

無期転換ルールと多様な正社員に関する 企業及び労働組合へのヒアリング結果まとめ

※「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において、企業及び労働組合に対してヒアリングを実施（一部事務局において実施）した結果をとりまとめ、同検討会において参考資料として提出したもの

事例 1 (A社)

基礎情報		食料品製造・販売業、飲食業、従業員1,000名以上3,000名未満
概要		無期転換について対象者に個別案内している。地域・職種・勤務時間限定の正社員制度がある。
社員構成概況		全体の約2割が社員、約3割が契約社員、約5割がアルバイト。
無期転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> ・イントラネットで無期転換の案内文を掲載しているほか、毎年4月の給与明細で①無期転換権保持者、②今後1年以内に無期転換権発生者に無期転換権発生案内を掲載。 ・無期転換後の労働条件は無期転換前と同じ。その旨は周知の事実のため、個別には案内していない。 ・短期アルバイトを繰り返す方がいるため、クーリングは設定。
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> ・課題：1年更新である点を除き有期雇用の契約社員と無期転換者で処遇等が変わることはない点や、積み立て有給休暇制度について契約社員のまま契約期間満了で雇用終了した方がメリットがある点から、無期転換権を有する者のうち実際に無期転換したのは4～5%程度。 ・元々長期雇用を望んでいない短期雇用の従業員もおり、従業員から早めの無期転換の希望やクーリング期間の制度の廃止の希望の声は聞いたことがない。
多様な正社員	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間社員：年間所定労働時間がフルタイム社員の半分以上。契約社員の社員への転換を促進する制度であるとともに、社員がワーク・ライフ・バランスに応じて理由を問わず働く時間を選択できる制度。①契約社員から社員へ転換する場合と②社員が短時間社員になる場合がある。①か②かによって短時間社員の処遇は異なる（制度導入当時、①については、社員になる手前の準備期間という位置づけで考えており、それゆえに諸手当の一部の支給を無しとしていた。①は1年経過後フルタイム社員転換可能）。制度目的は、多様な雇用形態の実現、良質な人材の確保、社員との格差解消、契約社員のモチベーション向上。 ・地域職種限定社員：転居を伴う転勤も職種変更もない社員。短時間併用も可能。転換理由不問。制度導入の背景として、最近では優秀な契約社員が転勤や職種の変更を好まず、短時間社員制度の受験者が減少傾向となってきたこと、また、売り場をまとめる店長の辞退者が増え社員の配置が急務となったこと、がある。
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間社員：制度導入後の状況として、フルタイム社員から短時間社員への転換について、育児・病気を理由とした制度利用の例が多く多様な雇用形態の実現に資することができており、また、非正規雇用であれば退職していたかもしれない人材が社員として会社に定着しているという点で良質な人材の確保もできている。短時間社員に転換した者の昇格状況を追跡したところ、新卒・大卒の従業員とほぼ同じスピードで昇格できている。近年は半数以上の応募者が短時間社員制度きっかけで応募したとのアンケート結果有り。 ・地域職種限定社員：転勤や職種の変更を嫌がる若い方が増えていることから、少しぐらい給料が少なくても地域職種限定社員になりたいという声が出始めている。転勤や職種の変更を可とする者の処遇を厚くすることも今後検討。また、社員の大多数が一度も転勤したことがなく、地域職種限定のような実態であるため、地域職種限定フルタイム社員の処遇（手当等）を再検討する必要がある。

事例2 (B社)

基礎情報		小売業、従業員10,000名以上
概要		定着率向上のために、1回目の更新時に自動的に無期転換するほか、地域限定正社員制度を設けている。
社員構成概況		全体の約2割が正社員、約8割がパートタイム社員、他に正社員とおおよそ同数の学生アルバイト。
無期転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> ・1回目の更新時に自動的に無期転換。ただし、評語が最下位の場合は対象外となる場合がある。 ・処遇は有期の時と変わらない。評語に基づき昇給金額提示。 ・1回目の更新時に無期転換することは、契約締結時にも更新時にも伝える。 ・労使交渉について、現行の人事制度への見直しにあたって労使で人事制度検討委員会を設置し検討した。労働側の構成員は、組合専従者（執行委員長、副執行委員長、事務局長、副事務局長）。制度導入を検討する約1年前までには設置し、施行後においても運用面を確認する意味から1年間程度は設置している。 ・制度導入にあたり、会社から当該制度対象となる社員に対しヒアリングを行った結果や組合にあがってきているヒアリング結果も反映している。非組合員からも意見のヒアリングは行っている。・研修計画表に基づく教育・研修あり。 ・有期特措法の活用はなし。65歳定年後のシニアパートも1年後に無期転換して75歳の第二定年まで働ける仕組み。
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> ・効果：無期転換によって社員の安心感につながっており、また、その他の施策と相まって定着率の向上につながっている。 ・課題：無期転換後、年に1回等面接を行っており、問題なく運用できている。更に制度を周知させ、定着率の向上に繋げる。
多様な正社員	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員が全ての店舗に異動の可能性があるのに対し、地域限定正社員は通勤60分程度で通勤可能な近隣5店舗に限定される代わりに賃金水準が正社員の80%。 ・育児・介護短時間勤務制度等が活用されていることもあり、正社員から地域限定正社員への転換は少ない。 ・労使交渉については無期転換関係と同様。 ・勤務店舗は契約書で明示。契約期間中での勤務地変更の個別交渉あり。 ・店舗閉鎖時は全ての社員区分において近隣店舗で雇用を確保。 ・区分間での相違は、あくまでも異動の有無と範囲であり、職務上は相違なし。地域を限定した勤務だと、給与が8割であることについて、パートタイム社員から地域限定正社員になる場合、業務内容がチーフ/主任と同等になるものの、大幅に給与が上がり、通勤時間の負担もないため、不満は出ていない。
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> ・効果：それまで運用していたキャリア社員制度の不具合を解消でき、生活に合わせたスタイルで正社員になるステップを導入することができた点 ・課題：更に制度を周知させ、活用してもらえるようにする。また、社員への処遇（均等均衡）を制度面でどのように対応していくかが課題。

事例3 (C社)

基礎情報		自動車製造業、従業員10,000名以上
概要		無期転換ルールに基づく無期転換はなく、会社独自の社員登用制度がある。
社員構成概況		従業員のうち有期契約労働者は1割未満。
無期転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> ・有期契約労働者の更新上限は2年11か月であり、無期転換ルールに基づく無期転換なし。有期契約労働者の雇用を通じ、多様な能力・経験を有する人材を確保していくことで、職場のダイバーシティが進み、強い技能系職場を堅持し続けることができると考えている。 ・有期契約労働者から正社員への登用制度(※)を労働契約法改正前より運用。 ※1年以上勤務した有期契約労働者について、1年目・2年目に各1回、本人の意思・能力があれば正社員に登用される試験の受験機会有り。 ・2015年からクーリング期間を6ヶ月に設定。他方、2015年から社員登用を更に推進。 ・契約期間を2年11ヶ月とした際は、1年→2年11ヶ月と長期化した変更のため、労組からの異論なく、合意された。 ・在籍18ヶ月以降で満了の場合、再就職支援として、希望に基づき国家資格取得支援を会社負担で実施。 ・満了者を対象に、関連企業への正社員採用を前提とした紹介(人材紹介会社経由)の仕組み有。 ・有期特措法の活用はなし。定年後再雇用は1年ごとの有期契約で65歳上限のため。 ・各制度を策定するにあたって、職場運営の中で雇用形態にかかわらず各種ミーティングを行っており、有期・正社員関係なく、当該ミーティングにおいて会社側からの伝達事項を伝えて声を吸い上げている。
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> ・更新上限まで勤務して、クーリング期間後にまた勤務したいと言う方もいるが、クーリングの仕組みがなくなると、エントリーする機会がなくなる。会社としても採用目標を達成して生産を安定させていくといったお互いのニーズに関わる問題になってくると考えている。
多様な正社員	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> ・業務職は勤務地限定(各事業所)。 ・限定の定めについては、採用辞令で明示。 ・業務職について、部門閉鎖時は他部門へ異動等。事業所閉鎖時は転居を伴わない近隣事業所へ異動。 ・役割に明確な差があることから、処遇差について理解を得ている。
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> ・効果：職種ごとのワーキングライフプランに基づく育成によるキャリアアップの促進。 ・介護や育児等の事情がある従業員については、別途設けている時短制度や休職制度で対応が可能なので、短時間設定での雇用の必要性が生じていない。

事例4 (F社)

基礎情報		中小企業、従業員50名以上100名未満
概要		有期雇用は試用目的のみであり、無期転換は行っていない。多様な正社員としては短時間制度を導入している。
社員構成概況		全体の5%程度が有期雇用。
無期転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> 採用時に6ヶ月間の試用期間目的の有期雇用契約を締結。6ヶ月以上の有期雇用を設定する予定はなく、無期転換が生じた事例はないし今後も生じない。 有期特措法については、60歳を超える社員が存在せず適用対象がない。
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> 有期雇用特別措置法について、定年後の再雇用時の届け出そのものに意味を感じない。廃止すべき。
多様な 正社員	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> 短時間正社員制度：正社員が短時間で勤務できる制度（本来7時間→3・4時間勤務が可能） 労働者と年2回定期面談をしており、その際での相談に応じて短時間社員制度を制度化した。 短時間正社員にも分け隔て無く研修を実施。
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> 効果：社員が、家族介護や家事の都合などで継続して正社員として働ける環境を維持する意味で、今後も必要性に応じて適用。 課題：情報共有や周囲のフォローが必要になる、労働者間のコミュニケーションの問題がある。

事例5 (X社) ※事務局によるヒアリング結果

基礎情報		卸売業、従業員100名以上500名未満
概要		5年経過時点及び希望に応じて5年未満でも無期転換を行っている。職務区分は総合職と一般職（転勤の有無が異なる）。
社員構成概況		期間の定め有の割合は約2割。
無期転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> ・規定上は、法定どおり5年経過時点で無期転換申込み可としているが、有期契約労働者には更新毎に面談を行い、希望があれば5年未満でも無期転換している。 ・転換後の処遇は有期契約の時と差はない。 ・契約社員（無期転換者を含む。）と正社員間では、仕事の重みが違うため、月収に違いがあるほか、賞与・退職金の有無に差がある。 ・更新上限やクーリングは設けていない。他方、服務規律や協調性、能力的な問題等により無期で雇えない場合は期間満了による雇止めを行う場合がある。有期契約で見極めをしている面がある。 ・過去に無期転換した事例は全て女性。いずれも、正社員入社後、出産や育児介護等のライフイベントのため一旦退職し、契約社員として再度勤務、その後に希望を聞いた上で、子育てが一段落した等の個々の事情に応じて無期の契約社員に変更し、その後正社員に復帰したというもの。 ・有期契約労働者→無期転換者→正社員という実績は今のところ無い。 ・無期転換者から正社員になるための教育プログラムや有期雇用労働者等への教育訓練等の支援はない。
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> ・無期転換したとしても待遇差もなく、無期になりたいという人はほとんどいない。有期契約のままでも雇用不安定とは感じていない。働き方も無期になっても変わらない。
多様な正社員	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> ・区分としては、総合職（営業・技術）と一般職（事務）で、総合職か一般職かで転勤の有無に違い。なお、総合職はほぼ男性、一般職はほぼ女性である。また、一般職は勤務地限定。 ・職種（営業・技術・事務）は内規に書いている。契約書上は「職種：営業」とあるが、営業→技術といった変更も、本人の同意・希望があれば可能。
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> ・転勤有りの前提である総合職でも家庭の事情等で転勤できないという人も多いが、他方、総合職と一般職とでは転勤を受け入れるかどうかの違いで待遇差があり、区分設定や待遇バランスに課題を感じている。 ・地方では男性並みに働きたいという女性はいまだに少なく、M字カーブのとおり30歳頃にやめてしまう。他方で、会社としては1人を長く雇いたいと考えており、対応を検討中。また、AIによる職務の代替が進み、現在社内では、一般職をなくす議論もなされている。
その他		<ul style="list-style-type: none"> ・大企業と中小企業では法令改正への対応力に違いがある点は念頭に置くべき。

事例6 (Y社) ※事務局によるヒアリング結果

基礎情報		建設業、従業員1,000名以上3,000名未満
概要		特措法第4条に基づく第一種の適用がある。
社員構成概況		期間の定め有の割合は約1割。
無期 転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> ・法定どおりに5年経過後に無期転換している事例は少なく、数年前までは、無期転換を前提として、トライアル雇用として有期雇用を活用していた事例あり。 ・その他、正社員と同等以上の能力を発揮しているような有期契約労働者は、本人の要望や現場の声を踏まえて、人事部で面接等の査定を行い、5年より早く無期転換させる場合もある。これは規定上の対応ではなく、運用面で実施。 ・転換後は正社員となる。転換後の処遇は、職務や年齢、能力、他とのバランスを踏まえた上で、会社から処遇案を提示し、本人と合意して個別に決定している。 ・長期プロジェクト担当として外国人弁護士を雇用し、その者について有期雇用特別措置法第4条に基づく第一種の適用対象としている。
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> ・一人前になったか見極めるのに5年程度かかると考えているため、現行の法定の5年という通算契約期間の年数はちょうどいいと感じている。 ・有期雇用特別措置法第4条に基づく第一種の適用について、当該弁護士と当社のスタイルがマッチするか分からないから期限を設けざるを得ない(※)が、プロジェクト期間が5年を超えることは多くあるので、仮にマッチする人材であれば、5年の手前で手放すことになるのは避けたい。そうした観点から、第一種の制度があるのはありがたい。 <p>※労基法14条柱書き(期間の定めのある労働契約であっても一定の事業の完了に必要な期間を定めるものであれば3年を超える労働契約を締結できる)では対応できない、との趣旨。</p>
多様な 正社員	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> ・主な区分としては、総合職といわゆる一般職で、総合職か一般職かで転勤の有無に違いがある。また、一般職は転勤を伴わない異動はある。 ・職務は、募集要項の業務内容の記載に基づいて明示している。採用の過程から業務内容は明示、説明している。特定業務を行うものと明示して雇った場合は、本人同意が無い限りは当該業務以外の仕事をすることはない。 ・有期契約労働者は、高度専門的な人材であることもあり、職務限定である。
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> ・採用過程でも明示や説明は行って、本人に納得してもらっているのでトラブルは特にない。 ・ミスマッチを防ぐため、事業内容や待遇面は丁寧に説明するように努めている。

事例 7 (D組合)

基礎情報		製造業労働組合、従業員10,000名以上
概要		意欲・適性等ある有期社員には社員登用試験を用意しつつ、登用試験で基準に満たなかった者、社員を希望しなかった者等には法定の無期転換で対応している。
社員構成概況		社員、無期転換社員、シニア社員、有期契約。無期転換社員は組合加入。有期契約は組合非加入。
無期転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> ・法定の無期転換ルールに則った制度。無期転換後は期間の定めを変更して無期転換社員となり、無期転換社員規則に沿った労働条件に変更となる。有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超える契約のときにあらかじめ、およびその後の契約更新毎に本人への制度説明・意思確認を行う。更新上限の設定なし。 ・社員転換希望の場合は、年1回社員登用試験を実施の上、意欲・適性等が基準満たす場合に社員登用。 ・会社による教育や職場上長との面談・フィードバック等あり。 ・社員と無期転換社員の間で、少なくとも担当する業務に必要な教育、安全・技能に関する教育、コンプライアンス教育等については同等であると認識。
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> ・効果：有期契約労働者の雇用の安定と労働条件の向上。 ・課題：転勤や職務の限定の観点から正社員と無期転換社員で賃金が同一ではない点、無期転換社員の賃金制度が明確ではない点。大きなトラブルなし。 ・労働条件について、同一労働同一賃金関連法を参考にしながら、無期転換社員と社員との間の労働条件の不合理な差異をなくすようにした。労使協議の中で、有期のみ労働条件を上げて無期転換はそのままにするのは理にかなっていないという点は会社側も理解を示しており、結果的に上記のようなかたちに落ち着いた。
多様な正社員	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> ・社員の短時間・短日数勤務有り（育児・介護・治療等）。無期転換社員・シニア社員は仕事内容・労働条件が限定。 ・無期転換社員・シニア社員は採用時、労働契約上、仕事内容・労働条件の限定明示。 ・ジョブ型人材マネジメントは、そのジョブだけの雇用というのではなく内部の人材活用の活性化や経験者採用等の観点で導入したマネジメントという意味合いである。
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間・場所等の限定について、昨今テレワークも普及し、また、単身赴任の解消も検討を始めているところで、現段階で従業員からの要望は特にない。 ・現行の区分以外の積極的な限定社員を作ろうという動きは現状無く、社員からの要望は特にない。

事例 8 (G-A 組合) ※G 組合によるヒアリング結果

基礎情報		印刷業労働組合、従業員50名未満
概要		情報通信等の組合が加盟する産別労働組合（G 組合）が聞き取りした個別労働組合。
社員構成概況		全体の 2 割弱が無期転換社員。
無期 転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労契法改正前は明確な無期転換要件はなかった（数年勤続し、本人の希望と労働組合の後押しにより転換）が、労契法改正後は法律に基づいて無期転換要件について対応 ・ 対象者への周知・説明方法：会社からの声掛け（有期契約の更新タイミングで無期転換を案内） ・ 労働者の申出方法：口頭 ・ 転換後の社員区分：無期契約社員 ・ 転換後の処遇、制度の定め方：就業規則で設定（賃金制度は定年再雇用労働者の規則に準拠）、有期→無期転換→正社員登用となった場合でも業務内容や労働時間はほぼ変わらないが、賃金や一時金等の処遇は上がる。 ・ 雇止めの実績はなし ・ 無期転換後の正社員登用実績あり（制度化されたものではなく、本人の希望と労働組合の後押しで正社員化）
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> ・ 効果：法改正前はいつ転換できるかが曖昧だったが、法改正後は期間が明確（法定）なので、無期転換がしやすい。

事例9 (G-B組合) ※G組合によるヒアリング結果

基礎情報		印刷業労働組合、従業員50名未満
概要		情報通信等の組合が加盟する産別労働組合（G組合）が聞き取りした個別労働組合。
社員構成概況		定年再雇用社員数名を除き全員正社員。
無期 転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労契法改正前よりパート（時給制）→月給制の有期雇用（定年再雇用と同一処遇）に転換。労契法改正を受けて、無期契約への転換を会社に促した（無期転換要件：法律に準拠）。まずは契約期間の無期化のみ行い、一年後に正社員へ登用。 ・ 対象者への周知・説明方法：有期契約の更新タイミング（半年）で無期転換を案内 ・ 労働者の申出方法：口頭 ・ 転換後の社員区分：無期契約社員 ・ 転換後の処遇、制度の定め方：就業規則で設定（定年再雇用労働者と同基準） ・ 雇止めの実績はなし
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> ・ 効果：労契法改正による無期契約後、「無期雇用＝昇給が必要」との認識を労使で共有し、新たな賃金体系を増やすことを避ける形で正社員へ登用した。結果、明確な制度は整備されていないものの、有期契約から正社員への流れが出来た（パート社員で入社し、業務範囲の拡大に応じて、転換・登用）。 ・ 課題：勤続年数について、正社員登用前の勤続年数が考慮されない（昇格要件・退職金等に影響）。

事例10 (G-C組合) ※G組合によるヒアリング結果

基礎情報		通信建設業労働組合、対象企業10社（従業員100名未満：7社、300名以上900名未満：3社）
概要		情報通信等の組合が加盟する産別労働組合（G組合）が聞き取りした個別労働組合。
無期 転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労契法改正時点では法定準拠、その後現行制度（転換要件：勤続5年）は2021年4月より導入 ・ 対象者への周知・説明方法：有期契約の更新タイミング（半年）で無期転換を案内 ・ 労働者の申出方法：口頭 ・ 転換後の社員区分：無期契約社員（労契法改正前は有期契約から正社員登用があった） ・ 転換後の処遇、制度の定め方：就業規則で設定 ・ 雇止めの実績はなし ・ 無期契約社員から正社員への登用ルール（年数と評価制度の結果を要件）あり ・ 労契法改正による無期契約社員の制度化後、業務の範囲、責任の範囲、転勤有無等、差異に応じた処遇となるよう交渉を重ねた結果、2021春闘で、契約社員（無期・有期）の賃金制度（昇給）および一時金の制度化 ・ 教育体制についても、正社員と同一支援の対応を整備（業務の幅による差異はある）
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> ・ 課題：無期転換により、同一同一の法的適用対象から外れてしまい、処遇改善が図られないままに据え置かれる労働者が出てしまうことを懸念（当該労使では、無期契約も含めた均等均衡処遇の観点で制度整備実施）

事例 1 1 (G-D組合) ※G組合によるヒアリング結果

基礎情報		情報サービス業労働組合、従業員100名程度
概要		情報通信等の組合が加盟する産別労働組合（G組合）が聞き取りした個別労働組合。
社員構成状況		全体の約1割が契約社員。
無期 転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労契法改正より無期転換制度を導入（正社員への転換の運用は労契法改正以前から実施） ・ 転換要件：有期契約社員で採用後、半年程度で正社員への転換を提示。正社員に転換しない場合には、有期契約社員としての雇用を継続し、5年目以降は無期契約。 ・ 対象者への周知・説明方法：会社からの声掛け ・ 労働者の申出方法：口頭 ・ 転換後の社員区分：正社員または無期契約社員 ・ 無期雇用を回避するための雇止めは無い ・ 転換後の処遇、制度の定め方：就業規則で設定（無期契約社員は有期契約社員と同様） ・ 有期契約から正社員への転換実績あり ・ 一旦正社員への転換を断り契約社員として雇用されている者で、再度正社員になりたいとの意思表示をするための明確なルールは定めていない（実績もない） ・ 契約社員の雇用はプロジェクト対応期間を想定した有期雇用（期間中もしくは期間後の実績を踏まえ、正社員雇用を提案）または正社員を前提とした中途採用