

短期雇用法制のこれから

鎌田 耕一

法律用語としての短期雇用は、2010年改正前の雇用保険法38条1項2号によれば、「同一の事業主に引き続き被保険者として雇用される期間が1年未満である雇用」と定義されていた。今回の改正によりこの文言は削除され（ただし、短期雇用特例被保険者の概念は残っている）、また、この用語が必ずしも厳密に用いられていない現状では固執する理由もないが、混乱を防止するために、ここでは一応、有期労働契約の下で同一事業主に継続して雇用される期間が1年未満の雇用としておく。

短期雇用に関しては、これを直接扱った明文上の規定はない。ただし、期間の定めのある労働契約（有期労働契約）については、労働基準法14条が契約期間の上限を定め、労働契約法17条が中途解雇を制限する規定を設けている。

判例では、反復更新して継続する有期労働契約の更新拒否（雇止め）に対し、一定の場合、解雇権濫用の法理を類推適用する、いわゆる雇止め法理が確立している。もっとも、雇止め法理の適用に当たって、継続期間1年が目安となっているわけではない。むしろ、製造業に属する企業には、有期労働契約の継続期間を2年11カ月に限定する取扱いをしているものが多い。3年未満の継続期間であれば雇止め法理の適用がない、と期待しているわけである。

さて、短期雇用をめぐる法制はこれからどうなるのか。論点は多岐にわたるが、大きくは二つの論点があるように思われる。一つは、短期雇用の利用を禁止または制限すべきかどうか、二つは、短期雇用される労働者（以下では短期雇用労働者）の生活の安定をどう図るかという問題である。

現在国会に提出されている労働者派遣法案（平成22年法案）は常時雇用される労働者でない者の派遣を原則として禁止している。常時雇用される労働者とは、期間の定めがない労働契約の場合だけでなく、期間が定められていても反復更新して1年を超えて雇用されている者または1年を超えて雇用される見込みがある者がこれにあたりと解されている。これに従えば短期雇用労働者の

派遣は概ね許されないことになる。

有期労働法制に関しては、厚生労働省の有期労働契約研究会が昨年9月に発表した報告書は、有期労働者の様々なタイプを分類し、諸外国の有期労働法制と対比しながら、有期労働法制の在り方について重要な論点を提示している。すなわち、報告書は、有期労働の不合理・不適正な利用を防止するという視点にたつて、有期労働契約の締結事由の規制、有期労働契約の更新回数や利用期間に関するルールの設定、雇止め法理の明確化や、有期労働者の均衡処遇、正社員化への転換などの各論点についてそれぞれの選択肢のメリット・デメリットをあげて、議論の素材を提供している。

現在、労働政策審議会が労使関係者を交えて有期労働法制について審議しており、今年の夏ころには中間とりまとめ、年末には最終的なとりまとめ（建議）をする予定である。

短期雇用の利用制限を考える場合、短期雇用の機能をどう評価するか重要である。短期雇用労働者といっても、高齢者と若年者では、短期雇用に対する評価の視点も異なる。短期雇用の不安定性と雇用促進的機能の両方をバランスよく検討する必要があろう。

短期雇用労働者が様々な生活上の不安をもつことは否定できない。これに対処するためには、雇用形態の規制と併せて雇用政策的な手立ても同時に検討する必要がある。例えば、今回の雇用保険法改正により、一般被保険者の加入要件がこれまでの6カ月から「31日以上」に拡大した結果、短期雇用労働者の多くが雇用保険の適用下に入ることになり、失業リスクの軽減が図られた。さらに、キャリアアップの機会を提供することが重要である。その際に、短期雇用労働者に向けた職業訓練および職業紹介制度を、訓練中の生活保障を図るなどの求職者支援（現状でいえば、緊急人材育成支援事業など）も含めて、総合的に検討する必要があろう。

（かまた・こういち 東洋大学法学部教授）