

労働政策審議会労働条件分科会「有期労働契約に関する議論の中間的な整理について」に対する意見書

2011年10月18日
日本弁護士連合会

第1 意見の趣旨

2011年末に労働政策審議会労働条件分科会から出されることとなっている有期労働契約に関する法制の建議について、我が国の有期契約労働者、特に女性労働者の置かれた低賃金で不安定な雇用の現状と問題点を踏まえ、有期契約労働者を保護するため、以下のような立法的措置を取るべきことを答申するよう求める。

- 1 有期労働契約の締結事由は合理的理由がある場合に限られること（入口規制）
- 2 更新回数・利用可能期間の上限規制（出口規制）をすること
- 3 確立した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）を法律に明記すること
- 4 有期契約労働者と正規社員の賃金格差や男女の賃金格差を解消するために同一価値労働同一賃金の原則を法制化すること
- 5 有期労働契約法制の検討に当たっては、女性労働者の多くが有期契約労働者であり、男女賃金格差及び女性（主に母子家庭）の貧困の主たる要因となっている現状を認識し、また、正確な実態調査に基づく背景事情を分析し、男女共同参画社会の理念を実現する視点に立って、前4項の法制化を早急に進めるべきこと

第2 意見の理由

- 1 労働政策審議会労働条件分科会（以下「同分科会」という。）は、2010年10月26日から有期労働契約について検討を開始し、各論点について一通りの議論を終えた後、2011年8月3日に「有期労働契約に関する議論の中間的な整理について」（以下「中間的整理」という）を公表した。年内には建議を出す方向で審議を進めるとされている。

中間的整理は、次のとおり、同分科会で議論されてきた多岐にわたる論点について議論を整理する内容となっている。

- (1) 有期労働契約の機能や実態
 - (2) 有期労働契約の締結及び終了
締結事由， 更新回数・利用可能期間， 雇止め法理， 契約締結時及び終了時の手続， 契約終了に際しての経済的支援等
 - (3) 契約期間中の処遇や雇用管理等
均等・均衡待遇， 正社員への転換の推進
 - (4) 1回の契約期間の上限等
- 2 しかし，中間的整理は，「ア 検討の背景，問題の所在等」を記載し，「イ 労使の意見」を両論併記するだけで，「ウ 今後の検討における留意点」においては，労使の意見の隔たりが大きく結論として「引き続き検討する必要がある」，「更に検討を深める必要がある」などとするにとどまっていて，有期労働契約に対する法的規制の必要性すら述べられていない。

これでは，厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会の同分科会が，年末の建議に向けてどのような意見の取りまとめを行い，どのような提言をしようとしているのか，全く方向性が見えず，今後なされるべき有期労働契約に対する法的規制の内容が非常に不透明なものとなっている。

- 3 2010年9月10日に厚生労働省有期労働契約研究会の「有期労働契約研究会報告書」(以下「研究会報告書」という。)が発表され，同分科会ではそれをたたき台として議論が進められてきたが，中間的整理は研究会報告書で指摘された内容よりも大幅に後退しているといわざるを得ない。

すなわち，研究会報告書では，総論的事項において，有期労働契約についての現状と課題について「いかにして有期労働契約の不合理・不適正な利用がなされないようにするかの視点が重要」と指摘し，有期労働契約の不合理・不適正な利用を規制しようとする姿勢を明確にしていた。ところが，中間的整理では，このような指摘は一切なく，現在有期労働契約が不合理・不適正な利用をされておりこれをいかに規制していくべきかという基本的な姿勢が欠落している。

また，この点の認識について，中間的整理では，それに先立って出された「事務局案」(2011年7月21日)の表現よりも後退した内容となっている。事務局案では，「一部に有期労働契約の不合理・不適正な利用がみられることや，過去の著しい経済後退局面などで，こう

した不合理・不適正な利用の弊害の顕在化がみられたことについては、（労使の）認識の共有が可能と考えられる。」となっていたのが、中間的整理では、「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みていない。」と修正されている。これでは、議論は全く振り出しに戻り、これまでの研究会や同分科会での時間をかけた議論の意味が無くなってしまう。

中間的整理の第1項の「検討の背景，問題の所在等」で指摘されているとおり、一時的・臨時的ではない仕事についても有期労働契約の反復更新で対応している企業が多く、2008年秋以降の経済情勢の急激な悪化の際には、有期契約労働者の雇止めや契約期間途中での解雇が増加し、雇用不安の増大が社会的な問題となったことは明らかな事実であり、同分科会においては、速やかにこのような有期労働契約の不合理・不適正な利用と弊害がみられることについての共通の認識に立って年末の建議に向けた議論を進めるべきである。

- 4 さらに、研究会報告書では、有期労働契約の締結事由規制（いわゆる「入り口規制」）には消極的ではあったものの、有期労働契約の更新回数及び利用最長期間について上限を設けるとの規制（いわゆる「上限規制」）については積極的であったのに対して、中間的整理では、「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。」と大きく後退している。

確かに、上限規制をすると上限手前での雇止めの増加など副作用が予想されるが、中間的整理では、ただ検討を継続するのみで上限規制などの積極的な規制に踏み込む姿勢は皆無である。

- 5 当連合会は、既に2010年7月15日付け「有期労働契約研究会中間取りまとめに対する意見書」(以下「2010年意見書」という。)を公表しているところであるが、我が国で貧困問題が深刻化している大きな原因の一つとして非正規労働の拡大などによる雇用の崩壊とワーキングプアの問題があり、非正規労働者の大多数が有期契約労働者であることを指摘した。

パート・アルバイト・派遣・契約・嘱託といった非正規労働者の割合は、年々、各年齢、男女で上昇しており、男性平均では、1997年に10%を超え、2008年には18.6%に達し、女性の平均で

は、2003年以降、半数を超えている。特に、男女とも15～24歳の若者の非正規比率が急激に高まっており、若者のワーキングプアの問題が深刻である。その後、2011年には非正規比率が男20.1%、女54.6%と男女とも過去最高を更新し、特に15～24歳男の非正規比率の上昇が目立っている。厚生労働省が2011年8月29日に発表した「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010年10月時点)によっても、非正規社員の比率は過去最高の38.7%となっており、非正規社員を活用する理由(複数回答)は「賃金の節約のため」が43.8%を占めている。

現在、同分科会で行われている今後の有期労働契約法制の在り方をめぐる議論は、日本の労働者の4割近くになろうとしている非正規労働者全体に大きな影響をもたらすものである。

厚生労働省が行った有期労働契約に関する実態調査(2009年9月30日)によっても、有期契約労働者の年収は極めて低く、また平均更新回数は5.7回、平均勤続年数は3.2年で、なかには契約更新回数が11回以上、勤続年数が10年を超えるとする事業所も1割程度ある。また、7割程度の事業所が雇止めを行ったことがないとしており、特段の支障のない限り更新を繰り返すことを前提として有期労働契約を利用している企業が多い。

このように、本来なら正社員を雇用して対応すべき一時的・臨時的ではない恒常的な業務について、有期労働契約の反復更新で対応している企業が多く、不安定でかつ低賃金の有期雇用に対する法規制のあり方を根本的に見直すことは緊急の課題である。

- 6 また、研究会報告書は、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かった。当該研究会報告書をたたき台として作成された中間的整理においても、その点は何ら考慮されていない。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、社会における制度又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。

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、「有期労働者が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から」や「仕事の内容や、責任の程度が自分の希望にあっていたから」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、上記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かった。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)懸念があった。そのため、当連合会は、2010年意見書において、この懸念を指摘した。中間的整理においては、当連合会が懸念したとおり、「有期労働者が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から」や「仕事の内容や、責任の程度が自分の希望にあっていたから」との回答を引用している(2頁2行目から5行目)。このように、有期労働契約が使用者側のみならず、あたかも労働者側にとっても便宜であるかのように強調され、その裏付けとして実態調査結果が引用、利用されている。子を持つ女性が仕事と育児等との両立からやむを得ず、有期労働や短時間労働を選択せざるを得ない現状を追認することにならないよう質問事項等、実態調査方法についてもジェンダー平等の視点に立って検討することが必要である。

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。

- 7 当連合会は、2010年意見書や第51回人権擁護大会決議などで提言したように、有期労働契約の締結事由は合理的理由がある場合に限られること(入口規制)、更新回数・利用可能期間の上限規制(出口規制)をすること、確立した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)を法律に明文化すること、有期契約労働者と正規社員の賃金格差や男女の賃金格差を解消するために同一価値労働同一賃金の原則を法制化することなどを立法化する内容の建議を出すことを同分科会に対し求める。

以上