

## 必要事項

| 項目              | 規定する理由  |
|-----------------|---|
| <b>A</b> 人事権の範囲 | 使用者が限定正社員や契約社員等に対して、人事権を行使することができるのは、「限定事項の範囲内である」ということになります。<br>労使間のトラブルを避けるためにも正社員と限定正社員の労働条件における基本的な違いやその変更等について、明確に規定しておく必要があります。 |

### 【解説】

本条は、従業員に対する人事権の範囲を定めた規定です。

従来、社員区分その他の労働条件に関しては、各社が自社にあった方法で規定し、取り扱ってきました。しかし、実態をみるとその内容を明確に規定していない企業も多くありました。明確な規定がないと、取扱の基準が不明確かつ曖昧になり、労働者とのトラブルの原因となります。

## 関連データ

### 多様な正社員における、過去5年間における限定した労働条件の変更の有無 (複数回答、単位=%)

|            | n     | 現在の会社において、過去5年間に変更はない | 会社の都合で変更した | 自分の都合で変更した | 会社の都合でも、自分自身でも変更したこともある | 会社都合の変更・計 |
|------------|-------|-----------------------|------------|------------|-------------------------|-----------|
| 計 (多様な正社員) | 1,571 | 69.9                  | 11.1       | 7.1        | 11.9                    | 23.0      |
| <限定区分>     |       |                       |            |            |                         |           |
| 勤務地限定正社員   | 795   | 72.2                  | 10.2       | 5.5        | 12.1                    | 22.3      |
| 職務限定正社員    | 525   | 72.0                  | 13.1       | 6.5        | 8.4                     | 21.5      |
| 勤務時間限定正社員  | 251   | 58.2                  | 10.0       | 13.1       | 18.7                    | 28.7      |

※多様な正社員のみ集計。「会社都合の変更・計」は、「会社の都合で変更した」「会社の都合で変更したことも、自分の都合で変更したこともある」の合計。

#### Point 1 勤務時間限定正社員

「会社都合の変更・計」の割合は、限定正社員いずれも2割台ですが、勤務時間限定正社員では28.7%と他に比べて高くなっています。

### 多様な正社員における①変更した労働条件の限定内容、及び、②勤務地変更があった者の転居転勤の有無 (単位=%)

|            | ①変更した労働条件の限定内容 (複数回答) |            |                        |                |     | ②「勤務地の変更があった」場合、その変更による転勤 (転居転勤)の有無 (単一回答) |          |                                 |
|------------|-----------------------|------------|------------------------|----------------|-----|--|----------|---------------------------------|
|            | n                     | 勤務地の変更があった | 他の職種 (職種)への配転による変更があった | 所定の勤務時間の変更があった | その他 | n  | 転居転勤があった | 転居転勤はなかった (転居転勤を要せずに、勤務地が変更された) |
| 計 (多様な正社員) | 473                   | 20.5       | 31.9                   | 49.3           | 5.7 | 97   | 32.0     | 68.0                            |
| <限定区分>     |                       |            |                        |                |     |  |          |                                 |
| 勤務地限定正社員   | 221                   | 21.7       | 30.3                   | 48.9           | 5.4 | 48   | 31.3     | 68.8                            |
| 職務限定正社員    | 147                   | 19.7       | 38.8                   | 43.5           | 4.8 | 29   | 34.5     | 65.5                            |
| 勤務時間限定正社員  | 105                   | 19.0       | 25.7                   | 58.1           | 7.6 | 20   | 30.0     | 70.0                            |

※多様な正社員のみ集計。①は現在の会社において、過去5年間で、労働条件の限定内容を変更したことについて、「会社の都合で変更した」「自分の都合で変更した」「会社の都合で変更したことも、自分の都合で変更したこともある」を選択した者(過去5年間に労働条件の限定内容を変更した者)を対象に集計。②は、そのうち、「勤務地の変更があった」とする者を対象に集計。

#### Point 2 所定勤務時間の変更

変更した労働条件 (勤務地や職種 (職種)、勤務時間など) の限定内容 (複数回答) は、いずれの限定区分においても、「所定の勤務時間の変更があった」が最も高くなっています。

(出所) 労働政策研究・研修機構「『多様化する労働契約の在り方に関する調査 (企業調査、労働者WEB調査)』結果 (2022年)」

## 【モデル就業規則⑤】 解雇

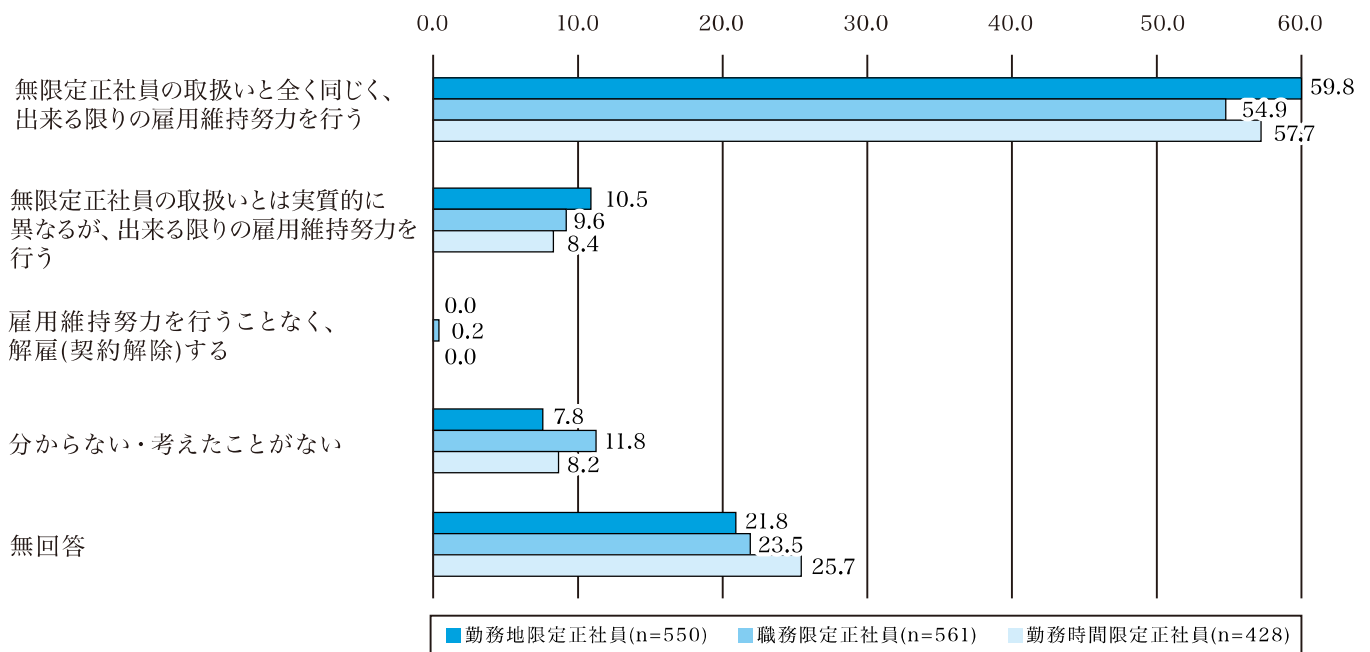
### 第〇条（解雇）

次の各号の一に該当するときは解雇することがある。

- (1) 精神又は身体の障害により業務に耐え得ないと認めたとき
- (2) 業務上災害による傷病の治癒後も心身に障害を残し、業務に耐え得ないと認めたとき及び、その療養開始後3年を経過してもその傷病が治癒しない場合において法定の打切補償を行ったとき（法律上、打切補償を行ったとみなされる場合を含む。）
- (3) 勤務成績不良にして能率が著しく低く、改善の見込みがないと認めたとき
- (4) 事業の運営上又は天変地異その他これに準ずるやむを得ない事情により、**事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じたときであって、他の業務への転換が困難なとき、あるいは通勤可能な範囲に他の事業場がなく、かつ本人の事情により異動ができない場合で、継続雇用が困難なとき**
- (5) 会社の解散等経営上やむを得ない事由があったとき
- (6) 懲戒解雇のとき
- (7) その他、前各号に準ずる程度のやむを得ない事由があったとき

必要事項A

### 関連データ 企業における多様な正社員の事業所閉鎖等に直面した際の対応方針（単位=%）



※1:各多様な正社員がいる企業を対象に集計。

※2:事業所閉鎖等に直面した場合とは、例えば、勤務地限定正社員で通勤圏内の事業所が閉鎖したり、職務限定正社員で事業縮小等に伴い担当職務がなくなった場合を指す。

(出所) 労働政策研究・研修機構『多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業調査、労働者WEB調査）』結果（2022年）

#### Point 1 約6割の企業が雇用維持努力を行う

「無限定正社員の取扱いと全く同じく、出来る限りの雇用維持努力を行う」と回答した企業の割合がどの限定区分でも最も高く、多くの企業が雇用維持努力を行うとしています。

## 必要事項

|   | 項目     | 規定する理由   |
|---|--------|--|
| A | 解雇回避努力 | 事業場の閉鎖、職務の縮小・廃止事由が生じた場合に、会社は解雇回避努力を十分に行い、その努力にもかかわらずそれが叶わなかった場合には、やむを得ず解雇する旨の定めが必要となります。 |

### 【解説】

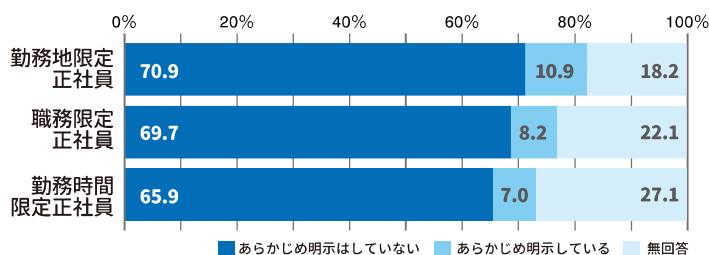
本条は、事業場の閉鎖、職務の縮小・廃止事由が生じた場合に、会社は解雇回避努力を十分に行い、その努力にもかかわらずそれが叶わなかった場合には、やむを得ず解雇する旨の規定です。

職務や勤務地の限定が明確にされているとしても、事業場の閉鎖や職務の縮小・廃止の場合に直ちに解雇が有効となるものではありません。事業場閉鎖等に直面した場合は、解雇回避のための措置として配置転換等を可能な範囲で行うことが求められます。

整理解雇については、裁判所において整理解雇法理（4要件・4要素）が確立しています。特に重要となるのが「解雇回避努力」です。解雇回避努力とは、配置転換等により、雇用の継続を試みたかというものであり、解雇回避努力のない整理解雇は認められない傾向にあります。勤務地・職務が限定されている労働者に対する整理解雇についても、解雇回避努力は必要で、事業場の閉鎖や職務の廃止から直ちに整理解雇は有効とはなりません。解雇回避努力の程度は、企業規模、労働者の専門性・職務内容、限定社員制度の運用の実態、雇用に対する労働者の期待の程度等の諸条件によって異なるため、企業ごとで求められる解雇回避努力は異なります。企業においては、本条第4号に該当する事由が発生した場合に、直ちに解雇が有効となるわけではないので慎重な対応が必要です。

### 関連データ 無期転換社員の解雇回避努力

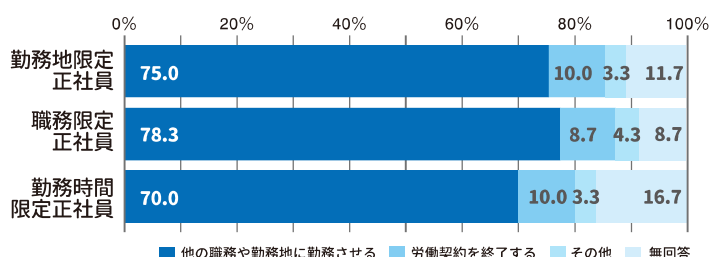
(1) 事業所や部署の廃止等により、限定された職務や勤務地が消滅した場合の対応のあらかじめ明示の有無 (%)



Point 1 事業所廃止等の対応を事前に明示しているのは約1割

事業所閉鎖や事業の縮小等に直面した場合の雇用対応方針については「あらかじめ明示している」の割合が約1割となっています。

(2) 明示されている限定された職務や勤務地が消滅した場合の対応 (%)



Point 2 限定された職務や勤務地が消滅した場合の対応としては「他の職務や勤務地に勤務」

明示されている限定された職務や勤務地が消滅した場合の対応としては、「他の職務や勤務地に勤務させる」の割合が最も高くなっています。

(出所) 労働政策研究・研修機構

『多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業調査、労働者WEB調査）』結果（2022年）

## 【モデル就業規則⑥】 定年及び退職

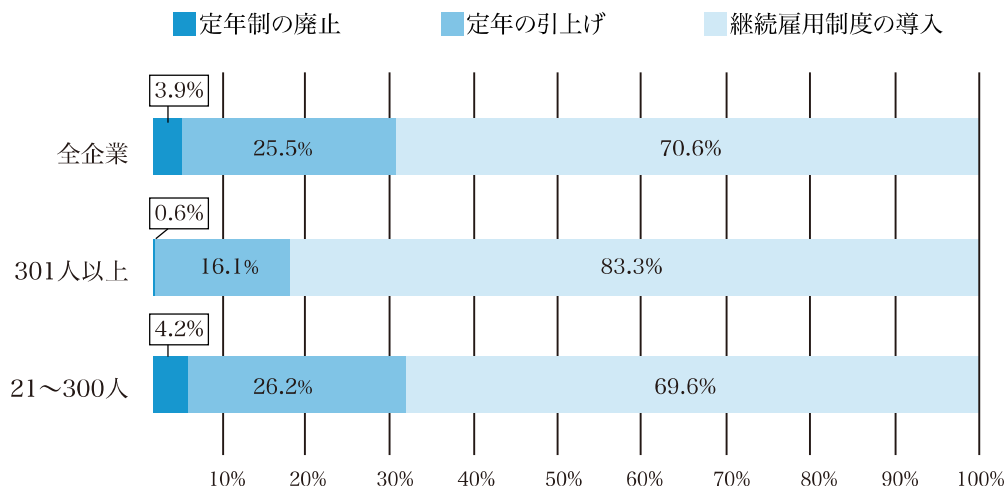
### 第〇条（定年及び退職）

必要事項A

- 労働者の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満70歳までこれを継続雇用（有期契約）する。
  - 3 第1項に定めるもののほか、労働者が次のいずれかに該当するときは退職とする。
    - (1) 退職を願い出て、会社が承認したとき、又は退職を願い出た日から14日が経過したとき
    - (2) 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき
    - (3) 第〇条に定める休職期間が満了し、なお退職事由が消滅しないとき
    - (4) 死亡したとき
  - 4 労働者が退職し、又は解雇された場合、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由を記載した証明書を遅滞なく交付する。

### 関連データ 高齢者雇用確保措置

高齢者雇用安定法第9条に基づき、定年年齢を65歳未満としている企業は、雇用確保措置として、以下のいずれかを実施する必要があります。下記実施状況を見ると、7割の企業が継続雇用を採用していることがわかります。



(出所)厚生労働省 令和4年「高齢者雇用状況等報告」

## 必要事項

|   | 項目   | 規定する理由                                       |
|---|------|--|
| A | 定年制度 | 限定正社員・無期転換社員に対しても、正社員と同様に定年の規定を設けることが考えられます。 |

### 【解説】

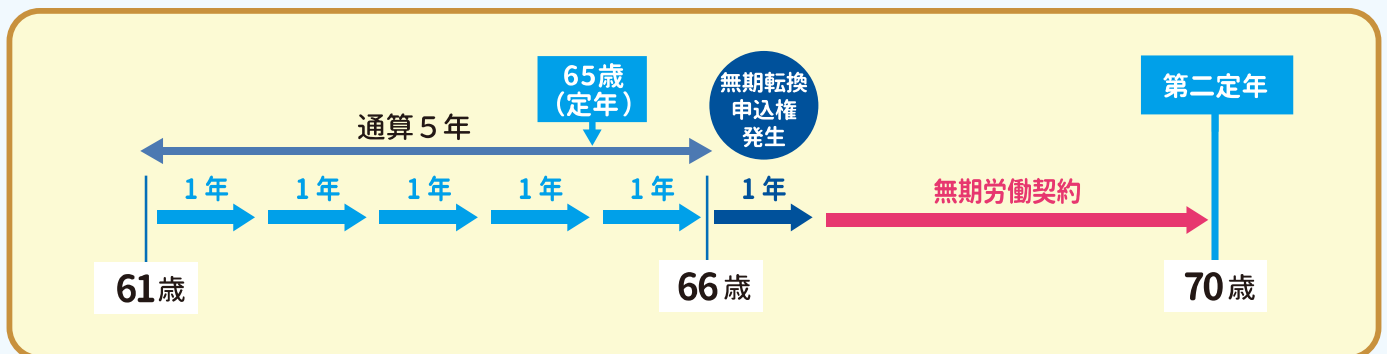
本条は、定年と退職を定義する規定です。

定年のように、有期契約労働者には通常定められていない労働条件を適用する必要がある場合には、適切に設定のうえ、あらかじめ明確化しておく必要があります。

なお、有期契約労働者が契約更新した結果、既に企業等において定めている定年の年齢を超えた後に無期転換申込権を行使した場合【例（下図参照）：65歳定年制の企業において、61歳から1年更新の契約社員として雇用され、通算5年を超えて契約を更新した66歳のときに無期転換申込権を行使した場合】、上記定年が、定年の年齢を超えた後に無期転換した労働者に当然に適用されるわけではないことに注意が必要です。この場合、適切な手続により別途定年（第二定年）を定めることも考えられます。

もっとも就業規則における定年の定めについては、労働契約法第7条、第9条及び第10条に定められている就業規則法理の適用を受けるものであることに留意が必要です（※）。無期転換ルールの趣旨も踏まえ、労使でよく話し合って十分な理解を得た上で、適切な労働条件の設定（定年の定め）をする必要があります。

（※）例えば65歳で無期転換した者の定年を66歳とするような場合など、無期労働契約に転換するという無期転換ルールの趣旨を没却させるような目的で定年の定めをすることは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。同様に、無期転換ルールの趣旨を没却させるような目的で、無期転換時の年齢に応じて定年が無期転換後すぐに到来するように段階的な定年の定めを設定すること（例：無期転換申込権行使時の年齢が66歳の場合は定年は67歳、行使時の年齢が67歳の場合は定年は68歳とするような場合など）も法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。



なお、継続雇用の高齢者については、無期転換ルールの特例があります。P4をご確認ください。  
 (参考) <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000075676.pdf>



**【モデル就業規則⑦-1】  
賃金**

第〇条（賃金）

賃金は、毎月定期に支払う月例賃金と、原則として1年に2回臨時に支払う賞与及び、退職に際して支払う退職金で構成する。

2 月例賃金の賃金形態は月給日給制（固定的支給項目については月給で決定し、欠勤等不就労日・時間についてはそれに対応する額を控除する）とし、基本給については、職能給表により等級及び号ごとに定められた額を毎月支給する。なお、パートの賃金は、時間給制とし、前月〇日から当月〇日までの分について、月例賃金として支払う。

検討事項 a

3 月例賃金は、基本給に次に定める額の手当を加算して支給する。

|            |        |            |    |
|------------|--------|------------|----|
| (1) 正社員    |        | ○円         |    |
| (2) 限定正社員  | 職務限定   | 高度な職務      | ○円 |
|            |        | 一般的な職務     | ○円 |
|            | 勤務時間限定 | 時間外・勤務時間除外 | ○円 |
|            |        | 短時間勤務      | ○円 |
|            |        | シフト勤務適用除外  | ○円 |
|            | 勤務地限定  | 地域限定       | ○円 |
| 地区限定       |        | ○円         |    |
| 事業場限定      |        | ○円         |    |
| (3) 契約社員   |        | ○円         |    |
| (4) パート    |        | ○円         |    |
| (5) 無期転換社員 |        | ○円         |    |

**関連データ 基本的な賃金（基本給）の水準【労働者調査】**

|           | n   | ほとんど同じ仕事をしている正社員よりも高い賃金水準である | ほとんど同じ仕事をしている正社員と同等の賃金水準である | ほとんど同じ仕事をしている正社員より低い賃金水準である | ほとんど同じ仕事をしていない正社員の賃金がわからない |
|-----------|-----|------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| 計（多様な正社員） | 977 | 9.1                          | 44.1                        | 17.9                        | 28.9                       |
| < 限定区分 >  |     |                              |                             |                             |                            |
| 勤務地限定正社員  | 533 | 8.4                          | 43.9                        | 19.5                        | 28.1                       |
| 職務限定正社員   | 324 | 8.3                          | 42.6                        | 18.8                        | 30.2                       |
| 勤務時間限定正社員 | 120 | 14.2                         | 49.2                        | 8.3                         | 28.3                       |

**Point 1 限定正社員の賃金水準は同等が最も多い**

限定正社員と「ほとんど同じ仕事をしている正社員」がいるとする会社における限定正社員と正社員との基本的な賃金（基本給）の水準については、正社員と同等であるとする割合が44.1%となっています。

※仕事がほぼ同じ正社員が会社に「いる」とする多様な正社員を対象に集計。

（出所）労働政策研究・研修機構「『多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業調査、労働者WEB調査）』結果（2022年）」

## 検討事項

|   | 項目      | 規定する理由   |
|---|---------|--|
| a | 月例賃金の設定 | 本条では手当によって賃金差を設ける仕組みとしています。正社員との賃金差を設ける場合は、正社員との制約度の違いに応じて、合理的な範囲で設定する必要があります。 |

### 【解説】

本条は、従業員の賃金の違いを定めています。

正社員とそれ以外の従業員は、働き方の制約が異なるため、制約度の違いに対応して賃金に差を設ける場合があります。前ページのモデル就業規則では、正社員とそれ以外の従業員について、手当で賃金の差を設けるようにしています。賃金の差は制約度の違い、あるいは同じ制約度の内容でも経営に及ぼす影響が会社によって異なるため、各社の実状に応じて設定される必要があります。

なお、正社員と契約社員・パートとの間に賃金をはじめとする待遇の差がある場合、その差が不合理なものとならないようにする必要があります。同一労働同一賃金ガイドライン<sup>(参考※1)</sup>を参考に、適切な賃金を設定するようにしましょう。

## 賃金の考え方

本モデル就業規則では、賃金は月例賃金、賞与及び退職金で構成されています。月例賃金の支給項目は、基本給とその他の手当である場合が一般的です。

### (1) 基本給

正社員と短時間・有期雇用労働者ともに能力、経験、業績、成果、勤続年数等の決定要素が同じ場合には同一の、一定の違いがある場合にはその違いに応じた基本給を支給しなければなりません。基本給に関する均等・均衡待遇を実現するためには、「職務(役割)評価」を活用することが有益と考えられます。職務(役割)評価には様々な手法がありますが、一例として、職務内容を構成要素ごとに点数化し、点数の大きさで職務(役割)の大きさを評価する「要素別点数法」<sup>(参考※2)</sup>があります。

### (2) 手当

社員区分ごとに一定額の手当を設定します。それぞれの待遇差が合理的であるかどうかは、手当の性質・目的に照らして判断されます。

## (参考) 同一労働同一賃金対応に向けた関連情報

パートタイム・有期雇用労働者の公正な待遇の確保について、原則となる考え方や具体例などを知りたい



(※1)

同一労働同一賃金ガイドライン  
(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)



<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

自社の状況が法律の内容に沿ったものか点検するための手順を知りたい



パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書



<https://site.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/content/contents/000904994.pdf>

具体的に点検するため、より詳細な資料がみたい

不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル



[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_03984.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html)

(※2)

職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル



[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/pamphlet/dl/guide1903.pdf](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/pamphlet/dl/guide1903.pdf)

## 【モデル就業規則⑦-2】 賞与・退職金

### 第〇条（賞与）

賞与は、その支給日に在籍する従業員に対して、夏期賞与を6月、冬期賞与を12月に支給する。ただし、休職・欠勤等により、その計算期間の全部について勤務しなかった

者に対しては原則として支給せず、検討事項 a 限定正社員のうち短時間勤務者に対しては、通常の場合の所定労働時間に対する限定後の所定労働時間の割合に応じた額を支給する。

2 賞与額は、原則として次の期ごとの会社の業績、事業場の業績及び各人の業績等を評価して、個々に決定し、支給する。

(1) 夏期賞与…〇月〇日～〇月〇日

(2) 冬期賞与…〇月〇日～〇月〇日

3 第1項の定めにかかわらず、会社の業績次第では、支給を翌月とし、あるいは支給しないことがある。

4 本条以外の詳細な事項については、別途定める。

### 第〇条（退職金）

退職金は、従業員として在籍していた期間及びその間の貢献度に応じて退職時に支給するものとし、その支給等取扱に関する規定は、別に定める退職金支給規程による。



## 検討事項

|   | 項目      | 規定する理由  |
|---|---------|---|
| a | 支給額決定方法 | 同一労働同一賃金をふまえた上で、事業場の業績や各自の業績等の評価を勘案して支給します。なお、勤務時間限定正社員で所定労働時間が通常の所定労働時間より短い場合には、所定労働時間の長さに応じた額を支給することが基本です。それ以外の社員区分の従業員に関しても、前述（P19「移行後の処遇」参照）の通り、活用方針や企業の実状に応じて、検討することが考えられます。 |

### 【解説】

本条は、賃金のうち賞与及び退職金について規定しています。賞与及び退職金に関しては、正社員とそれ以外の従業員を区別することなく、同一労働同一賃金をふまえた上で評価して支給することが求められます。

## 退職金の考え方

退職金については、退職金支給規程に委ねることとしていますが、次のような方法により、正社員とそれ以外の従業員との間に差異を設けているケースも見受けられます。

### （１）退職月における基本給及び勤続年数によって決定する場合

一般的な方法は、退職月における通常の基本給に勤続年数による係数を乗ずるやり方です。その勤続年数の算定に際して、限定正社員であった期間については、当該期間に応じた値を算定に用いる勤続年数とします。これによって正社員と限定正社員との間に限定の有り様に応じて予め定めた係数を乗じて差を付けます。

### （２）ポイント制退職金制度を採っている場合の方法

ポイント制は、毎年付与される勤続ポイントと貢献度ポイント（等級ポイントや役職ポイントからなる）の累積合計に、ポイント単価を乗じて支給額を決める方法です。限定正社員であった期間の貢献度ポイントについては通常の付与ポイントに限定の内容に応じた支給係数を乗じて減じたポイントを用います。

## 【モデル就業規則⑧】 契約社員・パートから正社員・限定正社員への転換

第〇条（契約社員・パートから正社員・限定正社員への転換）

<勤続年数と転換試験を転換条件とする場合>

契約社員・パートとして **検討事項 a** 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 **検討事項 a** 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、**必要事項 A** 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。

<勤続年数を転換条件とする場合>

契約社員・パートとして **検討事項 a** 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、正社員又は限定正社員に転換する。

2 前項の転換は、**必要事項 A** 毎年〇月末日までに、本人の申込書を受け付けて、□月1日付で転換する。

## 必要事項

|   | 項目    | 規定する理由   |
|---|-------|--|
| A | 転換手続き | 転換手続きでは、社内手続きの方法及びスケジュールを定める必要があります。本条では、転換試験の申込手続き、転換試験・転換の日程を定めています。 |

## 検討事項

|   | 項目   | 規定する理由  |
|---|------|---|
| a | 転換条件 | 無期転換ルールとは別に、契約社員を正社員に転換する制度を設ける場合には、転換条件を規定しておくことで、制度の透明化が図れます。<br>転換条件としては、「勤続年数」「転換試験」「勤務成績」等が考えられます。 |

## 【解説】

本条は、無期転換ルールに対応したものではなく、一定の条件を満たした契約社員・パートが希望する場合に、無期転換申込権の発生前に、正社員又は限定正社員に転換することで、仕事内容や役割を拡大し、今まで以上に活躍してもらうことを目的としたものです。したがって、無期転換ルールによる無期転換社員については、モデル就業規則⑨（P43）のように、別途取扱いを考えなくてはなりません。

## 【モデル就業規則⑨】 契約社員・パートの無期転換ルールへの対応

### 第〇条（契約社員・パートから無期転換社員への転換） 必要事項A

複数回の労働契約により、有期労働契約の期間が **通算5年を超える契約社員及びパート**で、無期労働契約への転換を希望する旨の申し出を会社に行った者については、次回更新時の労働契約より無期転換社員として継続雇用する。

#### 必要事項B

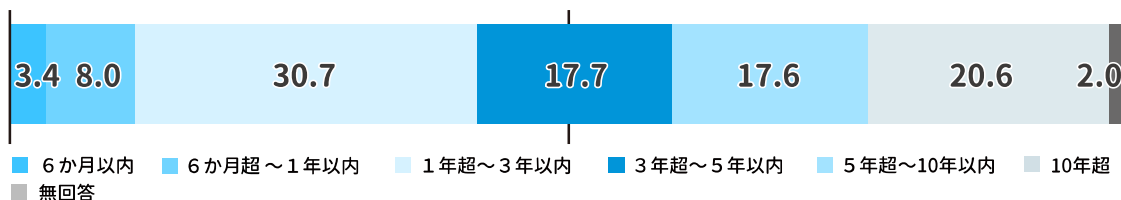
2 前項の無期労働契約への転換を希望する旨の申し出は、別途定める無期転換申込書にて行うものとする。

3 前項の申し出をすることができる社員に対しては、契約を更新するごとに、当該申し出をすることができる旨及び無期転換社員への転換後の労働条件を明示する。

4 前項で明示する無期転換後の労働条件については、他の通常の労働者（正社員・限定正社員等）とのバランスを考慮した事項（業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲等）についても、併せて説明するものとする。

### 関連データ 無期転換ルールの対象者

現在の会社での通算した契約期間 (%)



(出所) 厚生労働省「令和3年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）」

#### Point 1 約4割の有期契約労働者で無期転換の対応が必要

有期契約労働者の現在の会社での通算した契約期間は、「1年超～3年以内」が30.7%と最も高く、次いで、「10年超」20.6%、「3年超～5年以内」17.7%、「5年超～10年以内」17.6%となっており、無期転換ルールの対象者となる5年超は約4割となっています。

## 必要事項

|   | 項目    | 規定する理由   |
|---|-------|--|
| A | 転換条件  | 転換条件を規定しておくことで、制度の透明化が図れます。労働契約法では、有期労働契約の期間が通算5年を超えた者に無期転換申込権が発生することが定められていますが、無期転換社員の活用方針に応じて、転換条件となる通算期間を5年より短くすることも有効です。 |
| B | 転換手続き | 転換手続きについては、手続きの方法及びスケジュールを定めることが望ましいです。本条では、転換の申込みを書面にて行うことを定めています(※)。   |

### 【解説】

本条は、無期転換申込権の行使が見込まれる契約社員とパートの、無期転換社員に転換する制度を定めたものです。(詳細はP3を参照)

契約社員・パートから正社員・限定正社員に転換する場合には、仕事内容や役割・処遇が変わることになりますが、無期転換社員に転換する場合には、仕事内容や役割・処遇は別段の定めのない限り、従前のままとなります。

(※) 後任者の採用など企業の人事労務管理上の必要性から、無期転換の申込みの期限について、就業規則等で第2項のように申込みを書面で行うことや、申込期限を設定すること自体は禁止されていません。

ただし、法律上は、申込方法について制限がないため、就業規則等で申込方法を書面と定めた場合であっても口頭での申込みがなされたことをもって、無期転換を拒否することは出来ません。また、申込期限についても、法律上は「契約期間が満了する日までの間に」無期転換の申込みをしたときは、無期労働契約が成立するとされていることから、就業規則等で定めた場合であっても、契約期間の満了日までであれば無期転換の申込みは可能です。

なお、就業規則の制定・変更により申込期限を定める場合は、その就業規則を労働者に周知させ、かつ、その定めの内容が合理的である必要があることに留意してください。

## 無期転換申込書・受領通知書の様式例

### 参考様式 無期労働契約転換申込書・受理通知書の様式例

無期労働契約転換申込書

人事部長 殿

申出日 令和\_\_\_\_\_年 月 \_\_\_\_\_日  
申出者 \_\_\_\_\_部 \_\_\_\_\_課  
氏名 \_\_\_\_\_

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条の規定に基づき、期間の定めのない労働契約への転換の申込みをします。

---

無期労働契約転換申込み受理通知書

\_\_\_\_\_ 殿

令和\_\_\_\_\_年 月 \_\_\_\_\_日  
株式会社 \_\_\_\_\_  
人事部長 \_\_\_\_\_

あなたから令和\_\_\_\_\_年 月 \_\_\_\_\_日に提出された無期労働契約転換申込書については、受理しましたので、通知します。

左の様式例は、「無期労働契約転換申込書」と「無期労働契約転換申込み受理通知書」をモデル的に示しています。なお、申込様式における内容や体裁は、企業の実状に応じて変更することが可能です。

左の様式例はこちらからダウンロードできます。  
[ 出所 ] 厚生労働省  
[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kai-sei/dl/pamphlet15.pdf](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kai-sei/dl/pamphlet15.pdf)



## 【モデル就業規則⑩】 正社員から限定正社員への転換

### 第〇条（正社員から限定正社員への転換）

**検討事項 a**

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。

**検討事項 a**

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。

**検討事項 a**

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、原則一年を下回ら  
 ないものとする。転換希望者が一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。

**検討事項 a**

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。



### 関連データ

#### 無限定正社員と多様な正社員等の転換制度(単位=%)

|    | n     | 両方向<br>転換可<br>能 | 多<br>様<br>か<br>ら<br>無<br>限<br>定<br>の<br>み<br>可<br>能 | 無<br>限<br>定<br>か<br>ら<br>多<br>様<br>の<br>み<br>可<br>能 | い<br>ず<br>れ<br>も<br>転<br>換<br>制<br>度<br>な<br>し | 無<br>回<br>答 |
|----|-------|-----------------|---|---|--|-------------|
| 合計 | 2,468 | 21.8            | 8.5   | 1.2   | 32.1   | 36.5        |

(出所) 労働政策研究・研修機構「『多様化する労働契約の在り方に関する調査(企業調査、労働者WEB調査)』結果(2022年)」

**Point 1 正社員・多様な正社員等の転換制度を持つ企業は約2割**

企業における多様な正社員等と無限定正社員の相互転換制度があると回答した企業（「両方向転換可能」）が約2割となっています。企業にとって、人材を有効に活用する、あるいは限定正社員の育成とキャリア開発を促進するために、正社員・限定正社員双方の転換制度を整備することが必要となってきました。

## 検討事項

| 項目     | 規定する理由  |
|--------|---|
| a 転換条件 | <p>転換条件として、認定事由と諸条件（適用期間、勤務時間など）を整理しておくことは重要です。</p> <p>認定事由とは、どういった場合に限定正社員への変更を認めるかを示したもので、様々な社員ニーズに対応することで、正社員の雇用の安定と、ワーク・ライフ・バランスを実現することができます。</p> <p>[認定事由の例]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもの養育のため</li> <li>・家族の介護のため</li> <li>・自己啓発のため</li> <li>・地域活動やボランティア活動のため</li> <li>・健康上の理由で、フルタイム勤務が難しい場合</li> <li>・その他会社が認めた場合</li> </ul> <p>また、制度利用後の正社員への再転換も視野に入れ、本人のキャリア形成や、職場内での円滑な業務遂行の観点から、適用期間、勤務時間についても定めることが必要です。</p> <p>なお、本条では、勤務時間限定正社員の1日の所定労働時間について、6時間を下回らないこととし、限定正社員への転換を希望する場合の一定期間の下限を設けています。このような下限の設定がない場合、人員配置の上、会社に混乱が生じることや、限定と無限定の間の相互転換希望が頻繁に発生する恐れがあるためです。</p> |

### 【解説】

本条は、本人の申し出により、正社員から限定正社員への変更を認める制度について規定するものです。

正社員が、家庭その他私的事情によって無限定なまま働くことが難しい場合、この制度を活用することで、正社員にとっては雇用が安定し、ワーク・ライフ・バランスを実現することができます。企業としても人材を引き続き活用でき、労使双方がメリットを享受できます。

## 課題別限定正社員の活用例

| 課題  | 想定される社員区分               | メリット  | 想定される主な効果                      |
|---|-------------------------|---|--------------------------------|
| 育児や介護を理由に退職する正社員がいる                       | ・勤務地限定正社員<br>・勤務時間限定正社員 | 転勤や長時間労働が困難な各自の事情に合わせて、継続勤務できる働き方を用意できる     | → 人材の確保・定着<br>→ ワーク・ライフ・バランス支援 |
| 本人の傷病等で転勤が困難な正社員がいる                       | ・勤務地限定正社員               | 転勤が困難な各自の事情に合わせて、継続勤務できる働き方を用意できる           | → 人材の確保・定着<br>→ ワーク・ライフ・バランス支援 |
| 一般職の育成が進まない                               | ・勤務地限定正社員<br>・職務限定正社員   | 転勤は伴わないが、幅広い業務や高度な業務を担当することでキャリア形成を図る       | → 能力開発・人材育成<br>→ モチベーションの維持・向上 |
| M&Aアドバイザーなどの高度な専門性を必要とする業務を担える人材が育成できていない | ・職務限定正社員                | 職務を高度な専門分野に限定して、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する | → 能力開発・人材育成                    |

## 【モデル就業規則⑪】 限定正社員から正社員への転換

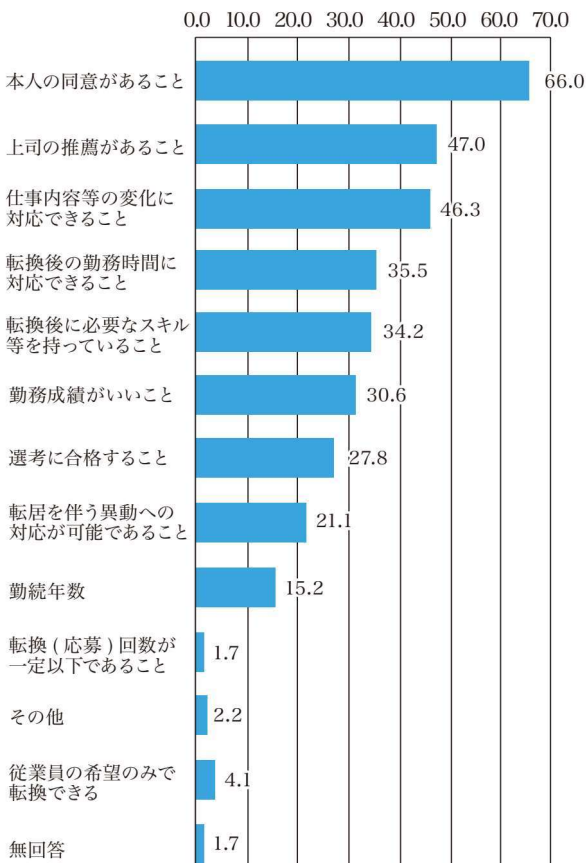
### 第〇条 (限定正社員から正社員への転換)

限定正社員として **検討事項 a** 〇年以上継続勤務し、正社員への転換を希望する者については、会社は **検討事項 a** 転換試験を実施し、その合格者を正社員に転換する。

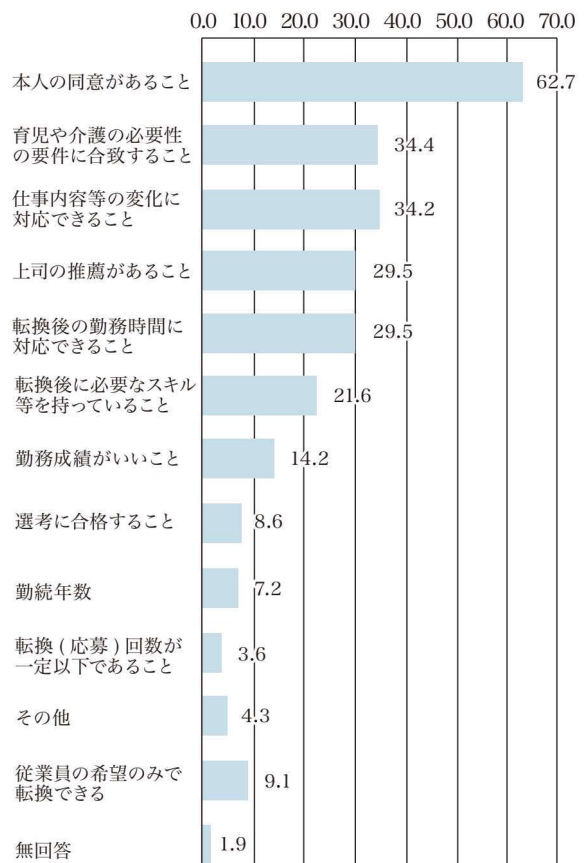
**必要事項 A** 2 前項の転換試験は、毎年〇月末日までに、本人の申込書を受け付けて、原則として翌年△月に実施し、その合格者について□月1日付で正社員に転換する。

### 関連データ 転換条件

■ 多様な正社員等から無限定正社員へ転換するに当たっての条件 合計(n=777)(単位=%)



■ 無限定正社員から多様な正社員等へ転換するに当たっての条件 合計(n=584)(単位=%)



(出所) 労働政策研究・研修機構「『多様化する労働契約の在り方に関する調査(企業調査、労働者WEB調査)』結果(2022年)」

#### Point 1 最も重視される「本人の同意」

「多様な正社員等から無限定正社員へ転換するに当たっての条件」と「無限定正社員から多様な正社員等へ転換するに当たっての条件」とともに、「本人の同意があること」が最も重視されているといえます。

#### Point 2 両制度の転換条件に差異

多様な正社員等から無限定正社員へ転換するに当たっての条件では、「本人の同意があること」に次いで「上司の推薦があること」の順に割合が高くなっています。一方、無限定正社員から多様な正社員へ転換するに当たっての条件では、「本人の同意があること」に次いで「育児や介護の必要性の要件に合致すること」の順に割合が高くなっており、差異が見られます。



## 必要事項

|   | 項目    | 規定する理由  |
|---|-------|---|
| A | 転換手続き | 転換手続きについては、手続きの方法及びスケジュールを定める必要があります。本条では、転換試験の申込手続き・転換試験・転換の日程を定めています。 |

## 検討事項

|   | 項目   | 規定する理由  |
|---|------|---|
| a | 転換条件 | 転換条件を規定しておくことで、制度の透明化を図ることができます。転換条件としては、前ページに示したような「勤続年数」「転換試験」「勤務成績」等が考えられます。 |

### 【解説】

本条は、限定正社員が正社員を希望する場合の転換制度について規定したものです。

限定正社員として採用された従業員、契約社員から限定正社員に転換した従業員がキャリアアップを目指し、正社員としての働き方を希望する場合があります。

企業としても、試験に合格した能力のある限定正社員を正社員として活用することができるため、労使双方にメリットがあります。

限定正社員から正社員への転換制度は、正社員から限定正社員への転換制度とセットで設けることで、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現やキャリアアップ等を図ることができます。

## 【モデル就業規則⑫】 無期転換社員から正社員・限定正社員への転換

### 第〇条（無期転換社員から正社員・限定正社員への転換）

無期転換社員として **検討事項 a** 〇年以上継続勤務し、その後正社員あるい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 **検討事項 a** 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、**必要事項 A** 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△月実施し、その合格者について□月1日付で転換する。

### 関連データ 無期転換後の勤務先に対する意識の変化（単位＝％）

|       | 無期転換後の勤務先に対する意識の変化 |                             |                     |                     |                               |                                    |     |     |
|-------|--------------------|-----------------------------|---------------------|---------------------|-------------------------------|------------------------------------|-----|-----|
|       | 無期転換者計             | 変化の内容（複数回答）                 |                     |                     |                               |                                    |     |     |
|       |                    | 特に変わらない（現在の業務量・労働条件に満足している） | より長く働き続けたいと思うようになった | 早く退職・転職したいと思うようになった | 正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった | 無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたいと思うようになった | その他 | 無回答 |
| 無期転換者 | 100.0              | 43.6                        | 41.9                | 2.5                 | 11.9                          | 0.8                                | 2.5 | 4.4 |

（出所）厚生労働省「令和3年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）」

#### Point 1 現在の業務量・労働条件に満足している労働者の割合が最も高い

無期転換後の勤務先に対する意識の変化について、「特に変わらない（現在の業務量・労働条件に満足している）」が最も高くなっています。変化の内容（複数回答）では、「より長く働き続けたいと思うようになった」が最も高く、次いで「正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった」となっています。一方、「早く退職・転職したいと思うようになった」や「無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたいと思うようになった」は少ない状況にあります。

## 必要事項

|   | 項目    | 規定する理由  |
|---|-------|---|
| A | 転換手続き | 転換手続きについては、手続きの方法及びスケジュールを定める必要があります。本条では、転換試験の申込手続き・転換試験・転換の日程を定めています。 |

## 検討事項

|   | 項目   | 規定する理由  |
|---|------|---|
| a | 転換条件 | 無期転換社員から正社員・限定正社員への転換制度を設ける場合は、他の転換制度と同じく、転換条件を規定しておくことで、制度の透明化が図れます。転換条件としては、「勤続年数」「転換試験」「勤務成績」等が考えられます。 |

### 【解説】

本条は、無期転換ルールによって契約社員・パートから無期転換社員に転換した社員がさらに正社員・限定正社員に転換するための制度を定めたものです。これによって、無期転換社員となった後も、キャリアを積み、意欲的に働いてもらう仕組みづくりができます。

# 第4章

## STEP6

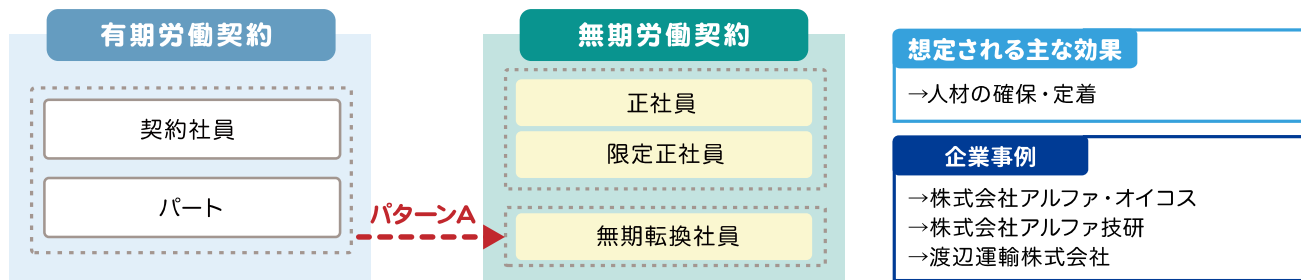
# 多様な正社員制度・無期転換ルールの運用・改善に向けた事例紹介と解説

多様な正社員制度や無期転換ルールに先進的に取り組んでいる企業の事例を紹介します。

先進企業の取組みはP13に示したパターンA、パターンB、パターンCに大別されます。企業の事例については、P53-P62を参照してください。

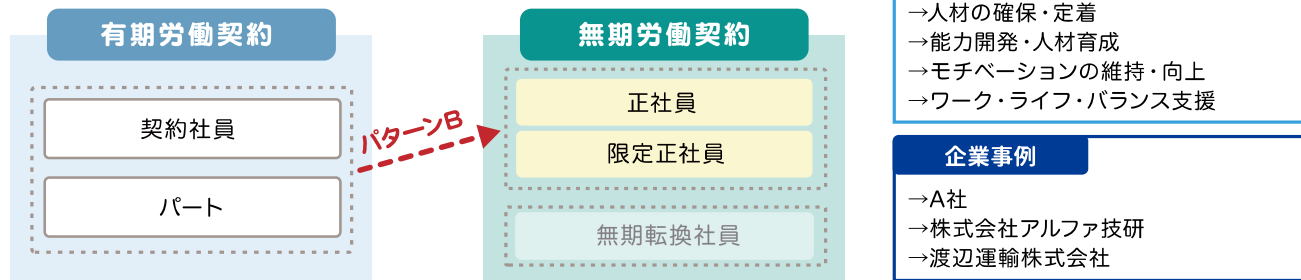
### パターンA 人材定着を目指す「雇用期間の無期化」

有期契約労働者の雇用期間を有期から無期へと転換するが、正社員・限定正社員と職務・処遇の棲み分けを行うパターンである。無期転換社員区分の新設、5年を待たずの早期無期化、無期化に伴う職務・処遇の向上等の工夫により、迅速な法対応とともに、人材の早期確保、定着化を実現できる。



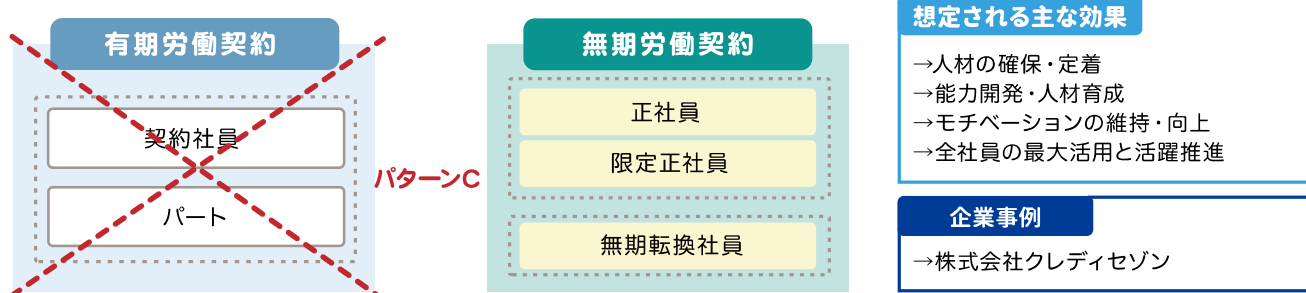
### パターンB キャリア開発を目指す「正社員・限定正社員化」

有期契約労働者を正社員・限定正社員に転換し、職務・処遇を正社員と同等にするパターンである。これにより有期契約労働者の無期化とともに、働く方々の最適配置、キャリア開発、モチベーションの維持向上が実現できる。



### パターンC 人材定着・キャリア開発を目指す「全社員の無期雇用化」

有期契約の社員区分を撤廃し、全社員を無期労働契約へと転換するパターンである。これには有期契約労働者を無期転換社員とする、正社員・限定正社員とする等の方法があるが、有期契約であった人材の確保・定着とキャリア開発とともに、全ての社員の能力発揮と人材活用を促進することができる。



## 先進企業の事例索引

有期契約労働者の人事管理に対して、多様な正社員制度や無期転換ルール等を導入、運用・改善した先進企業では下記の効果が得られました。各企業の取組み概要については、下段記載の該当ページを参照してください。

| 企業概要  | パターン | 想定される効果  |           |               |                |               | 円滑な法対応  |         |
|---|------|----------|-----------|---------------|----------------|---------------|---------|---------|
|   |      | 人材の確保・定着 | 能力開発・人材育成 | モチベーションの維持・向上 | ワーク・ライフ・バランス支援 | 全社員の最大活用と活躍促進 | 新規制度の導入 | 既存制度の改善 |
| 株式会社<br>アルファ・オイコス<br>業種：製造業<br>従業員数：123名<br>エリア：関東地方<br>→P53      | A    | ○        | ○         | ○             |                |               | ○       |         |
| A社<br>業種：サービス業<br>従業員数：50名未満<br>エリア：中国地方<br>→P55                  | B    | ○        | ○         |               | ○              |               | ○       |         |
| 株式会社<br>アルファ技研<br>業種：建設コンサルタント業<br>従業員数：42名<br>エリア：北海道<br>→P57    | A/B  | ○        | ○         | ○             | ○              |               |         | ○       |
| 渡辺運輸株式会社<br>業種：運輸業・<br>労働者派遣事業<br>従業員数：115名<br>エリア：中国地方<br>→P59   | A/B  | ○        | ○         |               |                |               | ○       |         |
| 株式会社<br>クレディセゾン<br>業種：金融業・保険業<br>従業員数：約3,800名<br>エリア：関東地方<br>→P61 | C    | ○        | ○         | ○             |                | ○             |         | ○       |

### (参考) 企業事例集

#### 有期契約労働者の無期ポータルサイト 導入企業事例

→無期転換ルールに対応している企業の事例が掲載されています。( <http://muki.mhlw.go.jp/case/> )



#### 多様な働き方の実現応援サイト 事例紹介

→多様な正社員制度を導入している企業の事例が紹介されています。

( <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/case-search/> )



「地域に根差した雇用の実現と長く安心して働ける職場環境を整備するため、無期転換ルールに加え登用制度や積立休暇制度の導入などの制度改革を実施した。」

- 雇用期間の無期化
- 正社員・限定正社員化
- 全社員の無期雇用化

## 企業概要

業種：製造業

従業員：123名（無期契約社員76名、有期契約社員47名）※2023年9月時点

所在地：千葉県

## 制度導入の背景

産業用ヒーターや加熱装置などの製品をオーダーメイドで開発・製造している。手作業でつくるため、生産性の向上や品質の安定化には、技能をもつ人に長く働いてもらうことが大事になる。無期転換ルールは、熟練度の高い人材の定着を望む会社の目的とも合致するため、2013年4月の改正労働契約法施行時から就業規則の改定など導入に向けた取り組みを始めた。

## 社員区分

2015年に就業規則を見直し、契約社員、ハート社員、シニア社員、マイスター社員のそれぞれに有期と無期の区分を新設している。

2020年4月以降は、ハート社員を対象に新たな評価制度(ステップアップ制度)を導入し、ハート社員を4つの職層(初任層、実務層、熟練層、専任層)に区分することで、職層に応じて時給や賞与の処遇を決定している。

| 社員区分   |      | 有期契約社員     |             |             |               | 無期契約社員 |       |                  |         |  |
|--------|------|------------|-------------|-------------|---------------|--------|-------|------------------|---------|--|
|        |      | 契約社員<br>※1 | ハート社員<br>※2 | シニア社員<br>※3 | マイスター社員<br>※4 | 無期転換社員 |       |                  | 正社員     |  |
|        |      |            |             |             |               | 契約社員   | ハート社員 | シニア社員            | マイスター社員 |  |
| 勤務時間   |      | フルタイム      | パートタイム      |             | フルタイム         | パートタイム |       |                  | フルタイム   |  |
| 勤務地の限定 |      | あり         |             |             | あり            |        |       | なし<br>※実質的に千葉県のみ |         |  |
| 職務の限定  |      | あり         |             |             | あり            |        |       | なし               |         |  |
| 処遇     | 賃金形態 | 月給         | 時給          |             | 月給            | 時給     |       |                  | 月給      |  |
|        | 昇給   | あり         |             |             | あり            |        |       |                  |         |  |
|        | 賞与   | あり         |             |             | あり            |        |       |                  |         |  |
|        | 退職金  | なし         |             |             | なし            |        |       | あり               |         |  |

## 社員に求める期待・役割

産業用ヒーター・加熱装置等の開発・製造メーカーとして、半導体・医療・機械・化学・環境等のさまざまな産業を支える「熱」に関わるモノづくりを手掛けている。

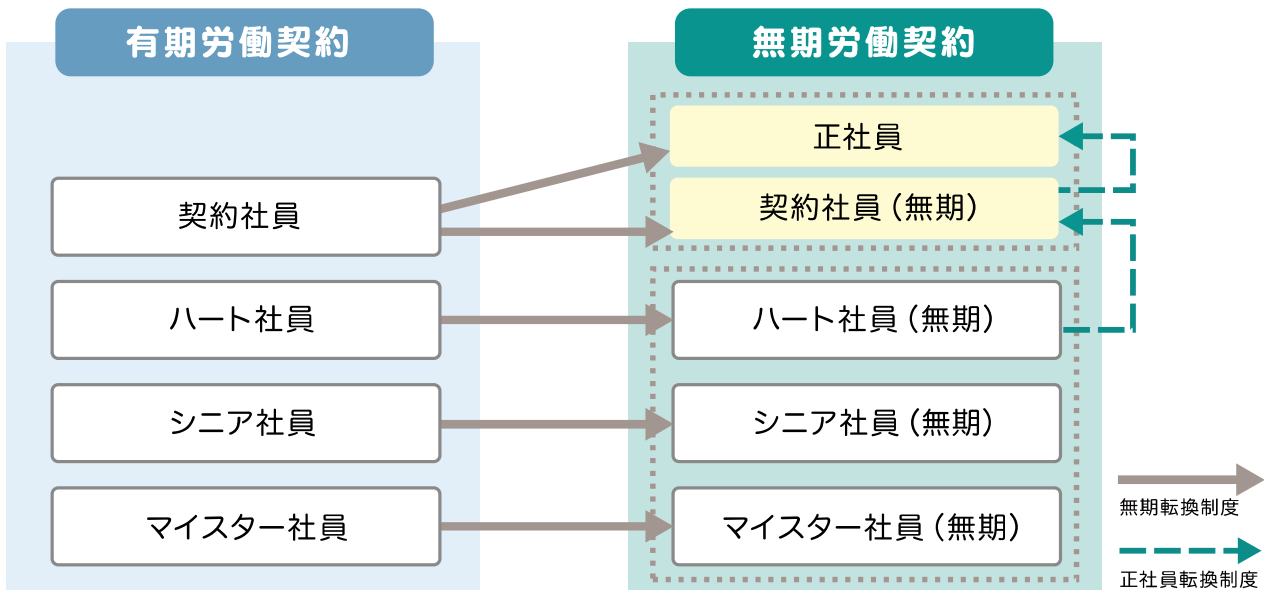
<各社員区分での求められる役割>

- 契約社員 ※1
  - 専門的な製造技術（機械加工等）が必要とされる製造業務や製造工程の管理
- ハート社員 ※2、シニア社員（60歳以上） ※3
  - 指示書に基づく製造業務や正社員及び契約社員の補完業務
- マイスター社員（70歳以上） ※4
  - 主として技能伝承に係る教育
- 正社員
  - 基幹的な業務に加え、納期管理、原価管理、品質管理、担当分野の企画立案・実行等すべての業務

## 転換制度

無期転換に関しては国の制度と同様に、契約更新が通算5年を超えた有期契約労働者について、本人の申し込みにより無期に順次転換している。

また、無期転換とは別に、ハート社員から月給制の契約社員へ、契約社員から正社員への登用制度を設けている。近年ではこれらの登用制度を活用した転換実績も出ている。



| 転換制度        | ①有期契約労働者の無期化   |               |               |             | ②有期契約労働者・無期転換労働者の正社員転換           | ③社員タイプ転換                         |
|-------------|--|---------------|---------------|-------------|----------------------------------|----------------------------------|
|             | 契約社員<br>の無期化   | ハート社員<br>の無期化 | シニア社員<br>の無期化 | マイスター<br>社員 | 契約社員の正社員転換                       | ハート社員の契約<br>社員転換                 |
| 転換条件        | ・通算契約期間が5年を超えていること<br>・本人の希望   |               |               |             | ・所属長の推薦<br>・面接及び論文               | ・直近3年間の年間<br>考課がA評価以上<br>であること   |
| 転換前後の<br>変化 | ◆職務・処遇の変化なし  |               |               |             | ◆転換後は正社員の<br>処遇が適用               | ◆転換後は契約社員<br>の処遇が適用<br>(時給制→月給制) |
| その他         | ・転換条件を満たした有期契約労働者57名<br>のうち、47名が無期転換しており、転換率<br>は82%となっている(2022年8月末時点) |               |               |             | ・2021年 1名<br>2022年 1名<br>の登用実績あり | ・2022年 1名<br>の登用実績あり             |

## 転換導入によって得られた効果

働く方にとっては、無期雇用となることで安心して働けるようになった。また、安定的な雇用を確保することで、技能や経験を有し、高いレベルの専門性をもって活躍する社員が増えており、無期転換した社員には定年まで働きたいという声が多い。

従業員からは「会社からとても期待されているので、モチベーションを維持しながら働くことができる」といった声が聞かれ、上限雇用年齢である75歳まで働いていただける社員もおり、健康で働く意欲と能力のある人が、長く現役で働き続けることができるよう、労働環境、職場環境の整備を図っている。

## 今後の展望

2023年4月には全社員対象に傷病積立休暇制度を導入するなど、社員が長く安心して働ける職場環境の整備に取り組んでいる。また、継続雇用年齢の延長や社員の健康づくりにも会社として取り組むなどの高齢社員への配慮に加え、ユースエール認定企業として若年社員の採用・育成にも力を入れている。

今後も、働き方改革の動向や外部環境の変化に合わせた施策を検討し、更なる労働環境、職場環境の整備を図っていく。

「半年の試用期間を経た契約社員を対象とする正社員転換制度により、優秀な人材の確保・定着、能力開発を実現した。」

- 雇用期間の無期化  
 正社員・限定正社員化  
 全社員の無期雇用化

## 企業概要

業種：サービス業

従業員：50名未満（無期契約社員40名、有期契約社員10名未満）※2017年10月時点

所在地：中国地方

## 制度導入の背景

人材の定着と長期的な人材育成の観点から、半年の有期契約を経た契約社員を正社員転換する制度を導入した。

## 社員区分

改正労働契約法に対応するため、無期パート社員、無期契約社員の区分を2年前より導入している。また、転換条件を満たした契約社員は、正社員に登用される。

|        |      | 有期契約労働者 |          |         | 無期契約労働者 |             |       |
|--------|------|---------|----------|---------|---------|-------------|-------|
| 社員区分   |      | パート社員   | 契約社員（※1） | 無期パート社員 | 無期契約労働者 | 短時間正社員      | 正社員   |
| 勤務時間   |      | パートタイム  | フルタイム    | パートタイム  | フルタイム   | 5-7時間勤務より選択 | フルタイム |
| 勤務地の限定 |      | あり      |          | あり      | あり      | なし          | なし    |
| 処遇     | 賃金形態 | 時給      | 月給       | 時給      | 月給      |             |       |
|        | 昇給   | なし      | あり       | なし      | あり      |             |       |
|        | 賞与   | あり      | あり       | あり      | あり      |             |       |
|        | 退職金  | なし      | 確定拠出年金   | なし      | 確定拠出年金  |             |       |

※1：契約社員の契約期間は半年で更新され、転換条件を満たしている場合には正社員に転換される。

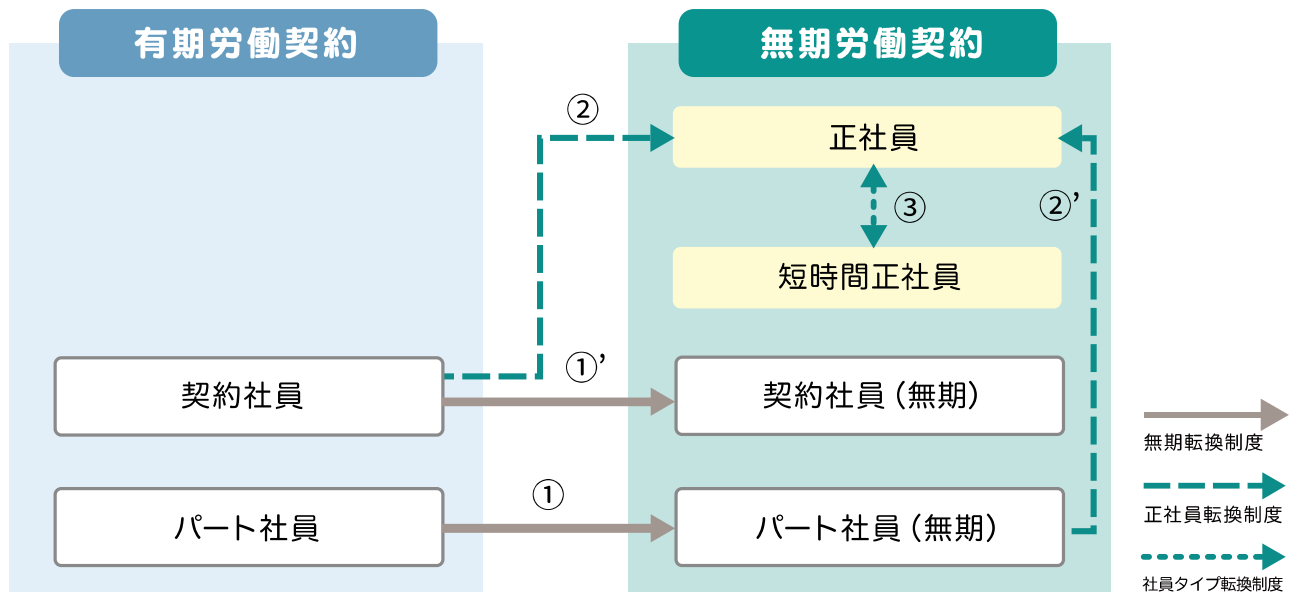
## 社員に求める期待・役割

主に、コンサルティングサービス、メディア運営等の事業展開を行っている。社員区分によって業務内容を変えており、契約社員は、営業系と事務系の業務を担当し、総務や経理業務は行っていない。一方で正社員は、あらゆる基幹的な業務を担当している。また、入社時の能力によって最初の等級が異なるという特徴がある。



## 転換制度

法改正に対応するため、パート社員、契約社員ともに本人の希望さえあれば無期転換を申請できる制度が整っているが、前ページの説明にある通り、現状は正社員転換を前提に有期の労働契約を結ぶという対応がとられている。さらに、1日5~7時間勤務の短時間正社員への転換制度も充実しており、従業員のワーク・ライフ・バランスに応じた働き方が可能な設計となっている。



※契約社員は、無期転換もしくは正社員転換が可能

| 転換制度    | ①有期契約労働者の無期化   |          | ②契約社員の正社員転換  |                | ③社員タイプ転換   |
|---------|--|----------|--|----------------|--|
|         | パート社員の無期化  | 契約社員の無期化 | 契約社員(有期)の正社員転換   | 契約社員(無期)の正社員転換 |  |
| 転換条件    | <ul style="list-style-type: none"> <li>通算契約期間が5年を超えていること</li> <li>本人の希望</li> </ul> |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>本人の希望</li> <li>通算期間が半年を超えていること</li> <li>上長推薦</li> <li>勤務成績</li> <li>面談</li> </ul> |                | <ul style="list-style-type: none"> <li>本人の希望</li> <li>育児/介護事由等の正当な事由があること</li> </ul> |
| 転換前後の変化 | ◆職務・処遇共に変化なし   |          | ◆職務・処遇共に変化なし   |                | ◆職務・処遇共に変化なし   |
| その他     | ・2年前より制度導入   |          | ・6名の転換実績あり   |                | ・1名の転換実績あり   |

## 転換導入によって得られた効果

半年の有期契約の期間に様々な指導を受けた契約社員を正社員に転換することで、能力開発を効果的に行うことが可能となり、優秀な人材を確保・定着に繋がっている。

さらに、短時間正社員制度の導入によって、従業員は柔軟な働き方を選択できるようになっている。

## 今後の展望

ワークライフバランス規定を2017年2月に定めるなど、働き方改革に着手している。2年間しか持ち越しの出来ない有給休暇をワークライフバランス休暇として運用したり、有給休暇を1時間単位で取得可能とする取り組みを行っている。

また、従来の評価制度は、営業実績を評価する側面が強かったが、事務員やシステムエンジニアについても、仕事への取り組み方を評価できるような制度に変更することを検討している。

「育てた人材が途中で辞めてしまうのが一番の損失。そのためにも従業員が安心して働ける、無期労働契約の社員として雇用する制度が生産性の向上においても必要。」

- 雇用期間の無期化
- 正社員・限定正社員化
- 全社員の無期雇用化

## 企業概要

業種：建設コンサルタント業

従業員：42名（無期契約社員41名、有期契約社員1名）※2023年9月時点

所在地：北海道

## 制度導入の背景

2013年の改正労働契約法に対応するため、無期契約労働者への転換に関する規程を整備した。また、現社長の就任を機にコンサルタントを入れて、人事評価制度を見直し、給与体系も全国平均の賃金カーブを参考に改定した。そのタイミングで、契約社員や派遣社員として長年勤務する労働者の待遇改善と定着を図るため、無期労働契約の限定正社員職を導入した。

## 社員区分

契約社員から職務限定正社員・正社員への転換と、有期契約労働者から無期契約労働者への転換を可能にした。限定正社員は、正社員の仕事を補佐する職種として制度化した。

|        |       | 有期契約労働者 | 無期契約労働者 |                |
|--------|-------|---------|---------|----------------|
| 社員区分   |       | 契約社員    | 無期転換社員  | 正社員            |
|        |       |         | 契約社員    | 職務限定正社員<br>正社員 |
| 勤務時間   |       | フルタイム   | フルタイム   |                |
| 勤務地の限定 |       | なし      | なし      |                |
| 職務の限定  |       | あり      | あり      | なし             |
| 処遇     | 賃金形態  | 月給      | 月給      |                |
|        | 昇給(※) | あり      | あり      |                |
|        | 賞与    | なし      | なし      | あり             |
|        | 退職金   | なし      | なし      | あり             |

※昇給は年1回、毎年事業年度末に人事評価をもとに人事評価表により昇給額を決定

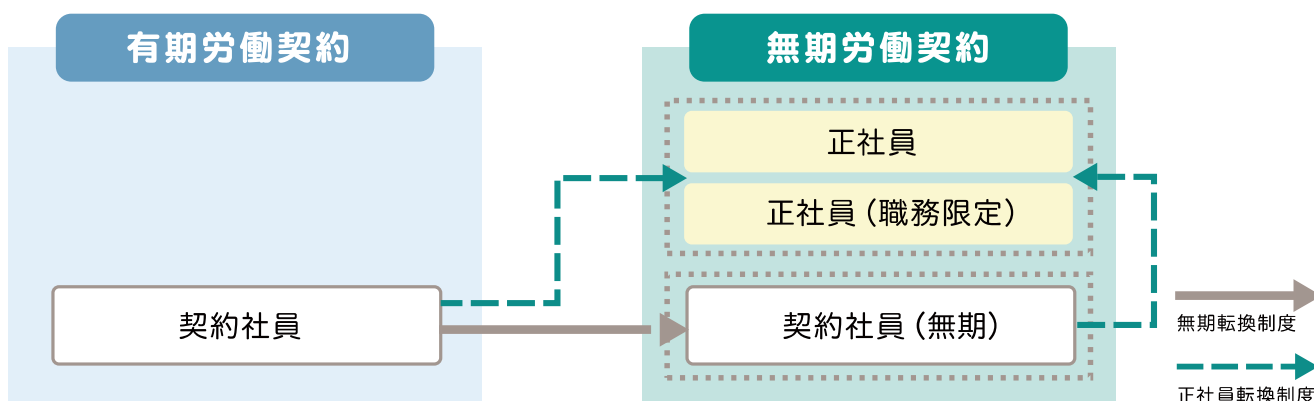
## 社員に求める期待・役割

正社員（技術職）には技術士資格の取得に向けて技術力の一層の向上を、限定正社員には正社員（技術職）を補佐し、業務が円滑に進められるよう技能、スキルUPを図ることを期待している。

契約社員には、CAD、GISの技術の修得などITスキルを向上させ、正社員として採用されることを期待している。

## 転換制度

有期労働契約の通算契約期間が5年を経過する前でも、能力や勤務態度が良好で、かつ本人が希望する場合、選考を経て無期転換することができる。他方、正社員として働くには、技術士や測量士といった国家資格を保有することが求められるため、これまでに限定正社員から技術職(正社員)への転向(希望は含む)は出ていないが、技術職への転換を視野にOJT、OFF-JTによるスキルアップを図っている者もいる。



| 転換制度    | ①有期契約労働者の無期転換  |           | ②有期契約労働者・無期転換社員の限定正社員転換   |              | ③有期契約労働者・無期転換社員の正社員転換  |               |            |
|---------|--|-----------|---|--------------|--|---------------|------------|
|         | 有期契約労働者の無期転換   | 臨時社員の無期転換 | 有期契約労働者の限定正社員転換   | 臨時社員の限定正社員転換 | 有期契約労働者の正社員転換  | 無期契約労働者の正社員転換 | 臨時社員の正社員転換 |
| 転換条件    | <ul style="list-style-type: none"> <li>通算契約期間が5年を超えていること</li> <li>通算契約期間が5年を超えていない場合は、次の要件を満たすこと</li> <li>①能力、勤務態度等が良好であること</li> <li>②本人の希望</li> <li>③人事評価</li> <li>④面接</li> </ul> |           | <ul style="list-style-type: none"> <li>技術力、勤務態度等が良好であること</li> <li>本人の希望</li> <li>人事評価</li> <li>面接</li> </ul>  |              | <ul style="list-style-type: none"> <li>国家資格を有すること(技術士、測量士等)</li> <li>技術力、勤務態度等が良好であること</li> <li>本人の希望</li> <li>人事評価</li> <li>面接</li> </ul> |               |            |
| 転換前後の変化 | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆正社員登用を前提とし、正社員と同等の教育訓練を実施</li> </ul>   |           | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆職務： <ul style="list-style-type: none"> <li>正社員の技術補助業務に限定</li> </ul> </li> <li>◆処遇： <ul style="list-style-type: none"> <li>月給3ヶ月分の賞与を支給</li> <li>業績手当も正社員とほぼ同率を支給</li> </ul> </li> </ul> |              | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆賞与、退職金支給の変化</li> </ul>   |               |            |
| その他     |  |           | <ul style="list-style-type: none"> <li>1年更新の契約社員6名を限定正社員に登用(2022年2月時点)</li> </ul>   |              |  |               |            |

## 転換導入によって得られた効果

限定正社員は、子育てをしながら働く女性や共働きがほとんどで、2016年に導入して以来、離職者は1名しかいない。定期面談でも待遇に不満の声はなく、制度自体、好意的に受け入れられている。

制度の導入により、正社員の一員としての自覚をもち、正社員(技術職)と協調し業務にあたってもらっていると感じている。待遇の改善がモチベーション向上につながっていると考えられる。

## 今後の展望

正社員では、新卒者を中心に将来の成長を見据えたキャリアコンサルティングの一層の推進を図っていききたい。

有期契約、派遣の受け入れは少ないが、正社員と同様にキャリア形成のための支援を充実させ、能力向上を見極めて正社員への登用を図っていききたい。

## 運輸業・労働者派遣事業 渡辺運輸株式会社

「スタッフ個々に、安心して長期的な社会人としての計画・目標を持って欲しいため、以前より無期雇用転換に力を入れてきた。それが「働きたい会社から働きがいのある会社へ」の思いを現実化するためのプロセスと考えている。」

- 雇用期間の無期化
- 正社員・限定正社員化
- 全社員の無期雇用化

### 企業概要

業種：運輸業・労働者派遣事業

従業員：115名（無期契約社員82名、有期契約社員33名）※2023年9月時点

※有期契約労働者のうち第二種特定有期労働者17名・入社3か月以内労働者5名・技能実習生6名含む。

所在地：広島県

### 制度導入の背景

輸送業務乗務員は業務の性質上、従来より原則正社員雇用としているが、倉庫作業員では勤続10年を超えていても1年更新を繰り返す契約社員が多かった。2014年に労働者派遣事業を始めたことを契機に、安心して働き続けられる環境を作るため、無期雇用・正社員雇用に切り替えた。

### 社員区分

有期契約労働者には入社時研修で、有期労働契約、無期労働契約、正社員登用などの雇用制度があることを説明し、今後、どういう働き方を望むかを考える機会を与えている。2022年8月末現在、定年後の継続雇用者（無期転換申込権の対象除外者）や勤務歴の浅い社員を除き、無期転換の対象となる従業員はほぼ無期に転換している。

|        |                | 有期契約社員                |                    |            | 無期契約社員         |          |     |
|--------|----------------|-----------------------|--------------------|------------|----------------|----------|-----|
| 社員区分   | 契約社員（1年・3ヶ月更新） | パート・アルバイト社員（1年・3ヶ月更新） | 派遣社員（1年・3ヶ月更新）（※1） | 無期転換社員     |                |          | 正社員 |
|        |                |                       |                    | 契約社員       | パート・アルバイト社員    | 派遣社員（※1） |     |
| 勤務時間   | フルタイム/契約時間     | フルタイム/契約時間/短時間        | フルタイム/契約時間         | フルタイム/契約時間 | フルタイム/契約時間/短時間 | フルタイム    |     |
| 勤務地の限定 | あり             |                       |                    | あり         |                |          | なし  |
| 職務の限定  | あり             |                       |                    | あり         |                |          | なし  |
| 処遇     | 賃金形態           | 月給/時給                 | 時給                 | 月給/時給      | 時給             | 月給       |     |
|        | 昇給（※2）         | あり                    |                    |            | あり             |          |     |
|        | 賞与             | あり                    | 時給に<br>加算          | あり         |                |          |     |
|        | 退職金            | なし                    |                    |            | なし             |          |     |

※1：労働者派遣事業の派遣元として直接雇用する派遣社員を指す。

※2：昇給制度は、年1回5月、考課表を用い査定の上実施。派遣スタッフの場合、派遣請求金額に連動させるため、不定期での昇給あり。

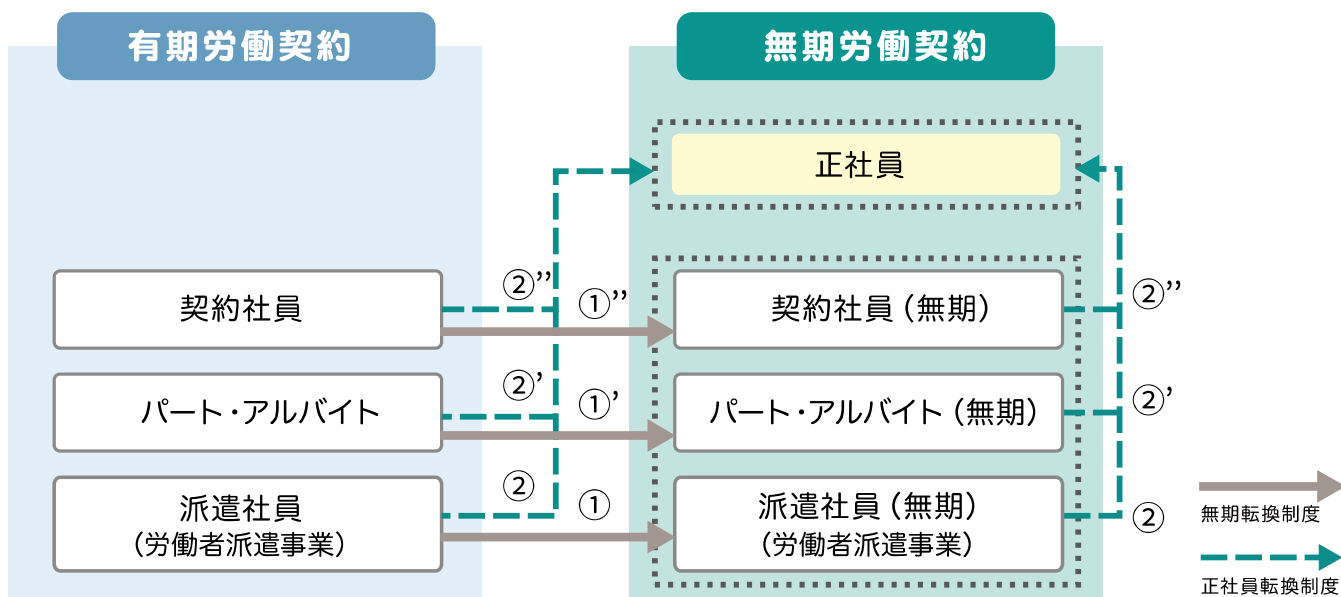
### 社員に求める期待・役割

職務階級表を基に、役割・責任の所在を可視化している。

求める期待に関しては、スタッフ個別面談等で、個別に伝え認識してもらっている。

## 転換制度

有能な人材の定着を図るため、国の無期転換ルールにある契約更新5年を待たずに、入社して半年から1年の働きぶりや適性をみて、無期転換社員への転換を図っている。正社員登用では、正社員になってからの目標及び実現するためのプランレポートの提出を条件とし、勤務実績を見て登用の可否を判断する。



| 転換制度    | ①有期契約社員の無期化   |               |          | ②有期契約社員・無期転換社員の正社員転換  |                 |            |
|---------|---|---------------|----------|---|-----------------|------------|
|         | 契約社員の無期化  | パート・アルバイトの無期化 | 派遣社員の無期化 | 契約社員の正社員転換  | パート・アルバイトの正社員転換 | 派遣社員の正社員転換 |
| 転換条件    | <ul style="list-style-type: none"> <li>入社して半年から1年経過していること</li> <li>本人の希望</li> </ul> |               |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>勤務成績</li> <li>目標及びプランレポート</li> </ul>   |                 |            |
| 転換前後の変化 | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆職務・処遇の変化なし</li> <li>※転換時の昇給あり</li> </ul>    |               |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆職務：管理社員・現場社員</li> <li>※ジェネラリストorスペシャリスト</li> <li>◆処遇：給与改定（時給制→月給制）</li> </ul> |                 |            |
| その他     | <ul style="list-style-type: none"> <li>在籍社員の90%を無期雇用とする目標を掲げている</li> </ul>          |               |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>2020年、本社倉庫で働く女性契約社員2名を正社員に登用</li> </ul>  |                 |            |

## 転換導入によって得られた効果

無期雇用へのメリットは、働く側にとっては雇用の安定・安心が得られることである。会社側にとっては、従業員の長期雇用を前提とすることで、管理職者個々の人材育成に係るスキルアップが期待できると考えている。

また、正社員登用については、エスカレーター式にせず、モラルやスキル重視の抜擢型にすることにより、知識習得への意欲及び協調性が向上してきている。育成能力の向上こそが会社の未来と考える。

## 今後の展望

無期転換制度は働きやすい環境づくりにつながる制度だが、「働きたい・働きがいのある会社」にすることを目標に掲げる当社にとって、制度導入はそこに向かう手段の一つでしかない。今後も社内研修制度の充実を図り、人事評価制度を見直して、「働きたい・働きがいのある会社」と従業員が感じる組織を目指していく。「人材」を「人財」としていくことに努めたい。また、「短時間正社員制度導入」についても検討していく。

「社員区分を統一してほぼ全社員を正社員として同一の役割等級制度で評価することで、処遇格差の解消を実現した。」

- 雇用期間の無期化
- 正社員・限定正社員化
- 全社員の無期雇用化

## 企業概要

業種：クレジットサービス・リース・ファイナンス・不動産関連

従業員：約3,800名（無期契約社員 約3,800名、有期契約社員数十名）※2018年3月時点

所在地：東京都

## 制度導入の背景

社員区分にとらわれない能力発揮と同一労働同一処遇を実現するために、全社員を対象とする共通新人事制度を導入し、ほぼ全ての有期契約社員の無期雇用化を実現した。その結果、有期契約社員の区分は原則廃止された。

## 社員区分

2017年の制度改定によって、有期契約社員は無期契約の正社員に転換され、正社員は同一の役割等級制度によって処遇が決定され、勤務地範囲に応じたコースが設定されている。

|        |      | 有期契約労働者※1 | 無期契約労働者          |                        |          |
|--------|------|-----------|------------------|------------------------|----------|
| 社員区分   |      |           | 正社員              |                        |          |
| 勤務時間   |      |           | エリアコース           | ブロックコース                | ナショナルコース |
| 勤務地の限定 |      |           | フルタイム            | フルタイム                  | フルタイム    |
| 職務の限定  |      |           | あり<br>(自宅通勤圏+東京) | あり<br>(勤務地範囲で転居の可能性あり) | なし       |
| 処<br>遇 | 賃金形態 |           | なし               | なし                     | なし       |
|        | 昇給   |           | 月給               | 月給                     | 月給       |
|        | 賞与   |           | あり               | あり                     | あり       |
|        | 退職金  |           | あり               | あり                     | あり       |
|        | 等級制度 |           | あり               | あり                     | あり       |

※1 従来はメイト社員等の社員区分が存在したが、すでに正社員（エリアコース）に統合済みであり、メイト社員に関する新規の採用は現在行われていない。なお、一部勤務時間の都合等で移行を希望しない若干名のみ、メイト社員として雇用している。

## 社員に求める期待・役割

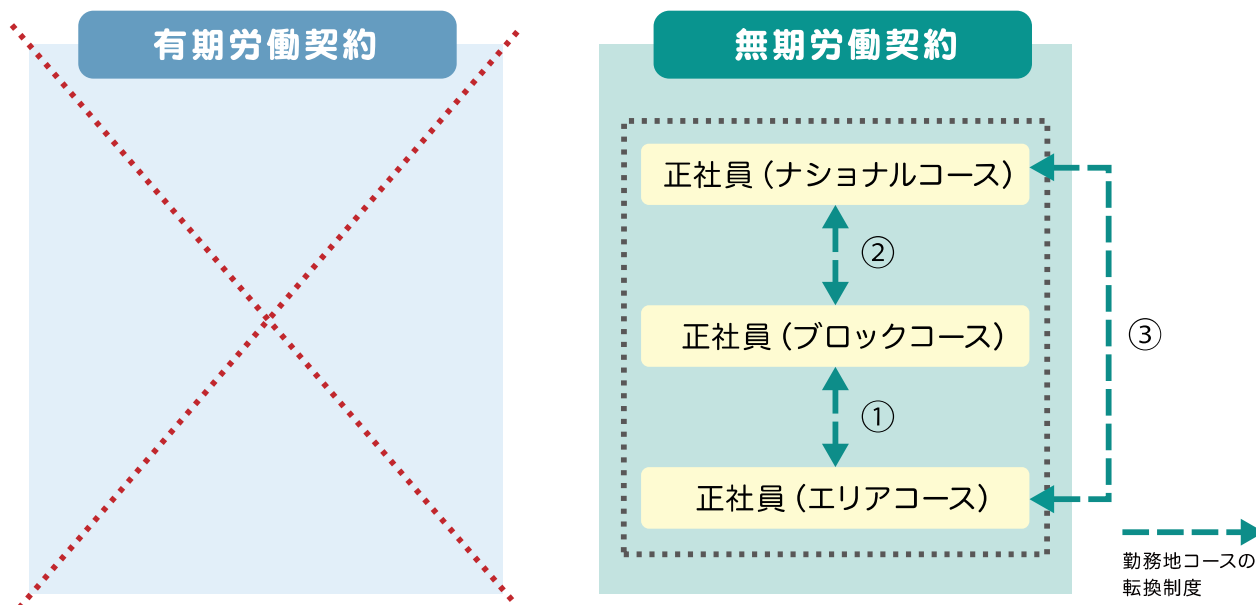
全社員共通の役割等級制度は、等級G1～G5、M（課長職）、GM（部長職）E（エキスパート）、S（スペシャリスト）からなる。従来のメイト社員、嘱託社員、専門職社員、総合職社員という区分は廃止され、若干名のメイト社員を除く、全ての従業員にこの役割等級制度が適用されている。

なお、G1は事務、G2は電話対応業務を担当しており、従来のメイト社員（パート社員）から移行している。G3（初級）、G4（中級）、G5（上級）については、大卒新入社員はG3に格付けられ、課長候補はG5に相当する。Sは、専門知識を持つものの、管理職ではない社員が相当する。Eは社外からの高度専門人材を想定しており、場合によっては管理職を任命するケースがある。

正社員は、勤務地の限定に応じたコースが設定されている。例えばブロックコースは、一定の勤務地範囲で転居を伴う異動の可能性があり、実際に転居が発生した場合には手当が支給される。一方でナショナルコースは全国転勤の可能性があり、それに対応した手当が支給されている。

## 転換制度

2017年の制度改定以前は、メイト社員、嘱託社員、専門職社員、総合職社員の社員区分が存在したが、社員区分を統一して、ほぼ全社員の正社員化を実現した。正社員はコース選択が可能であり、年に一度、キャリアについて相談する機会を設け、コース変更の本人希望を受け付けている。



|         |                                      |                   |              |
|---------|--------------------------------------|-------------------|--------------|
| 転換制度    | ①エリア・ブロックコースの転換                      | ②ブロック・ナショナルコースの転換 | ③ナショナルコースの転換 |
| 転換条件    | ・本人の希望                               |                   |              |
| 転換前後の変化 | ◆勤務地範囲の変更                            |                   |              |
| その他     | ◆2017年9月に全有期契約社員(希望しない者を除く)を無期雇用に転換済 |                   |              |

## 制度導入・運用上の課題への解決

ほぼすべての社員を正社員に統一し、新制度への移行による月例給与の減額がないように制度設計を行ったため、人件費が増加した。しかし、増加分は、中期経営計画を踏まえた予算内に抑えるよう工夫を行った。

また、一部のパート社員は、正社員化に伴って勤務時間が増加することを懸念して、従来の有期社員に留まることを希望したため、全パート社員の正社員への移行は実現しなかった。なお、パート社員の新規採用は実施していないため、将来的には全従業員の正社員化を見込んでいる。

## 制度導入によって得られた効果

ほぼすべての社員を正社員化することで、人材の確保・定着を促進し、無期転換ルールや同一労働・同一賃金に関する法対応を行った。

また、従業員にとっても、処遇改善やキャリアステップの明確化が進んだため、モチベーションの向上が見られる。

## 今後の展望

会社全体として、評価制度の運用を統一的に実施することが課題であると認識しており、評価者によって評価方法に差が出ることを懸念している。今後は運用状況をみながら継続的に制度を改善していきたいと考えている。

また、社内の人材に関する情報を整理して、社内で可視化することを検討している。人材に関する情報を社内で公開することによって、人材活用を促進して、従業員のキャリア形成を図りたい。

