

「求人情報の周知」又は「社内公募の際の応募機
会の付与」の措置を講ずる場合の、措置の周知例

次の例1～例4は、事業所で実施する措置（「求人情報の周知」又は「社内公募の際の応募機会の付与」）の内容を雇用するパートタイム労働者に周知するための例です。

法に則った措置を講ずるには、これらの周知をした上で、さらに、実際に正社員を募集する際に、求人情報または社内公募の情報を、雇用するパートタイム労働者に周知する必要があります。

例 1

〔法第12条第1項第1号の措置の周知例（方法：就業規則など）〕

（正社員転換推進に関する措置）

第〇条 パートタイム労働者の正社員への転換を図る措置として、ハローワークに正社員募集にかかる求人票を出す場合、その募集内容を事業所内でも掲示するほか、社内メールなどにより、第〇条に規定するパートタイム労働者に対し周知する。

- 2 外部からの申し込みの有無にかかわらず、公正な選考を行う。
- 3 応募の条件は、各募集の際の募集要項による。

例 2

〔法第12条第1項第2号の措置の周知例（方法：就業規則など）〕

（正社員転換推進に関する措置）

第〇条 パートタイム労働者の正社員への転換を図る措置として、新たに正社員を配置する場合は、その募集内容を事業所内でも掲示するほか、社内メールなどにより、第〇条に規定するパートタイム労働者に対し周知し、正社員への転換を希望する者の応募を優先的に受け付けることとする。

- 2 応募のあった者の中から公正な選考を行い、選考の結果、適格な者がいなかった場合は、社外に公募する。
- 3 応募の条件は、各募集の際の募集要項による。

例 3

〔法第 12 条第 1 項第 1 号の措置の周知例（方法：掲示や社内メールなど）〕

正社員転換についてのお知らせ

株式会社〇〇 代表取締役 〇〇〇〇

今後、新たに正社員を募集する場合に、当社で働くパートタイム労働者の皆さんの中で正社員への転換を希望する方には、同様の機会を与えることとします。

- 1 対象者 パートタイム労働者就業規則第〇条に規定する者
- 2 実施方法
ハローワークに求人票を出す場合に、あわせてその募集内容を事業所内でも掲示するほか、社内メールなどによって周知することとします。
- 3 選考方法
外部からの申し込みの有無にかかわらず、公正な選考を行います。
応募の条件は、各募集要項をご覧ください。
- 4 応募窓口
正社員への転換を希望するパートタイム労働者の方は、応募の都度、人事課〇〇宛てに連絡してください。
- 5 この制度は平成〇年〇月〇日から実施します。

例 4

〔法第 12 条第 1 項第 2 号の措置の周知例（方法：掲示や社内メールなど）〕

正社員転換についてのお知らせ

株式会社〇〇 代表取締役 〇〇〇〇

今後、新たに正社員を配置する場合は、当社で働くパートタイム労働者の皆さんの中で正社員への転換を希望する方の応募を受け付けることとします。

- 1 対象者 パートタイム労働者就業規則第〇条に規定する者
- 2 実施方法
当社内で新たに正社員を配置する場合は、その内容（募集要項）を事業所内でも掲示するほか、社内メールなどによって周知します。
- 3 選考方法
応募のあった者の中から公正な選考を行います。
選考の結果、適格な者がいなかった場合は社外に公募します。
応募の条件は、各募集要項をご覧ください。
- 4 応募窓口
正社員への転換を希望するパートタイム労働者の方は、応募の都度、人事課〇〇宛てに連絡してください。
- 5 この制度は平成〇年〇月〇日から実施します。

通常の労働者への転換のための試験制度の規程例

例5～例7は、24ページの③の措置「転換試験制度」を導入する場合の規程例です。正社員の登用基準を明確にすることにより、客観的かつ公正な運用が期待されます。

例 5

〔法第12条第1項第3号の規程例〕

第〇条 パートタイム労働者が次の要件を満たす場合には、正社員登用試験を受験することができる。

- (1) 勤続満〇年以上であること
 - (2) フルタイム勤務ができること
 - (3) 正社員への転換を希望していること
 - (4) 直近〇回の人事評価が、すべて〇以上であること
 - (5) 直属上司の推薦があること
- 2 正社員登用試験の内容は以下の通りとする。
 - (1) 一般常識に関する筆記試験
 - (2) 業務に関連する知識を問う筆記試験
 - (3) 役員による面接試験
 - 3 転換時期は毎年4月1日とする。

例 6

〔法第12条第1項第3号の規程例〕

第〇条 正社員への登用基準は、以下の通りとする。

- (1) 〇等級に通算で〇期以上在籍していること
 - (2) パートタイム労働者本人が正社員への登用を希望していること
 - (3) 正規職員採用と同様の面接・適性検査・筆記試験に合格すること
 - (4) 直近2期の人事考課の総合評価が〇以上であること
 - (5) 人事部長の推薦があること
- 2 転換時期は年1回とするほか、正社員の配置が必要となったときに随時実施する。

例 7

〔法第12条第1項第3号の規程例〕

第〇条 正社員へ転換できる者は、以下の基準要件を満たす者とする。

- (1) 勤続〇年以上
 - (2) 人事考課が直近2年間で〇以上
 - (3) 〇〇（国家資格・公的資格）の有資格者であること
 - (4) 所属長の推薦があること
- 2 申請はあくまでも本人の希望で行うものとし、申請書を作成し、所属長に提出する。
 - 3 本人からの申請書と所属長の推薦書に基づき、小論文と役員面接試験を実施し、社長が決定する。
 - 4 転換時期は年1回とする。

Q & A

Q1. 当社では、通常の労働者になって欲しいと思うパートタイム労働者には、その都度声をかけて通常の労働者に転換してもらっていますが、このような方法でかまいませんか？

A. 事業主が通常の労働者になって欲しい、と思うパートタイム労働者にだけ声をかけ、通常の労働者への転換を促すこと自体は法律に違反するものではありませんが、そのような行為だけでは、法第12条で求める措置を実施しているとはいえません。事業所内のすべてのパートタイム労働者が通常の労働者へ転換できる機会が付与されるよう公正で客観的な仕組みを整えてください。

Q2. 当社では、正社員の募集内容について自社のホームページ上で公開しており、随時更新することとしています。パートタイム労働者には雇入れの際に、「当社では正社員への転換を推進する措置として、正社員の募集内容を周知することとしているので、募集内容は各自ホームページで確認するように」と伝えておけば、募集内容更新のたびにパートタイム労働者に周知する必要はないと考えてよいでしょうか？

A. パートタイム労働者全員が、いつもホームページを見ることができるとは限りませんので、ホームページ上に公開しそのことを周知するだけでは措置を講じたとはいえない場合があります。

なお、職場の環境によって、すべてのパートタイム労働者が常に自社のホームページを閲覧でき、募集内容も見ることができるよう場合には、措置を講じているといえます。

