

労働政策フォーラム 基調講演（要約）  
「改正労働契約法への対応から見えてくるもの」

労働政策研究・研修機構（JILPT）  
理事長 菅野 和夫

一昨年（2013年）の8月の労働契約法改正 ⇒ 有期労働契約に関する3つの条文：

- ① 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を与える**第18条**、
- ② 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、または当該労働者が更新を期待する合理的理由がある場合、更新拒否（雇止め）につき解雇権濫用法理を類推適用して、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性を必要とする**第19条**、
- ③ 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が、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であってはならない、とする**第20条**。

② の第19条は一昨年8月10日の公布即日施行。

③ の第20条は昨年（2013年）の4月1日から施行。

① 第18条も③と同じだが、同日以降に契約期間の初日が来る有期労働契約にのみ適用される（2018年4月1日をこえて、通算5年ごえで更新されたという時点で、無期転換申込権発生）。

\*\*\*\*\*

一昨年（2013年）の労働契約法改正の検討過程では、非正規労働者のおおよそ3分の2が有期契約労働者であると大まかに推計。つまり、一昨年（2013年）の労働契約法改正は、非正規労働者の主要部分に関する立法措置。非正規労働者の増加が低収入労働者の増加、若年者の就職への悪影響、労働力の劣化、等々、日本の経済社会に様々な構造的問題を生じさせていることへの政策的対応。

わが国企業は、1990年代後半以降、グローバル競争のなか市場の不安定化や新興国の安価な労働力との競争等に当面して、経費の削減や経営の柔軟性確保のために正社員を抑制し非正規労働者を増加。企業のそのような対応は、個々の企業としては合理的な選択だったとしても、経済社会としては雇用システムのバランスを崩し、デフレ経済の長期化や少子化の進展にも寄与（「合成の誤謬」）。一昨年（2013年）の労働契約法改正は、このような非正規労働者問題に対する政府の本格的対応であり、日本社会にとっての政策的必要性が高い改正だった。し

かも、同改正は、三者構成の労働政策審議会における議論のなかで事実上のコンセンサスを得て立案。企業労使は、日本の経済社会の持続可能性を高めるために真摯な対応を期待されている。

他方、有期労働契約は、企業の様々なニーズに応じて、あらゆる産業、業種、規模の企業において利用されているので、その法的ルールの改正は企業の人事労務管理に広範な影響を及ぼす。しかも、改正内容は判例の雇止め法理を条文化したにとどまる第19条もあるが、通算5年超えの有期契約につき無期契約転換申込権を与える第18条と、有期・無期契約間の不合理な労働条件の相違を禁止する第20条は、企業の契約の自由や人事管理の裁量に対し従来になく踏み込んだ規制を行うもの。産業界の対応も容易でない。

\*\*\*\*\*

改正労働契約法第18条の「5年超え有期契約の無期契約への転換」については、改正後に2つの特例が成立。

**その1**：昨年12月に臨時国会で成立した議員立法による研究開発力強化法および大学教員等任期法の改正において、大学等の研究機関における有期労働契約の研究者・研究補助者・教員につき、「5年超え有期契約の無期契約への転換」における「5年」を「10年」にする特例措置。

**その2**：昨年12月に成立した国家戦略特別区域法の附則に基づき、労働政策審議会の審議を経て、本年の通常国会に提出された専門的知識等を有する有期雇用労働者に関する特別措置法案が、この臨時国会で審議中（P）。5年を超えるプロジェクトに使用される高収入の高度専門職につき10年まで有期契約を継続できる特例と、定年後の継続雇用期間は通算契約期間に算入しない特例。適用の具体的要件は、今後省令等で。

また、2012年8月の労働契約法改正と密接に関連する雇用関係法規の改正の動きとして、パート労働法（短時間労働者法）の本年改正と、労働者派遣法案の改正の動きあり。

パートタイム労働者の雇用管理の改善を目的とするパート労働法は、前の自公政権下の2007年にフルタイム労働者との均等・均衡待遇のルールを定める改正を施され、第8条において、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」パートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止が定められた。

しかし、その後、有期労働契約に関する不合理な処遇の禁止が2012年改正労働契約法において第20条として成就。労働政策審議会において同条に沿った改正が検討され、その建議により、改正法案が本年2月に国会に提出されて、4月に早期成立——第8条の差別的取扱い禁止規定の前に新第8条として改正労働

働契約法 20 条と同様の規定が挿入され、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」という要件を削除した規定となった（来年 4 月より施行）。

また、労働者派遣事業の規制と派遣労働者の保護を目的とする労働者派遣法は、前政権下の 2012 年 3 月に、①日雇い（30 日以内）派遣の原則禁止、②偽装請負、派遣可能期間超え派遣などの違法派遣に関する直接雇用の申込みみなし、などの派遣労働者保護強化の改正が施された。

しかし、改正に際しての国会の見直し要請の附帯決議に従って、労働政策審議会において見直しが行われた結果、①全事業を許可制にし、派遣労働者保護のための派遣元・派遣先の規制を強化したうえ、②派遣可能期間（3 年）の規制を業務単位から人単位・事業所単位の規制に改める等の改正が建議された。——特に派遣可能期間については、派遣先事業所の過半数代表組合等の意見聴取を条件に、派遣受入れをしていた組織単位（典型的には課）では派遣労働者を変えての派遣受入れの継続が可能、他方でそれまでの派遣労働者は別の組織単位で派遣就業の継続が可能となる、また派遣元で無期契約の場合にはこのような派遣可能期間の規制なし、とする。——このような再改正の法案が、今年の通常国会に提出されて廃案となり、今臨時国会に再提出されて審議中。

以上のような、いわゆる雇用ルールに関するあわただしい動きのほかに、有期労働契約法制に関連する動きとして、政府が、昨年 6 月に閣議決定した「日本再興戦略」において「多様な正社員」の普及を呼びかけ、企業のなかにもこれに応じるような動きが出ている。

\*\*\*\*\*

以上のような状況の中での本日の労働政策フォーラム「改正労働契約法への対応について考える」：Introduction ⇒ JILPT の調査結果の報告 ⇒ 企業レベルでの二つの事例の紹介 ⇒ パネル・ディスカッション

改正労働契約法第 18、19、20 条については、規定の意味内容が不明確な個所をめぐって様々な法的論点が指摘され、多くの文献で活発な議論が行われている（[別紙] はその一部を紹介）。また、法改正の成立後 2 年以上経過して企業の対応実務が行われるなかで、人事労務管理上あるいは労使交渉上の対応の難しさがあり、どうすれば良いか論じたいという点や、新しく浮上している法解釈上の論点もあるはず。さらに、改正後成立した特例措置やパート法改正との関連での疑問点も考えられる。以上の論点のうち、基本的なものを抽出して議論することにより、有期労働契約について今後の企業労使の取り組むべき課題は何かを考えたい。

[別紙] 改正労働契約法第 18 条～第 20 条に関する解釈上の論点の例示（関連文献）

**第 18 条：**

- ・ 有期労働契約の継続中において、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更新の際に契約に挿入することは、18 条の脱法行為ないしは 18 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——労契法 10 条の不利益変更か？「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、「別段の定め」
  - 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？
  - 無期転換前に就業規則により労働条件の変更を行うのは？転換後は？
- ・ 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——「合理的と認められるものでなければならぬ」と同義か——「合理的でない」と認められるものであってはならない」と同義か。
- ・ 「不合理」かどうか、の判断の仕方
  - 2014 年改正パート労働法 9 条との違い：「職務内容」、「職務内容・配置の変更範囲」のみならず「その他の事情」も考慮要素、労働条件の相違の程度も評価？
  - 「その他の事情」とは——労使間の協議の有無、内容、程度は？
- ・ 「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。