

平成 23 年 8 月 3 日
労働政策審議会労働条件分科会

有期労働契約に関する議論の中間的な整理について

当分科会は、平成 22 年 10 月 26 日から有期労働契約についての検討を開始し、東日本大震災の発生後の中断をはさんで本年 7 月 21 日までの間、計 9 回にわたり議論を行ってきた。検討に当たっては、下記の各論点項目を設定したうえで、各論点ごとにとり得べき考え方をある程度網羅的に認識しながら議論を行い、各側委員から様々な意見が述べられた。当分科会としては、各論点についての一通りの検討を終えた現時点において、なお労使の意見対立はあるものの、これまでの議論をいったん整理した上で更に検討を進めるために、この中間的な整理を取りまとめ公表することとした。

記

1 有期労働契約の機能や実態

ア 検討の背景、問題の所在等

- 有期労働契約は、契約期間の定めのある労働契約であるが、その契約期間の満了時においては、更新されずに契約が自動的に終了する場合がある一方で、更新により労働契約が継続する場合がある。なお、反復更新された後等の雇止めに関しては、いわゆる雇止め法理が適用される場合もある。

さらに、有期労働契約の契約期間の満了時又は満了前に、正社員等に転換して、改めて期間の定めのない労働契約を締結する場合もある。

- 有期契約労働者の数は近年増加傾向にあると推定されるが、厚生労働省労働基準局「平成 21 年有期労働契約に関する実態調査」（以下「実態調査」という。）で見ると、有期契約労働者の平均更新回数は 5.7 回、平均通算勤続年数は 3.2 年であり、7 割程度の事業所が雇止めを行っていないとしているなど特段の支障のない限り更新を繰り返すことを前提として有期労働契約を利用する企業も少なくなく、契約更新回数が 11 回以上とする事業所や勤続年数が 10 年超とする事業所も 1 割程度あるなど、結果として、一時的・臨時的ではない仕事について有期労働契約の反復更新で対応している例も見られる。

企業が有期契約労働者を活用する理由を実態調査で見ると、「業務量の中長期

的な変動に対応するため」、「人件費を低く抑える」がそれぞれ約4割となっている。また、有期契約労働者が期間を定めて就業している理由を見ると、3割以上が「正社員としての働き口がなかったから」、「仕事の内容、責任の程度が自分の希望に合っていたから」、「勤務時間、日数が短く、自分の希望に合っていたから」と回答している。

- 平成20年秋以降の経済情勢の急激な悪化（いわゆるリーマン・ショック）の際には、有期契約労働者の雇止めや契約期間途中での解雇が増加し、雇用不安の増大が問題となった。また、その後においても、有期契約労働者について、解雇・雇止めに関する不安、賃金水準の低さに対する不満や、教育訓練機会の不足もあり頑張ってもステップアップが見込まれないことへの不満を有する状態が見られる。
- 一方で、有期労働契約は、厳しい経済情勢下にあっても様々な労働需要を現実の雇用結びつけ、労働者の就業やキャリア形成の機会を確保する役割を果たしてきている。
- 有期労働契約は、契約期間の満了時においては、自動的に終了することが原則となる。ただし、反復更新された後等の雇止めに関しては、いわゆる雇止め法理が判例法理として形成されている。
- このようなルールの下で、有期労働契約は、リーマン・ショック等の大規模な経済変動の際における労働市場全体の雇用量の調整に利用され、また、通常時においても、個々の企業の生産変動等の際の雇用量の調整に利用されている面がある。
- このような多様な有期労働契約の機能や実態をどのように捉えるかに関する議論が、本論点についてなされた。

イ 労使の意見

① 労働者側委員

- 有期労働契約は、雇用の不安定さと労働条件の格差、キャリア形成が困難等の問題点を抱えた雇用形態である。また、雇止めを背景に、労働条件の切下げが容易に行われたり、年休取得等の労働者としての権利行使が阻まれたりするトラブルが生じている。
- 近年、若年者や家計の担い手である者が有期労働契約で働くことの増加が顕著である。人材を育成し、企業を成長・発展させるためにも、期間の定めのない雇用を原則におくべき。
- 自ら有期労働契約で働くことを選択している労働者は、労働時間など働き方の柔軟性を選択しているのであり、有期労働契約であることを選択している場

合ばかりではない。

- 雇用労働者の3分の1を超える部分が非正規労働者であり、その多くが有期契約労働者となっていることが、日本の雇用社会のありように大きな影響を及ぼしている。長期安定雇用が経済や社会の安定・発展に果たしてきた役割を十分に踏まえて、今後の20年、30年の雇用社会を展望する中で、期間の定めのない雇用を基本に、有期労働契約の問題を考えるべき。
 - 有期契約労働者の増加に加え、請負、業務委託等の雇用以外の契約への移行も進んでいるという問題もあり、何らかの対応策を検討することが必要である。
 - 有期とする必要性がないにもかかわらず、有期労働契約を反復更新する実態であるのは、企業が契約を打ち切るフリーハンドを確保するとともに、更に処遇格差を正当化するために、有期労働契約を用いているからではないか。雇用の原則は、期間の定めのない直接雇用が基本であって、その観点から、有期労働契約の利用は合理的な理由がある場合に限るべきである。合理的な理由がない場合は原則として期間の定めのない労働契約となるものとし、雇用の安定、雇用の質の向上を図るべき。
 - 有期労働契約に関する新たなルールは、行政の指導・監督を履行確保の手段とする法律ではなく、労働契約上の権利・義務の要件と効果を定めた民事的なルールとして労働契約法に規定すべき。
- ② 使用者側委員
- 労働市場において有期労働契約の果たす雇用維持、創出等の役割を重視すべきであり、就業構造の問題についても、企業の経営や雇用に与える影響を十分に踏まえ、労働契約の規制ではなく、労働市場の機能強化のアプローチにより対応すべき。
 - 東日本大震災の影響も加わって悪化すると見込まれる経済環境や雇用環境の下、企業の存続、国内雇用の維持・創出の点でも有期労働契約による雇用の確保は重要であり、その多様な実態の中で不合理・不適正な運用がどのような部分に存在するのかを具体的に明らかにして議論をすべき。
 - 有期労働契約は、定年後の再雇用、職場復帰等、働く側のニーズ・価値観が多様化する中で多様な雇用の場を確保するという機能を有している。また、会社の存続のために業務量の変動に対応するための雇用量の調整は必要であり、特段の支障のない限り更新を繰り返すことを予定しているので、有期労働契約を例外とするのではなく、有期労働契約をどのようにしてより良質な雇用の場としていくかを考えるべき。
 - 実態調査を見ても、事業主の7割は雇止めの経験が無く、労働者側の都合に

より、契約終了となることがほとんどである。結果として多くの有期契約労働者の雇用は安定的に運用されている。

- リーマン・ショックのような大規模な経済変動の下では、特に中小企業においては、有期契約労働者の雇用のみが不安定であるわけではない。
- 労働法上保障された権利が守られず、それを主張し難い事情にある有期契約労働者がいるとしても、それが有期労働契約の在り方に起因する問題なのか、個別の企業運営に関する問題なのかを峻別する必要。
- 例えば、ジョブ・カード制度やトライアル雇用事業の下で、企業において、有期労働契約を結んで職業訓練を行った後、正社員として採用された実績も多い。有期労働契約という働き方は、正社員採用の拡大という面でも役割を果たしている。

ウ 今後の検討における留意点

有期労働契約又は労働契約期間の定めが有する機能や果たしている役割に関する基本的な理解が労使で異なっており、有期労働契約の不合理・不適正な利用の実態についての認識も一致を見ていない。このため、今後の議論においては、これらについての共通の理解や認識の形成に努めた上で、考えられる有効かつ適切な対応の選択肢を具体的に明らかにしつつ、検討していくことが必要である。

検討に当たっては、パート・アルバイト、派遣労働者、契約社員・嘱託等多様な呼称に分けられるほか、職務の内容や責任の程度も、正社員と同等以上の者もいる一方、限定的に取り扱われる例も多いなど、有期労働契約の活用の多様な実態を十分に考慮すべきである。こうした職務の内容や責任、就業時間の限定された働き方については、労働者の就業ニーズに合致する面もある一方で、新規学卒者等の場合にあっては、人材育成等の中長期的な課題と関連することにも留意する必要がある。

2 有期労働契約の締結及び終了

(1) 締結事由

ア 検討の背景、問題の所在等

- 我が国の現行法制においては、当事者が合意して労働契約に期間の定めをすることは、労働基準法の上限規制（原則3年）の範囲内である限り自由に行うことができ、その目的や理由によってこれを制限するルールは存在しない。こうした中で、有期労働契約を締結できる場合を一定の目的や理由がある場合に限定する規制（締結事由の制限）の要否に関する議論が、本論点についてなされた。
- アメリカのように有期労働契約の締結事由を制限しない国もあるが、有期労働契約を締結できる事由を一時的な事業活動の増加や季節的・一時的な業務等の場

合に限定し、該当しない場合は期間の定めのない労働契約とみなすことによって、締結事由を制限しているフランスやドイツ(ドイツにおいては、2年を超えて有期労働契約を更新する等の場合に締結事由が制限され、また、事由は例示列举である。)のような国もあることが紹介された。

イ 労使の意見

① 労働者側委員

- 雇用の原則は期間の定めのない直接雇用を基本として、有期労働契約は例外と位置付けるべき。その上で、合理的な理由があれば有期労働契約の締結を認めるが、合理的な理由がなければ期間の定めがない雇用とみなすべき。
- 企業の事業活動が継続的に行われる中で、有期労働契約とする必要がある部分が果たしてどの程度あるのかについて、理解をし合うべき。
- 有期労働契約の締結事由を制限しても、現に業務がある中では、雇用が減少することはないのではないか。
- 短い雇用契約期間が反復更新がされること、雇止めがあることなど、有期労働契約に関して労働者にはデメリットも多く、期間の定めのない雇用となることによる不安の払拭は重要である。

② 使用者側委員

- 有期労働契約は雇用調整に備えるために必要である一方、例外的な場合以外で合理的期待に反する雇止めは多くは発生していないと考えており、締結事由の制限を行う必要はない。
- 締結事由の制限の導入は、民法の原則である契約自由の原則や合意原則から乖離するものであり、導入には反対である。有期労働契約を弊害があるものと決めつけるべきではない。
- 有期労働契約は多様な雇用の場を確保するという機能を有している。締結事由の制限は、かえって良好な雇用機会を失わせる。
- 諸外国においても、締結事由の制限がない国も多く、制限をしている国においても、締結事由に該当するか否かをめぐり紛争が生じたり、労働市場の硬直化を招くなどの問題が起きており、締結事由の制限を緩和・廃止する動きが見られるところ。

ウ 今後の検討における留意点

締結事由の制限については、その要否につき意見の隔たりがある。今後の議論においては、現実の有期労働契約の実態・機能を踏まえつつ、有期労働契約の締結事由の制限の要否について引き続き検討していくことが必要である。

(2) 更新回数・利用可能期間、雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）

ア 検討の背景、問題の所在等

- 我が国においては、有期労働契約の更新回数や利用可能期間について法律上の制限はなく、有期労働契約の契約期間の満了の際に、当事者の合意により有期労働契約を更新することが可能である。
- 一方、雇止めについては、労働者保護の観点から、判例法理(雇止め法理)が形成されており、一定の場合について、その雇止めに期間の定めのない労働契約における解雇に係る「解雇権濫用法理」が類推適用され、客観的・合理的理由を欠き社会通念上相当と認められない雇止めについては、使用者の意思にかかわらず、当該契約が更新されたものとして扱うものとされている。
- このように、有期労働契約の更新回数や利用可能期間を当事者の自由に委ねる一方、雇止め法理が形成され、どのような場合に適用されるかがはっきりしていないという予測可能性の低さが指摘されているものの、職場の労使関係における一定の規範として定着してきているという現状の下で、有期労働契約をめぐる問題の解決のために、その更新回数や利用可能期間の上限を設けることの要否、雇止め法理の法制化等を行うことの要否についての議論が、本論点についてなされた。
- アメリカのように有期労働契約の利用可能期間や更新回数について特段の規制のない国もあるが、例えば、イギリス、ドイツ、韓国やスウェーデンでは有期労働契約の利用期間がそれぞれ4年又は2年を超えた場合（ドイツにおいては、法が定める客観的な事由がある場合を除く。）には、期間の定めのない労働契約を締結したものとみなすこととし、有期労働契約の利用可能期間や更新回数を法律で制限していることが紹介された。

イ 労使の意見

① 労働者側委員

- 更新回数や利用可能期間について一定の上限を設け、上限を超えた場合には期間の定めのない労働契約に転換するものとすべき。ただし、定年後再雇用、高度専門職の者等、一定の方々について例外として取り扱うことは考え得る。
- 締結事由の合理性と更新回数や利用可能期間の上限はセットで考えるべき。
- 更新回数や利用可能期間について上限を設ける場合でも、労働者派遣と請負が繰り返された例や雇用管理やルールの複雑化のおそれなどの点から、クーリング期間は、設けるべきではない。
- 労働者にとっては、いつ更新が拒絶されるかも分からないということが雇止めの問題である。

- 雇止め法理については、法制化の方向で検討する必要がある。その際は、労働契約の性質について、いずれかから格別の意思表示がなければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思であったものと解するのが相当とした、東芝柳町工場事件最高裁判決を基礎に考えるべき。その上で、さらに救済範囲を広げるため、日立メディコ事件最高裁判決で示されているように、雇用継続についての合理的期待がある場合も解雇権濫用法理を類推適用すべき。証明責任は使用者側が負うものとすべき。雇止め法理により雇止めが認められなかった後の労働契約は期間の定めのない労働契約に転化するものとすべき。
- 契約更新時に雇止めを背景に、労働条件の引下げを迫られるケースが多々あることへの対応も検討すべき。

② 使用者側委員

- 更新回数や利用可能期間の上限を設けることは、当初の想定を超えて更に働いてもらいたいケースに対応できないほか、上限手前での雇止めが増加することは避けられず、雇用が縮小し、労働者の継続的な職業能力開発の機会もなくなる。予測可能性は高まるが失業率が上昇する等労働市場にとっては悪影響を及ぼすため、規制には慎重であるべき。とりわけ、形式的かつ一律のルール化については反対である。
- 仮に更新回数や利用可能期間の議論をするのであれば、同一労働者との再契約を認めるというクーリング期間についても、雇用機会確保の視点から議論が必要である。
- 雇止め法理は、現状では雇用形態の柔軟性の確保と労働者の保護を一体的に機能させる判例ルールとして確立し、有期労働契約の終了に係る規制としての確に機能していると理解しているが、これを明確化したとしても予測可能性は低く、その機能が高まることとなるのか疑問。さらに、判例ルールの一部を取り出して法律化することは適切ではない。
- 契約更新時において、両当事者のニーズに応じて労働条件を見直すことで雇用の安定が確保されている場合がむしろ多いのではないか。

ウ 今後の検討における留意点

雇止め法理は、期間の満了により契約が終了するという有期労働契約の性質について、労働者保護の観点から一定の場合に雇用を継続させるルールとして形成され、企業実務においても一定の定着をみているものの、その適用における予測可能性が低いことについては、認識が共有されている。

このため、今後の議論においては、(1)を始めとする有期労働契約の締結をめぐるルールの在り方に関する議論との関連にも留意しつつ、有期労働契約の雇用継続

の見通しを改善する方策として、更新回数や利用可能期間の上限を定めること、雇止め法理の法制化を図ること等のうちで考えられる有効かつ適切な選択肢をその要否も含め引き続き検討することが必要である。その際、上限手前での雇止めの増加が予想されることなどへの留意が必要である。

(3) 契約締結時及び終了時の手続

ア 検討の背景、問題の所在等

- 労働基準法第 15 条に基づき、労働基準法施行規則は、労働契約の締結に際し、労働契約の期間に関する事項等を書面により明示することを義務付けている。
- 労働基準法第 14 条第 2 項に基づき厚生労働大臣が定める基準として「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（以下単に「大臣告示」という。）が告示されており、これにより、有期労働契約の更新の有無、更新の判断基準について、使用者が労働契約締結時に明示することとされている。
- 大臣告示では、3 回以上更新され、又は 1 年以上継続勤務している有期契約労働者（あらかじめ更新しない旨明示されている者を除く。）を雇止めしようとする際には、期間満了の 30 日前までの予告を求めている。また、労働者が雇止めの理由について証明書を請求したときは、使用者は遅滞なくこれを交付するものとされている。なお、現行の解雇予告の制度における予告手当に相当する手当については規定されていない。
- これら現行の法令（告示を含む。）で定めるルールについては一定程度定着しているとの共通の認識の下に、これらの履行を使用者に法的に義務付けることの要否などに関する議論が、本論点についてなされた。

イ 労使の意見

① 労働者側委員

- 更新の有無や判断基準の明示、有期労働契約を更新しない場合のその理由の明示については、更なる定着のために、法律上書面明示の義務付けを図るべき。その際、罰則をもって担保すべき部分と私法上の効力を持って規律すべき部分とを分けて法制化を検討すべき。
- 契約締結に際し、有期労働契約で雇い入れる合理的な理由の明示を義務付けるとともに、明示がない場合の私法上の効果についても検討すべき。
- 契約期間の定めについて書面明示がない場合には、期間の定めのない労働契約に転化するものとすべき。有期労働契約が黙示の更新をされた場合については、期間の定めのない労働契約に転化させるべき。
- 一定範囲の有期契約労働者に対する雇止め予告について法制化するととも

に、予告がない場合には労働基準法の解雇予告手当と同様の雇止め予告手当の支払を義務付けるべき。また、当該一定範囲が更新3回以上又は継続1年以上の労働者に限定することが妥当かどうかについても議論を深めるべき。

② 使用者側委員

- 大臣告示に基づく書面明示については、定着しているか、定着に努力しており、罰則を伴う法律による義務付けには反対。
- 新たに明示すべき事項はない。
- 有期労働契約で雇い入れる理由の明示は、入口規制として締結事由を制限することと同義であると考えられ、反対である。
- 期間の定めについて口頭でも合意があれば、有期労働契約として有効に成立するものであり、また実務上も有効に機能しており、書面明示がなければ期間の定めのない労働契約に転化することとするのは反対。
- 有期労働契約の黙示の更新をされた場合の取扱いについては、学説も分かれており慎重な議論が必要。

ウ 今後の検討における留意点

契約締結時又は終了時の明示事項として追加すべきものがあるか、大臣告示等により明示すべきとされている事項について、どの程度の具体性を求めるのか等、(1)及び(2)の検討との関連にも留意しながら、考えられる有効かつ適切な選択肢をその要否も含め引き続き検討することが必要である。

また、契約期間の書面明示がない場合等に一定の法的効果を付与することについても、実務への影響等を含めてその要否を更に検討していくことが必要である。

なお、現在、法制審議会民法（債権関係）部会において民法（債権関係）の見直しについて議論が進められており、本論点に関連するものとして、有期雇用契約の黙示の更新について規定する民法第629条の規定等も検討課題となっているところ、当該課題は労働政策上の課題であり労働政策審議会でも議論すべき課題であることとの認識は本分科会において共有されているが、今後の議論に際し留意する必要がある。

(4) 契約終了に際しての経済的支援等

ア 検討の背景、問題の所在等

- 有期労働契約の終了に際し、一定の手当を使用者が支払うこととするものの要否に関する議論が、本論点についてなされた。
- こうした手当を支払う仕組みを労使合意で設けることはもとより自由であり、実例も存在するが、このような手当の支払を使用者に義務付けるような法制は、

現在の我が国には存在しない。

- なお、調査をした国の中では他に確認されていないが、フランスでは、契約終了の際に一定の手当の支払を法律で事業主に義務付けており、この手当は、期間の定めのない労働契約へのステップとならない有期労働契約を締結する使用者に対して、雇用の不安定さの代償としての費用負担を課すものと理解できることが紹介された。

イ 労使の意見

① 労働者側委員

- 需要変動に伴う経営リスクを有期労働契約の利用により労働者に雇用の不安定さとして負わせていることから、契約終了時の手当の支給により、労使の負担の均衡を図るべき。
- 雇止めに関する労使紛争を金銭的に解決する手段としての手当の制度化には反対。

② 使用者側委員

- 紛争を予防する観点から、契約終了時に一定の金銭を支払う制度は検討すべき論点である。

ウ 今後の検討における留意点

(2)の更新回数・利用可能期間、雇止め法理の検討の方向も踏まえ、有期労働契約終了時の手当について更に検討を深める必要がある。

3 契約期間中の処遇や雇用管理等

(1) 均等・均衡待遇

ア 検討の背景、問題の所在等

- 労働契約法第3条第2項は、労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとしている。
- 短時間労働者については、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。）により、職務の内容や人材活用の仕組み、運用等の面から正社員と同視し得る場合には厳格な均等待遇（差別的取扱いの禁止）を導入しつつ（第8条）、その他の者については、正社員との均衡を考慮しつつ、その職務の内容・成果、意欲、能力及び経験等を勘案して待遇を決定することを促す（第9条）とともに、待遇についての説明責任を課す（第13条）という均衡待遇の仕組みが設けられている。

また、短時間労働者であれば、契約期間の定めの有無に関わらず、パートタイム労働法が適用される。

- こうしたことを踏まえ、有期契約労働者と期間の定めのない労働契約で雇用される労働者との間の均等・均衡待遇について、法的な対応方向に関する議論が、本論点についてなされた。

イ 労使の意見

① 労働者側委員

- 有期契約労働者について、契約期間の定めを理由として、合理的な理由のない差別的取扱い又は不利益取扱いを禁止する旨の規定を、行政の指導・監督を履行確保の手段とする法律でなく、私法上の効果を持つものとして労働契約法に規定すべき。立証責任は使用者側が負うものとするべき。
- パートタイム労働法第8条に関する行政の是正指導件数(平成22年度)は3件、紛争解決援助件数は2件であり、実効性の点から問題があると考ええる。また、同条は私法上の効果がないと解されており、労働者の救済につながっていないのではないかと。さらに、同条のような精緻に設計された要件を設けると、要件に該当しないように回避する行動が取られ、結果として実効性のない規定となる。法の規定は原則的なものにとどめ、何が合理的な理由に該当するか等については司法判断に委ねるべき。判例法理の形成には時間がかかるため、労使の拠り所となる労使によるガイドライン等を示すことも考えられる。

② 使用者側委員

- 合理的理由のない差別的取扱いを禁止する旨の規定を設けることについては、誰と、何を比較して差別的取扱いに当たるか否かを明らかにするのは極めて困難。
- 労働条件に関する有期契約労働者の納得性を高め紛争を減らす観点からは、賃金等の均等・均衡待遇だけではなく、労使間での情報の共有なども含めた、より包括的なアプローチも考えられるのではないかと。
- 有期契約労働者の均等・均衡待遇の問題は、正社員の待遇の在り方にも関わり、その在り方についても議論が必要。

ウ 今後の検討における留意点

有期契約労働者について公正な待遇を実現することは重要であるとの共通の認識の下に、有期契約労働者の均等待遇あるいは均衡待遇を考慮する際の比較対象となる労働者としてどのような労働者を想定し、また、どのような方法で均等待遇あるいは均衡待遇を推進するのか等について、2の各論点に係る検討も踏まえながら議論を深める必要がある。

(2) 正社員への転換の推進

ア 検討の背景、問題の所在等

- 正社員（ここでは、使用者から直接雇用され、契約期間の定めがなく、フルタイムで長期雇用を前提とした待遇を受ける者等の、いわゆる正規型の労働者をいうこととする。以下同じ。）としての就職を希望しながらそれが叶わず、やむを得ず有期契約労働者として働いている者が一定程度存在しているところである。
- 短時間労働者については、事業主は、通常の労働者への転換を推進するための一定の措置を講じなければならないものとされている（パートタイム労働法第12条）。国は、有期契約労働者を正社員に転換させる制度を設け、実際に転換させた事業主を対象とした助成金を設けている。
- 正社員への転換による人材活用に取り組む企業においては、「勤務地限定」、「職種限定」の期間の定めのない労働契約など、多様な雇用形態を用意している事例もみられる。
- このような現状の下で、有期契約労働者の正社員転換に関する法的な対応方向に関する議論が、本論点についてなされた。

イ 労使の意見

① 労働者側委員

- 正社員転換制度が事業場に設けられていても転換の実績が少ない場合もあり、正社員になることを望んでいるにもかかわらず有期労働契約に固定化されることを防ぐためにも、より積極的な取組が必要である。
- 正社員の概念を多様化することについては、そのような中間的な労働者区分を作る必要性も理解できず、また、正規と非正規、有期契約労働者と期間の定めのない雇用の区別を固定化するものとなるため疑問である。

② 使用者側委員

- 正規・非正規の二者択一論でなく、勤務地限定などいろいろな契約内容を労使で検討してみるのは有意義ではないか。その際、正社員、有期契約労働者、短時間労働者といった雇用形態の政策的位置付けをそれぞれ整理することも重要。
- 有期労働契約の規制の在り方の議論と表裏一体の問題として、正社員を含む期間の定めのない労働契約の雇用保障の在り方、特に整理解雇等の局面における問題も考慮し、バランスを考えることが重要。

ウ 今後の検討における留意点

期間の定めのない雇用へ転換することと、正社員へ転換することとの異同を考慮しつつ、その対応方策について、2の各論点との関係も踏まえながら議論を深めることが必要である。

4 1回の契約期間の上限等

ア 検討の背景、問題の所在等

- 労働基準法第14条第1項は、長期の労働契約による人身拘束の弊害を排除するため、契約期間の最長期間を制限しているが、平成15年労働基準法改正において最長期間を原則1年から3年に延長するに際しては、人身拘束の弊害を排除する観点から、暫定措置として、1年を超える期間の労働契約を締結した労働者についても契約期間の初日から1年を経過した日以後においてはいつでも退職することができるものとされた(労働基準法附則第137条)。
- 一方で、労働契約法第17条第1項により、やむを得ない事由がある場合でなければ契約期間中に解雇できないとされるなど、労働契約の期間の定めは、当該期間中の雇用を労働者に保障するものともなっている。
- なお、1回の契約期間が1年を超える労働契約は、有期労働契約全体の1割強である。
- 実態調査で見ると、契約期間の途中での退職申出があったとする事業主のうち、労働者に損害賠償請求を求めたことがあるのは0.7%であり、契約期間の途中で退職を申し出たことがある労働者のうち、損害賠償請求を求められたことがあるのは4.0%である。
- このように、労働契約の期間には、その上限を制限することによって、主として人身拘束の弊害から労働者を保護する機能と、契約期間中の雇用を保障する機能との両面があることを踏まえつつ、人身拘束の弊害を排除する趣旨で規制されている1回の契約期間の上限の在り方に関する議論が、本論点についてなされた。

イ 労使の意見

① 労働者側委員

- 雇用の原則は、期間の定めのない直接雇用を基本とすべきであり、原則に対する例外としての有期労働契約は、1回の契約期間の上限は、現在よりも短くすべきである。
- 上限が1年となるのでなければ、人身拘束のおそれはあるため、暫定措置は残すべき。

② 使用者側委員

- 1回の契約期間の上限の引き上げも論点とすべき。
- 人身拘束の弊害が現実には生じていないのであれば暫定措置は不要であり、廃止すべき。
- より長期の契約期間を定められるようにすることは、雇用の安定に資するも

のであり、契約の両当事者にとってメリットではないか。

ウ 今後の検討における留意点

平成 15 年労働基準法改正により選択肢として新たに認められたものも含め、1 回の契約期間が 1 年を超える契約が 1 割強存在する現状を踏まえ、当該契約について人身拘束の問題が実際に生じているか等、更に議論を深めることが必要である。

今後、当分科会として、上記 1 から 4 までの各論点を引き続き議論していくに当たっては、次の点も留意しつつ、検討を深めていく必要がある。

ルールを設ける場合に、その履行をどのような形で担保するか、例えば、民事効を持つ法規範とするのか、罰則により担保するか、行政指導を中心として履行を促す規範とするのか等、法整備の基本的な方向性や、履行確保の手法等についてどうするか。また、手続的なルールとして設けるか、実体的な規制ルールとして設けるか等につき、留意しつつ検討する必要がある。その際、各論点の相互の関係、組合せにも留意しつつ検討する必要がある。

また、短時間労働者についてはパートタイム労働法が、派遣労働者については労働者派遣法が、それぞれ一定のルールを設けているところであるが、パートタイム労働法については、平成 19 年の同法改正法附則第 7 条に基づく検討の時期が到来しており、労働者派遣法については改正法案が国会に提出され継続審議となっている。高年齢者についても、今後の雇用の在り方に関する検討が見込まれるところである。有期契約労働者について何らかのルールを設けていく場合には、これらと適用対象が重複する部分も少なくないことを踏まえ、ルールの整合性、運用のしやすさについても考慮しつつ検討する必要がある。

当分科会は、労働契約が、労使双方にとっての価値を実現するものとして適切に運用され、労働者の職業生活の充実並びに我が国の企業、経済及び社会の発展に結びつくよう、有期労働契約についての適切な政策的方向性を具体化すべく、引き続き議論を進めていくこととする。