

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

企業名	明治安田生命保険相互会社 (保険業)	労働者数	有期契約労働者 2,502 人 無期契約労働者 0 人
所在地	東京都千代田区	2015年 9月現在	限定正社員 0 人 正社員 9,150 人



無期転換制度の概要

2015年4月に契約社員制度改正を行ない、有期契約社員（1年契約、月給）について、法律上の転換権の生じるより前の4回目の契約更新の際に無期労働契約に転換【2019年4月に転換】する制度を構築。あわせて、評価の高い者は早期（最短2回目更新時）に転換することが可能【最短2017年4月に転換】

1 導入の背景

従前よりダイバーシティ・マネジメントの強化の中で女性の活躍の場を広げ、さまざまな分野で女性の登用も進めてきた。その一環として、アソシエイト職（いわゆる一般職）の総合職登用も進め、2015年4月の職員人事制度改正では、2017年4月にアソシエイト職を廃止し、それまでに全員を総合職として順次移行していくこととした。あわせて、それまで主にアソシエイト職が担っていた事務実務を、ICTの活用を通じて簡素化も進めてきた。

そのような中で、契約社員については「事務実務を担う主戦力」として位置づけるとともに、さらにこれまでの契約社員の枠を超えた役割での活躍を期待し、安心して長く働けるよう、2015年4月に契約社員制度を改正した。

2 取組手順

当社においては、①契約社員は全員当社の労働組合に加入、②事業所閉鎖等の場合でも、雇止めを行わず、本人の意向等も踏まえ近隣事業所への異動を実施等、従来から契約社員を事務実務の戦力として認識。

2014年4月からの「明治安田NEXTチャレンジプログラム」において推進している中期人事政策「人財力改革」では、契約社員制度も重要な柱として位置づけ、2015年4月の制度改正時において、正社員への登用も見据えて、7時間のフルタイム勤務とするとともに、評価制度の改正、処遇の引き上げを実施。

2015年4月に在籍している契約社員約2,500名全員を有期契約社員に移行。4回目の更新を迎える2019年4月の更新(※)によって契約期間を無期とする無期契約社員に移行する予定。また、特に評価の高い者については、2回目以降の早期移行も予定【2017年4月】。

なお、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務してもらうことを意図して導入したものであり、必要な対価と認識。

(※)更新月は全員4月に統一しており、2018年4月以降最初に到来する更新のタイミング

3 雇用形態

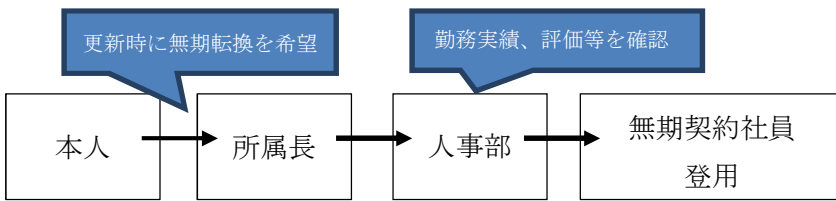
名称 ※人数の多い職制のみ記載	賃金形態	雇用形態	勤務時間	異動
総合職（全国型）	月給＋賞与 または年俸	無期労働契約	フルタイム （1日7時間ま たは8時間）	あり
総合職（地域型）	月給＋賞与 または年俸	無期労働契約	フルタイム （1日7時間ま たは8時間）	転居を伴う 異動はなし
アソシエイト職 ※2017年4月に総合 職（地域型）に移行	月給＋賞与	無期労働契約	フルタイム （1日7時間）	転居を伴う 異動はなし
有期契約社員	月給＋賞与 （注）	有期労働契約（1年）	フルタイム （1日7時間）	転居を伴う 異動はなし
無期契約社員	月給＋賞与	無期労働契約	フルタイム （1日7時間）	転居を伴う 異動はなし
エルダースタッフ （定年後再雇用）	月給	有期労働契約（1年）	契約内容による （1日6時間～ 8時間）	原則、転居 を伴う異動 はなし

（注）2015年4月の制度改正時に契約社員として雇用していた者のみを対象（新制度において、新たに雇用された者については賞与支給対象外）

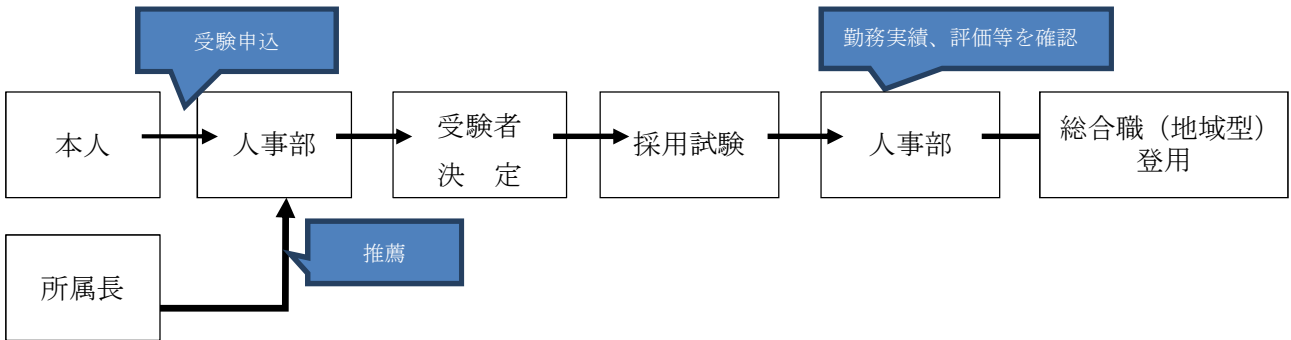
4 登用基準

登用区分	登用基準
有期契約社員の無期契約社員への転換	<p>有期契約社員（1年更新の有期）のうち、4回目の更新時に無期労働契約の無期契約社員に転換。評価が良好な場合は2回目更新時から早期転換</p> <p><4回目更新時の更新要件></p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価ランク*の平均が、4回平均2.0超かつ直近2回平均2.0以上 ・生命保険募集人試験合格等の所定の知識要件を満たしていること <p><早期転換（2回目・3回目更新時）の転換要件></p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価ランク*の平均が、直近2回4.0超 ・生命保険募集人試験合格等の所定の知識要件を満たしていること <p>※評価ランク：所属長による業務遂行評価をもとに、契約社員に求められる標準的な役割発揮レベルを3とし、標準を超えるレベルを4以上、標準を下回るレベルを2、役割が果たせていないレベルを1として、5段階で評価する年度評価</p>
無期・有期契約社員の総合職（地域型）*への転換 ※2016年4月まではアソシエイト職	<p>評価を2回以上有する契約社員のうち、希望者について、選考試験、課題レポート、所属長推薦等を踏まえ、基準を満たす者を総合職（地域型）*として登用（年1回実施）</p> <p>※2016年4月まではアソシエイト職</p>
総合職（地域型）の総合職（全国型）への転換	<p>一定の要件を満たす総合職（地域型）のうち、希望者について、選考試験、課題レポート、所属長推薦等を踏まえ、基準を満たす者を総合職（全国型）として登用（年1回実施）</p>

【有期契約社員の無期契約社員への登用プロセス】



【無期・有期契約社員の総合職（地域型）^{*}への登用プロセス】



期待される役割	紹介予定派遣	契約社員		総合職	
		有期契約社員	無期契約社員	地域型	全国型
管理職等				↑	↑
事務上位職(チームリーダー等) スタッフ職(企画・立案調査等)				一定の要件のもと、変更可	
事務実務				↑	↑

有期・無期契約社員からの総合職（地域型）への登用
 有期契約社員から無期契約社員に転換
 6カ月の派遣職員から有期契約社員への登用
 派遣

5 処遇・労働条件

	有期契約社員	無期契約社員	総合職 (全国型・地域型)
契約期間	有期労働契約（1年）	無期労働契約	無期労働契約
労働時間	原則7時間	原則7時間	一般：7時間 管理職等：8時間
異動・出向	あり。ただし、転居を伴わない	あり。ただし、転居を伴わない	あり。ただし、地域型の場合は転居を伴う異動なし
賃金形態	月給+賞与（2015年4月以前からの在籍者に限る）	月給+賞与	一般：月給+賞与 管理職等：年俸制
昇進・昇格	資格給： 資格昇格に応じ昇給 ランク給： 毎年の評価に応じ昇降給	資格給： 資格昇格に応じ昇給 ランク給： 毎年の評価に応じ昇降給	グレード給： 役割に応じ昇給 資格給： 資格昇格に応じ昇給 ランク級： 毎年の評価に応じ昇降給
賞与	資格および評価に応じて支給	資格および評価に応じて支給	基本賞与×業績連動×評価
職務手当	なし	なし	月給・賞与または年俸に反映（職務別テーブル）
退職給付	なし	なし	退職一時金（ポイント制。職能資格、勤続年数、退職事由に応じて支給）、確定拠出年金
高年齢者雇用制度	なし	あり	あり
積立年休	なし	あり	あり
労働組合	組合員	組合員	組合員

6 その他（導入に伴う効果・メリット）

（導入効果等）

- ・無期労働契約への転換、処遇水準の魅力化、無期契約社員移行後は60歳以降の継続雇用等により、契約社員のモチベーション向上が図られ、活力ある人財・組織風土の醸成が進展

（無期転換の実施にあたっての支援策等）

- ・厚生労働省が開催したセミナー
- ・中央労働基準監督署への相談