

五島正規議員の質問に答弁

○五島委員 少しは議場にもぼろぼろと人がふえましたので、質問を続けます。理事さんの方でとめろとおっしゃればとめますが、私としては質問を続けたいと思います。

今のお話のように、有期雇用が五年と三年に延長されたことによって、労働者にとって非常に大きな心配である雇いどめの問題というのはこれで解決するわけではありません。結局、これができることによって、企業にとっては必要な労働者を束縛するということが法益として存在して、使用者の選択権を拡大するということが法益としてあるのだろうかと思えます。

ところで、労働者にとって、この雇いどめという状況、短期雇用の継続という問題、これにも手が見つからないとすれば、この改正によってどのような利益が得られるのか、お伺いしたいと思います。

○松崎政府参考人 まず、今回の改正案の考え方でございますけれども、これは、今後、有期労働契約といったもの、こういったものが労使双方から良好な雇用形態の一つとして活用されるように、こういったことのために行うという点。それからもう一つが、有期契約の労働者の多くが、やはりアンケート調査等によりますと、契約の更新を實際繰り返しているし、また一定期間継続して雇用されているといった現状を踏まえまして、この上限の見直しを行おうということでございます。

こういった見直しによりまして、有期労働契約で働く労働者の方につきましては三年なり、また、いわゆる専門職の方については五年までの契約というのが締結できるようになるということで、これもアンケート調査でありましたように、正社員はちょっと事情があってできないけれども、もうちょっと長い方がいいという方が四割近くおられるわけでございますけれども、そういったように、労働者の側からその安定を求めるといったものにこたえる可能性が出てくる。

それからさらに、そういったことも含めまして、労働者の雇用の選択肢の拡大でございますとか、今言いましたように、一年から場合によっては三年雇用が安定するといったような、そういった雇用の安定が図られまして、御本人にとりましても、能力開発やらキャリア形成といった面からもメリットが出るんじゃないかというふうに考えております。

また、雇いどめの問題は、先ほど申し上げましたように、現在でも指導等は行っておりますけれども、今度はより一層こういったこととなりますので、きちんとしたものをつくり直して、きちんとした指導というものをしていきたいというふうに考えております。

○五島委員 もう少し長期の有期雇用契約を望む声が労働者の方にもあるというお話です、あるでしょう。しかし、これは先ほど来繰り返しておりますように、短期の継続雇用というものを全然変えていないわけですね。三カ月契約、半年契約というふうな短期契約というものの存続を認め、それは企業の随意にし、そして、それによるところの雇いどめということも、何ら歯どめになっていない。にもかかわらず、この義務年限といいますが、契約年限だけ延長するということになっています。

この点について、修正案提案者の方の御意見もお聞きしたいんですが、あわせてこれは政府の方にもお聞きしておきます。

この契約に関連しまして、例えば大学教官の任用については、既に大学教員の任期に関する法律によって、五年の有期契約制度は成立しています。この場合、契約後一年を経過すると、この大学教官は、これは私学の場合は労働者と言ってもいいと思いますが、労基法の適用ですから。自由に職を辞することができます。そのことによって違約金を払えということはありません。この法律との整合性はどうなっているのか。このことも、あわせて対案提出者にもお伺いしたいと思います。

○山井委員 お答えいたします。

今お伺いの整合性ということについては、質問者と全く同感であります。

有期雇用契約期間を延長するならば、少なくとも大学の教員の任期に関する法律との整合性をしっかりとって、一年経過後は労働者が契約の解除を申し出ることができるとする必要があります。もしくは、一年の短期契約の

更新を繰り返したあげくの雇いどめといった事例をなくすため、委員御提案のとおり、有期雇用期間を五年と三年以外は認められないとするのも政策判断の一つと考えます。

民主党としては、修正案において、現行の有期雇用の契約期間について、上限をそのままとして、一年、三年としましたが、こうした労働者からの一年経過後の労働契約解除権のような考え方が労働基準法に入るのであれば、そうした修正にも柔軟に応じたいと考えております。