

< 転換制度 >

- 労使が置かれている状況やニーズに合わせて、労使双方が納得できる転換制度の構築を促進する方策が必要ではないか。
- 転換の要件や回数制限、キャリアへの影響等について、どのように設定するかは企業の実態やニーズに合わせて決定することが望ましいことを示すべきではないか。
- 職務限定については、高度専門職のほかにも、経理職などのように職種を限定し仕事の範囲を限定するものもあるので、一般論として職務を限定する場合に何が障害となるか、解決すべき課題は何かという点を留意事項として示すべきではないか。
- 勤務時間限定については、労働条件の変更の度合は大きいですが、労働時間短縮の程度にもよるもののキャリアに対する影響は少ないことを示す必要があるのではないかと。
他方、例えば短時間勤務の看護師が夜勤を経験できない場合に、能力向上に差が生じることは合理的と認められる場合もあるので、短時間勤務に伴い与えられた仕事の量や内容に合理性がある場合、その範囲内でキャリアに影響を及ぼすことにも留意すべき。
- 労働契約法第3条第3項は、転換制度についても適用され得ることから、同法の解釈として通達で示すことが必要ではないか。
- 勤務時間や勤務地の限定については、育児介護休業法や男女雇用機会均等法において法的措置がなされているが、職務限定については法律上の措置がないことから、職務限定を明確にするような働き方を今後普及させていく方向性を示す必要があるのではないかと。

第12回懇談会(5月30日)における主な議論②

- 多様な正社員の転換制度は、本人の希望により異なる形態の社員区分に転換するものであることから、転換制度の促進策としては、有期契約が更新されて無期契約と変わらないという事情の下で規定された労働契約法第18条は例とならず、育児介護休業法の短時間勤務制度のような制度を作れるかが論点となるのではないか。その場合、現在定型的な制度運用が定着していないことから、転換ルールを法定化するのではなく、転換制度の導入や活用を推進する方策が必要ではないか。

* 育児介護休業法の転換制度については、時期的な範囲や転換の要件が比較的明確に設定できるが、多様な正社員については転換の要件、時期、再転換の方法など転換に当たって考慮すべき事項が多く、定型的な制度運用が定着していない。

- 外部でスキルを身につけた人材から職務限定型の社員を採用した後、その社員は企業の幹部候補になる可能性もあり得ることから、職業能力評価の観点から多様な正社員の仕事のレベルを高める上で、外部労働市場においてスキルを「見える化」することが重要ではないか。
- 多様な正社員制度の導入や活用を促進する上で、パート労働法第13条のように社内制度の処遇や制度設計について労働者に説明する義務を課す促進策も考えられるのではないか。

<均衡処遇>

- 例えば勤務地限定の契約をしたときに、賃金の変更が生じる場合は労働者はキャリア変更が行われたことを認識できるが、賃金の変更がない場合は将来限定無しに戻ることも予想される。こうしたことから、労働者がキャリア変更を認識する上で、法律的な意味での均衡処遇の合理性とは別に、処遇の変更は人事管理上も重要であることを示す必要があるのではないか。

第12回懇談会(5月30日)における主な議論③

- 勤務時間限定について、限定のない労働者に対しては賃金プレミアムを付けるということで処遇の均衡を図ることはあり得るのか。例えば、時間外労働を行った場合の時間外労働手当の割増率を高くするということも考えられるのか。
- 勤務時間限定のない労働者は、短時間勤務の労働者の所定労働時間との差の時間数分について、残業を命令される可能性を有していることから、限定のない労働者に対しては賃金プレミアムを付けることが考えられるのではないか。
- 勤務時間を限定し残業を行わない労働者と、勤務時間の限定なく残業を行う労働者と比較して、実際の労働時間が同じであっても、必要なときに残業を行う労働者に対して賃金プレミアムを付与することはあり得るが、その場合でも労働時間の差が必ずしもキャリアに影響を及ぼさないことを示すべきではないか。
- 勤務時間の限定がなく残業を行う労働者について、残業を行うことに対しプレミアムを付与する企業の例は殆ど無いという実態も考慮して考えるべき。
- 多様な正社員は、形態も多様であり、その中でいかなる処遇の違いが不合理な取扱となるのかという実態が分からず、明らかとなっていないことから、労働契約法第20条のような立法化を行う前提として、多様な正社員の運用の定着や議論の蓄積を待つ必要があるのではないか。
- 民法第90条や労働契約法第3条第2項は、均衡処遇についても適用され得ることから、労働契約法の解釈として通達で示すことが必要ではないか。
- これまでの議論の積み重ねとして、雇用管理上の留意事項に労働契約法第3条等の解釈を記載できたとしても、労働契約法の解釈通達については立法の趣旨を記載していることから、行政の判断のみで解釈通達に書き加えることは難しいのではないか。

<雇用管理上の留意点の骨子>

- 「多様な正社員」や「いわゆる正社員」という言葉使いをする上で、「正社員」の定義を明らかにした上で、この報告書ではその用例を用いるが、その定義に基づく正社員を固定化するものではなく、中立的な多様な働き方の選択肢を広げることを重視していることを書くべき。
- 非正規雇用の労働者の中には、不本意に非正規雇用に止まっている者の他に、現在の拘束度が高く長時間労働を前提とするような正社員の働き方を好まず、本意で非正規雇用を選択している者もあることに留意すべき。
- 多様な正社員の普及を図る背景として、現状の課題とともに、例えばワーク・ライフ・バランスの推進など、多様な正社員制度の普及を積極的に進める必要性や政策目的を書くべき。
- 雇用管理上の留意事項として、多様な正社員制度を導入する前に、いわゆる正社員の働き方を見直すことが必要であることも示す必要があるのではないかと。
例えば、居住地変更を伴う異動の必要性、異動の頻度や期間を見直した上で、勤務地限定正社員の導入を検討することが必要。そうすることにより、転勤のもたらず課題もある程度解消され、場合によっては勤務地限定正社員制度を導入しなくてもよいという結果になることあり得るのではないかと。
- しかし、雇用管理上の留意事項については、賃金制度を始めとする既存の制度の見直しを前提として示すと、企業の実務に混乱を招くおそれがあるので、企業における既存の制度や運用の状況を前提として示した上で、現在の状況が変更した場合はこうした点が良くなる、というような書き方をする必要はないかと。

第12回懇談会(5月30日)における主な議論⑤

- 多様な働き方を実現する上で、勤務地、職務、勤務時間を限定した働き方にフォーカスするのみならず、例えば一定期間について養育等の目的で転勤を免除する制度を設けるなど、労働者に多様な正社員以外にも働き方の選択肢を提供することも有益であることに留意すべきではないか。
また、生活のニーズと業務上のニーズをすりあわせながら、ワーク・ライフ・バランスが図られる働き方を柔軟に選択できるようにするために、多様な働き方を制度化するか否かを含め様々な方法がある中で、勤務地等の限定された多様な正社員は代表的なものとして位置付けることができるのではないか。
- ライフサイクルに応じてキャリアを展開できるよう、働き方について多様な選択肢を用意し、一時的に異なる働き方を選択し、また一定期間経過後に元の働き方に戻することもできることが望ましいことも書く必要があるのではないか。