サミット株式会社

事業内容 ：小売チェーン展開
従業員数 ：17,976 名（2026 年3月時点）

◎ポイント

・ライフステージに応じた働き方の選択を可能にする登用制度

・5店舗に限定した地域限定正社員制度

Ⅰ. 有期雇用社員に関する制度と運用

① パートタイム社員の登用制度とその効果

サミットは、1995 年以降、要員確保、多様な人材の活躍、その時々の法体系への対応などを目的に、有期雇用社員の人事制度の整備を進めてきた。

2018 年には、社会からの要請であった同一労働同一賃金への対応として、有期雇用社員の区分変更や賃金制度を改定した。現在、有期雇用社員は①パートタイム社員②アルバイトの2つがある。①パートタイム社員は約 12,000 人おり、扶養控除の範囲や週所定労働時間によって、さらに3つに分かれている（右図参照）。

また、同年には登用に向けたステップとして、勤務する店舗を5つまでに限定した「地域限定正社員」の区分を正社員のなかに設けた（詳細は後述）。

社員区分	有期雇用社員
パートタイム	①パートタイム社員（ショート） ・扶養控除の範囲内で働く ・週所定労働時間　20時間未満
	②パートタイム社員（ロング） ・扶養控除範囲を超えてもよい ・同労働時間　20～35時間未満
	③パートタイム社員（シニア/65～75歳） ・同労働時間　35時間未満
アルバイト	・同労働時間　20時間未満（原則）

それまでは、パートタイム社員から正社員への登用にあたり、職場からの推薦を必要としていたが、中途採用者の増加などを背景に、パートタイム社員の正社員登用へのプロセスを中途採用と同様とし、面接と筆記試験を受ける仕組みとした。

なお、パートタイム社員が採用試験を通過して、正社員・地域限定正社員として勤務を開始する際は、それまで働いていた店舗とはあえて異なる店舗へと配属される。これは、パートタイム社員と正社員との間で、業務・役割に対する責任の重さが異なることを本人へ自覚させる目的がある。

Ⅱ. 5店舗のなかから勤務する地域限定正社員

① 地域限定正社員の導入背景と制度概要

前述の通り、2018 年に多様な働き方を推進することを目的に、地域限定正社員の制度を導入した。同制度では、勤務する店舗が5つまでに限定されている。このため、店舗間での異動はあるものの、通勤に要する時間がいずれも自宅から 60 分以内を目安としているため、転居を伴う異動は発生しない。

地域限定正社員は、フル社員と比較して賃金(年収ベース)が約8割程度となっている。職務としてはチーフ職が中心であるが、店長などの役職にも就くことが可能となっている。

会社は社員に対して年に2回、区分転換の希望を確認している。異動制限がないフル社員と地域限定正社員との間の転換の回数は制限されていない。社員区分を複数回行き来する事例は、ほとんど発生しておらず、フル社員から転換した社員の多くは、引き続き地域限定正社員として勤務することを選択している。

区分転換にあたり、フル社員から地域限定正社員になる場合は面談を実施しており、地域限定正社員からフル社員への転換においては、面接(試験)が設けられている。

なお、新卒社員は全員フル社員として入社することになっており、中途採用はフル社員と地域限定正社員の両方の区分で採用している。

社員の選択肢が増える点において、導入時に労働組合から反発はなかったものの、フル社員やパートタイム社員とのバランスを図るために、当時は賃金設計に難しさがあったという。

項目	地域限定正社員制度
勤務地	・勤務する店舗が5店舗に限定 ・店舗は原則自宅から60分以内
賃金	・フル社員の約8割程度(年収ベース)
職務・役割	・チーフ職が中心 (店長職へ昇進することも可能)
転換	・フル社員との転換回数制限なし ・フル社員⇒地域限定正社員(面談のみ) ・地域限定正社員⇒フル社員(面接試験)

② 制度導入による効果と社員の活躍

同社の地域限定正社員は現在、およそ3,000 人のうち、約 40 名程度となっており、そのなかの男女比はおよそ6:4である。

地域限定正社員を選択する社員の多くは、子育てや介護といった事情を抱えている。年齢に伴う体力的な観点から、同制度を選択している社員がいることも特徴的である。

このように、同制度を運用することで社員の家庭事情や様々な状況に応える効果を感じており、社員の離職防止や女性活躍推進にもつながっているとのことである。

そのほかにも、有期雇用社員から地域限定正社員への登用を設けていることで、有期雇用社員の働きがい、モチベーションを高める仕組みとして機能している。同制度の当初の目的であった、「パートタイム社員の戦力化」への効果も感じられているとのことである。

Ⅲ. 今後の展望

同社では、地域限定正社員を設けたことにより、働き方の選択肢が増えたことを実感している。

その一方で、パートタイム社員から地域限定正社員になるには、勤務する店舗を変えるなど、ハードルも残っている。

そこで、2026 年からはパートタイム社員の人事制度見直しの一環で、「店舗限定正社員」という新しい社員区分を本格的に運用していく。

この仕組みは、パートタイム社員から正社員への移行を後押しするために創設するもので、該当する社員をこれから募集していく。

店舗限定正社員はフル社員と比べて、7割程度の賃金となり、異動の可能性もない。このため、特定の1店舗に限定した勤務ができる形となる。ただし、該当する社員に、この店舗で勤務したいと言われた場合など、流動性が失われる恐れもあり、対処方法を今後考えていかなければならない。

制度の改変においては、設計が2割、運用が8割とされている。現場での運用などを今後進めながら、パートタイム社員の更なるモチベーション向上を図っていく。