

有期労働契約に関する議論の中間的な整理について(抄)  
(平成23年8月3日労働政策審議会労働条件分科会)

1 有期労働契約の機能や実態

ウ 今後の検討における留意点

有期労働契約又は労働契約期間の定めが有する機能や果たしている役割に関する基本的な理解が労使で異なっており、有期労働契約の不合理・不適正な利用の実態についての認識も一致を見ていない。このため、今後の議論においては、これらについての共通の理解や認識の形成に努めた上で、考えられる有効かつ適切な対応の選択肢を具体的に明らかにしつつ、検討していくことが必要である。

検討に当たっては、パート・アルバイト、派遣労働者、契約社員・嘱託等多様な呼称に分けられるほか、職務の内容や責任の程度も、正社員と同等以上の者もいる一方、限定的に取り扱われる例も多いなど、有期労働契約の活用の多様な実態を十分に考慮すべきである。こうした職務の内容や責任、就業時間の限定された働き方については、労働者の就業ニーズに合致する面もある一方で、新規学卒者等の場合にあっては、人材育成等の中長期的な課題と関連することにも留意する必要がある。

2 有期労働契約の締結及び終了

(1) 締結事由

ウ 今後の検討における留意点

締結事由の制限については、その要否につき意見の隔たりがある。今後の議論においては、現実の有期労働契約の実態・機能を踏まえつつ、有期労働契約の締結事由の制限の要否について引き続き検討していくことが必要である。

(2) 更新回数・利用可能期間、雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）

ウ 今後の検討における留意点

雇止め法理は、期間の満了により契約が終了するという有期労働契約の性質について、労働者保護の観点から一定の場合に雇用を継続させるルールとして形成され、企業実務においても一定の定着をみているものの、その適用における予測可能性が低いことについては、認識が共有されている。

このため、今後の議論においては、(1)を始めとする有期労働契約の締結をめぐるルールの在り方に関する議論との関連にも留意しつつ、有期労働契約の雇用継続の見通しを改善する方策として、更新回数や利用可能期間の上限を定めること、雇止め法理の法制化を図ること等のうちで考えられる有効かつ適切な選択肢をその

要否も含め引き続き検討することが必要である。その際、上限手前での雇止めの増加が予想されることなどへの留意が必要である。

### (3) 契約締結時及び終了時の手続

#### ウ 今後の検討における留意点

契約締結時又は終了時の明示事項として追加すべきものがあるか、大臣告示等により明示すべきとされている事項について、どの程度の具体性を求めるのか等、(1)及び(2)の検討との関連にも留意しながら、考えられる有効かつ適切な選択肢をその要否も含め引き続き検討することが必要である。

また、契約期間の書面明示がない場合等に一定の法的効果を付与することについても、実務への影響等を含めてその要否を更に検討していくことが必要である。

なお、現在、法制審議会民法（債権関係）部会において民法（債権関係）の見直しについて議論が進められており、本論点に関連するものとして、有期雇用契約の黙示の更新について規定する民法第 629 条の規定等も検討課題となっているところ、当該課題は労働政策上の課題であり労働政策審議会でも議論すべき課題であることとの認識は本分科会において共有されているが、今後の議論に際し留意する必要がある。

### (4) 契約終了に際しての経済的支援等

#### ウ 今後の検討における留意点

(2)の更新回数・利用可能期間、雇止め法理の検討の方向も踏まえ、有期労働契約終了時の手当について更に検討を深める必要がある。

## 3 契約期間中の処遇や雇用管理等

### (1) 均等・均衡待遇

#### ウ 今後の検討における留意点

有期契約労働者について公正な待遇を実現することは重要であるとの共通の認識の下に、有期契約労働者の均等待遇あるいは均衡待遇を考慮する際の比較対象となる労働者としてどのような労働者を想定し、また、どのような方法で均等待遇あるいは均衡待遇を推進するのか等について、2の各論点に係る検討も踏まえながら議論を深める必要がある。

### (2) 正社員への転換の推進

#### ウ 今後の検討における留意点

期間の定めのない雇用へ転換することと、正社員へ転換することとの異同を考慮しつつ、その対応方策について、2の各論点との関係も踏まえながら議論を深めることが必要である。

#### 4 1回の契約期間の上限等

##### ウ 今後の検討における留意点

平成 15 年労働基準法改正により選択肢として新たに認められたものも含め、1 回の契約期間が 1 年を超える契約が 1 割強存在する現状を踏まえ、当該契約について人身拘束の問題が実際に生じているか等、更に議論を深めることが必要である。

今後、当分科会として、上記 1 から 4 までの各論点を引き続き議論していくに当たっては、次の点も留意しつつ、検討を深めていく必要がある。

ルールを設ける場合に、その履行をどのような形で担保するか、例えば、民事効を持つ法規範とするのか、罰則により担保するか、行政指導を中心として履行を促す規範とするのか等、法整備の基本的な方向性や、履行確保の手法等についてどうするか。また、手続的なルールとして設けるか、実体的な規制ルールとして設けるか等につき、留意しつつ検討する必要がある。その際、各論点の相互の関係、組合せにも留意しつつ検討する必要がある。

また、短時間労働者についてはパートタイム労働法が、派遣労働者については労働者派遣法が、それぞれ一定のルールを設けているところであるが、パートタイム労働法については、平成 19 年の同法改正法附則第 7 条に基づく検討の時期が到来しており、労働者派遣法については改正法案が国会に提出され継続審議となっている。高年齢者についても、今後の雇用の在り方に関する検討が見込まれるところである。有期契約労働者について何らかのルールを設けていく場合には、これらと適用対象が重複する部分も少なくないことを踏まえ、ルールの整合性、運用のしやすさについても考慮しつつ検討する必要がある。

当分科会は、労働契約が、労使双方にとっての価値を実現するものとして適切に運用され、労働者の職業生活の充実並びに我が国の企業、経済及び社会の発展に結びつくよう、有期労働契約についての適切な政策的方向性を具体化すべく、引き続き議論を進めていくこととする。

