

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(骨子)(素案)

有期契約労働者の雇用管理の改善に関する研究会における報告書の概要は、以下のとおり。

I 検討の経過

非正規労働者は若年層を中心として増加傾向にあるが、労働者にとっては雇用が不安定であることや職業能力の蓄積がなされない等の問題があり、このような状況が続けば、中長期的な競争力・生産性の低下、不安定就労の増大や社会保障システムの脆弱化等の諸問題を引き起こす恐れがある。

特に、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パート法）等に基づく関係施策において支援対象として位置づけられていない一週間の所定労働時間が通常の労働者（期間の定めのない雇用契約を締結している労働者であって、短時間労働者でない者をいう。）と同一な有期契約労働者については、雇用管理の改善への取組が十分に行われていない状況にある。

そこで、平成20年2月より研究会を開催し、このような有期契約労働者の雇用管理の改善が図られるよう、事業主が講ずべき必要な事項や配慮すべき取組をガイドラインとして示すことを目的として、検討を行ったものである。

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

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は、推計に使用する資料により幅があるものと考えられるが、約310万人程度（内訳は契約社員（約99万人）、嘱託社員（約64万人）、その他（一週間の所定労働時間が通常の労働者と同一であるが、パート等の名称で呼ばれている者等）（約146万人））と推計。

2 検討の主な対象とする有期契約労働者のイメージ

有期契約労働者といっても、その勤務内容については、勤務時間、職種、職務内容、責任の有無等において大きな幅がある（巻末に「有期契約労働者の実態」についての資料を添付予定）。そこで、ここでは、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して記述することとする。ただし、その場合においても、それ以外の有期契約労働者にも当てはまる課題や内容も多くあるものとする。

3 現状及び課題

(1) 契約期間・更新

① 1回当たりの契約期間が1年以内とする事業所が約8割ある一方、契約更新回数が6回以上の割合が高く、勤続年数も半数以上が3年超となっている。

この中には、雇用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ているケースもあるものと考えられる。雇用目的に照らし必要な

期間はどの程度かについては、一律の判断基準を設けることは困難であるが、必要以上に短い契約期間を定めることにより反復更新することのないように配慮するという労働契約法第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ではないかと思われる。

- ② 契約更新を希望する人の割合は5割以上で、今後継続して勤めたい期間も5年超の割合が高い一方、今の会社や仕事に対する不満・不安では、契約社員等で「雇用が不安定」との回答が多い。

また、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。

一方、企業側も勤続が短すぎると生産性が落ちるため、なるべく長く勤続してほしいと考えていながら、人件費の節約や雇用調整が容易であるといったことから、有期契約としているとする事例も見られる。

こうした状況を踏まえると、雇用の安定や生産性の向上を図る観点から、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、労働者にとって安心感に繋がり、ひいては、生産性の向上にも寄与できるので有意義ではないかと思われる。

- ③ 契約更新については、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。こうしたことから、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「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（以下「雇止め告示」という。）の規定の遵守を徹底することが、労働者にとって安心感に繋がり、有意義ではないかと思われる。

- ④ しかしながら、有期契約としている理由は、個々の企業、労働者の事情により様々であると考えられ、更新に係る判断基準をどのように設定・運用すべきかについても一概には言えず、企業においてもそのノウハウの蓄積が十分なされていないため、課題を抱えているのが実情であると考えられる。このため、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ではないかと思われる。

（2）労働条件・処遇

- ① 有期契約労働者を雇用する主な理由は、人件費の節約としているところが多いが、その内容として退職金や賞与、昇進・昇格制度がない割合が高く、役職手当や家族手当、住宅手当などの諸手当もないところが多い。これは、経済のグローバル化や技術革新等の進展に伴い、国内労働市場において、人件費等のコスト削減圧力がかかっていることが原因であると言われている。

このような状況を踏まえると、企業の生産性が向上しないと単純には人件費枠の増額が難しいものであることを考慮する必要はあるが、正社員と比較して、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危惧されることから、そうした状況が生じた場合には、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、有意義ではないかと思われる。

- ② 今の会社や仕事に対する不満・不安では、賃金が安いというのが最も多く、特に契約社員では、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人が多くなっている。

一方、有期契約労働者の処遇決定の際の正社員との均衡（バランス）の考慮の有無をみると、「すべての有期契約労働者について考慮している」とする事業所の割合は5割以下となっている。

このような状況を踏まえると、労働契約は就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結することや、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、労働者の労働意欲を向上させることになり、有意義ではないかと思われる。

さらに、労働者が納得して就職できるよう、募集・採用に当たり、労働条件について、十分な情報が明示されることが望ましいものと思われる。

- 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、「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ことから、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と思われる。

- ④ 評価制度がないとする事業所も多くあることから、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と思われる。

- ⑤ 就業規則等に有期契約労働者の育児休業に関する規定を設けている事業所が半数に満たず、職場に育児休業制度がなかった、制度適用対象外だった等と答える労働者が多い等の状況にある。

したがって、有期契約労働者の育児・介護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し、育児・介護休業の取得を促進することが有意義なのではないかと思われる。

(3) 正社員登用について

- ① 有期契約で就業している理由として、契約社員やその他で、正社員になりたいが職場がないとする割合が高く、フルタイム勤務の人の今の会社や仕事に対する不満・不安では、正社員になれないというのが多い。また、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2割強あり、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も、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」とする

人が9割以上というデータもある。

確かに、まだまだ正社員への転換制度がないところが多い実態にあり、前述のとおり、企業側にとっても有期契約労働者を雇用する理由が、人件費の節約や雇用調整が容易であるといったことが多いことから裏付けられる。

このような状況を踏まえると、特にフルタイム勤務の有期契約労働者がいる事業主においては、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、有期契約労働者のモチベーションを向上させることになり、有意義と思われる。

- ② ただし、企業規模、業種、工場、店舗など事業所の種類によって、正社員登用制度の有無に差があり、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っている。このような状況の中で、事業主に対して、正社員登用を促していくためには、事業主へのきめ細かな相談支援等、国としてもなんらかの対策を検討する必要があるのではないかと考えられる。

既に、正社員登用に取り組んでいる企業においても、登用に係る基準の設定、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ものと考えられ、その解消のため好事例の収集・普及を図ることが有意義と思われる。

- ③ 一方、労働者においても有期契約で働く事情は様々であり、全ての人が正社員になることを希望するわけではない。正社員になると職場の異動があることや責任を持ったり、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が事業主の予想以上に多く、労働者のモチベーションの維持を課題としている企業もある。このことは、有期契約労働者の職務内容、責任の程度、異動の有無等により、有期契約労働者の中にもいくつかの段階が認められ、正社員と比較して、その職務内容等がより正社員に近く正社員登用が容易な場合もあるが、逆により正社員とのギャップが大きく正社員登用が難しい場合もあるものと考えられる。

また、前述（1）の状況と合わせると、有期契約労働者は、大きく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パターンに分かれているものと思われる。

こうした状況を踏まえて、性別や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、正社員を希望する人には正社員として登用される機会が開かれるよう、また、有期契約のまま働きたい人には、そのレベルに応じて処遇の向上が図られるような方策を検討することが有意義ではないかと思われる。

- ④ さらに、ライフステージに応じた多様な働き方が求められていることから、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ではないかと思われる。

（4）能力開発について

- ① 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」を挙げる人が多いことから、労働者にとってキャリアパスが明示されることが、労働意欲を向上させることになり、事業主にとっても有意義ではないかと思われる。
- ② また、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、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っており、その支援内容においても、受講料などの金銭的援助や就業時間の配慮などの点で正社員と比べて低くなっている。
- ③ このため、OFF-JT、自己啓発に関する支援を促進することが、有期契約労働者にとって、将来の姿を見据えながら、そのキャリアパスを考える上で有意義であるが、一方、企業側にとっては、有期契約労働者を雇用する理由が、人件費の節約であるというのが多いことから、簡単に支援が増えるものではない。
したがって、国としても施策を通じた事業主への働きかけが必要になるもの
と考える。

(5) その他

- ① 卸売・小売、飲食・宿泊、教育・学習支援、サービス業などで、有期契約労働者の割合が比較的多く、産業毎に大きなばらつきがある。また、就業形態、性別により、その従事する職種も大きく異なっている。
こうした状況を考えると、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を活用して、事業主への啓発を促すことが有意義ではないかと思われる。
- ② 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状況にあることから、個人面談等を積極的に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とと思われる。
- ③ 契約社員でも社会保険の適用がない場合も見られることから、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ると考えられる。企業にとっては、社会保険料の事業主負担分を抑制するために有期契約労働者を雇用している側面もあるものと思われるが、特に年金保険の未加入状態が続けば、将来は公的年金の保障を十分に受けられず、社会全体で生活保護者の増加を招くことが危惧されており、国としても社会保険への加入促進を図ることが有意義ではないかと思われる。

Ⅲ 有期契約労働者の雇用管理の改善に向けて

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については、Ⅱ 3の現状及び課題に見られるような諸課題があり、その保護に向けた施策のあり方に関し

では今後の課題として別途検討が必要なものと考えられるが、本研究会においては、雇用管理の改善に関し、現行の法制度等の下で事業主が遵守すべき項目や一定の配慮すべき項目を、ガイドラインとして整理することとする。

また、昨今、非正規雇用の問題は、これを放置すると将来の年金や社会不安等に繋がる問題としても議論されており、国としても雇用管理の改善を促進するための施策を講じることがより有益であると考えられることから、下記のような方策を措置することも検討すべきと思われる。

1 ガイドラインの策定

別添のとおり。

2 今後検討すべき課題

(1) 事業主への周知・啓発

今回、国として初めて有期契約労働者という視点でガイドラインをまとめることから、これを活用して全国各地でセミナー等を実施し、事業主等へ周知・啓発を行い、その雇用管理改善を促していくことが必要である。

(2) 中小企業事業主への相談支援の実施

中小企業事業主が正社員への転換に取り組むためには、公共職業安定所等に担当者を配置し、事業主への有期契約労働者の雇用管理改善の啓発・指導を行うとともに、専門的な人材（社会保険労務士、中小企業診断士等）により、有期契約労働者の正社員転換制度の具体的な内容に関する相談や労働条件、能力開発、福利厚生等、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であり、国として事業主への相談支援の実施を検討すべきである。

(3) 中小企業雇用安定化奨励金の拡充を検討

現行の正社員転換への支援に加え、有期契約労働者について、その賃金や賞与等の処遇の向上や Off-JT や自己啓発等の能力開発への支援に配慮した制度等の雇用環境の整備に関する措置を講じた中小企業事業主に対し、国として一定の支援を行うため、中小企業雇用安定化奨励金の拡充を検討すべきである。

(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

国において有期契約労働者の正社員転換や処遇の改善、能力開発、育児休業の取得促進等の雇用管理改善に積極的に取り組む事業所の事例を広く収集し、HP等で公表するなどにより、有期契約労働者の雇用管理改善の取組を事業主へ促すことを検討すべきである。

(5) 有期契約労働者に関する調査研究

これまでに、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に関する十分な調査資料等がないことから、今後、国等において調査研究を実施することを検討すべきである。