

有期契約労働者に係る「均衡待遇確保対策」と「正社員転換推進対策」について

	均衡待遇	正社員転換
施策の目的	正社員と同様に、労働者の働きと貢献に応じた待遇の確保を図ること	意欲と能力がある者について正社員となる道を開くこと
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・有期契約者全員が対象 ・期間の定めがあること自体を変更するものではない ・正社員との待遇の差は生じ得るが、正社員との就業の実態の違いに応じて待遇を決定するため、納得性は向上する。 ・「雇止め」は有期契約独自のものであることから、仮に均等待遇となっても、雇用の安定には必ずしも結びつかない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・希望する者のみが対象 ・有期契約を無期契約に変更するもの ・通常は待遇が改善されるが、正社員という枠組みの中で待遇の差が設けられることはあり得る。(例:「総合職」と「一般職」など) ・無期契約であることは正社員であることの一要素であるため、雇用の安定が図られる。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・長期勤続を前提とした人事・賃金制度となっている正社員と短期的な雇用を前提とした制度となっている有期契約労働者の均衡をいかに図るか。(職務の同一性だけで均衡を図るのは困難ではないか) ・有期契約であることは、待遇の差を設ける合理的理由となるのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・責任が重くなる等の理由で正社員にはなりたくないという労働者がいることをどう考えるか。 ・正社員を幹部候補生と位置づける企業等では、正社員転換のハードルが非常に高くなってしまふことをどう考えるか。