

# 有期労働契約研究会 報告書(案)のポイント

平成22年8月24日

## 【総論】

### 1. 現状と課題

- 有期契約労働者は労使の多様なニーズにより増加、労働者本人の希望や意見を含めて眺めれば、多様な集団に。
- 実態調査(平成21年7月実施)に基づき、「4つの職務タイプ(正社員同様職務型(36.4%)、高度技能活用型(4.4%)、別職務・同水準型(17.0%)、輕易職務型(39.0%))」に区分して明らかにした就業の実態や意識、さらに、年齢、就業形態等の多様な実態を踏まえた対応の必要性。
- 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。我が国が、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、公正な処遇の下で、労働者の職場定着やその下での職業能力形成を促進し、労働者が家庭生活との調和を図りつつ、生きがいや働きがいのある充実した職業生活を送ることができるようになることが必要。

**雇用の安定、公正な待遇等を確保するため、契約の締結時から終了に至るまでを視野に入れて、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、有期労働契約法制の整備を含め、ルールや雇用・労働条件管理の在り方を検討し、方向性を示すことが課題。**

### 2. 検討に当たっての基本的考え方等

- 労働者の能力発揮等を図るため、「雇用の安定」、「公正な待遇等」を確保。安定的雇用へのステップなど有期労働契約が果たし得る役割等に留意。
- 需要変動等に伴うリスクへの対応といった、労働市場全体における「柔軟性」への要請があるが、労使間のリスク負担や正社員と有期契約労働者の間の処遇を含めた雇用の在り方の公正さにも配慮しつつ検討。
- 「多様な正社員」の環境整備など有期契約労働者以外の形態の労働者との関係も視野に。
- 予測可能性の向上による紛争予防、施策の相互関係に留意しつつ適切な組合せ等を検討。

## 【各論1】締結事由の規制、更新回数や利用可能期間に係るルール、雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化

有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止する視点に立ち、次の①～③の選択肢について、それぞれが抱える課題、規制がもたらす効果、影響を念頭に置きつつ、他の施策との組合せによる施策の全体像を描きながら、今後政策の立案に関わる関係者において適切に判断されることが望まれる。

### ①締結事由の規制

有期労働契約の締結の時点で利用可能な事由を限定することを検討。

（課題等）

- ・ 安定雇用へのステップ等の有期労働契約の機能を踏まえれば、新規雇用の抑制、企業の海外移転につながらないか
- ・ 諸外国（ドイツ、スウェーデン等）において、労働市場の硬直化等により、締結事由規制が緩和された例が存在
- ・ 締結事由に該当するか否かについて紛争が生じ得るなど予測可能性の確保等の面で課題 等

### ②更新回数や利用可能期間に係るルール

一定年限等の「区切り」を超える場合の無期労働契約との公平、紛争防止、雇用の安定や職業能力形成の促進等の観点から、更新回数や利用可能期間の上限の設定を検討（有期労働契約の利用を基本的に認めた上で、濫用を排除。稀少となる労働力の有効活用）。

（課題等）

- ・ 上限超えの法的効果（無期みなし、無期労働契約への変更申込みみなし、無期労働契約への変更申込み義務付け、解雇権濫用法理と同様ルールの適用など様々な選択肢）
- ・ 業種、職種、就業形態、年齢等の多様性に留意（集团的な合意によるルール修正の可能性や適用対象の在り方含め）。
- ・ 上限手前の雇止め誘発等（副作用）。

（2007年に利用可能期間の上限規制を設けた韓国では、上限到達時に雇止め・無期化双方の例）

### 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 定着した判例法理の法律によるルール化を検討。

(課題等)

- ・ 個別の事案に応じた妥当な処理が可能となる一方、予測可能性に欠ける面をいかに補足するか等。

## 【各論2】均衡待遇及び正社員への転換等

有期契約労働者のうちには、「正社員(※)」と同様の職務に従事していても正社員に比較して労働条件が低位に置かれている者が相当割合存在。また、頑張ってもステップアップが見込めないことへの不満は高い。

※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

➡ このため、パートタイム労働法も参考に以下の施策が考えられる。

### 1. 正社員との間の均衡のとれた公正な待遇

- 正社員と同視し得る者は均等待遇、その他の者にも均衡待遇(努力義務や説明責任)との措置は、多様な労働者を対象に実情に即した対応可。(参考:パートタイム労働法)
- 「差別禁止」のみの場合、一般的には職務給体系が採られていないことを前提とすると、判断に困難を来す等の懸念

### 2. 雇用の安定及び職業能力形成の促進のための正社員への転換等

- 雇用の安定、職業能力向上の観点から、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
- 一挙に正社員に転換することはハードルが高いこと等から、正社員転換のほかに、無期化を図りつつ、勤務地限定、職種限定などの多様な雇用モデルを労使が選択し得るようにすることも視野に(勤務場所の閉鎖等の際の雇用保障の在り方については、実例等の集積の状況も注視しつつ、検討)

### 【各論3】その他の課題

- 現行の大臣告示による明示事項(更新の判断基準等)の法定事項への格上げの検討。  
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一定の効果付与等の検討(その際書面明示を行うべき「時点」についても、紛争防止を念頭に検討)。
- 現行の大臣告示による雇止め予告等の法定事項への格上げの検討。  
予告手当あるいは契約終了時の手当の検討。
- 1回の契約期間の上限(現行原則3年)については、労使からは延長する具体的ニーズは把握されず、上限維持が一つの方向。  
1年経過後は労働者がいつでも退職できるとする暫定措置については、役割を終えたものと考えてよいかさらに議論。