

第15回 有期労働契約研究会 議事概要

- 1 日時 平成 22 年 4 月 20 日(火)10:00~12:00
- 2 場所 厚生労働省労働基準局第1・2会議室(16F)
- 3 出席者
〈委員〉
荒木委員、鎌田委員、佐藤委員、橋本委員、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、青山労働基準局
総務課労働契約企画室長
- 4 議題
(1)有期労働契約に係る施策の方向性について
(2)その他

【議事概要】

中間取りまとめ項目に沿って、労使関係者ヒアリングにおいて出された意見について議論。

【「第1 総論的事項」について】

(「需給変動に伴うリスク」について)

- 「需給変動に伴うリスク」の問題は労働者側も経営者側も触れていたが、これに関する理解あるいはそれに対する対応が、必ずしも一致していなかったのではないか。
- 有期などの非正規から雇止めして当たり前という対応をしている企業もあるが、会社全体でリスクを分配しつつ、やむを得ないときに有期契約の雇止めに至っているという企業もあり、そうした実態も踏まえて議論してほしいという指摘であれば、もっともな点もある。有期契約労働者と正社員との雇用保障の違いをどの程度認めるかについては、慎重な議論をするべきという指摘ではなかったか。
- 中間取りまとめの記載は、すべての場合において有期契約労働者に負担を負わせているという趣旨ではないと認識。リスクの原因となる需給変動の意味については、日々変わるような需給変動の場合と、平時は需要があるが、リーマンショックやそこまでいかないまでも急激な需給変動が生じるような場合があり、リスクの質の違いについても考えた方がいいのではないか。

○（リスクの性質が分配・配分の公正さということとかかわっている。）一時的な労働需要や労働削減といった臨時的・一時的なリスクをどうするか。他方、ある程度中長期にわたって労働組織の柔軟性を保つために、できるだけ削減のリスクを負わないようにするという意味での考え方もあり、これについて、どう公正に配分するのかは大きな問題。（リスクの性質や配分の仕方についての公正さをもう少し丁寧に説明する必要がある。）

○ 業種・業界、企業によってリスクの性質が随分違うということが示唆されてきたのではないか。（その点をしっかり考えなければいけない。）

（「法体系全体のバランス」を踏まえ議論すべきとの意見について）

○ 「有期の問題は非正規の施策全体、それから、正社員の在り方を含めた雇用システム全体から考えるべきである」等の意見については、正社員にかかわる問題を除外して有期労働契約の問題は解決できないということでは必ずしもないのではないか。ただ、法体系全体のバランスや影響を視野に入れながら議論しなければならないという感じはする。

○ 有期契約の規制が他の部分にどう影響するのかを雇用システム全体の中で考えながら議論すべきというのは指摘のとおりであるし、それはこの研究会でも共有されている認識ではないか。

（実態調査における4つの類型について）

○ 実態調査では、類型を4つに区分したが、高齢者についての類型化も考えるべきであるという意見があった。年齢別などの実態は必ずしも研究会で十分に整理していなかったところもあるため、事務局で整理した資料を出していただきたい。

（諸外国の事例の検討について）

○ 諸外国の事例を検討するに当たっては、法制だけではなくて運用の実態なども含めて考えてほしいという意見があったが、最新の情報を含めて、できるものがあれば事務局で資料を用意していただきたい。

○ フランスで入口・出口両方の規制があるけれども、比較的有期契約の利用の割合が多い理由など、何か有益な資料があれば提供いただきたい。

（有期労働契約に対する規制について）

○ 使用者団体、労働者団体とも、労働者のニーズや現場の取組みが多様であって、一律のルールによるのではなく、当事者の自主的な創意工夫によって、それぞれの業種や企業の風土に合った活用の在り方も必要ではないかとの意見があり、その辺りをどう考えるかが重要。

- 有期契約雇用の捉え方として、不安定雇用なのでなるべく制限すべきだという指摘がある一方、安定雇用へのステップとして、活用するという視点が必要ではないかという指摘もあった。有期契約を規制する場合に、規制して無期契約、安定雇用に移るとするのが理想的だが、逆に失業が増える可能性もあることから、その両方に作用するということを認識した上で、どういう規制をすべきかを考えてほしいという指摘だったと思われ、この点は、非常に重要な点ではないか。
- 一律規制ではなく、現場の労使、当事者の自主的な創意工夫による規制に委ねるべきではないかという指摘があったが、EUの多くの国は一応法律で決めるけれども、当該業種あるいは産業にとってより適合的な規制に変えることが労働協約によって認められている。例えば製造業とサービス業では有期契約の更新回数について、ヒアリングにおける見解は違っており、一律の規制をどこまで行うのか、現場に適合するルールに変えていく方策があるのかどうかを考えなければいけない。一律の規制と現場に適合した規制の組合せについての問題は念頭に置きながら考える必要がある。
- 使用者側から有期契約で働くことを望む労働者も少なくないという認識が再三出された。労働法が強行法規であるので、個別の逸脱を認めるということにはできないが、ドイツなどは、正当事由の一つとして、労働者の個人的事情を認めており、極めて限定的ではあるが、そういう事由で対応する余地はあり得るのではないか。
- 派遣法は複雑で、専門的な業務とそれ以外の業務という形で、業務で大きく規制の中身を変えているが、有期の場合も、どのように実態との整合性をとるかというのが大きな一つのテーマではないか。
- 労使関係者の意見からは、有期そのものをできるだけなくすという考え方が一つの方向性としてあり、一方では、経営側のメリットとか労働側のニーズにといった様々なメリットもある。派遣のときには、もう一つ中間的な議論もあり、認めるけれども、これ以上数を増やすのはいかなものかという、常用代替防止という観点から幾つかの仕組みを考えるという議論もあったが、そういうことも必要ではないか。

【「第2 有期労働契約の範囲、勤続年数等の上限、契約の更新・雇止め」について】

(入口規制・出口規制について)

- 無期契約原則という立場をとった場合、労働法の体系、特に解雇権の規制にはどのような影響があるのか。
- 無期原則そのものを法律として定めるというよりも、外国では有期労働契約の締結に一定の事由を要するというような制約を課していることをまとめると無期原則と位置づけられるということで、固定的に厳密な法的効果があるものかどうかは必ず

しも明確ではないし、内容に差もあるのではないか。無期雇用中心というかそちらに引きつける方向で考えていくということで、無期契約を「原則」と定めるということ自体は、余り議論の対象になっていないのではないか。ただ、個々の制約の波及効果として結果的に影響が出てくるということはあるので、視野に入れておくことは必要。

- 外国と日本で差があるかもしれない点は、日本では解雇権濫用法理があって、濫用に当たる解雇は無効になるが、外国では実態面ではそうではない。無期原則を議論する場合は、そこまで考慮に入れたいといけない。
- 有期労働契約の検討による無期雇用への波及効果としては、解雇法理の具体的中身は条文化されていないという柔軟性を有しており、こうした解雇法理の柔軟性の中で解釈や運用によって対応できるという感じもある。
- ヨーロッパで労働契約は無期であることを原則とすると法律に書いてあることもあるが、ヨーロッパの多くの国では、労働市場が非常に硬直的になって失業問題が深刻になり、むしろ有期契約をより広く認めることによって失業を減らそうという方向に移った国が多くある。その結果、ドイツも、スウェーデンも、例えば、2年間は客観的な理由なく有期契約を結んでよいこととなっている。ただ、そういう客観的な理由なく有期契約を使った場合は無期原則に反しているかという、反しているという議論は少ない。出口規制のところでは2年以上使った場合には無期への移行を促進することになっており、無期原則と言ってもいろいろなレベルがある。無期原則をとることがすなわち入口規制をしなければいけないということは、ヨーロッパでもなくなっている。
- 入口規制について、フランスでも臨時的なものには限っておらず、雇用対策的に福祉目的に有期契約を使うということを認めており、それでもなおフランスでは無期が原則であると言っている。そういう多様な対応を可能としつつ議論されているということではないか。
- 入口規制に関しては、かなり労使の意見は対立しているという感じがするが、出口規制に関しては、前提が入口規制を置くかどうかという問題と関連しているので、必ずしも独立して議論されないが、相対的にはそれほど大きな対立でもないのではないか。出口規制(上限規制)に関しては、副作用に関する懸念が労使共通して出ており、現実に合わせてある程度長い方がいいのではないかという議論はあったのではないか。

(解雇権濫用法理の類推適用について)

- 利用可能期間が非常に短ければ、解雇権濫用法理の類推適用の必要性は相対的にはそれほど大きくはないが、利用可能期間が長いと、その間の雇止めをどうするかという問題があり、3つの論点に関連してくるのではないか。

- 雇止めが疑問の余地なく成立するルールを明確化することがかえって、雇用の安定につながり、企業内教育も行われるというように、企業としても、判例の雇止め法理の（自ずと限界のある）明確化とかではなく、例えば、行動指針になり得るような客観的ルールであれば、受入れ可能だということが示唆されていたのではないか。

【「第4 有期労働契約の終了に関する課題」について】

（雇止め手当について）

- フランスの契約終了手当は、不安定雇用だからその分本来賃金は高くないとバランスがとれないという議論があり、これ以上雇ったら無期に移行しなさいという前に雇止めするのであれば、手当を支払わなければならないという発想。
- 雇用保険は労使を含めて社会全体で保険でリスクを分散して、広い範囲で負担するという考えだが、契約終了手当は反復更新して、ある年限以上長く働いている人については、個々の使用者が負担すべきということになるのか。

【「第5 均衡待遇、正社員への転換等」について】

（均衡待遇など公正な処遇について）

- 均衡待遇については、比較すべき労働者をどう考えるかが大きな問題になっていると感じた。
- 均衡待遇の目指すべきものは一体どういうものをイメージしているのかによっても変わる。合理的な理由のない差別の禁止という規制方法とパート労働的な枠組みにより、同一であるとみなされる場合に同一の取扱いをするという規制方法は、法規制の発想が違うところがあり、合理的な理由のない差別の禁止というのは、別に比較対象者はいなくてもかまわない。一方、同一であるべき取扱いをする者に合わせるべきであるとする、比較対象者がいなければならず、制度設計においては、その点も考える必要があるかもしれない。いずれにしても、基本的には労使の工夫を促進することとすることが、納得が得られるためには必要であり、それをどのように法制的に仕組んでいくかということは、今後の検討課題ではないか。

（正社員転換について）

- 日本経団連は、正社員の時間限定、勤務地限定、職種限定というモデルを用意した上で、どういうものが合っているのかという検討をしたいということで、実際にどういう形で制度設計をすればよいのかということについての提案があったのかなという印象を持った。
- 時間限定、勤務地限定、職種限定といった多様なモデルについては、まさに労使において創意工夫を凝らして追求いただくべき。雇用保障、処遇の在り方も含めて

実態がないところに行政や法律がモデルをつくるというのは、難しいのではないか。

- 労働者側もハードルの高さという点で残業が必要になるなどでは困る人もいるという意見もあり、残業の義務付けや、転勤義務があるような意味での正社員への転換に必ずしも限らない道も考えるべきであるということでは、労使の意見に共通性がある程度あったのではないか。
- 正社員転換は、有期契約利用期間の規制と連動して議論する必要があるのではないか。例えば、ドイツやスウェーデンのように2年間しか客観的な理由なく使ってはいけない場合は、それ以上雇っていれば自動的に無期契約に転換するため、あえて無期契約への転換措置について議論するまでもない。利用可能期間をそれより長くする場合には、例えば、5年として、それ以上になれば無期に転換するが、その前の時点で正社員転換促進措置をとることを努力義務なり、できない場合は説明義務を課す、という二段階でやるときに転換の問題が具体的に出てくるのではないか。

【その他】

- 入口から出口まで導入する規制の様々なパターンがある。どれがいいという議論をするときに、様々な施策との関連で考えなければいけないことについて、整理しておく必要があるのではないか。パターン化して議論をする場合の参考となるようなモデルを少し考えて工夫していただきたい。
- 実態のないところに法律論の方からいろいろな議論をかぶせても、わかりづらいと思う。入口・真ん中・出口とそれぞれ分けて論点を議論しているが、一気通貫で見たときにどうなのか。どういうモデルの中に有期労働が位置付けられていると制度設計しやすいのかという辺りがわかれば、労使の意見もどこが共通点で、どこが違っているのかということがわかりやすくなるのではないか。

以上