

雇用契約について

一五二二二

次に、雇用保障期間の設定を認めた場合には、契約期間の上限を延長する必要はないというふうに私は考えておりますけれども、いかがでしょうか。

現行法におきまして、仮に二年の雇用契約を結んだとして、一年目につきましては雇用保障期間である。これ以上につきまして、例えば二年目は期間を超えた期間ということで扱いが別になっておりますが、こういったことについて上限を延長する必要はないのではないかと。雇用保障期間の設定を認めるということであるならば、殊さらに契約期間の上限を延長する必要はないというふうに思いますけれども、この点についていかがでしょうか。

伊藤政府参考人 先生御指摘のように、現行法のもとにおきましても、雇用保障期間という形で事業主が一定の期間を定めている、それは、一年を超える場合であっても、労働者の方のいわば退職の自由が確保されている場合には現行法の規定に違反しない、こういう解釈がとられていることは御指摘のとおりでございます。

ただ、今回、御提案申し上げている契約期間の延長の対象者でございますが、高度な専門的な知識や経験を持った方々でございますまして、こういった方々、自分の能力をフルに発揮して一定の事業の遂行に参加していきたい。また、事業主のほうも、そういった能力に期待して、一定期間の契約を結んでその能力を十分に活用させてい

ただきたい、そういった両者の意思の合致するところで契約が結ばれる。

したがいまして、その三年間というものを、お互いに能力を發揮し、またそれを期待する関係で結ばれるために、高い、いわば有利な労働条件も実現するというところで先生御指摘のように、労働者のほうがいっやめるかわからないという状況でそういった高い専門家の方を採用いたしましても、能力の發揮を期待してそれに見合う高い、有利な労働条件を実現していくという意味では、やはり問題が残るのではないかとこのように思っております。

また、雇用保障期間、現行法でもそういった解釈をとっておりますが、それを限定なしに認めてまいりますと、例えば大学を出た方をすぐそういった形で採用して、一定の期間が過ぎると雇用を終わる、こういったいわば実質、若年定年制につながる形も出てまいるわけでございます。専門家の方等に、高度な方に限った場合には、両者の意思の合致するところで両方が能力を發揮するために拘束される期間というものも明確に合意し合つことも、やはり契約社会の中では一つの方向ではないかというふうに思っておりますのでございます。

松本委員 積極的な面からのお答えがございましたけれども、これは、大多数は局長が御答弁になったような状況かと思えます、縛りをかけて、限定をしてということですから。しかしながら、それだけではなかなかというふうに思います。この点につきましては、後ほどまた触れさせていただきたいと思えます。

次に、現行法では、期間の定め違反した労働者に対して、使用者は損害賠償請求または懲戒処分が可能であるということになってきます。ところで、現状では、損害賠償を求めるような事例がございまずでしょうか。

伊藤政府参考人 先生御指摘のように労働契約は総務契約でございまずので、こういった契約期間の定め等に違反して、もし事業上損害が出た場合は、理論的にはその損害賠償を請求できるということにはなるかと思いません。

ただ私ども、近年におきまして、そういう損害が事実上発生して、事業主のほうに損害賠償の請求を行ったというような事例については、承知いたしております。

松本委員 把握をされていないということでございます。

次に、例えば三年契約のプロジェクトに参加をした高度な専門家が、計画内容などで意見が使用者側と合わなくて辞職をするというふうな事になった場合、そのためにプロジェクトの完成がおくれたとして、使用者は損害賠償請求等を行うことができるのかどうか、お尋ねをしたいと思います。

伊藤政府参考人 先ほどお答え申し上げましたように、労働契約は双務契約でもございますので、もし労働者のほうが一方的な理由によって途中で退職し、事実上損害が発生したという場合には、理論的には損害賠償請求等を行うことが可能になるわけでございます。御指摘のように、もし、プロジェクトに参加して事業を進めていく中で、意見が合わないためにやめたという場合には、労使の間で

こういった話し合いが現にあり、具体的にどんな事情でやめたのか、それによりまして、損害賠償を請求したとしても、それが認められる場合、認められない場合、種々のケースが発生するかと思えます。それは、個々のケースによって判断がされていくことになるのではないかとこのように思っております。

松本委員 知り合いの弁護士から聞くところによりますと、最近使用者のほうから損害賠償を求めるケースが散見されるというふうな伺っております。例えば、その間に使用者が出した研修費用とかそういったものを戻せというような例もあるというふうな伺っております。私がこの点につきまして大変危惧をいたしますのは、さきの例のような、三年契約のプロジェクトの完成がくれたということと請求される損害賠償はかなり大きな額になるのではなからうか。これから、非常に高度な専門的な知識を有するやる気のある労働者が高額の賃金、労働条件で契約をなさるわけですから、かなり大きなお仕事に携わるといふふうに考えられます。そういったことが想定できないことはないと思えます。

したがって、何らかの形での歯どめが必要と考えますが、その点については後ほどまた伺うといたしまして、次に、有期契約期間中に配置転換で職務が変更された場合、具体的に少し例を挙げさせていただきます。お伺いをいたしたいと思います。

例えば、高度な専門的知識、技術を有する者として研究開発プロジェクトで働いていたところ、二年目に企業の方針が変更されましてそのプロジェクトがなくなった場合、三年の有期期間はどのよう

になるのでしょうか。

伊藤政府参考人 この労働契約期間、整理させていただいて、御提案申し上げておる労働基準法の規定に従って契約が結ばれたといたしますと、当然規定に沿いまして、どういった業務についてその高度な専門的な能力を發揮するかということが契約の中身になってまいるわけでございますので、先生御指摘のように、その能力を發揮する場がなくなつて、もし別の形で働かなくてはいけないということになれば、