

労働契約法改正に関する国会審議(議事録より抜粋)

1. 衆 - 厚生労働委員会 - 2号 平成24年11月07日

「(古屋(範)委員)… 前国会で改正労働契約法が成立をいたしました。これは、五年を超えて同じ職場にいた有期雇用の社員が無期雇用に移行することができる、こういう道を開いた法改正であります。しかし、現状では、大学では、先ほど言ったように無期雇用はもう満杯でありまして、ここはふやすことができない。ですので、五年を超える手前で雇いどめになるおそれがあるわけです。先回りをして、五年以内に契約更新をしない、こういう動きが出るのではないかとの不安が広がっている。」

「政府参考人：厚生労働省労働基準局長（中野雅之君）…このような改正法の内容につきまして、周知し、きちんと御理解いただき、過度な心配から五年手前での雇いどめがふえないよう、現在、大学関係団体と協力しまして、各大学への説明会の開催に取り組んでいるところでございます。また、文部科学省と連携しながら、マニュアルの作成に取り組むなど、大学において改正法の趣旨を踏まえた雇用管理の改善がなされるよう支援していくこととしております。」

2. 参 - 厚生労働委員会 - 1号 平成24年11月15日

「政府参考人：厚生労働省労働基準局長（中野雅之君）…改正労働契約法におきまして十九条に最高裁判例で確立しております雇い止め法理を設けた趣旨でございますが、無期転換ルールと相まって五年の手前でも雇い止めが無条件に認められるわけではないということ を明らかにするとともに、判例法理が法律に明記されることによりまして、使用者が合理的理由のない雇い止めを回避するようになり、規定の趣旨を考慮した労使の話し合いが進むと期待されることから設けたものでございます。

なお、更新回数の上限を設けることにつきましては、労働契約が合意により成立するという原則に立てば、労働者と使用者がお互いに真に合意して更新の上限を設定することを禁止したり、その効力を直ちに無効とすることは難しいと考えていることも労働契約法改正の際の議論の中では御答弁申し上げたと承知しているところでございます。」

3. 参 - 厚生労働委員会 - 9号 平成24年07月31日

「(秋野公造委員)…これによって研究が後退してしまうとか教育が後退してしまうとか、そういうことが絶対あってはいけないわけではありますが、文科省にとって今後どのようにしていくおつもりか、方針を伺っておきたいと思えます。」

「政府参考人：文部科学省高等教育局長（板東久美子君）…今議員御質問のように、このことが流動性を阻害をするということになってはいけないと思えますし、また一方で、更新をされていく今まで形態を取っていたものが今まで以上に短い期間で雇い止めになるというような実態が生じていけないというふうに考えているところでございます。

文部科学省といたしましては、今回の法改正が、先ほど御指摘のように、研究現場で適切な形で円滑に運用されていくかどうかということは非常に重要であるというふうに思っ

おりまして、厚生労働省と連携をしながら労働契約の運用の適切な在り方についての検討を進めてまいりたいというふうに考えております。」

4. 衆 - 厚生労働委員会 - 15号 平成24年07月25日

「小宮山国務大臣 施行後五年の時点での雇いどめ、これができるべく起きないようにしながら無期の労働契約に転換させていくということが、施行に当たっての一番大きな課題だというふうに思います。」

「小宮山国務大臣 結局、今回、一定の期間たたなければ何もしないというのではなくて、改正法に基づいて無期転換の権利が生まれる前でも、より安定した雇用になるように無期労働契約に転換させていくことが望ましいことだというふうに考えていますので、改正法を施行するときに、既に有期労働契約で長く雇われている労働者も含めて無期労働契約への転換が円滑に進みますように、一つは、有期契約労働者や無期転換後の労働者のステップアップに取り組む事業主を支援するということが、また、業種ごとに実情に応じた無期転換のモデル事例を開発して、また集めまして、その周知、広報を図るなどしまして、必要な政策対応を検討して、可能なところから実施をしていきたいというふうに考えています。」

古屋範子委員の質問に対して

「金子政府参考人：厚生労働省労働基準局長…今回の無期転換ルールの趣旨につきましては、今議員からも御説明がございましたけれども、有期契約と申しますのは、契約が終了すれば雇用が終了するというところでございまして、必ず次回の更新の保証があるわけでもございせん。こうしたことで、雇用を継続する方にとっては大変不安定な状態でございまして、そういった雇いどめを恐れて年休の取得などができないとか、それから、労働条件についての交渉力も弱くて低い処遇に固定される問題があるというようなことで、こうした問題に対処するために、有期労働契約が長期間反復更新された場合に、その濫用的な利用を抑制して雇用の安定を図るという趣旨で設けたものでございます。」

「小宮山洋子国務大臣：厚生労働大臣(当時) やはり、今回の無期転換ルールの趣旨からしまして、五年のところで雇いどめが起きてしまうと、この狙いとは全く違うことになってしまいますので、先ほども答弁させていただきましたように、何とか円滑に無期労働契約に転換させていく、これが一番大きな課題だというふうに思っています。

このため、制度面の対応といたしましては、今回の法律案の中で、判例法理である雇いどめ法理、この法制化を盛り込んでいます。これによって、五年の時点でも雇いどめが無条件に認められるわけではないということが法文上も明確にされていると思います。

また、有期労働契約の更新の判断基準について、労働基準法に基づいて、書面の交付により明示を行うように、これは省令の改正によって義務づけることを予定しています。これによりまして、不意打ち的な雇いどめの防止にもつながると考えています。」