

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。