

労働契約について

一五三八字

本日は、労働契約にかかわる事項について、集中的にお伺いをしたいと思います。

労働契約について諸外国の例を見ますと、フランスでは、法律により、期間の定めのある労働契約は書面により締結をすることが必要とされ、かつ、期間の定めのある労働契約は法で認められた場合に限られる。また、ドイツでは、労働契約の期間の定めは、判例により、客観的に正当な理由がある場合に限り認められております。他方、アメリカ、イギリスでは、雇用契約の期間に制限を加えていないというような状況もございます。

労働法の規制は、それぞれの国のあり方にかかわるものであると私は考えますが、労働基準法が定められた我が国の歴史的な経緯、今日の日本の社会のあり方を考えますと、一定の規制が必要なことは当然のことというふうに理解をしております。その立場から御質問をさせていただきます。

まず、労働契約期間の上限の問題についてでございます。一つ目に、期間を定める場合は原則として一年、例外として一定の事業の完了に必要な期間を定めるとあるが、この立法の趣旨はいかがでございますか、伺いたいと思います。

たくさんの質問を準備をさせていただきますので、できるだけ簡潔にお答えをちょうだいしたいと思います。

伊藤政府参考人 御指摘ございました労働基準法の十四条で、労働の契約期間を定める場合は一年を超えてはならないというふうにしていきます趣旨でございますが、これは、長期の労働契約による人身拘束等の弊害を排除することを目的として制定されたというふうな承知いたしております。

松本委員 今日におきまして、確かにかつてのタコ部屋のような強制労働、人身拘束的な労働のおそれは少なくなつてはおります。しかし現在でも、例えば看護婦、まあ准看の場合が多いと思えますけれども、お礼奉公等に見られるような人身拘束的労働が現実に存在をしております。

また、職務内容や労働条件、勤務場所、職場の人間関係など、實際勤務してみても初めてこんなことではなかったというような食い違いがあったりして、不満が生じる場合もございます。仮に勤務する意思を持っていても、そういったことで予定より早く退職を希望することは一般的によくあることでございます。したがって、長期の拘束は避けるべきであるというふうに考えます。

その意味で、労働基準法第十四条の契約期間の制限については、基本的には今日でも妥当性があり、決して時代錯誤ではないと私は考えておりますが、その点につきまして確認をしておきたいと思えます。

伊藤政府参考人 先生御指摘のように、この契約期間を定めた趣旨に即しまして現状を見ますと、少数ではございますが、一年を超える労働契約によって自由を奪われているケース等、外国人労働者

等のケースでも、問題のあるケースが現在でもございます。そういった意味で、この法第十四条の立法趣旨が現在でも生きていっているという部分が確かに存在することは、先生御指摘のとおりでございます。

松本委員 確認をさせていただきます。

労基法第十四条の立法の趣旨は現在でも生きていっているという、そのことの上に立って、改正案第十四条で、契約期間では労働契約の上の期間を三年とするというふうにいたしましたして、幾つかの縛りをつけてございます。

例えば、一つ目には、「新商品、新業務若しくは新技術の開発又は科学に関する研究に必要な専門的知識、技術又は経験であつて高度のものとして労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者」というのが一つのくり。二つ目のくりは、「事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であつて一定の期間内に完了することが予定されているものに必要な専門的知識等であつて高度のものとして労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者」というくり。三つ目には、「満六十歳以上の労働者」というふうになっております。

そのうち、前二者につきましては、労働大臣の定める基準について今後検討するというふうに聞いておりますが、具体的にはどのような内容をお考えなのでしょうか、お伺いをいたします。

伊藤政府参考人 先生御指摘のように、契約期間で三年を定めることができるとした規定の中で、高度の専門的知識等を持つ方について、労働大臣がその基準を定めることにいたしております。この

点は、中央労働基準審議会から建議をいただいた段階では、こういった労働大臣の基準というものを制定はしていなかったわけですが、労働側委員のほう等から、やはり明確な基準を定めてはつきりさせたほうがよろしいのではないかと御指摘等もいただきました。労働大臣が告示で基準を定めることにいたしました。

したがいまして、これから中央労働基準審議会で種々御意見をいただきながら具体的なものを定めてまいりたいと思っておりますが、やはりこういった規定の趣旨に即しまして、経験あるいは知識あるいは技能、技術、こういったものの高さを、例えば経験年数、学歴、あるいはそういった専門分野での活躍状況等から判断できる基準として定めていきたいと思っております。

松本委員 今列挙されましたことを、非常にわかるような、わからないような、現場におろしたときにどのような判断がなされるのか、いま一つわからないところもございます。

今後、審議会で検討なさることでございますが、高度な専門的知識ということの自身について、例えば博士号とか修士という資格をお持ちの程度のことをお考えになつていられるかどうか、もっと広げられるかどうか、お伺いします。

伊藤政府参考人 今、先生御指摘のありましたケースでございますが、例えば技術等の分野におきましては、そういった修士課程を経て経験年数がどのくらいあるか、あるいは、さらに専門的な分野におきましては、そういった博士号を持っているかどうかということも一つの基準として考えていくべきだろうと思っております。そ

ういったことを含めまして具体的な基準を策定いたしましたして、労使の方の御意見を聞いて告示を出してまいりたいというふうに思っているところでございます。

松本委員 それでは、次に進ませていただきます。

労働基準法の女子則第三条第二項第十一号に掲げるもの、いわゆる研究員というふうに呼ばれておりますが、「新商品若しくは新技術の研究開発」というのは、材料、それから製品、生産、製造工程等の開発または技術的改善等を言うものであること、一般的事務部門において企画、調査等を担当しているというだけではこれに当たらないものであること、

(注) 「」内は法律の引用部分