

有期契約労働者に関する現状及び課題の整理について

	現 状	課 題
契 約 期 間 更 新	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1 回当たりの契約期間が 1 年以内とする事業所が約 8 割（資料 P 4）。 ・ 契約期間は 2 ヶ月（初回は 1 ヶ月）、最長 2 年 11 ヶ月まで（B 社）。 ・ 契約更新回数が 6 回以上の割合が高く（資料 P 5）、勤続年数も半数以上が 3 年超（資料 P 6）。 ・ フルタイムパートでは、平均的な契約更新回数が 7 回以上、平均勤続 5 年以上（資料 P 17）。 ・ 勤続が短すぎると生産性が落ちるため企業側としてもなるべく長く勤続してほしいと考えていながら、有期契約としている（C 社）。 	<p>→ 使用する目的に照らし必要以上に短い契約期間を設定し、その契約を反復継続しないようにすることが有意義ではないか。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約更新を希望する人の割合は 5 割以上と高い（資料 P 18）。 ・ 今後継続して勤めたい期間も 5 年超の割合が高い（資料 P 18）。 ・ 契約社員で雇止めの経験がある人が 2 割を超えている（資料 P 20）。 ・ 今の会社や仕事に対する不満・不安の内容別労働者の割合では、契約社員等で「雇用が不安定」が多い（パート P 3）。 ・ 仕事に意欲的に取り組むうえで重要なことに関する調査において、現在の会社で働き続けることを希望する人は「希望する仕事・労働条件での雇用契約の更新」「勤務先で希望するだけ勤め続けられること」を挙げる人が非常に多い（堀田 P 13）。 ・ 仕事に意欲的に取り組むうえで重要なことに関する調査において、現在の会社で正社員になることを希望する人は「能力を高める機会があること」を挙げる人が多い（堀田 P 13）。 ・ 勤続が短すぎると生産性が落ちるため企業側としてもなるべく長く勤続してほしいと考えていながら、有期契約としている（C 社）。（再掲） 	<p>→ ・雇用の安定や生産性の向上の観点から、できるだけ契約期間の長期化を促すことや、正社員登用の機会を設けることが有意義ではないか。</p> <p>・キャリアパスが明示されることが有意義ではないか。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有期契約とする理由の労働者への説明がされていない場合が見られる（資料 P 4）。 ・ 期間満了時に更新可否を判断し判断基準を説明している場合や特別な事情がなければ自動更新することを説明している場合が多いが、契約更新に関する説明を特にしていない場合も見られる（資料 P 10）。 ・ 解雇実績はないが、退職者のうち期間満了退職は約 8 割（B 社）。 	<p>→ 更新の有無や更新する場合又はしない場合の判断基準を契約締結時に明示しなければならないこととする雇止め告示の規定の遵守を徹底することが有意義ではないか。</p>

	現 状	課 題
労働 条件 処 遇	<ul style="list-style-type: none"> ・有期契約労働者を雇用する主な理由において、契約社員では約4割、フルタイムパートでは約54%が人件費の節約としている（資料P3）。 ・有期契約労働者を雇用する主な理由は、人件費の削減（A社、B社、C社）。 ・退職金、昇進・昇格制度がない割合が高い（資料P22）（A社、B社）。 ・手当等及び各種制度の実施状況別事業所の割合では、正社員と比較して、役職手当、家族手当、住宅手当、職能資格制度、役職への登用などで大きな開き（パートP3）。 ・パートや契約社員等労働者の人件費のうち割安だと思える内容別事業所割合では、賞与、賃金、退職金を挙げる割合が高い（パートP1）。 ・有期契約とする必然性はないが、無期契約とすると正社員と処遇の差をつけにくくなるために有期契約にしている（A社）。 	<p>→ 就業の実態にそぐわず不当に低い待遇となっている場合があるのではないか。そのような場合の待遇の改善を促すことが有意義ではないか。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・今の会社や仕事に対する不満・不安の内容別労働者の割合では、賃金が安い最も多い（パートP3）。 ・契約社員では、業務の専門性や責任などの点で、正社員と同じと労働者が認識している割合が高く、賃金の点で納得できないとする割合が高い（資料P20）。 ・パートや契約社員等労働者の採用時の賃金決定の際に考慮した内容別事業所の割合では、同じ地域・職種のパートの賃金相場が最も多い（パートP2）。 ・契約社員では、7割以上の方が主な収入源であるにもかかわらず、賃金総額が20万円未満の層が5割以上。短時間パートと比較し、有期の所得で生計を支える割合が高い（資料P14、22）。 	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> ・処遇については、就業の実態に応じて、均衡を考慮すべきではないか。 ・労働者が納得して就職できるよう、募集・採用時に十分な情報明示がなされるようにすることが有意義ではないか。 ・待遇の決定に当たっては、考慮した事項について労働者本人への説明がなされ、労働者の理解を深めるようにすることが有意義ではないか。
	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事に意欲的に取り組むうえで重要なことに関する調査において、「仕事内容や働きぶりに応じた処遇」「仕事上の希望・不満を会社等に伝える機会」を挙げる人の割合が高い（堀田P13）。 	<p>→ 処遇について労使で話し合う機会や窓口などの整備を促進することが有意義ではないか。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・フルタイムパートで評価制度がないとする事業所割合が高い（資料P9）。 	<p>→ 職務の実績や職業能力の評価及びその結果の処遇の向上への活用を促進することが有意義ではないか。</p>

	現 状	課 題
正社員登用	<ul style="list-style-type: none"> ・有期契約で就業している理由は、契約社員・フルタイムパートで、正社員になりたいが職場がないとする割合が高い（資料P 16）。 ・就業形態によりばらつきがあるが、正社員への転換制度がないところが多い（資料P 11）。 ・正社員と非正社員の処遇の均衡を考慮している所や非正社員の能力開発に積極的な所ほど、正社員登用の仕組みが普及（佐野 8、9）。 ・フルタイム勤務の人では、5 割くらいの人が正社員登用の機会があることが重要と考えている（佐野 35）。 ・今の会社や仕事に対する不満・不安の内容別労働者の割合では、契約社員等で「正社員になれない」が多い（パートP 3）。 	<p>→ 特にフルタイム勤務の有期契約労働者がいる事業所においては、正社員への登用について検討することが有意義ではないか。</p>
社員登用	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員登用制度の導入を促す要因は個々の会社の状況により異なる（原 P 18）。 ・企業規模、業種、工場、店舗など事業所の種類によって、登用制度の有無の差がある（佐野 1）。 ・非正社員の責任が重い仕事に従事するほど、正社員登用が普及。ただし、ひととおりの仕事に 1 年以上要するような（難しい）仕事では、逆に制度導入の割合が低い（佐野 3、4）。 	<p>→ 職種や企業規模、個々の企業の状況等により登用制度導入に関わる事情が異なる中で、いかに正社員登用の促進を図るか。</p>
社員登用	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員になると職場の異動があるために正社員への転換を希望しない労働者が事業主の予想以上に多かったとの事例あり（原 P 14）。 ・責任を持ったり、教えたりすることに自信がない等の理由から正社員登用を望まない労働者のモチベーションの維持を課題としている企業の事例あり（原 P 14）。 ・契約更新を繰り返すのであれば、正社員にして欲しいという希望を持つ人は、男性で 4 割、女性で 23%（堀田 P 6）。 ・仕事に意欲的に取り組むうえで重要なことに関する調査においては、正社員を希望するタイプでは「正社員登用機会があること」が 9 割以上と高いが、非正社員でいいという人にとっては 14.4%と非常に少ない（堀田 P 13）。 ・正社員転換を希望する人と契約社員のままで待遇を上げて欲しい人の 2 パターンに分かれている（C社）。 	<p>→ 性別、年齢等により今後の就業形態に関する希望に違いがある中で、多様な働き方へのニーズに対応しつつ、労働者の能力を有効に活用するための方策が有意義ではないか。</p>

	現 状	課 題
能力 開 発	<ul style="list-style-type: none"> ・契約社員の能力開発意欲は正社員並みだが、自己啓発を支援している事業所割合は正社員の半分くらいに止まる（資料P 23、24）。 ・OFF-JT を実施している事業所割合は、非正規社員では正社員の約半分に過ぎず、業種によってもばらつきが大きい。また、比較的大企業ほど、実施割合は高くなっている（資料P 25）。 ・自己啓発の支援内容においても、正社員と比べて受講料などの金銭的援助や就業時間の配慮などの点で低くなっている（資料P 26）。 	→ OJT、OFF-JT、自己啓発に関する支援を促進することが有意義ではないか。
そ の 他	<ul style="list-style-type: none"> ・産業毎に有期契約労働者の割合に大きなばらつきがある。卸売・小売、飲食・宿泊、教育・学習支援、サービス業などに比較的多い（資料P 13）。 ・就業形態、性別により、職種が大きく異なっている（資料P 15）。 	→ 有期契約労働者の雇用管理改善を図るに当たっては、一定のパターン別の雇用管理事例の普及を図ることが有意義ではないか。
	<ul style="list-style-type: none"> ・職業生活に対する満足度に関する調査において、契約更新時の面談がある方がない場合より、仕事の内容・やりがいや職業生活全体について満足度が高い。特に、男性において顕著（堀田P 17）。 	→ 個人面談等を取り入れることにより、労働者の能力を引き出すことができるのではないか。
	<ul style="list-style-type: none"> ・契約社員で社会保険の適用がない場合も見られる（資料P22）。 	→ 社会保険への加入が必要な場合でも加入させていない場合があり、適用の促進を図ることが有意義ではないか。

(注) 本文中の略称は次のとおり。

- ・雇止め告示：有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準
- ・資 料：参考資料（第1回委員会資料）
- ・パート：平成18年パートタイム労働者総合実態調査（第3回委員会資料）
- ・原 則：原委員資料（第2回委員会資料）
- ・堀 田：東京大学社会科学研究所 堀田助教資料（第2回委員会資料）
- ・佐 野：法政大学経営学部 佐野准教授資料の図表（第2回委員会資料）
- ・A 社：金融系企業
- ・B 社：製造業
- ・C 社：流通系企業