

# 月刊労働ペーパー

## ふとした疑問はここで解決!

ご意見、ご感想、取り上げて欲しい内容等がありましたら下記メールアドレスまでご連絡お願い致します。

Vol. 41

### 御社に「正社員」の定義はありますか?

#### 中小・零細企業における限定した制度導入の必要性

昨今、転勤や残業を前提とした「いわゆる正社員」と、有期雇用であり相対的に低賃金な「非正規社員」との二極化が問題とされておき、政府は、その中間的な位置づけとなる「限定正社員」(以下「多様な正社員」と表現します)を普及させようとする提言をされてきました。多様な正社員とは、「職務」「勤務地」「労働時間」等を限定した労働契約により働く社員を言います。多様な正社員という制度をうまく用いることにより、正規労働者のキャリアアップ、いわゆる正社員のワークライフバランスの実現、企業による優秀な人材の確保・定着を目指し、最終的には、国全体の労働力の質の向上と生産性向上などを実現しようとするのが目的です。厚生労働省では「多様な正社員」制度の円滑な導入に向けて昨年9月からのべ14回にわたり「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」を開催し、今年7月にその

#### 多様な正社員を議論する前に

そもそも「正社員」とは何でしょうか。定年までいる人、退職金がある人、賞

報告書まで求めました。報告書では、それぞれ限定される内容別に活用が期待できるケースが記載されています(図1参照)。この他にも、報告書には賃金などの処遇に関する事項や解雇時の裁判断例など、参考になる情報が盛り込まれていますので、ぜひ一読することをお勧めします。報告書は、インターネットで容易に手に入れることができます(多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会報告書)と検索)。

図1 多様な正社員の効果的な活用が期待できるケース

- ☆ 勤続年限定正社員の活用が期待できるケース
  - 有期雇用の事情が転勤が難しい場合において、就業機会が豊富に確保できる。
  - 有期雇用の労働者が多く、賃金において、正社員と同等の処遇に近く有期雇用の労働者から就業機会の転換が期待できる。
  - 従業員数の中で後部の富裕層が中心な生産現場における非正規雇用から労働力の転換として、また、多国籍経営するビジネスにおける地域のアダプトにあって、ヒスに提供サービスの確保のために、それぞれ活用できる。
- ☆ 職務限定正社員の活用が期待できるケース
  - 金融、ITなど特定の職能において高度専門的スキルが必須な業務において、プロフェッショナル人材の確保が期待できる。
  - 資格が必要とされる職種、IT分野業向での職種と明確に区別できる職種で活用できる。
  - 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。
- ☆ 労働時間限定正社員の活用が期待できるケース
  - 有期雇用の事情が長時間労働が難しい場合において、就業機会が豊富に確保できる。
  - 労働者がスキルアップに必要な能力が活きる際、自己投資の5割の時間が確保できる働き方として活用できる。
  - 長時間労働が労働者の前提として、雇用側が新たな責任を伴った長時間労働を前提としない新しい組織の仕組み構築である。

与が出る人、残業がある人、バリバリ働く人など、いろんな考えがあると思います。私の感覚では、正社員と非正規社員との決定的な差は「雇用期間の有無」にあると考えています。会社にとって「雇用期間がない」労働契約を結ぶという事は、その社員の一生を背負うことを覚悟することになると思います。良い面も悪い面も全部ひっくるめた長い付き合いを覚悟した以上、その接し方は家族と同様、真剣なものであるはず。そして労働者も、雇用に対する不安を前提とせず、全力で職務を行うことができるという考えは、現代においては、もはや理想論でしかないのでしょうか。もしそうであるのなら、悲しい現実です。最近では、悲しい現実です。最近では、悲しい現実です。最近では、悲しい現実です。

65歳まで雇用できる仕組みを会社として整えておかなければなりません。60歳定年制の会社の多くは定年後再雇用制度を実施しています。定年後希望する者を再雇用という新たな有期雇用(一年更新)で最長65歳まで雇用できる仕組みです。当然新たな契約ですが、仕事は同じでも賃金等の労働条件は定年前とは別としています。先日、定年後の再雇用に賃金格差は労働契約法違反であるという定年前の賃金との差額を求める訴えが出ました。法律では「65歳まで

### 所長の一言

安定した雇用を確保するための措置を講じよ」となっていますが、賃金等の労働条件を再雇用前より低下させてはいけません。あくまでも再雇用です。希望しても労働条件等に合意できないのであれば契約しなれないのであろうと考えます。労働者側の訴えが認められると今後の高年齢者雇用に影響があるのは間違いないし、なんとと言っても定年制や雇用継続給付の意味がなくなってしまうのです。

(社会保険労務士 堀井潤)

### 文化を旅する

紅葉がとろとろと、鮮やかに染み上がっています。そして寒い日も増えてきました。インフルエンザの流行も気になります。みなさん、国民文化祭を楽しんでいますか? わが家は長女が昨年の12月からよここの子へ入ったので、ちよここの文化祭のイベントに参加しています。6月の「ヤマト秋祭り」、8月の「竿燈祭」、9月は水沢市と十和田市によるイベントに参加してきました。10月30日の夜間、小さいイベントでの演奏、衣装を縫い作り、日用品小物の修理などなど。ステージママ、ババ業、毎度付き添いの二女、家族総出でがんばりました。

くしていいよ。10月25日は実大生の「あきたYOEAKOIキッズ祭り」で、初参加なので、とても楽しんでいます。イニキと揃って欲しいです。そして参加して何かを得たけれど、いいなと思っています。

私、子供の運動、ピチレ撮影などイベント、羊をしっかりと観察します。それが終わったら、11月になったら、ゆいっぴい(女、女)

でも、11月は保育園のイベント「保育園まつり」がありました。またまた母はがんばります(笑)

(松本 綾子)

ホームページURL **所長やスタッフのブログもあるよ!**  
<http://www.horii-office.jp/index.html>

発行所 秋田市保戸野金砂町2-61 社会保険労務士法人 堀井事務所  
 本誌掲載の記事・写真などの著作権・配権を承継します。  
 (C)社会保険労務士法人 堀井事務所 編集責任者 柴田 幸春

E-mail:h-office@js3.so-net.ne.jp  
 TEL:018-863-7300 FAX:018-863-7303

SRP