

有期労働契約に関する連合の考え方

1. はじめに

1990年代後半以降、雇用・就業形態の多様化が進んだ。この背景には、日本経営者団体連盟が1995年に発表した「新時代の日本的経営」において提唱された「雇用ポートフォリオ」の考え方がある。「雇用ポートフォリオ」は、労働者を「長期蓄積能力活用型グループ」「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」の3つに分け、労働力を「弾力化」「流動化」し総人件費を抑制することが盛り込まれ、非正規労働者の増加が加速した。

連合は、雇用・労働の現場を取り巻く環境の変化を踏まえて、1997年の第5回定期大会において、新しいワークルールの制定に向けて研究・検討を進め、これを早期に実現するという方針を提起した。1999年の第6回定期大会において「21世紀の新しいワークルールの確立に向けて」を確認し、「実現をめざす」テーマの一つとして「有期労働契約」を掲げ、2001年の第7回定期大会において、「パートタイム労働者及び期間の定めのある労働契約により雇用されている労働者（有期契約労働者）の適正な労働条件の整備及び均等待遇の確保に関する法律案要綱」（以下、連合「パート・有期契約労働法」）を確認し、その実現を求めてきた。

この間、正規労働者が減少する一方で非正規労働者が増加し、さまざまな課題が明らかになった。それに対応し、パートタイム労働法の改正、労働契約法の制定が行われ、労働者派遣法改正法案も国会において審議中である。しかし、パートタイム労働、派遣労働など非正規労働全体にかかわる課題である有期労働契約については、法制の整備は取り組まれてこなかった。こうした中、厚生労働省の「有期労働契約研究会」は、有期労働契約に関する規制のあり方について2010年9月に報告書を取りまとめた。2010年10月には労働政策審議会においても、有期労働契約法制のあり方に関する議論がスタートした。

連合は、雇用法制委員会のもとに「有期労働契約小委員会」を設置し、連合「パート・有期契約労働法」の内容を基本としつつ、有期労働契約法制の今後のあり方について検討を重ねた。有期契約労働者が置かれている不安定な状態を改善し、安定した雇用と公正な処遇の下で働けるようになることを目的として、改めて連合の考え方を整理した。

今後、以下の考え方を基本に有期労働契約法制の整備に臨むとともに、構成組織およびその加盟組合、地方連合会においても、「すべての労働者の処遇改善」に向けた取り組みをより前進させていくこととする。

2. 現状と課題

(1) 非正規労働者の増加

有期労働契約で働く労働者数について、公式な統計はないが、労働力調査に

おける「非正規労働者（パート・アルバイト、派遣、契約・嘱託、その他）」の多くが有期労働契約と推定され、その推移は2005年には1633万人であったが、2009年には1721万人に達した。

有期労働契約で就労する労働者の中には、専門職として一定の処遇で就労している労働者がいる反面、労働条件や処遇も人件費節約のため低く抑えられている労働者も多い。さらに、職務内容によっては職業能力の蓄積が停滞するなどの問題も指摘されている。

アンケートによっては「有期労働契約で働くこと」を、結果として選択する労働者も存在している。これらの中には、短時間で働くことを選んだ者や正社員としての拘束感を忌避している者も多く、必ずしも「契約が有期であること」を選択した者ばかりではない。また、就職氷河期などで「やむを得ず有期」を選択し、その後も不安定な働き方を余儀なくされている労働者や、育児・介護など家庭の事情により、長時間労働や転勤などが求められるいわゆる「正社員」を選択できない労働者も少なくない。

このような非正規労働者の増加は、所得格差の拡大など社会・経済面にも影響がある。

(2) 有期契約労働者の実態

厚生労働省「平成21年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）報告書」によれば「自分または同僚が雇止めになったことがある」と回答した労働者は50%に達している。また、年収は「100～200万円以下」（31%）で、次いで「200～300万円以下」（25%）となっている。

有期での就業となった理由（複数回答可）は「正社員として働き口がなかったから」（39%）で、「仕事内容・責任の程度が自分の希望に合っていた」（32%）となっている。

有期契約労働者の不満は、「頑張ってもステップアップが見込めない」が42.0%、「いつ解雇・雇止めされるか分からない」が41.1%、「賃金水準が正社員に比べて低い」が39.9%、「賃金の絶対水準が低い」が37.0%となっている。就業形態別の内訳を見ると、最も多いのは派遣労働者（34.6%）で、次いで多いのが契約社員（26.0%）である。有期契約労働者の世帯構成では、自身が世帯主という割合が41.0%に達している。

また、連合の「2010 連合パート・派遣等労働者生活アンケート調査報告」によれば、雇用契約の期間の定めがある労働者のうち、8割近くが2回以上の契約更新を行い（77.9%）、5人に1人が「15回以上」（19.5%）となっている。

(3) 有期労働契約に関する法整備の状況

有期労働契約であっても基本的に労働諸法（労基法第20条、21条は除く）は適用される。また、有期労働契約に関する法規定としては、労働基準法第14条が契約期間の上限（原則3年）を規定し、2007年に成立した労働契約法第17条では、有期労働契約期間中の解雇の制限が明確化されているに留まる。

しかし、こうした有期労働契約に関する法整備の状況では、

- ① 期間の定めがあることによる不利益な取扱いに対する禁止規定がないこと
- ② 雇止めなどにより雇用が不安定であること
- ③ 裁判で「解雇無効」を勝ち取っても、期間の定めがあるため効果が限定的であること

などの問題がある。有期労働契約で働く労働者を広く対象とし、不安定雇用と処遇問題の改善をはかるには、これらの法規制のみでは不十分な状況である。

3. 有期労働契約に関する基本的な考え方

労働者が「生きがい」や「働きがい」を感じながら、その能力を発揮し、充実して就労するためには、安定した雇用と公正な処遇のもとで、仕事と生活の調和をはかりつつ、職業能力の向上をはかれるようにすることが必要である。

連合は、雇用の不安定さや処遇などが問題となる有期労働契約の改善を目指し、連合「パート・有期契約労働法」の内容をベースに、契約の締結から終了に亘る、有期労働契約に関する実効性のある規制強化に向け、以下の考え方をもとに対応する。ここでいう「有期労働契約」とは、「契約の呼称や労働時間の長短を問わず、期間の定めのある労働契約」とする。

(1) 雇用の原則

有期労働契約が無制限に活用されてきたことが、不安定雇用の増大や長期勤続による能力開発機会の喪失、所得格差などの要因となり、雇用の質の低下を招き、企業や社会全体にも負の影響を及ぼした側面がある。こうした現状を踏まえれば、有期労働契約に何らかの歯止めをかけ、雇用の質の強化をはかることが必要である。そのためにも、雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを基本とした対応が必要である。

(2) 雇用の安定の重要性

労働組合に組織されていない有期契約労働者の中には、労使の力関係の非対称性のために、年次有給休暇や産前産後休業、育児休業の取得や団結権の行使が、雇止めにつながることを恐れて、労働者としての権利行使ができない者もおり、雇止めによる有期契約労働者への直接的・間接的弊害は少なくない。労働組合が広く組織化を進めていくことはもちろん、労働者が労働者としての権利を行使できるようにするためにも、労働者の雇用の安定が重要である。

また、企業が負うべき需要変動リスクのほとんどを有期契約労働者に負担させ、使用者の雇用責任が回避されている。これまで有期契約労働者を「雇用の調整弁」として安易に量的に増大させ、雇用の安定や処遇の改善への配慮を欠いた労務管理のあり方についても見直しが求められる。

(3) 均等・均衡待遇の理念

これまで企業は、有期労働契約を幅広く利用してきたが、不安定雇用とともに低賃金が問題となっている。さらにキャリア・スキルが処遇に反映されにくく、同じ職場の正社員との処遇格差も課題となっている。

同一価値労働同一賃金の原則の確立をはかり、契約期間の定めやその長短、

雇用就業形態の如何を問わず、処遇について合理的な理由のない差別的取り扱いを禁止し、均等・均衡待遇の実現をめざす。

(4) 有期契約労働者の多様な類型への配慮

高額な報酬で契約する高度な専門技術者（通常の労働者の賃金表では対応できない一部の研究者など）や、定年退職後の再雇用者、育児休暇期間の代替契約者、学生のアルバイト、有期事業に従事する者など「有期労働契約」といっても幅広いため、規制を考えるにあたっては、これらの種類の違いにも配慮が必要である。

(5) 規制の実効性確保

有期労働契約の規制を検討するにあたっては、労働者の権利保護がなされるよう民事効のある規定を中心に、必要に応じて行政監督や罰則付きの規定を整備し、実効性の確保をはかる。

4. 具体的規制のあり方

3.の基本的考え方をもとに、具体的な規制のあり方として、以下の施策が必要である。規制の整備にあたっては、将来的に目指す方向性を見据えつつ、段階的な取り組みが必要である。

(1) 契約締結事由による規制（入り口規制）

有期労働契約については、労働基準法が有期労働契約を締結できる期間の上限を定め、労働契約法において期間途中の解雇の制限などの規定があるが、有期労働契約の締結や更新および終了に関する規定は労働関係諸法にはない。

そこで、「期間の定めのない直接雇用」という雇用の原則を踏まえ、有期労働契約を締結する下記のような合理的な理由がある場合には、有期労働契約を締結できることとする。

- ① 一定の事業の完了に必要な期間を定める場合
- ② 満60歳以上の労働者を新規に雇用する場合、または定年制を採用している企業において定年後も引き続き雇用する場合
- ③ 専門的な知識・技能であって、高度なものとして厚生労働大臣が定める基準に合致する専門的な知識・技能を有する労働者との労働契約の場合
- ④ 休業中の労働者の業務を補充するために雇用する場合
- ⑤ 業務の一時的な増大に対応するために雇用する場合
- ⑥ 業務の性質上一時的な労働のために雇用する場合
- ⑦ これらに準ずる合理的理由がある場合

有期労働契約の締結にあたっては、有期労働契約とする理由を労働者に対して書面で明示することとする。合理的な理由なく締結された有期労働契約は、同一の労働条件で期間の定めのない労働契約とみなすこととする。

(2) 有期労働契約の上限規制（中間規制）

雇用の安定性確保の観点から、有期労働契約の1回の契約期間の上限に加え、契約更新の回数に制限を設ける。上限や制限を超えて就労が継続される場合、そ

の契約は期間の定めのない労働契約とみなすこととする。

原則として、有期労働契約の一回の契約期間の上限は、現在の上限3年を短縮して1年に戻す。契約更新は、最大2回までとする（利用可能期間上限3年：有期契約3回ルール）。ただし、上記4.（1）の①②などは例外とする。

また、同一使用者による別業務での有期労働契約についても、契約更新の上限規制を通算させる。

(3) 労働条件などの均等・均衡待遇の実現

契約期間の定めや雇用就業形態の如何を問わず、職務や責任などの合理的な理由のない差別的取り扱いを禁止する。その際、月例賃金のみならず、退職金や一時金、昇進・昇格制度、教育訓練のほか、育児・介護休業制度、家族手当、住宅手当などの諸手当についても考慮すべきである。

(4) 有期労働契約の活用に伴う使用者のリスク負担の創設

有期労働契約は上限が定められており、不安定な雇用であることから、労働者にとってはリスクが高い。そのリスク負担は、有期労働契約により労働者を雇用する使用者に求め、当該労働者にかかる雇用保険料を増額して負担させることとする。このことにより、期間の定めのない労働契約へのインセンティブを高めるとともに、雇用のセーフティネット強化の財源確保にも資するべきである。その際、雇用保険料の増額分が労働者の賃金の引き下げとして反映されない対応が必要である。

また、有期労働契約の終了時の手当についても検討する。

(5) いわゆる「正社員」など期間の定めのない労働契約への転換促進

有期契約労働者に対して、登用試験（転換試験）や正社員空きポストの告知などにより、いわゆる「正社員」など期間の定めのない労働契約への転換措置を講ずることを支援する施策が必要である。

(6) 契約更新に伴う労働条件引き下げへの対応

有期労働契約の契約更新の際に、労働条件の大幅な切り下げが提示され、有期契約労働者が低下した労働条件で契約するか雇止めかの選択を迫られるという事例は労働相談でも散見される。こうしたケースへの対応をはかるため、契約更新時に労働組合役員などの助言者を同席させる権利やクーリングオフや留保付承諾権の制度など、契約更新時における労働条件の一方的な切り下げを抑止する措置が必要である。

(7) 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準」（大臣告示）の法制化

雇止めに恐れるあまり、労働者が有給休暇や産休・育休の取得をためらうなど、使用者からの有形・無形の圧力により権利行使ができない事態を防ぐことが必要であり、契約更新をしない場合にはその理由を書面で明示することを義務付ける。また、有期労働契約の雇止めについても遅くとも30日前の予告または30日分の予告手当が必要である。そのため、現行の「有期労働契約の締結、更新及び雇止

めに関する基準」(大臣告示)における30日前の雇止め予告及び予告手当等の法制化をはかる。

(8) 雇止め法理(解雇権濫用法理の類推適用)の法制化

有期労働契約であっても、期間の定めのない労働契約と実質的に異ならない状態になっている場合など一定の場合には、雇止めについて解雇権濫用法理の類推適用がなされるという判例法理の法制化をはかる。

(9) 労働者側からの申し出による契約期間途中の退職

2003年の労基法改正で「当分の間」として附則に設けられている「労働契約の期間の初日から一年を経過した日以降においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。」との規定は、有期労働契約の上限を1年に戻さない限り、存続させる。

(10) 有期契約労働者に対する職業訓練

教育訓練・能力開発の機会付与の側面でも、正社員との均衡を考慮しつつ、原則としてすべての有期労働契約者が、その職務内容や意欲、能力、経験に応じて教育訓練・能力開発の機会が確保され、能力の向上をはかれるよう施策を講ずる。職業能力検定などを受験するための休暇付与や時間確保などの措置も必要である。

(11) 個人請負などへの切り替えについての対応

労働関係諸法の適用を回避することを目的として、使用者が労働者に対して雇用契約から個人請負などへの切り替えを求める事例が見られる。有期労働契約の規制の整備によって、このような個人請負化が拡大することは労働者保護の観点から問題である。そのため、個人請負等であっても就労の実態が労働者であれば労働法を適用させるなど労働法上の労働者性の問題への対応をはかることが必要である。

また、個人請負契約への「契約の転換」(変更)に際して、労働者および労働組合役員などの助言者に対する、労働者にとっての重要事項(契約変更に伴って労働法上の「労働者」としての保護を失うこともあり得ること等)の説明の義務づけやクーリングオフなど、労働者の真意に反した安易な契約の変更を防止するための実効性ある措置が必要である。

以 上