

## 「多様な正社員」導入の目的

### 1 勤務地限定正社員

#### ○ 優秀な人材の確保、定着

- ◇ 育児、介護等の事情により転勤することができず、いわゆる正社員として働くことが困難な者が正社員として入職し、仕事を継続し、能力を発揮することが可能となる働き方ではないか。
- ◇ 人材の確保や定着に課題を抱える企業においては、優秀な人材の確保や定着を図るために、勤務地限定正社員制度を活用することが考えられるのではないか。

#### ○ 非正規雇用の労働者の正社員転換の受け皿

- ◇ 非正規雇用の労働者は勤務地が限定されていることが多いことから、非正規雇用の労働者が多く従事する分野で、非正規雇用を正社員に転換して今以上に戦力として活用するため、非正規雇用の労働者の正社員転換の受け皿として、勤務地限定正社員制度を活用することが考えられるのではないか。
- ◇ 有期契約労働者は一般に勤務地が限定されていることから、改正労働契約法による有期労働契約の無期転換後の受け皿として、勤務地限定正社員制度を活用することが考えられるのではないか。

#### ○ 一般職の職域の拡大や職位の上昇

- ◇ コース別雇用管理において定型的な事務等を行う「一般職」が多く従事する分野で、一般職の能力機会の拡大を図るため、「一般職」に加えて、より幅広い職務を担う勤務地限定正社員(エリア総合職等)を活用することが考えられるのではないか

## ○ ものづくり技能の安定的な継承

- ◇ 競争力の維持のためには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は、勤務地限定正社員を活用することが考えられるのではないか。

## ○ 地域のネットワークの活用

- ◇ 地域のネットワークを活用し、地域のニーズにあったサービスの提供や顧客の確保を可能とするため、勤務地限定正社員制度を活用することが考えられるのではないか。

## ○ 海外転勤等が可能な人材の明確化

- ◇ 経済のグローバル化が進展する中で、正社員について海外転勤が可能な者と海外転勤が困難な者とを区分し、海外拠点に配置することが可能な人材を予め把握、確保するため、勤務地限定正社員を活用することが考えられるのではないか。

## ○ 人件費の適正化による雇用の維持

- ◇ 企業の収支が海外企業との競争や為替の変動等の影響を受けやすい分野では、転勤のリスクをなくす代わりに賃金を地域の賃金水準に適合させることで人件費を適正化することで、結果として雇いを維持する機能を有する場合もあるのではないか。

※ なお、男女雇用機会均等法により、労働者の募集、採用、昇進、職種の変更(注)に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは間接差別に該当するとされている。勤務地限定正社員制度を導入する際には、いわゆる正社員とは異なり転勤の無いコースを新たに設置することとなるため、一方のいわゆる正社員について転勤が必要である合理的な理由がなければならない。

(注)これまで、総合職の労働者の募集・採用に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別として禁止されてきたが、男女雇用機会均等法施行規則の改正により、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別として禁止される。(平成26年7月1日から施行)

## 2 職務限定正社員

### ○ 資格が必要とされる職務における人材、高度専門人材の活用

- ◇ 医療福祉業、運輸業等、資格が必要とされる職務が存在する分野では、当該職種に従事させるために雇用される者については、職務限定正社員制度の活用が考えられるのではないか。
- ◇ 為替ディーラー、教育研究機関の研究職等における高度専門人材についても、キャリア形成のために、特定の職能内において経験を積むことが必要であり、職務限定正社員制度の活用が考えられるのではないか。

### ○ 専門性の高い人材の育成、活用

- ◇ 工場における技能労働者、店舗における販売員、人事や経理等に従事するホワイトカラー労働者についても、専門性を高めるため、特定の製造工程、特定の商品、特定の職能内の職務に従事し、キャリアを形成をすることも多い。より専門性の高い人材を育成するためにも、職務限定正社員制度を活用することが考えられるのではないか。また、「中長期的なキャリア形成」による専門的な技能を、活かす場としても活用できるのではないか。
- ◇ 有期契約労働者は一般にいわゆる正社員に比して職務が限定的であることから、改正労働契約法による有期労働契約の無期転換後の受け皿として、職務限定正社員制度を活用することが考えられるのではないか。
- ◇ 一方、技術や需要の変化への迅速な対応するために職務を柔軟に変更したり、不測の事態への的確な対応や管理職として必要な能力を形成させるために異なる職能の職務を経験することが行われることも多い。また、欧米の一部企業でも、職務の大括り化の動きがみられる。  
このため、職務を限定することが合理的であるかは、業務や業種によって異なるのではないか。

### 3 勤務時間限定正社員

#### ○ 優秀な人材の定着

- ◇ 勤務地限定正社員と同様に、育児、介護等の事情によりフルタイムの勤務が困難な人材の定着のため、勤務時間限定正社員制度の活用が考えられるのではないかと。勤務時間限定正社員には、いわゆる正社員よりも勤務時間が短いパターンと、所定外労働が免除されるパターンとがある。
  
- ◇ なお、育児のための短時間勤務制度や所定外労働の免除及び介護のための短時間勤務等の制度については、既に育児・介護休業法により制度化されており、一定以上、制度が活用されていることから、引き続き当該制度を推進していくことが適当ではないかと。また、育児、介護以外の事由(資格取得勉強等)での短時間勤務の活用が考えられるのではないかと。
  
- ◇ 育児、介護のための短時間勤務制度については、
  - ・ 短時間勤務が長期化すると、労働者のキャリア形成への影響やモチベーションの低下が生じる場合がある
  - ・ 短時間勤務者への業務配分が難しい場合や他の従業員に過度の負担がかかる場合がある
  - ・ 長時間労働を前提とした職場では、そもそも短時間勤務制度の活用が難しい等の課題があるとの指摘もある。これは、所定外労働の免除にも当てはまると考えられる。
  
- ◇ 育児、介護のための短時間勤務等を含め、勤務時間限定正社員制度の活用にあたっては、
  - ・ 労働者に対するキャリア形成の支援
  - ・ 適切な業務配分、職場の人員体制
  - ・ フルタイムの正社員の働き方の見直し、長時間労働を前提としない職場作り
  - ・ 制度利用者とのコミュニケーションの円滑化等の取組が行われることが必要ではないかと。