

有期労働契約に関する意見書の提出について

愛知県経営者協会（会長：山田隆哉（株）ジェイテクト相談役）は 8 月 10 日、有期労働契約に関する意見書を、細川律夫厚生労働大臣、金子順一厚生労働省労働基準局長のほか、現在、有期労働契約の在り方について審議を行っている労働政策審議会の関係委員に提出しました。

1．趣旨

厚労省の労働政策審議会では、有期労働契約の在り方について検討しており、今年中に最終取りまとめ（建議）を行うことが予定されております。同審議会では、規制強化に向けた検討が行われており、法制化された場合、企業活動の大きな障害となり、かえって雇用全体を縮小させることが懸念されるため、本会会員企業の実態、考えを踏まえ、別紙のとおり意見書を提出しました。

2．厚労省の動き

2010 年 9 月 厚労省「有期労働契約研究会報告書」を公表。

2011 年 8 月 厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会（以下、労働政策審議会）において、中間整理とりまとめ（労使の両論併記にとどまっている）

2011 年 12 月 労働政策審議会において、最終とりまとめ（建議）

2012 年 労働政策審議会の建議を受け、厚労省が改正法案を提出予定。

3．主な論点

（1）締結事由の制限

契約の締結について、特定の業種や業務、あるいは特定の事由（一時的・臨時的な業務等）に限定して認める。

（2）更新回数や利用可能年数の上限設定

有期雇用契約の更新回数・利用可能年数に上限を設定する。

（3）雇い止め法理の明確化（立法化）

「反復更新を重ねた場合、合理的な理由がなければ、更新拒否できない」という判例法理を法律上で明確化する。あるいは、法律違反の場合、「無期契約とみなす」や「無期契約の申込み義務付け」等を法規定に盛り込む。

（4）雇い止め時の補償手当の検討等

不安定雇用の代償として契約終了時に補償手当等の金銭支払い等を使用者に義務付ける。

（5）均等均衡待遇の推進、正社員への転換

正社員と職務が同じ有期契約労働者には均等待遇すべきであり、その他の有期労働者についても均等待遇を推進する。正社員の転換を推進する措置等を義務付ける。

< 本件に関するお問い合わせ >

平成 23 年 8 月 10 日

有期労働契約に関する本会の意見

愛知県経営者協会

1. 有期労働契約に関する本会の意見（総論）

貴省労働政策審議会労働条件分科会における有期労働契約に関する検討内容は、現在の有期労働契約の活用実態を勘案すると、労使双方にとって問題点が多い。経済のグローバル化が進む中、企業は円高や高い法人税、労働規制など 6 重苦と言われる厳しい環境下において、国内の雇用の維持に最大限の努力をしており、こうした厳しい状況は今後も続くものと予想される。そのうえ有期労働契約に対する規制が強化されれば、就労機会の大幅な縮小につながるとともに、有期労働契約社員の比率が高い企業では事業運営に支障をきたす可能性も高く、有期労働契約の法規制の強化には反対である。

本会は、有期労働契約について、その必要性、有用・有効性を以下の 4 点にあると考える。今後の議論においては、これらを踏まえて十分議論を尽くされることを要望する。なお、個別の論点に関する意見は後述する。

経済のグローバル化に伴い、景気の変動幅が大きく、かつその周期も短くなっている。これに対応するためには、ある程度の雇用調整が不可欠であり、企業はそのために有期労働契約社員を雇用している。その結果、景気の変動が有期労働契約社員の雇用に影響することは避け難いものとなるが、離職に伴うリスクに対しては雇用保険の充実などセーフティネットの強化で対応すべきである。

仮に有期労働契約の規制強化により無期労働契約社員の増加を図るのであれば、解雇や労働条件の変更に関する現行の厳しい制限法理もあわせて見直さない限り、かえって企業・経営者の雇用意欲の低下を招き、無期労働契約社員の増加にはつながらない。

本会が本年5月に行った調査では、有期労働契約社員を雇用する理由として、「業務量の中長期的な変動に対応するため」(53.4%)、「一時的・臨時的な業務に対応するため」(31.5%)、「専門的な能力を有する人材を一定期間確保・活用するため」(28.7%)、「業務量の急激な変動に際して雇用調整できるようにするため」(24.7%)など、雇用の弾力性の確保に関する事項を挙げるものが多い。

有期労働契約の締結事由の制限、更新回数・利用可能期間が制限された場合の対応について、「正社員の雇用を増やす」と回答した企業は、3%に満たない。

また、個別の意見として、有期労働契約社員の比率が高い企業からは、法規制が強化された場合、事業運営への影響が極めて大きいなどの意見が寄せられている。

経済のグローバル化に伴い、企業間の競争は厳しさを増しており、このため国内産業の空洞化を防ぎ、国内雇用を守ることが重要課題となっている。企業においては、競争力の維持・向上を図るためには、総額人件費の管理が重要な要素のひとつであり、有期労働契約社員の活用は不可欠である。

なお、多くの企業において、無期労働契約社員と有期労働契約社員の勤務条件や就労の実態は明確に区別されており、前者に代わるものとして後者を雇用しているわけではない。したがって、有期労働契約の規制を強化しても無期労働契約社員の増加にはつながらず、むしろ雇用の縮小と不安定化につながるおそれ大きい。

本会調査では、正社員と有期労働契約社員の勤務・就労実態、条件の違いとして、「昇進・昇格」(86.9%)や「職責」(74.9%)、「異動・転勤」(61.1%)、「業務内容・範囲」(60.6%)など、多くの項目が挙げられている。

有期労働契約の場合、無期労働契約と比較して、企業は採用基準を相対的に低く設定し、同時に、働く側に配慮した多様な勤務形態を提示することも可能であるため、働く側にとっても選択肢が増え、雇用の拡大につながるというメリットがある。さらに、採用力の低い中小・零細企業にとって有期労働契約は人材の確保に有効であるとともに、有期労働契約社員との職務分担によって無期労働契約社員の業務負荷の軽減が図られている。

本会調査では、正社員と有期労働契約社員の勤務・就労実態、条件の違いとして、回答企業 176 社のうち、96 社（54.9%）が「採用基準」の違いをあげている。

有期労働契約に伴う勤務条件にメリットを感じる者も多い。

ライフスタイルの多様化に伴って、働く側のニーズも多様化している。働く側の多様なニーズに沿った勤務・就労条件を考える場合、個別に契約内容を設定しやすい有期労働契約は非常に有用である。この利点を持つ有期労働契約に対する規制が強化されれば、多様な就労ニーズに応えることができなくなり、働く側の選択肢を狭めることになる。

貴省調査「平成 21 年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）」によれば、契約期間を定めて就業している理由について、「正社員として働き口がなかったから」（39%）が最も多いものの、「仕事の内容、責任の程度が自分にあっていたから」（32%）、「勤務時間、日数が短く、自分の希望にあっていたから」（31%）、「賃金などの待遇が自分の希望にあっていたから」（18%）など、自身の価値観やライフスタイルに合った勤務条件を就業の理由として挙げる有期労働契約社員も多い。

また、同調査によれば、契約期間満了後の希望についても、半数以上が「引き続き現在の職場で有期契約労働者として働きたい」と回答している。

2. 個別の論点に関する意見（各論）

（1）締結事由の制限は行うべきではない。

次の3点の理由から、締結事由の制限は行うべきでないと考える。

有期労働契約は、すでに多くの業種・業務で活用されており、その制限は社会全体に大きな混乱を招くとともに、雇用を著しく縮小させるおそれがある。

本会調査では、回答企業の92.7%が有期労働契約社員を活用していると回答している。業務内容は、「事務」(62.4%)、「生産」(53.9%)、「専門性を要する業務」(29.8%)、「物流」(21.3%)、「販売」(15.7%)など、多様な業務にわたっている。

法規制が強化された場合、労働者の雇用縮小につながるかとの問いについては、「つながる」と回答した企業が44.1%と最も多く、「つながらない」の7.0%を大きく上回っている。

有期労働契約で働く者の中には有期労働契約に伴う勤務条件にメリットを感じる者も多い。また、特に中小・零細企業においては、同様の理由により人材が確保できるとする企業もある。

企業における個別業務の重要度、要員配置の必要性などについては個々の企業ごとに状況が異なり、画一的な制限には問題がある。仮に有期労働契約の締結事由の制限が必要であるならば、法規制によるものではなく、個別企業の事情に精通した企業労使による労使協定などに委ねるべきである。

(2) 更新回数や利用可能年数の制限は行うべきではない。

次の3点の理由から、更新回数や利用可能年数の制限は行うべきではないと考える。

更新回数や利用可能年数の制限は雇用の短期化を招き、有期労働契約で働く労働者の雇用の不安定化を助長することになる。

本会調査では、更新回数や利用可能期間が制限された場合における企業の対応について、「法規制の範囲内の更新回数・利用可能期間で有期労働契約社員を活用する」との回答が59.7%と最も多く、雇い止めによる雇用期間の短期化、雇用全体の縮小が懸念される。

現状では、契約の更新が繰り返された結果、企業に長期間雇用されている有期労働契約社員も少なくない。このような更新の繰り返しや長期間の雇用そのものに問題があるわけではないため、更新回数や利用可能年数を制限する必然性はない。

突然の雇い止めなどによる労使間のトラブルは、契約内容の明示や内容の説明、理解が不十分なため生じているのが実態であり、更新回数や利用可能年数の制限ではなく、労働契約の明示や周知、適正な契約締結の徹底などで、こうしたトラブルは防止することが可能である。

本会調査によると、契約締結時において、「契約期間を明示している」(98.9%)、「更新の有無を明示している」(91.3%)、「更新の判断基準を明示している」(75.7%)となっており、適正な契約手続きが実施されている。

更新回数や雇用可能年数の上限設定の必要性は、個々の企業ごとに大きく異なっている。同時に働く側の希望、意欲も千差万別であり、画一的にこれを制限することには問題がある。仮に、更新回数や利用可能年数の制限が必要であるならば、法規制によるものではなく、個別企業の事情に精通した企業労使による労使協定などに委ねるべきである。

(3) 雇い止め法理の立法化は行うべきではない。

次の3点の理由から、雇い止め法理の立法化は行うべきでないと考える。

万が一、雇い止め法理を立法化する場合であっても、その規定内容は「期間の定めのある雇用契約があたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、又は、労働者においてその期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、当該雇用契約の雇い止めは、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ときには許されない」とする現行の判例法理の範囲内にとどめるべきである。

仮に雇い止め法理が立法化された場合、有期契約労働者の雇用を一定期間以内に限る動きが強まり、結果的に雇用の短期化、不安定化が進む。

「無期契約とみなす」や「無期契約の申込み義務付け」などの立法化は契約の一般原則から大きく逸脱している。

さらに、有期労働契約から無期労働契約へ契約内容を変更する場合には、当然、職務内容や勤務条件などの変更を併せて行うことが想定されるが、このような変更が有期労働契約で働くことを希望する社員の意向に沿ったものになるとは必ずしも限らない。

(4) 契約終了に際しての経済的支援等については、画一的な導入はすべきでない。

次の理由から、契約終了に際しての経済的支援等については、画一的な導入はすべきでないと考える。

有期労働契約社員に対する賃金制度は、月例賃金・賞与・退職金等について個別企業ごとに独自の考え方で作られ、実施されている。

したがって、退職金のような性格となる契約終了に際しての経済支援等を画一的に導入することは反対である。

なお、総論で述べたように、離職に伴うリスクに対しては雇用保険の充実などセーフティネットの強化で対応すべきである。

(5) 有期労働契約における処遇や雇用管理等については、個別労使に委ねるべきで、現行パート法以上の規制を加えるべきではない。

次の2点の理由から、有期労働契約における処遇や雇用管理等については、現行パート法以上の規制を加えるべきでないとする。

賃金処遇の考え方は、わが国と欧米諸国では大きく異なっている。長期雇用・人材育成を重視するわが国企業の人事労務管理においては、欧米的な「均等待遇の原則」の考え方はなじまない。「均等待遇の原則」の無理な導入は社会に大きな混乱をもたらす、結果的に欧米諸国のような短期志向の雇用が拡大するおそれがある。

有期労働契約社員と無期労働契約社員の賃金格差は、基本的には職責、異動の範囲の違いなど、合理的な理由に基づくものである。無期労働契約社員との賃金格差の縮小は、本来双方の働き方の共通化を通じて図られるべきであり、格差縮小のための方策としては、パート労働法に定める無期労働契約社員への転換制度の普及が最も現実的である。

本会調査では、正社員と有期労働契約社員の勤務・就労実態、条件の違いとして、「昇進・昇格」(86.9%)や「職責」(74.9%)、「異動・転勤」(61.1%)、「業務内容・範囲」(60.6%)など、多くの項目が挙げられている。

有期労働契約社員の1時間当たりの基本給の水準については、「正社員の6割以上8割未満」(44.0%)との回答が最も多く、「正社員の8割以上10割未満」(21.1%)、「正社員の4割以上6割未満」(18.9%)、「正社員と同水準」(10.9%)がこれに続いている。

企業における処遇の決定基準は個々の企業ごとに千差万別であり、法律でこれを画一的に規定することは、こうした現実を無視するものとなる。有期労働契約社員の処遇の見直しについては、個々の企業における実情に精通している個別労使間の話し合いに委ねるべきである。

(6) 正社員への転換については、制度の導入普及に努めるべきで、制度の利用は対象者の意向を尊重すべきである。

次の理由から、正社員の転換については、制度の導入普及に努めるべきで、制度の利用は対象者の意向を尊重すべきであると考える。

有期労働契約社員の無期労働契約社員との処遇格差の縮小や無期雇用化を進めるためには、前述したとおり「正社員への転換制度」の導入普及を進めることが、現実的かつ効果的である。その場合、企業側が正社員への転換制度の導入、受け入れ環境の整備を進めるだけでなく、有期労働契約社員も、正社員に求められる能力要件を満たすべく、自身の能力を高める努力をする必要がある。

ただし、有期労働契約社員の多くが無期労働契約社員のような働き方を望んでいるわけでは必ずしもない。したがって、仮に法制化する場合であっても、法律では「正社員への転換の機会を確保する」ことにとどめるべきである。

本会調査によると、正社員への転換制度がある企業は、59.3%である。転換実績は、「転換実績がある程度ある」(59.0%)、「転換実績は少ない」(29.5%)、「転換実績はない」(11.4%)となっている。

正社員への転換を実施する上での課題としては、「正社員に転換するには能力が不足している」(38.3%)、「正社員に転換すると雇用調整がしにくくなる」(31.5%)、「正社員への転換を希望する者が少ない」(24.8%)などが挙げられている。