

普及・拡大が進む多様な正社員制度

日本では、労働力人口が減少しつつある中、非正規として働いている人にこれまで以上の活躍をしてもらうことで、人材を確保・活用していく必要性が高まっています。

そこで、正社員と非正規雇用労働者との働き方の二極化を緩和し、企業における優秀な人材の確保・定着と労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現を可能とする「**多様な働き方**」の実現が求められています。そうした働き方や雇用の在り方の一つとして、近年、勤務地・職務・勤務時間を限定した「多様な正社員」が注目されています。

厚生労働省は、2024年1月、多様な正社員制度の導入・運用を行うための就業規則見直しのガイドとなる冊子「**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**」（以下、ガイドブック）を発行しました。ガイドブックでは、「無期転換ルール」についても詳しい解説がなされています。

今号は、ガイドブックの中から多様な正社員に係る部分を取り上げ、多様な正社員制度導入の手順、就業規則の改定、先進的な企業の事例をご紹介します。なお、以降は、勤務地・職務・勤務時間を限定した多様な正社員を「**限定正社員**」と称して進めて参ります。



1. 限定正社員とは

限定正社員とは、**無期・直接雇用**ではありますが、勤務地・職務・労働時間のいずれかまたは複数において**限定性を有する正社員**をいいます。いわゆる“正社員”と呼ばれる、勤務地・職務・労働時間に限定のない「無限定正社員」と対比される雇用形態のことです。

下表をご覧くださいと、限定正社員は、大企業を中心に導入されていることがわかります。内訳をみると、職務限定を設ける企業が9.8%、勤務地限定が9.6%、勤務時間限定が7.5%となっています。

限定正社員の種類	限定の例
勤務地限定正社員	・就業規則等で、勤務地を「転居を伴わない地域への異動」に限定している ・就業規則等で、勤務地を「採用時の勤務地のみ」に限定している
職務限定正社員	・就業規則等で、仕事の範囲を限定している
勤務時間限定正社員	・所定労働時間が、他の社員に比べて短い ・就業規則等で、時間外労働のあることが定められていない

「限定正社員」制度の導入状況 (%)

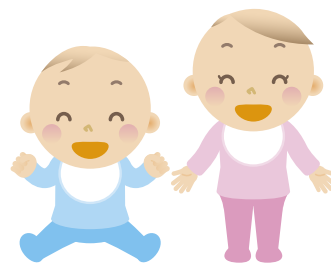
	n (社数)	勤務地限定 正社員が いる	職務限定 正社員が いる	勤務時間 限定 正社員が いる	以上の いずれ も ない の 社 員 区 分 も	無 回 答	限 定 正 社 員 が い る	
合計	5,729	9.6	9.8	7.5	76.3	5.4	18.3	
従業員規模	49人以下	6.0	7.3	5.6	79.6	7.5	12.9	
	50～99人	7.5	8.8	6.4	78.6	5.4	16.0	
	100～299人	11.4	13.2	9.9	73.5	3.7	22.8	
	300～999人	426	19.0	11.7	10.6	68.8	2.8	28.4
	1,000人以上	145	37.9	15.2	13.1	55.2	1.4	43.4

(出所) 労働政策研究・研修機構『「多様化する労働契約の在り方に関する調査」結果(2022年)』



また、企業が限定正社員を導入した理由としては、勤務地限定正社員では「**正社員の定着を図るため**」が、職務限定正社員では「**職務を限定することで、専門性や生産性の向上をより促すため**」が、勤務時間限定正社員では「**育児・介護等と仕事との両立への対応のため**」の割合がそれぞれ最も多くなっており、限定種類に応じた導入理由となっていることがわかります。

このように限定正社員については、働き方や導入理由が限定種類によって変わってくることから、企業は自社への導入要否や制度設計を、それぞれの事情に合わせて検討することが肝要です。



2. 限定正社員制度の導入手順

限定正社員制度の導入にあたっては、右図のようにステップ1からステップ5の手順で進めていきます。

①ステップ1（導入目的の整理）

事業戦略等に応じて、自社の人材活用戦略を考え、限定正社員制度の導入目的を整理します。

②ステップ2（活用方針の検討）

導入目的に応じて、社員区分ごとの活用方針を検討します。

③ステップ3（現状把握と実施案の詳細検討）

活用方針に基づいて、あるべき姿と現状とのギャップを精査し、あるべき姿の具体化（実施案の詳細検討）を行います。

④ステップ4（就業規則の改定）

検討した詳細内容を、就業規則上に明文化します。

⑤ステップ5（導入・移行、運用）

明文化した就業規則の運用に向けて、周知事項・方法、移行措置を整理します。また、制度導入後も他社事例などを参考に運用の改善を行います。



3. 就業規則の改定

限定正社員の社員区分を新設する場合は、就業規則における次の項目を改定する必要があります。

- ◆ 各社員区分の定義・適用範囲
- ◆ 正社員群（正社員・限定正社員）の区分と定義
- ◆ 労働条件の明示
- ◆ 転勤・出向・職種等の変更
- ◆ 解雇
- ◆ 定年・退職
- ◆ 賃金、賞与・退職金



このうち「**正社員群（正社員・限定正社員）区分と定義**」の規定例は次の通りです。

第〇条（正社員群の区分と定義）

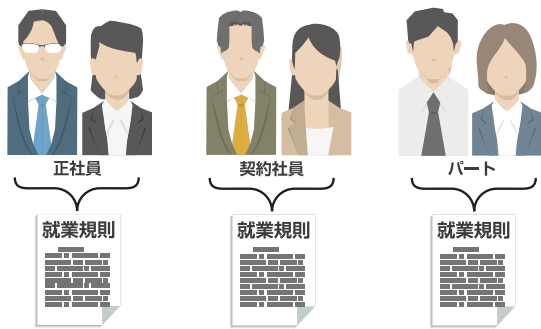
正社員群は、職種・職務、勤務時間、勤務地に関する労働条件の違いにより、正社員と限定正社員とに区分する。

2 正社員及び限定正社員は次の通り定義する。

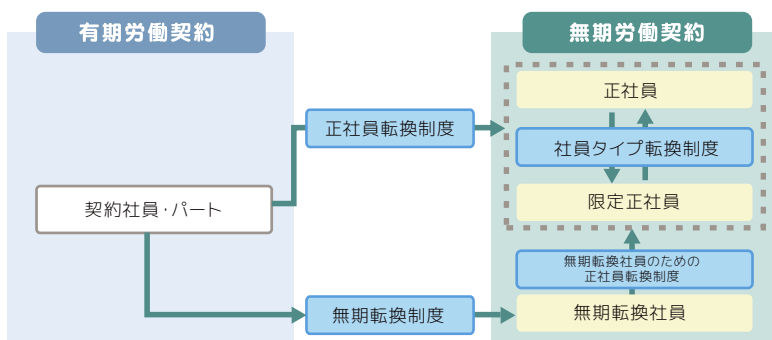
- ・正社員…業務上基幹的役割を担い、職種・職務、勤務時間や勤務地に関し、限定がない社員
- ・限定正社員…業務上基幹的役割を担い、職種・職務、勤務時間や勤務地に関して一定の限定がある社員

また、**各種転換制度の導入**を行う場合には、それぞれの転換ルートについて、転換の条件（勤続年数、勤務成績、転換試験等）や申出の手続き、転換時期などを就業規則に定めることが必要です。

- ◆ 契約社員・パート（有期労働契約）から
正社員・限定正社員（無期労働契約）への転換
- ◆ 正社員から限定正社員への転換
- ◆ 限定正社員から正社員への転換 など



「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」P9より引用



「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」P8より引用

なお、処遇や雇用条件の異なる社員区分が複数存在する企業において、それらの区分の従業員を正社員と同じ就業規則で規定すると非常に複雑なものとなり、トラブルのもとになる可能性があります。そういった場合には、全従業員を対象とした一つの就業規則ではなく、社員区分ごとの就業規則（正社員就業規則、限定正社員就業規則、契約社員就業規則、パート就業規則等）を定めることが一般的です。



4. 限定正社員制度の企業事例

ガイドブックには、限定正社員制度に先進的に取り組んでいる5社の事例（右表）が掲載されています。

各企業の取り組み概要につきましては、ガイドブックのP53～P62をご参照ください。

また、厚生労働省「多様な働き方の実現応援サイト」では、限定正社員制

度を導入している企業の事例が数多く紹介されており、業種・企業規模・取り組み内容から条件を指定して検索することができます。

企業概要			制度導入によって得られた効果				
企業名	業種	従業員数	人材の確保・定着	能力開発・人材育成	モチベーションの維持・向上	ワーク・ライフ・バランス支援	全社員の最大活用と活躍促進
株式会社アルファ・オイコス	製造業	123名	○	○	○		
A社	サービス業	50名未満	○	○		○	
株式会社アルファ技研	建設コンサル タント業	42名	○	○	○	○	
渡辺運輸株式会社	運輸業	115名	○	○			
株式会社クレディセゾン	金融業・ 保険業	約3,800名	○	○	○		○

5. さいごに

ポストコロナの社会では、個人が自由度の高い働き方や暮らしを通じて、生産性を高め、豊かさや仕事のやりがいを感じられるようにしていくことが求められています。多様な働き方ができれば、企業に多様な人材が集まり、組織の多様性を成長につなげることができます。

また、働き手のワーク・ライフ・バランスの重視やキャリア志向が多様化した時代においては、転勤や残業を当然の

こととして受け入れる無限定正社員を前提とした人事制度だけでは、優秀な人材の採用・定着だけでなく、活躍を実現することが難しくなっています。

今回ご紹介した限定正社員制度は、多様な働き方に対応する雇用の在り方の一つで、働ける場所や時間に制約のある人材にも、その能力を最大限に発揮してもらえる環境を提供することができます。

貴社の事情に合わせて限定正社員制度の導入をご検討され、採用活動や人事労務管理にお役立ていただけますと幸いです。