

書評

BOOK REVIEWS

大内 伸哉 編

『有期労働契約の法理と政策』

——法と経済・比較法の知見をいかして

川田 知子

1 はじめに

本書は、有期契約労働者が雇用労働者全体の約4分の1を占める現状に鑑みると、有期契約労働のすべてが「濫用」的に利用されているわけではなく、どのような場合を「濫用」として規制のターゲットとすべきなのか、また、2012年労働契約法改正で導入した規制は果たして適切だったのか、という問題意識をもって編纂された書である。結論的に、本書は、有期労働契約の濫用を規制する2012年労働契約法改正の立場を基本的に適切であるとしつつ、有期労働契約の「踏み石（ステッピングストーン）」効果を十分に発揮するためには、それを支える政策介入が必要であること、また同時に、「踏み石」効果にマイナスの影響を及ぼすおそれのある労働法18条の改正と同法19条の見直しが必要であることを指摘する。本書は、有期労働契約に関する法理を根本的に整理し、法と経済・比較法の知見をいかして、日本の有期労働契約法制に関する政策の方向性を提言しようという意気込みを感じさせるものであり、有期労働契約の法規制のあり方を考察するうえで一読に値する一冊である。

2 全体の構成と概要

本書は、序章「問題の所在」、第1章「日本法の状況」、第2章「外国法の状況」、第3章「経済学からみた有期労働契約」、第4章「考察」で構成されている。

序章は、本書の問題意識を明らかにするとともに、本書の構成及び各章の概要を紹介する。

第1章は、日本の有期労働契約法制に関する議論状

況について、日本法の特徴といえる雇止め制限法理（労働法19条）、および2012年労働契約法改正で新設された無期転換ルール（同18条）、ならびに均等・均衡処遇（同20条）について検討する。また、有期労働契



●おうち・しんや
研究科教授。
神戸大学大学院法学

●弘文堂
2014年3月刊
A5判・320頁・
本体4000円＋税

約の規制のあり方は、労働市場におけるセーフティネットの内容にも影響されることから、有期労働契約者に関係する社会保障制度の検討を行っている。

第2章は、有期労働契約法制に関する比較法的検討である。第1節「ヨーロッパの有期労働契約法制」((1) EU指令, (2) ドイツ, (3) フランス, (4) イタリア, (5) オランダ, (6) イギリス), 第2節「アメリカの有期労働契約法制」, 第3節「アジアの有期労働契約法制」((1) 中国, (2) 韓国), 第4節「小括」で構成されている。日本より規制が進んでいるといわれてきたヨーロッパ諸国の法規制に加え、ヨーロッパとはかなり異なるアメリカや、近年、日本と同様に新たな法制度を導入しているアジアの国々の法規制について詳しく紹介したうえで分析を行っている。

第3章は、経済学の立場から、有期労働契約を理論と実証の両面から検討・分析したうえで、どのような法政策が望ましいかについて検討し、提言を行っている。

第4章は、以上をふまえて、日本の労働市場における今後の有期労働契約規制のあり方について考察し、具体的な提言をしている。

3 検 討

本書の特徴は、第一に、有期契約労働の「濫用」に着目して、どのような場合を「濫用」として規制のターゲットとすべきなのかという問題意識が全体を貫いている点、第二に、使用者がいかなる目的で有期契約労働を利用するかについて類型化（「臨時業務型」「単純労働型」「バッファーストック型」「高技能型」）し、そこから求められる政策を検討した点、そして第三に、その手段として、比較法的・経済学的視点をういた点にある。紙幅の都合上、それらすべてを詳細に検討することはできないため、以下では、本書のキーワードである「濫用」および「踏み石効果」と、第4章に焦点を当てて検討する（なお、第4章の内容は、事前の研究会で複数回にわたり、大内教授が原案を提示して議論した内容に基づくものであるが、最終的には大内教授の責任で執筆しており、各執筆者が本章の考察結果すべてに賛同しているわけではない旨、本書の「はしがき」に記されている）。

第一に、本書では、どのような場合を「濫用」というかについて、比較法的知見から検討している。欧州の国々における有期労働契約法制の内容には多様性があるが、共通しているのは、有期労働契約を長期間継続利用することを「濫用」として防止しようとする考え方である。これによれば、有期労働契約の「濫用」は、有期労働契約の初回の締結では認められず、継続的な利用から生じる。実際、EU指令や多くの加盟国において、有期労働契約の初回の締結は禁止されておらず、また、アメリカや中国および韓国にも入口規制はないとする。

日本でも継続的な利用から生じる濫用的利用が問題となっており、それを防止するためには、継続的な利用を規制する必要があるという考え方は他国と共通している。しかし、継続的な利用を規制するために、そもそも何故、有期労働契約を利用するのかという根本に立ち返ってみたときに、有期労働契約の締結に合理的な理由を求めるのが、日本で主張されている入口規制である。入口規制といっても、必ずしも、有期労働契約の一回限りの締結それ自体を厳格に禁止しようとするものではない。

第二に、本書では、有期労働契約の「踏み石」効果

が強調されている。本書では、比較法の検討から、他国においても雇用政策的視点から有期労働契約を「踏み石」として無期労働契約に移行していく方向性があること、また、経済学的知見から、有期労働契約には無期労働契約への転換のためのスクリーニングとしての機能があることを明らかにしている。そして、有期労働契約の「踏み石」効果を十分に発揮して、望ましい契約形態にするためには、政策的介入が必要であり、①労働者が有期雇用で働きながら技能を向上させることができるように、教育訓練政策を充実させること、②使用者のスクリーニング機能が十分に発揮されるようにすること、③労契法19条のもつ不明確性がスクリーニング機能にマイナスの影響を及ぼす可能性があることから、同条のあり方を検討する必要があること、などの政策的介入を提案する。有期雇用をステップとして無期雇用への移行を誘導していく考え方や、「教育訓練政策」の充実、また、試用目的の有期労働契約を合理的理由の一つとして認めるという提案には、一定の理解を示すことができる。

しかし、この「踏み石」効果には疑問が残る。本書第3章の経済学の立場も、「非正規雇用の経験は、一部（たとえば男性）の労働者については、正規雇用への移行の踏み石として機能している可能性があることも示唆されている」が、「これまでの研究は、労働契約形態上の雇用類型と呼称上の雇用類型が区別されることが乏しく、労働契約形態に対応した労働法制の影響は必ずしも自明ではないといえる」と指摘する（267頁）。また、「踏み石」効果を十分に発揮できるようにするために提案された「教育訓練政策」の充実は確かに重要であるが、投資した職業訓練費用の回収が不確定な有期契約労働者に対して、使用者が教育訓練投資をすることは期待できないし、どのように充実させるのかについて、本書において具体的な提案がないように思われる。さらに、「入口規制」を主張する立場も、試用目的の有期労働契約を合理的理由の一つとして認めることに異論はないが、スクリーニングの判断は使用者主体で行われるため、スクリーニング期間が長いと労働者を不必要に拘束することになると懸念される。スクリーニングを目的とするのであれば、有期雇用から無期雇用への移行を前提とする雇用に限定すべきである。さもないと、結局、使用者が雇用を濫用的

に利用して終わるだけであって、無期雇用への移行は成就しないだろう。試用目的の有期労働契約を合理的理由の一つとして認めるための前提条件として、使用者は無期雇用への移行を希望する労働者のために、有期から無期に移行するロードマップを作成し、採用時に労働者に対して無期化への流れを説明すること（どのような条件を満たせば無期化しうるのか等）、有期雇用で採用した後は、無期雇用に移行するために必要とされる教育訓練を充実させること、また、有期契約期間満了時に無期化しない場合には、その理由を労働者に説明するよう使用者に義務付けるべきである。有期労働契約のメリットとして、「有期雇用から無期雇用への移行」をことさらに強調するのであれば、そのような政策提言こそが必要ではないだろうか。

第三に、本書は、「踏み石」効果に着目すると、入口規制を入れないほうがよいが、出口規制も「踏み石」効果にマイナスの影響を及ぼす恐れがあるという。特に、労契法 18 条の無期転換ルールが「基幹的非正社員」に適用され、通算 5 年を超えた有期労働契約は無期労働契約に転換可能となると、それを回避しようとする使用者は、5 年を経過する前に雇止めを試みることから、彼らは大きな影響を受けることになるという。そして、この事態を回避するためには、①無期転換申込権の放棄に関するルールを検討すること、②たとえ無期転換されたとしても、厳格な解雇規制が及ばないという解釈論を確立できれば（あるいは、そのような内容の立法がなされれば）、使用者は労働者からの無期転換申込権の行使を回避する必要がなくなり、「安心して有期労働契約の反復更新ができる」ことになること、③労契法 19 条については、規定の不明確性を取り除くことができるような契約的ルール（不更新条項

等に関するルール）を検討することによって、「使用者が有期労働契約を安心して反復更新できる」ようになり、結果として労働者が有期労働契約のままできるだけ長く働くという希望を実現しうる、と提案する。

有期労働契約の反復継続から生じる「濫用」的利用の防止が本書の重要なテーマの 1 つであるはずだが、ここでの提案は、「使用者が有期労働契約を安心して反復更新できる」ことを目指すものであり、矛盾しているように思われる。この点、本書は、有期労働契約の反復更新によって、有期労働契約のまま雇用の継続を希望する労働者のニーズが満たされる点を強調する。しかし、有期労働契約の「濫用」が問題になるのは、有期労働契約のままできるだけ長く働くことを希望していた労働者の希望が満たされなくなったとき、すなわち、「雇止め」の問題が生じたときである。また、本書に限ったことではないが、有期労働契約法制のあり方を検討する際には、労働者も有期雇用の働き方を望んでいることが強調される。しかし、労働者は柔軟な働き方での「継続雇用」を希望しているのであって、反復継続後の「雇止め」まで甘受しているわけではないことや、ワーク・ライフ・バランスの実現のために、有期雇用の働き方を選択せざるを得ない労働者（特に女性）が少なくない実態を見過ごしてはならない。

以上、内在的批判と外在的批判の視点を踏まえて書評を試みたが、本書は、有期労働契約法制に関する政策の方向性を多角的に検討することによって、我々の知的好奇心を刺激し、多くの議論を喚起してくれる一冊であることにかわりはなく、広く読まれるべき研究書であるといえるだろう。

かわだ・ともこ 中央大学法学部准教授。労働法専攻。