

労働契約法の一部を改正する法律案に対する意見書

平成24年4月20日

衆議院議長 横路孝弘 殿
参議院議長 平田健二 殿

群馬弁護士会
会長 石原栄一

第1 意見の趣旨

- 1 第180回国会(常会)に労働契約法の一部を改正する法律案(以下「法律案」という。)が提出されたが、法律案には、有期労働契約の入口規制(一定の事由がない限り有期労働契約を締結することができないという規制)、及び、出口規制(有期労働契約の更新回数や勤続年数の上限を定める規制)が盛り込まれなかった。我が国の有期労働契約が抱えている不安定雇用や正社員との差別待遇といった問題点を抜本的に解消するには、入口規制や出口規制が必要である。そのため、入口規制や出口規制を有期労働契約法制に盛り込むことを法案審議の過程で検討すべきである。
- 2 法律案第18条「有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換」について(1)無期転換権を行使することが可能となる期間を3年に短縮する(2)無期転換後の労働条件は無期契約労働者と同とする(3)6ヶ月のクーリング期間の規定を削除する(4)無期転換権行使可能期間満了直前の濫用的雇止め防止規定を設ける旨の修正を施すべきである。
- 3 法律案第19条「有期労働契約の更新等」について、当該条項により雇止めが無効となった場合は無期労働契約となる規定を設ける旨の修正を施すべきである。
- 4 法律案第20条「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」について、(1)労働者の均等待遇が原則であることを明示する規定を設ける(2)労働条件を切り下げることの合理性があることの立証責任を使用者に負わせる規定を設ける(3)不合理な労働条件が定められた場合には当該労働条件が無効となり無期契約労

働者と同一の労働条件となるという法的効果を明示する規定を設ける旨の修正を施すべきである。

第2 意見の理由

1 有期契約労働者の現状

法律案が規制の対象としている我が国の有期契約労働者の現状は以下のとおりである。

(1) 全労働者の1/4が有期契約労働者

新聞報道によると我が国の全労働者5111万人中、有期契約労働者は1200万人に上るとされている(2010年現在)。

(2) 仕事内容は無期契約労働者(正社員)と変わらないのに低い労働条件(均等待遇の問題)

ア 厚生労働省が行なった「平成23年有期労働契約に関する実態調査(個人調査)」によると、有期契約労働者が正社員よりも軽易な職務についている割合は、調査対象となった有期契約労働者の43%だった。よって、半数以上の有期契約労働者は、正社員と同程度の職務を行なっていると言える。

にもかかわらず、同調査において、有期契約労働者のうち基本給が正社員と同水準と回答した者は、わずか6.4%にとどまった。有期契約労働者の51.5%が、「基本給が正社員に比べてかなり低い」と回答し、17.7%が、「基本給が正社員に比べて少し低い」と回答している。

さらに、同調査で、有期契約労働者のうち83.9%の労働者には退職金がないことが明らかとなっている。退職金があると回答した有期契約労働者でも退職金が正社員とほぼ同水準と回答した者は退職金があると回答した有期契約労働者のうちの7.2%にとどまる。

賞与についても、同調査において、賞与はないと回答した有期契約労働者は、67.3%に上る。賞与があると回答した有期契約労働者であっても、正社員とほぼ同水準の賞与であると回答した者は、賞与があると回答した有期契約労働者の4.6%しかいなかった。

加えて、同調査において、有期契約労働者が昇進することがあると回答した有期契約労働者は、14.9%しかおらず、有期契約労働者

働者であると昇進できない状況がうかがえる。

その他にも、同調査では、大半の正社員に支給されている役職手当・家族手当などの諸手当が有期契約労働者には支給されていないであるとか、健康診断や社宅などの福利厚生を有期契約労働者は受けられていないなどの実態が浮かび上がっている。

この様に、有期契約労働者は、様々な差別待遇を受けている。

イ この様な差別待遇の影響もあり、有期契約労働者の給与水準は低い。上記調査において、「年間収入50万円超～100万円以下」と回答した有期契約労働者は31.7%、「年間収入100万円超～200万円以下」と回答した有期契約労働者は33.3%に上る。

(3) 期間満了に伴う雇止めの危険（不安定雇用の問題）

有期労働契約には、期間満了に伴う雇止めの危険、すなわち、不安定雇用の問題がつきまとう。雇用が安定しないと、安定した家庭を持つという意欲も削がれてしまう。また、いつ何時、雇止めをされるかわからない仕事に対し、情熱を注ぎ続けることは困難であり、仕事を通じての自分らしさの発見や自分らしさの確立もままならない。

上記調査においても、現在の仕事に抱いている不満として「頑張ってもステップアップが見込めないから」を挙げた有期労働契約者の割合が、44.6%で最も高かった。有期労働契約では、仕事への情熱を持ちづらい実態がうかがえる。また、「いつ解雇・雇止めされるかわからないから」を不満の理由に挙げている者の割合も32.7%に上り、不安定雇用への懸念が大きいこともうかがえる。

2 充実した法的措置の必要性

以上の我が国の有期契約労働者の現状を是正するためには、雇用の安定を確保し、また、有期契約労働者の労働条件を改善するための法的措置が必要である。

にもかかわらず、法律案は、現状を是正するための法的措置としては、不十分な内容にとどまっている。

3 法律案の問題点

(1) 全体的な問題点

ア 無期労働契約が原則、ないしは、有期労働契約の濫用防止という視点の欠落

雇用の安定を確保しようとするれば、雇用契約を期間の定めのある有

期労働契約ではなく、期間の定めのない無期労働契約にすることが最良の策である。そのためには、労働契約は無期労働契約が原則との理念を法定するか、又は有期労働契約が濫用的に用いられることの防止措置を法定する必要がある。

フランスにおいては、労働契約は無期労働契約が原則との理念があり、これに従った労働法の規制を行っている。また、デンマーク、イギリス、韓国、及び、ドイツなどの諸外国でも有期労働契約が濫用的に用いられることを防ぐために法律案よりも充実した法規制を行なっている。

ところが我が国では、従前、有期労働契約を締結できる場合を限定する規定はなく、有期労働契約の上限規制もなかった。そして、法律案にも、無期労働契約が原則との理念も有期労働契約の濫用防止の考えも反映されていない。このことは、法律案に入口規制、出口規制がないという点に如実に表れている。

イ 入口規制の欠如

法律案には、有期労働契約の入口規制が設けられていない。ここで、入口規制とは、有期労働契約が締結できる職種などを一定の範囲に限定することである。

労働契約の期間の定めは、雇用の存続期間を画することを意味し、期間の満了は雇用の終了をもたらすという効果を有している。そのため、有期契約労働者の増加は、不安定雇用の増加につながる。

フランスでは、有期労働契約が締結できる場合を季節的業務や欠勤労働者の代替の場合などに限定し、不安定雇用の増加に歯止めがかけられている。

しかし、我が国では、有期労働契約を自由に締結することができ、有期労働契約を締結できる職種に限定がないため一時的・臨時的な仕事に限らず、恒常的に行われる製造業の工場勤務などにも有期労働契約が用いられている。その結果、無期契約労働者から、業務の繁閑に応じて労働者数を調節しやすい有期契約労働者への転換が推し進められ、全労働者数の4分の1が有期契約労働者という現状が生まれたのである。

多くの国民が有期の不安定雇用の下に置かれるという現状を改善するためには、有期労働契約の締結事由を制限する規定を設けるべきで

ある。

ウ 出口規制（更新回数の上限規制，利用可能期間の上限規制）も欠如

法律案には，有期労働契約の更新回数または勤続年数（一つの有期労働契約期間満了後に契約を更新した場合の更新後の期間も含む通算期間のこと）の上限を設定するという出口規制も見られない。

我が国では，従前から，有期労働契約を締結した場合に更新回数及び勤続年数を制限する規定が存在しない。そのため有期契約労働者の中には，何度も更新されて長期間，有期契約労働者として労働している者もいる。現状が続けば，入口規制がないことから，待遇が低く，かつ雇用が不安定な有期契約労働者が無制限に増えるだけである。

長期間，有期労働契約者として労働するような恒常的業務のために労働者を使用したいのであれば，当初から無期労働契約を締結するか又は一定期間経過後は無期労働契約を締結すべきである。

上述の入口規制は行わない国でも出口規制を行なう国はある。例えば，イギリスなどでは，有期労働契約の利用可能期間は原則最長４年までとされ出口規制のみが施されている。

韓国では，２００７年７月に，２年間の有期制労働契約利用可能期間の上限を２年とする出口規制を導入した。韓国雇用労働部発表によると，法が施行された２００７年７月１日以降に新規採用又は契約更新された勤続２年以上の期間制労働者のうち，２０１０年５月末時点において，契約期間が満了した者（５，９４７人）の状況は，契約終了（３２．４％），正規職転換（２４．８％），継続雇用（４２．７％）となっている。当初期間制労働者として雇用していても勤続２年を超過して引き続き雇用する場合は，法律上，無期契約労働者とみなされるため，約６８％の期間制労働者が無期契約に移行したことになる（以上，平成２２年９月１０日の有期労働契約研究会報告書）。この様に，韓国が導入した出口規制には有期労働契約から無期労働契約への移行について相当程度の効果が認められたと言える。

出口規制は回数・利用可能期間などというように設定基準が客観的に明確である。我が国においても，入口規制の導入が有期労働契約が許容される範囲の設定が不明確となるなどの理由から困難であるとしても，基準が客観的に明確である出口規制の導入は容易である。

我が国の有期労働契約法制にこの出口規制を盛り込むことが望ましい。

(2)「有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換」(第18条) という条項の問題点

法律案は、入口規制・出口規制を設けずに有期労働契約が5年を超え反復更新された場合、労働者の申込みで期間の定めのない労働契約に転換させるという仕組み（無期転換権の付与）を導入するにとどまる。入口規制・出口規制の欠如という点についての問題点は措くとしても、この無期転換権付与の条項には以下の問題点がある。

ア 無期転換まで「5年」と不当に長い期間が設定されている

法律案では、有期契約労働者に無期転換権が付与されるためには、5年もの長期間にわたり有期労働契約を反復継続する必要がある。

これでは、有期労働契約から無期労働契約への転換を促進する効果は限定的なものとなってしまふ。韓国では、上述のとおり、有期雇用が2年を超えた場合には、無期雇用とみなす旨の法律が制定されており、これと比較しても5年は長すぎる。

我が国の労働基準法14条1項において、一回の有期労働契約の期間の最長が原則3年と規定されていることとのバランスも考慮して、無期転換権が付与されるまで長くても3年とすべきである。

イ 無期転換後の労働条件が有期時代の労働条件と同一とされている

法律案では、無期転換後の労働条件について、雇用期間の点を除いて、原則、有期労働契約時の労働条件と同一とするとしている。

これでは、仕事内容に差がないのに低賃金であるなどの我が国の有期労働契約の問題点を是正できない。また、有期契約労働者がいずれは有期労働契約から無期労働契約へ転換することを見越して、採用の段階から無期労働契約を締結することを避けて有期労働契約のみ締結する使用者も現れかねない。

無期転換後の労働条件は、同一職務に従事している無期契約労働者と同一とすることを労働契約法に明示すべきである。

ウ クーリング期間（6月）の存在

法律案では、当該労働者との間で6ヶ月間有期労働契約を締結しないというクーリング期間をおけば、その後、当該労働者を有期契約労働者として再雇用できる旨の規定を設けている。この様な規定を設け

ると労働者派遣法の派遣受入可能期間についてのクーリングでも見られたような脱法的クーリングが横行する危険性が高い。すなわち、有期契約労働者であった者を構内下請のような請負形態に切り替えて同じ仕事に従事させる、同じ事業所に派遣労働者として受け入れるというように形式的に契約形態や使用者を変えるという手法を用いた脱法的クーリングが横行する危険性がある。

使用者が、当該労働者を雇用し続けたいと考えるのであれば、無期契約労働者として雇用すれば足りる。従って、労働契約法にクーリング期間を設けるべきではない。

エ 無期転換が可能となる時期直前での雇止めに対する防止策が規定されていない

無期転換権の付与の制度を導入した場合、無期労働契約への転換を回避したい使用者が、5年到達前に雇止めをする弊害（副作用）が生じ得る。しかし、法律案には、この副作用に対する対策が規定されていない。

そこで、この副作用に対処するために、「①無期転換権の行使を回避するために雇止めをした場合には、当該事業所において新たに別の有期契約労働者を雇用することを禁止する。」「②無期転換権行使可能期間満了の時期からさかのぼって1年の間に雇止めをした場合には、無期転換権の行使を回避するために雇止めをしたものと推定する。」という趣旨の規定を労働契約法に規定すべきである。

(3) 「有期労働契約の更新等」(第19条) という条項 (=雇止め法理の法定化) の問題点

法律案では、雇止め法理が適用される有期契約労働者について、仮に雇止めが無効とされても、その後の契約期間はやはり有期のままである。この様な措置では、雇止め法理によって雇止めが無効とされた後に、再度雇止めをされる危険があり、不安定雇用の問題は解消されない。

法律案第19条の雇止め法理によって救済された有期契約労働者は、雇止め無効とされた後は、無期労働契約となる旨の規定を労働契約法に盛り込むべきである。法律案第19条によると、雇止め法理で救済される労働者の範囲に限定が付されているため、同規定を労働契約法に盛り込むことに支障はない。

(4)「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」(第20条)という条項(=均等待遇原則の法定化)の問題点

ア 法律案では、「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」や、「配置の変更の範囲」や、「その他の事情」を考慮して、不合理と認められる差別を禁止している。しかし、この様な規定の仕方では、「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」や、「配置の変更の範囲」が、無期契約労働者と少しでも違う有期契約労働者に対しては、均等待遇を確保しなくても良いということになってしまう懸念がある。その結果、当該条項によって救済される有期契約労働者はほとんどいないことになってしまう。

人格の価値を平等と見る市民法の普遍的な原理からすれば、同一職務に従事していれば同一の処遇とすべきである。

労働契約法には、原則が均等待遇であること、及び、有期契約労働者の労働条件を切り下げることの合理性があることの立証責任を使用者に負わせる旨の規定を盛り込むべきである。

イ 法律案は、有期労働契約者の労働条件と無期契約労働者の労働条件との相違が不合理であった場合の法的効果について明示していない。この点については、法律案作成過程の労働条件審議会労働条件分科会において「不合理とされた労働条件の定めは無効となると解され、故意過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得る規定となるものでございます。本条が設けられた趣旨から見ても、無効あるいは損害賠償の効果を持つ規定と考えております。この規定によりまして、ある労働条件が無効となった場合の労働条件の帰趨、補充的效果などにつきましては、労働条件の定め方などにより異なってくるとは考えられますけれども、基本的には無期契約労働者と同じ労働条件が認められるものと考えております。」ということが確認されている。

そのため、法解釈上の混乱を避けるためにも、労働契約法に、使用者が有期労働契約者の労働条件を切り下げることの合理性があることが立証できない場合は、その労働条件は無効とし、均等待遇の理念から、無効となった部分は、無期契約労働者の労働条件と同一となるとの法的効果を明示すべきである。

以上