

# いいの事務所 ニュース

Iino Management &amp; Labor Consulting Office

2017/12/10

VOL.77

## ● 「非正規労働者」の労務管理

### (1) 非正規労働者の置かれている現状

総務省統計局労働力調査（2017年10月分速報）によると、パート、アルバイト等いわゆる「非正規労働者」の人数は、2,041万人。役員を除く雇用者5,525万人となっており、非正規労働者の占める割合は、**36.9%**となっています。

非正規労働者を雇用する一番の理由は、「賃金の節約のため」（38.6%）となっており、以下「1日・週の中の仕事の繁閑に対応するため」（32.9%）、「即戦力・能力のある人材を確保

するため」（30.7%）となっています。上位ではないものの「賃金以外の労務コストの節約のため」（22.4%）、「景気変動に応じて雇用量を調整するため」（19.9%）といった理由も挙げられています。

既に、少数派といい難い存在となってきた「非正規労働者」の労務管理についてもう一度整理をしておく必要があります。

### (2) 賃金等のコストの節約のためでは…

近年の最低賃金の上昇に伴い、非正規労働者の賃金もだいぶ上がってきたようです。最近東京の飲食店では、「時間給1,200円で募集してもなかなか人が集まらない」といった声も聞かれるようになりました。また、金沢駅前の居酒屋では、「時間給1,000円」で募集する張り紙を見かけました。ちなみに、2017年12月現在、最低賃金は、東京都「958円」、石川県「781円」となっており、いずれも**最低賃金額から200円以上もの差**がある金額での募集となって

います。これからは、「賃金の節約のため」ではなかなか人が集まらない時代となってくるでしょう。

例えば、「1,200円」の時間給でフルタイム勤務すると月給換算で「20万円」オーバーとなります。大学卒の新卒の賃金と同等レベルとなります。これだけのコストを使って採用するのであれば、「非正規労働者」といえども長く働いてもらって活躍してもらおうことを考えないといけませんね。

### (3) 景気変動に応じて雇用量を調整することはできるのか

非正規労働者の多くは、「契約期間の定めのある労働者」つまり、「有期契約労働者」であることが考えられます。「有期契約労働者」であるために、会社の都合で雇止め等により「雇用調整可能」として考えていることと思われる。確かに、契約期間満了時に、その次の契約を結ばないことは可能です。しかし、この場合においても、契約締結当初からこの契約で終了となっていないのであれば、「合理的な理由」が必要となりますし、3回以上の更新がある場合、または、1年を超える継続雇用をされている場合には、「30日以上」前に次期契約を更新しない旨を予告する義務があります。

なお、有期契約労働者に対して、契約期間途

中で解雇することは、解雇権濫用の判断の基準となる「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」よりも狭い範囲とされています。また、契約期間を必要以上に短くして反復更新することの無いように配慮することも「労働契約法」において定められています。

失業給付受給の際には、「3回以上の更新」がある労働者が、契約更新を望んでいるにもかかわらず、雇止めを行った場合には、その労働者は、「会社都合で退職した場合と同等の失業給付の受給日数」となります。この辺りも踏まえると、「有期契約労働者」の安易な雇止めはトラブルの原因となると考えられます。

#### (4) 非正規労働者にとって「安心して働ける会社づくり」

多くの企業から「募集しても人が集まらない！」といった声が聞かれるようになりました。「今までと同じように募集をしても人が集まらない」状況になりつつあります。会社にとって都合の良い人、働かせやすい人「働く時間に制約がない人、企業の思い通りになる人が良い労働者である」といった発想の転換が必要となります。労働者が安心して働ける会社づくりが求められます。「非正規労働者の逆襲」が始まろうとしているのです…

非正規労働者にとって、「安心して働ける会社」とは、どういう会社になるのでしょうか。

一つは、「契約期間満了」で終了することなく、安心して勤められる環境です。

2018年4月からは「無期転換申込権」の対象者が出始めます。2013年4月1日以前より、継続して雇用している有期契約労働者が2018年4月1日以降、「契約期間の定めのない労働者」への契約変更を申し出た場合には、会社はその申出を承諾しなければなりません。つまり、次の契約更新は「有期契約労働者」としてではなく、「契約期間の定めのない労働者」として契約することとなるのです。

長期勤続を希望する労働者にとっては、安心して働く法改正となるでしょう。会社にとっては、長く勤務してもらいたいのであれば、いち早く「契約期間の定めのない労働者」、「正社員」への転換が可能となる制度を整備する必要があります。積極的に行うことで「助成金」にもつながるケースもあります。

また、賃金の問題についても考える必要があります。非正規労働者に対する賃金制度の整備が求められます。この場合、「同一労働同一賃金」の考え方も考慮する必要があるでしょう。まだ、『ガイドライン』の段階であり法的な効力を持たないとはいえながらも、今後、多く報道されることが予想されることから、労働者が敏感に反応する可能性があります。まずは、業務の範囲を明確に定めることと、昇給の仕組みなどを整理すべきです。正社員と非正規労働者の間で通勤手当の支払い方に差をつけている場合は要注意です。

当事務所では、実態に即した非正規労働者の労働条件の整備を行っています。一度、ご相談下さい。

### ● 「労基署調査の対応ポイント」を出版しました！

先日、清文社から「これだけは知っておきたい！！ 労基署調査の対応ポイント」を出版しました。

本冊子は、労基署等佐藤の概要や全体の流れ、指摘されるポイントなど労働基準監督署の調査がどういうものかわかりやすく解説しています。また、調査についてだけでなく、基本的な労働基準法の解説や調査事例・改善例などについても収録しています。特に、「中小企業が実践した職場環境が改善した事例」については、実利

を元に解説されており必見です。

労基署調査の対応だけでなく、労基法の基本も学べる本冊子を利用して管理職向けの労働時間管理に関する研修をお勧めします。部下の労働時間管理を求められても、何をやって良いかわからない管理職の方が多いと思われます。こちらを利用して研修をやってみませんか。

本冊子、研修をご希望の方は、当事務所にご連絡ください。

#### 【本冊子の内容】

##### 第1章 今なぜ労働基準監督署調査が注目されているのか

1. 労働基準法とは
2. 労働基準監督署調査の意義

##### 第2章 労働基準監督署調査の実態

1. 労働基準監督署調査の概要・流れ
2. よく指摘されるポイント
3. 是正勧告書と指導票、事例
4. 調査に関する心構え
5. 未払い賃金の指摘
6. 割増賃金の計算
7. 様々な労働時間管理制度の特徴

##### 第3章 今後の労務管理にどう生かすか

1. 調査後の対応
2. 調査から学ぶこと
3. 中小企業が実践した職場環境が改善した事例



# これだけは 知っておきたい!! 労基署調査の 対応ポイント



特定社会保険労務士 飯野正明 著  
■A5判48頁(本文2色刷)/本体価格1部 300円+税

## 目次

### 第1章 今、なぜ、労働基準監督署調査が注目されているのか

1. 労働基準法とは
2. 労働基準監督署調査の意義

### 第2章 労働基準監督署調査の実態

- ①労働基準監督署調査の概要
- ②労働基準監督署調査の流れ  
コラム 労働時間のキホン
- ③よく指摘されるポイント  
コラム 36協定ってなんだ?
- ④是正勧告書と指導票
- ⑤よくある是正勧告書・指導票の事例
- ⑥調査に対する心構え  
コラム 労基法改正議論の動向
- ⑦正しい労働時間の把握義務  
コラム 休日と休暇って違うの?
- ⑧「未払賃金」の指摘
- ⑨割増賃金の計算
- ⑩様々な労働時間制度の特徴

### 第3章 今後の労務管理にどう活かすか

1. 調査後の対応
2. 調査事例から学ぶこと
3. 中小企業が実践した職場環境が改善した一例

## 本冊子は…

調査等の概要や全体の流れ、指摘されるポイントなど労働基準監督署の調査がどのようなものかわかりやすく解説しています。調査についてだけでなく、基本的な労働基準法の解説や調査事例・改善例などについても収録しています。



<内容見本縮小>

## 特典

ご案内の小冊子を300部以上お申し込みの場合、ご希望により表紙下に貴(社)名を無料で印刷します。

▶本冊子は、大変安価なため、お申し込みは10部単位でお願いいたします。