

## 労働政策フォーラム「24年改正労働契約法を考える」にあたって

2014/11/20

弁護士 松下守男

### 基本の基本で考えること

日本人の多くは結局のところ誰かに雇われて賃金を貰わないと生きていけない。

ライフサイクルの段階によって必要となるサービスは殆ど有料で国民はそのサービスを購う原資を自分で用意しなければならない

老後の費用についても年金は充分とは言えず国民は現役のうち資産を形成しないと老後の不安を解消できない等々

ヨーロッパではメンバーが高負担・高福祉を選択してセーフティネットを充実させることに納得している。しかし、日本人は、現状においてはそういう選択はしていない。ヨーロッパ型社会とは現状において日本型社会は異なっている。このような基本的な選択の相違を無視して日本の雇用の理解は、不可能である。

つまり、日本の社会は、メンバーが未成熟の間は親の負担のもとで、成年後現役世代の間は使用者の負担のもとで、老後も子を中心とする親族の負担のもとで、人生を全うすることを前提としている。

現行の労働に関する法規制、ことに使用者に対する義務付けあるいは負担の配分は、労働契約に関連する契約的正義だけでは説明できないのではないか。

学校卒業まで	卒業後 65 歳まで	65 歳以降
両親の扶養	雇われて賃金を得る	自助+年金

### 合理的行動の結果が妥当なときには法規制は要らない

企業にとって必要な人材の雇用を確保するために法規制は要らない。

## 日本型正社員と日本型有期雇用社員との比較

### 【日本型正社員】

《職務・勤務地・労働時間》に限定がない＝使用者たる企業の広範な人事権に服する

《雇用期間》に限定がない→定年による雇用終了を予定

《採用》は新卒採用が普通→労働市場は限られている

《賃金》労働者のライフサイクルにあわせて入社時から増加＝定期昇給

採用にあたっての企業間競争は必ずしも価格（当初賃金額・初任給）競争ではない

### 【有期雇用社員】

《職務・勤務地・労働時間》に限定がある

《雇用期間》に限定がある→但し、更新されていることが多い

《採用》少なくとも正社員よりも広い労働市場からの採用

《賃金》採用にあたっての企業間競争は正社員と比較すると価格競争の色合いが強い

## 無期転換権の行使の結果

### 【転換後の無期雇用社員】 ≠ 【日本型正社員】

《職務・勤務地・労働時間》に限定がある

《雇用期間》ない

《賃金》???

## 共通重要論点に関わる手ごかり

無期転換ルールのは？

何でこんなルールになったの？誰がそう言っているの？

有期雇用の利用は5年まで→後、どうするの？労働者の選択？使用者は何も言えないの？

今までなかったタイプの雇い止めを認めるということなの？

65歳を超えちゃうんですが

無期転換後、就業規則のない働き方は許されるの？

雇い止めの不安がなくなるのはいいけど給料が下がるのはなあ。