

5問で分かる「ジョブ型正社員」

平成29年4月13日
人材ワーキング・グループ座長 安念潤司

- n 「ジョブ型正社員」とは、職務、勤務地、労働時間のいずれかの要素(又は複数の要素)が限定されている正社員のこと。「多様な正社員」とも呼ばれています。
- n 我が国の人口が減少する中、必要な働き手を確保する観点からは、個人の様々な事情に配慮した「ジョブ型正社員」という働き方を普及させることが重要です。

参考：規制改革会議雇用ワーキング・グループ報告書（平成25年5月）（抜粋）

別紙1：ジョブ型正社員に関する補足

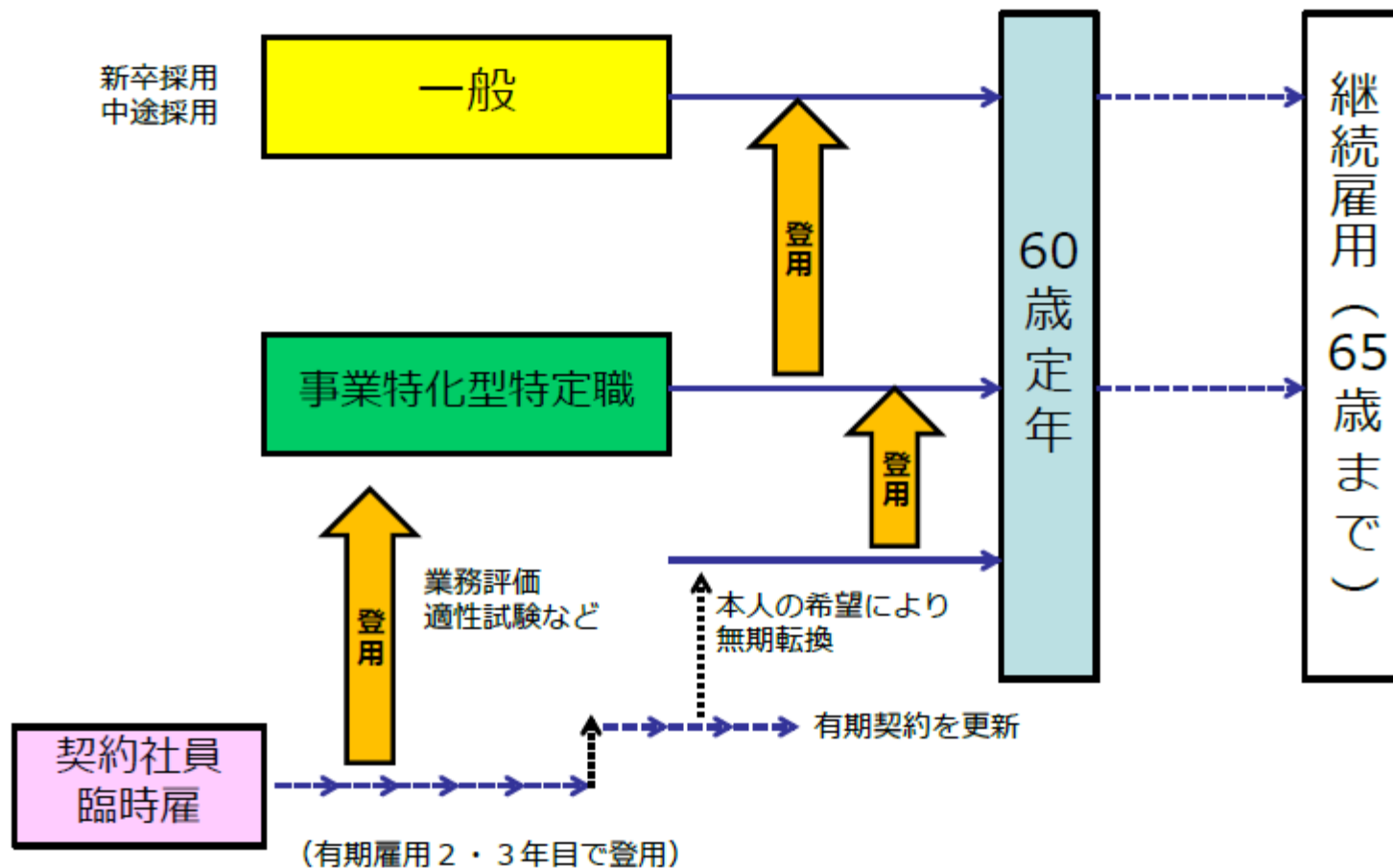
(3) なぜジョブ型正社員の普及が必要か

ジョブ型正社員とは、無限定正社員に対し、(1)職務が限定されている、(2)勤務地が限定されている、(3)労働時間が限定されている(フルタイムであるが時間外労働なし、フルタイムでなく短時間)、いずれかの要素(または複数の要素)を持つ正社員と定義する⁴。

4 ジョブ型という言葉はもともと職務限定型の意味合いが強いが、...なんらかの限定が行われている正社員の内、職務限定型が8～9割を占めており、それに付随して、勤務地や労働時間が限定される場合も多いのでここではジョブ型という言葉で代表することにする。

平成29年3月10日「人材ワーキング・グループ」東京急行電鉄(株)提出資料(抜粋)

キャリアパス



平成29年3月10日「人材ワーキング・グループ」三井住友海上火災保険(株)提出資料(抜粋)

MS&AD
三井住友海上

3 社員構成

■ 主な雇用区分

社員区分	雇用形態	職務	勤務地	勤務時間	配置転換	
					転居転勤	部門間
全域社員 (総合職) 約4,500名	無期 60歳定年	無限定	無限定	フルタイム	あり	あり
地域社員 (総合職) 約6,700名	無期 60歳定年	無限定	限定	フルタイム	原則なし	あり
アソシエイト社員 キャリアエキスパート職 (専任職) 約120名	無期 60歳定年	限定	限定	フルタイム	原則なし	原則なし
スタッフ社員 約5,300名	有期 1年更新	限定 (定型業務)	限定	フルタイム パートタイム	原則なし	原則なし

上記以外に、事故対応専門に携わるアジャスター社員(約1,000名)などあり

平成29年3月10日「人材ワーキング・グループ」(株)ルネサンス提出資料(抜粋)



現在の労務構成 (雇用ポートフォリオ)

※本社機能は正社員が中心、事業所(スポーツクラブその他)はパートナースタッフ等が中心
 新卒採用以外でメインとなる採用は、ステップ採用(パートナースタッフ⇒準社員⇒正社員)

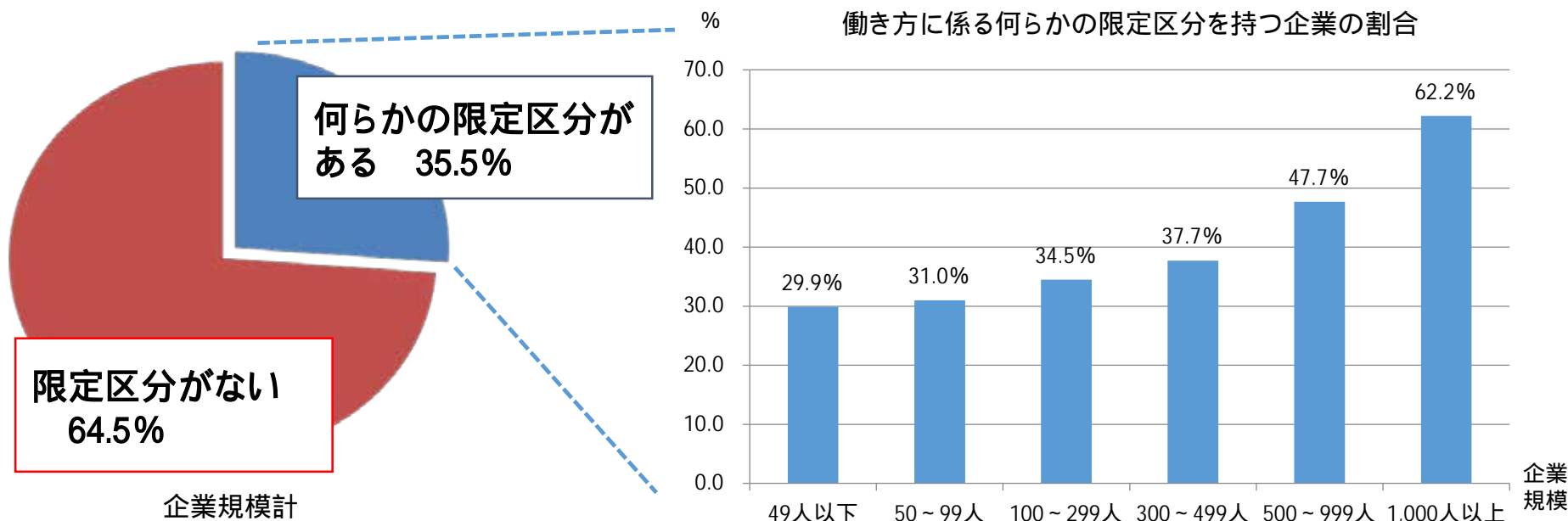
従業員区分		人数		職務の内容	人材活用の仕組み	配置の変更範囲
正社員	グローバル社員	779名	1,103名 (19.9%)	接客、運動指導のほか、クラブ運営に関する企画立案等(チーフ、支配人等の役割を担うことがある。)	能力により、F~Gの7区分	全国転勤あり
	エリア社員	289名				各地域エリア内で転勤あり
	ホーム社員	35名				
嘱託、特別契約社員 ※定年後再雇用者		12名			能力により、F~Sの3区分(上限がSグレード)	
準社員	SC事業	98名	129名 4,452名 (80.1%)	接客、運動指導のほか、クラブ運営に関する企画立案等(チーフ、支配人等の役職に就くことはない。)	職務内容によりA~Cの3段階	転居を伴わない範囲で転勤あり
	ドゥミ事業	5名				
	元氣ジム事業	24名				
パートナースタッフ		4,313名		同上 ※但し、システム権限が社員とは異なる	能力により、ルーキー、ホープ、スターの3段階	原則転勤なし
計		5,555名				

※インストラクター 3,306名

※2016年12月31日現在

- n 働き方に係る何らかの限定区分を持つ企業は全体の35.5%だったというデータがあります。
- n その割合は、企業規模が大きくなるほど増える傾向にあります。

参考：平成28年11月1日「人材ワーキング・グループ」厚生労働省提出資料（抜粋）



平成27年7月1日時点

n = 4,854 (製造業26.2%、サービス業22.6%、卸売・小売業19.3%、運輸・郵便業9.7%、建設業7.3%等)

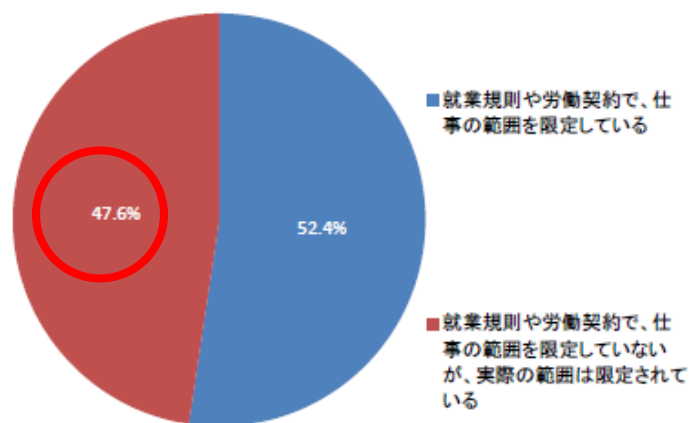
出典：平成28年5月JIL PT調査シリーズNo.151 改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか 多様な正社員の活用状況・見通しは、どうなっているのか - 「改正労働契約法その特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果 -

- n 実際に職務が限定されている場合であっても、約5割の企業では、それが就業規則や労働契約で明文化されていないというデータがあります。
- n 実際に勤務地が限定されている場合であっても、約7割の企業では、それが就業規則や労働契約で明文化されていないというデータがあります。

参考：平成25年12月6日「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」配布資料(抜粋)

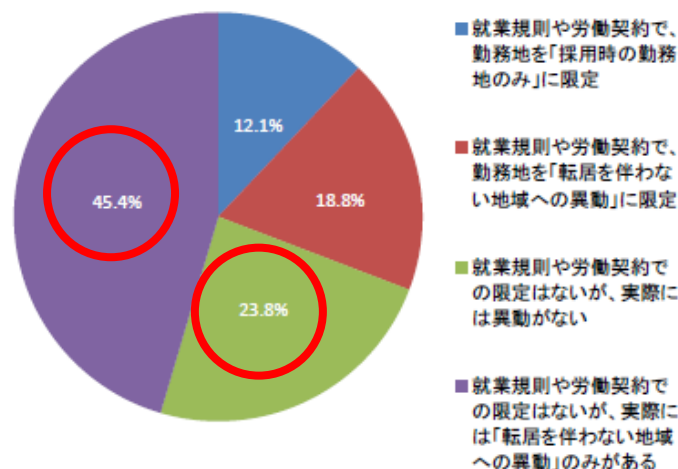
職務限定の雇用区分の運用実態

(雇用区分数合計=1,314)



勤務地限定の雇用区分の運用実態

(雇用区分数合計=1,642)



資料出所：「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書(平成24年3月)

企業アンケート調査結果(※)概要より厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部企画課にて集計

(※)参考 アンケート回答企業：正社員300人以上の企業1,987社

回答企業に、雇用区分を各社3つまで挙げてもらい(回答のあった雇用区分合計=3,245)、そのうち何らかの職務限定又は勤務地限定がみられたものについて集計した。

- n 規制改革会議では、「ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見」を公表して、労働者がより安心して働ける環境の整備を提言しました。
- n 具体的には、労働契約の締結・変更時における労働条件の明示や無限定正社員とジョブ型正社員との円滑な相互転換について、提言しました。

参考：ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見（平成25年12月5日規制改革会議）の概要

労働契約の締結・変更時における労働条件の明示

- (1) 労働基準法施行規則第5条により労働者に通知することが求められる事項の一つである「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」につき、無限定正社員か又はジョブ型正社員かの別について明示することを義務付ける。
- (2) ジョブ型正社員を採用するときは、その契約類型であることを契約条件として書面で交わし明確にすることを義務付ける。
- (3) 労働条件明示に関する現行規定は、労働契約締結時だけを対象としていると解されているため、ジョブ型正社員については、労働条件を変更する場合にも、変更内容を書面で明示することを義務付ける。
- (4) ジョブ型正社員の雇用形態を導入する場合には、就業規則においてジョブ型正社員の具体的な契約類型を明確に定めることを義務付ける。

無限定正社員とジョブ型正社員との円滑な相互転換

- (1) 無限定契約とジョブ型（限定）契約について、相互転換を円滑にする方策を法的枠組みも含めて検討する。
- (2) 相互転換に当たっては、労働者本人の自発的意思を前提とし、労働条件決定を合意することに加え、労働条件変更の書面による明示を義務付ける。

- n 厚生労働省の「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」において、雇用ルールの整備について検討がされましたが、法令の改正は将来の課題とされました。(平成26年7月)
- n 本日は、「ジョブ型正社員」の雇用ルールの確立に向けて、経済界、労働界、所管省庁とディスカッションします。

< 働く人の視点に立った際に検討が必要と思われるルールの例 >

- p 労働契約の締結・変更時に限定内容が曖昧にされ、なし崩し的に無限定な働き方を強制されないようにするためには、どのようなルールが必要だろうか？
- p ライフステージに応じた多様な働き方を選択でき、特定の働き方に固定されないようにするためには、どのようなルールが必要だろうか？