



非正規社員の正社員登用

非正規社員の戦力化は、従来から重要視され多くの企業で取り組みが行われていますが、最近の人手不足感という外部環境の変化から重要な労務管理上の施策となっています。

責任と権限を付与し、更なる活用を図りますが、非正規社員は働くうえで次のような特徴があります。

①時間的制約があること ②社会との接点を持ち、就労意欲を満たすための労働であること ③家計の補助となる収入を得るための労働であること。

このため残業のある正社員には馴染まない場合も多く、短時間正社員としての活用も検討する必要があります。

◇正社員登用の時期

非正規社員のリーダー・チーフ等のキャリアステップを経験してから正社員に登用するケースが多いです。また、パートタイマーと契約社員等の制度がある場合は、パートタイマーからいきなり正社員というよりは、契約社員等に登用する等一定の経験を積んでからの正社員登用が多いです。

◇正社員登用の基準

① 経験 ② 推薦 ③ 面接 ④ 人事考課 ⑤ 適性検査

上記の基準を踏まえた就業規則の記載としては、次のようになります。

第●条 ●年以上継続勤務したパートタイマーが社員への転換を希望する場合は、次の各号の要件を検討し、社員として登用します。

- (1) 継続した勤務が●年以上に達していること
- (2) 社員と同様の勤務形態に応じられること
- (3) 社員と同様の配置転換に応じられること
- (4) 社員登用のための面談試験に合格すること
- (5) 所属長の推薦があること

◇留意事項

- ① 短時間正社員の勤務時間が週 30 時間未満と短くても社会保険には加入します。
- ② 試用期間は、社員登用した際に改めて設定することはあまり意味がありませんので設定しない例が多いです。
- ③ 例えば、週 4 日勤務だった非正規社員が、正社員になった場合の年次有給休暇の取り扱いは、次の基準日までは、週 4 日に対応する比例付与日数が付与され、当該基準日に非正規社員として入社した以来の年数により、社員としての付与日数を付与します。
- ④ 転換の希望者に対して、非正規社員と正社員登用後の職務内容や責任の程度について、十分に説明することが肝要です。職務権限規程のようなものと良いと思います。

◇キャリアアップ助成金

非正規社員の正社員化については、厚生労働省の「キャリアアップ助成金」を活用できる場合がありますので、ご検討をお勧めいたします。

有期契約労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員等への転換等を助成する「正社員化コース」があり、従来は、正社員化が対象でしたが、多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含めることとなりました。

有期契約労働者も正社員化を検討される際は、このキャリアアップ助成金の活用を含めて当事務所にご相談ください。

(文責 K.I)