

論点提示

- ・今回の改正労働契約法はすぐれてヨーロッパ型の非正規労働法制である。

有期契約の対概念は無期契約であり、有期契約の反復更新による「濫用」を一定条件下の無期契約化によって防止するとともに、有期と無期の間の不合理的な格差の禁止という緩やかな均等待遇を導入。

パート法、派遣法は、伝統的日本型正社員を所与の前提においたすぐれて日本型の非正規労働法制

改正法への反発の原因は、この非正規労働法制の文脈のずれにある。

- ・特殊日本型非正規労働法制その1：パート法（厳密には2014改正前パート法）

パートタイム労働者の対概念はフルタイム労働者ではなく、「通常の労働者」（＝「日本型正社員」の法律的表現）（「当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が…変更されると見込まれる」ことが要件）

それゆえ、同一の範囲で職務内容と配置が変更されると見込まれるパートのみ差別禁止

- ・特殊日本型非正規労働法制その2：派遣法

法目的は「常用代替防止」であり、その趣旨は「労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行」の維持

それゆえ、常用代替の虞のない業務に限定（今回改正案で転換）

- ・改正労働契約法には「通常の労働者」も「常用代替」もない。欧州型だから。しかし、これを特殊日本型法制の眼鏡を通して見ると…

労働契約法18条：有期を5年反復したら「正社員」にせよとはなんたる悪法！人材活用の仕組みが違うのに、5年経ったと言うだけで「正社員」にできるはずがない！

圧倒的に多くの経済学者や評論家がそう思い込んでいる。しかもその人々ほど、「正社員は解雇できない」という（判例法理の局部的理解による）誤ったイメージで語る傾向。

法律にはまったく書かれていない「正社員化」強制法というイメージが、その後の法政策を駆動している。「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案」

・改正労契法 18 条が求めているのは「有期契約」を「無期契約」にすることだけ

人材活用の仕組みをどうするかは別の話。無期化しても「当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が・・・変更されると見込まれる」ように変える必要はない。つまり「当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が・・・変更され」ない無期契約労働者があってもいいし、むしろそれが望ましい場合もある。

日本型「正社員」ではない無期契約労働者：ヨーロッパではこちらこそ形容詞の付かない通常の「regular worker」だが、日本では有徴の「限定正社員」「ジョブ型正社員」と呼ばれ、「解雇しやすい労働者」などと曲解されることも。

・そもそも改正労契法 18 条は何が目的なのか？

「有期」が「無期」になるメリットは何か？「正社員」並みの（職務内容や配置の無限定と引き替えの）雇用保障を与えることではない。とすれば・・・

「有期」にあつて「無期」にないのは、期間満了による「雇止め」。「雇止め」ができなくなるのが目的、と考えるべき。それ以上でもそれ以下でもない。

「雇止め」の問題は、雇止めが怖くて言いたいことが言えなくなる状態、権利の主張を抑制してしまう状態

とすると、18 条（無期化）と 19 条（有期のままだが雇止めができない）は、事実上同じ効果（もちろん、要件が曖昧で予見可能性に乏しい 19 条に比べて、18 条は要件が明確化というメリット）

労契法 20 条：本来ヨーロッパ型法制なのに、日本型パート法に引っ張られている

ヨーロッパ型法制であれば、「有期」と「無期」の不合理な格差の禁止と言えば、「*ceteris paribus*」（他の条件にして等しければ）付きであることは当然。「パートタイム」と「フルタイム」も同様。

しかし、日本型パート法は *ceteris paribus* 付きの「パートタイム」と「フルタイム」の均等処遇ではなく、「通常の労働者」との差別禁止・均衡努力としたため、後者については「他の条件」が等しくないことを前提に「職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験等を勘案」させている。

労契法 20 条に「通常の労働者」はでてこない。外形上は純粋に欧州型の「有期」「無期」規定。にもかかわらず、本条は「*ceteris paribus*」なしに、「正社員」が多くを占める）無期契約労働者と、現実の有期契約労働者を対比させてしまっており、そのため「他の条件」が等しくないことを前提に「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度・・・、当該職務の内容及び配置の変更その他の事情を考慮」することを要求している。

（20 条の「無期」が実際には「正社員」であることが、18 条の「無期」を素直に理解さ

せない一要因？)

2014改正パート法：この本来ヨーロッパ型法制である労契法20条の規定ぶりをそのまま日本型パート法の文脈に持ち込んだのが2014改正パート法の新第8条。

(短時間労働者の待遇の原則)

第八条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

労契法20条と異なり、こちらは短時間労働者の対義語たるフルタイム労働者ではなく依然として「通常の労働者」(＝「日本型正社員」と対比させつつ、「他の条件」が等しくないことを前提に「*ceteris paribus*」なしに、「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度…、当該職務の内容及び配置の変更その他の事情を考慮」することを要求している。