

科学技術政策担当大臣等政務三役と総合科学技術会議有識者議員との会合 議事概要

- 日 時 平成 24 年 4 月 19 日（木）10:00～11:40
- 場 所 合同庁舎 4 号館第 3 特別会議室
- 出席者 古川大臣、園田大臣政務官、相澤議員、奥村議員、白石議員、中鉢議員、青木議員、白石議員、今榮議員、中野審議官、吉川審議官、大石審議官

○ 議事概要

議題 1. 本会議の議題について（人材育成・教育）

（有識者議員の率直な意見交換の場とするため非公開）

議題 2. 労働契約法の改正について

- 相澤議員 本日は、厚生労働省、国立大学法人東京大学、東北大学、近畿大学から、研究現場において今回の労働契約法についてどうとらえておられるかをお伺いさせていただきます。

<厚生労働省 田中労働条件政策課長、国立大学法人東京大学五神副学長、国立大学法人東北大学住井准教授、近畿大学榎木講師、内閣府 廣田参事官から説明>

- 古川内閣府特命担当大臣 この問題は、実は私は先日、京都の i P S 細胞研究所の山中先生にお目にかかったときに、山中先生から今回の労働契約法の改正が研究現場でさまざまな不安の声を生んでいるというご指摘をいただいたので、ぜひこちらの有識者の皆さま方で検討していただきたいということで、議題に上げさせていただいたものでございます。

今、厚生労働省からもご説明があったように、もともとこの改正は、労働者の人たちが安心して働き続けることが可能な社会の実現を図るという趣旨でやることであります。それが逆に研究開発の現場で無用な不安や混乱をもたらすのであれば、これはそもそも法改正の趣旨とずれてきてしまいますので、もしそういう可能性があるのであれば何らかの措置を講じて、そのような事態が起きることを回避して、研究者の皆さんがきちんと研究に専念できるような環境をつくっていくことが極めて重要だと思っております。

そういった意味では、ぜひ皆様方、いい機会でございますのでさまざまな視点からご検討いただいて、論点を整理、抽出して、どういう手立てが考えられるかご検討いただければと思いますので、よろしくお願い申し上げます。

- 相澤議員 今日いろいろと問題点として出されたことは、既に検討されていたのか、あるいは「こういう問題もあるのか」と今日認識されたのか、その辺はいかがでしょうか。

- 田中課長 この法律を出す以前から、担当官庁の方とは議論をさせていただいております。今回のルールは有期労働契約を禁止するのではなく、長期間の利用を濫用と見て無期に転換していこうというものであり、申込みを要件とすることで、本人が望めば5年を超えても有期のまま続けていけるものとなっています。また、有期から無期に転換できない理由が何故なのかをお考えいただきたいと考えております。今回のルールは、同一労働条件での転換が原則であり、公務員的な定員管理

がない民間でいえば直ちに人件費の増とはならないわけです。雇用の安定という観点から、人事管理をどのように合理的なものにしていくか、雇止めの問題は他の業種とも共通でありますので、十分認識しながらルールをつくり、それへの今後の対応も一緒に考えていきたいと思います。話をしているところでございます。

○中鉢議員 厚労省の方の説明で「5年満了の手前の雇止め」というのがありましたね。そうすると、5年満了時も「雇止め」という言い方ができるのかなど。同じ言葉を使うのだろうか。つまり、雇止めには合理的な理由のある雇止めと理由のない雇止めと2つあると解釈するのでしょうか。

○田中課長 雇止めというのは、雇用契約期間が満了したときに使用者側の都合で新たに契約を更新しないことを言います。通常は契約自由ですから、何の理由もなく、雇用契約の終了時期において雇用は終了します。ただ、雇止め法理という判例法理がありまして、一定の場合には合理的な理由が必要だというのが現行ルールでございます。それに、5年を超えた場合の無期転換ルールが加わるとご理解いただきたいと思います。5年ちょうどで雇止めをした場合も、法律上は何の理由も必要ありませんが、判例法理が適用される場合に限っては合理的な理由が必要とされる、そういう整理でございます。

○中鉢議員 5年ちょうどで雇止めというのが、少し引っかけられます。結局は社会通念上の結果に対して雇止めと言うのか、あるいは、満了して「あと延長しませんよ、これで終わりですよ」ということが雇止めなのか、その辺はどうですか。要するに、労使の合意がない場合は雇止めと言ひ、合意があった場合は雇止めと言わないのでしょうか。

○田中課長 合意があったというか、要は使用者の都合で更新しないことを雇止めと言っています。

○中鉢議員 と言うことは、「使用者の都合」と定義していいのでしょうか。労働者の都合は全然問題ないのでしょうか。

○田中課長 はい。

○中鉢議員 その場合も「雇止め」と言うのですか。

○田中課長 いいえ。

○青木議員 本人の意思があったら無期に転換できるということでしたよね。先ほどからたびたび出ているのは、そのオプションがある場合は雇用者のほうが恐ろしくて、そもそも有期の人を雇わないという議論だったと思うのですけれども、それを避けるために、有期の人が雇用契約するときに「私は絶対に5年たったときに無期に転換してくださいと言いません」という条件を例えば入れた場合に、それは法的に作動するのですか。

○田中課長 これは労使の間の審議会でも議論になりましたけれども、労使の力関係は労働側が圧倒的に弱いわけです。ですから、そういう契約条項を入れさせられることは公序良俗に反するだろうということで、無効だと考えています。

○青木議員 そうしたら全然意味ないですよ。

○田中課長 無期イコール正社員・正職員であり定年までの雇用確保が必要という理解ですと、無期にするなんて、という感覚で受けとめられると思うのですけれども、そうではありません。無期というのは雇用の期間の定めがなくなるだけとを考えてみてください。

その場合の雇用保障の考え方ですが、会社のどのような人事異動にも、命令にも従うべき正社員、こういう正社員像を前提として、企業に身を全部預ける代わりに雇用は定年まで確保してくれというのが今の雇用保障の考え方ではありますが、職種が、あるいは勤務地が限定されていたり、そういうさまざまな限定の中で働く方の雇用保障については、普通の正社員とは自ずから異なるというのが裁判所の考え方でございます。

したがって、有期から無期へのハードルの高さを過度に評価しないでいただきたいと思います。5年を超えて反復・継続して働いている方は、実質的には有期よりも無期で雇用することが適当だ、それを法的に担保するというのが今回の法案でございます。処遇の問題については、日本社会にとっては新たに課題とする部分ですけれども、各産業ともに、それぞれ考えて対応していただくことだと思っております。

○奥村議員 実は私、大変複雑な印象を持ってしまして、1つは、有期労働で5年以内に雇止めになるのではないかと現実的なご心配が今日あったと思いますし、そのご心配はわかるのですが、一方で、今のままの労働条件で、つまりポストクのような、というのは、それほど給与レベルも高くないと思うのです。その状態を変えずに無期に移行したいという人が大勢いるとしたら、これは別の問題で、大変大きな問題ではないかと。そういう世界から早く抜け出て、よりいいポストに移るといぐらいの若手の博士が多くないと困るのではないかと。

そこで、榎木先生の資料の1ページの右のほうにある「そもそも若手などが有期雇用のまま据え置かれている現状が問題では？」という問題提起も、そういうこととつながる話だと思うのです。

一方、今日は大変いい資料を五神先生から出していただきました。これは大学の問題だと思っっているのは、5ページに教員の年齢分布が出ています。この年齢分布を見ますと45歳以下、いわゆる准教授クラスまでの方だと思うのです。恐らくこの統計は、大学としてこういう構造で有期の教員を雇おうと決めたのではなくて、恐らく競争的資金を取った各部局、現場が個別に有期教員を雇った結果を集計されただけだと思うのです。むしろ大学の問題は、この右側の安定した教授ポストにおられる方の質的向上をどう図るのか、そこにむしろ問題があるはずなのです。それが先ほどから若手の先生方のご指摘されていることだと思うのです。余り研究していない先生がいっしょるのではないかと。

こういう問題をぜひ大学なり現場でも、今回の有期労働の問題に併せてご検討いただきたいし、若手もこの条件のままにずっといるという発想をやめていただきたい。もともとご案内だと思うのですが、ポストクは、欧米ではもともとスレイブと言われているわけですね。どうやって早く抜け出るかを認識してポストクをやっておられるわけなので、そういう意味では今日は両面、現場の先生方のご意見を伺うことができ大変ありがたかったのですが、ぜひさらに議論を深めていただきたいというお願いでございます。

○白石議員 大学の経営者、それから若手の研究者から「こういう問題が出てきます」という指摘があって、それに対して厚生労働省からの説明を聞いていると、要するに「これは大学と任期付の教員あるいは事務員の間で協議して、いい仕組みをつくりなさい、我々は知りません」そういうふうな受けとめてよろしいのですか。

○田中課長 私どもは、労働に関する一般的なルールを所管する立場から、さまざまな業界に及ぼす影響も考えながら共通ルールとしてこの案を法案としてまとめたということでございます。

業界ごとに有期労働契約の使い方がいろいろ違いますので、このルールに従って何をやるべきか、ということも随分違うと思いますが、有期のままで長い間留め置かれることが、若手の方も含め、その方の職業のキャリアあるいは人生のキャリアにとって非常に問題があるという基本的な認識のもとで最低限のルールを定めたと考えております。そういう考え方の中でこういうルールが出てきたということ、ぜひご理解いただきたいと思っております。

○今榮議員 2番目のご説明のところ、適用除外が可能かどうかというのが質問です。

もう一つ、先ほど奥村議員がおっしゃったように、既に任期付の方は大勢いらっしゃる。2ページに教員だけで52%も任期付の方がいらっしゃる。その、ただ単にプロジェクトだけの問題なのか、それ以外に問題があって任期付になっているのか、その辺の原因を解明して、そのあたりに問題がないのかといった検討があればいいなと。これはただの意見です。

○田中課長 適用除外の措置は法定しておりませんので、有期労働契約に該当すれば、この法律は適用になります。※1にありますように、6カ月以上の空白期間があればリセットするという例外は設けましたけれども、分野別の例外は設けないことで議論がまとまっております。

○今榮議員 設けないのか、設けることができないのか、どちらですか。

○田中課長 法律上、設けることはできません。

○奥村議員 この同一労働条件だという意味なのですけれども、いわゆる正社員、正職員が受けられるであろうベースアップなり定期昇給なり、そういうことはまず受けられないわけですね、これはインフレ調整ぐらいはかかるのですか。それとも全く賃金レベルが変わらずにやる、そういうことを言っているのですか。この「同一条件」というのは何と比較して。

○田中課長 この同一条件というのは、無期に転換する直前の有期労働契約の条件を指しています。期間の定め以外は、無期転換後の労働条件は労使自治の原則に基づいて労使で決めていただくことを原則にしています。労使による定めがない場合は法律上、雇用契約の成立を看做しますので、(契約内容が)白地になってしまいますので、その補完として前の契約を持ってくるものでございます。

○相澤議員 ただいまの件は現在、国会審議前ですが、もう閣議決定はされたわけですね。そういう意味で、もう審議のプロセスに入っている状況でございます。そこで、本日こういう会を持ちました趣旨としては、この法改正の意図するところがどういうところにあるのかを理解し、「ではあるが、こういう問題があるのでそれについてはどうか」ということを議論するところでありました。

そこで、本日出てきたことを整理した上で、問題点として考えられることをまとめてみたいと思っております。それを、厚生労働省に投げかけたほうがよろしいのかどうか、少しわかりにくいところではありますが、少なくともこのような意見があったということだけは厚生労働省に提示させていただきたいと思っております。

そういう取り扱いで、厚生労働省としてはいかがでしょうか

○田中課長 私どもは受ける側ですので、何かご意見賜るものがあれば拝聴させていただきます。

○相澤議員 それでは、労働契約法の一部改正に関する議題は終了させていただきます。

(以上)