

大滝・馬場人事労務研究所便り

「職務内容」「労働時間」「勤務場所」を限定した正社員は可能か？

有識者会議による報告書

先日、内閣府の「経済社会構造に関する有識者会議」から、「人材の育成・活用」や「働き方の見直し」に関する提言（報告書）が発表されました。

この会議のメンバーは大学教授を中心に構成されており、「経済社会に関する基本認識、政策、制度、規範等の在り方について、有識者の意見を聴取し、経済財政政策の企画及び立案並びに総合調整に資すること」を目的として、平成 23 年 8 月に設置されています。

「正規」「非正規」二元的な雇用の打破

今回の報告書では、「経済社会の成長の最大の源泉は、人的資源である」と位置づけ、様々な提言がなされました。

この報告書の中で注目すべきは、「職務内容、労働時間、勤務場所などを限定した正社員」を認めていこうではないか、と提言している点です。

近年は非正規雇用社員の比率が増大し、人的資源の形成・活用に問題が生じてきている状況の中、今後は「雇用の安定化」の仕組みを整備していく必要があるとし、「正規雇用」「非正規雇用」といった二元的な雇用機会だけでなく、より多面的な働き方も提供していくことが望ましいとしています。

そして、「正社員としての雇用の安定性を一定程度確保しつつワークライフバランスが確保できるような、残業なしの働き方や短時間正社員、職種限定正社員など、多面的な無期雇用形態を個人の選択により可能にすること」などが必要だと結論づけています。

「職務」「時間」「場所」を限定した働き方

現行では、何らかの理由で「職務内容」「労働時間」「勤務場所」を限定して働きたい社員の多くは非正規社



員となっているケースが多く、「限定的に働きたい」という人が正社員として働くことは難しくなっています。

しかし、これらのニーズに社会全体で応えていくことにより、多様な人材が安定的に働くことができるようになり、結果として企業に利益をもたらすことが、理想的な雇用のあり方と言えるのではないのでしょうか。

精神障害者の雇用義務付け法案を国会提出へ

法定雇用率の引上げに続き、新たな法律改正へ企業に義務付けられている障害者の法定雇用率（従業員に占める障害者の割合）が、4月より、従来の「1.8%」から「2.0%」へ引き上げられました。また、障害者の雇用状況の報告が義務付けられる企業規模も、現行の労働者数「56人以上」から「50人以上」へ変更となりました。

そして、これに続き、「雇用の分野における障害者の差別の禁止」と「精神障害者の雇用義務付け」を主な内容とする法律案（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案）が今国会で議論されることになりました。

雇用義務付けの実施時期

法案では、差別に関係する部分は平成 28 (2016) 年 4 月から、精神障害者の雇用義務付けに係る部分は平成 30 (2018) 年 4 月から施行することとされています。

精神障害者の雇用が義務付けされると、この 4 月から上がった法定雇用率がさらに引き上げられることとなるでしょう。引上げ幅については、法律の施行から 5 年間は、実際の雇用状況等を勘案して緩和されたものになる可能性もあります。

なお、現在、精神障害者については、雇用義務はありませんが、雇用した場合は身体障害者・知的障害者を雇用したものとみなされます。

障害者雇用で業務改善

3 年後や 5 年後というときまだまだ先のようにも感じられますが、社内の体制を変更するには十分な時間とも言い切れないと思います。

現在、障害者雇用率未達成の一定規模以上の企業は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて「障害者雇用納付金」(原則として、不足 1 人につき月額 5 万円)を納付しなければならないこととされています。現在、この制度の対象は、常時雇用する労働者が 201 人以上の企業ですが、平成 27 (2015) 年 4 月からは「101 人以上」の企業にまで拡大されることが決定しています。

障害者の雇用については、各種助成金や障害者派遣を行う企業なども利用して、導入に成功している事例が各種メディア等で取り上げられています。そうした企業では、導入時に業務全体を見直したために業績が向上した例もあるそうですので、自社で導入できるかどうか検討することも 1 つの参考になるかもしれません。

～当事務所よりひとこと～

厚生労働省は、大手企業を中心に「追い出し部屋」と呼ばれる部署が存在している問題に関して、違法な退職強要などの有無を確認するため、新たに 2 社を調査する方針を示しました。会社を調査し、明らかな違法があれば、その結果を公表するというのですが、これまでに 5 社を調査し、「明らかな違法は確認できない」との結果を公表する一方、で過度の退職勧奨は違法だとして注意を呼びかけていました。会社は過剰な労働力を正面から解雇することができず(解雇権の濫用)、自主退職に追い込むために「追い出し部屋」を作るようですが、やはり安易な手段といわざるを得ないと思います。特に会社に貢献した中高齢者を安易に切り捨てるようなやり方は、現役世代のモラルに影響し、将来的に会社にとって利益になるとは思われません。会社が余剰労働力を出さない工夫、努力を尽くしてそれでもばんやむを得ない場合に解雇する(整理解雇)と真正面から事態に立ち向かうことの方が私の趣味には合うのですが...(大滝)

将棋電王戦、三浦弘行八段とコンピュータソフトが戦い、コンピュータ側が勝利したそうです。将棋というゲームは前半と後半で性格が異なるそうで、前半は価値基準が抽象的で芸術的。プロ棋士や将棋ファンたちは「形がいい」「筋がいい」「駒が働いている」「陣形が美しい」といった言葉によって前半戦を語り、後半の価値基準は具体的に、敵よりも早く王を詰ませるための最善手だけを追究する。最近のコンピュータは抽象的で芸術的な要素の強い前半戦でも美しい攻めをしているそうです。これまで人間にしかできないと考えられてきた領域をコンピュータがハイペースで浸食しており、仕事においてもこの勢いは止まらない状況です。ただし、コンピュータや機械は「創造性」に欠けるため、自ら情緒的な歌や詩を作ること、おもしろい小説を書くことも、ビジネスのアイデアを出すこともできません。そうすると、特に若い人への支援や教育では、「自分が考える」「新しいものを生み出す」能力を育てることが大事ではないでしょうか。言われたことをきちんとする仕事や、頭脳とパソコンだけを利用する仕事は、やがて機械に取って代わられると思います。けれど、「多くの曖昧な情報を使って何かを創造する仕事」は将来も人の力でしかできないと思うのです。「追い出し部屋」など作らないで済むよう人材を育てましょう!(馬場)