

パートタイマーを 正社員にする選考基準



Q 有期雇用のパートタイマーを正社員（もしくは限定正社員）に登用することを考えています。正社員化への選考基準を設ける上での留意点を教えてください。



A 1. 無期雇用転換
改正労働契約法では、有期雇用のパートタイマーが回復更新して通算5年を超えた場合、期間の定めのない労働契約への転換の申し込みに対し、使用者はそれを承諾したものとされます。一方、すべてのパートタイマーが無期雇用化となることを回避するには、有期労働契約の契約更新の回数や年数に上限を設けることが考えられます。それには使用者とパートタイマーの双方が合意することが肝要です。

2. 更新上限設定の是非

当初の有期労働契約に更新上

限を明示して締結すれば、上限に基づく雇止めは可能と考えられます。ただし、更新の上限が定められているにもかかわらず、その限度を超える雇用継続を期待させるような使用者からの言動がある場合や、更新上限が形骸化している場合は、更新上限を理由にした雇止めは難しくなります。

更新上限を設けるには、個別契約での合意とともに、就業規則等で規定化しておくことも必要です。

3. 雇止め検討の留意点

改正労働契約法では、有期の労働契約であっても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、雇止めは認められないとしています。

① 回復更新されたことにより、雇止めが解雇と社会通念上同視できると認められる場合

〈契約期間の満了ごとに当然に更新を繰り返し、期間の定めのない契約と実質的に異ならないなど〉

② 契約期間の満了時に更新されるものと期待することに、合理的な理由が認められる場合
〈契約期間の満了時に常用性があつたか、更新の回数はどうか、雇用の通算期間、契約期間管理の状況や雇用継続への期待等を総合的に考慮しての判断〉

更新上限を設ける上でトラブルを生じさせないためには、以上の「雇止めの法理」について配慮しなければなりません。

4. 更新上限規定を追加する場合の留意点

すでに雇用している有期雇用のパートタイマーに対して、新たに更新上限規定を設けることは、更新されることについて合理的な期待が生じた後では、一

飯田橋労務管理事務所
(商工研相談業務委嘱先)
特定社会保険労務士

鈴木義一

方的に更新上限を適用させることはできません。雇用継続について、合理的期待が生じていない場合には、更新上限を適用することは可能とも考えられますが、いずれの場合も合意のもとで対応することが望まれます。

雇用継続に対して期待が生じているパートタイマーに対しては、正社員登用制度と更新上限をセットで運用して合意を求めることが、納得性を得やすい対応であるかと思えます。

5. パートタイマーの正社員化への要請

パートタイム労働法では、事業主は、通常の労働者（筆者解釈：正社員）への転換を推進するため、その雇用するパートタイム労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならないとしています。

① 通常の労働者を募集する場合、その募集内容をすでに雇って

いるパートタイム労働者に周知する

②通常の労働者のポストを社内公募する場合、すでに雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える

③パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける

④その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる

フルタイムの社員転換に応じられないパートタイマーもいることから、短時間正社員（限定正社員）に転換できる制度を検討することも必要だと思えます。この場合は、転換推進措置を講じたこととなります。

6. 限定正社員制度の検討

限定正社員は、無期雇用である点では正社員と同じとされますが、次のような限定された労働条件に基づき雇用する社員と位置づけられます。

①配置転換・異動の制限（勤務地等について限定する）

②仕事内容について制限（職務内容等について限定する）

③勤務時間について制限（短時間勤務あるいは時間外労働がない勤務）

限定正社員への転換は、雇用の安定化やキャリア形成された戦力として長期に活用が期待できる等のメリットがあります。

改正労働契約法では、有期労働契約者と期間の定めのない労働者の労働条件の相違は、以下を考慮し、不合理と認められるものではないとしています。

①労働者の業務の内容および当該業務に伴う責任の程度

②当該職務の内容および配置の変更の範囲

③その他の事情

限定正社員とフルタイム正社員の処遇格差についても、この主旨にそって均衡を図る必要があるとされます。処遇格差を設ける場合には、限定正社員の労働条件が、制限付きの就業条件であるなど、正社員との違いに基づくことを明確にする必要があります。

7. 正社員への登用基準

正社員への登用にあたり、有期雇用期間中の勤務成績につい

て、「ヤル気」「仕事ぶり」といった視点から、次のような選考基準が考えられます。

①日常の勤務状態をみる

②出勤状況（勤怠）

③仕事の出来ばえ・スピード

④信頼性・思いやり・シフト勤務への協力

⑤協調性・責任感・積極性・ルールの遵守度

⑥身だしなみ

⑦職場の繁忙状態にあたっての協力度をみる

職場への協力度は、長期雇用にかけて重要な条件となります。繁忙期に勤務日を調整できるか、時間外・休日に勤務できるか等が判断基準となります。限定正社員の条件に、勤務時間の調整を入れる場合は、契約上の制限があるものの、時間外労働を行わざるを得ない特別な事情がある場合には、協力量等に依る余地があることが、転換条件となるかと思えます。

通常の労働者への転換のための試験制度は、「パートタイム労働法のあらまじ」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000061842.html>)で

以下の例が紹介されています。

①受験資格

②勤続満〇年以上であること

③フルタイム勤務ができること

④正社員への転換を希望していること

⑤直近〇回の人事評価がすべて〇以上であること

⑥直属上司の推薦があること

⑦登用試験の内容

⑧一般常識に関する筆記試験

⑨業務に関連する知識を問う筆記試験

⑩役員による面接試験

⑪役員による面接試験

⑫役員による面接試験

⑬役員による面接試験

⑭役員による面接試験

8. キャリアアップ助成金

非正規型労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、「正規社員への転換」「人材育成」「処遇改善」などを実施した事業主に、「キャリアアップ助成金」(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)が、助成制度として活用できます。助成金の申請には、事前にキャリアアップ計画の作成や労働局長の確認等が必要です。