

Business News

第216号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。また Business News を定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号では、政府の「働き方改革」の関連として、「短時間正社員制度導入のメリットと留意点」について、社会保険労務士法人みらいコンサルティングに寄稿いただきました。

短時間正社員制度導入のメリットと留意点

政府が推進する「働き方改革」の1つとして、短時間正社員制度の導入を検討する企業が増えています。背景として、仕事に投入できる時間に制約のある方にも、活躍してもらいたいという企業の意識が高まっていると考えられます。今回は、短時間正社員制度を導入するメリットと、制度設計や運用上の留意点について解説します。

1. 短時間正社員とは

短時間正社員とは、一般的にはフルタイム正社員と比較して、1週間の所定労働時間が短い正規型の社員であって、次のいずれにも該当する社員のことをいいます。

- (1) 期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結している。
- (2) 時間あたりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が、同種のフルタイム正社員と同等である。

2. 短時間正社員制度を導入するメリット

会社側のメリットとして、主に以下のようなことが考えられます。

- (1) 育児や介護等の家庭の事情により、フルタイム勤務が困難な従業員の離職を防止できる。
- (2) 有期雇用のパート社員を無期雇用に転換する際の受皿とすることで、人材を安定的に確保し、多様な人材の活躍につなげる。
※労働契約法に定められた無期転換ルール（有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できる）も踏まえ、受皿とする短時間正社員制度について、労働条件等を予め検討しておくことが重要です。
- (3) 短時間正社員を選択できることで、優秀な人材の採用や定着への効果がある。

3. 制度導入にあたっての留意点

制度の導入にあたり、次のような事項の検討が必要です。

- (1) 短時間正社員制度を導入する目的を明確にする。
- (2) 短時間正社員に期待する役割（職務内容、適用期間、労働時間など）を検討する。
- (3) 上記を踏まえて、賃金や人事評価、教育訓練などの労働条件を定める。

また、ケース別の主な留意点は以下のとおりです。

＜育児・介護期間中の制度として導入するケースの留意点＞

- ・育児や介護に必要な期間に応じて、一時的な利用として設計する。
- ・制度利用後はフルタイム正社員への復帰を念頭において、仕事の「質」ではフルタイム正社員のとくと同等とする。一方で、仕事の「量」は短時間勤務であることを考慮することを基本とし、該当社員の業務の内容・性質等も踏まえ、設定する。
- ・育児・介護休業法に定められた内容も確認し、制度の利用期間を設定する。

＜パート社員からの無期転換後の受皿として導入するケースの留意点＞

- ・短時間正社員への転換にあたり、短時間正社員に期待する役割（パート社員やフルタイム正社員との相違）を丁寧に説明する。
- ・希望者全員を短時間正社員に転換できない場合は、転換するための基準を明確にし、周知する。
※一定の要件を満たし、パート社員を短時間正社員に転換した場合には、キャリアアップ助成金の支給対象となります。（平成28年12月28日現在の情報です。助成金の最新の内容や支給要件等の詳細については、都道府県労働局又は最寄りのハローワークにご確認ください。）

短時間正社員制度は、自己啓発やボランティア活動の機会の提供、心身の健康不全からのスムーズな職場復帰、フルタイムで働けない意欲・能力の高い人材の採用等、さまざまなケースで導入が検討されています。

* 導入企業事例等の詳細は、厚生労働省HP「短時間正社員制度導入支援ナビ」をご覧ください。

<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/>

(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)