

資料1

- (1) ジョブ型正社員のルールの整備について
 - 説明資料・・・1～11頁
 - 前回資料・・・12～20頁
- (2) 労働時間法制等について
 - 説明資料・・・21～110頁
 - 前回資料・・・111～118頁
- (3) 国家戦略特区(雇用関係)について
 - ・・・119頁

平成25年11月5日

厚生労働省労働基準局

「多元的で安心できる働き方」の導入促進について

正規・非正規の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、労働者の希望に応じて、安心して生活できる多様な働き方を実現するため、「日本再興戦略」に「多元的で安心できる働き方」が、また「規制改革実施計画」に「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」が、それぞれ盛り込まれた。このため、9月10日から「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会」を開催。

多元的で安心できる働き方の促進に向けた取組

- 「多様な正社員」のモデルとなる成功事例の収集
 - 「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会」における検討
　　<検討項目(例)>
 - (1) 制度導入のプロセス
 - (2) 労働契約の締結・変更時の労働条件明示の在り方
 - (3) 労働条件の在り方、いわゆる正社員との均衡の在り方
 - (4) 相互転換制度を含むキャリアパス
 - (5) その他雇用管理に関する事項
- ▲ ○26年度夏～秋：懇談会として「多様な正社員」の雇用管理上の留意点とりまとめ
- ▲ ○26年度中：モデルとなる成功事例と上記の留意点を周知

<規制改革実施計画(平成25年6月14日閣議決定)抄>

○ジョブ型正社員の雇用ルールの整備

・職務等に着眼した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について取りまとめ、周知を図る。

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会 参加者

◎ 今野 浩一郎 学習院大学経済学部経営学科教授

神林 龍 一橋大学経済研究所准教授

黒田 祥子 早稲田大学教育・総合科学学術院准教授

黒澤 昌子 政策研究大学院大学教授

櫻庭 涼子 神戸大学大学院法学研究科准教授

佐藤 博樹 東京大学大学院情報学環教授

竹内(奥野)寿 早稲田大学法学学術院准教授

野田 知彦 大阪府立大学経済学部教授

水町 勇一郎 東京大学社会科学研究所教授

山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授

◎ 座長

第1回「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会（9月10日）の主な意見

○検討のための基本的な考え方

- ・ 多様な正社員制度は手段であって、目的ではない。目的は非正規のキャリア・アップやいわゆる正社員のワーク・ライフ・バランスなど様々。
- ・ 多様な正社員の雇用管理について、非正規からキャリア・アップする場合と、いわゆる正社員から転換する場合とは異なるのではないか。
- ・ 雇用区分が多様化して区分毎に人事管理をするのは効率が悪い。多様化すると統合が必要。多様化しても人事管理を一本化できないか。
- ・ 多様な正社員制度の濫用や悪用を防止するための仕組みが必要ではないか。

○労使関係の基盤

- ・ 法律でルール化するよりも、企業内で労使の話し合いで制度を決めていくことが重要
- ・ 様々な雇用形態をカバーする労使関係が必要。また、労働組合が無い企業における労使の話し合いの仕組みも検討すべき。

○労働条件の明示、ルールの明確化

- ・ 多様な正社員は様々だが、共通するインフラとして、就業規則や労働契約による労働条件の明示を明確にすべき。
- ・ ルールを明確化するのではなく、曖昧な方が柔軟に対応できるのではないか。
- ・ ルールと実態の乖離について、就業規則等に明記されているか否かという視点だけでなく、労働者の期待に対してどのように限定をかけるのか。

○転換制度等

- ・ 改正労働契約法による5年無期化ルール(無期転換)に役立つルールを検討すべき。これまでは契約の更新時に職種の範囲や労働時間を決めることができたが、無期化した場合に、そうした柔軟な対応ができるのか。無期化する際に、職種の範囲を広げる等の対応が必要ではないか。
- ・ 多様な正社員は昇進の上限があるが、転勤がなくても育つ人もいるので、昇進の上限を取り外すべきではないか。
- ・ 女性が育児で仕事を辞める要因は転勤があるからではなく、保育所が無いといった理由の方が大きい。多様な正社員によって、女性がワーク・ライフ・バランスや活躍がむしる難しくなることが無いよう、一旦多様な正社員となっても、状況が変化したら元に転換できるような仕組みが必要。

○雇用終了

- ・ 雇用終了の場合にも解雇権濫用法理が適用されるが、これは解雇をできなくしているのではなく、使用者による恣意的な解雇を制限するもの。法理は抽象的かもしれないが、勤務地等が限定されているからといって機械的に一律なものを定めることは難しい。
- ・ 労働契約のルールについては抽象的な部分が多い中で、多様な正社員の雇用終了だけを突出してルール化するのは法制的にもバランスが悪いのではないか。

○企業ヒアリングの実施

- ・ 非正規雇用の労働者の多様な正社員への転換が進んでいないのであれば、その要因を分析すべき
- ・ 複数事業所がある企業の中で、多様な正社員制度を導入していない企業の導入しない理由を分析すべき
- ・ 過去に多様な正社員制度を導入したが、その後廃止した企業から、上手くいかなかった要因を把握すべき。

注)有識者の意見は、議事録に基づき事務局において取りまとめられたもの。

「多様な正社員」の導入企業の事例（現時点での企業ヒアリング総括表）

ヒアリング概要	ヒアリングの実施 ⇒ 現時点で、6企業（製造業、建設業、小売業、保険業、金融業、旅行業） 全企業が勤務地限定の正社員制度を導入。一部は職務、勤務時間も限定あり
職務等 限定の 定め	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則に職務、勤務地等の限定を規定 ・雇用契約書、労働条件通知書に就業場所の限定状況を具体的に記載する例あり ・地域限定の同意書を本人から提出する例あり
賃金等 処遇	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金水準 いわゆる正社員と比べ、職務・勤務地限定の正社員は概ね8割～9割。手当による調整例あり。 ・昇進 いわゆる正社員とほぼ同じ昇進スピードであるが、上限が異なるものが多い
転換制 度	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規雇用→多様な正社員 一定の要件（勤続年数、評価結果等）の下、本人の申出、面接等により判断 ・多様な正社員→いわゆる正社員 一定の要件の下、本人の申出、所属長の推薦、面接等により判断 ・いわゆる正社員→多様な正社員 一定の要件の下、本人の申出（同意）、所属長の推薦等により判断
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について就業規則等の定めなし ・事業所閉鎖等の場合、他の勤務地・職務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）となる例あり
制度導 入の目 的	<ul style="list-style-type: none"> ・職務・勤務地限定のニーズを持つ人材の確保・定着、ワーク・ライフ・バランスの支援 ・給与水準の地域相場を反映した人件費の適正化 ・女性の能力・キャリア志向の前進に伴い、転勤を限定し幅広い職務に従事できるよう環境整備 ・ものづくり技能の安定的な継承
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・上記制度導入の目的に同じ （優秀な人材の確保・定着のほか、特に職域拡大等による女性の活躍の機会拡大、女性管理者の増加等） ・地域に根ざした生活設計が可能となり、生活への安心感の高まり
運用上 の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・転勤しないいわゆる正社員と同じ仕事をしている多様な正社員からの処遇格差に対する不満 ・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） ・限定された職務を行う短時間正社員制度の活用のあるり方（夜間営業時間の勤務シフトが組みづらい） ・コース転換について、ライフイベントのタイミングでの随時応募等柔軟な対応を検討

「多様な正社員」の導入企業の事例

事例1 (製造業、従業員3,000人以上)

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している例

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)

「多様な正社員」の導入企業の事例

事例2 (保険業、従業員3,000人以上)

勤務地限定の二一ズを持つ人材確保、地域職の職域拡大を図り上位職へチャレンジ可能となるよう、勤務地限定の正社員制度を導入している例。

社員区分	(正社員) ○勤務地に限定のない区分 (全国職) ○勤務地を会社の定める地域内に限定する区分 (エリア職) ○転居を伴う転勤なし(採用時の居住地から通勤可能な事業所に限定)の区分 (地域職) (正社員以外) ○原則転勤なし、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職務、勤務地限定を規定 ・労働契約書に就業場所を記載
賃金等処遇	・基本給、職責給等はコース別による賃金差はない ・転居転勤による負荷を勘案して、上記にコース別の係数を乗じて賃金を計算 (全国職100に対し約9割の水準)
転換制度	・全国職からエリア職、地域職へ本人の申出により、一定の年齢・役職を要件に転換が可能 ・地域職からエリア職、エリア職から全国職へ本人の申出により、選考に合格し転換が可能 ・契約社員から地域職へ本人の申出により、選考に合格し転換が可能
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	・勤務地限定の二一ズを持つ優秀な人材の確保 ・女性の能力・キャリア志向の前進に伴い、転勤を限定し幅広い職務に従事できるよう環境整備
メリット	・女性の優秀人材の確保、地域に根付いた人材の確保 ・勤務地二一ズとの合致(仕事と家庭の両立)、転勤・転居に伴う物理的・心理的負担の解消
運用上の課題	・職務・勤務地の限定は、将来の人口減少等に伴う業容変化に対応しづらい ・契約社員は、勤務場所と職務が限定のため、通勤圏内転勤のある地域職への転換希望が少ない

「多様な正社員」の導入企業の事例

事例3 (建設業、従業員3,000人以上)

勤務地限定の正社員制度を導入し、中途採用等による人材の確保・定着を図っている例。

社員区分

- (正社員)
- 勤務地・職務に限定のない区分 (総合職)
 - 勤務地を採用時に決定したエリア内に限定、かつ限定分野の基幹業務を行う区分 (准総合職)
 - 勤務地を採用時に決定したエリア内に限定、かつ限定分野の定常業務を行う区分 (一般職)
- (正社員以外)
- 勤務場所限定、有期雇用 (契約社員)

・就業規則に社員区分の職務、勤務地限定を規定
 ・採用辞令に社員区分のみ記載

・社員区分で賃金テーブルが異なり、生涯賃金で総合職100に比し、准総合職約80、一般職約55の水準

- ・准総合職から総合職、一般職から准総合職へ試験等により選考し転換が可能
総合職から准総合職へは本人の申出のみにより転換可能(実績はほとんどない)
 ・契約社員から正社員への転換制度はない(中途採用扱い)

・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

- ・勤務地限定志向、ライフスタイルの多様化への対応
 ・国内工事量の中長期的な減少トレンド、新築からリニューアルへの需要シフト等への対応

- ・地域限定志向を持つ人材確保・定着、転勤がハードルとなっていた女性の活躍の機会拡大
 ・同業他社からの転職機会の拡大

- ・総合職と准総合職の業務内容・役割を区別しづらい
 ・転動しない総合職と同じ仕事をしている地域限定社員からの処遇に対する不満

「多様な正社員」の導入企業の事例

事例4 (小売業、従業員3,000人以上)

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している例

社員区分

- (正社員)
- 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)
- (正社員以外)
- 職務限定、有期雇用 (契約社員)

職務等限定の定め

・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

- ・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

- ・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

- ・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

- ・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

- ・地元志向が強い従業員、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

- ・限定された職務を行う短時間正社員制度の活用のあるり方(夜間営業時間の勤務シフトが組みづらい)