

有期労働契約研究会 中間取りまとめのポイント

【総論】

平成22年3月17日

<現状と課題>

- 有期契約労働者は労使の多様なニーズにより増加、多様な集団に。
- 雇用の不安定さ、待遇等の格差、職業能力形成が不十分等の課題。
- 雇用の安定、公正な待遇等を確保するため、有期労働契約のルールの在り方を検討し、方向性を示すことが課題。

<検討に当たっての基本的考え方等>

- 労働者の能力発揮等を図るため、「雇用の安定」、「公正な待遇等」を確保。需要変動等に伴うリスクへの対応、労働市場における柔軟性への要請があるが、労使間のリスク配分の公正さにも配慮しつつ検討。
- 有期契約労働者の多様な実態を踏まえ対応。
- 労働契約の原則（労働契約法第3条:労使対等、均衡考慮、仕事と生活の調和、契約遵守・信義誠実、権利濫用禁止)を踏まえ、発展
- 予測可能性の向上による紛争予防、施策の相互関係に留意しつつ適切な組合せ等を検討。

【各論1】契約締結時(入口)、更新・雇止め(出口)

①締結事由の規制

- ・ 我が国においては、無期労働契約の原則を採用しておらず有期労働契約の締結事由・目的は当事者の自由。有期労働契約は、雇用の中心たる長期雇用を補完。

こうした中で、その導入の合理性等について、議論を尽くす必要。

(労使のニーズ、新規雇用が抑制されないか、現実の紛争の発生に照らしての予測可能性の確保・紛争の発生防止・迅速解決に機能しうるか等)

②更新回数・利用可能期間に係るルール

- ・ 一定年限等を超える場合の無期労働契約との公平(有期労働契約の濫用防止)、紛争防止、雇用の安定や職業能力形成の促進等の観点から、更新回数や利用可能期間の上限の設定を検討。
- ・ 上限超えの法的効果は、様々な選択肢が考えられる。
(無期みなし、無期労働契約への変更申込みみなし、無期労働契約への変更申込み義務付け、解雇権濫用法理と同様ルールの適用など)。
- ・ 上限手前の雇止め誘発等(副作用)に留意。

③解雇権濫用法理の類推適用

- ・ 定着した判例法理の法律によるルール化を検討。
- ・ 予測可能性に欠ける面をいかに補足するか等に留意。

【各論2】均衡待遇及び正社員への転換等

<均衡待遇> ⇐ 公正な待遇の実現

- 正社員と同視し得る者は均等待遇、その他の者にも均衡待遇(努力義務や説明責任)との措置は、多様な労働者を対象に実情に即した対応可。
(参考:パートタイム労働法)
- 「差別禁止」のみの場合、職務給体系が採られていない賃金決定システムを前提とすると、判断に困難を来す等の懸念

<正社員への転換等> ⇐ 労働者の雇用の安定、職業能力向上

- 正社員転換措置の義務付けやインセンティブ付与などの検討
- 正社員転換のほかに、無期化を図りつつ、勤務地限定、職種限定などの多様な雇用モデルを労使が選択し得るようにすることも視野に

【各論3】その他の課題

- 更新の判断基準等の明示の法定化、契約期間についての書面明示がない場合の一定の効果付与等の検討
- 雇止め予告制度、これに関連する生活安定等の措置の検討(雇止め時の手当など)
- 1回の契約期間の上限(現行原則3年)と関連する暫定措置について