

有期契約労働者の企業内における位置づけに関する整理(案)

高度技能活用型

事 1.0% 個4.4%

異動・転勤あり
 事 13.2%
 個 24.4%
 昇進あり
 事 14.1%
 個 16.3%

正社員

同様職務型・別職務同水準型

事 (28.3+13.1)% 個 (36.4+17)%

異動・転勤あり
 同様職務型 事26.8% 個21.5%
 別職務・同水準型 事 19.8%
 個 15.5%
 昇進あり
 同様職務型 事20.9% 個17.0%
 別職務・同水準型 事 19.1%
 個 15.8%

日雇

輕易職務型

事 54.4% 個 39.0%

異動・転勤あり 事 16.9% 個 11.6%
 昇進あり 事 14.3% 個 14.8%

有期労働契約研究会における検討に向けた論点について（案）

平成 22 年 1 月 19 日

第 7 回研究会 論点①（総論、有期労働契約の範囲等、契約期間）

1 総論

【現状認識】

- 正規労働者と有期契約労働者は、それぞれ企業内でどのような位置付けとなっているか。また、有期契約労働者数は 1980 年代以降増加傾向にあるが、その位置付けに変化はあるか。
- 有期契約労働者は多様な集団であり、今回の実態調査結果においても、正社員同様職務型、高度技能活用型、別職務・同水準型、軽易職務型という職務タイプ 4 類型について、それぞれ実態が異なることが明らかになったが、これらの職務タイプを踏まえつつ各課題を考えていくことが有効と考えられるのではないか。
- 正規労働者の解雇規制が国際的に見て厳しいから有期契約労働者が増えたという見解もあるが、どのように評価すべきか。賃金等のコストが低い点や解雇に比べ雇止めの規制が緩やかであるという点も考慮すべきではないか。

2 有期労働契約の範囲、勤続年数等の上限

【現行法制の評価】

- 我が国の法制においては、有期労働契約の締結事由や勤続年数・更新回数の上限に係る規制はないが、今回のヒアリング・実態調査結果等も踏まえて、どのように考えるべきか。

【諸外国の法制との比較】

- 諸外国の法制においては、EU 有期労働契約指令のように、有期労働契約又は有期労働関係の反復継続した利用から生ずる濫用を防止するための措置を講じているものがあるが、我が国の雇用システムの特徴や労使のニーズに照らして、どのように評価すべきか。
- このような濫用防止措置として、有期労働契約の締結事由をフランスのように合理的なものに限定すべきという考え方があるが、我が国の雇用システムの特徴等に照らして、どのように評価すべきか。
- 一方、別の措置として、諸外国の中には、英国や韓国のように、締結事由は限定しないが勤続年数の上限を定めている法制があるほか、フランスでは、締結事由とともに、勤続年数の上限と更新回数の上限とを定めているが、このような勤続年数や

更新回数の上限を定めることについて、我が国の雇用システムの特徴等に照らして、どのように評価すべきか。

(注) ドイツでは、有期とするのに正当な理由があれば上限規制なし、正当な理由がなければ勤続年数等の上限を定めるという法制をとっている。

- 諸外国の法制では、契約期間について、更新による延長期間も含めた期間の上限規制となっており、原則 2 年以内とするもの(ドイツ、韓国)や 4 年以内とするもの(イギリス)があるが、我が国の雇用システムの特徴等に照らして、どのように評価すべきか。

(注) フランスは原則 18 ヶ月。また、これらの諸国では、当該上限を超えた場合に無期契約とみなされる。

3 1 回の契約期間の上限

【現行法制の評価】

- 労働基準法上の契約期間の上限は、平成 15 年の法改正において原則 1 年から 3 年に延長されたが、今回のヒアリングや実態調査結果等を踏まえ、契約期間の問題について、どのように考えるべきか。

(注) 平成 15 年に上限が延長された際、労働政策審議会の審議においては常用代替が進むのではないか等の懸念も示されていた。一方で、正規労働者と有期契約労働者の契約期間の差が大きいため、例えば 10 年などの契約期間を認めるべきとの見解もあるところ。

- 労働基準法第 137 条は、当分の間の措置として、1 年を超える期間の有期労働契約を締結した労働者について、契約期間の初日から 1 年を経過した日以後においては、使用者に申し出ることによりいつでも退職することができることとしているが、その見直しの要否について、上記の契約期間の問題と併せてどのように考えるべきか。

第 8 回研究会 論点② (契約締結時の課題、均衡待遇、正社員転換)

1 契約締結時の課題

【現行法制の評価】

- 労働基準法は、労働契約の締結に際し、「労働契約の期間の関する事項」を書面で明示することを使用者に義務付けているが、契約期間が非常に重要な要素であることから書面の明示がない場合の効力についても定めるべきという考え方について、今回のヒアリングや実態調査結果等も踏まえて、どのように評価すべきか。

- 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(平成 15 年厚生労働大臣告示)(以下「大臣告示」という。)により、使用者は、有期労働契約の締結に際し更新の有無を明示しなければならず、更新する場合はあると明示したときはその判

断の基準を明示しなければならないこととされているが、労働者の更新に係る予測可能性を高める観点から手続面及び実体面において強化すべきという考え方について、今回のヒアリングや実態調査結果等も踏まえて、どのように評価すべきか。

(注) 在り方研報告書においては、このような更新の可能性の有無や更新の基準の明示の手続を法律上必要とすることとし、使用者がこれを履行したことを雇止めの有効性の判断に当たっての考慮要素とすることが適当としている。

【諸外国の法制との比較】

- 諸外国の法制では、ドイツのように、労働契約の期間設定は書面でなければ有効とならないものや、フランスのように、利用事由も書面で明示されていなければ無期契約とみなされるものがあるが、我が国の雇用システムの特徴等に照らしてどのように評価すべきか。

【その他】

- その他、労使間のトラブル防止等の観点から、契約締結時に係るルールとして何か考えられるものがあるか。

2 均衡待遇・正規労働者への転換(総論)

【現状認識】

- 今回のヒアリングや実態調査結果等を踏まえて、有期契約労働者の正規労働者との待遇の格差に係る課題にはどのようなものがあると考えられるか。とりわけ、職務タイプ4類型について、それぞれ課題は異なると考えられるか。
- 有期契約労働者の正規労働者との待遇の格差に係る課題への対応としては、均衡待遇の確保と正規労働者への転換の推進という2つの手法が考えられるが、我が国の雇用システムの特徴等も踏まえて、どのように考えるべきか。
- 正規労働者と有期契約労働者の二極化を橋渡しするものとして、例えば、「業務や職場・事業所を限定した契約期間に定めのない雇用契約」により雇用されている者が提言されているが、どのように評価すべきか。

3 均衡待遇

【現行法制の評価】

- 有期契約労働者のうち、通常の労働者より所定労働時間が短い者については、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下「パートタイム労働法」という。)の適用があり、事業主は均衡待遇を確保する必要があるが、フルタイムの有期契約労働者については、このような法的な枠組みがない。今回のヒアリングや実態調査結果等を踏まえ、有期契約労働者の均衡待遇の問題について、どのように考えるべきか。
- 現行のパートタイム労働法は、差別的取扱いの禁止の対象者として、短時間労働者のうち無期契約労働者が「実質無期」の有期契約労働者に限定されているが、有

期契約労働者に係る差別的取扱いの禁止の問題について、「実質無期」以外の有期契約労働者についても検討すべきという考え方について、どのように評価すべきか。

【諸外国の法制との比較】

- 諸外国の法制においては、EU 諸国で無期契約労働者と有期契約労働者との間の差別的取扱いが禁止されているが、我が国の雇用システムの特徴等に照らしてどのように評価すべきか。

4 正規労働者への転換

【現行法制の評価】

- フルタイムの有期契約労働者については、パートタイム労働法の適用がないが、今回のヒアリングや実態調査結果等を踏まえて、このような有期契約労働者についても正規労働者への転換を推進すべきという考え方について、どのように評価すべきか。

【諸外国の法制との比較】

- 諸外国の法制においては、有期契約に係る規制の違反があった場合に無期契約とみなす法制が多く、転換推進措置としては、フランスやドイツのように無期契約に係る欠員の情報提供といった程度のものしかないが、我が国の雇用システムの特徴等に照らしてどのように評価すべきか。

第9回研究会 論点③（契約の更新・雇止め、その他）

1 契約の更新・雇止め

【現状認識】

- 有期契約労働者については、昨秋以降多数の者が雇止めに遭い、今回のヒアリングや実態調査結果においても、その相当数が契約期間の短期化とも相まって雇用不安を抱いていることが明らかになったが、このような雇止め等の問題に労働法制として対応すべきという考え方について、どのように評価すべきか。

【現行法制の評価】

- 有期契約労働者の更新や雇止めに係るルールについては、使用目的に照らして短期の反復更新をしないよう使用者への配慮を求めた労働契約法のほか、手続面について定めた大臣告示がある程度であり、労働基準法における罰則付きの手続規制や労働契約法における解雇権濫用法理が適用される解雇に係るルールに比べて、厳しくないが、今回のヒアリングや実態調査結果等も踏まえ、これらの両者間のルールのバランスについてどのように考えるべきか。
- 有期契約労働者については、労働契約法により「労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。」ものとされているが、今回のヒアリングや実態

調査結果等を踏まえ、契約期間の細切れ化の問題についてどのように考えるべきか。

- 大臣告示においては、一定の有期契約を更新しない場合には、契約期間満了日の30日前までに予告をしなければならないこと等が定められているが、雇止めに関するトラブル防止の観点から、さらに法律によって規範性を高めるべきという考え方について、どのように評価すべきか。
- 有期契約労働者の契約が更新され、実質的に無期契約と異なる状態でも継続しているものと考えられる場合や雇用継続への合理的な期待が認められる場合については、裁判法理によって、その雇止めに解雇権濫用法理が類推適用されるが、これを法律で明確化すべきという考え方について、どのように評価すべきか。

【諸外国の法制との比較】

- 諸外国の法制においては、フランスのように、雇止めよりも、主として有期労働契約が使用できる場合を限定することにより有期労働契約の問題に対応しているものがあるが、このような「入口規制」と「出口規制」のバランスについて、我が国の雇用システムの特徴等に照らしてどのように評価すべきか。
- 諸外国の法制においては、フランスのように、契約終了後に労働者が不安定な状態に置かれることを防止するために、使用者に契約終了手当の支払義務を課しているものがあるが、我が国の雇用システムの特徴等に照らしてどのように評価すべきか。

【その他】

- 上記のほか、有期労働契約の更新、雇止めに係るルールとして具体的にどのようなものが考えられるか。
- 有期契約労働者が一定期間の勤続年数後、一定期間を置いた後に再び雇用されるいわゆるクーリング期間の問題について、今回の実態調査結果等を踏まえ、どのように考えるべきか。

2 その他

- 有期契約労働者を取り巻く実態にかんがみ、上記の論点のほか、その労働条件等の改善のためにとるべき施策の方向性としてどのようなものが考えられるか。

前月よりも契約終了比率が高まり、期間制として継続雇用される比率は低下

－ 労働部、5月末基準の「事業体期間制勤労者現況調査」の結果を発表 －

□ 5月末基準の事業体措置現況をみると、勤続1年6ヶ月以上となった当月（5月）契約期間満了者中、契約終了34.8%（3,453人）、正規職転換23.3%（2,311人）、期間制として継続雇用42.0%（4,168人）となった。

* 勤続2年以上である者の場合、契約終了32.4%、正規職転換24.8%、継続雇用42.7%

契約満了者の措置現況

（単位：名、%）

勤続年数		契約満了者	契約終了	正規職転換	継続雇用	その他 (方針未定等)
4月	1年6ヶ月以上	14,254 (100.0)	3,353 (23.5)	2,101 (14.7)	7,892 (55.4)	909 (6.4)
	1年6ヶ月～ 2年未満	5,407 (100.0)	1,920 (35.5)	607 (11.2)	1,974 (36.5)	907 (16.8)
	2年以上	8,847 (100.0)	1,433 (16.2)	1,494 (16.9)	5,918 (66.9)	2 (0.0)
5月	1年6ヶ月以上	9,935 (100.0)	3,453 (34.8)	2,311 (23.3)	4,168 (42.0)	3 (0.0)
	1年6ヶ月～ 2年未満	3,989 (100.0)	1,525 (38.2)	836 (21.0)	1,628 (40.8)	0 (0.0)
	2年以上	5,947 (100.0)	1,928 (32.4)	1,475 (24.8)	2,540 (42.7)	3 (0.0)

○ 前月に比べ、契約終了と正規職転換比率はそれぞれ11.3%p、8.6%p高まった反面、継続雇用比率は13.4%p低下した。

* 勤続2年以上である者の場合、前月に比し、契約終了と正規職転換比率はそれぞれ16.2%p、7.9%p高まった反面、継続雇用比率は24.2%p低下した。

- 5月末の調査結果を事業体規模別にみると、300人以上事業体で契約終了比率が高い(48.0%)反面、5~299人事業体では期間制として継続雇用する比率が高かった(46.8%)。

企業規模別の契約満了者措置現況(勤続1年6ヶ月)

(単位：%)

月	区分	契約終了	正規職転換	継続雇用	その他
4月	全体	3,353 (23.5)	2,101 (14.7)	7,892 (55.4)	909 (6.4)
	5~299人	2,014 (17.1)	1,640 (13.9)	7,249 (61.5)	887 (7.5)
	300人以上	1,339 (54.3)	461 (18.7)	643 (26.1)	21 (0.9)
5月	全体	3,453 (34.8)	2,311 (23.3)	4,168 (42.0)	3 (0.0)
	5~299人	2,300 (30.5)	1,706 (22.6)	3,526 (46.8)	0 -
	300人以上	1,153 (48.0)	605 (25.2)	642 (26.7)	3 (0.1)

- 業種別で見ると、建設業で契約終了比率が高く(97.0%)、電気輸送通信金融で正規職転換比率が高い(40.8%)反面、期間制として継続雇用する比率は事業・個人・公共・その他サービス業(59.3%)が高かった。

- 一方、5月末基準の調査によれば、期間制勤労者の数は136万人と、常時勤労者全体(1,171万人)の11.6%水準であり、

- 2007年7月1日以降、新規採用又は契約更新された勤続1年6ヶ月以上の期間制勤労者中、法適用例外者は56.3%(211千人)であり、法適用者は43.7%(164千人)である。

* 法適用例外者(5月末基準、法適用例外者全体に占める比率)：55歳以上である者(51.6%)、他の法令(期間制教員等、22.7%)、事業の完了(4.8%)、高等教育法(時間講師等、6.0%)等

- また、法適用者中、5月に契約期間(満了)が到来した者は9,935人である。

月	全体勤労者	期間制勤労者	勤続年数1年6ヶ月以上勤労者(2007年7月1日以降、新規採用又は契約更新者中)			
			期間制法 適用例外者	期間制法 適用者	法適用者中、当 月契約満了者数	
4月	11,392,904	1,357,462 (11.9)	376,846	213,225 (56.6)	163,621 (43.4)	14,254
5月	11,711,550	1,356,831 (11.6)	375,023	210,989 (56.3)	164,034 (43.7)	9,935

(別添)

事業体期間制勤労者現況調査結果（統計表）

* 全ての統計資料は、細目と総計（又は合計）がそれぞれ四捨五入されているので、細目の合計と総計（又は合計）及び増減率が一致しないことがあります。

□ 事業体規模別の期間制勤労者数

(単位：名、%)

月	全体勤労者			期間制勤労者		
	全体	5～299人	300人以上	全体	5～299人	300人以上
5月	11,711,550	9,323,949	2,387,601	1,356,831 (11.6)	969,401 (10.4)	387,431 (16.2)

注：（ ）は当月基準の期間制勤労者比率（当月基準の期間制勤労者／常用＋臨時日雇勤労者）

□ 産業別期間制勤労者数

(単位：名、%)

月	産業	全産業	農林 漁業	鉱工業	製造業	社会間接 資本 その他	建設業	卸小売・飲 食宿泊	電気輸送 通信金融	事業個人 公共 その他
	期間制 勤労者	1,357,462 (11.9)	2,441 (12.4)	159,859 (5.1)	159,320 (5.2)	1,195,162 (14.5)	49,804 (6.5)	133,562 (9.3)	99,310 (7.0)	912,486 (19.7)
5月	全体 勤労者	11,711,550	18,489	3,131,156	3,114,783	8,561,905	760,972	1,598,085	1,545,983	4,656,865
	期間制 勤労者	1,356,831 (11.6)	2,326 (12.6)	161,889 (5.2)	161,341 (5.2)	1,192,616 (14.0)	47,855 (6.3)	131,628 (8.2)	98,216 (6.4)	914,918 (19.6)

注：（ ）は当月基準の期間制勤労者比率（当月基準の期間制勤労者／常用＋臨時日雇勤労者）

□ 法適用例外者現況

(単位：名、%)

4 月	勤続期間 1 年 6 ヶ月以上勤労者 (A)	376,846	[100.0]
	法適用例外者 (B) [B/A]	213,225	[56.6]
	① 満 55 歳以上である者 (①/B)	108,831	(51.0)
	② 博士及び技術 (②/B)	10,296	(4.8)
	③ 週 15 時間未満 (③/B)	10,074	(4.7)
	④ 事業の完了 (④/B)	12,106	(5.7)
	⑤ 欠員代替者 (⑤/B)	1,971	(0.9)
	⑥ 政府雇用 (⑥/B)	4,757	(2.2)
	⑦ 高等教育法 (⑦/B)	11,267	(5.3)
	⑧ 他法令 (⑧/B)	47,864	(22.4)
⑨ その他 (⑨/B)	6,058	(2.8)	
	法適用者 (C) [C/A]	163,621	[43.4]
5 月	勤続期間 1 年 6 ヶ月以上勤労者 (A)	375,023	[27.9]
	法適用例外者 (B) [B/A]	210,989	[56.3]
	① 満 55 歳以上である者 (①/B)	108,851	(51.6)
	② 博士及び技術 (②/B)	9,651	(4.6)
	③ 週 15 時間未満 (③/B)	9,851	(4.7)
	④ 事業の完了 (④/B)	10,153	(4.8)
	⑤ 欠員代替者 (⑤/B)	1,816	(0.9)
	⑥ 政府雇用 (⑥/B)	5,009	(2.4)
	⑦ 高等教育法 (⑦/B)	12,629	(6.0)

	⑧他法令 (⑧/B)	47,918	(22.7)
	⑨その他 (⑨/B)	5,113	(2.4)
	法適用者 (C) [C/A]	164,034	[43.7]

* 他法令：期間制教員（４年）、雇用許可制で入国した外国人勤労者（３年）、出入国管理法により在留制限を受ける者等

□ 規模別の全体契約満了者（勤続年数１年６ヶ月以上）の措置事項

(単位：名、%)

月		契約満了者			①契約終了			②正規職転換		
		全体	5~299人	300人以上	全体	5~299人	300人以上	全体	5~299人	300人以上
4月	14,254	11,790	2,464	3,353 (23.5)	2,014 (17.1)	1,339 (54.3)	2,101 (14.7)	1,640 (13.9)	461 (18.7)	
5月	9,935	7,532	2,403	3,453 (34.8)	2,300 (30.5)	1,153 (48.0)	2,311 (23.3)	1,706 (22.6)	605 (25.2)	
月		③継続雇用			④その他					
		全体	5~299人	300人以上	全体	5~299人	300人以上			
4月	7,892 (55.4)	7,249 (61.5)	643 (26.1)	909 (6.4)	887 (7.5)	21 (0.9)				
5月	4,168 (42.0)	3,526 (46.8)	642 (26.7)	3 (0.0)	0	3 (0.1)				

□ 産業別の全体契約満了者（勤続年数1年6ヶ月以上）の措置事項

(単位：名、%)

月	産業	全体				社会間接				
			農林漁業	鉱工業	製造業	資本その他	建設業	卸小売・飲食 宿泊	電気輸送 通信金融	事業個人 公共その他
4月	契約満了者	14,254 (100.0)	51 (100.0)	661 (100.0)	660 (100.0)	13,542 (100.0)	280 (100.0)	3,183 (100.0)	1,637 (100.0)	8,442 (100.0)
	① 契約終了	3,353 (23.5)	0 -	215 (32.5)	215 (32.6)	3,138 (23.2)	233 (83.2)	341 (10.7)	710 (43.3)	1,854 (22.0)
	② 正規職転換	2,101 (14.7)	51 (100.0)	313 (47.4)	313 (47.5)	1,737 (12.8)	11 (3.9)	291 (9.1)	489 (29.8)	946 (11.2)
	③ 継続雇用	7,892 (55.4)	0 -	133 (20.1)	132 (20.0)	7,759 (57.3)	36 (12.9)	2,551 (80.1)	437 (26.7)	4,735 (56.1)
	④ その他	909 (6.4)	0 -	0 -	0 -	909 (6.7)	0 -	0 -	2 (0.1)	907 (10.7)
5月	契約満了者	9,935 (100.0)	22 (100.0)	692 (100.0)	692 (100.0)	9,221 (100.0)	260 (100.0)	1,413 (100.0)	2,069 (100.0)	5,479 (100.0)
	① 契約終了	3,453 (34.8)	0 -	216 (31.2)	216 (31.2)	3,236 (35.1)	253 (97.0)	738 (52.2)	826 (39.9)	1,420 (25.9)
	② 正規職転換	2,311 (23.3)	22 (100.0)	259 (37.3)	259 (37.3)	2,031 (22.0)	4 (1.5)	377 (26.7)	844 (40.8)	806 (14.7)
	③ 継続雇用	4,168 (42.0)	0 -	218 (31.4)	218 (31.4)	3,951 (42.8)	4 (1.5)	299 (21.2)	399 (19.3)	3,249 (59.3)
	④ その他	3 (0.0)	0 -	0 -	0 -	3 (0.0)	0 -	0 -	0 -	3 (0.1)

有期労働契約研究会(第3回、第4回)ヒアリング概要

(製造業)

- 有期で労働契約を締結することが必要な理由として、需要変動や季節変動への対応が主なもの。
- 仕事の内容としては、正社員は監督的な仕事など幅広い仕事を行うが、有期契約労働者は直接製造に関わる作業のみに従事している。
- 契約期間の上限に関しては、当社の業務については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いと考えている。その意味で、現行の労働基準法の契約期間の制限を延長することについては、必要性は薄い。
- 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である。
- 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を原則としている。
- 期間満了まで勤めることを促すため、契約期間を満了した場合には、退職金のようなものを一定額支給している。
- 有期契約労働者にも正社員への登用の途を開いており、かなりの数の者が正社員に登用されている。

(流通業)

- 有期で労働契約を締結することが必要な理由として、業務の繁閑等に応じて弾力的に契約を締結できることがある。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。
- 有期契約労働者の仕事は定型業務でサポート的なものが多いことから、長期勤続により習熟度が高まるということよりも、やる気・やりがいを感じて仕事のレベルを上げ働いてもらうことが重要。
- 有期で労働契約を締結できなくなった場合の影響として、経営状況の悪化、雇用の減少、事業活動の低下が考えられる。
- 有期契約労働者の雇用について配慮している点として、契約締結・更新時に、契約内容の明示、捺印・手交等により、契約内容等を本人に確認することで、トラブルが発生しないようにしている。

- 契約期間の更新は、育児・介護等の状況に応じて、労働者の方が労働時間や休日等の労働条件の見直し、切り替えを行う契機として機能している。
- 契約期間満了により雇止めだが、反復更新により、業務の縮小や店舗の閉鎖がなければ原則 65 歳まで勤続することも可能である。
- 仮に更新回数の上限が制限された場合には、労働者の大半が有期労働契約の業種については、事業運営が成り立たなくなるのではないかと懸念されている。
- 正社員登用制度を設けているが、応募は思ったより少ない。これは、正社員になると、時間外労働増や人事異動が伴うことにより、家庭と仕事の両面で支障が生じかねないことがあるようである。

(人材派遣業)

- 有期で労働契約を締結することが必要な理由として、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することがある。
- 有期で労働契約を締結できなくなった場合の影響として、派遣先・労働者双方のニーズに答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が考えられる。
- 有期契約労働者の雇用について配慮している点として、雇止め時に、労働者の希望に応じて、他の派遣先への就業をあっせんすることや、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に沿って、更新の有無等について明示をしている。また、更新の有無については、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を守った上、更新について労使で互いに確認する時期をいつにするか、事前に具体的に労働者に伝えるようにしている。

(中小企業)

- 有期契約労働者へ期待する役割としては、戦力として正社員と同じように働いていただくことである。
- 有期契約労働者の雇用について配慮している点として、契約締結時に、労働者一人一人に時間をかけて、一つ一つの契約内容を確認することで、納得をした上で契約締結をしてもらえるようにしている。
- 現行の労働基準法の契約期間の制限を延長することについては、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。
- 正社員登用制度については、拘束時間・自由度という点でだいぶ変わってくるので申し出が少ないのではないかと考えている。

(製造業関係の労働組合)

- パートタイム労働者(6ヶ月契約、更新あり)と正社員のうちの日給月給者を比べると、(1)業務面では明確な差がない。(2)正社員との待遇の差として、賃金水準自体が異なる、賞与の額が勤続年数に応じて変わるほか、通勤手当等がその月の労働時間が(基準より)少ない場合には支給されない、忌引休暇の日数差がある、退職慰労金等が存在しないなどの違いがある。
- 正社員転換制度へのニーズは大きい、この1年間での転換事例はない。転換を推進するにはトップダウンが効果的。
- 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。しかしながら、制度的には常に雇止めの不安を抱えているという声を聞いている。
- 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。
- 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。
- 現行の労働基準法の契約期間の上限を延長することについては、不安定雇用を継続することになるため、反対。
- 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。

(流通業関係の労働組合)

- 小売業では一般的だが、8割程度が有期契約労働者となっており、基幹労働力としての役割を期待している。
- 正社員との均等・均衡については、これまで忌引き休暇や退職慰労金の導入(退職金はない)等の取り組みを図ってきており、近年、人事処遇制度を一本化した。この人事処遇制度では、属性に関わる手当を職務給へ一本化したほか、教育訓練機会も同様であり、同じ評価基準で昇進することになっている。有期契約労働者からも評価されている。
- 正社員は、フルタイム・無期雇用であり「シフト勤務」に組み込まれ、日によって勤務時間帯が異なる不規則勤務となることもある。自宅から離れた他事業場へ配置転換されるケースもある。また、過去には正社員を対象として雇用調整が行われたこともある。

- 正社員登用制度については、複数の有期契約労働者が正社員に転換されている実績がある。無期契約の正社員を希望するというよりも、雇用の安定を望む声が出ているが、会社側が受け止めるに至っていない。
- 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いるというのが実態であることから、雇止めを巡る大きなトラブルは起きていない。正社員は希望退職者の募集を行った例はあるものの、有期契約労働者には行っていないことも理由かもしれない。

(非正規労働者を組織している労働組合)

- 有期労働契約であるがゆえの、雇止め、中途解雇、契約更新時の労働条件の不利益変更(いわゆる「変更解約告知」のようなもの)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。
- 10年ぐらいかかって少しずつ賃上げがあっても、1回の契約更新で大幅に下がることがあるため、均等待遇を実現するためには、有期労働契約そのものの問題とセットにして是正をしていかないと、実効性がなくなることが懸念される。
- 有期労働契約であることから、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になっている。また、有期契約労働者同士のカップルが増えている中で、将来設計が描けないことから、子どもを生み育てることも躊躇してしまっている。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している。また、妊娠を告げた途端に解雇されるケースも多く、産休・育休を取得しにくい。
- 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。
- 派遣労働者については、雇用主である派遣元のみならず、派遣先企業がその労働者を使用し続ける意図があるかどうか、契約更新に影響をしており、ほかの有期契約労働者に比べて、さらに雇用の安定感がないと考えている。
- 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か月以下が圧倒的に多くなっている。
- 現行の労働基準法の契約期間の上限(3年)については、それが、契約更新の回数や勤続年数の上限であるかのように受け取られ職場の中で一人歩きをしている。現行の労働基準法の契約期間の上限を延長することについては、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指摘もあるが、

1回の契約期間が6か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。

- 販売ノルマの未達成を直接理由とした雇止めの事例は聞かないが、ノルマの引上げを拒否したら更新してもらえないと思込み、メンタルヘルス不調の状態になっている例がある。

(労働相談担当者)

- 紛争のあっせん事案から見ると、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。
- 使用者が試用期間自体を形式的に捉えており、試用期間を徒過した後、本来の契約期間の満了直前になって、能力不足等を理由に雇止めの話が出されることがあるが、労働者には予見できず、納得もできない。事前に、指導や教育、至らない点の指摘や、より軽度の処分を行うことも含めて、段階を踏んで手続きをしていくことが重要ではないか。
- 契約期間中の解雇について、特段の事情がないと困難であることについても、認識が乏しい。
- 有期労働契約を反復更新した場合などで、期間の定めのないものと同視すべき状況になっているときに雇止めをすると、雇止めといえども解雇権濫用法理と同様の制限がかかることは、判例上もはっきりしているが、使用者側、特に中小企業には、十分に知られていないのが現状であり、当然雇止め出来るという認識が非常に強い。雇止めの制限について、何らかの形で明確化する必要があるのではないか。
- 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」について、判断基準の明示、雇止めの理由の明示については、必ずしも守られておらず、周知徹底が必要。

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
<p>第1 総論的事項</p>	<p>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</p>	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>【連合-UI ゼンセン同盟】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・UI 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」に着目して分類し議論をする必要があるのではないか。 <p>【連合-日本サービス・流通連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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であるし、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。 ・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

		<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ・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での有期労働契約、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、一昨年以来、「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。 ・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。
<p>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</p>	<p>1 基本的考え方</p>	<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な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ことの意味合いをどのように理解する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

		<p>することが必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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(これらの定め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。 <p>(連合「有期労働契約法案要綱骨子(案)」2001年10月)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	
3 更新回数・利用可能期間に係るルール	<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 	

		<p>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> <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。 ・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が多い。 ・10年以上も反復して契約を続けて労働し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。 ・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。
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ・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。
	4 解雇権濫用法理の類推適用	<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と。 <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>【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。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こと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。
第4 有期労働契約の終了（雇止め等）に関する課題	1 契約期間の設定	<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、

		<p>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。</p>
	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（解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－UI 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、慎重に議論することが必要。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ではないか。 ・「現行の解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。
	2 均衡待遇など公正な処遇	<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るべき。 （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。
3	正社員への転換等	<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を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と思うので、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>【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年間を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。
<p>第6 一回の契約期間 の上限、その他</p>	<p>1 平成15年労働基 準法改正の影響等</p>	<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-UI 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がなものか。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点でいいのではないか。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。