

「ジョブ型正社員」の普及のために

ライフデザイン研究部 主席研究員 的場 康子(まとは やすこ)

「ジョブ型正社員」という働き方

男女共同参画が進み、共働き家庭が増え、夫婦が協力して育児や介護をしながら、無制限な働き方でなく、限られた時間の中で、自分の生活に合わせて働くことを望む人が増えている。

また、グローバル化や技術革新が進展する中、社会の変化に対応して必要なスキルを身につけながら働くことも求められている。これからの人生100年時代を生きるためには、一人ひとりが自らの能力を活かし、どのような職業生活を送るのかを主体的に考えて働くことが必要とされている。

働き方改革により、多様な働き方が広まりつつある中、勤務地や職務を限定した「ジョブ型正社員」という働き方が、自らの専門性やライフスタイルに応じて、働く時間、場所、仕事内容を選択できる働き方として注目されている。

おりしも2019年6月、政府の規制改革推進会議が「規制改革推進に関する第5次答申～平成から令和へ～多様化が切り拓く未来～」をまとめ、「ジョブ型正社員」(勤務地限定正社員や職務限定正社員等)の雇用ルールの明確化を提言した。

わが国では労働契約時に明確に労働条件を合意せずに、会社の包括的な指示のもとで、労働条件が曖昧なまま働いて

いる労働者は少なくない。そのため、正社員であれば、勤務地や職務等について会社の指示に従うことが前提で雇用されている。

今回の答申では「勤務地限定正社員」や「職務限定正社員」等のジョブ型正社員を導入する企業に対し、勤務地(転勤の有無を含む)、職務、勤務時間等の労働条件について、個々の労働者と事業者との間で労働契約の締結時や変更の際に書面による確認をする方策を検討するよう厚生労働省に促した。

本稿では、多様な働き方の一つとして注目されている「ジョブ型正社員」という働き方について、その導入効果と普及に当たっての課題について考える。

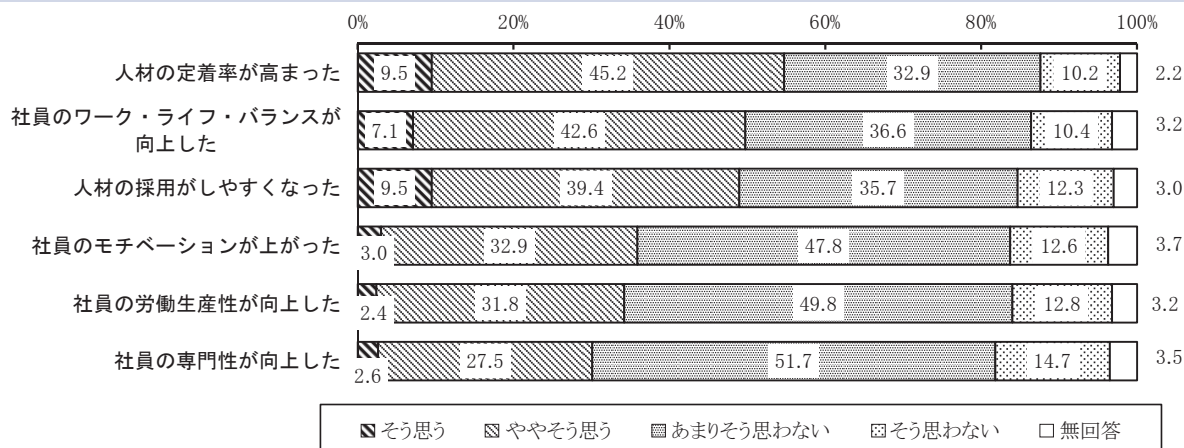
ジョブ型正社員の導入効果

こうしたジョブ型正社員という働き方を導入している企業は、どのような効果を実感しているだろうか。

独立行政法人労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査(企業調査・労働者調査)」(2018年9月)では、勤務地や職務を限定して働いているジョブ型正社員を「限定正社員」として、その実態について調査している(本稿では「ジョブ型正社員」と表記する)。

これによると、ジョブ型正社員がいる企業の約半数が「人

資料1 勤務地や職務を限定した正社員という働き方を導入したことによる効果



(注)勤務地や職務を限定した正社員がいる企業(462社)を対象に集計。

(出所)独立行政法人労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査(企業調査・労働者調査)」2018年9月より筆者作成



材の定着率が高まった」「社員のワーク・ライフ・バランスが向上した」「人材の採用がしやすくなった」と回答しており、社員のワーク・ライフ・バランスや人材確保面で効果を感じている企業が多いことがわかる(資料1)。社員のモチベーションや労働生産性、専門性の向上に効果があったとする企業も約3割である。

勤務地や職務を限定したジョブ型正社員という働き方を導入し、社員のワーク・ライフ・バランスに配慮することが、安定的な人材の確保や労働生産性の向上につながることを実感している企業が少なくないようだ。

ジョブ型正社員という働き方の課題

前述の調査によれば、勤務地や職務を限定して働いているジョブ型正社員の多くは納得感をもって働いており、いわゆる無限定の正社員と就労状況・処遇・昇進を比較して、不満を感じたことがあると回答したジョブ型正社員は約3割となっている(資料省略)。ジョブ型正社員は、労働者からみれば、自分の能力とライフスタイルに合わせて柔軟性の高い働き方を実現できるものである。こうしたメリットを享受できることもあり、ジョブ型正社員として働いている人の多くは、処遇や昇進面で不満をあまり感じることなく働いているようだ。

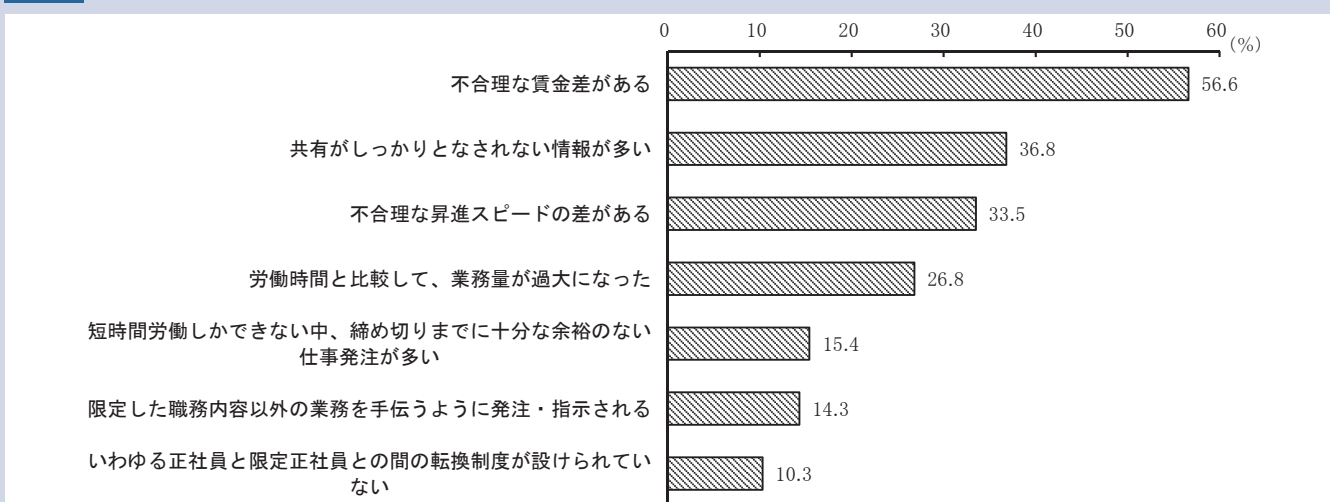
他方、不満に思っている人もおり、その内容をみると、「不合理な賃金差がある」「共有がしっかりとされない情報が多い」「不合理な昇進スピードの差がある」「労働時間と比較して、業務量が過大になった」などが多い(資料2)。

賃金や昇進といった処遇面での適正さに加え、情報共有や、労働時間と業務量とのバランス確保といったマネジメント上の課題も浮き彫りになり、労働者の専門性や働き方に合わせた業務内容や業務量の合意、またその対価として、明確な評価基準をもとにした処遇が求められている。今回の規制改革推進会議の提言にあるように、労働条件の明文化の義務付けがなされ、雇用ルールが明確になれば、こうした課題の解決につながるものと期待できる。

更に、ジョブ型正社員の場合、事業再編で職務が消滅した場合や能力不足とみなされた場合には解雇されるリスクも指摘されている。

こうした多様な働き方の実現のためには、転職してもキャリアを継続できるような雇用の流動化への対応と職業能力開発を社会が支える仕組みが課題であると思われる。その上で、労働者が自らキャリア形成を自覚して専門性を高める努力をし、企業としては、従業員がそのキャリア形成を支援すること、そして従業員が持てる力を発揮できるよう環境を整備することが求められる。

資料2 不満を感じた具体的な事柄<複数回答>



(注) 勤め先企業での働き方が勤務地や職務を限定した正社員のうち、勤め先企業におけるいわゆる正社員と自身の就労状況・処遇・昇進を比較して、不満を感じたことが「ある」と回答した者(272人)を対象に集計。

(出所) 資料1と同じ