

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

企業名	TBC グループ株式会社	労働者数	正社員（エステティシャン）
所在地	東京都	2,100 名	1,740 名
業種	エステティック業	(2017 年 10 月 現在)	正社員（エステティシャン以外） 300 名 SA 社員 60 名

TBC  
GROUP

## 無期転換制度の概要

「労働契約法」の改正による無期転換の申込みが本格化する 2018 年 4 月に先立ち、2017 年 10 月 1 日に、有期契約社員である SA 社員（セールスアシスタント社員＝エステティシャン）60 名全員を無期雇用契約に転換した。また、今後の新規採用のエステティシャンも全て無期雇用契約とする。外部の労働組合である「エステ・ユニオン」と、これらの制度について無期転換労働協約を締結した。

### 1. 導入の背景

従来から、子育てを理由として退職する熟練した正社員（エステティシャン）が多いことは、同社の悩みの一つであった。熟練したエステティシャンには多くの顧客がついており、またエステティシャンとしての技能習得教育には、同社としてもかなりの技術研修費を投じてきていることもあり、時間は短くても、ブランクを作らずに働いてもらい、子育てがひと段落した段階で、正社員への復帰を期待していた。しかし、正社員として利用できる時間短縮勤務制度は 1 日 2 時間の短縮を上限とする制度であり、家庭の事情等でそれ以上の短時間勤務を希望する場合には、やむなく一旦退職し、SA 社員として短時間の有期雇用契約を結ぶケースも多かった。

そうした中で、無期転換ルールの本格的な申込が始まる 2018 年 4 月への期限が迫ったことが、SA 社員を無期雇用契約化する制度整備の契機となった。

### 2. 取組手順と制度の内容

無期転換制度の具体的検討は、2017 年 4 月から開始し、9 月には制度の整備を終え、社内への通知、説明を行い、9 月 11 日に、外部の労働組合である「エステ・ユニオン」と労働協約を締結し、社外へ発表した。協約は、(1) 有期労働者が望めば、すぐに無期転換できる、(2) 無期転換の際、労働条件の引き下げや嫌がらせを行わない、(3) 既存労働者への制度の周知、(4) 新規採用者をすべて無期雇用者として採用する、というものである。実際の制度として、期間の定めのない契約をした SA 社員用の就業規則を新設し、有期雇用契約の SA 社員 60 名全員が希望したので、勤続年数や、契約の残存期間の長短にかかわらず、10 月 1 日付けで無期雇用契約に転換した。その他の雇用条件は、無期転換前と同一となる。また、今まで、短時間勤務等を希望して、有期雇用契約を結んでいた者も含め、エステティシャンは全て無期雇用契約の正社員として、採用することとした。

### 3. 雇用形態

2017年10月の無期転換制度導入以前は、正社員と有期雇用契約のSA社員の区分であったが、制度導入後は、正社員と無期雇用契約のSA社員の区分となった。正社員はエステティシャンと一般事務職を担当する本社勤務の正社員から構成される。SA社員は、時給制のパートタイム勤務で、原則として「勤務地限定あり（転居を伴う転勤はなし）」という雇用条件である。

名称	正社員		SA社員
賃金形態	月給	月給	時給
契約期間	無期雇用契約	無期雇用契約	無期雇用契約
職種	全職種（施術以外）	エステティシャン	エステティシャン
勤務地	限定無し	限定無し	限定あり（転居を伴う転勤はなし）
勤務時間	フルタイム （6～8時間）	フルタイム （6～8時間）	パートタイム
賞与	あり	あり	なし

### 4. 適用基準

2017年9月末時点で有期雇用契約のSA社員すべて（継続勤務期間や、現契約の残存期間には一切かわらない。）が無期転換申込権の取得対象で、SA社員全員より申込があり、2017年10月1日に、無期雇用契約に転換した。

### 5. 処遇・労働条件

契約期間以外の労働条件は、無期転換前と同一とする。

### 6. 導入に伴う効果・メリット

#### ■社員のメリット

雇止めがないという安心感、また一部の有期契約社員にあった「人員の足りない部分を補っているのでは」と言った多少ネガティブな気持ちが一掃されたことが、モチベーション向上に大きく影響していると捉えている。

#### ■企業としてのメリット

優秀な人材に長く、ストレスなく働いてもらうことができ、結果として多くの顧客に継続的にご利用頂けるようになったことは、大きな成果である。また、新聞やニュースで取り上げられたこともあり、採用競争力の面でプラスの効果もあったと考えている。