

<総論>

- 多様な正社員の活用の必要性として、非正規雇用の処遇改善やワーク・ライフ・バランスのほかに、今後労働力が減少していく中で、できる限り人々の能力を活かして活用する視点も入れるべきではないか。

<処遇(賃金)>

- 「多様な正社員の賃金水準はいわゆる正社員の賃金水準に比べて8割～9割超」との記述について、勤務地限定正社員の場合は調査結果等に基づくものと言えるが、職務限定正社員について同じく参考になるとは言えないので、勤務地限定の場合と職務限定等の場合とは書き分けるべき。
- 限定の仕方は、勤務地や職務等が複合的なものであり、限定がある場合の賃金水準はいわゆる正社員の概ね8割～9割超が多いことから、限定のタイプ別ではなく、労使が話し合って決定した水準で多いものは8割～9割超と中立的に書いてはどうか。
また、いわゆる正社員と賃金水準の差が大きくても、労使双方が納得しているケースもあるので、均衡点を8割～9割超と書かない方が良いのではないか。
- 多様な正社員といわゆる正社員との間で、処遇に差を設ける場合、賃金水準も含め労使が話し合って決定することが重要であることを発信した方が良いのではないか。
- 職務限定の場合について、職務の難易度に応じた賃金制度、職務評価を導入するというように、賃金を決定する考慮要素を留意事項として書いてはどうか。

第13回懇談会(6月13日)における主な議論②

<処遇(昇進・昇格)>

- 勤務地の限定により経験できる仕事の範囲が限られ、結果として一定以上の職務遂行能力を習得できない場合もあり得るが、勤務地限定の場合であっても経験できる仕事の範囲は基本的にいわゆる正社員との差を設けず、昇進の上限も設けることなく、ポストに就く能力の有無によって昇進管理すれば良いことを書くべきではないか。
- 勤務地の限定について、昇進の上限を設定しているために、その昇進ポストまでに必要な仕事しか経験させないという人事管理がなされている実情があるので、昇進の上限を設定しない選択肢を示す必要があるのではないか。
- 勤務地等の限定や相互転換によって、労働条件の変更があったからと言って、直ちにキャリアの変更を伴うものでないことを基本的な考え方として明確に書くべき。
また、勤務地等の限定により、キャリアの変更を伴っていかどうかについては、労使の話し合いにより決定することを前提に、仮にキャリア変更を伴う場合は人事管理上、生産性は高まらないことを示してはどうか。
- 勤務地等の限定を理由として、人事制度上労働力の価値に差をつけるとしても、仕事配分やキャリアをどう積むかについては、勤務地等の限定とイコールの関係ではないことを明確にすべき。
- 育児介護休業法により、育児介護等を理由に勤務地や勤務時間の限定がなされる場合に、キャリアの変更等による不利益取扱いを行ってはならないという規範的要請も書くべきではないか。

第13回懇談会(6月13日)における主な議論③

<限定の明示>

- 職務限定について、現在の職務の内容を限定するのか、将来のものも含めて限定するのか、大きく2通りあることから限定の仕方は多様であることも書くべきではないか。
- 限定の内容についての明示の必要性について、単に多様な正社員制度を「導入している情報」だけでなく、キャリアへの影響をどう与えるか、転換制度や賃金の設定など実際にどう運用しているかといった情報を公表することが必要であることを書くべきではないか。
- また、多様な正社員制度の運用状況、キャリアや処遇に与えている影響を公表することによって、その情報が第三者に伝わることにより企業がどう評価されるかといったことを例示してはどうか。

<転換>

- 多様な正社員といわゆる正社員との間の転換については、限定の区分ごとに書き分けるのではなく、全体をカバーするように基本的な考え方を書くべきではないか。必須事項としては、転換によるキャリアの変更と短期的・一時的な労働条件の変更について分けて考えるべきことを書いてはどうか。
- 勤務地等の限定や相互転換によって、労働条件の変更があったからと言って、直ちにキャリアの変更を伴うものでないことを基本的な考え方として明確に書くべき。(再掲)

<別紙>

- 別紙1の留意事項については、報告書とは別に広く活用することを想定すれば、多様な正社員の普及を図る必要性や趣旨を書くべき。
- 就業規則の規定例については、あくまで一例であることを注記した上で、数字や固有名詞の具体例を記載した方がよいのではないか。