

北海道委託事業

非正規労働者処遇改善ステップアップ事業委託業務

「多様な正社員制度」の 導入に向けたポイント

はじめに（刊行にあたって）

少子高齢化の進展により、本道の人口は1995年をピークに微減傾向で推移しており、今後、本格的な人口減少局面に入ることが確実視されています。それにともない労働力人口も大幅に減少するものとみられています。

こうした環境の中、今後も道内企業が持続的な経済成長を図るためには、若者や女性の就業率を高め、積極的な社会参加を促すとともに、働く人一人ひとりの潜在的な能力を引き出すことのできる職場環境づくりが欠かせないものとなっています。

一方、近年、本道においては、雇用者全体に占める非正規雇用の割合が全国よりも高い水準で推移しています。主婦や学生などが自分の都合の良い時間で働きたいといった理由で、自ら非正規雇用を選んでいる場合もありますが、若者や育児・介護のために働き方に制約を受ける女性などが非正規雇用を選択しているケースも多く、また一度非正規雇用になってしまうと、その状態が長期にわたって続き、能力やスキルが向上しない、向上してもなかなか正規雇用になることができないなど、雇用の安定と公正な処遇を巡って、多くの問題点が指摘されています。

こうした現状を受けて、本年度、北海道では、非正規雇用で働く労働者の正社員への転換促進等の一助となるよう、地域限定正社員や短時間正社員などの「多様な正社員制度」の取組事例やノウハウを道内に広く発信するとともに、制度導入に意欲のある企業に対する支援を行う『非正規労働者処遇改善ステップアップ事業』を実施しました。

本書『「多様な正社員制度」の導入に向けたポイント』は、その業務成果の一つとして、道内企業の皆様への情報提供を目的に「多様な正社員制度」の意義や効果、道内企業の取組事例などについて、とりまとめを行ったものです。

企業の競争力の源泉は“人材”であり、雇用形態や性別等を問わず従業員が活躍できる職場であることが企業の発展にもつながってきます。そうした観点からも、今後の職場環境づくりの手法の一つとして「多様な正社員制度」に着目し、今後の制度導入などをご検討頂く際に本書をご活用頂ければ幸いです。

平成28年1月

株式会社北海道二十一世紀総合研究所

目 次

はじめに

1. 非正規雇用を取り巻く雇用環境と課題-----	1
(1) 非正規雇用とは-----	1
(2) 非正規雇用の動向-----	2
(3) 道内企業を取り巻く雇用環境-----	4
(4) 非正規雇用の課題・問題点-----	5
(5) 労働者が多様な働き方を選択できる社会の実現に向けて-----	6
(6) 正規雇用と非正規雇用の二極化の解消に向けて-----	7
2. 「多様な正社員制度」について-----	8
(1) 「多様な正社員」の定義とその種類-----	8
(2) 「多様な正社員制度」導入のメリット-----	9
(3) 道内における「多様な正社員制度」の導入状況-----	10
(4) 「多様な正社員制度」の効果的な活用に向けて-----	12
(5) 「多様な正社員制度」導入に当たっての留意事項-----	13
3. 道内企業の取組事例-----	14
(1) 優良事例について-----	14
(2) アドバイス事例について-----	24
4. 主な支援制度と相談窓口-----	27
(1) 関係法制度について-----	27
(2) 主な支援制度-----	29
(3) 主な相談窓口-----	31

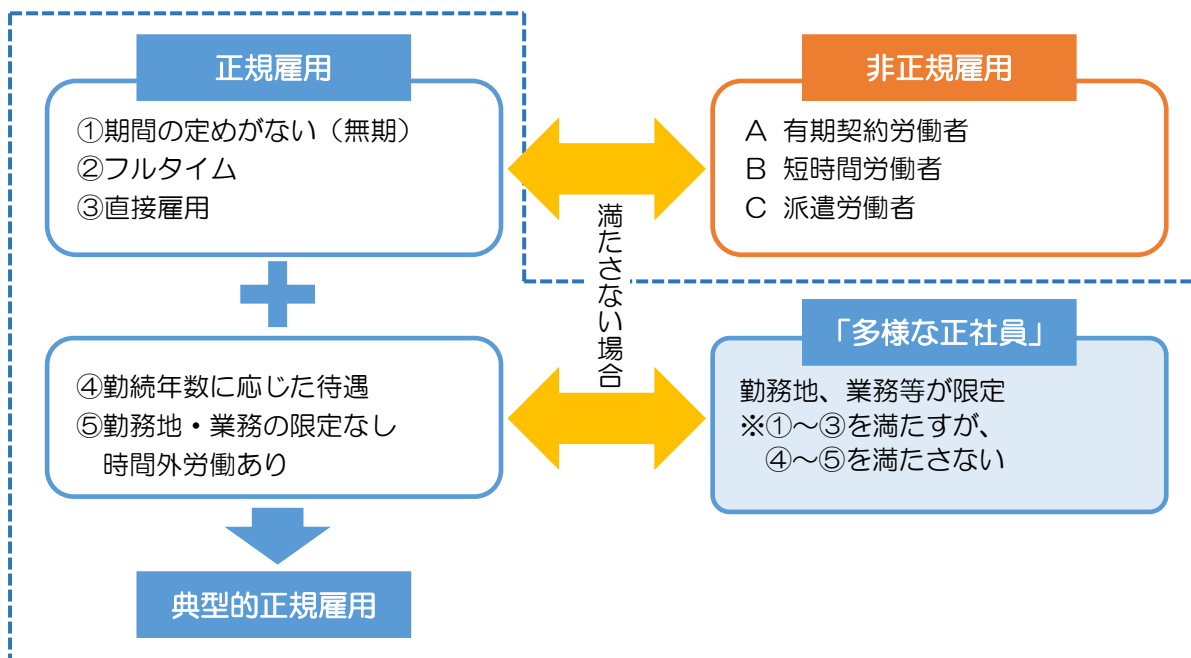
1. 非正規雇用を取り巻く雇用環境と課題

(1) 非正規雇用とは

非正規雇用とは、法令上の概念ではなく社会実態から生まれた表現であり、いわゆる「正規雇用」以外の労働者の総称です。厚生労働省の「望ましい働き方ビジョン」では、下図の①から③を満たす労働者を「正規雇用」としており、これに加えて④から⑤を満たす労働者を「典型的正規雇用」としています。

一般的にいわれる「非正規雇用」とは、①から③を満たさない労働者のことであり、労働契約期間の定めがある「有期契約労働者」、所定労働時間がフルタイムではない一部に限られる「短時間労働者」、雇用関係と指揮命令関係が異なる間接雇用である「派遣労働者」などに分類されます。

【雇用形態に係る法制上の整理】



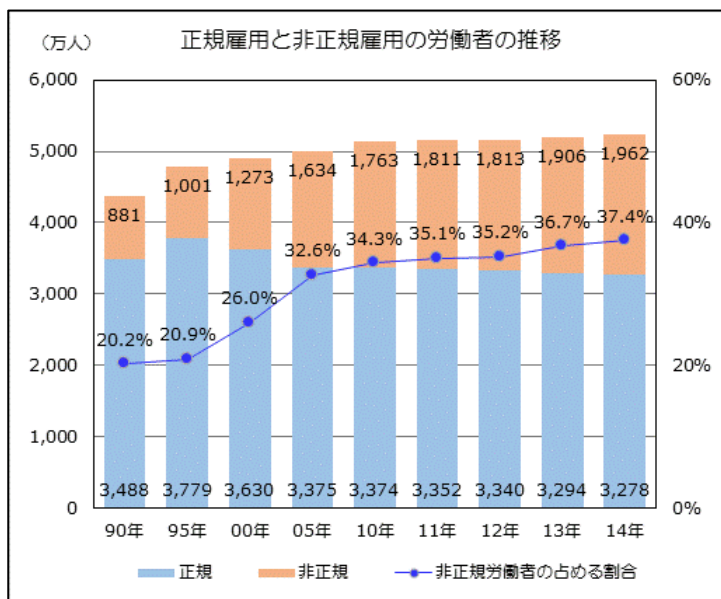
資料：厚生労働省「望ましい働き方ビジョン」

(2) 非正規雇用の動向

【増加が続く非正規雇用】

非正規雇用が労働者全体に占める割合は 1995 年には 20%程度でしたが、その後の 10 年で急激な上昇がみられ、2005 年には 32%を超えました。

2005 年以降も、それまでのような急激な伸びこそみられないものの、非正規雇用の割合は着実に上昇を続けており、2014 年には 37%まで達しています。

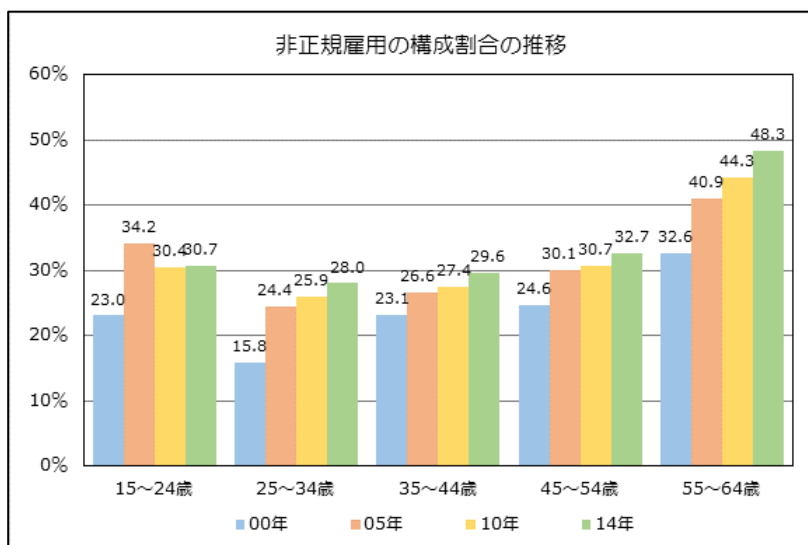


資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」
（00年以前は総務省「労働力調査（特別調査）」）

【若年層及び高齢層で目立つ非正規雇用の増加】

非正規雇用の労働者の占める割合は、近年、すべての年齢層で上昇傾向にあります。

特に 25～34 歳と 55～64 歳では、2000 年から 2014 年にかけて 10% 以上も非正規雇用の割合が上昇するなど、若年層及び高齢層で非正規雇用が増加していることがうかがえます。



資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」
（00年は総務省「労働力調査（特別調査）」）

【現在の就業形態を選んだ理由】

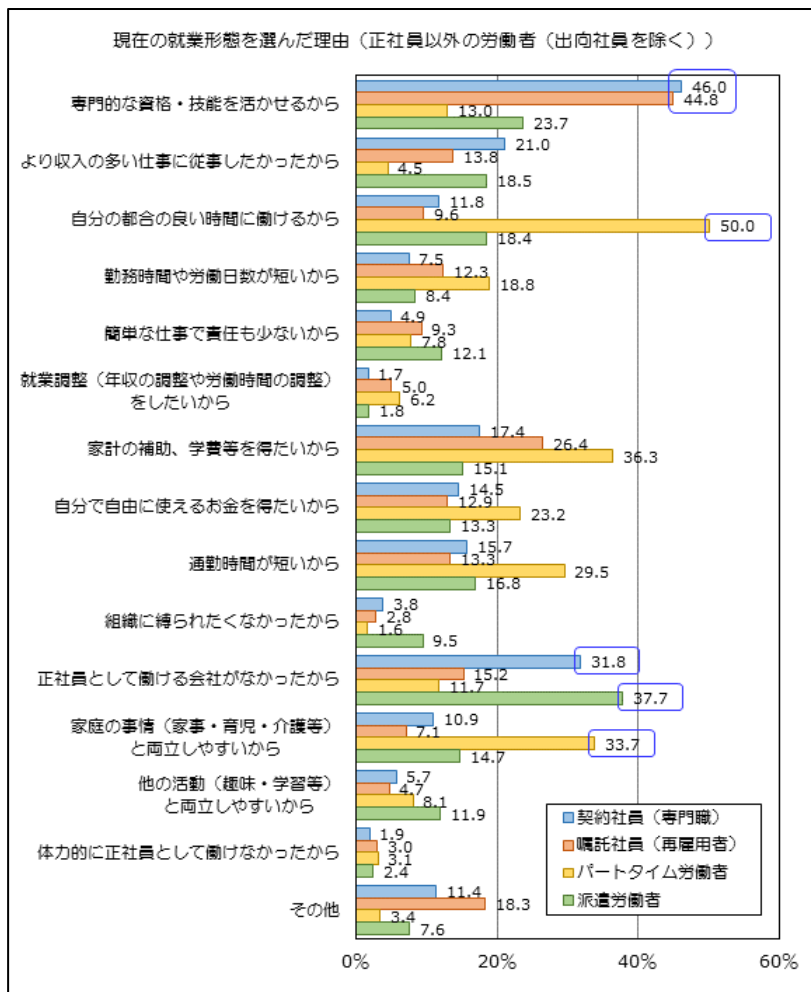
正社員以外の労働者が現在の就業形態を選んだ理由をみると、就業形態によってその理由が大きく異なっています。

契約社員（専門職）及び嘱託職員（再雇用者）では「専門的な資格・技能を活かせるから」が最も多くなっています。

パートタイム労働者では「自分の都合の良い時間に働けるから」が最も多くなっているほか、他の就業形態と比べて「家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから」の多さも目立っています。

一方、派遣労働者では「正社員として働ける会社がなかったから」が最も多くなっています。

また、「正社員として働ける会社がなかったから」は契約社員（専門職）でも回答の多さが目立っており、就業形態によっては本人の意思にそぐわない形で正社員以外の就業形態を選ばざるを得なかった状況がうかがえます。

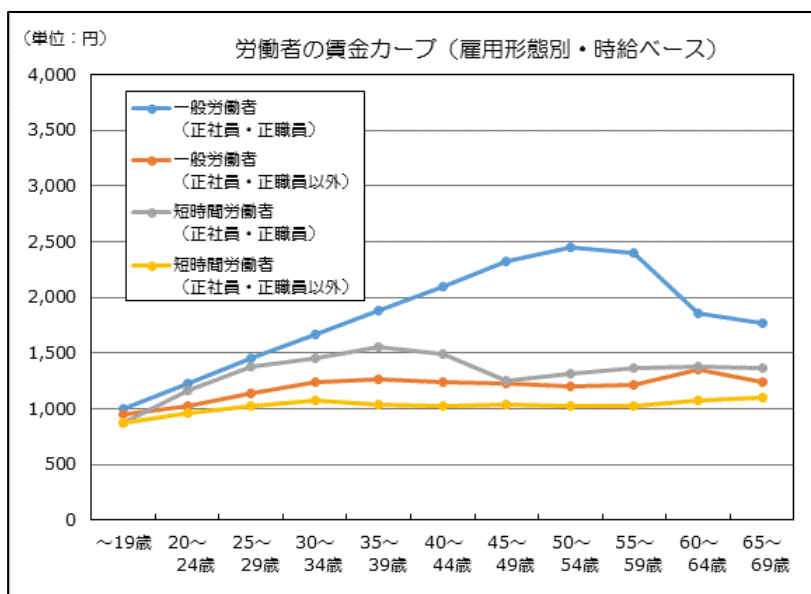


資料：厚生労働省「平成 26 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

【非正規労働者の賃金カーブは横ばい傾向】

雇用形態別の賃金（時給ベース）をみると、正社員又は正職員の一般労働者と比べて、それ以外の労働者の賃金が低くなっていることが分かります。

また、正社員又は正職員の一般労働者の賃金カーブは年齢が上がるとともに上昇し、50～54歳でピークに達するのに対して、それ以外の労働者は30代でピークを迎え、その後は横ばい傾向となっています。そのため、両者の賃金格差は年齢が上がるほど、広がっている状況にあります。



資料：厚生労働省「平成 26 年賃金構造基本統計調査」

注 1：賃金の額は 1 時間当たり所定内給与額による。

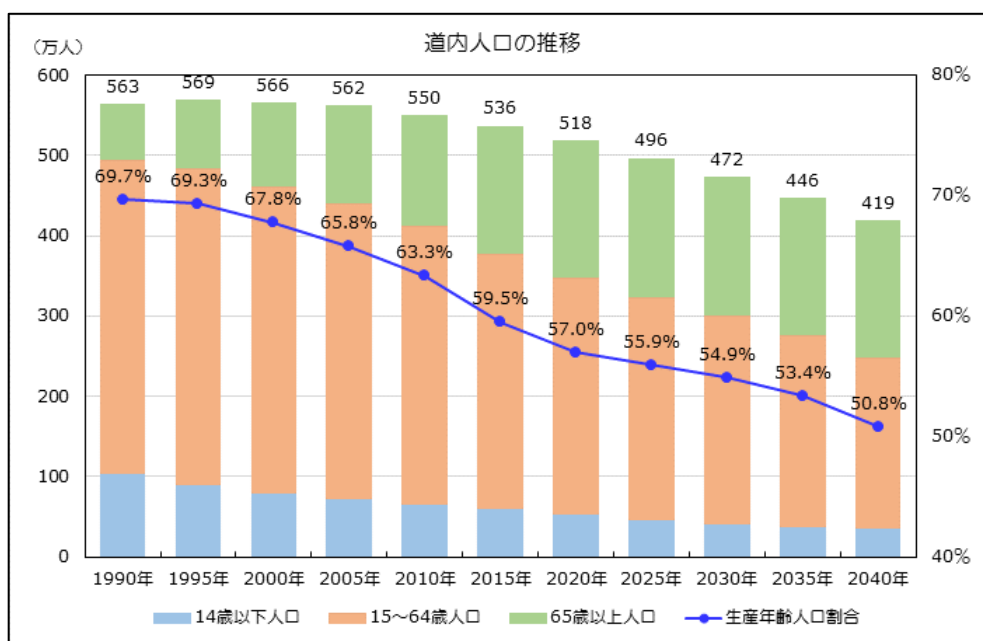
注 2：一般労働者の賃金の額は、決まって支給する現金給与額及び所定内実労働時間数から算出

(3) 道内企業を取り巻く雇用環境

【減少傾向にある労働力人口】

道内の人口は、1995年をピークに微減傾向で推移しており、今後は本格的な人口減少局面に入るとみられています。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、今後有効な対策が講じられない場合、2040年の道内人口は419万人になると推計されており、2015年から120万人近い大幅な減少が見込まれています。

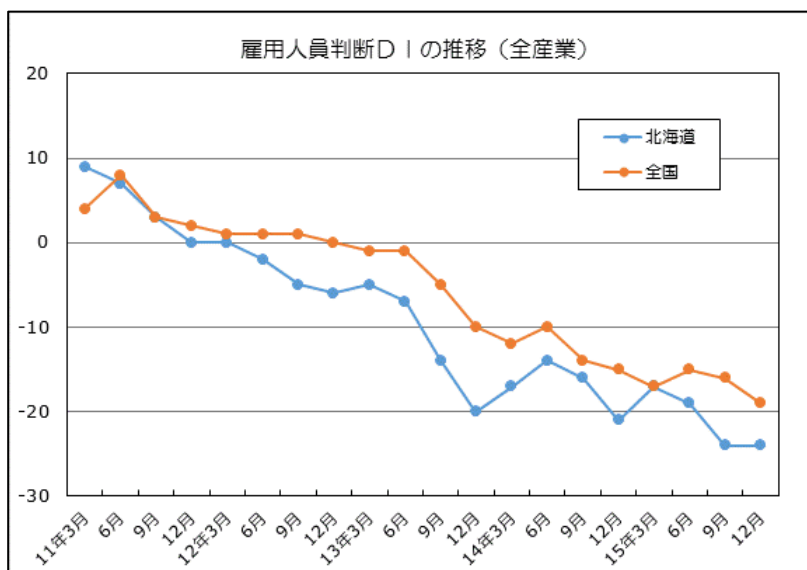
さらに、その内訳をみると、少子高齢化の進展にともない生産年齢人口（15～64歳）が3割以上も減少し、生産年齢人口割合が50%近くまで落ち込むとみられます。



資料：国勢調査（総務省）、日本の地域別将来推計人口（国立社会保障・人口問題研究所、平成25年3月推計）

【道内における人材不足感の高まり】

雇用人員判断DIの推移から、道内における労働者の過不足状況を見ると、2012年6月にDIがマイナスに転じて以降、低下傾向で推移しており、人材の不足感が強まっている状況がうかがえます。



資料：企業短期経済観測調査結果（日本銀行札幌支店）

注：DIは「過剰」－「不足」

(4) 非正規雇用の課題・問題点

非正規雇用の労働者を雇うことは、企業にとって需要や収益に合わせて雇用調整を行いやすくしたり、人件費を始めとした経費を抑制できるなどのメリットがある一方で、労働者の定着率が低い、知識や技能を社内に蓄積しづらいなどのデメリットがあります。

また、労働者にとっても、非正規雇用の就業形態を選択することで、自分の都合に合わせて仕事の時間や期間を調整できるというメリットがある一方で、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が少ないなどのデメリットがあります。

このように非正規雇用は労使双方にとってメリットとデメリットがあり、そのことを労使双方がきちんと把握した上で、両者が正規雇用と非正規雇用という就業形態を上手く活用していくことが望ましいものといえますが、少なくとも現状においては、若者を中心に非正規雇用になるとその状態が長期にわたって続き、能力やスキルが向上しない、向上してもなかなか正規雇用になることができないなど、雇用の安定と公正な処遇を巡って、多くの課題や問題点があります。

【非正規雇用のメリットとデメリット】

	メリット	デメリット
企業	<ul style="list-style-type: none"> • 需要や収益の変化にあわせて雇用を調整しやすい。 • 賃金が低く、退職金の支払や社会保険料の負担がないことも多いため、人件費を抑制しやすい。 • 能力開発を前提としていないことが多いため、社員教育にかかる費用を削減できる。 	<ul style="list-style-type: none"> • 定着率が低い。 • 知識や技能を社内に蓄積しづらい。 • 製造業では熟練工、サービス業ではベテランが育ちにくい。 • 正社員と比べて会社に対する忠誠心や責任感が低い。
労働者	<ul style="list-style-type: none"> • 自分の都合に合わせて仕事の時間や期間を調整できる。 • 職務上の責任が軽い。 • 間口が広いいため、正社員よりも採用されやすい。 • 多くの企業で経験を積むことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> • 期間の定めのある雇用契約となる場合が多く、身分が不安定である。 • 正社員と比べて賃金が低いことに加えて、賞与が出ないことが多いため、収入が少なくなりがちであり、経済的自立が困難である。 • 退職金制度がないことが多い。 • 仕事の能力が上がっても昇給につながらないことが多い。 • 補助的業務が中心になりがちで、教育訓練やスキルアップを図る機会が与えられないことが多く、職業キャリアの形成が十分に行われない。 • 社会保険や雇用保険の適用がない労働者の場合、病気やけがで休んだ時や失業した時に保険給付が受けられなかったり、きめ細かな求職者支援制度が確立されていないなど、セーフティネットが十分に整備されていない面がある。 • 残業割増賃金の支払、年次有給休暇の付与など、法定労働条件の確保が十分ではなく、労働者の声も届きにくい。

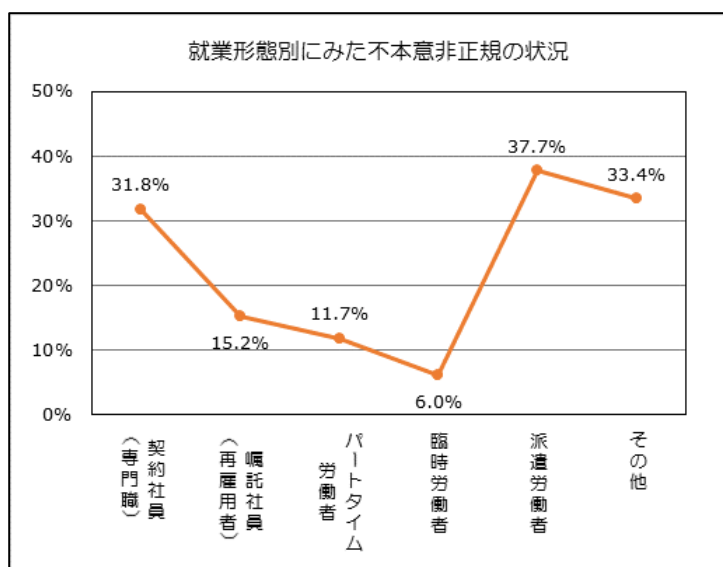
(5) 労働者が多様な働き方を選択できる社会の実現に向けて

労働者の価値観や生活様式が多様化している昨今において、仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）の観点からも、労働者が自らの選択により多様な働き方を実現できる社会が望ましいものとして考えられています。

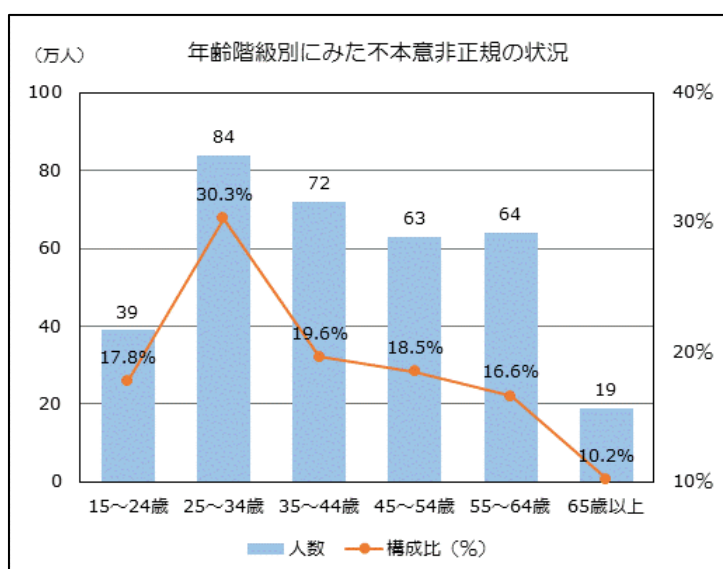
しかしながら、現状においては、非正規雇用で多様な働き方を求めれば、雇用の安定と公正な処遇が後退し、正規雇用で雇用の安定と公正な処遇を求めれば、働き方が拘束されるなど、多くの課題や問題点が散見されます。

また、契約社員（専門職）や派遣労働者といった就業形態や 25～34 歳の比較的若い世代では、「正社員として働ける会社があった」という消極的な理由から非正規雇用として働いている労働者（不本意非正規就業者）が 30% を超えており、非正規雇用が長期化しやすい現状を踏まえると、こうした自らの意思とそぐわない形で非正規雇用として働いている労働者が多いことは大きな課題の 1 つといえます。

今後、全国的な人口の減少が見込まれる中、将来にわたって企業が労働力を確保し、持続的な経済成長を維持していくためには、若者のみならず、育児・介護のために働き方に制約を受ける女性・高齢者などの労働者がそれぞれのライフステージに応じた、さまざまな働き方を主体的に選択できる体制が必要であると考えられており、そのためには非正規雇用の労働者に対する公正な処遇の確保、ステップアップのための能力形成支援を行うとともに、「多様な正社員制度」などの導入により正規雇用と非正規雇用の二極化を解消し、労働者の働き方を変えていくことが重要になってくると考えられています。



資料：厚生労働省「平成 26 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」



資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」

(6) 正規雇用と非正規雇用の二極化の解消に向けて

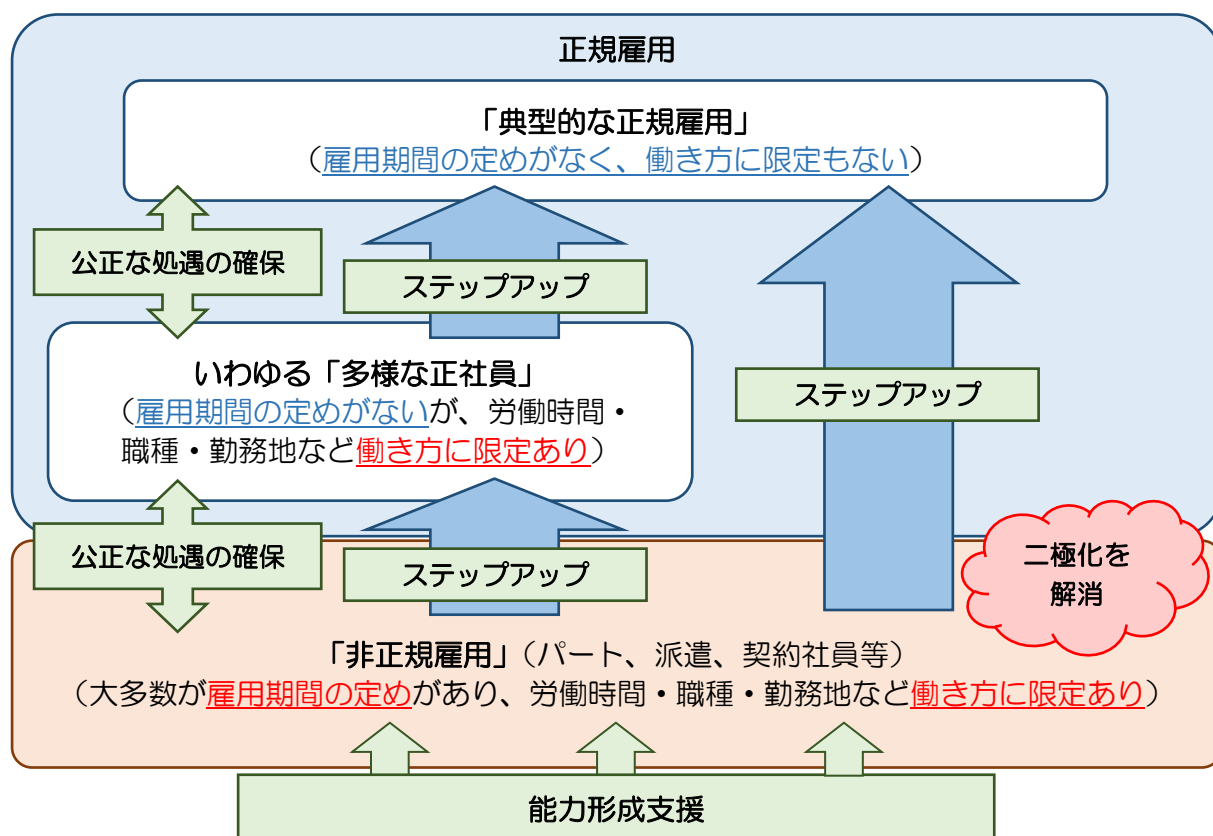
非正規雇用には、労働者が自身の都合に合わせて仕事の時間や期間を調整できるといったメリットがある一方、正規雇用と比べて処遇が低く、能力開発の機会が少ないなどの課題があります。正規雇用には、非正規雇用と比べて処遇が高いといったメリットがある一方、正規雇用の大半を占める、「典型的な正社員」に関しては、職務や勤務地の変更が幅広く行われたり、所定外労働を前提とした長時間労働がみられるなどの課題があります。このように、労働者の働き方は公正な処遇と雇用の安定を巡って二極化されている現状にあります。

さらに、これまでみてきたように、非正規雇用については、若者を中心に不本意非正規就業者が多いこと、一度非正規雇用になるとその状態が長期にわたって続き、能力やスキルが向上してもなかなか正規雇用になることができないなどの課題もあります。

女性の社会進出や共働き世帯の増加などに伴い、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てきている中、労働者がその雇用形態にかかわらず安心して生活できる多様な働き方を選択できる環境の整備が重要となってきています。そして、そのためには、非正規雇用から正規雇用への転換促進、非正規雇用の処遇改善、「多様な正社員制度」の導入などの取組を進めることが有効だと考えられます。

特に、「多様な正社員制度」は、これまでの正規雇用と非正規雇用の中間的な位置付けとなる雇用形態であることから、それぞれの雇用形態で円滑な移動がしやすくなるという効果が期待できるほか、職務・勤務地・労働時間を限定した働き方が可能となることで、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現と企業による優秀な人材の確保や定着といった、労使双方にとって望ましい効果も期待できます。

【正規雇用への転換による二極化解消のイメージ】



資料：「望ましい働き方ビジョン」(厚生労働省)

2. 「多様な正社員制度」について

(1) 「多様な正社員」の定義とその種類

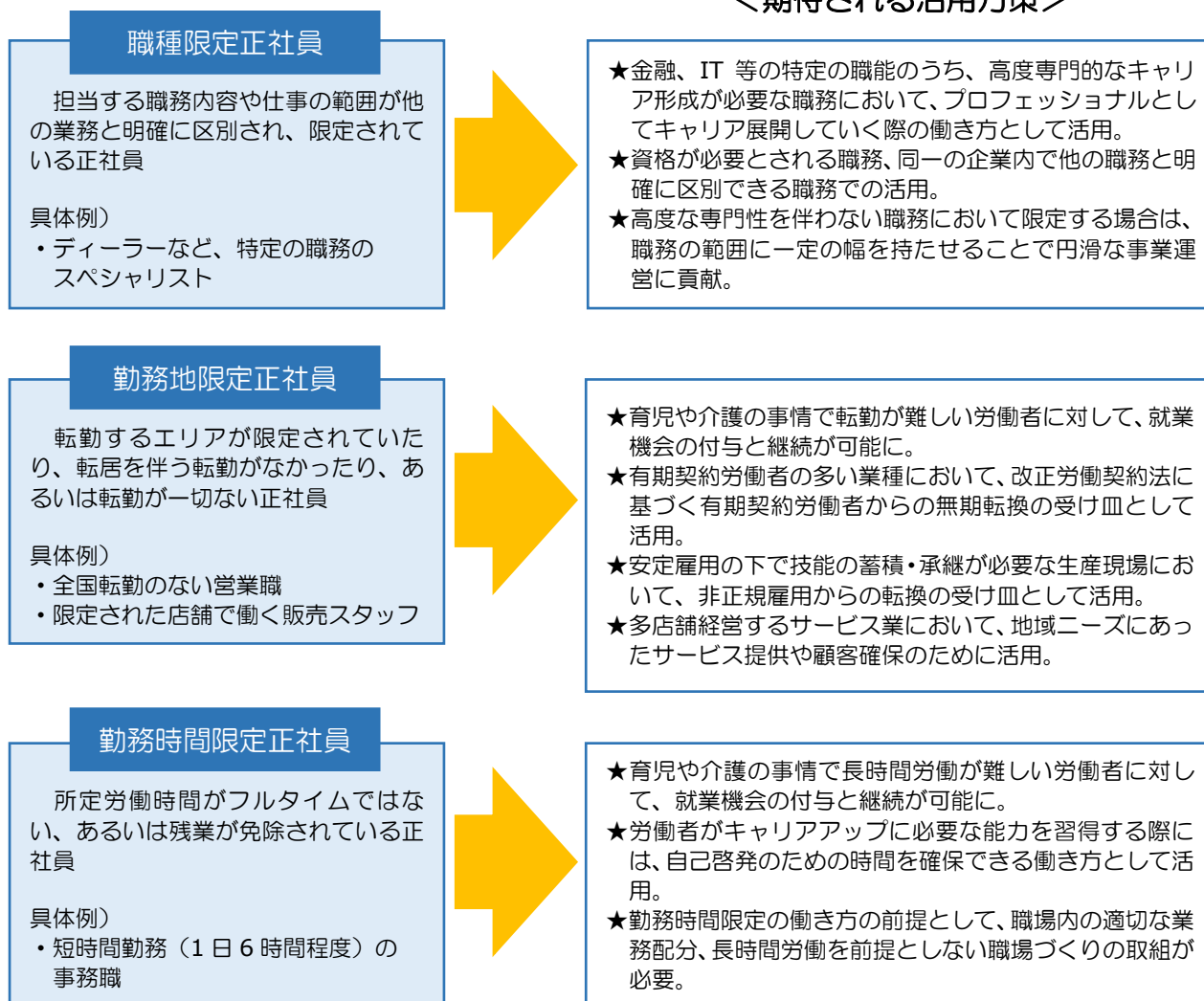
「多様な正社員」とは、「限定正社員」とも表現され、その言葉のとおり、いわゆる「正社員」に課される条件の一部が限定的に適用されている「正社員」のことです。

「正社員」はそもそも法律上で定義されているものではありませんが、一般的には、①労働契約の期間の定めがない、②所定労働時間が原則フルタイムである、③直接雇用であるという3つの条件を満たすものとして定義されています。そして、このうち職務、勤務地、労働時間などが限定されていない場合を「典型的な正規雇用」（いわゆる正社員）として、そのいずれかが限定されている場合を「多様な正社員」として整理されています。

また、「多様な正社員」は、その限定されている条件によって、①職種限定正社員、②勤務地限定正社員、③勤務時間限定正社員の3つに区分されます。

【「多様な正社員」の区分内容と期待される活用方策】

<期待される活用方策>



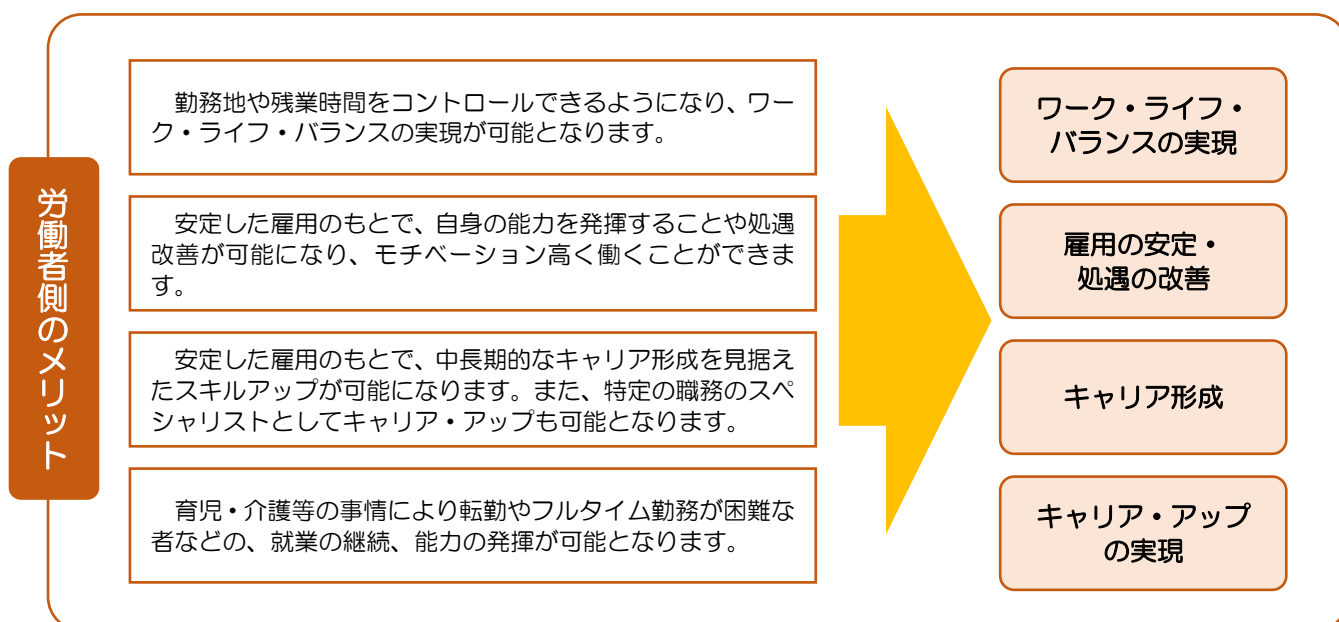
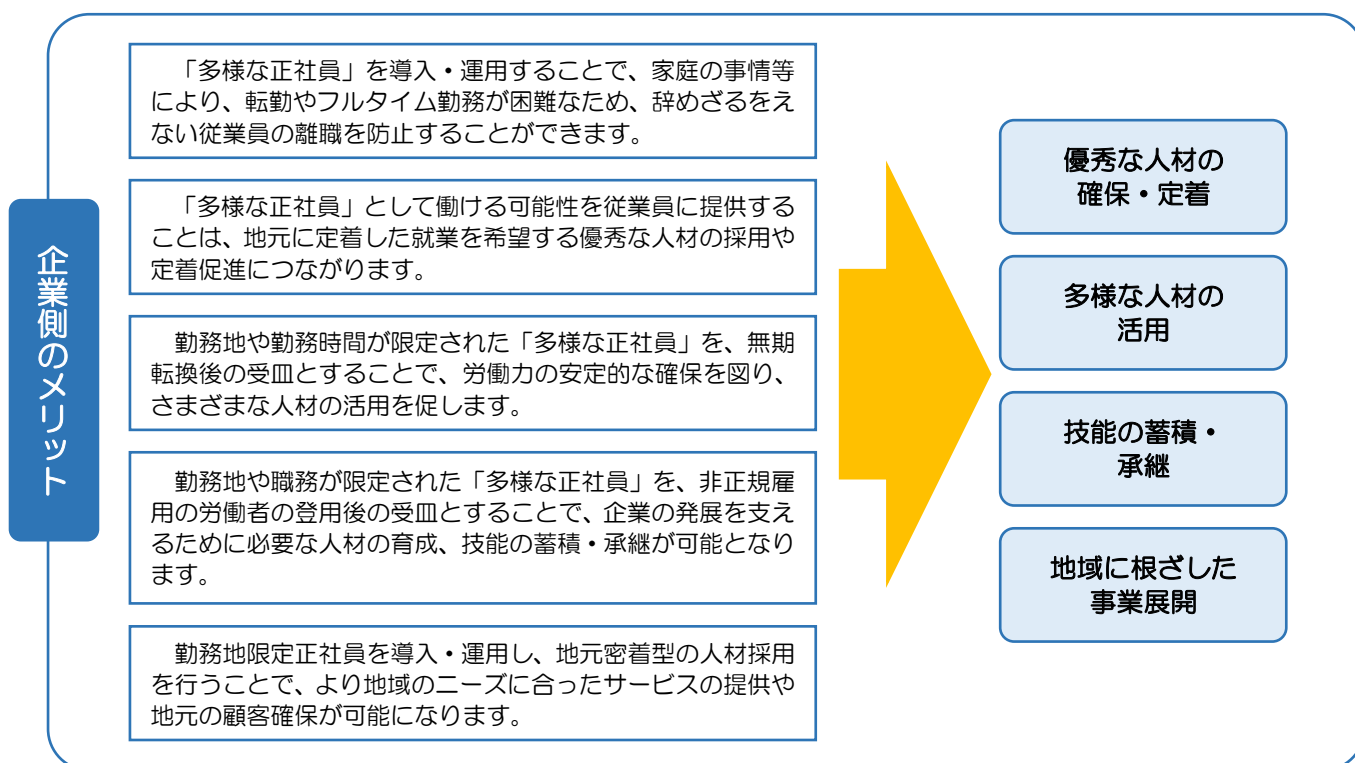
資料：厚生労働省「勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用に向けて」
「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書

(2) 「多様な正社員制度」導入のメリット

「多様な正社員制度」を導入することで、家庭の事情等により転勤やフルタイム勤務が困難になった優秀な人材の離職を防止できるようになるなど、企業にとっては多くのメリットがあると考えられています。

また、制度を導入することは、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現、雇用の安定・処遇の改善などにもつながるため、結果的に従業員の働くモチベーションや定着率が向上したり、質の高い人材の確保につながるなどの効果も期待できます。

【「多様な正社員制度」導入のメリット】



資料：厚生労働省「勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用に向けて」

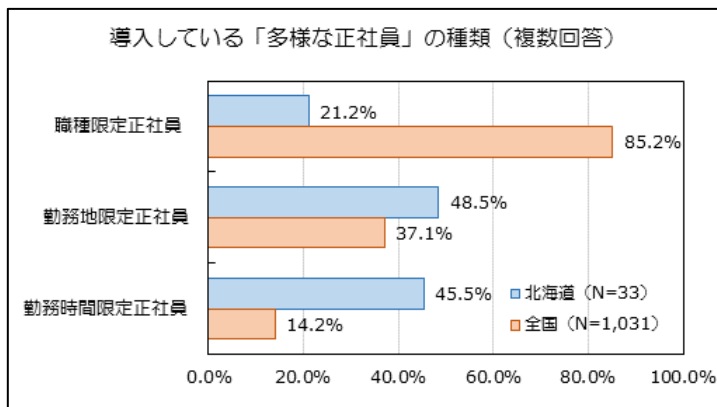
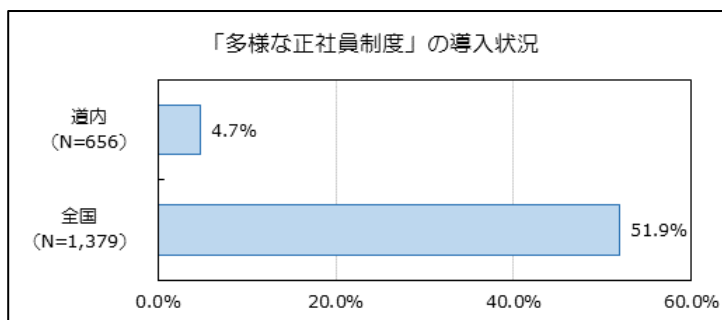
(3) 道内における「多様な正社員制度」の導入状況

【道内における「多様な正社員制度」の導入状況】

現在、「多様な正社員制度」を導入している企業は、道内では4.7%となっています。一方で、全国では51.9%と半数以上の企業が「多様な正社員」を導入しています。出典のアンケート調査が異なるため、単純に比較できるわけではありませんが、道内では、全国と比べて「多様な正社員」の導入が遅れている状況がうかがえます。

次に、導入している「多様な正社員」の種類をみると、道内では「勤務地限定正社員」及び「勤務時間限定正社員」がそれぞれ48.5%、45.5%と5割近くを占めているのに対して、「職種限定正社員」は21.2%にとどまっています。

同様に、全国の状況を見ると、「職種限定正社員」が85.2%と8割以上を占めるなど、最も導入の進んでいる区分となっています。一方、「勤務時間限定正社員」は1割台にとどまっており、全国的にはまだそれほど導入の進んでいない区分となっています。



資料：道内の数値は、北海道経済部「多様な正社員制度の実態・導入意向等に関するアンケート調査」

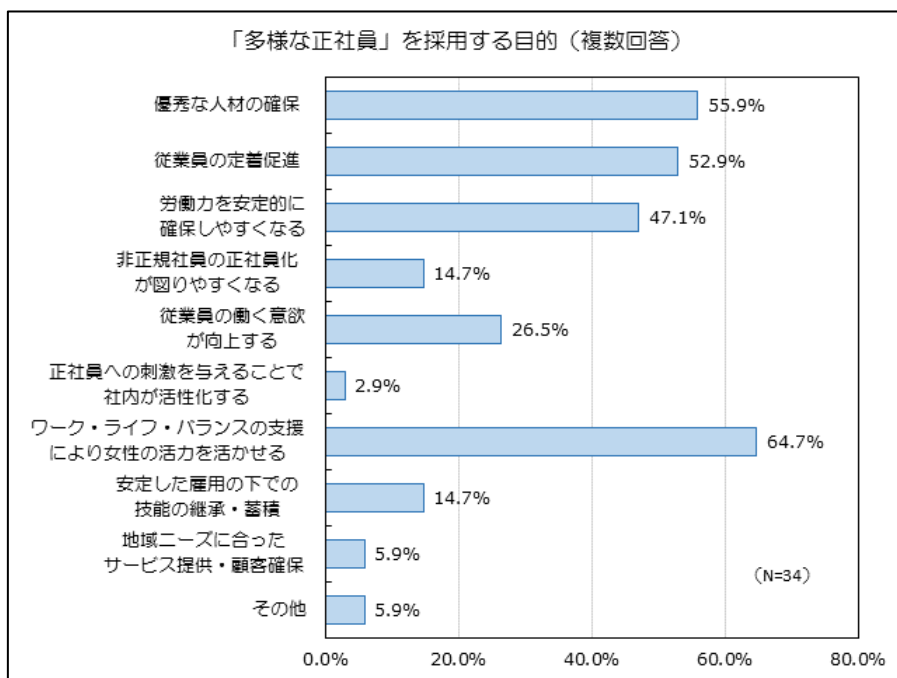
全国の数値は、厚生労働省『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書』（企業アンケート調査結果）

注：道内及び全国の数値については、出典のアンケートが異なり、単純には比較できないため、あくまでも参考値として併記した

【「多様な正社員」を採用する目的】

「多様な正社員」を採用する目的をみると、道内企業では「ワーク・ライフ・バランスの支援により女性の活力を活かせる」を挙げる回答が最も多くなっています。

そのほか、「優秀な人材の確保」、「従業員の定着促進」などを挙げる回答も多くみられます。

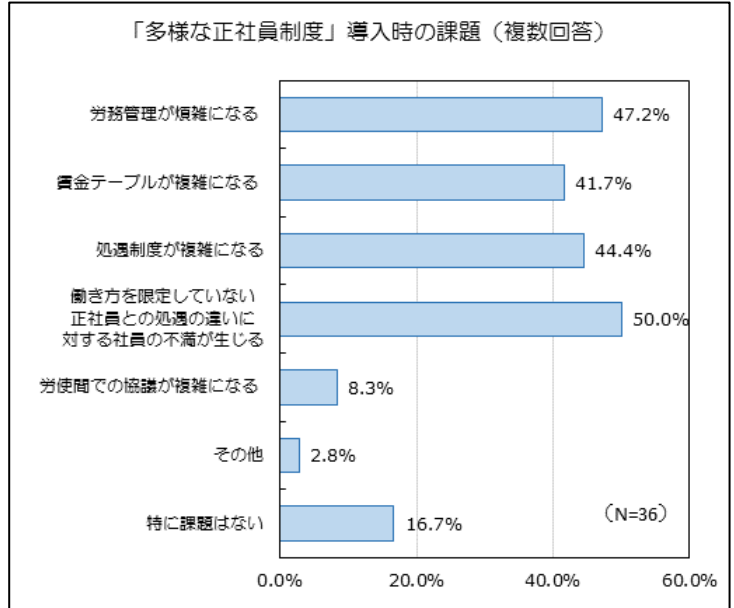


資料：北海道経済部「多様な正社員制度の実態・導入意向等に関するアンケート調査」

【「多様な正社員制度」導入にあたっての課題】

実際に「多様な正社員制度」を導入している道内企業では、導入時の課題として、「働き方を限定していない正社員との処遇の違いに対する社員の不満が生じる」を挙げる意見が最も多くなっています。

また、「労務管理が煩雑になる」、「処遇制度が複雑になる」、「賃金テーブルが複雑になる」などの意見も多く、制度導入による事務作業等の増大を課題として考えている状況がうかがえます。

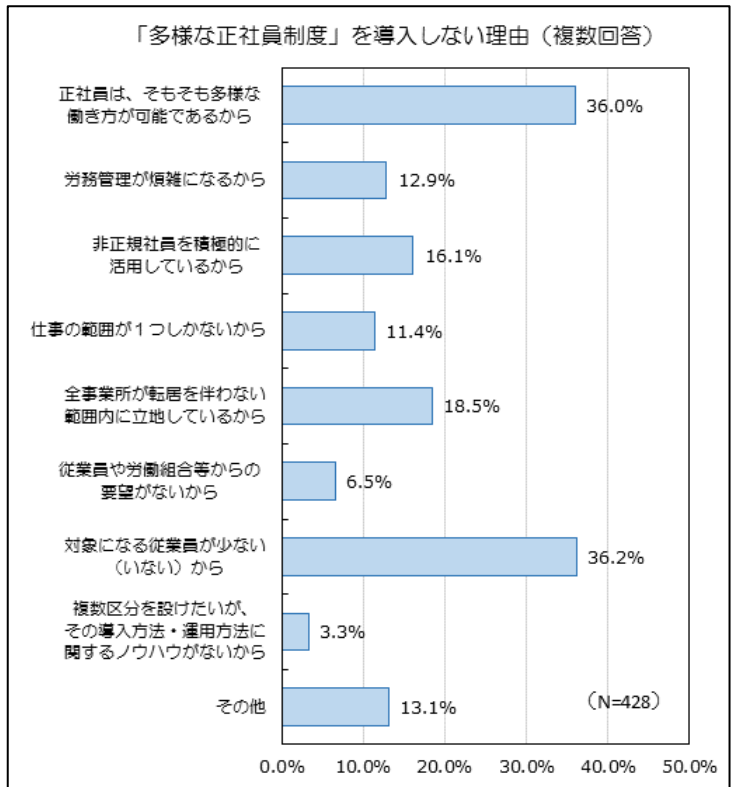


資料：北海道経済部「多様な正社員制度の実態・導入意向等に関するアンケート調査」

【「多様な正社員制度」を導入しない理由】

「多様な正社員制度」を導入しておらず、今後も導入する予定がない道内企業では、その理由として「正社員は、そもそも多様な働き方が可能であるから」「対象になる従業員が少ない（いない）から」が回答の中心となっており、そもそも制度の必要性をあまり感じていない状況がうかがえます。

また、制度導入時の課題として多くみられた「労務管理が煩雑になるから」を理由とする道内企業は約1割にとどまっており、実際に制度の導入を視野に入れた上での検討までは行われていない状況もうかがえます。



資料：北海道経済部「多様な正社員制度の実態・導入意向等に関するアンケート調査」

(4) 「多様な正社員制度」の効果的な活用に向けて

「多様な正社員制度」は、そのメリットにも示したとおり、企業の抱える人材の確保や有効活用に寄与するものであり、一般的には下表のモデルケースで示すような活用方法が考えられます。また、限定の種類（職種、勤務地、勤務時間）について、複数のものを組み合わせることで企業の実情にあわせた幅広い展開が可能となります。

そのほか、改正労働契約法（平成 25 年 4 月 1 日施行）により、有期労働契約について、無期労働契約への転換^{*}がルール化されたことに伴い、今後、無期労働契約への転換が必要となる労働者が急増することが見込まれるため、この際の対応策の 1 つとして「多様な正社員制度」を活用することも考えられます。

一方、道内企業において、実際に制度を導入するに当たっては、他の都府県と比べて広大なエリアを有しており、異動時の従業員の負担が大きいという地域事情を考慮すると、勤務地限定正社員の導入が効果的であると考えられます。また、道内企業を対象に実施したアンケート結果（9 ページ参照）において、すでに制度を導入している企業では、勤務地と並んで勤務時間を限定するケースが多いことから、勤務時間限定正社員の導入も効果的な活用方法の 1 つとして考えられます。

※有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込により、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。ここでいう有期労働契約とは、1 年契約、6 か月契約など期間の定めのある労働契約のことをいい、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託といった、いわゆる正社員以外の有期労働契約で働く人であれば、職場での呼称にかかわらず新しいルールの対象となります。

【「多様な正社員」を活用するモデルケース】

	課 題	活用ケース（事例）	適用が想定される 限定の種類		
			職 種	勤 務 地	勤 務 時 間
ケース 1	有能な非正規雇用の労働者が雇用の不安定さを理由に離職してしまう	転勤や長時間労働等が困難な各自の事情に合わせて、雇用の期間の定めがなく能力を活かせる働き方を用意する	★	★	★
ケース 2	勤続 5 年を超えた非正規雇用の労働者を無期転換する際の行き先（雇用区分）が決まらない	転勤やフルタイム勤務が困難な各自の事情に合わせて、既存のあるいは新設した「多様な正社員」区分を、無期転換後の受入先とする	★	★	★
ケース 3	非正規雇用の労働者が多く、技能の蓄積・承継が進まない	雇用の期間の定めがなく、地元定着型の就業を可能とし、技能の蓄積・承継が行える環境を整備する	★	★	
ケース 4	育児や介護を理由に離職する正社員がいる	転勤や長時間労働等が困難な各自の事情に合わせて、継続勤務できる働き方を用意する		★	★
ケース 5	職務の範囲が狭い一般職の育成が進まない	一般職よりも職務の幅を広げ、キャリア形成やキャリア・アップの機会を設けた上で、転勤のない働き方を用意する	★	★	
ケース 6	高度な専門性を必要とする業務を担える人材がいらない	職務を高度な専門分野に限定して、特定の業務を専門とするプロフェッショナル人材を雇用する	★		

資料：厚生労働省「勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用に向けて」

(5) 「多様な正社員制度」導入に当たっての留意事項

これまで「多様な正社員」のメリットや実際に制度を導入、運用する際の活用ケースについてみてきましたが、実際に「多様な正社員制度」を円滑に導入・運用し、企業と労働者双方にとってメリットのある制度とするためには、雇用管理上、以下の7つのポイントについて留意することが必要となります。

【「多様な正社員制度」を導入する際の留意事項】

ポイント1. 労働者に対する限定の内容の明示

転勤、配置転換などに関する紛争を未然に防止し、また労働者にとってもキャリア形成の見通しがつきやすく、ワーク・ライフ・バランスを図りやすくするとともに、企業にとっても優秀な人材を確保しやすくするためにも、勤務地や職務に限定がある場合には限定の内容について明示しましょう。

ポイント2. 多様な正社員への転換制度

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キャリア・アップや勤続に応じた処遇が得られるよう、多様な正社員への転換制度を設けましょう。
また、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現や、企業の優秀な人材の確保・定着などのため、いわゆる正社員から多様な正社員への転換制度も用意しましょう。

ポイント3. いわゆる正社員と多様な正社員間の均衡処遇（賃金、昇進・昇格）

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れます。

ポイント4. いわゆる正社員の働き方の見直し

多様な正社員を活用しやすくするために、いわゆる正社員の働き方（所定外労働、転勤や配置転換の必要性や期間など）を見直すことが望まれます。

ポイント5. 人材育成・キャリア形成

労働者が職業能力を計画的に習得できるよう、職業訓練機会を付与するとともに、中長期的なキャリア形成に役立つ専門的・実践的な教育訓練への支援を行うことが望まれます。

ポイント6. 制度の設計・導入・運用に当たっての労使コミュニケーション

多様な正社員を円滑に導入・運用するため、制度の設計・導入・運用の際には、労働者に対する十分な情報提供と、労働者との十分な協議を行いましょ。

ポイント7. 事業所閉鎖や職務の廃止などへの対応

勤務地や職務の限定が明確にされているとしても、事業所の閉鎖や職務の廃止の場合に直ちに解雇が有効となるものではありません。事業所閉鎖等に直面した場合は、解雇回避のための措置として配置転換などを可能な範囲で行うことが求められます。

資料：厚生労働省「勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用に向けて」

3. 道内企業の取組事例

(1) 優良事例について

正社員化の一層の促進に向けて新たな雇用区分を導入

◆基本データ

【企業名】株式会社平和園
【所在地】帯広市
【業種】飲食業（焼肉レストランの経営）
【従業員数】140人（うち正社員70人）
【設立】昭和45年



職種限定

勤務地限定

勤務時間限定

企業概要

同社は焼き肉レストランを経営しており、十勝管内で6店舗、札幌市内で3店舗を展開しています。

これまでの取組内容

飲食業は一般的に非正規労働者の多い業態ですが、同社では若手の従業員を少しでも正社員に転換したいと考え、平成20年に「契約社員制度」を導入しました。

そのほかにもパートの評価制度や昇給制度、人材育成制度などを導入するなどして、若手の従業員のやる気を引き出すとともに、正社員との均衡待遇を進めています。

同社における課題と課題解決に向けた取組方針

一方、現行制度を進める中で、「正社員」「契約社員」という呼称や定義の分かりづらさが課題となっていました。

そのため、こうした課題を解消し、正社員化を一層促進するため、従業員の更なる処遇均衡を目指す「キャリアクルーシステム[※]」という新制度を平成28年1月に導入することを予定しています。

※従来の「契約社員」という呼称を「キャリアクルー」に改め、イメージを一新するとともに、正社員との一層の均衡待遇を図るため、正社員と同様の燃料手当、3段階評価による賞与の支給などを行うようにする新制度。35歳までの若手社員が対象。

新制度の導入に向けて

「キャリアクルーシステム」制度の円滑な導入・運用に向けては、まず従業員からの理解を得ることが必要であるとの考えから、研修や個人面談を通じて、従業員に制度の意味合いや新たな雇用区分の定義などについて十分な情報提供を行うことを検討しています。

より効果的な制度構築に向けて

同社の「キャリアクルーシステム」は主に若手社員を対象とした制度であり、正社員転換の対象年齢にも35歳までという年齢制限を設ける予定となっていますが、その一方で対象外となる従業員にもステップアップの機会を与えるべきではないかと考えています。

また、正社員転換の対象となる従業員であっても、家庭の事情等を理由にあえて正社員になることを望まない従業員がいたり、責任の重さ等を理由に正社員になることを躊躇する従業員がいることなども考えられます。

こうしたことから、将来的には、正社員に転換する前のステップとして、勤務時間限定正社員や職種限定正社員といった「多様な正社員」の雇用区分を設けることについても検討を進めています。「多様な正社員制度」の導入は従業員のメリットにもつながると考えています。

期待される効果

今後、同社において「多様な正社員」の雇用区分が設けられることになれば、従業員それぞれの事情に合わせた働き方が可能になることに加えて、「キャリアクルーシステム」制度の対象から外れてしまう従業員にもキャリアのステップアップの道がひらかれることになり、同社の正社員化に向けた取組がより充実したものになると期待できます。

また、飲食業において求人に対する応募者の減少が目立つ最近の傾向を鑑みると、現状の人手不足解消に向けて、退職した従業員を再雇用する機会が増えることが見込まれるため、「多様な正社員制度」を活用することで、優秀な人材の確保・定着につながるといっても効果も期待できます。

Point!

- 若手の従業員を対象に、正社員転換を図るための契約社員制度を導入することで、従業員のやる気を引き出すほか、従業員の均衡待遇に向けても積極的な取組を進める。
- 一方、現行制度を進める中で、「正社員」と「契約社員」の呼称や定義の分かりづらさが課題となっており、課題解消に向けて「キャリアクルーシステム」という新制度の導入を準備中。
- 新制度の円滑な導入・運用に向けて、研修や個人面談を通じて従業員に十分な情報提供を行うことで、従業員からの理解を得ることが必要。
- 新制度の対象から外れてしまう従業員や、家庭の事情等により正社員を望まない従業員もいるとみられるため、正社員に転換する前のステップとして、「多様な正社員」の雇用区分を設けることで、より効果的な制度が構築できると考えられる。
- その場合の限定の範囲としては、勤務時間限定正社員や職種限定正社員が適当とみられる。

パートタイム社員も即戦力と捉えて、正社員転換を進める

◆基本データ

【企業名】アルファシステム株式会社

【所在地】釧路市

【業種】情報通信業（コンピュータシステムの開発・販売等）

【従業員数】13人（うち正社員6人（短時間正社員1人含む））

【設立】昭和63年

職種限定

勤務地限定

勤務時間限定

企業概要

同社はPOSシステムや顧客管理ツール、モバイル向けのポイントシステムなどの開発・販売を主力事業としているIT企業です。本社は釧路市にありますが、札幌支店、東京事務所など、道内外に3か所の事業所を有しています。

これまでの取組内容

同社では、労働力不足により業務量を拡大できないことが大きな経営課題となっていました。

このため、同社では優秀な人材の確保・定着を図ることを目指して、契約社員の無期転換を進めるとともに、パートタイム社員に対しては勤務時間限定正社員への転換を図るなど、「多様な正社員制度」の導入を取り組み始めています。すでにパートタイム社員1名を勤務時間限定正社員に転換しています。

今後の取組意向

同社では正規雇用、非正規雇用にかかわらず、従業員の職務内容が同一であったこともあり、パートタイム社員も会社の即戦力と捉えており、今後も「多様な正社員」への転換を積極的に進めたいと考えています。

一方で、同社の取組はまだ始まったばかりであり、制度として運用を図るに当たって、どのような社内体制を構築すべきか、またどのような内容で制度を整備すべきかなどについて、検討を重ねている段階にあります。

効果的な制度の運用に向けて

「多様な正社員制度」の運用に当たっては、まず制度を就業規則等で明確にし、その上で、限定の範囲、転換要件、転換実施時期などを社内に周知すべきではないかと考えています。

また、制度を周知することで、制度の一層の活用促進につながるほか、労使間の紛争の未然防止にもつながると捉えています。

より効果的な制度構築に向けて

人材育成のあり方として、限定正社員に対しては、中長期的なキャリア形成を見据えて、より専門的・実践的な教育訓練の支援を行うことが必要になるだろうと考えています。

また、パートタイムのままの就労を望む従業員に対しては、モチベーションを上げるような人材育成制度・人事評価制度が必要になるだろうと考えています。

さらに、制度の更なる充実に向けて、「職種限定正社員」の導入についても検討を進めています。「職種限定正社員」の導入は、ワークシェアによる従業員のワーク・ライフ・バランスの実現といったメリットにもつながるのではないかと考えています。

期待される効果

すでに同社では、契約社員の無期転換などを通じて、従業員の処遇改善やキャリアアップ機会の提供などが実現できている状況にあります。

今後、就業規則等も一体となった仕組みを構築することができれば、働き方に対する従業員個々の事情や意思が尊重されることで、働きやすい形で就労してもらうという同社の姿勢が強まることにもなり、同社における優秀な人材の確保・定着が一層進展することが期待できます。

Point!

- ・労働力不足という経営課題を解消するため、契約社員の無期転換とともに、「勤務時間限定正社員」の導入を進める。
- ・パートタイム社員については、職務内容が正社員と同一なこともあり、会社の即戦力と捉えており、今後も「多様な正社員」への転換を積極的に進める意向。
- ・「多様な正社員制度」の運用に当たっては、まず制度を就業規則等で明確にし、その上で、限定の範囲、転換要件、転換実施時期などを社内に周知することが必要。
- ・人材育成のあり方として、限定正社員に対しては、中長期的なキャリア形成を見据えて、より専門的・実践的な教育訓練の支援を行うことが必要。
- ・一方、パートタイムのままの就労を望む従業員に対しては、モチベーションを上げるような人材育成制度・人事評価制度が必要に。
- ・将来的には、更なる制度の充実に向けて、「職種限定正社員」の導入とワークシェアによる従業員のワーク・ライフ・バランスの実現も視野に。

正職員への転換を進めることで職員の不満・不公平感を解消

◆基本データ

【企業名】社会福祉法人北ひろしま福祉会
【所在地】北広島市
【業種】医療、福祉（社会福祉施設等の運営）
【従業員数】373人（うち正職員279人）
【設立】昭和24年



職種限定

勤務地限定

勤務時間限定

企業概要

同法人は、北広島市において特別養護老人ホームや指定障がい者支援施設の運営などの社会福祉事業を幅広く手掛けている事業者であり、北広島市内に10か所の施設を有しています。

同法人における課題

同法人では、正職員のほか、1年更新の有期雇用であるフルタイム準職員、パートタイム準職員、嘱託職員を雇用していますが、このうちフルタイム準職員については、仕事や働き方が正職員とほとんど同じであるにもかかわらず、両者の待遇が異なることで、職員の中に不満や不公平感が生じる要因となっていました。

課題解決に向けた取組意向

同法人では、正職員とフルタイム準職員の間が生じている不満や不公平感を解消するため、両者の均衡待遇を進めることを目指しており、平成28年7月からフルタイム準職員の正職員転換を予定しています。

一方、職員本人の家庭の事情などの問題から、夜勤や事務所間の異動が不可能な職員もいるため、このような職員への対応として、職場や職務を限定した「多様な正社員制度」の導入についても検討を進めています。

新制度の導入に向けて

「多様な正社員制度」の導入に向けては、まず施設側と職員側で制度に対する認識を一致させることが必要であると考えています。

そのため、正職員転換の対象となる職員に対しては、アンケートや面接を通じて、職員本人の意向をきちんと確認し、その上で、制度の意味合いや定義する限定の範囲等を職員に丁寧に説明するべきではないかと考えています。

より効果的な制度構築に向けて

一方、フルタイム準職員の正職員転換や「多様な正社員制度」の導入により、今後、同法人における人件費の急激な上昇が生じることが懸念されます。

そのため、同法人では、従来の正職員との均衡を図りつつ、人件費の上昇を防ぐため、職員の時間外勤務を減らすとともに、限定正社員の給与水準を正職員の8~9割に設定することなどを検討しています。

また、それらの対応策とあわせて、キャリアアップ助成金の活用などについても検討を進めています。

期待される効果

現在、同法人では、フルタイム準職員の正職員転換を進めることで、職員の均衡待遇を図るとともに、職員の不公平感を解消することを目指していますが、家庭の事情等の問題から、正職員としての勤務が難しい職員もいることが課題となっています。

こうした課題を解消すべく、「多様な正社員制度」も一体となった仕組みを構築することができれば、職員側の多様なニーズに応えることができるようになり、正職員への転換がよりスムーズに進むものと期待できます。

また、職員にとっても限定正社員として就労する道が開けることで、生活の安定によるモチベーションアップといった効果が期待でき、ひいては同法人における労働力の定着につながることを期待できます。

Point!

- 仕事や働き方が正職員とほとんど同じであるフルタイム準職員について、正職員への転換を行うことで均衡待遇を図り、職員の中に生じていた不満や不公平感の解消を目指す。
- 家庭の事情などの問題から、夜勤や事務所間の異動が不可能な職員に対しては、職場や職務を限定した「多様な正社員制度」を導入することを検討。
- 限定の範囲としては、職種限定正社員や勤務地限定正社員を想定。
- 「多様な正社員制度」の導入に当たっては、面接等により、職員本人の意向を確認した上で、制度の意味合いや定義する限定の範囲等を丁寧に説明し、施設側と職員側の認識を一致させることが必要。
- 正職員との均衡を図りつつ、人件費の上昇を防ぐため、職員の時間外勤務を減らすとともに、限定正社員の給与水準を正職員の8~9割に設定することを検討。

障がい者が自身の能力を存分に発揮できる雇用のあり方を模索

◆基本データ

【企業名】合同会社ホワイトキューブ

【所在地】札幌市

【業種】医療、福祉（就労継続支援 B 型事業所運営）

【従業員数】5 人（うち正職員 2 人）

【設立】平成 26 年



職種限定

勤務地限定

勤務時間限定

企業概要

同社は、札幌市内において就労継続支援 B 型事業所「white cube」を運営しており、豆腐の製造・販売を通して障がい者への就労支援に取り組んでいます。

平成 28 年春には、新たに 2 か所目の作業所を開設することを予定しています。

作業所新設にともなう検討事項

同社では、新たに作業所を開設するに当たって、かつて施設を利用していた障がい者 1 名を正職員として雇用することを予定しています。

この職員には、豆腐の製造・販売業務に従事してもらいながら、やがては施設利用者の自立支援にかかわる職業指導員になってもらいたいと考えており、そのために必要な能力・スキルを習得できるように、キャリア形成の場も提供していきたいと考えています。

今後の取組意向

同社では、新たに雇用する正職員に対して、職務や勤務時間を限定した「多様な正社員」として雇用するのが適切ではないかと考えており、本人の希望、障がいの状態等に配慮しながら、本人が自身の能力を存分に発揮できる働き方や雇用のあり方について検討を重ねています。

また、今回の取組を契機に「多様な正社員制度」を導入したいと考えており、制度の導入や運用にかかる留意点について整理した上で、制度化を進めたいと考えています。

制度導入に向けて

「多様な正社員制度」の導入に向けて、同社ではまず労使で十分に話し合いながら、職務・勤務時間を限定した働き方を考えていくことが大切であると捉えています。

また、職員自身が制度の内容やキャリア形成の見通しを把握できるようにするためには、限定の範囲等を具体的に明示することが大切であるとの考えから、就業規則に

雇用区分や定義を定めること、労働契約締結の際に契約内容を書面で明示することなどを予定しています。

より効果的な制度構築に向けて

「多様な正社員制度」の対象となる職員に対して、同社では中長期的なキャリア形成やキャリアアップの機会を設けたいと考えており、そのためのツールとして各種評価制度・研修制度の導入を予定しています。

例えば、定期的な面談により職員の目標を定めたり、目標を達成するための評価項目を設定し、自己評価してもらったり、能力に応じてさらに細分化した雇用区分を設けたりすることで、小さなステップアップであっても職員本人が実感できるように工夫でき、職務に対する責任感やモチベーションアップにつながることを期待できます。

期待される効果

「多様な正社員制度」の導入を契機に、同社における障がい者の能力を活かせる雇用環境づくりが大いに進むことが期待できます。

さらに、職員本人の意欲・能力を評価しながら、ステップアップしていける仕組みが構築できるようになることで、職員の責任感やモチベーションを上げていくことが可能となり、人材確保・定着のみならず、障がい者の雇用促進や自立支援に寄与することも期待できます。

Point!

- かつて同社の施設を利用していた障がい者を正職員として雇用するに当たり、職務や勤務時間を限定した「多様な正社員制度」を導入することを予定。
- そのため、本人の希望、障がいの状態等に配慮しながら、本人が自身の能力を存分に発揮できる働き方や雇用のあり方を検討。
- 制度導入に向けては、まず労使で十分に話し合いながら、職務・勤務時間を限定した働き方を考えていくことが大切。
- また、就業規則に雇用区分や定義を定めたり、労働契約締結の際に契約内容を書面で明示することなどで、限定の範囲等を具体的に明示し、職員自身が制度の内容やキャリア形成の見通しを把握できるように配慮。
- 当該職員の中長期的なキャリア形成やキャリアアップの機会につなげるため、小さなステップアップであっても職員本人が実感できるような評価制度・研修制度も導入予定。これにより、職務に対する責任感やモチベーションアップといった効果も期待できる。

短時間限定正社員を導入し、障がい者の継続的な採用に取り組む

◆基本データ

【企業名】－

【所在地】札幌市

【業種】金融業（金融機関）

【従業員数】176人（うち正社員173人）

【設立】昭和28年

職種限定

勤務地限定

勤務時間限定

現状について

同社には、元々、身体障がいをもつ契約社員1名が短時間勤務で働いていましたが、このたび、これまでの有期雇用から無期雇用へと転換しており、それに伴い、「短時間限定正社員」という雇用区分を設けて制度化することを検討しています。

今後の取組意向

同社では、今後も障がい者を継続的に採用することを予定しており、制度化を図る上で、本人の体調や定期的な通院に配慮した働き方・待遇のあり方、適切な賃金体系・賃金水準、就業規則等による規定整備の必要性を感じています。

そのため、障がいの状態や本人の意思・能力などの個別の事情に応じた処遇のあり方や、それらに留意した規定づくりに向けて、検討を重ねています。

制度導入に向けて

同社では、まず障がいをもつ労働者の雇用管理をする上で、本人の状態をよく把握するとともに、仕事に対する意思や能力等を確認することが必要であるとの考えから、労使間で十分にコミュニケーションを図るべきであると捉えています。

また、限定正社員の雇用区分を設けるに当たっては、活用のしやすさという観点から、限定の範囲や職務内容、能力等に応じた複数区分を設けるとともに、それらの内容を就業規則等で明確に定義することを考えています。

賃金水準については、正社員と限定正社員の双方がモチベーションを維持できるように、職務内容の違いなどを考慮しながら、適正な水準を探ることが必要になるだろうと捉えています。

より効果的な制度構築に向けて

障がい者を雇用する場合、本人の体調の問題や定期的な通院により、遅刻・欠勤・中抜けが必要になってしまう場合があるため、同社ではその際の対応として、年次有給休暇の時間単位付与制度の導入についても検討を進めています。

この制度は、有給休暇を時間単位で取得できるようにするためのものであり、制度を導入することで、所定労働時間内であっても通院がしやすくなるという効果が期待できます。また、こうした働きやすさにつながるような環境整備が進むことで、障がい者本人の就労に対するモチベーションがアップするというメリットも期待できます。

期待される効果

「多様な正社員制度」の導入により、同社において障がい者の能力を活かせる職場づくりが進むことで、今後の継続的な障がい者の雇用につながることを期待できます。また、働く側にとっても、働きやすい環境が整備されることになり、就労意欲の向上が期待でき、その能力を存分に活かしていくことが可能となります。

さらに、こうした取組を通じて、従業員の個別事情を踏まえた働き方に対応できる職場環境が構築できれば、出産・育児・介護等の家庭の事情により辞めざるを得ない従業員の離職防止にも役立つことが期待できます。

Point!

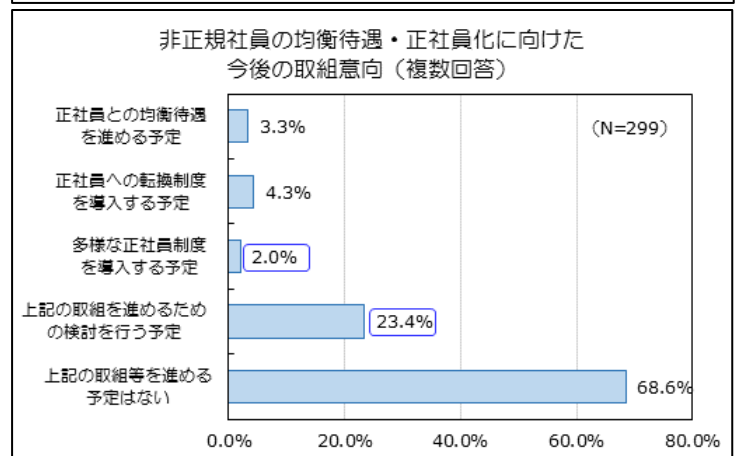
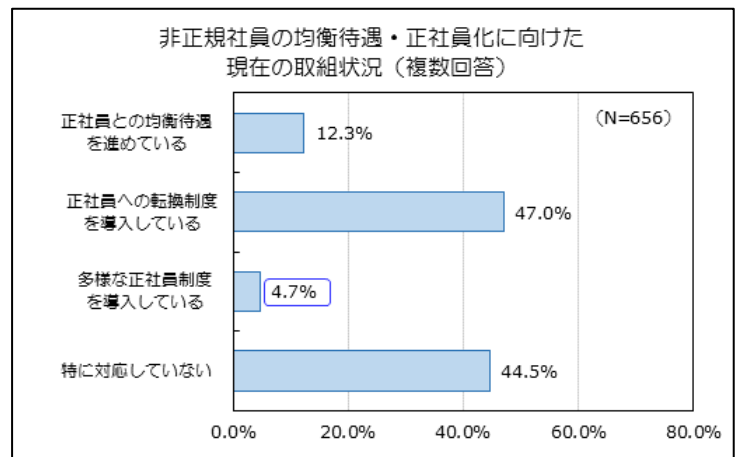
- これまで短時間勤務で働いていた障がい者の無期雇用転換にあわせて、「短時間限定正社員」という雇用区分を設けて制度化することを予定。
- 制度化を図る上で、障がい者本人の体調や定期的な通院に配慮した働き方・待遇のあり方、適切な賃金体系・賃金水準、就業規則等による規定整備が必要と捉え、個別事情に応じた処遇のあり方やそれらに留意した規定づくりを検討。
- 制度導入に向けては、まず労使間で十分にコミュニケーションをとり、本人の状態をよく把握するとともに、仕事に対する意思や能力等を確認することが必要。
- また、限定の範囲や職務内容、能力等に応じて限定正社員に複数区分を設けることで活用しやすい制度構築を図る。賃金水準の設定に当たっては、正社員と限定正社員の双方がモチベーションを維持できるよう、職務内容の違いなどを考慮。
- さらに、体調の問題や定期的な通院により、遅刻・欠勤・中抜けが生じることを考慮して、年次有給休暇の時間単位付与制度の導入も検討。

(2) アドバイス事例について

道内企業における「多様な正社員制度」の導入に関しては、全体的にみて、まだ十分に取組が進んでいるというわけではありませんが、制度の導入に向けて検討を始めている企業も一定程度みられるようになってきています。

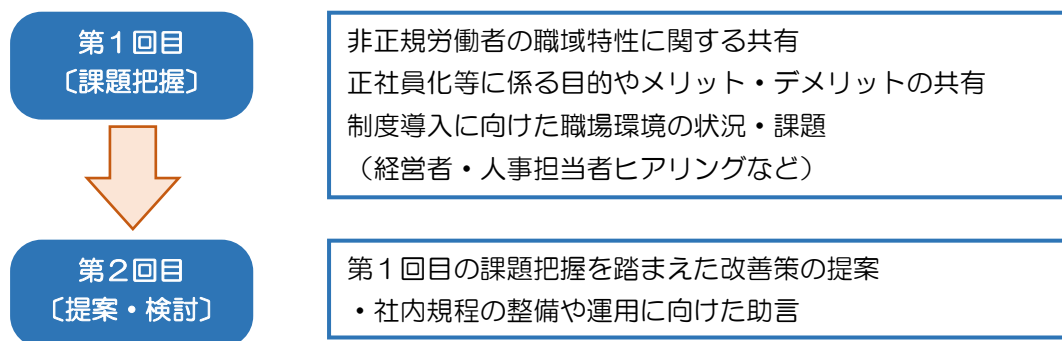
ここでは、こうした制度導入にかかる取組を進めている途中段階にある企業の事例について、その課題意識や取組経緯、今後に向けて期待される効果などを紹介しています。

なお、これらの企業に対しては、今般実施した事業（非正規労働者処遇改善ステップアップ事業）により、社会保険労務士をアドバイザーとして派遣し、制度導入に係る就業環境の整備などについてアドバイス等を行いました。



資料：北海道経済部「多様な正社員制度の実態・導入意向等に関するアンケート調査」

【アドバイザー派遣における支援の流れ】



慢性的な労働力不足を解消し、将来の人材確保・定着につなげる

◆基本データ

【業 種】建設業

【所在地】十勝管内

【従業員数】33人

課題・経緯

建設業界は慢性的な労働力不足の問題を抱えています。特に同社が立地しているような比較的規模の小さな町では人手が少ないこともあり、人材の確保と定着が大きな課題となっています。

例えば、従業員に育児や親の介護などの特別な事情が生じて、急遽、退職せざるを得なくなった場合は、すぐに人材を補充することが難しい状況にあります。

主なアドバイス内容

家庭の特別な事情等により、仕事を続けることが困難になる場合に備えて、勤務時間や職務を限定した働き方を可能にする「多様な正社員制度」の導入を提案しました。

そのほか、制度を導入する際に、就業規則に制度を明示すること、従業員への十分な説明が必要になること、特別な事情が解消した場合に通常の正社員に復帰できる仕組みとすることなどをアドバイスしました。

今後に向けて期待される効果

制度導入により、育児や親の介護等が必要となった際に、仕事の負担を減らすことができるようになるため、従業員の離職防止につながることが期待できます。

同時に、将来の不安をなくし、安心して働くことのできる職場環境の整備が進むことにもなるため、今後の人材確保と定着につながることが期待できます。

優秀な人材を確保し、地域に根ざした事業展開を進める

◆基本データ

【業 種】卸売・小売業

【所在地】石狩管内

【従業員数】8人

課題・経緯

同社では、現在、複数の地域に事業所を有しており、地域に根ざした事業展開と優秀な人材の確保を進めたいとの考えから、勤務地限定正社員の導入を検討しています。

就業規則には、すでに「限定正社員」という雇用区分を設けていますが、制度として整備されていないことが課題となっています。

主なアドバイス内容

制度として運用するに当たって、就業規則に限定の範囲、限定正社員の定義、業務内容、労働条件などを明示することで、制度の内容を明確に示すことを提案しました。また、従業員に対しても、労働条件通知書等により限定の内容を個別・具体的に明示すべきであることをアドバイスしました。

そのほか、制度の円滑な導入・運用を実現するため、労使で十分にコミュニケーションを図り、「いわゆる正社員」との間に不公平感が生じないように、均衡待遇に配慮した制度設計を行うことなどをアドバイスしました。

今後に向けて期待される効果

制度導入により、家庭の事情等により転勤が困難な優秀な人材の確保・定着の促進につながることを期待できます。

また、地元密着型の人材採用が進むことで、地域ニーズに合った事業展開の一層の進展が期待できます。

年間業務量の差が生じやすい経営環境に対応する

◆企業概要

【業 種】 製造業

【所 在 地】 空知管内

【従業員数】 105 人

課題・経緯

同社では、主力商品の性格上、年度ごとの業務量の差が生じやすく、無期雇用の従業員を採用しづらい面があり、結果的に有期雇用の契約社員の割合が高くなってしまおう構造的な問題を抱えています。

優秀な人材の確保・定着を目的に、正社員への転換にも取り組んでいますが、すべての従業員を転換することは難しいため、「多様な正社員制度」の活用を検討しています。

主なアドバイス内容

「多様な正社員制度」として、勤務時間限定正社員の導入を提案しました。特に事務職に多い女性の場合、制度導入により、出産・育児等の事情が生じた際も継続して就労できるようにするため、優秀な人材の流出防止につながることをアドバイスしました。

そのほか、正社員への転換に当たって、評価制度を導入し、制度化することを提案しました。また、評価制度が継続した取組となるように、ジョブカードのモデル評価シート・モデルカリキュラムを活用したシンプルな運用方法を提案しました。

今後に向けて期待される効果

制度が導入されることで、従業員の雇用継続への安心感が高まるとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現、働くモチベーションの向上などの効果が期待でき、人材の確保・定着につながることを期待できます。

自ら正規化を望まない従業員のニーズに応える

◆基本データ

【業 種】 製造業

【所 在 地】 オホーツク管内

【従業員数】 13 人

課題・経緯

同社では、優秀な人材の確保・定着を目的に、有期雇用労働者の無期転換に積極的に取り組んでいますが、労働者本人が「管理職等の重責を負いたくない」、「家事・育児との両立が困難である」といったことを理由に正規化を望まないケースがあることが課題となっています。

主なアドバイス内容

正規化を望まない従業員への対応策として、職種や勤務時間を限定した「多様な正社員」の雇用区分を設けることを提案しました。

その際、有期雇用から無期雇用への転換をスムーズに行うためには、本人の意思確認、人材の評価制度の導入が大切になることをアドバイスしました。

そのほか、制度を導入する場合に備えて、キャリアアップ助成金の活用をアドバイスしました。

今後に向けて期待される効果

制度が導入されることで、会社側と労働者側の要望をマッチングさせた新たな雇用区分が設けられることになり、長期における雇用の安定、優秀な人材の定着などといった効果につながることを期待できます。

4. 主な支援制度と相談窓口

(1) 関係法制度について

【労働契約法】

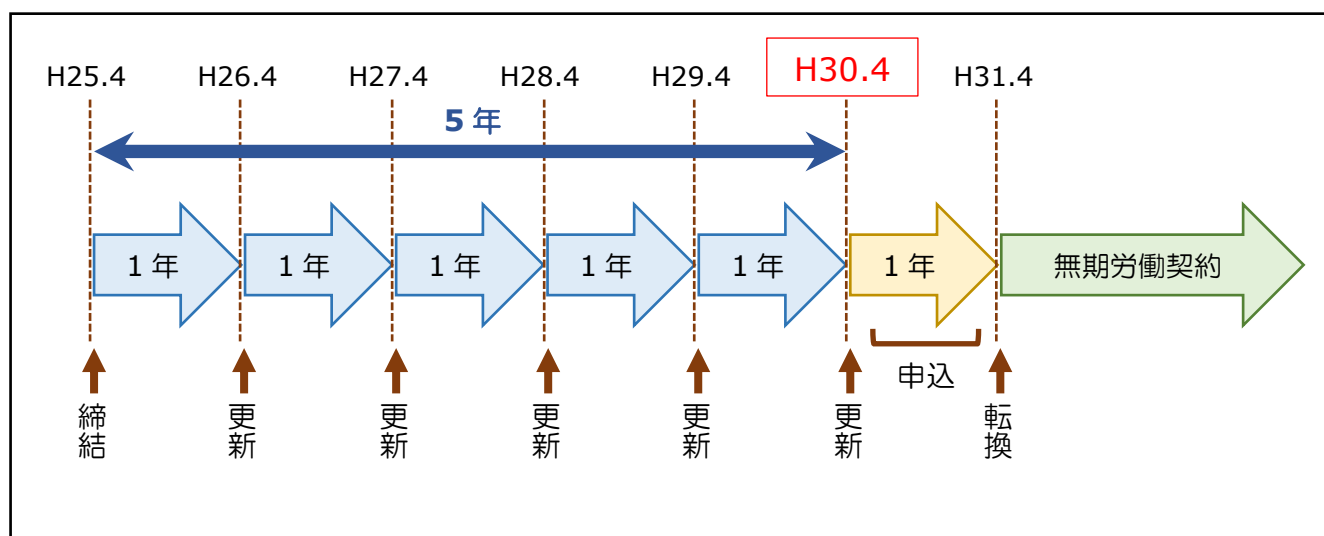
労働契約法は、労働契約に関する基本的なルールを規定した法律です。平成 24 年 8 月の改正では、期間の定めのある有期労働契約について、「無期労働契約への転換」を始めとした 3 つの新たなルールが規定されました。

この「無期労働契約への転換」のルールは、「パート」、「アルバイト」、「派遣社員*」、「契約社員」、「嘱託」といった職場での呼称にかかわらず、有期労働契約で働く人のすべての人が対象となっており、有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込により、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるものです。

なお、通算契約期間のカウントは、平成 25 年 4 月 1 日以後に開始する有期労働契約が対象となっており、例えば 1 年間の有期労働契約を繰り返している場合は、平成 30 年 4 月から、このルールが適用される対象者が出てくることになります。

*派遣社員は、派遣元（派遣会社）と締結される労働契約が対象となります。

【平成 25 年 4 月開始で契約期間が 1 年の場合の例】



資料：厚生労働省各種資料

この労働契約法の改正は、有期労働契約で働く人の約 3 割が、通算 5 年を超えて有期労働契約を反復更新している実態を受けて、その下で生じる雇止めの不安を解消することを目的としたものであり、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。

【パートタイム労働法】

パートタイム労働法は、パートタイム労働者の公正な処遇の実現を目的とした法律であり、対象となるパートタイム労働者を、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」と定義しています。

この定義に当てはまる労働者であれば、「パートタイマー」、「アルバイト」、「嘱託」、「契約社員」、「臨時社員」、「準社員」など、職場での呼称にかかわらず、すべての人がパートタイム労働法の対象となります。

平成27年4月1日に施行された改正パートタイム労働法では、パートタイム労働者の公正な待遇の確保を目的に、正社員との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲が拡大されました。

具体的には、それまでは対象となっていなかった有期労働契約者であっても、職務の内容や人材活用の仕組みが正社員と同じ場合には、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など、すべての待遇について、正社員との差別的な取扱いが禁止されました。

そのほか、短時間労働者の待遇の原則の規定が新しく創設され、事業主が雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないことがルール化されました。

また、このたびの法改正により、パートタイム労働者の待遇に関する考え方が新たに決められたことを受けて、事業主においては、このような考え方を念頭においた上で、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていくことが求められている状況にあります。

(2) 主な支援制度

【両立支援促進・就業環境改善アドバイザー派遣事業】

北海道では、仕事と家庭の両立支援や非正規労働者の労働条件改善等に取り組む企業を応援するため、「両立支援促進・就業環境改善アドバイザー派遣事業」を実施しています。

仕事と家庭が両立できる職場環境の整備や非正規労働者の労働条件改善を促進するため、就業規則、育児・介護休業規定等の整備、一般事業主行動計画の策定・届出、最低賃金引上げに対応するための労務管理など、職場のさまざまな事柄の助言をするためにアドバイザーを派遣します。

◆派遣の対象となる事業所

- ・常時雇用する従業員数が300人以下の道内に事業所を有する法人及び個人又は団体

◆アドバイザーの業務

労務管理の専門家である社会保険労務士等がアドバイザーとして、以下のような相談に対し、実際に企業を訪問して改善策をアドバイスします。

- ①育児・介護休業制度についての指導及び助言
- ②出産・育児後等の女性の再就業制度の整備についての指導及び助言
- ③在宅勤務・短時間勤務制度等多様な勤務制度の整備についての指導及び助言
- ④次世代育成支援対策推進法による一般事業主行動計画についての指導及び助言
- ⑤雇用管理の改善に関して、事業主が講ずるべき措置についての指導及び助言
- ⑥最低賃金引き上げに対応するための労務管理についての指導及び助言
- ⑦非正規労働者の正社員化に係る就業規則・給与制度等の整備・改正についての指導及び助言
- ⑧非正規労働者と正社員との間の均衡のとれた処遇の推進についての指導及び助言
- ⑨その他、「北海道あったかファミリー応援企業」登録など、仕事と家庭が両立できる職場環境の整備、非正規労働者の就業環境の改善・整備についての指導及び助言
- ⑩上記①～⑨までの内容についてのセミナー等の講師・上記内容のセミナー等の講師

◆アドバイザーの派遣

- ・1申請者につき、年度内原則2回まで
(ただし、セミナー等の講師の派遣は1申請者につき、年度内1回限り)

◆アドバイザー派遣に係る費用

- ・無料(アドバイザーに係る費用は北海道が負担)

※問合せ先：北海道経済部労働政策局雇用労政課 就業環境グループ

電話：011-204-5354(ダイヤルイン)

ホームページ：<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/yutori/ryouritu/adobaizer.htm>

【国の助成金制度】

名 称	内 容	問 合 せ 先
キャリアアップ助成金	<p>有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用の労働者（正社員待遇を受けていない無期雇用労働者を含む）の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度です。</p>	<p>厚生労働省 北海道労働局 TEL:(代)011-709-2311</p> <p>又は最寄のハローワーク</p>
トライアル雇用奨励金	<p>職業経験の不足などから、就職が困難な求職者を原則 3 か月間、試行雇用することにより、その適性や能力を見極め、常用雇用への移行のきっかけとすることを目的とした制度です。</p> <p>労働者の適性を確認した上で常用雇用へ移行することができるため、ミスマッチを防ぐことができます。</p> <p>平成 26 年 3 月からトライアル雇用の対象者の要件を見直すとともに、職業紹介事業者からトライアル雇用の紹介を受けた場合も奨励金の支給対象になりました。</p>	<p>厚生労働省 北海道労働局 TEL:(代)011-709-2311</p> <p>又は最寄のハローワーク</p>
職場定着支援助成金 (個別企業助成コース)	<p>雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度）の導入などを通じて、従業員の離職率の低下に取り組む健康・環境・農林漁業分野等の事業を営む事業主（重点分野関連事業主）に対して助成する制度で、雇用管理改善を推進し、人材の定着・確保と、魅力ある職場の創出を目的としています。</p>	<p>厚生労働省 北海道労働局 TEL:(代)011-709-2311</p> <p>又は最寄のハローワーク</p>

(3) 主な相談窓口

【労働条件などの労働問題全般について相談したい】

労働相談ホットライン（北海道）

労働問題でお困りの皆様からの相談をフリーダイヤル電話で受けています。費用は無料です。
☆電話：0120-81-6105（フリーダイヤル）／月曜～金曜 17:00～20:00、土曜 13:00～16:00
※いずれも、祝日、12月29日～1月3日を除く

総合労働相談コーナー（厚生労働省北海道労働局）

労働条件、女性労働問題、募集採用、職場環境を含め、労働問題に関するあらゆる分野の相談を専門の相談員が、面談あるいは電話で受けています。費用は無料です。

☆住所：札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第1合同庁舎

☆電話：011-707-2700／月～金曜日 9:00～17:00（祝日・12月29日～1月3日を除く）

【賃金や労働時間などの労働条件または労働災害などについて相談したい】

労働基準監督署

賃金、労働時間、労働安全衛生など、労働基準法に定められた事項や労働災害に関する業務を取り扱っています。詳しくはお近くの労働基準監督署へご相談ください。

【就職・転職・再就職について相談したい】

ジョブカフェ・ジョブサロン北海道

ジョブカフェは、正規の職業に就くことを希望している44歳以下（学生を含む）の方が、就職相談やセミナー、求人情報検索など、様々な就職支援サービスを受けられる就職支援施設です。

ジョブサロンは、35歳以上の方を対象に、就職相談、業界・企業情報の提供、スキル習得機関・講習の紹介などを通じて、転職や再就職に向けたキャリアプランの策定から、その実現に向けての活動をトータルにサポートしている就職支援施設です。

いずれも北海道が設置している就職支援施設で、無料で利用できます。札幌のほか、函館、旭川、北見、帯広、釧路の各市に地方拠点を設置しています。

拠点地域	所在地	電話番号
ジョブカフェ北海道	札幌市中央区北4条西5丁目 三井生命札幌共同ビル7階	011-209-4510
ジョブサロン北海道	札幌市中央区北4条西5丁目 三井生命札幌共同ビル6階	011-206-4510
ジョブカフェ・ジョブサロン函館	函館市梁川町10-25 テオデパート6階	0138-31-6060
ジョブカフェ・ジョブサロン旭川	旭川市1条通8丁目右1号 西武旭川店B館9階 旭川まちなかしごとプラザ内	0166-26-8808
ジョブカフェ・ジョブサロン釧路	釧路市錦町2-4 釧路フィッシャーマンズワーフMOO2階（EGG側）	0154-24-2122
ジョブカフェ・ジョブサロン帯広	帯広市西2条南12丁目 JR帯広駅1号東館2階	0155-26-2130
ジョブカフェ・ジョブサロン北見	北見市北2条西3丁目 ナブスビル1階 ジョブサポートきたみ内	0157-25-1544

【個々の労働者と使用者との間のトラブル（個別的労使紛争）について相談したい】

北海道労働委員会事務局（調整課個別対策グループ）

解雇や労働条件に関する使用者と労働者との間の問題解決のために、「あっせん制度」があります。「あっせん」とは、労働問題に関し経験豊かな「あっせん員」が当事者双方のお話を聞いて、問題点を整理の上、助言などを行い、歩み寄りによる解決を図るもので、費用は無料です。

☆住所：札幌市中央区北3条西7丁目 道庁別館10階

☆電話：011-204-5667

(仮称)「多様な正社員制度」の導入による人材活用のあり方
【非正規労働者処遇改善ステップアップ事業】

平成28年1月

◆事業委託者

北海道経済部労働政策局雇用労政課
札幌市中央区北3条西6丁目

◆事業受託者（内容に関する照会先）

株式会社北海道二十一世紀総合研究所 調査研究部
札幌市中央区大通西3丁目11番地 北洋ビル
TEL : 011-231-3053 / FAX : 011-231-3143

