

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ととのえてください

パートタイム労働者のなかには、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ととのえることが事業主に義務付けられています。

第12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など、転換制度を導入する
- 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じることが**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以外の措置を講じる必要があります。
- ③の措置を講じたこととした場合、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言えない場合もあります。

- 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を[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じることが義務となります。
- 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」(※)も通常の労働者に該当しますので、「短時間正社員」への転換推進措置を設ける場合も、法第12条の措置を講じているといえます。

なお、「短時間正社員制度」については、別途、「短時間正社員制度導入支援ナビ(<http://tanjikan.mhlw.go.jp>)」をご参照ください。

- 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してください。

※短時間正社員とは

- 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。
 - ・ 期間の定めのない労働契約を締結している者
 - ・ 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