

労使トラブル解決シリーズ

[パートタイマー活用編] パートタイマーの正社員登用制度は設けるべきか？

事例

当社には、入社3年になるパートタイマー（経理補助、女性、42歳）がおりますが、先日、彼女から「仕事にもだいぶ慣れ、もう少し働く時間を長くしてもらえないだろうか、そして、正社員として雇用してもらえないだろうか」という申し出がありました。彼女が言うには「面接のときに正社員への登用ありと聞いている」とのことから、このような申し出をしてきたようです。

当社としては、彼女の事務処理能力を評価していますが、正社員という条件で雇用するまでではないと考えています。今回のようなケースには、どのように対処すべきでしょうか？



Answer

結論から言うと、パートタイマーを正社員に登用するかどうかは、貴社の判断によります。近年、補助的業務ではなく、基幹業務に携わるパートタイマーが増加する傾向にあるとはいえ、やはり、正社員とパートタイマーはその存在の性格が異なるものです。正社員に登用するには、それ相応の能力が認められる事が必要と思われるので、正社員とした場合、その業務に支障をきたすことはないかなど、慎重に検討する必要があり、単なる、本人の強い希望のみで、正社員への登用を決定すべきではないと思われます。

パートタイマー正社員登用規定

パートタイマーを正社員として登用する場合、会社からの申し出であっても、本人からの希望であっても、問題となるのがその条件的なものです。そこで、事前に「パートタイマー正社員登用規定」等を作成しておく方法が考えられます。今回のようなケースでその都度悩まれるのであれば、登用基準をあらかじめ明確にしておき、どのような場合に、どのようなパートタイマーに登用するのか、その基準を設け、公正な取扱いを行うことが重要です。

どのような場合に(パートタイマーとしての勤続年数)、どのようなパートタイマーを(評価基準)、
どのような処遇で(試用期間の有無や労働時間・休日など)、登用するのか

なお、会社の都合で、正社員登用がならなかったとしても、引き続きパートタイマーとして気持ち良く働き続けていけるような配慮は行ってください。