

ジョブ型正社員の雇用ルールの整備に関する取組（平成27年度～）

① モデル就業規則の作成、コンサルティングの実施

- 業種別（小売業、飲食業、金融業、製造業）に、実態調査・就業規則の規定例の収集をした上で、「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則を作成し、都道府県労働局等を通じた周知を実施。【平成27・28年度】
- 「多様な正社員」及び「無期転換」の導入を検討している中小企業100社に対して、社会保険労務士等によるコンサルティングを実施。【平成27・28年度】

② ハンドブックの作成・ポータルサイトの開設

- 事業主や企業の人事労務担当者向けに、無期転換ルールの導入手順やポイント、導入事例などをまとめた「有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック」を作成し、都道府県労働局等で8万部を配布。【平成28年度】
- 無期転換ルールの周知や無期転換制度の導入促進に関する情報発信を行う「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」を開設。無期転換ルールの概要や、制度導入のポイント、厚生労働省が実施する支援策などについて、広く情報を発信。【平成28年度】
- 優秀な人材の確保・定着やモチベーションの向上を図るため、非正規雇用労働者の正社員化、処遇の改善、人材育成、多様な働き方の推進などに取り組む企業の事例を紹介するために「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」により、情報を発信している。【平成27年度、平成28年度】

③ 「多様な正社員」に関するセミナーの開催

- 労働契約法等の労働関係法令の周知を目的とし、一般労働者・事業主向けセミナー及び中小零細企業向けセミナーを開催し、労務関係の専門家による労働契約法をはじめとした労働関係法令上の基礎知識に関する説明、無期転換ルールの内容、労働契約等に関する裁判例の説明を行うセミナーを実施。【平成27年度：86回、平成28年度：208回（予定）】
- 「多様な正社員」の普及拡大を図るため、労働局が主催者となり、各都道府県において、多様な正社員の企業での導入事例や雇用管理上の留意点の説明、学識経験者や社会保険労務士等の有識者による講演、各種助成金制度の説明、事業主からの個別相談会等を内容とする企業向けセミナーを実施。【平成27年度：684回、平成28年度：207回（上半期実績）】

④ 「多様な正社員」に関するシンポジウムの開催

- 多様な正社員や無期転換ルールを導入している企業等を招き、先進的な事例を紹介し、企業における導入支援を促進するためのシンポジウム（参加者数150名程度）を東京・大阪で2回ずつ開催。【平成28年度】
- 社会保険労務士等の有識者による基調講演や、企業の人事労務担当者、雇用管理に精通した有識者、マスコミ等をパネリストとしたパネルディスカッションなどを行うことで、「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図るためのシンポジウムを全国主要地域で開催。【平成27年度：12回、平成28年度：12回（予定）】

多様な正社員に関する取組の事例①

多様な正社員の 雇用管理	業種	社員数	多様な 正社員	多様な正社員の構成比 (%)			
	飲食業	460 人	6,220 人	地域限定	職種限定	時間限定	その他
				20%	50%	30%	0%
導入している 多様な正社員の区分	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務地限定（近隣店舗への異動あり） ・職種限定（ホールのみ、厨房のみ） ・時間限定（4時間単位で設定） 						
労働時間等	<ul style="list-style-type: none"> ・時間限定正社員を除く多様な正社員の労働時間は正社員と同じ ・1カ月単位の変形労働時間制を採用 ・休日は正社員と同じ 						
賃金・福利厚生等処遇	<ul style="list-style-type: none"> ・基本給は全員一律の額を設定している ・キャリアに応じ、チーフやリーダーには基本給 + a がある 						
退職・退職金等	<ul style="list-style-type: none"> ・定年制度はなし ・退職金はなし 						
教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員と同様の取扱い（年に4回定期的に集合研修を実施） 						
導入にあたり障害に なった点・苦勞した点	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員との差をどのようにつけて良いのかわからない 						
今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・運用で行っているため、作業等に支障はない 						
その他特記事項	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な正社員も、正社員と同様にアルバイトを紹介し採用された場合等、会社への協力度合いより、ポイント制により表彰(手当の支給等)制度が適用される。 						

多様な正社員に関する取組の事例②

多様な正社員の 雇用管理	業種	社員数	多様な 正社員	多様な正社員の構成比 (%)			
	小売業	150 人	60 人	地域限定	職種限定	時間限定	その他
				地域・職種・時間ともに限定 100%			
多様な正社員の区分	<ul style="list-style-type: none"> ・地域限定については、店舗を限定している ・職種は、販売と調理の二種類であり、相互の異動はない。 ・勤務時間の限定については、雇入れ時の契約から変更をしない、時間限定である。 						
労働時間等	<ul style="list-style-type: none"> ・採用時の希望に応じて労働時間を定め、固定している。 						
賃金・福利厚生等処遇	<ul style="list-style-type: none"> ・基本給は一定とし、技能のある者には手当を付けている。ただし、お客様の多い時間帯（18：00～19：00）に出勤する者には特別に時給を上げている。 ・2年間は昇給はなく、3年日以降は実施。 ・賞与の支給はない。 						
定年・退職金等	<ul style="list-style-type: none"> ・有期契約社員の年齢を50歳までとしているが、50歳以前に限定正社員となった者については、正社員と同じ取扱。 						
教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> ・店長指名により多様な正社員の研修参加が可能となる仕組みを採用。 						
導入にあたり障害に なった点・苦勞した点	<ul style="list-style-type: none"> ・年1回の店長からの推薦による正社員登用の判断がなされるが、この制度については内規で定められているだけなので、正社員になれなかった有期契約社員からの不満を解消する方法。 						
今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・来店のパークが午後4時から7時であるが、当該時間に勤務を希望する者が少なく、希望者にはインセンティブが必要であると考え、時給を高めに行っている現状である。多様な正社員への転換条件として、当該時間帯での勤務を必須とする方法も含めて検討したい。 						
その他特記事項	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所閉鎖等により多様な正社員の勤務地が消滅した場合は、他店舗へ異動することとしている。ただし、通勤が遠くなる等の理由で配属を断る者もいる。 						