

別添2

有期労働契約研究会 報告書

平成22年9月10日

有期労働契約研究会 報告書 目次

はじめに	1
第1 総論的事項	2
1 現状と課題	2
2 検討に当たっての基本的考え方	5
3 検討に当たっての留意事項	8
第2 締結事由の規制、更新回数や利用可能期間に係るルール、雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化	10
1 基本的考え方	10
2 締結事由の規制	11
3 更新回数や利用可能期間に係るルール	13
4 雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化	15
第3 労働条件明示等の契約締結時の手続に関連する課題	17
1 契約締結時の明示事項等	17
2 契約期間について書面明示がなされなかった場合の効果	17
第4 有期労働契約の終了（雇止め等）に関する課題	19
1 契約期間の設定	19
2 雇止めの予告等	19
3 雇止め後の生活安定等	20
第5 均衡待遇、正社員への転換等	22
1 基本的な考え方	22
2 均衡待遇など公正な待遇	23
3 正社員への転換等	24
第6 1回の契約期間の上限、その他	25
1 平成15年労働基準法改正の影響等	25
2 暫定措置についての取扱い	25

はじめに

期間を定めて締結される労働契約（以下「有期労働契約」という。）は、我が国の雇用システムにおいて労使のニーズに対応する雇用形態の一つとして用いられており、また、これに関する法制としては労働基準法の1回の契約期間の上限に係る規制、労働契約法の期間途中の解雇に係るルールや民法（雇用の節）の5年経過後の契約解除等に係るルール等が存在するところである。

有期労働契約については、労働基準法の一部を改正する法律(平成15年法律第104号)附則第3条に基づき契約期間等について検討することとされているほか、労働契約法の制定に関わる労働政策審議会答申「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」(平成18年12月27日)において、「就業構造全体に及ぼす影響も考慮し、有期労働契約が良好な雇用形態として活用されるようにするという観点も踏まえつつ、引き続き検討することが適当」とされている。

本研究会は、厚生労働省労働基準局長の委嘱を受けて、平成21年2月以降、有期労働契約に係る施策の方向性について18回にわたって検討を行ってきた。検討に当たっては、まず、事業所及び有期契約労働者を対象とした実態調査、労使その他の関係者からのヒアリングを行うとともに、外国法制に関し専門家からの報告を聞き、意見交換を行った。その上でこれらの実態等を踏まえて、総論、有期労働契約の範囲、通常の労働者との処遇の均衡等、契約の更新・雇止め等の項目にわたり設定した論点項目に従って、議論を重ね、本年3月には、それまでの検討状況を中間的に整理した中間取りまとめを公表した。

中間取りまとめ公表後は、労使関係者からも意見を聴くとともに、諸外国の事例の研究等を踏まえて、さらに議論を深めてきたところであり、今般その議論の成果を報告書として取りまとめた。

本研究会としては、今後、本報告書を受けて、有期労働契約のルールの在り方の議論が更に深められることを期待するものである。

第1 総論的事項

1 現状と課題

我が国企業における雇用は、いわゆる正社員（使用者から直接雇用され、労働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などの、いわゆる正規型の労働者をいうこととする。以下同じ。）を中心とした長期雇用システムを基本としてきた。一方で、有期契約労働者は、企業にとっては、需要変動等の場合の雇用調整を弾力的に行うことや人件費を削減することを目的として、あるいは社内で得ることが困難な専門的な人材を必要とされる期間受け入れるなどのため、また、労働者にとっては、パートタイム労働（契約期間の定めがあることが多い。）の場合に典型的に見られるように、勤務地や責任の度合い等の点で家庭責任の状況など自らの都合に合った働き方の選択肢の一つなどとして、労使の多様なニーズにより用いられてきた。

特に、近年は、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雇用調整等に備え活用する企業ニーズが高まっている。企業が有期契約労働者を活用する理由として、「人件費を低く抑える」と「業務量の中長期的な変動に対応するため」がそれぞれ約4割を占めることからもうかがえる¹。また、労働者の意識の多様化等により、就業形態の多様化が進行している。こうした事情から、有期契約労働者の数を総務省「労働力調査（基本集計）」における「臨時雇（1ヶ月以上1年以内の期間を定めて雇われている者）」「日雇（日々又は1ヶ月未満の契約で雇われている者）」の合計で見たとき、昭和60（1985）年の437万人から平成21（2009）年には751万人（雇用者総数の13.8%）に量的に増加²し、また、特にこの間の平成12（2000）年から3年ほどその増加のピッチが上昇した後、高止まりしている。その中には、新卒就職が特に厳しい時期、いわゆる就職氷河期に正社員を希望しつつも正社員としての職を得られないままやむを得ず就いた有期契約労働者等の非正規労働者に、その後もとどまったままの者も多数存在しているものと

¹ 「平成21年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）以下（「実態調査（事業所）」という。）によれば、企業が有期契約労働者を活用する理由（複数回答3つまで）として、「人件費を低く抑えるため」（37.7%）と同水準の38.9%を「業務量の中長期的な変動に対応するため」が占めている。また、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成11年、平成15年）によれば、企業が契約社員を活用する理由として「景気変動に応じた雇用調整」を挙げる割合は平成11年より15年の方が高くなっている。

² 総務省「労働力調査（基本集計）」においては、「従業上の地位」として雇用者を「常雇（1年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われている者）」「臨時雇」「日雇」の3区分で調査を行っているため、「臨時雇」「日雇」の合計数である、751万人（平成21年）はあくまで1年以内の契約期間で働く有期契約労働者の数であり、1年を超える契約期間で働く有期契約労働者の数は含まれず、かつ、その数を把握することはできない。このほか、有期契約労働者数の全数を把握する調査は存在しないが、総務省「労働力調査（基本集計）」の雇用者数5,460万人（平成21年）に「実態調査（事業所）」における常用労働者に占める有期契約労働者の割合（22.2%）を乗じることにより、推計（1,212万人）する方法もあり得るが、2つの調査では、母集団、サンプル構成、調査項目の定義は異なっており、大まかな推計にとどまる点に留意する必要がある。

考えられる。こうした就業に関する労働者本人の希望や意見を含めて眺めれば、有期契約労働者は、多様さの度合いを更に増しているものと言えよう。

また、勤務の実態をみると、企業としては、有期契約労働者について、特段の支障のない限り継続雇用する方針にあるものも少なくなく、実態調査（事業所）によれば、約7割の事業所が雇止めを行ったことがないとしている。結果として、雇用する労働者について、平均の契約更新回数が11回以上とする事業所や平均の勤続年数が10年超とする事業所も1割程度見られるなど、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見られる³。

一方、我が国の現行法制を見ると、労働基準法の1回の契約期間の上限、労働契約法の有期労働契約に係る期間途中の解雇に係るルール等はあるが、労働契約について期間の定めのない契約（以下「無期労働契約」という。）を原則とする旨を定めている規定はなく、有期労働契約の締結事由や更新回数や利用可能期間を限定している規定もない。また、労働契約の終了の局面では、無期労働契約における解雇については、解雇権濫用法理が判例上定着し⁴、それが労働契約法に規定されるに至っているが、有期労働契約における雇止め一般は、契約期間の満了の当然の帰結であり、解雇のような法規制には服していない。ただし、有期労働契約のうち無期労働契約と実質的に異なる状態に至っていると認められる等一定のものの雇止めについては、解雇権濫用法理が類推適用されるとする判例法理（雇止め法理）が形成されている⁵。こうした中、OECDからは、我が国においては、正規労働者に強度の雇用保障がある一方で、非正規労働者の雇用保護は実際には弱く「労働市場の二重性」が見られるとの指摘もなされている⁶。

一方で、有期労働契約の雇止めに関する判例法理の形成に続いて、労働基準法に基づき策定された「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）」（以下「大臣告示」という。）により、労働基準法第15条に定める明示事項等を超えた契約内容の明示、雇止め予告等に関するルール作りがなされてきている。このように、我が国では、法の規制は最低限のものとしつつも、紛争が生じた場合には、無期労働契約の保護との均衡等の見地から、無期労働契約に係るルールを準用するなどの

³「実態調査（事業所）」によれば、過去3年間に雇止めを行ったことがないとした事業所が69.4%、契約更新回数が11回以上とする事業所が14.7%、勤続年数が10年超とする事業所が9.1%となっている。

⁴判例上定着した解雇権濫用法理は、現在、労働契約法第16条において、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」として、法定化されている。

⁵有期労働契約であっても、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、更新拒否（雇止め）について、解雇権濫用法理の類推適用がなされるというものであり、「雇止め法理」とも呼ばれる。（東芝柳町工場事件（昭和49年7月22日最高裁第一小法廷判決）、日立メディコ事件（昭和61年12月4日最高裁第一小法廷判決）等参照）

⁶OECD「対日審査報告書2008」

形で対処がなされてきたものと見られよう。

最近生じている実態を見れば、平成20年末以降、雇用情勢が急激に悪化する過程で、いわゆる「非正規切り」など有期契約労働者の雇用不安が大きな問題となった。「いつ解雇や雇止めされるかわからないから」不満とする者は有期契約労働者全体の41.1%に上っており、雇止めに係る紛争も増加している⁷。加えて、賃金の水準が低いなどその労働条件が正社員より低位にあり、働きや貢献に照らしてもバランスを欠いたものとなっていることが一般に指摘されている⁸。現在、我が国の景気は、着実に持ち直してきており、自律的回復への基盤が整いつつあるが、失業率が高水準にあるなど、依然として厳しい状況にあり、先行きについては、当面、雇用情勢に厳しさが残ると見られている。このように、有期契約労働者にとって雇用の不安定さは、依然として大きな課題である。

また、我が国は、平成17年から人口減少に転じ、平成21年には労働力人口が全人口の6割を下回るなど、中長期的に労働力供給が制約されることが見込まれており、労働者の能力発揮を促し、労働力を有効に活用し、労働市場への幅広い人材の参加を促進することが、今後、企業や我が国経済の競争力の維持強化のためにも不可欠である。このため、今や労働力全体の中で相当程度の割合を占めるに至った有期契約労働者を対象に、公正な処遇の下で、労働者の職場定着やその下での職業能力形成を促進していくことが重要であり、これにより、労働者が家庭生活との調和も図りつつ、生きがいや働きがいのある充実した職業生活を送ることができるようになるとともに、生産性も向上するなど労使双方に正の相乗効果をもたらすことにもなると考えられる。

一方で、現状を見ると、有期契約労働者が期間を定めて就業している理由として最も多いのが「正社員としての働き口がなかったから」（38.7%）となっている⁹。こうした中で、本来正社員を希望しながらやむを得ず有期契約労働者となっているような者を典型に、先が見えない不安や頑張ってもステップアップが見込めないことなどから、働く意欲の向上や職業能力形成への取組が十分ではない実態が見られる。また、雇止めへの不安を背景に、有期

⁷総合労働相談コーナー（労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応するため各都道府県労働局、各労働基準監督署内等に設置されている）における、「雇止め」に係る平成21年度の相談件数は、13,610件となっており、平成19年度の7,886件から急増している（厚生労働省「平成21年度個別労働紛争解決制度施行状況」）。

⁸「平成21年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）以下（「実態調査（個人）」という。）によれば、働いていて不満のある理由（複数回答3つまで）は、「頑張ってもステップアップが見込めないから」（42.0%）、「いつ解雇・雇止めされるかわからないから」（41.1%）、「賃金水準が正社員に比べて低いから」（39.9%）、「賃金の絶対水準が低いから」（37.0%）等となっている。

⁹「実態調査（個人）」による。また、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成19年）により雇用形態別で就業理由を見ると「正社員として働ける会社がなかったから」が契約社員について31.5%で、パートタイム労働者の12.2%を大きく上回っている。

契約労働者が労働条件への不満の表明や労働者としての権利の主張を十分にできない現状も指摘される場所である。

このような雇用の不安定さ、待遇の低さ等に不安、不満を有し、これらの点について正社員との格差が顕著な有期契約労働者の課題に対して政策的に対応することが、今、求められている。これらの課題は、有期労働契約が様々な目的や動機により利用・活用される過程において、結果的に生じたものという面もあることを踏まえ、今後は、契約の締結から終了に至るまでを視野に入れて、いかにして有期労働契約の不合理・不適正な利用がなされないようにするかとの視点が重要となつてこよう。すなわち、有期契約労働者の雇用の安定、公正な待遇等を確保するため、有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止するとの視点をもちつつ、有期労働契約法制の整備を含め、有期契約労働をめぐるルールや雇用・労働条件管理の在り方を検討し、方向性を示すことが必要と考える。

2 検討に当たつての基本的考え方

(1) 我が国の労働市場（雇用システム）が公正を確保しつつ機能するためのルール作りを図ること

労働者の意識の多様化も踏まえ、1人でも多くの方が生きがいや働きがいを実感しながら就業し、仕事を通じて能力を十分に発揮し、充実した職業生活を送ることができるようにするとともに、そうした労働者が社会の支え手と競争力の源泉となつて、今後とも我が国経済社会の持続的な発展を可能なものとしていくためには、有期契約労働者の雇用の安定や公正な待遇等を確保することが重要である。

また、雇用の安定という場合、現下の厳しい雇用失業情勢の下、労働者全員が正社員の職を得ることが困難な状況にある中で、仕事への適性を高め正社員登用に備えるトライアル雇用としての活用例があるように、有期労働契約は求人、雇用の場の確保、特に、無業・失業状態から安定的雇用に至るまでの間のステップという役割を果たし得ることに注目すべきであろう。特に正社員の新規採用に苦慮しがちな中小企業においても、経済・経営状況により機会の多少の差こそあれ、有期労働契約によって採用した後、正社員登用の途を開くなどの取組の例も報告されたところである。さらに、職業生涯全体を見据え、キャリア形成のために時宜を得て有期労働契約が活用されることで、職業能力の向上に寄与する役割も期待できよう。

さらに、労働市場における有期労働契約の機能に関し、企業側からは、中長期的ばかりでなく短期のものを含めて需要変動等に伴う「経営リスク」

へ対応するといった「柔軟性¹⁰」への要請があるところである。この点については、例えば、需要変動が予測しにくくなったとして恒常的な業務についても有期労働契約が活用されるようになったが、この結果、かつては企業側が負担していた経営リスクを、有期労働契約を利用することで回避する傾向が顕著になってきているとの指摘もあり、こうしたリスクについて、いかにして公正な配分を企業と労働者の間で実現するのか十分に検討されるべきである。また、この場合において、正社員と有期契約労働者の処遇を含めた雇用の在り方についても、公正さの視点で検討すべき点がないかについても検討の余地がある。

このような有期労働契約の有する様々な側面を見ると、雇用の不安定さへの対応、あるいは労使のニーズへの対応等の観点で、有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止するための措置も含めたルールを検討が求められる。

一方で、労働市場全体の機能という見地に立てば、有期契約労働者の雇用の安定や公正な待遇等の確保を検討するに当たっては、有期契約労働者以外の種類の労働者の雇用の在り方やルールとの関係も視野に入れることが必要である。本研究会は、正社員に適用されるルールそのものを論ずる場ではないが、正社員に適用されるルールとの関係や正社員の在り方も含めた雇用システム全体への影響にも留意すべきである。

さらに、派遣労働者については、派遣元事業主との間では有期労働契約を締結している者が多数存在しているほか、短時間労働者の多くが有期労働契約で雇用されているとされており、労働者派遣法制、パートタイム労働法制との相互関係にも留意が必要である。

また、正社員との格差等に対処するに当たっては、雇用の安定が重要である一方、働き方等については様々なニーズがあること等から、従来のようないわゆる正社員のみではなく、「多様な正社員」（従来の正社員でも非正規労働者でもない、職種や勤務地等が限定された無期労働契約で雇用される者なども含めた多様な種類の労働者を総称する。）の環境整備も視野に入れることが有用である¹¹。

このような「多様な正社員」の環境整備により、有期契約労働者と従来の正社員との間に、多様な選択肢が職場の実情に応じ、いわば連続的なも

¹⁰ 「柔軟性」については、個々の企業レベルにおける需要変動に対応して雇用量を弾力的に調整する側面と、労働市場全体を通じ、多様な働き方や雇用機会が選択され、適応・順応が円滑になされる側面とがあることなど様々な意見があることに留意。

¹¹ 厚生労働省雇用政策研究会報告書（「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」平成22年7月）においても、「従来非正規労働者として位置づけられてきた労働者に対して、ある程度正社員的な雇用管理をするような雇用システムが望まれる。そのためには、「多様な正社員」（従来の正社員でも非正規労働者でもない、正規・非正規労働者の中間に位置する雇用形態）について労使が選択しうるような環境の整備が望まれる。（P17）」と谈及。

のとして用意されることも、公正な待遇等を実現するために有用であると
考えられる。

なお、こうした正社員、「多様な正社員」、有期契約労働者等の多様な
働き方やその選択は、労働者の意思に反して一方的に実現されてはならな
いことに留意すべきである。ただ、その場合、働き方如何にかかわらず、
すべての労働者にとって、雇用の安定、公正な待遇等が確保されるべきこ
とを忘れてはならず、また、労使当事者の取組に委ねるのみではこれらは
十分に実現できないものであることから、政府の役割、つまり、有期契約
労働者の均衡待遇・正社員化の推進、マッチング機能も重視した就労支援、
雇用保険等のセーフティネットや職業能力開発といった政策も重要である
ことは言うまでもない。

(2) 有期契約労働者の多様な実態を踏まえ対応を図ること

かねてより指摘されている有期契約労働者の多様な実態へのアプローチ
として、本研究会においては、有期契約労働者とその職務内容や責任の度
合いに応じて、4つの職務タイプ（正社員同様職務型、高度技能活用型、
別職務・同水準型及び軽易職務型）に区分して、事業所及び有期契約労働
者を対象として、就業の実態や意識等を調査した。その労働条件等の実態
や、企業が有期労働契約を活用する理由、「正社員」、「短時間労働者」、
「派遣労働者」等の働き方がある中で有期契約労働を選択した理由など労
使のニーズや不満等の実情の一端を、職務タイプに応じて明らかにした。
また、高年齢者には、定年後に有期労働契約で同一の職場に再雇用された
者を典型に、満足度等の点で他の年齢層の者と異なる傾向も見られる等、
年齢及び契約社員、嘱託社員といった就業形態等によってニーズが異なっ
ていることも確認された。また、有期契約労働者の中でも、有期労働契約
やそれに伴うことが多い「勤務時間が限定されている」「勤務地が限定さ
れている」「職種が限定されている」「正社員に比べての責任が軽い」等
の働き方を自らのニーズに合致しているとして「本意」で選択している者
と、正社員を希望しながら叶わずに「不本意」で有期労働契約を締結し就
労している者とが存在することから、例えば、いずれかを前提として一律
のルールを当てはめると、労働者によっては、意図せざる効果を惹起させ
る可能性があるといったことも確認されたところである。

こうした多様な実態を踏まえ、有期労働契約が良好な雇用形態として、
また、多様な選択肢の一つとして活用されるようにするという観点から検
討することが重要である。

(3) 労働契約の原則を踏まえ、これを発展させること

労働契約法第3条は、無期労働契約・有期労働契約に共通する労働契約の原則として、総則的に、5つの原則的考え方を規定している。

すなわち、労働契約について、第1項は労使が対等の立場における合意に基づいて締結又は変更すべきもの（労使対等）と、第2項は労使が就業実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきもの（均衡考慮）と、第3項は労使が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結又は変更すべきもの（仕事と生活の調和）と、第4項は労使は契約を遵守し、信義に従い誠実に権利を行使し、義務を履行しなければならない（契約遵守及び信義誠実）と、第5項は労使は労働契約に基づく権利を濫用することがあってはならない（権利濫用の禁止）としている。

この無期労働契約・有期労働契約を通じた総則的な規定に盛り込まれた原則的な考え方を、関係法令の整合性に配慮しつつ、より機能するよう発展させることが必要である。

一定のルールを設けて私法的効果を生じさせることを検討するに当たっては、例えば、有期労働契約について一定の状態となったときに、契約当事者双方の意思を超越して「無期労働契約とみなす」ことなどについては、労働契約の合意原則との関係に十分に留意が必要である。

なお、現在、法制審議会民法（債権関係）部会において議論が行われている雇用の規定を含む民法（債権関係）の見直しの検討動向についても留意する必要がある。

3 検討に当たっての留意事項

(1) 労使当事者の予測可能性の向上を旨とし紛争の予防・迅速な解決に資すること

一定のルールを設ける際には、内容の明確さを確保し、もって労使当事者にとっての予測可能性を高め、紛争が生じた場合には、裁判等による紛争解決規範として機能するとともに、当事者の行為規範としても妥当するようなものとすることで、労使当事者の間での紛争防止、解決の促進を図ることが重要である。

それでもなお紛争の発生を完全に抑止することは困難であるところ、その解決を裁判のみに任せるとするのではなく、簡易、迅速な解決が強く要請される局面では、行政の助言・指導等の関与が効果的になされるようにすることも必要である。

(2) 施策の相互関係、施策の及ぼす効果等を考慮すること

有期労働契約の締結から終了に至るまでの各段階において様々な施策が考えられるが、それぞれの施策については、組み合わせ得る関係、代替的な関係などの相互関係が見られる部分もあり、これらに留意しながら、考えることが必要である。

また、一定のルールを設けた場合には、その規制を回避するための行動を誘発し、意図せぬ結果をもたらすことがあるとの「副作用」等についても留意することが必要であり、かつ、そうした「副作用」の緩和や防止のための方策を講じることについても配慮することが必要である。

(3) 雇用・労働をめぐるシステムやその中の有期労働契約の位置付けを含め総合的な比較法的検討を行うこと

諸外国の有期労働契約に係る法制については、専門家からの報告を受けたものの、その運用の実態を含め現時点ではなお評価が定めがたいものが少なくない。言うまでもなく、外国法制との比較検討に当たっては、その国の労働市場や賃金決定システム（いわゆる「職務給」が一般的であるか等）の在り方、解雇に対する救済の在り方を含めた労働契約の終了に係る法制など、雇用・労働をめぐるシステムの全体像及びその中の有期労働契約ないしその法制の位置付けや機能の相違にも十分留意する必要がある。

(4) 様々な性格の規定・行政手法の総合的な活用を図ること

有期労働契約について、適正に締結され、運用されるようにするためには、罰則付きの最低労働基準を定める労働基準法、民事法規である労働契約法のほか、労使当事者による自主性や創意工夫を活かす意味でも既に存在しているパートタイム労働法を始めとする雇用・労働条件管理に関わる立法例と、そこで採られている行政による指導、援助といった手法も視野に入れて検討することが必要である。

また、労働者のニーズや現場の労使の取組み方も多様であることを踏まえ、一律のルールにより雇用管理を一定の方向に促す方法のほか、例えば、対象労働者の意向も踏まえつつ、集団的な労使間の合意によって、法律の規制を当該労使にとってより妥当性を持つルールに修正することを可能とする諸外国の例も参考に、当事者による自主的な創意工夫を取り込める余地を残したルールの在り方も視野に入れることが必要であると考えられる。

さらに、手続に関するルールと実体に関するルールを適切に組み合わせることにも留意することが必要である。

第2 締結事由の規制、更新回数や利用可能期間に係るルール、雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化

1 基本的考え方

我が国の法制においては、有期労働契約の締結事由や更新回数や利用可能期間の上限について特段の規制は設けられていない。このような中で、第1で述べたとおり、有期労働契約が多様なニーズや形態で利用される中で、例えば、恒常的な業務にも有期労働契約が活用されるケースなどにおいては、雇用の不安定、待遇の低さ等の課題が生じている面もあることに対応して、有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止、抑制するという視点でルールを定立する立場に立てば、本項で取り上げる有期労働契約の締結事由の在り方、更新回数や利用可能期間の上限の在り方等、有期労働契約の利用自体を対象にするルールを如何に設けるかが、検討の中心となる事項であると考えられる。

具体的には、有期労働契約の利用による雇用の不安定さ等に対処するためには、有期労働契約の締結の時点で利用可能な事由を制限する「締結事由規制」、有期労働契約の締結事由自体は規制せずに、その更新の状況等に応じて解雇規制の潜脱等を防止するための「更新回数や利用可能期間の規制」や一定の雇止めに解雇と同様のルールを課す規制、すなわち「雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化」等が考えられるところである。

この場合、有期労働契約の締結から終了までの連続する過程のいずれに着目してルール化を図る必要性が高いのか、あるいはいくつかの過程に重疊的に規制を及ぼすか否かについても検討が必要であり、例えば、締結事由規制と、更新回数や利用可能期間の規制は、フランスのようにそのすべてについて規制を行う国もあれば、利用可能期間のみ、あるいは更新回数と利用可能期間について規制を行い、締結事由については規制を行わない国があるように、これらの規制は選択（組合せ）可能なものと考えられる。

このように、雇用の安定等に向けた手法は一樣ではなく、以下2～4に掲げるルールの選択肢について、それぞれが抱える課題、規制がもたらす効果、影響等を念頭に置きつつ、また、他の施策との組合せによる施策の全体像も描きながら検討が必要であるが、有期契約労働者が充実した職業生活を送ることができる可能性を最大限広げるという視点も持ちながら、今後必要な政策の立案に関わる関係者において適切に判断されることが望まれる。

なお、実態調査で区分した4つの職務タイプの一つである「高度技能活用型」に一定程度見られる、外部労働市場から専門的・技術的な労働者を期間限定で受け入れている場合を典型に、労働市場での交渉力が強く、相対的に

高い処遇を得ている労働者や高齢者等については、これらの規制は、その特質の発揮のために必要かという観点にも留意が必要である。

2 締結事由の規制

有期労働契約が締結されている事由を見ると、労働者側は、正社員としての働き口がなかったことと仕事内容・責任の程度、勤務時間等が希望に合ったこととが拮抗しており¹²、企業側は、業務量の中長期的あるいは急激な変動への対応、人件費の削減等といった理由が多く、有期契約労働者を雇用できなくなると、事業が成り立たないとする事業所が過半数を超えている¹³。また、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割程度見られる¹⁴など、一時的・臨時的な仕事に限らず、恒常的に存在する業務についても有期労働契約が利用されている実態が見られる。このような労使のニーズ、利用実態がある中で、締結事由を規制することをどのように考えるか検討する必要がある。

有期労働契約の締結事由を規制する例として締結事由を一時的な事業活動の増加や季節的・一時的な業務、その他の法の列挙した事由に該当する場合に限定しているフランスでは、労働法典において労働契約は期間の定めなく締結される原則を定めた上で、有期労働契約を利用することは法律上認められる場合に限って許されている。

これに対して、我が国について見ると、まず、こうした無期労働契約の原則を採用しておらず、いかなる事由・目的のために有期労働契約を締結するかは当事者の自由に委ねており、それを前提に、労働慣行としても、有期労働契約が雇用の中心たる長期雇用を補完するものとして機能してきたところである。こうした中で、我が国においても無期労働契約の原則（無期原則）を採用すべきとの意見もある。しかしながら、雇用に関する基本的な考え方そのものの転換については、その根拠となる雇用の実態や労使関係者の意識等についての認識、評価にもかかわるものであり、また他方、無期原則を採るとしても、制度化の在り方は一様ではないとも考えられる。

一方、有期労働契約の締結事由の規制を導入することについては、雇用に関する基本的な考え方から直ちに採否が決まるものでもなく、有期労働契約の果たしてきた機能や抱えている課題の双方を踏まえ検討し得るし、実際にも様々な議論があるところである。

¹²「実態調査（個人）」によれば、有期契約労働者が期間を定めて就業している理由（複数選択3つまで）として最も多いのが「正社員としての働き口がなかったから」（38.7%）であり、以下「仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあったから」（32.3%）、「勤務時間、日数が短く、自分の希望にあったから」（31.0%）となっている。

¹³注1参照

¹⁴注3参照。

例えば、有期労働契約には、無業・失業状態から安定雇用へのステップとしての機能や、企業にとって様々なニーズに応え得る雇用形態としての機能等、雇用システム全体にとって有用な機能を果たし得ることについても十分に留意すべきであろう。すなわち、こうした機能を担い得る有期労働契約の締結が制限されれば、現下の雇用・失業情勢において、新規の雇用が抑制される、中小企業における人材確保が困難となる、企業の海外移転が加速する等の影響が生じないかということや、個々の労働者が希望した場合でも締結を認めないこととするのか、また、各企業において、需要の中長期的な変動に応じて有期労働契約が利用されている業務については、請負や派遣といった他の雇用形態への需要を誘発し、必ずしも安定的な雇用への移行をもたらすとは言えない可能性があることなどに意を払う必要がある。判例において有期労働契約の締結に客観的事由が必要とされたドイツでは、労働市場の硬直化により雇用・失業問題が深刻化し、その後、高失業に対する雇用促進策として立法で一定期間内であれば客観的事由を要しないとして締結事由規制が緩和されたほか、フランスでも、法律上限定列挙されている締結事由が失業対策のため拡大されたという経験もあるところである。

締結事由を規制する方式としては、フランスの例のように具体的事由を限定列挙する方式や、「合理的な理由が必要」と一般的に規定する方式等が考えられる。フランスにおいては、実態としては、従事する業務が法律で規定された締結事由に該当するものであるかをめぐって争いが生じており、その解決のためには最終的に、司法の判断を仰ぐこととなるとの報告があった。また、「合理的な理由」が必要とした場合にも、何が合理的とされるか等について複雑な法律問題を惹起する可能性がある。現実に労使当事者が有期労働契約を締結し、終了に至る過程に即して考えたとき、締結事由規制が労使の予測可能性の確保、ひいては紛争の発生防止、迅速解決の観点から有効に機能し得るかは、課題となろう。

他方、紛争が期間満了時の雇止めの有効性をめぐって生ずることが回避しきれないことを想定するとき、有期労働契約の雇用の不安定さという課題を踏まえ、有期労働契約の締結事由を規制する手法のほか、ドイツのように客観的な理由が存在しない場合にも有期労働契約の締結を認めた上で、濫用を規制するため、更新回数や利用可能期間に関するルールを設けることでその弊害に対処する手法も考え得るところである。なお、スウェーデンにおいても、締結事由規制を設けていたものの、事由の拡大とそれに伴う規制の複雑化、実効性が問題となり、制度改正が行われ、一般的には事由を問わずに有期労働契約の締結・利用を認めた上、その濫用的利用を制限すべく、利用可能期間に上限を設ける規制に移行しているところである。

なお、締結事由に該当しないとされた場合の効果をどうするかについて、労働契約自体を無効とはしないとしても、これが、無期労働契約となることとするのか等、紛争防止の観点等から更に検討が必要である。その際には、締結事由に該当しない場合には、無期労働契約とみなすこととされているフランスなどの諸外国においては、無期労働契約の解雇について金銭解決が可能とされており、これと解雇権濫用法理の適用により解雇無効とされる我が国との違いについても留意が必要である。

締結事由規制を導入した場合の第3以下の施策との関係について見ると、締結事由規制を導入することとした場合には、その後の更新に当たっても締結事由に該当する必要がある、その結果、後述する「契約締結時の更新の有無、更新の際の判断基準の明示」や「雇止め予告」の必要性は相対的に低下するものと考えられる。

3 更新回数や利用可能期間に係るルール

更新や雇止めの実態を見ると、7割の事業所が雇止めを行ったことがなく、結果として勤続年数が10年を超えるような有期契約労働者も存在する¹⁵。元来有期労働契約は契約期間の満了により終了するものであり、雇止めと無期労働契約の解雇とは自ずから性格が異なるものの、このような実態を踏まえ、更新回数又は利用可能期間の上限を設定して、それを超えてなお存在するような業務のための有期労働契約であれば、無期労働契約と同様の、又はこれに類するルールに従うものとするのが公平に適うとの考え方がある。これは、有期労働契約の利用を基本的には認めた上で、利用の状況に応じて、いわば濫用と言える状態を排除するという手法であり、今後稀少となっていく労働力の有効な活用にも資するものと考えられる。

この点、例えば、イギリス、ドイツ、韓国やスウェーデンの法制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、無期労働契約を締結したものとみなすこととしている。

上記のような考え方から、更新回数や利用可能期間について、一定の「区切り」（上限）を、設けることとした場合、我が国の社会に妥当なものとして受容されるものとする必要があるとともに、具体的な区切りの在り方については、業種、職種、就業形態、定年後の再雇用の場合におけるような年齢等の属性といった多様性にも留意しながら、検討すべきである。既に大臣告示では、告示に基づく雇止めの予告等の対象として「3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している」という状態をもって「区切り」とし

¹⁵注3参照。

ている。ここでは、雇止め予告等の対象から「あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されている」有期労働契約を除くとされているものの、「区切り」について個別事情は反映されない。これまで指摘されてきた有期労働契約の多様性に照らせば、産業や個々の職場の具体的事情を反映し得る工夫、例えば、対象労働者の意向も踏まえつつ、集団的な労使の合意により、法律による共通の「区切り」のルールを、当該労使にとってより妥当性を持つ内容に修正し得るような可能性やルールの適用対象の在り方を含め検討すべきである。

これに関連して、有期労働契約の更新を重ねた場合、1回の契約期間の上限として定められた労働基準法第14条による「3年」を利用可能期間の規制と誤解したり、「3年」を超えて使用すると、雇止めに関し解雇権濫用法理が類推適用される可能性があるとの言わばリスク回避的考慮から有期契約労働者を3年未満の一定期間を上限として雇止めとする企業の雇用管理の実例が報告された。また、大臣告示は、雇止め予告等の対象を3回以上更新し、あるいは1年を超えて継続勤務している者に係る有期労働契約としており、これらの例等にも留意することが必要である。

更新回数や利用可能期間の規制は、規制基準として一義的に明確であり、労使双方にとって予測可能性は非常に高いものとなるため、紛争の未然防止につながるほか、組み合わせる法的効果によってステップアップの道筋が見え、労働者の意欲の向上にもつながり得ると考えられる。また、その「区切り」を、労働者の雇用の安定や、職業能力形成の促進、正社員への転換等と関連付けて制度を構築するなどにより広がりを持ち得ることも評価に値する。

一方、基準の明確さの反面、この「区切り」の手前での雇止めの誘発という副作用をもたらす懸念が指摘された。ただし、更新回数や利用可能期間として設定した内容に応じて、その弊害の程度は調整され得るとの指摘もあった。2007年7月に、2年間の利用可能期間の上限規制を導入した韓国では、上限到達時において、雇止め、無期化双方の例が見られたところである¹⁶。規制を導入して間もないため、引き続き動向を継続的に注視し、その施行状況を参考とすべきであろう。

また、有期労働契約を更新してこの一定の「区切り」を超えるに至った場合、どのような法的効果を生じさせるかについては、例えば、「無期労働契約とみなす」、「無期労働契約への変更の申込みがあったものとみなす」、「無期労働契約への変更の申込みを使用者に義務付ける」ことや、後記4のように解雇権濫

¹⁶韓国雇用労働部発表によると、法が施行された2007年7月1日以後、新規採用又は契約更新された勤続2年以上の期間制勤労者のうち、2010年5月末時点において、契約期間が満了した者(5,947人)の状況は、契約終了(32.4%)、正規職転換(24.8%)、継続雇用(42.7%)となっている。(当初期間制労働者として雇用していても勤続2年を超過して引き続き雇用する場合は、法律上、無期契約労働者として転換されたこととなるため、約68%の者が無期契約に移行したことになる。)ただし、当該データは各月中に契約期間が満了した者について集計されるものであり、全体的な傾向を把握するには、引き続き動向を注視する必要がある。

用法理と同様のルールが適用されるものとする、あるいは同ルールが適用可能な状況にあることを推定する、解雇予告制度を参考に雇止めの予告義務を課すことなど、様々な選択肢が考えられる。有期労働契約の多様性、労働者の意思の取扱いや法的効果をもたらす影響、上記の「副作用」への対処等を踏まえて、検討が必要である。

なお、法的効果として無期労働契約とみなされた場合には、従前の労働契約のうち、期間を定めた部分のみが変更されるものと考えられ、他の労働条件全般が直ちに正社員と同様となるかは別個の問題と考えられる。

また、更新回数や利用可能期間を規制する場合には、クーリング期間（離職した労働者を再度雇用するまでの間隔）の評価について、ルールの公平な遵守との関係で検討が必要となる。

ここで他の施策との関係について見ると、「区切り」に至るまでの間の長さ等によっては、「区切り」までの間であっても、雇止め法理や雇止め予告の適用に一定の意義が認められる場合もあり、また、「区切り」を超えるに至った場合の法的効果（例えば労働者の意思により、有期労働契約の締結を認める等）によっては、「区切り」後における雇止め法理の適用の意義はなお存すると考えられる。また、更新の有無や、更新の際の判断基準の明示義務については、とりわけ更新回数を制限した場合は当事者の予測可能性が高まることから、必要性は相対的に低下するものの、依然として「区切り」に至るまでの間は、当該義務を課すことに一定の意義があるとも考えられる。一方、更新回数の上限規制を導入することとした場合、労使双方にとって一回の契約期間をできる限り長くするというインセンティブが働き、契約期間の細切れ化への対応の必要性は低下することとなる。

4 雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化

有期労働契約が反復更新を重ねた後の雇止めに関し、一定の場合について、判例法理によって、その雇止めに無期労働契約における解雇について形成されてきた「解雇権濫用法理」が類推適用され、客観的理由を欠き社会的に相当と認められない雇止めの場合、更新拒絶の効力が否定され、当該契約が更新されたものとして扱われるという、いわゆる「雇止め法理」¹⁷が確立している。

この雇止め法理は、裁判において雇止めが認められなかった場合にも、その労働契約が無期労働契約に転化するわけではなく、期間の定めのある契約が更新して存続することとなり、この点で、労働者にとって無期労働契約との格差を即座に解消するまでの効果を伴うものではない。このルールを法定化する際には、解雇権濫用法理が類推適用された場合の法的効果も検討が必要となる。

¹⁷注5参照。

解雇権濫用法理の類推適用の趣旨をルールとして法律で明確化することは、解雇権濫用法理の類推適用が個々の雇止めの事情を個別具体的に判断することを前提としたものであるため、事案に応じた妥当な処理が可能となり、一律の更新回数や利用可能期間に係るルールについて指摘したような、一定の「区切り」の手前でのモラルハザード的な雇止めを誘発する可能性は低いものと考えられる。

一方、判例法理の具体的な適用に際しては、事案ごとに業務の内容や更新回数などの客観的要素のみならず、言動、期待・認識など主観的なものを含め当事者の態様が勘案され、最終的な判断は個々の事案ごとに裁判所に委ねることとなるため、労使にとって当該最終判断に対する予測可能性に欠けるとともに、労使間で紛争が生じること自体についての未然防止も図りにくいという問題点が指摘されている。この点について、労使の判断の参考となるよう、行政が助言、指導の一環として抽象性を残さざるを得ない法律の規定を補足する内容を示し得るかについては、すぐれて実務の問題として検討されるべきである。

雇止め法理の明確化は、締結事由の規制や更新回数や利用可能期間に係るルールが導入されない場合に機能することはもちろんのこと、第2の3で論じた「区切り」に至るまでの期間についても機能し得るものであるとともに、「区切り」超えの効果の一つとすることにより、予測可能性を高める効果を期待し得ることについても、検討することが必要である。

第3 労働条件明示等の契約締結時の手続に関連する課題

1 契約締結時の明示事項等

現行法制において、労働基準法第15条に基づくもののほか、大臣告示にお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事項のうち主なものについての実際の履行状況を見ると、実態調査(事業所)と実態調査(個人)で若干の差は見られるものの、法に基づく労働契約の期間については約92～95%、大臣告示に基づく「更新の有無」が約83～87%、「更新の判断基準」については約62%と、制度化からの時間経過に応じ、定着し、新たに制度化した事項も定着しつつあることがうかがえる。他方、ヒアリングでは、労働相談の現場の声として、更新の判断基準の明示等が必ずしも守られておらず、期間満了時のトラブル防止の観点から更なる周知徹底を求める声が寄せられたところである。実務においても定着しつつあることを踏まえ、紛争防止を一層図るためにも、大臣告示において規定している更新の判断基準等の明示義務について、法律に規定することによって規範性を高めることが一つの方向性として考えられる。その場合には、明示事項について追加すべきものがあるか、明示すべき更新の判断基準としてどの程度の具体性を求めるのか等の点とともに、求める措置の性格として、労働基準法上の労働条件明示義務のような取締法規的な義務とするのか、紛争防止の観点から、雇止めの効力判断に当たって考慮するという労働契約ルール(民事上の効果)とするのかなど、複数の選択肢を更に検討することが必要である。

また、第2の2で述べた締結事由規制、第2の3で述べた更新回数や利用可能期間の上限の規制を設ける場合には、更新の判断基準を始めとして簡潔に表現することに困難を伴いがちな事項を締結時における明示事項とすることについて、紛争の発生防止に向け期待する役割は相対的に軽減し得るものと考えられるなど、両者の関係にも留意が必要である。さらに、更新の可能性等を明示した場合、そのことが更新、雇止めの効果に影響を及ぼし得るのか、あるいは及ぼすものとするのか等についても整理する必要がある。

2 契約期間について書面明示がなされなかった場合の効果

契約期間は、契約の成立そのものに関わり、労働者の雇用、生活の安定にとって非常に重要な要素であり、多くの場合その明示はなされているが、労働基準法においても書面明示が義務付けられていることから、契約締結時に契約期間の書面明示がなかった場合に無期労働契約として扱われるような効果を付与することが考えられる。

法的効果については、まず、書面に記載がないことにより期間の定めが無

効であるとして「無期労働契約とみなす」とする立場、口頭で有期労働契約である旨の合意が当事者間で明確に存在したものの書面での明示がなされなかった場合など、当事者の意思を解釈する観点に立って反証により覆される余地を残すよう「無期労働契約と推定する」とする立場、使用者に対して「無期労働契約の申込み義務を課す」とする立場など様々な選択肢を含めて、更に検討していく必要がある。この際、他の施策における法的効果（例えば、「区切り」超えの効果等）の在り方との関係についても留意すべきである。

また、契約期間の書面明示が求められる「時点」をどうするかについても議論がある。どのような法的効果とするのかとも関連させつつ、契約締結時に明示すべきとするのか、一部の国の例にあるように締結時点から一定期間内に明示すればよいとするのか等の選択肢がある。これについては、単純な書面の手交の遅れの場合にまでその効果が及ぶ場合などを想定し、混乱や紛争を防止することも念頭において、検討していく必要がある。

第4 有期労働契約の終了（雇止め等）に関する課題

1 契約期間の設定

ヒアリングにおいては、労働組合関係者から、労働相談等を通じ様々な事案に接しての受け止めとして、1回の契約期間の短縮化（細切れ化）が進んでいるという実態が報告されたところである。

また、労働契約法第17条第2項においては、「使用者は労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。」とされている。

契約期間の細切れ化については、市場の需給変動の予想が難しくなる中で経営上の必要性が指摘されるが、労働者にとってはリスクヘッジができず、雇用が一層不安定となるという問題が指摘されている。この点については、更新の機会を一定の面談機会に活用し、コミュニケーションの一環として捉えている例や業種、業態によって実態は異なり、評価も一律ではない点に留意しつつ、先述した労働契約法の規定も踏まえ、必要以上に短い期間を定めることがないようにする方策を検討することが必要である。この場合、契約期間の設定を適切に行うことが、能力発揮、職業能力開発や職業生涯を通じたステップアップにつながるという視点も重要と考えられる。

その際、第2の3で述べた更新回数の上限の規制を講じる場合には、細切れ化への対応に取り組む必要性は相対的には低下するものと考えられる。

2 雇止めの予告等

ヒアリングにおいては、雇止めの理由の明示が徹底されていないとの意見があった。雇止めをめぐるトラブルの原因としては、「雇止めの理由が納得できなかった」、「雇止めの予告がなかった、あるいは遅かった」などが多くなっている¹⁸。

このため、大臣告示に定める雇止めの予告等についても、対象を広げることも含めて見直しの上、法律に基づくものとする等について検討すべきであり、その際には、有期労働契約の多様な実態に即して行うことが必要である。

すなわち、実態調査で区分した4つの職務タイプの一つである「高度技能活用型」に属する者や、高年齢者など労働者の類型によっては必要性が異なり得る点にも留意しつつ、一律に予告制度の対象とするのか等について検討が必要である。

¹⁸ 「実態調査（個人）」によれば、雇止めを巡るトラブルを経験した有期契約労働者（解雇・雇止め経験のある有期契約労働者のうち41.4%）のうち、トラブルの原因（複数回答3つまで）は、「雇止めの理由が納得できなかった」（52.8%）、「雇止めの予告がなかった、あるいは遅かった」（27.7%）、「雇止めの人選が納得できなかった」（24.4%）などとなっている。

他方、法律に基づく義務の履行によるかは別として、ヒアリングにおいて紹介された「軽易職務型」の有期契約労働者で家計補助的に働いている場合を主な対象に、育児、介護といった家庭状況の変化に応じた勤務時間帯を含む労働条件の見直しの節目として、更新期に先立って労使双方が意思確認を行い、紛争を回避しているケースを見ると、契約期間が満了するより一定の期間先立っての予告を契機に労使で意思等を確認し合い、コミュニケーションを図ることの意義が見出だされる。

なお、第2の2で述べたとおり、締結事由規制を導入する場合には、雇止め予告の必要性は相対的に低下することとなると考えられる。

3 雇止め後の生活安定等

雇止め予告の検討に関連し、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を法的に位置付け、導入することも考えられるが、その場合は、解雇と雇止めの性格の違いに留意が必要である。

具体的には、現行の解雇予告が、労働者にとって予期しない生活困窮を補償するという性格のもつとされるところ、有期労働契約については、更新を重ねた場合であっても1回の契約の終期はあらかじめ合意により定められていることに留意が必要である。また、契約締結時の「更新の有無」や「更新の判断基準」の明示により、予測可能性を高める余地があることも併せて考慮すべきである。

また、これとは別に、フランスでは、不安定雇用への補償として、契約終了の際に一定の手当の支払を事業主に求めることとしている。この手当は、無期化へのステップとならない有期労働契約としての利用には、使用者に対して不安定雇用の代償としての費用負担を課す（当該契約を有期労働契約として継続する場合もその度に支払義務がある）ものであるが、契約が無期化された場合には、支払義務がなくなることから、無期化を促進する効果も持つものと考えられる。我が国について考えると、契約終了時の手当について、こうした雇用の不安定さへの補償や、無期化の促進の観点、あるいは、雇止め時における無期労働契約との公平の観点を含め、様々な趣旨、目的や内容、対象などが考えられるところ、どのような趣旨、目的の実現のためにこうした金銭の支払義務が有効なのかどうかを、他の採り得る政策手段との比較を含め検討することが必要である。それらの趣旨に応じて、退職金や雇用保険との関係や、誰が費用を負担することとなるかといった点も含めて慎重に検討されるべきものと考えられる。

なお、契約終了時の手当の導入については、締結事由規制や更新回数や利用可能期間に係るルールを導入の有無に関わらず、検討し得る論点であると考

えられる。

第5 均衡待遇、正社員への転換等

1 基本的な考え方

有期契約労働者については、多様な職務タイプの労働者が存在するが、正社員と同様の職務に従事していても正社員に比較して労働条件が低位に置かれていること（正社員同様職務型の45.7%）や、それ以外の職務タイプの者についても労働条件の水準が低いこと（例えば軽易職務型で36.7%）等の不満が生じており、これらの者については特に納得性のある公正な待遇を実現することが望まれる。一方、高度技能活用型について見ると、賃金水準についての不満は一定程度あるものの、基本給の水準について「正社員を上回る」、「正社員と同水準」とする者の割合も他の類型よりも高くなっており、均衡待遇等への要請は相対的には高くないと考えられる。

また、有期契約労働者全体を通じて、頑張ってもステップアップが見込めないことへの不満は高い水準（42.0%）を示している¹⁹。

このため、パートタイム労働法も参考に、有期契約労働者と正社員との間の均衡のとれた待遇を推進するとともに、有期契約労働者の雇用の安定及び職業能力形成の促進という観点から、有期労働契約の無期化や正社員転換等を推進するという施策が考えられる。

なお、正社員とは第1の1で記したとおり、単に無期労働契約で働く労働者ではなく、直接雇用、フルタイムで長期雇用を前提とした待遇を受ける者であるとの前提で論じてきた。正社員転換等という場合の転換先を、この意味での正社員に限定して考えることは、正社員と有期契約労働者の間の処遇や活用の態様等の格差が大きい場合などは、ハードルが高くなりすぎることが指摘された（後述3参照）。

また、均衡待遇と無期化・正社員への転換との関係については、無期化・正社員への転換は、事業主が正社員へ転換する制度等を導入し、希望する労働者がこれに応ずるという形で実施されるものと考えられる。その際、個々の事情や希望等からこれに応募しない、あるいはできない労働者がそのままの処遇で取り残されることは公平を欠くと考えられる。したがって、両者は二者択一的な関係に立つものではなく、多様な選択を可能とするべく総合的な取組みが期待されるものと言えよう。

なお、均衡待遇や正社員転換の施策の在り方については、基本的には、締結事由規制や更新回数や利用可能期間に関するルールを導入の有無に関わらず、検討することが可能と考えられるが、締結事由規制をせず、有期労働契約の利用可能性をさほど限定しない場合は、これらの施策への期待はより大きく

¹⁹ 「実態調査（個人）」による。

なる。また、第2の3の利用可能期間等の上限、すなわち「区切り」を超えるに至った場合には、職業能力開発等の観点からより積極的な取組がなされるようなシステムが考えられてよい。こうした点とも関連づけて、均衡待遇や正社員転換の施策の在り方を検討することも考慮に値する。

2 均衡待遇など公正な待遇

有期契約労働者の待遇について正社員との格差を是正するための規制方法として、EU諸国のような「有期契約労働者であることを理由とした合理的理由のない不利益取扱いの禁止」のような一般的な規定を法に置き、具体的な適用については個々に裁判所等が判断するという枠組みが一つの例となる。この枠組みを考える場合、我が国においては、近年、職務給的な要素を取り入れる動きも出てきているとはいえ、一般的には、諸外国のように職務ごとに賃金が決定される職務給体系とはなっておらず、職務遂行能力という要素を中核に据え、職務のほか人材活用の仕組みや運用などを含めて待遇が決定され、正社員は長期間を見据えて賃金決定システムが設計されていることから、何をもって正社員と比較するのか、また、何が合理的理由がない不利益取扱いに当たるかの判断を行うことが難しく、民事裁判における判断も区々となることが懸念され、これらの点について、十分な検討が必要である。

一方、パートタイム労働法の枠組みを参考に、職務の内容や人材活用の仕組みや運用などの面から正社員と同視し得る場合には厳格な均等待遇を（差別的取扱いの禁止）導入しつつ、その他の有期契約労働者については、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とともに、待遇についての説明責任を課すという均衡待遇の仕組みの方法がある。このような仕組みは多様な有期契約労働者を対象とすることができるとともに、努力義務等に対する行政指導等によるほか、当事者の交渉を促し、妥当な労働条件に向けた当事者の創意工夫を促すなどの実情に即した対応を可能とすると考えられる。

この仕組みのうち、正社員と同視し得る者に係る均等待遇（差別的取扱いの禁止）については、現行のパートタイム労働法は、無期契約労働者か「実質無期」の有期契約労働者であることを要件としている。有期契約労働者について同様の均等待遇の措置を考える場合、そもそも期間を定めて雇用されていることから、パートタイム労働法にいう実質無期要件についてどのように考えるべきかについて議論があった。この点を含め正社員との比較の在り方など、パートタイム労働法の枠組みや、平成19年の同法改正法附則第7条に基づく検討の動向に留意しつつ、引き続き十分に検討していく必要がある。

3 正社員への転換等

前述のとおり、正社員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。一方、一部の国についてはあるが、実証分析によれば、自らが正社員に転換できる可能性が高いと考えている有期契約労働者ほど働くインセンティブが高まるといった効果も認められているとの指摘もあった。こうした意欲と能力がある有期契約労働者については、雇用の安定のみならず職業能力向上、ひいては企業の生産性向上を図るといった観点から、労働契約の無期化、更には正社員への登用制度を設ける等により正社員になる機会を提供する等々の、正社員への転換等を促進する方策を講じることが効果的と考えられる。

この場合に、パートタイム労働法の枠組みも参考としつつ、事業主に対して、正社員への転換を推進するための措置を義務付けるほか、正社員への転換を有効に進めるため、労使の自主性も活かしつつ、制度導入への何らかのインセンティブを与えるなど様々な選択肢を検討していく必要がある。

また、今ある正社員の処遇はそのままに、処遇等が大きく異なる有期契約労働者を一挙にそのような正社員に転換をすることは、使用者にとっては超えるべきハードルが高い場合が多く、一方、職種や勤務地が限定されていることを志向することも少なくない有期契約労働者の側も、雇用の安定は望みつつ、責任や拘束度などの面から正社員となることを必ずしも望まない場合もあることから、無期労働契約への転換により雇用の安定を図りつつ、「勤務地限定」、「職種限定」の無期労働契約など、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入れた環境整備を検討することが求められる。この場合、勤務地限定等の無期労働契約については、勤務場所の閉鎖等の際の雇用保障の在り方について、その契約の下で働く労働者の職務内容や勤務地等の制約の度合いに応じ、どこまで雇用が保障されるのか等について、様々な意見がある。何よりもまず、労使間での自主的な問題解決が図られるよう、契約内容についてあらかじめ明確に合意しておくことが必要であるが、これらのルールの在り方については、労使の自主的な取組、実例や裁判例の集積の状況も注視しつつ、検討が必要である。

第6 一回の契約期間の上限、その他

1 平成15年労働基準法改正の影響等

実態調査結果は、一回の契約期間の上限を原則1年から3年に延長した平成15年の労働基準法改正から5年余り経過した時点のものであるところ、「一回の契約期間が1年を超える有期労働契約」の利用は総じて低調であった。職務タイプ別に見て比較的長い契約期間の設定になじむものと考えられる「高度技能活用型」だけをみても、傾向としては変わらない。また、高度の専門的知識等を有する者等に認められる3年を超える契約期間のものについては、一層少ない利用にとどまっている²⁰。

さらに、本研究会のヒアリングにおいても、企業から、需要変動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として、上限延長の必要性は薄いとの意見が出された。また、労働組合からは、不安定雇用を継続することとなるため、上限の延長には反対という意見が出されるなど、上限を延長する具体的ニーズを把握するに至っていない。

この点については、具体的ニーズが示されれば更に検討を尽くすべきであるが、現状の原則3年（一定の場合5年）を一回の契約期間の上限としては維持することが一つの方向と考えられる。

なお、第2の3で述べた利用可能期間の上限規制を講じる場合には、一回の契約期間の上限等の規制の必要性にも影響し得ることから、こうした利用可能期間の上限規制との関係にも留意が必要である。

2 暫定措置についての取扱い

同じく、実態調査やヒアリングでは、有期労働契約の契約期間途中で退職を希望する労働者が意に反して拘束される事態が頻繁に生じていることを窺わせるものも把握されなかった。実態調査（個人）では、契約期間の途中で退職申出をしたことがある労働者は約30%であり、これを母数（100%）として使用者から損害賠償の請求その他を求められたことがある労働者は4%と、極めて少なかったところである。また、ヒアリングにおいても、労働組合から一回の契約期間が細切れになってきている中では労働者が拘束される懸念は実際にはあまりないとの意見が寄せられた。

今後、有期労働契約について、「良好な雇用形態」の一つとして活用の方途を考えるに当たっては、期間の定めについて労使双方が互いに義務（拘束）を負い、その義務に見合う良好な待遇とすることを相互に約し、同時に、期間途中の解雇は労働契約法第17条第1項により厳しく制限されるものであること

²⁰ 「実態調査（個人）」によれば、3年を超える契約期間の者は、1.5%となっている。

を徹底することが欠かせないものと考えられる。

平成 15 年労働基準法改正で「当分の間」の規定として附則中に設けられた労働基準法第 137 条により、高度の専門的知識等を有する者等の場合を除いて、有期契約労働者について、「労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。」とされている。労働者からは一切の予告なく退職できるとするこの暫定措置については、これらの実態等を踏まえたとき、その役割を終えたものと考えてよいか、更に議論するべきであると考えられる。