

「多様な正社員制度」の導入と運用の留意点

坂本直紀社会保険労務士法人 代表社員 坂本 直紀

■はじめに：人材の確保・活用・育成に役立つ

少子化による労働力人口の減少，育児・介護・病気治療と仕事の両立，転勤を前提としない働き方への希望の高まりなどを背景に，企業には，従来型の「正社員」だけでは対応しきれない課題が生じています。かかる状況下で，注目されているのが，職務，勤務地，労働時間などを限定した「多様な正社員制度」です。

多様な正社員制度は，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，労働者にとっては，ライフステージや希望に応じた働き方を可能にするものです。

そして，企業にとっても，優秀な人材の確保・定着，専門人材の活用，地域に根ざした人材育成などに役立つ制度です。

一方で，制度を導入する際は，限定の内容，賃金等の処遇，転換ルールなどを明確にしておく必要があります。

本稿では，多様な正社員制度の概要，導入手順，運用上の留意点，就業規則の規定例，導入事例を整理し，実務上のポイントを解説します。

目次

1. 多様な正社員制度とは

- (1) 多様な正社員制度例
 - ①勤務地限定正社員 ②職務限定正社員
 - ③短時間正社員 ④複合型
- (2) 多様な正社員制度導入メリット
 - ①企業側のメリット
 - ②労働者側のメリット

2. 多様な正社員制度の導入手順

- 2-1 導入目的の整理
- 2-2 活用方針の検討
- 2-3 現状把握
- 2-4 実施案の検討
- 2-5 制度導入

3. 多様な正社員制度の運用上の留意事項

- 3-1 限定に関する労働条件明示
- 3-2 転換ルールなど

4. 多様な正社員制度の就業規則規定例

- 4-1 限定正社員の定義
- 4-2 転換制度1
- 4-3 転換制度2

5. 多様な正社員制度の導入事例

- (1) 勤務地限定正社員の例
- (2) 職務限定正社員の例
- (3) 勤務時間限定正社員の例

■おわりに：人材戦略の一環として



●坂本 直紀（さかもと なおき）

特定社会保険労務士，中小企業診断士，坂本直紀社会保険労務士法人代表社員

人事労務顧問，就業規則，メンタルヘルス・ハラスメント研修を中心に企業の人事労務管理を支援している。

著書：『職場のメンタルヘルス対策の実務 第2版』（民事法研究会 編著），『ストレスチェック制度 導入と実施後の実務がわかる本』（日本実業出版社）等がある。

セミナー：「ハラスメントと管理者責任」（経済産業省metichannel），「組織で進めるカスハラ対策」（埼玉県宅建協同組合）等，多数実施している。

<https://www.sakamoto-jinji.com/>