



【2007.04.15】

<TOIPCS>

- 雇用者全体に占めるパート・アルバイトなど非正規雇用者の割合が33%に  
—2006年「労働力調査結果」(総務省)より—

◇ 総務省が3月2日に発表した「労働力調査結果」(2006年平均)によりますと、雇用者(役員を除く)全体に占めるパート・アルバイトや派遣社員など「非正規社員」の割合が、33.0%ととなり、02年の調査開始以降、最高を更新しました。

◇ これらの背景には、主に企業側の要請、労働者側からの要請の両方の影響が考えられます。まず企業側の要請としては、リストラ推進の結果、不足した労働力を補うために非正規社員を採用し、固定費の削減、繁閑期に対応した雇用調整などを実現しました。また労働者側の要請としては、共働き世帯の増加や、時間的制約のある中での短時間労働の需要の高まりなどがあげられます。

◇ このような状況の中で企業において、非正規社員の活用と処遇が注目されています。特に流通業を中心としたサービス産業などは、パートタイム労働者を中心とした非正規社員が大半を占め、いまや企業経営の根幹を支える労働力となっているといっても過言ではありません。しかし、企業の中には、非正規社員を単なる雇用調整の対象として安易に解雇したり、処遇の改善を図らないためにトラブルに発展するケースも少なくありません。

◇ 特に多い問題やトラブルとしては、

①賃金面

中には正規社員並みの基幹業務に携わりながら、正規社員との大幅な賃金格差があり、動機付けやモラル低下を招きかねないといった問題をはらんでいます。

②待遇面

賞与や福利厚生面などの待遇の格差が歴然としており、モラル低下を招くといった問題をはらんでいます。

③契約更新

契約更新をめぐるトラブルが一番多いといえます。一般的に非正規社員は、期間の定めのある契約を結びますが、契約を何度も繰り返し、実態としては期間の定めのない契約と同視する契約が存在します。このように契約更新を繰り返し、一定の期間雇用を継続したにもかかわらず、突然契約更新をせずに期間満了を持って退職させる場合など、いわゆる契約の締結時や期間満了時における「雇い止め」をめぐるトラブルが大きな問題となっています。

◇ 企業は正規社員・パート・臨時等の区別に関係なく、労働者の労働力を使い、企業活動を行い、利潤を上げそのメリットを享受しています。したがってその労働力が良い職場環境、良い処遇でモラルを高く持ち、生産性をあげてくれるよう、様々な配慮をしなくてはなりません。これは「企業の安全配慮義務」ともいえますが、近年の安全配慮義務は、ただ単に職場の環境整備(空調や職場の什器類の整備)のみにとどまらず、社員が上司や同僚からいじめにあわないよう配慮する義務など、精神面での配慮義務も含まれています。

◇ 以上のようなことから、非正規社員を単なる雇用調整の手段に使うだけでなく、評価制度を設けたり、正規社員への登用を制度化するなど、積極的な活用策を見出し、企業として発展していかなければなりません。そのためにも日常より、就業規則を整備し、労働契約書には、なるべく詳細に記載し、あらかじめ労働者の同意を得ておくことがトラブル防止になると考えます。