

有期労働契約（均衡待遇）に関するこれまでの提言

○ 今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書
（平成 17 年 9 月 15 日）（抄）

第 1 総論

2 労働契約法制の基本的性格と内容

(3) 総則規定の必要性

労働契約法制を制定するに当たっては、その基本理念などを定めた総則規定が必要となる。労働契約に関する基本理念としては、例えば、労働契約は労使当事者が対等の立場で締結すべきことを定めることが適当である。

（中略）

さらに、労働契約においては、雇用形態にかかわらず、その就業の実態に応じた均等待遇が図られるべきことを明らかにすることが適当である。

（中略）

第 5 有期労働契約

1 有期労働契約をめぐる法律上の問題点

有期労働契約については、平成 15 年に労働基準法の改正により契約期間の上限を延長した際に、衆参両院の附帯決議において、有期労働契約の在り方について検討を行い必要な措置を講ずべきことが指摘されている。これについては、改正法の施行状況も踏まえて更に検討が行われる必要があるが、有期労働契約をめぐる法律上の問題点は以下のように整理できると考えられる。

(2) 見直しの考え方

（前略）

また、労働者に対して有期労働契約とする理由が明示されれば、その理由から、労働者がどのような場合に雇止めをされるかや、雇止めが労働者の正当な権利を行使したことによるものかどうかを判断することができるようになるため、有期労働契約とするべき理由の明示を必要とすべきとの指摘がある。しかし、雇止めの有無やその有効性の予測可能性の向上を目的とするのであれば、下記 2 (2) で述べる通り、現在「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）に定められている更新の判断基準等の明示によることで足りると考えられる。

有期契約労働者と正社員との均等待遇については、上記第 1 の 2 (3) で述べた通り、労働契約においては、雇用形態に関わらず、その就業の実態に応じた均等待遇が図られるべきことを明らかにすることが適当である。

2 有期労働契約に関する手続

(1) 契約期間の書面による明示

労働契約の期間に関する事項は、労働基準法第 15 条により使用者が労働契約の締結に際し書面で明示しなければならないこととされている。ここで、使用者が契約期間を書面で明示しなかったときの労働契約の法的性質については、これを期間の定めのない契約であるとみなすことが適当である。

これについては、労働者が有期労働契約であることを認識していた場合であっても、期間の定めを書面で明示しなければ期間の定めのない契約とみなされるのは行き過ぎではないかとの指摘があり得る。しかし、労働契約において契約期間は非常に重要な要素であり、労働基準法において書面明示が義務化されている事項でもあるので、期間の定めが書面で明示されていなければその効力が生じないとしても特段重大な問題はないと考えられる。

また、期間の定めについて労使で合意したにもかかわらず、使用者がこれを書面で明示し忘れたことを奇貨として労働者が期間の定めがないことを主張するのは不当ではないかとの指摘もあり得る。しかし、期間の定めのない契約とされたとしても、例えば業務の都合により期間を定める必要性があったのであれば、業務の必要性がなくなった時点において解雇の有効性が認められる可能性はあり、また、解雇が認められない場合には、配置転換など使用者の負担が合理的な範囲での解決が図られ得るので、これについても問題はないと考えられる。

(2) 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 年の改正労働基準法に基づき制定された「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」により、使用者は、有期労働契約の締結に際し更新の有無を明示しなければならず、更新する場合があると明示したときはその判断の基準を明示しなければならないこと、一定の有期労働契約を更新しない場合には、契約期間満了日の 30 日前までにその予告をしなければならないこと等が定められている。そこで、労働契約法制の観点からもこのような更新の可能性の有無や更新の基準の明示の手続を法律上必要とすることとし、使用者がこれを履行したことを雇止めの有効性の判断に当たっての考慮要素とすることが適当である。この基準に定める手続を求めることによって、労働者が更新の可能性を予測しやすくなり、判例法理が働くトラブルが少なくなり、より安定的に有期労働契約が利用されることにつながることを期待される。

これについては、使用者が手続を踏みさえすれば雇止めを有効とすることにつながり、現在の判例法理よりも労働者に不利になるのではないかとの懸念がある。しかしながら、上記の手続を踏むことは雇止めの有効性の判断において重要な考慮要素とはなるが、雇用継続への期待が合理的といえるかについてはその他の事情も総合的に考慮して判断されることになるので、単に手続を踏めば雇止めが有効となるものではない。雇止めの判例法理は労働者が有する契約の更新に対する期待を保護するものであるから、現在でも手続

の在り方は雇止めの有効性の判断において考慮要素とされるものであり、使用者の手續履行を労働契約法制上求めることは現在の判例法理を変更するものではなく、現在よりも労働者が不利になるものではない。契約締結時に更新がないことが明示されていれば、原則として労働者にも更新に対する期待が生じないと考えられるなど、使用者の手續履行を求めることは判例法理の具体的な判断を明確化して予測可能性を高めるものと考えられる。

上記のように労働契約法制の観点からも「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに關する基準」に定める手續を必要とした場合、契約を更新することがあり得る旨が明示されていた場合には、人種、国籍、信条、性別等を理由とする差別的な雇止めや、有期契約労働者が年次有給休暇を取得するなどの正当な権利を行使したことを理由とする雇止めはできないこととすることが適當である。

これについては、有期契約労働者は期間の満了に伴い当然にその地位を失うものであるのに、例えば正当な権利を行使したことを理由とする雇止めはできないとすることは、労働契約の締結（更新）を強制することになり、使用者の採用の自由を侵害するのではないかとの指摘があり得る。

しかし、労働者に与えられた正当な権利は、それが行使できるよう保障されるべきであるから、労働者が契約が更新されないことを恐れて正当な権利の行使をできないことがあってはならない。また、契約の更新・再雇用は新規採用とは事情が異なり、すでに雇用關係にあった労働者の雇止めを制限することは、使用者の採用の自由の侵害には当たらないといえる（上記東芝柳町工場事件最高裁判決、平安閣事件最高裁第二小法廷判決（昭和 62 年 10 月 16 日）、近畿システム管理事件最高裁第三小法廷判決（平成 7 年 11 月 21 日）等参照）。

ただし、この場合、使用者がこのような雇止めの制限を免れるために、実際には契約の更新を予定しているにもかかわらず更新をしない旨を明示しつつ実際には更新を繰り返すことや、有期契約労働者を長期間継続して雇用すること、中でも反復継続して更新を繰り返し、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状況や労働者が契約の更新を期待することに合理性が認められる状況となっていながら、最後の更新時のみ次回の更新はない旨を明示して雇止めをすることが考えられる。

そこで、使用者が労働者に更新の可能性がない旨を明示した場合であっても、その契約の期間満了後一定期間（例えば 3 か月）以内に同じ使用者と労働者が再度有期労働契約を締結したときは、再度締結した有期労働契約の更新については、更新の可能性のある旨が明示されたものと扱って、差別的な雇止めや正当な権利の行使を理由とする雇止めはできないこととしてよいと考えられる。また、有期契約労働者が同じ使用者に一定期間（例えば 5 年）を超えて引き続き雇用されたときも同様に、有期労働契約の締結又は更新に際して更新の可能性がない旨が明示されていたとしても、更新の可能性のある旨が明示されたものと扱ってよいと考えられる。

○ 労働市場改革専門委員会第4次報告（平成20年9月17日）

3. 「働き方の壁」是正のための政策のあり方

非正社員が、雇用者全体の3分の1を占めるなかで、同一あるいは類似の仕事をしている場合の正社員と非正社員の間に、賃金や福利厚生等の点で合理的根拠のない処遇差が存在することは、労働市場における公平性と効率性の両面から改善すべき課題となっている。これについては、現行制度のままで、非正社員をできるだけ正社員化することで格差を解消するという考え方があるが、それに加えて、非正社員の雇用の安定化への対応も求められている。これは終身雇用・年功賃金等の雇用慣行を前提とした正社員という働き方は、過去の高い経済成長率とピラミッド型の人口の年齢構成の時代に成立したという面があり、今後の成長減速・高齢化社会等の労働市場環境の変化の下で、そのままの形で維持することは困難なためである。こうした制約条件の下で、正社員と非正社員との間の雇用保障に関する「働き方の壁」を是正するためには、以下のような政策が考えられる。

（3）正社員と非正社員との中間的な働き方

OECDでは、労働市場の二重性を助長しないよう、一時的な契約と恒久的な契約の中間に、例えば、勤続年数とともに解雇から保護される権利を高めていくというように、より均衡の取れた待遇が追求されるべきとしている。こうした考え方に基づけば、従来の働き方に加えて、「特定企業での長期の継続雇用を前提としなくても、労働市場でより安定した働き方」を選択肢として可能とすることが必要となる。そのためには、特定企業内で非正社員としての熟練形成を図るため、雇用期間を少しでも長くするとともに、特定の企業を超えて技能形成を可能とし、企業を超えたキャリアの安定化の可能性を高めることが前提となる。

有期契約でかつ契約更新を繰り返す非正社員の雇用の安定を図るには、「短期雇用」と「長期雇用」との間に位置する「中間的な雇用契約」についてのルールを設けることが有効である。すなわち、現行の業務や職場・事業所を限定した「契約期間に定めのある有期雇用契約」と、頻繁な配置転換や転勤を前提とした「契約期間に定めのない雇用契約」との中間に位置する、新たな「業務や職場・事業所を限定した契約期間に定めのない雇用契約」という選択肢を設けることである。

ここでは、業務や職場が限定されている以上、景気状況の悪化や、企業の業務の再編成等から仕事なくなる可能性もあるため、予め、雇用契約の解除に関するルールを明確化する必要がある。この具体的なイメージとしては、業務や職場・事業所が縮小したこと等を理由とする雇用契約の解除の際には、雇用期間に応じた一定額の金銭補償等を使用者に義務付けること等の手続き規定を整備することなどが考えられる。

このような雇用契約解除のルールを設定することについては、使用者の都

合による解雇が容易に行われる不安定な雇用形態を増大させることにならないかという懸念に十分配慮する必要がある。しかし、その一方で、現行の有期契約の多くが、新しい形態の「契約期間の定めのない雇用契約」に移行することで、労働者にとっては従来の細切れ雇用を防止できるという利点がある。また、企業にとっても、雇用調整の余地を残しつつ、非正社員を新しい雇用契約の下で、中長期的に戦力化することが可能になることが期待される。

（４）労働市場政策—雇用・処遇の「共通ルール」の策定

多様な働き方を求める労働者が増える中で、異なる雇用形態を対象とした「共通ルール」としての雇用・処遇ルールの策定が必要となる。具体的には、有期契約の労働者や派遣労働者、さらには請負について共通に適用される雇用・処遇制度の基本方針を整備することにより、雇用形態にとらわれない労働者の権利保護と公正処遇の実現を図ること等が考えられる。

2008年４月１日に施行された改正パートタイム労働法では、通常の労働者と同視すべき短時間労働者について、短時間労働者であることを理由とする差別的取扱いの禁止が明記され、賃金をはじめ教育訓練、福利厚生なども含む労働条件の均衡待遇が事業主に義務づけられた。

こうした中、パートタイム労働法の差別的取扱い禁止の対象となる短時間労働者は、全体の５％に過ぎないことが問題との指摘がある。

非正規雇用の多様化が進む中で、有期雇用へのニーズが高まっているが、パート労働法では、この有期雇用への対応が必ずしも十分とはいえない。均衡処遇をどうするか、セーフティーネットをどうするかなども含めた包括的な検討が望まれる。

もっとも、「働き方の壁」をなくすためには、通常の正社員と短時間労働者との間における処遇の均衡などパート労働法のルールを、正社員と有期契約のフルタイム社員の間にも適用拡大することについては、以下のような問題点も指摘されている。

- ①仮に正社員の働き方が現在と変わらない中で、機械的に非正社員の雇用保障や処遇のあり方を正社員に合わせることは容易ではなく、また、無理にそのようなことをすれば、むしろ日本社会全体の雇用機会の減少をもたらすことになりかねないこと、
- ②特定の企業にしか通用しない企業内訓練を集中的に受ける正社員のインセンティブや、後輩への企業内訓練による指導・技術の円滑な移転を維持するためには、年功的な賃金や雇用保障が必要であること、
- ③正社員の処遇には、残業を当然視した長時間勤務や転勤など事業所間の異動等、企業への拘束性の強い働き方の代償としての意味があること、
- ④業績連動型賃金などによって企業利益の配分を受ける仕組みが正社員にしか適用されないことは、非正社員との雇用契約上の違いに基づくものであること、等である。

しかし、正社員とパートタイム労働者との均衡待遇を謳っているパートタイム労働法においても合理的な要因による賃金格差が否定されているわけで

はない。その意味では、これらの要因によって、非正社員との賃金など処遇差をどこまで説明できるかが重要な問題であり、合理的に説明できない部分については、双方の働き方と賃金決定の仕組みが見直される必要がある。とくに正社員の年功賃金の改革がひとつのカギとなることは、職種毎の時間当たりの賃金率を基準として、正社員と非正社員との区別を撤廃した会社の例に見ることもできる。