

有期労働契約研究会におけるヒアリング結果の概要(総論、有期労働契約の範囲等)

- 有期労働契約を締結することが必要な理由
 - 需要変動や季節変動への対応が主なもの。(製造業)
 - 業務の繁閑等に応じて弾力的に契約を締結できること。(流通業)
 - 必要な期間に必要な人を派遣してほしいという派遣先企業のニーズと、一定期間だけ働きたい等の労働者のニーズに対応。(人材派遣業)
 - 労働者側の事情として、特に主婦が多いことから、残業は原則なし、人事異動についても事業所単位の契約なので原則なしの勤務としていることと相まって、家庭との両立を実現しつつ働きたいという希望にかなうものとなっていること。(流通業)
- 有期契約労働者の役割
 - 正社員は監督的な仕事など幅広い業務、有期契約労働者は直接製造に関わる仕事(製造業)
 - 定型業務でサポート的なもの(流通業)
 - 8割程度が有期契約労働者であり、基幹労働力(流通業関係の労働組合)
 - 戦力として正社員と同様に働くこと(中小企業)
 - 有期労働契約のメリットは、労働者にとってはないのではないか。(非正規労働者を組織している労働組合)
 - 紛争のあつせん事案からみると、業務の内容や必要性、一時的な業務など、客観的な理由や、労働者の希望によって、有期労働契約になっていることはほとんどない。雇用の調整弁及び試用期間の機能という会社側の都合があるのだと考えられる。(労働相談担当者)
- 有期契約労働者に係る問題点の指摘
 - 仕事は恒常的なものであるにもかかわらず、実際の契約期間は細切れ化してきており、6ヶ月以下が圧倒的に多くなっている。(非正規労働者を組織している労働組合)
 - 常に雇止めの不安を抱えている。(製造業関係の労働組合)
 - 更新されないことを恐れて、職場内で意見を述べたり、権利の主張もできない状況。さらに、先が見えない不安から、働く意欲や会社に対する貢献意欲も低下。(非正規労働者を組織している労働組合)
 - 雇止め、中途解雇、契約更新時の労働条件の不利益変更などの相談が後を絶たない。20年近く働いていても、簡単に契約更新を拒絶されてしまうのが現状であり、働く中で神経衰弱状態に晒されている。(非正規労働者を組織している労働組合)
- 有期労働契約を締結できなくなった場合の影響
 - 経営状況の悪化、雇用の減少、事業活動の低下。(流通業)
 - 派遣先・労働者双方のニーズに応えられなくなることで、結果として失われる雇用が

相当の量となること。(人材派遣業)

- 有期労働契約の締結事由を制限することについては、無期契約との違いを明確にするためにも、賛成。(製造業関係の労働組合)

● 勤続年数の上限、更新の状況及び考え方

- 契約の更新については、その時点・時点での本人及び職場のニーズの見極めをすることが必要。(製造業)
- 契約更新回数に上限を設けており、一定の期間以上は雇用しないことが原則。(製造業)
- 有期契約労働者は6ヶ月の契約を20回程度更新し、平均勤続年数が約10年というのが実態であり、経営状況を理由とした自己都合による退職以外の労働契約の終了は、現下の不況下を含め行われていない。(製造業関係の労働組合)
- 有期契約労働者は、平均勤続年数が約11年で、店舗閉鎖時を除き、契約期間が1年の契約を反復更新する形で続けてきており、雇止めを巡る大きなトラブルは起きていない。(流通業関係の労働組合)
- 有期労働契約であっても、契約更新を反復すれば、一定期間経過後、無期契約に切り替えるべき。(製造業関係の労働組合)
- 有期契約労働者が6ヶ月の契約を20回更新しているのはおかしいとの考えから、現在、無期契約に移行することを労使で協議中。(製造業関係の労働組合)

● 1回の契約期間の上限の延長

- 長期勤続になる方が労働者の習熟度が高まるので、需要変動等に対応しつつも、一定程度の勤続を可能とするものであればよく、現行の労働基準法の契約期間の制限を延長する必要性は薄い。(製造業)
- 現状が望ましく、延長は望まない。長期に働く人は正社員になってもらいたい。(中小企業)
- 不安定雇用を継続することになるため、反対。(製造業関係の労働組合)
- 労働者の方が辞めたいのに拘束されてしまうのではないかとの指摘もあるが、1回の契約期間が6ヶ月以下など細切れになってきている中では、そのようなことは、実際にはあまりないと考えている。(非正規労働者を組織している労働組合)

以上