

「雇用管理上の留意点」を検討するに当たっての視点

○検討のための基本的な考え方

- ・ 多様な正社員制度は手段であって、目的ではない。目的は非正規のキャリア・アップやいわゆる正社員のワーク・ライフ・バランスなど様々。
- ・ 多様な正社員の雇用管理について、非正規からキャリア・アップする場合と、いわゆる正社員から転換する場合とでは異なるのではないか。
- ・ また、企業の業種、経営方針、経営状況等によって多様な正社員制度の導入目的も、人材の確保・定着、従業員のモチベーションの向上、グローバル化に対応する人材の選別・確保、地域に密着した事業の展開、ものづくり技能の安定的な承継、人件費の適正化等、様々。「雇用管理上の留意点」の検討に当たっては、これらの類型に留意すべき。
- ・ 雇用区分が多様化して区分毎に人事管理をするのは効率が悪い。多様化すると統合が必要。多様化しても人事管理を一本化できないか。
- ・ 労働者のワーク・ライフ・バランスを目的とする多様な正社員制度について、個人の事情の変化により転換を柔軟にすることと企業活動(人事権)とのバランスについて、どう考えるか。
- ・ 多様な正社員制度の濫用や悪用を防止するための仕組みが必要ではないか。
- ・ 拘束性が強い「いわゆる正社員」の働き方について、どのように考えるか。
- ・ 多様な正社員制度を導入していない企業の導入しない理由を把握すべき
- ・ 過去に多様な正社員制度を導入していたが、その後廃止した企業から上手くいかなかった要因を把握すべき

○労使関係の基盤

- ・ 法律でルール化するよりも、企業内で労使の話合いで制度を決めていくことが重要
- ・ 様々な雇用形態をカバーする労使関係が必要。また、労働組合が無い企業における労使の話合いの仕組みも検討すべき。

○労働条件の明示、ルールの明確化

- ・ 多様な正社員は様々だが、共通するインフラとして、就業規則や労働契約による労働条件の明示を明確にすべき。
- ・ ルールを明確化するのではなく、曖昧な方が柔軟に対応できるのではないか。
- ・ ルールと実態の乖離について、就業規則等に明記されているか否かという視点だけでなく、労働者の期待に対してどのように限定をかけるのか。
- ・ 勤務地、職務等の限定の範囲、その他明示すべき項目についてどのように考えるか。また、明示する内容の時間的な拘束力についてどのように考えるか（契約又は転換時の一時的なものでよいか、長期間にわたるものとすべきか、雇用の終了まで変更されない固定的なものとすべきか。）

○賃金等の処遇、他の雇用区分とのバランス

- ・ いわゆる正社員との賃金水準の差について、どのように納得性を高めるのか。
- ・ 非正規雇用から多様な正社員に転換した場合の賃金水準等の処遇について、どのように考えるか。
- ・ 多様な正社員は昇進の上限があるが、転勤がなくても育つ人もいるので、昇進の上限を取り外すべきではないか。

○転換制度等

- ・ 改正労働契約法による5年無期化ルール(無期転換)に役立つルールを検討すべき。これまでは契約の更新時に職種の範囲や労働時間を定めることができたが、無期化した場合に、そうした柔軟な対応ができるのか。無期化する際に、職種の範囲を広げる等の対応が必要ではないか。
- ・ 女性が育児で仕事を辞める要因は転勤があるからではなく、保育所が無いといった理由の方が大きい。多様な正社員によって、女性がワーク・ライフ・バランスや活躍がむしろ難しくなることが無いよう、一旦多様な正社員となっても、状況が変化したら再転換できるような仕組みが必要ではないか。
- ・ 労働者のワーク・ライフ・バランスを目的とする多様な正社員制度について、個人の事情の変化により転換を柔軟にすることと企業活動(人事権)とのバランスについて、どう考えるか(再掲)。
- ・ 転換の要件、転換の回数制限等について、どのように考えるか。
- ・ 非正規雇用の労働者の多様な正社員への転換が進んでいない場合の要因を把握すべきではないか

○雇用終了

- ・ 事業所閉鎖等の場合に、他の事業所等への配置転換を勧め、本人が同意しない場合には合意退職とする事例が多いが、これについてどのように考えるか。
- ・ 労働者のワーク・ライフ・バランスを目的とする多様な正社員制度について、個人の事情の変化により転換を柔軟にすることと企業活動(人事権)とのバランスについて、どう考えるか(再掲)。
- ・ 雇用終了の場合にも解雇権濫用法理が適用されるが、これは解雇をできなくしているのではなく、使用者による恣意的な解雇を制限するもの。法理は抽象的かもしれないが、勤務地等が限定されているからといって機械的に一律なものを定めることは難しい。
- ・ 労働契約のルールについては抽象的な部分が多い中で、多様な正社員の雇用終了だけを突出してルール化するのは法制的にもバランスが悪いのではないか。