

「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。

「多様な正社員」の処遇

1 賃金

- ◇ 企業ヒアリングでは、いわゆる正社員と比較した勤務地限定正社員の賃金水準は、8割～9割超、各種報告書では勤務地限定のほか、職務限定、勤務時間限定を含め8割～9割となっており、概ね勤務地限定正社員の納得が得られている場合が多い。
今後、制度を導入する企業において、これらの水準は参考となるのではないか。
- ◇ 勤務時間限定正社員の賃金については、同種の職務を行う比較可能なフルタイム労働者の所定勤務時間との比較で、時間比例する例がみられる一方で、フルタイム労働者側の働き方の拘束度に応じて勤務時間限定正社員の時間当たりの賃金額を一定程度抑えることも考えられる。そのような場合に、職務や職責にあった適切な賃金制度をどのように設計するか。
- ◇ 職務限定正社員の賃金については、職務給の要素が強い場合があり、賃金が職能給の要素が強い、いわゆる正社員とは賃金制度が異なることがある。そのような場合には、就業の実態にあった適切な賃金制度をどのように設計するか。
- ◇ いわゆる正社員と多様な正社員の間で賃金の差を設ける場合に、異なる賃金テーブルを適用しているケースの外、
 - ・ 同一の賃金テーブルを適用しつつ転勤の有無等による係数を乗じるケース
 - ・ 同一の賃金テーブルを適用しつつ転勤手当等の転勤リスクに対するプレミアムを支給するケースが見られる。今後、制度を導入する企業において参考となるのではないか。

- ◇ いわゆる正社員と職務内容や労働時間の差が小さい場合、いわゆる正社員で転職しない者がいる場合には、多様な正社員が賃金水準について不満を持つことがある。
こうした場合には、賃金水準の差はできるだけ小さくしたり、あるいは、同一の賃金テーブルとした上で転職リスクに対するプレミアムを支給する方が多様な正社員の納得が得られやすいのではないか。
- ◇ 他方、いわゆる正社員について海外転職など負担が大きい場合に、賃金水準の差が小さければ、いわゆる正社員が賃金水準に不満を持つことがある。
こうした場合には、賃金水準の差を一定程度広げた方がいわゆる正社員の納得が得られやすいのではないか。
また、一定の差を設けた方が労働者が気兼ねなく制度を利用しやすい場合もあるのではないか。賃金水準の差が固定化しないよう、転換制度を設けることも考えられるのではないか。
- ◇ 改正労働契約法への対応に関する調査では、有期労働契約の無期転換後の基本賃金の水準については引き上げる傾向がみられる。また、いわゆる正社員と比べて8割程度以上とする企業が約3分の2となっている。
今後、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多様な正社員制度を活用しようとする企業において参考となるのではないか。
- ◇ 賃金制度や賃金水準については、労使間の協議により決定されるものであることから、多様な正社員、いわゆる正社員の双方の納得性を高めるためには、わかりやすく合理的な制度とするとともに、労使間で十分に話し合うことが必要ではないか。

2 昇進

- ◇ 多様な正社員の昇進について、
 - ・いわゆる正社員よりも昇進のスピードが遅いケース
 - ・いわゆる正社員と途中から昇進のスピードが遅くなるケース
 - ・いわゆる正社員とスピードは同じだが昇進の上限があるケース
 - ・一般職はスピードが遅く上限もあるが、エリア総合職はいわゆる正社員と同一のケース等、様々なケースがあり、今後、制度導入する企業の参考になるのではないか。

- ◇ 勤務地限定正社員について、限定された地域拠点で管理者にはなれない等、一律に昇進の上限を設けることについて、人材活用、モチベーションの維持、人材育成の観点から、その必要性を再検討する必要があるのではないか。

- ◇ 一時的に多様な正社員に転換した者がいわゆる正社員に復帰した場合に、その間いわゆる正社員であった者と同格のポストに配置することは難しい場合も多いと解される。
しかしながら、多様な正社員制度が活用され、また、労働者のモチベーションを維持するため、多様な正社員における勤務実績や経験も適正に評価し、それにふさわしいポストに配置することが望ましいのではないか。

- ◇ 改正労働契約法への対応に関する調査では、有期労働契約の無期転換した労働者について、役職まで登用するとする企業が3割あり、その4分の3は役職の上限を中級クラス以上としている。
今後、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多様な正社員制度を活用しようとする企業において参考となるのではないか。

- ◇ 多様な正社員といわゆる正社員の双方の納得性を高めるために、昇進のスピードや上限について、わかりやすい制度とするとともに、労使間で十分に話し合うことが必要ではないか。

3 均衡処遇

- ◇ いわゆる正社員と多様な正社員の間で、職務内容が同じであるにもかかわらず、勤務地等の限定性の有無から処遇に差をつけることをどのように考えるか。
- ◇ いわゆる正社員と多様な正社員の均衡処遇を図るため、有期労働契約について無期労働契約との不合理な労働条件の相違を認めないとする労働契約法第20条に類する規定(不合理な労働条件の禁止)を設けるとの考え方について、どのように考えるか。
 - ※ 労働契約法第20条は、有期労働契約と無期労働契約の間で労働条件の相違があれば直ちに不合理とされるものではなく、①職務の内容、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して、個々の労働条件毎に判断される。通勤手当、食堂の利用、安全管理について相違を設けることは、特段の理由がない限り、合理的とはみとめられない。
 - ※ 労働契約法第3条第2項では、労働契約は就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきとされている。
 - ※ パートタイム労働法第8条は、職務の内容(業務の内容と、業務に伴う責任の程度)、人材活用の仕組や運用(転勤の有無と範囲、職務の内容の変更の範囲、配置の変更の範囲)等が通常の労働者と同一で、無期労働契約(実質無期を含む)を締結しているパートタイム労働者について、全ての待遇について差別的に取り扱うことを禁止している。
- ◇ 限定の項目、程度は多様であり、それに伴う処遇も千差万別であることから、合理性の範囲を示すことは不可能として、均衡処遇の制度化に反対する意見もあるが、どのように考えるか。
 - ※ 仕事や人材活用が同じでも、時間外労働への協力等を理由に処遇に差を設けることがある、無期社員の中でも処遇の安定を重視する雇用区分と、成果重視の雇用区分を設けて差を付けている企業がある 等
- ◇ 今後、多様な正社員制度を導入する企業等が処遇の設定を円滑に行うことができるよう、いわゆる正社員の賃金水準と比較した多様な正社員の賃金水準の相場、賃金の設定方法、昇進の仕組み等に関して情報発信していくことについて、どのように考えるか。