

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。

「多様な正社員」を活用しましょう！

多様な正社員の活用は、以下のケースが考えられます。

(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。
安定雇用の下で技能の蓄積・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。



「雇用管理上の留意事項」の主なポイント

労働者に対する限定の内容の明示

転勤、配置転換などの際の紛争の未然防止のため、職務や勤務地に限定がある場合には限定の内容について明示することが重要です。これにより、労働者にとってキャリア形成の見通しの明確化やワーク・ライフ・バランスの実現が容易になり、企業にとっては優秀な人材を確保しやすくなる効果があります。

労働契約法第4条の書面による労働契約の内容の確認の対象としては、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。

転換制度

<非正規雇用の労働者から多様な正社員への転換>

- ・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勤続に応じた職業能力開発の機会や処遇が得られるよう、多様な正社員への転換制度(社内のルール)を設けることが望めます。
- ・有期契約労働者の時から契約の更新ごとに職務の範囲を広げ、無期転換後も職務の範囲やレベルを上げていくことは、労働者のキャリア・アップと企業としての人材育成の双方に効果的です。

<いわゆる正社員と多様な正社員の間での転換>

- ・労働者のワーク・ライフ・バランスの実現などのため、いわゆる正社員から多様な正社員へ転換できることが望めます。他方、キャリア形成への影響やモチベーション維持のため、いわゆる正社員への再転換ができることが望めます。
- ・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明確にすることが望めます。
- ・職務、勤務地などが限定されていても、その範囲や習得することができる能力についていわゆる正社員と差が小さい場合には、適切な人事評価を前提に、職務の経験、能力開発、昇進・昇格のスピード・上限に差を設けない、あるいは、できるだけ小さくするといった対応が考えられます。また、転換・再転換の要件を緩やかに設定することが考えられます。
- ・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。

均衡処遇

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の間での処遇の均衡を図ることが望めます。

多様な正社員は限定の仕方や処遇が多様であり、多様な正社員の処遇についていかなる水準をもって均衡が図られているとするかについて一律に判断することは難しいですが、企業ごとに労使で十分に話し合って納得できる水準とすることが望めます。

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との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。

いわゆる正社員の働き方の見直し

多様な正社員の働き方を選びやすくするため、**所定外労働、転勤や配置転換の必要性や期間などの見直し**など、いわゆる正社員の働き方を見直すことが望まれます。

人材育成・職業能力評価

労働者が職業能力の「見える化」により明確にされた職業能力の**目標に即して**、職業能力の計画的な習得を可能とするため、**職業訓練機会を付与**するとともに、中長期的キャリア形成に役立つ**専門的・実践的な能力開発への支援**を行うことが考えられます。

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

多様な正社員制度が納得性を得られ、円滑に運用できるようにするため、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**が行われることが必要です。

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**を行うようにすることが重要です。

事業所閉鎖や職務の廃止などへの対応

(1) 整理解雇

勤務地や職務が限定されていても、事業所閉鎖や職務廃止の際に**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。

解雇の有効性は、**人事権の行使や労働者の期待に応じて判断される**傾向があります。

勤務地限定や高度な専門性を伴わない職務限定などにおいては、解雇回避のための措置として**配置転換が求められる**傾向にあります。他方、**高度な専門性を伴う職務**や他の職務と明確に区別される職務に限定されている場合には、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つの事項に着目して総合考慮して判断されます。

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

(2) 能力不足解雇

多様な正社員についても、**能力不足を理由に直ちに解雇することが認められるわけではなく**、高度な専門性を伴わない職務限定では、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傾向がみられます。

能力不足解雇について、**高度な専門性を伴う職務に限定されている場合には**、教育訓練、配置転換、降格などが不要とされる場合もありますが、**改善の機会を付与するための警告は、必要とされる傾向がみられます。**

就業規則の主な規定例

労働条件の明示（雇用区分の明確化）

「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、本人の同意なく転居を伴う異動を行わないものとする。」

「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。」

「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。」

処遇（賃金水準の設定）

「1. 全国を ～ 地域に区分し、各地域に次の賃金係数を設定する。
地域100、 地域95、 地域90

2. 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。」

転換

「1. 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。

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

「1. 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。

2. 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。

3. 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。

4. 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。」

経営上の理由などにより事業所閉鎖など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」

注) 就業規則の規定例は、企業における事例を参考にして作成したものであり、時間、賃金水準などについては、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、手当の名称などについても同じく例示です。

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](#)

「雇用管理上の留意事項」についてのお問い合わせは、

沖縄労働局 労働基準部 監督課 TEL: 098 - 868 - 4303