

期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消について

○ 期間の定めの有無にかかわらず均等に取り扱うべき処遇の種類として、何を想定するか。

(処遇の例)

(1) 通勤手当など

(2) 教育訓練など

(3) 退職金

(4) 職務(業務と責任)等に密接に関連する処遇(基本給など)

(参考) 厚生労働省「平成23年有期労働契約実態調査(事業所調査)」結果抜粋

1 通勤手当がある事業所割合

- ・ 有期契約労働者に通勤手当がある 81.1%
- ・ 正社員に通勤手当がある 87.3%

2 正社員と比較した教育訓練機会別事業所の割合

- ・ 正社員よりも教育訓練機会は充実している 1.3%
- ・ 全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている 25.3%
- ・ 教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ 26.0%
- ・ 全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない 14.7%
- ・ 教育訓練機会はほとんどない 20.0%
- ・ その他 2.1%
- ・ 不明 10.6%

3 退職金

① 退職金がある事業所割合

- ・ 有期契約労働者に退職金がある 11.4%
- ・ 正社員に退職金がある 82.8%

② 正社員と比較した退職金の水準(退職金がある事業所＝100%)

- ・ 比較対象となる正社員の水準を上回る 0.1%
- ・ 同額程度 19.0%
- ・ 8割以上10割未満 8.9%
- ・ 6割以上8割未満 7.0%
- ・ 4割以上6割未満 12.6%
- ・ 2割以上4割未満 17.4%
- ・ 2割未満 29.6%
- ・ 不明 5.5%

4 正社員と比較した基本給の水準

- ・ 比較対象となる正社員の水準を上回る 3.7%
- ・ 同額程度 13.2%
- ・ 8割以上10割未満 23.0%
- ・ 6割以上8割未満 30.4%
- ・ 4割以上6割未満 14.5%
- ・ 4割未満 3.6%
- ・ 不明 11.6%