

無期労働契約への転換 限定正社員への転換 正社員への登用

企業名	オタフクソース (製造業)	労働者数	パート社員 42 人 準社員 17 人 正社員 559 人 (2015 年 10 月 1 日時点)
所在地	広島市西区		



無期転換制度の概要

一定の条件を満たすパート社員(1年契約、時給)を準社員(無期労働契約、月給)に登用【2014年3月より運用】

1 導入の背景

2013年4月施行の改正労働契約法による無期転換ルールへの対応も念頭にあったものの、「①安定した雇用関係」、「②一人ひとりが会社との信頼関係を高める」、「③パート社員がより力を発揮し、活躍する環境をつくる」ことを意識し制度の見直しを実施。

パート社員は、これまででも仕事を長期的に任せてきており、業務の繁閑を吸収する流動的な人材とは位置付けていない。このため無期労働契約に転換することのデメリットはほとんどないと認識。

仮に改正労働契約法の無期転換ルールを回避するため、4年を限度にして雇止めを行い、経年的にパート社員を入れ替えながら募集し、教育する場合、コストや労力の面での負担は非常に大きいと考えられる。そのため、無期労働契約への登用制度を契機として、人材の獲得、定着、活用に繋がりたいと考えた。

2 取組手順

パート社員の業務内容は、基本的に工場作業が多く、内訳として、約55%が調味料製造ラインにおける容器への充填工程に、約30%が事務業務、約15%が営業補助やお好み焼の教室・見学案内対応などのサービス業務に就いている。

熟練が必要な業務も多く、長く働くことで仕事の効率が上がり、ミスも少なくなることから、仕事熱心なパート社員の待遇を引き上げたいという声は以前から現場で出ており、パート社員がさらに意欲を持って長期的に働き続けられる処遇制度を設けたいという考えがあった。

2014年3月には、1年単位の有期労働契約を結ぶ時給制パート社員38人のうち、労働時間数(正社員の3/4以上)、勤務年数(3年以上)などの条件を満たす候補者13人を無期労働契約の「準社員」に登用。以降、年1回の「準社員」登用試験を実施している。また、より意欲の高い社員が挑戦できるよう、「準社員」から「正社員」への登用制度も見直しを行った。

3 雇用形態

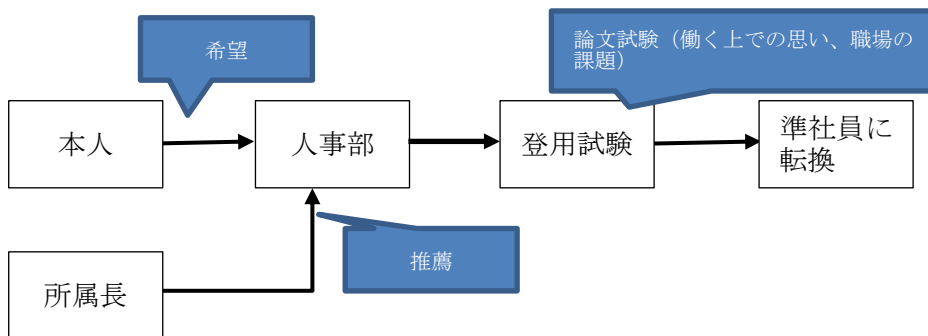
名称	賃金形態	雇用形態	勤務時間	異動
正社員	月給	無期労働契約	フルタイム	あり（一定事由による地域限定あり）
準社員	月給	無期労働契約	パートタイム （正社員の3/4以上）	なし
パート社員	時給	有期労働契約（1年契約）	パートタイム	なし
嘱託正社員 （正社員を定年後再雇用）	月給	有期労働契約（1年契約）	フルタイム	なし
嘱託準社員 （パート社員、準社員を定年後再雇用）	時給	有期労働契約（1年契約）	パートタイム	なし

4 登用基準

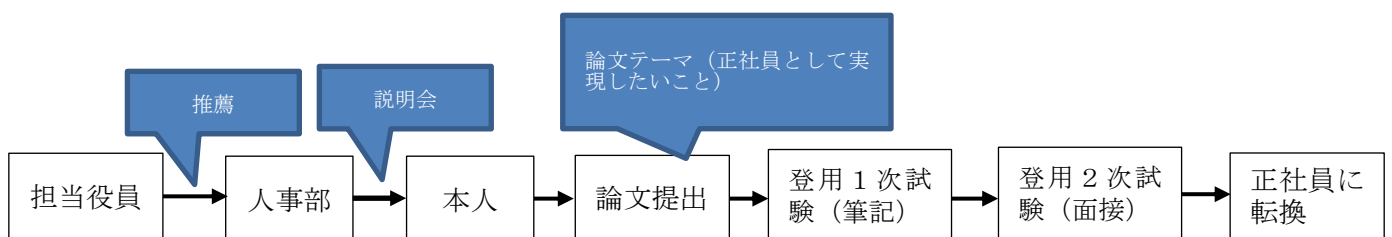
登用区分	登用基準
パート社員の正社員への登用	準社員を経た上での正社員への登用となる
パート社員の準社員への登用	①労働時間が正社員の3/4以上 ②3年以上勤務 ③人事評価が良好 能力評価とプロセス評価（上司が提示する部門方針と個人目標による目標管理）を総合して「S,A,B,C,D」の5段階で評価 登用条件は直近の半期と過去2年間、それぞれ年2回の評価の平均がB（標準）以上で、かつ直近5回のうち1回以上はA（優秀）がある ④上長の推薦がある ⑤業務の都合により、やむを得ない場合は残業が可能 ⑥本人が希望
準社員の正社員への登用	①労働時間が正社員の3/4以上 ②準社員として3年以上勤務

	<p>③人事評価が良好 能力評価とプロセス評価（上司が提示する部門方針と個人目標による目標管理）を総合して「S,A,B,C,D」の5段階で評価 登用条件は直近の半期と過去2年間、それぞれ年2回の評価の平均がA（優秀）以上で、かつ直近5回のうち2回以上はS（特に優秀）がある</p> <p>④フルタイム勤務が可能</p> <p>⑤長期勤務の意志がある</p> <p>⑥上長の推薦がある</p> <p>⑦社内独自の通信教育プログラム「オタフク通信教育」を24科目以上修了</p>
--	---

【パート社員の準社員への登用プロセス】



【準社員の正社員への登用プロセス】



5 処遇・労働条件

	正社員	準社員	パート社員
契約期間	無期労働契約	無期労働契約	有期労働契約(1年契約)
労働時間	フルタイム	フルタイム	パートタイム
異動・出向	あり	なし	なし
賃金形態	月給	月給(パート社員時点と比べると給与月額は同等だが、賞与を含める年額が平均5%程度上がる)	時給
昇進・昇格	人事評価に基づき昇給	人事評価に基づき昇給	人事評価に基づき昇給
賞与	基本給×月数 [*] ×個人の評価ランク <small>※毎年の会社業績に応じ決定</small>	基本給×0.3月×出勤率×業績係数(表1)	人事評価のランクを基準に、所定労働時間係数及び出勤率を乗じて算出
手当	通勤手当、家族手当、職種の販売手当など	通勤手当	通勤手当
退職給付	職能資格、勤続年数、退職事由に応じて支給	職能資格、勤続年数、退職事由に応じて支給	なし

準社員の賞与制度(表1)

グループ連結の売上目標の達成度合い	人事評価ランク				
	S	A	B	C	D
目標達成	125%	115%	110%	100%	90%
目標未達成かつ前年比100%以上	115%	105%	100%	95%	85%
目標未達成かつ前年比100%未満	105%	100%	95%	90%	80%

6 その他(導入に伴う効果・メリット)

年齢や雇用区分にかかわらず、一人ひとりが積極的に挑戦していく風土づくりに繋がっている。準社員や正社員への登用者が身近に存在することにより、それらを目指す意欲のあるパート社員は、より自発的にスキルアップを図っている。

また、業務に習熟している人材を安定して確保できると共に、各職場における長期的な人材育成計画が立てやすくなると期待している。