

## < 処遇 >

### (総論)

- 勤務時間限定正社員の導入にあたって、育児・介護休業法上の短時間勤務制度を実施している企業事例を参考に、処遇に関する課題への解決案を示してはどうか。また、残業をさせず積極的にワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業など、モデルとなる事例を紹介してはどうか。
- 恒久的な勤務時間限定正社員とパートタイムの非正規雇用労働者、転勤しないいわゆる正社員と勤務地限定正社員間では、どれほどの処遇差が妥当なのか(不公平感がないか)。
- 非正規雇用労働者から多様な正社員へ転換する際に、転換前の処遇のまま無期契約に変更する場合がある。一方で、無期転換後は処遇を引き上げるとともに、職務・職責を拡大し人材活用をする場合もあるが、どのように考えるか。

### (賃金)

- 勤務時間限定正社員は、育児・介護休業法の短時間勤務制度と同様に、同じ資格級又は等級のいわゆる正社員と比較し、時間比例で賃金を設定すべきではないか。また、繁忙時間等は手当をつける等で対応してはどうか。
- 職務限定正社員は、より狭い範囲の職務限定となるならば賃金は職務給等となり、いわゆる正社員の賃金と単純に比較することが難しいのではないか。
- 勤務地務地限定正社員は、地域水準にあった賃金設定や、手当のプレミアムを付与してはどうか。
- 「この職種で〇年働けば賃金は〇円になる、どこまで昇進できる」といった情報を開示することが、労働者の将来ビジョンのために重要ではないか。また、それによって市場メカニズムが働き、魅力的な企業として人材が集まるのではないか。

## 第6回懇談会(1月30日)における主な議論②

### (均衡処遇)

○ 労働契約法第20条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止している。有期契約労働者が多様な正社員に転換した場合、労働契約法第20条の適用がなくなるが、新たにいわゆる正社員との均衡処遇に関する規定を設けることについてどのように考えるか。

○ 多様な正社員といわゆる正社員との均衡処遇を法制化するならば、何をもって均衡処遇とするのか。他方、民法第90条の公序良俗や、労働契約法第3条第2項の一般的な条項で判断することについてどう考えるか。

※民法(明治29年法律第89号)

(公序良俗)

第90条 公の秩序又は善良の風俗に反する事項を目的とする法律行為は、無効とする。

※労働契約法(平成19年法律第128号)

(労働契約の原則)

第3条 (略)

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3~5 (略)

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

※同一(価値)労働同一賃金の原則に関する裁判例

丸子警報機事件(長野地裁上田支部平成8年3月15日判決)

○ 基本給以外の退職金、賞与、福利厚生などは、事業所や企業ごとに大きく内容が異なり比較が難しいのではないかと。

○ 雇用形態間での不合理な取扱いをしてはならないという新しい規定を作る場合、処遇が高い者を処遇が低い者にあわせることで均衡を図ることが考えられるが、その場合いわゆる正社員の不利益変更になるのではないかと。

○ いわゆる正社員と多様な正社員の昇進上限やスピードの違いは、企業の配置政策にあたるので、法制化は難しいのではないかと。何をもって差別禁止とするかが難しいのではないかと。

### <転換制度>

- 勤務時間限定正社員の課題としてあげられるキャリア形成への影響やモチベーションの低下は、一度多様な正社員に転換した後でも、いわゆる正社員へ再転換できるようにすることで対応可能ではないか。
- 勤務時間限定正社員には、①育児や介護等で一定期間のみ勤務時間限定正社員になるパターンと、②有期契約のパートタイム労働者などが無期契約に変わり、恒久的に勤務時間限定正社員として働くパターンがある。①のパターンの場合、フルタイムの業務を切り出すなど、組織運営での工夫が必要となるのではないか。②のパターンの場合、職種の範囲を広げる等の対応が必要ではないか。