

## 第5章 今後の有期雇用契約のあり方 (意見調査)



## 第5章 今後の有期雇用契約のあり方（意見調査）

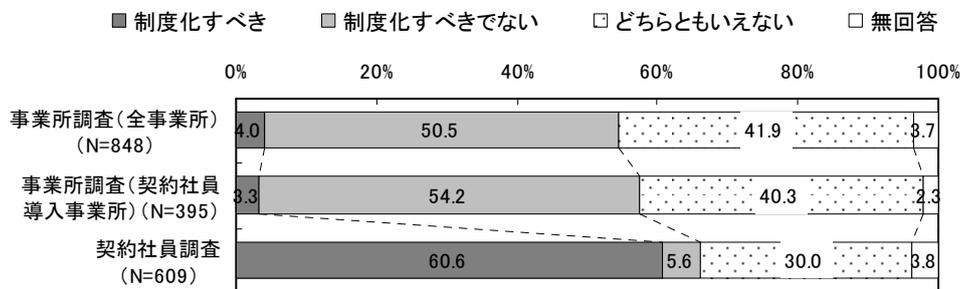
平成23年12月、厚生労働省労働政策審議会は、有期労働契約雇用の不安定さと処遇格差などの改善を図り、有期雇用契約の適正な利用のためのルールを明確化していく方向性を示した報告書を取りまとめた。今後は、国会において労働契約法の改正をはじめ所要の措置が講じられる見通しとなっている。今回、このような有期労働契約法制の再構築の動きに対する労使双方の意見把握と比較分析を実施した。

調査の結果、契約終了後に一定の金銭を支払う制度の導入に関しては、労働者側は制度化を希望する割合が6割を超えている一方で、使用者側は、5%にも達しておらず、逆に制度化を望まないとする割合が過半数を占めており、労使間の意識に大きな違いがあることがわかった。また、有期雇用契約の期間や更新回数に上限を設けることに関しては、労使双方共に設けるべきでないとする否定的な意見の割合が5割前後を占めた。

### 1 今後の有期雇用契約について

#### 1.1 契約終了後に一定の金銭を支払う制度

契約終了後に一定の金銭を支払う制度について



○事業所調査において、契約社員導入及び未導入事業所（以下、「全事業所」とする。）に契約終了後に一定の金銭を支払う制度について聞いてみると、「制度化すべきでない」（50.5%）、「制度化すべき」（4.0%）、「どちらともいえない」（41.9%）となっている。これに対し、契約社員導入事業所では「制度化すべきでない」（54.2%）、「制度化すべき」（3.3%）、「どちらともいえない」（40.3%）となっており、全事業所と対比してみると、導入事業所が、「制度化すべきでない」が3.7ポイント高くなっており、一方、「どちらともいえない」が1.6ポイント、「制度化すべき」が0.7ポイント低くなっている。

○事業所調査（全事業所）において、業種別に見ると、契約終了後に一定の金銭を支払う制度について、他の業種に比べ「制度化すべき」が高いのは「金融・保険業」（9.5%）、

「教育、学習支援業」(6.5%)、「製造業」(5.7%)などで、逆に「制度化すべきでない」の割合が最も高いのは「サービス業」(63.4%)である。

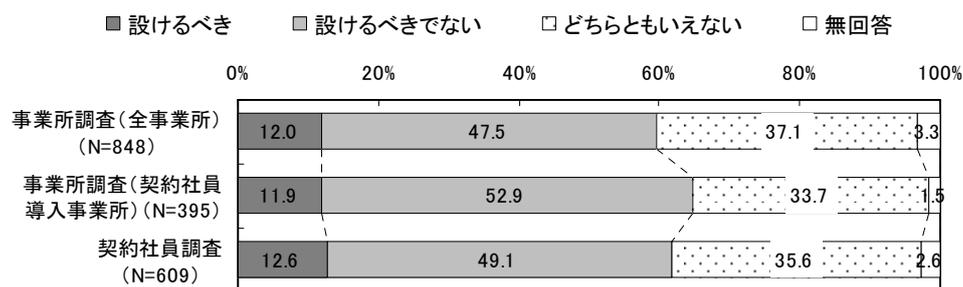
○契約社員調査において、契約終了後に一定の金銭を支払う制度について聞いてみると、「制度化すべき」(60.6%)、「制度化すべきでない」(5.6%)、「どちらともいえない」(30.0%)となっている。

○契約社員調査において、業務内容別に見ると、契約終了後に一定の金銭を支払う制度について、「制度化すべき」はほとんどの業務内容において6割前後を占めているが、「運輸・通信業務」で81.8%と高く、「管理的業務」で27.3%と低くなっている。

○事業所調査(全事業所)と契約社員調査の結果を比較すると、契約終了後に一定の金銭を支払う制度について、事業所調査では「制度化すべきでない」が50.5%で契約社員調査より44.9ポイント高く、逆に、契約社員調査では「制度化すべき」が60.6%で事業所調査より56.6ポイント高くなっている。

## 1.2 有期契約の期間や更新回数に上限を設けること

有期契約の期間や更新回数に上限を設けることについて



○事業所調査において、全事業所に有期契約の期間や更新回数に上限を設けることについて聞いてみると、「設けるべきでない」(47.5%)、「設けるべき」(12.0%)、「どちらともいえない」(37.1%)となっている。これに対し、契約社員導入事業所では「設けるべきでない」(52.9%)、「設けるべき」(11.9%)、「どちらともいえない」(33.7%)となっており、全事業所と対比してみると、導入事業所が、「設けるべきでない」が5.4ポイント高くなっており、一方、「どちらともいえない」が3.4ポイント、「設けるべき」が0.1ポイント低くなっている。

○事業所調査(全事業所)において、業種別に見ると、有期契約の期間や更新回数に上限を設けることについて、他の業種に比べ「設けるべき」が高いのは「教育、学習支援業」(21.7%)、「建設業」(17.0%)、「医療、福祉」(16.3%)などで、逆に「設けるべきでない」の割合が最も高いのは「サービス業」(59.1%)である。

○契約社員調査において、有期契約の期間や更新回数に上限を設けることについて聞いてみると、「設けるべきでない」(49.1%)、「設けるべき」(12.6%)、「どちらとも

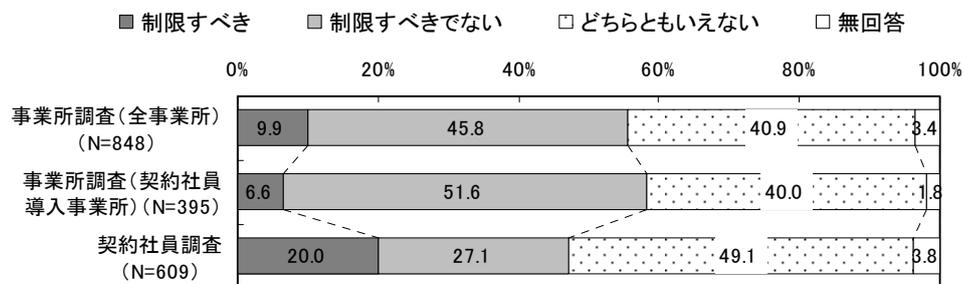
いえない」(35.6%)となっている。

○契約社員調査において、業務内容別に見ると、有期契約の期間や更新回数に上限を設けることについて、他の業務に比べ「設けるべき」が高いのは「運輸・通信業務」(27.3%)、「管理的業務」(18.2%)などで、逆に「設けるべきでない」が最も高いのは「販売業務」(60.3%)となっている。

○事業所調査(全事業所)と契約社員調査の結果を比較すると、有期契約の期間や更新回数に上限を設けることについて、いずれも「設けるべきでない」が過半数近くを占めているが、「設けるべきでない」は契約社員調査が49.1%で、事業所調査よりも1.6ポイント高くなっている。

### 1.3 有期契約できる理由を制限すること

有期契約できる理由を制限することについて



○事業所調査において、全事業所に有期契約できる理由を制限することについて聞いてみると、「制限すべきでない」(45.8%)、「制限すべき」(9.9%)、「どちらともいえない」(40.9%)となっている。これに対し、契約社員導入事業所では「制限すべきでない」(51.6%)、「制限すべき」(6.6%)、「どちらともいえない」(40.0%)となっており、全事業所と対比してみると、導入事業所が、「制限すべきでない」が5.8ポイント高くなっており、一方、「制限すべき」が3.3ポイント、「どちらともいえない」が0.9ポイント低くなっている。

○事業所調査(全事業所)において、業種別に見ると、有期契約できる理由を制限することについて、他の業種に比べ「制限すべき」が高いのは「金融・保険業」(16.7%)、「サービス業」(16.5%)、「医療、福祉」(10.5%)などで、逆に「制限すべきでない」の割合が最も高いのは「教育、学習支援業」(58.7%)である。

○契約社員調査において、有期契約できる理由を制限することについて聞いてみると、「制限すべきでない」(27.1%)、「制限すべき」(20.0%)、「どちらともいえない」(49.1%)となっている。

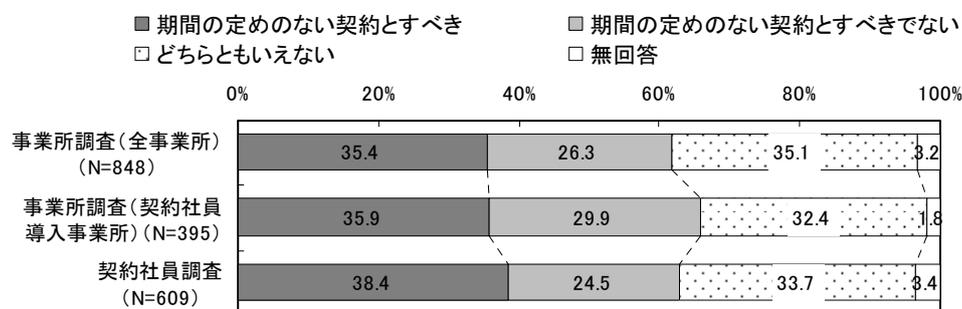
○契約社員調査において、業務内容別に見ると、有期契約できる理由を制限することについて、他の業務に比べ「制限すべき」が高いのは「管理的業務」(45.5%)で、

逆に「制限すべきでない」が高いのは「生産工程・労務」(32.5%)、「運輸・通信業務」(31.8%)となっている。

- 事業所調査(全事業所)と契約社員調査の結果を比較すると、有期契約できる理由を制限することについて、事業所調査では「制限すべきでない」が45.8%で最も多いが、契約社員調査では「どちらともいえない」が49.1%で最も多くなっている。「制限すべき」は契約社員調査が20.0%で、事業所調査よりも10.1ポイント高く、逆に、「制限すべきでない」は事業所調査が45.8%で、契約社員調査より18.7ポイント高くなっている。

#### 1.4 契約期間の書面明示がない場合等の契約

契約期間の書面明示がない場合等は期間の定めのない契約とすることについて



- 事業所調査において、全事業所に契約期間の書面明示がない場合等は期間の定めのない契約とすることについて聞いてみると、「期間の定めのない契約とすべき」(35.4%)、「期間の定めのない契約とすべきでない」(26.3%)、「どちらともいえない」(35.1%)となっている。これに対し、契約社員導入事業所では「期間の定めのない契約とすべき」(35.9%)、「期間の定めのない契約とすべきでない」(29.9%)、「どちらともいえない」(32.4%)となっており、全事業所と対比してみると、導入事業所が、「期間の定めのない契約とすべきでない」が3.6ポイント、「期間の定めのない契約とすべき」が0.5ポイント高くなっており、一方、「どちらともいえない」が2.7ポイント低くなっている。

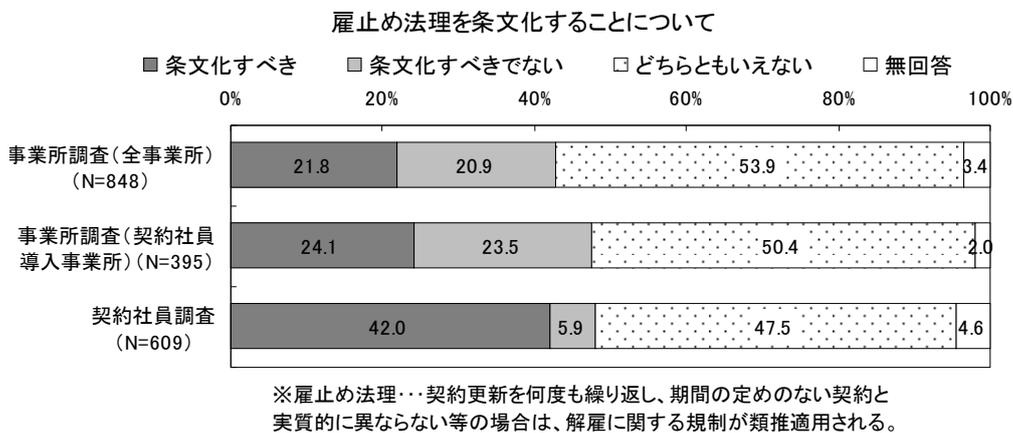
- 事業所調査(全事業所)において、業種別に見ると、契約期間の書面明示がない場合等は期間の定めのない契約とすることについて、他の業種に比べ「期間の定めのない契約とすべき」が高いのは「医療・福祉」(46.5%)、「サービス業」(39.0%)、「卸売・小売業」(38.1%)などで、逆に「期間の定めのない契約とすべきでない」の割合が最も高いのは「教育、学習支援業」(34.8%)である。

- 契約社員調査において、契約期間の書面明示がない場合等は期間の定めのない契約とすることについて聞いてみると、「期間の定めのない契約とすべき」(38.4%)、「期間の定めのない契約とすべきでない」(24.5%)、「どちらともいえない」(33.7%)となっている。

○契約社員調査において、業務内容別に見ると、契約期間の書面明示がない場合等は期間の定めのない契約とすることについて、他の業務に比べ「期間の定めのない契約とすべき」が高いのは「事務的業務」(45.9%)、「販売業務」(43.1%)となっている。

○事業所調査(全事業所)と契約社員調査の結果を比較すると、契約期間の書面明示がない場合等は期間の定めのない契約とすることについて、いずれも「期間の定めのない契約とすべき」が最も多いが、「期間の定めのない契約とすべき」は契約社員調査が38.4%で、事業所調査より3.0ポイント高く、逆に、「期間の定めのない契約とすべきでない」は事業所調査が26.3%で、契約社員調査より1.8ポイント高くなっている。

### 1.5 雇止め法理の条文化



○事業所調査において、全事業所に雇止め法理を条文化することについて聞いてみると、「条文化すべき」(21.8%)、「条文化すべきではない」(20.9%)、「どちらともいえない」(53.9%)となっている。これに対し、契約社員導入事業所では「条文化すべき」(24.1%)、「条文化すべきではない」(23.5%)、「どちらともいえない」(50.4%)となっており、全事業所と対比してみると、導入事業所が、「条文化すべきでない」が2.6ポイント、「条文化すべき」が2.3ポイント高くなっており、一方、「どちらともいえない」が3.5ポイント低くなっている。

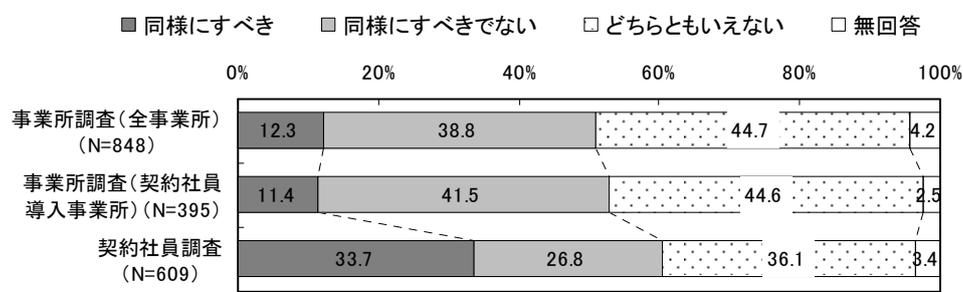
○事業所調査(全事業所)において、業種別に見ると、雇止め法理を条文化することについて、他の業種に比べ「条文化すべき」が高いのは「金融・保険業」(26.2%)、「教育、学習支援業」(26.1%)、「サービス業」(25.6%)などで、逆に「条文化すべきでない」の割合が最も高いのは「医療、福祉」(24.4%)である。

○契約社員調査において、雇止め法理を条文化することについて聞いてみると、「条文化すべき」(42.0%)、「条文化すべきではない」(5.9%)、「どちらともいえない」(47.5%)となっている。

- 契約社員調査において、業務内容別に見ると、雇止め法理を条文化することについて、「条文化すべき」は多くの業務内容において4割前後を占めているが、「運輸・通信業務」で68.2%と高く、「生産工程・労務」で25.0%と低くなっている。
- 事業所調査（全事業所）と契約社員調査の結果を比較すると、雇止め法理を条文化することについて、いずれも「どちらともいえない」が5割前後を占めるが、「条文化すべき」は契約社員調査が42.0%で、事業所調査より20.2ポイント高く、逆に、「条文化すべきではない」は事業所調査が20.9%で、契約社員調査より15.0ポイント高くなっている。

## 1.6 正社員と同様の労働条件にすること

正社員と同様の労働条件にすることについて



- 事業所調査において、全事業所に正社員と同様の労働条件にすることについて聞いてみると、「同様にすべきでない」(38.8%)、「同様にすべき」(12.3%)、「どちらともいえない」(44.7%)となっている。これに対し、契約社員導入事業所では「同様にすべきでない」(41.5%)、「同様にすべき」(11.4%)、「どちらともいえない」(44.6%)となっており、全事業所と対比してみると、導入事業所が、「同様にすべきでない」が2.7ポイント高くなっており、一方、「同様にすべき」が0.9ポイント、「どちらともいえない」が0.1ポイント低くなっている。
- 事業所調査（全事業所）において、業種別に見ると、正社員と同様の労働条件にすることについて、他の業種に比べ「同様にすべき」が高いのは「建設業」(20.8%)、「サービス業」(16.5%)などで、逆に「同様にすべきでない」の割合が最も高いのは「教育、学習支援業」(54.3%)である。
- 契約社員調査において、正社員と同様の労働条件にすることについて聞いてみると、「同様にすべき」(33.7%)、「同様にすべきでない」(26.8%)、「どちらともいえない」(36.1%)となっている。
- 契約社員調査において、業務内容別に見ると、正社員と同様の労働条件にすることについて、「同様にすべき」は多くの業務内容において3割前後を占めているが、「運輸・通信業務」で50.0%、「管理的業務」で45.5%と高くなっている。

○事業所調査（全事業所）と契約社員調査の結果を比較すると、正社員と同様の労働条件にすることについて、いずれも「どちらともいえない」が最も多いが、「同様にすべき」は契約社員調査が 33.7%で、事業所調査より 21.4 ポイント高く、逆に、「同様にすべきではない」は事業所調査が 38.8%で、契約社員調査より 12.0 ポイント高くなっている。