

多様な正社員

厚生労働省が導入のメリットを提言

厚生労働省の「多様な形態による正社員」に関する研究会（座長 佐藤博樹・東京大学大学院情報学環教授）は三月二十九日、報告書を発表した。正社員と同様、無期労働契約ながら職種、勤務地、労働時間などが限定される「多様な形態による正社員」について、導入すれば非正社員から正社員への転換機会を拡大する可能性があるほか、正社員にとってもワーク・ライフ・バランスを実現する一つの手段になり得るなどと提言している。

半数の企業が多様な正社員を活用

報告書は、多様な形態による正社員の導入状況や、運営上の課題など人事処遇制度のあり方について、企業ヒアリング調査とアンケート調査の結果を基に、九回にわたった検討結果をまとめている。

それによると、多様な形態による正社員を導入している企業は約半数。このうち、職種限定区分を導入している企業が約九割で、勤務地限定区分が約四割、労働時間限定区分が一〜二割となっている（職種限定かつ勤務地限定など複数の組み合わせあり）。多様な形態による正社員の導入のメリットには「人材の確保」「多様な人材の活用」「人材の定着」「業務の効率化」などが挙げられている。

対象は、男性の方が多いたる企業が約五割、女性の方が多いが約四割でほぼ同程度。賃金についてはいわゆる正社員の八〜九割程度で、昇進・昇格の上限を設けていたり、事業所閉鎖時等の人事上の取り扱いが正社員と同様としている企業が多い。非正社員から多様な形態による正社員への転換制度がある企業は約三割（慣行あり一割強）。このうち実際に転換実績がある企業は約三割という。

一方、多様な形態による正社員側のメリットについては、約六割が「雇用が安定していること」、約三割が「遠方への転勤の心配がないこと」を挙げている。多様な形態による正社員のうち、今の働き方に満足している割合は半数超。非正社員のおよそ半数は多様な形態による正社員への転換を希望しており、いわゆる正社員も勤務地限定では約六割が転換を希望する現状にある。

こうしたなか、報告書は「労使双方の実態を踏まえた創意工夫ある取り組みを通じ、多様な形態による正社員が『一人ひとりの労働者が満足できる働き方』として活用されるよう、環境整備を進めていくことが求められる」と強調。多様な形態による正社員を活用するうえでの留意事項を、①非正社員からのステップアップ②正社員区分間の転換③男女間のバランス④処遇や

能力開発機会等の均等・均衡⑤事業所閉鎖時の対応⑥従業員尊重のアプローチ——の切り口で整理している。

多様な正社員を活用する際の留意点

具体的には、多様な正社員の導入は①「安定した雇用の下、職業能力の向上を図りつつ、希望に応じた働き方を実現できる形態として、非正社員のキャリア向上の機会拡大に貢献する」とともに、とくに「基幹的な非正社員は正社員転換ニーズが高いことを踏まえ、有期労働契約である者を無期化する可能性を高める」とも提言している。

また、いわゆる正社員の中にも多様な形態による正社員への転換を希望する者が少なくないため、②「男女がともに正社員として働き続け安心して子育てできるよう（相互）転換しやすくなる」ことが重要で、その際は「安易に不合理な処遇差をもたらしたり、雇用調整の手段とならないようにする必要」があり、「あくまで雇用の安定を前提に、労働者の希望にかなう多様な働き方として、主体的に選択可能な形で活用されるようにすることが重要」としている。

多様な形態による正社員の導入に当たっては、③「実質的な男女差別を生じさせないよう留意する」とともに、「従業員に趣旨や制度内容を充分説明

するなど、個々のニーズに合った働き方を選択できる仕組みとなるよう工夫が求められる」とする。

また、その処遇や能力開発機会等めぐっては、④「転居転勤の範囲に応じた賃金制度・水準にする、短時間勤務ではいわゆる正社員と同一の賃金制度にしたうえで時間比例にする、労使の話し合いで異なる正社員区分間の賃金水準を設定するなど、労働者が納得できる合理的な水準となるよう」な工夫のほか、「多様な形態による正社員の果たす役割に応じて見直す、いわゆる正社員への転換を柔軟に認めるなど、硬直的な運用とならない」配慮も求められるとしている。

一方、事業所閉鎖に直面した場合は、⑤「勤務地や職種等が限定的でない他の雇用区分への転換を勧める、本人同意が得られない場合は近隣にある他事業所や関連企業での受入れの可能性を探る、それでもなお雇用確保が困難な場合は解雇せざるを得ないが、事業所が再開した場合の再雇用の仕組みを紹介するなど可能な限りの配慮を行う」といった企業事例がみられたとし、「法的な観点からさらに検討を深める必要があるが、いわゆる正社員に関する取り組みとの均衡が図られるよう、最大限の努力が求められる」。

そのうえで、多様な形態による正社員の導入に際しては、⑥「労使の話し合いや従業員への十分な説明などが重要」と指摘している。

（調査・解析部）