

第7回 有期労働契約研究会 議事概要

1 日時 平成 21 年 10 月 23 日(金)18:00～20:00

2 場所 厚生労働省専用第 21 会議室(17F)

3 出席者

〈委員〉

荒木委員、奥田委員、鎌田委員、橋本委員

〈事務局〉

渡延労働基準局審議官、前田労働基準局総務課長、富田労働基準局勤労者生活部企画課調査官、青山労働基準局総務課労働契約企画室長、丸山労働基準局監督課中央労働基準監察監督官

4 議題

(1) 平成 21 年有期労働契約に関する実態調査結果について

(2) 論点(総論、有期労働契約の範囲等、契約期間)について

(3) その他

- 従来は正社員と有期契約労働者とでは、保護のレベルにかなり違いがあったが、労働力の流動化も踏まえ、非正規労働者の位置づけをどうするのかという雇用システムについての共通認識をもった上で正社員、有期契約労働者それぞれの保護をどうするのか議論することが必要。
- 我が国の民事法においては、労働契約について無期原則を定めていると解釈できる規定はない。また、有期労働契約自体の濫用を防止するとの法理も形成されていないのではないか。
- 有期契約の締結や反復継続についても制約している法律はないが、解雇権濫用法理の類推適用については、有期契約労働者が同じような仕事をしている正社員と同じように長期間にわたって反復継続使用される中で、有期契約というだけで雇止めになるのは明らかに均衡を失するというので、このような法理ができたと考えられる。
- 東芝柳町工場事件では、意思解釈レベルで実質的に無期契約と異ならないと判断されているように思われるが、日立メディコ事件などの判例においては、明らかに両当事者が有期性を認識し更新を重ねていたケースで当事者の意思というより労働者の期待権を保護しており、権利濫用を防止するという考え方が出てきているとみることもできる。

- 締結事由の制限については、制限をするか否かの議論に加えて、制限をする場合には、具体的事由を限定列挙する方式に限らず、「合理的な理由が必要」と一般的に書く方式も含めて議論が必要である。
- （ヒアリングにおけるある企業の関係者の発言に関連して）企業の実務においては、更新を重ねた結果、通算した勤続年数が契約期間の上限である3年を超えると、雇止めに関する法理が適用される可能性があると考え、いわば「企業防衛的」考慮からこの3年が勤続年数の上限として受け止められている実態がある。これも踏まえ、勤続年数の上限や更新回数の上限について検討すべき。
- フランスの締結事由の制限は、「原則は無期契約である」という考え方を前提とするものであるのに対し、ドイツの法制は、民法典に有期契約・無期契約の双方を並置した上で、有期契約労働の更新後の雇止めについて、無期契約の解除に適用される解雇制限法による解雇規制の潜脱を防止するという判例により形成された考え方を実定法化するに至ったものであると理解できるのではないか。
- ドイツの法制は、何度も反復更新された有期契約の雇止めに係る裁判が基礎となっており、実質「雇止め法理」に近いという認識を持っているが、最後の更新のときに正当事由があるかを見るものであり、また、その事由も法律に定められたものは例示列挙であることから、フランスに比べ柔軟であり、それほどドラスチックな規制という印象はない。
- フランスの締結事由の制限は、有期労働契約の締結には必ず客観的な事由が必要である。これに対して、ドイツの場合は、沿革的に経過をたどれば、解雇規制の潜脱防止という観点から、1960年に有期契約締結に客観的な事由を要求する判例が出された。しかし、その結果、労働市場が硬直的になったため、フランスとは異なり、1985年の就業促進法で客観的な事由がなくても18ヶ月間は、有期契約を締結・利用できるという立法的対処がなされた。それでもなお高い失業率に対処できないというので、1996年法は客観的な事由なく有期契約を利用できる期間を2年間に延長した。さらに現在は、その2年間に協約で延長することができ、また、新規立ち上げ企業の場合には、4年間は客観的な事由なく利用可能としている。つまり有期契約の利用を解雇規制の潜脱と見て厳格に規制した結果、市場の硬直性が生じたため、これを立法により緩和してきたのがドイツの展開と理解している。
- フランスの締結事由の制限については、(2)①の「事業活動が一時的に増加する場合」について、実際には広いものが許容されているという指摘もあ

る。その他、(3)の季節的雇用、慣行的有期労働契約に該当している領域が広いことやクーリング期間を「活用」しているものもあるかもしれない。また、失業問題に対応するため、例えば若年層の訓練など締結事由の拡大を行っており、有期法制の中で適用除外されている規定もあり、事実フランスにおける有期契約労働者の数自体は他国に比し顕著に少ないということはない。

- 現在の判例法理における解雇権濫用法理の類推適用については、実質無期と異なる場合に加え、実質無期といえなくても、労働者の期待を保護すべき場合も含まれているため、企業にとっての予測可能性に欠けている。(そのため、企業において、実務上、勤続年数を3年までとする運用がみられる。)一方、諸外国同様に、更新回数や勤続年数の上限を規定することは、予測可能性を与えるというメリットがある一方、それ以上雇用を継続すると正社員扱いが強いられることになると、正社員化に向かわず、そこで更新せずに雇用が失われるという副作用もある。その両方の面を考慮する必要がある。
- 判例法理のように就業形態の多様化を踏まえ、個々の労働者の問題として個別に判断することも重要だが、日本における全体の雇用システムをどのようにしていくかを考えることも重要である。フランスにおいては、個々の労働者にとって雇用機会が失われるリスクがあることよりも雇用システムの在り方を重視したといえる。先に確認したように、我が国の現行法制に特別の規制がないところに、これを設けるとすれば「規制の正当性」が問われる。日本において、実態調査結果にあるように需要の中長期あるいは急激な変動に応じた雇用調整のしやすさというのが企業の切実なニーズとすれば、それが不可であるとする理由で言えるのか、経済社会を踏まえた判断が必要。また、個々の労働者が望んだらどうするのかについても検討が必要。
- 有期契約の終了原因は期間満了であるが、こういった形式上の理由と、業務量を調整したいからとか当該労働者の職業能力に問題があるからという実質的な理由が違ってくることが多いと考えられ、一つの考え方としては雇止めの理由がある程度要求されるという可能性もあり得る。ただ、そうすると有期契約の基本的性格が変わるので、当事者の意思が3年であればそれで終了し、そうでなければ雇止めの理由が必要というような考え方もありうる。
- 締結事由の制限をかけると、世の中の流動的な雇用への需要自体が無くならなければ、有期契約に代わる別の雇用形態を模索することになる。かつてのドイツにおいても判例法で客観的事由をすべて要求したら失業が増えたことがあり、立法で緩和してきた。また、韓国においても、諸外国の法制を検討した上で、大議論の末、締結事由は規制せず、勤続年数の上限を規制するという方法を採用したと聞く。

- 論点ペーパーにおいて、3の「1回の契約期間の上限」に記載されている諸外国の法制との比較については、勤続年数等の上限の内容に関するものであり、2の「有期労働契約の範囲、勤続年数等の上限」に整理し直すべき。
- 契約期間の上限延長については、ニーズとして現われていないのではないか。

以上