



報道関係

平成 24 年 3 月 29 日

【照会先】

職業安定局 派遣・有期労働対策部 企画課

補佐 吉田 慎

係長 丸 茂 友里子

(代表電話)03(5253)1111 (内線 5267、5269)

(直通電話)03(3595)3352

「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書をとりました ～「一人ひとりの労働者が満足できる働き方」としての活用に向けて～

「多様な形態による正社員」に関する研究会（座長：佐藤博樹 東京大学大学院情報学環教授）では、3月28日、以下を内容とする報告書をとりましたので、公表いたします。

【多様な形態による正社員に関する研究会報告書のポイント】

1 検討の背景・方向性

- いわゆる正社員と同様に無期労働契約でありながら、職種、勤務地、労働時間等が限定的な「多様な形態による正社員」の導入は、非正社員にとって正社員転換の機会を拡大する可能性。正社員にとってもワーク・ライフ・バランスの実現の一つの手段（※）となりうる。

※ 長時間労働の削減等いわゆる正社員の働き方全体の見直しが前提。

- このため、労使双方の実態を踏まえた創意工夫ある取組を通じて、多様な形態による正社員が「一人ひとりの労働者が満足できる働き方」として活用されるよう、環境整備を進めていくことが求められる。

* 「望ましい働き方ビジョン」（注）でも、正規雇用化を進めるに当たって、雇用の安定と典型的な正規雇用との処遇の均等・均衡を前提条件とした上での「多様な形態による正社員」に注目。

（注）厚生労働省では、「社会保障・税一体改革大綱」（平成24年2月17日閣議決定）や「日本再生の基本戦略」（平成23年12月24日閣議決定）に基づき、非正規雇用問題に横断的に取り組むための「総合的ビジョン」として、本年3月27日、非正規雇用のビジョンに関する懇談会（座長：樋口美雄 慶應義塾大学商学部長）にて、「望ましい働き方ビジョン」を策定しました。

「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書概要

- いわゆる正社員と同様に無期労働契約でありながら、職種、勤務地、労働時間等が限定的な「多様な形態による正社員」の導入は、非正社員にとって正社員転換の機会を拡大する可能性。いわゆる正社員にとってもワーク・ライフ・バランスの実現の一つの手段(※)となりうる。 ※長期間労働の削減等いわゆる正社員の働き方全体の見直しが前提。
- このため、労使双方の実態を踏まえた創意工夫ある取組を通じて、多様な形態による正社員が「一人ひとりの労働者が満足できる働き方」として活用されるよう、環境整備を進めていくことが求められる。
- * なお、「望ましい働き方ビジョン」でも、正規雇用化を進めるに当たって、雇用の安定と典型的な正規雇用との処遇の均等・均衡を前提条件とした上での「多様な形態による正社員」に注目している(注)。

多様な形態による正社員の活用の状況

- ・約5割の企業が導入(職種限定:約9割、勤務地限定:約4割、労働時間限定:1~2割。複数組み合わせ有。)
- ・導入目的としては、人材確保・定着の必要性、ワーク・ライフ・バランス支援が多い。
- ・男性の方が多とする企業は約5割、女性の方が多とする企業は約4割で、ほぼ同程度。
- ・賃金はいわゆる正社員の8~9割程度、昇進・昇格は上限あり、事業所閉鎖時等の人事上の取扱いはいわゆる正社員と同様とする企業が多い。(企業アンケート)
- ・いわゆる正社員と同様の水準を求める者:賃金は4割程度、雇用保障は8割程度。(従業員アンケート)

多様な形態による正社員のメリット等

- ・企業のメリット:「人材の確保」、「多様な人材の活用」、「人材の定着」、「業務の効率化」などが多い。
- ・従業員のメリット:「雇用が安定していること」が約6割。「遠方への転勤の心配がないこと」も約3割と多い。
- ・今の働き方に満足している多様な形態による正社員は半数超。(非正社員は4割程度)
- ・非正社員は約5割が多様な形態による正社員への転換を希望。いわゆる正社員も、勤務地限定では約6割が転換を希望。

多様な形態による正社員の活用にあたっての留意事項等

非正社員からのステップアップ	非正社員から正社員へのステップアップのために活用。 (安定した雇用の下、職業能力の向上を図り、希望に応じた働き方を実現できる形態として活用。)
正社員区分間の転換	相互転換しやすい柔軟な仕組みとすることが重要。 (特定の正社員区分への固定化の防止、正社員として子育てしながら働き続ける等ワーク・ライフ・バランスの観点)
男女間のバランス	実質的な男女差別を生じさせないよう留意。 (男女問わず、個々のニーズに合った働き方を選択できる仕組みとなるよう工夫。)
処遇や能力開発機会等の均等・均衡	労使の協議を踏まえ、働き方に応じていわゆる正社員との均等・均衡を考慮。 (転居・転勤の範囲に応じた賃金制度・水準とする等)
事業所閉鎖時の対応	いわゆる正社員に関する取組と均衡が図られるよう最大限努力。
従業員尊重のアプローチ	労使の話合いや従業員への十分な説明などの取組が重要。

(注) ビジョンでは、職種等が限定的でない正社員を「典型的な正規雇用」、限定的な正社員を「多様な正社員」、非正社員を「非正規雇用」としている。

「多様な形態による正社員」に関する研究会 委員名簿

◎ 佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所教授

島貫 智行 一橋大学大学院商学研究科専任講師

武石 恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授

橋本 陽子 学習院大学法学部教授

久本 憲夫 京都大学経済学部教授

※ ◎は座長、敬称略・五十音順

2 多様な形態による正社員の活用に当たっての留意事項等

<非正社員からのステップアップ>

非正社員から正社員へのステップアップのために活用。

(安定した雇用の下、職業能力の向上を図り、希望に応じた働き方を実現できる形態として活用。)

<正社員区分間の転換>

相互転換しやすい柔軟な仕組みとすることが重要。

(特定の正社員区分への固定化の防止、正社員として子育てしながら働き続ける等ワーク・ライフ・バランスの観点)

<男女間のバランス>

実質的な男女差別を生じさせないよう留意。

(男女問わず、個々のニーズに合った働き方を選択できる仕組みとなるよう工夫)

<処遇や能力開発機会等の均等・均衡>

労使の協議を踏まえ、働き方に応じていわゆる正社員との均等・均衡を考慮。

(転居・転勤の範囲に応じた賃金制度・水準とする等)

<事業所閉鎖時等の対応>

いわゆる正社員に関する取組と均衡が図られるよう最大限努力。

<従業員尊重のアプローチ>

労使の話合いや従業員への十分な説明などの取組が重要。

「多様な形態による正社員」に関する研究会の開催状況

(平成23年)

3月 3日 第1回会合
・正社員・非正規労働者の働き方に関する問題点の整理

3月18日 第2回会合
・アンケート調査に盛り込むべき事項

6月10日 第3回会合
・アンケート調査の目的と調査の観点について
・アンケート調査の設計案について
・今後のスケジュールについて

8月 5日 第4回会合
・企業ヒアリング

9月14日 第5回会合
・アンケート調査の結果について
・ヒアリング調査対象企業について
・ヒアリング調査における聴取事項について

11月16日 第6回会合
・アンケート調査の結果について
・ヒアリング調査の結果について
・今後の進め方について

12月14日 第7回会合
・アンケート調査の結果について
・ヒアリング調査の結果について

(平成24年)

1月27日 第8回会合
・アンケート調査結果とりまとめ
・ヒアリング調査結果とりまとめ

3月28日 第9回会合
・研究会における議論のまとめ