

ジョブ型正社員の雇用ルールの確立 参考資料

平成30年4月25日
厚生労働省

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会概要・報告書のポイント

趣旨・経緯

「いわゆる正社員」と「非正規雇用の労働者」の働き方の二極化を緩和し、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や定着の実現のため、職務、勤務地又は労働時間を限定した「多様な正社員」を労使双方にとって望ましい形で普及させることが求められている。

「日本再興戦略」(平成25年6月閣議決定)・「規制改革実施計画」(平成25年6月閣議決定)等を踏まえ、「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」(座長:今野浩一郎学習院大学教授)において、「多様な正社員」の雇用管理をめぐる課題について検討。労使等の関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」や就業規則の規定例を整理するとともに、政策提言をとりまとめ、公表。(平成26年7月30日)

(座長)

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会 参集者

(肩書き等は懇談会開催時のもの)

今野 浩一郎	学習院大学経済学部経営学科教授	竹内(奥野)寿	早稲田大学法学学術院准教授
神林 龍	一橋大学経済研究所准教授	野田 知彦	大阪府立大学経済学部教授
黒田 祥子	早稲田大学教育・総合科学学術院准教授	水町 勇一郎	東京大学社会科学研究所教授
黒澤 昌子	政策研究大学院大学教授	山川 隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授
櫻庭 涼子	神戸大学大学院法学研究科教授		
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所社会調査 ・データアーカイブ研究センター教授		

懇談会報告書のポイント

政策提言

8つの項目に沿って、多様な正社員の円滑な活用のために使用者が留意すべき事項と促進するための方策について提言。

多様な正社員の効果的な活用が期待できるケース
労働者に対する限定の内容の明示
事業所閉鎖や職務の廃止等の場合の対応

転換制度
処遇(賃金、昇進・昇格)
いわゆる正社員の働き方の見直し

人材育成・職業能力開発
制度の設計・導入・運用に当たっての労使の
コミュニケーション

「雇用管理上の留意事項」、就業規則、労働契約書の規定例

上記の8項目に沿って雇用管理上の留意事項等を整理するとともに、労働条件の明示、処遇、転換等に係る規定例を整理。

➡ 「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」(平成26年7月30日付け基発0730第1号通達)を発出し、周知。

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告等を踏まえた対応

政策提言 を踏まえた対応

政策提言例

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に、限定の内容の明示等が望ましいことを明記する。

→ 平成26年11月28日に定められた行動計画策定指針において、限定の内容を労働者に明示することが重要で、また、職務や勤務地等の限定がない労働者との転換ができることが望ましい旨を記載。

「雇用管理上の留意事項」の周知

主な留意事項等の内容

労働者に対する限定の内容の明示	紛争の未然防止のため、限定がある場合は限定の内容が当面のものか将来にわたるものか明示すること、労働契約法4条を踏まえ、勤務地、職務、勤務時間の限定の内容について書面で確認することが望ましい など
待遇(賃金、昇進・昇格)	多様な正社員は職務等の限定の仕方や待遇が多様であるため労使で十分話し合うこと、勤務時間や勤務地が限定されても経験できる職務の範囲や経験により習得する能力に影響が少ない場合は、昇進のスピード等の差ができるだけ小さくすることが望ましい など
転換制度	労働契約法3条3項には転換制度も含まれ、同項を踏まえ、転換できるようにすることが望ましい、無制限な転換は人材育成投資に影響を与えるため企業の実情に応じて、転換の要件・回数制限等について制度化することが考えられる、転換には本人の同意が必要など
事業所閉鎖や職務の廃止等の場合の対応	勤務地や職務の限定のゆえに、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、整理解雇法理を否定する裁判例はない、解雇の有効性は人事権の行使状況や労働者の期待などに応じて判断される傾向にある など

→ 「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」(平成26年7月30日付け基発0730第1号通達)を発出。パンフレットやモデル就業規則等により、各都道府県労働局を中心に周知。

モデル就業規則等の周知

主な就業規則における規定例

職務の限定	職務の範囲を限定する雇用区分の例 「職務限定正社員は、限定分野の定常的な基幹業務を行う。」「職務限定正社員は、限定分野の定常業務を行う。」 特定された職務に限定する雇用区分の例 「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。」 など
待遇(賃金水準の設定)	賃金係数を設定する例(地域別の規定例) 「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」 「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計数を適用する。」

→ 「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説」等により周知。

「多様で安心できる働き方」の導入促進

趣旨

「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、成功事例や雇用管理上の留意点等の周知を行うとともに、モデル就業規則の作成、多様な正社員制度の導入(無期転換ルールへの対応を含む。)を検討している企業に対するコンサルティングの実施を通じて、制度導入のノウハウを情報提供し、導入促進を図る。また、シンポジウムの開催等により、「多様な正社員」に対する社会的機運の醸成を図る。

取組概要

《平成27年度～》

導入支援の取組

多様な正社員(無期転換含む)のモデル就業規則の作成等

- ・業種別の実態調査、規定収集、より具体的なモデル就業規則作成
 - ・企業アンケート調査による多様な正社員の運用実態等の把握
- [平成27年度] 小売業・飲食業用各2万部 [平成28年度] 金融業・製造業用各2万部
[平成29年度] 全業種共通用4万5千部

企業に対するコンサルティングの実施

- ・多様な正社員制度(無期転換含む)の導入等を検討している企業への支援
- [平成27年度・平成28年度] 各年度 中小企業100社(1社あたり2回実施)
[平成29年度] 中小企業150社(1社あたり2回実施)

「多様な正社員」として働く方の事例集の作成【平成29年度・平成30年度】

無期転換ルールの導入支援のためのセミナーの実施

- ・企業における無期転換制度の導入を支援するため、専門家によるセミナーを全国で開催

・モデル就業規則

・収集事例
(コンサルティ
ング事例等)

モデル就業規則の周知等

- ・各種機会を活用した企業への周知
 - ・労働局において、企業からの相談への対応や助言に活用
- 正社員・限定正社員間の転換に係る規定例も記載

取りまとめた成
果の周知・啓発



周知・啓発の取組

非正規雇用労働者から多様な正社員への転換や待遇改 善等の取組みを実施している事例収集 等

事例集

ホームページの更新、運営

- ・「多様な正社員」に関する事例(企業・働く方)、非正規雇用労働者の待遇改善に取り組んでいる事例を追加

シンポジウムの開催

- ・全国主要地域において、企業、有識者、マスコミ等を参加者として、シンポジウムを開催し、「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図る
- [平成28年度～平成30年度]
東京、神奈川、大阪、北海道等10都市において開催(予定)

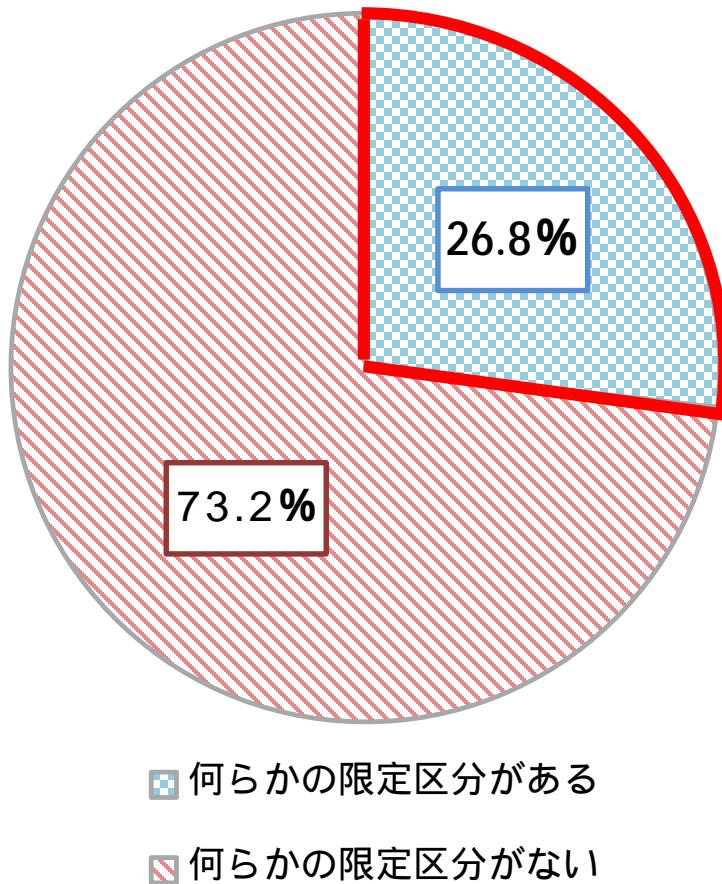
企業向けセミナーの開催

- ・事例等を活用し、都道府県労働局においてセミナーを実施

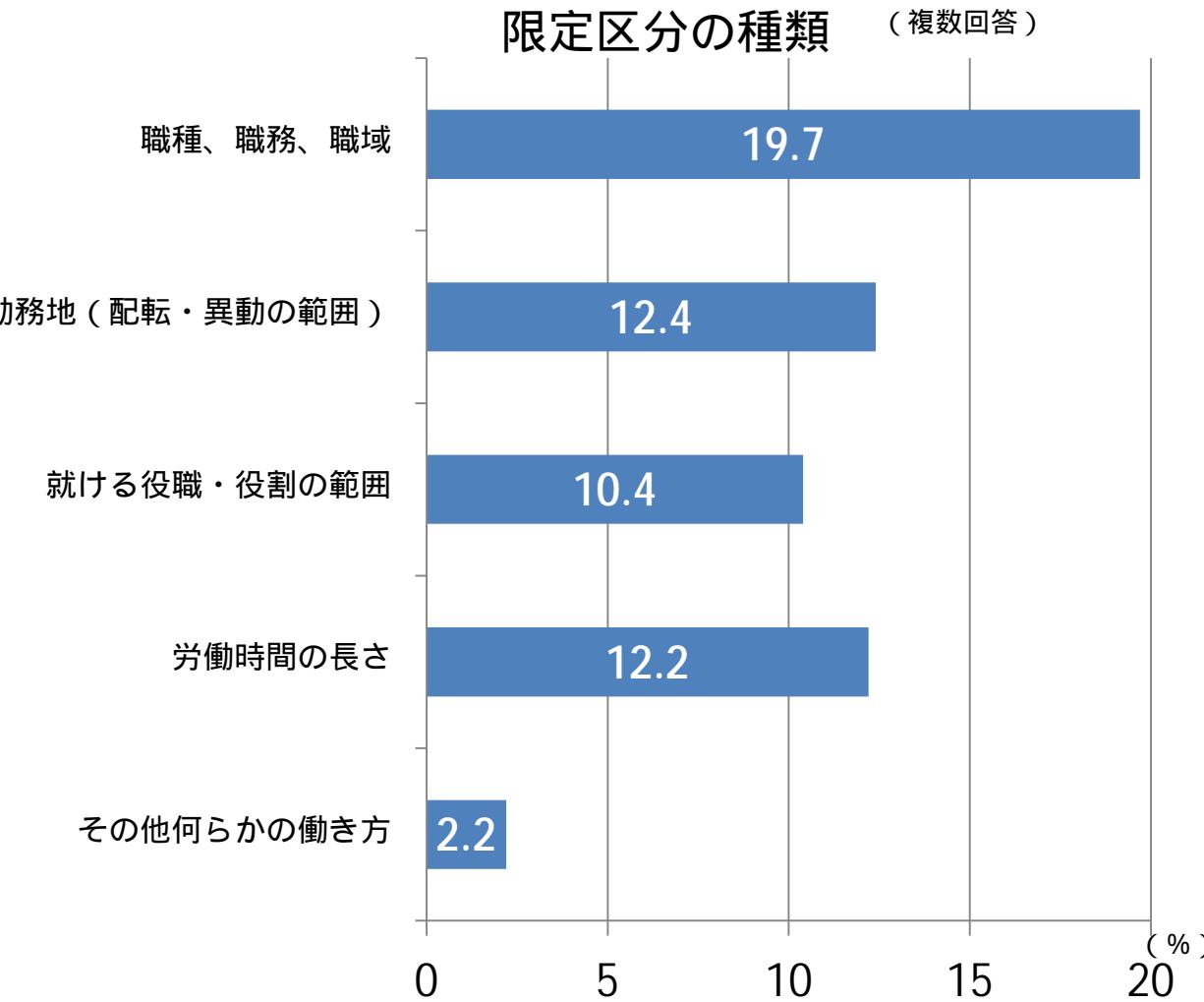
多様な正社員の活用状況（2017年JILPT調査）

正社員を「直接雇用かつ無期労働契約で、正社員・正規職員としている者」と定義した上で、その中に働き方の限定区分があるか尋ねると、何らかの限定区分があると答えた企業は約26.8%だった。

限定区分の有無



限定区分の種類



出典)「改正労働契約法と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（労働政策研究・研修機構）(2017)に基づき、労働基準局において作成。

注)常用労働者を10人以上雇用している民間企業30,000社に調査票を送付し、有効回答企業は9,639社。