

有期労働契約法制のあり方とその課題

——「有期労働契約研究会」報告書について——

國 武 英 生

(小樽商科大学)

I はじめに

わが国の労働契約法制には、無期労働契約の原則を定める規定はなく、有期労働契約の締結事由や更新回数、利用可能期間についても契約の自由に委ねられている。また、有期労働契約は原則として期間満了をもって終了し、例外的に、解雇権濫用法理を類推適用する「雇止め法理」によって使用者による更新拒否が制限されるにとどまっている。

こうした現状において、2010（平成22）年9月10日に発表された厚生労働省「有期労働契約研究会」（座長：鎌田耕一東洋大学法学部教授）報告書¹⁾（以下「報告書」という）は、有期労働契約が抱える問題点を指摘したうえで、諸外国の動向を踏まえながら幅広い論点について課題を提起したものである。この報告書は、有期労働契約のあり方に言及した2003（平成15）年7月の「労働基準法の一部を改正する法律（平成15年法律第104号）」、2006（平成18）年12月の「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」²⁾に続くものであり、今後の立法過程に大きな影響を与えるものと思われる。

そこで、本稿は、報告書を概観し、有期労働契約法制をめぐる論点とその課題を明らかにしたうえで、若干の検討を行う。

1) <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000q2tz-img/2r9852000000qaxy.pdf>

2) 中間取りまとめ・報告書を検討した論考として、川田知子「『有期労働契約研究会中間取りまとめ』を読んで」労旬1722号（2010年）6頁、中内哲「有期労働契約に対する法規制の今後——有期労働契約研究会報告書を読んで」季労231号（2010年）2頁、根本到「有期雇用をめぐる法的課題」労旬1735号（2011年）7頁。

Ⅱ 有期労働契約の現状と課題

いまの日本の有期労働契約法制には大きく2つの問題がある。

1つは、有期契約労働者数の増加に起因するものである。³⁾1990年代半ば以降、非正規雇用化が強まり、2000年代には、大企業において非正規雇用比率が増加した。⁴⁾有期契約労働者もその例外ではなく、業務量の変動や人件費を低く抑えるための手段として、多くの企業において積極的に活用されるに至っている。有期契約労働者のなかには、雇止めの不安を抱えるものも多く、雇止めに係る相談件数も増加傾向にある。⁵⁾また、正社員を希望しつつ、やむをえず有期契約労働に従事する新卒者も存在し、働く意欲の向上や職業能力形成への取組みは必ずしも十分とはいえない。⁶⁾有期労働契約を利用することで解雇規制を潜脱する傾向が顕著になっており、現行法制は、こうした有期契約労働者の実態に必ずしも適合的なものとはなっていない。

もう1つは、有期契約労働者の処遇に関わる問題である。実態としては、約4割の有期契約労働者が正社員並みの仕事を行い、⁷⁾広範な職務に恒常的に配置されている者も多い。⁸⁾しかし、正社員と同様の職務に従事している場合であっても、正社員と比較して労働条件が低位に置かれている実態があり、基本給の

3) 総務省「労働力調査(基本集計)」によると、1年以内の契約期間で働く有期契約労働者数は、昭和60(1985)年の437万人から平成21(2009)年には751万人(雇用者総数の13.8%)に増加している。有期契約労働者数の全数を把握する調査は存在しないが、報告書は、1,212万人を大まかな推計として示している。

4) 厚生労働省「平成22年版労働経済の分析」(2010年8月)。

5) 厚生労働省「平成21年度個別労働紛争解決制度施行状況」(2010年5月)によると、雇止めに関する民事上の個別労働紛争の相談件数は、7,886件(2007年)から13,610件(2009年)に増加している。

6) 厚生労働省「平成21年有期労働契約に関する実態調査(個人調査)報告書」(2010年9月、以下「実態調査(個人)」という)によると、契約期間を定めて就業している理由では、「正社員としての働き口がなかったから」が38.7%と最も多い。

7) 厚生労働省「平成21年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)報告書」(2010年9月、以下「実態調査(事業所)」という)。

8) 労働政策研究・研修機構「有期契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査結果」労働政策研究報告書No.126(2010年)。

水準をみても、有期契約労働者の基本給は正社員の6割以上8割未満とする企業が31.8%と最も多い⁹⁾。また、有期契約労働者には様々なタイプがいるが、その年収は、ワーキングプアの指標とされている年収200万円以下が計57.3%と半数を超えている状況にある¹⁰⁾。期間の定めがある働き方にメリットを見出す労働者もいることはたしかであるが、その一方で、仕事のステップアップが見込めず、賃金の低さに不満が生じている¹¹⁾。

報告書は、こうした2つの問題を基本的に念頭におきながら、「雇用の不安定さ、待遇の低さ等に不安、不満を有し、これらの点について正社員との格差が顕著」な有期契約労働者に対し、政策的に対応することが必要であると説いている。

Ⅲ 報告書の具体案

こうした問題に対応するうえで報告書は、まず、検討に当たっての基本的考え方として、①労働市場（雇用システム）が公正を確保しつつ機能するためのルール作りを図ること、②有期契約労働者の多様な実態（正社員同様職務型、高度技能活用型、別職務・同水準型及び軽易職務型）を踏まえ対応を図ること、③労働契約の原則を踏まえ、これを発展させることにあるとする。

報告書は、以上のような3つの基本的な考え方にに基づき、具体的な論点とその方向性を示している。論点は多岐にわたるが、その内容は、①入口規制と出口規制、②均衡待遇、正社員への転換等、③その他の課題の3つに大別できる。以下、順に紹介する。

9) 「実態調査（事業所）」。

10) 「実態調査（個人）」。もちろん、この統計には家計の補助として働く者（「世帯主の配偶者」（34.0%））も含まれているが、「世帯主（本人）」が41.0%を占めていることにも注目すべきであろう。

11) 「実態調査（個人）」によると、仕事に不満がある理由として、「頑張ってもステップアップが見込めないから」（42.0%）、「いつ解雇や雇止めされるかわからないから」（41.1%）、「賃金水準が正社員に比べて低いから」（39.9%）が上位となっている。

1 入口規制と出口規制

まず、報告書の改革案の中心となるのが、有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止・抑制する入口規制と出口規制に関わる法規制である。報告書は、具体的な選択肢として、①締結事由の規制、②更新回数や利用可能期間に係るルール、③雇止め法理の明確化について検討している。

(1) 締結事由の規制

わが国では、いかなる事由・目的のために有期労働契約を締結するかは契約の自由に委ねられている。これに対し、諸外国の法制は多様である。たとえば、フランスは、締結事由を限定列挙する方式を採用しているが、ドイツは、有期契約を締結する客観的理由がなければ期間設定は無効とされるものの、雇用政策的な観点から2年間については客観的理由がなくとも有期契約を締結できるとしている。他方、イギリスは、有期労働契約締結に特別な理由は必要とされておらず、スウェーデンのように、労働市場の硬直化から失業問題が発生し、¹²⁾ 入口規制を緩和したところもある。

報告書は、フランスのように無期労働契約の原則を採用することについては、「その根拠となる雇用の実態や労使関係者の意識等についての認識、評価にもかかわるものであり、また他方、無期原則を採るとしても、制度化の在り方は一様ではない」とし、「締結事由規制が労使の予測可能性の確保、ひいては紛争の発生防止、迅速解決の観点から有効に機能し得るかは、課題となろう」と指摘するにとどまる。

(2) 更新回数や利用可能期間の規制

更新回数や利用可能期間についても、わが国においては契約の自由に委ねら

12) 以上の諸外国の有期労働契約法制の動向につき、ドイツ、フランスについては、水町勇一郎『パートタイム労働の法律政策』（有斐閣、1997年）41頁以下、労働政策研究・研修機構「ドイツ、フランスの有期労働契約法制調査研究報告」（労働政策研究 No. L-1, 2004年）、中内哲「EU指令の影響とドイツ労働法制の現状」日本労働研究雑誌590号（2009年）62頁。また、ヨーロッパ各国の概要を整理したものとして、小宮文人『雇用終了の法理』（信山社、2010年）158頁以下、「特集 欧州における非正規・有期雇用——最近の動向と課題」Business Labor Trend 423号（2010年）2頁。

れている。これに対し、諸外国では、有期労働契約の濫用的利用について一定の規制が行われている。具体的には、イギリスでは4年間、ドイツ、スウェーデンでは2年間の有期労働契約の利用期間が超えた場合には、原則として無期労働契約を締結したものとみなすこととしている¹³⁾。

報告書は、更新回数や利用可能期間の上限を設定し、上限を超えた場合には、無期労働契約と同様の、もしくは類似するルールに従うという考え方については、「有期労働契約の利用を基本的には認めた上で、利用の状況に応じて、いわば濫用と言える状態を排除するという手法であり、今後稀少となっていく労働力の有効な活用にも資する」ものであり、「更新回数や利用可能期間の規制は、規制基準として一義的に明確であり、労使双方にとって予測可能性は非常に高いものとなるため、紛争の未然防止につながるほか、……ステップアップの道筋が見え、労働者の意欲の向上にもつながり得る」と肯定的に評価する。

(3) 雇止め法理の明確化

有期労働契約が反復更新された後の雇止めについては、一定の場合に解雇権濫用法理が類推適用される「雇止め法理」が判例法理として確立している¹⁴⁾。雇止め法理の条文化は、労働契約法の構想の際にも検討されたが、条文化には至らず、「有期労働契約の締結、更新、雇止めに関する基準」（平15・10・2厚労告357号）が策定されるにとどまっている。

報告書は、解雇権濫用法理の類推適用の趣旨を条文化することについて、「事案に応じた妥当な処理が可能となり、……一定の「区切り」の手前でのモラルハザード的な雇止めを誘発する可能性は低い」とする。もっとも、最終的な判断は裁判所に委ねることになるため、予測可能性、紛争の未然防止という観点から問題もあり、検討課題としても、法定化した場合の法的効果、行政の助言・指導の一環として法律の規定を補足する方策等があると指摘する。

13) 前掲注12)の諸論文参照。

14) 日立メデイコ事件・最一小判昭61・12・4判時1221号134頁。雇止め法理の機能と問題点については、小宮・前掲注12)書125頁以下等参照。

2 均衡待遇, 正社員への転換等

報告書のもう1つの大きな柱は、有期契約労働者の公正な待遇の実現である。報告書は、①有期契約労働者と正社員との間の均衡待遇、②有期労働契約の無期化や正社員転換等の推進を提案している。

(1) 均衡待遇など公正な待遇

報告書は、有期契約労働者の公正な待遇を確保する方策として2つの方法を指摘する。

1つは、合理的理由のない不利益取扱いの禁止に基づくアプローチである。報告書は、EU諸国のように、「有期契約労働者であることを理由とした合理的理由のない不利益取扱いの禁止」のような一般的な規定を法に置き、具体的な適用については個々に裁判所等が判断するという枠組みを導入することが考えられると指摘する。しかし、この方法については、わが国の賃金決定が諸外国のように職務ごとに決定される職務給体系となっていないことから、日本では正社員との比較は困難であり、何をもって合理的理由がない不利益取扱いに該当するかの判断が難しいとの懸念が示されている。

もう1つは、パートタイム労働法を参考にしたアプローチである。具体的には、「職務の内容や人材活用の仕組みや運用などの面から正社員と同視し得る場合には厳格な均等待遇を導入しつつ、その他の有期契約労働者については、正社員との均衡を考慮しつつ、その職務の内容・成果、意欲、能力及び経験等を勘案して待遇を決定することを促すとともに、待遇についての説明責任を課すという均衡待遇の仕組み」が考えられるとする。このような仕組みは多様な有期契約労働者を対象とすることができるとともに、努力義務等に対する行政指導等によるほか、当事者の交渉を促し、妥当な労働条件に向けた当事者の創意工夫を促すなどの実情に即した対応を可能とすると指摘する。

(2) 正社員への転換等

さらに、報告書は、有期契約労働者の公正な待遇を実現する方法として、労働契約の無期化、正社員への登用制度、さらには制度導入へのインセンティブ

付与の方策などを指摘する。もっとも、一挙に正社員に転換することはハードルが高い場合が多いこと、有期契約労働者のなかには正社員になることを望まない場合もあることから、無期労働契約への転換を図りつつ、「勤務地限定」、「職種限定」の無期労働契約など、多様な雇用モデルを労使が選択し得るようにすることも視野に入れた環境整備を検討することが求められるとする。

3 その他の課題

報告書は、上記の内容の他にも、いくつかの課題を指摘している。

その1は、労働条件明示等の契約締結時の手続に関する課題である。報告書は、大臣告示において規定している有期労働契約の判断基準等の明示義務を法定化すること、契約締結時点で契約期間についての書面明示がなかった場合に無期労働契約の効果を付与することなどを検討する必要があるとする¹⁵⁾。

その2は、有期労働契約の終了（雇止め等）に関する課題である。具体的には、契約期間の設定については、必要以上に短い期間を定めることがないようにする方策、現行の大臣告示による雇止め予告等について法定事項への格上げの検討、現行の解雇予告制度における予告手当に相当する手当を法的に位置付け、導入することも考えられるとする。

その3は、1回の契約期間の上限等に関する課題である。1回の契約期間の上限（現行原則3年）については、労使からは延長する具体的ニーズは把握されず、上限維持が1つの方向であるとし、1年経過後は労働者がいつでも退職できるとする暫定措置については、役割を終えたものと考えてよいかさらに議論する必要があるとする。

IV 立法的規制の課題

この報告書によって、有期労働契約に対して一定の規制を講じることにより、

15) 「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」（2005年9月）においても、書面の明示を怠った場合は、期間の定めのない契約とみなすという提言もなされていた。荒木尚志＝菅野和夫＝山川隆一『詳説 労働契約法』（弘文堂、2008年）192頁以下参照。

有期労働契約者の増加に対応し、有期契約労働者の処遇を是正していくための再編の1つの方向性が示されたと評価できる。しかし、なお残された課題は少なくない。紙幅の関係上、以下では、重要と思われる論点について問題を整理することでむすびに代えることにしたい。検討を要する主要問題は、次の通りである。

第1は、総論的事項として、有期労働契約を規制する根拠である。報告書は、「労働市場（雇用システム）が公正を確保しつつ機能するためのルール作り」、「公正な待遇」などを基本的な考え方として提示しているが、何をもって「公正」とするかは必ずしも明らかにされていない。契約期間を設定すること自体が「公正」に反するとは必ずしもいえないであろう。有期労働契約を規制するための法的根拠をどこに置くかにより、その方向性は大きく異なってくるのであり、有期労働契約の規制原理を正面から議論することが必要というべきであろう。有期労働契約法制の喫緊の課題としては、有期労働契約が解雇規制の潜脱として利用されている実態をいかに是正するか、職務に応じた適正な処遇をいかにして実現するかに収斂されると思われる。

第2は、入口規制と出口規制の問題である。この点については、検討すべき複数の論点がある。

その1は、締結事由の規制である。報告書は、締結事由の規制には消極的な立場を示したといえる。学説には、期間設定に合理的な理由を求める見解も有力である。¹⁶⁾ たしかに、労働契約の期間設定を契約の自由に委ねることが、解雇規制の潜脱を助長していると評価することも可能である。しかし、締結事由の規制には、合理的な理由を絞り込むことが困難であること、締結事由をめぐる紛争の多発が予想されること、労働市場への影響が大きいことなどの危険性を考慮すれば、締結事由の規制については現段階では慎重に考えざるをえないと思われる。¹⁷⁾

16) 唐津博「2003年労基法改正と解雇・有期契約規制の新たな展開」日本労働研究雑誌523号（2004年）4頁、島田陽一「有期労働契約法制の現状と立法課題」民商法雑誌134巻6号（2006年）851頁、川田知子「有期労働契約法の新たな構想」学会誌107号（2006年）52頁、根本到「有期労働契約法制をめぐる理論的課題」季刊労働者の権利283号（2010年）7頁等。

その2は、更新回数や利用可能期間の規制である。更新回数や利用可能期間を設定し、期間の定めのない契約とみなすなどの規定を設けることは、解雇規制の潜脱に歯止めをかける意味において、有効な方策の1つであり、報告書が積極的な立場を示したことは評価できる。また、正社員転換の可能性を高めることは、有期契約労働者に働くインセンティブをあたえ、企業の長期的な利益にもつながるであろう。もっとも、上限を超えた場合の法的効果、例外を許容するルールなどの具体的な中身については、報告書は今後の検討課題としているが、一定期間経過後は無期労働契約とみなす規定の立法化を積極的に検討すべきであろう。

その3は、雇止め法理の明確化である。報告書は、雇止め法理の明確化について肯定的な見解を示したといえる。たしかに、雇止め法理の周知を図り、実務のニーズに応えるという意味において、ある程度の意義を見出すことができる方策の1つである。しかし、雇止め法理は、雇用継続の期待、採用基準、貢献度などの多様な要素から判断されるものであり、そのまま条文化しても、予測可能性に欠けるという判例法理そのものに内在する問題の解決にはつながらない。また、仮に更新回数や利用可能期間の規制が実現されるのであれば、雇止め法理を明確化する必要性はなくなると思われる。

第3は、有期契約労働者の公正な待遇の実現である。実現可能性が高いのは、2008年改正パートタイム労働法を参考にしたアプローチであろう。同法は、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に対する「差別的取り扱いの禁止」を規定している（8条）。この規定をそのまま有期契約労働者に適用することは困難であるが、同条は、有期契約労働者の処遇を考える際の1つの手がかりになる。有期契約労働者を含めて、均等待遇の範囲をどのように拡大させていくかが1つの大きな課題となろう。また、均衡待遇についても、改正パートタイム労働法を参考に、有期契約労働者にも適用するのが望ましいと思われる。

17) 締結事由の規制に否定的な見解として、小宮・前掲注12)書157頁、土田道夫『労働契約法』（有斐閣、2008年）667頁。「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」（2005年9月）においても、有期労働契約が労使双方のニーズに応じて様々な態様で活用されていること、正当な理由とはいかなるものか明確でないことから、締結事由の規制には消極的な態度が示されている。

回顧と展望③

もつとも、報告書の立場は立法的介入について消極的であると評価せざるをえず、有期契約労働者の処遇の是正を、いかに実効的なものとしていくかが重要な課題となろう。

報告書が踏み込んでいない論点としては、雇止めの金銭的解決の是非がある。有期契約労働者の希望に応じて、金銭的解決による救済を認めることは、救済の範囲を広げ、弾力的な解決を可能にする方策の1つと考えられる¹⁸⁾。また、有期労働契約者を含めた非正規労働者に対して、雇用保険や厚生年金をはじめとする社会保険の適用が限定されている状況を改善していくことも重要な課題といえよう¹⁹⁾。

この報告書をきっかけに、活発な議論が行われることが重要である。有期契約労働者に働くインセンティブをあたえ、職務に応じた適正な処遇を実現していくことが、雇用社会の発展を生み出す道である。

(くにたけ ひでお)

18) 最低損害補償金や雇用喪失補償金を法定するというアプローチも検討に値しよう。小宮・前掲注12)書112頁以下。

19) 西村淳「非正規雇用労働者の年金加入をめぐる問題——国際比較の視点から」海外社会保障研究158号(2007年)30頁等参照。