

連載

介護・福祉現場の チカラを高める職場づくり

§2 正社員転換制度の導入

前回、フレックスタイム制度を導入して、働きやすい就業時間や、時間外労働に伴う手当の負担軽減につなげたケースを説明しました。今回は、有期労働者の正社員転換ルールを決めて、雇用の安定と待遇改善した事例を紹介します。

ケース1：障害者就労支援事業所の場合

待遇改善、仕事に対する意欲アップも

この障害者就労支援事業所は、経験を積んで十分職務に慣れるまでは正規雇用しないという考え方を持っており、非正規雇用(半年間の有期労働契約)の支援員2人が働いていました。

しかし、職員のモチベーションを高め、安心して働くことができる環境づくりには雇用を安定させる必要があります。「こんなに大変な仕事なのに、有期労働では生活の見通しが立たない」という職員の不満もよく理解できます。

私は、「正規雇用へ転換する判断は慎重にしたい」という思い、「安定した雇用、所得の安定」などを希望する立場の弱い従事者の思いを聞きながら、両者の立場の相違が離職を招いているのではないかと考えました。そこで提案したのが「正社員転換規程」の導入です。

これまで「数年」単位だった長期かつ不定期の非正規雇用期間を、「6カ月間の試用期間」とすること、そして6カ月間で適性を判断した後は職員本人の意向を確認し、本人が正規雇用への転換を希望した場合、代表者が面接試験を行い、合格した人を正規雇用に転換するという規程を定める方法を勧めました。

しかし、法人の代表者はすぐに導入するとは言ってくれませんでした。それは、「設立まもなく見通しが立たなかった」とこと、「雇用の安定につながるのか」という2つの理由からでした。

私は、ほとんどの道内市町村で人口が減少している状況の中、その地域で働く人の雇用の安定と労働力の確保が地域で暮らす利用者の利益となることなどを説明させていただき、調整を進めた結果、「正社員転換規程」の導入を了解してくれました。

その後、2人の非正規職員は面接試験を経て、正職員になることができました。新たに雇用された人も、「正社員転換規程」に則(のつと)って正職員への転換が進められ、現在では全職員が正規雇用として働いています。

正規雇用となったことで、待遇が改善されただけでなく、思いがけない嬉しい効果も現れました。職員は「正職員に登用された」という思いから法人への信頼を強くし、仕事に対する意欲を高めたのです。職員の勤務態度が以前よりも良くなり、「正社員転換規程」を導入した副次的な効果を感じていました。

キャリアアップ助成金 活用して整備

このケースでは、「均衡待遇・正社員化推進奨励金」(現在はキャリアアップ助成金=正規雇用等転換コース)を活用させていただきました。

この助成金は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内におけるキャリアアップ等を促進するため、正規雇用への転換、人材育成、待遇改善などの取り組みを実施した事業主に助成する制度です。労働者の意欲、能力を向上させ、事業の生産性を高め、優秀な人材確保・定着などが期待されて創設されました。

正規雇用等転換コースは、正規雇用等に転換または直接雇用(以下、転換等)する制度を就業規則等で規定し、有期契約労働者等を正規雇用等に転換した場合などに助成されます。

支給額は次の通りです。

①有期→正規：1人当たり40万円(30万円)



社会保険労務士
事務所テラス

倉 雅彦 所長
(ケアマネ)

②有期→無期：1人当たり20万円(15万円)

③無期→正規：1人当たり20万円(15万円)

※カッコ内は大企業の場合

対象者は、1年度1事業所当たり10人までとされ、母子家庭の母等または父子家庭の父の場合には1人当たり①10万円②5万円③5万円一が加算されます。

対象となるのは、支給対象事業主に雇用(有期労働契約に限る)される期間が通算して6カ月以上(無期雇用に転換する場合は6カ月以上3年未満)の有期契約労働者など条件がありますので、事前の確認が必要です。

支給対象事業主の要件として、次の点が挙げられています。

- ▶雇用する有期契約労働者等を試験(面接試験や筆記試験等)などにより正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換するコースを就業規則等に定めている
- ▶転換された労働者を転換後6カ月以上継続して雇用し、転換後の待遇適用後6カ月分(通常の勤務をした日数が11日未満の月は除く)の賃金を支給している
- ▶支給申請日において当該コースを継続して運用している
- ▶有期雇用労働者から無期雇用労働者に転換した場合、転換前の基本給より5%以上昇給させている
- ▶転換日の前日から起算して過去6カ月から1年を経過した日までの間に、転換を行った適用事業所において、雇用保険被保険者を事業主の都合により解雇等(退職勧奨を含む)をしたことがない

多くの現場が介護・福祉人材の確保・定着に課題を抱える中、非正規雇用職員を正規雇用職員として登用することで、現場の力を高めることができる助成金として活用できます。利用の検討に当たっては、厚生労働省ホームページやお近くのハローワークでご確認するか、社会保険労務士にご相談ください。