

# 労働・助成金情報 特急便

第70号 (2017年12月)

深川経営労務事務所

社会保険労務士 深川 順次

〒812-0014 (文責: 森 由美子)

福岡市博多区比恵町 11-7-701

TEL : 092-409-9257

FAX : 092-409-9258

「多様で安心できる働き方シンポジウム～非正規雇用労働者のキャリアアップを考える～」に参加してきました。今多くの企業が「人手不足」の問題を抱えています。ご存知のように、少子高齢化の影響で生産年齢人口（15歳～65歳）が減少しており、今後は65歳を過ぎても働き続けることが当たり前の社会になってくるでしょう。人手不足の解消に向けて取組みを行った企業をご紹介します。今後多様な人々が安心して働く働き方について考えてみたいと思います。今回は非正規労働者の活性化と正社員転換の取組みを行った企業のご紹介です。

## ✚ 非正規雇用とは？

### ➤ 非正規雇用の現状と課題

以下の3つを全て満たすものを「正規雇用」とし、それ以外を「非正規雇用」としています。いわゆるパートやアルバイト、契約社員、派遣社員、嘱託社員などが非正規雇用労働者に該当します。

①労働契約の期間の定めがない ②所定労働時間がフルタイムである ③直接雇用である

非正規雇用で働く方は、近年緩やかに増加しており、雇用者全体の3分の1を超えています。その中でも、正社員として働く機会がなく、非正規雇用として働いている人（不本意非正規）は非正規雇用労働者全体の15.6%となっています。また、正規雇用で働く方に比べて、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が乏しい、セーフティネットが不十分等の課題があります。

### ➤ 非正規雇用労働者のキャリアアップのメリット・効果

厚生労働省のアンケート調査結果によると、正社員転換制度の効果やメリットとして、「人材が定着した」との回答が最も多く、次いで「優秀な人材が確保できた」が続いています。また、非正規雇用労働者と正社員との処遇の差を改善するための取組みを行ったことによる効果やメリットとして、「人材が定着した」との回答が最も多く、次いで「非正社員のモチベーションが向上した」が続いています。さらに派遣社員から直接雇用の従業員（正社員・非正規雇用労働者）に転換する制度・慣行の効果やメリットとして「優秀な人材が確保できた」との回答が最も多く、次いで「正社員として採用する前に能力・適正を見極められた」が続いています。

## ✚ 事例紹介

### ➤ 株式会社やまぐち食品

評価制度及び正社員転換制度の実践と、ワーク・ライフ・バランス確保の企業姿勢により、優秀な非正社員の定着と戦力化を実現。

#### 【企業の概要】

業種：豆腐製造業

所在地：北海道恵庭市

従業員：64名（社員27名、パート37名・男性24名、女性40名）

#### 【人事制度を改革した背景】

##### ①従業員の働く姿勢について疑問

社長は、「働くことは楽しいこと」という考えの下、仕事に取り組んでいたが、現実には自社の従業員にとって仕事は「おもしろいものでもなく、一生懸命にやることでもなく、ダラダラ何となくやること」であった。この現実をどうにかしたい！従業員がイキイキと働く環境を作りたい！という思いが改革につながった。

##### ②会社を取り巻く環境の変化

豆腐業界の価格競争が激化し、より一層の効率化を求められるようになり、一人ひとりの生産性を上げることが必要となる。また、工場近郊には大手食品会社が多く、時給等の条件面における差も生じている。よって優秀なパートタイマー流出と人材確保が困難となる。

上記①②のことから、6割を超えるパートタイマーの活性化が急務と考える。他社との差別化を図る「パートタイマーのやる気」を引き出す制度の導入を進めることを決めた。

#### 【正社員転換に向けた社内制度改革】

#### ●「パートタイマー就業規則」の制定（パートタイマーの教育体制の整備並びに待遇改善）

社員と同等の教育や待遇を受けられる体制へ

##### （1）教育研修

- ・月1回実施している部外講師の研修会への参加
- ・月1回実施している社内行事への参加
- ・クレーム発生時の原因究明・対策検討会への参加

##### （2）福利厚生

- ・社員と同等の介護や育児休暇を取得
- ・健康診断の全員受診
- ・会社の親睦行事への参加、慶弔関係への対応

結果

#### ①個人の職能がアップし、生産性が向上 ②総労働時間の抑制

#### ●「評価・資格制度」の制定（職務評価と連動した賃金の設定）

各職務等級に見合った賃金規定へと移行

- （1）職務等級 1～4等級まで設け、パートタイマーの職務に応じて決定
- （2）職務評価 各等級に1～5号俸を設定し、等級と号俸により確定
- （3）職能評価はまず自己評価をしてから上司が評価
- （4）これらの評価に仕事への姿勢等を合算して賃金に反映

結果

#### ①仕事への意欲向上 ②優秀な人材の確保

#### ●「パートタイマーから正社員転換制度」の導入（社員と同等の待遇への改善）

有能なパートタイマーがより活躍できる環境整備

- （1）正社員転換 等級が最上級の4等級になれば正社員への転換希望が可能
- （2）パートリーダー設置 責任は少し増えるが権限や賃金も増える活躍の場も希望が可能

結果

#### ①責任感が強くなる ②帰属意識の向上

勤務時間の比較的短い人は、できる仕事に限られるため等級が満たない。今後は勤務時間の少ない人の正社員化も検討していく。

#### 【制度改革の推進方法】

#### ◎パートタイマーの意見を知りたい ⇒ パートタイマーとのコミュニケーション強化

- ①記名や無記名のアンケート調査を数回実施
- ②小グループに分けて懇談の実施
- ③ランチミーティングの実施
- ④個別面談又は集団での対話集会の実施

#### 【今後の運用方針】

同社では、今後もパートタイマーに活躍してもらうための施策を続けて生きていきたいと考えている。同社では正社員に転換を希望するパートタイマーや子育てのため働く時間に制約のあるパートタイマーも多い。働く側の多様なニーズに配慮しつつ、更に同社の戦力として活躍してもらうためにはどのような施策が必要か、今後の課題としている。

## ✚ キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組みを実施した事業主に対して助成する制度です。労働者の意欲、能力を向上させ、事業の生産性を高め、優秀な人材を確保するために、ぜひこの助成金制度をご活用ください。コースは8コースあります。詳しくは当事務所までお問い合わせください。