

## 第8回 有期労働契約研究会 議事概要

- 1 日時 平成 21 年 11 月 25 日(水)10:00～12:00
- 2 場所 厚生労働省共用第8会議室(6F)
- 3 出席者  
〈委員〉  
荒木委員、奥田委員、鎌田委員、佐藤委員、橋本委員、藤村委員、山川委員  
〈事務局〉  
渡延労働基準局審議官、前田労働基準局総務課長、富田労働基準局勤労者生活部企画課調査官、青山労働基準局総務課労働契約企画室長、丸山労働基準局監督課中央労働基準監察監督官
- 4 議題  
(1)論点(契約締結時の課題、均衡待遇、正社員転換)について  
(2)その他

## 【第7回の論点(総論、有期労働契約の範囲等)について】

- よく「雇用の流動化」と言われるが、平均勤続年数が伸び、定着化が進んでいる一方で、離職率がやや上昇している。固定的に1つの会社で長く働いている人と、頻繁に転職を繰り返す人の2つの層があるのではないか。企業の教育訓練投資の回収を考えると、ある程度定着をしてもらった方がよく、現状は日本経済全体にとって余りいいことではない。定着化を促すような方向で誘導することは意味があるのではないか。
- 企業の中長期の競争力を考えたときには、目先の市場対応のために短期雇用で採用したり採用しなかったりする行動を少し制限するような方向にすることが日本全体の将来にとってはいいいのではないか。
- 企業が有期を活用する理由や、働く方が、正規もパートも派遣もある中で、有期を選択した理由を踏まえ、実態に即した規制のあり方を考えていくことが重要。
- 実態調査で、4タイプの類型化を行ったことは非常に重要。正社員同様職務型は、正社員としてではなく有期として活用する理由がより強く求められる

のではないか。輕易職務型は、業務の変動性のゆえに先が見えず不確実性が高いので、長期で雇うリスクを回避するために有期となっている。高度技能型は、高度な専門能力を持っているために、正規の処遇体系になじまないから、別立てで有期という形が多い。活用する理由が異なっており、分けて議論をする必要がある。

- 国によって有期契約の締結事由を制限すること、更新回数や勤続年数に上限を設けること、日本では判例法理により形成されている雇止めの一定程度の制限を組み合わせたり、どれかを選択したりという方式をとっている。雇用システムとの関連でどういう政策を選択し、組み合わせていくのがいいかということを考える必要がある。
- 有期契約の存在自体を否定している国はない一方、スキルや地位の向上は外国では余り重視されてはいないようである。正社員転換などは、よりスキルを向上させていくという点で、補完的なものとして、組合せの対象になり得るのではないか。
- 昨今の経済状況では非常に需給の変化のスピードが速くなっており、昔は要員管理で何とかやりくりしていたが、近年は有期契約を受注の変動に合わせて雇止めをするというやり方になってきている面があるのではないか。法制面の問題ではないかもしれないが、要員管理の工夫で雇用安定を図ることも考えられるのではないか。

#### 【第7回の論点(契約期間)について】

- 市場環境の不確実性、不透明性が高まっている中で、契約期間を短くして雇用するのが合理的だという考え方がある。一方、先行きが不透明な状況の中で短期契約で断続的に働くのは、将来展望が見えず、仕事へのコミットメントという点で問題があるという知見もある。短くするのが合理的だという考え方と長くした方がよいという考え方が共存しているのではないか。
- 労働基準法第 137 条は片面的な規定になっているが、常用代替といった政策的な課題は、単に退職の自由をどう保障するかということだけではなく、雇用システム全体の中で考えていくことが必要。期間を定めることが両当事者に一定の拘束性を持つというのは契約の原則から非常に重要なことであるという立場も必要ではないか。
- 無期契約、正社員であっても、2週間前に予告をしないと雇用関係を解消できないが、労働基準法第 137 条では有期契約労働者は1年経てばいつでも退職することができ、無期契約労働者と比べても均衡がとれていない。また、

3年の通常の有期契約についてのみ対象となっており、5年まで上限で決められている専門能力のある有期契約については対処はされておらず、それで平仄が合っているのかという問題もある。また、労働基準法第137条が国会修正で入ったことによって、本来目的としていたより質の高い中期雇用が導入されておらず、中期雇用についての検討ができない。

#### 【契約締結時の課題（期間の書面明示違反の効果）】

- 現在の法制度では契約期間を設けるかどうかは契約上の自由だが、契約期間を設けるのであれば、それを明示することは労基法上の義務であることからすると、期間が書面で明示されていない場合には、無期のみなしや反証があり得る推定（口頭での明確な合意など）とすることは十分あり得る。
- 使用者が有期契約であることを、口頭でも言っていなければ、無期契約とするのが通常解釈だろう。問題はその明示を書面によって行わなかったが、口頭では有期であるという合意があった場合に、どう扱うか。諸外国ではその場合には無期契約とみなすというものが多いようである。ただ、中小企業などで、契約書は作成していないが、当事者同士では有期であると合意をしていた場合に、書面化していなかったら全部無期とみなすということについては、大きな変革となる。そうした効果をダイレクトに法規制することについては、いろいろ議論があると思う。
- ドイツでは、労働契約締結後1ヶ月以内に契約内容を書面明示すること、イギリスは、1ヶ月以上勤続している被用者については2か月以内に雇用条件明細書を交付すること、フランスは2就業日以内に交付することが必要。書面明示を、締結時に要求するのか、一定期間内に明示するのも併せてその効果を考える必要がある。
- 書面は省略しましょうとか、書面はちょっと後にしましょうという合意をして、有期契約であることを明確にしていた場合にまでそのみなしの効果が及ぶのは、厳しすぎるといえるかもしれない。推定効とするのも立法政策としてはあり得るのではないか。
- 「今後の労働者派遣の在り方に関する研究会」の中でも、違法派遣があった場合の派遣先への直接雇用が議論になったときに、①「直接雇用みなし」、②「派遣先による契約申込みなし」、③「派遣先から直接雇用の申込みの義務付け」、④「直接雇用の行政による勧告」という制度の案を考えていた。みなしという手段はかなり強烈な効果があり、他の選択肢を含めて考えることも必要ではないか。

- 有期であることを書面で明示しなかった場合に、無期とみなすのは1つの政策の在り方だが、有期契約の利用期間、更新回数を規制するということもあり得る。その場合には一定期間、例えばドイツなら2年間、更新3回を超えた場合には、無期契約とみなされる。そちらの規制もあり得るということも視野に入れながら、書面明示をどう位置づけるか考える方法もある。

#### 【契約締結時の課題(告示)】

- (更新の判断基準の明示については、)労働基準法の明示と、例えば労働契約ルールとして明示するという点では、その効果という点でも随分違い、労働基準法の明示義務に付け加えるとすると、かなり重い効果が発生する。契約ルールとしてであれば、紛争防止のためには、判断基準の書き方はいろいろあるにしても、雇止めの効力判断に当たって考慮するという民事上の効果なので、これを推進するということもあり得るのではないか。

#### 【均衡待遇】

- パート法の均等待遇の考え方が有期にも当てはまるかというのは、デリケートな問題。働き方、貢献と報酬のバランスからいうと、正社員は20年、30年、非常に長期中での収支決済の中で賃金システムを設計して支給している。ところが、有期はそもそも〇年という期間の中で雇い入れており、ゆっくり育成して返してもらうわけではないので、即戦力になってもらわなければ困る。賃金制度の設計としてはそこを分けて考えなければいけないという考え方はあり得る。
- 人事制度や賃金制度を前提に均衡、均等を議論するのではなく、均衡、均等を原則と考えて、処遇の違いに合理性があるか否かの範囲内で具体的な人事制度などが考えられるべきものなのではないか。
- 現在のパートタイム労働法の8条は「通常の労働者と同視すべき者」をかなり厳格に要件をかけて絞っていった、そうであれば差別をしてはならないとするというシステムをとっている。これに対して諸外国、欧州諸国の不利益取扱いの禁止はむしろ要件を一般的な形でかけていった、合理的理由があれば別であるという形で、立証責任を転換するシステムになっている。その要件が例えばA、B、Cとあったとすると、A、B、Cを全部課しているのが現在の8条のような均衡待遇の仕組みであり、これに対して諸外国は、A、B、Cのような事項を合理的な理由の方に盛り込んで、使用者側が「Aではない」「Bではない」「Cではない」のどれかを立証すればよいという形になっている。そうすると、その中間的なものがあって、例えばAという要件は課す、しかしBとCという要

件はその不存在が合理的な理由となるという位置づけに持っていくという形で、連続性のある制度設計も可能ではないか。措置義務形式や努力義務形式も組合せ可能ではないか。

- 有期契約労働者は非常に多様であり、その多様性に応じた規制をしないと、ほかのタイプの人にはむしろ適切ではないことになる。パート労働法は通常労働者と同視される者については、差別的取扱い禁止とし、それ以外の同一労働を行っているとは必ずしも言えないような人たちには、均衡待遇を配慮義務や努力義務として課し、その実効性を担保するためにパート法 13 条で処遇の理由を説明するという規制をかけている。当事者にちゃんと交渉をさせて、妥当な労働条件に仕向けるというのは、実態は多様である中でのアプローチとして注目していい。有期契約も同様にいろんなタイプの人がいるということになると、ある部分については差別禁止を導入していいかもしれないが、それですべて行うのは必ずしも妥当ではないという場合には、なぜそういう処遇になっているのかをきちんと説明させて当事者の交渉のきっかけとする多様なアプローチを重層的に使っていくというのは、当事者の創意工夫をいい方向に向けることにもなる。
- 均衡待遇とか正社員になる仕組みを用意するというのは、企業側の経営の実態から言うと非常に合理的であり、そこに余りにも制度をかけすぎると、本来なら正社員になれる人がなれなくなってしまうという可能性もある。

#### 【正社員転換】

- 「正社員転換」のみとするとハードルが高いが、雇用の安定を中心に考えるならば、有期契約の場合は、無期契約への転換ということで雇止めの問題は一定程度、防止できるので、ある程度、雇用の安定に重心を置いた形で無期契約への転換の中で「勤務地限定」、「職種限定」など選択肢を広げていくという考え方もあり、一足飛びに正社員にすべきと必ずしも限定的に考えなくてもよいのではないか。
- 正社員になれるという制度は、入口は非正社員だけれども、いずれ正社員になりたい意欲のある人たちに入ってきてもらうという点ではいい制度であり、また、正社員になりたいと思っ働き始めたが、いろんな事情で正社員になりたいという人も現実にはいる。そのようなものをうまく拾えるような仕組みが必要。

以上