

無期労働契約への転換 多様な正社員への転換 無限定正社員への転換 雇用区分の全面無期化

企業名	シェアフル株式会社	労働者数	G 職（無期雇用正社員）：3 割
所在地	東京都港区	108 名	C 職（有期雇用社員）：1 割
業種	サービス業	（2023 年 7 月末）	T 職（時給社員）：3 割 派遣社員・業務委託：3 割



無期転換制度の概要

無期社員の等級定義書の部分改訂を行い、年 2 回の人事考課での評価査定において、C 職（有期雇用社員）を対象とした G 職（無期雇用社員）登用制度の運用開始。C 職のうち高評価者であり、本人が G 職への切り替えを希望する場合は、現場上司と人事の面談後に G 職社員の等級定義を転換申込権の法定期間（5 年）より前のタイミングにおいても、無期雇用への転換を行っている。

また当社会社設立から今期が 5 年目のため現状は対象者が不在だが、今後においては親会社であるパーソルホールディングス、ほか先行して無期雇用を法令遵守の上、推進している同グループ会社の運用に即して運用をしていく。

導入の背景

シェアフルがミッションとして掲げる『誰もの「はたらく」をひろげ 新しい「はたらく」をつくる』の実現にあたり、設立当初から自社の採用においてもシェアフルのサービスを積極的に活用。まずは、お試し単発アルバイトで就業をし、その後、現場や人事との面談などを通じ、双方の意向が合致した場合は、長期アルバイトや有期雇用社員として採用してきた。

その中で、これまでの採用では、履歴書や職務経歴書で採用に至らない候補者でも、経歴書に記載することのない素晴らしい側面や、仕事で活かせる強みが、実際に働くことで見えてくることがあった。また、未経験からのスタートであっても、一定期間の経験を積むことで、コア社員と同等の成果をあげられるように成長するスタッフの存在に気がついた。そこで、本人が望むのであれば、今後も長く当社でキャリアデザインを描けるよう、個人に向き合う形で、無期社員の切り替え提案を行うことを実施するようになった。

2 年目以降からは、従業員のキャリア開発の観点と、会社の人材戦略にこれまで以上に力をいれていくために、登用基準を明確にしたり、評価の運用サイクルを整えたり、従業員の育成管理体制を整備した。それにより、毎年 3 名から 5 名の無期転換の実績が出るようになった。

取組手順と制度の内容

無期転換制度の周知のために、まず社内ニュースや就業規則、人事制度などを発信している、スタッフ向けのポータルサイトにて、制度の内容を掲示。また、1 週間に 1 度行われる直属の上長との面談や 3 カ月に 1 度行われる面談などの機会、定期的にキャリアデザインについて確認を実施。その際に長期雇用を望む場合には、無期雇用への転換制度について説明。また、年に 2 度の人事考課で高評価を受けた際にも、G 職へのエントリーの案内や上長からの推薦を行っている。

雇用形態

名称	G 職（無期雇用社員）	C 職（有期雇用社員）	T 職（時給社員）
契約期間	無期（定年後有期）	6 か月更新	1 日～3 か月更新
職務の限定	なし	なし	あり
勤務地の限定	なし	あり*1	あり*1
勤務時間	フルタイム（マンスリーフレックス制）	フルタイム（マンスリーフレックス制）	時間管理（シフト勤務制）
給与形態	月給制	月給制	時給制
賞与	あり	あり	なし
退職金	なし	なし	なし
その他手当	リモートワーク手当*2	リモートワーク手当*2	リモートワーク手当*2

*1 原則、転勤なし（会社都合の転居を伴う異動は行わない）

*2 会社から在宅勤務を命じた従業員に限り支給を行う

適用基準/登用基準

C 職が対象。年 2 回の人事考課にて、標準評価 + 1 を連続 2 回以上受けると、無期雇用に登用。勤続年数はあくまでも目安であり、条件は設けていない。

T 職については労働契約法の無期転換ルールの通り、5 年を超えて更新を繰り返した場合に無期転換申込権が発生する。

転換後の処遇/労働条件

G 職には雇用期間の定めはなく、評価に応じ給与の 0.2 か月～4.7 か月分の賞与を半年に 1 回支給する。また、C 職、評価に応じ一律 5 万～28 万の固定の賞与を半年に 1 回支給する。

また、原則職種の変換がない G 職は、自律キャリア支援「キャリアチャレンジ制度」への参加が可能。「キャリアチャレンジ制度」は、パーソルグループ内の公募型異動制度で、グループ会社間の異動希望を公募型で募るもの。グループ内転職を可能とする制度で、年 1 回運用している。

導入に伴う効果/メリット/従業員の声

アルバイトや契約社員における、未経験者からのチャレンジ応募が増え、優秀なスタッフのコア人材への引き上げと人材確保が可能となりました。また、当社での就業を通じて、「経験やキャリアを構築できる」「頑張れば社員になれる」といった目標を持つ、エンゲージメントの高い従業員が増えました。