

「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/>

1. 多様な正社員制度とは

多様な正社員制度とは、従来型の正社員とは異なり、職務内容、勤務地、労働時間などの一部を限定した正社員区分を設ける制度です。

一般的に、正社員は、期間の定めのない労働契約であり、フルタイム勤務を基本としています。また、企業によっては、職務内容や勤務地の限定がなく、転勤、配置転換、時間外労働などに柔軟に対応することが前提とされる場合もあります。

一方で、多様な正社員は、正社員としての雇用の安定性を確保しながら、働き方の一部を限定する点に特徴があります。

そのため、従来型の正社員として働くことは難しいものの、長期的に安定して働きたい人材の活用につながります。

(1) 多様な正社員制度例

①勤務地限定正社員

勤務地を一定の地域、事業所、店舗、工場等に限定する正社員です。

例えば、「東京本社勤務に限定する」「関西エリア内の店舗に限定する」「転居を伴う転勤は行わない」といった形が考えられます。

転居を伴う転勤が難しい社員、地域に根ざして働きたい社員、家庭の事情により勤務地を限定したい社員に適しています。

企業にとっても、地域に詳しい人材を長期的に確保できるメリットがあります。

②職務限定正社員

担当する職務、職種、業務範囲を限定する正社員です。

例えば、営業職、経理職、システムエンジニアなど、一定の職務に限定して雇用する形が考えられます。

専門性の高い業務を担う人材を確保したい場合や、特定の職務に専念してもらいたい場合に有効です。

③短時間正社員

所定労働時間を通常の正社員より短く設定する正社員です。例えば、1日6時間勤務、週4日勤務、週30時間勤務など、フルタイムより短い時間で働く形が考えられます。

育児、介護、病気治療、学び直しなどと仕事を両立したい社員の雇用継続に有効です。

正社員として位置づけることで、責任ある業務を担ってもらいやすくなり、本人のモチベーション維持にもつながります。

④複合型

勤務地限定と職務限定、短時間勤務と勤務地限定など、複数の限定を組み合わせる制度です。

例えば、「転居を伴う転勤はなく、経理業務に限定する正社員」や、「週4日勤務で、勤務場所は本社に限定する正社員」などが考えられます。

(2) 多様な正社員制度導入メリット

①企業側のメリット

＜採用対象者の幅を広げられる＞

多様な正社員制度を導入することで、企業は採用対象者の幅を広げることができます。

例えば、能力や経験はあるものの、転勤やフルタイム勤務が難しい人、特定の職務に専念したい人などにも、正社員として働く選択肢を提示できます。

＜離職防止につながる＞

育児、介護、病気治療等により、従来通りの働き方が難しくなった社員についても、勤務地、職務、労働時間を見直すことで、雇用を継続しやすくなります。

これにより、社員が持つ経験やノウハウを継続的に活かすことができます。

＜地域人材・専門人材を活用しやすい＞

地域に根ざして働きたい人材や、特定分野の専門性を持つ人材を活用しやすくなります。企業としても、必要な人材を必要な形で配置しやすくなり、人材活用の幅が広がります。

＜働きやすい会社としての魅力が高まる＞

制度を整備し、採用時に明示することで、「柔軟な働き方ができる会社」「長く働きやすい会社」としての印象を高めることができます。

結果として、採用活動における訴求力の向上にもつながります。

②労働者側のメリット

＜雇用の安定と柔軟な働き方を両立できる＞

雇用の安定を得ながら、自分の事情や希望に応じた働き方を選択できます。

非正規雇用では、契約更新への不安を感じることがありますが、正社員としての安定性を確保しながら、無理のない働き方を選ぶことができます。

＜育児・介護・治療等と仕事を両立しやすい＞

育児、介護、病気治療等と仕事を両立しやすくなる点も大きなメリットです。

例えば、子育て中の社員が短時間正社員として勤務したり、介護を抱える社員が勤務地を限定して働いたりすることで、生活と仕事のバランスを取りやすくなります。

＜転勤や長時間勤務が難しくてもキャリア形成できる＞

転勤や長時間勤務が難しい場合でも、正社員としてキャリア形成を図ることができます。

従来であれば、転勤できないことやフルタイム勤務が難しいことが正社員登用の障害になる場合もありました。

しかし、多様な正社員制度があれば、自分の状況に合った形で正社員として働き続けることが可能になります。

＜将来の働き方を見通しやすくなる＞

職務や勤務地が明確になることで、将来の働き方を見通しやすくなります。

自分がどの範囲の仕事を担当するのか、どこで働くのか、どのような勤務時間になるのかが明確になることで、安心してキャリア設計を行うことができます。

2. 多様な正社員制度の導入手順

多様な正社員制度は、自社の人事課題を明確にしたうえで、制度の目的、対象者、処遇、転換ルール等を整理して導入することが重要です。

2-1 導入目的の整理

多様な正社員制度を導入するにあたり、最初に行うべきことは、制度導入の目的を明確にすることです。

多様な正社員制度は、勤務地、職務、労働時間などを限定した正社員区分を設ける制度ですが、単に「転勤のない正社員」「短時間で働ける正社員」といった制度を設ければよいというものではありません。

自社がどのような人事課題を抱えており、その課題を解決するために、どのような正社員区分を設けるのかを整理することが重要です。

制度導入の目的例は、以下の通りです。

- 育児や介護を理由とした正社員の離職を防ぎたい
- 転勤が困難な社員にも継続勤務してもらいたい
- 非正規雇用労働者を正社員化し、技能の蓄積・承継を図りたい
- 専門職人材を確保・育成したい
- 地域に根ざした人材を採用したい
- 多様な働き方を認めることで採用競争力を高めたい

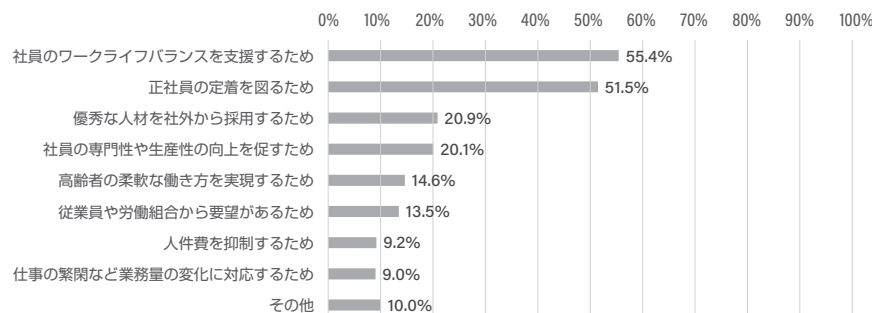
<参考>

以下に示すのは、厚生労働省による「多様な正社員」を導入する理由についての調査結果です。ご参考としてください。

「多様な正社員」を導入する理由について

「多様な正社員」を導入している企業の半数以上が「多様な正社員」を導入した理由について、「社員のワークライフバランスを支援するため」「正社員の定着を図るため」と回答しています

「多様な正社員」を導入した理由について、当てはまるものを全て選んでください。



「多様な正社員」制度に係る調査研究・導入支援等事業（令和5年度）のアンケート調査

（厚生労働省『「多様な正社員」制度導入マニュアル」より）

2-2 活用方針の検討

次に重要となるのが、「多様な正社員」が自社の中でどのように活躍するのかというイメージを具体的に検討することです。

制度を導入する際には、対象者を単に限定的な働き方をする社員として捉えるのではなく、どの部署で、どのような職務を担い、どのような責任を持ち、将来的にどのようなキャリアを形成していくのかを整理する必要があります。

例えば、勤務地限定正社員であれば、地域に根ざして顧客対応や店舗運営を担う人材として活躍してもらうことが考えられます。地域の事情に詳しく、長期的に同じエリアで勤務することにより、顧客との信頼関係の構築や、現場ノウハウの蓄積が期待できます。

職務限定正社員であれば、専門的な知識や技能を活かし、特定分野の人材として活躍してもらうことが考えられます。特定の職務において経験を積み、専門性を高めていくキャリアが想定されます。

短時間正社員であれば、育児、介護、治療等と仕事を両立しながら、これまで培ってきた能力や経験を継続的に発揮してもらうことが期待されます。特に、経験豊富な社員が、時間的制約を理由に退職することを防ぐことができれば、企業にとっても大きなメリットがあります。

「多様な正社員」の活躍イメージ例は、以下の通りです。

- 仕事と家庭の両立がしやすい社員区分を、パート社員を正社員化するための枠として使いたい
 - 社員区分に適用される人材マネジメントは、パート社員が正社員へ転換に不安を感じない内容にしたい。そのため、勤務時間をパート社員と同様とし、勤務地も限定することにしたい
 - 一方で、長期的な会社との関係を前提に、責任ある仕事もこなせる人材に育てたい
- 現段階では、下記のように考えている。
- ・ 正社員になっても引き続き、倉庫での事務作業を担当してもらう
 - ・ 責任ある仕事として、搬入スケジュール、シフトの管理を任せたい

(厚生労働省「『多様な正社員』制度導入マニュアル」より)

2-3 現状把握

次に、現在の実態を把握します。具体的には、次の項目を確認します。

- ・ 現在の社員区分の種類
- ・ 正社員、契約社員、パートタイマー等の人数構成
- ・ 転勤の有無、転勤範囲、実際の転勤実績
- ・ 職務内容や責任の範囲
- ・ 所定労働時間、時間外労働の実態
- ・ 賃金、賞与、退職金、諸手当、福利厚生の適用状況
- ・ 非正規雇用労働者から正社員への転換実績
- ・ 育児、介護、治療等を理由とした退職の状況

現状把握には、次に示すシートを活用してもよいでしょう。

<現状の社員区分と転換制度に関するシート例>

確認事項	詳細	
社員区分	正社員（ ）の人数	(100) 人
	限定正社員（ ）の有無・人数	(無) / 有 → () 人
	契約社員（スタッフ）の有無・人数	無 / (有) → (10) 人
	パート（パートナー）の有無・人数	無 / (有) → (30) 人
	その他（ ）の有無・人数	(無) / 有 → () 人
転換制度	正社員転換制度の有無 (パート・契約社員→正社員) (パート・契約社員→限定正社員)	無 / (有)
	無期転換制度の有無	(無) / 有
	社員タイプ転換制度の有無 (正社員→限定正社員) (限定正社員→正社員)	(無) / 有
正社員が担う 職務の違い	限定正社員が担当している職務	全く異なる 1・2・3・4・5 一致する
	契約社員が担当している職務	全く異なる 1 (2) 3・4・5 一致する
	パートが担当している職務	全く異なる (1) 2・3・4・5 一致する

(厚生労働省「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 全業種版」より)

<社員区分の状況の整理（限定の内容）シート例>

社員区分		社員数	雇用 契約の 期間	限定の内容					
				勤務地限定の内容		勤務時間限定の内容		職務限定の内容	
				限定 有無	限定の内容	限定 有無	限定の内容 (1 週間の所定労働時間の フルタイムに対する割合)	限定 有無	限定の内容
既存の社員区分	パート社員	10	(有期) 無期	(あり) なし		(あり) なし	フルタイムの 80% 程度の労働時間	(あり) なし	倉庫での事務作業 のみ
	キャリア社員	180	(有期) (無期)	(あり) (なし)		(あり) (なし)		(あり) (なし)	
			有期 無期	あり なし		あり なし		あり なし	
			有期 無期	あり なし		あり なし		あり なし	
			有期 無期	あり なし		あり なし		あり なし	

※キャリア社員は正社員と同様です

(厚生労働省「『多様な正社員』制度導入マニュアル」より)

2-4 実施案の検討

多様な正社員区分について、次のような事項を検討します。

- ・社員区分の名称
- ・限定する内容
- ・対象者
- ・業務内容、責任の程度
- ・配置転換、転勤、職種変更の有無
- ・所定労働時間
- ・基本給、賞与、退職金、諸手当
- ・人事評価、昇格、昇進
- ・通常の正社員との転換ルール
- ・制度利用期間の上限の有無

そのうえで、多様な正社員区分に応じて、全体像を整理します。全体像の整理例は、以下の通りです。

区分	サポート社員		
担当業務内容	・倉庫での事務作業を担当してほしい ・5時間当たりの商品の搬入作業を〇件程度担当してほしい ・搬入スケジュール、シフトの管理まで任せたい		
限定内容	限定の種類	限定の内容	
	勤務時間限定	フルタイムの80%程度の労働時間	
	勤務場所限定	事業所Aのみに勤務。異動はない	
	職種限定	倉庫での事務、現場管理業務の一部に限定	
人材マネジメントの方針	キャリアコースの方針	・安定して人材を確保したいため、自社で長期間勤めてもらいたい ・搬入スケジュール、シフトの管理等を行う中間管理職（係長・主任）（勤続年数6年程度以上の社員が就くことが多い）まで昇進することを想定	育成の方針 ・現場業務、管理業務への対応能力に加え、正社員としての意識を育成したい ・例) そのために実施したい研修 ・現場業務に必要な研修（パート社員と共通） ・マネジメント研修（本社管理職と共通） ・キャリア研修（正社員と共通）
	評価の方針	・パート社員の評価の主な評価項目である「勤務態度」は、サポート社員においても引き続き評価項目としたいがウェイトは軽くしたい ・能力評価のウェイトを重くし、管理業務への対応可否を評価したい	処遇の方針 ・手当や福利厚生は、既存の正社員と同内容を想定 ・職務が限られているため、担当する職務に関係ない職務手当（営業手当）は対象外とする ・転居を伴う異動がないため、転居を伴う異動に対する手当（単身赴任手当・地域手当等）は対象外とする
その他	・勤務時間限定は一時的な活用を想定。一定期間、時間限定を活用した後は、フルタイムとなしてほしい ・現時点の業務量・労働者数等を考慮すると、この制度を活用する社員は10名程度としたい		

※記入例です

（厚生労働省「『多様な正社員』制度導入マニュアル」より）

2-5 制度導入

制度案が固まったら、就業規則、賃金規程、雇用契約書等の整備を行います。

制度導入後は、社員に制度内容を周知することが不可欠です。

特に、通常の正社員との違いが分かりにくい場合、社員から「処遇差の理由が分からない」「将来のキャリアが見えない」といった不満が生じる可能性があります。

そのため、制度の趣旨、対象者、申請方法、転換要件、処遇の考え方を分かりやすく社員に説明する必要があります。

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

勤務地、職務、労働時間などを限定する場合は、その内容を労働条件として明確にする必要があります。

例えば、勤務地限定正社員であれば、雇入れ直後の就業場所だけでなく、将来変更される可能性のある範囲を明示します。

【記載例】

就業の場所：本社

変更の範囲：本社及び会社が定める東京都内の事業所

職務限定正社員の場合も、担当業務の範囲と変更の可能性を明確にします。

【記載例】

従事すべき業務の内容：経理業務

変更の範囲：経理業務

3-2 転換ルールなど

多様な正社員制度を設ける場合は、通常の正社員から多様な正社員への転換、多様な正社員から通常の正社員への転換、非正規雇用労働者から多様な正社員への転換について、ルールを明確にしておく必要があります。

まず、賃金等の労働条件ですが、「多様な正社員」の待遇は、比較対象となる社員の待遇を参考にして検討します。

一般的には、限定の内容や責任の範囲等に応じて、通常の正社員と賃金水準を異ならせる例があります。

以下は、勤務地限定の場合の例です。

事例 2	～正社員に勤務地限定の地域職の区分を導入し、転勤困難な地域の人材による店舗経営を実現～	
	社員区分	- 勤務地に限定のない区分（全国職） - 一定地域内で転居を伴う異動がある区分（広域地域職） - 転居を伴わない異動がある区分（地域職）
	処遇	正社員以外 • 勤務場所を1事業場に限定、有期雇用（契約社員） - 賃金テーブルは社員区分により異なる（基本給は全国職100に比し、広域地域職は約90、地域職は約85）。このほか広域地域職、地域職には地域手当を支給 - 社員区分による昇進のスピード差はないが、異動範囲の性格上昇進の上限を設定

（厚生労働省「『多様な正社員』制度導入マニュアル」より）

また、転換制度における主な検討事項は、次の通りです。

・転換の申請時期 ・申請方法 ・転換の要件 ・選考方法 ・転換後の社員区分

4. 多様な正社員制度の就業規則規定例

以下では、就業規則に定める場合の規定例を紹介します。実際に導入する際には、既存の就業規則、賃金規程との整合性を確認したうえで調整する必要があります。

4-1 限定正社員の定義

以下の規定例では、多様な正社員を「限定正社員」と表現しています。正社員、職務限定、勤務時間限定、勤務地限定の定義を明確にしている詳細な規定例です。

（正社員群の区分と定義）

第〇条 前条第2項に定める正社員群は、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。

（1）正社員…職務、勤務時間、勤務地に関し全く限定がなく、業務上基幹的役割を担う正社員群

（2）限定正社員…労働契約上、次の通り人事異動等が制約される、基幹的な役割を担う正社員群のことをいい、限定部分についてはその範囲内での役割を担いながら、非限定部分については正社員と同様の役割を担う正社員群

①職務限定正社員…職種・職務について限定

②勤務時間限定正社員…次の通り、勤務時間あるいは勤務時間帯について限定

イ. 勤務時間限定…所定労働時間を正社員と比べて一定時間短く限定、あるいは時間外労働を行わせない

ロ. 勤務時間帯限定…勤務時間帯あるいは勤務曜日を限定

③勤務地限定正社員…次の通り、勤務地について限定

イ. 地域限定型…勤務事業場の範囲を一定の地域に限定

ロ. 地区限定型…勤務事業場の範囲を一定地区に限定

ハ. 事業場限定型…勤務地を特定の事業場に限定

（厚生労働省「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 全業種版」より）

4-2 転換制度1

以下に示すのは、契約社員・パートから正社員・限定正社員への転換例です。転換に関するルールを明確にしています。

(正社員または限定正社員への転換)

第〇条 契約社員・パートとして〇年以上継続勤務し、その後正社員又は限定正社員への転換を希望する者については、会社はそれぞれの転換試験を実施し、合格した者について正社員又は限定正社員に転換する。

- 2 前項の転換試験は、毎年〇月末日までに、本人の申込書を受け付けて、原則として翌年△月に実施し、その合格者について□月1日付で転換する。

(厚生労働省「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 全業種版」より)

4-3 転換制度2

家庭の事情等により正社員から限定正社員への転換を希望する社員が生じることも考えられます。以下は、正社員から限定正社員に転換する場合の規定例です。

(正社員から限定正社員への転換)

第〇条 正社員が、家庭の事情その他何らかの私的事由により、一定期間あるいはその時点以降定年まで、限定正社員への転換を希望し、所定の書式により願い出た場合には、会社はその理由を精査して相当と認められる場合にはこれを認める。なお、限定正社員については、限定された内容に抵触する命令は行わない。

- 2 勤務時間限定正社員の1日の所定労働時間は、6時間を下回らないこととする。
- 3 第1項に定める限定正社員への転換を希望する場合の一定期間は、原則1年を下回らないものとする。転換希望者が1年未満を希望する場合は、別途、協議を行い決定するものとする。
- 4 限定正社員から、勤務条件を限定すべき事情が消滅し、もしくは、状況が変化したとして正社員への転換の願い出があった場合であって、会社が問題ないと認めたときには、本人との話し合いの上で転換の日を決めて、正社員への転換を認めるものとする。

(厚生労働省「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 全業種版」より)

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

(卸売業・小売業：非エリア限定社員391名、エリア限定社員261名)

正社員の多様な働き方を支援するため、異動の範囲を、転居を伴わない範囲に限定する「エリア限定社員制度」を導入しています。

いわゆる勤務地限定正社員制度の1つであり、社員が生活基盤を維持しながら、正社員として働き続けることを可能にする仕組みです。

この制度では、社員が制度を選択した時点における勤務エリア内に、異動の範囲を限定することができます。

そのため、転居を伴う異動が難しい社員であっても、現在の生活環境を大きく変えることなく、継続して勤務することができます。

制度の対象者は、管理職未満の全正社員です。

また、制度を利用するための事由は特に問われません。

育児や介護、本人の傷病といった事情がある場合だけでなく、本人の希望により選択できる点が特徴です。

管理職未満の全正社員に対し、毎年1回、3月に「エリア限定社員」と「非エリア限定社員」のいずれを希望するかを確認しています。

社員が「エリア限定社員」を選択した場合には、同年4月から、選択時点における勤務エリア内に異動の範囲が限定されます。

一方、「非エリア限定社員」を選択した場合には、従来通り、会社の人事異動方針に基づき、より広い範囲での異動対象となります。

新規採用者についても、採用時に「エリア限定社員」と「非エリア限定社員」のいずれを希望するかを確認しています。

そのうえで、本人の希望に基づいて区分を適用します。入社後は、既存社員と同様に、毎年1回、希望する区分を確認する仕組みとなっています。

制度の利用は、原則として最大2回までとされています。ただし、制度を継続して利用する場合や、育児、介護、本人の傷病等を理由として制度を利用する場合には、利用回数には含めない運用としています。

参考：厚生労働省「多様な働き方の実現応援サイト」

(2) 職務限定正社員の例（金融業、保険業：総合職-全国社員（G職）52人、 総合職-地域社員（L職）20人、システム専門職（SP職）8人）

職種・職務限定正社員および勤務地限定正社員の仕組みとして、「システム専門職（SP職）」を導入しています。

この制度は、職務をICT分野の専門業務に限定し、勤務地を会社の拠点がある大阪または東京のいずれかに限定するものです。

専門性の高いシステム人材を確保・活用しながら、勤務地を限定した働き方を可能にしている点に特徴があります。

同社の正社員区分には、全国転勤がある「G職」と、勤務地が限定されている「L職」があります。これらに加え、ICT分野の専門職として「SP職」が設けられています。

SP職への転換は、G職またはL職から行うことができます。転換の要件は、大きく2つあります。

1つ目は、中途採用のシステム職のうち、ICT分野での実務経験を会社が認めた者です。2つ目は、G職またはL職の社員のうち、会社が指定する資格を保有し、会社が認めた者です。

指定する資格については、2つのケースが設けられています。ケース1では、「応用情報技術者」と「情報処理安全確保支援士」の両方を取得していることが必要です。ケース2では、「システムアーキテクト」「ネットワークスペシャリスト」「データベーススペシャリスト」「エンベデッドシステムスペシャリスト」「ITサービスマネージャ」「プロジェクトマネージャ」「ITストラテジスト」「システム監査技術者」のいずれか1つを取得していることが必要です。

もっとも、これらの資格は取得要件が高いため、実際の転換対象としては、主にICT分野での実務経験を会社が認めた中途採用のシステム職を想定しています。

参考：厚生労働省「多様な働き方の実現応援サイト」

(3) 勤務時間限定正社員の例（特別養護老人ホーム等：正社員101名、勤務時間限定正社員2名、非正規雇用労働者68名）

2019年から、勤務時間を限定して働くことができる「勤務時間限定正社員制度」を導入しています。この制度は、育児や介護などと仕事を両立しながら、正社員として働き続けることを可能にする仕組みです。

勤務時間限定正社員制度は、夜勤も含めて、ライフスタイルに応じた勤務時間を選択できる制度です。

勤務パターンは、1日7時間で週5日勤務、1日6時間で週5日勤務、1日8時間で週4日勤務の3通りです。

制度を利用できる期間に上限はなく、利用する理由も問われません。なお、勤務時間限定正社員としての新規採用は行っておらず、既存社員からの転換によって適用される制度となっています。

非正規雇用労働者が勤務時間限定正社員への転換を希望する場合は、人事考課で一定以上の評価を受けていることに加え、契約社員またはパートタイマー社員として6ヵ月以上勤務していることが必要とされています。

一方、勤務時間限定正社員が通常の正社員への転換を希望する場合には、人事考課で一定以上の評価を受けていることに加え、勤務時間や勤務日に制約がないこと、時期、部署、職種を問わず異動できることが条件となります。

参考：厚生労働省「多様な働き方の実現応援サイト」

■おわりに：人材戦略の一環として

多様な正社員制度は、働き方の選択肢を広げ、企業と社員の双方にメリットをもたらす制度です。

人材不足が深刻化するなかで、勤務地、職務、労働時間等に柔軟性を持たせることは、優秀な人材の確保・定着を図るうえで有効です。

一方で、制度の設計や運用が曖昧なままでは、通常の正社員との処遇差、配置転換の可否、転換ルール、キャリア形成などをめぐってトラブルが生じる可能性があります。

そのため、制度導入にあたっては、まず自社の人事課題を明確にし、どのような社員区分を設けるのか、どの範囲を限定するのか、処遇差をどのように説明するのかを整理する必要があります。

そのうえで、就業規則等を整備し、社員に分かりやすく説明して、周知することが重要です。

多様な正社員制度は、単なる福利厚生制度ではなく、人材戦略の一環として位置づけるべき制度といえます。

自社に合った形で制度を設計し、適切に運用することで、社員が安心して能力を発揮できる職場づくりにつながります。