

厚生労働省要請ヒアリング調査

「企業における望ましい無期契約と有期契約の役割について」概要報告

労働政策研究・研修機構(JILPT)

調査・解析部

1. ヒアリング実施概要

○対象企業

製造6社(総合非鉄金属メーカー、総合重機械メーカー、ゲームソフトウェアメーカー、化粧品メーカー、光学機器・事務機メーカー、電機機器・ITソリューションメーカー)

小売5社(衣料品専門店、家電量販店チェーン、百貨店、総合スーパーマーケット2社)

金融・保険2社(銀行・金融サービス、生命保険・金融サービス)

外食1社(ファストフードチェーン)

派遣3社(人材派遣・紹介、アウトソーシング等サービス)

介護2社(総合福祉サービス)

中小4社(私立中等・高等学校、食品製造・販売、廃棄物収集・リサイクル、社会福祉法人)

以上23社(企業名非公開のため主業種名のみ記述。うち2社は労使とも、1社は労組のみが対応)を対象に、09年5月15日～12月4日にかけて、下記事項にわたる訪問ヒアリング調査を実施した。

○主なヒアリング事項:

- ・ 全労働力の活用状況と近年の変化
- ・ 各雇用区分の就業状況(職務内容・正社員と比較した職務タイプ分類、所定労働時間・時間外労働の実態、転居転勤・配置転換の有無等)
- ・ 各雇用区分を選択している主な理由(なぜあえて有期契約か、その形態か等)
- ・ 各雇用区分の契約のあり方、更新・雇止め状況(契約締結時の書面明示、契約期間の長さ・理由、更新の有無・判断基準、勤続年数(更新回数)上限の有無・理由、雇止め方法・実態、トラブル経験・対応方策等)
- ・ 各雇用区分(とりわけ契約社員)の処遇状況(正社員との均衡待遇に配慮する取り組み)(人事(資格等級・役職登用等)・評価制度、賃金制度(賃金項目・水準、昇降給(評価反映の仕組み)、賞与等)、その他労働条件(福利厚生、退職金等)、教育体系と育成方針等)
- ・ 各雇用区分(とりわけ契約社員)から正社員への転換状況(対象者要件、制度内容(転換基準、選別・決定プロセス等)、運用実績(これまでの転換者数、対応募者転換率)等)
- ・ 今後の有期契約労働者のあり方に係る考え方(契約期間(原則3年・特例5年)の活用状況、大臣告示(努力義務)への対応状況(無期と有期の中間に位置する中長期人材の活用余地)、直下型不況に直面した有期切りと今後も同様の行動を繰り返す恐れ、有期契約の締結に際し合理的事由を求める考え方に対する意見と影響、有期契約の勤続年数上限を設定する考え方に対する意見と影響)

2. ヒアリング調査結果から(要点抜粋)

はじめに

今回ヒアリングした限りにおいて、有期契約労働者は非常に広範な職務にわたって活用されており(2-(1))、それだけに臨時・一時的活用にとどまらず、業種を問わず試行的雇用期間としての活用をはじめ、製造業では不確実性への対応、小売業、金融・保険業、中小企業等では人件費コストの削減(正社員の抑制、労務費負担の軽減)など、さまざまな事由(2-(2))で恒常的に活用されている実態が浮き彫りになった。

有期契約とはいえ、(臨時・一時的活用、試行的雇用期間としての活用等を除き)特段支障のない限り、長期継続雇用する方針にある企業も少なくない。結果として、有期契約労働者の側においても雇用継続の期待感が高まりやすく、雇止めの可能性は見えにくいものとなっている(2-(3))。これに対し、いくつかの企業では正社員転換制度の整備をはじめ、その補完的作用として均衡待遇の確保にも取り組みつつあった(2-(4)、2-(5))。

こうしたなか、有期労働契約の締結事由を合理的なものに限定すべきとの考え方や、勤続年数等の上限を定める考え方に対しては、基本的に反発しつつも、例えば処遇据置きが無期化を検討するなどといった意見が複数の企業から示された(2-(6)、2-(7))。

2-(1) 研究会論点①総論(現状認識)に関連して:有期契約労働者は個別企業でどのように位置づけられているか

- ・ 有期契約労働者は多様な集団であり、個別企業のヒアリングでも正社員と比較した職務(業務の内容及び責任の程度)の異同により、**高度技能活用型**(業務または責任が高度)、**正社員同様職務型**(業務かつ責任とも同様)、**別職務・同水準型**(業務または責任が異なる)、**軽易職務型**(業務または責任が軽易)——の4タイプに類型化された(図表1)。

2-(2) 研究会論点①有期労働契約の範囲に関連して:あえて有期で労働契約を締結している事由

- ・ 有期労働契約を締結している事由としては、職務タイプを問わず「臨時・一時的活用」のほか、高度技能活用型では「正社員の処遇体系では対応し切れないため」、同様職務型では「試行的雇用期間に位置づけるため」、別職務・同水準型では「不確実性の高い新規事業への対応」(主に製造業)や、(業種を問わず)「工場・事業所、店舗の移転・閉鎖等の可能性」、「人件費コストを抑制できる現業労働力としての活用」(主に小売業、金融・保険業、サービス業(介護、外食、教育)等)、軽易職務型では「個人都合と擦り合わせた短時間勤務等で人件費コストを削減できるため」——などさまざまな回答がみられた(図表2)。

2-(3) 研究会論点②・③有期労働契約の締結、更新、雇止めに係る課題に関連して:契約期間等の書面明示、更新の有無・判断基準、通算勤続期間(更新回数)上限の設定及び雇止め手続きに係る現状

- ・ 契約期間(労基法第15条)については、書面(労働契約書・労働条件通知書)の中で概

ね明示されていることが確認された。しかしながら、その長さについては、「工場・事業所、店舗の移転・閉鎖等に中途解約ではなく、あくまで期間満了退職として柔軟に対応できる余地を残しつつ、契約更改に係る事務手続きが煩雑にならない程度で6カ月が適当」などとする回答が多く、(労基法原則3年上限¹の範囲で)必要以上に短い期間を定め、反復更新することのないよう配慮(労契法第17条第2項)しているケースはあまりみられない。また、「一律〇カ月(毎更新)に設定しており、個別の長期勤続者に対する別途取扱いを検討したことがない」といった回答も少なくなく、1回以上更新かつ1年超継続勤務させている有期労働契約の更新に当たっては、労働者の希望等に応じ、契約期間をできる限り長くするよう努めている(大臣告示第4条)ケースもほとんどみられなかった。

- 更新の有無(大臣告示第1条)についても、書面(同)の中で概ね明示されていることが確認された。しかしながら、その記述については、(有期契約ながら60歳定年・65歳上限で継続雇用可などと謳い)特段支障のない限り長期継続雇用する方針の企業に限っても、万一の際に雇止めできなくなるリスクや、労働者の期待感の一方的高まりを懸念し、「更新することがあり得る」「更新の必要がある場合は改めて契約する」「契約の満了に伴い終了する」などさまざまだった。また、更新する場合があると明示した場合の判断基準(大臣告示第1条)に関しても、評価制度等に連動する客観的指標を設け、労働契約書等に明示しているケース²がある一方、労働契約書等に明示しているものの、(必ずしも実態に基づかない)可能性要素の列举にとどまるケース³や、労働契約書等には明示しておらず、運用内規のみのケースもみられ、総じて有期契約労働者にとって、必ずしも雇止め(更新されない)の予測可能性を高めるものとはなっていないことを企業側も認識していた。
- 通算勤続期間(契約更新回数)の上限に関しては、とりわけ製造業の同様職務型、別職務・同水準型で、3年上限(更新2回まで)にこだわる行動パターンがみられた⁴(例えば、期

¹労基法上の契約期間上限は03年改正で原則1→3年に延長されたが、今回ヒアリングした限りでは、高度技能活用型を含め1年を超える有期労働契約を締結したことのある企業はほとんどなかった。その事由として、ヒアリングでは「(労基法第14条における一般労働者の)原則3年上限で、労働者はやむを得ない事由がない限り退職できないとする退職制限効果は、(附則第137条により)1年間と規定されていることから、1年経過後の自己都合退職は実質的に自由であり、結果として企業側には(労契法第17条第1項に基づく)雇用保障(解雇制限)義務しか残らない」等とする指摘が多かった。また、1年経過後も退職制限効果が持続する高度専門職・満60歳以上についても、「本人が退職を申し出た場合、無理に引き留めたり、賠償金を求めたりするのは事実上不可能なため、長期にわたる有期労働契約を締結するとやはり雇用保障(解雇制限)義務しか残らず、インセンティブがない」等とする見方があった。

²「業務遂行能力(業務の正確性)、改善活動への関与(提案数・内容、参加態度)、勤務状況(勤務態度評価、出勤率)を勘案し更新することがある」(製造)、「契約更新は本人の適性や勤務態度等を総合的に勘案して決定する。ただし、直近の評価ランクで3の場合あるいは2年連続で4の場合、次回契約を更新しないことがある」(小売)、「総合評価が2契約期間連続でD以下の場合には次回更新を行わない。懲戒処分を受けていない・業務上の必要性があり組織改編がない場合に限り契約更新を行う」(金融・保険)等と設定。

³「更新することがあり得る。①契約満了時点での業務量・業務見通し(業務の継続性)、従事している業務の進捗状況②業務遂行能力③勤務成績・態度(指揮命令に対するの遵守状況)④就業規則及び各規程の遵守状況⑤健康状態⑥会社の経営状況——等を総合的に勘案し、次期更新の有無を期間満了30日前までに通知する」(介護他)等と設定。なお、こうしたケースでは客観的根拠が不足しやすいこともあり、雇止めを行う場合はその妥当性、人選の適当性、理由の明確性等をめぐり、トラブル経験に見舞われやすい傾向も浮き彫りになった。そのため、企業はあらかじめ「勤続年数に応じた退職一時金・慰労金」(製造、小売)を整備していたり、「基本給1カ月分相当の転職支援金」(小売)や、「(直近〇カ月間の平均月収相当の)特別退職慰労金」(小売)を支給するなどしていた。また、トラブル回避のため独自にマニュアルを作成しているケース(小売)や、雇止め時は労組に仲介役を担ってもらったケース(介護:3カ月前に人事部から対象者リストを労組へ提示。労組が個別にアポイントを取り面談し、なぜ雇止めに至ったかの経緯を直接、本人に確認。その結果、会社側に過失があると判断した場合は和解金を求めたり、センター上長の責任を追究(異動等)するなどして解決を図る)もみられた。

⁴その事由を聞くと「中長期的な繁閑調整のための労働力活用という合理性に照らしても、(中期経営計画を超える)3年超にわたり

間社員(生産労務職)は初回5カ月でその後6カ月契約毎更新、契約社員(事務職)は初回11カ月その後1年毎更新で、いずれも最長2年11カ月で雇止め(製造))。一方、製造業の高度技能活用型及び軽易職務型、また小売業や金融・保険業、サービス業については職務タイプを問わず、明確な通算勤続期間(契約更新回数)上限は設定されていなかった。

- ・ なお、雇止め(試行的雇用期間等で通算勤続期間等上限を設定している場合、工場・事業所、店舗の移転・閉鎖等何らかの事情で雇止めが避けられない場合等)に当たっては、一契約期間程度の猶予を設け、最終更新時点の労働契約書等で「次期更新は行わない。今回契約で終了する」などと明確に記述し、本人合意を取り付けた上で改めて30日前までに予告することで、あくまで期間満了退職とするよう徹底していた。

2- (4) 論点②均衡待遇・正社員転換に関連して:有期契約労働者と正社員の処遇格差への対応策として、均衡待遇の確保と正社員転換の推進という2つの手法が考えられるが、どのような適用状況にあるか

- ・ 有期契約労働者は正社員との比較で多様な職務を任されているだけに、処遇差の現状もさまざまである。高度技能活用型については、(人材調達の関係から)少なくとも市場を踏まえた処遇が確保され、むしろ正社員より高水準の処遇を手に行っているケースもあった。一方、軽易職務型については短時間労働者が多いこともあり、改正パート法の規定に則った対応が図られている。
- ・ こうしたなか、とりわけ正社員と職務は同様・同水準だが、フルタイムであることから厳密には改正パート法の対象に当たらない同様職務型、別職務・同水準型に関し、いくつかの企業では、改正パート法への対応(フルタイムにも趣旨の適用)や、一般業務派遣の直接雇用契約申込義務への対応(直雇用化に伴う社員区分・処遇整備)の一環として、一定の改善に取り組んでいた。
- ・ 具体的に、同様職務型については、正社員同様の役職に登用されたり、試行的雇用期間として位置づけられやすく、また、既に同様の職務に就く正社員区分が存在することから、正社員としての働き方等要件が満たせば随時、正社員に転換するほか、正社員との均衡に配慮した処遇が確保されるなど、一定の改善が図られつつあった。
- ・ 一方、別職務・同水準型についても、(責任の程度は異なるが少なくとも)中核的な業務内容が正社員同様⁵である場合(図表1におけるA領域)には、意欲・能力等に応じ一定の選

使い続けるのは適当でないだろうという判断」「試行的雇用期間として設定した3年に至るまでに正社員転換できなければ見込み薄であり諦めてもらうため」「3年以上の長期継続雇用に及ぶと正社員の職務との違いが曖昧になってきてしまう(正社員代替性が高まってしまう)」といった回答とともに、①労基法第14条を誤解(通算勤続期間を3年と定めた(出口)規制と解釈)している②大臣告示に基づく解雇予告が求められる範囲(3回以上更新等の場合、期間満了しても契約終了には雇止め意思表示が必要)を警戒(「3年超の有期契約はグレーな雇用部分に遷移すると理解」)している③派遣法の受入れ制限(直接雇用申込義務)等を意識している④製造大手(自動車、電機)が確立したデファクト・スタンダードとして、2年11カ月で更新拒絶する限り合法的に雇用調整可能と受け止めている——側面が浮き彫りになった。

⁵なお、別職務・同水準型でそもそも中核的な業務内容が正社員と異なる場合(図表1におけるB領域)については(現状、正社員に任せる必要がない・むしろ有期の方が効率的などとされている業務の位置づけに対する再評価がない限り)正社員転換機会に恵まれにくく、そもそも均衡待遇の比較対象となり得る正社員もおらず、一方では現実として外注・請負等の業務契約形態に遷移しつつあることも関係し、仮に不公平性が存在しても異質性の問題にすり替えられがちである。結果、どういった業務までを正社員化するに足るとみなすか、各業務に妥当な待遇のありようになっているか等は、まさに個別企業の良心に基づく公正配分に委ねら

考プロセスを経て、正社員へ転換し得る仕組みが整備されつつあった。とはいえ、正社員に求める働き方、能力等要件の厳格さや正社員数の抑制傾向等から、転換者はどうしても限定されやすいことを企業側も認識している。そのため、少なくとも正社員と同様・同水準の職務(現業)部分に関しては、何らかの処遇改善を図ろうとする取り組みもみられたが、「正社員転換を希望して働き続け、結果的にそれが適わなかった場合の処遇機会損失の補完足るかと言えば、まだまだ不十分な内容と言わざるを得ない」との認識が企業側からも聞かれた。

2-(5) 研究会論点②均衡待遇・正社員転換に関連して:「業務や事業所を限定した契約期間に定めのない雇用契約」を推進する考え方についてどう評価するか

- ・ そうした別職務・同水準型の扱いをめぐっては、今回ヒアリングを行った限りでも、事業の継続性や収益貢献に果たす役割等を勘案しつつ、有期契約労働者の納得性を高める観点から、(現行正社員への転換ではなく新たな正社員の枠組みとして)対象者一斉の処遇据置き無期契約(職種かつ勤務地限定正社員)化に取り組む動きもみられた。

2-(6) 研究会論点①有期労働契約の範囲に関連して:有期労働契約の締結事由を合理的なものに限定すべきという考え方に対する意見

- ・ 仮にそうした規制がなされた場合は、「外注化、自動化・機械化する」「海外流出を射程に入れざるを得ない」等の対応方策を採る可能性が指摘された。その上で、有期労働契約を締結する合理的事由として、「臨時・一時的活用(季節循環的繁閑調整含む)」のほか、「新規事業の安定収益化までの調整期間」「正社員としての採用可否を見極める試行的雇用期間」「有期契約労働者本人が希望する場合」——などについては許容して欲しいとする意見が寄せられた(図表2)。

2-(7) 研究会論点①有期労働契約の勤続年数等の上限を定める考え方に対する意見

- ・ 仮にそうした規制がなされた場合は、「勤続年数等上限に至るまでの選別を強化する」「雇入れ時点で人物選定を厳格化したり、正社員転換を希望しない人を嗜好する」等の回避行動を採る可能性が指摘された。一方、処遇据置きの無期化であれば検討の余地もあるといった回答も少なくなく、その際には職種限定、勤務地限定等要件の範囲に応じ雇用保障できなくなった時点での解約がどう担保されるかが重要といった指摘があった。なお、(勤続年数等上限を基準とするより)個別企業の事業継続性や収益貢献性に影響する、一定の職務範囲に関しては正社員化しなければならないといった規制の方が、受容れ易いといった指摘等もあった(図表3)。