

多様な正社員の普及に向けた政策を提言——厚労省有識者懇談会報告書案

多様な正社員を普及させるうえで、雇用管理面での留意事項などについて整理・検討している厚生労働省の「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」（座長 今野浩一郎・学習院大学教授）は、七月一日に開いた会

合で、多様な正社員の普及に向けた政策提言となる最終報告書案を提示した。報告書案は、多様な正社員の効果的な活用が期待できるケースとして、①勤務地限定正社員②職務限定正社員③勤務時間限定正社員——の三つのタイプを提示。勤務地限定社員については、有期契約労働者の「無期転換ルール」による転換後の受け皿としての活用」が考えられるとし、職務限定社員については、金融・IT等で専門性が高い職務において、「プロフェッショナルとして活用」され、「産業構造の高度化のなかで一層重要性が増す」などと強調。こうした多様な正社員を雇用管理する上での留意点を、転換制度や処遇など複数の項目に分けて整理した。懇談会では七月中に最終報告をとりまとめる予定。

わが国の「いわゆる正社員」については、雇用が安定し、職業能力開発機会や高い処遇が得られている反面、職務や勤務地の変更が幅広く行われ、長時間労働がみられる。一方、非正規雇

用の労働者は、職務の変更の幅が狭く、勤務地は同一で所定外労働を命じられることが少ない一方で、雇止め不安を抱えていたり、相対的に賃金が低く昇給の機会も少ない場合がある。

こうした「いわゆる正社員」と「非正規雇用の労働者」の働き方の二極化を緩和し、「多様な正社員」を労使双方にとって望ましい形で普及させることを目的として、「日本再興戦略」の閣議決定（二〇一三年六月）も踏まえ、有識者懇談会は二〇一三年九月に設置された。懇談会ではこれまでに一四回の議論を行い、一日の会合で、多様な正社員の普及に向けた政策提言となる報告書案を提示した。

WLBや優秀人材の確保が可能な雇用のあり方が求められる

報告書案は、「多様な正社員」を普及させる必要性について、「いわゆる正社員」と「非正規雇用の労働者」の働き方の二極化に加え、非正規雇用の増大と、女性や高齢者も能力発揮が求められていること、また、企業の人事労務管理においても無期契約労働者の区分や異なる雇用管理区分への転換制度の設置が広がっていることなどをあげた。こうした状況のなかで、「働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業に

よる優秀な人材の確保や定着を同時に可能とするような、労使にとって望ましい多様な働き方の実現が求められている」と主張。そうした働き方や雇用のあり方の一つが、職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」だとして、この三つのタイプの社員に分けて、効果的な活用が期待できるケースを整理した。

勤務地限定は無期転換後の受け皿にも活用

「勤務地限定正社員」からみていくと、育児や介護等の事情で転勤が困難な人などについて、就業機会の付与とその継続を可能とするともに、小売業やサービス業等の非正規雇用の労働者が多く従事する分野において、「改正労働契約法のいわゆる無期転換ルール」による転換後の受け皿としての活用」が考えられると指摘。

また、「競争力の維持のために安定した雇用の下での技能の蓄積、継承が必要な生産現場において、非正規雇用労働者の転換後の受け皿として活用」したり、地域のニーズにあったサービス提供や顧客の確保のために多店舗展開するサービス業での活用が考えられると整理した。

「職務限定正社員」については、例えば金融業の投資部門において資金調

達業務やM&Aアドバイザー業務などに従事する専門職や証券アナリスト、データサイエンティストなど特に高度な専門性を有し、外部労働市場からその能力を期待して採用し、必ずしも長期雇用を前提としない「我が国の典型的な正社員とは異なるプロフェッショナルとして活用」していくことが考えられるとしている。

また、医療福祉業や運輸業などの「資格が必要とされる職務」や、「同一の企業内で他の職務と明確に区分することができる職務」、「ゼネラリストではなく特定の職務のスペシャリスト」も、「職務限定正社員」が活用できるケースとしてあげた。

勤務時間限定は育児・介護に従事する人に就業機会付与

「勤務時間限定正社員」については、「育児、介護等の事情により長時間労働が困難な者に就職、就業の継続、能力の発揮を可能とする働き方として、有能な人材の採用や定着の促進に資する」と強調。また、「キャリア・アップに必要な能力を習得するために勤務時間を短縮することが必要な人にも活用できると促している。

ただ、「勤務時間限定正社員」を活用する場合には、当該の社員に対するキャリア形成の支援や適切な業務配分、長時間労働を前提としない職場づくりなどの取り組みがあわせて行われることが必要だと報告書案は強調している。

職務や勤務地限定の場合には 限定の内容の明示が重要

報告書案はまた、これらの「多様な正社員」を活用する場合の雇用管理上の留意点を、①労働者に対する限定の内容の明示②事業所閉鎖や職務の廃止等の場合の対応③転換制度④処遇⑤いわゆる正社員の働き方の見直し⑥人材育成・職業能力評価⑦制度の設計・導入・運用に当たつての労使コミュニケーション――の七項目に分けて整理している。

まず、「労働者に対する限定の内容の明示」に関しては、転勤、配転等の際の紛争の未然防止のため、職務や勤務地に限定がある場合には限定の内容について明示することが重要だと指摘。

これにより、労働者にとってキャリア形成の見通しがつきやすくなるほか、ワーク・ライフ・バランスを図りやすくなることから、企業にとっても優秀な人材を確保しやすくなるとしている。

なお、限定内容の明示を促すための対応策としては、労働契約法第四条での対応が「限定についての明示の促進に資する」とし、同法第四条による書面による労働条件の確認の対象には、「職務や勤務地の限定も含まれることから、このことについて、労働契約法の解釈を含め雇用管理上の留意事項等に定め通知するなどさまざまな機会や方法を捉えて周知することが考えられる」と提起している。

事業所閉鎖でも直ちに 解雇有効とはならない

「事業所閉鎖や職務の廃止等の場合

の対応」では、整理解雇について、勤務地や職務が限定されていても、事業所閉鎖や職務廃止の際に直ちに解雇が有効となるわけではなく、整理解雇法理（四要件・四要素）を否定する裁判例もないと指摘。また、勤務地限定や高度な専門性を伴わない職務限定等では、「解雇回避努力として配置転換が求められる範囲が広い傾向がみられる」としている。

能力不足解雇については、能力不足を理由に直ちに解雇することは認められるわけではないと指摘。一方、高度な専門性を伴う職務限定では、教育訓練、配置転換、降格等が必要とされる場合もあるが、改善の機会を与えるための警告は必要とされる傾向がみられるとしている。

転換制度を設けることが望ましい

「転換制度」では、非正規雇用の労働者から多様な正社員への転換について、「本人の希望により雇用が安定し、動続に応じた職業能力開発機会やより良い処遇が得られるような転換制度を設けることが望ましい」と明記。さらに、「いわゆる正社員」へ転換できるようにするために、「例えば有期契約労働者の間から更新ごとに職務の範囲を広げたり、無期転換後も能力や勤続年数等に応じて職務の範囲やレベルを上げていき、一定のレベルに達した場合にいわゆる正社員への転換を認めることが考えられる」と提案した。

次に、「いわゆる正社員」と「多様な正社員」間の転換については、ワーク・ライフ・バランスの実現などのために「できることが望ましい」と強調。さ

らに、キャリア形成への影響やモチベーションの低下を軽減するために、「多様な正社員」から「いわゆる正社員」に再転換できることが望ましいとも強調した。

また、職務や勤務地などが限定されていたとしても、その範囲や、習得することができる能力について「いわゆる正社員」と差が小さい場合には、「キャリアアップの変更に」として扱い、「いわゆる正社員」と「多様な正社員」の区分をするのではなく、「労働条件の変更」として扱うのが適切な場合があると指摘した。

処遇水準は 労使で十分に話し合いを

「処遇」では、「多様な正社員」と「いわゆる正社員」間での「処遇の均衡を図ることが望ましい」と強調したうえで、処遇水準について、「定型的な人事管理の運用が定着していない中で、何もって不合理とするのか判断が難しい」と指摘。企業ごとに労使で十分に話し合つて納得性のある水準を設定することをすすめた。

賃金については、勤務地限定正社員の場合は、「いわゆる正社員と職務内容の変わない場合で、いわゆる正社員の中に転換しない者がいるときには、賃金水準の差は大きくしない方が多様な正社員の納得が得られやすい」と指摘。職務限定正社員の場合は、「職務の範囲を狭く限定されれば、賃金は職務給又は職務給の要素が強い賃金体系とすることができるとし、賃金水準については「職務の難易度に応じた水準とすることが望ましい」と考えられる」

とした。

一方、勤務時間限定正社員の場合は、「いわゆる正社員よりも所定労働時間が短い場合には賃金については、少なくとも同種の職務を行う比較可能なフルタイムの正社員と所定労働時間に比した額とすることが考えられる」と提案している。

「いわゆる正社員の働き方の見直し」では、多様な正社員の働き方を選びやすくするため、所定外労働、転勤や配置転換の必要性の点検や転勤等の期間の見直しなどを行うことを提案している。

「人材育成・職業能力評価」では、客観性を備えた能力評価の仕組みの整備は、社員転換における基盤の重要な課題だと強調。職務における職業能力の「見える化」を推奨している。

「制度の設計・導入・運用に当たつての労使コミュニケーション」では、労働者の納得が得られるようにし、円滑に運用するため、「制度の設計、導入、運用に当たつて、労働者に対する十分な情報提供と、労働者との十分な協議が行われることが適切である」とした。また、労働組合との協議など様々な労働者の利益が広く代表される形でのコミュニケーションを行うことが考えられるとしている。

七月中にまとまる最終報告では、多様な正社員の導入を図る企業が参考にできる就業規則の規定例も収録される。

(調査・解析部)