

有期労働契約研究会 論点整理表

論点	研究会における議論	ヒアリング・実態調査結果
総論 へ 有 期 契 約 労 働 者 を め ぐ る 現 状 と 課 題 へ の 対 応 の	<p>1 労働市場の現状を背景にした有期労働契約の現状</p> <p>○ 企業の生産技術等の変化、国際競争の激化、需給の変化の加速化等の中で、有期契約労働者は、需要変動等の場合の雇用調整弁や人件費等の削減のために活用され、1980年代以降増加してきている。有期契約労働者は多様な集団になるに至っており、一時的・臨時的ではない仕事についても有期労働契約の反復更新で対応している実態もある。</p> <p>こうした中で、平成 20 年末以降雇用情勢が急激に悪化して、いわゆる「非正規切り」など有期契約労働者の雇用不安が問題となっており、その労働条件も正社員より劣悪だと言われるようになってきている。一方、中長期的に労働力人口は減少傾向にある中で競争力の維持強化のためにも労働者の能力形成を促すことも必要となっている。</p> <p>なお、正社員の解雇規制が厳しいから有期契約労働者が増えたという意見もあるが、その規制の見直しで有期契約労働者の問題が解決するというほどの強い影響はないのではないか。</p> <p>2 規制の現状について</p> <p>○ <u>我が国においては、労働契約について無期原則を定めていると解釈できる規定はなく、有期契約の締結事由や反復継続の上限を定めたりしている法律もない。</u></p> <p>○ <u>一方、有期契約労働者について、正社員と同様の仕事に、正社員と同様に長期間にわたって使用されてきた場合にも、有期契約というだけで「雇止め」で一切の関係が終了するというのは明らかに均衡を失うため、解雇権濫用法理の類推適用が判例法理として出てきているのではないか。</u></p>	<p>【有期労働契約を締結することが必要な理由】</p> <p>○ <u>有期労働契約を締結する理由については、以下のとおり、労使双方から様々な理由があげられた。</u>(JILPTが実施した企業ヒアリングによるものを含む。)</p> <p>■使用者側</p> <ul style="list-style-type: none"> ・需要変動や季節変動への対応、業務の繁閑等への弾力的な対応(製造業)(流通業) ・残業、人事異動が原則ないことから、家庭との両立を実現しつつ働きたいという労働者側の希望にかなうもの。(流通業) ・社内に蓄積がない経験、専門的知識・技能を有する人材を必要な期間だけ効率よく調達(JILPT) ・正社員としての適性を見極める試行的雇用期間(JILPT) ・不確実性の高い新規事業への対応(JILPT) ・工場、事業所、店舗の移転・閉鎖時の可能性(JILPT)

<p>方向性 V</p>	<p>3 施策の方向性に関する視点</p> <p>○ 多様な就業形態がある中で有期労働契約の役割をどのように評価し、どのような理念を目指すのか。正社員、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者等の他の就業形態も視野に入れて、<u>日本における雇用システム全体をどのようにしていくかを考えることが必要</u>。例えば、労働力の定着、正社員化の促進などによる雇用の安定化、競争力向上が中長期的に日本経済の将来にとってはいいのではないかということ、変動リスクに柔軟に対応するといったことについてどう考えるか。</p> <p>○ 有期契約労働者は非常に多様であり、企業が有期を活用する理由や、働く者が正規もパートも派遣もある中で有期を選択した理由など労使のニーズも多様であるため、<u>多様性に応じて職務タイプごとに考えるなど、多様な実態を重視したルールのあり方を考えることが必要</u>。例えば、企業側が<u>中長期又は急激に生じる需要の変動に応じた雇用調整のしやすさへの企業の切実なニーズや、業務自体は永続的でも、経済グローバル化による競争の激化と景気変動リスクの中で、人件費コストをできるだけ削減したいという要求もある</u>。</p> <p>○ <u>入口で利用事由で規制をするという考え方、入り口では格別の規制をしないけれども、途中で均等待遇などで両者の格差を減らしていくという考え方、更新を含めて一定の期間で有期の使用を限定をするという考え方があり、入口、出口、処遇の均衡など、それぞれの局面における規制の相互関係に留意しながら、規制の在り方の選択、組み合わせを考えることが必要</u>。</p> <p>○ 規制の検討に当たっては、例えば、期間上限を設けるとその上限直前での雇止めを誘発するなど、その規制を回避するための行動を誘発するなどその効果等にも留意が必要。</p> <p>○ また、法律による一定のルールを設ける際には、紛争防止に資するという観点から、内容の明確さにより、<u>予測可能性を向上させることが重要</u>。</p> <p>○ 外国法制との比較検討に当たっては、我が国や諸外国の労働市場や賃金決定システムの在り方、労働法規制の全体像などそれぞれのバックグラウンドを重視することが必</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・人件費コスト削減(JILPT) ・契約更改を能力、待遇、労働者の希望等を見直す機会とする(JILPT)(製造業) <p>■労働者側</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間、契約期間が希望にあっていた(実態調査) ・仕事の内容、責任の程度が希望にあっていた(実態調査) ・補助的な業務について本人希望に合う働き方、それに見合う待遇で活用が可能(JILPT) ・労働者側のニーズも変化しやすく、適宜契約を見直す必要がある(JILPT) <p>○ 一方、業務の内容や必要性などの客観的な理由や、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く、雇用の調整弁及び試用期間の機能という会社側の都合であるという意見(労働相談担当者)も出された。</p> <p>【有期契約労働者の役割】</p> <p>○ 定型業務でサポート的なもの(流通業)のほか、8割程度が有期契約労働者であり基幹労働力となっているもの(流通業関係の労働組合)、戦力と</p>
------------------	--	--

	<p>要。</p>	<p>して正社員と同様に働く(中小企業)など、<u>多様な役割を果たしている</u>ことが明らかになった。</p> <p>【有期契約労働者に係る課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 有期契約であっても、特段の支障のない限り、長期継続雇用する方針にある企業も少なくなく(JILPT)、結果として、20年近く働いているも、常に雇止めの不安を抱えていること(製造業関係の労働組合)(非正規労働者を組織している労働組合)、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であり、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こと(非正規労働者を組織している労働組合)などが指摘された。 ○ 労働者側の主な不満として、雇止めの不安、ステップアップが見込めないこと、賃金の絶対的、相対的な水準が低いことがあげられた。(実態調査) ○ 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6ヶ月以下が圧倒的に多く細切れ化が進
--	-----------	---

		<p>んでおり(非正規労働者を組織している労働組合)、ヒアリングにおいても、必要以上に短い契約期間を定め、反復更新することのないよう配慮しているケースはあまりみられなかった。(JILPT)</p>
<p>締結事由の規制、勤続年数・更新回数の上限</p>	<p>【基本的な考え方】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 入口規制、出口規制については、有期契約として利用すべきではない場合の有期契約の締結をどうするのか、締結事由は制限しないが期間・回数の上限規制を課すかどうか、雇止めに解雇権濫用法理を類推適用するような制約を課すかどうかという3つくらいがあるが、<u>入口規制と出口規制は連続的なものであり、セットで組み合わせを議論する必要がある。</u> ○ 無期原則を前提にすれば、入口と出口の両方を規制するということもありえる。また、上限規制は、入口規制のみならず雇止め規制とも両立しうる。雇止め規制は、有期のままで雇止めの制約がかかるということであり、入口規制を行わない場合に、その役割が大きくなるのではないか。 <p>【締結事由の規制】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 締結事由の制限については、制限をするか否か、制限をする場合には、具体的事由を限定列挙するのか、「合理的な理由が必要」と一般的に書くのか、について議論が必要。 ○ <u>フランスの法制は、「原則は無期契約である」という考え方を前提としており、有期契約を使うこと自体が良くないという発想であるため、有期契約を客観的な理由がある場合に限るとともに上限18ヶ月として、厳しく規制している。</u> ○ <u>ドイツの有期法制は、無期契約の解除に適用される解雇制限法による解雇規制の潜脱を防止するという判例により形成された考え方を実定法化するに至ったものであり、民</u> 	<p>【有期労働契約の範囲】</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については、<u>無期契約との違いを明確にするためにも、賛成(製造業関係の労働組合)とする意見がある一方で、有期契約労働者を雇用できなくなった場合には、事業が成り立たない(実態調査)との意見や、雇用に減少するとの意見が出された。(流通業)(人材派遣業)</u> ○ また、ヒアリングにおいては、繁閑調整のための労働力は不可欠との意見や外注化、自動化・機械化、IT化、システム化や、海外流出、新規採用の抑制の可能性が指摘されたほか、臨時・一時的活用のほか、試用期間、労働者本人が希望する場合は許容すべきという意見が出された。(JILPT)

<p>、 雇 止 め</p>	<p>法典に有期契約・無期契約の双方を並置した上で、有期契約労働の反復更新後の雇止めについて、最後の更新のときに正当事由があるかを見るという法制である。また、2年間までは正当事由がなくても利用可能であり、正当化される理由があるものについては期間等の制限がなく、その事由も法律の規定は例示列举であるなど、フランスに比べ規制は厳しくない。</p> <p>○ フランスにおいては、雇用機会が失われるリスクがあることよりも雇用システムの在り方を重視したといえるが、我が国の現行法制に特別の規制がないところに、これを設けるとすれば「規制の正当性」が問われる。需要の中長期又は急激な変動に応じた雇用調整のしやすさというのが企業の切実なニーズや、業務自体は永続的でも、グローバル化による競争激化と景気変動リスクの中で、正社員としての人件費コストをできるだけ削減したいという要求がある中で、それが不可であるとする場合どのような理由が考えられるか。また、個々の労働者が望んだらどうするのかについても検討が必要。</p> <p>○ 締結事由の制限をかけると、流動的な雇用への需要自体がなくならなければ、有期契約に代わる別の雇用形態を模索することになる。かつてのドイツにおいても判例法で客観的事由をすべて要求したら失業が増えたことがあり、立法で規制を緩和してきており、韓国においても、諸外国の法制を検討した上で、大議論の末、締結事由は規制せず、勤続年数の上限を規制するという方法を採用したと聞く。</p> <p>【勤続年数(利用可能期間)・更新回数の上限】</p> <p>○ 有期である以上は当然期間満了で終了することが前提であるが、7割の事業所が雇止めを行ったことがないとしており、結果として勤続年数が10年を超えるような有期契約の人もいるなど、実質的には無期契約になっているものが出てきている。諸外国のように勤続年数・更新回数の上限を設定して、それを超えて発生するような仕事であれば、無期契約でいいという決め方にも、合理性がある。有期であることの実質的な意味があるものとならないものにはどこかのラインで区別することが必要。</p> <p>○ 諸外国同様に、更新回数や勤続年数の上限を規定することは、予測可能性を与えることや正社員転換が促進されるというメリットがある一方、それ以上雇用を継続すると正社員</p>	<p>【勤続年数・更新回数の上限】</p> <p>○ 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が原則。(製造業)</p> <p>○ 6ヶ月や1年の契約を更新しつつ、平均勤続年数が約10年というのが実態となっており、自己都合退職や店舗閉鎖時を除き、雇止めはなされていない。(製造業関係の労働組合)(流通業関係の労働組合)</p> <p>○ 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。(製造業関係の労働組合)</p> <p>○ 上限制限については、ヒアリングにおいて、入口選別を強化せざるを得ないとか上限を待たない見極め段階での選別を厳格化するとの意見がみられた一方、処遇据置きが無期化であれば検討の余地もあるといった回答や労働者本人の希望を考慮できる仕組みを検討してほしいという意見がみられたほか、実際に、有期契約労働者の納得性を高める観点から、処遇据置き無期契約化に取り組む動きもみられた。(JILPT)</p>
----------------------------	--	---

扱いが強いられることになると、その前に雇止めをされて雇用が失われるという副作用もある。

- 企業の実務においては、契約期間の上限である3年を超えると、雇止めに関する法理が適用される可能性があると考え、いわば「企業防衛的」考慮からこの3年が勤続年数の上限として受け止められている実態がある。これらも踏まえ、勤続年数や更新回数の上限をどうするか、それを超える場合の効果について、無期化なのか、合理的理由を求めるのかなど、複数の選択肢を検討すべき。
- 派遣の場合に、規制の法的効果については、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」などを考えており、みなし以外の他の選択肢を含めて考えることも必要。
- フランス、ドイツのように更新回数の制限をおけば、雇用継続への期待の問題は生じず、上限までの雇止めは可能となるが、韓国のように更新回数は規制せずに利用可能期間の制限だけをかけると、その利用可能期間の中での雇用継続の期待の有無といった雇止め法理のような問題が生じ得るのかどうかの検討が必要となる。

【解雇権濫用法理の類推適用】

- 雇止め法理は判例法理としてかなり定着しており、個別紛争の実務でも基準として通用しているとともに、パート法8条2項の解釈基準などでも雇止め法理の分析基準が定着して機能しているため、雇止め法理を明文化することも考えられるのではないかな。
- 判例法理における解雇権濫用法理の類推適用については、企業にとっての予測可能性に欠けている一方、雇止めをされた時点でその雇止めの有効性を考えるので、上限の前にモラルハザード的に雇止めをするということはなく、また、色々なタイプの様々な事情、期待というものを考えながら判断するため、実情に合った解決になる可能性は高い。
- 実質無期と異なる場合に加え、実質無期といえなくとも、労働者の合理的期待を保護すべき場合も含まれており、どう説明したかなどの主観的なところに依存する面もあり、業務の性質や仕事の永続性など、客観的な要素とは必ずしも直結していないため、

【解雇権濫用法理の類推適用】

- 期間の定めのない契約と同視すべき状況によっているとき等に雇止めをすると、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、何らかの形で明確化する必要があるのではないか。(労働相談担当者)

	<p>企業にとっての予測可能性に欠けており、裁判所に行くまで予想が付かない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用継続の合理的期待の判断基準の完全な明確化は難しいが、雇止め基準や可能性の有無などを明示しておけば合理性の判断に当たって考慮されるなどとすれば、少しは予測可能性が高まるのではないか。 ○ 合理的期待の判断基準を明確化することは、雇用の安定という観点で労働者にとってどうプラスになるのかも1つの論点。裁判に行けばはっきりするが、負担が大きい。 	
<p>契約締結時の課題</p>	<p>【書面明示】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 契約期間の明示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とすることはあり得る。 ○ 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の解釈だが、口頭では有期契約であることにつき合意していた場合にまで全部無期とみなすのは厳しすぎる。推定効とするのも立法政策としてはあり得る。 ○ 派遣の場合に、規制の法的効果については、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」などを考えており、みなし以外の他の選択肢を含めて考えることも必要。 ○ 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、更新回数を規制し、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という規制もあり得るということも視野に入れて考える必要がある。 ○ 労働契約一般について、ドイツでは1ヶ月以内、イギリスは2ヶ月以内、フランスは2就業日以内とされており、書面明示を締結時に要求するのか、一定期間内の明示を要求するのかについても検討が必要。 <p>【大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 更新の判断基準の明示については、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ため、紛争防止のためには、労働契約ルールとして、雇止めの 	<p>【大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 契約締結・更新時に、大臣告示に沿って、更新の有無等について明示したり、捺印・手交等により、契約内容等を本人に確認し、納得性を高めることで、トラブルが発生しないようにしている。(流通業)(人材派遣業)(中小企業) ○ 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、段階を踏んで手続をしていくことが重要。(労働相談担当者) ○ <u>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。</u>(労働相

	効力判断に当たって考慮するという一定の民事上の効果を与えることにより明示を推進することもあり得る。	談担当者)
1 回 の 契 約 期 間 の 上 限	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>契約期間の上限延長については、ニーズとして現われていない。</u> ○ 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であるが、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、2週間前に予告をしないと雇用関係を解消できない無期契約の正社員と比べて均衡がとれておらず、片面的な規定になっている。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、上限が5年までとされている専門能力のある者に係る有期契約については対象とされていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、長期に働く人は正社員になってもらいたい、などの理由から、<u>現行の労働基準法の契約期間の上限を延長する必要性は薄いとの見</u>意見(製造業)(中小企業)が出された。 ○ <u>契約期間の上限の延長は、不安定雇用を継続することになるため、反対。</u>(製造業関係の労働組合) ○ 1回の契約期間が6ヶ月以下など細切れになってきている中では、労働者の方が拘束される懸念は、実際にはあまりない。(非正規労働者を組織している労働組合)
更 新 や 雇 止 め に 固 有	<ul style="list-style-type: none"> ○ 契約終了手当は、他の規制とセットで考えることが必要。 ○ フランスなどでは普通の解雇は金銭解決が原則であるが、日本は解雇、雇止めは無効として雇用関係が存続することになるので、雇止めにおける金銭補償は、解雇の場合と同様の困難性がある。 ○ クーリング期間は、更新により雇用継続できる期間に上限を設けた場合に、クーリング期間をおいて継続することをどうするかというときに問題となるものであり、更新に係る上限規制とセットで考えることが必要。 ○ 市場環境の不確実性、不透明性が高まっている中で、契約期間の細切れ化が進んでおり、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一方、先行きが不透 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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退職金のようなものを一定額支給している(製造業)企業がみられた。 ○ 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している(人材派遣業)企業がみられた。

の 課 題	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。	
均 衡 待 遇 と 正 社 員 転 換 等	<p>【均衡待遇と正社員転換との関係】</p> <p>○ 均衡処遇・均等待遇と正社員転換は、正社員転換を強化すれば、正社員転換されていない有期契約労働者の均衡処遇は考えなくてもよいという関係ではない。</p> <p>【均衡待遇】</p> <p>○ 働き方、貢献と報酬のバランスからいうと、正社員は非常に長期間を見据えて賃金システムが設計されて支給されている一方、有期はそもそも〇年という期間の中で雇い入れており、パート労働法の均等待遇の考え方が有期にも当てはまるかについては検討が必要。</p> <p>○ 有期契約労働者は非常に多様であり多様性に応じた規制が必要であることから、パート労働法同様に、<u>ある部分については差別禁止を導入することも考えられるが、それが妥当ではない場合には、処遇の理由を説明させて当事者に交渉をさせることで妥当な労働条件に仕向けることが、当事者の創意工夫を促すことになる。</u></p> <p>【正社員転換】</p> <p>○ 海外における実証分析によると、正社員転換の可能性の高い有期契約労働者ほど働くインセンティブが高まる一方、有期雇用のまま使い続けることは企業の生産性低下や労働者の働き振りに悪影響を及ぼす、という結果が出ている。多様な有期契約労働者がいる中で、どのような形で均衡・均等待遇を確保するのかを法律に書くのは非常に難しく、規制をかけすぎると、本来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ため、むしろ正社員への転換を制度的に位置付けたり、企業にインセンティブを与えることが、企業の生産性向上、新たな正社員の雇用創出につながるのではないか。</p> <p>○ 現在の正社員の処遇はそのままに、処遇が大きく異なる非正規従業員をいきなり正社</p>	<p>【均衡待遇】</p> <p>○ 10年かけ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、均等待遇の実効性を担保するためには、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くことが必要。(非正規労働者を組織している労働組合)</p> <p>【正社員転換】</p> <p>○ 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企業がある一方で(製造業)(流通業関係の労働組合)、正社員を希望するよりも雇用の安定を望む声が出ているとの意見(流通業の労働組合)や、拘束時間や自由度の点から、応募が少ないという意見(流通業)(中小企業)が出された。</p> <p>○ 職種や勤務地が限定されている有期契約労働者が多い。(JILPT)</p>

<p>員に転換し同じような処遇をするというのは、ハードルが高く、働く側としても責任がないとか時間が決まっていることを期待している場合もあるため、現実的ではない。有期契約労働者について、雇用の安定を重視して考えるならば、無期契約への転換で雇用不安を取り除き、「時間限定」、「勤務地限定」、「職種限定」など、多様な雇用モデルを提供することで選択肢を増やすという方向も考えられるのではないか。</p>	
---	--