

雇用契約について

一五〇五字

契約を変更するということでございますね。時と場合、いろいろなケースがあるのかと思いますけれども、基本的には仕事が、要するに業務の方針が変更された場合には契約を結び直す、変更するということだというふうに伺いました。

労働者は三年間雇用保障をされるといふ、これはつまり先ほどの労働者の側が嫌になつた場合やめたいという自由があることと裏腹の関係にございますけれども、三年間雇用保障をされるといふいは期待権のようなものがあるわけでございます、それは契約を結んだ時点で。これに対する使用者側の責任はどうなのだろうか。それから、契約不履行の賠償責任はその場合使用者にあるのだろうか。そしてまた、プロジェクトの縮小で一般職へ配転になつて例えば契約問題というのはこれから日本の労働市場でこれまでになく、従来日本の労使の関係というのは契約の概念は非常に希薄だつたわけでございますけれども、これから大切になつてくるだろつと思ひますので、大変細かいことでございますが、伺つておきたいというふうに思つております。

したがつて、プロジェクトの縮小なんかで、高度な専門的技術を持った方と契約していたけれどもちよつと余るから一般職に配転にに応じてくれないか、こういうケースがないとも限らない。その場合に賃金が低くなつて労働条件が下がつた場合、これは不利益の変更

になるのではないかと思ひます。その際地位の保全をされるのかどうか、この点についても伺わせていただきたいというふうに思ひます。

伊藤政府参考人 まず、雇用保障をされるかどうかという点でございますが、三年の契約を結んだ場合、当然事業主側にも三年間についての雇用を保障する契約上の責任があるわけでございまして、もし途中で契約を解除するということになれば、それはやむを得ない事由、合理的な理由がある場合に限られるわけでございまして、これは当然、現在判例上確立されている解雇権の乱用の理論ももちろん適用になりますし、状況によりましては損害賠償の責任を負うこともあるわけでございます。

またもう一つ、一般職へ配転になつた場合の問題でございますが、先ほど申し上げましたように、この契約期間の三年延長ということの対象になる方は、専門的な高度な能力等を持った方で新技術の開発等、そういった分野で働くことに限られているわけでございますから、そういったことを目的として契約が結ばれている以上、御指摘のように一般職へ配転になるというような形の場合には当然契約がやり直しになるといふことで、そういった場合には本人の同意も得て契約を結ばざるを得ない。したがつて前の契約が解除になる可能性があるわけですが、これは先ほど前半の方で御説明しましたように、やむを得ない合理的な理由がある場合に限られてくる、こういうことになるわけでございます。

松本委員 契約の問題というのは労働者にとってこれからさまざま

まな問題が派生をしてくるだろうというふうに思いますので、続けてもう一つ伺わせていただきたいのですが、専門的な技術者として長期雇用されていた人が転職のときに有期労働契約にされるというケースが発生をした場合、これはどういふふうになるのでしょうか、伺わせていただきたいと思います。

伊藤政府参考人 もし、今まで長期雇用、契約期間の定めのない方が別の事業場で専門的な高度な能力を持つ者として有期の契約に変わっていく、こういう可能性の場合には、もちろん今までの契約期間の定めのない契約が一旦終了するわけでございます。それが解雇という問題であれば、当然合理性のあるやむを得ない、どうしても解雇が正当だということがなければ、ただいま申し上げましたように、判例で確立しています解雇権の乱用理論の前では問題になるわけでございます。したがって、現行法でも先生御指摘のような問題は当然あるわけでございますが、今度の場合にはさらに、その人の高度な能力のためにそういった契約の変更が本当に余儀なくされるのかどうかという、さらに厳格な、恐らく民法上の判断が加わって、権利の乱用、解雇権の乱用になるかどうか判断されることに相なるうかと思えます。したがって、そのような事例はなかなか生じにくいケースではないかというふうに思っております。

松本委員 ちよつと私聞き取りにくいところがございますので、もしお答えいただいているのだしたらお許しいただきたいと思いますが、この場合に本人の同意というのは前提になるのですよね。

伊藤政府参考人 先ほど申し上げましたように、今までの期間の

定めのない労働契約が終了して新たな契約、高度な専門的技術を持つ方としての契約に移るわけでございますので、契約の結び直しになりますから当然本人の同意が前提になります。

松本委員 続いて、派遣法の派遣期間との関係について伺いたいと思います。

派遣制度の見直しにつきましては、現在中央職業安定審議会で検討されているということをご承知しております。したがって、派遣法そのものの論議は別にいたしまして、私は一つだけ、契約と関係してお伺いしておきたいことがございます。

派遣期間の上限を一年とするという方向が現在中職審の中で示されているというふうに伺っておりますが、そもそもその期間につきまして有期契約の上限の三年とリンクすることはないのでどうか、確認をさせていただきます。

伊藤政府参考人 労働者派遣事業の問題につきましては、現在、関係の審議会においても検討中でございます。

私も承知をしておりますのは、そういった中で、労働者派遣事業制度は臨時的あるいは一時的な労働力の需給調整に関する対策として位置づけて、したがって、常用雇用の代替というようなことを防止していく観点から、例えば派遣先が一年を超えて労働者派遣を受け入れてはならないというような、公益の先生方からもそういう見解が出ているというふうに承知しております。

ただ、労働契約期間の上限の問題と比べますと、この労働契約期間の上限の問題は、長期契約による人身拘束を防止する、また社内

にいない高度な人材を、能力を発揮させていくためにそういった新製品の開発等が通常どのくらいの期間を要するか、こういう観点から、新たに延長する部分につきましても大体三年だ、こういうことで定めております。

そういった趣旨でございますので、労働者派遣事業制度の