

第17回 有期労働契約研究会 議事概要

1 日時 平成22年7月6日(火)10:00～11:30

2 場所 経済産業省別館 1014 会議室(10F)

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)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4(有期労働契約に関する各論点)について】

(他の施策との相互関係について)

○ 各論点の相互関係が明らかになったが、それぞれについて、一方を選択した場合の他方への影響はどうなるかといった点が、次の問題となる。例えば第2の1の締結事由の規制で、有期労働契約の締結を原則として認めない場合、契約の締結から終了に至る有期労働契約の流れは、例外的な場合だけになる。

また、資料の整理では、多様な正社員が点線の矢印となっており、二極化を前提にしているように見えなくもないが、今の(正社員と有期の)二極化が問題であるとする、中間的な雇用形態というものの位置付けが論点の中にも必要になると思われる。

解雇権濫用法理の類推適用の部分については、仮に法規制をかけるとすると、そもそも法律でどう定めるかという点について、今の判例法理は、更新と同様の効果となるという理解だと思うので、少なくとも第2の4はそういうふうに明記した方がいいのではないか。

○ 入口、真ん中、出口とそれぞれ分けて議論しているが、一気通貫で見たときにモデルがどういうふうに位置づけられるのか。例えば入口のところである選択肢をしたときに、真ん中、出口がどう連動していくのか、左から真ん中、右に沿ってのロジックの整理が当然必要になってくる。しかし、そこまではこれまでの議論の中ではまだ踏み込めていないのではないか。すなわち、正社員待遇に近づけていくのが良いのか、それとも中間的なものをむしろ拡充し、雇用の質を上げていくような形で持っていくのかなど、その辺りのところをこれから、議論していくべきではないか。

○ 締結事由を規制をした場合の効果として、締結事由に該当しない場合には無期

になるという考え方が一つある。もう一つ、締結事由を規制する場合、ドイツなどのように、その締結事由が認められるものである場合には更新回数や利用可能期間の規制をしないなどという組合せがあり得るし、フランスのように、締結事由がある場合にも、更新回数や利用可能期間の規制をかけるという方法もあり、効果といっても両方のタイプがあり得る。

解雇権濫用法理の類推適用については、「類推適用」と法律に書くわけにはいかないので、類推適用の効果については、議論して確定していく必要がある。

正社員転換については、現在はいわゆる二極化で、非常に手厚く保護された正社員とそうではない非正規従業員の間の大きな格差がこのままでいいのだろうかという議論がされてきたので、その中間形態の雇用、多様な雇用というものの存在を認めていくということは一つの方向として、やはり考えるべき。

- 締結事由の規制と更新回数、利用可能期間のルールの関係で、スウェーデンのこれまでの立法の経緯などを見ても、当初、締結事由として客観的理由として認められていた季節労働や代替雇用等や試用等の業務が現在は更新回数、利用可能期間ルールの例外の事由として挙げられているようである。ドイツの規制も同じように理解できる。韓国でも、利用可能期間は2年までというルールが原則とされ、その例外となる事由として、事業の完了や特定業務の完成に必要な期間を定めた場合、代替雇用や中高年労働者、専門知識技術等のその他、大統領令で定める場合を列挙している。このような規制は国際比較法的に見て、あり得るのではないか。

ただ、更新回数や利用可能期間を超えた場合に、締結事由の規制がかかってくるわけであるが、そのときの効果をどう考えるかは、また問題になり得るのではないか。

(中間的な雇用形態・多様な正社員の位置づけについて)

- 正社員転換について、例えば中間的な雇用形態をつくること自体は労使の自由だが、促進するための方策となると、現在のパート労働法あるいは今度の派遣法改正案のような形で、支援型の規律をするかどうかというのが一つの論点になる。

職種限定、勤務地限定型の無期労働契約についての雇用保障のルールをどうするかという問題が別個ある。実務的には重要なのであろうが、この部分のみを取り出して法律で決めるのは法体系上、問題がある。つまり整理解雇法理で、しかもある特有の局面に限られたことだけ法制化することになるため、そもそも(整理解雇の)4要素とか4要件ということ自体、法律には盛り込まれていないので、法制化の問題はもう少し時間を要し、現時点では難しいのではないか。これはむしろ解釈上の問題なのではないか。(この場合の解釈上というのは、現在の解雇権濫用法理の中で職種限定、勤務地限定などの特殊な無期労働者に関して、濫用法理の中で多様な解釈があり得るという趣旨である。)

もう一点、今のような二極化を前提としない雇用形態を考える場合に、(利用可能期間等の)上限規制等をかけるとしても、有期契約のままでキャリア形成が図られるなり、安定が図られるようにするため、雇止めの際に解雇権濫用法理を類推適

用するというのは、ある意味では純粋な有期契約に比べれば安定性を持っているということなので、そのような役割も議論の対象にはなり得るのではないか。

- 正社員の定義がいろいろあるが、正社員という言葉に代えて、無期契約社員という概念を使うとすれば、無期の中に本当にピカピカの正社員もいれば、無期だけでも職種や勤務地が限定されて、使用者の方で自由に配置転換などができないような社員もいると理解すると、多様化してくる。まさに多様な正社員、無期契約社員がいるということになってくる。

中間というと正社員でもない、有期契約でもないものをつくるのかという議論になるが、むしろそうではなくて、無期契約社員が多様で、ピカピカの正社員以外の無期契約社員もいるというような理解の方が、いいのではないか。

- 勤務地限定とか職種限定についての雇用調整ルールが法的に、例えば最高裁で確立されているという状況では少なくともない。下級審裁判例の中でも、それほど傾向は明らかでなく、シンガポール・ディベロップメント銀行事件という整理解雇の事件があったが、これは支店廃止の事例で、対象者は、勤務地限定従業員だったのだが、それでも解雇回避努力の中で他支店への異動の検討は必要であるとされた。しかし、この事件では結局、整理解雇が有効とされた。

下級審でもそれほど明確ではない状況で、雇用政策研究会の中では実態とか司法判断の蓄積みたいなものがまだ十分ではないのではないかという議論があった。考え方としては、解雇回避努力の一環において、職種や勤務地が限定されていることが、全く考慮要素にならないということはない気はするが、研究者の間でもおそらくまだはっきり決められて検討していないかもしれない。

- 整理解雇の4要素の2番目の要素として、解雇回避努力義務がある。日本で整理解雇が厳しいのは、解雇回避努力義務について、非常に広範な努力をしないとイケないことにあると思われる。

この広範な解雇回避努力義務は使用者の広範な権限の裏返しである。日本の使用者は正社員の場合には勤務地や職務内容を特定せずに雇い入れている結果、ある事業所を閉鎖するとしても、その事業所や職種に特定して雇ったわけではないため、余剰人員は配置転換によって吸収して整理解雇を回避する努力をまずしなさい、使用者に配転権限があるのに、事業所がなくなったら、それを行使せずに解雇するというのは解雇権の濫用となる、これがこれまでの裁判例の立場だと思われる。

そうすると契約上、職種や勤務地を特定、限定すれば、その職種や事業所がなくなった場合には、この回避努力義務の内容はそれだけ縮減されてくることになるのではないか。これが、解雇回避努力義務の中で考慮されるという意味だと思われる。では、そこだけを取り出して、整理解雇の4要素のうち、2番目の部分（解雇回避努力義務）についてのみ立法するかというと、それは立法論として難しいのではないか。

- 従来、職種が特定されているかが争われた事例では、契約上明示的な特定はなく、長期間にわたって一つの職種に従事したことによって黙示の特定があったといえるかが争われた。裁判所は、その職種以外に就かせないという合意はなかったので、特定されていないと判断をしてきた。

この判断の前提には、職種の特定制があったとしてしまうと配転ができない。そうすると事業所がなくなったときに整理解雇になる、裁判所はそうのように考えて、なるべく特定しないのが雇用保障につながっていいだろうという契約解釈をしてきたと考えられる。

現在、まさにワーク・ライフ・バランスということが新しい価値になってきた。昔は、雇用さえ維持すれば、配転しても、労働者のためになっていると思われていたが、今は雇用保障以外に雇用関係で重視すべき価値があるのではないかとようになってきている。

今ここでは、有期から無期への転換などを考えるときには、どういう形での無期契約社員として処遇するのかということを議論している。企業の方で、ピカピカの正社員として全国配転したいという形で正社員にするのであれば、勤務地や職を特定しない契約をすべき。それに対して、有期労働契約として現地採用したので、配転など考えていなかった者について、無期化するべきということになれば、それに従った（勤務地や職種の特定制についてどうするのかを明示した）契約内容をきちんと整えてもらうということだろう。

更新されるかどうかという不安定な地位ではない状態に移ること自体は、大変意味があると思うので、そのことを前提にきちんと労使間で、納得した上で契約内容を決めてもらうという方法が一つの方向ではないか。

（雇止め予告と予告手当について）

- 無期労働契約の場合と違い、いつ終了するかというのは期間の定めをした当初から合意しているため、予告手当が当然出てくるというものではないのではないかと。また、予告手当を必要とするならば、単純に 30 日前の予告をしなかったことのペナルティーとして、日数分の手当を払いなさいという立法をするかどうかということになってくると思われる。無期労働契約において、予告手当を払えば、その日数だけ予告日数を減らしているということとは、大分性格は違うことを認識して、それがいいかどうかを議論すべき。

（実効性確保のための施策の法制上の在り方について）

- 締結事由の規制、更新回数・利用可能期間に係るルールあるいは一定の場合の解雇権濫用法理の類推適用などをどういった実効性確保の手法でとらえたらいいのかというのが、論点として出てくるのではないかと。パート法、労働契約法、基準法、それぞれ法律の趣旨目的は大きく違っており、労働契約法の基本にあるのは労使の合意と双方の決定に基づいて、適正にトラブルを処理するための支援をしていくという観点だろうし、その辺のところは法律の性格との違いも出てくるのではないかと。
- どういう規律を取り入れるかによって違ってくる。立法をするとした場合でも、すべて一つの法律にまとめるかどうかという問題もあるかもしれないが、契約ルールの話が多いかもしれない。しかし、例えば正社員転換などは契約ルールの問題とはいえないところがあり、パート法的な発想になるのではないかと。どういう施策を取るかを

決めないと結論が出てこない感じがするが、基本的な発想としては、純粹に契約ルールだけでとどめるのか、あるいは政策を実現するための一定のインセンティブを与えるような規制も加えるのかという趣旨に応じて、つくり方、どの法律でやるか、分けて考えるのか、一括する方法を取るのかという点が違ってくるのではないか。

- どういう効果を法で定めるかによると思われる。法律行為の効力・効果を定めるのであれば、労働契約法的なアプローチ、つまり純然たる民事規範で措置するのだと思うが、一定の事実行為を求める、つまり正社員転換措置をつくりなさいとか、パート法 13 条のような正社員との違い等に関する説明義務を課するような場合は、行政が指導するなどの立法になるので、パート法とか、違反した場合には罰則を付けるということになれば労働基準法とか、いわゆる労働契約法ではなくて、労働保護法的な手法を用いるということになってくる。したがって、どういう効果を持った措置を課するかということで、その受け皿も変わってくると思われる。
- 法でどのように扱うかという問題は勿論重要な論点だが、考え方として、正規との格差が顕著な有期について、雇用の安定、公正な待遇を確保するために、有期契約のルールの在り方を検討するという認識に立って、安定化を図るようにしなさい、公正を図るようにしなさいという方向性に持っていくのが一つの自然な考え方なのではないか。そこをどのように書き込んでいくかという問題は、複雑であるが。
- 安定ということのほかに、職業能力形成が不十分であるという課題がある。安定化するということは、職業能力形成を十分にすることとセットでないと、活用も不十分に終わってしまいがちであり、その観点をどのように法的な仕組みの中に取り入れていくか。

例えば正社員転換もせざるを得ないということになれば、そのための教育訓練をせざるを得ないということになるが、それ以外に何らかの法的な促進措置があり得るかどうか。あるいは能力開発の機会を、正社員転換を無期化した場合だけの話なのか。それともある程度、有期の中での能力開発が図られていくような方向を取るのか。

また、上限規制との関係もあり、余りに短期の上限がかかると逆に能力開発をしない方向に働く。そうでないとすれば、ある程度長めに取れば、その中で仮に転換を図る際に、どれだけ能力を蓄積したかを見るような形で能力開発を図る可能性が相対的には強まるかもしれないといった、能力開発の観点を踏まえ、いろいろと考えていく必要があるのではないか。

- 実効性確保を含めて、新しく導入する制度の効果を見据えながら、さまざまな政策目的を踏まえて考えていくということから、何か一つをどの法律で一律に整えていくというのは難しいという感じがした。法律行為の効果を持たせるところでは、契約法が一つ大きな軸になって考えられていくのかなと思われる。

以上