

## 補論 労働者と使用者をいかに捉えるのか―試論―

### はじめに

前章までで、こんにちのわが国における人材マネジメントの現状と課題を、整理してきた。企業は今後も引き続き、人材マネジメントを再構成・再構築してゆく必要に迫られるであろう。企業をめぐる環境変化のスピードは、さらに加速化することこそあれ、その反対は考えるべくもない。可能な限り、企業は、迅速に対応せざるを得ない。われわれの研究から明らかになったように、今後の基本的な方向性として第1には、あくまでも長期雇用慣行を前提とすることがあげられよう。ただ、それは以前に、いわゆる「日本的雇用慣行の是非」を問われた際のものとは、相当程度内容が異なるものと考えられる。成果主義の採用は、大企業を中心として、当然のこととなりつつある。そこでは、徹底した効率化がはかられ、高密度の労働が要求されると共に、文字どおり成果を出し続けることが求められよう。そうした働き方が正規従業員に対して求められる一方で、企業は、今後ますます非正規従業員の活用が進められることになる。むしろ、多数の非正規従業員を活用することを前提として、正規従業員が別の成果を求められると考えられよう。

環境変化に対する企業の迅速な対応を考えるためには、法システムを含めた政策において、これまで機能してきたシステムのどういった部分が現在も有効であるのか否かを、今一度整理する必要がある。その上で初めて、今後の政策課題を考えることができるはずである。すなわち、現行の法を中心としたシステムが、現在の働き方、企業、従業員を支える基盤として、どの部分が適正に対処できているのか否かを、あらためて問い直すことが必要である。ごく当たり前のことと考えられてきた、企業が雇う、雇われるという意味が大きく様変わりしている。これまで暗黙のうちに準拠すべきと考えられてきた労働者像、使用者像自体が変わり、いわば、その中間的な形態が増加しつつあるのは、明らかである。そうした中でも、企業活動が存続する限り、今後の労使コミュニケーションや利害調整の考え方、方法をあらたに検討する必要に迫られている。検討すべき課題の全体像は、本補論においてはもとより、本プロジェクト全体でも、決して明確な回答など即座には出すことのできない巨大であることも、また明らかである。いずれにせよ、本プロジェクトの根本的な部分に関わる限りで、こうした問題を検討するための準備をする必要がある。

今後の人材マネジメントを考える際、その前提として、従来からの集团的労使関係のみでは、より適切で効率的な対処が難しい状況も現れつつある。それはある意味では、これまでの雇用システムの基礎を根底から作り直す作業にも通ずる可能性がある。しかしながら、極端に言えば、すべての企業と労働者が、集团的労使関係の枠組みを捨て去るわけではもちろんない。問題となるのは、集団と個別のそれぞれの労使関係の位置づけ、役割・機能分担を、どのように考えてゆくのかという点である。交渉すべき問題領域によって使い分けるのか、

あるいは、たとえば、正規・非正規といった集団によって、使い分けるのかなど、その検討する項目は、多岐にわたる。

いまわれわれに必要なのは、最終のとりまとめに向けて、人材マネジメントの実態を克明に探ると同時に、それらが機能するための前提条件を考えること、そのための準備作業を進めることである。その意味で、本稿はあくまでも、今後の課題を整理するための端緒にすぎない。本プロジェクトの最大の貢献が、変化しつつある現状を捉えることにあるのは間違いないが、その背景には、これまでの制度や構造にかかわる、巨大な問題群が横たわっている。

以下では、次のように検討を進めることにしたい。

まずは、労働法研究の分野で、こうした問題に対して、どういった検討が加えられてきたのかを素描する。ただし、労働法に関する極めて専門的な事柄については、JILPTの他の報告書や研究に委ねることとし、ここではこれらの研究成果を借用しつつ、厚生労働省のHP上の資料など、公刊されている情報を整理するに止めている。それでもなお、この領域での成果を検討することは、第一義的にまず必要となる。労働法制の中で、労働者性、使用者性、それをめぐる議論、判例など、いくつかの側面から、この議論を跡づける。その上で、こうした議論が、労働法以外の分野からすれば、どういった問題として捉えうるのか、それを労働経済学との関連の中から、見ることにしたい。それぞれの領域と労働法の専門研究者との間で、いったい何が問題となったのかを、新しい労働契約法制に関する厚生労働省の審議会等の議事録などから読みとることにしたい。そこまで整理した上で、最後に、今後の検討課題を整理して、むすびとしたい。

## 第1節 現状:労働法学における知見と検討

「労働者性」が問題とされる背景は、ここで繰り返すまでもないが、もっとも基本的には、産業構造が、戦後のわが国経済を支えてきた第2次産業から、主として第3次産業へとシフトすることによる諸々の変化であることは疑いない。そこには、技術の発達・革新から、働く人の意識とそれを取り巻く家庭環境まで、すべて含まれている。雇用という側面に引き寄せて言えば、製造業を念頭においた、フルタイムの長期的雇用である正社員だけではなく、パートタイマーや派遣社員など、実にさまざまな契約形態の下で働く非典型と称される働き方が、増加し続けている。長期的雇用の中であっても、フレックスタイム制をはじめ、その働き方は、決して一様ではない。労働関連の法体系は、「資産・教育において資本家・経営者と階級的格差があり、労働市場の取引において一様に社会的保護を要する集団（マス）としての人々」（菅野、1996、p. 22）という認識に基づいて、整備されてきた。しかしながら、上述のような構造変動の下で、すぐれた才能を持ち、自由度の高い働き方を志向するような、個性ある労働者も増加してきている。現在、まさに、労働契約法制が検討されつつあるが、その中心となっている菅野は、今から10年前に、「今後の労働法制の一つの重要な課題は、このような個性ある『個人としての労働者』が十分に活躍できるように法制度を見直すこと」なのではないかと、指摘している（菅野、1996、p. 23）。

では、まず、これまでの労働者性についての議論から整理することにした。周知のとおり、この点については、これまで膨大な研究が蓄積されてきた（たとえば、吉田（1986）など。端的には、西谷（2004）を参照されたい）。後で見るように、そうした議論の方向性は決して一様ではないが、まずは、取り上げられてきたいくつかの論点をまとめておくことにしたい。

### 1. 従来の規定

#### (1) 基本的な規定

まず、最初に、これまでの雇用システムが前提としてきた「労働者」、「使用者」の規定を確認しておく。本来であれば、労働関係法令の根拠となる憲法にまで立ち返り、検討する必要がある。ここでは紙幅の関係から割愛するが、その点については、池添（2004）を参照されたい。

契約という点では、もっとも根本的な民法においては、民法第623条において、「雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる」とされてきた。ただし、これは、「民法の一部を改正する法律」（平成16年法律第147号）による改正後の規定である。そして、労働に従事することを約した者が「労働者」、報酬を与えることを約した者が「使用者」とされる。

これと同様に、現在、労働法制の根幹をなす労働基準法においては、「労働者」とは、「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」（労働基準法第9条）とされている。そこにおいては、契約形式を問わないので、最終的には、労働者性を判断するためには、「『使用され』『賃金を支払われる』ているかどうかが重要な要素」（池添、2004、p.153）となる。

「使用される」という点に関しては、これまで、「使用従属性」あるいは「人的従属性」などと称されてきた。また他には、「指揮監督性」、「指揮命令性」などの用語もある（土田、2004）。そうした「使用される」ことの有無は、すなわち、「指揮監督下の労働」という労務提供の形態、及び、「賃金支払」という報償の労務に対する対償性によって判断されることになる。しかしながら、先ほども述べたように、第2次産業が経済社会の中心であった時代に、工場労働者を念頭において構成された基準により、実に多種多様となった、現在の労働者性を判断することには、相当な困難が伴う。

以前と同様の典型的な働き方が消失したわけでは、むしろない。しかしながら現実には、指揮監督の程度、そして、その態様の多様性、報酬の性格の不明確さなどから、限界的な事例を考えれば、それぞれ個別具体的な事案について、この「労働者」に該当するかどうかの判断は、決して容易ではない。それらは、後で見るように、裁判所による判例を見ても、うかがい知ることができる（全国労働基準関係団体連合会、1995参照）。

そうでありながらもここで、労働基準法における「労働者」の規定が決定的な重要性を持つのは、労働者と認められるか否かが、さまざまな保護を受ける際の前提条件となるからである。労働者と認められれば、周知のとおり、労働基準法の保護のほか、最低賃金法、労災保険法等の保護を受けられるが、その一方で、「労働者」と認められなければこれらの保護が受けられないことになる。「労働者」に該当するかどうかの判断は、上記のとおり必ずしも容易ではないことから、後で判例にも見るとおり、ある者が労働基準法の「労働者」であるかどうかをめぐる、紛争が繰り返されてきた。さらには、労働基準法の「労働者」であるかどうかとは別に、契約解除の有効性や安全配慮義務の存否に関して、労働者であるかどうか争われた例もある。ただ、例外として、家事使用人及び同居の親族のみを使用する事業については、労働基準法の適用が除外されている。

労働者性基準の曖昧さは、決して新しい問題ではない。これまでも実に長い間にわたり、検討が重ねられてきた。

労働基準法における「労働者」の範囲の明確化のため、1985年、そして、1996年の労働基準法研究会において、その検討がなされ、最終報告には、次のような「労働者」に関する判断基準が示されている（労働省労働基準局編、1986）。その決定には、労務提供の形態や報酬の労務対償性、そして、これらに関連する諸要素をも勘案して総合的に判断するとされている。

①「指揮監督下の労働」の判断基準として諾否の自由、業務遂行上の指揮監督、拘束性の有無があり、これに加えて代替性の有無が指揮監督関係の判断を補強する要素となること

②報酬が「賃金」であるか否かによって「使用従属性」を判断することはできないが、報酬の性格が使用者の指揮監督のもとに一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には「使用従属性」を補強すること

③事業者性の有無、専属性の程度が「労働者性」の判断を補強する要素となること

労働者であるかどうか争われた例として、証券外務員や集金外務員に対する解雇予告の必要性や解雇の有効性、専務取締役に対する就業規則（退職金規定）の適用、備車運転手や映画撮影技師に対する労災保険の適用などがある。また、大工に対する発注者の安全配慮義務の有無が争われた例もある。具体的な判例の骨子は後述するが、これまでの判例に関する網羅的なリストが、池添（池添、2005、p. 186以降）に掲載されている。

## (2)労働基準法の「労働者」ではない場合

上で述べたように、労働基準法の「労働者」の判断基準は、基本的には「使用従属性」の有無が中心となっている。ただ、近年普及しつつある就労形態によれば、労働基準法上の労働者ではなくても、それに近いと思われる場合も少なからず存在する。例えば、フランチャイズシステムにおけるフランチャイズ加盟者が代表例である。そこでは、直接的、明示的な「使用従属性」まではないにしても、フランチャイズ本部から、業務の内容やその遂行方法について、マニュアルを中心とした指示が行われていることは、周知の事実である。

あるいは、在宅ワーカーのように個人で事業を行う者の中には、特定の発注者等に売上の多くを依存している場合もしばしばある。こうしたケースでは、その発注者に対して、一定程度の経済的な従属性があると考えられる場合もあろう。

これまでは、直接的には労働基準法の「労働者」とはならない場合であっても、家内労働者や下請事業者など、その労務の提供にあたって、契約の相手方が優越的な地位にあると考えられる一定の者について、法律上の保護がなされてきたことは確かである。しかしながら、その範囲は限定されてきた。ちなみに、家内労働法によって家内労働者の保護が、また、下請代金支払遅延等防止法や建設業法によって下請事業者等の保護が図られている。

この、保護すべき労働者の範囲をいかに規定するのかという問題は、ひとりわが国だけの問題ではない。先進各国でも、同様の議論が続けられており、そこで極めて明確な規定、区分ができていない訳ではない。

ILOにおいても、各国で「労働者」としての法的保護が受けられない就業者の問題が議論されている。まず1997年及び1998年の総会では、「契約労働」についての条約・勧告の採択を目指して議論が行われている。しかしながら、肝心の対象となる者の範囲について合意

が得られなかった。そのため、条約・勧告の採択に至ってはいない。

その後、2003年の第91回総会では「雇用関係の範囲」を議題に討議が行われ、以下のような内容の「雇用関係に関する決議」が採択された。

- ・ILOは本問題への国際的な文書の採択を視野に入れるべきであり、勧告が適切であること。
- ・勧告は、偽装された雇用関係及び雇用関係にある人が国レベルで与えられるはずの保護を得られるようなメカニズムの必要性に焦点をあてたものであるべきこと。
- ・勧告は、加盟国に対し、雇用関係の実質を普遍的に定義することなく、指導を提供できるものであること。
- ・勧告は、異なる経済・社会・法律・労使関係の伝統を考慮に入れ、ジェンダーの側面に対処するべく柔軟性が必要であること。
- ・勧告は、純粋な商業的および独立的な契約に介入すべきではないこと。

いずれにせよ、ここで確認すべきなのは、その基準の曖昧さである。それは、法の欠陥ということではなく、法が制定された後で、いかに社会が激しく変化しているのかを表すものでもある。その意味で、条文の意味内容と現実との乖離は、常に起こりうる。

## 2. 現行法制の前提

労働基準法との関連で考えると、労働契約に関する労働基準法の多くの規定は、民事的な効力を有するほか、その違反に対して刑事罰を課している。すなわち、刑罰法規であり、そのため、拡張解釈や類推適用はできないことになっている。ただ、民事的な効力のみを定めた規定もあり、例えば、解雇権濫用法理について定めた第18条の2や、就業規則の効力について定めた第93条がこれにあたる。

その一方で、労働契約についても、民法の総則などの規定は当然に適用される。労働契約をめぐる判例法理においても、信義則や権利の濫用、公序良俗に反する法律行為の無効等の民法の一般原則が多く用いられている。そして、民法においては、雇用に関する規定が設けられているが、労働基準法でより労働者に有利な規定が置かれている場合も多い。

ちなみに、民法の雇用契約と労働基準法の労働契約とが、また、民法の「労働者」と労働基準法の「労働者」とが、それぞれ同一であるかどうかという点については、議論が分かれている。註記を参照されたい<sup>(1)</sup>。

この2つのもっとも基本的な法規以外との関連性を考えると、まず、商法においては、商人に従属する営業の補助者としての「商業使用人」の規定があり、支配人等一定の商業使用人の権限と義務について定めている。そして、労働契約承継法は、会社の分割に伴う労働契約の承継に関する民事的な効力等について定めている。

当然のことながら、こうした法規において、雇用や労働に関するすべての事項が網羅され

ている訳ではない。それを補うのが判例法理であり、労働契約に関して、労働基準法や民法その他の法律に定められていない事項については、最高裁判所判例や裁判例の積み重ねによって一般性のあるルール、すなわち、判例法理が設定されている。ちなみに、労働基準法第18条の2は、判例法理の1つである解雇権濫用法理を法律上明記したものである。

### 3. 変化の側面

現在、企業やそこで働く従業員を取り巻く変化は、多種多様、そして、きわめてそのスピードが速い。その変化のすべてをすべて取り上げる訳ではないが、本論にかかわりの深い点を中心に、何が問題となっているのかを整理したい。

#### (1)「使用者」と親会社や元請負人

労働契約上の権利義務関係は、「労働者」とその契約の相手方である「使用者」との間に生じる。こうした極めて基本的な関係性であっても、それだけでは捉えきれない現状が存在する。

近年では、業務の外部委託などが急速に進展している。それによって、他企業の労働者を利用する傾向が拡大している。また、大企業を中心とした企業グループでは、その全体による人事労務管理を行っている企業もある。このような場合に、雇用されている企業ではなく、その親会社などが契約の相手方として責任を負うとされることがある。たとえば、実質的な労働条件が、親会社により決定されるといった状況は、珍しくない。

そうした点について、判例を見ると、子会社の法人格が形骸化しているか、濫用されている場合には、法人格否認の法理により親会社の義務が認められることがある（たとえば、黒川建設事件 平成13年東京地裁判決など）。

また、子会社の労働者や社外労働者が、親会社や受入企業の指揮命令の下に業務に従事していた場合に、黙示の労働契約の成立が認められ、親会社などが労働契約上の責任を負うとされることがある（たとえば、センエイ事件 平成9年佐賀地裁武雄支部決定など）。

さらには、労働基準法や労働安全衛生法においては、元請負人などに法律上の責任を課している場合もあり、裁判においても、契約の当事者以外の者の責任が認められた例がある。

建設業に典型的な、いわゆる下請けに関しても、変化が見られる。

労働基準法においては、建設事業が数次の請負によって行われる場合の災害補償について、原則として元請負人を使用者とみなしている（第87条）。また、労働安全衛生法においても、一定の事項について、元方事業者や注文者に対して義務を課している（第29条など）。

判例においても、元請企業の責任が問われている。たとえば、以下のようなケースがある。そこでは、下請企業の労働者が、元請会社（上告人）内で労務の提供をしていた。その際、

いわゆる社外工として元請負人の管理する設備、工具などを用いて、事実上は元請負人の指揮、監督を受けて稼働し、その作業内容も元請負人の従業員である、いわゆる本工とほとんど同じであったという事実関係がある。そうした場合には、「上告人は、下請企業の労働者との間に特別な社会的接触の関係に入ったもので、信義則上、右労働者に対し安全配慮義務を負うものであるとした原審の判断は、正当として是認することができる」とした例（三菱重工業神戸造船所事件 平成 3 年最高裁判決）がある。

## (2) 有期労働契約

### (i) 有期労働契約をめぐる状況

近年、急速に非典型雇用、有期契約労働者が増加しているのも、また周知のとおりである。この点が、まさに、雇用・労働システムを見直す直接のきっかけの 1 つとなってきたと言っても過言ではない。

雇用形態の多様化が進展する中で、有期労働契約が労使双方にとって良好な雇用形態として活用されるようにするため、2003 年の労働基準法改正によって第 14 条の規定が改正され、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほか、有期労働契約期間の上限が原則 1 年から 3 年に延長された。

ただし、国会における修正により、同条について検討を加え、必要な措置を講ずるまでの間、1 年を超える有期労働契約を締結した労働者は、労働契約の期間の初日から 1 年を経過した日以後においてはいつでも退職することができるとする規定（附則第 137 条）も併せて設けられた。

なお、高度の専門的な知識などを有する者や、満 60 歳以上の者と有期労働契約を締結する場合の契約期間の上限は、3 年から 5 年に延長された。これらの者については、附則第 137 条の適用は除外されている。

改正法附則第 3 条により、改正法の施行後 3 年を経過した場合において、改正後の労働基準法第 14 条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとするとしてされ、また、同法改正の際の衆参両院の附帯決議により、有期労働契約の在り方について検討を行い必要な措置を講ずべきことが指摘されている。

### (ii) 有期労働契約の効果

有期労働契約には、

- ① 期間中は労働者はやむを得ない事由がない限り退職できないという効果
- ② 期間中は使用者はやむを得ない事由がない限り労働者を解雇できないという効果
- ③ 期間の満了によって労働契約が終了するという効果

の 3 つの効果がある。



労働基準法第 14 条は、本来①の効果による労働者の長期にわたる拘束の弊害に対する規制として考えられてきた。しかしながら、規定の上では、①②③、いずれの効果に対する規制であるかが明らかになっていない。しかも、上記 (i) で見たように、労働基準法第 14 条においては、有期労働契約期間の上限は原則 3 年となっているが、附則第 137 条において、労働者は 1 年経過後いつでも退職することができる」とされている。

また、③の効果については、裁判において、一定の場合の雇止め（更新拒否）について「雇止めの効力の判断に当たっては、その実質にかんがみ、解雇に関する法理を類推すべきである」との判断が示されており（東芝柳町工場事件 昭和 49 年最高裁判決）、使用者による雇止めについて一定の制限が加えられている。

### (iii) 民法の規定

労働基準法だけではなく、民法においても、有期労働契約に関する取り決めが定められている。民法第 628 条により、有期労働契約の契約期間中における解雇については、やむを得ない事由が必要であり、また、当該やむを得ない事由が使用者の過失によって生じた場合には、使用者は労働者に対して損害賠償の責任を負うとされている。

しかし、必ずしもこの規定が周知されておらず、かえって非正規労働者ということで簡単に解雇が行われているという可能性も否めない。

やむを得ない事由以外の事由による解雇を認める特約について、判例において以下のような判断が示されている。就業規則の中に、有期契約労働者が解雇事由に該当するときには、契約期間中といえども解雇する旨の規定があった場合において、「（就業規則所定の）解雇事由の解釈にあたっては、当該解雇が、3 ヶ月の雇用期間の途中でなされなければならないほどの、やむを得ない事由の発生が必要である」とした例（安川電機八幡工場（パート解雇）事件 平成 14 年福岡高裁決定）がある。

また、使用者と有期契約労働者との間で「本件契約の期間中、いつでも、30 日前の書面による予告のうえ、本件契約を終了することができる」との規定がある契約書を交わしている場合における契約期間中の解雇の効力について、契約書の当該規定には言及せず、認定された事実が「本件解雇を根拠づけるやむを得ない事由（民法 628 条）にあたることは認められないから、本件解雇は無効である」とのみ判示した例（モーブッサン ジャパン事件 平成 15 年東京地裁判決）もある。

### (iv) 有期労働契約に関する手続

労働契約の期間に関する事項は、労働基準法第 15 条により、使用者が労働契約の締結に際し、書面で明示しなければならないこととされている。

また、平成 15 年の改正労働基準法に基づき、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに

関する基準」（厚生労働省告示）が制定されている。

上述の「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」においては、次の事項などが定められている。

- ・使用者は、有期労働契約の締結に際し更新の有無を明示しなければならず、更新する場合があると明示したときはその判断の基準を明示しなければならないこと。
- ・使用者は、一定の有期労働契約を更新しない場合には、契約期間満了日の 30 日前までにその予告をしなければならないこと。
- ・使用者は、一定の有期労働契約を更新しない場合には、労働者の請求に応じて、雇止めの理由についての証明書を交付しなければならないこと。
- ・使用者は、一定の有期労働契約を更新しようとする場合には、契約の実態及び労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならないこと。

## 〔註記〕

1 労働基準法上の「労働契約」と、民法上の「雇傭契約」とは、異なるという説と、一致するという説の2つがある。それらの代表的な論者の見解に限って、以下に述べる。

まずは、異なるという見解であるが、その代表は菅野和夫である。

菅野（菅野、2003、p. 4）によれば、以下のような記述が見られる。

「ある者が他人のために労働して報酬を得る関係（労働関係）については、民法（明治29年制定）では、使用者の指揮命令下の労務に服する場合については「雇傭」（民法623条）という契約形態が、そして仕事の完成や事務の遂行を一任される場合については「請負」（民法632条）・「有償委任」（民法643条・648条）という契約形態が設けられた。これらのうち、「雇傭」が通常の労働関係の契約形態であった。民法の「雇傭」に関する規定の特色は、労働関係の当事者に平等な権利義務を与えている点にあったが、実際には、使用者の強大な権力の下での支配・従属の労働関係が多く行われてきた」。そこで、戦後、労働基準法は、労働関係において労働者を使用者から保護するために多数の契約上の原則・基準を設定し、それらの法規制が及ぶ労働関係を表現するために多数の契約上の原則・基準を設定し、それらの法規制が及ぶ労働関係を表現するために「労働契約」という契約概念を設定した。また、「労働契約」の概念に関する学説の変遷については、石田眞（1996）を参照されたい。

このように考えた時、「労働契約」は、「労働基準法が適用される労務供給契約」ということができる。「労働契約」は、民法上の「雇傭」に該当する場合が大多数であるが、それとは必ずしも一致するわけではない。民法上の請負、あるいは、委任の形式を取った労務供給契約でもありうる。さらには、民法上の雇傭、請負又は委任の契約形式をとっていない（非典型の）労務供給契約でもありうる。その一方で、たとえば、(1)同居の親族のみを使用する事業における親族、または(2)家事使用人に関する契約のように、雇傭契約ではあっても労働契約ではないものもありうる。要するに、ある労務供給契約が「労働契約」といえるか否かは、労務を供給している者が労働基準法の適用事業に使用され賃金を支払われる「労働者」（労働基準法第9条）といえるかが決め手となる。この労働基準法の適用要件を満たす労働関係であれば、その契約は労働契約と認められるのである。

それに対して、労働基準法上の「労働契約」と民法上の「雇傭契約」は同一とする説の代表として、下井隆史（2001、p. 66以下）がある。

「「労働契約」という言葉は労働基準法の2、13～23、58、93の各条および労組法の16条に見られるが、これを定義した規定はない。そして、この用語はやや多義的な使われ方をしている」。要するに、それは、労働関係を成立・維持させる合意を意味したり、就業規則

や労働協約や慣行によって内容が形成される労働関係そのものにとらえる概念であったり、労働者と使用者の個別的な取決めを指すものとして（つまり就業規則や労働協約に対するものとして）使われたりしている。

最も一般的には、労働法上の労働者と使用者（これらの意義については 19 頁以下参照）を当事者とする関係、つまり労働関係を成立せしめ、さらにそれを維持し具体的に展開させていく契約であり、したがって、他人の指揮監督下で労務給付が行われ労務給付自体に対して対価が支払われる関係の法的形態であるといえよであろう。この労働契約は、民法 623 条以下に定めのある雇傭契約とはいかなる関係にたつのか。学説には、労働契約は「労働の従属性」を本質的特徴とするところの、雇傭契約とは峻別されるべき独自の概念であるとする考え方もある（代表的文献としては、片岡舜（1982、86 頁以下））。契約類型としての雇傭は、労務給付そのものを目的とする点で労務給付の結果を目的とする請負と異なり、また使用者の指揮監督の下で労務給付が行われる点で、受任者がみずからの裁量によりそれをなす委任および請負人が自主的にそれをなす請負と区別される。わが国民法の雇傭は、「労務ニ服スルコト」と「之ニ其報酬ヲ与フルコト」が約される（民法 623 条）契約関係である。それは資本主義社会における賃労働関係の法的表現にほかならない。それゆえ労働契約も契約類型としては雇傭契約と同一のものと解するのが正しい。もっとも、民法の雇傭の規定は労働者の生活保護という理念（労働基準法 1 条参照）をほとんど含まず、団結権等の保障により労働関係が団体交渉や労働協約に規制されることなどをまったく予定していない。その意味では、今日の労働者と使用者の契約関係には「労働契約」という名称を付するのが適切であるといえよう。

## 参考文献

- 石田 眞 1996 「労働契約論」、梶井常喜編『戦後労働法学説史』、労働旬報社
- 池添 弘邦 2004 「社会法における労働者の概念—法律・裁判例・学説と、法政策構想への試論—」、労働政策研究・研修機構『ディスカッションペーパー』No. 1
- 片岡 舜 1982 「労働契約の法的性質」片岡他『新労働基準法論』
- 下井 隆史 2001 『労働基準法』（第 3 版）、有斐閣
- 菅野 和夫 1996 『雇用社会の法』、有斐閣
- 2003 『労働法』（第六版）、弘文堂
- 全国労働基準関係団体連合会 1995 『労働法上の「労働者」性の判断に関する裁判例の傾向と分析』
- 土田 道夫 2004 『雇用関係法』、弘文堂
- 西谷 敏 2004 「労働者の概念」、ジュリスト増刊『労働法の争点』（第 3 版）、有斐閣
- 吉田美喜夫 1986 「雇用・就業刑他の多様化と労働者概念」、『日本労働法学会誌』68 号

## 第2節 検討すべき諸点

これまで、そして現在も、労働システムを支えてきた労働基準法と民法にほぼ限定しただけでも、このように課題は山積している。その中で、より中心的な課題に限定しても、その領域は実に多岐にわたる。そうした経緯を誤解を恐れずに簡単にまとめるならば、労働基準法を中心とした法体系を運用上、さまざまに解釈することで対応してきたと言えるのではないだろうか。そうした現状に対処するためにこそ、現在、労働契約法制が検討されている訳であるが、その際、労働基準法、民法との関連を含め、どういった点が、あらためて問題となってくるのであろうか。本稿で検討すべき点を、あらためて整理しておくことにしたい。

### 1. 労働者、使用者とは

#### (1)「労働者」の範囲

われわれは、今後、「労働者」をどのように捉えていったらよいのだろうか。従来の労働基準法、民法だけではなく、新しい労働契約法制をも念頭におきながらそれらを検討しようとすれば、当然のことながら、その対象たる「労働者」の範囲が問題となる。

この点に関して、これまでにあげられてきた主たる論点は、以下のとおりである。

第1に、労働契約法制は、労働契約に関する基本的なルールを定めるものであることから、その対象は、契約の当事者であると考えることが適当ではないかという点である。すなわち、「労働者」の範囲を定めることは、「労働契約」の範囲を定めることとなるのではないかということである。

そのことは、それと関連して第2に、労働基準法における「労働者」以外の労働者を、労働契約法制の対象とするか否かの検討へと導く。

例えば、近年では、ソフト開発の場合などにしばしば見られるように、「請負・委任契約によって就労する者で、他人を使用せず、一事業者に全売上の過半数を依存するなど経済的に従属しており、当該事業者との間において情報の質・量や交渉力に格差がある」場合、これを新しい法規の対象とするのか否かが問われている。

ただし、このような新たな概念を設けて労働基準法の「労働者」以外の者を対象とすることは、ある意味では、「労働者」についての中間的な分類を設けることになる。そのことが、従来、労働基準法の「労働者」として保護されていた労働者に対して、使用者が形式的に契約を変更し、保護がより弱い分類に移そうとする可能性が生じることについて、検討しなくてはならない。

また、このような中間的な分類における就労の形態は、決して一様ではなく、むしろ、きわめて多様である。そのため、このような就労者に労働契約法制を適用することとなった場合には、あらたな選択を迫られることになる。すなわち、それぞれの就労の形態に応じて、様々に異なる規定を適用するために法制が複雑になるか、あるいは、各就労形態に共通して

適用することができる、ごく一部の規定のみに限って適用することになる、その2つである。

一方、労働基準法の「労働者」のうち、労働基準法では適用が除外されている家事使用人は、現在では介護労働などの分野で活用されている。そうした労働者に関しても、より労働契約に関するルールを明確にして、当事者がこれに基づき自主的な決定を行うことができるようにすることは重要であろう。また、近年これも広がりを見せてきている在宅勤務（事業主と雇用関係にある労働者が、情報通信機器を活用して自宅で業務に従事すること）についても、当然、労働契約法制の対象となる。これらの場合の就労者についても、その保護という観点からは、新しい労働契約法制を適用することを考える必要があるだろう。

さらには、新しい法制が労働基準法のような刑罰法規として考えられないとすれば、新しい労働契約法制の対象を労働基準法の「労働者」としたとしても、そこでは民事的な効力を定めるものとなる。そのため、当事者間に具体的な紛争が生じた場合に裁判において労働契約法制の各規定の趣旨、目的及び効果を考慮しつつ、労働基準法の「労働者」以外の者に類推適用を考える可能性が検討されるべきであろう。

## (2)「使用者」の範囲

これに対して、新しい法制度の下では、の対象とする「使用者」の範囲について、どのように考えるべきであろうか。

法人格否認の法理、あるいは、黙示の労働契約の認定により、形式上は契約の相手方でない者であっても、実質的に「使用者」といえる者について、さらに、労働者が労働契約を締結した相手方以外の者に対して新しい法制を適用することが妥当であるかを検討する必要があるだろう。実際に、そうした場合の使用者としての責任を認めた裁判例（後掲 黒川建設事件、センエイ事件）があることを考えれば、その点は重要である。それと関連して、直接の使用者以外の者についても、安全配慮義務を認めた裁判例（後掲 三菱重工業神戸造船所事件）があることも併せて検討されるべきであろう。

法的な契約という観点からすれば、労働契約法制の対象は、原則として、「労働者」の契約の相手方として労働契約上の権利義務の主体となる者であると、まずは考えることができよう。ただ、その際にも、労働契約法制の対象を、事業を行う者に限る必要はないと考えられることから、「事業主」という語に限定する必要はなく、「使用者」という語を使用することも考えられる。

これまでのこうした論点を踏まえた上で、これらの労働者性、使用者性に関して、契約法制に関する審議会で議論された内容は、以下のとおりである。詳しくは、厚生労働省（2005a）を参照されたい。

### ①労働基準法との政策目的の違い

労働基準法は基本的には、統一的、画一的な労働政策を実現するための政策目的をもった法律であると考えられる。特に、「使用者」概念を考えると、労働契約における使用者とは、若干異なっている。それに対峙する意味で「労働者」概念を考えるなら、それはやはり、契約当事者という視点からではなく、「最低保障をうける労働者とそうした義務を負う使用者」という観点から規定していると思われる。そうした政策目的の違いを、考える必要がある。

### ②民法上の雇用契約との関連

民法においては、労使双方に関する概念規定は、されていない。典型契約としての雇用契約の当事者双方という発想になっていると思われる。はたして、今後は、そうした規定でよいのか、あるいは、もう少し広い範囲で、働く人、使う人を規定するの可否かを考える必要がある。

### ③労働基準法じたいの問題性

労働基準法は、刑罰法規であるため、拡張解釈や類推適用はできないという縛りがある。これが労働基準法上の労働者概念を議論するときの1つの問題点だったのではないだろうか。たとえば、横浜南労基署長の事件で、最高裁で、車持ち込みのトラック運転手の労働者性が否定されている。このような解釈がされているのは、やはり労働基準法上の労働者と言えば、すべてに労働基準法が適用されるという問題があるわけである。

これから議論すべき新しい労働契約法は、少なくとも刑罰法規で担保するようなものではないはずである。そのため、類推適用は問題とならないであろうから、厳格に労働者を定義、規定するのではなく、類推適用で個別的な対応をするほうがいいのではないだろうか。諸外国の例を見ても、労働者と独立自営業者の中間形態の人について、いろいろな議論があり、おしなべて大変な難問であるため、はっきりとした解決はできていない。

そして、もっとも基本的な問題として、労働契約とは何か、その一方の当事者である労働者は何かということを考える際、労働基準法上の「労働者」という概念がどの程度使えるか、あるいは使う必要があるのかという点から考えれば、労働基準法は労働契約という概念もはっきり使っている。しかし、定義していない。定義しているのは「労働者」についてである。労働基準法の労働契約というのは、労働者を使用する事業における契約だ、ということにならざるを得ない。そういう意味で、労働者を定義することによって、労働契約を定義するようなことになっているのではないだろうか。使用者についてはさておき、こうした意味で、労働基準法の労働者は、労働契約と全く無縁ではない。労働契約の概念を画している基本概念なのではないだろうか。

また、労働基準法の労働者というのは、その適用範囲が実は相当程度広い。そうした点を考慮する必要もあるのではないだろうか。新しい契約法を考える際には、基本的に労働契約を定義するのか、労働者を定義するのか、そこから考える必要がある。

## 2. 現行法制との関連性

この点についても、1と同様、検討すべき課題は、実に多い。その中でも、特に重要な点について、列挙すれば以下のとおりである。

### (1) 労働基準法との関係

- ・労働契約法制の観点からの、労働基準法の在り方

例えば、労働条件明示の在り方や就業規則の作成手続などについては、どういった対処を考えればいいのか。

- ・現在労働基準法に定められている規定内容

例えば、労働基準法第18条の2や第93条については、新しい法制の中で、どのように考えるべきなのか。

### (2) 民法との関係

- ・労働契約法制と民法との関係

労働契約法制において、民法の特例として民法と異なる規定を定めるべきだろうか。また、民法と同趣旨の規定であっても、労働契約法制の観点からも特に定めるべき事項はあるのだろうか。

例えば、民法第540条の規定に関わらず、使用者の働きかけに応じた労働者の辞職の意思表示については、一定期間撤回をすることができるようにすることについて、どのように考えるか。

権利濫用法理など、労働契約法制の観点からも特に定めるべき事項があるのではないだろうか。

### (3) 労働契約承継法との関係

- ・労働契約法制において、労働関係の成立、展開、終了に関する権利義務の発生、消滅、変動のルールを定めた場合、これと労働契約承継法との関係はどうなるのだろうか。

ひとまず、労働契約承継法においても、会社の分割という局面における労働関係の展開に関するルールが定められていると考えられる。

こうした論点を確認した上で、上述と同様、契約法制に関する審議会で議論された内容は、以下のとおりである（厚生労働省、2005a）。



## ①民法との関連性

### ・別立ての法典を作る意味

現在の民法は制定されたのが 1896 年であるため、当時は、労働者保護という社会政策的な考慮が今に比べればなかったように思われる。そのため、これから労働契約法を考えようとするれば、交渉力格差の是正が必要であり、別規定・別法案が必要という説明は可能であろう。

ただ、民法じたいには何らの改正もないとすれば、同じような内容に関する法律が定められるためには、政策的な、あるいは思想的な根拠というものが必要になるのではないだろうか。労働契約の考え方を民法に取り込む、あるいは、民法の雇用契約部分を新しい法律のほうに移すということも考えられよう。

民法と労働契約法で、完全に適用範囲を一致させられるのか否か、明確ではない。適用範囲によってずれがあるということであれば、民法の独自の意義は残る。

民法典の中では典型契約を挙げており、雇用契約の条文は必要なのではないだろうか。そのほかの個々の具体的な条文と、新しく作る体系との関連は、また整理する必要がある。こうした点に関しては、現在、基本的には労働基準法にとって代わられているということはいえよう。現在でも、民法の雇用の規定は家事使用人ぐらいにしか適用されていない。残りはすべて労働法の範疇となる。そのため、家事使用人をカバーするような労働契約法制ができれば、この民法の規定は全く適用されないことになる。

### ・労働者の保護

例えば 625 条 1 項などでは、使用者が労働者の承諾なくして、その労働者に対する権利を第三者に譲渡できるのは、出向などのときに、まさに、労働者保護を目的として使用されている。そのため、保護という観点も、重複があろう。それらをどのように整理すればいいのだろうか。

有期契約の解約に関する 628 条は、期間を定めたるときといえども、「やむを得ざる事由あるときは、ただちに契約の解除を為すことを得」としている。しかしながら、これを一種反対解釈すれば、「やむを得ざる事由がない限りは解約できない」ということにすべきかとも考えられる。こうした点を、新しい法に取り込むとすればその規定の仕方が問題となる。

一方で、625 条というのは労働者保護の規定ではなくて、当事者が対等であればこうなるという契約法の原則とも考えられる。その意味では、労働者保護の考慮は入っていない、全く当事者が対等であるという前提になっている。しかしながら、現在は、労働者の地位が弱くなりすぎたために、対等で扱うことが保護の意味を持ってしまうということではないと思われる。

## ・契約の解除

民法に関して、最近再認識されつつあるのは、627条である。労働者が解約を申し入れて2週間後には労働契約は終了してしまうということがあり、契約が解約された後は、追加処分はできない。そのため、この2週間というのが任意規定だとして、1ヶ月とか6ヶ月という予告期間が必要だという約定が可能かどうか、そういう問題も実は存在する。新しい労働契約法で包括的に労働契約関係を規律するとした場合に、民法上残してあるから、この効力があるため、現行のままにするのか、あるいは、やはり包括法として労働契約法の中できちんと規定すべきかという問題はある。

## ②労働基準法との関連性

### ・刑罰法規という認識

労働基準法との関係では、判例を見る限り、刑罰法規として意識していないような判例がかなりあるのではないと思われる。すなわち、刑罰法規であれば、より厳格な解釈をすべきところを、実質的類推適用に近いようなことをしていたのではないだろうか。たとえば、労働基準法16条の海外研修費用の判例などがそれに近いのかとも考えられる。判例で、実はこれは民事ルールを設定しているのだということを洗い出す作業も必要になるかもしれない。

労働基準法の刑罰法規で、解釈が非常に限定的であるのは、労災の問題に通ずるからである。これに関しては、労働基準監督署長が労災認定をするため、まさにそういうものとして解釈している。16条の留学費用の返還の問題に関して言えば、裁判官は16条の刑罰法規の構成要件に該当するという解釈をしている意識はおそらくないであろう。だからこそ非常に広く16条違反だということを言っていると思われる。いったいその案件が、どういうルールとして裁判所が判断しているかは、刑罰法規の解釈になるのか、あるいは、純然たる民事法規として裁判所が解釈したルールなのかというのは検証する必要がある。

### ・契約法としてのルール

労働基準法の18条の2、93条は、まさに契約法のルールであろうから、労働契約法が制定されれば、労働基準法の中から新法に移すということになるのだろうか。あるいは、別項目もそうした場合がありうるのだろうか。

## ③判例法理との関係

労働契約法制における規定と、現在の判例法理との関係は、どのように整理すればいいのだろうか。

判例法理の中には、判断基準が抽象的であって、具体的な事案に適用した場合の結果の予測が容易でないものや、近年の経済社会の変化などに照らして一般化することが必ずしも適

当であるとは言いがたいものがあるとも考えられる。そうした場合を考える必要がある。

労働契約法制においては、単に判例法理を立法化するだけでよいのかも検討する必要がある。実体規制と手続規制を組み合わせることや、当事者の意思が明確でない場合に対応した任意規定、推定規定を活用することなどは、どのように考えるべきであろうか。これにより、労使当事者の行動の規範となりうるようなルールができ、具体的な事案に適用した場合の予測可能性が向上すれば、紛争の防止につながる可能性もあると考えられよう。

### 3. 有期労働契約の問題性

#### (1) 労働基準法第 14 条の趣旨、雇止め

労働基準法第 14 条の規定は、有期労働契約の効果のうち、労働者はやむを得ない事由がない限り、契約期間中は退職できないという効果に対する規制であると考えられている。それに加えて、雇止めに関しても、まずは、こうした労働者の退職の制限、雇止めの実態を明らかにする必要がある。

#### (2) 民法の規定

有期労働契約を考える場合、民法の規定との関連・整合性も問題である。以下のような点が検討されるべきである。

まず、契約期間中における解雇についてやむを得ない事由が必要であることや、当該やむを得ない事由が使用者の過失によって生じた場合には使用者は労働者に対して損害賠償の責任を負うこと（民法第 628 条）、これらが周知されているのか否かという点である。

そして、就業規則や契約書の規定にかかわらず、やむを得ない事由以外の事由による契約期間中の解雇は認められないとする裁判例（前掲安川電機八幡工場、モーブッサン ジャパン事件）があることも検討されるべきであろう。

また、民法第 628 条に基づき労働者が使用者に対して損害賠償請求をする場合に、使用者の過失についての立証責任を転換することも同様である。

#### (3) 有期労働契約に関する手続

有期労働契約の締結、更新及び雇止めの際に必要な手続も、重要な検討課題である。

それらは、契約期間を書面で明示しなかったときの労働契約の法的性質、そして、現在「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」において定められている手続を、労働契約法制の観点からも必要とすること、さらには、有期労働契約の更新の有無について、使用者が労働者に更新をしない旨を明示しつつ実際には更新を繰り返すような場合を、どのように整理するかである。

こうした論点を確認した上で、上述と同様、契約法制に関する審議会で議論された内容は、

以下のとおりである（厚生労働省 2005a）。

### ①契約の反復更新・雇止め

新しい法案では、「正当な権利を行使したことを理由とする雇止めはできないという規定を置く」とされている。それは、実態としてはほとんどの場合更新されているという認識がかなり共有されてはいるが、すべてがそうなっているからという訳ではない。

いま反復更新、あるいは更新の期待を持つことが合理的であるという場合には、更新拒否については、裁判所は、解雇権濫用法理を類推適用するとなっている。

現在の告示で定められている締結更新や雇止めに関する基準をどうするかという点とも関連してくる。仮に、現在の告示で示されているものを労働契約法で規定するということになれば、更新があるかどうかをきちんと示さなければならない。更新することがあると言いながら更新しない場合には、その事由を示して、それに該当することを示さなければならない。雇止めは更新があることを前提とした場合の話であろう。そもそも、最初から更新がないと明示していた場合には、更新しなければいけないということにはおそくならない。更新があると言いながら雇止めした場合に、更新のできない事由に該当するか、しないかということで、実際上は解決がつくのではないかも考えられる。重要なのは、いま告示で示されている要件を、労働契約法の内容として取り込むか否かである。

雇止めに関して、法制度の在り方としては、3 つ段階がある。そもそも有期契約を認めない。途中で契約を解除するときには、必ず正当な理由、ないしは、やむを得ない理由がなければならないという法制がある。他方の極に、有期契約で契約すれば終了したときに、完全に契約を解消できるという制度がある。その中間に、有期契約ではあるが、更新されている場合には、更新拒絶に対して制約を課して、自由な更新拒絶を認めないようにするという考え方があってはならないだろうか。

そうした時、有期契約だが更新される場合には、更新に対する期待は十分に保護すべきだという制度という点が重要ではないだろうか。しかし、有期契約をした場合には、期間が満了したらそれで本当に解消なのだということを認める、それも有期契約法制の1つの根拠ではなかっただろうか。それらの区分けは非常に難しい。

有期契約を何度も更新してはいるが、ある時点で自由に終わらせるようなタイプの労働関係が存在することは確かであろう。判例にもそういう労働関係があるといって、解雇権濫用法理の類推適用は、このケースについては認められないという判旨がときどき見られる。他方で、期間の定めのない雇用契約と実態的に変わらないというものもありうる、さらには、更新の期待が与えられるような形で更新を繰り返しているといったケースもある。そのように実態からすれば、当該有期労働契約がどういったタイプであり、それらがどういった性質の有期契約なのかということを見る必要がある。

それらは、ルールの明確化という点にも通ずる。

契約更新には、双方が本当に今度で終わりだということを合意して、もうそれ以上期待していないというケースも、あり得るかもしれない。そうした点について、ルールの明確化が問題となろう。どの程度明確化できるか、あるいはどういう場面について明確化するのかというのは、検討を要する。ある程度の整理や類型化は可能であろうが、機械的にこれだけの要件で、合理的な期待が生じるとか否かは判断が難しい。判例法そのものを定めるのか、あるいは、別に何らかのルールを設定するのか、そうした点を検討する必要がある。そういう意味では、もっとも明確化しやすいのは、手続きに関する部分ではないだろうか。

明示するか否かについては、有期契約を書面化しなければ、有期という効力は発生しないという国は多い。そのため、どこの国でも正規従業員は書面の契約が少なく、非正規従業員については、あえて書式を整えて有期であることを明確にする、という国が多い。

そもそも、雇止めというものが一体権利・義務関係においてどういう意味を持つのかも考える必要がある。判例による法定更新であるとすれば、雇止めというのは、期間が満了して契約は終了するという観念の通知にすぎない。契約終了の効果は、期間満了によって生じるから雇止めができないという場合と、解雇ができない場合とは、質的な差があるのではないだろうか。例えば、期間満了による契約終了の効果は発生しないという場合、発生しないというのは、どういう契約状態になるのかという、新たな更新がなされたと同じ状態になるのか、そうした点についての整理も必要である。

法の規定を守らなかった時にサンクションとして、無期契約化してしまうという考え方がヨーロッパで取られている。有期契約はこういう場合に限って利用できる、それを守らなかったら無期契約とみなして、サンクションを課すという考え方を取り入れるか否かも、さらに検討を要する。

## ②損害賠償請求

労働者側から使用者に対しての損害賠償請求をする、あるいは使用者が労働者に対して賠償の義務を負うということに関して、民法 628 条は規定していたのですが、628 条は逆の場合もあると規定している。労働者側の賠償責任などを、労働契約法ではこうした考えを取り入れる可能性がある。ただし、あくまでも財産権上の問題としてである。

## ③強行規定としての民法 628 条

民法の 628 条が、強行規定なのか、任意規定なのかについては、判断が分かれよう。

ただ、やむを得ない事由があるときに、解除できないというような特約が認められるかというような問題に置き換えて考えると、これも使用者側と労働者側で認識が異なる可能性があるが、その場合には、任意規定とは言いにくい可能性がある。

しかしながら、それは、逆に「やむを得ない事由がなければ、期間の途中では解約できない」と解釈することは可能である。

これに関して、「モーブッサン ジャパン事件」では、1年の有期契約だったが、当事者間で期間の途中、双方から30日の予告で、いつでも解約できるという特約があった。それで、実際に30日の予告で中途解約してしまった。労働者は、それは628条違反だと主張した。裁判所は、その特約の効力に一言も触れることなく、628条のやむを得ざる事由があるかどうかだけを判断して、やむを得ない事由はないとした。そのため、中途解約は無効であると判断をしている。これは、民法628条を、やむを得ざる事由がなければ解約できないことを定めた強行法規のように解して特約を無効としている裁判例である。そのため、労働基準法の有期契約の上限を1年から3年に延ばしたときも、3年間雇うことを保障するという契約だという前提におそらく立っていたのであり、使用者は3年の期間の途中でいつでも解約できるとする特約が有効だとすれば、前回の法改正もできなかったのではないだろうか。そうした点からも、民法628条の意義を再検討する必要があると思われる。

「モーブッサン ジャパン事件」における特約というのは、かなり極端な例ではなかったのだろうか。期間を一方で定めておきながら、いつでも終了できるという、当事者の意思としても両方の規定が入っているというのは矛盾している。一定期間はお互いに拘束し合いましたと合意しながら、しかし、いつでも辞められますとしている訳である。これは合理的な契約解釈としては、どちらかが趣旨がおかしいと考えざるを得ない。いつでも解消できるというのは、特約として効力がないという判断をするのは、民法的な感覚としては理解できない。しかし、もう少し具体的な事由を特定していて、期間は3年だけれども、こういう事由があれば解消できるとなれば、事由の合理性如何にもよるが、おそらく許容されるのではないだろうか。

労働法的には、それがやむを得ざる事由にあたればそれでいいのだが、やむを得ざる事由にあたらなくて、別の特別解約事由を定めてもいいかどうか、そこがまさに問題となってくるように思われる。

#### 4. 労働契約法にむけて

このような討議を通じて、ひとまず、労働契約法制に関する研究会の最終報告書がまとめられている（厚生労働省 2005b）。それによれば、労働契約法を考える限りで、労働者性、使用者性に関しては、以下のようなまとめがなされている。少々長くなるが、引用しておくことにしたい（同上、pp. 14～16）。

（引用開始）

「4 労働契約法制の対象とする者の範囲

（1）労働契約・労働者の範囲

労働契約法制の対象を定めるにあたっては、「労働者」を定義することにより労働契約法制の対象とする者の範囲を画する方法もあれば、「労働契約」を定義しこれにより対象範囲

を画する方法もある。いずれの方法を取るとしても、労働基準法に定める「労働者」や「労働契約」との関係は問題となる。また、労働契約法制の対象とする「労働契約」と民法に定める雇用契約との関係も問題になるとの意見があった。

ここで、労働契約法制の対象とする者の範囲には、少なくとも労働基準法上の労働者は含まれると考えられる。また、労働基準法の適用が除外されている同居の親族のみを使用する事業や家事使用人への労働契約法制の適用の是非については、引き続き検討することが適当であるとする。このほか、労働基準法の対象とする者の範囲は、事業に使用される者に限られているが、労働契約法制の対象とする者の範囲としては、そのような限定は必要ないのではないかとの意見があった。

## (2) 労働基準法の労働者以外の者への対応

近年、就業形態の多様化に伴い、SOHO、テレワーク、在宅就業、インディペンデント・コントラクターなどといった雇用と自営の中間的な働き方の増加が指摘されており、その中には1つの相手方と専属的な契約関係にあって、主な収入源をその相手方に依存している場合も多いと考えられる。このような者についても、値引きの強要や一方的な仕事の打ち切りなど、当事者間の交渉力の格差等から生ずると考えられるトラブルが存在する。

労働基準法上の労働者について労働契約法制の対象とすることは当然であるが、上記のような働き方の多様化によって生ずる様々な問題に対応するためには、労働基準法上の労働者以外の者についても労働契約法制の対象とすることを検討する必要がある。

その際、労働基準法上の労働者として必要とされる使用従属性とまではなくとも、請負契約、委任契約等に基づき役務を提供してその対償として報酬を得ており、特定の者に経済的に従属している者については、相手方との間に情報の質及び量の格差や交渉力の格差が存在することから、労働契約法制の対象とし、一定の保護を図ることが考えられる。

その場合、労働基準法上の労働者でなくとも労働契約法制を適用する者としては、例えば、次のすべての要件を満たす者が考えられる。

- ① 個人であること。
- ② 請負契約、委任契約その他これらに類する契約に基づき役務を提供すること。
- ③ 当該役務の提供を、本人以外の者が行うことを予定しないこと。
- ④ その対償として金銭上の利益を受けること。
- ⑤ 収入の大部分を特定の者との継続的な契約から得、それにより生活する者であること。

なお、具体的な事案に応じて柔軟に労働契約法制の規定が適用されるよう、裁判において労働基準法の労働者以外の者にも労働契約法制の規定の類推適用が促進されるような方策を検討するべきであるとの意見もあった。

いずれにしても、労働契約法制の対象を広く検討する場合には、どのような者に、どのような規定を適用することが適当かについて、これらの者の働き方の実態を踏まえて十分な検

討を行う必要がある。

### (3) 使用者の範囲

労働契約法制が適用される労働者の範囲が決定されれば、その相手方たる使用者の範囲もおのずから決定されると考えられるが、このほかに使用者の範囲を拡大する必要があるか、例えば、親子会社や下請け関係における使用者責任をどのように考えるかを検討することが必要であるとの意見もあった。」

(引用終了)

## 5. 小括

ここで、あらためて、すべての問題を振り返ることはしない。上で見たように、少なくとも、研究会とりまとめの報告では、特段、先鋭的な指摘がなされた訳ではない。討議の場で提出された内容を、主要な点に限って、列記したものとなっている。ただそれでも、討議の過程で明らかにされてきたように、たとえば本来、一義的に解釈が可能であるはずの労働者性、使用者性についても、労働法を専門とする第一線の研究者間でも、決して確固たる合意が形成されている訳ではないことを確認することは、重要である。

そして、ここで明記しておくべきことは、こうした検討を通じて、むしろ、新しい労働契約法制の構成、意味内容が明らかになりつつある。一方でそれと同等かそれ以上に、実は、これまでの労働基準法と民法とによる政策の問題性も、そこでは明らかにされつつある。それは一人、法じたいの問題ではもとよりなく、現実の変化と法制度の乖離・摺り合わせという問題である。この点は、後ほどあらためて検討することにしたい。

## 参考文献

池添 弘邦 2004 「社会法における労働者の概念—法律・裁判例・学説と、法政策構想への試論—」、労働政策研究・研修機構『ディスカッションペーパー』No. 1

厚生労働省 2005a「05/02/08 第14回今後の労働契約法制の在り方に関する研究会議事録」  
(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/02/txt/s0208-1.txt>)

厚生労働省 2005b 「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」 (平成17年9月15日)



### 第3節 これまでの判例

ここでは、これまでのもっとも代表的と思われる判例に関して、その骨子を掲載することにした。むろん、このテーマに関して争われた裁判は、以下に限られる訳ではない。より網羅的なリストは、池添（2004、p. 186 以下）に詳しい。

#### 1. 労働契約法制の対象とする者の範囲

##### (i) 労働基準法等の「労働者」

###### ○大平製紙事件（昭和 37 年 最高裁第二小法廷判決）

塗料製法の指導・研究に従事することを職務内容とするいわゆる嘱託であって、直接上司の指揮命令に服することなく、また遅刻、早退等によって賃金が減額されることはない等一般従業員と異なる待遇を受けていても、毎日ほぼ一定の時間会社に勤務し、これに対し所定の賃金が支払われている場合には、労働基準法の適用を受ける労働者と認めるべきとした。

###### ○河口宅地造成事件（昭和 41 年 最高裁第二小法廷判決）

自己所有の工具類を使用していた石工と宅地造成業者との関係について、実質的に支配従属の関係にあり、労働基準法上の労働者と使用者の関係にあったとした。

###### ○興栄社事件（平成 7 年 最高裁第一小法廷判決）

合資会社の有限責任社員について、定款によって業務執行の権限は与えられておらず、代表者の指揮命令の下に労務を提供していたことにとどまり、支払われていた「給料」はその対償として支払われたものといえることができるため、従業員を対象とする退職金規定が適用されるとした。

###### ○安田病院事件（平成 10 年 最高裁第三小法廷判決）

病院の指揮命令及び監督の下に労務を提供していた付添婦について、病院がこれを受領していたことから、病院との間に実質的な使用従属関係が存在しており、また、労働契約を締結する意思が客観的に推認でき、結局両者の間には黙示の労働契約の成立が認められるとした。

###### ○新宿労働基準監督署長（映画撮影技師）事件（平成 14 年 東京高裁判決）

映画製作において撮影技師は監督の指示に従う義務があり、本件撮影技師も例外ではないこと、報酬が労務提供期間を基準に算定して支払われていること、個々の仕事についての諾否の自由が制約されていること、時間的・場所的拘束性が高いこと、労務提供の代替性がないこと、撮影機材はほとんどがプロダクションのものであること、プロダクションが本件撮

影技師の報酬を労災保険料の算定基礎としていること等を総合して考えれば、本件撮影技師は労働基準法第9条にいう「労働者」にあたるとした。

## (ii)労働基準法の「労働者」以外の者

### ○山崎証券事件（昭和36年 最高裁第一小法廷判決）

証券業者と外務員間の契約により、外務員が業者の顧客から株式その他の有価証券の売買等の注文を受けた場合、これを業者に通じて売買その他の有価証券取引を成立させるいわゆる外務行為に従事すべき義務を負担し、業者がこれに対する報酬として出来高に応じ賃金を支払うこと及び外務員による有価証券の売買委託を受理すべき義務を負担しているときは、業者による契約解除につき労働基準法第20条の適用はないとした。

### ○江崎グリコ事件（平成6年 仙台地裁決定）

運送委託契約について、期間の満了ごとに更新を重ねて、あたかも期間の定めのない継続的契約と実質的に異ならない状態で存続していたとした上で、解約の意思表示の効力を判断するに当たって、期間の定めのない継続的契約の解約の法理を類推した。

### ○横浜南労働基準監督署長（旭紙業）事件（平成8年 最高裁第一小法廷判決）

トラックを所有し、自己の危険と計算の下に運送業務に従事していた者について、会社は、運送という業務の性質上当然に必要とされる運送物品等の指示をしていた以外には、業務の遂行に関し、特段の指揮監督を行っておらず、時間的、場所的な拘束の程度も、一般の従業員と比較してはるかに緩やかであったため、会社の指揮監督の下で労務を提供していたとはいえず、労働基準法上の労働者ということとはできないとした。

### ○藤島建設事件（平成8年 浦和地裁判決）

大工と住宅建築業者間の契約関係について、典型的な雇用契約関係ではないが、典型的な請負契約関係であったともいえず、請負契約の色彩の強い契約関係であり実質的な使用従属関係があったので、住宅建築業者は使用者と同様の安全配慮義務を負うとした。

### ○NHK 西東京営業センター（受信料集金等受託者）事件（平成15年 東京高裁判決）

公共放送機関と受信料集金等受託者間の契約について、就業規則の定めがないこと、業務の遂行義務が労働契約にみられるような広範なものでないこと、業務遂行の具体的方法は自由裁量に委ねられていること、業務の代替性が認められていること、報酬の算出方法が出来高払方式であり、税法上の区分も事業所得として確定申告されていること等から、使用従属関係を認めることは困難な委任と請負の性格を併せ持つ混合契約としての性格を有するとした。

### (iii)「使用者」と親会社や元請負人

#### ○大石塗装・鹿島建設事件（昭和 51 年 福岡高裁判決）

請負人の被用者たる労働者と注文者との間に、実質上、使用者・被使用者の関係と同視できるような経済的・社会的関係が認められる場合には、注文者は請負人の雇傭契約上の安全保証義務と同一内容の義務を負担するとした。

#### ○三菱重工業神戸造船所事件（平成 3 年 最高裁第一小法廷判決）

下請企業の労働者が元請企業に対して労務の提供をするにあたって、元請企業の管理する設備等を用い、事実上元請企業の指揮・監督を受けて稼働し、その作業内容も元請企業の従業員とほとんど同じであった場合においては、元請は、下請企業の労働者との間に特別な社会的接触の関係に入っており、信義則上、その労働者に対して安全配慮義務を負うとした。

#### ○センエイ事件（平成 9 年 佐賀地裁武雄支部決定）

黙示の労働契約が成立するためには、社外労働者と受入企業の使用従属関係を前提にして、実質的にみて、社外労働者に賃金を支払う者が受入企業であり、かつ、当該労働者の労務提供の相手方が受入企業であると評価できることが必要であるとした上で、派遣先と派遣労働者の間で黙示の労働契約が成立したとした。

#### ○黒川建設事件（平成 13 年 東京地裁判決）

外形的には独立の法主体であるものの、実質的には事業の執行・財産管理等の極めて制限された範囲内でしか独自の決定権限を与えられていない会社について、法人格否認の法理が適用される結果、親会社とその代表取締役は、子会社が退職者に対して負う未払賃金債務及び退職金債務について、子会社とは別個の法主体であることを理由に、その責任を免れることはできないとした。

## 2. 現行法との関係

#### ○日本食塩製造事件（昭和 50 年 最高裁第二小法廷判決）

使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になるとした。

#### ○日産自動車事件（昭和 56 年 最高裁第三小法廷判決）

女子の定年年齢を男子より低く定めた就業規則について、性別のみによる不合理な差別を定めたものとして民法 90 条の規定により無効であるとした。

○陸上自衛隊八戸車両整備工場事件（昭和 50 年 最高裁第三小法廷判決）

安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるとした。

○神戸弘陵学園事件（平成 2 年 最高裁第三小法廷判決）

労働者の新規採用契約においてその適性を評価し、判断するために期間を設けた場合には、右期間の満了により右契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、右期間は契約の存続期間ではなく、試用期間であると解するのが相当であるとされた。

### 3. 有期労働契約

#### （i）労働基準法第14条の趣旨

○関西学院大学事件（昭和 49 年 神戸地裁尼崎支部判決）

大学の助手についての期間を 3 年とする雇用契約につき、最初の 1 年間は雇用の期間であり、それに続く 2 年間はその助手のため解雇権行使を制限したいわゆる身分保証期間であって、3 年の期間の満了によって当然に契約関係が終了するものではないとした。

#### （ii）雇止め

○東芝柳町工場事件（昭和 49 年 最高裁第一小法廷判決）

各労働契約は、期間の終了ごとに当然更新を重ねて実質上期間の定めのない契約と異ならない状態で存在しており、雇止めの意思表示は実質において解雇の意思表示に当たり、その効力の判断に当たっては解雇に関する法理を類推すべきものであるとした原審の判断を認容した。

○日立メディコ事件（昭和 61 年 最高裁第一小法廷判決）

ある程度の継続が期待されている雇用関係においては、労働者を契約期間満了によって雇止めするに当たっては、解雇に関する法理が類推され、解雇であれば解雇権の濫用等に該当して解雇無効とされるような事実関係の下に使用者が新契約を締結しなかったとするならば、期間満了後における使用者と労働者間の法律関係は従前の労働契約が更新された場合と同様となるとした。

○平安閣事件（昭和 62 年 最高裁第二小法廷判決）

有期雇用契約について、期間の定めは一応のものであっていずれかから格別の意思表示がない限り当然更新されるべきものとの前提のもとに、雇用契約が存続・維持されてきたもの

として、期間満了によって本件雇用契約を終了させるためには、雇止めの意思表示及び従来の取扱いを変更して雇用契約を終了させてもやむを得ないと認められる特段の事情の存することが必要とした。

### (iii) 民法の規定

#### ○角川文化振興財団事件（平成 11 年 東京地裁決定）

有期労働契約の期間満了後において、労働者が引き続き労務に従事し使用者がこれを知りながら異議を述べない場合は、民法第 629 条第 1 項により黙示の更新がされ、以後期間の定めのない労働契約として継続されるとした。

#### ○安川電機八幡工場（パート解雇）事件（平成 14 年 福岡高裁決定）

有期契約労働者の契約期間中の解雇について、事業の縮小その他やむを得ない事由が発生したときは契約期間中といえども解雇する旨定めた就業規則の解釈にあたっては、解雇が雇用期間の途中でなされなければならないほどのやむを得ない事由の発生が必要であるというべきとした。

#### ○モーブッサン ジャパン事件（平成 15 年 東京地裁判決）

有期労働契約の契約期間中において、いつでも 30 日前の書面による予告の上、本件契約を終了することができる旨の記載をした労働契約書により契約を締結した者に対する契約期間中の解雇について、解雇の理由がやむを得ない事由（民法第 628 条）に当たるとは認められないため無効とした。

### (iv) その他

#### ○丸子警報機事件（平成 8 年 長野地裁上田支部判決）

最も重要な労働内容が同一であること、一定期間以上勤務した臨時社員については年功という要素も正社員と同様に考慮すべきであること、その他本件に現れた一切の事情に加え、使用者において同一（価値）労働同一賃金の原則が公序ではないということのほか賃金格差を正当化する事情を何ら主張立証していないことも考慮すれば、女性臨時社員の賃金が、同じ勤続年数の女性正社員の 8 割以下となるときは、その限度において使用者の裁量が公序良俗違反になるとした。

#### ○日本郵便逓送事件（平成 14 年 大阪地裁判決）

同一労働同一賃金の原則は、一般的な法規範として存在しているとはいいがたいのであって、一般に、期間雇用の臨時従業員について、正社員と異なる賃金体系によって雇用することは、正社員と同様の労働を求める場合であっても、契約の自由の範疇であり何ら違法では

ないとした。

#### 参考文献

池添 弘邦 2004「社会法における労働者の概念－法律・裁判例・学説と、法政策構想への試論－」、労働政策研究・研修機構『ディスカッションペーパー』No. 1

## 第4節 関連領域からの問題提起

前節までで、労働法の領域から、問題を検討してきた。では、次に、労働法以外の領域との関連性を考えることにしたい。言うまでもなく、法律、法システムは、法学だけでなく、さまざまな領域の知見により成り立つものである。ことに、新しい法システムを構築するとなれば、それが、他領域ではどのように捉えられるのかを見ておくことは、重要である。ここでは、先ほどと同様に、労働契約法制に関する審議会でなされた討論を中心に、見てゆくことにする。

### 1. 経済学的な観点からの問題

2004年9月に開催された会議において、日本経済研究センターの八代尚弘氏は、つぎのような報告をしている。そこで提出された資料は、厚生労働省（厚生労働省、2004a）を参照されたい。

#### (1) 労働契約法制について法学と経済学との考え方の違い

両者の考え方の相違は、労働市場についての以下のような前提の差に基づく面が大きいのではないだろうか。

##### 1) 労働市場の需給条件

法学では暗黙の内に企業の需要独占に近い市場を想定しているが、経済学では企業間の競争度が高い市場を基本的な前提としている。

需要独占市場においては、競争市場の均衡値よりも低い賃金が設定される。こうした市場での労働者保護や賃金引き上げ等の公的介入や規制は、一定の範囲内では、独占企業の最適な雇用需要には影響せず、資源配分面での弊害も無く、労働者の利益となる。

他方で、競争的な労働市場において、雇用契約の自由を妨げる公的介入は、企業のコスト増加から新規雇用需要を抑制する。これは保護貿易と共通したもので、企業や消費者だけでなく、新たに就業機会を求める労働者にその負担を転嫁する効果を持っている。

労使の交渉条件の対等性も市場での需給条件にも依存する。需給が逼迫している市場では、規制よりも労働者の企業間移動により、労働条件のいっそうの改善が可能。労働者の利益は、企業間競争が活発なほど、より良く守られるということが原則である。

##### 2) 労働者の同質性

法学では暗黙の内に労働市場における労働者の同質性が高いことを前提としているが、経済学では多様性を前提としている。

労働者の質やニーズが類似しているほど規制の効率性は高いが、労働の質やニーズの多様

性が強まるほど、画一的な規制による労働者にとっての負担は大きくなる。かつての女性の深夜労働禁止規定等、女性労働者を画一的に保護することで、男性と対等に競争する女性が不利な立場に置かれるというジレンマが生じることになる。

集団的な働き方の工場労働者と、個人の自発的な働き方が求められる事務労働者について、一律の労働時間規制を課すことの問題点であろう。

### 3) 労働者・企業経営者の合理的な行動

法学では、短視観的行動を前提とする労働者や企業経営者を暗黙の前提とすることで、家父長的な観点からそれを防ぐための規制を考えることに対して、経済学では長期的に合理的な行動をする労働者・企業経営者が大部分であることを前提としている。

長期契約の合理性を認識しない短視眼的経営者が一部に存在することを根拠に、法で画一的な雇用保障を強制することの社会的コスト。例えば、労使合意で弾力的な労働時間規定を設けている場合にも画一的な（罰則を伴うような）規制が適用されることの妥当性を考える必要がある。

企業内で熟練形成を達成する合理的な手段としての長期雇用保障は、法律で画一的に強制されなければ実現されないか（労使間の信頼性・コーポレート・ブランドの企業にとっての重要性）。

労働市場にセーフティネットが必要なことは共通認識である。例えば、強制保険（労災・雇用・社会保険）、最低賃金制度、有給休暇・労働安全衛生等の規制などである。

### 4) 部分均衡と一般均衡の考え方

法学では、他の条件を一定として、個別具体的な紛争処理の解決手段としての法を前提とすることに対して、経済学では、規制の存在自体が、それに対する労働者や企業の行動変化をもたらすことで、本来の法目的が達成されない可能性も考慮する。

例えば、家主の負担で借家人の住居保障を意図した借地借家法により良質な貸家の供給が制約され、新たな借家人の負担増となること。現に、大竹氏などによるように、家主の不確実性を除いた定期借家権方式で借家の面積が拡大・価格が低下したという実証研究も存在する。

## (2) 解雇規制の争点

### 1) 解雇権濫用法理の四要件

雇用契約の終了についての要件の明確化は、雇用契約法の主要なポイントと思われる。企業の効率的な経営・経済の生産性向上、そして、労働者の生活水準向上のために必要な解雇規制の位置付けが必要である。解雇に一定の歯止めをかけるための規制のあり方を考える必要がある（例えば、輸入制限よりも関税など）。



解雇の手続き要件の1つとして、金銭補償の水準や再就職支援義務などの活用は、労働者の状況に応じた多様な解雇抑止効果を可能とすることを考える必要がある。

四要件の内、予測困難な経営判断・解雇防止努力要件と、予測可能な解雇手続き要件との区別を考えねばならない。解雇要件の不確実性が正社員の新規雇用需要の抑制や、非正社員とのより大きな代替を生むからである。

そして、解雇防止努力要件としてパートタイムの雇止めや新卒採用停止を強制することの公平性と効率性（新規事業に転換する企業にとっては質の異なる労働者も必要）の検討も必要となる。

また、判例法に基づく解雇規制の効力が企業規模・組合の力に依存することを考えれば、それを防ぐことが実定法の効用として考えられるべきである。

規制の経済・社会的効果についての立証責任の是非を問うことも考えられる。RIAや構造改革特区の活用なども検討に値する。

## 2) 解雇規制のコスト・ベネフィット

企業倒産を事前に防ぐための整理解雇をいかに評価するのであろうか。それは、企業の存続を前提として、解雇される雇用者に対して雇用が確保される雇用者による補償（労働者間の所得再分配）という意味がある。

一方では、有期雇用、派遣労働等の雇用契約多様化のなかで、（終身雇用ではない）より長期雇用保障の選択肢の拡大をしながら、終身雇用保障を前提とした企業経営側の配置転換の柔軟性が労働者にとっての負担となっていることも考えねばならない。職種・働き場所の保障を前提とした弾力的な雇用保障の選択肢もあり得るのではないだろうか。

経済成長が低下する経済では、雇用保障が長期化するほど中途採用機会は狭まる。個人の異なるライフサイクルと競争的な労働市場を前提とすれば、能力に応じた雇用機会が均等に保障されることが望ましいのではないだろうか。

## (3) 労働市場における規制の在り方

労使間の契約自由原則の下で、「市場の失敗」（外部不経済性・情報の非対称性・セーフティネット）を補うような労働市場規制の構築が基本である。「市場の失敗」と「規制の失敗」との評価を実施する必要がある。

企業内部の労働市場と外部の労働市場の効率性は、個々の産業や時代によって変化してゆく。労働者や企業が自由に選択できる仕組みの構築し、そのための労働市場ルールの明示化してゆかなければならない。

そして、独占企業による不公正取引の防止・競争を促進させる規制の有用性（カルテル規制・情報開示・損害賠償）を考えるべきであろう。

また、最低賃金制度の実効化（産業別最賃は廃止、地域別最賃に一本化）・罰則規定の強

化が必要である。それは、民間の職業訓練や職業仲介サービスの発展を促す職業安定法・労働者派遣法の改革につながる。

トライアル雇用や紹介予定派遣、試用期間の実質化等により、採用に伴うミスマッチを削減するための制度を整備することで、新規雇用機会を拡大してゆく必要がある。

有期雇用や派遣労働の期間制限等の撤廃による、多様な働き方の確保し、雇用機会均等法の強化（差別の立証責任の企業への転嫁）は、労働市場の競争促進政策としての意義を持つものである。

以上が発表の骨子である。

こうした発表の後に、労働法学の研究者と報告者との間で、討論と検討がなされている。それらは以下のとおりである。詳しくは、厚生労働省（厚生労働省 2004b）を参照されたい。

#### ①セーフティネット（特に、解雇に関して）

労働基準法による規制は、どこまでがセーフティネットとして必要なもので、どこまでが不要かという区切りに関しては、それを合理的に、誰が判断するかが問題である。たとえば、解雇に関して言えば、合理的な理由ない解雇は禁止すべきだという時に、当然ながら何が合理的な解雇かを、誰が判断するのかが問題である。その意味でこれまでの判例では、例えば経営の必要性が本当にあるのかどうか、あるいは、経営者がきちんと解雇防止努力をしたのかどうかを相当重視してきたと思われる。ただ、そうした判断をセーフティネットの中に入れるかどうかは、さらなる検討を要する。セーフティネットというのは誰が見ても明確な基準で運営されなければいけないのではないだろうか。生活保護でも失業保険でも、同様である。

企業が整理解雇をしようとするときに、本当に経営の必要性があるかどうかというのは、言うまでもなく、経営者にしかわからない。裁判官や外部の人間が経営者に代わって、それが合理的か合理的でないかという判断をすることは、そもそも能力的にできないのではないだろうか。そして、解雇回避努力というのは、負担を別の労働者に課すことにもなる。要するに、事前予測可能性のあるような仕組みが、セーフティネットのいちばん重要な要件ではないかと思われる。すなわち、どういう場合であれば、これをセーフティネットとして法律で強制されるかどうか、経営者にとってわからなければ、当然、防衛的に雇用を減らしてしまうことになるからである。

行政は、何が必要のある解雇かどうかという、事前に予測できないような形で介入するのではなくて、どういう場合であっても正規社員を解雇するときには、こういった手続きを踏むべきであるという形式的、手続的な要件に置き換えるべきではないだろうか。企業に対して、解雇を抑制するための一定のインセンティブを与えるという形で金銭補償を考える。あ

るいは、再就職支援義務のコストを掛けさせる。しかし、それを上回る必要性があるときは経営判断として整理解雇していいのではないかと思われる。それは、結果的に、残された労働者の利益でもあり、景気が良くなった場合には改めて雇用が確保されるという状況にもなる。その意味で、絶対解雇しないということで、かえって労働者自身が不利になるという状況を防ぐ意味がある。

解雇をとにかく防ぐことだけが、労働者全体にとって利益だというのは、かなり特殊な労働市場の条件がある故である。現在の労働市場というのは、そういう条件からどんどん離れてきているのではないかと考えている。

## ②セーフティネットと社会保障

法学の考え方からセーフティネットをとらえた場合、労働者の人間の尊厳や、生存権という規範的な議論を前提として考えることになる。そうした生存権というものは、むろん、究極のセーフティネットの対象にならなければいけない。労働市場の規制だけでなく、社会保障との代替性という点は、当然考慮されねばならない。仮に、社会保障がないという事態を想定すれば、そこでは、雇用保障がそうした社会保障の領域もカバーしなければならないと思われる。しかしながら、ある意味で失業保険制度、生活保護制度があるときに、労働市場に対して、社会保障の役回りまで全部カバーすること、生存権という判断基準によって、労働市場の問題を考えることは妥当ではないと考えられるのではないだろうか。労働時間を考えれば、死ぬほど働かせるのが間違っているのは当たり前であるが、その一方で、それを画一的な基準に基づく規制にすることで、それらが果たして守られるのかどうかというのは、また別問題となる。

## ③ミニマム・セーフティネットと契約の自由

雇用保障に関しては、「セーフティネットはミニマムにとどめるべきで、基本的には契約の自由の問題ではないか。社会的に不当な行動をする企業というのは、市場によって退出を迫られればそれにより調整されるだろう」というのが、八代氏の考えだが、企業の市場からの退出によって担保されている部分がどの程度あるのかは、不明である。単に消費財を購入するのではなく、雇用はその参加コストが非常に高いため、判断はそう簡単ではない。その意味で、企業に対する規制というものを考えるべきなのではないだろうか。

さらに八代氏は、「企業に対しては、労使間の信頼性、評判などによるサンクションがある」ということだったが、これは、繰り返しゲームを課することにより、労使の信頼が担保されている訳である。その点を労働法から捉え直すと、労使関係において繰り返しゲームをするためには、まず雇用を保障しなさいということルールとする。そうすることにより、不合理な機会主義的行動は減ってくる。その点で、雇用保障というのは非常に基本的なルールになるのではないだろうか。

たしかに、企業の判断だけに、労働者の安全を全面的に依存するのは、時間的なコストもかかり、危険であろう。その点で、労働法の役割というのは、非常に重要である。ただ、労働法の役割を考える時、きちんと労働者との契約を守らない企業、あるいは、労働法に定める最低基準を満たさない企業を徹底的に罰するのは当然のことである。しかし、最初から契約ということに基づいた面においては、最低賃金法などを除けば、自由な、多様な雇用契約を認めることが、結果的に労働者のためになるのではないだろうか。

本来であれば、企業はコーポレート・ブランド、企業のイメージを本来重視して行動するわけであるから、それから外れた企業に対しては当然ながら一定のサンクションを与えるということも考える余地は十分ある。しかしながら一方で、それはどこまでガイドラインを作って雇用契約を細かく規制するかという問題であろうか。労使間の信頼性が、繰り返しゲームで確保されるのはそのとおりであろうが、それは、法律で雇用保障を厳格に定めなければ繰り返しゲームができないようなものなのかが問題なのである。

企業が、質の高い労働者を必要としているときには、労働者が安心して働けるために雇用保障を提供する。そして、何よりも企業内訓練を労働者に受けてもらうために、雇用保障は絶対の前提になっている。むしろ、現実の企業がやっていたことを後追的に判例で認めてきたのが現実ではないかと思われる。

いまの解雇規制の四要件は、ある意味で、大企業が実際にやってきたことを法律で後付けしたものではないかと考えている。問題は、そういう企業の合理的な行動が、経済環境の変化の中で変わってきている点にある。そのときに、過去の合理的な企業の行動を前提に法律を作ると、法律が実態と乖離してしまうことになる。その意味で、新しい均衡に合うような法体系に変えていく必要があるのではないだろうか。法律があるから繰り返しゲームができるのか、繰り返しゲームがあるからそれを後追する形で法律が作られるのか、という因果関係に、その判断は分かれるのではないだろうか。

ある意味では、最適な法律とは、いわば市場均衡を法文の形にしたものなのではないだろうか。人々が暗黙のうちに合意している内容を、単に法制化したものとも考えることもできよう。企業経営者や労働者の合意に基づく行動を制約して、ある一定の方向に誘導しようとする法律は、環境保護のような外部経済性があるものを除いては、必ずしも維持できないのではないのではないだろうか。

#### ④労働契約法制の構想

今後、新しく労働契約法を構想しようとするれば、労働基準法を止めてしまうのではなく、労働基準法はミニマムスタンダードとして存在することを前提とした上で進める。その際には、1 つは、罰則はないが強行規定にするということが考えられよう。他には、交渉のコストを下げるために法が一定のディ・ファクト・スタンダードを作っておき、当事者が何も言わなければ契約の内容になるということで、何か紛争が起こった場合に合理的な解決に資す

るといった方向性が考えられるのではないだろうか。すなわち、労働基準法のような罰則付きのものでなく当事者のルールのスタンダードを決める、場合によっては、当事者がこれを自分たちに適切でないと思えば別の合意をすればそれは尊重される、交渉のコストを低減させるようなルールが、今後は、非常に効率性を高めると思われる。

その際、情報の不確実性があり、とりわけ、雇用のような大事な契約をするときには当然ながら労働者の知識は不足している。その意味で、ちょうど、いわば不動産を買うときの重要事項説明義務のようなものが考えられよう。国が典型的なモデルとなる雇用契約を定めておく、乖離するときは、企業がなぜ乖離するかをきちんと説明する義務がある。そういう仕組みを作っておくことは、不確実性を除去するために非常に効果があると思われる。

ただ、その性格は、やはり民法の特別法であって、いまの労働基準法のようにどちらかと言うと限りなく刑法に近いようなものとは違うのではないだろうか。労働基準法が不要なのではなく、それを維持した上で、雇用契約法を考えるべきではないだろうか。

いずれにせよ、以前のわが国では長期契約が一般的であったため、雇用される場合、企業と雇用契約を全く結ばずに、いわば一片の辞令をもらうだけで就労していた。これまではそうした仕組みでよかったが、これから労働者のニーズが多様化し、外国人も増えていく中で、きちんとした雇用契約を結ぶ必要があるのではないだろうか。その意味では、いま検討中の新しい法律は非常に有意義であると考えられる。新しい法律を作ることにより、雇用がどの程度増えるかは最大のポイントであると考えている。

## 2. データから見る労働者の現状

前節で、経済学的な観点から見た場合、現在の雇用・労働の仕組みにおいて、どういった問題があるのかを見てきた。その討論と検討を見た限りでも、同じシステムに関して、たとえば法システムの基本的な性格をどのように設定すべきかといった、もっとも根本的とも言える点について、やはり、見解は必ずしも一致しないことを見てきた。労働法学研究の範囲内でも見解の相違が存在することを考えれば、むしろ、当然のこととも言えよう。いずれにせよ、こうした現状の下でも、われわれは、労働者性、使用者性の問題を検討してゆかなければならない。

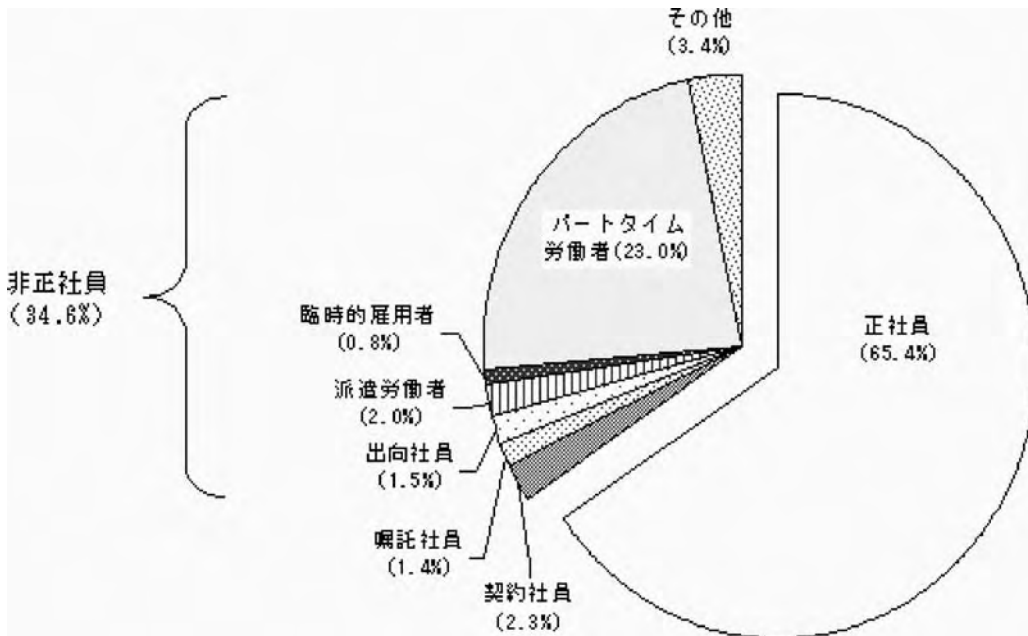
われわれも、労働者が決して一枚岩なのではなく、きわめて多様性に富む存在であると認識している。そうした点を、いま一度確認するために、公刊されているデータの中から、現在の労働者の姿を素描することにしたい。巷間、たとえば、労働条件決定の仕組みが、従来のように集団で決定されるのではなく、個別に決定されるようになるとも言われている。たしかに、一部ではそうした取組みが開始されていることは確かであろうが、わが国労働者の相当数が、こうした仕組みに移行しつつあるのかは、未だに明らかとはなっていない。こうした点も、今後、データの収集を積み重ねてゆく必要があるだろう。

### 1)就業形態の多様化(「就業形態の多様化調査」)

あらためて、労働者の多様性を確認する際、厚生労働省による「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によるデータは、必須となろう(厚生労働省、2003a)。図1に見るとおり、現在では、労働者の1/3強が非正社員である。そして、非正社員が就業している事業所は、全体の約3/4に達している。非典型・非正社員は、すでにわが国の就業システムの中で、文字どおり不可欠の存在となっていることは確かであろう。

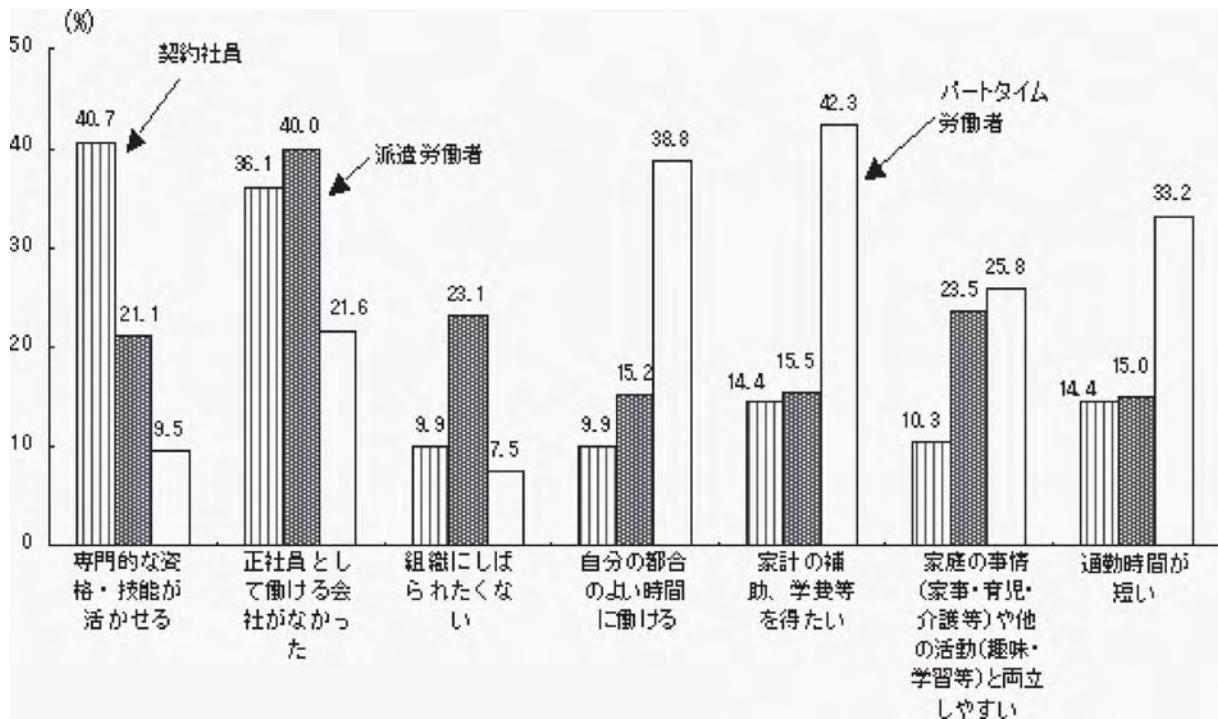
そしてさらに、そうした非典型・非正社員として働く労働者の内訳は、また一様ではないことも、確かである。パート・アルバイト、派遣社員、契約社員と、代表的なものに限っても、現在の働き方を選択した理由は、異なっている。このように、労働者と一口では言うものの、現在その内部は、きわめて異質性の高い構成となっている(図2参照)。

図1 労働者の就業形態



資料出所: 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/03/youshi.html>

図2 現在の働き方を選択した理由(M.A.)



資料出所: 図1に同じ。

## 2) 非典型雇用のボイス (JILPT 調査)

次に、非典型雇用の意識を見ておくことにしよう。これは、JILPTが行った「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」の再集計による分析の結果である(労働政策研究・研修機構、2005)。

そこでは就労に関するさまざまな点について、34歳以下の若年正規労働者と、同年代のフリーターとの間の比較を試みている。その結果としては、正社員は、自分のやりたい仕事ができること、やりがいのある仕事ができるといった、自分の仕事内容や収入の安定といった長期的な視点から仕事を選んでいるのに対して、フリーターは、勤務時間や勤務日数が選べる、通勤時間が短いなど、より短期的な視点から、現職を選択していた。さらに、フリーターに対しては、企業の能力開発の実施も少なく、フリーター自身の自己啓発の取組みも乏しく、仕事に対する短期的な視点を重視する傾向と相俟って、転職を繰り返す傾向が見られる。

それでもなお、実は、フリーターは、若年正社員に比べて仕事に関する満足度が高くなっている。それは、自らの都合に合わせて仕事を選んでいるためであることは、想像に難くない。ただ一点、「非正規従業員と正規従業員との均等処遇を進めるべきだ」という点に関して、フリーターの半数以上が肯定的な回答をしていることは、注目に値しよう。これはフリーターにのみ限定される問題ではなく、非正規従業員全体に関わる問題である。そして、現在行われている正規、非正規従業員を、全体としてどのように管理してゆくかという点で、

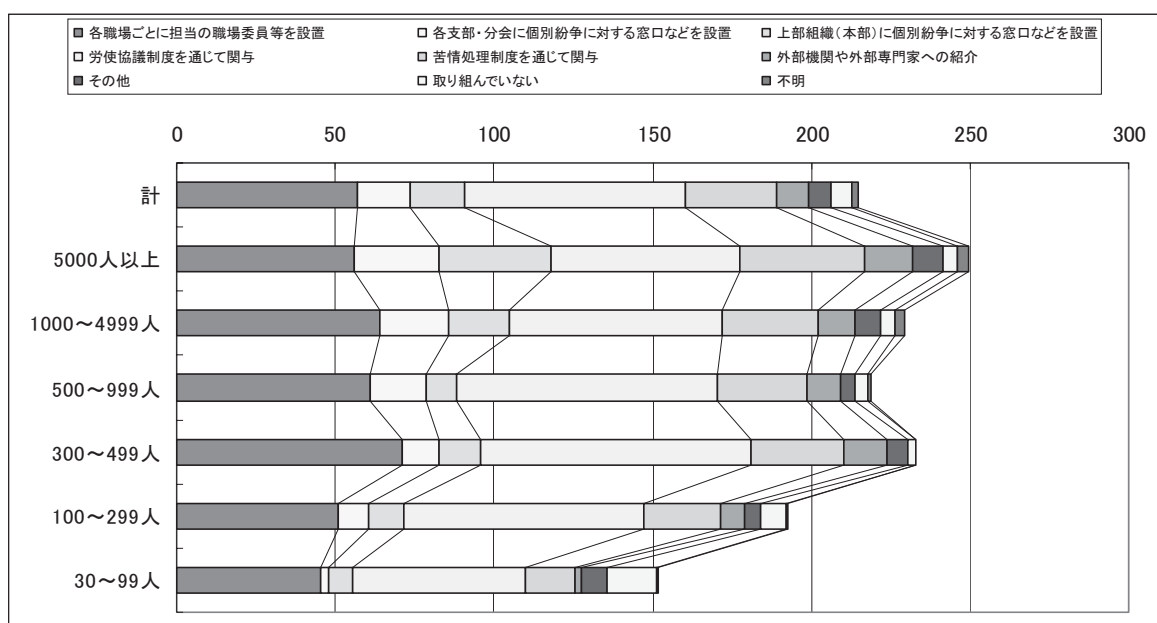
もっとも重要な問題の1つである。フリーターやニートの問題は、今や社会全体で検討すべき問題と認識されつつあるが、それらを考える際にも、こうした就業意識のありようは、もっとも根本的なデータとして捉えられるべきであろう。

### 3)個別問題への対応(労働組合実態調査)

最後に、労働組合が、個別の労働問題に関して、いかなる取組みをしているのかを、厚生労働省が実施した平成15年の労使関係総合調査(労働組合実態調査)(厚生労働省、2003b)から見ることにしよう。

図3に見るとおり、企業規模にかかわらず、主として、「各職場に担当の職場委員を設置」する、あるいは、「労使協議制を通じて関与」するといった取組みが行われていることがわかる。ただ、何らかの問題があった時に、より重要となる「苦情処理制度を通じての関与」は、企業規模が小さくなるほど、その指摘率が下がっている。規模計でも3割に満たない水準であり、もっとも高い5,000人以上規模でも、4割には達していない。こうした結果から見ると、現状では、制度的な仕組みを整備しつつあるものの、こうした仕組みが実質的にどの程度機能しているのか否かは、未だ明らかではない。今後、変化の1つの方向性が、集団単位ではなく、個別にさまざまな交渉を行うことであるのなら、こうした制度的枠組みはぜひとも必要であり、その内容を充実させることが求められよう。その意味で、こうした準備作業の推移を見守る必要があるだろう。

図3 組合による個別問題への取組み



資料出所:厚生労働省「労働組合調査」2003年。



どういった属性の労働者が、いったい何を考え、要望しているのか、そして、そうした要望に対して、現状ではどういった枠組みが制度的に提供されているのか、さらには、制度が十分に機能しているのかは、まさに雇用・労働に関する問題の全体像とも言えよう。ここで簡単に見てきたデータからだけでも、労働者が一枚岩としては到底捉えられないこと、それらのグループごとに意識が相当程度異なること、さらには、そうした意識や要望にこたえる仕組みが、ようやく整備されつつあることが指摘できよう。この現状を踏まえた上で、今後はさらに、文字どおり、雇用・労働の仕組み全体に影響を及ぼす新しい法システムの構築が求められているのである。

### 参考文献

- 厚生労働省 2003a 「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」  
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/03/index.html>)
- 厚生労働省 2003b 「個別労働問題への取組内容別労働組合の割合」(平成 15 年労働組合態  
調査、<http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhou/data-rou11/data15/r31.xls>)
- 厚生労働省 2004a 「第 7 回今後の契約法制のあり方に関する研究会(八代参考人提出資料)」  
(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/09/s0922-4b.html>)
- 厚生労働省 2004b 「04/09/22 第 7 回今後の労働契約法制の在り方に関する研究会議事録討  
議」(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/09/txt/s0922-1.txt>)
- 労働政策研究・研修機構 2005 『成果主義と働くことの満足度』(労働政策研究報告書、No. 40)

## 第5節 むすびにかえて

今後の人的資源管理を考えるために、その準備作業として、労働者性、使用者性をいかに考えるのかという問題を、検討してきた。前半では、労働法学における議論を整理し、法における規定じたいの問題、そして、労働に関する諸法の中だけでも、その相互関連性に関して検討すべき課題があり、かつ、現在急速に増加しつつある有期雇用契約に関して、現在の法システムが抱える問題を整理してきた。また、これまでの代表的な判例に限って、それらを資料として記してある。

ここで、細部にいたる議論を再度取り上げることはしないが、全体として指摘しうるのは、法システムの内部だけを見た限りでも、その内容、解釈には、決して一様ではない状況が見られる。現在の雇用・労働の仕組みに関して、もっとも基本的な位置づけを与える労働基準法じたいが、刑罰法規という性格を備えているため、本来であれば、その規定は一義的に決定されても不思議ではない。しかしながら、その規定じたい、そして、具体的な労働の状況において、それをいかに判断するのか、それがまさしく判例にあらわれてくる訳であるが、それらは決してある一定の方向性を持っているとは言い難い。ある意味では、規定とそれに対する司法判断は、実は相当多様である。

しかしながら、それらは、まさに現実の動向と変化が、より激しいことから生じていることもまた確かである。法制度の不備という問題では、基本的にはない。労働基準法を文字どおり基本としながらも、それが十全には機能しない領域に関して、現在、労働契約法の整備が検討されていることは、周知のとおりである。ただ、そうした新しい法律を作ることで、即座に問題状況が解決される訳でもない。前段までで見たとおり、まずは、現在ある法律間相互の整合性を考える必要がある。さらに、それらと新法との相互関連性をいかに捉えるべきであるのかは、巨大な検討課題である。労働基準法、民法というもっとも根本的な法体系と新法との関連性は、いかにあるべきなのか、この点について、少なくとも現時点では明確な方向性は示されていない。

誤解を恐れずに言えば、法システムはある意味で、常に現実を後追いするがごとき存在なのではないだろうか。もっとも根本的な位置づけをされる労働基準法でも、この20年間に2度の改正がなされている。こうした点から見ても、法システムはむろん、相対的にもっとも安定度の高いシステムではあるが、現実の社会がその想定範囲を超えて、激烈に変動する時には、さらなるフォローアップが必要となる。その意味で、法律学的視点と経済学的視点との双方からなる検討が、より重要となろう。八代氏がいみじくも言うように、「最適な法律とは、いわば市場均衡を条文の形にしたもの」であるかもしれない。市場の変動が、こんにちのように激烈であれば、なるべく法律が実態と乖離することを避けるためにも、法で定める範囲を、セーフティネットなどもっとも重要な範囲に限って、そのミニマムに止め、厳格に規制すると共に、残りの範囲に関しては、市場の判断に委ねるという発想が必要となっ

てくる可能性は少なくない。

いずれにせよ、本稿で取り上げることができたのは、冒頭でも述べたように、きわめて大きな課題の中のごくわずかな一部分である。そして、本プロジェクトに関しても、最終的なとりまとめに向けて、さらなる検討が必要となる。その意味でも、本稿は、文字どおり中間的であり、今後の作業課題を整理するための、準備作業にすぎない。

## 参考 関連する現行法の条文

### 1. 法律

- ・ 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）（抄）
- ・ 労働基準法の一部を改正する法律（平成 15 年法律第 104 号）（抄）
- ・ 民法（明治 29 年法律第 89 号）（抄）
- ・ 商法（明治 32 年法律第 48 号）（抄）
- ・ 建設業法（昭和 24 年法律第 100 号）（抄）
- ・ 下請代金支払遅延等防止法（昭和 31 年法律第 120 号）（抄）
- ・ 家内労働法（昭和 45 年法律第 60 号）（抄）
- ・ 労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）（抄）
- ・ 会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（平成 12 年法律第 103 号）（抄）

### 2. 省令

- ・ 労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）（抄）

### 3. 告示

- ・ 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号）

### 4. 附帯決議

- ・ 労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成 15 年 6 月 4 日衆議院厚生労働委員会）（抄）
- ・ 労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成 15 年 6 月 26 日参議院厚生労働委員会）（抄）

## 1. 法律

### (1) 労働基準法(昭和22年法律第49号)(抄)

#### (定義)

第9条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所(以下「事業」という。)に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

第10条 この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。

#### (契約期間等)

第14条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、5年)を超える期間について締結してはならない。

一 専門的な知識、技術又は経験(以下この号において「専門的知識等」という。)であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者(当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。)との間に締結される労働契約

二 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約(前号に掲げる労働契約を除く。)

2 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

3 行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

#### (解雇)

第18条の2 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

#### (請負事業に関する例外)

第87条 厚生労働省令で定める事業が数次の請負によつて行われる場合においては、災害補償については、その元請負人を使用者とみなす。

#### (第2項及び第3項 略)

#### (効力)

第 93条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において無効となつた部分は、就業規則で定める基準による。

(適用除外)

第116条 (第1項 略)

2 この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しない。

附則第137条 期間の定めのある労働契約(一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限る。)を締結した労働者(第14条第1項各号に規定する労働者を除く。)は、労働基準法の一部を改正する法律(平成15年法律第104号)附則第3条に規定する措置が講じられるまでの間、民法第628条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。

(2) 労働基準法の一部を改正する法律(平成15年法律第104号)(抄)

(検討) 附 則第3条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律による改正後の労働基準法第14条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(3) 民法(明治29年法律第89号)(抄)

※ 民法の一部を改正する法律(平成16年法律第147号)による改正後の規定。同法は、公布の日(平成16年12月1日)から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日から施行される。

(基本原則)

第1条(第1項 略)

2 権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。

3 権利の濫用は、これを許さない。

(公序良俗)

第90条 公の秩序又は善良の風俗に反する事項を目的とする法律行為は、無効とする。

(解除権の行使)

第540条 契約又は法律の規定により当事者の一方が解除権を有するときは、その解除は、相手方

に対する意思表示によってする。

2 前項の意思表示は、撤回することができない。

(雇用)

第623条 雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。

(報酬の支払時期)

第624条 労働者は、その約した労働を終わった後でなければ、報酬を請求することができない。

2 期間によって定めた報酬は、その期間を経過した後に、請求することができる。

(使用者の権利の譲渡の制限等)

第625条 使用者は、労働者の承諾を得なければ、その権利を第三者に譲り渡すことができない。

2 労働者は、使用者の承諾を得なければ、自己に代わって第三者を労働に従事させることができない。

3 労働者が前項の規定に違反して第三者を労働に従事させたときは、使用者は、契約の解除をすることができる。

(期間の定めのある雇用の解除)

第626条 雇用の期間が5年を超え、又は雇用が当事者の一方若しくは第三者の終身の間継続すべきときは、当事者の一方は、5年を経過した後、いつでも契約の解除をすることができる。ただし、この期間は、商工業の見習いを目的とする雇用については、10年とする。

2 前項の規定により契約の解除をしようとするときは、3箇月前にその予告をしなければならない。

(期間の定めのない雇用の解約の申入れ)

第627条 当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。

2 期間によって報酬を定めた場合には、解約の申入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない。

3 6箇月以上の期間によって報酬を定めた場合には、前項の解約の申入れは、3箇月前にしなければならない。

(やむを得ない事由による雇用の解除)

第628条 当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事

者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。

(雇用の更新の推定等)

第629条 雇用の期間が満了した後労働者が引き続きその労働に従事する場合において、使用者がこれを知りながら異議を述べないときは、従前の雇用と同一の条件で更に雇用をしたものと推定する。この場合において、各当事者は、第627条の規定により解約の申入れをすることができる。

2 従前の雇用について当事者が担保を供していたときは、その担保は、期間の満了によって消滅する。ただし、身元保証金については、この限りでない。

(雇用の解除の効力)

第630条 第620条の規定は、雇用について準用する。

(使用者についての破産手続の開始による解約の申入れ)

第631条 使用者が破産手続開始の決定を受けた場合には、雇用に期間の定めがあるときであっても、労働者又は破産管財人は、第627条の規定により解約の申入れをすることができる。この場合において、各当事者は、相手方に対し、解約によって生じた損害の賠償を請求することができない。

(4) 商法(明治32年法律第48号)(抄)

第37条 商人ハ支配人ヲ選任シ本店又ハ支店ニ於テ其ノ営業ヲ為サシムルコトヲ得

第38条 支配人ハ營業主ニ代リテ其ノ營業ニ關スル一切ノ裁判上又ハ裁判外ノ行為ヲ為ス権限ヲ有ス

2 支配人ハ番頭、手代其ノ他ノ使用人ヲ選任又ハ解任スルコトヲ得

(第3項 略)

第41条 支配人ハ營業主ノ許諾アルニ非ザレバ營業ヲ為シ、自己若ハ第三者ノ為ニ營業主ノ營業ノ部類ニ屬スル取引ヲ為シ又ハ会社ノ無限責任社員、取締役、執行役(株式会社の監査等に関する商法の特例に関する法律(昭和49年法律第22号)第21条の5第1項第4号ニ規定スル執行役ヲ謂フ以下同ジ)若ハ他ノ商人ノ使用人ト為ルコトヲ得ズ (第2項及び第3項 略)

(5) 建設業法(昭和24年法律第100号)(抄)

(建設工事の請負契約の原則)



第18条 建設工事の請負契約の当事者は、各々の対等な立場における合意に基いて公正な契約を締結し、信義に従って誠実にこれを履行しなければならない。

(建設工事の請負契約の内容)

第19条 建設工事の請負契約の当事者は、前条の趣旨に従って、契約の締結に際して次に掲げる事項を書面に記載し、署名又は記名押印をして相互に交付しなければならない。

一 工事内容

二 請負代金の額

三 工事着手の時期及び工事完成の時期

四 請負代金の全部又は一部の前金払又は出来形部分に対する支払の定めをするときは、その支払の時期及び方法

五 当事者の一方から設計変更又は工事着手の延期若しくは工事の全部若しくは一部の中止の申出があつた場合における工期の変更、請負代金の額の変更又は損害の負担及びそれらの額の算定方法に関する定め

六 天災その他不可抗力による工期の変更又は損害の負担及びその額の算定方法に関する定め

七 価格等(物価統制令(昭和21年勅令第118号)第2条に規定する価格等をいう。)の変動若しくは変更に基づく請負代金の額又は工事内容の変更

七の二 工事の施工により第三者が損害を受けた場合における賠償金の負担に関する定め

七の三 注文者が工事に使用する資材を提供し、又は建設機械その他の機械を貸与するときは、その内容及び方法に関する定め

八 注文者が工事の全部又は一部の完成を確認するための検査の時期及び方法並びに引渡し  
の時期

九 工事完成後における請負代金の支払の時期及び方法

十 各当事者の履行の遅滞その他債務の不履行の場合における遅延利息、違約金その他の損害  
金

十一 契約に関する紛争の解決方法

2 請負契約の当事者は、請負契約の内容で前項に掲げる事項に該当するものを変更するときは、その変更の内容を書面に記載し、署名又は記名押印をして相互に交付しなければならない。

3 建設工事の請負契約の当事者は、前2項の規定による措置に代えて、政令で定めるところにより、当該契約の相手方の承諾を得て、電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であつて、当該各項の規定による措置に準ずるものとして国土交通省令で定めるものを講ずることができる。この場合において、当該国土交通省令で定める措置を講じた者は、当該各項の規定による措置を講じたものとみなす。

(不当に低い請負代金の禁止)

第19条の3 注文者は、自己の取引上の地位を不当に利用して、その注文した建設工事を施工するために通常必要と認められる原価に満たない金額を請負代金の額とする請負契約を締結してはならない。

(不当な使用資材等の購入強制の禁止)

第19条の4 注文者は、請負契約の締結後、自己の取引上の地位を不当に利用して、その注文した建設工事に使用する資材若しくは機械器具又はこれらの購入先を指定し、これらを請負人に購入させて、その利益を害してはならない。

(発注者に対する勧告)

第19条の5 建設業者と請負契約を締結した発注者(私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律(昭和22年法律第54号)第2条第1項に規定する事業者には該当するものを除く。)が前2条の規定に違反した場合において、特に必要があると認めるときは、当該建設業者の許可をした国土交通大臣又は都道府県知事は、当該発注者に対して必要な勧告をすることができる。

(下請負人の意見の聴取)

第24条の2 元請負人は、その請け負った建設工事を施工するために必要な工程の細目、作業方法その他元請負人において定めるべき事項を定めようとするときは、あらかじめ、下請負人の意見をきかなければならない。

(下請代金の支払)

第24条の3 元請負人は、請負代金の出来形部分に対する支払又は工事完成後における支払を受けたときは、当該支払の対象となつた建設工事を施工した下請負人に対して、当該元請負人が支払を受けた金額の出来形に対する割合及び当該下請負人が施工した出来形部分に相応する下請代金を、当該支払を受けた日から1月以内で、かつ、できる限り短い期間内に支払わなければならない。

2 元請負人は、前払金の支払を受けたときは、下請負人に対して、資材の購入、労働者の募集その他建設工事の着手に必要な費用を前払金として支払うよう適切な配慮をしなければならない。

(6) 下請代金支払遅延等防止法(昭和31年法律第120号)(抄)

(目的)

第1条 この法律は、下請代金の支払遅延等を防止することによつて、親事業者の下請事業者に対する取引を公正ならしめるとともに、下請事業者の利益を保護し、もつて国民経済の健全な発達に

寄与することを目的とする。

(下請代金の支払期日)

第2条の2 下請代金の支払期日は、親事業者が下請事業者の給付の内容について検査をするかどうかを問わず、親事業者が下請事業者の給付を受領した日(役務提供委託の場合は、下請事業者がその委託を受けた役務の提供をした日。次項において同じ。)から起算して、60日の期間内において、かつ、できる限り短い期間内において、定められなければならない。

2 下請代金の支払期日が定められなかつたときは親事業者が下請事業者の給付を受領した日が、前項の規定に違反して下請代金の支払期日が定められたときは親事業者が下請事業者の給付を受領した日から起算して60日を経過した日の前日が下請代金の支払期日と定められたものとみなす。

(書面の交付等)

第3条 親事業者は、下請事業者に対し製造委託等をした場合は、直ちに、公正取引委員会規則で定めるところにより下請事業者の給付の内容、下請代金の額、支払期日及び支払方法その他の事項を記載した書面を下請事業者に交付しなければならない。ただし、これらの事項のうちその内容が定められないことにつき正当な理由があるものについては、その記載を要しないものとし、この場合には、親事業者は、当該事項の内容が定められた後直ちに、当該事項を記載した書面を下請事業者に交付しなければならない。

2 親事業者は、前項の規定による書面の交付に代えて、政令で定めるところにより、当該下請事業者の承諾を得て、当該書面に記載すべき事項を電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であつて公正取引委員会規則で定めるものにより提供することができる。この場合において、当該親事業者は、当該書面を交付したものとみなす。

(親事業者の遵守事項)

第4条 親事業者は、下請事業者に対し製造委託等をした場合は、次の各号(役務提供委託をした場合にあつては、第1号及び第4号を除く。)に掲げる行為をしてはならない。

- 一 下請事業者の責に帰すべき理由がないのに、下請事業者の給付の受領を拒むこと。
- 二 下請代金をその支払期日の経過後なお支払わないこと。
- 三 下請事業者の責に帰すべき理由がないのに、下請代金の額を減ずること。
- 四 下請事業者の責に帰すべき理由がないのに、下請事業者の給付を受領した後、下請事業者はその給付に係る物を引き取らせること。
- 五 下請事業者の給付の内容と同種又は類似の内容の給付に対し通常支払われる対価に比し著しく低い下請代金の額を不当に定めること。
- 六 下請事業者の給付の内容を均質にし又はその改善を図るため必要がある場合その他正当な

理由がある場合を除き、自己の指定する物を強制して購入させ、又は役務を強制して利用させること。

七 親事業者が第1号若しくは第2号に掲げる行為をしている場合若しくは第3号から前号までに掲げる行為をした場合又は親事業者について次項各号の一に該当する事実があると認められる場合に下請事業者が公正取引委員会又は中小企業庁長官に対しその事実を知らせたことを理由として、取引の数量を減じ、取引を停止し、その他不利益な取扱いをすること。

2 親事業者は、下請事業者に対し製造委託等をした場合は、次の各号(役務提供委託をした場合にあつては、第1号を除く。)に掲げる行為をすることによつて、下請事業者の利益を不当に害してはならない。

一 自己に対する給付に必要な半製品、部品、附属品又は原材料(以下「原材料等」という。)を自己から購入させた場合に、下請事業者の責めに帰すべき理由がないのに、当該原材料等を用いる給付に対する下請代金の支払期日より早い時期に、支払うべき下請代金の額から当該原材料等の対価の全部若しくは一部を控除し、又は当該原材料等の対価の全部若しくは一部を支払わせること。

二 下請代金の支払につき、当該下請代金の支払期日までに一般の金融機関(預金又は貯金の受入れ及び資金の融通を業とする者をいう。)による割引を受けることが困難であると認められる手形を交付すること。

三 自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること。

四 下請事業者の責めに帰すべき理由がないのに、下請事業者の給付の内容を変更させ、又は下請事業者の給付を受領した後に(役務提供委託の場合は、下請事業者がその委託を受けた役務の提供をした後に)給付をやり直させること。

(書類等の作成及び保存)

第5条 親事業者は、下請事業者に対し製造委託等をした場合は、公正取引委員会規則で定めるところにより、下請事業者の給付、給付の受領(役務提供委託をした場合にあつては、下請事業者がした役務を提供する行為の実施)、下請代金の支払その他の事項について記載し又は記録した書類又は電磁的記録(電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によつては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下同じ。)を作成し、これを保存しなければならない。

(中小企業庁長官の請求)

第6条 中小企業庁長官は、親事業者が第4条第1項第1号、第2号若しくは第7号に掲げる行為をしているかどうか若しくは同項第3号から第6号までに掲げる行為をしたかどうか又は親事業者について同条第2項各号の一に該当する事実があるかどうかを調査し、その事実があると認めるときは、

公正取引委員会に対し、この法律の規定に従い適切な措置をとるべきことを求めることができる。

(勧告)

第7条 公正取引委員会は、親事業者が第4条第1項第1号、第2号又は第7号に掲げる行為をしていると認めるときは、その親事業者に対し、速やかにその下請事業者の給付を受領し、その下請代金若しくはその下請代金及び第4条の2の規定による遅延利息を支払い、又はその不利益な取扱いをやめるべきことその他必要な措置をとるべきことを勧告するものとする。

2 公正取引委員会は、親事業者が第4条第1項第3号から第6号までに掲げる行為をしたと認めるときは、その親事業者に対し、速やかにその減じた額を支払い、その下請事業者の給付に係る物を再び引き取り、その下請代金の額を引き上げ、又はその購入させた物を引き取るべきことその他必要な措置をとるべきことを勧告するものとする。

3 公正取引委員会は、親事業者について第4条第2項各号のいずれかに該当する事実があると認めるときは、その親事業者に対し、速やかにその下請事業者の利益を保護するため必要な措置をとるべきことを勧告するものとする。

(7) 家内労働法(昭和45年法律第60号)(抄)

(目的)

第1条 この法律は、工賃の最低額、安全及び衛生その他家内労働者に関する必要な事項を定めて、家内労働者の労働条件の向上を図り、もつて家内労働者の生活の安定に資することを目的とする。

(第2項 略)

(定義)

第2条 この法律で「委託」とは、次に掲げる行為をいう。

一 他人に物品を提供して、その物品を部品、附属品若しくは原材料とする物品の製造又はその物品の加工、改造、修理、浄洗、選別、包装若しくは解体(以下「加工等」という。)を委託すること。

二 他人に物品を売り渡して、その者がその物品を部品、附属品若しくは原材料とする物品を製造した場合又はその物品の加工等をした場合にその製造又は加工等に係る物品を買い受けることを約すること。

2 この法律で「家内労働者」とは、物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者その他これらの行為に類似する行為を業とする者であつて厚生労働省令で定めるものから、主として労働の対償を得るために、その業務の目的物たる物品(物品の半製品、部品、附属品又は原材料を含む。)について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する者であつて、その業務につ

いて同居の親族以外の者を使用しないことを常態とするものをいう。

3 この法律で「委託者」とは、物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者その他前項の厚生労働省令で定める者であつて、その業務の目的物たる物品(物品の半製品、部品、附属品又は原材料を含む。)について家内労働者に委託をするものをいう。

(第4項から第6項 略)

(家内労働手帳)

第3条 委託者は、委託をするにあつては、家内労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、家内労働手帳を交付しなければならない。

2 委託者は、委託をするつど委託をした業務の内容、工賃の単価、工賃の支払期日その他厚生労働省令で定める事項を、製造又は加工等に係る物品を受領するつど受領した物品の数量その他厚生労働省令で定める事項を、工賃を支払うつど支払った工賃の額その他厚生労働省令で定める事項を、それぞれ家内労働手帳に記入しなければならない。

(第3項 略)

(就業時間)

第4条 委託者又は家内労働者は、当該家内労働者が業務に従事する場所の周辺地域において同一又は類似の業務に従事する労働者の通常の労働時間をこえて当該家内労働者及び補助者が業務に従事することとなるような委託をし、又は委託を受けることがないように努めなければならない。

(第2項 略)

(委託の打ち切りの予告)

第5条 6月をこえて継続的に同一の家内労働者に委託をしている委託者は、当該家内労働者に引き続いて継続的に委託をすることを打ち切ろうとするときは、遅滞なく、その旨を当該家内労働者に予告するように努めなければならない。

(工賃の支払)

第6条 工賃は、厚生労働省令で定める場合を除き、家内労働者に、通貨でその全額を支払わなければならない。

2 工賃は、厚生労働省令で定める場合を除き、委託者が家内労働者の製造又は加工等に係る物品についての検査(以下「検査」という。)をするかどうかを問わず、委託者が家内労働者から当該物品を受領した日から起算して1月以内に支払わなければならない。ただし、毎月一定期日を工賃締切日として定める場合は、この限りでない。この場合においては、委託者が検査をするかどうかを問

わず、当該工賃締切日までに受領した当該物品に係る工賃を、その日から1月以内に支払わなければならない。

(8) 労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)(抄)

(元方事業者の講ずべき措置等)

第29条 元方事業者は、関係請負人及び関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反しないよう必要な指導を行なわなければならない。

2 元方事業者は、関係請負人又は関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反していると認めるときは、是正のため必要な指示を行なわなければならない。

3 前項の指示を受けた関係請負人又はその労働者は、当該指示に従わなければならない。

第29条の2 建設業に属する事業の元方事業者は、土砂等が崩壊するおそれのある場所、機械等が転倒するおそれのある場所その他の厚生労働省令で定める場所において関係請負人の労働者が当該事業の仕事の作業を行うときは、当該関係請負人が講ずべき当該場所に係る危険を防止するための措置が適正に講ぜられるように、技術上の指導その他の必要な措置を講じなければならない。

(特定元方事業者等の講ずべき措置)

第30条 特定元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、次の事項に関する必要な措置を講じなければならない。

- 一 協議組織の設置及び運営を行うこと。
- 二 作業間の連絡及び調整を行うこと。
- 三 作業場所を巡視すること。
- 四 関係請負人が行う労働者の安全又は衛生のための教育に対する指導及び援助を行うこと。
- 五 仕事を行う場所が仕事ごとに異なることを常態とする業種で、厚生労働省令で定めるものに属する事業を行う特定元方事業者にあつては、仕事の工程に関する計画及び作業場所における機械、設備等の配置に関する計画を作成するとともに、当該機械、設備等を使用する作業に関し関係請負人がこの法律又はこれに基づく命令の規定に基づき講ずべき措置についての指導を行うこと。
- 六 前各号に掲げるもののほか、当該労働災害を防止するため必要な事項

2 特定事業の仕事の発注者(注文者のうち、その仕事を他の者から請け負わないで注文している者をいう。以下同じ。)で、特定元方事業者以外のものは、一の場所において行なわれる特定事業

の仕事をして2以上の請負人に請け負わせている場合において、当該場所において当該仕事に係る2以上の請負人の労働者が作業を行なうときは、厚生労働省令で定めるところにより、請負人で当該仕事を自ら行なう事業者であるもののうちから、前項に規定する措置を講ずべき者として1人を指名しなければならない。一の場所において行なわれる特定事業の仕事の全部を請け負った者で、特定元方事業者以外のものうち、当該仕事を2以上の請負人に請け負わせている者についても、同様とする。

3 前項の規定による指名がされないときは、同項の指名は、労働基準監督署長がする。

4 第2項又は前項の規定による指名がされたときは、当該指名された事業者は、当該場所において当該仕事の作業に従事するすべての労働者に関し、第1項に規定する措置を講じなければならない。この場合においては、当該指名された事業者及び当該指名された事業者以外の事業者については、第1項の規定は、適用しない。

(注文者の講ずべき措置)

第31条 特定事業の仕事を行なう注文者は、建設物、設備又は原材料(以下「建設物等」という。)を、当該仕事を行なう場所においてその請負人(当該仕事の数回の請負契約によつて行われるときは、当該請負人の請負契約の後次のすべての請負契約の当事者である請負人を含む。第31条の3において同じ。)の労働者に使用させるときは、当該建設物等について、当該労働者の労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

2 前項の規定は、当該事業の仕事が数回の請負契約によつて行なわれることにより同一の建設物等について同項の措置を講ずべき注文者が2以上あることとなるときは、後次の請負契約の当事者である注文者については、適用しない。

(9) 会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律(平成12年法律第103号)(抄)

(労働者等への通知)

第2条 会社(株式会社及び有限会社をいう。以下同じ。)は、商法第2編第4章第6節ノ3及び有限会社法第6章の規定による新設分割又は吸収分割(以下「分割」という。)をするときは、次に掲げる労働者に対し、商法第374条第1項(有限会社法第63条ノ6第1項において準用する場合を含む。)の分割計画書又は商法第374条ノ17第1項(有限会社法第63条ノ9第1項において準用する場合を含む。)の分割契約書(以下「分割計画書等」という。)を承認する株主総会又は社員総会(以下「株主総会等」という。)の会日の2週間前までに、当該分割に関し、当該会社が当該労働者との間で締結している労働契約を当該分割によつて設立し、又は営業を承継する会社(以下「設立会社等」という。)が承継する旨の当該分割計画書等中の記載の有無、第4条第1項に規定する期限日その他厚生労働省令で定める事項を書面により通知しなければならない。

一 当該会社が雇用する労働者であつて、設立会社等に承継される営業に主として従事するもの



として厚生労働省令で定めるもの

二 当該会社が雇用する労働者(前号に掲げる労働者を除く。)であつて、当該分割計画書等にその者が当該会社との間で締結している労働契約を設立会社等が承継する旨の記載があるもの

2 前項の分割をする会社(以下「分割会社」という。)は、労働組合法(昭和24年法律第174号)第2条の労働組合(以下単に「労働組合」という。)との間で労働協約を締結しているときは、当該労働組合に対し、分割計画書等を承認する株主総会等の会日の2週間前までに、当該分割に関し、当該労働協約を設立会社等が承継する旨の当該分割計画書等中の記載の有無その他厚生労働省令で定める事項を書面により通知しなければならない。

(第3項 略)

(営業に主として従事する労働者に係る労働契約の承継)

第3条 前条第1項第1号に掲げる労働者が分割会社との間で締結している労働契約であつて、分割計画書等に設立会社等が承継する旨の記載があるものは、当該分割計画書等に係る分割の効力が生じた時に、当該設立会社等に承継されるものとする。

## 2. 省令

(1) 労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)(抄)

第48条の2 法第87条第1項の厚生労働省令で定める事業は、法別表第1第3号に掲げる事業とする。

(注) 法別表第1第3号 三 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の作業

## 3. 告示

(1) 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(平成15年厚生労働省告示第357号)

(契約締結時の明示事項等)

第1条 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。

2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。

3 使用者は、有期労働契約の締結後に前二項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

(雇止めの予告)

第2条 使用者は、有期労働契約(雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第2項において同じ。)を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。

(雇止めの理由の明示)

第3条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

(契約期間についての配慮)

第4条 使用者は、有期労働契約(当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。)を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

#### 4. 附帯決議

(1) 労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議(平成15年6月4日衆議院厚生労働委員会)(抄)

一 労働契約の終了が雇用労働者の生活に著しい影響を与えること等を踏まえ、政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置及び特段の配慮を行うべきである。

(1から3まで 略)

4 有期5年の退職の自由、有期雇用の反復更新問題、「期間の定めのない」契約とするみなし規定の制定、有期雇用とするべき理由の明示の義務化、正社員との均等待遇など、有期労働契約の在り方について、期間の上限を延長した場合におけるトラブルの発生についての状況を調査するとともに、雇用形態の在り方が就業構造全体に及ぼす影響を考慮しつつ、早急に検討を行い、その結果に基づき必要な措置を講ずること。

(以下略)

(2) 労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議(平成15年6月26日参議院厚生労働委員会)(抄)

一、政府は、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

(1から3まで 略)

4 有期上限5年の対象労働者の退職の自由、雇止め予告の在り方を含めた有期雇用の反復更新問題、「期間の定めのない」契約とするみなし規定の制定、有期雇用とするべき理由の明示の義務化、正社員との均等待遇、育児・介護休業の適用など、有期労働契約の在り方について、期間の上限を延長した場合におけるトラブルの発生についての状況を調査するとともに、雇用形態の在り方が就業構造全体に及ぼす影響を考慮しつつ、早急に検討を行い、その結果に基づき必要な措置を講ずること。

(以下略)

---

労働政策研究報告書 No.61

現代日本企業の人材マネジメント

プロジェクト研究「企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合的分析」中間とりまとめ

発行年月日 2006年5月25日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

---

©2006

\*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)