

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

全業種版



目次

はじめに	2
第1章 多様な正社員制度・無期転換ルールとは	
Ⅰ. 無期転換ルールとは	3
Ⅱ. 有期契約労働者の就労ニーズと活用状況	5
Ⅲ. 多様な正社員制度とは	7
Ⅳ. 本冊子の前提条件	8
第2章 多様な正社員制度・無期転換ルールの導入手順	
Ⅰ. 導入の全体像	11
Ⅱ. 導入目的の整理	12
Ⅲ. 活用方針の検討	13
Ⅳ. 現状把握と実施案の詳細検討	14
Ⅴ. 導入・移行	19
第3章 多様な正社員・無期転換ルール導入のためのモデル就業規則と解説	
モデル就業規則の使い方	21
モデル就業規則① 各社員区分の定義・適用範囲	23
モデル就業規則② 正社員・限定正社員の定義(1)(2)	25
モデル就業規則③ 労働条件の明示	29
モデル就業規則④ 転勤・出向・職種等の変更	31
モデル就業規則⑤ 解雇	33
モデル就業規則⑥ 定年及び退職	35
モデル就業規則⑦-1 賃金	37
モデル就業規則⑦-2 賞与・退職金	39
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	41
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	43
モデル就業規則⑩ 正社員から限定正社員への転換	45
モデル就業規則⑪ 限定正社員から正社員への転換	47
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	49
第4章 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	51

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面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年に施行されてから、既に5年以上が経過し、多くの有期契約労働者が、無期契約労働者へと転換し、あるいは無期契約労働者になることを申込む機会を得ています。

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、有期契約労働者として働いている人材にこれまで以上の活躍をしてもらえ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ります。

「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、未だ多くありません。

実際、厚生労働省「『有期労働契約に関する実態調査』(個人調査)」(2021年)によれば、「無期転換ルールの内容について知っていることがある」と回答した有期契約労働者の割合は約4割にとどまり、依然として制度が広く知られているとはいえない状況です。

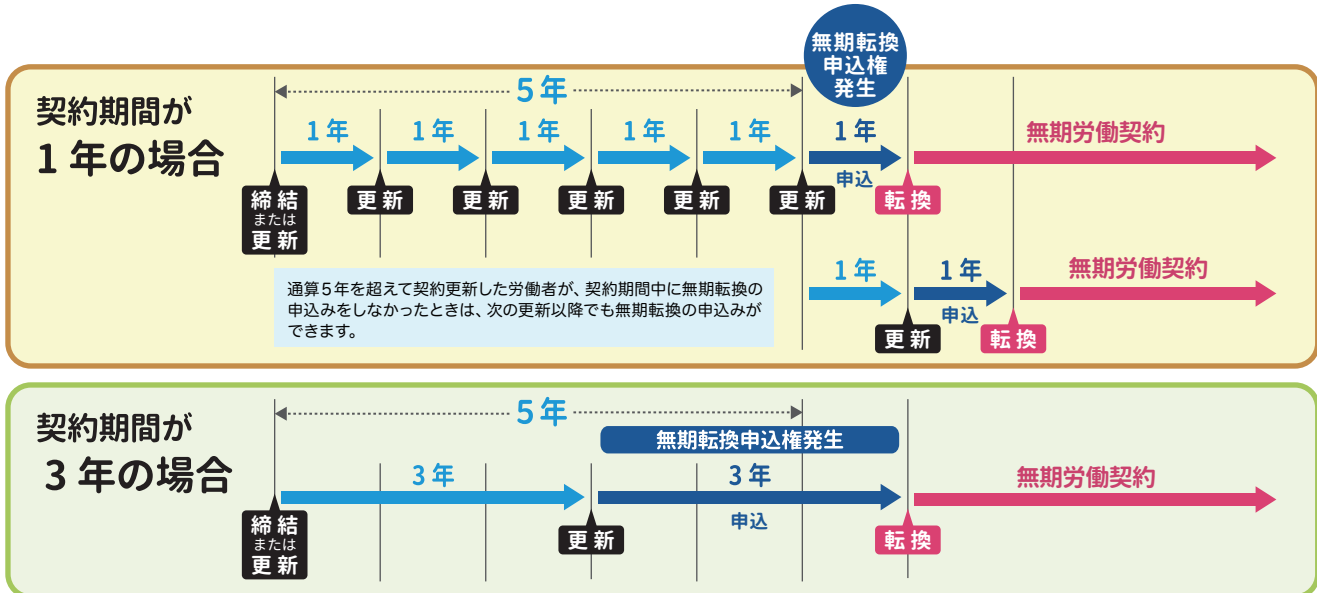
本冊子では、「多様な正社員」制度の導入・運用、「無期転換ルール」への対応を円滑に行うために、21ページ以降に就業規則見直しのガイドとなる規定例を掲載しております。規定例は、「多様な正社員」制度の導入や「無期転換ルール」への対応に際して、必ず明示していただきたい「必要事項」と、有期契約労働者を活用する観点から考えていただきたい「検討事項」に分けて整理しております。また、本冊子は、導入を検討している「多様な正社員」制度、「無期転換ルール」に応じて、該当する箇所をお読みいただくことにより、必要な知識を得ることができるように構成しています。

本冊子を活用することで、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。

無期転換ルールとは

無期転換ルールとは

「無期転換ルール」とは、有期労働契約が同一の企業で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。



※通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です（平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含めません。）。
 ※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。

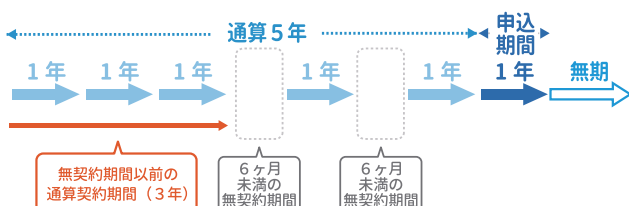
有期契約労働者の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している現状にあります。このように、有期契約労働者の長期勤務化が進む中で、労働契約法に定められた「無期転換ルール」は、事業主にとっては雇用を安定させ、有期契約労働者にとっては雇止めの不安を解消することによって、お互いが安心して働くことを可能にするための制度です。

通算期間の算定に関して

有期労働契約と有期労働契約の間に、有期労働契約がない期間（無契約期間）が一定期間ある場合は、通算契約期間がリセットされます。通算契約期間がリセットされるかどうかは、無契約期間以前の通算契約期間が「1年以上」の場合と、「1年未満」の場合で計算方法が異なります。

無契約期間以前の通算契約期間が「1年以上」の場合

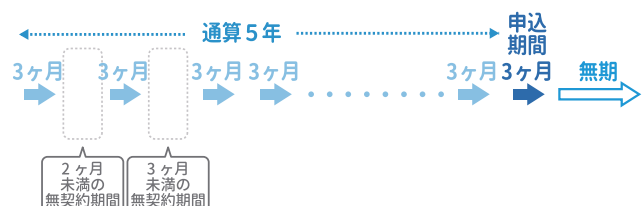
無契約期間が「6ヶ月」未満であれば、通算契約期間はリセットされず、無契約期間以前の契約期間は通算されます。



※無契約期間が「6ヶ月」未満であれば、通算契約期間はリセットされず、無契約期間以前の契約期間は通算されます。

無契約期間以前の通算契約期間が「1年未満」の場合

無契約期間が「当該無契約期間以前の通算契約期間の半分（端数は1ヶ月単位で繰り上げ）」未満であれば、通算契約期間はリセットされず、無契約期間以前の契約期間は通算されます。



※例えば、無契約期間以前の通算契約期間が3ヶ月の場合には、無契約期間が2ヶ月未満であれば、この期間の前後の契約は通算されます。

(参考)「有期契約労働者の無期転換ポータルサイトQ&Aコーナー」(<https://muki.mhlw.go.jp/business/qa>)



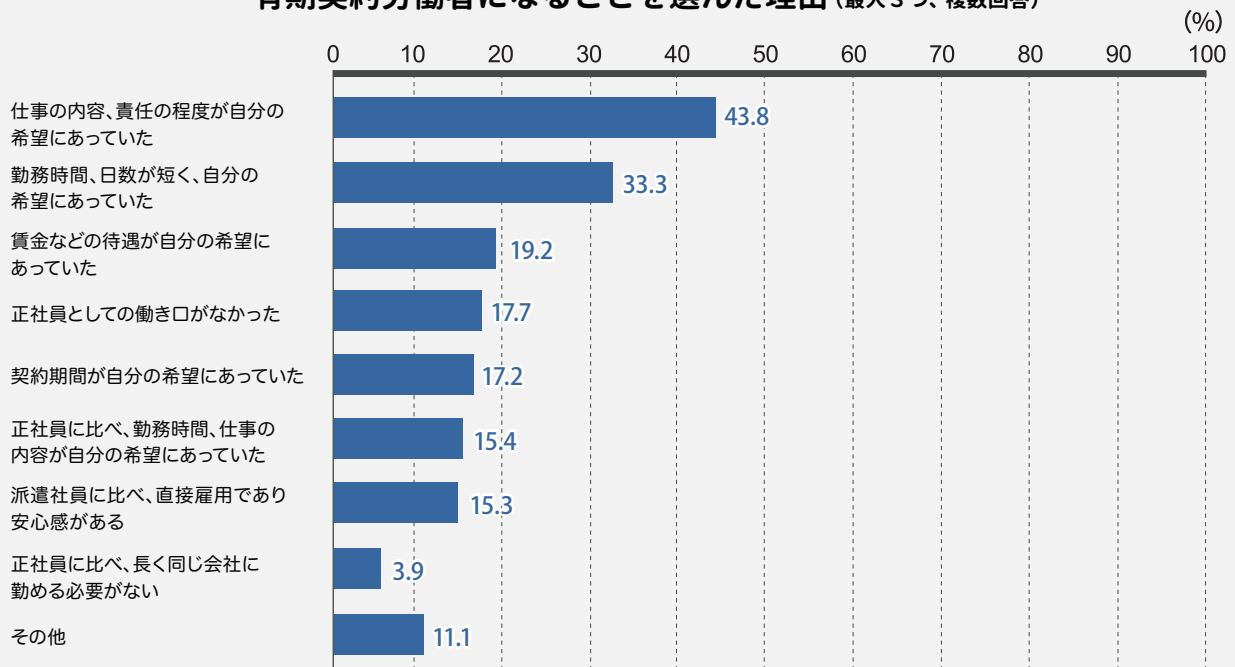
有期契約労働者となる理由

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。

有期契約労働者の多くが、「仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあっていた」(43.8%)、「勤務時間、日数が短く、自分の希望にあっていた」(33.3%)、「賃金などの待遇が自分の希望にあっていた」(19.2%)という理由で、自ら希望して有期契約労働者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、高い意欲や能力があったとしても、「正社員としての働き口がなかった」(17.7%)という理由で、有期契約労働者にならざるを得ない方もいます。

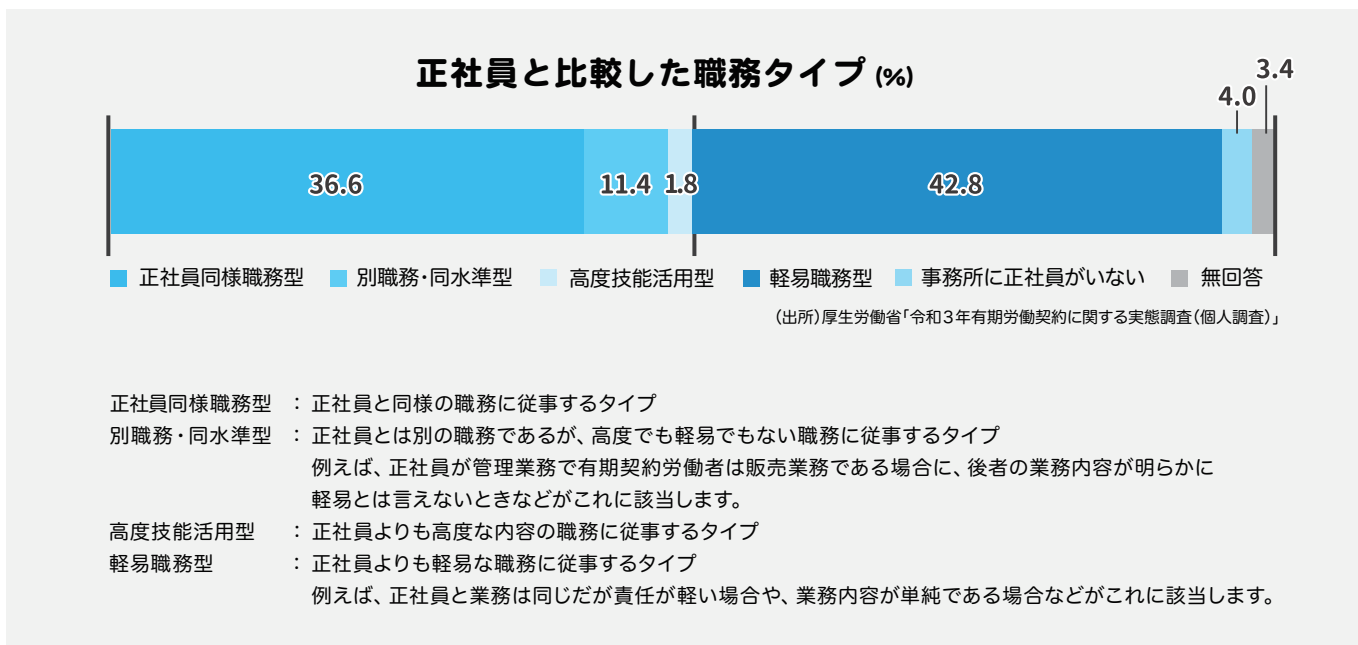
有期契約労働者になることを選んだ理由 (最大3つ、複数回答)



(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)」

有期契約労働者の活用状況

有期契約労働者の活用状況を見ると、正社員と同様の職務に従事する「正社員同様職務型」(36.6%)、正社員とは別の職務であるが、高度でも軽易でもない職務に従事する「別職務・同水準型」(11.4%)を合わせると、全体の有期契約労働者の48%が正社員と同等レベルの職務を担っていることが分かります。さらに正社員よりも高度な内容の職務に従事する「高度技能活用型」(1.8%)もわずかながら存在し、有期契約労働者の約半数が職場の中で正社員と同等(かそれ以上)に活躍している状況にあることが分かります。



有期契約労働者の更なる活用を目指して

従来は、有期契約労働者は定型的な仕事、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、上で見たように現在では有期契約労働者に正社員と同等の仕事任せるとは珍しくありません。

有期契約労働者の活用をさらに進めるには、多様な就労ニーズに応じて、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労働者の活躍の場を広げ、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、重要なことだといえます。

多くの有期契約労働者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。

多様な正社員制度とは

「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です。

なお、企業によっては、「アソシエイト社員」「メイト社員」など、様々な名称を使用している場合があります。

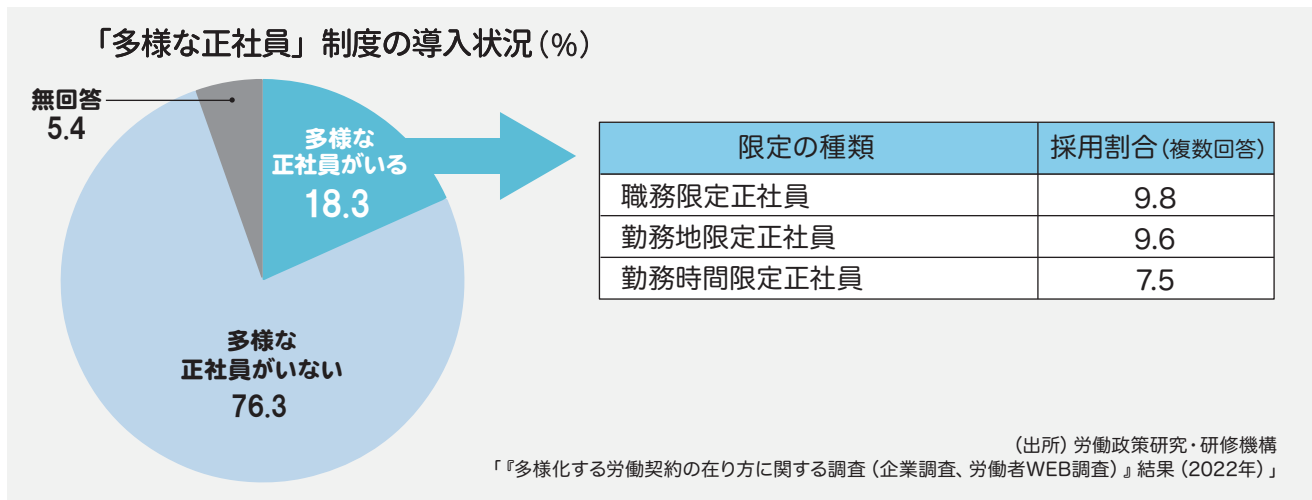
限定正社員の種類	限定の例
職務限定正社員	・就業規則等で、仕事の範囲を限定している
勤務時間限定正社員	・所定労働時間が、他の社員に比べて短い ・就業規則等で、時間外労働のあることが定められていない
勤務地限定正社員	・就業規則等で、勤務地を「転居を伴わない地域への異動」に限定している ・就業規則等で、勤務地を「採用時の勤務地のみ」に限定している

※「職務限定正社員」「勤務時間限定正社員」「勤務地限定正社員」の名称については、以下より抜粋
厚生労働省「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」（2014年）P13～15
(<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyo-Soumuka/0000052523.pdf>)



「多様な正社員」制度の導入状況

この「多様な正社員」制度は18.3%の企業で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9.8%と最も多く、勤務地限定が9.6%、勤務時間限定が7.5%となっています。



「多様な正社員」制度と「無期転換ルール」

有期契約労働者の活躍の場を広げるためには、「無期転換ルール」に加えて、有期契約労働者から正社員・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、有期契約労働者は、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ます。また、企業は働き方に制約のある人材の活用を進め、安定した雇用を確保し、競争力を高めることができるとともに、企業のイメージアップにつながり、採用戦略上、優位に働きます。

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見て決定してください。

無期契約労働者の定義

- ・ **正社員** 職務・勤務時間・勤務地等を限定していない無期契約労働者
- ・ **限定正社員** 職務・勤務時間・勤務地等を限定している無期契約労働者
- ・ **無期転換社員** 契約期間以外の労働条件を直前の有期労働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

有期契約労働者の定義

本モデル就業規則では、有期契約労働者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** 定年退職後の嘱託以外のフルタイムで働く有期契約労働者
- ・ **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労働者

有期契約労働者が利用できる転換制度

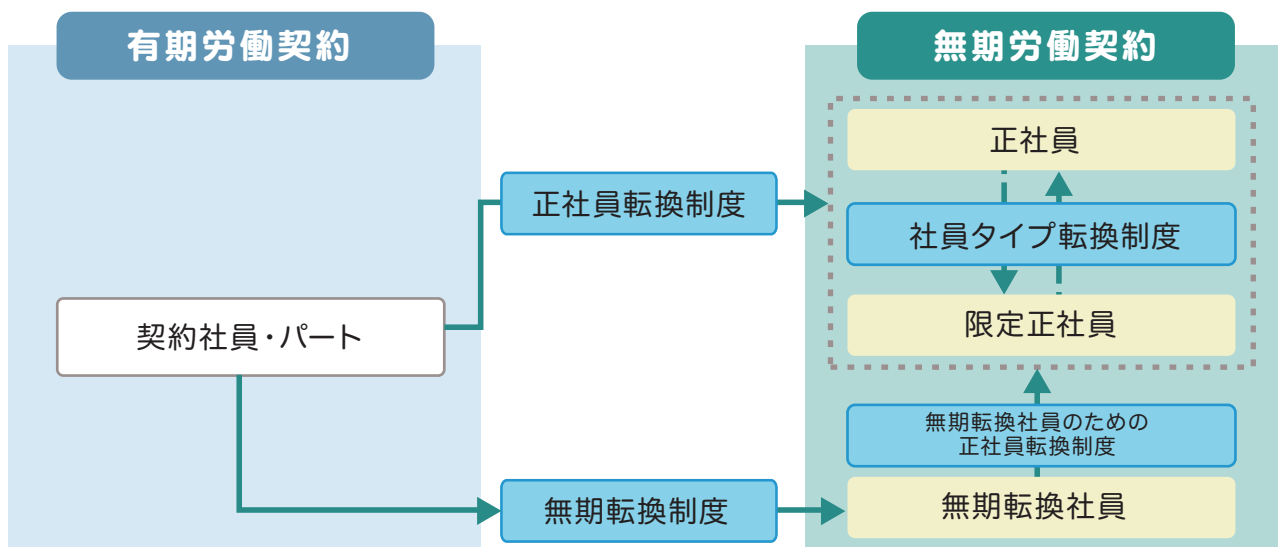
有期契約労働者が、無期転換する際、選択できる転換制度として、以下の制度が考えられます。

- ・ **正社員転換制度** 契約社員・パートから正社員・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

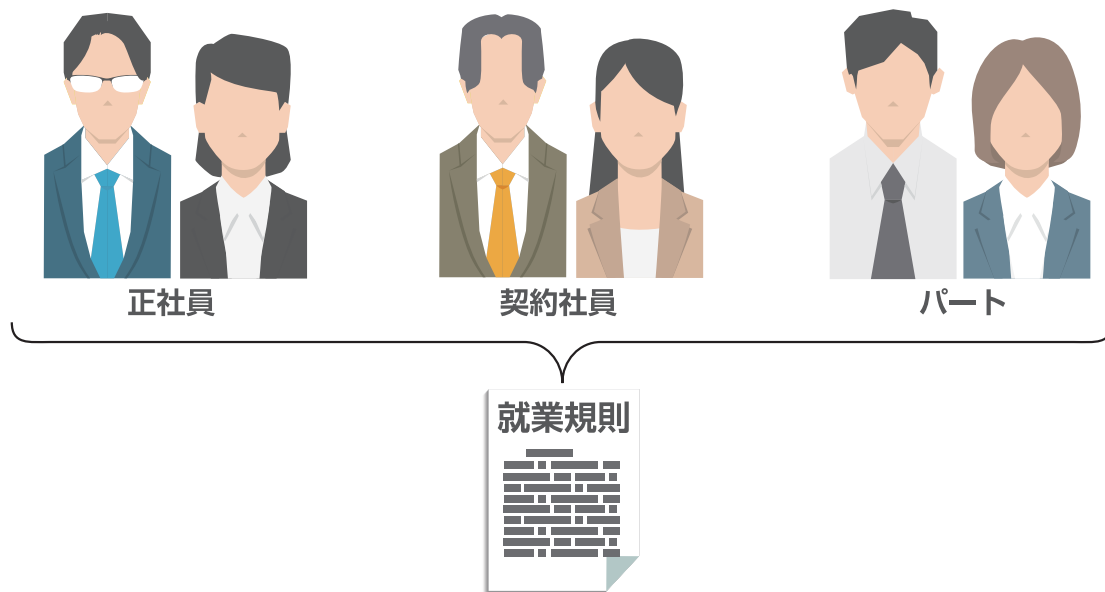
人事管理全体に目を向けてみると、以下のような転換制度も考えられます。

- ・ **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・限定正社員へ転換する制度



前ページの前提に加え、本冊子の第3章に掲載しているモデル就業規則は、現在の就業規則が社員区分別に作成されておらず、全社員を対象とした1つの就業規則を運用しているケースを想定して作成されています。

※本冊子の想定ケース



しかし、処遇・雇用条件の異なる社員区分が複数存在した際に、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、非常に複雑なものとなります。そういった場合は、社員区分ごとの就業規則（契約社員就業規則・パート就業規則等）を定めることが一般的です。社員区分ごとの就業規則を運用している場合は、第3章記載のモデル就業規則を、運用しているどの就業規則に反映するかを検討しながら活用してください。

なお、短時間勤務の労働者又は有期契約労働者に係る事項を作成・変更するときは、各々の過半数を代表する者の意見を聴くように努めてください。

※社員区分ごとに就業規則が運用されている例



導入の全体像

ここからは、多様な正社員制度・無期転換ルールの導入手順について解説します。以下の導入手順に沿って、各実施事項について、実施のポイントなどを説明します。

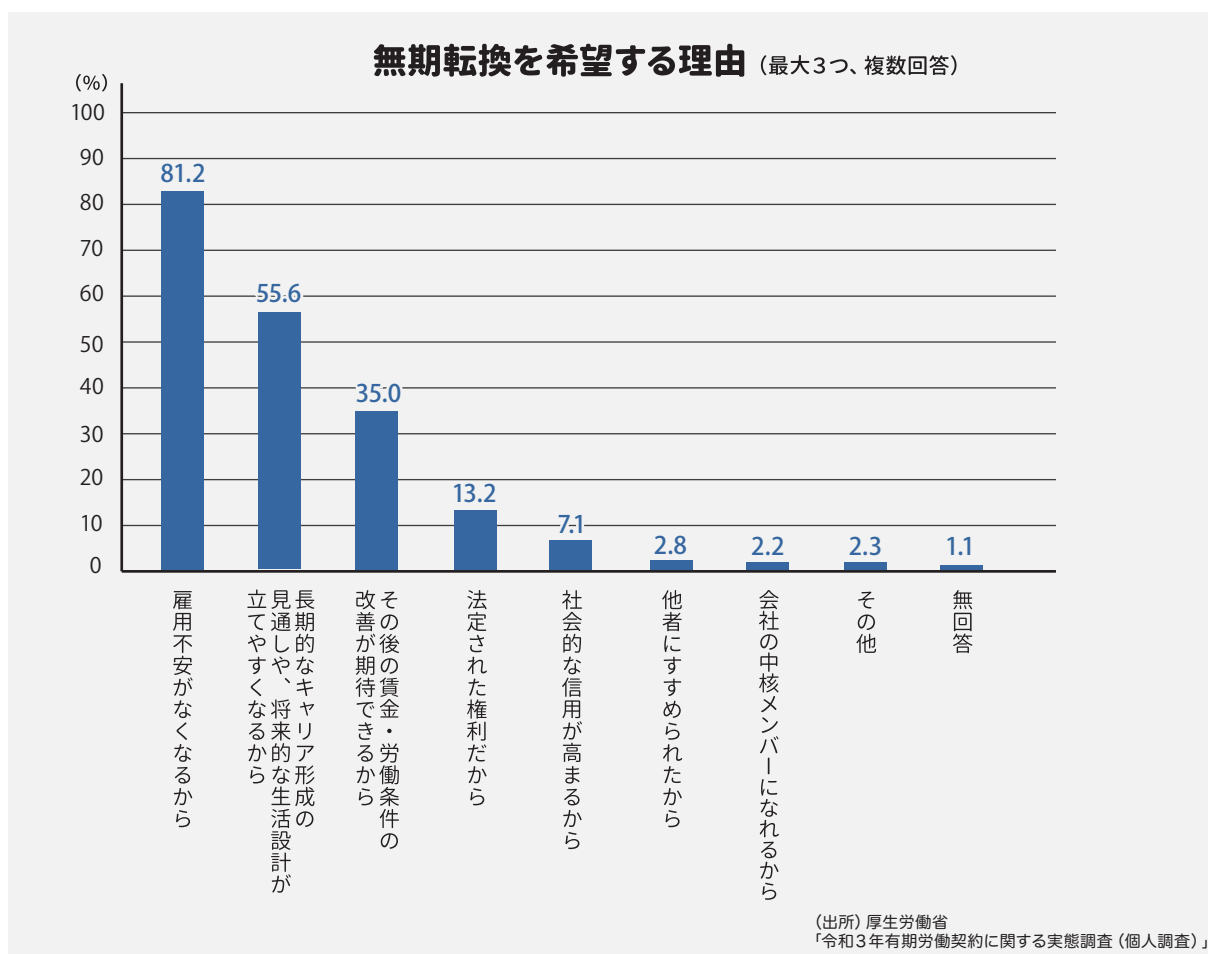
STEP 1	導入目的の整理	事業戦略等に応じて、自社の人材活用戦略を考え、多様な正社員制度・無期転換ルールの導入目的を整理します。	P12 参照
STEP 2	活用方針の検討	導入目的に応じて、社員区分ごとの活用方針（3パターン）を検討します。	P13 参照
STEP 3	現状把握と実施案の詳細検討	活用方針に基づいて、あるべき姿と現状とのギャップを精査し、あるべき姿の具体化を行います。	P14-18 参照
STEP 4	就業規則の改定 （第3章で解説）	検討した詳細内容を、就業規則上に明文化します。	P21-50 参照
STEP 5	導入・移行	明文化した就業規則の運用に向けて、周知事項・方法、移行措置を整理します。	P19 参照
STEP 6	運用・改善 （第4章で解説）	制度導入後も他社の事例などを参考に運用方法の改善を行います。	P51-62 参照

STEP1 導入目的の整理

各企業の人材活用戦略に応じて、多様な正社員制度や無期転換ルールの導入目的は大きく異なります。自社の事業特性、労働市場の動向、労働者に期待する役割に加え、社員区分ごとの人員構成や労働者のニーズを踏まえ、自社の人材活用戦略を考えます。

無期転換を希望する理由としてどのようなものが考えられるでしょうか。

厚生労働省の調査によれば、「雇用不安がなくなるから (81.2%)」がもっとも多く、「長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから (55.6%)」、「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから (35.0%)」が主要な理由となっています。



つまり、無期転換ルールへ対応することで、以下のようなメリットがあると考えられます。

ア．人材の確保・定着

イ．モチベーションの向上・維持

ウ．能力開発・人材育成

また、働く方々のこうした理由に応えるためには、無期転換社員のキャリア形成を長期的な視点に立って考える必要があります。つまり、無期転換した労働者を正社員と同じように、長期に活躍する労働者と位置づけ、**長期的なキャリア形成のあり方を明確にすることが求められます。**

STEP2 活用方針の検討

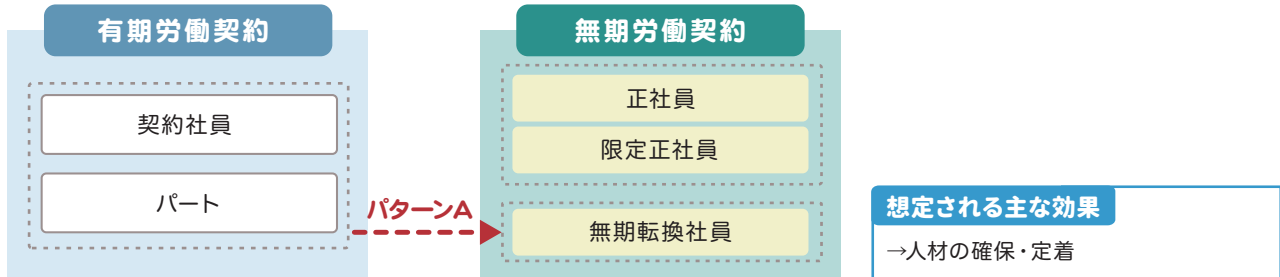
長期的な観点から有期契約労働者の活用を考えた場合、無期転換のみに注目するのではなく、人事管理全体から見て、どんな社員区分と転換制度を取るかを定めることが重要です。また、既に転換制度がある場合、こういった観点から、無期転換ルールを転換制度の1つとして位置づけ、他の転換制度との整合を図ることが重要です。

有期契約労働者の活用方針として、下記の3パターンが考えられます。一つだけでなく、複数のパターンを選択的に導入することも考えられますので、導入目的に応じて、活用方針を検討してください。

パターンA 人材定着を目指す「雇用期間の無期化」

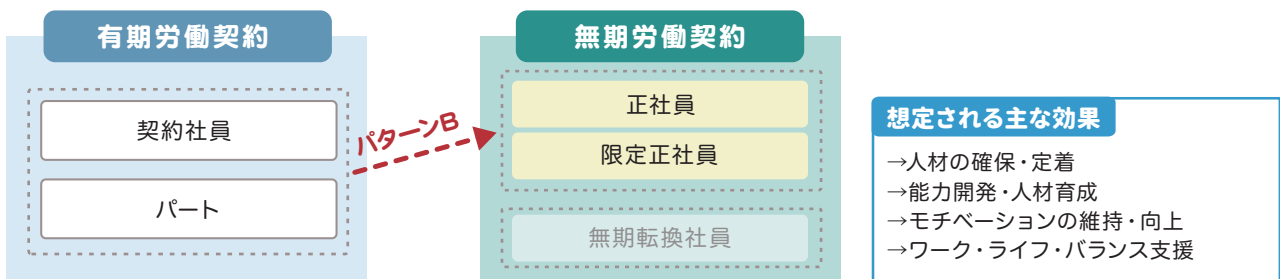
有期契約労働者の雇用期間を有期から無期へと転換するが、正社員・限定正社員と職務・処遇の棲み分けを行うパターンである。無期転換社員区分の新設、5年を待たずの早期無期化、無期化に伴う職務・処遇の向上等の工夫により、迅速な法対応とともに、人材の早期確保、定着化を実現できる。

ただし、正社員と比較して就業の実態にさほど差異がないにもかかわらず、無期化するだけで、大きな処遇の格差が残るような不均衡な状態であれば、人材の確保・定着は難しい場合もあることには留意が必要。



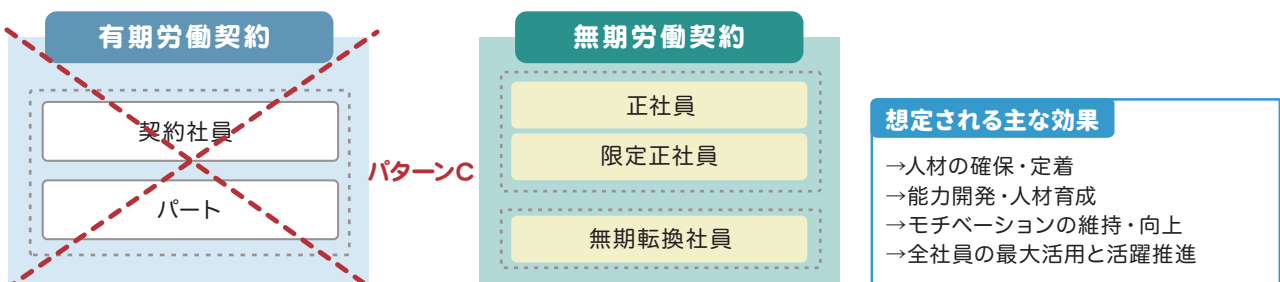
パターンB キャリア開発を目指す「正社員・限定正社員化」

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、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。



STEP3 現状把握と実施案の詳細検討

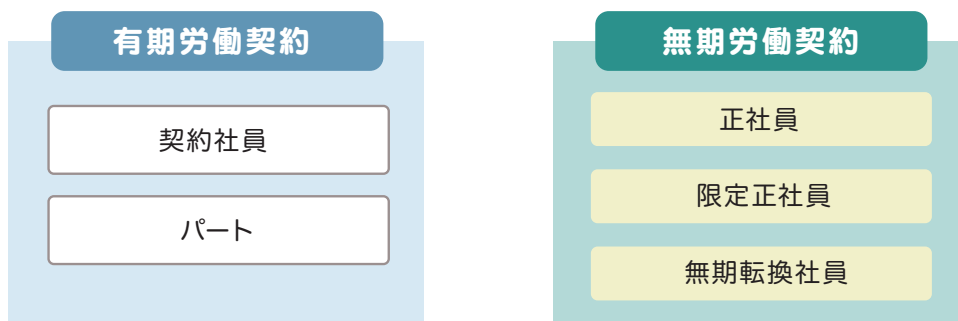
多様な正社員制度の導入・無期転換ルールへの対応に向けて、自社の状況を把握し、活用方針とのギャップを見極め、実施案の詳細を検討します。

現状把握が必要な事項

現状の社員区分（正社員・限定正社員・契約社員・パート）

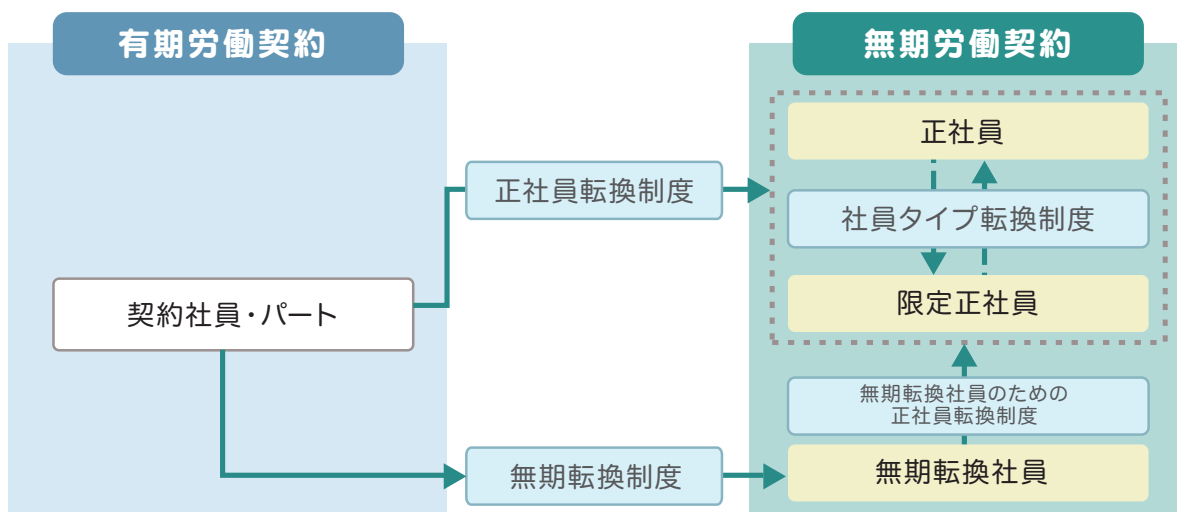
まず、自社の社員区分や社員区分に応じた勤務実態を把握します。そのためには、以下の内容等についても、事前に整理しておきましょう。

- ・ 就業規則等における有期契約労働者（契約社員・パート等）の定義
- ・ 有期契約労働者ごとの無期転換申込権の発生時期
- ・ 多様な正社員制度が導入されている場合は、その内容



現状の転換制度

次に、現状の転換制度を把握して、無期転換制度にとどめるか、正社員転換制度を併せて導入するかを決定します。人材の活用戦略を踏まえ、自社にとって望ましい転換制度を検討し、制度設計を行いましょう。



正社員とそれ以外の社員が担う職務の違い

さらに、正社員とそれ以外の社員が担う職務の違いについても把握しておきましょう。

職務とは、個々の社員が従事している仕事をいいます。これを把握することで、転換後にどの労働条件を変更する必要があるかを具体的にイメージしながら、今後の制度設計を検討することができます。

なお、転換後の労働条件については、転換後の職務内容等を正社員と比較し、同一労働同一賃金の法規定等をふまえ、賃金などの面で不合理な待遇差が生じないようにしましょう。

① **現状**の社員区分と転換制度について、下記のワークシートを用いて整理を行いましょう。

確認事項	詳細	
社員区分	正社員（ ）の人数	()人
	限定正社員（ ）の有無・人数	無 / 有 → ()人
	契約社員（ ）の有無・人数	無 / 有 → ()人
	パート（ ）の有無・人数	無 / 有 → ()人
	その他（ ）の有無・人数	無 / 有 → ()人
転換制度	正社員転換制度の有無 (パート・契約社員→正社員) (パート・契約社員→限定正社員)	無 / 有
	無期転換制度の有無	無 / 有
	社員タイプ転換制度の有無 (正社員→限定正社員) (限定正社員→正社員)	無 / 有
正社員が担う 職務の違い	限定正社員が担当している職務	全く異なる 1・2・3・4・5 一致する
	契約社員が担当している職務	全く異なる 1・2・3・4・5 一致する
	パートが担当している職務	全く異なる 1・2・3・4・5 一致する

※記載例

確認事項	詳細	
社員区分	正社員（ ）の人数	(100)人
	限定正社員（ ）の有無・人数	無 / 有 → ()人
	契約社員(スタッフ)の有無・人数	無 / 有 → (10)人
	パート(パートナー)の有無・人数	無 / 有 → (30)人
	その他（ ）の有無・人数	無 / 有 → ()人
転換制度	正社員転換制度の有無 (パート・契約社員→正社員) (パート・契約社員→限定正社員)	無 / 有
	無期転換制度の有無	無 / 有
	社員タイプ転換制度の有無 (正社員→限定正社員) (限定正社員→正社員)	無 / 有
正社員が担う 職務の違い	限定正社員が担当している職務	全く異なる 1・2・3・4・5 一致する
	契約社員が担当している職務	全く異なる 1・2・3・4・5 一致する
	パートが担当している職務	全く異なる 1・2・3・4・5 一致する

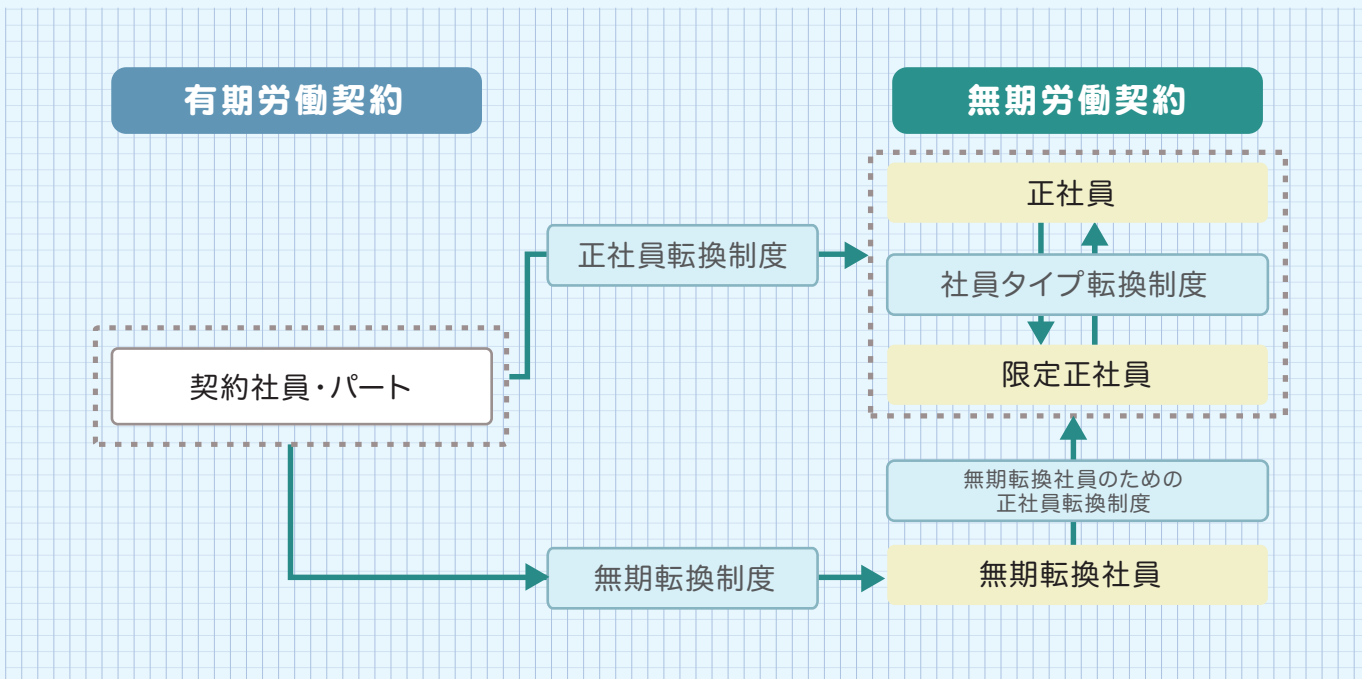
② 今後の方針として検討している社員区分と転換制度について、下記のワークシートを用いて整理を行いましょう。

確認事項	詳細	
社員区分	正社員（ ）の人数	()人
	限定正社員（ ）の有無・人数	無 / 有 → ()人
	契約社員（ ）の有無・人数	無 / 有 → ()人
	パート（ ）の有無・人数	無 / 有 → ()人
	その他（ ）の有無・人数	無 / 有 → ()人
転換制度	正社員転換制度の有無 (パート・契約社員→正社員) (パート・契約社員→限定正社員)	無 / 有
	無期転換制度の有無	無 / 有
	社員タイプ転換制度の有無 (正社員→限定正社員) (限定正社員→正社員)	無 / 有
正社員が担う 職務の違い	限定正社員が担当している職務	全く異なる 1・2・3・4・5 一致する
	契約社員が担当している職務	全く異なる 1・2・3・4・5 一致する
	パートが担当している職務	全く異なる 1・2・3・4・5 一致する

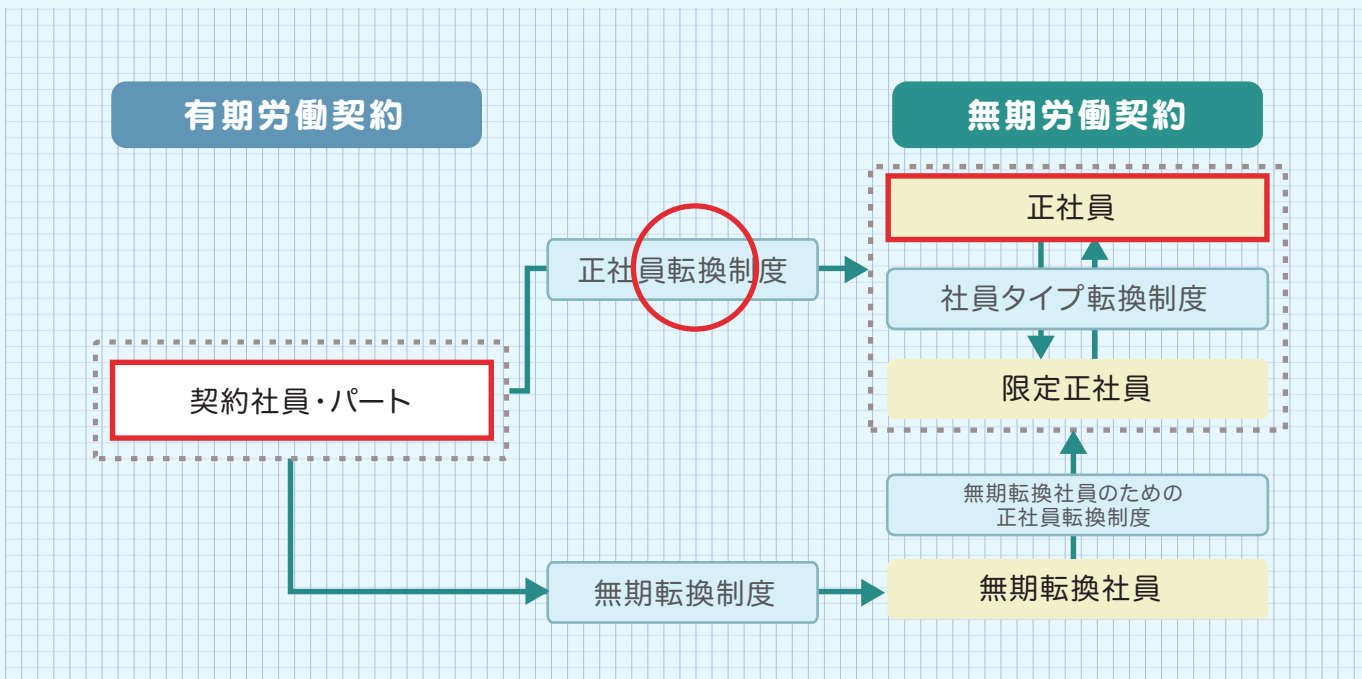
※記載例

確認事項	詳細	
社員区分	正社員（ ）の人数	(100)人
	限定正社員(時間限定)の有無・人数	無 / (有) → (5)人
	契約社員(スタッフ)の有無・人数	無 / (有) → (10)人
	パート(パートナー)の有無・人数	無 / (有) → (30)人
	その他（ ）の有無・人数	(無) / 有 → ()人
転換制度	正社員転換制度の有無 (パート・契約社員→正社員) (パート・契約社員→限定正社員)	無 / (有)
	無期転換制度の有無	無 / (有)
	社員タイプ転換制度の有無 (正社員→限定正社員) (限定正社員→正社員)	無 / (有)
正社員が担う 職務の違い	限定正社員が担当している職務	全く異なる 1・2・3・4・(5)一致する
	契約社員が担当している職務	全く異なる 1・2・3・(4)・5 一致する
	パートが担当している職務	全く異なる 1・(2)・3・4・5 一致する

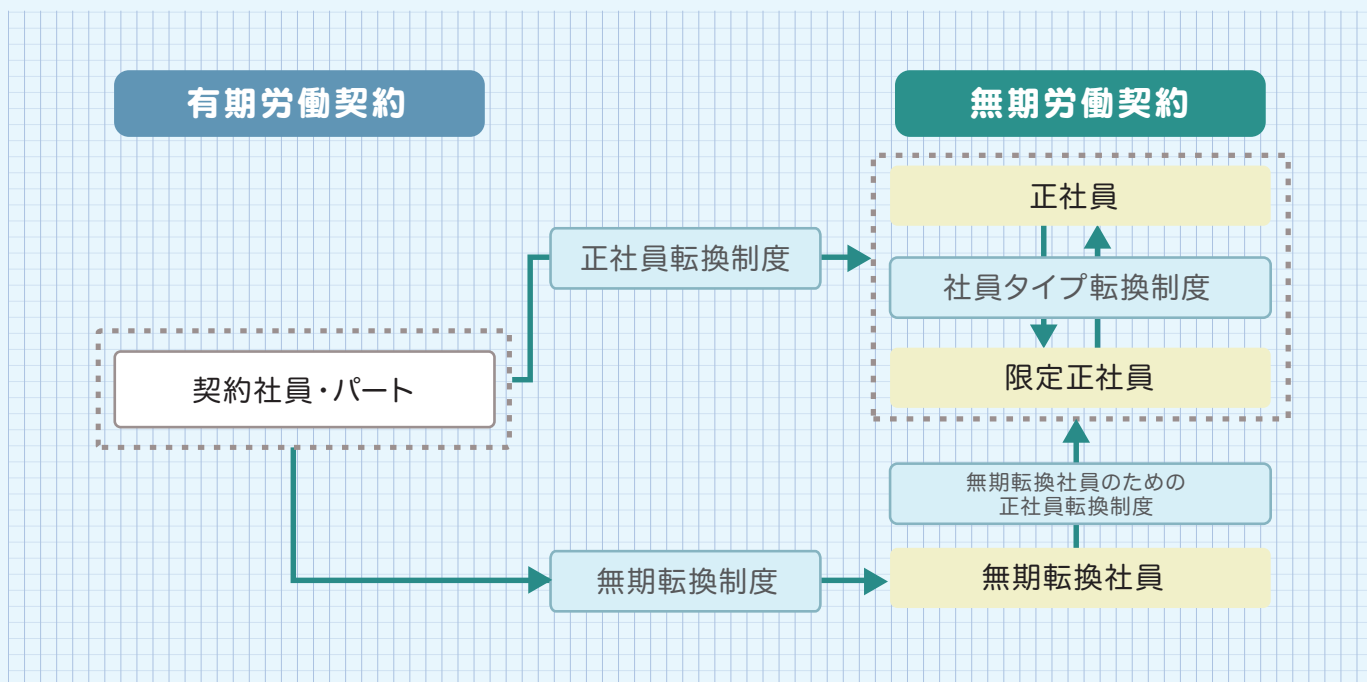
③ ①にて整理を行った現状の社員区分、転換制度を、赤ペン等で印をつけてください。



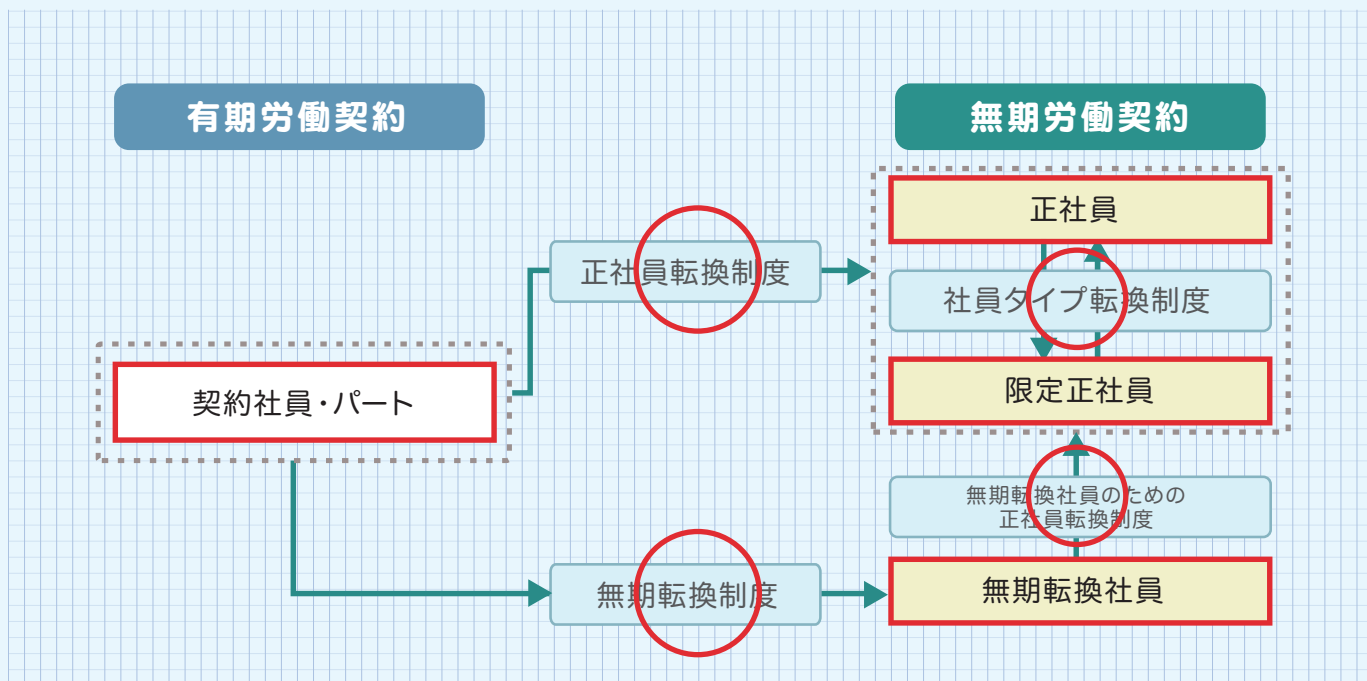
※記載例



④ ②にて整理を行った今後の社員区分、転換制度を、赤ペン等で印をつけてください。



※記載例



STEP 4 以上で検討した詳細内容を、就業規則上に明文化します。
規定例については、STEP4(P21～50)で解説しています。



STEP5 導入・移行

作成した就業規則を定着させるためには、関係者に向けて、周知することが重要です。以下の周知事項や周知方法を参考にして、対応してください。また、従業員によっては、現状と異なる社員区分が適用される場合があるため、移行後の処遇についても、検討してください。

周知事項

多様な正社員制度・無期転換ルールが導入目的の達成に向けて円滑に運用され、定着していくかどうかは、従業員の理解をどこまで深められるかによって大きく変わります。制度の対象者、管理職、周囲の社員の理解が不足していると、円滑な運用が妨げられることが懸念されます。そこで、それぞれの関係者に対する周知内容のポイントを整理する必要があり、以下はその主要な内容です。

	制度の対象者	管理職	周囲の社員
制度導入の目的	<ul style="list-style-type: none"> ・新たなキャリアパスの形成 ・働き方に係るニーズの対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材の確保・定着 ・法改正への対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場環境の改善 (業務負荷の削減など)
制度内容	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な正社員制度や無期転換ルールの制度内容 (労働条件の変更内容や、評価制度の適用などについて) 		
制度利用にあたっての留意点	<ul style="list-style-type: none"> ・制度のメリット・デメリット ・キャリア形成について考える必要性 ・働き方の効率化 ・管理職や周囲の社員との積極的なコミュニケーション 	<ul style="list-style-type: none"> ・期待する役割に応じた仕事の配分 ・職場単位での働き方の見直し ・適正な人事評価 	
制度利用の事務手続き	<ul style="list-style-type: none"> ・無期転換申込書の提出 	<ul style="list-style-type: none"> ・転換試験(筆記試験、面接等)の手続き 	

周知方法

制度を定着させるには、パンフレット、マニュアル、Q&A集、社内報などを作成して、制度内容や制度利用者の事例を紹介することが効果的です。制度の対象者だけではなく、周囲の社員に対しても周知活動を行うことによって、対象者が実際に制度を利用しやすくなるという効果が期待されます。

移行後の処遇

制度の導入にあたっては、有期契約労働者の活用方針を踏まえ、処遇の変更を検討する必要があります。正社員への転換の場合には、転換後の社員区分に合わせて処遇を変えることが一般的です。限定正社員の区分を新設する場合には、正社員との職務内容や制約度の違い等に応じて処遇を決定することが想定されます。

また、無期転換社員の処遇改定は法律上、求められているわけではありませんが、無期転換社員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、特に賃金などの処遇や評価に差異がある場合は、同一労働・同一賃金の法規定等を踏まえ、妥当性や労働者の納得性に留意した処遇や評価制度にすることを検討する必要があります。

【コラム】～就業規則以外でも労働条件明示が義務付けられています～

次の第3章では、具体的な就業規則の規定例を見ていきますが、就業規則の他にも、労働条件を明示しなければならないことについて、ここで確認しておきましょう。

○ 労働基準法第15条

労働契約を結ぶ際に、使用者は労働者に対して労働時間や賃金などの労働条件を書面で明示しなければなりません(労働者が希望した場合は、電子メール、SNSメッセージ機能等(労働者が印刷するなどして保管できるものに限る。)も可能です。)

○ 労働契約法第4条

上記以外の事項についても、労働者と使用者が契約内容について正しく理解するため、契約内容をできるだけ書面で確認することを求めています。

必ず明示しなくてはならない事項	制度がある場合には明示しなくてはならない事項
<ul style="list-style-type: none"> ① 労働契約の期間に関する事項 ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。*) ③ 就業の場所、従事すべき業務に関する事項(就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。) ④ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、就業時転換に関する事項 ⑤ 賃金(退職手当及び⑨を除く。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期、昇給に関する事項 ⑥ 退職に関する事項(解雇の場合の事由を含む。) ⑦ 無期転換の申込みに関する事項** 	<ul style="list-style-type: none"> ⑧ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法、退職手当の支払の時期に関する事項 ⑨ 臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。)、賞与等、最低賃金額に関する事項 ⑩ 労働者に負担させるべき食費、作業用品などに関する事項 ⑪ 安全及び衛生に関する事項 ⑫ 職業訓練に関する事項 ⑬ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 ⑭ 表彰及び制裁に関する事項 ⑮ 休職に関する事項

労働者



使用者

使用者は、労働条件および労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにする

労働契約の内容をできるだけ書面で確認

*1 最初の契約締結より後に通算契約期間又は更新回数に上限を設ける場合、最初の契約締結の際に設けていた通算契約期間又は更新回数の上限を短縮する場合については、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければなりません。

*2 無期転換の申込みができることとなる契約の締結のタイミングごとに、無期転換を申込みことができる旨と無期転換後の労働条件を明示することが必要です。また、無期転換後の労働条件を決定するに当たっては、他の通常の労働者(正社員等の正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項について、労働者に説明するよう努めなければなりません。

STEP4 モデル就業規則の使い方

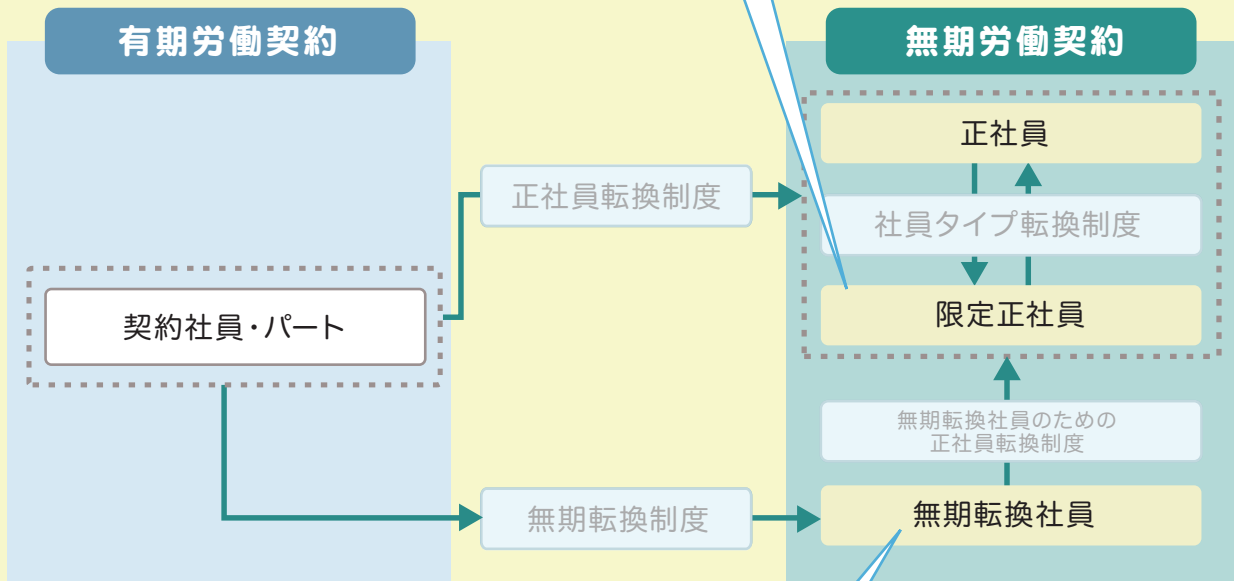
社員区分の新設・変更に伴い改訂が必要な箇所

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ください。

限定正社員区分を新設・変更する場合

修正が必要な就業規則の項目

各社員区分の定義・適用範囲	P23,24
正社員・限定正社員の定義	P25-28
労働条件の明示	P29,30
転勤・出向・職種等の変更	P31,32
解雇	P33,34
賃金、賞与・退職金	P37-40



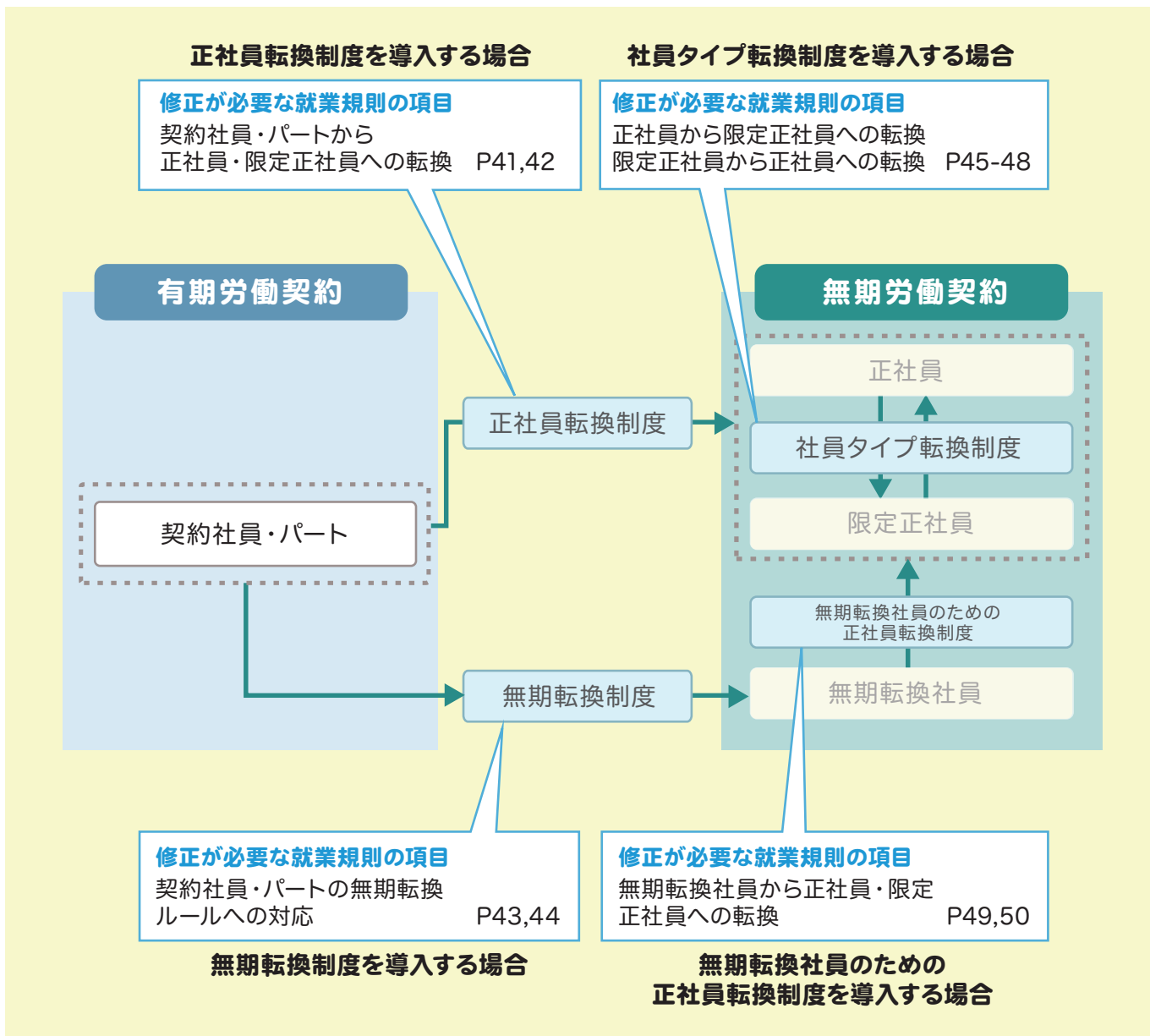
修正が必要な就業規則の項目

各社員区分の定義・適用範囲	P23,24
労働条件の明示	P29,30
定年及び退職	P35,36
賃金、賞与・退職金	P37-40

無期転換社員区分を新設・変更する場合

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ください。



【モデル就業規則①】 各社員区分の定義・適用範囲

第〇条（各社員区分の定義・適用範囲）

この規則は、全従業員に適用するものである。

2 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。

3 この規則でいう契約社員とは、3年以内の契約期間を定めて採用された従業員のことをいう。

4 この規則でいうパートとは、3年以内の契約期間を定め、かつ所定労働時間が1日〇時間以内、1週〇時間以内、または1ヶ月〇時間以内の契約内容で採用された従業員のことをいう。

5 この規則でいう無期転換社員とは、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い、無期雇用となった従業員のことをいう。

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

(万人)

	正規の職員 ・従業員	非正規の職員 ・従業員	パート	アルバイト	派遣	契約	嘱託	その他
2020年	3,556	2,100	1,030	449	139	279	116	86
2021年	3,587	2,075	1,024	439	141	277	113	82
2022年	3,588	2,101	1,021	453	149	283	112	83

(出所) 総務省「労働力調査(長期時系列データ)」

Point 1 正社員以外の中では「パート」が最も多い

全労働者の中で、正社員が約6割を占めています。正社員以外の内訳は、パートが約半数を占め、次いでアルバイト、契約社員となっています。

Point 2 パートは減少傾向

正社員以外では、短時間で働くことが一般的なパートやアルバイトが多くを占めていますが、パートは2020年と比較して約9万人減少しています。

必要事項

項目	規定する理由
A 正社員群の定義	有期契約労働者から正社員・限定正社員に転換するケースを想定し、新規採用以外に、有期契約労働者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、各社員区分の定義を規定するものです。

ここでいう正社員群とは、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労働者がいる場合、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。

また、前ページの第5項に定めている無期転換社員の有期労働契約の期間に関して、労働契約法では、通算5年を超えた労働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。

正社員群に転換するルート



社員区分の定義例

従業員には、正社員群とは別に、嘱託・契約社員その他、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、全従業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）を定める方法があります。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】 正社員・限定正社員の定義（1）

第〇条（正社員群の区分と定義）

前条第2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** 業務上基幹的役割を担い、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

無限定正社員に比べて限定されている労働条件の内容（主たる限定内容以外）（複数回答、単位＝％）

	n	勤務地	職種・職務	労働時間（有 無含む） 間外労働の有	役職（昇進） の上限	その他	無回答
勤務地限定正社員	550	/	32.4	11.8	20.9	0.5	53.1
職務限定正社員	561	28.5	/	17.8	14.6	1.1	57.6
勤務時間限定正社員	428	13.3	22.4	/	12.4	0.2	69.4

（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）」

※「/」は選択肢がない。

Point 1 限定される労働条件

勤務地限定正社員では、勤務地の限定のほか、「職種・職務」「役職（昇進）の上限」が限定されている割合が高く、職務限定正社員は、職種・職務の限定のほか、「勤務地」の限定がされている割合が高くなっています。また、勤務時間限定正社員では、勤務時間の限定のほか、「職種・職務」の限定がされている割合が高くなっています。

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契約に転換され、無期転換後の社員区分はどう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社員群です。

一方、限定正社員は、労働契約上、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、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。

(参考)「多様な働き方の実現応援サイト」(<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/>)



【モデル就業規則②-2】

正社員・限定正社員の定義(2) 限定内容を詳細に定めた規定例

第〇条 (正社員群の区分と定義)

前条第2項に定める正社員群は、職務、勤務時間、勤務地に関する労働条件の違いにより、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 … 労働契約上、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の役割を担いながら、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

検討事項 a

①職務限定正社員… 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

検討事項 b

イ. 勤務時間限定 … 所定労働時間を正社員と比べて一定時間短く限定、あるいは時間外労働を行わせない

ロ. 勤務時間帯限定… 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

検討事項 c

イ. 地域限定型… 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… 勤務地を特定の事業場に限定

検討事項

	項目	規定する理由
a	職務の限定	<p>職務の限定は、</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 特定分野の基幹業務を担当する者 ② 高度な専門知識を必要とする特定業務を担当する者 <p>を対象とすることが想定されます。</p> <p>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。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p><就業規則の例></p> <p>【職務の範囲を限定する場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 限定分野の基幹業務を行う。 <p>【特定された職務に限定する場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 </div>
b	勤務時間の限定	<p>勤務時間の限定内容には、</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 特定勤務時間帯限定や土日祝日勤務限定 <p>といったものが想定されます。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p><就業規則の例></p> <p>【時間外労働を行わない場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p>【所定労働時間を限定する場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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時間以内の範囲で労働契約により定める。 ・ 所定労働時間は1日6時間とする。 </div>
c	勤務地の限定	<p>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、</p> <ol style="list-style-type: none"> 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） <p>といったものが想定されます。</p> <p>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異なります。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p><就業規則の例></p> <p>【勤務地を一定地域内に限定する場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務地は会社の定める地域内の事業場とする。 ・ 勤務地は原則として、採用時に決定した限定された地域とする。 ・ 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。 <p>【勤務地を通勤圏内に限定する場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務地は採用時の居住地から通勤可能な事業場とする。 ・ 自宅から通勤可能なエリア内で勤務するものとする。 <p>【勤務地を特定の事業場に固定する場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務場所は労働条件通知書に定める事業場とする。 </div>

【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。業種や企業によって事情が異なるので、限定内容は、検討事項a～cを参考にして、各社の事情に合わせて決める必要があります。

【モデル就業規則③】 労働条件の明示

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、労働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労働条件通知書に明示し、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、支払時期
- (2) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（変更の範囲を含む。）
- (3) 始業・終業の時刻、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転換に関する事項
- (4) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

必要事項A

2 前項第2号及び第3号に定める事項に関して、**限定がある場合には、その限定内容についても労働条件通知書に明示する。**

3 契約社員・パートの採用に際しては、労働契約の期間を3年（満60歳以上については5年）の範囲内で決定し、別紙の労働条件通知書に明示する。また、第1項の各号における事項についても同通知書にて示すものとする。

4 前項の場合においては、当該労働契約の期間の満了後の契約更新の有無（更新有の場合は、通算契約期間又は更新回数の上限の有無を含む。）を別紙の労働条件通知書に明示する。

5 第3項の場合において、最初の労働契約の締結後に、前項の通算契約期間又は更新回数の上限を新たに定め、又はこれを引き下げる場合は、あらかじめその理由を説明するものとする。

関連データ

多様な正社員の労働条件の規定方法(単位=%)

	n	就業規則で規定している	労働協約で規定している	個別契約で規定している	特に規定していない	無回答
勤務地限定正社員	550	49.5	10.2	31.6	14.5	13.6
職務限定正社員	561	45.5	12.5	36.9	11.9	15.3
勤務時間限定正社員	428	41.8	8.2	39.7	8.6	18.0

多様な正社員の労働条件の説明方法(単位=%)

	n	書面（電子によるものを含む） で明示している	口頭でも説明している	書面（電子によるものを含む） で明示はせず、口頭のみ で説明している	特に説明はしていない	無回答
勤務地限定正社員	550	68.0	7.1	5.5	5.1	14.4
職務限定正社員	561	69.7	6.8	5.9	2.9	14.8
勤務時間限定正社員	428	67.3	6.8	7.0	1.4	17.5

(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 規定方法は就業規則か個別契約

規定方法については、いずれの限定区分においても、「就業規則で規定している」「個別契約で規定している」企業の割合が高くなっています。

Point 2 説明方法は書面と口頭

説明方法については、「書面（電子によるものを含む）で明示し、口頭でも説明している」企業の割合が約7割となっています。また、「書面（電子によるものを含む）で明示している」企業の割合は合計で7割超となっています。

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、労働条件通知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労働条件通知書で労使双方が確認しておくことが重要です。

限定正社員の労働条件通知書の例 ※赤字は令和6年4月1日から追加されます。

労働条件通知書		年 月 日
<p>_____ 殿</p> <p>事業場名称・所在地 使用者 職 氏 名</p>		
契約期間	<p>期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日）</p> <p>※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入</p> <p>1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）]</p> <p>2 契約の更新は次により判断する。 〔 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） 〕</p> <p>3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで））</p> <p>【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ）</p> <p>【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続き続いて雇用されている期間</p>	
就業の場所	<p>(雇入れ直後) 東京本社 (変更の範囲) 東京本社</p>	<p>勤務地を「東京本社」に限定する勤務地限定の場合</p>
従事すべき業務の内容	<p>(雇入れ直後) 本社における商品の企画業務 (変更の範囲) 雇入れ直後と同じ</p> <p>【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 開始日： 完了日：</p>	<p>職務内容を「商品の企画業務」とする職務限定の場合</p>
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。、所定時間外労働の有無に関する事項	<p>1 始業・終業の時刻等</p> <p>(1) 始業（ 9 時 00 分） 終業（ 16 時 00 分）</p> <p>【以下のような制度が労働者に適用される場合】</p> <p>(2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。</p> <p>〔 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日） 〕</p> <p>(3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分）</p> <p>(4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）</p> <p>(5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条</p> <p>2 休憩時間（ 60 ）分</p> <p>3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）</p>	<p>勤務時間を6時間とする勤務時間限定の場合</p>

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/content/11200000/001156118.pdf>)



【モデル就業規則④】 転勤・出向・職種等の変更

第〇条（転勤・出向・職種等の変更）

会社は、従業員に対し、業務の都合により必要な場合には、転勤を命じ、担当職種・就業場所等の変更を命ずるとともに臨時に他の職種・就業場所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 従業員は、正当な理由なく、命じられた人事を拒むことはできない。

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しい職務に就かなければならない。

必要事項 A

4 労働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は、当該労働契約の内容に抵触しない範囲で、第1項を適用する。

関連データ 多様な社員の労働条件の限定内容の変更を必要とした理由 (複数回答、単位=%)

	n	廃部事業 止業の所、	事業再編	縮小 経営規模	の営業 変更時間	人手不足	希望 労働者の	その他	無回答
勤務地限定正社員	69	20.3	26.1	2.9	10.1	26.1	40.6	15.9	14.5
職務限定正社員	68	20.6	22.1	7.4	10.3	27.9	57.4	11.8	8.8
勤務時間限定正社員	57	19.3	5.3	1.8	7.0	14.0	71.9	7.0	12.3

※各多様な正社員がいる企業において、「過去5年間に於いて、多様な正社員等の労働条件の限定内容を変更したことがありますか」設問で、「過去5年間に労働条件の限定内容を変更したことがある」とする企業を対象に集計。

(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)」

Point 1 労働者の希望が最も多い

いずれの限定正社員区分においても、企業側の理由よりも、労働者の希望により限定内容を変更した割合が高いことが分かります。

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。 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、自分の 都合でも変更した 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

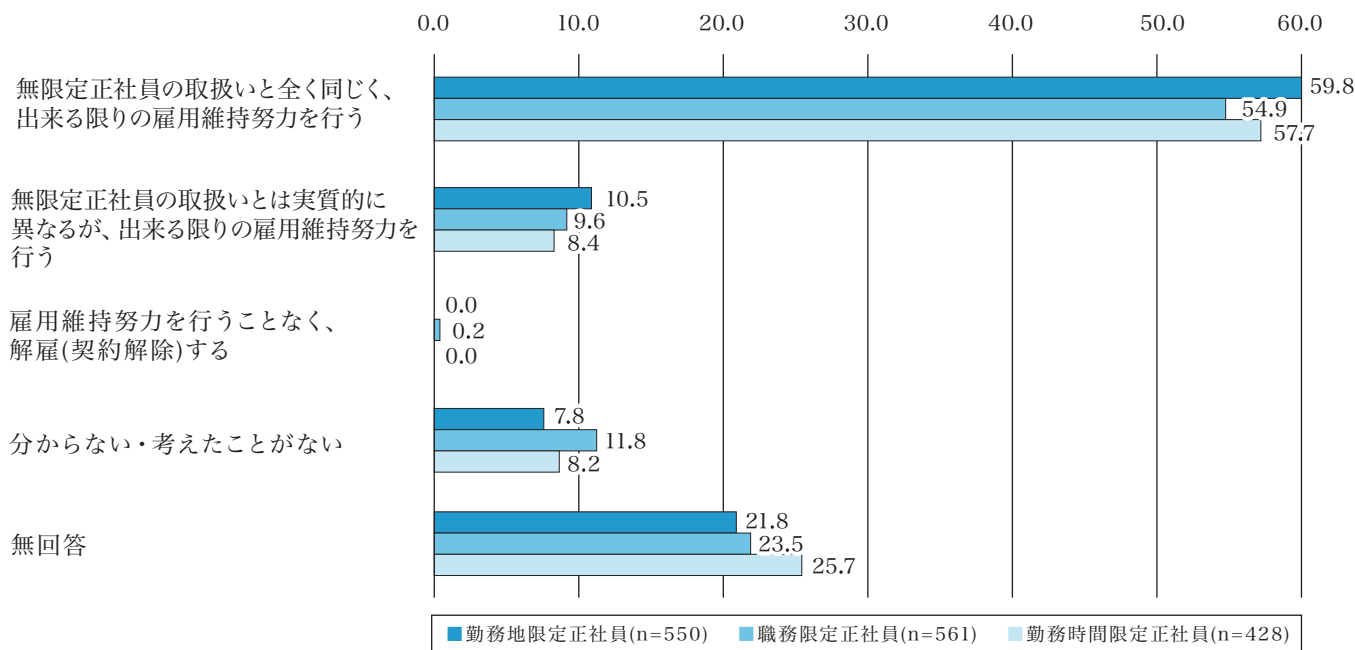
第〇条（解雇）

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】

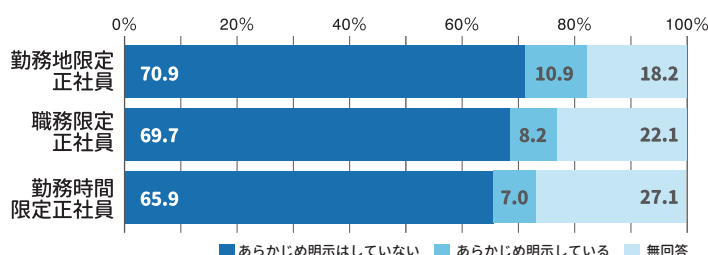
本条は、事業場の閉鎖、職務の縮小・廃止事由が生じた場合に、会社は解雇回避努力を十分に行い、その努力にもかかわらずそれが叶わなかった場合には、やむを得ず解雇する旨の規定です。

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、企業ごとに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

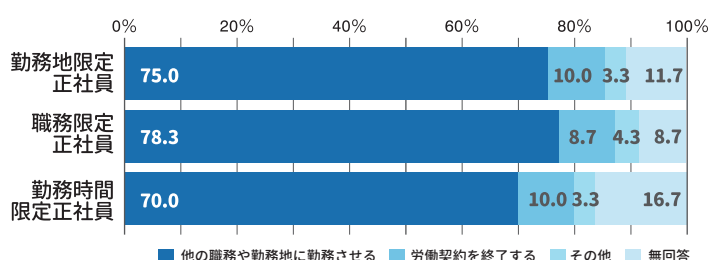
(1) 事業所や部署の廃止等により、限定された職務や勤務地が消滅した場合の対応のあらかじめ明示の有無 (%)



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。

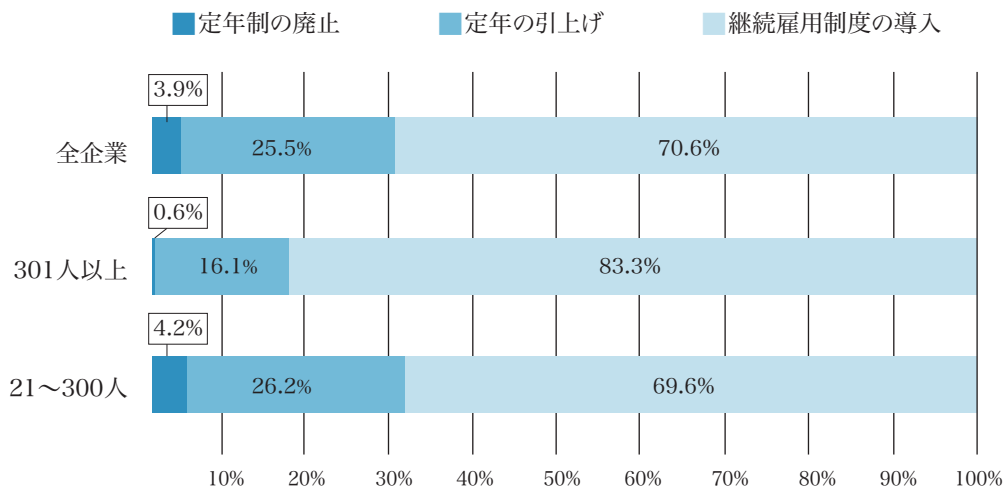
3 第1項に定めるもののほか、労働者が次のいずれかに該当するときは退職とする。

- (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】

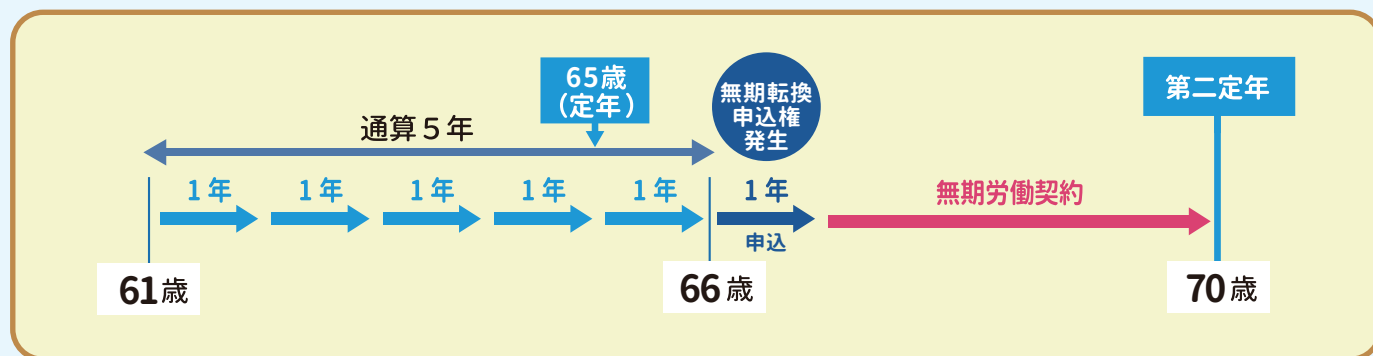
本条は、定年と退職を定義する規定です。

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-Roudoukijunkyouku/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		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	
事業場限定		〇円	
(3) 契約社員		〇円	
(4) パート		〇円	
(5) 無期転換社員		〇円	

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 いる正社員の賃金が 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^{(参考)※1}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」^{(参考)※2}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/0000190591.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://jsite.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

特に基本給について、詳細を検討したい

※2

職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル



<https://part-tanikan.mhlw.go.jp/reform/pdf/evaluation.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。 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

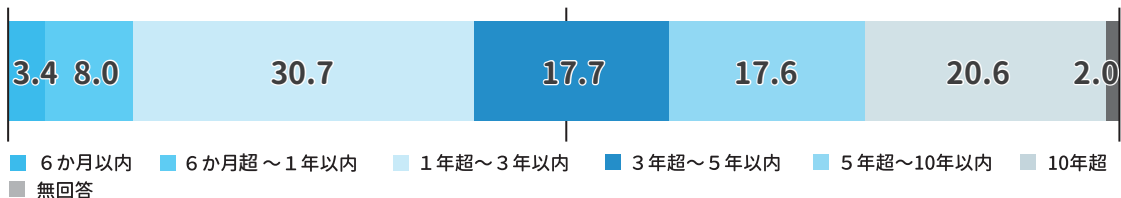
2 前項の無期労働契約への転換を希望する旨の申し出は、別途定める無期転換申込書にて行うものとする。

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/kaisei/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 転 換 可 能	多 様 な 正 社 員 等 の 無 限 定	無 限 定 か ら 多 様 な 正 社 員 等 へ の 転 換 可 能	い ず れ も 転 換 制 度 な し	無 回 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ています。

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"> ・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 <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 ・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 → 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 → 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 ・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 → 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

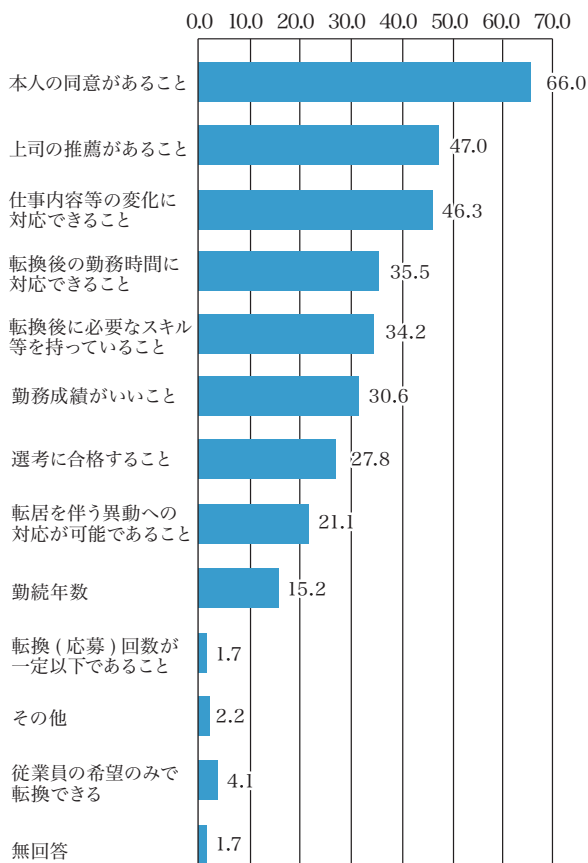
第〇条 (限定正社員から正社員への転換)

限定正社員として **検討事項 a** ○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。

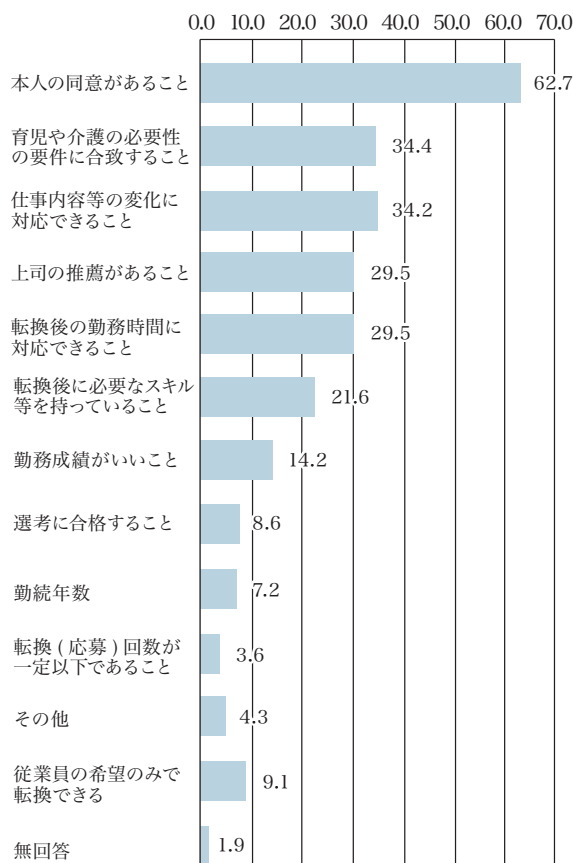
必要事項 A 2 前項の転換試験は、毎年〇月末日までに、本人の申込書を受け付けて、原則として翌年△月に実施し、その合格者について□月1日付で正社員に転換する。

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							
	特に変わらない（現在の業務量・労働条件に満足している）	変化の内容（複数回答）						
		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	
無期転換者計	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

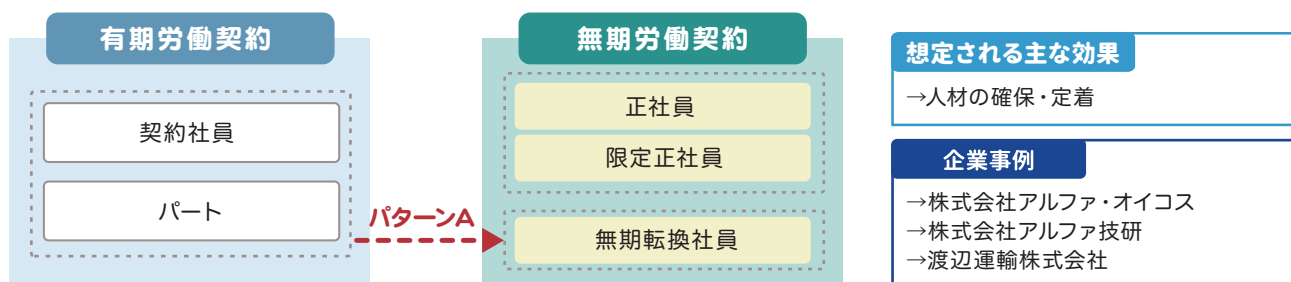
STEP6

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。

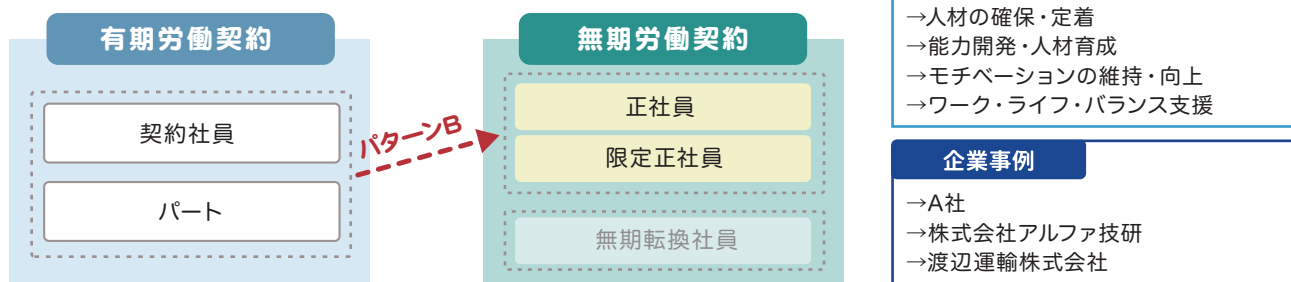
パターンA 人材定着を目指す「雇用期間の無期化」

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。



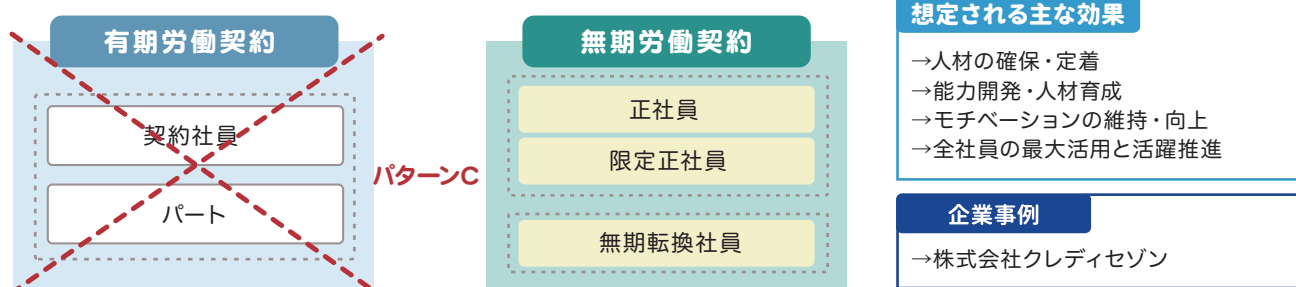
パターンB キャリア開発を目指す「正社員・限定正社員化」

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 アルファ・オイコス 業種：製造業 従業員数：123名 エリア：関東地方 →P53	A	○	○	○			○	
A社 業種：サービス業 従業員数：50名未満 エリア：中国地方 →P55	B	○	○		○		○	
株式会社 アルファ技研 業種：建設コンサルタント業 従業員数：42名 エリア：北海道 →P57	A/B	○	○	○	○			○
渡辺運輸株式会社 業種：運輸業・ 労働者派遣事業 従業員数：115名 エリア：中国地方 →P59	A/B	○	○				○	
株式会社 クレディセゾン 業種：金融業・保険業 従業員数：約3,800名 エリア：関東地方 →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正を実施した。」

- 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 (※1)	ハート社員 (※2)	シニア社員 (※3)	マイスター社員 (※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 ※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。

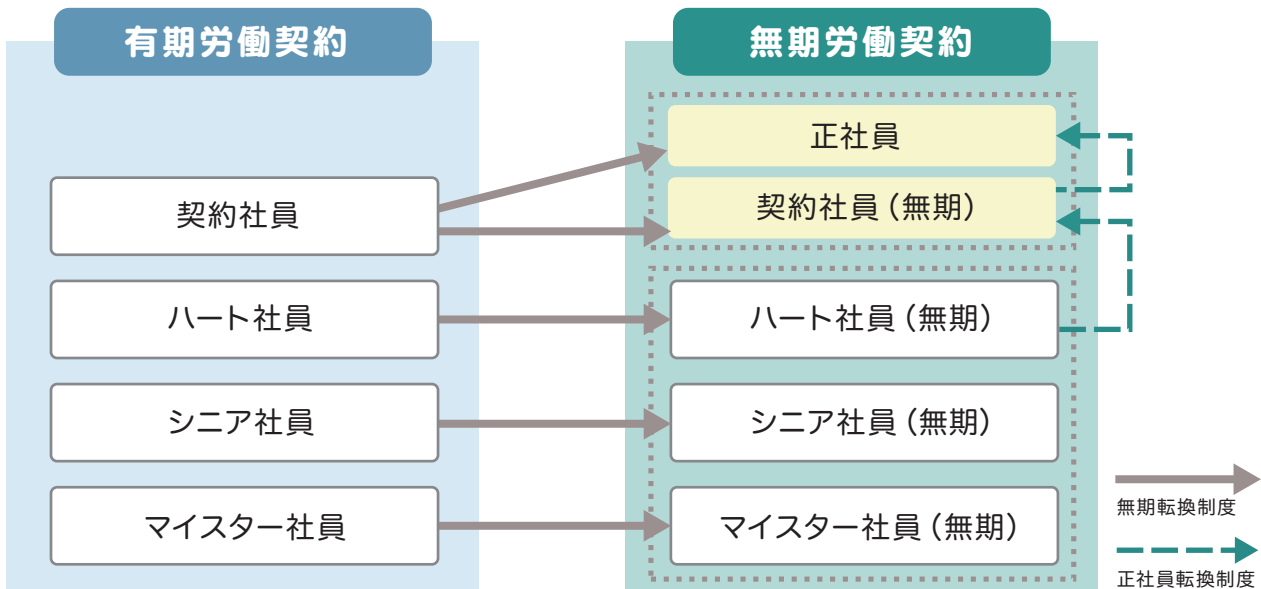
<各社員区分での求められる役割>

- 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 の無期化	ハート社員 の無期化	シニア社員 の無期化	マイスター 社員	契約社員の正社員転換	ハート社員の契約 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 ・本人の希望				・所属長の推薦 ・面接及び論文	・直近3年間の年間 考課がA評価以上 であること
転換前後の 変化	◆職務・処遇の変化なし				◆転換後は正社員の 処遇が適用	◆転換後は契約社員 の処遇が適用 (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 のうち、47名が無期転換しており、転換率 は82%となっている(2022年8月末時点)				・2021年 1名 2022年 1名 の登用実績あり	・2022年 1名 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	

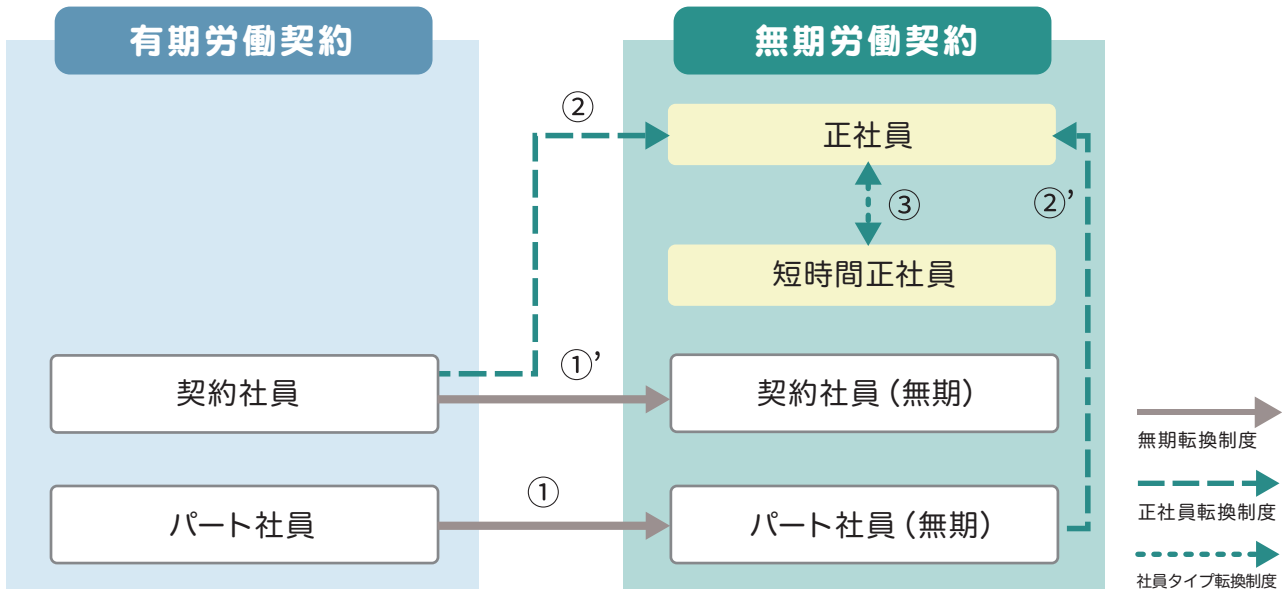
※1：契約社員の契約期間は半年で更新され、転換条件を満たしている場合には正社員に転換される。

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"> 通算契約期間が5年を超えていること 本人の希望 		<ul style="list-style-type: none"> 本人の希望 通算期間が半年を超えていること 上長推薦 勤務成績 面談 		<ul style="list-style-type: none"> 本人の希望 育児/介護事由等の正当な事由があること
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う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 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

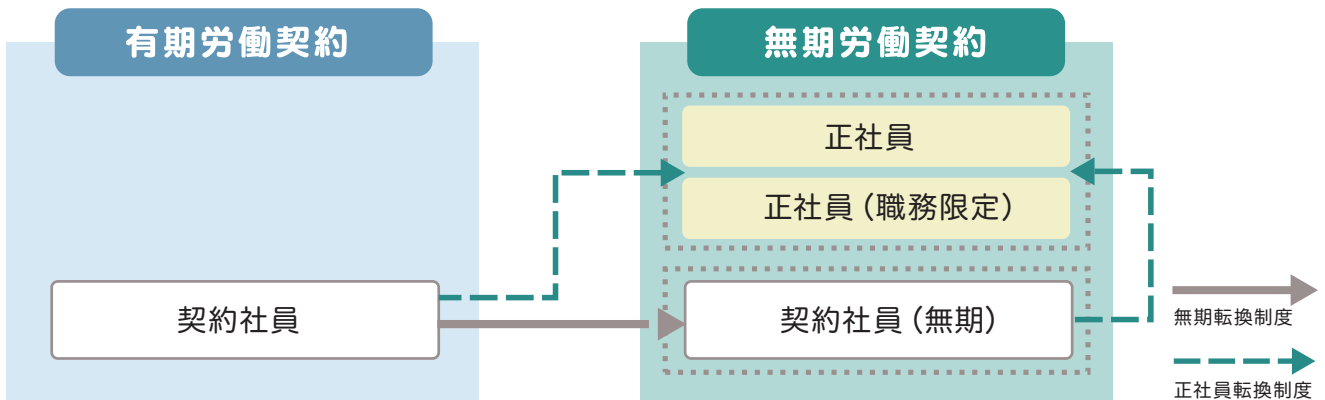
社員に求める期待・役割

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"> 通算契約期間が5年を超えていること 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 ①能力、勤務態度等が良好であること ②本人の希望 ③人事評価 ④面接 		<ul style="list-style-type: none"> 技術力、勤務態度等が良好であること 本人の希望 人事評価 面接 		<ul style="list-style-type: none"> 国家資格を有すること(技術士、測量士等) 技術力、勤務態度等が良好であること 本人の希望 人事評価 面接 		
転換前後の変化	<ul style="list-style-type: none"> 正社員登用を前提とし、正社員と同等の教育訓練を実施 		<ul style="list-style-type: none"> 職務： <ul style="list-style-type: none"> 正社員の技術補助業務に限定 処遇： <ul style="list-style-type: none"> 月給3ヶ月分の賞与を支給 業績手当も正社員とほぼ同率を支給 		<ul style="list-style-type: none"> 賞与、退職金支給の変化 		
その他			<ul style="list-style-type: none"> 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) 				

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え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。

「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/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	
	昇給（※2）	あり			あり		
	賞与	あり		時給に 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。

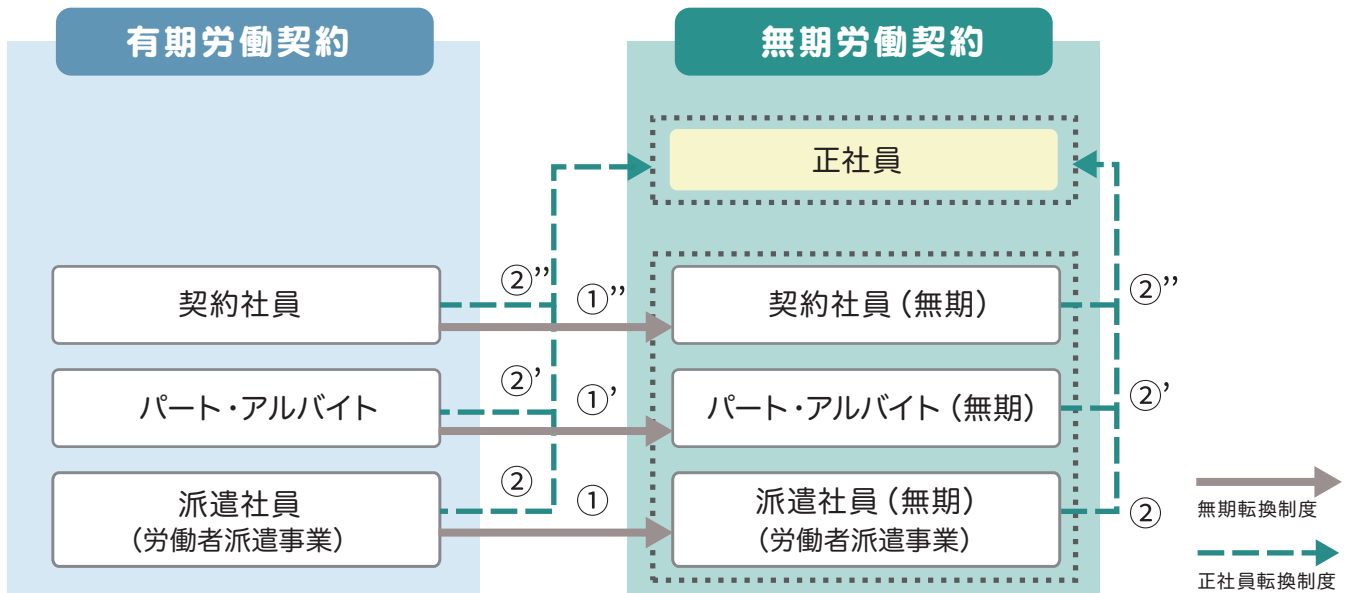
社員に求める期待・役割

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

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」だと従業員の誰も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。

社員区分		有期契約労働者※1	無期契約労働者		
			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 (自宅通勤圏+東京)	あり (勤務地範囲で転居の可能性あり)	なし
処 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

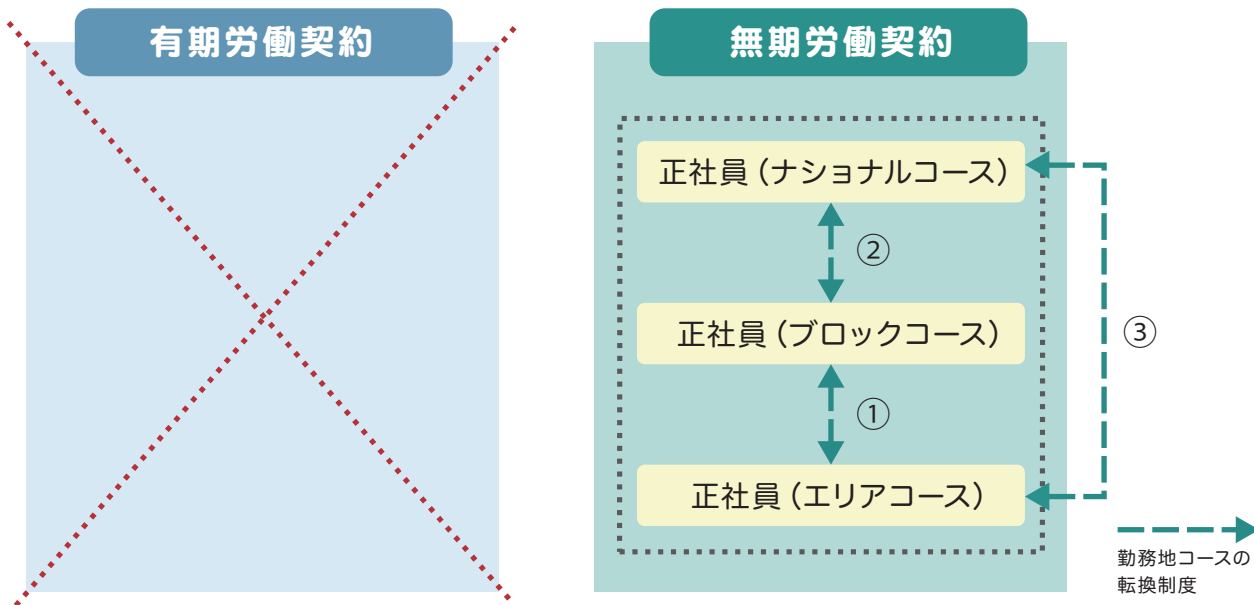
全社員共通の役割等級制度は、等級G1～G5、M（課長職）、GM（部長職）E（エキスパート）、S（スペシャリスト）からなる。従来のメイト社員、嘱託社員、専門職社員、総合職社員という区分は廃止され、若干名のメイト社員を除く、全ての従業員にこの役割等級制度が適用されている。

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。

著作



ひと、くらし、みらいのために
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**

全業種版

無断転載・複製を禁ず

