

はじめに



本書は、企業の人事部門で働いている方、社労士や人事コンサルタントなどの専門家の皆さんに向けて、「パーソナル雇用制度[®]」という個人契約型の雇用制度の導入をご提案するものです。

ご存知のとおり、コロナウィルスの影響もあり、私たちの働き方は大きく変わりました。在宅勤務やテレワークが当たり前になり、これまでのように毎日会社に通勤することも少なくなりました。大企業では転勤を廃止する動きもあり、勤務場所や業務内容に制限を設ける「限定社員制度」の導入も進んでいます。また、「短時間勤務制度」や「週休3日制（4日制）」を導入する企業も増えてきており、労働時間や休日に関しても働く人が自由に選択できるようになりつつあります。さらに兼業・副業も原則解禁となり、「業務委託型社員制度」などを導入する企業まで出てきています。いまや働き方というのは「雇用」だけに限らず、本当に「多様化」しているのです。

もちろん、働き方に関するこのような動きは歓迎すべきことだと思います。しかし、ここでひとつ疑問が生じてきます。それは、「働く環境」「働き方」「働くことに対する価値観」が大きく変化している時代に、企業の雇用制度はこれまでのままでよいのか？ということです。

多くの企業では現在、「年功型」の制度の見直し作業が急ピッチで進められています。担当する職務に応じて賃金が決まる「ジョブ型」の制度は、その代表格ともいえるものです。しかし、本書で問題提起をしたのは、単に業務内容や能力・業績などの評価だけで賃金を決めるのではなく、これからは働く場所や時間、契約期間などの「働き方」の多様性についても考慮すべきではないかということです。

その理由は、「契約期間の定めの有無（有期雇用、無期雇用）」「転勤の有無」「（転勤を伴わない）職場異動の有無」「労働時間（フルタイム、短時間）」「時間外労働の有無」といった要素を組み合わせると、理論的には72パターンもの働き方が考えられるからです（詳しくは本書の**第1章2**参照）。例えば、同じような業務を担当していて同じような成果を上げている2人の従業員がいたとします。その一方がフルタイムでもう一方は短時間勤務だった場合に、「働き方」の違いによって両者の処遇に違いを設けるのか設けないのか？ということです。

これまでの雇用制度においては、こうした働き方の違いを考慮する視点がありませんでした。正社員とパート社員の処遇に差をつけることはあっても、正社員が「多様な働き方」をすることは想定されていなかったからです。しかし、既に述べたとおり、働き方は大きく変わりはじめており、これからも変わり続けることは確実です。繰返しになりますが、このような変化の激しい時代にあって、雇用制度だけが今のままでよいはずがありません。

以上のような問題意識から私たちが考案したのが、本書でご提案する「パーソナル雇用制度」です。詳しい仕組みについてはこれから本書で解説をしますが、この制度を設計するにあたって最初に考えたことは、「これまでの常識に捉われずに、もっと自由な発想で新しい仕組みを作ることはできないか？」ということです。そして、「大企業のマネをするのではなく、中小企業だからこそ導入できる制度を完成させる」ことを目指しました。試行錯誤を繰り返した結果、かなりユ

ニークで画期的な制度を開発することができたと自負しています。ですから、ぜひ多くの中小企業に導入をしていただきたいと思っています。

これまでの雇用制度というのは、就業規則に基づく「集団的な労務管理」を前提にして設計されてきました。そのため、賃金・人事制度も全員一律に画一的に管理できる手法が求められていたのです。しかし、本制度は、就業規則と内容の異なる条件について特約（合意）を締結し、決定する仕組みです。例えるなら、プロ野球選手の年俸更改のイメージです。球団と選手が毎年、条件交渉をして年俸を決めるのと同じように、会社と従業員が毎年、労働契約の内容（賃金を含みます）について交渉をすることになります。もちろん、このような「新しい制度」を導入・運用するにあたっては、いくつかの課題も想定されます。そのことも、きちんと解説しております。

これからの日本は労働力人口が減少しますので、企業にとってはいかに優秀な人材を確保・定着させるかというのが重要な経営課題になります。大企業では既に新入社員から年収1,000万円以上の給与を提示するなど、人材の囲い込みが始まっています。しかし、高額な給与を提示して人材を確保することはなかなか難しい中小企業においては、代わりに「当社はあなたのライフスタイルに合わせた柔軟な働き方ができる会社です」とアピールして、ライバル会社との差別化を図ることが、採るべき正しい人材確保の戦略ではないかと考えています。パーソナル雇用制度を活用すれば、それが可能になると確信しております。

2023年4月

共著者 萩原京二（社会保険労務士）

※「パーソナル雇用制度®」は株式会社全就連の登録商標です。

CONTENTS

第1章 多様な働き方に対応できない会社に未来はない！

- 1 多様な働き方が求められる背景 12
 - (1) 在宅勤務（テレワーク） 13
 - ① 通勤時間の削減 13
 - ② 生産性の向上 14
 - ③ 育児や介護と仕事の両立 14
 - (2) 転勤・事業所異動のない地域限定社員制度の普及 14
 - (3) 職種転換のない職務限定社員制度の普及 15
 - (4) 働く時間に柔軟性を持たせた制度（残業なし、週休3日制）の普及 16
 - (5) 副業・兼業（マルチワーク）の解禁 17
 - (6) 雇用契約から請負契約への移行（社員の個人事業主化） 19
 - (7) 多様な働き方を導入するメリット 19
- 2 多様な働き方には72パターンある 21
 - (1) これまでの社員区分 21
 - (2) 社員の多様なニーズを満たす「新たな社員区分」 23
- 3 これからの社員区分は「正規・非正規」ではなく「限定・無限定」になる 26
- 4 集団的な労務管理から個別労務管理の時代へ 28
 - (1) 「多様な働き方」に集団的な労務管理は適していない 28
 - (2) 「労働契約に基づく個別労務管理」への移行が必要 29

- (3) 人事の役割も「従業員が最高のパフォーマンスを発揮できる環境の整備」に変わる 30

第2章 多様な働き方を実現できる これからの雇用制度とは

- 1 人事制度の変遷（戦後～2020年代）…………… 34
- 2 注目が集まるジョブ型雇用とは？…………… 36
- (1) 特 徴 36
 - (2) 導入するメリット・デメリット 38
 - ① 企 業 38
 - ② 従 業 員 39
 - (3) 課 題 39
 - ① ジョブディスクリプション（職務記述書）の作成・メンテナ
ンスが大変 40
 - ② 人事異動が難しい 40
 - ③ 人員調整（解雇など）が難しい 40
 - ④ 組織が硬直化する 40
 - ⑤ 社内の雰囲気が悪くなる 41
- 3 ハイブリッド型雇用への移行も増加…………… 42
- 4 人事制度は「ヒト基準」から「仕事基準」へ…………… 44
- (1) 「ヒト基準」の人事制度 44
 - (2) 「仕事基準」の人事制度 45
 - (3) これからの人事制度が仕事基準になる理由 47
- 5 仕事基準の賃金制度の考え方…………… 49
- (1) 「仕事基準」の賃金制度の仕組み 49
 - (2) 職務評価とは 51

6	これからは「働き方」が賃金を決める要素に追加される	52
---	------------------------------------	----

第3章 中小企業の人事戦略としての 「パーソナル雇用制度」

1	中小企業の採用は「働きやすさ」で勝負する時代.....	56
	(1) 働き方の条件が合わず活躍の場を求めている人材に出会える	56
	(2) 働きながら夢を実現したい若年層に出会える	57
2	「パーソナル雇用制度」とは？	59
	(1) 特 徴	59
	(2) 導入するメリット	61
	① 企業にとってのメリット	61
	ア 優秀な人材の確保・定着が期待できる	61
	イ 中途採用者の給与のミスマッチがなくなる	62
	ウ 育児や介護と仕事の両立支援を実現できる	62
	エ 高齢者雇用への対応が容易になる	63
	② 従業員にとってのメリット	63
	ア 自分のライフスタイルに合った働き方を選択できる	63
	イ 会社と交渉をして希望の収入を得ることができる	64
	ウ 希望に沿わない転勤や配置転換をされることがなくなる	64
	エ 年齢や勤続年数に関係なく、高度な仕事にチャレンジすることが できる	65
	オ キャリア設計が容易になり自分の専門性を高めることが できる	65
3	中小企業こそパーソナル雇用制度の導入に適している 理由	67
	(1) 一人ひとりが別々の仕事をしている	67

- (2) 定期昇給が行われていない 67
 - (3) 「公平公正な人事評価」に悩むことがなくなる 68
 - (4) 中途採用が中心 68
 - (5) 賃金よりも「働きやすさ」をアピールして人材の確保・定着を図るべき 69
- 4 個別の労働契約の内容に合意できなかった場合のバックアップシステム 71
- (1) プロ野球選手の契約更改・FA制度 72
 - (2) パーソナル雇用制度における合意ができない場合のバックアップシステム 74

第4章 パーソナル雇用制度を導入する手順

- 1 導入にあたっての基本的な考え方 76
- (1) 適用対象となる従業員 76
 - (2) 適用対象者の労働条件 77
 - (3) 適用対象とならない従業員の労働条件 78
- 2 導入の5ステップ 79
- (1) ステップ1：導入目的を明確にする 80
 - (2) ステップ2：対象従業員の要件を決定し、従業員区分「個人契約型社員」を新設する 80
 - (3) ステップ3：就業規則や契約書を整備する 81
 - (4) ステップ4：従業員説明会を開催する 82
 - ① なぜ、新しい制度の導入（あるいは変更）をしなければならないのか？ 82
 - ア 働くことを取り巻く環境の変化 83
 - イ 従業員のライフスタイルを尊重する働き方を提供する 83

ウ	個人契約型社員制度の創設	83
②	どのような内容なのか？	84
③	自分(従業員)にとって、どのような影響があるのか？	84
(5)	ステップ5：労働契約の内容を再確認する(全従業員)	85
3	パーソナル雇用制度を導入するために必要なこと……	86
(1)	ワークリテラシー教育の実施	88
(2)	労働契約データの管理	89
(3)	個人契約型社員の就業規則・雇用契約書	90
4	ベースとなる賃金制度の考え方(役割等級制度)……	91

第5章 個人契約型社員の就業規則・雇用契約書の作成のしかた

0	「個人契約型社員」導入のプロセス……	96
1	「個人契約型社員」という新たな社員区分を作る……	97
(1)	既存の社員区分と別にすることで導入が簡易になる	97
(2)	新たな就業規則の策定が必要	98
2	個人契約型社員を対象とした個人契約型社員就業規則を策定する……	100
(1)	策定にあたっての留意点	101
①	就業規則の記載事項	101
②	就業規則を下回る合意は無効	101
(2)	策定例	104
第1	総則	104
第2	人事	104
1	節 採用・試用期間	105
2	節 異動	106

3節	休 職	106
4節	退職および解雇	108
第3	服務規律	111
1節	就業等に関する事項	111
2節	業務外活動	115
3節	勤怠管理	115
4節	損害賠償	116
第4	労働時間・休憩・休日	116
1節	所定労働時間	116
2節	フレックスタイム制	116
3節	事業場外労働	117
4節	休憩時間	117
5節	休 日	118
6節	時間外・休日・深夜労働	118
7節	適用除外	119
第5	休暇・休業	119
第6	賃 金	124
第7	安全衛生・災害補償	128
1節	安全衛生	128
2節	災害補償	131
第8	表彰・懲戒	131
1節	表 彰	131
2節	懲 戒	132
第9	教育訓練・福利厚生・職務発明	135
1節	教育訓練	135
2節	福利厚生	135
3節	職務発明	135
第10	正社員への転換	136
第11	附 則	136

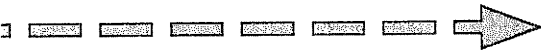
(3) 策定後の手続き	137
① 法律の定め	137
② 従業員代表からの意見聴取	138
ア 過半数の母数	139
イ 過半数代表者の適格性	139
ウ 意見の内容	140
④ 所轄労働基準監督署長への届出	141
⑤ 周知	142
3 現存の従業員を個人契約型社員に転換する場合の書式 …	144
4 個人契約型社員を対象とした雇用契約書 ……………	147
(1) 作成にあたっての留意点	147
① 特約の期間を定める	147
② 契約書の内容を変更する場合	147
③ 合意に至らなかった場合には個人契約型社員就業規則に定める労働条件となることを明記する	148
(2) 運用にあたっての留意点	148
(3) ケース別雇用契約書の作成例	149
① 勤務地限定	149
② 職種限定	150
③ 短時間勤務	151
④ 週休3日制	152
⑤ 給与の改定	153
⑥ 在宅勤務限定	154
⑦ 休日勤務なし	155
⑧ 残業なし	156
⑨ 副業	157
5 個人契約型社員から正社員に転換する場合の書式 …	159
6 募集にあたっての留意点 ……………	162
(1) 募集時に明示すべき労働条件	162
(2) 募集の具体例	164

第1章

多様な働き方に 対応できない会社に 未来はない！



多様な働き方に対応できる会社



多様な働き方が求められる背景



新型コロナウイルス流行をきっかけに「働く人の意識の変化」が起こり、時間や場所にとらわれずに働ける制度（多様な働き方）を導入する企業が増えています。しかしながら、育児や介護と両立しながら働きたい、自分の好きな時間・場所で働きたいなど、ワークライフバランスを重視して希望に合った働き方を選びたい、という労働者側のニーズはコロナ以前からあったものです。企業が「多様な働き方」を導入しなければならない本当の理由は、別にあります。

それは、日本の労働力人口が減少するということです。

総務省「労働力調査年報」（2021年）によると、2021年平均の労働力人口は6,860万人でしたが2065年には3,946万人となる見通しで、2021年と比較して4割ほど減少する予測です。また、高齢化が進むことから、全体の労働力人口比率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）は2021年の62.1%から2065年には約50%へと低下します。

労働力人口の減少や労働力人口比率の低下は、企業にとって人材を確保することが困難になることを意味しています。そのため、企業が労働力を確保するためには、「従業員が働きやすい職場環境を整備する」ことが急務となっているのです。

また、2025年には団塊世代が75歳以上の後期高齢者となり介護が必要になると、その子ども世代（いわゆる団塊ジュニア）で親の介護のた

め離職を余儀なくされる労働者が大量に発生することが、危惧されています。そのため政府では、「介護離職ゼロ」を掲げて各種の施策を推進しているところです。

親の介護をしながら働く人は、「時間的」「場所的」な制約を受けながら働くこととなります。育児をしながら働く人も同様です。妊娠中の女性や健康上の問題を抱えて働く人は、肉体的に負担が重い業務ができないといった「身体的」な制約を受けながら働くこととなります。

このように、これからは多くの人が何らかの制約を抱えて働く時代がやってきます。そのことを前提に考えれば、各企業において「多様な働き方」を用意しなければならないのは当然のことなのです。別の言い方をすれば、これからの企業は優秀な人材の確保・定着のために、個人のライフスタイルに合わせた「働き方」を提供する必要性が高まっているということになります。実際に多くの企業では、以下に述べるような「多様な働き方」を次々と導入しています。

(1) 在宅勤務（テレワーク）

新型コロナウイルス流行をきっかけに、大企業を中心に在宅勤務などのテレワーク導入が急ピッチで進められました。感染症対策だけでなく、災害などの緊急事態が発生した場合の事業継続にも有効な手段として、今後ますます在宅勤務の導入は加速していくものとみられています。また、在宅勤務は働き手にとっても、以下のようなメリットがあります。

① 通勤時間の削減

在宅勤務における働き手のメリットは、毎日の通勤時間がなくなることです。都心部では片道約1時間以上をかけて通勤する人も多く、往復約2時間も移動に費やす毎日を余儀なくされています。在宅勤務ならば通勤時間が削減され、その時間を有効活用できます。

② 生産性の向上

上記にも共通することですが、毎日の通勤が不要になれば仕事以外でのストレスを軽減できる人も多いでしょう。満員電車で通勤をして入社時に既に疲れていては、業務効率は上がりません。また、自宅であれば自分が働きやすい環境を整えることで作業効率が上がることも期待できます。

③ 育児や介護と仕事の両立

在宅勤務は、個人のライフスタイルに合わせた仕事環境を実現できます。例えば、子どもが急病の場合も、仕事と生活の時間を比較的自由にマネジメントできます。

在宅勤務を経験した従業員からは「そもそも満員電車に揺られて毎日通勤する意味があるのか?」「社内会議はオンライン会議で十分なのではないか?」「顧客との商談も対面で行う必要はないのでは?」といった声も聞かれるようになり、働く人たちの意識は大きく変わっています。



(2) 転勤・事業所異動のない地域限定社員制度の普及

一般的な労働契約であれば、正社員は転勤（住居の移転を伴う職場の異動）を命じられた場合、正当な理由がなければこれに応じなければなりません。つまり、転勤命令は断ることができないのです。これは、企業の人事権には配置転換命令権が含まれているからです。

しかし、家族との生活を優先させて、転勤をせずに働きたいという希望を持つ労働者も多いでしょう。このようなニーズに応えるために、「地域限定社員（ただし、住居の移転を伴わない範囲での事業所の異動はある）」という社員区分を導入する企業も増えています。

また、転居のリスクがあるからと契約社員やパートタイマーとして働いていた主婦などを対象に、地域限定社員制度を採用する企業が増えました。この制度を活用することで定着率が向上してベテラン社員が増え、作業効率が上がるなど、積極的に地域限定社員を登用している企業は多くあります。

ある大手損害保険会社では、「転勤を原則廃止」にしました。全社員が自分の働きたいエリアでずっと働き続けられるようにし、社員の望まない転勤を一切なくしたのです。金融業界では不正防止や多店舗展開などのために転勤が不可欠とされてきただけに、各界を驚かせています。

この背景には、転勤がある企業には学生が集まりにくく、社員の離職も進むという危機感があります。ある調査によると、育児や介護を抱える現役世代の8割が転勤を家族への負担が重いと考えており、また新卒者の7割が全国転勤を行わない地域限定社員を希望しているとのデータもあります。

地域限定からさらに踏み込んで、その事業所（支店や営業所、店舗など）だけで働き続けたいという労働者もいます。住居の移転は伴わなくても、通勤時間が大幅に増えることによって自由な時間が減ることは避けたいという理由です。

(3) 職種転換のない職務限定社員制度の普及

働く場所や時間に関しては会社の指示に従うけれど、仕事の内容（担当する職務）だけは変えたくないという社員もいるでしょう。

正社員に対しては、将来の経営幹部を育成する目的で、より多くの職場を経験させるためにジョブローテーションが行われるのが一般的です。例えば、営業部門から経理部門、あるいは技術部門から営業部門へと異動が行われることも珍しくはありません。しかし、こうしたジョブローテーションは、マネジメント職への昇進・昇格を前提に行わるものであり、専門職のキャリアパスを望む労働者にとっては無意

味に感じられる場合もあります。

そのような場合には、会社がジョブローテーションを行わない、すなわち「職種」や「職務」を限定して働くことができるのが「職務限定社員」という制度です。この制度は、専門的な知識や資格が必要な場合や、他の職務と明確に区別できる職務で採用されています。例えば、医療・福祉業界や教育・学習支援業界、IT業界など、もともと職務や資格で業務を分けやすい業界に採用されるケースが多いようです。



(4) 働く時間に柔軟性を持たせた制度 (残業なし、週休3日制)の普及

時間外労働(残業)については、これまでは労働契約に付随する労働者の「義務」だという考え方が主流でした。もちろんその前提として、労使協定の締結と割増賃金の支払いがなされていることは言うまでもありません。しかし、仕事よりも趣味や家庭生活を優先させたいという価値観を持った労働者に時間外労働を強要することは、離職につながる原因にもなりかねません。そこで、こうしたニーズに応えるために、「残業なし従業員」制度を導入している企業もあります。

また、働く時間の柔軟性という意味では、「休日を増やす」という方法も考えられています。現在、多くの企業では週休2日制または完全週休2日制となっていますが、最近では週の休日をもう1日増やす「週休3日制」の導入も広がりつつあります。今のところ導入しているのは大企業が中心ですが、人材の確保、生産性の向上といった効果が期待できる取組みとして注目が集まっています。

ところで、「週休3日制」といってもイメージしにくいかもしれませんが、具体的な運用パターンとしては次ページ表のとおり3つのタイプがあります。

「週休3日制」が注目される背景としては、働き方改革によってワークライフバランスや働きやすさの向上が求められていることが挙

1 給与維持型

給与維持型は、休日を増やし月の総労働時間が減るものの給与は変更しないというパターン

1日当たりの所定労働時間も毎月の給与も、週休2日制のまま維持される

2 総労働時間維持型

総労働時間維持型では休日を3日確保しつつ、週休2日と同じ水準の所定労働時間を維持して給与水準もキープできる

例えば、1カ月単位の変形労働時間制との併用により、週4日の勤務時間を1日当たり10時間とすることで週当たりの所定労働時間40時間を確保する

このパターンでは変形労働時間制の導入を伴うため、労使協定の締結が必要

3 給与減額型

給与減額型では、休日を増やした分だけ給与を減らす。1日当たりの所定労働時間は変わらないため月の総労働時間が減少する

げられます。また、労働力人口減少を背景に多様な働き方を認めて労働力を確保する目的や、従業員の満足度や生産性を向上させる必要性が高まっていることも見逃せません。



(5) 副業・兼業（マルチワーク）の解禁

働き方の多様化は、働く場所や時間、仕事内容だけに留まりません。本業以外に別の仕事をする「副業」や、同時に複数の会社と雇用契約を結ぶ「兼業（マルチワーク）」をするという選択もあります。

副業や兼業を希望する人は年々増加傾向にあります。一般に、副業・兼業を行う理由としては次のようなものが挙げられています。

- ・収入を増やしたい
- ・1つの仕事だけでは生活できない
- ・自分が活躍できる場を広げる
- ・様々な分野の人とつながりができる
- ・時間のゆとりがある
- ・現在の仕事で必要な能力を活用・向上させる

また副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等様々です。

これまでは、副業・兼業について就業規則で禁止をする企業が多かったのですが、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは基本的には労働者の自由です。実際に、過去の裁判例でも、各企業において副業・兼業を制限することが許されるのは、以下に該当する場合など、必要性がある場合に限るとした例もあります。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 業務上の秘密が漏洩する場合
- ③ 競業により自社の利益が害される場合
- ④ 自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合

そして、就業規則において労働者に対し副業・兼業を行う際に許可等の手続きを求め、これに違反したことをもって懲戒処分をする場合において、形式的に就業規則の規定に抵触したとしても、職場秩序に影響せず使用者に対する労務提供に支障がない程度のもものは就業規則違反に当たらないとして、過去の裁判例でも懲戒処分は認められていません。

こうした実情を踏まえ、厚生労働省が2018年1月に改定したモデル就業規則においても、「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる」とされており、これを受けて多くの会社で副業・兼業を解禁する動きが広がっています。



(6) 雇用契約から請負契約への移行 (社員の個人事業主化)

「多様な働き方」というのは、もはや雇用という形態に限りません。ある健康機器メーカーでは、2017年から「社員の個人事業主化」を支援する制度を導入しています。

この制度は、いったん雇用関係を終了したうえで新たに会社と「業務委託契約」を結ぶものです。独立直前まで従業員として取り組んでいた基本的な仕事を「基本業務」として会社が委託し、従業員時代の給与・賞与をベースに「基本報酬」を決めます。基本報酬には、従業員時代に会社が負担していた社会保険料や通勤交通費、福利厚生費も含まれます。従業員ではないので就業時間に縛られることはなく、出勤の時間も自由に決められます。また、基本業務に収まらない仕事は「追加業務」として受注し、成果に応じて別途「成果報酬」を受け取ることができます。会社以外の仕事を請け負うのも自由です。確定申告などを自分で行う必要があるため、税理士の支援も用意しています。契約期間は3年で、毎年契約を見直します。雇用ではないので、指揮命令できないという点、社会保障などの点での課題は残りますが、「多様な働き方」の発展型としては注目すべき制度だと思います。



(7) 多様な働き方を導入するメリット

こうした「多様な働き方」は、労働者と企業の両方にメリットがあります。

例えば、比較的自由に働く時間や場所を決められるフレックスタイム制やテレワークの場合、労働者は育児や介護との両立がしやすくなったりワークライフバランスを充実させたりすることができるでしょう。企業にとっても、家庭の事情や遠い地域への移住による労働者の離職を防ぐことができることが、大きな利点となります。

副業・兼業を認める、雇用契約から業務委託に移行するなど、様々

な形態で働くことが可能になると、労働者は専門的な知識を生かしたり新しく習得したりして、スキルアップや所得の増加を図ることができます。企業はプロフェッショナルな人材が持つ知識を、自社のプロジェクトなどで必要なときに活用できることがメリットになります。労働者と企業がお互いにメリットを得られる働き方を選択できれば、就業の継続や能力開発などを通じて、人手不足解消や労働市場全体の生産性向上につながるでしょう。

萩原 京二（はぎわら きょうじ）

早稲田大学法学部卒。東洋大学大学院博士前期課程修了（労働法専攻）。(株)東芝、ソニー生命保険(株)勤務を経て、1999年社会保険労務士として開業。(株)全就連代表取締役。特定非営利活動法人労働契約エージェント協会理事長。

大手企業で順風満帆なサラリーマン人生を送っていたが、28歳のときに父親が詐欺に遭い3億円を失う。家族の生活を支えるために完全歩合の保険営業マン（個人事業主）に転身。しかし、契約がまったく獲得できず、リストラされることに。保険会社在职中に取得した社会保険労務士資格で独立起業。

人事コンサルタントとして300社以上の中小企業を支援、2,000人以上のビジネスマンへの研修を実施（専門は管理職選抜研修＝人事アセスメント研修）。平均年商500万円と言われる社労士業界にあって、顧問先を持たず、職員を雇わず、たったひとり年商1億円を稼ぐ「カリスマ社労士」となる。そのノウハウを体系化して、現在は「社労士事務所の経営コンサルタント」として顧客獲得や売上アップの支援サービスを提供している。

全国に200人超の会員組織を擁し、年収1,000万円超えの社労士を多数輩出。「日本でいちばん社労士を稼がせる社労士」として、独自のポジションを確立している。また、特定非営利活動法人労働契約エージェント協会の理事長として、「働き方デザインの学校」を設立。中小企業に対して労働者が自分ライフスタイルに合わせた自由な働き方ができる「パーソナル雇用制度」の導入を提唱するとともに、学生やビジネスマン向けに「働くことの基本知識（ワークリテラシー教育）」の普及活動も積極的に行っている。

著書は『お金も時間も搾取されない働き方「労働 IQ&EQ」による生き方のデザイン』（日本経済新聞出版）『キミの生涯賃金“2億円”を守る！ 労働契約の方法：知らないと、絶対損をする！ これからの働き方』（小学館：原作者）など17冊、累計12万部超。マスコミ取材実績多数。

岡崎 教行（おかざき のりゆき）

弁護士（寺前総合法律事務所）。経営法曹会議会員。

平成12年法政大学法学部卒業。平成13年司法試験合格。平成14年法政大学大学院卒業。平成15年弁護士登録（第一東京弁護士会）、牛嶋・寺前・和田法律事務所に入所。

当初から労働法（使用者側）を専門とし、裁判の他、労働審判・あっせん・合同労組対応等の経験も豊富。

著書に『現代労務管理要覧』（分担執筆、新日本法規出版）、『Q&A労働法実務シリーズ9企業再編に伴う労働契約等の承継』（執筆協力、中央経済社）、『3訂版 標準 中小企業のモデル就業規則策定マニュアル』（日本法令）、『基本がわかる！ 人事労務管理のチェックリスト』（労務行政）などがある。

個人契約型社員制度と
就業規則・契約書作成の実務

令和 5 年 4 月 20 日 初版発行



日本法令®

〒101-0032
東京都千代田区岩本町1丁目2番19号
<https://www.horei.co.jp/>

(営業) TEL 03-6858-6967 Eメール syuppan@horei.co.jp
(通販) TEL 03-6858-6966 Eメール book.order@horei.co.jp
(編集) FAX 03-6858-6957 Eメール tankoubon@horei.co.jp

(オンラインショップ) <https://www.horei.co.jp/iec/>
(お詫びと訂正) <https://www.horei.co.jp/book/owabi.shtml>
(書籍の追加情報) <https://www.horei.co.jp/book/osirasebook.shtml>

※万一、本書の内容に誤記等が判明した場合には、上記「お詫びと訂正」に最新情報を掲載しております。ホームページに掲載されていない内容につきましては、FAXまたはEメールで編集までお問合せください。

・乱丁、落丁本は直接弊社出版部へお送りくださればお取替えいたします。

・**JCOPY** (出版者著作権管理機構 委託出版物)

本書の無断複製は著作権法上での例外を除き禁じられています。複製される場合は、そのつど事前に、出版者著作権管理機構 (電話 03-5244-5088、FAX 03-5244-5089、e-mail: info@jcopy.or.jp) の許諾を得てください。また、本書を代行業者等の第三者に依頼してスキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内での利用であっても一切認められておりません。

© K. Hagiwara, N. Okazaki 2023. Printed in JAPAN

ISBN 978-4-539-72971-7

検印省略

著者 萩原京二
岡崎教行
次
発行者 青木健次
編集者 岩倉春光
印刷所 日本ハイコム社
製本所 国宝社