

有期労働契約に係る検討の論点 (契約期間中の処遇や雇用管理等関係)

(1) 均等・均衡待遇について

- ア 有期契約労働者と、期間の定めのない契約で雇用される労働者との均等・均衡待遇を推進することについて、どのように考えるか（例えば、次のような考え方についてどうか）。
- ・ 期間の定めの有無にかかわらず、労働者は全てにおいて均等に取り扱うべきであるとの考え方
 - ・ 有期契約労働者は、中長期的な人材活用の見通しが期間の定めなく雇用される労働者と異なること、賃金水準が労働市場の需給関係によって影響を受けやすいことなどから、
 - a 例外なく均等に取り扱うことは困難であり、勤続期間等の要素による処遇の差異は認められるべきとする考え方
 - b そもそも比較することが適当でないとする考え方
 - ・ 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用等、待遇の種類によって均等・均衡待遇のあり方も異なり得るとの考え方
- イ 有期契約労働者との均等・均衡待遇を考慮すべき労働者として、どのような労働者を想定するか（例えば、次のような考え方についてどうか）。
- ・ 同一事業場内（あるいは企業内）の期間の定めのない契約で雇用される労働者を想定する考え方
 - ・ 同一事業場内（あるいは企業内）の、いわゆる「正社員」（使用者から直接雇用され、労働契約期間の定めがなく、フルタイムで長期雇用を前提とした待遇を受ける者などの、いわゆる正規型の労働者をいうこととする。）を想定する考え方
- ウ 均等・均衡待遇を推進する場合の方法について、どのように考えるか（例えば、次のような考え方についてどうか）。
- ・ 契約期間の定めの有無にかかわらず、処遇について合理的な理由のない差別的取扱いを法令により禁止すべきとする考え方（何が合理的な理由に該当するかは司法判断によるとする考え方）
 - ・ 均衡のとれた待遇の確保のために講ずべき措置等を法令により推進すべきとする考え方
 - ・ 具体的な均等・均衡待遇の推進策については労使自治に委ねるべきとする考え方

- ・ 労働者の職務の内容等により講ずべき措置も異なるため、例えば、パートタイム労働法の枠組みを参考に、有期契約労働者が正社員と同視し得る場合には厳格な均等待遇を導入しつつ、その他の場合については、正社員との均衡を考慮しつつ待遇を決定することを促すとともに、待遇についての説明責任を課すべきとする考え方

(2) 正社員への転換の推進について

ア 有期契約労働者から、正社員への転換を推進することについて、どのように考えるか（例えば、次のような考え方についてどうか）。

- ・ （更新回数や利用可能期間に係るルールを設けるか否かにかかわらず、）意欲と能力に応じて正社員への転換を推進していくことは重要であるとの考え方
- ・ 有期契約労働者の職務の内容や人材活用の仕組みは様々であり、正社員への転換を一律に推進することにはなじまないとの考え方

イ 転換先の労働者として、どのような労働者を想定するか（例えば、次のような考え方についてどうか）。

- ・ 転換先として、いわゆる「正社員」への直接の転換のみを推進すべきとの考え方。
- ・ 意欲と能力のある有期契約労働者が不安定な地位のまま固定されないよう、正社員などより安定的かつ良質な雇用形態へ段階的に移行していけるような仕組みを構築していくべきとの考え方。
- ・ 責任や拘束度の面から必ずしも正社員化を望まない有期契約労働者もいること等を踏まえ、いわゆる「正社員」に限らず、希望にあった多様な雇用機会の整備を進めていくべきとの考え方。

ウ 有期契約労働者から、正社員への転換を推進する場合の方法について、どのように考えるか（例えば、次のような考え方についてどうか）。

- ・ 有期契約労働者に対して、正社員募集を行う場合の告知、正社員転換試験制度など、正社員への転換を推進する措置の実施を法令により推進すべきとする考え方
- ・ 正社員への転換の推進の方法は個々の労使に委ねるべきとする考え方

(3) その他

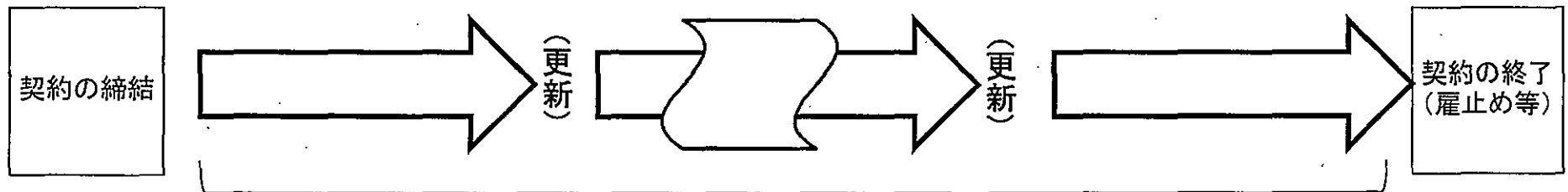
ア (1)、(2)および契約の締結及び終了に関する各論点との相互関係について、どのように考えるか。

イ これらのほかに、契約期間中の処遇や雇用管理に関して検討すべき論点があるか。

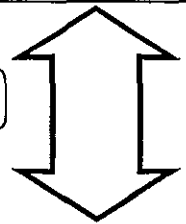
各論の検討に当たっての参考－「2 契約期間中の処遇や雇用管理等に関する論点」関係

1 「有期労働契約の締結から終了までの流れ」に「論点」を当てはめて示したもの(イメージ)

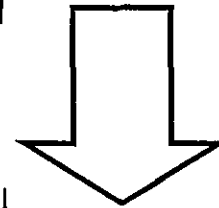
(有期労働契約)



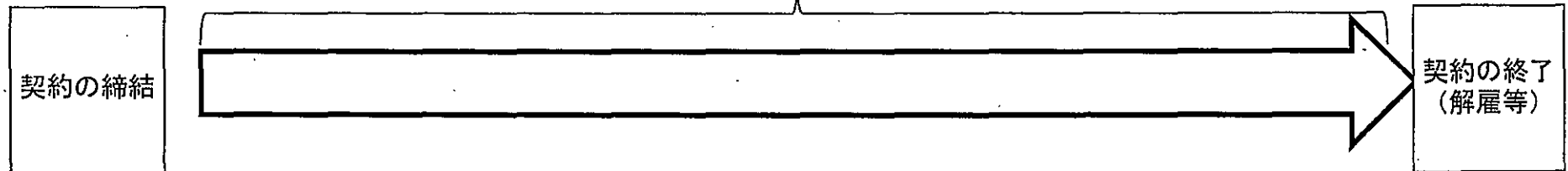
〔 2(1)均等・均衡待遇について 〕



〔 2(2)正社員への転換の推進について 〕



(無期労働契約)



2 各論の検討を通じて考えられる共通の視点

- ① 有期契約労働者全般に着目した議論か、有期契約労働者の中でも特定の属性（例：職務タイプや年齢等）に着目した議論か
- ② 契約の実体面に着目した議論か、手続面に着目した議論か
- ③ ルールを設ける場合、その履行をどのような形で担保するか（民事効を持つ法規範、労使自治による定め、罰則・行政指導等付き規範等）

各論の検討に当たっての参考—検討の視点（案）

別紙2

	1 契約の締結及び終了に関する論点	2 契約期間中の処遇や雇用管理等に関する論点	3 その他 (1回の契約期間の上限等)
A 実 体 面	(例) ・ 締結事由について ・ 更新回数や利用可能期間について ・ 雇止め法理について A-1	(例) ・ 均等・均衡待遇の在り方について A-2	A-3
B 手 続 面	(例) ・ 有期労働契約締結時の明示の在り方 ・ 雇止めの予告や雇止めの理由の明示の在り方 B-1	(例) ・ 待遇に関する使用者の説明義務の在り方について B-2	B-3
C そ の 他 の 面	(例) ・ 契約期間についての書面明示がない場合の契約期間の有無の取扱い ・ 契約終了に際しての経済的支援等 C-1	(例) ・ 正社員転換の推進の在り方について C-2	C-3

(注) 本図は、各論点の内容や位置づけについて整理を試みた一例(イメージ)であり、各論点に対する考え方によって、これと異なる整理もあり得るものである。

