

- 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 | 株式会社高島屋 | 労働者数 9,013名 (2018年5月末) | 正社員：4,754名 限定正社員：77名 契約社員：1,597名 パート社員：1,066名 嘱託員：314名 定年後再雇用：1,205名 |
| 所在地 | 大阪府大阪市中央区 | | |
| 業種 | 卸売業・小売業 | | |



無期転換制度の概要

2017年5月より、原則60歳未満の有期雇用社員は入社後1年で無期転換を実施。2017年5月時点で無期転換をした従業員は契約社員1,385名、パート社員1,148名、嘱託員184名となる。以降、契約期間1年を経過した時点で無期転換を実施しており、2017年6月から2018年5月の期間においては契約社員82名、パート社員46名、嘱託員4名が当制度により無期雇用契約に転換している。

無期転換制度に併せて、いくつかの処遇条件を正社員と同等に引き上げる施策として傷病休職制度（休職期間については差異有）、リザーブ休暇制度、再雇用制度を導入し、労働環境の向上を図っている。

導入の背景

無期転換制度導入の直接的なきっかけは、2013年4月に改正労働契約法が施行されたことであるが、以前より取り組んでいる従業員の労働環境の向上施策の一環として、また、採用等における他社との優位性、長期的な就労により蓄積されるノウハウと高い生産性により従業員全員が活躍できる制度の構築を目指して整備を行った。

取組手順

2014年春頃から2016年8月にかけて、多様な立場・働き方の人がいきいきと働き続けることができるよう、限定正社員の導入、育児勤務制度、再雇用制度の再整備等を検討。併せて、有期雇用社員の無期化対応に向けた制度および制度開始時期についても検討し、就業規則を作成した。（2017年3月1日付で就業規則改定）

また、無期転換制度導入にあたり、傷病休職制度、リザーブ休暇制度、再雇用制度の導入についても同時に検討した。

2016年10月～11月に従業員向けの説明会を開催し、無期転換制度を含む新たな導入制度の周知を実施、2017年5月より制度対象者に向けて運用を開始した。

制度の内容

入社から1年を経過した契約社員・パート社員、嘱託員（高度専門職・技術技能職除く）を原則無期契約に転換する。

雇用契約期間が1年を経過する従業員については、面談を実施する中で改めて制度説明を行い、承諾の上で以降定年までを無期雇用契約と定める契約書を取り交わす。

周知方法については、全従業員を対象として無期転換制度を含む新設の諸制度の説明会を各店舗にて開催し、制度内容の理解促進を図った。

雇用形態

| 名称 | 正社員 | 限定正社員 | 契約社員 | パート社員 | 嘱託員※2 | 定年後再雇用 |
|--------|---------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| 契約期間 | 無期 | 無期 | 1年更新/無期 | 1年更新/無期 | 1年更新/無期 | 1年更新 |
| 職務の限定 | 職務限定なし | 職務限定あり | 職務限定あり | 職務限定あり | 職務限定あり | 職務限定あり |
| 勤務地の限定 | 勤務地限定なし | 勤務地限定あり (エリア限定) | 勤務地限定あり (店舗限定) | 勤務地限定あり (店舗限定) | 勤務地限定あり (店舗限定) | 勤務地限定あり (店舗限定) |
| 勤務時間 | フルタイム | フルタイム | フルタイム | パートタイム | フルタイム | フルタイム/パートタイム ※3 |
| 給与形態 | 月給制 | 月給制 | 月給制 | 時給制 | 月給制 | 月給制/時給制 ※3 |
| 賞与 | 賞与あり | 賞与あり | 賞与あり | 選択制 ※1 | 賞与あり | 賞与あり |
| 退職金 | 退職金あり | 退職金あり | 退職金なし | 選択制 ※1 | 退職金なし | 退職金なし |

※1 従業員の希望に応じ選択可能。賞与ありの場合：退職金なし 賞与なしの場合：退職金あり

※2 個別契約となるため処遇については一部例外がある。

※3 制約はあるが、従業員の希望に応じて選択可能。

無期転換後の雇用区分、および雇用条件については変更はない。

業務範囲の拡大や他の職務での経験を通じて更なる能力発揮を目指す従業員がキャリアアップを図るために優先採用制度を導入している。この制度は、従業員本人が希望する場合、経験年数や人事考課査定等の条件を満たした上で、所定の選考によってパート社員→契約社員→正社員・限定正社員に登用するものである。なお、限定正社員は多様な働き方へのニーズに対応するために2017年3月より新たな雇用区分として導入している。

適用基準

契約社員・パート社員、嘱託員（高度専門職・技術技能職除く）を対象に原則入社後1年で無期転換としている。

パート社員は毎年5月11日、契約社員・嘱託員は毎年5月16日を雇用契約締結日としていたため、制度開始となる2017年5月11日/16日の前日時点で通算1年の契約期間に達する従業員（2016年5月11日/16日以前に雇用契約を締結した従業員）を、一律で無期雇用契約に転換した。2017年の雇用契約締結日時点で通算期間が1年未満の従業員、及びそれ以降に入社した従業員については個別の契約日において1年をカウントする。

転換後の処遇／労働条件

無期転換制度導入に伴い、無期転換した契約社員、パート社員、嘱託員に正社員と同等の処遇条件に引き上げる制度を新たに導入した。

- ・傷病休職制度：傷病による休職を認める制度（但し、休職期間については正社員と差異有）
- ・リザーブ休暇制度：使用期限内に取得できない年次有給休暇をリザーブ休暇積立日数として累積させ、傷病や育児介護など一定範囲の事由による休暇を取得できる制度。
- ・再雇用制度：結婚育児・配偶者の転勤等、会社がやむを得ないと認めた事由により、円満退職した者から申請があった場合、再雇用資格者として認定し、本人が再雇用を希望する場合に所定の選考を経て新たに採用（再雇用）する制度。

導入に伴う効果

無期転換した従業員からは「安心して定年まで働ける」、「傷病休職・リザーブ休暇制度を利用できることがさらなる安心感となっている」といった声があがった。

導入のメリット

優秀な契約社員、パート社員、嘱託員が定着し、スキル・ノウハウを持った従業員が長期間、安心して働ける環境整備が図れたと考える。また、毎年実施している面談業務の内、契約更新業務が無くなったことで個別面談に割ける時間が拡大できた。今後も多様な人材が安心していきいきと働き続ける環境整備に向け、処遇改善など人事制度の見直しについて検討していく。