

- パートタイム・有期雇用労働者の希望する働き方の実現やキャリア形成を更に促進する等の観点から、パートタイム・有期雇用労働法第13条の正社員転換推進措置を講ずるに当たっては、通常の労働者への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましいこと、また、措置を講ずるに当たっては、面談等によりパートタイム・有期雇用労働者の意向を確認し、当該意向に配慮しなければならないこととする。

「通常の労働者への転換のための制度」の内容、意向確認の方法等

次のような内容を、指針又は通達で示すこととしてはどうか。

- 「通常の労働者への転換のための制度」とは、法第13条第3号前段の通常の労働者への転換のための試験制度その他の試験によらず一定の要件を満たすこと等により通常の労働者への転換を図る制度をいい、制度として公正な運用が確保されるとともに、あらかじめパートタイム・有期雇用労働者に周知することが求められるものであること。
- 労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、又は電子メール等を活用すること等により、パートタイム・有期雇用労働者の意向を確認すること。
- 意向の確認については、例えば、事業主が複数の措置を講ずることとしている場合において、どの措置を選択するかについてのパートタイム・有期雇用労働者の意向を確認することや、事業主が通常の労働者への転換のための試験制度を設けている場合において、当該試験の実施時期や場所についてのパートタイム・有期雇用労働者の意向を確認すること等が考えられること。
- 意向の確認は、事業主が、法第13条の正社員転換推進措置として講じている措置の内容を踏まえ、合理的な方法により行うものとすること。例えば、事業主が、当該措置として、通常の労働者の募集を行う場合において当該募集に係る事項を周知し、又は通常の労働者の配置を新たに行う場合において当該配置の希望を申し出る機会を与えているときは、その全ての募集等について、当該募集に応ずるか否か、又は当該配置の希望を申し出るか否かの意向を網羅的に確認することまでを求める趣旨ではないこと。