

有期労働契約研究会 中間取りまとめとその後の議論の整理

中間取りまとめ			関連する労使の意見	中間取りまとめ後の研究会におけるご意見
大項目	中項目	本文		
第1 総論的事項		我が国企業における雇用はいわゆる正社員(ここでは、使用者から直接雇用され、労働契約期間の定めがなく、フルタイムで長期雇用を前提とした待遇を受ける者などのいわゆる正規型の労働者をいうこととする。以下同じ。)を中心とした長期雇用システムを基本としてきた。一方で、有期契約労働者は、企業にとっては、需要変動等の場合の雇用調整を弾力的に行うことや人件費を削減することを目的として、あるいは社内で得ることが困難な専門的な人材を必要とされる期間受け入れるなどのため、また、労働者にとっては、パートタイム労働(契約期間の定めがあることが多い)の場合に典型に見られるように、勤務地や責任の度合い等の点で家庭責任の状況など自らの都合に合った多様な働き方の選択肢の一つなどとして、労使の多様なニーズにより用いられてきた。 特に、近年は、企業の生産技術等の変化、国際競争の激化、需給の変化の加速化等の中で雇用調整等に備え活用する企業ニーズが高まっている。このことは、「平成21年有期労働契約に関する実態調査」(以下「実態調査(事業所)」という。)によれば、企業が有期契約労働者を活用する理由として、「人件費を低く抑える」と同水準の約4割を「業務量の中長期的な変動に対応するため」が占めること、また、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成11年、平成15年)によれば、企業が契約社員を活用する理由として「景気変動に応じた雇用量調節」を挙げる割合は平成11年より15年の方が高くなっていることからもうかがえる。また、労働者の意識の多様化等により、就業形態の多様化が進行している。こうした事情から、有期契約労働者は1,985(昭和60)年の437万人から2,009(平成21)年には751万人(雇用者総数の13.8%)に量的に増加し、また、特にこの間の2,000(平成12)年から3年ほどその増加のピッチが上昇した後、高止まりしている(「労働力調査」)。その中には新卒就職が特に厳しい時期、いわゆる就職氷河期に正社員を希望しつつも正社員としての職を得られないままやむを得ず就いた有期契約労働者等の非正規労働者にその後もとどまったままの者も多数存在しているものと考えられる。こうした希望や意見を含めて眺めれば、有期契約労働者は、多様さの度合いを更に増しているものと言えよう。 また、勤務の実態をみると、企業としては、有期契約労働者について、特段の支障のない限り継続雇用する方針にあるものも少なくなく、実態調査(事業所)によれば、約7割の事業所が雇止めを行ったことがないとしている。結果として、契約更新回数が11回以上とする事業所や勤続年数が10年超とする事業所も1割程度見られるなど、一時的・臨時的ではない仕事についても有期労働契約の反復更新で対応している実態も見られる。 一方、我が国の現行法制を見ると、労働基準法の1回の契約期間の上限、労働契約法の有期労働契約に係る期間途中の解雇に係るルール等はあるが、労働契約について期間の定めのない契約(以下「無期労働契約」という。)を原則とする旨を定めている規定はなく、有期労働契約の締結事由や更新回数・利用可能期間を限定している規定もない。また、労働契約の終了の局面では、無期労働契約における解雇については、解雇権濫用法理が判例上定着し、一定の保護がなされている一方で、有期労働契約における雇止め一般は、契約期間の満了の当然の帰結であるとして、解雇と同等の規制には服していない。こうした中OECDからは、我が国においては、正規労働者に強度の雇用保障がある一方で、非正規労働者の雇用保護は実際には弱く「労働市場の二重性」が見られるとの指摘もなされている(対日審査報告書2008)。 他方で、有期労働契約のうち無期労働契約と実質的に異ならない状態に至っていると認められる等一定のものの雇止めについては、解雇権濫用法理が類推適用されるところの判例が形成されている。また、労働基準法に基づき策定された「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(平成15年厚生労働省告示第357号)」(以下「大臣告示」という。)により、法定の明示事項等を超えた内容の明示、雇止め予告等に関するルール作りがなされてきている。このように、法の規制は最低限のものとし、それ以外のルールについては基本的には労使合意に委ねつつも、紛争が生じた場合には、無期労働契約の保護との均衡等の見地から、無期労働契約に係るルールを準用するなどの形で対処がなされてきたものと見られよう。 最近生じている実態を見れば、平成20年末以降雇用情勢が急激に悪化して、いわゆる「非正規切り」など有期契約労働者の雇用不安が問題となっており、「平成21年有期労働契約に関する実態調査(個人調査)」(以下「実態調査(個人)」という。)においても「いつ解雇や雇止めされるかわからないから」不満とする者は有期契約労働者全体の41.1%に上っており、雇止めに係る紛争も増加している。加えて、賃金の水準が低いなどその労働条件が正社員より低位にあり、バランスを欠いたものとなっていることが指摘されている。現在、我が国の景気は持ち直してきているが、自律性に乏しく、失業率が高水準にあるなど、依然として厳しい状況にあり、先行きについては、当面、厳しい雇用情勢が続くと見られている。このように、有期契約労働者にとって雇用の不安定さは、依然として大きな課題である。 また、我が国は、2005(平成17)年から人口減少に転じ、2009(平成21)年には労働力人口が全人口の6割を下回るなど、中長期的に労働力供給が制約されることが見込まれている。競争力の維持強化や教育訓練投資の回収のためにも労働者の職業能力形成や職場定着を促すこと、幅広い人材を労働市場に参加させていくことが必要となっているとともに、労働者にとっても、家庭生活との調和も図りつつ職業能力を発揮・向上させ、生きがいや働きがいのある充実した職業生活を送ることができるようにすることが必要である。一方で現状を見ると、実態調査(個人)において有期契約労働者が期間を定めて就業している理由として最も多いのが「正社員としての働き口がなかった」(38.7%)であり、また、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成19年)により雇用形態別で就業理由を見ると「正社員として働ける会社がなかった」が契約社員について31.5%で、パートタイム労働者の12.2%を大きく上回っている。こうした中で、本来正社員を希望しながらやむを得ず有期契約労働者となっているような者を典型に、先が見えない不安や頑張ってもステップアップが見込めないことなどから、働く意欲の向上や職業能力形成への取組が十分ではない実態が見られる。 このような雇用の不安定さ、待遇の低さ等に不安、不満を有し、これらの点について正社員との格差が顕著な有期契約労働者の課題に対して政策的に対応することが、今、求められている。すなわち、有期契約労働者の雇用の安定、公正な待遇等を確保するため、有期労働契約法制の整備を含め、有期契約労働をめぐるルールの在り方を検討し、方向性を示すことが課題となっているところである。		
	1 現状と課題			

2 検討に当たっての考え方				
(1)	我が国の労働市場(雇用システム)が公正を確保しつつ機能するためのルール作りを図ること	今後とも我が国経済社会の持続的な発展を可能なものとしていくに当たり、労働者の意識の多様化も踏まえ、1人でも多くの人が生きがいや働きがいを実感しながら就業し、仕事を通じて能力を十分に発揮し、社会の支え手と競争力の源泉となるよう充実した職業生活を送ることができるようにするためには、<u>有期契約労働者の雇用の安定や公正な待遇等を確保することが重要である。</u> また、雇用の安定という場合、現下の厳しい雇用失業情勢の下、労働者全員が正社員の職を得ることが困難な状況にある中で、仕事への適性を高め正社員登用に備えるトライアル雇用としての活用例があるように、有期労働契約は求人、雇用の場の確保、特に、無業・失業状態から<u>安定的雇用に至るまでの間のステップ</u>という点で役割を果たしていることを評価することも必要である。また、職業生涯全体を見据え、キャリア形成のために時宜を得て有期労働契約が活用されることで、職業能力の向上に寄与する役割も期待できよう。 一方で、労働市場における有期労働契約の機能に関し、企業側からは、中長期的ばかりでなく短期のものを含めて需要変動等に伴う「リスク」へ対応するといった労働市場全体における「柔軟性」への要請があるところである。これについては、そのリスクを専ら有期契約労働者の側に負わせることは公正とは言えないと考えられ、こうした「<u>リスク配分の公正さ</u>」にも配慮しつつ、検討すべきである。 さらに、派遣労働者については、派遣元事業主との間では有期労働契約を締結している者が多数存在しているほか、短時間労働者の多くが有期労働契約で雇用されているとされており、労働者派遣法制、パートタイム労働法制との相互関係にも留意が必要である。 なお、<u>有期契約労働者の雇用の安定や公正な待遇等の確保を考えるに当たって、正社員に適用されるルールとのバランスは意識されるべきであるが、本研究会は、正社員に適用されるルールそのものを論ずる場ではない。</u>解雇権濫用法理をとっても、わが国の雇用システムにおいて正社員が果たしている役割、負っている義務等の実態を踏まえ、裁判例の積み重ねにより形成されてきたものである。有期契約労働者について、有期労働契約に関わる諸課題に即して有期労働契約の在り方に関するルールを検討する必要がある。	○ 無期労働契約を原則にすべき(労) ○ 不安定雇用を見直すべき(労) ○ 安定雇用への道筋をしっかり示すべき(労) ○ 規制の強化により、雇用機会の減少を懸念(使) ○ 有期を良好な雇用形態として多様な選択肢の1つとして活用されるようにすべき(使) ○ 安定雇用へのステップとの役割を評価すべき(使) ○ 雇用調整に欠かせない(使) ○ 中小企業の人材確保に不可欠(使)	[有期労働契約の評価] ○ 有期契約雇用の捉え方として、不安定雇用なのでなるべく制限すべきだという指摘がある一方、安定雇用へのステップとして、活用するという視点が必要ではないかという指摘もあった。有期契約を規制する場合に、規制して無期契約、安定雇用に移るとというのが理想的だが、逆に失業が増える可能性もあることから、その両方に作用するということを認識した上で、どういう規制をすべきかを考えてほしいという指摘だったと思われ、この点は、非常に重要な点ではないか。 ○ 労使関係者の意見からは、有期そのものをできるだけなくすという考え方が一つの方向性としてあり、一方では、経営側のメリットとか労働側のニーズにといった様々なメリットもある。派遣のときには、もう一つ中間的な議論もあり、認めるけれども、これ以上数を増やすのはいかなものかという、常用代替防止という観点から幾つかの仕組みを考えるという議論もあったが、そういうことも必要ではないか。
			○ 「専ら有期契約労働者の側に負わせている」とあるが、リスクを負っているのは企業その他、有期契約労働者や正社員など様々な関係者であり、政府もリスクを負っているもの(使)	[「リスク配分の公正さ」について] ○ 「需給変動に伴うリスク」の問題は労働者側も経営者側も触れていたが、これに関する理解あるいはそれに対する対応が、必ずしも一致していなかったのではないか。 ○ 有期などの非正規から雇止めして当たり前という対応をしている企業もあるが、会社全体でリスクを分配しつつ、やむを得ないときに有期契約の雇止めに至っているという企業もあり、そうした実態も踏まえて議論してほしいという指摘であれば、もっともな点もある。有期契約労働者と正社員との雇用保障の違いをどの程度認めるかについては、慎重な議論をするべきという指摘ではなかったか。 ○ 中間取りまとめの記載は、すべての場合において有期契約労働者に負担を負わせているという趣旨ではないと認識。リスクの原因となる需給変動の意味については、日々変わるような需給変動の場合と、平時は需要があるが、リーマンショックやそこまでいかないまでも急激な需給変動が生じるような場合があり、リスクの質の違いについても考えた方がいいのではないか。 ○ (リスクの性質が分配・配分の公正さということとかかわっている。)一時的な労働需要や労働削減といった臨時的・一時的なリスクをどうするか。他方、ある程度中長期にわたって労働組織の柔軟性を保つために、できるだけ削減のリスクを負わないようにするという意味での考え方もあり、これについて、どう公正に配分するかは大きな問題。(リスクの性質や配分の仕方についての公正さをもう少し丁寧に説明する必要がある。) ○ 業種・業界、企業によってリスクの性質が随分違うということが示唆されてきたのではないか。(その点をしっかり考えなければいけない。)
			○ 非正規労働者に係る施策全体や正社員に関する問題を含めた雇用システム、法体系全体のバランスを考えるべき(使) ○ セーフティネット、職業訓練の整備も必要(使)	[正社員に適用されるルール等との関係] ○ 「正社員を含めた雇用システム全体から考えるべきである」等の意見については、正社員にかかわる問題を除外して有期労働契約の問題は解決できないということでは必ずしもないのではないかと。ただ、法体系全体のバランスや影響を視野に入れながら議論しなければならないという感じはする。 ○ 有期契約の規制が他の部分にどう影響するのかを雇用システム全体の中で考えながら議論すべきというのは指摘のとおりであるし、それはこの研究会でも共有されている認識ではないか。

(2)	有期契約労働者の多様な実態を踏まえ対応を図ること	かねてより指摘されている有期契約労働者の多様な実態へのアプローチとして、本研究会においては、有期契約労働者をその職務内容や責任の度合いに応じて、4つの職務タイプ(正社員同様職務型、高度技能活用型、別職務・同水準型及び軽易職務型)に区分して、事業所及び有期契約労働者を対象として、就業の実態や意識等を調査した(平成21年有期労働契約に関する実態調査)。その労働条件等の実態や、企業が有期労働契約を活用する理由、「正社員」、「短時間労働者」、「派遣労働者」等の働き方がある中で有期契約労働を選択した理由など労使のニーズや不満等の実情の一端を、職務タイプに応じて明らかにすることができた。 <u>こうした多様な実態を踏まえ、有期労働契約が良好な雇用形態として、また、多様な選択肢の一つとして活用されるようにするという観点から検討することが重要である。</u>	○ 実態調査の4区分のみならず、更なる類型に応じた実態把握の必要性。例えば高齢の再雇用者などの類型や有期契約労働者となった背景の違いにも配慮すべき(労)(使)	○ 高年齢者の場合には、不本意よりは本意で選択して、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、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言えるのではないかな。 ○ 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、対処する必要がない人々まで影響が及ぼされるのはよくないのではないかな。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な。 ○ 60歳以上と30歳以下では、雇用への不安度も異なる。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な。 ○ 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有期契約を選択していると判断した方がいいのではないかな。 ○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な。
(3)	労働契約の原則を踏まえ、これを発展させること	労働契約法第3条は、無期労働契約・有期労働契約に共通する労働契約の原則として、総則的に、5つの原則的考え方を規定している。 すなわち、労働契約について、第1項は労使が対等の立場における合意に基づいて締結又は変更すべきもの(労使対等)と、第2項は労使が就業実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきもの(均衡考慮)と、第3項は労使が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結又は変更すべきもの(仕事と生活の調和)と、第4項は労使は契約を遵守し、信義に従い誠実に権利を行使し、義務を履行しなければならない(契約遵守及び信義誠実)と、第5項は労使は労働契約に基づく権利を濫用することがあってはならない(権利濫用の禁止)としている。 この無期労働契約・有期労働契約を通じた総則的な規定に盛り込まれた原則的な考え方を、関係法令の整合性に配慮しつつ、より機能するよう発展させることが必要である。		
3 検討に当たったの留意事項				
(1)	労使当事者の予測可能性の向上を旨とし紛争の予防・迅速な解決に資すること	一定のルールを設ける際には、内容の明確さを確保し、もって労使当事者にとっての予測可能性を高め、必要に応じて裁判等による紛争解決規範として機能するとともに、当事者の行為規範として妥当するようなものとすることで、労使当事者の間での紛争防止、解決の促進を図ることが重要である。 それでもなお紛争が解決しない場合は、最終的解決を裁判のみに任せるとするのではなく、簡易、迅速な解決が強く要請される局面では、行政の助言・指導等の関与が効果的になされるようにすることも必要である。		
(2)	施策の相互関係、施策の及ぼす効果等を考慮すること	<u>入口(締結時点)、出口(更新、雇止めの時点)、処遇の均衡など、それぞれの局面における施策の相互関係に留意しながら、施策の在り方の選択、組合せを考えることが必要である。</u> また、一定のルールを設けた場合には、その規制を回避するための行動を誘発し、意図せぬ結果をもたらすことがあるとの「副作用」等についても留意することが必要であり、かつ、そうした「副作用」の緩和や防止のための方策を講じることについても配慮することが必要である。		○ 利用可能期間が非常に短ければ、解雇権濫用法理の類推適用の必要性は相対的にはそれほど大きくはないが、利用可能期間が長いと、その間の雇止めをどうするかという問題があり、3つの論点に関連してくるのではないかな。 ○ 入口から出口まで導入する規制の様々なパターンがあるが、様々な施策との関連で考えなければいけないことについて、整理しておく必要があるのではないかな。パターン化して議論の参考となるようなモデルを考えていただきたい。 ○ 入口・真ん中・出口とそれぞれ分けて論点を議論しているが、一気通貫で見たときにどうなるのか。どういうモデルの中に有期労働が位置づけられていると制度設計しやすいのかがわかれば、労使の意見もわかりやすくなるのではないかな。

	(3)	雇用・労働をめぐるシステムや その中での有期労働契約の位置づけを含め総合的な比較法的検討を行うこと	諸外国の有期労働契約に係る法制については、専門家からの報告を受けたものの、 <u>その運用の実態を含め現時点ではなお評価が定めがたいものが少なくない</u> 。言うまでもなく、外国法制との比較検討に当たっては、その国の労働市場や賃金決定システム(いわゆる「職務給」が一般的であるか等)の在り方、解雇に対する救済の在り方を含めた労働契約の終了に係る法制など、雇用・労働をめぐるシステムの全体像及びその中での有期労働契約ないしその法制の位置付けや機能の相違にも十分留意する必要がある。	○ 諸外国の事例については、法制だけでなく運用の実態や社会、労働市場に与えた効果も含めた検証が必要(使)	(外国法制に係る言及は各論で掲載)
	(4)	様々な性格の規定・行政手法の総合的な活用を図ること	有期労働契約について、適正に締結され、運用されるようにするためには、罰則付きの最低労働基準を定める労働基準法、民事法規である労働契約法のほか、労使当事者による自主性や創意工夫を活かす意味でも既に存在しているパートタイム労働法を始めとする雇用・労働条件管理に関わる立法例と、そこで採られている指導、援助といった手法も視野に入れて検討することが必要である。 また、労働者のニーズや現場の労使の取組み方も多様であることを踏まえ、 <u>一律のルールにより雇用管理を一定の方向に促す方法のほか、当事者による自主的な創意工夫を取り込める余地を残したルールの在り方も視野に入れることが必要であると考えられる</u> 。 さらに、手続に関するルールと実体に関するルールを適切に組み合わせることにも留意することが必要である。	○ 一律規制ではなく、現場の労使、当事者の自主的な創意工夫による対応も検討すべき(使)	○ 使用者団体、労働者団体とも、労働者のニーズや現場の取組みが多様であって、一律のルールによるのではなく、当事者の自主的な創意工夫によって、それぞれの業種や企業の風土に合った活用の在り方も必要ではないかとの意見があり、その辺りをどう考えるかが重要。 ○ 一律規制ではなく、現場の労使、当事者の自主的な創意工夫による規制に委ねるべきではないかという指摘があったが、EUの多くの国は一応法律で決めるけれども、当該業種あるいは産業にとってより適格的な規制に変えることが労働協約によって認められている。例えば製造業とサービス業では有期契約の更新回数について、ヒアリングにおける見解は違っており、一律の規制をどこまで行うのか、現場に適合するルールに変えていく方策があるのかどうかを考えなければいけない。一律の規制と現場に適合した規制の組合せについての問題は念頭に置きながら考える必要がある。 ○ ドイツなどは、正当事由の一つとして、労働者の個人的事情を認めており、極めて限定的ではあるが、そういう事由で対応する余地はあり得るのではないか。
第2 有期労働契約の範囲、勤続年数等の上限、契約の更新・雇止め	1 基本的考え方		いわゆる「入口規制」、「出口規制」として、有期労働契約の締結に係るルール、有期労働契約の更新回数や勤続年数(以下、第6の「1回の契約期間の上限」と区別して「利用可能期間」と称することとする。)のルール、有期労働契約の雇止めに係るルールが論じられることが多いが、これら入口規制と出口規制は連続的なものであり、その目的や効果についてセットで議論する必要がある。 例えば、有期労働契約の位置付けについて、有期労働契約と無期労働契約の法的位置付けに例外と原則といった差がなく、労使当事者の合意により、幅広い事由について有期労働契約の締結を認めつつも、その更新の状況等に応じて解雇規制の潜脱等の濫用を防止するため、更新回数・利用可能期間の規制を行う規制(出口)が考えられ、これに雇止め規制等を組み合わせることも考えられる。また、無期労働契約が原則であるという考え方(無期原則)を前提にすれば、契約締結(入口)のみならず、更新回数・利用可能期間(出口)をも規制するということもあり得る。 なお、実態調査で区分した4つの職務タイプの一つである「高度技能活用型」に一定程度見られる、外部労働市場から専門的・技術的な労働者を期間限定で受け入れている場合を典型に、労働市場での交渉力が強く、相対的に高い処遇を得ている労働者の場合には、更新・雇止めに係る規制は、その特質の発揮のために必要かという観点にも留意が必要である。		

	有期労働契約が締結されている事由を見ると、労働者側は、正社員としての働き口がなかったことと仕事内容・責任の程度、勤務時間等が希望に合っていたことが拮抗しており(実態調査(個人))、企業側は、業務量の中長期的あるいは急激な変動への対応、人件費の削減等といった理由が多く、有期契約労働者を雇用できなくなると、事業が成り立たないとする事業所が過半数を超えている(実態調査(事業所))。また、契約更新回数が11回以上とする事業所や勤続年数が10年超とする事業所も1割程度見られる(実態調査(事業所))など、一時的・臨時的な仕事に限らず、恒常的に存在する業務についても有期労働契約が利用されている実態が見られる。このような労使のニーズ、利用実態がある中で、締結事由を規制することをどのように考えるか検討する必要がある。 有期労働契約の締結事由を規制する例として締結事由を一時的な事業活動の増加や季節的・一時的な業務等の場合に限定しているフランスの法制について報告を受けた。同国の法制については、<u>労働法典において労働契約は期間の定めなく締結されると規定し、有期労働契約を利用することは法律上認められる場合に限って許されていることに留意すべきである。</u> 一方、我が国の現行法はこうした無期労働契約の原則を採用しておらず、いかなる事由・目的のために有期労働契約を締結するかは当事者の自由に委ねている。 <u>締結事由を規制する場合には、認められた締結事由が存在する場合のみに有期労働契約の利用を限定するものであるので、実際に無期原則を採用することが明らかとなるが、まずこうした法制の根底にある原則的な考え方の転換の是非についての議論が必要である。先述のとおり無期原則のコンセンサスやこれを前提とした労働慣行がなく、有期労働契約が雇用の中心たる長期雇用を補完するものとして機能してきた我が国に、有期労働契約の締結自体の規制を導入することの合理性等について、有期労働契約の有してきた機能や抱えている課題の双方を踏まえて十分に議論を尽くす必要がある。</u> 例えば、有期労働契約には、無業・失業状態から安定雇用へのステップとしての機能や、企業にとって様々なニーズに応え得る雇用形態としての機能等をどのように評価すべきか検討する必要がある。すなわち、こうした機能を有してきた有期労働契約の締結が制限されれば、現下の雇用・失業情勢において、新規の雇用が抑制される、企業の海外移転が加速する等の影響が生じないかということや、個々の労働者が希望した場合でも締結を認めないこととするのか、また、各企業において、需要の中長期的な変動に応じて有期労働契約が利用されている業務については、請負や派遣といった他の雇用形態への需要を誘発し、必ずしも安定的な雇用への移行をもたらすとは言えない可能性があることなどに意を払う必要がある。判例において有期労働契約の締結に客観的事由が必要とされたドイツでは、労働市場の硬直化により雇用・失業問題が深刻化し、その後、高失業に対する雇用促進策として立法で一定期間内であれば客観的事由を要しないとして締結事由規制が緩和されたという経験もあるところである。 締結事由を規制する方式としては、フランスの例のように具体的事由を限定列举する方式や、「合理的な理由が必要」と一般的に規定する方式等が考えられる。締結事由を限定列举した場合、従事する業務が法制で規定された締結事由に該当するものであるかをめぐって争いが生じ得ると考えられ、あるいは「合理的な理由」が必要とした場合、何が合理的とされるか等について複雑な法律問題を惹起する可能性がある。現実には労使当事者が有期労働契約を締結し、終了に至る過程に即して考えたとき、こうした方式が労使の予測可能性の確保、ひいては紛争の発生防止、迅速解決の観点から有効に機能し得るか、フランスなどの運用の実例も含めて研究が必要となる。 他方、紛争が期間満了時の雇止めの有効性をめぐって生ずることが回避しきれないことを想定するとき、有期労働契約の雇用の不安定さという課題を踏まえ、有期労働契約の締結自体を規制する手法のほか、ドイツのように客観的な理由が存在しない場合にも有期労働契約の締結を認めた上で、濫用を規制するため、更新回数・利用可能期間に関するルールを設けることでその弊害に対処する手法も考え得るところである。 なお、締結事由に該当しないとされた場合の効果はどうするかについて、労働契約自体を無効とはしないとして、無期労働契約となることとするのか等、紛争防止の観点等から更に検討が必要である。		○ 外国と日本で差があるかもしれない点は、日本では解雇権濫用法理があって、濫用に当たる解雇は無効になるが、外国では実態面ではそうではない。無期原則を議論する場合は、そこまで考慮に入れないといけない。 ○ 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ことがある。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。 ○ 有期労働契約の検討による無期雇用への波及効果としては、解雇法理の具体的中身は条文化されていないという柔軟性を有しており、こうした解雇法理の柔軟性の中で解釈や運用によって対応できるという感じもある。 ○ ヨーロッパで労働契約は無期であることを原則とすると法律に書いてあることもあるが、ヨーロッパの多くの国では、労働市場が非常に硬直的になって失業問題が深刻になり、むしろ有期契約をより広く認めることによって失業を減らそうという方向に移った国が多くある。その結果、ドイツも、スウェーデンも、例えば、2年間は客観的な理由なく有期契約を結んでよいこととなっている。ただ、そういう客観的理由なく有期契約を使った場合は無期原則に反しているかという、反しているという議論は少ない。出口規制のところでも2年以上使った場合には無期への移行を促進することになっており、無期原則と言ってもいろいろなレベルがある。無期原則をとることがすなわち入口規制をしなければいけないということは、ヨーロッパでもなくなっている。 ○ 入口規制について、フランスでも臨時的なものには限っておらず、雇用対策的に福祉目的に有期契約を使うということを認めており、それでもなおフランスでは無期が原則であると言っている。 ○ 規制が厳しいフランスで有期が利用されているのは、無期の経済的解雇は非常に厳しいため、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、慣行的労働契約を利用するなどして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。 有期契約の締結事由として認められている「一時的な業務量の増加」というものを簡単に利用している。裁判で争えば、法が認めた業務量の増加にはあたらないと違法と判断されるが、実際上はその事由で雇っているということがある。 このほか失業対策としての有期契約であるが、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。
2 締結事由の規制		○ 有期労働契約は、臨時的・合理的な理由がある場合に限定すべき(労) ○ 締結事由規制は、労働法全体の在り方に影響を及ぼすとともに、雇用創出を制限し、労使のニーズに反し、また中小企業の人材確保も困難にすることから、反対)使)	

	3 更新回数・利用可能期間に係るルール	更新や雇止めの実態を見ると、7割の事業所が雇止めを行ったことがなく、結果として勤続年数が10年を超えるような有期労働契約者も存在する(実態調査(事業所))。元来有期労働契約は契約期間の満了により終了するものであり、雇止めと無期労働契約の解雇とは自ずから性格が異なるものの、このような実態を踏まえ、更新回数又は利用可能期間の上限を設定して、それを超えてなお存在するような業務のための有期労働契約であれば、無期労働契約と同様のルールに従うものとするのが公平に適うとの考え方がある。 この点、例えば、<u>有期労働契約の濫用防止の観点から、イギリスや韓国の法制では有期労働契約の利用期間がそれぞれ4年又は2年を超えた場合、またドイツの法制では客観的な事由なく2年を超えて利用した場合に、無期労働契約を締結したものとみなすこととしている。</u> <u>上記のような考え方から、更新回数又は利用可能期間について、一定の「区切り」(上限)を、一律のものとして設けることとした場合、我が国の社会に妥当なものとして受容されるものとなるよう検討が必要である。</u> それに関連して、有期労働契約の更新を重ねた場合、1回の契約期間の上限として定められた労働基準法第14条による「3年」を利用可能期間の規制と誤解したり、「3年」を超えて使用すると、雇止めに関し解雇権濫用法理が類推適用される可能性があるとのいわばリスク回避的考慮から有期契約労働者を3年以下で雇止めとする企業の雇用管理の実例が報告された。また、大臣告示は3回以上更新しあるいは1年を超えて継続勤務している者に係る有期労働契約を対象としており、これらの例等にも留意することが必要である。 なお、<u>更新回数の制限を置けば、労使双方にとって一回の契約期間をできる限り長くするというインセンティブが働く可能性があろう。また、更新回数の上限までの範囲に止まる限り、雇止めをめぐる紛争は減少することが期待される。更新回数は規制せずに利用可能期間の上限のみをルール化する場合には、その利用可能期間の中で、短期の契約を多数回更新するなど更新の態様如何では雇用継続の期待を保護する必要があるとして雇止め法理のような問題がなお生じ得るのかどうかという点も考慮する必要がある。</u> 更新回数や利用可能期間の規制は、規制基準として一義的に明確であり、労使双方にとって予測可能性は非常に高いものとなるため、紛争の未然防止につながることや組み合わせる法的効果によってステップアップの道筋が見え、労働者の意欲の向上にもつながり得ると考えられる。また、その「区切り」を、労働者の雇用の安定や、職業能力形成の促進、正社員への転換等と関連付けて制度を構築するなどにより広がりを持ち得ることも評価に値する。 一方、基準の明確さの反面、この「区切り」の手前での雇止めの誘発という副作用をもたらず懸念が本研究会においても指摘された。ただし、更新回数や利用可能期間として設定した内容に応じて、その弊害の程度は調整され得るとの指摘もあった。この点については、近年、類似の法制を導入した外国(例.韓国)における導入の効果について、更に検証する必要がある。 また、有期労働契約を更新してこの一定の「区切り」を超えるに至った場合、どのような法的効果を生じさせるかについては、例えば、「無期労働契約とみなす」、「無期労働契約への変更の申込みがあったものとみなす」、「無期労働契約への変更の申込みを使用者に義務付ける」ことや、後記4のように解雇権濫用法理と同様のルールが適用されるものとする、あるいは同ルールが適用可能な状況にあることを推定する、解雇予告制度を参考に雇止めの予告義務を課すことなど、様々な選択肢が考えられる。 なお、法的効果として無期労働契約とみなされた場合には、従前の労働契約のうち、期間を定めた部分のみが変更されるものと考えられ、他の労働条件全般が直ちに正社員と同様となるかは別個の問題と考えられる。 また、更新回数や利用可能期間を規制する場合には、クーリング期間(一度離職した労働者を一定期間を置いた後に再び雇用すること)の評価について、ルールの公平な遵守との関係で検討が必要となる。 以上の諸点については、これらの規制を導入した場合の我が国の就業構造全体への影響について、労使合意の尊重や労働者の多様な選択肢の確保という観点も踏まえ、更に検討を深める必要がある。	○ 区切りを超えたら無期とみなすべき(労) ○ 業種・業態や労働者の類型によって、契約期間がまちまちであり、一律に回数等を制限できるのか(労)(使) ○ 利用可能期間についてルールを設ける場合、(実態に照らして、8割くらいがおさまるなど)適切なレンジで設定することが必要(使) ○ 区切り超えの法的効果として無期雇用への転化はいきすぎ。雇止め予告義務が穏当(使) ○ 入口をきちんと規制すれば、出口はあまり縛らなくてもいいのではないか(労)	○ 入口規制に関しては、かなり労使の意見は対立しているという感じがするが、出口規制に関しては、前提が入口規制を置くかどうかという問題と関連しているので、必ずしも独立して議論されないが、相対的にはそれほど大きな対立でもないのではないかと。出口規制(上限規制)に関しては、副作用に関する懸念が労使共通して出ており、現実に合わせてある程度長い方がいいのではないかと。という議論はあったのではないかと。 ○ 利用可能期間が非常に短ければ、解雇権濫用法理の類推適用の必要性は相対的にはそれほど大きくはないが、利用可能期間が長いと、その間の雇止めをどうするかという問題があり、3つの論点に関連してくるのではないかと。(再掲) ○ 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、實際上、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と。 ○ 韓国において、(2年経過後は無期に移行するとされる)法の施行後2年が経った時点(2009. 7)で、法律上、期間制限規定が適用される者の状況は、正規職転換 38.8%、契約終了 30.5%、その他 30.7%
	4 解雇権濫用法理の類推適用	有期労働契約が反復更新を重ねた後の雇止めに関し、一定の場合について、判例法理によって、その雇止めに無期労働契約における解雇について形成されてきた「解雇権濫用法理」が類推適用され、客観的理由を欠き社会的に相当と認められない雇止めの場合、更新拒絶の効力が否定され、当該契約が更新されたものとして扱われるという、いわゆる「雇止め法理」が確立している。 解雇権濫用法理の類推適用の趣旨をルールとして法律で明確化することは、解雇権濫用法理の類推適用が個々の雇止めの事情を個別具体的に判断することを前提としたものであるため、事案に応じた妥当な処理が可能となり、一律の更新回数・利用可能期間に係るルールについて指摘したような、一定の「区切り」の手前でのモラルハザード的な雇止めを誘発する可能性は低いものと考えられる。 一方、<u>判例法理の内容の具体的な当てはめに際しては、事案ごとに業務の内容や更新回数などの客観的要素のみならず、言動、期待、認識など労使の主観的態様を勘案し、最終的な判断は個々の事案ごとに裁判所に委ねることとなるため、労使にとって予測可能性に欠けるという問題点が指摘されている。この点について、労使の判断の参考となるよう、行政が助言指導の一環として抽象性を残さざるを得ない法律の規定を補足する内容を示し得るか、更に検討することが必要である。</u> また、裁判において雇止めが無効とされた場合にも、その労働契約が無期労働契約に転化するわけではなく、期間の定めのある契約が更新して存続することとなる。この点で、労働者にとって無期労働契約との格差を即座に解消するまでの効果を伴うものではないことに留意が必要である。 なお、3で論じた「区切り」と連動させることにより、予測可能性を高める効果を期待し得ることについても、検討することが必要である。	○ 解雇権濫用法理を法律に明文化することが必要(労) ○ 雇止め法理の法定化について、 ・雇止め法理の予測可能性を高める必要があるが、ハードルが高い ・判例において正社員の解雇と有期の雇止めでは扱いが異なることを踏まえた対応が必要(使)	○ 利用可能期間が非常に短ければ、解雇権濫用法理の類推適用の必要性は相対的にはそれほど大きくはないが、利用可能期間が長いと、その間の雇止めをどうするかという問題があり、3つの論点に関連してくるのではないかと。(再掲) ○ 雇止めが疑問の余地なく成立するルールを明確化することがかえって、雇用の安定につながり、企業内教育も行われるというように、企業としても、判例の雇止め法理の(自ずと限界のある)明確化とかではなく、例えば、行動指針になり得るような客観的ルールであれば、受入れ可能だということが示唆されていたのではないかと。

第3 労働条件明示等の契約締結時の課題	1 契約締結時の明示事項等	現行法制において、労働基準法第15条に基づくもののほか、大臣告示において使用者が労働契約締結時に明示することとされている事項のうち主なものについての実際の履行状況を見ると、実態調査(事業所)と実態調査(個人)で若干の差は見られるものの、法に基づく労働契約の期間については約92～95%、大臣告示に基づく「更新の有無」が約83～87%、「更新の判断基準」については約62%と、制度化からの時間経過に応じ、定着し、新たに制度化した事項も定着しつつあることがうかがえる。他方、ヒアリングでは労働相談の現場の声として、更新の判断基準の明示等が必ずしも守られておらず、期間満了時のトラブル防止の観点から更なる周知徹底を求める声が寄せられたところである。紛争防止を一層図るためにも、法律に規定することによって規範性を高めることが一つの方向性として考えられる。その場合には、明示事項について追加すべきものがあるか、明示すべき更新の判断基準としてどの程度の具体性を求めるのか等の点とともに、求める措置の性格として、労働基準法上の労働条件明示義務のような取締法規的な義務とするのか、紛争防止の観点から、雇止めの効力判断に当たって考慮するという労働契約ルール(民事上の効果)とするのかなど、複数の選択肢を更に検討することが必要である。 また、第2の3で述べた更新回数や利用可能期間の上限の規制を設ける場合には、更新の判断基準を始めとして簡潔に表現することに困難を伴いがちな事項を締結時における明示事項とすることに、紛争の発生防止に向け期待する役割は相対的に軽減し得るものと考えられるなど、両者の関係にも留意が必要である。さらに、更新の可能性等を明示した場合、そのことが更新、雇止めの効果に影響を及ぼし得るのか、あるいは及ぼすものとするのか等についても検討する必要がある。	○ 契約期間及び期間を定める理由を書面によって明示すべき(労) ○ 更新の判断基準の明示については、どこまで具体的にその基準を求められるかがポイント(労) ○ 現行制度で大きな問題はない(使)	
	2 契約期間について書面明示がなされなかった場合の効果	契約期間は、契約の成立そのものに関わり、労働者の雇用、生活の安定にとって非常に重要な要素であり、多くの場合その明示はなされているが、労働基準法においても書面明示が義務付けられていることから、契約締結時に契約期間の書面明示がなかった場合に無期労働契約として扱われるような効果を付与することが考えられる。 法的効果については、まず、書面の欠如により期間の定めが無効であるとして「無期労働契約とみなす」とする立場、口頭で有期労働契約である旨の合意が当事者間で明確に存在したものの書面での明示がなされなかった場合など、当事者の意思を解釈する観点に立って反証により覆される余地を残すよう「無期労働契約と推定する」とする立場、使用者に対して「無期労働契約の申込み義務を課す」とする立場など様々な選択肢を含めて更に検討していく必要がある。 また、契約期間の書面明示が求められる「時点」をどうするかについても議論がある。どのような法的効果とするのかとも関連させつつ、契約締結時に明示すべきとするのか、一部の国の例にあるように一定期間内に明示すればよいとするのか等の選択肢がある。これについては、単純な書面の手交の遅れの場合にまでその効果が及ぶ場合などを想定し、混乱や紛争を防止することも念頭において、検討していく必要がある。	○ 書面明示がない場合は、無期契約として扱うか、罰則規定を検討すべき(労) ○ 書面明示の欠如によって期間の定めを無効とするのは、相当難しく、妥当性を欠く(使) ○ 明示に係るルールを設けるならば、30日以内など、一定期間内に明示するという救済措置を設けていただきたい(使)	
第4 有期労働契約の終了(雇止め等)に関する課題	1 契約期間の設定	ヒアリングにおいては、相談等を通じ様々な事案に接しての受け止めとして、労働組合関係者から、1回の契約期間の短縮化(細切れ化)が進んでいるという実態が報告されたところである。 また、労働契約法第17条第2項においては、「使用者は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。」とされている。 契約期間の細切れ化については、市場の需給変動の予想が難しくなる中で経営上の必要性が指摘されるが、労働者にとってはリスクヘッジができず、雇用が一層不安定となるという問題が指摘されている。この点については、契約期間の細切れ化が更に継続して進行するのかが推移を見つつ、先述した労働契約法の規定も踏まえ、必要以上に短い期間を定めることがないようにする方策を検討することが必要である。この場合、契約期間の設定を適切に行うことが、能力発揮、職業能力開発や職業生涯を通じたキャリアアップにつながるという視点も重要と考えられる。 その際、第2の3で述べた更新回数の上限の規制を講じる場合には、細切れ化への対応に取り組む必要性は相対的には低下するものと考えられる。	○ 短期契約については、更新の機会を一定の面談機会に活用(労) ○ 1回の契約期間の短縮化が進んでいるとあるが、業種によるところもある(使)	
	2 雇止めの予告等	雇止めの理由の明示が徹底されていないとの声があるほか、実態調査(個人)によれば、雇止めをめぐるトラブルの原因として「雇止めの理由が納得できなかった」、「雇止めの予告がなかった、あるいは遅かった」などが多くなっている。 このため、大臣告示に定める雇止めの予告等についても、対象を広げることも含めて見直しの上、法律に基づくものとする点等について、なお有期労働契約の実態に即した検討が必要である。 すなわち、実態調査で区分した4つの職務タイプの一つである「高度技能活用型」に一定割合で見られる比較的長めの契約期間を定めたもので、更新を経っていない(1回目)ものの終了についてまで一律に予告制度の対象とするのか等について留意が必要である。 他方、法律に基づく義務の履行によるかは別として、ヒアリングにおいて紹介された「軽易職務型」の有期契約労働者で家計補助的に働いている場合を主な対象に、育児、介護といった家庭状況の変化に応じた勤務時間帯を含む労働条件の見直しの節目として、更新期に先立って労使双方が意思確認を行い、紛争を回避しているケースを見ると、契約期間が満了するより一定の期間先だっでの予告を契機に労使で意思等を確認し合い、コミュニケーションを図ることの意義が見いだされる。 この点については、雇止め予告の対象を第2の3の更新回数・利用可能期間に関する一定の「区切り」等と関連付けることも含めて、更に検討することが必要である。	○ 解雇の金銭解決につながらないように、雇止め予告や雇止め後の生活安定等については、十分に慎重な議論が必要(労) ○ 雇止め予告等について、対象を広げる具体的な理由は何か(使)	

	3 雇止め後の生活安定等	雇止め予告の検討に関連し、現行の解雇予告の制度における予告手当に相当する手当を併せて導入することも考えられる。 その際、解雇予告が、労働者にとって予期しない生活困窮を補償するという性格であるのに対し、有期労働契約については、更新を重ねた場合であっても1回の契約の終期はあらかじめ明示されていることに留意が必要である。 また、これとは別に、一部の外国(フランス)では、雇止めの際に一定の手当の支払を事業主に求めることとしている例がある。この点については、<u>「契約終了手当」と呼ばれている制度が、同国における「無期原則」の考えを背景に、有期労働契約の期間を満了した際に同一の事業主と契約が継続された場合であっても支給対象とされることに現れているように、有期労働契約自体に内在する不安定さへの補償としての考え方に立っているのではないかと</u>の指摘もあり、その手当の目的、趣旨を整理するとともに、運用の実態も含め、更に研究が必要である。また、雇用契約終了時の他の公的給付等との関係や雇止めに係る他の規制の在り方との関係にも留意が必要であるが、現在、被保険者の適用範囲の拡大(「6か月以上雇用見込み」から「31日以上雇用見込み」に拡大)に向けて改正法案が国会に提出されている雇用保険制度との関係についても研究を要する。	○ 雇止めについて、一定の手当の支払を求めることについて、退職金、雇用保険などの他の施策との関係を含め、その性格を整理しながらよく検討すべき等の意見(労)(使) ○ 有期労働契約には、雇止めについての保障という制度がなじむのではないか(使) ○ 労働の対価以外に支払義務を課すことは反対(使)	○ フランスの契約終了手当は、不安定雇用だからその分本来賃金は高くないとバランスがとれないという議論があり、これ以上雇ったら無期に移行しなさいという前に雇止めするのであれば、手当を支払わなければならないという発想。 ○ 雇用保険は労使を含めて社会全体で保険でリスクを分散して、広い範囲で負担するという考えだが、契約終了手当は反復更新して、ある年限以上長く働いている人については、個々の使用者が負担すべきということになるのか。 ○ フランスの契約終了手当は、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、解雇されて、次の職を探すためという性格のものでもない。実際に立法過程では、雇用調整の容易さから、労働者に対して契約関係の不安定さというもの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もなく、解雇手当等とも基本的には性格が違う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。
第5 均衡待遇、正社員への転換等	1 基本的な考え方	有期契約労働者については、多様な職務タイプの労働者が存在するが、実態調査(個人)によれば、正社員と同様の職務に従事していても正社員に比較して労働条件が低位に置かれていること(正社員同様職務型の45.7%)や、それ以外の職務タイプの者についても労働条件の水準が低いこと(例えば軽易職務型で36.7%)等の不満が生じており、これらの者については特に納得性のある公正な待遇を実現することが望まれる。一方、高度技能活用型について見ると、賃金水準についての不満は一定程度あるものの、基本給の水準について「正社員を上回る」、「正社員と同水準」とする者の割合も他の類型よりも高くなっており、均衡待遇等への要請は相対的には高くはないと考えられる。 また、有期契約労働者全体を通じて、頑張ってもステップアップが見込めないことへの不満は高い水準(42.0%)を示している。 このため、パートタイム労働法も踏まえて、有期契約労働者と正社員との間の均衡のとれた待遇を推進するとともに、有期契約労働者の雇用の安定及び職業能力形成の促進という観点から、有期労働契約の無期化や正社員転換等を推進するという施策が考えられる。 なお、正社員とは第1の1で記したとおり、単に無期労働契約で働く労働者ではなく、直接雇用、フルタイムで長期雇用を前提とした待遇を受ける者であるとの前提で論じてきた。正社員転換等という場合の転換先を、この意味での正社員に限定して考えることは、正社員と有期契約労働者の間の処遇や活用の態様等の格差が大きい場合などは、ハードルが高くなりすぎるのが指摘された(後述3参照)。 また、均衡待遇と無期化・正社員への転換との関係については、無期化・正社員への転換は、事業主が正社員へ転換する制度等を導入し、希望する労働者がこれに応ずるという形で実施されるものと考えられる。その際、個々の事情や希望等からこれに応募しない、あるいはできない労働者がそのままの処遇で取り残されることは公平を欠くと考えられる。したがって、両者は二者択一的な関係に立つものではなく、多様な選択を可能とすべく総合的な取組みが期待されるものと言えよう。		

	2 均衡待遇など公正な処遇	有期契約労働者の待遇について正社員との格差を是正するための規制方法として、EU諸国のような「有期契約労働者であることを理由とした合理的理由のない差別の禁止」のような一般的な規定を法に置き、具体的な適用については個々に裁判所等が判断するという枠組みが一つの例となる。この枠組みを考える場合、我が国においては、諸外国のように職務ごとに賃金が決定される職務給体系とはなっておらず、職務遂行能力という要素を中核に据え、職務のほか人材活用の仕組みや運用などを含めて待遇が決定され、正社員は長期間を見据えて賃金決定システムが設計されていることが一般的であることから、<u>何をもって正社員と比較するのか、また、何が合理的理由がない差別に当たるかの判断を行うことが難しく、民事裁判における判断も区々となることが懸念され、十分な検討が必要である。</u> 一方、パートタイム労働法の枠組みを参考に、職務の内容や人材活用の仕組みや運用などの面から正社員と同視し得る場合には厳格な均等待遇を（差別的取扱いの禁止）導入しつつ、その他の有期契約労働者については、正社員との均衡を考慮しつつ、その職務の内容・成果、意欲、能力及び経験等を勘案して待遇を決定することを促すとともに、待遇についての説明責任を課すという均衡待遇の仕組みの方法がある。このような仕組みは多様な有期契約労働者を対象とすることができるとともに、努力義務等に対する行政指導等によるほか、当事者の交渉を促し、妥当な労働条件に向けた当事者の創意工夫を促すなどの実情に即した対応を可能とすると考えられる。 この仕組みのうち、正社員と同視し得る者に係る均等待遇（差別的取扱いの禁止）については、現行のパートタイム労働法は、無期契約労働者が「実質無期」の有期契約労働者であることを要件としている。有期契約労働者について同様の均等待遇の措置を考える場合、そもそも期間を定めて雇用されていることから、パートタイム労働法にいう実質無期要件についてどのように考えるべきかについて議論があった。この点を含めパートタイム労働法の枠組みを参考に引き続き十分に検討していく必要がある。	○ 差別禁止、均等待遇を進めるべき(労) ○ 正社員との比較は困難であり、均等には無理がある(使) ○ 正社員と有期契約労働者との配分の問題や正社員の待遇の見直しとの関係も出てくる(労)(使)	○ 均衡待遇については、比較すべき労働者をどう考えるかが大きな問題になっていると感じた。 ○ 均衡待遇の目指すべきものは一体どういうものをイメージしているのかによっても変わる。合理的な理由のない差別の禁止という規制方法とパート労働的な枠組みにより、同一であるとみなされる場合に同一の取扱いをするという規制方法は、法規制の発想が違っており、合理的な理由のない差別の禁止というのは、別に比較対象者はいなくてもかまわない。一方、同一であるべき取扱いをする者に合わせるべきであるとする、比較対象者がいなければならない、制度設計においては、その点も考える必要があるかもしれない。いずれにしても、基本的には労使の工夫を促進することとすることが、納得が得られるためには必要であり、それをどのように法制的に仕組んでいくかということは、今後の検討課題ではないか。
	3 正社員への転換等	前述のとおり、正社員としての就職を希望しながらそれが叶わず、やむを得ず有期契約労働者として働いている者が一定程度存在しているところである。一方、一部の国についてではあるが、実証分析によれば、自らが正社員に転換できる可能性が高いと考えている有期契約労働者ほど働くインセンティブが高まるといった効果も認められているとの指摘もあった。こうした意欲と能力がある有期契約労働者については、雇用の安定のみならず職業能力向上、ひいては企業の生産性向上を図るといった観点から、労働契約の無期化、更には正社員への登用制度を設ける等により正社員になる機会を提供する等々の、正社員への転換等を促進する方策を講じることが効果的と考えられる。 この場合に、パートタイム労働法の枠組みも参考としつつ、事業主に対して、<u>正社員への転換を推進するための措置を義務付けるほか、正社員への転換を有効に進めるため、制度導入への何らかのインセンティブを与えるなど様々な選択肢を検討していく必要がある。</u> また、<u>現在の正社員の処遇はそのままに、処遇等が大きく異なる有期契約労働者を一挙にそのような正社員に転換をすることは、使用者にとっては超えるべきハードルが高く、一方、職種や勤務地が限定されていることを志向することも少なくない有期契約労働者の側も、雇用の安定は望みつつ、責任や拘束度などの面から正社員となることを必ずしも望まない場合もあることから、無期労働契約への転換により雇用の安定を図りつつ、「時間限定」、「勤務地限定」、「職種限定」の無期労働契約など、多様な雇用モデルを労使が選択し得るようにすることも視野に入れて検討することが求められる。</u>	○ 無期、正社員への転換を推進すべき(労) ○ 勤務地限定、職種の限定等について、労使が活用しやすい仕組みとすることのほか、解雇権濫用法理の扱いを含め議論を深めるべき(使)	○ 日本経団連は、正社員の時間限定、勤務地限定、職種限定というモデルを用意した上で、どういうものが合っているのかという検討をしたいということで、実際にどういう形で制度設計をすればよいのかということについての提案があったのかなという印象を持った。 ○ 時間限定、勤務地限定、職種限定といった多様なモデルについては、まさに労使において創意工夫を凝らして追求いただくべき。雇用保障、処遇の在り方も含めて実態がないところに行政や法律がモデルをつくるというのは、難しいのではないか。 ○ 労働者側もハードルの高さという点で残業が必要になるなどでは困る人もいるという意見もあり、残業の義務付けや、転勤義務があるような意味での正社員への転換に必ずしも限らない道も考えるべきであるということでは、労使の意見に共通性がある程度あったのではないか。 ○ 正社員転換は、有期契約利用期間の規制と連動して議論する必要があるのではないか。例えば、ドイツやスウェーデンのように2年間しか客観的な理由なく使ってはいけない場合は、それ以上雇っていれば自動的に無期契約に転換するため、あえて無期契約への転換措置について議論するまでもない。利用可能期間をそれより長くする場合には、例えば、5年として、それ以上になれば無期に転換するが、その前の時点で正社員転換促進措置をとることを努力義務なり、できない場合は説明義務を課す、という二段階でやるときに転換の問題が具体的に出てくるのではないか。

第6 一回の契約期間の上限、その他	1 平成15年労働基準法改正の影響等	実態調査結果は、1回の契約期間の上限を原則1年から3年に延長した平成15年の労働基準法改正から5年余り経過した時点のものであるところ、「1回の契約期間が1年を超える有期労働契約」の利用は総じて低調であった（実態調査（事業所）約14％、実態調査（個人）約12％）。職務タイプ別に見て比較的長い契約期間の設定になじむものと考えられる「高度技能活用型」だけをみても、傾向としては変わらない。また、高度の専門的知識等を有する者等に認められる3年を超える契約期間のものについては、一層少ない利用にとどまっている。 さらに、本研究会のヒアリングにおいても、企業から、需要変動に対応しつつも一定程度の勤続を可能とするものであればよいとして、上限延長の必要性は薄いとの意見が出された。また、労働組合からは、不安定雇用を継続することとなるため、上限の延長には反対という意見が出されるなど、上限を延長する具体的ニーズを把握するに至っていない。この点については、具体的ニーズが示されれば更に検討を尽くすべきであるが、現状の原則3年（一定の場合5年）を1回の契約期間の上限としては維持することを基本としつつ、良好な雇用形態としての活用促進方策を検討していくことが一つの方向と考えられる。 なお、第2の3で述べた利用可能期間の上限規制を講じる場合には、1回の契約期間の上限等の規制の必要性にも影響し得ることから、こうした利用可能期間の上限規制（出口規制）との関係にも留意が必要である。	○ 上限の引上げに対するニーズは高くない（労）（使）	
	2 暫定措置についての取扱い	同じく、実態調査やヒアリングでは、有期労働契約の契約期間途中で退職を希望する労働者が意に反して拘束される事態が頻繁に生じていることを窺わせるものも把握されなかった。実態調査（個人）では、契約期間の途中で退職申出をしたことがある労働者は約30％であり、これを母数（100％）として使用者から損害賠償の請求その他を求められたことがある労働者は4％と、極めて少なかったところである。また、ヒアリングにおいても、労働組合から1回の契約期間が細切れになってきている中では労働者が拘束される懸念は実際にはあまりないとの意見が寄せられた。 今後、有期労働契約について、「良好な雇用形態」の一つとして活用の方途を考えるに当たっては、期間の定めについて労使双方が互いに義務（拘束）を負い、その義務に見合う良好な待遇とすることを相互に約し、同時に、期間途中の解雇は労働契約法第17条第1項により厳しく制限されるものであることを徹底することが欠かせないものと考えられる。 平成15年労働基準法改正で「当分の間」の規定として附則中に設けられた労働基準法第137条により、高度の専門的知識等を有する者等の場合を除いて、有期契約労働者について、「労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後においては、その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。」とされている。労働者からは一切の予告なく退職できるとするこの暫定措置については、これらの実態等を踏まえたとき、その役割を終えたものと考えてよいかどうか、更に議論を深めるべきであると考えられる。	○ 労働者から予告を経て退職できるとすべき（労） ○ 役割を終えたものと認識（使）	