

有期労働契約研究会中間取りまとめ に対する意見

平成22年3月30日(火)
全国中小企業団体中央会

第1 総論的事項について

- 「労働者の意識の多様化等により、就業形態の多様化が進行している。」との記述がありますが、労働者の意識、就業形態がどのように多様化しているのか、有期労働契約との関係での分析が必要と考えます。
- 有期契約労働者の4つの職務タイプ区分は、切り口の一つであることを十分に踏まえて検討することが必要と考えます。
- 需要変動等に伴う「リスク」を「専ら有期契約労働者の側に負わせることは公平とはいえない」との表現については、企業、正社員、有期契約労働者が相互に「リスク」を負っているのが現状と考えます。
- 有期労働契約法制の検討に当たっては、いたずらに複雑な制度にするのではなく、中小企業に分かり易く、シンプルな制度とすることが必要と考えます。
- 過度な規制を設けることは、有期労働契約の良好な活用が阻害されることが懸念されることから、制度設計にあたっては十分な配慮が必要と考えます。

第2 有期労働契約の範囲、勤続年数等の上限、契約の更新・雇止めについて

- 有期労働契約の締結事由を制限することが、安定的な雇用への移行をもたらすとは考えにくい側面も多いことから、締結事由の規制には反対です。
- 締結事由の規制は、正社員の採用ができず有期契約労働者に頼っている中小企業の労働力確保を困難にすることも考えられます。
- 更新回数 of 制限については、業種・業態・職種によって契約期間に長短がある現状をみると、これを一律に制限することは困難と考えます。
- 利用可能期間の制限については、雇用の安定の見地からその設定にあたっては十分な配慮が必要と考えます。

第3 労働条件明示等の契約締結時の課題について

- 契約締結時の明示事項については、現行の制度で問題ないと認識しております。
- 中小企業では、契約書は作成していない、書面で契約期間が明示されていない場合でも、当事者間で有期であると合意をしている場合も散見されます。書面での欠如で全て「無期とみなす」ということにならないようにする必要があると考えます。

第4 有期労働契約の終了（雇い止め等）に関する課題について

- 有期労働契約の満了、雇い止めの際の一定の手当について、企業に支払い義務を課すことについては反対です。

第5 均衡待遇、正社員への転換等について

- 正社員と有期契約労働者とは、責任や役割が異なり、均衡待遇の一律的な適用は困難と考えます。
- 事業主に対して、有期契約労働者から正社員への転換を推進するための措置を義務付けることについては、反対です。

第6 一回の契約期間の上限、その他について

- 一回の契約期間の上限については、現状の原則3年を維持することは望ましいが、更新回数制限、利用可能期間制限との関係も含め総合的に検討することが必要と考えます。
- 暫定措置については、役割を終えたものと考えます。