

有期契約労働者の雇用管理の改善に関する研究会報告書(素案)(概要版)

I 検討の経過

事業主が講ずべき必要な事項や配慮すべき取組に関するガイドラインについて検討。

II 有期契約労働者に関する現状及び課題

1 一週間の所定労働時間が通常の労働者と同一な有期契約労働者の数：約310万人
(内訳は契約社員(約99万人)、嘱託社員(約64万人)、その他(約146万人))。

2 検討の主な対象とする有期契約労働者のイメージ

一週間の所定労働時間が通常の労働者と同一であり、かつ契約を数回更新しているような有期契約労働者を主な対象と想定。

3 現状及び課題

(1) 契約期間・更新

- ① 契約期間については、労働契約法第17条第2項の趣旨及び内容を周知し、その遵守に向けた事業主の取組を促すことが有意義。
- ② できるだけ契約期間の長期化を促すことや、契約更新に関する条件が明示されていること、正社員登用の機会を設けることが有意義。
- ③ 雇止め告示の趣旨及び内容の周知とともに、好事例の収集、普及を図ることが有意義。

(2) 労働条件・処遇

- ① 事業主が待遇の改善を図るよう、国として事業主に促すことが有意義。
- ② 待遇の決定に当たって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。
- ③ 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。
- ④ 育児・介護休業制度について、有期契約労働者の休業取得要件をわかりやすく示す等により制度の周知を徹底すること等が有意義。

(3) 正社員登用について

- ① 正社員への登用の機会を設けることについて検討することが有意義。
- ② 登用基準の設定、登用後の処遇、従来からの正社員との関係などについて課題を抱えている場合があるので、その解消のため好事例の収集・普及を図ることが有意義。
- ③ 有期契約労働者の職務内容、責任の程度の有無等により、有期契約労働者の中にもいくつかの段階。有期契約労働者は、正社員転換を希望する人と有期契約のまま待遇を上げて欲しい人の2パターン。その希望により、正社員登用又は処遇の向上を検討することが有意義。
- ④ 正社員と有期契約労働者との行き来を可能にすることも有意義。

(4) 能力開発について

労働者にとってキャリアパスが明示されることが有意義。また、国としても施策を通じた事業主への働きかけが必要。

(5) その他

- ① 事業主に対し雇用管理事例を活用して、事業主への啓発を促すことが有意義。
- ② 個人面談等を積極的に取り入れることにより、能力を引き出すことが可能。
- ③ 国としても社会保険への加入促進を図ることが有意義。

III 有期契約労働者の雇用管理の改善に向けて

1 ガイドラインの策定：別添資料

2 今後検討すべき課題

(1) 事業主への周知・啓発

全国各地でセミナー等を実施し、事業主等への周知・啓発を行う。

(2) 中小企業事業主への相談支援の実施

専門的な人材により、正社員転換制度の具体的な内容に関する相談や雇用管理改善の取組に係る助言等を的確に行うことが有意義。

(3) 中小企業雇用安定化奨励金の拡充を検討

賃金や賞与等の処遇の向上や能力開発への支援に配慮した制度等を整備した中小企業事業主に対し、国として一定の支援を行う。

(4) 有期契約労働者の雇用管理改善に取り組む事例の収集・普及

正社員転換や処遇の改善、能力開発等の雇用管理改善に取り組む事業所の事例を収集・公表。

(5) 有期契約労働者に関する調査研究

十分な調査資料がないことから、国等において調査研究の実施を検討すべき。