

第9回 有期労働契約研究会 議事概要

- 1 日時 平成 21 年 12 月 11 日(金)15:00～17:00
- 2 場所 厚生労働省労働基準局第1・2会議室(16F)
- 3 出席者
〈委員〉
阿部委員、荒木委員、鎌田委員、佐藤委員、橋本委員、藤村委員、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、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)論点(契約の更新・雇止め、その他)について
(2)その他

【第7回の論点(総論)について】

- 1980 年以降に増加している有期契約労働者は、さまざまな要因によって増加し、位置付けも大きく変わってきた。解雇規制が強いから、厳しいから有期契約労働者が増えたという意見もあるが、これまでも解雇規制が厳しい我が国の中でも、雇用調整は行われてきており、それほど強く影響していないのではないかと。むしろ、有期契約労働者が増え、4つのタイプに分かれ、様々なレベルで仕事をするようになってきている要因は、企業のビジネスモデルや生産技術等が大きく変化したことで、それまで正社員でしかできなかった、あるいは、教育訓練を非常に多く投入しなかった仕事、短期契約、あるいは、短期の教育訓練でもすむ仕事に変わってきたことや国際競争が激化したことではないか。
- 本来的に一時的な仕事、本来的に永続的な仕事、永続的ではあるがいつ切られるか分からないという不安定要因がある仕事があり、最後のパターンが増えているのではないかと。
- 企業が有期労働契約を使用する理由は、雇用調整のしやすさ以外に、外部労働市場から調達可能な仕事が増えてきたから外部労働市場から調達しているというケースも多いのではないかと。
- 業務自体は永続的でも、経営的には、グローバル化による競争激化

の中で、正社員としての人件費コストをできるだけ削減したいという要求があり、景気変動リスクの中で、なぜ雇用数を変動させることで人件費を調整してはいけないのかという疑問もある。

- そもそも有期労働契約というのは仕事の終わりがほぼ見えているという場合に雇うものであり、終わりが明確でないが正社員の賃金を払う価値がない仕事だとして有期契約を反復更新することでつなぐことはいいのか。
- 正社員にほぼ近い働き方の人には正社員ですと法律で決めるとなれば企業の手足をしばるという反論は出てきうるが、実は日本社会のためにもその方がいいんだと言えるようになればいいが。

【第8回の論点(均衡待遇・正社員転換)について】

- 海外における実証分析によると、有期契約労働者の多い企業ほど生産性が低い、正社員への転換率が高い企業は生産性が高まる傾向、正社員転換の可能性の高い有期契約労働者ほど働くインセンティブが高まり一生懸命仕事をする、有期雇用のまま使い続けることは企業の生産性低下や労働者の働き振りに悪影響を及ぼす、という結果が出ている。逆にいうと、有期雇用のまま使い続けたり、有期雇用で雇止めをするような場合は、その企業の生産性が下がってしまったり、労働者の働きぶりに悪影響を及ぼすことになる。
- さまざまなタイプの有期契約労働者がいる中で、どのような形で均衡・均等待遇を確保するのかを法律に書くのは非常に難しく、むしろ正社員への転換を制度的に位置付けたり企業にインセンティブを与えることの方が、企業の生産性向上、新たな正社員の雇用創出につながるのではないか。
- 均衡処遇・均等待遇と、正社員転換は、正社員転換を強化すれば、均衡処遇はしなくてもよいというトレードオフの関係ではない。
- 正社員転換制度があるというのは今回の調査でも約4分の1であるが、今までと比べ余り増えておらず、制度はあっても登用実績がないなど、実効性が伴っていないことが課題。もう少し規制して強く促すのかどうか。
- 雇用が不安定である点ではマイナスだが、働く側として責任がないとか時間が決まっていることを期待している場合、正社員になったら責任や労働時間は、どうなるのかという問題はある。
- 正社員は労働条件も良くて雇用も保証されている反面、非正規従業員は雇用が不安定で、労働条件が悪い。この余りに大きい格差をいかに是正するか、アプローチを考えることが必要。ヒアリングで有期であるばかりに雇止めの不安があるために権利が侵害されていてもそれを主張することすらできないと聞いたが、こうしたことは非常に問題。
- 現在の正社員の処遇はそのままに、処遇が大きく異なる非正規従業

員をいきなり正社員に転換し同じような処遇をするというのは現実的ではないだろう。正規労働者と非正規労働者の間にいろんなグラデーションがあり、選択肢を増やすためにも、多様な雇用モデルを提供すべき。正社員と同じ賃金でなくてもいいから、しかし、期間の定めのない雇用形態として雇用不安を除くというように正社員の概念をフレキシブルに考えてもいい。

- 時間を限定するほかに例えば勤務地を限定したり、職種限定とすることも認めるなど、転換のハードルを低めて選択肢を増やすという方向性もあるのではないか。

【契約の更新・雇止めについて】

- 有期労働契約を締結する理由は複数あると同時に、雇止めの理由も複数あるということに留意する必要がある。とりわけ、あらかじめ更新しないと契約していたために雇止めをしている比率は低い。業務の変動性やコストの問題はさることながら、雇入れ後の働きぶり云々が実際問題となっている点が悩ましい。
- 現在の判例法理では、東芝柳町工場事件のように実質正社員と同じ状態までには至らない場合の雇用継続の合理的期待は、どう説明したかなどの主観的なところに依存する面もあり、仕事の永続性など、客観的な要素とは必ずしも直結していない。
- 雇用継続の合理的期待の判断は、主観的なもので評価するという側面と、派遣の場合の伊予銀スタッフ事件のように業務の性質といった客観的なもので評価するという側面がある。
- 業務が恒常的であるということは、合理的な雇用継続の期待に影響してくるものであり、有期だからそれだけで雇用関係の終了とはならず、解雇権濫用法理を類推適用するということになってきている。
- 業務の臨時性などの客観的な要素が雇止めに係る裁判例にも影響を与えており、正社員に用いられる整理解雇の4要件(要素)を有期契約には必ずしも厳密には要求していないという点で、裁判例がある意味では雇止めの制約についても中間的な領域を作っているとも言えなくはなく、正社員転換でも中間的な対応があり得るかもしれないし、雇止めのルール化についてもタイプに応じたものとするなど正社員とは必ずしも同じとしないことはあり得るのではないか。
- 有期契約を利用していい期間を決めると、正社員転換が促進される反面、その前に雇止めをするという両方に作用し得る。一方、現在の雇止め法理は、雇止めをされた時点でその雇止めの有効性を考えるので、上限の前にモラルハザード的に雇止めをするということはない。また、色々なタイプの様々な事情、期待というものを考えながら判断するため、実情に合った解決になる可能性は高いが、このルールの問題点は、合理的

期待というのは予測可能性がなく、裁判所に行くまで予想が付かないという点。いずれもメリットとデメリットがあることを認識すべき。

- 雇用継続の合理的期待の判断基準の完全な明確化は難しい側面があるが、雇止めの基準や可能性などを明示しておけば合理性の判断に当たって考慮されるなどとすれば、少しは予測可能性が高まるのではないか。
- 合理的期待の判断基準を明確化することは、雇用の安定という観点で労働者にとって、どのようにプラスになるのかというのも1つの論点。裁判に行けばはっきりするが、負担は大きい。

【入口規制と出口規制について】

- 入口で利用目的、利用事由で規制をするという考え方、入り口では格別の規制をしないけれども、途中で均等待遇などで両者の格差を減らしていくという考え方、更新を含めて一定の期間で限定をするという考え方がある。どのような考え方でいくのか、労働者側の期待や不安をどう考えていくのかという議論が非常に重要。
- いわゆる入口規制、出口規制については、そもそも有期契約として利用すべきではない場合、そうではないが期間・回数の上限規制を課す場合、上限規制はかけないが雇止めに解雇権濫用法理を類推適用するような制約を課する場合という3つくらいがある。入口規制と出口規制は連続的なものがあり、上限規制は「入口」で議論していたが、雇止め規制と連続的であり、入口規制のみならず雇止め規制とも両立しうる。利用事由や上限規制等のいろいろな組み合わせを利用の類型ごとに検討することはあり得る。
- 雇止め規制は、有期のままで雇止めの制約がかかるということであり、むしろ、入口規制を行わなかったり、強くない場合に、そのゆえにその役割が大きくなるという位置付けになるのではないか。
- ドイツは、有期労働契約について2年間までは正当事由がなくても利用可能であり、正当化される理由があるものについては期間等の制限がない。一方、フランスでは、無期が原則であり、有期契約を使うこと自体が良くないという発想であるため、有期契約を客観的な理由がある場合に限っており、その場合も上限18か月として、厳しく規制している。無期原則を前提にすれば、入口と出口の両方を規制するということもありえる。
- 7割の事業所が雇止めを行ったことがないとしており、結果として勤続年数が10年を超えるような有期契約の人もあるが、それはほぼ無期契約と考えてよいと思われる。諸外国の最長〇年、更新〇回として、それを超えて発生するような仕事であれば、無期契約でいいという決め方は、割と合理的ではないか。その場合、上限までの雇止めは可能とすべき。

- 同様職務型の有期契約には、有期として雇う合理的な理由をより強く求めるという考え方になってくる必要があるのではないか。
- ドイツでは、最後の更新時に正当理由を要求することによって、その際雇止めというよりも、そもそも最後の更新時に期間を定めたことの合理性が必要となる。2年間については正当事由は必要でなく、更新は3回までできるが、その中では雇止め時に、日本の雇止め法理みたいな議論はされていない。
- 仮に3年で上限規制をして違法に更新をした場合に、仮に無期とみなすとする、従前の労働条件の有期だった部分だけが無期になり、残りの処遇はとりあえずは従前のまま維持されるということになるのではないか。
- ただそうすると、企業実務においては賃金制度が複雑になる。
- 処遇のところは労使で工夫してもらうのが一番いいかもしれないが、法的には難しいところがある。

以上