

無期転換制度導入企業 ——厚労省資料から

改正労働契約法に基づく、いわゆる「無期転換ルール」が適用されることになるのは、同法が施行された2013年4月から5年目にあたる平成30年（2018年）4月。厚生労働省では、10月から5年目を待たずに正社員化を含め無期転換制度を導入した企業事例を、ホームページで公表している。掲載されている9社の事例の概略を紹介する。

オタフクソース（広島県広島市）

同社は2014年3月、1年単位の有期労働契約を結ぶ時給制のパート社員のうち、労働時間数や勤続年数などの条件を満たす候補者を無期労働契約の「準社員」に登用した。それ以降、年1回の「準社員」への登用試験を実施している。

パート社員の業務内容は基本的に工場作業が多く、半数以上が調味料製造ラインにおける容器への充填工程に就いている。熟練が必要な業務も多く、仕事熱心なパート社員の待遇を引き上げたいとの声が、以前から現場で出されていた。

同社ではまた、より意欲の高い社員が挑戦できるよう、「準社員」から「正社員」への登用制度も見直しを行った。

三越伊勢丹（東京都新宿区）

同社では、フルタイムで月給制の有期労働契約の社員を「メイト社員」として活用しており、同社員は2010年度からは、4年目以降、契約更新すると自動的に無期労働契約としていた。2016年4月以降は、百貨店店頭スタイリスト（販売員）の働く環境のさらなる改善を通してより上質なサービスを提供することを目指し、入社当初から無期労働契約とすることにした。

「メイト社員」はもともと長期勤続してもらうことを前提に制度を設計・運用してきたため、無期労働契約化を進めても課題を感じていない。むしろ定着化が図れるといったプラス面が大きいという。

「メイト社員」から正社員への転換は、4年目以上でサブリーダー以上の役割を担っており、かつ、本人

が希望している場合、転換試験を経て登用される。これらの取り組みにより「メイト社員」の退職率の低下もみられるという。

東都生活協同組合（東京都世田谷区）

同組合は、2014年3月時点で、勤続5年以上の従業員を対象に無期転換した。転換時には、勤続5年以上の従業員の希望者は一律で無期契約とし、勤続年数以外の基準での選抜は一切行わなかった。なお、無期転換の対象となる社員は、フルタイムの嘱託職員だけでなく、パートタイムの定時職員やアルバイトも含めた。

従業員の意見を受け、労働組合が正式に要求事項に掲げ、労使で話し合った結果、制度導入に至った。これにより、従業員の雇い止めの不安を解消することができた。

滋賀銀行（滋賀県大津市）

2015年7月から、知識、経験を持つ労働者に継続して活躍してもらうため、月給制でフルタイムの「嘱託」と、時給制のパートタイマーについて、契約の反復更新により5年超となり、本人の希望があれば無期労働契約とすることにした（いずれも登用試験はなし）。制度導入により、長期安定雇用が望めるようになり労働者の働く満足度は上がっている。また、同行は無期雇用労働者となった場合でも最長65歳まで勤務することを前提に制度設計していることから、人件費面で大きな負担になるとは考えていない。

「嘱託」から正社員、「パートタイマー」から正社員への登用についても、2015年7月から従来の制度を改正し、一定の選考を経たうえで直接、正社員になれるようにした。

三井住友海上火災保険（東京都千代田区）

同社には、営業部門における内務事務・代理店巡回業務や、コールセンターでのオペレーター業務、保険金支払部門での損害査定業務を担当する「スタッフ社員」がいる。「スタッフ社員」は時給制で、フルタイムもパートタイムも両方おり、有期労働契約である。

2016年4月から、無期雇用の社員区分に「アソシエイト社員」（月給制、フルタイム）を新設し、「スタッフ社員」が展望感を持ち、働きがい・やりがいを感じながら働いて職務能力を高めることができるようにす

るため、「アソシエイト社員」への転換を開始した。

「アソシエイト社員」には、本人が応募申請し、一定の選考要件を満たせば登用される。同社には「地域社員」（月給制、フルタイム）という、もう1つの無期労働契約の社員区分が従来からあり、「スタッフ社員」からの登用も行っていたが、「地域社員」への転換に比べると、「アソシエイト社員」への転換の方がチャレンジしやすい条件となっている。

明治安田生命保険（東京都千代田区）

同社は2015年4月に契約社員制度の改正を行い、それまでの契約社員約2,500人を、新制度における「有期契約社員」（1年契約）に移行した。そのうえで、「有期契約社員」については、4回目の更新を迎える2019年4月の更新で、契約期間を無期とする制度を構築した。また、特に評価の高い者については、更新2回目以降での早期移行も予定している。同社では、無期労働契約化に伴う人件費の増加は、主戦力・人財基盤として安心して長期勤続してもらうことを意図して導入したものであり、必要な対価として認識している。

同社では、総合職の区分としては、異動がある「全国型」と、転居を伴う異動はない「地域型」の2つを持っている。有期でも無期でも、契約社員は総合職「地域型」への転換の道が開かれている。評価を2回以上受けたことがある契約社員で希望者のうち、選考試験等をクリアした者が登用される。

総合職「全国型」には、いったん「地域型」になったあと、一定の要件を満たす希望者は、選考試験等を経て登用される。

日本生命（大阪府大阪市）

同社には、時給制・フルタイムの有期労働契約である「キャリアスタッフ」と、時給制・パートタイムの有期労働契約である「レギュラースタッフ」という、内勤の担い手である有期契約労働者の雇用区分がある。多様な人材の活躍を一層推進していく観点から、既卒者の長期にわたる活躍を引き出していくため、それぞれのスタッフについて、一定の経験を積んだあと、無期転換できる制度を取り入れることにした。

「キャリアスタッフ」の場合、2年間勤務し、所定の選考に合格すると、月給制・フルタイムで無期契約労働の「サービスキャリア職員」として採用される。

「サービスキャリア職員」になると上位役職への登用も可能となり、また、上位役職に上がると役付クラスの内務職員への職種変更も可能となる。「サービスキャリア職員」の区分は2016年4月からスタートさせる。

一方、「レギュラースタッフ」の場合は、5年間勤務し、会社が認めると、時給制・パートタイムで無期労働契約の「サービスレギュラー職員」として採用される。「サービスレギュラー職員」の区分は2018年4月からスタートさせる予定である。

総合不動産A社（東京都新宿区）

同社は新卒入社の男性総合職が中心だったが、15年ほど前から1年契約の契約社員を職務限定専門職（「主査」）として採用しはじめた。契約社員は段々と勤続年数が長くなり、人数も増え、現場においてはなくてはならない戦力となった。しかし、有期雇用であることがロイヤリティーやモチベーションの向上の妨げとなり、そうした状況の改善のために無期雇用化を行った。

「主査」と呼ばれる有期社員（月給制、フルタイム）は、入社後1年間の有期雇用契約満了後、更新する際は、無期雇用に転換することにした。転換にあたっては、採用試験などは設けていない。

無期雇用社員になると、最上位ランクであるステージに上がり、在籍1年以上で著しい成果を上げた者は総合職への転換の道が開かれている。

銀行業B社（東京都千代田区）

同行では、嘱託社員、契約社員について、営業店における窓口業務や顧客の誘導・案内、後方事務等を支える重要な戦力と位置付けている。これまでは、嘱託は月給制・フルタイムの有期雇用契約（1年）で、契約社員は時給制・フルタイムおよびパートタイムの有期雇用契約（6カ月）だった。

従来の有期雇用契約でも、嘱託・契約社員は勤続3年超となるなど長期間勤務となっており、ロイヤリティーをさらに高め、よりやりがいのある職場づくりにつなげるため、同行は無期雇用契約の嘱託社員と契約社員をそれぞれ新設。2015年4月から、一定の要件を満たした者を無期雇用に転換することにした。2015年10月1日までで、約8,000人が転換済みとなっている。（調査・解析部）