

厚生労働省提出資料

平成25年4月25日

第4回・第5回産業競争力会議での議論を踏まえ、関係大臣におかれては、当面の政策課題として、以下の事項について対応されたい。

(雇用・少子化対策)

○厚生労働大臣は、雇用制度改革について、以下の政策課題について対応すること。

- 成熟産業から成長産業へ「失業なき円滑な労働移動」を図る。このため、雇用支援策に関して、行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策シフトを具体化すること。
- ハローワークの有する情報を民間に開放し、各種就業支援施策の実施を民間に委任する等民間人材紹介サービスを最大限活用するための方策を具体化すること。
- 多様な働き方を実現するため、正社員と非正規社員といった両極端な働き方のモデルを見直し、職種や労働時間等を限定した「多様な正社員」のモデルを確立するための施策を具体化すること。
- 少子化対策、女性の活躍推進の観点から、民間企業を含む多様な主体による大小様々な形態での保育事業の拡大を促進した自治体の成功事例を参考に、現在の取組や計画と比べて、待機児童解消策を抜本的に強化、加速化するための方策を具体化すること。

「二極化」した働き方から「多元的」な働き方へのシフト

※平成25年4月23日
第7回産業競争力会議
厚生労働省提出資料(抄)

企業による「多元的で安心できる働き方」の導入促進に向けた環境整備

■職務に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進

企業や労働者へのヒアリングを通じた成功事例の収集 → 周知・啓発

職務型の働き方
職務限定正社員 など

正社員

非正規雇用
労働者

職務別の成功事例

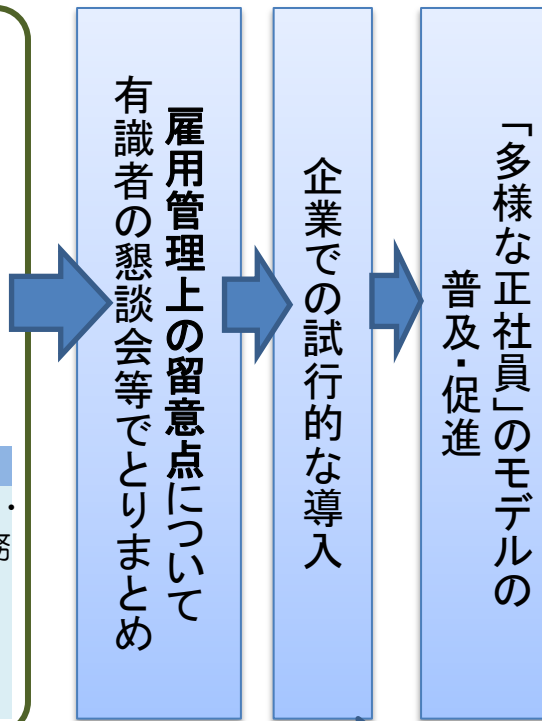
営業・
販売等

システム
開発

経理・
法務

・職務の具体的内容
・賃金体系
・人事評価基準 等

企業・労働者
へのヒアリング

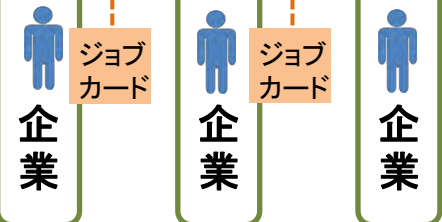


■職務における職業能力の「見える化」促進

業界団体

業界検定等ツールの策定

職務におけるスキルの
見える化



働き方に関わらず、能力
本位の人材活用を促進する
基盤

■派遣労働者のキャリア形成支援のモデル的な取組の普及・促進

成果の活用

(株)三越伊勢丹 従業員体系



<雇用形態>

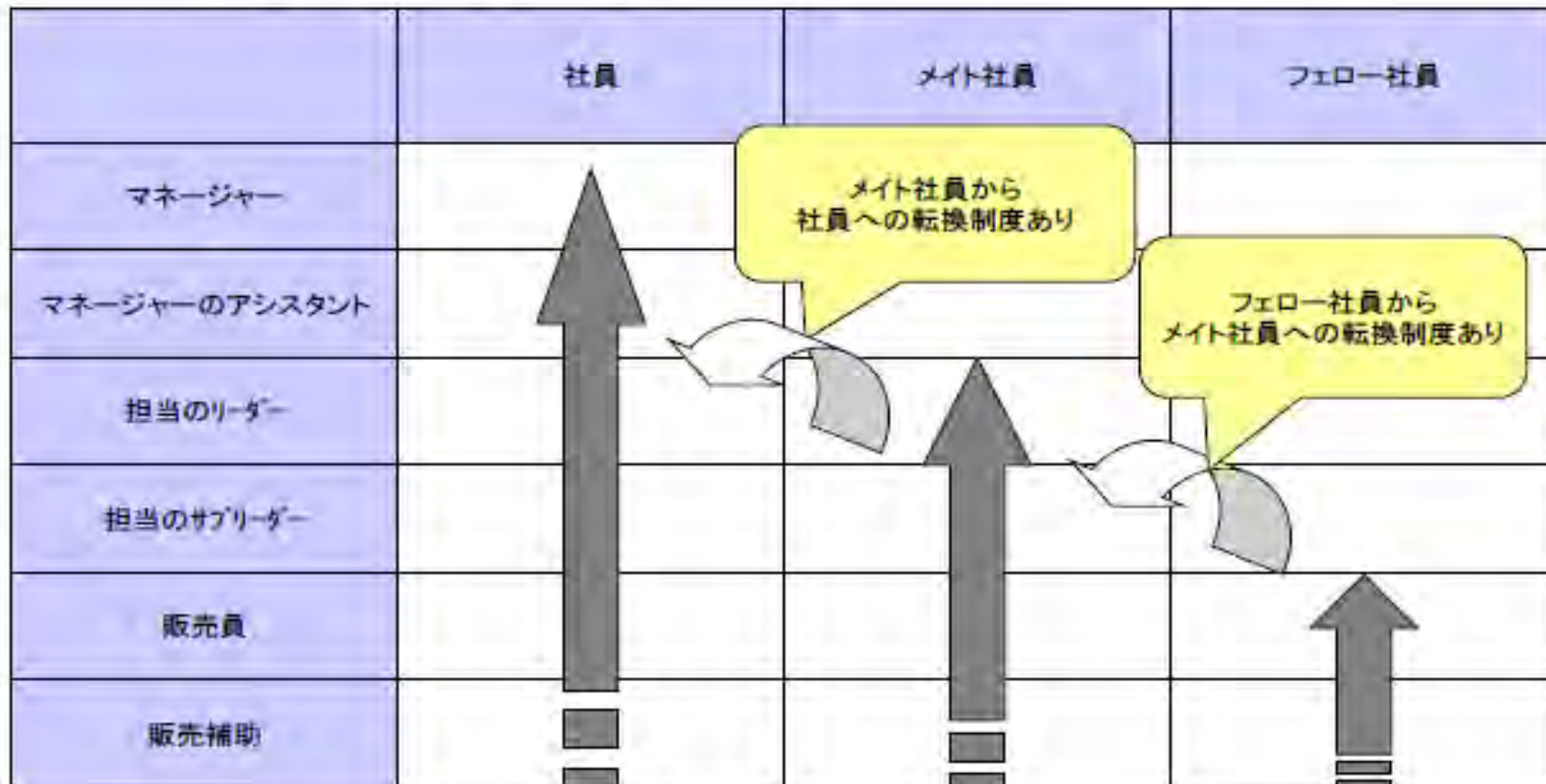
名称	区分	雇用形態	勤務時間	他事業所異動
社員	月給制	無期雇用	フルタイム	あり
メイト社員	月給制	最初3年は有期雇用 4年目以降無期雇用	フルタイム	なし
フェロー社員	時給制	有期雇用	パートタイム ①週20時間未満 ②週28～35時間未満	なし
エルダースタッフ	定年後再雇用 時給制	有期雇用	パートタイム ①週28時間未満 ②週28～35時間未満	あり
スペシャリティスタッフ	特殊業務 個別契約	有期雇用	パートタイム 個別契約	なし
アルバイト	臨時契約 (中元歳暮催事等) 時給制	有期雇用	パートタイム 個別契約	なし

- ・いわゆる「月給制契約社員」にあたるメイト社員を、4年目以降無期雇用としている。
- ・有期雇用契約者においても、アルバイト以外は雇用更新を継続するケースが大多数。
- ・店舗により一部派遣社員の活用を行っているが、全体としては少ない。
 ※百貨店で「派遣店員」と言われている方は、お取引先が雇用している従業員であり一般的な派遣とは異なる。
- ・アルバイト以外は全雇用形態とも組合員。

非正社員から正社員への転換



<雇用形態ごとの担う役割の範囲＝期待役割>



労働契約法の一部を改正する法律(平成24年法律第56号)の概要

有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に無期労働契約に転換させることなどを法定することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図る。

1 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

- 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合(※1)は、労働者の申込みにより、無期労働契約(※2)に転換させる仕組みを導入する。

(※1) 原則として、6か月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、前の契約期間を通算しない。

(※2) 別段の定めがない限り、申込時点の有期労働契約と同一の労働条件。

2 有期労働契約の更新等(「雇止め法理」の法定化)

- 雇止め法理(判例法理)を制定法化する。(※)

(※) 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態が存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新(締結)されたとみなす。

3 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

- 有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。