

3

正社員への転換制度の導入

支給額

第1回目	15万円
第2回目	15万円

パートタイマーから正社員への転換のための試験制度等を設けた上で、実際に転換者が1名以上出た場合

- 中小企業においては、労働契約期間の定めのないパートタイマーが正社員へ転換する場合があります。但し、平成20年7月1日からは、有期契約であっても、雇用保険被保険者でなかったパートタイマーが正社員に転換する場合も支給対象となります。
- 転換後の「正社員」は、労働契約期間の定めがないことが要件です。
- 大企業の場合、パートタイマーが「準社員」などフルタイムの有期契約労働者に転換し、その後さらに「正社員」へ転換する場合も支給の対象となります。（この場合、制度導入時に対象者がパートタイマーであることが必要です。）
- 転換前のパートタイマーは、下記1.2.3.であったことが必要です。
 1. 転換前6ヶ月以上、パートタイマーとして、支給申請事業主に雇用されていること。
 2. 転換前日から起算して過去3年間に、支給申請事業主の正社員又は短時間正社員でないこと。
 3. 正社員に雇用することを前提に、試用雇用等により雇用されている者でないこと。
- 転換する対象者が、雇用保険及び社会保険の被保険者でなかった場合、転換後は必ず被保険者となることが必要です。

※中小企業雇用安定化奨励金のご案内

中小企業事業主が有期契約労働者から正社員に転換する制度を就業規則等に新たに設けた上で、有期契約労働者の希望により、実際に正社員への転換者が1名以上出た場合→1事業主あたり35万円
 さらに、制度導入から3年以内に3人以上（母子家庭の母等を含む場合は2人以上）有期契約労働者から正社員への転換が出た場合→1人あたり10万円（母子家庭の母等は15万円）を10人まで支給。
 なお、同一の事由により、短時間労働者均衡待遇推進等助成金の支給を受けた場合は、本奨励金は受給できません。（お問い合わせ先）各都道府県労働局まで。

【導入のイメージ】

ファミリーレストランチェーンのC社では、パートタイマーから正社員への転換制度を導入しました。年1回の人事考課により高評価を受けて、売上げ管理などを行う「チーフ」に登用されたパートタイマーのうち、正社員への転換を希望する者は、まず店長に転換希望を申請します。店長が承認すると、希望者は正社員として必要な知識などについての筆記試験と本部での面接を受けて合否が決まります。ライフスタイルの変化に応じて、本人のやる気と能力次第で「チーフ」に登用後さらに正社員へ転換される途が開けたことから、C社ではパートタイマーの仕事へのモチベーションが高まることを期待しています。

