

有期労働契約研究会における検討に向けた論点について（案）

平成 21 年 12 月 11 日

第 7 回研究会 論点①（総論、有期労働契約の範囲等、契約期間）

1 総論

【現状認識】

- 正規労働者と有期契約労働者は、それぞれ企業内でどのような位置付けとなっているか。また、有期契約労働者数は 1980 年代以降増加傾向にあるが、その位置付けに変化はあるか。
- 有期契約労働者は多様な集団であり、今回の実態調査結果においても、正社員同様職務型、高度技能活用型、別職務・同水準型、軽易職務型という職務タイプ 4 類型について、それぞれ実態が異なることが明らかになったが、これらの職務タイプを踏まえつつ各課題を考えていくことが有効と考えられるのではないか。
- 正規労働者の解雇規制が国際的に見て厳しいから有期契約労働者が増えたという見解もあるが、どのように評価すべきか。賃金等のコストが低い点や解雇に比べ雇止めの規制が緩やかであるという点も考慮すべきではないか。

2 有期労働契約の範囲、勤続年数等の上限

【現行法制の評価】

- 我が国の法制においては、有期労働契約の締結事由や勤続年数・更新回数の上限に係る規制はないが、今回のヒアリング・実態調査結果等も踏まえて、どのように考えるべきか。

【諸外国の法制との比較】

- 諸外国の法制においては、EU 有期労働契約指令のように、有期労働契約又は有期労働関係の反復継続した利用から生ずる濫用を防止するための措置を講じているものがあるが、我が国の雇用システムの特徴や労使のニーズに照らして、どのように評価すべきか。
- このような濫用防止措置として、有期労働契約の締結事由をフランスのように合理的なものに限定すべきという考え方があるが、我が国の雇用システムの特徴等に照らして、どのように評価すべきか。
- 一方、別の措置として、諸外国の中には、英国や韓国のように、締結事由は限定しないが勤続年数の上限を定めている法制があるほか、フランスでは、締結事由とともに、勤続年数の上限と更新回数の上限とを定めているが、このような勤続年数や

更新回数の上限を定めることについて、我が国の雇用システムの特徴等に照らして、どのように評価すべきか。

(注) ドイツでは、有期とするのに正当な理由があれば上限規制なし、正当な理由がなければ勤続年数等の上限を定めるという法制をとっている。

- 諸外国の法制では、契約期間について、更新による延長期間も含めた期間の上限規制となっており、原則 2 年以内とするもの(ドイツ、韓国)や 4 年以内とするもの(イギリス)があるが、我が国の雇用システムの特徴等に照らして、どのように評価すべきか。

(注) フランスは原則 18 ヶ月。また、これらの諸国では、当該上限を超えた場合に無期契約とみなされる。

3 1 回の契約期間の上限

【現行法制の評価】

- 労働基準法上の契約期間の上限は、平成 15 年の法改正において原則 1 年から 3 年に延長されたが、今回のヒアリングや実態調査結果等を踏まえ、契約期間の問題について、どのように考えるべきか。

(注) 平成 15 年に上限が延長された際、労働政策審議会の審議においては常用代替が進むのではないかなどの懸念も示されていた。一方で、正規労働者と有期契約労働者の契約期間の差が大きいため、例えば 10 年などの契約期間を認めるべきとの見解もあるところ。

- 労働基準法第 137 条は、当分の間の措置として、1 年を超える期間の有期労働契約を締結した労働者について、契約期間の初日から 1 年を経過した日以後においては、使用者に申し出ることによりいつでも退職することができることとしているが、その見直しの要否について、上記の契約期間の問題と併せてどのように考えるべきか。

第 8 回研究会 論点②(契約締結時の課題、均衡待遇、正社員転換)

1 契約締結時の課題

【現行法制の評価】

- 労働基準法は、労働契約の締結に際し、「労働契約の期間の関する事項」を書面で明示することを使用者に義務付けているが、契約期間が非常に重要な要素であることから書面の明示がない場合の効力についても定めるべきという考え方について、今回のヒアリングや実態調査結果等も踏まえて、どのように評価すべきか。
- 「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 年厚生労働大臣告示)(以下「大臣告示」という。)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ない、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とされているが、労働者の更新に係る予測可能性を高める観点から手続面及び実体面において強化すべきという考え方について、今回のヒアリングや実態調査結果等も踏まえて、どのように評価すべきか。

(注) 在り方研報告書においては、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としている。

【諸外国の法制との比較】

- 諸外国の法制では、ドイツのように、労働契約の期間設定は書面でなければ有効とならないものや、フランスのように、利用事由も書面で明示されていなければ無期契約とみなされるものがあるが、我が国の雇用システムの特徴等に照らしてどのように評価すべきか。

【その他】

- その他、労使間のトラブル防止等の観点から、契約締結時に係るルールとして何か考えられるものがあるか。

2 均衡待遇・正規労働者への転換(総論)

【現状認識】

- 今回のヒアリングや実態調査結果等を踏まえて、有期契約労働者の正規労働者との待遇の格差に係る課題にはどのようなものがあると考えられるか。とりわけ、職務タイプ4類型について、それぞれ課題は異なると考えられるか。
- 有期契約労働者の正規労働者との待遇の格差に係る課題への対応としては、均衡待遇の確保と正規労働者への転換の推進という2つの手法が考えられるが、我が国の雇用システムの特徴等も踏まえて、どのように考えるべきか。
- 正規労働者と有期契約労働者の二極化を橋渡しするものとして、例えば、「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」により雇用されている者が提言されているが、どのように評価すべきか。

3 均衡待遇

【現行法制の評価】

- 有期契約労働者のうち、通常の労働者より所定労働時間が短い者については、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下「パートタイム労働法」という。)の適用があり、事業主は均衡待遇を確保する必要があるが、フルタイムの有期契約労働者については、このような法的な枠組みがない。今回のヒアリングや実態調査結果等を踏まえ、有期契約労働者の均衡待遇の問題について、どのように考えるべきか。
- 現行のパートタイム労働法は、差別的取扱いの禁止の対象者として、短時間労働者のうち無期契約労働者が「実質無期」の有期契約労働者に限定されているが、有

期契約労働者に係る差別的取扱いの禁止の問題について、「実質無期」以外の有期契約労働者についても検討すべきという考え方について、どのように評価すべきか。

【諸外国の法制との比較】

- 諸外国の法制においては、EU 諸国で無期契約労働者と有期契約労働者との間の差別的取扱いが禁止されているが、我が国の雇用システムの特徴等に照らしてどのように評価すべきか。

4 正規労働者への転換

【現行法制の評価】

- フルタイムの有期契約労働者については、パートタイム労働法の適用がないが、今回のヒアリングや実態調査結果等を踏まえて、このような有期契約労働者についても正規労働者への転換を推進すべきという考え方について、どのように評価すべきか。

【諸外国の法制との比較】

- 諸外国の法制においては、有期契約に係る規制の違反があった場合に無期契約とみなす法制が多く、転換推進措置としては、フランスやドイツのように無期契約に係る欠員の情報提供といった程度のものしかないが、我が国の雇用システムの特徴等に照らしてどのように評価すべきか。

第9回研究会 論点③（契約の更新・雇止め、その他）

1 契約の更新・雇止め

【現状認識】

- 有期契約労働者については、昨秋以降多数の者が雇止めに遭い、今回のヒアリングや実態調査結果においても、その相当数が契約期間の短期化とも相まって雇用不安を抱いていることが明らかになったが、このような雇止め等の問題に労働法制として対応すべきという考え方について、どのように評価すべきか。

【現行法制の評価】

- 有期契約労働者の更新や雇止めに係るルールについては、使用目的に照らして短期の反復更新をしないよう使用者への配慮を求めた労働契約法のほか、手続面について定めた大臣告示がある程度であり、労働基準法における罰則付きの手続規制や労働契約法における解雇権濫用法理が適用される解雇に係るルールに比べて、厳しくないが、今回のヒアリングや実態調査結果等も踏まえ、これらの両者間のルールのバランスについてどのように考えるべきか。
- 有期契約労働者については、労働契約法により「労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。」ものとされているが、今回のヒアリングや実態

調査結果等を踏まえ、契約期間の細切れ化の問題についてどのように考えるべきか。

- 大臣告示においては、一定の有期契約を更新しない場合には、契約期間満了日の30日前までに予告をしなければならないこと等が定められているが、雇止めに関するトラブル防止の観点から、さらに法律によって規範性を高めるべきという考え方について、どのように評価すべきか。
- 有期契約労働者の契約が更新され、実質的に無期契約と異ならない状態で存続しているものと考えられる場合や雇用継続への合理的な期待が認められる場合については、裁判法理によって、その雇止めに解雇権濫用法理が類推適用されるが、これを法律で明確化すべきという考え方について、どのように評価すべきか。

【諸外国の法制との比較】

- 諸外国の法制においては、EU諸国のように、雇止めよりも、主として有期労働契約が使用できる場合を限定することにより有期労働契約の問題に対応しているものがあるが、このような「入口規制」と「出口規制」のバランスについて、我が国の雇用システムの特徴等に照らしてどのように評価すべきか。
- 諸外国の法制においては、フランスのように、契約終了後に労働者が不安定な状態に置かれることを防止するために、使用者に契約終了手当の支払義務を課しているものがあるが、我が国の雇用システムの特徴等に照らしてどのように評価すべきか。

【その他】

- 上記のほか、有期労働契約の更新、雇止めに係るルールとして具体的にどのようなものが考えられるか。
- 有期契約労働者が一定期間の勤続年数後、一定期間を置いた後に再び雇用されるいわゆるクーリング期間の問題について、今回の実態調査結果等を踏まえ、どのように考えるべきか。

2 その他

- 有期契約労働者を取り巻く実態にかんがみ、上記の論点のほか、その労働条件等の改善のためにとるべき施策の方向性としてどのようなものが考えられるか。