

有期労働契約研究会における検討に向けた論点について（案）

今回（第7回）の論点（総論、有期労働契約の範囲等、契約期間）

1 総論

【現状認識】

- 正規労働者と有期契約労働者は、それぞれ企業内でどのような位置付けとなっているか。また、有期契約労働者数は1980年代以降増加傾向にあるが、その位置付けに変化はあるか。
- 有期契約労働者は多様な集団であり、今回の実態調査結果においても、正社員同様職務型、高度技能活用型、別職務・同水準型、輕易職務型という職務タイプ 4 類型について、それぞれ実態が異なることが明らかになったが、これらの職務タイプを踏まえつつ各課題を考えていくことが有効と考えられるのではないか。
- 正規労働者の解雇規制が国際的に見て厳しいから有期契約労働者が増えたという見解もあるが、どのように評価すべきか。賃金等のコストが低い点や解雇に比べ雇止めの規制が緩やかであるという点も考慮すべきではないか。

2 有期労働契約の範囲、勤続年数等の上限

【現行法制の評価】

- 我が国の法制においては、有期労働契約の締結事由や勤続年数・更新回数の上限に係る規制はないが、今回のヒアリング・実態調査結果等も踏まえて、どのように考えるべきか。

【諸外国の法制との比較】

- 諸外国の法制においては、EU有期労働契約指令のように、有期労働契約又は有期労働関係の反復継続した利用から生ずる濫用を防止するための措置を講じているものがあるが、我が国の雇用システムの特徴や労使のニーズに照らして、どのように評価すべきか。
- このような濫用防止措置として、有期労働契約の締結事由をフランスのように合理的なものに限定すべきという考え方があるが、我が国の雇用システムの特徴等に照らして、どのように評価すべきか。
- 一方、別の措置として、諸外国の中には、英国や韓国のように、締結事由は限定しないが勤続年数の上限を定めている法制があるほか、フランスでは、締結事由とともに、勤続年数の上限と更新回数の上限とを定めているが、このような勤続年数や更新回数の上限を定めることについて、我が国の雇用システムの特徴等に照らして、どのように評価すべきか。

(注) ドイツでは、有期とするのに正当な理由があれば上限規制なし、正当な理由がなければ勤続年数等の上限を定めるという法制をとっている。

3 1 回の契約期間の上限

【現行法制の評価】

- 労働基準法上の契約期間の上限は、平成 15 年の法改正において原則 1 年から 3 年に延長されたが、今回のヒアリングや実態調査結果等を踏まえ、契約期間の問題について、どのように考えるべきか。

(注) 平成 15 年に上限が延長された際、労働政策審議会の審議においては常用代替が進むのではないか等の懸念も示されていた。一方で、正規労働者と有期契約労働者の契約期間の差が大きいため、例えば 10 年などの契約期間を認めるべきとの見解もあるところ。

- 労働基準法第 137 条は、当分の間の措置として、1 年を超える期間の有期労働契約を締結した労働者について、契約期間の初日から 1 年を経過した日以後においては、使用者に申し出るによりいつでも退職することができることとしているが、その見直しの要否について、上記の契約期間の問題と併せてどのように考えるべきか。

【諸外国の法制との比較】

- 諸外国の法制では、契約期間について、更新による延長期間も含めた期間の上限規制となっており、原則 2 年以内とするもの(ドイツ、韓国)や 4 年以内とするもの(イギリス)があるが、我が国の雇用システムの特徴等に照らして、どのように評価すべきか。

(注) フランスは原則 18 ヶ月。また、これらの諸国では、当該上限を超えた場合に無期契約とみなされる。

次回以降の論点項目

- ・ 契約締結時の課題
- ・ 均衡待遇・正規労働者への転換
- ・ 更新・雇止め
- ・ その他