

多様な働き方 「限定正社員制度」とは

労働力不足が社会的な問題になっている。生産年齢人口が減少する中、根本的な解決は望めないテーマであるが、一方で働く側が求めることも多種多様になっており、企業側も策を講じる必要がある。そこで今回は多様な働き方の1つ「限定正社員制度」について取り上げることとしたい。

1. 限定正社員制度とは

限定正社員制度とは、主に職務・時間・勤務地のいずれか、または複数の組み合わせにより、労働の内容又は量を限定する就業形態である。多くの企業では雇用契約が「正社員」（法律上の定義はないものの基幹業務に従事、長期雇用、職務・勤務地の限定無しが前提）と

「パート・有期社員」（補充的業務、短時間労働が前提）の2つに分類されているが、両者は収入や社内における責任度合いの差が大きく、二極化しているといえる。ところが時代の変化に伴い、パート・有期社員でもっと働きたいという人が増える一方、正社員でも個別の事情（親または子の介護、心身の不調、兼業の希望など）をかかえ、場合によっては自分の希望する働き方が可能な他社への転職を考える人が出てきた。特にパート・有期社員の中で意欲的な人（子育てが一段落した人など）は収入を少しでも増やすため転職を希望する人が出ることも多い。これらの事情に対応し、社員定着化や人材募集時に強みを発揮するのがこの限定正社員制度である。

立石 秀雄
(株)ちばぎん総合研究所
経営コンサル第一部
上席コンサルタント



2. 限定正社員制度の例

限定正社員制度の概要については、図表「限定正社員制度（時間・職務限定）の例」に示したのでご覧いただきたい。

我が社でも企業経営者からのご要望に応じ、制度構築のお手伝いを行っているが、進め方や注意点としては、業務・働きというものをいくつかの要素に分けた上で、会社が求めることを明確にすること、仕事の内容に応じた賃金設定（均衡待遇）にすること、社員間の業務負担、役割分担等のバランスにおいて、可能な限り社員が納得できるようにすることなどが挙げられる。また、業務内容や負荷などは会社の内部事情や職種によって多種多様であり、個性も強いので、制度構築においては他社例を参考にする一方、1つひとつの業務の意味・内容を適切に把握し、自社に合った制度を追求することが重要だと考えられる。

最後に

かつて企業は経営資源のうち、「資金」が無くなり倒産・廃業していたが、今後は仕事があっても「労働力」が充足せずに廃業・事業縮小することが現実化していくと考えられる。これに対応して国の政策は社会保険の適用拡大、年収の壁の見直しなど、人々の働く意欲を生かし、労働力の供給を拡大させる方向へ今後も進むと考えられる。これら時代の変化に対応し、多様な働き方を整備することは、社員定着化や人材募集時の強みとなるとともに、人材活用の有効な手段になると思われる。限定正社員制度は、大企業、中小企業を問わず採用されている制度であり、人材獲得力向上のため、是非検討することをお勧めしたい。

図表「限定正社員制度（時間・職務限定）の例」

就業形態		正社員	限定正社員	パート社員
趣旨・考え方		長期雇用・キャリア形成責任あり、幅広くかつ責任ある仕事を担当	長期雇用、キャリア形成を前提とするが時間・職務を限定	短期雇用、補充的業務に限定
労働条件面	週所定労働時間	40時間	35時間	シフト表による
	残業義務	あり	必要に応じあり	無し
	諸手当	あり	あり	一部を除きなし
	賃金の計算期間	月給	月給	時給
	定期昇給	あり	なし	なし
	賞与	あり	あり	なし
	退職金	あり	なし	なし
	異動・係替え	あり	原則なし	なし
	役職	あり	なし	なし
	年収の目安	個別対応	2,400,000円	1,000,000円
業務面	目標	あり	なし	なし
	業績向上責任	あり	なし	なし
	人事考課	あり	なし	なし
	トラブル対応（勤務中）	あり	なし	なし
	非常時緊急対応義務	あり	必要に応じあり	なし
	副業	なし	あり	あり
	部下後輩育成義務	あり	必要に応じあり	なし
	社内勉強会の参加	あり	必要に応じあり	なし
	社外勉強会の参加	あり	必要に応じあり	なし
	自己研鑽義務	あり	必要に応じあり	なし
	社内各委員会の参加	あり	あり	なし

※複数の例を交え、著者が大幅に加筆修正して作成。

※主にパート社員から限定正社員への登用を主眼にした例。