

## 【労務】「(全業種版)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」を改訂

いわゆる正社員と非正規雇用の労働者と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を同時に可能とするような、労使双方にとって望ましい多面的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、職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」の普及を図ることが重要となってきています。

こうした中、厚生労働省においては、「多様な正社員」の採用から退職に至る雇用管理をめぐる様々な課題への対応を検討し、有識者による懇談会において議論を重ね、平成 26 年 7 月 30 日に労使等関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」を公表しました。

「多様な正社員」が、労使双方にとってより良いものとなるよう、雇用管理上の留意事項や企業での活用事例を周知し、普及を図っています。

また、平成 27 年度には、「多様な正社員」及び労働契約法に定める「無期転換ルール」について、企業での制度導入支援を支援するツールとして、「多様な正社員」及び「無期転換ルール」に関するモデル就業規則（飲食業・小売業）を作成しました。

さらに「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」の全業種版も作成し、令和 6 年に改訂を行いました。

その改訂後の全業種版はこちらです。

### < (全業種版) 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 (2024. 1) >

<https://www.mhlw.go.jp/content/001189098.pdf>

〔確認〕上記の URL が掲載された「多様な正社員」のページはこちらです。  
飲食業版・小売業版のモデル就業規則と解説なども確認することができます。

### < 多様な正社員 >

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/tayounaseisyain.html>

#### ■多様な正社員とは

一般的に、正社員は、①労働契約の期間の定めがない、②所定労働時間がフルタイムである、③直接雇用である者をいいます。多様な正社員とは、いわゆる正社員（従来の正社員）と比べ、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正社員のことを指し、限定の内容（勤務地、職務、勤務時間）を組み合わせることで、企業の実情に応じたバリエーションが広がります。

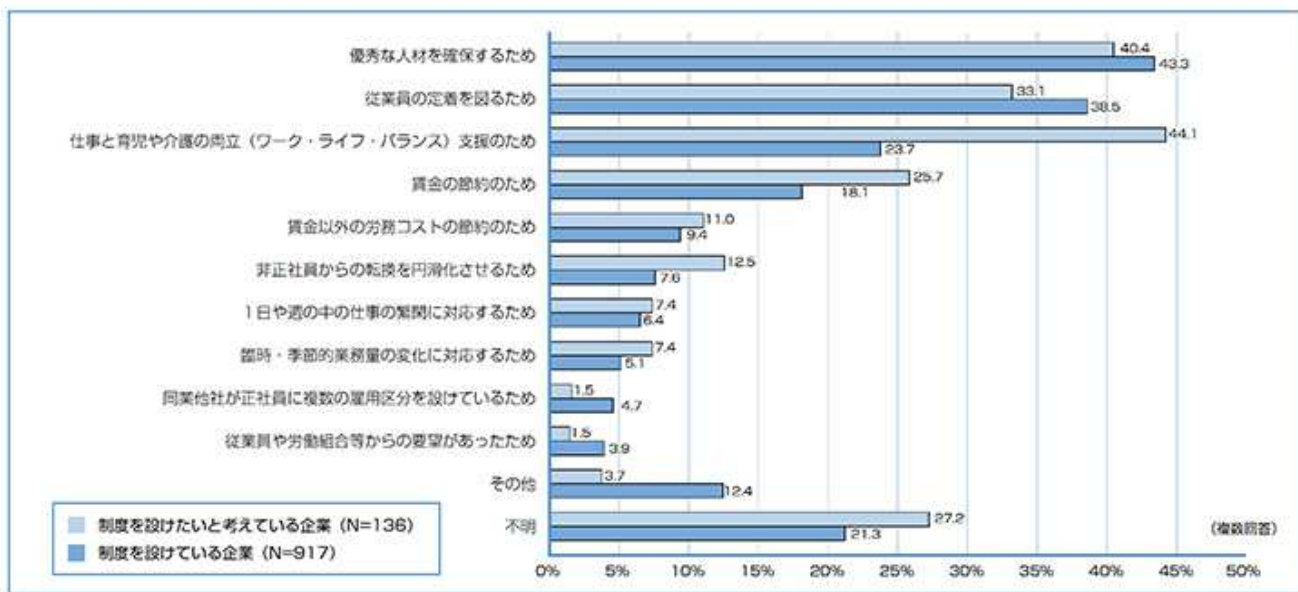
- ◆勤務地限定正社員：転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ない正社員
- ◆職務限定正社員：担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正社員
- ◆勤務時間限定正社員：所定労働時間がフルタイムではない、あるいは残業が免除されている正社員
- ◆いわゆる正社員：勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員

たとえば、多様な正社員の例として

- ・全国転勤のない営業職
- ・ディーラーなど、特定の職務のスペシャリスト
- ・限定された店舗で働く販売スタッフ
- ・短時間勤務（1日6時間程度）の事務職

等が挙げられます。

現在、多様な正社員を導入・運用している企業は約5割に達していますが、その理由として「優秀な人材を確保するため」や「従業員の定着を図るため」、「仕事と育児や介護の両立（ワーク・ライフ・バランス）支援のため」等が挙げられています。



出所：厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」（企業アンケート調査結果）

## ■多様な正社員を導入することで得られるメリット

多様な正社員を導入することで、企業にとっても労働者にとってもメリットが生まれます。

**企業側のメリット** としては、たとえば以下のような点が挙げられます。

●多様な正社員を導入・運用することで、家庭の事情等により転勤やフルタイム勤務が困難なため、辞めざるをえない従業員の離職を防止することができます。

●多様な正社員として働ける可能性を従業員に提供することは、地元に着した就業を希望する優秀な人材の採用や定着促進につながります。

●勤務地や勤務時間が限定された多様な正社員を、無期転換後の受皿とすることで、労働力の安定的な確保を図り、さまざまな人材の活用を促します。

●勤務地や職務が限定された多様な正社員を、非正規雇用の労働者の登用後の受皿とすることで、企業の発展を支えるために必要な人材の育成、技能の蓄積・承継が可能となります。

●勤務地限定正社員を導入・運用し、地元密着型の人材採用を行うことで、より地域のニーズに合ったサービスの提供や地元の顧客確保が可能になります。

優秀な人材の  
確保・定着

多様な人材の  
活用

技能の蓄積・  
承継

地域に根ざした  
事業展開

**労働者側のメリット** としては、たとえば以下のような点が挙げられます。

●勤務地や残業時間をコントロールできるようになり、ワーク・ライフ・バランスの実現が促されます。

●安定した雇用のもとで、自身の能力を発揮することや処遇改善が可能になり、モチベーション高く働くことができます。

●安定した雇用のもとで、中長期的なキャリア形成を見据えたスキルアップが可能になります。また、特定の職務のスペシャリストとしてキャリア・アップも可能となります。

●育児・介護等の事情により転勤やフルタイム勤務が困難な者などの、就業の継続、能力の発揮が可能となります。

ワーク・ライフ・  
バランスの実現

雇用の安定・  
処遇の改善

キャリア形成

キャリア・アップ  
の実現

(全業種版) 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

<https://www.mhlw.go.jp/content/001189098.pdf>

(飲食業) 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

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000122319.pdf>

(小売業) 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

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000122320.pdf>

勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用に向けて (パンフレット)

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/file/01-270227.pdf>

勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用のために (事例集)

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/file/02-000270227.pdf>

勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用のために (リーフレット)

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/3-000270227.pdf>

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書 概要

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000052545.pdf>

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000052523.pdf>

詳しくは、こちらをご覧ください。

参照ホームページ[厚生労働省]

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/tayounaseisyain.html>