

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

正社員と非正規雇用の労働者の二極化を緩和し、
労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保・定着を図るため、
労使双方にとって望ましい多面的な働き方＝職務、勤務地、勤務時間を限定した
「多様な正社員」制度の実現が求められています！

優秀な人材の
確保・定着

優秀な人材に辞めてほしくない

子育てしながら
正社員として働きたい

ワーク・
ライフ・バランス
の実現

多様な人材の
活用

高度の専門分野の人材を活用したい

能力を活かして働きたい

キャリア・
アップの実現

地域に
根ざした
事業展開

技能の承継、
地域に根ざした事業を展開したい

地元で働きたい

雇用の安定

I 多様な正社員とは？

- 1. 多様な正社員について知ろう！ P2
- 2. 多様な正社員導入・運用のメリットを知ろう！ P3

II 多様な正社員の活用を図るには？

- 1. 多様な正社員の活用ケースを知ろう！ P4
- 2. 多様な正社員を活用する際の雇用管理上の留意事項を知ろう！ P5

<資料編>

- I 多様な正社員の導入企業事例 P12
- II 就業規則、労働契約書の規定例 P14



I 多様な正社員とは？

■ 1. 多様な正社員について知ろう！

一般的に、正社員は、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直接雇用である者をいいます。

多様な正社員とは、いわゆる正社員（従来の正社員）と比べ、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正社員のことを指します。

- ◆ 勤務地限定正社員：転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ない正社員
- ◆ 職務限定正社員：担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正社員
- ◆ 勤務時間限定正社員：所定労働時間がフルタイムではない、あるいは残業が免除されている正社員
- ◆ いわゆる正社員：勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員

たとえば、多様な正社員の例として

全国転勤のない営業職

限定された店舗で働く販売スタッフ

ディーラーなど、特定の職務のスペシャリスト

短時間勤務（1日6時間程度）の事務職

などが挙げられます。

※多様な正社員の形態は、限定の内容（勤務地、職務、勤務時間）を組み合わせることで、企業の実情に応じたバリエーションが広がります。

現在、多様な正社員を導入・運用している企業は約5割に達していますが、その理由として「優秀な人材を確保するため」や「従業員の定着を図るため」、「仕事と育児や介護の両立（ワーク・ライフ・バランス）支援のため」等が挙げられています。



資料出所：厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」（企業アンケート調査結果）

■ 2. 多様な正社員導入・運用のメリットを知ろう！

それでは、多様な正社員の導入・運用は、企業そして労働者にどのようなメリットをもたらすのでしょうか。

企業側のメリットとしては、たとえば以下のような点が挙げられます。

多様な正社員を導入・運用することで、家庭の事情等により転勤やフルタイム勤務が困難なため、辞めざるをえない従業員の離職を防止することができます。

多様な正社員として働ける可能性を従業員に提供することは、地元に着した就業を希望する優秀な人材の採用や定着促進につながります。

勤務地や勤務時間が限定された多様な正社員を、無期転換後の受皿とすることで、労働力の安定的な確保を図り、さまざまな人材の活用を促します。

勤務地や職務が限定された多様な正社員を、非正規雇用の労働者の登用後の受皿とすることで、企業の発展を支えるために必要な人材の育成、技能の蓄積・承継が可能となります。

勤務地限定正社員を導入・運用し、地元密着型の人材採用を行うことで、より地域のニーズに合ったサービスの提供や地元の顧客確保が可能になります。

優秀な人材の
確保・定着

多様な人材の
活用

技能の蓄積・
承継

地域に根ざした
事業展開

労働者側のメリットとしては、たとえば以下のような点が挙げられます。

勤務地や残業時間をコントロールできるようになり、ワーク・ライフ・バランスの実現が可能となります。

安定した雇用のもとで、自身の能力を発揮することや処遇改善が可能になり、モチベーション高く働くことができます。

安定した雇用のもとで、中長期的なキャリア形成を見据えたスキルアップが可能になります。また、特定の職務のスペシャリストとしてキャリア・アップも可能となります。

育児・介護等の事情により転勤やフルタイム勤務が困難な者などの、就業の継続、能力の発揮が可能となります。

ワーク・ライフ・
バランスの実現

雇用の安定・
処遇の改善

キャリア形成

キャリア・アップ
の実現

次のページでは、多様な正社員の具体的な活用ケースをご紹介します。

Ⅱ 多様な正社員の活用を図るには？

■ 1. 多様な正社員の活用ケースを知ろう！

ここでは、企業の抱える人材の確保や有効活用に向けた課題を解決するために、多様な正社員を活用しているケースをご紹介します。勤務地、職務、勤務時間の限定については、いずれかの限定があるケースの他、これらを組み合わせたケースもあります。

多様な正社員を導入・運用する際の参考にしてください。



■ 2. 多様な正社員を活用する際の雇用管理上の留意事項を知ろう！

多様な正社員の活用を図る際には、具体的にどのような点に留意すればよいのでしょうか。

ここでは、多様な正社員を円滑に導入・運用し、企業と労働者双方にとってメリットのある制度とするための雇用管理上の留意事項を7つご紹介します。

留意事項（1） 労働者に対する限定の内容の明示

転勤、配置転換などに関する紛争を未然に防止し、また労働者にとってもキャリア形成の見通しがつきやすく、ワーク・ライフ・バランスを図りやすくするとともに、企業にとっても優秀な人材を確保しやすくするためにも、勤務地や職務に限定がある場合には限定の内容について明示しましょう。

留意事項（2） 多様な正社員への転換制度

非正規雇用の労働者の希望に応じて、雇用の安定を図りつつキャリア・アップや勤続に応じた処遇が得られるよう、多様な正社員への転換制度を設けましょう。

また、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現や、企業の優秀な人材の確保・定着などのため、いわゆる正社員から多様な正社員への転換制度も用意しましょう。

留意事項（3） いわゆる正社員と多様な正社員間の均衡処遇（賃金、昇進・昇格）

多様な正社員といわゆる正社員との双方に不公平感を与えず、また、モチベーションを維持するため、多様な正社員といわゆる正社員間の処遇の均衡を図ることが望まれます。

留意事項（4） いわゆる正社員の働き方の見直し

多様な正社員を活用しやすくするために、いわゆる正社員の働き方（所定外労働、転勤や配置転換の必要性や期間など）を見直すことが望まれます。

留意事項（5） 人材育成・キャリア形成

労働者が職業能力を計画的に習得できるよう、職業訓練機会を付与するとともに、中長期的なキャリア形成に役立つ専門的・実践的な教育訓練への支援を行うことが望まれます。

留意事項（6） 制度の設計・導入・運用に当たっての労使コミュニケーション

多様な正社員を円滑に導入・運用するため、制度の設計・導入・運用の際には、労働者に対する十分な情報提供と、労働者との十分な協議を行いましょよう。

留意事項（7） 事業所閉鎖や職務の廃止などへの対応

勤務地や職務の限定が明確にされているとしても、事業所の閉鎖や職務の廃止の場合に直ちに解雇が有効となるものではありません。事業所閉鎖等に直面した場合は、解雇回避のための措置として配置転換などを可能な範囲で行うことが求められます。

留意事項（1）～（7）の詳細は次ページ以降

(1) 労働者に対する限定の内容の明示

勤務地、職務、勤務時間のいずれの限定においても、その限定の内容を具体的に明示することは、転勤、配置転換などに関する紛争を未然に防止するために有効です。

また、限定の内容が明示されることで、キャリア形成の見通しがつきやすくなる、ワーク・ライフ・バランスの実現が図りやすくなるなど、労働者にとってもメリットがあります。

■ 限定の内容を明示する際のポイント

- 労働契約の締結や変更の際に、限定の内容について労働者に書面で明示する。
- 限定の内容が当面のものか、将来にわたるものかについて明示する。

具体的な明示方法としては、就業規則に雇用区分とその定義（職務や勤務地の限定など）を定め、労働契約書や辞令その他の方法で各労働者に明示するなどの方法が考えられます。

労働条件の明示に関する就業規則の規定例⇒ P14

○関連する労働契約法

労働契約法第4条の書面による労働契約の内容の確認対象として、職務や勤務地の限定も含まれます。

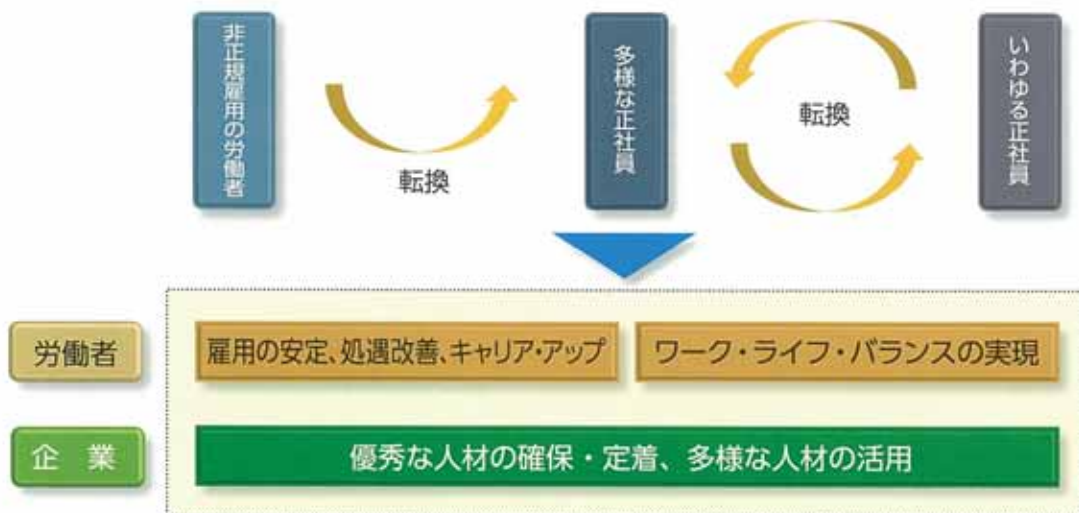
(労働契約の内容の理解の促進)

労働契約法第4条第1項 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

第2項 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

(2) 多様な正社員への転換制度

多様な正社員への転換制度を設けることで、非正規雇用の労働者に対しては処遇の改善やキャリア・アップの機会を、いわゆる正社員に対してはワーク・ライフ・バランスの実現を図るための環境を提供することができます。



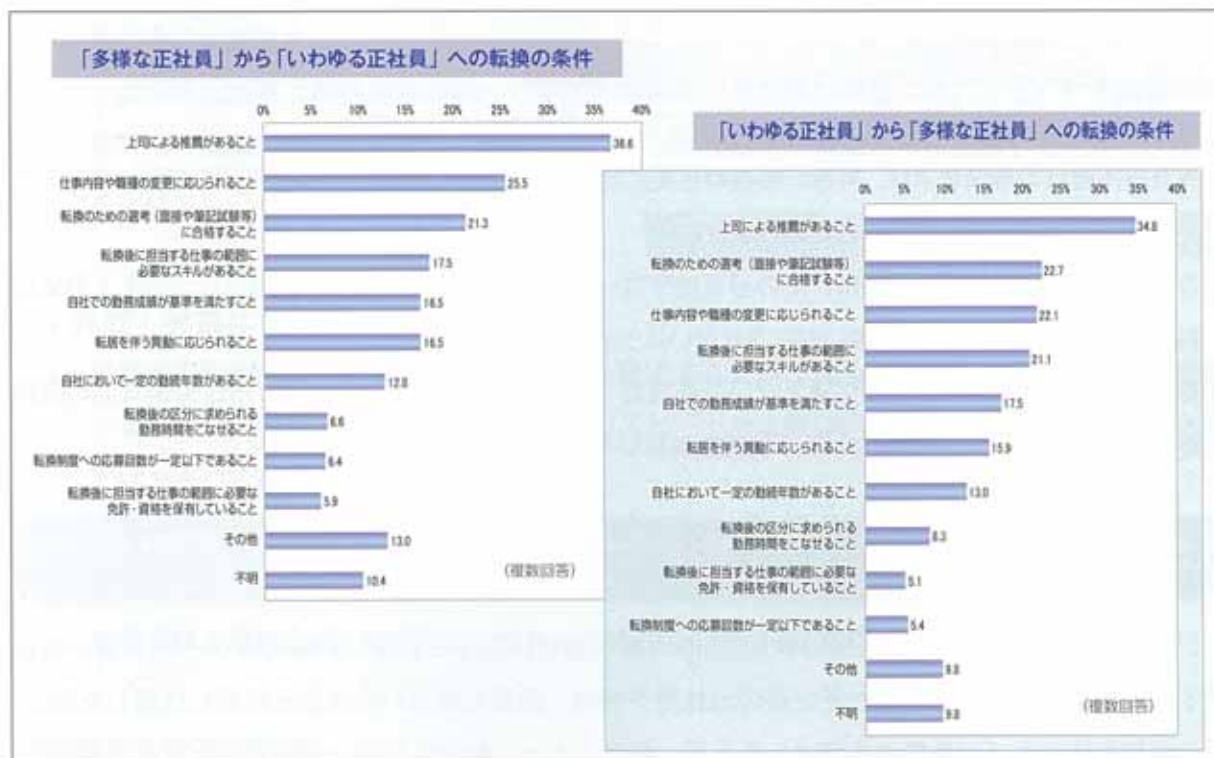
■ 転換制度を設ける際のポイント

① 非正規雇用の労働者から多様な正社員への転換制度について

- 無制限な転換には長期的な要員計画の修正等が必要となるため、企業毎の事情に応じて、転換制度の応募資格、転換要件、実施時期等について制度化する。
- 転換制度の活用促進や紛争の未然防止のため、転換を社内制度として就業規則等で明確にした上で労働者に周知する。

② いわゆる正社員と多様な正社員間の転換制度について

- 無制限な転換は人材育成投資に影響を与えるため、企業毎の事情に応じて、転換要件、実施時期、回数制限等について制度化する。
- 転換制度の活用促進や紛争の未然防止のため、転換を社内制度として就業規則等で明確にした上で労働者に周知する。
- 転換は重要な労働条件の変更となることから、必ず本人の同意を得る。
- キャリア形成への影響やモチベーション維持のため、多様な正社員からいわゆる正社員へ再転換できるようにすることが望ましい。



資料出所：厚生労働省「「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書」（企業アンケート調査結果）

雇用区分の転換に関する就業規則の規定例⇒P16

○ 関連する労働契約法

労働契約法第3条第3項の「仕事と生活の調和への配慮」に多様な正社員への転換制度も含まれます。

（労働契約の原則）

労働契約法第3条第3項 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

○ 注意点

転換は必ずしもキャリアトラックの変更を伴わないこと

注意

勤務地、職務、勤務時間が限定されても、その範囲やそれにより習得する能力が、いわゆる正社員と比較した際にその差が小さい場合（例①・例②参照）には、キャリアトラックの変更ではなく、「労働条件の変更」として扱う方が、労働者のモチベーションや生産性の維持・向上等の観点から望ましいと考えられます。

その場合には、きちんとした人事評価を行うことを前提とし、職務の経験や職業能力の開発、昇進・昇格のスピード・上限等に差を設けない、あるいは差をできるだけ小さくするような制度設計が求められます。

例①

いわゆる正社員が勤務時間限定正社員に転換する場合で、それが所定外労働の免除であるときや、短縮後の労働時間がいわゆる正社員の所定労働時間と格差が大きくないとき

例②

いわゆる正社員が勤務地限定正社員に転換する場合で、それが勤務地の範囲が狭くなるだけで職務の内容の変更が小さいとき

ただし、限定の種類、範囲、期間、時期等は企業ごとに異なりますので、具体的な転換制度の要件、キャリアトラックへの影響については、企業ごとにその事情に応じて労使で十分に話し合って設定しましょう。

男女雇用機会均等法等の不利益な取扱い等

注意

各企業において転換制度を設定するに当たっては、以下の3点にも留意しましょう。

- ①男女雇用機会均等法により、昇進、職種の変更に当たって合理的な理由なく転居を伴う転勤に応じることを条件とすることが間接差別に当たること。
- ②コース別雇用管理を行う場合に、その必要性やコース区分間の処遇の違いの合理性について十分に検討し、性別によって異なる取扱いがなされないよう適正に運用すること。
- ③育児介護休業法により、三歳に満たない子を養育する労働者等からの申出により所定労働時間の短縮等の措置を講じたことを理由として不利益な取扱いをしてはならないとされていること。

(3) いわゆる正社員と多様な正社員間の均衡処遇（賃金、昇進・昇格）

いわゆる正社員と多様な正社員間の処遇の均衡を適切に図ることは、両者のモチベーションを維持するために有効です。多様な正社員の勤務地や職務、勤務時間がいわゆる正社員と比較した際に、どの程度限定されているのかを考慮した上で、両者にとって納得性の高い処遇を実現させましょう。

また、勤務地や職務等の限定の仕方は多様であり、人事労務管理、経営状況等、企業の事情も様々であることから、どのように均衡処遇を図るかについては、各企業において労使で十分に話し合しましょう。

■ 均等処遇を図る際のポイント

① 賃金について

i. 勤務地限定正社員の場合

- いわゆる正社員と職務内容が変わらず、いわゆる正社員の中に転勤しない者がいる場合には、いわゆる正社員と多様な正社員間の賃金水準の差は小さくする。

- いわゆる正社員について海外転勤などの負担が大きい場合には、賃金水準の差を一定程度設ける。

企業へのヒアリング調査[※]等では、いわゆる正社員でも実際には転動しない者がいることや、いわゆる正社員との職務の範囲がそれほど変わらないこと等の理由から、勤務地限定正社員の賃金水準はいわゆる正社員の9割超ないし8割の水準としている企業が多い状況がみられます。

また、いわゆる正社員と勤務地限定正社員間の賃金水準の差への納得性を高めるために、たとえば、同一の賃金テーブルを適用しつつ、基本給等に転勤の有無等による係数を乗じたり、転勤の可能性に対する手当等を支給している例もみられます。

※「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会における企業ヒアリング調査

ii. 職務限定正社員の場合

- 職務給または職務給の要素が強い賃金体系とすることができる。
- 職務の難易度に応じた水準とすることが望ましい。

iii. 勤務時間限定正社員の場合

- いわゆる正社員と職務内容が同一で勤務時間もフルタイム勤務に近いものの、いわゆる正社員とは異なり所定外労働が免除される場合には、いわゆる正社員と同一の賃金テーブルを適用することが望ましい。
- いわゆる正社員と職務内容が同一で所定労働時間のみが短い場合には、少なくとも同種の職務を行う比較可能なフルタイム勤務の正社員の時間当たり賃金水準に比例した水準とすることが望ましい。

処遇（賃金水準の設定）に関する就業規則の規定例→P16

②昇進・昇格について

- 勤務地や勤務時間が限定されていても、経験することができる職務の範囲や経験により習得する能力に影響が少ない場合には、昇進のスピードや上限はいわゆる正社員との差をできるだけ小さく設定することが望ましい。
- 一時的に多様な正社員に転換した者がいわゆる正社員に再転換した場合、同時期にいわゆる正社員であった者と同格のポストに配置することが難しい場合には、多様な正社員としての勤務実績や経験を適正に評価し、それにふさわしいポストに配置することが望ましい。

○関連する労働契約法

労働契約法第3条第2項の「就業の実態に応じた均衡の考慮」には、多様な正社員といわゆる正社員間の均衡処遇も含まれます。

（労働契約の原則）

労働契約法第3条第2項 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

(4) いわゆる正社員の働き方の見直し

現状ではいわゆる正社員の働き方が長時間労働や所定外労働を前提としているために、たとえば勤務時間限定正社員に担当させる業務の切り出しが困難である、他の労働者への負担が生じる、労働者自身も勤務時間限定正社員としての働き方を選択しにくい等の状況も見受けられます。

また、勤務地限定正社員や職務限定正社員の働き方を選択しやすくするため、転勤や配置転換の必要性の点検、その期間の見直しなどを行うことも必要です。

多様な正社員を活用するために、まずはいわゆる正社員の働き方の見直しを行うことが望ましいでしょう。

■ いわゆる正社員の働き方を見直す際のポイント

- 所定外労働の必要性を点検し、長時間労働の見直しを行う。
- 転勤や配置転換の必要性の点検や期間の見直しを行う。

(5) 人材育成・キャリア形成

職務等の限定による多様な働き方を選択するに当たり、労働者には今まで以上に主体性を持った計画的な職業能力の習得が求められます。

企業にとっても、いわゆる正社員や多様な正社員、非正規雇用を含めた全労働者の中長期的なキャリア形成をどのように方向付けていくかは、今後ますます重要になってくることでしょう。

まずは自社の人材育成・職業能力評価について点検し、それぞれの事情に合ったキャリア形成に資する職業能力開発の支援を行いましょう。

■ 人材育成・職業能力評価を行う際のポイント

- 職務における職業能力の「見える化」を促進する。
- 職業能力向上のための能力開発の機会を提供する。
- 中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な職業能力開発への支援を行う。

(6) 制度の設計・導入・運用に当たっての労使コミュニケーション

多様な正社員の円滑な導入・運用を実現するためには、労働者に対し情報提供を行い、労使で十分に協議を行うことが大切です。労働者の納得を得られて初めて、円滑な導入・運用が実現します。

■ 労使コミュニケーションを行う際のポイント

- 制度の設計、導入、運用に当たって、労働者に対する十分な情報提供と、労働者との十分な協議を行う。
- 労働組合との間での協議、また、労働組合がない場合であっても過半数代表との協議を行うなど、様々な労働者の利益が広く代表される形でのコミュニケーションを行う。
- 事業所増設の場合など、状況が変更したときには限定の有無について労使間であらためて決定する。

なお、過半数代表については公正性を担保するため、適正な手続で選任されること、身分が保障され不利益な取扱いを受けないようにすること、全ての多様な正社員又は労働者の利益を代表するように努めること等が求められます。

(7) 事業所閉鎖や職務の廃止などへの対応

たとえば、勤務地や職務が限定された多様な正社員が勤務する事業所を閉鎖したり、多様な正社員が担当する職務を廃止したりした場合でも、直ちに解雇が有効となるわけではなく、整理解雇法理（4要件・4要素）^{*}を否定する裁判例はありません。

限定された職務が高度な専門性や高い職位を伴わない場合や勤務地限定の場合、過去に配置転換を行ったことがあるなど、実態として行使される人事権の範囲や配置転換が可能な範囲の広さに応じて、雇用維持のための解雇回避努力の程度は異なる傾向がみられます。

また、限定の内容を明示した場合であっても、解雇の有効・無効の判断に当たっては、職務や勤務地限定の合意に従った運用がなされていたか、限定についてどの程度の期待をもたせていたか等、人事権の広さの範囲や限定の合意の拘束度に応じ、解雇回避努力が求められる傾向があります。

※整理解雇について、解雇権の行使として社会通念上合理的なものであるかどうかは、次の4つの事項（要件・要素）に着目して総合考慮して判断されます。

①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務を尽くしたか、③被解雇者選定の妥当性、④手続の妥当性

■ 事業所閉鎖や職務の廃止などへ対応する際のポイント

①整理解雇について

i. 勤務地限定や高度な専門性を伴わない職務限定の場合

● 解雇回避のための措置として配置転換が求められる傾向にある。

ii. 高度な専門性を伴う職務限定や他の職務と明確に区別される職務限定の場合

● 配置転換に代わり、退職金の上乗せや再就職支援によって解雇回避努力を尽くしたとされる場合もみられる。

いずれにしても、使用者には、転勤や配置転換の打診を可能な範囲で行うとともに、それが難しい場合には代替可能な方策を講じることが求められます。また、そうした対応は結果的に雇用の安定を通じた長期的な生産性の向上などにつながると考えられます。

②能力不足解雇について

i. 高度な専門性を伴わない職務限定の場合

● 改善の機会を付与するための警告に加え、教育訓練、配置転換、降格などが求められる。

ii. 高度な専門性を伴う職務限定の場合

● 教育訓練、配置転換、降格などが不要とされる場合もあるが、改善の機会を付与するための警告は必要である。

いずれにしても、使用者は、改善の機会を与えるために警告を行うとともに、可能な範囲で教育訓練、配置転換、降格等を行うことが紛争の未然防止に役立ちます。

経営上の理由等により事業所閉鎖等を行う場合の人事上の取扱（解雇事由）に関する就業規則の規定例⇒P18

I 多様な正社員の導入企業事例

事例1

～勤務地を限定した正社員の区分を設け、非正規から正社員への受け皿としても活用～

(製造業、従業員3,000人以上)

社員区分	(正社員) ○勤務地に限定のない区分(全国型社員) ○都道府県を異にし、かつ転居を伴う異動のない区分(地域限定社員) (正社員以外) ○転勤なし、有期雇用(契約社員)
職務等限定の定め	・就業規則に社員区分の定義、転勤、コース転換等を規定 ・雇用契約書、労働条件通知書に具体的な就業場所を記載 ・地域限定の同意書を本人から提出
賃金等処遇	・都道府県を3区分し、地域別賃金水準等を参考に100、95、90の賃金レンジ指数を設定 ・全国型は地域限定社員の賃金レンジ指数100に地域手当を加算
転換制度	・全国型から地域限定、非正規雇用から地域限定へ本人の申出又は部門長の推薦により転換が可能 ・期待される役割に変更が生じたとき、本人の同意を得て3年以内の期限付きで全国型へ転換
雇用保障	・経済的理由等により限定された勤務地が消滅した場合の人事上の取扱いについて、就業規則等に定めなし ・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地への配置転換で対応。本人が配置転換を受け入れられない場合、本人との合意の下、退職(会社都合)となる
制度導入の目的	・給与水準の地域相場を反映した人件費の適正化(全国一律制から地域別制へ水準変更) ・全国異動困難な個人の事情への対応 ・ものづくり技能の安定的な継承
メリット	・人件費の適正化 ・転居転勤がなく地域に根ざした生活設計が可能(個人のニーズに応じた働き方が可能)
運用上の課題	・個人の事情により異動できない全国型社員への対応 ・会社として幅広く活躍することを期待する役割と、本人の価値観や事情とのマッチング(折り合い)

事例2

～勤務地限定の正社員制度を導入し、転勤困難な地域の人材による地域に根付いた店舗運営を実現～

(飲食業、従業員3,000人以上)

社員区分	(正社員) ○勤務地に限定のない区分(全国職) ○一定地域内で転居を伴う異動がある区分(広域地域職) ○転居を伴わない異動がある区分(地域職) (正社員以外) ○勤務場所を1事業場に限定、有期雇用(契約社員)
職務等限定の定め	・就業規則に社員区分の勤務地限定等を規定
賃金等処遇	・賃金テーブルは社員区分により異なる(基本給は全国職100に比し、広域地域職は約90、地域職は約85)。このほか広域地域職、地域職には地域手当を支給 ・社員区分による昇進のスピード差はないが、異動範囲の性格上昇進の上限を設定

転換制度	<ul style="list-style-type: none"> ・契約社員から正社員へ、上司の申請、面接等により転換が可能 ・広域地域職・地域職から全国職へ、一定の要件の下本人の申請、評価・面接等により転換が可能 ・全国職から広域地域職・地域職へ、本人の申請により転換が可能
雇用保障	<ul style="list-style-type: none"> ・経済的理由等により限定された勤務地等が消滅した場合の人事上の取扱いについて就業規則等に定めなし ・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地への配置転換で対応
制度導入の目的	<ul style="list-style-type: none"> ・地域に根ざした店舗づくりを目指す。転勤困難な地域の優秀な人材の積極的な登用 ・地域での安定した生活基盤を維持したい社員のニーズへの対応
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・転居転勤がなく社員の生活が安定（転居転勤を理由とする退職者数の減少） ・転勤困難な地域の人材による地域に根付いた店舗運営ができ、売上げ向上につながった
運用上の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・若年層の狭域勤務希望者の増加により、定員設定が必要となり、人事の全体最適配置が困難 ・契約社員の能力が相対的に高く、異動の有無のみにより設定した処遇等の基準の改善が必要（契約社員の正社員化へ見直し）

事例3

～勤務地限定の正社員制度を導入し、地元志向のニーズを持つ人材を確保～

（小売業、従業員3,000人以上）

社員区分	<p>（正社員）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○勤務地・職務等に限定のない区分（全国職） ○転居を伴う異動のない区分（地域職） ○勤務時間が限定され、かつ職種も限定されている区分（短時間正社員） <p>（正社員以外）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○職務限定、有期雇用（契約社員）
職務等限定の定め	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則に本人の同意なく転居を伴う異動がないことを規定
賃金等処遇	<ul style="list-style-type: none"> ・社員区分で賃金テーブルが異なり、初任給で全国職100に比し、地域職約95の水準 ・全国職と地域職の昇進スピードは、統括店長・課長職まで同じ
転換制度	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規雇用から地域職へ所属長の推薦、面接試験等により選考し転換が可能 ・地域職から全国職へ所属長の申請により役員面接等により選考し転換が可能 ・全国職から地域職へ本人の申出と所属長の申請により転換が可能
雇用保障	<ul style="list-style-type: none"> ・経済的理由等により限定された勤務地等が消滅した場合の人事上の取扱いについて就業規則等に定めなし ・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地への配置転換で対応。配置転換等に応じられない場合は会社都合退職の扱い
制度導入の目的	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の地元志向への対応 ・短時間勤務のニーズへの対応・必要な人材確保
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・地元志向が強い従業員の生活への安心感の高まり、必要な人材の確保 ・転勤可能な従業員、地域密着により顧客サービスに注力したい従業員等の把握
運用上の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・限定された職務を行う短時間正社員制度の活用のあり方（夜間営業時間の勤務シフトが組みづらい）

資料出所：厚生労働省「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会」の企業ヒアリング結果

Ⅱ 就業規則、労働契約書の規定例

■ 1. 就業規則の規定例

- * 多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会における企業ヒアリング等における事例を基に作成したものであり、時間、賃金水準等については、あくまで例示であり、この水準にすべきというものではありません。また、雇用区分や手当等の名称等についても同じく例示です。

労働条件の明示（雇用区分の明確化）

- * 勤務地、職務、勤務時間の限定に特化した規定例を示していますが、それぞれの限定の区分を組み合わせて規定する例もありました。また、勤務地等の具体的な限定の内容は、労働契約書等で通知している例もありました。

（1）勤務地の限定

①勤務地限定のない雇用区分の例

「総合職の勤務地は限定せず、会社の定める国内・海外の事業所とする。」

「総合職は、勤務地の制限なく、転居を伴う全国異動を前提として勤務するものとする。」

②勤務地を一定地域内に限定する雇用区分（ブロック、エリア内異動）の例

「地域限定正社員の勤務地は、会社の定める地域内の事業所とする。」

「地域限定正社員の勤務地は、原則として、採用時に決定した限定された地区とする。」

「地域限定正社員は、勤務する地域を限定し、都道府県を異にし、かつ転居を伴う異動をしないものとする。」

「地域限定正社員は、原則として、本人の同意なく各地域ブロックを越えて転居を伴う異動を行わない。」

ブロック区分	都道府県
北海道・東北ブロック	北海道、青森、岩手、秋田、宮城、山形、福島
関東ブロック	東京、神奈川、埼玉、千葉、茨城、栃木、群馬
東海ブロック	愛知、岐阜、静岡、三重
近畿ブロック	大阪、兵庫、京都、滋賀、奈良、和歌山

③勤務地を通勤圏内に限定する雇用区分の例

「地域限定正社員の勤務地は、採用時の居住地から通勤可能な事業所とする。」

「地域限定正社員は、本人の同意なく転居を伴う異動を行わないものとする。」

「地域限定正社員は、自宅から通勤可能なエリア内で勤務するものとする。」

* 企業ヒアリングにおいて、通勤圏内を概ね通勤時間 1 時間 30 分以内とする例がありました。

④勤務地を特定の事業所に固定する雇用区分の例

「地域限定正社員の勤務場所は、1事業所のみとし、事業場の変更を伴う異動は行わないものとする。」

「地域限定正社員の勤務場所は、労働契約書に定める事業所とする。」

(2) 職務の限定

① 職務限定のない雇用区分の例

「総合職は、職務区分に限定がなく、経営組織上の基幹的業務に従事する。」

「総合職は、企画立案、折衝調整、営業、管理業務にわたる総合的な業務を行う。」

② 職務の範囲を①より限定する雇用区分の例

「職務限定正社員は、限定分野の定常的な基幹業務を行う。」

「職務限定正社員は、限定分野の定常業務を行う。」

③ 特定された職務に限定する雇用区分の例

「職務限定正社員は、一定の職務区分において、その職務区分ごとに必要とされる業務に従事する。」

「職務限定正社員は、法人顧客を対象とした営業業務に従事する。」

「職務限定正社員は、販売職として、商品の販売業務に従事する。」

(3) 勤務時間の限定

① 所定労働時間を限定する雇用区分の例

「短時間正社員は、1年間の所定労働日数を150日以上250日以内、所定労働時間数を1,000時間以上1,700時間以内の範囲で雇用契約により定めるものとする。」

「短時間正社員の労働時間は、1日6時間とする。各勤務日の始業・終業時刻は前月20日までにシフト表により定めるものとする。」

始業時刻	終業時刻	休憩時間
9時00分	16時00分	12時00分から13時00分まで
11時00分	18時00分	14時00分から15時00分まで

*企業ヒアリング等において、1日の所定労働時間を労働契約書で定め、変形労働時間制を採用している事例がありました。

② 時間外労働を行わない雇用区分の例

「勤務時間限定正社員は、1日の労働時間を8時間とし、所定労働時間を超える勤務を行わないものとする。」

「会社は、勤務時間限定正社員の所定労働時間を延長して勤務することを命じないものとする。」

処遇（賃金水準の設定）

①賃金係数を設定する例

地域別の場合)

「i. 全国をⅠ～Ⅲ地域に区分し、各地域に次の賃金係数を設定する。

Ⅰ地域 100、Ⅱ地域 95、Ⅲ地域 90

ii. 勤務地限定のない総合職は、賃金係数 100 を適用する。

勤務地が限定された地域限定正社員の基本給、職務手当は、前項の地域区分及び賃金係数を適用する。」

コース別の場合)

「異動手当は、基本給、職務手当等の合計額に、異動コース別の賃金係数を乗じた額を支給する。

全国異動コース 100、エリア異動コース 95、転居転勤なしコース 85」

*企業ヒアリングにおいて、いわゆる正社員と職務の範囲に差がない多様な正社員について、概ね上記の水準としていた事例がありました。

*上記はあくまで例示であり、個々の区分の賃金係数等は雇用管理の実態等に応じて労使の話し合いの下、決定されるものです。

②全国異動者に転勤プレミアムを支給する例

「勤務地限定のない総合職には、基本給等月例給の5%～10%の範囲で転勤手当を支給する。」

*企業ヒアリングにおいて、多様な正社員と同じ賃金テーブルを適用し、別途手当を支給する事例がありました。

雇用区分の転換

(1) 非正規雇用の労働者→多様な正社員への転換

「i. 契約社員（有期契約）から地域限定正社員への転換を希望する者は、12月31日までに所定の申請書を会社に提出しなければならない。

ii. 前項の契約社員は、勤続3年以上であること。

iii. 会社は、地域限定正社員への転換を希望する契約社員の中から、選考試験に合格した者を4月1日付けて地域限定正社員に登用する」

(2) 多様な正社員→いわゆる正社員への転換

①転換の回数、役職・年齢等を制限する例

「i. 地域限定正社員から総合職への転換を希望する者は、12月31日までに所定の申請書を会社に提出しなければならない。

ii. 前項の地域限定正社員は、係長級以上であって資格等級2級に2年以上在任したものであること。

iii. 会社は、登用試験、人事面接等の結果転換を認める場合、合格した者を4月1日付けて総合職に認定し、人事通知書により通知するものとする。

iv. 前項の総合職から地域限定正社員への転換については、転換後3年以内は行わない。また、相互転換の回数は2回までとする。」

*企業ヒアリングにおいて、年齢や上司の推薦等を要件とする事例もありました。

② 転換の回数、役職・年齢等を制限しない例

- 「 i. 地域限定正社員から総合職への転換を希望する者は、12月31日までに所定の申請書を会社に提出しなければならない。
- ii. 会社は、登用試験、人事面接等の結果転換を認める場合、合格した者を4月1日付けで総合職に認定し、人事通知書により通知するものとする。」

③ 会社都合により転換する例

- 「 i. 会社は、やむを得ない業務上の都合により、地域限定正社員に対し本人の同意を得て、期間を定め総合職として勤務を命ずることがある。
- ii. 前項の場合、総合職として勤務する期間は、総合職としての処遇を受けるものとする。」

(3) いわゆる正社員→多様な正社員への転換

① 転換の随時申請を認める例

転換の理由を問わない場合)

- 「 i. 総合職から職務限定正社員への転換を希望する者は、3か月前までに所定の申請書を会社に提出しなければならない。
- ii. 会社は、人事面接等を行った結果転換を認める場合、職務限定正社員に認定し、人事通知書により通知するものとする。」

介護等特別の事由による場合)

- 「 i. 次のいずれかに該当する場合に、総合職から地域限定正社員への転換を希望する者は、原則としてその事由が発生する3か月以内に、所定の申請書を会社に提出しなければならない。
- ア 扶養する2親等内の親族の介護等が必要なとき
- イ 本人の傷病等により、転居を伴う異動が困難となったとき
- ウ その他転居を伴う異動を行うことが困難な特別の事情があるとき
- ii. 会社は、人事面接等を行った結果転換を認める場合、地域限定正社員に認定し、人事通知書により通知するものとする。
- iii. 会社は、1項の事由がなくなったときは、本人の申出により総合職への転換を行うものとする。」

② 転換の回数、役職・年齢等を制限する例

- 「 i. 総合職から地域限定正社員への転換を希望する者は、12月31日までに所定の申請書を会社に提出しなければならない。
- ii. 前項の総合職は、係長級以上であって資格等級3級に2年以上在任したものであること。
- iii. 会社は、人事面接等の結果転換を認める場合、4月1日付けで地域限定正社員に認定し、人事通知書により通知するものとする。
- iv. 前項の地域限定正社員から総合職への転換については、転換後3年以内は行わない。また、相互転換の回数は2回までとする。」

*企業ヒアリングにおいて、年齢等を要件とする事例もありました。

③ 転換の回数、役職・年齢等を制限しない例

人事面接等により判断する場合)

- 「i. 総合職から地域限定正社員への転換を希望する者は、12月31日までに所定の申請書を会社に提出しなければならない。
- ii. 会社は、人事面接等の結果転換を認める場合、4月1日付けて地域限定正社員に認定し、人事通知書により通知するものとする。」

本人の希望のみにより転換する場合)

- 「i. 総合職から地域限定正社員への転換を希望する者は、12月31日までに所定の申請書を会社に提出しなければならない。
- ii. 会社は、特別の事情がない限り、4月1日付けて地域限定正社員に認定し、人事通知書により通知するものとする。」

経営上の理由等により事業所閉鎖等を行う場合の人事上の取扱(解雇事由)

「労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- ・ 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき」

「労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- ・ 事業の縮小、事業の閉鎖等を行う必要が生じたときであって、通勤可能な範囲に他の事業所がなく、かつ本人の事情により異動ができない場合で、継続雇用が困難なとき」

■ 2. 労働契約書の規定例

- * 多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会における企業ヒアリング等における事例を基に作成したものであり、時間等については、あくまで例示であり、この水準にすべきというものではありません。また、雇用区分(社員区分)の名称等についても同じく例示です。

① 労働契約書(労働条件通知書)で勤務地を限定する例

「勤務地：首都圏の各営業所に限る

従事する業務内容：住宅事業の販売・広告戦略に関する企画・立案」

② 就業規則に社員区分を定義し、労働契約書で勤務地や職務を限定する例

「社員区分：地域限定正社員

就業の場所：横浜事業所

従事すべき業務の内容：研究会の準備・運営、データ分析・処置等」

就業規則の規定例

「地域限定正社員とは、特定の事業所で、労働契約書に明示された業務に従事する事業所間異動のない社員をいう。」

③就業規則に社員区分を定義し、労働契約書で勤務時間を限定する例

「社員区分：短時間正社員

所定労働日数：1か月20日

所定労働時間：1日7時間（年間1,680時間）

ただし、各勤務日及び始業・終業時刻は前月20日までにシフト表により定める。」

就業規則の規定例

「短時間正社員とは、期間の定めのない雇用契約であって、1年間の所定労働時間数を1,000時間以上1,700時間以内の範囲で労働契約書により定めたものとする。」

*企業ヒアリング等において、1日の所定労働時間を労働契約書で定め、変形労働時間制を採用している事例がありました。

参 考

○毎年定期に交付する職務等級の通知書で社員区分や勤務地限定を明示する例

下表の「勤務地コース」において、社員区分が総合職Bコースであって、勤務地が関東ブロック内で、転居を伴う異動があることを示すもの

○○年度 等級・号俸が以下の通り決定いたしましたので通知いたします。

等級・号俸

職 能 等 級	3
職 能 号 俸	3
職 務 等 級	3
職 務 号 俸	2

勤務地コース

関東ブロックB

- ・採用時又は転換時に、社員区分を記載した労働契約書を作成
- ・社員区分は就業規則に定義

「総合職Nコース：勤務地の限定がないもの

総合職Bコース：一定のエリア内で転居を伴う異動があるもの

総合職Aコース：転居を伴う異動がないもの」

*このほか、採用時や転換時に辞令で通知するほか、労働者本人から同意書の提出を求める事例がありました。

「雇用管理上の留意事項」についてのお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局まで

お問い合わせ先

連絡先	郵便番号	所在地	電話番号
北海道労働局労働基準部監督課	〒 060-8566	札幌市北区北 8 条西 2 丁目 1 番 1 号 札幌第 1 合同庁舎	(代) 011-709-2311
青森労働局労働基準部監督課	〒 030-8558	青森市新町 2-4-25 青森合同庁舎	(直) 017-734-4112
岩手労働局労働基準部監督課	〒 020-8522	盛岡市盛岡駅西通 1 丁目 9 番 15 号 盛岡第 2 合同庁舎	(直) 019-604-3006
宮城労働局労働基準部監督課	〒 983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町 1 番地 仙台第 4 合同庁舎	(直) 022-299-8838
秋田労働局労働基準部監督課	〒 010-0951	秋田市山王 7 丁目 1 番 3 号 秋田合同庁舎	(直) 018-862-6682
山形労働局労働基準部監督課	〒 990-8567	山形市香澄町 3 丁目 2 番 1 号 山交ビル 3 階	(直) 023-624-8222
福島労働局労働基準部監督課	〒 960-8021	福島市霞町 1-46 福島合同庁舎 5F	(直) 024-536-4602
茨城労働局労働基準部監督課	〒 310-8511	水戸市宮町 1 丁目 8-31 茨城労働総合庁舎	(直) 029-224-6214
栃木労働局労働基準部監督課	〒 320-0845	宇都宮市明保野町 1 番 4 号 宇都宮第 2 地方合同庁舎	(直) 028-634-9115
群馬労働局労働基準部監督課	〒 371-8567	前橋市大渡町 1-10-7 群馬県公社総合ビル 8F	(直) 027-210-5003
埼玉労働局労働基準部監督課	〒 330-6016	さいたま市中央区新都心 11 番地 2 ランド・アクシス・タワー 15F	(直) 048-600-6204
千葉労働局労働基準部監督課	〒 260-8612	千葉市中央区中央 4 丁目 11 番 1 号 千葉第 2 地方合同庁舎	(直) 043-221-2304
東京労働局労働基準部監督課	〒 102-8306	千代田区九段南 1 丁目 2 番 1 号 九段第 3 合同庁舎 13 階	(直) 03-3512-1613
神奈川労働局労働基準部監督課	〒 231-8434	横浜市中区北仲通 5-57 横浜第 2 合同庁舎	(直) 045-211-7351
新潟労働局労働基準部監督課	〒 950-8625	新潟市中央区美咲町 1-2-1 新潟美咲合同庁舎 2 号館 3 階	(直) 025-288-3503
富山労働局労働基準部監督課	〒 930-8509	富山市神通本町 1-5-5 富山労働総合庁舎	(直) 076-432-2730
石川労働局労働基準部監督課	〒 920-0024	金沢市西念 3 丁目 4 番 1 号 金沢駅西合同庁舎	(直) 076-265-4423
福井労働局労働基準部監督課	〒 910-8559	福井市春山 1 丁目 1 番 54 号 福井春山合同庁舎 9 階	(直) 0776-22-2652
山梨労働局労働基準部監督課	〒 400-8577	甲府市丸の内 1 丁目 1 番 11 号	(直) 055-225-2853
長野労働局労働基準部監督課	〒 380-8572	長野市中御所 1 丁目 22-1	(直) 026-223-0553
岐阜労働局労働基準部監督課	〒 500-8723	岐阜市金竜町 5 丁目 13 番地 岐阜合同庁舎 3 階	(直) 058-245-8102
静岡労働局労働基準部監督課	〒 420-8639	静岡市葵区追手町 9 番 50 号 静岡地方合同庁舎 3 階	(直) 054-254-6352
愛知労働局労働基準部監督課	〒 460-8507	名古屋市中区三の丸 2 丁目 5 番 1 号 名古屋合同庁舎第 2 号館	(直) 052-972-0254
三重労働局労働基準部監督課	〒 514-8524	津市島崎町 327 番 2 津第 2 地方合同庁舎	(直) 059-226-2106
滋賀労働局労働基準部監督課	〒 520-0057	大津市御幸町 6 番 6 号	(直) 077-522-6649
京都労働局労働基準部監督課	〒 604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町 451	(直) 075-241-3214
大阪労働局労働基準部監督課	〒 540-8527	大阪市中央区大手前 4 丁目 1 番 67 号 大阪合同庁舎第 2 号館 9 F	(直) 06-6949-6494
兵庫労働局労働基準部監督課	〒 650-0044	神戸市中央区東川崎町 1 丁目 1 番 3 号 神戸クリスタルタワー 16F	(直) 078-367-9151
奈良労働局労働基準部監督課	〒 630-8570	奈良市法蓮町 387 奈良第 3 地方合同庁舎	(直) 0742-32-0204
和歌山労働局労働基準部監督課	〒 640-8581	和歌山市黒田二丁目 3-3 和歌山労働総合庁舎	(直) 073-488-1150
鳥取労働局労働基準部監督課	〒 680-8522	鳥取市富安 2 丁目 89-9	(直) 0857-29-1703
島根労働局労働基準部監督課	〒 690-0841	松江市向島町 134 番 10 松江地方合同庁舎	(直) 0852-31-1156
岡山労働局労働基準部監督課	〒 700-8611	岡山市北区下石井 1 丁目 4 番 1 号 岡山第 2 合同庁舎	(直) 086-225-2015
広島労働局労働基準部監督課	〒 730-8538	広島市中区上八丁堀 6 番 30 号 広島合同庁舎第 2 号館	(直) 082-221-9242
山口労働局労働基準部監督課	〒 753-8510	山口市中河原町 6 番 16 号 山口地方合同庁舎 2 号館	(直) 083-995-0370
徳島労働局労働基準部監督課	〒 770-0851	徳島市徳島町城内 6 番地 6 徳島地方合同庁舎	(直) 088-652-9163
香川労働局労働基準部監督課	〒 760-0019	高松市サンポート 3 番 33 号 高松サンポート合同庁舎 3 階	(直) 087-811-8918
愛媛労働局労働基準部監督課	〒 790-8538	松山市若草町 4 番地 3 松山若草合同庁舎 5 F	(直) 089-935-5203
高知労働局労働基準部監督課	〒 780-8548	高知市南金田 1 番 39 号	(直) 088-885-6022
福岡労働局労働基準部監督課	〒 812-0013	福岡市博多区博多駅東 2 丁目 11 番 1 号 福岡合同庁舎新館 4 階	(直) 092-411-4862
佐賀労働局労働基準部監督課	〒 840-0801	佐賀市駅前中央 3 丁目 3 番 20 号 佐賀第 2 合同庁舎	(直) 0952-32-7169
長崎労働局労働基準部監督課	〒 850-0033	長崎市万才町 7-1 住友生命長崎ビル	(直) 095-801-0030
熊本労働局労働基準部監督課	〒 860-8514	熊本市西区春日 2-10-1 熊本地方合同庁舎 9 階	(直) 096-355-3181
大分労働局労働基準部監督課	〒 870-0037	大分市東春日町 17 番 20 号 大分第 2 ソフィアプラザビル 6 階	(直) 097-536-3212
宮崎労働局労働基準部監督課	〒 880-0805	宮崎市橋通東 3 丁目 1 番 22 号 宮崎合同庁舎	(直) 0985-38-8834
鹿児島労働局労働基準部監督課	〒 892-8535	鹿児島市山下町 13 番 21 号 鹿児島合同庁舎	(直) 099-223-8277
沖縄労働局労働基準部監督課	〒 900-0006	那覇市おもろまち 2 丁目 1 番 1 号 那覇第 2 地方合同庁舎 1 号館 3 階	(直) 098-868-4303
厚生労働省労働基準局労働条件政策課	〒 100-8916	千代田区霞が関 1-2-2	(代) 03-5253-1111

詳しくはホームページをご覧ください

厚生労働省 多様な正社員

検索

