

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 「非正規労働者」増加の実態と正社員 転換・待遇改善の動向

### ◆非正規労働者が初めて4割に

厚生労働省が10月に発表した「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、パートや派遣などの正社員以外の労働者の占める割合が昨年10月1日時点で40.5%と、1987年の調査開始以来、初めて4割に達したことがわかりました。

また、非正規労働者を雇う理由としては「賃金の節約のため」(38.8%)が最も割合が高く、労働者が非正規雇用で働く理由は「自分の都合のよい時間に働けるから」(37.9%)が最も割合が高くなっています。

### ◆非正規が増加の原因は？

非正規雇用が増加している原因として、「改正高年齢雇用安定法の施行により、高年齢者が定年後に非正規社員として再雇用されるケースが増えている」ことが挙げられます。

また、企業が高年齢者を非正規雇用労働者として活用することにより、正社員になりたくてもなれずに非正規雇用として働く若者が増えていることも考えられます。

### ◆正社員への雇用転換推進の動き

厚生労働省は9月末に、「正社員転換・待遇実現本部」を設置し、2015年度中に展開する「正社員転換・待遇改善に向けた緊急対策」の内容を公表しました。

具体的な取組みとして、経済界（経団連、中小企業団体中央会、日本商工会議所）に対し、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善対策の実施を要請、業界団体や事業所への訪問等を通じ、対策の周



知啓発や関連助成金制度の活用促進等の働き掛けを実施することとしています。

来年1月には、「正社員転換・待遇改善実現プラン策定（5カ年計画）」が策定され、正社員として採用した企業への助成金を拡充、不本意な非正規比率などに目標値を設定するなど非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善等の雇用対策について取り組むこととしています。

## 職場における

### 「ハラスメント・嫌がらせ」の実態

### ◆職場で嫌がらせを受けたことがある人は約9割

全研本社株式会社が運営する働き方と天職を考えるウェブマガジン『瓦版』が、サイトユーザーを対象に実施した職場のハラスメント調査（回答者316人。男性139人、女性177人。年代は、10代2人、20代121人、30代100人、40代70人、その他23人）によると、「会社で嫌がらせを受けたことがある」と答えた人が9割に上ったことがわかりました。

### ◆「モラルハラスメント」がトップ

受けたことがある嫌がらせの種類としては「モラルハラスメント」と答えた人が83.2%、以降、

## ～当事務所よりひと言～

元同僚らと未払い残業代を請求するために在職中に労働時間等が記載されたデータを会社から持ち出し、退職後にデータを元同僚らに漏洩した従業員に対し、会社はその従業員に機密漏洩違反として損害賠償を求めた事案で、東京地裁判決平成27. 3. 27 は、①データが顧客からの受任義務を処理するための作業時間数が記載されている集計シートであることから、会社の機密には当たる。②会社に機密保持規定はないが、従業員は労働契約上の信義則上の義務として機密保持義務はある。③しかし、従業員の会社の機密を漏洩した行為は退職後であるので労働契約上の信義則違反があるとはいえない。④しかし、従業員がデータの漏洩に着手した時期が在職中であることから漏洩着手行為は就業規則違反である。⑤従業員に就業規則違反はあるが、従業員の就業規則違反である漏洩行為と会社の業務への支障については、相当因果関係は認められないとして、結果として会社の請求を棄却しました。結論に至るまでの論理が二転三転するわかりにくいものですが、判決は、一言でいうと従業員に形式的に機密漏洩があったとしてもその損害と比べて未払い残業をさせている会社の責任は重いぞという価値判断が働いた結果であったと思います。(大滝)

厚生労働省は平成27年11月、妊娠や出産をめぐる不利益な扱いや嫌がらせを受ける「マタニティー・ハラスメント(マタハラ)」に関する初の調査結果を発表しました。調査は9～10月、産業や規模別に選んだ6500社で働く25～44歳の女性などを対象に実施されました。職場で妊娠や出産を経験する中でマタハラを受けた女性の割合は、派遣社員が48.7%と最も高く、正社員の21.8%を大きく上回りました。次いで、契約社員などが13.3%、パートが5.8%という結果です。派遣という不安定な働き方をしている労働者が、正社員と比べてより深刻な被害を受けている実態が明らかになりました。マタハラの内容別では、「迷惑」「辞めたら」といった発言を受けた事例が47.3%で最も多く、次いで、「雇い止め」が21.3%、「解雇」が20.5%、「賞与の不利益算定」が17.1%、「退職の強要や非正社員への転換を強要」が15.9%でした。マタハラをしたのは、「直接の上司(男性)」が19.1%で最も高く、次いで「役員など(男性)」が15.2%、「直接の上司(女性)」が11.1%、「同僚や部下(女性)」が9.5%ということでした。男女雇用機会均等法では妊娠や出産を理由とした解雇や降格を禁じています。今回の調査の結果は派遣労働者だったら、雇止め、契約の更新をしない、その他不利益な取り扱いができると思っている担当者がまだまだ多いという事でしょうか?(馬場)

「エイジハラスメント」(25%)、「セクシュアルハラスメント」(21.5%)、「アルコールハラスメント」(15.2%)等と続いています。

その他、「スモークハラスメント」「テクノロジーハラスメント」「マリッジハラスメント」「スメルハラスメント」「パワーハラスメント」「マタニティハラスメント」と挙がっていますが、ハラスメントにも様々な種類があることがわかります。

### ◆具体的な事例

具体的にどのような嫌がらせと受けたかという、「気に入らないという理由だけで根拠のないうわさを社長へ話す」、「休日にメールで文書による嫌がらせ」、「同じミスでも若い子には怒らず50代の私は叱責される」、「明らかに無理な勤務内容」などの事例が並びました。

「嫌がらせ」の内容は様々ですが、中には「暴力を受けた」など明らかに問題のある事例も挙がっています。

### ◆ハラスメントを放置することのリスク

今回の調査では「嫌がらせを受けたことがある」と答えた人が9割と、かなり多い結果となっています。

「嫌がらせ」と受け取られる事例にも様々あり、ある行動を「嫌がらせ」と受け取るかどうかは、受け取り側の主観もある程度影響しますが、社員が「嫌がらせ」を認識してストレスを感じている場合、メンタルヘルスの問題や労使トラブルの原因にもつながり、そのような状況を放置することは、会社としてリスクが伴います。

また、ハラスメントが蔓延しているような状況では、企業の生産活動にも大きな影響を与えかねませんので、社内風土の改善という意味でも、社員の態度や社員間のやり取りには会社としても必要な範囲で目を配っていくことが求められるでしょう。