

(14) 福伸電機株式会社

導入している制度



正社員登用



共通の処遇



能力開発



その他



ポイント

- ・トライアル雇用的な「準社員」採用により正社員登用がスムーズ。
- ・期間の定めのない契約での採用や高レベルでの賃金制度などによりモチベーションアップ。

○正社員登用

(1) 制度導入の時期、きっかけ

導入時期は1985（昭和60）年9月1日。導入以前から個別の正社員登用実績はあったが、基準を明確にして運用することで、社員の士気高揚・雇用安定につなげるために制度化。

準社員は期間の定めのない契約で雇用しているが、有期契約で募集・採用するよりもモチベーションアップを図ることができ、優秀な人材を集めることができるため、そのような方法をとっている。準社員については当初雇用調整を目的としていたが、現在は正社員へのステップアップを前提とした見習い期間と位置付けている（正社員は新卒定期採用／中途採用は準社員採用）。

(2) 制度の内容

- ① 対象：「非正社員」は4種類（準社員、フルパート、短時間パート、嘱託）に区分されており、嘱託のみが有期雇用契約。正社員登用は準社員として採用された者が対象となるが、フルパートで採用された者が準社員に登用された後更に正社員に登用される場合もある（「準社員」の男女比は男性8割女性2割）。

- ② 手 続：準社員に対しては採用時に口頭で制度説明。総務から所属長に正社員登用資格該当者の問い合わせ（社内通知）を行い、所属長が推薦。所属長による推薦は基準化しており、10数項目（技能、協力度等）から成るチェックシートに点数をつけ、100点満点中原則70点以上を推薦可とする。推薦不可の人には理由を説明してマイナス面の改善にもつなげる。
- ⑤ 処 遇 等：正社員登用を前提に準社員を中途採用しているので、職務内容で正社員と大差はない。処遇についても、同格・同等職務の正社員の90%を基本給として設定し、ボーナスは50%程度保障。社会保険制度への加入状況等については、福利厚生制度を含めて正社員と同じ。ただし、退職金は異なる（正社員は年金制度として保障、準社員は勤続年数×1万円）。
- ④ 正社員登用後：月例賃金は10%アップ、ボーナスは50%程度アップ。登用後は徐々に責任の度合いや仕事の内容が広がる。

(3) 制度を導入してからの転換人数

約150人程度。

(4) 転換後のメリット

士気の向上、安定した労働力の確保など。

(5) 制度の運用状況について

準社員の約9割が受験して8割が合格。不合格の場合はそのまま準社員として継続し、再チャレンジは何度でも可能。

正社員への登用資格は原則30歳以下としているが、基準年齢を超える者であっても、所属長が業務遂行上、正社員登用が望ましいと判断する者については制限を設けていない。

(6) 労働者側からみた、正社員への転換制度の評価

おおむね高評価。合格率が高い（80%程度）ことが理由として推測される。準社員で正社員転換を望まなかった者は現在までいない。

担当者からのメッセージ

社員の士気高揚に、正社員への登用制度は必ず要ると思います。準社員で採用することにより、試用期間的に半年から1年をかけて資格を見極めることができるのも、この制度の大きなメリットです。

採用される者も、正社員登用を目指して職務にあたるため、仕事へのモチベーションも高まります。また、有期契約ではないこともその一つとなっています。

相互にメリットのある制度だからこそ、登用試験の高い合格率につながっていると思っています。これからもよりよい運用を目指していきます。

事業所の基礎データ

最近の売上高 (過去3年間、変動 が少なければ直近)	2008(平成20)年3月		2007(平成19)年3月		2006(平成18)年3月	
	29,654百万円		26,945百万円		24,624百万円	
新規学卒採用 の実績と動向	平成20(2008)年3月		中途採用人数		過去3年間	
	11人				161人	
従業員数	総数	うち、 正社員数	うち、 非正社員数	うち、 有期契約 労働者数	うち、フルタイム (1週間の所定労働 時間が通常の労働 者と同等の者)	
	675人	504人	171人	17人	17人	
フルタイム有期 契約労働者の 1契約期間等	期 間	平均更新回数				
	1年	4回				