

これからの「非正規社員」の 労務管理ポイント整理

わが国の労働力のうち、パートタイマーやアルバイトなど、いわゆる「非正規社員」の占める割合は3割を超えているといわれている。「非正規社員」が日本経済を下支えしている一方で、労務管理についてはまだまだ未整備であるのが現状ではなかろうか。このような状況は、非正規社員の発言力が増す中で新たな労使紛争の火種になりかねない。また、非正規社員に対する労務管理の徹底はコンプライアンス対応のみに留まらず、これからの人事戦略や企業業績にも直結する問題でもあり、避けては通れぬ課題ともいえる。

本稿では、これから企業に対して求められる非正規社員の労務管理のポイントについて整理していきたい。

アクタスマネジメントサービス株式会社
シニアマネジャー 社会保険労務士 **江原 努**

ポイント 1. 「非正規」の条件を確認する

そもそも、「非正規社員」とは、どのような雇用形態の人を指すのであろうか。一般的には、正社員以外であって、正社員と労働条件等に区別が設けられている人を総称して「非正規社員」と呼んでいるだろう。そうすると非正規社員に当てはまるのは、パートタイマー、アルバイト、嘱託、契約社員、派遣社員などということになる。

しかし、法律においては必ずしもそうなのではない。パートタイム労働法によれば、「1週間の所定労働時間が、同じ事業所で働いている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い人」をパートタイム労働者と位置付け、同法の適用対象としている。

つまり、企業によって「パートタイマー」、「アルバイト」、「契約社員」など呼び方は様々であるが、同法では、あくまでも同一事業所内で働く通常の労働者（＝正社員）に比べて、所定労働時間が短いかどうかだけで区別することになっている。

となると、一般的に「非正規社員」として取り扱われることの多いフル・タイマーの契約社員などは、パートタイム労働法の適用対象から外れることになり、正社員と同じ扱いをしなければならないことになる。

また、よく問題になる社会保険（健康保険法及び厚生年金保険法）では、「常時使用する」労働者に加入義務が課せられているが、この「常時使用する」とは、「1日または1週間の所定労働時間及び1ヶ月の所定労働日数がその事業所で同種の業務に従事する通常の労働者のおおむね4分の3以上あること」と通達されている。

このようにして、世の中で一般的にいわれている「非正規社員」の範囲と、労働各法で定義されている「非正規社員」の範囲が異なるために、企業現場での労務管理を複雑にしているという事情がある。

非正規社員の最低限のコンプライアンス対応にあっては、労働各法が規定する「非正規社員」の定義を見極め、整理し、対応することが大きなポイントになってくるだろう。

【資料】

労働条件別の社会保険の適用のまとめ

	正規	非正規	
		フル タイマー	パート タイマー
健康保険	○	注1	注3
厚生年金	○		
雇用保険	○	注2	注4
労災保険	○	○	○

(「○」は強制適用)

注1 季節的業務従事者、臨時的業務従事者など短期雇用者以外の者が適用対象となる

注2 1年以上継続して雇用される見込みである者が適用対象となる

注3 1日または1週間の所定労働時間及び1ヶ月の所定労働日数がその事業所で同種の業務に従事する通常の労働者のおおむね4分の3以上ある者が適用対象となる

注4 週の所定労働時間が20時間以上ある者が適用対象となる

ポイント 2. 法改正の趣旨を現場に生かす

平成20年4月1日よりパートタイム労働法が改正施行されたが、概要については以下のとおりである。

【資料】

改正パートタイム労働法の要旨

(昭和52年2月28日基発104号の2)

1. 労働条件の文書明示

パート労働者の雇入れに際しトラブルになりやすい次の項目について文書交付の義務付け

- (1) 昇給の有無

- (2) 賞与の有無

- (3) 退職金の有無

2. 待遇決定についての説明義務

待遇について不満や疑問のあるパート労働者から求めがあった場合、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明することの義務付け

3. 均衡のとれた待遇の確保の推進

パート労働者が働きや貢献に応じた待遇が受けられるよう均衡を図るための措置を講ずることの義務付け

4. 通常の労働者への転換推進

事業主に対し、パート労働者を通常の労働者に転換推進するための措置の義務付け

5. 紛争解決の援助

パート労働者と事業主の間で紛争が起こった際の解決方法の明確化

- (1) 苦情の自主的解決

- (2) 都道府県労働局による紛争解決の援助

今回、パートタイム労働法が改正された理由は何であろうか。ポイントは「正社員との差別的取り扱いの禁止と均衡処遇」である。本来、賃金は「同一労働同一賃金」が原則である。しかし、同じ付加価値をもたらす仕事に従事しているにもかかわらず、「非正規」を理由に賃金に格差が設けられているのが顕著となっているため、「賃金を含め労働条件を是正すべし」というのが法改正の趣旨である。

企業としては非正規社員の取り扱いをコンプライアンス対応として捉えるだけではなく、今より会社をもっと良い状態にしたい、人事戦略で優位に立ちたいと考えるのであれば、単に労働各法に照らした場合の非正規社員の現場での取り扱いを確認し、最新の法改正事項に逐次対応するだけでは十分とはいえない。積極果敢に非正規社員への対応を行っていくのであれば、「非正規」という概念自体をもはや捨て去ることが必要ではないだろうか。

今後、円滑に優秀な労働力を確保し、企業競争力を高めていくには、正規・非正規を問わず、労

働者個人の事情を配慮しつつも柔軟に労働条件を決定できる仕組みづくりが企業現場に求められていくだろう。

ポイント3. 「非正規社員」も労働力の中核である

言うまでもなく、わが国は少子高齢化とも相まって労働力不足の時代へ突入している。このことは言うなれば、もはや労働力の中核を正社員だけで賄う時代ではないということへの警鐘であるといえる。

これまでは正社員とは異なる仕事をパートタイマーやアルバイトに割り当てることで、賃金や福利厚生等その労働条件についても別扱いにしてきたわけだが、もはやそういう時代ではないということである。既に、希望するパートタイマーについては正社員への道を開くといった、いわゆる「パートタイマーの正社員化」を人事制度の一つの柱にしている先駆的な企業もあり、この流れは平成20年のパートタイム労働法改正以降は大企業を中心として徐々に広まりつつある。そして、この流れは法改正云々ではなく、わが国全体の労働生産性を維持し、高めていく必要性から、今後ますます加速化していくことが自然的成り行きとなるであろう。

一方で、企業独自の施策として、優秀であるにも関わらず、家庭の諸事情でリタイアした労働者を極力労働者の事情に合わせて労働現場へ呼び戻す企業があったり、既に法施策においては、定年でリタイアすることを余儀なくされた高齢者を労働現場へつなぎ止めるといった動きもある。しかし、これらはまだまだわが国全体における労働力不足対策への序章に過ぎない。

企業単体はもとより、わが国全体の労働力を高めていくためには、今後ますます非正規社員も労働力の中核であることを前提とした企業アイデア（＝人事施策）が望まれてならない。

●執筆者紹介

■江原 努（えはら つとむ）

社会保険労務士。金融機関、人事コンサルティング・ファームを経て現職。賃金・評価・退職金制度等の人事制度全般の設計、労務監査、リスク防衛型就業規則の策定支援等、人事コンサルティングをメインに活動。一方で、書籍・専門誌の執筆活動にも注力。



ポイント4. 非正規社員が企業を選別する時代へ

ここ数年、労働市場は売り手市場気味であるが、この流れは今後ますます本格化することが推測される。すなわち、これからは企業が労働者を選別する時代から労働者が企業を選別していく時代になるといっても言い過ぎではないということである。さらに言うなら、優秀な正社員の争奪戦があたり前の時代から、優秀な非正規社員の争奪戦があたり前の時代になることも、そんなに先のことではないような気がする。そうなると、正社員・非正規社員分け隔てなく、賃金や評価制度などでユニークな人事制度を如何にして自社に取り入れられるかが優秀人材獲得のキーワードになってくる。同業他社に先駆けて、魅力ある労働条件を如何に示すことができるかが、人材獲得競争の勝負を決めるということだ。多様な事情を受け入れることは、企業にとって負担であることには違いないが、いまは多様な労働力を他社に先駆けて労働現場へ注入することこそ、後々に備えることにつながるはずである。

正社員の穴を埋めるという補助的役割から、ポジティブな意味で「正社員をけん制し、労働力の中核的役割に躍り出る非正規社員。」こんなフレーズが新聞の一面を飾る日が来るのも、もうそこまで来ている気がしてならない。