

パートタイマーについて

一五四〇字

ところで、パートタイマーの短期契約更新の実態を見てみますと、期間の定めにつきましては、実際には解雇権の乱用法理の適用を避けるためのものになっていることが多いのが実態でございます。最高裁の判例については幾つも出されておりますけれども、その解釈につきましては、いろいろ微妙な事項がございます。それはそれといたしまして、私は、ある意味では一つの割り切り方として、例えば一定の要件のもとで無期契約へ転化をするという考え方もあるのではなからうかというふうに思いますが、これについての御見解はいかがでしょうか。

伊藤政府参考人 パートタイマーの方等に多く見られます短期の有期契約を反復更新しているケースにつきまして、これを一定の要件のもとで無期契約へ転化していくという御指摘でございます。

この場合につきまして、過去の裁判例等にも照らして私も考えていかなければならないと思いますが、やはり大事なのは当事者双方の意思でございます。裁判例におきまして、雇用を反復更新して継続させていくことについて、当事者の法律的な期待感があつたかどうかというようなことが要件になっております。したがいまして、いつでもやめたいという権利を留保されておられる方がもし無期契約に転化するというようなことを一律にやっけていきますと、かえって当事者の意思に反する場合もある。その辺は慎重に対応す

る必要があるわけでございます。

ただ、裁判例の動向は、やはりそういった一定の考え方を示して、個々のケースごとに今までの契約期間の定めのない場合の解雇権の乱用法理を類推適用するかどうか判断しておりますので、そういったことをひとつ、先ほどお答え申し上げました、新たにこの法案を成立させていただいた段階で審議会の方にお諮りして設置いたします研究会の方で、先生御指摘のような見解についても検討、御議論を願うことにいたしたいと思っております。

松本委員 労働省の調査によりまして、パートタイマーがパートを選ぶ理由というのは、一つには短時間労働がいいという人もおりますけれども、パートタイマーという身分でしか働けないという方も相当いらつしやると思うのです。そして、今職場では社員の方とそう変わらない、あるいは業種によっては専門的なお仕事をしている方もいて、ただ身分がパートということでございますので、局長、ただいま当事者双方の意思が大事というふうにおっしゃいましたけれども、私はやはり選択という意味でルールはきちんと、長く働きたい人は長く働けるような道を開くべきであると思えます。

これにつきましては、今回パートタイマーの法律改正が提案されておりませんのでこれ以上深追いはいたしませんけれども、今後、研究会の中で御検討なさる際、ぜひ前向きにお願いをしたいということをお願いしておきたいと思えます。

次に、一般的に、雇用期間が長くなると、その限りにおきまして雇用を安定するというふうな考えられております。しかし、そのこ

とは一面、労働者の退職の自由を奪うということになり、ひいては法第十四条の趣旨にも反するということになるつかと思います。

そこで、一つの提案でございますけれども、私は、例えば博士号を持つような高度に専門的な職業につく方について上限期間三年とするならば、使用者については三年、労働者については一年経過後、解除権を付与することとすれば、労働者の退職の自由を保障することができるのではないかとこの点についていかがございましょうか。どういう事態が生じるかというのは予測しがたい面がございます。したがって、契約というものは両面があるわけですから、このようなことを私は常々考えてまいったわけでございますが、その点についての御意見をお伺いしたいと思います。

伊藤政府参考人 ただいま先生から、事業主のほうから見れば三年の雇用保障、労働者の方から見ればいつでも解除権を留保する、こういう仕組みについてどうかという御指摘でございますが、今回、契約期間の上限三年というふうに御提案申し上げております方は、一つは、高度の専門的な技術、知識、経験等を持って、いわばみずからの望む職場で、望む形で、みずからの能力を存分に発揮して活躍したい、また、事業主のほうから見れば、そういった能力を存分に発揮していただいて、新技術の開発等に寄与してもらいたい、その意思の合致するところで契約が結ばれるわけでございますので、もし先生御指摘のような形をとれば本当にその両者、能力を持つ方の意思の合致するところで、高い、有利な労働条件が実現できるよ

うなことにつながるかどうかという問題がまずあるのではなからうかと思えます。

この点につきましては、やはりこういった高度な能力を持った方等については、両者の意思の合致するところでやはり高い労働条件を目指して働きたいという希望が非常に強いわけでございますので、ただいま御提案申し上げているような姿がそういうことを実現するための道としては一番適切なのではないかとこの点に思っているところでございます。

松本委員 高度な技術、知識、技能を持った方がみずからの望む職場で能力を発揮して働きたいという意思と使用者側の意向が一致した、つまり双方の関係で、今回は限定つきでこういった契約をするということだから、こうおっしゃいますけれども、労働者が三年なら三年という契約をして、意に沿えばいいけれども、途中でもう全く我慢ができないような事態が起こる場合、これはもうそんなにたくさんあつてはいけないと思うのです、契約というのはそんな生易しいことではないと私も思いますので、労働者の側の義務はもちろぬあるわけでございますけれども、そうはいつても、やはり二十世紀というのは、より質の高いいわゆる意識を持って働いていくという時代になるつかと思えます、そういった場合に、嫌々ながらも、三年契約結んだから我慢をしなければということになりまして、みずから望んで能力を発揮するとはまた違う状況が生じるのではないかとこの点にも思いますので、重ねてこの点について伺いたいところでございますけれども、ほかに用意をした質問もござ

いますので、また機会がございましたらこの点について意見交換を
させていただきたいというふうに思います。

労働契約の締結につきまして少し準備をしてきたのですが、多少
時間が押してまいりましたので、この点について時間があれば後ほ
どまた述べさせていただきますが、