

転換制度

転換制度の導入

○ 柔軟な運用と制度化

- ◇ 非正規雇用労働者、多様な正社員、いわゆる正社員の雇用区分間での転換について、定期的に一定規模の非正規雇用労働者を正規雇用労働者に引き上げるために、制度として転換を行う企業がある。一方で、労働者の個別事情を配慮して、運用により勤務地等を限定する企業がある。
- ◇ 運用により個別に勤務地等を限定する場合、雇用区分上は勤務地の限定がない正社員であっても、本人や家庭の事情等を踏まえ、転勤を命じることなく、勤務地限定の正社員と同じく限定された地域内でのみの勤務とするなど、個人の事情の変化により柔軟な転換が可能なことについてどのように考えるか。
- ◇ いわゆる正社員の処遇のまま、育児等の個別事情に配慮し、運用で勤務地等を限定して働く正社員がいる場合、多様な正社員が処遇について不満を持つことがある。運用での曖昧な勤務地等の限定ではなく、転換制度を設けることについてどのように考えるか。
- ◇ 非正規雇用労働者のモチベーションの向上やキャリア・アップ、ワーク・ライフ・バランスの実現による優秀な人材の確保・定着のため、多様な正社員制度の普及・促進にあたっては運用ではなく転換を制度として活用していくことが望ましいのではないか。

○ 制度の整備・周知

- ◇ 転換制度を設ける場合、就業規則とは別途の規定において詳細を定める企業や、人事制度に関するハンドブックにおいて制度を記載する企業があるが、今後、制度を導入する企業において、これらの例が参考となるのではないか。
- ◇ 労働者に幅広く活用されるには、転換制度の要件や手続きを周知する必要があるのではないか。

○ 相互転換

- ◇ キャリア形成への影響やモチベーションの低下を軽減させ、安心して多様な正社員を選択できるよう、状況が変化した場合に多様な正社員からいわゆる正社員に再転換できるような仕組みを設けることについてどう考えるか。
- ◇ 一時的に多様な正社員に転換した者がいわゆる正社員に復帰した場合に、その間いわゆる正社員であった者と同格のポストに配置することは難しい場合も多いと解される。
しかしながら、多様な正社員制度が活用され、また、労働者のモチベーションを維持するため、多様な正社員における勤務実績や経験も適正に評価し、それにふさわしいポストに配置することが望ましいのではないか。
- ◇ いわゆる正社員と多様な正社員について、相互転換を円滑にする方策として法制化することについてどう考えるか。

※ 労働契約法第18条では、同一の使用者の間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できるとされている。

※ パートタイム労働法第12条では、事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用するパートタイム労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならないとされている。

- ①通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知する。
- ②通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える
- ③パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける
- ④その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる。

転換制度の要件

【労働者の意向による転換】

○ 応募資格等

- ◇ いわゆる正社員として採用された者に対する期待や役割、人材育成等の観点から、一定の年齢・役職にならなければ多様な正社員に転換できないとするなど、制限を設けることについてどのように考えるか。
- ◇ 人材育成・活用の観点から、いわゆる正社員から職務限定正社員への転換は1回限りとするなど、転換の回数について制限を設けることについてどのように考えるか。
また、転換の回数に制限を設けない場合には、随時労働者からの転換希望に応じるのか、年1回の応募制にするなど、転換の実施時期をどのように考えるか。
※ 転換と同時に部署・ポストの異動を行うため、転換時期は4月1日等の人事異動が行われる日に限る例がある。
- ◇ 他方、本人の申出のみで理由・応募資格等を問わない企業もあるが、どのように考えるか。

○ 企業側の判断

- ◇ 労働者の意向のみで相互転換を認めると、企業の事業運営に支障が生じるため、所属長の推薦、役員面接等を求めることについてどのように考えるか。所属長の推薦、役員面接等を求める場合、労働者の転換へのモチベーション低下につながらないように、一定の実績につながる程度のものとすべきではないか。
- ◇ 他方、本人の申出のみで所属長の推薦、役員面接等を求めない企業もあるが、企業活動(人事権)とのバランスについて、どのように考えるか。

【企業の意向による転換】

○ 本人同意の必要性

- ◇ 昇進に伴って、労働者の申出(同意)なく、業務命令として多様な正社員からいわゆる正社員に転換を行い、実際には運用で勤務地限定の範囲内での転勤とする場合があるが、本人の同意をどこまで求めることが適切と考えるか。
- ◇ いわゆる正社員から多様な正社員へと転換を行う際に、賃金など処遇が下がる場合には、本人の同意が必要ではないか。
また、転換により賃金等処遇の不利益変更がない場合でも、本人の同意が必要ではないか。

その他

○ 労使コミュニケーション

- ◇ 非正規雇用労働者、多様な正社員、いわゆる正社員の雇用区分間での納得性を高めるために、転換制度について、わかりやすい制度とするとともに、労使間で十分に話し合うことが必要ではないか。

○ 情報発信

- ◇ 今後、多様な正社員制度を導入する企業等が転換制度の設定を円滑に行うことができるよう、転換制度の整備や周知、要件等に関して、参考となる情報を発信していくことについて、どのように考えるか。