
非正規社員の労働条件の設計・整備のポイント

2015年10月7日
社会保険労務士法人 大野事務所

目次

はじめに

1. パートタイム労働法の概要
2. 有期労働契約の実務
3. 無期転換ルールの原則と特例
4. 無期転換ルールにどう備えるか
5. 非正規社員の労働条件の設計・整備

おわりに

はじめに① —非正規雇用の現状—

【非正規雇用の現状と課題】(厚生労働省HPより一部抜粋)

- 非正規雇用労働者は、平成6年から平成16年までの間に増加し、以降現在まで緩やかに増加(役員を除く雇用者全体の37.4%・平成26年平均)。
- 近年、非正規雇用労働者に占める65歳以上の割合が高まっている。
- また、雇用形態別にみると、近年、パート、アルバイトが増加している。
- 正社員として働く機会がなく、非正規雇用で働いている者(不本意非正規)の割合は、非正規雇用労働者全体の18.1%(※)となっている。 ※25～34歳では、28.4%

はじめに② —非正規雇用増加における課題—

いわゆる 正社員	雇用が安定し、勤続に応じた職業能力開発の機会や相対的に高い賃金等の処遇が得られる一方で、職務や勤務地の変更が幅広く行われ、所定外労働を前提とした長時間労働がみられる。
-------------	---

二極化⇒格差の拡大

非正規雇用の 労働者	職務の変更の幅が狭く、勤務地は同一で所定外労働を命じられることは少ない一方で、有期労働契約の反復更新の中で雇止めの不安を抱え、職業能力開発の機会が少なく、相対的に賃金が低く昇給の機会も少ない。
---------------	--

【参考】『多様な正社員制度』と就業規則見直しのポイント(日本法令 岩崎 仁弥 著)

1. パートタイム労働法の概要

- 1-(1). パートタイム労働法の適用対象者
- 1-(2). 均衡処遇と均等処遇
- 1-(3). 改正パートタイム労働法の施行

1-(1). パートタイム労働法の適用対象者

➤ パートタイム労働法が適用される者は・・・

短時間労働者＝1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者



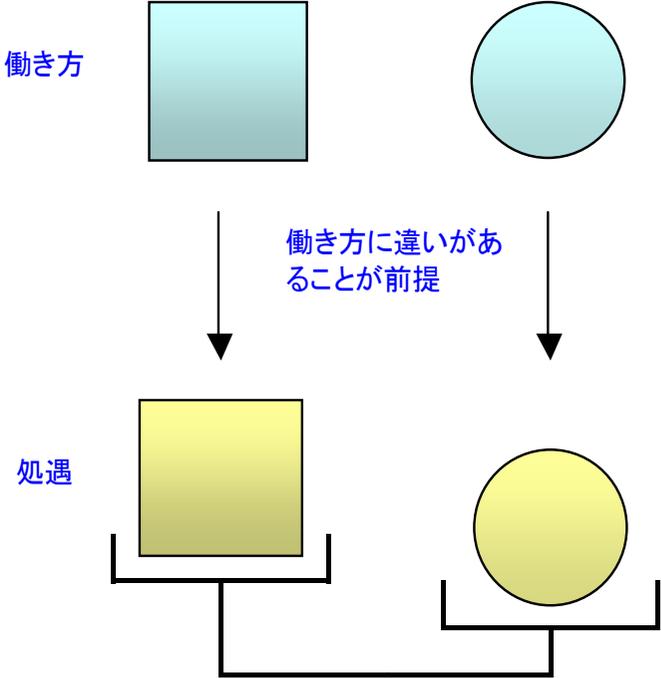
・「アルバイト」「嘱託」「臨時」「準社員」など、呼称は異なっても、上記の条件に当てはまれば法の適用対象となる。

・フルタイムで働く者は、「パート」などの呼称であっても法の適用対象とはならないが、こうした者についても法の趣旨が考慮されるべきである、とされている。

1-(2). 均衡処遇と均等処遇

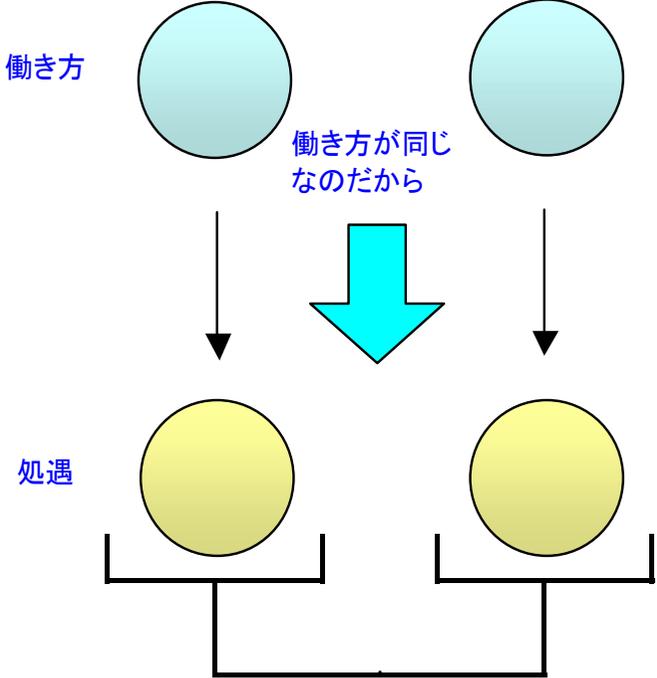
均衡待遇の考え方

働き方が異なることを前提として、その違いの間でのバランスを問う



均等待遇の考え方

同じ働き方をしている場合に、賃金等の労働条件、処遇面で差別しないこと。



1-(3). 改正パートタイム労働法の施行 1/3

【改正法の概要(2015年4月1日施行)】

①パートタイム労働者の公正な待遇の確保

- ・パートタイム労働者の待遇の原則の新設(改正法8条)
- ・差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大(改正法9条)

②パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

- ・パートタイム労働者雇入れ時の事業主による説明義務の新設(改正法14条1項)
- ・相談に対応するための体制整備の義務(改正法16条)

③パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

- ・厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度(改正法18条2項)
- ・虚偽の報告などをした事業主に対する過料(改正法30条)

1-(3). 改正パートタイム労働法の施行 2/3

➤ 差別的取扱いが禁止となる対象労働者の範囲の拡大

【改正前】

- (1) 職務の内容が正社員と同一
- (2) 人材活用の仕組みが
正社員と同一
- (3) 無期労働契約を締結している



【改正後】

- (1) および(2)に該当すれば、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用をはじめ全ての待遇について、正社員との差別的取扱いが禁止。
- ※(3)の要件が削除された。

1-(3). 改正パートタイム労働法の施行 3/3

➤ 相談に対応するための体制整備

・相談窓口の設置

パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するための窓口

・相談窓口の周知(文書などによる明示事項に追加)

昇給、賞与、退職手当の有無とあわせて、雇用契約書等の書面で明示

2. 有期労働契約の実務

2-(1). 有期労働契約の原則

2-(2). 労働契約締結・運用のチェックポイント

2-(3). 契約期間満了での雇止め

2-(1). 有期労働契約の原則

【原則】

労働契約に期間の定めがある⇒期間満了とともに契約が終了する(解雇ではない)

—では、なぜ雇止めの効力について争いが生じるケースがあるのか。—

【視点】

- ✓ 期間の定めのある労働契約を締結している理由は何か？
- ✓ 正社員と有期契約社員とで仕事内容の違いはあるか？

2-(2). 有期労働契約締結・運用のチェックポイント

✓有期労働契約の契約期間は、以下のとおりとなっている。		
1	<input type="checkbox"/>	専門的知識等を有する労働者あるいは60歳以上の労働者との労働契約の場合は、5年以内。
2	<input type="checkbox"/>	有期事業の場合は、当該事業の完了に必要な期間。
3	<input type="checkbox"/>	それ以外は、3年以内。
✓有期労働契約の締結に当たって、以下の点を書面明示している。		
4	<input type="checkbox"/>	労働契約の期間
5	<input type="checkbox"/>	有期労働契約の更新の有無
6	<input type="checkbox"/>	有期労働契約を更新する場合の基準
✓有期労働契約の運用に当たって、以下の点を遵守(理解)している。		
7	<input type="checkbox"/>	明示した有期労働契約の更新判断基準に従って契約更新の有無を判断している。また、契約更新の都度、契約書を取り交わしている。
8	<input type="checkbox"/>	有期労働契約(3回以上更新している場合、または1年を超えて継続雇用されている場合)を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも契約満了日の30日前までに予告をしている。
9	<input type="checkbox"/>	有期労働契約期間中は、やむを得ない事由がない限り、契約を中途解除することはできないことを認識している。
10	<input type="checkbox"/>	有期労働契約期間中は、労働者もやむを得ない事由がない限り退職できないが、1年を超える期間を定める有期労働契約(有期事業にかかるものを除く)において、契約期間の初日から1年を経過した場合には、申し出ることによりいつでも退職することができるということを認識している。

2-(3) . 契約期間満了での雇止め

【原則】 労働契約に期間の定めがある⇒期間満了とともに契約が終了する(解雇ではない)

…しかし、解雇でないとはいえ、労働契約の解消という点では同じ。

➤ 解雇権濫用法理の類推適用

- ✓ 上記原則があるとはいえ、期間雇用者の中にも長期雇用システム下の正社員との比較のもと、事情によっては 正社員に準じて保護されるべき。
- ✓ 具体的には、契約期間の定めが形骸化しているケースや、労働者の雇用継続への期待が保護するに値するケースなどにおいて、裁判所は解雇権濫用法理(現在の労働契約法第16条)を類推適用して、雇止めの効力を判断することがある。



「雇止め法理」の法定化(改正労働契約法19条、2012年8月10日～)

3. 無期転換ルールの特例

- 3-(1). 無期転換ルールの原則
- 3-(2). 無期転換後の労働条件
- 3-(3). 無期転換ルールの特例

3-(1). 無期転換ルールの特則 1/3

① 「同一の利用者との間で締結された」契約が対象

- ・事業場単位ではなく、労働契約締結の主体が法人であれば法人単位で判断
- ・無期労働契約への転換権の発生を免れる意図をもって、派遣や請負を偽装し、労働契約の当事者を形式的に他の利用者へ切り替えても、労働契約が継続しているものと解される

② 「2以上の有期労働契約」であること

- ・有期労働契約が1回以上更新されていること
- ・「一定の事業の完了に必要な期間」として認められている5年を超える有期労働契約において、一度も更新がないときは対象とならない

③ 通算契約期間が5年を超えていること

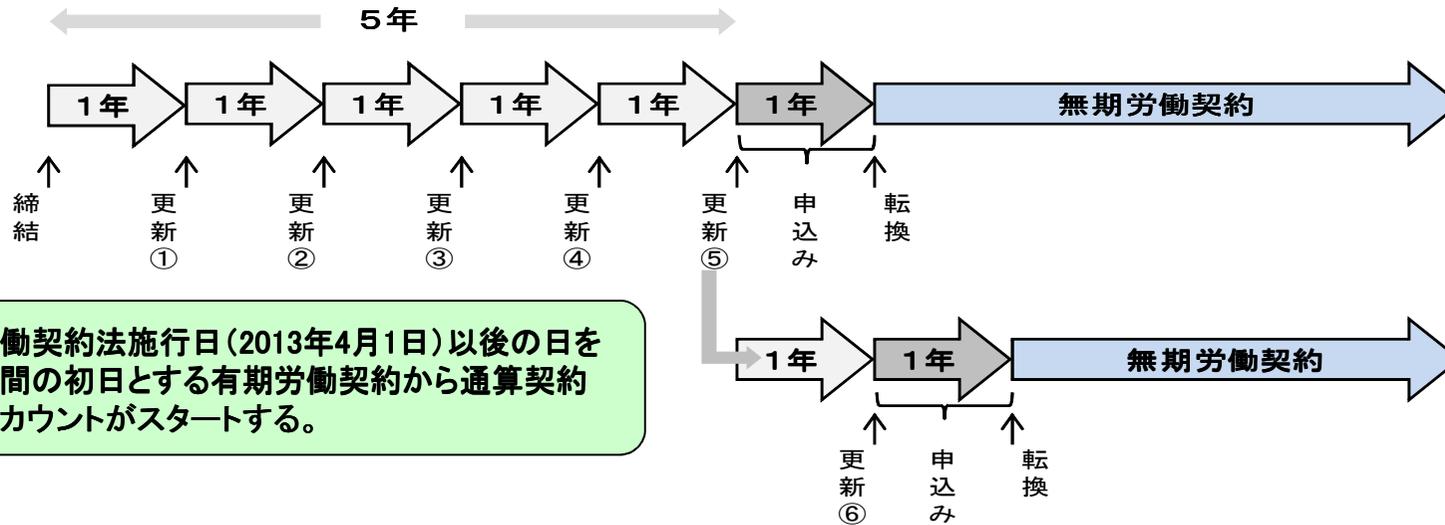
- ・ちょうど5年間の通算契約期間をもって契約が満了するときは対象とならない

④ 現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までに申し込む

- ・通算契約期間が5年を超えることとなる契約期間の初日から契約期間満了日までの間に申し込みが可能

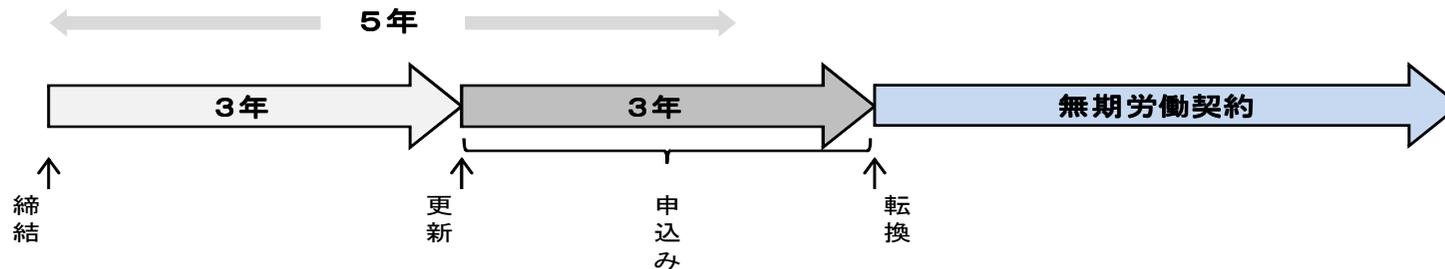
3-(1). 無期転換ルールの特則 2/3

【契約期間が1年の場合の例】



改正労働契約法施行日(2013年4月1日)以後の日を契約期間の初日とする有期労働契約から通算契約期間のカウントがスタートする。

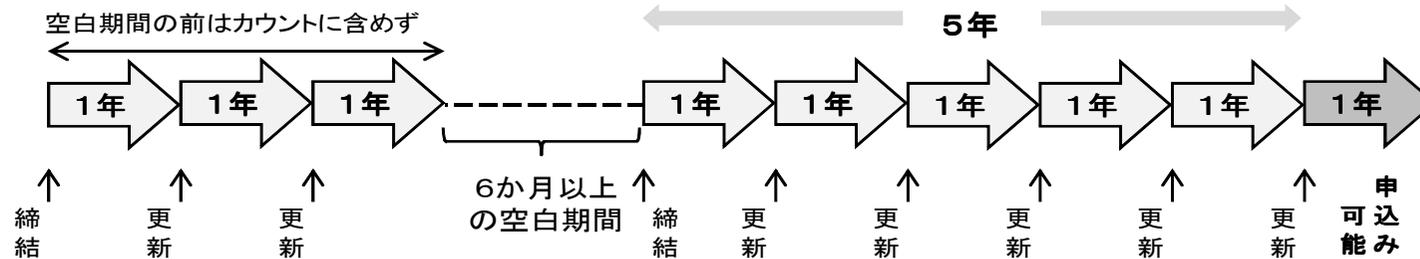
【契約期間が3年の場合の例】



有期労働契約を締結したことで通算契約期間が5年超となる状況であれば、在籍期間が5年超となっていなくても、当該更新された契約の始期から無期転換の申込みができる。

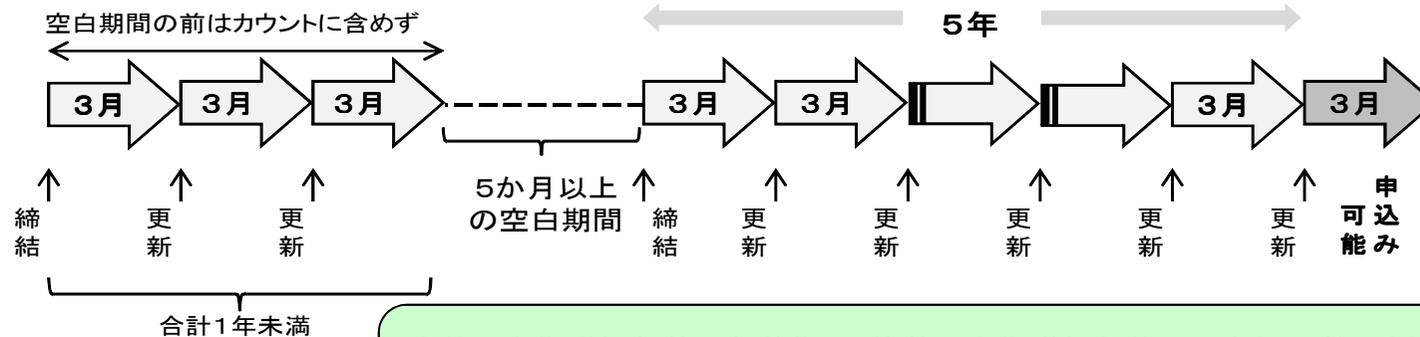
3-(1). 無期転換ルールの特則 3/3

【契約期間が1年の場合の例】



原則的なクーリング期間は「6か月以上」

【契約期間が3か月で、通算契約期間が1年未満の場合の例】



直前の有期労働契約の契約期間(複数の有期労働契約が間をおかずに連続している場合は、それらの有期労働契約の契約期間の合計)が1年未満の場合は、その期間に2分の1を乗じて得た期間以上(1か月未満の端数が生じた場合は1か月として計算)の期間でクーリング成立。

3-(2). 無期転換後の労働条件

✓ 無期契約転換後の労働条件は・・・

【原則】 有期労働契約締結時と同一（契約期間を除く）

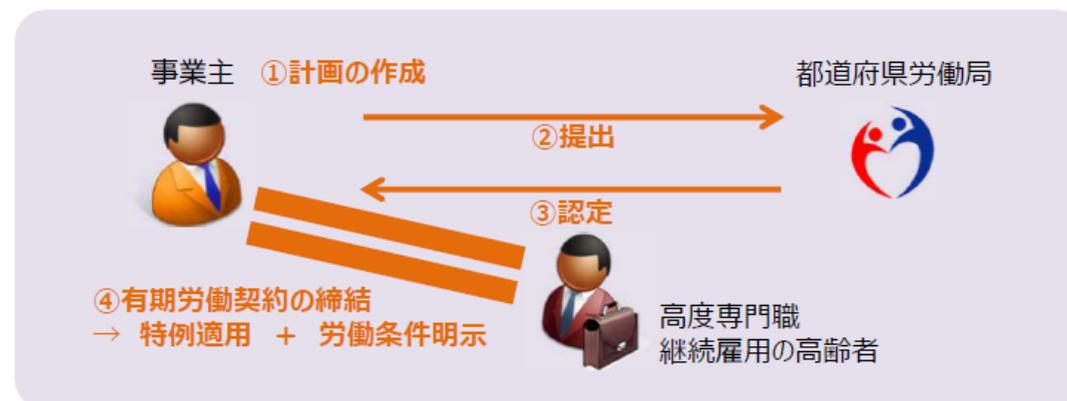
【例外】 就業規則や労働契約における別段の定め

⇒強制的に変更されるのは契約期間のことだけであり、**無期転換後の身分がイコール「正社員」ということではない。**

3-(3). 無期転換ルールの特例 1/5

➤ 「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」施行 ・・・2015年4月1日施行

- ① 無期転換ルールの特例の適用を希望する事業主は、特例の対象労働者に関して、能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置についての計画を作成します。
- ② 事業主は、作成した計画を、本社・本店を管轄する都道府県労働局に提出します。
(注) 本社・本店を管轄する労働基準監督署経由で提出することもできます。
- ③ 都道府県労働局は、事業主から申請された計画が適切であれば、認定を行います。
- ④ 認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者（高度専門職と継続雇用の高齢者）について、無期転換ルールに関する特例が適用されます。
(注) 有期労働契約の締結・更新の際に、無期転換ルールに関する特例が適用されていることを対象労働者に明示する必要があります。



3-(3). 無期転換ルールの特例 2/5

特例の対象者	認定申請		特例措置
	手続き	雇用管理措置の内容	
<p>専門的知識等を有する有期雇用労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主との間で締結された有期労働契約の契約期間に、その事業主から支払われると見込まれる賃金の額を、1年間当たりの賃金額に換算した額が、1,075万円以上であること。 ・博士の学位、一定の国家資格者など、所定の者 ・5年を超える一定の期間内に完了する業務(プロジェクト)に従事。 ※毎年度行われる業務など、恒常的に継続する業務は含まれない。 	<p>本社・本店を管轄する都道府県労働局へ「雇用管理措置に関する計画」の認定申請。</p> <p>※複数のプロジェクトがある場合、プロジェクトごとに認定申請が必要。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・教育訓練を受けるための有給休暇または長期休暇の付与 ・学会への参加など 	<p>プロジェクトに要する期間内(当該有期雇用労働者の最初の有期契約開始日から起算。最長で10年間。)については、無期転換申込権が発生しない。</p>
<p>定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者</p>	<p>本社・本店を管轄する都道府県労働局へ「雇用管理措置に関する計画」の認定申請。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用推進者の選任 ・健康管理、安全衛生の配慮 など 	<p>その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しない。</p>

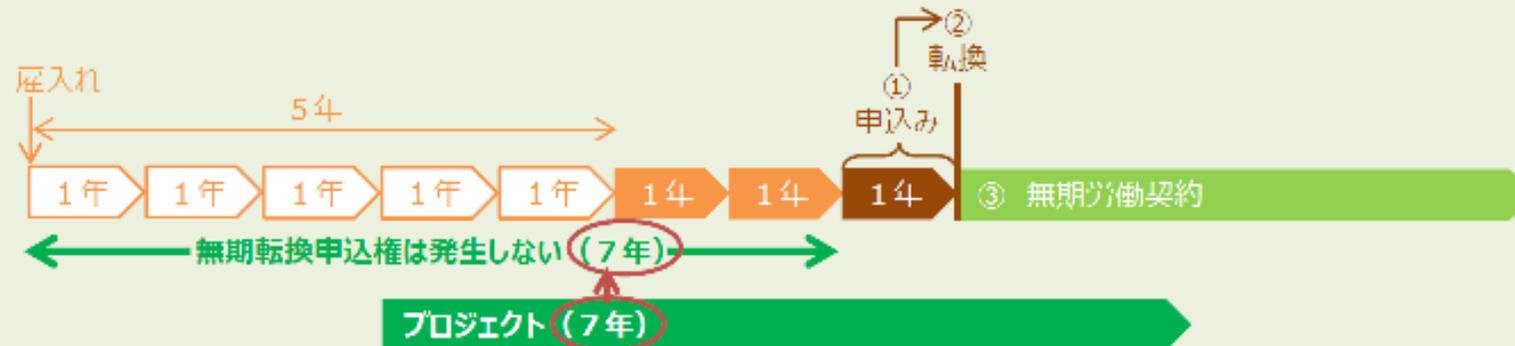
3-(3). 無期転換ルールの特例 3/5

➤ プロジェクトの場合の留意点

「プロジェクトに従事している期間＝無期転換申込権が発生しない期間」とは必ずしもならない。

● (ケース1) 従前雇用している高度専門職を、新たにプロジェクトに従事させる場合

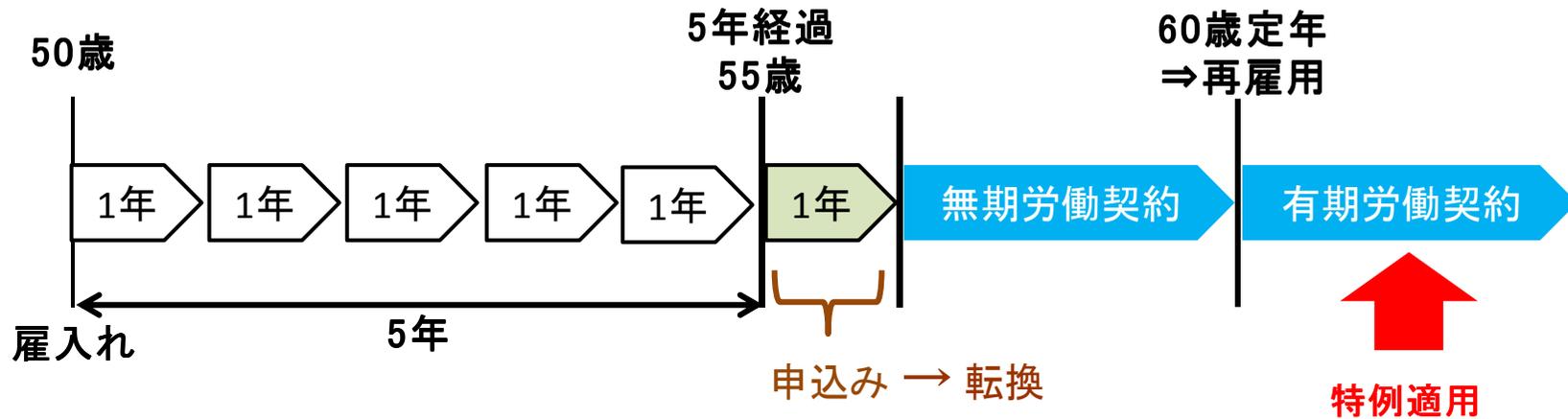
例えば、最初の有期労働契約の開始時点から3年を経過した高度専門職を、4年目から、新たに7年のプロジェクトに従事させた場合、雇入れからの通算契約期間が7年を超えない限り、無期転換申込権は発生しません（雇入れから7年を超えれば、無期転換申込権は発生します）。



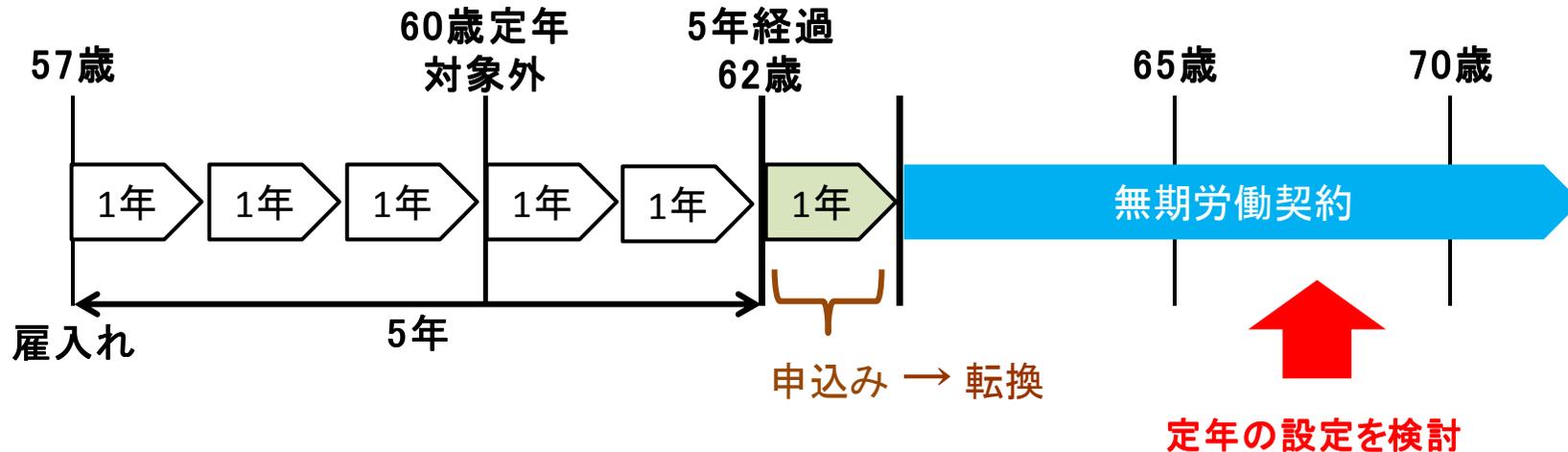
3-(3). 無期転換ルールの特例 4/5

➤ 定年後再雇用の場合の留意点

<特例が適用されるケース>



<特例が適用されないケース>



3-(3). 無期転換ルールの特例 5/5

➤ 特例に関する労働条件の明示

特例の適用に当たっては、労働契約の締結・更新時に、特例の適用に関して書面で明示しなければならない。

特例の対象者	明示内容
専門的知識等を有する有期雇用労働者	<ul style="list-style-type: none">・プロジェクトに係る期間(最長10年)が、無期転換申込権の発生しない期間であること。・特例の対象となるプロジェクトの具体的な範囲
定年後引き続き雇用される有期雇用労働者	定年後引き続き雇用されている期間が、無期転換申込権の発生しない期間であること。

資料編
P1

4. 無期転換ルールにどう備えるか

4-(1). 通算契約期間の上限設定の可否

4-(2). 無期転換ルールへの対応選択肢

【参考】無期転換に関する調査データ①

【改正労働契約法の無期転換ルールへの対応方法(複数回答)】

—(社)、%—

区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業
	規 模 計	1,000人以上	300~999人	300人未満		
合 計	(214) 100.0	(62) 100.0	(71) 100.0	(81) 100.0	(89) 100.0	(125) 100.0
通算5年を超えた労働者から申し込み があった時点で、無期契約に転換する	46.3	43.5	50.7	44.4	48.3	44.8
契約更新により通算5年を超えること がないように運用する	36.9	37.1	35.2	38.3	39.3	35.2
通算5年を超える前に、無期契約に転 換していく	17.3	17.7	15.5	18.5	12.4	20.8
現在の有期契約をすべて無期契約に切 り替える(有期雇用は原則行わない)	1.4	1.6	2.8		1.1	1.6
自社で雇用するのではなく、派遣労働 者などに切り替える	8.9	6.5	9.9	9.9	11.2	7.2
未定・分からない	22.4	19.4	25.4	22.2	19.1	24.8
その他	5.1	4.8	7.0	3.7	4.5	5.6

※調査対象: 労務行政研究所ホームページ上で「WEB労政時報」に登録している民間企業から抽出した人事労務担当者9418人

※調査期間: 2014年6月30日~7月15日

＜出典＞『労政時報 第3872号/14.8.8/8.22』

4-(1). 通算契約期間の上限設定の可否 1/2

【原則】 当該上限に関する労働契約上の根拠があり、労働者が真に同意していれば可能

- 労働契約上の根拠
 - … 就業規則および労働契約書に当該上限の定めが明記されている。
- ただし、労働契約法19条において、

- ① 有期労働契約が反復して更新された場合において、雇止めすることが解雇と社会通念上同視できると認められるもの
- ② 有期労働契約が更新されるものと期待することについて、合理的な理由が認められるもの

上記いずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められないと規定されている。

4-(1). 通算契約期間の上限設定の可否 2/2

通算契約期間の上限を設けようとした場合、既存の有期契約労働者に対して、就業規則の変更を理由に当該上限での雇止めは可能か？

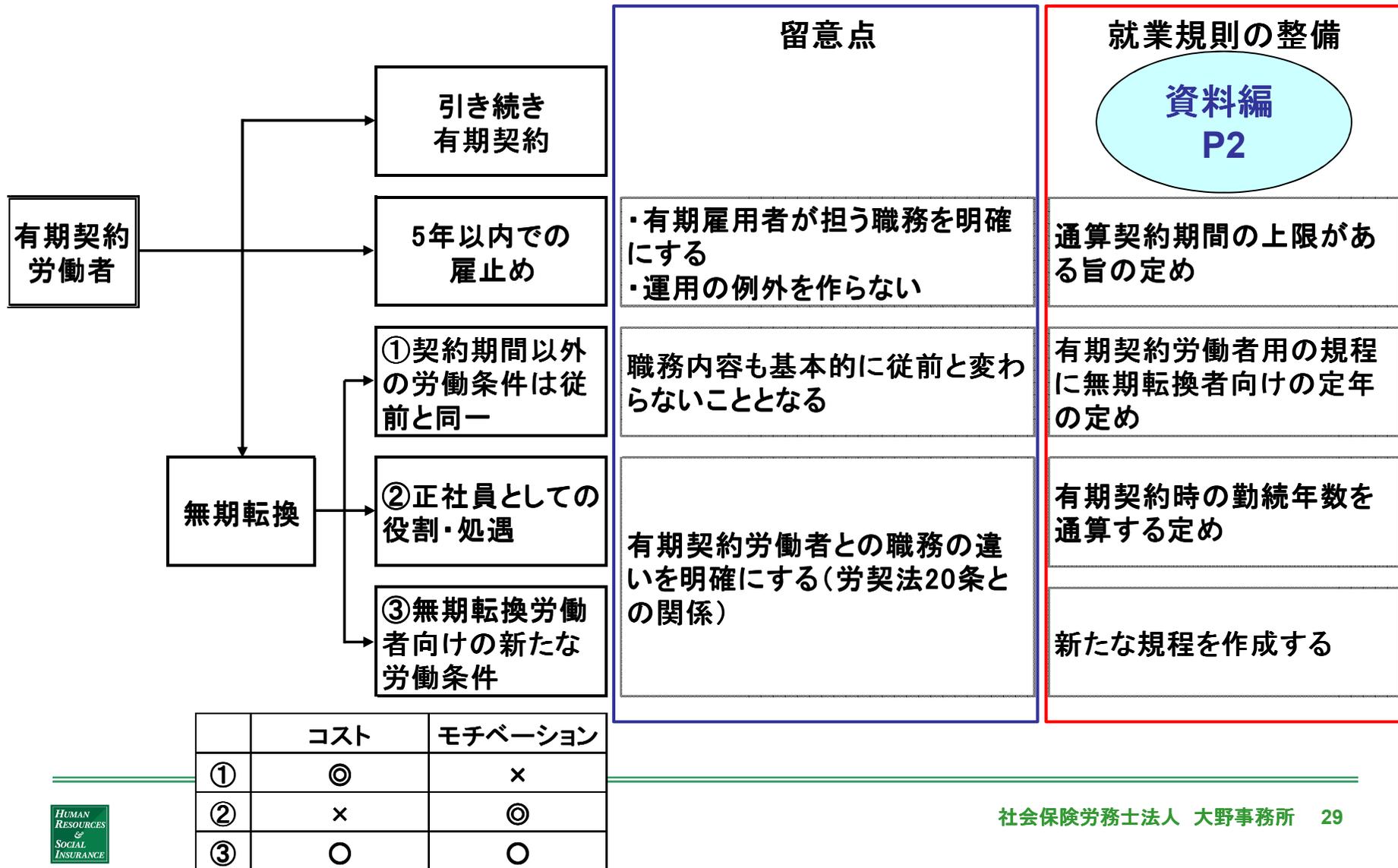
【労働契約法10条との関係】

就業規則の不利益変更を行う場合、変更後の就業規則を労働者に周知させ、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、⑤その他の事情に照らして合理的であるときは、変更後の就業規則が効力を生じる。

- ・無期転換ルールとの兼ね合いだけで、上限設定の合理性を説明することは困難
- ・労働条件変更の必要性という点からも、個別合意を要すると考えられる

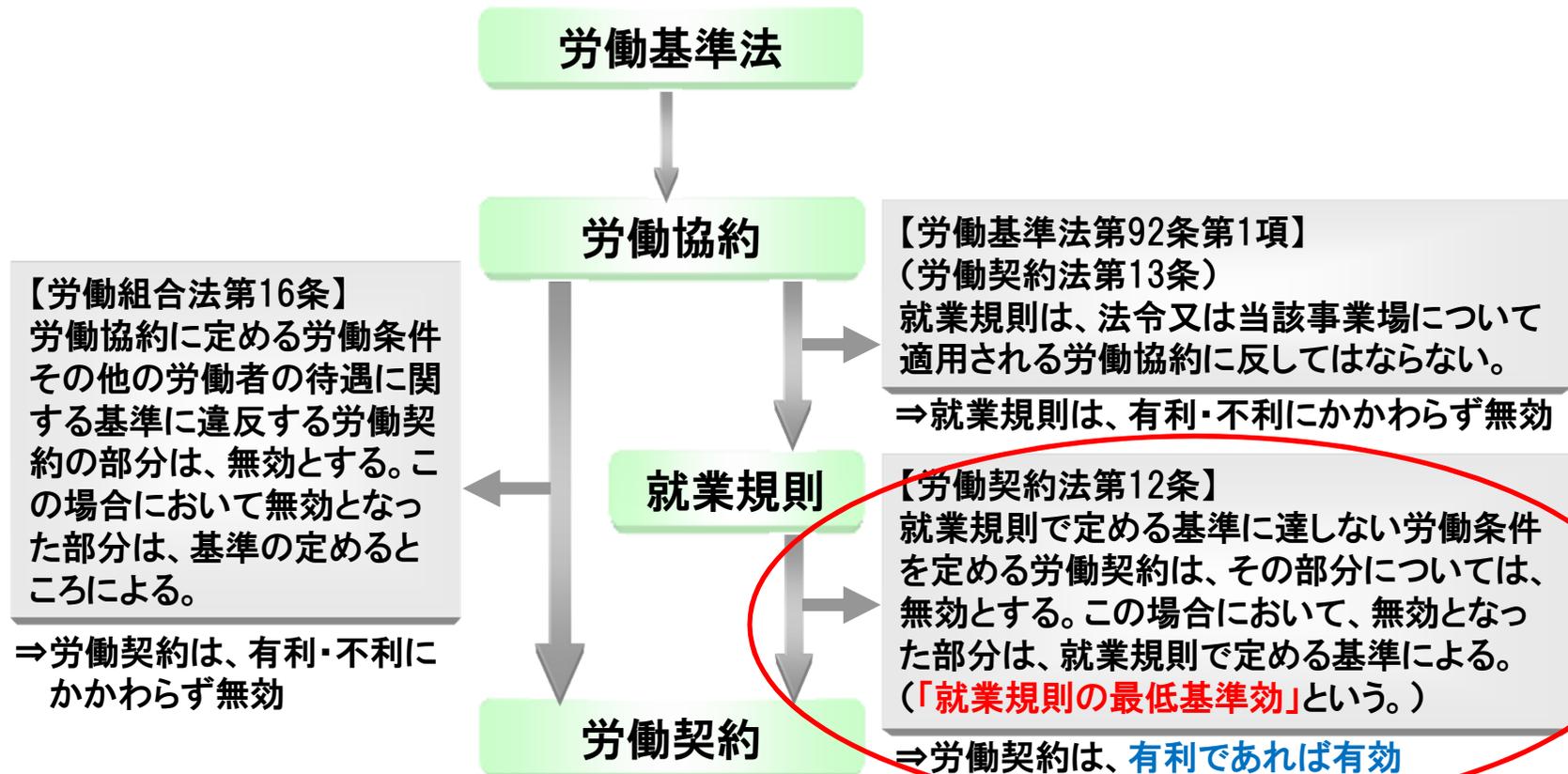
上限設定をすることに合理性のある業務、役割であるのかどうか

4-(2). 無期転換ルールへの対応選択肢 1/2



4-(2). 無期転換ルールへの対応選択肢 2/2

➤ 就業規則を整備する意味合い



<出典>『配転・出向・降格の法律実務』(中央経済社 石寄 信憲 著)

【参考】無期転換に関する調査データ②

【無期契約へ転換する場合の無期転換後の雇用区分(複数回答)】

—(社)、%—

区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業
	規 模 計	1,000人以上	300~999人	300人未満		
合 計	(122) 100.0	(36) 100.0	(42) 100.0	(44) 100.0	(50) 100.0	(72) 100.0
契約期間のみを無期とし、その他の労働条件は直前の有期労働契約時と同一とする	61.5	63.9	61.9	59.1	60.0	62.5
無期転換者は、新設の「正社員区分(地域限定社員、職務限定社員、時間限定社員など)」に移行し、その区分の労働条件を適用する	30.3	27.8	38.1	25.0	26.0	33.3
無期転換者は、現在の「正社員区分(職務、勤務地、労働時間などを限定しない正社員)」に移行し、その区分の労働条件を適用する	17.2	22.2	9.5	20.5	18.0	16.7
人により異なる	26.2	27.8	16.7	34.1	26.0	26.4
未定・分からない	4.9	5.6	7.1	2.3	4.0	5.6
その他	2.5	8.3				4.2

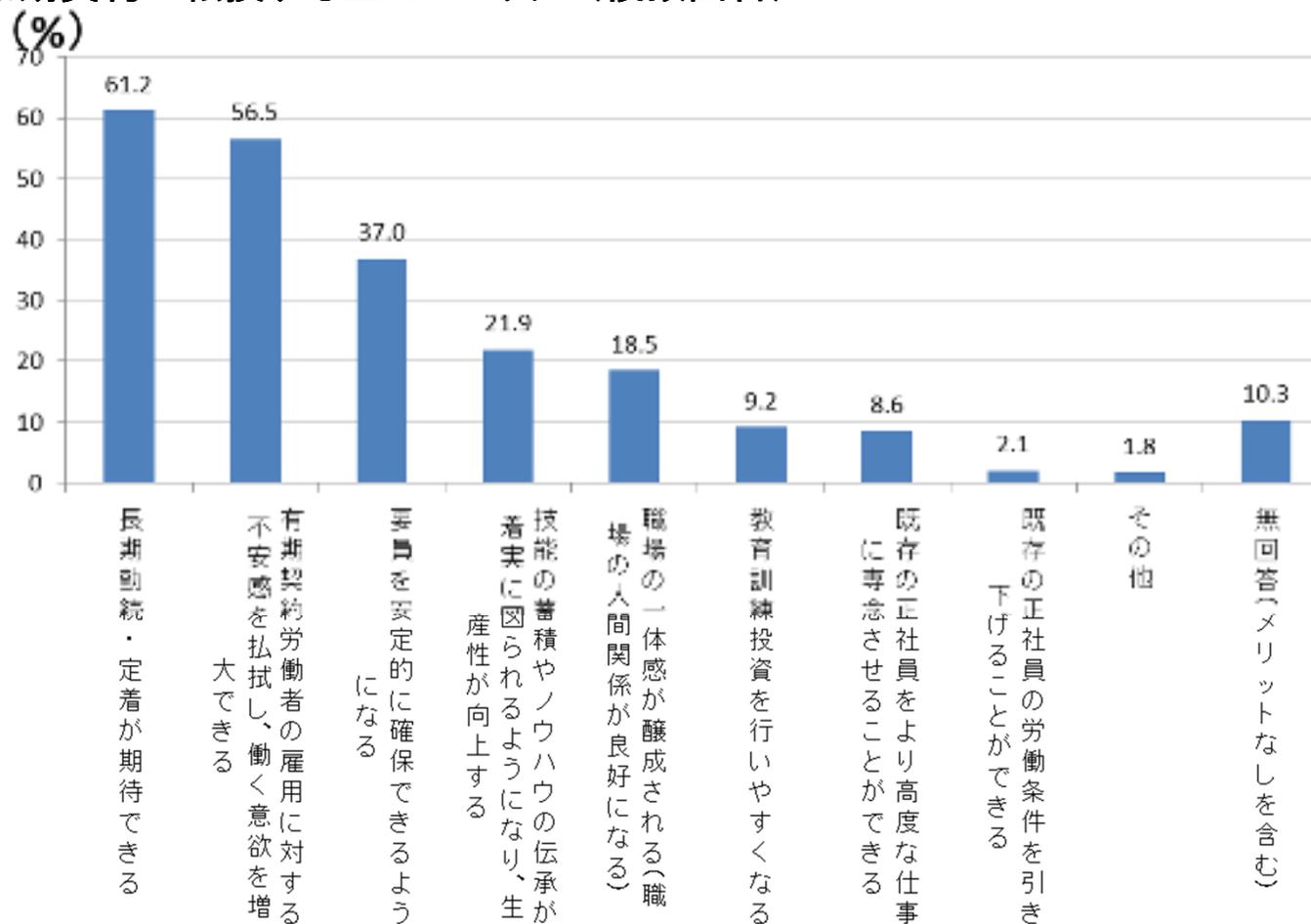
※調査対象: 労務行政研究所ホームページ上で「WEB労政時報」に登録している民間企業から抽出した人事労務担当者9418人

※調査期間: 2014年6月30日~7月15日

<出典>『労政時報 第3872号/14.8.8/8.22』

【参考】無期転換に関する調査データ③

無期契約に転換する上でのメリット(複数回答)



母集団 2,200社 <出典>『労政時報 第3872号/14.8.8/ 8.22』

5. 非正規社員の労働条件の設計・整備

- 5-(1). 非正規社員の労働条件に関する規制
- 5-(2). 同一労働同一賃金推進法の成立
- 5-(3). 業務内容、責任、役割の整理
- 5-(4). 人材の有効活用に向けて
- 5-(5). キャリアアップ助成金

5-(1). 非正規社員の労働条件に関する規制 1/2

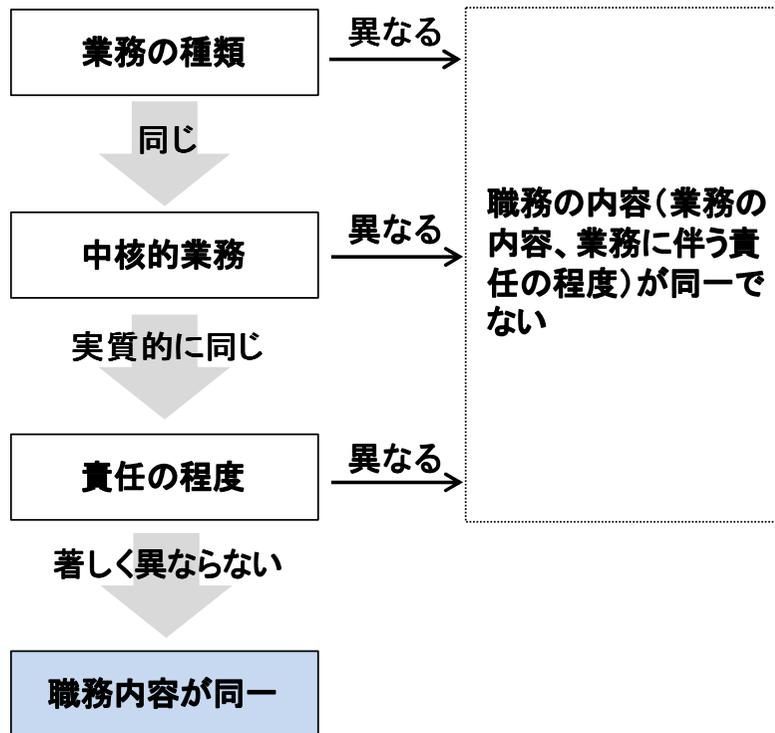
対象者	規制
短時間労働者	<p><パートタイム労働法8条> (短時間労働者の待遇の原則)</p> <p>短時間労働者の待遇 ≠ 通常の労働者の待遇</p> <p style="text-align: center;">↑</p> <p>待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、<u>不合理と認められるものであってはならない。</u></p> <p><パートタイム労働法9条></p> <p>(1) 業務内容および当該業務に伴う責任の程度 (2) 人材活用の仕組みと運用など(転勤や配置など)</p> <p style="text-align: center;">↓ 正社員と同一だと・・・</p> <p>短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、<u>差別的取扱いをしてはならない。</u></p>
有期契約労働者	<p><労働契約法20条></p> <p>有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより<u>不合理に労働条件を相違させてはならない。</u></p> <p>[判断要素]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務の内容(業務の内容および当該業務に伴う責任の程度) ・当該職務の内容および配置の変更の範囲 ・その他の事情

資料編
P3以降

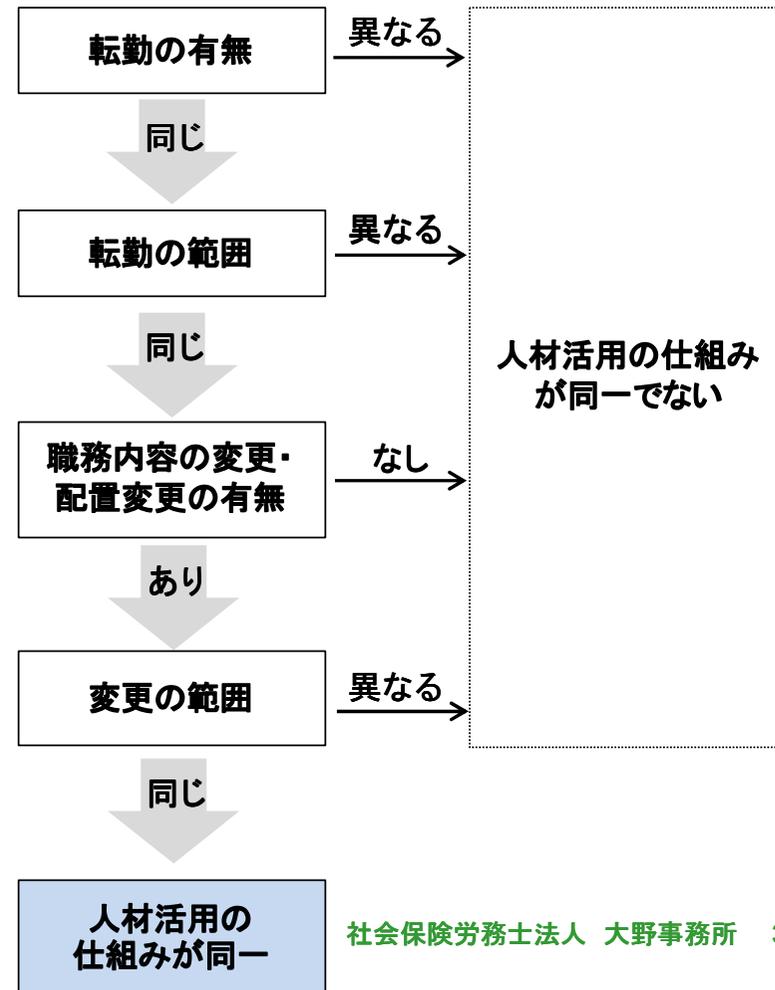
5-(1). 非正規社員の労働条件に関する規制 2/2

▶ パートタイム労働法9条

I 職務内容の判断手順



II 人材活用の判断手順

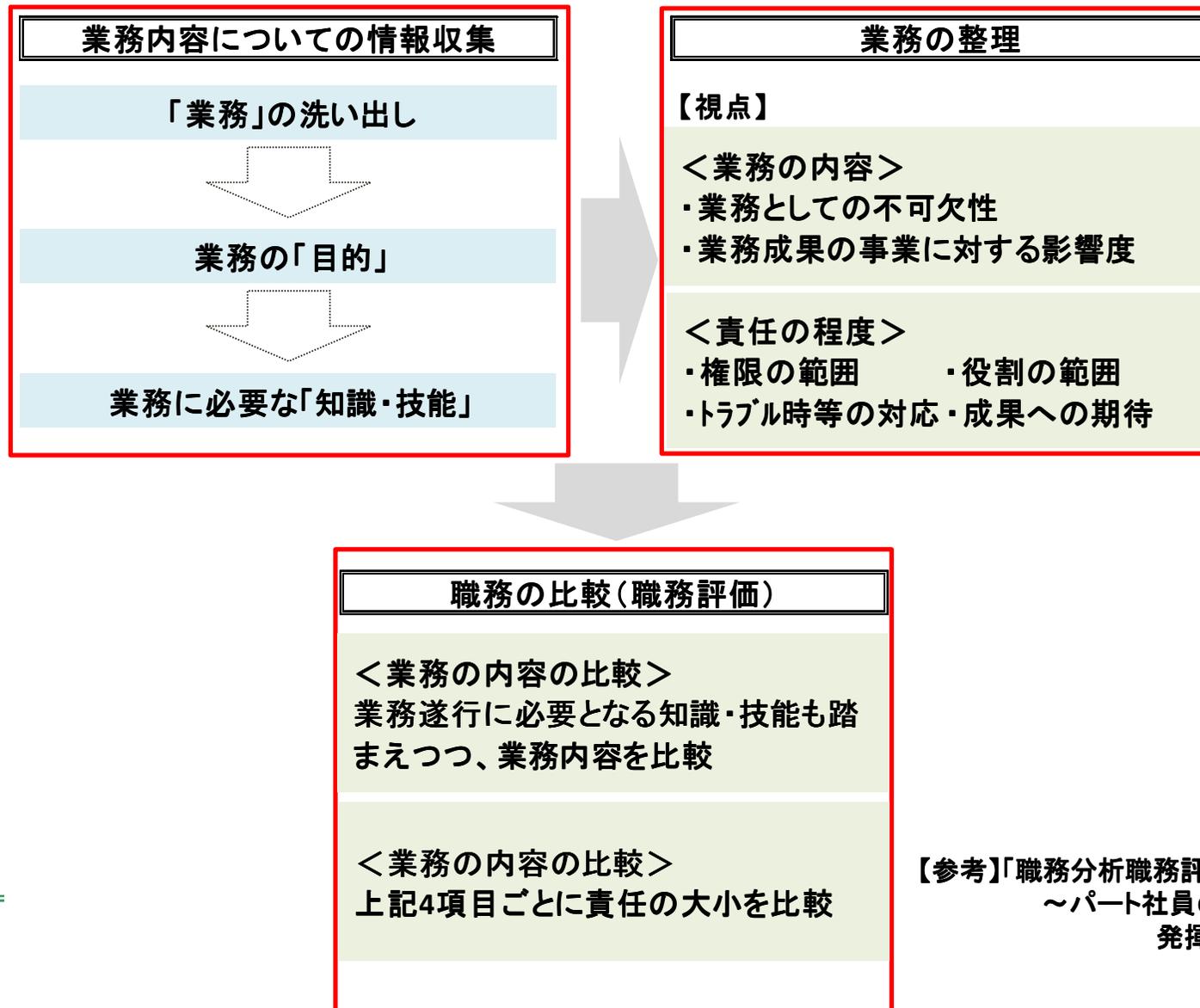


5-(2). 同一労働同一賃金推進法の成立

「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」(2015年9月16日施行)

- (1) 労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策は、労働者が、その雇用形態にかかわらずその従事する職務に応じた待遇を受けられるようにすること等を旨として行われなければならない。
- (2) 国は、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を策定および実施する責務を有する。
- (3) 国は、労働者の雇用形態による職務の相違および賃金、教育訓練、福利厚生その他の待遇の相違の実態などについて調査研究を行うものとする。
- (4) 国は、雇用形態の異なる労働者についてもその待遇の相違が不合理なものとならないようにするため、事業主が行う通常の労働者および通常の労働者以外の労働者の待遇に係る制度の共通化の推進その他の必要な施策を講ずるものとする。
- (5) 政府は、派遣元事業主および派遣先に対し、派遣労働者の賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇についての規制などの措置を講ずることにより、派遣先に雇用される労働者との間においてその業務の内容および責任の程度などに応じた均等な待遇および均衡のとれた待遇の実現を図るものとし、この法律の施行後、3年以内に法制上の措置を含む必要な措置を講じるものとする。
- (6) 国は、労働者がその意欲および能力に応じて自らの希望する雇用形態により就労することが不当に妨げられることのないよう、労働者の就業形態の設定、採用および管理的地位への登用などの雇用管理の方法の多様化の推進その他雇用環境の整備のために必要な施策を講ずるものとする。

5-(3). 業務内容、責任、役割の整理 1/2



5-(3). 業務内容、責任、役割の整理 2/2

【フルタイム勤務の定年到達時前との年収比率】

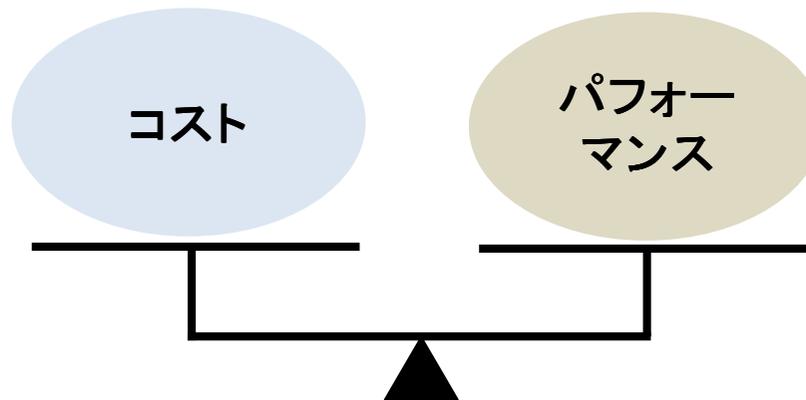
—(社)、%—

区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業
	規 模 計	1,000人以上	300~999人	300人未満		
合 計	(81)100.0	(33)100.0	(26)100.0	(22)100.0	(46)100.0	(35)100.0
20 ~ 30%未満	1.2		3.8		2.2	
30 " 40 "	7.4	12.1		9.1	6.5	8.6
40 " 50 "	30.9	33.3	42.3	13.6	34.8	25.7
50 " 60 "	19.8	27.3	19.2	9.1	21.7	17.1
60 " 70 "	21.0	15.2	15.4	36.4	21.7	20.0
70 " 80 "	12.3	3.0	15.4	22.7	6.5	20.0
80 " 90 "	6.2	6.1	3.8	9.1	4.3	8.6
90 " 100 "	1.2	3.0			2.2	
平 均 (%)	54.2	52.1	52.7	59.2	52.3	56.7
最 高 (")	97.9	97.9	80.0	85.0	97.9	89.0
最 低 (")	25.3	32.0	25.3	30.0	25.3	32.0

※調査対象：全国証券市場の上場企業(新興市場の上場企業も含む)3450社と、上場企業に匹敵する非上場企業(資本金5億円以上かつ従業員500人以上)304社の合計3754社。

※調査期間：2013年6月10日～7月26日

<出典>『労政時報 第3852号/13.9.13』

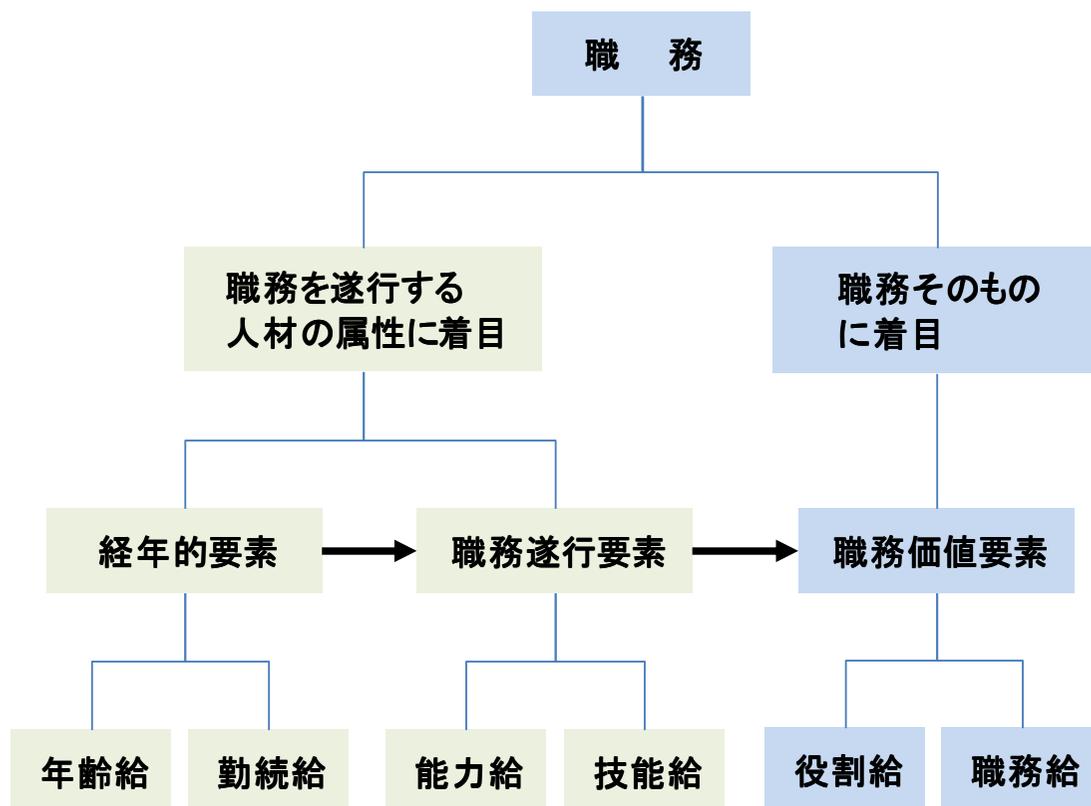


* 定年再雇用者が増え続けていく中、
パフォーマンスとモチベーションの
維持向上がコスト管理と並んで不可欠
一つの方向性として

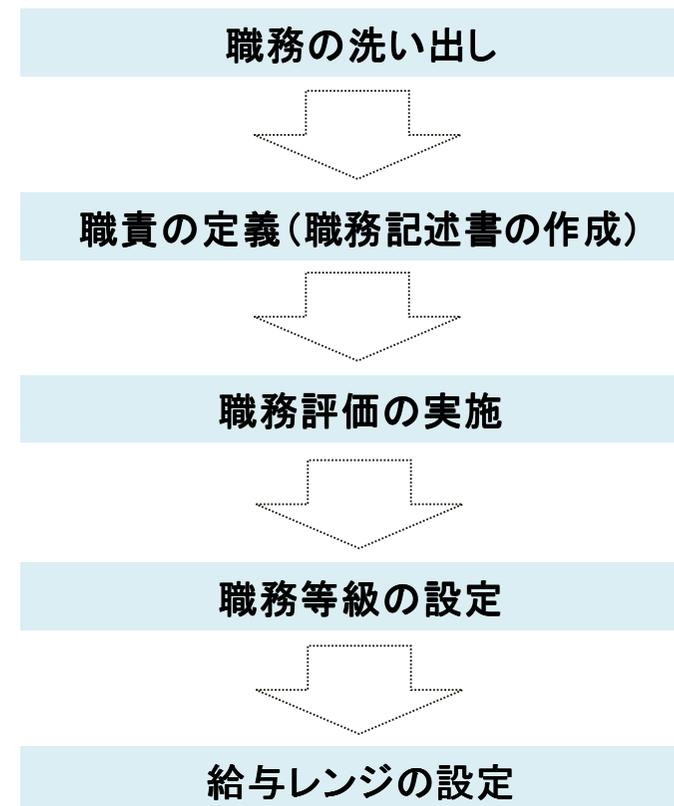
職務遂行能力に応じた処遇から
業務内容、責任、役割に応じた処遇へ

【参考】職務給制度

【基本給の決定要素】



【職務給／職務等級の設計手順】



<出典>『労政時報 第3866号/14.4.25』

5-(4). 人材の有効活用に向けて 1/3

➤ 自社が必要とする人材の整理

採用条件、職務内容・範囲、役割(責任と権限)などの労働条件の違いを整理

【三つの人材グループ】

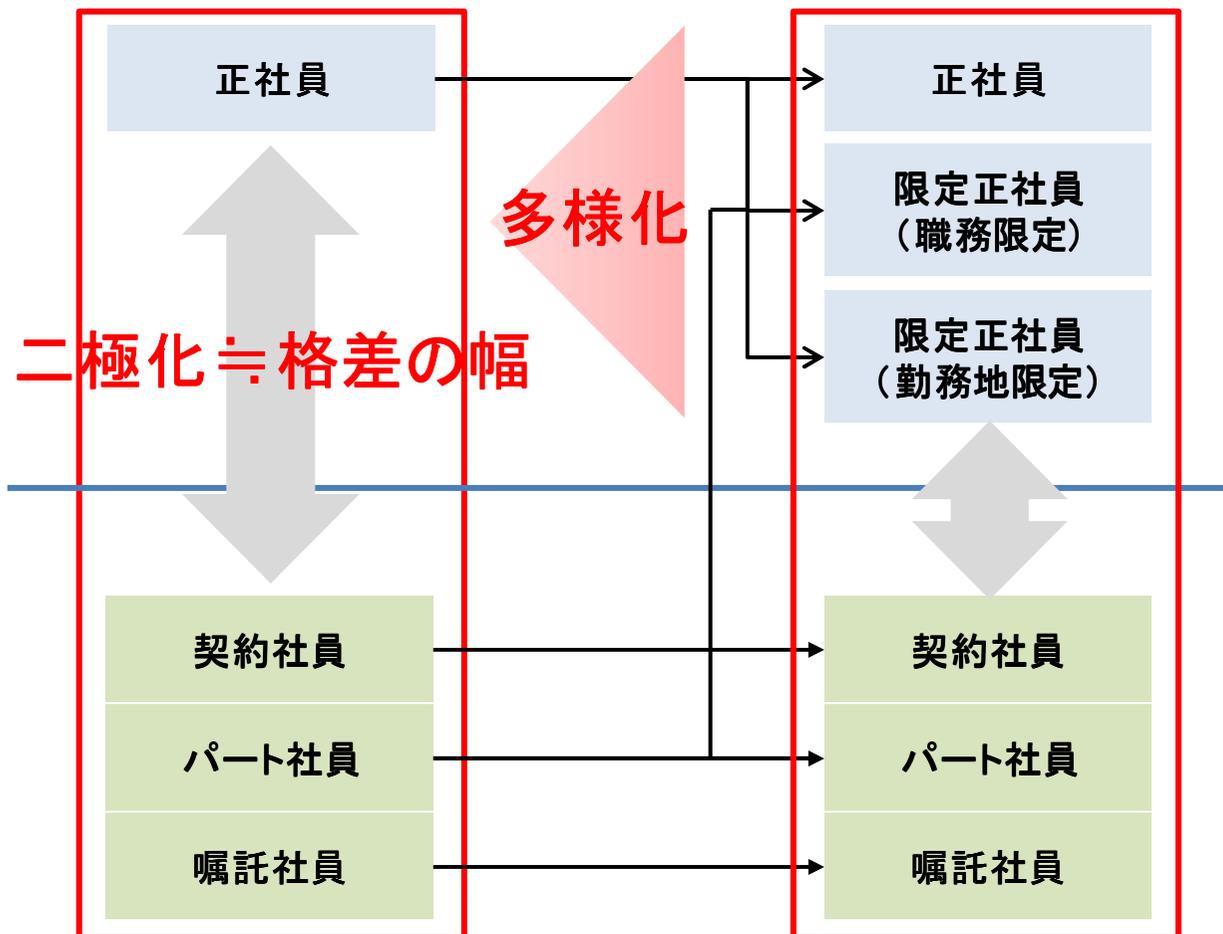
	長期蓄積能力活用型 グループ	高度専門能力活用型 グループ	雇用柔軟型グループ
雇用形態	期間の定めのない雇用契約	有期雇用契約	有期雇用契約
対象	管理職・総合職・ 技能部門の基幹職	専門部門 (企画、営業、研究開発等)	一般職技能部門 一般職販売部門
賃金	月給制、または年俸制 職能給 昇給制度あり	年俸制 業績給 昇給制度なし	時給制 職務給 昇給制度なし
賞与	定率+業績スライド	成果配分	定率
退職金 年金	ポイント制	なし	なし
昇進 昇格	役職昇進 職能資格昇進	業績評価	上位職務への転換
福祉施設	生涯総合施策	生活援護施策	生活援護施策

日経連(現・日本経団連)「新時代の『日本的経営』」(1995年)より

5-(4). 人材の有効活用に向けて 2/3

➤ 働き方の多様化

限定正社員など多様な働き方の検討



5-(4). 人材の有効活用に向けて 3/3

➤ 労働条件の整理

雇用形態ごとの役割や労働条件の違いを把握、分析した上で処遇に反映

【労働条件比較表(例)】

社員区分	正社員		正社員以外		
	ナショナル社員	エリア限定社員	契約社員	嘱託社員	パート社員
労働条件	なし	なし	1年以内	1年以内	1年以内
契約期間	なし	なし	1年以内	1年以内	1年以内
勤務地	非限定	限定	限定	限定	限定
職務・業績	非限定	非限定	限定	限定	限定
労働時間	フレックスタイム 専門型裁量労働	フレックスタイム 専門型裁量労働	シフト勤務 (1ヵ月変形)	フレックスタイム	シフト勤務
給与形態	月給	月給	月給	月給	時給
職能資格制度	対象	対象	非対象	非対象	非対象
退職金	対象	対象	非対象	非対象	非対象
定年	対象	対象	非対象	非対象	非対象
休職制度	対象	対象	非対象	非対象	非対象

5-(5). キャリアアップ助成金 1/2

【助成金の概要】

契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者（正社員待遇を受けていない無期雇用労働者を含む。以下「有期契約労働者等」という）の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、これらの取組を実施した事業主に対して助成をするもの。

- ①有期契約労働者等の正規雇用等への転換等を助成する「正規雇用等転換コース」
- ②有期契約労働者等に対する職業訓練を助成する「人材育成コース」
- ③有期契約労働者等の賃金テーブルの改善を助成する「処遇改善コース」
- ④有期契約労働者等に対する健康診断制度の導入を助成する「健康管理コース」
- ⑤勤務地限定正社員または職務限定正社員制度の新たな規定・適用等を助成する「多様な正社員コース」
- ⑥短時間労働者の週所定労働時間を社会保険加入ができるよう延長することを助成する「短時間労働者の週所定労働時間延長コース」

5-(5). キャリアアップ助成金 2/2

【東京都による上乗せ助成制度】

・キャリアアップ助成金の「正規雇用等転換コース」が対象。

(1) 有期契約労働者を正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換する場合

(2) 無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する場合

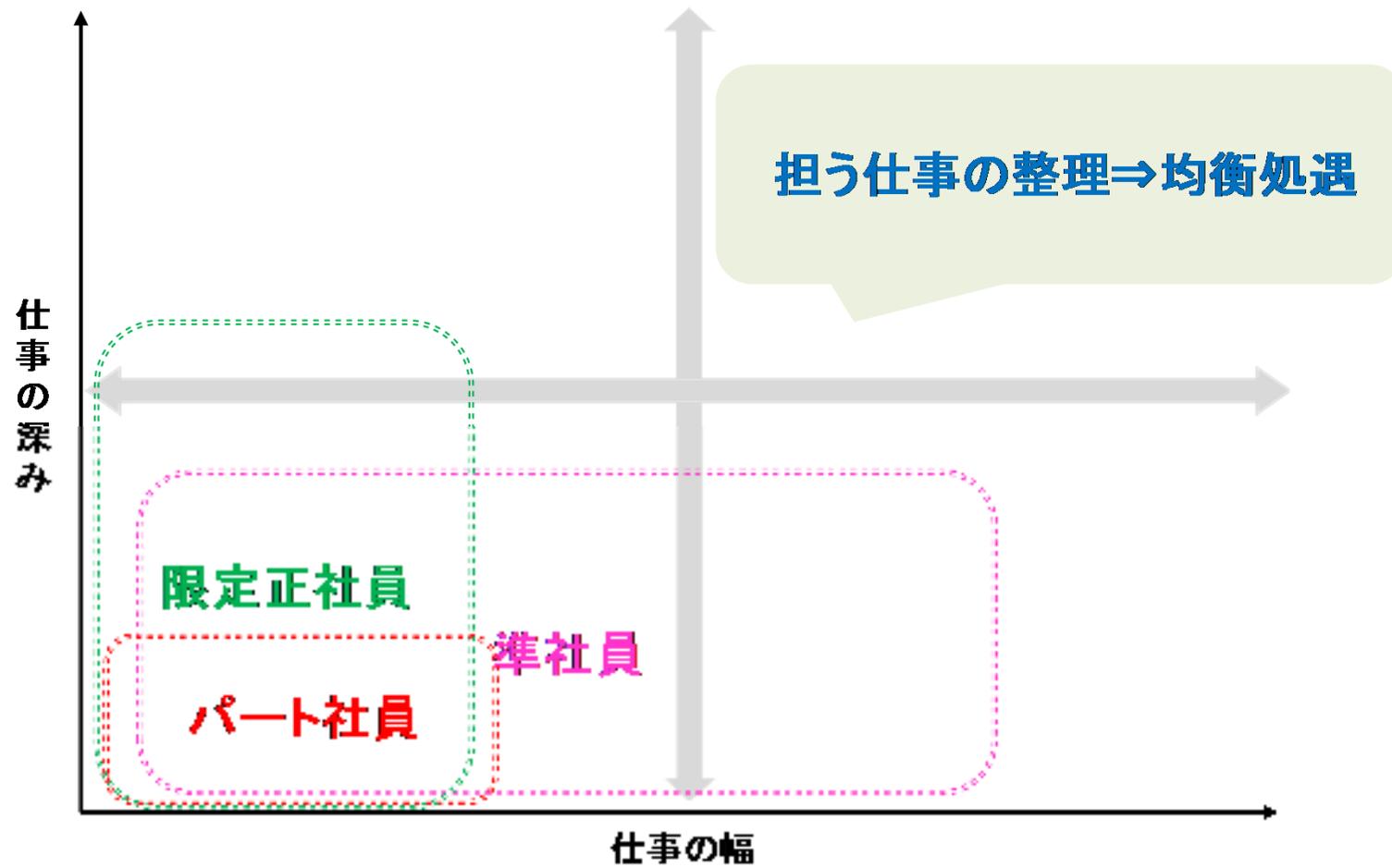
(3) 派遣労働者を正規雇用労働者または無期雇用労働者として直接雇用する場合



この正規雇用等転換コースのキャリアアップ助成金を受給できる事業主に対して、東京都では上乗せの助成金を支給しており(正規雇用等転換促進助成事業)、主な支給要件は次のとおり。

- 東京労働局管内に雇用保険適用事業所があること。
- キャリアアップ助成金(正規雇用等転換コース)の支給申請後2ヵ月以内に東京都へ支給申請すること。
- 同助成金の支給決定を受けること。

おわりに



ご清聴ありがとうございました。

【参考文献】

『「多様な正社員制度」と就業規則見直しのポイント』

(日本法令)

著者 岩崎 仁弥

『企業に求められる有期雇用対策～無期転換権・均等待遇への対応』

(労働法学研究会報)

講師 木下 潮音

『労政時報』 各種資料

株式会社労務行政