

# 事例の紹介

無期労働契約 の転換  定 社員 の転換  社員 の登用

## 社（ 合 業）

新 労働者 有期契約労働者 4 無期契約労働者 468  
定 社員 56 社員 1 142

### 無期転換 の 要

年 の雇用契約が満了した (契約社員・1年契約) について、年 の契約更新をする際に無期労働契約に転換

## 1 導入の背景

新卒入社男性総合職中心だった当社において、15年程前から1年契約の契約社員を職務限定専門職として採用を始め、徐々に勤続年数が長くなり、採用職種や人数も増え、現場においては無くてはならない戦力となった。

一方、賃金を含めた処遇や有期雇用であることが、契約社員のロイヤリティーやモチベーション向上の妨げとなり、また新規採用の障壁や早期退職の要因にもなっていた。そこで、契約社員のロイヤリティー、モチベーション向上、採用活動の円滑化を目的に無期雇用化を行なった。

## 2 取組手順

- ①業務の仕分け
- ②人材ポートフォリオの再構成
- ③各雇用形態の制度設計【後記3】
- ④柔軟な労働条件の変更
- ⑤無期転換を行う労働者の選抜（登用試験）【後記4】
- ⑥人材の育成【後記4】
- ⑦処遇の設定（異動範囲の設定）【後記5】
- ⑧事業所閉鎖時の対応方法の準備

制度改正後、新規採用する者については、当初1年間は有期雇用契約とし、1年後更新する際は無期雇用とする。制度改正時在籍中の契約社員については、平成27年4月1日に無期雇用に転換した。

同時に3段階のステージ制を導入し、ステップアップの道筋を示し、社員のモチベーションを高めると共に、意欲、能力の高い社員については、積極的に総合職（地域型）への登用を行うこととした。

## 3 雇用形態

名称	賃金形態	雇用形態	勤務時間	異動
主査（有期社員）	月給	有期労働契約（1年）	フルタイム	なし
主査（無期社員）	月給	無期労働契約	フルタイム	原則なし
総合職（地域型）	月給	無期労働契約	フルタイム	転居を伴う異動なし
総合職（全域型）	月給	無期労働契約	フルタイム	あり

## 4 登用基準

①どのような登用区分があるのか。②登用基準の有無。③登用試験の有無。④登用実績  
※特に無機転換を行う労働者の選抜について

登用区分	登用基準
有期雇用契約社員の無期雇用への転換	入社後1年間の有期雇用契約満了後更新する際は無期雇用へ転換。なお、転換にあたって採用試験などは設けていない。
無期雇用社員の総合職への転換	無期雇用社員のうち、最上位ランクであるStage 3在籍1年以上の者のうち、著しい成果をあげ、担当専門業務の範囲を超えて能力発揮が見込まれる者。所属部門長の推薦に基づき人事部にて面接により選定。2014年、2013年実績各6名。

・人材育成（キャリア形成を中心に）

期待される役割	総合職	無期雇用社員	有期雇用社員
マネージャー（課長職）	↑		
部門業務リーダー		↑	
担当			↑

※上記の表には、総合職と無期雇用社員の間、無期雇用社員と有期雇用社員の間、それぞれオレンジ色の斜め下向き矢印が描かれています。

## 5 処遇・労働条件

・処遇の設定（異動範囲の設定を含む）

	総合職（全域型）	総合職（地域型）	主査（有期：無期）
契約期間	無期労働契約	無期労働契約	有期：初年度1年間 無期：2年目以降
労働時間	フルタイム	フルタイム	フルタイム
異動・出向	あり	転居を伴う異動はなし	原則なし
賃金形態	月給	月給	同左
昇進・昇格	評価に応じ昇給、昇格	同左	評価に応じ昇給
賞与	業績連動基本賞与+評価	同左	基本賞与+評価
職務手当	賞与に反映	同左	なし
退職給付	退職一時金	同左	なし
雇用終了の定め	定年（60歳）	同左	同左

# 無期転換ルール Q&A

無期転換ルールについて、よくあるご質問にお答えします。

## Q1 平成25(2013)年4月1日をまたいだ有期労働契約については、どのように通算(カウント)するのでしょうか。

通算契約期間は、平成25(2013)年4月1日以降に開始した有期労働契約からカウントします。

例えば、平成24(2012)年6月1日から1年間の有期労働契約を締結し、更新を繰り返している方は、平成24(2012)年6月1日～平成25(2013)年5月31日の契約期間はカウントされず、平成25(2013)年6月1日に開始した有期労働契約を起点にカウントします。

## Q2 無期労働契約に転換される労働者のために、あらかじめ就業規則等を整備する必要はありますか。また、整備するに当たって留意すべきことはありますか。

無期転換ルールによって、契約期間は有期から無期に転換されますが、無期転換後の給与などの労働条件は、就業規則等で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約と同一の労働条件となります。

したがって、無期労働契約に転換された労働者に対して、どのような労働条件を適用するかを検討した上で、別段の定めをする場合には、適用する就業規則にその旨を規定する必要があります。ただし、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

また、特に定年など、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。

## Q3 無期転換の申込みについて、原則として有期労働契約の期間が満了する日まで権利が行使できることを労使で確認した上で、合理的な長さの申込期間を設定すること(例えば、就業規則で契約期間満了の1か月前までと定めること等)は可能でしょうか。

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「無期転換の申込みは契約満了日の1か月前までに行うこと」などと定めること自体は禁止されていません。

ただし、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、無期契約が成立することとされていることから、就業規則等で上記のような申込期限を定めた場合であっても、労働者がその期限までにその真意に基づいて無期転換申込権を行使しない旨意思表示した場合は別として、契約期間の満了日までに労働者が無期転換の申込みをした場合については、その申込みが有効とされる可能性もあると考えられます。

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が必要です(労働契約法第7条、9条、10条参照)。

## Q4 無期転換申込権が発生する前に、社員を雇止めすることはできますか。

使用者が有期労働契約の更新を拒否した場合(雇止めをした場合)、労働契約法第19条に定める雇止め法理により、一定の場合には当該雇止めが無効となる場合があります。また、無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。有期労働契約の満了前に、更新年限や更新回数の上限などを一方的に定めたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

## Q5 労働者から無期転換の申込みがありました。必ず無期転換しなければならないのでしょうか。会社としてこれを拒否することは可能でしょうか。

通算契約期間が5年を超える有期契約労働者が、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了するまでの間に、無期転換の申込みをしたときは、使用者はこの申込みを承諾したものとみなされ、申込みの時点で、申込時の有期労働契約の契約期間が満了する日の翌日から労務が提供される始期が付された無期労働契約が成立します(労働契約法第18条第1項)。したがって、会社は無期転換を拒否することはできません。

**Q6** 無期転換の申込みをした後、実際に無期転換される前までに、会社は雇止めや解雇ができるのでしょうか。

会社は無期転換を拒否することはできません。会社が無期転換を認めず、現在締結している有期労働契約の満了をもって有期労働契約関係を終了させようとした（雇止めしようとした）としても、その雇止めをもって当然に無期転換申込権の行使により成立した始期付無期労働契約を解約（解雇）することにはならず、無期労働契約の関係は終了していないと考えられます。

また、有期労働契約だけでなく始期付無期労働契約の関係も終了させようとして解約（解雇）を申し入れたとしても、この解雇が「客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない」場合には、権利濫用に該当するものとして無効となるとされています。（労働契約法第16条）

さらに、有期労働契約の解約（解雇）が有期労働契約の期間中に行われた場合には、やむを得ない事由がない限り認められず、無効と判断される可能性は無期労働契約の解雇より高いと考えられます。（労働契約法第17条）

なお、労働者が無期転換の申込みをしたにもかかわらず、無期転換をさせないために労働者を雇止め・解雇することは望ましいとは言えず、仮に裁判になれば無効と判断される可能性は高いと考えられます。

**Q7** 60歳定年後に有期労働契約で継続雇用している労働者を、65歳（通算5年）を超えて契約更新した場合、この労働者は無期転換の申込みができるのでしょうか。

定年後に引き続き雇用している有期契約労働者についても、同様に無期転換ルールは適用となります。

ただし、適切な雇用管理に関する計画を作成し都道府県労働局長の認定を受けた場合には、特例として、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないという有期特措法（専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号））の制度もあります。

なお、有期契約労働者が、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：60歳定年制の企業において、62歳に通算5年を超える有期契約労働者が無期転換申込権を行使した場合など）についても、同様に無期転換ルールは適用となります。この場合、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。

**Q8** A社を定年退職後、有期契約でB社（A社のグループ会社ではない）に入社し、そののちに無期転換した者など、有期特措法（Q7参照）の特例の対象とならない高齢者について、B社が定年を定めることは可能でしょうか。

労働契約において、労働者が一定の年齢に達したことを理由として労働契約を終了させる旨（定年）を定めることは可能です。

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。

# 無期転換を進めるためのチェックリスト



## □ 社内の有期社員の実態を把握しましょう

- ・どのようなタイプの有期社員がどの程度いるのかを確認しましょう。



「1. 有期社員の就労実態を調べる」(6ページ)をご覧ください

## □ 有期社員の現在の労働条件を確認しましょう

- ・個々の有期社員の労働条件や契約期間、更新回数や更新時期などを確認しましょう。



## □ 無期転換後の労働条件等を検討しましょう

- ・有期社員の仕事の内容を確認し、人材活用方法とともに、無期転換後の役割や処遇を考えましょう。



「2. 社内の仕事を整理し、社員区分ごとに任せる仕事を考える」(7～9ページ)をご覧ください

## □ 無期転換後の就業規則等について検討しましょう

- ・有期労働契約時と同じ条件とするか、仕事の内容や処遇などを変更するかを考えましょう。



## □ (必要に応じて) 有期社員向けの就業規則の見直しを検討しましょう

- ・無期転換社員との区別を明確化するために、必要に応じて見直しを行いましょ。



「3. 適用する労働条件を検討し、就業規則を作る」(10ページ)をご覧ください

## □ (必要に応じて) 正社員就業規則の見直しを検討しましょう

- ・無期転換社員との区別を明確化するために、必要に応じて見直しを行いましょ。



## □ 対象社員への説明を行いましょ

- ・対象となる有期社員への制度導入等についての説明や労働組合との協議などを進めましょ。



「4. 運用と改善を行う」(10ページ)をご覧ください

### お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部 (室)

詳しい情報は厚生労働省ホームページ「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」をご覧ください。

無期転換サイト

検索

企業事例やQ&Aなど  
今後も追加して  
いきます。

