

第84回 労働政策審議会労働条件分科会

議事次第及び資料項目

平成23年2月3日(木)

10:00～12:00

於:厚生労働省共用第8会議室(6階)

議事次第

1 開会

2 議題

(1) 有期労働契約について

(2) その他

3 閉会

配付資料

- 資料 No. 1 第82回及び第83回労働条件分科会における議論の概要
- 資料 No. 2 有期労働契約の現状等に関する資料
- 資料 No. 3 平成23年有期労働契約に関する実態調査の実施概要(案)
- 資料 No. 4 新谷委員提出資料
- 資料 No. 5 各論の検討項目(案)

第 82 回及び第 83 回労働条件分科会における議論の概要

※ 共通認識に至っているもの、対立しているもの等を特に区別していない。

1 今後の進め方について

- 議論の深まったところについて、適宜、労使の認識が共通する部分、対立する部分等を確認する等、分科会長を中心に議論の整理をはかる。
- 今後の議論によっては、パート、派遣労働者、高齢者等に係る法制との調整が必要となる可能性がある。
(その際には、労働政策審議会(本審)のもとで他の分科会とも必要な調整を行うこととなる。)

2 有期契約労働者の集団の規模について

- 有期契約労働者の数について、非正規 1,700 万人のうち有期が 1,200 万人と推計しているが、残りの 500 万人も無期の非正規がいるのか疑問であり、これほど少くないのではないか。
- 一方で、1,700 万人に近いという材料もあまりないのではないか。
- 業種別に見て有期契約労働者の人数が多い業種がどこなのか等を見ていく作業も必要である。
- 実態調査(個人調査)については、インターネット調査であること、回答者に占める派遣労働者の割合が高くなっていること、リーマン・ショック後の調査であること等に留意してみなければならない。

3 有期契約労働者の拡がりについて

- 業種別に有期の位置づけがかなり多様化している。需要変動にきちんと対応するための有期もあるし、スクリーニングして正社員に少しずつ持つ

ていくようなタイプも結構ある。その意味で、この分科会でも産業別、業種別の部分をどう扱っていくかが比較的大きな問題になるのではないかと。ある1パターンの規制でうまくいくのがどうか、企業経営からすると難しい部分があるのではないかと。

- 有期契約労働者にも多様な類型の方がおられると思うので、類型ごとにきめの細かな対応が必要である。
- 業種、規模、雇用形態別の分布をしっかりと検証し議論する必要がある。

4 有期契約労働者に対する現状の認識について

(1) 有期契約労働者が置かれている状況

- 有期契約労働者の雇用の不安定さや処遇の低さが問題である。
- 雇止めの問題も大きな問題である。雇止めを恐れて労働者の正当な権利を行使できない問題もある。
- 雇用の安定と質の向上は非常に重要で、それは企業の競争力にもつながると認識している。労働環境が悪化している中で、労働基準の見直しは必要である。お互いに課題を確認し、共通認識を持つことが重要。
- 特に契約社員や派遣労働者で正社員希望が高く、主たる生計者も多くなっており、雇用の安定を望む人たちが増えてきている。
- 有期労働契約が雇用の機会を与えることもあるが、正社員の代替として安い人件費で活用しているという見方もある。
- 更新回数を重ねたり勤続年数が長い実質的には無期に近い実態にある有期契約労働者も、契約期間満了や業務量の減少、経営状況の悪化を理由に雇止めされているのではないかと。

(2) 有期労働契約と労働市場（雇用システム）

- 有期契約という形態がある故に、雇用の数が確保されている部分があるのではないかと。国内の雇用を確保するという視点が、この有期契約の議論と相反する形になっては問題があるのではないかと。
- 労働法の強化が企業経営に影響を与え、結果として雇用を失うことになりかねないかと心配であり、企業の経営や雇用に与える影響を十分に検討する必要がある。

- 実態調査では、正社員は希望しないが期間の定めのない働き方を希望するという声が拾えていないのではないかと。
- 契約期間途中の退職の申出について、労働者の自分の都合のほか、妊娠などでやむなく退職を申し出た事例もあると思う。
- 有期労働契約が安定雇用へのステップとしての役割を果たすとの表現は過大なのではないかと。

5 その他、今後の検討に係る視座

- 有期労働契約の存在や必要性を全て否定はしないが、雇用の原則はやはり期間の定めのない直接雇用であるべきである。
- 中小企業の経営基盤は非常に弱く、有期労働契約の見直しが経営上大きな影響を与える場合があり、ルールの見直しによりどのような影響がどのくらいの規模で起こり得るのかを推し量る上でも、データに基づいて検証する必要がある。
- 有期労働契約から個人請負など雇用関係ではない契約への変更を迫られる事例もあり、防止策についても議論を行い、個人請負等、労働者でない類型の就労が増えることのないようにしなければならない。
- 正社員転換の実態について、制度の有無に関わらず登用している実績はあるのではないかと。
- (有期契約労働者が)それぞれの能力を高めながら安心して働き続けられる基盤をいかに作っていくかが、この審議会の審議に期待されていることだと思う。
- 議論を詰め最終的な案を作成し実務を考えていく上で、他の法令や指針・通達等との関係をきちんと整理し、実務が混乱のないようなルールとする必要がある。

