

# 非正規雇用に関する 雇用形態別の検討状況

# 1 有期労働契約

# 有期労働契約の見直しについて

## 1. 経緯

- 平成20年のリーマンショック以降の景気後退の際に、有期契約労働者に対する雇止め、解雇が増加し、有期契約労働者の雇用の不安定さ、待遇等の格差、職業能力形成が不十分等の課題。
- 有期労働契約に係る施策の方向性について検討するため、労働基準局長が参集を求めた学識者による研究会を開催。(座長:鎌田耕一東洋大学教授)[平成21年2月～平成22年8月まで計18回]
- 平成22年9月に報告書を取りまとめ、公表。

## 2. 検討状況

- 平成22年10月26日  
: 労働政策審議会労働条件分科会で検討開始
- 平成22年11月29日、平成23年2月3日  
: 有期労働契約の現状等(総論)について議論
- 平成23年2月以降  
: 各論について議論(3月8日、5月31日、6月17日)

## 3. 今後のスケジュール(予定)

- 平成23年夏頃 議論の中間的な整理
- 平成23年12月頃 議論の取りまとめ(建議)

## 4. 新成長戦略

「新成長戦略」(平成22年6月18日閣議決定) 工程表(抄)

2010年度に実施する事項

: 有期労働契約に係る労働政策審議会での検討開始

2011年度に実施すべき事項

: 労働政策審議会において結論、所要の見直し措置

2013年度までに実施すべき事項

: パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進

## 5. 各論の検討項目（H23.2.3第84回労働条件分科会資料より）

### 1 契約の締結及び終了に関する論点

- (1) 有期労働契約の機能や実態について
- (2) 有期労働契約の締結事由や更新回数・利用可能期間について
- (3) 有期労働契約の雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）について
- (4) 労働条件明示等の契約締結時の手続に関連する課題について
- (5) 有期労働契約の終了（雇止め等）に関する課題について
- (6) その他

### 2 契約期間中の処遇や雇用管理等に関する論点

- (1) 均等・均衡待遇について
- (2) 正社員への転換の推進について
- (3) その他

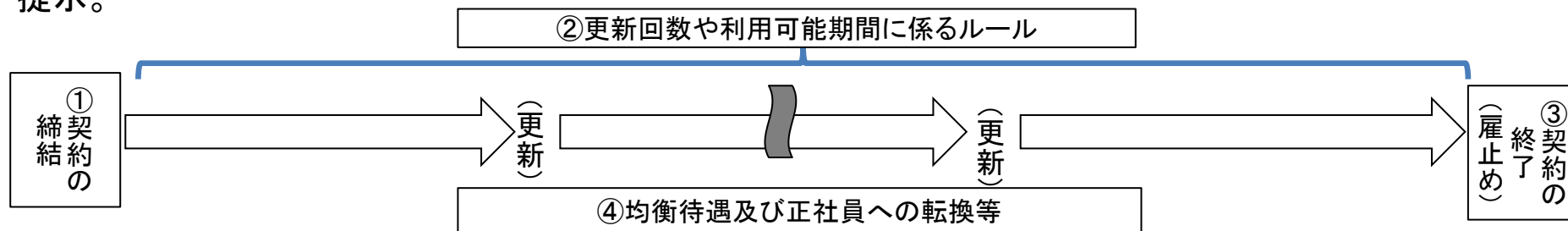
### 3 その他

- (1) 1回の契約期間の上限等について
- (2) その他

# 有期労働契約研究会報告書(平成22年9月10日取りまとめ・公表)の概要

## ○ 報告書のポイント

- ・ 有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止するとの視点を持ちつつ、雇用の安定、公正な待遇等を確保するためのルールや雇用・労働条件管理の在り方を検討すべき。
- ・ 次の①～④など主要な論点について、考えられる(複数の)選択肢とそれぞれを採った場合の課題を整理して提示。



① 締結事由の規制 : 有期労働契約を利用できる事由を、一時的な業務増等に限定することを検討。  
[課題] 新規雇用が抑制されないか(安定雇用へのステップとして有期労働契約は一定の役割)

② 更新回数や利用可能期間に係るルール  
: 雇用の安定等の観点から、更新回数や利用可能期間の上限の設定を検討。  
[課題] 上限手前での雇止めを誘発、業種・職種・年齢等により更新等の実態が多様

③ 雇止め法理(解雇権濫用法理の類推適用の法理)の明確化  
: 判例上定着した雇止め法理(反復更新を重ねた場合等一定の場合の雇止めについて、客観的理由を欠き社会的に相当と認められない場合は無効とされるもの)の法律によるルール化を検討。  
[課題] 個別の事案に応じた処理が可能となる一方、予測可能性に欠ける面を如何に補足するか

④ 均衡待遇及び正社員への転換等  
: 正社員との間の均衡のとれた公正な待遇、正社員転換措置の義務付けやインセンティブ付与等の検討。5  
[課題] 一挙に正社員に転換することはハードルが高い → 「多様な正社員」の環境整備などを視野に

## 2 パートタイム労働

# パートタイム労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進

## 改正パートタイム労働法における均衡待遇の確保と正社員転換の推進

### ○ 均衡のとれた待遇の確保の促進

- (1) 賃金等の待遇に関し、すべてのパートタイム労働者について、多様な就業実態に応じて正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け
- (2) 特に、正社員と同視すべきパートタイム労働者に対しては、差別的取扱いを禁止

### ○ 正社員への転換の推進

新たな正社員を配置する場合に、パートタイム労働者に応募の機会を付与する等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け

※施行期日 平成20年4月1日

○ パートタイム労働者の均衡待遇の確保と正社員転換を推進するため、現在パートタイム労働法に基づき主に以下の取組を実施

- ① 都道府県労働局において、パートタイム労働者の雇用管理の改善に取り組む事業主に對する相談・支援、必要に応じた助言、指導
- ② 正社員と共通の処遇制度等の導入を促進するため、事業主に對する助成金の支給

# 均衡のとれた待遇の確保の促進

- 働きに見合った公正な待遇の決定ルールを作り、通常の労働者(正規労働者)との均衡のとれた待遇の確保を図っている。

【短時間労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃 金		教育訓練		福利厚生	
			職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行 に必要な能力を付与するもの	左以外のもの(キャリアアップのための訓練など)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの(慶弔休暇、社宅の貸与等)
① 同視すべき者								
同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期or反復更新により無期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
② 職務と人材活用の仕組みが同じ者								
同じ	一定期間は同じ	—	□	—	○	△	○	—
③ 職務が同じ者								
同じ	異なる	—	△	—	○	△	○	—
④ 職務も異なる者								
異なる	—	—	△	—	△	△	○	—

◎…短時間労働者であることによる差別的取扱いの禁止

○…実施義務・配慮義務

□…同一の方法で決定する努力義務

△…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務



# 「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」について

## 1. 開催目的

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。)については、平成19年に改正され、平成20年4月1日より施行されているが、同法の一部を改正する法律(平成19年法律第72号)附則第7条において、「政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、当該規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」とされている。

現在、改正パートタイム労働法の施行後3年目を迎えていること等から、この間の施行状況を含め、国内におけるパートタイム労働の実態を把握するとともに課題を整理しつつ、今後のパートタイム労働対策について検討を行うため、「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」を開催する。

## 2. 参集者

- |   |        |                 |
|---|--------|-----------------|
|   | 浅倉 むつ子 | 早稲田大学大学院法務研究科教授 |
| ○ | 今野 浩一郎 | 学習院大学経済学部教授     |
|   | 黒澤 昌子  | 政策研究大学院大学教授     |
|   | 権丈 英子  | 亜細亜大学経済学部教授     |
|   | 佐藤 博樹  | 東京大学大学院情報学環教授   |
|   | 水町 勇一郎 | 東京大学社会科学研究所教授   |
|   | 山川 隆一  | 慶應義塾大学法科大学院教授   |

(敬称略、五十音順)

(○は座長)

## 3. 検討事項

- (1) パートタイム労働の実態
- (2) パートタイム労働の課題
- (3) 今後のパートタイム労働対策

## 4. 検討状況

- |            |     |
|------------|-----|
| 平成23年2月 3日 | 第1回 |
| 3月 7日      | 第2回 |
| 3月30日      | 第3回 |
| 4月15日      | 第4回 |
| 5月20日      | 第5回 |
| 6月 3日      | 第6回 |
| 6月17日      | 第7回 |

※本年夏頃を目途に取りまとめ予定

# 3 派遣労働

# 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案について

常時雇用される労働者以外の労働者派遣や製造業務への労働者派遣を原則として禁止するとともに、派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の充実を図る等、労働者派遣事業に係る制度の抜本的見直しを行う。

## 事業規制の強化

← いわゆる「派遣切り」の多発や、雇用の安定性に欠ける派遣形態の横行

- ・ 登録型派遣の原則禁止(専門26業務等は例外)
- ・ 製造業務派遣の原則禁止(常時雇用(1年を超える雇用)の労働者派遣は例外)
- ・ 日雇派遣(日々又は2か月以内の期間を定めて雇用する労働者派遣)の原則禁止
- ・ グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

## 派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

← 派遣労働者の不透明な待遇決定、低い待遇の固定化

- ・ 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- ・ 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- ・ 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合(いわゆるマージン率)などの情報公開を義務化
- ・ 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示

## 違法派遣に対する迅速・的確な対処

← 偽装請負などの違法派遣の増加、行政処分を受ける企業の増加

- ・ 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす
- ・ 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

※ そのほか、法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記

施行期日: 公布の日から6か月以内の政令で定める日(登録型派遣の原則禁止及び製造業務派遣の原則禁止については、改正法の公布の日から3年以内の政令で定める日(政令で定める業務については、施行からさらに2年以内の政令で定める日まで猶予))

## ○労働者派遣法改正案等に係るこれまでの経過

○H22年 3月19日 閣議決定

○H22年 3月29日 国会提出(参議院先議で提出)

○H22年 4月 6日 国会提出(衆議院先議で再提出)

○H22年 4月16日 衆・本会議(趣旨説明・質疑)

○H22年 4月23日 衆・厚生労働委員会(提案理由説明・質疑)

○H22年 5月26日 衆・厚生労働委員会(提案理由について大臣から再度発言)

○H22年 5月28日 衆・厚生労働委員会(質疑)

○H22年 6月16日 会期末処理により閉会中審査(継続審議)

○H22年 8月 6日 第175回臨時国会会期末処理により閉会中審査(継続審議)

○H22年11月26日 衆・厚生労働委員会(提案理由説明(第176回臨時国会))

○H22年12月 3日 第176回臨時国会会期末処理により閉会中審査(継続審議)

○H23年 1月24日 第177回通常国会において継続審議中