

資料 No.2

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する
特別措置法の制定について

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法に関する経緯

国会提出前

- 平成25年10月18日
「国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針」(日本経済再生本部決定)
- 平成25年12月7日
国家戦略特別区域法成立
- 平成26年2月14日
労働政策審議会建議「有期労働契約の無期転換ルールの特例等について」
- 平成26年2月20日
法律案要綱 諮問・答申

第186回通常国会

- 平成26年3月7日
閣議決定、国会提出(閣法第48号)
- 平成26年5月28日
衆議院厚生労働委員会 提案理由説明
- 平成26年5月30日
衆議院厚生労働委員会 質疑①
- 平成26年6月4日
衆議院厚生労働委員会 質疑②
採決(可決)
- 平成26年6月5日
衆議院本会議 採決(可決)
- 平成26年6月20日
参議院本会議 継続審査議決

第187回臨時国会

- 平成26年10月16日
参議院厚生労働委員会 趣旨説明
- 平成26年10月21日
参議院厚生労働委員会 質疑①
- 平成26年10月23日
参議院厚生労働委員会 参考人質疑
- 平成26年10月28日
参議院厚生労働委員会 質疑②
採決(可決)
- 平成26年10月29日
参議院本会議 採決(可決)
- 平成26年11月18日
衆議院厚生労働委員会 採決
- 平成26年11月21日
衆議院本会議 採決(可決)・成立



労 審 発 第 6 4 1 号
平成 2 3 年 1 2 月 2 6 日

厚生労働大臣
小 宮 山 洋 子 殿

労働政策審議会
会長 諏 訪 康 雄

有期労働契約の在り方について（建議）

本審議会は、標記について検討を行った結果、下記のと通りの結論に達したので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別添の労働条件分科会の報告のとおり。

別添

平成23年12月26日

労働政策審議会

会長 諏訪 康 雄 殿

労働条件分科会

分科会長 岩 村 正 彦

有期労働契約の在り方について（報告）

本分科会は、標記について、別紙のとおり報告を取りまとめたので、厚生労働大臣に建議すべきである。

有期労働契約の在り方について（報告）

有期労働契約の在り方について、労働政策審議会労働条件分科会において平成22年10月26日以後、17回にわたり検討を行い、精力的に議論を深めてきたところである。

労働契約の期間の定めは、パート労働、派遣労働などを含め、いわゆる正社員以外の多くの労働形態に関わる労働契約の要素であるが、労働市場における非正規労働者の割合が増大している中で、有期労働契約の利用に関する明確なルールがないことによる問題として、有期契約労働者の立場からは雇止めへの不安や処遇に対する不満が多く指摘されている。

また、有期労働契約が雇用機会の確保や業務量の変動への対応に一定の役割を果たす一方で、労働者の継続的な能力形成や処遇の改善における課題も指摘されている。

こうした有期労働契約の利用に関する課題に対処するためには、有期労働契約の適正な利用のためのルールを明確化していく必要が高まっていると考えられる。

このような考え方に基づき当分科会において検討した結果、有期労働契約の締結、更新、終了等に関するルールについて、下記のとおり結論に達したので、報告する。

この報告を受けて、厚生労働省において、次期通常国会における労働契約法の改正をはじめ所要の措置を講ずることが適当である。

記

1 有期労働契約の締結への対応

有期労働契約は、合理的な理由がない場合（例外事由に該当しない場合）には締結できないような仕組みとすることについては、例外業務の範囲をめぐる紛争多発への懸念や、雇用機会の減少の懸念等を踏まえ、措置を講ずべきとの結論には至らなかった。

2 有期労働契約の長期にわたる反復・継続への対応

有期契約労働者の雇用の安定や有期労働契約の濫用的利用の抑制のため、有期労働契約が、同一の労働者と使用者との間で5年（以下「利用可能期間」という。）を超えて反復更新された場合には、労働者の申出により、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み（転換に際し、期間の定めを除く労働条件は、別段の定めのない限り従前と同一とする。）を導入することが適当である。

この場合、同一の労働者と使用者との間で、一定期間において有期労働契約が再度締結された場合、反復更新された有期労働契約の期間の算定において、従前の有期労働契約と通算されないこととなる期間（以下「クーリング期間」という。）を定めることとし、クーリング期間は、6月（通算の対象となる有期労働契約の

期間（複数ある場合にあっては、その合計）が1年未満の場合にあっては、その2分の1に相当する期間）とすることが適当である。

また、制度の運用にあたり、利用可能期間到達前の雇止めの抑制策の在り方については労使を含め十分に検討することが望まれる。

さらに、制度導入後に締結又は更新された有期労働契約から、利用可能期間の算定を行うこととすることが適当である。

なお、この仕組みによる期間の定めのない労働契約への転換が初めて生じ得る時期から3年を経過した場合において、利用可能期間満了前の雇止めが懸念された議論の過程を踏まえ、施行の状況を勘案し、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みについて検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとすることが適当である。

3 「雇止め法理」の法定化

有期労働契約があたかも無期労働契約と実質的に異なる状態で存在している場合、又は労働者においてその期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、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雇止めについては、当該契約が更新されたものとして扱うものとした判例法理（いわゆる「雇止め法理」）について、これを、より認識可能性の高いルールとすることにより、紛争を防止するため、その内容を制定法化し、明確化を図ることが適当である。

4 期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消

有期契約労働者の公正な処遇の実現に資するため、有期労働契約の内容である労働条件については、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、期間の定めを理由とする不合理なものと認められるものであってはならないこととすることが適当である。

5 契約更新の判断基準

有期労働契約の継続・終了に係る予測可能性と納得性を高め、もって紛争の防止に資するため、契約更新の判断基準は、労働基準法第15条第1項後段の規定による明示をすることとすることが適当である。

6 1回の契約期間の上限等

労働基準法第14条の1回の契約期間の上限については、現行の規制の見直しの有無について引き続き検討することが適当である。

7 その他

雇止め予告を法律上の義務とすること及び有期労働契約締結時に「有期労働契約を締結する理由」を明示させることについては、措置を講ずべきとの結論には至らなかった。

改正労働契約法のポイント

3つのルール

I 無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。
一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

施行期日

II：平成24年8月10日（公布日） IとIII：平成25年4月1日

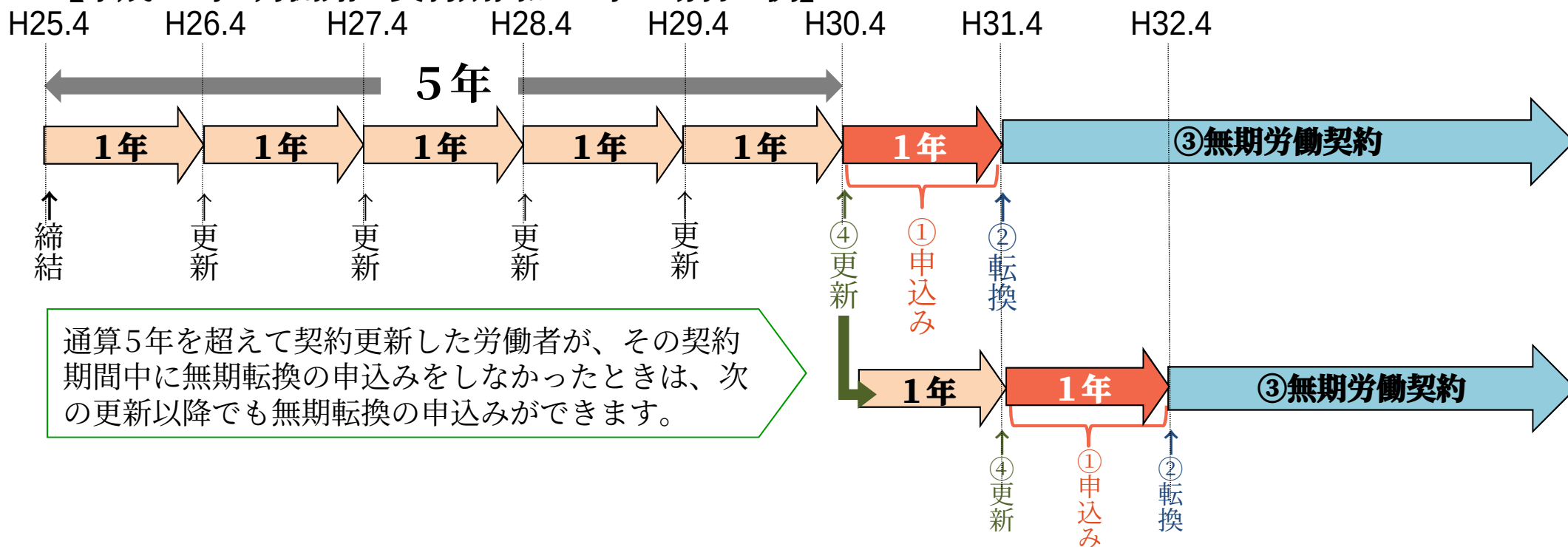
無期転換ルール概要

- 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。

（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能。

高年齢者雇用制度の概要

○ 60歳未満の定年禁止

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

○ 65歳までの雇用確保措置

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

- ① 65歳まで定年年齢を引き上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度を導入
(労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可)
- ③ 定年制を廃止

下線部分は、平成25年4月から廃止（平成24年の法改正）。
なお、平成24年度末までに基準を導入していた事業主はその基準を引き続き利用できる、12年間の経過措置（適用できる年齢を段階的に引き上げ）を設けている。

※高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合がある。

雇用

開業率と対内直接投資が低水準にとどまっていることは、我が国の経済再生に向けて克服すべき重大課題。新たな起業や海外からの進出が拡大してこそ、よりイノベティブな産業の創出、切磋琢磨を通じた競争力強化が見込める。

このため、新規開業事業者や海外からの進出企業などが、より優れた人材を確保できるよう、雇用制度上の特例措置を講ずるエリアを設ける。

<特例措置>

特区内において

- ・開業後 5 年以内の企業の事業所に対して、(2)(3)の特例措置
- ・外国人比率が一定比率以上(30%以上)の事業所に対して、(1)～(3)の特例措置

(1) 有期雇用

- ・契約締結時に、労働者側から、5 年を超えた際の無期転換の権利を放棄することを認める。これにより、使用者側が、無期転換の可能性を気にせず、有期雇用を行えるようにする。
 - 「労働契約法第 18 条にかかわらず無期転換放棄条項を有効とする」旨を規定する。

(2) 解雇ルール

- ・契約締結時に、解雇の要件・手続きを契約条項で明確化できるようにする。仮に裁判になった際に契約条項が裁判規範となることを法定する。
 - 労働契約法第 16 条を明確化する特例規定として、「特区内で定めるガイドラインに適合する契約条項に基づく解雇は有効となる」ことを規定する。

(3) 労働時間

- ・一定の要件(年収など)を満たす労働者が希望する場合、労働時間・休日・深夜労働の規制を外して、労働条件を定めることを認める。
 - 労働基準法第 41 条による適用除外を追加する。

<これに伴う措置>

上記の特例措置に伴い、不当労働行為、契約の押しつけや不履行などがなされることのないよう、特区内の労働基準監督署を体制強化し、労働者保護を欠くことのないよう万全を期す。

国家戦略特区 雇用についての特区WG提案

1、概要

- ・グローバル企業やスタートアップ直後の企業が優秀な人材を集めやすく、
- ・また、優秀な人材にとってより働きやすい、制度環境を作る。

（現状では、例えば数年間のプロジェクト対応を前提に、専門人材を有期契約で迎え入れようとしても、雇用規制が制約。）

2、特例措置の内容

（1）有期雇用規制の特例

- ・現状： 5年を超える更新により、労働者に無期転換権。
- ・特例： 特区内の適用対象に限り、「無期転換しない約束」を可能に。

（2）解雇ルールの明確化

- ・現状： 裁判になったときの予測可能性が低い。
- ・特例： 特区内の適用対象に限り、解雇の要件・手続を契約書面で明確化（契約内容が特区本部で定めるガイドラインに適合する場合、裁判規範として尊重されるよう制度化）。

（3）労働時間規制の特例

3、適用対象

（1）場所： 特区内に限る。（→特区内の監視機能を強化。4、参照）

（2）対象企業： ①グローバル企業（外国人従業員比率が一定以上）
②スタートアップ直後（5年以内）の企業に限る。

（3）対象従業員： ①一定の専門資格取得者（弁護士、会計士等）
②修士号・博士号取得者に限る。

4、特例措置に伴う措置

上記の特例措置に伴い、不当労働行為、契約の強要や不履行による問題が生じないように、特区内の監督機能を強化。

国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針(抄)

平成25年10月18日

2. 雇用

◇ 特区内で、新規開業直後の企業及びグローバル企業等が、優秀な人材を確保し、従業員が意欲と能力を発揮できるよう、以下の規制改革を認めるとともに、臨時国会に提出する特区関連法案の中に必要な規定を盛り込む。

(2) 有期雇用の特例

- ・ 例えば、これからオリンピックまでのプロジェクトを実施する企業が、7年間限定で更新する代わりに無期転換権を発生させることなく高い待遇を提示し優秀な人材を集めることは、現行制度上はできない。
- ・ したがって、新規開業直後の企業やグローバル企業をはじめとする企業等の中で重要かつ時限的な事業に従事している有期労働者であって、「高度な専門的知識等を有している者」で「比較的高収入を得ている者」などを対象に、無期転換申込権発生までの期間の在り方、その際に労働契約が適切に行われるための必要な措置等について、全国規模の規制改革として労働政策審議会において早急に検討を行い、その結果を踏まえ、平成26年通常国会に所要の法案を提出する。
- ・ 以上の趣旨を、臨時国会に提出する特区関連法案の中に盛り込む。

国家戦略特別区域法（抄）

附 則

（検討）

第二条 政府は、産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成の推進を図る観点から、一定の期間内に終了すると見込まれる事業の業務（高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る。）に就く労働者であって、使用者との間で期間の定めのある労働契約を締結するもの（その年収が常時雇用される一般の労働者と比較して高い水準となることが見込まれる者に限る。）その他これに準ずる者についての、期間の定めのある労働契約の期間の定めのない労働契約への転換に係る労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十八条第一項に規定する通算契約期間の在り方及び期間の定めのある労働契約の締結時、当該労働契約の期間の満了時等において労働に関する法令の規定に違反する行為が生じないようにするために必要な措置その他必要な事項であって全国において実施することが適切であるものについて検討を加え、その結果に基づいて必要な措置（第三項において「特定措置」という。）を講ずるものとする。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による検討を行うに当たっては、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

3 政府は、特定措置を講ずるために必要な法律案を平成二十六年に開会される国会の常会に提出することを目指すものとする。

4～6 （略）

労働政策審議会令（抄）

○ 労働政策審議会令（平成十二年政令第二百八十四号）

（部会）

第七条 審議会又は分科会は、その定めるところにより、部会を置くことができる。

- 2 部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、会長（分科会に置かれる部会にあっては、分科会長）が指名する。
- 3 前項の委員のうち、労働者を代表するもの及び使用者を代表するものは、各同数とする。
- 4 第二項の臨時委員のうち、関係労働者を代表するもの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。
- 5 前項の規定は、第二項の専門委員について準用する。
- 6 部会に部会長を置き、当該部会に属する公益を代表する委員のうちから、当該部会に属する委員が選挙する。
- 7 部会長は、当該部会の事務を掌理する。
- 8 部会長に事故があるときは、当該部会に属する公益を代表する委員又は臨時委員のうちから部会長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。
- 9 審議会（分科会に置かれる部会にあっては、分科会。以下この項において同じ。）は、その定めるところにより、部会の議決をもって審議会の議決とすることができる。

（議事）

第九条 審議会は、委員及び議事に関係のある臨時委員の三分の二以上又は労働者関係委員（労働者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係労働者を代表するものをいう。）、使用者関係委員（使用者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係使用者を代表するものをいう。）及び公益関係委員（公益を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち公益を代表するものをいう。）の各三分の一以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。

- 2 審議会の議事は、委員及び議事に関係のある臨時委員で会議に出席したものの過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。
- 3 前二項の規定は、分科会、部会及び最低賃金専門部会の議事に準用する。

労働政策審議会労働条件分科会運営規程

第一条 労働政策審議会労働条件分科会（以下「分科会」という。）の議事運営は、厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）第九条、労働政策審議会令（平成十二年政令第二百八十四号。以下「審議会令」という。）及び労働政策審議会運営規程に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

第二条 分科会に属すべき委員及び臨時委員（以下「委員等」という。）のうち、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各七人とする。

第三条 分科会の会議（以下単に「会議」という。）は、会長の請求があったとき、分科会長が必要があると認めるとき又は委員等の三分の一以上から請求があったときに分科会長が招集する。

2 会長又は委員等は、分科会長に会議の招集を請求するときは、付議事項及び日時を明らかにしなければならない。

3 分科会長は、会議を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも七日前までに付議事項、日時及び場所を委員等及び会長に通知しなければならない。

4 前三項の規定は、第五条に規定する部会について準用する。

第四条 委員等は、分科会長の許可を受けて、代理者を出席させることができる。ただし、代理者は、審議会令第九条第三項において準用する同条第一項及び第二項の規定の適用については、欠席したものとして取り扱う。

第五条 分科会に、労働者災害補償保険に関する専門の事項を審議させるため労災保険部会を、最低賃金に関する専門の事項を審議させるため最低賃金部会（以下「部会」と総称する。）をそれぞれ置く。

第六条 部会に属すべき委員及び臨時委員のうち、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各六人とする。

第七条 部会が第五条に定める事項について議決をしたときは、当該議決をもって分科会の議決とする。ただし、分科会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、分科会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りでない。

第八条 分科会に、労働時間に関する専門の事項について調査研究を行う必要があるときは労働時間小委員会を、就業規則、退職手当その他の問題に関する専門の事項について調査研究を行う必要があるときは就業規則等小委員会を置くことができる。

第九条 この規程に定めるもののほか、部会の議事運営に関し必要な事項は、部会長が部会に諮って定める。

2 前項の規定は、小委員会について準用する。

第十条 この規程の改廃は、分科会の議決に基づいて行う。

附 則

1 この規程は、平成十七年四月十二日から施行する。

2 第五条に掲げるもののほか、分科会に、当分の間、有期労働契約の特例に関する専門の事項を審議させるため有期雇用特別部会（以下「特別部会」という。）を置く。

- 3 特別部会に属すべき委員及び臨時委員のうち、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各四人とする。
- 4 特別部会が附則第二項に定める事項について議決をしたときは、当該議決をもって分科会の議決とする。ただし、分科会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、分科会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りでない。
- 5 前三項に定めるもののほか、特別部会の議事運営に関し必要な事項は、部会長が部会に諮って定める。

労働政策審議会労働条件分科会有期雇用特別部会運営規程

第一条 労働政策審議会労働条件分科会有期雇用特別部会（以下「特別部会」という。）の議事運営は、厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）第九条、労働政策審議会令（平成十二年政令第二百八十四号。以下「審議会令」という。）、労働政策審議会運営規程及び労働政策審議会労働条件分科会運営規程に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

第二条 委員等は、部会長の許可を受けて、代理者を出席させることができる。ただし、代理者は審議会令第九条第三項において準用する同条第一項及び第二項の規定の適用については、欠席したものとして取り扱う。

第三条 この規定の改廃は、特別部会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、平成二十五年十二月二十五日から施行する。

労働政策審議会職業安定分科会運営規程

第一条 労働政策審議会職業安定分科会（以下「分科会」という。）の議事運営は、厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）第九条、労働政策審議会令（平成十二年政令第二百八十四号）及び労働政策審議会運営規程に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

第二条 分科会に属すべき委員及び臨時委員（以下「委員等」という。）のうち、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各七人とする。

第三条 分科会の会議（以下単に「会議」という。）は、会長の請求があったとき、分科会長が必要があると認めるとき又は委員等の三分の一以上から請求があったときに分科会長が招集する。

2 会長又は委員等は、分科会長に会議の招集を請求するときは、付議事項及び日時を明らかにしなければならない。

3 分科会長は、会議を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも七日前までに付議事項、日時及び場所を委員等及び会長に通知しなければならない。

4 前三項の規定は、第五条に規定する部会について準用する。

第四条 委員等は、分科会長の許可を受けて、代理者を出席させることができる。ただし、代理者は、審議会令第九条第三項において準用する同条第一項及び第二項の規定の適用については、欠席したものと取り扱う。

第五条 分科会に、雇用対策基本問題部会、雇用保険部会及び労働力需給制度部会（以下「部会」という。）を置く。

2 部会の所掌事務、専決事項並びに部会に属すべき委員及び臨時委員の数は、別表のとおりとする。

3 部会が前項の専決事項について議決をしたときは、当該議決をもって分科会の議決とする。ただし、分科会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、分科会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りでない。

4 部会の専決事項として第二項に定めるもののほか、部会の所掌事務に属する事項で軽微なものうち、分科会長が部会の専決事項とすることが適当であると認めたものについては、当該部会の議決をもって分科会の議決とする。

5 前項の規定により部会が議決をしたときは、当該部会長は分科会長にその旨を通知しなければならない。

6 部会に、その所掌事務について特に専門的な調査を行う必要があるときは、その定めるところにより、専門委員会を置くことができる。

7 専門委員会の議事運営に関し必要な事項は、専門委員会を置く部会の部会長が当該部会に諮って定める。

第六条 この規程に定めるもののほか、部会の議事運営に関し必要な事項は、部会長が部会に諮って定める。

第七条 この規程の改廃は、分科会の議決に基づいて行う。

附 則

1 この規程は、平成十三年一月二十五日から施行する。

- 2 第五条に掲げるもののほか、分科会に、当分の間、高年齢者雇用に係る有期労働契約に関する必要な事項について調査審議させるため高年齢者有期雇用特別部会（以下「特別部会」という。）を置く。
- 3 特別部会に属すべき委員及び臨時委員のうち、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各四人とする。
- 4 特別部会が附則第二項に定める事項について議決をしたときは、当該議決をもって分科会の議決とする。ただし、分科会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、分科会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りではない。
- 5 特別部会については、第三条第一項から第三項まで、第四条及び第六条の規定を準用する。

別表（略）

(写)

労 審 発 第 7 2 5 号

平成 2 6 年 2 月 1 4 日

厚生労働大臣

田 村 憲 久 殿

労働政策審議会

会長 樋 口 美 雄



有期労働契約の無期転換ルールの特例等について（建議）

本審議会は、標記について検討を行った結果、下記のとおり結論に達したので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別紙「記」のとおり。

有期労働契約の無期転換ルールの特例等について（報告）

有期労働契約については、平成 23 年 12 月 26 日労働政策審議会建議「有期労働契約の在り方について」に基づき、有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えた場合、労働者の申込みにより無期労働契約に転換するルール（以下「無期転換ルール」という。）の導入等を内容とする労働契約法の改正等が行われ、平成 25 年 4 月から全面施行されている。

無期転換ルールについては、有期労働契約の濫用的利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることを目的として導入されたものであり、企業にも積極的に対応する動きが見られる。一方で、労働契約法の改正や施行を契機に、契約更新の上限を新たに設ける動きも一部に見られる。

また、国家戦略特別区域法（平成 25 年法律第 107 号）附則第 2 条において、産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点形成の推進を図る観点から、高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期契約労働者等を対象に、無期転換申込権発生までの期間の在り方等について検討を行い、平成 26 年の通常国会に所要の法案の提出を目指すこととされているほか、定年後引き続いて雇用される有期契約労働者に対する無期転換ルールの適用の在り方を見直すことを求める意見もある。

こうした状況を踏まえ、労働政策審議会労働条件分科会有期雇用特別部会及び職業安定分科会高年齢者有期雇用特別部会において、平成 25 年 12 月 25 日以後、5 回にわたり集中的に検討を行った結果、下記の結論に達したので、報告する。

この報告を受けて、厚生労働省において、今通常国会における所要の法案の提出をはじめとする必要な措置を講ずることが適当である。

記

1 無期転換ルールの特例について

(1) 特例の枠組

有期労働契約の濫用的利用により、雇用の安定性が損なわれるおそれの少ない、

- ① 一定の期間内に完了する業務に従事する高収入かつ高度な専門的知識、技術又は経験を有する有期契約労働者
- ② 定年後引き続いて雇用される有期契約労働者

について、その能力を十分有効に発揮できるようにするため、それぞれの特性に応じた適切な雇用管理を実施するとともに、無期転換申込権が発生するまでの期間の特例を設け、もって国民経済の健全な発展に資することとし、以上の趣旨を法律案に反映させることが適当である。

ただし、いずれの場合にも、労働者保護を図りつつ、個別労働関係紛争を未然に防止するため、労働契約が適切に行われるような措置を併せて講ずることが必要で

ある。

(2) 特例の対象となる労働者の具体的要件

① 一定の期間内に完了する業務に従事する高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期契約労働者の具体的要件

ア 一定の期間内に完了する業務については、経済のグローバル化の進展等に伴う企業活動を取り巻く環境の変化を踏まえ、企業内の期間限定のプロジェクトの業務のうち、高度な専門的知識等を必要とするものを含むこととするなど、一定の範囲の業務とすることが適当である。

イ 年収及び高度の専門的知識等の要件については、1回の労働契約期間の特例の要件として大臣告示「労働基準法第十四条第一項第一号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」（平成15年厚生労働省告示第356号）に定められている内容（一定の国家資格等を有する者や、一定期間の実務経験を有する年収1,075万円以上の技術者、システムエンジニア、デザイナー等）を参考に定めることが適当である。具体的には、法案成立後改めて労働政策審議会において検討の上、厚生労働省令等で定めることが適当である。その際、国家戦略特別区域法において、対象者はその年収が常時雇用される一般の労働者と比較して高い水準となることを見込まれる者に限ることとされていることに留意するものとする。

② 定年後引き続いて雇用される有期契約労働者の具体的要件

定年に達した後に、同一の事業主又は当該事業主と一体となって高齢者の雇用機会を確保する特殊関係事業主に、引き続いて雇用される高齢者については、特例の対象とすることが適当である。

なお、60歳未満から有期労働契約を反復更新しており、高年齢者雇用安定法における高年齢者雇用確保措置の対象外となる労働者については、引き続き無期転換ルールにより雇用の安定が図られることが重要である。

また、就業規則等に一定の年齢に達した日以後は契約を更新しない旨の定めをしている場合、反復継続して契約の更新がなされているときには、期間の定めのない雇用とみなされ、定年の定めをしているものと解されることがあり、高年齢者雇用安定法における高年齢者雇用確保措置の対象となることがあることに留意するものとする。

(3) 特例の対象となる事業主の具体的要件

特例の対象労働者が、その能力を有効に発揮するためには、事業主による適切な雇用管理（※）の実施が求められる。このため、厚生労働大臣は、対象労働者に応じた

適切な雇用管理の実施に関する基本的な指針を策定することとした上で、当該指針に沿った対応が取られると厚生労働大臣が認定した事業主に雇用される対象労働者については、無期転換ルールの特例の対象とする仕組みとすることが適当である。

また、認定の手続については、労働者の能力を十分有効に発揮できるようにするという特例の趣旨を踏まえた上で、簡素で効率的な仕組みとすることが必要である。

なお、基本指針については、法案成立後、労働政策審議会においてその具体的な内容を検討の上、策定することが適当である。

※ 例えば、(2) ①の者については、労働者が自ら能力の維持向上を図る機会の付与、(2) ②の者については、高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえた高年齢者の配置、職務等に関する配慮等

なお、特に、高年齢者については、事業主が継続雇用制度を導入し、定年後に有期労働契約によって引き続き雇用する際は、能力など年齢以外を理由として契約を更新しないことは認められるが、原則 65 歳までは契約更新がされるものであるとの高年齢者雇用安定法の趣旨を没却することとならないよう適切な雇用管理がなされる必要がある。

労働者側委員からは、民事法上のルールである無期転換ルールの特例の適用に当たっては、行政庁の関与は最小限とすることが適当であるとの意見があった。

(4) 特例の具体的内容

(2)及び(3)の要件を満たす事業主と労働者との間の労働契約については、労働契約法第 18 条の無期転換申込権発生までの期間について、次のような特例を設けることが適当である。

- ① 高収入かつ高度の専門的知識等を有する有期契約労働者については、プロジェクトの完了までの期間は無期転換申込権が発生しないこととするが、その期間が 10 年を超える場合には、無期転換申込権が発生するものとする。
- ② 定年に達した後に同一事業主又は特殊関係事業主に引き続いて雇用される高齢者については、当該事業主に継続して雇用されている期間は、通算契約期間に算入しないこととする。

また、特例の対象となる労働者に応じた適切な雇用管理の実施を促進するため、国は事業主に対して必要な援助を行うこととすることが適当である。

(5) 労働契約が適切に行われるために必要な具体的措置

有期雇用の特例の運用に当たっては、労使双方に無期転換申込権発生までの期間が

明確になるようにすることが求められる。また、高収入かつ高度の専門的知識等を有する有期契約労働者も、特例の対象となる業務以外の業務に従事する場合には通常の無期転換ルールに従うものであるが、この点を運用上明確にすることが求められる。

このため、事業主は、労働契約の締結・更新時に、①特例の対象となる労働者に対して無期転換申込権発生までの期間を書面で明示するとともに、②高収入かつ高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に対しては、特例の対象となる業務の具体的な範囲も書面で明示する仕組みとするため必要な省令改正を行うことが適当である。また、その際には、モデル労働条件通知書についても必要な見直しを行った上で、その活用を図ることが適当である。

なお、これらの措置や行政窓口での相談を通じた個別労働関係紛争の未然防止が期待されるが、それにもかかわらず個別労働関係紛争が発生した場合には、労働局のあっせん等の個別労働紛争解決制度の活用や労働審判、民事訴訟により、紛争の迅速な解決が期待される。

2 改正労働契約法に基づく無期転換ルールの円滑な施行について

平成 25 年 4 月から施行された無期転換ルールについて、無期転換申込権が発生する直前の雇止めについて懸念があることを踏まえ、厚生労働行政において以下の取組を積極的に進めることが適当である。

- ① 無期転換ルールについて、雇用の安定がもたらす労働者の意欲や能力の向上や、企業活動に必要な人材の確保に寄与することなどのメリットについて十分に理解が進むよう一層の周知を図るとともに、労働契約法第 19 条に法定化された「雇止め法理」の内容や適用範囲等についてもあわせて周知を図ること。また、有期契約労働者やその雇用管理の担当者にも内容が行き届くよう、効果的な周知の方法を工夫すること。
- ② 有期雇用から無期雇用への転換が円滑に進むよう、無期転換の取組を行っている企業における制度化の取組等についての好事例や、無期転換を進める際の留意点等をまとめ、①の取組において活用すること。
- ③ 「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）に規定する雇止めの予告や雇止めの理由の明示など、有期労働契約に関する労働基準関係法令の諸規定の遵守の徹底を図ること。
- ④ 非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正規雇用又は無期転換、人材育成などの取組を行う事業主を支援する助成金の効果的な活用を積極的に進めること。

改正労働契約法の周知の取組について

【平成26年度の取組内容(実績)】

- 働くルールセミナーの実施
 - ・ 「雇止め法理」や「無期転換ルール」を含む労働契約に関するルールの周知を目的とした無料のセミナーを全都道府県で1回以上開催(平成26年10月～平成27年3月)。主な対象者は中小企業や労働者。
- 企業における無期転換ルールへの対応に関する検討事例を周知
 - ・ 勤務地や勤務時間等が限定された多様な正社員の導入事例について、無期転換への対応方針や課題の情報を含めヒアリングし、事例集として事業主に対し周知(平成26年12月～平成27年3月)
 - ※ 無期転換ルールへの対応について、無期転換を行う場合の転換先、転換後の処遇水準等の検討状況を調査(1万社に対するアンケート調査、ヒアリングを実施)

【平成27年度の取組内容(予定)】

- 働くルールセミナーの拡充
 - ・ 中小企業や労働者を対象として、平成26年度と同様に、「雇止め法理」など労働契約に関するルールの周知を目的とした無料のセミナーを開催することに加え、「無期転換ルール」を主眼としたセミナーを、全国で合計10回実施。
- 労働基準監督署・ハローワークにおける周知
 - ・ 労働者や企業向けのリーフレットを配布
- 広報等の実施
 - ・ 新聞広告や雑誌への記事記載(各3回)、求人情報誌を活用した周知
 - ・ 「多様な正社員」普及・拡大のためのモデル就業規則を通じた周知
- 実態把握
 - ・ 無期転換の実情及び就業規則の整備状況を把握し、モデル就業規則の作成に活用するため、アンケート調査を実施
- 個別企業への支援
 - ・ 無期転換に取り組む企業に、社内制度化に向けた助言・援助を実施
 - ※ 委託事業として、シンクタンク等において実施予定(対象100企業)
 - ※ 無期転換ルールや「多様な正社員」の雇用管理に精通した社会保険労務士等が対応

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の概要

平成25年の臨時国会で成立した国家戦略特別区域法の規定等を踏まえ、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(※)に関する特例を設けるもの。

(※) 同一の使用者との間で有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合は、労働者の申込により、無期労働契約に転換できる。(労働契約法第18条)

主な内容

①特例の対象者

- I) 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

②特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(現行5年)を延長
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ① I の者 : 一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間(上限:10年)
- ② II の者 : 定年後引き続き雇用されている期間

※特例の適用に当たり、事業主は、

- ① I の者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等
- ② II の者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施

施行期日

平成27年4月1日

無期転換ルールの特例の仕組み

事業主

①計画の作成

- 対象労働者に応じた適切な雇用管理に関する事項
- 例：労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与（高度専門労働者）
配置、職務等に関する配慮（高齢者）

厚生労働大臣

基本指針

- 対象労働者に応じた適切な雇用管理に関する事項 等
- （高度専門労働者、高齢者それぞれについて趣旨に即した多様な事項を例示）

②申請

③認定

基本指針に沿った対応が取られると認められれば認定

④有期労働契約の締結

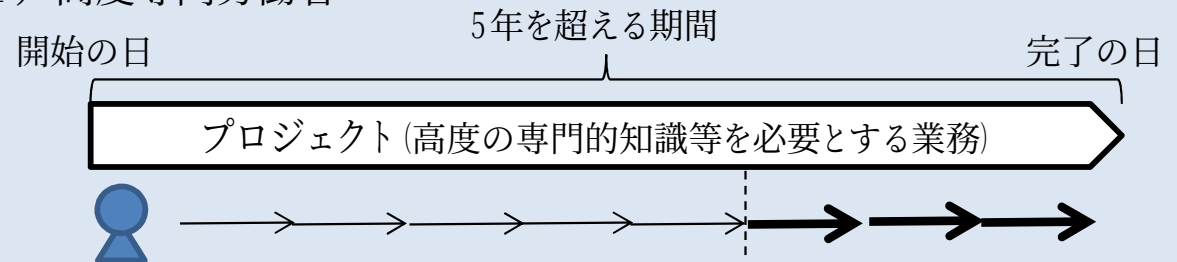
- ※契約締結・更新時に労働条件を明示
- ・無期転換申込権発生までの期間
- ・特例の対象となる業務（高度専門労働者）
（労働基準法施行規則で対応）

労働者

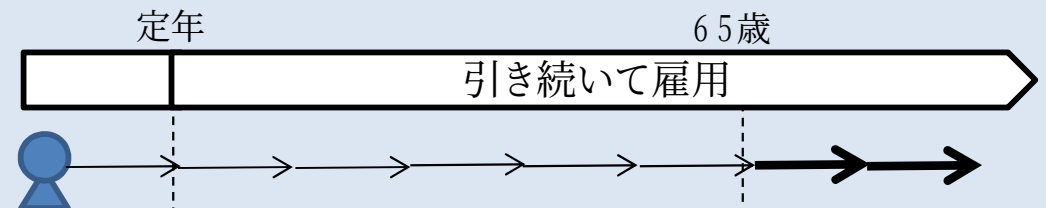
- 高度専門労働者
〔一定の期間内に完了する業務に従事
高収入かつ高度の専門的知識等を有する者〕
- 定年後引き続き雇用される者

⑤無期転換ルールの特例

（１）高度専門労働者



（２）定年後引き続き雇用される者



専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法
(平成二十六年法律第百三十七号)

(目的)

第一条 この法律は、専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の維持向上及び活用を図ることが当該専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の有効な発揮及び活力ある社会の実現のために重要であることに鑑み、専門的知識等を有する有期雇用労働者がその有する能力を維持向上することができるようにするなど有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する特別の措置を講じ、併せて労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）の特例を定め、もって国民経済の健全な発展に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「専門的知識等」とは、専門的な知識、技術又は経験であって、高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当するものをいう。

2 この法律において「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）を締結している労働者をいう。

3 この法律において「特定有期雇用労働者」とは、次の各号のいずれかに該当する有期雇用労働者をいう。

一 専門的知識等を有する有期雇用労働者（事業主との間で締結された有期労働契約の契約期間に当該事業主から支払われると見込まれる賃金の額を一年間当たりの賃金の額に換算した額が厚生労働省令で定める額以上である者に限る。）であって、当該専門的知識等を必要とする業務（五年を超える一定の期間内に完了することが予定されているものに限る。以下「特定有期業務」という。）に就くもの（次号に掲げる有期雇用労働者に該当するものを除く。）

二 定年（六十歳以上のものに限る。以下同じ。）に達した後引き続いて当該事業主（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第九条第二項に規定する特殊関係事業主にその定年後に引き続いて雇用される場合にあっては、当該特殊関係事業主。以下同じ。）に雇用される有期雇用労働者

(基本指針)

第三条 厚生労働大臣は、事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針（以下「基本指針」という。）を定めなければならない。

2 基本指針に定める事項は、次のとおりとする。

一 特定有期雇用労働者の雇用の動向に関する事項

二 事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容に関する事項

3 厚生労働大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、労働政策審議会の意見を聴かななければならない。

4 厚生労働大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(第一種計画の認定)

第四条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主が行う第一種特定有期雇用労働者（特定有期雇用労働者のうち第二条第三項第一号に掲げる者をいう。次項第一号において同じ。）の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画（以下「第一種計画」という。）を作成し、これを厚生労働大臣に提出して、その第一種計画が適当である旨の認定を受けることができる。

2 第一種計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

一 当該事業主が雇用する第一種特定有期雇用労働者（以下「計画対象第一種特定有期雇用労働者」という。）が就く特定有期業務の内容並びに開始及び完了の日

二 計画対象第一種特定有期雇用労働者がその職業生活を通じて発揮することができる能力の維持向上を自主的に図るための教育訓練を受けるための有給休暇（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）の付与に関する措置その他の能力の維持向上を自主的に図る機会の付与に関する措置（次項第三号において「有給教育訓練休暇付与等の措置」という。）その他の当該事業主が行う計画対象第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

三 その他厚生労働省令で定める事項

3 厚生労働大臣は、第一項の認定の申請があった場合において、その第一種計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

一 前項第一号に規定する特定有期業務が第二条第一項の厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を必要とする業務であること。

二 前項第二号及び第三号に掲げる事項が基本指針に照らして適切なものであること。

三 前号に定めるもののほか、有給教育訓練休暇付与等の措置その他の当該事業主が行う雇用管理に関する措置の内容が計画対象第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置として有効かつ適切なものであること。

(第一種計画の変更等)

第五条 前条第一項の認定に係る事業主（以下「第一種認定事業主」という。）は、同項の認定に係る第一種計画を変更しようとするときは、厚生労働大臣の認定を受けなければならない。

2 厚生労働大臣は、前条第一項の認定に係る第一種計画（前項の規定による変更の認定があったときは、その変更後のもの。以下「第一種認定計画」という。）が同条第三項各号のいずれかに適合しなくなつたと認めるときは、その認定を取り消すことができる。

3 前条第三項の規定は、第一項の認定について準用する。

(第二種計画の認定)

第六条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主が行う第二種特定有期雇用労働者（特定有期雇用労働者のうち第二条第三項第二号に掲げる者をいう。次項第一号において同じ。）の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画（以下「第

二種計画」という。)を作成し、これを厚生労働大臣に提出して、その第二種計画が適当である旨の認定を受けることができる。

2 第二種計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

一 当該事業主が雇用する第二種特定有期雇用労働者（以下「計画対象第二種特定有期雇用労働者」という。）に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮その他の当該事業主が行う計画対象第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

二 その他厚生労働省令で定める事項

3 厚生労働大臣は、第一項の認定の申請があった場合において、その第二種計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

一 前項各号に掲げる事項が基本指針に照らして適切なものであること。

二 前号に定めるもののほか、前項第一号に掲げる配置、職務及び職場環境に関する配慮その他の当該事業主が行う雇用管理に関する措置の内容が計画対象第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理 に関する措置として有効かつ適切なものであること。

（第二種計画の変更等）

第七条 前条第一項の認定に係る事業主（以下「第二種認定事業主」という。）は、同項の認定に係る第二種計画を変更しようとするときは、厚生労働大臣の認定を受けなければならない。

2 厚生労働大臣は、前条第一項の認定に係る第二種計画（前項の規定による変更の認定があったときは、その変更後のもの。以下「第二種認定計画」という。）が同条第三項各号のいずれかに適合しなくなったと認めるときは、その認定を取り消すことができる。

3 前条第三項の規定は、第一項の認定について準用する。

（労働契約法の特例）

第八条 第一種認定事業主と当該第一種認定事業主が雇用する計画対象第一種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「五年」とあるのは、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成二十六年法律第百三十七号）第五条第二項に規定する第一種認定計画に記載された同法第二条第三項第一号に規定する特定有期業務の開始の日から完了の日までの期間（当該期間が十年を超える場合にあっては、十年）」とする。

2 第二種認定事業主と当該第二種認定事業主が雇用する計画対象第二種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第十八条第一項の規定の適用については、定年後引き続いて当該第二種認定事業主に雇用されている期間は、同項に規定する通算契約期間に算入しない。

（援助）

第九条 国は、第一種認定計画に係る計画対象第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を講ずる第一種認定事業主に対して、必要な助成その他の援助を行うよう努めるものとする。

(指導及び助言)

第十条 厚生労働大臣は、第一種認定事業主又は第二種認定事業主に対し、第一種認定計画又は第二種認定計画に係る措置の的確な実施に必要な指導及び助言を行うものとする。

(報告の徴収)

第十一条 厚生労働大臣は、第一種認定事業主又は第二種認定事業主に対し、第一種認定計画に記載された第四条第二項第二号若しくは第三号に掲げる事項又は第二種認定計画に記載された第六条第二項各号に掲げる事項の実施状況について報告を求めることができる。

(適用除外)

第十二条 この法律は、国家公務員及び地方公務員並びに船員法(昭和二十二年法律第百号)の適用を受ける船員については、適用しない。

2 この法律は、同居の親族のみを使用する事業については、適用しない。

(権限の委任)

第十三条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

2 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、労働基準監督署長に委任することができる。

(厚生労働省令への委任)

第十四条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のための手続その他この法律の施行に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十七年四月一日から施行する。ただし、次条及び附則第六条の規定は、公布の日から施行する。

(施行前の準備)

第二条 厚生労働大臣は、この法律の施行前においても、第三条第一項から第三項までの規定の例により、基本指針を定めることができる。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により基本指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

3 第一項の規定により定められた基本指針は、この法律の施行の日(以下「施行日」という。)において第三条第一項から第三項までの規定により定められた基本指針とみなす。

(経過措置)

第三条 特定有期雇用労働者であって施行日前に労働契約法第十八条第一項に規定する通算契約期間が五年を超えることになった者に係る同項に規定する期間の定めのない労働契約の締結の申込みについては、なお従前の例による。

(社会保険労務士法の一部改正)

第四条 社会保険労務士法(昭和四十三年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。

別表第一第二十号の二十四の次に次の一号を加える。

二十の二十五 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成二十六年法律第百三十七号）

（厚生労働省設置法の一部改正）

第五条 厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）の一部を次のように改正する。

第九条第一項第四号中「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）」の下に「、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成二十六年法律第百三十七号）」を加える。

（政令への委任）

第六条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

第 186 回通常国会及び第 187 回臨時国会 会議録

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案関係部分 抜粋

平成 26 年 5 月 30 日 衆議院厚生労働委員会

○後藤委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案を議題といたします。

この際、お諮りいたします。

本案審査のため、本日、政府参考人として内閣官房日本経済再生総合事務局次長赤石浩一君、内閣府大臣官房少子化・青少年対策審議官岩淵豊君、厚生労働省労働基準局長中野雅之君、職業安定局雇用開発部長内田俊彦君の出席を求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○後藤委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○後藤委員長 これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。中島克仁君。

○中島委員 おはようございます。みんなの党の中島克仁です。

朝一番に質問、めったにないことなのでちょっと緊張しておりますが、よろしく願いました。

本日は、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に対する審議でございまして、私からも何点か御質問をさせていただきたいというふうに思います。

有期労働契約については、平成二十四年の労働契約法改正によって、有期労働契約が五年を超えて反復更新された場合、労働者の申し込み等により無期労働契約に転換させる仕組み、いわゆる無期転換ルールが導入されております。

昨年の十二月に成立した国家戦略特別区域法附則第二条において、産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点形成の推進を図る観点から、高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期契約労働者などを対象に、無期転換申告権発生までの期間のあり方について検討を行うというこの宿題を受けて、本案にて、五年を超える一定期間内に完了することが予定されている高度専門労働者、定年後の高齢者については定年後引き続き雇用されている期間は、無期転換申告権が発生しないとする労働契約法の特例を認める、そのような趣旨というふうになっております。

こうした特例措置を定めた理由、またその意義について、改めて大臣の御見解をお尋ねしたいと思います。

○中野政府参考人 御指摘がございましたように、昨年の臨時国会で成立いたしました国家戦略特別区域法附則第二条におきまして、五年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務につく高度な専門的知識等を有する労働者につきまして、労働契約法十八条の通算契約期間のあり方、また、労働契約が適切に行われるために必要な措置等につい

て、労働政策審議会において検討を行い、所要の法律案を平成二十六年の通常国会に提出することを目指す旨が規定されていたところでございます。

これを受けまして、労働政策審議会において検討を行い、高度の専門的な知識を有する有期雇用労働者については、一定の期間内に完了するプロジェクトに従事することを繰り返しながらキャリアアップを図るケースもあると考えられ、みずから能力の維持向上を図ることを容易にするために必要な措置を行うこと等により、その能力を有効に発揮することができると、また、定年後の高齢者につきましては、定年後も雇いどめされることなく同一の事業主等に継続して雇用されることで、それまでに培ってきた知識、経験等を活用することができ、引き続き労働参加しながらその能力を有効に発揮することができるところから、特例の対象とすることとしたところでございます。

本法案の特例を通じまして、対象となる労働者の能力の維持向上や活用を図ることにより、労働参加の拡大を通じ、活力ある社会の実現につながるものと考えております。

○中島委員 慎重に議論を進めていただきたいと思います。

続いて、本則に戻りますが、本法律案の対象となる労働者、その要件についてお尋ねをしたいと思

います。対象労働者となる要件として、プロジェクト型の業務につくこと、二つ目に専門的知識等を有すること、そして一定以上の年収を得る者の三点が大き

くございまして、専門性と年収という二つの切り口から対象労働者の範囲を定めていることは、妥当なことだと私も思います。どこまで高いレベルの専門性を求めるのか、どの程度の額を年収要件とするかによって、対象労働者の範囲は大きく異なると思います。

本法案では、労働契約期間に関する現行の特例要件を参考に、有する能力の専門性として、高次の学位や資格の取得者、年収要件としては一千万円以上としていると理解をしておりますが、そのような対象労働者が何万人程度、そして労働人口の何％を占めると見込んでいるのか、お尋ねしたいと思います。○中野政府参考人 高度専門職の専門的知識や年収等の具体的な要件は、ただいま先生からも御指摘がありましたように、法案成立後、労働政策審議会の検討を経て省令等で定めることとしておりますので、現時点でその人数を見通すことは困難でござい

ますが、統計データ、平成二十三年有期労働契約に関する実態調査によりますと、高度技能活用型、こ

ういうくくりで見ましたところ、全体の三・六％。それからまた年収要件も、これはこれから議論して決めることでありますが、このデータでは年収一千万円

以上というくくりがございまして、ここで見ますと全体の二・一％。

そして、現在の有期契約労働者、平成二十五年で千四百四十二万人でございまして、これをもとに推計いたしますと、約一万一千弱となります。このうち五年を超えるプロジェクトに従事する者が、今回の法案の特例の対象になり得ると考えているところでござい

ます。○中島委員 全体数からいきま

すと、大変慎重なスタートだ

なと。スタートとしてはこれでいいのか悪いのかということもあると思いますが、今後、施行状況をしっかりと評価して

いっていただきたい。専門性の基準や年収額について、今回、法律でなく省令等で定めることとしたことで、施行状況を踏まえた適時適切な見直しも道が開かれているということだとは思いますが、施行後は、しっかりとしたレビューに基づき見直し、検討を行って

いただきたいと思います。○中島委員 今回は、恐らく二〇二〇年のオリンピック対応、これが直接の契機であつたんだと思

います。そのために、今回の法案ではプロジェクト型の業務に対象が限定されている。しかしながら、本来は、無期転換権によって保護すべき労働者の範囲を真剣に考えて、その結果に基づき措置すれば足りると言える部分もあるのではないかと

いうふうにも思います。プロジェクト型の業務であることは、無期転換権から除外するための十分条件ではあつたとしても、必要条件ではないとも思

われます。この辺について、どのように考えていますでしょうか。○中野政府参考人 昨年の臨時国会で成立いたしました国家戦略特別区域法附則二条におきましては、五年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務につく高度な専門的知識等を有する労働者について、検討を行うように規定されていたところでござ

います。この国家戦略法、ただいま申し上げた部分を踏まえて、それを含めて今回法案化しております。したが

いて、五年を超える一定の期間内にプロジェクトが完了することが予定されている業務につく高度な専門家を対象としているということ

でございまして、そこが中心になっている。今法律案、おおむね、こんなことを最初から言っ

ていいかわからないんですが、私は賛成の立場でございまして、そう

いったことからいって、若干かみ合わせが悪いところがあるのかなというふうにも感じるん

ですね。

特例の二番目に定年退職後の高齢者が入っていることと、国家プロジェクトとして五年以上七年とか八年設定されたものに対するものと、本来、雇用状況、冒頭にも言ったように、時代のニーズに沿った、資するものになっているかということ、若干、ちょっとこないないということ

は印象としてあります。今後の労働市場のグランドデザインを担う厚労省として、しっかりとその問題意識は共有していただきたいな、そのようにも思

います。先ほどもございましたように、産業競争力の強化に関する実行計画において、本案を産業競争力強化法に定める重点施策と位置づけておるとい

うことで、本案の特例を認めることが、具体的に競争力の強化や我が国の経済再興にどのような役割を果たすと考えているのか。例えば、GDP比でいけばどのくらい

のものを

を見込んでお

のか、お尋ねしたいと思

います。○中野政府参考人 本法案が対象とする高度の専門的知識等を有する有期労働者及び定年後の高齢者につ

きまして、その特性に応じた雇用管理を図るとともに、無期転換申込権発生までの期間特例を設けることによりまして、雇用の安定を損なうこと

なくその能力を一層有効に発揮することができると考えております。

この特例を通じまして、なかなか今、先生御指摘

がありましたが、GDP比が幾ら向上するとい

うような試算は難しいかと

は考えてはおりますが、こ

ういう労働者の能力の有効発揮や労働参加の拡大を通

じまして、活力ある社会の実現につながる

ことから、競争力の強化や経済成長にも資するもの

と考えているところ

でござい

ます。○中島委員 先ほども申し上げ

ましたが、今法律案では、労働人口がどのくらいかとい

うのは正確にはわからないこと

でござい

ましたが、大変慎重なスタートというこ

とですすけれども、これからの労働市場を考えたときに、人材の能力を高め、先

ほど申したように最大限に発揮できるように、ぜひしっかりと取り組んで

いただきたいというふう

に思

います。○後藤委員長 次に、井坂信彦君。

○井坂委員 おはようござい

ます。結いの党の井坂信彦です。

本日は、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の中身について、二十分間質疑をさせていただきます。

まず、この法案は、先ほどもあり

ましたけれども、国家戦略特区法の附則の二条を踏

まえたもので、実際、この法案の目的

にも、専門的知識を有する有期雇用労働者に能力を発揮して

もらい、これが日本の経済発展になるんだ、こ

ういうふう

に書いてある法律であります。

こ

こまではわかるんですが、この法律に突然、定年後の高齢者のルールも加わっているわけ

です。この高齢の有期雇用労働者を無期転換ルールの適用除外とすることは、本法律の目的及びその立法事実とも

言える特区法附則二条とどのような関係があるのか、まず参考人に伺いをいた

します。

○中野政府参考人 定年後の高齢者に関しましては、御指摘のとおり、国家戦略特別区域法に検討を行う旨が規定されているわけではございませんが、本件につきまして議論を行いました労働政策審議会において、使用者側から検討要請があったところございまして、同審議会の検討課題となったところでございます。

この高齢者につきましては、雇用管理措置をとることによってその能力を有効に発揮してもらう、その意味で、高度専門知識を有する労働者と同様な手法、それから、その能力の有効発揮、それがひいては活力ある経済社会につながる、こういう共通点がございまして、その意味で、審議会においても一緒に議論し、それから、その結論も考慮し、おおむね妥当ということでなったわけでございます。

このような経緯を踏まえまして、定年後の高齢者につきましても、今般の法案による特例の対象者としておいていただくことができます。○井坂委員 経緯の御説明はわかりましたが、やはりいま一つ釈然としないうのは、この高齢者のルールというのは、本当に定年後に雇わなければいけない中で、実際、適用除外をしないと非常におかしなことになってしまうということで追加された今回の二番目のルールではないかなと思います。

そこで、お伺いをいたしますが、前回の労働契約法改正の際に、こういったことは予見できなかったのか。あるいは、高齢の有期雇用労働者に対しても無期転換ルールを例外なく適用することに、前回の労働契約法改正の際にはしたわけですが、そのときは何か議論がなかったのか。何でこういうふうに前回はなってしまったのかという点について、大臣にお伺いをしたいと思います。

○田村国務大臣 二十四年の労働契約法の改正において、今、高齢者の問題に関して、私自身、委員会で議論があったかどうか、ちょうど我々野党であったわけですが、それは定かな記憶がないんです。ただ、いろいろな議論の中で、交渉の中で、高齢者の方々が無期転換すること自体は、やはりちょっと理屈としておかしいのではないかと、こういう議論もやっておりました。

つまり、定年もそうなんですけれども、言うなれば、一回りタイアされて、その後、第二の職業人生を歩まれる方々に、無期転換というようなもの、一つ、六十五歳というものを考えるとすれば、七十以降、六十歳という方もおられるかもわかりませんが、今、継続雇用も含めて引き延ばしている最中でありまして、どうなんだろうという議論はしたんですが、やはりこの労働契約法というものは、年齢で差別することなく、全ての方々にに対して適用すべきではないかというような御議論の中において、高齢者も含めて、このような形で、通算五年無期転換というようなルールにしたわけでありまして。

今般は、適用除外ではないわけでありまして、あくまでも特例という形を組んでおります。それは、言うなれば、雇用管理の計画を認定された企業にのみこれが特例として適用されるわけでありまして。

今までずっと企業で働いてこられて、いろいろな

ノウハウ、働き方もそうでありまして、知識も蓄積をされておられる、そういう高齢者の方々のお力をおかりしようという形の中において、もちろん、雇用管理というもののには配慮をいたいただく。例えば職務でありますとか配置というものは、やはり加齢に伴うものもございますので、そういうところには配慮をしていただきながら、その能力を生かしていただくということを考えた場合に、これは適切ではないのかということでございまして、このような特例というものを設けさせていただいたということでございます。

○井坂委員 適用除外というのは確かに言い過ぎで、こういう特例の道もつくるといふ法律であります。

私は、今回、平成二十四年に労働契約法を改正して、またすぐにいて別ルートが必要となるといふのは、やはり当時の議論がどうだったのかというふうに多少疑問に思うところがあります。もし、当時議論がされていて、当時はこういうルールは必要ないということになって、また今すぐこういうことが必要になったのであれば、やはり当時の議論をもう少ししっかりとすべきだったのではないかなと思いますし、当時野党だったとおっしゃいましたけれども、野党側からそういう意見が出ていたのは、やはりこれは政府側も一定耳をかく必要があったのではないかと。

逆に申し上げれば、この委員会質疑でも、我々野党側がいろいろと建設的なことや懸念も申し上げておりますので、それはそれで随時真摯に取り入れていただきたいと改めて思う次第であります。

さて、特例だということで、特例措置認定の取り消しのルールについて伺います。

この雇用管理が計画どおり実施されていないと大臣が認めるときに、「認定を取り消すことができる。」というふうに、大変、持って回ったような曖昧な言い方になっております。私は、これは、取り消しの基準の明確化及び取り消しの義務化、こういったことが必要ではないかなというふうに思いますが、いかがでしょうか。

○田村国務大臣 委員がおっしゃられたのは、第五条の二項の第一類の認定計画と、それから第七条の二項にあります第二類の認定計画のお話だということに思います。

これは、要するに、適切な雇用管理をしていなければ「取り消すことができる。」というふうになっておるわけでありまして、今おっしゃられたのは、取り消さなければならぬというから、取り消すというふうにもう断言した方がいいんじゃないか、「できる。」というのは幅があり過ぎるのじゃないか、多分そういうような趣旨でよろしいのでしょうか。（井坂委員「はい」と呼ぶ）

これに関しては、仮にやられていない場合、助言指導をするわけでありまして、それで改善されるということがあるわけでありまして、改善されれば、それは取り消すということもしないわけでありまして。

ただし、悪意を持ってやっている場合には、それはもういきなり取り消さざるを得ないということもあるわけございまして、そこは、適切な雇用管理

というものをどのような形で、やってこれなかったのかということも勘案しながら、助言や指導で改善されるのであるならば、取り消すところまでは至らなくてもいいであろうということも含めて、幅を持たせておるわけでございますので、御理解いただければありがたいというふうに思います。

○井坂委員 最後の「できる。」ということは、確かに、必ず取り消さなければいけないというのは厳し過ぎだという答弁であります、その前に私が申し上げた、大臣が認めることというふうに書いてあるのは、ここにもやや恣意性を感じるわけですが、これは特に問題ないでしょうか。

○田村国務大臣 大体、この手の法律はそのような書きぶりになっておりまして、別に意図があるわけではございません。

○井坂委員 取り消しのルールについて今伺っておりますが、雇用管理が計画どおり実施されていないということが、そもそもどうやって把握をされるのかということについても、法律ではよくわからない部分があります。

雇用管理が計画どおり本当に実施されているのかどうか、この把握の手段についてはどのようなものがありますでしょうか、参考人に伺います。

○中野政府参考人 事業主が作成いたします雇用管理に関する措置の計画につきましては、まず、厚生労働大臣は、計画の実施状況について事業主から報告を求めることが可能となるような仕組みになっております。

さらに、法案成立後、労働基準法施行規則を改正いたしまして、労働契約の締結、更新に際しまして、本法における特例の対象となる労働者につきまして、無期転換申込権発生までの期間等を書面で明示することを認定を受けた事業主に義務づける方針について、議論いたしました労働政策審議会において労使のコンセンサスを得ているところでございます。

このため、計画と実態が合致していないケースについては、対象となる労働者等からの指摘を通じて把握することも可能な仕組みになっているというふうに考えておるところでございます。

○井坂委員 報告を求めることができる、それからもう一つは、労働契約の際に、事業主は労働者にこういうルールでやりますよということ、労働者側がちゃんと書面でそれを確認できるように義務づけるので、労働者側が、あれ、書面と今自分がやられていることが違うと気づけば、労働者が自発的にそれを労基署がそちらの方に通報するというところで実態が把握できる、こういう御説明でありました。

まず、一点目の報告に関してなんですけれども、事業主からの報告の徴収という規定はあるわけですが、しかし、その事業主が報告をしなかった場合の罰則規定や、あるいは、うその報告をした場合の対応措置などはないのかということについて、重ねて参考人に伺います。

○中野政府参考人 確かに、御指摘のとおり、罰則等の仕組みは設けておりませんが、先ほど御答弁申し上げました仕組みによりまして、対象となる労働者等から計画と実態が合致していない、こういう指

摘があれば、行政といたしまして、事業主から状況を確認いたしますので、その結果を踏まえて認定を取り消すことも可能でありますので、罰則という規定を設けなくても労働者保護を確保することは可能であるというふうに考えているところでございます。○井坂委員 先ほど、把握手段とあって、真っ先に報告を求めることができるんだとおっしゃいましたが、しかし、その求めに事業主が応じなくても、あるいは、うその報告を出してきても、それに対しては、政府側としては何ら実効的な手段を持たないということによろしいのでしょうか。

○中野政府参考人 虚偽の報告を出したりしてくるような事業主の場合、多くのケースが、労働者も何らかの契約と実態が合っていないということで行政に対して指摘してきて、もめるケースだと思えます。

そういう場合は、行政が事業主に事情聴取したりして実態把握に努めますので、そうすることによりまして計画の認定を取り消せば、今回の特例の法的効果は生じない、通常のルールに戻るといふことのサンクションが事業主に対して与えられるような、事実上のサンクションがそういう形で適用されることとなりますので、このような仕組みによって、先生御懸念のような点は対処できるものと考えているところでございます。

○井坂委員 実効性についてやや疑問を感じますが、労働者側がきちんと、書面と自分がされていることが違うからおかしいと気づいて、言ってきた場合は、そういうようなことが適正に行われるということだと思います。

もう一点伺いますが、今度、また別の話ですが、でも、事業主は高度専門職に対する能力の向上機会を与える、それに対してさらに国が助成をする、こういう仕組みも本法律に含まれております。私は、これに関しては、本当にこういったことがそもそも必要なのかなというふうに疑問を持っております。

と申しますのは、やはり本法律、高齢者の話は別にして、特に第一種と呼ばれている高度専門職というの、まさにこういう労働法制のある種の規制緩和の対象とされている高度の専門職は、高い年収で、事業主といわば対等な立場で本当に労働契約が結べる強い労働者だという見込みのもとに、規制の緩和がされているというふうに考えるわけです。

そういう、いわば強い労働者、高度の専門性を持っている労働者に、またわざわざ法律で、事業主が能力の向上機会を与えるとトレーニングの機会を与える、さらにそれを政府が助成までしてバックアップする。ここまでは必要があるのかというふうに疑問に思うわけですが、その点、大臣、いかがでしょうか。

○高島大臣政務官 井坂委員にお答えいたします。第一種計画の認定を受ける事業主は、特例の対象となる高度な専門的知識等を活用する有期契約労働者につきまして、その能力を維持向上させる機会の付与等の措置を講ずる必要がございます。

こうした労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置が適切に行われるためには、国による助成等の援助が効果的であるということから、法案第九条で

は、国は援助等に努めることとしたものでございます。

なお、助成等の支援策の具体的な内容につきましては、法案成立後、必要な措置を検討してまいりたいと考えております。

○井坂委員 中身は今後考えるということでありまされども、高度の専門職に維持向上ということが本法案に入っておりますけれども、私は、やはり先ほど申し上げたように、この件に関しては、本当にそんなことを、それはやる事業主があってもいいですけれども、別にそんなこと、法律に書き込むことなのかなというふうに感じるわけであります。

むしろ、先ほど申し上げたような、きちんと雇用管理が計画どおり実施されているかどうかのチェックとか罰則とか、そちらの義務の方でしっかり縛って、やる。一方で、高度専門職は、事業主や国がどうこうする対象ではない強い労働者、だからこそ規制の緩和を一定許される、こういうたてつけがむしろ自然ではないのかなというふうには私は感じるわけでありまされども、その辺の価値観は、大臣、いかがでしょうか。

○田村国務大臣 今回の制度の一つの趣旨は、高度な知識を持っておられる方々、専門知識等々を生かして、なぜ五年たって無期転換しないかというのは、そのようなプロジェクトの期間がある中において、そこで働く方々が、さらに、働くことによってその専門的な知識や能力を高めていただき、さらに次の新しい仕事の方に移っていただく、そういうような趣旨が入っておるわけでありまして、やはり能力を高めていただかなきゃならぬわけであります。

そこで、先ほど、私、第一類と言いましたが、第一種でありますけれども、一種の計画、これを受けた企業の中において、やはり、企業としては、持っている専門知識等々、これに対しての維持向上を図るような機会を付与する、要するに、そういうような措置を講じなければならないわけありますから、それに対して国が一定の助成をするというものは、それが円滑に進むものであろうという考え方であるわけがあります。

ただ、新しい制度を用意するわけではなくて、キャリア形成助成金というのがございますので、今まではある制度を、若干拡充はしますけれども、そういう中において対応していこうという考え方でございますので、今まではある制度の中において後押しができるのであるならば、それはそれとして資するのではないかと思います。

やり過ぎではないかというお話がありますけれども、もともと、やはり、能力を高めていただいて、さらに発揮していただくことが趣旨の中にあるわけがございます、この制度は。その点を御理解いただければありがたいというふうに思います。○井坂委員 終わりますが、本当に高度、専門性で高収入の労働者まで、こういう厚生労働省のいわゆる職業訓練行政の対象であるのかなという疑問がありますので、また来週の水曜日もこの件を議論させていただきたいというふうに思います。

どうもありがとうございました。

○後藤委員長 この際、暫時休憩いたします。

○後藤委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

質疑を続行いたします。足立康史君。

○後藤委員長 次に、重徳和彦君。

○重徳委員 日本維新の会の重徳和彦です。

きょうは、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案につきまして議論をさせていただきたいと思います。二十分間いただきましたので、よろしく願いいたします。

この法案、昨年の臨時国会で成立しました国家戦略特区法の規定を踏まえてということで、アベノミクスで言うところの第三の矢、国家戦略特区の目玉となる一つの重要な法案だというふうに受けとめておりますが、その法案をよくよく見てみると、中身がさっぱりわからないんですね。これは何か、肝心なところは全部、厚生労働大臣が定める基準とか、基本方針だとか、厚生労働省令とかいうのがいっぱい出てきて、具体的な姿がなかなか見えてこないという状況です。

それで、まず、その前提として、資料一で配付しておりますが、五年間の有期雇用を超えたら、それは自動的に、無期の申請をすれば無期雇用へ転換できるんだよ、こういうルールがもともとあるんだけれども、今回、その例外を設けるというわけですが、そのスキームが、まず事業主が計画をつくって、大臣に申請をして、大臣が認定をすると、そういった特例的な、五年を超える有期雇用契約ができますよ、こういうことで、これは非常に重要な労働法制に対する例外だと思ふんです。

ですが、ちょっと調べましたところ、この法案をつくるに至るまで、役所の中で労働政策審議会というのがありまして、その合同部会で検討が行われてきているんですね。事業主が計画をつくって、認定を受けて、契約を締結する、このスキームの前例として、例えば、ことし二月の合同部会で、中小企業労働力確保法とこれは同じスキームだよ、こういう前例もあるので同じような形でこういったルールを決めることができるんじゃないか、こういうような議論が行われているようなんです。

ところが、この中小企業労働力確保法と言われる前例となるものは、確かに、事業主が計画をつくって、申請をして、認定を受ける、ここまでは同じなんです、その法的効果というのは、単に、国から助成金を受けられます、こういうものなんですよね。

だから、事業主が助成を受けるための仕組みとして計画の認定を受ける、これはあるでしょう。だけれども、それを前例として、計画を出して認定を受けたら、重要な労働契約、労働規制に対する例外を認めることができますよ、これは何か、手続と法的効果のバランスが、前例がありますというその仕組みとは、ちょっと余りにもバランスが悪いんじゃないかなと思いますが、いかがでしょうか。

○中野政府参考人 今回の法案の検討に当たり、労働政策審議会におきまして、厚生労働大臣が基本的な指針を策定した上で、これに沿った対応がとられると大臣が認定した事業主に雇用される労働者について、無期転換ルールの特例の対象とするという今

回の法案の仕組みについて、具体的なイメージが湧くようにという指摘がございましたことから、同様の仕組みとなっている、ただいま先生御指摘になりました中小労確法の例を紹介したところでございます。

ただ、中小労確法は、確かに、認定をした後いろいろな助成措置をするということではありませんが、それに加えて、委託募集の特例という、いわば労働市場の中でのルールのようなものにつきまして、本来は許可が必要なものを届け出でいいとか、こういうようなルールを変更する部分もあるということ、その点も踏まえて紹介したところでございます。

さらに、今回の特別措置法のように、労働契約法という民事ルールにつきまして行政機関による認定により特例が生じる例として、借地借家法の特例に当たるマンション建替え円滑化法や、民法の特例に当たる港湾法についてもあわせて紹介したところでございます。

いずれにいたしましても、無期転換ルールの趣旨が損なわれることのないよう、公労使各側の議論を経て、議論を取りまとめたというものでございます。○重徳委員 一応、今の説明で大体理解できましたけれども、できるだけ今後も、中での検討につきましては、適切な前例を使って行っていただきたいということを指摘させていただきたいと思います。

それで、法案の中身に入っていきます。

まず、国家戦略特区の法律を受けて今回の法律ができていますが、資料の二でおつけしておりますが、国家戦略特区の附則第二条で、対象となる労働契約の収入、賃金の面に関して、「その年収が常時雇用される一般の労働者と比較して高い水準となることが見込まれる者に限る。」このように書いてあります。

ですから、高所得の契約を結んでいる人が、五年を超えて七年とか十年とかいう場合が対象なんだろうなというふうに思って、今回の法案もあわせ読んだところ、今回の法案には、賃金が「厚生労働省令で定める額以上である者に限る。」としか書かれておりません。つまり、常時雇用される一般の労働者と比較して高い水準とか、そういうところまで法案には今回書き込まれていないんですね。だから、法律を見てもわからないんですよ。

これは、なぜこのような法案の構成になっているんでしょうか、規定になっているんでしょうか。○中野政府参考人 今回の対象者の年収要件につきましては、具体的な額を定めるものでありますことから、今後の経済社会情勢の変化によって必要な場合には改定をしなければならないものであるため、厚生労働省令で定める額というふうにしているところでございます。

年収要件を含めました高度の専門的知識、技術、経験の具体的な要件については、労働基準法十四条に基づく一回の労働契約期間の特例の対象となっております、一定の国家資格等を有する者、一定期間間の実務経験を有する年収一百万円以上の技術者、システムコンサルタント、デザイナー等を参考

に、法案成立後、改めて労働政策審議会において検討するということが合意されておりまして、年収要件についてはこのような水準をベースに検討していく方針でございまして、これらのことについては、労働政策審議会で労使の共通理解に即したものでございます。

いずれにいたしましても、直接的に、確かに先生御指摘のように、年収要件の前に規定は具体的には書いておりませんが、経緯からすれば、国家戦略特区法の附則に基づいた形で高い水準にあるということとは、趣旨からして当然のことであるという前提で、明確には規定しない、こういうことでございます。○重徳委員 書かなくてわかるだろうから書いていない、言ってみればこういう御答弁ですね。これはやはり、書けるものは書くべきだと思います。

全部省令に委ねているわけですから、読んだだけでは、幾ら以上、どのぐらい以上の水準なのか全然わからないわけですから、そこは定性的であれ何であれ書かなければ、国家戦略特区法に基づいてつくられた法案だといっても、この法案は恒久的な特別措置法だと思えますので、やはり、これは十年後、二十年後に読んでもどういう趣旨の法律かわからなければ、すぐこの趣旨が損なわれるようなことだであり得るくはない。つまり、役所の判断一つでこの条件が変わってきちゃうわけですから、ここは重要なところだと思いますので、ぜひ再考いただきたい、こう思います。

それから次に、第一種計画というものが法律上あります。これは、専門的知識を有する有期雇用労働を事業者と労働者との間で契約を結ぶ際の前提となる計画、これを第一種計画というふうに法律上定義がされております。この計画に記載すべき事項として、この法案には三つ規定があります。

一つは、「業務の内容並びに開始及び完了の日」とあります。その業務の内容が計画に書かれたら、これは、今度は、厚生労働大臣が定める基準に該当しなければならないというふうに書かれてもおります。では、その厚生労働大臣が定める基準とは何かというと、専門的な知識、技術または経験ということまでは法定されているんですが、そこから先は全部役所で定めるということになっているんですね。

だから、本当に、基準と書いてあるだけで、内容は基準に合わなきゃいけない。その基準というのは、専門的な知識、技術、経験というものにさえ合っていればいいかのような法律上の書きぶりなんです、これは具体的にはどのような基準を定めるんでしょうか。

○中野政府参考人 特例の対象となる労働者がその能力を有効に発揮するためには、事業主による適切な雇用管理の実施が求められるわけございまして、本法案におきましては、厚生労働大臣が労働者の特性に応じた雇用管理に関する基本指針を策定することとした上で、事業主が作成する雇用管理措置に関する計画が基本指針に照らして適切なものであることが認定要件、こういう仕組みでございます。

基本指針におきましては、有期雇用労働者の雇用

動向に関する事項や、事業主が行う有期雇用労働者の雇用管理に関する措置の内容に関する事項について定めることとしておりまして、具体的には、今後、労使も参画した労政審において策定することとしております。

その上で、第一種計画において記載する高度専門知識を有する有期契約労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置については、法文の条文上例示させていただいておりますのは、いわゆるセミナー等の「教育訓練を受けるための有給休暇の付与」でございますが、そのほか、そのための経費の援助や、始業、終業時刻の変更とか、あるいは残業の免除とか、勤務時間の短縮などが考えられるものと思っているところでございます。

そのような形で、このような制度を今後具体化していく、適正な雇用管理措置等をとる計画を出してくる事業主については認定を行う、こういうことで対応したいと思っております。

○重徳委員 今の御答弁を聞いても、わかる方はさっぱりいっちゃらないと思うんですね。

要は、今後、労政審で検討するということであって、法案上定められている例示というのが、三つと私が言いましたうちの二つ目のところに、「教育訓練を受けるための有給休暇の付与」、これが例示されているだけで、何だかわからないんですよ。

さらに、今、第一種計画に盛り込むべき三つのうちの三つ目に関しては、「その他厚生労働省令で定める事項」ですから、本当に丸投げですよ。だから、こういう法案のつくり方というのは、私はいかなものかと思います。法律を読んでも中身がさっぱりわからない。

繰り返しになりますけれども、本当にまともな運用ができるかどうか、これも、これから労使間のいろいろな話し合いを経て検討する。それから、これまでの経緯も労政審でいろいろと議論されてきた、これを踏まえていますとか国家戦略特区法を踏まえていますとか、そういうことでは、この法案そのものに何も決めていないことを認めるようなものだと思うんですね。だから、この法案だけ読んでも、中身が全然わからないんです。

ですから、これは労働者保護という観点もありますし、それからもう一つは、先ほど足立委員からいろいろと指摘をさせていただきましたように、これから労働力のあり方についても、さまざまな、多様な働き方についても議論をしていく必要があると思うんです。だけれども、その都度その都度、法案を見ても空っぽで、あとは全部、大臣が定める基準だの省令だの、そういうものに委ねます、あとは労政審でしっかり議論しますとか、そんなことでは民意を代表する国会での議論が成り立たないと思うんですね。そういう趣旨で私は本日指摘をさせていただいております。

まして、今回の労働契約法十八条、要は承諾みなしの特例ですね、五年を超える者が無期転換に、申し出れば転換できる、このルールに対する重要な例外を設けるわけですから、こういう重要な特別措置法案の審議に当たって、何でも丸投げだ、聞いてみ

なきゃわからない、聞いてみてもわからない。

こういう答弁でどんどんと法案審議が進んでいくということについて、大臣、どのように認識をされていきますか。法案でもっともっと具体的に定めて、国会審議にきちんと付して、政治家同士の議論をするべきではなからうかと思うんですが、大臣、いかがな認識をお持ちでしょうか。○田村国務大臣 対象でありますけれども、先ほど来出ております労働基準法の第十四条、要は、ここでおっしゃいます高度な知識とか技術だとか経験とは一体何ぞやということに関しては、労働基準法第十四条に規定されております一回の労働契約期間の特例の対象となっております。一定の国家資格を有する者、また、一定の実務経験を有する者の中で年収が一千七十五万円以上の、例えばでありますけれども、システムコンサルタントでありますとか技術者でありますとかデザイナー、こういうものを参考にさせていただくわけがあります。

これは労働政策審議会で検討いただくと言うと、委員が、それは余り、その中でどう変わるのかわからないじゃないか、一緒にやらないかとおっしゃられると思いますが、参考という意味では、そのような形で労働基準法の十四条等々の対象者を参考にさせていただくということでもあります。その上でお決めをいただく。

あわせて、労働政策審議会においての建議、これは二月に発表されたわけでありすけれども、この建議の中において共通理解という形で即したものであるわけでありまして、そういう意味では、労使ともに、これはそのような形の中でこれから議論していくということとで合意を得ておるということであります。

雇用管理等々の仕方、基準に関しましても、これは方針等々をこれから議論するわけでありすますが、これも労働政策審議会の中で御議論をいただきたいというふうに思っておりますが、対象等々がはっきり言って大臣告示で決まること自体、国会でこんなものは決めるべきだというお話であります。先ほど申し上げました労働基準法第十四条に言う労働契約期間の特例の範囲というのも大臣告示で決めておるわけでございます、決してこの法律が特異なわけではございません。

そういう意味では、労働基準法に合わせてこのような形にさせていただいておるということで御理解をいただければありがたいと思います。○重徳委員 前例がありますからというぐらゐの御答弁だと思うんですね。これは役所の言い分だと思っうんですよ。労基法も同じような定め方ですよということなんですけれども、基本となる制度に対する例外を法律でつくるわけですから、やはりこれは特別措置法なわけですから、別に並びのようなことばかりじゃなくて、もっと特化した定め方だって、工夫は幾らでもできると思います。

それから、労使の間で合意されて共通理解になっているといっても、国会の中での共通理解、合意にしなければ、それはやはり本来の法律をつくるプロセスとしての必要条件を満たしていないと私は思

います。

ですから、このような最近の法案審議、ずっと私は苦言を申し上げておりますけれども、前回の地域医療介護法案、抱き合わせ十九本の審議のあり方とかこの法案のつくり方とか、もう本当に国会をないがしろにするような法案の提出の仕方だと私は思います。このような、今本当に衆参両院とも与党が多数を占めているという状況であればあるほど、特に厚生労働省は最近緩んでいると言われていたわけですから、もっと厳しい姿勢で臨んでいただきたいと思います。

あとは、最後に、これから長時間働いても残業代ゼロじゃないか、こういうキャンペーンを張られがちなホワイトカラーエグゼンプションと言われるものの検討だとか、多様な働き方、こういったいろいろな労働法制についても議論をしていかなければならないと思います。

やはり、企業に対する忠誠心を持って長時間残業をするスタイルが、私は日本においてずっと定着しているんだと思うんです。もっともっと専門職を、専門的な自分の仕事というものを追求するような働き方に転換をしていく必要があると思います。全部を全部ひっくり返すわけにはいかないかもしれませんが、それがひいては女性の働きやすい職場にも結びついていくと思います。

いずれにしても、こういった労働法制の転換というのは非常に大きな批判にさらされがちな改革だと思えます。そのときに、繰り返しになりますが、国会において、きちんと法律上、国会議員が議論できるように中身の法案を今後も作成して提出をしていただくことを要望いたしまして、質問を終わらせていただきます。

ありがとうございました。○後藤委員長 次に、高橋千鶴子君。○高橋（千）委員 有期については次にやりたいと思います。終わります。○後藤委員長 午後一時から委員会を再開することとし、この際、休憩いたします。○後藤委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。質疑を続行いたします。大西健介君。○大西（健）委員 あとの細かいところは山井先生がやられると思いますので、私はここから法案の方に移っていきたいと思うんですけれども、この法案も一緒なんです。

法案も、ここで、有期雇用の無期転換ルールの特例が認められている高度専門職というのは、具体的な範囲については全部省令に委任されてしまっているんです。だけれども、本来、与えられるはずの民事上の権利を制約するわけですから、対象は限定すべきなんです。

ところが、この限定についても、今想定されているという話で聞いている、例えば博士の学位を有する者といっっても、今は高学歴ワーキングプアみたいな話があるわけですから、博士号を持っていたら誰でもいいのかみたいなことになったら、それでもちよっと緩いんじゃないかな。あるいは、年収要件も、現在は一千七十五万円以上の者というのが想定され

ているようだけれども、これも、さっき言ったように、将来的にまた下げられていく可能性があるんです。

ですから、限定的に入れてという話なんですけれども、将来、この無期転換ルールの特例もどんどんなし崩し的に拡大していくんじゃないかという懸念があるんですけれども、この懸念に対して、大臣、どのようにお答えになりますでしょうか。

○田村国務大臣 高度の専門知識、また技術、経験、こういうものの要件は何であるかということでありすますが、これは、労働基準法第十四条の一回の労働契約期間、これの特例の対象であります、今言われた例えば一定の国家試験、こういうものを有する者、また、一定期間の実務経験を有し、年収一千七十五万円以上の、例えば、技術者でありますとかシステムコンサルタントでありますとかデザイナー、こういう方々を参考に、労働政策審議会の中で御議論をさせていただくということでもあります。

今、一定の国家資格等々を持っていてもそれだけではという話でしたが、この特区法の中においては年収要件をかけることにしておりますので、これは、先ほど申し上げました一千七十五万円をベースに検討をしていくということになろうというふうに思います。

いずれにいたしましても、これは労政審の建議の中において、労使の共通理解ということで進めておるわけございまして、そのようなものにおいて御議論をいただくということでございます。

一千七十五万がこれから下がっていくのではないかというようなお話もございましたが、基本的に、今、そのような形で法律を出させていたしておるわけではないということでもあります。

○大西（健）委員 何でそういうことを心配するかという、例えばこの有期雇用の特例も、昨年の秋の臨時国会で、議員立法ではありますけれども、研究競争力開発強化法ということで、もう、一回穴をあけちゃっているんです。今回、こうやってまた高度専門的知識を有する者と、それから、当初はその特区法には想定されていなかった、定年後に継続雇用される高齢者に対象を拡大する。やはりなし崩し的に、段階的に広がっていつているんです、穴が。ですから、そういうことが起きるんじゃないかということをお心配しているんですね。

その部分が集団的自衛権と似ているなど私は思うんですけれども、もう一つ集団的自衛権の議論と似ていると思うのが、なぜ今やらなきゃいけないのか、その理由がよくわからない。

まず、この法案について言うと、第一に、労働契約法の十八条の無期転換ルール、これは昨年四月にやっと施行になったばかりなんです。これからなんです。ですから、企業も今後対応を決めると言っているし、無期転換ルールの運用についてはこれから事例が蓄積されていく。そういう意味では、現時点では、法改正する立法事実というのが積み重なっていないんじゃないか。

第二には、具体的なニーズ。この法律改正をしなれば行うことができないという不都合なケースと

いうのが、いまいちイメージできない。

例えば、特区法にもオリンピックのことが言われていますけれども、五年だと七年後のオリンピックに対応できないと言っているけれども、それは一年ごとの細切れの有期契約を五回更新しようという前提に立っているからであって、七年という期間の有期労働契約を一回締結するということだってできるわけです。そういう意味では、これをやらないといけないんだという具体的なケースというのがイメージできない。

今これをやらなきゃいけない、その理由をわかりやすく説明していただきたいんです。○田村国務大臣 国家戦略特区法の附則第二条におきまして、五年を超える一定の期間内に完了することが予定される業務につく高度な専門知識等を有する労働者、これに関して、労働契約法第十八条の通算契約期間のあり方、さらには労働契約が適切に行われるために必要な措置、こういうものに対して労政審で検討を行い、所要の法律案を平成二十六年、通常国会に提出することを目指す旨が規定されているわけであります。

でありますから、なぜ必要かといえば、そのような声が上がってきておるということでございまして、今般の法律改正に向かつての流れが出てきておるということでもあります。

もう一方で、定年後、そのままその会社にお勤めになれる方々に関しては、やはり事業主側から、ちょうどこれから、要するに、六十一から六十五に継続雇用をされるわけであります。すると、六十五を超えた後にさらに継続をする場合に、この五年というものがかかってくるわけございまして、それは雇いどめをせざるを得なくということです。一回定年はされたにしても、せっかく優秀な、能力のあられる方々をそこで雇いどめするというのは、なかなか忍びないところがあるということで、やはり必要性というものを訴えにいられてきておるわけであります。

でありますから、オリンピックは余り関係ないといいますが、甘利大臣がおっしゃれましたが、一例であるわけでありまして、決してオリンピックがあるから今回提案をさせていただいたわけではありません。

例えば、海外プラントなんかで働かれる専門知識をお持ちの方々、こういう方々なども対象になってくるんだらうと思います。一発の契約を延ばせばいいじゃないかというお話もございしますが、それまでに早くプロジェクトが終わる場合もありますし、いろいろなことが起こるわけございします。そういう意味からいいますと、やはりそこはある程度自由に使える、フレキシビリティがあった方がいいのではないかという形の中において、今回のような法律をさせていただいておるわけであります。

いづれにいたしましても、これは労働政策審議会でおおむね妥当というようなことがされたというわけでありまして、我々としては今国会に提出をさせていただいたわけであります。

○大西（健）委員 今の答弁を聞いていても、海外

プラントという話は出てきましたけれども、最初に言われたのは、特区法にそう書いてあるから出ているんだと。何か具体的なニーズというのがやはりイメージできないんです。

それと、労政審は認めている。それはそうですよ。労政審は何で認めているかという、恐らく、余り実際のニーズはないから影響はないだろうと思っているんです。

つまり、なぜかという、これは臨時国会で成立した特区法の規定を受けているんですけれども、あのときに、特区の中と外で労働関係の法令の適用の違いが出るのはおかしいんじゃないか、だから、この部分については全国規模の規制改革事項にするとやったんですね。だから、あそこで大域的に特区法をつくって、その内部に雇用の柱を立てて、その二つの柱のうちの一つとしてこれを立てた以上、やはりメンツとしては何か法律を出さなきゃいけないというニーズが本当にあるんだらうかということをおぼろげを得ないというふうに思っています。

最後に、本法律案では、無期転換ルールの特例を受けようとする事業主が、対象となる労働者に応じた適切な雇用管理に関する措置について計画を策定して、大臣に申請をするということになっているんですけれども、その申請に当たって、本来認められるべき労働者の権利を制約するものである以上は、あらかじめ労働者の意見を聞くべきじゃないか。

例えば、事業主が計画の申請を行う際に、過半数労働組合等に対して意見聴取を行うことを義務づけてはというような御提案がありますが、これについてはどのようにお考えになりますでしょうか。

○高島大臣政務官 お答えをいたします。

事業主の計画申請に当たりましては、過半数労働組合等の意見を聞くことにつきましては、労政審におきまして、労働側は積極的に求める一方、使用者側からは法律上の義務を設けるということにつきましては反対があった事項でございまして、最終的には法律上の要件としては盛り込まれていないものでございます。

過半数労働組合等の意見聴取につきましては法律上の要件にはなっておりませんが、認定に係る手続に際しましてどのような対応が望ましいかにつきましては、法案成立後、改めて労使双方の御意見をお聞きしつつ、引き続き検討することといたしております。具体的には労政審で改めて御議論いただくべき内容と考えております。

○大西（健）委員 今の御答弁では、法律上は書けなかったけれども、手続として何とかしたいというふうに受けとめましたけれども、ぜひ期待を申し上げたいと思います。

この法律というのは労働契約法の特例を定めるものですが、なぜ労働契約法があるか。それは、普通の民法上の契約だと対等関係だけれども、労働契約というのは使用者側と労働者が非対称な関係にある。労働者の方が弱いからこういう労働契約法という特別な法律があるわけですね。

私は、今の安倍政権の労働政策には、この基本的な政策が抜けてしまっているんじゃないか。つまり、やはり、事業主の都合を優先するんじゃないかと、労働者の声をとかくよく聞いて、労働者側に立って考えていただくということを、労働時間規制のことについてもそうでし、ほかのことについてもぜひお願いをして、私の質問を終わります。

ありがとうございました。

○後藤委員長 次に、山井和則君。

○後藤委員長 次回は、来る六月四日水曜日午前八時五十分理事会、午前九時委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

平成 26 年 6 月 4 日 衆議院厚生労働委員会

○後藤委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案を議題といたします。

この際、お諮りいたします。

本案審査のため、本日、政府参考人として内閣官房日本経済再生総合事務局次長赤石浩一君、内閣府大臣官房審議官木下賢志君、厚生労働省労働基準局長中野雅之君、職業安定局長岡崎淳一君、職業安定局派遣・有期労働対策部長宮川晃君、職業安定局雇用開発部長内田俊彦君、職業能力開発局長杉浦信平君、雇用均等・児童家庭局長石井淳子君の出席を求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○後藤委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○後藤委員長 質疑の申し出がありますので、順次これを許します。足立康史君。

○足立委員 私の質問を終わります。ありがとうございました。

○後藤委員長 次に、高橋ひなこ君。

○高橋（ひ）委員 自由民主党の高橋ひなこです。

厚生労働委員会でございますに質問の機会をいただいたことに心から感謝を申し上げ、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案について質問をさせていただきます。

この法案は、有期の労働契約について、契約が繰り返し更新され、通算五年を超えた場合に、労働者の申し込みによって無期労働契約に転換できるという、いわゆる無期転換ルールの特例を定める内容になっています。

この無期転換ルールは、有期雇用で働く方々は、正社員と比べると、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しいといった問題点があり、何よりも、継続的に働きたい方々にとっては、次回は更新できるかどうかという不安を払拭して、労働者が安心して働き続けることができる社会の実現のために制定されたものです。無期転換申込権が発生する五年を超える前の雇いどめの問題はありますが、有期契約労働者の方々の雇用の安定のために、無期転換ルールは必要かつ有効なルールであると思います。

一方で、有期契約労働者の中には、例えば、定年まで無期雇用であった方が、定年後に同じ企業で有期契約の再雇用となって、それまでの経験や能力を生かして活躍されているケースがあります。

このようなケースでは、労働者の雇用の安定が確保されるのであれば、企業にとっても働く側にとってもウィン・ウィン、どちらにもいいという状況になるわけですから、このようなケースには無期転換ルールを適用しないという選択肢があっていると思います。そうしなければ、第二定年を設けるケースがふえて、第二定年到達により一律に雇用が終了するということになり、その年齢を超えてもまだまだ働ける、働きたいと思っている側と、もっと働いてもらいたい企業側の雇用機会を失うということにもなります。

また、昨年の臨時国会では、議員立法によって、研究開発力強化法と大学教員等任期法の改正が行われ、大学や研究開発法人の研究者や教員などを対象に、無期転換申込権が発生するまでの期間を十年にするという特例が設けられ、ことしの四月から施行されています。

私の大学は、芸術学部で、特異な分野なんですけど、日本と世界にも発信している先輩の方々が月に一度来てくださって、後輩のためにしっかりとした授業や、また、皆さんに、こういう経験が生かせる、そして、世界で活躍する舞台、いろいろなことを教えたい。これが前回では、必ず五年後に雇用しなさいということになる、そういう世界で活躍をしている方の授業がやっていけなくなるという学部長からの要望がありました。

こういうことに前回の臨時国会では対応していたんだということ、本当にありがたいと思っているんですが、こうした中で今回の法案が提出されていることを踏まえて、質問に入らせていただきます。

有期契約労働者にもさまざまなタイプがある中で、この法案において、一定の期間に完了するプロジェクトに従事する高度専門労働者と、定年後の高齢者の二つを無期転換ルールの特例の対象としている理由をお知らせいただきたいと思います。

○中野政府参考人 無期転換ルールにつきましては、有期労働契約の濫用的な利用がもたらす雇いどめをめぐる課題を抑制し、雇用の安定を図るという制度の趣旨を踏まえれば、原則として全ての有期労働者に適用することが必要であると考えております。

一方、本法案が対象とする有期雇用労働者につきましては、その特性に応じた雇用管理を図りますとともに、無期転換申込権発生までの期間の特例を設けることによりまして、雇用の安定を損なうことなく、その能力を有効に発揮することにつながると考えております。

具体的には、高度の専門的な知識等を有する有期契約労働者につきましては、一定の期間内に完了するプロジェクトに従事することを繰り返しながらキャリアアップを図るケースもあり、その能力の維持向上を図るために必要な措置を行うこと等によりまして、その能力を有効に発揮することができると思われま

また、定年後の高齢者につきましては、定年後も同一の事業主等に継続して雇用されることで、それまでに培ってきた知識、経験等を活用することができ、その能力を有効に発揮することができると考えております。

このため、これらの労働者につきましては、本法案の特例の対象としたところでございます。
○高橋（ひ）委員 ありがとうございます。

働く側も、雇用する側も、ともに都合のいい形がつかれるのであれば、それにまさることはないというふうに思っております。

有期雇用労働者の中には、さまざまなプロジェクトに参加して働くことを繰り返しながらキャリアを重ねるという方もおり、今回の特例で高度専門労働者を対象とすることは、働き方が多様化の中で選択肢をふやすということになり、経済の活性化につながるというふうに考えております。

そこで、確認のため基本的な質問をさせていただきますが、この法案による特例の対象となる高度専門労働者とは、具体的にどのような方々が該当するのでしょうか。

○中野政府参考人 高度の専門的知識、技術または経験の具体的な要件につきましては、労働基準法十四条に基づく一回の労働契約の期間の特例の対象となっております、一定の国家資格を有する者や、一定期間の実務経験を有する年収千七十五万円以上の技術者、システムコンサルタント等を参考に、法案成立後、改めて労働政策審議会において検討することとなっております。

また、国家戦略特別区域法では、対象者全員に年収要件を課すこととされておりまして、この要件につきましては、千七十五万円をベースに労働政策審議会において検討していくこととしております。

これらは、本年二月の労働政策審議会の建議で示された考え方に沿った労使の共通理解でありまして、無期転換ルールの趣旨に反して対象者が必要以上に拡大することはないと考えております。

○高橋（ひ）委員 今、年収が千七十五万円をベースということと、かなり限られたものになると思いますので、特例ができる際に抜け道ができるという心配もないのではないかと安堵しております。

さて、現在、我が国が直面している少子高齢化社会では、若者も女性も高齢者も、働くことを希望するあらゆる方々が、持っている能力や可能性を最大限発揮して活躍できる社会をつくらなければなりません。全員参加型の社会を実現するためには、非正規雇用から正規雇用へのキャリアアップ支援が必要でしょうし、仕事と家庭を両立させるための支援、高齢者の雇用機会の確保も必要です。

取り組むべき課題は大変多いわけですが、特に、超高齢化社会を迎えるに当たり、高齢者が企業で意欲を持って生き生きと働ける社会を目指していかなければならないと誰もが思っていることだと思います。

そこで、この法案による特例の活用も含め、まず、高齢者が活躍できる雇用の機会を確保していくために、厚生労働省はどのように取り組んでいらっしゃるのかをお聞きしたいと思います。

○内田政府参考人 お答えいたします。

先生御指摘のとおり、年齢にかかわらず、意欲と能力に応じて働くことができる生涯現役社会の実現に向けて、高齢者が活躍できる雇用の機会を確保することは重要であると考えてございます。

このため、厚生労働省といたしましては、平成二十五年四月から施行されました改正高齢法に基づく六十五歳までの雇用確保、あるいは、高齢者の新たな雇い入れや高齢者の雇用環境の整備を行う事業主に対する助成、あるいは、シルバー人材センターの活用による多様な就業機会の確保などに取り組んできたところでございます。

今後とも、これらの施策を着実に実施いたしますとともに、法案が成立した際には、この特別措置法の周知に努めまして、その活用も含めた企業における継続的な雇用の促進を通じて、高齢者の多様な就業ニーズに応じた雇用就業機会を確保してまいりたいと考えてございます。

○高橋（ひ）委員 ありがとうございます。

くれぐれも、高齢者の方々が年金をもらうまで元気に働ける、こういう環境づくりにさらにお力添えをお願いしたいと思います。

先ほど申し上げましたが、五年間できちんと雇用してくだされいとなると、学生たちに最高の教育ができないような場合もある。また、五年になる前にちょっとやめてもらいたいですというような、こういうことも企業がやってしまう可能性もある。でしたら、企業側にも推進策をお示して協力と呼びかけるという必要性を感じております。

この労働契約法に基づく無期転換ルールや今回の特例についても、企業側が正しくルールを理解してもらわなければならないというふうに思っております。この点について厚労省はどのように取り組んでいかれるのかをお知らせいただきたいと思います。

○中野政府参考人 無期転換ルールは、有期労働契約の濫用的な利用がもたらす雇いどめをめぐる課題を抑制し、雇用の安定を図るためのものでありまして、使用者にはその趣旨を十分に御理解いただくことが必要であると考えております。

無期転換ルールへの企業の対応を見ますと、五年を超えて反復更新する有期契約労働者について、約四割の企業では何らかの形で無期契約にしていっておりますが、約一五％の企業が通算五年を超えないように運用していくとしており、四割弱の企業が対応方針をいまだ決めていないというのが実態でございます。

また、労働政策審議会の建議におきましては、無期転換ルールについて、人材の確保に寄与することなどのメリットについて十分理解が進むよう一層の周知を図ること、正規雇用または無期転換、人材育成などの取り組みを行う事業主を支援する助成金の効果的な活用を積極的に進めること等とされております。

このため、無期転換ルールやこの法案に基づく特例につきましては、事業主への一層の周知に努めずとともに、有期契約労働者の正規雇用化や無期転換などの取り組みを行う事業主を支援するため、キ

ャリアアップ助成金の活用等を積極的に進めてまいり所存でございます。

○高橋（ひ）委員 大変重要なことだと思うんです。

今、キャリアアップ助成金というお話が出ましたが、よろしければ、これについてもうちょっと具体的に、そして、恐縮ですが、こういうことを活用して、企業側にもメリットをお示ししながら、しっかりと企業のサポートをしていただければと思います。もしよろしければ、もうちょっと、今お話しいただいたキャリアアップ助成金についてお知らせいただけますでしょうか。

○中野政府参考人 キャリアアップ助成金でございますが、正規雇用転換に対する助成あるいは人材育成に対する助成、それから処遇改善に対する支援等がございますが、例えば正規雇用等転換への助成でありますと、要件といたしましては、有期雇用労働者を正規雇用等に転換または直接雇用するというところでございますが、有期から正規に転換させた場合、一人当たり五十万円を事業主に助成金として支給する、こういうようなものでございます。

○高橋（ひ）委員 やはり企業側にもしっかりとサポートをして、また働く側にもサポートをして、そして、私たち働く者も健康を管理しながらしっかりと仕事をしていく、こういう心構えも必要だと思います。このような助成金があるということは大変ありがたいと思いますので、ぜひいろいろな方々に周知をしていただきながら、企業側にもサポートしていただければと思います。ありがとうございます。

さて、現今、非正規雇用が増加しているということもお聞きしますが、この中には、若者のフリーター、家事、育児、介護などの理由により自分の都合よい時間に働きたいという女性パート労働者、そして定年退職後に有期契約の形態で働く高齢者など、さまざまな形が望まれます。

働き方が多様化する中で、労働者のニーズを見ると、パートや派遣を希望してみずから選択している方々がいる一方で、本当は正社員になりたいんだけども、なることができずに、不本意に非正規雇用になっていらっしゃる方もあります。

総務省の労働力調査によりますと、非正規雇用の全体に占める不本意非正規の割合は、全体平均では一八・九％、二十五から三十四歳では三〇・七％と特に高くなっています。若者に不本意非正規が多い実態がこの調査から見えてきます。

働き方が多様化する状況の中、非正規雇用イコールよくないことということでは決していないというふうに思いますが、非正規雇用によって雇用の不安定な若者が多いことが、結婚や子育ての見通しを立てにくくて、それが少子化の一因になっているとも考えられます。不本意に非正規雇用で働き続ける若者が正規雇用につけることを促進するということは、我が国の社会全体にとって大変重要な課題だと思います。

自民党としても、ことしの四月に、未来をつくる若者の雇用、育成について総合的に対策を行うよう、若者雇用対策に関する提言を取りまとめたところであります。

そこで、質問ですが、意欲ある若者が不本意な非正規から正規雇用になることができるようにするため、厚生労働省はどのように取り組んでいらっしゃるか、お聞かせいただきたいと思います。

○内田政府参考人 お答えいたします。

先生御指摘のとおり、非正規雇用が現在まで増加傾向でございます。若年層につきましては見ますと、二十年ほど前に比べてまして、十五歳から二十四歳で非正規雇用の割合が大幅に上昇してございますし、二十五歳から三十四歳で不本意で非正規雇用になっている者の割合が他の年齢層と比べて高くなっていること、まさに先生の御指摘のとおりでございます。

そのため、次世代を担う若者について、安定した雇用を確保するとともに、正規雇用を希望する非正規雇用労働者の正規雇用化やキャリアアップの支援に取り組んでいくことが重要であると考えてございます。

厚生労働省といたしましては、全国の新卒応援ハローワークなどにおける新卒者等の安定就労に向けた支援、また、フリーター等を支援するわかものハローワークの拠点の拡充、さらに、今お話がございました、拡充されたキャリアアップ助成金やトライアル雇用奨励金による支援等を実施していくこととしてございます。

また、非正規雇用労働者である若者等の中長期的なキャリア形成を支援するため、雇用保険制度の見直しを行ったところでもございます。

さらに、先生からお話ございましたように、本年四月には自民党から、また、五月には公明党さんからも若者雇用対策についての提言をいただいているところでございまして、法的整備も含めて、社会全体が責任を持って若者雇用対策に取り組む体制を検討することが必要と考えているところでございます。

○高橋（ひ）委員 ぜひよろしく願いたいと思います。

○高橋（ひ）委員 ありがとうございます。

厚労省が進めるさまざまな雇用政策に、この法案は重要だと思っております。ぜひ通ることを祈りながら、質問を終わらせていただきます。

ありがとうございます。

○後藤委員長 次に、奥水恵一君。

○奥水委員 さて、ここで、今回、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案が提出されました。この中で、会社を定年退職された方に対して、有期雇用の無期転換権というものは今回発生しないと。この点については、私も理解はできるんですね。高齢者になって無期というよりは、やはり有期のことで自分の体力とか体調に合わせながら仕事をしていく、そういったあり方はあるのかなというふうに思います。

その上で、今度は、専門的な高度な知識を有する皆様が有期雇用労働者として働き続けて、今回、五年から十年、無期転換申込権の発生までの期間が長くなったということで、そして、この間、みずから能力の維持向上を図る機会もしっかり付与した上でそういったことを認めましようということなんです。

今イノベーションを進められて、専門的な知識を持った方であれば、将来のために、早目に有期から無期、あるいは正社員にながら、自分の会社で人材を育てていきたい、またさらに、この中で能力を向上させていっていただきたい、雇用者側からはそんな思いもあるわけで、実際、具体的にどのような方が、そういった五年を十年にすることによって、仕事が続けられる、また、自分自身の意思も十分通すことができるような働き方になるのかについてお聞かせ願えますでしょうか。

○中野政府参考人 高度専門職の具体的な事例につきましては、例えば、新商品の開発や新興国との販路の開拓のために、企業内で一定の期間に限ったプロジェクトを立ち上げることはあると考えておりまして、こうしたプロジェクトのために雇用される有期契約労働者に該当するケースがあるのではないかと想定しております。

また、今回の法案策定に当たって実施した企業ヒアリングにおきましては、例えば、一定の期間を要する海外でのプラント建設にかかわる専門家等についてもニーズがあるのではないかと意見も聞いているところでございます。

こういう方々につきましては、その持つ専門的な高度専門知識でございますが、これは常に経済社会の変化に見合ったものになるようにしていくことが必要でありますので、常にブラッシュアップすることが重要になると考えております。

こういう観点から、条文中も例示しておりますが、例えば、セミナー等の教育訓練を受けるために、事業主には有給休暇の付与をしていただくとか、あるいはそのための経費を援助するとか、そういう教育訓練を受けやすくするために、始業、終業時刻を変更したり、場合によっては勤務時間の短縮によりまして、そういう自己啓発の機会など、こういうことを雇用管理に関する措置として事業主にとっていただく、こういうことをあわせてこの法体系の中では組み込んでいるところでございます。

○興水委員 ということは、そういったプラントなんかは、五年というよりは十年くらい、ある程度かかってくる、そういった方に対して十年くらいの契約の中でしっかりと仕上げていただく、そういったものを意識した上での今回の延長という形になるというふうに理解したいと思います。ありがとうございます。

そして、先ほど、千七十五万円でしたか、そういった仕切りもあるということで、それなりの能力とかまた人脈を持って仕事をしていく、仕上げていく、そういった方が今回の対象になるということで理解をさせていただきます。ありがとうございます。

その上で、やはり今後、そういった方ばかりが日本にいるわけではなくて、各現場で、確かに高度な知識を持っている方、もうちょっと短期間で結果を出して、さらに次のその企業にとって新しい開発に挑むという、十年ではなくてももうちょっと短期間の中でのサイクルもあると思うんですけども、そういった方がいつまでも有期雇用であるよりは、より安定した、またモチベーションも高くなるような、

しっかりとした正規雇用への転換というのが非常に大事になるのかなというふうに思っております。

そして、まさに先ほども出たんですけども、キャリアアップ助成金などをしっかりと周知徹底しながら、そういった全ての方が五年以上かかるようなプロジェクトをやっているわけではないと思います。最近、製品等のライフサイクルもどんどん短くなって、開発期間も早く、そして、すぐ次のものを出さなければ、コスト競争になってしまっでは日本の産業もなかなかもたないということで短縮されている中で、人材の正規雇用化ということをしなが、しっかりとした育成を企業の中で進められるような、そして、安定した製品開発の道を開いていくことも大事だと思うんですけども、この点についての見解をお聞かせ願えますでしょうか。

○岡崎政府参考人 非正規のいろいろな働き方の方々がふえていくという中で、もちろん非正規の働き方を望んでおられる方もいるわけですが、やはり不本意で非正規で働いている方々も相当多いというのは事実であります。

そういう方々をできるだけ安定した雇用、いわゆる正規雇用あるいは無期雇用に転換していくということは非常に重要だというふうに思っておりますし、先生おっしゃいますように、やはり、非正規の方と正規の方を比べますと、企業が行っている能力開発等々でも相当差があるというのも事実でございます。そういった意味におきまして、正規を望んでいる方々についてできるだけ正規雇用にして、能力開発をしていけるようにしていくというのが非常に重要だというふうに思っております。

その過程におきましては、先生からも御指摘がありましたけれども、キャリアアップ助成金につきましては、この三月から助成額をそれぞれ一人当たり十万円増額する等々の改正もしております。

せっかくそういう形で制度を拡充しておりますので、これをしっかりと周知して、非正規の方を正規にさせていただくという努力を企業にお願いしていきたいというふうに考えております。

○興水委員 ぜひ、そういった取り組みもあわせてをお願いしたいと思います。

○後藤委員長 次に、山井和則君。

○後藤委員長 次に、中根康浩君。

○中根（康）委員 民主党の中根康浩です。

有期雇用の法案についての質問も通告をいたしておりますが、議論があっちこっち行ってもあれなので、今の残業代ゼロの問題について引き続き、通告順を変えて、まず質問をしていきたいと思います。

○後藤委員長 次に、柚木道義君。

○柚木委員 民主党の柚木道義でございます。きょうもよろしく願いいたします。

まず、冒頭は、有期雇用の特措法のことについて伺いたいと思います。

今回、私、この後ちょっと高齢者雇用のこととも絡むものですから、高齢者の無期転換ルールの特例措置について、まず、冒頭伺います。

六十五歳以上の無期転換ルールに特例を設けるといふことであれば、これは大臣に伺うんですが、希

望者全員のまずは六十五歳までの雇用確保が大前提だと思います。それがなくままに特例措置を講ずるというのは、適切とは言えないと思うわけでございまして、高齢者雇用安定法の趣旨を踏まえた上で、この本特措法に、雇用確保措置を講ずるということを目指しながらに明記いただきたいと思いますが、大臣、いかがでしょうか。

○田村国務大臣 改正高齢法で、御承知のとおり、六十五歳までは雇用確保措置を講ずると、これは企業に義務づけられておるわけであります。もちろん、定年をなくす、六十五歳まで定年を延長する、継続雇用で六十五歳まで段階的につないでいく、こういうなどを行うことが義務になっておりますので、そういう意味では、改正高齢法の中でしっかりと明記をされておるということでもあります。○柚木委員 これは確認の意味で聞いているわけでありまして、この特例措置については、実際に、今申し上げましたような六十五歳までの雇用確保を図るために、第二種計画において、その雇用確保を確実にするための措置の内容について記載すべきであるという考えに基づいて、先ほどの質問をお聞きしたということでございます。

この間のやりとりを聞いていますと、今後、細部において労政審等の議論で詰めていくということでございますので、ぜひ、この第二種計画の中に、今申し上げたような六十五歳までの安定雇用確保についての措置内容を記載するなど、しっかりとした御対応をいただきたいと思うんですが、もう一遍御答弁をお願いできますか。

○田村国務大臣 契約更新基準に、改正高齢法の趣旨を没却することのないような、するような事例がある場合は、是正に向けた必要な助言は行なってまいりますので、そのようなことがないように、しっかりと我々としても対応してまいりたいというふうに考えております。

○柚木委員 ぜひ、しっかりとした御対応をお願いしたいと思うんです。

実は、この後ちょっと年金の財政検証のことを伺うんですが、まさに高齢者雇用と視点としても非常ににかかわる部分、そういった視座を持ちながら伺いたいと思います。

けさの新聞各紙、昨晚のニュース等も、年金のこの財政検証一色と言ってもいいような、やはり国民の皆さんの老後の最大の関心事とも言えるこの年金の問題。

けさのそれぞれ各紙を見ておりましたが、例えば、これは日経の有識者コメントで、日本総研の西沢研究員は、やはり労働力や生産性の前提が高過ぎる、こういったコメント。まさにバブルのころの経済に戻るような、この八パターンの一番いいものなんかは。なおかつ、法人減税とか成長改革とかも全部実現した前提で出てきているもの。もっと言うと、逆に、最悪シナリオは、積立金が枯渇するなど年金は百年安心ではないというメッセージが伝わってくる、こういうコメントもされております。

別の朝刊、これは東京新聞で、駒村先生のコメントも出ていますね。厚労省は五勝三敗だから、この

八パターンですね、大丈夫と言うかもしれないが、楽観してはだめ、ハケースの平均値は所得代替率四八パー程度、しかも高成長のケースは経済前提が大甘と。

同様のコメントがずっと有識者から出ている部分がございます。

私も、これはきのう説明を受けました。この中にたくさん資料も、きのう本当に急遽の御説明をいただいてありがたかったわけですが、聞けば聞くほど、今回の、百年安心どころか、むしろ百年安心撤回試算ではないか、私は率直にそうに思いました。

やはり、全要素生産性という非常に重要な、TFPというこの数値も、過去二十年以上、バブル期以降一度も達成していないような上昇率で経済前提を一番いいものを立てていたり、本来、中立的、客観的な見通しを示すべき年金財政検証の役割を果たし得ていない。

GPIFの運用の見直しも今後あるわけですが、これについても、本当にこういうものを盛り込んだものを、プラスの要因として前提のように入れているというものもどうかと思ひますし、賃金上昇率も非常に高い。直近の実質賃金上昇率がマイナス三・一％と出ていますが、二〇一四年度のこの検証ではマイナス一・六％で、半分程度でしか試算もしております。

きのうの報道等でも、私もこれは本当にどうかなと思いましたが、所得代替率五〇％が達成される五つのケースですね。きょう、今いせんけれども、まさに長妻委員が前回の検証のときに、非常に運用利回りが高過ぎると、これは四・一パーだったわけですが。

そういう議論があったにもかかわらず、今回、一番いいもの、四・二パーで百年近く推移すると。これでいけば、二〇三〇年には株価三万八千円、これはバブル期の最高値のころ、そして、しかも、このままいったら日経平均十二万円になるとか、こんなこと本当に推計する意味があるのか、実現可能性があるのかということと思うわけですよ。十年間の国債金利といふのも二・二六％ですね、この間の。だから、ちょっと、今回余りにも楽観過ぎると思うわけであります。

その上で伺いますが、冒頭、高齢者の無期転換ルールの特例措置についても伺ったのは、前回の質疑の中で、年金の受給開始年齢、選択制といえども七十五歳というようなお考えも田村大臣はお示しになったわけですが、まさにこの受給開始年齢の、今回のオプション試算の話にもなるわけですが、引き上げとか、納付年数も基礎年金四十年から四十五年に五年延長とか、マクロスライドをデフレ下でも発動とか、いろいろ出てきているわけですが、とりわけ重要なのは高齢者雇用の議論だと私は思うんです。

ですから、今回仮に、オプション試算、今後、法改正も、政府・与党内でも議論が定まると聞いていますが、例えば、六十五歳までの高齢者雇用確保措置、法定義務化、先ほどそういう視点から質問したわけですが、仮に七十とか七十五歳とかいうような形で受給開始年齢引き上げの議論が行われるとする

ならば、まさに高齢者雇用安定法を改正して、そして、雇用の受け皿整備なくして年金受給開始年齢の延長はあり得ない。

そもそも、私、今の時点で七十五歳という議論が出てくることに違和感がありますが、最低でもこの雇用確保について、例えば高齢者雇用安定法改正とかも視野に議論をするという必要性があると思いますが、大臣、どういう御認識でいらっしゃいますか。○田村国務大臣 先ほど、私、契約更新基準に没却しないような事例と言いました。没却するような事例でございまして、全く逆の話でございましたので、ここは訂正をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

財政検証なんですけれども、委員おっしゃられた、まあ平均という話は余り意味がないので、それぞれを見た中において、八つあるうちの三つは所得代替率五〇％を切るということで五勝三敗、こういう話もありましたが、それ自体に余り意味があるとは思いませんけれども。

あえて申し上げれば、前回と、TFP-〇、それから労働市場への参加、これが同じようなものはどれかという、前回の五〇・幾つというのを示した真ん中の例がケースEに当たるということでございまして、今回はそういう出し方はしませんでした。

というのは、いろいろなパターンというものを考えなきゃならぬ。しかも、四・一％という運用利回り、目標が高いという話もございましたので、今回、スプレッドというような出し方で出させていただきました。

ここは、前回のいろいろな御意見も踏まえて、本来、実質的に必要な運用利回りがどうなんだということをお示した方がわかりやすいだろうということで示させていただいたわけでありまして、前回いろいろといただいたそういうような御意見も参考にしながら、今回は、八つに分けて、しかも、このような形で出させていただいたということであります。

今言われた点で申し上げれば、年金七十五歳というのは、毎回言っておりますが、選択であります。何度も言います、誤解を招かないように。でありますから、今、六十五歳から一律に引き上げることは考えていないわけであります。将来どうなんだということは、将来であるからわからないわけでありまして、今は六十五歳から一律に上げることは考えていないわけであります。

高齢者法等々に合わせて今まで六十五歳という措置をしてきたわけでありまして、これをさらに引き上げるということは、そのときそのときの状況に応じて、あり得ないことではないわけでありまして、今それも含めて検討をしておるわけではございませんので、そのような御議論を今私自身がここでさせていただくということは、差し控えさせていただきたいというふうに思います。

○榊田委員 慎重な御答弁の中にも、大臣、多少正直に本音も言われているわけですね。

この受給開始年齢引き上げの議論、もちろん、急に七十五歳ということではないわけですが、七十とかいろいろな、今後、オプション試算の議論の中で、

当然、私は、政府・与党内、来年の国会以降になるんではないか、法律改正の議論が起こるときには組上に上ってくるんだと思うんですね。ですから、そういった高齢者雇用安定法の改正というのは、この間、まさに、年金の受給開始年齢とある意味パラレルで改正も行われてきておりますから、そこは、私はそういう議論になっていくんだらうというふうに推察するわけです。

あり得ないことではないという御答弁でもありますので、逆に、本当に雇用の確保なくして受給開始年齢引き上げというのはあってはならないというぐらいの認識で、私は、今の段階で、引き上げが選択制であってもどんどん議論が出てくることは、この後、国民年金、基礎年金の議論もありますが、非常に違和感があるということとを前提としつつも、これはしっかり雇用確保措置とパラレルの議論をお願いしておきたいと思います。

あり得ないことではないということですから、将来、それがどのタイミングであるのか、政府・与党内で、まさに、このオプション試算の議論を受けて年金法改正等の議論がされるときには、そういった議論も組上に上ってくるということだと理解をしますが、しっかりとお願いをしておきたいと思います。

それから、今回の財政検証の中でも非常に大きな論点、問題点、大臣もそこは御認識をいただけていると思いますが、国民年金、基礎年金部分の今後の見通しでございます。

六万四千円満額受給の部分が、今後、私たちもきのうちちょっと、パーセンテージではなしに額でどれぐらいに減るんだという話もしたわけですが、四万円、四万五千元とかいう報道もありました。最大四割ぐらいの減少を見込むということであれば、もはや最低保障機能を果たし得ない、これは有識者のコメントでもございます。

そういうこともあって、私は、先ほど、オプション試算ということとを盛んに申し上げているわけですが、オプション試算、はっきり言えば、もちろん将来の世代に責任を持つという議論は必要ですが、非常に負担増メニューにもなるわけでございます。そうであるならば、なおさら、低年金、高齢者の方ほど所得格差、健康格差も大きくなる中で、この基礎年金部分、国民年金部分への対応をどう考えるかというのをセットで議論していただかなければならないと思いますが、大臣、どう対策をとっていくお考えですか。

○田村国務大臣 それも含めてまずやっていただいたのは、低年金者に対する対応、福祉的な給付ということでありまして、年金生活者支援給付金、これはもう法律が通っているわけでありまして、消費税の一〇％導入と同時にスタートしていく。これは結構大きなことだと思います。

それから、これをどう見るか。所得代替率で見ております。所得代替率では、御承知のとおり、賃金の上昇というものに着目いたしております。

賃金で今幾らぐらいいなるかというお話がありましたが、当然、賃金の上昇率が割り返す場合と物価上昇率が割り返す場合と違うわけでありまして、物

価上昇率が割り返した場合には、今の名目金額というものと実態はそれほど変わらない数字が出てくるわけでありまして。

どう見るか。そこはちょっといろいろとこれから分析もしなきゃなりません。物価というものがその方の生活の質を担保するというのであれば、物価で割り返したその金額というもので生活されることが実態であるのでありましょう。一方で、賃金上昇率という、現役世代の受ける恩恵というものも年金世代の方々も同じように受けると考えるならば、それは今の所得代替率というような形の中で、下がる部分というものをどう判断するんだということになるのでありまして。

そういうことも含めて、検討会でどうあるべきかということは議論をしていく。つまり、高齢者の方々の老後の生活の質というものをどの基準で見るかということも含めて、御議論をいただけるものだというふうに思っております。○榊田委員 これは、今後しっかり国会の中で議論をしていかなければいけないと思います。

有識者の中には、当然、まさに高齢者雇用の有無も含めて、年金の本格受給までの少額の生活保障の新たな機能を考えるべきじゃないかというようなコメントを、これは小塩先生ですけれども、されておられますし、私もこの間、マクロシードの発動のあり方とか、あるいは総合合算制度で、出の方でいろいろな工夫が、医療制度のきめ細やかな拡充などのようなスキームも活用しながら考えていくべきだということを提案させていただいておりますので、これについてはぜひ丁寧な議論を今後もさせていただきます。

○榊田委員 こういう中で議論があるということとを明確に申し上げておいた上で、もう時間が来ましたので、最後をお願いだけして終わります。

今回、この特措法の方の議論は有期労働者ですね。この有期労働者の方々、非正規労働者の方々が、特に女性支援とか安倍政権は言われているわけですが、育児休業とか介護休業とかを非常にとりづらいつい今の現実が、データを四ページから六ページ目におつけしておきましたので、こういった方々もちゃんと育児、介護休なども取得して、ワーク・ライフ・バランスが可能になるような、そういったことをぜひ今後の、実は、育介法の法施行五年後の見直し規定があります。来年がそれに当たりますから、ニーズ調査なども含めてやっていただくことを検討をお願いして、私の質問を終わりたいと思います。

ありがとうございました。

○後藤委員長 午後一時から委員会を再開することとし、この際、休憩いたします。

○後藤委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。質疑を続行いたします。清水鴻一郎君。

○清水（鴻）委員 次に、今議題に上がっております専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の概要ですね。

これは、僕もある程度意味はわかるんですけども、今、労働契約法第十八条、通算五年を超えた場合には労働者の申し込みによって無期労働契約に転

換できるということがまだスタートしたばかりですよ。もちろん、だから、現実にはそういうことを行使といいますか、そういう申し出を受けたこともないし、そういうことも現実起こっていないわけですよ。

その中で、早くも、いわばこれでは支障を来す可能性があるというようなことも踏まえて、最大十年ということをめどに有期雇用でいけるという、もう一つ、定年後というのはまたちょっとニュアンスが違うので、これはまた後ほどお伺いすることにして、この法律をつくらうとされる主な目的といえますか。趣旨というのは、皆さんも聞いておられますが、もうこれに対して質問することはないと思うので、改めてちょっとお伺いしたいなと思います。○中野政府参考人 本法案の目的でございますが、本法案は、有期契約労働者のうち、高収入かつ高度の専門的な知識等を有する有期契約労働者、それから、先生がまた改めて言われましたが、定年後に継続雇用される有期契約の高齢者、この二者につきまして、その能力の維持向上や活用を図ることが労働者の能力の有効な発揮や活力のある社会の実現のために重要であることに鑑みて、特別な措置を講ずることによりまして、国民経済の健全な発展に資するというのが本法案の目的でございます。

具体的には、これらの有期契約労働者について、その特性に応じた雇用管理に関する特別措置と、労働契約法における無期転換申込権が発生するまでの期間の特例を設ける、この二つでございます。○清水（鴻）委員 おっしゃることはすぐわかるんですけども、人生、十年というのはかなりの大きな期間ですよ。

恐らく働ける期間というのは、もちろん何歳から働くかというのはいろいろありますけれども、一般的に、二十とか二十歳で大学を出まして、少し社会経験を積んで、ここ言う、もしこれに該当するということになれば、それなりのキャリアがあるということですよ。収入がある、高収入だ、あるいは高度な技術、高度専門的な知識があるとなると、天才とか特別な人は別かもしれませんが、常識的に考えれば、やはり大学を卒業して、そこまで十年ぐらいいかかっちゃうんじゃないかなと。

収入もあるし高度な専門的知識を身につけている、そうすると、三十五とか四十とか、そこから十年というプロジェクトに入るわけですね。それで、十年で有期雇用ということになりますよね。これはやはり働く人にとってはきついと思いませんか、どうですか。

○中野政府参考人 高度な専門的知識を有する有期雇用労働者、そのような形態で働く方の中には、一定期間内に完了するプロジェクトに従事することを繰り返しながらキャリアアップを図るケース、こういうことも考えられるわけでございまして、そういう形態で働くことによってみずからの能力の発揮、維持向上を図る、こういう形態の働き方をする方もおられることが見込まれるということで、今回のような特別措置法を提案しているところでございます。○清水（鴻）委員 わかりますよ。わかりますけれ

ども、でも、人生の中でいい時期はそんなに長くないんですよ。三十五から四十五、十年間、また次のプロジェクトに引っ張られる、そのときに、四十五から引っ張られたら次は五十五ですよ。

そんなに、人間、いつまでもすごく若く元気で優秀で、体力もというわけにはいかないわけですよ。その大事な時期、十年間にある種の雇い始めになるよりは、やはりそこでプロジェクトでしゃかりやる、その後はそこでまた指導者的な立場になる、そういうものがなければ現実的にはなかなか厳しい。むしろ、ある意味では、これは優秀な人にとってもなかなか厳しい選択肢になるんじゃないかと思うんですよ。どうですか。

○中野政府参考人 今申し上げましたような形態で働く方が全てずっと有期契約で渡り歩いていかなければならないというわけではございませんで、もちろん、そういうプロジェクトに従事したことによってその会社に見込まれて、ある特定の会社で無期雇用に転換することもあり得るわけでございます。

今回の法案は、あくまでも選択肢といえますか、そういう有期プロジェクト、しかもそれが五年を超える形で行われるような形を、いわばエンployアビリティーといいますか、職を渡り歩く、キャリアを積み重ねるような能力を、その能力は常にブラッシュアップしなければなりませんので、そういうことを事業主に雇用管理措置として支援することを要件としつつ、そのような形で働き続けるというのも、一つのあり方として、選択肢としてあり得るという道を開くための法案というふうに理解していただければと思うところでございます。

○清水（鴻）委員 でも、それだったら、五年以上たれば別に従来の法律でも、五年たつて、本人が有期でやりたいと。十年のプロジェクトに入っていて、その間でも五年たつて、六年目、七年目に入った。だけれども、この十年間のプロジェクトが終わったらまた新たなところでやろうという人は、それはそれで、十年間の有期で終わったらいいわけですよ。

だけれども、五年済んで、六年、七年、そのプロジェクトの終わりに達するところで、やはりここでもう常用雇用、いわゆる無期限の雇用に変えてもらいたいと思ったときに、これではできないわけですよ。

もともとの法律も、五年を超えたら確実に縛られますよ、あなたはもうここで無期限ですよということではなくて、自分のチョイスで申し込んで、ここで働きたいということを申し出れば、それは無期にしますよという法律じゃないんですか。

働き方をチョイスしてもらえんといっても、もともとの法律でそういうチョイスができるじゃないですか。その方がその人にとってもずっと安心、安全じゃないですか。

○中野政府参考人 先生のおっしゃる点は、労働者の側から見れば、もちろんわかるわけです。御指摘のとおりだと思います。

ただ、一方において、労働契約関係は使用者サイドと結ぶわけでございますから、使用者サイドからすれば、そういう無期転換権が発生しないような形

態であればもっと雇う、こういう人を雇いたいというニーズも一定の場合はあるわけでございますので、そういう道を開くことによって雇用機会が広がる、そういうチャンスが広がるということもあり得るかと思えます。

いずれにせよ、そういう形態をとるのは、先生おっしゃるとおり、働く人にとって非常に厳しい環境下で働くわけでございますので、そういう環境下においてもいわばやっていけるぐらいの高度な専門的知識を持っている人、しかも年収要件もかなり高目のところを今後審議会で議論して決めていただくと考えておりますが、そういう層。

すなわち、先ほども少し申し上げましたが、非常にエンployアビリティーが高く、渡り歩けるような、したがって、その人をこういう特例の対象としても雇用が不安定になることを抑制できる層ということで、また、そういうチャンスを開くことが能力の有効発揮につながる、そういうケースに限ってこのような特例を設けよう、こういう趣旨でございます。

○清水（鴻）委員 そうすると、むしろ使用者側に立って、やはり高度専門的な知識もあって給料もそこそこ取る人を、仮に十年なら十年のプロジェクトでは雇えるけれども、そのままではもうさすがに、高い給料で、そこそこ年もいくし、使えないなど。使用者にとっては割と便利な法律だな、そういう感じですかね。労働者にとってはなかなか厳しいなど。

もちろん、次がある人はいいですよ。でも、人間というのは三十五とか四十でとまりませんよ、年をとっていきますから。年をとっていったら、どこでも嫌がられる。僕も年をとって嫌がられているんですけども、そうなるんですよ。

だから、それはやはり労働者サイド、まあ、僕は使用者さんの気持ちもわかります。だけれども、自分の会社で十年間そういうプロジェクトをしっかりとやった人間なら、それはコストの問題は、年俸の問題は、大きなプロジェクトを抱えているときの年俸と同じかどうかは別ですけども、雇用という点について、やりたいと、ここでその後のフォローもやっていきたいという場合に、その道はあっていいんじゃないか。

その人がみずから、ヘッドハンティングじゃないですけども、そういうのがあって、いや、もう新たな道に行く、もちろんそれはそれで全然自由ですけれども、五年を超える、そういうものについてはそれぐらいのことがなかったら、やはり人間やっていけないんじゃないかなと思うんですけども、どうですか。

○中野政府参考人 我々、この制度は、決して使用者サイドだけでなく、そういう一定の高収入の高度専門知識労働者の人にとってもかえってチャンスが広がるという、双方にとってメリットがある仕組みであろうかと考えております。

もちろん、当該プロジェクトに従事することによって、その企業に、ずっとここで無期雇用で働いてほしいということであれば、本人もそれを望めば、そういう道は当然あっていいと思っておりますし、

そういう選択はできる形になっております。

ただ、そういう形よりも、一社に、一つのところにとどまらず、いろいろなプロジェクトを渡り歩くことによってみずからの能力も高めていく、そういうチャンスを渡り歩きたいという人たちもいるわけでございまして、そこを想定して、このような道もつくろうという仕組みの法案を提案している、こういうことでございます。

○清水（鴻）委員 今、何か、できる道もあるとおっしゃったけれども、できる道はないですよ、使用者側が拒否すれば。ないですよ。ないでしょう。残る道もあるというのは間違いですね。ないですよ。いや、もう時間がないですから。ない。今の、残る道もあるというのは間違いですよ。今答弁された中で、残る道もあると。○田村国務大臣 限られたプロジェクトの中で働かれる方でありまして、要は、その能力を生かすという意味では、その職種がなければ、なくなってしまう、仮にその会社にいたって違う仕事をせざるを得ないわけですね、その人は。

そうじゃなくて、その仕事をやりたい方、しかも専門職種というところには実はフォーカスしますから、当然高い評価を受けた待遇を受ける方でありまして、そこが終われば、ずっと続けるとすれば、違う仕事をやりながらもうちょっと低い待遇でその会社に残るというような、そういう選択になる可能性があるわけでありまして、その専門的に高い評価をしてもらう仕事を次も続けていきたい、その間自分の能力も高めていきたい、こういう働き方の方々を対象にこのような制度設計というものを考えておるわけであります。

○清水（鴻）委員 わかりました。

ただ、非常に能力はあるけれども、あるプロジェクトで活躍されたけれども、その人が今路頭に迷っているというようなことが起こると、やはり余りよくないなと思いますし、想定されている職種も、博士号とか、博士号の学位なんて今あったってなくて余り関係ないですよ。僕は一応医学博士だけれども、それで何にも飯が食えませんしね。それから、公認会計士さん、医師、歯科医師さん、獣医師さん、弁護士さん、一級建築士さん、税理士さん、薬剤師さん、社労士さん、不動産鑑定士さん、弁理士さんとか、なかなか開業しても飯が食えない職種もあるんですよ。だから、そういうことを、ちゃんと現実的なところを見て対応していただきたいなと思う。

それから、いわゆる高齢者の問題ですけども、高齢者の方が、あるA社というところに勤められていて、A社でそのまま、仮に六十歳定年で五年間働かれて、今度六十六歳になった場合でも、いわゆる五年を超えるけれども無期限への申し出はできない、そういうことなんですよ、この法律は。そして、逆に言えば、六十歳までA社におられて、六十歳を超えて六十一歳からB社に入られて、それから一年ごとでも有期で更新されて、これが五年を超えていった場合は、その方は、仮に六十歳定年として、六十六歳でもこの行使をできる、そういう理解でい

いんですね。

○中野政府参考人 御指摘のとおり、本法案の特例の対象となる高齢者は、定年後、同一事業主または特殊関係事業主に引き続いて雇用され、高齢者雇用確保措置の期間を経て、すなわち、六十歳の場合で、仮に一年契約であれば六十五歳を超えて、その後も同一の事業主のもとにいる有期契約労働者でございます。

したがいまして、今申し上げた以外の一般の高齢者については、通常の有期契約労働者と同じ取り扱いになるということでございます。

○清水（鴻）委員 確かに、A社におられた、A社の子会社に行かれた、あるいは関連の何かに行かれた、これは継続して見るという基本になっていきますよね。だけれども、現実には、六十歳で定年になりました、必ずしもそのA社に残るわけじゃないですよ。有用な人ですから、有用な人であれば、例えば、具体的には、違うところでその力を発揮してくれと言ってくる。

だけれども、さすがに、六十一歳から六十五歳、まだお元気な中で働いて、一年契約だけれども自動更新みたいな形で、特別問題がなければ、それで六十五歳になって、六十六歳になったら今度、突然無期限にしると言われると、実際に雇うところは、その人が有能であっても、やむを得ず六十四・五歳ぐらいのところで切らないと仕方なくなりますよ。

僕自身が、そういう六十歳で定年になられた方を実際雇用して、非常に優秀だから、今は五年、六年と、体力もある場合やっていたいただいていますよ。だけれども、今度から、もしそこで無期限にしてくださいと言われたら、これはちょっとさすがに、六十六、七になられた方を無期限にということになると、これまた考えざるを得ない。

ということは、六十四、五歳までに、五年未満にいわゆる雇い始めをしなきゃいけないことになる、実際思うんですけども、現実問題としてどうなんでしょう。

○田村国務大臣 先生の問題意識、わかります。ただ、今回の法律は、これは特例ということでございまして、今までずっとその会社で継続雇用されて、六十五歳まで雇用措置という形でつながった方、こういう方々は、その会社で今まで培ってきた経験、それから能力、いろいろなものがありますから、そのまま働いた場合、雇い始めをなるべく受けないで、特例という形で有期を繰り返せるというような形、特例にしたわけであります。

先生の言われておるようなパターンの問題意識はあるんですが、ただ、一方で、そうなれば特例じゃなくなるわけでありまして、その場合には高齢者は適用除外。そうすると、やはり年齢でこのような形で差別をするというのは問題があるのではないかと、一方で御議論がある中において今般は対象にはならなかったわけでありまして、今回、特例というような範疇でございますので、このような形で提案をさせていただいているということで御理解をいただければありがたいというふうに思います。

○清水（鴻）委員 時間が来ましたのであれなんで

すけれども、ちょっとそこで検討していただきたいのと、一般の官庁とかが六十歳定年ですけれども、民間の我々はもう六十五歳を取り入れているんですよ。六十一歳から来られても、六十五歳までは逆に雇用する、うちの定年は六十五だと。それで五年間継続するんですよ、有期契約とかどうか知らないですけれども。その場合でも、やはり、では六十六から行使されると、ほかの人の定年から今度はまた働き出すというような矛盾が起こるので、その辺のところは、大臣、ちょっと工夫をしていただかせんか。

また、もし僕の理解に間違いがあるんだったら、後に説明に来ていただかせんか、そういう場合はどうなんだということ。今申し上げましたように、一般官庁とかで六十歳で定年になられた、うちの会社に来られた、そして六十五歳がうちは定年なので五年間たった、その時点で、そこから例えば無期限になるというようなことではなくて、そこからまだまだお体が元気であればあと一年、二年働いていただきたいと思うけれども、そういうケースの場合、現実にはどんな扱いになるのか、また教えていただければと思います。

この法律も、若干まだまだ難しいところがあると思いますので、今後、運用する中でよりよくなるようにということをお願いして、私の質問を終わらせていただきます。

ありがとうございました。

○後藤委員長 次に、井坂信彦君。

○後藤委員長 次に、高橋千鶴子君。

○高橋（千）委員 日本共産党の高橋千鶴子です。

最初に伺いたいのは、本法案は、労働契約法第十八条の特例が中心となった法案であります。なぜ、労働契約法の一部改正ではなく、特措法として提案されたのでしょうか。

○中野政府参考人 昨年の臨時国会で成立いたしました国家戦略特区法附則第二条におきまして、労働契約法第十八条に定める通算契約期間のあり方に加えまして、労働契約が適切に行われるために必要な措置についても検討を行って、所要の法律案を平成二十六年の通常国会に提出することを目指すこととされたところでございます。

これを受けまして、本法案では、対象となる労働者について、労働契約法第十八条の特例を設けるだけでなく、労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画を事業主が作成し、厚労大臣が定める基本指針等に照らして適切なものとして厚労大臣の認定を受けた場合、特例の対象となる仕組みとしたいところでございます。

こうした内容を一体的に規定するため、労働契約法の改正ではなく、対象となる有期契約労働者に関する特別措置法という法形式をとったものでございます。

○高橋（千）委員 余り答えにはなっていないかと思うんです。経過はもうみんなが承知のことですけれども、だからといって、なぜ特措法なのか。私は、このつくりからいうと、むしろ時限立法にした方がいいんじゃないかと思っているんです。

なぜかというのを続けて質問したいと思うんです。

労働契約法第十八条は、ずっと議論されているように、有期雇用契約を二回以上反復して五年以上たった場合、労働者の申し込みによって無期雇用に転換するみなし規定を置いているわけでありす。

昨年の臨時国会、研究開発促進法の改正並びに大学の教員等の任期に関する法律の改正が、文部科学委員会によって審議をされ、成立をいたしました。大学の研究職に限って、同様の無期転換ルールの特例を図るものであります。

十一月二十九日、衆議院文部科学委員会で、我が党の宮本岳志議員の質問に対し、提出者は、「これはそもそも、通常の民間企業の雇用とは違う、大学や研究開発の現場という特殊な性格を持った現場に限定した話でございます。」こう答えています。

そこで、さらに、資料の一枚目の上段にあるように、今言った発言を担保する形になっているんだと思うんですが、この委員会は附帯決議をしているんですね。その一で、「本法で労働契約法の特例措置を講じたことは、あくまで例外であることを踏まえ、その趣旨に反して他の職種にも適用されることがないよう十分留意すること。」「二 雇用労働政策の決定や法律の制定改廃は、労働政策審議会の議を経るというこれまでの原則を変更しないこと。」

だから、よく解釈すれば、あくまで例外なんだから労働契約法という名前を使いたくないというのが皆さんの中にもあるのかもしれない。けれども、これはおかしいですよ。そもそも文部科学委員会はこの法案の所管ではありません。自分たちは労政審も終ずに勝手に特例措置を決めながら、これはあくまで例外であって、ほかの職種については適用するなど言っているじゃないですか。今後は、やるときはちゃんと労政審を開いて決めなさいと。

大臣、これはおかしくないと思いませんか。

○田村国務大臣 どの法案をどの委員会に付託するかというのは国会がお決めになることでございますので、政府として、それに対して物を申すというのは適当でないというふうに思っております。

今般の法律は、中身を見まして、研究開発力強化法というものを議員立法で改正されているということ、それから、先ほど委員もおっしゃられましたけれども、研究というような分野で活躍される方々というのは、一般の民間の企業とは異にする働き方というような形もあるわけでございまして、そういうところを鑑みながら、労政審に対しては経過や法案の概要というものを説明するということがあったわけでありす。

ただ、我々も、労働というものの、雇用というものの、こういうものに關するいろいろ法律の改正等々、これに関しては、大きな制度改正も含めて、労働政策審議会のもとで御議論をいただくことが前提であるということは変わっていないわけでございまして、これからもそういうような方針で対応してまいりたいと考えております。

○高橋（千）委員 まず、国会が決定のことだとおっしゃいましたけれども、それは仮に、今言ったように、研究職である大学の特殊な場面についての特

例措置であるという仕切りを、政府としてやったんならいいですよ。閣法だったら閣議決定ですから、大臣がその閣議決定に責任を持つじゃないですか。所管は文部科学委員会であっても、関係する厚労大臣として認めますということで閣議決定をして案を出すわけでしょう。

だけれども、これは、そういうのを抜きにして、議員立法ですから、やはりそこは、議員立法で国会が決めたんだからそれはできるんだといったら、幾らでも例外をつくれちゃいますよ。名前は、特措法であつたり、基本法であつたりして、労契法はさわっていないという形をとりながら、穴をあけることができちゃいますよ。私は、こういうことはやはり安易にやるべきではないと指摘をしたい、このように思います。

しかも、今御自分で、民間企業とは違うと、これは提案者が答弁したことですけれども、言っておきながら、今議論しているのは民間企業の契約法の話をしているわけですから、そこで、ここだけ違うのよということをやっているこの仕組みについて、やり方について、やはり私は異を唱えるべきだ、このように思います。

そこで、契約法は昨年四月に施行されたばかりです。実際に無期転換ルールが初めてできるとしても、五年後、二〇一八年、平成三十年なわけですよ。そうすると、労働契約法は、そもそも、今読んだ資料の下段に検討規定がついています。政府は、附則第一項ただし書きに規定する規定の施行後八年を経過した場合において、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、必要な措置を講ずるということで、検討規定を置いていますよね。

五年たたないと無期転換というのは生まれないんだ、生まれてから三年たって状況を見て検討しましょうかと言っているわけでしょう。だから、まだ実績もなく、しかも検討規定もあるのに、なぜ今、特例なんですか。

○田村国務大臣 労働契約法第十八条、この施行後でありますけれども、国家戦略特区ワーキンググループにおきまして議論がなされまして、部内で検討をいろいろやってきたわけでありす。これに關しましては、一定の高度専門労働者に関して、国会に対して法案を提出するようにという旨の内容でございまして、労働政策審議会でご議論をいただいて、高度な専門知識を持っておられる方々、さらには高齢者等々、これは継続しての話でありすけれども、こういう部分も、これは事業主の方からお話があつて、一定の合意を得た上で、今般のような形で法案提出という形になっておるわけでありす。

無期転換ルールというものは、この精神は維持しつつ、特例という形で、今般出させていただいておるということでございまして、無期転換ルールの趣旨、精神というものを曲げておるわけではないということございまして、特例という形の中において、今般、このような対応をさせていただいておるということでありす。

なお、施行後に關しましては、またそれは一定の検証をしながら、その影響というものに關してはしっかりと我々としても検証してまいりたいというふうに思います。

○高橋（千）委員 本来なら、見直し規定まで置いているものを、国家戦略特区法で、特例をつくること、またその期限まで決められたわけですよ、今国会でやりなさい。これは労政審をちゃんと開いて決めなさい、そこまで縛られたということでは、私は、この成り立ち自体が非常に乱暴な議論だと指摘をしたいと思うんですね。

それで、国家戦略特区ワーキンググループの八田座長提案では、特区内の適用対象に限り、無期転換しない約束を可能にするということをやっているんですね。これは十月四日のペーパーなんですよけれども、どういうことかというのを、九月二十日の産業競争力会議課題別合会の中でもう少しわかりやすく言っているんです。要するに、五年たつて無期転換が発生するときに云々ではなくて、契約を締結するときに、五年を超えた際の無期転換の権利を放棄することを認める、これにより、使用者側が無期転換の可能性を気にしないで有期雇用を行える、こういうことを言っているわけです。だから今から決めておけと言っているようなものですよ。

これは明確に否定されたと思いますが、確認をします。

○中野政府参考人 今先生御指摘のような議論があったことはそのとおりでございまして、そのような議論を経て、昨年秋の臨時国会で国家戦略特別区域法が成立し、その附則によりまして、今般出すような内容の法律を今通常国会に出せということでございましたので、今般、我々が提案しておりますように、高度の専門知識を有する有期契約者であつて一定の年収要件をクリアするもの、それから定年後引き続き雇用される高齢者について特例対象にするという内容としたものでございます。

○高橋（千）委員 聞いたことに答えていないですよ。契約を締結するときに、最初から無期転換の権利を放棄するということがしないと明確に否定したはずですよということを確認したいんです。○中野政府参考人 そういう意味では、そういう考えは否定した上で、今国会に提出している法案内容になっているものというふうに承知しております。○高橋（千）委員 承知しておりますって、厚労省がきっちり特区法の中で、ちゃんと答えているわけでしょう。それをちゃんと教えてくださいよ、なぜだめなのかということ。

○中野政府参考人 そのときの議論でも我々申し上げておりましたのは、あらかじめ放棄しないし契約を結んでもらえないということで、本当に自由意思のもとでそのようなことができるかどうかの問題があるということで、我々はそのような法制度をつくるべきでないという主張を議論してきた経緯がございます。

○高橋（千）委員 「労使の交渉力の格差を背景として使用者が事実上その権利放棄を強要する状況を招きかねず、労働契約法第十八条の無期転換のルール

の趣旨を没却するものであり、こうした有期契約労働者の意思表示は、公序良俗に反して無効と解される」、このように特区法の審議の中で厚労省が答えになっている。

やはりこれを厚労委員会に残さなければ、特区の議論じゃないんですよ、そこが大事なんだと。絶えずこれは、この先々を見越しての提案がされているという背景がある中で、きちっと形を残しておくということが大事なのではないかとということで、重ねて指摘をさせていただきました。

そこで、大臣に、私、通告してなくて申しわけないんですが、大臣が述べたことについて一言言いたいことがあります。悪い意味ではないですので、大丈夫です。

九月二十七日の第一回産業競争力会議フォローアップ分科会、言ってみれば厚労大臣が集中砲火みたいな、有期雇用、解雇ルール、労働時間法制の雇用三本柱、まあ医療もありましたけれども、集中的に規制緩和を迫られたという中で、大臣が踏みとどまっているのではないかと私は思っております。

そのときに八田座長から、グローバルな企業が有期労働者を五年過ぎても雇いたいし、本人もそうしたいと思っているのに、正規雇用で長く雇うことはできないからと五年を前に解雇された、こういう事例を紹介して、事前に五年を延ばせると、今言った議論ですよ、今言ったように最初から決めておけば、誰も損しないじゃないかと発言があって、大臣は、本人も納得して事業主も納得しているんだから、申し込まなければ無期転換にならないんだから、五年を超えても有期のままでいいという返事でしたよね。

これはまさに正解なわけですよ。何でこんなことであの方たちは議論しているのかと思わず言いたくなるんです。

もっと言えば、何で、まだ五年たっていないのに、五年を前に解雇するのか、これは便乗雇いどめだと突っ込みたいところありますが、余りにも労働法の成り立ちを無視した議論をし過ぎです。しかも、そもそも解雇規制に対しても、判例法理自体を、裁判所が立法するわけでないなどと否定をしている。

幾ら何でも、大臣、これは譲ってはなりません。これは応援の意味で質問していますが、一言どうぞ。○田村国務大臣 どこに行っても集中砲火を浴びておりまして、大変つらい立場でもあるんですが。

それは私の素直な厚生労働大臣としての気持ちといたしますが、まあ当たり前の話なんですけれども、それを申し上げただけでございまして、今もってそのときの考え方が変わっているわけではございません。

○高橋（千）委員 しっかりとお願いをしたいと思えます。

ただ、呼ばれなければ困るという議論がさっきからされているわけですが、最後は大臣同士で決めることだということをおっしゃっていましたので、最後までしっかりと頑張ってくださいだと思います。

そこで、特例の対象となるのは、三十日の委員会、約一万一千人という答弁があったわけでありま

すよね。これはどういうことかという、国家戦略特区で示された年収要件一千万円以上は大体二・一％、高度技能活用型は三・六％、これは掛けなきゃいけないわけですよ。そうすると、全体の〇・〇六％にすぎないわけです。

ただ、この方たちが全て五年を超すプロジェクトに従事するわけではないから、さらに絞られることになるのではないかと。

もともと、有期契約は原則三年を上限とする、それを例外的に五年と認める人たちが、今話題となっている高度の専門的知識を有する労働者なわけですよ。ですから、もともと例外として認められている方たちなんですから、同じように、あらかじめオリンピックのような期間の決まっている事業として、七年なら七年という契約を認めるというように、この特例の世界で対応すればいいんじゃないでしょうか。

○中野政府参考人 ただいま先生の御指摘は、一回の契約で、恐らくそういう御趣旨だと思いますが、今回の法案で特例の対象とするのは、有期契約を繰り返して五年を超えて一定の期間に終了するプロジェクトに従事する、こういうケースでございますので、プロジェクトのそれぞれの進捗状況等によって適切に能力を発揮するためには、そのような種類の種類の働き方も必要であろうということでごこの特例措置を提案している、こういうことでございます。○高橋（千）委員 私は、本当に期限が決まっている、そしてその人材が必要である、そうであれば、こういうことも可能だよなということを確認しました。

もう一度。

○中野政府参考人 一回の契約では、労働基準法によりますと、十四条で、三年が原則、それで一定の高度専門家は五年というのは、先ほど先生御指摘があったとおりでございます。

それで、一定の事業について、終期がある場合、例えばダム工事などが典型でございますが、そういう事業の終了で、場所的概念としてその事業がなくなるようなケースにつきましては、その事業の完了までの有期契約、それは五年を超えても有効と解されるような規定は労働基準法にございますが、この法案で提案しておりますような形のものは、新たな法的枠組みをつくらないといけないものというふうに考えているところでございます。

○高橋（千）委員 私が言っているのは、まず、終期が決まっているのにはそういう対応ができる、だけれども、やはり細切れ雇用、要するに、一回の七年という雇用ではなくて、一年契約を結んでいて、成果を見ながら、そういう気持ちがあるから、これではうまくないんだということをおっしゃっているんだと。わかるんです、それは。

だけれども、さっきから言っているように、〇・〇六％掛けるさらに何％かのレアケースであるわけだから、そこだけのために本当にこういう法律をつくるんだろうか。本当に必要であれば特例でちゃんと認めればいだけであって、これをやはり、最初は限定的なんだけれども、法案成立後につくられる

省令で、年収要件や業務というのは結局省令に委ねることになりますから、広げることになります。○中野政府参考人 省令に委ねる高度専門知識、技術または経験の具体的な要件につきましては、現在、労基法十四条に基づく、先ほどもちょっと議論になりました、一回の労働契約期間の特例の対象の高度専門家の例を参考に、法案成立後、労政審において検討することとしておりまして、その際には、対象者全員に年収要件を課すこととしておりまして、これは一千七十五万円をベースに検討。

いずれも、こういう考え方につきましては、本年二月の労政審建議で示された労使の共通理解に即したものでありますので、対象者が必要以上に拡大するような事態を招くことはないというふうに考えております。

○高橋（千）委員 そうすると、これも見なければ確実だという担保はされない、法定をしていない限りはということを指摘したいんです。

次に、一定の期間の終期を契約書に明示するの、つまり、何年とか終わったときという表現ではなくて、いついつという、何月とか、そういうふうな表現なのかというのを確認します。

仮にそれが十年後だったとして、十年後の何月何日と日付が明記されたとしても、そこまでずっと雇用が約束されたことは意味しませんよね、確認をしたい。

○中野政府参考人 まず、高度専門職を対象とする第一計画においては、プロジェクト等の業務の開始日、御指摘の終了の日を記載する必要がございます。

それから、同時に、法案成立後、紛争を未然に防止する観点から、労働基準法施行規則を改正いたしまして、認定を受けた事業主は、特例の対象となる労働者に対しまして、労働契約の締結、更新に際し、無期転換申込権発生までの期間等を書面で明示することを義務づける方針については、労働政策審議会でもコンセンサスを得ているところでございます。

無期転換申込権発生までの期間は、あくまでも有期労働契約を反復更新してきた通算契約期間でありますので、御指摘のように、十年間の雇用が保障されるという意味ではないということでございます。

○高橋（千）委員 改めて大臣に聞きたいんです。さっきの答弁でもそうだったように、結局、終期があるものだと言っていて、しかも、終期を書いても、そこまで確実に雇用が約束されたものではない。つまり、契約はやはり更新を重ねていくわけですよ。

そうすると、その細切れの反復更新が、今までは五年、五年も繰り返されたんだから無期転換しようねという議論をしてきたのに、それが倍になるかもしれない。つまり、不安定な時期がさらに続くことになるわけですよ。そういうことについて、どのようにお考えですか。

○田村国務大臣 今もお話ありましたけれども、高度な専門知識でありますとか、技術でありますとか、また経験、要は、一定の国家資格でありますとか一定の経験に基づいた、例えば、年収要件もあります

けれども、システムコンサルタントでありますとかデザイナーだとか技術者、こういう働き方の方がプロジェクトの中で働かれる、そのプロジェクトがなくなれば、そもそも、自分がやりたい、働く仕事自体がなくなるわけでありまして、にもかかわらず、長期の労働契約という話になると、違う仕事をやるざるを得ないわけでありまして。

本人は、その専門職種で、自分でスキルアップをしながら、ブラッシュアップをしながらより高い能力をつけていきたいという方々が対象であるわけがあります。そのために、その能力に適したような雇用管理の措置をしなければならないということでございますから、そのような意味で、企業は、一方で、例えばセミナーを受ける等々あれば、そういうものに対しての支援でありますとか、また、自己啓発のための休暇等々も含めてとっていただくというような対応もしていただかなきゃならぬわけでありまして。

そういうことを含めまして、やはり、そういう方々が選ぶような形態の働き方だというふうに御理解をいただければありがたいというふうに思います。

○高橋（千）委員 別に、さっきの、大臣が産業競争力会議で議論をしたように、お互いが納得すればという議論だってあるように、これだって、終期があるんだ、仕事が決まっているんだというのがわかっていてのであれば、無期雇用にしたとしても、本人は、ここでやめたいと言う権利はあるわけですよ。労基法にちゃんと労働者の権利は認められております。また、使用者側だって、仕事がなくなったんだということで、合理的な理由があれば、それは解雇ということだってあり得るわけですよ。

それを、そこは避けたい、そこは避けたいけれども、一年間の契約更新はやはりやっていくんだということでは、それは、延びた期間が、プロジェクトが終わるまでの間安心できるという意味ではないということが言いたいわけですよ。それは事実ですよ。

○田村国務大臣 あくまでもプロジェクトというものにこれは着目しております。例えば、それ以外にもその会社に同じような職種があって、そこで働いている方々がおられる場合もある。しかし、これはあくまでもプロジェクトということにおいて雇用をしておるわけでございます。

そういう点に着目しているところから、そのまま、先ほど言いましたように、一回の労働契約の延長というふうなもの、こういうものの特例でありますけれども、これなんかの場合も、実際問題、そこに職場がなくなるからそのような形があるわけでありまして、今回の場合は、同じ職場であってもプロジェクトというものを組んだときに、そのような形が使えるのを、どう工夫して新たな働き方として特例をつくるかということでございます。

そのような観点から考えれば、雇う側にしてみれば、やはりプロジェクト。御本人も初めはプロジェクトですけれども、その職種がその会社のどこにあるという場合には、そこでまたいろいろな問題が起こってくるわけでありまして。ですから、若干、先ほど私が申し上げたのとは違った形態であるので

はないかというふうに考えております。
○高橋（千）委員　ですから、使用者の側にだけ解雇というリスクを負わなくてもいい、その上で、都合のいい時間だけ雇うことができる、そういう側に立った議論じゃないか。お互いによければ、本人だとしてそのときにやめることができるんだからということを指摘しているんじゃない。プロジェクトだからいいんだという議論ではないし、本人の不安が消えないということは、消えないというか、これまでよりもふえるということは、やはり指摘をしなくちゃいけないと思うわけです。

本来は、さっき言っているように、三年という期限があり、あるいは例外だと五年という期限が労基法であるわけだけれども、それを長期に反復雇用してきたことを是正するのが目的だったはずなわけです。

だけれども、前回の労働契約法の改正というのは、半年間のクーリング期間を置けば、五年を超えても実は雇用できるということが出されたわけですね。しかも、必ずしも半年ではない。つまり、一年間の契約であれば半年で半年なんだけれども、もっと短い契約であればその半分でよいということ。つまり、六カ月の契約であれば三カ月でいいということで、細切れ雇用をすれば、細切れを重ねていけば、要するに、ちょっと休めばまたずっと有期で雇うことも可能だ。そこまで変えちゃっているんですよ、今回の契約法というのは。

その上さらに特例まで必要ないじゃないかということを重ねて聞きたいんですが、どうですか。
○中野政府参考人　クーリング期間の御指摘については先生御指摘のとおりでございますが、今回の法案における特例は、クーリングを行わず、同一の使用者のもとで有期労働契約を繰り返し更新した場合における無期転換申込権発生までの期間について、特例を設けるものでございます。

こうした特例が設けられなければ、プロジェクトの終期が不確実な場合もある中で、プロジェクトの進捗状況や成果に応じて高度専門職を雇用し、その能力発揮を前提とした事業遂行を確保することは困難であると考えられます。また、クーリングにより労働契約を締結しない期間を設けることは、事業継続や雇用の安定の観点からも問題を生ずることになるかと思えます。

このため、本法案による労働契約法の特例は、一回の有期労働契約の期間を定めるものではなくて、労働者の特性に応じた能力発揮ができるよう、適切な雇用管理に関する特別の措置とあわせて、無期転換申込権発生までの期間の特例を設ける、こういうものでございます。

○高橋（千）委員　時間が来たので、残念ながら言い切りにしますけれども、ですから、そういう指摘もあって、さまざまだけれども、しかし、みなし規定というものを残した。だから、その様子を見ましょうということで見直し規定を入れたんじゃないですか。それをやってもみないうちに、一人も無期転換をされていないうちにこの特例が始まるということが、私はどうしても承服できません。

前回の法律をつくったときに、三割、三百六十万人が無期転換になるであろうということが言われてあったんですね。事業所の調査の中で、四割の企業が何らかの形で無期にしていきたいと答えていますし、そのうち一％は、もう契約の最初から無期にすると答えています。非常に前向きだと思うんですよ。

つまり、本当に必要であれば、別に五年を待たずに無期転換をすればいいのであって、そういう努力をしているところがあれば、まさにそういうところにこそ応援をするべきだと思います。

今の労働行政をめぐる議論は、原則は先送りして例外は前倒し、いつの間にか例外が原則になる、こういう傾向が非常に強いと思って、重ねて、許されない、反対であるということを指摘して、終わりたいと思います。

○後藤委員長　次に、阿部知子君。
○阿部（知）委員　阿部知子です。

きょうは、中島委員を初め与野党の委員の皆様並びに委員長に特別の御配慮をいただきまして、三十分、質問時間をいただきました。ありがとうございます。

なるべくこの法案に即してお尋ねをしたいと思いますが、この法案の審議にあっては、やはり今の安倍内閣の考えられる労働法制全般の、私は改悪だと思いますが、改革、その船がどこに行くのかという見通しがないままに、山井委員がお尋ねに立った残業代ゼロ、そう言うかどうかは別として、労働時間の規制を外すということで、これはかなり大きな改正になることであります。

過労死などの問題も含めて、我が国では、ILOの一号条約が八時間というところですから、それに始まって、時間規制は一切、実は国際法上では批准していないわけで、労働基準法の三十二条で、一応、労働時間規制のところにありますけれども、逆に言うと、時間規制がちゃんとやられていれば過労死は起こらなかったはずである中で、さらに時間規制を外そうということで強い反対があるんだと思います。

今問題になっている有期雇用の問題は、私はこれは永遠の有期雇用と名づけて、何を言っているかという、やはり、これだけ有期で頑張れば次は無期になるかもしれないと期待をしながらみんな頑張つて、でも、それがどんだんどんだん遠のいていく、そうした永遠の有期法になりかねないと思います。もう一つ、派遣法の改正もあって、これは何でも派遣と。もう何でもかんでも派遣。

これだけそろると、一体、我が国は、ワーク・ライフ・バランスと呼ばれているけれども、どんなワークの仕方を理想として、そこでライフ、生活との兼ね合い、あるいは、どんな生活を理想としてワークとの兼ね合いをするのかがもっと明確でない、国民には非常に、ただ単に労働規制がずたずたにされていっているという暗い未来しかイメージできないと思います。

よく言われるオランダ・モデルなどは、ワークシェアして、パートの働き方でお互い家庭生活を重要視する。そういうふうに進むのか、あるいは、ここ

で言われる能力のいいところ取りをして、どんどんそこで逆にスピードアップして、それを使い尽くしていくのか。本当に根本に立ち返って考えていただきたいなと思います。

質問の一点目は、果たして、この無期契約をある意味で放棄させる労働契約法の十八条の例外、枠外、らち外とすることは、労働者にとってはどんなメリット、この法案はそもそも労働者にとって何が売りなんだろう、何がメリットだろう、大臣に伺います。

○田村国務大臣　先ほど来申し上げておりますとおり、いろいろな経済の環境が変わってきてまして、プロジェクトでいろいろな仕事をする分野がふえてまいりました。これは、国内企業が海外へ行つて、プロジェクトで仕事をする場合もあります。ある意味、国際競争力という意味からすれば、世界と競い合っている部分もあるのかもわかりません。経済が高度化する中でいろいろなプロジェクトもできておる。

そのプロジェクトというもので、日本でそれをしてと雇用に結びつけていこうと思うと、そのプロジェクトという中においての働き方、本来ならば会社をつくれればいいのでありましょう。会社をつくる、その仕事が終わればその時点で会社がなくなるということになれば、そこで働いている方々は、当然、自然とその時点で労働契約はなくなるわけがありますが、そういうことがなかなか頻繁にはつくれないという中において、プロジェクトという働き方の中において、専門的な知識というの、また、能力というものを生かしたい方々がおられる。

企業の中で、他の働き方というものを選ぶわけではなく、その専門職の中で頑張ろうと言われる方々が、自分の能力をブラッシュアップしながら、また、それを伸ばせる機会を得ながら、そのようなプロジェクトの中において力をつけられて、また違うプロジェクト等々に移れる、もしくは、それを恒久的にやられておる企業があれば、そこに正規社員として、高まった能力をもとに雇用されるという方もおられるのであります。

でありますから、そういうような意味での働き方という意味で、今般、特例として提案をさせていただきました。

ちなみに、商品開発でありますとか、海外への販路の開拓でありますとか、また、海外プラント、こういうところでニーズがあるというようなお話は我々も聞いております。

○阿部（知）委員　名づけてプロジェクト転々法案ということかもしれません。

さっき清水委員の御質問にもありましたけれども、最も労働者としての能力がある例えば三十歳から四十歳、この十年をそのプロジェクトにはまっただとして、その後、どこかにハそう跳びできるかどうかということは、本当に運よくそういうプロジェクトがそこにあるばいというすけれども、今大臣は、そういう事案もございましていうふうにおっしゃったやに聞かれましたが、私は、そういうふうにおっしゃるなら、そして、さきの平成二十四年の改正のときに厚生労働省がなされた実態調査、こんなに厚い、労働

者側と企業側、両方にアンケートを大変に細かくとっているんですね、立法背景、ニーズがどこにあるんだろうかということを実態調査すべきだと本当に思います。

この法案は、さきの改正がまだ一回も実施されていないのに、急に、五年での無期転換をまたさらに遠くするよと言っていることであります。

大臣にお願いがあります。

そのような長期のプロジェクトのニーズはどのくらいあるのか、これを、事業主側でも構いません、あるいは労働者側は、五年で有期はもういい、なるべく無期になりたい、はっきり言って無期になりたいという方の方が大半です。全部とはもちろん申しません。そうすると、一体どんなものを念頭に置いて、実態を、背景を言っていられるのか。これに次ぐ第二次実態調査をなさっていただきたいんですが、いかがでしょう。

○田村国務大臣　この対象となる高度な専門能力を持っておられるそういう方々とはどういう対象者かというのは、先ほど来お話ししておりますが、労働基準法第十四条の、一回の労働契約期間の特例、こういう方々を参考にして労政審で話をするわけでありまして。

ここは、国家資格等々を持っている、それから、一定の経験年数があって云々というところで、一定の経験年数があって云々のところは、一千七十五万だったと思いますけれども、所得要件を設けております。

これも参考であります、今般は、その所得要件は全部にかけるとことでありますから、かなりの高収入をもらっておられる方が対象でありますから、やはりそもそもが、それなりの能力を持って、専門的な力を持っておられる方であるわけでありまして、そういう意味からいたしますと、そういう方々は今どれだけおられるのかといえ、それは何万人もおるわけではないと思いますが、一方でそういう働き方がふえてきておるということは、これは委員も、今の日本の国の働き方、特に海外といういろいろなものを競争力で争っている中においては、御理解いただけるんだと思います。

そういう意味で、かなり交渉力のある方であるということとは御理解をいただく中において、その能力を高めることによって今度は、それを専門でやっているところに、当然のごとく、有能な方々はうちでずっとやってほしいという話にもなってくるわけでございまして、御本人が能力をつけていく中で次のステージというものに上られる、そういう働き方だというふうに御理解をいただければありがたいと思います。

○阿部（知）委員　大臣の、こうあってほしいという思いはわからないではありません。

私がお願いしたのは、現状、そういうプロジェクトが実態として、ニーズとしてどのくらいあるのかを把握した方がいいですよ。これは、さきに申しました二十三年九月に出された報告書のときは、事業所も労働者も調べているんですよ。労働者は何年くらい有期を続けたいか、あるいは事業所はどう考

えているか等々、本当にそんなプロジェクトがあるのかどうかということでお尋ねをいたしました。

次の質問に行かせていただきます。

これは、基本指針をつくって、基本計画をつくって、個別の労働者との労働契約を結ぶという法の体系をとっております。基本指針には労政審がかかわりますし、基本計画も、それにとったものであると厚生労働大臣が、あるいは労働基準監督署がでしょうか、認定をされて、でも、実際にそこにはまってみた労働者にとって、これはやはりちょっと話が違うんじゃないかと思ったときは労働基準監督署に言っていく、そこで初めて、そのプロジェクト自身が本当にこの労働契約法の中身に合っているのかどうかチェックされるという枠を持っています。

でも、逆に言うと、厚生労働省としては、労働者が、おかしいよ、これは違うんじゃないのと言い出さない限り、みずからプロジェクトの成り行きなり、これはちょっと違う方向じゃないかというようなことをチェック、検証する機能は全くありません。労働者が言い出せるかということ、例えば不満を言った有期労働者に対して、かなり何回も、頻回に起っていることですが、次の契約をしないとか、ここが有期労働者の弱いところであります。

そうすると、こういう枠組みをつくれるのであれば、厚生労働省、大臣が、プロジェクトの成り行きを、単に報告を受け、あるいは労働者から争議が上がってきただけじゃなくて、むしろ、経過をきちんとチェックするような前向きな、監査とまでは申しませんが、きちんと立ち入るとか検討するとかなさったらどうでしょうか。いかがでしょう。○中野政府参考人 事業主が作成いたします雇用管理に関する措置の計画については、厚労大臣は、計画の実施状況について事業主から報告を求めることが可能となっております。

また、労働基準法施行規則を改正いたしまして、認定を受けた事業主は、特例の対象となる労働者に対しまして、労働契約の締結、更新に際しまして、無期転換申込権発生までの期間等を書面で明示する、ですから、自分はいつ無期転換申込権が発生するかということがわかるような形、そういうことを義務づける方針について、労働政策審議会でコンセンサスを得ております。

ですから、こういうことを通じて、労働者から申し出があれば、労働基準監督署に権限を落としますが、そこで実態に合わないければ認定を取り消すことができます。取り消した場合は効果は原則に戻りますので、そうした手段によって労働者保護は図れるというふうに考えています。

○阿部（知）委員 局長、わかっていて重要な部分をはぐらかしたんだと思いますが、労働者が言っていかなければ事態がおかしくなっているということが発見できない仕組みじゃおかしいよと私は言いたいですね。

今の御答弁は、突き詰めれば、労働者が労働基準監督署に、これはちょっと最初の計画とも違うし、指針とも違っているんじゃないのと言いつけられない限り、事は何も起こらないですよ。五年を十年にす

る、これだけの長い期間の、そして、あくまでも十八条に特例を設けたものに対して、もう少しチェック機能が働くべきであるという指摘であります。

これは大臣も、きょう指摘させていただきますので。こんなやり方で本当に、さっき言った、労働者は言い出しづらいんです。それが、有期の立場の現実的に一番弱いところでもあります。だって、次の契約を期限切れで切ればいいんですから。そういうこともあるんだということも含めて、ここは、厚生労働省がきちんと厚生労働行政ののっとなってチェックする機能を持つべきだということを指摘させていただきます。

次に、大臣の最初のお話ですと、これはキャリアアップしていくんだからということで、あるいは年収も一千万円以上なんだからということで、それだけ聞けばいいと思いきや、私はどういう事態を想定するかというと、実は有期と無期で一番違うのは、年収要件が少々高くても、ちなみに、正社員より有期の人の年俸が高いのは、この調査によれば二割だと言われますね。でも、それはよく考えてみると、諸手当、住宅手当とかもろる手当がありますけれども、その差はどうなんだ。あるいは、福利厚生はどうなんだ。あるいは、例えば学会などの出張があるとしたら、そのときの旅費は誰が出すのか。有期で、あなたのキャリアアップのためなんだから、あなたが全部持ちなさいよ、おおむねそうなります。

本当にその人のキャリアアップに何にお金がかかるかというと、学会だって、国際学会いろいろあります。行って、アップ・ツアー・デートに自分の能力や知見を高めなければ、とてもこなせない仕事も多いでしょう。そうなったとき、単に年俸、年収だけで比べられない。もろるもの手当、福利厚生、あるいは研究、研修にかかわる費用などの大きな負担が生じるのが有期なんです。これは研究者の間でも多く、このことは大学でも指摘をされております。

今回、それをまた民間にまで広げるわけですから、これはもしかして不利益取り扱い、相違じゃないですか、正社員と有期との。ほかの人には福利厚生がある、あるいは手当がある、学会に行くときも費用を出してくれる、でも有期だったら出さないというのは変ですよ。不利益に当たりませんか。どうでしょう。

○中野政府参考人 先生ただいま御指摘の点は、労働契約法二十条の問題であろうかと思いますが、二十条におきましては、職務の内容でありますとか人材配置の状況、そういうところを勘案した上で、有期契約労働者であることによって不合理な取り扱いをしてはならないという趣旨でございますので、個々の実態ごとに判断をしなければなりませんので、一概に、今御指摘の点がどうこうというのはなかなかお答えするのが難しいというのが現状でございます。

○阿部（知）委員 そんなのじゃキャリアアップもできませんよ、一概にとか言っているんじゃない。いや、そういうのは積極的に出しましょうと。それは、有期労働者の個人の財産になるようなスキルアップでも、それをも援助しようというならば少しはメ

リットはありますよ。でも、一概には言えませんという場合は、大体出しませんということなんですよ。

本当に、現実をどれほど調査されたでしょう。各会社は、有期の職員の、さっき言った単純な出張旅費でもいいです、学会の研修費用でもいいです、あるいは三カ月短期留学するときの、もちろん有給で行かれるんでしょけれども、それでも費用は全然違うんですよ、正社員で行く場合と。それだけ差があるから、少々年俸の多さなんて実は吹っ飛んじやうんですよ。それで、プラス十年で一番人生の旬をそこに使う。

これは日本の労働市場にとって何がマイナスかということ、中堅の最も優秀な労働者のノウハウを会社側に蓄積できないじゃないかと、その人材を安定的に開花させることができないということでもあります。一概に、一般的に言わないで、実態がどうなっているか調べてごらんになればいいです。

私は、これは大学の研究者も同じだと思います。研究、自分に与えられる費用が少ないから、今、薬剤会社とのいろいろな問題があります。特に学会出張などは大変です。有期の職員だった場合はもっとです。

そういう現状があるので、こういうふうに永遠の有期にしないで、無期転換してきちんとキャリアアップしていただきたいと思っています。

大臣、今の点について現状を把握する、いかがですか。

○田村国務大臣 どういうことを想定されているのか、なかなかイメージしづらいんですが、プロジェクトの中で、自分のところの研究者とか専門職の方も入っている、外からそういうような有期での専門職も入れているというようなことをイメージされているのかもわかりませんが。

そもそも、その会社の中での能力アップのためのいろいろな研修費等々を含めて、学会ということがあるのかどうかはちょっと私はわかりませんが、その会社の人材活用の仕組みの中において、ずっとその方がおられる中においてつけられた能力というものを会社に還元されるというようなことであれば、言われたように、学会の旅費まで出るのか私はよくわかりませんが、何らかのものはあるものであります。

一方で、このような形でプロジェクトの中で働かれる方に関しては、その中において、その方に対してのいろいろな能力開発のための措置というものは対応いただかなきゃならないということで、そういうものを雇用管理の措置の中に入れていただく。これは、あえて言えば労働契約法二十条で言う不合理な労働契約の相違というものの、この範囲の中においてどう考えるかという話になってこうというふうに思います。

それとは別に、今回の場合は、要は、そのような雇用管理の措置というものを置いて、持っておられる能力の特性に合わせて、それを磨くための対応というものを求めているわけですので、そういうように整理をしていただければありがたいというふうに思います。

○阿部（知）委員 私が言いたいのは、それだったら、正規の職員としてさまざまな研修の機会をフルに担保された方が、本当に能力ある中堅の、あるいはこれから未来を開くような労働者並びに研究者が生まれると思います。

○後藤委員長 以上で本案に対する質疑は終局いたしました。

○後藤委員長 これより討論に入ります。討論の申し出がありますので、これを許します。

高橋千鶴子君。

○高橋（千）委員 私は、ただいま議題となりました専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に対し、日本共産党を代表し、反対の討論を行います。

反対する第一の理由は、労働契約法の無期転換申込権に特例を設ける理由が存在しないからです。

有期契約労働者は千四百四十二万人にまで拡大し、契約更新を繰り返しながら、雇いどめの不安にさらされています。無期転換申込権は、こうした雇用の安定を求める労働者の願いに応えて、仕事が続いているにもかかわらず有期契約を繰り返すような、有期労働契約の濫用的な利用を抑制するために創設されたはずですよ。

その適用は昨年の四月一日以降の有期労働契約からとされたため、今の段階で無期転換申し込みが行われた事例は生まれていません。実績もないうちから、なぜ特例を設ける必要があるのでしょうか。無期転換申込権への企業の対応状況に関する調査では、四割の企業が何らかの形で無期契約に転換していくと答えており、こうした流れを促進することこそ求められています。

第二は、特例の対象が拡大する懸念が大きいです。

法案は、対象労働者の範囲について、高度専門的知識等を有する、一定額以上の年収を要件とするなど、あたかも限定されるかのように言いますが、その具体的な内容は省令で定めるとされており、省令を変更すれば対象を大幅に拡大できる仕組みとなっています。

そもそも、今回の特例措置は、無期転換の可能性を気にせず有期雇用を行えるようにしたいという財界の要求から出発したものであり、到底認められません。

第三は、定年後に有期契約で継続雇用される高年齢者を無期転換申込権の対象外とすることは、働く高年齢者の雇用を一層不安定にするからです。

六十歳から六十四歳の雇用される高年齢者の約六割が非正規であり、その六割から七割が、就業する理由として経済上の理由を挙げています。こうした実態からすれば、継続雇用される高年齢者にも安定した雇用の確保が必要なのは当然です。

最後に、本法案は、労働政策立法は三者構成の労働政策審議会が協議するという国際的な大原則を踏みにじり、国家戦略特別区域法の附則第二条で、無期転換権が発生する期間のあり方、国会への法案提出など、立法内容や法案提出時期まで指定し労政審に押しつけるという異常なやり方で提出されまし

た。また、その内容も、全ての有期雇用契約労働者に付与された無期雇用転換の権利を行政の裁量で制限するものであり、断固認められません。

以上を述べ、反対討論とします。（拍手）
○後藤委員長　以上で討論は結局いたしました。
○後藤委員長　これより採決に入ります。

内閣提出、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案について採決いたします。
本案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕
○後藤委員長　起立多数。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。
お諮りいたします。

ただいま議決いたしました法律案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕
○後藤委員長　御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○後藤委員長　次回は、来る六日金曜日午前八時五十分理事会、午前九時委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

平成 26 年 10 月 21 日 参議院厚生労働委員会

○委員長（丸川珠代君）　ただいまから厚生労働委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告をいたします。
昨日までに、小見山幸治君、木村義雄君、武見敬三君及び三原じゅん子君が委員を辞任され、その補欠として西村まさみ君、長峯誠君、馬場成志君及び石田昌宏君が選任されました。
○委員長（丸川珠代君）　政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案の審査のため、本日の委員会に、理事会協議のとおり、厚生労働省労働基準局長岡崎淳一君外九名を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕
○委員長（丸川珠代君）　御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長（丸川珠代君）　専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案を議題といたします。

本案の趣旨説明は既に聴取しておりますので、これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言を願います。
○津田弥太郎君　民主党の津田弥太郎です。
本日から、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に対する審議が始まりました。

先週木曜日に行われました大臣所信に対する質疑の際に指摘をいたしました、この法案は民主党政権下の平成二十四年、第百八十回通常国会において成立をしました労働契約法改正に穴を空けるものであります。

当時、私は担当政務官でありまして、いわゆる非正規労働者の多くに共通する特徴として、労働契約に期間の定めがある、すなわち有期雇用であるという実態がございました。今でもそうであります。しかも、この一回の労働契約期間というものが大変短い細切れになっている。したがって、正社員と比べて雇用の不安定さ、それから待遇の格差、それから職業能力形成の不十分さ、これらが課題となっておったわけであります。何とかして有期労働者が安心して働き続けられる社会の実現を図らなければなりません。そういう思いで労政審で議論を行い、公労使三者の一致によって有期労働契約が五年を超えて反復更新された場合、労働者の申込みにより無期労働契約に転換させる仕組み、いわゆる無期転換ルールを創設することになったわけであります。

今回、こうした無期転換ルールに二つの例外を設けようとするわけでありますが、冒頭に、この無期転換ルールそのものの意義はいささかも変わっていないのかどうか、大臣にお伺いします。
○国務大臣（塩崎恭久君）　今、津田委員からお話ございましたように、平成二十四年の労働契約法の改正で今御指摘の無期転換ルールというものを導入をしたわけでありますが、これは有期労働契約の濫用的な利用を抑制して雇用の安定を図るということを目的に導入をされたものでございます。

今回の法律は、今お話がありましたように、二つの例外に限ってのみの話でありまして、労使の代表が入った労政審で検討結果を得て、それに基づいて無期転換ルールの趣旨に反しない範囲で、一つは高度の専門的な知識等を有する有期雇用労働者、そして二つ目は定年後に継続雇用される有期契約の高齢者、この二つのジャンルに対象を限定をいたしました。特例を設けるものでございまして、無期転換ルール自体の趣旨を変更するものではありません。

また、事業主が特例の対象となる労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画、この計画を作成して、厚生労働大臣の認定を受けなければ特例の対象としてはならないという仕組みでもあり、無期転換ルールの意義や位置付けは、今先生おっしゃったように、何も変わらないということでございます。

○津田弥太郎君　それでは、そのような状況において、なぜ今回の法改正が政府から提案されるに至ったか。

これ、御案内のとおり、この法案は昨年臨時国会において、本委員会ではなくて内閣委員会で成立をしました国家戦略特区法の附則第二条に基づく対応ということになるわけですが、当然ながら、突然に特区法の附則が定められたわけではありません。そこには背景がある。そもそも、そのきっかけは、産業競争力会議のワーキンググループが特区内の一定の企業に対し三つの特例措置を認めることを検討したことだというふうに承知をいたしております。

この三つの特例措置というのは、今出ている有期雇用、それから解雇のルール、それから労働時間、この三つなんです。この有期雇用については、有期の労働契約締結時に、労働者側から五年を超えた

際の無期転換の権利放棄を認めるということで最初提案があったわけであります。

まあ産業競争力会議のメンバー、ああいうメンバーでありますから、労働者側から事前に権利放棄することのどこが悪いんだということを言いそうな人ばかりであります。ところが、これに対し厚生労働省は、労働者側からの権利放棄であっても認められないとの見解を産業競争力会議の特区ワーキンググループに示したんです。

どのような論拠によってそのことを示したのか、山本副大臣、御説明ください。
○副大臣（山本香苗君）　御説明させていただきます。

個々の企業と有期契約労働者の交渉力に格差がある中で、有期契約労働者にあらかじめ無期転換申込権を放棄させるルールを認めるということは、雇い止めによって雇用を失うことを恐れる労働者に対して使用者が無期転換申込権の放棄を強要する状況を招きかねず、労働契約法第十八条で定められた無期転換ルールの趣旨を没却してしまうものと考えております。

このため、厚生労働省といたしましては、有期契約の締結時に労働者からの無期転換申込権の事前放棄を認めることは適切ではないのではないかという説明を行わせていただいたところであります。
○津田弥太郎君　そのとおりです。

厚生労働省は、先ほどの三つの特例措置全体に関し、そもそも雇用分野は特区にはなじまないんだという見解を産業競争力会議のワーキンググループに示したわけです。その理由についても、山本副大臣、分りやすく説明してください。
○副大臣（山本香苗君）　続けて答弁させていただきますが、

おっしゃったとおり、雇用分野の基本的なルールである労働基準法や労働契約法等におきましては、一部の地域や企業を対象として試行的にルールを適用除外したり、また特例措置を講ずるということにつきましては、国民の勤労権を法の下で平等に保障する必要性や企業間の公正な競争条件を確保する観点から慎重に検討すべきものであると考えておりまして、そうした趣旨につきまして種々説明をしてきたところでございます。

一方で、国家戦略特区は成長戦略の重要な柱でもございまして、雇用分野において産業の国際競争力等を支える労働者が意欲や能力を発揮できるようにしていく観点から、政府としてどのような対応が可能かどうかということで関係省庁と検討を重ねてまいりまして、今般の検討になった、今回の結果になった、対応策になったということでございます。
○津田弥太郎君　つまり、労働側からの無期転換権の事前放棄は認められないということ、そして、そもそも雇用分野は特区になじまないということ、どちらも当時の厚生労働省の主張はもっともなんです。

大臣にお伺いします。先週木曜日の私の質問に対し、大臣はこのような答弁をされました。大臣の答弁の、私じゃないですよ、大臣が言ったこと。私も今、厚生労働大臣という立場を頂戴した以上は、こ

の目的も使命も責任もやはり厚生労働行政の実現のためにやるということですから、産業競争力会議に對しても是々非々でやっていく。是々非々ということをおっしゃいます。

この大臣の答弁を踏まえるならば、先ほどの厚生労働省の二つの主張、すなわち、労働者側からの無期転換権の事前放棄は認められないということ、そして、そもそも雇用分野は特区になじまない、この二つ、塩崎大臣の下でも変わることはないということによろしいですね。

○国務大臣（塩崎恭久君）　先ほど引用していただきました前回の質疑の際の私からの答弁は、そのとおりでございます。そして、今、この無期転換ルールの趣旨を没却する危険性については、認識は今、山本副大臣からお示しをしたとおりで、国家戦略特区をめぐる議論の際に厚生労働省として申し上げたことは先ほどの副大臣の御答弁したとおりで、現在でも変わらないものだというふうに思っております。

一方で、本法案は、こうした中で、国家戦略特区が成長戦略の重要な柱ということとは先ほど山本副大臣から申し上げましたけれども、政府としてどのような対応が可能かという観点から関係大臣間で真摯に協議を重ねた結果を踏まえたものだと思っております。

基本的には、労働基準法とか労働契約法とか、言ってみれば労働政策の基本的な法律については、やはりこれは全国一律に国民の権利として与えられるものが基本でありまして、また、企業間の公正な競争条件を確保するという観点も先ほどの答弁のとおりでありますので、今後とも厚生労働大臣として、国民が安心して働き、そして意欲や能力を十分に発揮して、それで経済社会の発展に貢献できるように、私としても厚生労働行政に励んでまいりたいというふうに思っております。
○津田弥太郎君　そういう答弁で結構であります。

そこで、その厚生労働省がそういうふうに言ったものだから、産業競争力会議はどうしたか。事前放棄ではなくて、一定の労働者に対して無期転換権行使の例外とする、そして、そのような対応を一部の地域ではなくて全国に行うと。こういう戦術の方向転換をしたわけですが、これ冒頭に指摘したとおり、昨年の臨時国会で成立した特区法の附則第二条にそのことが明記をされてしまいました。本当にしつこいと思います。

具体的には、三つの内容が附則には書かれているわけです。その中の一つが、検討に当たって「労働政策審議会の意見を聴かなければならない。」というものであります。この「聴かなければならない。」という文言、これは労働基準法第九十条、就業規則の作成、変更の際の労働者の意見聴取義務と同じ書きぶりであります。つまり、単に形式的に聞きおくこともあり得ると誤解されかねません。

一方で、厚労省のホームページ、労働分野の法律改正等については、労働政策審議会における諮問、答申の手続きが必要というふうに書かれているわけがあります。そして、先週の木曜日、塩崎大臣もこの

ように発言されました。厚生労働省は労働政策審議会を基本にしてここで審議をして政策をつくっていく、労働法制の見直しについては労働政策審議会で議論を尽くすというふうに塩崎大臣はおっしゃったわけであります。この答弁は、ILOの精神を踏まえた大変大事な内容であります。

そこで、お尋ねをします。「労働政策審議会の意見を聴かなければならない。」という文言の持つ意味。これは単に形式的に聞きおくということでは認められず、ただいま御紹介した大臣の答弁や、厚労省のホームページに記載されたとおりの役割を労政審が果たすことになる、今回の法改正についても労政審はそのような役割を果たした、そういう認識で、大臣、よろしいですね。

○国務大臣（塩崎恭久君） 国家戦略特別区域法の附則第二条で今先生御指摘の検討規定があるわけですが、その対象となっております無期転換ルールの通算契約期間の在り方等が労働法制における重要な事項であるということから、具体的な制度設計につきましては労政審でこの意見をしっかりと聴くということと併せて規定したものだと思っております。

こうした経緯を踏まえて、今回の法案の検討に当たりましては、昨年末から労政審で六回、特別部会を設けて御議論をいただきました。労政審の労働条件分科会有期雇用特別部会という特別部会をつくりまして、そこで六回にわたって御議論いただいて建議をいただいたということ、具体的な法案の内容を決定をいたしまして、今回提出をさせていただいたということでございます。

このように、今回の法案の内容は、公労使が参加しております労政審で十分な議論を経て、労使の実態に即した内容になっているものというふうに認識をしております。

○津田弥太郎君 そうしますと、この特区法の附則第二条第三項との関係、ここが問題になってくるわけです。この附則第二条第三項には、「政府は、特定措置を講ずるために必要な法律案を平成二十六年に開会される国会の常会に提出することを目指すものとする。」と書かれておりました。仮に、この「目指すものとする。」という言葉が限りなく法案の提出という結果を意味することになると、労政審の役割というのは極めて小さなものになるわけです。

つまり、今回の法案については、結果的に公労使三者の意見がまとまったからよかったんです。労政審の諮問を行った場合に、完全に意見が対立したとか、あるいは公労使が一致してそんな法律は要らないというようなケースが出てくる可能性も可能性としてはあるわけです。その際に、既に立法府において法案の提出が決まっているのだから労政審が何を言おうと関係ないというふうになりますと、これは労政審の意見は聞きおくだけになるわけであります。

その意味で、今後のことでもあるので、特に来年が危ない、確認をさせていただきたいと思います。

この「目指すものとする。」という意味。厚生労働省として、状況を丁寧に労政審に説明し、法案提出に向けたプロセスとして労政審における審議を行

い、可能な限りその取りまとめを目指す、取りまとめを目指すということ、言い換えれば法案提出という結果を確約したものではありませんということ、そういう理解で、大臣、よろしいでしょうか。○国務大臣（塩崎恭久君） 先ほどの特区の法律の附則の二条の検討規定は、昨年の十月に日本経済再生本部、政府のですね、ここで決定をいたしました国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針の内容を法案化したものでございます。

検討方針におきましては、所要の法案を提出する、提出するというふうになっておりましたが、国家戦略特別区域法の規定においては、同様の規定の先例も踏まえまして、例えば、これ平成二十五年のプログラム法ですが、持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律の第四条の六項にも、「政府は、第四項の措置を平成二十九年度までを目途に順次講ずるものとし、このために必要な法律案を平成二十六年に開会される国会の常会に提出することを目指すものとする。」と、こんなふうな書きぶりをしているわけでありますけれども、御指摘のとおり、法案の提出を目指すものとするというふうに今回の法律にはなっているところでございます。

いずれにしても、特別措置等の具体的な内容については、今もお話し申し上げたように六回の労政審での議論を重ねて、そして、それに結論を得て対応することに関しては検討方針と同様であって、厚生労働省としてはこれらを踏まえて労政審での議論をお願いし、本法案の提出に至ったということでございます。

○津田弥太郎君 ちょっと分かりにくい。

これ、目指すものとするというのは、それはそれで私はやむを得ないと思います。ただ、この労政審の議論は、言ってみれば縛られて結論ありきで議論しろということでは、これは困るわけです。そこは、それは目指すんだけれども、そのことを前提にして議論をしていただきたい、しかしその結論については労政審の議論に任せるということでなければ労政審の意味がなくなっちゃうわけですね。そこはきちっともう一回答弁してください。

○国務大臣（塩崎恭久君） 先生おっしゃるとおり、目指すものとするということになると、目指さないといけないわけですね。目指すためにはいろいろやらなきゃいけない。その大事なステップがこの労政審での議論ということ、そこで六回やらせていただいたわけでありまして、民主主義の国で、私ども自公政権はステップを大事にするということでもございますので、こういった基本的なルールの例外規定を設けるということとは大変重要なことでありますから、労政審の中で議論を尽くして、その上で法律を作るということで、今回もそうさせていただいているということでございます。

○津田弥太郎君 私の理解は、労政審で自由に討論をしていただいた結果、今回は法案提出になったけれども、その結果として労政審ではこれは難しいという場合になつたら、それも尊重されるというふうにおっしゃったというふうに理解をいたしました。

それでは、そうした法案提出の背景を踏まえて、具体的な質問になるわけですが、高階政務官にお聞きしたいんですが、この有期労働者の無期転換権を定めた労働契約法の改正は、昨年の四月一日に施行されて一年七か月。ということは、一年の契約してその後五年とか、半年やって半年やってその後また五年とかと、そういう人はもう、つまり五年を超える契約を結んだことになるわけですが、この無期転換を果たした労働者が存在をしても、非常に少ないかもしれませんが、おかしきはないわけであります。実際に申込みを行って労働契約が無期に転換した労働者は何人いますか。

○大田政務官（高階恵美子君） 委員御指摘のとおり、昨年四月に施行されました無期転換ルールにつきましては、通算契約期間のカウントが始まったところでございまして、これまでのところ無期転換した労働者数については把握をされてございません。

しかしながら、無期転換ルールによる期間の算定の対象となる有期労働契約は昨年四月以降に締結したものに限られておりますとともに、有期労働契約の多くが、これ、サンプル調査では八五・一％の方が一年以内ということに設定されている。この現状に鑑みれば、無期転換ルールによりまして無期転換した労働者が多数になるとは想定されていないところでございます。○津田弥太郎君 いろいろおっしゃいましたけれども、把握をされておらない。

これ、厚生労働省として、前回の労働契約法の改正により何人の労働者が無期転換権を手に入れたかということは把握をしていないわけですね。現時点では一人の労働者も無期転換をしていない可能性が高い。おっしゃるようには、せいぜい一年ぐらいの期間の契約ですから、まだ一年七か月ですから、そういうことになるわけです。

そういう状況の中で、早くも無期転換に例外を設ける、つまり、この法改正による、言ってみれば結論がどんな状況が出ているのかも検証ができない中で例外をつくるということが今提案されているわけであります。

実は、この労働契約法の無期転換権について、今回の法案とは別に、皆さん御案内のとおり、研究開発力強化法及び大学の教員等の任期に関する法律の二つの法改正が議員立法で行われて、もう今年の四月から例外が設けられているわけです。加えて、今回、高度専門労働者と定年後引き続き雇用される者についても例外とされようとしている。私は、これ本当に危機感を持っているわけであります。

労働契約法は、我が国における労働分野の制定法の中で基本法の一つを成すものであります。そうした重要な法律に例外がどんどん設けられている。これ、気が付いたときは無期転換ルールの対象となる労働者がむしろ限定的になっていくんじゃないか。派遣のときもそうでは。極めて限定的な業種に限っていたのが、もうすぐ衆議院で議論が始まるようでありますけれども、どんどん広がっていく。これは本当にそういう形がいいんだろうか。私は本当に疑問に思うわけです。

大臣に確認します。この無期転換ルールの例外、これ以上は絶対に増やさない、そういう確約していただけますか。

○国務大臣（塩崎恭久君） 先ほどお話し申し上げたように、この労働契約法の無期転換ルールというのは雇用に関わる本当に基本的なルールでございます。

こういったものについては、労政審で、現場の実態を熟知しておられる労使の両サイドの御意見をしっかりと踏まえた上でやるということで、先ほど申し上げたように、六回の特別部会での議論を経て今回の法律になったわけであります。

今回、二つのジャンルの対象になるわけでありますけれども、この二つ目の高齢者の方につきましては、むしろこの労政審の中から意見が出てきて加わったもので、むしろ特区の方で議論が行われたのは第一番目のジャンル、特別にエクスパティーズを持っていらっしゃる方々の話だったわけですね。ところが、労政審で議論を委ねたところ、実は高齢者についても、本当はこういうふうに、今回のような御提案申し上げているようなことをやった方がいいということが出てきた上でこのような法律になっているということであります。

そういうことで、本法案の内容のベースとなった労政審の建議は、現時点での労使双方の意見を幅広く提示をしていたいた上で議論を重ねて取りまとめたものでありまして、本法案に盛り込んだ内容のほかに新たな特例の対象を検討はしておりません。○津田弥太郎君 分かりました。これ以上は増やさないということを確約していただきました。

それでは、今回新たな例外として提案された二つの類型のうち、高度専門労働者についてお尋ねをします。

この類型の労働者に関して、法案の第二条で年収に関する縛りを設けているわけですが、岡崎局長、該当する部分を読み上げてください。

○政府参考人（岡崎淳一君） この法案におきまして、専門的知識等を有する有期雇用労働者の賃金につきまして、第二条第三項第一号で規定されております。具体的には、「事業主との間で締結された有期労働契約の契約期間に当該事業主から支払われると見込まれる賃金の額を一年間当たりの賃金の額に換算した額が厚生労働省令で定める額以上である者に限る。」という規定でございます。具体的には、これに基づいて厚生労働省令を定めることになっております。

○津田弥太郎君 お答えいただいたとおり、条文上は、この年収要件は厚生労働省令で定める額以上というふうになっているだけなんです。定量的にも定性的にも何らの手掛かりがない。ところが、労政審の議論あるいは通常国会で行われた衆議院の議論によれば、年収が一千七十五万円以上である者を想定しているということが明らかにされているわけであります。恐らく、この法案が成立した場合、実際にもそのようになるんだと思います。

であるならば、やはり条文においても少なくとも定性的な記述をすべきであったと私は思うんです。

ここ大変重要なところなんです。この点は、衆議院において維新の党の重徳議員も主張されていたとおりであります。私は、この年収要件について国家戦略特区法の附則第二条や労政審の議論を踏まえるならば、本来はこのように記載すべきであったと考えるんです。読み上げます。常時雇用される一般の労働者の年間当たりの賃金の額の一般的な水準を相当程度超える額であって、厚生労働省令で定める額以上の額、これが正しい記述の仕方ではないかというふうに思うんです。

山本副大臣、これ法案を提出した厚生労働省としても、条文には書いていないだけで、気持ちは今私が言ったとおりであるというふうに言っていただけですか。○副大臣（山本香苗君） 基本的な認識は同様であると思っておりますが、おっしゃったとおり、二条三項の第一号におきましては、高度専門職の年収要件について厚生労働省令で定める額とされております。

国家戦略特別区域法では、年収が常時使用される一般の労働者と比較して高い水準になることが見込まれる者に限ると規定されています。また、労政審、この二月に取りまとめた労政審の建議でも、国家戦略特別区域法において、対象者はその年収が常時使用される一般の労働者と比較して高い水準となることが見込まれる者に限ることとされていることに留意するものとするとなっております。

また、労政審の建議の中では、労働基準法十四条に基づく一回の労働契約の期間の特例に係る一定の対象者の年収要件とされている一千七十五万円を参考に、法案成立後改めて労政審において検討することとされておりまして、こうしたことを踏まえて、年収要件につきましては法案成立後、労政審においてしかなるべき水準をきちんと念頭に置いて検討されるものだと思っております。

○津田弥太郎君 気持ちは同じであると素直に言っていた方がいいんですよ、全然構わないですよ、厚生労働省はそういうふうに考えているんですから。

さて、この年収要件について更にお尋ねをしたいと思っております。

厚生労働省令によって年収換算で一千七十五万円以上ということになったといたします。そうしますと、先ほど高階政務官からも答弁ありましたが、この年収要件について条文上は「見込まれる」となっているわけであり、締結された労働契約上どのように規定されたかということだと思っております。この確認が第一点。それから、関連して、海外プロジェクトにおいて外貨建てで賃金が支払われる場合の換算レート、これがどうなるかが第二点。そして、あくまでも契約時に見込まれたとしても、実際にその額が支払われなかった場合にどうなるか、これが第三点。最後に、成果給的な賃金になっていた場合は、あくまでも一千七十五万円プラスアルファという契約内容になっていないといけないということなのかどうか、これが第四点。

まとめて岡崎局長。○政府参考人（岡崎淳一君） 労働契約法につきま

しては、民事法規でございますので、最終的に紛争が生じましたら司法判断ということになります。私どもの考え方としましては、今労働基準法第十四条におきまして同じような形で年収要件を定めております。その際の解釈、運用が参考になるというふうに考えているわけでございます。

その際に、見込まれるということでございますが、これにつきましては、個別の労働契約であります。か、あるいは就業規則等におきまして具体的な額をもって支払われることが約束されているということでございます。そして、それが支払われることが確実に見込まれるということで、解釈例規を出しているところでございます。こういう考え方の下に、これを参考に運用されるべきだというふうに考えています。

一切減額されてはならないかということにつきましては、この解釈の中で、労働者の側の事由におきまして休業、欠勤等があったような場合につきましては減額されても見込まれるの範囲内だろうというふうにはなっておりますが、それ以外の使用者側の理由でということについては、ちゃんとやっていたかなければいけないということになるというふうに思っています。

外貨建て等の場合につきましては、今後の対応ということにもなりますが、私ども今考えておりますのは、やはり日本円の換算でしっかりやっていただくということが基本であろうというふうに思っています。し、成果給の場合につきましては、最低でもその決められた年収額を上回るということが何らかの形で確保されているということが基本になるだろうというふうに考えております。

○津田弥太郎君 第三点、答弁なかったんですけど。○政府参考人（岡崎淳一君） 三項目は、要するに労働者側の事由等で、欠勤等で支払われなかった場合につきましては見込まれるの範囲に入りますが、それ以外の場合にはというふうにお答えいたしました。

○津田弥太郎君 分かりました。

この高度専門労働者には、年収要件以外に、そもそも高度の専門的知識等を有するかどうかということが要件になるわけでありまして。この点について、高度専門労働者が関わるプロジェクトが厚労大臣の認定を受けているということと、当該労働者自身が高度専門的知識を有しているということの二つが必要になるわけです。先ほどの年収要件以上に抽象的な判断基準になり、労使間でトラブルが生じることも考えられるわけでありまして。

一般的なケースで法務省にお尋ねします。

ある有期労働者が、最初に雇入れられたときには特措法に基づく特例の適用はなく、契約を反復更新して五年超となれば無期契約に転換できると期待をしておりました。ところが、特措法が成立をして、採用二年目に事業主が厚労大臣から認定を受けて、当該労働者も特例の対象となってしまった。当該労働者は、自分の業務が特例の適用対象となることについて納得できず、契約期間が五年超となった時点で事業主に無期転換を申し込み、事業主がこれを認

めないで民事訴訟を提起をし、期間の定めのない労働契約上の地位を有することの確認を求めたとします。

この訴訟において、労働者が自分の従事する業務が特例適用対象とされたことに関して憲法違反や公序良俗その他の強行法規違反という主張をすることが考えられるわけですが、その場合、裁判所は判断を回避することになるのか、それとも、これらの主張について判断する判決を下さなければならないかどうか、お答えください。

○政府参考人（金子修君） 委員の御質問は、有期雇用契約を締結している労働者が、労働契約法第十八条の適用を前提とした雇用契約上の地位の確認の訴えを提起したような事案、これを念頭に置かれていると思います。

このような事案におきまして、当該労働者が、この法案の成立、施行によりまして労働契約法第十八条に基づく期間の定めのない労働契約への転換が認められなくなったとして、憲法違反あるいは公序良俗その他の強行法規違反を理由に無効の主張をする、これ自体は可能なことかと思えます。

次のお尋ねの憲法判断を行うか否かという点ですが、最終的には個別具体的な事案において裁判官が判断されることでありますけれども、一般論として申し上げれば、裁判の結論を出す上で憲法判断をする必要があるという場合には、しかるべく憲法判断がされることになるというふうに思います。

また、民法九十条の公序良俗違反のような強行法規違反の主張がされた場合につきましても、これにつきましても最終的には個別具体的な事案において裁判官が判断されることでありますけれども、実質的に憲法違反の主張となっている場合はともかく、ある法律そのものが民法九十条の公序良俗違反等として無効になるということは通常考えられないと考えております。

○津田弥太郎君 それでは、労働者が憲法違反や強行法規違反の主張をすることには無理があると考えて、ほかの対応を目指したといたします。その際、前提としてお尋ねをするんですが、厚労大臣のこの認定というのは行政処分性を有するかどうか、高階政務官、端的にイエス、ノーでお答えください。

○大臣政務官（高階恵美子君） 厚生労働大臣が認定することによって一定の法律の特例効果が生じることから、本法案による厚生労働大臣による計画の認定についても行政処分性を有するものと考えてございます。

○津田弥太郎君 そうすると、自分の従事する業務を特例適用対象とされたことについては合理性がないと考える有期労働者にとっては、二つの選択肢が考えられることになるわけです。一つは、プロジェクトの認定そのものを行政訴訟で争う、もう一つは、プロジェクトの認定そのものは争わないものの、プロジェクトに携わる労働者の中には単なる事務員といった存在もあるわけですから、自らが特例対象かどうかを民事訴訟で争う。

法務省、こういう理解でよろしいでしょうか。○政府参考人（金子修君） ある労働者と事業主と

の間の労働契約につきまして本法案第八条第一項が適用されるための要件が、今先生御指摘のとおり、当該事業主が第一種計画の認定を受けていること、それから、当該労働者が第一種特定有期雇用労働者に該当すること、この二点であろうと思いますので、そのことを前提にお答えします。

労働者がこの第八条第一項の適用がないと主張する方法としましては、今二つの要件、このいずれかがないということを主張することとなると思われる。そうしますと、それぞれの要件に対応して、委員御指摘のとおり二つの方法があるというふうに思っております。若干敷衍しますと、まず、特定有期業務が専門的知識を必要とするものではないなどと主張しまして、厚生労働大臣の第一種計画の認定の違法、これ行政処分と今お話がありました、これを争う方法が考えられます。具体的には、労働者が行政事件訴訟として当該認定の取消し訴訟を提起し、行政処分である厚生労働大臣の認定の違法性を争うというようなことが考えられます。

次に、労働者が、自らが専門性のない事務的な業務に従事しているにすぎない、したがって自分は第一種特定有期雇用労働者ではないので、この法案の八条一項に規定する特例は適用されないなどと主張する方法が考えられます。これは、具体的には、労働者が例えば事業主に対する期間の定めのない労働契約上の地位の確認を求める民事訴訟におきましてそのような主張をするということが考えられると思います。○津田弥太郎君 そのとおりだという答弁でございます。

そうすると、今回の法案は、労働者にしてみると選択肢が狭められ、一方で使用者側にしますと選択肢が増える、そういう法案なんですね。現行法の下で、労働者は有期雇用を五年超更新しても、その会社にと縛られたくない、自由に転職してキャリアアップをしたいと考えれば、無期転換権を行使しなければいいんです。必ず無期にならなければならないというわけではない。しかし、今回の法改正により、高度専門労働者についてはそうした選択肢が閉ざされることになるわけです。

私は、その意味で、計画中に定められる雇用管理に関する措置、これが極めて重要であると考えられます。この法案の第四条の文言は極めて抽象的ではありますが、法案が成立したならば、厚労大臣が定める基本方針の内容についても労政審でしっかりと議論が行われるものだと思っております。

その際、大臣として意識をしていただきたいのは、この高度専門労働者にとって今回の法改正が一方的に権利を失うだけの内容になってはならない。やっぱり何かないかね。これ、そこを踏まえた基本方針にしなきゃいけないですよ。大臣、そう思いませんか。

○国務大臣（塩崎恭久君） 先生御指摘の、厚労大臣がこの法律成立後に基本方針を定めるということになっていて、この中での事業主が計画に定める雇用管理に関する措置というものの中身が大変大事だということを今御指摘をされました。特例の対象と

なる労働者がその能力を有効に発揮するためには、事業主による当然適切な雇用管理の実施が求められるわけであります。

このため、今回の法律では、高度専門労働者と定年後に引き続き雇用される労働者、それぞれの特性に応じて事業主が実施する雇用管理に関する措置について、厚生労働大臣は基本方針を策定するということになっているわけであります。

この基本方針は、個々の事業主が作成する雇用管理に関する措置についての計画が適切なものであるか否かを判断する上での基準となる重要なものであり、その具体的な内容については法案成立後に当然労政審でしっかりと議論をして、それを踏まえて策定をしていくということにならないといけなと思います。

○津田弥太郎君　ですから、大臣として、この高度専門労働者が権利を失うわけですから、やっぱりそこに対する配慮というのをやってくださいということを私はお願いしているわけで、そこはちゃんと意識してください。うんうんとうなずいていただきます。

高階政務官にお聞きしたいんですが、このもう一つの類型、定年後引き続いて雇用される者について、法案の第二条に定義規定があります。個別事例において恐らく問題となるのは、この「定年に達した後引き続いて」という、この「引き続いて」という意味。これ、六十歳で定年となった場合、再雇用までの間に若干の空白期間が生じることもあるわけですね。そうした期間の問題をどう取り扱うか。期間は短くても、この間に当該事業主や当該特殊関係事業主以外との雇用があった場合、さらには一旦雇用保険の失業等給付などが行われた場合どうなるか。これらの点に関して現時点で厚労省はどのような見解を有しているか、お答えください。

○大臣政務官（高階恵美子君）　本法案の特例となる定年後に有期契約で継続雇用される高齢者につきましては、定年に達した後同一の事業主、又は親子法人等の高齢者雇用安定法に基づきます特殊関係事業主に引き続いて雇用されていることが必要でございます。定年後に特殊関係事業主に雇用され、再度定年前の企業に戻ったような場合につきましては、定年前の企業において引き続き雇用されているものとして特例の対象となり得るものでございます。

なお、定年後に有期雇用に至るまでの期間については、個別の事情に応じて総合的に判断されるものと考えておりますが、例えば、雇用管理の事務手続上の必要性や、労働者との間で一定期間後から有期雇用契約を開始する旨の約束をしていること等により、定年退職の日から有期労働開始まで一定の期間があるような場合につきましても特例の対象として認められるものと考えてございます。

○津田弥太郎君　ありがとうございます。

恐らくいろんな事例が今後出てくだろうと思います。やはり的確に判断をしていただいて、ある面では労働者の立場を尊重していただくような形で方針を出していただければいいのではないのかなと。権利を奪うわけですから、そういう配慮を是非して

いただきたいというふうにお願いしておきたいと思います。

様々な課題があるわけですが、冒頭に指摘をしたとおり、今回の法改正、この産業競争力会議のワーキンググループ、そして特区法の附則第二条、こういう経過を踏まえたものであります。ただし、特区法の附則では、そもそも今回例外となる二つの類型のうち念頭に置かれていたのは高度専門労働者のみ。先ほど塩崎大臣がおっしゃったように、定年後引き続いて雇用されるという方については、労政審で使用者側から提案をされたというふうに承知をいたしております。ですから、産業競争力会議は定年後の人は言っていなかったんですね。言っていなかったことをあえてまた加える必要も私はないと思うんですが、その辺はまあ様々な経過があったんだらうと思います。

それで、こういう経過を踏まえるとすると、二月十四日の労政審の建議、建議が出されておるわけです、二月十四日に。公労使三者が一致して求めた内容、これ、大臣として極めて重く受け止めていただきたいというふうに思っています。この公労使三者が一致して求めた建議の内容は、読み上げます。

なお、特に高齢者については、事業主が継続雇用制度を導入し、定年後に有期労働契約によって引き続き雇用する際は、能力など年齢以外を理由として契約を更新しないことは認められているが、原則六十五歳までは契約更新がされるものであるとの高齢者雇用安定法の趣旨を没却することとならないよう適切な雇用管理がなされる必要がある、これが建議でございます。

これ、大臣、この件に関して、現行の施策以上に実効性を有する新たな施策をこれ本当に早急に検討していただく必要があると思いますが、いかがでしょうか。

○国務大臣（塩崎恭久君）　今先生読み上げていただきましたこの建議、二月十四日の建議でございますが、高齢者については、建議に書かれているとおり、高齢者の雇用安定法の趣旨を没却することとならないような適切な雇用管理がなされることが重要であるということをや我々も考えているところでございます。

適切な雇用管理を確保するためには、今回御審議をいただいております法案では、事業主が対象労働者の雇用管理に関する措置についての計画、この計画を作成してこれを認定する仕組みとしているわけでありまして、この計画に沿った措置が講じられるということが大事で、講じられていない場合にはハローワークにおいては正に向けた助言や指導などを徹底し、高齢者雇用安定法の趣旨を踏まえた適切な雇用管理の実施をこのことによって確保していきたいというふうに考えておるところでございます。○津田弥太郎君　難しくおっしゃらなくていいんですよ。要は、高度の方もそれから定年後の方も権利を奪われるわけですから、やはり定年後の方については六十五歳までの継続雇用ということにより力を入れて取り組んでいかなきゃいけないわけであります。そこはやはりしっかり施策の中で具体的にその

ことを推進していただきたいということで、これは現場でしっかり対応していただくということになるだろうと思いますが、そのことを意識してやっていただきたいということをお願い申し上げておきたいと思います。

○薬師寺みちよ君　みんなの党の薬師寺みちよでございます。

津田先生の本場に強いお言葉を受けまして、私も質問を作ってまいりましたが、ちょっと一瞬恐怖も覚えました。実は、みんなの党は、今回の専門的知識を有する有期雇用労働者がその有する能力を維持向上することができるようにというこの制度自体に反対ではございません。この最終目的としては大変いいもののだというものに仕上がっているということをおっしゃっていただきます。

しかし、この法案というものは、私自身が実は二つ大きな懸念を抱いております。

まず第一点目。雇用というものは、一国二制度を認めないというスタンスを今まで日本、政府の皆様方は取り続けていたということを、私は実は構造改革特区調査評価委員を七年間やらせていただきましたを経験してまいりました。その結果、雇用特区というものが生まれずに、今回のように弊害が様々懸念されているにもかかわらず、検証も行われず全国展開に至ったというこの経緯、私としては納得がまいりません。ここは尊敬する津田先生とは主張が真に向から反対をするんですけども、私も、構造改革特区の中で大変いい事例というものも、ケースも生んでまいりましたので、ここはしっかり主張をさせていただきますと思っています。

二点目でございます。二点目は、今回、労働政策にもかかわらず、事前に労政審の議論を経ず法制化を決定したというこの抜け道が、今後、産業競争力会議や国家戦略特区の議論によって生まれてしまうこと、この二点を大変懸念をいたしておりますので、まず国家戦略特区の特別法の方にもう立ち戻って質問させていただきますと思います。

資料一を御覧ください。これは、先ほどから津田先生からの議論にもございましたけれども、国家戦略特別区域法の中の附則第二条を抜き出したものでございます。

国家戦略特区制度におきまして現場の声を充実させたいということで、多くの自治体若しくは団体からヒアリングを受けたということは、私、ホームページの方でも確認をさせていただきました。今回の提案というものは、国家戦略特区第一次提案、二十五年の八月十二日から九月十一日の期間で募集した中に入っていたものだとして、応募団体数が二百四十二団体、提案数は百九十七件あったというふうに私承知をいたしております。

では、今回のこの法案に至るまでの提案内容、そして提案者について教えていただけますでしょうか、お願いいたします。

○政府参考人（富屋誠一郎君）　お答え申し上げます。

今御指摘がありましたように、昨年八月から九月にかけて国家戦略特区について募集をいたしました提案、この中で有期雇用に係る規制緩和につきましては十八の提案者から八件の提案がございました。その中で具体的な例を挙げますと、福岡県等からは雇用期間が五年を超える研究者の無期労働契約への転換義務の適用除外、あるいは京都府、京都大学等からは研究者、高度技術者等の有期雇用期間の制限緩和についての提案がなされております。それ以外にも、民間団体等からも提案がなされたところでございます。

○薬師寺みちよ君　ありがとうございます。

民間の皆様方、若しくは都道府県の皆様方のニーズがあったということを今ここで説明していただけたかと思います。

では、第二点目といたしまして、この附則第二条が付された理由というものについて教えていただけますでしょうか。

○政府参考人（富屋誠一郎君）　この附則の内容につきましては、先ほど申し上げました提案に基づきまして、国家戦略特区ワーキンググループあるいは産業競争力会議におきまして規制改革事項等の検討を行いまして、その検討の結果が平成二十五年の十月十八日の日本経済再生本部決定ということで結果をしております。その同本部決定の中には、この決定内容とともに、今回のこの附則に書かれているような内容について法案に盛り込むというようなことも併せて決定しているところでございます。

このような検討の経緯ですとか、またこの規定は、国家戦略特区の目的であります産業の国際競争力の強化、あるいは国際的な活動拠点の形成というものに資するものでもあるということも踏まえまして、特区法の附則二条として規定したものでございます。○薬師寺みちよ君　ありがとうございます。

では、雇用、労働に関わるこの附則第二条が付されるに当たりまして、先ほど津田先生も何回もおっしゃいました、労政審の意見を聴取なさいましたか。○政府参考人（岡崎淳一君）　国家戦略特別区域法につきましては、その前に日本経済再生本部におきまして国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針というのが定められております。それに基づいて閣議決定、国会に提出されたわけでございますが、検討方針が十月十八日、それから閣議決定が十一月五日でございますが、その間であります十月三十日にこの検討方針につきまして審議会におきまして御報告をいたしまして、労使の意見を聴取したところでございます。

○薬師寺みちよ君　ありがとうございます。

では、この附則第二条において労政審の意見を聴かなければならないということにもなっているかと思いますが、その労政審の議論、まずこの法案提出の是非というものを議論したのか、それとも法案提出ありきで内容の審議を行ったのか、どちらなのか教えてください。

○副大臣（山本香苗君）　お尋ねの件でございますけれども、先ほどございました議論の中で、特別区域法の附則第二条におきまして労政審の意見を聴

かなくてはならないことということが明記されたわけでございます。

こうした経緯を踏まえまして、今回の法案の検討に当たりましては、昨年末から労政審に設置した特別部会で六回議論していただいて、今年の二月にその建議をまとめていただいて、それを踏まえて法案要綱というものが策定され、審議会の諮問、答申を経て本法案を国会に提出したところでございます。

このように今回の法案の内容というのは、公労使が参画するこの労政審で十分議論されて、労使の実態を踏まえた内容となっていると認識しております。○薬師寺みちよ君　ありがとうございます。

では、これまで雇用法制に関して、閣法において労政審の議論を経ずに提出されたものというものはございますでしょうか、教えてください。

○国務大臣（塩崎恭久君）　これまで労働政策審議会の建議あるいは答申を経ずに立法された例も皆無ではございません。最近の例では、内閣提出法案で労政審に対して報告するにとどまったものとして、次世代育成支援対策推進法、前通常国会において成立をした改正法については労政審での審議を経ていますが、その最初の制定時及び平成二十一年の改正時ですね、この間のときは経ていぬわけであります。

しかし、基本的には、やはり労働関係の法律案というのは、先ほど申し上げているように、基本的に労政審の議論をいただいて、その上で決めていく、立案するというのが今後ともの方針であるというふうに申し上げたいと思います。

○薬師寺みちよ君　ありがとうございます。

私も、労政審の議論、議事録を読ませていただきました。しかし、今回は法案提出ありきであって、本当にこれは、私としては、今後、皆様方、今御答弁いただきましたように、聴取をしながら、いつも津田先生がおっしゃいますような公労使三者のしっかりとした議論の、いい政策としてのいいかればならないものが、今回、大きな力がお上の方から降ってきて、何だかそれによって法案が既に、もう成立するから仕方なくその内容を詰めてくれというような形の議論だというふうに私は受け止めております。

ですから、こういうことが、先ほども言ったように抜け道となって、いろんなことが、本当の慎重な議論を尽くさなければならない、しかし、我々のようなこの委員会の中でもなかなか議論されないまま多くのことが出ていってしまうような、こんなことがあっていいものかと、私は大変これに関しては憤って読ませていただいた内容でございます。

特に、津田先生などが先ほども申されましたけれども、その雇用という問題は、全国皆様方、本当に確保して安全を担保していかなければならない。私も医療分野でございますけれども、多くの医療分野の中でも雇用を確保するのは大変でございます。そういう雇用の確保の中でも、安全で安心に働いていただくためにも、とても国としてももうこれは危機管理、安全保障の一環だとして考えてもよろしいかと思えます。

そういうものがやはり我々の目の触れないところ

でいきなり特区法の中で出てきて附則に付された、そのことによって法案ありきで安易にこのような法律に落とし込まれたということは今後あってはならない。だから、ここで重々私としては、今回の法案提出に至った経緯というものは私としては抗議をしたいというふうに考えております。

では、私は次の問題に移らせていただきます。

今回、附則ならば特区に関するというものであったはずなんですけれども、全国でまず実施することが適当という内容がこの附則に入ったということ自体がちょっと理解できないんですけれども、済みません、御説明いただけますでしょうか。

○政府参考人（富屋誠一郎君）　御指摘の有期雇用の特例につきましては、先ほど申し上げましたが、国家戦略特区における規制改革事項等を検討した結果、日本経済再生本部におきまして次のように書かれております。全国規模の規制改革として労働政策審議会において早急に検討を行い、その結果を踏まえ、平成二十六年通常国会に所要の法案を提出すると、こういう方針が経済再生本部で決定されておりまして、あわせて、この趣旨を特区関連法案に盛り込むということも併せて決定されております。

こういった検討の経緯を踏まえまして、附則第二条一項にその旨を規定させていただいたものでございます。

○薬師寺みちよ君　ありがとうございます。

余りちょっとここに時間を取られますと次の特区のことが聞けなくなってしまうので、次に移らせていただきたいと思いますけれども。

今まで総合特区、そして構造改革特区というもの、が、政府の皆様方から生み出していただいたものなんですけれども、特にこの雇用特区というのが生まれることはございませんでした。雇用法制に関しまして全国一律でならなければならないという根拠、大臣の方からお聞かせいただきたいんですけれども、お願いいたします。

○国務大臣（塩崎恭久君）　先ほど来繰り返して申し上げているように、雇用分野の基本的なルールである労働基準法とか労働契約法とか、こういうものにつきましては、一部の地域や企業を対象として試行的にルールを適用除外したり特例措置を講ずることについては、国民の勤労権を法の下で平等に保障するという必要性とか、あるいは企業間の公正な競争条件を確保する観点から、慎重に検討すべきものだとすることを先ほど津田先生の御質問にもお答えを申し上げたところでございます。

厚労省としては、国家戦略特区に関する議論の中でもそうした旨を説明してまいったところでございます。

○薬師寺みちよ君　ありがとうございます。

では、雇用法制に関し、全国一律で実施されていない事例というもの、もしございましたら、政務官、教えてください。

○大臣政務官（高階恵美子君）　法定労働時間や労働安全衛生といった労働条件に関する基本的なルールについて、地域によりその適用に差を設けているという事例は承知してございません。

なお、地域別最低賃金につきましては、最低賃金法第九条第二項によりまして、地域における労働者の生計費及び賃金等を考慮して定めることとされておりまして、同一のルールに基づき全国各地域において設定されているところでございます。○薬師寺みちよ君　ありがとうございます。私も最低賃金についても調べておりましたんですけれども、地域によって違う。

さらに、もう一点、資料の二に付させていただいておりますけれども、農業等に従事する高齢者の就業時間、これは今回の国家戦略特区において規制緩和がなされたというふうに理解いたしておりますけれども、これは全国一律というような就労体系ではないと理解してよろしいですか。政務官、ちょっと。じゃ、大臣の方から、済みません、お願いいたします。

○国務大臣（塩崎恭久君）　今御指摘がございましたが、今般の国家戦略特区において検討しております農業等に従事する高齢者の就業時間の柔軟化については、具体的にはシルバー人材センターの事業の業務範囲を定める規定についての特例というこの理解でございます。シルバー人材センター事業につきましては、高年齢退職者の生きがいの充実とか福祉の増進に資するものということで、それに加えて、民衆圧迫あるいは一般の労働者の雇用の場を妨げることのないよう、高年齢者の雇用安定法においてその業務範囲を定めております。

しかし、今般の特例においては、民衆圧迫等が生じにくい地域についてのシルバー人材センターの業務の範囲を拡張することとしたものでございまして、したがって、本件は、一部の地域におけるシルバー人材センターの事業の業務範囲の拡張であって、労働条件などのような雇用分野の基本的なルールに影響を与えるというようなものではないという理解でございます。

○薬師寺みちよ君　私とちょっと少し見解が違いますが、これは地域によって少し格差を付けてしまうようなものでもある。この地域では働く時間が、こちらの地域ではまた働く時間が違うものが設定されるということですよ、大臣、いかがでしょう。

○政府参考人（広畑義久君）　働き方でございますけれども、高齢者でございまして登録型派遣で四十時間の雇用を、働くことができるわけでございますので、雇用者として見ますと日本全国どこでもできるんですが、先ほど大臣から御答弁申し上げましたようにシルバー人材センターの業務、シルバー人材センターの業務としては特例ということでございます。

○薬師寺みちよ君　ありがとうございます。

最低賃金も地域によって違って、結局、業務として、今回業務時間というものも地域によって違うということの特例を認めたということですよ、大臣。ですので、その地域によって違うものも様々生まれてきている。

その中で、特区で規制緩和を行っていく意義というものはどういうものなのか。そして、全ての規制

緩和というものをいきなり全国展開しないという理由を、済みません、教えていただけますでしょうか。

○政府参考人（富屋誠一郎君）　私ども、平成二十六年の二月二十五日に国家戦略特区の基本方針というのを閣議決定しておりますけれども、その中のちょっと記述を紹介させていただきますと、特区制度というのは、全国的には実現が困難な規制改革であっても、特定の要件を満たす区域を限定することにより、規制改革を実現してきた制度であります。従来の特区制度によっても十分に実現できなかった規制改革、いわゆる岩盤規制について、その規制改革を実行するための突破口として、国家戦略特区を創設したものであるというようなことが記述されております。このような特区制度を御理解いただければと思います。

なお、国家戦略特区において措置された規制改革事項につきましては、その効果を定期的に評価することによりまして将来的に全国展開することも想定しておる仕組みでございます。

○薬師寺みちよ君　ありがとうございます。

先ほど岩盤規制という言葉が出てきましたけれども、我々特区で関わっていた者の岩盤省庁というのは厚労省であったということなんです。なかなか、どんなに交渉しても医療や介護の分野というものは特区を認めていただけなくて大変苦労してまいりましたけれども、今回も、国家戦略特区、まずは地域でトライアルをし、そしてそれを、良ければ全国展開をする。そのスキームは以前と変わらないかと思えますけれども、全国展開の道筋というものはもう既に描けているのかどうか、教えてください。○政府参考人（富屋誠一郎君）　国家戦略特区の進め方について申し上げます。

先ほど御紹介しました基本方針におきまして、国家戦略特区において措置された規制の特例措置につきましては、その実施状況について適切な評価を行って、その評価に基づきその成果を全国に広げていくことが必要であるというような考え方をそもそも示しております。

その上で、国家戦略特区の進捗状況につきましては国家戦略特区会議において定期的に評価を行って、その結果について内閣総理大臣に報告をすることとしておりまして、その評価結果につきましては国家戦略特区諮問会議において検討していただくことになっております。特区で具体化された規制改革等につきましてもこの中で評価することを考えておりまして、国家戦略特区諮問会議において、総理主導の下で関係大臣とともにオープンな議論やその効果、問題点の検証を行った上で、将来的に全国展開することも想定しておるということでございます。

○薬師寺みちよ君　ありがとうございます。

今お答えいただきましたように、特区の制度の中には、定期的に評価を行い、様々な進捗状況そして効果、それから、もし弊害が起こっていないかどうかというチェックも、そういう機構が働いております。

じゃ、今回のこの制度の中で、入口では厳しく事業主の計画をチェックをいたしますけれども、事後のチェックは行わないのでしょうか、教えてください

い。
○政府参考人（岡崎淳一君） この制度に関して、最初の段階で厚生労働大臣の認定というのがございます。ただ、それ以外に、認定された後ににつきまして、厚生労働大臣が当該事業主に対して必要な指導、助言を行うという法律家の第十条の規定、あるいは計画認定を受けた事業主から必要な報告を受けることができるという法案の第十一条の規定がございます。

法律成立後、施行の段階におきましては、これらの規定も使いながらフォローアップについても対応をしていきたいというふうに考えております。
○業師寺みちよ君 ありがとうございます。

もしも今回いただいた提案というのを国家戦略特区で実施したのであればと、たられれば考えてみましても、一定の期間特区内で実施した後に、経済波及効果や活用状況その他の効果、弊害などについても調査、評価され、弊害がないのであれば全国展開、弊害がある、若しくは利用されないのであれば廃止という道も考えられるということですね。

やはり、今回の規制緩和において様々な御提案をいただいている、その御提案を、やっぱり大事な宝でございますので、今回でも、できたら私は雇用特区というものをつくり、懸念材料を払拭した後に全国展開をするという、本来の特区制度にのっとった丁寧なプロセスを踏んでいただきまして、国民の理解も進めていただきたいなというふうなことを今回の法案を見てまず真っ先に考えます。

今日は、ちょっと中身ではなくその入口の部分について議論をさせていただきましたので。

ありがとうございます。
○山口和之君 みんなの党の山口和之でございます。

今回の有期雇用特措法案の中で、無期転換ルールの特例、その中でも、定年後も引き続いて雇用される者というものがありませんけれども、そのことによって雇止めが減るという前提の下に質問させていただきます。

資料一を見ていただきたいんですが、資料一、「高齢者の高い就業意欲」という資料ですが、これを見ますと、六十五歳以上まで働きたいと回答した人が約九割、これは二〇〇八年です、六十五歳以上まで働きたい人が九割です。要介護者、元氣高齢者の比率を見ますと、要介護高齢者は大体二割ぐらい、あとの八割は元氣高齢者ということになっておりますので、そういった意味から、この九割の方が、働けるうちは働きたいという方が一番多いんですけれども、そういった方がいることは当たり前のような気がします。

また、資料の二を見ていただきたいんですが、資料の二を見ていただきますと、就業したいという理由なんです、どちらかというと、生きがい、社会参加のためというよりは、生活の糧を得るためということなので、その辺についてはちょっといろいろあるかもしれませんが、いずれにしても、生活の糧を得て、それで生きがい、社会参加があって、あと、健康でいたいから、健康にいたいからというような回答が複数回答で得られております。

そういうふうに考えていきますと、経済的に働きたいという人も多いんですが、そうした状況に対する意味でも、今回の特措法において高齢者が継続して働きやすい環境を整備するということは、とても自分としてはよい方向なのではないかと考えております。そのことについて大臣の見解を伺いたいと思います。
○国務大臣（塩崎恭久君） 先生御指摘のように、高齢者が引き続いて働くというのは大変すばらしいことだと思います。

高齢者の六十五歳までの雇用機会の確保については、高年齢者雇用安定法で制度が整備をされているわけでありまして、今回の特措法におきましては定年後引き続き雇用される高齢者を特例の対象とするということで、六十五歳時点で雇止めされることなく、六十五歳以降も継続して雇用が図られる環境整備に資するものであると考えておりまして、高齢者の労働参加の拡大やそれから企業における継続的な雇用を通じて、活力ある社会を実現することにつながるのではないかとこのように考えております。
○山口和之君 ありがとうございます。
○東徹君 維新の党の東徹でございます。

今回、有期の業務に就く高度専門知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けるということですが、この労働契約法十八条には、同一労働者との間で有期労働契約が繰り返し更新されて通算五年を超えた場合は、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できるということになっております。

その特例の対象者であります、一つは、五年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く高度専門知識等を有する有期雇用労働者、二つ目は、定年後に有期契約で継続雇用される高齢者ということで二つあるわけですが、先ほどから山口委員の方からも話がありましたが、定年後に有期契約で継続雇用される高齢者、これは非常に分かるのかなというふうに思っております、これからの少子高齢社会をやっぱり乗り切っていくためには、やっぱり年齢に関係なく高齢であっても働くことができるやっぱり環境をつくっていくということが非常に大事だというふうに思っております。

そんなところで、高齢者については非常に大事なのかなと。定年を超えても、それは五年を超えて無期となったら、それはなかなか雇用者側としてもなかなか厳しく判断するんじゃないのかなというふうなところで分かるのは分かるんですが、その高度専門職についてなんですけれども、今回なぜその高度専門職を特例の対象とするのか、この点について、特措法の提出理由と併せて、まず伺いたいと思います。

○国務大臣（塩崎恭久君） 今先生御指摘のように、今回の特措法として特別な扱いをするのは二種類、二分野あって、高齢者については先生も御納得ということでございます、この高度の専門知識等を有する労働者につきましては、一定の期間内に完了するプロジェクトに繰り返し従事しながらキャリア

アップを重ねるケースといったことも考えられるというふうに思います。

こうした労働者が自ら能力の維持向上に取り組むことを支援をする、そして、その能力をプロジェクトの中で有効に発揮できるようにするため本法案におきまして無期転換ルールの特例等の対象としたところでございまして、こうした特例を通じて高度専門職の新たな働き方の下で活躍が進んでまいりますと企業活動の更なる活性化が図られるんじゃないか、そして産業の更なる発展と活力ある社会経済の実現に資するのではないかとということ、今回、この高度専門職につきましては無期転換ルールの特例を与えようというふうになったというふうに理解をしております。
○東徹君 この高度専門職についてなんですけれども、これも先ほどから言われておりますが、国家戦略特区法附則二条に基づいて定められているもので、その具体的な範囲については、労働政策審議会で議論を経て厚生労働省令で定めるとのことというふうになっております。この点、衆議院厚労委員会でも、議論の中でも、労働基準法第十四条の労働契約期間の特例の対象者を参考に、法案成立後、労働政策審議会で議論すると、当時、前大臣もこう答弁されております。

この高度専門職としての特例の対象となる人、先ほど大臣の方からも一定の期間のプロジェクトというふうな話がありました。国会の審議の中でも何かオリンピックの話もよく出ておりまして、でも、オリンピックもそんなに五年を超えて、今はもう二〇一四年ですからあと六年ぐらいしかないわけなんですけれども、どれだけののかな、そんなにいるのかなというふうに考えるわけでありまして、この高度専門職としての特例となる、対象となる人、どのような人が想定され、どの程度いるというふうに想定しているのか、この点について伺いたいと思います。

○国務大臣（塩崎恭久君） 先ほど高度専門職の具体的な事例ということでございましたが、企業に対するヒアリング結果を見ますと、例えば新規事業化の試行、検証のためのプロジェクト、受注案件や事業展開に応じたプロジェクトにおいて、例えば法務あるいは財務、こういったところのスペシャリスト等の高い専門性を持つ働く方へのニーズが見られておりまして、本法案が施行されればこうしたニーズに応えることができるのではないかとこのように考えているところでございます。

また、高度専門職の専門的知識や年収等の具体的な要件というのは、先ほど来お話が出ておりますように、法案成立後に労政審の検討を経て省令等で定めることになっておりまして、現時点でその人数を正確に見通すということとはなかなか困難だということに思いますが、平成二十三年度の有期労働契約に関する実態調査、個人調査であります、によりまして、有期契約労働者全体のうち高度技能活用型と呼ばれるという方は三・六％でございまして、そのうちさらに年収一千万円以上の者というのは、そのまた二・一％ということになっております。

平成二十五年現在の有期契約労働者が一千四百四十二万人ということをお考えますと、高度技能活用型で、なおかつ年収一千万円以上の者を推計いたしますと約一万千人弱となりまして、このうち今申し上げた五年超のプロジェクトに従事する者が今回の特例の対象になり得るというふうに考えるところでございます。

○東徹君 ある程度、それぐらいの人数はいるんじゃないかというふうなことだと思うんですが。

それで、今度は高度専門職に該当する人の範囲のことについて伺いたいと思うんですが。

この高度専門職に該当する人の範囲については厚生労働省令で定めるとことは、その時々々の経済情勢にも合わせて、理由などを付けて厚生労働省の一存でその範囲を変更することではないのかというふうに思います。なぜこの高度専門職の範囲を本特措法に書き込むのではなくて厚生労働省令で定めることとするのか、まずその見解をお伺いしたいと思います。

○政府参考人（岡崎淳一君） 高度専門職の対象の基本的な考え方ににつきましては、法案の二条一項におきまして、「専門的な知識、技術又は経験であって、高度のものとして」ということで考え方は示したところでございます。しかしながら、これにどういものが当たるかということにつきましては、技術の進歩とか、あるいはそういうことに関わっての資格制度の状況とか、いろんなことによって変わってくる部分もあるのではないかとこのように思っています。

現に、今回、審議会で参考にするということになっております労働基準法第十四条の方におきましても、基本的な考え方は法律で書いてありますが、具体的には省令で定めるという形になっている。やはり、こういうものを定めるということにつきましては、法律で全部書き切るのはなかなか難しいんじゃないかというふうに考えております。

それから、厚生労働省の一存というお話がありましたが、これにつきましてはきちんと労働政策審議会におきまして労使の議論を経てということにしておりますので、決して厚労省が勝手にということではなくて、現場の実態をよく知っております労使にしっかりと御議論いただいた上で決めていきたいというふうに考えております。
○東徹君 それでは、厚生労働省として、具体的にどういった場合に高度専門職の範囲を変更するということを想定しているのか、また、その対象者の変更に対する内規なんかを定めるのか。その点について、ちょっと具体的にお聞かせいただければと思います。

○政府参考人（岡崎淳一君） まず、これから具体的に定める段階でございますので、まず労政審での建議の中にありますように、基準法十四条の例を参考にしながら、労使にしっかりと議論していただく。その後、いろんな状況が変化して、見直しをどうするかということにつきましては、これはむしろ労使の方からいろんな御意見があったり、その他状況の変化ということで御提案等があれば見直すとい

うことになるかと思いますが、現時点におきまして厚生労働省で、じゃ、こういう場合ということを実体的に定めるということは予定していないところでございます。

○東徹君 分かりました。

では、続いて、本法案の特例で対象者とされている高度専門職ですけれども、高い年収で事業者と対等な立場で交渉ができることということを想定できるというふうなこともこれまでの議論の中であったと思うんですが、無期転換ルールという規制を緩和することができるということも考えられます。

そのような高度専門職の方に、この特措法上、教育訓練を受けるための有給休暇の付与ということが盛り込まれているわけですけれども、そもそもこういう高度専門職の方というのはそういう能力向上の機会というものが要るのかなというふうに思うわけですが、無期転換ルールの特例の対象とするのではないのか、特措法上の能力向上の機会の付与を義務付けている理由について伺いたいと思います。○政府参考人（岡崎淳一君） 今回の対象につきましては、高度の専門性とそれから年収要件ということで、使用者との交渉能力等についても一定の水準の方ということでは考えているところではございます。

しかしながら、一方で、一定の期間内に完了するプロジェクトで経験を積みながら次のステップアップをしていくということを想定しているわけでありまして、それらの方々につきましても、その時点ではそれなりの能力を持っているということであったとしても、やはりステップアップをしていくためには、次を目指した能力開発の機会というのは、ある意味、こういう方々にとっては重要ではないかと。これは、労政審の中でどういう方を認めていくかという要件の中で議論された結果でございますので、私どももそういう考え方に基づきまして、今回、その計画の認定の際の考え方としてそういうことを要件に法案に入れてきていると、こういうことでございます。

○東徹君 なかなかその辺のところがよく分りにくいところでありまして、先ほど塩崎大臣の方からも、例えば法務とか財務とかのそういった専門職の方というふうな話がありました。そういった方々というのは、今更能力向上のための教育訓練を受けるということは余り考えられないんじゃないのかなと、こういうふうに思うわけですね。

この能力向上の機会の付与については、キャリア形成助成金という既存の制度を拡充することで対応するというところでありますけれども、どの程度の予算を掛けて、どのような効果をこれによって出そうとしていくのか。余計ますますちょっと分りにくいなというふうに思っておりまして、元々高度専門職の方々がキャリア形成助成金という既存の制度を使って能力を向上していく、ちょっとこの辺、非常に分りにくいんですが、これはどういうことですか。

○政府参考人（岡崎淳一君） 例えば、弁護士資格を有している方であっても、様々な法務の世界も変

わっていくというふうなことがあると思っておりまして、そういう中で最新の状況をきちんと研修を受けていくということはある程度ではないかと。それがどういうものかということについては、専門職でありますので、それぞれの方々が選んでやっていくということが中心だろうというふうには思っております。

そういう中で、キャリア形成助成金の話もあります。これにつきましては、どちらかというと会社の方で提供するというところでありますので、これを使われるようなことも想定しながら、あるいは、より自己研さんということにつきましては、別のやり方を含めて、むしろ休暇を与えるというところで対応できるという方もいると思います。そのところは、全員がキャリア形成助成金ということではなくて、それぞれの方々の状況に応じて事業主がしっかりとした支援をしていくということを考えております。

その中で、キャリア形成助成金が適切な方につきましては、これはどういう方々か、これから審議会で決めていくわけでございますので、そういった状況を見ながら支援の在り方は具体的に検討していきたいというふうに考えております。

○東徹君 ちょっと質問の中で、そのキャリア形成助成金という制度、拡充するということで、どの程度予算を掛けていくんですかというふうなこともちょっと聞かせていただいたんですが、その点について、ちょっと抜けていくと思うんですが。

○政府参考人（岡崎淳一君） キャリア形成助成金自体は、一般の労働者の方を含めて全体の制度としてはできているものでございます。このうち、今回の対象になる方々がどのくらいで、どのくらいの方が利用するかどうか等につきましては、具体的に審議会の中で対象を決めていく中で支援の在り方を考えていく、その中で必要な予算等についても考えていきたいと。要するに、現時点で想定しているということではないということでございます。

○東徹君 非常に分りにくいのは、一方では、一定期間のプロジェクトをやるために法務とか財務とかのもう本当にスペシャリストの人たちが対象だというようなことである一方、もう一つは、やっぱり教育向上のための有給休暇の期間があるとか、その中でキャリア形成助成金を使って勉強していくというふうなことなんですよ。何か非常にこれは矛盾しているような感じがするんですが、ここは非常に納得しないんですが、何かちょっと、どうなんですよ、そこは。

○政府参考人（岡崎淳一君） ここは、いろんな方々が、あるいはいろんな専門職種があると思います。弁護士の世界は弁護士の世界で、最新の法令あるいは裁判例等々の中でどういう考え方が適切かどうか、財務の世界でも、いろいろ会計基準の話もあると思います。

そういったものを、キャリア形成助成金という形にならない場合も多いと思いますが、そういう学会とか研究会とか、そういった中でそういったものにキャッチアップするようなことを、そのためには、やっぱり休みを取れるということはある程度必要で

はないかというふうに思っていますので、したがいまして、キャリア形成助成金だけということではなくて、休暇の取得とか、始業時間、終業時間の配慮とか、そういったことを含めて、その専門職に適した能力開発の支援を事業主の方にしていただく、こういう考え方になっているということでございます。

○東徹君 今回の特措法案が成立した場合でありますけれども、来年の四月一日にこれは施行されるということになっております。非常にこれ、余り時間がないんじゃないのかなというふうに思っております。法案成立後、無期転換ルールの特例の対象者のこれは範囲を、これを労働政策審議会で審議していくわけですから、ある一定の時間も必要になってくるというふうに思っております。この労働政策審議会では十分その対象者を範囲を詰めていくわけですけれども、どのような形でこれが審議されていくのか、スケジュール感、そしてまた、審議会で決定された内容をどのように周知するのか、二点併せてお伺いしたいと思います。

○政府参考人（岡崎淳一君） 対象者につきましては、法案成立後、もう一回しっかりと審議会では議論をしていただく必要があるというふうには認識しております。

ただ、一方では、建議の段階である程度労使の委員の中で共通の理解もあるところでございます。

そういった中で、できるだけスムーズに審議会の中で結論を得るように努力したいということと、やはり周知は重要だというふうに思っていますので、これは決まり次第、全国的に説明会を開催する等の中でしっかりとした周知に努めてまいりたいというふうに考えております。

○東徹君 その全国的に説明会というのは、どういったところで、どういうふうに説明会を行っていくのか、もう少しちょっと伺いたいと思います。

○委員長（丸川珠代君） 時間ですので、簡潔にお願いします。

○政府参考人（岡崎淳一君） 少なくとも、各県ではしっかりとやっていきたいというふうに考えております。

○東徹君 時間ですので、終わらせていただきます。ありがとうございました。

○小池晃君 日本共産党の小池晃です。

今回の法案は、有期労働契約が通算して五年を経過した場合に労働者の申込みによって期間の定めのない雇用に転換する、いわゆる無期転換権を十年に延長する特例をつくる。しかし、そもそもこの無期転換権というのは、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇い止めに對する不安を解消し、働く方が安心して働き続けることができるようにするためということで制定されているわけで、言わば有期から無期へ、非正規から正社員へ、本当に数少ない仕組みですよ。数少ないルートですよ。それに穴を空けてしまう。

しかも、この五年後の無期転換ルールというのは去年の四月に始まったばかりで、施行後一年半しかたっていないわけですから、これ改正効果がまだ出てきていない。先ほど高階政務官も、そういった形

で無期になった人は把握していないというふうに答弁もされました。労政審でも、無期転換ルールを見直すべき立法事実すらつかめていない中で、一方的に見直し提案があったと批判されているわけです。

厚生省に聞きますが、これまでの労働法で、成立した法律が実際にその効果を実現前にその法律を改定する、こんなことはありましたか。○政府参考人（岡崎淳一君） これまでの労働関係法令、成立したものについて見ますと、今回のような形で本格的な効果が出ていない段階で改正しているという例はございませんでした。

ただ、今回、別途、労働者派遣法改正法案が提出されておりますが、これにつきましては施行の効果が及ぶ前の制度改正事項も含まれているということでございます。

○小池晃君 実施されるのを待たずに例外つくる、規制緩和を進めるというのは、私は本当に拙速過ぎると思うし、はしくも派遣法ということをおっしゃった。派遣法はそうなっているわけですね。

結局、最近の厚生労働省の法案の作り方というのは、こんなことを平気でどんどんどんどんやるというふうになってきているんじゃないだろうか。国会の審議をやったり軽んじるものだと思いますよ、これは、やり方そのものが。

しかも、この本法案では、無期転換権を十年まで付与しない対象を年収要件などを大臣告示で変更できるというふうになっているわけです。先ほどから労政審でやる、労政審でやるというふうにおっしゃるわけですが、例えば年収一千万円超のうち高度の専門知識というふうになると三・六％、労働者数で一万一千人程度なのが、五百万円超にすると同じ調査で一〇・四％と約五倍になる。かなり違うわけですね。私、少なくとも、これを国会審議を経ずに変えるようなことをやっていいんだろうかというふうに思うんですよ。

先ほど局長は、労基法の十四条もそうなんですよというふうにおっしゃった。ただ、その労基法の十四条というのは、これは有期雇用契約の上限を三年から五年等に延長するものですよ。一方で、今回の措置というのは、これは無期転換権という労働者の権利を全国規模で奪うわけですよ。そういう意味では、これは労働者の権利に非常に関わる、一層厳格にすべきものであることは私は間違いないと思うんです。

大臣、せめてこの要件をやはり国会審議が必要な法律要件にすべきだったんじゃないですか。○国務大臣（塩崎恭久君） 高度専門職の具体的な要件のうち、この高度の専門的知識、技術又は経験につきましては、労働基準法第十四条に基づく一回の労働契約の期間の特例の対象を参考にして、法案成立後改めて労政審において検討することとしております。こうした本年二月の労政審の建議で示された考え方の枠内で検討を行うことは労使の共通理解であるため、対象が一定の範囲を超えて拡大するおそれはないというふうに考えているところでございます。

先ほど触れた労働基準法第十四条におきましても、

具体的な対象者の要件は下位法令に委任をされておりまして、こうした先例と比べても、省令等に委任することに問題はなく、国会承認を求めることは必要ないものというふうに考えております。
○小池晃君 いや、だから、私さっき言ったみたいにおかしんじゃないですかと。こういう労働者の権利を奪うようなもの、しかも労政審、労政審とおっしゃる。それはもう当然やらなきゃいけないけれども、それは当然ですよ。

しかし、これだけやっぱり労働者の権利に関わる、せっかくその権利を拡大する法律を作って、実施もしないうちにこれをまた例外作するという。だったら、その要件ぐらいいは厳格にする、ただ単に労政審で議論するだけではなくて、やっぱり国会承認事項にする、せめてそのくらいしないと、これはどんどんどんどんこの穴が広がっていくということになるんじゃないかということを変え懸念をしているわけです。それは、先ほどからもそういう指摘、相次いでいると思うんですね。

私、やっぱり、そもそもこの法案は出発点がおかしいというふうに思います。国家戦略特区法の附則の二条で、これを、必要な措置を講ずるとして、法律の中に、特定措置を講ずるために必要な法律案を平成二十六年通常国会に提出することを旨とす。こんな異常ですよ、やっぱり。全く関係のない内閣委員会で作る法律で厚生労働委員会で議論すべき法律の提出時期まで示していくと。

これは、やり方には労政審の労働側委員からも、国家戦略特区ワーキンググループというのは、これは労使の代表入っていないわけですから、政府が示した御都合のいい人だけ集めて仲よくグループでやった結論でしょう、これ、結局。これは非公開の会議ですよ。そこで見直し方針が決定されてこういふうに進んできていることは極めて遺憾であると、私も本当にそう思います。

日本はILO条約百四十四号を批准をして、公労使三者構成で労働政策立法をやるという大原則、それは先ほどからも大臣もそれは変えないとおっしゃっているけれども、でも、特区法で個別労働法に対して次期通常国会までに成案を得ようというふうに枠を決めてやるようなやり方したら、幾ら労政審でやりますといったって、これはあらかじめその結論を拘束する、出口は示すということになっちゃっているわけです。私は、大臣はきちんと議論した、六回やった、六回やったと言うけれども、これでは労政審は通過儀式になってしまいますよ。これでいいんですかと。

大臣、こういう労働政策立法のやり方を私は今後、厚生労働省としては絶対に許すべきではないというふうに思いますが、いかがですか、大臣。
○国務大臣（塩崎恭久君） 先ほど来御説明申し上げるように、プロセスは先生の御指摘になった点はもちろんあるわけがありますけれども、この国家戦略特別区域法附則第二条において、一定の期間内に完了する業務に就く高度な専門的知識等を有する労働者を対象に、労働契約法第十八条の通算契約

期間の在り方等について労働政策審議会で検討を行って、所要の法律案の提出を目指す旨が規定をされているということに対して先生は今御指摘をされているわけですね。

今回は、戦略特区ということについての問題提起から、それを受けて労政審で議論をしたという格好であります、労政審で、先ほど申し上げたように、特別部会をつくって六回やってきた。それは当然、労使が入って集中的に検討を行ってもらって、そしてその結果として法律の形ができてきたという格好でありまして、その間、国家戦略特区法の検討規定の範囲にとどまらずに、使用者側からは定年後の高齢者についても労働契約法の特例を検討すべきという提案が出てきたり、あるいは労働者側からは労働契約法の無期転換ルールの円滑な施行についても検討すべきというふうなことも意見として出されまして、それらの課題への対応の在り方についても併せて検討を行った上で建議を取りまとめていただいて、その上で本法案の提出をその建議を受けて行ったものでありまして、あらかじめ枠がはめられているという御指摘は、今のこういった追加的な提案、それも法律にそれがなるといふ形でもっているわけですから、枠がはめられて事前に行われているという御指摘は当たらないんじゃないかなというふうに思います。

○小池晃君 いや、当たりますよ、当たります。これ、僕は、僕が怒るんじゃないで厚生労働省が怒らないといけないと思いますよ。こんなやり方というのは、厚生労働省は一体何のためにあるのか。内閣府、内閣府といったって、結局何か財界代表が内閣府の皮がぶっているような、まあ、そこまで言うところとあれですけれども、そういうところだってあるわけだから、それはやっぱり厚生労働省がこんなやり方したら、けしからぬと蹴飛ばすぐらいじゃなきゃ厚生労働省の存在意義ないですよ。私は、やっぱりこういうやり方をこれからどんどんどんどんやるようなことをやっちゃいけないと。

この法案についても、やっぱり出どころが本当に大問題だということば申し上げたい。引き続きちょっとまた質問の機会もあるので、法案の中身については引き続きやりたいと思うんですが。

○福島みずほ君 先ほどから、専門的知識を有する有期雇用労働者の件で、そもそもこのやり方そのものが問題だというふうに指摘がされていて、私もそのとおりだと思います。特区でやるべき問題ではありませんが、労働法制は強行法規ですから、特区やあるいは例外規定を設けるということそのものが根本的に間違っているというふうに思います。無期雇用転換忌避を先取りした雇止めが起きているのではないかと。現在の個別労働紛争相談の内訳や雇止めの比率を教えてください。

○政府参考人（岡崎淳一君） 無期転換ルールの導入後に企業の状況を調査いたしております。まだ効果が生じるのが五年後ということで対応を決めているという企業もありますが、一部、五年未満での雇止めも考えているという企業が一五％であったということでもあります。一方で、今回の法律を契機

にしまして、むしろ無期契約にしていこうということところが四割ということでございます。

ただ、一方で、一五％という企業がそういうお答えをしているということでございますが、これにつきましてはいろんな形で企業に対しまして無期雇用の、いろんな形で多様な正社員とか無期雇用の効果につきまして周知をする中で、できるだけそういう方向に持っていくように努力していきたいというふうに考えております。
○福島みずほ君 先ほどから、専門的知識を有する有期雇用労働者の件で、そもそもこのやり方そのものが問題だというふうに指摘がされていて、私もそのとおりだと思います。特区でやるべき問題ではありませんが、労働法制は強行法規ですから、特区やあるいは例外規定を設けるということそのものが根本的に間違っているというふうに思います。無期雇用転換忌避を先取りした雇止めが起きているのではないかと。現在の個別労働紛争相談の内訳や雇止めの比率を教えてください。

○政府参考人（岡崎淳一君） 無期転換ルールの導入後に企業の状況を調査いたしております。まだ効果が生じるのが五年後ということで対応を決めているという企業もありますが、一部、五年未満での雇止めも考えているという企業が一五％であったということでもあります。一方で、今回の法律を契機にしまして、むしろ無期契約にしていこうところ

が四割ということでございます。ただ、一方で、一五％という企業がそういうお答えをしているということでございますが、これにつきましてはいろんな形で企業に対しまして無期雇用の、いろんな形で多様な正社員とか無期雇用の効果につきまして周知をする中で、できるだけそういう方向に持っていくように努力していきたいというふうに考えております。
○福島みずほ君 せっかくこの委員会で無期雇用転換を決めたのに、それが実効性が出る前にもう雇止めが起きていると。平成二十五年のあっせん申請内容の内訳、雇止めは五百四十八件、全体の九・〇％。九・〇％は雇止めの占める比率としては過去最高です。個別労働紛争相談の内訳、平成二十五年で雇止めは一万二千七百八十件、全体の四・三％。

つまり、法律がせっかく作ったにもかかわらずというか、作る前に、五年前にもう雇止めを行うということが頻発をしています。そういう状況の中で、今度はこれに風穴を開けるというか例外規定を設けることはやっぱり納得がいかないというか、どうしてこういう人たちがこの例外として認められるのか全く分かりません。

毎年、年収要件の設定を幾らにするのか、厚生労働省令を変えることによって幾らでも引き下げられる仕組みになっているのは問題ではないですか。
○政府参考人（岡崎淳一君） 法律上、年収要件につきましては設けるということになっておりますし、建議の段階で一定の審議会での共通認識もございます。そういう中で、今後、省令、告示等を定めていくことにしておりますし、先ほど来答弁しておりますように、労政審の中で現場の実態を踏まえたしっ

かりとした議論の中でやっていくということで、これをすぐに引き下げるといふようなことは全く考えていないというところでございます。
○福島みずほ君 引き下げるじゃなくて、年収要件そのものが法律に書いていないので、幾らでもなるじゃないですか。

これってホワイトカラーエグゼンプションと一緒に、年収一千万、いや、今一千七十五とか言われていますが、八百万、七百万、六百万、五百万、どんどんダンピングされていくことだってあり得るわけで、じゃ、何で年収要件が高い人はこの有期雇用契約の例外になり得るんですか。
○政府参考人（岡崎淳一君） 今回の、五年を超えるプロジェクトに従事する方で、かつ高度の専門性と年収要件と、そういう方々につきましては、そういうプロジェクトの中で技術、技能を磨く中で次の職場を求めていくと。一方で、企業の方ではそういう人材を確保できる。そういう全体の判断の中で今回の制度ができていますのでございまして、そういう中で濫用に当たらないための要件として年収要件が定められているということでございます。
○福島みずほ君 ホワイトカラーエグゼンプションのときもさっぱり分からないけれども、年収要件が高いと何で例外規定になるのか分からないんですね。しかも、労基法十四条の特例一だと農水業などの技術者、システムエンジニアなど入っていますが、何でこれ、こういう人たちも入るわけですか。

つまり、何が問題かといえば、法案見る限り専門的知識とか、何も分からないわけですよ。そうすると、何で農水業で何なのとか、どうしてそういう人たちは有期雇用の例外規定になるのか。何でなんですか。

○政府参考人（岡崎淳一君） 具体的には、今回法案が成立した後に審議会で再度議論するというところでございますが、法案を出す前の建議の段階で、労使の議論の中では労働基準法の第十四条にある方々をある程度参考にしてと。その中に先生が今おっしゃったような方々も入っているということでございますが、今回は今回で、労働基準法第十四条とはまた違う規定でございますので、それを参考にしつつも労政審の中で再度議論していただくと。そういう中で必要な方々を対象にしていこうと考えているところでございます。

○福島みずほ君 こういう例外規定は認められませんか、さらに、年収と専門職についてよく分からないまま法案を成立させることは大問題だと思います。以上で質問を終わります。

○委員長（丸川珠代君） 午後一時三十分再開することとし、休憩いたします。
○委員長（丸川珠代君） ただいまから厚生労働委員会を再開いたします。

委員の異動について御報告をいたします。
本日、長峯誠君及び馬場成志君が委員を辞任され、その補欠として木村義雄君及び高野光二郎君が選任されました。

○委員長（丸川珠代君） 休憩前に引き続き、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措

置法案を議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言を願います。

○滝沢求君 自由民主党の滝沢求でございます。

今回の特指法について、私の地元青森県民の視点を交えながら進めてまいりたいと思うんです。関係者の方々、また一般の方々にもこの法案の趣旨が十分理解できるように質問をさせていただきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

青森県における有効求人倍率は、今、全国平均が〇・九七倍に対しまして青森県の場合は〇・七二倍、非常に厳しい雇用情勢でございます。そういう厳しい中においても、地域活性化、そしてまた雇用創出、少しでも雇用を生み出そうと様々な施策を進めているところでございます。

そして、今、安倍政権も地方再生に立ち上がりました。まさに今国会は地方創生国会、地方の持つ地域資源を生かしながら、そして地域活性化を図りながら雇用を生み出そうと全庁挙げて今取組が始まったわけでございます。やはり、私は、地方にとって雇用対策というのは最も重要な課題だと、そう受け止めております。大臣の地元もまさに同じではないでしょうか。それらを踏まえながら質疑を進めさせていただきます。

有期労働契約、例えば一年、二年といった有期契約が反復して更新され五年を超えた場合、労働者は申し込むことにより契約期間の定めのない労働契約、すなわち無期労働契約に転換することができる仕組みとなっております。このいわゆる無期転換ルールは、平成二十四年、労働契約法改正により導入されたものでございます。さらに、平成二十五年に成立した国家戦略特別区域法の規定などにより、産業の国際競争力強化、国際的な経済活動の拠点形成の推進を図る観点から、高度な専門的知識などを有しており、かつ一定の水準より高い年収である有期労働契約者などに対して、労働契約法に基づく無期転換の申込権が発生するまでの期間などについて検討を加えることとなっています。そして、この法案では、有期業務に就く高度に専門的知識を有する有期雇用労働者などについて、労働契約法に基づく無期転換申込権が発生するまでの期間に関して特例を設けるといったことになっているわけであります。

そこで、まず初めに、この法案の必要性、またその持つ意味、意義について、大臣にお考えを伺いたいと思います。

○国務大臣（塩崎恭久君） 先生から今、青森の現状を踏まえながらこの法案の審議をしていただけるということで、大変有り難く思っておりますので、

確かに今、地方創生が安倍内閣としても大変な大きな柱で、地方の再生なくして日本の再生なしということで、この厚労分野でもやれることは全てやっていかなくやいかぬのかなというふうに思っておりますので、また先生の御指導よろしく願いいたしたいと思います。

昨年の臨時国会で成立いたしました国家戦略特別区域法附則第二条において、五年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く高

度な専門的知識等を有する労働者を対象にいたしまして、労働契約法の第十八条の通算契約期間の在り方、それから労働契約が適切に行われるために必要な措置などにつきまして労政審で検討を行って、所要の法律案の平成二十六年度通常国会への提出を目指す旨がこの特区法で定められておったわけでございます。

これを受けまして、労政審で検討を行って、その結果、有期雇用労働者のうち高収入かつ高度で専門的な知識等を有する者、それから定年後継続雇用される高齢者、この二つのジャンルにつきまして、それぞれを特例の対象とする本法案を前通常国会に提出したものでございます。

本法案によりますこの無期転換ルール、今先生が御指摘のこのルールの特例を通じて、対象となる有期雇用労働者の能力の維持あるいは向上、そしてまた経済におけるその活用を図るとともに、労働参加を拡大いたしまして活力のある社会の実現を図っていく、経済の再生を図っていくということにつながることを期待したものでございます。

○滝沢求君 ありがとうございます。

やはり労働者側も、そしてまた雇用する側も、両者が納得いった形で多様化に対応する動きが進められることが大切でないかと、重要ではないかと私は思っております。

ここからは少し法案の具体的な内容についてお伺いをいたします。

特例の対象となる労働者の要件について伺います。一定の期間内に完了する業務に従事する高収入かつ高度な専門的知識を有する有期契約労働者が対象のようでございますが、具体的にどのような方が対象となるか。資格や職業なども例に挙げてお答えいただければと思います。

あわせて、この法案で特例の対象となる人数についてもお聞かせ願いたいと思います。試算でも構いませんので、よろしくお願いいたします。○政府参考人（岡崎淳一君） この高度専門職に当たる方々につきましては、法案の成立後に審議会の議を経まして定めたいということになっております。その際、これ、法律を出す前の審議会の議論におきまして、労働基準法第十四条による特例の対象になっている方々を参考にしながら議論しようということになっておりました。

具体的にこの労働基準法第十四条の特例の対象を見ていきますと、一つはいわゆる国家資格等を有する方々で、具体的には公認会計士とか弁護士とか一級建築士、こういう方々が入ります。もう一つは一定の実務経験を有する技術者等でございますが、技術者、システムコンサルタント、デザイナー等が含まれております。また、基準法の特例の中では年収が千七十五万円ということを決められているということでございます。したがって、これを参考に今後審議会で更に議論することでございます。

対象年収要件につきましては、これにつきましては、今申しましたように、労働基準法の方の特例におきまして千七十五万円という数字がございますので、審議会でこれをベースに検討していくという

ことになっているということでございます。

具体的にじゃどのくらいいるかということでございますが、これは推計になるわけですが、平成二十三年に有期労働契約に関する実態調査を行いました。個人の調査でございます。これによりますと、有期契約労働者全体の中で高度技能活用型というふうに分類される方が三・六％でございます。また、年収一千万以上の方はそのうちの二・一％ということございました。

平成二十五年の有期契約労働者は千四百四十二万人でございますので、この割合を掛け合わせますと、大体一万一千人弱ということでございます。ただ、このうち五年を超えるプロジェクトに従事する方々が対象になりますので、一万一千人のうちそういう方々が対象になるということだというふうに考えております。

○滝沢求君 続けます。

次に、事業主が無期転換ルールの特例を受けるためにはどのような手続、手順で進めていけばいいのか、伺います。

また、労政審の建議では、無期転換ルールの円滑な施行について、非正規雇用労働者の正規雇用又は無期転換、人材育成などの取組を行う事業主を支援する助成金の効果的な活用を積極的に進めることになっておりますが、この助成金について具体的にどのような検討が進められているのか、そしてどのように活用されているのか、伺います。

○政府参考人（岡崎淳一君） 無期転換ルールの特例を受けるための要件としては、そういうようなプロジェクトをやっている方々のうちでしっかりとした労働者に対する雇用管理の計画を作っていたかどうかということが求められております。この計画を作る中で、その労働者の方々の雇用管理がしっかりしている、濫用にわたらないようにしていくということを確認しようということでございます。

具体的には、厚生労働大臣がこの雇用管理の措置につきまして基本指針を定めることになっておりまして、その指針に基づきまして厚生労働大臣が認定を行うということになっております。したがって、事業者としては、その指針を見ていただいて、しっかりとした計画を作って厚生労働大臣に申請していただくと、こういうことになるということでございます。

高度専門職の方々につきましては、こういういろんな有期のプロジェクトを幾つか経験する中でキャリアアップをしていくということを想定しておりますので、その期間中におきましても、新たな技術とか新たな状況につきましてのいろんな研修会とか研究会みたいなものがあるというふうに理解しておりますが、そういったところで新たな知識を得ていただくというふうなことも非常に重要じゃないかというふうに思っていますので、事業主はそういう雇用管理の中でしっかりと、休暇を付与するとか、そういう研究会に出られるような支援をするというようなことでありますとか、あるいは教育訓練経費の援助等を含めて、そういうこともしっかりとやっていただくことを考えているということでございます

す。

また、国の支援としましては、現行でも正規職員になるための助成制度はありますが、更にこの制度を運用するために必要なものがあるのではないかと、いうふうにも考えておりますので、その辺の支援措置につきましては、これも審議会の中で具体的なものを決めるのと同時に御議論いたしまして、審議会での御議論を踏まえて、より具体的な支援策については更に検討したいというふうに考えているところでございます。

○滝沢求君 先ほど、特例となる対象、高度の専門知識等を有する労働者の範囲について伺いました。

時代の要請や科学技術の進歩により特例の対象となる範囲が変わり得ることはあり得ることだと私は思います。一方で、この対象者が隙限なく拡大していくのではないかとといった懸念がなされております。この点についてどのようにお考えになっているか、大臣に伺いたいと思います。

○国務大臣（塩崎恭久君） 今先生御指摘の、特例の対象者が拡大するんじゃないかという御指摘でございます。

高度の専門的知識、技術又は経験の内容とか、あるいは年収の水準といった具体的な要件につきましては、先ほど御説明したように、労政審の建議で示された考え方を踏まえて、法案成立後に労政審で検討を行うことが労使の共通の理解だというふうに思っています。対象者が労使のコンセンサスを超えて拡大することは私どもはないというふうに思っています。

将来においての話が先ほど御提起がございましたが、こうした対象者の範囲の在り方はすぐれて労政審でやはり議論をするべきであって、雇用の現場の実態を現場で分かっているしやる労働側あるいは使用者側、こういった方々の意見を踏まえて決定をするものであり、この対象者の範囲が必要以上に、つまり労使の想定している以上に拡大をすることはないというふうに考えております。

○滝沢求君 大臣、くれぐれもこの点に関しては十分配慮していただきたいと思います。

次に進みます。雇い止めについて伺いたいと思います。

青森労働局の平成二十五年度の個別労働紛争解決制度の運用状況を拝見しますと、民事上の個別労働紛争に係る総件数二千八百十四件のうち雇い止めは百二十六件となっております。遡ってみても、常に一定の割合を占めている状況であります。この法案の場合においても、無期転換申込権が発生する前の雇い止めが生じる可能性があると思いますが、そうならないようにどのような対策を考えているのか、伺いたいと思います。

○政府参考人（岡崎淳一君） 前回の労働契約法の改正の中で、五年を超えた場合の無期転換ルール、無期転換の申込権を認める制度ができました。この法律ができた中で、五年未満の段階で雇い止めをする企業が増えるのではないかなという御議論もありました。

今回、労働契約法の改正法が施行された中で、企

業の実情とアンケート調査を行ったものがございます。それによりまして、まだ方針を決めないというところが四割弱あったわけですが、五年を超えて反復更新する有期契約労働者につきましては、約四割の企業では無期契約に転換していくというような回答がございました。また、無期への転換によりまして長期勤続、定着が期待できるとか、働く意欲を増大できるといったメリットを挙げている企業も多かったという状況でございます。

ただ、一方では、この同じ調査の中で、五年を超えない範囲内で有期契約を運用していくというような企業が一五%あったということも事実でありまして、こういう企業は転換権が生じる前に雇い止めを行う可能性があるのではないかと、この懸念は否定できないというふうに考えております。

私どもは、できる限りやはり無期に転換していただく、無期契約の方が基本になっていくということが重要だろうというふうに考えておりまして、この点につきましては、契約法の周知でありますとか、あるいは無期契約のメリットとかそういうものを、いろいろなセミナーでありますとか、あるいは求人企業等への周知でありますとか、監督署、ハローワーク等を含めまして、いろんな形で企業に周知する中で、できるだけ雇い止めの問題が生じないように形になるように努力していきたいと、こういうふうに考えているところでございます。

○島村大君 自民党の島村大でございます。本日はこのような機会をつくっていただき、ありがとうございます。

今日は、午前中から、今回の専門的知識等を有する
有期雇用労働者等に関する特別措置法案ですか、
法案のいろいろな御質問がありました。いろいろな
御質問ありましたけど、我々は、午後からは、この
法案がいかに、先ほど話がありましたように、国民
のため、また労働者のため、使用者のため、国の
ためになるかというところのお話を、是非とも今見て
いただいているネットの方々にも大臣の方からお話
をさせていただければ有り難いと思っております。

ちょっと質問の順番を変えさせていただきまして、大臣の方からちょっと、済みません、お答えをいただきたいんですけど、今回何回もお話がありましたように、平成二十五年の四月に、日本経済再生本部の下に置かれました産業競争力会議において国家戦略特区の創設が新たに民間議員から提出されたということで、国家戦略特区のワーキンググループが設置され、このワーキンググループは世界で一番ビジネスしやすい環境をつくるというミッションの下に行われたと言われております。

私は、この世界で一番ビジネスしやすい環境をつくるということは非常によろしいことだと思いますし、私も神奈川県として、神奈川県は国家戦略特区、全県させていただきますけど、このようなビジネスしやすい環境をつくるということは、私は非常にいいことだと思っています。

ただ、その中で、有期労働者の契約期間五年の延長を、このワーキンググループでは一度はその特区の中でやるということのお話がなされ、厚労省がし

っかりとこれに対応していただき、これを全国一律
 でやるんだということで差し戻していただき、この
 ような流れになって今回になっているということを
 聞いております。

このような中で、やはりいろんな、いわゆる産業競争力会議、それから労政審、それから厚労省、それからいわゆるそういう皆様方の立場からこの法案はしっかりと私は今回できたと思っているんですけど、さて、この法案が、今回のこの特措法が、民間企業等において特定有期雇用という形で無期転換ルールを伴わない、いわゆる専門知識を持っている方は人材活用を無期に転換しないで活用できるようにするということで、先ほどお話ししましたように、これが今後この日本の産業にどのように発展するのか、また国民にとって、使用者や労働者にとってどのようなプラスになるのかを大臣の方からお話を聞かせていただければ有り難いです。よろしくお願いします。

○国務大臣（塩崎恭久君） 先生今お話ありましたように、元々、国家戦略特区という中から問題提起が行われて、それを有効審で受け取って、その中で単に専門的な知識を有する労働者だけではなくて、高齢者についてもむしろ無期転換せずに有期のままでいくということをして、特に定年後についてやるというの方が柔軟だということになってきたわけですが、大きなフレームワークでいえば、やはりいろいろな働き方をしたいと思っていっしやる方がおられるし、いろいろな言ってみれば働きを期待をする経営者側の方々もいるということであって、日本の経済は本当に複雑多岐にわたって、今まさに再生をすることによってまた世界に冠たる日本の経済ということによって日本の経済の再生を最優先に今図っているわけですが、そういう中で出てきたというのがまず第一の押さえるべきところではないかなというふうに思います。

この一定の期間内に完了するプロジェクトへの従事を繰り返しながらキャリアアップをしたいというような人々もたくさんおられるわけでありまして、こうした働く方が自ら能力の維持向上に取り組むことを支援し、その能力をプロジェクトの中で有効に発揮できるようにするために、本法案において無期転換ルールの特例等の対象としたところでございます。

実際、この高度専門職についての企業のニーズをヒアリングをしたところ、具体的な事例として、例えば海外の高額な案件を受注契約する場合に、国際法とか現地慣行などを踏まえて条件を吟味できるような各国の法務、財務の専門家を有期雇用で活用するといったケースが考えられるのではないかと、いった声が確認をされました。つまり、国際展開をする企業にとっては、様々な特殊なやつぱり技術を持った、知識を持った人たちを駆使して、言ってみればみんなのチームワークで会社の言ってみれば戦略を進めていくというようなためにこういうようなことが求められるということではないかと思っております。

こういった特例を通じて、こうした高度の専門的

知識を有する労働者の活用が進んでいくことによって、今申し上げたような企業の活動の活性化あるいは競争力の強化ということで、また御指摘のように、産業の更なる発展と活力ある社会の実現に資するのではないかというふうに考えているところでございます。

○島村大君 大臣、ありがとうございます。心強い答弁をいただきました。是非ともやはりこれを、日本の産業が更に発展するように、いろいろと細かい点もあるかもしれませんが、やはりそれはそれとして大きな視点で進めていただきたいと思っています。

○島村大君 詳しくありがとうございます。

ちょっともう少し深くお聞きしたいんですけど、
 今お話ありましたように、例えば海外からのグロー
 バル企業がこの特区の中で企業を始めたといと、また
 日本ででも新規にベンチャー企業みたいのを始めた
 と話があった場合に、この専門的知識を有する有期
 雇用労働者に関する特措法に關しましては、海外
 からの方に対してはどのように考えているか。要す
 るに外国人ですね、外国人の方がもしこのような資
 格、今当てはまる資格で、この日本の企業に對して
 プラスになると、また、日本人の雇用を創出するよ
 うな専門的知識を持った外国の方が、日本でこの特
 区の中のグローバル企業なり、いわゆるベンチャー
 企業で働きたいという場合には、この方々に対して
 はどういうお考えか。どうでしょう。

○政府参考人（岡崎淳一君） 日本 の労働法制につ
 きましては、基本的には内外人問わずに適用される
 ということでございますので、日本の企業あるいは
 日本の国内に設置されました外国企業の拠点であ
 りまして、日本法の適用という、事業所であるとい
 うことであれば、これは基本的に日本法が適用され
 る。したがって日本で、そこで働く外国人の方につ
 きまして、日本で働く限りにおきましてはその適用
 があるという前提になります。

その際に、今回の有期雇用の特例法も同じように適用になりますので、例えば外国企業が日本に拠点を設けるに際しまして五年を超えてプロジェクト方式でまず進出するというような場合、例えば六年、七年といったような場合につきましてはこの特措法の適用の対象になると、こういうことになるということです。

○島村大君　ありがとうございます。

確認ですけど、これは専門的知識を有する有期雇用労働者に対してのお話でいいんですよね。はい、ありがとうございます。

もし、今お話ありましたように、この専門的知識を有する方々で、海外の方もたくさん優秀な方がいるとします、その方々が日本に来て、今お話ししましたように、日本の企業がより発展する、グローバル企業が発展する、また日本のためにプラスになる、日本の雇用を相当創出するような方の場合には、例えば、今後の考え方です、まだ多分それはそこまで煮詰めていないと思いますけど、そういう方々は、今度は入管です、入管させるときに、何か少し

ムーズに入管をさせるとか、そういうことを今後考える余地があるか。

これは、済みません、厚労省じゃないと思いますけど、そういうお考えを少し持っているかどうかというのを、もしありましたら教えていただきたいと思います。

○政府参考人（岡崎淳一君） これについては、直接の担当でないので恐縮でございますが、現在の考え方としては、外国人の方でも高度技能、高度の外国人の方については積極的に受け入れたいというのが基本方針になっております。その中で、高度人材ポイント制というのが既に法務省の方で運用しておりまして、一定の基準、ポイントを付けておりまして、例えばビジネススクールを出ていたら何点とか、年収が高ければ何点とか、そのポイントが高い方につきましては一定の優遇措置をとって、できるだけそういう方々に日本に入っていただくという政策は既に取っているところでございます。

厚生労働省としましては、これについては、やはり全体として日本の雇用を広げていくためには必要だということ、法務省とも協力しながら、そういう対象の企業に對しまして周知をしながら、この制度の活用についても普及に取り組んでいると、こういう状況でございます。

○島村大君 前向きな答弁ありがとうございます。

○長沢広明君 公明党の長沢広明です。

今日は、もうこの有期雇用の特措法案で質疑がずっと繰り返されてきておりまして、かなり重なる面もありますけれども、あくまでも確認すべきことはきちんと確認していきたいというふうに思いますので、よろしく願いたいと思います。

有期雇用で働く方々については、パート、アルバイト、契約社員、嘱託、あるいは派遣の方とか、今非常にいろいろなタイプが広がっているというふうに言っていると思います。正社員と比べれば、雇用が不安定で賃金が低い、あるいは自分の能力を開発するチャンスに乏しいと、こういった問題が長年ずっと指摘をされてきました。いわゆる雇い止めというような不安に常に直面をし、なおかつ年次有給休暇とかいわゆる正当な労働者としての権利、これを利用するというのがやはりどうしても抑制されているというような課題がある。

こういう中で、平成二十四年の八月に改正労働契
 約法が、これができまして、いわゆる、我が党も賛
 成しましたけれども、契約期間の定めのある有期労
 働契約について、通算五年を超えた場合に無期転換
 できるといふルールが二十五年度の四月から導入さ
 れた。これは雇い止めの不安を少しでも解消するた
 めと、こういうことで使われてきました。有期雇用
 労働者の雇用の安定のために必要なルールだと、こ
 ういうふうにして私どもも賛成をして、無期転換
 ルールが行われたわけです。

今回、有期雇用労働者について無期転換ルールの一部、これを特例を定めるということになります。その理由が、昨年の十二月に成立した国家戦略特区法の附則第二条、産業の国際競争力の強化及び国際

的な経済活動の拠点の形成の推進を図る観点から、無期転換ルールの特例を検討すると、こういうことになりました。

これ、ちょっと流れを一回ずつと確認しましたけれども、やっぱりどうしてももう少し説明が要るんじゃないかと、特に、高度専門的知識を有する有期雇用労働者について、無期転換ルールの特例を定めるということにどういう必要性があるのかということ、この必要性和、それから、先ほど大臣も少し触れられていましたが、じゃ、働いている人にとってはどういうメリットがあるのか、使用者側にとってはどういうメリットがあるのか。労働者にとってのメリット、使用者にとってのメリット、それぞれきちんと説明をする必要があると思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

○政府参考人（岡崎淳一君） 今回、法案を提出するまでの経緯は今もう先生が言っていたいたとおりでございます。その中で、国家戦略特別区域法の附則を受けまして、労政審で具体的な議論を行ったわけがあります。

その中で、議論した中で、この特例をつくる際の具体的な必要性、あるいは企業、あるいは労働者のメリットは何かということですが、一つは企業横断的にキャリア形成を図るような労働者、こういう方々がいろんなプロジェクトで活躍する機会を拡大していくと。そういう中で、幾つかのそういうプロジェクトに参加することを通じまして、その方の技術、知識が高まっていく、労働者側にもメリットがある場合があるのではないかと。そして、一方、プロジェクトを行う企業につきましても、やはりより高度な人材を確保してそのプロジェクトをしっかりとやっていくことが必要だろうと。

国家戦略特区の方はこの二番目の方を中心に必要性が議論された結果であります、審議会の議論の中で、労働者側のメリットもあるのではないかと。ただ、そのためには仕組みも必要だということと、計画認定等もあるわけですが、そういう全体の議論の中で今回御提案させていただいたと、こういうことでございます。

○長沢広明君 いわゆる高度専門知識を有する労働者というこの範囲、非常に狭い範囲の人たちで、しかもプロジェクト、六年とか七年とかというプロジェクトにも参加しやすくするという、しかも、そういう人たちが次のまた仕事に移るときに移りやすいように、その中でキャリアアップできるための準備もその期間に同時にできるようにということを備えているという、ちょっとある程度非常に範囲の狭い話なので、説明が非常に難しいというふうに思います。なかなか理解されない面があると思いますが。

もう一点、国家戦略特区の附則第二条にある、産業の国際競争力の強化、そして国際的な経済活動の拠点の形成の推進、こういう点で具体的などういう効果があると思われるのか、説明をお願いしたいと思います。

○政府参考人（岡崎淳一君） 国際的な企業の拠点をつくっていくといった場合、特に外国企業等で、

まず日本に進出する場合にプロジェクト方式で拠点を設けるというようなことも考えられるのではないかと。そういう場合には、五年以内であれば現行の労働契約法の中で対応ということもあるわけですが、その拠点を設けて具体的なプロジェクトをやる場合に、六年、七年、八年と、プロジェクトによって期間が違いうだろう。より長い、より大きなプロジェクトで外国企業が日本に進出していただくというようなことのためには今回の特例が役に立つのではないかと。というふうに思っているところでございます。

具体的に企業のニーズ等を聞いた中でも、例えば海外の高額案件を受注、契約するような場合に、五年よりは少し長い契約もある、そういう場合には、現地との、国際法あるいは現地の慣行等、いろんな専門家が become 必要になる、そういう方々の有期雇用が必要ではないかというようなことでありますとか、あるいは日本に進出する企業の拠点という意味では、ライフサイエンス関係の製品の拠点を設けるといった場合に、やはり長い、五年ではできない、やや長いステージ、期間のものが必要だと。そういった場合に、その専門分野に必要な人材が要するというような場合もあるのではないかと。これは企業からの具体的なヒアリングの中の話であります、そういったようなメリットがあるのではないかと。いうふうに考えているところであります。

○長沢広明君 次に進みます。定年後引き続き雇用される高齢者もこの特例の対象となっていると。私、これは非常に重要だということに思っております。今も、定年までは無期雇用であった方が定年後に同じ企業で有期雇用の再雇用として、結構一年一年で契約をされている、非常に多いですね。それまでの経験、能力を生かして継続して働けるという意味では、これは会社の方にとっても働く側にとっても非常にメリットが大きいというふうに思います。

これで労働者の雇用の安定もある程度確保される、企業は優秀な人材を確保できると、こういうことではいいわけでありまして、それが五年続くとか今度は無期転換ルールになってしまう。無期転換になると、なかなかこれも企業もそれに対応しにくくなるということがあるので、これまで六年目、七年目と、こうやって働き続けられるというふうになるのは私は非常にいい、選択肢が増えるという意味で非常にいい視点ではないかというふうに思っておりますが、そもそもこの国家戦略特区法の附則第二条が今回の問題になっているわけですが、国家戦略特区法の附則の方には定年後の高齢者というのは書いていないわけですね。検討の対象にはなっていないわけです。

定年後の高齢者についてこの特例の対象にするというようにすることは、どういう経緯で議論されてこの話が入っているのか。定年後の高齢者を無期転換ルールの特例の対象とする理由とその効果について、改めて説明をお願いしたいと思います。

○政府参考人（岡崎淳一君） 国家戦略特別区域法

につきましても、これは産業の国際競争力の強化でありますとか国際的な経済活動の拠点の形成と、こういう観点からの議論だけがなされて、その中で労働契約法との関係で特例について検討が必要だと、その部分だけ書かれたわけでございます。

したがいまして、審議会につきましては、それを契機として議論することになったわけですが、しかし、やはり労使で議論していく中ではいろんな論点が出てくる。その中で、今回、労働契約法のこの部分の特例の議論をする中で、使用者側の委員からは、高齢者雇用安定法の改正も同時期に施行されてきたわけですが、そういう中で定年後の高齢者について継続雇用をしていった流れの中で、むしろ特例を設けた方がより高齢者の雇用の確保になるのではないかと、という問題提起がなされて、それ以外、労働側からの問題提起もあったわけですが、それらにつきましては公労使の審議会の合意の中で論点に加えた、ということでございます。

では、どういうメリットがあるかということですが、定年までは無期雇用で働いてきた、そして、今高齢者雇用安定法の中で六十歳を超えて六十五歳までは少なくとも継続雇用、定年を延長するか、少なくとも継続雇用してくださいということ。

それで、一年ごとに五年間やっていくと六十五でそこでびったりなわけですが、一方で、やっぱり企業の側からしても、六十五歳で辞めていただくには、ややもう少し活躍できる方がいるんじゃないかと。労働者の方も、働けるのであれば同じところで働きたいと、こういうことになるわけですが、その場合に、そこで無期に転換するとすると労使それぞれいろんな問題が生じる場合もあるということで、そここのところについては特例にした方がいいのではないかと、労使の議論の中でそういうことになって、今回もう一つの特例を提案したと、いうことでございます。

○長沢広明君 非常に私、この定年後の高齢者に対する特例というのは、そういう使い勝手という意味では非常にいいことだと思います。しかし、一律ということではなく、やはり働き方の選択肢、こういうふうにやっぱりしていくことが必要かなというふうに思います。

今日一日この議論をされてきてまして、ずっと続いているのは、やはり無期転換ルールが、いわゆる無期転換するようにせつかつしたのに骨抜きになっていくのではないかと不安、懸念でございます。昨年の臨時国会でも、今日も指摘がありましたが、議員立法でこの研究開発力強化法とかあるいは大学教員等任期法の改正で、ある程度対象を絞った研究開発法人の研究者とか教員とか、そういうことを対象に無期転換申込権が発生するまでの期間を十年にする特例というもの、これは議員立法ですけれども、多くの党の賛成でできたわけですが。

これも、やはりこの有期雇用を効果的に利用する独自のキャリアパスがあるという、こういう特殊な事情があつて多くの党で賛成したものでございます。今回また無期転換ルールについてこの特例が設けら

れると。こういう特例、特例という形で、結果的にルールが骨抜きになっていくのではないかと不安の声、これがあるわけでございます。

それで、大臣、今日一日のこの審議を通して、質問者としては私が今日最後でございますので、この法案が無期転換ルールを骨抜きにするものではないということをもう一度確認をさせていただきたいというふうに思いますので、ここで皆さんが安心できるように、すばっとお願ひしたいと思います。○国務大臣（塩崎恭久君） 結論からいけば、あくまでも無期転換ルールというのが雇用契約法の原則であって、基本的にはこのルールが適用されるということが我が国で守らなければいけないルールだということ、法律でありますから、そういうことだと思います。

ただ、今回の場合には、それを骨抜きにしないような形での特例扱いというのを考えているわけであって、そのために、まず第一に対象となる働く人たちのグループを二つに限って認め、それぞれにまた要件を課していくということでもございますし、それから、事業主がこの特例の対象となる労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置について計画を作らなければいけませんし、それに対して厚生労働大臣が認定をしなければいけないと。

そういう形で特例を限定していくわけでありまして、そういう中で無期転換のルールが決してこのルールの趣旨に反しない今回の扱いだということを皆様方には御理解をいただきたいというふうに思います。

○長沢広明君 適切な事業主による適切な雇用管理、これをしっかりとすること、それを行政がきちんと認定をする、こういう条件付での特例ということになっているということで、野方図に特例を適用するというわけではないということをきちんとはっきりさせていただきたいと思ひます。

あと、論点、ちょっと続けて聞きますが、いわゆる労働基準法第十四条の要件として厚労大臣が定めた大臣告示を参考にして、いわゆる高度専門職の範囲について、年収が一千万七十五万円を下回らないものと、こういうふうに労基法の大臣告示ではなっている。これは参考になるということで、今日もずっと議論がござひます。じゃ、そもそもこの千七十五万円というのはどういう算定根拠ではじき出されたものなのか、お答えいただきたいと思います。

○政府参考人（岡崎淳一君） これにつきましては、労働基準法の改正、平成十五年の改正でございますが、その際の附帯決議におきまして、自ら労働条件を決めるに当たり、交渉上、劣位に立つことのない労働者に限定するという中で、年収要件をどうするかという議論をしたわけでございます。

審議会の場で、人事院の職種別民間給与実態調査でありますとか、あるいは厚生労働省で行っております賃金構造基本統計調査、これらの調査のデータを参照しながら議論したわけですが、どのレベルかということで、やはり課長級相当以上であることが必要ではないかと、係長級というのでは、やややはり低いのではないかと。ということと、それから、

その課長級の中でも年収としてある程度高いというところが必要だろうということで、その統計データの中で課長級の年収のデータで上位四分の一に入るという水準を基準にしよう、労使の間で結局そういうことになりまして、その計算で出てきた数字が千七十五万円ということでございます。技術職の課長級の上位四分の一というのが考え方の基本になってございます。

○長沢広明君　ちょっと質問をはしります。

特区法の附則第二条では、一般の労働者と比較して高い水準の年収と、こういうふうに要件とすることが明記されておりますけれども、一般の労働者と比較して十分に高い水準であるという必要が私あると思います。どう捉えますか。十分に。○政府参考人（岡崎淳一君）　十分という言い方かどうかというのはありますが、そういうことも含めて労使の間でどの水準が今回の特例として必要かということと考えていただく。その場合には、千七十五万円というのが一つの参照基準であります。そういったことを含めて御議論していただければというふうに思っているということでございます。

○長沢広明君　一応申し上げておきます。十分に高い水準であることが求められると思います。

高度の専門的知識等の要件ということについては今日もいろいろ議論になっていますが、もう一度確認させていただきます。このいわゆる労基法十四条に求める大臣告示にある内容よりも高度専門知識等の要件が狭まることはあるのか、対象労働者の範囲が必要以上に拡大することへの一定の歯止めがあるのかということについてお答えいただきたいと思います。

○大臣政務官（高階恵美子君）　高度専門職の具体的な要件のうち高度の専門的知識、技術又は経験につきましては、労働基準法第十四条に基づく一回の労働契約の期間の特例の対象、すなわち一定の国家資格等を有する者、一定期間の実務経験を有する年収一千七十五万円以上の技術者等を参考にいたしまして、法案成立後、改めて労働政策審議会において検討をさせていただくことにしております。

こうした本年二月の労政審における建議で示された考え方の枠内におきまして検討を行う、このことは労使の共通の理解でございまして、対象者がこうした共通理解の範囲を超えて狭まること、あるいは拡大することはないと考えてございます。また、将来にわたりまして、こうした対象者の具体的な範囲は、労働政策審議会におきまして雇用の現場の実態を熟知した労使の意見を踏まえて決定するものであり、対象者の範囲が必要以上に拡大することはないと考えてございます。

○長沢広明君　高齢者についても具体的な範囲の問題があります。

この特例の対象となる高齢者の範囲、これ定年後の高齢者については、定年後引き続いて同じ事業主が特殊関係事業主に雇用される場合に対象が限定されています。それはどのような考えによるものなのか。この法案により特例の対象となる高齢者の数はどの程度の数に上るのか、どう見込んでいるか、伺いた

いと思います。

○政府参考人（広畑義久君）　お答え申し上げます。

この法案の特例の対象となります高齢者は、先ほど委員御指摘のとおり、定年後、同一の事業主又は特殊な関係にある事業主に引き続いて雇用され、高年齢者雇用安定法で義務付けられました六十五歳までの雇用確保措置の期間を経て、その後も同一の事業主に雇用されている有期契約労働者でございます。こうした労働者の方につきましては、引き続き有期の雇用契約を続けても雇用の安定を大きく損なうことなく、むしろ経験等を生かしましてその能力を有効に発揮することができることから、特例の対象としてございます。

一方、これ以外の一般の高齢者につきましては、通常の有期契約労働者と同様の雇止め止めの不安を抱えておりまして、雇用の安定を図る必要性が高いと思っております。このため、特例の対象にはせず、無期転換ルールを原則どおり適用するものでございます。

次に、特例の対象となる高齢者の数のお尋ねにつきましては、定年後に継続雇用されている高齢者の働き方が企業の制度あるいは高齢者個々人の選好が様々でございますので、正確な推計は困難でございます。

ちなみに、高齢法に定める措置を超えて、定年後、引き続き六年以上雇用できる制度を導入しております企業は、従業員三十一人以上で見たところ、昨年の、平成二十五年のいわゆる六・一報告でございですが、全体の八・六％、約一万二千社でございます。少なくとも、これらの企業におきましては対象者が生ずるものと考えております。

○長沢広明君　今御説明あったとおり、高齢者の働き方に合わせて今回対象が限定をしているということでございます。大臣、高齢者が安心して働くことができる環境、この整備を引き続き進めていただくようお願いしたいというふうに思っております。

この高齢者雇用については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律によって一定の雇用確保措置がとられているということでございます。平成二十四年には法律を改正して、継続雇用を希望する全ての者について六十五歳までの雇用を確保するという措置もとられてまいりました。ただ、六十五歳以上になっても働いている場合があり、そして元気なうちにもっと働きたいという希望も非常に強いわけでありまして、この法案による特例対象者以外の高齢者の雇用安定についても引き続き重要な課題として取り組んでいただきたいと思います。

この法案の特例を活用することも重要ですが、高齢者が活躍できる雇用の機会をより一層確保していくため、厚生労働省としてどのように取り組むのか、大臣のお考えを伺いたいと思います。

○国務大臣（塩崎恭久君）　先ほど来、話が度々出ておりますように、今高齢社会の中で大変有能な、しかし六十五のいわゆる定年を迎えられた方で、会社の方も働いてもらいたいなと思いつながら、一方で御自身ももう少し働きたい。しかし、フルの、無期転換をするというほどではないというようなこと

もたくさんあるので、今回の新たな特措法によりまず高齢者の働き方というの、有力な働き方の一つとして、これからは法律が成立をいせば広まってくるのではないかなというふうに思うわけであります。

先生御指摘のように、希望者は今六十五まで雇用が確保できるという高年齢者雇用安定法が成立をいたしまして、一つの言ってみればハードルを越えただろうと思います。もちろん、それについてのハローワークによりまず個別の企業に対する指導というもの、間違いなく希望者が雇っていただけるようにしていくということが一つ。

それから、高年齢者の新たな雇入れや高年齢者の雇用環境の整備を行う事業主に対しては助成をしてあります。これは、一人当たり五十万円の助成、中小企業の場合には九十万円の助成ということでやってありますし、それから、環境整備をした場合については費用の二分之一、中小企業は三分の二を助成するというようなこともやってきているわけであります。

それから、ハローワークにおけます高齢者の就労支援というものももっと幅広くやっていかなきゃいかめなというふうに思っているわけでございまして、その他もろもろ考え得る政策はできる限り取り込むということで、引き続き高齢者の雇用就業機会の確保を進めて元気な高齢社会をつくっていききたいなというふうに私どもとしても思っているところでございます。

○長沢広明君　是非よろしくお願ひしたいと思ひます。

この法案によって特例が設けられるということでございますが、その特例の対象というものはこの法案の中でも限定されている。細かい部分、これから審議されるということで、具体的なところはこれからという問題はありますけれども、大事なことは、平成二十四年の改正労働契約法で決められた無期転換ルール、大半の労働者にとっては原則どおりこの改正労働契約法の無期転換ルールが適用され続けるということでもあります。この改正労働契約法でつくった無期転換のルールをきちんと適切に回転させていくこと、動かしていくこと、これが逆に今求められているというふうに思うんですね。

そういう意味では、この無期転換ルールを始めとする改正労働契約法をしっかり周知していく、その引き続き周知を図っていくことが必要だというふうに思います。その点についてのお考えと、それから同時に、有期雇用の労働者について無期転換申込権が発生する直前の雇止め止めの問題、これに対する労働者の不安を解消するために厚生労働省としてどう取り組んでいくか、大臣のお考えを伺って、終わりにしたいと思います。

○国務大臣（塩崎恭久君）　御指摘のように、いわゆる無期転換というのが原則だということございまして、改正労働契約法の内容については、使用者にその趣旨を十分御理解をいただくように引き続き周知を図っていくことが厚生労働省としても大変重要な役割だというふうに御指摘のとおり思っている

ところでございます。特に、労政審の建議においても、無期転換申込権の発生前の雇止め止めの懸念を踏まえた取組が求められておりまして、無期転換申込権の発生前の雇止め止めの抑制等を図る方針もしっかりと履行してまいりたいというふうに思っております。

このため、改正労働契約法の周知、有期労働契約に関する労働基準法の規定の遵守の徹底、それから無期転換に取り組む企業へのコンサルティングの実施等、個別企業への支援についても来年度概算要求にも必要な経費を計上しておりまして、無期転換ルールの定着のための施策ということで要求額九千二百万を上げているところでございます。こうした予算も活用しながら、例えば監督署やそれからハローワークにおいて、求職者や求人企業も含めた労使への周知等に積極的に取り組んでまいりたいと思っております。

○長沢広明君　終わります。ありがとうございます。

○委員長（丸川珠代君）　本日の質疑はこの程度にとどめ、これにて散会いたします。

平成 26 年 10 月 23 日 参議院厚生労働委員会（参考人質疑）

○委員長（丸川珠代君）　ただいまから厚生労働委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告をいたします。昨日までに、石田昌宏君、高野光二郎君及び高階恵美子君が委員を辞任され、その補欠として酒井庸行君、太田房江君及び井原巧君が選任されました。○委員長（丸川珠代君）　専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案を議題といたします。

本日は、本案の審査のため、三名の参考人から御意見を伺います。

御出席をいただいております参考人は、一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部統括主幹鈴木重也君、日本労働組合総連合会総合労働局長新谷信幸君及び東京大学大学院法学政治学研究科教授岩村正彦君でございます。この際、参考人の方々に一言御挨拶を申し上げます。

本日は、御多忙のところ当委員会に御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

参考人の皆様から忌憚のない御意見をお述べいただきまして、本案の審査の参考にさせていただきたいと存じますので、よろしくお願ひを申し上げます。

次に、議事の進め方でございますが、まず、参考人の皆様からお一人十五分以内で順次御意見をお述べいただき、その後、委員からの質疑にお答えをいただきたいと存じます。

なお、参考人、質疑者共に発言は着席のままです。

それでは、まず鈴木参考人をお願いいたします。鈴木参考人。

○参考人（鈴木重也君） 経団連労働法制本部の鈴木と申します。

先生方におかれましては、日頃より我が国の雇用労働環境の改善に向けて御尽力をいただいておりますことにつきまして、この場をお借りいたしまして厚く御礼申し上げます。

本日は、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案について、これを賛成する立場から使用者側の考え方を説明させていただきます。

御案内のとおり、二〇一三年四月一日に改正労働契約法が全面施行されました。とりわけ同法第十八条の無期転換ルールは、企業の経営、人事労務管理に大きな影響があるため、経団連では、これまで延べ約一千六百名の企業担当者に対し説明会、セミナーを開催し、法令の周知徹底をお願いしているところでございます。

また、本日、配付資料の中に経団連が毎年取りまとめおります経営労働政策委員会報告の抜粋を入れさせていただきました。ここでも、法律の円滑な施行に向けて改正法の留意点を盛り込むなど、広く呼びかけを行っているところでございます。

労働政策研究・研修機構の調査によりますと、企業の対応方針として、フルタイム契約労働者を何らかの形で無期転換にしていくとする回答が四二・二％と最も多くなっております。対応方針は未定、分からないとする回答も三八・六％ございますので、確とは申し上げられませんが、多くの企業は無期転換に積極的と言うことができるかと存じます。特に、有期雇用労働者から勤務地や職務、職種を限定した無期雇用労働者、いわゆる多様な正社員へ転換する仕組みを導入する企業が増えております。これは、無期転換後の働き方として、典型的な正社員のように転勤、配転があり、また一年ごとに徐々に難しい役割が与えられることとなり、結果として無期社員として就労がしにくくなる方がいっしゃるか存じます。多様な正社員制度はこうした課題の改善策として有益だというふうに考えております。政府におかれましてはその普及拡大に推進をされておりますが、経団連としても、積極的に多様な正社員のメリットなどを説明するなど、無期転換の推進を支援しているところでございます。

さて、今回の特別措置法案は、国家戦略特別区域法附則第二条に基づき、労働政策審議会での議論を経まして、閣法として提出があったものでございます。労働政策審議会におきまして使用者側は、労働契約法の改正趣旨あるいは高齢者雇用安定法の改正趣旨を逸脱しないことを大前提として、その見直しの提案をさせていただいたところでございます。本法案は、高度専門的知識者と定年後継続雇用者を対象に、適切な雇用管理の措置とセットで無期転換ルールの特例措置を設けることにより、我が国の産業競争力の強化やグローバルな経済活動拠点の形成促進、加えて雇用機会の創出に大きく寄与することが期待されており、労働者、使用者の双方にメリットのある法案だというふうに思っております。

まず、高度専門的知識等を有する有期雇用労働者に対する特例措置についてでございますが、世界規

模の企業間競争の激化と少子高齢化による市場変化への対応を背景といたしまして、魅力ある商品、サービスをいかに提供できるかが企業間競争の勝敗の分かれ目になっております。各社ではイノベーションを通じた付加価値の創造に真剣に取り組んでいるところでございますが、こうした付加価値の創造の担い手は人材であり、とりわけ高度な専門的知識等を有する労働者に負うところも大きいというふうに考えております。企業競争力の向上を通じて処遇の改善、雇用機会の拡大、ひいては経済の好循環につなげていくためにも、高度専門労働者がその持てる能力を十分発揮していただける環境を整備することが重要だというふうに考える次第でございます。

大企業一社で数名程度と少ないものの、現在でも、優秀な人材に働いていただくため、一千万円を超える年収で有期契約を結んでいるケースがございます。具体的に申し上げますと、新規事業を立ち上げる際の研究者、技術者、大型資源プロジェクトを受注した際の専門家、さらにはインフラ金融に関わるファンドマネジャー、PFIによる事業のプロジェクトマネジャー、世界規模の大型イベントのプロジェクトマネジャーなど、専門分野は多岐にわたっております。また、事業のグローバル化に対応するため、特定の国・地域で市場開拓を行うため当該国・地域の法律やビジネス慣行などの知識を持つ方を積極的に採用する企業は今後増えていくものと想像をしているところでございます。

一方で、有期プロジェクトの実態は必ずしも五年未満に限られるものではございません。高度な専門的知識を有し、比較的高い年収を得ている方は国内外からヘッドハントされる対象で、交渉力を持っているというふうに私どもは理解をしておりますのでございます。こうした方々を対象に無期転換ルールの特例を設けることは、企業にとりまして五年を超えるプロジェクトを立ち上げやすくなり企業競争力の維持強化に資するとともに、高度専門労働者にとりましては有期プロジェクトを通じた能力発揮やキャリア形成の場が広がることとなりますので、労使双方に有益なものと考えるところでございます。

また、第一種計画におきます能力の維持向上を自主的に図る機会に関する措置その他につきましては、専門的知識、技術、経験を最大限発揮してもらうためにブラッシュアップしてもらう必要から、重要な仕組みであるというふうに理解をしております。ただし、有効かつ適切な措置内容は、例えば長期雇用を前提にキャリアを形成をする労働者などとはおのずから異なる面もあるというふうに考えております。例えば、必要な機材の導入や専門雑誌などの購入、学会への参加奨励、弾力的な労働時間制度の適用など、現状行っている施策内容を基本に各社が選択できることが適切ではないかというふうに考えております。

続きまして、定年後の継続雇用者に対する特例措置について申し上げます。

我が国が対応を迫られている大きな課題といたしまして、労働力人口の減少への対応というものがございまして、そのため、女性労働者に活躍をしてもら

えるよう、仕事の効率化や職場の意識改革を通じ、短い時間でも働ける環境を整えていく、あるいは多様な就業形態の選択肢を増やしていくことが重要になってまいります。そうした施策と併せまして、六十歳以降の高齢者への活躍支援が不可欠な政策になるかと思っております。

六十歳以上の就業者数は、二〇一三年平均で一千二百五十万人、就業者全体の約二割を占めます。高齢従業員の雇用機会を拡大することは、社会保障の担い手を増やし、社会保障制度の安定にも寄与すると期待されております。企業といたしましては、高齢従業員が持つ知識、経験、技術を職場で十分発揮していただくとともに、次の世代への着実な技術継承を図ると、高齢従業員を重要な戦力と位置付け、積極的に活用を図っているところでございます。

労働契約法第十八条の無期転換ルールは、全ての有期労働者を対象とするため、定年後の継続雇用者にも適用されます。もとより、無期転換ルールは、若者を中心に、不本意な形で非正規労働に従事されている場合、そうした方々を対象に、より安定的な雇用機会を提供することを目的として創設されたものであると理解をしております。

二〇一三年度の総務省労働力調査によりますと、六十五歳から六十九歳層の雇用者は百九十四万人いらっしゃいますが、このうち非正規雇用者は七割となっております。これは、高齢者の場合、加齢により健康面あるいは業務遂行能力などにおいて個人差が広がるということを踏まえ、働き方を確認しながら一年ごとに契約を更新することが高齢者の就業実態に合っているからということが言えるかと存じます。すなわち、定年後の継続雇用者に対しまして無期転換ルールの特例措置を設けるということは、労働契約法第十八条の趣旨を没却するものではないというふうに理解をしておりますのでございます。

事業主は、企業現場の実態を踏まえ、六十五歳以降も働いていただきたいという気持ちを持っておりまので、本法案により高齢者の雇用機会を広げるという意義は大変大きいというふうに考えております。

次に、第二種計画における配置、職務及び職場環境に関する配慮その他の雇用管理について申し上げます。

各社における定年後の継続雇用者に対する雇用管理は、例えば健康状態などに応じて仕事の負荷を軽減すること、さらには仕事内容や評価に応じて適切な処遇を行うことなど、実に多様な取組が行われております。多くの定年後の継続雇用者の就労の場を提供するため、職域の拡大にも各社取り組んでいるところでございますので、こうした企業の実情を十分踏まえたものとするということが必要ではないかと考えております。

最後に、認定の手続について申し上げます。

本法案は、国家戦略特別区域法附則第二条を契機として議論が始まったところでございますが、厚生労働大臣の基本指針の策定、行政機関による計画の認定、さらには認定を取り消すことができるという

一連の行政機関の関与がスキームに盛り込まれており、このことは使用者側として十分理解をしているところでございます。ただし、民事上のルールである労働契約に対する特例を設けることから、例えば認定に係る基本指針や審査の基準は可能な限り明確にしていきたいということをお願いしたいというふうに思っているところでございます。

有期特別措置法案は、労働者の多様な働き方の選択肢を用意することで、雇用機会の拡大と企業競争力の強化の双方を促進することができるものというふうに考えております。とりわけ、高度専門職の能力発揮を促すとともに、高齢者が働き続けられる基盤整備として大変重要なものと考えておりますので、法案の早期成立をお願いしたいと存じます。

私からの意見陳述は以上でございます。

御清聴いただきまして、ありがとうございました。○委員長（丸川珠代君） ありがとうございます。

次に、新谷参考人をお願いいたします。新谷参考人。

○参考人（新谷信幸君） 連合で労働法制を担当しております新谷と申します。本日はお招きいただきましてありがとうございます。

私は、この有期特措法のベースになりました労働契約法の三か条の改正、二〇一二年に成立をいたしておりますけれども、この法改正の際の労働政策審議会の委員も労働者側代表として務めさせていただきました。また、この有期特措法の審議をいたしました部会の委員も務めさせていただきましたので、本日は、資料も提出をさせていただいておりますが、この労政審で我々労働側が主張をした点を中心に意見の開陳をさせていただきたいと思っております。

まず、この有期の特措法でございますけれども、私ども労働側といたしましては、雇用の安定を図る、かつ全ての民事ルールに適用される労働契約法がこういう形で例外、特例扱いが設けられるということに対しては反対という立場で労働政策審議会、意見を申し上げてきた内容でございます。

まず、めくっていただきまして、一ページのところ

でございます。二〇一三年の四月にいわゆる無期転換ルール、労働契約法の十八条が施行されたわけでありまして、昨年の年末にこの有期特措法の議論が始まったわけでございますけれども、この時点では、本当に施行されてから間もない中でこういう見直しが行われるということに対して非常に遺憾であったというところをまず申し上げたいと思っております。また、その見直しの議論の経過についても、私どもとしては非常に違和感があったということを申し上げたいと思います。

その一つが、この見直しの契機になりましたのが、国家戦略特区のワーキングというところで検討が始められたわけでありまして、九月の二十日に産業競争力会議の課題別会合の中でこの国家戦略特区ワーキングからの意見というものが発表されておりました、それが、元々がこの十八条の無期転換権を事前に放棄をさせるという提案がなされたということが契機でございました。この事前放棄の問題は、元々、国

会での審議の中で、公序良俗に反して無効であるという立法趣旨が説明されたものでありましたけれども、それを見直すという方向でまず出されたということが非常に違和感を持った点でございます。

また、この国家戦略特区ワーキングというのは一部の有識者から構成される委員会というふうにお聞きしておりますけれども、私ども労働側の代表が一人も入っていないという中でこういう重要な見直しが行われたということについても、ILOの三者構成原則に反するのではないかとということから、非常に違和感を持ったわけでございます。

また、今回の有期特措法の対象者となっております定年後引き続き雇用される者ということにつきましては、元々、国家戦略特別区域法の附則の第二条の中には、高度専門労働者を対象にということで法律の授權があつて労政審での検討が始まったわけでございますけれども、使用者側委員からの提起がございまして、この定年後引き続き雇用される者についても特例扱いとするという提案がなされ、それがまとめられて法案につながってきたということについても、国家戦略特別区域法が要請していた範囲を逸脱しているということは、これ主張をさせていただいた内容でございます。

続きまして、二ページの方を御覧いただきたいと思います。

有期労働契約に関する基本的な考え方ということでございます。

非常にいい資料をお作りになられておりますので、せっかくですから御覧いただければと思いますが、この調査室でお作りになられた資料の百十二ページに有期契約労働者の現状という資料がございます。これは元々厚生労働省がお作りになられた資料でございますけれども、役員を除く雇用者五千二百万人のうち非正規労働者が一千九百万人いると。実は、一千九百万人のうち約一千四百万人が有期労働契約で働いておられるという現状でございます。実は、この有期労働契約の労働者の数はなかなか把握できなかったわけでありますけれども、昨年の一月からこの数字が統計として表れてくるということでございます。

この有期労働契約でございますけれども、私どもとしては、雇用の原則としては期間の定めない直接雇用であるべきというふうに考えてございます。有期労働契約で働いておられる方の中には、雇用の不安定さであるとか処遇が低いといった様々な問題が指摘をされておりますし、また、いわゆる契約期間が満了したときに次の契約がなされるかどうか、いわゆる雇止め止めの恐怖の中で、年次有給休暇であるとか産前産後の休暇、あるいは時間外労働の支払といった、労働者として当たり前の権利の行使がなかなかできないといった課題が指摘されていたわけでございます。

私どもとしては、この有期労働契約については、雇用の原則に対する例外的なものとして、入口の規制を設けるであるとか、繰り返し有期労働契約を反復更新して濫用的な扱われ方がされると、こういったものを規制するべきであるということで労働契約

法の改正に至ったということでございます。

次のページを御覧いただきたいと思います。

まず、労働契約法十八条の無期転換ルールについてでございます。

この労働契約法の十八条は、まさしく労働契約に関する基本的な民事ルールとして定められた法律でございますので、その規定は労働契約関係にある全ての労働者にひとしく適用されるべきであるということがまず原則としてあるわけでございます。

この無期転換ルールは、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、有期労働契約者の雇用の安定を図るために二〇一三年四月から実施されたばかりでありまして、これは施行から五年を経過する二〇一八年の四月以降に基本的に無期転換が発生するということでございますので、いまだにいわゆる見直しを必要とする立法事実が存在していないのではないかとということでございます。

また、現行の労働基準法の十四条の第一項によりまして、一定の事業の完了するまでの間に必要な労働契約の期間を設けられるわけでありまして、特例を設けずとも契約期間五年を超える有期労働契約の締結は可能でございまして、わざわざこういった短い労働契約の期間を設けるということは雇用の安定とは反するのではないかとということを主張させていただきました。

また、この無期転換ルールに特例を設けるということの問題につきまして、個別法によって特例で穴を開けていくと、こういう仕組みと枠組み自体が民事ルールの在り方に照らして問題があると私どもは考えてございます。

続きまして、四ページでございます。今回の特別措置法の中に設けられました第一種計画に定められる高度専門労働者でございます。この高度専門労働者につきましても、特例措置を講じる場合にあってはこれは慎重であるべきというふうに考えてございます。

この特例措置を講じるのであれば、元々労働契約法の十八条が法目的としておりました、濫用的な利用を抑制する、また労働者の雇用の安定を図るという無期転換ルールの本旨を損なわない範囲に限定されるべきであるというふうに考えてございます。そのために、高度専門労働者の範囲、無期転換の申込権が発生するまでの期間の長さ等々については、元々国家戦略特区法で定められておりました産業競争力の強化に直接貢献できると言えるような、真に高度な専門能力を有する労働者に限定するということが必要ではないかというふうに考えてございます。

また、この要件、特に年収要件等々については法律に規定をされてございませんので、この要件を設定するに当たっては厳格な歯止めを設けるべきであるということを考えているわけでございます。また、万一この特例措置が濫用的に利用されるということであれば、この原則であります無期転換ルールに復するということを明確に定めるべきであるということを考えてございます。

続きまして、五スライドでございます。これは、もう一つの類型、第二種計画の類型でご

ざいます、定年後引き続き雇用される者についてでございます。これにつきましても、特例措置を講ずるということについては慎重であるべきであるというふうに考えてございます。

これは高年齢者雇用安定法の適用を受ける労働者ということでございますが、その高年齢者雇用安定法が定められております対象者、すなわち、定年退職後に引き続き同一の事業主の下で有期労働契約を反復更新している労働者ということに限定されるべきであるというふうに考えてございます。これにつきましては、濫用的な利用が行われた場合には、原則に復するということを明確に講じなければならないと思っております。

それと、四つ目のところでございますが、有期労働契約者を含めました希望者全員の六十五歳までの雇用が確実に確保されるための対応も取られるべきであるということでございます。

これにつきましても、ちょっと分かりにくい点もございまして、ちょうどいい資料をお作りになられておりますので、これも資料を御覧いただきたいと思います。済みません、二十八ページを御覧いただきたいと思ひます。

ここに今の対象者の類型が三類型書いてございますが、特にこのAの類型、六十歳の定年を迎えまして、六十五歳までの無期転換が生ずるまでの図示がございまして、今申し上げておりますのは、多くの企業では、定年六十後、一年ごとの有期労働契約で六十五歳まで雇用を継続するというパターンが非常に多いわけでございますけれども、問題は、その六十一歳、六十二歳、六十三歳といったところのいわゆる雇止め止めの基準、更新基準が、今法律の中ではこれを必ず更新するというのが規定をされてございません。

ですから、無期転換権が発生するまでの六十五歳までの雇用を必ずこれ継続させるということではないと、使用者側がこの特措法の中に設けるべきであるということについてはなかなか実現が難しいのではないかと考えておまして、必ずこの六十五歳まで雇用が継続する、更新基準についてもこれは明確にしなければならないというふうに考えてございます。それが次のページに記載をしております①の部分でございます。

それと、二つ目のところでございます。実は、この高年齢者雇用安定法はいわゆる定年がある労働者にのみ適用されますので、いわゆる六十歳時点まで定年ではない方、すなわち有期契約を反復更新されて六十歳をお迎えになられた方には、この高年齢者雇用安定法の適用はございません。そういった意味では、定年扱いと同じような扱いをしている有期労働契約者につきましても、高齢法の趣旨を踏まえた雇用安定措置を明確にするべきであるということでございます。

三つ目につきましては、六十五歳までの雇用確保措置の対象外となるところ、これは②の適用にもならない労働者でございますけれども、有期契約で六十歳を迎える方についても雇用安定措置を講ずべきであるということをお願いをしております。

それと、七ページでございます。

これは、行政が関与するという形での仕組みについての見解でございます。今回、事業主が作成した計画に対して厚生労働大臣が認定という形で関与する仕組みが設けられております。この点につきましては、二点指摘を申し上げたいと思っております。

労働者が有する民事上の権利について行政庁が認定を行うというのは非常に異例な取組ではないかと思っております。我が国の法体系の中では極めて異例であるということとをまず指摘を申し上げたいと思っております。認定に関する基準につきまして法律上に明記せず、行政庁の裁量に委ねるということにつきましては、この高齢者の対象者が非常に多いということからいっても異例であるということをお願いをいたします。

それと、無期転換ルール、これは民事ルールでございますので、特例を講ずるということにつきましても、行政が関与する仕組みとすることについては慎重であるべきだということに思っておりますし、万一、行政庁が関与することの認定という仕組みに対して、行政庁の判断によって私人の権利保障が損なわれる事態とならないように、適切な手当てが必要であると。また、その認定が適切じゃなくなった場合に労働者はそれをどのように争うことができるのか、いわゆる紛争解決のシステムについてもこれは十分な手当てが必要であるということでございます。

最後、ハスライドでございます。今回、計画の作成、申請ということが行われるわけでございますけれども、私どもとしては、こういった労働者の権利を特例扱いにするということにつきましては、使用者が、事業主がその申請を出す、計画をするといった段階であらかじめ過半数労働組合の意見を聴取するというのが労使のコミュニケーションは、あるいは必要ではないかということでございます。

また、この法律には入ってございませんが、私どもが非常に懸念いたしますのは、元々、労働契約法の十八条の五年の無期転換ルール、この期限の到達直前での雇止め止め、これに対する手当てが十分にされるべきだというふうに考えてございます。

以上、私からの意見の開陳とさせていただきます。どうもありがとうございました。

○委員長（丸川珠代君） ありがとうございます。次に、岩村参考人にお願いをいたします。岩村参考人。

○参考人（岩村正彦君） 私は、東京大学の大学院法学政治学研究所に所属しております岩村と申します。本日は、意見を述べさせていただきます。ありがとうございます。

私は、今回の特別措置法案の制定を建議しました労働政策審議会労働条件分科会の有期雇用特別部会の部会長を務めていただきました。この有期雇用特別部会は、昨年の臨時国会で成立しました国家戦略特別区域法の附則二条が、高度専門職で比較的年収の高い方などを対象として労働契約に基づく無期転換申込権の発生までの期間の在り方である

とか、その際に労働契約が適切に行われるための必要な措置について労働政策審議会において早急に検討を行うこととされたことを踏まえて設置されました。こうした措置の検討が労働者代表、使用者代表そして公益代表から成る労働政策審議会に委ねられたということは、非常に適切なことだというふうに考えております。

有期雇用特別部会は、昨年十二月二十五日に第一回を開催しまして、以後、今年の二月二十日までの短期間ではありましたが、集中的に合計六回の審議を行い、建議を取りまとめたところでございます。その上で、特別措置法案の要綱に関する厚生労働大臣の諮問に対しましておおむね妥当と考える旨の答申を行っております。

まず、今回、特例法案の対象となっている労働契約法の無期転換ルールの内容と制定の経緯について簡単に述べさせていただきます。

社会経済の構造的な変化に伴いまして有期雇用労働者の数が増加してきた折に、二〇〇八年九月のリーマン・ショックの影響で雇い止めの問題が社会的に大きくクローズアップされました。この状況を受けまして、厚生労働省が学識経験者を参集しまして有期労働契約研究会というものを開催し、二〇〇九年の九月にその報告書がまとめられております。

これを踏まえて、労働政策審議会労働条件分科会が有期労働契約に関する議論を行いまして、その結果として、二〇一一年の十二月には、有期労働契約の在り方についてと冠する報告を取りまとめ、厚生労働大臣に建議を行っております。大臣からは、二〇一二年二月に労働契約法の改正案要綱の諮問が労働政策審議会にごさしまして、同年三月にこの審議会でおおむね妥当と答申をしております。これを受けまして、法律案が同じ三月に国会に提出され、八月に成立したところでございます。

こうした経緯をたどって成立した法律でございますが、大きく三つの内容を含みます。

一つ目は、有期労働契約の更新を使用者側が拒否する雇い止めについて、一定の場合に解雇権濫用法理を類推する判例を条文化するという雇い止め法理の法定化でございます。二つ目は、同一の使用者と労働契約を締結している有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件の違いがある場合にはその違いが不合理と認められるものであってはならないという、不合理な労働条件の禁止というものです。そして、最後の三つ目が、今回の特別措置法案に係る無期転換ルールです。

この無期転換ルールは、同一の使用者との間で有期労働契約が通算で五年を超えて繰り返し更新されたときには、労働者の申込みにより、その有期労働契約を無期労働契約に転換するというものです。このルールは、労働契約の濫用的利用というものを抑制し、雇い止めの不安のない無期雇用への転換を促進することによりまして労働者の雇用の安定を図ることを目的としております。なお、通算契約期間のカウントの対象になるのは、このルールの施行日である昨年四月一日以降に開始した有期労働契約となります。この無期転換ルールは、雇い止め法

理の法定化、不合理な労働条件の禁止とともに、有期雇用の労働者に対して一定の保護を与えるものと言うことができます。

こうして採用され、施行されました無期転換ルールでございますが、現政権の下で設けられました国家戦略特区ワーキンググループで無期転換ルールの特例を設けるべきとの議論が出てまいりました。この議論を受けて、その後、政府部内で様々な議論と関係閣僚間の調整というものを経まして、昨年十月の日本経済再生本部の決定で、特区に限らない全国規模の規制改革ということで無期転換ルールの特例を検討することとなりました。

具体的には、新規開業直後の企業やグローバル企業を始めとする企業などの中で重要かつ時限的な事業に従事している有期雇用労働者であって、高度専門的知識等を有している者で比較的高収入を得ている者などを対象に、無期転換申込権発生までの期間の在り方と、その間に有期労働契約が適切に行われるための必要な措置などにつきまして労働政策審議会ですらに検討を行い、その結果を踏まえて今年の通常国会に所要の法案を提出するということとされました。この内容が、初めに申し上げた国家戦略特区法の附則二条に盛り込まれたということになります。

こうした経緯を経まして、私が部会長を務めました有期雇用特別部会におきまして、昨年十二月から今年の二月にかけまして、先ほど申し上げましたように、無期転換ルールの特例についての議論を行ったところでございます。

部会では、先ほどそれぞれのお立場から意見が述べられたところではありませんけれども、やはり同じように、労働者代表の側からは、労働契約法の民事上の基本ルールについては労働契約を締結する当事者についてひとしく適用されるべきであり、特例を設けることについては慎重であるべきといった意見とともに、無期転換申込権発生前での雇用の雇い止めの抑制策の検討を行うべきといった意見を述べられました。他方で、使用者側代表の意見は、高度専門職だけでなく、高齢者についてもその雇用実態などに即して能力の活用や雇用機会の拡大につながるよう特例を設けるべきであるといったものでございました。

先ほど申し上げました集中的な議論の結果として、特別部会では、厚生労働大臣に対する建議としまして、有期労働契約の無期転換ルールの特例等についてというものを取りまとめております。以下、その内容のポイントを六つお話しさせていただきたいと思ひます。

第一のポイントは、特例の枠組みというものであります。

建議では、有期労働契約の濫用的利用というものが行われて雇用の安定性が損なわれるといったおそれの少ない二つの類型の労働者について、その能力を十分に有効に発揮できるよう、それぞれの特性に応じた適切な雇用管理を実施するとともに、無期転換申込権が発生するまでの期間の特例を設けるべきとしております。

対象となる一つ目の類型は、一定の期間内に完了する業務に従事する高収入かつ高度な専門的知識、技術又は経験を有する有期契約労働者、二つ目の類型は、定年後引き続き雇用される有期契約労働者です。

第二のポイントは、特例の対象となる労働者の具体的な要件であります。

高度な専門的知識などを有する労働者は、まず、企業内の期間限定のプロジェクト業務のうち、高度な専門的知識等を必要とするものなど、一定の範囲の業務に従事する者としたしました。さらに、年収や高度な専門的知識などの要件は、現行の労働基準法第十四条第一項に基づく告示が一定の国家資格などを有する者や一定期間の実務経験を有する年収一千七十五万円以上の技術者、システムエンジニア、デザイナーなどを定めていることを参考としまして、法案成立後に改めて労働政策審議会ですらに検討の上、厚生労働省などで定めることが適当というふうにしております。

もう一つの、定年後引き続き雇用される労働者は、定年後、同一の事業主やその事業主と一体となって高年齢者の雇用機会を確保する高年齢雇用安定法上の特殊関係事業主に引き続いて雇用される者としております。一方で、その他の高齢者につきましては、引き続き無期転換ルールによって雇用の安定が図られることが重要と述べております。

三番目のポイントは、特例の対象となる事業主の具体的な要件でございます。

特例の対象事業主は、特例の対象労働者がその能力を有効に発揮するための適切な雇用管理を実施すべきであるとしております。例えば、高度専門的知識などをも有する労働者は、労働者が自ら能力の維持向上を図る機会の付与を、また、定年後引き続き雇用される労働者につきましては、高年齢雇用安定法の趣旨を踏まえた高年齢者の配置、職務などに関する配慮をそれぞれ行うべきということになろうと思ひます。

そこで、厚生労働大臣は、対象労働者に応じた適切な雇用管理の実施に関する基本的な指針を策定すべきこと、また、その指針に沿った対応が取られると厚生労働大臣が認定した事業主をこの特例の対象とすべきことを併せて建議では述べております。

ポイントの四番目は、特例の具体的内容でございます。

無期転換ルールに基づく無期転換申込権は、高度の専門的知識などを有する労働者に関しては、プロジェクトの完了までの期間は発生しないが、十年を超える場合は発生すべきこと、次に、定年後引き続き雇用される労働者については、継続して雇用されている期間は通算契約期間には算入しないこととすべきとしております。

五番目のポイントは、労働契約が適切に行われるために必要な具体的措置です。

無期転換ルールの特例の適用を明確にするために、事業主は、労働契約の締結、更新の際に、特例の対象となる労働者に対して無期転換申込権発生までの期間を書面で明示すべきとしております。また、高

度の専門的知識などを有する有期契約労働者に対しましては、モデル労働条件通知書の見直しと併せて、特例の対象となる業務の具体的な範囲も書面で明示する仕組みとするため必要な省令改正、つまり労働基準法施行規則の改正を行うことが適当であるとしております。

最後に、六番目のポイントとなります。この六番目のポイントは、無期転換ルールの円滑な施行でございます。

無期転換ルールの施行に際して、無期転換申込権が発生する直前の雇い止めについての懸念があるということ踏まえまして、厚生労働行政において、好事例や留意点を紹介しながら効果的な周知を行うべきこと、また、有期労働契約に関する関係法令の遵守徹底を図るべきこと、さらに事業主を支援する助成金を効果的に活用すべきことを提示しております。

有期雇用特別部会は、その集中的な審議の過程におきまして、労使それぞれの意見をきちんと伺いまして、さらにそれをしんしゃくした上で、以上を内容とする建議を厚生労働大臣に行ったところでございます。そして、その内容が反映されました今回の特別措置法案の要綱につきまして厚生労働大臣から諮問を受けて、審議の上、おおむね妥当と考える旨の答申を行ったという次第でございます。

したがいまして、私といたしましては、公労使の三者構成である労働政策審議会の意見というものが反映されました本法案は適切な内容のものであると考えているところでございます。したがいまして、本委員会における迅速な御審議をお願いしたいと思います。

以上をもちまして、私の意見の陳述とさせていただきます。

御清聴ありがとうございました。

○委員長（丸川珠代君） ありがとうございます。

以上で参考人からの意見の聴取は終わりました。

○委員長（丸川珠代君） この際、委員の異動について御報告をいたします。

本日、太田房江君が委員を辞任され、その補欠として高階恵美子君が選任されました。

○委員長（丸川珠代君） これより参考人に対する質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言を願います。
○大沼みずほ君 自由民主党の大沼みずほでございます。

本日は、お忙しい中、参議院までお越しいただき、貴重な御意見賜りましたことを心より感謝申し上げます。

私からは、この特別措置法案について、まずもって、安倍政権に替わりまして、日本のデフレ脱却を目指してグローバル社会の中でやはり産業力の強化、また経済力を向上させるために、今後、柔軟な働き方、グローバル社会に適応した働き方というのはどんなものであるかということを考えていく際に、本法案は非常にそういう意味でもグローバル化された社会の中で必要な一つの法案であるというふうに考えております。

終身雇用が当たり前でなくなった今、私が学生時代からインターンのようなものが始まって、多くの学生が早くからキャリアに対して意識が高くなってきていると思いますし、私自身、四つの職場を経験して今この席に座っている状態でございます。

今回、この法案、とはいっても、いろいろな特例措置の中で、高度専門労働者の範囲、まあ知識であるとか収入の要件といったものについて多くの議論がなされたことと承知しています。

そこで、鈴木参考人と新谷参考人にそれぞれお伺いいたします。

今回の特にこの高度専門労働者に関しまして、知識及び収入の要件というものに関しまして、使用者側また労働者側の立場からこの範囲についての取決めにについてどのようにお考えか、まずお聞かせいただければと思います。

○参考人（鈴木重也君） ありがとうございます。まず、先生の冒頭の御発言で、グローバルへの対応のためにも措置が必要ではないかということは御指摘のとおりだというふうに思っております。

御質問いただきました高度専門的知識等を有する労働者に対する業務要件あるいは年収要件についての中身についての御質問かと存じます。

まず、業務についてでございますけれども、先ほど申し上げたところと重複するところがございますけれども、新規事業立ち上げ時の研究者、技術者、それから大型支援プロジェクトを受注した際の専門家等々の方々、そしてグローバル化対応ということでは、これは会員企業のニーズも大変強うございすけれども、海外の特定の国・地域の知見を持つ専門家といった方々を想定をしているところでございます。

年収水準につきましては、一千七十五万円を参考として議論することとなっております、私どもこれをベースにしっかりと議論をさせていただきたいというふうに思っております。

私からは以上でございます。

○参考人（新谷信幸君） 今先生のお話の中にありましたグローバル社会の中での働き方ということを目指すべきだということにつきましては異論はございませんが、安倍政権として今目指すとされております、世界トップレベルの労働環境の実現ということが政府の方針で決められておりますけれども、私は、本当にグローバルな基準の中で我が国の働き方の基準が設けられるべき、本当にイコールフットイングという形で世界の基準が一体どこにあるのかということをよく見ていく必要があるというふうに思っております。

その上で、御質問のございました高度専門労働者の要件ということでございますけれども、私の先ほど開陳いたしました資料の四ページのところにも記載をさせていただきましたが、この特例措置を講じる範囲についてもやっぱり慎重であるべきだというふうに考えてございますし、元々の労働契約法十八条にございます無期転換ルールの本旨を損うおそれのない範囲のものに限定するべきであるというふうに考えているところでございます。

かつ、この要件につきましては今後また労政審において具体的に策定するというところでございますが、これは省令に委任するということでございます。私どもとしては、今参考にとされる一千七十五万というのが例示で挙がっておりますけれども、こうした要件については法律できちっと明定をして歯止めを掛けていくべきではないかというふうに、これは労政審でも主張しておりましたし、その方向であるべきだというふうに考えてございます。

以上でございます。

○大沼みずほ君 ありがとうございます。

次に、岩村参考人にお尋ねいたします。

諸外国におきましては、有期雇用に対して、解雇補償金、金銭解決の仕組みというものが導入されております。日本は民法上解雇は原則自由でありますけれども、解雇権濫用法理は、不当解雇をその権利の濫用と捉え、解雇そのものを無効にする、つまり原職復帰を使用者に義務付けているものと理解しております。

やはり、雇止め法理の法制化ということも非常に重要で、それがまさに二〇〇八年のリーマン・ショックの後に議論になって法制化への歩みになったと思いますけれども、やはり将来的には有期雇用にも金銭的解決を導入し、将来的にも無期雇用と金銭解決の仕組みを統合化するとも視野に入れるべきという意見もあると承知しております。

特に、高度専門知識を持つ労働者の方々がそのプロジェクトが終わった後に更なる飛躍をしていくという意味においても、こうした金銭解決の仕組みを導入して、また、そのことをステップに自分自身もキャリアアップ更にしていくというようなことも将来的には考えていくべきではないかというふうに私個人としては思っております。

つまり、雇止めの法制化よりも自分自身のスキルアップをどういうふうにしていくのか。国といたしましても、そのスキルアップ、ジョブ型の仕事に対して積極的に様々な支援をしていくと。そして、それも、民間もそれができるような形にしておくというふうなことにしてはどのようにお考えでしょうか。

○参考人（岩村正彦君） ありがとうございます。

雇止めを法制化した大きな理由は、有期労働契約で雇用されている労働者というものがどうしても交渉力が弱く、したがって、労働条件の交渉の面においても、あるいは労働法の様々な法規が定めている権利行使という面においても非常に弱い立場に置かれ、しばしば権利が行使できない状態になるというようなことから、これを防止するという観点で設けられたものでございます。したがって、金銭解決というものについては、余り安易に持ち込むということは私としてはやや消極的に考えております。

ただ、最終的に紛争になったときにそれを金銭で解決するということは実務上行われているところであり、そのこと自体を否定する趣旨ではありませんが、立法化するということについては私個人としては慎重に検討すべきではないかというふうに考えているところでございます。

○大沼みずほ君 ありがとうございます。

最後に、もう時間もありませんので、鈴木参考人にお尋ねいたします。

昨日、政府は政労使会議の中で年功の見直しと賃金の両立をとということで、特に子育て世代に力点を置いた賃金の在り方というものを提示しております。今後、日本において、やはり少子高齢化の中、また賃金体系というものに関して既にいろんな会社ではこういった取組もなされておりますけれども、子育て世代に力点を置いた賃金体系の在り方について最後に御意見賜れればと思います。

○参考人（鈴木重也君） ありがとうございます。

ただいま先生おっしゃられた、時代の変化に伴って、そのあるべき賃金制度の見直しということが今話題になって、それを各社でも模索をしているということ、大変重要な御指摘だというふうに思っております。

私どもも経団連では、賃金に関しましては様々な職種、就業形態、属性などを持っている方々に対して公正で納得性の高いものにすることが重要ではないか、そのために、年功ですとか、あと勤続年数ということではなくて仕事、役割に応じた賃金ということを模索すべきではないかということを申し上げております。そのことが、ひいては活躍される女性の方にもプラスになるものだというふうに思っております。

私からは以上でございます。

○大沼みずほ君 これで質問を終わります。本日はどうもありがとうございます。

○石橋通宏君 民主党・新緑風会の石橋通宏です。冒頭、会派を代表いたしまして、本日本日おいでをいただきました三人の参考人の皆様方に感謝を申し上げます。

〔委員長退席、理事福岡資麿君着席〕

その上で、皆様方にいろいろお聞きしたいことがあるんですが、時間が十分と限られておりますので、鈴木参考人に質問が集中してしまうかもしれないことを冒頭お許しをいただきまして、進めさせていただきたいと思います。

まず鈴木参考人に、高度の専門職の労働者について幾つかお伺いをしたいと思います。

現状でも、当然、五年以上のプロジェクトというのはあるはずで。労働契約法施行後現在に至るまで、この五年以上の長期のプロジェクトについて、企業というのはどのように具体的に有期、対応されているのでしょうか。若しくは、経団連として具体的にどのような指導をそれらの企業に対してされているのか、まずお聞かせください。

○参考人（鈴木重也君） ありがとうございます。

現状認識ということでは、私どもちよっと十分承知をしていないところがございます。

その五年を超えるプロジェクトということに関しましては、例えばでございますけれども、あるメーカーのところでは、新規のプロジェクト、それまでやっていなかった医薬品の分野に進出をするということで、自社の方にはいっしょにやらない薬事、医療の専門家に中途で来ていただくというようなこと。

そのために、五年、事業が軌道に乗るかどうかなということを経営者としては判断をするわけでございすけれども、その判断が必ずしも五年未満には限られないというように、五年を超えた有期のプロジェクトを一年の更新の中でしていくということが行われているというふうに聞いております。

○石橋通宏君 今、鈴木参考人から、まだ余りどのような実態があるか分からないという御発言があったので、まさにそこが、今回残念ながら立法事実がないのではないかという我々の懸念にもつながるところなんですけれども。

その上で、先ほど来、この特定の高度専門職の労働者については大変交渉力もありというようなお話もございました。

鈴木参考人にお伺いしたいんですが、今、現状で大変交渉力のある、年収も非常に要件高い職種が十年後にどうなっているのか、我々はその予測が付くんでしょ。十年後にも同様に高度であって、一千万円以上の高収入を保障されているような職種というのが一体どれだけあるのか、経団連の立場でどのようにお考えですか。

○参考人（鈴木重也君） ありがとうございます。

御指摘のとおり、時代の変化によって何が高度かというのは変わり得るところもあるというふうには十分理解をしておるところでございます。

〔理事福岡資麿君退席、委員長着席〕

しながら、とりわけ研究職、技術職、そういった方々というのは、その分野の先端性というところについては変わり得るかもしれないけれども、基本的には今後ともその専門性というのが担保されるというふうに思っております。

この前提は、あくまでも外形標準的に相当程度年収が高いというところのセットでこの問題を考えていくということが必要ではないか。そのため、先ほど申し上げましたが、今回議論の中では、労働基準法十四条の対象業務となっております年収要件一千七十五万円を参考に議論をするということでございますので、そのことと併せて議論をするということが適切ではないかというふうに考えておるところでございます。

○石橋通宏君 我々も、これまでの歴史を振り返ると、十年たったら全然状況が変わってしまった業種、職種というのは多数あるわけです。そういう意味では、今回の例外措置によって、今は大変競争力、交渉力があるかもしれないけれども、しかし、十年の長きにわたって無期転換ルール、申込権という権利を剥奪される方々が出てきてしまうということについて大変懸念を持っているので、今お伺いをしたわけがあります。

今、鈴木参考人もおっしゃられました今回の法案でも、国家戦略の附則の二条で、一般労働者、これ一般の同等の正規の労働者という比較だと思えますが、年収がはっきり明確に高いということを要件とすべしということが決まっているわけですが、そうしますと、一般の正規の高度専門職の労働者であれば、当然十年、五年以上十年という長きにわたれば、その間に昇進があり、昇格があり、昇給があり、そ

れがまた様々な、退職後の年金なりそういったところにも直結してくる、それだけ大きな影響が生涯賃金ベースで出てくるわけです。

ところが、今回の例外措置によって、今現在その高度な知識なり、高収入を得られている方でも、十年近く有期として反復更新でされてしまうと。それによって、長期的に見れば、これらの方々には相当な不利益が結局生じてしまうのではないかと。それを考えれば、この十年、じゃどうやって同等以上の待遇を保障するかといったときに、単純に年収だけを比較をして、いや、年収が高いからということでは駄目であって、むしろ総合的に、一般労働者であれば十年たてばどれぐらいの年収見込みを含めた待遇があるのかということも勘案した上での年収換算ということで保障されなければいけないと私は理解をいたしますが、経団連としてのお考えあればお聞かせください。

○参考人（鈴木重也君） ありがとうございます。先生御指摘のとおり、将来的な雇用の問題も踏まえてこの問題は考えていくということが重要な視点だというのは私どもも理解をしているところでございます。

ただ、先ほどとちょっとスタンスが違ってしまいかもしれませんけれども、都度都度総合的に労働者の保護に資さない、言い換えますと、労働契約法十八条の趣旨を没却しないということをするためには、その要件の改廃ということも場合によっては考えられるところでございますが、これは安易に改廃を行うということの趣旨ではございませんで、あくまでも労働政策審議会という労使の代表が入ったところでその都度都度必要な見直しというのを考えていくということがよろしいのではないかというふうに考えているところでございます。

○石橋通宏君 ありがとうございます。その点についても本当はお伺いしたいんですが、ちょっと時間がありませんので。

高度専門職の最後に、今回、先ほど岩村参考人のポイントにもございましたように、契約締結時に書面で無期転換権発生までの期間を明示すべしということがありました。これはつまり、無期転換、例えばそれが七年なのか九年なのか、それぞれにあると思いますが、その明示された無期転換権発生までのその前に雇止めになるようなことはない、それが経団連の思いであり、決意であるということでもよろしいでしょうか。

○参考人（鈴木重也君） 先生おっしゃるように、労働契約で明示された期間というものを基本に、例えば高度専門的な知識等を有する方については、そのプロジェクトの期間ということが基本的には雇用の保障の対象になるというふうに方向性としては思っておりますのでございます。

ただしということでもお聞きいただければと思うんですが、どうして也有期事業の場合には何らかの事情でそのプロジェクトが終了するというようなケースがあるところでございます。そういう意味では、その都度都度、毎年毎年更新をしていくということの仕組み自体は担保するということが必要ではない

かというふうに思っております。

○石橋通宏君 ありがとうございます。それでは、もう時間もないので、高齢者のところについても二問だけお伺いでできればと思います。一つは、新谷参考人からございました、もしこの例外措置を定年後の再雇用継続労働者について例外規定を設けるのであれば、まずはその六十五歳まで、高齢者雇用安定法に基づく六十五歳までの雇用の確実な施行を担保すべしという御発言がありました。この点について、経団連として、確実に六十五歳までまず担保されるべき、それについて取り組むという決意でおられるのか、お聞かせください。

○参考人（鈴木重也君） ありがとうございます。現行高齢法の六十五歳までの継続雇用をしっかり徹底するということはそのとおりだというふうに思っておりますし、私どももセミナーですとか説明会等で会員企業に周知を図っていきたいというふうに思っております。

ただ、一点だけ補足させていただきたいと思えますけれども、更新基準というのは対象者基準と異なりまして就業規則等により定めることができ、厚生労働省のQアンドAの中でも、「六十五歳までは、原則として契約が更新されること」とされた後に、括弧書きで「ただし、能力など年齢以外を理由として契約を更新しないことは認められます。」というふうにされておるところでございます。高齢者の場合、加齢により健康面、業務遂行面での個人差が大きいということもございしますので、企業の中には、毎年毎年就業状況を確認しながら更新することが実態に合っているという声があるということでございしますので、その点も十分御理解をいただきたいというふうに思っております。

○石橋通宏君 時間が参りましたので終わりにいたします。ほかの二人の参考人の皆さん、済みません、質問できません。おわびを申し上げて、私の質問を終わります。

ありがとうございます。

○長沢広明君 公明党の長沢広明です。

本日は、参考人の皆様、大変お忙しい中、本院までお越しをいただき、大変貴重な御意見をいただいていることに感謝を申し上げたいと思います。

早速質問に入らせていただきます。まず、岩村参考人にお伺いしたいと思います。

今回の特措法が、いわゆる労働契約法に定められている無期転換ルールについていわゆる特例を定めるということですが、これはもう、民事上の基本ルールと言える労働契約法に行政の関与の下に特定の労働者を適用除外とするということについては批判の声もあったというふうに聞いております。先ほど、鈴木参考人も新谷参考人もこの点についてそれぞれのお立場で触れられておりました。一方、新谷参考人からは極めて異例で、こういう御指摘もございましたけれども、これまでも、民事ルールに行政が関与して一定の特例を認めるという例が決してなかったわけではないというふうに思っております。

そこで、今回の法案で、これは岩村参考人に、座長というよりはいわゆる学識者のお立場としてお考

えをお伺いしたいわけなんです、今回の法案で、いわゆる民事上の基本ルールである労働契約法について行政が関与することの必要性、またあわせて、この特例を実施するに当たって、関与する行政の側の、そちらに求められる役割というものはどのようにお考えか、お伺いしたいと思います。

○参考人（岩村正彦君） ありがとうございます。おっしゃるとおり、今回の特別措置法では、二つの類型についての特例を認めるに当たって、行政が関与するという仕組みを取っております。

このような仕組みを取ったことの必要性ということを端的に申し上げますと、やはり、この労働契約法の基本ルールから外れる類型を認める、それについて適切な労働者の地位の確保、先ほども申し上げましたけれども、雇用の安定であるとか、それから濫用の抑制といったような観点から、行政が介入することによってそこをしっかりと見ていくということにあるのだというふうに理解しております。その意味では、行政の役割というのは、私自身は非常に重要であるというふうに考えております。

というのは、こういった仕組みがありませんと個々の労働者が個々の事業主と個人で向かい合わなければいけないということになり、場合によっては必ずしも十分な、適切な雇用管理等が行われないという、そういうおそれがあると。そういう意味では、行政としても、この特別措置法で認められている例外的な二つの類型についてきちんとした雇用管理等の他が行われているか、法の目的に合致した雇用管理等が行われているかということについてやはり見ていくということが、監視していく、監督していくということが求められるというふうに私は考えております。

○長沢広明君 ありがとうございます。

まさに適切な雇用管理という、計画をきちんと認定するというこの手続は非常に大事な部分であるというふうに思っております。

ちょっとこれに関係をして、鈴木参考人と新谷参考人にお伺いしたいと思います。

今申し上げたとおり、今回の特例を利用するに当たっては、事業主に作成が義務付けられている雇用管理に関する計画、これについて、その認定手続は法案が成立した後には省令で定められるということになっております。今回の特例で特に私どもも大変注目をしているのは、定年後引き続き雇用される労働者、つまり高齢者に係る特例の部分。この部分は、いわゆる大企業だけではなく、高齢者が動いてきたところで定年を迎えてその後の雇用ということに関わりますので、中小企業が非常に大きく関わってくるわけなんです。中小企業が関わってくるという中で、いわゆる雇用管理に関する計画を出し、そして認定を受けるということになりますが、中小企業にとってはその認定手続については余り煩雑なものであっては良くないのではないかとというふうに思っております。この点について、まず鈴木参考人に使用者側のお立場としての御意見を伺いたいというのが一つ。

それからもう一つは、あわせて、計画を作成し申

請する段階で、今回の法案では、法律上では、労働者側の意見を聴取するということは法律上の要件になっておりません。その上で、望ましい対応、いわゆる計画を作成し申請するという段階で労働者側の意見を聴取するという段取りはこの法案の要件にはなっていないんですが、望ましい対応について、鈴木参考人、新谷参考人、それぞれの立場でどうお考えになるか、御意見を伺いたいと思います。

○参考人（鈴木重也君） ありがとうございます。先生おっしゃられましたとおり、認定に関わる雇用管理の措置への対応、とりわけ人員等の体制が十分でないところも少なくない中小企業にとっても、自治対応で、リーズナブルと申しますか、現実的に対応が可能なものにするということは大変重要なことだというふうに思っております。全くそのとおりだというふうに思っております。

とりわけ、高齢者に対する雇用管理というのは様々でございます。例えば、私どもが承知をしている範囲でも、健康状態に応じて仕事の負荷を軽減をする必要がありますとか、あるいは体力が落ちたときに短時間や隔日勤務というような制度を入れる、あるいは処遇の面で比較的、定年後継続雇用者だから一律幾らというような企業もございますけれども、やはり意欲と能力を持って働いていただくために、その仕事内容等あるいは評価に応じて適切な処遇を行うというような様々な取組をされておるというふうに聞いております。また、新しい仕事を提供するというような場合には親切に丁寧に教育をする、上司からのアドバイスをするということも重要なことでありまして、企業が様々な形でやっているものをベースに、こういった雇用管理の仕組みについて議論を深めていくということが重要ではないかというふうに思っております。

それから二点目の御質問でございますけれども、今回、労働者の方からの意見聴取ということについての法的な措置というのはございませんでしたけれども、一般論といたしまして、労働条件については労務管理上、労使でよくよく話し合いをして納得のいくものをつくっていくということが大変重要だというふうに思っております。そういった労務管理上、労使で話し合いの場を持つていくということは大変重要だというふうに思っております。

私からは以上です。

○参考人（新谷信幸君） この特措法によって民事上の基本ルールであります労働契約法の特例扱いをするということでございしますので、その扱いについては慎重であるべきであるというのは繰り返し申し上げてきた点でございます。

事業主がこの雇用計画を策定するという行為は、当該事業所に働く労働者にとって極めて重要な計画となるわけでございます。それが事業所で働く労働者に全く知らされずに、労働者の意見を聞くことなく事業主が計画を出すということはあってはならないと私どもは考えておりまして、十分な労使のコミュニケーションを取るということから、この雇用管理計画の作成、申請に当たっては、あらかじめ過半数労働組合等の意見を聴取するということを法律

に義務付けるべきであるということは労政審の場において私も主張した点でございますけれども、残念ながら法律には今回盛り込まれていないということでございます。

私どもとしては、少なくとも意見聴取を行うべきだということは重ねて申し上げておきたいと思います。

以上です。
○長沢広明君　ありがとうございます。
終わります。

○山口和之君　みんなの党の山口和之でございます。すぐ質問に入らせていただきたいんですけども、まずちょっとはっきりしていないので全員の方にお伺いしたいんですが、想定されている一千七十五万円あるいは国家資格等々が出てくるんですけども、一千七十五万円かつ国家資格なのか、又はなのか、ちょっとはっきりしないんですけども、岩村参考人さんの資料からすると、一定の国家資格等を有する者や一定期間の実務経験を有する年収一千七十五万円以上の技術者、システムエンジニア、デザイナー等を参考に定めることが適当であると言われてるんですけども、これについて全員の御意見を伺いたいと思います。

○参考人（鈴木重也君）　ありがとうございます。私どもといたしましては、年収一千七十五万円を参考にした高い水準の年収要件かつ高度な専門的知識、技術、経験を有する方というふうな要件だというふうに理解をしています。

ただ、先生おっしゃられた国家資格ということについて、ちょっとテクニカルで恐縮でございますけれども、例えば先ほど申し上げました特定の国・地域における法律ですとかビジネス慣行に熟知した方というのは、実は国家資格ということではなかなか拾い切れないというようなところがございますので、そこは現場実態に応じて高度専門職たる方々というのは幅広く広げていただきたいというふうに考えているところでございます。

以上です。
○参考人（新谷信幸君）　私どもも、この年収要件というのは、全ての例示で挙げてございます国家資格、システムエンジニア、デザイナー等の例示が挙げておりますけれども、全ての要件に共通するルールとして年収要件を定めるべきだというふうに考えてございます。この年収要件の例示の一千七十五万円以上というのがございますけれども、これはやっぱり労働市場においてやはり使用者と対等な交渉力を有するという、代理変数的にこれは使われているものでございますので、これは全ての要件に共通するルールとして設けるべきだということは私どもも考えているところでございます。

以上です。
○参考人（岩村正彦君）　建議のところにございますが、労働基準法の第十四条第一項第一号の規定に基づく告示というものの、それが今御質問の中で触れられた具体的中身を持っているわけですから、その告示の中身というものを参照して改めて労働政策審議会で議論をするということでございます。

したがって、現時点においてどのようにその年収とあるいは国家資格を定めるかということについての明確な方針が決まっているわけでは必ずしもないというふうに理解しております、今後これは労働政策審議会の方で議論させていただきたいというふうに考えております。
○山口和之君　それでは、岩村参考人にお伺いしたいんですけども、その一千七十五万という年収水準というのは先生の考えの中では妥当性はどうなんでしょうか。

○参考人（岩村正彦君）　あくまでも今これは告示の中で一千七十五万という金額が挙がっているということでございます。ただ、統計的には一千七十五万円以上の労働者の方、年収を持っている労働者の数というのが非常に限られておりますし、また当然のことながら、一定の交渉力というものをもちであるということも十分考えられるわけで、一つの指標になるだろうというふうには思っております。

○山口和之君　新谷参考人にお伺いしたいんですけども、この同じく一千七十五万についてはボーダーラインとして極めて重要なのか、またそれ以上を求めるのかということをお伺いしたい。
○参考人（新谷信幸君）　先ほども申し上げましたけれども、労働契約法の十八条が目指した雇用の安定、濫用的な有期契約の防止ということからいえば、当該労働者が使用者に対して対等以上の、対等の交渉力を持っていないと駄目だと私は考えてございます。そのときに、測る目安としては年収が一つのメルクマールになるというふうに考えてございますので、ここでは労基法の十四条の基準を例と挙げておりますけれども、私はやっぱり交渉力の強さということからいえば、より高い年収であるべきだというふうに考えているところでございます。

以上です。
○山口和之君　それでは、もう一度、鈴木参考人にお伺いしたいんですけども、この一千七十五万円のラインというのはしっかり守られて、もしこれで通れば守られていくものなのか、もっと低い要件でというのは希望されるのか、お伺いしたいんですけども。

○参考人（鈴木重也君）　ありがとうございます。繰り返しとなりますが、年収要件に関しましては、あくまでも一千七十五万円を参考に議論することになっておりますので、その労側の意見も十分踏まえながら検討させていただきたいと思います。

ただし、使用者側の意見ということでの御質問でしたので申し上げたいと思いますが、議論では、この労働基準法第十四条の告示に書かれている業務に係っているこの一千七十五万円、これを定めた根拠というものを改めて確認するという作業が必要だというふうに思っておりますし、また、労働基準法の十四条に係る告示業務では年収が課せられていない業務もでございます。これに対して、先ほど申し上げましたように、有期特措法の対象業務、高度専門的知識等を有する方の業務というものは、年収があまねく対象になるということもございまして、そういったことを総合的に勘案していきたいというふう

に思っているところでございます。
○山口和之君　国家資格等々、ここには出てくるんですけども、なかなかイメージができないところがあるんですが、鈴木参考人の方に伺いたいんですが、国家資格等々が出てくることでのイメージを教えていただければと思います。
○参考人（鈴木重也君）　ありがとうございます。もちろん、国家資格を有する方に対しての業務も認めていただきたいという気持ちはございますが、ただ、グローバル競争への対応ということで、先ほど来申し上げさせていただいておりますけれども、新規事業立ち上げの研究者、技術者、大型資源プロジェクトを受注した際の専門家、インフラ、金融に係るファンドマネジャー、そして、繰り返しですが、海外の特定の国や地域の知見を持つ専門家といった方々が網羅されるような対象としていただきたいというふうに、このように思っております。

○山口和之君　鈴木参考人にお伺いしたいんですが、ボリューム感で、その高度専門労働者というのはニーズとして今お話しされている内容があるんだと思いますけれども、どれぐらいあるものなのでしょうか。どれぐらいと言われてもちょっと難しいかもしれませんが、想定しているのはどれぐらいのボリューム感なんですか。

○参考人（鈴木重也君）　これは、先ほども申し上げましたように、大企業でも一千万円を超えるような高度専門職で有期の方というのは数名程度でございます。そういう意味では、それほどボリューム感としては多くない現状にあるというふうに認識しておりますが、ただ、将来的にこうした方々が企業の成長を引っ張っていく、そういう存在ということになりますと、より対象者は増えるんじゃないかというふうに思っているところでございます。

○山口和之君　新谷参考人にお伺いしたいんですけども、いただいた資料の四ページのところに、高度専門労働者の範囲、万が一特例措置を講じるのであればということであるんですけども、真に高度な専門能力を有する労働者に限定することができるといふことなんですか。
○参考人（新谷信幸君）　元々この特措法の検討を始める契機となりました国家戦略特別区域法並びに産業競争力会議等々の議論では、産業競争力の強化に資する人材を対象にするということでございますので、まさしく我が国の競争力に直結するような人材といえ、本当に高度な専門能力を持った方々に限定されるべきではないかというふうに考えている次第でございます。

その測る目安が、やっぱり労働市場におけるその労働力の価値ということでいえば年収というものがある具体的な数値として出てくるのではないかと、だからそれはより高い水準であるべきではないかというのが私どもの考え方でございます。

それと、期間につきまして、これは極力短くする、今十年という数字になっておりますけれども、

短く限定するべきであるということは私どもも労政審で主張してきた内容でございます。

以上でございます。
○山口和之君　時間となりましたので、どうもありがとうございました。
○東徹君　維新の党の東徹でございます。本日は、参考人としてわざわざこの参議院の方で越えいただきまして、ありがとうございます。私も、先ほどからほかの委員の先生そしてまた参考人の話も聞いておまして、一つは、やはりこれからの産業の競争力をやっぱり高めていく、寄与していかないといけないというふうな中で、新規開業直後の企業及びグローバル企業等が優秀な人材をやっぱり確保していく、そういったことにおいて今回の法改正、非常に重要だというふうに思っております。

是非、鈴木参考人の方にお聞きしたいんですが、これまでそういったニーズの把握とか例えばアンケート調査とか、何かそういったことをしてきたことがあるのかどうか、もしあるんだとしたら、どの程度のお返があったのかとか、その辺のところについてまずお聞かせいただければというふうに思います。
○参考人（鈴木重也君）　特に調査等はしておりません。経団連事務局が十五社程度の企業にヒアリングをさせていただきまして、ほぼほぼ数名程度のその一千万を超えるような有期の専門労働者の方がいらっしゃるという事実を把握したところでございます。

○東徹君　その辺がいつもちょっとなかなか本にあるのかなと腑に落ちないところもちょっと若干あるんですけども、よく今回の中で、これまで時々例えばというふうな中でオリンピックの話とか出てきたこともあったかというふうに思っておりますが、ただ、オリンピックももう間近になってきてはいるわけですが、五年を超えて一体どうなのかなというふうに思ったりもするわけなんです。

じゃ、この法律が施行されるのがこれ来年の四月一日というふうな今の法律になっておるわけですが、まず一つは、四月一日の施行に向けてこれ周知が果たしてどうなのかなというふうに思っておりますが、その点、鈴木参考人、最初に、冒頭にちょっとお話もありがとうございましたけれども、その点についてちょっと感想を、思いをちょっと詳しく述べていただければと思うんですが。

○参考人（鈴木重也君）　ありがとうございます。先生方に早期にこの法案を成立していただきますれば、その後、労働政策審議会の特別部会で詳細の議論が進められるところでございますので、そもそも早く集中的に議論をしていただきまして、私どももこういった特例措置を望んでいらっしゃる企業に直接説明会等も開きながら周知を徹底を図ってきたいというふうに思っております。

○東徹君　非常に時間が短いわというふうには思わないでしょうかね。
○参考人（鈴木重也君）　私の理解としましては、これまでの六回の労働政策審議会の中でその公労使の方向性というのはある程度見えてきている中で詰

めの作業をするということで、集中的な議論で対応できるのではないかというふうに考えておるところでございます。

○東徹君 続きまして、新谷参考人の方にお伺いをしたいと思います。

私、定年後も引き続き雇用される者という方についても今回の適用、なるというふうなことで、これからの本当に少子高齢社会、やっぱり高齢者の労働力というのは非常に大事だと思いますし、また高い経験、能力を持った方というのはやっぱりたくさんおられると思いますので、できるだけそういった方が年齢に関係なく仕事ができる環境を整えていくということは非常に大事だと思っておりますが、ここにについても、新谷参考人の方からは慎重であるべきということで先ほど三点お話があったというふうに思うんですが、やっぱりここは一步前進しているんじゃないのかなというふうに思うんですが、いかがでしょうか。

○参考人（新谷信幸君） 我が国の高齢社会の現状からいえば、能力と意欲を持った方が生き生きと働き続けられる環境をつくるというのは重要な政策だと思っております。ただ、これは、申し上げておりますように、民事上の基本ルールである労働契約法に特別な扱いをするという例外扱いを設ける仕組みでございますので、その例外の在り方については慎重であるべきというふうに申し上げているわけでございます。

先生がおっしゃったように、定年後も引き続き働き続ける環境をつくるということでございますけれども、私申し上げたように、この高齢法、いわゆる高齢者雇用安定法という法律の適用になりますのはいわゆる無期雇用、正社員の方だけでございます。ですから、いわゆる有期雇用の方で六十歳を迎えられる方は定年という扱いが元々ございませんし、そこから引き続き雇用するというのが法律的に実は担保されていないんですね。ですから、そういう方々が実は全労働者の三割ぐらいおられますので、実はこの法律は七割しか適用されていないわけでございます。ですから、申し上げたように、正社員じゃない方で六十歳を迎える方をどうやって六十五まで雇用をつなげていくのかというところの手当てが十分になされておられませんので、その手当てを同時にやっておかないといけないというふうに私も考えています。

それともう一つは、高齢法の適用は六十歳で適用されるわけですが、その瞬間の切替えのころは高齢法で担保されておりますけれども、申し上げたように、六十一歳のとき、六十二歳のとき、六十三といったような有期契約を更新する際の、必ず更新しないといけないというところが法律的に何も決まっておらずでして、これがいわゆる更新基準とかいうところでございます、この手当てをやっばりしておかないといけないというのを先ほど意見として申し上げたところでございます。

以上でございます。

○東徹君 もう一点、新谷参考人の方にお聞きしたいと思うんですが、事業主が行う計画の作成、申請

というところなんですけれども、ここは非常にこの法律が施行されるのであれば大事だというふうに考えておられるというふうに思うんですが、こういった内容、中身、どういったことをやっばり重視すべきというふうにお考えなのか、この点についてお聞きしたいと思います。

○参考人（新谷信幸君） この計画は二種類、第一種と第二種がございます。特に私が問題とするのはこの第二種の先生から御質問のあった高齢者の部分の計画がどうなるかというところで、非常に気にしてございます。それは、今申し上げましたように、高齢法で担保されていない有期契約を更新されていくときの更新基準が、その会社の計画の中にきちっと六十五まで雇用をつなぐということややっぱり明確に書き込まれないと、元々これ、冒頭に申し上げたように、国家戦略特区法の授權を受けた高度専門労働者じゃないところで使用者側からの求めに応じても中に組み込まれた問題でありますから、必ず六十五まで、要するに無期転換するところまで必ず雇用を継続するんだということがあって初めて検討に値する内容でございますので、必ずこの計画の中には六十五までの雇用をきちっと確保するということが書き込まれるべきだというふうに考えてございます。

以上です。

○東徹君 ありがとうございます。

続きまして、鈴木参考人の方にお伺いしたいと思うんですが、今回、法律の中に教育訓練を受けるための有給休暇の付与ということも入っておるんですけれども、実際にそういう能力向上の機会の付与ということを義務付けておるわけですが、これ、そもそも高度専門職で非常に能力の高い方、こういった部分というのは必要なのかどうか、ちょっと参考までにお聞かせいただければと思います。

○参考人（鈴木重也君） 先生御指摘のとおり、高度専門的知識を有し、高い年収を持って働く方でございますので、企業側といたしましても、期待する役割をすぐに発揮をしていただくというところを期待するところでございます。そういう意味では御指摘の問題点というのはあるのかというふうに思っております。

しかしながら、高度専門的知識を有する方、その専門が先端性を有するようなことになれば、当然知識とか技能といったところのブラッシュアップをしていくというようなことも一方では必要だというふうに思っております。先ほども申し上げさせていただきましたけれども、企業では、学会参加への奨励というようなことでの配慮とか、実態に合った形で支援をしているところでございます、そういった雇用管理をしかりやっていくということは一つ重要な点ではないかというふうに考えております。

○東徹君 ありがとうございます。

これで終わらせていただきます。

○小池晃君 日本共産党の小池晃です。

参考人の皆さん、ありがとうございます。

新谷参考人にお伺いしたいと思うんですが、この無期転換権のルールというのは実際には発動していないわけですよ、一年半しかたっていないわけ

ですから。私、政府に質問して、こういう実際に効果が現れる前に法改正というのはあったのかというふうに聞いたら、これは、そういうものは今までありませんでした。同時に、労働者派遣法については、これは施行効果が及ぶ前の制度改革が含まれていると。やっぱり、ちょっと最近のやり方はおかしいんじゃないかなと。実際に国会で法改正して、その効果が現れる前にまた変えてしまおう。

こういうノンルールのやり方がはびこっていることについて、連合は派遣法も厳しく批判されていますけれども、そもそも最初に特区法で枠にはめる、あるいは労働代表が参加しない場で大枠を決めるというやり方も含めて、こういう昨今の労働政策立法の在り方についてどうなお考えか、まずお聞かせいただきたいと思います。

○参考人（新谷信幸君） これは先ほど国家戦略特区法のワーキングの検討の進め方の際にも申し上げましたけれども、元々、労働政策、労働立法においては、国際労働機関、ILOの中に三者構成原則という考え方がありまして、もうこれは御承知のとおりでございますけれども、これが国際標準、いわゆるグローバルスタンダードになっているわけでございます。そういった意味でいきますと、最近の政府の労働政策に対する政策決定プロセスに労働者の代表が少なくとも入っていない中で大きな枠組みがどんどん決められてくるということに関しては、非常に違和感を持っておりますし、ILOの原則に反するのではないかと。これは常々私も主張しているところでございます。

そういった例は、この有期特措法もそうですし、労働時間の法制、今労働政でやっておりますけれども、あれも枠組みをはめられて細部を検討せよという指示が来たわけでございますけれども、本当に、そういった意味では、ILOの原則に従った三者構成原則を貫いていただきたいというふうに思っております。

さて、立法事実がないではないかという御質問もいただいたわけございまして、まさしくこの法律は昨年の四月に施行されたばかりでありまして、この無期転換ルールは基本的には五年ということでございますので、二〇一八年まで基本的には発生しないと。これ特殊な例は多分あって、例えば三年契約を三年たったときにもう一回契約しますと、三年と一日で無期転換権が発生しますので、そういう特殊な例はありますけれども、基本的には五年待たないと無期転換権、具体的に発動できないということでもありますので、そういった、どうして法改正が必要なのかという全く立法事実がないというふうに私も認識をしております。

以上です。

○小池晃君 岩村参考人にお伺いしたいんですが、五年経て更新されてからということがありますので、まだかなり時間がありますと、それまで労使が向き合って新しい有期労働契約労働者の処遇の在り方について再検討していただくことはあるというふうに参考人はおっしゃっているんですけれども、まさかこの

時点で例外規定を作るような法案が出るというふうにこの時点ではお考えになっていたのでしょうか。

○参考人（岩村正彦君） 私としては、閣議決定されて、こういうものを議論せよということで労働政策審議会の方に話があったということでありまして、それに基づいて議論をさせていただいたということだというふうに理解はしております。

あと、もう一点、ちょっと大変申し訳ないんですが、先ほどの山口議員の御質問を私余りうまく理解できておりませんで、年収要件というのは全ての専門的知識のある労働者に関わります。申し訳ございませんでした。

○小池晃君 立法事実という点でもう一つ、立法事実というか、その閣議決定の土台になったような議論の中で、これは新谷参考人にお伺いしたいんですが、日本経済再生本部は、有期雇用の特例をつくる理由として、オリンピックなどのプロジェクトの場合は七年限定で更新する代わりに無期転換権を発生させることなく高い待遇を提示して優秀な人材を集めることは現行制度上はできないと言っているんですけど、これ労働法の十四条の一項で、一定の事業の完了に必要な期間はこれは有期雇用契約五年を超えて結べるわけで、そもそもこの日本経済再生本部となるところの認識は僕は事実誤認ではないかと思うんですが、この点いかがお考えですか。

○参考人（新谷信幸君） その点は、労政審において私も労働側代表としても政府の見解をただしたところでございます。

先生御指摘のとおり、労働契約法の十四条によれば、一回の労働契約の期間が五年を超える有期プロジェクト、有期事業について五年を超える契約が締結が可能ということになってございます。確かに御指摘の点は昨年の十月の十八日に出された内容でございますけれども、これは現行ではできないという認識は事実誤認ではないかと、私もそのような理解をしているところでございます。

○小池晃君 もう立法事実もない、事実誤認に基づく、そういう方向で出されてきて、それで閣議決定で、ちょっとこういうやり方は本当にいかものかというふうに思うんです。

今朝の朝日新聞には、有期雇用契約の労働者の同僚が退職したという四十五歳の女性の投書が出ていて、こういう五年の申込みと、しかし、皮肉にも法を骨抜きにするように五年未満の期限付で募集する企業が多くなっているという、そういう実態も出されているし、私は、やっぱりやるべきことは、五年後のことを、いまだに立法事実もないことをやるんじゃないなくて、やっぱりこういう有期雇用労働者の権利をどうやって守っていくか、同一労働、同一賃金の問題も含めて。

それから、新谷参考人が言われたような定年後の問題も、六十五歳以降のことをやるより、まず六十五歳まできつとやっぱり雇用を確保していくために何が必要なのかということこそ議論すべきであって、それを全部やらないうで飛び越えたところばっかりやって、私は、これは労働者の権利が次々と奪われていくだけだというふうに思うんですが、新谷

参考人、いかがお考えでしょうか。

○参考人（新谷信幸君） 先生御指摘の点も、私も労働政策審議会で主張してきた点と重なる部分が非常に多くございます。そういった意味では、思いは同感でございます。

以上です。

○小池晃君 岩村参考人には、是非、今日は学者、研究者としての御発言ということでお願いしてはいるんですが、公益委員ということでも参加されています。是非、労使双方の、特にやっぱり労働契約法に力を尽くしていただきたいというふうに思うんですが、今後、これから労政審に委ねられている部分が多々あります。例えば、労働組合の関与、計画決定に当たってどうするか、あるいはその対象をどうするかということも議論がございます。きちっとやっぱり現場の労働者の実態、声に耳を傾けて進めていただくということを私は強く希望したいというふうに思いますが、御意見をお聞かせください。

○参考人（岩村正彦君） 私の意見の陳述でも申し上げましたように、労働政策審議会というのは、公益委員、それから労働者代表、そして使用者代表という三者で構成され、とりわけそこにおいて労使の御意見を伺いつつ様々な法案その他のものについて審議をさせていただいておりますので、今後も、労使の委員の御意見というものを酌み取りつつ議論をさせていただきたいというふうに考えております。○小池晃君 とりわけやっぱり労働者の声にしっかり耳を傾けていただくことが大事ではないかなというふうに思いますので、そういう役割を果たしていただきたいというふうに思います。

終わります。

○福島みずほ君 社民党の福島みずほです。

今日は本当にありがとうございます。

私は、この法案は、ホワイタカラーエグゼンプションのような年収が高いということで例外規定を設ける、あるいは派遣法と一緒に専門職、限られた業種、年収が高いといって法律を作り、今どんどん拡大をしている、例外が原則を食い破っていくということになるのではないかなというふうに危惧を持っているんですが、まず鈴木参考人にお聞きします。先ほど、年収要件が高ければ交渉力があるとおっしゃいましたが、なぜ年収が千万で交渉力があると言えるのでしょうか。

○参考人（鈴木重也君） ありがとうございます。先生御指摘のとおり、年収だけでこの交渉力というのを考えるべきではないというふうに思っております。総合的に勘案するということが必要でございます。技術者、研究者を中心に有期で高い年収を持っているという方は、新規のプロジェクトをベースにキャリアを形成をされていくというような方もいらっしゃるというふうに思っております。

そういう意味では、高度専門的な業務、知識を有するという方についての対象について、今後、先生の御意見も踏まえながら検討していきたいというふうに思っております。

○福島みずほ君 先ほど、鈴木参考人は特例措置を望んでいる企業とおっしゃいましたが、どういう企業が望んでいるんですか。

○参考人（鈴木重也君） これは、例えば海外の市場開拓をするということでは、例えばメーカーでありますとか商社といったようなところからの希望というのが出ておるところでございますし、研究者、技術者についてはメーカーからの御要望があるところでございます。

○福島みずほ君 私も、この法案の立法理由、立法趣旨がどこにあるのか。一条の目的のところ、専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の維持向上及び活用を図ることがその専門的知識等を有する労働者の有効な発揮になるというふうに書いてあるんですが、本当にそうなのか、この法律の目的は何なのか。

それほどまでに優秀でそれほどまでに知識があってそれほどまでにグローバルだったら、その人は勝手に辞めることも、あるいはどこかに行くことも、あるいは、何だってできますよね、そんな交渉力ある人。そんな限られた人は何だってできますよ、だって引く手あまたなんだから。ところが、ほとんどの労働者はそうではない。この立法理由が本当におかしいと思っているんですね。

新谷参考人、いかがでしょうか。

○参考人（新谷信幸君） 今先生御指摘の点は、私どもも、これもまた労働政策審議会で立法の理由が分からないということを上げました。これは、経緯でもございますように、元々が国家戦略特区ワーキングの中から無期転換権の事前放棄というものが出されて、それが政府の中で、十月十八日に方針が高度専門職については特例扱いをするというふうに変ってきた経緯からいえば、まさに政府の方で決定をされてきた内容でございますし、労使でこれを改正してほしいということを望んだわけではございません。

それと、先生が冒頭におっしゃられました例外が原則を食い破っていく。私は、今回のこの有期的特措法はそれ自体が問題だと思っております。基本的な民事ルールをこういった特別法によって例外でぼんぼん穴を空けていくという、この枠組み自体が大きな問題を抱えているというふうに考えております。

労政審の場においても使用者側から、今回はまあ高齢者でございますけれども、労政審の場で使用者側から特例で設けるべきだという主張をされたのが、オリンピックに向けて企業が雇用する有期契約のスポーツ選手についても特例扱いにするべきだという主張がなされてきたのもまた事実でございます。こういう枠組みをつくれば、これもこれもということと歯止めが掛からないことになりかねないということでございます。この点も十分御議論をいただければというふうに思っております。

以上です。

○福島みずほ君 そのとおりだと思います。

先ほど鈴木参考人は対象者が増えていくというふうにおっしゃいましたが、どういう意味ですか。

○参考人（鈴木重也君） 例えば、海外の市場進出

する企業というのはこれから増えていくのではないかと、それに伴って、専門的な知識を有する方に中途採用などで来ていただくという方が増えるのではないかなという趣旨で申し上げたところでございます。○福島みずほ君 これ、プロジェクト事業というのは問題ではないか。これ、条文では「五年を超える一定の期間内」とありますので、十年以内とは言われていますが、これ二十年、三十年もあり得るわけですよね。ただ、私がもし経営者だしたら、社内で正社員なんか雇わずに、プロジェクト事業と銘打って八年とかやりますよ。というふうにやって、でもプロジェクト事業そのものが危ないじゃないですか。

例えば、新谷参考人、いかがでしょうか。女性で七年のプロジェクト事業に入った、育休取れるでしょうか、産休取れるでしょうかという問題も起きてくる。要するに、プロジェクト事業が終わったら首ということがどどん広がつていったらどうなるのか。企業側は、じゃプロジェクト事業、条文には五年以上しかありませんから、二十年のプロジェクトチームというのを社内に立ち上げてやる、皆さん二十年ですよ、もしかしたら八年ですよ、全員発令が終わったら首、しかし優秀な人材だけは有期雇用で雇っていきますよということも可能となってしまうんじゃないか。プロジェクト事業期間中は産休、育休取れない、こんなことになっちゃうんじゃないか。

新谷参考人、いかがでしょうか。

○参考人（新谷信幸君） 冒頭に申し上げましたように、私どもとしては、雇用の原則は直接雇用の無期と限るべきであるという原則からいえば、有期雇用については本当に例外とするべきであると。しかも、これは例外の例外をまたつくということでございますので、その範囲については限定するべきであるということをやまず冒頭に申し上げておきたいと思います。

それと、有期事業についても、現行の労基法の十四条で非常に長期にわたる契約が可能になっておりますので、今枠組みが、それがあつたのになぜ使わないのかということが非常に不思議でございます。あえて有期雇用の中で反復更新させるという、契約の細切れを誘発するような例外をなぜつくるのかということをやまず労政審の場で申し上げてきたところであります。契約が細切れになりますと、やはり先生御指摘のような労働者の権利の行使に対してやっぱりこれはマイナスにしかありませんので、より安定した雇用をやっぱり実現するべきであるというふうに考えてございます。

以上です。

○福島みずほ君 人は人生の中で働いて、その間に子供を産んだり育てたりというのは、これは必然的に起きると。

鈴木参考人にお聞きします。こういう形で無期雇用の転換を認めない例えば八年プロジェクト、十年プロジェクト、二十年プロジェクト、三十年プロジェクト、女性が産休取ったり、男女とも育休取れる、こんなことはできるのでしょうか。あなたは八年で

雇っているんだから、その間は働け、八年間は会社に奉仕せよ、そんなことにならないでしょうか。

○参考人（鈴木重也君） そういったところも含めて、懸念を払拭する形で制度設計なり運用を考えていかなければいけないというのは御指摘のとおりだというふうに思っております。

まず、その期間についてでございますけれども、私どもは、法案にございますとおり、十年が適当というふうに考えておるところでございます。

また、育児・介護休業が取れなくなるんじゃないかということにつきましては、これ育児・介護休業法、使用者の義務でございますので、そういったことのないよう徹底することが重要ではないかというふうに思っております。

○福島みずほ君 先ほど新谷参考人が、事前に無期雇用転換を事前放棄することが公序良俗に反するというので、この委員会でのことを教えていただいたんですが、そのとおりで、これ、うっかりすると、国会でもし立法が成立すれば、国会と政府によって事前放棄を組織的、構造的に行うことになっちゃうんじゃないか、これ公序良俗に反するんじゃないか。優秀で、もう私はこの会社から去りたいという人はそれでいいです。しかし、無期雇用の転換権をあらかじめ奪ってしまう、国会が、内閣が、これについていかがでしょうか。

○参考人（新谷信幸君） その点は、労働契約法の十八条を創設した際の労働政策審議会でも問題視いたしましたので、交渉力が労と使では格段の差がございますので、使用者側の強い圧力の中で事前放棄をさせられる懸念というのがあったわけでございます。その点は、国会での法案審議の中で、政府の方から、そうした事前放棄については公序良俗に反して無効であるという立法に際しての見解が示されておりますので、そのとおりに従って法が運用されるべきであるというふうに思っております。

いずれにしましても、この事前放棄の点は国家戦略特区ワーキングで出された内容でありまして、ほかに、実は解雇ルールの契約条項を裁判規範にするといったようなことも出されておまして、本当にこの辺の議論はかなり乱暴ではないかというふうに私は考えております。

以上です。

○福島みずほ君 ちょっと初歩的なことで済みませんが、条文の二条の三項の一号では「五年を超える一定の期間内」と書いてあるんですね。どうしてこれを、私はこの法案、問題だと思いますが、よく十年に限るとか言われていますが、先ほど鈴木参考人も十年が上限だとおっしゃいましたが、この法律でそういうふうに読めるんでしょうか。

○参考人（鈴木重也君） 訂正をさせていただきたいと思います。

私も使用者側の思いとして、今回の特例措置、高度専門的知識等を有する有期労働者に対する特例措置の上限は十年だと考えているということで訂正をさせていただきたいと思います。

○福島みずほ君 よく十年言うけど、条文は五年以上なんですよ。そうすると、プロジェクト事業

というのがはびこっていくんじゃないでしょうか。あつ、岩村参考人、何かおっしゃりたいんですか。いいですか。というふうに思っております。

じゃ、時間ですので終わります。どうも本当にありがとうございます。○委員長（丸川珠代君） 以上で参考人に対する質疑は終了いたしました。参考人の方々には、長時間にわたり貴重な御意見をお述べいただきまして、ありがとうございます。委員会を代表いたしまして厚く御礼を申し上げます。（拍手）本日はこれにて散会をいたします。

平成 26 年 10 月 28 日 参議院厚生労働委員会

○委員長（丸川珠代君） ただいまから厚生労働委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告をいたします。

去る二十三日、酒井庸行君及び井原巧君が委員を辞任され、その補欠として武見敬三君及び三原じゅん子君が選任されました。

○委員長（丸川珠代君） 政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りをいたします。

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案の審査のため、本日の委員会に、理事会協議のとおり、厚生労働省労働基準局長岡崎淳一君外六名を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（丸川珠代君） 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長（丸川珠代君） 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案を議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○藤田幸久君 では、法案の方について質問させていただきます。基本的なちょっと認識をまず伺いたいと思います。

大臣、この有期雇用法案ですけれども、まず、雇用ということは大臣はどう認識されているんでしょう、雇用ということについて。

○国務大臣（塩崎恭久君） 先生、哲学的なお話がよく、昔からよく私もお話をしていましたが、まさに雇用とは何なのかということですが、当然のことながら、働くことの喜びとかいうことがなければいけませんし、一方で、働くということは、やはり所得を得るために働くということも当然のことです。ですから、そういう意味で、雇用というのは我々にとっては本当に基本的に大事なことでないかなというふうに思っております。

雇用という問題について申し上げるとすれば、そういうことではないかなというふうに思います。○藤田幸久君 そんな考え方だろうと思いますが、私なりにそれを整理すると、雇用とは、やはり生活者にとって生きる手段だろうという認識で雇用という問題で、これからのいろいろ派遣法の問題も含めてありますけれども、生きる手段だという認識で当た

っていただきたいということを申し上げておきたいと思えます。

同じように、では労働者というのはどういうふうに大臣、認識されますでしょうか。○国務大臣（塩崎恭久君） 個人個人の働く人ということだろうと思えます。

当然のことながら、一人一人ということになれば、会社と、会社の一員になれば、会社は組織でありますから、その組織の下で働くということになると、その力関係は歴然としているわけであって、雇う側と雇われる側ということになると、我々も事務所をそれぞれ先生方も含めて抱えているということは、そこで働いている人たちがいるということで、その際に我々がどういうふうな接し方をするのかということは極めて働く側にとっては重要な要素になるわけでありまして、我々としては、働く側の論理と働いてもらう側の論理がうまくやっぱり一致をするということが大事であって、お互いウイン・ウインになって、そのことが仕事のアウトプットも良くなるということがあって、働いている人にとってはアウトプットをつくり出すその喜びもやっぱり当然のことながらあるわけでありまして。

ですけれども、一つ大事なことは、ですから、一人一人の個々人の働く人の言ってみれば権利をどうちゃんと守って立場を尊重していくかということ念頭にきちっと入れながら、一緒に共通目標である、例えば会社なら会社、我々だったら事務所の目的を達成していくということと一緒にスクラムを組めるというのが一番大事なことでないかなというふうに思います。

○藤田幸久君 大変いいお答えをいただきまして、ありがとうございます。

それから三つ目なんです、雇い止めということについてはどうお考えでしょうか。

○国務大臣（塩崎恭久君） 先ほど、先生、働くということは、雇用ということは生きるすべだということをおっしゃったと思いますけれども、要するに賃金を得るということであって、所得を得る。

この雇用を通じて、言ってみれば、一人一人の方々は所得を得て毎日の生計を立てるということになって、家族を養って、まさに我々一人一人、どんなことがあったって最後は家庭で幸せかどうかというのが一番大事なことでありますので、その働くことが家庭の幸せにつながるようにしなきゃいけないのであって、そうなること、今お話があった雇い止めということがありました、そういう形でそういう事態が起きるのかというのは、これは千差万別だとは思いますが、不合理な形で雇い止めと言われていることが起きるならば、それは生活をしていく上にも大きな影響を与えてしまうわけですから、それはやはり我々としては、法律でもって、法令でもってそういう不測の事態が本人の了解もなしに起きることがないようになっているのが大事なことでないかなというふうに思います。

○藤田幸久君 いい御答弁いただいて、ありがとうございます。

私は、したがって、雇い止めというのは生殺与奪

権の行使だろうと思っております。したがって、いかにこの雇い止めということが重要かということでは是非認識をさせていただき、これから行政に当たっていただきたいと思っております。

法案について幾つか質問をさせていただきます。質問通告細かく出しておりますので、私の方でそれ申し上げますので、簡潔にお答えをいただきたいと思えます。

まず最初は、無期転換ルールというものを見直すために立法事実が存在していないということは、これは行政の恣意的な制度運用とか法律解釈につながり得ると。これが労働者にとって不利益をもたらすことも考えられるわけですが、この点について、大臣、お答えいただきたいと思えます。

○副大臣（山本香苗君） お答えさせていただきます。

本法案につきましては、御存じのとおり、労政審におきまして、有期労働者のうちで限定して、高度な専門的知識等を有する者と定年後に継続雇用される高齢者という形に限定させていただいて、それぞれの対象者の特性に応じた雇用管理の下で労働契約法に基づく無期転換申込権が発生するまでの期間の特例を設けることとさせていただいているわけでありまして、労働者に一方的に不利益を強いるものではないと考えております。

また、私どももいたしましては、こうした特例等を通じまして、高度な専門能力の有効な発揮や高齢者の労働参加の拡大を通じて活力のある社会の実現につながると思っておりますし、また、この特例が設けられなければ、企業がプロジェクトの進捗状況等に応じた必要な高度専門職を雇用しにくくなった、六十五歳を超える高齢者の継続雇用に慎重になるなど、そういった問題があることも労政審で指摘をされていたところでございます。こうした不都合が生じる前に、この本法案を是非とも成立させていただきたいと考えております。

○藤田幸久君 成立後の計画の認定手続についてですが、大企業もそうなんです、中小企業も利用するケースがあると。そうすると、中小企業にとって計画の作成、申請に当たって過大な負担とならないようにすべきではないかと思いますが、お願いいたします。

○副大臣（山本香苗君） 御指摘のとおり、過度なものにならないようにしてまいりたいと思っております。

このため、認定の具体的な事務手続を定める省令策定の際には、労政審でしっかりと労使双方からも意見を出していただいて、それを踏まえつつ過度なものにならないようにしてまいりたいと思っておりますし、また、計画の内容につきましても、高度専門職に対する措置につきましては、企業の実態に応じまして、教育訓練を受けるための有給休暇の付与に限らず、経費の援助とか教育訓練を受けるための勤務時間の短縮など、幅広いそうした措置が対象となると考えておりますし、また、高齢者に対する配置、職務、職場環境に関する配慮につきましては、高齢者雇用安定法に基づいて対応している企業が

通常行っている措置を考えておりますので、いずれも対象となる中小企業も含めて、過度な負担にならないようにしていきたいと考えております。

○藤田幸久君 無期転換回避のために雇い止めは許されないということの周知徹底が必要だろうと思いますことと、プロジェクト期間中に雇い止めを行わないように認定事業主に周知すべきではないかと思いますが、お答えいただけます。○副大臣（山本香苗君） 御指摘の御懸念のあります点につきましては、厚生労働省といたしまして、しっかりと雇い止めの抑制に努力してまいりたいと考えております。

具体的に、おっしゃったように、改正労働契約法の周知や有期労働契約に関する労働基準法の規定の遵守の徹底、そして無期転換に取り組む企業へのコンサルティングの実施など、個別企業に対しての支援等についても、来年度の概算要求等におきまして必要な経費、これを今計上させていただいていところでございます。

こうした予算も活用しながら、しっかり監督署やハローワークにおきまして、求職者や求人企業も含めた労使への周知に積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

○藤田幸久君 高齢者について、高齢者雇用安定法によれば、希望する全ての労働者が六十五歳まで雇用継続が求められていると。企業に対して六十五歳までの雇用確保というこの趣旨をもう一度周知徹底すべきではないかと思っておりますことと、今回の特例の認定を受ける事業主においては、この法律の趣旨に基づいて六十五歳以降の雇用継続も確保できるよう努力すべきではないかと思いますが、その二点についてお答えをいただきます。

○国務大臣（塩崎恭久君） 先生御指摘のように、この高齢者雇用安定法というのが改正をされて、希望される方は六十五歳まで働けるということに相なったわけでございまして、当然のことながらこの趣旨を没却するようなことがあってはならないというふうに考えておりまして、雇用管理はきちっとやっていかなきゃいけないことだろうと思います。

これについて、御指摘のとおり周知徹底を図るといふこととともに、こうした措置が適切に講じられていない場合には、当然のことながらハローワークにおいて是正に向けた助言や指導を徹底的にやっていかなきゃいかぬというふうに考えているところでございます。

今回、法案では、定年後引き続いて雇用される高齢者を特例の対象とすることで、六十五歳時点で雇い止めをされるということがなく、六十五歳以降も継続して雇用が図られる環境整備に資するものだと思っております、特例の認定を受ける事業主に対しては雇用管理に関する措置についての計画が着実に実施されるような必要な助言等を行うとともに、六十五歳を超える継続雇用制度や定年の引上げなどを導入した場合の事業主に対する助成を行っているし、それから、六十五歳以降も働ける職場づくりに向けた事業主への相談援助などの支援策も活用して、

六十五歳以上の雇用継続を促進をしていかなければいけないというふうに思うわけであります。もちろん、これは希望をする方に対しての措置として、希望どおり、働きたいと考える方は働けるようにすべきではないかということだと思います。○藤田幸久君 先ほど雇用とか労働者について伺ったときに、雇う側の人、雇われる側の人、その両方の立場が一致してというふうなお話をいただきましたが、ということは、先ほどの片目失明者に戻りますけれども、やはり失明をした方々が一番苦労をしておられるわけですから、そういう方々と行政、そして眼科医の方々がそういった方々を救済しようとしているわけですから、そういう現場で苦労されている方の立場に立った、是非、片目失明者に関して対応を同じようにいただくことを要請して、質問を終わります。よろしくをお願いします。○石橋通宏君 民主党・新緑風会の石橋通宏でございます。

藤田委員に続きまして、本法案について質疑をさせていただきますと思います。質問多岐にわたりますけれども、時間が限られておりますので、大臣ほか政務三役の皆さんにおかれましては、簡潔明快な答弁を是非よろしく願いをいたしたいと思ひます。

最初に、今、藤田委員からも最後のところでございました。私たちも、先週の質疑、また参考人の質疑も通じましていろいろと問題点を追及させていただいておりますが、改めて今回の法案、やはり立法事実が存在しないところが最大の問題ではないかというふうに思っております。先ほど山本副大臣から、いや、問題が生じる前に云々というお話もございましたけれども、先週、経団連の参考人の方に、この一年半の運用の中で具体的な問題があるのかと聞いたら、問題ないというような答弁も、参考人の経団連の側から答弁もあったところでございました。

まだ立法事実がない、そして、そもその今回の法案の発端が、国家戦略特区ワーキンググループが議論を始めて、法律に縛りを掛けて今回の法案提出につながったという、そもそのプロセスの問題についても私も指摘をさせていただいております。

本来、労働契約関係にある全ての労働者にひとしく適用されるべき無期転換申込権、これは労働者の権利でありまして、この権利を一方的に本法案によってまた新たに二つのカテゴリーの労働者について制限を掛けてしまうということは、我々は大変大きな問題であるというふうに思っております。

そこで、大臣にまず見解をお聞かせいただきたいと思いますが、これは、二つの労働者について今回の法案によって権利に制限を加えること。それについては、もちろん十分な代償措置を今回の法案によってひとしく保障すべきだというふうに考えておりますが、大臣もそういう見解でよろしいかどうかという点と、今回の法案によってそれが十分にこの二つのカテゴリーの労働者について保障を担保されているとお考えかどうか、その二点について確認をお願いいたします。

○国務大臣（塩崎恭久君） このところ、いろいろな雇用法制につきまして問題提起を政府の側からも

させていただいているわけで、その一つがこれ有期雇用の特措法ということでございますが。

〔委員長退席、理事福岡資麿君着席〕

大きな状況を考えてみると、やはり、今経団連のお話をされましたけれども、我々は別に経団連の言いなりになっているわけでもないし、経団連の言うことだけを聞いて物を決めることはいないわけであって、我々がやっぱり一番考えなきゃいけないのは、いろいろなパターンの働き方をされたいと思っている方々がおられる、そしてまた、企業の方もいろいろな形の雇用形態があった方がいろいろな面でプラスだというところがあって、その折り合いの付くところはどこいうところだろうかということで、今いろいろな新しい雇用法制が考えられているのではないかとこのように私は思っているところであります。今先生、制限というお言葉をお使いになられましたけれども、どちらかというと我々は、制限というよりは当然の、おっしゃるとおり無期転換ルールという、押しなべてこれは当てはめられなければいけない権利だというお話でありましたが、それについて、その権利を外してもらった方が都合がいいという方も中にはおられるということがあるのかなということを感じながら今の御質問を拝聴しております。

〔理事福岡資麿君退席、委員長着席〕

この法案については、もう先生御案内のように、特区の法律の中の検討規定を受けて、労使の代表の参集しております労政審議会で検討結果が出て、それを踏まえて今お話しのご二人のグループ、高度の専門的知識等を有する者と定年後に継続雇用される高齢者に限定をして、これらの対象者の特性に応じた雇用管理の下で、労働契約法に基づく無期転換申込権が発生するまでの期間の特例を設けるということで、むしろ高度な専門的知識等を有する者はそういうような形の方が働きやすいと考えている方々がおられるのではないかと、まあ割合、人数は限定的ではありますが。

それともう一つは、これは別に特区の議論から出てきたわけではなくて、むしろ労政審の中で定年後の継続雇用される高齢者というのは出てきたわけがありますので、先生今おっしゃったように、そういうような様々なことをお考えの方々の、高齢者を含めて、労働参加の拡大を広げることが経済社会の発展に結び付くんじゃないかなというふうに思います。○石橋通宏君 大臣、なるべく質問に簡潔に答えていただければと思いますが。

今のような答弁ですと、そもその改正労契法の十八条の趣旨をちょっと余りきちんと踏まえられていないのではないかと。

大臣、労働者がいろんな働き方をしたい、それはそのとおりです。しかし、労契法十八条というのは、労働者の側に無期転換申込権を発生させるという、そういう措置でありますから、もし大臣がおっしゃるような趣旨であれば、労働者がそういうふうに無期転換申込権を行使しなければいけないわけでありまして、七年間、八年間のプロジェクトで、いや、僕は七年間、八年間のプロジェクトで働いて、それで次

へ行けばいいんだと思えば無期転換申込権を行使しなければいいわけですから、それをあたかも、労働者の権利をこれによって、いや、いろんな働き方をしたい労働者がいるから制限をしてもいいんだというのは全く趣旨が違うということを断言させていただきたいと思ひます。

その上で、幾つかちょっとまず第一種計画の部分について確認をしておきたいと思いますが、これ、第一種計画認定手续を受けるということになっております。十年近くにも及ぶ長期プロジェクトですので、そのプロジェクトの中には様々な特定有期業務を含むものだというふうに理解をいたします。認定を受ける第一種計画の中には、この第一種の特別な技能を持った方々を雇用すべき特定有期業務などについてきちんとその業務の内容と、そして始まりと終わりの期日を書き込まなければいけない、それが認定をするに当たっての認定要件になるという理解でよろしいですか。

○大臣政務官（高階恵美子君） お尋ねの第一種計画におきまして記載すべき中身についてですが、これも、まず申請の段階で何を書くかということ、法案第四条の二項に規定をさせていただいております。

この中で、今御指摘の有期雇用労働者が就く特定有期業務の内容、その開始及び完了の日について記載をするということ、あるいは事業主が行う対象有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容、その他厚生労働省令で定める事項等について記載することが新設することになってございます。

いずれにしても、過度な内容とならないような工夫が必要だというふうに考えておりますが、その件につきましては、法案の成立後に労政審において検討いただくというふうな状況になってございます。○石橋通宏君 質問は、法文上の規定ではこれが具体的に分からないのでちょっと確認をしているわけです。

これ、業務の、これはお認めになると思うんです、プロジェクトの中には様々な特定の高度専門職の方が介在すべき特定有期業務なるものが含まれるんだと思うので、一つじゃないので、つまりプロジェクト一つで、いや、このプロジェクトはここから始まってここで終わるよということではなくて、そのプロジェクトの中に含まれる全ての特定有期の方が必要な業務がきちんと書き込まれないと、これ後々に検証のしようがないじゃないですか。どの労働者がどこから始まって、その中のある業務の特定技能の方は、例えば九年のプロジェクトでも、九年丸々要らないかもしれない、六年か七年かもしれない。いろんな形があり得るわけですね。そういうことでしよう。

であれば、特定業務については、きちんと始まりと終わりのところを書き込まなければ、そしてそのそれぞれの特定業務について、後に議論をさせていただく年収要件を含めたところがはっきりと分らないといけないわけですから、それを明示せずに認定して、プロジェクトってばくっとな認定してしまつたら検証のしようがないし、先ほど大臣が言われ

た、いや、これは労働者のためなんだと言つたって、それを担保するすべがなくならないと思ひますのでこれを聞いています。

この計画の中には全ての業務について明確に明示をされて、それを厚生労働大臣が認定するというところでよろしいですね。

○大臣政務官（高階恵美子君） 確かに御懸念の点はあると思ひます。そして、具体的な中身、プロジェクトの微に入り細に入りどこまでを書かせるのかといったような中身につきましても、法案の成立後に労政審におきまして丁寧に議論をしていただくと、このように考えてございます。

○石橋通宏君 ここがこの法案の一つの大きな問題でありまして、何でもかんでも、法律上明確になっていなくて、後で決めます、後で議論します、これ省令に委ねますと、いろんなものが委ねられているので、我々もこれ本当に議論のしようがないわけがありますが、じゃ、ちょっと別の観点から聞きます。

既にこれ答弁で、この認定された計画に基づいて個々の特定の有期第一種の労働者と契約する際には、その個別の雇用契約の中に開始の日と完了の日に書き込まれること。つまり、それぞれの労働者について、いつまではこの無期転換申込権が発生しないんだと、いつからは発生するんだということが分かるように明示しますという答弁があったと思ひますが、それはそういうことでよろしいんですね。確認です。

○大臣政務官（高階恵美子君） そのとおりでございます。

○石橋通宏君 ということは、先ほどのお話で、全てのこれ契約を結ぶ労働者は、この認定を受けた開始の日と完了の日、この完了の日とあった、例えば九年のプロジェクトなら九年間ということで、完了の日を併せて契約をされる、それが個別の契約書に書かれるということになるんでしょうか。

○大臣政務官（高階恵美子君） そのように理解をしております。

本法案による特例措置の対象となる労働者については、通常の有期労働者とは無期転換申込権が発生するまでの期間が異なるわけですから、その期間がより長くなるということをきちっと明確にすること、そして、本年二月の労政審での建議にも書かれておりますとおり、特例の対象となる個々の労働者との労働契約の締結あるいは更新に際しまして、無期転換申込権発生までの期間、そして高度専門職については特例の対象となる業務の具体的な範囲を畫面で明示しなければならない旨、義務付けを行うこととしております。

○石橋通宏君 これはとっても大事なところなので、この認定される計画と、それの中に記載される業務と、そして個々の労働者、それに就いて、じゃ、この業務についてこの労働者を雇い入れると、そこで契約書の中にきちんとその条件含めて明示をさせていただくということです、これは非常に大事なところなので、是非確保していただきたいと思ひます。

ということは、この個別の労働契約の中に開始の日と完了の日、つまり五年以上十年未満という理解

ですが、の基本的には期間が書き込まれるということですから、その時点で、契約の時点で、当然、その契約する労働者の側には九年なら九年という明示された期間の雇用継続期待権が発生するということふうに思います。ということは、労働契約法十九条に照らし合わせれば、当然その契約に明示された期間の間は雇止めが行われないう期待権が発生するものと理解しますので、それ以前の合理的な理由のない雇止めは当然禁止をされるということでもよろしいでしょうか。

○政府参考人（岡崎淳一君） 今回決まることにつきましては、無期転換権が生じるまでの期間について明示するというのが今回労働条件の明示の際にすることです。その部分と、それぞれの労働者の、労働契約法の十九条の話とはこれはまた別の話ではありますが、その十九条の話については個別具体的な状況の下で判断されると。ですから、ここで九年と定めたらそこで期待権がすぐに生じるということではないということふうに理解しております。

○石橋通宏君 今の答弁はちょっと問題で、大臣、そうすると雇い止めはありということですか。大臣、答弁してください、ちゃんと。雇い止めはありという答弁ですか、今。

○国務大臣（塩崎恭久君） これは民事の契約でございまして、それはいろいろなケースがあり得るということだというふうに思います。

○石橋通宏君 大臣、じゃ、雇い止めは、これは民事なんです、これで契約書にちゃんとその期間を明示したとしても、それ以前に、それはまあどうぞ勝手に雇い止めするならやってくださいと、そういうことですか。それではそもそもの趣旨が違うじゃないですか。

大臣、これ大事なところですよ。雇い止めが、それはもう現場の状況に応じてどうぞ勝手にやってくださいということなんです。

○政府参考人（岡崎淳一君） 無期転換権がいつから生じるかということを示すという話と、それから雇い止めが可能かどうかということについては別の問題ではありますが、ただ、再三大臣からも御説明していますように、不合理な雇い止めにつきましては、それはその問題とは別の問題として我々はしっかり対応する必要があるというふうに考えております。

したがって、どんどん雇い止めしてくださいという姿勢で対応するつもりはありませんし、労働契約法十九条の考え方にのっとってしっかりとした指導をしていきたいというふうに考えているということでございます。

○石橋通宏君 これは、大臣、先ほどの説明の趣旨と全然違うじゃないですか。無期転換申込権がいつから発生するか。それは、イコール今回五年以上の、そして十年未満の長期のプロジェクトがある。この長期のプロジェクトでしっかり能力を発揮していただく、しかし、一般の労働者以上に条件もしっかり担保していただく、そうやって七年、八年一生懸命働いていただける高度の能力を持った労働者がおられる。それで、これ例外規定を設けて権利制限を

して、しかし七年間、八年間働いていただくためにこれやるわけでしょう。にもかかわらず、それを明示しておきながら、いや、でも雇い止めはあり得るねと、これは全然趣旨が違うじゃないですか、大臣。本当にそんなことでいいんですか。

ちょっとこれ整理してくださいよ。これ大変な答弁ですよ。

○委員長（丸川珠代君） 速記を止めてください。〔速記中止〕

○委員長（丸川珠代君） 速記を起こしてください。

○国務大臣（塩崎恭久君） 先ほど先生からお話がありましたように、あるいはまた岡崎局長から申し上げたように、今回のこの法律でもって無期転換申込み発生までの期間というのを明示しているわけがありますけれども、この一番大事なことは無期転換ルールの特例ということで、それを定めている法律であります。

雇い止めというような話と必ずしもこれと一〇〇％リンクするわけではないわけであって、ですからそれはまた少し別の話で、ですから、今岡崎局長が言ったように、雇い止めという問題は、もうそれは今回の法律以前の問題として、我々としてはそれを起きないようにするということふうに指導していくことが大事だということだと思います。

○石橋通宏君 大臣、じゃ、特別な専門性を持った方が、七年、八年、九年というプロジェクトで、いや、このプロジェクトのために頑張りたいと、報酬もきちんともらいながらもそのプロジェクトのために頑張って能力を発揮したいと。で、九年間、長くて、本当は五年超で無期転換の申込権が出るのに、それすら放棄させられて、でもこの八年、九年のプロジェクトのために頑張るんだと言っていたら、六年たったら雇い止めになりましたと。理由も何かよく分かりませんが、いろんな理由を付けられて、それで放り出されて、それでオーケーなんですか。そういう趣旨の法律だということですか。

これはまさに労働者の権利を強制的に、さっき大臣は違うと言ったけれども、これはまさにそんなことを許してしまったら、労働者の権利を一方向的に破壊しておきながら、労働者の保護が全く十分に保障されていない法案をここで通そうということになるじゃないですか。そんなことは絶対に認められせんよ。

大臣、ちょっと整理されているけど、それでよろしいですか。

○国務大臣（塩崎恭久君） 元々、労働契約法第十九条で、労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されると期待することについて、合理的な理由があると認められるもの等を使用者が雇い止めすることについて、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ときは、そうした雇い止めが認められぬ旨が規定をされているわけでございます。ですから、この労働契約法の第十九条で雇い止めが認められないということを明記しているわけでございますので、それと矛盾するということではないと思います。

○石橋通宏君 だから、そのところを、十九条に基づくとさっき私、元々の質問のときにも申し上げたので、十九条に基づいて、やっぱり雇用契約書に明示されるわけですから、そうすれば当然に、まさに十九条の趣旨から鑑みれば期待権がありますよねと、それを合理的な理由なしに途中で雇い止めをするようなことはこれは認めちゃいけませんよねという、それが趣旨だったわけ、それは大臣、それでいいんです。〔発言する者あり〕

大臣、ちょっとこれは大臣。いいですよと言っていただければいいんです。そのとおりですよと言っていただければいいんです。

○政府参考人（岡崎淳一君） 法律上求められているのは無期転換権が発生するまでの期間であります。ただ、雇われる際の種々のやり取りの中で期待権が生じているかどうかということについては十九条に基づいて判断すべき話でありますし、そのところについては個々の状況の中で判断する。

したがって、この無期転換権が発生するまでのことが、法律上、明示したからといってすぐにはありませんが、全体の状況の中で期待権が生じている場合は当然あると思いますし、そういう場合につきましては雇い止めをしないようにということで、我々もきちんと対応していく必要があるというふうに考えております。

○石橋通宏君 ちょっとこの問題でこんなに時間使うとは思わなかった。

雇用契約書に期間が、完了日が明記されるということは、その時点で十九条の言う合理的な期待権は発生しなきゃおかしいですよ。それを認めなかったらそもそもの趣旨が違うと私は言っているわけで、今のことに明快な答弁がいただけないということは、まさにこの法案は大いに問題ありと言わざるを得ないと思いますので、このことはもう繰り返し言っておきたいと思えます。

それで、残念ながらちょっと時間がなくなってしまったんですが、併せて年収要件についてちょっと確認をしておきたいと思いますが、ちょっと今で大変不安になりました。

それで、今回、一般の労働者に比して高い年収要件を確保すべし。それは、こういった高度な専門的能力を持たれた方だから、一般の労働者よりも有利な条件で交渉力もあるということでこの規定があるということだと思いますが、とすると、この高い水準の年収、今回要請される高い水準の年収要件というのは、これだけに、同一の事業種で同等の仕事をする同じ高いレベルの高度な専門性を持った方々が通常もらっておられる賃金や様々な各種手当、そして社会保障制度を含めた、福利厚生施設へのアクセスを含めた、そういったことを総合的に勘案をして、八年なら八年、九年なら九年、そういう契約のスパンでトータルで考えた上での、当然、水準以上の要件が確保されるべきである、そういう趣旨だというふうに私は理解をしますが、大臣、その趣旨でよろしいですね。

○国務大臣（塩崎恭久君） 今の高度の専門的な知識等を有する有期雇用労働者を対象にした特例を設

けるに当たっての有期労働契約の濫用的な利用を抑制して雇用の安定を図るという労働契約法の第十八条の趣旨を没却させないことが必要であって、このため、特例の対象となる労働者全体に年収要件を掛けているということであって、一定の交渉力がある労働者に対象を限定しているということが大事なことだと思っています。

これは、国家戦略特区で出てきた第二条の考え方と同じであって、また、具体的な年収要件については、何度もこれ答弁を申し上げておりますけれども、労働政策審議会の建議を踏まえて千七十五万円をベースに検討していく方針でありますけれども、今お話がありましたけれども、この年収水準は常時雇用される一般の労働者の平均年収の四百七十四万の二倍以上でもありますし、それから、有期雇用労働者全体の三・六％を占める高度技能活用型の有期雇用労働者のうちの年収一千万円以上の方々は二・一％程度に限られているということであって、そうすると、少なくとも、一般の労働者の皆さんと比較しても、それから他の有期雇用労働者と比較しても、今お話があった、同様な高度の専門知識を持った、専門技能を持った方々の相当程度の高い水準であると、こうした労働者が相当の交渉力を有してこういう形で契約を結ぶということだと思います。

○石橋通宏君 大臣、質問の趣旨が違うんですが、私が問題視しているのは、まさに大臣、今千七十五万円という具体的な数字を言われたけれども、僕はそれが独り歩きするのがえって問題だというふうに思っているわけです。

比較されるべきは、特別な高度な技術を持った方が本来その企業に無期雇用、正規雇用として雇用されていた場合に当然享受されるべき労働条件というのはあるわけです。しかし、今回は無期転換権を剥奪をして長期の有期回復更新を認めるわけですから、当然にそれらの方々に、その同等、もし無期になったとしたら保障されるべき労働者と同等以上の労働条件、それと社会保障を含めたトータルの報酬というものが保障されなきゃいけないでしょう。一千七十五万円云々というのはあくまで一つの全体的な目安ですが、比較対象となるべきはその絶対水準ではなくて、当該事業種における同等の正規の雇用と労働者と比較されないとおかしいですよ。そういう趣旨で今回の法案は組まれているんですよということを確認したいわけです。

もう繰り返し答弁されていますが、なぜ今回もその有期雇用による労契法で規制を掛けたかといえば、有期の皆さんというののやっぱり濫用があるから、正規の職員と、無期の方々と比べて大きな格差があるから。それは決して、高度専門職を持った方でも一概にその権利を剥奪してもいいということにはならないわけです。だからこそ、ここですっきりとその趣旨を踏まえて、一定の水準以上の労働条件を確保しなきゃいかぬということを確認してもらわないとおかしなことになるわけですよ。

大臣、ちょっと時間がないので、その点だけ、趣旨としては、この一定水準以上というのは当然そういう水準を確保するということだと、そこだけ大臣、

しっかりと確認してください。
○国務大臣（塩崎恭久君） 先生おっしゃるように、当然高い技能を持っているわけですから、それに相応するだけの他の、これは無期転換権を行使した後の働く人たちと、それは当然、何というか、比較可能な給料水準というのが当然想定をされるわけだと思います。
○石橋通宏君 全くお答えいただいていませんが、時間が参りましたので終わりますが、ちょっと今のような答弁ですと、全くもって本法案の質疑、不十分だと言わざるを得ないと思います。その点を御指摘して、質問を終わりたいと思います。

ありがとうございます。
○薬師寺みちよ君 みんなの党の薬師寺みちよでございます。

今日も質問をたくさん作っておりますので、早速質問に移らせていただきたいと思います。

参考人の質疑の中で、私、新谷参考人の発言で大変驚いたものがございました。有期契約労働者の労働者数というもののが今までなかなか把握できなかったんだと、昨年の一年からこの数字が統計として表れてくれたと、大変感謝を、その言葉をいただいたわけですが、そんなに日本の中で有期労働者という皆様方の数値が取られてこなかった歴史があったんだということを改めて認識をいたしました。

私も調べましたら、昨年の一月、労働力調査で初めて有期契約労働者数というものが公表された。この調査で明らかになったのは、有期契約労働者というものがございます。

じゃ、この有期契約労働者というものと本法案にある有期雇用労働者と定義は違うのでしょうか。ちょっと教えていただけますか。

○政府参考人（岡崎淳一君） 労働力調査で、先生おっしゃいますように、昨年一月から有期契約労働者数が公表されています。

これは、常雇の人、臨時雇いの人、それから日雇の人と三つに分けておりますが、これは基本的に契約期間で分けてあるだけでございまして、契約期間がある方をこの三つのカテゴリーに分けて発表されているというふうに認識しておりますので、今回の法案において考えていますものと基本的には同じというふうに考えております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

ということは、同じ意味合いでも言葉が違うということですね。その確認でよろしゅうございますか。

○政府参考人（岡崎淳一君） おっしゃるとおりでございます。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

皆様方に資料一を配付させていただきました。私も様々な今回の統計のデータを拝見いたしました、その省庁若しくは調査によってそれぞれの言葉の定義が違うということが分かってまいりました。ここにパート労働者の定義というものを表にさせていただいております。総務省と厚生労働省と、その厚生労働省の中でもそれぞれ定義を分けて使っている。パート労働者と一言に言っても、じゃ、

どの定義を使ったらいいのか、比較さえもできないということが分かってまいりました。

じゃ、このパートの定義というものは本当に違うのか、違う場合にはなぜ違うのかという理由を、総務省そして厚生労働省から教えていただけますでしょうか。

○政府参考人（井波哲尚君） お答えを申し上げます。

総務省では、労働力調査それから就業構造基本調査を実施しているわけですが、両調査とも就業の時間とか日数で区別するのではなくて、勤め先でパートタイマー、あるいはそれに近い名称で呼ばれているかどうかということでパートを定義してございます。

両調査とも世帯を対象とした調査でございまして、雇用者の方の中には自らの雇用契約の内容を詳細に把握していない方もおられるということから、勤め先の呼称という分かりやすいメルクマールにより調査を行うことで回答を容易にし、かつ回答者の負担を軽減することを考慮してこのような定義にしているということでございます。

○大臣政務官（高階恵美子君） 厚生労働省の方でお尋ねいただいております賃金構造基本統計調査とそれからパートタイム労働者総合実態調査における定義についてお話を申し上げますと、賃金構造基本統計調査におきましては、パートタイム労働者という表記ではございませんで、短時間労働者と呼んでおります。その定義は、同一事業所の一般の労働者よりも一日の所定労働時間が短い又は一日の所定労働時間が同じでも一週間の所定労働日数が少ない労働者としておりまして、お配りいただきました資料のとおりでございます。

また、パートタイム労働者総合実態調査におきましては、パートタイム労働者の定義を、正社員以外の労働者で、パートタイマー、アルバイト、嘱託、契約社員、臨時社員、準社員などの名称にかかわらず、一週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者としてございます。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

これ、調査目的が違ったとしても、多分、私たちがリングと言ったら一つのものしか想像できませんけれども、リングと言ったら全く別のものが出てくるといったような事態が起こってくる可能性が高いと思うんですね。

ですから、総務省、厚生労働省、ちょっとお尋ねしたいんですが、やっぱり調査目的が違っても、調査対象の定義というものは省庁で統一すべきではないかと考えますけれども、いかがでしょうか。

○政府参考人（田家修君） お答えいたします。

統計調査におきます用語につきましては、それぞれの調査を所管する官庁におきまして、その調査目的に従って調査を実施する上で必要な定義を行ってきておりまして、同様の用語が必要な定義で用いられている例もあるところでございます。

御指摘のパートにつきましてはもうこの例の一つであるというふうに考えますが、本年三月に閣議決定をされました公的統計の整備に関する基本的な計

画におきましては、非正規雇用の実態等をより的確に捉える労働者区分の整理、見直しなどを進めるということとしておりまして、企業活動の変化や働き方の多様化等に対応した労働統計の整備の観点から、ただいま府省横断的に検討を進めているところでございます。こうした検討結果に基づきまして、順次調査の見直しを行うことにしております。

○政府参考人（岡崎淳一君） 現状、今総務省からお話があったとおりでございます。

私ども、政策を立案していく中では、やはりできるだけ同じ概念というのは必要だと思いますが、それぞれの経緯の中ですること事実でございます。

いずれにしても、今ありました閣議決定の中で、しっかりとした議論に参加しながら対応していきたいというふうに考えております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

じゃ、大臣からも是非一言いただきたいんですが、やっぱりこのように定義が違って、我々が一つ一つデータを精査する際にも、その定義が違えばまたその数値の読み方も違ってまいります。同じパートというものの若しくは有期雇用労働者というものの、様々な言葉のその定義からまた調べ直さなければならなくなる、また比較することもできない、こんな現状についてやり統一すべきだという、是非一言お願いいたします。

○国務大臣（塩崎恭久君） 私もかつて日銀というところにおいて、いろんなデータを使って調査統計局というところで仕事をしたこともありますが、今お話があったように、それぞれ政策目的によってデータの取り方が違うということは十分あり得ることだと思うんです。それは、自分のところでデータを作るんだとすれば、自分の政策目的に合っていないといけないということです。

しかし、先生がおっしゃるように、裏返してみると、使い勝手が、共通項がないものだから、なかなかないということであって、そうなると、先ほどあった、閣議決定で今年の三月に、公的統計の整備に関する基本的な計画ということで、労働者区分の整理、見直しなどの取組を推進するというふうになっているわけですから、労働関係統計もできる限りやっぱり統一をされた使い方ができるように整理をすべきかなというふうに思います。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

前向きに御答弁いただいたというふうに受け止めておりますので、私もこれからしっかりとデータを活用させていただきたいと思っております。

○薬師寺みちよ君 では、済みません、一問飛ばしまして次の質問とさせていただきます。

本法案の第三条では、特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針を定めることになっております。この法案にかかわらず、一般的に、事業主が行う雇用慣行には、産休、育休制度は含まれておりますでしょうか。教えてください。

○政府参考人（岡崎淳一君） 一般的に、雇用管理

の中には、産前産後休暇でありますとか育児休暇は含まれております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

本法案は、特定有期雇用労働者という方々が最大限に実力を発揮していただき、ステップアップをしながら学んでいただく機会であったり、男女共に更にそのスペシャリティーを発揮するための環境整備というものがなされなければならないと私は理解をいたしております。

ということは、十年間無期転換ルールというものが適用されなければ、女性が出産、妊娠をし、子育てをするという機会が増えるということにもなってまいります。ですから、厚生労働大臣の基本指針で定める雇用慣行に関する措置の内容といたしまして、専門的知識を有する女性有期雇用労働者の産休、育休の取得促進ができるような環境整備というものを明確に規定していただきたいと思うんですけれども、いかがでしょうか。

○国務大臣（塩崎恭久君） 今回の法律で、事業主が実施する雇用管理に関する措置について、厚生労働大臣は基本方針を策定するというところでありまして、今先生の御指摘のように、この基本方針の中に何を入れるのかということが問題だということでございます。

その具体的な内容は、もう言うまでもなく、法案の成立後、労政審で議論することになっておりますけれども、それを踏まえてもちろん我々としては策定してまいりますけれども、御指摘の産前産後休業あるいは育児休業の取得ができる環境整備についても、当然その中で労使の御意見を伺いながら検討すべきかというふうに思っております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

○山口和之君 みんなの党の山口和之でございます。

ただいまの質問に若干継続させていただきたいと思うんですけれども、労政審の報告では、法案成立後、厚生労働大臣が作る基本方針の中身について、高度専門労働者は労働者が自ら能力の維持向上を図る機会の付与、高齢者においては高齢者雇用安定法の趣旨を踏まえた高齢者の配置等に関する配慮など盛り込まれておるんですけれども、わざわざ盛り込む理由とそれぞれのポイントについて、もう一度お伺いしたいと思います。

○政府参考人（岡崎淳一君） 今回、この特例を定めるに当たりまして、それぞれ、高度専門労働者あるいは高齢者の方でございますが、その特性に応じてしっかりとした雇用管理がされることを前提としまして無期転換権について特例を設けようと、こういう議論でございました。

したがって、そこどころがしっかりとされていないと、ただ無期転換権の特例が定められただけということになるというふうに思います。したがって、それぞれの労働者の方の状況も守りながらということで定めることになったことでありますので、ここはしっかりとしていく必要があるというふうに認識しております。

○山口和之君 そうしますと、今までの有期雇用者

にそういった危惧されていたことがたくさん起きていたということになるのでしょうか。つまり、今、例えば育児休暇、介護休暇もありましたけれども、そういうことを含めて有期雇用の場合は不利になっている方が多かったというふうに考えてよろしいんでしょうか。

○政府参考人（岡崎淳一君） 今回、特例に際しまして、計画で雇用管理措置を特に定めると、この部分につきましては、むしろ今回、無期転換権の特例を設けるに際して更に必要なことということで書いたのでございます。

しかしながら、先ほど来議論がありましたように、現行の中で有期雇用の方の状況がどうかということにつきましては、それはこの法律とは関係なく、しっかりとこれはこれで対応しなきゃいけない問題であるというふうに認識しております。○山口和之君 恐らく過去の例で有期雇用に対する労働環境は余り良くないというふうな判断もどこかに入っているんだと思いますし、先ほど来、データをしっかりと取っていく必要があるでしょうということも含めて考えていきますと、そこをしっかりとしないと、まずこの法案について、賛成する、賛成しないというところでは大きな問題になってくると思います。

無期転換ルールの特例対象について、事業主が計画を作成して国が認定します。そして、その認定する要件が適切に雇用に反映されているかどうかということが危惧されるんですけれども、そこをどうやって確認していくのか、教えていただきたいと思います。

○政府参考人（岡崎淳一君） 最初の段階で事業主の方が作成しました計画につきましては厚生労働大臣が認定することになっております。

具体的に実施された後につきましては、法案の第十条によりまして、事業主が認定された計画に係る措置を十分に実施していないというような場合につきまして、厚生労働大臣が必要な指導、助言を行うという規定がございます。さらに、法案の第十一条でございしますが、計画の認定を受けた事業主に必要な報告を求めることができるという規定もございます。

これらの規定も用いながら、しっかりと計画に定めた対応を事業主がしていることを確保していきたいというふうに考えております。

○山口和之君 済みません、もう一度なんですけれども、どのように確認をするんでしょうか。しっかりと施行されているぞと、守ってやっているぞということをどうやって確認するのか、教えていただきたい。

○政府参考人（岡崎淳一君） これは計画を厚生労働大臣が認定するわけですので、どの事業場でこの措置がとられるかと、これは確認、確認というか、認識できるわけでございます。それらのところにつきまして施行後どういう状況かということにつきまして、先ほど申しました規定も用いながら、我々としてはしっかりとしたフォローアップをする、そういう中で対応していきたいというふうに考えて

いるわけでございます。

○山口和之君 出てきたもので認定をします。それは計画ですね、あくまでもこういうふうにしますよという。実際計画は出ているんだけれども、守られているかどうかを確認する作業はどのように行っているんでしょうか。

○政府参考人（岡崎淳一君） 当然、当該労働者等の方から情報が入ったというふうな場合には、先ほど申しました規定を用いながら報告を求めるということになるというふうに思いますが、それ以外にも、新たにつくる制度でございますので、状況を見ながら、そういう情報がなくても、しっかりやれているかどうかのフォローアップについては検討してまいりたいというふうに考えております。

○山口和之君 そうすると、守られていないですよという労働者の方からの報告があって、その後、確認をするということが考えられることだということでしょうか。

○政府参考人（岡崎淳一君） 情報があつた場合には、当然、先ほど申しました規定も用いながら必要な指導をするという、これは当然だと思えますが、それ以外にも、新たな対応でございますので、状況を把握するようなことについては考える必要があるというふうに認識しております。

○山口和之君 是非しっかりと確認できるようにしていただきたいのと、どうやって取り消すのかも含めて検討していただきたいなと思います。

○東徹君 続きまして、今回の専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案について質問をさせていただきます。

まず、今回の法案ですけれども、今回の法案が本当に企業のグローバル化が進展する中で産業の競争力を高めていくことに寄与していくということであれば、これは必要であるというふうに考えておるわけですけれども、あわせて、また、今回の法案によって高齢者雇用が進んでいくのであれば、これも必要であるというふうに考えておるわけですが。

そこで、本年六月四日の衆議院厚生労働委員会では、中野政府参考人は、無期転換権が発生しないような形態であれば雇用機会が広がることもあり得るというふうに答弁をされております。雇用機会の広がりを本法案を成立させるメリットとして述べられておるわけでありますけれども、どの程度の広がりがあり、それが我が国にとってどのような利益をもたらすというふうに考えているのか、まず見解をお伺いしたいと思います。

○国務大臣（塩崎恭久君） 今回、二つのグループがこの対象になるわけですが、まず、高度専門職の対象者数でありますけれども、もちろん現時点でどのくらいの人数が増えるのかということを見通すのはなかなかこれ難しいと思っておりますが、何度か御紹介申し上げておりますけれども、高度技能活用型の有期雇用労働者で年収一千万円以上の人数というのは一万一千人弱だと、こう言われているわけございまして、なおかつそれに五年超のブロッ

ェクトに従事する者が特例の対象になり得るというのが今回の法律の立て付けでございます。

企業へのヒアリングを通じて具体的なニーズも確認されることと、大手企業へのアンケート結果によりますと、二五％を超える企業が特例を活用する余地があると回答をしてくるところでございます。どういうところがあるかというのは、もう既にいろいろ先端的なところで、特に海外絡みのいろいろな特殊能力をお持ちの方々、あるいはライフサイエンスなどで専門分野でいろんな技術、能力を持っていらっしゃる方々などが主に対象になるのであると思うので、働く側も雇用する側もお互いに、まあ言ってみれば、考えが一致するという形で増えしていくのかなと。

それともう一つは高齢者でありますけれども、高齢者雇用状況報告、これによりますと、定年後、引き続き六年以上雇用できる制度を既に導入している企業というのは八・六％でございます。これらの企業で過去一年間に定年に到達し継続雇用された方々、今の会社の数でございますと一万二千二百四十七社というのが八・六％なんですが、その中で継続雇用された定年に達した方は三万八千一百一十人上っております。

これが一つの目安ではありますが、いずれにしても、高度専門職の多様な能力の発揮とか、あるいは継続雇用される高齢者の雇い止めの防止というのが期待をされて、競争力の強化あるいは活力ある社会の実現に寄与できるのではないかとこのように思っております。

○東徹君 私は、今塩崎大臣がそのように御答弁されましたけれども、この法案が仮に施行されたとして、実際に、そういった産業の競争力に寄与してきたとか、高齢者雇用というものがかんたんかんたん進んできたとか、こういったことが検証できるような仕組みになっているのかということ、その検証がすぐ大事であるというふうに考えておまして、この法案が成立した後、きちっとそういった検証をしていくことを考えているのかどうか、お聞きしたいと思っております。また、考えているんだったら、どのようにやっていくのか、そこも併せてお聞かせいただければと思います。

○国務大臣（塩崎恭久君） 今のこの法案の効果とかあるいはインパクトの大きさということなんだろうと思うんですけれども、それを検証をどうするかということですが、この特例措置については、事業主が策定した計画について、先ほど来お話に出ている基本方針というのを厚労大臣が作るわけでありますけれども、それに沿ったものとして認定されて効力が初めて生じるということで、法案が成立して施行されると、計画の申請そして認定、この状況について随時把握ができるようになると。これを踏まえて、どの程度の企業において特例が利用されているかなどの状況把握あるいは検証、今後の労働政策の検討に生かすべく、できる限りこの把握、検証をしていきたいというふうに思っております。

○東徹君 特別措置法という形で今回やるわけですから、是非、この検証をやっていくことが非常に大

事だというふうに思っておりますので、そういった評価の仕組みを検討していただきたいというふうに思います。

続きまして、ちょっと時間の関係もありますので、一つ飛ばさせていただきます、高度専門職の年収要件のことについてお伺いさせていただきたいと思

います。高度専門職につきましては、その対象を事業者と対等に交渉できる者に限定するため、一つの指標として年収要件を定めておるということでありまして、これも、これにつきましては何度も議論がありましたが、労働政策審議会、労政審の建議では、労働基準法十四条の専門的知識等を有する労働者の範囲を定める大臣告示の中にある年収要件を、一千七十五万円を参考にすることが適当というふうなことにされております。

一方で、先日の参考人質疑でもありましたが、労政審における使用者側の代表である経団連の鈴木参考人からは、使用者側の意見として、一千七十五万円を参考にしながらも、一千七十五万円とする根拠の確認が必要であり、また、労働基準法十四条の大臣告示の中には年収要件を課せられない業務もあることを勘案していきたいというふうなことを述べておられました。

鈴木参考人の意見からすれば、厚生労働委員会でも年収要件を一千七十五万円以上であることが半ば前提として議論をしておても、その前提が変わる可能性もあるのかなというふうに思われるわけですが、そこで、この高度専門職に関する年収要件を一千七十五万円以上とすることの妥当性についてお伺いをしたいと思います。

○政府参考人（岡崎淳一君） 確かに、労働基準法十四条の方の特例につきましては年収要件のあるものなないものがございます。ただ、今回の特例につきましては、提案する際の議論の過程の中で、全体として、一定の交渉力がある労働者に限るというための一つの手法として年収要件が必要だろうと、全体として必要だろうと、こういう議論になったところでございます。

その際の参考としまして、趣旨は違いますが、労働基準法の十四条にあります千七十五万円をベースにということは、私どもとしては、労使それぞれの思いの中ではありますけれども、最終的にはこれを参考にすることということで、建議の段階ではある程度労使の考え方が整理されているというふうに思っています。

この額自体の適正性ということではありますが、やはりそれなりの高い水準ということが必要だということに思っておりますが、常時雇用される一般の労働者の平均年収が四百七十四万円であるというようなことでありますとか、あるいは有期雇用労働者全体に占める高度技能活用型の有期労働者、そのうちの年収一千万円以上の方の比率、これ二・一％でございます。そういった全体の状況を見ればそれなりの高い水準ではないかというふうには思いますが、いずれにしても、これらの経緯を踏まえながら労政審の中で最終的に労使で御議論いただきたい、い

ただいた上で決めたいというふうに思っております。○東徹君 最後は労政審で決めたいといういつものお答えになるわけですが、ちょっと時間がないので、続けて質問させていただきます。

高齢者の雇用促進についてであります。少子高齢化の進む我が国におきましては、高齢者にも社会保障制度を支える役割を担っていただく上で非常に重要だというふうに考えております。

安倍内閣は、日本再興戦略改訂二〇一四年の中で、高齢者の活躍促進に向けた環境を整備することというふうにしております。そして、その具体的な対策として、この特措法によって無期転換ルールの特例を設けることを掲げておりますが、これで対策として十分なのか、十分でないならばほかにもどのような対策を講じていくのか、見解をお伺いしたいと思います。

○副大臣（山本香苗君） 御指摘のとおり、高齢者の雇用確保は極めて重要な課題であると認識しております。

そこで、厚労省といたしましても、高齢者雇用安定法に基づく六十五歳までの雇用確保措置の履行確保を図るために、しっかりハローワークによる個別企業に対する指導をしてまいりますし、高齢者の新たな雇入れや高齢者の雇用環境の整備を行う事業主に対する助成を行います。また、ハローワークにおける高齢者の就労支援、こういったものに取り組んできたところでありまして、引き続きこの高齢者の雇用確保には全力で取り組んでまいりたいと考えております。

○東徹君 是非とも高齢者の雇用促進に向けて取り組んでいただきたいと思います。

先日の参考人質疑で、新谷参考人からは、高齢者雇用安定法の適用になるのは全労働者の七割を占める無期雇用の方で、残りの約三割の有期雇用で六十歳を迎える方には適用されないため、このような雇用の雇用を六十五歳までつないでいく手当てをしなければならないという趣旨の意見を述べておられました。我が国では年金の支給開始年齢が六十五歳まで段階的に引き上げられていくというところでありまして、六十五歳までの生活資金の確保の観点も非常にここは大事になってくるというふうに思います。

新谷参考人の言う手当てを行うことは非常に重要であります。厚生労働省としてどのようにお考えなのか、お聞かせいただきたいと思います。

○副大臣（山本香苗君） 御指摘のとおり、高齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置の対象とならないような有期雇用労働者につきましても、安心して老後働き続けられることができるような雇用の安定措置が必要だと考えております。

そうした中で、先ほども申し上げましたけれども、高齢者の雇用環境の整備を行う事業主への支援、これしっかりやらせていただきたいと思いますし、また、高齢者が働きやすい職場づくりに向けた事業主への相談とか援助、こういったこともしっかり取

り組ませていただきまして、六十五歳以上の雇用継続というものを促進してまいりたいと考えております。

○東徹君 是非とももっと具体的な対応策を御検討いただきたいというふうに思います。

最後に、今回の法案については施行が二十七年の四月ということでありまして、既に半年を切っているわけでありまして、先日もお聞きしましたが、少なくとも各県で説明会を開催するという答弁でありましたが、説明会の開催以外にどのような、周知方法も含めてどのように周知していくのか、具体的にお伺いしたいと思います。

○政府参考人（岡崎淳一君） 先日答弁いたしましたように、各労働局では必ず説明会は開催いたしますが、それ以外にも、労使団体等を通じての周知でありますとか、あるいはホームページやメールマガジン等もありますので、そういったものを含めて周知をしっかりとやっていきたいというふうに考えておるところでございます。○東徹君 時間になりましたので、終わらせていただきます。

○委員長（丸川珠代君） 午後四時に再開することとし、休憩いたします。

○委員長（丸川珠代君） ただいまから厚生労働委員会を再開いたします。

休憩前に引き続き、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案を議題といたします。

この際、塩崎厚生労働大臣から発言を求められておりますので、これを許します。塩崎厚生労働大臣。○国務大臣（塩崎恭久君） 午前中、石橋議員から、特定有期業務の期間中の雇止めについての御質問がありました。その際、十分明確にお答えできず、貴重な質疑時間をこのやり取りに費やすことになったことをおわびを申し上げますとともに、改めてお答えを申し上げたいと思います。

専門的知識等を有する有期雇用労働者については、特定有期業務の期間中の雇用の安定や労働契約法第十九条の趣旨も踏まえて、合理的な理由のない雇止めを回避することが望ましい旨、認定事業主に対し周知徹底してまいります。

○委員長（丸川珠代君） これより質疑を行います。質疑のある方は順次御発言願います。

○小池晃君 日本共産党の小池晃です。

泉南アスベストの原告団と会っていただいたことはよかったというふうに思います。これ出発点ですから、あくまで。これは補償のために全力を挙げていただきたいというふうに思います。

今の大臣の発言を受けてお聞きしたいと思うんですが、先ほど議論もあったように、無期転換権を奪われながら有期で働いたら今度は雇止め、こういのは絶対に本来はあってはならない話だと私は思うんですね。

局長にお伺いしますが、今回の専門的知識等を有する有期雇用労働者については、これは五年を超える一定の期間の事業における契約になるわけですから、労働契約法第十九条と言う雇用契約更新

の期待権はより高まることになるし、やっぱりこれ本来は認められるべきだというふうに思うんですが、いかがですか。

○政府参考人（岡崎淳一君） 労働契約法第十九条におきましては、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されると期待されることについて合理的な理由があると認められるもの等については使用者が雇止めすること、これにつきまして、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ときということで、そうした雇止めが民事上認められないということになっております。

今回の特例につきまして、無期転換申込権発生までの期間を書面で明示するということでございますが、これは無期転換申込権の発生の期間ということでございますので、これをもって直ちに期待が合理的であるということまではいかないわけでありませんが、先生おっしゃいますように、全体の状況の中でそのことも含めて考慮する、勘案する一つの要素になっていくというふうに考えております。その上で、全体として、最終的には司法判断ということになるわけですが、私どもとしましても、労働契約法第十九条がしっかり守られるということは非常に重要だというふうに考えております。

したがって、大臣から申し上げましたとおり、専門的知識等を有する有期雇用労働者につきまして、特定有期業務の期間中の雇用の安定、あるいは労働契約法第十九条の趣旨も踏まえまして、合理的な理由のない雇止めを回避するということが望ましいということを認定事業主に対してしっかりと周知して対応してまいりたいと、こういうふうに考えております。

○小池晃君 これはしっかりそういう趣旨なんだということをくれぐれも、労働行政の上でもやはりしっかりと握るべきだということを重ねて申し上げたいと思います。

定年後引き続き雇用される労働者の問題について聞きますが、そもそもこの項目は労政審で使用者側から突然出てきたもので、前回の委員会でもメリットを聞かれて、基準局長は、無期に転換するとなると労使それぞれいろんな問題を生じる場合もあると。これでは分らないわけで、一体いろんな問題というのは何ですかと。無期転換権を剥奪してどんな定年後の労働者にメリットがあるのか、私には全く分からないので説明してほしい。

○政府参考人（岡崎淳一君） 前回、いろいろな問題という言い方をしてしまいましたが、具体的に使用者側から出た問題意識につきましては、六十歳で定年を迎えられる、その方を有期雇用で継続雇用していくといった場合に、五年を超えた場合には無期転換になるとした場合には、六十五歳までは高齢法に基づきまして継続雇用の義務があるわけでございますが、その時点で無期転換を避けるために雇止めせざるを得なくなるという可能性があるんだというような問題意識を経営側が言ったわけです。

そういうことをその審議会の中で議論してほしいということがありまして、それを前提に労使で議論

した結果、雇用継続を望む労働者の方、あるいは労働者の能力を継続的に発揮を望む使用者の双方のいろんな議論の中で、両方にとってそういう場合につきましては特例を設けるということが必要ではないかと、こういう結論になったということでございます。

○小池晃君 無期転換を認めちゃったら雇用がしにくくなるという使用者側の言い分を認めちゃったら、これは労働行政敗北だと私は思うんですね。しかも大臣は、都合がいい人もいると先ほど言ったけれども、これは権利なわけですから、あくまでも。義務じゃないわけですから。だから、無期転換申込権を付与されても全て申し込むとは限りませんし、いろんな事情があって退職することだってもちろんあるわけで、やっぱり逆に一律に定年六十歳超えというところで権利を奪ってしまうということがあっていいのかと。これはやっぱり事実上の年齢差別になるんじゃないかというふうに私は思うんですね。

それから、現実には正社員だとしても、結局リストとか違法な退職勧奨が今広がっていますから、定年までなかなか働けないわけですから。先ほどもあったように、たとえ定年にたどり着いても、一〇〇%の継続雇用にはなっておりません。これは義務化されたはずの定年後の雇用確保制度、いまだに七・七%、実数で一万一千を超える会社で行われてないわけで、希望しても再雇用されない労働者も年間四千四百三十一人もおられます。

私は、定年後の雇用確保を義務化するというなら、まずやっぱりこれを解決すべきなんではないか。希望者が六十五歳まで働くことができる継続雇用制度というのは、これは年金受給開始年齢を先送りしたことに伴う措置なわけですから、これは本来一〇〇%が当然なわけで、どうやって一〇〇%にするのか。厚労省としてはそこはどう考えているんですか。○政府参考人（生田正之君） 委員御指摘のとおり、企業における高齢者雇用確保措置の実施状況につきましては、昨年六月一日現在で九二・三%となっております。これにつきましては、希望者全員につきまして六十五歳までの雇用確保措置の実施を企業に義務付けた高齢者雇用安定法の改正が施行された直後ということもございまして、就業規則の改定等が間に合わなかったという原因があるんじゃないかというふうに考えてございます。

この問題につきましては、やっぱり一〇〇%の実施を目指す必要が当然あるというふうに思っております。確保措置未実施企業に対しては、改正高齢者雇用安定法に基づきます指導に従わない場合については、最終的には企業名公表の措置もあるということを念頭に置きながら、原則、全ての未実施企業に対して個別訪問指導を実施するなどして強力に指導していきたいと考えてございます。○小池晃君 企業名公表をやっていたかと思えますが、これ本当に。しかし、やっぱりこういったことを解決することこそ私は先決課題だというふうに言いたいわけでありまして。

定年後働く理由については、前回の委員会でも、やっぱり生活の糧を得るためだと答えている方が本

当に多いわけですね。定年後も働かないと家計は厳しい。そして多くの方は、定年前の企業に再雇用されても大幅賃金ダウンの上、有期雇用なわけですよ。実際にはいつ雇い止めになるか分からないという状況になっている、これが最大の問題です。

昨年の調査では、定年制廃止、それから六十五歳以上を定年制にしている企業は全体で一七・三％、中小企業では一八・六％まで来ています。私、エージレスな社会というのであれば、大臣、少なくとも継続雇用制度を、これを一〇〇％徹底するとともに、特に大企業を中心に六十五歳までの定年制の延長、これが最大の担保になるはずだと。希望者がやっぱり六十五歳まで働くことができる定年延長制広げていく、このことが急がれるんじゃないかと思いますが、大臣はいかがですか。

○国務大臣（塩崎恭久君） 今、継続雇用制度について、本来一〇〇％であるべきだということを先生御指摘になられまして、私どもの方としてもできる限りそれを慫慂していくということが大事だというふうにまず思っています。

定年の問題は、先生先ほどちょっとおっしゃったんですけれども、米国のように年齢差別禁止法みたいなものがあるって定年そのものがないという国もあるわけなんですけれども、我が国においては、定年の引上げということがずっと議論になってきて、取りあえず継続雇用制度ということで、こういう形で今来ているわけなんです。

その引上げについて、一つは、現在六十歳の定年制が広く定着をして機能していて、企業の労務管理上の大きな影響を、仮に引き上げると及ぼすということ、それから、六十歳以降は働き方や暮らし方に対する働く側のニーズがこれまた多様であるということもあって、直ちに六十五歳に引き上げるということはなかなか難しいのかなというふうに考えております。この点については、雇用と年金の接続ということが課題になった高年齢者雇用安定法の平成二十四年の改正時の労政審の議論においても議論がかなり深められたところでありまして、労使の合意の下に現行の制度が導入されたということだと思っています。

一方で、御指摘のように、雇用と年金の接続というのが非常に大事でもありますし、この間の財政検証においてもいろいろなケースを出し、またオプション試算まで出しているわけでありまして、そういう意味では、六十五歳までの雇用確保が重要であると我々も考えているわけでありまして、六十五歳までは原則として契約が更新されるべきとの高年齢者雇用安定法の趣旨を没却することがないように、ハローワークにおける助言、指導等を更に徹底してまいりたいと思います。

○小池晃君 年金と接続していないわけだから、実態は、だからそこをつなげるためにいろんな知恵を出すべきだし、私は、やっぱり定年制を拡張していくということを真剣に考えるべきだと。

今回のやはり特例は、六十五歳までの安定した雇用の確保も、それ以降にきちっと安定した仕事に就くことの希望も、その保証も見出せないわけで、や

っぱり労働者に付与したばかりの権限に穴を空けるということは私は許されないとすることを改めて申し上げたいと思います。

○福島みずほ君 社民党の福島みずほです。

専門的知識を有する有期雇用労働者に関する特別措置法についてなんですが、先ほど大臣が発言されました。私は、そもそもプロジェクトチームとして八年、九年というふうに決まっていたのであれば、仮に半年、一年の有期契約の更新を繰り返したとしても、期待権として自分は八年このプロジェクトをやるんだ、九年プロジェクトをやるんだというふうに思っていると思うんですね。

大臣、この期待権、プロジェクトの期間中は少なくとも雇い止めされないという期待権がある、そういう理解でよろしいですか。

○国務大臣（塩崎恭久君） 先ほど冒頭に発言申し上げたように、労働契約法第十九条の趣旨を踏まえて、合理的な理由のない雇い止めを回避することが望ましい旨認定事業主に対して周知徹底してまいりますということで、無期転換の特例をつくるという中で、このプロジェクトの存在の中で期間を設定する契約について、やはりこの十九条の趣旨はしっかり踏まえて、雇い止めを合理的な理由がないままに行われるようなことは、これは回避することが望ましいということとは厚労省としてもしっかりとやっていかなきゃいけないというふうに思っています。○福島みずほ君 いや、ちょっと違うんですよ。労契法十九条は、雇い止めをする場合には合理的理由がなければならぬと書いてあるんです。それはそのとおりです。

しかし、私が言いたいことは、このプロジェクトチームでほかの労働者とは違う、無期転換権が剥奪されているわけだから、通常の雇い止めとは違って、そのプロジェクトの期間内は少なくとも雇い止めはない、仮に反復継続していたとしても、そのプロジェクトの期間中は雇い止めは基本的にないという期待権を持っているんじゃないかということなんです。

つまり、聞きたいのは、十九条よりもより保障されているんじゃないかということなんです。だって、ほかの人は無期転換権を持っているんですよ。この人たちは持っていないんですよ、剥奪されるんですよ。だとしたら、十九条を超えて、というか、言っている論点がちょっと違うんです。十九条より重いんじゃないか。プロジェクトの期間中は、その間は雇い止めが起きないという期待権を持っているという理解でよろしいかということなんです。

いや、違う、大臣。ごめんなさい、岡崎さん、結構です。大臣、お願いします。

○政府参考人（岡崎淳一君） 十九条の中でどう判断するか。確かに、先ほど答弁いたしましたように、こういうプロジェクトでありますので、そういう状況であることも含めて全体として判断されるということではありますが、一義的に必ずそうなるということではないというふうに理解しているということでもあります。

○福島みずほ君 だったら踏んだり蹴ったりじゃないですか。だって、みんなは無期転換権を持ってい

るんですよ、五年働いたら。この人たちはあらかじめ無期転換権を剥奪されるんですよ、法律によって、国会によって、厚生労働省によって剥奪されるんですよ。で、ほかのと一緒に一義的に言えないといったら、踏んだり蹴ったりじゃないですか。どうですか。

○政府参考人（岡崎淳一君） 法律の中では、こういうプロジェクト形式の場合に、五年を超えた場合でも十年の範囲内ということと、そのために必要な雇用管理をしていただくということで計画を策定すると、そういう中で今回の無期転換権の特例を認めたということでもあります。

ただ、全体としてそういう中で十九条をどう判断していくかと。それは最後は個別の状況に基づいてということではありますが、そういう状況であるということも含めて判断されるというのは、それはそれでまた当然のことと思いますし、そういう中で、特定有期業務の期間中の雇用の安定や労働契約法十九条の趣旨をも踏まえた対応はしっかりさせていただきたいと、こういうふうに思っているということでございます。

○福島みずほ君 いや、根本的に駄目ですよ。だって、無期転換権は剥奪されて、でも私は九年のプロジェクドだと思って、無期転換権剥奪されて、五年と半年で、あなた悪いけれども雇い止めと言われたら、たまらないじゃないですか。

少なくともプロジェクトチームの期間中は雇い止めは基本的に起きない。じゃ、これでよろしいですか。

○政府参考人（岡崎淳一君） 再度の答弁になりますが、私どもとしては、特定有期期間中の雇用の安定ということとは重要だというふうに思っていますし、そういう中で労働契約法第十九条の趣旨をも踏まえた合理的な理由のない雇い止め、これは回避するというのが必要だというふうに思っていますので、そういう対応をさせていただきたいと考えております。○福島みずほ君 最後の答弁にならないですよ。

十九条は合理的でない雇い止めは駄目と言っているわけでしょう。今回はそれとは違ってまた例外を認めるわけだから、せめてプロジェクトの期間中は雇い止めは基本的にないということをしなければ全然守られないじゃないですか。だって、解雇はできるんですよ。その人の勤務態度が悪いとか、無断欠勤、無断遅刻とか、解雇理由に当たれば解雇できるわけで、その人は五年たっても無期転換権を剥奪されている、法律によって。にもかかわらず、十九条の解釈ですといたら何にもいいことないじゃないですか。

○政府参考人（岡崎淳一君） 剥奪されるというか、五年ではなくて、プロジェクトの期間の範囲内で十年以内ということで、無期転換権はその段階で発生する、これが法律の特例だというふうに思います。

そういう中で、必要な計画による雇用管理措置ということがある中で法律を提案しているということと、それから、再三申し上げますが、やはりそれは特定有期業務という中で雇われておりますので、その期間中の雇用の安定そのものについては非常に重

要な要素だというふうにも考えているということも大臣からも答弁したとおりでございます。

ただ、そういう中で、期待権がこういう方について必ず一義的に生じるかということについては、そこはそうではないけれども、私どもとしては、合理的な理由のない雇い止めを回避する、こういうことが望ましいということですし周知、指導をしていきたいと、こういうふうに考えているということでございます。

○福島みずほ君 いや、言質を取りたいので。このままでは大変なことになるので。

無期転換権が剥奪されているわけだから、通常の無期転換を持っている有期契約の雇い止めとは違って、より保護される、より期待権が大きいという理解でよろしいか。

○政府参考人（岡崎淳一君） 無期転換権がというよりは、そういうプロジェクトに雇用されるということもあるわけでありまして、そういう中で、再三申し上げますが、特定有期業務の期間中の雇用安定ということは当然一つの要素だというふうに考えておりますし、そういうことを含めて最終的な判断がされるということでもあります。

ただ、再三申し上げますが、そういうプロジェクトで有期雇用されるということでもありますので、当然、そういう個別の状況にもよりまして、期待される場合が多いということは確におっしゃるとおりだというふうに思います。

○福島みずほ君 二〇一二年七月二十五日の衆議院厚生労働委員会で西村厚生労働副大臣は、有期契約労働者が、無期転換の申込権が発生する契約の締結以前に申込権を放棄することを認めることは、労使の交渉力の格差を背景として、使用者が事実上、権利の放棄を強要する状況を招きかねず、新設される労働契約法十八条の無期転換ルールの趣旨を没却するものとなる問題がある、このため、無期転換の申込権を事前に放棄する旨の労働者の意思表示は、公序良俗に反し、無効であると答弁をしています。

個別に放棄することは公序良俗に反し無効であれば、法律によって剥奪することも公序良俗に反し、無効ではないですか。

○政府参考人（岡崎淳一君） 法律で定めたルールの中で事前放棄を強要するということは公序良俗に反するというであります。

今回は、法律で新たに枠組みをつくるということですから、その法律に従ったということが公序良俗に反するというにはならないんじゃないかというふうに考えております。

○福島みずほ君 個別に剥奪したら公序良俗に反して、一括して奪ったら公序良俗に反しないということではないですよ。そもそも、この法律が公序良俗に反するんですよ。

お聞きします。

経団連の人は、年収が高ければ交渉力が高まると言いました。これはホワイトカラーエグゼンプションの考え方にも共通するんですが、私には分かりません。年収が一千万だったら、というか、年収が高ければ何で交渉力が高くなるんですか。

○政府参考人(岡崎淳一君) 年収につきましては、その労働者の職業能力を判断した上で年収が決まってくるということだろうというふうに思っております。

そういう中で、それなりに高い年収の方については、低い方に比べれば交渉力があるということであろうというふうに思いますし、そういう議論の中で、あの審議会の建議でも年収を一つの要件にするということになったというふうに理解しております。○福島みずほ君 説明になってないですよ。年収が高ければ交渉力が高まるなんということは、労働法の考え方からはあり得ないですよ。何で年収が少し高いと交渉力が高まるんですか。全くこれは分らないです。年収が高い人は交渉力が高まるんだったら、労働法なんか要らないですよ。みんな一律に強行規定できちっと規制しているのが労働法じゃないですか。年収が高ければ交渉力が高くなるなんて、あり得ないですよ。

そもそも、この法律の射程距離というか立法理由が分らないですね。オリンピックが二〇二〇年あるまでのオリンピックの選手という言われ方がされたり、いや、プロジェクトチームで二〇二〇年までのプロジェクトチームと言われたり、この間の経団連の参考人は、新規事業立ち上げの研究者、技術者、大型資源プロジェクトを受注した際の専門家、インフラ金融に関わるファンドマネジャー、海外の特定の国や地域の知見を持つ専門家という方々がなるものになっているんですが、一体誰を対象にしているのか。幾らでも広がるじゃないですか。どうですか。○政府参考人(岡崎淳一君) 国家戦略特区等での議論の中でオリンピックという話もあったかもしれませんが、今回の法律については、そういう期限を切った法律として提案したわけではありません。

そうではなくて、企業が五年を超えるようなプロジェクトを行う場合がある、その場合に有期雇用の形で高度の専門職を雇って対応する必要があると、そういう議論の中で、労使の議論を含めまして、そういう必要性もある部分があるということで今回提案したということです。

やはり企業がそれなりにしっかりしたプロジェクトをやるためには、通常企業が雇っている方とは違う能力を持った方が必要だと、こういう議論であったというふうに理解しております。○福島みずほ君 経団連の参考人の方が、対象労働者がどんどん拡大していくだろうと、より対象者は増えるのではないかとこのように思っていますというふうに言っていますが、これ、小さく産んで大きく育てる、派遣法が二十六業種で始まったのに、派遣法の改悪法が今日衆議院で本会議で質疑入りですが、その二十六業種すら取っ払う、つまり、小さく産んで大きく育てる。はっきりと参考人は、より対象者は増えるのではないかと言っていますが、こんなことで増えるというんですか。

○副大臣(山本香苗君) 対象がどんどん拡大するのではないかとこのようにございますけれども、これは本年二月の労政審の建議で示された考え方を踏まえて、法案成立後に労政審で検討を行うことは労

使の共通理解です。したがって、対象者が労使のコンセンサスを超えて拡大することはないものだ、私たちはかねがね答弁しているところでございます。○福島みずほ君 でも、厚労省の省令で決まるわけだから、拡大する可能性もあるじゃないですか。省令をどんどんどんどん変えていけば拡大しますよ。現に、拡大するだろうと参考人は言っているじゃないですか。

結局、無期雇用の転換権をこの国会が決めた、それに風穴を開けて、悔しいじゃないけど、風穴を開けて例外をつくっているというのがこの法律なんです。それはディーセントワークを実現するというところに根本的に反していますよ。だから、これはやっぱり認めてはならない。

どうでしょうが、そのプロジェクトをつくる場合に、結局八年から九年の単位で雇ってあとは使い捨てということが起きるんじゃないですか。どうですか。

○政府参考人(岡崎淳一君) これはそもそもそういう期限付のプロジェクトがあるかどうかということだろうというふうに思います。期限付でやるプロジェクトでもないのに、それをそのようなふりをしてということは、それはあってはならない話であるというふうに思います。

そこところは計画を策定していただいて、厚生労働大臣が認定するということでありますので、それはそういう期限を設けて企業がやる必要のあるプロジェクトかどうかということを含めてしっかりと認定作業の中で対応していきたいというふうに考えております。

○福島みずほ君 期限のあるプロジェクト以外は適用されないということよろしいですね。

○政府参考人(岡崎淳一君) 法律の構成上そういうふうになっております。

○福島みずほ君 私が経営者だったら、場合によっては全部期限付のプロジェクトにしますよ。そして、プログラマーでもシステムエンジニアでも三十代、四十代の元気で働き盛りで脂の乗り切った人たちの雇って、その人たちが定年まで働かないように、八年、九年単位のプロジェクトチームをつくって使い捨てにする。そんなことが起きるんじゃないんですか。

だって、ずうっと雇わなくちゃいけないんじゃないかって、そのプロジェクトの期間中だけ雇えばいいわけです、場合によっては雇い止めをするということになってしまう。とすると、企業ってやっぱりたくさんいるんなプロジェクトがあるので、その考え方でいけば、結局、正社員で雇うという人が少なくなる、定年まで働く人が減ってしまう、こういう批判についてはいかがでしうか。

○政府参考人(岡崎淳一君) 企業の経営者が企業経営を考えていく場合に、いろんな手法はあるというふうに思います。ただ、全てをプロジェクトだけにするとということが本当にあるのかどうかということも考えなきゃいけないかなというふうに思っています。

いずれにしても、そこが脱法的にプロジェク

トのふりをするというようなものについては、それは認定の中でしっかりと対応させていただきたいというふうに考えております。

○福島みずほ君 プロジェクトだらけになるというわけではないが、結局その期間しかその人たちの雇わない、あとは使い捨てにする、無期転換にならないようにするんだと。例えば六年プロジェクトでもいいわけじゃないですか。五年五か月プロジェクトもいいわけじゃないですか。物すごく優秀な人は、自分でその人間は雇うとか別のプロジェクトで採用する。幾らでもできますよ。ちゃんと長期に定年まで無期雇用で働かせるという、そういうことと反するじゃないですか。

無期雇用の方が有期雇用よりもディーセントワークだと。人間あと八年働けるとしても、その後自分が失職するかもしれないと思ったら、展望見えないうです。子供が大学に行くときに自分は首になると思っ、安心した働き方というふうに言えるでしょうか。やっぱりこれは邪道だというふうに思います。

大臣は午前中に、その人にとって都合がいいとおっしゃったんですよね。でも、その人にとって都合がよければその人がずっと有期契約で働き続ければよくて、問題なのは、労働者がやっぱり使用者よりも力が弱くて、というか、この法律の問題点は、無期雇用の転換、やりたくなければやらなきゃいいんですよ、権利なわけだから。私はこの会社を五年しか、四年しかいたくないと思えば無期雇用の転換なんてやらなければいいわけですよ。でも人々は、無期にしてもいいから無期雇用の転換、言うわけじゃないですか。

つまり、何が言いたいかという、誰からも引く手あまたでどこでも働ける人は、むしろこういうのは要らない。でも、ほとんどの人たちは無期雇用の転換権を要している。だから、その人にとって都合がいいなんということはないんですよ。いかがですか。

○国務大臣(塩崎恭久君) やはり世の中はいろいろな方々がおられて、それで、先ほど、いろいろプロジェクトだらけにして自分だったらやるとおっしゃったんですけども、企業もやはり評価を受けるわけで、世の中から、その評価に堪えられない企業はやはりなかなか長続きしないと私は思うんですね。

したがって、この会社は働く人たちの、今先生おっしゃったような極端な形でのプロジェクトに全部押し込んでいくみたいなことをやるような企業であれば、恐らくそういう評価しか受けなくなるので結局うまくいかないし、また働いている人たちがたてやる気がなくなってしまうならば、つまり自分の意思に反してそんなことになるんだとすれば、それはもうやる気のないということはい仕事ができないということだと思っので、私は、これはもう何度も答えていますけれども、高度技能活用型で年収一千万円以上で有期の雇用労働者数というのは一万一千人弱で、なおそれを今度五年超のプロジェクトに従事する者というところで更に絞っていくとなると相当限界的な数になるわけですね、全体の就業者数から

してみれば。

ですから、そんなに御懸念のことは私はないし、むしろ自分で選んでこういう方がいいという人たちは必ず私はいると思いますし、しかしそれはずっと、年齢によもと思うんですね、働いている人たちの。ある一定のところまで行ったら、やっぱりちゃんと無期転換してそのまま正社員でいきたいという人たちがたて多いと思うので。だから、それはいろいろな年齢とかあるいは能力とか、そういうものによっていろいろなものを用意しておくということの私は一つではないかなというふうに思っています。○福島みずほ君 今は雇用がとても劣化して雇用条件が悪いのと、悪いところが没落するという話ではなく、どこも問題が生ずる。今の話でも、一割ぐらいのホワイトカラーという年収が高い人たちはまた絞り込まれるというけれど、今後何が起きるかという、貧困も増えるが、ホワイトカラー層という、中間層の没落が始まるんですよ。こういう人たちが将来の展望が見えなくなったら本当に困ったことになること。

大臣は、泉南アスベストに関して、ちゃんと原告に会っていただいて謝罪していただいて、これからスタートということについては感謝をいたします。

でも、労働法制に関して、午前中、民事契約とかいう認識は間違っています。民事契約というか、労働契約ですよ。民事契約でやれるんだったら労働省要らないですよ。労働省は何のためにあるか。労働法を、労働者を、労働契約を、通常の民事契約とは違って保護しなくちゃいけない。労働者のために頑張る省がなかったら困るじゃないですか。

ということを強く申し上げ、この法案の欠陥を申し上げ、質問を終わります。

○委員長(丸川珠代君) 他に御発言もないようです。から、質疑は終局したものと認めます。

これより討論に入ります。

御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。

○石橋通宏君 民主党・新緑風会の石橋通宏です。私は、会派を代表し、議題となっております専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に対し、反対の立場で討論を行います。以下、反対の理由を具体的に申し上げます。

第一に、今回の法案にそもそも立法事実が存在していないことです。

五年無期転換ルールを導入した改正労働契約法は二〇一三年四月に完全施行になったばかりで、実質的にはまだ誰も無期転換ルールの対象となっておらず、具体的、客観的な問題は発生していません。しかるに本法案は、労働契約に関する基本的な民事ルールを定める労働契約法に行政側が個別法をもって例外を設けるもの。つまり、本来、労働契約関係にある全ての労働者にひとしく適用されるべき無期転換申込権を対象となる二つのカテゴリーの労働者について権利制限してしまうものです。

昨年の臨時国会で成立した改正研究開発力強化法に続いて、立法事実もないままにまたも今回例外を設けようとするのは、有期雇用契約の濫用を防

ぎ、労働者の保護、利益を強化することを目的とした改正労働契約法の趣旨を損なうものであり、認めることはできません。

第二に、今回、無期転換ルールの見直し議論に至った過程に深刻な瑕疵があることです。今回の見直しは、昨年、国家戦略特区ワーキンググループの議論で突然飛び出てきたものですが、労働者の代表が一人も含まれていない会議体で、雇用の在り方の原則にも関わる重要案件について勝手に意思決定を行うことなど言語道断であります。これは、雇用労働政策に関する議論は三者構成の労働政策審議会で行うという基本原則を踏みにじるものであって、断固容認できません。

第三に、本法案は、本来ごく限定的かつ厳格に定めるべき専門的知識等を有する労働者の具体的な要件を法律の条文で明確に定めることなく省令等に委任しており、将来的にその範囲が拡大され、制度が濫用されるおそれがあることです。

加えて、本法案の趣旨からいえば、対象となる高度専門労働者の処遇は、同一労働に従事する一般労働者に比して均等以上のものが保障されるべきであり、かつ中途の雇い止めは原則禁止されるべきですが、そのことが法文上は一切担保されておりません。これでは制限される権利の内容と比して適切な保障がなされているとは言えず、到底認められる法案ではありません。

第四に、定年後の継続雇用労働者に対する例外措置については、それが同一事業主の下で異なる権利を持つ高齢有期雇用労働者を存在させ、かえって雇用継続や処遇などにおける差別的取扱いなどの混乱を現場に生じさせてしまうおそれがあることです。

今やならないけれども、改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、希望者全員の六十五歳までの継続雇用を確実に確保することであり、六十歳定年以前から有期雇用であった高齢者への対応を含め、政府としてその対策を強化することであり、本法案はその観点からも賛同できるものではありません。

以上、四点に絞って本法案に対する反対理由を申し述べました。

良識ある本委員会の委員の皆様方が立法院の意思としてそろって反対していただくことを要請し、私の反対討論を終わります。

ありがとうございました。
○小池晃君 私は、日本共産党を代表し、ただいま議題となりました専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に反対の討論を行います。

反対の第一の理由は、本法案が労働契約法改定による非正規雇用から正規雇用への僅かな流れを壊すものだからです。

有期雇用五年後の無期転換申込権は、安心して働き続けたいという有期契約労働者の要求を反映し、全ての有期契約労働者を対象としたもので、専門的知識や年収などの特定の条件を付け、制限することは認められません。元々、無期転換権は、労働者が行使しなければ発生せず、五年を超えても必要な期間だけ働くことを妨げるものではなく、特例を設け

る必要はないものです。

また、定年後の継続有期労働者への制限は、定年後働く全期間で制限されますが、定年後の労働者の六割は有期雇用で、働く理由も経済的理由が最も多く、安定した雇用の確保が求められるのは当然で、年齢によって申込権を奪う特例は許されません。第二の理由は、改正労働契約法の施行から僅か一年半しかたっており、五年後の無期化の事実もなく、特例を設ける立法事実がないことです。

効果も検証できない下で特例を設けることは、労働関係法では前例がなく、異常極まりないものです。無期転換に関する企業調査では、四割は何らかの形で無期化を検討しており、この流れの加速こそ求められています。

第三に、特例の対象を国会審議なしに省令で変更可能としており、その対象がなし崩し的に拡大する懸念が大きいです。

厚労省は、特例対象を労基法十四条の専門的知識を有する一千七十五万円の年収以上の者を参考とし、具体的には労政審で審議するとしています。要件がこれ以上広がらないという保証はありません。国会の審議を経ずに全ての労働者に付与された無期雇用申込権の権利制限を行政が行える仕組みであり、この方式が広がれば、労働時間法制や解雇規制でも悪用されることが懸念されます。

最後に指摘したいのは、本法案が、労働政策立法は公労使三者協議を経て決められるというILO条約の大原則を踏みにじって提出されたという事実です。

労働者代表が入らない国家戦略特区ワーキンググループという政府に都合のいい人物だけで構成した組織が出した結論を基に成立した特区法の附則の規定を理由に立法化を労政審に押し付けたもので、こんなやり方は戦後の労働立法の中で初めてのことで

す。あるべきルールも無視し、その内容も安定雇用、正規雇用の流れに反する法案は廃案以外にはないということとを述べて、反対討論とします。
○福島みずほ君 私は、社民党を代表して、専門的知識を有する有期雇用労働者に関する特別措置法案に反対の立場から討論をします。

そもそもこの法案の成り立ちそのものに極めて問題があります。参考人の新谷参考人もおっしゃいましたが、二〇一三年の四月に無期転換ルールについて労働契約法の十八条が施行されましたが、その施行が現実的に効果を出す前に有期特措法の議論が始まりました。施行されてから間もないときで、このような議論の仕方そのものが大問題です。

また、国家戦略特区ワーキングチームの中で、労働者の代表が一人も入っていない中で重要な見直しが行われたことが契機であるということも極めて問題です。また、定年後引き続いて雇用される者についても特別に無期転換権を制限するという提案がなされたということについても、国家戦略特区が要請をしていた範囲を明確に逸脱しています。

さらに、新谷参考人が参考人質疑で述べたとおり、雇用の安定を図る全ての民事ルールに適用される労働

契約法がこういう形で特例扱いが設けられるということに関しても極めて問題です。

そもそもこの法律には立法趣旨がありません。なぜ限られた労働者が一般法の労働契約法の適用がないのか、説明がありません。また、専門的知識を有する労働者の範囲に関して指針で定めるということになっており、その中身が明らかではありません。また、専門的知識というものがなぜ無期転換ルールから排除されるのか、全く理解ができません。また、経団連の鈴木重也参考人が、より対象が増えるんではないかというふうに思っているところでございますと述べていることも重大です。

小さく産んで大きく育てる、派遣法が極めて例外的、専門的な業種に限るとしていたものが今回の派遣法改悪法案で二十六業種を全て撤廃となったというように、例外が小さいかのように思われながら対象の範囲が拡大をしていくのではないかと大きな危惧を持します。

さらに、プロジェクトという名の下に五年から十年の有期契約にして、システムエンジニアやデザイナーや事務職などの人々を五年から十年の使い捨てにしようのではないのでしょうか。結局、プロジェクトという名の下に終身雇用をさせないための仕組みになってしまうのではないのでしょうか。

無期転換権があらかじめ剥奪されているという問題だけではなく、この有期労働契約の期間中、賃金の上昇や、産休や育休を取ることが困難になる労働者になってしまうのではないのでしょうか。プロジェクトという働かせ方に根本的な問題があると考えます。これが横行すれば、企業の中で終身雇用でまともに働かせるということがなくなってしま

います。労働者は、収入が若干高くても、いかに専門職でも、企業と対等な立場にはなりません。対等な交渉力を持っている労働者など存在しません。だからこそ、労働者に労働基本権が与えられ、労働法制は強行規定であるのです。例外を設けることは、労働法制に対する冒涇です。

この法案は、労働法というよりも企業の便宜のための法律ではないのでしょうか。ホワイトカラーエグゼンプションの先取りとも言える悪法です。雇用を壊すこのような法案には賛成することはできません。以上で反対討論といたします。

○委員長（丸川珠代君）他に御意見もないようですから、討論は終局したものと認めます。これより採決に入ります。

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長（丸川珠代君）多数と認めます。よって、本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

この際、津田君から発言を求められておりますので、これを許します。津田弥太郎君。
○津田弥太郎君 私は、ただいま可決されました専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に対し、自由民主党、民主党・新緑風会、

公明党、みんなの党及び維新の党の各派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に対する附帯決議（案）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、民事上のルールとして定められている無期転換ルールについて行政の関与の下に特例を定めることはあくまで例外であることに鑑み、特例の対象となる専門的知識等を有する有期雇用労働者の具体的な要件については、無期転換ルールによる労働者保護の趣旨が損なわれることのないよう、慎重に検討を行うとともに、労使のコンセンサスを得た上で決定すること。その際、特に年収要件については、一般の労働者の賃金水準と比較して相当程度を超える額に設定すること。

二、専門的知識等を有する有期雇用労働者については、本法の特例の対象となることで、本来全ての労働者に等しく保障されるべき無期転換申込権が制限されることに鑑み、その処遇及び雇用管理については、契約締結時の年収水準以外の社会保険、諸手当、福利厚生、企業内職業訓練等についても、一般の労働者との均衡を考慮したものとなるよう、認定事業主に対し周知徹底を行うこと。

三、専門的知識等を有する有期雇用労働者については、特定有期業務の期間中の雇用の安定や、労働契約法第十九条の趣旨も踏まえて、合理的な理由のない雇止めを回避することが望ましい旨、認定事業主に対し周知徹底すること。

四、特定有期雇用労働者の雇用管理に関する措置についての計画の認定手続については、事業主に過大な負担が生じないよう簡素な仕組みとするとともに、労働者の意見がその計画に適切に反映される仕組みについて十分な検討を行うこと。

五、基本指針の策定に当たっては、女性の活躍推進に向けた就労支援の充実が求められているにもかかわらず、有期雇用労働者の育児休業取得率がいまだ低い状況にあることに鑑み、雇用管理に関する措置の内容に関する事項として、特例の対象となる女性有期雇用労働者の産前産後休業及び育児休業の取得が促進できる環境整備を図ることを明確に示すよう検討すること。あわせて、女性有期雇用労働者に対する妊娠、出産、育児休業取得等を理由とする雇止めの実態について、十分な調査を行い、その結果に基づき適切な対応策を遅滞なく講ずること。

六、無期転換ルールの本格的な適用開始に向けて、労働者及び事業主双方への周知、相談体制の整備等に万全を期すとともに、無期転換申込権発生を回避するための雇止めを防止するため、実効性ある対応策を講ずること。特に、六十歳未満から有期労働契約を反覆更新しており、高年齢者雇用安定法における高年齢者雇用確保措置の対象外となる労働者については、引き続き無期転換ルールにより雇用の安定が図られることが重要であることに十分留意すること。

七、高年齢者については、事業主が継続雇用制度

を導入し、定年後に有期労働契約によって引き続き雇用する際は、原則六十五歳までは契約更新がされるものであるとの高年齢者雇用安定法の趣旨に沿った適切な雇用管理がなされる必要がある旨の周知徹底を強化するとともに、違反事業主に対する指導等を通じて制度の適正な運用確保に努めること。その上で、本法の特例の対象となる定年後に引き続き雇用される有期雇用労働者の雇用管理については、六十五歳以降においてもその雇用が継続できる環境が整備されるよう、認定事業主に対して必要な指導等を行うこと。

八、雇用労働政策の決定や法律の制定改廃に当たっては、ＩＬＯの三者構成原則の趣旨を十分に踏まえ、公労使の三者で構成される労働政策審議会において十分な時間を掛けた議論を積み重ねるという原則を変更しないこと。

右決議する。

以上でございます。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○委員長（丸川珠代君）　ただいま津田君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長（丸川珠代君）　多数と認めます。よって、津田君提出の附帯決議案は多数をもって本委員会の決議とすることに決定をいたしました。

ただいまの決議に対し、塩崎厚生労働大臣から発言を求められておりますので、この際、これを許します。塩崎厚生労働大臣。

○国務大臣（塩崎恭久君）　ただいま御決議になりました附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重いたしまして努力いたす所存でございます。

○委員長（丸川珠代君）　なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（丸川珠代君）　御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に対する附帯決議

平成 26 年 10 月 28 日
参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、民事上のルールとして定められている無期転換ルールについて行政の関与の下に特例を定めることはあくまで例外であることに鑑み、特例の対象となる専門的知識等を有する有期雇用労働者の具体的要件については、無期転換ルールによる労働者保護の趣旨が損なわれることのないよう、慎重に検討を行うとともに、労使のコンセンサスを得た上で決定すること。その際、特に年収要件については、一般の労働者の賃金水準と比較して相当程度を超える額に設定すること。
- 二、専門的知識等を有する有期雇用労働者については、本法の特例の対象となることで、本来全ての労働者に等しく保障されるべき無期転換申込権が制限されることに鑑み、その処遇及び雇用管理については、契約締結時の年収水準以外の社会保険、諸手当、福利厚生、企業内職業訓練等についても、一般の労働者との均衡を考慮したものとなるよう、認定事業主に対し周知徹底を行うこと。
- 三、専門的知識等を有する有期雇用労働者については、特定有期業務の期間中の雇用の安定や、労働契約法第十九条の趣旨も踏まえて、合理的な理由のない雇止めを回避することが望ましい旨、認定事業主に対し周知徹底すること。
- 四、特定有期雇用労働者の雇用管理に関する措置についての計画の認定手続については、事業主に過大な負担が生じないよう簡素な仕組みとするとともに、労働者の意見がその計画に適切に反映される仕組みについて十分な検討を行うこと。
- 五、基本指針の策定に当たっては、女性の活躍推進に向けた就労支援の充実が求められているにもかかわらず、有期雇用労働者の育児休業取得率がいまだ低い状況にあることに鑑み、雇用管理に関する措置の内容に関する事項として、特例の対象となる女性有期雇用労働者の産前産後休業及び育児休業の取得が促進できる環境整備を図ることを明確に示すよう検討すること。あわせて、女性有期雇用労働者に対する妊娠、出産、育児休業取得等を理由とする雇止めの実態について、十分な調査を行い、その結果に基づき適切な対応策を遅滞なく講ずること。

六、無期転換ルールの本格的な適用開始に向けて、労働者及び事業主双方への周知、相談体制の整備等に万全を期すとともに、無期転換申込権発生を回避するための雇止めを防止するため、実効性ある対応策を講ずること。特に、六十歳未満から有期労働契約を反復更新しており、高年齢者雇用安定法における高年齢者雇用確保措置の対象外となる労働者については、引き続き無期転換ルールにより雇用の安定が図られることが重要であることに十分留意すること。

七、高年齢者については、事業主が継続雇用制度を導入し、定年後に有期労働契約によって引き続き雇用する際は、原則六十五歳までは契約更新がされるものであるとの高年齢者雇用安定法の趣旨に沿った適切な雇用管理がなされる必要がある旨の周知徹底を強化するとともに、違反事業主に対する指導等を通じて制度の適正な運用確保に努めること。その上で、本法の特例の対象となる定年後に引き続き雇用される有期雇用労働者の雇用管理については、六十五歳以降においてもその雇用が継続できる環境が整備されるよう、認定事業主に対して必要な指導等を行うこと。

八、雇用労働政策の決定や法律の制定改廃に当たっては、ILOの三者構成原則の趣旨を十分に踏まえ、公労使の三者で構成される労働政策審議会において十分な時間を掛けた議論を積み重ねるという原則を変更しないこと。

右議決する。



基 発 1 1 2 8 第 1 号
平成 2 6 年 1 1 月 2 8 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の
施行について

労働契約法（平成 1 9 年法律第 1 2 8 号）第 1 8 条の規定の適用に関する特例等について規定した「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（平成 2 6 年法律第 1 3 7 号。以下「法」という。）が、本日公布され、一部を除き平成 2 7 年 4 月 1 日から施行される。

労働契約法第 1 8 条においては、同一の使用者との間で、期間の定めのある労働契約が通算 5 年を超えて反復更新された場合には、有期雇用労働者（期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいう。以下同じ。）の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み（以下「無期転換ルール」という。）が規定されているところである。

法は、高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者が、その能力を有効に発揮し、活力ある社会を実現できるよう、これらの有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が行われる場合に、無期転換ルールに関する特例を設けるものである。

ついては、法の趣旨及び内容は下記のとおりであるので、十分に了知の上、その円滑な施行に遺漏なきを期されたい。

ただし、法第 2 条第 1 項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準の内容、法第 3 条第 1 項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基本指針の内容並びに法第 2 条第 3 項第 1 号、第 4 条第 1 項及び第 2 項第 3 号、第 6 条第 1 項及び第 2 項第 2 号、第 1 3 条第 1 項及び第 2 項並びに第 1 4 条の規定に基づき厚生労働省令で定める内容については、制定後おって通達する。

なお、併せて平成 2 4 年 8 月 1 0 日付け基発 0 8 1 0 第 2 号「労働契約法の施行について」について、これを改正する通達を別紙のとおり発出している旨

留意されたい。

記

目次

第1	法制定の背景及び趣旨等	3
第2	法の内容	3
1	目的（法第1条関係）	3
2	定義（法第2条関係）	4
3	基本指針（法第3条関係）	4
4	第一種計画の認定（法第4条関係）	5
5	第一種計画の変更等（法第5条関係）	6
6	第二種計画の認定（法第6条関係）	6
7	第二種計画の変更等（法第7条関係）	7
8	労働契約法の特例（法第8条関係）	8
9	援助（法第9条関係）	8
10	指導及び助言（法第10条関係）	8
11	報告の徴収（法第11条関係）	9
12	適用除外（法第12条関係）	9
13	権限の委任（法第13条関係）	9
14	厚生労働省令への委任（法第14条関係）	9
15	附則（法附則第1条～法附則第6条関係）	10
別紙	「労働契約法の施行について」の一部改正について	

第1 法制定の背景及び趣旨等

期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）については、契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されずに終了する場合がある一方で、労働契約が反復更新され、長期間にわたり雇用が継続する場合も少なくない。こうした中で、有期労働契約を締結している労働者（第1において「有期雇用労働者」という。）については、雇止め（使用者が有期労働契約の更新を拒否することをいう。）の不安があることによって、年次有給休暇の取得など労働者としての正当な権利行使が抑制されるなどの問題が指摘されている。

こうした有期労働契約の現状を踏まえ、平成25年4月1日に施行された労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）による改正後の労働契約法（平成19年法律第128号）第18条において、同一の使用主との間で、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合には、有期雇用労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み（以下「無期転換ルール」という。）が規定されているところである。

一方で、平成25年12月7日に成立した国家戦略特別区域法（平成25年法律第107号）附則第2条においては、産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成の推進を図る観点から、高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者等について、無期転換申込権発生までの期間の在り方等について検討を行い、平成26年の通常国会に所要の法案の提出を目指す旨が規定された。

このような経緯を踏まえて制定された「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（平成26年法律第137号。以下「法」という。）は、高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者が、その能力を有効に発揮し、活力ある社会を実現できるよう、これらの有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が行われる場合に、無期転換ルールに関する特例を設けるものであること。

なお、法は、労働契約法第18条の規定の趣旨を変更するものではないこと。

第2 法の内容

1 目的（法第1条関係）

(1) 趣旨

法第1条は、法の目的を明らかにしたものであること。

(2) 内容

法は、専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の維持向上及び

活用を図ることが当該専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の有効な発揮及び活力ある社会の実現のために重要であることに鑑み、専門的知識等を有する有期雇用労働者がその有する能力を維持向上することができるようにするなど有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する特別の措置を講じ、併せて労働契約法の特例を定め、もって国民経済の健全な発展に資することを目的とすること。

2 定義（法第2条関係）

(1) 趣旨

法第2条は、法に規定する「専門的知識等」、「有期雇用労働者」及び「特定有期雇用労働者」について、その定義を明らかにしたものであること。

(2) 専門的知識等（法第2条第1項関係）

法において「専門的知識等」とは、専門的な知識、技術又は経験であって、高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当するものをいうものとする。

(3) 有期雇用労働者（法第2条第2項関係）

法において「有期雇用労働者」とは、事業主と有期労働契約を締結している労働者をいうものとする。

(4) 特定有期雇用労働者（法第2条第3項関係）

法において「特定有期雇用労働者」とは、次のア又はイのいずれかに該当する有期雇用労働者をいうものとする。

ア 専門的知識等を有する有期雇用労働者（事業主との間で締結された有期労働契約の契約期間に当該事業主から支払われると見込まれる賃金の額を1年間当たりの賃金の額に換算した額が厚生労働省令で定める額以上である者に限る。）であって、当該専門的知識等を必要とする業務（5年を超える一定の期間内に完了することが予定されているものに限る。以下「特定有期業務」という。）に就くもの（イに掲げる有期雇用労働者に該当するものを除く。）

イ 定年（60歳以上のものに限る。以下同じ。）に達した後引き続いて当該事業主（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第9条第2項に規定する特殊関係事業主にその定年後に引き続いて雇用される場合にあっては、当該特殊関係事業主。以下同じ。）に雇用される有期雇用労働者

3 基本指針（法第3条関係）

(1) 趣旨

法第3条は、厚生労働大臣は、事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針（以下「基本指針」という。）を定めなければならないものとし、基本指針に定める事項及び基本指針に係る手続を定めたものであること。

(2) 内容

ア 厚生労働大臣は、基本指針を定めなければならないものとする。

イ 基本指針に定める事項は、次のとおりとする。

① 特定有期雇用労働者の雇用の動向に関する事項

② 事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容に関する事項

ウ 厚生労働大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、労働政策審議会の意見を聴かななければならないものとする。

エ 厚生労働大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならないものとする。

4 第一種計画の認定（法第4条関係）

(1) 趣旨

法第4条は、事業主は、当該事業主が行う第一種特定有期雇用労働者（特定有期雇用労働者のうち2の(4)のアに掲げる者をいう。(2)のイの①において同じ。）の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画（以下「第一種計画」という。）を作成し、これを厚生労働大臣に提出して、その第一種計画が適当である旨の認定を受けることができるものとし、第一種計画に記載すべき内容や認定要件について定めたものであること。

(2) 内容

ア 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第一種計画を作成し、これを厚生労働大臣に提出して、その第一種計画が適当である旨の認定を受けることができるものとする。

イ 第一種計画には、次に掲げる事項を記載しなければならないものとする。

① 当該事業主が雇用する第一種特定有期雇用労働者（以下「計画対象第一種特定有期雇用労働者」という。）が就く特定有期業務の内容並びに開始及び完了の日

② 計画対象第一種特定有期雇用労働者がその職業生活を通じて発揮することができる能力の維持向上を自主的に図るための教育訓練を受けるための有給休暇（労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）

の付与に関する措置その他の能力の維持向上を自主的に図る機会の付与に関する措置（ウの③において「有給教育訓練休暇付与等の措置」という。）その他の当該事業主が行う計画対象第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

③ その他厚生労働省令で定める事項

ウ 厚生労働大臣は、アの認定の申請があった場合において、その第一種計画が次の①から③までのいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

① イの①に規定する特定有期業務が2の(2)の厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を必要とする業務であること。

② イの②及び③に掲げる事項が基本指針に照らして適切なものであること。

③ ②に定めるもののほか、有給教育訓練休暇付与等の措置その他の当該事業主が行う雇用管理に関する措置の内容が計画対象第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置として有効かつ適切なものであること。

エ アの認定は、行政処分性を有するものであること。

5 第一種計画の変更等（法第5条関係）

(1) 趣旨

法第5条は、第一種計画の変更及び認定の取消しについて定めたものであること。

(2) 内容

ア 4の(2)のアの認定に係る事業主（以下「第一種認定事業主」という。）は、4の(2)のアの認定に係る第一種計画を変更しようとするときは、厚生労働大臣の認定を受けなければならないものとする。

イ 厚生労働大臣は、4の(2)のアの認定に係る第一種計画（アによる変更の認定があったときは、その変更後のもの。以下「第一種認定計画」という。）が4の(2)のウの①から③までのいずれかに適合しなくなったと認めるときは、その認定を取り消すことができるものとする。

ウ アの変更に係る認定及びイの認定の取消しは、行政処分性を有するものであること。

6 第二種計画の認定（法第6条関係）

(1) 趣旨

法第6条は、事業主は、当該事業主が行う第二種特定有期雇用労働者（特定有期雇用労働者のうち2の(4)のイに掲げる者をいう。(2)のイの①

において同じ。)の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画(以下「第二種計画」という。)を作成し、これを厚生労働大臣に提出して、その第二種計画が適当である旨の認定を受けることができるものとし、第二種計画に記載すべき内容や認定要件について定めたものであること。

(2) 内容

ア 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二種計画を作成し、これを厚生労働大臣に提出して、その第二種計画が適当である旨の認定を受けることができるものとする。

イ 第二種計画には、次に掲げる事項を記載しなければならないものとする。

① 当該事業主が雇用する第二種特定有期雇用労働者(以下「計画対象第二種特定有期雇用労働者」という。)に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮その他の当該事業主が行う計画対象第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

② その他厚生労働省令で定める事項

ウ 厚生労働大臣は、アの認定の申請があった場合において、その第二種計画が次の①及び②のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

① イの①及び②に掲げる事項が基本指針に照らして適切なものであること。

② ①に定めるもののほか、イの①に掲げる配置、職務及び職場環境に関する配慮その他の当該事業主が行う雇用管理に関する措置の内容が計画対象第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置として有効かつ適切なものであること。

エ アの認定は、行政処分性を有するものであること。

7 第二種計画の変更等(法第7条関係)

(1) 趣旨

法第7条は、第二種計画の変更及び認定の取消しについて定めたものであること。

(2) 内容

ア 6の(2)のアの認定に係る事業主(以下「第二種認定事業主」という。)は、6の(2)のアの認定に係る第二種計画を変更しようとするときは、厚生労働大臣の認定を受けなければならないものとする。

イ 厚生労働大臣は、6の(2)のアの認定に係る第二種計画(アによる変更の認定があったときは、その変更後のもの。以下「第二種認定計画」

という。)が6の(2)のウの①又は②のいずれかに適合しなくなったと認めるときは、その認定を取り消すことができるものとする。

ウ アの変更に係る認定及びイの認定の取消しは、行政処分性を有するものであること。

8 労働契約法の特例（法第8条関係）

(1) 趣旨

法第8条は、計画対象第一種特定有期雇用労働者及び計画対象第二種特定有期雇用労働者に係る労働契約法第18条第1項の規定の適用に関する特例を定めたものであること。

(2) 内容

ア 第一種認定事業主と当該第一種認定事業主が雇用する計画対象第一種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第18条第1項の規定の適用については、同項中「5年」とあるのは、「第一種認定計画に記載された特定有期業務の開始の日から完了の日までの期間（当該期間が10年を超える場合にあっては、10年）」とすること。

イ 第二種認定事業主と当該第二種認定事業主が雇用する計画対象第二種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第18条第1項の規定の適用については、定年後引き続いて当該第二種認定事業主に雇用されている期間は、同項に規定する通算契約期間に算入しないものとする。

9 援助（法第9条関係）

(1) 趣旨

法第9条は、国の第一種認定事業主に対する援助について定めたものであること。

(2) 内容

国は、第一種認定計画に係る計画対象第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を講ずる第一種認定事業主に対して、必要な助成その他の援助を行うよう努めるものとする。

10 指導及び助言（法第10条関係）

(1) 趣旨

法第10条は、厚生労働大臣による指導及び助言について定めたものであること。

(2) 内容

厚生労働大臣は、第一種認定事業主又は第二種認定事業主に対し、第一種認定計画又は第二種認定計画に係る措置の的確な実施に必要な指導及び助言を行うものとする。

1 1 報告の徴収（法第 1 1 条関係）

(1) 趣旨

法第 1 1 条は、厚生労働大臣による報告の徴収について定めたものであること。

(2) 内容

厚生労働大臣は、第一種認定事業主又は第二種認定事業主に対し、第一種認定計画に記載された 4 の(2)のイの②若しくは③に掲げる事項又は第二種認定計画に記載された 6 の(2)のイの①若しくは②に掲げる事項の実施状況について報告を求めることができるものとする。

1 2 適用除外（法第 1 2 条関係）

(1) 趣旨

法第 1 2 条は、法の適用除外について定めたものであること。

(2) 内容

ア 法は、国家公務員、地方公務員及び船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員については、適用しないものとする。

イ 法は、同居の親族のみを使用する事業については、適用しないものとする。

1 3 権限の委任（法第 1 3 条関係）

(1) 趣旨

法第 1 3 条は、法に定める厚生労働大臣の権限の委任について定めたものであること。

(2) 内容

ア 法に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができるものとする。

イ アの規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、労働基準監督署長に委任することができるものとする。

1 4 厚生労働省令への委任（法第 1 4 条関係）

(1) 趣旨

法第14条は、法の施行に関し必要な事項に関する厚生労働省令への委任について定めたものであること。

(2) 内容

法に定めるもののほか、法の実施のための手続その他法の施行に関し必要な事項は、厚生労働省令で定めるものとする。

15 附則（法附則第1条～法附則第6条関係）

(1) 趣旨

法附則は、施行期日、施行前の準備、経過措置及び関係法律の整備について定めたものであること。

(2) 内容

ア 施行期日

法は、平成27年4月1日から施行するものとする。ただし、イ及びウの②は、公布の日から施行するものとする。

イ 施行前の準備

- ① 厚生労働大臣は、法の施行前においても、3の(2)のアからウまでの例により、基本指針を定めることができるものとする。
- ② 厚生労働大臣は、①により基本指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならないものとする。
- ③ ①により定められた基本指針は、法の施行の日（以下「施行日」という。）において3の(2)のアからウまでにより定められた基本指針とみなすものとする。

ウ 経過措置

- ① 特定有期雇用労働者であって施行日前に労働契約法第18条第1項に規定する通算契約期間が5年を超えることになった者に係る同項に規定する期間の定めのない労働契約の締結の申込みについては、なお従前の例によるものとする。
- ② ①のほか、法の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定めるものとする。

エ 関係法律の整備

その他関係法律について、所要の規定の整備を行うこと。

(別紙)

基 発 1 1 2 8 第 2 号
平成 2 6 年 1 1 月 2 8 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

「労働契約法の施行について」の一部改正について

労働契約法の一部を改正する法律（平成 2 4 年法律第 5 6 号）による改正後の労働契約法（平成 1 9 年法律第 1 2 8 号）については、「労働契約法の施行について」（平成 2 4 年 8 月 1 0 日付け基発 0 8 1 0 第 2 号。以下「通達」という。）により法の趣旨及び内容を示したところである。

今般、研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律（平成 2 5 年法律第 9 9 号）が施行されたこと及び専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成 2 6 年法律第 1 3 7 号）が公布されたことに伴い、通達の一部を別添の新旧対照表のとおり改正することとしたので、了知の上、周知に遺漏なきを期されたい。

新旧対照表

○ 平成24年8月10日付け基発0810第2号「労働契約法の施行について」

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
目次 第1～第4 (略) 第5 1～5 (略) 6 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止 (法第20条関係) <u>34</u> 第6 雑則(法第5章関係) 1 船員に関する特例(法第21条関係) <u>36</u> 2 適用除外(法第22条関係) <u>36</u> 第7 附則 1 (略) 2 労働基準法その他関係法律の一部改正(附則第2条―第 6条関係) <u>37</u> 第8 改正法附則 1 改正法の施行期日(改正法附則第1項関係) <u>37</u> 2 経過措置(改正法附則第2項関係) <u>37</u> 3 (略)	目次 第1～第4 (略) 第5 1～5 (略) 6 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止 (法第20条関係) <u>33</u> 第6 雑則(法第5章関係) 1 船員に関する特例(法第21条関係) <u>35</u> 2 適用除外(法第22条関係) <u>35</u> 第7 附則 1 (略) 2 労働基準法その他関係法律の一部改正(附則第2条― 第6条関係) <u>36</u> 第8 改正法附則 1 改正法の施行期日(改正法附則第1項関係) <u>36</u> 2 経過措置(改正法附則第2項関係) <u>36</u> 3 (略)

別紙 (略) 別添 (略) 第1～第4 (略) 第5 期間の定めのある労働契約（法第4章関係） 1～3 (略) 4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換（法第18条関係） (1) (略) (2) 内容 ア～シ (略) <u>ス 研究開発法人、大学等の研究者等についての無期転換ルールの適用に当たっては、「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（平成25年法律第99号）により、法第18条について、無期転換申込権が発生する通算契約期間を10年とする特例が設けられているものであること（平成26年4月1日施行）。</u> <u>当該特例の詳細については、平成25年12月13日付け基発1213第4号「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律の施行について」が発出されているものであること。</u> <u>セ 専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続き就いて雇用される有期雇用労働者についての無期転</u>	別紙 (略) 別添 (略) 第1～第4 (略) 第5 期間の定めのある労働契約（法第4章関係） 1～3 (略) 4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換（法第18条関係） (1) (略) (2) 内容 ア～シ (略) (新設)
---	---

<u>換ルールの適用に当たっては、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（平成２６年法律第１３７号）により、法第１８条に関する特例が設けられているものであること（一部を除き平成２７年４月１日施行）。</u> <u>当該特例の詳細については、平成２６年１１月２８日付け基発１１２８第１号「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の施行について」が発出されているものであること。</u> ５・６ （略） 第６～第８ （略） 別紙 （略） 別添 （略）	５・６ （略） 第６～第８ （略） 別紙 （略） 別添 （略）
--	---



基 発 〇 八 一 〇 第 二 号

平 成 二 四 年 八 月 一 〇 日

(平成二四年一〇月二六日一部改正)

(平成二五年三月二八日一部改正)

(平成二六年一二月二八日一部改正)

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

(公 印 省 略)

労働契約法の施行について

労働契約法の一部を改正する法律（平成二四年法律第五六号。以下「改正法」という。）については、本日公布され、一部は本日から施行される。

今般の改正は、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、また、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正することにより、有期労働契約で働く労働者が安心して働き続けることができる社会を実現するため、有期労働契約の適正な利用のためのルールとして改正法による改正後の労働契約法（平成一九年法律第一二八号。以下「法」という。）第一八条から第二〇条までの規定を追加するものである。

ついては、法の趣旨及び内容は、下記のとおりであるので、それらについて周知に遺漏なきを期されたい。

なお、本通達の施行に伴い、平成二〇年一月二三日付け基発第〇一三三〇〇四号「労働契約法の施行について」は、廃止する。

記

目次

第 1	法制定の趣旨等	
1	背景及び趣旨	3
2	労働基準法及び個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律との関係	3
第 2	総則（法第 1 章関係）	
1	目的（法第 1 条関係）	4
2	定義（法第 2 条関係）	5

3	労働契約の原則（法第 3 条関係）	6
4	労働契約の内容の理解の促進（法第 4 条関係）	7
5	労働者の安全への配慮（法第 5 条関係）	9
第 3	労働契約の成立及び変更（法第 2 章関係）	
1	総論	10
2	労働契約の成立（法第 6 条・第 7 条関係）	11
3	労働契約の内容の変更（法第 8 条関係）	14
4	就業規則の変更による労働契約の内容の変更 （第 9 条・第 10 条関係）	15
5	就業規則の変更に係る手続（法第 11 条関係）	19
6	就業規則違反の労働契約（法第 12 条関係）	20
7	法令及び労働協約と就業規則との関係（法第 13 条関係）	21
第 4	労働契約の継続及び終了（法第 3 章関係）	
1	出向（法第 14 条関係）	22
2	懲戒（法第 15 条関係）	23
3	解雇（法第 16 条関係）	23
第 5	期間の定めのある労働契約（法第 4 章関係）	
1	総論	24
2	契約期間中の解雇（法第 17 条第 1 項関係）	25
3	契約期間についての配慮（法第 17 条第 2 項関係）	26
4	期間の定めのない労働契約への転換（法第 18 条関係）	26
5	有期労働契約の更新等（法第 19 条関係）	32
6	期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止 （法第 20 条関係）	34
第 6	雑則（法第 5 章関係）	
1	船員に関する特例（法第 21 条関係）	36
2	適用除外（法第 22 条関係）	36
第 7	附則	
1	法の施行期日（附則第 1 条関係）	36
2	労働基準法その他関係法律の一部改正（附則第 2 条―第 6 条関係）	37
第 8	改正法附則	
1	改正法の施行期日（改正法附則第 1 項関係）	37
2	経過措置（改正法附則第 2 項関係）	37
3	検討規定（改正法附則第 3 項関係）	37
別紙	労働契約法第十八条第一項の通算契約期間に関する基準を定める省令 第 1 条第 1 項について	
別添	参考となる主な裁判例	

第1 法制定の趣旨等

1 背景及び趣旨

労働関係を取り巻く状況をみると、就業形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定され、又は変更される場合が増加するとともに、個別労働関係紛争が増加している。しかしながら、我が国においては、最低労働基準については労働基準法（昭和22年法律第49号）に規定されているが、個別労働関係紛争を解決するための労働契約に関する民事的なルールについては、民法（明治29年法律第89号）及び個別の法律において部分的に規定されているのみであり、体系的な成文法は存在していなかった。

このため、個別労働関係紛争が生じた場合には、それぞれの事案の判例が蓄積されて形成された判例法理を当てはめて判断することが一般的となっていたが、このような判例法理による解決は、必ずしも予測可能性が高いとは言えず、また、判例法理は労働者及び使用者の多くにとって十分には知られていないものであった。

一方、個別労働関係紛争の解決のための手段としては、裁判制度に加え、平成13年10月から個別労働関係紛争解決制度が、平成18年4月から労働審判制度が施行されるなど、手続面における整備が進んできたところである。

このような中、個別の労働関係の安定に資するため、労働契約に関する民事的なルールの必要性が一層高まり、今般、労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則や、判例法理に沿った労働契約の内容の決定及び変更に関する民事的なルール等を一つの体系としてまとめるべく、労働契約法が制定された。

労働契約法（以下「法」という。）の制定により、労働契約における権利義務関係を確定させる法的根拠が示され、労働契約に関する民事的なルールが明らかになり、労働者及び使用者にとって予測可能性が高まるとともに、労働者及び使用者が法によって示された民事的なルールに沿った合理的な行動をとることが促されることを通じて、個別労働関係紛争が防止され、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することが期待されるものであること。

2 労働基準法及び個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律との関係

労働基準法は、罰則をもって担保する労働条件の基準（最低労働基準）を設定しているものであるが、法は、これを前提として、労働条件が定められる労働契約について、合意の原則その他基本的事項を定め、労働契約に関する民事的なルールを明らかにしているものであり、その締結当事者である労働者及び使用者の合理的な行動による円滑な労働条件の決定又は

変更を促すものであること。

また、労働基準法については労働基準監督官による監督指導及び罰則により最低労働基準の履行が確保されるものであるが、法については労働基準監督官による監督指導及び罰則による履行確保は行われず、法の趣旨及び内容の周知により、また、法に規定する事項に関する個別労働関係紛争について、個別労働関係紛争の迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）による総合労働相談コーナーにおける相談、都道府県労働局長による助言及び指導、紛争調整委員会によるあっせん等が行われ、その防止及び早期解決が図られることにより、法の趣旨及び内容に沿った合理的な労働条件の決定又は変更が確保されることを期するものであること。

第2 総則（法第1章関係）

1 目的（法第1条関係）

(1) 趣旨

法第1条は、法の目的を明らかにしたものであること。

(2) 内容

ア 法第1条は、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項として民事的効力を明らかにする規定等を定めることにより、労働者及び使用者による合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働者及び使用者の間において個別労働関係紛争が生じることのない円滑な関係の維持を図っていくこと、すなわち「労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資すること」が法の目的であることを規定したものであること。

イ 法第1条の「労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則」には、法第3条第1項の労使対等の原則、法第6条の労働契約の成立についての合意の原則及び法第8条の労働契約の変更についての合意の原則が含まれるものであること。

ウ 法第1条の「その他労働契約に関する基本的事項」には、法第3条第1項以外の法第1章の労働契約の原則等を定める規定、法第6条及び第8条以外の法第2章の就業規則と労働契約との法的関係等を定める規定、法第3章の出向、懲戒及び解雇に関する権利濫用禁止規定及び法第4章の期間の定めのある労働契約に関する規定が含まれるものであること。

エ イ及びウのような規定を法に定めることにより、法第1条の「合理

的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われる」ことが促されることによって、個別労働関係紛争が防止されることとなり、これにより「労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資する」こととなるものであること。

2 定義（法第2条関係）

(1) 趣旨

法第2条は、法の対象である「労働契約」の締結当事者としての「労働者」及び「使用者」について、その定義を明らかにしたものであること。

(2) 労働者（法第2条第1項関係）

ア 法第2条第1項の「労働者」とは、「使用者」と相対する労働契約の締結当事者であり、「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」のすべてが含まれるものであること。

イ 法第2条第1項の「労働者」に該当するか否かは、同項に「使用者に使用されて」と規定されているとおり、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素を勘案して総合的に判断し、使用従属関係が認められるか否かにより判断されるものであり、これが認められる場合には、「労働者」に該当するものであること。これは、労働基準法第9条の「労働者」の判断と同様の考え方であること。

ウ 民法第623条の「雇用」の労働に従事する者は、法第2条第1項の「労働者」に該当するものであること。

また、民法第632条の「請負」、同法第643条の「委任」又は非典型契約で労務を提供する者であっても、契約形式にとらわれず実態として使用従属関係が認められる場合には、法第2条第1項の「労働者」に該当するものであること。

エ 法第2条第1項の「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいうものであること。これは、労働基準法第11条の「賃金」と同義であること。

(3) 使用者（法第2条第2項関係）

法第2条第2項の「使用者」とは、「労働者」と相対する労働契約の締結当事者であり、「その使用する労働者に対して賃金を支払う者」をいうものであること。したがって、個人企業の場合はその企業主個人を、会社その他の法人組織の場合はその法人そのものをいうものであること。これは、労働基準法第10条の「事業主」に相当するものであり、同条の「使用者」より狭い概念であること。

3 労働契約の原則（法第3条関係）

(1) 趣旨

法第3条は、労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則を明らかにしたものであること。

(2) 労使対等の原則（法第3条第1項関係）

当事者の合意により契約が成立し、又は変更されることは、契約の一般原則であるが、個別の労働者及び使用者の間には、現実の力関係の不平等が存在している。

このため、法第3条第1項において、労働契約を締結し、又は変更するに当たっては、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の対等の立場における合意によるべきという「労使対等の原則」を規定し、労働契約の基本原則を確認したものであること。これは、労働条件の決定について労働者と使用者が対等の立場に立つべきことを規定した労働基準法第2条第1項と同様の趣旨であること。

(3) 均衡考慮の原則（法第3条第2項関係）

法第3条第2項は、労働契約の締結又は変更に当たり、均衡を考慮することが重要であることから、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者が、労働契約を締結し、又は変更する場合には、就業の実態に応じて、均衡を考慮すべきものとするという「均衡考慮の原則」を規定したものであること。

(4) 仕事と生活の調和への配慮の原則（法第3条第3項関係）

法第3条第3項は、近年、仕事と生活の調和が重要となっていることから、この重要性が改めて認識されるよう、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者が、労働契約を締結し、又は変更する場合には、仕事と生活の調和に配慮すべきものとするという「仕事と生活の調和への配慮の原則」を規定したものであること。

(5) 信義誠実の原則（法第3条第4項関係）

当事者が契約を遵守すべきことは、契約の一般原則であり、「権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない」旨を規定した民法第1条第2項は労働契約についても適用されるものであって、労働契約が遵守されることは、個別労働関係紛争を防止するために重要である。

このため、法第3条第4項において、労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならないことを規定し、「信義誠実の原則」を労働契約に関して確認したものであること。これは、労働条件を定める労働協約、就業規則及び労働契約の遵守義務を規定した労働基準法第2条第2項と同

様の趣旨であること。

(6) 権利濫用の禁止の原則（法第3条第5項関係）

当事者が契約に基づく権利を濫用してはならないことは、契約の一般原則であり、「権利の濫用は、これを許さない」旨を規定した民法第1条第3項は労働契約についても適用されるものであるが、個別労働関係紛争の中には、権利濫用に該当すると考えられるものもみられるところである。

このため、法第3条第5項において、労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならないことを規定し、「権利濫用の禁止の原則」を労働契約に関して確認したものであること。

なお、法第3章において、出向、懲戒及び解雇に関する権利濫用を禁止する旨を規定しているが、同章で規定していない場面においても、法第3条第5項の「権利濫用の禁止の原則」が適用されるものであること。

4 労働契約の内容の理解の促進（法第4条関係）

(1) 趣旨

労働契約は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより成立する契約（諾成契約）であるが、契約内容について労働者が十分理解しないまま労働契約を締結又は変更し、後にその契約内容について労働者と使用者との間において認識の齟齬が生じ、これが原因となって個別労働関係紛争が生じているところである。労働契約の内容である労働条件については、労働基準法第15条第1項により締結時における明示が義務付けられているが、個別労働関係紛争を防止するためには、同項により義務付けられている場面以外においても、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者が契約内容について自覚することにより、契約内容があいまいなまま労働契約関係が継続することのないようにすることが重要である。

このため、法第4条において、労働契約の内容の理解の促進について規定したものであること。

(2) 労働者の理解の促進（法第4条第1項関係）

ア 法第4条第1項は、労働条件を提示するのは一般的に使用者であることから、使用者は労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について労働者の理解を深めるようにすることを規定したものであること。

イ 法第4条第1項は、労働契約の締結前において使用者が提示した労働条件について説明等をする場面や、労働契約が締結又は変更されて

継続している間の各場面が広く含まれるものであること。これは、労働基準法第15条第1項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものであること。

ウ 法第4条第1項の「労働者に提示する労働条件」とは、労働契約の締結前又は変更前において、使用者が労働契約を締結又は変更しようとする者に提示する労働条件をいうものであること。

エ 法第4条第1項の「労働契約の内容」は、有効に締結又は変更された労働契約の内容をいうものであること。

オ 法第4条第1項の「労働者の理解を深めるようにする」については、一律に定まるものではないが、例えば、労働契約締結時又は労働契約締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場面において、使用者がそれを説明し又は労働者の求めに応じて誠実に回答すること、労働条件等の変更が行われずとも、労働者が就業規則に記載されている労働条件について説明を求めた場合に使用者がその内容を説明すること等が考えられるものであること。

(3) 書面確認（法第4条第2項関係）

ア 法第4条第2項は、労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面で確認することについて規定したものであること。

イ 法第4条第2項は、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものであること。これは、労働基準法第15条第1項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものであること。

ウ 法第4条第2項の「労働契約の内容」については、(2)エと同様であること。

エ 法第4条第2項の「(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)」は、期間の定めのある労働契約が締結される際に、期間満了時において、更新の有無や更新の判断基準等があいまいであるために個別労働関係紛争が生じていることが少なくないことから、期間の定めのある労働契約について、その内容をできる限り書面により確認することが重要であることを明らかにしたものであること。

「期間の定めのある労働契約に関する事項」には、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第5条において、労働契約の締結の際に使用者が書面により明示しなければならないこととされている更新の基準が含まれるものであること。

なお、法第4条第1項等法の他の規定における「労働契約の内容」についても、期間の定めのある労働契約に関する事項は含まれるものであること。

オ 法第4条第2項の「できる限り書面により確認する」については、一律に定まるものではないが、例えば、労働契約締結時又は労働契約締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場面において、労働者及び使用者が話し合った上で、使用者が労働契約の内容を記載した書面を交付すること等が考えられるものであること。

5 労働者の安全への配慮（法第5条関係）

(1) 趣旨

ア 通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労働に従事するものであることから、判例において、労働契約の内容として具体的に定めずとも、労働契約に伴い信義則上当然に、使用者は、労働者を危険から保護するよう配慮すべき安全配慮義務を負っているものとされているが、これは、民法等の規定からは明らかになっていないところである。

このため、法第5条において、使用者は当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。

イ これについては、次の裁判例が参考となること（別添）。

- 陸上自衛隊事件（最高裁昭和50年2月25日第三小法廷判決。最高裁判所民事判例集29巻2号143頁）
- 川義事件（最高裁昭和59年4月10日第三小法廷判決。最高裁判所民事判例集38巻6号557頁）

(2) 内容

ア 法第5条は、使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。

イ 法第5条の「労働契約に伴い」は、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に、使用者は安全配慮義務を負うことを明らかにしたものであること。

ウ 法第5条の「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれるものであること。

エ 法第5条の「必要な配慮」とは、一律に定まるものではなく、使用者に特定の措置を求めるものではないが、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることが求められるものであること。

なお、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）をはじめとする労働安全衛生関係法令においては、事業主の講ずべき具体的な措置が

規定されているところであり、これらは当然に遵守されなければならないものであること。

第3 労働契約の成立及び変更（法第2章関係）

1 総論

労働契約は、その締結当事者である労働者及び使用者の合意により成立し、又は変更されるものである。

一方、我が国においては、個別に締結される労働契約では詳細な労働条件は定められず、就業規則によって統一的に労働条件を設定することが広く行われている。また、労働契約関係は、一定程度長期にわたる継続的な契約関係であるのが通常であり、社会経済情勢の変化を始めとする契約当事者を取り巻く事情の変化に応じて、当初取り決めた労働契約の内容を統一的に変更する必要がある場合があることから、就業規則の変更により労働契約の内容である労働条件を変更することが広く行われてきたところである。

この就業規則の法的性質については、秋北バス事件最高裁判決（昭和43年12月25日最高裁大法廷判決。最高裁判所民事判例集22巻13号3459頁）において、「合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っている」と判示され、また、就業規則によって労働条件を不利益に変更する効力については、「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべき」であるが、「当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者においてこれに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない」と判示され、その後の累次の最高裁判決においても同様の考え方がとられ、判例法理として確立しているものである。

しかしながら、就業規則に労働契約における権利義務関係を確定させる法的効果を認める法的根拠が成文法上は存在せず、また、判例法理は、労働者及び使用者の多くにとって十分には知られておらず、どのような場合に就業規則による労働条件の変更が有効に認められるのかについての予測可能性は必ずしも高くない状況にあった。

このような状況の中で、個別労働関係紛争が多く発生していることにかんがみれば、労働契約の内容の決定及び変更の枠組みを明らかにし、実態として多く行われている就業規則の変更による労働条件の変更に当たっては、変更後の就業規則を労働者に周知させること及び就業規則の変更が合

理的なものであることが必要であること等を判例法理に沿って明らかにすることにより、使用者は安易に一方的に就業規則を変更することにより労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできないこと等が明らかとなり、その結果、使用者が就業規則において合理的な労働条件を定めることが促され、これにより、就業規則において不合理な労働条件が定められ、又は不合理な労働条件の変更が行われたこと等を契機とした個別労働関係紛争の防止につながることが期待されるものである。

このため、法第2章において、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという「合意の原則」を定めた上で、我が国における労務管理実務において定着している就業規則について、労働契約との法的関係等を規定することにより、労働契約の内容の決定及び変更に関するルールを明らかにしたものであること。

これらの内容は、判例法理に沿って規定したものであり、判例法理を変更するものではないこと。

2 労働契約の成立（法第6条・第7条関係）

(1) 法第6条

ア 趣旨

当事者の合意により契約が成立することは、契約の一般原則であり、労働契約についても当てはまるものであって、法第6条は、この労働契約の成立についての基本原則である「合意の原則」を確認したものであること。

イ 内容

(ア) 法第6条は、労働契約の成立は労働者及び使用者の合意によることを規定するとともに、「労働者が使用者に使用されて労働」すること及び「使用者がこれに対して賃金を支払う」ことが合意の要素であることを規定したものであること。

(イ) 法第6条に「労働者が使用者に使用されて労働し」と規定されているとおり、労働契約は、使用従属関係が認められる労働者と使用者との間において締結される契約を把握する契約類型であり、労働者側からみた場合には、一定の対価（賃金）と一定の労働条件のもとに、自己の労働力の処分を使用者に委ねることを約する契約であること。

(ウ) 民法第623条の「雇用」は、労働契約に該当するものであること。

また、民法第632条の「請負」、同法第643条の「委任」又は非典型契約であっても、契約形式にとらわれず実態として使用従属

関係が認められ、当該契約で労務を提供する者が法第2条第1項の「労働者」に該当する場合には、当該契約は労働契約に該当するものであること。

(エ) 法第6条の「賃金」については、第2の2(2)エと同様であること。

(オ) 法第6条に「合意することによって成立する」と規定されているとおり、労働契約は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより成立するものであること。したがって、労働契約の成立の要件としては、契約内容について書面を交付することまでは求められないものであること。

また、法第6条の労働契約の成立の要件としては、労働条件を詳細に定めていなかった場合であっても、労働契約そのものは成立し得るものであること。

(2) 法第7条

ア 趣旨

(ア) 我が国においては、個別に締結される労働契約では詳細な労働条件は定められず、就業規則によって統一的に労働条件を設定することが広く行われているが、就業規則で定める労働条件と個別の労働者の労働契約の内容である労働条件との法的関係については法令上必ずしも明らかでない。

このため、法第7条において、労働契約の成立場面における就業規則と労働契約との法的関係について規定したものであること。

(イ) これについては、次の裁判例が参考となること（別添）。

○ 労働契約と就業規則との関係について、秋北バス事件最高裁判決

○ 秋北バス事件最高裁判決を踏襲した電電公社帯広局事件最高裁判決（最高裁昭和61年3月13日第一小法廷判決）及び日立製作所武蔵工場事件最高裁判決（最高裁平成3年11月28日第一小法廷判決）

○ 就業規則が拘束力を生ずるために周知が必要であるとしたものとして、フジ興産事件最高裁判決（最高裁平成15年10月10日第二小法廷判決）

イ 内容

(ア) 法第7条は、労働契約において労働条件を詳細に定めずに労働者が就職した場合において、「合理的な労働条件が定められている就業規則」であること及び「就業規則を労働者に周知させていた」という要件を満たしている場合には、就業規則で定める労働条件が労働契約の内容を補充し、「労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件による」という法的効果が生じることを規定したものであること。

これは、労働契約の成立についての合意はあるものの、労働条件

は詳細に定めていない場合であっても、就業規則で定める労働条件によって労働契約の内容を補充することにより、労働契約の内容を確定するものであること。

- (イ) 法第7条本文に「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において」と規定されているとおり、法第7条は労働契約の成立場面について適用されるものであり、既に労働者と使用者との間で労働契約が締結されているが就業規則は存在しない事業場において新たに就業規則を制定した場合については適用されないものであること。また、就業規則が存在する事業場で使用者が就業規則の変更を行った場合については、法第10条の問題となるものであること。
- (ウ) 法第7条本文の「合理的な労働条件」は、個々の労働条件について判断されるものであり、就業規則において合理的な労働条件を定めた部分については同条の法的効果が生じ、合理的でない労働条件を定めた部分については同条本文の法的効果が生じないこととなるものであること。

就業規則に定められている事項であっても、例えば、就業規則の制定趣旨や根本精神を宣言した規定、労使協議の手續に関する規定等労働条件でないものについては、法第7条本文によっても労働契約の内容とはならないものであること。

- (エ) 法第7条の「就業規則」とは、労働者が就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的細目について定めた規則類の総称をいい、労働基準法第89条の「就業規則」と同様であるが、法第7条の「就業規則」には、常時10人以上の労働者を使用する使用者以外の使用者が作成する労働基準法第89条では作成が義務付けられていない就業規則も含まれるものであること。

- (オ) 法第7条の「周知」とは、例えば、

- ① 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること
- ② 書面を労働者に交付すること
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

等の方法により、労働者が知ろうと思えばいつでも就業規則の存在や内容を知り得るようにしておくことをいうものであること。このように周知させていた場合には、労働者が実際に就業規則の存在や内容を知っているか否かにかかわらず、法第7条の「周知させていた」に該当するものであること。

なお、労働基準法第106条の「周知」は、労働基準法施行規則

第52条の2により、①から③までのいずれかの方法によるべきこととされているが、法第7条の「周知」は、これらの3方法に限定されるのではなく、実質的に判断されるものであること。

- (カ) 法第7条本文の「労働者に周知させていた」は、その事業場の労働者及び新たに労働契約を締結する労働者に対してあらかじめ周知させていなければならないものであり、新たに労働契約を締結する労働者については、労働契約の締結と同時である場合も含まれるものであること。
- (キ) 法第7条は、就業規則により労働契約の内容を補充することを規定したものであることから、同条本文の規定による法的効果が生じるのは、労働契約において詳細に定められていない部分についてであり、「就業規則の内容と異なる労働条件」を合意していた部分については、同条ただし書により、法第12条に該当する場合（合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合）を除き、その合意が優先するものであること。

3 労働契約の内容の変更（法第8条関係）

(1) 趣旨

当事者の合意により契約が変更されることは、契約の一般原則であり、労働契約についても当てはまるものであって、法第8条は、この労働契約の変更についての基本原則である「合意の原則」を確認したものであること。

(2) 内容

ア 法第8条は、「労働者及び使用者」が「合意」という要件を満たした場合に、「労働契約の内容である労働条件」が「変更」とされるという法的効果が生じることを規定したものであること。

イ 法第8条に「合意により」と規定されているとおり、労働契約の内容である労働条件は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより変更されるものであること。したがって、労働契約の変更の要件としては、変更内容について書面を交付することまでは求められないものであること。

ウ 法第8条の「労働契約の内容である労働条件」には、労働者及び使用者の合意により労働契約の内容となっていた労働条件のほか、法第7条本文により就業規則で定める労働条件によるものとされた労働契約の内容である労働条件、法第10条本文により就業規則の変更により変更された労働契約の内容である労働条件及び法第12条により就業規則で定める基準によることとされた労働条件が含まれるものであ

り、労働契約の内容である労働条件はすべて含まれるものであること。

4 就業規則の変更による労働契約の内容の変更（法第9条・第10条関係）

(1) 趣旨

ア 労働契約関係は一定の期間にわたり継続するという特徴を有しており、その継続する期間においては、労働契約の内容が変更される場合が少なくない。

この労働契約の内容である労働条件の変更については、法第8条の「合意の原則」によることが契約の一般原則であるが、我が国においては、就業規則によって労働条件を統一的に設定し、労働条件の変更も就業規則の変更によることが広く行われており、その際、就業規則の変更により自由に労働条件を変更することができるとの使用者の誤解や、就業規則の変更による労働条件の変更に関する個別労働関係紛争もみられるところである。

このため、法第9条において、法第8条の「合意の原則」を就業規則の変更による労働条件の変更の場面に当てはめ、使用者は就業規則の変更によって一方的に労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできないことを確認的に規定した上で、法第10条において、就業規則の変更によって労働契約の内容である労働条件が変更後の就業規則に定めるところによるものとされる場合を明らかにしたものであること。

これらの規定により、就業規則の変更によって生じる法的効果を明らかにし法的安定性を高めるとともに、使用者の合理的な行動を促すことを通じ、労働条件の変更に関する個別労働関係紛争の防止に資するようにすることとしたものであること。

イ これについては、次の裁判例が参考となること（別添）。

- 労働契約と就業規則との関係について、秋北バス事件最高裁判決
- どのような場合に就業規則の変更が「合理的なものである」と判断されるのかを明らかにしたものとして、大曲市農業協同組合事件最高裁判決（最高裁昭和63年2月16日第三小法廷判決）
- 就業規則の変更が「合理的なものである」か否かを判断するに当たって考慮すべき7つの要素を明らかにしたものとして、第四銀行事件最高裁判決（最高裁平成9年2月28日第二小法廷判決）
- 一部の労働者のみに大きな不利益が生じる就業規則の変更による労働条件の変更事案について、就業規則の変更の合理性を否定したものとして、みちのく銀行事件最高裁判決（最高裁平成12年9月7日第一小法廷判決）
- 就業規則が拘束力を生ずるために周知が必要であるとしたものとして、フジ興産

事件最高裁判決

ウ 法第9条及び第10条は、イの確立した最高裁判所の判例法理に沿って規定したものであり、判例法理に変更を加えるものではないこと。

(2) 法第9条の内容

ア 法第9条本文は、法第8条の労働契約の変更についての「合意の原則」に従い、使用者が労働者と合意することなく就業規則の変更により労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできないという原則を確認的に規定したものであること。

法第9条ただし書は、法第10条の場合は、法第9条本文に規定する原則の例外であることを規定したものであること。

イ 法第9条の「就業規則」については、2(2)イ(エ)と同様であること。

ウ 法第9条の「労働者の不利益」については、個々の労働者の不利益をいうものであること。

(3) 法第10条の内容

ア 法第10条は、「就業規則の変更」という方法によって「労働条件を変更する場合」において、使用者が「変更後の就業規則を労働者に周知させ」たこと及び「就業規則の変更」が「合理的なものである」とことという要件を満たした場合に、労働契約の変更についての「合意の原則」の例外として、「労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによる」という法的効果が生じることを規定したものであること。

イ 法第10条は、就業規則の変更による労働条件の変更が労働者の不利益となる場合に適用されるものであること。

なお、就業規則に定められている事項であっても、労働条件でないものについては、法第10条は適用されないものであること。

ウ 法第10条の「就業規則の変更」には、就業規則の中に現に存在する条項を改廃することのほか、条項を新設することも含まれるものであること。

エ 法第10条の「就業規則」及び「周知」については、2(2)イ(エ)及び(オ)と同様であること。

オ 法第10条本文の合理性判断の考慮要素

(ア) 法第10条本文の「労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況」は、就業規則の変更が合理的なものであるか否かを判断するに当たっての考慮要素として例示したものであり、個別具体的な事案に応じて、これらの考慮要素に該当する事実を含め就業規則の変更に係る諸事情が総合的に考慮され、合理性判断が行われるこ

ととなるものであること。

- (イ) 法第１０条本文の「労働者の受ける不利益の程度」については、実際に紛争となる事例は、就業規則の変更により個々の労働者に不利益が生じたことに起因するものであり、個々の労働者の不利益の程度をいうものであること。

また、法第１０条本文の「変更後の就業規則の内容の相当性」については、就業規則の変更の内容全体の相当性をいうものであり、変更後の就業規則の内容面に係る制度変更一般の状況が広く含まれるものであること。

- (ウ) 法第１０条本文の「労働条件の変更の必要性」は、使用者にとっての就業規則による労働条件の変更の必要性をいうものであること。
(エ) 法第１０条本文の「労働組合等との交渉の状況」は、労働組合等事業場の労働者の意思を代表するものとの交渉の経緯、結果等をいうものであること。

「労働組合等」には、労働者の過半数で組織する労働組合その他の多数労働組合や事業場の過半数を代表する労働者のほか、少数労働組合や、労働者で構成されその意思を代表する親睦団体等労働者の意思を代表するものが広く含まれるものであること。

- (オ) 法第１０条本文の「その他の就業規則の変更に係る事情」は、「労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況」を含め就業規則の変更に係る諸事情が総合的に考慮されることをいうものであること。

- (カ) 法第１０条本文の合理性判断の考慮要素と判例法理との関係については、次のとおりであり、同条本文は、判例法理に沿ったものであること。

○ 就業規則の変更の合理性判断に関する裁判例として、(1)イに掲げた第四銀行事件最高裁判決においては、

- ① 就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度
- ② 使用者側の変更の必要性の内容・程度
- ③ 変更後の就業規則の内容自体の相当性
- ④ 代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況
- ⑤ 労働組合等との交渉の経緯
- ⑥ 他の労働組合又は他の従業員の対応
- ⑦ 同種事項に関する我が国社会における一般的状況

という７つの考慮要素が列挙されているが、これらの中には内容的に互いに関連し合うものもあるため、法第１０条本文では、関連するものについては統合

して列挙しているものであること。

具体的には、第四銀行事件最高裁判決において示された「①就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度」「②使用者側の変更の必要性の内容・程度」「③変更後の就業規則の内容自体の相当性」「⑤労働組合等との交渉の経緯」について、法第１０条本文ではそれぞれ「労働者の受ける不利益の程度」「労働条件の変更の必要性」「変更後の就業規則の内容の相当性」「労働組合等との交渉の状況」として規定したものであること。

このうち、法第１０条の「変更後の就業規則の内容の相当性」には、就業規則の内容面に係る制度変更一般の状況が広く含まれるものであり、第四銀行事件最高裁判決で列挙されている考慮要素である「③変更後の就業規則の内容自体の相当性」のみならず、「④代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況」「⑦同種事項に関する我が国社会における一般的状況」も含まれるものであること。また、これらの考慮要素に含まれない事項についても、「その他の就業規則の変更に係る事情」という文言で包括的に表現されているものであること。

また、法第１０条の「労働組合等との交渉の状況」の労働組合等には、労働者の過半数で組織する労働組合その他の多数労働組合や事業場の過半数を代表する労働者のほか、少数労働組合や、労働者で構成されその意思を代表する親睦団体等労働者の意思を代表するものが広く含まれるものであり、第四銀行事件最高裁判決で列挙されている「⑤労働組合等との交渉の経緯」「⑥他の労働組合又は他の従業員の対応」はこれに該当するものであること。

したがって、法第１０条の規定は判例法理に沿った内容であり、判例法理に変更を加えるものではないこと。

- (1)イに掲げた大曲市農業協同組合事件最高裁判決においては、「特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。」と判示されており、法第１０条の規定は、この判例法理についても変更を加えるものではないこと。

- (1)イに掲げたみちのく銀行事件最高裁判決においては、2(2)ア(イ)に掲げた秋北バス事件最高裁判決、大曲市農業協同組合事件最高裁判決及び第四銀行事件最高裁判決の判旨を引用した上で、「本件における賃金体系の変更は、短期的にみれば、特定の層の行員にのみ賃金コスト抑制の負担を負わせているものといわざるを得ず、その負担の程度も前示のように大幅な不利益を生じさせるものであり、それらの者は中堅層の労働条件の改善などといった利益を受けないまま退職の時期を迎えることとなるのである。就業規則の変更によってこのような制度の改正を行う場合には、一方的に不利益を受ける労働者について不利益

性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それがないままに右労働者に大きな不利益のみを受忍させることには、相当性がないものというほかはない。」と判示され、また、「本件では、行員の約 73%を組織する労組が本件第一次変更及び本件第二次変更に同意している。しかし、Xらの被る前示の不利益性の程度や内容を勘案すると、賃金面における変更の合理性を判断する際に労組の同意を大きな考慮要素と評価することは相当ではないというべきである。」と判示されており、法第 10 条の規定は、この判例法理についても変更を加えるものではないこと。

カ 就業規則の変更が法第 10 条本文の「合理的」なものであるという評価を基礎付ける事実についての主張立証責任は、従来どおり、使用者側が負うものであること。

キ 法第 10 条本文の「当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」という法的効果が生じるのは、同条本文の要件を満たした時点であり、通常は、就業規則の変更が合理的なものであることを前提に、使用者が変更後の就業規則を労働者に周知させたことが客観的に認められる時点であること。

ク 法第 10 条ただし書の「就業規則の変更によっては変更されない労働条件」として合意していた部分については、同条ただし書により、法第 12 条に該当する場合（合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合）を除き、その合意が優先するものであること。

ケ なお、法第 7 条ただし書の「就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分」については、将来的な労働条件について

- ① 就業規則の変更により変更することを許容するもの
 - ② 就業規則の変更ではなく個別の合意により変更することとするもの
- のいずれもあり得るものであり、①の場合には法第 10 条本文が適用され、②の場合には同条ただし書が適用されるものであること。

5 就業規則の変更に係る手続（法第 11 条関係）

(1) 趣旨

就業規則に関する規定は、法第 2 章のほか、労働基準法第 9 章においても定められており、使用者は、就業規則に関して、法の規定の趣旨及び内容を理解するとともに、労働基準法の規定について遵守しなければならないものである。

特に、労働基準法第 8 9 条及び第 9 0 条に規定する就業規則に関する手続は、法第 10 条本文の法的効果を生じさせるための要件ではないものの、就業規則の内容の合理性に資するものである。

このため、法第 11 条において、就業規則の変更の手続は、労働基準法第 8 9 条及び第 9 0 条の定めるところによることを規定し、それらの手続が重要であることを明らかにしたものであること。

(2) 内容

ア 法第 10 条は、就業規則の変更により労働契約の内容である労働条件を変更することができる場合について規定しているが、法第 11 条は、労働基準法において、就業規則の変更の際に必要な手続が規定されていることを規定したものであること。

イ 就業規則の変更の手続については、

- ① 労働基準法第 8 9 条により、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、変更後の就業規則を所轄の労働基準監督署長に届け出なければならないこと
 - ② 労働基準法第 9 0 条により、就業規則の変更について過半数労働組合等の意見を聴かなければならず、①の届出の際に、その意見を記した書面を添付しなければならないこと
- とされているものであること。

ウ 労働基準法第 8 9 条及び第 9 0 条の手続が履行されていることは、法第 10 条本文の法的効果を生じさせるための要件ではないものの、同条本文の合理性判断に際しては、就業規則の変更に係る諸事情が総合的に考慮されることから、使用者による労働基準法第 8 9 条及び第 9 0 条の遵守の状況は、合理性判断に際して考慮され得るものであること。

6 就業規則違反の労働契約（法第 12 条関係）

(1) 趣旨

就業規則は、労働条件を統一的に設定するものであり、法第 7 条本文、第 10 条本文及び第 12 条においては、一定の場合に、労働契約の内容は、就業規則で定めるところとなることを規定しているところである。

一方、就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた場合及び就業規則の変更によっては変更されない労働条件を合意していた場合には、それぞれ、法第 7 条ただし書及び第 10 条ただし書によりその合意が優先されることとなるものであるが、就業規則を下回る個別の合意を認めた場合には、就業規則の内容に合理性を求めている法第 7 条本文及び第 10 条本文の規定の意義が失われ、個別労働関係紛争をも惹起しかねないものである。

このため、個別労働関係紛争の防止にも資するよう、法第 12 条において、就業規則を下回る労働契約の効力について規定したものであるこ

と。

(2) 内容

ア 法第12条は、就業規則を下回る労働契約は、その部分については就業規則で定める基準まで引き上げられることを規定したものであること。

イ 法第12条の「就業規則」については、2(2)イ(エ)と同様であること。

ウ 法第12条の「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約」とは、例えば、就業規則に定められた賃金より低い賃金等就業規則に定められた基準を下回る労働条件を内容とする労働契約をいうものであること。

エ 法第12条は、就業規則で定める基準以上の労働条件を定める労働契約は、これを有効とする趣旨であること。

オ 法第12条の「その部分については、無効とする」とは、就業規則で定める基準に達しない部分のみを無効とする趣旨であり、労働契約中のその他の部分は有効であること。

カ 法第12条の「無効となった部分は、就業規則で定める基準による」とは、労働契約の無効となった部分については、就業規則の規定に従い、労働者と使用者との間の権利義務関係が定まるものであること。

キ なお、労働基準法第93条については、法附則第2条による改正により、「労働契約と就業規則との関係については、労働契約法第12条の定めるところによる」旨を規定したところであり、これは、改正前と同内容であること。

7 法令及び労働協約と就業規則との関係（法第13条関係）

(1) 趣旨

就業規則が法令に反してはならないこと及び労働組合と使用者との間の合意により締結された労働協約は使用者が作成する就業規則よりも優位に立つことは、法理上当然であり、就業規則は法令又は労働協約に反してはならないものである。

一方、法第7条、第10条及び第12条においては、一定の場合に就業規則で定める労働条件が労働契約の内容となることを規定しているが、就業規則が法令又は労働協約に反している場合においても当該就業規則で定める労働条件が労働契約の内容となることは適当ではない。

このため、法第13条において、法令又は労働協約に反する就業規則の効力について規定したものであること。

(2) 内容

ア 法第13条は、就業規則で定める労働条件が法令又は労働協約に反

している場合には、その労働条件は労働契約の内容とはならないことを規定したものであること。

なお、法第13条は、労働基準法第92条第1項と同趣旨の規定であり、就業規則と法令又は労働協約との関係を変更するものではないこと。

イ 法第13条の「就業規則」については、2(2)イ(エ)と同様であること。

ウ 法第13条の「法令」とは、強行法規としての性質を有する法律、政令及び省令をいうものであること。なお、罰則を伴う法令であるか否かは問わないものであり、労働基準法以外の法令も含むものであること。

エ 法第13条の「労働協約」とは、労働組合法（昭和24年法律第174号）第14条にいう「労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する」合意で、「書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印したもの」をいうものであること。

また、法第13条の「労働協約に反する場合」とは、就業規則の内容が労働協約において定められた労働条件その他労働者の待遇に関する基準（規範的部分）に反する場合をいうものであること。

オ 法第13条の「労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については」とは、事業場の一部の労働者のみが労働組合に加入しており、労働協約の適用が事業場の一部の労働者に限られている場合には、労働協約の適用を受ける労働者（労働組合法第17条及び第18条により労働協約が拡張適用される労働者を含む。）に関してのみ、法第13条が適用されることをいうものであること。

第4 労働契約の継続及び終了（法第3章関係）

1 出向（法第14条関係）

(1) 趣旨

出向は大企業を中心に広く行われているが、出向の権利濫用が争われた裁判例もみられ、また、出向は労務の提供先が変わることから労働者への影響も大きいと考えられることから、権利濫用に該当する出向命令による紛争を防止する必要がある。

このため、法第14条において、権利濫用に該当する出向命令の効力について規定したものであること。

(2) 内容

ア 法第14条は、使用者が労働者に出向を命ずることができる場合であっても、その出向の命令が権利を濫用したものと認められる場合には無効となることを明らかにするとともに、権利濫用であるか否かを

判断するに当たっては、出向を命ずる必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情が考慮されることを規定したものであること。

イ 法第14条の「出向」とは、いわゆる在籍型出向をいうものであり、使用者（出向元）と出向を命じられた労働者との間の労働契約関係が終了することなく、出向を命じられた労働者が出向先に使用されて労働に従事することをいうものであること。

ウ 法第14条の「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において」とは、労働契約を締結することにより直ちに使用者が出向を命ずることができるものではなく、どのような場合に使用者が出向を命ずることができるのかについては、個別具体的な事案に応じて判断されるものであること。

2 懲戒（法第15条関係）

(1) 趣旨

懲戒は、使用者が企業秩序を維持し、企業の円滑な運営を図るために行われるものであるが、懲戒の権利濫用が争われた裁判例もみられ、また、懲戒は労働者に労働契約上の不利益を生じさせるものであることから、権利濫用に該当する懲戒による紛争を防止する必要がある。

このため、法第15条において、権利濫用に該当するものとして無効となる懲戒の効力について規定したものであること。

(2) 内容

ア 法第15条は、使用者が労働者を懲戒することができる場合であっても、その懲戒が「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」には権利濫用に該当するものとして無効となることを明らかにするとともに、権利濫用であるか否かを判断するに当たっては、労働者の行為の性質及び態様その他の事情が考慮されることを規定したものであること。

イ 法第15条の「懲戒」とは、労働基準法第89条第9号の「制裁」と同義であり、同条により、当該事業場に懲戒の定めがある場合には、その種類及び程度について就業規則に記載することが義務付けられているものであること。

3 解雇（法第16条関係）

(1) 趣旨

ア 解雇は、労働者に与える影響が大きく、解雇に関する紛争も増大していることから、解雇に関するルールをあらかじめ明らかにすることにより、解雇に際して発生する紛争を防止し、その解決を図る必要が

ある。

このため、法第16条において、権利濫用に該当する解雇の効力について規定したものであること。

イ これについては、次の裁判例が参考となること（別添）。

○ 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になると判示した日本食塩製造事件最高裁判決（最高裁昭和50年4月25日第二小法廷判決）

(2) 内容

ア 法第16条は、最高裁判所判決で確立しているいわゆる解雇権濫用法理を規定し、解雇が「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」には、権利濫用に該当するものとして無効となることを明らかにしたものであること。

なお、法第16条は、法附則第2条による改正前の労働基準法第18条の2と同内容であること。

イ 法附則第2条による改正前の労働基準法第18条の2については、「解雇権濫用の評価の前提となる事実のうち、圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判実務を何ら変更することなく最高裁判所判決で確立した解雇権濫用法理を法律上明定したもの」であり、「最高裁判所で確立した解雇権濫用法理とこれに基づく民事裁判実務の通例に則して作成されたものであることを踏まえ、解雇権濫用の評価の前提となる事実のうち圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判上の実務を変更するものではない」ことが立法者の意思であることが明らかにされており、これについては法第16条においても同様であること。

第5 期間の定めのある労働契約（法第4章関係）

1 総論

期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）については、使用者のみならず労働者のニーズもあることから、有期労働契約が良好な雇用形態となるようにすることが重要であるが、その実態をみると、契約の終了場面において紛争がみられるところである。有期労働契約の予期せぬ終了は、有期労働契約により労働する労働者（以下「有期契約労働者」という。）への影響が大きいことから、有期労働契約の終了場面における紛争を防止する必要がある。

このため、法第17条において、契約期間中の解雇及び契約期間についての配慮について規定することにより、有期労働契約の終了場面に関するルールを明らかにしたものであること。

また、有期労働契約は、パート労働、派遣労働を始め、いわゆる正社員以外の多くの労働形態に共通してみられる特徴になっているが、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消していくことや、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正していくことが課題となっていることに対処し、労働者が安心して働き続けることができる社会を実現するため、有期労働契約の適正な利用のためのルールを整備するものとして、法第18条から第20条までの規定が設けられたものであること。

2 契約期間中の解雇（法第17条第1項関係）

(1) 趣旨

有期契約労働者の実態をみると、契約期間中の雇用保障を期待している者が多くみられるところである。この契約期間中の雇用保障に関しては、民法第628条において、「当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる」ことが規定されているが、「やむを得ない事由があるとき」に該当しない場合の取扱いについては、同条の規定からは明らかでない。

このため、法第17条第1項において、「やむを得ない事由があるとき」に該当しない場合は解雇することができないことを明らかにしたものであること。

(2) 内容

ア 法第17条第1項は、使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中は有期契約労働者を解雇することができないことを規定したものであること。

イ 法第17条第1項の「やむを得ない事由」があるか否かは、個別具体的な事案に応じて判断されるものであるが、契約期間は労働者及び使用者が合意により決定したものであり、遵守されるべきものであることから、「やむを得ない事由」があると認められる場合は、解雇権濫用法理における「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」以外の場合よりも狭いと解されるものであること。

ウ 契約期間中であっても一定の事由により解雇することができる旨を労働者及び使用者が合意していた場合であっても、当該事由に該当することをもって法第17条第1項の「やむを得ない事由」があると認められるものではなく、実際に行われた解雇について「やむを得ない事由」があるか否かが個別具体的な事案に応じて判断されるものであること。

エ 法第17条第1項は、「解雇することができない」旨を規定したものであることから、使用者が有期労働契約の契約期間中に労働者を解雇しようとする場合の根拠規定になるものではなく、使用者が当該解雇をしようとする場合には、従来どおり、民法第628条が根拠規定となるものであり、「やむを得ない事由」があるという評価を基礎付ける事実についての主張立証責任は、使用者側が負うものであること。

3 契約期間についての配慮（法第17条第2項関係）

(1) 趣旨

有期労働契約については、短期間の契約が反復更新された後に雇止めされることによる紛争がみられるところであるが、短期間の有期労働契約を反復更新するのではなく、当初からその有期契約労働者を使用しようとする期間を契約期間とする等により全体として契約期間が長期化することは、雇止めに関する紛争の端緒となる契約更新の回数そのものを減少させ、紛争の防止に資するものである。

このため、法第17条第2項において、その有期労働契約により労働者を使用する目的に応じて適切に契約期間を設定するよう、使用者は配慮しなければならないことを規定したものであること。

(2) 内容

ア 使用者が有期労働契約により労働者を使用する目的は、臨時的・一時的な業務の増加に対応するもの、一定期間を要する事業の完成のためのもの等様々であるが、法第17条第2項は、当該目的に照らして必要以上に短い契約期間を設定し、その契約を反復して更新しないよう使用者は配慮しなければならないことを明らかにしたものであること。

例えば、ある労働者について、使用者が一定の期間にわたり使用しようとする場合には、その一定の期間において、より短期の有期労働契約を反復更新するのではなく、その一定の期間を契約期間とする有期労働契約を締結するよう配慮しなければならないものであること。

イ 法第17条第2項の「その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間」に該当するか否かは、個別具体的な事案に応じて判断されるものであり、同項は、契約期間を特定の長さ以上の期間とすることまでを求めているものではないこと。

4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換（法第18条関係）

(1) 趣旨

有期労働契約（期間の定めのある労働契約をいう。以下同じ。）につい

ては、契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されずに終了する場合がある一方で、労働契約が反復更新され、長期間にわたり雇用が継続する場合も少なくない。こうした中で、有期契約労働者（有期労働契約を締結している労働者をいう。以下同じ。）については、雇止め（使用者が有期労働契約の更新を拒否することをいう。以下同じ。）の不安があることによって、年次有給休暇の取得など労働者としての正当な権利行使が抑制されるなどの問題が指摘されている。

こうした有期労働契約の現状を踏まえ、法第18条において、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）に転換させる仕組み（以下「無期転換ルール」という。）を設けることにより、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることとしたものであること。

(2) 内容

ア 法第18条第1項は、同一の使用者との間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間（以下「通算契約期間」という。）が5年を超える有期契約労働者が、使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、無期労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者が当該申込みを承諾したものとみなされ、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日の翌日から労務が提供される無期労働契約が成立することを規定したものであること。

イ 法第18条第1項の「同一の使用者」は、労働契約を締結する法律上の主体が同一であることをいうものであり、したがって、事業場単位ではなく、労働契約締結の法律上の主体が法人であれば法人単位で、個人事業主であれば当該個人事業主単位で判断されるものであること。

ただし、使用者が、就業実態が変わらないにもかかわらず、法第18条第1項に基づき有期契約労働者が無期労働契約への転換を申し込むことができる権利（以下「無期転換申込権」という。）の発生を免れる意図をもって、派遣形態や請負形態を偽装して、労働契約の当事者を形式的に他の使用者に切り替えた場合は、法を潜脱するものとして、同項の通算契約期間の計算上「同一の使用者」との労働契約が継続していると解されるものであること。

なお、派遣労働者の場合は、労働契約の締結の主体である派遣元事業主との有期労働契約について法第18条第1項の通算契約期間が計算されるものであること。

ウ 無期転換申込権は、「二以上の有期労働契約」の通算契約期間が5年

を超える場合、すなわち更新が1回以上行われ、かつ、通算契約期間が5年を超えている場合に生じるものであること。したがって、労働基準法第14条第1項の規定により一定の事業の完了に必要な期間を定めるものとして締結が認められている契約期間が5年を超える有期労働契約が締結されている場合、一度も更新がないときは、法第18条第1項の要件を満たすことにはならないこと。

エ 無期転換申込権は、当該契約期間中に通算契約期間が5年を超えることとなる有期労働契約の契約期間の初日から当該有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に行使することができるものであること。

なお、無期転換申込権が生じている有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に無期転換申込権を行使しなかった場合であっても、再度有期労働契約が更新された場合は、新たに無期転換申込権が発生し、有期契約労働者は、更新後の有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、無期転換申込権を行使することが可能であること。

オ 無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結以前に、無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等有期契約労働者にあらかじめ無期転換申込権を放棄させることを認めることは、雇止めによって雇用を失うことを恐れる労働者に対して、使用者が無期転換申込権の放棄を強要する状況を招きかねず、法第18条の趣旨を没却するものであり、こうした有期契約労働者の意思表示は、公序良俗に反し、無効と解されるものであること。

カ 法第18条第1項の規定による無期労働契約への転換は期間の定めのみを変更するものであるが、同項の「別段の定め」をすることにより、期間の定め以外の労働条件を変更することは可能であること。この「別段の定め」は、労働協約、就業規則及び個々の労働契約（無期労働契約への転換に当たり従前の有期労働契約から労働条件を変更することについての有期契約労働者と使用者との間の個別の合意）をいうものであること。

この場合、無期労働契約への転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後における労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではないこと。

なお、就業規則により別段の定めをする場合においては、法第18条の規定が、法第7条から第10条までに定められている就業規則法理を変更することになるものではないこと。

キ 有期契約労働者が無期転換申込権を行使することにより、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日の翌日から労務が提供さ

れる無期労働契約がその行使の時点で成立していることから、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日をもって当該有期契約労働者との契約関係を終了させようとする使用者は、無期転換申込権の行使により成立した無期労働契約を解約（解雇）する必要がある、当該解雇が法第16条に規定する「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」には、権利濫用に該当するものとして無効となること。

また、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日前に使用者が当該有期契約労働者との契約関係を終了させようとする場合は、これに加えて、当該有期労働契約の契約期間中の解雇であり法第17条第1項の適用があること。

なお、解雇については当然に労働基準法第20条の解雇予告等の規定の適用があるものであること。

ク 有期労働契約の更新時に、所定労働日や始業終業時刻等の労働条件の定期的変更が行われていた場合に、無期労働契約への転換後も従前と同様に定期的にこれらの労働条件の変更を行うことができる旨の別段の定めをすることは差し支えないと解されること。

また、無期労働契約に転換した後における解雇については、個々の事情により判断されるものであるが、一般的には、勤務地や職務が限定されている等労働条件や雇用管理がいわゆる正社員と大きく異なるような労働者については、こうした限定等の事情がない、いわゆる正社員と当然には同列に扱われることにならないと解されること。

ケ 法第18条第2項は、同条第1項の通算契約期間の計算に当たり、有期労働契約が不存在の期間（以下「無契約期間」という。）が一定以上続いた場合には、当該通算契約期間の計算がリセットされること（いわゆる「クーリング」）について規定したものであること。

法及び「労働契約法第十八条第一項の通算契約期間に関する基準を定める省令」（平成24年厚生労働省令第148号。以下「基準省令」という。）の規定により、同一の有期契約労働者と使用者との間で、1か月以上の無契約期間を置いて有期労働契約が再度締結された場合であって、当該無契約期間の長さが次の①、②のいずれかに該当するときは、当該無契約期間は法第18条第2項の空白期間に該当し、当該空白期間前に終了している全ての有期労働契約の契約期間は、同条第1項の通算契約期間に算入されない（クーリングされる）こととなること。

なお、無契約期間の長さが1か月に満たない場合は、法第18条第2項の空白期間に該当することはなく、クーリングされないこと（基準省令第2条。シ参照）。

① 6か月以上である場合

② その直前の有期労働契約の契約期間（複数の有期労働契約が間を置かず連続している場合又は基準省令第1条第1項で定める基準に該当し連続するものと認められる場合にあつては、それらの有期労働契約の契約期間の合計）が1年未満の場合にあつては、その期間に2分の1を乗じて得た期間（1か月未満の端数は1か月に切り上げて計算する。）以上である場合

コ 基準省令第1条第1項は、法第18条第2項の「契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準」を規定したものであること。具体的には、次の①から③までのとおりであること。

なお、ケ①のとおり、6か月以上の空白期間がある場合には当該空白期間前に終了している全ての有期労働契約の契約期間は通算契約期間に算入されない。このため、通算契約期間の算定に当たり、基準省令第1条第1項で定める基準に照らし連続すると認められるかどうかの確認が必要となるのは、労働者が無期転換の申込みをしようとする日から遡って直近の6か月以上の空白期間後の有期労働契約についてであること。

① 最初の雇入れの日後最初に到来する無契約期間から順次、無契約期間とその前にある有期労働契約の契約期間の長さを比較し、当該契約期間に2分の1を乗じて得た期間よりも無契約期間の方が短い場合には、無契約期間の前後の有期労働契約が「連続すると認められるもの」となり、前後の有期労働契約の契約期間を通算すること。

② ①において、無契約期間の前にある有期労働契約が他の有期労働契約と間を置かず連続している場合、又は基準省令第1条第1項で定める基準に該当し連続すると認められるものである場合については、これら連続している又は連続すると認められる全ての有期労働契約の契約期間を通算した期間と、無契約期間の長さとは比較すること。

③ 基準省令第1条第1項各号の「二分の一を乗じて得た期間」の計算において、1か月に満たない端数を生じた場合は、1か月単位に切り上げて計算した期間とすること。また、「二分の一を乗じて得た期間」が6か月を超える場合は、無契約期間が6か月未満のときに前後の有期労働契約が連続するものとして取り扱うこと。

すなわち、次の表の左欄に掲げる有期労働契約の契約期間（②に該当する場合は通算後の期間）の区分に応じ、無契約期間がそれぞれ同表の右欄に掲げる長さのものであるときは、当該無契約期間の前後の有期労働契約が連続すると認められるものとなること。

有期労働契約の契約期間（②に該当する場合は通算した期間）	無契約期間
2か月以下	1か月未満
2か月超～4か月以下	2か月未満
4か月超～6か月以下	3か月未満
6か月超～8か月以下	4か月未満
8か月超～10か月以下	5か月未満
10か月超～	6か月未満

①から③までの説明を図示すると、別紙のとおりであること。

サ 基準省令第1条第2項は、同条第1項で定める基準に該当し無契約期間の前後の有期労働契約を通算する際に、1か月に満たない端数がある場合には、30日をもって1か月とすることを規定したものであること。

また、1か月の計算は、暦に従い、契約期間の初日から起算し、翌月の応当日の前日をもって1か月とすること。具体例を示すと次のとおりであること。

前の契約 平成25年4月5日～同年7月15日（3か月＋11日）

次の契約 平成25年8月3日～同年10月1日（1か月＋29日）の場合

（3か月＋11日）＋（1か月＋29日）

＝4か月＋40日

＝5か月＋10日 として、コ③の表に当てはめ、無契約期間が3か月未満であるときは前後の有期労働契約が連続すると認められる。

なお、法第18条第1項の通算契約期間の計算においても、これと同様に計算すべきものと解されること。

シ 基準省令第2条は、法第18条第2項の「二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間」を規定したものであること。

具体的には、コ③と同様、1か月に満たない端数を生じた場合は、1か月単位に切り上げて計算した期間とすること。すなわち、次の表の左欄に掲げる有期労働契約の契約期間の区分に応じ、空白期間がそれぞれ同表の右欄に掲げる長さのものであるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない（クーリングされる）こととなること。

有期労働契約の契約期間	空白期間
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上

8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超～1年未満	6か月以上

ス 研究開発法人、大学等の研究者等についての無期転換ルールの適用に当たっては、「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（平成25年法律第99号）により、法第18条について、無期転換申込権が発生する通算契約期間を10年とする特例が設けられているものであること（平成26年4月1日施行）。

当該特例の詳細については、平成25年12月13日付け基発1213第4号「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律の施行について」が発出されているものであること。

セ 専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者についての無期転換ルールの適用に当たっては、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（平成26年法律第137号）により、法第18条に関する特例が設けられているものであること（一部を除き平成27年4月1日施行）。

当該特例の詳細については、平成26年11月28日付け基発1128第1号「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の施行について」が発出されているものであること。

5 有期労働契約の更新等(法第19条(平成25年4月1日前は法第18条。以下同じ。)関係)

(1) 趣旨

有期労働契約は契約期間の満了によって終了するものであるが、契約が反復更新された後に雇止めされることによる紛争がみられるところであり、有期労働契約の更新等に関するルールをあらかじめ明らかにすることにより、雇止めに際して発生する紛争を防止し、その解決を図る必要がある。

このため、法第19条において、最高裁判所判決で確立している雇止めに関する判例法理（いわゆる雇止め法理）を規定し、一定の場合に雇止めを認めず、有期労働契約が締結又は更新されたものとみなすこととしたものであること。

(2) 内容

ア 法第19条は、有期労働契約が反復して更新されたことにより、雇止

めをすることが解雇と社会通念上同視できると認められる場合（同条第1号）、又は労働者が有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由が認められる場合（同条第2号）に、使用者が雇止めをすることが、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ときは、雇止めは認められず、したがって、使用者は、従前の有期労働契約と同一の労働条件で労働者による有期労働契約の更新又は締結の申込みを承諾したものとみなされ、有期労働契約が同一の労働条件（契約期間を含む。）で成立することとしたものであること。

イ 法第19条は、次に掲げる最高裁判所判決で確立している雇止めに関する判例法理（いわゆる雇止め法理）の内容や適用範囲を変更することなく規定したものであること。

法第19条第1号は、有期労働契約が期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在していた場合には、解雇に関する法理を類推すべきであると判示した東芝柳町工場事件最高裁判決（最高裁昭和49年7月22日第一小法廷判決）の要件を規定したものであること。

また、法第19条第2号は、有期労働契約の期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、解雇に関する法理が類推されるものと解せられると判示した日立メディコ事件最高裁判決（最高裁昭和61年12月4日第一小法廷判決）の要件を規定したものであること。

ウ 法第19条第1号又は第2号の要件に該当するか否かは、これまでの裁判例と同様、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無などを総合考慮して、個々の事案ごとに判断されるものであること。

なお、法第19条第2号の「満了時に」は、雇止めに関する裁判例における判断と同様、「満了時」における合理的期待の有無は、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されることを明らかにするために規定したものであること。したがって、いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、当該有期労働契約の契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに同号の該当性が否定されることにはならないと解されるものであること。

エ 法第19条の「更新の申込み」及び「締結の申込み」は、要式行為ではなく、使用者による雇止めの意思表示に対して、労働者による何らか

の反対の意思表示が使用者に伝わるものでもよいこと。

また、雇止めの効力について紛争となった場合における法第19条の「更新の申込み」又は「締結の申込み」をしたことの主張・立証については、労働者が雇止めに異議があることが、例えば、訴訟の提起、紛争調整機関への申立て、団体交渉等によって使用者に直接又は間接に伝えられたことを概括的に主張立証すればよいと解されるものであること。

オ 法第19条の「遅滞なく」は、有期労働契約の契約期間の満了後であっても、正当な又は合理的な理由による申込みの遅滞は許容される意味であること。

6 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止（法第20条関係）

(1) 趣旨

有期契約労働者については、期間の定めのない労働契約を締結している労働者（以下「無期契約労働者」という。）と比較して、雇止めの不安があることによって合理的な労働条件の決定が行われにくいことや、処遇に対する不満が多く指摘されていることを踏まえ、有期労働契約の労働条件を設定する際のルールを法律上明確化する必要がある。

このため、有期契約労働者の労働条件と無期契約労働者の労働条件が相違する場合において、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止するものとしたものであること。

(2) 内容

ア 法第20条は、有期契約労働者の労働条件が期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容（労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度をいう。以下同じ。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、有期契約労働者にとって不合理と認められるものであってはならないことを明らかにしたものであること。

したがって、有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件の相違があれば直ちに不合理とされるものではなく、法第20条に列挙されている要素を考慮して「期間の定めがあること」を理由とした不合理な労働条件の相違と認められる場合を禁止するものであること。

イ 法第20条の「労働条件」には、賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇を包含するものであること。

ウ 法第20条の「同一の使用者」は、労働契約を締結する法律上の主体が同一であることをいうものであり、したがって、事業場単位ではなく、

労働契約締結の法律上の主体が法人であれば法人単位で、個人事業主であれば当該個人事業主単位で判断されるものであること。

エ 法第20条の「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」は、労働者が従事している業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度を、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」は、今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等（配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む。）の有無や範囲を指すものであること。「その他の事情」は、合理的な労使の慣行などの諸事情が想定されるものであること。

例えば、定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情がない限り不合理と認められないと解されるものであること。

オ 法第20条の不合理性の判断は、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違について、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されるものであること。とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して特段の理由がない限り合理的とは認められないと解されるものであること。

カ 法第20条は、民事的効力のある規定であること。法第20条により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解されるものであること。また、法第20条により、無効とされた労働条件については、基本的には、無期契約労働者と同じ労働条件が認められると解されるものであること。

キ 法第20条に基づき民事訴訟が提起された場合の裁判上の主張立証については、有期契約労働者が労働条件が期間の定めを理由とする不合理なものであることを基礎づける事実を主張立証し、他方で使用者が当該労働条件が期間の定めを理由とする合理的なものであることを基礎づける事実の主張立証を行うという形でなされ、同条の司法上の判断は、有期契約労働者及び使用者双方が主張立証を尽くした結果が総体としてなされるものであり、立証の負担が有期契約労働者側に一方的に負わされることにはならないと解されるものであること。

第6 雑則（法第5章関係）

1 船員に関する特例（法第21条（平成25年4月1日前は法第19条。以下同じ。）関係）

(1) 法第21条第1項は、法第12条については、船員法（昭和22年法律第100号）第100条に同趣旨の規定が定められていることから、船員に関しては適用しないこととしたものであること。

また、船員法における雇入契約は、有期契約が原則となっているが、雇入契約の解除事由については、船員法第40条及び第41条に具体的な規定が定められていることなどから、法第4章については、船員に関しては適用しないこととしたものであること。

(2) 法第21条第2項は、船員に関して法を適用するに当たって必要となる読替えを規定したものであること。

2 適用除外（法第22条（平成25年4月1日前は法第20条。以下同じ。）関係）

(1) 国家公務員及び地方公務員（法第22条第1項関係）

法は労働者と使用者との間において成立する労働契約についての基本的規範を定めるものであるが、国家公務員及び地方公務員は、任命権者との間に労働契約がないことから、法が適用されないことを確認的に規定したものであること。

(2) 同居の親族のみを使用する場合の労働契約（法第22条第2項関係）

ア 法第22条第2項は、親族については、民法において、夫婦の財産、親子の財産等に関する様々な規定が定められており、中でも同居の親族についてはその結びつき（特に経済的関係）が強く、一般の労働者及び使用者と同様の取扱いをすることは適当でないことから、同居の親族のみを使用する場合の労働契約については、法を適用しないこととしたものであること。

イ 法第22条第2項の「同居」とは、世帯を同じくして常時生活を共にしていることをいうものであること。

ウ 法第22条第2項の「親族」とは、民法第725条にいう6親等内の血族、配偶者及び3親等内の姻族をいい、その要件については、民法の定めるところによるものであること。

第7 附則

1 法の施行期日（附則第1条関係）

法の趣旨及び内容の周知に必要な期間を勘案して、「公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日」を施行期日としたものであり、労働契約法の施行期日を定める政令（平成20年政令第10号）

により、法の施行期日は、平成20年3月1日とされたものであること。

2 労働基準法その他関係法律の一部改正（附則第2条―第6条関係）

法の制定に伴い、労働基準法第18条の2を削除すること、労働基準法第93条を改正し労働契約と就業規則との関係については労働契約法第12条の定めるところによる旨を規定すること等の労働基準法その他の関係法律の規定の整理を行ったものであること。

第8 改正法附則

1 改正法の施行期日（改正法附則第1項関係）

法第19条（有期労働契約の更新等）は、改正法の公布日から施行されるものであること。また、法第18条（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）及び第20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）の施行期日は、これらの規定の趣旨及び内容の周知に必要な期間を勘案して、「労働契約法の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令」（平成24年政令第267号）により、平成25年4月1日とされたものであること。

2 経過措置（改正法附則第2項関係）

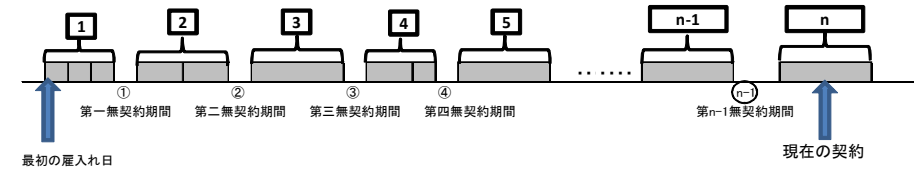
法第18条（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）の規定は、同条の施行の日（平成25年4月1日）以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある労働契約について適用し、当該施行の日前の日が初日である有期労働契約の契約期間は、同条第1項の通算契約期間には算入しないものとされたものであること。

3 検討規定（改正法附則第3項関係）

法第18条に基づく無期転換申込権が多くの労働者に生じる時期である同条の施行の日（平成25年4月1日）以後5年を経過する時期から3年を経過した時期として、同条の施行後8年を経過した場合に、施行状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとされたものであること。検討の対象は、法第18条、すなわち無期転換ルール全体であること。

（別紙）

労働契約法第十八条第一項の通算契約期間
に関する基準を定める省令第1条第1項について



号	無契約期間の位置	次の基準を満たすときは、左欄の無契約期間の前後の有期労働契約が連続すると認められる
一	①（最初の雇入れの日後最初に到来する無契約期間）	①の期間が、 $\boxed{1}$ に2分の1を乗じて得た期間（★）未満であるときは、 $\boxed{1}$ と $\boxed{2}$ が連続すると認められる。
二	②	次に掲げる場合に応じ、それぞれ次に定めるものであるときは、 $\boxed{2}$ と $\boxed{3}$ が連続すると認められる。
	イ $\boxed{1}$ と $\boxed{2}$ が連続すると認められる場合	②の期間が、 $(\boxed{1} + \boxed{2})$ に2分の1を乗じて得た期間（★）未満であること。
	ロ イに掲げる場合以外の場合	②の期間が、 $\boxed{2}$ に2分の1を乗じて得た期間（★）未満であること。
三	③	次に掲げる場合に応じ、それぞれ次に定めるものであるときは、 $\boxed{3}$ と $\boxed{4}$ が連続すると認められる。
	イ $\boxed{3}$ 以前の全ての有期労働契約が連続すると認められる場合	③の期間が、 $(\boxed{1} + \boxed{2} + \boxed{3})$ に2分の1を乗じて得た期間（★）未満であること。
	ロ $\boxed{2}$ と $\boxed{3}$ が連続すると認められる場合	③の期間が、 $(\boxed{2} + \boxed{3})$ に2分の1を乗じて得た期間（★）未満であること。
	ハ イ又はロに掲げる場合以外の場合	③の期間が、 $\boxed{3}$ に2分の1を乗じて得た期間（★）未満であること。
四	④以降の無契約期間	当該無契約期間が、前三号の例により計算して得た期間未満であること。

※ ★印は「6か月を超えるときは6か月とし、1か月に満たない端数を生じたときは、これを1か月として計算した期間とする。」の略。