

第11回 有期労働契約研究会 議事概要

1 日時 平成22年1月19日(火)10:00~12:00

2 場所 厚生労働省専用第20会議室(17F)

3 出席者

〈委員〉

荒木委員、鎌田委員、佐藤委員、橋本委員、山川委員

〈事務局〉

渡延労働基準局審議官、前田労働基準局総務課長、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) 論点の集約について

(2) その他

- 就業形態の多様化の中で国際競争の激化、生産技術の変化等を踏まえて、需要変動等に対する雇用の調整、人件費削減のニーズというものがあ一方で労働者の雇用の安定が望まれるということがある。
- 有期労働契約については、失業状態にある人が容易に職に就いて就職を可能にし、かつそれが安定雇用へとつながるという雇用政策的な視点もある。
- 我が国においては正社員の解雇が容易ではないからそのような量的柔軟性に劣る部分を有期労働契約の柔軟性で補うことが合理的であり、そうした雇用システムの根本的な設計思想があったのではない。
- フランスでは、正社員の解雇が無効となるような場合に、原則は金銭解決で処理されるため、日本で解雇が無効となるのと大きく違っている。ドイツでは、手続を踏めば整理解雇は日本よりもやりやすい。したがって、少なくとも整理解雇については、正社員の雇用保障は、ドイツやフランスが日本よりも緩やかという評価も可能であり、例えば利用事由の限定をしたり、無期とみなすという効果は、日本においてはより厳しく現れるのではない。
- ドイツでは、正社員の解雇規制の潜脱を防止するために、なるべく有期契約は使わせないように、すべての有期契約に締結の正当事由を要求したところ、労働市場が硬直的になって、非常に失業率が高まったため、2年間については正当事由なく締結できるように規制緩和した。労働市場全体である程度の雇用の柔軟性というのは認めつつ、有期契約労働者の保護も図るというバランスを模索しているところ。

- 待遇の差別禁止について、期間の短い人について例えば教育訓練などにおいて、無期契約の人と、同じ処遇とするのは不自然。パートタイム労働法第8条については、パートタイマーの大多数が、有期契約で反復更新されているという実態があるため、無期契約に限らず、有期であっても、それが無期契約と同視される方も対象としようとする政策判断があったのではないか。このため、現在のパートタイム労働法第8条の精神は、いわゆる典型的な有期契約労働者には使えないが、有期であってもある程度反復して長く働いている者で無期と同視しうるとまではいかない者をどうするか考える必要。
- パートタイム労働法では、フルタイムパートは法の趣旨を考えるべきとはされているものの、直接は適用がないので有期労働契約による規律からパートタイム労働法第8条の内容を外すと空白が残ることも視野に入れる必要。
- 差別禁止、不利益取扱禁止は、それと違う人事管理を禁止するという非常に重たい規制であり、厳格な要件が課されてくる。努力義務として、労使に努力してもらうのであれば、それほど厳格な要件を設定しなくてもよい。均衡待遇は8条の均等待遇のほか努力義務など、広い範囲を視野に入れることになるが、規制の効果に応じて要件を考える必要がある。
- パート法に関しては、努力義務を定めて行政が働きかけをするとなると労働契約法でよいのかという問題になるが民事効はあえて規定していないというパート法と同じようなスタンスを有期契約についてもとるかという問題もある。
- 正社員転換や無期転換というソフトな規制は民事上の請求権とは別の性格になる可能性がある。
- 法律で何らかのルールをつくった場合に、違反した場合の法的効果論も併せて議論すべき。
- 法律で、雇用システムとしての大枠を決めておき、違反の場合でも、両当事者に自発的な交渉が可能となるような仕組みとすることは考えられるのではないか。効果の面でもいろいろ工夫できる。
- 直接雇用の勧告など行政による救済は、違法の事実関係を行政が調べるもの。一方、直接民事的な効果を争う方法もあり、その場合、何を裁判上効果として求めるかということで更に議論がある。
 みなしは、違反事実が発生したその瞬間に効果が発生するもの。
 直接無期みなしは、交渉の余地がないため簡便だという考え方もあるが、労働者の意思にかかわらず無期にしてしまうという問題もある。
 無期契約申し込みみなしは、申し込みをしたとみなすが、労働者がそれを承諾しない限りは今までの状態が維持されるという仕組み。
 申し込み義務は、申し込みをしなかった場合の裁判上の救済についてどのようなものがあるのか考えることが必要。

契約締結義務づけであれば、契約の申し込みを会社へ義務づける。交渉の余地が出てくるため、無期で受け入れるとした上で、労働条件については、会社も工夫して提案するなど、両当事者に交渉させるという仕組み。このようにそれぞれメリット・デメリットがある。

- 書面明示を求める場合について、ドイツも判例では締結時の書面明示がなければ無期みなしとしてきたが最近では口頭で合意したが、その後書面を取り交わした場合には、書面の内容を、口頭の合意とは別の新しい契約として認める裁判例も出てきている。書面明示の時期を契約締結時とすることは、書面が遅れてしまうということもあるという実態には合っていないということなのではないか。
- 法的効果の問題は、有期労働契約の規制について、労働基準法の改正で行うのか、労働契約法改正で行うのかという問題と関連してくる。
- 書面明示の法的効果については、労働契約の諾成契約の原則、無期になった時の雇用保障の程度などを踏まえながら議論することが必要。また、有期労働契約の利用可能期間を一定に決めて、それを超えると無期になるとする場合でも、無期になるときの処遇をどうするかは別の規制の問題である。
- ドイツでは、2年という上限規制については労働協約で別の規制をすることが可能であり、このように一定の手続き的な規制を取り入れることより政策の方向と当事者の利害との調整を図る仕組みもありうるのではないか。
- 無期みなしという場合に、労働者が無期を望まないときどうするか考える必要。この点、派遣法制では契約申込みみなしなどの選択肢を議論した。
- 契約終了手当の趣旨は、無期に転換するコストを回避しようとするモラルハザード的な雇止めに対して、一定の金額を手当として払いなさいという趣旨ではないか。

以上