

NEWS
その1

雇用に関する情報（法改正・助成金・雇用情勢など）について、毎月わかりやすくお伝えしていきたいと思ひます。

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書 ～労使等関係者が参照できるよう、多様な正社員の採用から退職に至る雇用管理上の留意事項を整理！～

非正規雇用労働者の割合が、38%を超える中、「いわゆる正社員」と「非正規雇用の労働者」との二極化を巡る指摘がされ続けています。非正規雇用の労働者の中には、若者を中心として正社員の仕事がないために非正規雇用で働いているものも増えています。同時に女性の社会進出や、それに伴う共働き世帯の増加等に伴い、仕事と生活の調和を求めると労働者の就業意識が多様化し、二極化した働き方の見直しが求められるようになってきています。また、改正後の労働契約法に基づき通算5年超の有期契約労働者が無期に転換することにより、職務や勤務地等を限定した無期契約労働者の増加も見込まれています。このため、厚生労働省は、有識者懇談会で、多様な正社員の採用から退職に至る雇用管理をめぐる様々な課題への対応を検討し、労使等関係者が参照することができるよう雇用管理上の留意事項等について整理するとともに、多様な正社員の普及・拡大のための今後の政策に向けた提言を行いました。今月は、その内容をご紹介します。

I 多様な正社員の効果的な活用が期待できるケース

(1) 勤務地限定正社員

- ・ 育児や介護の事情で転勤が難しい者等について、就業機会の付与と継続を可能とする。
- ・ 有期契約労働者の多い業種において、改正労働契約法に基づく有期契約労働者からの無期転換の受け皿として活用できる。
- ・ 安定雇用の中で技能の蓄積・承継が必要な生産現場における非正規雇用からの転換の受け皿として、また、多店舗経営するサービス業における地域のニーズにあったサービスの提供や顧客の確保のために、それぞれ活用できる。

(2) 職種限定正社員

- ・ 金融、IT等で特定の職能について高度専門的なキャリア形成が必要な職務において、プロフェッショナルとしてキャリア展開していく働き方として活用できる。
- ・ 資格が必要とされる職務、同一の企業内で他の職務と明確に区別できる職務で活用できる。
- ・ 高度な専門性を伴わない職務に限定する場合、職務の範囲に一定の幅を持たせた方が円滑な事業運営に資する。

(3) 勤務時間限定正社員

- ・ 育児や介護の事情で長時間労働が難しい者等について、就業機会の付与と継続を可能とする。
- ・ 労働者がキャリア・アップに必要な能力を習得する際に、自己啓発のための時間を確保できる働き方として活用できる。
- ・ 勤務時間限定の働き方の前提として、職場内の適切な業務配分、長時間労働を前提としない職場づくりの取り組みが必要である。

企業アンケート調査によると、約5割の企業が「多様な正社員」の雇用区分を導入しています。そのうち、「職種限定の区分」が約9割、勤務地限定の区分が約4割、労働時間限定の区分が、約1～2割となっています。

導入の目的は、「職種限定あり」「労働時間限定あり」の区分では、「優秀な人材を確保するため」が最も多く、「勤務地限定あり」の区分では、「従業員の定着を図るため」が最も多くなっています。

	企業数	雇用区分数	従業員数(人)
全体	1,987 (100.0%)	3,245 (100.0%)	1,576,996 (100.0%)
多様な正社員	1,031 (51.9%)	1,547 (47.7%)	519,152 (32.9%)
職種限定あり	878	1,314	442,020
労働時間限定あり	146	200	53,148
勤務地限定あり	382	505	140,191
いわゆる正社員	1,379 (69.4%)	1,602 (49.4%)	1,011,952 (64.2%)

II 労働者に対する限定の内容の明示

- ・ 転勤、配置転換等の際の紛争の未然防止のため、職務や勤務地に限定がある場合には限定の内容について明示することが重要である。これにより、労働者にとってキャリア形成の見直しの明確化やワークライフバランスの実現が容易になり、企業にとっては優秀な人材を確保しやすくなる効果がある。
- ・ 労働契約法第4条の書面による労働契約の内容の確認の対象としては、職務や勤務地の限定も含まれることについて、労働契約法の解釈を周知する。

III 事業所閉鎖や職務の廃止等への対応

(1) 整理解雇

- ・ 勤務地や職務が限定されていても、事業所閉鎖や職務廃止の際に直ちに解雇が有効となるわけではなく、整理解雇法理（4要件・4要素）を否定する裁判例はない。
- ・ 解雇の有効性は、人事権の行使や労働者の期待に応じて判断される傾向がある。
- ・ 勤務地限定や高度な専門性を伴わない職務限定等においては、解雇回避のための措置として配置転換が求められる傾向にある。他方、高度な専門性を伴う職務や他の業務と明確に区別される職務に限定される場合には、配置転換に代わり、退職金の上乗せや再就職支援によって解雇回避努力を尽くしたとされる場合にもみられる。

(2) 能力不足解雇

- ・ 多様な正社員についても、能力不足を理由に直ちに解雇することが認められるわけではなく、高度な専門性を伴わない職務限定では、改善の機会を付与するための警告に加え、教育訓練、配置転換、降格等が求められる傾向が見られる。
- ・ 能力不足解雇について、高度な専門性を伴う職務に限定されている場合には、教育訓練、配置転換、降格等が不要とされる場合もあるが、改善の機会を付与するための警告は、必要とされる傾向が見られる。

IV 転換制度

(1) 非正規雇用の労働者から多様な正社員への転換

- ・ 非正規雇用の労働者の希望に応じて、雇用の安定を図りつつ勤続に応じた職業能力開発の機会や処遇が得られるよう、多様な正社員への転換制度（社内のルール）を設けることが望ましい。
- ・ 有期契約労働者の時から契約の更新ごとの職務の範囲を広げ、無期転換後も職務の範囲やレベルを上げていくことは、労働者のキャリアアップと企業としての人材育成の双方に効果的である。

(2) いわゆる正社員と多様な正社員間の転換

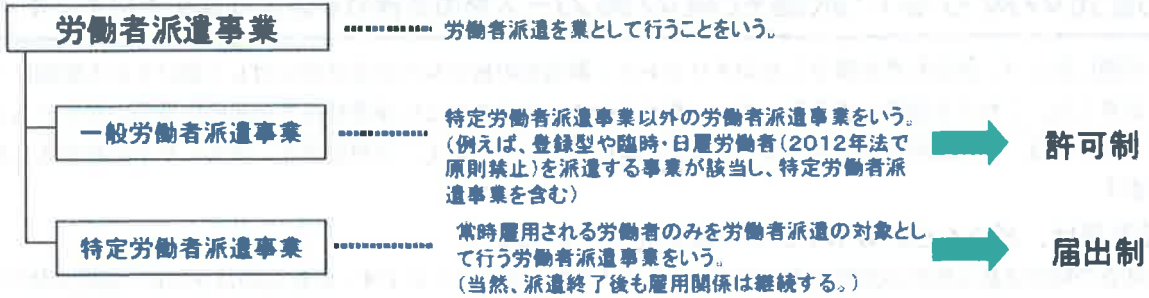
- ・ 転換制度の活用促進や紛争の未然防止のため、転換を社内制度として明確にすることが望ましい。
- ・ 職務、勤務地等が限定されていても、その範囲や習得することができる能力についていわゆる正社員と差が小さい場合には、いわゆる正社員と多様な正社員の区別をするのではなく、「労働条件の変更」として取り扱うことが適切な場合もある。そのような場合には、適切な人事評価を前提に、職務の経験、能力開発、昇進・昇格のスピード・上限に差を設けない、あるいは、できるだけ小さくするといった対応が考えられる。

V 均衡処遇

- ・ 多様な正社員といわゆる正社員との双方に不公平感を与えず、また、モチベーションを維持するため、多様な正社員といわゆる正社員間の処遇の均衡を図ることが望ましい。
- ・ 多様な正社員は限定の仕方や処遇が多様であり、また、賃金や昇進は企業の人事政策に当たることから、定型的な人事労務管理の運用が定着していない中で、何をもちて不合理とするのか判断が難しい。特に、多様な正社員の処遇に突いてはいかなる水準をもって均衡が図られているとするかについては一律に判断することは難しいが、企業ごとに労使で十分に話し合っって納得性のある水準とすることが望ましい。
- ・ 労働契約法第3条第2項の「就業の実態に応じた均衡の配慮」には、多様な正社員といわゆる正社員との間の均衡処遇も含まれることについて、労働契約法の解釈を周知する。

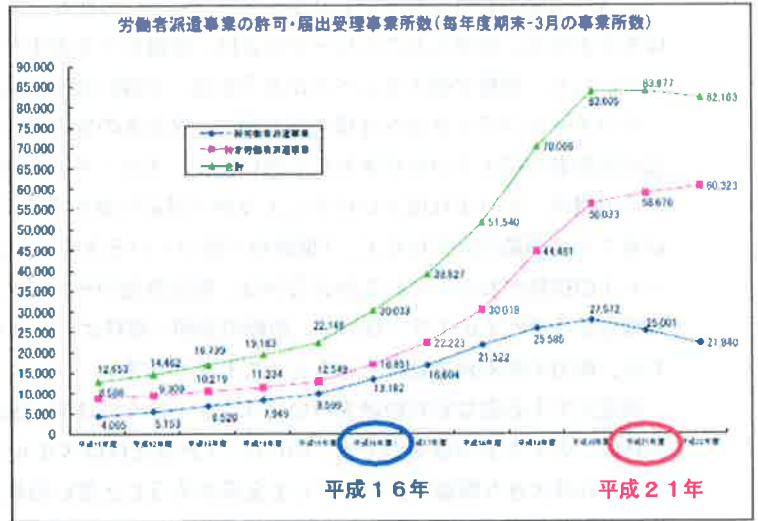
労働者派遣法の再確認（その2）

2. 労働者派遣事業の種類 ～リーマンショック後の不況にもかかわらず、増え続ける特定労働者派遣事業所～



【特定労働者派遣事業所数が増え続けるわけ】

特定労働者派遣事業の事業所数は、平成16年（2004年）から平成20年（2008年）にかけて、急増しています。派遣法の改正により、従来禁止業務だった製造業務に、派遣できるようになったことが大きな要因です。当時は「偽装請負」が社会問題となっており、行政指導が強化され、請負会社が特定労働者派遣事業の届出をしたことで、事業所数が急増したのです。なぜ、一般ではなく特定を選択したかという点、許可制は条件が厳しく、許可要件を満たせない請負会社が多かったため派遣先主導で、書類さえ整えれば事業ができる届出制を選択させ、偽装請負から合法的な派遣に切り換えようとしたのです。

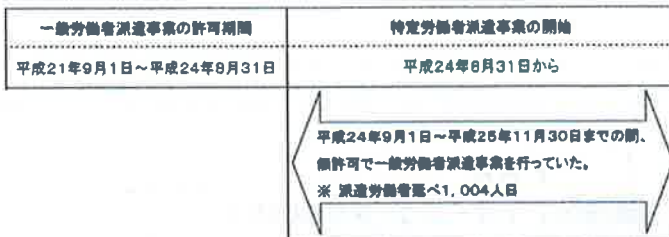


尚、平成21年（2009年）から一般労働者派遣事業の許可基準が（資産に関する基準が1千万円から2千万円）引き上げられたことにより、この基準を満たせず、許可を取得または更新できず、特定労働者派遣事業に切り換えざるを得ない派遣会社が増えてきました。そのため、リーマンショック後の不況で一般労働者派遣事業書数が減少しているのに反して、特定労働者派遣事業所数が増えています。しかし、上記のように、特定の場合、常用雇用労働者しか派遣することができません。にもかかわらず、一般派遣同様、常用雇用以外の労働者を派遣している事業所があり、近年、労働局が調査指導を強化しています。

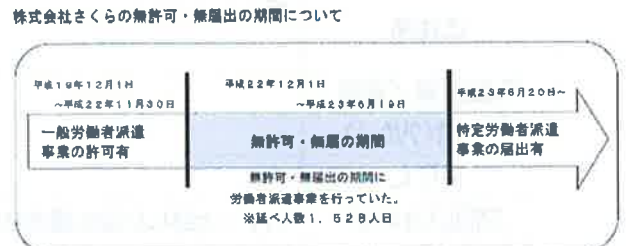
【常用雇用労働者とは？】 ①期間の定めなく雇用されている労働者、②過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者、③採用時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者、のことをいいます。

<<特定労働者派遣事業者の是正指導が相次いでいます。>>

(1) 許可なく労働者派遣を行っていたとして事業主を1ヶ月の事業停止処分(東京労働局)



(2) 派遣元事業主に対する労働者派遣事業停止命令及び労働者派遣事業改善命令(群馬労働局)



許可・届出派遣会社以外から、派遣労働者を受け入れることはできません。許可番号、届出受理番号を確認してください。尚、今秋の臨時国会に派遣法再改正法が提出される予定です。派遣法再改正法が成立すると「特定労働者派遣事業」は廃止されることとなります。詳しくは、派遣法再改正法の成立が確定した後お伝えします。

許可番号 般〇〇—△△△△△△ 2桁の数字 6桁の数字	届出受理番号 特〇〇—△△△△△△ 2桁の数字 6桁の数字
---	---

派遣社員をもっと戦力にするために（４）

派遣先の知らない派遣社員の実力～人物の見極めが派遣社員を活用するポイント～

４ヶ月間にわたり、派遣社員を使うことのメリットと、派遣先の皆さんが派遣社員に対して抱えている誤解についてお伝えしてきました。これらを理解して活用していただくことで、今まで以上に派遣社員を効果的に活用いただけることと思います。今月からは、派遣先の皆様が知らない「派遣社員の実力」について、活用事例をご紹介しながらお伝えしていきたいと思っております。

■派遣社員は、どのくらいのポテンシャルを持っているか？

派遣社員の特徴はある特定の分野に関して優れたスキルを持っていることです。派遣先の皆さんが、派遣会社に依頼するとき「こういう能力を持った人を」とオーダーします。しかし、コピー機などの機械と違って、スペックが数値化されているわけではありません。文字入力のスPEEDなどは、数値化できますが、WordやExcelなどは、スキルチェックの点数が高いからといって、実務で使えるレベルかどうかは、実際に働いてもらうまでわからないものです。

そのギャップをできるだけ埋めるために、派遣先の皆さんは、業務内容やスキルについて具体的に、できるだけ詳しく派遣会社の担当者に伝えていただきたいと思います。それでも、完全にイメージどおりの人が派遣されてくるとは限りません。

その場合、どうすればよいのでしょうか？派遣社員をうまく活用するに当たって大切なことは、「派遣社員が現時点で持っているスキルの高さ」ではなく、「現時点で持っているスキルをどこまで伸ばせるか」を見極めて欲しいのです。WordやExcelの機能がわかっているかどうかは、派遣会社が十分チェックできています。しかし派遣社員は、初めての派遣先で、始めて書類を作成するのです。せめて、初期の説明・教育は、行ってください。説明もせずに、書類だけ渡して「これやっというて！」では、能力のある派遣社員もとまどってしまいます。

派遣元でも必要な教育訓練を行います。できるだけ早く派遣先の戦力として活躍させるためにも、派遣先が派遣社員に行う教育は、とても大切なものです。中には、「派遣社員はスキルアップの努力をしない」という思い込みを持っている方もいますが、それは大きな誤解です。必ずしも全員がそうだと言いきれませんが、派遣社員も正社員と同じように、あるいは、正社員以上にスキルアップを促すことは可能なのです。

派遣先の皆様には、これらをしっかりと見極めた上で、教育していただければ、本人のモチベーションも格段に向上し、大きな成果を期待することができます。

■派遣先には適正な派遣就業の確保の義務が課されています（派遣法第40条）

派遣会社は、派遣法第30条の2により派遣労働者の均衡を考慮した待遇の確保に配慮することが義務づけられています。一方、派遣先は、派遣法第40条で派遣会社に対して、均衡待遇を実現するために必要な情報を提供するなどの協力が求められています。具体的には、派遣労働者の賃金決定の際、派遣先で同様の業務に従事する労働者の賃金水準、苦情処理の申出を受けた際の処理方法、正社員が利用している福利厚生施設の利用に便宜の供与をはかること、教育訓練などについて、派遣会社に、必要な情報を提供するなどの協力が求められています。

このまま FAXでご返送下さい

貴社名			
ご住所	〒		
所属部署/役職			
お名前(フリガナ)			
TEL		FAX	
お問い合わせ	<input type="checkbox"/> もっと詳しい話を聞きたい <input type="checkbox"/> 過去のパートナーニュースが欲しい()		

株式会社 つくば電気通信

〒300-0061 茨城県土浦市並木4-4-46

TEL: 029-835-6202 FAX: 029-835-6900