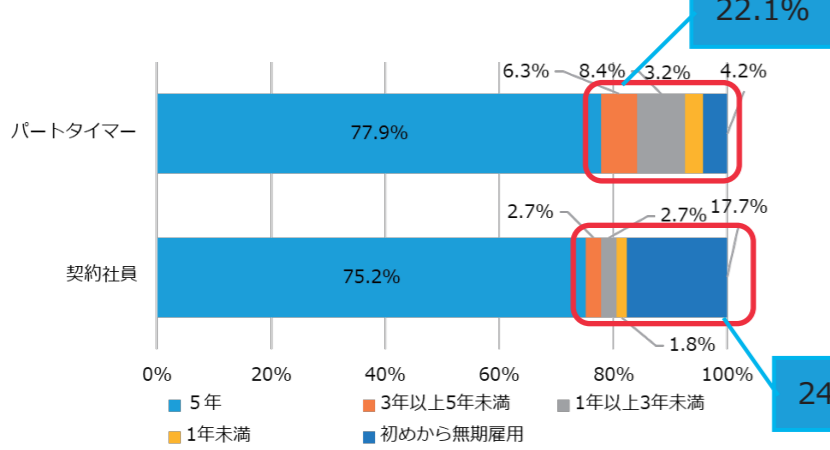
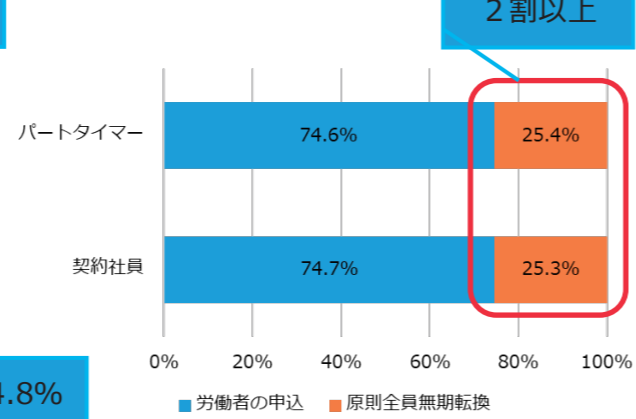


無期転換制度の状況

無期転換申込権が発生するまでの通算期間



無期転換者の手続き



UA ゼンセンでは法を上回る勤続期間通算3年での無期転換を方針に掲げている。調査の結果、法定の5年より短い期間で無期転換が可能な組合は、パートタイマー22.1%、契約社員では24.8%の組合が5年よりも短い期間で無期転換できる制度を導入している。

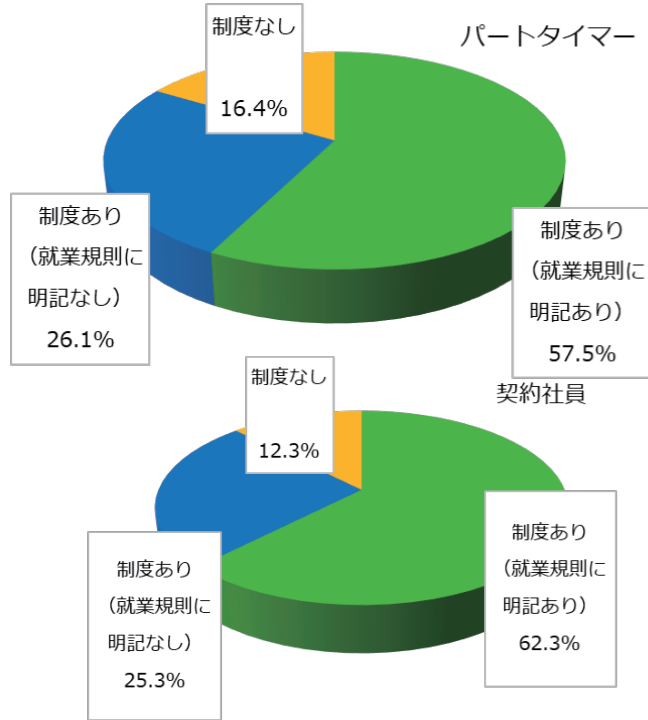
また、無期転換の手続きとしては、パートタイマー・契約社員とも2割以上の組合が「原則全員無期転換することし、希望しない者のみ申出る」という方法をとっている。

正社員転換制度

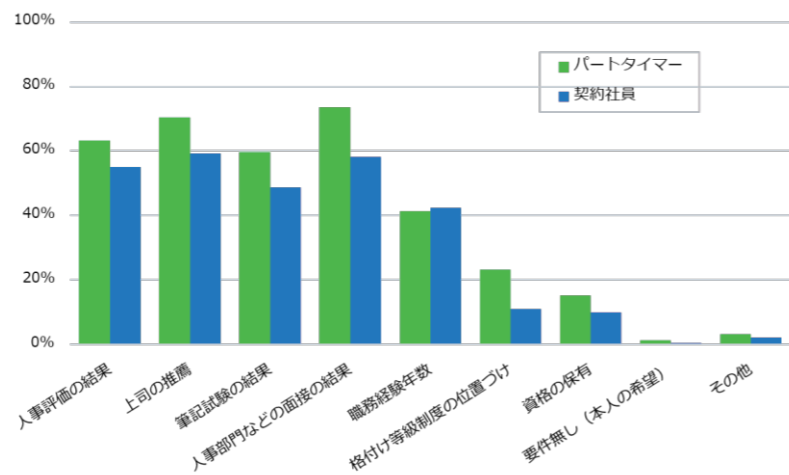
パートタイム・有期雇用労働法13条では、パートタイム・有期雇用労働者に対して正社員に転換する機会を整備することを義務付けており、その方策のひとつとして正社員転換制度の整備がある。正社員への転換条件や働き方について就業規則などに明記があるのは、パートタイマーで57.5%、契約社員で62.3%となった。

また、正社員転換に必要な要件としては、「人事部門などの面接」「上司の推薦」「人事評価の結果」「筆記試験」「職務経験年数」の順となっている。

正社員転換制度の導入状況



正社員への転換制度 転換時の要件 (複数選択)



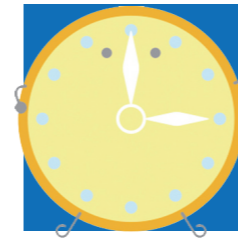
checkpoint.

パートタイム・有期雇用労働法【13条】の概要

事業主は、**通常の労働者への転換を推進するため**、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者に周知する
- ② 通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者にも応募する機会を与える
- ③ パートタイム・有期雇用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

転換実績が少なければ、組合員ニーズを踏まえて制度の改善に取り組みましょう！



待たなし！均等・均衡待遇の法対応

～2021 労働条件実態調査結果編～

2020年4月よりスタートしている同一労働同一賃金の法改正（パート・有期法）は、2021年4月より中小企業にも適用されています。労働組合でも、パートタイム・有期雇用労働者、派遣労働者と通常の労働者の間の待遇差について、点検・見直しを行い、不合理な格差と認められる可能性がある場合には、待遇差の改善が必要です。

2021年に実施したUA ゼンセン労働条件実態調査の結果をもとに、自社でのさらなる労働条件改善につなげましょう！

調査方法・集計方法

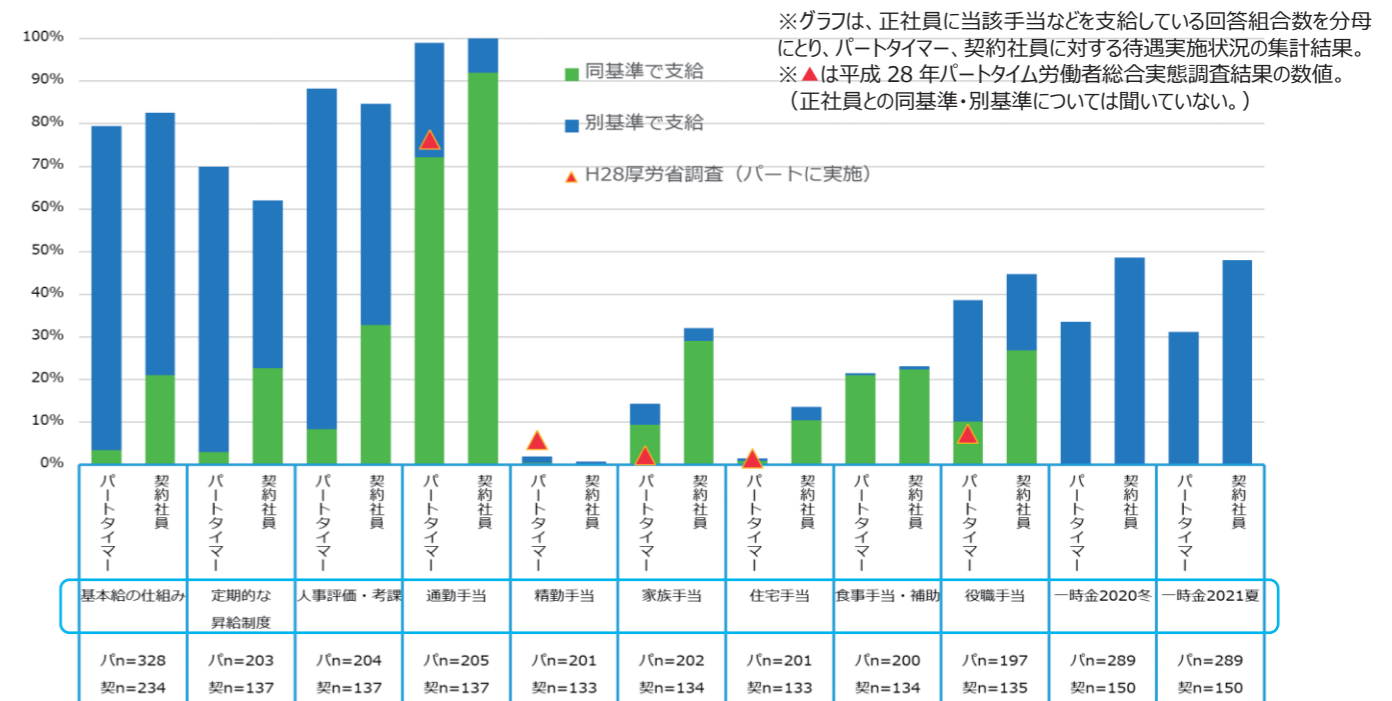
UA ゼンセン 2021 労働条件実態調査（2021年6～8月実施）回答組合のうち、パートタイマーおよび契約社員に組合員資格がある組合、(パートタイマー515組合、契約社員404組合)を対象に集計した。(※各設問で回答組合数が異なる。)

賃金の状況

基本給については「正社員と同基準で支給」と回答した組合は、「基本給の仕組み」でパートタイマー3.4%、契約社員21.0%、「定期的な昇給制度」で、パートタイマー3.0%、契約社員22.6%、「人事評価・考課」で、パートタイマー8.3%、契約社員32.8%となっている。

通勤手当についてはパートタイマー72.2%（前年68.4%）、契約社員92.0%（前年89.2%）、役職手当でパートタイマー10.2%（前年9.8%）、契約社員26.9%（前年26.4%）が正社員と「同基準で支給」となっており前年と比較して改善は進んでいる。

また、同一労働同一賃金ガイドラインに具体的な事例の記載がない家族手当についても、パートタイマー9.4%（前年4.7%）、契約社員29.1%（前年19.7%）、住宅手当はパートタイマー1.0%（前年0.5%）、契約社員10.5%（前年6.3%）が正社員と「同基準で支給」で支給されておりそれらについても前年より割合が多くなっている。

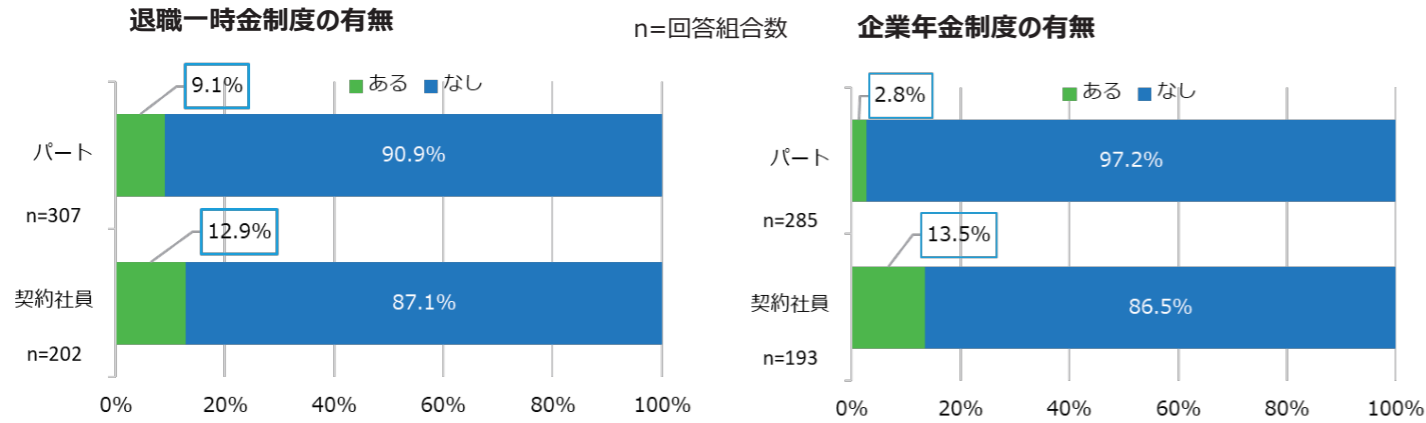


checkpoint.

同一労働同一賃金ガイドラインでは、正社員とパートタイム・有期雇用労働者の賃金決定ルールが異なる場合の説明として、「両者は将来の役割期待が異なるため」などの主観的、抽象的説明では足りない、としている。

また、昇給については、「勤続による能力の向上に応じた部分につき、正社員と同一の昇給を、能力の向上に一定の違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない」としている。

退職金（企業年金）制度の状況

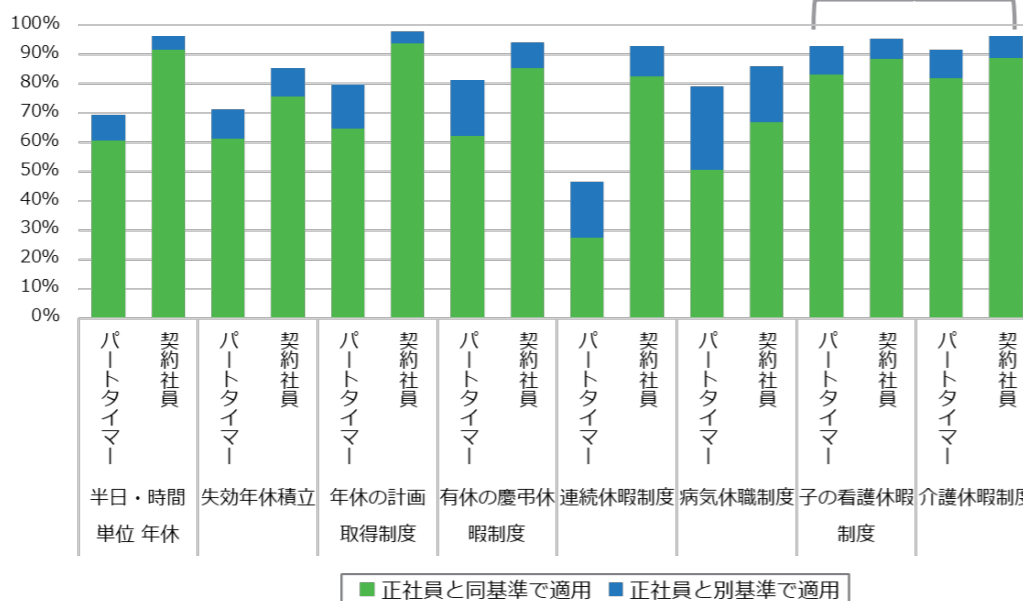


パートタイマー・契約社員の退職金（企業年金）制度については、パートタイマーが退職金 9.1%、企業年金 2.8%、契約社員は退職金 12.9%、企業年金 13.5%の割合で支給されており、調査結果を見るとまだまだ少数であるが、それぞれの制度の導入は少しずつ進んではいる。パートタイマーに対する企業型 DC（確定拠出年金）の適用や選択制退職金積立制度などの導入事例がある。

労働時間・休暇・休日の実態

「正社員に制度がある組合」の、パートタイム組合員および契約社員組合員への制度実施状況を集計した結果、「同一労働同一賃金ガイドライン」の記載項目でもある、慶弔休暇については、パートタイマー81.3%、契約社員 94.2%、病気休職制度については、パートタイマー79.2%、契約社員 85.9%の割合で導入が進んでいる。育児・介護休業法により付与が義務付けられている、子の看護休暇制度については、パートタイマー 92.9%、契約社員 95.3%、介護休暇制度については、それぞれ 91.7%、96.3%の導入割合となっている。制度が未実施の場合は法に照らして見直しが必要である。

休暇・休職制度

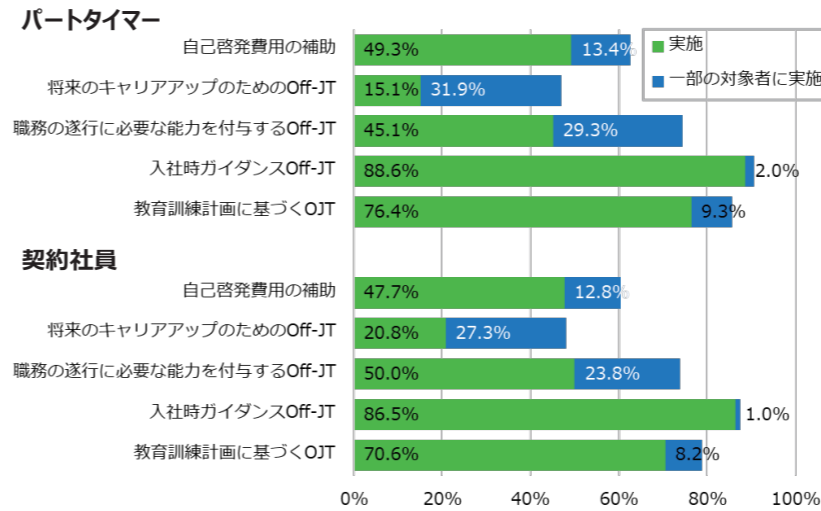


同一労働同一賃金ガイドラインに示された休暇

項目	ガイドライン	UA ゼンセンの闘争方針
慶弔休暇	正社員と同一の適用	正社員と同一の適用。契約日数に違いがある場合はそれを踏まえて均衡を図る。
健康診断に伴う勤務免除・有給保障	正社員と同一の適用	正社員と同一の適用。ガイドライン案記載の項目の他、ボランティア休暇等、各種休暇制度について、正社員と同様の基準で適用するよう取り組む。（2022 労働条件闘争方針）
病気休職	正社員と同一の適用。	正社員と同一の適用。有期雇用労働者も同様に取り組むことを原則とする。
法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）について、勤続期間に応じて認めている場合	同じ勤続期間であれば同一の適用	正社員と同一の適用。年次有給休暇について、週 30 時間未満週 4 日以下または年間 216 日以下の場合、正社員の付与日数に対する労働基準法に定める比率での比例付与とする。（U A ゼンセン労働政策）

教育訓練実施状況

パートタイム・有期雇用労働法 11 条 1 項では、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者の職務の内容が同じ場合、職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、短時間労働者に対しても同様に実施することを義務付けている。本調査では「入社時ガイダンス Off-JT」がパートタイマー90.6%、契約社員が 87.5%と最も多く、次に「教育訓練計画に基づく OJT」がそれぞれ 85.7%、78.8%となった。「職務の遂行に必要な能力を付与する Off-JT」を実施している割合はパートタイマーで 74.4%、契約社員で 73.8%となっている。教育訓練が未実施の場合は法とガイドラインに照らして確認と見直しが必要である。



checkpoint

「同一労働同一賃金ガイドライン」では、「通常の労働者と職務の内容が同一である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の教育訓練を実施しなければならない。また、職務の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた教育訓練を実施しなければならない」と記載されている。実施状況の再点検をおこない未実施の場合は、不合理な差となっていないか確認が必要である。

【参考】公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けた企業の取組事例 厚生労働省 パート・有期労働ポータルサイトより（2020年取組事例 流通・小売業：株式会社ビックカメラ）

【取組のポイント・概要】

背景 →パートタイム労働者の職務内容と業務の遂行能力を反映した適正な待遇決定を目的として、2016年以降、パートタイム労働者の人事制度の改定を実施。

取組 →2016年、パートタイム労働者に適用される資格考課の原則を定め、等級制度および基本給の算定方法を制度化した。以降、評価基準の整合性の向上に取り組むとともに、2020年春より通勤手当の上限を正社員と同一額に引き上げた。また、パートタイム労働者にも、慶弔見舞金や休業補償、各種休暇制度を適用。

待遇	パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する支給状況	
	取組前	取組後
基本給	ランク(4等級)により時給で支給	資格考課の原則、ランク認定基準などを制度化
手当	通勤手当を正社員より低い上限額で支給	通勤手当を正社員と同一の上限額で支給
福利厚生	慶弔見舞金と休業補償は対象外	慶弔見舞金と休業補償を正社員と同条件で適用
休暇・休職制度	一部の休暇制度のみ適用	慶弔休暇、配偶者出産休暇、自己実現特別休暇等を正社員と同様に適用 ※一部、正社員と条件が異なる休暇制度あり

【取組による効果】

2017年に実施した職務内容及び給与体系の見直しと、2020年に実施した人事制度の改定により、福利厚生や休暇・休職制度の適用範囲を見直した。

効果としては、離職率の低下が見られるものの、2020年4月の制度導入から間もないことや、新型コロナウイルス感染症の拡大が重なったことにより、制度の改定による効果の測定ができていないため、今後も継続課題として検討していきたいと考えている。

※取組事例厚生労働省 HP [公正な待遇の確保に向けた企業の取組事例 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp) をチェック！