

多様な正社員制度の活用に向けて



2017年4月13日

一般社団法人 日本経済団体連合会

(1) 企業の現状

- ρ 労働力人口の減少により、人手不足問題が顕在化。女性や高齢者の活躍促進は重要な経営課題。また、ITやAIの活用、グローバルな事業展開のためには、高度な専門能力をもつ外国人材の力も必要。外国人材にとって魅力的な就労環境を整備することが求められている
- ρ いま、多くの企業が働き方改革を推進し、多様な人材が働きやすい環境整備に取り組んでいる

(2) 経団連の基本スタンス

2017年版経営労働政策特別委員会報告（2017年1月17日）

人口減少によって生じるさまざまな制約や問題克服のカギとなるのが、「労働生産性の向上」である。AIやIoTといった技術革新の積極的な活用にくわえ、経営トップのリーダーシップの下、「働き方・休み方改革」を従来に増して加速させ、「創造型」の働き方の自由度を高め、多様な人材の活躍を促進していかなければならない。

2016年版経営労働政策特別委員会報告（2016年1月19日）

（前略）人口減少や労働市場の需給逼迫等を背景に、有期雇用社員を多く雇用する小売や介護、運輸等の業種で人材不足が顕在化しており、今後、他業種でも人材獲得が困難となることが懸念される。こうしたなか、有期雇用社員のモチベーション向上に資する人事施策を展開することは優れた人材の獲得・定着につながる。無期転換ルールのもと、5年を超えて有期労働契約を更新するかは企業の判断であるが、無期転換の仕組みを整備することは労働者への大きなアピールとなり、前向きに検討すべきである。

（中略）無期転換制度の整備には、転換した社員を受け入れる雇用管理区分の検討と、それに応じた労働条件の明確化が必要となる。

雇用管理区分は、既存の「正社員」区分のほか、勤務地や職種等の「労働条件が限定された正社員」（限定正社員）の区分を新設することが考えられる。限定正社員は、育児や介護、健康面等の制約を抱えるなど、既存の正社員と同等の働き方を望まない有期雇用社員にとって有益である。

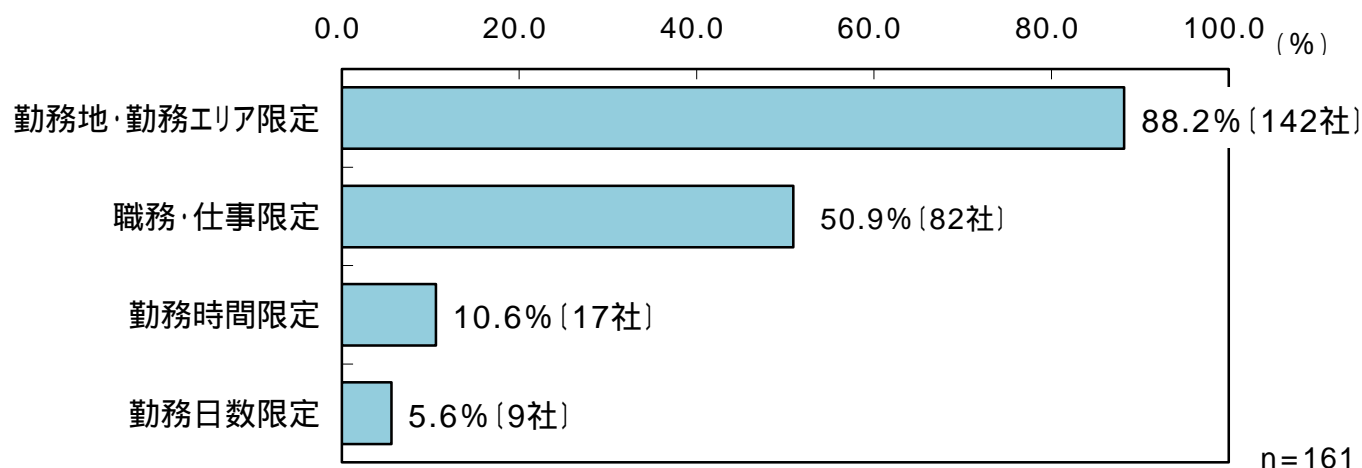
- 多様な正社員制度は、従業員のワーク・ライフ・バランスの確保や、無期転換ルールへの対応を含む非正規雇用の待遇改善などに有効な施策の一つ
- 経団連は、企業労使の自主的な取り組みを尊重しつつ、多様な正社員制度の活用を促している

(1) 限定正社員の雇用

(a) 限定正社員の区分の有無



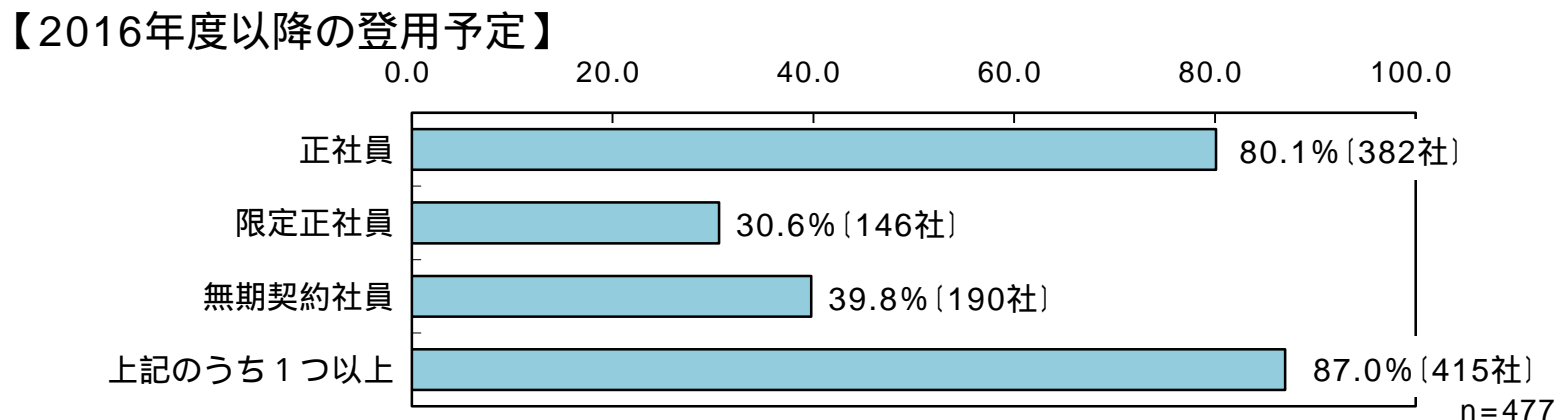
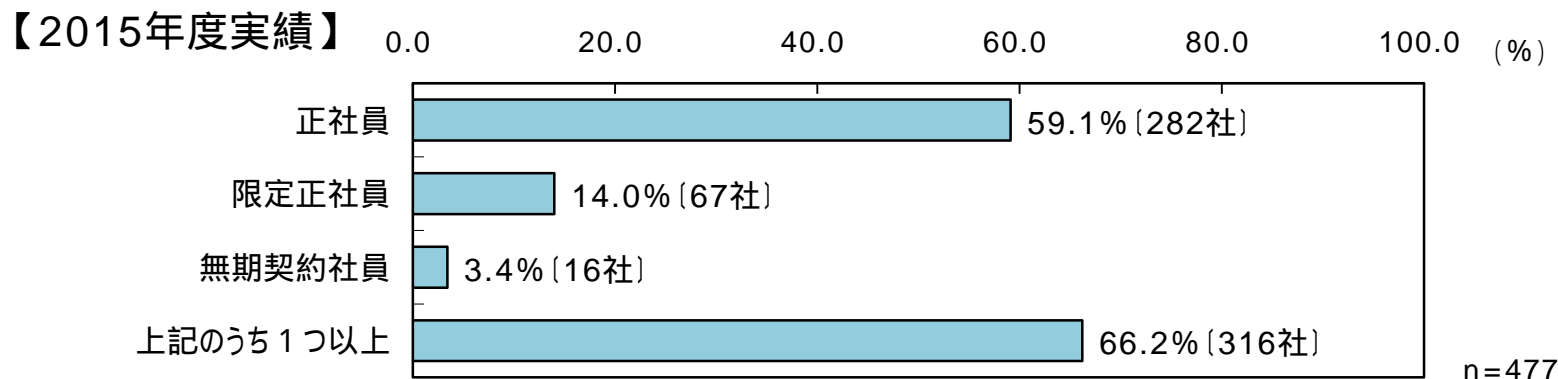
(b) 限定正社員に対して設けている雇用管理区分（複数回答）



- ρ 「限定正社員」の区分を整備している企業はおよそ46%（161社）
- ρ 限定の内容は、「勤務地・勤務エリア限定」が88.2%（142社）と最も多く、続いて、「職務・仕事限定」が50.9%（82社）多い

(2) 非正規社員の登用状況

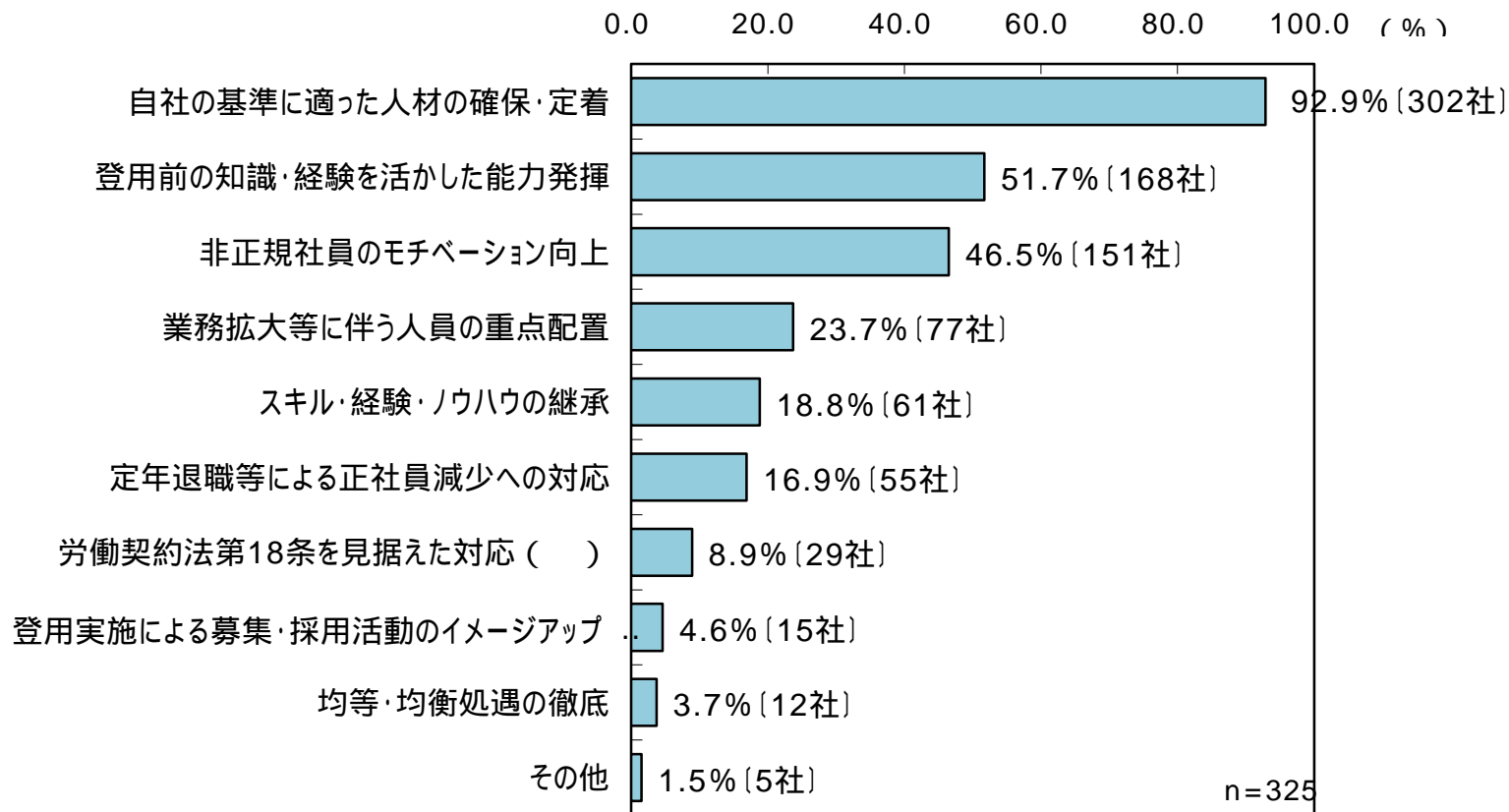
(a) 非正規社員からの登用実績



- ⦿ 2015年度の非正規社員からの登用は、「正社員」が59.1%（282社）と最も多い
- ⦿ 2016年度以降の登用予定は、「正社員」「限定正社員」「無期契約社員」のいずれも増加の見通しであり、非正規社員の雇用の安定に努めていることがうかがえる

注：「限定正社員」は、職種や勤務地等を限定した社員。「無期契約社員」は、労働契約期間のみ無期とし、その他の労働条件は有期契約時から変わらない社員

(b) 登用理由 (複数回答)



p 登用理由は、「人材の確保・定着」「登用前の知識・経験を活かした能力発揮」「非正規社員のモチベーション向上」が多くなっており、非正規社員の活躍の促進を主眼においていることがうかがえる

2 . 企業の取り組み状況

(c) 今後の登用方針

今後、登用者数を
増やしていく

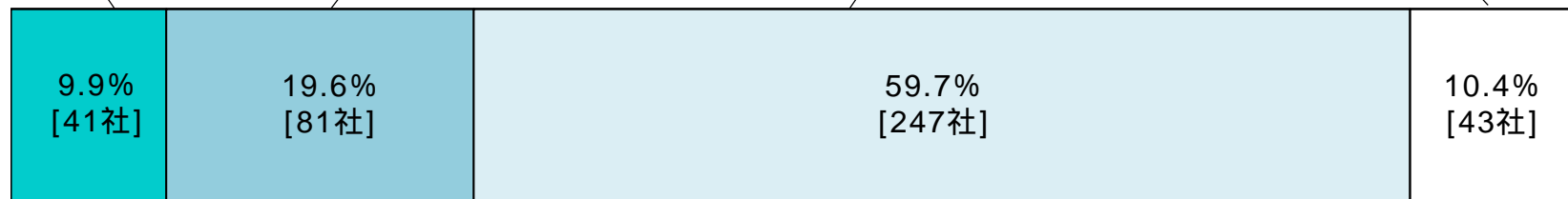
2016年度の予定者数と
同程度の登用を行っていく

あらかじめ登用者数
は定めず、随時登用
を行っていく

今後、登用者数を絞っていく
0.5% (2社)

登用する予定はない

正社員
(n = 414)



限定正社員
(n = 280)



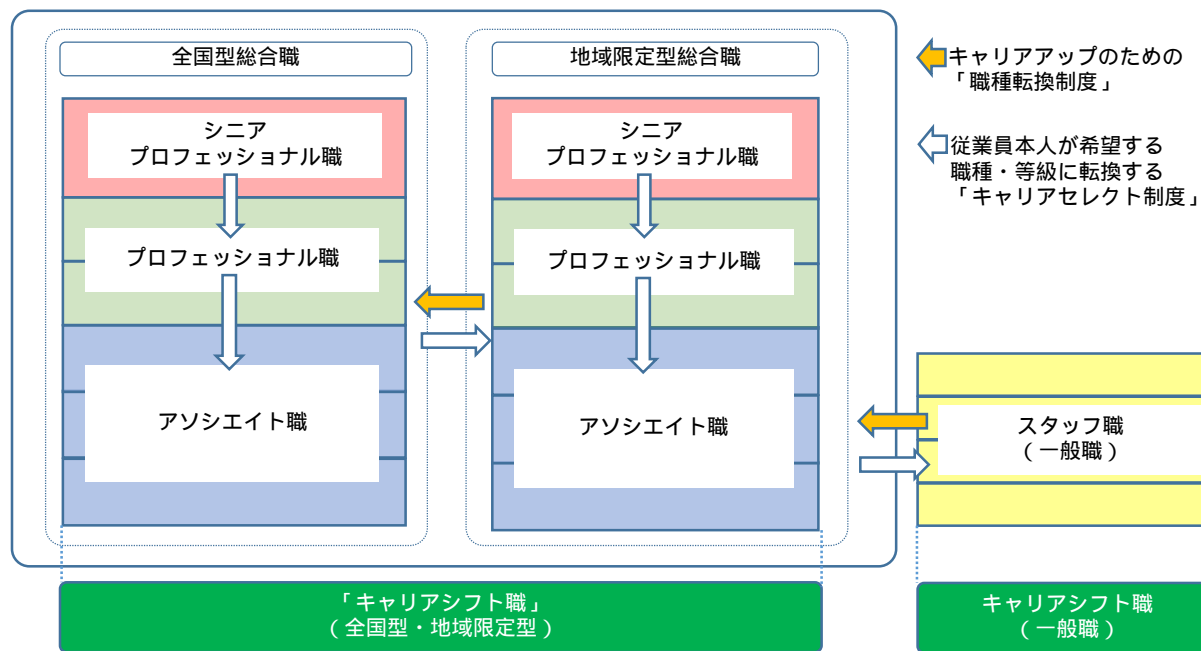
無期契約社員
(n = 296)



p 「正社員」への登用を基本としつつ、「無期契約社員」「限定正社員」を増やすなど、雇用管理区分の多様化を進めていることがうかがえる

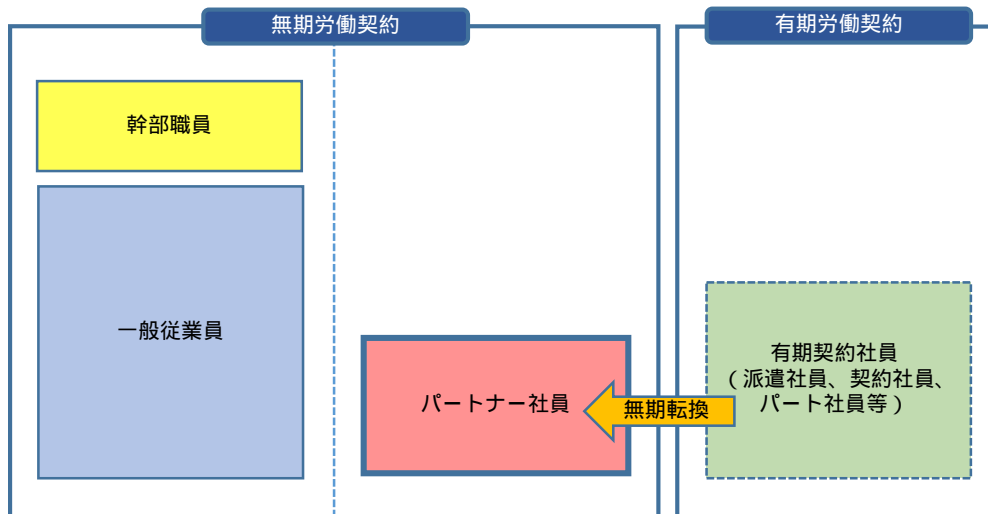
注：限定正社員と無期契約社員について、「今後、登用者数を絞っていく」と回答した企業は0社

(a) 職種転換制度およびキャリアセレクト制度のイメージ



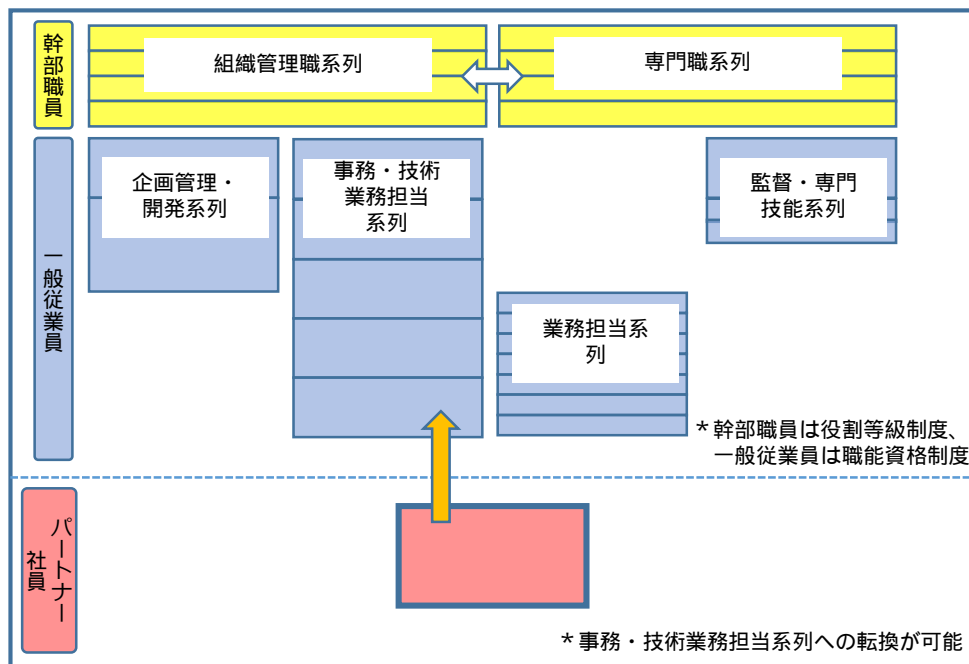
*キャリアセレクト制度を利用した場合、呼称は「キャリアシフト職」となる。

(a) パートナー社員制度（職務限定社員制度）のイメージ



- ・ パートナー社員は無期労働契約による雇用。一般従業員と同様に定年まで雇用し、定年後再雇用制度の適用対象となる。

(b) 人事制度



(1) 労働条件の明示

- ρ 労働契約法第4条（労働契約の内容の理解促進）に基づく書面の確認事項には、職務や勤務地の限定も含まれているとの解釈について周知を図るべき

(2) 相互転換

- ρ 労働契約法第3条3項（仕事と生活の調和）には、多様な正社員といわゆる正社員との間の転換も含まれているとの解釈について周知を図るべき
- ρ 転換は、従業員の意向を踏まえつつ、事業運営に支障をきたすことのないよう適切な人事・労務管理（要員管理）の下で行われることを基本とすべき

- ρ 働き方改革の進め方は、各社各様。労働契約法第18条に基づく無期転換申込権の発生を直前に控えた今、最も重要なことは、多様な正社員制度に対する企業労使の理解を深めること
- ρ 政府には、多様な正社員制度のメリットや雇用管理上の留意点を周知し、制度の導入を検討している企業や、導入した企業に対する支援に取り組んでいただきたい。特に、労使間のコミュニケーションが重要であることについて理解を促すべき
- ρ 多様な正社員制度の普及状況をみながら、実態を調査すべき
- ρ 経団連としても、引き続き企業の働き方改革を支援していく