

第16回 有期労働契約研究会 議事概要

1 日時 平成22年5月27日(木)10:00~12:00

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〉

荒木委員、奥田委員、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、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)有期労働契約に係る施策の方向性について

(2)その他

【資料2:平成21年有期労働契約に関する実態調査(個人調査)の追加集計(年齢、就業形態)について】

○ 65歳以降は、多くは引退過程に入っていく、キャリアの先は若年に比べるとそれほど長くない。年金生活で引退に入っていくまでのつなぎ的な期間の中で、個別事情、体力、年金の支給事情、世帯構成等の要因を考慮しながら、個別的に決めて1年ごとに更新していくのが、一般的なイメージとしてあるのではないか。(例えば、正規になれないから有期という働き方を選択したという割合は、若年より非常に少ないし、生活事情に応じて働けるからということが非常に多く出てきている。働き口がなかったからということは、高齢者の方が比率が少ない。その後どういう働き方を希望するかというと、今の職場で有期としてという割合が55%と顕著に多くなっている。逆に、正規として働きたいというのは、若年のところで少し多い。有期としての働き方は、高齢者の満足度がかなり高い。若年も過半数は超えているが、不安の割合は結構高い。)高齢者の場合には本意、不本意で言うと、本意で選択して、そして今の働き方にも比較的満足しているという割合が、若い人と比べると相対的には多いという傾向が見てとれる。

○ 就業形態別については、本意、不本意、満足度ということで言うと、契約社員は、短時間のパートなどと比べると、かなり不本意性が高いということが言えるのではないか。希望する働き方としては、「正社員として雇用してほしい」という意見が、いわゆる短時間のパートやその他のパートが10%台だが、契約社員や期間工では3割弱とか3割強であり、特徴が少し出ているのではないか。

- 集計結果を見ると、有期契約労働者といっても、改めて多様という感じがする。年齢による傾向とか職種による傾向はもちろんあるが、法律をつくるとなると全体をカバーするため、対処する必要がある人々まで影響が及ぼされるのはよくないのではないか。法律で保護しなければいけないような働き方に追い込まれてしまっている人々をどうするかという議論を非常に慎重に行わなければならないのではないか。
- 60 歳以上の部分については、今のところは賃金が低いことが不満として上がっているものの、雇用の場があり、一定の収入がある点は、それなりに満足している。働いても、長くてあと 10 年という終わりが見えている人たちなので、現状の中で何とかやっていくという状況ではないか。逆に、30 代以下となると、まだまだこれから少なくとも 30 年ぐらい働かなければならず、現在の雇用のあり方を見たときに、やはり不安は大きいし、何かもっとその先を見通せるような働き方が実現できればそちらの方へ移りたいという意向が、非常に切実なのではないか。どこを主に対象として議論するかによって、議論の中身が変わってくるのではないか。
- 有期契約労働者として働きたいということと正社員として働きたいということには、かなりギャップがあるのではないか。（例えば、短時間パートの 66.6%が、引き続き現在の職場で有期契約労働者としてと回答しているが、）パートとして働きたいとは思っているかもしれないが、有期として働きたいと思っているかは疑問。正社員になると、拘束時間が長くなる、責任が重くなるなどということを含めて現在の形態を選択していると判断した方がいいのではないか。有期として働くニーズをここから読み取ることにはあまりならないのかもしれない。
- 有期契約労働者として引き続き働きたいという回答は多いが、他方で、いつ解雇・雇止めされるかわからないという不満も結構多い。この2つは、若干矛盾する。有期、無期、正社員という3つのカテゴリーの中で、正社員は、労働時間、転勤などの拘束性が高いという意識でこのような回答がなされているのではないか。正社員と無期社員との関係を、慎重に見る必要があるのではないか。

【資料3-1、3-2:『JILPT 労働政策フォーラム 国際比較:有期労働契約の法制度ーイギリス、スウェーデン、ドイツ、フランスの実情ー(平成 22 年3月8日開催)』について】

(フランスの法制度について)

- 資料では、「無期を基本とするといった労働法の規制は徐々に衰退しつつある」とあるが、ここでの意味は、そのような原則が少し空洞化、形骸化してきているというニュアンスだと思われる。
- 「労働法の規制は徐々に衰退しつつある」というのは、労働法の規制が及ばないような外注などの方向に流れていたり、解雇の規制を回避するために有期契約が

利用されたりと、規制が及ばない形で行動しているということで実効性が低下しているという趣旨ではないか。

- 入口規制と出口規制が厳しいのに、有期労働契約が利用されている理由については、1つは、慣行的有期契約の利用があり、これは観光業、レストラン業などの産業部門の中で、恒常的ではない仕事の対象となっている。慣行的有期契約や季節的な契約は有期契約の対象になっていることが多いが、それらは、契約終了手当やクーリング期間など、幾つかの規制の適用対象外になっている。慣行的有期契約は、現在の制度の中での解釈の範囲内で可能なので、裁判になると可能かどうかかわからないが、有期が利用される理由として、推測し得る。

また、業務量の増加というのは締結事由の半ば一般的な条項ようになっており、これを理由として使われているということは、学説等においても広く従来から指摘されている。裁判になれば、かなり厳格に判断されるが、実際にこれを使っているところでは、抜け穴になっているということは従来から言われている。

失業対策としての有期契約であるが、リーマンショックのような緊急的なものだけではなくて、従来から、若年者と高齢者の失業率というのは非常に高かったため、特に若年者対象の職業訓練とセットにした有期契約や、高齢者を対象とした有期契約などの失業対策的な有期契約の範囲は、特例的なものとして広がっており、有期契約の活用につながっているかもしれない。

解雇規制が厳しいから有期契約が広がっているという点については、この場合、解雇のうち、経済的理由による解雇の法規制が極めて厳しいということである。日本の整理解雇の比ではなく、手続が極めて厳しく詳細で、コストも非常にかかるということが従来から問題になっている。経済的理由による解雇の法規制を回避することは、有期契約が利用されている理由になっているのではないか。

- 契約終了手当がどういう趣旨で設けられているかはわからないが、失業保険のような失業時の所得補償という性格のものではないし、解雇手当のように次の職を探すためという性格のものでもない。実際に立法過程等では、企業が雇用調整の容易さを得られるとすれば、労働者に対して契約関係の不安定さというものの自体を補うという趣旨でこの手当を設けると紹介されている。したがって、契約終了手当と失業保険との関係が問題になるわけではなく、解雇手当等とも基本的には性格が違ふものと述べられている。実際には、有期契約が終了したとしても、それが期間の定めのない契約に引き継がれれば、この手当は支払われないため、期間の定めのない契約への移行を促進する意味も持っている、一応考えることはできるのではないか。ただ、契約関係の不安定さを補う手当だと考えれば、すべての有期契約に関して払われるはずだが、季節的契約や慣行的有期契約には、適用対象外になっていることについては制度的な整合性は理解しにくい。

- 慣行的有期契約であるためには、無期契約を締結しないことが慣行になっている産業部門としてリストアップされ、またその上で、恒常的でない職務である必要があ

る。ただ、それに該当するか否かは、最終的には裁判で認定されるものである。季節的業務についても、それにあたるとして有期契約を締結したけれども、訴訟になったら、実は季節的業務の概念に入らないという判断がされる場合もある。

- 無期原則に対して、例外というのはあくまでも一時的なもので、恒常的なものであれば季節的契約や慣行的有期契約でも認められない。ただ、観光業やレストラン業でも、例えば冬季にだけ行うようなスキースキーのインストラクターのようなものは、季節的業務の方で判断されている。どこまでが慣行的有期契約かあるいは季節的業務なのかは明確な基準がなくわかりにくい。
- フランスの場合、法制度的には、実際には、無期の解雇規制も厳しいし、有期も規制は厳しいと言える。ただ、解雇規制の厳しさというときに、日本との違いは、解雇は基本的に金銭賠償だというところがある。しかし、例えば経済的解雇の中では、一定の手続をとらなければ金銭賠償ではなくて無効という効果になる場合もある。
- OECDで調査した有期契約労働者の割合を見ると、フランスは、法律では厳しい有期の制限をしているが 14.2%で、最も緩い規制のイギリスよりもはるかに多い。この理由について、フォーラムではフランスのロキエク氏が次の点について言及している。

第1に、無期契約の規制が非常に厳しいため、有期契約利用を制限していても、なお有期で雇おうとするという現実的な理由がある。有期契約の締結には法的には、客観的な理由が必要だが、それをうまく回避している。かなり濫用があるとも言われている。

第2に、「一時的な業務量の増加」という有期契約締結事由が濫用的に利用されている可能性がある。裁判で争えば、法が認めた「一時的業務量の増加」にはあらず違法と判断されるかもしれないが、実際上はその事由にあたるとして雇っているということがある。

裁判所での法的に適法な有期と認められる解釈の問題と、実際上有期として利用されているところで少し齟齬がある可能性があるとの報告であった。

(その他の諸国の法制度について)

- スウェーデンもフランスと同じように、有期を利用可能な事由を詳細に法律で定めていた。しかし、非常に細か過ぎて、実際上、法が守られていない、また失業対策としての有期契約の活用も必要ということで、限定的に使ってよい事由を列挙するのをやめ、5年間のうち2年間は理由なく有期契約を結んでいいが、2年以上使うのであれば、有期から無期への転換を図りなさいという規制の方向転換を図った。

ドイツでも、1960年の決定では、客観的事由がなければ有期契約は締結できないとされていたが、1985年以降、当初は1年半、やがて2年間は客観的な理由なく使ってよいが、2年を過ぎる場合には無期に転換を図りなさいということになった。厳格な締結事由規制を行っても、実際は違法状態がかなり多い、あるいは適法な

事由にあたるかをめぐって紛争が生ずるという状況の反省が、スウェーデンやドイツにあったのではないか。

- 韓国では、2年経過後には、無期転換ということになるとのことだが、法施行から2年経過時のデータを見ると、「正規職転換」、「契約終了」のほかに「その他」というのがあある。この「その他」というものは、法的に、裁判所に持ち込めば、無期に転換しなければいけないけれども、していない状態のもの。要するに転換もしていないし雇止めもしていない、違法状態だが、裁判にならない限りは、事実上はそういう状況にあるということではないか。
- ドイツについて、いわゆる出口規制と言われている客観的な理由の必要のない有期契約の締結に関するパートタイム労働有期契約法の 14 条2項だが、ここでは、上限の期間2年間の中で3回の更新が許容されるということになっている。その更新の意義だが、更新というのは、最初の契約がまだ続いている間に次の契約について合意するという事で、間に中断があってははいけないということ。そして、労働条件が基本的に同一であること。同一内容の契約が続く場合のみを更新ということで、更新の機会に労働条件を見直すことは、基本的に許容されないものである。適法な更新に当たらない場合は、更新が2年以内3回まで許されるという有期労働契約には当たらないことになり、更新ではなく、新しい契約が締結されたものとなる。新しい有期契約の締結は、パート・有期法の 14 条2項では、同一使用者のもとで、以前、労働契約関係が存在したときには、客観的事由の不要な有期契約は締結できないことになるため、それに違反し、無期契約になる。

以上