



特定社会保険労務士

ヒライ先生の

Q&A

〈PROFILE〉 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究家として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

〈現在〉 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

相談事例

限定正社員ってなに？

Q

最近、新聞やテレビでよく聞く『限定正社員』ってなんですか？普通の正社員と何が違うのでしょうか？

A

限定正社員(多様な正社員)制度は、アベノミクスの労働政策の中でも重要な柱のひとつです。勤務地や職務、労働時間などを限定した多様な正社員のことを『限定正社員』としており、効果的活用事例として勤務地限定正社員、職務限定正社員、勤務時間限定正社員が想定されています。

ワンポイント・アドバイス

限定正社員については、これまで厚生労働省の「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」で議論されてきており、先月7月11日に報告書がまとまりました。発表された報告書には、多様な正社員(限定正社員)の効果的な活用が期待できるケースとして次のようなものが挙げられています。

(1) 勤務地限定正社員

- ・ 育児や介護等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、有期契約労働者の無期転換の受け皿として活用できる。
- ・ 安定雇用の下で技能の蓄積・承継が必要な生産現場における非正規雇用の受け皿として、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) 職務限定正社員

- ・ 金融、IT等で専門性が高く特定の職能内での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形成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。ゼネラリストではなく特定の職務のスペシャリストとしての活用も考えられる。

・ 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

- ・ 育児や介護等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活用できる。
- ・ 勤務時間限定の働き方を前提として、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組が必要。

また、注目されている事業所閉鎖や職務の廃止等への対応については、『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。』としており、多様な正社員の賃金水準については、正社員との間の処遇の均衡を図ることが望ましいが、何を以て不合理とするのか判断が難しいと報告されています。

詳しくは「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会資料(左記参考URL)をご参照ください。

【参考URL】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shing/0000051056.html>