

## 多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会報告書の骨子（案）

## I 総論

- 1 多様な正社員の普及を図る背景
- 2 多様な正社員の活用状況
  - (1) 多様な正社員の導入状況
  - (2) 多様な正社員の導入理由
  - (3) 就業規則や労働契約における限定の明示
  - (4) 処遇
  - (5) 転換制度
  - (6) 教育訓練
  - (7) 労使コミュニケーション
  - (8) 雇用保障
  - (9) 多様な正社員の解雇の判例分析

## II 多様な正社員の円滑な活用のために使用者が留意すべき事項と促進するための方策

- 1 多様な正社員制度の効果的な活用が期待できるケース
  - (1) 勤務地限定正社員
  - (2) 職務限定正社員
  - (3) 勤務時間限定正社員
- 2 限定の明確化
  - (1) 限定についての明示の必要性
  - (2) 限定についての明示の促進策
- 3 事業所閉鎖や職務の廃止等の場合の対応
  - (1) 整理解雇
  - (2) 能力不足解雇
- 4 転換制度
  - (1) 転換の仕組みの社内制度化の必要性
  - (2) 転換制度の促進策
- 5 処遇（賃金、昇進・昇格）
  - (1) 賃金
  - (2) 昇進、昇格

## 6 処遇、均衡処遇

(1) 均衡処遇の必要性

(2) 均衡処遇の促進策

## 7 人材育成・職業能力評価

## 8 制度の設計・導入・運用に当たっての労使コミュニケーション

(別紙1)

## 雇用管理上の留意事項

- 1 制度の活用が期待されるケース
- 2 制度導入に当たっての労使コミュニケーション
- 3 就業規則への記載、労働者への明示
- 4 処遇（賃金、昇進、均衡処遇）
- 5 転換制度
- 6 人材育成、職業能力評価
- 7 事業所閉鎖、職務廃止等の対応

(別紙2)

## 多様な正社員のモデル

- 1 就業規則、労働契約書の規定例
- 2 高度専門職のキャリア形成