

事業主の皆さまへ

勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用のために

「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、労働時間を限定した「多様な正社員」制度の実現が求められています。

厚生労働省では、「多様な正社員」制度の円滑な導入・運用のために「雇用管理上の留意事項」をまとめたパンフレットを作成しましたので、職務、勤務地、労働時間を限定した正社員制度の導入や運用の見直しを検討される際に、ぜひご活用ください。

パンフレット

[「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」\(PDF\)](#)

「多様な正社員」の活用ケース

1 勤務地限定正社員

育児や介護の事情で転勤が難しい者などについて、離職を防止し定着を促進。

改正労働契約法に基づく有期契約労働者からの無期転換の受皿として活用。
安定雇用の中で技能の蓄積・承継が必要な生産現場での非正規雇用からの転換の受皿として活用。

多店舗経営するサービス業での地域のニーズにあったサービスの提供や顧客の確保のために活用。

2 職務限定正社員

金融、ITなどで特定の職能について高度専門的なキャリア形成が必要な職務において、プロフェッショナルとしてキャリア展開していく働き方として活用。

資格が必要とされる職務、同一の企業内で他の職務と明確に区別できる職務で活用。

3 勤務時間限定正社員

育児や介護の事情で長時間労働が難しい者などについて、離職を防止し定着を促進。

労働者がキャリア・アップに必要な能力を習得する際に、自己啓発のための時間を確保できる働き方として活用。

○ 参考：「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000052513.html>