

労務トラブルを防ぐ

「社内規程」
「労使協定」は
こうつくる

32

正社員登用制度規程

日本版同一労働同一賃金に関する最高裁判決を踏まえ、多くの企業が、有期契約社員を正社員へ登用する制度の検討を進めています。そこで、正社員登用制度規程に関する留意点を解説します。

弁護士
田村 裕一郎
弁護士
古田 裕子

1 正社員登用制度とは

有期契約社員または無期パート社員の勤務成績が優秀であり、本人も希望する場合に、正社員として登用する制度または慣行を正社員登用制度といいます。

正社員への登用にあたっては、登用試験への合格などを条件とすることが一般的であり、有期雇用契約が通算5年を超えて更新された場合の「無期転換」とは別の制度です。

なお、ほとんどの有期契約社員が正社員に転換される慣行があるような場合、最初の有期雇用契約

2 正社員登用制度規程作成にあたっての留意点

(1) 登用試験を受験できる条件（第1条）

正社員への登用は、優秀な有期契約社員を対象とするものであ

る。試用期間として扱われる（当初から無期雇用契約が成立している）と判断される）リスクがあります。したがって、正社員登用制度を設ける場合、登用制度の仕組みや条件などを規程などの形で明確にしておくべきです。

本書式例は、有期契約社員を正社員へ登用する制度を前提としています。

り、登用試験の受験にあたっては、一定の条件（勤務成績、所属長の推薦など）を設けるべきでしょう。

また、本書式例では、登用後、正社員としての労働条件での勤務が可能であることを条件として求めています。

登用した後になって、正社員としての働き方に応じられずトラブルになることを避けるためにも、正社員としての労働条件については、具体的な働き方や配転の可能性なども含めて、事前に丁寧に説明をしておくべきです。

なお、登用試験を受験できる回数に上限を設けることなども考え

られます。

(2) 登用試験の内容（第2条）

1項では、登用試験を原則として毎年実施することを定めていますが、業務の都合により、登用試験の実施時期を会社が変わり、中止することができるとしています。登用試験は定期実施ではなく、随時の実施とすることもありますが、

登用試験の内容は、企業によって異なりますが、面接を実施する場合の担当者や合否の判断をどのように行なうかなどをあらかじめ検討しておくべきです。

(3) 正社員への登用（第3条）

本書式例では、正社員への登用

掲載(予定)テーマ

7月号	定年制規程（選択型定年制）
8月号	正社員登用制度規程
9月号	専門業務型裁量労働制に関する労使協定
10月号	リフレッシュ休暇規程
11月号	SOGハラ規程
12月号	ノー残業デー規程

正社員登用制度規程

この規程は、就業規則第〇条に定める有期契約社員（以下、「有期契約社員」という）の正社員登用制度について、次のとおり定める。

第1条 正社員への登用を希望する有期契約社員は、次条第2項の申込書提出時点において、次の条件をすべて満たした場合、次条の登用試験を受験することができる。

- (1) 勤続3年以上であること
- (2) 過去2回の人事評価において「C」以下の評価を得たことがないこと
- (3) 所属長の推薦があること
- (4) 登用試験に合格した場合、正社員としての労働条件（配転、時間外労働等を含む）での勤務が可能であること

第2条 登用試験は、原則として毎年12月に実施する。ただし、会社は、業務の都合により、登用試験の実施時期の変更または中止をすることがある。

- 2 前条の条件を満たし、登用試験の受験を希望する有期契約社員は、登用試験の2か月前までに所定の申込書および所属長の推薦状を会社に提出しなければならない。
- 3 登用試験の内容は次のとおりとする。

- (1) 筆記試験
- (2) 人事部の担当者による面接

- 4 登用試験の結果は、原則として登用試験実施後1か月以内に、受験者に対し、通知する。

第3条 前条の登用試験に合格し、正社員としての雇用契約書に合意した有期契約社員は、原則として毎年4月1日付けで正社員として登用する。

第4条 有期契約社員を正社員として登用した場合、勤務年数の計算は次のとおり扱う。

- (1) 年次有給休暇 有期契約社員の期間を通算する。
- (2) 休職期間 有期契約社員の期間を通算しない。
- (3) 退職金 有期契約社員の期間を通算しない。
- (4) 略

第5条 以下略

の時期を原則毎年4月1日にして
います。
また、正社員への登用にあたっ
ては、正社員としての雇用契約書
に合意することを前提としていま

す。登用試験の受験の条件にも正
社員としての労働条件での勤務が
可能であることを定めているた
め、基本的には合意に問題は生じ
ないと考えられますが、万が一、

合意できなかった場合には、正社
員としての登用はできないことに
なります。
(4) 勤務年数の通算（第4条）
有期契約社員を正社員に登用し

た場合、さまざまな制度の勤務年
数をどう扱うかが問題となり得ま
す。年次有給休暇の継続勤務の判
断に関しては、正社員への登用が
あっても、実質的に労働関係が継
続しているため、有期契約社員で
あった期間も通算する必要があり
ます。

休職期間や退職金等について
は、定め方は企業によってさまざ
ま考えられますが、勤続年数によ
って休職期間の長さや退職金の金
額が異なる制度となっている場合
が多いです。これらの制度は企業
がある程度自由に設計できるた
め、本書式例では有期契約社員で
あった期間を通算しないと定めて
います。

ただし、通算しないことによる
不利益が大きい場合や、有期契約
社員にもこれらの制度があり、正
社員への登用により登用前より不
利になるような場合には、バラン
スが悪くなるため、調整規定を設
けることや通算を認めることなど
も考えられます。

(5) 無期パート社員

無期パート社員がいる場合、本
書式例を適宜修正し、無期パート
社員の正社員登用制度を定めるこ
とも考えられます。