

☑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

企業名	株式会社ダスキン	労働者数	正社員：約 1,700 人
所在地	大阪府吹田市		限定社員：約 200 人
業種	サービス業		定時社員：約 850 人 アルバイト：約 2,500 人 (2016年3月31日現在)



無期転換制度の概要

限定社員および定時社員が3年超で勤務した場合、一律、無期に転換する制度を2006年に導入。また、定時社員や限定社員の正社員化を推進するため、2016年度から正社員の雇用区分に新たに「エリア専任職」を設け、限定社員や定時社員の正社員転換の道を設けた。

雇用形態：正社員（総合職・エリア総合職・エリア専任職）、限定社員、定時社員、アルバイト

登用制度：限定社員、定時社員C → 正社員（総合職）

限定社員、定時社員C → 正社員（エリア専任職）

※3年を超えて勤務している限定社員および定時社員は一律、無期に転換している。

※2018年4月以降に無期転換申込権が生じるアルバイトについては、本人の申し出により契約期間以外は同じ条件で無期契約とする方針。

1. 制度の導入について

導入の背景および目的

同社は全国への多店舗展開を行うビジネスモデルを基本としており、非正規社員（定時社員や限定社員）が基幹的な人材となっていることから、定着を促進する観点で、2006年に非正規社員の無期転換制度を導入した。一方、非正規社員がそれぞれのスキルや能力を最大限発揮してもらえるよう、同社では総合職に転換できる仕組みも従来から設けていた。

非正規社員にとっては正社員に転換できれば、裁量が広がり、責任の大きな仕事ができるため、当事者の就労意欲の向上に寄与していたが、フランチャイズ本部のエリアマネージャーとしてのスキルが求められるため、同社の経営理念を加盟店に浸透させられる人間性を持つ必要があること、財務諸表などを読み、加盟店の経営指導ができることなど、求められる要件の難易度が高いため、転換実績は極めて少なく、正社員化の進度が緩慢であった。

そこで、優秀な人材を正社員とすることで長く活躍してもらうことを目的として、職務・勤務地を限定した雇用区分の新設とその区分に転換できる仕組みを導入することとした。

導入時の検討内容

■新たな雇用区分について（エリア専任職について）

社員が長期間、同社で働き続け、能力を発揮してもらうには、現状の正社員総合職よりも転換しやすい新たなコースが求められるとの認識から、2016年度より正社員のコースの一つとして「エリア専任職」というコースを設けることとした（総合職、エリア総合職の区分けは既にあり）。

限定社員や定時社員の多くは転居転勤を伴う異動を望んでおらず、また、職務限定的な働き方を行っているので、エリア総合職と同様に勤務地を限定した。

■無期契約に転換する時期について（一律の無期転換について）

有期契約に関する判例をきっかけに、各人の能力やスキルなどで個別に無期転換の是非を判断するのではなく、3年を超えて勤務している限定社員および定時社員を一律、無期転換することにした。

■既存の雇用形態との処遇・職務・職責の差について（一律の無期転換について）

正社員との役割の違い、責任の大小等は明確であったため、労働条件はそのまま雇用期間の定めをなくすことにした。このような理由から、限定社員、定時社員それぞれについて、3年以内と3年超で雇用期間に違いはあるが、処遇や職務には差は設けていない。

また一定の条件を満たせば、エリア専任職への転換も可能であり、エリア専任職は、総合職と異なり、転居転勤を伴う異動がない（エリア総合職も同様）こと、また、総合職やエリア総合職が高度で幅広い業務を担うのに対し、エリア専任職は現場におけるリーダーや、専門的な業務を担うという点で職務に違いがある。

■今後の予定について

今後は、正社員間のコース変更（エリア専任職から総合職、エリア総合職への変更）を行えるようにしたいと考えている。

取組手順／運用方法

■制度導入の取組手順

労働組合と協議を重ね、労働者側の意向を聞きながらエリア専任職の制度設計を行った。

■制度の運用

限定社員および定時社員への正社員転換制度の周知については、採用時およびエリア専任職募集の際に給与明細にその旨を記載し、イントラネットの掲示板で案内することで行っている。また、無期転換については3年目の契約更新時に対面で、次回以降には契約更新が不要である旨を当事者に直接伝えている。

毎年度末に、限定社員、定時社員を一人ずつ、①勤務年数（3年を超えているか）、②年齢（59歳以下であるか）を人事部門において書類上で確認し、該当する社員に対して無期転換の手続きを行っている。

エリア専任職等への転換については、年に1度、本人の申し出により実施している。

2. 処遇について

雇用形態別の処遇・労働条件

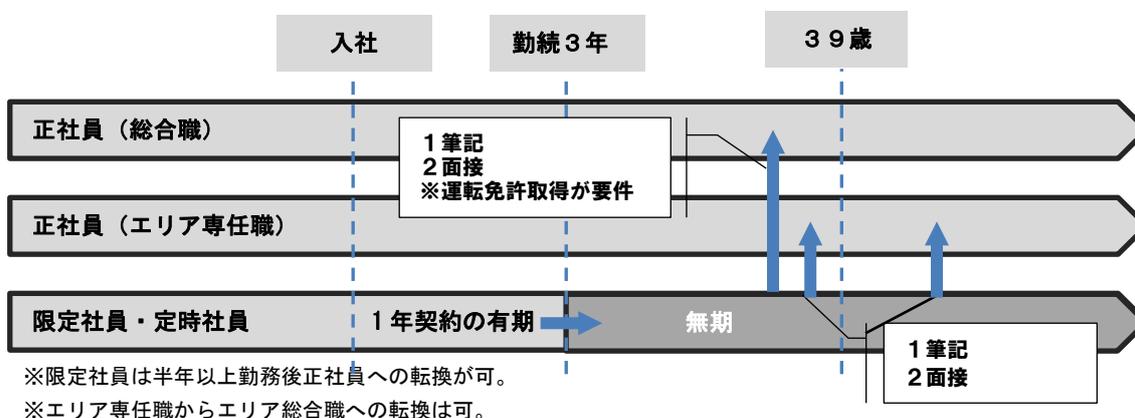
名称	正社員 (総合職)	正社員 (エリア総合職)	正社員 (エリア専任職)	限定社員	定時社員 C	定時社員 D	アルバイト(※)
賃金形態	月給			日給	時給		
契約期間	無期労働契約			有期労働契約(1年契約) 但し、4年目以降は無期労働契約			有期労働契約(半年契約)
勤務時間	フルタイム				パートタイム(週30～35時間未満)	パートタイム(週20～30時間未満)	パートタイム
異動	転勤やグループをまたがる異動があり	転勤はないが、グループをまたがる異動はあり	部門をまたがる異動はあるが、転勤やグループをまたがる異動はない	なし			
昇進・昇格	あり			なし			
賞与	あり(年に2回)			あり(一時金)	なし		
職務手当	あり			なし			
退職給付	あり			なし			
雇用終了の定め	60歳定年、65歳まで1年更新の有期社員として再雇用。						

※2018年4月以降に無期転換申込権が生じるアルバイトについては、本人の申し出により契約期間以外は同じ条件で無期契約とする方針。

登用基準

登用区分	登用基準
限定社員、定時社員の無期労働契約への転換	限定社員、定時社員(1年更新の有期労働契約)として4年目の契約更新をした場合は一律、無期労働契約となる。
限定社員、定時社員Cからエリア専任職への登用	59歳以下の社員のうち、限定社員は勤続6ヶ月以上、定時社員Cは勤続3年以上であれば、本人の希望により、登用試験を受験することができる。エントリーシートを提出の上、筆記試験、面接試験で合格すれば転換

	する。(定時社員 D は対象外。)
限定社員、定時社員 C から総合職への登用	39 歳未満で勤続 3 年以上の限定社員又は定時社員 C で運転免許取得者であれば、本人の希望により、登用試験を受験することができる。エントリーシートを提出の上、筆記試験、面接試験で合格すれば転換する。



3. 導入の結果等

導入の影響・効果

■導入時の社内の反応

一律無期に転換する制度の導入後 4 年間程度は、同じ非正規雇用者の雇用区分の中に無期と有期が混在するため、雇用契約書の有る人となない人がいることで現場の責任者などには制度の中身を理解するまで戸惑いが見られ、人事部への問い合わせが後を絶たなかったが、徐々に、制度の理解と運用が定着し、現在に至っている。

■応募の状況

無期転換については、社員による申し出ではなく、一律で行っている。
一方、正社員登用については、総合職への転換は近年は若干名程度であるが、2016 年度から始まったエリア専任職への転換者は 78 人であった。

■会社における効果

制度導入のメリットとしては、企業としては優秀な人材を安定的に雇用できること、従業員としては雇用の安定が図られ、安心して勤務できることが挙げられる。エリア専任職の正社員への転換制度については、2016 年に新設したばかりのため、今後、導入効果を把握していきたい。

その他（他社へのアドバイス・今後の課題等）

現状の制度では、限定社員および定時社員は 4 年目以降無期契約に転換するものの、途中で雇用区分が変化した場合（たとえば定時社員から限定社員への転換など）、変化した年から 3 年間は 1 年更新の有期社員となるため、労働契約法の改正を踏まえて現行の制度を変更する必要がある。