

経営 VOL.96

(平成 29 年 3 月 10 日発行)

『パートから常勤にして欲しい！』と言われたら？

先日、クライアントであるA先生より、『パートのBさんから“自宅で介護していた親を施設に預けることが出来たので、常勤にしてもらえませんか？”と言って来たのですが…、忙しい常勤の負担が少し軽くなるので、ありがたいと言えばありがたいですが、「是非とも常勤になって欲しい！」と思うほどの人でもないですし…。やはり、お金が必要なんだろうと思いますが、逆に、申し出を受けなければ、「もっと働けるところに転職します！」と言うかも知れず、それはそれで困りますし…。どうすれば良いでしょうか？』というご相談を頂きました。

Bさんは、もともと、『親を自宅で介護しているので、限られた時間しか働けません…、何とかお願いします！』と言って入職された経緯があり、A先生も、スタッフの急な休みによるシフト変更等にも積極的に応じてくれる「足らずを埋める人材」として非常に重宝して来ました。しかし、A先生の言葉が示す通り「それ以上でも以下でもない」スタッフだったのです。

『元々、育児中・介護中で、限られた時間しか働けなかったが、それが終わると常勤を希望してくる』という今回のケースは、A先生に限らず会員の先生方でもご経験があるのではないのでしょうか。また、これまでご経験がなくとも、今後、確実に増えるケースとして、今号で考えてみたいと思います。

【本来、申し出は受けなければいけない？- 問題整理 -】

まず、基本的なこととして、『この申し出を受けなければいけないかどうか』ですが、採用時の約束である「雇用契約書」あるいは「労働条件通知書」において「パート」で採用している場合、**申し出を受ける義務はありません**。むしろ、今回は、スタッフ側から一方的に「契約内容の見直し」を求めているだけであり、**受けるかどうかは事業所の自由**なのです。

それでは、もし、申し出を断った結果、「退職します！」と言われた場合はどうなるでしょうか？中には「**事業所が就労を拒否したので“解雇”ではないか？**」と訴えるスタッフも実際にいましたが、事業所としては、これまでの契約通り、パートで働いてくれたら良いと言っているのに、それを受けないのはスタッフの都合ですので、それが原因で退職するのであれば、「**自己都合退職**」です。但し、「そんなことを言うなら辞めても構わない」等の話をしてしまうと「辞めさせられた」と勘違いしてしまうかも知れませんので、会話には注意が必要です。

スタッフの皆さんの権利意識が向上している昨今、「**言った・言わない**」は**トラブルの元**となりますので、特に労働条件の話をする場合は記録を残すようにしなければいけません。

【就業規則等に『正社員転換』を謳っていた場合…】

次に、最近多いのが…、「キャリアアップ助成金」の中の「正社員化コース」を専門家等に勧められ、この**助成金をもらうために就業規則を変更していた**、というケースです。

もし、A先生が就業規則等で「正社員転換」を謳っているのであれば、その申し出に対し、決まり通り「登用試験」等を行い、申し出を断る場合は、**客観的・合理的根拠に基づいた説明**をしなければいけません。これをきっちりやらなければ、大きなトラブルの元になってしまいます。

たとえば、実際にあった事例ですが…、助成金の申請をきっかけに、就業規則を読んだパートのスタッフさんが「正社員転換」を院長に申し出たところ、院長は専門家に任せ切りで就業規則の中身を知らなただけでなく、どのような条件なら正社員になるか、どのような試験をするか等、何ひとつ決めていなかったことが判明。怒ったスタッフさんが労働基準監督署に相談した結果、**極めて厳しい指導**を受け、院長に不信感を抱いたそのパートさんは退職し、助成金というお金が絡んでいたこともあり、他のスタッフも院長を信用しなくなりました…、ということがありました(ちなみに、この医院の現況は変わっておらず**信用回復に努めている最中**です)。

そもそも、雇用関係の助成金は、事業所の人事戦略(制度整備・構築)に対し、それに掛かるコストの一部を“助成”してもらうのが本来の目的であり、**助成金ありきで人事制度を整備・構築するのは本末転倒**なのです。

【これを機に「定義・条件」を考えてみてはいかがでしょうか？】

A先生の医院では、「正社員転換」を謳っていませんでしたので、Bさんの申し出に対しては自由に対応して良かったのですが、人事制度を明確に考える良い機会と捉え、自院における「**常勤の定義・条件**(どういうスタッフが常勤となるのか:常勤に求めること)、逆に、「**パートの定義・条件**も明確にし、Bさんだけでなくスタッフ全員に発表しました。

これにより、常勤とパートの「**役割が違う**」ことが理解され、これまでにあった「不公平感(**同じ仕事をしているのに給与に差がある**)」という不満が解消され(**同じ責任ではないことが分かったから**)、そして、もともと就労意欲の高かったBさんは、納得の上で常勤に昇格しました(就業環境に制約があったために、足らずを埋める程度の働きに甘んじていたのです)。

このように、今後、常勤希望が増えるであろう状況に備え、医院として常勤の**待遇だけでなく役割・責任についてもあらかじめ決めておき説明出来るようにしておく**ことが大切です。