

有期労働契約に関するこれまでの審議会等における指摘

○ 労働政策審議会建議（平成14年12月26日）

有期労働契約の期間の上限を延長することに伴い、合理的理由なく、企業において期間の定めのない労働者について有期労働契約に変更することのないようにすることが望まれる。

本項目については、労働者側委員から、有期労働契約の期間の上限を延長することに伴い、企業において、期間の定めのない労働者の雇用に代えて有期契約労働者の雇用にするケースや、新規学卒者の採用に当たって3年の有期労働契約とすることにより事実上の若年定年制となるケースが増大するのではないかと、との強い懸念があり、常用代替が進まぬよう、一定の期間を超えて雇用された場合の常用化や期間の定めのない労働者との均等待遇等を要件とすべきであるとの意見があった。

一方、使用者側委員から、企業においては、基幹労働者は基本的に期間の定めのない雇用としており、今回の見直しに伴って基幹労働者を有期労働契約とすることは考えにくいとの意見があった。

○ 労働政策審議会労働条件分科会答申（平成18年12月27日）

- 5 有期契約労働者については、今回講ずることとなる上記①から③までの施策以外の事項については、就業構造全体に及ぼす影響も考慮し、有期労働契約が良好な雇用形態として活用されるようにするという観点も踏まえつつ、引き続き検討することが適当。

（注）上記①から③までの施策とは、契約期間中の解雇、契約期間についての配慮、雇止めの予告の対象範囲拡大のこと。

なお、労働者代表委員から、「入口規制」（有期労働契約を利用できる理由の制限）、「出口規制」（更新回数や期間の制限）、「均等待遇」の3点が揃わない限り本質的な解決にならず、これらの問題も含めて引き続き検討すべきであるとの意見があった。