

第1部

非正規労働者の実態と紛争の傾向 -労働委員会制度の役割-

1

中央労働委員会中部区域地方調整委員
藤井 浩明

1 はじめに

(1) 講演の趣旨

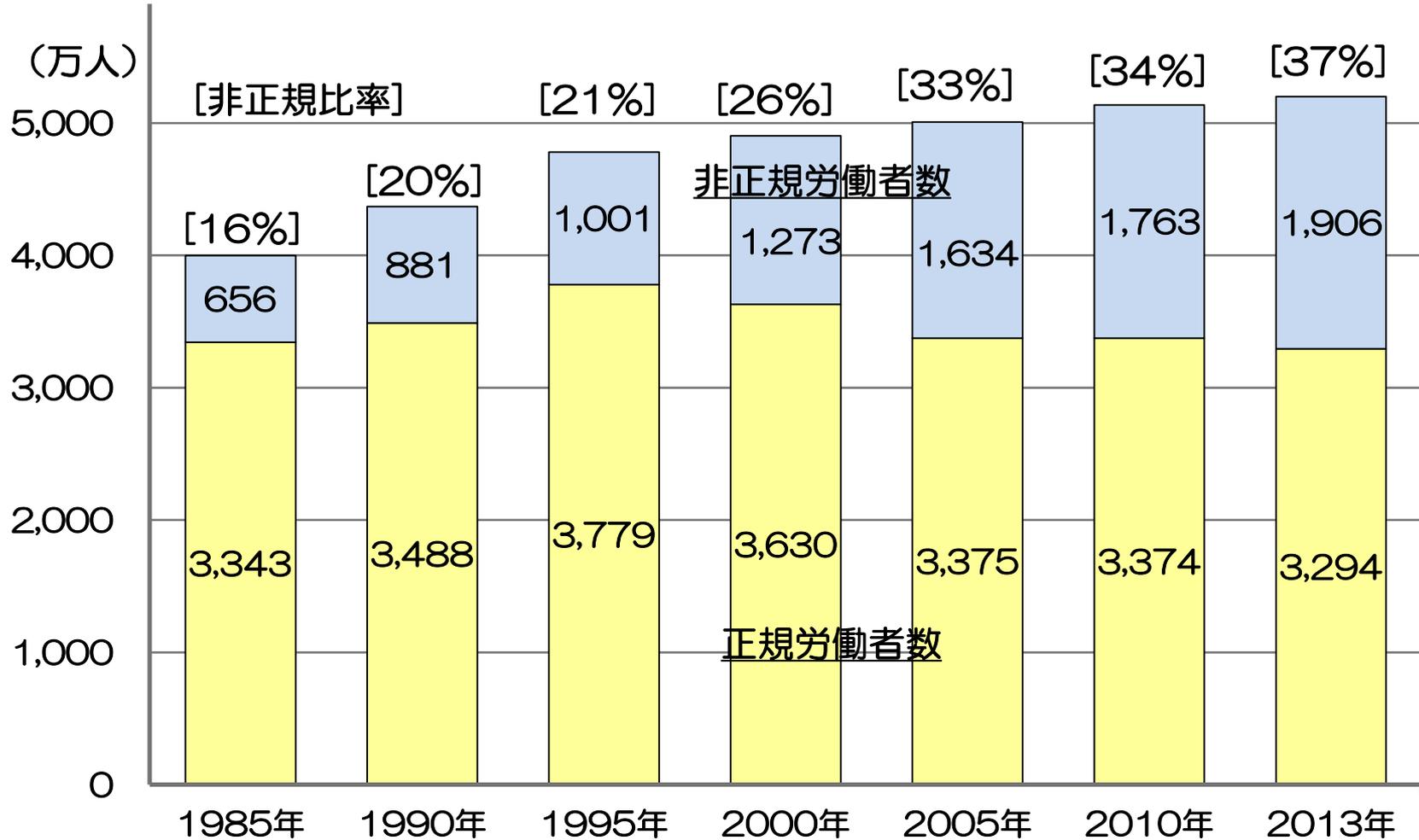
- 非正規労働者に関わる法律の改正、企業の動向、紛争事例について解説する。
- 労働委員会制度の機能について紹介する。

(2) 構成

- 1 はじめに
- 2 非正規労働者の現状
- 3 非正規労働者に関する法改正
- 4 企業の対応
- 5 非正規労働者に関する課題
— 人的資源管理の観点から —
- 6 非正規労働者に関する紛争
- 7 労働委員会制度の役割

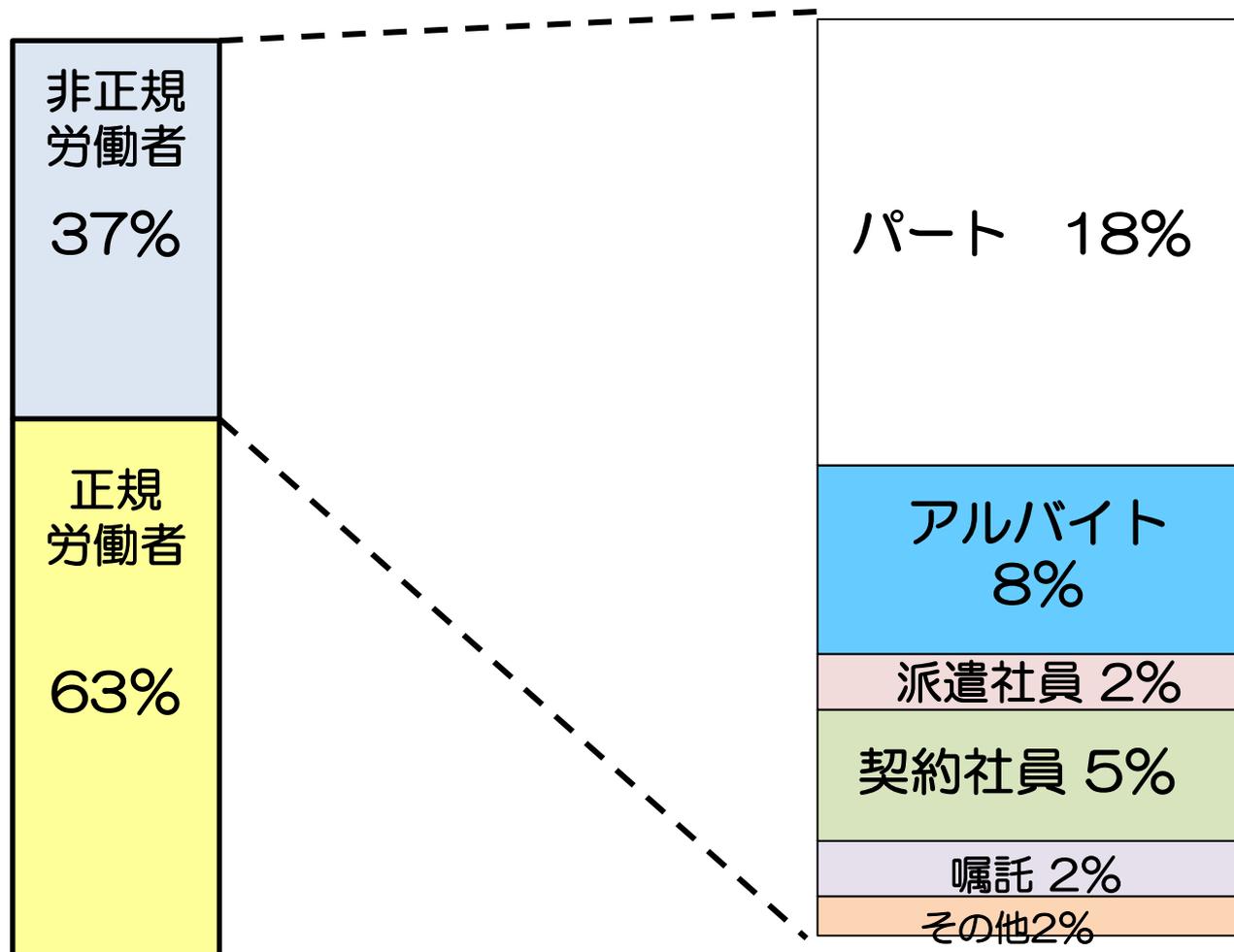
2 非正規労働者の現状

(1) 非正規労働者数の増加 (約4割が非正規)



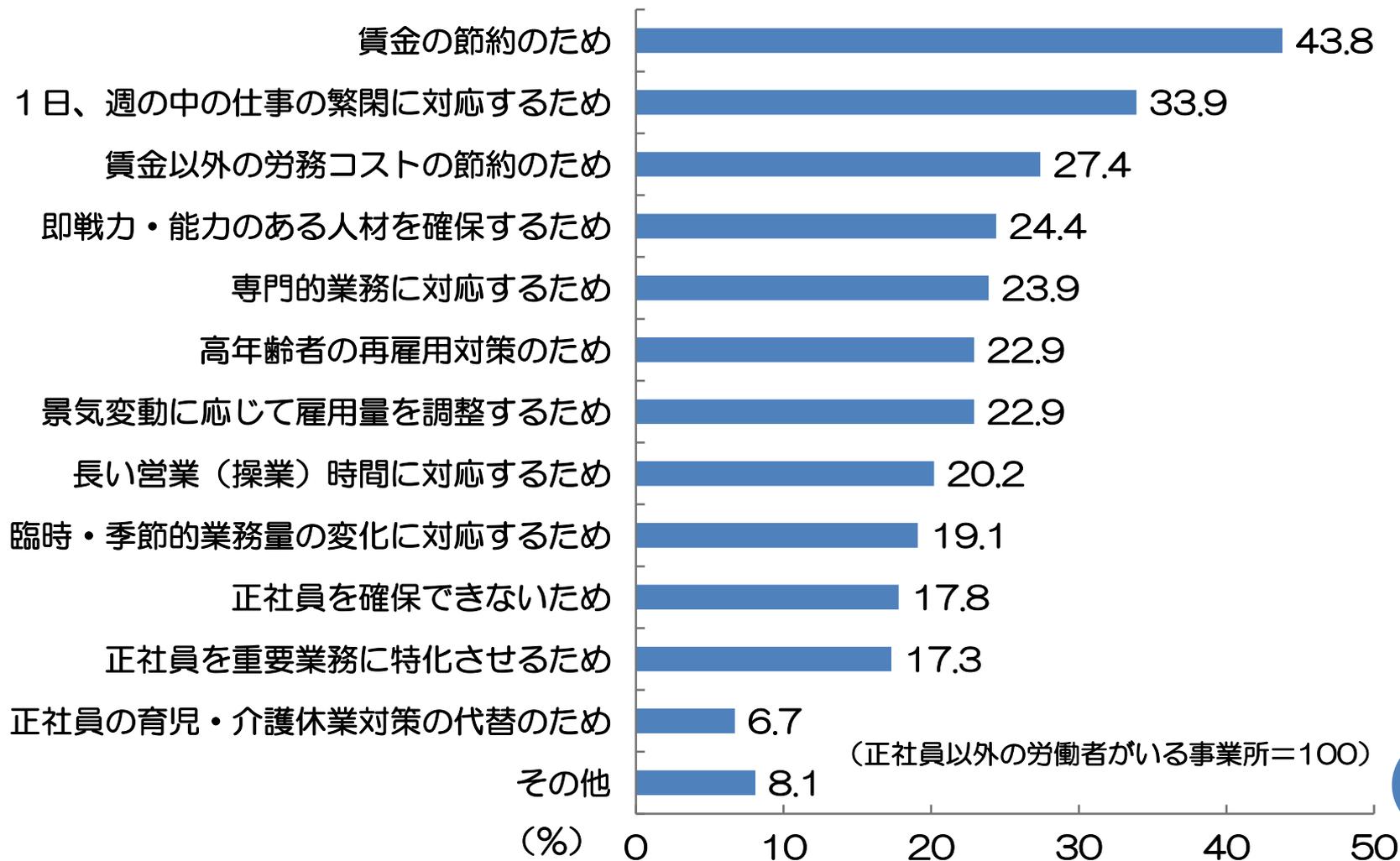
(出所) 総務省『労働力調査特別調査』、『労働力調査詳細集計』より作成。

(2) 非正規雇用形態の多様化 (2013年の内訳)



(3) 非正規雇用を活用する理由 (2010年 事業所調査)

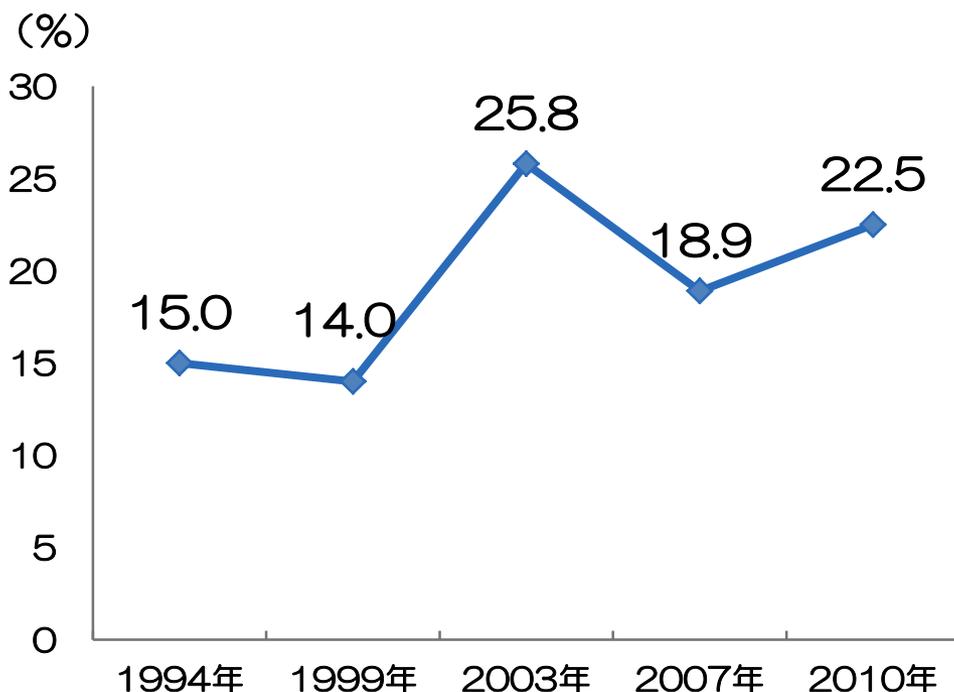
➤ 労務費の削減を目的とした活用が多い。



(出所) 厚生労働省『就業形態の多様化に関する総合実態調査』平成22年版 より作成。

(4) 不本意型非正規労働者の割合

正社員として働ける会社がなかったから、非正規雇用で働いている者の割合



2010年調査 雇用形態別 (%)

契約社員	34.4
嘱託社員	19.0
派遣労働者	44.9
臨時的雇用者	14.2
パートタイム労働者	16.0
その他	34.0

(出所) 厚生労働省『就業形態の多様化に関する総合実態調査』各年版 より作成。

➤ 非正規労働者5人のうち1人が不本意型

3 非正規労働者に関する法改正

(1) 改正労働契約法のポイント

①無期労働契約への転換（18条）

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、当該労働者に無期労働契約への転換申込権が発生する。

②「雇止め法理」の法定化（19条）

更新拒否が解雇と同視できる場合、または労働者に更新を期待させる合理的な理由がある場合、更新拒否（雇止め）につき客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が必要。

③不合理な労働条件の禁止（20条）

有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件の相違が職務内容と配置の変更範囲、その他事情に照らして不合理なものであってはならない。

(2) 改正パートタイム労働法（H27年4月施行） のポイント

① 差別的取扱いが禁止されるパート労働者の範囲を 拡大（新9条）

【現行】

- (ア) 職務内容が正社員と同一
- (イ) 人材活用の仕組みが正社員と同一
- (ウ) 無期労働契約を締結している。

【改正後】

(ア)(イ)が同一であれば、
差別的取扱いが禁止される。



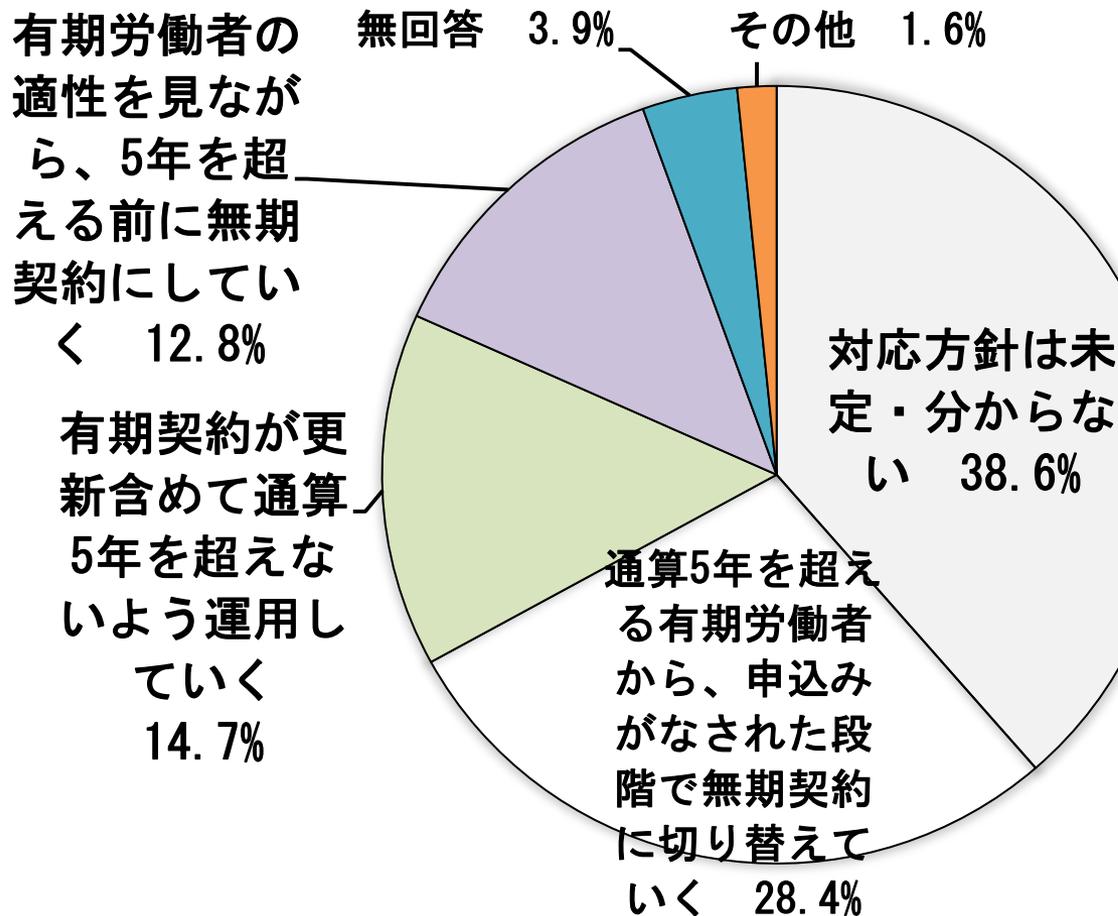
② 「短時間労働者の待遇の原則」の新設（新8条）

正社員とパート労働者の待遇の相違は、不合理
と認められるものであってはならない。

4 企業の対応

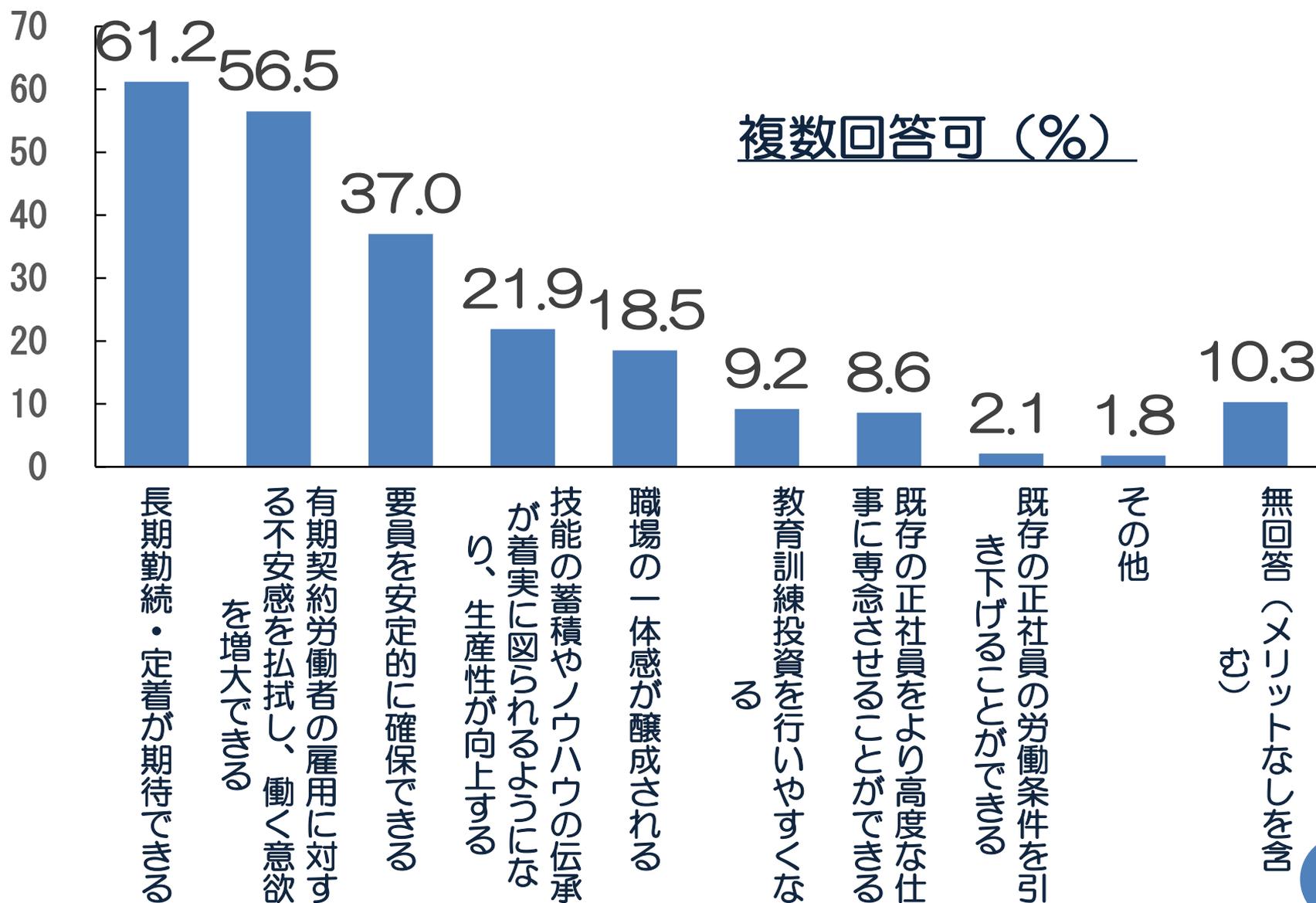
(1) 改正労働契約法への対応

①無期労働契約への転換（フルタイム労働者について）



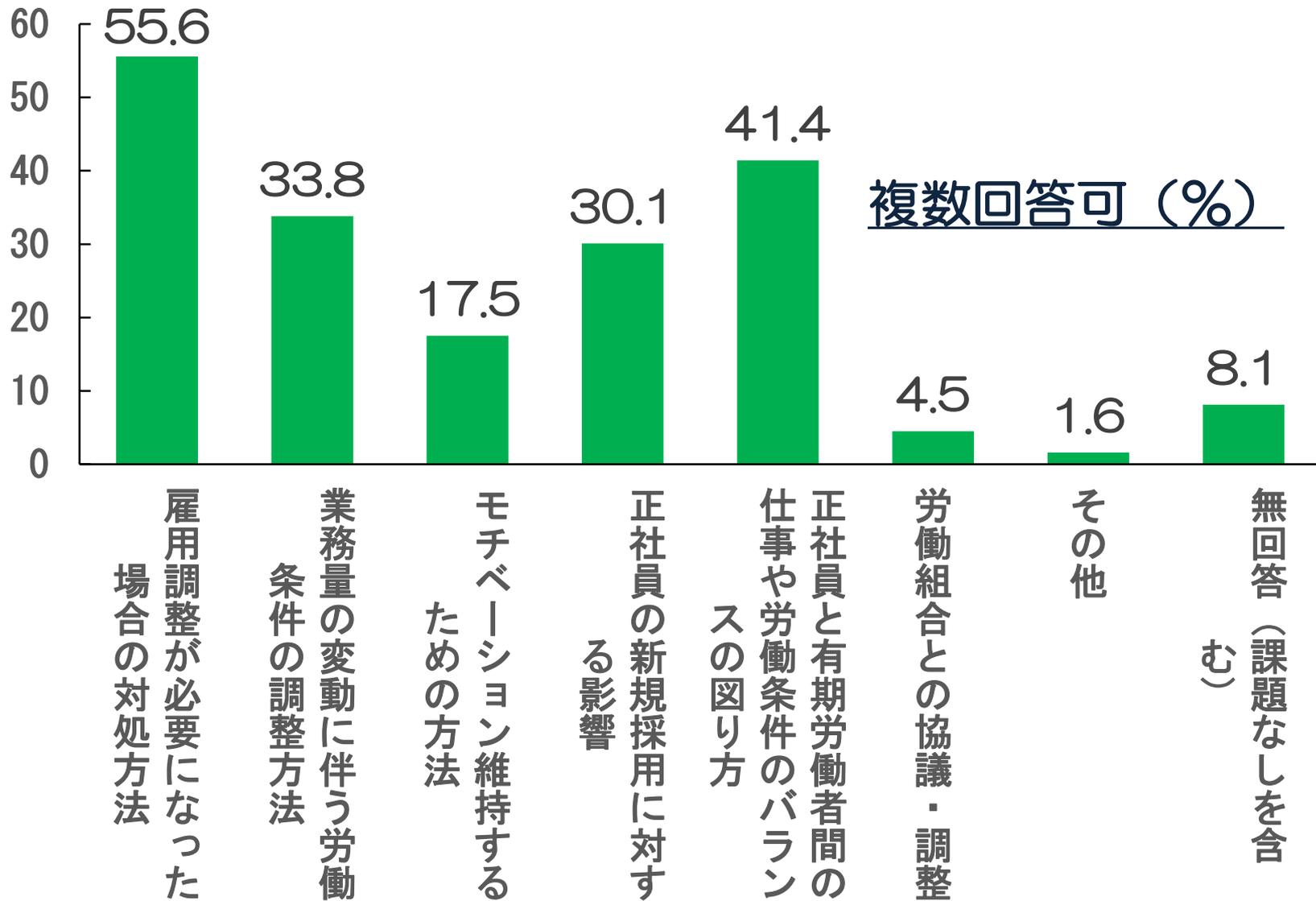
- 契約を通算5年までとする企業は少ない
- 改正法を前向きにとらえている。

②無期契約に転換するメリット



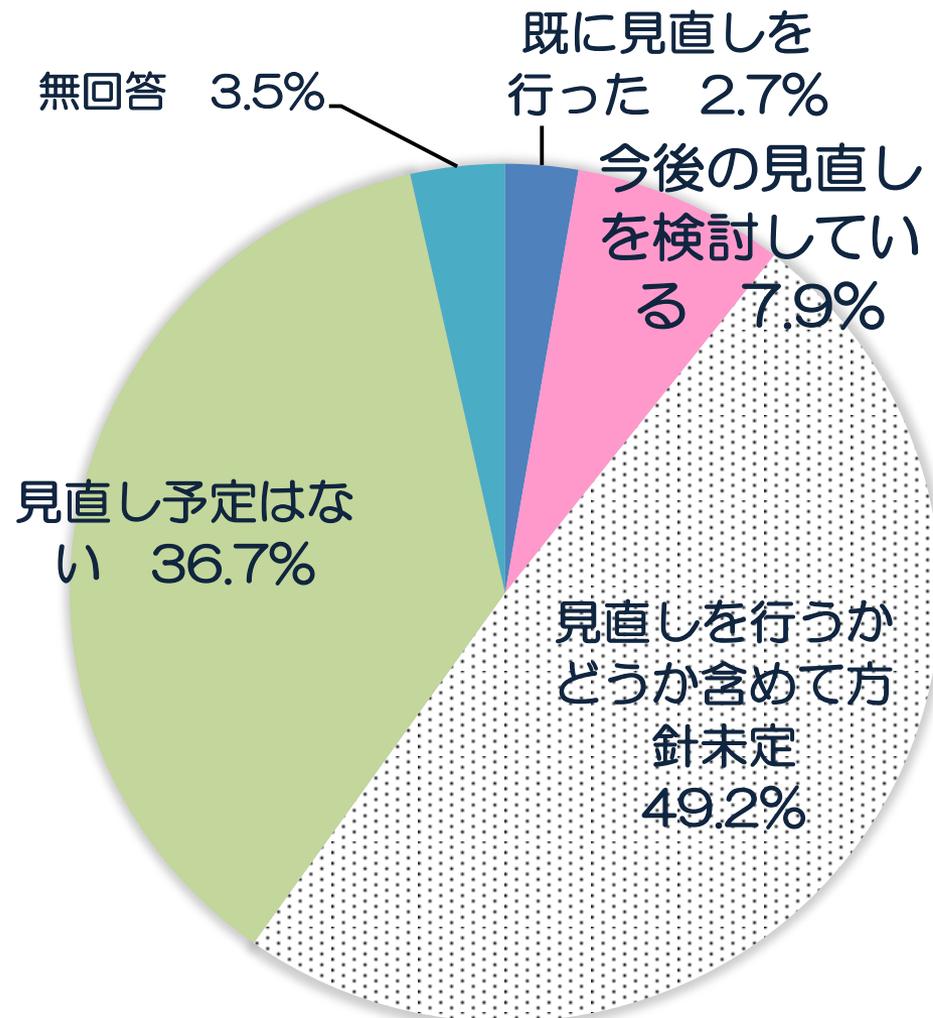
(出所) 労働政策研究・研修機構『改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのかー「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果ー』

③無期契約転換に関する課題



(出所) 労働政策研究・研修機構『改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか —「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果—』

④不合理な労働条件禁止ルールへの対応



(出所) 労働政策研究・研修機構『改正労働契約法に企業はどのように対応しようとしているのか —「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果—』

(2) パートタイム労働法への対応

① 正社員と同視すべきパート等がいる事業所の割合

※正社員とパートの両方を雇用している事業所=100

正社員と職務が同じパートがいる	人事異動の有無や範囲等が正社員と同じパートがいる	無期労働契約を締結しているパート（実質無期を含む）がいる
	16.7%	4.0%

(出所) 厚生労働省『平成23年パートタイム労働者総合実態調査の概況』より作成。

②正社員と職務が同じパートの賃金

(1時間当たりの基本賃金、事業所の割合)

※正社員と同じ職務のパートがいる事業所=100

(%)

正社員 より高 い	正社員 と同じ (賃金 差はな い)	正社員 より低 い					無 回 答
			正社員の 8割以上	正社員の 6割以上 8割未満	正社員の 4割以上 6割未満	正社員の 4割未満	
6.4	27.9	61.6	27.8	26.9	6.5	0.4	4.2

(出所) 厚生労働省『平成23年パートタイム労働者総合実態調査の概況』より作成。

- 同一職務であっても、賃金が正社員より低いパートが多い。

(3) 正社員化・無期雇用化の事例

① 帝国ホテル

- 2010年にエリア社員約500人を有期契約から無期契約へ転換。
- 2013年に正社員とエリア社員の人事制度を一本化。

② 全日本空輸

- 2014年4月に客室乗務員の有期契約社員を約1600人を長期社員へ転換。

③ イケア・ジャパン

- 2014年9月にパート社員を無期雇用にし、正社員並みの待遇とする（同じ職務であれば時給換算で同等の賃金）。

➤ 限定的ではあるが、正社員化・無期雇用化は増加の傾向にある。

正社員化・無期雇用化の背景

- ①改正パートタイム労働法、改正労働契約法への対応
- ②人材確保における将来的な危機感
- ③人的資源管理の観点から
 - 非正規労働者の基幹化・戦力化
 - 非正規労働者の意欲向上

5 非正規労働者に関する課題

— 人的資源管理の観点から —

(1) 問題点整理

- **メリット**：非正規雇用は、多様な労働者（家事労働者、学生、介護責任者など）の受け入れを可能とする。
- **デメリット**：現状の活用方法では、戦力化し難い労働者（低賃金・不安定雇用）の拡大させる。👉 **人的資源の開発にはマイナス**

<非正規雇用の活用理由>

労務費削減

雇用調整

相容れない

<戦力化のために必要なこと>

長期定着

レベルの高い業務

教育投資

意欲向上

(2) 今後の課題

①均等処遇、均衡処遇の実現

- 雇用形態別処遇から仕事基準の賃金制度へシフト
- 正規労働者とバランスのとれた処遇（福利厚生、教育制度など含む）を実現する。

②正規労働者と非正規労働者の中間形態設定

- 家事・育児責任等を負う労働者の戦力化のために、正規と非正規のために中間形態を新設する。
→ 仕事と家庭での責任を両立

6 非正規労働者に関する紛争

均等待遇に関する近年の紛争事例

①ニヤク コーポレーション事件（平成25年12月 大分地裁）

争点：業務内容がほぼ同一の正社員と準正社員との賞与・休日数の格差が差別的取扱い（パートタイム労働法8条1項に違反）に該当するのか。

判決：差別的取扱いに該当する。

ポイント：職務内容、契約期間、人事異動の有無・範囲における同一性

②東京メトロコマース事件（係争中）

概要：東京メトロ（地下鉄）の売店で働く有期契約社員らが、正社員との間に「賃金格差」があるのは労働契約法20条に違反するとして提訴した。

ポイント：改正労働契約法の20条を根拠とした初めての裁判。
労働条件の差異が合理的範囲内か否か。

7 労働委員会制度の役割

(1) 労働委員会の役割

① 不当労働行為の審査・救済

会社が、労働組合員であることを理由に不利益な取り扱いをしたり、正当な理由がなく団体交渉を拒否したり、労働組合の運営に支配介入したような場合、そのような行為をやめるよう命令を出す。

②労働争議の調整

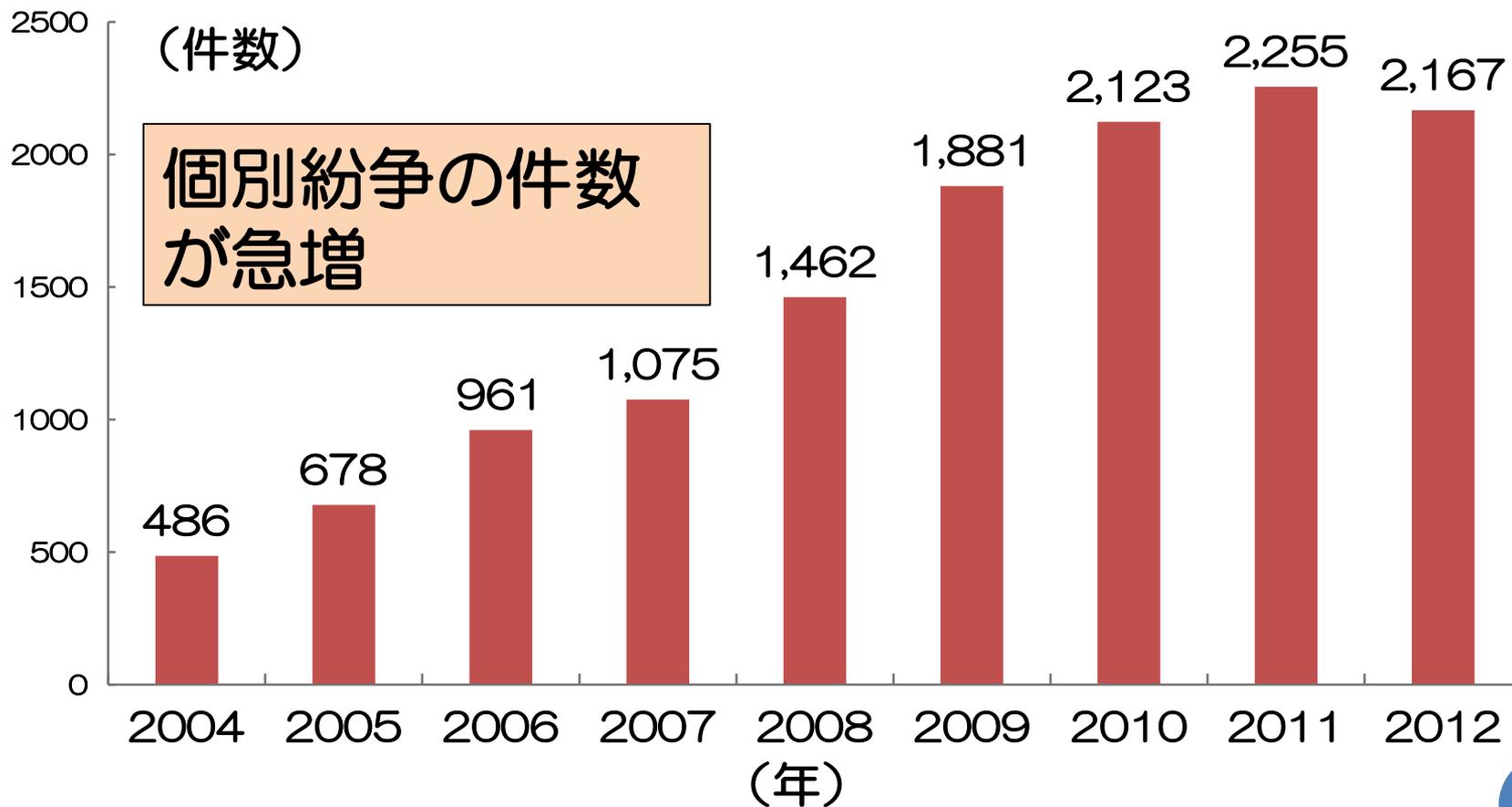
労働関係に関する主張が一致しないために争議行為が発生している状態又は発生するおそれがある状態にあるとき、あっせん、調停、仲裁といった手段により争議の解決を図る。

③個別労働関係紛争の解決（2004年度より）

労働条件（解雇、賃金など）や就業環境（セクハラ、いじめなど）における個々の労働者と事業主との間の紛争について、あっせん等を行い、解決を図る。

(2) 個別労働紛争への対応

労働委員会における個別紛争に関する相談・助言 件数の推移



(出所) 中央労働委員会「労働委員会年報」平成24年版より作成

(3) 労働委員会の特徴

三者構成（公益、労働者、使用者の各代表者）



偏りが無い、専門性が高い、当事者が話しやすい

<個別労働紛争における労働委員会あっせんの状況 >

✓ 解決率：55.0% (24年度)

(参考：労働局あっせん39.9%)

✓ 処理期間

1か月以内：54.2%

(参考：労働局あっせん55.8%)

1か月超2か月以内：36.2%

(参考：労働局あっせん38.0%)

(出所) 中央労働委員会「個別労働紛争取扱状況」

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/assen/toukei.html>

第2部 事例の紹介と解説

「非正規労働者の紛争事例について」

講師 鈴木 和 明
(中央労働委員会中部区域地方調整委員長)

講師 北 川 ひろみ
(中央労働委員会中部区域地方調整委員長代理)

事例1 労働者の退職は解雇か自主退職か争われた事例（労働委員会によるあっせん事例）

事例：会社は自己都合退職だとしているが、労働者は解雇であるとして、解雇予告手当の支払を求めた事例

争点：労働者が退職の申出をしたかどうか。

労働者→有給休暇を取得したいと話ただけで、辞める意思はなかった。

会社→「今月いっぱい」との発言から自己都合退職と解した。

結論：退職を前提に解雇予告手当相当額を月末までの給与相当額の名目で支払い、さらに解決金を上乗せして支払うとの内容の合意成立。

* あっせん回数1回。申請から終結まで12日。

事例2 高齢者の継続雇用への期待と雇止め法理 が争われた事例（労働審判事例）

事例：他社を定年退職後に雇用され、雇用契約書の自動更新条項により雇用契約が反復更新された有期契約労働者の雇止めの有効性が争われた事例

争点：法的保護に値する継続雇用への期待の存否、内容
労働者→自動更新条項があるため更新が原則であり、
期間の定めなき契約と同程度の雇用継続の
期待がある。

会社→67歳。契約書には契約期間や更新判断要素が明記。更新は4回、2年余り。

結論：退職を前提に解決金を支払う旨の調停が成立。

事例3 ネスレコンフェクショナリー事件

(大阪地裁平成17年3月30日判決)

事例：有期雇用契約社員につき、担当の販促業務の外部委託化を理由とする雇止めの効力が争われた事例

判旨：採用基準や手続の相違、就業規則上の定め、更新時の手続等からすると、正規従業員と同様とまではいえませんが、業務の重要性、教育・研修体制の整備、更新回数、更新手続、当該業務担当者は長く勤務しているとの面接時における発言等に照らして、更新への期待に合理的な理由有り。

→解雇権濫用法理の類推適用により、合理的理由を欠く本件雇止めは無効。

事例4 Eーグラフィックスコミュニケーションズ事件

(東京地裁23年4月28日判決)

事例：年俸制の有期効用契約社員(クリエイティブディレクター)について、3回更新後の雇止め(業務遂行能力不足による)の効力が争われた事例

判旨：業務の臨時的な性格(創造性、専門性)、面接時の囑託契約社員向けの業務であることの説明(期待を抱かせる言動なし)、更新回数3回で通算4年に満たないこと、更新手続きの管理の厳格性等により、更新への期待利益に合理性なし。

→解雇権濫用法理の類推適用なく、本件雇止めは有効。

まとめ

～雇止め法理の適用に関する 主な判断ポイント

- ①業務内容
- ②契約上の労働条件、地位の性格
- ③当事者の態様
- ④更新時の手続き、更新回数、年数
- ⑤他の労働者の更新状況

以上

事例1 労働者の退職は解雇か自主退職か争われた事例

(労働委員会によるあっせん事例)

1. 事実関係

- (1) A(20代、勤続年数3年5ヶ月、有期雇用契約の更新有)は、B社にパート社員として勤務をしていたところ、B社のC支店の店長に有給休暇の申し入れをしたが、店長は「有給を認めると他のパート社員も取得する」との理由で認めなかった。
- 店長はその13日後、Aに対し、退職届の用紙を渡し、その記入を求めた。
- 店長はAが「今月いっぱい」と発言をしたので、今月末で辞めるつもりだと解釈をして同書類を渡した。
- (2) Aは、そのまま受け取ったが翌日、店長に対し、「辞めるつもりはないので、退職届は出さない。これは解雇なので、解雇予告通知をよこせ」と申し入れた。
- ところが店長は、「Aの申し入れは自主退職である」と述べ、「残っている有給を買い取るので、契約期間満了の今月末をもって退職をして欲しい」と回答をした。
- (3) AはB社に対し、解雇であるので、解雇予告書類の交付と解雇予告手当の支払いを求めたが、B社は拒否をした。
- Aは労働委員会にあっせん申請をした。

2. 労使双方の主張

- (1) Aの主張
- 自分は店長に有給休暇を取得したいと話ただけなのに、後日、店長は突然、退職届を渡してきた。自分には辞める意思はなかった。
- 会社は会社都合による解雇を認め、解雇予告手当を支払って欲しい。
- (2) B社の主張
- Aは店長に対し、「今月いっぱい」と発言をしたので、自己都合退職と解釈し、Aに退職届を渡したものである。会社はAの自己都合による退職と考えている。

3. あっせん経過及び結果

あっせん委員はB社に対し、店長が本人の意思をよく確認もしないで退職の申し出があったものとしたこと及びAの有給の取得を認めなかったことには、会社の対応に疑問がある。

又、B社に対し、Aが解雇にこだわらないことを条件に解雇予告相当額に上乗せして解決金を支払うことを提案した。B社はこれに同意した。

Aを説得したところ、Aも同意した。

その結果、あっせんが成立した。

事例2 高齢者の継続雇用への期待と雇止め法理が争われた事例

(労働審判事例)

1. 事実関係

- (1) Xは大企業退職後、Yとの間で雇用契約を締結し、技能実習生の受け入れ先の開拓業務の他に外国人技能実習生の受け入れに関する申請書類の作成業務に従事していた。
Yは、外国人技能修習生を受け入れて知識を修習させたり、受け入れ先企業を紹介したり、又、同企業において外国人の技能実習が適正に実施されるよう監理をする業務をしていた。
- (2) YはXとの間で当初、委託契約を締結していたが、その後両者の間で雇用契約を締結した。雇用契約書の始期は、平成22年4月1日、契約期間は6ヶ月、契約の更新は自動更新とし、その契約更新は条件付きであった。
- (3) YはXの営業経験を重視して雇用をしたが、その成果が上がらず、やむなく営業から前記実習生の受け入れに関する申請書類の作成業務に従事させていた。
ところが、Xの仕事ぶりには問題が少なくなく、会社に実害を発生させたりしていた。
そこでYは平成24年6月頃、Xに対し、雇用契約の次回更新はせず、同年9月に終了することを提案した。
- (4) XはYに対し、①労働契約以上の地位の確認、②申立の日以降の賃金、③夏期賞与の支払いを求めて、裁判所に対し、労働審判の申立をした。

2. 労使双方の主張

- (1) Xの主張
本件雇用契約には自動更新条項があり、更新することが原則である。
この場合、期間の定めのない労働契約と同程度の雇用継続の期待が認められるとして、解雇権濫用法理が類推適用されるべきであり、雇止めは無効である。
- (2) Yの主張
XはYとの雇用契約を締結した時点で、67歳を超えており、同雇用契約書にも契約期間、更新の有無の条件が明記されていた。
Xは更新回数4回、更新期間も通算して2年余にすぎず、雇用継続の期待は法的保護に値しないので、雇用契約終了で有効である。

3. 労働審判の手続きと終結内容

- (1) 当事者双方の事実関係の事情聴取。
- (2) 当事者双方にXの退職を前提にそれぞれ個別に金銭解決の意向の確認。
- (3) 第2回審尋期日
Xの退職を前提に、YがXに対し解決金を支払うことで調停が成立。

事例3 ネスレコンフェクショナリー事件

(大阪地裁平成17年3月30日判決)

1. 事案の概要

有期雇用契約社員として被告(菓子類の製造販売等を業務とする株式会社)に採用された原告5名が、担当するMD業務(菓子類をスーパーなどの店舗で販売促進する業務)が外部委託されたことに伴い解雇ないし雇止めされたことから、解雇権濫用の法理により解雇及び雇止めは無効であるとして、地位確認等を求めた事案。雇用契約は、契約期間1年、1日8時間を原則とする時給制、有給休暇あり、業務の都合により業務及び職種の変更を命じることがある旨の記載あり。なお、更新回数は1回乃至11回。

2. 双方の主張

(1) 原告らの主張

MD業務は、重要・必要不可欠な業務であり、マニュアル作成を担当するなど正規従業員と同等の扱いを受け、職務内容も正規従業員に準ずるものであったこと、採用時に担当者が契約期間の限定にかかわらず長期間勤務できるとの説明をしたり長期間勤務に関する質問をしたこと、労働者を大切にするので解雇等をするのではないと発言したり、契約更新の意思確認は口頭であり最近になりファックスになったにすぎなかったり契約書の内容を個別に説明することがない等契約更新手続きが杜撰であったこと、更新回数や年数等から、原告らの契約更新への期待は客観的に合理的であるから、解雇権濫用法理の類推適用がある。

そして、外注による整理解雇の必要性はないことや雇止めを回避する努力を尽くしていないこと等により、権利の濫用として無効である。

(2) 被告の主張

各契約に更新についての規定がなく更新を予定していないこと、採用時もその後も雇用継続の期待を持たせるような言動をしていないこと、契約締結時には満了2ヶ月前から半月前に契約締結の意向を書面で確認していたこと、期間満了により退職している複数の従業員がいることなどから継続雇用に対する合理的期待は認められないので、解雇権濫用法理の類推適用はない。

仮に類推適用される余地があったとしても、経営上の必要性があるので、本件雇止めには合理的理由が存する。

3. 裁判所の判断(判旨)

確かに、正規従業員とは採用基準や手続が異なっていたこと、就業規則上、雇用期間満了が退職事由とされ、更新については規定されていないこと、定年や賃金等の規定が適用されないこと、休職制度がないこと、年次有給休暇の扱いに差が設けられていたこと、雇用期間が1年と明示されていたこと、更新時には契約書が作成されていたこと等からして、本件各契約が当然に更新を予定され、実質的に正規従業員と同様の期間の定めのない契約と異なる状態であったとまではいえない。

しかし、被告もMD業務について重要な業務であることを自認し、MD業務に関する教育・研修体制を整備するなどしているのであるから、少なくとも本件業務委託を検討するまでは、MDとしての適正を欠く者でない限り原則としてMDを継続して雇用することを想定していたこと、一度更新したにすぎない原告Eを除き、原告Aについては7回、原告B及び原告Cについてはそれぞれ11回、原告Dについては3回にわたり、契約が更新されてきたこと、契約更新の際の原告らに対する事前の意思確認は、契約書の送付や口頭により行われ、ファクシミリのよる確認は近年になって行われ始めたものであり、契約書の作成が更新後になったこともあったこと、入社面接の際、被告担当者が原告らに対し、MDとして勤務している者は長く勤務しているとの趣旨の発言をしたことなどの事情からすると、原告らの更新への期待には合理的な理由があったというべきで、解雇権濫用法理の類推適用が認められる。

そして、被告が早急に従業員の人員を削減しなければならないほどの客観的事情は認められず、雇止め回避措置も欠いていることから、雇止めは、客観的に合理的理由を欠き社会通念上相当として是認することはできず、権利の濫用として無効である。

事例4 Eーグラフィックコミュニケーションズ事件

(東京地裁平成23年4月28日判決)

1. 事案の概要

原告は、被告(カタログ等の企画制作、印刷等を主な目的とする株式会社)に、業務内容をクリエイティブディレクター(CD)、契約期間を9ヶ月、年俸800万円とする有期嘱託契約社員として採用された後、契約期間を1年とする有期契約に更新され、その後2回更新された後に、被告から、業務遂行能力が十分でない等の理由で更新拒絶(雇止め)されたため、解雇権濫用法理の類推適用により無効であるとして、地位確認等を求めた事案。

2. 双方の主張

(1) 原告の主張

面接採用時の担当者の言動、労働条件の説明、入社後の担当者の言動、契約書に更新しないと明記されていないこと、更新手続きが形式的機械的であったこと、以後の仕事の割り振りを告げられていたこと、被告最大の得意先の重要部分を任されていたことなどから、原告の期待利益には合理性が認められるので、解雇権濫用法理の類推適用がある。その上で、原告は受賞歴もある優秀なCDであるなど、雇止めに合理性はないから、無効である。

(2) 被告の主張

CD業務は、個人の個性、資質に依拠して、プロジェクト毎に貢献を求められるという性質で、臨時的なものであること、更新手続きが3回、期間も4年に止まること、更新手続きに先立ち協議をし、評価によって更新の有無を検討するなど更新手続きを厳格に行っていたこと、契約書には雇用期間が1年と明記されていること、継続の期待を持たせるような言動はしていないことなどから、雇用継続に対する期待利益に合理性は認められない。また、原告の能力の低さや高度の業務上の必要性等が存在するので、雇止めには合理性がある。

3. 裁判所の判断(判旨)

本件契約は、更新回数が3回にすぎないので、期間の定めのない契約と実質的に同視することのできる状態にはない。

解雇権濫用法理が類推適用されるためには、雇用継続に対する期待利益に合理性が必要であるが(最判昭和61/12/4日立メディコ事件)、その合理性の有無は、①当該雇用の臨時性・常用性、②更新の回数、③雇用の通算期間、④契約期間管理の状況、雇用継続の期待を抱かせる言動・制度の有無などを総合考慮して決するのが相当である。

本件では、確かに、コピーライターとして応募したところ、経験や意欲等が買われ、CDというワンランク上のポジションで採用されたもので、年齢等も併せ考慮すると、雇用が長期かつ安定的に継続されることにそれなりの期待を抱いていたといえる。しかし、①CDは資質として自由な発想等に基づく創造性、専門性を持った人材が求められることから、その職務は本来常用というよりも、むしろ臨時的な性格を有しているものと認められること、②面接時やオリエンテーション時に、CDを1年ごとの嘱託契約社員向けの業務であること明確に説明し、期待を抱かせる言動をした形跡がうかがわれないうこと、③更新回数は僅か3回、通算期間も4年に満たないこと、④更新に先立ち成果等に関する評価資料に基づき面談を実施し、年俸を決定した上で、有期契約書を締結するなど、更新手続きの管理が厳格に行われていたこと、他に採用面接時及び入社後に雇用継続を期待させるような発言が認められないことなどを総合すると、原告の期待利益に合理性はなく、解雇権濫用法理は類推適用されない。よって、本件雇止めは有効である。

以上