

労働政策審議会答申（労働条件分科会報告「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」）（平成18年12月27日）（抄）

I 労働契約法制

5 期間の定めのある労働契約

- (1) 使用者は、期間の定めのある労働契約の契約期間中はやむを得ない理由がない限り解約できないこととすること。
- (2) 使用者は、その労働契約の締結の目的に照らして、不必要に短期の有期労働契約を反復更新することのないよう配慮しなければならないこととすること。
- (3) 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」第2条の雇止め予告の対象の範囲を拡大（現行の1年以上継続した場合のほか、一定回数（3回）以上更新された場合も追加）することとすること。

また、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である。

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はならず、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。

（備考）

上記(1)及び(2)については、労働契約法第17条に規定された。

上記(3)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」の改正を行った。