

大滝・馬場人事労務研究所便り

「非正規社員の正社員化」の動きと 「限定正社員」

◆小売、流通、外食を中心に増加

先日、衣料専門チェーン「ユニクロ」を運営する株式会社ファーストリテイリングが、現在約3万人いるパート社員・アルバイト社員のうち、半数以上の約1万6,000人を今後2～3年かけて正社員に登用していくことを発表したとの報道がありました。

同社以外にも、流通業や外食産業などにおいて、大手企業を中心に「正社員化」の動きが広がっているようです。

◆「正社員化」のねらい

この「正社員化」の広がり背景には、以下のような企業の思惑があるようです。

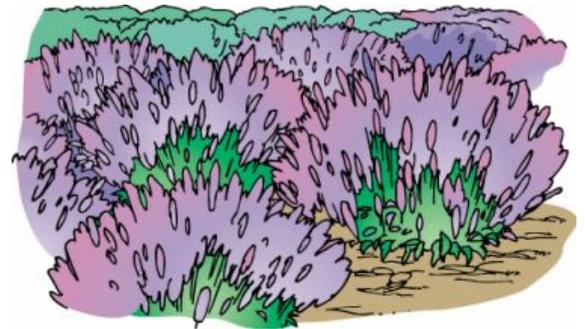
- ・「経験豊富な非正規社員のノウハウを活用したい」
- ・「待遇改善によって優秀な人材を定着させたい」
- ・「景気回復の影響による人材不足状態を解消したい」
- ・「社員のやる気をアップさせて業務の質を高めたい」

◆「限定正社員」の活用

なお、ファーストリテイリングでは、勤務地限定（店舗限定）で働くことができ、雇用期間に定めのない「限定正社員」の仕組みを取り入れるとのことでした。

この「限定正社員」は、正社員と非正規社員の中間に位置する雇用形態であり、勤務地の限定のほか、職種・職種や労働時間などを限定するものもあり、最近では「多様な正社員」や「ジョブ型正社員」などとも呼ばれています。

現在、「限定正社員」の仕組みを積極的に取り入れていこうとする政府・厚生労働省の動きがありますが、何らかの「限定」があることにより、通常の正社員よりも待遇（賃金水準）が低く設定されることが一般的です。



◆「限定正社員」に対する懸念

限定正社員には、育児や介護が必要なため「自宅の近くでしか働けない」「長時間は働けない」等、正社員として働くことに何らかの制約のある人に対して「正社員」の道を開くメリットがあるとされています。

しかし、「賃金を低く抑えるための口実として使われる」「通常の正社員よりも解雇されやすい」などといった懸念の声も挙がっています。

改正安衛法案に盛り込まれている「ストレスチェック」実施による企業への影響

◆改正法案の内容

今国会で成立する見込みの「改正労働安全衛生法案」ですが、その主な内容は次の通りとなっています。

- (1) 化学物質管理のあり方の見直し
- (2) ストレスチェック制度の創設
- (3) 受動喫煙防止対策の推進
- (4) 重大な労働災害を繰り返す企業への対応
- (5) 外国に立地する検査機関等への対応

◆「ストレスチェック制度」の概要

上記(1)～(5)のうち、最も注目されている項目は(2)の「ストレスチェック制度の創設」ですが、その内容は次の通りです。

～当事務所よりひと言～

平成 25 年 12 月 5 日東京地裁判決では、派遣労働者が加入する労働組合から当該派遣労働者の時間管理について、派遣先が団交に応ずる義務があるかどうか問題になりました。派遣先は派遣労働者についても労基法第 38 条の 2 による事業場外みなし労働時間制を採用しており、労働組合は、派遣先に事業場外みなし労働時間制によることなく労働時間の把握を求めたものでした。派遣先は派遣労働者と雇用関係がないから団交に応じる義務はないと主張しましたが、裁判所は、派遣先は雇用主ではなくても当該労働者の基本的な労働条件等について部分的とはいえ雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配決定することができる地位にあるとして、その限りで派遣先に団体交渉に応ずる義務ありとされました。確かに派遣法第 44 条第 2 項によると労働時間、休憩、休日に関しては派遣先に労働基準法の適用ありとする規定があります。しかし、それによって派遣元に対して割増賃金等が支払われることになることを考えると、派遣元を外した形で派遣先と労働組合との団体交渉を認めるのは、問題解決の方策としてはいかがでしょうか？疑問の残るところです。(大滝)

「改正労働安全衛生法案」が通れば、年に 1 回のストレスチェックが義務化されることとなります。産業医などで構成される産業衛生学会では、法案で示されているような内容で義務化されてもあまり意味はないのではとの意見も多いとか。理由として、今回の改正で示されているストレスチェックテストが、かなり簡易的なもので、現状では「9 項目の設問」に、ほとんどなかった、ときどきあった、しばしばあった、ほとんどいつもだ、という 4 段階でセルフチェックし、各項目の合計点等により評価を行うのですが、素人が見ても、たったこれだけの設問では、ストレス状況を正確に把握することはできないと感じるものです。実際に産業医がメンタルヘルスのチェックをする場合、51 項目の設問による詳しいテストを行いますし、もちろん、そのテストだけで判断されるわけでもありません。メンタルヘルスの判断には、本人の「自己申告」だけではなく、医師の「客観的な意見」を反映させることが重要だといわれています。また年に 1 回だけというのも問題で、仕事が忙しい時期に行えば、どうしてもその状況に引っ張られることとなりますし、スコアが基準値を超えれば、鬱の疑いがあると「自己判断」することにもなりかねません。そうなると実際にはそれほど問題がなくても「擬似的に問題がある人」が増えることとなります。どうせ法案化するなら、もう少し充実した内容のものにしないと、かえって混乱を招くのではないかと私も思います(馬場)

- ・労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師・保健師等によるストレスチェックの実施(希望者のみ)を事業者が義務付ける。ただし、従業員 50 人未満の事業場については当分の間努力義務とする。
- ・ストレスチェックを実施した場合には、事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いたうえで、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。

◆改正法案成立に伴う企業への影響

改正法案が成立した場合、企業にはどのような影響があるのでしょうか？

まず、ストレスチェックは健康診断の際に行われることが想定されるため、健診項目が増えることにより健診にかかる費用がアップする(企業の負担が増える)ことが考えられます。

また、今まで潜在化していた従業員の精神疾患(うつ病など)がストレスチェックの実施を契機に顕在化することも考えられますので、これらの従業員への対応(労働時間の短縮、担当業務の見直し、休職制度の適用、労災申請への対応等)が迫られる可能性もあります。

いずれにしても、施行日(ストレスチェック制度の創設については「公布から 1 年 6 カ月」)に向け、対応を検討しておくことが必要だと言えるでしょう。

【ストレスチェック 9 項目の内容】

1. ひどく疲れた
2. へとへとだ
3. だるい
4. 気がはりつめている
5. 不安だ
6. 落ち着かない
7. ゆううつだ
8. 何をするのも面倒だ
9. 気分が晴れない