

有期労働契約研究会中間取りまとめに対する意見書

2010年（平成22年）7月15日

日本弁護士連合会

第1 意見の趣旨

- 1 有期労働契約法制の検討に当たっては、有期労働契約の問題が日本の深刻な貧困問題に直結していることを認識し、貧困対策の一環であるとの観点を基本に据えるべきである。
- 2 有期労働契約は、労働者の権利の行使を事実上抑制する効果を有し、また、解雇規制の潜脱に利用され、不安定雇用の温床となっていることから、期間の定めのない雇用が原則であること（無期原則）を明確にするとともに、その例外となる有期労働契約の締結事由は合理的理由がある場合に制限すべきである（入口規制）との観点から検討されるべきである。
- 3 有期労働契約の入口規制をするとともに、更新回数、利用可能期間の上限規制をあわせて行い、有期労働契約利用制限をより一層強化すべきである。
- 4 2項の有期労働契約の締結事由を制限する有期労働契約法制の抜本的改正がなされるまでの措置として、有期労働契約者を保護するために、判例法理である雇止め制限法理（解雇権濫用法理の類推適用）の立法化、権利性・実効性のある正社員転換制度を早期に実現すべきである。
- 5 就労形態の違いによる賃金格差解消のための同一労働同一賃金原則につき、民事効の導入を含めて実効ある制度を設けるべきである。
- 6 有期労働契約法制の検討にあたっては、女性労働者の多くが有期契約労働者であるという実態を踏まえ、男女賃金格差の解消及び男女共同参画社会の理念を実現する視点に立った検討がなされるべきである。

第2 意見の理由

- 1 貧困対策との基本的視座を明確にすること（意見の趣旨1）
 - (1) 厚生労働省は、2009年2月に有期労働契約研究会（座長：鎌田耕一東洋大学教授）を設置し、2010年3月17日、「中間取

りまとめ」を公表した。今後、研究会において、各会からの意見を募り、それに基づいて検討を重ね、最終報告が公表される予定とのことである。

- (2) わが国では貧困問題が深刻化しているが、その大きな原因の一つとして非正規労働の拡大など雇用の崩壊・ワーキングプアの問題がある。そして、非正規労働者の多くは有期契約労働者である。

2007年に厚生労働省が行った「就業形態の多様化に関する総合実態調査」では、自分自身の収入で生活をまかなう労働者の割合は、2003年には派遣労働者(多くが有期契約である。)の59.5%、契約社員の44.2%であったものが、2007年にはそれぞれ70.5%、53.3%に上昇している。

また、研究会にあわせて行われた2009年9月30日厚生労働省調査結果によれば、個人調査における有期労働契約による年間収入では、「100万円超～200万円以下」が31.2%と最も多く、「200万円超～300万円以下」が25.2%、「50万円超～100万円以下」が20.3%、「50万円以下」が5.8%と、300万円以下が8割を超えており、有期雇用労働者の収入が極めて低いことが明らかとなっている。

契約期間については、「6ヶ月超～1年以内」が54.2%、「3ヶ月超～6ヶ月以内」が19.6%となっており、契約更新回数は、「3～5回」が39.5%、「6～10回」が21.9%、「11回以上」が14.7%となっていることから、短期間の有期契約を何度も繰り返し更新している実態が明らかとなっている。

また、有期契約の雇止め(更新拒絶)については、「過去3年間に雇止めを行ったことがある」が30.0%、「雇止め時にトラブルになったことがある」が41.4%と、雇止めをめぐる紛争が多発している実態が浮き彫りとなった。

これら実態調査が明らかにしているとおり、期間の満了とともに雇止めをされる可能性を常に有している有期契約労働は、雇用が不安定であるばかりか、雇用形態の違いによる賃金格差も顕著にみられる。

かかる不安定かつ低賃金な非正規雇用の増大に歯止めをかけ、人間らしく働き生活をする権利を回復するためには、有期労働契約法制の在り方を根本的に見直す必要がある。

当連合会は、第51回人権擁護大会「貧困の連鎖を断ち切り、すべての人が人間らしく働き生活する権利の確立を求める決議」において、「有期契約労働は、派遣労働、契約社員、パート労働などの形態で現れ、労働規制の緩和による非正規労働の拡大とともに増大している。企業が有期契約労働者を雇用している最大の理由は「人件費の節約のため」である（厚生労働省2005年有期契約労働に関する実態調査結果）。また、企業は、雇用調整を容易に行う手段として、有期契約労働を増やし、景気の変動等に応じてきわめて簡単に有期契約の更新拒絶（雇止め）を行う。また、労働者派遣法の潜脱を意図して、請負や委託の形態をとりながら実際には発注者ないし委託者が労働者に指揮命令して働かせるいわゆる偽装請負の場合に、派遣労働者が救済を求めた結果、派遣先企業が短期の有期労働契約の形態をとって一時的に直接雇用し、その後に雇止めをして労働者を排除するという、いわば抜け道として利用される例もある。このように、有期契約の労働者は常に雇止めの恐怖におびえ使用者に対して萎縮することを余儀なくされており、雇用の不安定の大きな要因となっている。」と分析したところであるが、前記各調査によって、この傾向はますます強まっていることが確認された。

(3) 当連合会は、前記第51回人権擁護大会決議において、「国は、非正規雇用の増大に歯止めをかけワーキングプアを解消するために、正規雇用が原則であり、有期雇用を含む非正規雇用は合理的理由がある例外的場合に限定されるべきであるとの観点に立って、労働法制と労働政策を抜本的に見直すべきである」と要求しているところである。有期労働契約法制を検討する際には、この問題が日本の深刻な貧困問題に直結していることを認識し、貧困対策の一環であるとの視座を持ち続けることが重要である。

また、当連合会は、前記決議において、有期労働契約の締結事由の規制（入口規制）と並んで、「国は、同一または同等の労働であるにもかかわらず雇用形態の違いによって、賃金等の労働条件に差異が生じないように、労働契約法を改正して、すべての労働契約における労働条件の均等待遇を立法化し実効的な措置をとるべきである」とも決議し、有期雇用の利用制限及び均等待遇の実現が、非正規雇用の増大にともなうわが国の貧困問題解決の処方箋であることを提言した。有期労働契約の立法課題の検討にあたっては、前記

の2つの観点を骨格に据えた議論が不可欠である。

(4) 「中間取りまとめ」では、「第1 総論的事項」(2頁以下)において、アンケート調査の結果等を引用しながら、有期契約労働者が「雇用の不安定さ、待遇の低さ等に不安、不満を有し、これらの点について正社員との格差が顕著な有期契約労働者の課題に対して政策的に対応することが、今、求められている。すなわち、有期契約労働者の雇用の安定、公正な待遇等を確保するため、有期労働契約法制の整備を含め、有期契約労働をめぐるルールの在り方を検討し、方向性を示すことが課題となっているところである」としている(4頁)。この指摘は、有期契約労働者の雇用の不安定さ、若年層を中心に正社員を望みながらもやむを得ず有期契約労働者となっていること、有期労働契約の反復継続更新が恒常化していることなどを正しく把握しており、その限りにおいては評価することができる。しかし、「中間取りまとめ」では、有期労働契約の見直しが深刻化する貧困問題対策として緊急かつ重大な社会施策であるとの位置付けが不十分である。特に、有期労働契約を労働者にとっての「ステップ」や「キャリア形成」として活用されることを積極的に評価したり、労働市場における需要変動等に伴う「リスク」に対応する柔軟性といった企業側から見た有期労働契約への「要請」をなお肯定的に捉える点など(5頁)は、有期労働契約がもたらす弊害に目を背ける姿勢であると批判しなければならない。有期労働契約規制が貧困対策に不可欠であるという視点を明確に打ち出すべきである。

2 無期労働契約が原則であることの明確化と締結事由の規制(意見の趣旨2)

中間取りまとめでは、「我が国の現行法制」では「労働契約について期間の定めのない契約(以下「無期労働契約」という。)を原則とする旨を定めている規定はな」とし(3頁)、無期労働契約を原則とする明文規定が存しないことを強調した上で議論の展開がなされている感が強い。しかしながら、賃金に依存して生活する労働者は、本人や家族の生活・生存が続く限り継続的に賃金を必要とするわけであるから、労働契約は、期間の定めのない無期労働契約が原則とされるべきである。また、実定法上も、労働契約法16条が、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない

場合は、その権利を濫用したのものとして、無効とする」と規定し、期間の定めのない労働契約の使用者による一方的な解約行為、つまり解雇権の行使を規制しているところ、仮に有期労働契約を無制限に認める場合には、短期の有期雇用を繰り返し更新したあとに期間満了のみを理由に雇止めをすること等によって、労働契約法に定められる解雇規制を容易に潜脱することが可能になってしまう。

さらに、雇止めを恐れる結果、有期契約労働者については、年次有給休暇や産前産後休業、育児休業、団結権などの権利を行使することに対して委縮してしまい事実上権利行使が困難な場合が少なくなく、この点でも極めて問題である。

前述のとおり、非正規労働が拡大し、多くの労働者が不安定かつ低賃金な有期契約労働に家計を依存しているという現状に鑑みた場合、有期労働契約の締結を無制限に認めてしまえば、わが国の貧困問題の解消はほど遠いものとなりかねない。雇用の崩壊に歯止めをかけ、人間らしく働き生活をする権利（憲法13条・25条・27条、労働基準法1条参照）を回復するために、無期労働契約が原則であることを明確にした上で、有期労働契約の締結事由を合理的理由がある例外的な場合に限定するという「入口規制」の導入に向けて積極的に検討を行うべきである。

具体的には、「解雇規制の潜脱」や「景気の調整弁」を目的とした有期労働契約の締結を制限するために、例えば「使用者及び労働者は、休業する労働者の代替として雇用される場合、業務の性質上、臨時的、一時的なものであることが明らかな業務を担当する労働者として雇用される場合等を除き、期間の定めのある労働契約を締結することができないものとすべきである」など規定の導入を検討すべきである（なお、締結事由規制違反の効果としては無期労働契約とみなすべきである。）。

3 入口規制と併せて更新回数・利用可能期間の上限規制の導入（意見の趣旨3）

有期労働契約については、入口規制をして、その利用を合理的な理由がある場合に限定すべきであるが、さらには、例外的に許容される有期労働契約者を保護するためには、「更新回数・利用可能期間の上限規制」などの「出口規制」を併用することも必要である。

そして、「更新回数・利用可能期間の上限規制」については、不安

定な雇用を防止するために、更新による延長期間を含めた利用可能期間をできる限り制限し、1回の契約期間をできる限り長くするというインセンティブを働かせるために、更新することができる回数をごく少数回に制限すべきである。かかる規制に違反をした場合は、無期労働契約とみなすべきである。

4 締結事由の規制（入口規制）が実現するまでの施策について（意見の趣旨4）

(1) 既に述べたとおり、有期労働契約については締結事由の規制（入口規制）の導入について積極的に検討がなされるべきであるが、締結事由の規制（入口規制）の完全施行までの間の措置として、現に有期労働契約を締結し、これに従事している有期契約労働者を保護するためには、「解雇権濫用法理の類推適用」の立法化を検討することはなお必要となる。

なお、EUでは、1999年に「有期労働に関する枠組協定指令」が成立し、加盟各国に対し、「期間の定めのない労働契約が労働関係の一般的形態であり、関係労働者の生活の質に貢献するとともにその業績を改善する」ことを前提に、有期契約の締結や更新にあたり客観的の正当事由を要件とすることか、最長継続期間や更新回数の制限等を行うことを選択し、有期契約の濫用防止の措置を講じることが義務付けている。同様に、ILO第158号「使用者の発意による雇用の終了に関する条約」及び同勧告においても、有期契約の濫用による解雇規制の脱法を規制しているところである。

(2) また、「解雇権濫用法理の類推適用」については、既に安定的な法理として実務に定着していることに鑑み、無期原則と締結事由規制（入口規制）が立法化されるまでの当面の措置として、最高裁判例の趣旨に沿う立法を求める。なお、雇止めが無効と判断された場合、その労働契約は無期労働契約に転化することもあわせて明文化すべきである。

(3) 「中間取りまとめ」は、有期契約労働者の雇用の安定及び職業能力形成の促進という観点から、有期労働契約の無期化や正社員転換などを推進する施策を提案している。

しかし、現在でも有期契約労働者の正社員への転換制度が存在する企業が多いが、転換制度によって正社員となる有期契約労働者はごく少数である。正社員への転換のためには一定年数の有期契約労働

働者としての継続が必要であるが、それだけでは認められるわけではなく、試験に合格することが要件とされている制度がほとんどである。可否の判定は使用者の裁量によるのであり、さらに受験のために上司の推薦が必要とする制度も多い。こうした現行の制度は、結局のところ正社員として登用するか否かは使用者の自由とすることを認めているものであり、労働者に正社員への転換を権利として保障するものではない。「中間取りまとめ」は、事業主に対して正職員への転換制度導入へのインセンティブを与えるなどの施策を提案しているが、一定の要件を満たした有期契約労働者に対して正社員への転換を権利として認めるといった制度の構築も検討すべきである。

5 「均衡待遇，正社員への転換等」について（意見の趣旨5）

(1) 一部の高度の技能を持った有期契約労働者は別として、一般に有期契約労働者は正社員に比較して職務に対する賃金額が低く処遇されていることは、各種の実態調査結果の示すところである。また、一般に有期契約労働者は、長期間継続して勤務しても処遇に大きな向上はなく、さらに賃金額などは期間が長期化するほど正社員との格差が増大する。有期契約労働者は正社員に転換できた場合は別であるが、身分が有期契約労働者のままである限り、一般に昇格はなく管理職に登用されることもない。賞与や退職金も支給されないか、正社員に比し極めて低廉な額にとどまっている。このような有期契約労働者と正社員との格差は是正されなければならない。

(2) 「中間取りまとめ」は、このような格差是正のあり方として、「均衡待遇など公正な待遇」の確保を提起し、パートタイム労働法と同様の枠組みを有期契約労働者にも導入することを想定している。

しかしながら、「均衡」は同一とは異なるのであり、極めて曖昧な概念である。同一職務に従事しているのであれば、同一の処遇とすべきであるとの原則、すなわち「同一労働同一賃金原則」は、基本原則として法律に明記すべきである。わが国は「同一労働同一賃金原則」を規定したILO100号条約も批准しているのであり、それを具体化すべき国内法の整備をなさなければならないのである。欧米と異なり、わが国の多くの職場の賃金制度が職務対応型ではないことは事実であるが、だからといって「同一労働同一賃金原則」を排除する理由とはならない。とりわけ、労働契約に期限が付

されているか否かによって賃金額の差別を容認することはできない。

そして、同一労働同一賃金原則を機能させるためには、これを法律に明記することが必要であることはもちろんであるが、抽象的な原則だけを明記しても実効性に乏しい。裁判規範としても有効に機能させるためには、賃金の格差について一定の事実が労働者によって立証された場合には、その格差の存在は、同一労働同一賃金原則に違反するものと推定され、使用者側においてその格差の存在についての合理性を立証すべき責任を負わせることとする規定を定める等、民事効規定を定めることも検討されるべきである。

なお、現行のパートタイム労働法は、正社員と同視し得る者について均等待遇（差別的取扱いの禁止）が規定されているものの、その適用要件が厳しく限定されているために、実際に均等待遇規定が適用されるパートタイム労働者は全体のごく少数に限られてしまっている点も問題とされなければならない。

6 男女賃金格差及び男女共同参画社会の理念を実現する視点を持つこと（意見の趣旨6）

「中間取りまとめ」は、労働分野における男女間の平等に関し、何ら言及していない。女性差別撤廃条約が批准され、また、男女雇用機会均等法や男女共同参画社会基本法が制定されて以降、法の理念に反して、男女賃金格差は縮小することはなく、かえって、女性労働者の非正規労働者化が拡大している。男女の人権の尊重、社会における制度または慣行についての配慮等、男女平等に関する法の理念を具体的に実現するためには、女性労働者のおかれた現状を直視し、男女賃金格差や女性労働者の非正規労働者化の原因や背景事情を労働法制の議論の過程で意識的に取り上げるべきである。

正社員の代替として有期契約労働者が増加していることは「中間取りまとめ」が指摘するとおりであるが、特に女性労働者についてはその傾向は顕著であり、男女賃金格差や女性労働者（特に母子家庭）の貧困に繋がっている。年齢別の女性の就職率は現在もM字型曲線を描き、結婚・出産を機に退職する女性は少なくなく、復職する場合は現実的には有期契約労働以外に選択の余地がない場合は少なくない。その結果、有期労働契約における雇用の不安定は、離婚後の女性や就業形態に大きな制約を事実上受けざるを得ない母子家庭の貧困を招来

しており，この点についても考慮されることが不可欠である。

女性労働者の53.3%が非正規労働者で，女性労働者は非正規労働者全体の69.5%を占めるが（総務省「平成21年労働力調査年報」），非正規労働者の多くは有期契約労働者であり，有期労働契約法制は，女性労働者の雇用をめぐる問題に直結する。有期労働契約法制は，男女が個人としての能力を發揮する場である労働の形態を規制し，男女の社会における活動の選択にも影響を及ぼすものであるから，男女共同参画社会の形成という観点からも積極的に議論されなければならない。ところが，有期労働契約研究会は，この観点からの議論を欠いている。この観点から委員が参集されたかは疑問で，「中間取りまとめ」においても，何らの言及もない。

なお，有期労働契約研究会において実施された実態調査（個人調査）では，「契約期間を定めて就業している理由」として，「勤務時間，日数が短く，自分の希望にあっていただけから」や「仕事の内容，責任の程度が自分の希望にあっていただけから」といった，契約期間の定めとは直接何らの関係もない選択肢が設けられている一方，これらの回答に至った背景事情（例えば，常態的な時間外労働，転勤を伴う配転が人事評価の基準となっていたり，育児や介護に従事する労働者が正社員として勤務し続けることができないなど）について何ら検討・分析がなされていない。これでは，実態調査結果がかえって男女賃金格差を容認する方向に利用される（例えば，「女性労働者が有期労働契約を望んでいる」かのような意見集約がなされる等）懸念がある。

また，有期労働契約であることが産前産後休業や育児休業といった労働者の権利の行使に及ぼす影響について調査されていない点も問題である。さらに，労働法制の研究会，審議会の委員の人選においては，男女共同参画社会形成の視点が政策過程に的確に反映されるよう配慮されるべきである。

以上