

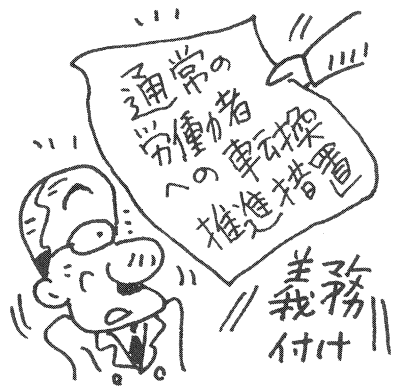
§ 13 通常の労働者への転換

第13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¹を講じなければならない²。

- 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³。
- 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⁴。
- 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⁵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⁶。⁷

趣旨

短時間労働者の中には、通常の労働者として働くことを希望していても、その雇用の機会がないためにやむを得ず短時間労働者として働いている者もいるほか、現状では一度短時間労働者になると通常の労働者としての就業に移ることが困難な状況にあります。そのような状況は、労働者個人の働く意欲の維持、キャリア形成の観点から問題であるだけでなく、社会の活力・公正の観点からみても問題であるため、本条は通常の労働者への



転換を推進する措置を事業主に義務付けたものです（パートタイム労働法施行通達第3・9(1)）。

➔ ポイント

1 次の各号のいずれかの措置

「次の各号のいずれかの措置」については、具体的には以下に例示された措置のいずれかを講ずることが求められます（パートタイム労働法施行通達第3・9(2)）。

- ① 通常の労働者の募集を行う場合において、その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関す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。
- ② 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、その配置の希望を申し出る機会を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。
- ③ 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。
- ④ ①から③までに掲げるもののほか、通常の労働者として必要な能力を取得するための教育訓練を受ける機会を確保するための必要な援助を行う等、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 措置を講じなければならない

本条の措置としては、短時間労働者から通常の労働者への転換を直接図ることが可能となる措置が望ましいことは言うまでもありませんが、例えば、短時間労働者からいわゆる契約社員など、通常の労働者以外のフルタイム労働者への転換制度を設け、さらに契約社員には通常の労働者への転換制度が設けられているような、複数の措置の組合せにより通常の労働者への転換の道が確保されている場合も本条の義務の履行と考えられます。

なお、本条は、多様な就業形態間の移動の障壁を除去する政策をとるものことから、その事業所においていわゆる正規型の労働者とフルタイムの基幹的労働者が通常の労働者として存在する場合に、事業主が講ずる措置がフルタイムの基幹的労働

者への転換を推進するものにとどまる場合は、就業形態間の障壁が残ることになることから、本条の義務の履行とはいえません。

他方、いわゆる「短時間正社員」（他の正規型のフルタイムの労働者と比較してその所定労働時間が短い、正規型の労働者をいいます。）については、一般的に、時間の制約が比較的大きい短時間労働者であっても就業しやすい形態であることから、例えば通常の労働者への転換を推進するに当たっての一つの経由点として設定することは、望ましいと考えられます（パートタイム労働法施行通達第3・9(8)）。また、その場合には、「短時間正社員」への転換後に「正規型のフルタイムの労働者」に転換できる制度を設けることが望ましいと考えられます（厚生労働省「パートタイム労働法のあらまし」（平成29年9月）23頁）。

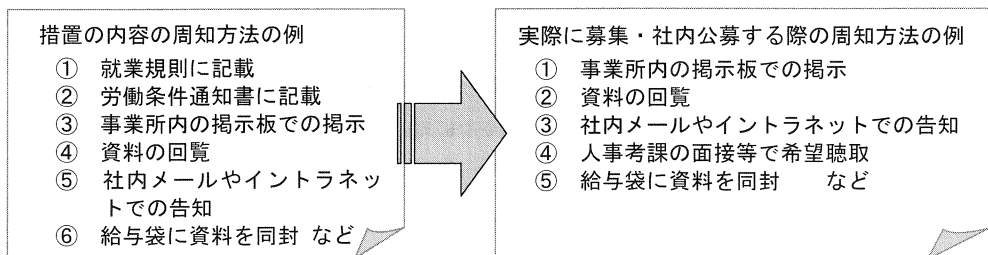
本条の措置は、制度として行うことを求めているもので、合理的な理由なく事業主の恣意により通常の労働者の募集情報を周知するときとしないときがあるような場合や、転換制度を規程にするなど客観的な制度とはせずに事業主の気に入った人物を通常の労働者に転換するような場合は、本条の義務の履行とはいえません（パートタイム労働法施行通達第3・9(9)）。

本条の趣旨を踏まえると、その事業所において講じられている通常の労働者への転換を推進するための措置が短時間労働者に対して周知されていることが求められ、本条1号や2号の措置のように、一定の機会が到来したときに初めて措置を講ずることとなるものについても、そのような措置を講ずる予定であるとしてあらかじめ周知することが求められます（パートタイム労働法施行通達第3・9(10)）。

【通常の労働者への転換推進措置の周知方法、周知内容の例】

＜正社員転換推進措置の内容を短時間労働者にあらかじめ周知します＞

＜正社員を募集・社内公募する機会が来たときに短時間労働者に周知します＞



本条においては、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が求められており、その結果として短時間労働者を通常の労働者に転換することまで求められるものではありません。しかし、長期間にわたって通常の労働者に転換された実績がない場合については、転換を推進するための措置を講じたとはいえない可能性があり、周知のみで応募はしにくい環境になっているなど、措置が形骸化していないか検証する必要があります（パートタイム労働法施行通達第3・9(1)、厚生労働省「パートタイム労働法のあらまし」（平成29年9月）22頁）。

《ケーススタディ》

- Q 当社では、通常の労働者になってほしいと思う短時間労働者には、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、このような方法は、パートタイム労働法13条の措置を講じていることになりますか。
- A 事業主が通常の労働者になってほしいと思う短時間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、パートタイム労働法13条で求める措置を実施しているとはいえません。事業所内の全ての短時間労働者に通常の労働者に転換できる機会が付与されるような公正で客観的な仕組みを整えてください（厚生労働省「パートタイム労働法のあらまし」（平成29年9月）29頁）。

《ケーススタディ》

- Q 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に公開しています。短時間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、パートタイム労働法13条の措置を講じていることになりますか。
- A 短時間労働者全員が、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ている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、職場環境によって、全ての短時間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な場合には、措置を講じているといえます（厚生労働省「パートタイム労働法のあらまし」（平成29年9月）29頁）。

3 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

本条1号の措置は、事業主は、通常の労働者を募集しようとするときに、企業外からの募集と併せて、その雇用する短時間労働者に対しても募集情報を周知することにより、通常の労働者への応募の機会を付与するものとしたものです。最終的に採用するかどうかは、公正な採用選考である限り事業主の判断に委ねられますが、周知したのみで、応募を受け付けないなど実際に応募の機会を付与しない場合は、本条を満たしたものではありません。

「その他の当該募集に係る事項」とは、求人者が求人者の申込みに当たり明示することとされている労働契約期間や就業の場所等の事項を指します。例えば、事業主は公共職業安定所に求人票を出す場合、併せてその募集案内を社内掲示板に掲示することにより、その事業所で雇用する短時間労働者にも応募の機会を与えることなどが考えられます。

また、周知の方法としては、事業所内の短時間労働者が通常目にすることができる場所に設置されている掲示板への掲示のほか、回覧による方法や電子メールによる一斉送信等が考えられますが、募集期間終了までに希望者が見ることのできる状態にあることが必要です。また、募集する求人者の業務内容が専門的資格を必要とするものであってその事業所に有資格である短時間労働者が存在しないことが明らかである場合については、募集に係る事項を周知しなくても、本条違反とはなりません（そのような事情がなければ周知することとされていることが前提です）。

なお、他の企業で実績を有する者等をヘッドハンティングする場合など、個人的資質に着目して特定の個人を通常の労働者として採用するものは、本条1号の「通常の労働者の募集を行う場合」には該当しません（パートタイム労働法施行通達第3・9(3)）。

また、通常の労働者について新規卒者の採用しか行わない事業所において、本条1号の措置を講じたとしても、応募できる対象者が限定されているため、全ての短時間労働者について措置を講じているとはいえません。このため、別途、本条1号以外の措置を講ずる必要があります（厚生労働省「パートタイム労働法のあらまし」（平成29年9月）22頁）。

4 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

本条2号の措置は、企業外に通常の労働者に係る募集を出す前に、企業内の短時間労働者に配置の希望を申し出る機会を与えるものであり、いわゆる優先的な応募機会の付与をいいます。また、社内から通常の労働者のポストへの応募を積極的に受け付ける「社内公募」制度のようなものもこれに該当します。なお、この優先的な応募機会の付与は、優先的な採用まで義務付けるものではないことは言うまでもありません（パートタイム労働法施行通達第3・9(4)）。

なお、本条1号及び2号の措置については、通常の労働者の募集の必要がないときにまで募集を行うことを求めるものではありませんが、**2**にあるとおり、そのような措置を講ずる予定であるとしてあらかじめ周知することが求められます（パートタイム労働法施行通達第3・9(5)、(10)）。

5 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

本条3号の試験制度を設けることとは、その雇用する短時間労働者を通常の労働者へ登用するための制度として、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事業所内に設けることとしたものです。

「一定の資格」としては、例えば勤続年数やその職務に必要な資格等があり得ます。

ただし、その「一定の資格」として著しく長い勤続期間を要することとする等、その事業所の雇用管理の実態から見ても制限的なものと考えられ、対象者がほとんど存在しないようなものは、この措置を行ったとはいえません（パートタイム労働法施行通達第3・9(6)）。

6 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

本条3号の「その他の通常の労働者への転換を推進するための措置」としては、**3**から**5**までに掲げる措置以外のものでも差し支えない旨を明らかにしたもので、一例として、通常の労働者として必要な能力を取得するための教育訓練を受ける機会を確保するための必要な援助を行うことを挙げたものです。この「必要な援助」としては、

自ら教育訓練プログラムを提供することのほか、他で提供される教育訓練プログラムの費用の経済的な援助やその訓練に参加するための時間的な配慮を行うこと等も考えられます（パートタイム労働法施行通達第3・9(7)）。

7 その他

本条に違反した者に対して、都道府県労働局長による勧告を行っても履行されない場合には、公表の対象となります（短時労18②③、短時労則8）。

また、本条に関し、事業主が、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、事業主は苦情処理機関による自主的な解決を図るように努めなければならない（短時労22）、この件に関する紛争に関し、紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた都道府県労働局長は、必要な助言、指導又は勧告を行うことができ（短時労24①）、さらに、この紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請が都道府県労働局長にあった場合には、紛争調整委員会による調停の対象となります（短時労25①）。

なお、事業主は、短時間労働者がパートタイム労働法24条1項による援助を求めたことを理由として、その短時間労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（短時労24②）。

また、事業主は、短時間労働者がパートタイム労働法25条1項による申請をしたことを理由として、その短時間労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（短時労25②）。

さらに、事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、本条により措置を講ずべきこととされている通常の労働者への転換に関し、講ずることとしている措置の内容について、その短時間労働者に説明しなければなりません（短時労14①）。

また、事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあったときは本条の通常の労働者への転換の決定をするに当たって考慮した事項について、その短時間労働者に説明しなければなりません（短時労14②）。

ここもチェック！

◆短時間正社員・短時間正社員制度とは

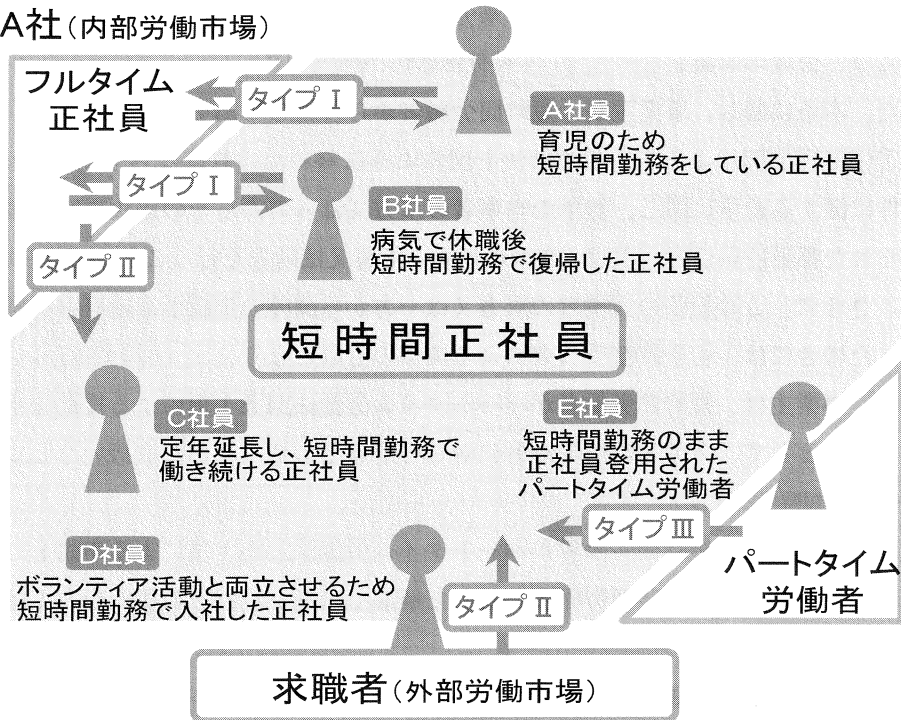
短時間正社員とは、他の正規型のフルタイムの労働者（1日の所定労働時間が8時間

程度で週5日勤務を基本とする、正規型の労働者)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をいいます。

- 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労働者と同等である者

短時間正社員制度とは、このような働き方を就業規則等で制度化したものを指します。

A社(内部労働市場)



【タイプI】正社員が一時的に短時間勤務をするタイプ

【タイプII】正社員が恒常的、又は期間を定めずに短時間勤務するタイプ

フルタイム正社員よりも短時間勤務で、正社員として入社するタイプ

【タイプIII】パートタイム労働者などが、短時間勤務のまま正社員になるタイプ

(厚生労働省「パートタイム労働法のあらまし」(平成29年9月)24頁)

関係書式

<<通常の労働者への転換推進措置の周知方法、周知内容>>	
◆「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	後掲関係書式参照
◆通常の労働者への転換のための試験制度の規程例	後掲関係書式参照

参考通達

◆通常の労働者への転換

第3 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等（法第3章）

9 通常の労働者への転換（法第13条関係）

(1) 短時間労働者の中には、通常の労働者として働くことを希望していても、その雇用の機会がないためにやむを得ず短時間労働者として働いている者もいるほか、現状では一度短時間労働者になると通常の労働者としての就業に移ることが困難な状況にある。そのような状況は、労働者個人の働く意欲の維持、キャリア形成の観点から問題であ

るだけでなく、社会の活力・公正の観点からみても問題であるため、法第13条は通常の労働者への転換を推進する措置を事業主に義務付けたものであること。

(2) 具体的には以下に例示された措置のいずれかを講ずることが求められるものであること。

イ 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関す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。

ロ 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。

ハ 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。

ニ イからハまでに掲げるもののほか、通常の労働者として必要な能力を取得するための教育訓練を受ける機会を確保するための必要な援助を行う等、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。

(3) (2)イは、事業主は、通常の労働者を募集しようとするときに、企業外からの募集と併せて、その雇用する短時間労働者に対しても募集情報を周知することにより、通常の労働者への応募の機会を付与するものとしたものであること。最終的に採用するかどうかは、公正な採用選考である限り事業主の判断に委ねられるが、周知したのみで、応募を受け付けないなど実際に

募の機会を付与しない場合は、本条を満たしたものとはいえないこと。「その他の当該募集に係る事項」とは、求人者が求人者の申込みに当たり明示することとされている労働契約期間や就業の場所等の事項を指すものであること。例えば、事業主は公共職業安定所に求人票を出す場合、併せてその募集案内を社内掲示板に掲示することにより、当該事業所で雇用する短時間労働者にも応募の機会を与えることなどが考えられること。また、周知の方法としては、事業所内の短時間労働者が通常目にすることができる場所に設置されている掲示板への掲示のほか、回覧による方法や電子メールによる一斉送信等が考えられるが、募集期間終了までに希望者が見ることのできる状態にあることが必要であること。また、募集する求人者の業務内容が専門的資格を必要とするものであって当該事業所に有資格である短時間労働者が存在しないことが明らかである場合については、募集に係る事項を周知しなくても、本条違反とはならないものであること（そのような事情がなければ周知することとさ

れていることが前提である)。なお、他の企業で実績を有する者等をヘッドハンティングする場合など、個人的資質に着目して特定の個人を通常の労働者として採用するものは、(2)イの「通常の労働者の募集を行う場合」には該当しないものであること。

(4) (2)ロは、企業外に通常の労働者に係る募集を出す前に、企業内の短時間労働者に配置の希望を申し出る機会を与えるものであり、いわゆる優先的な応募機会の付与をいうものであること。また、社内から通常の労働者のポストへの応募を積極的に受け付ける「社内公募」制度のようなものも(2)ロに該当するものであること。なお、この優先的な応募機会の付与は、優先的な採用まで義務付けるものではないことは言うまでもないこと。

(5) (2)イ及びロについては、通常の労働者の募集の必要がないときにまで募集を行うことを求めるものではないが、(10)にあるとおり、そのような措置を講ずる予定であるとしてあらかじめ周知することが求められるものであること。

(6) (2)ハは、その雇用する短時間労働者を通常の労働者へ登用するための制度として、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事業所内に設けることとしたものであること。「一定の資格」としては、例えば勤続年数やその職務に必要な資格等があり得るものであること。ただし、当該「一定の資格」として著しく長い勤続期間を要することとするなど、当該事業所の雇用管理の実態から見ても制限的なものと考えられ、対象者がほとんど存在しないようなものは、この(2)ハの措置を行ったとは言えないものであること。

(7) (2)ニは、通常の労働者への転換を推進するための措置としては、(2)イからハまでに掲げる措置以外のものでも差し支えない旨を明らかにしたものであり、一例として、通常の労働者として必要な能力を取得するための教育訓練を受ける機会を確保するための必要な援助を行うことを挙げたものであること。この「必要な援助」としては、自ら教育訓練プログラムを提供することのほか、他で提供される教

育訓練プログラムの費用の経済的な援助や当該訓練に参加するための時間的な配慮を行うこと等も考えられるものであること。

- (8) 本条の措置としては、短時間労働者から通常の労働者への転換を直接図ることが可能となる措置が望ましいことは言うまでもないが、例えば、短時間労働者からいわゆる契約社員など、通常の労働者以外のフルタイム労働者への転換制度を設け、さらに契約社員には通常の労働者への転換制度が設けられているような、複数の措置の組み合わせにより通常の労働者への転換の道が確保されている場合も本条の義務の履行と考えられること。

なお、本条は、多様な就業形態間の移動の障壁を除去する政策をとるものであることから、当該事業所においていわゆる正規型の労働者とフルタイムの基幹的労働者が通常の労働者として存在する場合に、事業主が講ずる措置がフルタイムの基幹的労働者への転換を推進するものととどまる場合は、就業形態間の障壁が残ることになることから、本条の義務の履行とはいえ

ないこと。他方、いわゆる「短時間正社員」（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が短い、正規型の労働者をいう。）については、一般的に、時間の制約が比較的大きい短時間労働者であっても就業しやすい形態であることから、例えば通常の労働者への転換を推進するに当たっての一つの経由点として設定することは、望ましいと考えられること。

- (9) 本条の措置は、制度として行うことを求めているものであり、合理的な理由なく事業主の恣意により通常の労働者の募集情報を周知するときとしないときがあるような場合や、転換制度を規程にするなど客観的な制度とはせずに事業主の気に入った人物を通常の労働者に転換するような場合は、本条の義務の履行とはいえないこと。

- (10) 本条の趣旨を踏まえると、当該事業所において講じられている通常の労働者への転換を推進するための措置が短時間労働者に対して周知されていることが求められ、(2)イやロの措置のように、一定の機会が到来したときに初めて措置を講ずることとなるものについても、そのよう

な措置を講ずる予定であるとしてあらかじめ周知することが求められるものであること。

- (11) 本条においては、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が求められているのであって、その結果として短時間労働者を通常の労働者に転換することまで求められるものではないが、長期間にわたって通常の労働者に転換された実績がない場合については、転換を推進するための措置を講じたとはいえない可能性があり、周知のみで応募はしにくい環境になっているなど、措置が形骸化していないか検証すべきものであること。

(平26・7・24基発0724第2・職発0724第5・能発0724第1・雇発0724第1〔パートタイム労働法施行通達])