

第10回 有期労働契約研究会 議事概要

1 日時 平成21年12月24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〉

阿部委員、奥田委員、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、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) (独)労働政策研究・研修機構からのヒアリングについて

(独)労働政策研究・研修機構が企業に対して行った有期労働契約
の役割等に関するヒアリングの概要について同機構の担当者から聴
取した。

(2) 論点(全体)について

- 雇止め法理は判例法理としてかなり定着しており、個別紛争の実務でもそれなりの基準として通用しているとともに、パート法8条2項の解釈基準などでも雇止め法理の分析基準がほぼ定着して機能しているため、何らかの形で雇止め法理を明文化することも1つ考えられるのではないかと。ただし、その際には、その内容自体が非常に予測可能性の低いものであることから、どういう形で明文化するのが望ましいか、どういう整理が更に必要なのか、検討が必要。
- フランスの契約終了手当は、利用事由が限定されている有期契約の終了の際に支払われるものであり、有期契約に係る他の規制をどのようにするのかという問題との関連をみていかないと判断することが難しい。
- クーリング期間は、更新により雇用継続できる期間に上限を設けた場合に、継続を認めるとしたらクーリング期間をどうするかという考え方であり、更新に係る上限規制を検討するか否かという本体の規制が決まらなないと出てこない問題である。
- 雇止めが無効となった場合に金銭的な手当を払うことについては、雇止め無効により契約が存続し賃金債権が発生するのであって、契約終

了手当とは異なる。それとは別に判例の中には損害賠償という構成をとる例もあるが、契約があれば賃金債権があることと損害賠償請求との関係との整理が必要。

- フランスなどでは普通の解雇は金銭解決が原則であるが、日本は解雇あるいは雇止めは無効として雇用関係が存続することとなるので、雇止めについて金銭補償することは、解雇の議論と同様、雇止めを無効にするのではなくそれを金銭的に解決することの困難性についての議論になる。
- 有期の利用可能期間を一定年数・回数に限ってそれを超える場合に無期化すると定めれば金銭補償の問題は出てこないのではないか。一方で、雇止めには合理的理由が必要であるとすると、その際に一定の金銭が支払われることも考慮した上で判断してよいのかという議論にもなってくる。
- フランスは2回まで、ドイツは客観的な理由がない場合に2年の中で3回までという更新回数の制限があるため、そもそも日本で言う雇用継続への期待の問題は生じない。一方、韓国のように更新回数は規制せずに2年だけという利用可能期間の制限だけをかけると、1か月の契約で23回の更新があり得るため、その利用可能期間中での雇用継続の期待の有無といった雇止め法理のような問題が生じ得るのか、議論になっているらしい。このように利用可能期間と回数の規制の組合せの在り方によっていろいろなパターンがある。
- 有期である以上は当然期間満了で終了することがまず前提であるはずであるが、実質的には期間満了ではない理由で終了しているものもある。今回の実態調査でも期間は定めているものの実質的には継続的になっているものが出てきており、一定期間を超えれば必ずしも期間満了での終了はなじまないのがおそらく出てこよう。有期であることの実質的な意味があるものとならないものについて、更新回数や全体の延長期間など何らかのラインで区別することも考えられるのではないか。ただし、一定の更新回数を超えた場合に、無期化なのか、合理的理由を求めるなどいくつかの選択肢があると思う。
- 契約期間の細切れ化が進んでおり、背景としてはヒアリングにおいて事業の不透明性、個人の資質の見極めということがあげられていた。

以上