

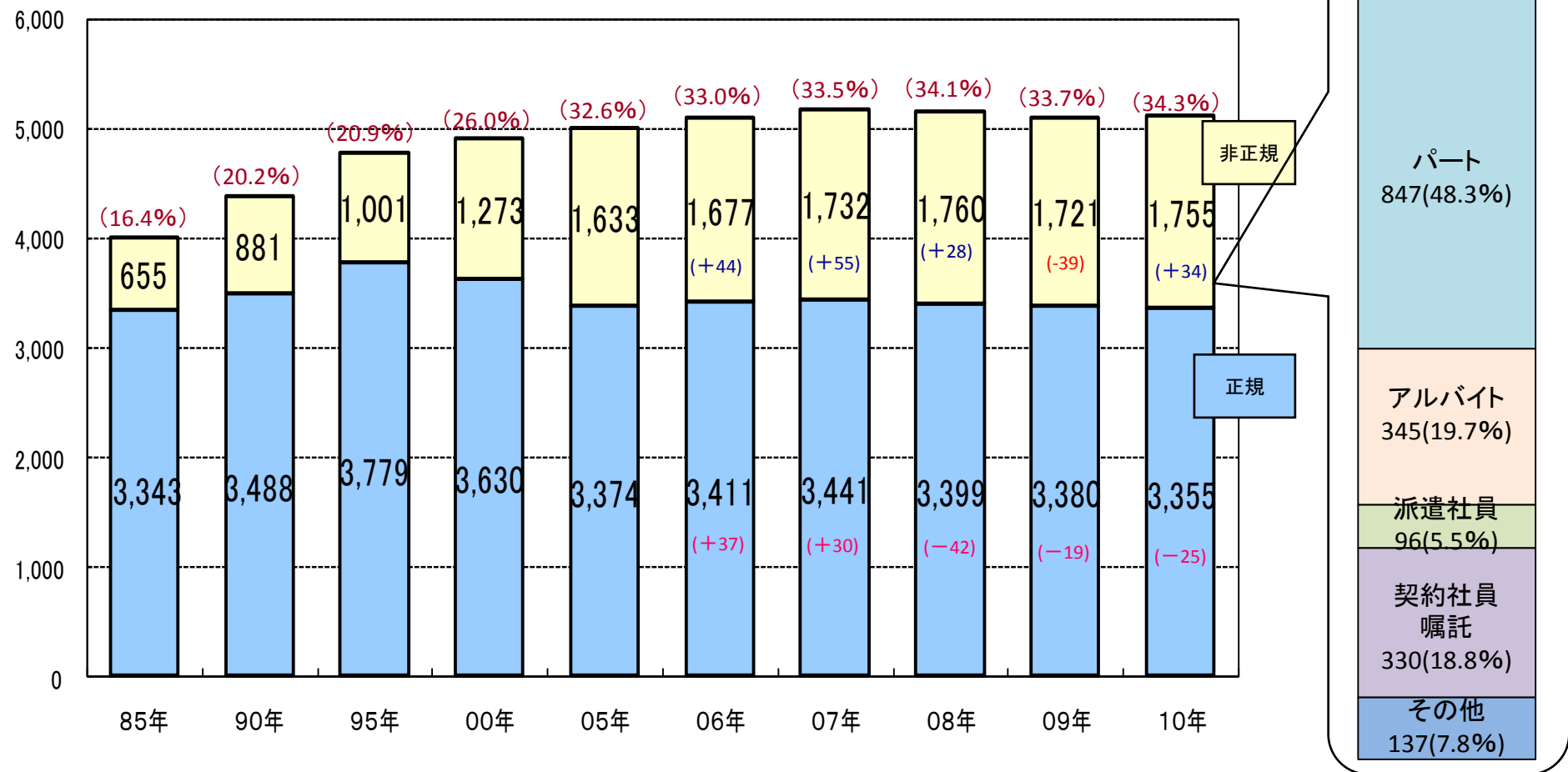
正社員と非正規労働者の現状

1 正規・非正規労働者数の推移

正規労働者と非正規労働者の推移

- 正規の職員・従業員は近年減少傾向。
- 2010年において、非正規の職員・従業員割合は、比較可能な2002年以降で最高水準。
- 2010年において、派遣労働者は前年に比べ12万人減少。

(万人)

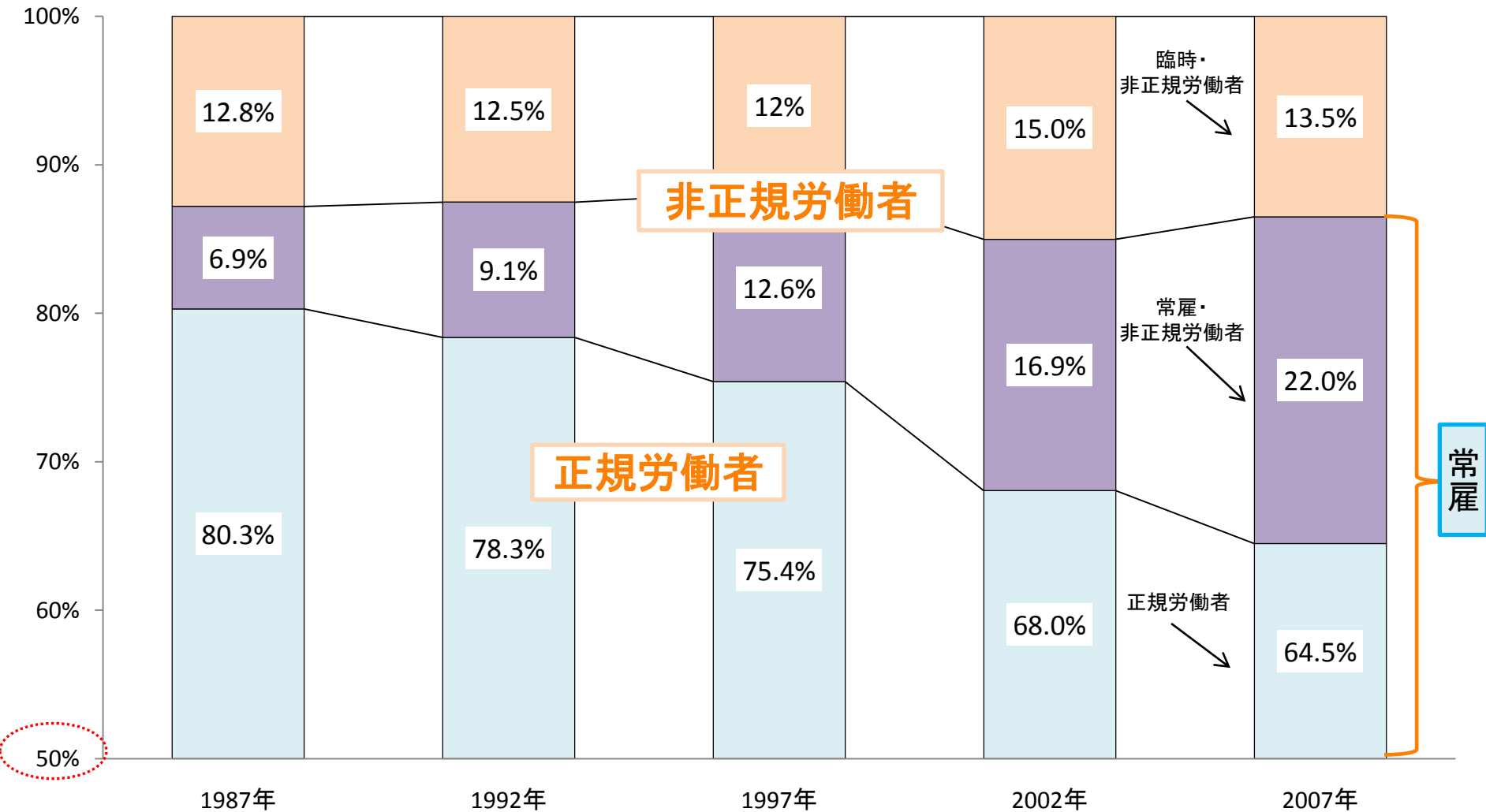


(資料出所) 2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

雇用構造の変化

○ 正規労働者の割合が低下し非正規労働者の割合が上昇しているが、特に常雇の非正規労働者の割合が大きく上昇している。



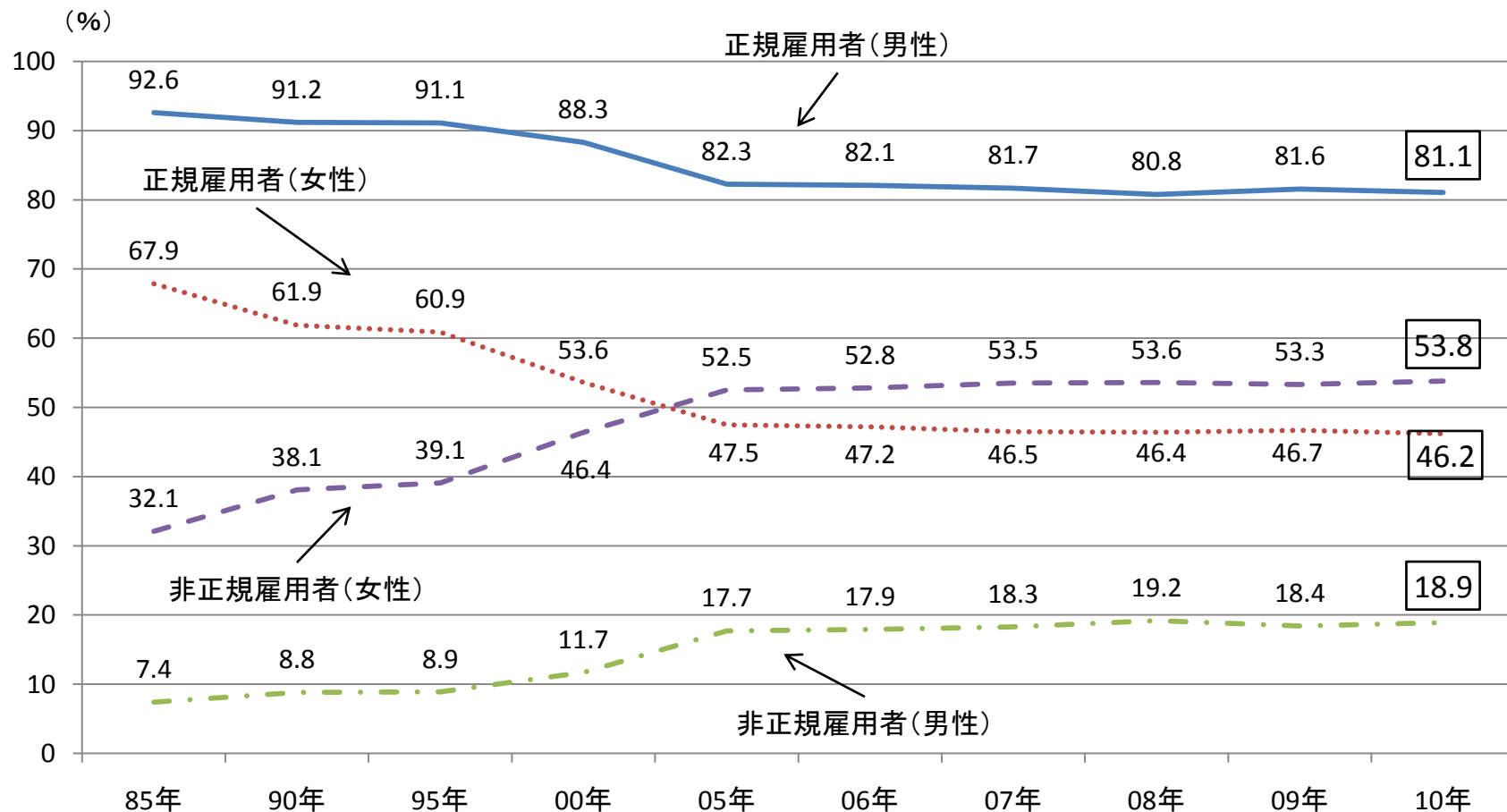
(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」

注) 「常雇」とは1年超の雇用契約で雇われている者、又は期間の定めのない雇用契約で雇われている者。

正規雇用者と非正規雇用者の推移（性別）

○ 雇用者に占める正規雇用者、非正規雇用者の割合を男女別にみると、

- ・ 男性は、9割を超えていた正規雇用者の割合が低下し、2010年の非正規雇用者の割合は2割弱
- ・ 女性は、非正規雇用者の割合が上昇し、2000年代には正規雇用者の割合を上回り、非正規雇用者の割合は5割超

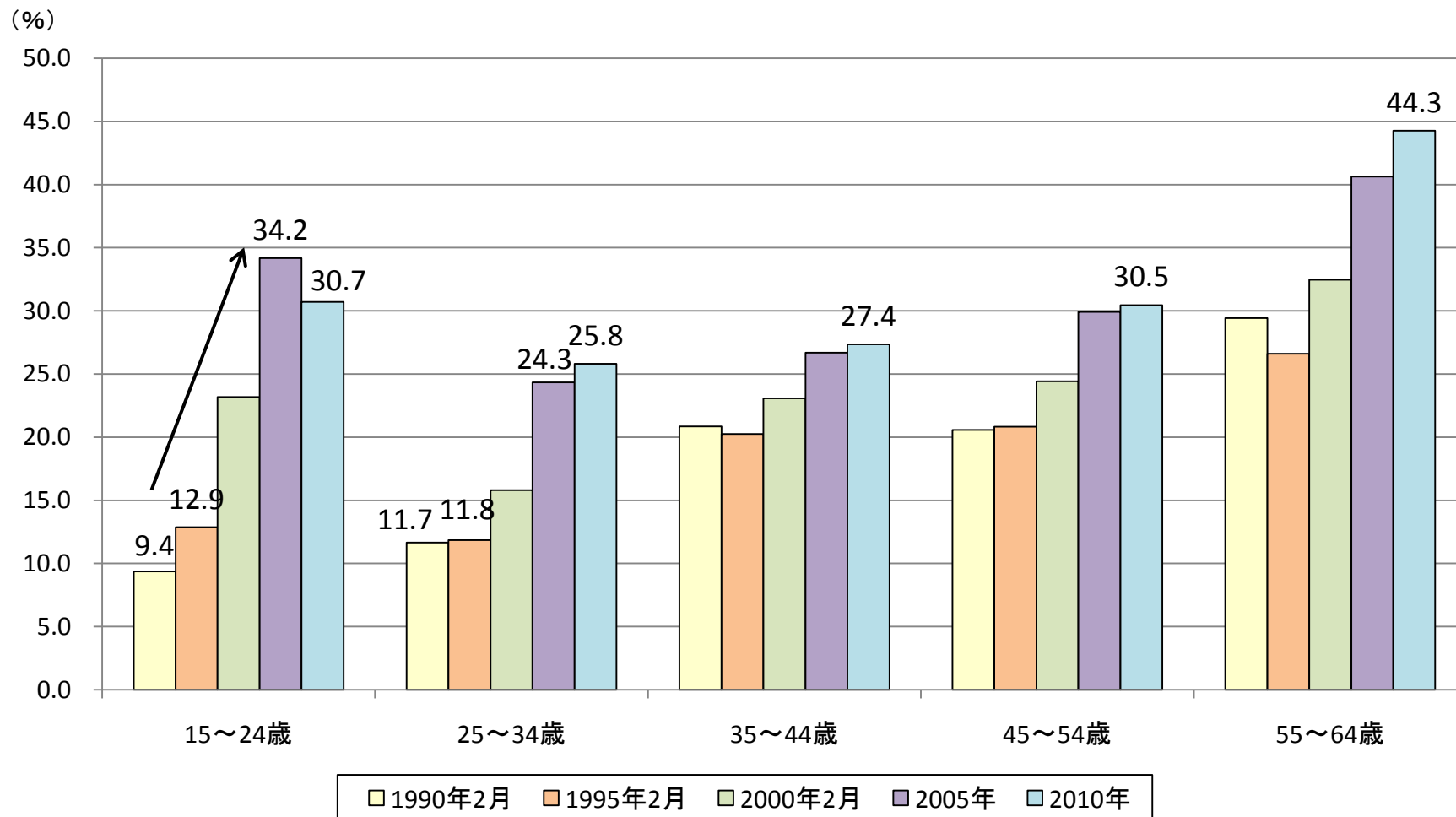


（資料出所）2000年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による。

注）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

年齢別非正規労働者割合の推移

- 非正規労働者の割合は、すべての年齢層において上昇傾向。
- 特に15～24歳層において、1990年代半ばから2000年代初めにかけて大きく上昇。
(なお、2000年代半ば以降においては、若干の低下。)



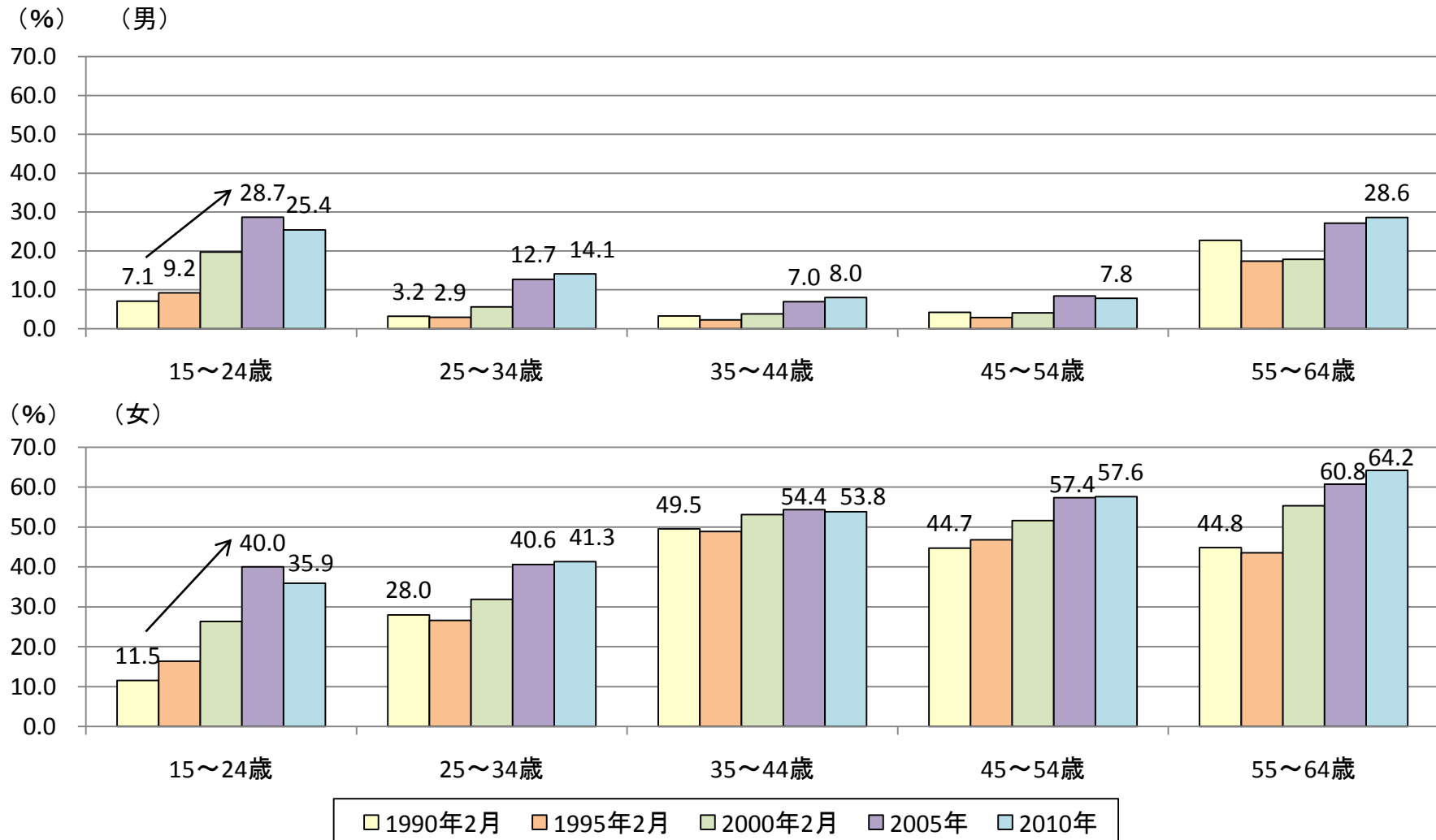
(資料出所) 総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)及び総務省「労働力調査(詳細結果)」(年平均)

注) 非農林雇用者(役員を除く)に占める非正規労働者の割合。なお、15～24歳層では在学中の者を除いた。

非正規労働者: 会社での呼称が「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者。

性別・年齢別非正規労働者割合の推移

男女別にみると、女性の労働者に占める非正規労働者の割合が高く、全般的な上昇傾向が見られるが、特に、1990年代の半ば以降2000年代半ばにかけ、若年層で非正規労働者割合の上昇が大きい。



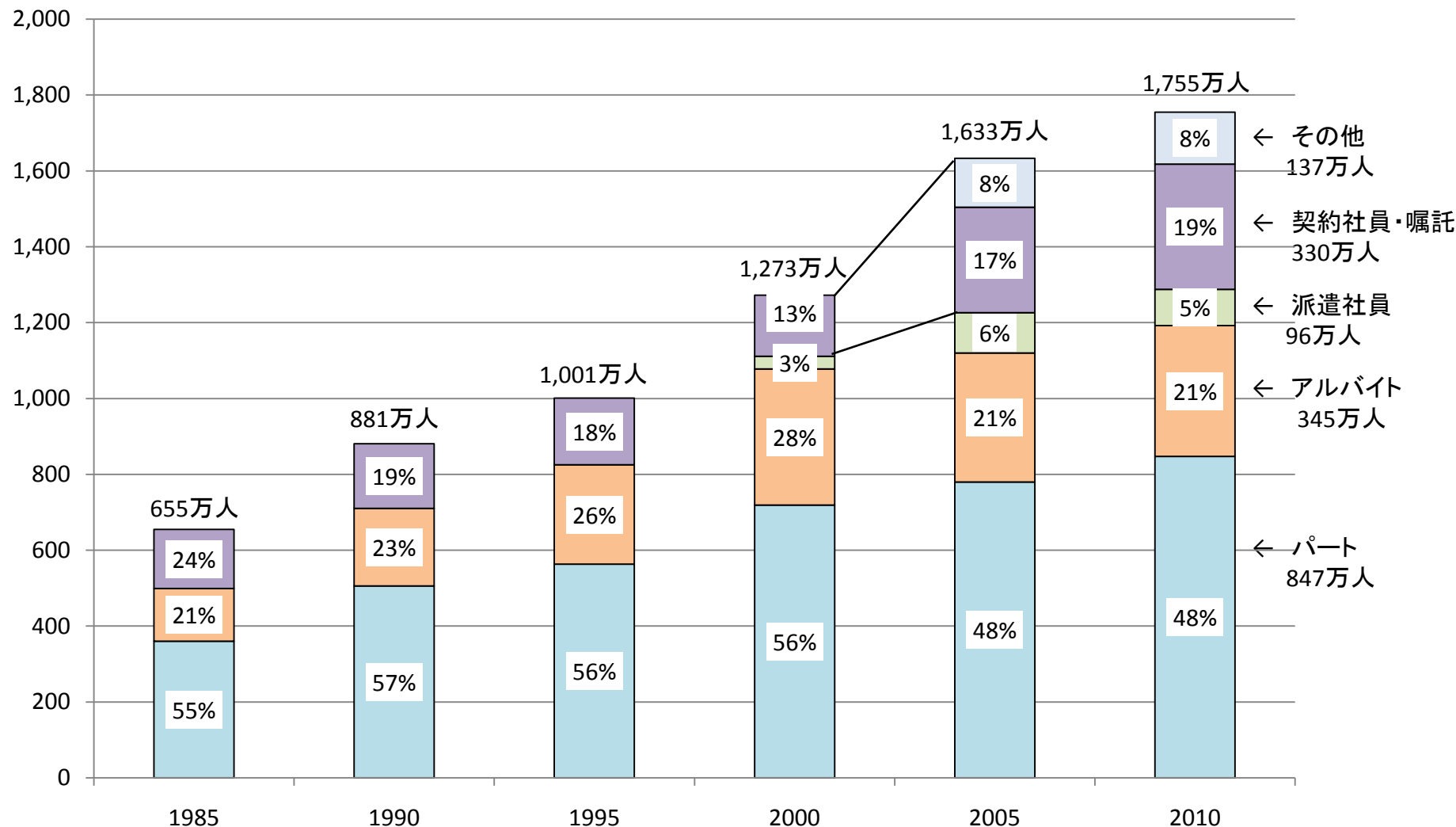
(資料出所) 総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）及び総務省「労働力調査（詳細結果）」（年平均）

注）非農林雇用者（役員を除く）に占める非正規労働者の割合。なお、15～24歳層では在学中の者を除いた。

「非正規労働者」：会社での呼称が「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者。

正規労働者と非正規労働者の推移（雇用形態別）

○ 近年、特に契約社員・嘱託の増加により、非正規雇用者数は増加傾向にある。



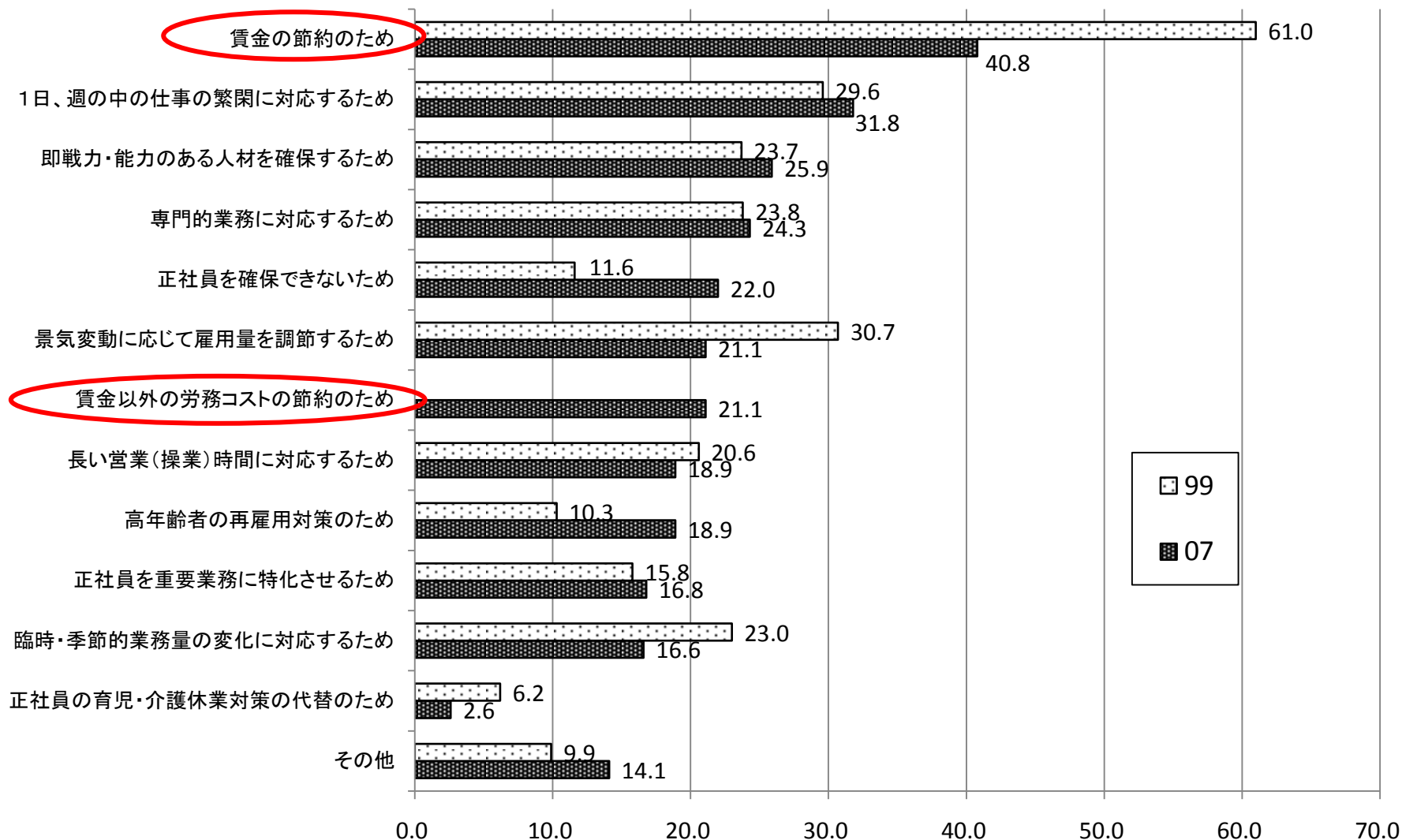
（資料出所）2000年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年からは総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による。

注）2005年以降の「契約社員・嘱託」と「その他」については、2000年以前の分類は、「嘱託・その他」。

2 非正規労働者の活用・選択 理由、正社員転換等

非正社員の活用に関する企業の意識

○ 労務コストの削減のために非正社員を活用している企業が多い。

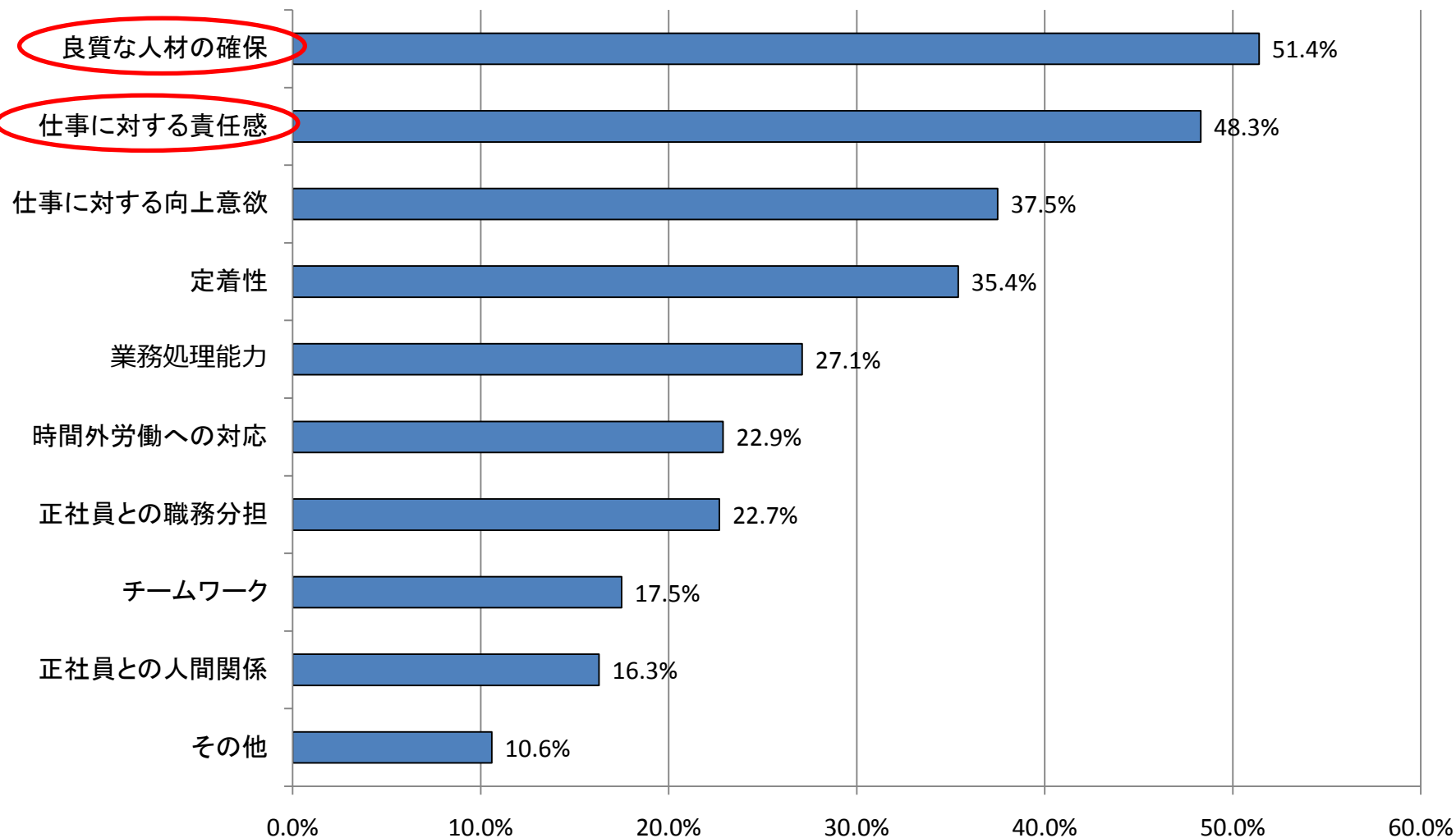


(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999, 2007)

注) 07年のみ項目があるものは、99年調査時には選択肢がなかったものである。

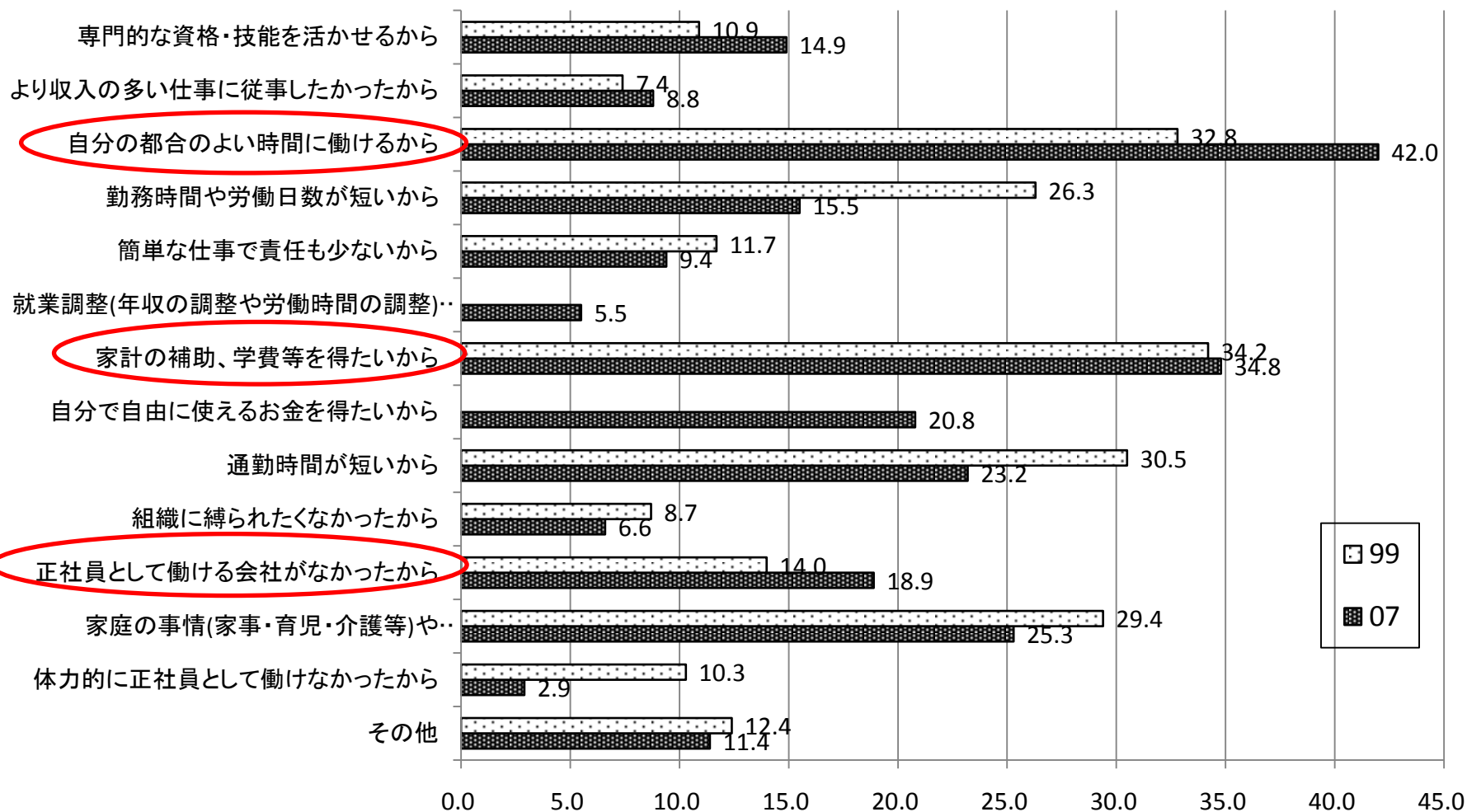
非正社員の活用上の問題点

○ 非正社員を活用する上での問題点として、「良質な人材の確保」や「仕事に対する責任感」を挙げる事業所の割合が大きい。



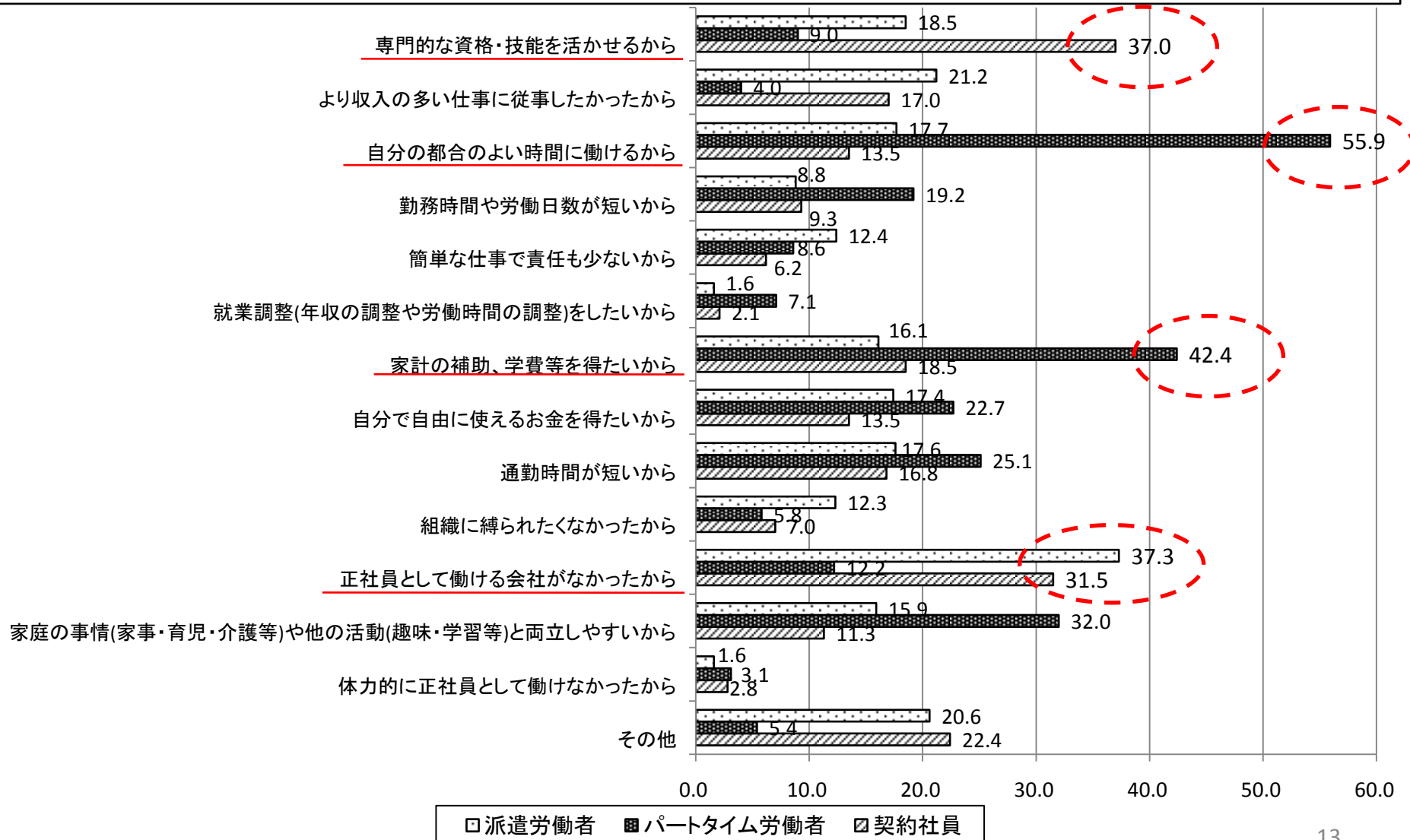
非正社員を選んだ理由（労働者調査）

○ 非正社員を選んだ理由としては、「自分の都合の良い時間に働けるから」や「家計の補助、学費等を得たいから」が多くなっている。「正社員として働ける会社がなかったから」は18.9%で、99年より増加している。



非正社員を選んだ理由（雇用形態別）

○ 非正社員を選んだ理由としては、派遣労働者で「正社員として働ける会社がなかったから(37.3%)」、契約社員で「専門的な資格・技能を活かせるから(37.0%)」、パートタイム労働者で「自分の都合の良い時間に働けるから(55.9%)」がそれぞれ最も多かった。



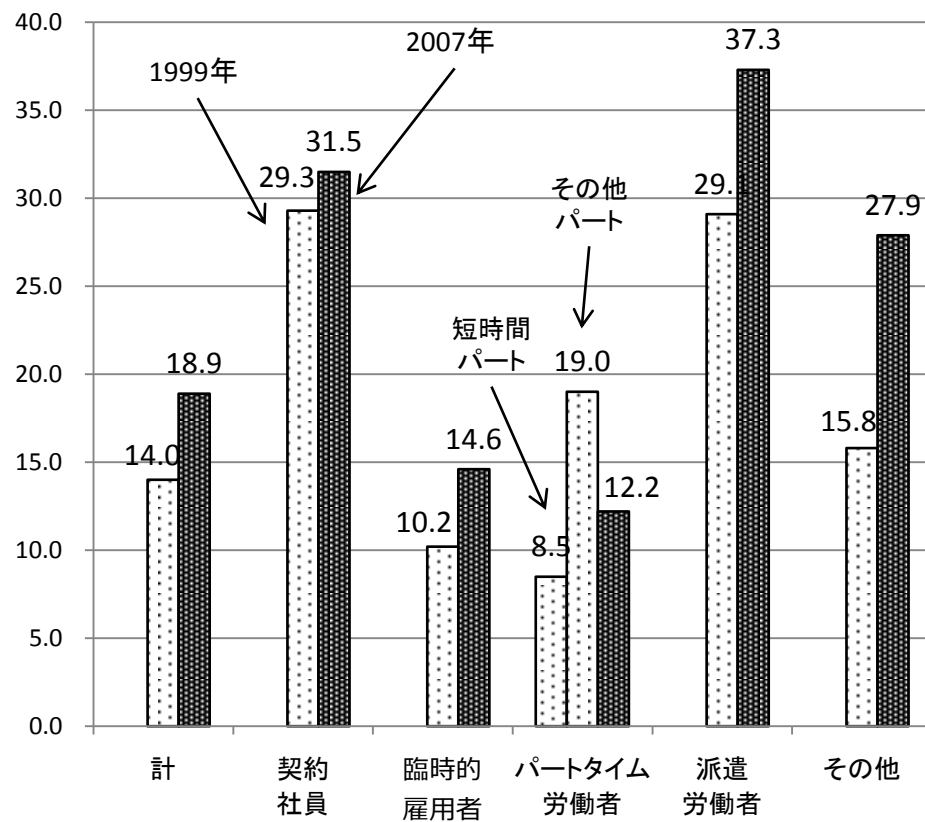
不本意就業者の現状

○ 正社員として働ける機会がなかったために、非正規雇用で働いていると答えた者は、1999年から2007年までの間に非正規雇用者全体で**4.9%ポイント増加**している。特に契約社員や派遣労働者では、元々その割合が高かったものが、さらに増加しており、**2007年にはともに3割を越えている**。

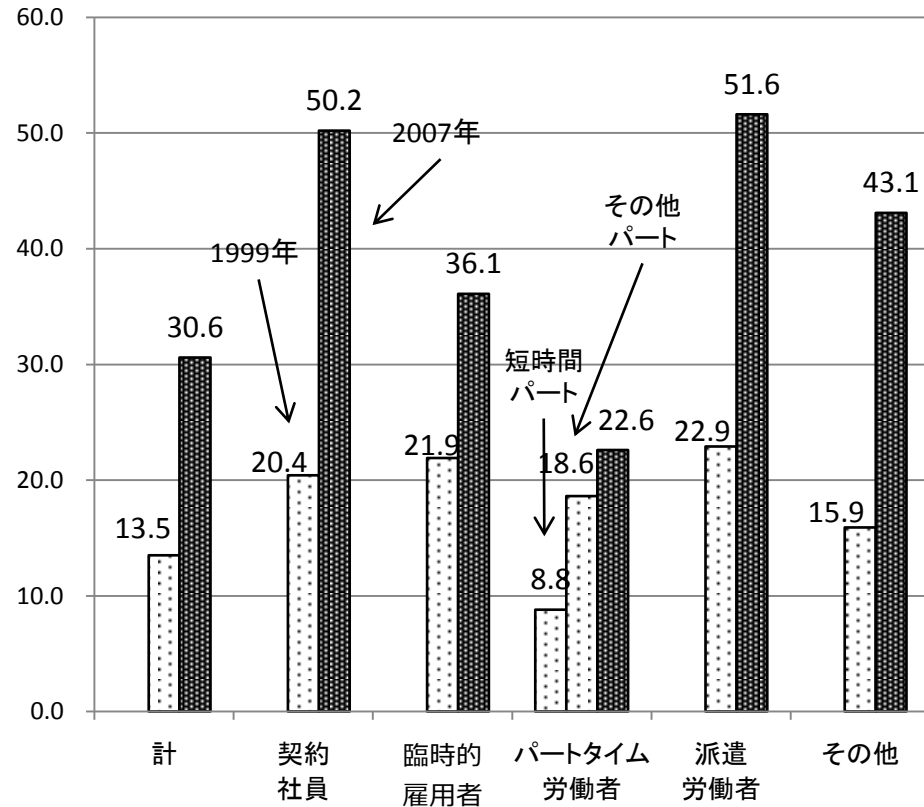
○ また、現在の就業形態ではなく違う就業形態で働きたいと答えている者は、1999年から2007年までの間に、非正規雇用者全体で**17.1%ポイント増加**している。特に契約社員や派遣労働者では、過半数が就業形態を変えたいと考えている。

○ このように他の就業形態に変わりたいと答えている者のうち、**90.9%は正社員になりたい**と答えている。

(%) 正社員として働ける会社があった者の割合



(%) 他の就業形態に変わりたいとする者の割合

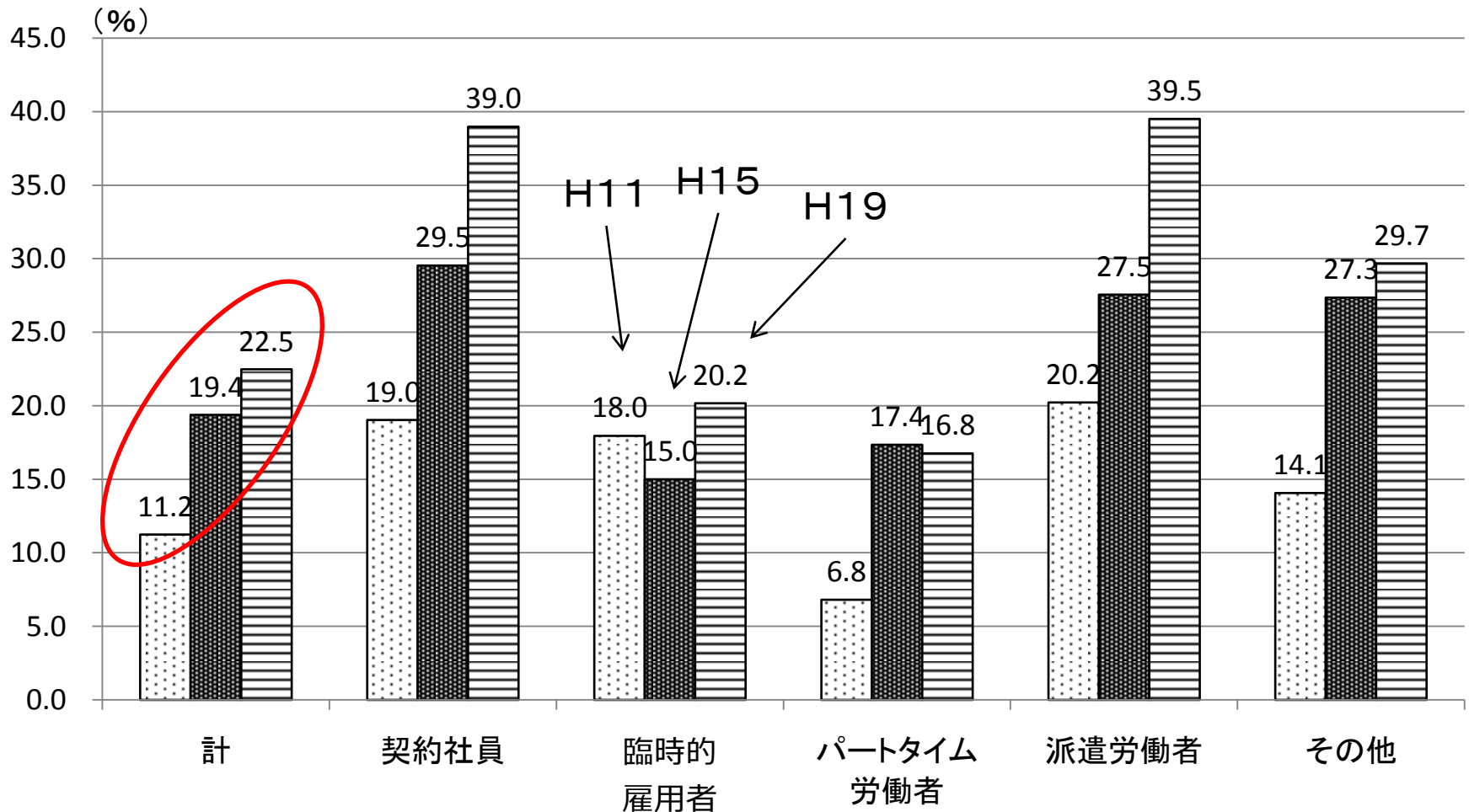


(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999, 2007)

注) 1999年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」「その他のパート」に分類して集計。

非正規労働者のうち正社員になりたい者の割合

- 非正規労働者のうち、正社員になりたい者の割合は、
H11年11.2%→H15年19.4%→H19年22.5%と増加傾向にある。



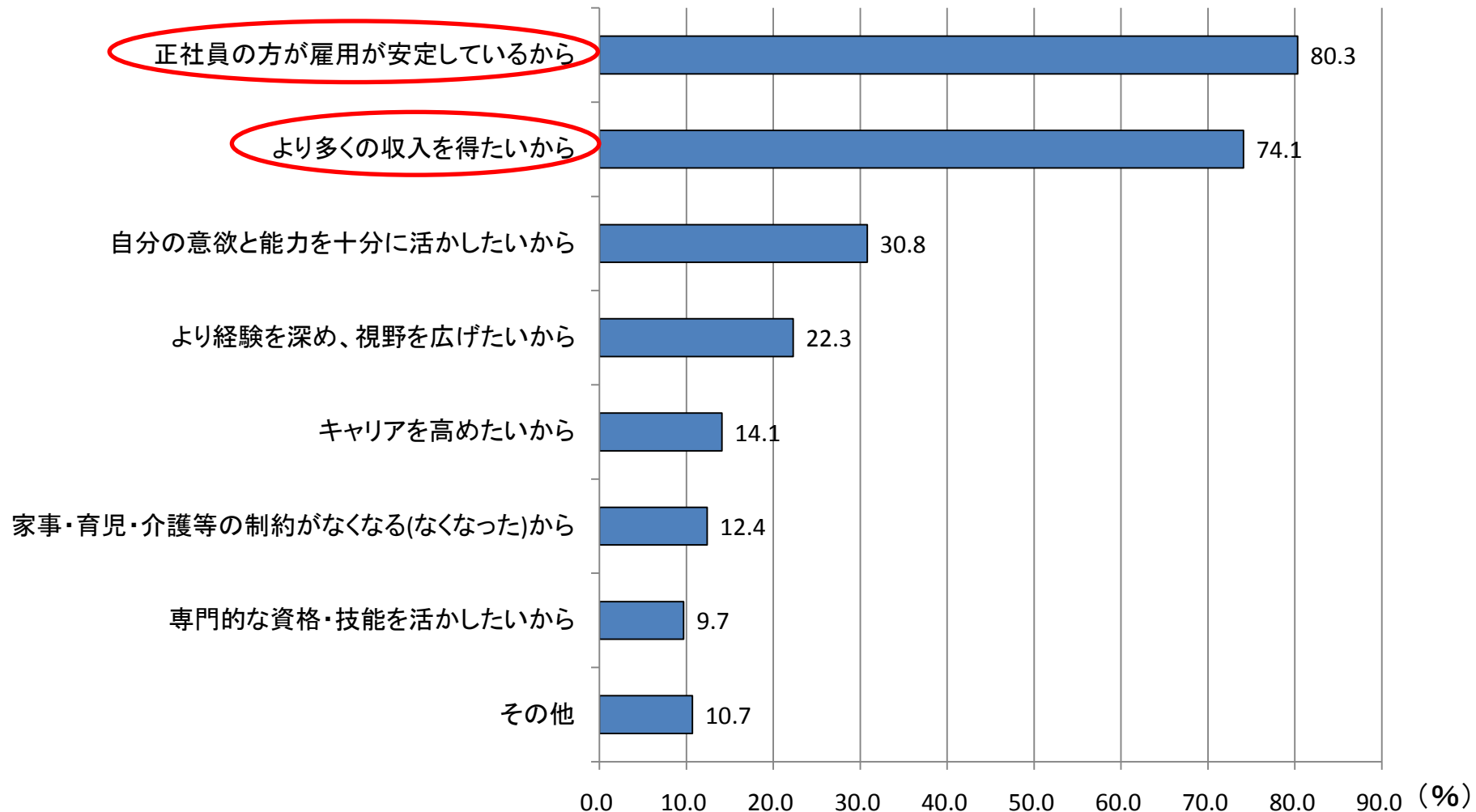
(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

注) 1999年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」の数字

現在の会社又は別の会社で、他の就業形態で働きたいと答えた非正規労働者のうち、正社員になりたいと答えた者の割合。

正社員になりたい理由

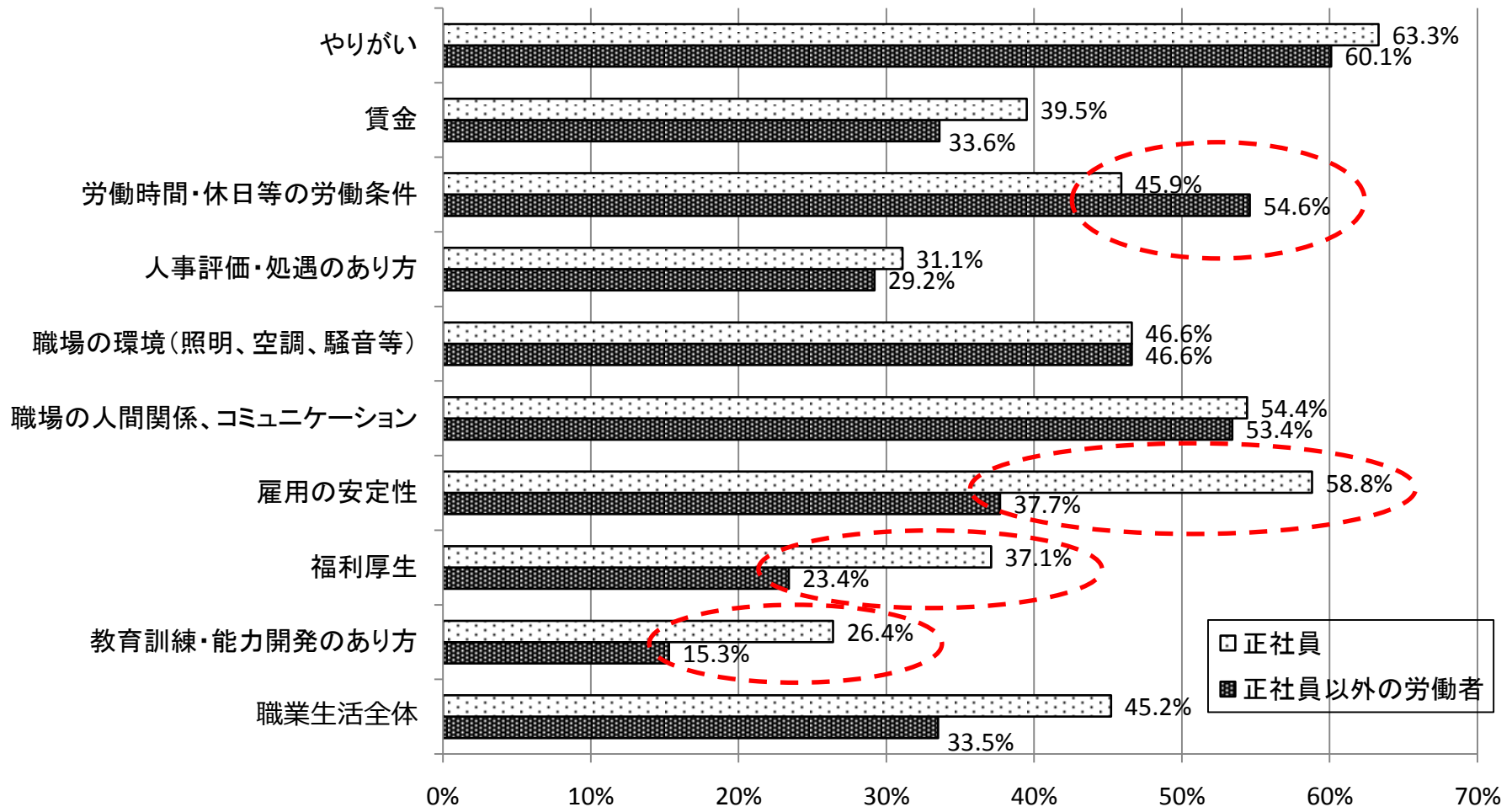
○ 正社員として就業することを希望する非正規労働者が正社員になりたい理由としては、「正社員の方が雇用が安定しているから」「より多くの収入を得たいから」という回答が多かった。



現在の職場での満足度

○ 「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練・能力開発のあり方」の項目で、正社員と正社員以外の労働者の差が大きい。

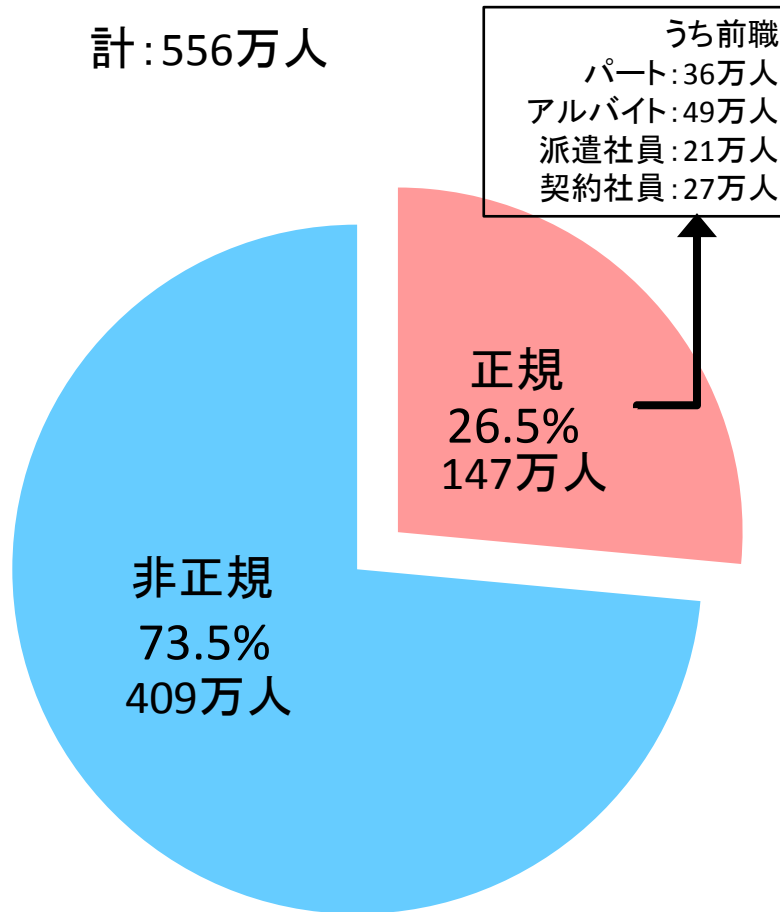
○ ほとんどの項目で正社員の方が満足度が高いが、「労働時間・休日等の労働条件」の項目のみ正社員以外の労働者の満足度が高い。



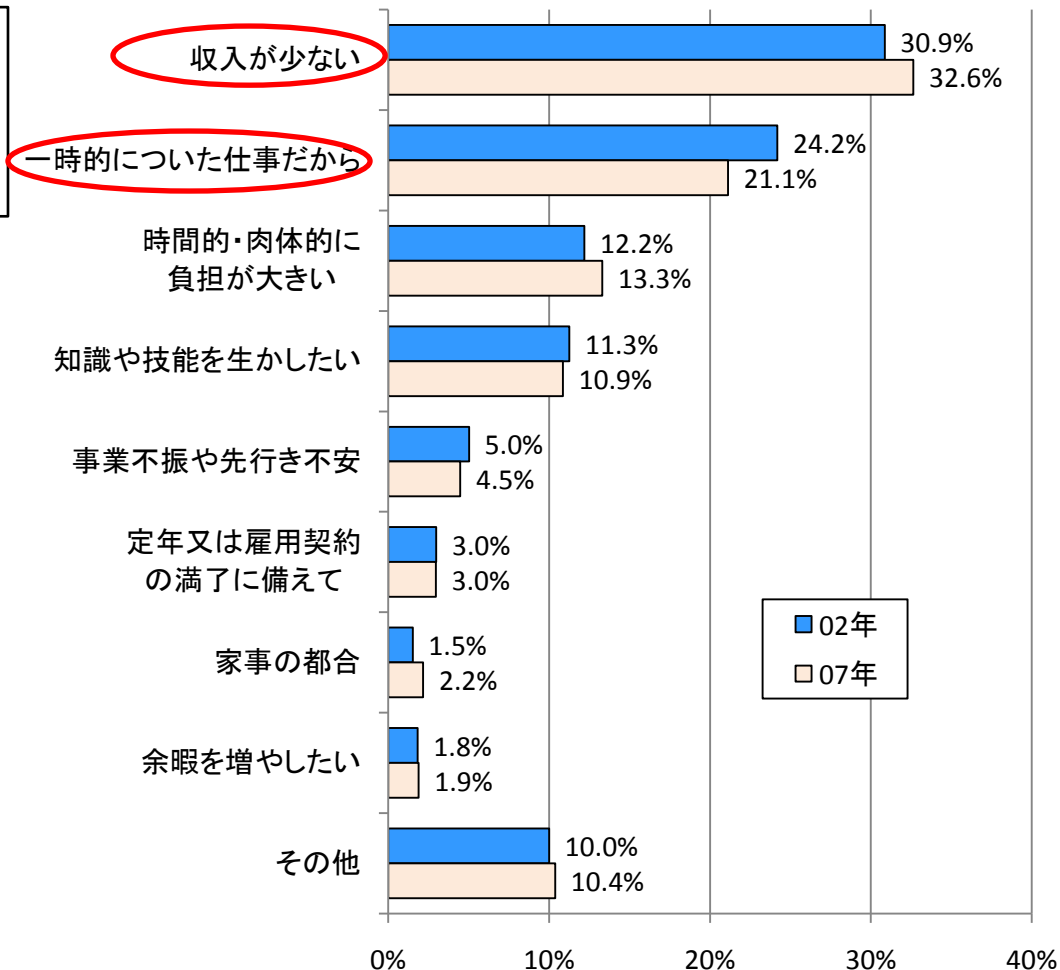
非正規労働者の転職状況

- 前職が非正規労働者であった者のうち、現在約4分の1が正規の雇用者となっている。
- 非正規労働者の転職希望理由としては、「収入が少ない」「一時的についた仕事だから」が多くなっている。

前職が非正規で過去5年以内に転職した者の現職の雇用形態別割合(07年、現職役員以外)

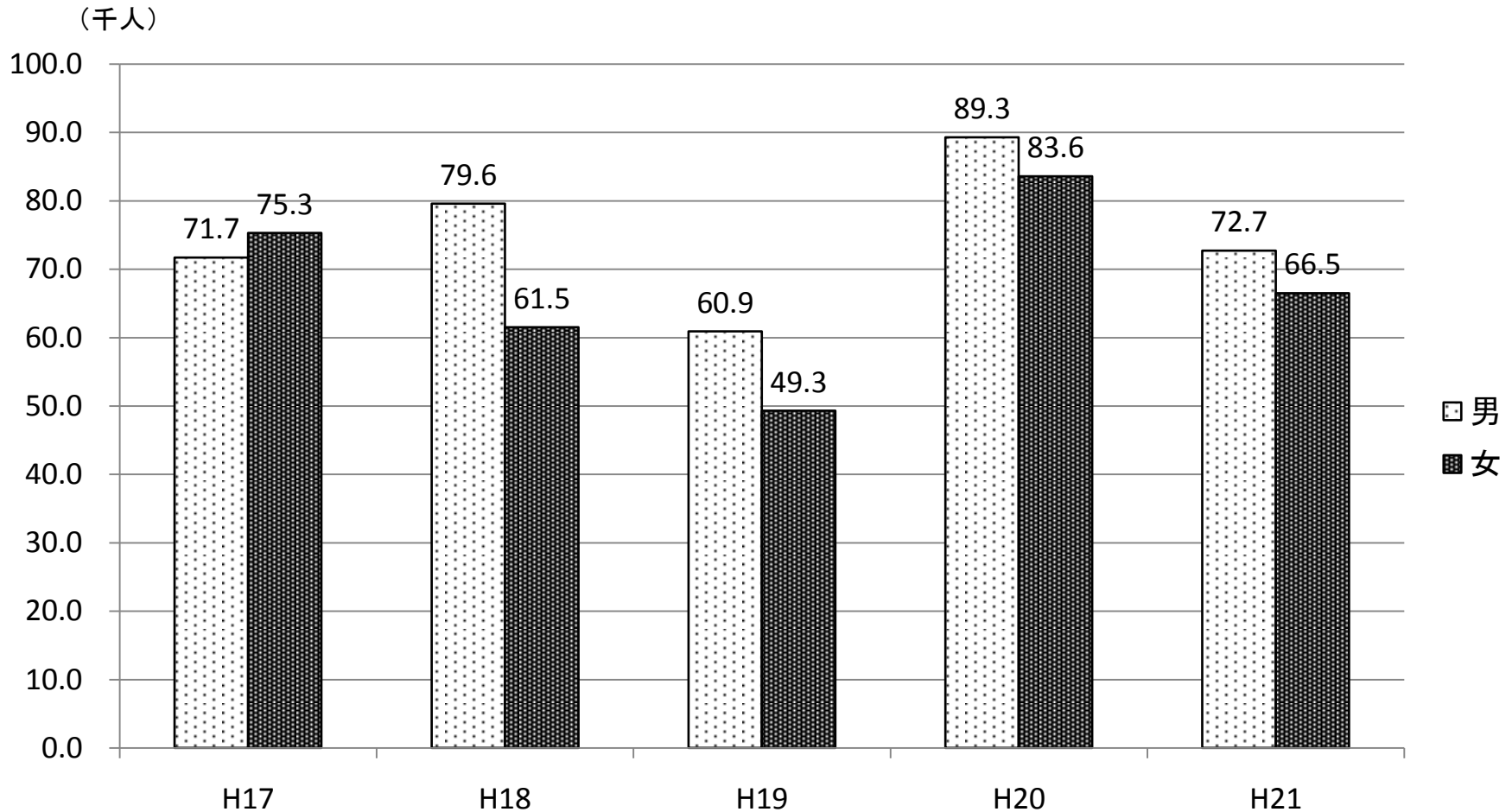


非正規労働者の転職希望理由



有期契約から無期契約への転換状況

○ 事業所内で有期契約から無期契約に切り替えられた者は、過去5年間に於いて、概ね6～7万人台で推移している。



(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査」

注) 「臨時・日雇名義」から「常用名義」に切り替えられた者の人数

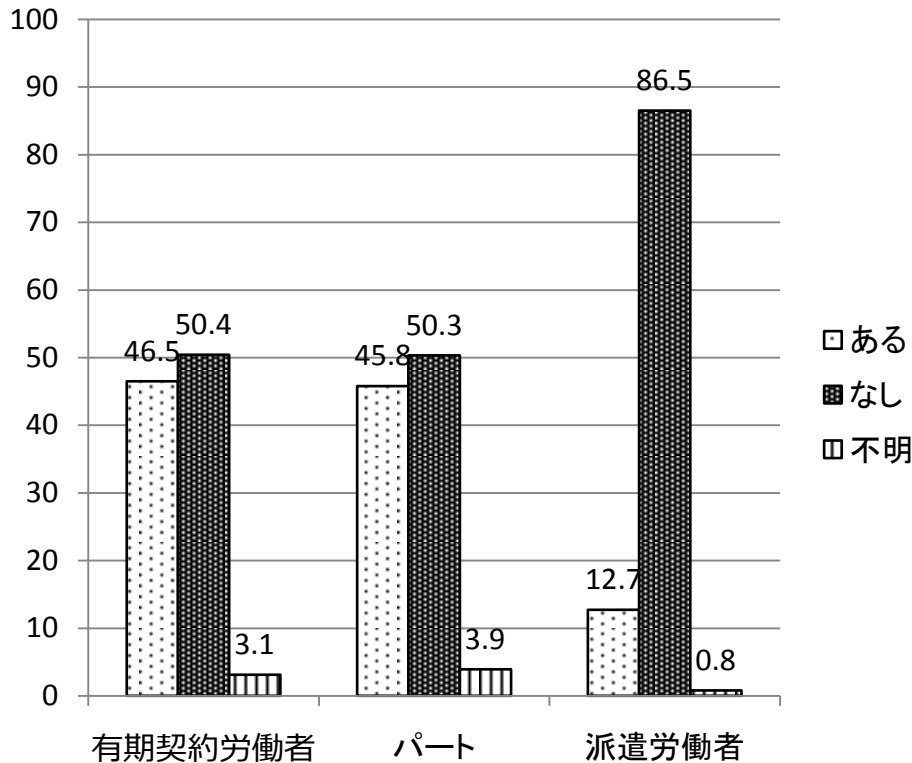
常用名義の常用労働者: 常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている者

臨時・日雇名義の常用労働者: 常用労働者のうち、「常用名義の常用労働者」に該当する者を除いた者

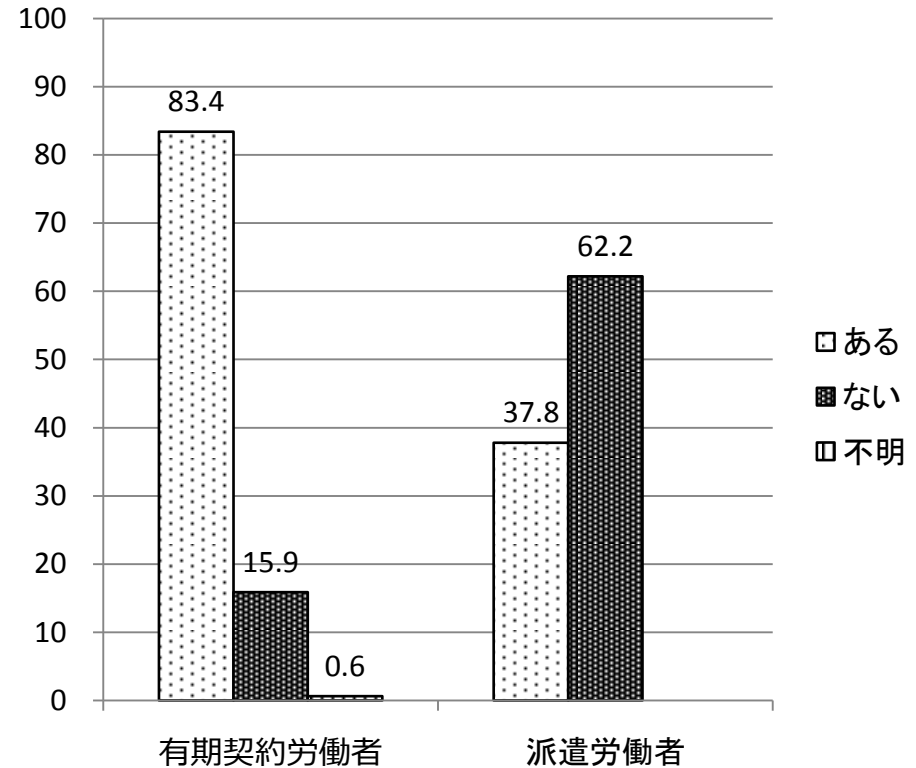
正社員転換制度の導入と転換実績の状況

- 有期契約労働者やパートを正社員に転換する制度を導入している事業所は約半分近くであるが、派遣労働者を正社員に転換する制度を導入している事業所は約1割程度である。
- 有期契約労働者から正社員への転換制度を導入している事業所のうち、実際に正社員転換をした実績のある事業所は約8割に上っている。

(%) 正社員転換制度を導入している事業所の割合



(%) 正社員転換制度を導入している事業所のうち、実際に正社員転換の実績がある事業所の割合



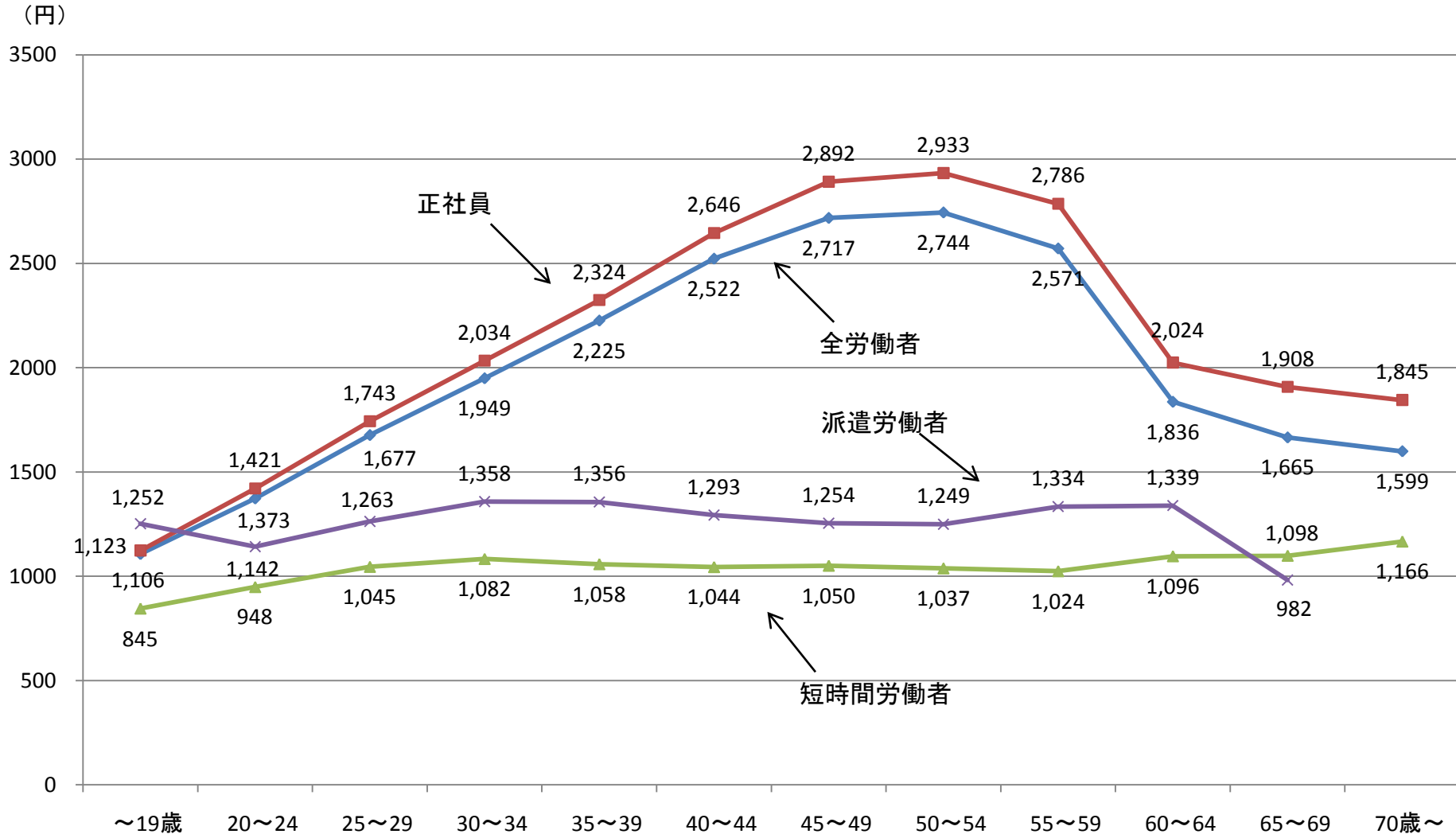
※ パートは、把握していない。

(資料出所) 厚生労働省「H21有期労働契約に関する実態調査」
 厚生労働省「H18パートタイム労働者総合実態調査」
 厚生労働省「H20派遣労働者実態調査」

3 労働条件・処遇、生活状況

年齢別の賃金カーブ（時給ベース）

○ 非正規労働者の給与は、ほぼ全ての世代で正社員の給与を下回っており、年齢による変化も少ない。



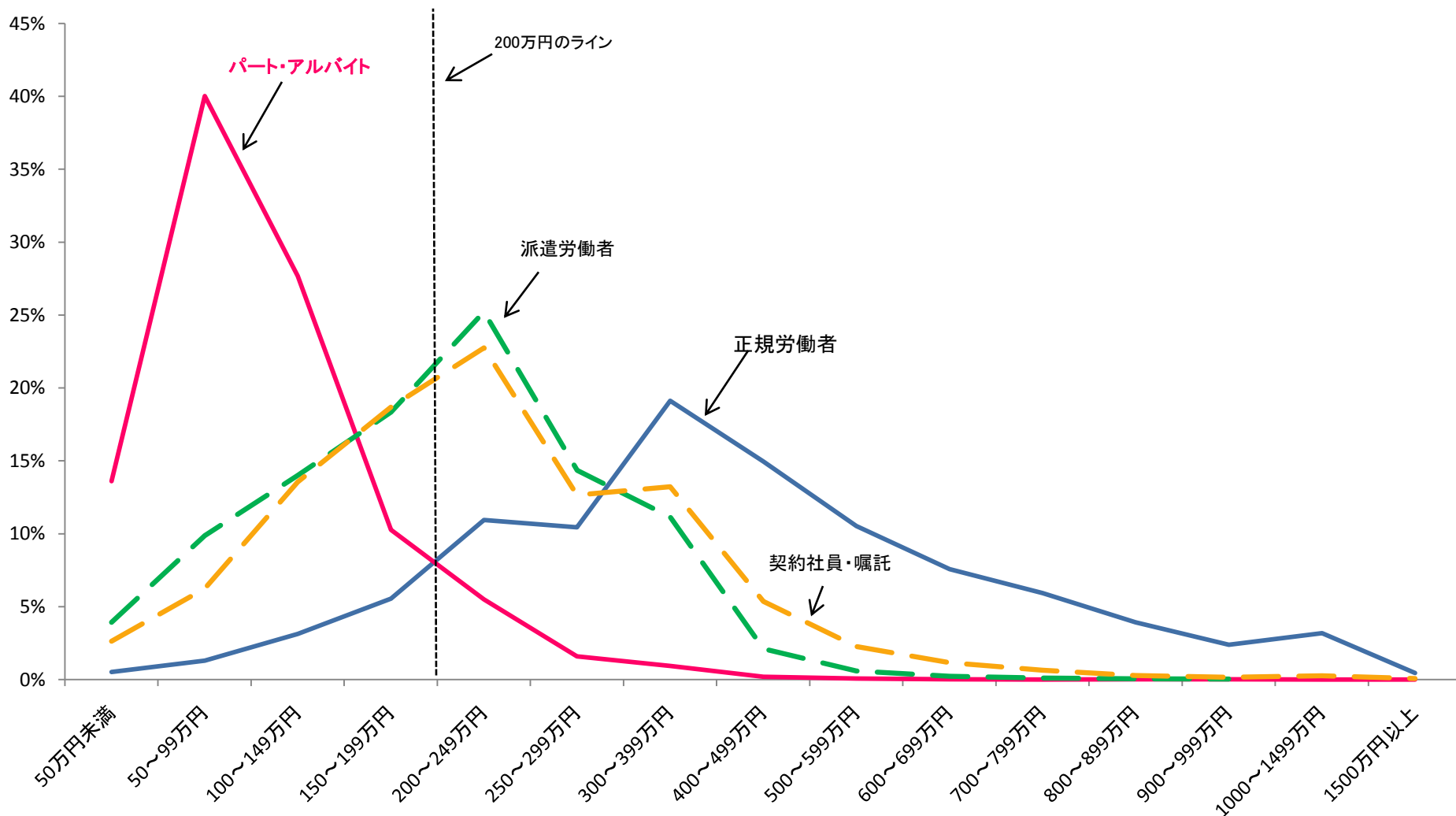
(資料出所) 全労働者(派遣含む)、正社員、短時間労働者については、厚生労働省「H22賃金構造基本調査」

派遣労働者については、厚生労働省「H20派遣労働者実態調査」

注) 派遣労働者について、年齢区分「65歳以上」を「65～69」に計上。

雇用形態別年間所得の分布

○ 非正規労働者は、正規労働者よりも年間所得の分布のピークが低い位置にあり、特にパート・アルバイトの約9割は年間所得200万円未満となっている。



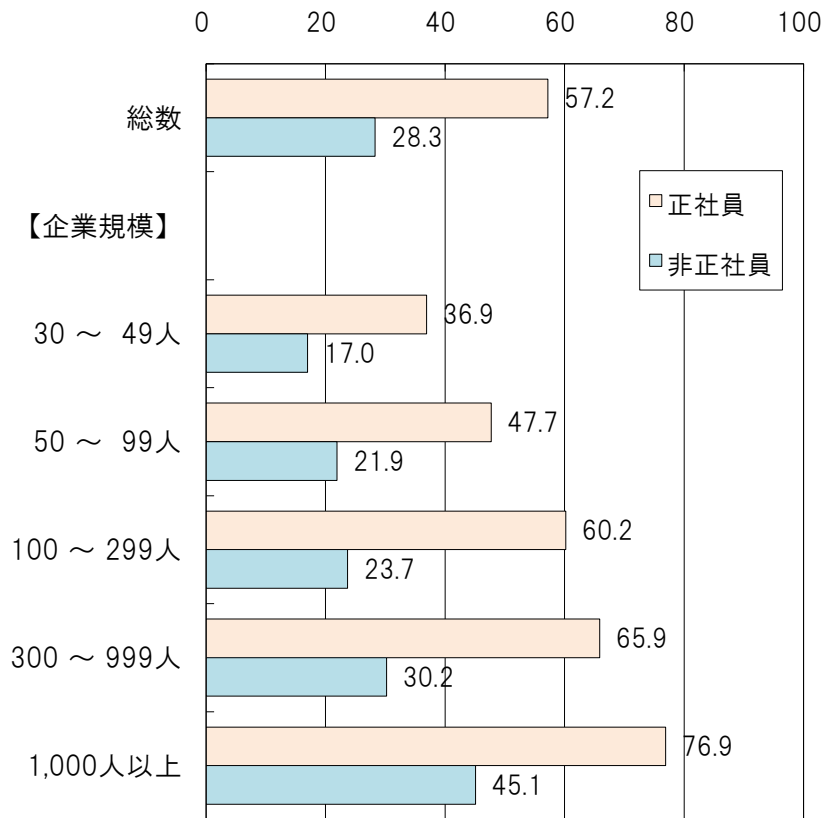
(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」(2007)

注) 全労働者を対象としている。所得については、本業から通常得ている年間所得(税込み額)をいう。過去1年間に仕事を変えた者や新たに仕事に就いた者については、新たに仕事に就いたときから現在までの収入を基に、1年間働いた場合の収入額の見積りによる。

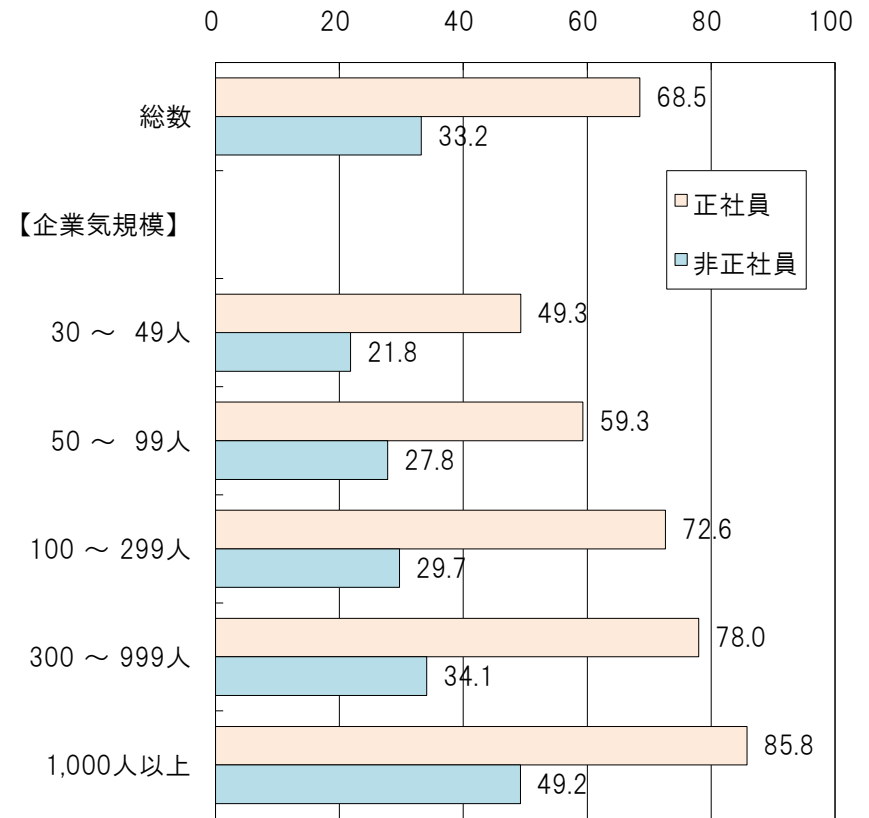
職業訓練の実施状況

- 正社員に対しては57.2%の事業所が計画的なOJTを実施しているが、非正社員に対しては28.3%と低い水準にとどまっている。また、企業規模が小さくなるほど、総じて、実施率が低くなっている。
- 正社員に対しては68.5%の事業所がOFF-JTを実施しているが、非正社員に対しては33.2%と低い水準にとどまっている。また、企業規模が小さくなるほど、総じて、実施率が低くなっている。

計画的なOJTの実施事業所割合（%）



OFF-JTの実施事業所割合（%）



（資料出所）厚生労働省「能力開発基本調査」（2009年）

注）正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいう。

非正社員：常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう（「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など）。

非正社員に適用される制度

○ 適用されている各種制度割合は、正社員に比べて非正社員は大きく下回っている。

(%)

	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度
総数	84.4	80.4	79.0	20.5	52.6	29.4	65.6	39.8	24.1
正社員	99.2	99.7	98.7	29.7	78.0	43.1	84.8	50.2	34.0
正社員以外の労働者	60.0	48.6	46.6	5.3	10.6	6.7	34.0	22.7	7.8
契約社員	81.9	83.4	80.5	6.9	12.3	9.6	47.5	34.5	14.2
嘱託社員	75.9	82.8	79.5	16.1	17.1	11.3	50.1	37.7	10.6
出向社員	87.2	92.3	90.7	42.7	79.7	54.7	83.4	72.1	48.0
派遣労働者	82.4	80.2	78.2	4.3	12.2	6.0	19.5	30.3	12.7
登録型	78.7	77.5	73.6	1.5	2.4	0.9	4.8	29.7	11.1
常用雇用型	86.2	83.1	82.8	7.1	22.3	11.1	34.5	30.9	14.2
臨時的雇用者	30.7	29.3	22.6	1.2	3.3	1.2	13.1	9.9	1.8
パートタイム労働者	48.1	28.7	26.9	2.7	5.9	3.7	31.0	17.1	4.2
その他	72.6	71.1	69.4	4.8	11.9	6.8	38.4	17.9	6.1

(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2007)

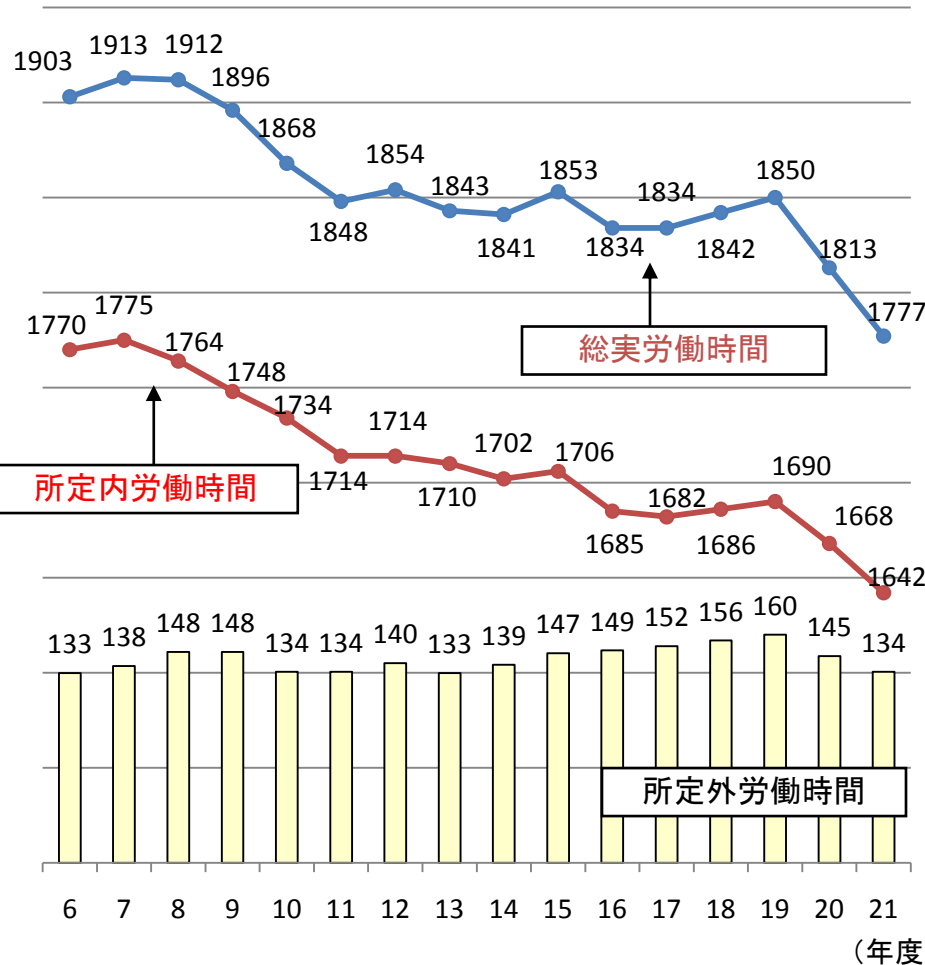
注) 1. 調査回答には制度の「あり」、「なし」、「不詳」の3つがあり、上記割合は「あり」と回答した者の割合。

2. 派遣労働者は、派遣元での状況についての回答とした。

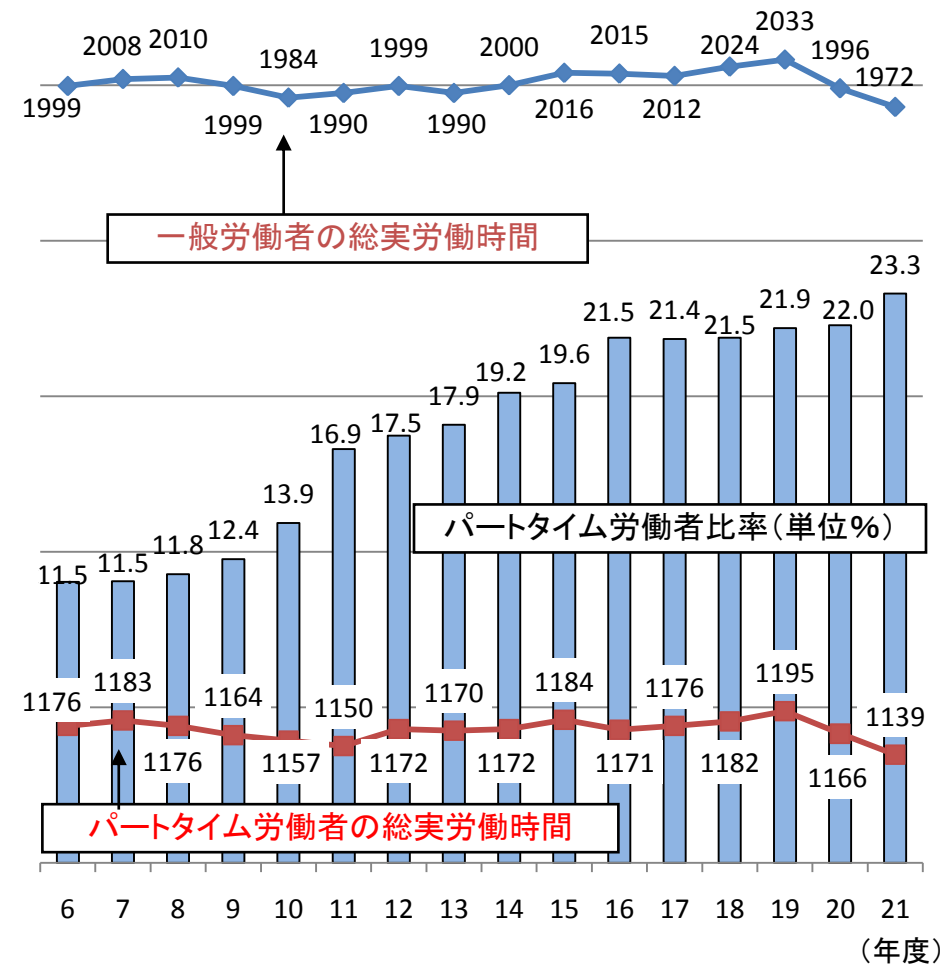
総実労働時間の推移

○ 年間総実労働時間の推移を見ると、平成8年度頃から平成16年度頃にかけてパートタイム労働者比率が高まったことが要因となって、総実労働時間は減少してきた。その後パートタイム労働者比率は2割強で推移しており、平成21年度には、総実労働時間は1,700時間台となった。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」(2009)

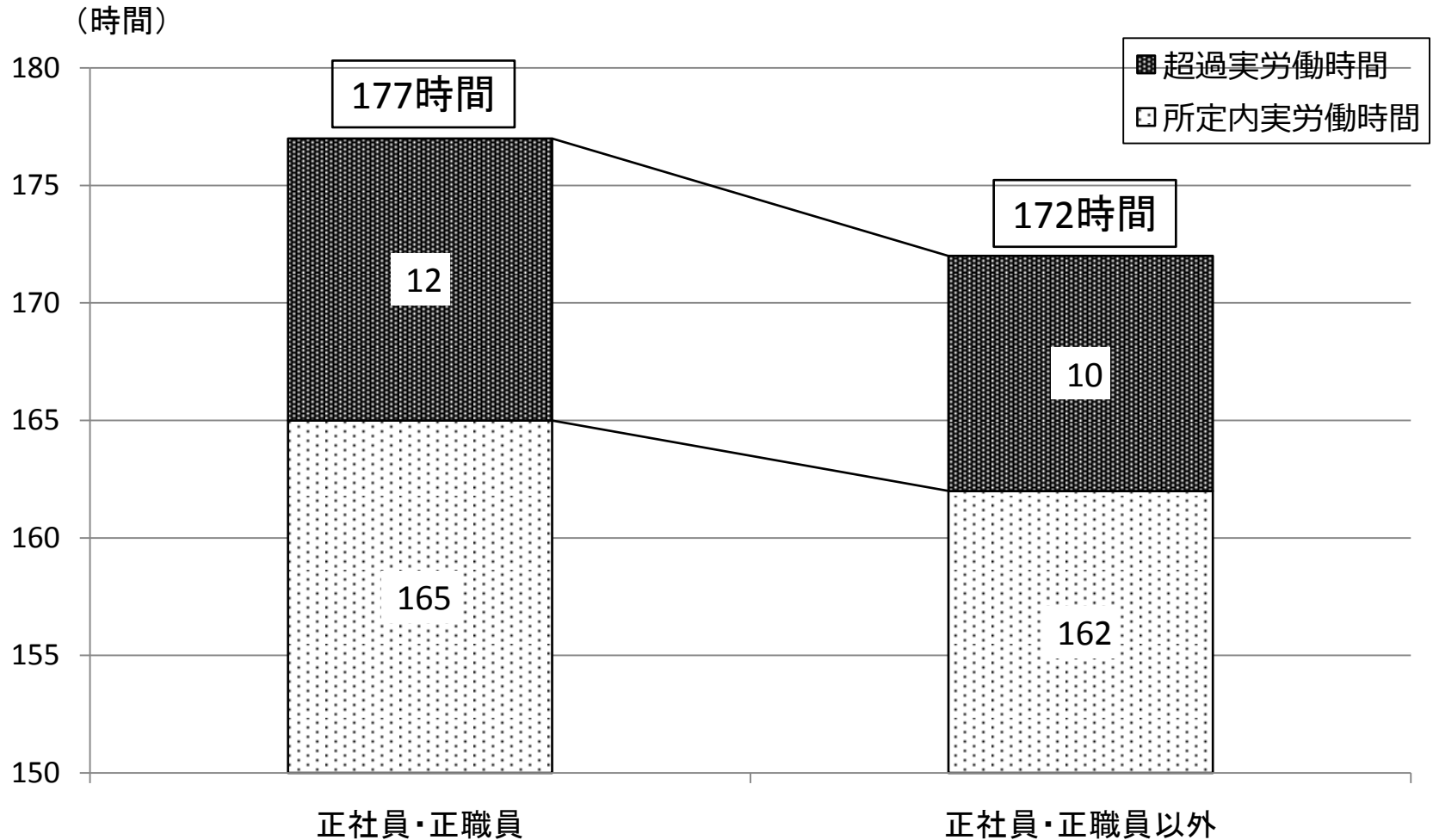
注)事業所規模30人以上

(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」(2009)

注)事業所規模30人以上

正社員と非正規労働者の労働時間

○ 正社員と非正規労働者の労働時間を比較すると、所定内労働時間で3時間、超過実労働時間で2時間、正社員の方が長い。



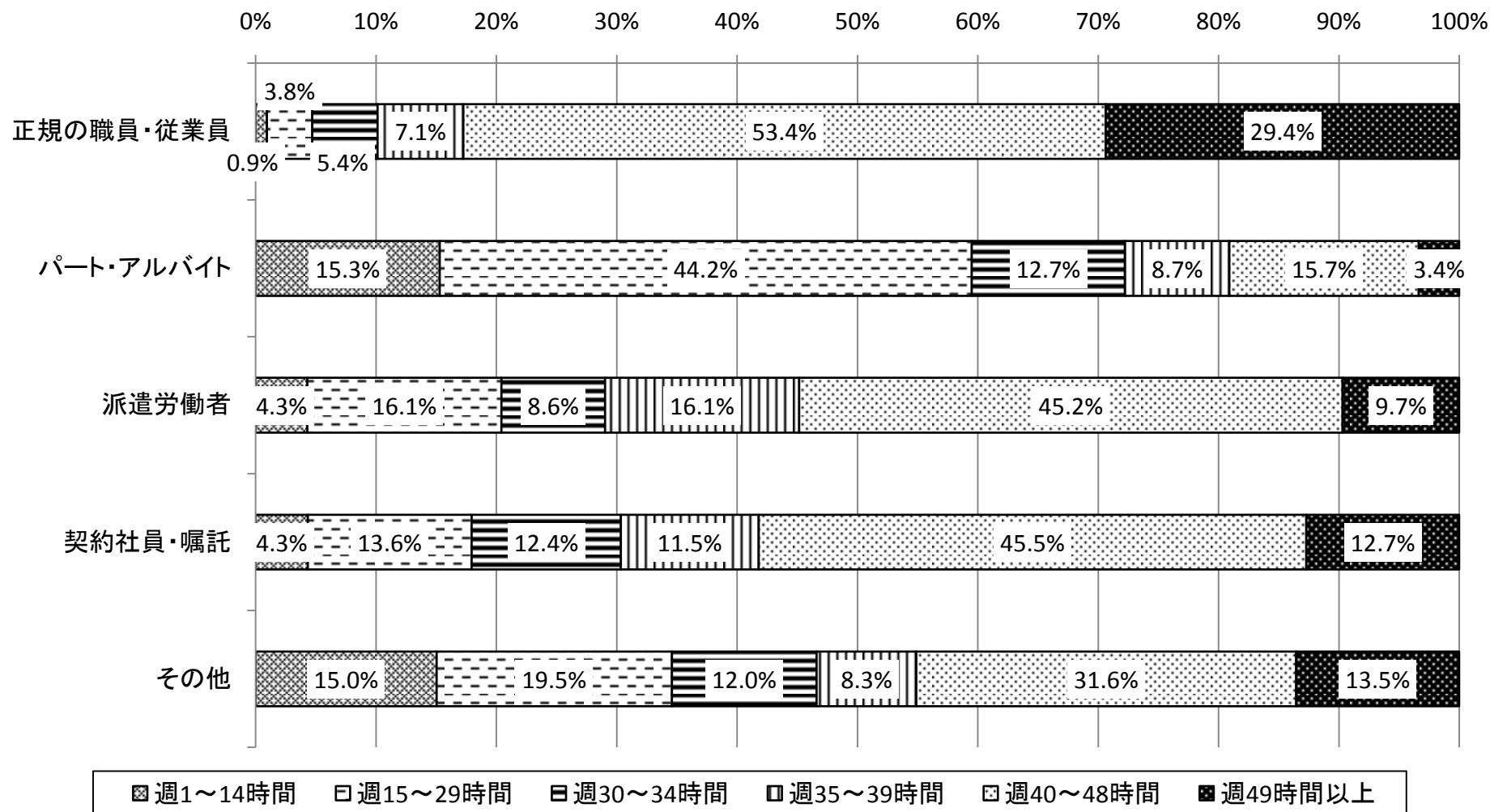
(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2009)

注) 正社員・正職員: 正社員・正職員のうち、期間の定めなしの者

正社員・正職員以外: 正社員正職員以外のうち、期間の定めありの者

就業時間・雇用形態別労働者数

- 正規の職員・従業員では、週40時間以上働く者が約8割を占める。
- パート・アルバイトでは、週15～29時間働く者が約4割で最も多く、派遣労働者、契約社員・嘱託では、週40～48時間働く者が約4割で最も多い。



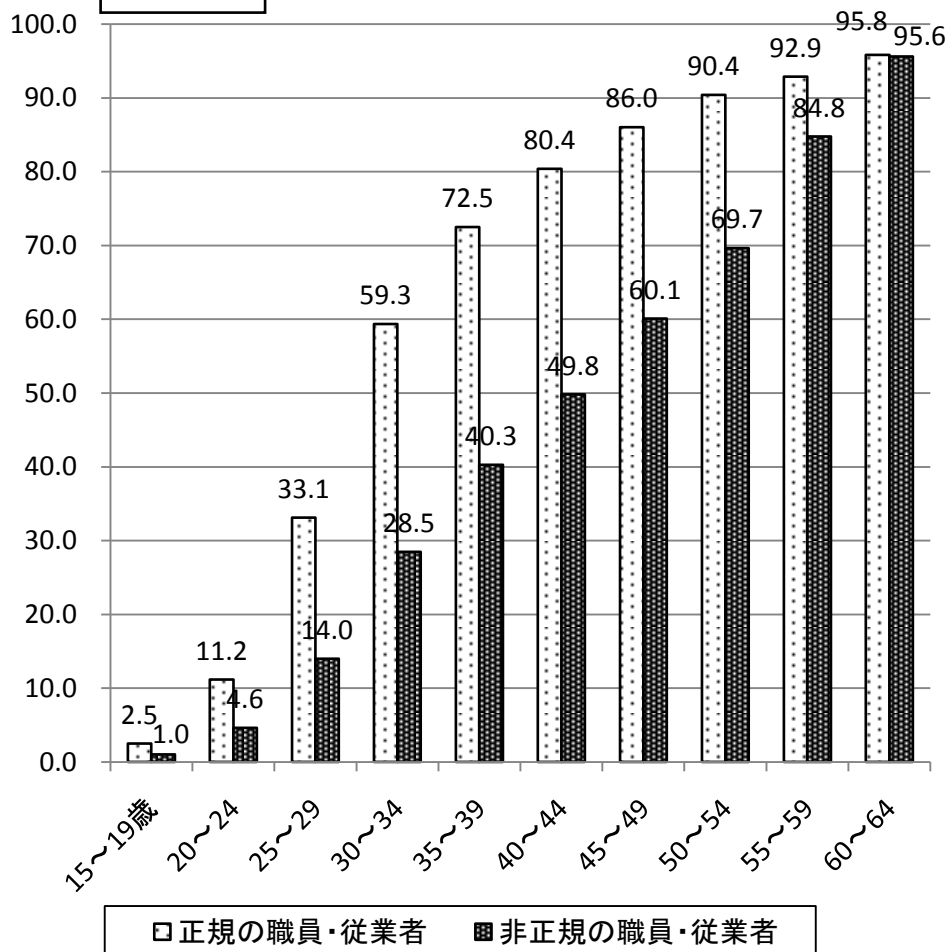
(資料出所)総務省「労働力調査」(2010)

注) 月末1週間の就業時間について調査したもの。各雇用形態は、事業所での呼称による。

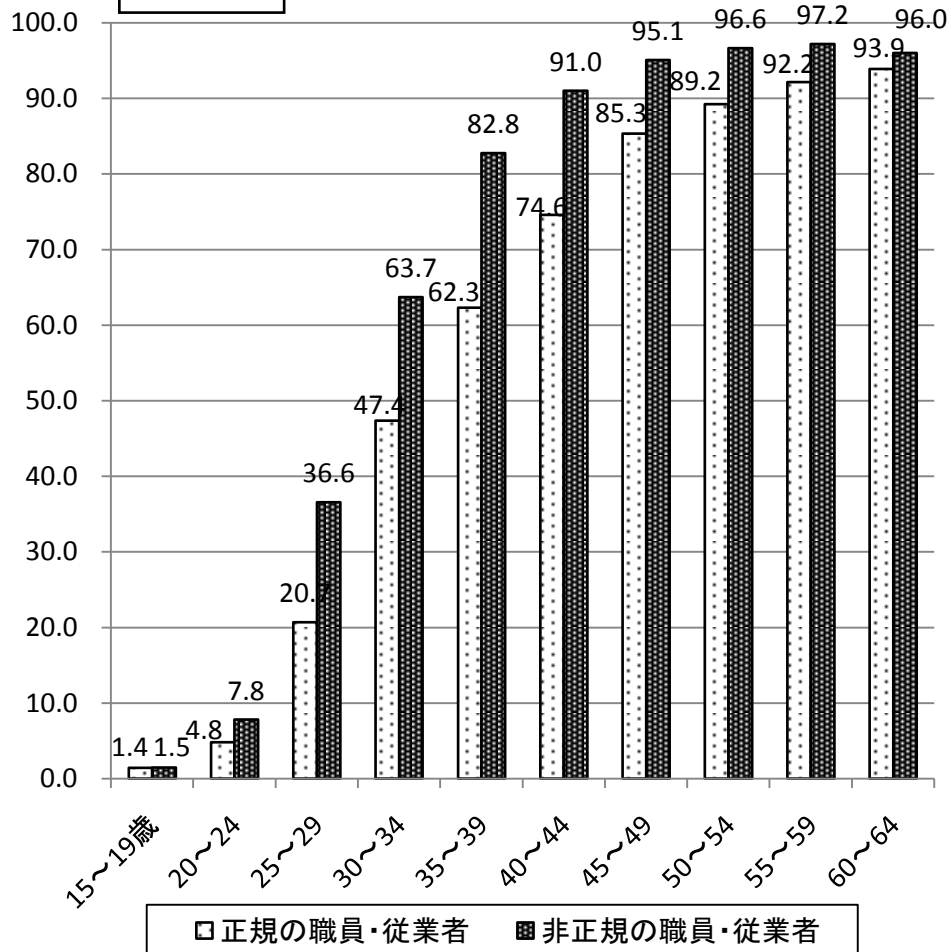
有配偶率の比較

- 男性の場合、正規・非正規間での有配偶率の差が大きい。特に30代では、正規の職員・従業員は約7割の者が結婚しているが、非正規の職員・従業員では約4割にとどまっている。
- 女性の場合、男性ほど正規・非正規間での有配偶率に差はなく、非正規の職員・従業員の有配偶率が高い。

男性



女性



(資料出所) 総務省「平成19年就業構造基本調査」

注) 非正規の職員・従業員：会社での呼称が「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者

4 多様な形態による 正社員の現状

多様な形態による正社員に関する提言等

	提言	提言に係る理由等	懸念される点
雇用政策研究会 報告書 (平成22年7月 14日)	従来非正規労働者として位置づけられてきた労働者に対しても、ある程度正社员的な雇用管理をするような雇用システムが望まれる。そのためには、「多様な正社員」(従来の正社員でも非正規労働者でもない、正規・非正規労働者の中間に位置する雇用形態)について労使が選択しうるような環境の整備が望まれる。 「多様な正社員」の具体例としては、金融業や小売業で見られ始めた「職種限定正社員」や「勤務地限定正社員」といった、業務や勤務地等を限定した契約期間に定めのない雇用形態が挙げられる。 現行の法律上は、「従来の正社員」と「多様な正社員」は、いずれも期間の定めのない労働契約を結んでいる労働者である点では区別されていないことを考慮しつつ、今後どのような取組が可能か労使も含めた検討が求められる。	「多様な正社員」には、現行の有期契約の多くがこの「契約期間に定めのない雇用契約」に移行することで、労働者にとっては従来の細切れ雇用を防止できるという利点があり、また、非正規労働者が正規雇用へステップアップする手段にもなり得るものである。 企業にとっても、事業所が閉鎖される等の異常事態の際に雇用調整できる余地を残しつつ、非正規労働者を新しい雇用契約の下で、適切なキャリア形成支援の実施により中長期的に戦力化することが可能になることが期待される。また、企業内に多様な人材の存在を認める多様性がある企業となることによって、今後グローバルに競争していくなかで活力を維持することにもつながると考えられる。	「多様な正社員」の環境を整備するにあたっては、実態や司法判断の蓄積により、整理解雇等における法的地位の異同についての整理が必要なほか、正規労働者の中から切り出して一つの雇用アウトソーシングの手段として利用され、不安定な雇用形態を増大させることにならないよう十分配慮する必要がある。
有期労働契約研究会報告書 (平成22年9月 10日)	無期労働契約への転換により雇用の安定を図りつつ、「勤務地限定」、「職種限定」の無期労働契約など、多様な雇用モデルを労使が選択し得るようにすることも視野に入れた環境整備を検討することが求められる。	今ある正社員の処遇はそのままに、処遇等が大きく異なる有期契約労働者を一挙にそのような正社員に転換することは、使用者にとっては超えるべきハードルが高い場合が多く、一方、職種や勤務地が限定されていることを志向することも少なくない有期契約労働者の側も、雇用の安定は望みつつ、責任や拘束度などの面から正社員となることを必ずしも望まない場合もある。	勤務地限定等の無期労働契約については、勤務場所の閉鎖等の際の雇用保障の在り方について、その契約の下で働く労働者の職務内容や勤務地等の制約の度合いに応じ、どこまで雇用が保障されるのか等について、様々な意見がある。何よりもまず、労使間での自主的な問題解決が図られるよう、契約内容についてあらかじめ明確に合意しておくことが必要であるが、これらのルールの在り方については、労使の自主的な取組、実例や裁判例の集積の状況も注視しつつ、検討が必要である。 31

<参考>

	提言	提言に係る理由等	懸念される点
経済財政諮問会議「労働市場改革専門調査会 第4次報告(抄)」 (平成20年9月17日)	有期契約でかつ契約更新を繰り返す非正社員の雇用の安定を図るには、「短期雇用」と「長期雇用」との間に位置する「中間的な雇用契約」についてのルールを設けることが有効である。すなわち、現行の業務や職場・事業所を限定した「契約期間に定めのある有期雇用契約」と、頻繁な配置転換や転勤を前提とした「契約期間に定めのない雇用契約」との中間に位置する、新たな「業務や職場・事業所を限定した契約期間に定めのない雇用契約」という選択肢を設けることである。	現行の有期契約の多くが、新しい形態の「契約期間の定めのない雇用契約」に移行することで、労働者にとっては従来の細切れ雇用を防止できるという利点がある。また、企業にとっても、雇用調整の余地を残しつつ、非正社員を新しい雇用契約の下で、中長期的に戦力化することが可能になることが期待される。	業務や職場が限定されている以上、景気状況の悪化や、企業の業務の再編成等から仕事なくなる可能性もあるため、予め、雇用契約の解除に関するルールを明確化する必要がある。この具体的なイメージとしては、業務や職場・事業所が縮小したこと等を理由とする雇用契約の解除の際には、雇用期間に応じた一定額の金銭補償等を使用者に義務付けること等の手続き規定を整備することなどが考えられる。 このような雇用契約解除のルールを設定することについては、使用者の都合による解雇が容易に行われる不安定な雇用形態を増大させることにならないかという懸念に十分配慮する必要がある。
多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する研究会報告書 (平成14年3月)	・企業にとっての柔軟な雇用と、労働者にとっての働き方の自己選択の自由度を、公正なルールの下に実現できる「多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システム」への転換が必要となる。 ・多様で柔軟な働き方の選択肢を拡大するためには、二極化した働き方の中間的な形態を作り出す必要があり、その際、正社員の働き方の選択肢を拡大するとともに、非正社員の処遇を向上するという道筋が考えられる。	現行の雇用システムが続く場合、将来的に、①経済活力の低下、②働き方に対する労働者の不満の増大、③非正社員の増加による不安定雇用や低い処遇の拡大、④男女間の実質的な不平等の持続、⑤雇用不安・生活不安の増大、といった問題が顕在化するものと考えられる。	・雇用の安定性の低下や労働者の長期的な職業能力形成への悪影響が懸念される。 ・多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムに移行するためには、政策・制度面において次の課題を検討することは必要である。 a 性別や年齢にかかわらず能力発揮の機会の確保 b 労働契約・解雇法政のあり方の検討 c 労働条件変更のあり方の検討 d パートタイム労働者等の処遇のあり方等の検討 e 外部労働市場の整備 f 社会的な職業教育訓練機会の充実 g 社会保険、税制のあり方の検討

取組事例①(正社員への転換) ～地域限定正社員制度の例～

A社(卸売・小売業)

制度導入の背景

出店拡大に伴い、安さだけでなく、より上質なサービスに力を入れる必要がある
正社員になることを希望して、優秀な人材が他社へ転職していた
従来の正社員には全国転勤があるため、優秀でも正社員になることをためらう従業員がいた
将来の労働力不足を見据えて、優秀な人材を確保する必要がある

《従業員数》2007年8月末現在

正社員3769名 非正社員11905名

《財務状況》2007年8月期

売上高 4247億円

販売費及び一般管理費1286億円

うち、給与手当 478億円

営業利益 640億円

地域限定正社員制度の導入

制度の概要(正社員との比較)

地域限定正社員

期間の定めなし

月給

転居を伴う異動なし

初級店長への登用のみ

正社員

期間の定めなし

月給

全国転勤あり

制限なし

制度の特徴

◆正社員へのステップを短縮

これまでは、店長に登用されることが正社員への道だったが、新制度により、店長の資格を取得しなくても正社員となることができ、また資格を取得すれば、地域限定正社員のまま店長になることもできる

◆「転勤」が正社員への壁ではなくなった

転居を伴う異動ができないという理由だけで、正社員になることをためらっていた優秀なパート・アルバイトを正社員として確保することができる

※約2万人のパート、アルバイトのうち、約2000人を地域限定正社員に登用。

退職者25%減

制度導入から1年経過後のフルタイム社員の退職数は1年前と比べて25%減

売上3～6%増 と 残業代0.2%減 を同時に実現

繁忙期10月から12月の売り上げが3～6%増

計画的な人員配置が可能になり、残業代は0.2%減

作業効率アップ

仕事に慣れた店員が定着したことによって、一人何役もこなすベテランが増え、作業効率がアップ

人件費14億～15億円増

コストを吸収

求人費減
人員不足による販売ロス減

制度導入の効果

取組事例②(正社員への転換) ～有期契約社員の地域限定無期社員化～

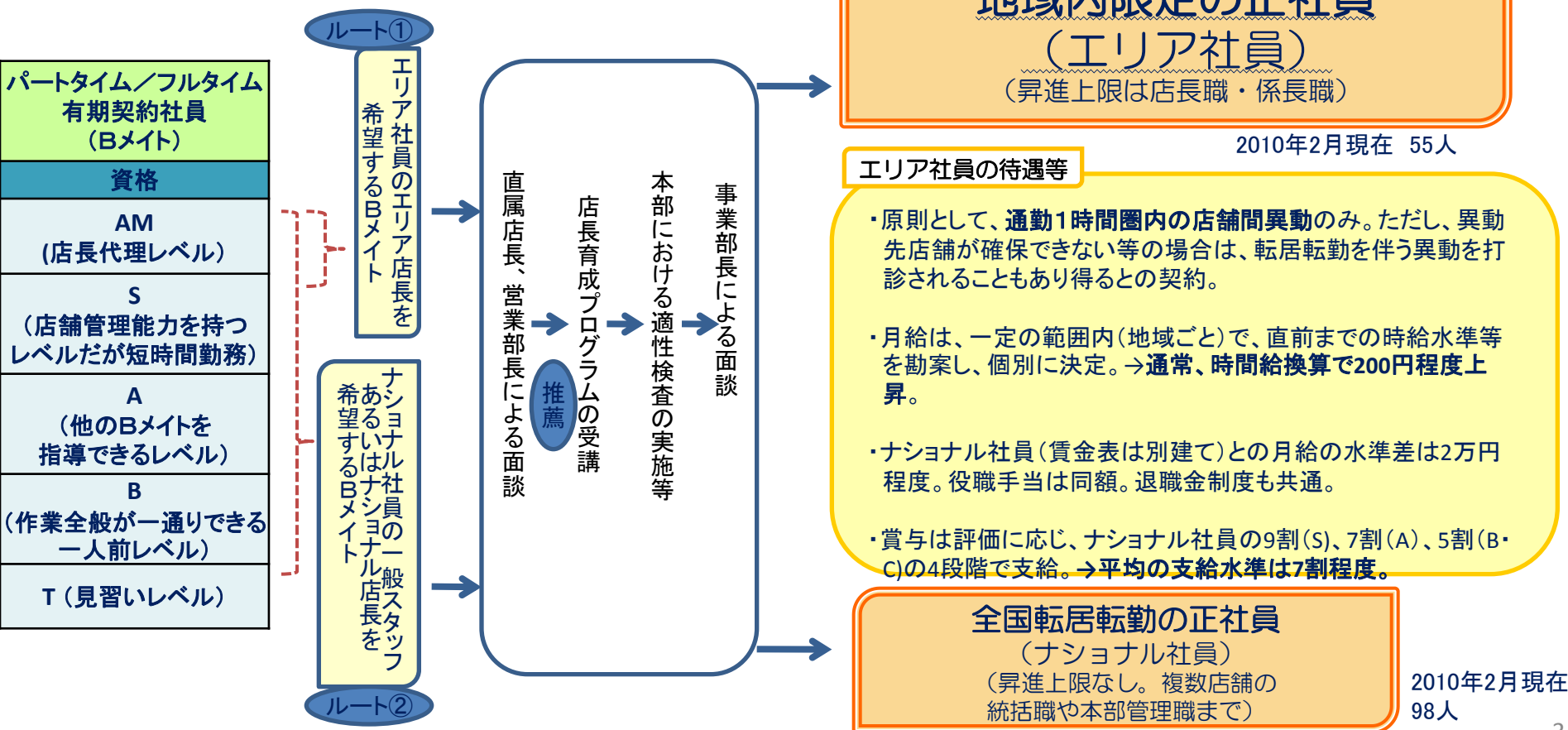
B社(飲食業)

制度導入の背景と目的

- ・有期契約社員を活用する一方、正社員(店長)数を極力抑制した結果、サービスの質の低下、スタッフの離職率の増大、業績の伸悩みが生じた。このため、2005年から、積極的な出店戦略を打ち出しつつ、有期契約社員の正社員への積極的な登用を行うこととした。

会社概要(2010年2月末現在)
本社所在地:東京・福岡
資本金 5,029百万円
従業員数 正社員545人、
パート・アルバイト8,940人

B社における2通りの正社員登用の仕組み



取組事例③(正社員への転換) ～さらに短時間正社員とフルタイム正社員の流動的な転換を認める例～

C社(卸売・小売業)

制度導入の背景と目的

- <背景> ①外的要因:労働力人口の減少・流通業における採用難の深刻化・今後の更なる労務コストの増大
②内的要因:活力、競争力の低下・定着率の悪化・従業員の就労ニーズの多様化
- <目的> ①人材の安定確保 ②人材の定着率アップ ③人材の活力アップ

<従 来>

<新制度>

H20. 5. 1～
新制度移行

正社員
(無期雇用)

嘱託
(有期1年)

パート・アルバイト
(有期6ヶ月)

廃止

◆実績(H20. 5. 1)

○パートから正社員
への転換(G職:2
4名合格(36名受
験)/S職:40名
合格(58名受
験))
→ほぼフルタイム
正社員へ転換(内
訳:フルタイム62
名/短時間2名)

○正社員→短時間正
社員1名

正社員(店舗異動あり)

◆M職
(マネジメントス
タッフ)役職者層

◆G職
(ゼネラルスタッフ)役職
候補・一般担当者層
従来の総合職(基本型)

◆S職 <新設>
(セレクトスタッフ)職
種限定層

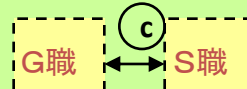
※G職、S職は勤務時間や地域を選択可能

フルタイム勤務の正社員



○労働時間
週5日、1日8時間

短時間勤務の正社員 (短時間正社員)



○労働時間
週5日・週4日、1日5時間・6時
間・7時間(選択制)

○福利厚生・退職金・昇給等の取
扱いはフルタイム正社員同様(今後
3年で200人程度を登用予定)

A職(パート)・アルバイト(原則店舗異動なし)

◆転換基準

- (a)
①週4日(1日5h
以上)の勤務形
態で、勤続1年
以上の勤務実
績
②店長などの推薦
③登用試験
- (b)
簡単な審査あり※随
時相互転換可能(た
だし2ヶ月前の申請)
※転換事由は、育
児・介護などに限定
せず
- (c)
①店長などの推薦
②S職認定試験
※年1回(11月募集、
翌年5月転換)
- (d)
異動発令による

関係する判例

1. アメリカン・エクスプレス・インターナショナル事件(那覇地判昭60.3.20)

事案の概要		被告Y1(アメリカン・エクスプレス・インターナショナル・インコーポレイテッド)は、沖縄県に沖縄営業所及び数力所の事務所を置き、旅行業務及び保険業務を営んでいた。(この他に、東京都、大阪府等にも営業所を有していた。) Y1は、沖縄営業所を閉鎖することとし、被告Y2(沖縄ツーリスト)との間において、業務提携契約を締結し、Y2が同営業所での業務を行うこととした。また、これに伴い、原告Xらを含む同営業所のすべての従業員を解雇し、Y2が新規採用することとした。 Y1は、昭和54年6月1日、Xらに対し、沖縄営業所を閉鎖する旨を非公式に伝え、その後、Y1は労働組合との交渉、協議をすることなく、最終的には、昭和54年10月31日付けの文書をもって、Xらを解雇する旨の意思表示をなした。 このため、Xらが、本件解雇を無効であるとして、Y1の従業員たる地位の確認等を求めたのが本事案である。 判決では、本件解雇は、整理解雇の4要件に反し無効であるとして、Xらの請求が認容された。
争点		本件解雇の効力及び損害
判決の概要	本件解雇の効力及び損害	本件解雇は無効とした。
	判断枠組み	整理解雇が有効であるためには、①整理解雇の必要性(人員整理の必要性及び解雇回避努力義務)、②被解雇者の選定の合理性、③人員整理の必要性、内容(時期、規模、方法等)に関する労働者に対する説明・協議の義務、について総合的に判断し、当該整理解雇が労使間の労働契約から派生する信義則に照らし正当であることを要する。正当性が認められない場合は、当該整理解雇は、解雇権の濫用として無効となる。
	認定事実に基づく判断	① 整理解雇の必要性(人員整理の必要性及び解雇回避努力義務) ・沖縄営業所の閉鎖は、利益を追及する私企業の経営の自由に属することであり、不当とは判断できない。 ・Y2がXらとの交渉の場をもつ一方、Y1は、希望退職者を募集する等解雇を回避するための措置は何ら採られていない。 ・Y1が、Y2への新規入社の途を開いたことを以て、解雇回避努力を尽くしたものと到底認められない。Y1としては、Y2への入社を拒絶した者については、他営業所への配置転換、同一系列会社への出向なども本件においては十分に考えられる解雇回避措置が存するからである。

判決の概要	認定事実に基づく判断	② 整理基準の合理性 ・複数の営業所を有する企業において、一営業所を廃止することにより、当該営業所の従業員の数だけ余剰人員が生じたとして整理解雇するにあたっては、<u>当該営業所が他の営業所から全く独立したものと認められない限り、整理解雇の対象者を当該営業所の従業員に限定することは妥当ではなく、全企业的観点から選定すべきであると解される。</u> ・本件においては、Y1は東京都、大阪府等にも営業所を有しているが、<u>沖縄営業所の独立性についての主張立証がなく、整理解雇の対象者を沖縄営業所のXらに限定したのは妥当とはいえない。</u> ③ 説明・協議義務 ・被告Y1は、昭和54年6月1日、Xらに対し、沖縄営業所が閉鎖される旨を非公式に伝えたのみであり、Xらとの団体交渉も拒絶し、沖縄営業所閉鎖の理由、人員整理の必要性、規模、方法等についての説明は、まったくなされなかった。 <u>以上のとおり、本件解雇は、①～③のすべての点において、正当と判断することはできず、解雇権の濫用として無効である。</u>
--------------	-------------------	--

2. シンガポール・デベロップメント銀行(本訴)事件(大阪地判平12・6・23)

事案の概要		被告Yは、シンガポール共和国に本店を置く銀行であり、日本には、東京支店及び大阪支店を置いていた。原告Xらは、大阪支店で外国為替等の業務を担当していた。 Yは、平成11年3月4日、Xら大阪支店従業員に対し、本店からの指令で同年6～7月頃に大阪支店を閉鎖する旨を発表し、労働組合Gとの団体交渉において、後日、希望退職を含む提案をすること、及び、東京支店への転勤はないことを告げた。そして同年4月5日、大阪支店従業員全員に対して希望退職に応じるよう要請し、その条件として追加退職金の支給等を内容とした提案を行った。 その後Xら及びGとYとは、数度の団体交渉を行ったものの、Xらは東京支店への配転等を要求し、希望退職に応じなかったため、YはXらを同年6月15日付けで解雇した。 このため、Xらが、本件解雇を解雇権の濫用で無効であるとして、従業員たる地位の確認等を求めたのが本事案である。 判決では、本件解雇は、整理解雇の4要件を満たし有効であるとして、Xらの請求が棄却された。
争点		本件解雇の効力及び損害
判決の概要	本件解雇の効力及び損害	本件解雇は有効とした。
	判断枠組み	整理解雇が有効であるためには、①人員整理が必要であること、②解雇回避の努力がされたこと、③被解雇者の選定が合理的であること、④解雇の手続が妥当であること、の4要件が要求されており、右4要件該当の有無、程度を総合的に判断して、整理解雇の効力を判断する。
	認定事実に基づく判断	①人員整理の必要性 大阪支店の閉鎖は、その収支状況の現状を踏まえ、業績改善の見通しがいいことから行われたもので、これを不当なものとする理由はない。大阪支店の閉鎖により、その従業員の人数分が余剰人員となったことから、人員整理の必要性を認めることができる。 ②解雇回避の努力 ③被解雇者の選定の合理性 ・Yにおいては、その従業員を各支店において独自に雇用し、雇用した従業員については、就業場所が雇用した支店に限定されていると認められるものの、雇用契約はYと交わされたものであり、就業場所の限定は、労働者にとって同意なく転勤させられないという利益を与えるものではあるが、使用者に転勤させない利益を与えるものではないから、人員整理の対象者が閉鎖される支店の従業員に自動的に決まるものではない。

判決の概要	認定事実に基づく判断	・本件においては、大阪支店の従業員にとって解雇回避が可能かどうかは、東京支店への転勤が可能かどうかに尽きる。 (i)<u>21人のみの東京支店において希望退職を募ることは、Xらの就労可能な適当な部署が生じるとはいえず、代替不可能又は有能な従業員が退職する等業務の混乱や無用な不安を生じさせる可能性もあり、自然減による減少に比べ費用負担が増加する等を考慮すれば、Yが東京支店において希望退職の募集をしなかったことは不当とはいえない。</u> (ii)<u>東京支店に欠員がない以上、Xらを東京支店へ転勤させるには、東京支店の従業員を解雇するよりほかない。しかしXらを東京支店で勤務させるには、転勤に伴う費用負担が生じるばかりでなく、業務内容によっては習熟していないXらを担当させることになるため合理性がない。</u> 以上を総合考慮すれば、<u>Yが解雇回避努力を欠いたということとはできないし、転勤ができないのであれば、大阪支店の従業員が解雇の対象となることはやむを得ない。</u> ④解雇の手續の妥当性 交渉の経緯をみても、Yの対応に妥当でない点があったとまでは認められない。 以上を総合すれば、<u>本件解雇は、整理解雇の要件を充たすものといふことができ、解雇権を濫用したとまで認めることができない。</u> <参考> 仮処分 大阪地決 平成11.9.2 整理解雇の4要件を前提とし、Yは、大阪支店の従業員に対してのみ希望退職者募集を行っており、<u>東京支店で希望退職を募り、Xらの東京支店への転勤の可能性を探ること等をしておらず、真摯かつ合理的に解雇回避努力義務を尽くしたとは評価できないとして、その余の点について判断するまでもなく、本件解雇は、解雇権の濫用で無効とした。</u>
--------------	-------------------	---

3. 東京海上日動火災保険(契約係社員)事件(東京地決平19・3・26)

事案の概要	原告Xらは、被告会社である損害保険会社Y社(東京海上日動火災保険株式会社)にて、外勤の正規従業員である「契約係社員」(被告会社では「リスクアドバイザー」あるいは「RA」と呼称。以下「RA」として、損害保険の契約募集等に従事していた。Y社が、平成17年10月7日、Xらに対し、「RA制度の発展的解消について(大綱)」と題する文書により、①RA制度を平成19年7月までに廃止し、②RAの処遇については、代理店開業を前提に退職の募集を行う一方、継続雇用を希望する者に対しては、職種を変更した上で継続雇用するという方針について、提案・通知した。 これを受け、Xらが、XY間の労働契約は従事すべき職種がRAとしての業務に限定された契約であるところ、RA制度の廃止は労働契約に違反し、かつRAの労働条件を合理性・必要性がないのに不利益に変更する無効なものであると主張し、平成19年7月以降もRAであることの地位確認を求めた事案。 判決では、Xらの請求が認容され、当該地位が確認された。				
争点	①職種をRAに限定する合意の有無 ②RA制度を廃止して原告らを他職種へ配転することの正当性				
判決の概要	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="208 646 450 782"> 職種をRAに限定する合意の有無 </td><td data-bbox="450 646 1889 782"> <u>職種限定の合意ありとした。</u> </td></tr> <tr> <td data-bbox="208 782 450 1369"> 認定事実に基づく判断 </td><td data-bbox="450 782 1889 1369"> ・RAの仕事は、<u>地域に密着して長期間にわたって保険契約の募集等の営業活動に専念する業務であるため、転勤がないものとして募集・応募している。</u> ・RAの採用にあたっては、縁故や口コミなどによる採用のほか、内勤社員とは別に契約係従業員としての募集広告を行うなど、<u>内勤社員とは別個の採用手続をとっていた。</u> ・RAの制度及び業務の実際の在り方をみても、Y社ないし日動火災は、地域に根ざし、顧客との継続的な人的信頼関係を基盤とする職種として、定期的な人事異動を前提とする<u>内勤社員の人事体系とは区別された存在としてRA制度を位置付け</u>、顧客との関係を断絶するような配転を行わないことに積極的な意義を見出していたと考えられる。 ・日動火災は、長らく内勤社員にも外勤社員にも同一の就業規則を適用していたものの、労働条件については、職場外での業務が多いというRAの特殊性から、内勤社員とは異なるみなし労働時間制を採用してきたこと、<u>東京海上との合併に際しても、リテールに特化した地域密着型の販売基盤として、RAの存在意義を評価し、これを内勤社員とは別個の制度として維持する方針が確認されていた。</u> ・RAの賃金体系は、<u>全給与のうち相当な部分につき個々のRAの業績が反映される構造になっていることから、実質的には歩合給と言い得るものであり、個々の業績が直接には給与に反映される仕組みにはなっていない内勤社員の賃金体系とは異なる。</u> </td></tr> </table>	職種をRAに限定する合意の有無	<u>職種限定の合意ありとした。</u>	認定事実に基づく判断	・RAの仕事は、<u>地域に密着して長期間にわたって保険契約の募集等の営業活動に専念する業務であるため、転勤がないものとして募集・応募している。</u> ・RAの採用にあたっては、縁故や口コミなどによる採用のほか、内勤社員とは別に契約係従業員としての募集広告を行うなど、<u>内勤社員とは別個の採用手続をとっていた。</u> ・RAの制度及び業務の実際の在り方をみても、Y社ないし日動火災は、地域に根ざし、顧客との継続的な人的信頼関係を基盤とする職種として、定期的な人事異動を前提とする<u>内勤社員の人事体系とは区別された存在としてRA制度を位置付け</u>、顧客との関係を断絶するような配転を行わないことに積極的な意義を見出していたと考えられる。 ・日動火災は、長らく内勤社員にも外勤社員にも同一の就業規則を適用していたものの、労働条件については、職場外での業務が多いというRAの特殊性から、内勤社員とは異なるみなし労働時間制を採用してきたこと、<u>東京海上との合併に際しても、リテールに特化した地域密着型の販売基盤として、RAの存在意義を評価し、これを内勤社員とは別個の制度として維持する方針が確認されていた。</u> ・RAの賃金体系は、<u>全給与のうち相当な部分につき個々のRAの業績が反映される構造になっていることから、実質的には歩合給と言い得るものであり、個々の業績が直接には給与に反映される仕組みにはなっていない内勤社員の賃金体系とは異なる。</u>
職種をRAに限定する合意の有無	<u>職種限定の合意ありとした。</u>				
認定事実に基づく判断	・RAの仕事は、<u>地域に密着して長期間にわたって保険契約の募集等の営業活動に専念する業務であるため、転勤がないものとして募集・応募している。</u> ・RAの採用にあたっては、縁故や口コミなどによる採用のほか、内勤社員とは別に契約係従業員としての募集広告を行うなど、<u>内勤社員とは別個の採用手続をとっていた。</u> ・RAの制度及び業務の実際の在り方をみても、Y社ないし日動火災は、地域に根ざし、顧客との継続的な人的信頼関係を基盤とする職種として、定期的な人事異動を前提とする<u>内勤社員の人事体系とは区別された存在としてRA制度を位置付け</u>、顧客との関係を断絶するような配転を行わないことに積極的な意義を見出していたと考えられる。 ・日動火災は、長らく内勤社員にも外勤社員にも同一の就業規則を適用していたものの、労働条件については、職場外での業務が多いというRAの特殊性から、内勤社員とは異なるみなし労働時間制を採用してきたこと、<u>東京海上との合併に際しても、リテールに特化した地域密着型の販売基盤として、RAの存在意義を評価し、これを内勤社員とは別個の制度として維持する方針が確認されていた。</u> ・RAの賃金体系は、<u>全給与のうち相当な部分につき個々のRAの業績が反映される構造になっていることから、実質的には歩合給と言い得るものであり、個々の業績が直接には給与に反映される仕組みにはなっていない内勤社員の賃金体系とは異なる。</u>				

判決の概要	認定事実に基づく判断	以上より、「RAの業務内容、勤務形態及び給与体系には、他の内勤職員とは異なる職種としての特殊性及び独自性が存在し、そのため被告は、RAという職種及び勤務地を限定して労働者を募集し、それに応じた者と契約係特別社員としての労働契約を締結し、正社員への登用にあたっても、職種及び勤務地の限定の合意は、正社員としての労働契約に黙示的に引き継がれたものと見ることができる。それゆえ、被告と原告らRAとの間の労働契約は、原告らの職務をRAとしての職務に限定する合意を伴うものと認めるのが相当」と判示した。
	RA制度を廃止して原告らを他職種へ配転することの正当性	<u>正当性なしとした。</u>
	職種限定合意がある場合の配転の基準	・<u>労働契約において職種を限定する合意が認められる場合には、使用者は、原則として、労働者の同意がない限り、他職種への配転を命ずることはできない。</u> ・<u>当該職種に就いている労働者をやむなく他職種に配転する必要性が生じるような事態・・・に、労働者の個別の同意がない以上、使用者が他職種への配転を命ずることができないとすることは、あまりにも非現実的であり、労働契約を締結した当事者の合理的意思に合致するものとはいえない。</u> そのような場合には、職種限定の合意を伴う労働契約関係にある場合でも、採用経緯と当該職種の内容、使用者における職種変更の必要性の有無及びその程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無及び程度、それを補うだけの代替措置又は労働条件の改善の有無等を考慮し、<u>他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該他職種への配転を有効と認めるのが相当である。</u> そして、他職種への配転を命ずるについて正当な理由(以下「正当性」という。)の存否を巡って、 A 使用者である被告は、 ① 職種変更の必要性及びその程度が高度であること、 ② 変更後の業務内容の相当性、 ③ 他職種への配転による不利益に対する代償措置又は労働条件の改善等 <u>正当性を根拠付ける事実を主張立証し、</u> B 他方、労働者である原告らは、 ① 採用の経緯と当該職種の特殊性、専門性、 ② 他職種への配転による不利益及びその程度の大きさ <u>等正当性を障害する事実を主張立証することになる。</u>

判決の概要	認定事実に基づく判断	<u>職種変更の正当性</u> :なし A①:RA廃止の必要性 :あり 判断過程や判断内容に特段不合理な点はなく、RA制度廃止と職種変更を行うことには、経営政策上、首肯し得る高度の合理的な必要性を認めるのが相当。 A②:他職種変更後の業務相当性 :あり 変更後の業務は、XらRAのこれまでの知識、経験を活かすことができる業務、又は損害保険に関連する業務であり、長年RAとしての業務に専念してきた原告らに担当させる業務として、不適当なものとは認められない。 B②:RA制度廃止に伴う原告らの不利益及びその程度(収入面の不利益、転勤についての不利益) :あり <u>収入面の不利益</u> :Xらの収入の減額の程度は、楽観的な前提に立っても、約9%から17%を下ることはなく、現実的には、さらに大幅な減額の可能性も否定することができない。 <u>転勤についての不利益</u> :原告らRAは転勤のない職種であったところ、原告らの継続雇用後の賃金体系に別居手当が含まれていることからすると、職種変更後の原告らには転居を伴う異動もあり得ることになり、原告らの志望動機やRAとして就職した経緯に照らして<u>生活上の不利益が大きいもの</u>と言わざるを得ない。 B①:採用の経緯とRAの職種の特殊性 :絶対的な職種限定の合意とはいえない 採用の際、いかなる事態が生じても職種変更はしないというような絶対的な職種限定の合意をしたとまでは認められない。RAを他の職種に配置すること自体が不相当であるとまではいえない。 正当な理由の存否については、以上の事実認定の下、他職種へ配転することに、高度の合理的な必要性があり(A①)、他職種の業務内容は不適当ではないが(A②)、<u>Xらの被る不利益が大きい(B②)。</u> <u>一方、YがXらに指示した新たな労働条件の内容をもってしては、RA制度を廃止してXらの職種を変更することにつき、正当性が立証されていない(A③)として、従前の職種(契約係社員)の地位にあることの確認請求を認容した。</u> (注) 平成22年2月3日、東京高裁において、Y社が新たに設立する「専門代理店」に、Xらが正社員のまま出向し保険業務を継続すること等を内容とする和解が成立。
-------	------------	---

5 正社員転換に係る施策

中小企業雇用安定化奨励金の概要

中小企業雇用安定化奨励金は、中小企業事業主が労働協約又は就業規則により、有期契約労働者（期間の定めのある労働者）を対象とした①正社員転換制度、②正社員と共通の処遇制度、③同じく共通の教育訓練制度を導入した場合に奨励金を支給することにより、有期契約労働者の雇用管理の改善と雇用の安定化を促進するものです。

①正社員転換制度導入に対する支援

1事業主につき **40万円**

奨励金の受給に当たっては、正社員転換制度を設け、有期契約労働者を実際に1人以上正社員に転換することが必要です。

更に

1労働者につき **20万円**

上欄の正社員転換制度を活用し、3年以内に2人以上転換した場合、対象労働者1人につき上記金額を最大10人まで支給します。なお、母子家庭の母等を正社員に転換した場合は、支給額が30万円となります。

③共通の教育訓練制度導入に対する支援

1事業主につき **40万円**

奨励金の受給に当たっては、10時間以上の教育訓練（Off-JTに限る）を、フルタイム有期契約労働者の3割以上に対して実施することが必要です。



共通の教育訓練制度とは、カリキュラム内容、時間等について正社員と同様の教育訓練制度のことを言います。

②共通の処遇制度導入に対する支援

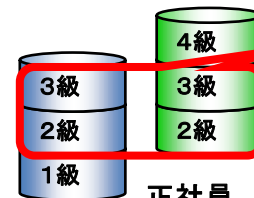
1事業主につき **60万円**

奨励金の受給に当たっては、処遇制度について、3段階以上の等級区分を設け、フルタイム有期契約労働者1人以上に適用することが必要です。

共通の処遇制度とは・・・

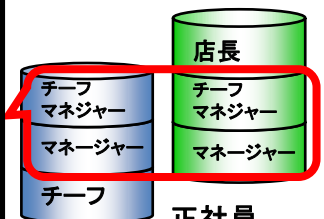
基本給、職能給、職務給、賞与等の待遇について、職務（責任度等）又は職能（仕事の難易度等）に応じ、正社員と共通の評価を行い、処遇する制度をいいます。

〔職能（仕事の難易度等）〕



フルタイム
有期契約労働者の制度

〔職務（責任度）〕



フルタイム
有期契約労働者の制度

・基本給
・職能給
・職務給
・賞与
等の処遇制度
を共通にする。

短時間労働者均衡待遇推進等助成金(事業主向け助成金)

○申請ができる事業主：労働保険適用事業主

I 短時間労働者均衡待遇推進等助成金

パートタイマーと正社員の共通の評価・資格制度や正社員への転換制度等を導入し、実際に制度利用者が
出た事業主等に対して助成金を支給。

支給対象メニュー	支 給 額					
	大企業			中小企業		
① 正社員と共通の処遇制度	計50万円	制度利用者が 出た時	25万円	計60万円	制度利用者が 出た時	25万円
		6カ月 経過後	25万円		6カ月 経過後	35万円
② パートタイマーの能力・職務に応じた処遇制度	計30万円	制度利用者が 出た時	15万円	計40万円	制度利用者が 出た時	15万円
③ 正社員への転換制度						
④ 教育訓練制度		6カ月 経過後	15万円		6カ月 経過後	25万円
⑤ 健康診断制度						

II 短時間正社員制度導入促進等助成金

短時間正社員制度を導入し、制度利用者が出た事業主に対して、制度利用者の10人目まで助成金を支給。

支給対象メニュー	支 給 額					
	大規模事業主			中小規模事業主		
① 短時間正社員制度の導入(1人目)	計30万円	制度利用者が 出た時	15万円	計40万円	制度利用者が 出た時	15万円
		6カ月 経過後	15万円		6カ月 経過後	25万円
② 短時間正社員制度の定着(2人目～10人目)	1人につき 15万円			1人につき 20万円		

※ 中小規模事業主：常時雇用する労働者が300人を超えない事業主 ／ 大規模事業主：中小規模事業主以外の事業主

均衡待遇・正社員化推進奨励金の創設について

「中小企業雇用安定化奨励金」と「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」を整理・統合し、有期契約労働者とパートタイム労働者の雇用管理改善に関する支援を一体的に推進。

1 助成対象等の整理・見直し

- (1) 各奨励金の「正社員転換」、「処遇制度」、「教育訓練制度」の**助成メニューを統合**。
- (2) 「教育訓練制度」については、有期・短時間労働者対策として重要であることから、事業主の取組を促進するために**支給要件を見直し**。
- (3) 短時間労働者均衡待遇推進等助成金のうち、「事業主団体向け助成金」を**廃止**。

2 奨励金 10メニュー → 1 奨励金 5メニュー

2 支給事務を都道府県労働局に一本化。

均衡待遇・正社員化推進奨励金

平成23年度要求額（案）**18億円（※1）**

支給機関：都道府県労働局

パートタイム労働者、有期契約労働者を対象とした正社員転換制度、正社員と共通の処遇制度等を導入し、実際に制度利用者が生じた事業主に対して奨励金を支給する。

支給対象	支給額(※2)	備考
①正社員転換制度	40万円	さらに10人目まで1人につき20万円支給(母子家庭の母等は30万円)
②共通処遇制度	60万円	
③教育訓練制度	40万円	(支給要件を見直し)延べ30人→延べ10人以上に実施した場合に支給
④短時間正社員制度	40万円	さらに10人目まで1人につき20万円支給(母子家庭の母等は30万円)
⑤健康診断制度	40万円	

(※1) 経過措置分を含む

(※2) 支給額等は中小企業が対象の場合（支給要件等の詳細は検討中）

「若年者等正規雇用化特別奨励金」の拡充

- 正社員としての就業経験が少なく、就職が困難な年長フリーター等(25～39歳)について、求人枠を積極的に設けて正規雇用する場合に支給。

※下線が拡充部分

○ 対象者

★ 40歳未満の年長フリーター等

拡充前: 25歳以上～40歳未満の年長フリーター等

拡充後: ①、③・・・25歳以上～40歳未満の年長フリーター等

②・・・40歳未満の年長フリーター等【下限年齢を撤廃】

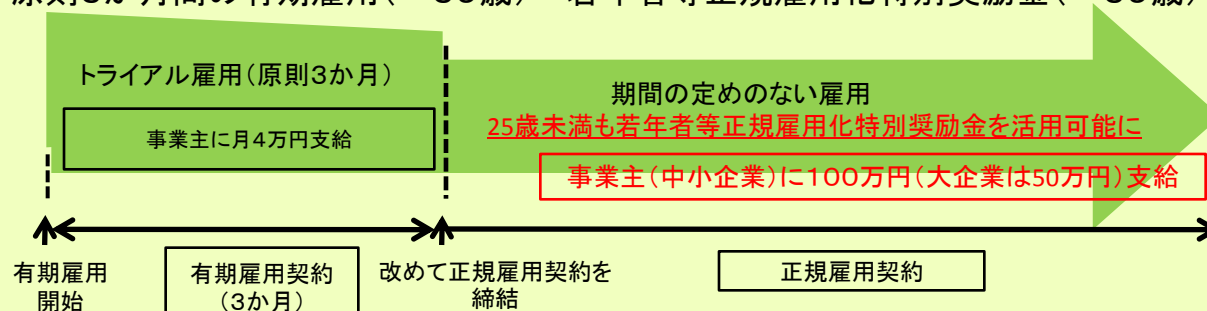
① 直接雇用型

ハローワーク求人に年長フリーター等枠を設けて、正規雇用する場合

② トライアル雇用活用型

トライアル雇用に引き続き、正規雇用する場合

原則3か月間の有期雇用(～39歳)→若年者等正規雇用化特別奨励金(～39歳)



③ 有期実習型訓練修了者雇用型

有期実習型訓練修了者を正規雇用する場合

★ 採用内定を取り消された就職未決定者(40歳未満)

④ 内定取消し雇用型

ハローワーク求人に内定を取り消された就職未決定者枠を設けて、正規雇用する場合

- 支給額 : 対象者1人につき、中小企業100万円、大企業50万円

※ 正規雇用後、半年経過後に1/2、1年半経過後に1/4、2年半経過後に1/4ずつ支給

- 事業実施期間 : 平成23年度まで

派遣労働者雇用安定化特別奨励金

「生活防衛のための緊急対策」にて措置(平成20年度第2次補正予算)

派遣先事業主が受け入れている派遣労働者を直接雇い入れる場合に、派遣先事業主に対して、奨励金を支給

- | | | | | |
|---------------------|---------|-----|----|------|
| ①期間の定めのない雇用の場合：中小企業 | 1人100万円 | 大企業 | 1人 | 50万円 |
| ②有期雇用の場合：中小企業 | 1人50万円 | 大企業 | 1人 | 25万円 |

労働者派遣契約の終了前に派遣先への直接雇用を促進することにより、派遣労働者の雇用への影響を軽減し、雇用の安定に資することとする。(平成23年度までの時限措置)

派遣先において、雇用の需要があるにもかかわらず、直接雇用が困難なため、派遣可能期間を契機に派遣労働者の雇用が失われるおそれがあることから、派遣先が派遣労働者を直接雇用する場合に特別奨励金を支給。

労働者派遣

派遣先での直接雇用

派遣可能期間の終了

6か月

1年6か月

2年6か月

奨励金の支給

(雇用の安定に資するよう、3回に分けて支給)

■支給実績(速報値)

支給事業所:8,291事業所

支給対象労働者:30,493人

支給金額:829,725万円

(平成21年8月～22年12月支給決定累計分)