

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2012/02/10

VOL.13

●労働政策審議会が「有期労働契約の在り方」について建議

有期契約労働者に関するトラブルは、年々増加傾向にあり、全国の労働局に寄せられる個別労働紛争に関する相談件数のおよそ10%を占めるまでになってきています。

(厚生労働省平成22年個別労働紛争解決制度施行状況)

それらの解消のため、労働政策審議会は、昨年末に厚生労働大臣に対し、「有期労働

契約の在り方」について建議しました。それぞれの建議のポイントは以下の通りとなっています。

●5年超の有期労働契約の反復更新後は無期契約へ転換

有期労働契約の契約期間の上限については、労働基準法第14条第1項により「原則3年、特例5年」と定められています。しかしながら、その契約を更新することについては使用者及び労働者の合意があれば制限がないのです。そのため、有期労働契約でありながら、契約を複数回更新し、事実上無期労働契約とみなされてしまうような形態で

働いている有期契約労働者が多く存在しています。この解消のために、有期労働契約の更新に上限を設けることを提言しています。その期間は5年とし、「5年を超えて反復更新させた場合には、労働者の申出により、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みを導入することが適当である」と建議しています。

また、この場合に、同一の労働者と使用者との間で、一定期間において有期労働契約が再度締結されたときに、反復更新された有期労働契約の期間の通算については、従前の有期労働契約と通算されないこととなる期間、いわゆるクーリング期間を定めることとし、その期間は「6か月」が適当としています。

●雇止め法理の法定化

雇止めについては、有期労働契約があたかも無期労働契約と実質的に異なる状態で存在しているとき、または、労働者においてその契約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

性が認められるときには、「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もの」として、契約更新されたものとして扱うものとする判例法理が存在します。この判例法理を「より

認識可能性の高いルールとすることにより、紛争を防止するため、その内容を制定法化し、明確化を図ることが適当である」としています。

●「均等、均衡処遇の実現」及び「契約更新の判断基準の明示」

有期契約労働者の公正な処遇の実現に資するため、有期

労働契約の内容である労働条件については、職務の内容や

配置の変更の範囲等を考慮して、「期間の定めを理由とす

る不合理なもの認められるものであってはならないこととすることが適当である」としています。つまり、均等、均衡処遇の実現を期待しているといえます。

●今後の対応策

今回の建議を受け、厚生労働省は、改正労働契約法の法律案要綱を諮問し、3月中に法案を国会に提出する方針とのことです。法案が成立すれば、来年4月からの施行も考えられることから、各企業においては、対応策を検討する必要があります。

①有期契約労働者の役割・期待度の明確化

有期契約労働者といっても、アルバイトやパートタイマー、準社員や嘱託といった様々な形態が存在します。まずは、それぞれの役割、期待度を明確にしておく必要があります。この役割、期待度が正社員に近い労働者がいわゆる「名ばかり有期契約」とみなされてしまう恐れがあります。このカテゴリーに属する労働者については、処遇の改善や場合によっては正社員への転換も検討する必要があります。

②有期契約労働者に適用する就業規則の整備

各就業形態ごとの役割・期待度に沿った働き方のルールである就業規則を整備する必要があります。有期契約労働者の就業規則が存在してい

また、有期労働契約の継続・終了に係る予測可能性と納得性を高め、もって紛争の防止に資するため、「契約更新の判断基準は、労働基準法第15条第1項後段の規定に

も中身がしっかりと整備されていないことが少なからずあります。契約更新の基準やその手続きについては明確にしておかなければなりませんし、契約期間中の評価についても触れておかなければならないでしょう。出来れば、賃金等の処遇についても、能力に応じて昇給する仕組みや正社員への転換制度などを設定しておきたいところです。

③有期契約労働者の労務管理の充実

改めてなぜ、労働者を「有期契約」としているのかについては、検討する必要があります。今回の建議は、有期契約労働者の雇用の不安定さや労働条件の冷遇を解消するためのものです。しかしながら企業が有期契約労働者等の非正規労働者を活用する理由として、「賃金の節約のため」、「賃金以外の労務コストの節約のため」、「景気変動に応じて雇用量を調整するため」などが上位に挙げられています。(厚生労働省平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査)

よる書面による明示をすることが適当である」としています。

既に少数派とはいえない非正規労働者をこのような不安定な状態のまま雇用し続けることは果たして企業にとって良い方向といえるのでしょうか。

労働者側の就業に対するニーズも異なっていることも考慮しなければなりません。子育てのため短時間で働くことを希望する者も多くいます。しかし短時間で働くことと「雇用の安定性」は別のものではないでしょうか。労働者の定着率の向上により長期的な視野に立った育成等の労務管理が可能となり、「人材」を「人財」とすることにつながります。この場合の「雇用の安定性」は、正社員にこだわる必要はありません。「短時間正社員」として対応すれば良いのです。労働者のニーズを汲み取った労務管理は、企業にとってもプラスとなることと考えます。

有期契約労働者を、いつでも「雇止め」られ、「安価な労働力」としてではなく、企業にとって重要な戦力として捉える労務管理が今後求められるのです。