

2024年

2月号

# 社労士事務所 Ripples 事務所レポート

TOPIX

## 多様な正社員と2024年4月改正の裁量労働制

- テーマ① 多様な正社員とは？
- テーマ② 多様な正社員のメリット・デメリット
- テーマ③ 裁量労働制の2024年4月の改正点

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19 TEL:0545-67-6112 FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

新型コロナウイルス感染症により、以前と比べると大きく変わった価値観。“働き方”や“仕事”についての価値観はその最たる例でしょう。ポストコロナの社会では、個人が自由度の高い働き方や暮らしを通じて生産性を高め、豊かさや仕事のやりがいを感じられるようにしていくことが求められています。働き方も、働く人すべてがそれぞれのワーク・ライフ・バランスを追求しながら自ら望むスタイルで労働することが求められており、その一つの例として挙げられるのが、“多様な正社員”制度です。“多様な正社員”を認めることで、企業に優秀な人材が集まり、組織の成長にもつなげることができるとされています。

そこで、今月号では「多様な正社員の基礎知識」及び「多様な正社員のメリット・デメリット」、労働時間の柔軟化を図る制度の1つである「裁量労働制」の2024年4月改正についてご説明いたします。

## テーマ① 多様な正社員とは？

2019年6月に安倍内閣によって閣議決定された『規制改革実施計画』。この計画の中に“多様な正社員”の雇用ルールについて盛り込まれました。“多様な正社員”と聞くと、「具体的にどのような制度なのだろう？」と調べてしまいますよね。そこでテーマ①では、知っておくと役立つ“多様な正社員”についての基礎知識をご説明いたします。

### 1 多様な正社員とは

一般的に、“正社員”というと、①労働契約の期間の定めがない、②所定労働時間がフルタイムである、③直接雇用である者を指します。勤務地、職務、勤務時間がい

ずれも限定されていません。

対して、“多様な正社員”とは、いわゆる正社員と比べ、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正社員のことをいいます。このことから、“限定正社員”とも呼ばれています。

国としては、この“多様な正社員”の普及・拡大を図っていきたいという考えがあり、平成26年7月30日に労使等関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」を公表。平成27年度には「多様な正社員」及び労働契約法に定める「無期転換ルール」について、企業での制度導入支援を支援するツールとして「多様な正社員」及び「無期転換ルール」に関するモデル就業規則（飲食業・小売業）を作成しました。そして、本年の令和5年4月改正にて、労働条件の明示ルールに新たな4項目が追加されることとなり、“多様な正社員”制度を円滑に導入、運用するための法整備が着々となされている状況があります。

### 2 多様な正社員の主な3ケース

上述のとおり、いわゆる正社員は「勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない」とご説明いたしましたが、“多様な正社員”は「勤務地、職務、勤務時間が限定」されており、ケースとしては主に以下の3つがあります。

①【勤務地】限定正社員：転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ない正社員。「地元に着定して働きたい」と考える社員にとって都合がよい。医療、福祉、保険、小売業などで採用される傾向にある。

②【職務】限定正社員：担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正社員。

「特定の業務を専門とするプロフェッショナル人材を雇用したい」という企業にとって有効。職務や資格で業務をわけやすい医療、福祉、教育業界などで採用される傾向にある。

③【勤務時間】限定正社員：所定労働時間がフルタイムではない、あるいは残業が免除されている正社員。「育児や介護を理由に離職する正社員がいる」「長時間労働等が困難といった理由で離職する社員がいる」企業にとって有効。

### 3 多様な正社員の具体例

次に、多様な正社員の具体例をご紹介します。

- ・全国転勤のない営業職（上記①）
- ・限定された店舗で働く販売スタッフ（上記①）
- ・ディーラーなど、特定の職務のスペシャリスト（上記②）
- ・短時間勤務（1日6時間程度）の事務職（上記③）

なお、多様な正社員のケースは、勤務地、職務、勤務時間といった限定の内容を組み合わせることで、企業の実情に応じたバリエーションが広がります。例えば、勤務時間×職務といったように、勤務時間が限定され、かつ職種も限定されている短時間正社員といったケースもあり得るといえることとなります。

## テーマ② 多様な正社員の メリット・デメリット

多様な正社員は、正社員と非正規雇用の労働者の間を埋める働き方として注目されています。「優秀な人材を確保するため」「従業員の定着を図るため」「仕事と育児や介護の両立（ワーク・ライフ・バランス）支援のため」等の理由から、現在、多様な正社員を導入・運用している企業は約5割に達しており、多様な正社員制度は企業側・社員側双方にとってメリットの多い制度となっています。そこで、次のテーマ②では、多様な正社員のメリット・デメリットを企業側・社員側の双方の観点からご説明いたします。

### 1 企業側のメリット

企業側のメリットとしては、次の4点が挙げられます。

- メリット①：優秀な人材の確保・定着
- メリット②：多様な人材の活用
- メリット③：技能の蓄積・承継
- メリット④：地域に根差した事業展開

家庭の事情などにより転勤やフルタイム勤務が困難なため、仕事を辞めざるを得ない社員の離職を防止することができます。勤務地や勤務時間が限定された多様な正社員を、無期転換後の受け皿とすることで、労働力の安定的な確保を図り、さまざまな人材の活用を促すこともできるでしょう。また、ベテランの非正規雇用社員を多様な正社員とすることで、スキルやノウハウの蓄積・承継にもつながります。

### 2 企業側のデメリット

次に、企業側のデメリットですが、次の2点が挙げられます。

- デメリット①：人事労務管理が複雑化する
- デメリット②：業務内容や処遇のバランスをとるのが難しい

社員ごとに、勤務地、職務、勤務時間などの内容を限定していくことになるため、きめ細かい制度設計が必要となります。人によって労働条件が異なってくることから、勤怠や給与計算、社会保険などの人事労務管理が複雑化することが予想されます。また、いわゆる正社員と多様な正社員との双方に不公平感を与えず、モチベーションを維持するためにも、業務内容や処遇のバランスをとっていく必要もあります。

### 3 社員側のメリット

社員側のメリットとしては、次の4点が挙げられます。

- メリット①：ワーク・ライフ・バランスの実現
- メリット②：雇用の安定・処遇の改善
- メリット③：キャリア形成
- メリット④：キャリア・アップの実現

育児・介護等の事情により転勤やフルタイム勤務が困難な者などの就業の継続、能力の発揮が可能となります。仕事と家庭の両立をしやすくなるのが大きなメリットと言えるでしょう。また、多様な正社員は基本的に無期雇

用が原則です。安定した雇用のもと中長期的なキャリア形成や、特定分野のスペシャリストとしてキャリア・アップも可能となります。

#### 4 社員側のデメリット

社員にとってもメリットが大きい多様な正社員制度ですが、デメリットとしては、次の点が挙げられます。

デメリット①：事業所が閉鎖された、職務が廃止された場合に解雇の可能性がある

デメリット②：転勤がない分、いわゆる正社員より給与が低い場合がある

事業所の閉鎖や職務の廃止の場合、直ちに解雇が有効となるものではありませんが、これらのケースが起これば職場・仕事がなくなってしまうため、整理解雇の必要性は肯定されることとなります。また、全国転勤がない分、いわゆる正社員より給与が低い（収入が低い）ということもありえます。

以上、多様な正社員のメリット・デメリットについてご説明いたしました。デメリットと比べてみて、メリットのほうが大きいと感じる企業さまも多くいるのではないのでしょうか。企業にとっては優秀な人材の確保・定着、多様な人材の活用などにつながり、昨今の人手不足問題を打破する一手となるでしょう。多様な正社員制度の導入に関心のある企業さまは、弊所までお気軽にお問合せください。

## テーマ③ 裁量労働制の 2024年4月の改正点

テーマ①、②で多様な正社員制度についてご説明しました。テーマ③からは2024年4月に改正される、労働時間の柔軟化を図る制度の1つである「裁量労働制」についてご説明いたします。

### 1 「裁量労働制」とは？

裁量労働制とは、労働時間を実際に働いた“実働時間”ではなく、労使であらかじめ定めた時間を働いたものとみなして賃金を支払う制度のことを言います。このことから“みなし労働時間制”とも呼ばれています。種類と

しては「専門業務型裁量労働制」「企画業務型裁量労働制」の2つがあります。

「専門業務型裁量労働制」は、業務の性質上、遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量に委ねる必要があるため、業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして定められた業務の中から、対象となる業務等を労使協定で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使協定であらかじめ定めた時間労働したものとみなす制度です。

「企画業務型裁量労働制」は、事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務の性質上、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、業務遂行の手段や時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務等について労使委員会で決議し、労働基準監督署に決議の届出を行い、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使委員会の決議であらかじめ定めた時間労働したものとみなす制度です。

労働者が自分の裁量で労働時間を管理できることから、働き方改革のトレンドの中で勤務時間の選択の自由度が高まる制度として注目されています。

### 2 2024年4月から改正される点について

以下より、裁量労働制について2024年4月から改正される点について、専門業務型、企画業務型ごとにご説明いたします。

#### ◇「専門業務型」裁量労働制の改正点

##### ①対象業務の追加

現行法では、専門業務型の対象業務として、研究・開発職など専門性の高い分野やデザイナーなどのクリエイティブな仕事、弁護士や公認会計士などのいわゆる士業など19業種が定められていますが、改正により、「銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務」、いわゆる“M&A アドバイザリー業務”が追加されました。これにより、20業種となりました。

##### ②労使協定に関する事項の追加

これまで企画業務型のみ要件として定められていた以下の項目について、専門業務型も労使協定に定めることが必要になります。

- (1) 労働者の同意
  - (2) 同意をしなかった場合に不利益取扱いをしないこと
  - (3) 同意の撤回手続き
- なお、労働者の同意取得が必要とされたことにより、「同意の撤回の手続き」及び「同意とその撤回に関する記録の保存」についても協定事項に追加されることとなりました。

#### ◇「企画業務型」裁量労働制の改正点

##### ①労使委員会の運営規定に記録事項の追加

改正により、労使委員会の運営規定に以下(1)～(3)の記録事項の追加がされました。

- (1) 労使委員会に「賃金・評価制度」を説明する
- (2) 労使委員会は制度の実施状況の把握と運用改善を行う
- (3) 労使委員会は6か月以内ごとに1回開催する

対象労働者に適用される「賃金・評価制度」の内容について、使用者から労使委員会に対する説明に関する事項(例：説明を事前に行う、説明項目など)を労使委員会の運営規定に定める必要があります。

##### ②労使委員会の決議事項の追加

①をおこなった後にすることとしては、労使委員会の決議事項に下記の項目を追加します。

- (1) 制度の適用に関する同意の撤回の手続き
- (2) 同意の撤回の手続きに関する記録を保存すること
- (3) 対象労働者に適用される「賃金・評価制度」を変更する場合に、労使委員会に“変更内容”の説明を行うこと

なお、企画業務型では、「労働者の同意」「同意をしなかった場合に不利益取扱いをしないこと」「同意に関する記録を保存すること」についてはすでに労使協定の決議に含めることが義務付けられています。また、「賃金・評価制度」を変更する場合の説明について、事前に説明することが適当とされていますが、事前説明が難しい場合

には、変更後遅滞なく説明することでも足りるとされています。

##### ③定期報告の頻度の変更

企画業務型を採用している企業は、所定様式により所定の労働基準監督署長へ定期報告を行うことが義務付けられています。従前は、決議が行われた日から起算して6か月以内に1回でしたが、「労使委員会の決議の有効期間の始期から起算して初回は6か月以内に1回、その後1年以内ごとに1回」と変更となりました。

#### ◇共通の改正事項

裁量労働制を実施するためには、社員に対し、健康・福祉確保措置を講じることが義務付けられています。共通の改正として、以下の項目が追加されています。

##### ①事業場の対象労働者全員を対象とする措置

- (1) 勤務間インターバルの確保
- (2) 深夜労働の回数制限
- (3) 労働時間の上限措置(一定の労働時間を超えた場合の制度の適用解除)

##### ②個々の対象労働者の状況に応じて講ずる措置

- (1) 一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導

以上、「裁量労働制」の2024年4月改正についてご説明いたしました。本改正に適合した内容でない場合には施行日以降は無効とされることから、裁量労働制を実施している企業は上記改正を踏まえた上での対応が必要となります。

実務上とても大きなインパクトのある改正となることから、「裁量労働制を検討している」「継続して実施したい」という企業さまは早めに対応されることをお勧めします。ご不明点などありましたら、弊所までお問合せください。

#### 事務所からの一言

社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるず)  
社会保険労務士 芦原百合子  
〒416-0948  
静岡県富士市森島 260-19  
TEL 0545-67-6112  
FAX 0545-67-6113  
Mail sazanami330@gmail.com  
HP <https://www.sr-ripples.com/>