

第10回 有期労働契約研究会

平成21年12月24日(木) 10:00~12:00
厚生労働省労働基準局第1・2会議室(16F)

議事次第

1. 開 会

2. 議 題

- (1) (独)労働政策研究・研修機構からのヒアリングについて
- (2) 論点(全体)について

3. 閉 会

資料項目

資料1 : 前回(第9回)の議論の概要

資料2 : 論点について(案)

資料3 : 独立行政法人労働政策研究・研修機構 御提出資料

第9回 有期労働契約研究会 議事概要

- 1 日時 平成21年12月11日(金)15:00～17:00
- 2 場所 厚生労働省労働基準局第1・2会議室(16F)
- 3 出席者
〈委員〉
阿部委員、荒木委員、鎌田委員、佐藤委員、橋本委員、藤村委員、山川委員
〈事務局〉
渡延労働基準局審議官、前田労働基準局総務課長、富田労働基準局勤労者生活部企画課調査官、青山労働基準局総務課労働契約企画室長、丸山労働基準局監督課中央労働基準監察監督官
- 4 議題
(1) 論点(契約の更新・雇止め、その他)について
(2) その他

【第7回の論点(総論)について】

- 1980年以降に増加している有期契約労働者は、さまざまな要因によって増加し、位置付けも大きく変わってきた。解雇規制が強いから、厳しいから有期契約労働者が増えたという意見もあるが、これまでも解雇規制が厳しい我が国の中でも、雇用調整は行われてきており、それほど強く影響していないのではないかと。むしろ、有期契約労働者が増え、4つのタイプに分かれ、様々なレベルで仕事をするようになってきている要因は、企業のビジネスモデルや生産技術等が大きく変化したことで、それまで正社員でしかできなかった、あるいは、教育訓練を非常に多く投入しないとできなかった仕事が、短期契約、あるいは、短期の教育訓練でもすむ仕事に変わってきたことや国際競争が激化したことではないか。
- 本来的に一時的な仕事、本来的に永続的な仕事、永続的ではあるがいつ切られるか分からないという不安定要因がある仕事があり、最後のパターンが増えているのではないかと。
- 企業が有期労働契約を使用する理由は、雇用調整のしやすさ以外に、外部労働市場から調達可能な仕事が増えてきたから外部労働市場から調達しているというケースも多いのではないかと。
- 業務自体は永続的でも、経営的には、グローバル化による競争激化

の中で、正社員としての人件費コストをできるだけ削減したいという要求があり、景気変動リスクの中で、なぜ雇用数を変動させることで人件費を調整してはいけないのかという疑問もある。

- そもそも有期労働契約というのは仕事の終わりがほぼ見えているという場合に雇うものであり、終わりが明確でないが正社員の賃金を払う価値がない仕事だとして有期契約を反復更新することでつなぐことはいいか。
- 正社員にほぼ近い働き方の人は正社員ですと法律で決めるとなれば企業の手足をしばるという反論は出てきうるが、実は日本社会のためにもその方がいいんだと言えるようになればいいが。

【第8回の論点(均衡待遇・正社員転換)について】

- 海外における実証分析によると、有期契約労働者の多い企業ほど生産性が低い、正社員への転換率が高い企業は生産性が高まる傾向、正社員転換の可能性の高い有期契約労働者ほど働くインセンティブが高まり一生懸命仕事をする、有期雇用のまま使い続けることは企業の生産性低下や労働者の働き振りに悪影響を及ぼす、という結果が出ている。逆にいうと、有期雇用のまま使い続けたり、有期雇用で雇止めをするような場合は、その企業の生産性が下がってしまったり、労働者の働きぶりに悪影響を及ぼすことになる。
- さまざまなタイプの有期契約労働者がいる中で、どのような形で均衡・均等待遇を確保するのかを法律に書くのは非常に難しく、むしろ正社員への転換を制度的に位置付けたり企業にインセンティブを与えることの方が、企業の生産性向上、新たな正社員の雇用創出につながるのではないか。
- 均衡処遇・均等待遇と、正社員転換は、正社員転換を強化すれば、均衡処遇はしなくてもよいというトレードオフの関係ではない。
- 正社員転換制度があるというのは今回の調査でも約4分の1であるが、今までと比べ余り増えておらず、制度はあっても登用実績がないなど、実効性が伴っていないことが課題。もう少し規制して強く促すのかどうか。
- 雇用が不安定である点ではマイナスだが、働く側として責任がないとか時間が決まっていることを期待している場合、正社員になったら責任や労働時間は、どうなるのかという問題はある。
- 正社員は労働条件も良くて雇用も保証されている反面、非正規従業員は雇用が不安定で、労働条件が悪い。この余りに大きい格差をいかに是正するか、アプローチを考えることが必要。ヒアリングで有期であるばかりに雇止めの不安があるために権利が侵害されていてもそれを主張することすらできないと聞いたが、こうしたことは非常に問題。
- 現在の正社員の処遇はそのままに、処遇が大きく異なる非正規従業

員をいきなり正社員に転換し同じような処遇をするというのは現実的ではないだろう。正規労働者と非正規労働者の間にいろんなグラデーションがあり、選択肢を増やすためにも、多様な雇用モデルを提供すべき。正社員と同じ賃金でなくてもいいから、しかし、期間の定めのない雇用形態として雇用不安を除くというように正社員概念をフレキシブルに考えてもいい。

- 時間を限定するほかに例えば勤務地を限定したり、職種限定とすることも認めるなど、転換のハードルを低めて選択肢を増やすという方向性もあるのではないか。

【契約の更新・雇止めについて】

- 有期労働契約を締結する理由は複数あると同時に、雇止めの理由も複数あるということに留意する必要がある。とりわけ、あらかじめ更新しないと契約していたために雇止めをしている比率は低い。業務の変動性やコストの問題はさることながら、雇入れ後の働きぶり云々が実際問題となっている点が悩ましい。
- 現在の判例法理では、東芝柳町工場事件のように実質正社員と同じ状態までには至らない場合の雇用継続の合理的期待は、どう説明したかなどの主観的なところに依存する面もあり、仕事の永続性など、客観的な要素とは必ずしも直結していない。
- 雇用継続の合理的期待の判断は、主観的なもので評価するという側面と、派遣の場合の伊予銀スタッフ事件のように業務の性質といった客観的なもので評価するという側面がある。
- 業務が恒常的であるということは、合理的な雇用継続の期待に影響してくるものであり、有期だからそれだけで雇用関係の終了とはならず、解雇権濫用法理を類推適用するということになってきている。
- 業務の臨時性などの客観的な要素が雇止めに係る裁判例にも影響を与えており、正社員に用いられる整理解雇の4要件(要素)を有期契約には必ずしも厳密には要求していないという点で、裁判例がある意味では雇止めの制約についても中間的な領域を作っているとも言えなくはなく、正社員転換でも中間的な対応があり得るかもしれないし、雇止めのルール化についてもタイプに応じたものとするなど正社員とは必ずしも同じとしないことはあり得るのではないか。
- 有期契約を利用していい期間を決めると、正社員転換が促進される反面、その前に雇止めをするという両方に作用し得る。一方、現在の雇止め法理は、雇止めをされた時点でその雇止めの有効性を考えるので、上限の前にモラルハザード的に雇止めをするということはない。また、色々なタイプの様々な事情、期待というものを考えながら判断するため、実情に合った解決になる可能性は高いが、このルールの問題点は、合理的

期待というのは予測可能性がなく、裁判所に行くまで予想が付かないという点。いずれもメリットとデメリットがあることを認識すべき。

- 雇用継続の合理的期待の判断基準の完全な明確化は難しい側面があるが、雇止めの基準や可能性などを明示しておけば合理性の判断に当たって考慮されるなどとすれば、少しは予測可能性が高まるのではないか。
- 合理的期待の判断基準を明確化することは、雇用の安定という観点で労働者にとって、どのようにプラスになるのかというのも1つの論点。裁判に行けばはっきりするが、負担は大きい。

【入口規制と出口規制について】

- 入口で利用目的、利用事由で規制をするという考え方、入り口では格別の規制をしないけれども、途中で均等待遇などで両者の格差を減らしていくという考え方、更新を含めて一定の期間で限定をするという考え方がある。どのような考え方でいくのか、労働者側の期待や不安をどう考えていくのかという議論が非常に重要。
- いわゆる入口規制、出口規制については、そもそも有期契約として利用すべきではない場合、そうではないが期間・回数の上限規制を課す場合、上限規制はかけないが雇止めに解雇権濫用法理を類推適用するような制約を課する場合という3つくらいがある。入口規制と出口規制は連続的なものがあり、上限規制は「入口」で議論していたが、雇止め規制と連続的であり、入口規制のみならず雇止め規制とも両立しうる。利用事由や上限規制等のいろいろな組み合わせを利用の類型ごとに検討することはあり得る。
- 雇止め規制は、有期のままで雇止めの制約がかかるということであり、むしろ、入口規制を行わなかったり、強くない場合に、そのゆえにその役割が大きくなるという位置付けになるのではないか。
- ドイツは、有期労働契約について2年間までは正当事由がなくても利用可能であり、正当化される理由があるものについては期間等の制限がない。一方、フランスでは、無期が原則であり、有期契約を使うこと自体が良くないという発想であるため、有期契約を客観的な理由がある場合に限っており、その場合も上限18か月として、厳しく規制している。無期原則を前提にすれば、入口と出口の両方を規制するということもありえる。
- 7割の事業所が雇止めを行ったことがないとしており、結果として勤続年数が10年を超えるような有期契約の人もあるが、それはほぼ無期契約と考えてよいと思われる。諸外国の最長〇年、更新〇回として、それを超えて発生するような仕事であれば、無期契約でいいという決め方は、割と合理的ではないか。その場合、上限までの雇止めは可能とすべき。

- 同様職務型の有期契約には、有期として雇う合理的な理由をより強く求めるという考え方になってくる必要があるのではないか。
- ドイツでは、最後の更新時に正当理由を要求することによって、その際雇止めというよりも、そもそも最後の更新時に期間を定めたことの合理性が必要となる。2年間については正当事由は必要でなく、更新は3回までできるが、その中では雇止め時に、日本の雇止め法理みたいな議論はされていない。
- 仮に3年で上限規制をして違法に更新をした場合に、仮に無期とみなすとする、従前の労働条件の有期だった部分だけが無期になり、残りの処遇はとりあえずは従前のまま維持されるということになるのではないか。
- ただそうすると、企業実務においては賃金制度が複雑になる。
- 処遇のところは労使で工夫してもらうのが一番いいかもしれないが、法的には難しいところがある。

以上

有期労働契約研究会における検討に向けた論点について（案）

平成 21 年 12 月 24 日

第 7 回研究会 論点①（総論、有期労働契約の範囲等、契約期間）

1 総論

【現状認識】

- 正規労働者と有期契約労働者は、それぞれ企業内でどのような位置付けとなっているか。また、有期契約労働者数は 1980 年代以降増加傾向にあるが、その位置付けに変化はあるか。
- 有期契約労働者は多様な集団であり、今回の実態調査結果においても、正社員同様職務型、高度技能活用型、別職務・同水準型、軽易職務型という職務タイプ 4 類型について、それぞれ実態が異なることが明らかになったが、これらの職務タイプを踏まえつつ各課題を考えていくことが有効と考えられるのではないか。
- 正規労働者の解雇規制が国際的に見て厳しいから有期契約労働者が増えたという見解もあるが、どのように評価すべきか。賃金等のコストが低い点や解雇に比べ雇止めの規制が緩やかであるという点も考慮すべきではないか。

2 有期労働契約の範囲、勤続年数等の上限

【現行法制の評価】

- 我が国の法制においては、有期労働契約の締結事由や勤続年数・更新回数の上限に係る規制はないが、今回のヒアリング・実態調査結果等も踏まえて、どのように考えるべきか。

【諸外国の法制との比較】

- 諸外国の法制においては、EU 有期労働契約指令のように、有期労働契約又は有期労働関係の反復継続した利用から生ずる濫用を防止するための措置を講じているものがあるが、我が国の雇用システムの特徴や労使のニーズに照らして、どのように評価すべきか。
- このような濫用防止措置として、有期労働契約の締結事由をフランスのように合理的なものに限定すべきという考え方があるが、我が国の雇用システムの特徴等に照らして、どのように評価すべきか。
- 一方、別の措置として、諸外国の中には、英国や韓国のように、締結事由は限定しないが勤続年数の上限を定めている法制があるほか、フランスでは、締結事由とともに、勤続年数の上限と更新回数の上限とを定めているが、このような勤続年数や

更新回数の上限を定めることについて、我が国の雇用システムの特徴等に照らして、どのように評価すべきか。

(注) ドイツでは、有期とするのに正当な理由があれば上限規制なし、正当な理由がなければ勤続年数等の上限を定めるという法制をとっている。

- 諸外国の法制では、契約期間について、更新による延長期間も含めた期間の上限規制となっており、原則 2 年以内とするもの(ドイツ、韓国)や 4 年以内とするもの(イギリス)があるが、我が国の雇用システムの特徴等に照らして、どのように評価すべきか。

(注) フランスは原則 18 ヶ月。また、これらの諸国では、当該上限を超えた場合に無期契約とみなされる。

3 1 回の契約期間の上限

【現行法制の評価】

- 労働基準法上の契約期間の上限は、平成 15 年の法改正において原則 1 年から 3 年に延長されたが、今回のヒアリングや実態調査結果等を踏まえ、契約期間の問題について、どのように考えるべきか。

(注) 平成 15 年に上限が延長された際、労働政策審議会の審議においては常用代替が進むのではないかと懸念も示されていた。一方で、正規労働者と有期契約労働者の契約期間の差が大きいため、例えば 10 年などの契約期間を認めるべきとの見解もあるところ。

- 労働基準法第 137 条は、当分の間の措置として、1 年を超える期間の有期労働契約を締結した労働者について、契約期間の初日から 1 年を経過した日以後においては、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こととしているが、その見直しの要否について、上記の契約期間の問題と併せてどのように考えるべきか。

第 8 回研究会 論点② (契約締結時の課題、均衡待遇、正社員転換)

1 契約締結時の課題

【現行法制の評価】

- 労働基準法は、労働契約の締結に際し、「労働契約の期間の関する事項」を書面で明示することを使用者に義務付けているが、契約期間が非常に重要な要素であることから書面の明示がない場合の効力についても定めるべきという考え方について、今回のヒアリングや実態調査結果等も踏まえて、どのように評価すべきか。
- 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(平成 15 年厚生労働大臣告示)(以下「大臣告示」という。)により、使用者は、有期労働契約の締結に際し更新の有無を明示しなければならず、更新する場合があると明示したときはその判

断の基準を明示しなければならないこととされているが、労働者の更新に係る予測可能性を高める観点から手続面及び実体面において強化すべきという考え方について、今回のヒアリングや実態調査結果等も踏まえて、どのように評価すべきか。

(注) 在り方研報告書においては、このような更新の可能性の有無や更新の基準の明示の手続を法律上必要とすることとし、使用者がこれを履行したことを雇止めの有効性の判断に当たっての考慮要素とすることが適当としている。

【諸外国の法制との比較】

- 諸外国の法制では、ドイツのように、労働契約の期間設定は書面でなければ有効とならないものや、フランスのように、利用事由も書面で明示されていなければ無期契約とみなされるものがあるが、我が国の雇用システムの特徴等に照らしてどのように評価すべきか。

【その他】

- その他、労使間のトラブル防止等の観点から、契約締結時に係るルールとして何か考えられるものがあるか。

2 均衡待遇・正規労働者への転換(総論)

【現状認識】

- 今回のヒアリングや実態調査結果等を踏まえて、有期契約労働者の正規労働者との待遇の格差に係る課題にはどのようなものがあると考えられるか。とりわけ、職務タイプ4類型について、それぞれ課題は異なると考えられるか。
- 有期契約労働者の正規労働者との待遇の格差に係る課題への対応としては、均衡待遇の確保と正規労働者への転換の推進という2つの手法が考えられるが、我が国の雇用システムの特徴等も踏まえて、どのように考えるべきか。
- 正規労働者と有期契約労働者の二極化を橋渡しするものとして、例えば、「業務や職場・事業所を限定した契約期間に定めのない雇用契約」により雇用されている者が提言されているが、どのように評価すべきか。

3 均衡待遇

【現行法制の評価】

- 有期契約労働者のうち、通常の労働者より所定労働時間が短い者については、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下「パートタイム労働法」という。)の適用があり、事業主は均衡待遇を確保する必要があるが、フルタイムの有期契約労働者については、このような法的な枠組みがない。今回のヒアリングや実態調査結果等を踏まえ、有期契約労働者の均衡待遇の問題について、どのように考えるべきか。
- 現行のパートタイム労働法は、差別的取扱いの禁止の対象者として、短時間労働者のうち無期契約労働者か「実質無期」の有期契約労働者に限定されているが、有

期契約労働者に係る差別的取扱いの禁止の問題について、「実質無期」以外の有期契約労働者についても検討すべきという考え方について、どのように評価すべきか。

【諸外国の法制との比較】

- 諸外国の法制においては、EU 諸国で無期契約労働者と有期契約労働者との間の差別的取扱いが禁止されているが、我が国の雇用システムの特徴等に照らしてどのように評価すべきか。

4 正規労働者への転換

【現行法制の評価】

- フルタイムの有期契約労働者については、パートタイム労働法の適用がないが、今回のヒアリングや実態調査結果等を踏まえて、このような有期契約労働者についても正規労働者への転換を推進すべきという考え方について、どのように評価すべきか。

【諸外国の法制との比較】

- 諸外国の法制においては、有期契約に係る規制の違反があった場合に無期契約とみなす法制が多く、転換推進措置としては、フランスやドイツのように無期契約に係る欠員の情報提供といった程度のものしかないが、我が国の雇用システムの特徴等に照らしてどのように評価すべきか。

第9回研究会 論点③（契約の更新・雇止め、その他）

1 契約の更新・雇止め

【現状認識】

- 有期契約労働者については、昨秋以降多数の者が雇止めに遭い、今回のヒアリングや実態調査結果においても、その相当数が契約期間の短期化とも相まって雇用不安を抱いていることが明らかになったが、このような雇止め等の問題に労働法制として対応すべきという考え方について、どのように評価すべきか。

【現行法制の評価】

- 有期契約労働者の更新や雇止めに係るルールについては、使用目的に照らして短期の反復更新をしないよう使用者への配慮を求めた労働契約法のほか、手続面について定めた大臣告示がある程度であり、労働基準法における罰則付きの手続規制や労働契約法における解雇権濫用法理が適用される解雇に係るルールに比べて、厳しくないが、今回のヒアリングや実態調査結果等も踏まえ、これらの両者間のルールのバランスについてどのように考えるべきか。
- 有期契約労働者については、労働契約法により「労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。」ものとされているが、今回のヒアリングや実態

調査結果等を踏まえ、契約期間の細切れ化の問題についてどのように考えるべきか。

- 大臣告示においては、一定の有期契約を更新しない場合には、契約期間満了日の30日前までに予告をしなければならないこと等が定められているが、雇止めに関するトラブル防止の観点から、さらに法律によって規範性を高めるべきという考え方について、どのように評価すべきか。
- 有期契約労働者の契約が更新され、実質的に無期契約と異ならない状態で存続しているものと考えられる場合や雇用継続への合理的な期待が認められる場合については、裁判法理によって、その雇止めに解雇権濫用法理が類推適用されるが、これを法律で明確化すべきという考え方について、どのように評価すべきか。

【諸外国の法制との比較】

- 諸外国の法制においては、フランスのように、雇止めよりも、主として有期労働契約が使用できる場合を限定することにより有期労働契約の問題に対応しているものがあるが、このような「入口規制」と「出口規制」のバランスについて、我が国の雇用システムの特徴等に照らしてどのように評価すべきか。
- 諸外国の法制においては、フランスのように、契約終了後に労働者が不安定な状態に置かれることを防止するために、使用者に契約終了手当の支払義務を課しているものがあるが、我が国の雇用システムの特徴等に照らしてどのように評価すべきか。

【その他】

- 上記のほか、有期労働契約の更新、雇止めに係るルールとして具体的にどのようなものが考えられるか。
- 有期契約労働者が一定期間の勤続年数後、一定期間を置いた後に再び雇用されるいわゆるクーリング期間の問題について、今回の実態調査結果等を踏まえ、どのように考えるべきか。

2 その他

- 有期契約労働者を取り巻く実態にかんがみ、上記の論点のほか、その労働条件等の改善のためにとるべき施策の方向性としてどのようなものが考えられるか。

厚生労働省要請ヒアリング調査

「企業における望ましい無期契約と有期契約の役割について」概要報告

労働政策研究・研修機構(JILPT)

調査・解析部

1. ヒアリング実施概要

○対象企業

製造6社(総合非鉄金属メーカー、総合重機械メーカー、ゲームソフトウェアメーカー、化粧品メーカー、光学機器・事務機メーカー、電機機器・ITソリューションメーカー)

小売5社(衣料品専門店、家電量販店チェーン、百貨店、総合スーパーマーケット2社)

金融・保険2社(銀行・金融サービス、生命保険・金融サービス)

外食1社(ファストフードチェーン)

派遣3社(人材派遣・紹介、アウトソーシング等サービス)

介護2社(総合福祉サービス)

中小4社(私立中等・高等学校、食品製造・販売、廃棄物収集・リサイクル、社会福祉法人)

以上23社(企業名非公開のため主業種名のみ記述。うち2社は労使とも、1社は労組のみが対応)を対象に、09年5月15日～12月4日にかけて、下記事項にわたる訪問ヒアリング調査を実施した。

○主なヒアリング事項:

- ・ 全労働力の活用状況と近年の変化
- ・ 各雇用区分の就業状況(職務内容・正社員と比較した職務タイプ分類、所定労働時間・時間外労働の実態、転居転勤・配置転換の有無等)
- ・ 各雇用区分を選択している主な理由(なぜあえて有期契約か、その形態か等)
- ・ 各雇用区分の契約のあり方、更新・雇止め状況(契約締結時の書面明示、契約期間の長さ・理由、更新の有無・判断基準、勤続年数(更新回数)上限の有無・理由、雇止め方法・実態、トラブル経験・対応方策等)
- ・ 各雇用区分(とりわけ契約社員)の処遇状況(正社員との均衡待遇に配慮する取り組み)(人事(資格等級・役職登用等)・評価制度、賃金制度(賃金項目・水準、昇降給(評価反映の仕組み)、賞与等)、その他労働条件(福利厚生、退職金等)、教育体系と育成方針等)
- ・ 各雇用区分(とりわけ契約社員)から正社員への転換状況(対象者要件、制度内容(転換基準、選別・決定プロセス等)、運用実績(これまでの転換者数、対応募者転換率)等)
- ・ 今後の有期契約労働者のあり方に係る考え方(契約期間(原則3年・特例5年)の活用状況、大臣告示(努力義務)への対応状況(無期と有期の中間に位置する中長期人材の活用余地)、直下型不況に直面した有期切りと今後も同様の行動を繰り返す恐れ、有期契約の締結に際し合理的事由を求める考え方に対する意見と影響、有期契約の勤続年数上限を設定する考え方に対する意見と影響)

2. ヒアリング調査結果から(要点抜粋)

はじめに

今回ヒアリングした限りにおいて、有期契約労働者は非常に広範な職務にわたって活用されており(2-(1))、それだけに臨時・一時的活用にとどまらず、業種を問わず試行的雇用期間としての活用をはじめ、製造業では不確実性への対応、小売業、金融・保険業、中小企業等では人件費コストの削減(正社員の抑制、労務費負担の軽減)など、さまざまな事由(2-(2))で恒常的に活用されている実態が浮き彫りになった。

有期契約とはいえ、(臨時・一時的活用、試行的雇用期間としての活用等を除き)特段支障のない限り、長期継続雇用する方針にある企業も少なくない。結果として、有期契約労働者の側においても雇用継続の期待感が高まりやすく、雇止めの可能性は見えにくいものとなっている(2-(3))。これに対し、いくつかの企業では正社員転換制度の整備をはじめ、その補完的作用として均衡待遇の確保にも取り組みつつあった(2-(4)、2-(5))。

こうしたなか、有期労働契約の締結事由を合理的なものに限定すべきとの考え方や、勤続年数等の上限を定める考え方に対しては、基本的に反発しつつも、例えば処遇据置きは無期化を検討するなどといった意見が複数の企業から示された(2-(6)、2-(7))。

2-(1) 研究会論点①総論(現状認識)に関連して:有期契約労働者は個別企業でどのように位置づけられているか

- ・ 有期契約労働者は多様な集団であり、個別企業のヒアリングでも正社員と比較した職務(業務の内容及び責任の程度)の異同により、高度技能活用型(業務または責任が高度)、正社員同様職務型(業務かつ責任とも同様)、別職務・同水準型(業務または責任が異なる)、軽易職務型(業務または責任が軽易)——の4タイプに類型化された(図表1)。

2-(2) 研究会論点①有期労働契約の範囲に関連して:あえて有期で労働契約を締結している事由

- ・ 有期労働契約を締結している事由としては、職務タイプを問わず「臨時・一時的活用」のほか、高度技能活用型では「正社員の処遇体系では対応し切れないため」、同様職務型では「試行的雇用期間に位置づけるため」、別職務・同水準型では「不確実性の高い新規事業への対応」(主に製造業)や、(業種を問わず)「工場・事業所、店舗の移転・閉鎖等の可能性」、「人件費コストを抑制できる現業労働力としての活用」(主に小売業、金融・保険業、サービス業(介護、外食、教育)等)、軽易職務型では「個人都合と擦り合わせた短時間勤務等で人件費コストを削減できるため」——などさまざまな回答がみられた(図表2)。

2-(3) 研究会論点②・③有期労働契約の締結、更新、雇止めに係る課題に関連して:契約期間等の書面明示、更新の有無・判断基準、通算勤続期間(更新回数)上限の設定及び雇止め手続きに係る現状

- ・ 契約期間(労基法第15条)については、書面(労働契約書・労働条件通知書)の中で概

ね明示されていることが確認された。しかしながら、その長さについては、「工場・事業所、店舗の移転・閉鎖等に中途解約ではなく、あくまで期間満了退職として柔軟に対応できる余地を残しつつ、契約更改に係る事務手続きが煩雑にならない程度で6カ月が適当」などと回答が多く、(労基法原則3年上限¹の範囲で)必要以上に短い期間を定め、反復更新することのないよう配慮(労契法第17条第2項)しているケースはあまりみられない。また、「一律〇カ月(毎更新)に設定しており、個別の長期勤続者に対する別途取扱いは検討したことがない」といった回答も少なくなく、1回以上更新かつ1年超継続勤務させている有期労働契約の更新に当たっては、労働者の希望等に応じ、契約期間をできる限り長くするよう努めている(大臣告示第4条)ケースもほとんどみられなかった。

- 更新の有無(大臣告示第1条)についても、書面(同)の中で概ね明示されていることが確認された。しかしながら、その記述については、(有期契約ながら60歳定年・65歳上限で継続雇用可などと謳い)特段支障のない限り長期継続雇用する方針の企業に限っても、万一の際に雇止めできなくなるリスクや、労働者の期待感の一方的高まりを懸念し、「更新することがあり得る」「更新の必要がある場合は改めて契約する」「契約の満了に伴い終了する」などさまざまだった。また、更新する場合があると明示した場合の判断基準(大臣告示第1条)に関しても、評価制度等に連動する客観的指標を設け、労働契約書等に明示しているケース²がある一方、労働契約書等に明示しているものの、(必ずしも実態に基づかない)可能性要素の列挙にとどまるケース³や、労働契約書等には明示しておらず、運用内規のみのケースもみられ、総じて有期契約労働者にとって、必ずしも雇止め(更新されない)の予測可能性を高めるものとはなっていないことを企業側も認識していた。
- 通算勤続期間(契約更新回数)の上限に関しては、とりわけ製造業の同様職務型、別職務・同水準型で、3年上限(更新2回まで)にこだわる行動パターンがみられた⁴(例えば、期

NB

¹労基法上の契約期間上限は03年改正で原則1→3年に延長されたが、今回ヒアリングした限りでは、高度技能活用型を含め1年を超える有期労働契約を締結したところのある企業はほとんどなかった。その事由として、ヒアリングでは「(労基法第14条における一般労働者の)原則3年上限で、労働者はやむを得ない事由がない限り退職できないとする退職制限効果は、(附則第137条により)1年間と規定されていることから、1年経過後の自己都合退職は実質的に自由であり、結果として企業側には(労契法第17条第1項に基づく)雇用保障(解雇制限)義務しか残らない」等とする指摘が多かった。また、1年経過後も退職制限効果が持続する高度専門職・満60歳以上についても、「本人が退職を申し出た場合、無理に引き留めたり、賠償金を求めたりするのは事実上不可能なため、長期にわたる有期労働契約を締結するとやはり雇用保障(解雇制限)義務しか残らず、インセンティブがない」等とする見方があった。

²業務遂行能力(業務の正確性)、改善活動への関与(提案数・内容、参加態度)、勤務状況(勤務態度評価、出勤率)を勘案し更新することがある(製造)、「契約更新は本人の適性や勤務態度等を総合的に勘案して決定する。ただし、直近の評価ランクで3の場合あるいは2年連続で4の場合、次回契約を更新しないことがある(小売)」、「総合評定が2契約期間連続でD以下の場合には次回更新を行わない。懲戒処分を受けていない・業務上の必要性があり組織改編がない場合に限り契約更新を行う(金融・保険)等と設定。

³「更新することがあり得る。①契約満了時点での業務量・業務見通し(業務の継続性)、従事している業務の進捗状況②業務遂行能力③勤務成績・態度(指揮命令に対する遵守状況)④就業規則及び各規程の遵守状況⑤健康状態⑥会社の経営状況——等を総合的に勘案し、次期更新の有無を期間満了30日前までに通知する(介護他)等と設定。なお、こうしたケースでは客観的根拠が不足しやすいこともあり、雇止めを行う場合はその妥当性、人選の適当性、理由の明確性等をめぐり、トラブル経験に見舞われやすい傾向も浮き彫りになった。そのため、企業はあらかじめ「勤続年数に応じた退職一時金・慰労金(製造、小売)を整備していたり、「基本給1カ月分相当の転職支援金(小売)や、「(直近〇カ月間の平均月収相当の)特別退職慰労金(小売)を支給するなどしていた。また、トラブル回避のため独自にマニュアルを作成しているケース(小売)や、雇止め時は労組に仲介役を担ってもらったケース(介護:3カ月前に人事部から対象者リストを労組へ提示。労組が個別にアポイントを取り面談し、なぜ雇止めに至ったかの経緯を直接、本人に確認。その結果、会社側に過失があると判断した場合は和解金を求めたり、センター上長の責任を追究(異動等)するなどして解決を図る)もみられた。

⁴その事由を聞くと「中長期的な繁閑調整のための労働力活用という合理性に照らしても、(中期経営計画を超える)3年超にわたり

間社員(生産労務職)は初回5カ月でその後6カ月契約毎更新、契約社員(事務職)は初回11カ月その後1年毎更新で、いずれも最長2年11カ月で雇止め(製造)。一方、製造業の高度技能活用型及び軽易職務型、また小売業や金融・保険業、サービス業については職務タイプを問わず、明確な通算勤続期間(契約更新回数)上限は設定されていなかった。

- なお、雇止め(試行的雇用期間等で通算勤続期間等上限を設定している場合、工場・事業所、店舗の移転・閉鎖等何らかの事情で雇止めが避けられない場合等)に当たっては、一契約期間程度の猶予を設け、最終更新時点の労働契約書等で「次期更新は行わない。今回契約で終了する」などと明確に記述し、本人合意を取り付けた上で改めて30日前までに予告することで、あくまで期間満了退職とするよう徹底していた。

2- (4) 論点②均衡待遇・正社員転換に関連して: 有期契約労働者と正社員の処遇格差への対応策として、均衡待遇の確保と正社員転換の推進という2つの手法が考えられるが、どのような適用状況にあるか

- 有期契約労働者は正社員との比較で多様な職務を任されているだけに、処遇差の現状もさまざまである。高度技能活用型については、(人材調達の関係から)少なくとも市場を踏まえた処遇が確保され、むしろ正社員より高水準の処遇を手に行っているケースもあった。一方、軽易職務型については短時間労働者が多いこともあり、改正パート法の規定に則った対応が図られている。
- こうしたなか、とりわけ正社員と職務は同様・同水準だが、フルタイムであることから厳密には改正パート法の対象に当たらない同様職務型、別職務・同水準型に関し、いくつかの企業では、改正パート法への対応(フルタイムにも趣旨の適用)や、一般業務派遣の直接雇用契約申込義務への対応(直雇用化に伴う社員区分・処遇整備)の一環として、一定の改善に取り組んでいた。
- 具体的に、同様職務型については、正社員同様の役職に登用されたり、試行的雇用期間として位置づけられやすく、また、既に同様の職務に就く正社員区分が存在することから、正社員としての働き方等要件が満たせれば随時、正社員に転換するほか、正社員との均衡に配慮した処遇が確保されるなど、一定の改善が図られつつあった。
- 一方、別職務・同水準型についても、(責任の程度は異なるが少なくとも)中核的な業務内容が正社員同様⁵である場合(図表1におけるA領域)には、意欲・能力等に応じ一定の選

使い続けるのは適当でないだろうという判断」試行的雇用期間として設定した3年に至るまでに正社員転換できなければ見込み薄であり諦めてもらうため「3年以上の長期継続雇用に及ぶと正社員の職務との違いが曖昧になってきてしまう(正社員代替性が高まってしま)」といった回答とともに、①労基法第14条を誤解(通算勤続期間を3年と定めた(出口)規制と解釈)している②大臣告示に基づく解雇予告が求められる範囲(3回以上更新等の場合、期間満了しても契約終了には雇止め意思表示が必要)を警戒(「3年超の有期契約はグレーな雇用部分に遷移すると理解)」している③派遣法の受入れ制限(直接雇用申込義務)等を意識している④製造大手(自動車、電機)が確立したデファクト・スタンダードとして、2年11カ月で更新拒絶する限り合法的に雇用調整可能と受け止めている——側面が浮き彫りになった。

⁵なお、別職務・同水準型でそもそも中核的な業務内容が正社員と異なる場合(図表1におけるB領域)については(現状、正社員に任せる必要がない・むしろ有期の方が効率的などとされている業務の位置づけに対する再評価がない限り)正社員転換機会に恵まれにくく、そもそも均衡待遇の比較対象となり得る正社員もおらず、一方では現実として外注・請負等の業務契約形態に遷移しつつあることも関係し、仮に不公平性が存在しても異質性の問題にすり替えられがちである。結果、どういった業務までを正社員化するに足るとみなすか、各業務に妥当な待遇のありようになっているか等は、まさに個別企業の良心に基づく公正配分に委ねら

考プロセスを経て、正社員へ転換し得る仕組みが整備されつつあった。とはいえ、正社員に求める働き方、能力等要件の厳格さや正社員数の抑制傾向等から、転換者はどうしても限定されやすいことを企業側も認識している。そのため、少なくとも正社員と同様・同水準の職務(現業)部分に関しては、何らかの処遇改善を図ろうとする取り組みもみられたが、「正社員転換を希望して働き続け、結果的にそれが適わなかった場合の処遇機会損失の補完足るかと言え、まだまだ不十分な内容と言わざるを得ない」との認識が企業側からも聞かれた。

2-(5) 研究会論点②均衡待遇・正社員転換に関連して:「業務や事業所を限定した契約期間に定めのない雇用契約」を推進する考え方についてどう評価するか

- ・ そうした別職務・同水準型の扱いをめぐっては、今回ヒアリングを行った限りでも、事業の継続性や収益貢献に果たす役割等を勘案しつつ、有期契約労働者の納得性を高める観点から、(現行正社員への転換ではなく新たな正社員の枠組みとして)対象者一斉の処遇据置き無期契約(職種かつ勤務地限定正社員)化に取り組む動きもみられた。

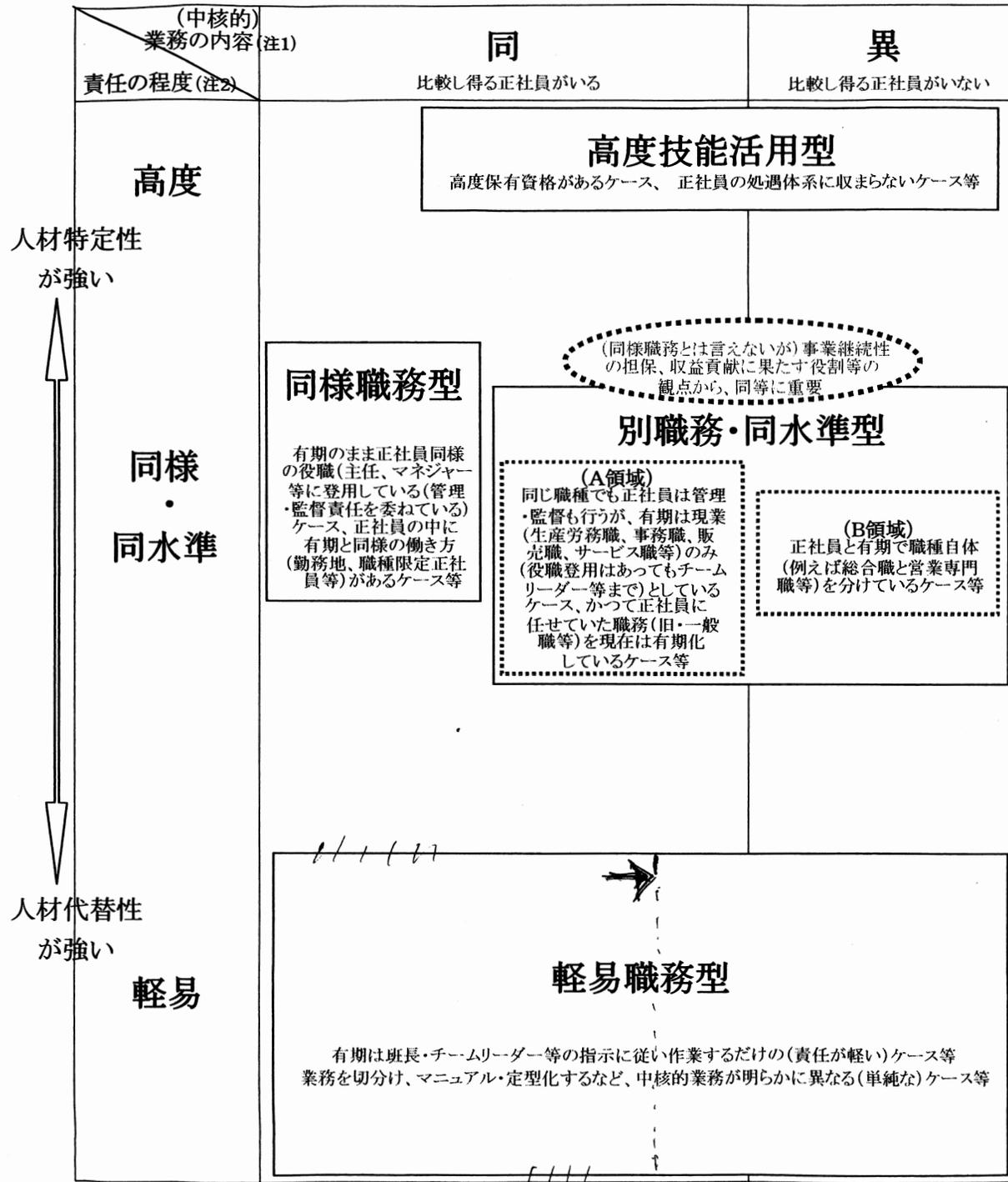
2-(6) 研究会論点①有期労働契約の範囲に関連して:有期労働契約の締結事由を合理的なものに限定すべきという考え方に対する意見

- ・ 仮にそうした規制がなされた場合は、「外注化、自動化・機械化する」「海外流出を射程に入れざるを得ない」等の対応方策を採る可能性が指摘された。その上で、有期労働契約を締結する合理的事由として、「臨時・一時的活用(季節循環的繁閑調整含む)」のほか、「新規事業の安定収益化までの調整期間」「正社員としての採用可否を見極める試行的雇用期間」「有期契約労働者本人が希望する場合」——などについては許容して欲しいとする意見が寄せられた(図表2)。

2-(7) 研究会論点①有期労働契約の勤続年数等の上限を定める考え方に対する意見

- ・ 仮にそうした規制がなされた場合は、「勤続年数等上限に至るまでの選別を強化する」「雇入れ時点で人物選定を厳格化したり、正社員転換を希望しない人を嗜好する」等の回避行動を採る可能性が指摘された。一方、処遇据置きの無期化であれば検討の余地もあるといった回答も少なくなく、その際には職種限定、勤務地限定等要件の範囲に応じ雇用保障できなくなった時点での解約がどう担保されるかが重要といった指摘があった。なお、(勤続年数等上限を基準とするより)個別企業の事業継続性や収益貢献性に影響する、一定の職務範囲に関しては正社員化しなければならないといった規制の方が、受容れ易いといった指摘等もあった(図表3)。

図表1 ヒアリング事例にみる正社員と比較した有期契約労働者の職務類型



※以下はあくまで、今回ヒアリングした限りにおける例示に過ぎない。具体的には、個別企業における正社員の職務との相対的位置づけで、分類されることに注意を要する

高度技能活用型(顧問技術員、相談役、高度研究者、通訳・翻訳・マルチリンガル、プロジェクトマネジャー、マーケティング戦略家、店舗開発・フードプランニング等の専門家、アナリスト・財務会計専門家、ランニングクラブ、産業医、看護師、保健師、薬剤師、中小企業にとっての中小企業診断士や新規事業立上げ時の必要資格保有者、教育機関における特別授業用講師(大学教授、茶道師範、外国語教員)等)

同様職務型(マネジャーやマネジャー不在代行など正社員同様の役職に就いている契約社員、正社員同様の資格・等級体系が適用されているフルタイム契約社員、地方孤立店(転居転勤ローテ外)等で正社員見合いに雇用されている契約社員、正社員登用に向けた試行的雇用期間、再雇用者、育児等代替要員等)

別職務・同水準型(役職登用はあってもリーダーレベルにとどまる、旧一般職相当の事務職、生産労務職、開発職(ソフト・ハードウェア)、接客・販売職、サービス職(介護ヘルパー、教科教員等)現業専門の契約社員(フルタイム有期、常用パート等)、あるいは職種特化型の契約社員(外販営業、構内保全・修理等)、試行的雇用期間、再雇用者等)

軽易職務型(受付・電話交換、庶務・用務(運転等)専業、メール・物流、作業服管理、食堂、目視検査・手選作業、事務・研究アシスタント、販売補助(レジ・サービスカウンター、事務)やバックヤード(在庫確認・補充、納品対応)、中元・歳暮ギフトセンター開設時等PC操作、外食クレーン・夜間清掃員、登録ヘルパー、通販用電話オペレーション・顧客問合せコールセンター等)

注1:業務の内容は、職種、中核的業務(その労働者に与えられた職務に不可欠な業務、業務の成果が事業所の業績や評価に大きな影響を与える業務、労働者の職務全体に占める時間、頻度で割合が大きい業務)の構成、必要な知識・技術の水準等——の観点から総合的に比較して、実質的な異同を判断する

注2:責任の程度は、与えられている権限の範囲(単独で契約締結可能な金額範囲、管理する部下の人数、決裁権限の範囲等)、業務の成果について求められている役割、ノルマ等成果への期待度、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度等——の観点から総合的に比較して、実質的な異同を判断する

図表2 ヒアリング事例にみる有期契約の締結事由と 同事由を合理的なものに限定すべきとする考え方に対する意見

	有期での労働契約締結を必要とする事由	有期労働契約の締結事由を合理的なものに 限定すべきという考え方について
<p>高度技能活用型</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 期間を区切り明確な成果を求めることができ、市場価格もあるため正社員としての処遇体系では対応し切れないため、賞与・退職金の有無等も含め、個別に年俸制契約を交わしている(個別交渉で内容を適宜、見直す)ため(製造4社、金融・保険、外食) ・ 社内に蓄積がないような豊富な経験や、専門的な知識・技能を備える人材を、必要な期間だけ効率よく調達する(掛持ちもあり有期が一般的な)ため(製造2社、金融・保険、小売、教育機関・中小) ・ 正社員で雇用しようとしても労働者側が拒み確保できない(必要な都度来てもらえない)ため、大手企業の定年退職者等を、健康に問題がない限り(就労可能な期間のみ)有効活用するため(介護) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 正社員としての処遇に収まり切らず、また、求める成果との兼合いから年俸制契約にする必要がある等は、有期契約を締結する合理的事由と言えるのではないか(製造4社) ・ 労働者自身が有期を希望する場合は除外してよいのではないか(介護) 	
<p>同様職務型</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 役職者であっても正社員とは異なり、勤務地限定(原則、通勤圏内)である以上、店舗・事業所のスクラップ・アンド・ビルド等に伴い、雇止めの可能性があり得るため(小売3社、金融・保険) ・ 正社員同様、フルタイム勤務(残業含め月171時間上限)する役職者(店長不在時代行)であっても、そもそも正社員とは人材的価値(人物資質、ポテンシャル等)が異なり、無期で確保する必要性を感じないため(外食) ・ 正社員の転居転勤ローテーション内に組み込めない地方孤立店等で、正社員見合いのコア人材を確保する(転居転勤のない正社員区分が存在しない)ため(小売) ・ 正社員候補として適性を見極め、登用可否を判断するいわば「試行的雇用期間」に位置づける(現行の正社員採用時の「試用期間」が実質的に機能しないと考えている)ため(介護、製造、小売、教育機関・中小) ・ (正社員も職種別採用だが)新規採用は大学・院卒のみに限っており、高校・専門卒や実力未知の中途採用は有期(実質的に試行的雇用期間)からの正社員転換しか機会を聞いていない(裏を返せば契約更改毎に業務遂行能力の向上を見極め随時、正社員に転換するため(とはいえ近年、経営統合が相次いだことで、売上高人件費率から割出す正社員の要員管理も実質的に利かなかつたため、結果として有期で据え置いてきた)(製造) ・ 既に中高年齢になってしまっており、本人にとって退職金積立等の正社員転換メリットがなく、相応の均等待遇を図るということで合意しているため(製造) ・ 本人が正社員転換を望まないため(介護) ・ 定年退職者の能力を健康等に支障なく就労可能な範囲で、有効活用する(職場配置や労働条件、処遇水準を有期で見直すと労使協定している)ため(製造2社、廃棄物リサイクル・中小) ・ 正社員の育児、傷病等の代替要員のため(製造) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 弊社は実際にいかに業務ができるかの実力本位であり、新規雇入れの中には人物資質的に問題を抱えている人も少なくないため、職場への順応状況を含め一定期間、働きぶりを観察する試行的雇用期間を設けることは必須である。こうした事由の有期活用が制限されると、新規採用に非常に消極的にならざるを得なくなるため、合理的事由として認めたい(あるいは正社員のいわゆる試用期間を実質的に機能させられるようにして欲しい)(介護、製造2社、小売、教育機関・中小) ・ この職務タイプでの有期活用が制限された場合、やはり正社員化するほかないだろう。その際、弊社の地域内限定社員に関しては、退職金を除き既に正社員に非常に近い処遇運用になっているため、無期化への切換えを検討する可能性が高い(小売) ・ 要員数を絞り込んだ上で一定程度は正社員化し、負荷を高めて(残業増で)対応するか(外食) 	

有期での労働契約締結を必要とする事由

有期労働契約の締結事由を合理的なものに限定すべきという考え方について

別職務・同水準型

- ・ 操業の季節循環、長くても1年先程度までにとどまる受注繁閑、不確実性の高い新規事業の生産計画等への対応に当たり、必要な現業労働力を必要な期間だけ効率的に調達するため(製造4社)
- ・ 1年単位で決定される入札結果等により消失する恐れのある職務に対し、必要な現業労働力を必要な期間だけ効率的に調達するため(介護2社、廃棄物リサイクル・中小)
- ・ 工場移転や店舗、支社・営業所の統廃合、事業改廃(開発プロジェクトの中止等)、自動化・機械化等の進展等、業務の中長期変動に応じ、柔軟に雇止めする余地を持つておくため(介護2社、製造3社、小売5社、外食、金融・保険2社)
- ・ 新卒採用者は高次競争を勝抜いた優秀者ばかりであり、一般的な事務・雑務を行わせるわけにはいかない。旧・一般職的な業務を徐々に遂行してもらうには、人材の新陳代謝が必要である(適宜入換えることで、正社員代替性が高くなるようにしている)ため(製造)
- ・ 採用停止した旧・正社員事務系一般職の代替労働力に位置づけるため(製造(30歳手前で結婚・出産による自主退職を想定し勤続8年上限に設定。これにより年功的な賃金上昇が避けられ、一定の人材新陳代謝も図ることができる)ほか、金融・保険)
- ・ 中核的業務は正社員同様でも責任の程度を軽くする(現業専門の労働力として扱う)ことで、人件費を削減(社会保険料負担軽減、利益目標・管理責任を負わないため賞与軽減、長期雇用前提としないため退職金なし等)できるため。あくまで、職種特化型の現業労働力であり、正社員でなくても充分、労働力需給が充足できるため(介護2社、製造2社、小売5社、外食、金融・保険)
- ・ 販売商品の対象年齢に配慮し、学生アルバイトや若年掛持ちフリーター等、若年労働力を中心に活用することで成立している事業スタイルであり、一定の人材新陳代謝が必要のため(小売)
- ・ 職種限定入社であり、正社員とは人材管理体系が異なる(長期育成する必要性までは感じない等)ことを明確にしておくため(製造)
- ・ 契約更改を、業務遂行能力等の向上と処遇の対応関係で見直したり、職務上の課題や職場の人間関係等をめぐる不満・相談、本人のモチベーション・アップ等の重要な面接機会に位置づけているため(介護2社、製造3社、外食、金融・保険2社、小売3社)

- ・ モノづくり産業では、繁閑対応の必要性がなくなることはない。操業変動(季節循環や受注繁閑)への対応については、有期契約する合理的事由として認めて欲しい。また、経営の不確実性の高い新規事業等が、安定収益事業に成長するまで一定期間の活用も許容してもらいたい。弊社では安定収益事業まで成長し、生産性向上による収益幅拡大等が求められるようになった水平飛行領域については、正社員とパート、請負中心でまわす雇用ポートフォリオを原則としている。一方で、新規の注力領域は有期中心にしておくことで、事業展開を横視みしつつ正社員化をギリギリまで留保し、経済合理性を高めている(製造)
- ・ 有期契約の活用事由には、真に臨時的・一時的な業務や季節繁閑的・周期的な業務と、先行き見通しが立ちにくい業務の2つがある。仮に前者は合理的で、後者は非合理ということになれば、もう極めて限定的な業務でしか有期は活用できず、固定化した要員に対し業務をいかに割り振るかの裁量しかない(すなわち、受注が安定し先行きの見通しや固定化事業しか国内には置けず、近年高まってきた不確実性の増大リスクは取り得ない)ことになる。仮にそうした法規制ができれば対応せざるを得ないが、もっとも可能性が高い合理的選択肢として、再び海外流出を射程に入れざるを得ないだろう(製造)
- ・ 現在は原則、個人都合重視だが、有期にできないのであればやはりできるだけフルタイムでシフト勤務できる人を優先したいし、長期雇用するに足る職務・役割を担ってもらえるような人物資質を選びたい。結果として、入口段階での人材選別を厳格化することになり、雇用者数は圧倒的に減少するだろう。仮に入口規制が設けられた場合、弊社ではもう主婦パートやフリーター等の活用をやめ、ワーカー一部分は高卒採用に完全に切替えてしまうかもしれない(小売)
- ・ 季節周期的・臨時発生的業務以外、有期契約が締結できないようになってしまったら、真剣に悩むだろう。企業にとって数千人規模を無期化するの、かなりリスクの高い決断になる。リスクとコストを勘案し、例えば別職務・同水準型の契約社員を無期化して労働集約で対応してもらおうとか、あるいは健康保険や厚生年金が非適用でコスト抑制につながり、本人都合で離職しやすいことも想定される、就労調整を嗜好する軽易職務型契約社員に完全に切り換えてしまうといったことが考えられる。また、もう顧客サービスを究極まで簡素化(ダイレクト化)し、IT化・システム化で初期費用を投じてもできるだけ人手を介在させない方向に流れることも充分考えられるだろう(金融・保険)
- ・ 正社員の希望退職を実施し、むしろ定常的な有期活用を拡大していこうとする向きにある弊社としては絶対、反対だ。季節繁閑を除き恒常的というだけで、販売専門業務をはじめ、正社員としての対価を支払うほどではない後方支援業務等まで活用できないことになったら、現行有期の処遇・労働条件のまま契約だけ無期にした、例えば店舗限定社員や業種・業務限定社員のようなものを新設せざるを得ないだろう。店舗限定、業種・業務限定等といった限定要件がなくなったことを根拠とする解約が担保されるなら、有期ながら経営上特段の問題がない限り、60歳定年まで働き続けてもらうことを期待している現状と実質的に変わらないように思う(小売)
- ・ 雇入れの際になぜ、あえて無期ではなく有期なのかの合理的な事由を、企業から労働者に説明させるようにすることで、世間一般にいう正社員になりたくてもなかなかないような有期にとっては納得性の向上につながるだろうし、もしかすると企業側も改めて必要性を見直すことになり、一部では正社員需要の掘り起こしに寄与するかもしれない(製造)
- ・ 有期の中には、更新の面接が少し遅れただけで、「今年は更新してもらえないのか…」と不安になるケースもあると聞く。現在より有期を簡便に活用しにくくなることには抵抗感があり、少なくとも入札に左右され消失し得る職務や、1カ月単位で繁閑調整を要する職務等については、合理的な事由として除外してもらわなければ困るが、あえて有期にする一定の合理性を求め、それ以外は実態に即した契約形態とすることで、労働者本人の不安の払拭には寄与するだろう。ただその場合、契約更改の緊張感がなくなり、働きぶりが鈍化することも予想されるため、評価制度をもっとドラステックなものに変える必要があるだろう(廃棄物リサイクル・中小)

有期での労働契約締結を必要とする事由

有期労働契約の締結事由を合理的なものに限定すべきという考え方について

- ・ 恒常的に存在するが熟練の必要がなく、あくまで補助労働力としていつでも代替可能な単純業務であるため(介護2社、製造3社、小売5社、外食、金融・保険2社)
- ・ 切り分けた補助実務(定型的なもの、短時間で済むもの等)を、本人都合(地元主婦、就労調整内、兼業農家、出稼ぎ、副業バド、失業期間のみ等)と擦り合わせた働き方(短時間・残業なし、自宅から近い等)で、それに見合う処遇・労働条件(契約社員の処遇で充分＝有期が一般的)で行ってもらうことができる(結果として社会保険の非加入や、利益貢献としての賞与配分、長期雇用が前提の退職金積立等も抑制できるなど圧倒的な人件費削減につながる)ため(介護2社、製造3社、小売5社、外食、金融・保険2社、中小3社)
- ・ 業務内容が低廉で限定されていても、能力向上を反映する処遇改定や契約更新の機会を設けることで緊張感を持たせ、働きぶりを劣化させないため(介護、製造、外食、廃棄物リサイクル・中小)
- ・ 出店拡大基調にあるだけに店舗のスクラップ・アンド・ビルドが激しく、契約期間満了による雇用調整余地を残しておくため。シェア争いからとにかく店舗を開けて置かなければならない(営業時間が長い)が、売上げが飛躍的に伸びるわけではなく、人件費が割安な労働力が不可欠のため(小売2社)
- ・ 労働者側の就労条件・ニーズは変化しやすく、1年以内の離職が激しいといった実態に合わせて適宜、契約を見直す必要があるため(製造、介護、小売4社、外食)
- ・ 子どもの教育や住宅ローン等の負担軽減策として一定期間、家計補助的に働きたい就労調整層が半数超を占め、60歳まで勤務可能とはいえ事実上は50歳を過ぎると自然退職が圧倒的に多くなる傾向があるため、本人の就労ニーズに照らし選択権を保障する意味合いでも有期の反復更新が適当と考えている(金融・保険2社)
- ・ 中元・歳暮、ボーナス時期、年末年始等、季節周期的・スポット的な繁忙調整の補助労働力のため(小売2社)
- ・ 費用をかければ機械化・自動化できる業務分野だが、現状はまだ、労働集約で対応した方が割安のため(ゆくゆくは不必要になり得る業務分野のため)(金融・保険)

- ・ 有期契約の安易な量産を阻止する目的で入口規制を設けるとしても、繁忙調整のための労働力は不可欠である点、また、正社員として処遇するほどではない業務が明らかに存在し、労働者ニーズ(弊社の場合、工場・事業所の近隣に住む兼業農家や、子育てを終えた中高齢主婦中心で、職場の仲間も皆知り合いで賃金・賞与もそれなりに貰える程度で充分といった納得性)も汲み取りながら、長らく契約社員区分としてきた点にも配慮してもらいたい。こうした層まで有期活用が制限されるなら、労働力の柔軟な活用という観点からはやや劣るが、基本的に外注化、自動化・機械化するしかないだろう(製造3社)
- ・ 顧客至上主義で営業時間がどんどん延長され、どこも後には引けない消耗戦に突入している中で、明らかに労働力不足に陥り、経営が立ち行かなくなるだろう。会社側はまず、現在の有期と賃金水準が同程度である高卒採用を増やして対応しようとするだろうが、それでも間に合わない場合のスポット的なシフトの穴埋め(細切れ労働時間への対応)や、手薄な店舗への応援(頻繁な転居・異動等)でしわ寄せを食うのは正社員。週1日の休暇さえ儘ならない現状以上に、ワーク・ライフ・バランスが確保しにくくなり割が合わないが、仮にそうするにしても正社員の労働時間規制のあり方を見直し(例えば年単位の変形労働時間制)が必須である(小売)
- ・ 多能工化を志向し、有期比率を引上げてゆこうとする向きにある弊社にとっては深刻だ。入口規制が現実味を帯びると、小売業界全体が根本的な考え方を変えざるを得ず、結果的に顧客の利便性に影響が及ぶことになろう。有期契約にする合理的な事由として、少なくとも季節的な繁忙調整や休業者の代替等は認められるのだろうが、むしろ問題になるのは1日の中における時間的な(昼間と夕方方にピークがある)繁忙調整。すなわち現実として、短時間でよい＝あくまで労働力(ワーカー)として他の人材にいつでも代替可能な職務に限られるため、有期契約にする合理性が認められ得るか。この部分についてまで、無期に切換えなければならないとしたら、正社員の労働時間管理(予め1カ月前に計画を提出しておかなければならない変形労働時間制)のあり方を柔軟化してもらわなければ経営が成り立たない(小売)
- ・ 現状、有期契約であっても、弊社では基本的に65歳まで勤務してもらって構わないという長期継続雇用を想定しているし、有期契約とはいえ雇止めは非常に難しい(間違いなく雇止めし得るのは社会的に致し方ないとみなされ得る懲戒と、自己都合の申請による期間満了退職しかない)ため、入口規制をかけて無期化させても現状と何ら変わらないとする見方もある。また実際に、ある専門店小売企業は完全無期契約化に踏み切ったし、ある製造・小売企業でも無期契約層の厚みを増した(地域限定正社員を新設した)。しかしながら、それら企業に共通するのは拡大基調。かつて拡大一辺倒だった弊社でも、最近では激化する他社競争の中で苦戦しており、新規出店数と同程度の店舗閉鎖が相次いでいる。そうした不確実性の中で、恒常的な業務・業務量については無期にしなさいと言われても、結局は口先だけにならざるを得ないなら、現状のように、有期契約は転居転勤なしで雇用保障を絶対に確約し得る、正直な最低期間として6カ月等として更新してゆく方が、むしろフェアではないだろうか(小売)

軽易職務型

と聞か

図表3 ヒアリング事例にみる有期契約の勤続年数等の上限を定める考え方等に対する意見

<p>高度技能 活用型</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個別企業における雇用の安定性より、いかに多様な業務を経験できるかを重視する傾向にあるため、正社員化に対するニーズもないのではないか(製造)、弊社の正社員になりたいか聞いたことはないが、能力が高いため処遇の交渉力もあり、市場を通じて雇用もある程度保障されていることから、本人希望がないのではないか(製造) ・ 業務契約への移行を検討することになるだろう(製造、外食)
<p>同様職務型</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用時点及び勤続年数上限を待たない見極め段階での選別を厳格化するだろう。一方で現行の働き方・処遇のまま契約だけ無期化すれば良いのなら、検討の余地もあろう。ただ、処遇の低い正社員区分を容認することは、ひいては全体的な処遇・労働条件の引下げ圧力につながりかねないと労組の拒否反応は必至だろう(製造) ・ 人件費の変動費化を進めてきた弊社にとっては、非常に厳しい。また、契約社員等からの新卒・中途採用希望は非常に多く大変狭き門のため、弊社ではむしろ転換制度等の優遇措置を施さず、年齢・経験等による採用差別を行わないことで、公平・公正な雇用機会の提供に努めてきた。そうしたなか、一定の勤続年数上限時点で必ず正社員化されるとなれば、<u>能力・資質いかに依らない既得権になり兼ねず、優秀な人材の獲得にも支障をきたしかねない</u>。結果として勤続年数上限直前で満了退職になるような契約期間を設定する、採用時点で正社員希望のない人(学生や就労調整主婦等)を嗜好的に選別するといった回避行動を採らざるを得ないのではないか(外食) ・ 現在は出店拡大中であり、正社員転換も積極的に行われているため違和感はない。仮にそうした規制ができてても充分、対応可能だろう。しかし、弊社もひとたび店舗の縮小傾向に転じたらどうなるか。勤続年数上限の無期化要請を見据え、<u>雇入れ段階から慎重にならざるを得ない(要員を絞らざるを得ない、新卒同様の人物資質査定を行わざるを得ない)</u>だろうし、場合によっては正社員希望のない人だけを選び好みして採用するような行動に出る(結果的に正社員希望の人だけがどこからも敬遠される)のではないかと(小売) ・ 見極めのための試行的雇用期間としては、～3年程度で充分である。当校としては一律3年時点で、①正社員に転換するか(正式採用とするか)②有期のままで良ければ継続雇用するか③あくまで正社員転換を希望するならば、他社への転職を促すため契約満了退職とするか――を明確に判断するようにしている。そのため、そうした規制が設けられても問題はないだろうが、②の本人が希望する場合については除外すべきではないかと(教育機関・中小) ・ 弊社のように試行的・養成的雇用期間として有期を活用している場合、何年で正社員化できるようになるかは個別の能力・資質にも大きく左右されるため、<u>通算勤続年数だけを基準とするのは理不尽ではないか</u>。むしろ個別企業にとって、<u>事業継続性の確保や収益貢献に果たす役割等の観点から、この程度中核的な業務を任せられるようになったら、それ以上はすべて正社員化しなさい(その方が生産性向上等むしろ企業のためになる)</u>といった基準の方が納得がゆく。もし、<u>通算勤続年数を絶対基準にした正社員化を義務付けられるなら、一定レベル以下の業務までは丸ごと子会社化し、出向扱いにするやり方が有望だろう</u>(製造)

- 勤続年数上限後の一律正社員化が義務づけられると、有期であっても入口選別を強化し将来、正社員採用しても良いと考えられる人しか雇用しなくなったり、上限までの更新可否判断基準を厳格化したりするところが出てくると予想される。雇用の安定化は重要だが、企業に過度な義務を課すと、かえって雇用縮小、短期化・不安定化という副作用を招いてしまうことにもなりかねない。さらに企業によっては、正社員と称して現行とはあまりにも処遇差の大きい区分を設け、既存正社員(とりわけ一般職のような業務限定や事業所限定等)についても徐々にそこへ切り換えてゆくような措置をするところが出てくるかもしれない。その上で、契約終了手当(いずれにしろ現行賃金等から差し引いておいて、終了時点で支払うような形になる)は、正社員化できなかった者に対する金銭解決を意味し、安直な解雇を促進することにつながりかねない。また、高度技能活用型のように、弊社の正社員になることを本人も想定していないような金銭解決に馴染まないケースもあるし、一方で正社員を希望していたものの転換し得なかった対象者にのみ支払うというのも不合理であり、考える余地は乏しいのではないか(製造)
- 何を以て正社員というかによるが、単純に現在の処遇・労働条件のまま、有期契約を無期契約にして欲しいというのなら、業務を精査し要員を絞れば良いため、新たな社員区分(職種限定、事業所限定といった限定要件が維持できなくなった場合は契約解消特約付きの第二正社員等)を創設するなど考える余地もあろう。ただその際、無期化層が厚くなる分、限定特約が維持できなくなった場合等の契約解約オプションを付与することは必須。その上で、企業側からすれば第二正社員の組織化で均衡処遇を要請(結局は正社員同様の転居・転勤、異動等により雇用保障して欲しい、役職登用等キャリア機会を付与して欲しい、処遇・労働条件もできる部分から引き上げて欲しい等を要望)されないよう(製造)、一方で労組側からすれば現行の正社員から(処遇・労働条件を置換されぬよう)第二正社員への転換を強要されぬようにしなければならない(小売)との警戒感がある
- 我々も将来も間違いなく続くであろう業務が存在するのに、あえて有期しか使わないといったことを考えてきたわけではない。受注の盛り上がり、2年程度で落ちてしまうのではないか、この事業は収益の成り立つものとして固定化していけるかといった不安の中で、合理的選択として有期を活用し、結果的に長期化してきた。しかしながら、企業もそこはもう甘受すべきリスクとしていい加減にしない、すなわち一定期間(勤続年数上限)を超えて恒常的に存在する業務についてまで、まだ先行き見通しが立たないと言い張り有期のままでいてはならない、一定期間(勤続年数上限)を超えてもなお有期でなければ成り立たない・その後の継続に自信が持てないような事業構造は作るべきではないということだろう。労働者も有期更新のリスクを背負って働いているのだから、我々も相応の負担はやむを得ない。もし法定化されれば、前向きに対応する(製造)
- 企業によっては固定化要員が増えることに危機感を感じ、海外流出するところもあるだろう。また、無期ゆえ業務量変動に応じた、一時的な休業(自宅待機)をより頻繁に行わざるを得ない状況にもなるだろう。その上で、現在の正社員区分とは異なり、職種限定の無期社員区分を新設する可能性が高いだろう。問題はその後、同職種分野で生産性向上や自動化・機械化等が進展し、余剰人員が発生した場合に、合法的に解約し得るかどうか。現行の無期(正社員)は簡単には解約できず、訴訟沙汰になれば敗訴する可能性が高い(だから企業の立場からすれば、最初から有期にしておけば安全と思っている側面が否めない)。もし、解約権留保特約(オプション)付き無期のような社員区分の枠組みが許されるなら、有期と言いながらも反復更新を繰り返さざるを得ない実態の正確な追認に他ならず、いずれの企業も一斉にそうした社員区分に流れる可能性は高いと思う(製造)
- 事業運営上必要な管理者でも有資格者でもない現業労働力を一律無期化する経営余力は全くない。ただ、3年勤務で介護福祉士、5年でケアマネジャーと有資格者にチャレンジできるため、勤続年数上限時点で一定能力に達していることを要件とするなら受入れやすい。また現在、人手があればあるだけ事業を拡大し得る労働力需給逼迫下にあることから、現在の働き方・処遇のまま無期化する正社員一有期の中間的な社員区分の新設は検討する余地があるか。ただその場合、年功賃金で賞与・退職金、キャリアアップありといった、これまでの正社員像とは明らかに異なるため、例えば弊社で正社員希望を持ちながら、常用フルタイム有期で現業職に甘んじているような労働者が納得するとも思えず、どれほどのニーズがあるか疑問である(介護2社)
- 弊社としては、正社員はシフト勤務や転居転勤に応じられ、責任ある職務・役割を担っていける人材とする基準を変えるつもりはない。そのため、有期活用を勤続年数上限に限定すると、同基準を満たせないために自主退職せざるを得ないケースが大量発生し、結果的にむしろ雇用が不安定化するのではないか懸念される。一方で、勤続年数上限後はとにかく同職務・役割、働き方のまま無期化しなければならなくなるとしたら、処遇はそのまま契約だけ無

期(その場合にも、店舗閉鎖等になれば結局は通勤し切れずやめざるを得ない点で、むしろ有期だが65歳まで雇用し得るという現行契約の方が実態に即している)という区分を創設せざるを得ないだろう(小売)

・ 現状、販売専任職社員登用制度があるが、優秀で是非、正社員化してもらいたいと勧誘しても、特定のブランドだけを担当したい(事業所内でさえ異動したくない)、利益目標や査定評価を課される心理的プレッシャーを感じたくない等の理由で拒否する割合も決して少なくない。また、弊社の有期は比較的厚遇だと思うが、例えば現在の職務・職場に何ら不満はないが飽きてしまった・他社も覗いてみたい等の理由で、勤続4～5年で自然退職していつてしまう。こうした実態に照らせば、たとえ勤続年数上限に達しても労働者自身の希望に応じ、そのまま働き続けられるような選択肢も検討していただきたい(小売)

・ 現行の正社員でも、一部区分については工場、事業所等の閉鎖に伴う結果として、自主退職せざるを得ないこともある。にも係わらず、あえて有期を活用してきたのは、担当職務がなくなった時点で配置換え等を一切考えずに雇止めでき、また(職務範囲や昇進・昇格等活用に上限があってもなお)年功で処遇が上がり続けるという、旧・一般職区分等のデメリットを解消したかったから(職務を切り分けて有期化し、一定の人材新陳代謝を確保することでこれを回避してきた)。勤続年数上限後の正社員化は、単純な無期化であっても、現存する一般職との整合性(労組の反発必至)が当然にして問題になるだろうから、非常に悩ましい(製造)

・ 正直なところ、別職務・同水準型の契約社員制度の創設は、旧・派遣の正社員化に耐えられない(継続雇用しているうちにOA機器操作業務を9割という要件を満たせなくなってきたものの、とって自由化業務に切り換えるほど高度活用するつもりもないため、契約社員という形で直雇用化するのがもっとも経済合理的と判断した)から導入した側面が強いため、一定勤続後は無期化が要請されるとなると頭を抱えてしまう。旧・契約社員の平均勤続は3.7年だった(業務が合わない等の理由で年に3割弱は自主退職するが、残ればたいてい5年上限まで勤め上げる)ため、例えば3年程度にラインが敷かれる限り、その多くが正社員化要件に到達することになるだろう(金融・保険)

軽易職務型

・ 長期雇用を想定しつつ、低廉な職務のみに従事させ続けることは恐らく非常に難しい。人材の新陳代謝が、役割分担を支えているのであり、たとえ処遇据え置きが無期化であっても難しい。こうした層についてまで出口規制を適用するなら外注化、自動・機械化等に流れるだろう(製造)

・ 景気の先行きが見通しにくい中で、新たに創出する雇用はできるだけ調整余地を残したいのが企業の本音である。それを社会として認めるか否か、認めるならどのような形で許容するか。グローバル化の進展で海外からの参入も相次ぎ、企業間競争がますます激化する中で、もはや個別企業で無期化されたからと言って安心できる時代ではない。むしろ雇止めされても迅速に、できれば同じような業界内で再就職を融通できるようなセーフティネット(経営状態が改善した時に呼び戻すことができるようなリコールの仕組み含む)を構築する方が有効ではないか(小売)

・ 正社員・契約社員の分け隔てなく、実力本位で職務・役職を付与し、それに応じ正社員転換の機会を開く、弊社のような仕組みである限り問題はないが、職務に係わらず一定勤続年数後、一律に無期化するのは不可能(出来てもせいぜい無期の職務範囲を多少広げる程度)である。にも係わらず仮に規制された場合は、残業対応し得る人のみに要員数を絞り、採用段階で非常に厳しい選別を行わざるを得ないだろう(小売)

・ 軽易職務型についてまで考えるのは非常に厳しいが、強いて言えばヘルパー等自らの現業だけで介護報酬を稼げる人については、少なくとも現在のような人材不足下においてはやぶさかでもないだろう。一方で、拠点の事務員やデイケアサービスの調理員といった、付随的・間接的な業務については考える余地すらない。扶養範囲内で時間帯等希望に応じて働けるだけで良い、夫の転勤や子の学校の都合等でどうなるか分からない等、はじめから無期化を希望しない人を選好することになる(介護)

・ パートナー社員についてまで既に同一労働・同一賃金を徹底し、60歳定年と割り切っているから、恐らくは全員を原則、無期化する方向で対応することになる。ただその場合、無期とはいえもう少し柔軟に解雇し得るよう規制緩和してもらわなければならない。人件費を固定化する以上、今回のような急転直下型不況が訪れた際の対応が後手に回れば、倒産危機をも免れない。例えば支店が存在する限り、任せる職務がある限りなどといった形で、何らかの解約権を担保した無期区分を社会的に創設することになるのではないかと(金融・保険)