

雇用管理区分イメージ図

雇用管理区分とは？

雇用管理区分とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。

雇用管理区分が同一か否かの判断に当たっては、職務の内容、人事異動の幅や頻度等について、他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断する。そのため、単なる形式ではなく、企業の雇用管理の実態に即して判断する。



⇒雇用管理区分

① コース別雇用管理（代表業種：金融業）

| | 職務 | 異動 | 昇進 |
|--------|--------|----------|---------|
| 総合職 | 全職務を担当 | 全国転勤有 | 昇進上限なし |
| エリア総合職 | 全職務を担当 | ブロック内転勤有 | 課長が昇進上限 |
| 一般職 | 職務は限定的 | 転勤無 | 係長が昇進上限 |

⇒正社員の中でも、担当職務・転勤範囲・昇進上限に違いがあり、雇用管理区分が3つに分かれる。

② 職種別雇用管理（代表業種：製造業、医療・福祉業）

| | 職務 | 異動 | 昇進 | 雇用形態 |
|--------|--------|-----|--------|------|
| 正社員事務職 | 事務のみ担当 | 転勤有 | 昇進上限なし | 正社員 |
| 正社員営業職 | 営業のみ担当 | 転勤有 | 昇進上限なし | 正社員 |
| 正社員技術職 | 技術のみ担当 | 転勤有 | 昇進上限なし | 正社員 |
| 正社員製造職 | 製造のみ担当 | 転勤無 | 昇進上限なし | 正社員 |
| 製造パート | 製造のみ担当 | 転勤無 | 昇進はしない | パート |

⇒まず正社員とパートで雇用形態が分かれているため、雇用管理区分が2つに分かれる。さらに、正社員の中でも担当職務、転勤に違いがあるため、正社員内でも4つの雇用管理区分がある。

③ 正社員には雇用管理区分がない雇用管理（代表業種：サービス業）

| | 職務 | 異動 | 昇進 | 雇用形態 |
|-------|--------------------|------------------|--------|-------|
| 正社員 | 本社管理業務・店舗運営等の全基幹業務 | 本社・店舗間異動有 | 昇進上限なし | 正社員 |
| 契約社員 | 正社員の補助業務（事務補助） | 本社のみ（異動無） | 昇進なし | 契約社員 |
| 無期転換者 | 販売 | 店舗のみ（通える範囲内で異動有） | 昇進なし | 無期転換者 |
| パート | 販売 | 店舗のみ（異動無） | 昇進なし | パート |

⇒正社員は販売や事務、営業、企画など様々な職務を経験しつつキャリア形成していく雇用管理。正社員の中には昇進や人事異動の幅などに違いがないため、雇用管理区分としては正社員で一つとなる。

※採用は職種ごとに行っているが、入社後は正社員全体について、営業や事務など様々な職務を経験させたり、同一の基準で人事異動を行うなど特に取り扱いを区別することなく配置等を行っていたりする場合も、正社員全体で一つの雇用管理区分と判断。

※労働契約法第 18 条第 1 項により、期間の定めのある労働契約から期間の定めのない労働契約へ転換した者（以下「無期転換者」という）について、他の雇用管理区分の労働者と異なる雇用管理をしている場合は、無期転換者を 1 つの雇用管理区分と判断。