

□無期労働契約への転換 □多様な正社員への転換 □無限定正社員への転換 □雇用区分の全面無期化

企業名	アデコ株式会社	労働者数 総数	正社員：2,800 名
所在地	東京都	37,200 名 (R6.12)	派遣社員：30,400 名
業種	人材派遣業	※正社員、派遣社員以外の雇用 形態の従業員も含む	

Adecco

無期転換制度の概要

2017 年 6 月に「キャリア推進室」を新たに設置し、有期雇用の請負スタッフに対する無期転換制度および有期雇用の派遣社員を無期雇用へ転換する「転換型無期雇用派遣」制度を整備した。有期労働契約が更新されて通算 5 年を超えた請負スタッフおよび有期雇用派遣社員は、2018 年 4 月より無期労働契約の申込権が発生し、その申込権の行使により、有期労働契約の期間満了日の翌日に有期契約から無期契約へ転換する。また、有期雇用派遣社員については、労働者派遣法の 3 年間の期間制限に対する雇用安定措置の一つとして、通算 5 年以下であっても転換型無期雇用派遣社員の対象とすることを可能にした。つまり、有期雇用派遣社員が同一の派遣先企業で 3 年を経過した時点で、①派遣先の社員として受け入れ可能な場合は直接雇用社員となる、②アデコ（株）（以下、A 社という。）において転換型無期雇用派遣社員となる、いずれかを選択し、②を選択後に職場を変更する場合、次の派遣先決定までの待機期間も給与を保障する。転換型無期雇用派遣社員は、さらにその後のステップとして、付加価値型無期雇用派遣社員（キャリアシード）、SV 社員へ転換することが可能であり、賞与の支給など、更なる処遇の改善が可能となる。なお、2016 年 7 月より、オフィスワークの豊富な経験を有する人材を A 社の社員として採用し派遣するサービス「付加価値型無期雇用派遣（キャリアシード）」を新たな制度として導入し、事務職における無期雇用派遣社員の採用を本格的に実施している。

導入の背景

2015 年に、2016 年から 2020 年までの 5 か年の中期事業計画を策定した。その中で、当時の会社のビジョンとして「キャリア開発があたりまえの世の中をつくる。」を掲げ、派遣社員のキャリア開発を第一に考え、キャリアの選択肢の一つとして、安定雇用を希望する方には無期雇用派遣社員へ積極的に登用していくことが決定された。人材サービス会社として有期雇用派遣社員が、正社員同様に安定した雇用の元、長期的な視点でキャリアパスを積み上げていける制度設計について、社内でも議論が交わされた。その結果、具体的な戦略として 2013 年に施行された改正労働契約法を受けた無期転換制度、並びに 2015 年に施行された改正派遣法の雇用安定措置を見据え、労働法制の変化に対応する形で「転換型無期雇用派遣」制度を導入し、有期雇用派遣社員が、安心して長く働ける環境を整備した。

取り組み手順

2016 年 7 月に、まず「付加価値型無期雇用派遣（キャリアシード）」制度を導入した。また、2016 年 10 月に「転換型無期雇用派遣」を推進するプロジェクトチームを立ち上げ、事業方針や方向性の検討を開始した。2017 年 6 月には「キャリア推進室」を創設し、請負スタッフおよび「転換型無期雇用派遣社員」の就業規則を整備し終え、無期転換制度の周知活動を開始した。特に、2017 年 4 月以降は、社内への周知活動と、顧客企業への説明に注力した。

制度の内容

■導入した制度

請負スタッフに対する無期転換制度および「転換型無期雇用派遣」制度では、有期労働契約の更新が通算で 5 年を超える請負スタッフおよび有期雇用派遣社員全員が適用対象となり、2018 年 4 月より無期労働契約の申込権が発生し、その申込権の行使により、有期労働契約の期間満了日の翌日に有期雇用から無期雇用へ転換する。また、有期雇用派遣社員については、労働者派遣法の 3 年間の期間制限に対する雇用安定措置の一つとして、通算 5 年以下であっても転換型無期雇用派遣社員の対象とすることを可能にした。つまり、有期雇用派遣社員が同一の派遣先企業で 3 年を経過した時点で、①派遣先の社員として受け入れ可能な場合は直接雇用社員となる、② A 社において転換型無期雇用派遣社員として登用され、次の派遣先決定までの給与を保障する、2 つの選択肢からキャリアを選択できる柔軟な制度適用とした。また、派遣先となる顧客企業との派遣契約が終了し、次の派遣先が決定するまでに待機期間がある場合には、次の派遣先が決まるまで A 社にて研修を受けながら待機し、その間の給与も保障される。

さらに、請負スタッフおよび転換型無期雇用派遣社員は、その後のステップとして、付加価値型無期雇用派遣社員（キャリアシード）、SV 社員へ転換することが可能であり、賞与の支給など、更なる処遇の改善が可能となる。この場合、特に、勤務期間の制限などの条件はなく、派遣社員本人の希望または上長からの推薦により、所定の選考試験を経て登用する。なお、2016 年 7 月より、事務職の実務経験者を対象とした「付加価値型無期雇用派遣（キャリアシード）」の人員採用をスタートさせた。2030 年までに総勢 2,300 名の採用を目指している。この場合、各職種においてキャリアを保有する人材を対象として応募者を募り、選考試験により採用を決める。

■周知活動

無期転換制度については、請負スタッフおよび有期雇用派遣社員への周知に加え、契約先顧客企業にも説明を通じて理解を得る必要があるため、顧客企業への説明に先立ち、2017 年 4 月から約 6 か月間、派遣社員の専属担当者であるキャリアコーチと、顧客企業担当者である営業社員に対して説明会を実施した。無期転換制度の主旨・実施要項を十分に理解し、納得感を持って、対象となる請負スタッフおよび派遣社員や顧客企業に説明できるようにするため、Web 会議をはじめ、地域や営業本部ごとの説明会、ビデオ撮影した説明内容とロールプレイングの実施など、延べ 30 回を超える説明会を実施した。次に、2017 年 10 月から、対象となる請負スタッフおよび有期雇用派遣社員と顧客企業に対してキャリアコーチ並びに営業社員による説明を本格的に開始した。

* キャリアコーチとは、派遣社員のコーチングと就業中のサポートを行う専任担当者のことを指す。

雇用形態

従業員構成は、正社員、請負、派遣に大別される。請負はA社と顧客先との請負契約に基づき、A社との雇用契約に基づき業務に従事する（指揮命令関係は、顧客先と請負の間では生じない。）。また、派遣はA社と顧客先との派遣契約に基づき、顧客先の指揮命令下において職務に従事する。更に、請負は、SV社員と請負スタッフから構成され、請負プロジェクトによってはエンジニア社員が請負として従事することもある。また、派遣は有期雇用派遣社員、転換型無期雇用派遣社員、付加価値型無期雇用派遣社員（キャリアシード）から構成される。「付加価値型無期雇用派遣社員（キャリアシード）」においては、2030年までに総勢 2,300名の採用を目指し現在活動を展開している。転換型においては、2024年12月現在、有期雇用派遣社員24,200名のうち、2025年中に無期転換の対象となる人数は約2,800名、2026年以降は毎月350名程度が対象者になると見込んでいる。

呼称 (アデコでの区分)	社員	請負		派遣		
		SV 社員	請負スタッフ *1	付加価値型無期雇用 派遣社員 (キャリアシード)	転換型無期雇用 派遣社員	有期雇用派遣社員
職種	全職種	スーパー バイザー職	全職種	事務職	全職種	全職種
雇用契約期間	無期	無期	無期／有期	無期	無期	有期
給与	月給	月給	月給／時給	月給	時給	時給
賞与	有り	有り	無し	有り	無し	無し

*1：案件により「プロジェクト契約社員」と呼ぶ場合がある

処遇・労働条件

■ 処遇について

転換型無期雇用派遣社員は顧客企業との派遣契約が終了し、次の派遣先が決定するまでの期間は、A社にて研修を受けながら待機し、その間も給与を支給する。

付加価値型無期雇用派遣社員（キャリアシード）においては月額給与制のほか、賞与の支給、昇給制度などが整備されている。

導入に伴う効果・メリット

■ 派遣社員への効果

2017 年 10 月から開始した制度の説明により、すでに転換を希望する有期雇用派遣社員も出てきている。契約期間の定めがない働き方の選択肢を提示することで、長く安心して働き続ける事が可能となる。また、多様化する志向に合ったキャリアパスを示すことで、安定した雇用環境のもと長期的なキャリア開発を行えるようになった。

■ 派遣先企業への効果

企業における有期雇用社員への対応などが求められる中、人財活用の新たなポートフォリオの一つとして活用ニーズがあると想定している。有期雇用派遣社員が派遣されている派遣先企業とA社との派遣契約が終了、または 3 年が経過した場合、派遣先の受け入れが可能であれば直接雇用社員となる選択肢もあるが、A社ではもう一つの選択肢として、A社で無期雇用契約に転換して、次の派遣先が決定されるまでの待機期間も給与が保障される制度を整備することで、派遣社員の安心感、継続性や習熟度を重視する顧客企業へのサービスの向上に貢献すると捉えている。

■ 会社における効果

生産年齢人口が減少するなか、人財サービス会社として優秀な人財を繋ぎとめ、働き手に長く働いてもらうことは重要な課題であった。従来、技術系や専門性の高い領域のみに展開されてきた常用雇用型の派遣市場において、幅広い人財を対象に展開する2つの無期雇用制度は、派遣労働者の雇用安定と処遇改善に真摯に向き合う人財ビジネスの先駆的な取り組みであり、新たな市場を開拓するビジネスモデルとして位置付けた。

2017 年 10 月から開始された、「転換型無期雇用派遣」制度は、顧客企業からは概ね好意的に受け止められている。特に、事務職での経験を持つ人財を揃えた「付加価値型無期雇用派遣（キャリアシード）」制度は、顧客企業の満足度も高く、「転換型無期雇用派遣」制度とともに顧客の事業戦略に合わせた人財サービスの提供を可能にしている。