

4. 通常の労働者への転換の推進

パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスを整えてください

パートタイム労働者の中には、通常の労働者として働くことを希望しながらやむをえずパートタイム労働者として働いている方々もいます。これは、一旦パートタイム労働者になるとなかなか通常の労働者となることが難しいということも影響しています。

このため、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスを整えることが事業主に義務付けられています。

第13条のポイント [対象者：すべてのパートタイム労働者]

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用するパートタイム労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知する
- ② 通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える
- ③ パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける
- ④ その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる

- パートタイム労働者から通常の労働者への転換を推進するため、上記のいずれかの措置を講ずることが**義務**付けられています。
- 通常の労働者について新規学卒者の採用しか行わない事業所においては、①の措置を講じたとしても、応募できる対象者が限定されているため、すべてのパートタイム労働者について措置を講じているとはいえません。このため、別途、①以外の措置を講ずる必要があります。
- ③の措置を講ずることとした場合、パートタイム労働者から通常の労働者への転換の要件として、勤続期間や資格などを課すことは、事業所の実態に応じたものであれば問題ありませんが、必要以上に厳しい要件を課した転換の仕組みを設けている場合は、法律上の義務を履行しているとはいえません。
- パートタイム労働法では措置を講ずることが求められており、その結果として転換することまでは求めてはおりません。しかし、措置を講じてから、長期間にわたって通常の労働者に転換された実績がない場合については、転換を推進するための措置を講じたとはいえない可能性があり、周知のみで応募はしにくい環境になっているなど、措置が形骸化していないか検証する必要があります。

- 事業所によっては、[いわゆる正規型の労働者]と[フルタイムの基幹的な働き方をしている労働者]の両方が「通常の労働者」として存在する場合がありますが、このような事業所においては、パートタイム労働者から[いわゆる正規型の労働者]への転換を推進するための措置を講ずることが義務となります。
- 転換を推進するためにも、どのような措置を講じているか、事業所内のパートタイム労働者にあらかじめ広く周知することが求められます。(詳しくは 25 ページ)
- パートタイム労働者からいわゆる契約社員へ転換する制度を設け、さらに、契約社員から正規型の労働者へ転換する制度を設ける、といった複数の措置を講じ、正規型の労働者へ転換する道が確保されている場合も本条を履行したことになります。

また、「短時間正社員」への転換推進措置を講ずることでも本条を履行したことになります。その場合には、「正規型のフルタイムの労働者」への転換を希望する短時間労働者の希望に応じて、「短時間正社員」への転換後に「正規型のフルタイムの労働者」に転換できる制度を設けることが望ましいと考えられます。

なお、「短時間正社員制度」については、平成 22 年6月に「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」で策定された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で「短時間勤務を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等)」を平成 32 年までに 29%とする数値目標が掲げられており、更なる普及・定着が求められています。

短時間正社員制度の概要や取組事例、導入手順等については、「[短時間正社員制度導入支援ナビ](https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/)(<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/>)」をご参照ください。

短時間正社員・短時間正社員制度とは

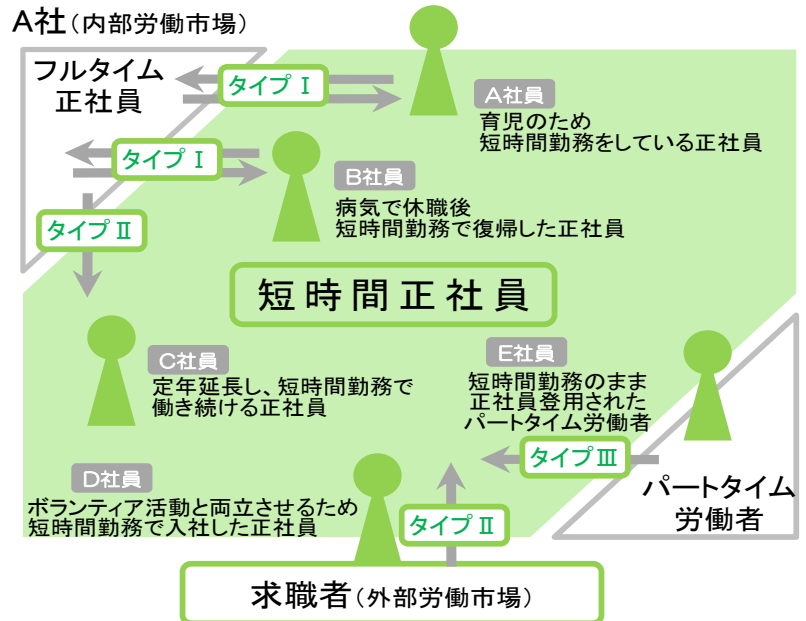
短時間正社員とは、他の正規型のフルタイムの労働者（※）と比較し、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、次のいずれにも該当する者をいいます。

- ① 期間の定めのない労働契約を締結している者
- ② 時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

短時間正社員制度とは、このような働き方を就業規則などで制度化したものを指します。

※正規型のフルタイムの労働者：1日の所定労働時間が8時間程度で週5日勤務を基本とする、正規型の労働者

例えば、このような労働者が短時間正社員です。



【タイプ I】 正社員が一時的に短時間勤務をするタイプ

【タイプ II】 正社員が恒常的、または期間を定めずに短時間勤務するタイプ

フルタイム正社員よりも短時間勤務で、正社員として入社するタイプ

【タイプ III】 パートタイム労働者などが、短時間勤務のまま、正社員になるタイプ

通常の労働者への転換推進措置については、 措置の内容の周知が重要です

法第13条の通常の労働者への転換推進措置については、措置の内容をパートタイム労働者に周知することが求められます。

つまり、22ページにある③の転換試験制度だけではなく、①②のように、一定の機会が到来したときに措置を講ずることとなるものについても、そのような措置を講ずる予定であるということをあらかじめ雇用するパートタイム労働者に対し、周知することが必要です。

措置の内容が周知されていないと、パートタイム労働者が「自分の勤め先で正社員転換制度があるか分からない」「過去、正社員になった人はいるが、正社員転換の基準が分からない」などの不満・不安を抱くことが考えられますので、納得性の向上のためにも、措置の内容を明らかにしておくことが重要です。

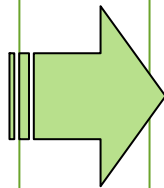
周知方法、周知内容の例については、以下を参考にしてください。

正社員転換推進措置の内容をパートタイム労働者にあらかじめ周知します

正社員を募集・社内公募する機会が来たときにパートタイム労働者に周知します

措置の内容の周知方法の例

- ① 就業規則に記載
- ② 労働条件通知書に記載
- ③ 事業所内の掲示板での掲示
- ④ 資料の回覧
- ⑤ 社内メールやイントラネットでの告知
- ⑥ 給与袋に資料を同封 など



実際に募集・社内公募する際の周知方法の例

- ① 事業所内の掲示板での掲示
- ② 資料の回覧
- ③ 社内メールやイントラネットでの告知
- ④ 人事考課の面接等で希望聴取
- ⑤ 給与袋に資料を同封 など

なお、実際に募集の機会が到来した際は、募集期間終了までに希望者が知ることができることが必要です。

また、面接で希望聴取など、口頭で意向確認が行われる場合も、制度化されて公正な運用が確保されていること（※）が必要です。

※人事考課の面接担当者のマニュアル又は質問項目表などに記載しておくことなどが考えられます。

「求人情報の周知」又は「社内公募の際の応募機
会の付与」の措置を講ずる場合の、措置の周知例

次の例1～例4は、事業所で実施する措置（「求人情報の周知」又は「社内公募の際の応募機会の付与」）の内容を、雇用するパートタイム労働者に周知するための例です。

法に則った措置を講ずるには、これらの周知をした上で、さらに、実際に正社員を募集する際に、求人情報または社内公募の情報を、雇用するパートタイム労働者に周知する必要があります。

例 1

〔法第13条第1号の措置の周知例（方法：就業規則など）〕

（正社員転換推進に関する措置）

第〇条 パートタイム労働者の正社員への転換を図る措置として、ハローワークに正社員募集にかかる求人票を出す場合、その募集内容を事業所内でも掲示するほか、社内メールなどにより、第〇条に規定するパートタイム労働者に対し周知する。

- 2 外部からの申し込みの有無にかかわらず、公正な選考を行う。
- 3 応募の条件は、各募集の際の募集要項による。

例 2

〔法第13条第2号の措置の周知例（方法：就業規則など）〕

（正社員転換推進に関する措置）

第〇条 パートタイム労働者の正社員への転換を図る措置として、新たに正社員を配置する場合は、その募集内容を事業所内でも掲示するほか、社内メールなどにより、第〇条に規定するパートタイム労働者に対し周知し、正社員への転換を希望する者の応募を優先的に受け付けることとする。

- 2 応募のあった者の中から公正な選考を行い、選考の結果、適格な者がいなかった場合は、社外に公募する。
- 3 応募の条件は、各募集の際の募集要項による。

例 3

〔法第 13 条第 1 号の措置の周知例（方法：掲示や社内メールなど）〕

正社員転換についてのお知らせ

株式会社〇〇 代表取締役 〇〇〇〇

今後、新たに正社員を募集する場合に、当社で働くパートタイム労働者の皆さんの中で正社員への転換を希望する方には、同様の機会を与えることとします。

- 1 対象者 パートタイム労働者就業規則第〇条に規定する者
- 2 実施方法
ハローワークに求人票を出す場合に、あわせてその募集内容を事業所内でも掲示するほか、社内メールなどによって周知することとします。
- 3 選考方法
外部からの申し込みの有無にかかわらず、公正な選考を行います。
応募の条件は、各募集要項をご覧ください。
- 4 応募窓口
正社員への転換を希望するパートタイム労働者の方は、人事課〇〇宛てに連絡してください。
- 5 この制度は平成〇年〇月〇日から実施します。

例 4

〔法第 13 条第 2 号の措置の周知例（方法：掲示や社内メールなど）〕

正社員転換についてのお知らせ

株式会社〇〇 代表取締役 〇〇〇〇

今後、新たに正社員を配置する場合は、当社で働くパートタイム労働者の皆さんの中で正社員への転換を希望する方の応募を受け付けることとします。

- 1 対象者 パートタイム労働者就業規則第〇条に規定する者
- 2 実施方法
当社内で新たに正社員を配置する場合は、その内容（募集要項）を事業所内でも掲示するほか、社内メールなどによって周知します。
- 3 選考方法
応募のあった者の中から公正な選考を行います。
選考の結果、適格な者がいなかった場合は社外に公募します。
応募の条件は、各募集要項をご覧ください。
- 4 応募窓口
正社員への転換を希望するパートタイム労働者の方は、人事課〇〇宛てに連絡してください。
- 5 この制度は平成〇年〇月〇日から実施します。

通常の労働者への転換のための試験制度の規程例

例5～例7は、22ページの③の措置「転換試験制度」を導入する場合の規程例です。
正社員の登用基準を明確にすることにより、客観的かつ公正な運用が期待されます。

例 5

[法第13条第3号の規程例]

第〇条 パートタイム労働者が次の要件を満たす場合には、正社員登用試験を受験することができる。

- (1) 勤続満〇年以上であること
 - (2) フルタイム勤務ができること
 - (3) 正社員への転換を希望していること
 - (4) 直近〇回の人事評価が、すべて〇以上であること
 - (5) 直属上司の推薦があること
- 2 正社員登用試験の内容は以下の通りとする。
 - (1) 一般常識に関する筆記試験
 - (2) 業務に関連する知識を問う筆記試験
 - (3) 役員による面接試験
 - 3 転換時期は毎年4月1日とする。

例 6

[法第13条第3号の規程例]

第〇条 正社員への登用基準は、以下の通りとする。

- (1) 〇等級に通算で〇期以上在籍していること
 - (2) パートタイム労働者本人が正社員への登用を希望していること
 - (3) 正社員採用と同様の面接・適性検査・筆記試験に合格すること
 - (4) 直近2期の人事考課の総合評価が〇以上であること
 - (5) 人事部長の推薦があること
- 2 転換時期は年1回とするほか、正社員の配置が必要となったときに随時実施する。

例 7

[法第13条第3号の規程例]

第〇条 正社員へ転換できる者は、以下の基準要件を満たす者とする。

- (1) 勤続〇年以上
 - (2) 人事考課が直近2年間で〇以上
 - (3) 〇〇（国家資格・公的資格）の有資格者であること
 - (4) 所属長の推薦があること
- 2 申請はあくまでも本人の希望で行うものとし、申請書を作成し、所属長に提出する。
 - 3 本人からの申請書と所属長の推薦書に基づき、小論文と役員面接試験を実施し、社長が決定する。
 - 4 転換時期は年1回とする。

Q & A

Q1. 当社では、通常の労働者になって欲しいと思うパートタイム労働者には、その都度声をかけて通常の労働者に転換してもらっていますが、このような方法でかまいませんか？

A. 事業主が通常の労働者になって欲しいと思うパートタイム労働者にだけ声をかけ、通常の労働者への転換を促すこと自体は法律に違反するものではありませんが、そのような行為だけでは、法第 13 条で求める措置を実施しているとはいえません。事業所内のすべてのパートタイム労働者に通常の労働者へ転換できる機会が付与されるよう公正で客観的な仕組みを整えてください。

Q2. 当社では、正社員の募集内容について自社のホームページ上で公開しています。パートタイム労働者には雇入れの際に、「当社では正社員への転換を推進する措置として、正社員の募集内容を周知することとしているので、募集内容は各自ホームページで確認するように」と伝えておけば、措置を講じたと考えてよいでしょうか？

A. パートタイム労働者全員が、いつもホームページを見ることができるとは限りませんので、ホームページ上に公開しそのことを周知するだけでは措置を講じたとはいええない場合があります。

なお、職場の環境によって、すべてのパートタイム労働者が常に自社のホームページを閲覧でき、募集内容も見ることができるような場合には、措置を講じているといえます。