

パートタイム労働者の 正社員化推進に向けて

平成20年4月1日に、パートタイム労働法が改正され、パートタイム労働者から正社員に転換する措置を講じることが事業主の義務となりました。

パートタイム労働者を正社員として活用すると、
例えばこんなメリットが!



労働者が定着する



労働者の仕事への満足度や意欲が高まり、製品やサービスの品質・生産性が向上する



パートタイム労働者の実際の仕事ぶりが把握されているので、社外からの新たな採用に比べ、人材に安定感がある



転換実績を社外に提示することで、企業イメージがアップし、優秀な人材の応募・確保につながる

和歌山労働局雇用均等室

正社員への転換を推進することは・・・

短期的にはコスト面で負担が生じますが、中長期的にはメリットがあります！

短期的な負担とは・・・

- ① 正社員としての雇用・待遇を確保することから、諸手当等のコストが生じる。
- ② 転換を希望していたものの、転換に至らなかった者に対して、フォローが必要な場合がある。

中長期的なメリットとは・・・

- ① 労働者が定着し、業務効率が上がる。
- ② 労働者の自主的なスキルアップが図れ、企業戦力が高まる。
- ③ 労働者の仕事への満足度や意欲が高まり、製品やサービスの品質や生産性が向上する。
- ④ パートタイム労働者の実際の仕事ぶりが把握されているため、社外からの新たな採用に比べ人材に安心感がある。
- ⑤ 採用活動に係る経費が節減できる。
- ⑥ 転換実績を社外に提示することで企業のイメージがアップし、優秀な人材の応募・確保につながる。



パートタイム労働法に定める転換義務とは？

パートタイム労働者から正社員へ転換するチャンスをととのえることが事業主に義務付けられています。

パートタイム労働法第12条

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こと。
- 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こと。
- 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など、転換制度を導入すること。
- 4 その他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

どのような転換推進措置を講じているかについては、すべてのパートタイム労働者が認識できるよう、人事課からの通知を回覧する又は掲示板に掲示する、労働条件通知書に記載する、就業規則に規定する等しておきましょう。(6ページ参照)

正社員化に向けての具体的な手順

1. トップの理解、リーダーシップ

正社員化推進に向けて、全社的に方針を表明しましょう。

人事部門との連携、プロジェクトチームを作る等、推進に向けての社内体制を整備しましょう。

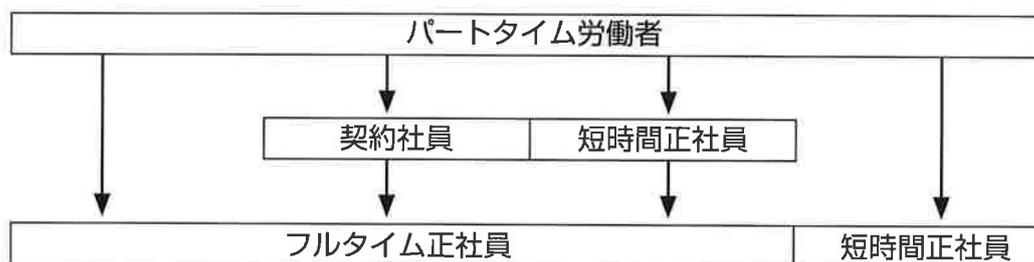
2. 正社員転換推進措置の検討

① **転換人数・割合** どの部門に正社員が必要か、人数等を検討しましょう。

② **転換後の正社員制度のあり方**

様々な制度が考えられます。

会社の実態に応じてどのような制度が一番ふさわしいか検討してみましょう。



③ **正社員として期待される資質**

あなたの会社の正社員には何を期待していますか？リストアップしてみましょう。

(例) 勤続年数・勤怠等、考課・業績等、本人の意思・資格等、推薦、
転換後の条件への同意

④ **法第12条第1項第1号～第3号のうち採用する転換推進措置**

会社の実態に応じて適した制度を1つ以上選択してみましょう。

具体的には、次の方法があります。(4ページ以降参照)

● 自社の正社員の求人情報をパートタイム労働者に周知する。

■ 自社の正社員の欠員が出た場合、パートタイム労働者に対して社内公募を行う。

◆ 正社員転換制度を導入し、就業規則等で明文化する。

⑤ **転換要件、試験内容**

転換要件については③を参考に具体的に検討しましょう。

⑥ **転換のための事前研修**

必要であれば検討しましょう。

⑦ **労働組合、パートタイム労働者等からの意見聴取**

パートタイム労働者を代表して選出された代表者等からの意見を聴いて、より実効性の高まるものとしましょう。

3. パートタイム労働者からの転換の決定について

① **転換推進措置の明文化、周知**

上記2.④の転換措置について、会社としてどの措置をとることにしたのか、まずはパートタイム労働者に対して周知しましょう。(周知例は6ページ以降を参照)

正社員転換措置があると知らせることで、パートタイム労働者のモチベーションを高めることが期待できます。

② 選考方法、採用基準について検討

試験？面接？併用？試験での合格レベルは？
 試験以外の必要な要素は？
 勤続年数〇年以上？所属長推薦？



③ 募集、応募受付、転換試験の実施

- ・募集文例(4ページ以降)や応募フォーム例を参考にしてください。
- ・応募情報は細心の注意をもって取り扱います。
- ・選考過程は透明性を確保するよう努めましょう。
- ・転換試験として、業務に関連した試験の実施、小論文の提出、面接の実施等が考えられます。
- ・実施時期は、年1回決まった時期に行うなど定期的実施する、状況によって正社員に欠員が生じた場合に実施することも考えられます。

応募フォーム例

正社員転換試験応募用紙			
			年 月 日記入
氏名		入社日	年 月 日
【所属部署】			
【主な業務内容をご記入ください】			
【志望動機をご記入ください】			
【正社員に転換されたらどのような貢献ができるとお考えですか】			
【自己PRをご記入ください】			

4-1. 転換者へのフォロー等

① 転換後の労働条件の明示、変更される待遇の説明

- ・労働条件通知書又は労働契約書による明示をしましょう。
- ・正社員用就業規則の交付をすることも考えられます。
- ・処遇の基本的な考え方は転職者を採用する場合と同じです。



② 転換後のフォロー

- ・研修を実施することが望ましいでしょう。
- ・既転換者の経験談も参考となるでしょう。
- ・業務遂行状況、職場の人間関係の配慮、積極的な転換者との相談対応も必要でしょう。
- ・転換者が引き続き同じ部署で仕事をする場合、他のパートタイム労働者との人間関係に配慮し、必要があれば他のパートタイム労働者への注意や指導も欠かせないでしょう。

4-2. 転換に至らなかったパートタイム労働者に対するフォロー

面談等で説明しましょう。

◆応募したものの、転換基準に至らなかった者への対応

今後の希望を聴取したり、転換されなかった理由をフィードバックし、そのうえで、再挑戦の可能性のあることや引き続き戦力として必要であることの説明をすることがよいでしょう。モラルを落とさないようにすることが重要です。

◆応募しなかった者への対応

状況確認、今後の希望聴取、転換推進制度の再説明をしましょう。

採用されなかった場合の通知文例

	年 月 日
様	
正社員転換試験の結果をお知らせします	
	△△△△株式会社 人事部 担当□□
<p>このたびは、正社員転換試験にご応募いただき、誠にありがとうございました。</p> <p>厳正な選考の結果、このたびはご希望に沿えない結果となりましたので、ご連絡いたします。せっかくご応募いただきながら、残念な結果に終わってしまいました。ご了承ください。</p> <p>今後も〇〇様は、パートタイム労働者として貴重な戦力と考えております。引き続きご活躍いただけますよう、心よりお願い申し上げます。</p>	
	以上

募 集 文 例

● 自社の正社員の求人情報をパートタイム労働者に周知する例

- ・ 正社員の募集を行う場合に、当該募集に係る事業所に求人内容を掲示することです。
- ・ その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の事項を当該事業所において雇用するパートタイム労働者に周知しましょう。

パートタイム労働者の皆様へ

当社では、パートタイム労働者から正社員に転換する措置として、当社で募集している求人を公開し、パートタイム労働者も応募できるようにすることとしました。

現在、以下の正社員の募集を行っています。パートタイム労働者の方で応募希望の方は、〇月×日までに人事課 〇〇までお申し出ください。

＜経理事務＞	1名
勤務地	本社経理部
勤務時間	8:30～17:30(昼休憩1時間) 残業有
休日	土日祝
給与	〇〇～〇〇万円・賞与(年2回) 経験・資格等考慮の上決定します
必要資格等	<u>パソコン(word excel)使える方</u>

■ 自社の正社員の求人を社内公募する例

正社員の求人を新たに行う場合に、当該事業所において雇用するパートタイム労働者に対して、応募する機会を与えましょう。

パートタイム労働者の皆様へ

当社では、パートタイム労働者から正社員に転換する措置として、当社で正社員を募集する際に、パートタイム労働者からの応募を受け付けることとなりました。

製造ライン責任者(正社員)を社内公募します！

勤務地	〇〇株式会社 本社工場
勤務内容	製造ライン責任者 ライン管理(シフト管理含む)、機械の調整等
勤務時間	3交替制(夜勤有)
必要資格等	資格、経験不要(他の部門のパートの方もご応募下さい) ※リーダーシップが取れる方求む。
給与等	月給制 月〇〇万円～〇〇万円(当社での勤務経験等により決定)
賞与	年2回

応募希望の方は、総務課〇〇まで。〇月×日に面接を行います。

◆ 正社員転換制度を就業規則に明文化した場合の例

パートタイム労働者の皆様へ

パートタイム労働者就業規則第〇条に定めてあります「社員への転換」について、今年度も以下のとおり実施いたします。ご応募お待ちしております。

応募資格	当社での勤務経験1年以上 所属長推薦がある者
応募先	総務部 〇〇課長
応募書類	所属課長からの推薦書、自己PR書(様式任意)
応募〆切	平成 年 月 日
選考日程	一次試験 月 日頃 二次面接 月 日頃
転換日	平成 年 4月 1日
配置	原則としてパートタイム労働者が現在所属する部 (但し、適性や配置状況により別部門への配置を行う場合があります)

正社員転換制度の周知例と規定例

正社員を募集するとき、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場合、あるいは、企業外に正社員の募集を出す前に希望を申し出る社内公募制度の転換措置を講じる場合には、そのような措置があるということについて、求人公開前から、パートタイム労働者が認識できるようにすることが必要です。周知例を参考に、措置の内容を、掲示板への掲示・回覧・社内イントラネットへの掲載・電子メールの送信などの方法で、パートタイム労働者に対して周知しましょう。

正社員転換制度についての周知例(求人内容を周知する場合)

正社員転換についてのお知らせ

株式会社〇〇〇
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 |
| 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、社内メール等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、応募の都度、人事課〇〇あてご連絡ください。 |
| 5 実施時期 | 平成〇年〇月〇日より |

※パートタイム労働者とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」のことを指します。

正社員への転換について、定期的・恒常的に行いたい場合等には、パートタイム労働者就業規則へあらかじめ制度化し、周知する方法もあります。

下記例を参考に、自社に合った選考方法等を検討し、制度化しましょう。

就業規則への規定例

第〇条 1年以上勤務し、正社員への転換を希望するパートタイム労働者については、次の要件を満たす場合、正社員として採用し、労働契約を締結するものとする。

- ① 1日8時間、1週40時間の勤務ができること
 - ② 所属長の推薦があること
 - ③ 面接試験に合格したこと
- 2 前項の場合において、会社は当該パートタイム労働者に対して必要な教育訓練を行う。
 - 3 年次有給休暇の付与日数の算定及び退職金の算定において、パートタイム労働者としての勤続年数を通算する。
 - 4 転換時期は毎年〇月〇日とする。

第〇条 正社員へ転換できる者は、以下の基準要件を具備する者とする。

- ① 勤続〇年以上
 - ② 〇〇(国家資格・公的資格)の有資格者であること
 - ③ 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回とするほか、正社員の配置が必要となったときに随時実施する。

第〇条 入社1年後の者で、本人が希望する場合には、正社員に転換させる。

- 2 転換させる場合の要件及び基準は下記に定める。
 - ① 資格等級〇等級以上でかつ人事考課で〇点以上の者
 - ② 所属長の推薦があり、社内幹部会議において承認された者
- 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 正社員への転換は毎年1回〇月に実施するほか、随時実施する。

パートタイム労働法についてのお問い合わせは
和歌山労働局 雇用均等室

〒640-8581

和歌山市黒田二丁目3番3号和歌山労働総合庁舎4階

TEL.073-488-1170 FAX.073-475-0114

