

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（案）

平成20年7月

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 目次

I	検討の経過	1
II	有期契約労働者に関する現状及び課題	1
1	有期契約労働者を取り巻く状況	1
2	フルタイム有期契約労働者の数	1
3	検討の主な対象とするフルタイム有期契約労働者のイメージ	2
4	現状及び課題	2
(1)	契約期間・更新	2
(2)	労働条件・処遇	3
(3)	正社員登用について	4
(4)	能力開発について	5
(5)	その他	6
III	有期契約労働者の雇用管理の改善に向けて	6
1	ガイドラインの策定	7
2	今後検討すべき課題	7
(1)	事業主への周知・啓発	7
(2)	中小企業事業主への相談支援の実施	7
(3)	中小企業雇用安定化奨励金の拡充を検討	7
(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	7
(5)	有期契約労働者に関する調査研究	7
別添資料	有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン	8
参考資料 1	研究会開催要綱	21
参考資料 2	研究会参集者	22
参考資料 3	研究会開催経過	23
参考資料 4	パート、派遣、契約社員等の推移	24
参考資料 5	有期契約労働者の実態について	25
参考資料 6	本研究会における有期契約労働者の範囲について	53
参考資料 7	フルタイム有期契約労働者の推計	54
参考資料 8	雇用・能力開発機構等調査研究報告書	55

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(案)

I 検討の経過

いわゆる非正規労働者には、パートタイマー、派遣労働者、契約社員等があり、近年若年層を中心に増加しており、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指摘されている。

このうち、パートタイマーや派遣労働者については、それぞれの関係法令に基づき雇用管理の改善のための措置が講じられており、また、制度の見直しも行われているところであるが、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（以下「フルタイム有期契約労働者」という。）については、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措置等の対象として位置づけられておらず、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（参考資料1～3参照）を開催し、パートタイマーを含めた有期契約労働者に共通する課題を踏まえながら、特にフルタイム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 有期契約労働者を取り巻く状況

パートや派遣、契約社員等の非正規労働者数は、1993年の986万人から2007年の1731万人と745万人も増加し、このうち、契約社員・嘱託も2002年の約230万人から2007年の約296万人と5年間で約66万人の増加となっていることから（参考資料4参照）、統計上の数字はないが、フルタイム有期契約労働者の数も増えているものと推定できる。

こうした有期契約労働者の増加の背景としては、グローバル化や技術革新の進展等により、競争が激化し、将来の不確実性が増大したことに対応するため、企業において人件費のコストを削減し、変動費化を図るとともに、一方で労働者側の多様な働き方のニーズへ対応したものであると指摘されている。

また、量の拡大とともに、有期契約労働者の職務の質でも変化が起きている。例えば、有期契約労働者に関する調査（参考資料5参照、以下、明示がない限り本資料を参照）において、職務の専門性や責任において、正社員と同等又はそれ以上とする事業所が多くあることから、有期契約労働者が、これまで正社員が担ってきた管理業務や指導業務などを担うようになってきており、基幹労働力化が進んでいるものと考えられる。

2 フルタイム有期契約労働者の数

フルタイム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

えられるが、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（一週間の所定労働時間が通常の労働者と同じであるが、パート等の名称で呼ばれている者等）（約146万人））と推計される（参考資料6、7参照）。

3 検討の主な対象とするフルタイム有期契約労働者のイメージ

フルタイム有期契約労働者といっても、その勤務状況により大きな幅があるので、ここでは、契約を数回更新しているようなフルタイム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（パートタイマー等）にも当てはまる課題や内容も多くあるものとする。

4 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あると思われる。

- 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（「非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する調査研究報告書」（独立行政法人雇用・能力開発機構、財団法人国際労働財団、平成20年3月）第2章より。参考資料8参照）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あると思われる。

- 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、有意義であると思われる。

- 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あると思われる。

（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、前述のとおり、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。

この点について、正社員は、長期の雇用を前提としてキャリアを保障していくという雇用形態である一方、有期契約労働者については、一定期間、特定の仕事に活用する雇用形態であり、両者の雇用のあり方がそもそも異なることから労働条件・処遇面においても異なる取扱いとされているという指摘もある。

- ② しかし、契約更新が繰り返されている実態や、有期契約労働者にとって今の会社や仕事に対する不満・不安では、賃金が安いというものが最も多く、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いということ踏まえると、就業の実態に照らして、正社員と比較して合理的な理由なく、低い処遇となっている状況が生じている場合もあるものと考えられる。そうした状況が生じている場合には、事業主が就業の実態に照らして処遇の改善に努めるよう、その取組を促すことが、有意義であると思われる。

なお、有期契約労働者が増加した背景、理由を踏まえると、企業において有期契約労働者の処遇の改善に取り組むに当たっては、労使で十分に話し合い、正社員の働き方も含めた人事・処遇制度の全体のあり方についても総合的な検討を加えることが必要となる場合もあるものと思われる。

- ③ 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という労働契約法第3条第2項の趣旨及び内容を周知することや、処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、有意義であると思われる。

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。

④ 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あると思われる。

⑤ 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あると思われる。

⑥ 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であると思われる。

(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正社員として働ける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理由が多い。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、現時点においては、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の対策を検討する必要があると考えられる。

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。

したがって、前述（１）の状況と合わせると、有期契約労働者は、大きく正社員登用を希望する人と正社員登用を希望しないが処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。

- ④ こうした状況を踏まえて、多様な働き方へのニーズに対応して、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、正社員登用を希望しない人には、その職務や能力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あると思われる。

さらに、例えば、正社員の中に職務や人事異動の範囲が限定されるものの期間の定めがない雇用区分を設けることにより、有期契約労働者から正社員への移行の円滑化を図ることも、有意義であると思われる。

（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、ジョブ・カード等の活用により、労働者にとってキャリア形成支援が図られるとともに、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あると思われる。

- 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。さらに、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。

したがって、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理由が多いことから、支援を行うことは必ずしも容易ではない。

このため、事業主が OFF-JT 等を実施することに対する支援や働きかけが必要になるものと考えられる。

(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あると思われる。

- ② 職業生活に対する満足度に関する調査（参考資料8参照）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と思われる。

- ③ 契約社員について、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見られる。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、社会保険への加入の一層の徹底を図る必要がある。

- ④ 有期契約労働者は、今働いている会社や職場に対して様々な意見や要望を持っているので、賃金や福利厚生等の処遇のみならず、キャリアパス、教育制度、雇用の安定性等の多様な要望事項を事業主へ伝える機会を設けることが有意義であると思われる。

Ⅲ 有期契約労働者の雇用管理の改善に向けて

フルタイム有期契約労働者については、Ⅱ4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て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、下記1のとおり、

ガイドラインとして整理することとする。

また、ガイドラインとは別に、有期契約労働者の雇用管理の改善を促進するための今後の課題についても、下記2のとおり、整理を行ったところであり、積極的な検討が望まれるところである。

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総合的な支援の検討

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。

また、平成20年4月から開始された有期契約労働者の正社員転換支援制度（中小企業雇用安定化奨励金）の運用状況も踏まえながら、処遇の向上や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する支援も検討すべきである。

(3) 有期契約労働者の雇用管理改善に取組む事例の収集・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。

(4) 有期契約労働者に関する調査研究

これまでに、フルタイム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。

有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン(案)

1 趣旨

いわゆる非正規労働者には、パートタイマー、派遣労働者、契約社員等があり、近年若年層を中心に増加しており、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指摘されている。

このうち、パートタイマーや派遣労働者については、それぞれの関係法令に基づき雇用管理の改善のための措置が講じられており、また、制度の見直しも行われているところであるが、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（以下「フルタイム有期契約労働者」という。）については、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措置等の対象として位置づけられておらず、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、労働関係法令等を踏まえた「有期契約労働者の雇用に関し留意しなければならない項目」、よりよい雇用管理の実施を図るために配慮することが望ましい項目をまとめた「有期契約労働者のよりよい雇用管理に向けて」、さらに参考事例について「雇用管理改善に関する取組事例」として、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に示すことを目的に、検討を行ったものである。

2 対象者

契約を数回更新しているようなフルタイム有期契約労働者を主たる対象とするが、それ以外の有期契約労働者（パートタイマー等）を排除するものではないので、その就業状況等を勘案し、適宜参考にすることが望ましい。

3 有期契約労働者の雇用に関し留意しなければならない項目

事業主は、労働基準法、労働契約法、パート法等の労働関係法令等を踏まえ、有期契約労働者の雇用に関し、次に掲げる項目について留意すること。

なお、労働基準法、労働契約法、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準、職業安定法、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律、労働安全衛生法に関する事項（本文中、該当する箇所は太字としている。）については、有期契約労働者に対しても当然に適用されるものであること。

おって、パート法については、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は適用されないが、パート法の趣旨が考慮されるべき旨がパート指針で述べられているものであること。

* 以下、関係法令等については、次のとおり略称を使用している。

- ・基準法：労働基準法
- ・契約法：労働契約法
- ・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
- ・職安法：職業安定法
- ・パート法：短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律
- ・パート指針：事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針
- ・育介法：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
- ・安衛法：労働安全衛生法

(1) 安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備

事業主は、有期契約労働者について、募集及び採用を適切に行うとともに、安定的な雇用関係の確保を図るため、次のような点に配慮し雇用環境の整備に努めなければならない。

① 契約期間、更新の有無の明示等

ア 契約期間の明示

(ア) 労働者の募集を行う者は、その募集に当たって、労働契約の期間に関する事項を明示しなければならないこと（職安法第5条の3）。

労働契約の期間に関する事項は、書面の交付又は電子メールによって明示しなければなりません。

(イ) 使用者（事業主又は事業の経営担当者その他事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為するすべての者をいう。以下同じ。）は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、労働契約の期間に関する事項を明示しなければならないこと（基準法第15条第1項）。

労働契約の期間に関する事項は、書面の交付によって明示しなければなりません。

イ 更新の有無及び判断基準の明示

使用者は、有期労働契約の締結に際し、労働者に対して、更新の有無を明示しなければならず、更新する場合がある旨明示したときは、更新の判断基準を明示しなければならないこと（雇止め告示第1条）。

明示すべき「更新の有無」の具体的内容については、「自動的に更新する」「更新する場合があります」「契約の更新はしない」など、「判断の基準」の具体的内容については、「契約期間満了時の業務量により判断する」「労働者の勤務成績、態度により判断する」「労働者の能力により判断する」「会社の経営状況により判断する」「従事している業務の進捗状況により判断する」などが考えられます。

ウ 労働者の理解の促進

使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにすること（契約法第4条第1項）。

例えば、労働者に労働条件を説明することなどが考えられます。

エ 書面確認

労働者及び使用者は、労働契約の内容（有期労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認すること（契約法第4条第2項）。

例えば、労使で話し合った上で、労働条件を記載した書面を労働者に交付することなどが考えられます。

② 契約期間についての配慮

ア 目的に照らした配慮

使用者は、有期労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮すること（契約法第17条第2項）。

例えば、ある労働者について、使用者が一定の期間にわたり使用しようとする場合には、その一定の期間において、より短期の有期労働契約を反復更新するのではなく、その一定の期間を契約期間とする有期労働契約を締結するよう配慮しなければなりません。

イ 契約更新時の配慮

使用者は、有期労働契約（1回以上更新し、かつ、雇入れ日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。）を更新しようとする場合には、契約の実態及び労働者の希望に依りて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならないこと（雇止め告示第4条）。

③ 雇用契約の遵守

ア 契約期間中の解雇

使用者は、有期労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないこと（契約法第17条第1項）。

契約期間中であっても一定の事由により解雇することができる旨を労働者及び使用者が合意していた場合であっても、当該事由に該当することをもって「やむを得ない事由」があると認められるものではなく、実際に行われた解雇について「やむを得ない事由」があるか否かが個別具体的な事案に応じて判断されるものです。

イ 退職に関する事項の明示

使用者は、労働契約の締結に際し、退職に関する事項（解雇の事由を含む。）を明示しなければならないこと（基準法第15条第1項）。

退職に関する事項（解雇の事由を含む。）は、書面の交付によって明示しなければならないこと（基準法第15条第1項）。

ウ 解雇の予告

使用者は、労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも30日前にその予告をしなければならないこと（基準法第20条第1項）。

30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならないこと（基準法第20条第1項）。

エ 退職時等の証明

労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合や、労働者が、解雇予告日から退職日までの間において、解雇の理由について証明書を請求した場合には、使用者は、遅滞なく交付しなければならないこと（基準法第22条第1項及び第2項）。

④ 雇止めの予告及び雇止めの理由の明示

ア 雇止めの予告

使用者は、有期労働契約（3回以上更新し、又は雇入れ日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ更新しない旨明示されているものを除く。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも30日前までにその予告をしなければならないこと（雇止め告示第2条）

イ 雇止めの理由の明示

アの場合において、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときや、有期労働契約が更新されなかった場合において、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、使用者は、遅滞なく交付しなければならないこと（雇止め告示第3条）。

(2) 労働条件等の改善のための事項

事業主は、有期契約労働者について、その労働条件や処遇等の改善を図るため、次のような点に配慮し、雇用環境の整備に努めなければならない。

① 労働条件の明示等

ア 労働条件の明示等

(ア) 労働者の募集を行う者は、その募集に当たって、労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないこと。

この場合において、

- ・労働契約の期間に関する事項
- ・就業の場所、従事すべき業務の内容に関する事項
- ・始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日に関する事項
- ・賃金の額に関する事項
- ・健康保険等の適用に関する事項

については、書面の交付又は電子メールにより行わなければならないこと（職安法第5条の3）。

(イ) 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないこと。この場合において、

- ・労働契約の期間に関する事項
- ・就業の場所、従事すべき業務に関する事項
- ・始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ・賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金、賞与その他これらに準ずる賃金を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項
- ・退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

については、書面の交付により行わなければならないこと（基準法第15条第1項）。

(ウ) 事業主は、有期契約労働者を雇い入れたときは、速やかに、昇給の有無、退職手当の有無及び賞与の有無を文書の交付等により明示し、これら以外の事項についても、文書の交付等により明示するように努めるべきこと（パート法第6条参照）。

イ 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

事業主は、有期契約労働者から求めがあった場合には、その待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明するべきこと（パート法第13条参照）。

ウ 労働者の理解の促進

使用者は、労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにすること（契約法第4条第1項）。

例えば、労働者に労働条件を説明することなどが考えられます。

エ 書面確認

労働者及び使用者は、労働契約の内容（有期労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認すること（契約法第4条第2項）。

例えば、労使で話し合った上で、労働条件を記載した書面を労働者に交付することなどが考えられます。

② 就業規則の整備

ア 作成及び届出

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければならないこと（基準法第89条）。

ここでいう「労働者」には、有期契約労働者も含まれます。

イ 作成の手続

使用者は、就業規則の作成又は変更について、その事業場の過半数労働組合又は過半数代表者の意見を聴かなければならず、就業規則の届出の際に添付しなければならないこと（基準法第90条）。

事業主は、有期契約労働者に係る事項について就業規則を作成又は変更しようとするときは、その事業所の有期契約労働者の過半数代表者の意見を聴くように努めるべきこと（パート法第7条参照）。

③ 均衡考慮の原則及び仕事と生活の調和への配慮の原則

ア 均衡考慮の原則

労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきこと（契約法第3条第2項）。

イ 仕事と生活の調和への配慮の原則

労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきこと（契約法第3条第3項）。

④ 通常の労働者との均衡の取れた待遇

ア 賃金等

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しながら、職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、賃金（基本給、賞与、職務に関連する手当）を決定するよう努めるべきであること（パート法第9条第1項参照）。

また、退職手当、通勤手当等職務に密接に関連して支払われるもの以外の手当についても、就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるべきであること（パート指針第3の1(2)参照）。

イ 福利厚生

事業主は、通常の労働者に対して利用させている福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室については、有期契約労働者にも利用の機会を与えるよう配慮するべきであること（パート法第11条参照）。

そのほか、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等を目的とした福利厚生施設の利用及び事業主が行うその他の福利厚生の措置についても、有期契約労働者

の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した取扱いをするよう努めるべきであること（パート指針第3の1(3)参照）。

ウ 苦情処理体制の整備

事業主は、有期契約労働者から賃金や福利厚生、教育訓練等に関して、苦情の申し出を受けたときは、自主的な解決を図るように努めるべきであること（パート法第19条参照）。

⑤ 年次有給休暇

使用者は、その雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、次の表の日数の有給休暇を与えなければならないこと（労働基準法第39条第1項～第3項）。

「継続勤務」の要件に該当するかどうかについては、勤務の実態に即して判断すべきものであり、有期労働契約を反復して労働者を使用する場合、それぞれの労働契約期間の終期と始期との間に短期間の間隔を置いたとしても、それだけで当然に継続勤務が中断することにはなりません。

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数 (週以外の期間によって労働日数が定められている場合)	雇入れの日から起算した継続勤務期間の 区分に応ずる年次有給休暇の日数						
			6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日		8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日		5日	6日		7日
	1日	48日～72日	1日	2日			3日		

⑥ 育児休業・介護休業等

ア 育児休業制度（子が1歳に達するまで（一定の場合、子が1歳6か月に達するまで））

事業主は、次のいずれの要件にも該当する有期契約労働者から育児休業の申出があった場合、育児休業の申出を拒むことはできないこと（育介法第5条、同第6条）。

- ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- ・その養育する子が一歳に達する日（以下「一歳到達日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（当該子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）

イ 介護休業制度（対象家族1人につき、通算して93日まで）

事業主は、次のいずれの要件にも該当する有期契約労働者から介護休業の申出が

あった場合、介護休業の申出を拒むことはできないこと（育介法第11条、同第12条）。

- ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- ・介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日（以下「九十三日経過日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（九十三日経過日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）

ウ 子の看護休暇制度（年5日まで）

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する有期契約労働者から子の看護休暇の申出があった場合、その申出を拒むことはできないこと（育介法第16条の2、同第16条の3）。

※ その他、育介法に規定する時間外労働の制限（育介法第17条）、深夜業の免除（育介法第19条）、勤務時間短縮等の措置（育介法第23条）等についても有期契約労働者に適用されること。

（3）キャリアパスへの配慮等（正社員登用）

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する有期契約労働者について、次のいずれかの措置を講ずるべきであること。（パート法第12条第1項参照）

- ① 通常の労働者の募集を行う場合に、その業務内容、賃金、労働時間等の募集条件を事業所に掲示するなど、有期契約労働者にも周知すること。
- ② 通常の労働者の配置を新たに行う場合に、当該配置の希望を申し出る機会を、有期契約労働者にも与えること。
- ③ 有期契約労働者から通常の労働者への転換制度をもうけるなどの措置を講ずること

（4）教育訓練・能力開発の機会の付与

事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練で、職務の遂行に必要なものについては、職務の内容が同じ有期契約労働者に対しても実施するべきであること。また、そのほかにも、通常の労働者との均衡を考慮して、職務内容や意欲、能力、経験に応じ、有期契約労働者に対して教育訓練を実施するように努めるべきであること（パート法第10条第1項及び第2項参照）。

（5）法令の遵守

- ① 有期契約労働者の雇用管理の改善等を図るに当たり、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、職業安定法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律、雇用保険法等の労働者保護法令は、有期契約労働者に

についても適用があることを認識し遵守しなければならないこと。

- ② 特に、事業主は、労働者の雇入れ時又は作業内容を変更したときに、その従事する業務に関する安全衛生教育を行わなければならないこと。また、危険有害業務就業時の安全衛生教育を行わなければならないこと（安衛法第59条第1項～第3項）。
- ③ 事業主は、有期契約労働者の就業の状況等を踏まえ、加入の必要がある場合、雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険に加入させてから就業させなければならないこと。

・雇用保険は、1週間の所定労働時間が20時間以上であり、1年以上引き続き雇用されることが見込まれる場合、被保険者になります。

・社会保険（健康保険・厚生年金保険）は、適用事業所の従業員であれば、一定の要件（1日又は1週間の所定労働時間および1月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3以上である場合など）を満たせば被保険者になります。

（6）法令等の周知

使用者は、労働基準法及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、貯蓄金管理に関する規定（第18条第2項）、賃金の一部控除に関する規定（第24条第1項ただし書）、1か月単位の変形労働時間制に関する規定（第32条の2第1項）、フレックスタイム制に関する規定（第32条の3）、1年単位の変形労働時間制に関する規定（第32条の4第1項）、1週間単位の変形労働時間制に関する規定（第32条の5第1項）、一斉休憩に関する規定（第34条第2項ただし書）、時間外及び休日の労働に関する規定（第36条第1項）、事業場外労働のみなし労働時間制に関する規定（第38条の2第2項）、専門業務型裁量労働制に関する規定（第38条の3第1項）並びに年次有給休暇に関する規定（第39条第5項及び第6項ただし書）に規定する協定並びに企画業務型裁量労働制に関する規定（第38条の4第1項及び第5項）に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、有期契約労働者を含む労働者に周知させなければならないこと（基準法第106条第1項）。

基準法では法令等の周知義務が規定されていますが、「（5）法令の遵守」に記載されている法令等についても周知することが望ましいものと考えられます。

4 有期契約労働者のよりよい雇用管理に向けて

事業主は、有期契約労働者に対し、よりよい雇用管理の実施を図るために、次に掲げる項目について、各事業所の状況に応じて、適宜必要な項目について配慮することが望ましい。

（1）安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備

事業主は、契約期間中にやむを得ない事由により解雇する場合又は契約の更新に

より3年以上引き続き雇用されている者について期間満了による雇止めを行う場合には、有期契約労働者についても、公共職業安定所（ハローワーク）に再就職援助計画を提出するとともに、再就職に関する支援を行うことが望ましいこと。

（2）労働条件等の改善のための事項

- ① 事業主は、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、十分な情報を明示することが望ましいこと。
- ② 事業主は、有期契約労働者が仕事に意欲的に取り組み、その能力を高めていけるよう、仕事内容や処遇等について話し合う機会や相談窓口を設けたり、職業生活全体に関する個人面談等を積極的に取り入れることが望ましいこと。
- ③ 事業主は、就労による経済的自立が可能な社会や、家族などとの充実した時間や地域活動へ参加する時間などを確保できる社会、子育てや親の介護の状況に応じた多様な働き方が選択できる社会を目指した「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の趣旨に配慮することが望ましいこと。

（3）キャリアパスへの配慮等

- ① 事業主は、有期契約労働者に対して具体的かつ明確に多様なキャリアパスを示すことが有意義であること。
- ② 事業主は、有期契約労働者の希望に応じて職務経験の機会を付与し、その従事した職務の内容や実績を評価するとともに、その結果を処遇の向上に活用するほか、当該労働者にも評価の結果を伝えつつ将来のキャリアパスに関する相談に応ずることが有意義であること。併せて、有期契約労働者の評価を行うための評価者の訓練等も実施することが有意義であること。
- ③ 事業主は、有期契約労働者が、より高度な知識や技能を必要とし、又はより高度な責任を負う職務への転換を希望する場合において、これが可能となる制度、労働条件等を整備することが有意義であること。
- ④ 事業主は、有期契約労働者から正社員に登用された後の処遇についても、可能な限り、登用者の能力・経験、有期労働者としての勤続等を踏まえて、賃金等において適正な処遇となるよう配慮することが有意義であること。
- ⑤ 事業主は、有期契約労働者から正社員への移行を円滑化するため、職務や人事異動の範囲が限定されるものの期間の定めがない雇用区分を設けることを検討することが有意義であること。

- ⑥ 事業主は、正社員への登用を行う場合に、円滑な移行を図るため、有期契約労働者の正社員登用希望者を対象に、正社員の業務を一定期間体験する機会を設ける等の配慮を行うことが有意義であること。
- ⑦ 特に、有期契約労働者がフリーター等職業能力形成機会に恵まれなかった者である場合には、事業主は、教育訓練や正社員登用の機会の付与において配慮することが望ましいこと。

(4) 教育訓練・能力開発の機会の付与

- ① 事業主は、有期契約労働者の職業能力の開発及び向上を図るため、教育訓練に係る設備、プログラムの充実等に留意して、計画的に教育訓練等を実施することが望ましいこと。
- ② 事業主は、有期契約労働者に対し、職務に関連する資格である場合、職業能力検定等を受けるための休暇の付与や時間の確保等の必要な援助を行うことが望ましいこと。
- ③ 事業主は、有期契約労働者に対し、業務の遂行に必要な技能及び知識等に関する情報の提供、相談の機会の確保、実務経験を通じて職業能力の開発・向上を図ることができるような配置等の雇用管理について配慮することが望ましいこと。
- ④ 事業主は、職務経験、教育訓練等により高められた労働者の職業能力を適正に評価し、賃金その他の労働条件に適切に反映させることが望ましいこと。
- ⑤ 事業主は、正社員の登用に当たり、登用者に対する研修を実施するなど、登用者が円滑に正社員に移行できるよう配慮することが望ましいこと。

(5) 法令の遵守のための体制の整備

事業主は、法令遵守を徹底できる労務管理、生産管理等の事業の体制の整備及び改善を図ることが望ましいこと。

(参考)

○ 雇用管理改善に関する取組事例

ここに掲載した事例は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構の「パート、契約社員等の正社員登用・転換制度—処遇改善の事例調査」より、抜粋したものである。参考にされたい（一部加工）。

(1) 安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備

A旅行会社では、1年ごとに契約を更新。更新の可否は、年間の人事考課により、一定の点数以下を更新せず。

(2) 労働条件等の改善のための措置

A旅行会社では、労使で、契約社員を「地域（転居転勤なし）で日常的業務の運営を担う人材」に位置づけると整理した。労組も、正社員と契約社員の働き方や役割の違いを明確にすることを前提に、賃金面に相違があることを受け容れた。契約社員は、月給制で、賞与も年2回成果業績評価に基づき支給。

B社（衣料品等の小売りチェーン）では、すべての社員に均等に仕事、能力開発の機会を与え、成果主義を徹底。正社員の処遇体系を職務給へ移行し、正社員と非正社員の人材活用の仕組みや処遇制度を一本化。ただし、正社員と非正社員で同じ仕事をしていても、転居転勤の有無や労働時間の制約などの理由に基づく処遇上の差はある。年収水準は、非正社員係マネージャーは、正社員係マネージャーの7割程度。賞与は正社員、非正社員とも業績連動型。

C信用金庫では、フルタイムで働く契約社員の時給を、派遣会社に支払う水準を目安に設定。賞与は、年間53万円を上限に支給。

D労働金庫では、有期契約労働者の職務は役職につかない担当職までに限定し、月給のほか、諸手当（家族手当、住宅手当は除く）、賞与、退職金を支給。福利厚生や教育研修も正社員と同様。

(3) キャリアパスへの配慮等（正社員登用）

A旅行会社の正社員登用試験は、毎年一定の資格以上の人は受験可能で、1次試験（適性検査）と人事考課、2次試験（プレゼンテーション試験）で構成。過去に学科試験はあったが、登用機会を拡充するため2005年に廃止。

C信用金庫の正社員登用は、直近3期の能力評定、成績評定が一定水準以上で、指定する通信講座の中から3科目を受講済みであり、昇格試験（筆記、論文、面接）に合格することが要件。登用後は、職能給が一般職の3等級（20代の正社員レベル）から始まり、基本給はパート職員の勤続も通算。

E社（消費者金融・不動産賃貸業）では、正社員登用制度を設け、登用後は、正社員の中堅社員（下から2つめのグレード）に格付けし、賞与も支給され、年収が約1.2倍になる。

（4）教育訓練・能力開発の機会の付与

B社では、非正社員の定着が重要な課題となっており、正社員転換制度のほか、多様な能力開発の仕組みを整備（各店舗にPC教育システムを配備し、自主研修が可能。また、専門技能を修得するためのスキル研修を実施しているほか、係マネージャーに対する研修を強化し、年間一人当たり3～4回実施。）

C信用金庫では、多様化、複雑化する日々の業務に対応してもらうため、パート職員にも正社員同様の自己啓発奨励金制度を適用。指定する通信講座を一定の修了条件でクリアした場合、受講料を数千円～1万円程度補助。指定する検定試験に合格した場合は、受講料を全額支給。さらに、通信講座修了者や検定試験合格者に、上限3万円程度の奨励金を支給。

「有期契約労働者の雇用管理の改善に関する研究会」開催要綱

1. 趣旨

非正規労働者は若年層を中心として増加傾向にあり、このような状況が続けば、若者の職業能力の蓄積がなされず、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。一方、パートタイム労働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「1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（以下「有期契約労働者」という。）」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。

また、雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成19年5月31日参議院厚生労働委員会）において、「有期労働契約を締結している労働者についても、その雇用管理の改善や通常の労働者への転換を支援するための施策を講ずる」ことが求められているところである。

そこで、有識者等が参画する有期契約労働者の雇用管理の改善に関する研究会（以下「研究会」という。）を開催し、有期契約労働者の雇用管理の改善を推進していくためのガイドラインの策定について検討を行うこととする。

2. 検討事項

- (1) 有期契約労働者の実態把握や現状分析
- (2) 有期契約労働者に関する課題の整理
- (3) 有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドラインの検討
- (4) その他

3. 構成等

- (1) 研究会は、職業安定局長が、有識者の参集を求めて開催する。
- (2) 研究会は、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。
- (3) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。

4. 運営

研究会の庶務は、関係局の協力を得て、職業安定局雇用開発課で処理する。

「有期契約労働者の雇用管理の改善に関する研究会」参集者

(五十音順)

	梅崎 修	法政大学キャリアデザイン学部准教授
	奥田 香子	京都府立大学公共政策学部准教授
	佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所日本社会研究情報センター教授
座長	諏訪 康雄	法政大学大学院政策創造研究科教授
	原 ひろみ	(独)労働政策研究・研修機構人材育成部門研究員
	藤川 久昭	青山学院大学大学院法学研究科教授

(オブザーバー)

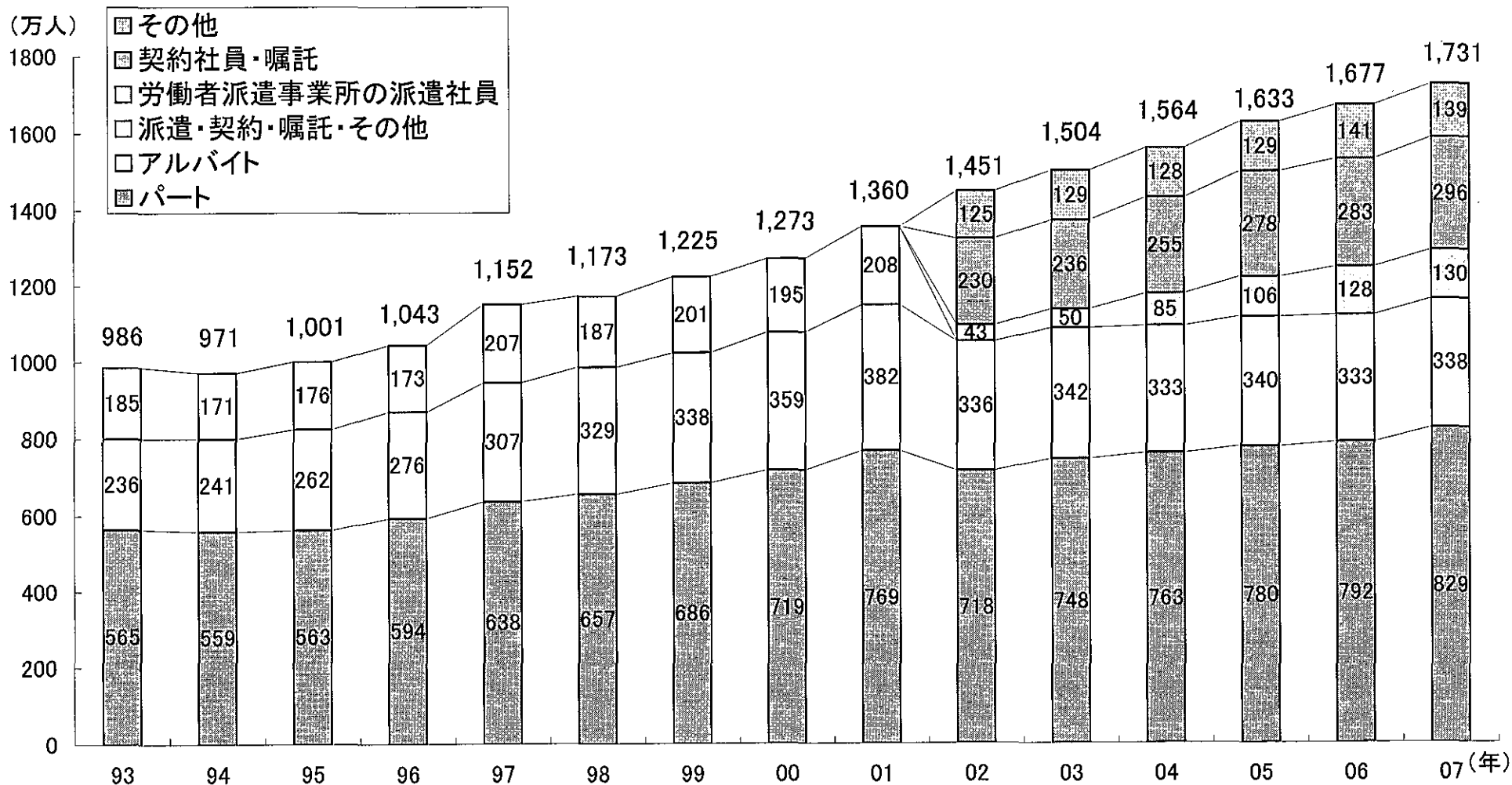
古賀 彰 明治安田生命保険相互会社人事部次長

有期契約労働者の雇用管理の改善に関する研究会開催経過

- 第1回 平成20年2月14日(木) ・有期契約労働の現状について
10:00~12:00 ・ガイドラインのイメージについて
- 第2回 平成20年4月8日(火) ・関係者からのヒアリング
16:00~18:00 (正社員転換事例報告を含む)
- 第3回 平成20年5月21日(水) ・有期契約労働の課題について
14:00~16:00
- 第4回 平成20年6月18日(水) ・報告書(骨子)(素案)及びガイド
14:00~16:00 ライン(素案)について
- 第5回 平成20年7月17日(木) ・報告書及びガイドラインのとりま
10:00~12:00 とめについて

パート、派遣、契約社員等の推移

パート、派遣、契約社員等は、1993年の986万人から2007年には1,731万人と745万人増加した。



(資料出所)総務省統計局「労働力調査特別調査」、「労働力調査(詳細結果)」

(注)1 1993年～2001年は各年2月、2002年～2006年は年平均、2007年は1～3月、4～6月、7～9月平均の平均。

2 2002年以降「派遣・契約・嘱託・その他」が「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」に細分化されている。

○ 有期契約労働者の実態

I 「平成17年度有期契約労働に関する実態調査報告」(厚生労働省大臣官房統計情報部)のデータを元に作成

*用語の説明

・有期契約労働者

常用労働者(期間を定めずに、又は1ヶ月を超える期間を定めて雇用されている者等)のうち、3ヶ月、1年など期間を定めた契約で雇用した労働者。ただし、日々雇われている者及び出向先とする出向社員、(派遣元事業所においては)他の事業所へ派遣している有期契約の派遣労働者を除く。

・契約社員

特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者

・嘱託職員

定年退職者等一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者

・短時間パート

実態調査報告では「短時間パートタイマー」とされている。正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者。

・その他パート

実態調査報告では「その他のパートタイマー」とされている。正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じで、パートタイム労働者その他これに類する名称で呼ばれる者。

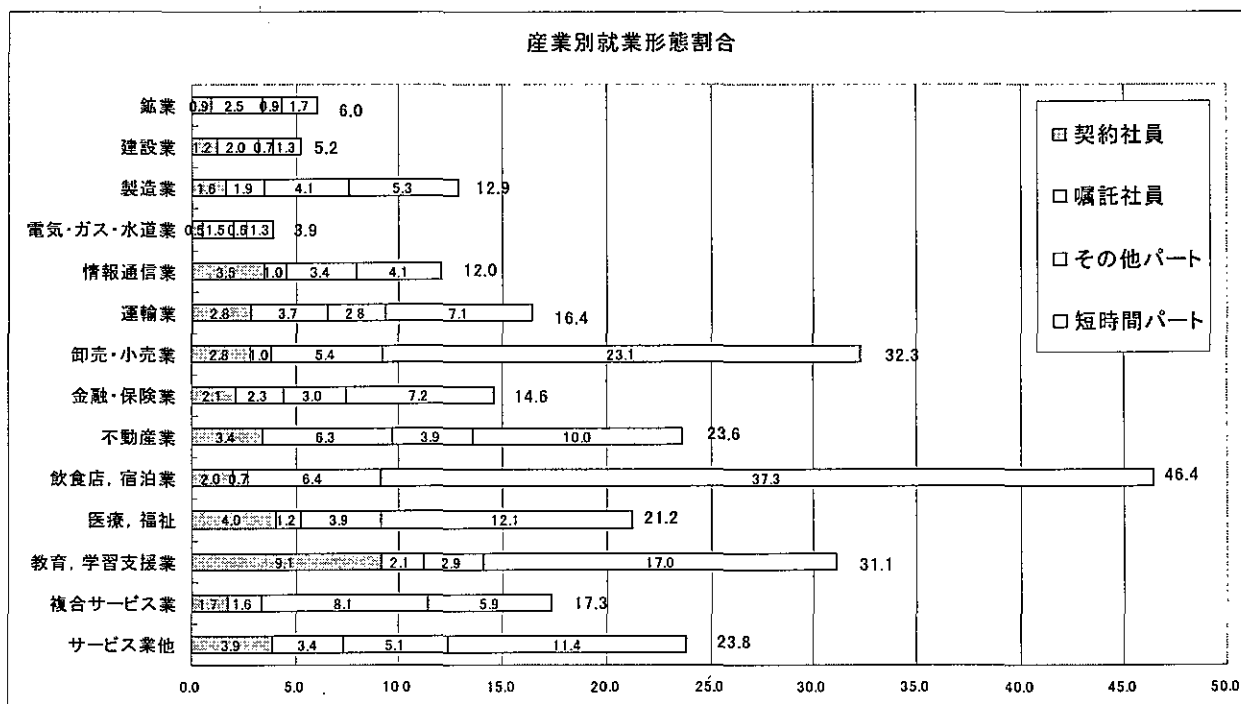
1 事業所調査

常用労働者を5人以上雇用している民営事業所を対象

(1) 有期契約労働者の就業状況

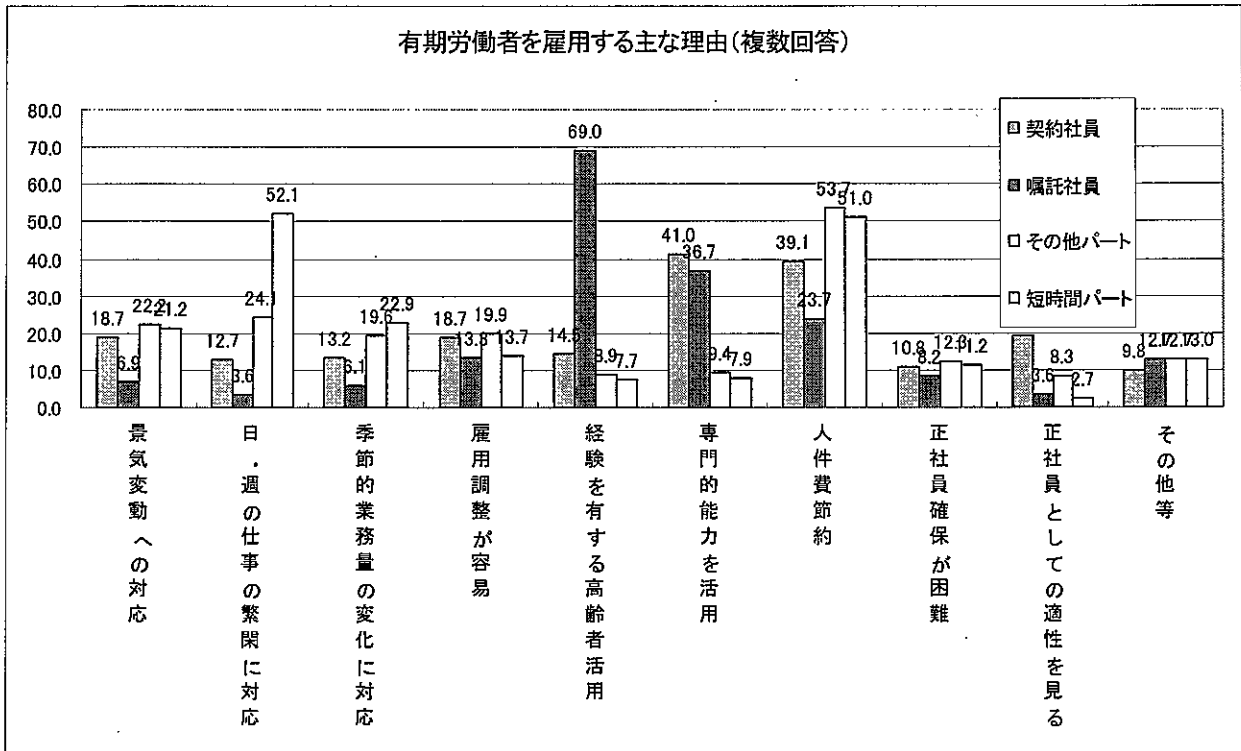
① 産業別就業形態割合

常用労働者に占める有期契約労働者の割合は、飲食店・宿泊業、卸売・小売業、教育・学習支援業に多い。個別に見ると、契約社員は教育・学習支援業、嘱託社員は不動産業、その他パートは複合サービス業、飲食店・宿泊業、短時間パートは飲食店・宿泊業、卸売・小売業に多い。



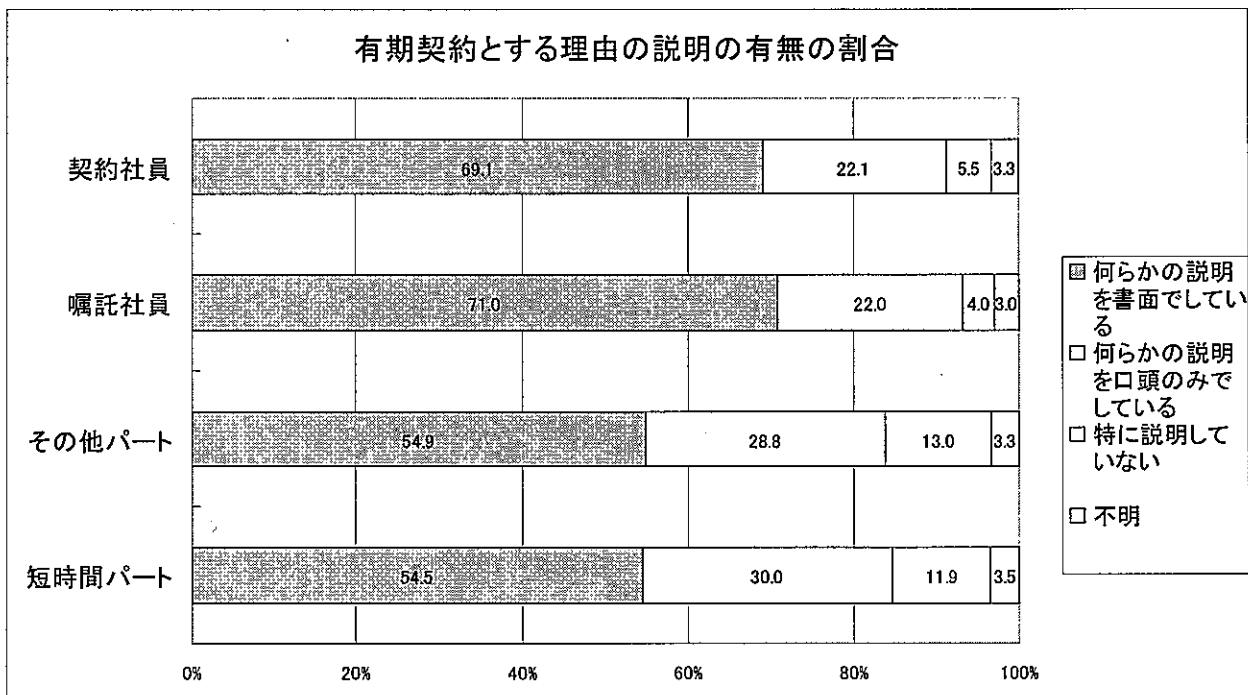
② 有期契約労働者を雇用する主な理由

契約社員では「専門的能力を活用」、「人件費節約」、嘱託社員では「経験を有する高齢者活用」、その他パート、短時間パートで「人件費節約」が多い。また、短時間パートでは「日・週の仕事の繁閑に対応」も多い



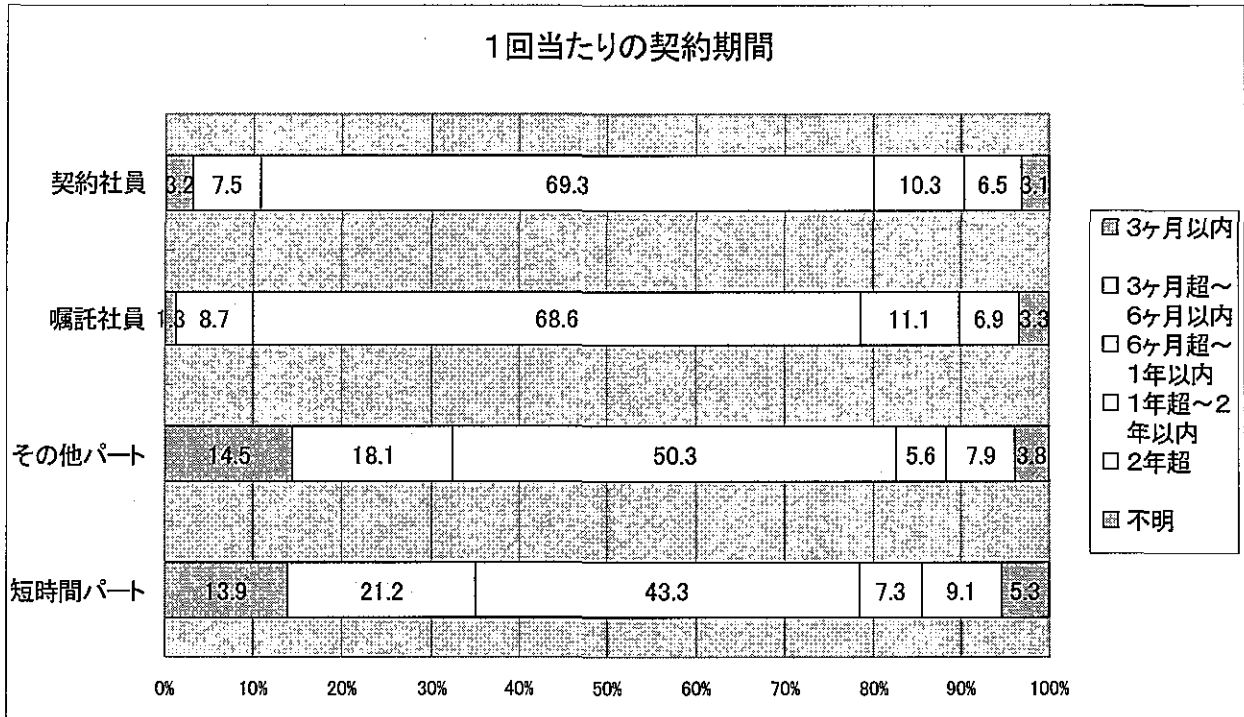
③ 有期契約とする理由の説明の有無

契約社員、嘱託社員では、書面で説明が7割前後と多いが、その他パート、短時間パートでは約55%と少なくなり、口頭での説明や「特に説明していない」も多くなっている。



④ 1回当たりの契約期間

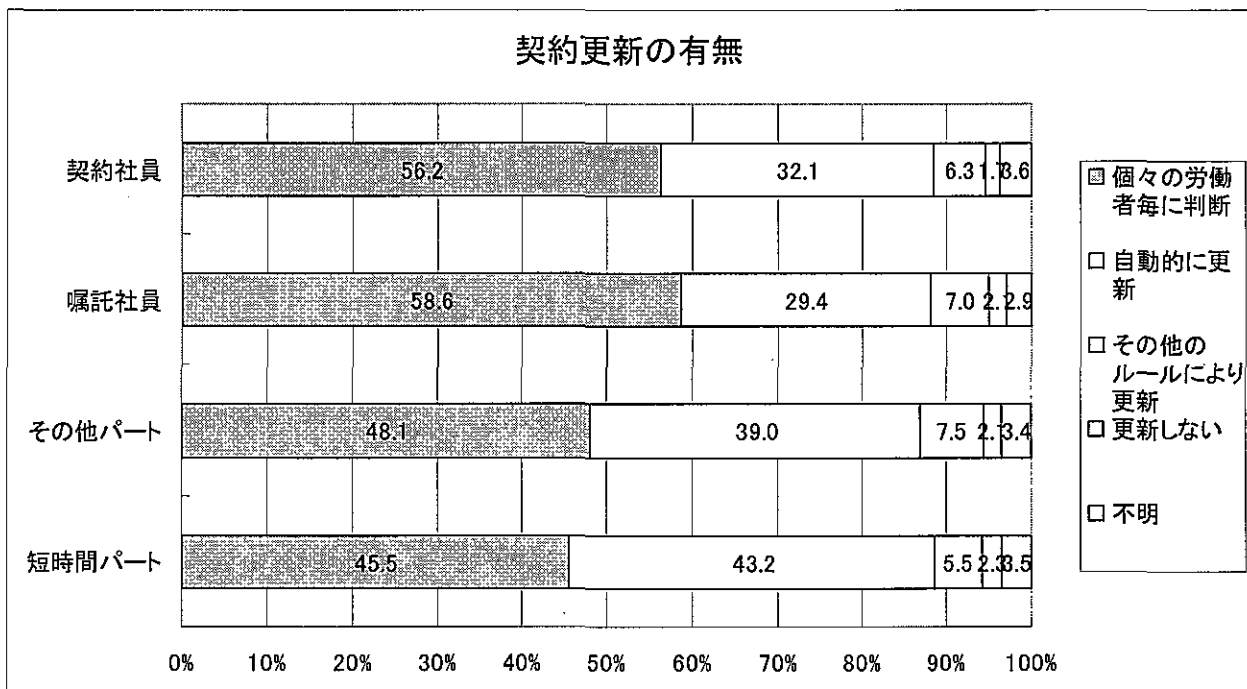
契約社員、嘱託社員では、「6ヶ月超～1年以内」が7割弱あるが、その他パート、短時間パートでは5割前後に減少し、それより短い期間も多くなっている。



(2) 契約更新の状況

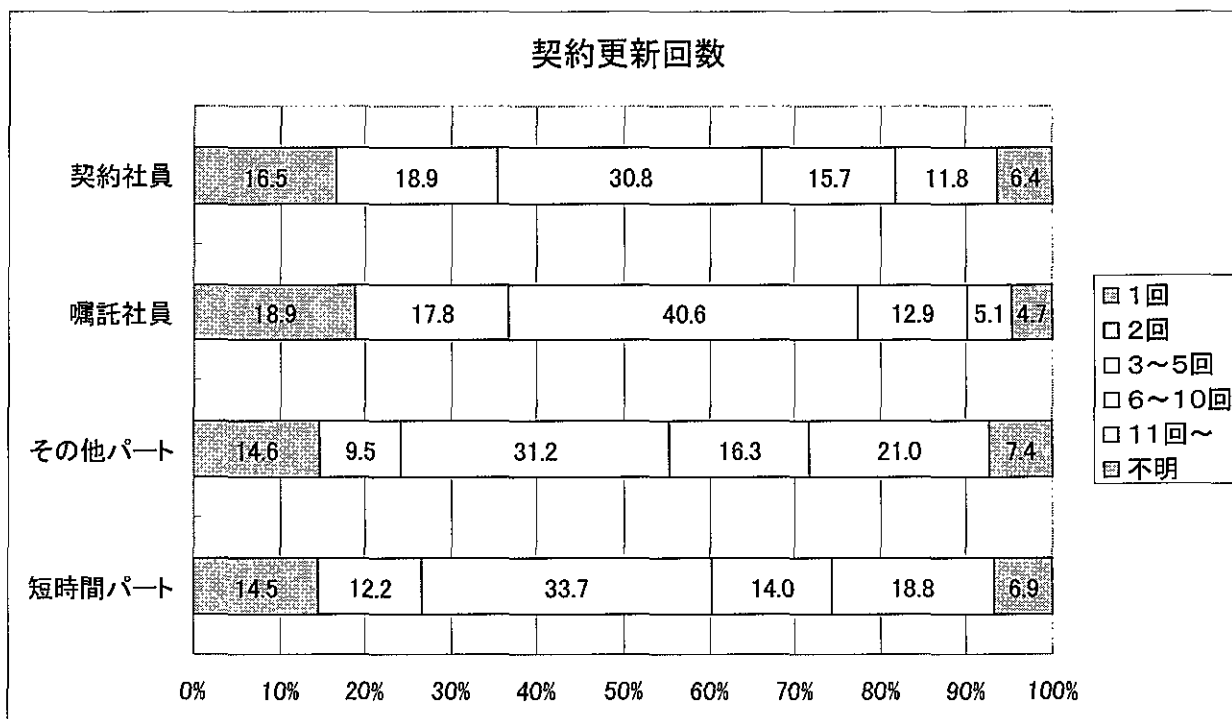
① 契約更新の有無

いずれの就業形態も「個々の労働者毎に判断」が多いが、その他パート、短時間パートでは「自動更新」の割合が高くなっている。



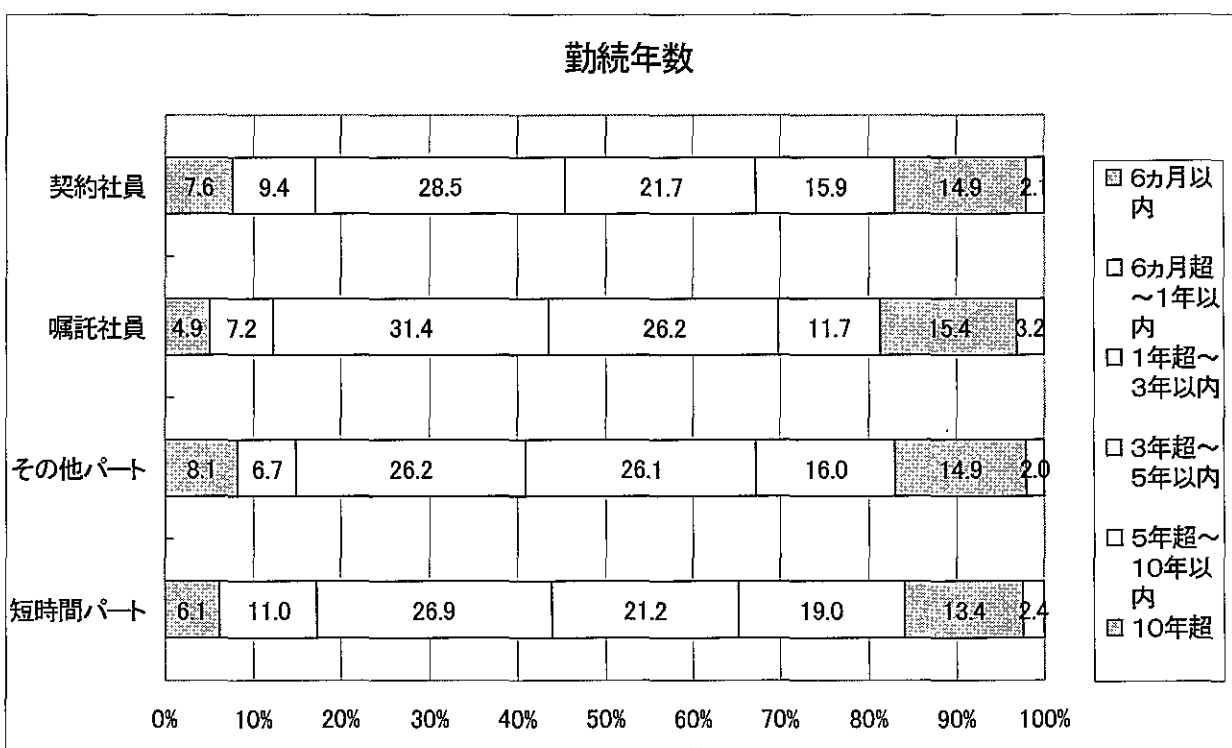
② 契約更新回数

いずれの就業形態も更新回数「3～5回」が最も多いが、その他パート、短時間パートでは「11回以上」などの更新回数が多い割合が高くなっている。

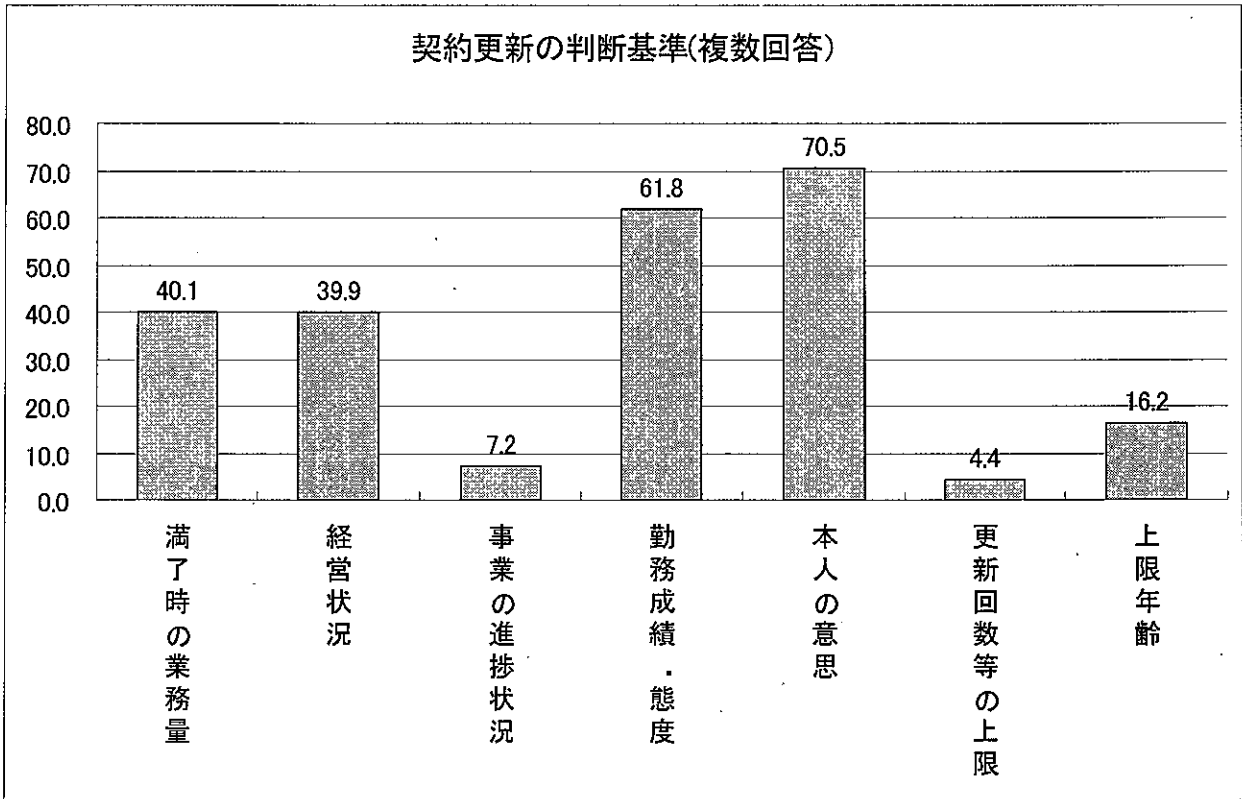


③ 勤続年数

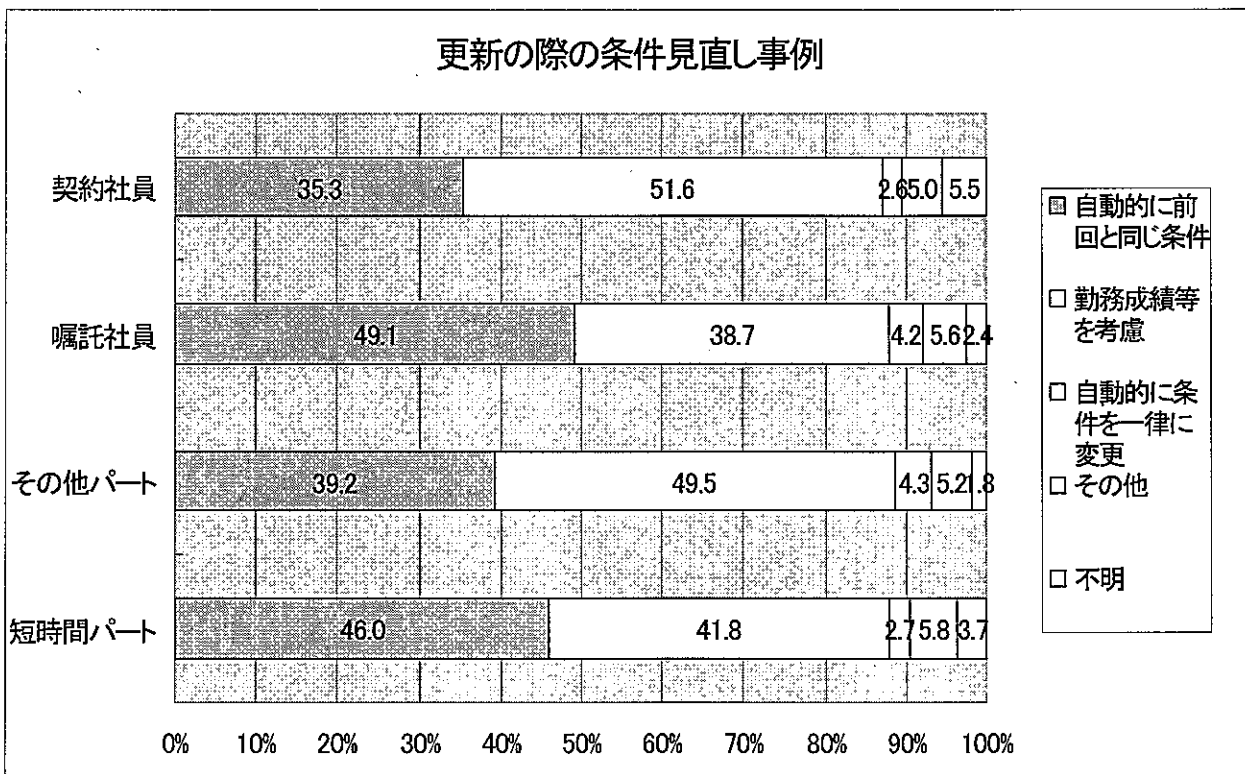
いずれの就業形態も勤続年数が「1年超～3年以内」、「3年超～5年以内」の順に多く、似たような割合になっている。



- ④ 契約更新の判断基準
更新の際の判断基準は「本人の意思」、「勤務成績・態度」の順に多い。



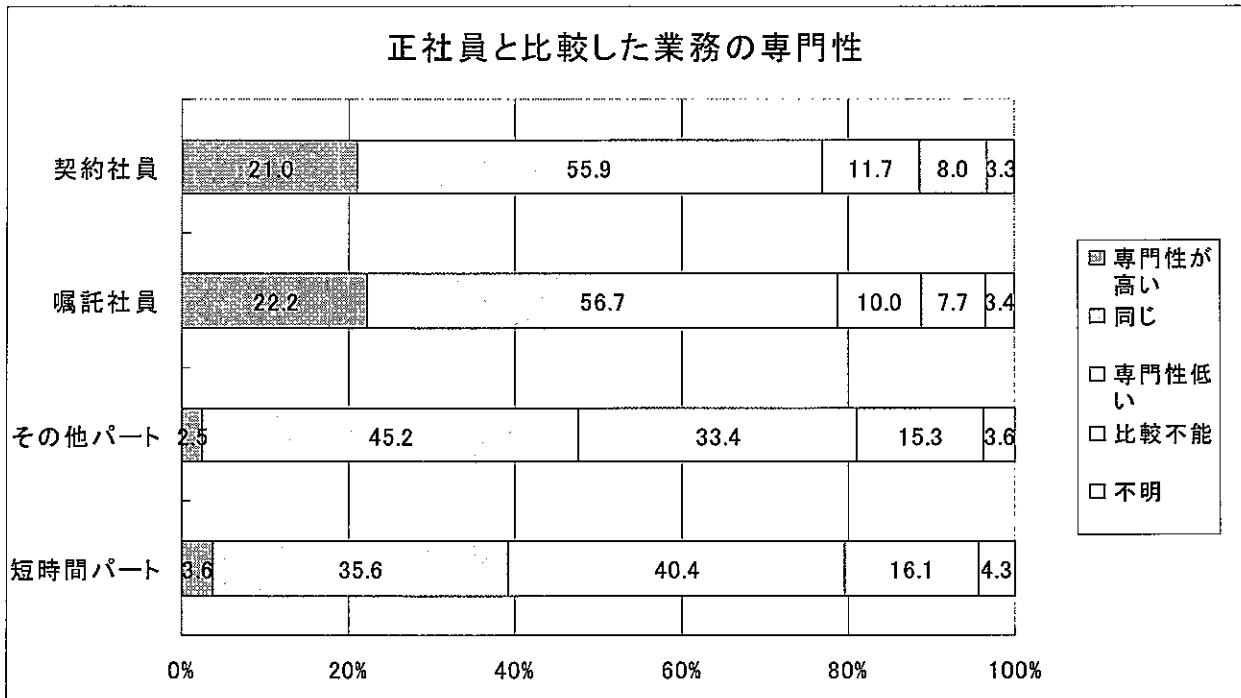
- ⑤ 契約更新の際の労働条件の見直しの事例
契約社員、その他パートでは「勤務成績等を考慮」した条件の見直しが多いが、嘱託社員、短時間パートでは「前回と同じ条件」の方が多くなっている。



(3) 正社員と比較した労働条件等

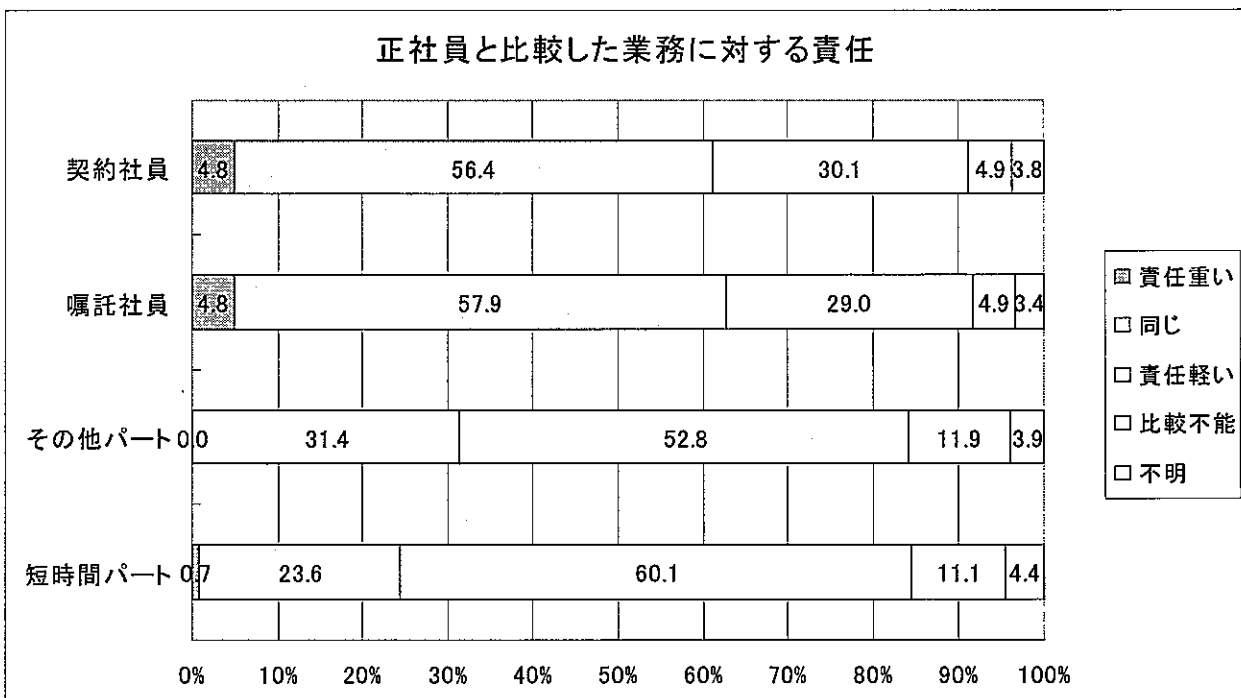
① 業務の専門性

契約社員、嘱託社員で業務の専門性が正社員と「同じ」が半数以上となっており、「専門性が高い」の割合も高いが、その他パート、短時間パートでは「専門性が低い」の割合も高い。



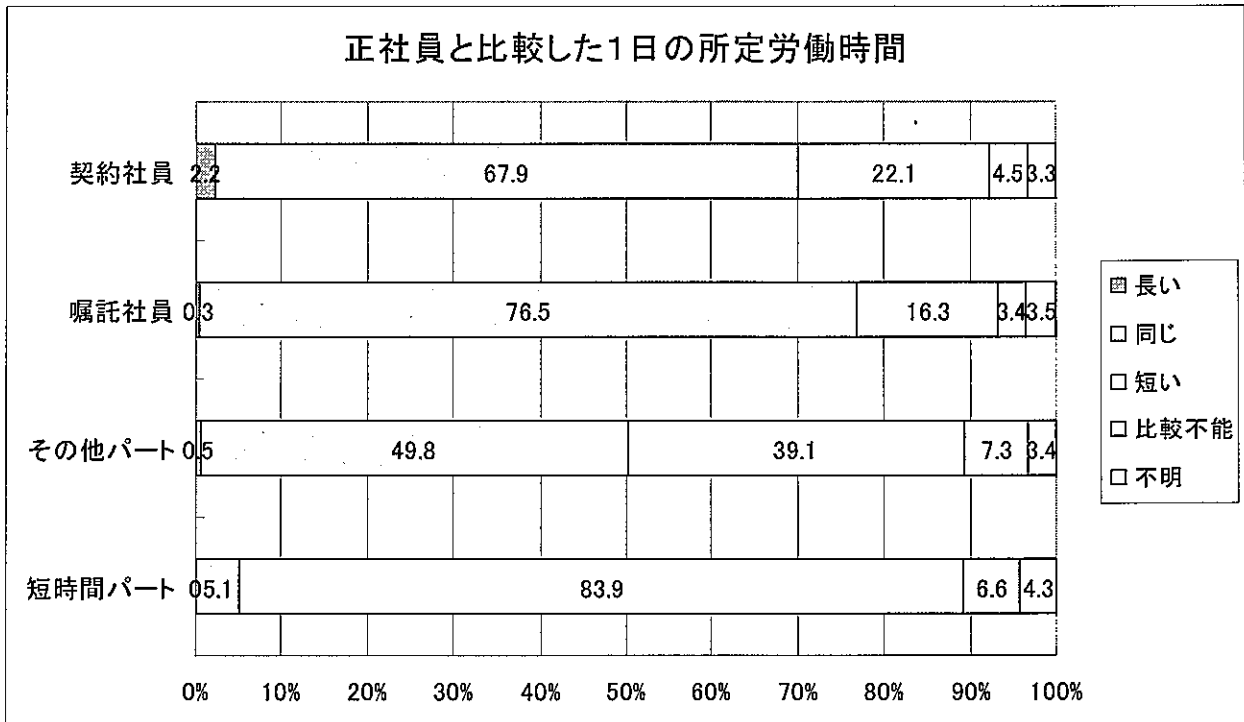
② 業務に対する責任

契約社員、嘱託社員で業務に対する責任が正社員と「同じ」が半数以上となっているが、その他パート、短時間パートでは「責任軽い」が半数以上である。



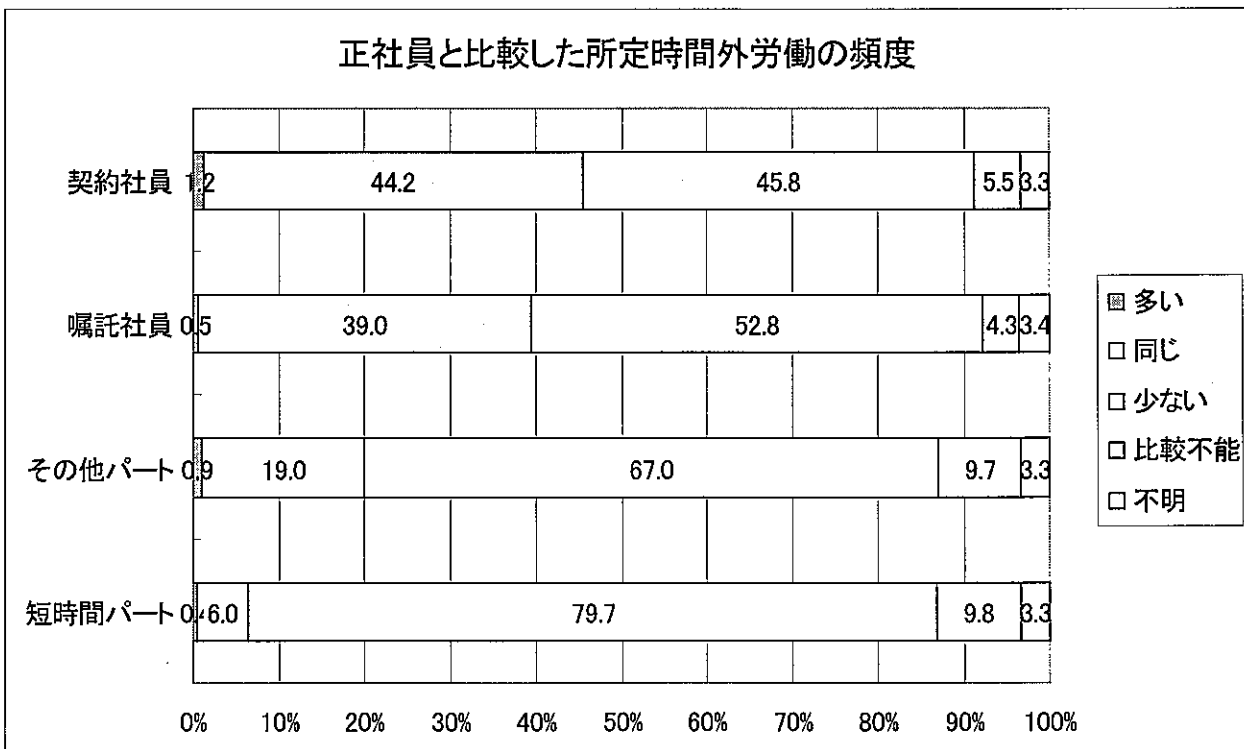
③ 1日の所定労働時間

契約社員、嘱託社員では1日の所定労働時間が正社員と「同じ」が7割前後あるが、その他パートでは50%弱になり、短時間パートでは「短い」が8割以上となっている。



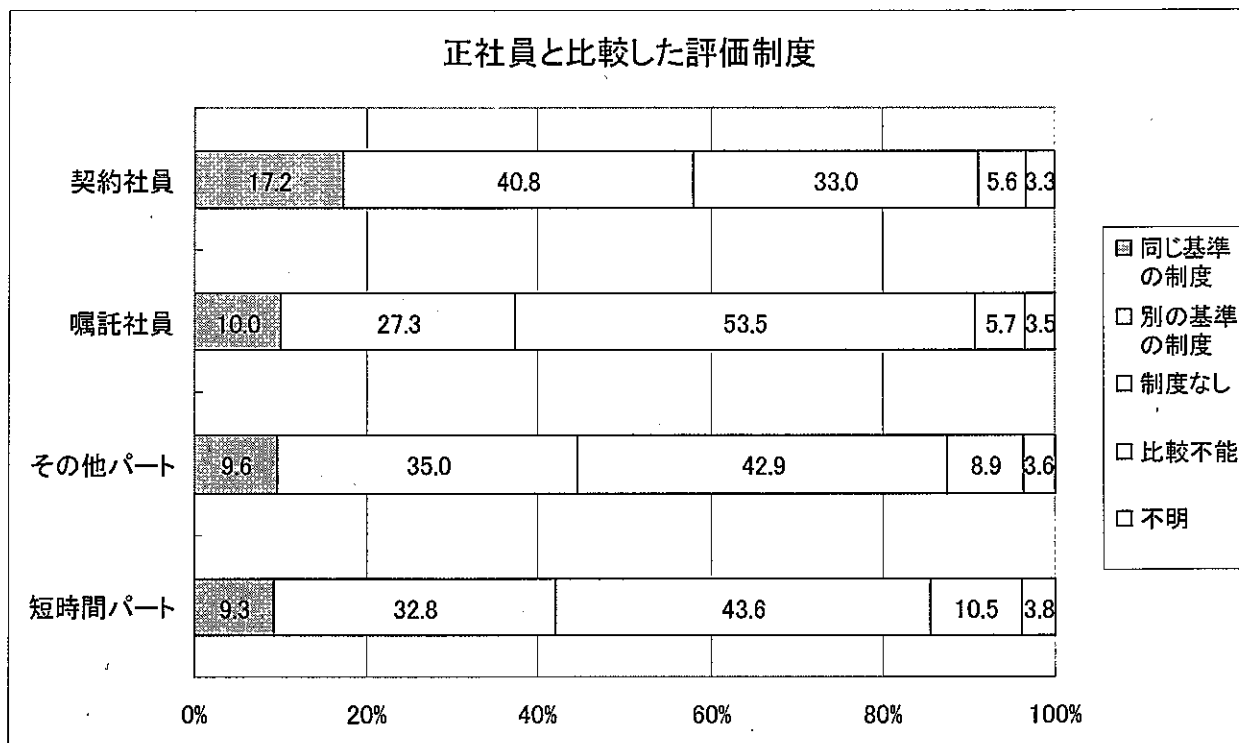
④ 所定時間外労働の頻度

契約社員、嘱託社員では所定時間外労働の頻度が「同じ」である割合が比較的多いが、その他パート、短時間パートでは「少ない」割合が多い。



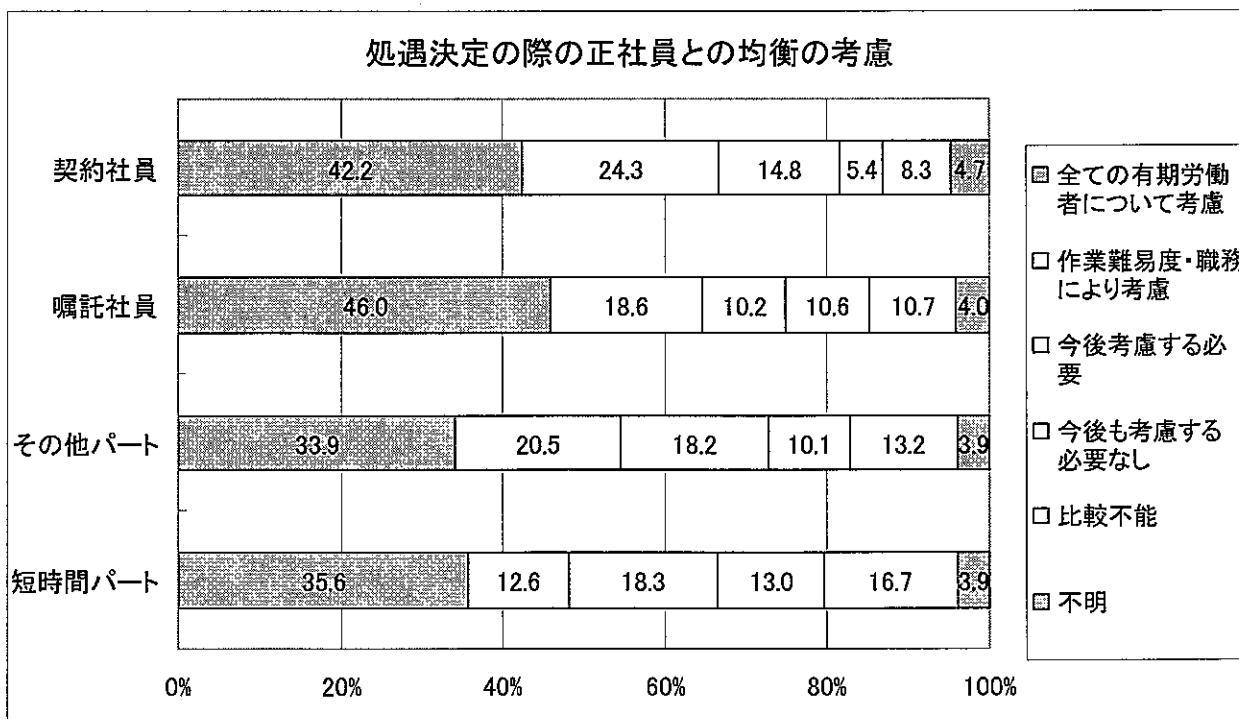
⑤ 評価（昇格・昇進）制度

契約社員は「別の基準制度」があるところが多く、正社員と同じ基準のところも一定数あるが、その他の就業形態は制度がないところが多い。



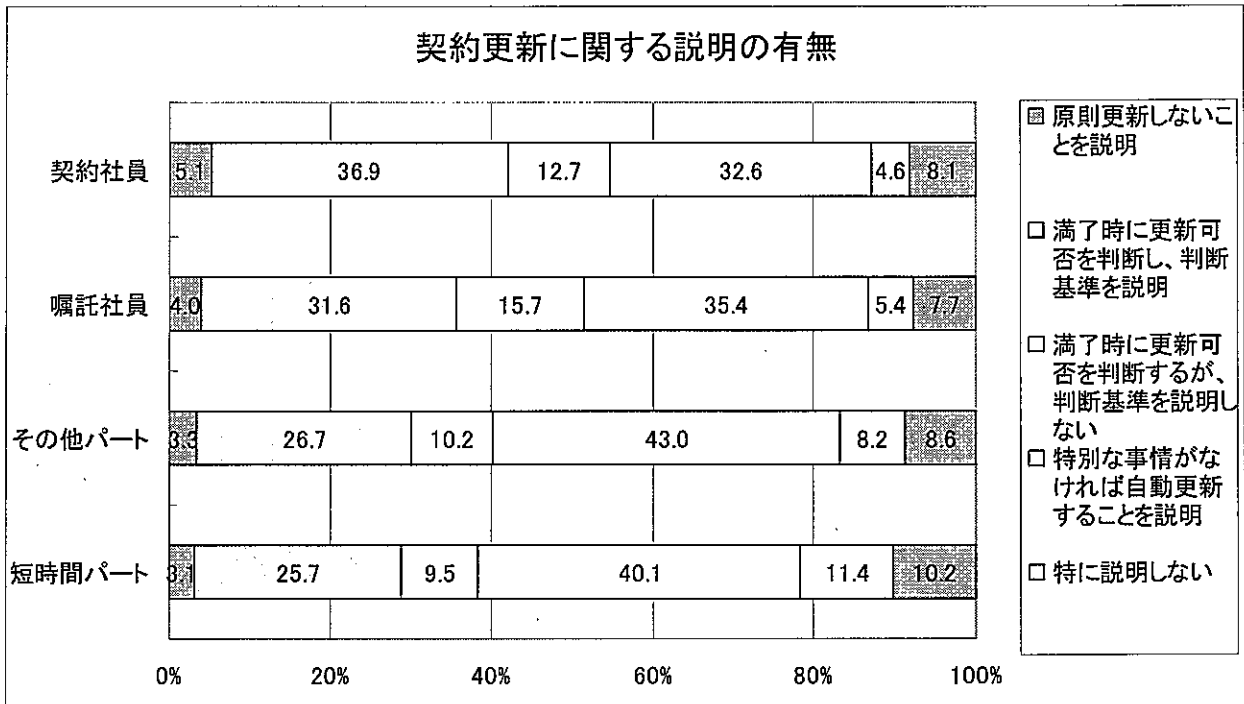
⑥ 処遇決定の際の正社員との均衡の考慮

いずれの就業形態も「全ての有期労働者について考慮」しているところが多いが、契約社員とその他パートで「作業難易度・職務により考慮」するところも多い。



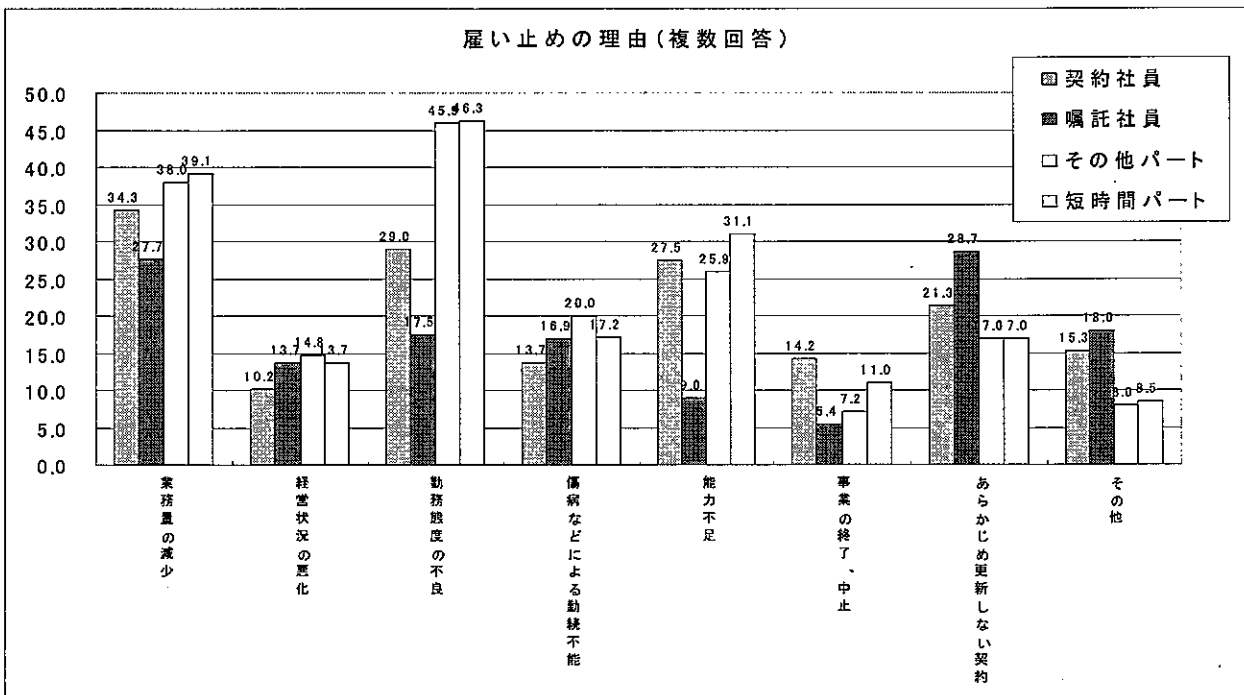
(4) 契約更新に関する説明の有無

契約社員、嘱託社員では「満了時に更新可否を判断し、判断基準を説明」するところが比較的多いが、その他パート、短時間パートは「特別な事情がなければ自動更新することを説明」するところの割合が高い。



(5) 雇い止めの理由

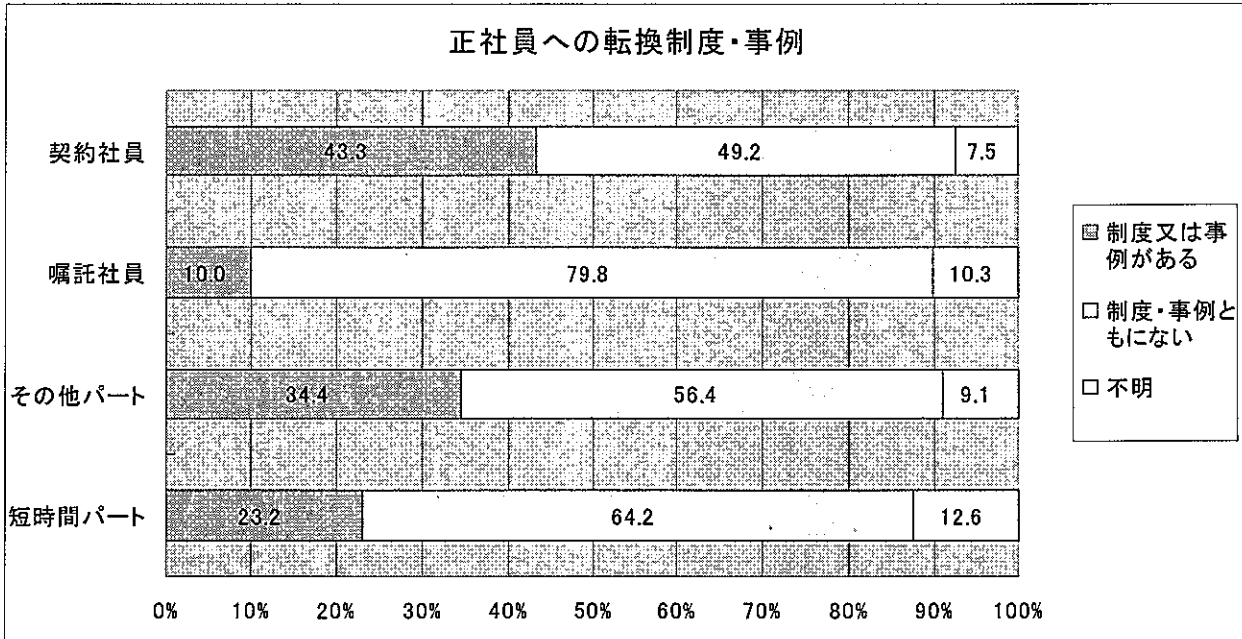
雇い止めを行った事業所は 30.3%あり、その理由の就業形態別内訳は下表のとおり。契約社員では「業務量の減少」を理由にするところが最も多いが、嘱託は「あらかじめ更新しない」、その他パート、短時間パートは「勤務態度の不良」が最も多い。また、嘱託以外は、労働者の「能力不足」を理由とするところも多い。



(6) 正社員への転換

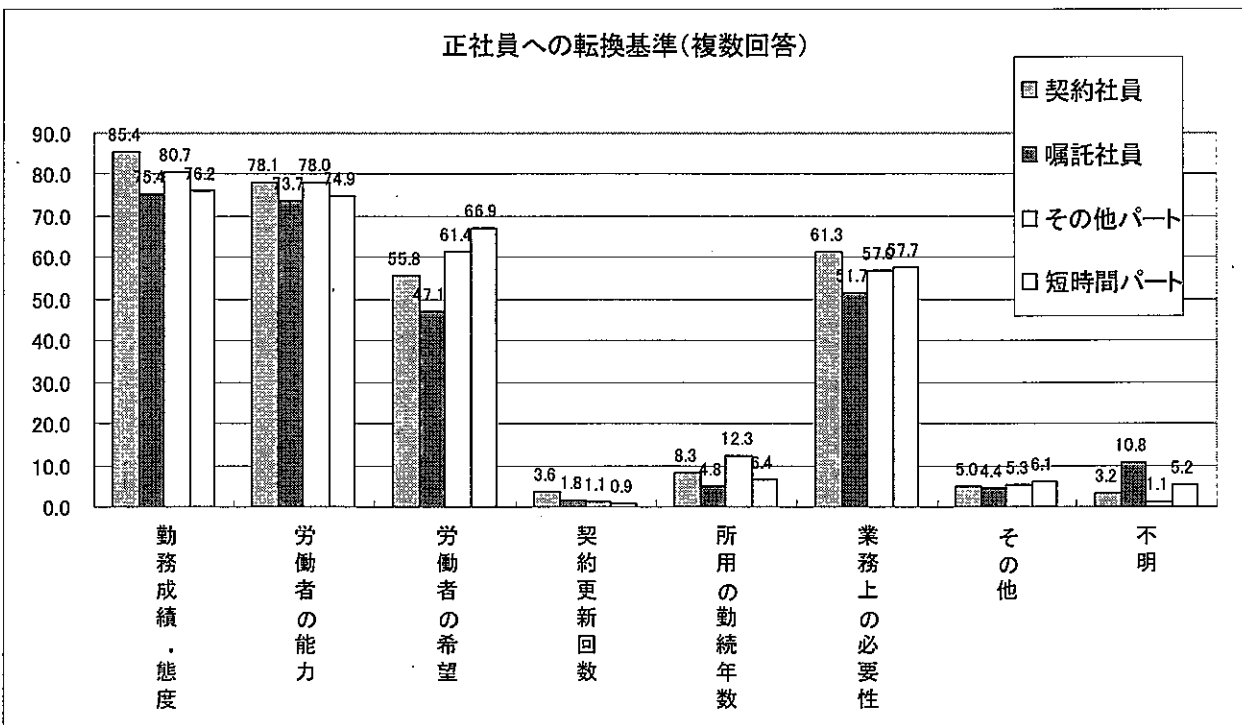
① 正社員への転換制度・転換事例の有無

契約社員、その他パートで比較的「制度又は事例がある」ところが多いが、嘱託社員、短時間パートは「制度・事例がない」ところが非常に多い。



② 正社員への転換基準

いずれの就業形態でも労働者の「勤務成績・態度」、「能力」を基準にあげるところが多いが、契約社員では「業務上の必要性」、その他パート、短時間パートでは「労働者の希望」をあげる割合がやや高い。



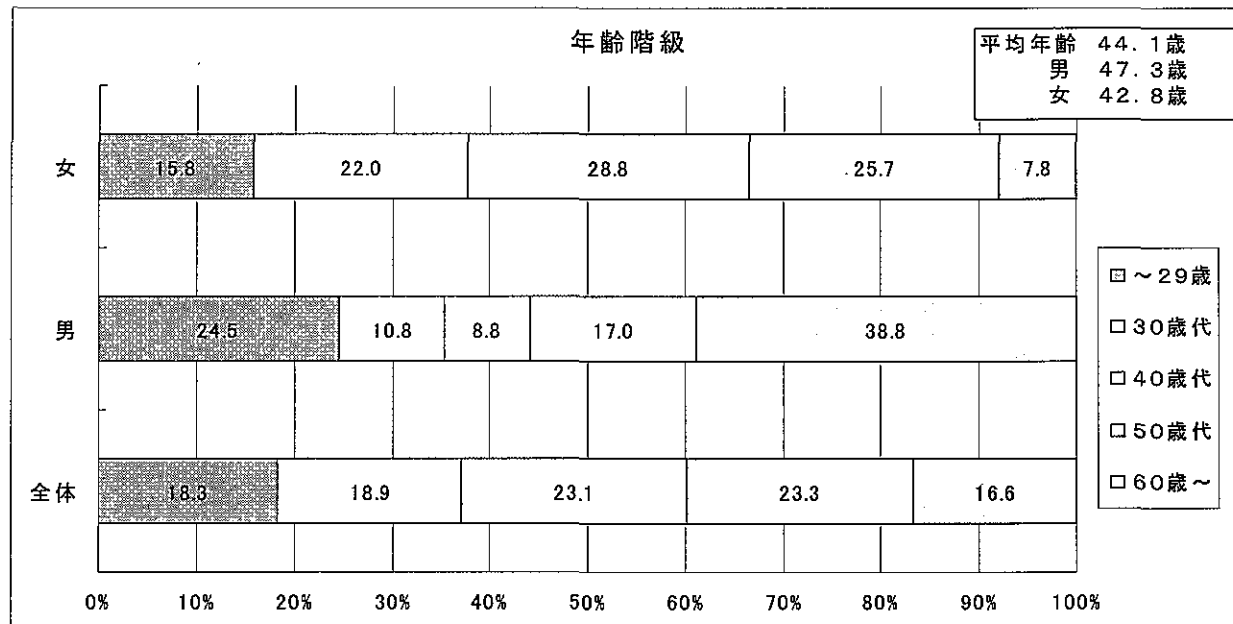
2 個人調査

1の調査対象事業所において就業している有期契約労働者を対象

(1) 有期契約労働者の属性

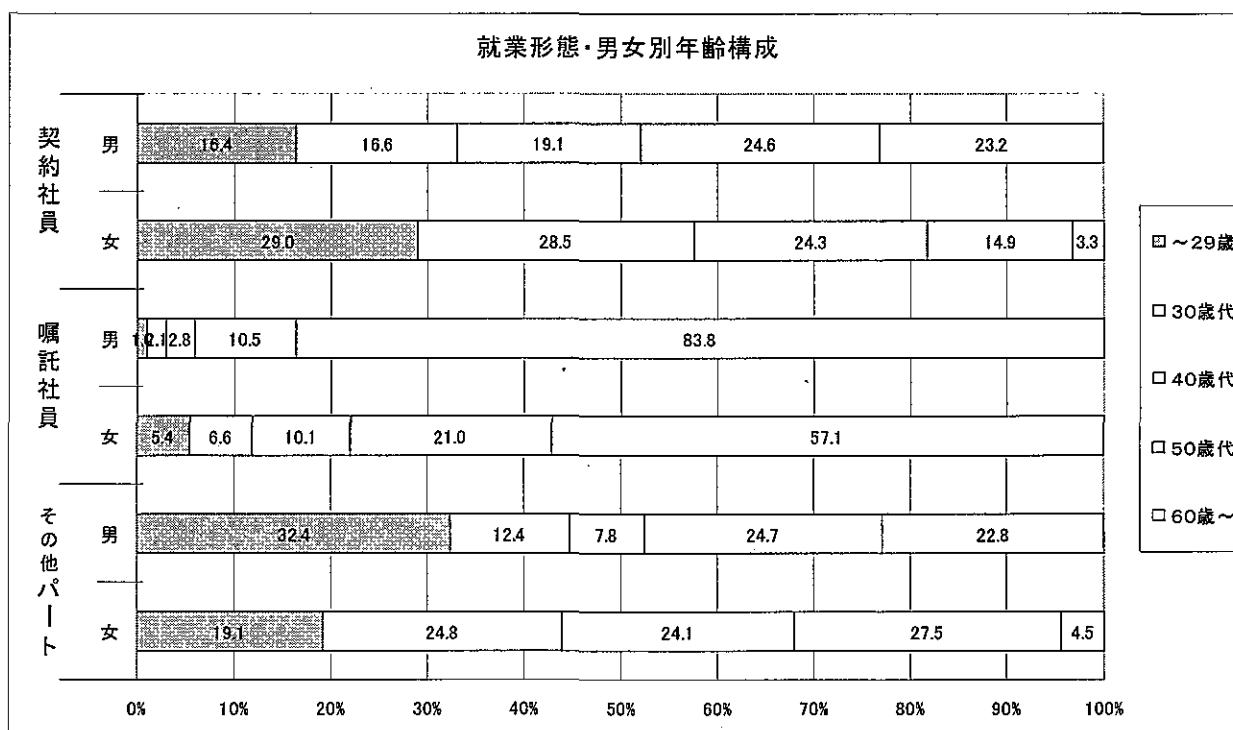
① 年齢階級

有期契約労働者全体では各年齢層がほぼ均衡してしているが、男性で29歳以下と60歳以上の層が多く、また、女性と比べて30歳代、40歳代が少ない。



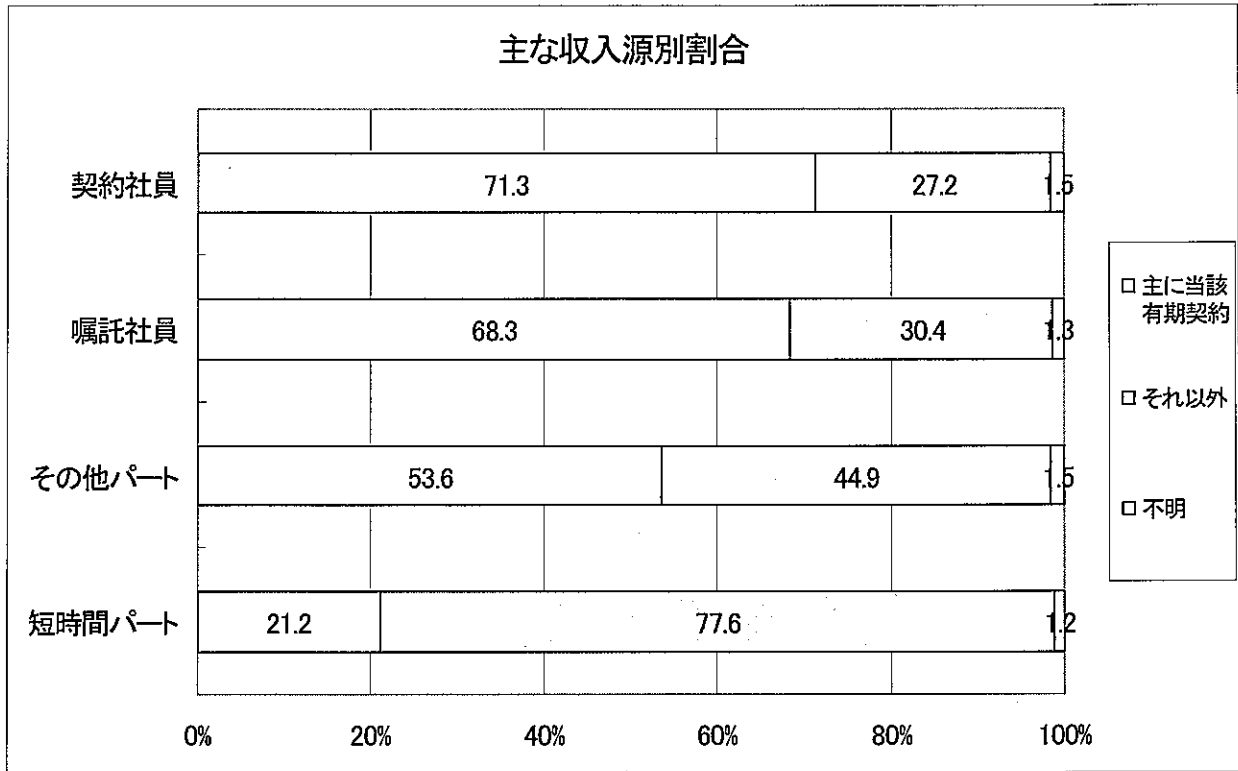
② 就業形態・男女別年齢構成

男性では、契約社員は各年齢層に満遍なくいるが、その他パートは30歳未満の層が多い。これに対し、女性は、契約社員で30歳未満、30歳代がやや多く、その他パートの女性は30歳代、40歳代、50歳代が拮抗している。嘱託社員は男女ともに圧倒的に60歳代が多い。



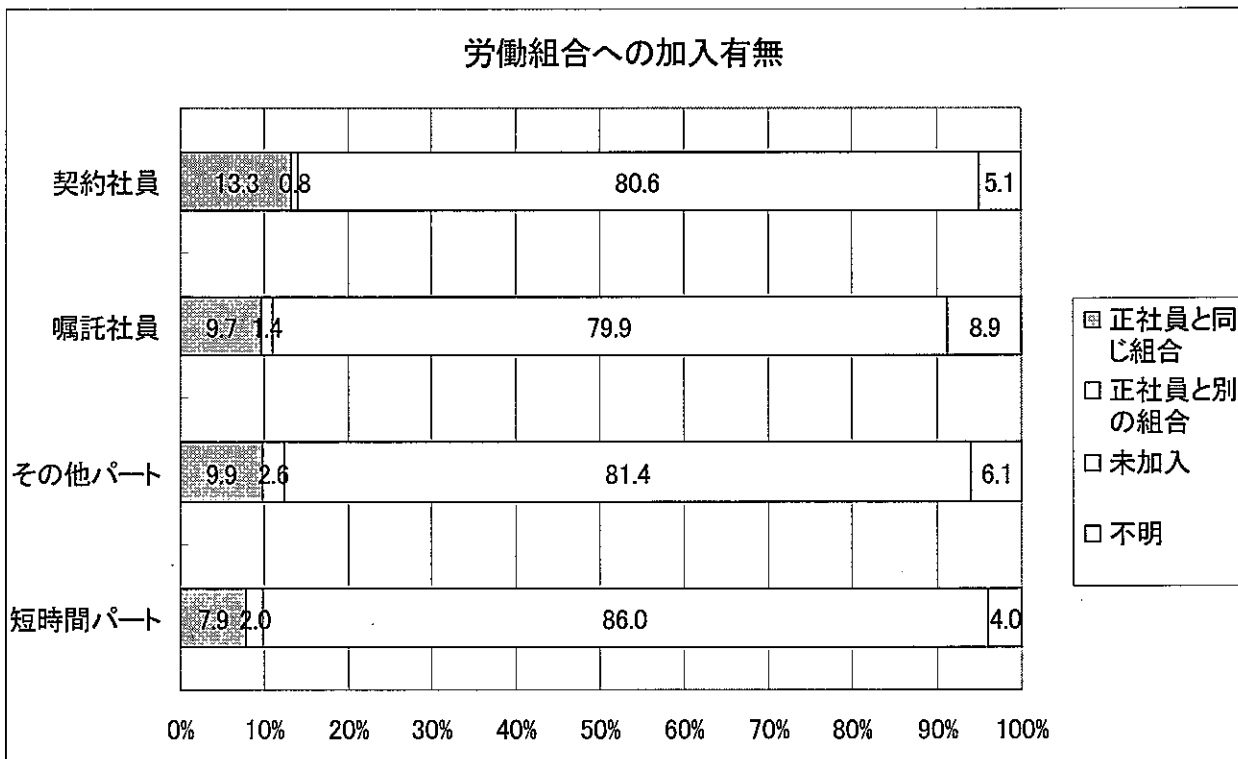
④ 主な収入源

契約社員、嘱託社員は約 7 割前後、その他パートは 5 割強が当該収入で生活しているが、短時間パートは 2 割強のみ。



⑤ 労働組合への加入有無

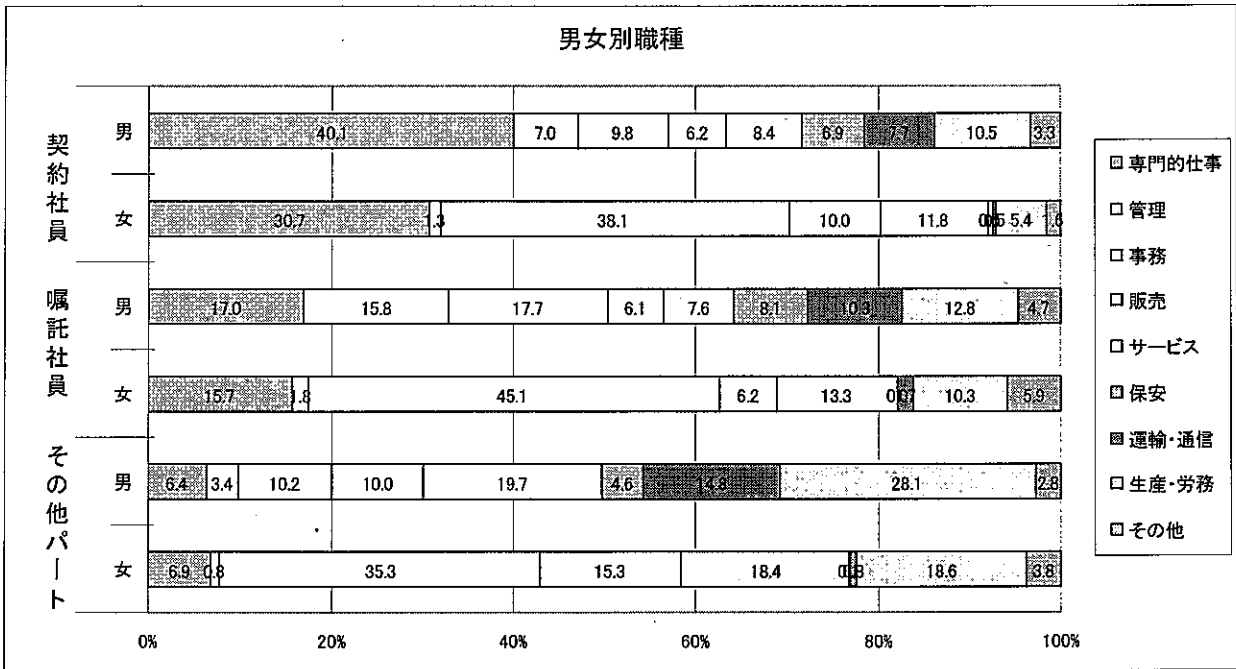
契約社員で 13 % が労働組合へ加入している程度で、いずれの加入率も低い。



(2) 就業状況

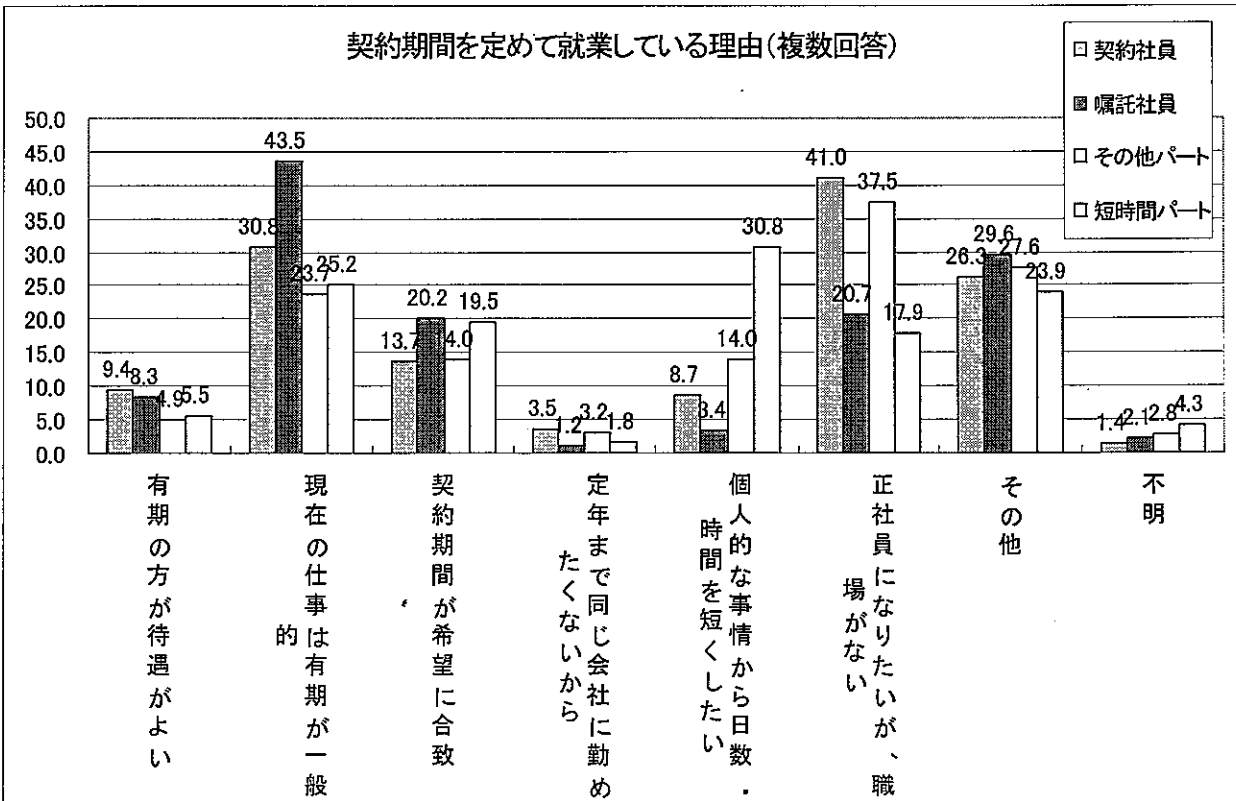
① 職種

男性は、契約社員で専門的仕事、その他パートで生産・労務が多い。これに対し、女性はいずれの就業形態でも事務が多くなっている。



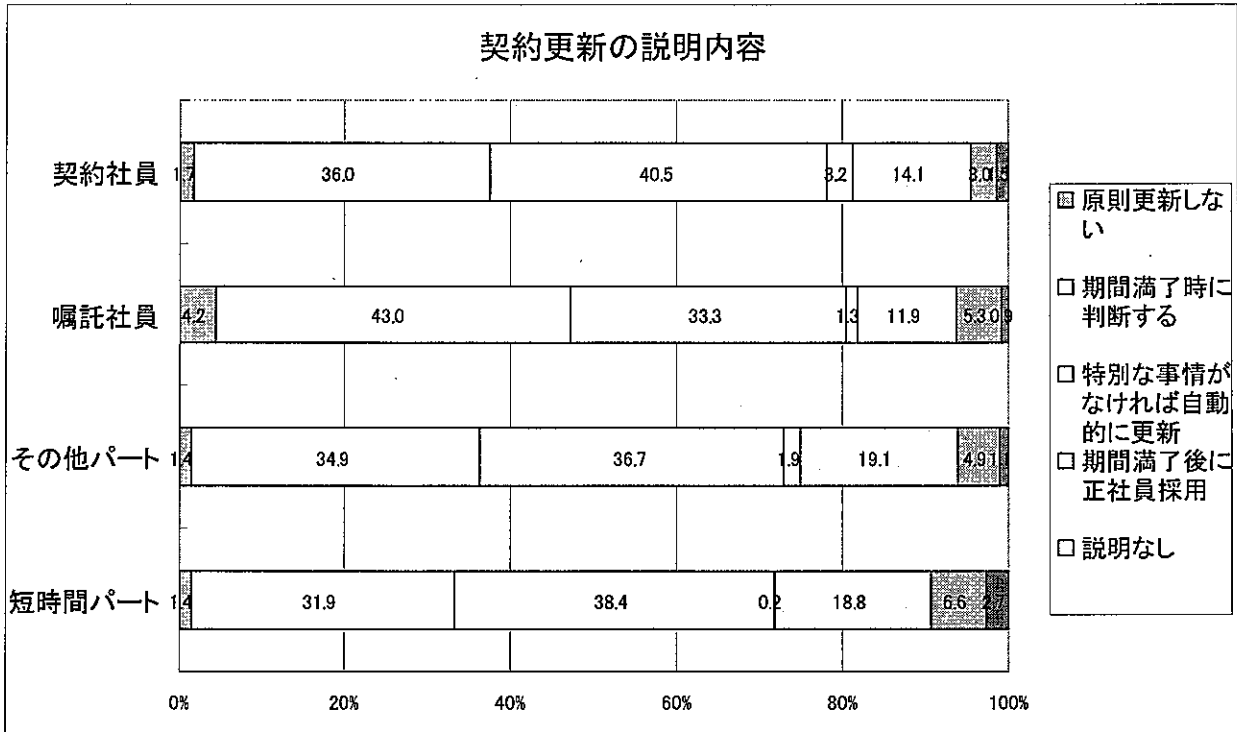
② 契約期間を定めて就業している理由

契約社員、その他パートは「正社員になりたいが、職場がない」、嘱託社員は「現在の仕事は有期が一般的」、短時間パートは「個人的な事情から日数・時間を短くしたい」が多い。



③ 契約更新の説明内容

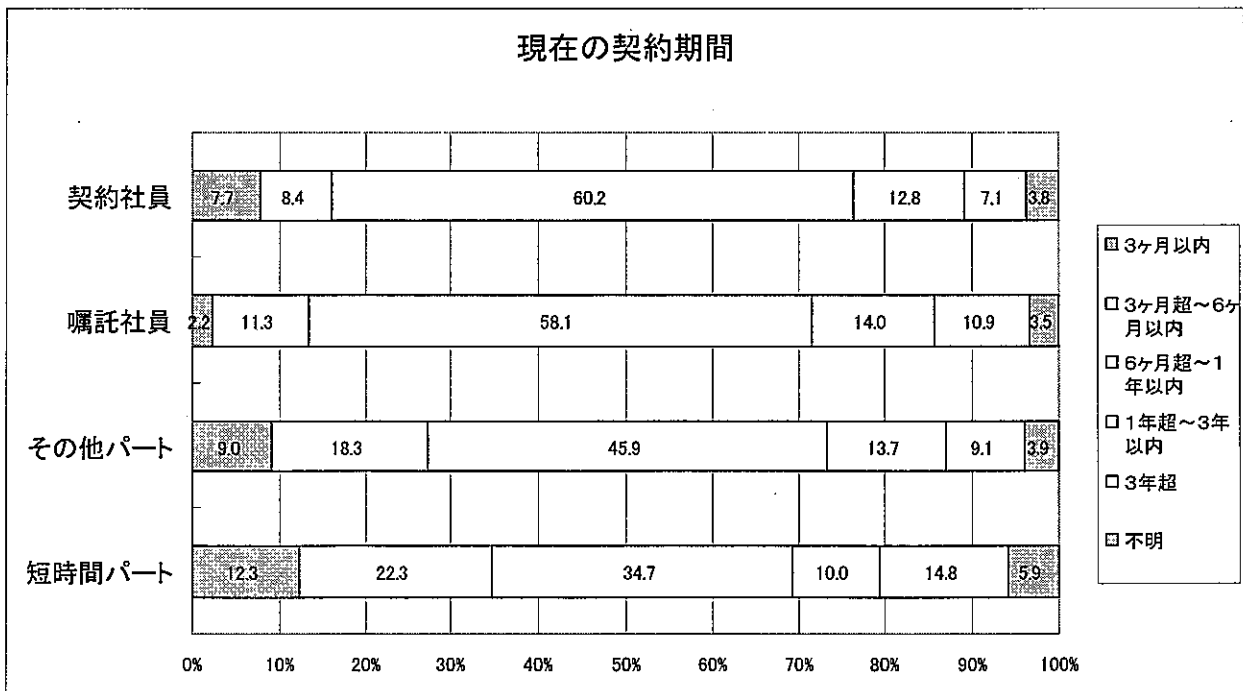
嘱託社員以外は「自動的に更新」が多いが、嘱託社員は「期間満了時に判断」の方が多。ただし、いずれの就業形態においても「説明なし」が1割以上いる。



(3) 有期契約の状況

① 現在の契約期間

「6ヶ月超～1年以内」が契約社員・嘱託社員で6割前後あるが、その他パートで5割を割っている。さらに、短時間パートでは35%弱となり、「3ヶ月超～6ヶ月以内」が多くなっている。



② 契約期間3年以内の有期契約労働者の現在の契約の状況

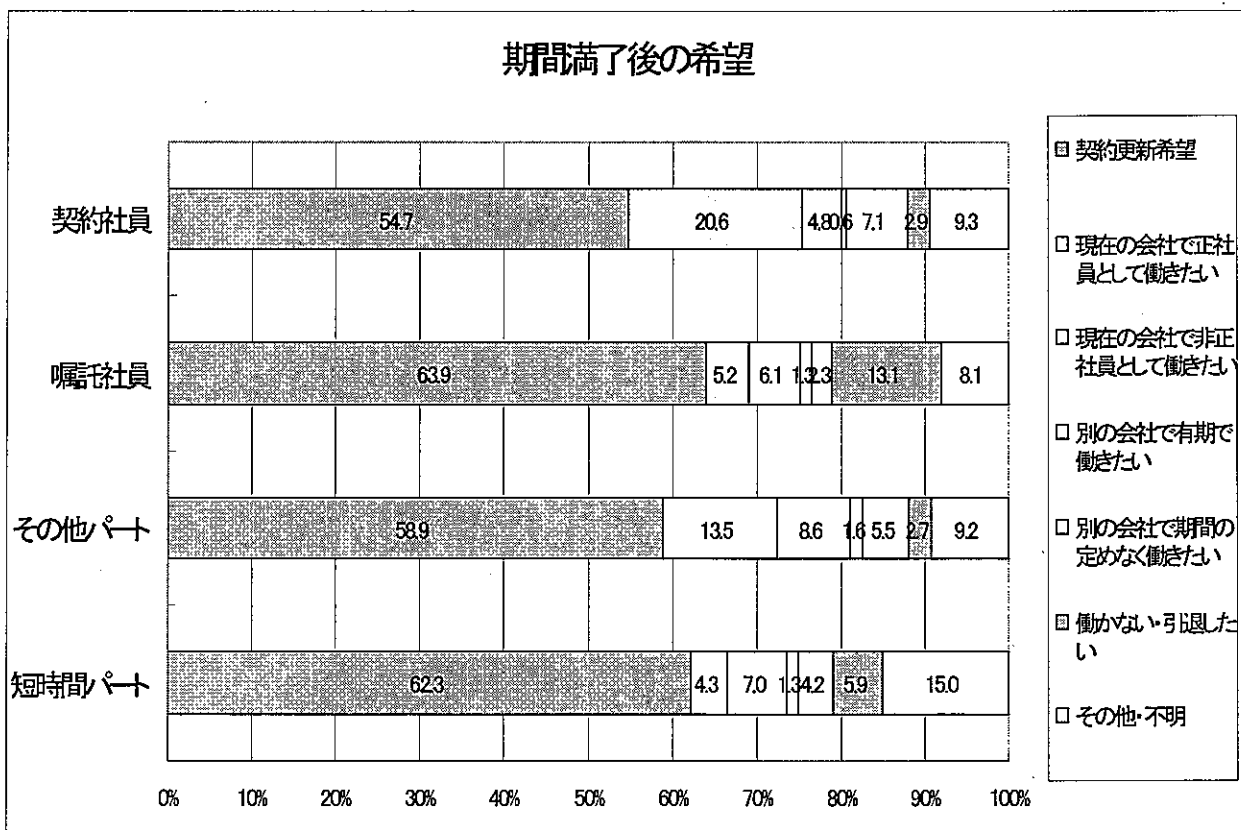
その他パート、短時間パートの平均更新回数が7回以上と契約社員等より多く、平均勤続年数もフルパートが5年を超えており、最も長くなっている。

(単位：%)

	初回契約の労働者	更新している場合の労働者		不明
		平均更新回数	平均勤続年数	
契約社員	23.3	75.6	5.6 4年 8月	1.1
嘱託社員	25.8	72.1	4.0 4年 5月	2.2
その他パート	15.3	84.2	7.3 5年 7月	0.6
短時間パート	18.3	80.1	7.8 4年 11月	1.6

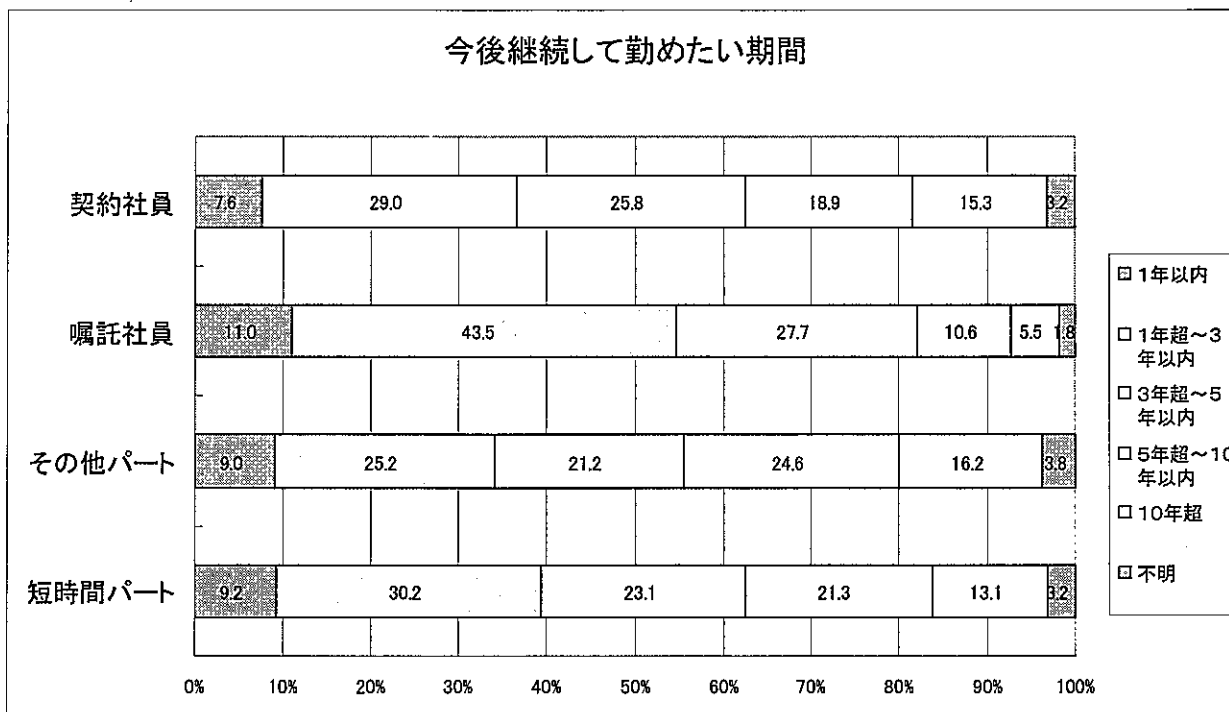
③ 契約期間満了後の希望

いずれの就業形態でも「契約更新希望」が50%以上となっているが、契約社員、その他パートでは「現在の会社で正社員として働きたい」も多い。



④ 今後継続して勤めたい期間

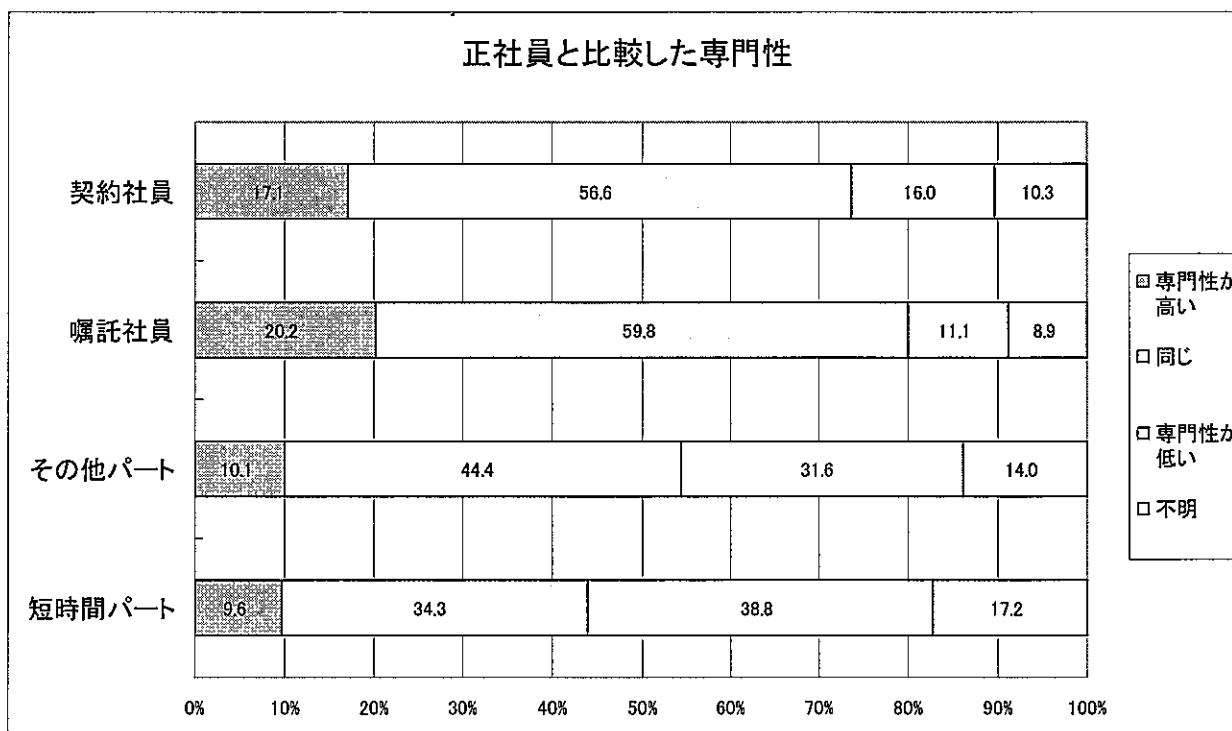
いずれの就業形態でも「1年超～3年以内」が多いが、嘱託社員を除いて「5年超～10年以内」、「10年超」も多い。



(4) 正社員と比較した労働条件等

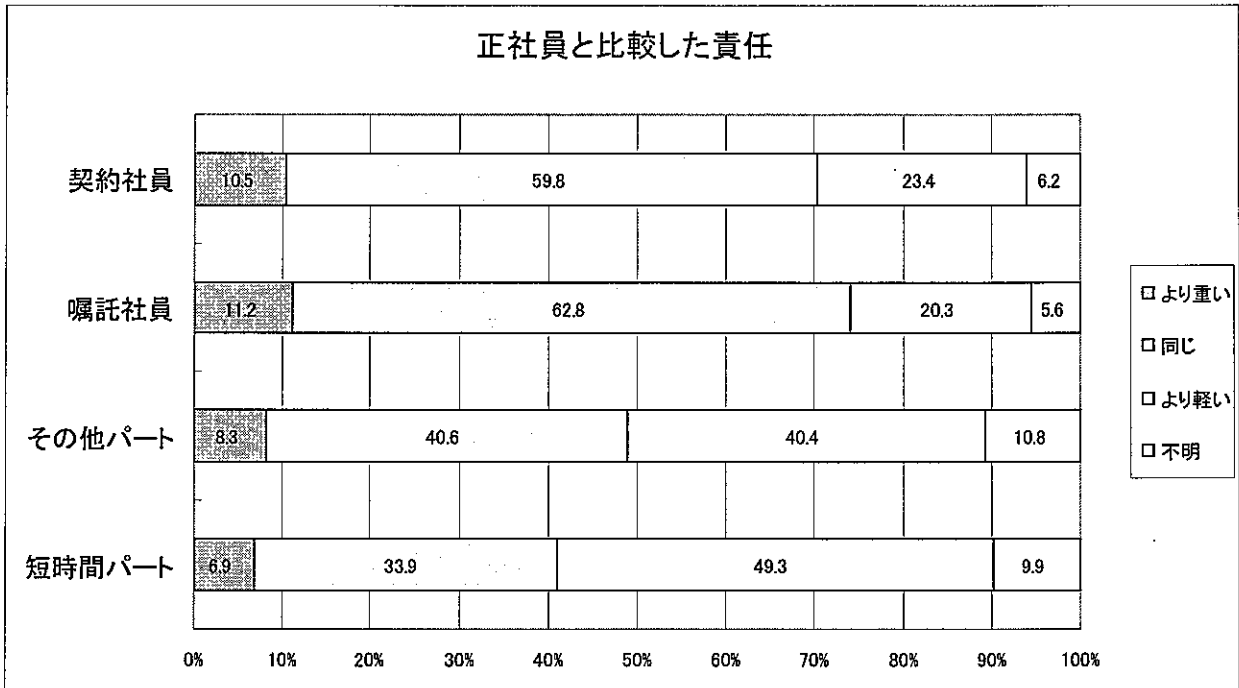
① 業務の専門性

契約社員、嘱託社員で正社員と比べ「専門性が高い」、「同じ」の比率が高いが、フルパート、短時間パートでは「専門性が低い」の割合も高い。



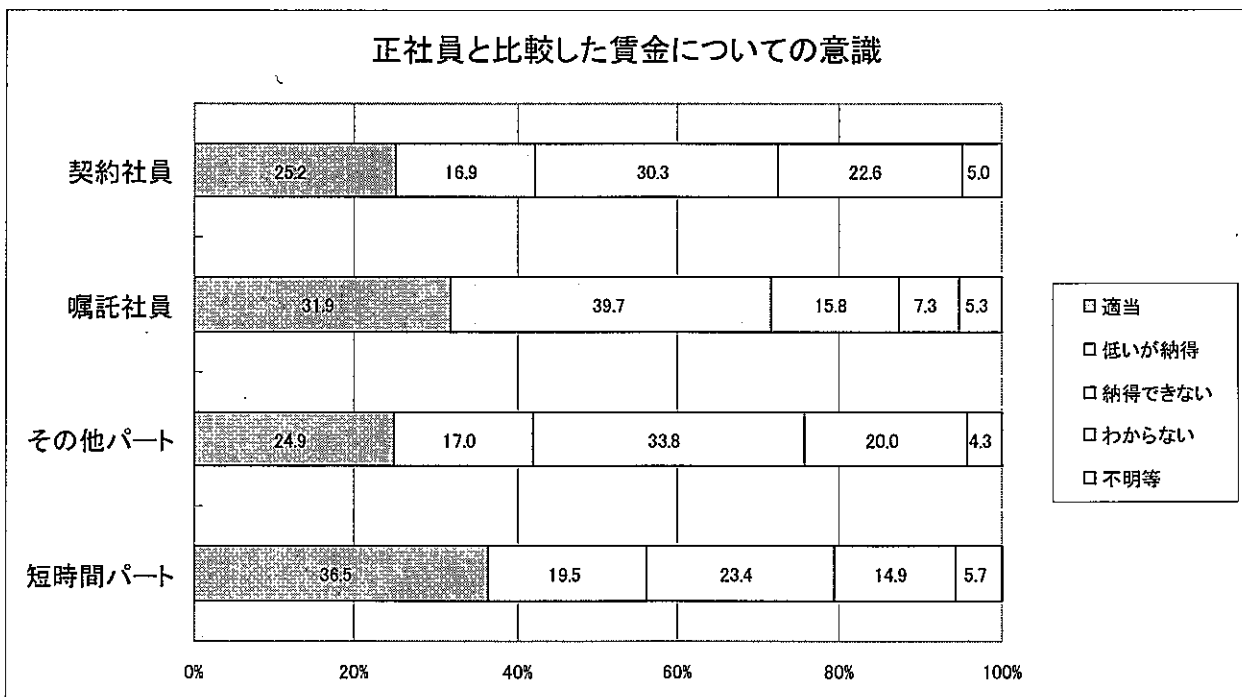
② 業務に対する責任

契約社員、嘱託社員で正社員と比べ責任が「より重い」、「同じ」の比率が多いが、その他パートで「より低い」の割合が多くなり、短時間パートでは「より低い」が最も多い。



③ 賃金

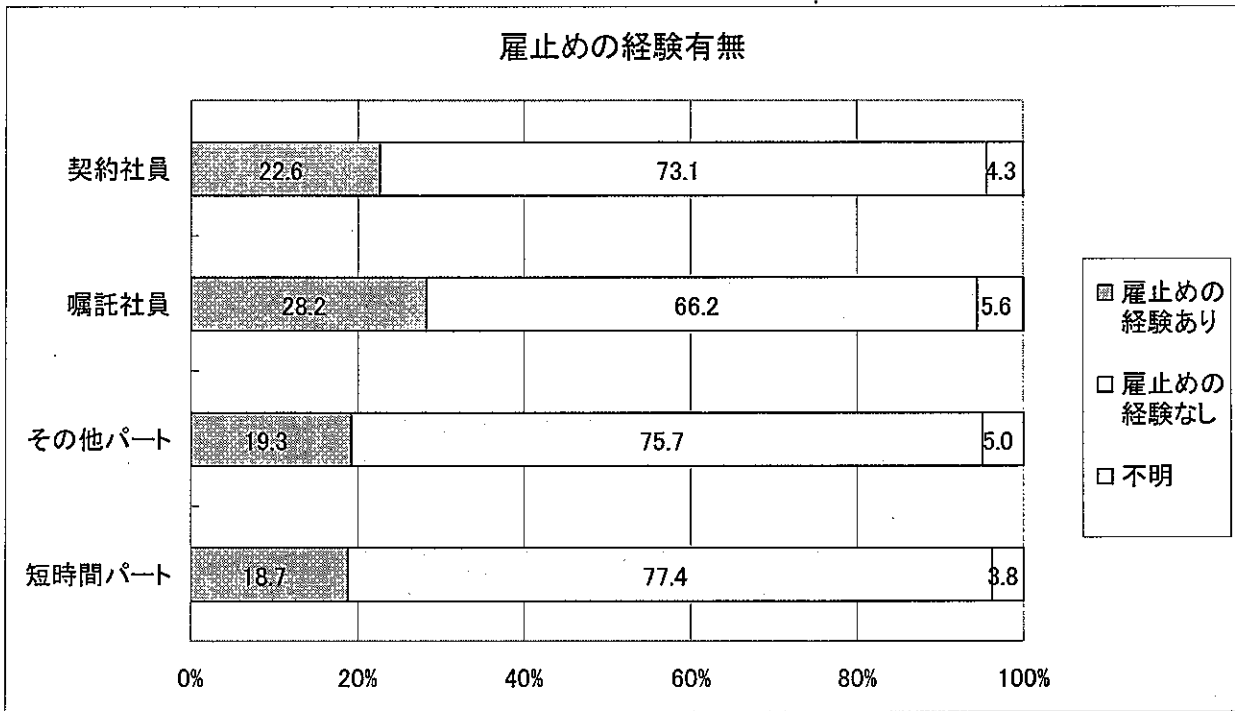
契約社員、その他パートで「納得できない」が最も多いが、嘱託社員では「低いが納得」、短時間パートでは「適当」が最も多い。



(5) 雇止めの状況

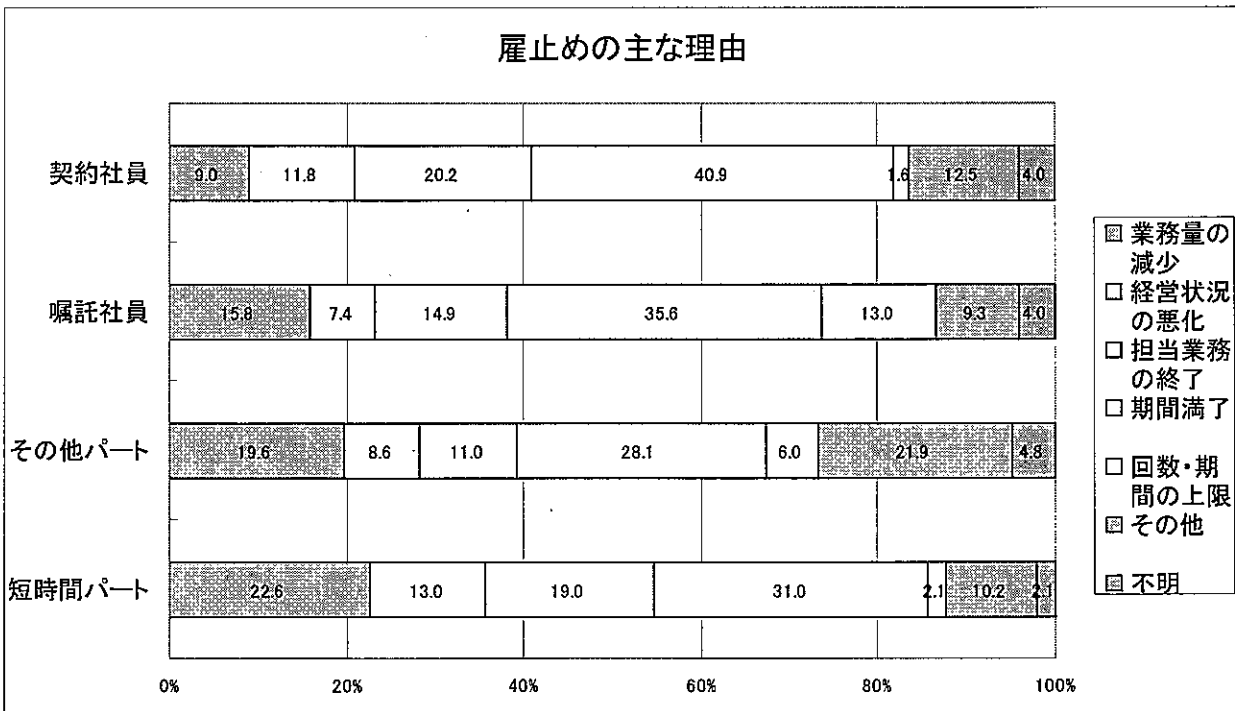
① 雇止めの経験の有無

契約社員、嘱託社員で、「雇止めの経験あり」の割合が 20 %を超え、その他パート、短時間パートよりやや高い。



② 雇止め経験者の雇止めの主な理由

いずれの就業形態でも、「期間満了」が多いが、その他パート、短時間パートでは「業務量の減少」も多い。



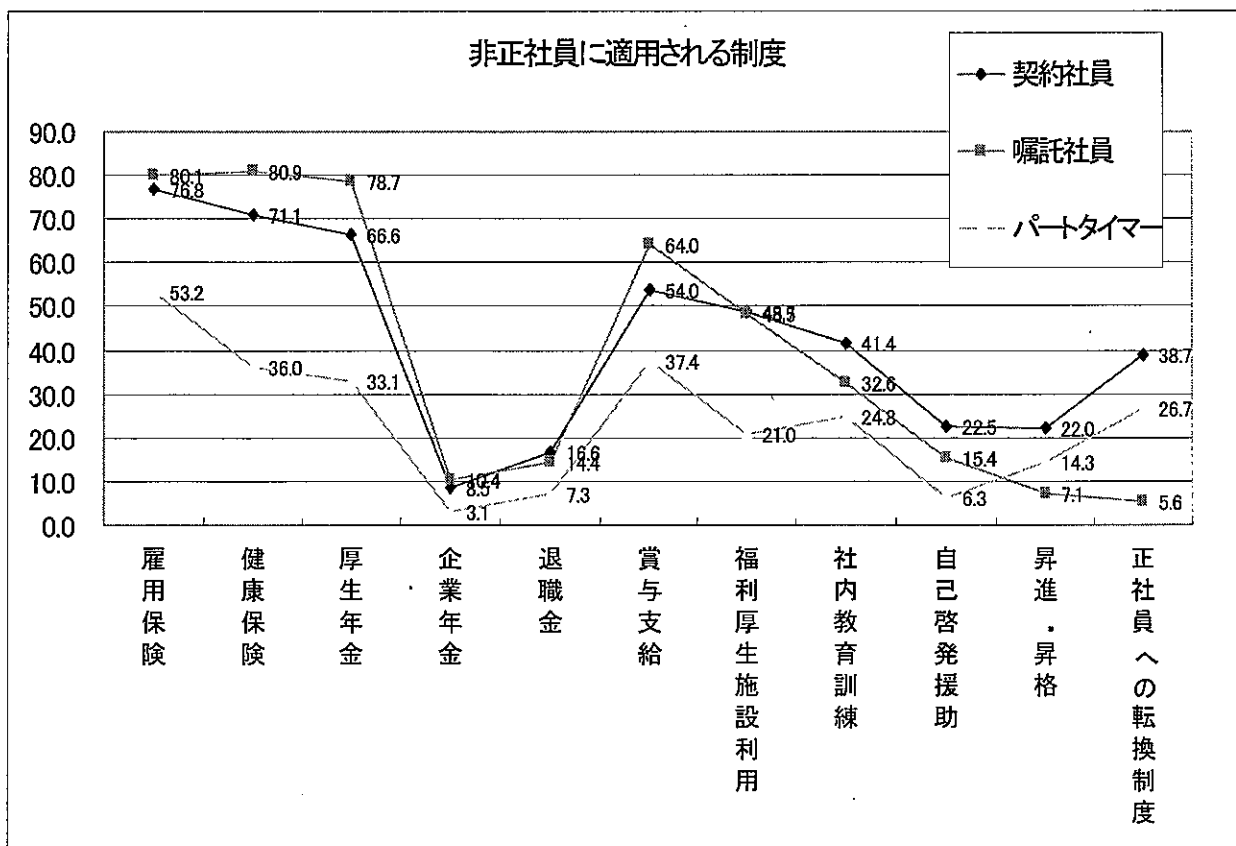
II 以下の資料は、「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」（厚生労働省大臣官房統計情報部）のデータを元に作成。

*用語の説明

- ・正社員
雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いたいわゆる正社員。
- ・非正社員
正社員以外の労働者（契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他）。
- ・契約社員
特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者
- ・嘱託社員
定年退職者等一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。
- ・パートタイム労働者
正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者。以下では、「パートタイマー」とする。
- ・その他
契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者以外の非正社員。

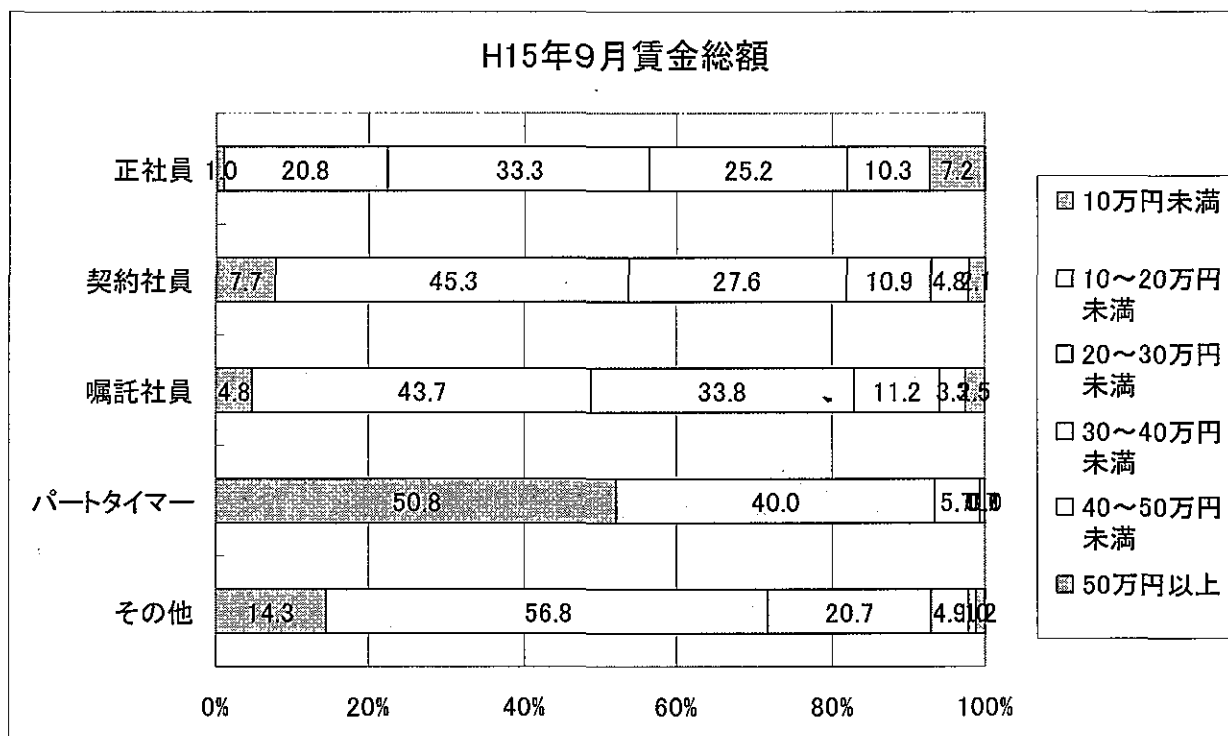
1 非正社員に適用される制度

契約社員、嘱託社員で雇用保険、健康保険、厚生年金の加入率が高く、賞与のある割合も高いが、パートタイマーでは雇用保険以外の加入率が低い。また、企業年金、退職金、昇進・昇格など、いずれの就業形態においても低い。



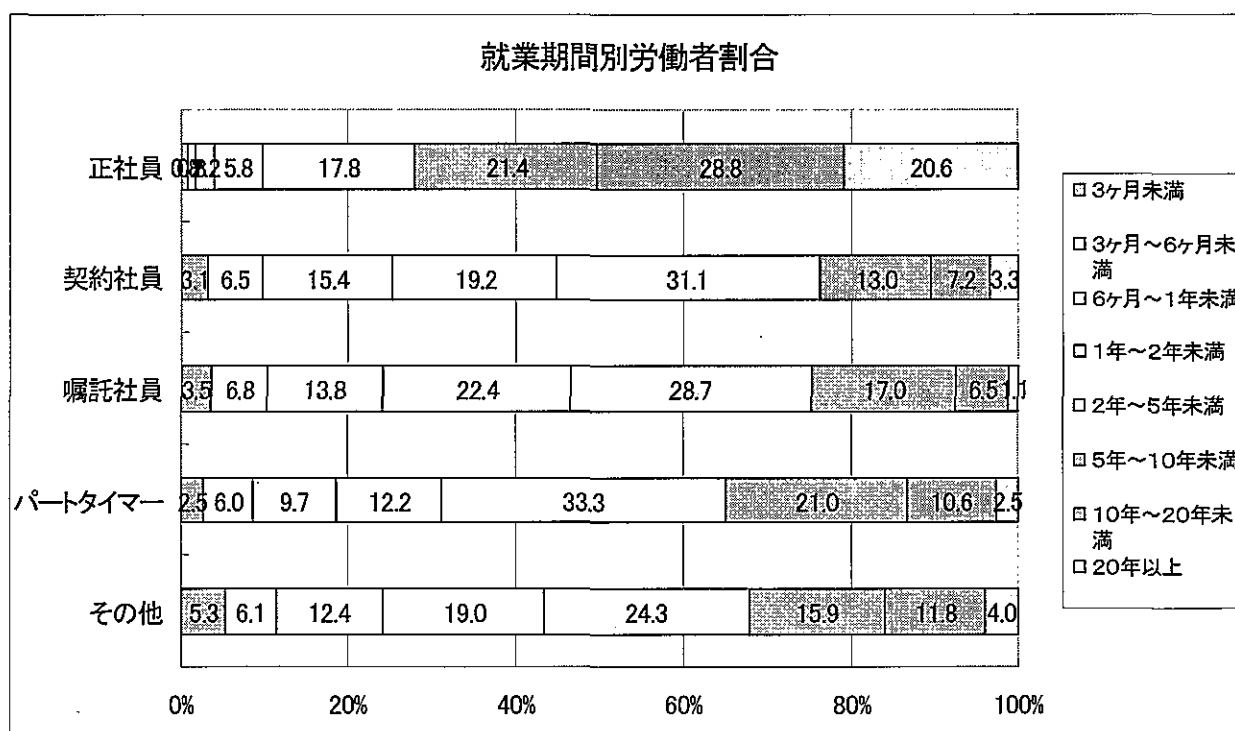
2 平成15年9月の賃金総額

契約社員、嘱託社員、その他で「10万円～20万円未満」が多く、パートタイマーは「10万円未満」が半数を超えている。



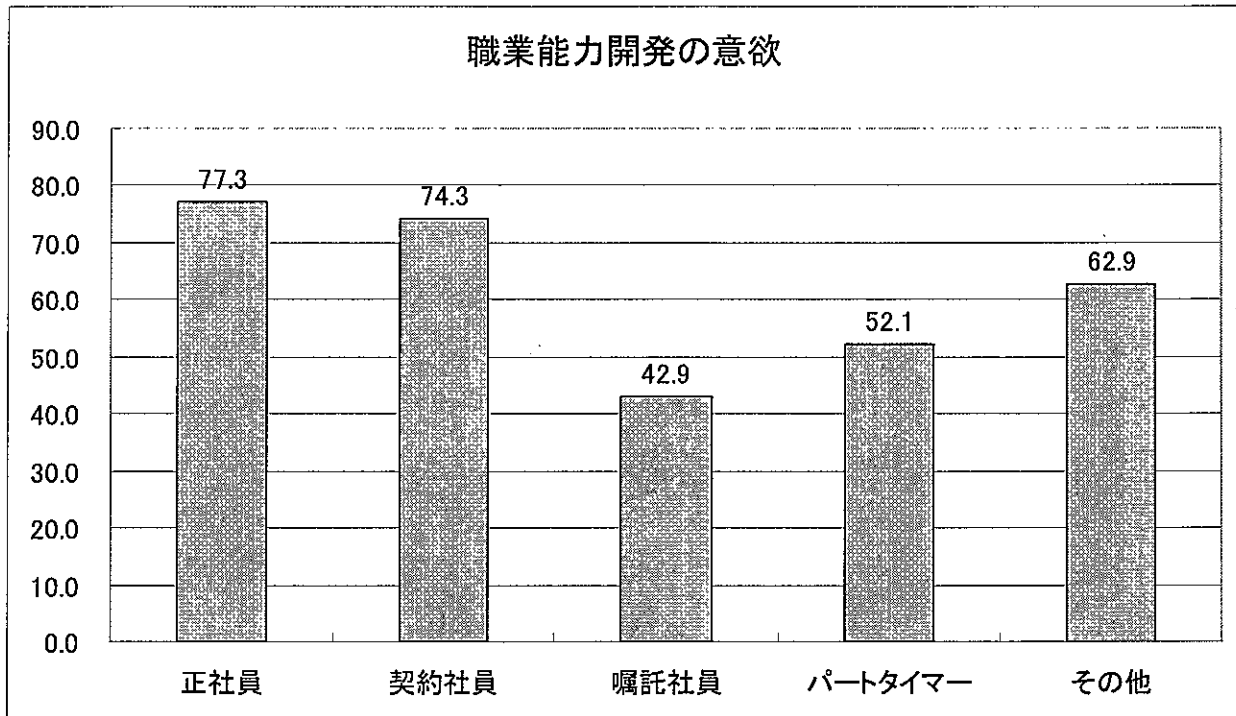
3 就業期間別労働者割合

契約社員、嘱託社員、パートタイマー、その他は「2年～5年未満」が最も多いが、正社員は「10年～20年未満」が最も多く、全体的にも正社員は非正社員と比較し就業期間が長期になっている。



4 職業能力開発の意欲

契約社員は、正社員並に職業能力開発の意欲があり、その他でも6割強の人が意欲を示しているが、嘱託社員、パートタイマーでは低くなっている。



Ⅲ 以下の資料は、「能力開発基本調査（平成 18 年）」（厚生労働省能力開発局基盤整備室）からの抜粋（一部加工）。

*用語の説明

・常用労働者

(1) 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者

(2) 臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者

・正社員

常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人。

・非正社員

常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人以外の人をいう（「嘱託」、「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれに近い名称で呼ばれている人など）。

・O F F - J T

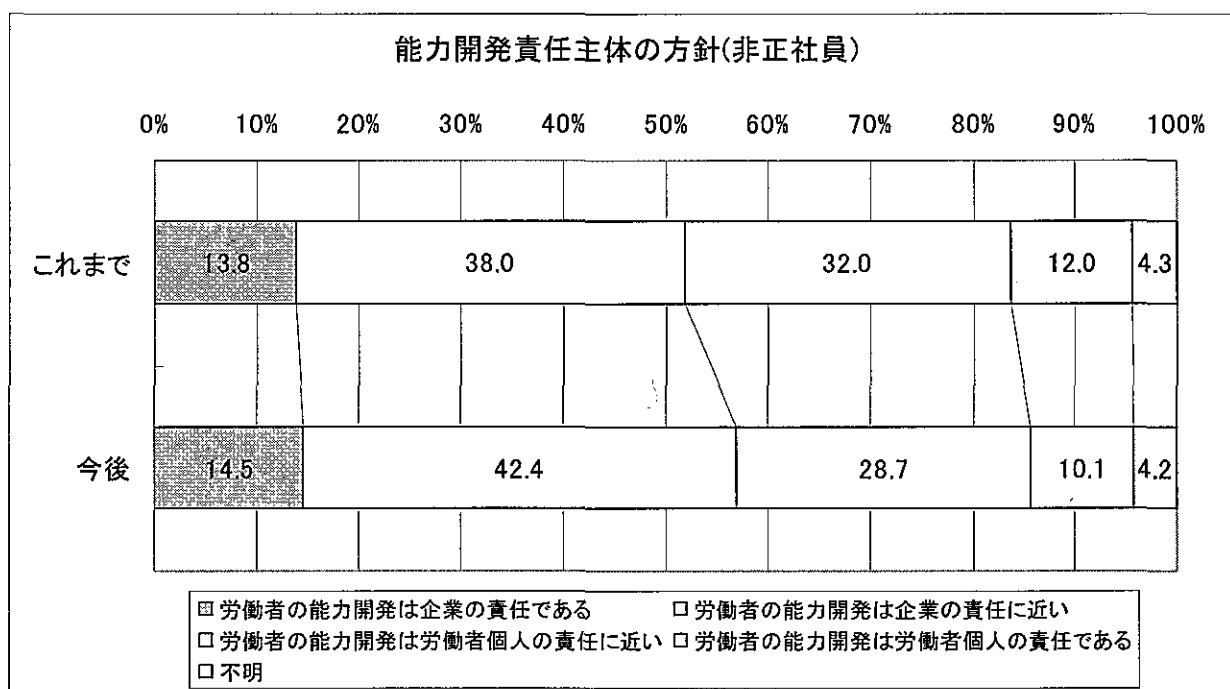
通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施（労働者を1カ所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）がこれに含まれる。

・O J T

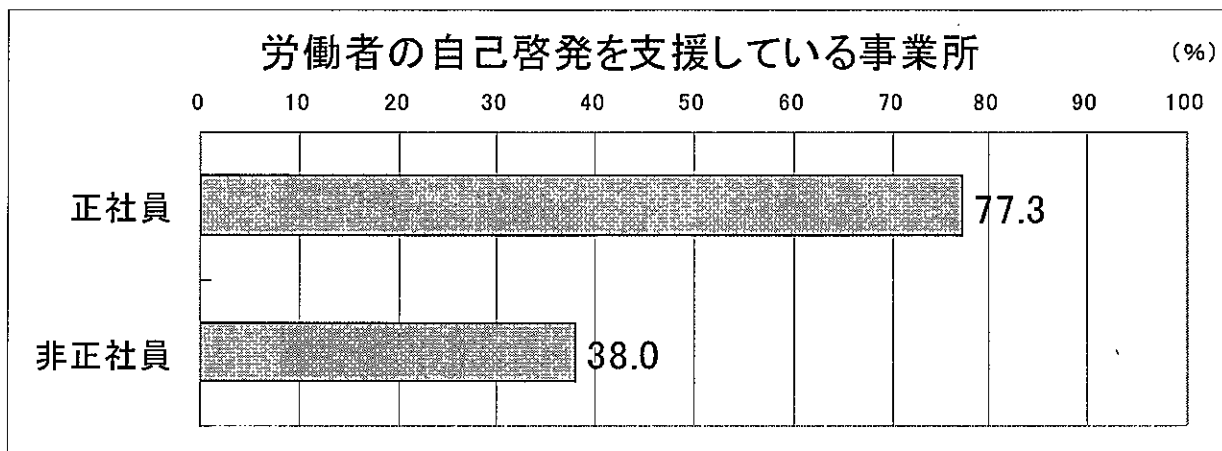
日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいう。直接の上司が、業務の中で作業方法等について、部下に指導することなどがこれにあたる。

Ⅰ 非正社員における能力開発体制の責任主体

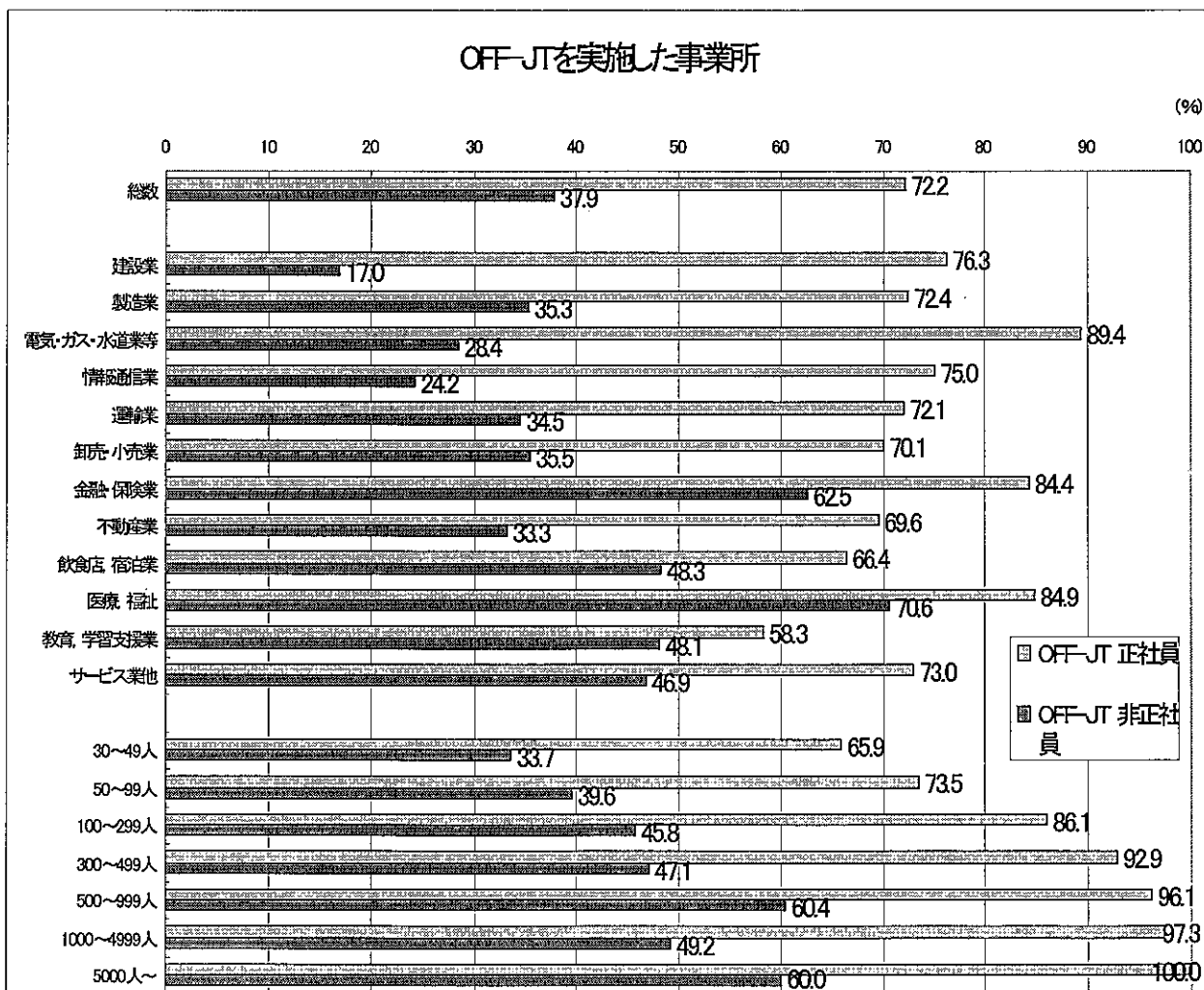
非正社員では「労働者の能力開発は企業の責任に近い」と考えている事業所が多く、今後はさらに増加する傾向にはある。ただ、依然として「個人の責任に近い」、「個人の責任」とするところも多い。



- 2 労働者の自己啓発を支援している事業所割合
非正社員の自己啓発を支援している事業所割合は、正社員の約半分に過ぎない。

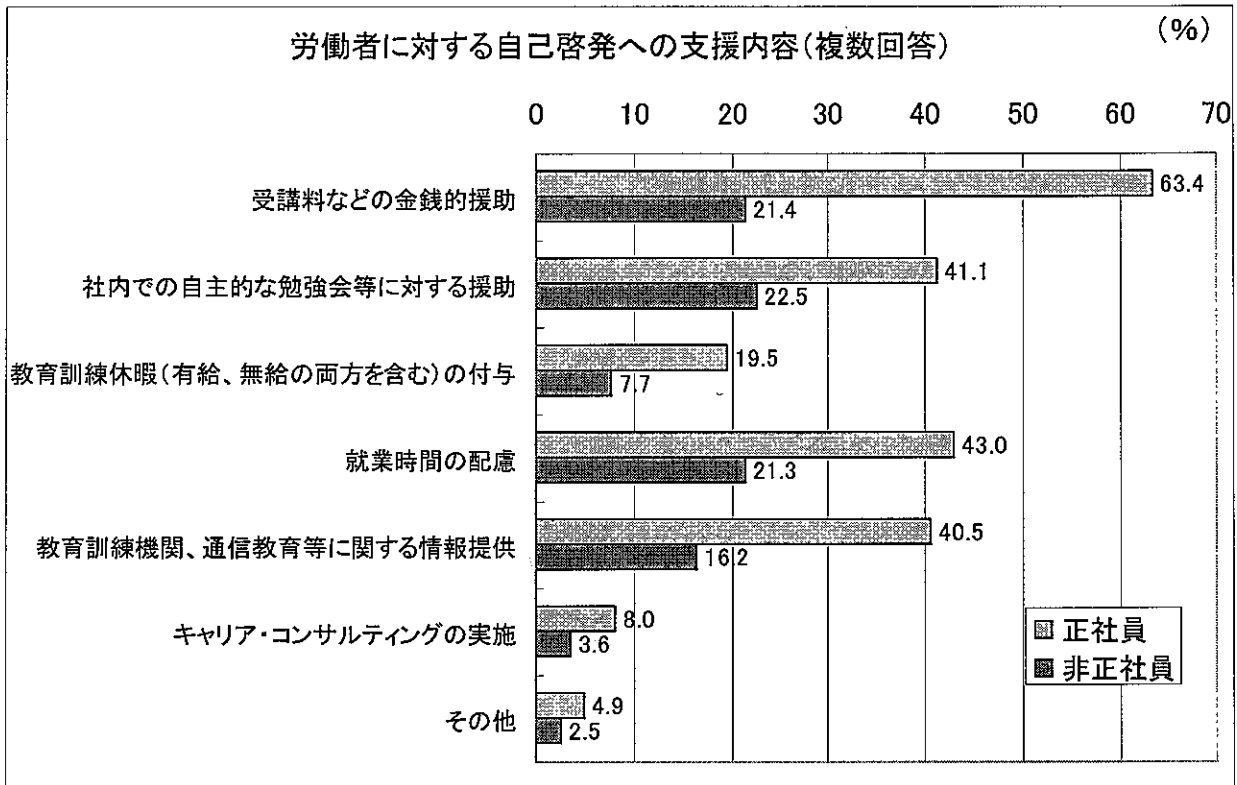


- 3 OFF-JT を実施した事業所割合
OFF-JT を実施した事業所割合は非正社員では正社員の約半分に過ぎない。ただ、業種でもばらつきがあり、医療福祉、金融・保険では高いが、建設、情報通信、電気・ガス・水道などでは低くなっている。また、比較的大企業ほど高くなっている。



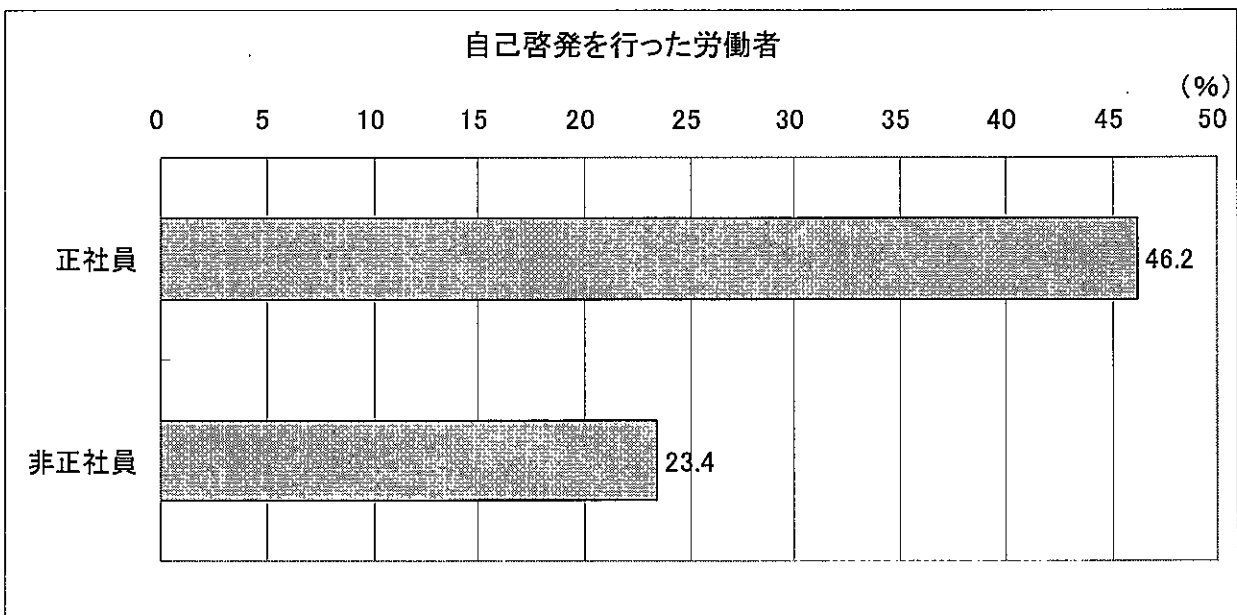
4 労働者に対する自己啓発への支援内容

非正社員では正社員と比較し、「受講料などの金銭的援助」、「情報提供」、「就業時間の配慮」などで低くなっている。

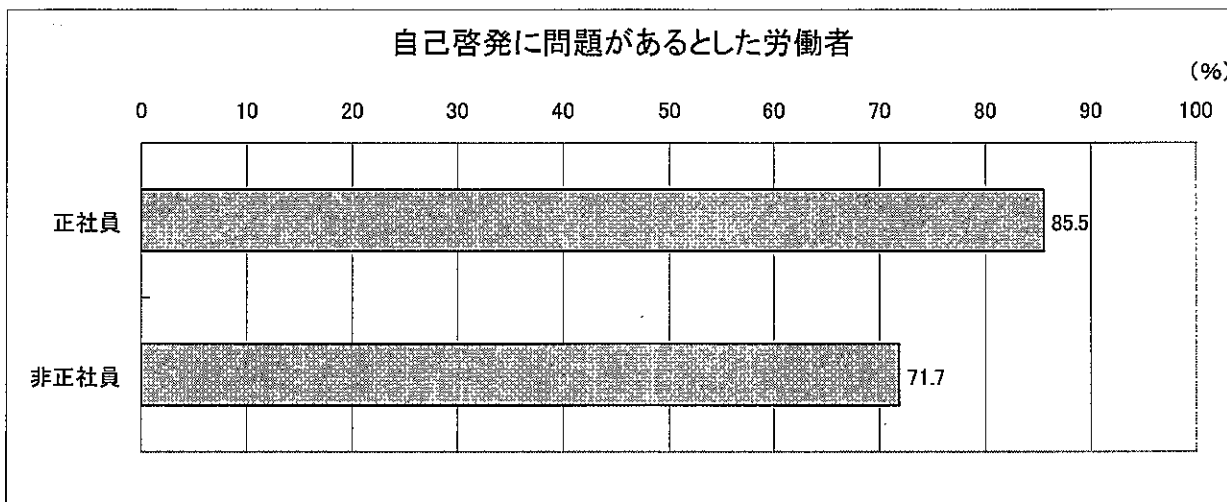


5 自己啓発を行った労働者

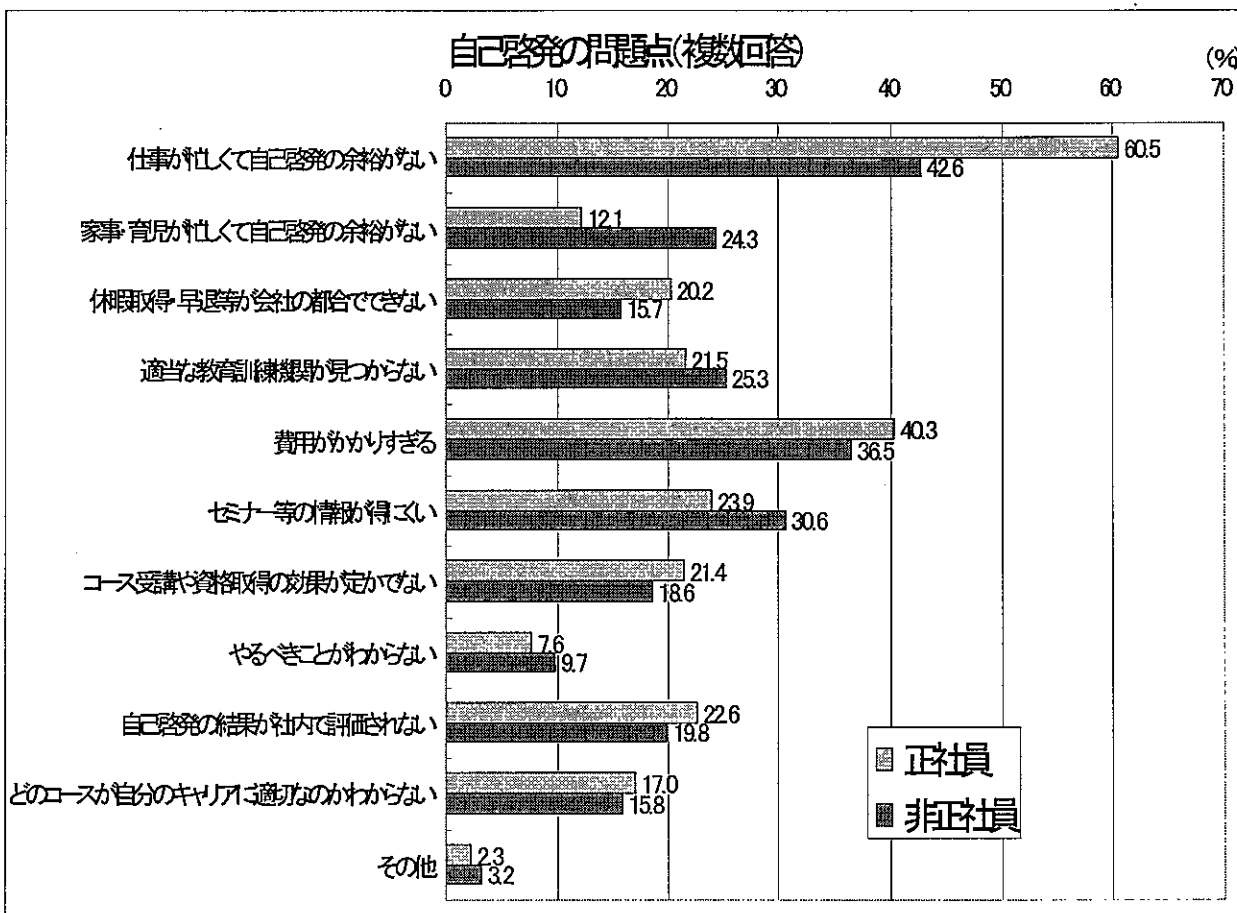
非正社員では正社員と比較し、自己啓発を行った比率が約半分に過ぎない。



- 6 自己啓発に問題があるとした労働者
 自己啓発に問題があるとした割合は、正社員の方が非正社員より高くなっている。



- 7 自己啓発に問題のある労働者の自己啓発の問題点
 正社員、非正社員ともに、仕事が忙しく余裕がないの割合が最も高い。また、非正社員では、「セミナーの情報が得にくい」、「適切な教育訓練機関が見つからない」、「家事・育児が忙しく自己啓発の余裕がない」が正社員と比べて高くなっている。



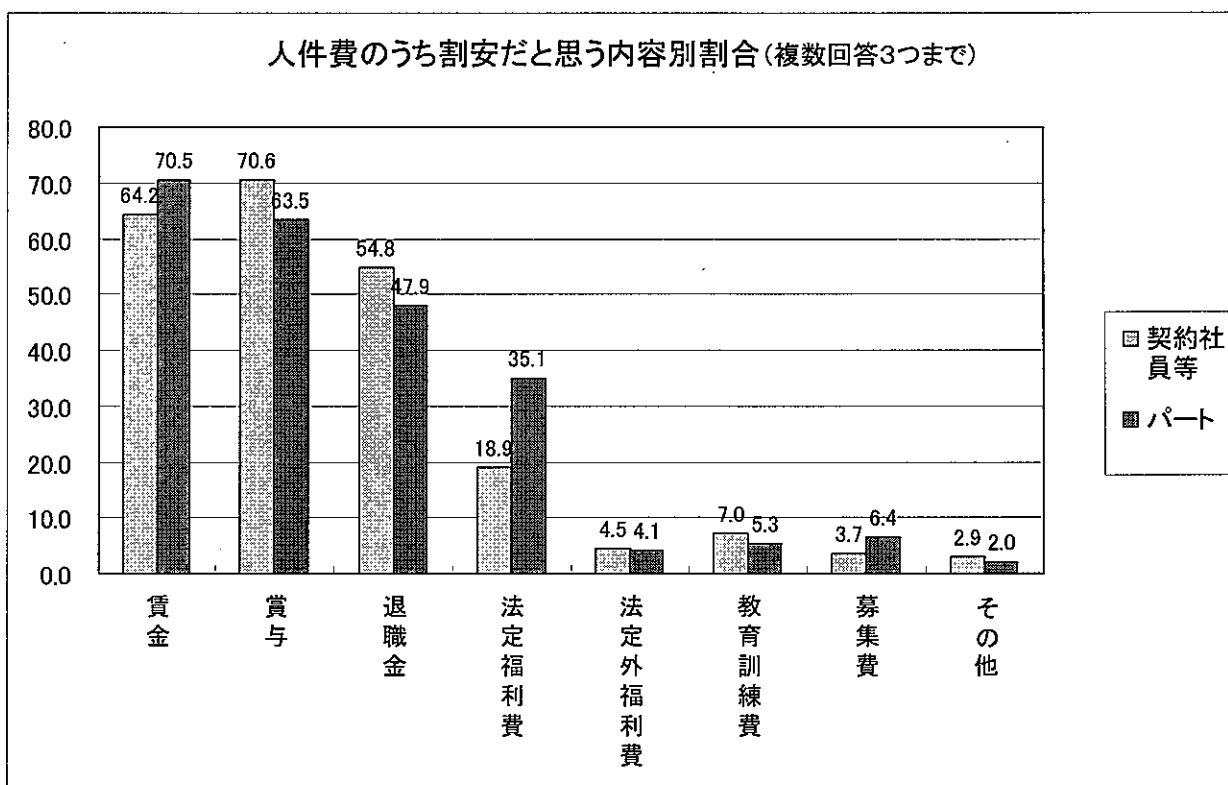
IV 以下の資料は「平成 18 年パートタイム労働者総合実態調査」（厚生労働省大臣官房統計情報部）のデータを基に作成（単位は全てパーセンテージ）。

*用語の説明

- ・正社員：フルタイム勤務で期間の定めのない労働契約により雇用されている労働者。なお、週の所定労働時間が 35 時間未満の労働者を含む。
- ・パート：正社員以外の労働者でパート、アルバイトなどの名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者。
- ・その他：正社員やパート以外の労働者（週の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者）。本資料では、「契約社員等」と表記。

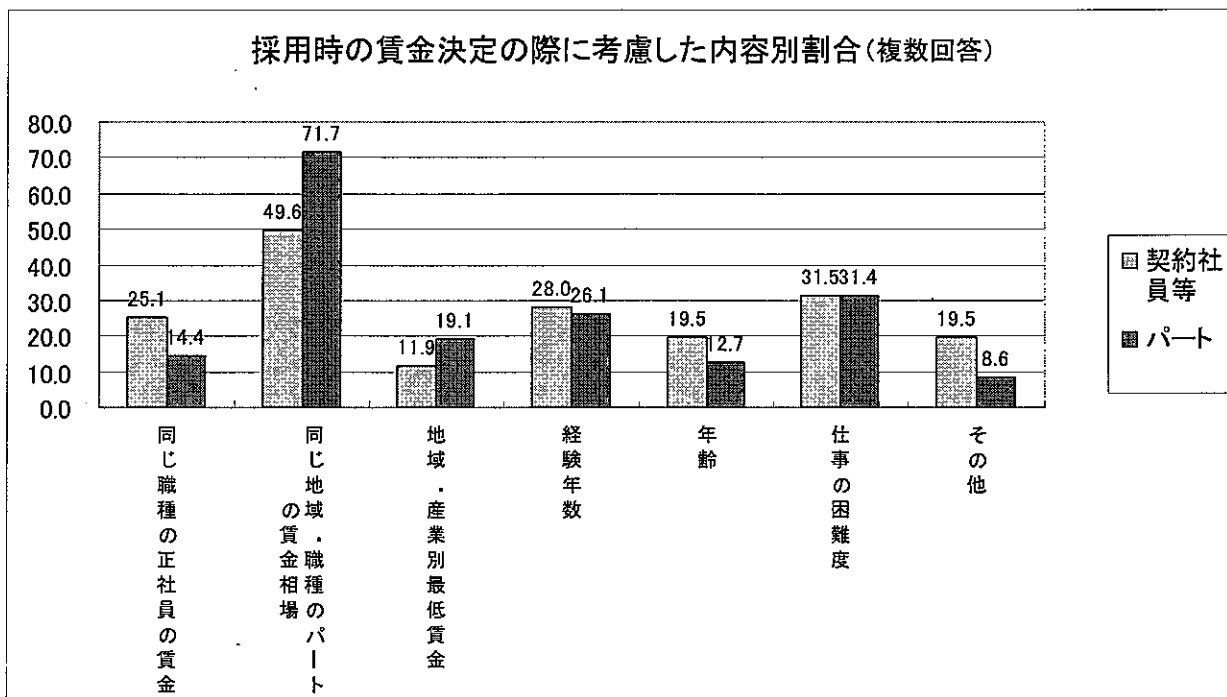
1 パート等労働者の人件費のうち割安だと思ふ内容別事業所割合

契約社員等は、賞与、賃金、退職金、パートは賃金、賞与、退職金の順に多い。特に、パートは法定福利費を挙げる事業所割合が契約社員等に比べ高い。



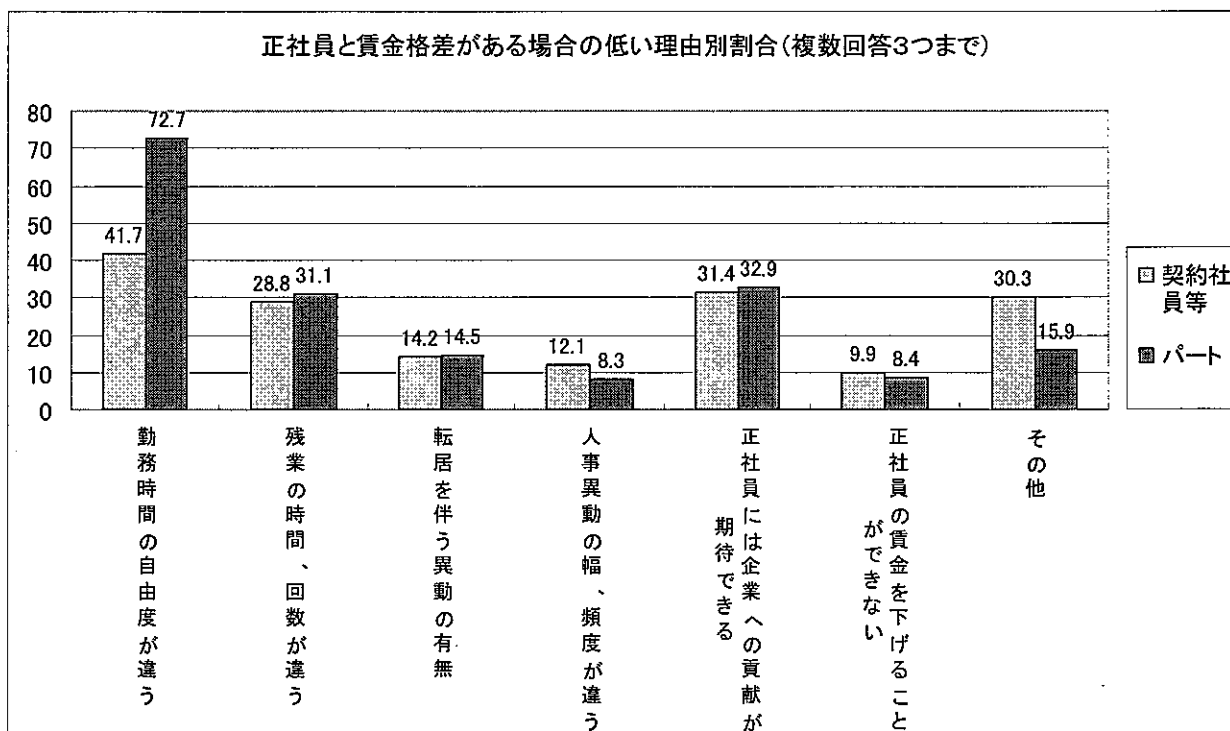
2 パート等労働者の採用時の賃金決定の際に考慮した内容別事業所の割合

契約社員等、パートともに「同じ地域・職種のパートの賃金相場」が最も多く、特にパートでは7割を超えている。次いで、「仕事の困難度」、「経験年数」となっている。ただし、契約社員等では、「同じ職種の正社員の賃金」も約25%ある。



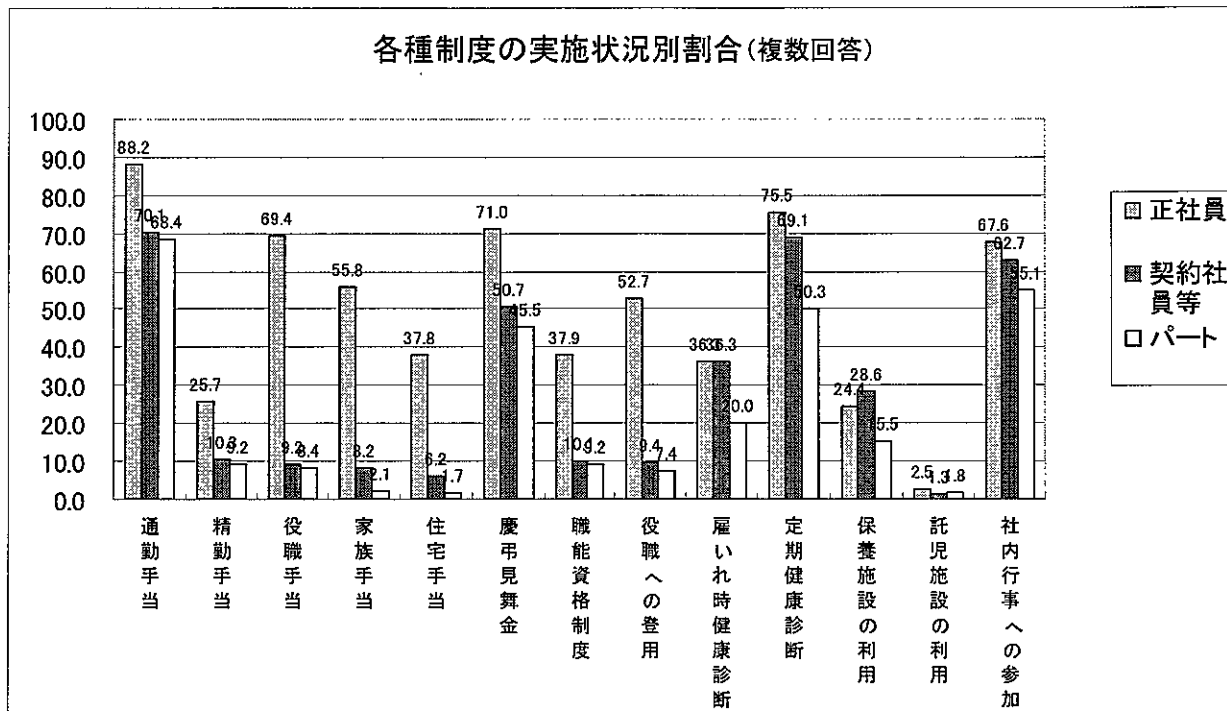
3 パート等労働者の職務がほとんど同じ正社員との賃金格差がある場合の低い理由別事業所の割合

契約社員等、パートともに「勤務時間の自由度が違う」が最も多く、特にパートでは7割を超えている。次いで、「正社員には企業への貢献が期待できる」、「残業の時間、回数が違う」の順となっている。



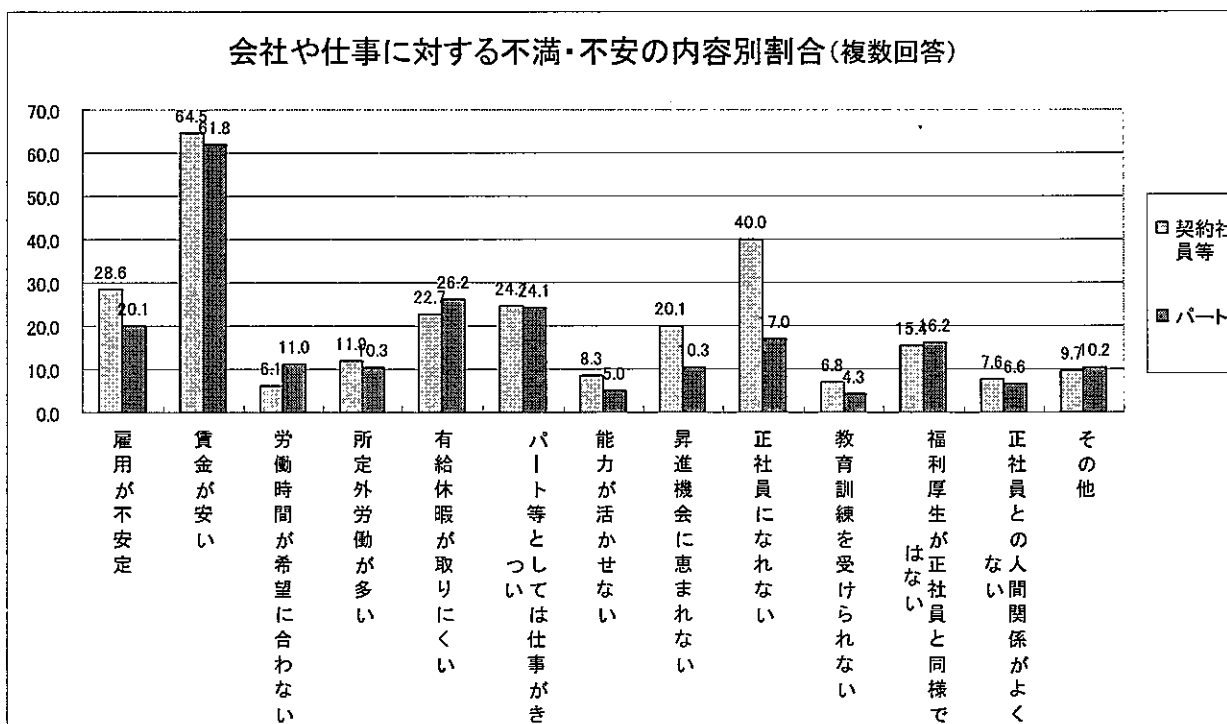
4 手当等及び各種制度の実施状況別事業所の割合

契約社員等、パート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がある。



5 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

契約社員等、パートともに「賃金が安い」が最も多い。また、契約社員等で「正社員になれない」、「雇用が不安定」も多い。



本研究会における有期契約労働者の範囲について

	直接雇用		その他
	期限のない雇用契約	有期雇用契約	
フルタイム	通常の労働者 (正規雇用)	契約社員 期間工 フルタイム パート 嘱託社員 など	派遣労働者 ↓ 労働者 派遣法
短時間労働	短時間パート労働者 ↓ パート労働法及びガイドライン		請負労働者 ↓ 請負ガイド ライン

有期契約労働者数の推計について（試案）

- 有期契約労働者のうち、契約社員などのフルタイムで働く有期契約労働者の人数については、統計数値が取られていないので、総務省統計局「労働力調査」（平成19年7～9月期）及び「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」（厚生労働省大臣官房統計情報部）をもとに推計。

また、フルタイムの範囲を1週間の所定労働時間が35時間以上と想定。

- ・契約社員： 5,207万人（役員を除く雇用者数）
 - × 2.3%（常用労働者のうち契約社員の割合）
 - × 82.7%（契約社員のうち1週間の所定労働時間が35時間以上の割合） = 約 99万人

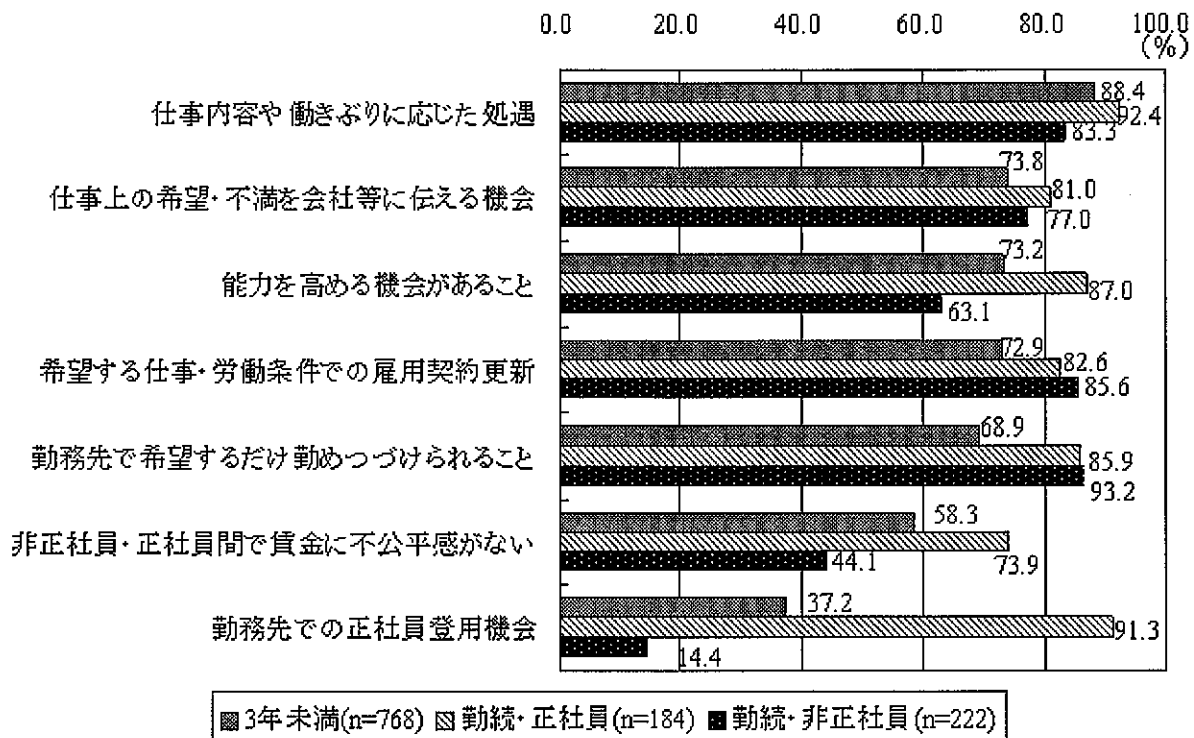
- ・嘱託社員： 5,207万人
 - × 1.4%（常用労働者のうち嘱託社員の割合）
 - × 87.9%（嘱託社員のうち1週間の所定労働時間が35時間以上の割合） = 約 64万人

- ・その他： 5,207万人
 - × 3.4%（常用労働者のうちフルタイムパートの割合）
 - × 82.7%（その他のうち1週間の所定労働時間が35時間以上の割合）
 - = 約 146万人

合計 約 310万人

「非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する調査研究報告書」（独立行政法人雇用・能力開発機構、財団法人国際労働財団、平成20年3月）第2章より抜粋

図表 2-5 今後の働き方についての希望タイプ別 仕事に意欲的に取り組むうえで重要なこと（非常に重要+どちらかといえば重要 の割合）（個人調査）



図表 2-6 性別・契約更新時の面談有無別 職業生活に対する満足度（満足+やや満足 の割合）（個人調査）

