

Introduction : 改正労働契約法への対応から見えてくるもの

JILPT 理事長 菅野 和夫

- 2012年労契法改正：
 - ① 第18条： 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合に当該労働者に無期労働契約への転換申込権（2013年4月1日以後の日を契約期間の初日とする有期労働契約に適用）。
 - ② 第19条： 有期労働契約が反復更新されてその更新拒否が社会通念上解雇と同視できる場合、または当該労働者に更新を期待する合理的理由がある場合、更新拒否（雇止め）につき客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が必要と規定（判例の解雇権濫用法理を類推適用する法理を条文化、2012年8月10日の公布即日施行）。
 - ③ 第20条： 同一使用者の下での有期契約労働者と無期契約労働者間の労働条件の相違につき、職務の内容、職務内容と配置の変更範囲、その他の事情に照らして不合理と認められるものを禁止（2013年4月1日施行）。

- 2012年労契法改正は、有期労働契約への法的介入による非正規労働者問題への政策的対応
 - ・厚労省「有期労働契約に関する実態調査」（2009）と労働力調査（2009）から有期契約労働者は非正規労働者の3分の2程度と推計
 - ・1990年代後半以降の不況の深化のなかで正社員採用の抑制、非正規労働者の増加 ⇒ 非正規労働者割合が3分の1を超え、不本意就業の非正規労働者の増加、低収入労働者の増加、若年者のキャリア形成への悪影響、社会全体での労働力の質の低下・少子化の加速等の懸念・・・
 - ・2012年に労働市場のセーフティ・ネットの補正と非正規労働者の保護を企図する一連の政策（雇用保険の適用拡大、求職者支援制度創設、最低賃金引上げ、等）、その一環としての2012年労契法改正
 - ・労働政策審議会（労働条件分科会）での真剣な議論⇒企業労使の対応を期待。

- 他方、有期労働契約の利用の広範性と契約自由への改正法の踏み込んだ介入⇒ 企業の人事労務管理に広範な影響、そして対応は容易ではない。

- 2012年労契法改正後の関連の法改正の動き

- ・大学等の研究機関における有期の研究者・研究補助者や教員について、2013年12月に研究開発強化法および大学教員等任期法の改正： 労契法第18条の「5年」を「10年」にする特例措置。
 - ・昨年12月成立の国家戦略特別区域法の附則第2条に基づき、本年2月14日の労働政策審議会労働条件分科会が、一定の期間内に完了する業務に使用される高収入の高度専門職に関しては継続雇用期間が5年を超えても10年までは有期契約を継続できるとの特例と、定年後の継続雇用者の実質的な適用除外とを、特別法により定めるべきとの報告⇒ これに沿った法案の通常国会への提出。
 - ・2007年に改正されたパート労働法の再改正の動き——その第8条は、職務内容の同一性、職務内容・配置の範囲の同一性、無期労働契約であることという三要件を備えて「通常の労働者と同視すべき」とされるパートタイム労働者に対する差別的取扱いを禁止——本年の1月に労働政策審議会雇用均等分科会でとりまとめられた法改正の要綱では、第8条の差別的取扱いの禁止規定の前に新第8条として改正労働契約法の第20条と同様の規定を挿入し、現在の第8条は第9条として、三要件中、「無期労働契約であること」という要件を削除。⇒ 本年2月に改正法案が通常国会へ提出された。
 - ・2012年3月に改正された労働者派遣法の再改正の動き——本年1月29日の労働政策審議会（労働力需給調整部会）は、①全事業を許可制にし、②派遣可能期間の規制を業務単位から人単位へ改める（ただし当該派遣先で過半数代表組合等の意見を聴取して同意見に対応すれば、人を変えて派遣継続を可能とし、また派遣元で無期契約の場合には派遣可能期間の規制なし）とする再改正の建議⇒ 改正法案の通常国会への提出。
- 本日のフォーラム「2012年労働契約法改正への対応について考える」の進め方：
- ・Introduction⇒ JILPTの調査結果⇒ 二つの企業の事例報告⇒ パネル・ディスカッション
 - ・改正労契法18、19、20条については、解釈上の論点（文献上の主な論点は[別紙]参照）に加えて、人事労務管理上・労使交渉上の実際的論点あり。
- ⇒ パネリストによる企業（労使）の対応に関する概括的見方と論点提示 ⇒ 司会者による議論の論点選定 ⇒ パネルの議論 ⇒ パネリスト・司会者の最終コメント⇒ 労契法改正への対応から見えてくるもの

【別紙】 関連文献における、改正労働契約法第 18 条～第 20 条に関する解釈上の主な論点

(菅野 作成)

第 18 条：

- ・ 有期労働契約の更新の際に、無期転換申込権発生前に契約が終了するような更新限度条項ないし不更新条項を契約に挿入することは、第 18 条の脱法行為ないしは同条の趣旨を体した公序の違反とならないか。
- ・ 就業規則による更新限度条項の新設——不利益変更（労契法 10 条）か？「合理性」ありや？
- ・ 「同一の使用者」といえるか？——会社分割、事業譲渡、労働者派遣、請負の各場合
- ・ 労働者派遣法による直接雇用申込みみなしの場合には、契約期間は通算されるか。
- ・ 無期転換申込み権の事前放棄の可否
- ・ 無期転換後の労働条件
 - 正社員就業規則（E.g., 定年制）の適用の有無
 - 労働条件変更（e.g., 労働時間延長、残業義務、転勤義務）を条件としての無期転換は？
 - 無期転換後に就業規則により労働条件を変更するのは？
- ・ 無期転換後の整理解雇——勤務地限定ないし業務限定の場合の解雇回避努力の程度いかに

第 19 条：

- ・ 本条が適用される「更新」とは
 - 労働条件を変更しての契約の締結し直しには、本条が適用されるか。
 - 契約と契約の間に若干の空白期間がある場合には本条は適用されるか。
- ・ 更新の際に不更新条項ないし更新上限条項が設けられた場合、契約更新への合理的期待が失われるか——そのような条項挿入を拒否したための雇止めは適法か。
- ・ 無期転換申込権発生前の雇止めの適法性——上限規定による雇止めの場合と上限規定なしでの雇止めの場合
- ・ 更新の際に労働条件変更合意が成立せず更新がなされなかった場合、本条の適用ありや

第 20 条：

- ・ 労働条件の相違につき比較対照されるべき無期契約労働者はどのような者か。
- ・ 比較対照されるべき労働条件の範囲はどのようになるか。
- ・ 「不合理と認められるものであってはならない」とは。
- ・ 「不合理」かどうかの判断要素
 - 現行パート労働法第 8 条との違い（E.g., 同条のように、職務内容の同一性や、職務内容・配置の変更範囲の同一性は必須の要件か。）
 - 「その他の事情」とは——労使間の協議の有無、内容、程度は入るか。
- ・ 「不合理なもの」と認められる場合の法律効果——無効となるか、不法行為となるか（損害の範囲は）、補充的効力はあるか。