



# ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

**Q1** 政府は非正規雇用から正社員へ転換を推進しているようですが、どう対応したら良いのかヒントを頂けたらと思います。

**A1** 厚生労働省は、「正社員転換・待遇改善実現本部」を立ち上げ、平成28年4月から5年の間に、正社員を希望しているにも係らず、不本意に非正規で働いている労働者を正社員に転換しようという計画です。

非正規雇用は、正規雇用と比べ不安定であり、能力開発の機会が少なく、正社員との賃金格差が大きい(特に賞与)という課題があります。使用者側からすると安価な労働力として実に使い勝手が良いという面があります。同一労働同一賃金の考え方からもこの格差は是正する必要があるでしょう。少子高齢化により働き手が少なくなり、使い勝手が良い労働力ばかりに頼ってはいけません。人材が疲弊し、いずれは企業の力が失われて行くという問題があると思います。

企業の力は「人材」にあり、人材育成こそが私達経営者の務めだと確認したいと思います。

不本意で非正規として働いている人材を育成し、正規社員として企業に貢献できるようにする、そのことが企業の発展とひいては国力アップに繋がる、そういう視点で考えてはどうでしょうか？

「我が社の非正規従業員は遅刻も多く、先輩社員が指導したことができないから正社員に登用できない」という事もあるかもしれませんね。対応としては、会社のルールをよく教え、各個人の能力を引き出すよう根気よく指導することが重要だと思います。一方、ベテランパートは新入社員より役に立つという現状もあるのではないのでしょうか？自社が更なる発展をするために必要な人材のビジョンを描き、能力の高い人材を見つけ育成して下さい。非正規を正規として育成指導するために費用も掛かりますから、キャリアアップ助成金等もドンドン活用して頂きたいですね。

**Q2** 「正社員転換・待遇改善実現プラン」では具体的にどのような取組が示されていますか？

**A2** 基本的な考え方として「多様な正社員」を推進していくことが企業にとっては「必要な労働力の確保」となり、労働者としては「働きやすい職場」となっていくことは間違いありません。

それぞれの具体的な取組等は次のとおりです。

## 若者に対する取組

現状はご存じのように、新卒の就職内定率は高卒98.8%、大卒96.7%(平成27年)と改善されていますが、入社3年で大卒が3割、高卒が4割離職しています。また、ニート、ひきこもり等、就労が困難な方の問題もあります。

若者雇用促進法により、いわゆるブラック企業のハローワークにおける求人への不受理と若者の雇用管理が優秀と認定される『ユースエール認定』を着実に実施する。また、ジョブ・カードを活用した雇用型訓練は、企業内での実習と教育訓練機関等での座学を組み合わせ実践的訓練は私どもハーモニーでも取り入れましたが、従業員の能力アップに有効でした。

## 派遣労働者に係る取組

不本意に派遣で働いている労働者を半減させる。改正派遣法では計画的な教育訓練や希望者へのキャリアコンサルティングを義務付け、派遣先への直接雇用の依頼等を派遣元の責務とする等を規定。

## 有期契約労働者に係る取組

改正労働契約法により、平成30年4月より「無期労働契約への転換ルール」の実施で有期契約労働者の減少期待。「雇止め法理」の周知も有効。

## 短時間労働者に係る取組

パートタイム労働法第13条の「正社員転換推進措置」の好事例を収集・周知など。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980