

有期労働契約のあり方に関する議論が本格化

—研究会報告、日弁連シンポ、労使の主張から

雇用期間が定められた労働者の新たなルールを検討する厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会（分科会長・岩村正彦・東京大学大学院教授）

では、来年通常国会での法制化をめざし、今年末を目途に、公労使の委員による審議が重ねられている。こうしたなか、日本弁護士連合会は二月一四日に都内でシンポジウムを開催。西谷敏・大阪市立大学名誉教授、濱口桂一郎・JILPT統括研究員、山根木晴久・連合非正規労働センター総合局長の三氏がパネリストとして参加し、これからの非正規雇用をどうしていくのか、立法政策的な観点で議論した。連合や日本経団連などの考え方も交えながら、有期雇用の規制や均等・均衡待遇のあり方などのパネルディスカッションで論点となったポイントを紹介する。

ルールのあり方の議論がスタート

パートやアルバイト、契約、派遣社員などの多様な雇用形態で働く有期雇用労働者。総務省の労働力調査によると、一年以内の契約期間で雇われている人は一九八五年の四三七万人から、この四半世紀で三一四万人も増え、二〇〇九年には七五一万人に達した。一年を超える契約期間の労働者を示すデ

ータはないが、厚生労働省の実態調査のデータをかけ合わせると有期雇用労働者は約一二二万人にのぼるとの推計もある。

有期労働契約研究会（座長・鎌田耕一・東洋大学教授）が昨年九月にとりまとめた報告書は、有期契約労働をめぐるルールや雇用・労働条件管理のあり方を検討する際に俎上にのぼり得る論点や規制がもたらす効果、予想される課題を提示した。具体的には、①有期雇用を規制する方法としての、「有期雇用を季節的・一時的な労働に限定する」入り口規制と「更新回数や利用期間を定める」出口規制の考え方②契約期間満了時に合理的理由がない場合は更新を拒否できない「雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用法理）」の法律による明確化③正社員との均等・均衡待遇の実現や正社員への転換の促進④一挙に正社員へ転換することはハードルが高いため、従来型の正社員だけではなく職種や勤務地などを限定した無期雇用を含む「多様な雇用モデル」を労使が選択し得る——などの論点を記した。この報告を踏まえ、労働政策審議会労働条件分科会の審議が始まっている。

均等・均衡は原則十合理的な慣行で

パネルディスカッションでは、まず正規労働者と非正規労働者の均等・均衡待遇の捉え方について西谷教授が、

「現行法制では全く不十分。正規・非正規を超えて処遇が均等でなければならぬとの原則を法律で明記することが先決だ」と口火を切った。そのうえで、「日本では、何をもちて等しい扱いを要求するのがまだ十分詰められていないので、その実現にあたっては、『均等待遇』とはどういうことなのかの議論を詰める必要がある」と指摘。

「同一価値労働同一賃金」原則を基本的な方向としながらも、日本の伝統的な賃金体系を考慮せずに純粹に原則を貫くと家族手当などを支給していること自体が問題になりかねないので、『原則プラス合理的な賃金慣行』の内容を設定して、その実現を図っていくべきだ」と訴えた。

西谷教授の均等・均衡待遇の考え方は、「労働の価値を客観的に分析・職務評価することに加えて、日本の賃金慣行に基づき、伝統的に取り入れられてきた年齢・勤続給、扶養家族手当、住宅手当などの属人給的なものに基づく格差は合理的な賃金慣行としては認める」というものだ。

「経労委報告」の基準での議論も

これに対し、濱口研究員は、「均等・均衡問題は非常に厳格な理想型を描いていて、それは日本では現実的でなく、できない」と主張した。「例えば、今年の経労委報告で期待や義務が違ふとの指摘がある。中長期的にはそこも見直していくべきだろうが、当面の話としては、現実にはそういう働き方があるのは事実。ならば、その基準に従って『これぐらい等しくないからこれだけの差が付いている』などといった議論をしてみたい」と語った。

日本経団連が今年一月に公表した経営労働委員会報告には、「同一価値労働同一賃金」の考え方について、「将来的な人材活用の要素も考慮して、企業に同一の付加価値をもたらすことが期待できる労働（中長期的に判断されるもの）であれば、同じ処遇とする」と捉えるべき。外見上同じように見える職務内容であっても、人によって熟練度や責任、見込まれる役割などは異なる。それらを無視して同じ時間働けば同じ処遇とすることは、かえって従業員間の納得性は低下する」との記述がある。

濱口研究員の発言は、実際にそういった主張があるのだから、それに乘って議論してみるのも一策との発想から出された格好。「今の正規労働者と非正規労働者は土俵が全く違う。一方は基本的には年功的な生活給のなかで、形としては職能資格制度でやっているし、もう一方は外部労働市場で時給〇〇〇円などと決められているから接点がない。それをある程度前提にしながら、どういやり方が妥当なのか議論

「したら良い」と訴えた。

連合／合理的な理由のない差別は禁止

一方、連合は一月二〇日の中央執行委員会で「有期労働契約に関する考え方」と題する対応指針を確認済みだが、そこには労働条件などの均等・均衡待遇について、「契約期間の定めや雇用就業形態の如何を問わず、職務や責任などの合理的な理由のない差別的取り扱いを禁止する」ことを明記。その際には、月例賃金だけでなく、退職金や一時金、昇進・昇格制度、教育訓練のほか、育児・介護休業制度、家族手当、住宅手当などの諸手当についても考慮すべきだとしている。

意思決定への当事者の参加が大切

濱口研究員は、この問題を話し合う際には、当該労働者が議論に参加する集団的労使関係システムの構築も見落とせないとの見解も示した。

「均等・均衡は最終的には納得の問題なのに、当事者が意思決定に加わっていないと決めるかの問題である。どう決まっているかの問題であるとともに、それをどう決めるかの手続き論の問題でもある。非正規労働者も含めた職場の労使関係のなかで『こういう義務の違いがあるから、こういう差がある』との納得性があれば、中長期的には義務の違いの善し悪しの議論はあるとしても、当面はそういう均等・均衡論があっても良いのではないか」

この考え方に對し、西谷教授は「働き方にもいろいろあるし、責任や義務の違いがあるので、ある程度を賃金決定の考慮に入れるなど、職場の正規・

非正規労働者の納得が大事というのはある意味では賛成だ」とする一方で、「内容と手続きは区別して考えねばならない」と指摘。「非正規労働者の組織化が進んでいるとはいえ、組織率が依然低いなかで手続的に『非正規労働者も含めて職場で一定の協議をして合意したから納得しているはず』とは必ずしもならない」と反論した。

そこで濱口研究員は「実質的にその属性持った人たちの意見が集約されて意思決定プロセスに入っていることが重要。強調しなかったのは、今までは集団的意思決定のなかで非正規労働者の問題を議論する観点がなかったこと。正規・非正規の問題を解決していくためには、職場レベルで正規と非正規を包含した連帯を構築していくことが、この問題の改善の鍵になるのではないかと」付言した。

賃金カーブ立ち上げと能力開発を

連合の山根木局長は、正規労働者と同じ労働をしている非正規労働者が存在していることを問題視している立場から、「正規労働者として働きたいのに働けない人の正規化を進める一方で均等・均衡処遇を担保する法的な整備が必要。正規労働者と同じ労働をしているのに差別的な待遇で働いている非正規労働者がいるのは、職場をみれば明らか。職場の点検活動で一つひとつ改善していく取り組みが大事だ。もう一つ、非正規労働者は単に時給が低いだけではなく、その状況がずっと続く問題がある。ある一時だけ時給を上げて、差はなくならない。どうやって賃金カーブを上げて、将来設計の見通し

を立てるか。そして、スキルアップの機会をつくり、自らの昇給につなげていくような制度を整えていくことも重要だ」と訴えた。

正規労働者の働き方の見直しも

この議論の延長上で、正規労働者の働き方も話題に上った。「正規労働者と同じ仕事をしている非正規労働者がいる」との意見がある半面、現行の正規労働者は転居を伴う転勤も辞さないし、休日も含む残業を厭わない人が少なくない。こうした働き方をしている人と、非正規労働者の働き方はやはり異なるとの意見も根強いからだ。

西谷教授は、「これは正規労働者の働き方をどう見直すかの問題。暴力的に『どこそこに行け』と命じて、応じられなければ『転勤ができない社員だから賃金に差が生じてもらむなし』との考え方は改めるべきだ」と述べ、「基本的には正規であっても労働者の同意が必要で、仮に遠隔地に転勤してもらわねばならない時は、使用者から転勤手当を出すと転勤が終了した際には特進させる等の変更内容を付けて新しい労働条件を申し込む』ような姿に変えるべきだと発言。長時間労働や遠隔地への配転がごく当たり前に行われている正規労働者の働き方を見直すことなしに、格差の有無を論じてはならないとの考えを示した。

これに對し、濱口研究員は、「長期的には何でもやるような（アブノーマルな）ことのない（ノーマルな）働き方が中心になり、命令一つでどこにでも行くような働き方を選んだ人への対価として一定のインセンティブがあるこ

とが自然。そうならば、正規労働者と非正規労働者の間にノーマルな働き方のクラスターできて、それが拡大していけば今のように必要もなく有期の細切れ雇用をすることも解消していくだろう」などと述べた。

正規労働者の解雇規制のあり方

正規労働者の問題に関しては、経営側からよく聴かれる「解雇規制が厳しすぎる」との意見を踏まえ、正規労働者の解雇規制をどう考えるかについても話し合われた。

西谷教授は、「正規労働者に対する解雇規制は、整理解雇の四要件が設定されている。その枠組み自体は企業も労働者側にも考慮されており、とりわけ解雇は最終手段との考え方に基づいてできているので、変える必要はない」とのスタンス。山根木局長も、企業の雇用責任を問う考えから、「使用者はよく『長期雇用に伴うリスクがある』というが、元々、日本は長期雇用を前提に、その維持を図るために雇用調整助成金という制度がある。実際、リーマンショック後の〇九年には八万事業所に六億五〇〇〇万円が助成されている。企業だけが雇用をひたすら抱えて大変だということではない」として、規制の見直しは不要との主張を展開した。

こうした二人の発言に對し、濱口研究員は「解雇権濫用法理は文句のつけどころがないが、整理解雇の四要件は見直す必要がある。これは、明らかに正規労働者を優遇し、非正規労働者を差別している。もっと言えば、大企業の労働者だけが特をするような解雇規制のあり方は見直すべきだ」と述べ、

公正な解雇規制を実現させる観点から、一定の改定は必要との見解を表明。そしてその理由を「日本は解雇権濫用法理があっても、不公正解雇の概念がない。だから、『社長の言うことをきかないからクビ』、『能力不足だからクビ』あるいは無茶苦茶な要求を出されて『達成できないからクビ』などの案件が、裁判所という高い敷居を跨ぐ前の段階でまかり通っている。こうした実態を踏まえてどう見直すかの議論をしなければならぬ」などと説明した。

ではなぜ、そんな歪んだ形になっているのか——。それについては、『アブノーマルな働き方をする正規労働者を前提に判例法理が構築されてしまうから』で、それ故に「仕事がちゃんとあつて働いている非正規労働者が不当解雇されたり雇止めされたりする」と述べたうえで、「そういうことのない仕組みをつくるために、公正な解雇規制の観点で見直す必要がある。ある面では規制の緩和だが、別の面で規制強化でもあることだ」と訴えた。

この意見に関して西谷教授は、「現在の状況を解雇法理だけの問題で見ているだけという点は賛成。付け加えれば、退職強要が非常に広範囲に広がっている。これをどう規制していくかも法制度、法解釈上、かなり大きな課題だろう」と発言。山根木局長は「趣旨は理解する」としながらも、「非正規労働に雇用安定面などの問題があるから長期雇用しようとの流れのなかで、正規労働者の解雇規制を緩める動きには問題がある」と警鐘を鳴らした。

ちなみに、連合の「考え方」は、雇止め止めの書面告知や三〇日前の雇止め

め予告と予告手当、実質的に期間の定めのない労働契約と異なる状態になつているとみなす「解雇権濫用法理の類推適用」などの法制化を要望。経労委報告には「有期労働契約における雇止めに関する判例法理（解雇権濫用法理の類推適用）などの一層の周知は不可欠」などと書かれている。

「多様な正社員」の検討について

冒頭に記したように、有期研究会の報告には「多様な正社員」のモデルを労使が選択できるように検討しようとの提言がなされている。従来型の正規労働者とは別に、職種や勤務地を限定した無期雇用が提起されていることに対し、西谷教授は「現在の有期雇用と期間の定めのない正規雇用の間に中間的な雇用のあり方を求めようということだろうが、その言葉自体、誤解を招きかねず、私流に言えば、『二級正社員』」と強く反対して、具体的な問題点を二つ、以下のように指摘した。

「この議論は、現在の正規労働者と非正規労働者の働き方を前提としたうえで、その中間にもう一つ設けることにより、非正規労働者から正規労働者になる可能性を求めれば多少はましになるのではないかとの考えているように思える。だが、第二の正規をつくらば第一から第二への転落が当然で競争のわけで、正規労働者の働き方の競争がもつとシビアなものになる」

「もう一つ、中間的な正規労働者には解雇規制を思い切つて緩める方向性が示されている。期間の定めはないが解雇規制は緩められた一定層が正規労働者のなかに入り込んでくることで、

今の解雇規制の重要な一角を崩すきっかけになるのではないか」

仕組みは労使で構築するもの

山根木局長も「正規労働者の解雇規制の議論と同じで筋が悪い」と断言。「既に地域限定正社員や期間の定めのないパート労働者が、職場や企業、働く人のニーズのなかでどんどん増えていっているなかであつて、危険なのは審議会の議論のなかで政策的に『日本全体で進めてはどうか』となることだ」と強く懸念。「非正規労働者がこれだけ増えたのは一九九五年に当時の日経連が新しいポートフォリオ論を打ち出した途端、右へ習えとなったことが大きい。こうした話は政策論ではなく、個別企業の実態や職場の労使関係のなかで公正処遇を前提にして、選択肢は働く側が担保される仕組みを労使で構築していくことが大事だ」と訴えた。

将来的には「ジョブ型正社員」へ

濱口研究員は「私が中長期的にイメージしている『ジョブ型正社員』の考え方だ」と研究会報告に賛意を示したうえで、西谷教授が問題視する一級正社員から二級正社員への転落の不安について「アブノーマルな一級正社員を前提にして良いかを考慮すべきだ」と反論した。

濱口研究員の考える「働く人の中長期的なイメージ」とは、①アブノーマルな何でもありの働き方をしている今の正規労働者の義務を下げることも、それに見合った形で保障されていた「例えば仕事が無くても雇用は維持される」ようなことを見直す②そして、「仕

事があるのに切られる」といった不公正な解雇や雇止めをどう規制していく③そうすれば、仕事がある間は無期雇用でノーマルに働く「ジョブ型正社員」が中心になる——というもの。「中間的な正規労働者がいないと、『仕事が無くなつても雇用は守るから、その代わり会社の言うことを全て聞け』と『仕事はあつても契約終了だからクビを切るぞ』の二択になつてしまう。さらに、後者はそれだけでは済まず、『仕事があつてもお前はおしまいだぞ』と脅されるなど、それ自体が労使関係や労働条件に対して極めて権力的な機能を果たすことになりかねない。労使関係の一番の基本は文句がはいること。『仕事があるのにクビを切られるかも知れないから文句が言えなくなる』のが最大の問題だ。今の正規労働者の働き方を前提にそこから（条件等が）落ちることとは、現実には生活報酬面などいろいろ問題もあるだろうが、中長期的なあるべき論としては、むしろそうでない働き方を前提とした期間の定めのない雇用がデファクトルールになるべきだ」との持論を展開した。

連合の「考え方」は、有期労働の契約更新時に「労働条件を切り下げて契約するか雇止めか」の選択を迫られるケースが散見されることから、労組役員などの助言者を同席させる権利やクーリングオフ、反対意見を留保したうえで契約する「留保付承諾権制度」などの抑止措置の必要性を訴えている。

「入り口・出口規制」について

一方、規制のあり方の議論で大きな論点となる「入り口・出口規制」につ

いて、連合の「考え方」は「期間の定めのない直接雇用」を原則とした対応が必要だと指摘。雇用の安定や均等・均衡処遇などの実現をめざすほか、高度な専門技術者や学生アルバイトなどの働き方の違いに配慮した規制が必要との基本姿勢を示している。

具体的には、有期労働契約は「合理的な理由」がある場合にだけ結ぶことができるとする「入り口規制」を設定するとし、例外的に認められるケースとして①一定の事業の完了に必要な期間を定める場合②満六〇歳以上の労働者を新規に雇用する場合、または定年制を採用している企業において定年後も引き続き雇用する場合③専門的な知識・技能であって、高度なものとして厚生労働大臣が定める基準に合致する専門的な知識・技能を有する労働者との労働契約の場合④休業中の労働者の業務を補充するために雇われる場合⑤業務の一次的な増大に対応するために雇用する場合⑥業務の性質上一次的な労働のために雇用する場合⑦これらに準ずる合理的な理由がある場合——をあげた。

有期労働契約の上限規制(中間規制)にも触れ、雇用の安定性確保の観点から、一回の契約期間の上限を現在の三年から一年に短縮するとともに、契約更新回数を最大二回までに制限するとしている。そして、これら規制の実効性を担保するため、違反した場合には「期間の定めのない労働契約とみなす」仕組みを設けることも盛り込んだ。

このほか、有期労働契約で労働者を雇う使用者に対し、雇用保険料を増額負担させることで期間の定めのない労働

働契約へのインセンティブを高めるとともに、雇用のセーフティネット強化の財源に充てることも提案している。

片や、日本経団連は、「経労委報告」のなかで、「契約締結事由の規制、更新回数や利用可能期間の規制などは自発的に働く有期労働者の雇用機会の減少につながるおそれがある」などと規制強化の動きにクギを刺している。

見解分かれる規制に対する考え方

ちなみに、連合傘下のUIゼンセン同盟は、「最終的には、雇用の原則である『期間の定めのない直接雇用』の実現をはかるための諸施策が必要」としつつも、「一足飛びにすべての施策の実施を論議することは本来的な目的である有期労働契約者の雇用の安定化に向けての第一歩さえ踏み出せなくなる可能性もある」と言及。そのうえで、「入り口規制において雇用の安定に対して抜け道にもつながりかねない曖昧な措置を設けることは避け、本来その規制のもつ意味を真摯に検討した期間限定のものに限定すべく中身について精査すべき」として、「当面の現実的に即した具体的な施策としては、中間規制と出口規制および均等・均衡待遇の実現による」との見解を確認している。

なお、西谷教授は、連合の対応指針と同様、「労働者が長期にわたって雇用に依存して生活せざるを得ない以上、有期で人を採用する合理的な理由で制限の仕方をする必要がある」と発言。濱口研究員は、「入口か出口かという話があるが、基本的には出口規制が一番重要だと思っている」などと語った。

(調査・解析部 新井栄三)

◆ 労働政策研究・研修機構(JILPT)の職業情報・就職支援ツールをご紹介します ◆

カード式職業情報ツール

OHBYカード

カード式職業情報ツール「OHBYカード」は、カードを使ったキャリアガイダンスツールです。430職種の職業情報を、写真・イラスト・チャート・動画などで紹介する「職業ハンドブックOHBY」の内容を48枚の必要最小限のカードにまとめました。このカードを使って作業を行う中で、自分の興味や関心を知り、同時に、知っておくべき必要最小限の職業情報も得ることができます。



販売価格	
カード	735円 (本体700円+税)
活用の手引き	315円 (本体300円+税)
カード+活用の手引き	1,050円 (本体1,000円+税)

FAX・E-mail または当機構HPよりご注文を承ります

ご注文内容、お名前、送付先ご住所、連絡先(電話・FAX・E-mailのいずれか)をFAXまたはE-mailにてお送りください。

当機構HPへは「OHBYカード」で検索、または下記アドレスへ

<http://www.jil.go.jp/publication/hrsys/ohbycard.htm>

お問い合わせ先

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 研究調整部 成果普及課
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 Tel: 03(5903)6263 Fax: 03(5903)6115 E-mail: book@jil.go.jp