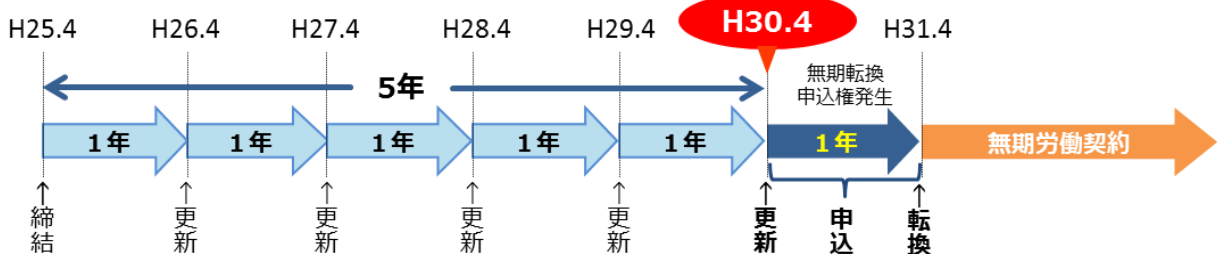


進んでいますか？「無期転換」の準備

平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！

- ・有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）。
 - ・平成30年4月になってから慌てないように、事前に公平性・納得性・透明性のある「無期転換ルール」を社内で確立することが重要です。
- ★ 詳しくは、大阪労働局雇用環境・均等部附指導課にお問合せください。（電話06-6949-6494）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）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。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定などが必要です。

無期転換のメリットと意義

意欲と能力のある労働力を安定的に確保しやすくなる

〈企業にとって〉 会社の実務や事情等に精通する無期労働契約の労働者を比較的容易に獲得できる。
 〈労働者にとって〉 雇用の安定性に欠ける有期労働契約から無期労働契約に転換することで、安定的かつ意欲的に働くことができる。

長期的な人材活用戦略を立てやすくなる

〈企業にとって〉 有期労働契約から無期労働契約に転換することで、長期的な視点に立って労働者の育成を実施することが可能になる。
 〈労働者にとって〉 長期的なキャリア形成を図ることができる。

勤続5年以上の労働者を無期転換した生活協同組合の事例

導入の背景

東京都内の生活協同組合、正社員403人、有期契約労働者199人、無期契約労働者326人
 以前から従業員の有期雇用に関しては、雇い止めの不安があるとの声があった。
 従業員の意見を受け、労働組合が正式に要求事項として掲げ、労使の話し合いを重ねた結果、雇用の安定を図り、優秀な人材を確保するために、改正労働契約法で定められている基準を上回る2014年3月時点で、勤続5年以上の従業員（326人）を対象に無期転換した。

取組手順

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

導入に伴う効果・メリット

従業員の雇い止めの不安を解消することができた。

資料出所：厚生労働省「無期転換ポータルサイト」「有期労働契約者の円滑な無期転換のためのハンドブック」

一定の条件を満たすパートを準社員に登用した食品品製造業の事例

導入の背景

広島県内の食品品製造業、パート社員42人、準社員17人、正社員559人
 改正労働契約法の無期転換ルールを回避するため、4年を限度にして雇止めを行い、経年的にパート社員を入れ替えながら募集し、教育していくことは、コストや労力の面での負担は非常に大きい。無期労働契約への登用制度を契機として、人材の獲得、定着、活用に繋がたいと考えた。

取組手順

2014年3月には、1年単位の有期労働契約を結ぶ時給制パート社員38人のうち、労働時間数（正社員の3/4以上）、勤務年数（3年以上）などの条件を満たす候補者13人を無期労働契約の「準社員」（月給）に登用。以降、年1回の「準社員」登用試験を実施している。また、より意欲の高い社員が挑戦できるよう、「準社員」から「正社員」への登用制度も見直しを行った。

導入に伴う効果・メリット

準社員や正社員への登用者が身近に存在することにより、それらを目指す意欲のあるパート社員は、より自発的にスキルアップを図っている。
 また、業務に習熟している人材を安定して確保できると共に、各職場における長期的な人材育成計画を立てやすくなると期待している。