ライオン株式会社

事業内容 ：製造業(化学品)
従業員数 ：3,059 名（単体、2025 年 12 月 31 日時点）

◎ポイント

・熟練度と専門性を活かせる職務限定社員制度
（シニアクルー社員制度）

Ⅰ. 職務限定社員制度のクルー社員とシニアクルー社員制度

① クルー社員とシニアクルー社員制度の導入背景と概要

ライオンは、無期転換ルールへ対応するため、2018 年に有期雇用社員の社員区分を見直した。

具体的には、職務を限定した社員制度を導入し、生産現場などで熟練度の高いパートタイム社員や意欲的な臨時社員・派遣社員を登用した「クルー社員」と「シニアクルー社員」を運営している。いずれも、転居を伴う異動はない仕組みとなっている。

この職務限定制度は、主に工場の生産に従事していたパートタイム社員に導入している。具体的には、契約が5年を経過した時点で、無期雇用契約への転換の意向を確認し、希望者は無条件でクルー社員へと転換している。精勤手当や年次昇給などの処遇の仕組みはパートタイム社員から継続するかたちで運用されている。現在では、30 名程度が活躍している。

他方、シニアクルー社員は、主に熟練度が高く、専門資格を持つ人材やラインオペレーター、品質試験・在庫管理に従事している人材を対象とした制度である。

シニアクルー社員には5段階の等級制度が設けられており、等級に応じた賃金や賞与が支給される。

同制度の社員は管理職への昇格が制限されているものの、上位等級に位置する場合、非管理職の総合職社員と同等程度の賃金水準となっている。

現在では、全従業員の約1割にあたる、約 350 名がシニアクルー社員として活躍している。

② シニアクルー社員への登用制度と正社員への転換制度

現行の制度では、パートタイム社員からシニアクルー社員への登用が可能となっている。このほかに、シニアクルー社員から正社員への転換制度は設けられているが、正社員からシニアクルー社員への転換制度は設けていない。

パートタイム社員からシニアクルー社員への登用制度は、会社がシニアクルー社員を募集するタイミングで、①勤続年数3年以上、②所属長からの推薦があること、の2つを条件に、本人の希望のもと、受験を行っている。なお、繰り返しの受験を避ける観点から、受験の上限回数は原則として2～3回までとなっている。

生産現場に従事しているパートタイム社員は面接試験に不慣れなことから、職場で模擬面接などを事前に行っているケースもあるという。

他方、シニアクルー社員から正社員への転換については、年間数名（10 名未満）の実績がある。

転換にあたっては、本人の申告とともに、目標管理・PDCA に関する評価が一定基準を超える場合に転換試験（面接）を上限 2～3回まで受けることができる。各職場では上司が1on1で目標設定の支援をするとともに、試験にむけた面接練習も行われている（なお、クルー社員から正社員への転換制度は設けられておらず、まずは、クルー社員からシニアクルー社員への転換を認めている）。

同転換制度を用いて、管理薬剤師のシニアクルー社員が正社員への転換を果たし、専門職としてより一層活躍している事例などもみられる。

■シニアクルー社員の概要

項目	内容
職務・役割	・専門資格を持つ人材やラインオペレーター、品質試験・在庫管理
等級・昇格	・5段階の等級制度 ・管理職への昇格なし
賃金	・等級に応じた賃金・賞与
転換	・正社員への転換あり ・評価が一定基準を超えた場合に転換試験（面談）を受験（2～3回受験可）

③ シニアクルー社員の制度導入による効果と社員の研修の状況

シニアクルー社員制度の導入は、組合との調整に時間がかかったものの、有期雇用社員の無期雇用への転換を進め、社会的な要請にも対応できるような仕組みとなっている。また、社員も無期雇用のもとで安心感をもって働くことができるメリットがある。そして、同制度を設けたことで、特に工場要員を中心とした人材確保への効果も感じられたという。

シニアクルー社員は工場生産に必要な安全やコンプライアンス、情報管理等、正社員に広く展開されている基本研修やｅラーニングを受講することができる。さらに、専門性を高めるために社員が必要に応じて参加する、社外セミナーにも、申し込みが可能となっている。

Ⅲ. 今後の展望

シニアクルー社員制度を 2018 年に導入してから、無期転換ルールへの対応が進み、現在同制度は安定的な運用がなされている。

ただし、シニアクルー社員には、退職金がなく、賞与も少額であるため、正社員との処遇差への不満は若干ではあるものの残っている。

また、制度の導入時は丁寧な運営を心掛けているものの、年が経つにつれて、同制度に対する社員の理解不足などの課題もみられる。生産現場では、PCなどのツールが貸与されていない社員もいるので、会社からの情報が行き届かないこともある。

そこで、登用制度の対象となる社員が同制度を正しく理解するために、生産現場への説明やフォロー体制に関して見直しを図っていくことを目指している。