多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説 金融業版

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

目次

はじめに 2

Ⅰ. モデル就業規則の背景と考え方 3

Ⅱ. 有期契約社員の就労ニーズと活用状況 4

Ⅲ. 多様な正社員と無期転換ルール 6

Ⅳ. 社員区分と転換制度 7

Ⅴ. モデル就業規則の使い方 9

Ⅵ. 多様な正社員制度 及び 無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説 11

- **モデル就業規則①** 正社員群の定義・適用範囲 11
- **モデル就業規則②** 限定正社員の定義（1）（2） 13
- **モデル就業規則③** 労働条件を明示する 17
- **モデル就業規則④** 転勤・出向・職種等の変更 19
- **モデル就業規則⑤** 解雇 21
- **モデル就業規則⑥-1** 賃金 23
- **モデル就業規則⑥-2** 賞与・退職金 27
- **モデル就業規則⑦** 契約社員から正社員・限定正社員への転換 29
- **モデル就業規則⑧** 契約社員・パートの無期転換ルールへの対応 31
- **モデル就業規則⑨** 正社員から限定正社員への転換 33
- **モデル就業規則⑩** 限定正社員から正社員への転換 35
- **モデル就業規則⑪** 無期転換社員から正社員・限定正社員への転換 37

Ⅶ. 企業事例 39

はじめに

いわゆる正社員と非正規雇用の労働者との働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現と企業における優秀な人材の確保・定着を可能とする労使双方にとって望ましい多元的な働き方の実現が求められています。

そうした働き方や雇用の在り方の一つとして、職務、勤務時間、勤務地、を限定した「多様な正社員」が注目されています。一方で、「無期転換ルール」を規定した改正労働契約法が平成 25 年より施行されてから、平成 30 年 4 月で 5 年が経とうとしており、多くの有期契約社員が、無期転換社員へと転換されることが想定されます。

日本では、少子高齢社会の到来により、1995 年をピークに生産年齢人口が減少傾向にあり、近い将来に労働力不足が深刻化することが予想されています。このように、労働力人口が減少しつつある中、有期契約社員として働いている人材にこれまで以上の活躍をして貰える職場環境を整えることにより、人材を確保・活用していく必要性が高まっています。そこで「多様な正社員」制度の導入や、「無期転換ルール」への対応がその一つの解決策となることでしょう。

「多様な正社員」制度の普及を促し、「無期転換ルール」への対応を円滑に行うためには、就業規則の整備などによる社内制度化を図っていく必要がありますが、これらに関する知識やノウハウを保有する中堅・中小企業は、未だ多くない状況です。

本モデル就業規則では、「多様な正社員」制度の導入・運用、「無期転換ルール」への対応を円滑に行うために、就業規則見直しのガイドとなる規定例を掲載しております。規定例は、「多様な正社員」制度の導入や「無期転換ルール」への対応に際して、必ず明示して頂きたい「必要事項」と、有期契約社員を活用する観点から考えて頂きたい「検討事項」に分けて整理しております。また、本モデル就業規則は、導入を検討している「多様な正社員」制度、「無期転換ルール」に応じて、該当する箇所をお読み頂くことにより、必要な知識を得ることができるように構成しています。

本モデル就業規則を活用して、労働者が、自らの能力を最大限発揮し、活躍できる職場環境整備のための一助となれば、幸いです。

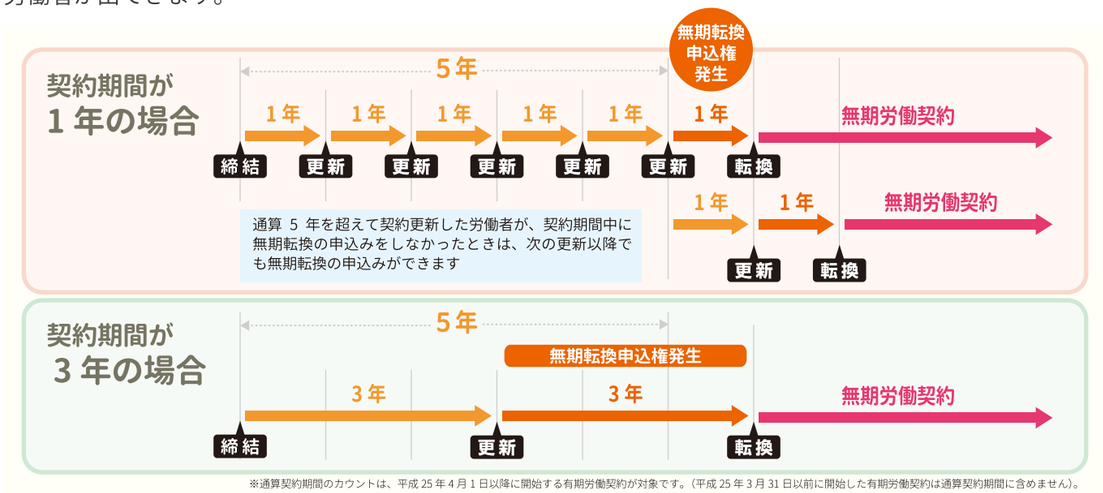
Ⅰ モデル就業規則の背景と考え方

有期契約社員の約 3 割が、通算 5 年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している現状にあります。このように長期勤続化が進む有期契約社員に関する課題は、雇止めの不安を解消することです。労働契約法に定められた「無期転換ルール」は、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。

無期転換ルールとは

「無期転換ルール」とは、有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときに、労働者の申込みによって企業などの使用者が無期労働契約に転換しなければならないルールのことです。

「無期転換ルール」は、平成 25 年 4 月に施行されたので、平成 30 年 4 月からこのルールが適用される労働者が出てきます。



無期転換後の労働条件 (職務、勤務地、賃金、労働時間等) は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。

モデル就業規則の前提

有期契約社員の定着やモチベーションの維持を図り、活躍を推進するには、「無期転換ルール」への対応のみでは十分ではありません。特に「多様な正社員」制度と正社員転換制度を考えておく必要があります。

そこで本モデル就業規則では、「多様な正社員」を含む社員区分、社員区分間の転換制度を組み込んだモデル就業規則の規定例及び、その論点について解説します。

就業形態、正社員以外の労働者を活用する上での問題点別事業所割合

複数回答（単位：%）平成26年

就業形態	<当該就業形態がいる事業所のうち回答のあった事業所 計100>									
	良質な人材の確保	定着性	仕事に対する責任感	時間外労働への対応	仕事に対する向上意欲	業務処理能力	正社員との職務分担	チームワーク	正社員との人間関係	その他
正社員以外の労働者がいる事業所計	**53.8**	**49.1**	**48.6**	**26.0**	**36.8**	**29.3**	**27.8**	**19.9**	**19.4**	**3.6**
出向社員	38.9	16.7	18.6	14.9	19.7	16.2	20.1	17.7	20.0	6.9
契約社員（専門職）	59.3	39.3	40.3	16.1	34.1	27.1	31.9	19.7	20.5	3.3
嘱託社員（再雇用者）	34.5	15.6	33.8	13.1	36.0	27.6	31.2	14.5	15.4	3.1
パートタイム労働者	47.8	50.1	46.7	27.0	33.7	25.4	23.0	19.1	16.9	2.9
臨時労働者	59.3	36.9	49.8	20.7	31.6	30.7	14.3	15.1	20.8	0.1
派遣労働者（受け入れ）	60.1	39.7	41.4	18.5	27.9	27.8	21.4	18.0	20.5	1.7
その他	57.8	46.4	38.8	16.2	31.0	30.8	27.9	14.2	18.6	5.3

(注)「正社員以外の労働者がいる事業所計」には、各就業形態区分のいずれかで当該問題点について回答した事業所を計上している。

(出所) 本事業

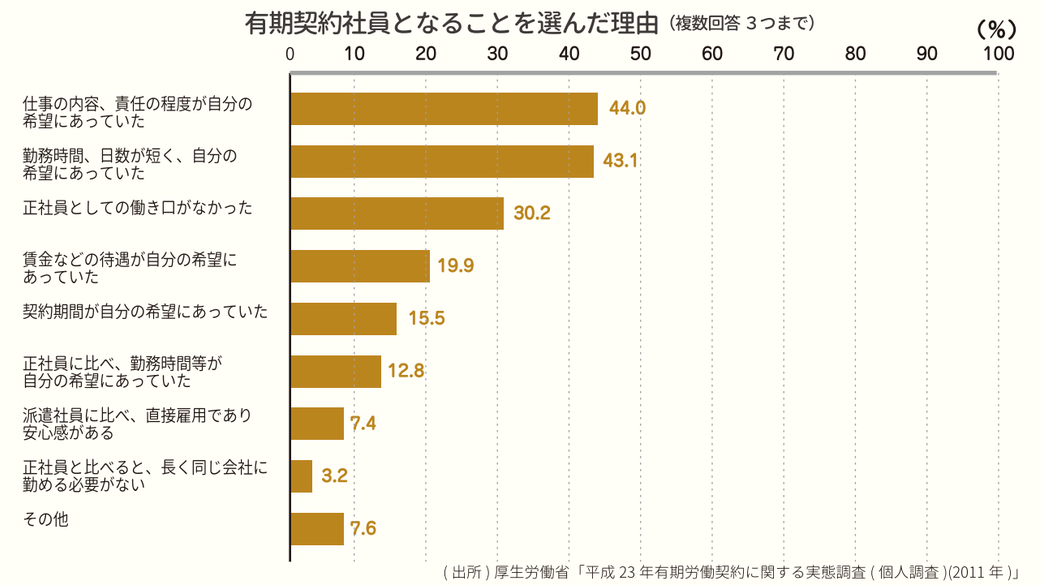
Ⅱ 有期契約社員の就労ニーズと活用状況

有期契約社員となる理由

近年、ライフスタイルや価値観の多様化に伴って、就労ニーズが大きく変化しています。

有期契約社員の多くが、「仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあっていた」(44.0%)、「勤務時間、日数が短く、自分の希望にあっていた」(43.1%) という理由で、自ら希望して有期契約社員としての働き方を選んでいることが分かります。

しかし、他方では、「正社員としての働き口がなかった」(30.2%) の割合も大きく、高い意欲と能力があっても、正社員としての働く道が閉ざされていることで、有期契約社員にならざるを得ない労働者も少なくありません。



(出所) 厚生労働省「平成 23 年有期労働契約に関する実態調査 (個人調査)(2011 年)」

有期契約社員の活用状況

他方、有期契約社員の活用状況をみると、「全産業」の約半数 (49.2%) の企業において、正社員と同等レベルの仕事を担っています。しかも担当する最も高い仕事レベルの平均点が、5.2 点となっていることから、一般職Ⅰレベルの正社員以上の仕事を担当している有期契約社員がいることが分かります。

もちろん、仕事レベルは労働時間によっても異なり、フルタイムの有期契約社員は短時間のパート等の有期契約社員と比較すると、正社員と同等レベルの仕事を担当するとした企業が多い上に、最も高い仕事のレベルも 5.4 点と高く、現場リーダーである係長・主任相当Ⅱに迫る勢いです。

正社員と同等の仕事を担当する有期契約社員の最も高い仕事レベル

	正社員と同等レベルの仕事を担当する有期契約社員がいる企業 (%)	有期契約社員が担当する最も高い仕事レベル (%) ≪「正社員と同等レベルの仕事を担当する有期契約社員がいる企業」を 100% とした比率≫										平均(点)
		一般職Ⅴ (高卒初任相当以下)	一般職Ⅳ	一般職Ⅲ (大卒初任)	一般職Ⅱ	一般職Ⅰ	係長主任相当Ⅱ	係長主任相当Ⅰ	課長相当	次長相当	部長相当以上	
		(1点)	(2点)	(3点)	(4点)	(5点)	(6点)	(7点)	(8点)	(9点)	(10点)	
全産業	49.2	5.4	14.8	6.8	8.9	20.7	11.2	7.1	9.1	2.7	9.5	5.2
フルタイムの有期契約社員	64.7	3.9	14.5	7.4	9	20.2	11.2	6.3	11	2.7	10.2	5.4
短時間のパート等の有期契約社員	34.0	9.1	15.7	5.6	8.6	22.3	11.7	9.6	4.6	1.5	7.1	4.8
金融業	45.5	6.6	24.6	8.2	8.2	24.6	8.2	4.9	1.6	6.6	4.9	4.5

(出所) 本事業

有期契約社員の更なる活用を目指して

従来は、有期契約社員は定型的、あるいは、補助的な仕事を担当するというイメージがありましたが、上でみたように現在では有期契約社員に正社員と同等の仕事を任せることは珍しくありません。

有期契約社員の活用をさらに進めるには、多様な就労ニーズに応えて、働き方の柔軟化を促す仕組みが必要です。勤務時間や勤務地に制約がある有期契約社員の活躍の場を広げ、キャリア開発の機会を提供することは、企業にとって人材の確保・活用を図るうえで、重要なことだと言えます。

多くの有期契約社員がモチベーションを維持・向上し、活躍し続けられるような、人事管理・職場環境の整備を、「無期転換ルール」への対応と併せて、考えることが求められています。

Ⅲ 多様な正社員と無期転換ルール

「多様な正社員」とは

これまで正社員というと、職務・勤務時間・勤務地等を限定しない社員が想定されてきました。しかし、今では就労ニーズの多様化に合わせて、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間等の範囲が限定されている正社員 (限定正社員) が増えています。「多様な正社員」とは、この限定正社員の総称のことです。

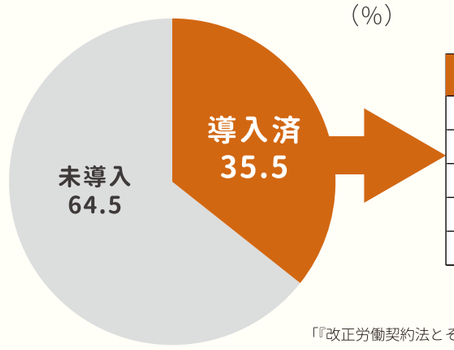
限定正社員の種類	
職務限定正社員	・就業規則等で、仕事の範囲を限定している
勤務時間限定正社員	・所定労働時間が、他の社員区分に比べ、比べて短い ・就業規則等で、所定外労働のあることが定められていない
勤務地限定正社員	・就業規則等で、勤務地を「転居を伴わない地域への異動」に限定している ・就業規則等で、勤務地を「採用時の勤務地のみ」に限定している

「多様な正社員」制度の導入状況

35.5% の企業で「多様な正社員」制度が導入されていることが分かります。内訳をみると、職務限定を持つ企業が 24.6% と最も多く、勤務地限定が 19.4%、勤務時間限定が 17.1% となっています。

「多様な正社員」制度の導入状況

(%)



限定の種類	採用割合
職種や職務、職域が限定されている	24.6
勤務地が限定されている	19.4
就ける役職・役割の範囲が限定されている	15.8
労働時間の長さが限定されている	17.1
その他何らかの働き方が限定されている	5.2

（出所）労働政策研究・研修機構
「『改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査』結果 (2016 年)」

「多様な正社員」制度と「無期転換ルール」

有期契約社員の活躍の場を広げるためには、「無期転換ルール」に加えて、有期契約社員から正社員・限定正社員への転換制度を整備することが有効です。

特に、「多様な正社員」制度は、働き方の柔軟化を促し、ワーク・ライフ・バランスを実現する上で重要な制度であるばかりか、「無期転換ルール」によって、無期雇用となった社員の重要な受け皿の 1 つになります。

正社員・限定正社員に転換できる仕組みがあることで、有期契約社員は、働きがいを高め、長期的なキャリア目標を持って仕事に臨むことができ、これによって企業の制約がある人材の活用、競争力の強化につながります。さらに、企業のイメージアップにもつながり、採用戦略上、優位に働くことでしょう。

Ⅳ 社員区分と転換制度

本モデル就業規則は、以下に示す社員区分と転換制度を前提に作られています。どのような社員区分と転換制度を導入するかは各社の事情によって異なります。人材活用戦略や社員の状況をみて決定してください。

無期契約社員の定義

- **正社員**　職務・勤務地・労働時間等を限定していない無期契約社員
- **限定正社員**　職務、勤務地あるいは労働時間を限定している無期契約社員
- **無期転換社員**　契約期間以外の労働条件を直前の有期雇用契約時と同一とする「無期転換ルール」によって転換した社員

有期契約社員の定義

本モデル就業規則では、有期契約社員が以下のように定義したフルタイム勤務の契約社員と短時間勤務のパートの２つの社員区分から構成されることを前提としています。

- **契約社員**　嘱託以外のフルタイムで働く有期契約社員
- **パート**　正社員に比べて短い所定労働時間・労働日を定めて、補助的・臨時的な業務を行う有期契約社員

有期契約社員が利用できる転換制度

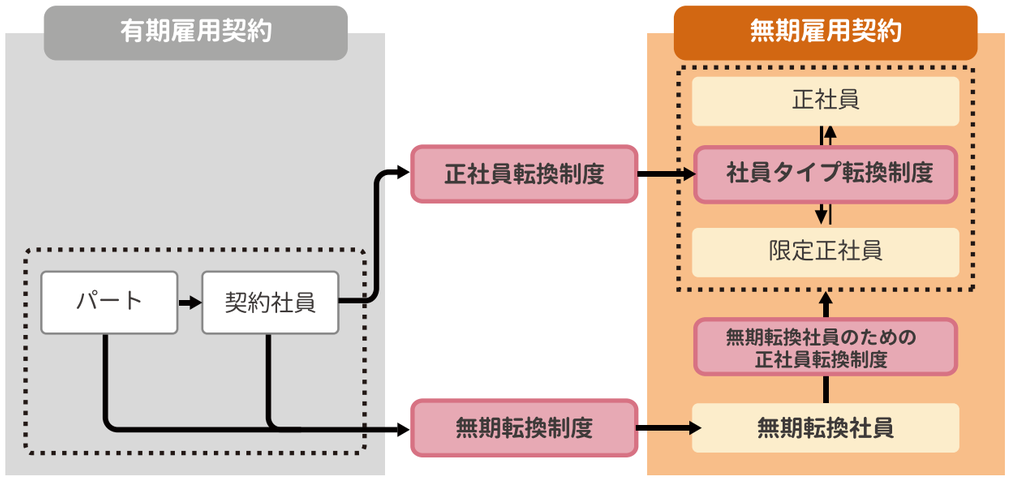
有期契約社員が、無期転換する際、選択できる転換制度は、以下の通りです。
なお、本モデル就業規則では、パートから正社員・限定正社員への転換ケースは少ないという現状を踏まえて、契約社員から正社員・限定正社員に転換することを前提としています。

- **正社員転換制度**　契約社員から正社員や限定正社員へ転換する制度
- **無期転換制度**　「無期転換ルール」に則って、契約社員、パートから無期転換社員へ転換する制度

その他の転換制度

人事管理全体に目を向けてみると、以下のような転換制度も考えられます。

- **社員タイプ転換制度**　正社員と限定正社員の間を相互に転換できる制度
- **無期転換社員のための正社員転換制度**　無期転換社員を正社員や限定正社員へ転換する制度



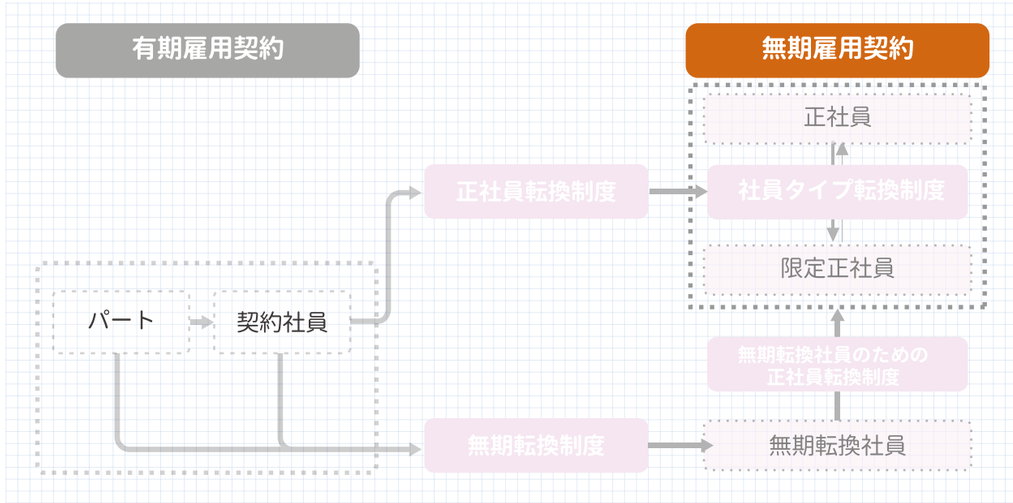
有期契約社員の活用を考える上でのポイント

長期的な観点から有期契約社員の活用を考えた場合、無期転換のみに注目するのではなく、人事管理全体からみて、どんな社員区分と転換制度を取るかを決めることが重要です。ポイントは、以下の２つです。

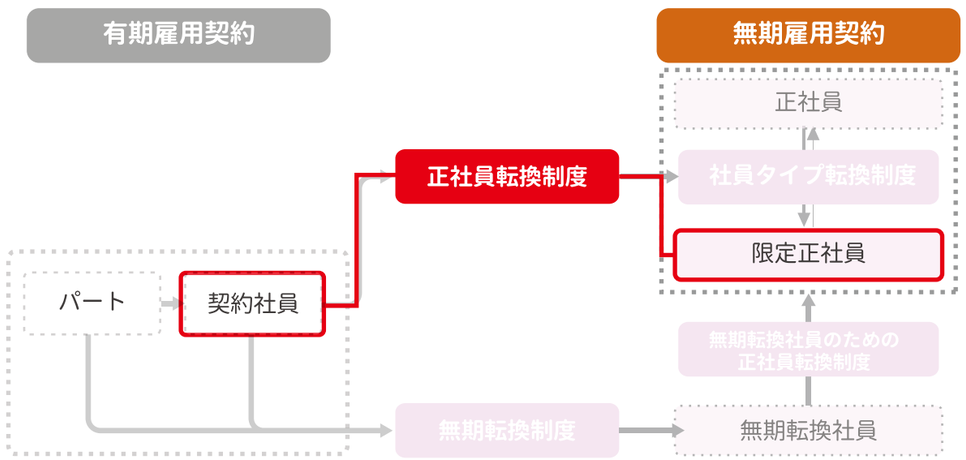
① **無期転換制度と他の転換制度との整合性**
既に転換制度がある場合、今回の無期転換もその一つとして位置づけ、整合を図ります。

② **長期的な視点からのキャリア形成**
無期転換制度や正社員転換制度を通して、有期契約社員と無期雇用契約を締結する場合には、今後も長期に活躍を期待する社員と位置づけ、長期的なキャリア形成のあり方を考えることが必要となります。

導入を検討する社員区分、転換制度を赤ペン等で、印を付けて下さい



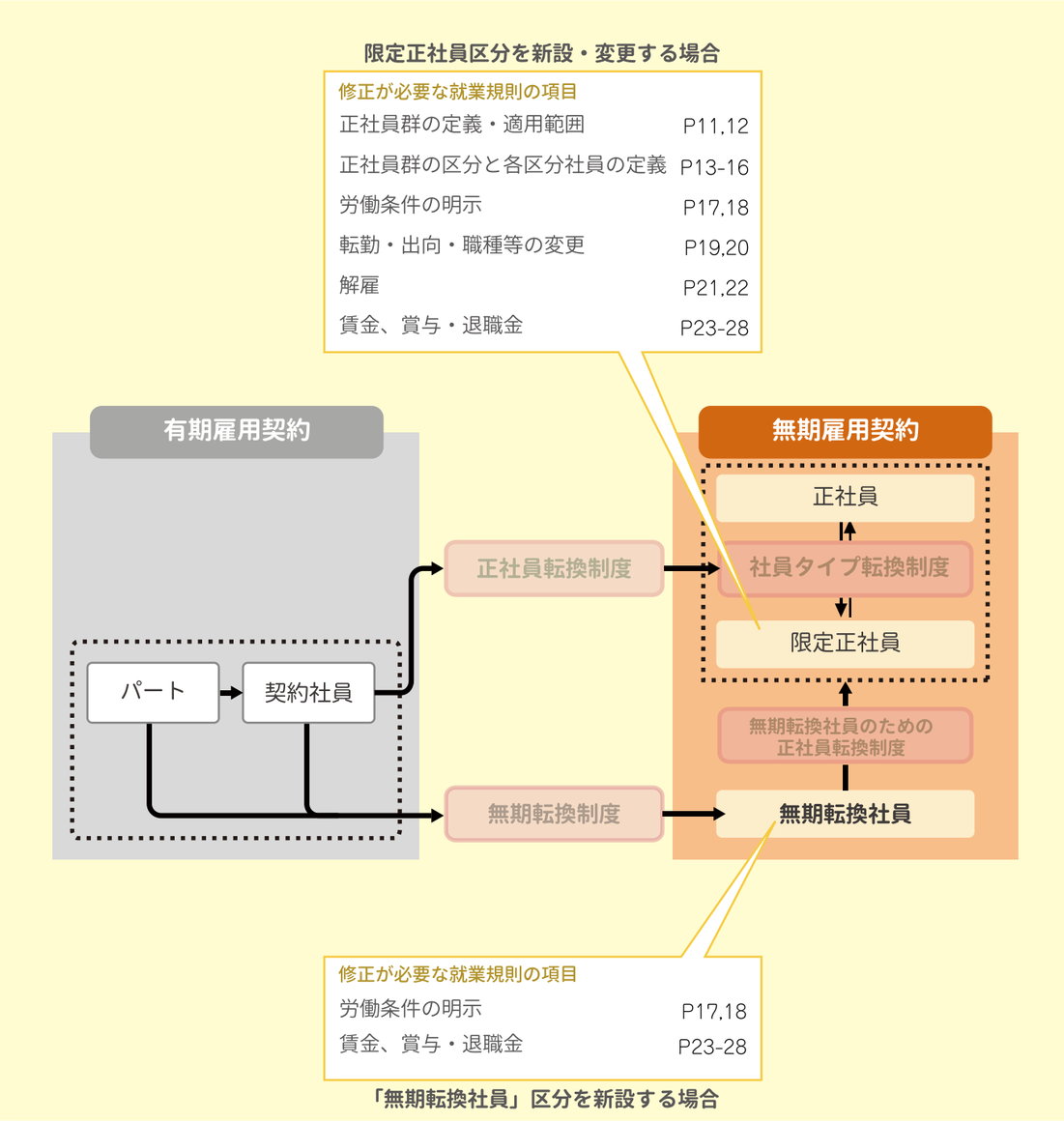
記入例：契約社員から限定正社員への転換制度を整備する場合



V モデル就業規則の使い方

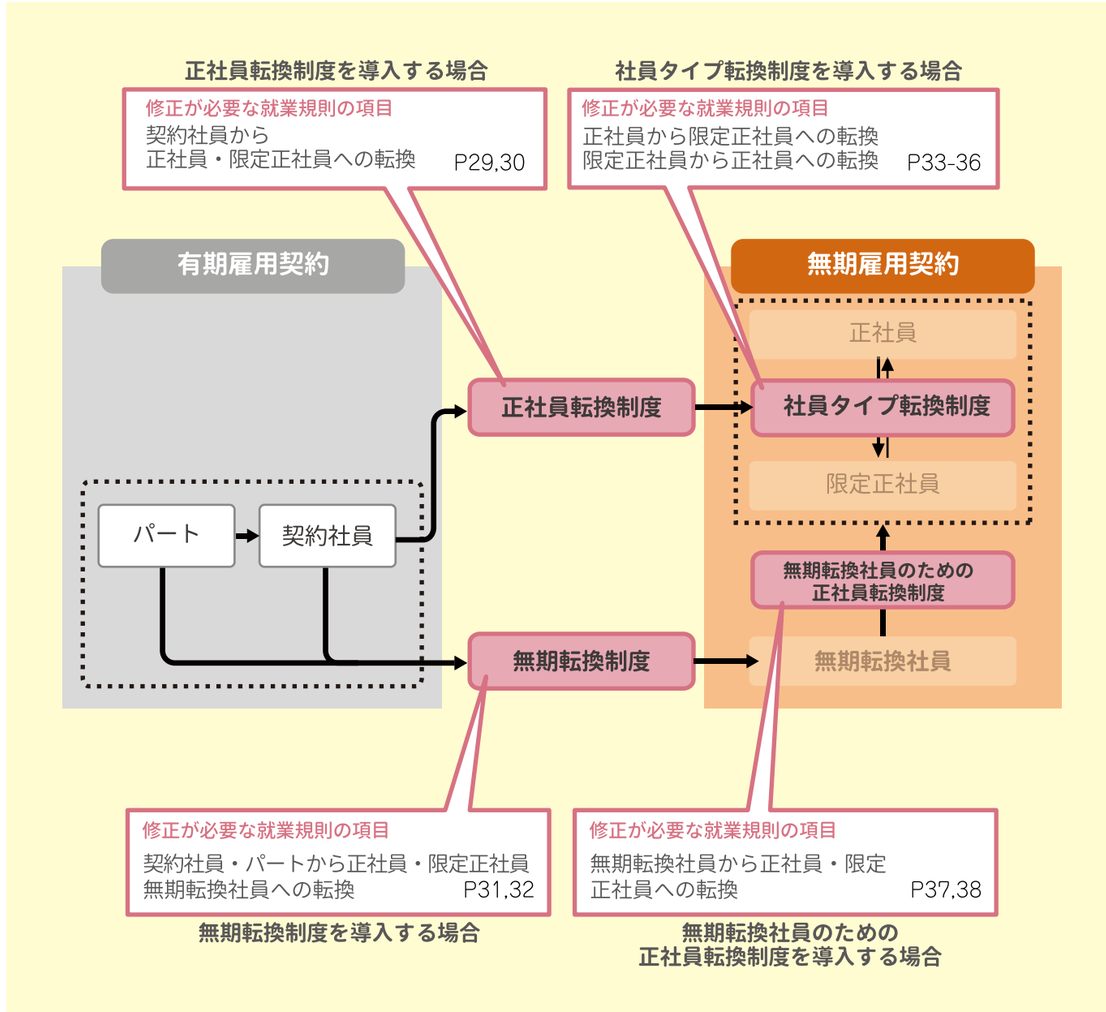
社員区分の新設・変更に伴い改訂が必要な箇所

限定正社員や無期転換社員の社員区分を新設・変更する場合には、以下の就業規則の項目を改訂する必要があります。就業規則の規定例等の詳細は、該当する項目のページを参照して下さい。



転換制度の導入・変更に伴い改訂が必要な箇所

各種転換制度の導入・変更を行う場合は、以下の就業規則の項目を改訂する必要があります。就業規則の規定例等の詳細は、該当する項目のページを参照して下さい。



Ⅵ 多様な正社員制度 及び無期転換ルールに係る モデル就業規則と解説（特徴的な項目の規定例）

【モデル就業規則①】 正社員群の定義・適用範囲

第○条（正社員群の定義・適用範囲）
　この規則でいう正社員群とは　本規定に定める手続きにより新規に採用された者、
必要事項A
若しくは契約社員の中から一定の条件を満たして転換された基幹的な役割を担う従業員
のことをいう。
２　前項の正社員群の他嘱託、契約社員及びパートタイマー・アルバイト（以下、「パート」という）をおく。
３　嘱託については嘱託就業規則、契約社員については契約社員就業規則、パートについてはパート就業規則を、それぞれ別に定めて適用する。

関連データ　労働者の多様化の現状

労働者の雇用形態別構成　（%）

	正社員	正社員以外	パートタイマー	アルバイト	派遣	契約	嘱託	その他
2013年	63.3	36.6	17.8	7.5	2.2	5.2	2.2	1.6
2015年	62.5	37.5	18.2	7.7	2.4	5.4	2.2	1.6
人数の増加率	100.3	103.9	103.6	103.3	108.6	105.1	101.7	101.2

（出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」

Point 1　正社員以外の中では「パートタイマー」が最も多い
全労働者のなかで、正社員が 4 割近くを占めています。正社員以外の内訳は、パートタイマーが約半数を占め、次いでアルバイト、契約社員となっています。

Point 2　契約社員の増加率が高い
正社員以外は短時間で働くパートタイマーやアルバイトが多くを占めていますが、ここにきてフルタイムが多い契約社員と派遣社員の増加率が大きくなっています。正社員以外の中も短時間で働く労働者とフルタイムが混在し、雇用形態が多様化する傾向が強まりつつあります。

雇用形態からみた有期契約社員の構成　（%）

	金融業	全産業
正社員と同じようにフルタイムで働く有期契約社員	34.7	36.7
正社員と比べて短い時間で働く、パートタイマー等の有期契約社員	39.7	35.4
正社員と比べて短い時間で働く、学生アルバイト等の有期契約社員	1.1	3.1
その他の有期契約社員	24.5	24.7
有期契約社員全体	100.0	100.0

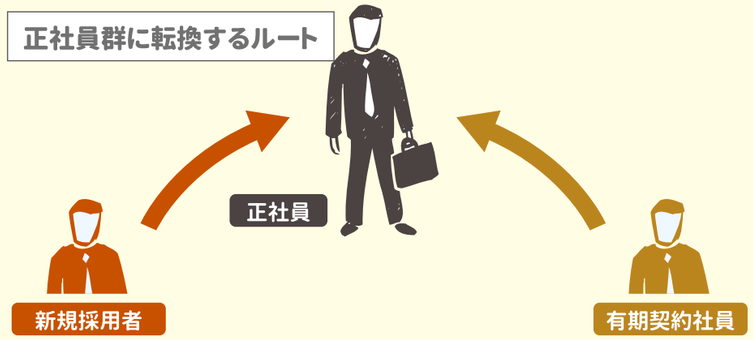
（出所）本事業

Point 3　金融業ではフルタイムと短時間勤務がほぼ同数
金融業においても雇用形態が多様化している現状がみられます。有期契約社員のうち、フルタイムと短時間勤務の割合がほぼ等しく、全産業と近い構成となっています。

必要事項

#	項目	規定する理由
A	正社員群の定義	有期契約社員から正社員・限定正社員に転換するケースを想定し、新規採用以外に、有期契約社員から正社員群に転換するルートを追記する必要があります。

【解説】
　本条は、正社員群の定義を規定するものです。
　ここで言う正社員群とは、基幹的な役割を担う正社員及び限定正社員のことを指します。
　意欲と能力を持つ有期契約社員がいる場合、無期転換申込権が発生する前に、正社員・限定正社員への転換制度を示すことで、長期的なキャリア形成を促すことが期待できます。



社員区分の定義例

　従業員には、正社員群とは別に、嘱託・契約社員の他、パートなど、処遇・雇用条件の異なる社員区分が存在します。それらの区分の従業員を正社員と同じ就業規則で規定すると、非常に複雑なものになります。
　本モデル就業規則は、前述の通り、基幹的な役割を担う正社員・限定正社員を対象にしたものですが、処遇・雇用条件の異なる社員区分については、別途、社員区分ごとの就業規則(嘱託就業規則、契約社員就業規則、パート就業規則等)を定める必要があります。各社員群の定義例は、以下の通りです。

嘱託	嘱託とは、満 60 歳に達し定年退職を迎えた正社員の中から期間を定めて再雇用された者をいう。
契約社員	①　高度技術保持者を契約社員とする例 契約社員とは、当社にとって必要と思われる高度な技術・技能・知識等を有する者として、臨時に一定期間を定めて雇用された者をいう。 ②　所定労働時間や休日が正社員と同様である者を契約社員とする例 契約社員とは、所定労働時間及び所定労働日については正社員と同様であるが、異なる役割を担う者として、臨時に一定期間を定めて雇用された者をいう。 ③　①及び②の混合型の例 契約社員とは、当社にとって必要と思われる高度な技術・技能・知識等を有する者として臨時に一定期間を定めて雇用された者及び、所定労働時間及び所定労働日については正社員と同様であって、職務等については正社員と異なる役割を担う者として、臨時に一定期間を定めて雇用された者をいう。
パート	パートとは、パートタイマー及びアルバイトの総称であり、パートタイマーは１週あるいは１日の所定労働時間が正社員に比べて短く、一定期間を定めて雇用された者のことをいい、アルバイトは、短時間・短期間の雇用を前提とする臨時の従業員として雇用された者をいう。

【モデル就業規則②-1】
限定正社員の定義（１）

第〇条（正社員群の区分と各区分正社員の定義）

前条第１項に定める正社員群は、必要事項A 職種・職務、勤務時間及び勤務地等に関する雇用条件の違いにより、正社員と限定正社員とに区分する。

２　正社員及び限定正社員は次の通り定義する。

（１）正社員…必要事項A 業務上基幹的役割を担い、職種・職務、勤務時間や勤務地に関し、限定がない社員

（２）限定正社員…必要事項A 業務上期間的役割を担い、職種・職務、勤務時間や勤務地などに関して一定の限定がある社員

関連データ　限定正社員の多様な現状

	限定タイプ				構成比(%)
	職務	勤務時間	勤務地限定①	勤務地限定②	
限定タイプの組み合わせ	○				43.9
	○		○		18.5
			○		15.0
				○	7.1
		○			5.0
	○	○	○		3.7
	○			○	2.0
	○	○			2.8
		○	○		1.1
	○	○		○	0.6
		○		○	0.1
	合計				100.0

(注) 勤務地限定①…店舗限定正社員等の転居の伴う異動がないタイプ
勤務地限定②…エリア限定正社員等の限定地域内で転居を伴う異動のあるタイプ

(出所) みずほ情報総研「多元的な働き方に関する取組の事例集・雇用管理上の留意点に関する周知啓発等事業報告書 (2015 年)」

Point 1　職務のみ限定が最も多い

「職務のみ限定」が 43.9% 圧倒的に多く、職務限定を含む組合せだけで全体の 71.5% を占めます。

Point 2　職務限定は、職種限定が主流

職務限定の場合には、限定する職務の範囲をどのように決めるかが問題になります。この限定の範囲は「職種 (事務職・営業職等)」が 78.2%、「職種より狭い仕事の範囲 (渉外担当事務・外勤担当等)」が 13.7% となっており、職務範囲を広く捉える方法が主流です。

Point 3　勤務地限定は勤務地①が主流

同じ勤務地限定正社員であっても、店舗限定型正社員等の転居を伴う異動のない「勤務地限定①」が主流を占め、エリア正社員などの限定地域内で転居を伴う異動のある「勤務地限定②」は少ないことが分かります。

必要事項

#	項目	規定する理由
A	正社員群の区分とその定義	「多様な正社員」制度や「無期転換ルール」を就業規則で定めるに当たっては、契約社員などがどのような条件の下に無期雇用に転換され、無期転換後の社員区分はどうなるのかに関する明確なルールが必要となります。そのためには、まず正社員の社員区分の定義を明確にしなければなりません。

【解 説】

本条は、正社員群の区分を定義する規定です。

本条に定める正社員とは、フルタイムであって、かつ職務、勤務時間、勤務地について、一切限定がなく、基幹的役割を担い、原則として定年までの雇用が前提とされている従業員群です。

一方、限定正社員は、雇用契約上、職務、勤務時間、勤務地に関して一定の限定が設けられています。このように、正社員と限定正社員とに区分することによって、契約社員に正社員群とくに限定正社員への転換の道を開くことができます。また正社員が何らかの事由で一定の限定的な働き方を希望するときにも、限定正社員として引き続き基幹的な役割を担いながら働くことができるようになります。

≪コラム≫ 短時間正社員とは？

多様な働き方、特に勤務時間を限定する働き方として、「短時間正社員」制度があります。

例えば、育児や介護と仕事の両立支援を法定以上に充実させたり、また働く方本人の病気の治療と仕事を両立させるためなど、いろいろな事情を持ちながらも働き続けることを可能にするために、制度を導入している企業があります。

また、この制度は、短い時間ではあるものの、正社員と同様の仕事や責任を持って働くなど、パートタイム労働者の活躍の場を広げる一つの手段ともなります。

企業にとって、意欲や能力の高い人材の確保や生産性の向上、従業員の満足度の向上による定着を図ることが可能になるとともに、労働者にとっても、ワーク・ライフ・バランスの実現やキャリアアップにつながるといったメリットがあります。

以下のサイトで導入のための支援マニュアルや導入済みの企業の取組状況などを情報提供しておりますので、参考にしてください。

（https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/）

【モデル就業規則②-2】
限定正社員の定義（２）限定内容を詳細に定めた規定例

第○条（正社員群の区分と各区分正社員の定義）

前条第１項に定める正社員群は、職務、勤務時間、勤務地に関する雇用条件の違いにより、正社員と限定正社員とに区分する。

２　正社員及び限定正社員は次の通り定義する。

（１）正社員　…職務、勤務時間、勤務地に関し全く限定がなく、業務上基幹的役割を担う正社員群

（２）限定正社員…雇用契約上、次の通り人事異動等が制約される、基幹的な役割を担う正社員群のことをいい、限定部分についてはその範囲内で役割を担いながら、非限定部分については正社員と同様の役割を担う正社員群

①職務限定正社員…検討事項 a 職種・職務について限定

②勤務時間限定正社員…次の通り、勤務時間あるいは勤務時間帯について限定

イ．勤務時間限定…検討事項 b 所定労働時間を無限定正社員と比べて一定時間短く限定、あるいは所定外労働等の免除

ロ．勤務時間帯限定…シフト勤務制における勤務時間帯あるいは勤務曜日を限定

③勤務地限定正社員…次の通り、勤務地について限定

イ．地域限定型…検討事項 c 勤務事業場の範囲を一定の地域に限定

ロ．地区限定型…勤務事業場の範囲を一定地区に限定

ハ．事業場限定型…勤務地を一定の事業場に限定

検討事項

#	項目	規定する理由
a	職務の限定	職務の限定は、 ① 窓口業務や審査処理等の特定の業務を担当する過程で獲得した専門的な能力を活かし、高めてもらう者 ② 証券アナリストのように資格が必要とされる等高度な知識を前提とする者 を対象とすることが想定されます。 その上で、職務の範囲もしくは、特定の職務に限定する旨を記載します。 ＜就業規則の例＞ **【職務の範囲を限定する場合】** ・ 限定分野の定常的な基幹業務を行う。 ・ 限定分野の定常業務を行う。 **【特定された職務に限定する場合】** ・ 一定の職務区分において、その職務区分ごとに必要とされる業務に従事する。
b	勤務時間の限定	勤務時間の限定内容には、 ① 時間外勤務や休日勤務を行わない勤務時間限定 ② 短時間勤務 ③ シフト勤務制における特定勤務時間帯限定や土日祝日勤務限定 といったものが想定されます。 ＜就業規則の例＞ **【時間外労働を行わない場合】** ・1日の所定労働時間を8時間とし、所定労働時間を超える勤務を行わないものとする。 ・会社は所定労働時間を延長して勤務を命じないものとする。 **【所定労働時間を限定する場合】** ・1年間の所定労働日数を150日以上250日以内、所定労働時間を1,000時間以上1,700時間以内の範囲で雇用契約により定める。 ・所定労働時間は1日6時間とする。
c	勤務地の限定	勤務地の限定に関しては、限定範囲が広域なものから順に、 ① 勤務地域限定（一定地域内で転居を伴う異動を行う） ② 勤務地区限定（転居を伴う異動を行わない） ③ 事業場限定（勤務地変更を伴う異動を行わない） といったものが想定されます。 勤務地の限定における地域と地区の分け方は、事業場の分布実態によって企業ごとに変わるものとなります。 ＜就業規則の例＞ **【勤務地を一定地域内に限定する場合】** ・ 勤務地は会社の定める地域内の事業所とする。 ・ 勤務地は原則として、採用時に決定した限定された地区とする。 ・ 原則として、本人の同意なく各地域ブロックを超えて転居を伴う異動を行わない。 **【勤務地を通勤圏内に限定する場合】** ・ 勤務地は採用時の居住地から通勤可能な事業所とする。 ・ 自宅から通勤可能なエリア内で勤務するものとする。 **【勤務地を特定の事業所に固定する場合】** ・ 勤務場所は雇用契約書に定める事業所とする。

【解説】

本条は、正社員の社員区分と、限定正社員の限定内容について詳細に規定したものです。限定内容に関しては、業種や企業ごとに違いがありますので、検討事項ａ～ｃを参考にして、各社の事情に応じた内容を検討する必要があります。

【モデル就業規則③】
労働条件を明示する

第〇条（労働条件の明示）

会社は正社員及び限定正社員の採用に際して、雇用契約の期間の定めがないことを示した上で、次の事項については採用決定通知とともに雇用契約書に明示し、その他の事項については他の方法で明示する。

（1）賃金の決定・計算、支払方法、賃金の締切り・支払いの時期
（2）就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
（3）始業・就業の時刻、休憩時間、休日、休暇、所定労働時間を超える労働の有無、労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時点間に関する事項
（4）退職に関する事項（解雇の事由を含む）

2　前項第２号及び第３号に定める事項に関して、必要事項A 限定がある場合には、その限定内容についても雇用契約書に明示する。

関連データ　限定内容と労働条件等に関する規定と本人明示の現状

	している	していない	無回答
就業規則での規定	51.9	37.5	10.6
書面での明示	52.8	33.6	13.6

(出所)労働政策研究・研修機構「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査（2015年）」

Point 1　規定している企業は約半数に留まる

現状では、限定内容を就業規則で規定している企業及び書面で明示をしている企業は半数に留まります。
しかし、限定正社員の活用を進める上では、本モデル就業規則のように限定内容を規定することが必要となります。

必要事項

#	項目	規定する理由
A	限定内容の明示	限定正社員の限定内容は、書面での明示が義務付けられている項目であるため、雇用契約書に明示することを規定します。

【解説】

本条は、明示する労働条件と限定正社員の限定内容について規定するものです。

労働基準法第 15 条では、「労働条件の明示」を義務づけ、その明示の方法については同施行規則第 5 条に定めがあり、また、労働契約法第 4 条第 2 項では、「労働契約の内容の書面確認」を規定しています。

限定正社員の限定内容 (職務、勤務時間、勤務地等) やそれに基づく労働条件等については、あらかじめ就業規則・雇用契約書に明示することで、労使間のトラブルを未然に防止できます。

限定正社員の雇用契約書の例

労働基準法 15 条及び同施行規則第 5 条では、労働者に対して賃金、勤務時間その他の労働条件の文書又はその他の方法による明示を使用者に義務付けています。また、労働契約法第 4 条第 2 項では、労働契約の内容をできる限り書面で確認することとしているため、職務、勤務時間、勤務地といった限定内容について雇用契約書で労使双方が確認しておくことが重要となります。その際の雇用契約書の例が以下となります。

雇用契約書

株式会社〇〇〇(以下「甲」という) と (以下「乙」という) は以下の条件に基づき雇用契約を締結する

雇用内容	限定正社員
契約期間	期間の定めなし
勤務地	本社内に限定する
従事すべき業務の内容	投資銀行部門における資金調達業務に限定する。
勤務時間	"午前 9 時 00 から午後 4 時 00 分まで　休憩時間 12 時～ 13 時 但し業務の都合上、勤務時間・休憩時間を変更する場合があるが、勤務時間は 6 時間とする。"
休日	毎週土・日曜日、国民の休日 但し、業務の都合により上記休日を変更する場合がある
賃金	1. 基本給　月給 XXX,XXX 円 2. 手当
昇給	年 1 回（△月）
退職	1. 定年制　有 (60 歳) 2. 継続雇用制度　有 (65 歳まで) 3. 自己都合退職の手続き (退職する〇日以上前に届出ること) 4. 解雇の事由及び手続・詳細は、就業規則第〇条を参照 "
その他	社会保険の加入状況 (厚生年金、健康保険) 雇用保険の適用　有

事業所を本社に限定する勤務地限定の場合

職務内容を「資金調達業務」とする職務限定の場合

勤務時間を 6 時間とする勤務時間限定の場合

【モデル就業規則④】
転勤・出向・職種等の変更

第〇条（転籍・出向・職種等の変更）

会社は、正社員及び限定正社員に対し、業務の都合により必要な場合には、雇用契約の内容に抵触しない範囲で転勤を命じ、担当職種・勤務等の変更を命ずるとともに臨時に他の就業場所、職種等への応援を命ずる、あるいは事前に合意を得て関連・関係会社への出向を命ずることがある。

必要事項A

2　前項の「雇用契約の内容に抵触しない範囲」とは、雇用契約において職務の限定、勤務時間の限定、勤務地の限定等がある場合の、その限定の枠内のことをいう。

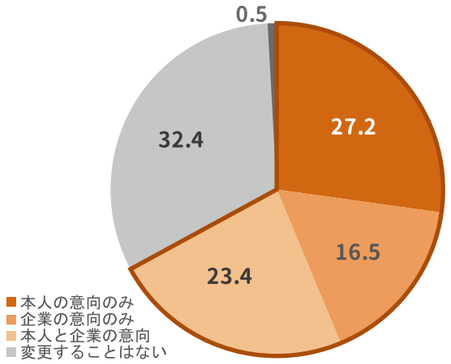
3　第１項により異動が決定した場合には、臨時の応援の場合を除き、速やかに後任者又は会社が指名する者に事務の引継ぎあるいは取引先の紹介等を行い、所属長にその旨を報告し、指定された日から新らしい職務に就かなければならない。

必要事項A

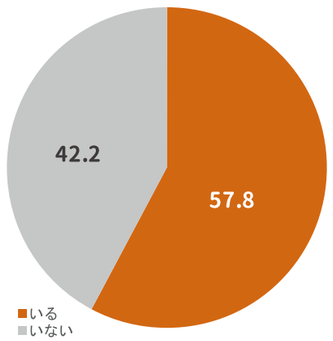
4　正社員及び限定正社員は正当な理由なく、命じられた人事を拒むことはできない。

関連データ　限定内容の変更の現状

[限定内容を変更することはあるか] (%)



[過去3年間に限定内容を変更した者はいるか] (%)



(注１) 左表は、正社員と限定正社員がある企業における限定正社員の社員区分数を母数とした構成比である
(注２) 右表は、限定内容を変更する社員区分を母数とした構成比である
(出所) みずほ情報総研「多元的な働き方に関する取組の事例集・雇用管理上の留意点に関する周知啓発事業報告書 (2015)」をもとに作成

Point 1　本人希望の限定内容の変更が多い

66.1% の社員区分で限定内容の変更があると回答しており、変更を行う際には、「企業の意向」より「本人の意向」による場合の方が多くなっています。

Point 2　半数以上が実際に限定内容を変更している

「限定内容を変更することがある」と回答した社員区分のうち、57.8% が過去３年間で変更した人がいたと回答していることから、限定内容の変更は一般的であることが伺えます。

必要事項

#	項目	規定する理由
A	人事権の範囲	使用者が限定正社員に対して、人事権を行使する事ができるのは、「限定された事項以外」についてであり、また「限定事項の範囲内である」ということになります。 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、正社員及び限定正社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　限定内容の変更可能性

限定正社員が、自身の限定の範囲を超えて仕事を命じられる可能性があると考えているかを調査した結果が以下となっています。

(1)職務限定社員が仕事の範囲の変更を命じられる可能性 (%)

	思う	思わない	分からない
職務限定	28.5	43.8	27.8

(2) 勤務地限定社員が転勤を命じられる可能性 (%)

	全国転勤 海外転勤	一定地域内での 転居転勤	転居を伴わない 転勤	転勤を命じられることはない
勤務地限定①	1.3	1.2	16.2	81.8
勤務地限定②	6.5	65.8	26.4	17.4

限定範囲を超える異動

(注１) 勤務地限定①は、転居のない転勤あるいは転勤なしの正社員
(注２) 勤務地限定②は、一定地域内での転居転勤がある正社員
(出所) みずほ情報総研「多元的な働き方に関する取組の事例集・雇用管理上の留意点に関する周知啓発事業報告書 (2015)」

Point 1　職務限定正社員

職務限定正社員のうち、職務範囲の変更を命じられる可能性があると考えている職務限定正社員は、28.5% と一定数いることが分かります。

Point 2　勤務地限定正社員

勤務地限定正社員は、限定範囲を超えた異動を命じられる可能性は低いと考えており、勤務地を狭く限定しているほど限定範囲を超える異動の可能性は低いと考えていることが分かります。

【モデル就業規則⑤】
解雇

第○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、改善の見込みなしと認めたとき

（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の他の事業所がなく、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

必要事項A

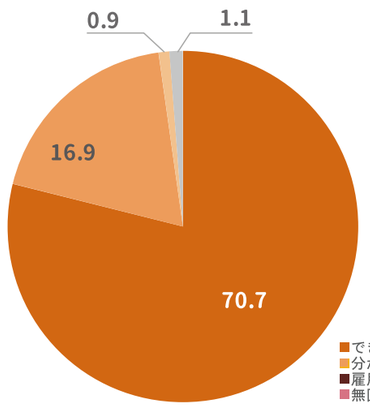
（5）会社の解散等経営上やむを得ない事由のあるとき

（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るとき

関連データ　限定正社員に対する解雇回避努力

[限定正社員の職務・勤務地等が消滅した場合の人事上の対応] (%)



Point 1　約7割の企業が解雇回避努力を行う

事業所の縮小・廃止に直面した場合の人事・雇用上の取扱いを就業規則あるいは内規で定めている企業は 17.7% に留まりますが、限定正社員の解雇回避努力を行う企業は約７割と高い水準となっています。
しかも「分からない、考えたことがない」を除くとほぼ全ての企業が解雇回避努力を行うとしています。

(出所) 労働政策研究・研修機構「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査 (2015 年)」

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・廃止事由が発生した場合に、会社は解雇回避努力を十分に行い、その努力にも係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。

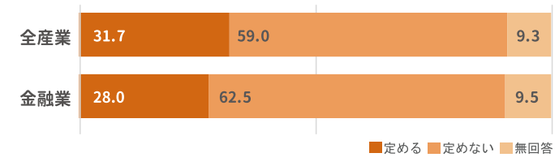
【解説】

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、その努力にも係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、事業所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。事業所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。

関連データ　無期転換社員の解雇回避努力

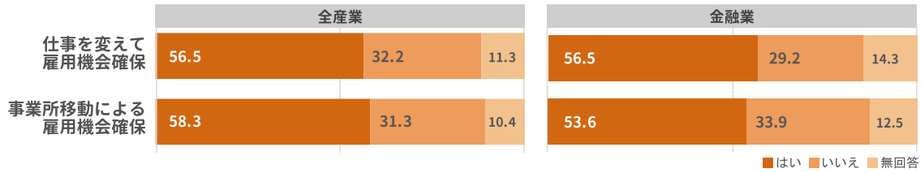
(1) 職務・勤務地が消滅した場合の人事上の取扱いを就業規則、労働契約で定めるか否かについての考え (%)



Point 1　金融業では「対応を定める」とする企業は 28.0%に留る

金融業では、職務・勤務地等が消滅した場合の無期転換社員の取扱いを定めるとする企業は 28.0% に留まり、ほぼ全産業と同じ割合です。業界を超えて多くの企業は無期転換社員だからといって特別に規定する必要はないと考えているようです。

(2) 職務・勤務地が消滅した場合の人事上の対応 (%)



(出所) 本事業

Point 2　金融業では雇用機会確保をする意向が低い

就業規則、労働契約に定めるか否かにかかわらず、金融業では職務・勤務地等が消滅した場合の具体的な対応として「仕事を変えて対応する」とした企業が 56.5%、「事業所移動にて対応する」が 53.6% です。全産業と比べると、「事業所移動にて対応する」が若干少なくなっています。

【モデル就業規則⑥-1】
賃金

第〇条（賃金）

正社員及び限定正社員の賃金は、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。

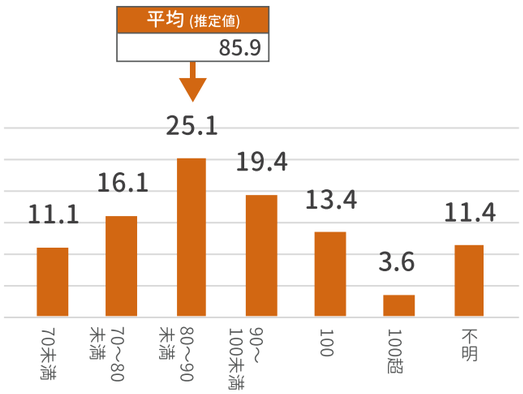
３　月例賃金は、基本給に次に定める額の手当を加算して支給する。

（1）正社員			〇円
（2）限定正社員	職務限定	高度な職務	〇円
		一般的な職務	〇円
	勤務時間限定	時間外・勤務時間除外	〇円
		短時間勤務	〇円
		シフト勤務適用除外	〇円
	勤務地限定	地域限定	〇円
		地区限定	〇円
		事業所限定	〇円

検討事項 a

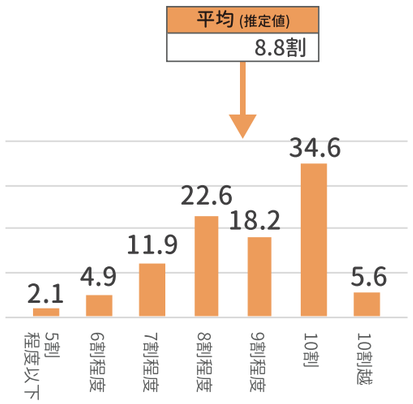
関連データ　限定正社員の賃金水準

(1)厚生労働省による調査（%）



（出所）厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書（2012 年）」

(2)労働政策研究・研修機構による調査（%）



（出所）労働政策研究・研修機構「改正労働契約法とその特例への対応状況 及び 多様な正社員の活用状況に関する調査（2015 年）」

Point 1　限定正社員の賃金水準は正社員の8～9割が市場水準

(1) のデータでは、正社員を 100 とした場合の限定正社員の賃金水準は、概ね 70 ～ 100 未満に収まり、平均は 85.9 となります。
(2) のデータでは、限定正社員の賃金水準は正社員の 7 ～ 10 割程度に収まり、平均は 8.8 割となります。
これらのことから、限定正社員の賃金水準は、正社員の 8 ～ 9 割程度が市場の平均的な水準と考えられます。

検討事項

#	項目	規定する理由
a	限定正社員の手当	正社員と限定正社員の賃金差を設定します。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。そのため、限定正社員のタイプの違いによってコース手当を設ける必要があります。手当額の設定に当たっては、前頁「限定正社員の賃金水準」に示した市場相場を参考にしながら、自社の実情に合わせて賃金設定を行うことが有効です。

【解説】

本条は、正社員と限定正社員の賃金の違いを定めています。

正社員と限定正社員は、働き方の制約度が異なるため、企業によって、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。賃金の差は、正社員と限定正社員の制約度の違い、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、各社の実情に応じて設定される必要があります。

正社員・限定正社員の賃金の考え方

本モデル就業規則では、正社員の賃金とは月例賃金と賞与及び退職金から構成されることを前提としております。月例賃金の支給項目は、ほとんどの場合、基本給とその他の手当で構成されます。

(1) 基本給

基本給は、資格制度に基づく等級･号によって額が決定され、ここでは職能資格制度を前提にしています。また、資格制度が導入されていない企業の場合には、伝統的な総合決定給となります。

(2) 手当

各種手当の一つとして、正社員、各種の限定正社員にそれぞれ定められた一定額のコース手当を設定します。

≪コラム≫格付け制度

本モデル就業規則では、前頁の「正社員・限定正社員の賃金の考え方」に記載したように、「基本給は、資格制度に基づく等級・号によって額が決定されます」としています。つまり、何らかの基準に基づいて社員を特定の資格に格付ける資格制度に基づいて基本給を決めるとしているのです。

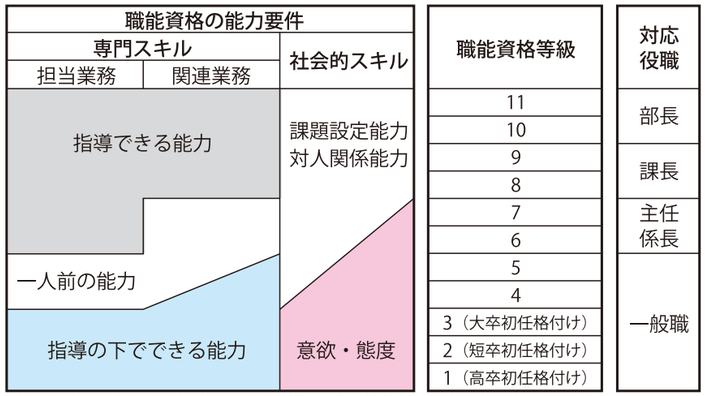
社員を分類するために複数の資格を設定し、個々の社員を特定の資格に格付ける制度は、一般的に社員格付け制度と呼ばれています。社員格付け制度は何を基準にして資格を設定し、社員の格付けを決めるかによって幾つかのタイプに分かれます。わが国の現状をみると、職務遂行能力を基準にして資格を決め、社員の格付けを行う職能資格制度が主流になっています。

下図は職能資格制度をモデル的に示したものです。ここでは、現状を調査したうえで抽出した平均的な状況を踏まえ 11 ランクからなる資格体系、資格に対応する役職、各資格を定義する能力要件等の概況が示されています。

しかし最近では、職能資格制度に代わって、職務の重要度を基準とする制度をとる企業が増えています。アメリカで伝統的にとられてきた職務分類制度がこれにあたります。この制度では、比較的狭い範囲で職務を定義したうえで、その職務の重要度に基づいて資格 (グレードと呼ばれます) を決め、従事している職務によって社員の格付けを決めます。わが国では、職務の範囲が比較的曖昧で、業務ニーズにしたがって職務内容を柔軟に変えるという仕事の進め方がとられており、それに対応できるように、職務の範囲を広めに捉えるという点でアメリカ型の職務分類制度とは異なる制度となっています。広めにとらえた職務に基づく社員格付け制度において、その職務が役割と呼ばれることから役割等級制度という名称がつけられることもあります。

このように社員格付け制度には複数のタイプがあるので、自社の事情にあったタイプを採用することが必要であり、その制度の中で限定正社員や無期転換社員をどのように位置づけるかが重要となってきます。社員格付け制度が決まると基本給の決め方が決まるため、企業にとって社員格付け制度の選択は多様な社員の処置を決めるうえで、重要な決定になります。

職能資格制度の平均像



（出所）今野、大木、畑井「能力・仕事基準の人事・賃金改革 - 職能資格制度の現状と未来」（社会経済生産性本部、2003 年）

NOTE

【モデル就業規則⑥－2】
賞与・退職金

第○条（賞与）

賞与は、その支給日に在籍する正社員及び限定正社員に対して、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もの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、個々に決定支給する。

（１）夏期賞与…○月○日～○月○日

（２）冬期賞与…○月○日～○月○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○条（退職金）

退職金は、正社員及び限定正社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	限定正社員の支給額決定方法	原則、正社員と限定正社員は区別なく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については、通常の所定労働時間に対する限定する所定労働時間の割合に応じた額を支給します。

【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。賞与の支給方法に関する規定に関しては、正社員と限定正社員を区別することなく、評価して支給することが求められますが、退職金については、正社員と限定正社員との間に差異を設けているケースも見受けられました。

正社員・限定正社員の退職金の考え方

退職金については、退職金支給規程に委ねる事としていますが、次のような方法により、正社員と限定正社員との間に差異を設けているケースも見受けられました。

（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を有する正社員の場合には、正社員の係数を 1 とすれば、その限定された月について限定の有り様に応じて、一定の割合で任意に予め定めた係数を乗じることによって差を付ける方法です。

（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。この貢献度ポイントに関して、限定正社員であった期間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る事によって減じた付与ポイントを付与する方法です。

【モデル就業規則⑦】
契約社員から正社員・限定正社員への転換

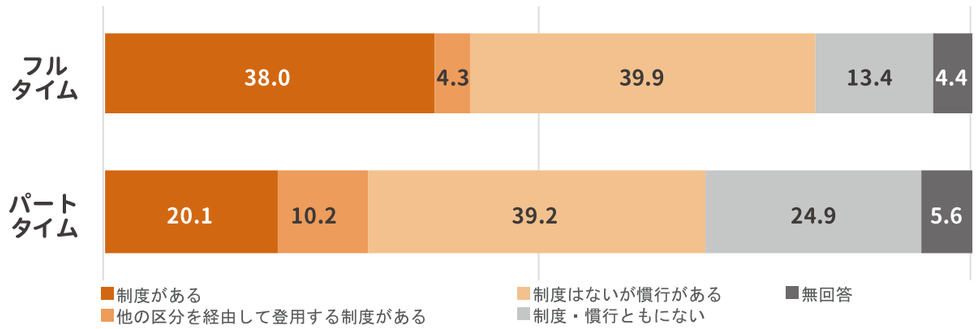
第○条（契約社員から正社員・限定正社員への転換）

契約社員として[検討事項 a]○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であって[検討事項 a]所属長の推薦 がある者については、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○月末日までに、所属長の推薦状を添付した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。

関連データ　契約社員のための正社員転換制度の現状

雇用形態別の正社員転換制度の現状（%）



(出所) 労働政策研究・研修機構「改正労働契約法とその特例への対応状況 及び 多様な正社員の活用状況に関する調査 (2015 年)」

Point 1　正社員転換を制度化している企業は少なくない

フルタイムの契約社員から、正社員への転換制度を整備している企業は 42.3%、パートタイムからは 30.3% なのでかなりの企業がすでに正社員転換を制度化しています。

Point 2　正社員転換を実施している企業は多い

Point1 で示した制度化している企業に、慣行によって正社員への転換を実施している企業を加えると、フルタイムでは約 8 割、パートタイムでは約 7 割の企業において正社員転換が実施されていることが分かります。

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・転換日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。 転換条件としては、「勤続年数」「上司の推薦」「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が希望する場合に、「無期転換ルール」の申込権発生前に、正社員あるい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⑧（P.31）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⑧】
契約社員・パートの無期転換ルールへの対応

第○条（契約社員・パートから正社員・限定正社員・無期転換社員への転換）

複数回の雇用契約により、有期雇用契約の期間が継続５年以上となることが決まった契約社員の場合であって、検討事項 a 正社員又は限定正社員への転換を希望する者について所属長の推薦がある場合には、会社はそれぞれの転換試験を実施し、合格したものについて正社員又は限定正社員に転換する。

必要事項 A

２　前項の転換試験は、毎年○月末日までに、所属長の推薦状を添付した本人の申込書を受けて、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。

３　複数回の雇用契約により、有期雇用契約の期間が５年以上となることが決まった契約社員及びパートで、無期雇用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、次回更新時の雇用契約より無期雇用の契約社員及びパートとして継続雇用する。なお、契約期間以外の労働条件は従前のままとする。

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・転換日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」の申込権の行使が見込まれる契約社員及びパートについて正社員もしくは限定正社員に転換できる制度を適用する場合には、転換条件を明確にしておく必要があります。 転換条件としては、「勤続年数」「上司の推薦」「転換試験」「勤務成績」等が考えられます。

【解説】

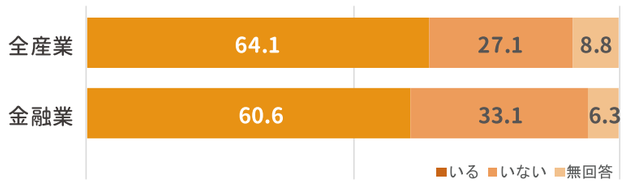
本条は、「無期転換ルール」の申込権の行使が見込まれる契約社員とパートの転換制度を定めています。一定の条件を満たす契約社員は、正社員もしくは限定正社員に転換し、通常の契約社員は無期転換社員に転換する制度を定めたものです。

第１項と第２項は、正社員・限定正社員転換制度、第３項は無期転換制度について定めた規定となっています。

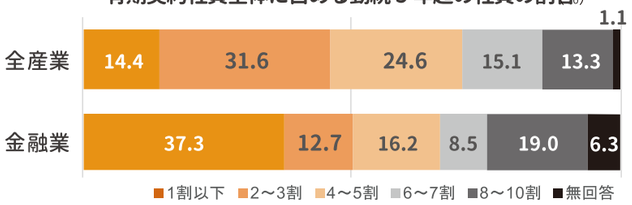
契約社員から正社員・限定正社員に転換する場合には、仕事内容や役割が拡大されますが、無期転換社員に転換する場合には、仕事内容や役割・処遇は従前のままとなります。

関連データ　「無期転換ルール」の対象者

勤続５年超の有期契約社員の有無（%）



有期契約社員全体に占める勤続５年超の社員の割合（%）



（出所）本事業

Point 1　金融業では約6割の企業において対応が必要

金融業では約 6 割の企業において、「無期転換ルール」への対応が必要となる勤続 5 年超の有期契約社員が雇用されています。
これは全産業と同等水準となります。

Point 2　金融業では「無期転換ルール」の対象者が1割以下の企業が最も多い

有期契約社員のうち勤続 5 年以上の労働者が占める割合をみると、金融業では 1 割以下とする企業が最も多くなっています。
全産業と比較すると、「無期転換ルール」の対象となる有期契約社員の割合が低くなっていると考えられます。

【モデル就業規則⑨】
正社員から限定正社員への転換

第○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等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。

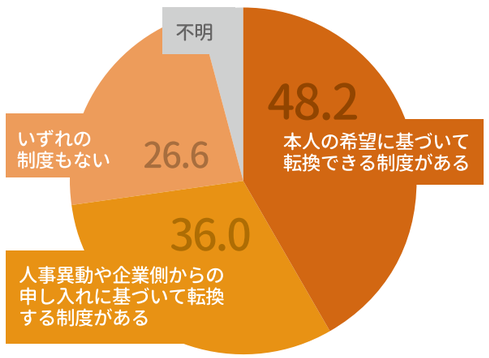
2　検討事項 a
勤務時間限定正社員の１日の所定労働時間は、６時間を下回らないこととする。

3　検討事項 a
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、１年を下回らないものとする。

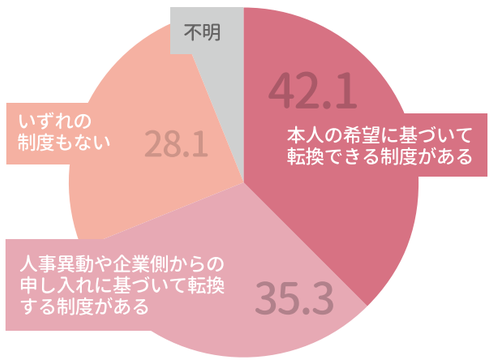
4　限定正社員から、検討事項 a
勤務条件を限定すべき事情が消滅し若しくは、状況が変化したとして正社員への転換の願い出があった場合であって、会社が問題ないと認めたときには、本人との話し合いの上で転換の日を決めて、正社員への転換を認めるものとする。

関連データ　正社員・限定正社員の転換制度

正社員から限定正社員への転換制度（%）



限定正社員から正社員への転換制度（%）



（出所）厚生労働省『『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書（2012 年）」

Point 1　正社員・限定正社員の転換制度を持つ企業は約7割

正社員から限定正社員への転換制度をもつ企業は「いずれの制度もない（26.6%）」と回答した企業を除いた約７割と考えられます。また、限定正社員から正社員への転換も同様に７割以上の企業が転換制度をもっています。このことから、正社員と限定正社員の間の転換制度は多くの企業が導入する一般的な制度になりつつあります。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、転換制度を整備することが必要となってきています。

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。 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、正社員の雇用が安定します。 [認定事由の例] ・子どもの養育のため ・家族の介護のため ・自己啓発のため ・地域活動やボランティア活動のため ・健康上の理由で、フルタイム勤務が難しい場合 ・その他会社が認めた場合 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有効です。

【解説】

本条は、本人の申出により、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、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	期待できる効果
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 ・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	・離職防止 ・ワーク・ライフ・バランスの実現
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	・離職防止 ・ワーク・ライフ・バランスの実現
一般職の育成が進まない	・勤務地限定正社員 ・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	・モチベーションの向上 ・人材活用
M&Aアドバイザリ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	・プロフェッショナル人材の育成

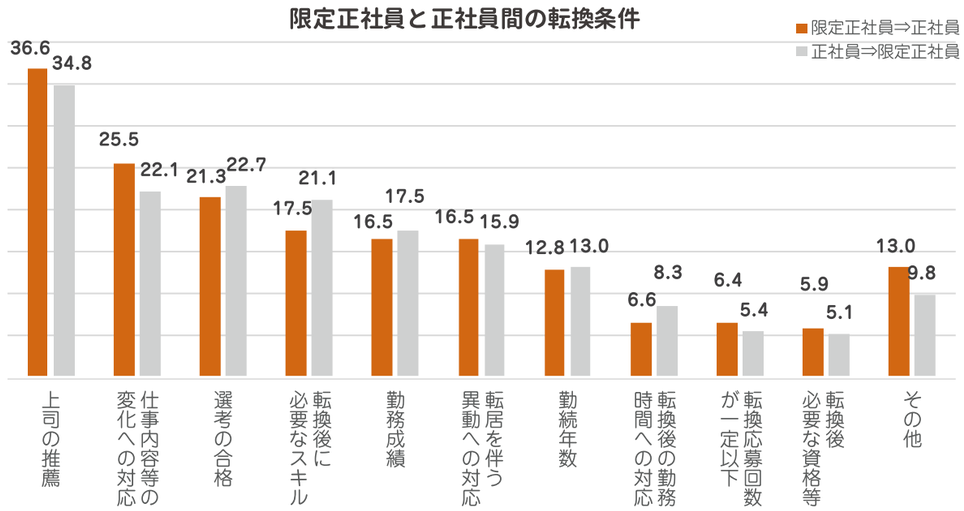
【モデル就業規則⑩】
限定正社員から正社員への転換

第○条（限定正社員から正社員への転換）

限定社員として（検討事項 a）○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、（検討事項 a）所属長の推薦がある場合には、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。

2　（必要事項A）前項の転換試験は、毎年○月末日までに、所属長の推薦状を添付した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



（出所）厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告（2012 年）」

Point 1　「上司の推薦」が最も重視される

限定正社員から正社員、正社員から限定正社員のいずれの転換制度においても、「上司の推薦」が転換条件として、最も重視されています。

Point 2　両制度の転換条件に差異はない

転換時に重視される転換条件は、限定正社員から正社員、正社員から限定正社員の間に、違いが見られません。

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・転換日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、制度の透明化が図れます。 転換条件としては、前ページに示したような「勤続年数」「上司の推薦」「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。

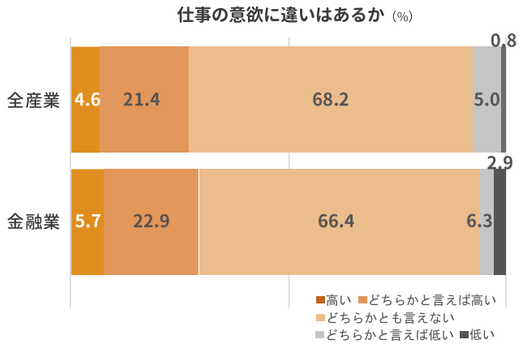
【モデル就業規則⑪】
無期転換社員から正社員・限定正社員への転換

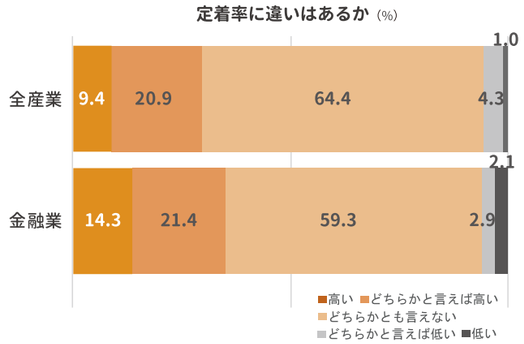
第○条（無期転換社員から正社員・限定正社員への転換）

無期転換社員として[検討事項 a]○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[検討事項 a]所属長の推薦がある場合には、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○月末日までに、所属長の推薦状を添付した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。

関連データ　転換した正社員と無期転換社員の比較





（出所）本事業

Point 1　全ての契約社員・パートに正社員転換への道を用意することが今後の課題

金融業における転換した正社員と無期転換社員の仕事の意欲の違いは、「どちらとも言えない」が 66.4% と最も高く、次いで「どちらかと言えば高い」が 22.9% となっています。また、定着率の違いにおいても「どちらとも言えない」が 59.3% と最も高く、次いで「どちらかと言えば高い」が 21.4% となっています。現状では、意欲、定着率において大きな課題があるようには見受けられませんが、長期的な視点で、全ての契約社員・パートに正社員転換への道を開いておく等、モチベーションの維持や活躍を推進することが重要です。

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・転換日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」「上司の推薦」「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、意欲的に働いて貰う仕組みづくりができます。

Ⅷ 企業事例

明治安田生命保険相互会社

企業概要

業種：金融業，保険業（保険媒介代理業 , 保険サービス業を含む）
総合職 6,651 人、アソシエイト職（H29.4 に総合職に統合予定）2,232 人、契約社員 2,529 人

無期転換後の社員区分

無期転換後の社員区分として、無期契約社員、総合職地域型、全国型の 3 つがある。無期契約社員は、勤務地及び職務が限定され、総合職地域型は勤務地が限定される。無期契約社員は有期契約社員に比べ処遇水準を高く設定し、評価に応じた給与の昇降有としていることで、無期契約社員のモチベーション向上を図る仕組みとなっている。

	有期契約社員	無期契約社員		
			総合職	
社員区分	有期契約社員	無期契約社員	地域型	全国型
契約期間	1年更新	定年制（60歳）	定年制（60歳）	定年制（60歳）
勤務地の限定	有	有	有	無
職務の限定	一般事務 （定型）に限定	一般事務 （定型）に限定	無	無
処遇	・月給制 ・累積加算給 （維持もしくは 高評価時に引上げ） ・賞与有 ・退職金無	・月給制 ・ランク給 （毎年の評価に応じて昇降） ・有期契約社員時点 以上の水準を設定 ・賞与有 ・退職金無	・月給制 ・ランク給 （毎年の評価に応じて昇降） ・賞与有 ・退職金無	・月給制 ・ランク給 （毎年の評価に応じて昇降） ・賞与有 ・退職金無
年休等	無	有	有	有

転換制度

有期契約社員からの転換制度は、無期契約社員への転換と総合職（地域型）への転換の 2 つがあり、有期契約のままの継続は不可としている。契約社員を将来総合職（地域型）になる人材と位置づけ、無期契約社員への転換において、評価が高い社員については法令で定めた期間より早く無期に転換する制度とすることで、優秀な人材を確保できる。

ルート	①無期契約社員への転換	②総合職地域型への転換
転換条件	・通算契約期間が5年を超えていること ・評価が「標準」以上であること （直近2回もしくは、通算期間の平均） ・最低限の資格を保有していること ※期間が5年に満たない場合も、評価が標準を超えるレベルであれば3年目から早期転換可能	・選考試験 ・課題レポート ・所属長の推薦 ・健康状態 ・一定レベル以上の人事評価
転換前後の変化	・職種、職務は同じだが、処遇は上がる	・職務範囲の拡大有

上記内容は平成29年3月1日時点で作成しています。

株式会社日専連ライフサービス

企業概要

業種：金融業，保険業 (クレジットカード業)
有期契約社員数　約 60 人

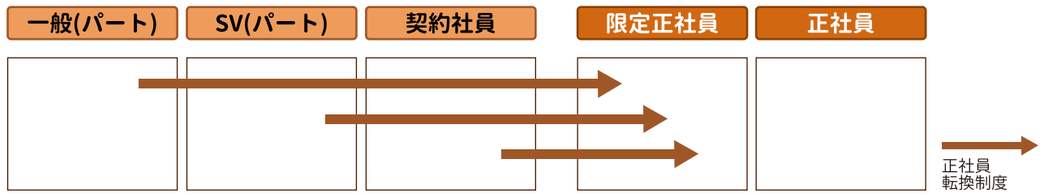
無期転換後の社員区分

無期転換後の社員区分として、将来展望をもち、働く意欲の高い契約社員やパートのモチベーション・成長を促すために、正社員制度以外に、「職務」を限定した限定正社員制度を導入した。正社員転換に伴う職務内容の変更に対する不安が大きいことを、契約社員・パートに対するインタビューより把握し、職務範囲を限定させることで、従来の正社員転換制度に比べ、長期雇用安定にも寄与している。

	有期契約社員			無期契約社員	
社員区分	一般(パート)	SV(パート)	契約社員	限定正社員	正社員
契約期間	6箇月	1年	1年	期間の定めなし 定年制	期間の定めなし 定年制
職務の限定	限定	限定	限定	限定(配置転換あり)	無限定
処遇	・時給制 ・昇給あり ・賞与なし ・退職金なし	・時給制 ・昇給あり ・賞与年2回 (固定) ・退職金なし	・月給制/時給制 ・昇給なし ・賞与年2回 ・退職金なし	・月給制 (職能給+成果給) ・昇給昇格あり 賞与年2回 (正社員の7割) ・退職金あり (正社員の7割)	・月給制 (職能給+成果給) ・昇給昇格あり 賞与年2回 ・退職金あり

転換制度

新しく導入した有期契約社員からの転換ルートは、「職種」限定の限定正社員への転換であり、一定の条件を満たすことで、限定正社員へ転換される。本人のやる気次第で、キャリアアップが可能であり、優秀な社員の囲い込みが期待できる。



対象者	・満50歳未満 ・勤続年数3年以上 ・パートのみ一定等級以上 ・直近の人事評価が、2回連続(半期に1回)で、一定レベル以上 ・会社指定の資格を有すること
選考	・本人希望 ・所属長による推薦 ・適正試験 ・役員面接
転換前後の変化	・職務内容の変化なし ・目標管理制度への参画、給与・福利厚生、会議・各種イベント等は、正社員と同等

上記内容は平成29年3月1日時点で作成しています。

NOTE

著作

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説

金融業版

無断転載・複製を禁ず