

有期労働契約に係る検討の論点 (契約の締結及び終了関係)

H23. 2. 23

第 85 回労働条件分科会資料

(1) 有期労働契約の機能や実態をどのように捉えるか。

ア 有期労働契約が増えている実態とその影響をどのように理解するか（例えば、次のような考え方についてどうか）。

- ・ 雇用の不安定化、待遇の格差、能力形成が不十分等の問題が生じている側面があるとする考え方
- ・ 安定的な雇用に向けたステップとしての雇用を含め、多様な雇用機会を提供し、失業を抑制している側面があるとする考え方

イ 有期労働契約の機能、課題や在り方をどのように考えるか（例えば、次のような考え方についてどうか）。

- ・ 有期労働契約をめぐる問題の解決のためには、有期労働契約を例外的な場合にのみ認めることとする必要があるとの考え方
- ・ 労使双方の合意により選択される多様な働き方の一つとして有期労働契約を位置づける考え方
- ・ 中長期的に労働力供給が制約されることが見込まれる中で労働力を有効に活用する観点から、有期労働契約の適正な利用を図っていく必要があるとの考え方
- ・ 労使当事者にとっての雇用継続等に係る予測可能性を高めていく必要があるとの考え方

(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

ア 有期労働契約の締結事由について、どのように考えるか（例えば、次のような考え方についてどうか）。

- ・ 有期労働契約の締結には、期間の定めをする合理的な理由を必要とする考え方
- ・ 有期労働契約の締結は、締結事由も含め労使自治に委ねることが適当とする考え方
- ・ 締結事由の限定により、期間の定めのない契約による雇用の機会が増加し、雇用の安定化等につながるという考え方

- ・ 締結事由の限定により、経営者が雇用に慎重になって、雇用機会の減少、失業の増加につながるという考え方

イ 更新回数や利用可能期間について、どのように考えるか（例えば、次のような考え方についてどうか）。

- ・ 一定の限度を定め、これを超えて有期労働契約を反復継続した場合には、期間の定めのない雇用とするルールを設けるべきとの考え方
- ・ 有期労働契約をどの程度まで反復するかについては、労使の話し合いに委ねることが適当とする考え方
- ・ 期間の定めのない労働契約への転換が促進され、雇用の安定化等につながるという考え方
- ・ 上限手前での雇止めの増加等により、むしろ雇用が不安定化し、労働者に対する職業能力開発や処遇の改善の機会も減少させることとなるとの考え方

(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

ア 雇止め法理の明確化について、どのように考えるか（例えば、次のような考え方についてどうか）。

雇止め法理は既に定着し、有期契約労働者の保護に一定の役割を果たしているとの認識に立った上で、

- ・ さらなる定着を図るため、法制化すべきとの考え方
- ・ 一層の周知は必要であるが、法制化は不要との考え方

(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

ア 有期労働契約締結時の明示の在り方について、どのように考えるか（例えば、次のような考え方についてどうか）。

- ・ 期間満了時のトラブルを防止する観点から、契約締結時に明示すべき事項の追加や、明示義務を法律に規定すること等の強化を図るべきとの考え方
- ・ 現行の大臣告示（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに係る基準）は既に定着しており、特段の手当は不要との考え方

イ 契約締結時点で契約期間についての書面明示がない場合の契約期間の有無の取扱いについて、どのように考えるか（例えば、次のような考え方についてどうか）。

- ・ 契約期間という労働契約の基本的事項について書面明示がない場合には、期間を

定める意思がないものとして取り扱うべきとの考え方

- ・ 労働契約は口頭でも成立するものであり、書面明示がないことだけで特別の効果を発生させることとするのは実務を混乱させるとの考え方

(5) 有期労働契約の終了（雇止め等）に関する課題について

ア 雇止めの予告や雇止めの理由の明示の在り方について、どのように考えるか（例えば、次のような考え方についてどうか）。

- ・ 雇止めの予告やその時期、雇止め理由の明示等について、法律に規定すること等の強化を図るべきとの考え方
- ・ 現行の大臣告示は既に定着しており、特段の対応は不要との考え方

イ 契約終了に際しての経済的支援等の必要性について、どのように考えるか（例えば、次のような考え方についてどうか）。

- ・ 有期契約労働者の雇用の不安定さを踏まえ、使用者が経済的支援等の措置を講ずるべきとの考え方
- ・ 有期労働契約の終期はあらかじめ明らかであり、一般制度としての雇用保険に加えて、有期契約労働者に限定して、このような制度を設ける必要はないとの考え方

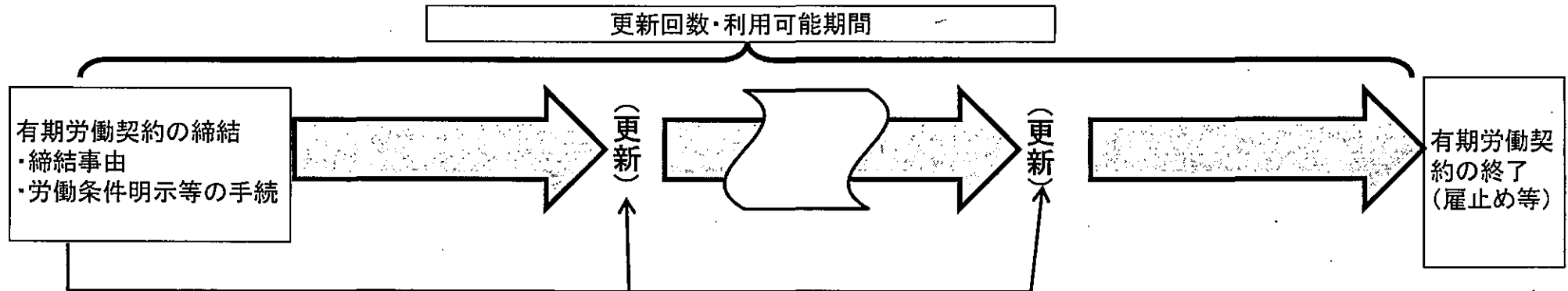
(6) その他

ア (1)～(5)の各論点の相互関係について、どのように考えるか。

イ これらのほかに、有期労働契約の締結及び終了に関して検討すべき論点があるか。

各論の検討に当たっての参考－「1 契約の締結及び終了に関する論点」関係

1 「有期労働契約の締結から終了までの流れ」に「論点」を当てはめて示したもの(イメージ)



- 1 (1) 有期労働契約の機能や実態について
- 1 (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
- 1 (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
- 1 (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
- 1 (5) 有期労働契約の終了（雇止め等）に関する課題について

2 各論の検討を通じて考えられる共通の視点

- ① 有期契約労働者全般に着目した議論か、有期契約労働者の中でも特定の属性（例：職務タイプや年齢等）に着目した議論か
- ② 契約の実体面に着目した議論か、手続面に着目した議論か
- ③ ルールを設ける場合、その履行をどのような形で担保するか（民事効を持つ法規範、労使自治による定め、罰則・行政指導等付き規範等）

有期労働契約に係る検討の論点 (契約期間中の処遇や雇用管理等関係)

H23.5.31

第87回労働条件分科会資料

(1) 均等・均衡待遇について

ア 有期契約労働者と、期間の定めのない契約で雇用される労働者との均等・均衡待遇を推進することについて、どのように考えるか（例えば、次のような考え方についてどうか）。

- ・ 期間の定めの有無にかかわらず、労働者は全てにおいて均等に取り扱うべきであるとの考え方
- ・ 有期契約労働者は、中長期的な人材活用の見通しが期間の定めなく雇用される労働者と異なること、賃金水準が労働市場の需給関係によって影響を受けやすいことなどから、
 - a. 例外なく均等に取り扱うことは困難であり、勤続期間等の要素による処遇の差異は認められるべきとする考え方
 - b. そもそも比較することが適当でないとする考え方
- ・ 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用等、待遇の種類によって均等・均衡待遇のあり方も異なり得るとの考え方

イ 有期契約労働者との均等・均衡待遇を考慮すべき労働者として、どのような労働者を想定するか（例えば、次のような考え方についてどうか）。

- ・ 同一事業場内（あるいは企業内）の期間の定めのない契約で雇用される労働者を想定する考え方
- ・ 同一事業場内（あるいは企業内）の、いわゆる「正社員」（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。）を想定する考え方

ウ 均等・均衡待遇を推進する場合の方法について、どのように考えるか（例えば、次のような考え方についてどうか）。

- ・ 契約期間の定めの有無にかかわらず、処遇について合理的な理由のない差別的取扱いを法令により禁止すべきとする考え方（何が合理的な理由に該当するかは司法判断によるとする考え方）
- ・ 均衡のとれた待遇の確保のために講ずべき措置等を法令により推進すべきとする考え方
- ・ 具体的な均等・均衡待遇の推進策については労使自治に委ねるべきとする考え方
- ・ 労働者の職務の内容等により講ずべき措置も異なるため、例えば、パートタイム労働法の枠組みを参考に、有期契約労働者が正社員と同視し得る場合には厳格な均

等待遇を導入しつつ、その他の場合については、正社員との均衡を考慮しつつ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べきとする考え方

(2) 正社員への転換の推進について

ア 有期契約労働者から、正社員への転換を推進することについて、どのように考えるか（例えば、次のような考え方についてどうか）。

- ・（更新回数や利用可能期間に係るルールを設けるか否かにかかわらず、）意欲と能力に応じて正社員への転換を推進していくことは重要であるとの考え方
- ・ 有期契約労働者の職務の内容や人材活用の仕組みは様々であり、正社員への転換を一律に推進することにはなじまないとの考え方

イ 転換先の労働者として、どのような労働者を想定するか（例えば、次のような考え方についてどうか）。

- ・ 転換先として、いわゆる「正社員」への直接の転換のみを推進すべきとの考え方。
- ・ 意欲と能力のある有期契約労働者が不安定な地位のままで固定されないよう、正社員などより安定的かつ良質な雇用形態へ段階的に移行していけるような仕組みを構築していくべきとの考え方。
- ・ 責任や拘束度の面から必ずしも正社員化を望まない有期契約労働者もいること等を踏まえ、いわゆる「正社員」に限らず、希望にあった多様な雇用機会の整備を進めていくべきとの考え方。

ウ 有期契約労働者から、正社員への転換を推進する場合の方法について、どのように考えるか（例えば、次のような考え方についてどうか）。

- ・ 有期契約労働者に対して、正社員募集を行う場合の告知、正社員転換試験制度など、正社員への転換を推進する措置の実施を法令により推進すべきとする考え方
- ・ 正社員への転換の推進の方法は個々の労使に委ねるべきとする考え方

(3) その他

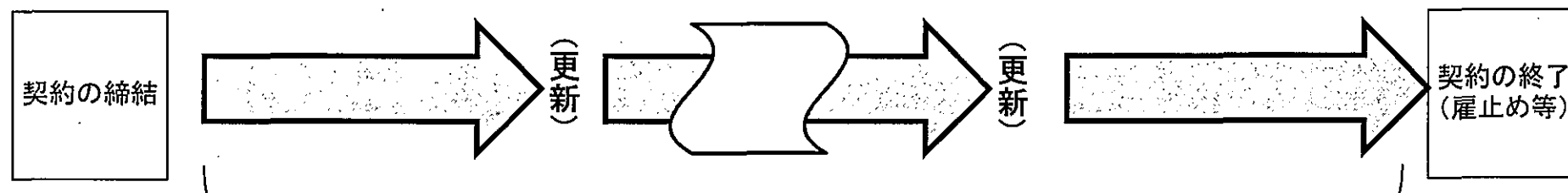
ア (1)、(2)および契約の締結及び終了に関する各論点との相互関係について、どのように考えるか。

イ これらのほかに、契約期間中の処遇や雇用管理に関して検討すべき論点があるか。

各論の検討に当たっての参考－「2 契約期間中の処遇や雇用管理等に関する論点」関係

1 「有期労働契約の締結から終了までの流れ」に「論点」を当てはめて示したもの(イメージ)

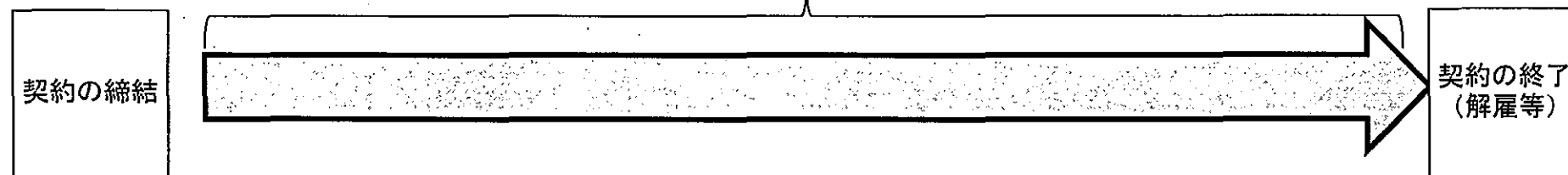
(有期労働契約)



〔 2(1) 均等・均衡待遇について 〕

〔 2(2) 正社員への転換の
推進について 〕

(無期労働契約)



2 各論の検討を通じて考えられる共通の視点

- ① 有期契約労働者全般に着目した議論か、有期契約労働者の中でも特定の属性（例：職務タイプや年齢等）に着目した議論か
- ② 契約の実体面に着目した議論か、手続面に着目した議論か
- ③ ルールを設ける場合、その履行をどのような形で担保するか（民事効を持つ法規範、労使自治による定め、罰則・行政指導等付き規範等）

有期労働契約に係る検討の視点 (その他)

H23.6.27

第89回労働条件分科会資料

(1) 1回の契約期間の上限について

ア 1回の契約期間の上限について、どのように考えるか。

労働基準法第14条第1項は、長期の労働契約による人身拘束の弊害を排除するため、契約期間の最長期間を制限しているが、平成15年労働基準法改正において最長期間を原則1年から3年に延長するに際しては、暫定措置として、1年を超える期間の労働契約(※)を締結した労働者についても契約期間の初日から1年を経過した日以後においてはいつでも退職することができるものとされた(附則第137条)。

一方で、労働契約法第17条第1項により、やむを得ない事由がある場合でなければ契約期間中に解雇できないとされるなど、労働契約の期間の定めは、当該期間中の雇用を労働者に保障するものともなっている。

このように、労働契約の期間には、その上限を制限することによって、主として人身拘束の弊害から労働者を保護する機能と、契約期間中の雇用を保障する機能との両面があることを踏まえつつ、人身拘束の弊害を排除する趣旨で規制されている1回の契約期間の上限についてどのように考えるか(例えば、次のような考え方についてどうか)。

- ・ 現在においても長期間の有期労働契約による人身拘束の弊害がないとは言えないことから、契約期間の上限を平成15年労働基準法改正前の原則1年に短縮すべき(これにより暫定措置は不要となる)との考え方
- ・ 長期間の有期労働契約が人身拘束の手段として利用されるおそれは現在では減少しており、業務の実態に応じて契約期間を定められるよう、暫定措置を廃止し、原則どおり、労使双方を契約に拘束する期間の上限を3年とすべきとの考え方。
- ・ 現行のルールで特に問題は生じておらず、契約期間の上限を直ちに見直す必要はない(引き続き暫定措置も存置する)との考え方

(※)…第14条第1項各号に規定する労働者(高度専門技術者、60歳以上の高齢者)を除く。

(2) その他

ア これまでに取り上げた論点のほかに、有期労働契約に関し検討すべき論点があるか。

イ 契約の締結及び終了、契約期間中の処遇や雇用管理等に関する論点を含め、全体を通じて、各論点の相互の関係、組合せについて、どのように考えるか。