

4 登用基準

現在、労働組合との間で、嘱託職員への登用制度の話し合いを開始。

5 処遇・労働条件

	正規職員	嘱託職員		定時職員
契約期間	無期労働契約	1～5年目：有期労働契約 (一年契約) 6年目以降：無期労働契約		1～5年目：有期労働契約 (一年契約) 6年目以降：無期労働契約
労働時間	フルタイム	フルタイム	パートタイム	パートタイム
異動・出向	あり	なし		あり
賃金形態	月給	月給	時給	時給
		無期労働契約への転換後 時給 も処遇に変化なし		
昇進・昇格	あり	なし		なし
賞与	あり(夏季、年末)	なし		あり
手当	あり	なし		なし
退職給付	あり	あり		あり

6 その他(導入に伴う効果・メリット)

従業員の雇い止めの不安を解消することができた。

事例の紹介

- 無期労働契約への転換
 限定正社員への転換
 正社員への登用

三井住友海上火災保険株式会社（保険業）

東京都千代田区 労働者数 ▶ 無期雇用社員 14,899人 有期雇用社員 5,219人
(2015年6月30日時点)

無期転換制度の概要

本人希望、上司推薦、人事部選考により、1年更新の有期雇用の「スタッフ社員」から、無期雇用の「アソシエイト社員（専任職）」「地域社員（総合職）」に転換することができる。

1 導入の背景

当社のスタッフ社員は、多様な部署で、各組織の基盤となる業務（営業部門では、内務事務・代理店巡回業務、コールセンターではオペレーター業務、保険金支払部門では、損害査定業務）を担当している。

損害保険事業において、正確・迅速・丁寧な事務や電話対応等は、サービス力そのものであり、生産性向上および品質・信頼に直接かかわる重要な業務である。

これらの業務を担っている全国約5,000人のスタッフ社員の力量が当社の競争力、成長を左右していることから、スタッフ社員がスキルを習得し、その実力を発揮できる環境づくりは最優先課題と位置づけており、その強化に努めている。

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いきいきと働き、職務能力を高め、培ってきた知識・経験を活かして、より安定、充実した生活を享受できるようにするために、無期雇用の社員区分に「アソシエイト社員」を新設し、社員区分転換（2016年4月1日付）を開始している。従来から実施している「地域社員」への社員区分転換に比べ、「アソシエイト社員」は専門分野を業務範囲とするため、キャリアアップのファーストステップとしてチャレンジしやすい条件となっている。

2 取組手順

- ①業務の仕分け
「スタッフ社員」と「地域社員」の中間業務を「アソシエイト社員」の業務として抽出
- ②人財ポートフォリオの再構成
組織における要員を再構成
- ③各雇用形態の制度設計【後記3】
- ④登用基準の設定【後記4】
- ⑤処遇・労働条件の設定【後記5】

3 雇用形態

名称	賃金形態	雇用形態	勤務時間	異動	
				転居転勤	部門間
全域社員（総合職）	月給	無期労働契約	フルタイム	あり	あり
地域社員（総合職）	月給	無期労働契約	フルタイム	原則なし	あり
アソシエイト社員（専任職）	月給	無期労働契約	フルタイム	原則なし	原則なし
スタッフ社員	時給	有期労働契約 （1年契約）	フルタイム パートタイム	原則なし	原則なし

4 登用基準

登用区分	登用基準	登用区分	登用基準
地域社員への登用	<p>1. 選考要件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 広範な業務を、高度かつ広範な知識・経験に基づき、担当者さらには役職者として創造的かつ効果的に遂行する能力があること。 ・ 広範な基幹業務を担当する意欲があること。 ・ 現社員区分における業務遂行状況が優れていること。 ・ 転換後はあらゆる部門への異動がありえることを了解していること。 ・ 上司の推薦があること。 <p>2. 本人応募申請</p> <ol style="list-style-type: none"> ①志望理由 ②現在の担当業務と最も注力・工夫している点 ③転換後の役割変革内容 ④転換後の希望部門とその理由 <p>3. 上司推薦</p> <ol style="list-style-type: none"> ①本人適性と現在の業務遂行状況 ②推薦理由 ③転換後の適性部門とその理由 <p>4. 選考</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 書類選考 ・ 筆記試験 (①SPI②会社施策・コンプライアンス等に関するテスト) ・ 選考面接 	アソシエイト社員への登用	<p>1. 選考要件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一定の基幹業務について、上位者の包括的指示の下を基本に、実務経験・優れた業務知識に基づき、担当者として主体的かつ効果的に遂行する能力があること。 ・ 一定の基幹業務を担当する意欲があること。 ・ 現社員区分における業務遂行状況が優れていること。 ・ 上司の推薦があること。 <p>2. 本人応募申請</p> <ol style="list-style-type: none"> ①志望理由 ②現在の担当業務と最も注力・工夫している点 ③転換後の役割変革内容 <p>3. 上司推薦</p> <ol style="list-style-type: none"> ①本人適性と現在の業務遂行状況 ②推薦理由 ③転換後の適性部門とその理由 <p>4. 選考</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 書類選考 ・ 筆記試験 (①SPI②会社施策・コンプライアンス等に関するテスト) ・ 選考面接



5 処遇・労働条件

	地域社員 (総合職)	アソシエイト社員 (専任職)	スタッフ社員
契約期間	無期労働契約	無期労働契約	有期労働契約
労働時間	フルタイム	フルタイム	フルタイム・パートタイム
異動・出向	あり	原則なし	原則なし
賃金形態	月給制	月給制	時給制
昇進・昇格	評価に応じ昇給	評価に応じ昇給	評価に応じ昇給
賞与	基本賞与+業績連動	基本賞与+業績連動	なし
手当	通勤費	通勤費	通勤費
退職給付	退職金、確定給付年金、確定拠出年金	退職金	一時金

6 その他 (無期転換の実施にあたって活用したツール・支援策、導入に伴う効果)

(1) 活用したツール・支援策

- ・ 厚生労働省「有期契約労働者のための円滑な無期転換のために」
- ・ 厚生労働省 女性活躍推進「ポジティブアクション・ポータルサイト」
- ・ キャリアアップ助成金 (申請予定)
- ・ 東京労働局 法改正セミナー

(2) 効果

・ 「アソシエイト社員」への転換は、培ったスキルを直接活かせる職種への転換であるとともに、任される業務範囲が拡大し、処遇等も大幅に向上することから、働きがいが高まるとの声がある。
 また、従来からあった「地域社員」への転換と比して応募者数が4倍以上となっており、まさにキャリアアップのファーストステップとして積極的なチャレンジ意欲に結びついている。

事例の紹介

無期労働契約への転換 限定正社員への転換 正社員への登用

A社（総合不動産業）

東京都新宿区 労働者数 ▶ 有期契約労働者 49人 無期契約労働者 468人
限定正社員 56人 正社員 1,142人

無期転換制度の概要

初年度の雇用契約が満了した主査（契約社員・1年契約）について、2年目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日に無期雇用へ転換した。

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に転換。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Stage3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		←	↑

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、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

企業事例など
今後も追加して
いきます。

