

いまさら聞けない 人事用語辞典

株式会社グローセンパートナー 執行役員・ディレクター 吉岡利之

第9回 「限定社員」

人事労務管理は社員の雇用や働き方だけでなく、経営にも直結する重要な仕事ですが、制度に慣れていない人には聞き慣れないような専門用語や、概念的でわかりにくい内容がたくさんあります。そこで本連載では、人事部門に初めて配属になった方はもちろん、ある程度経験を積んだ方も、担当者なら押さえておきたい人事労務関連の基本知識や用語についてわかりやすく解説します。

今回は、人材確保に対する施策の一つとして注目されている「限定社員」について解説します。安倍内閣以来、政府により推進されてきた「働き方改革」のなかでも取り上げられており、一度は聞いたことがある言葉だと思います。

限定社員の分類は三つ

「限定社員」という用語は、『勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用に向けて』（厚生労働省）というパンフレットで、以下のようにわかりやすく分類されています。

①勤務地限定正社員…転勤するエリアが限定されているいたり、転居をとまなう転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ない正社員

②職務限定正社員…担当する職務内容や仕事の範囲がほかの業務と明確に区別され、限定されている正社員

③勤務時間限定正社員…所定労働時間がフルタイムでない、あるいは残業が免除されている正社員

要は、勤務地・職務・勤務時間のいずれか（またはセットで）を限定して働くことを想定した社員をさしています。さて、ここで着目していただきたいのは「正社員」としている点です。パートタイマーなどのいわゆる非正規社員の場合

合は①②③のいずれか（またはすべて）を限定する運用をしているケースがほとんどです。そのため、広い意味では非正規社員も限定社員に該当します。しかし、一般的にはいずれも限定されていないのが正社員の典型的な働き方でしたらうえで、正社員の働き方に柔軟性を持たせる「多様な正社員」の普及・拡大を推進するのが限定社員という位置づけになります。

②についてはわかりにくいので補足します。限定のない正社員がある職務に従事したのちに、異動してまったく異なる職務に従事する可能性があるのに対して、定められた以外の職務従事を求められることがない正社員をさします。特定業務のスペシャリストや、医療福祉業・運輸業などで資格が必要とされる職務などが例として挙げられます。

限定社員導入が有効な場合

では、具体的に限定社員はどのようなケースに活用できるかについてみていきましょう。

一つは、子育てや介護などの家庭事情への対応があります。これらの事情を抱えたままの家族帯同での転勤や単身赴任はむずかしい場合、転勤をきつかけとした離職を防ぐ施策として、勤務地限定は有効です。また、介護は平日の昼

間に医療施設に連れていくなどの対応が必要なものもあり、フルタイム就労が困難な場合もあります。この場合は、業務負担の軽減を図るために、勤務地・職務・勤務時間のいずれの限定も有効となります。

もう一つは人材の取込みです。かつては、正社員なら辞令による転勤はあたり前というイメージがありました。特に若い世代を中心に転勤を望まないという意識が高まっています。例えば、「2019年度新入社員の会社生活調査」（産業能率大学総合研究所）を見ると「一度も転勤せずに同じ場所で働きたい」が36.4%に達しています。これは、全国転勤しか選択肢がない場合には、採用のターゲット層が狭まることを意味しています。また、非正規社員で優秀な人材が正社員転換を望んでも、「フルタイム就業で転勤あり」がハードルになります。そもそもフルタイムがむずかしいのでパートタイマーという働き方を選んでいくケースが多いからです。この場合、勤務地や時間を限定すると正社員転換がスムーズになります。

は従来なかった経験やスキルを持ったシニア人材を採用できる可能性が高まります。

限定社員の普及には課題も多い

このようにさまざまな効果が期待できそうな限定社員ですが、「令和元年度雇用均等基本調査」（厚生労働省）によると、令和元年度の時点で制度ありの企業が28.2%と導入が大きく進んでいるとはいいがたい状況にあります。また、同調査の利用者割合を見ると、もっとも多く利用されている勤務地限定正社員で10%程度と低い水準にとどまります（図表）。

導入が進まないのは、人員配置の課題が大きいためと想定されます。例えば、複数部署や拠点を有する会社で、勤務地限定や職務限定が利用されすぎると、欠員が出た場合の補充やローテーションがやりにくくなります。また、管理職層や経営層になるにあたり、異動を通じた幅広い視野や経験が必要な場合もあり、限定社員に対してはこのような機会を付与することができなくなります。また、利用率が低いのは処遇の課題が大きいと考えられます。限定されただけ業務や精神的な負担が減るとみなし、その分の処遇を引き下げるとするのが一般的な運用です。昇格に上限を設ける、給与や賞与を一定程度

図表 多様な正社員制度の利用者割合

		男女計		女性		男性	
		常用労働者計	利用者	女性常用労働者計	利用者	男性常用労働者計	利用者
短時間正社員制度	平成30年度	100.0	2.6 (100.0)	100.0	5.0 (86.3)	100.0	0.6 (13.7)
	令和元年度	100.0	2.2 (100.0)	100.0	3.8 (80.7)	100.0	0.8 (19.3)
勤務地限定正社員制度	平成30年度	100.0	10.4 (100.0)	100.0	12.2 (51.0)	100.0	9.0 (49.0)
	令和元年度	100.0	9.6 (100.0)	100.0	11.8 (55.4)	100.0	7.8 (44.6)
職種・職務限定正社員制度	平成30年度	100.0	8.5 (100.0)	100.0	10.0 (48.9)	100.0	7.4 (51.1)
	令和元年度	100.0	9.3 (100.0)	100.0	11.0 (53.4)	100.0	7.9 (46.6)

注1：多様な正社員制度がある事業所の常用労働者を100として集計した
注2：「利用者」は、平成30年10月1日から令和元年9月30日までの間に制度を利用した者をいう
出典：厚生労働省「令和元年度雇用均等基本調査」

度引き下げるといった格差です。完全に同一処遇にすると限定のない社員から、格差をつけざる限定社員から不公平感を持たれるというジレンマがあります。

人員配置と処遇の課題が一体であり、人員配置のポリシーを明確にしないと、限定社員の導入をどこまで推進するかが見えてこないというのが実際のところといえます。

☆ ☆

今回は「限定社員」について解説しました。次回は「賞与」について取り上げる予定です。