

事務所通信

伊藤社会保険労務士事務所
神奈川県横浜市栄区笠間 1-1-1-812

TEL 045 - 890 - 2361

FAX 045 - 890 - 2362

E-mail m-ito7007@celery.ocn.ne.jp

「多様な正社員」について（1）

厚生労働省は、多様な正社員の普及・拡大に向けて雇用管理上留意すべき事項をまとめた報告書を明らかにしました。

我が国の働き方について、「いわゆる正社員」は、雇用が安定し職業能力開発の機会や高い処遇が得られるが、職務や勤務地の変更が幅広く行われ長時間労働がみられます。一方「非正規雇用の労働者」は、職務変更の幅が狭く勤務地は同一で所定外労働は少ないが、雇止めの不安を抱え相対的に賃金が低く昇給の機会も少ない状況です。報告書ではこのような働き方の二極化を緩和し、労働者にはワークライフバランスの実現や処遇の改善を可能とし、企業にとっては優秀な人材の確保や定着を可能とするような労使双方にとって望ましい多様な働き方や雇用のあり方の一つとして、「多様な正社員」の普及を図ることが重要であると提言しました。そして効果的な活用が期待できるケースとして、「勤務地限定正社員」「職務限定正社員」「勤務時間限定正社員」の3つのタイプに分類しています。

「勤務地限定正社員」については、改正労働契約法に基づき通算5年を超えた有期契約労働者が無期に転換した場合の受け皿として活用できることや、競争力の維持のために安定した雇用の下での技能の蓄積・承継が必要な生産現場において非正規雇用の転換後の受け皿としてや、多店舗経営するサービス業での活用を挙げています。

「職務限定正社員」については、金融・ITなど専門性が高い職務においてプロフェッショナルとして活用され、産業構造の

高度化が進む中で一層重要性が増すとし、「勤務時間限定正社員」については、育児、介護等の事情により長時間労働が困難な人に就職、就業の継続を可能とする働き方として考えられると提案しています。

キャリアアップ助成金の利用状況

予定の10倍以上

「キャリアアップ助成金」は、非正規労働者の企業内でのキャリアアップを促進することを目的として昨年4月に創設されました。「正規雇用等転換コース」「人材育成コース」「処遇改善コース」など6つのコースがあります。

この助成金を受けるためには、事前に「キャリアアップ計画」を作成し、都道府県労働局に提出・認定を受けなければなりません。平成26年3月末で認定を受けた企業数は当初予定数の10倍を超え16,000社に達しました。一番人気は非正規雇用労働者の正規・無期雇用転換を助成する正規雇用等転換コースで14,000社、次に職業訓練を助成する人材育成コースの申請が8,500社です（重複申請可能）。正規雇用等転換コースは、平成28年3月までに早期転換をした場合一部上乘せがあります。

【正規雇用等転換コースの支給額】

	1人当たり支給額 (大企業)	平成26年3月～ 28年3月末まで
①有期→正規	40万円(30万円)	50万円(40万円)
②有期→無期	20万円(15万円)	同左
③無期→正規	20万円(15万円)	30万円(25万円)
1年度1事業 所当たりの数	1事業所10人まで	1事業所15人まで ②は10人まで

男女雇用機会均等法

施行規則等の改正…7月1日から

間接差別の対象範囲が拡大します

「事務職の募集は女性のみ」というように性別を理由に直接に男性・女性を差別する「直接差別」に対して、「営業職の募集は身長175センチ以上の人」の場合、性別以外の事由が要件であるため直接差別はしていません。しかし身長が175センチ以上ある女性はまだ少数ですから、間接的に一方の性に不利益を与える要件を合理的な理由なく講じていることとなります。これを「間接差別」といいます。

現在、間接差別として禁止されている事項

- ①募集、採用に当たって、身長・体重・体力を要件とすること
- ②総合職の労働者の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じられることを要件とすること
- ③労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とすること

改正後、②は以下のように拡大

- ②すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じられることを要件とすること

改正後、間接差別として禁止される例

- ・労働者の募集に当たり、長期間にわたり転居を伴う転勤の実態がないにもかかわらず、全国転勤ができることを募集要件にすること
- ・部長への昇進に当たり、広域にわたり展開する支店・支社などがなく、全国転勤ができることを要件とすること。

コース等別雇用管理の指針

「コース別雇用管理」とは労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定しコースごとに雇用管理を行うことです。典型例としては「総合職」「一般職」があります。従来は通達で示してきた内容が、新たに指

針として告示されました。

コース等別雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項の中で、直ちに法に抵触する例として以下を挙げています。

- ・一方の性の労働者のみを一定のコースに分けたり、特別な要件を課すこと
- ・募集・採用に当たり、男女別で選考基準・採用基準に差を設けること。合理的な理由なく転居を伴う転勤に応じることができない者のみを対象とすること。ただし総合職の女性が相当程度少ない場合に、たとえば総合職の採用に当たって女性を積極的に選考することなどの女性優遇の措置をとることは許容される。
- ・配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たり、男女別で運用基準に差を設けること

セクハラ指針を分かりやすく改正

- ①職場におけるセクハラには異性だけでなく、同姓に対するセクハラも含まれます。
女性→女性 男性→男性
- ②セクハラ発生の原因や背景には性的役割分業意識に基づく言動があると考えられます。たとえば「女性が営業なんて」「男らしく」「女らしく」・・・こうした言動を職場から失くしていくことが重要です。
- ③相談対応は、早めに、幅広く
放置すれば就業環境を害する場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因となってセクハラが生じる恐れがある場合も広く対応することが必要です。
- ④事業主の義務の1つに、被害者に対する事後対応の措置の例として、「管理監督者または事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応」が追加されました。

年金(老齢 障害 遺族)等の請求手続きを承っています。お気軽にご相談ください。

社会保険労務士 伊藤真知子

TEL 045-890-2361 FAX045-890-2362

E-mail m-ito7007@celery.ocn.ne.jp