

通常の労働者への転換について（論点）

現行の通常の労働者への転換推進措置（①事業主が通常の労働者を募集する場合の、パートタイム労働者への周知、②事業主が通常の労働者の配置を新たに行う場合の、パートタイム労働者に対する配置希望の申出機会の付与、③通常の労働者への転換のための試験制度の創設）について、どのように考えるべきか。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）（抄）

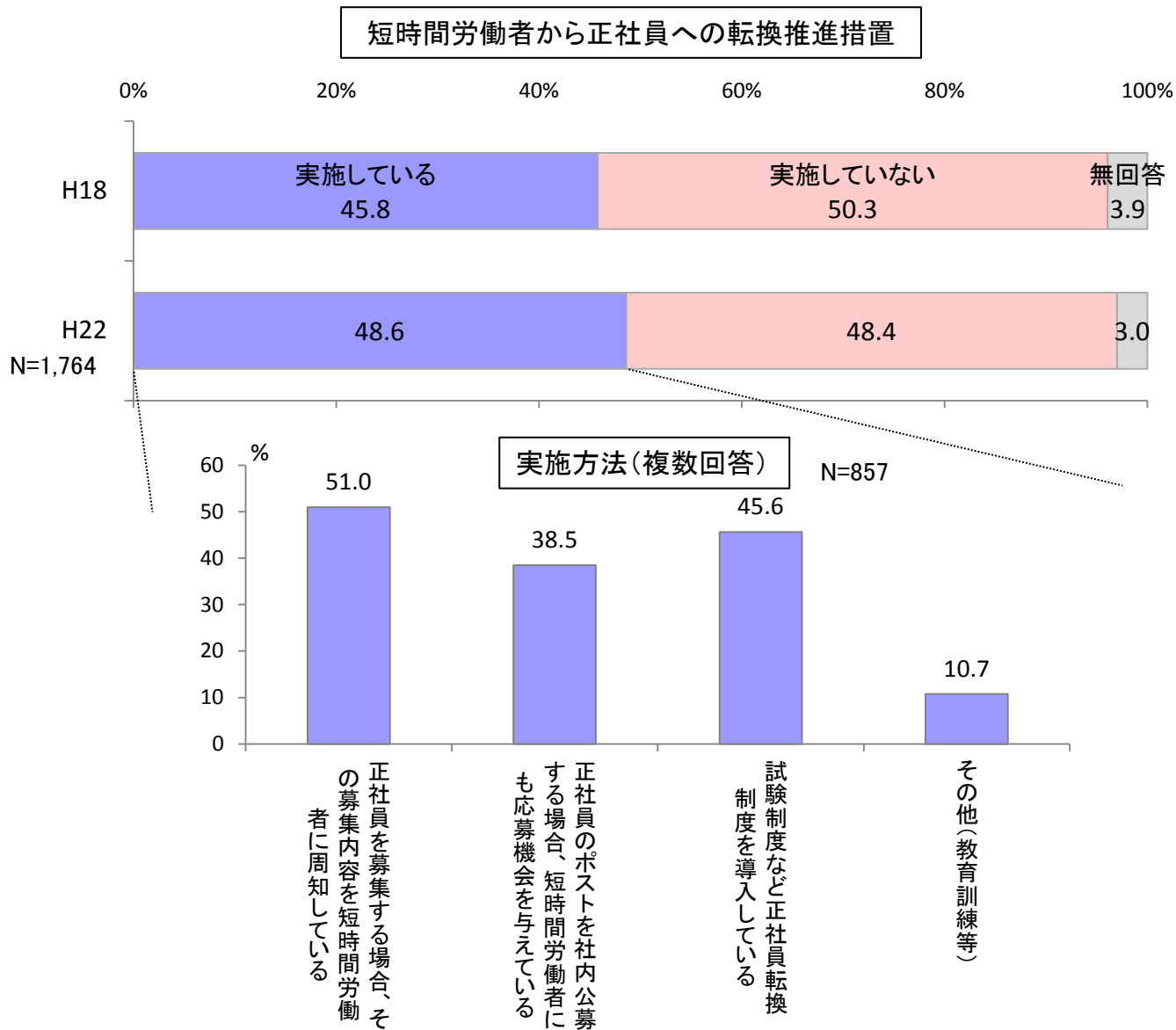
（通常の労働者への転換）

第12条 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に周知すること。
- 二 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当該配置に係る事業所において雇用する短時間労働者に対して与えること。
- 三 一定の資格を有する短時間労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けること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。

2 国は、通常の労働者への転換を推進するため、前項各号に掲げる措置を講ずる事業主に対する援助等必要な措置を講ずるように努めるものとする。

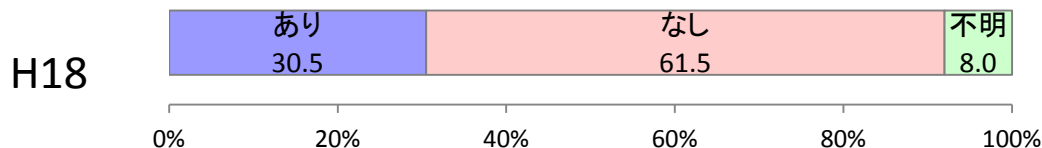
短時間労働者から正社員への転換推進措置の実施状況



資料出所: パートタイム労働者総合実態調査(平成18年)(厚生労働省)
 短時間労働者実態調査(平成22年)(労働政策研究・研修機構)
 ※平成18年は措置内容は調査していない。

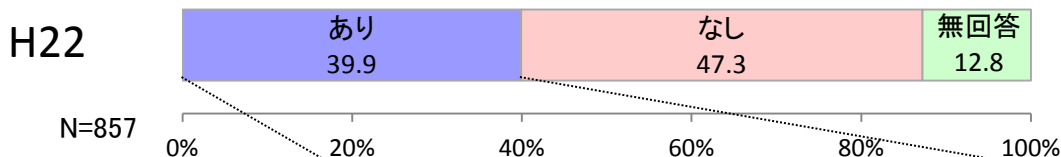
正社員転換の実績

過去5年間(平成13年10月～平成18年9月)にパートを正社員へ転換させた労働者の有無別事業所の割合



注) 正社員とパートの両方を雇用している事業所を母数としている。

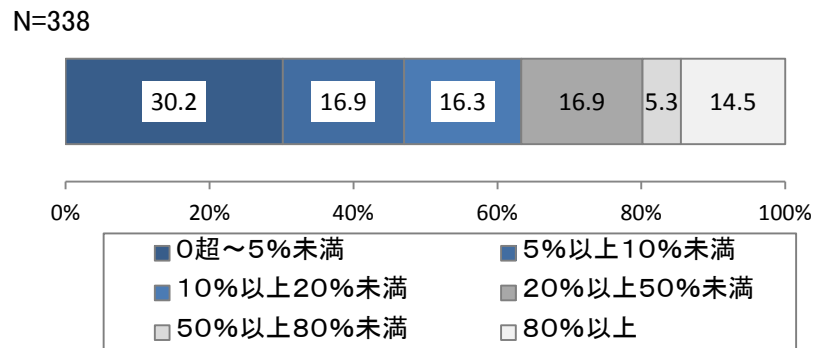
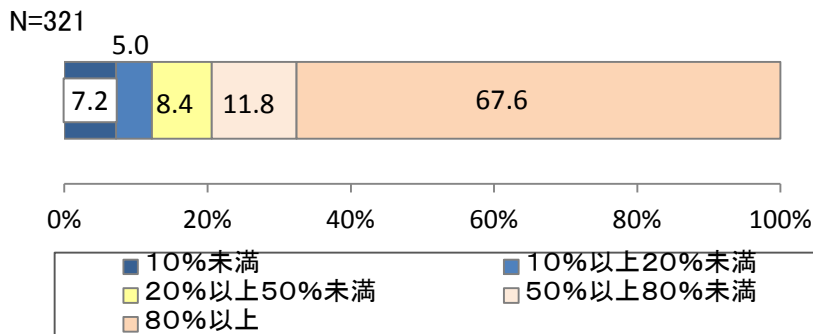
過去3年間(平成19年4月～平成22年3月)に短時間労働者を正社員へ転換させた労働者の有無別事業所の割合



注) 正社員転換推進措置を実施している事業所を母数としている。

応募実績が「ある」事業所の応募者に対する転換者の割合
(正社員転換推進措置がある事業所)

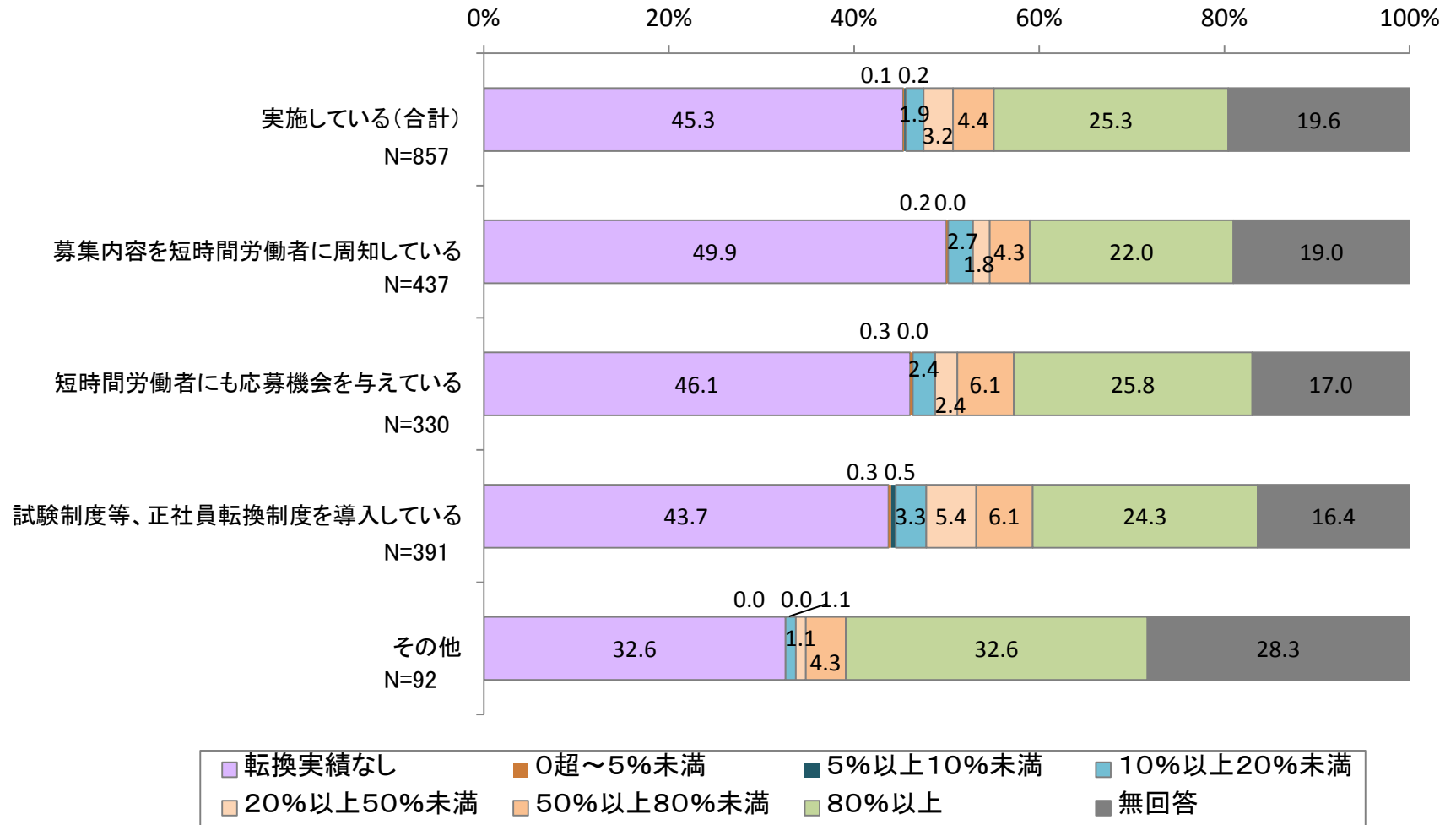
短時間労働者に占める過去3年間の正社員への転換者の割合
(正社員転換推進措置があり、転換実績がある事業所)



資料出所: パートタイム労働者総合実態調査(平成18年)(厚生労働省)
短時間労働者実態調査(平成22年)(労働政策研究・研修機構)
※平成18年は応募者数及び転換者数は調査していない。

正社員転換推進措置の内容別転換実績

応募者に占める転換者の割合

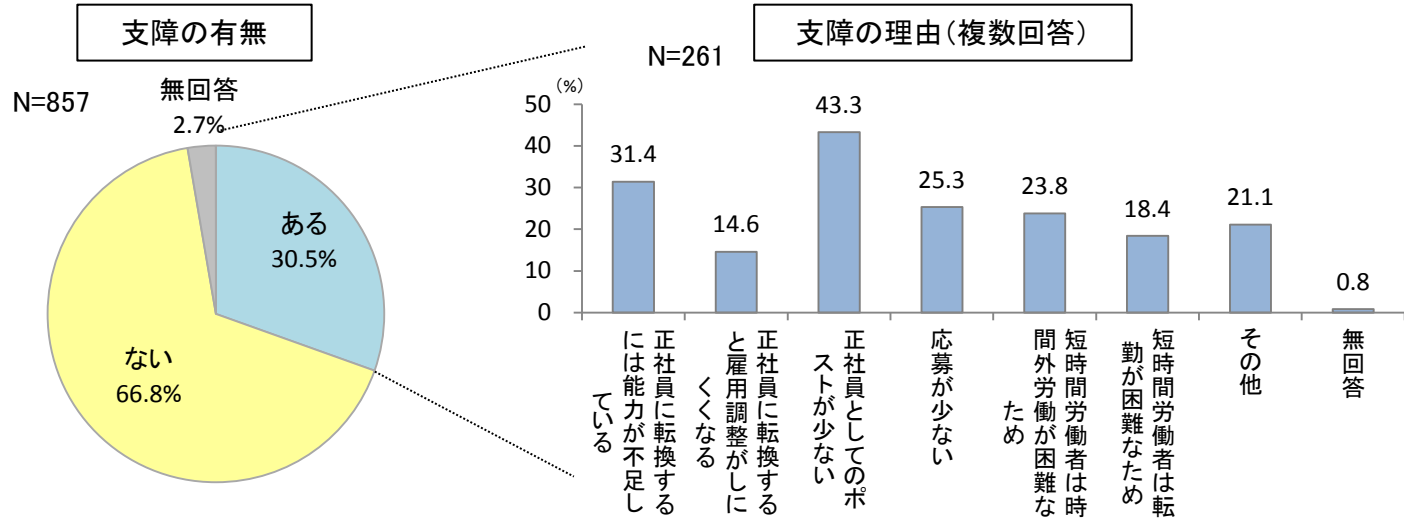


※各措置について複数実施している事業所がある。

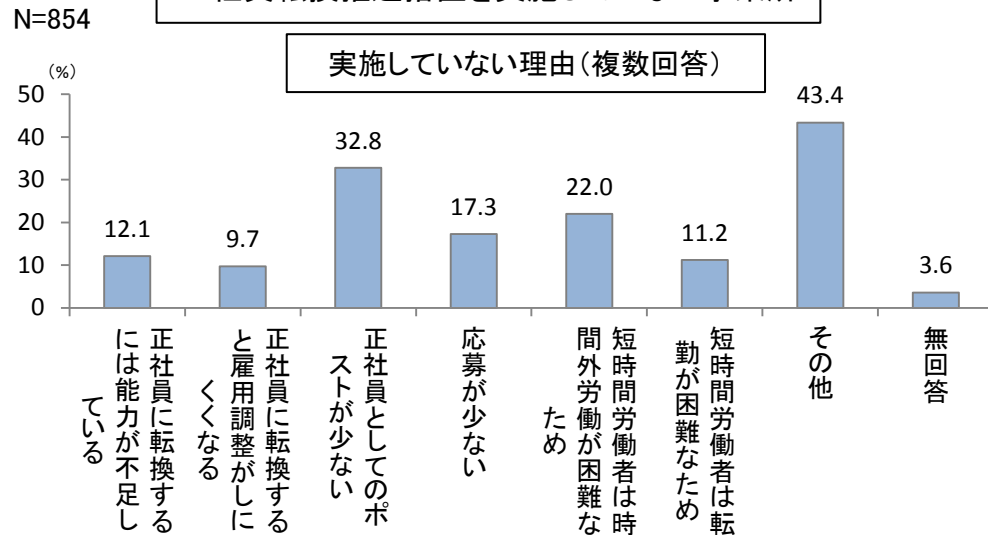
資料出所：短時間労働者実態調査(平成22年)(労働政策研究・研修機構)

正社員転換推進措置を実施する上での支障

正社員転換推進措置を実施している事業所



正社員転換推進措置を実施していない事業所



資料出所: 短時間労働者実態調査(平成22年)(労働政策研究・研修機構)



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である。
 - ① **期間の定めのない労働契約を締結している者**
 - ② **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

※正規型のフルタイムの労働者:1日の所定労働時間が8時間程度で週5日勤務を基本とする、正規型の労働者
※企業内において、このような働き方を就業規則等に制度化することを指して、「短時間正社員制度」と呼んでいる。

- 制度導入の目標値
仕事と生活の調和推進のための行動指針（平成22年6月29日 仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定）
短時間勤務制度を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等) 2020年までに29%

※平成22年10月1日現在で短時間正社員制度がある事業所の割合 13.4%（平成22年度雇用均等基本調査）

注目されている理由

- 就業意識の多様化がみられる中、フルタイム勤務一辺倒の働き方ではなく、**ライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現**
- 育児や介護をはじめ様々な事由によって**就業時間に制約がある人たちに就業の継続と就業の機会を与えることができる。**
- 社員が定着しない、人材不足などで困っているという企業の課題解決の一方策
- **優秀な人材の確保・有効活用を図る上で、大きな効果が期待**

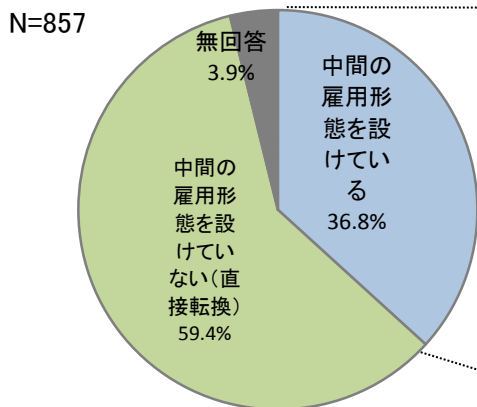
導入・定着支援策

短時間正社員制度の導入・定着に取り組む事業主に対し、次の支援を実施している。

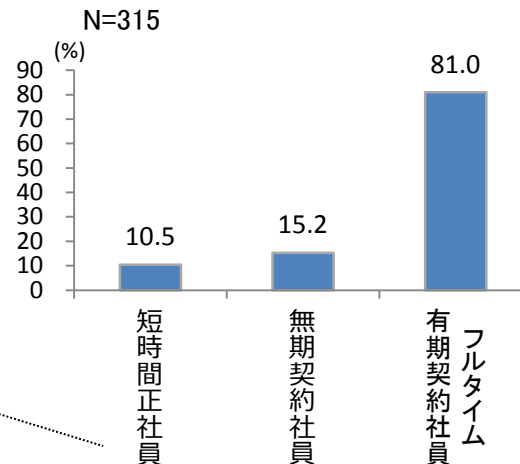
- 均衡待遇・正社員化推進奨励金の支給
- 「短時間正社員制度導入支援ナビ」による情報提供
→<http://tanjikan.mhlw.go.jp/>
- 短時間正社員制度導入マニュアルの配布

正社員転換推進措置(中間形態の有無)

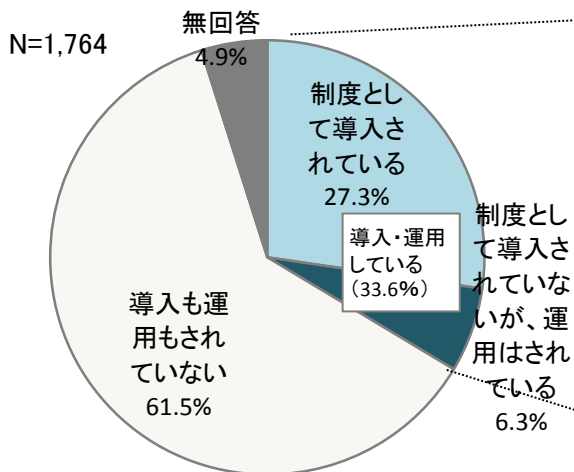
正社員転換推進措置を実施している事業所の、
正社員へ転換させる前の中間形態の有無



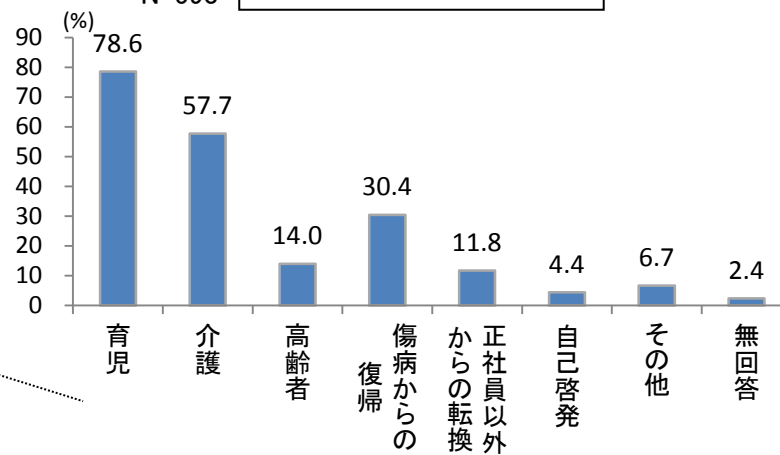
中間形態の内容(複数回答)



短時間正社員制度の導入状況



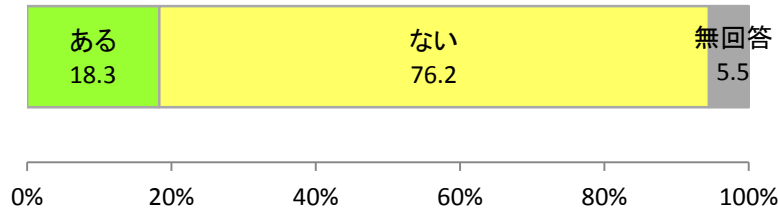
利用事由(複数回答)



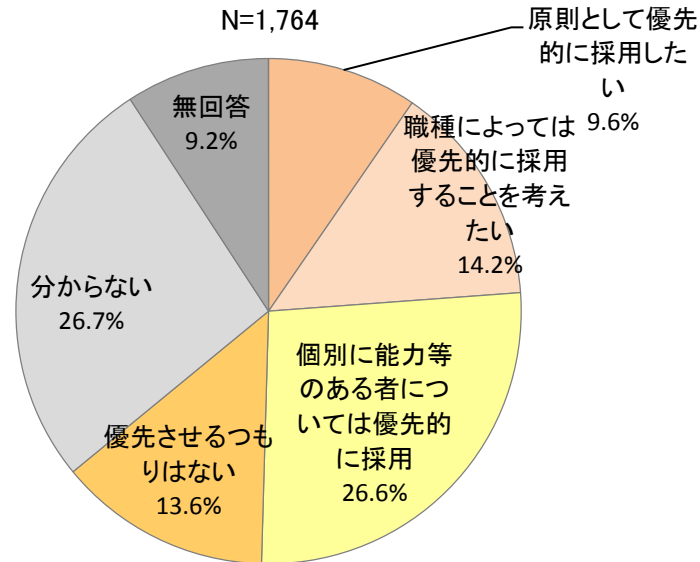
短時間労働者の優先採用方針

過去3年間に正社員を新たに採用する際、在籍する短時間労働者を外部の応募者より優先させて採用したことの有無(実績)

N=1,764



今後、正社員を新たに採用する際、在籍する短時間労働者を外部の応募者より優先させて採用することについての考え方(今後の意向)

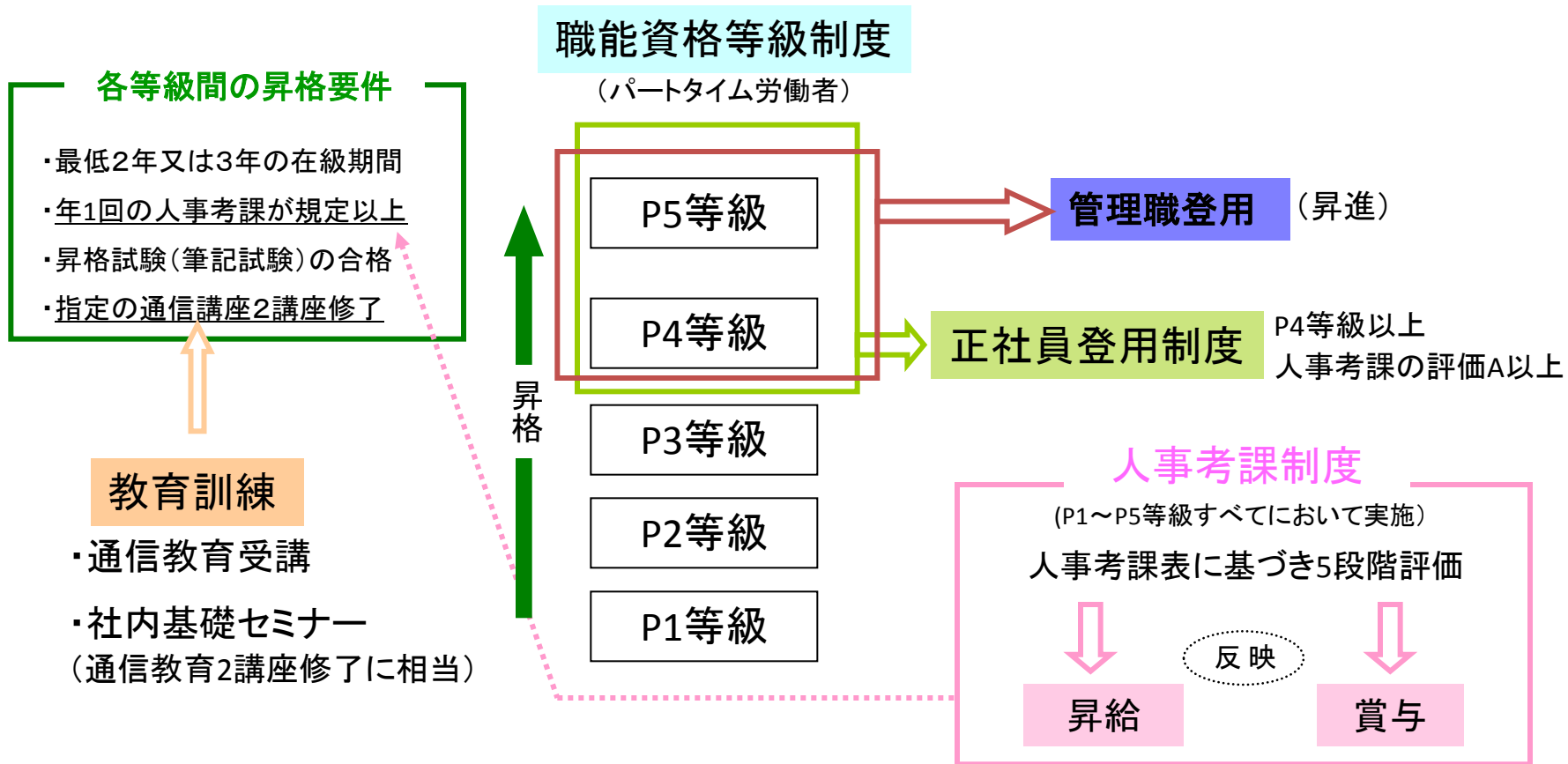


資料出所: 短時間労働者実態調査(平成22年)(労働政策研究・研修機構)

正社員への転換事例① ~職能資格制度・教育訓練・正社員登用が総合的に結びついている例~

株式会社（卸売・小売業）

労働者数1,103人（うち、パート比率80.6%）



【取組のポイント】

職能資格等級制度を中心とする「トータル人事処遇制度」があり、昇給、賞与の支給、教育訓練、正社員登用が総合的に結びついている。

賞与の支給に当たっては、指数ポイント制(賞与の原資を変えずにポイントに応じて賞与を配分する方法)を採用している。

正社員への転換事例②

信用金庫（金融業）

労働者数3,042名（うち、パート比率13.5%）

正社員の職能資格制度

職能	一般職能				指導職能			経営・専門職能		
資格等級	J-1	J-2	J-3	J-4	S-5	S-6	S-7	M-8	M-9	M-10

※大卒初任の級はJ-3

（正社員及びパートが対象）

資格取得奨励金（抄）

社会保険労務士	100,000円
FP技能検定1級	50,000円
英検	
1級	80,000円
準1級	30,000円
2級	10,000円
情報処理技術者	
システム監査技術者	100,000円
応用情報技術者	50,000円
基本情報技術者	30,000円

・資格の種類により、月額1,000～2,000円の各種資格手当あり（月の手当総額の上限は10,000円）

・パートにも慶事、弔事、傷病、災害に対する慶弔見舞金（福利厚生）を支給

正社員登用

- ・長期パートとしての勤続3年以上
- ・人事考課直近4期連続一定基準以上
- ・時間外労働が可能
- ・所属長の推薦がある

- ・上級パートとしての勤続2年以上
- ・上級パートとしての人事考課が一定基準以上
- ・60歳定年までの勤務が可能
- ・フルタイム勤務が可能
- ・パート資格対象手当（9科目）中3科目以上取得している
- ・所属長の推薦がある 等

時給制

短期パート（4～5h勤務） → 長期パート（7h勤務）

月給制

上級パート（7h勤務）

【取組のポイント】

- ①上級パートになると、賃金は時給制から月給制に変わる。
- ②正社員及びパートに同一の各種資格手当や資格取得奨励金制度がある。
- ③パート法に規定する福利厚生施設以外の制度（正社員と同一）がある。

正社員への転換事例③

～国家資格・公的資格が昇格要件となっている例～

社会福祉法人（医療・福祉業）

労働者数114人（うち、パート比率55.3%）

格付け	要件
初級	無資格、無経験の新入社員 各施設で定めた職員研修要綱に沿って1週間研修
1級	下記の有資格者、又は、他の社会福祉施設での経験がある新入社員の者 各施設で定めた職員研修要綱に沿って1週間研修 1)ホームヘルプ2級 2)ホームヘルプ1級 3)介護福祉士 4)社会福祉主事 5)社会福祉士 6)〇〇県ケアマネージャー
2級	入社後1年以上経過した職員 各施設で定めた職員研修要綱に沿って1週間研修
3級	入社後1年以上経過した職員 利用者に対し臨機応変に対応でき、施設の雰囲気活性化できる者 1級で表記してある資格のいずれかを取得している者
4級	入社後1年以上経過した職員 正社員業務の一部を分担し、正社員が休日でも代行業務ができる者 下記の資格要件を満たしている者 1)介護福祉士 2)社会福祉士 3)〇〇県ケアマネージャー

【取組のポイント】

国家資格・公的資格の取得を昇格要件とすることにより、要件が客観的になっている。

正社員への登用

人事担当者の推薦、理事長の確認

チェックシートによる評価

〈チェック項目〉

取り組み

意欲・態度

職務遂行能力

100点満点中
70点以上であること。

パートタイム労働者に対し
常勤希望の確認

正社員への転換事例④

株式会社(旅館業)

労働者数101人(うち、パート比率61.4%)

(平成20年度)

人事評価(年1回)

成績評価

基本職務の習熟度・遂行度

能力評価

①知識・技能 ②理解力 ③判断力

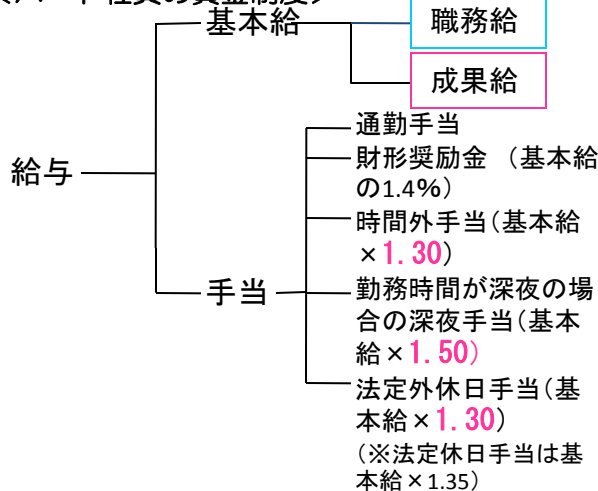
就業評価

①規律性 ②責任性 ③協調性 ④積極性

各項目を3~5段階で評価し、総合得点により昇給と職務等級を格付け

評価	総合得点	昇給(成果給)
S	46点~	4号俸昇給
A	41~45点	3号俸昇給
B	31~40点	2号俸昇給
C	21~30点	1号俸昇給
D	~20点	据え置き

<パート社員の賃金制度>



職務等級		成果給		
級	金額/時(円)	号俸	金額/時(円)	時
5級	1,350	各級0~14号俸	0~105円	
4級	1,200			
3級	1,050			
2級	950		0~100円	
1級	850		0~90円	

正社員転換制度(年1回)

(応募時期に全課に書面で通知)

<対象者>

- ①勤続1年以上の契約社員・パート社員
- ②その他、正社員としての適性、能力があると認められる者

1次審査

本人提出の「社員登用審査申請書」により書類審査

2次審査

筆記・面接

正社員登用

当該事業所の他に、労働者の希望するグループ内各社に配置

【取組のポイント】

- ①人事評価の結果の成果給の増額分の金額を明示
- ②時間外、深夜、休日勤務の割増率を法定以上に
- ③正社員転換先は労働者の希望により当該事業所外でも可

短時間正社員への転換事例① ～短時間正社員とフルタイム正社員の流動的な転換を認める例～

株式会社（製造業）

労働者数1,843名（うち、パート比率62.9%）

制度導入の目的

- ①多様な雇用形態の実現 ②良質な人材の確保 ③社員と上級パートの格差解消 ④パートのモチベーション向上

正社員への転換

ワーク・ライフ・バランスの推進



①の転換基準

- ①エントリー（勤続3年以上）
- ②上司評価
- ③筆記試験・適性試験
- ④部門長面接
- ⑤役員最終確認

※制度新設時（2007.10.1）は、上級パートタイマーに格付けされている約180名につき、本人の意思のみで転換を承認

毎年10月1日付けで転換
（2007.10.1で169名が転換）

- 給与
フルタイム社員時の月給を時間割で支給
- 労働時間
年間所定労働時間1920～960時間の範囲で設定
短時間勤務・短日勤務いずれも可
（事業所・店舗毎に労使で相談し、労働者の希望にそえるよう配慮）
- 福利厚生
フルタイム社員と同様の待遇
- 年次有給休暇
労働基準法の規定による比例付与
- 社会保険・労働保険
すべて適用

②の転換基準

- ①本人希望
- ②ショートタイム社員経験1年以上

③の転換基準

- ①本人希望
- ②年間所定労働時間960時間以上（フルタイム社員の半分）
- ③取得理由・取得期間は限定しない。

毎年4月1日付けで転換
（何度でも転換可能）

短時間正社員への転換事例② ～短時間正社員とフルタイム正社員の流動的な転換を認める例～

株式会社（卸売・小売業）

労働者数11,723人（うち、パート比率81.4%）

制度導入の背景と目的

- <背景> ①外的要因:労働力人口の減少・流通業における採用難の深刻化・今後の更なる労務コストの増大
 ②内的要因:活力、競争力の低下・定着率の悪化・従業員の就労ニーズの多様化
- <目的> ①人材の安定確保 ②人材の定着率アップ ③人材の活力アップ

<従来>

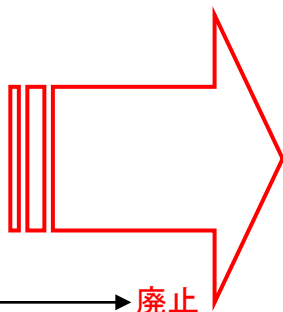
<新制度>

正社員
(無期雇用)

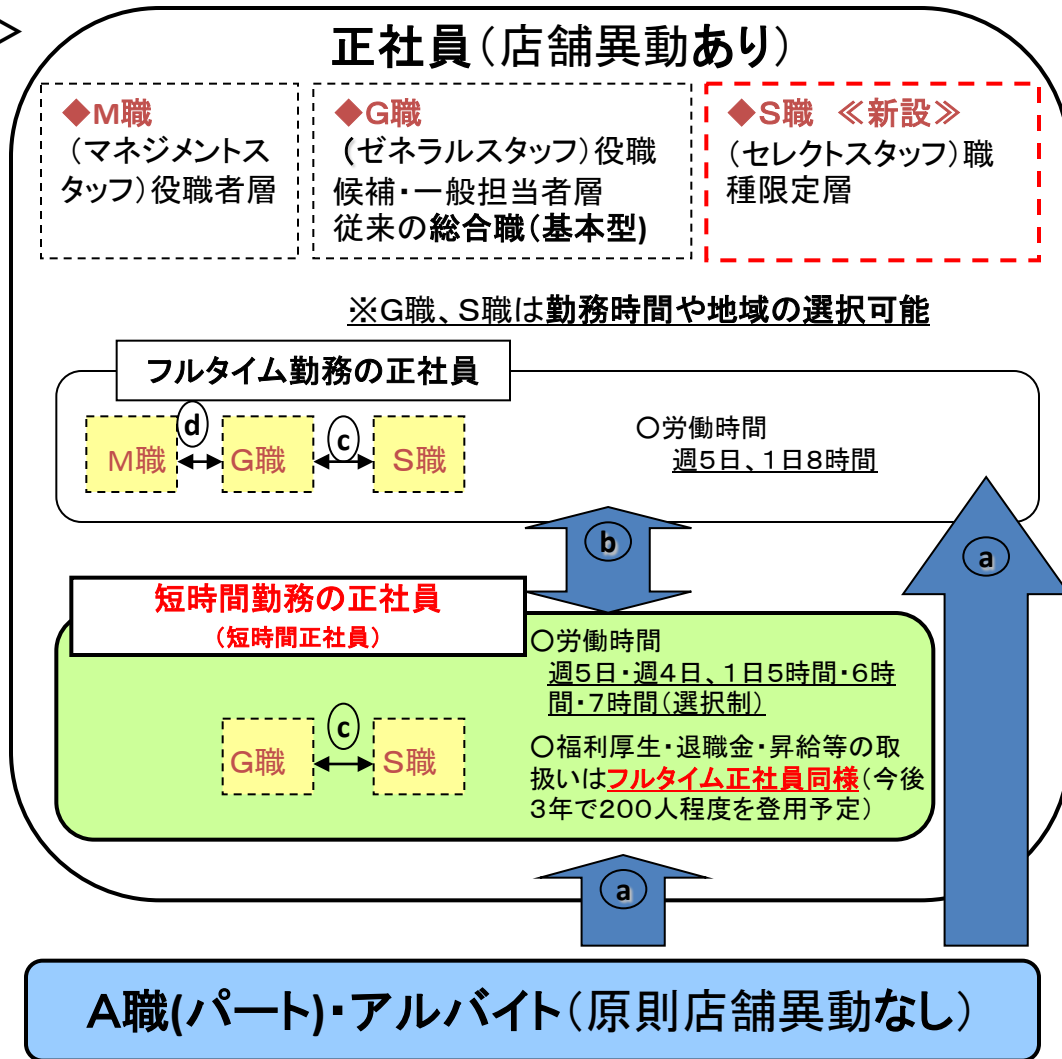
嘱託
(有期1年)

パート・アルバイト
(有期6ヶ月)

H20. 5. 1～
新制度移行



- ◆実績(H20. 5. 1)
- パートから正社員への転換(G職: 24名合格(36名受験) / S職: 40名合格(58名受験))
→ほぼフルタイム正社員へ転換(内訳: フルタイム62名 / 短時間2名)
 - 正社員→短時間正社員1名



◆転換基準

- a
- ①週4日(1日5h以上)の勤務形態で、勤続1年以上の勤務実績
 - ②店長などの推薦
 - ③登用試験
- b
- 簡単な審査あり※随時相互転換可能(ただし2ヶ月前の申請)
- ※転換事由は、育児・介護などに限定せず。
- c
- ①店長などの推薦
 - ②S職認定試験
 - ※年1回(11月募集、翌年5月転換)
- d
- 異動発令による。

教育訓練と正社員転換推進措置の関係性(事業所調査)

