

有期労働契約研究会 労使関係者ヒアリング（平成22年3月）において出された意見

中間取りまとめの項目	主なご意見
第1 総論的事項	1 現状と課題 2 検討に当たった の考え方 3 検討に当たった の留意点 【連合】 ・現時点において、連合が正式に機関決定している考え方は、2001年のパート有期労働契約法律案要綱、労働契約法の2006年版の骨子であるので、この考え方に基づいて意見を申し上げる。 ・有期契約の区分別のさらなる実態調査が必要（60歳以降の再雇用者、有期事業など）。 ・有期契約労働者を景気変動の調整機能とするのであれば、同種の業務を行う無期契約労働者を上回る賃金・労働条件（プレミア）などの義務付けが不可欠。 ・有期契約に関する法律の違反については、行為者のほか、法人に対してしかるべき罰則（両罰規定）を設けるべき。 ・「募集・採用」、「均等処遇・展開（労働条件変更など）」、「終了または更新・継続」の全過程におけるあらゆるステージを規制の検討範囲に入れるべき。 ・「安定雇用への道筋」をしっかりと示すべき。 【連合-UJ ゼンセン同盟】 ・UJ ゼンセン同盟の中でも、短時間労働者の比率が高く、外食業種の比率が高いフードサービス部会において、現場の外食産業の組合を中心に若干行ったヒアリングの結果も基にしながら発言させていただく。 ・位置付けとして雇用調整を弾力的に行うという考え方は持っているが、外食産業においては離職率が非常に高いため、結果として雇用調整は現実には行われていないという状況。 ・調査を基に働き方から4タイプに分類されているが、「意識」に着目して分類し論議をする必要があるのではないか。 【連合-日本サービス・流通連合】 ・日本サービス・流通連合は、百貨店、スーパー、生協、専門店、ホテル、クレジット会社といった流通サービス業に従事する組織で構成されており、これまでの間、パートタイマーの組織化を最重点課題として進めてきており、現在のパート比率は41.6%。総合スーパーなどでは、8割以上がパート、アルバイトである。勤続年数は平均で7年を超えているような状況であり、決して臨時的ではない反復の契約をしているということ

		<p>あるし、愛社精神を含めて企業に対する思い入れもありながら働いている実態がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 今後は無期労働契約が原則と考えるべき。 ・ 何度も契約更新している有期といった不安定な雇用については見直す方向で、法律等も考えてほしい。 <p>【日本経団連】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 有期労働契約は、サービス産業化、多様な主体の労働市場への参画の高まり、労働者側の働き方に対する意識の変化、国際競争の激化等に対応し、雇用形態の多様化という労使双方のニーズ・要請によって拡大したものと認識。 ・ 社会保険料の取扱いや税制の問題、正規労働者の処遇や解雇法制の在り方の問題も含めて、法体系全体でバランスをとっていくことが必要。 ・ 有期をめぐる法制に限らず、全体を視野に入れた慎重な検討が必要。正社員に関わる問題を除外して、本件の諸問題を解決していくのは非常に困難ではないか。 ・ 規制の強化等により、結果として、労働者の雇用機会が減少するのではないかという懸念がある。施策の及ぼす効果などを慎重に考慮していただきたい。 ・ 経済成長を実現し、セーフティーネットを充実させて、必要な場合には職業訓練を受けられるような基盤整備を図ることが最も現実的。正社員として働ける会社を増やしていくことが求められている。 ・ 諸外国の例を日本に導入することを検討する場合には、諸外国での運用の実態や社会、労働市場に与えた効果を十分に調査していただきたい。 ・ リスク配分については、リスクを負っているのは、企業のほか有期労働者、正社員ほかさまざまな関係者であり、雇用保険のことを考えれば政府も含まれるのではないか。また、主たる生計維持者もいれば、時間・場所などのリスクを減らして有期労働契約を締結しようとする低リスクな人もいるなど、有期労働者の中でもさまざまなリスクの配分があるだろう。 ・ 最終報告書取りまとめに当たって、有期労働契約を強制的に縮小させるのではなく、良好な雇用形態として、また多様な選択肢の1つとして活用されるようにするという視点は、残しておいていただきたい。 ・ 主婦が家計補助のために働く場合や学生が小遣い稼ぎのために働く場合と、生活のためにパートで働かざるを得ない場合や学校を卒業しても正社員になることができない場合など、そもそも有期契約労働者の背景も様々であり、政策的に区別した議論が必要。 ・ 制度設計をシンプルに、予測可能性を高めることを優先していただきたい。 ・ 法律での義務付けが本当に必要かを含めて慎重に議論していただきたい。
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ・国や地方公共団体における有期労働契約で働く者についても課題があるものと認識。 ・高齢者の雇用継続措置との政策的な整合性も必要。 <p>【日本商工会議所】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有期労働契約は、需要の変動に応じて雇用の調整を弾力的に行うために欠かせない。有期契約労働者による雇用が規制されれば、繁忙期には正社員の残業で対応して、長時間労働といったことを誘発しかねない。 ・一律的な規制は、労働者の多様な働き方を狭め、雇用の確保という政策目的にも反することになる。 ・景気の変動、製品、商品のライフサイクルの短縮化などに対応するために、短期的、一時的な業務を中心とする一定の労働力の需給システムは必要不可欠。特に、中小企業は業務の時期、内容、量などが、取引先、他社の注文によって決まるケースが多いため、あらかじめ必要な人材を予測することが難しい場合が多い。 ・中小企業の実態として、正社員を採用したくても思うようにいかず、有期労働契約により必要な人材を確保している側面があり、中小企業の人材確保の実態という観点も検討いただきたい。 ・有期労働契約が安定雇用に至るまでのステップという役割を果たしているということは評価することが必要。 ・諸外国で導入されている制度の検討に当たっては、当該国と日本の雇用、労働をめぐるシステムの全体像やその中の有期労働契約、ないしは法制の位置付けの違いなどにも十分に留意すべき。 ・労働者のニーズや現場の労使の取組み方は多様であり、一律のルールによるのではなく、当事者の自主的な創意工夫による有期労働契約の在り方といったものを検討すべき。 ・企業、特に経営環境が厳しい中小企業の実態を十分に踏まえた上での議論をしていただきたい。 ・有期の方に辞めてもらうことが度々起こっては困るもの。しかしながら、一昨年以來、「仕事が消えた」という状況では、正社員の雇用を守るのが精一杯という事態が生じた。 ・労使自治を基本としてほしい。 ・有期労働契約も含めて、単に国内だけの問題ではなく、外国人労働者問題も含めて議論を更に深めていく必要がある。 <p>【全国中小企業団体中央会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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た検討が必要。 ・需要変動等に伴うリスクは、専ら有期労働者の側に負わせているのではなく、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認識。
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ・いたずらに複雑な制度にするのではなく、中小企業に分かりやすく、シンプルな制度とすることが必要。 ・過度な規制を設けることは、有期労働契約の活用が阻害されることが懸念される。 ・雇用に手をつければ、以後、地域社会におけるその企業の評価に響き、採用に困難を来すので、有期であれ、正社員であれ、可能な限り雇用を維持している。
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	1 基本的考え方	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「入口規制」と「出口規制」はセットで議論することが必要。ただし、有期労働者を類型ごとに区分して対応を勧奨する必要がある。 ・「入口規制」と「出口規制」を設定することにより、無期から有期への常用代替を防止すべき。 ・有期労働契約自体の濫用的反復更新を防止する立法措置（制度の創設）が必要。 <p>【日本経団連】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入口と出口をセットで議論するという意味合いをどのように理解すべきなのかお教えいただきたい。 <p>【日本商工会議所】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者の価値観が多様化する中で多様な働き方が求められており、雇用の機会を狭めることのないように注意することが必要。 ・我が国の競争力をどう維持していくかという観点も重要。
	2 締結事由の規制	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有期労働は臨時的・合理的な理由がある場合に限定すべき。 ・有期契約を締結できる場合は、（１）一定の事業の完了に必要な期間を定める場合、（２）①新技術開発等で高度な専門職として厚労省が認めた者、②一定の期間内に完了する有期事業で高度な専門職として厚労省が認めた者、③満60歳以上の労働者に該当する場合、に3年を超えない範囲、（３）①休業中の労働者の補充、②一時的な業務の増大、③業務の性質上一時的な労働、④その他これらに準ずる合理的理由に該当する場合には1年を超えない範囲（これらのために違反する期間の定めのある労働契約が締結された場合、期間の定めのない労働契約が締結されたものとみなす。）の場合に限定すべき。 （連合「有期労働契約法案要綱骨子（案）」2001年10月） ・有期契約労働者に対する「職業能力開発に関する一定の投資」も契約締結の条件とすべき。

		<p>【連合－日本サービス・流通連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 合理的な理由（一時的・臨時的な業務、企業の立上げなど）がない場合は有期では雇えないとすべき。無期の雇用を増やしていくことが大事。 <p>【日本経団連】</p> <ul style="list-style-type: none"> 無期労働契約を原則とした締結事由規制を設けると、労働法全体の在り方に影響を及ぼすため、明確に反対。多様な雇用機会の創出を制限し、過剰な規制となる。雇用の安定、維持という観点から、労働者側にとってもマイナス。無期労働契約の原則についてどうするか、研究会で方向性を示していただきたい。 入口規制をしている諸外国の事例で適切に運用されている事例があるのかどうか、実態も含めて検証が必要。 <p>【日本商工会議所】</p> <ul style="list-style-type: none"> 多様な働き方に対するニーズに応えるためにも、締結事由を制限すべきではない。締結事由により有期労働契約を制限した場合、新規の雇用が抑制されたり、企業の海外移転が加速するなど、結果として雇用に悪い影響が及ぶことが懸念される。 <p>【全国中小企業団体中央会】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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る。
	<p>3 更新回数・利用可能期間に係るルール</p>	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 有期労働契約を更新して一定の「区切り」を超えるに至った場合は、無期労働契約とみなすべき。 3年を超えない範囲で期間の定めのある労働契約は、満60歳以上の労働者との契約を除き、1回に限り1年以下の期間を定めて更新することができる。また、休業中の労働者の業務を補充する場合など、1年を超えない範囲で期間の定めのある労働契約は、1回に限り更新することができる。 (連合「有期労働契約法案要綱骨子(案)」2001年10月) <p>【連合－UI ゼンセン同盟】</p> <ul style="list-style-type: none"> (外食の契約期間は短期が主流であり、) 2ヶ月の契約期間の例では、1年で5回更新することにもなることか

		<p>ら、一律に更新回数の上限を規制することが現実問題として本当にできるのか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤続年数の上限というものをセットに考えないと難しい。上限経過後は無期労働契約とみなし、希望があれば正社員への登用をするというようなことを検討すべき。 <p>【連合－日本サービス・流通連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・解雇、雇止めの不安を訴える組合員は5%ほどだが、反復更新している組合員が多いこととともに、労働組合があるところであるがゆえの少なさと考えるべき。更新期は憂鬱という組合員は多い。 ・10年以上も反復して契約を続けて働いている人が有期であるのはどうなのかということについて、検討すべき。 ・基本的に入口をきちんと規制すれば、出口規制については、余り縛らなくてもいいのではないか。 ・出口規制としてどこかで区切りをつけると、その区切りの前での雇止めを規制できるか自信はなく、副作用が多いのではないか。 <p>【日本経団連】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中間取りまとめでも7割の事業所は雇止めを行っていないとなっており、それなりに雇用は安定している。 ・「高度技能活用型」について、更新・雇止めに係る規制は必要があまりないのではないかということについては、もう少し議論が必要。 ・更新回数・利用可能期間に係る制限は、短時間労働者、高度技能労働者の雇用機会を著しく狭めるおそれがある。業種・業態によって契約期間の長さがそれぞれ異なっており、回数の制限を一律にするというのは現実としては難しいのではないか。制限を設けることで、労使にとっても予測可能性は向上するが、雇用機会の確保、労働者の意欲の向上につながるかどうかというのは少し課題がある。 ・期間途中の解約と雇止めというものは本質的には違う。「予防的な雇止め」がなくなるという観点から雇止めが疑問の余地なく成立するルールを明確化することがかえって、雇用の安定につながり、企業内教育や教育訓練といったようなものも行われるということになるのではないか。 ・利用可能期間についてルールを設ける場合、(実態に照らして、8割くらいがおさまるなど)適切なレンジで設定をしていただく必要がある。 ・区切りを超えた場合の法的効果として、無期雇用への転化というのはいきすぎ。「解雇予告制度を参考にした雇止めの予告義務」というものが穏当ではないか。また、(雇止めが成立するという)区切りの明確化ともリンクさせることも考えられるのではないか。
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> ・区切りを超えたら違法状態になるとしても、契約自体がどうなるのか、現在の法制では、雇止め無効でも無期に転化しないこととのバランスも考えながら、議論をする必要がある。 ・区切りを超えて違法状態となった場合、労働基準法第15条の即時解除権等との整合性はどうか。 ・区切りを明確化するなら、区切りを超えた後のクーリング期間の設定は大変重要。クーリング期間の設定は、単純なわかりやすいルールにしてほしい。 <p>【日本商工会議所】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・無期労働契約との公平を有期労働契約の締結を規制することによってのみ確保しようとするれば、均衡がとれない。有期労働契約の在り方と同時に、無期労働契約についても検証すべき。 ・雇止めについて規制を強化すると、企業はリスクを回避するため、雇用機会を狭めてしまうおそれがある。 ・業種や業態によって契約期間が異なっており、一律に制限するのは無理がある。勤続年数や更新回数など区切りをつけて、無期みなし、無期雇用への変更申込みみなしなどの規定は導入すべきではない。 <p>【全国中小企業団体中央会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・更新回数の制限については、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、一律に制限することは困難。 ・利用可能期間の制限については、雇用の安定の見地から十分な配慮が必要。高齢者など長期にわたって働いている場合もある。
	<p>4 解雇権濫用法理の類推適用</p>	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・（雇止めについて）解雇権濫用法理の趣旨を法律に明文化する必要がある。 <p>【連合－UI ゼンセン同盟】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇止め法理については、雇止めについて法律で明文化すれば、経営者も認識をして、きちんとした対応ができるのではないか。 <p>【日本経団連】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在のいわゆる雇止め法理は、予測可能性という意味では大変課題があるものになっている。中間取りまとめは「法理は法理として入れるにしても、行政が文書で裏打ちする」と読めるが、その場合には、企業が理解できるようなQ&Aで補完しなければならないが、かなり実務に踏み込んだものを書かざるを得ないため、非常

		<p>にハードルが高いと思われる。本当にそれで予測可能性が高まるかは疑問である。</p> <p>【日本商工会議所】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇止め法理を法律で明確化することについては、判例において、正社員の場合と有期契約労働者の場合でどのような違いがあるかも踏まえた上で検討していただきたい。 ・契約時に「業績悪化等の場合に更新しない」と明示しておけば、雇止めができると考えてよいのか。 <p>【全国中小企業団体中央会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中小企業では、雇止め法理について、十分な知識を持っていないことも多い。
第3 労働条件明示等の契約締結時の課題	1 契約締結時の明示事項等	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・契約期間及び期間を定める理由を書面によって明示すべき。(連合「有期労働契約法案要綱骨子(案)」2001年10月) <p>【連合-UI ゼンセン同盟】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・更新の判断基準の明示については、現実問題としてどこまで具体的にその基準を求められるかがポイントになるので、十分検討が必要。 <p>【日本経団連】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現行制度でも大きな問題はないのではないかと。更に書面明示のルールを徹底するということがまず一番大切。 <p>【日本商工会議所】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今の制度の周知を図って、更に浸透させていくことが重要。 <p>【全国中小企業団体中央会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。
	2 契約期間について書面明示がなされなかった場合の効果	<p>【連合-UI ゼンセン同盟】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・契約期間の書面による明示がない場合は、無期契約として取り扱うか、罰則規定を検討すべき。

		<p>【日本経団連】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・書面明示の欠如によって雇用期間の定めが無効ということは、相当難しく、妥当性を欠く。 ・何らかの労働契約の申込みがあったと推定するという点については理解はできるが、「無期労働契約とみなす」というのは非常に強いのではないか。書面明示の欠如により、契約自体に何かの瑕疵がある場合は、契約自体が無効になると考えるが、そうでないというのであれば、その考え方についてお示しいただきたい。 ・明示に係るルールを設けるならば、一定期間内に明示をすることで救済措置を設けていただきたい。30日以内とか、1か月以内という範囲を基準にして議論をしていただきたい。 <p>【日本商工会議所】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・無期労働契約とみなすことについては使用者の意思が反映されていないこと、有期と無期とでは仕事と責任範囲、期待などが異なっている部分が多く、有期の契約を自動的に無期に変更することは難しいといった理由から、反対。 <p>【全国中小企業団体中央会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・書面がなくても当事者間で有期とすることに合意している場合もあり、書面の欠如ですべて「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。
<p>第4 有期労働契約の終了（雇止め等）に関する課題</p>	<p>1 契約期間の設定</p>	<p>【連合・UIゼンセン同盟】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短期契約については、企業側と働く側にいろいろなニーズ（契約内容を相互に確認、家庭環境の変化に応じ働き方が変えられる、更新の面談が使用者とのコミュニケーションの場になる、評価の反映等）がある。しかし、逆に、職場を眺めるとほとんど毎日、誰かの契約更新の場を持たなければならないというデメリットもある。 <p>【日本経団連】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中間まとめでは、「1回の契約期間の短縮化（細切れ化）が進んでいる」とあるが、業種によってそういうものもある点をどう理解するか。 ・区切りの基準の明確化が図られれば、自然に落ち着いてくるものではないか。1つひとつの契約の締結時を見て、それが1週間なのか、1日だとか、それが短いという議論をしてもあまり意味がある議論ではなく、結果として振り返ってみたら、細切れの契約が反復更新されていたということについてどう見るのかという観点で議論いただく必要がある。

	2 雇止めの予告等	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇止めの予告や雇止め後の生活安定等についても、「雇止め」にまつわるトラブルが多いということに鑑み、十分に慎重な議論が必要（雇の金銭解決につながらないように）。 <p>【日本経団連】</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇止めの予告等についても、対象を広げることも含めて見直しの上、法律に基づくものとするがあるが、対象を広げる具体的な理由を教えてください。
	3 雇止め後の生活安定等	<p>【連合-UJ ゼンセン同盟】</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇止めについて、一律に手当の支払を求めることについては、慎重に論議することが必要。退職金制度の導入や雇用保険の充実も含めた対応をまず先にすべき。 <p>【日本経団連】</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇止め手当、雇止め保障については、有期労働契約こそ雇止めについての保障という制度が非常になじむものなのではないか。 「現行の雇予告の制度における予告手当」とフランスのような、「契約終了手当」は、どういった点が違うのかを教示いただきたい。公的な支援の充実や雇用保険法もあるので、そういう点を踏まえ、どのように入れ込むのか。 <p>【日本商工会議所】</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇止め時の手当については、労働の対価以外に企業に支払義務を課すものであり、導入には反対。生活の安定のためということであれば、労働政策で考えるのではなくて、社会政策や福祉政策といった観点から対応を検討すべき。 <p>【全国中小企業団体中央会】</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇止めの際の一定の手当について、支払義務を課すことについては反対。
第5 均衡待遇、正社員への転換等	1 基本的な考え方	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> （均衡待遇、正社員への転換等についての）「多様な選択」や「総合的な取組み」（P23・3行目）という表現は、労使の同床異夢となりかねない。 「パートタイム労働法も踏まえ～無期化や正社員転換等を推進する（P22・中段）」のみの表記が良い。

	<p>2 均衡待遇など 公正な処遇</p>	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働契約に期間の定めがあることを理由に、類似の通常の労働者と差別的な取扱いをしてはならないとすべき。 (連合「有期労働契約法案要綱骨子(案)」2001年10月) ・有期契約労働者の労働条件等については、過半数労働組合等との協議を行うものとすべき。 (連合「有期労働契約法案要綱骨子(案)」2001年10月) <p>【連合－UI ゼンセン同盟】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金面における格差については、現状では、労使間で是正するというのは非常に難しく、正社員と短時間組合員の労労対決のような構図が出てくる可能性もあるため、慎重に考えることが必要。 ・労使間というより法的にどう是正していくのか、最賃の問題なのかを含めて議論が必要。 <p>【連合－日本サービス・流通連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務給と職能給の合体版のところが多いので、職務の内容や成果、意欲、能力等々の要素での均等待遇については、今できる状況にあると考えており、同一価値労働同一賃金といった観点から、新しい正社員の制度をつくっていけば、雇用も安定して、企業としてもそれなりの対応ができると考えている。 <p>【日本経団連】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・EU諸国のような有期労働契約者であることを理由とした合理的理由のない差別の禁止ということを即我が国に導入することは不可能ではないか。比較し得る正社員の在り方について検討がなければ、有期労働契約者の処遇の在り方を論ずることが難しい。「パート労働法」の枠組みを有期労働契約者にも応用するという点については、パートと有期のバランスをどう考えるのか十分な検討が必要。 <p>【日本商工会議所】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・我が国においては単に職務が同じというだけでは正社員との比較は困難。有期契約労働者と正社員とはそもそも責任や役割が異なっており、均等・均衡待遇の一律的な適用は無理がある。どの社員との均等を図るのが不明確であって、均等待遇の実現は無理がある。 ・限られた原資の中で、有期労働契約者の処遇を改善すれば、正社員の待遇を見直さざるを得ない。有期雇用の理由として、一般に正社員の解雇が難しいことが挙げられており、この点について、どのように考えていくのか。
--	---------------------------	--

		<p>【全国中小企業団体中央会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。
	<p>3 正社員への転換等</p>	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・常時ある業務を「有期」で契約することは問題で、無期への転換を図るべき。 <p>【連合－UI ゼンセン同盟】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本的には正規労働者への転換を推進すべき。外食産業においては、（正社員の新規又は中途）採用を抑制する中で、ゼロからスタートする者を入れる余裕がなくなっている。何らかの知識、経験を有する短時間労働者が正社員になると即戦力となり、短時間労働者の正社員への登用は非常に重要になっている。 <p>【連合－日本サービス・流通連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・契約社員はともかく、パート労働者には、正社員に転換して残業が必要になったり、休暇の取得が困難になっては困るという者もいる。 ・二者択一でなく、多様な無期の労働者という働き方を作っていくべき。そのときにいかに正社員との均等を考慮して作っていくかについてはいろいろな形の規制が必要。 <p>【日本経団連】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正社員転換については、義務付けとかインセンティブというのは、通常、企業に対する奨励金や制度導入の助成金といったものをイメージするが、それ以外にどのようなものがあるのかぜひ議論を深めていただきたい。 ・無期契約限定社員については、時間限定、勤務地限定、職種限定といった多様な雇用モデルを労使が選択し得るようにするという点について、検討してみたい。ただ、解雇権濫用法理の扱いも含めて、議論を深める必要がある。「正社員」という言葉を使うか使わないか整理していただきたい。このような場合、労働条件の明示、就業規則、労働協約において、正社員と違うことを表現するためのモデルがないと、企業の方も検討しづらいのではないかと思いますので、モデル様式をお示しいただければありがたい。 <p>【日本商工会議所】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有期と無期では根本的に期待する成果に違いがあり、両者の差を無視した一律な対応をとるべきではない。 ・職務や職場、事業所を限定した契約期間に定めのない雇用形態については、一律に規定すべきものではなく、個々の企業の実情に応じて対応すれば足り、事実多くの中小企業で正社員転換を視野に入れている。転換の制

		<p>度化を検討する前に、まず実態をよく分析していただきたい。</p> <p>【全国中小企業団体中央会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。たとえば、定年到達後、5年間で最長に再雇用した者についても、正社員化の義務を課すのは、無理である。
第6 一回の契約 期間の上限、 その他	1 平成15年労 働基準法改正の 影響等	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・契約期間の上限の引上げは反対。もう少し検討すべき。 ・上限が「1年」から「3年」に延長されたが、その影響を検証しつつ、改正前の「1年」に戻すべきかどうか検討すべき。 ・利用可能期間の上限規制（出口規制）も含め、安定雇用への誘導を進めるべき。 <p>【連合-UJ ゼンセン同盟】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外食産業を例にとると、契約期間3年の例は見かけない。これを更に延長するよりも、逆に最低の期間を規制する方向が外食産業にとってはいいのではないか。 <p>【連合-日本サービス・流通連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本的に有期は期間限定で臨時的な仕事であるはずなので、3年を超えるものはいかかなものか。3年を延ばす必要はないのではないか。 ・高度の専門知識を有する労働者は、5年を延ばすということも検討してもいい。 <p>【日本経団連】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・選択の自由を広げる観点からは、契約期間の上限を引き上げることは望ましいが、1年より長い有期労働契約を結んでいる例があまり多くはないことから、総合的に検討するということでもいいのではないか。理念的には5年を超える有期労働契約があってもいいのではないか。 <p>【日本商工会議所】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3年が有期労働契約を利用できる上限と勘違いしている実態があることから、この点については、誤解されないように明示すべき。

		<p>【全国中小企業団体中央会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。
	2 暫定措置についての取扱い	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・無期契約においては、労働者側から予告をして退職できる現状を鑑みれば、有期契約の労働者も、予告を経て退職できるものとすべきであり、そのリスクは使用者が負うべき。 <p>【日本経団連】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・暫定措置については、片面性が解消されるということについて、検討されるべきだと思うが、当該規定が国会修正で入った経過も踏まえ、総合的な議論が必要。 <p>【全国中小企業団体中央会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・暫定措置については、役割を終えたものと認識。廃止してかまわない。