無期転換の準備、進めていますか？

～有期契約労働者の円滑な
無期転換のためのハンドブック～

「無期転換ルール」をご存知ですか
無期転換の条件
メリットと意義
導入の手順
支援策の紹介
事例の紹介

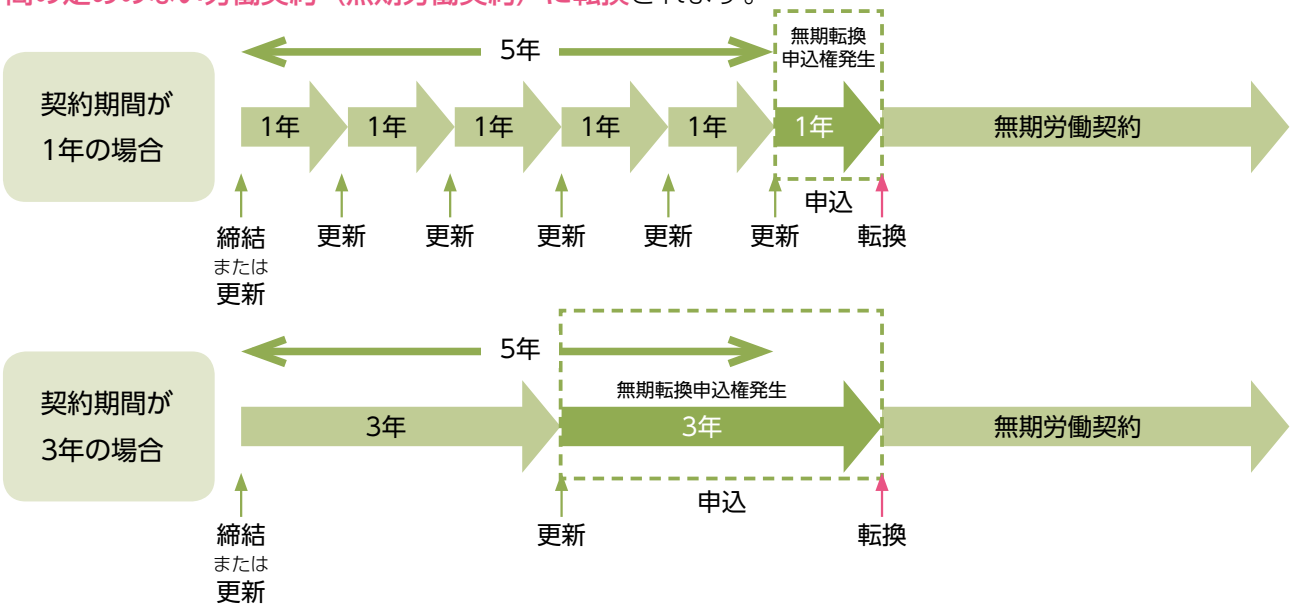
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

「無期転換ルール」をご存知

労働契約法が改正されました

○無期転換ルールとは、平成24年８月に成立した「改正労働契約法」（平成25年４月１日施行）により、対応が必要になった雇用に関する新たなルールのことです。

○**有期労働契約が５年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者**（パートタイマーやアルバイトなどの名称を問わず雇用期間が定められた社員。以下「有期社員」といいます。）**の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換**されます。



なぜ「無期転換」への対応が必要なのでしょうか？

○今日、有期社員の**約３割が、通算５年を超えて有期労働契約を反復更新**している実態にあります。

○つまり、多くの会社にとって、**有期社員が戦力として定着**しているといえます。

○とくに長期間雇用されている有期社員は、たとえば仮に「１年契約」で働いていたとしても、実質的には会社の事業運営に不可欠で恒常的な労働力であることが多く、**ほぼ毎年「自動的に」更新を繰り返しているだけ**といえます。

○このような社員を期間の定めのない労働契約の社員として位置付け直すことは、むしろ自然なことであり、実態と形式を合わせる措置といえます。

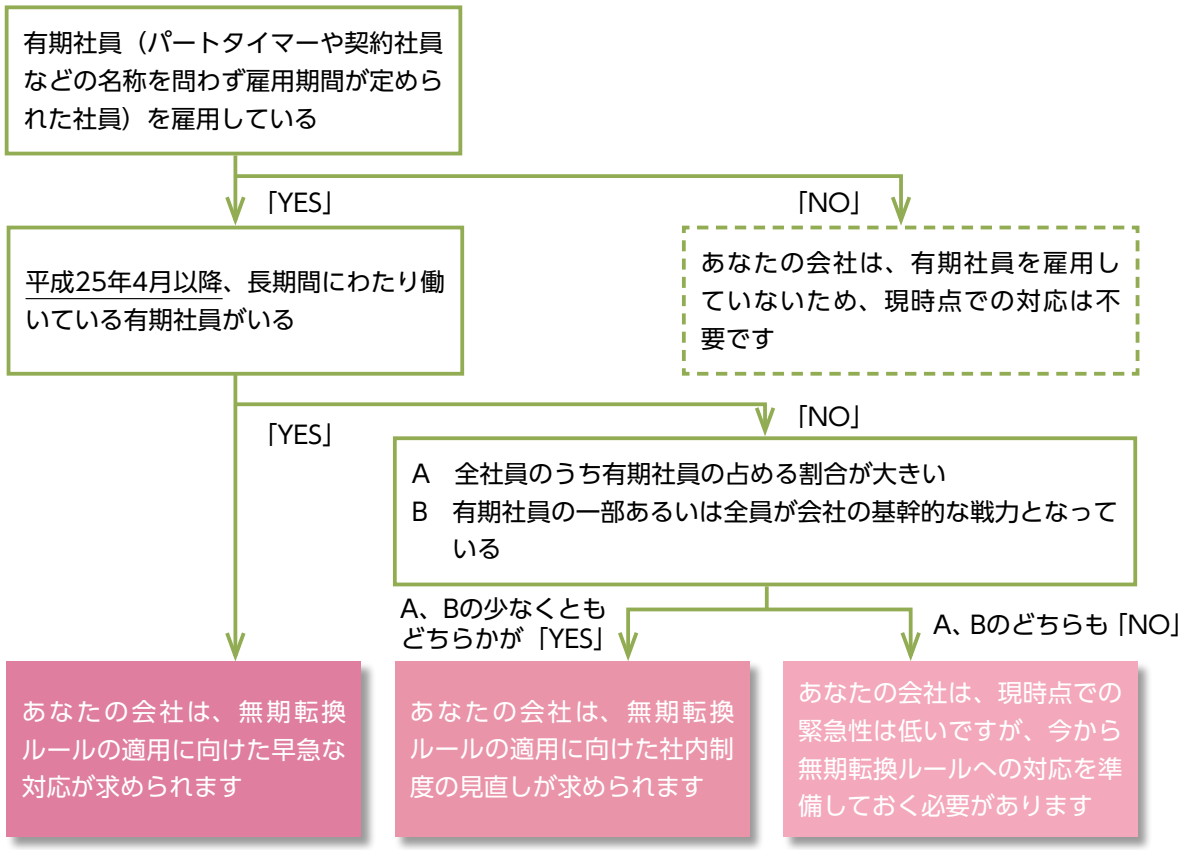
○このように考えれば、**無期転換は特別なことでも、また、大変なことでもなく、より適切な雇用関係にしていくための取組**なのです。

ですか

あなたの会社は大丈夫ですか？

○あなたの会社は「無期転換ルール」に対応する必要がありますか？

○次のフローチャートに沿って、あなたの会社の状況を確認しましょう。



「対象となる社員」は？

○無期転換ルールへの対応が求められるのは、一般に「パートタイマー」「アルバイト」「契約社員」などと呼ばれている社員です。

○ただし、これらに限らず、各社が独自に位置づけている雇用形態（たとえば、準社員、パートナー社員、メイト社員など）についても、**契約期間に定めのある場合は、その名称にかかわらず、すべて「無期転換ルール」の対象**となります。

○なお、「派遣社員」の場合は、派遣元の企業に無期転換への対応が求められます。

無期転換ルールは会社だけでなく有期社員の方々にとっても重要なルールです。そのため、次ページ以降の内容は有期社員の方々と共有することが大切です。

無期転換の条件

「無期転換申込権」が発生するのはどのような場合？

○あなたの会社で雇用している有期社員に無期労働契約への転換を申し込む権利（これを「無期転換申込権」といいます。）が発生した契約期間中に、その労働者から無期転換の申込みがあった場合は、使用者は申込みを承諾したものとみなされて断ることができず、その時点で無期労働契約が成立します。

○次の３要件がそろったとき、無期転換申込権が発生します。

平成25年４月から１年ごとに更新されている有期社員は、平成30年４月から無期転換申込権が発生します。

□その１　有期労働契約の通算期間が５年を超えている

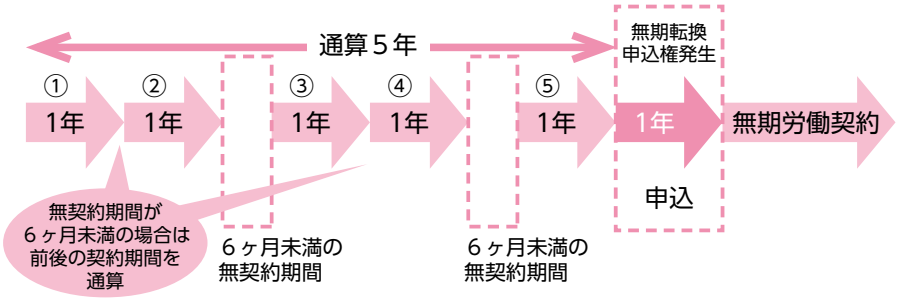
○同一の使用者*との間で締結された２以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間（これを「通算契約期間」といいます。）が、５年を超えていることが要件となります。

＊「同一の使用者」とは、労働契約の締結主体（企業）を単位として定めるものであり、例えばA工場からB工場に勤務場所を変更する等、事業場を変えても労働契約の締結主体に変更がなければ雇用契約を継続しているとみなされます。

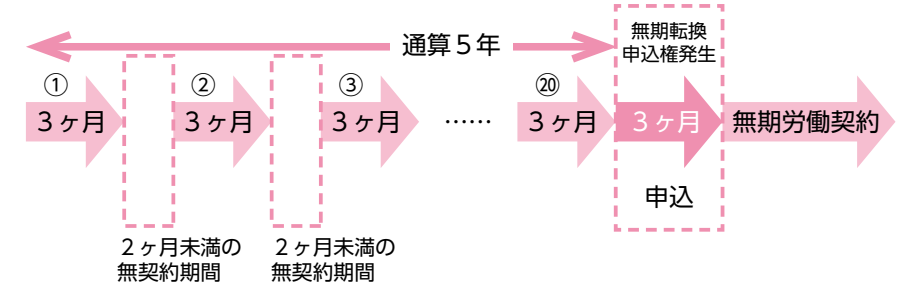
○契約期間が５年を経過していなくても、たとえば、契約期間が３年の有期労働契約を更新した場合などは、通算契約期間自体は６年になるため、４年目にはすでに無期転換申込権が発生していることになります（１ページの下の図）。

次のような場合は無期転換申込権が発生します

○無期契約期間以前の通算契約期間が「１年以上」の場合



○無期契約期間以前の通算契約期間が「１年未満」の場合



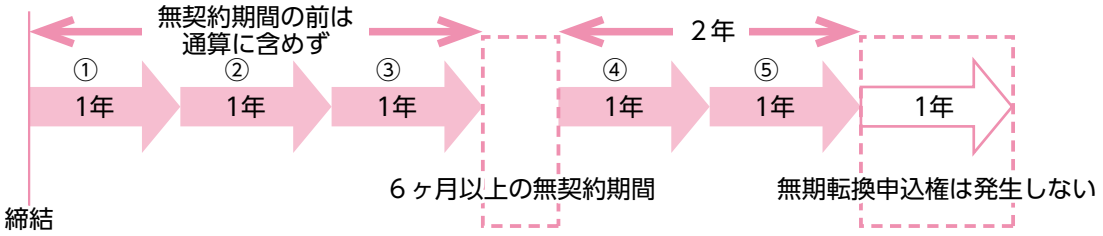
１年以上の場合は「６ヶ月」、１年未満の場合は、契約期間の半分（ただし端数は１ヶ月単位で切り上げ）より無契約期間が短ければ、その前の契約も通算されます。（左上の図）

たとえば「契約期間が３ヶ月」の場合は、３÷２＝1.5→「２ヶ月」未満であれば、この期間の前後の契約は連続しているとみなされます。（左下の図）

次のような場合は無期転換申込権が発生しません

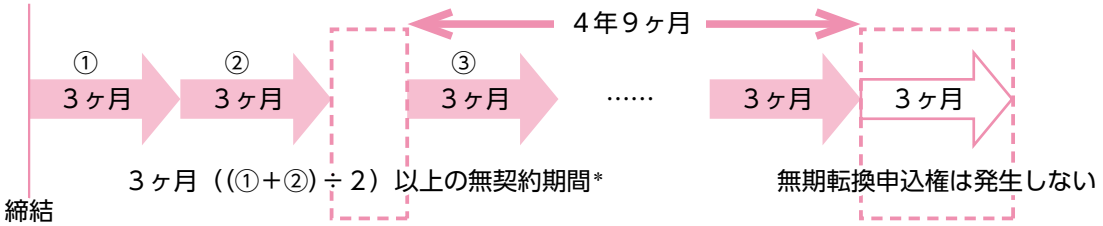
○無期契約期間以前の通算契約期間が「１年以上」の場合

無期契約期間が６ヶ月以上であれば、それ以前の契約期間①～③は通算対象から除外



○無契約期間以前の通算契約期間が「１年未満」の場合

無期契約期間が「それ以前の通算契約期間÷２」以上であれば、それ以前の契約期間は通算対象から除外



＊無契約期間以前の通算契約期間が10ヶ月超の場合、無契約期間が６ヶ月以上であれば、当該無契約期間以前の契約期間は、通算契約期間に算入されません（クーリング）。

○通算契約期間は、改正労働契約法の施行日である平成25年４月１日以降に開始した有期労働契約から算定します。

○それ以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間の算定の対象となりません。

○同一の使用者との間で有期労働契約を締結していない期間、すなわち「無契約期間」が、一定の長さ以上にわたる場合、この期間が「クーリング期間」として扱われ、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます。

□その２　契約の更新回数が１回以上

○契約更新が１回以上行われていることが無期転換申込権発生の要件となります。

□その３　現時点で同一の使用者との間で契約している

○通算５年を超えて契約をしてきた使用者との間で、現在、有期労働契約を締結していることが要件となります。

○なお、無期転換申込権の発生を免れる意図をもって、就業実態がそれまでと変わらないにもかかわらず、派遣形態や請負形態を偽装して労働契約の締結主体を形式的に他の使用者に切り替えた場合、同一の使用者の要件を満たしているものと解釈されます。また、派遣先が、直接雇用していた労働者の離職後１年以内にその労働者を派遣社員として受け入れることは、労働者派遣法第40条の９で禁止されている点に留意してください（労働者が60歳以上の場合は禁止対象から除外されます）。

メリットと意義

無期労働契約に転換すると何が変わる？

○現在、あなたの会社で働いている有期社員が無期に転換することで次の２つのメリットが期待されます。

意欲と能力のある労働力を安定的に確保しやすくなる

[企業にとって] あなたの会社の実務や事情等に精通する無期労働契約の社員を比較的容易に獲得できる。

[労働者にとって] 雇用の安定性に欠ける有期労働契約から無期労働契約に転換することで、安定的かつ意欲的に働くことができる。

長期的な人材活用戦略を立てやすくなる

[企業にとって] 有期労働契約から無期労働契約に転換することで、長期的な視点に立って社員育成を実施することが可能になる。

[労働者にとって] 長期的なキャリア形成を図ることができる。

正規雇用労働者や多様な正社員等に転換すると支援が受けられます

⇒助成金の概要については、11ページをご参照ください。

「無期転換制度の導入」を、人事管理のあり方を見直すきっかけとして捉えることが大切です

○企業は、多様な人材の労働意欲と能力を高め、活用するための人事管理の仕組みを真剣に考えるべき時期を迎えています。

○その際、有期社員の処遇についても、**従来のいわゆる「正社員」*との関係を考慮して、その位置づけを明確にする**ことも求められてきます。

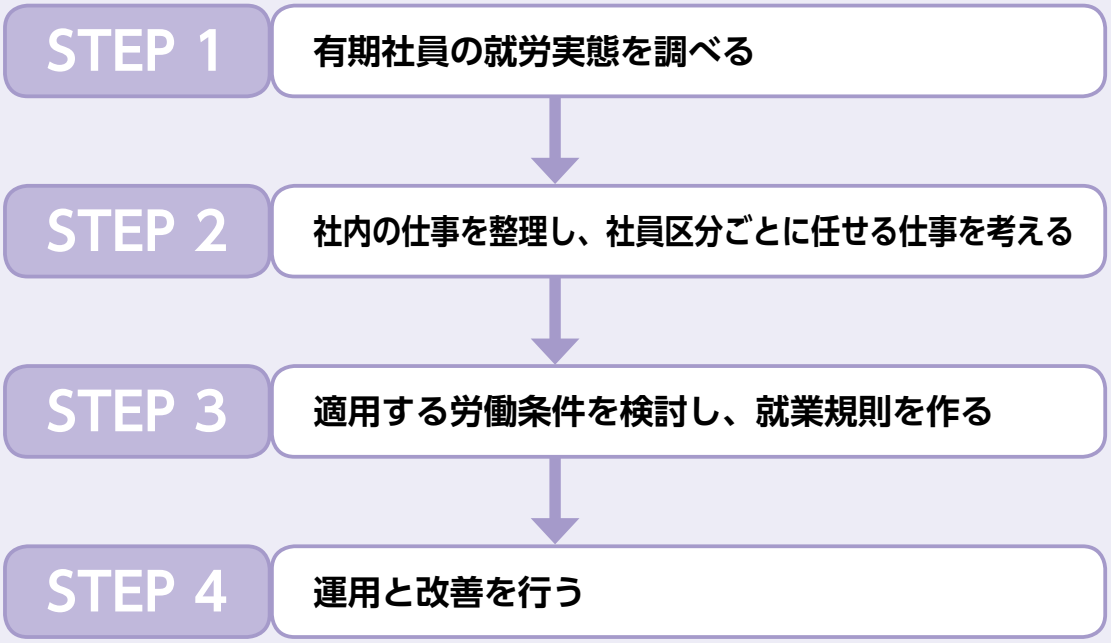
○**無期転換者と有期社員との間で、労働条件において契約期間以外に差がない場合には、いずれ処遇に対する不公平感を生み出し、職場の一体感を損なう等の問題が発生するおそれ**もあります。

○今回の無期転換制度への対応を、**持続的な人材戦略構築の好機**として積極的に捉える視点を持つことが大切です。

＊いわゆる「正社員」とは、契約期間の定めがなく、勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員のことをいいます。

導入の手順

1ページに記載した法改正の趣旨や内容を十分に理解した上で、以下の手順で制度導入を進めましょう。



STEP 1 有期社員の就労実態を調べる

～まず、あなたの会社で働いている有期社員の現状を把握しましょう～

○あなたの会社には、通常の正社員以外にどのようなタイプ（パート、アルバイト、契約社員など）の有期社員がどの程度いますか。

○有期社員の人数、職務内容、月や週の労働時間、契約期間、更新回数、勤続年数（通算の契約期間）、今後の働き方やキャリアに対する考え、無期転換申込権の発生時期などを把握しましょう。

長年、有期社員としてあなたの会社で働いてきた労働者を、無期労働契約にならないようにする目的で契約期間の終了時に特別な理由なく雇止めすることは、許されない場合もありますので、注意してください。

ポイント

有期社員の定義が就業規則で明確になっているか、正社員の就業規則、給与規程等からこれらの有期社員が適用除外となっているかの確認が必要です。

導入の手順

STEP 2 社内の仕事を整理し、社員区分ごとに任せる仕事を考える

～次に、有期社員の計画的な活かし方を考えましょう～

人材活用を戦略的に行いましょう

○人事管理は、人材活用戦略に基づいて実施されるものです。

○これまでは、一般に「正社員」とは、無期契約労働者を指すことが多く見られました。

○有期社員が無期転換した場合、従来の「正社員」と役割や責任を明確に区分しておかないと、トラブルが発生するおそれがあります。

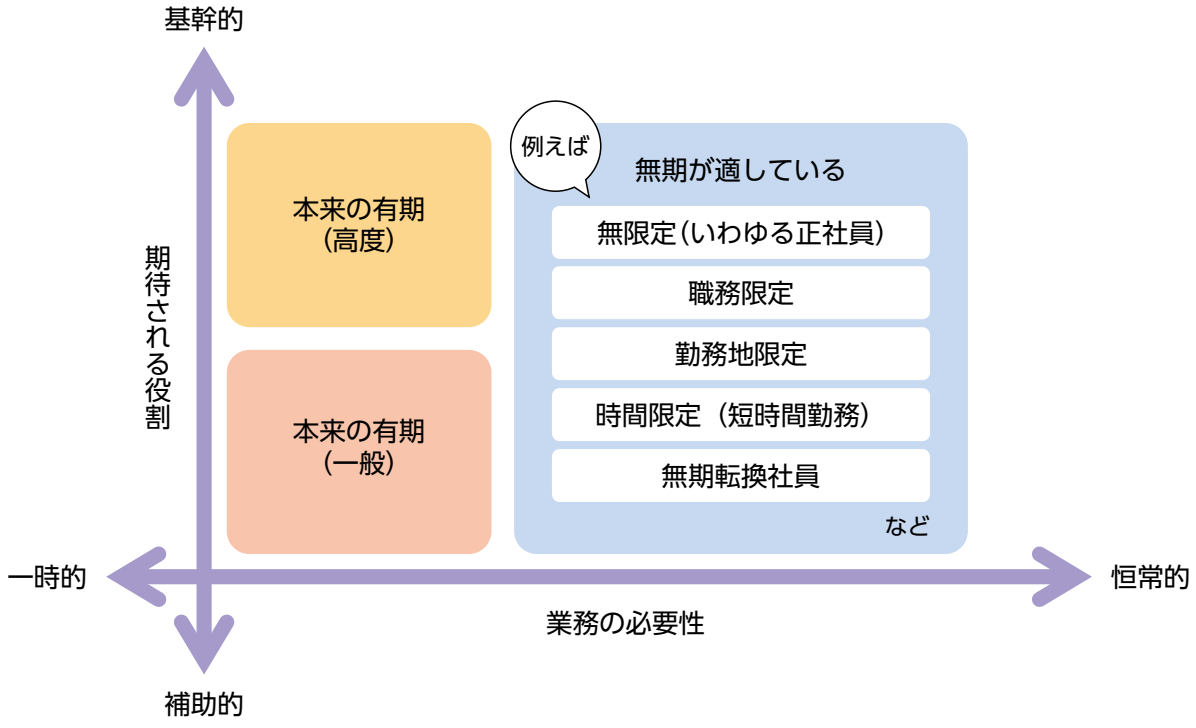
仕事の内容を分類する

○下の図は、業務の特性の違いに着目して、仕事をタイプ分けしたものです。

○基幹的な業務／補助的な業務（縦方向）と、業務の必要性が一時的／恒常的（横方向）の２つの観点で分類すると、大きく３つのタイプに分けることができます。

○業務の必要性が一時的な仕事（左側）の場合は、（単発・短期であることから）任せる業務内容に応じて、適した有期社員を活用することになります。

○業務の必要性が恒常的な仕事（右側）は、いわゆる「正社員」や雇用期間の定めのない無期転換社員などの無期労働契約の社員が担うことが求められます。



有期社員の転換後の役割を考える

○人材の有効活用という観点から、現在、あなたの会社で雇用する個々の有期社員の活用方法を検討してみましょう。

○あなたの会社の有期社員一人ひとりをそれぞれどのように位置づけ、活用していくかを考える際の視点に役立ててください。

○無期への転換方法には、主に次の３タイプがあります。

①雇用期間の変更

契約期間のみを変更する転換です。無期転換の申込みがなされると、有期労働契約が無期労働契約となります。労働契約の中では、「契約期間」を「期間の定めがないもの」とすることで足ります。なお、定年制を定めることは許されます。

○人件費アップにつながりません。また、労働負荷の増加を望まない社員が活躍できます。

○無期転換前と比べ、職務や処遇を変更する必要がない社員が対象です。

○労働条件はそのままで期間の定めをなくす選択肢が考えられます。

〈検討の視点〉

・「多様な正社員」や、いわゆる「正社員」との処遇の差異とその根拠を明らかにしましょう

②多様な正社員への転換

いわゆる「正社員」と比較して、勤務地や労働時間、職務などの労働条件に制約を設けた正社員（「多様な正社員」）への転換です。
多様な正社員では、転勤がない、残業時間に制限を設けることなどで、働き方に制約がある社員が働き続けやすいなどのメリットがあります。

○子育てや介護と仕事の両立を図りたい社員や特定職務の仕事を希望する社員などが活躍できます。

○職務能力や職務内容はいわゆる「正社員」と同等でありながらも、家庭の事情等から、転居・転勤を伴う異動が行えないために勤務地に制約があったり、正社員と同じ時間だけ働くことができないような社員が対象です。

○登用試験や面接などで的確に能力などを見極めた上で、「多様な正社員」として処遇するという選択肢が考えられます。

〈検討の視点〉

以下の点を明らかにしましょう。

・「多様な正社員」の内容（時間限定、勤務地限定、職務限定…等）

・処遇、労働条件

・いわゆる「正社員」との処遇の差異とその根拠

・これまでの有期社員との処遇の差異とその根拠

・転換の要件（必要とする能力等、試験の実施の有無）

導入の手順

③正社員への転換	業務内容に制約がなく、入社後定年に達するまで勤務することを想定した、一般に「正社員」「総合職」等と呼ばれるいわゆる「正社員」への転換です。

○キャリアアップを図り、中核労働力としてより会社に貢献したいと考える社員が活躍できます。

○職務能力や職務内容がいわゆる「正社員」と同等の社員が対象です。

○登用試験や面接などで的確に能力などを見極めた上で、「正社員」として処遇するという選択肢が考えられます。

〈検討の視点〉

以下の点を明らかにしましょう。

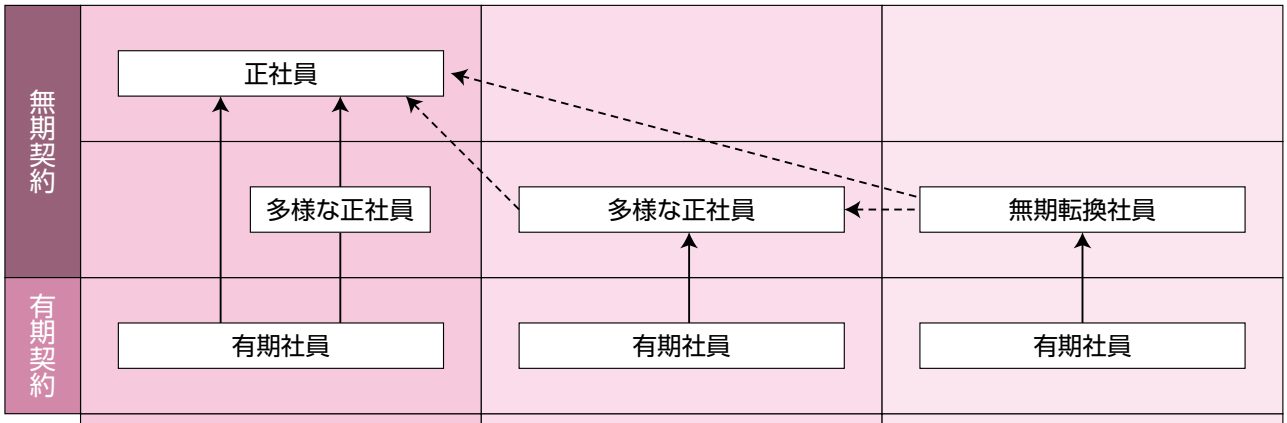
- 転換の要件（必要とする能力等、試験の実施の有無）
- 転換時の職位（既存の職務等級表のどこに位置づけるか）

中長期的な登用の方法例

○すでに雇用している有期社員やこれから採用する有期社員を無期転換していく際に、上記の３タイプのいずれがふさわしいのかを、社員本人の意向等を踏まえつつ決定していくことと同時に、その後の登用のあり方をあらかじめ想定していくことも大切です。

○以下では、それぞれのタイプの社員の中長期的な登用における考え方を示しています。各社の状況に合わせて検討してください。

有期社員の登用の考え方



正社員への転換	多様な正社員への転換	雇用期間の変更
有期社員から正社員へ直接登用するほか、正社員候補であっても、まずは多様な正社員として雇用し、能力を発揮できることを確認した上で、さらに正社員として登用するという2段階のステップを踏むと登用を円滑に行うことができます。	初めは多様な正社員に起用しますが、一定の年限を経過した後に要件を満たせば、正社員に転換できる道を用意しておくと、社員のモチベーションを継続的に維持し、高めることができます。	まずは雇用期間の限定性をなくすことにとどまりますが、能力や意欲が高まった場合など要件を満たせば、多様な正社員や正社員に転換できる道を用意しておくと、社員のモチベーションを継続的に維持し、高めることができます。

STEP 3　適用する労働条件を検討し、就業規則を作る

～無期転換時に適用される就業規則等を整備しましょう～

○長期的視点に立つ場合、有期社員と労働条件が同一の無期契約労働者が増加する可能性があるため、雇用形態・労働条件を含めて、導入前に検討することが望ましいです。

○また、すでに「多様な正社員」の仕組みがある場合は、企業がすでに転換の仕組みを持っているのか、新たに作るのか、新しい制度の対象を誰にするのか（非正規の無期転換の受け皿として設けた新たな雇用区分を、新規採用区分として設けるのか等）を含めて検討しましょう。

○無期転換者用の就業規則を作成した場合には、これらの規定の対象となる社員を、正社員の就業規則の対象から除外しておく必要があるので、正社員の就業規則の見直しも検討しましょう。

○なお、無期転換者と正社員の仕事内容や責任の範囲、労働条件などに差異がないにもかかわらず、処遇や評価に差異がある場合、妥当性や社員の納得性に留意した処遇や評価制度にすることが求められます。

STEP 4　運用と改善を行う

～密なコミュニケーションが円滑な実施につながります～

○無期転換をスムーズに進める上で大切なのは、制度の設計段階から労使のコミュニケーションを密に確保することです。

○労働組合との協議を行うことや、労働組合がない場合は労働者の過半数代表など、社員との協議を行う場を持ち、労使双方に納得性のあるものを作っていくことが、導入・運用をスムーズに運ばせることにつながります。

○また、無期転換申込権について、労働者に対して事前に説明をすることが望ましいです。

○なお、有期労働契約から無期労働契約への転換時には、勤務地の限定性がなくなったり、時間外労働が発生したりするなど、働き方に変化が生じる場合があります。

○このようなとき、社員側から不満や反発が出ることのないよう、丁寧な説明を心がけるとともに、円滑に転換が行われているかを把握し、必要に応じて改善を行うことが望まれます。

支援策の紹介

国は無期転換に関する情報提供や助成など、さまざまな支援を行っています。あなたの会社で円滑に制度導入を進める上で、ぜひ積極的にご活用ください。

助成金	**キャリアアップ助成金** 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者などの労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。 次の３コースがあります。 ①正社員化コース 有期契約労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員等への転換等をした場合に助成 ②人材育成コース 有期契約労働者等に対する職業訓練をした場合に助成 ③処遇改善コース 有期契約労働者等の賃金規定等の改定、共通処遇推進制度（健康診断制度、賃金規定等の共通化）の導入、短時間労働者の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用した場合に助成 詳しくは最寄りの都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせ下さい。

「正社員化コース」の助成額の例

○有期契約労働者等を正規雇用労働者、多様な正社員等に転換した場合、たとえば次の額が支給されます。

○早期に有期契約労働者の無期転換に取り組まれることなどにより、本助成金を利用することができます。

①有期→正規：１人当たり60万円（45万円）　　（　）内は大企業の額

②有期→無期：１人当たり30万円（22.5万円）

③無期→正規：１人当たり30万円（22.5万円）

④有期→多様な正社員（勤務地・職務限定、短時間正社員）：１人当たり40万円（30万円）

⑤無期→多様な正社員：１人当たり10万円（7.5万円）

⑥多様な正社員→正規：１人当たり20万円（15万円）

※有期契約労働者を無期契約労働者に転換する場合は、平成25年４月１日以降に締結された契約に係る期間が４年未満である必要があります。また、転換前の基本給より５％以上昇給させる必要があります。
※母子家庭の母等を転換した場合には助成額が加算されます。

<table>
<tr>
<td>パンフレット・
リーフレット</td>
<td>

パンフレット

・「労働契約法のあらまし」
・「有期契約労働者の円滑な無期転換のために」
・「高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」

リーフレット

・「労働契約法改正のポイント」
・「大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特例について」

次のURLのサイトからダウンロードできます。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/

</td>
</tr>
<tr>
<td>セミナー開催</td>
<td>

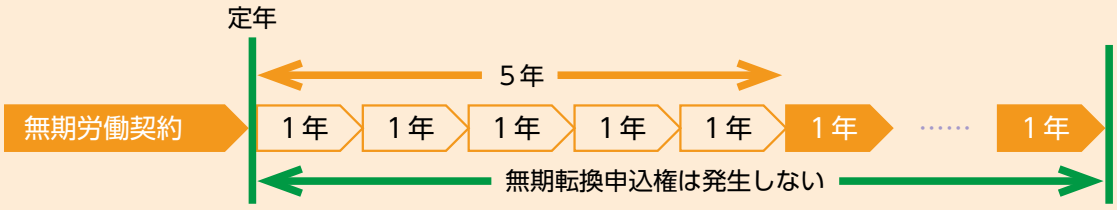
労働契約等解説セミナー

雇用する側（使用者）と雇用される側（労働者）をつなぐルールである“労働契約”について、基本的な事項をわかりやすく解説するセミナーを開催しています。
詳細や申し込みは次のURLから
http://www.tokiorisk.co.jp/seminar/201605.html

</td>
</tr>
</table>

コラム 再雇用の高齢者はどうなる？

通常は、同一の使用者との有期労働契約が通算５年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、①適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、②定年に達した後、引き続いて雇用される有期契約労働者（継続雇用の高齢者）については、その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。



事例の紹介

✓ 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

東都生活協同組合（小売業）

東京都世田谷区　　労働者数 ▶ 有期契約労働者　199人　　無期契約労働者　326人
正社員　403人

無期転換制度の概要

勤続５年以上の従業員を無期転換【2014年３月より運用】

1 導入の背景

以前から従業員の有期雇用に関しては、雇い止めの不安があるとの声があった。
従業員の意見を受け、労働組合が正式に要求事項として掲げ、労使の話し合いを重ねた結果、雇用の安定を図り、優秀な人材を確保するために、改正労働契約法で定められている基準を上回る2014年３月時点で、勤続５年以上の従業員（326人）を対象に無期転換した。

2 取組手順

取り組み手順は、2014年３月15日時点で勤続５年以上の従業員について、希望する者は一律で無期契約とした。
勤続年数以外の基準での選抜は一切行っていない。また、業務内容や労働条件なども変更していない。
これまでも長期にわたり更新してきた者が多いことから、それほど抵抗なく制度の導入を行うことができた。

3 雇用形態

名　称	賃金形態	雇用形態	勤務時間	異　動
正規職員	月給	無期労働契約	フルタイム	あり
嘱託職員 （特別な能力や経験を有するものでシステムエンジニアやバイヤーなどが該当）	月給	１～５年目：有期労働契約（一年契約） ６年目以降：無期労働契約	フルタイム	なし
	時給	１～５年目：有期労働契約（一年契約） ６年目以降：無期労働契約	パートタイム	
定時職員	時給	１～５年目：有期労働契約（一年契約） ６年目以降：無期労働契約	パートタイム	あり
アルバイト	時給	１～５年目：有期労働契約（一年契約） ６年目以降：無期労働契約	パートタイム	なし

4 登用基準

現在、労働組合との間で、嘱託職員への登用制度の話し合いを開始。

5 処遇・労働条件

	正規職員	嘱託職員		定時職員
契約期間	無期労働契約	1～5年目：有期労働契約（一年契約） 6年目以降：無期労働契約		1～5年目：有期労働契約（一年契約） 6年目以降：無期労働契約
労働時間	フルタイム	フルタイム	パートタイム	パートタイム
異動・出向	あり	なし		あり
賃金形態	月給	月給	時給	時給
		無期労働契約への転換後 時給も処遇に変化なし		
昇進・昇格	あり	なし		なし
賞与	あり（夏季、年末）	なし		あり
手当	あり	なし		なし
退職給付	あり	あり		あり

6 その他（導入に伴う効果・メリット）

従業員の雇い止めの不安を解消することができた。

事例の紹介

✓ 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

三井住友海上火災保険株式会社（保険業）

東京都千代田区　　労働者数 ▶ 無期雇用社員　14,899人　有期雇用社員　5,219人
（2015年6月30日時点）

無期転換制度の概要

本人希望、上司推薦、人事部選考により、１年更新の有期雇用の「スタッフ社員」から、無期雇用の「アソシエイト社員（専任職）」「地域社員（総合職）」に転換することができる。

1 導入の背景

当社のスタッフ社員は、多様な部署で、各組織の基盤となる業務（営業部門では、内務事務・代理店巡回業務、コールセンターではオペレーター業務、保険金支払部門では、損害査定業務）を担当している。
損害保険事業において、正確・迅速・丁寧な事務や電話応対等は、サービス力そのものであり、生産性向上および品質・信頼に直接かかわる重要な業務である。
これらの業務を担っている全国約5,000人のスタッフ社員の力量が当社の競争力、成長を左右していることから、スタッフ社員がスキルを習得し、その実力を発揮できる環境づくりは最優先課題と位置づけており、その強化に努めている。
スタッフ社員が、展望感を持ち、働きがい・やりがいを感じながらいきいきと働き、職務能力を高め、培ってきた知識・経験を活かして、より安定、充実した生活を享受できるようにするために、無期雇用の社員区分に「アソシエイト社員」を新設し、社員区分転換（2016年４月１日付）を開始している。従来から実施している「地域社員」への社員区分転換に比べ、「アソシエイト社員」は専門分野を業務範囲とするため、キャリアアップのファーストステップとしてチャレンジしやすい条件となっている。

2 取組手順

①業務の仕分け
　「スタッフ社員」と「地域社員」の中間業務を「アソシエイト社員」の業務として抽出
②人財ポートフォリオの再構成
　組織における要員を再構成
③各雇用形態の制度設計【後記３】
④登用基準の設定【後記４】
⑤処遇・労働条件の設定【後記５】

3 雇用形態

名　称	賃金形態	雇用形態	勤務時間	異　動	
				転居転勤	部門間
全域社員（総合職）	月給	無期労働契約	フルタイム	あり	あり
地域社員（総合職）	月給	無期労働契約	フルタイム	原則なし	あり
アソシエイト社員（専任職）	月給	無期労働契約	フルタイム	原則なし	原則なし
スタッフ社員	時給	有期労働契約（１年契約）	フルタイム パートタイム	原則なし	原則なし

4 登用基準

登用区分	登用基準
地域社員への登用	**1．選考要件** ・広範な業務を、高度かつ広範な知識・経験に基づき、担当者さらには役職者として創造的かつ効果的に遂行する能力があること。 ・広範な基幹業務を担当する意欲があること。 ・現社員区分における業務遂行状況が優れていること。 ・転換後はあらゆる部門への異動がありえることを了解していること。 ・上司の推薦があること。 **2．本人応募申請** ①志望理由 ②現在の担当業務と最も注力・工夫している点 ③転換後の役割変革内容 ④転換後の希望部門とその理由 **3．上司推薦** ①本人適性と現在の業務遂行状況 ②推薦理由 ③転換後の適性部門とその理由 **4．選考** ・書類選考 ・筆記試験（①SPI②会社施策・コンプライアンス等に関するテスト） ・選考面接

登用区分	登用基準
アソシエイト社員への登用	**1．選考要件** ・一定の基幹業務について、上位者の包括的指示の下を基本に、実務経験・優れた業務知識に基づき、担当者として主体的かつ効果的に遂行する能力があること。 ・一定の基幹業務を担当する意欲があること。 ・現社員区分における業務遂行状況が優れていること。 ・上司の推薦があること。 **2．本人応募申請** ①志望理由 ②現在の担当業務と最も注力・工夫している点 ③転換後の役割変革内容 3．上司推薦 ①本人適性と現在の業務遂行状況 ②推薦理由 ③転換後の適性部門とその理由 **4．選考** ・書類選考 ・筆記試験（①SPI②会社施策・コンプライアンス等に関するテスト） ・選考面接

無期雇用社員への登用プロセス

本人応募申請 → 上司推薦 → 人事部選考 → 12月内定 → 4月転換

5 処遇・労働条件

	地域社員（総合職）	アソシエイト社員（専任職）	スタッフ社員
契約期間	無期労働契約	無期労働契約	有期労働契約
労働時間	フルタイム	フルタイム	フルタイム・パートタイム
異動・出向	あり	原則なし	原則なし
賃金形態	月給制	月給制	時給制
昇進・昇格	評価に応じ昇給	評価に応じ昇給	評価に応じ昇給
賞与	基本賞与＋業績連動	基本賞与＋業績連動	なし
手当	通勤費	通勤費	通勤費
退職給付	退職金、確定給付年金、確定拠出年金	退職金	一時金

6 その他（無期転換の実施にあたって活用したツール・支援策、導入に伴う効果）

(1) 活用したツール・支援策
・厚生労働省「有期契約労働者のための円滑な無期転換のために」
・厚生労働省 女性活躍推進「ポジティブアクション・ポータルサイト」
・キャリアアップ助成金（申請予定）
・東京労働局 法改正セミナー
(2) 効果
・「アソシエイト社員」への転換は、培ったスキルを直接活かせる職種への転換であるとともに、任される業務範囲が拡大し、処遇等も大幅に向上することから、働きがいが高まるとの声がある。
また、従来からあった「地域社員」への転換と比して応募者数が４倍以上となっており、まさにキャリアアップのファーストステップとして積極的なチャレンジ意欲に結びついている。

事例の紹介

☑ 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

A社（総合不動産業）

東京都千代田区　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　1,142人

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

新卒入社の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ー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ー、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日に無期雇用に転換した。
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

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

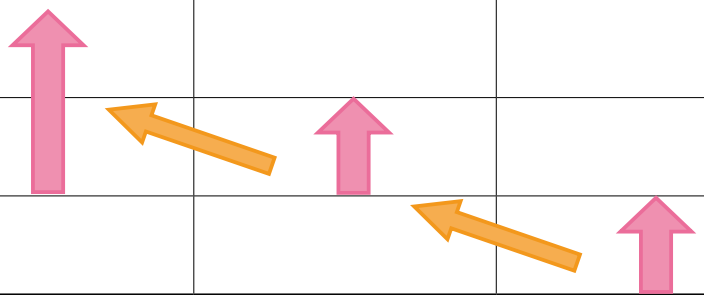
4 登用基準

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
※特に無機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

無期転換を進めるためのチェックリスト

□**社内の有期社員の実態を把握しましょう**
・どのようなタイプの有期社員がどの程度いるのかを確認しましょう。

□**有期社員の現在の労働条件を確認しましょう**
・個々の有期社員の労働条件や契約期間、更新回数や更新時期などを確認しましょう。

「1. 有期社員の就労実態を調べる」（6ページ）をご覧ください

□**無期転換後の労働条件等を検討しましょう**
・有期社員の仕事の内容を確認し、人材活用方法とともに、無期転換後の役割や処遇を考えましょう。

□**無期転換後の就業規則等について検討しましょう**
・有期労働契約時と同じ条件とするか、仕事の内容や処遇などを変更するかを考えましょう。

「2. 社内の仕事を整理し、任せる仕事を考える」（7～9ページ）をご覧ください

□**（必要に応じて）有期社員向けの就業規則の見直しを検討しましょう**
・無期転換社員との区別を明確化するために、必要に応じて見直しを行いましょう。

□**（必要に応じて）正社員の就業規則の見直しを検討しましょう**
・無期転換社員との区別を明確化するために、必要に応じて見直しを行いましょう。

「3. 適用する労働条件を検討し、就業規則を作る」（10ページ）をご覧ください

□**対象社員への説明を行いましょう**
・対象となる有期社員への制度導入等についての説明や労働組合との協議などを進めましょう。

「4. 運用と改善を行う」（10ページ）をご覧ください

厚生労働省委託事業

お問い合わせ先
厚生労働省　労働基準局　労働関係法課
TEL：03－5253－1111（内線7753）

企画・製作
株式会社三菱総合研究所

発行
2016年９月

詳しい情報は厚生労働省ホームページ「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」をご覧ください。

無期転換サイト　検索