

有期契約労働者

厚生省が雇用管理改善のガイドラインを策定

厚生労働省は七月二九日、契約社員期間工、フルタイムパート（呼称パート）、嘱託社員——など有期契約労働者の雇用管理の改善に向けて、事業主が講ずべき措置を示すガイドラインを策定した。諏訪康雄・政法大学大学院教授を座長に、今年二月から五回にわたり検討を重ねてきた研究会報告をベースにまとめたもの。

ガイドラインは、有期契約労働者についても一連の労働関係法令が適用されることを改めて示しつつ、雇用改善に向けたさらなる配慮を促す内容で、事業主に分かりやすいよう、参考事例（図）も添付している。同省は同日、各都道府県労働局長宛に通達を發出し、その周知・啓発に取り組みよう求めた。昨年六月には製造業請負の適正化を求めるガイドラインが発表され、今年四月には正社員との均衡待遇を求める改正パート法が施行された。また、労働者派遣法改正の検討も、臨時国会への提出をめざして正念場を迎える。このように非正規活用のあり方の見直し

が急ピッチで進むなか、同じ非正規でありながら雇用管理改善の取り組みの遅れが指摘されてきた有期契約労働者についても、本格的な処遇改善に踏み込む構えだ。

有期契約者に対しても労働関係法令の遵守を

同省の推計によれば、いわゆるフルタイム有期契約労働者は、契約社員（約九九万人）、嘱託社員（約六四万人）、その他（呼称パート等、約一四六万人）——を総じて約三二〇万人にのぼる。フルタイム有期契約労働者と一口に言ってもこのように多様なため、ガイドラインでは「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」を想定。契約更新を繰り返し、雇止め

の判断基準が明確でないなど雇用が不安定で、労働条件や処遇も人件費節約のため低く抑えられているようなケースを視野に、「労働関係法令を踏まえ労働契約の締結に当たり留意しなければならぬ事項」と「より良い雇用管理に向け配慮することが望ましい事項」——の二本立てで、事業主が講ずべき内容を列挙した。

まず、前者についてガイドラインは、有期契約労働者にも適用される労働関係法令（以下、●職安法、◎基準法、○契約法、△雇止め告示、★均等法、☆パート法、▽パート指針、◇育介法、□安衛法等）を引用しながら、①安定的な雇用環境の整備に向け、契約締結時は契約期間や更新の有無、判断基準の明示を適切に行うこと（●○○△）、契約期間は労働者の使用目的に照らし

て定め、必要以上に短い期間で反復更新することのないよう配慮すること、また、更新を経て一年を超え継続勤務している者については契約期間をできるだけ長くするよう努めること（○○△）。このほか、雇用契約の遵守（○○○）や雇止めの予告、理由の明示（○○△）や妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止（★）——を求めている。

また、②労働条件等の改善に向け、募集の際は従事すべき業務内容や賃金、労働時間その他労働条件を明示しなければならず、契約内容はできる限り書面で確認し労働者の理解を深めるようにすること（●○○☆）、また、通常労働者と均衡の取れた待遇（賃金等、福利厚生、苦情処理体制の整備）に努めなければならないこと。このほか、就業規則の整備（◎☆）、均衡考慮原則や仕事と生活の調和への配慮原則（○）、年次有給休暇（◎）や育児・介護休業等（◇）——の整備をあげた。

そして、③有期契約労働者のキャリアパスへの配慮として、通常労働者への転換を推進する何らかの措置を講じなければならない旨を改めて明記（☆）。さらに、教育訓練・能力開発の機会付与の側面でも、通常労働者と職務内容が同じで遂行上必要なものについては同様に実施すべきであり、また、通常労働者との均衡を考慮して、

職務内容や意欲、能力、経験に応じた教育訓練を実施するよう努めるべきなどとしている（☆）。

このほか、ガイドラインは改めて、有期契約労働者についても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法をはじめ、労働者災害補償保険法、職業安定法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法等の労働者保護法令が適用されることをしっかりと認識し、遵守しなければならないと明記した。これに関連し、とくに労働者の雇入れ時や作業内容を変更した時には、従事させる業務に係る安全衛生教育、危険有害業務就業時の安全衛生教育を行わなければならないとした（□）。

よりいっそうの雇用管理改善のために

一方、もう一本の柱である、有期契約労働者のより良い雇用管理に向けて適宜、配慮することが望ましい事項としては以下をあげた。まず、解雇や雇止めの際は、有期契約労働者についてもハローワークに再就職援助計画を提出し、必要な支援を行うこと。また、労働者が納得して就職できるよう、「募集・採用に当たり十分な情報を明示する」ほか、「仕事内容や処遇等について相談窓口を設け、個人面談等を取り入れること」「有期契約労働者についてもワーク・ライフ・バランス憲章等の趣旨に配慮すること」——が望ましいとした。

<有期契約労働者の雇用管理改善に係る取り組み事例>

「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」より引用した「雇用管理改善に関する取組事例」

ここに掲載した事例は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構の「パート、契約社員等の正社員登用・転換制度——処遇改善の事例調査」より、抜粋したものであるため、参考にされたい（一部加工）。

(1) 安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備

A 旅行会社では、1年ごとに契約を更新。更新の可否は、年間の人事考課により、一定の点数以下を更新せず。

(2) 労働条件等の改善のための措置

A 旅行会社では、労使で、契約社員を「地域（転居転勤なし）で日常的業務の運営を担う人材」に位置づけると整理した。労組も、正社員と契約社員の働き方や役割の違いを明確にすることを前提に、賞金面に相違があることを受け容れた。契約社員は、月給制で、賞与も年2回成果業績評価に基づき支給。

B 社（衣料品等の小売りチェーン）では、すべての社員に均等に仕事、能力開発の機会を与え、成果主義を徹底。正社員の処遇体系を職務給へ移行し、正社員と非正社員の人材活用の仕組みや処遇制度を一本化。ただし、正社員と非正社員で同じ仕事をしていても、転居転勤の有無や労働時間の制約などの理由に基づく処遇上の差はある。年収水準は、非正社員係マネージャは、正社員係マネージャの7割程度。賞与は正社員、非正社員とも業績連動型。

C 信用金庫では、フルタイムで働く契約社員の時給を、派遣会社に支払う水準を目安に設定。賞与は、年間53万円を上限に支給。

D 労働金庫では、有期契約労働者の職務は役職につかない担当職までに限定し、月給のほか諸手当（家族手当、住宅手当は除く）、賞与、退職金を支給。福利厚生や教育研修も正社員と同様。

(3) キャリアパスへの配慮等（正社員登用）

A 旅行会社の正社員登用試験は、毎年一定の資格以上の人は受験可能で、1次試験（適性検査）と人事考課、2次試験（プレゼンテーション試験）で構成。過去に学科試験はあったが、登用機会を拡充するため2005年に廃止。

C 信用金庫の正社員登用は、直近3期の能力評価、成績評価が一定水準以上で、指定する通信講座の中から3科目を受講済みであり、昇格試験（筆記、論文、面接）に合格することが要件。登用後は、職能給が一般職の3等級（20代の正社員レベル）から始まり、基本給はパート職員の勤続も通算。

E 社（消費者金融・不動産賃貸業）では、正社員登用制度を設け、登用後は正社員の中堅社員（下から2つめのグレード）に格付けし、賞与も支給され、年収が約1.2倍になる。

(4) 教育訓練・能力開発の機会の付与

B 社では、非正社員の定着が重要な課題となっており、正社員転換制度のほか、多様な能力開発の仕組みを整備（各店舗にPC教育システムを配備し、自主研修が可能。また、専門技能を修得するためのスキル研修を実施しているほか、係マネージャに対する研修を強化し、年間一人当たり3~4回実施。）

C 信用金庫では、多様化、複雑化する日々の業務に対応してもらうため、パート職員にも正社員同様の自己啓発奨励金制度を適用。指定する通信講座を一定の修了条件でクリアした場合、受講料を数千円~1万円程度補助。指定する検定試験に合格した場合は、受講料を全額支給。さらに、通信講座修了者や検定試験合格者、上限3万円程度の奨励金を支給。

（資料出所）「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」より抜粋

また、先述したキャリアパスへの配慮に当たっては、「具体的かつ明確に多様なキャリアパスを示すこと」「希望に応じて職務経験の機会を与え、職務内容や実績の評価結果を処遇向上に活用するほか、将来のキャリアパスに係る相談に応じること」「正社員登用後の処遇についても、可能な限り本人の能力・経験、有期契約労働者としての勤続等を踏まえ、適正な処遇になるよう配慮すること」「正社員への移行を円滑にするため、職務や人事異動の範囲を限定しても期間の定めのない雇用区分を設けるよう検討すること」「正社員登用希

望者を対象に、正社員業務を一定期間体験する機会を設ける等の配慮を行うこと」「有期契約労働者がフリーター等の場合は、教育訓練の実施について配慮すること」——が有意義だとしている。

さらに、教育訓練・能力開発の機会付与に当たっては、「教育訓練等は設備やプログラムの充実等に留意し計画的に実施すること」「職業能力検定等を受けるための休暇付与や時間確保等の援助を行うこと」「業務遂行に必要な技能・知識等に係る情報の提供、相談機会の確保、実務経験を通じ、職業能力

の開発・向上を図ることができるような配置等に配慮すること」「教育訓練等で高められた労働者の職業能力を適正に評価し、賃金その他労働条件に反映すること」「登用者研修を行うなど円滑に正社員へ移行できるように配慮すること」——が望ましいとした。

中小企業での取り組みも支援

先述した研究会報告は、こうしたガイドラインの策定に加えて、中小企業の事業主が有期契約労働者の正社員転換を行いやすいよう、専門人材（社会

保険労務士等）が制度設計の具体的な相談・助言に当たることや、今年度からスタートした「中小企業雇用安定化奨励金」(有期契約労働者を正社員に転換すれば、雇用保険適用の中小企業事業主に奨励金が支給される制度)をさらに拡充し、処遇向上や能力開発支援等を行った場合も対象にする必要があること——などを提言した。これを受け、同省では来年度予算の施策等にも折り込みながら、有期契約労働者の処遇改善を着実に前進させたい考えだ。（調査・解析部）