

有期労働契約研究会におけるヒアリング結果の概要
(契約締結時の課題、均衡待遇、正社員転換)

● 契約締結時の課題

- 契約締結・更新時に、契約内容の明示、捺印・手交等により、契約内容等を本人に確認することで、トラブルが発生しないようにしている。(流通業)
- 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に沿って、更新の有無等について明示をしている。また、更新について労使で互いに確認する時期をいつにするか、事前に具体的に労働者に伝えるようにしている。(人材派遣業)
- 契約締結時に、労働者一人一人に時間をかけて、一つ一つの契約内容を確認することで、納得をした上で契約締結をしてもらえるようにしている。(中小企業)
- 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」について、判断基準の明示、雇止めの理由の明示については、必ずしも守られておらず、周知徹底が必要。(労働相談担当者)

● 均衡待遇

- パートタイム労働者(6ヶ月契約、更新あり)と正社員のうちの日給月給者を比べると、①業務面では明確な差がない。②正社員との待遇の差として、賃金水準自体が異なる、賞与の額が勤続年数に応じて変わるほか、通勤手当等がその月の労働時間が(基準より)少ない場合には支給されない、忌引休暇の日数差がある、退職慰労金等が存在しないなどの違いがある。(製造業関係の労働組合)
- 正社員との均等・均衡については、これまで忌引き休暇や退職慰労金の導入(退職金はない)等の取り組みを図ってきており、近年、人事処遇制度を一本化した。この人事処遇制度では、属性に関わる手当を職務給へ一本化したほか、教育訓練機会も同様であり、同じ評価基準で昇進することになっている。有期契約労働者からも評価されている。(流通業関係の労働組合)
- 正社員は、フルタイム・無期雇用であり「シフト勤務」に組み込まれ、日によって勤務時間帯が異なる不規則勤務となることもある。自宅から離れた他事業場へ配置転換されるケースもある。(流通業関係の労働組合)
- 10年ぐらいかかって少しずつ賃上げがあっても、1回の契約更新で大幅に下がることがあるため、均等待遇を実現するためには、有期労働契約そのものの問題とセットにして是正をしていかないと、実効性がなくなることが懸念される。(非正規労働者を組織している労働組合)

● 正社員転換

- 有期契約労働者にも正社員への登用の途を開いており、かなりの数の者が正社員に登用されている。(製造業)
- 正社員登用制度を設けているが、応募は思ったより少ない。これは、正社員になると、時間外労働増や人事異動が伴うことにより、家庭と仕事の両面で支障が生じかねないことがあるようである。(流通業)

- 正社員登用制度については、拘束時間・自由度という点でだいぶ変わってくるので申し出が少ないのではないか。(中小企業)
- 正社員転換制度へのニーズは大きいが、この1年間での転換事例はない。転換を推進するにはトップダウンが効果的。(製造業関係の労働組合)
- 正社員登用制度については、複数の有期契約労働者が正社員に転換されている実績がある。正社員を希望するよりも雇用の安定を望む声が出ているが、会社側が受け止めるに至っていない。(流通業関係の労働組合)

以上