



特定社会保険労務士 原 敏昭 原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

多様な正社員・限定正社員」を活用すべきケースとは？

◆厚労省分科会の配布資料
日本版ホワイトカラーエグゼンプションなど、今後の労働時間規制の緩和に関する議論が始まりました。

『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会における議論の状況」という資料の中で、「多様な正社員」の活用が考えられるケース等が挙げられていましたので簡単にご紹介します。

◆活用が考えられるケース
「多様な正社員」とは、「限定正社員」とも呼ばれ、主に「勤務地」「職務」「勤務時間」などが限定された社員のことを指します。

活用が考えられるケースとして、勤務地限定正社員については、「育児、介護等の事情により転勤が困難な者や地元に着定した就業を希望するケース」「改正労働契約法のいわゆる無期転換ルールによる転換後の受け皿として活用するケース」等が挙げられています。

職務限定正社員については、「金融・ITなどで専門性が高く特定の職能内でのプ

ロフェッショナルとしてのキャリア形成が必要なケース」、また、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者が就職・就業を継続し、能力の発揮が可能なケース」等が挙げられています。

◆導入にあたっての課題
すでに突入しつつある慢性的な人手不足の時代において、「多様な正社員・限定正社員」の活用が非常に大きな役割を果たすと言われて

います。ただし、多様な正社員制度の導入にあたっては、制度が労働者の納得を得られるように努めるとともに、制度を円滑に運用できるようにするために労働者に対する十分な情報提供と十分な協議が必要だと指摘されています。

◆管理職のマネジメントも重要
なお、多様な働き方を円滑に進めるためには、職場における管理職のマネジメント能力の向上が不可欠であることも指摘されています。近年、管理職の“プレイングマネージャー化”が進展して

いますが、十分なマネジメントが実現するような能力向上が図られるよう、各職場の実情に即した対応が求められています。

サービスが拡大中 メンタルヘルス支援会社の産業医紹介

◆ストレスチェックの義務化
先日、労働安全衛生法の改正案が成立し、医師、保健師などによるストレスチェックの実施が事業者には義務付けられることになりました（従業員 50 人未満の事業場については、当分の間努力義務）。

これにより、企業は社員が精神疾患を発症する前に対策をとることが求められます。

◆産業医の紹介サービス
こうした流れを受け、次のような企業のメンタルヘルス対策を支援するサービスが拡大中のようです。
・企業が求める診断能力を持つ産業医を紹介するサービス
・グローバル化に対応し、英語版のストレスチェックを提供するサービス
・独自のストレスチェックテ

ストで問題があった場合に産業医を派遣するサービス

◆産業医との相性も大事
従来から 50 名以上の労働者を雇用している事業場は、産業医による毎月の訪問、労働者の健康管理指導の実施が必要で、月 80 時間超の残業をした労働者等がいる事業場（50 名未満の事業場も含む）では、労働者の疲労の程度を把握し、本人の申出により医師の面談を実施する義務があります。これらに違反する場合は行政指導の対象となります（罰則もあり）。

近年のメンタルヘルス不全による職場の問題への対応が重要になってきた流れを受け、自社が求めるものと産業医との相性が合わないケースも増えてきたようです。

◆精神疾患による労災件数
過労や職場でのいじめにより「うつ病」などの精神疾患を発症したとして労災申請をした人数は、2013 年度には 1,409 人となり、過去最多を更新しました。また、実際に労災認定された人は 2 年連続で 400 人を超えています。メンタルヘルス不全や精神疾患の発症を招かないためには、事前の対策が重要で

す。長時間労働や過重労働は、日ごろの労務管理で対応し、併せてこのようなサービスを利用することも検討すべきでしょう。

好況で変わってきた？ 新入社員の働くことに対する意識

◆「第一志望に入社」昨年から微増
日本生産性本部と日本経済青年協議会が今年度の新入社員を対象に実施した「働くことへの意識」の調査結果によると、「第一志望の会社に入れた」と答えた新入社員は、質問を開始した 2009 年以降で過去最低を更新した昨年の 52.0%から、わずかに改善され 55.0%でした。

その年の新入社員の就職活動が順調だったかどうかで敏感に変化する項目に、「人並み以上に働きたいか」との質問があり、景況感や就職活動の厳しさによって、「人並み以上」と「人並みで十分」が相反する動きを見せているようです。バブル経済末期（平成 2～3 年）には、「人並みで十分」が「人並み以上」を上回っていましたが、その後、景気が低迷すると、平成 12 年以降は入れ替わりを繰り返しています。

最近では、平成 25・26 年度と「人並み以上」が減少、「人並みで十分」が増加し、新入社員の意識はバブル経済末期と同様の売り手市場のようになってきたようです。

◆「定年まで同じ会社で働きたい」は減少
また、「この会社ですべて働きたいか」という問いには、一昨年は過去最高を記録した「定年まで勤めたい」が 28.8%に減少し、代わって「状況次第でかわる」が 34.5%となり、2 年連続で「定年まで勤めたい」を上回りました。不況が続いたことでしばらく増加していたものが、景況感の好転とともに減少傾向にあるようです。

◆約 7 割が「手当が出るなら残業はいとわない」
「残業についてどう思うか」を聞いてみたところ、昨年度に続き「手当がもらえるからやってもよい」が最多となり、昨年度の 63.0%から 69.4%に急増し、過去最高を更新したそうです。
昨今のいわゆる「ブラック企業」による残業代の不払いなどの報道に敏感になっており、残業はいとわないけれども、それに見合った処遇を求めている傾向にあるようです。

