

【Q 正規職員の身分変更】

Q 当法人では経営上の事情により、一部の正規職員の身分を嘱託職員に変更することを検討しています。この場合、労務管理との観点から留意すべき事項について教えてください。

A

正規職員を嘱託職員に身分変更をする前提として、他に考えられる経営努力を行ったかどうかは問われますが、やむを得ず職員の身分変更を行うことは、「労働契約の変更」となります。

「労働契約の変更」は原則として、使用者と労働者の双方の合意がない限り変更はできません。よって、使用者から労働者への事情や条件に関する十分な説明が求められます。職員に対し、身分変更を強要することができないのは言うまでもありませんが、身分変更の際に説明が不十分であったことで、後になって当該職員から損害賠償を請求された事例もあり、事業主として慎重な対応が求められます。

また、このケースは一部の職員に対しての身分変更ですが、その対象者を決定する基準が、特定の思想や信条を持つ職員を選定することは許されず、合理的かつ公正であることが求められます。

身分変更に伴う事務的な留意事項の例として、

年次有給休暇の付与

身分変更であっても、実質的に労働関係が継続すると認められるため、正規職員の勤続年数を通算し、年次有給休暇を付与しなければなりません。

退職金の請求

制度により取扱が異なりますが、嘱託職員も加入対象者となる場合の継続加入、一旦退職の取扱について、当該職員に対する確認事務が必要となります。