

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(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 有期契約労働者を取り巻く状況

非正規労働者数が増加傾向。グローバル化や技術革新の進展等により、将来の不確実性が増大し、人件費コストの削減、変動費化を図った。また、有期契約労働者の基幹労働力化も進行。

2 フルタイム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））。

3 検討の主な対象とする有期契約労働者のイメージ

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。

4 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が有意義。

③ 雇止め告示の規定の遵守を徹底するとともに、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 事業主が就業の実態に照らして処遇の改善に努めるよう、事業主に促すことが有意義。

② 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を促進することが有意義。

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。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 フリーター等の若者については、適性や能力等を正當に評価し、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断するなどの配慮を行うことが有意義。

(4) 能力開発について

① ジョブ・カード等の活用により、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。

② 事業主による教育訓練の実施や自己啓発に関する支援を促進することが有意義。

(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 社会保険への加入促進の一層の徹底を図る必要。

④ 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。

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。

(2) 中小企業事業主への総合的な支援の検討

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。また、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する支援も検討すべき。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 若者の正規雇用化の推進

ジョブ・カード制度の整備・充実をはじめとした非正規労働者の能力開発支援策の充実を図るなど、若者の正規雇用化に向けた支援の強化を検討すべき。

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(概要版)

1 趣旨

パート法等の法律の適用やそれに基づく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、ガイドラインに示す。

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。

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

労働基準法や労働契約法等の労働関係法令等を踏まえ、労働契約の締結等に当たり留意すること。

(1) 安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備

- ① 契約締結時における契約期間や契約更新の有無等の明示 (●◎○△)
- ② 契約期間についての配慮 (○△)
- ③ 雇用契約の遵守 (◎○)
- ④ 雇止めの予告、雇止めの理由の明示 (○△)
- ⑤ 妊娠・出産等を理由とした不利益な取扱いの禁止 (★)

(2) 労働条件等の改善のための事項

- ① 労働条件の明示等 (●◎○☆)
- ② 就業規則の整備 (◎☆)
- 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 (○)
- ④ 通常の労働者との均衡の取れた待遇：賃金等、福利厚生、苦情処理体制の整備 (☆▽)
- ⑤ 年次有給休暇 (◎)
- ⑥ 育児休業・介護休業等：育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度等 (◇)

(3) キャリアパスへの配慮等(正社員登用)

通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずるべき (☆)。

(4) 教育訓練・能力開発の機会の付与

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も実施するべきこと。また、通常の労働者との均衡を考慮し、職務内容や意欲、能力、経験に応じて、教育訓練を実施するよう努めるべき (☆)。

(5) 法令の遵守 (□ほか)

(6) 法令の周知 (◎)

●	：職安法
◎	：基準法
○	：契約法
△	：雇止め告示
★	：均等法
☆	：パート法
▽	：パート指針
◇	：育介法
□	：安全衛生法

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、よりよい雇用管理を図るために、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

解雇する場合又は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。

(2) 労働条件等の改善のための事項

- ① 労働者が納得して就職できるよう、募集・採用に当たり、十分な情報を明示すること。
- ② 仕事内容や処遇等についての相談窓口を設けたり、個人面談等を取り入れることが望ましい。
- ③ 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」等の趣旨に配慮することが望ましい。

(3) キャリアパスへの配慮等

- ① 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。
- ② 職務の内容や実績を評価するとともに、処遇の向上に活用するほか、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。
- ③ 正社員に登用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。
- ④ 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。
- ⑤ 正社員への円滑な移行を図るため、一定期間体験させる等の配慮も有意義。
- ⑥ フリーター等の若者である場合には、教育訓練の実施について配慮することが望ましい。

(4) 教育訓練・能力開発の機会の付与

- ① 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させる。
- ② 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援助を行うことが望ましい。
- ③ 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について配慮すること。
- ④ 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。
- ⑤ 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。

(5) 法令の遵守のための体制の整備

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