

無期労働契約への転換 限定正社員への転換 正社員への登用

企業名	A社（総合不動産業）	労働者数	有期契約労働者 49人 無期契約労働者 468人 限定正社員 56人 正社員 1142人
所在地	東京都新宿区		

無期転換制度の概要

初年度の雇用契約が満了した主査（契約社員・1年契約）について、2年目の契約更新をする際に無期労働契約に転換

1 導入の背景

新卒入社男性総合職中心だった当社において、15年程前から1年契約の契約社員を職務限定専門職として採用を始め、徐々に勤続年数が長くなり、採用職種や人数も増え、現場においては無くてはならない戦力となった。

一方、賃金を含めた処遇や有期雇用であることが、契約社員のロイヤリティやモチベーション向上の妨げとなり、また新規採用の障壁や早期退職の要因にもなっていた。そこで、契約社員のロイヤリティ、モチベーション向上、採用活動の円滑化を目的に無期雇用化を行なった。

2 取組手順

- ① 業務の仕分け
- ② 人材ポートフォリオの再構成
- ③ 各雇用形態の制度設計【後記3】、
- ④ 柔軟な労働条件の変更
- ⑤ 無期転換を行う労働者の選抜（登用試験）【後記4】
- ⑥ 人材の育成【後記4】
- ⑦ 処遇の設定（異動範囲の設定）【後記5】
- ⑧ 事業所閉鎖時の対応方法の準備

制度改正後、新規採用する者については、当初1年間は有期雇用契約とし、1年後更新する際は無期雇用とする。制度改正時在籍中の契約社員については、平成27年4月1日に無期雇用へ転換した。

同時に3段階のステージ制を導入し、ステップアップの道筋を示し、社員のモチベーションを高めると共に、意欲、能力の高い社員については、積極的に総合職(地域型)への登用を行うこととした。

3 雇用形態

- ・各種雇用形態の制度設計

名称	賃金形態	雇用形態	勤務時間	異動
主査（有期社員）	月給	有期労働契約（1年）	フルタイム	なし
主査（無期社員）	月給	無期労働契約	フルタイム	原則なし
総合職（地域型）	月給	無期労働契約	フルタイム	転居を伴う異動なし
総合職（全域型）	月給	無期労働契約	フルタイム	あり

4 登用基準

- ①どの様な登用区分があるのか。②登用基準の有無。③登用試験の有無。④登用実績
 ※特に無期転換を行う労働者の選抜について

登用区分	登用基準
有期雇用契約社員の無期雇用への転換	入社後1年間の有期雇用契約満了後更新する際は無期雇用へに転換。 なお、転換にあたって採用試験などは設けていない。
無期雇用社員の総合職への転換	無期雇用社員のうち、最上位ランクである Stage3 在籍1年以上の者のうち、著しい成果をあげ、担当専門業務の範囲を超えて能力発揮が見込まれる者。所属部門長の推薦に基づき人事部にて面接により選定。2014年、2013年実績各6名。

・人材育成（キャリア形成を中心に）

期待される役割	総合職	無期雇用社員	有期雇用社員
マネージャー(課長職)	↑		
部門業務リーダー	↑	↑	
担当		↑	↑

5 処遇・労働条件

・処遇の設定（異動範囲の設定を含む）

	総合職（全域型）	総合職（地域型）	主査（有期：無期）
契約期間	無期労働契約	無期労働契約	有期：初年度1年間 無期：2年目以降
労働時間	フルタイム	フルタイム	フルタイム
異動・出向	あり	転居を伴う異動はなし	原則なし
賃金形態	月給	月給	同左
昇進・昇格	評価に応じ昇給、昇格	同左	評価に応じ昇給
賞与	業績連動基本賞与+評価	同左	基本賞与+評価
職務手当	賞与に反映	同左	なし
退職給付	退職一時金	同左	なし
雇用終了の定め	定年(60歳)	同左	同左