

改正労働契約法の成果をどう実現するか  
～不更新条項を克服して無期転換・均等待遇実現を～

2013年12月14日

東京法律事務所 弁護士 山添 拓

第1 改正労契法の成果を生かすために

1. はじめに

非正規雇用者比率（2012年）	（        %）	20年前比+
女性の非正規雇用者比率（2012年）	（        %）	
非正規⇔正規の転職は？（過去5年間）	（非正規→正規        %）	
	（正規→非正規        %）	
有期雇用労働者（2013年）	（        万人、        %）	
うち、1年超の有期雇用労働者	（        万人）	

2. 改正労働契約法の意義と問題点

(1) 雇止め法理の明文化（新19条） 2012年8月10日施行

- ①過去に反復更新され、雇止めが実質的には（無期契約の）解雇にあたる場合
  - ②契約更新を期待することに合理的な理由がある場合
- ⇒客観的合理的理由と、社会的相当性がない限り、雇止めは認められない
- \* 契約期間の「満了時に」
    - ＝最初の契約の締結時から雇止め時までの間のあらゆる事情を総合考慮
  - \* 労働者から使用者に対する、契約更新の申込みが必要
  - \* 事後の場合の「遅滞なく」

(2) 無期転換申込権（新18条） 2013年4月1日施行

- ①5年を超えて有期労働契約を1回以上更新
  - ②労働者から使用者に対して、期間の定めのない労働契約の申込み
- ⇒無期労働契約に転換（形成権：行使すると同時に効力発生＝承諾不要）
- \* 「同一の使用者」
  - \* 無期転換申込権をあらかじめ放棄させることは許されない
  - \* 例外：クーリング期間
  - \* 無期転換権が法律上行使できるのは、施行後5年目（2018年4月）以降
  - \* 4年11か月で首切りの危険！

(3) 不合理な差別的労働条件の禁止（新20条） 2013年4月1日施行

有期であることを理由とする不合理な労働条件

①職務の内容

②職務内容や配置の変更の範囲

③その他の事情

\*違反すれば無効

⇒無効となると、無期契約の労働者と同じ待遇になると考えるべき

\*パートタイム労働法8条に次ぐ、均等待遇条項、しかもパート法より強力

### 3. 有期雇用労働者のおかれた現状

・シャノアールの事例

・早稲田大学非常勤講師の事例

### 4. 労働組合に求められる役割

・改正労契法の「趣旨」の活用を直ちに生かす取り組みを

・不更新条項とのたたかい

判例は、自由な意思で署名したと認定する傾向

二者択一

\*就業規則を変えて5年上限を入れること自体が、就業規則の不利益変更と言いうる

・5年経過前の雇止めとのたたかい

5年上限条項を入れられても、それを適用させない。いまからでも撤回させる

契約更新の度に指摘を

## 第2 正社員雇用の破壊を目的とする雇用規制改革

### 1 アベノミクスの3本目の矢としての雇用規制改革

①金融政策 インフレターゲット2%、積極的通貨供給で日銀と協定

②財政政策 総額20兆円。公共事業主体に

③成長戦略 民間投資を喚起する産業政策

→農業等とともに、雇用制度改革（なかでも限定正社員）が成長戦略の柱に

安倍「経済はデフレ脱却の方向に向かっている。この動きを企業収益、賃金、雇用の拡大を伴う好循環につなげられるかどうか勝負どころだ」（9月20日政労使）

## 2 この間出された政策方針

- 6月 5日 規制改革会議（1月閣議決定で内閣府に設置）、答申  
雇用WG報告書も提出
- 6月14日 日本再興戦略
- 8月20日 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会、報告書
- 9月12日 規制改革会議、雇用WGの検討項目
- 9月20日 国家戦略特区WGの検討状況
- 9月25日 雇用WG 労働者派遣制度に関する論点
- 10月 1日 成長戦略の当面の実行方針 日本経済再生本部決定
- 10月 4日 国家戦略特区WG、雇用分野の特例措置発表  
労働者派遣制度に関する規制改革会議の意見
- 10月18日 国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針 日本経済再生本部
- 11月 5日 国家戦略特区法案閣議決定→可決成立

## 3 「限定正社員」とはなにか

- (1) 「人が動く」「失業なき円滑な労働移動」（規制改革会議答申）
  - ジョブ型正社員の雇用ルールの整備
  - 労働時間法制の見直し
  - 判決で解雇無効とされた場合における救済の多様化
- (2) 「労働市場の二極化是正」「ワークライフバランスの促進」（雇用WG報告書）
  - ジョブ型正社員の雇用ルールの整備
  - ⇒労働条件の明示、均衡処遇・相互転換（有期→無期を念頭に）、人事処遇の在り方  
（賃金、時間管理、人事評価・異動 \*解雇理由含む）
- (3) 解雇理由の明確化と無期転換権の骨抜き（国家戦略特区WGの雇用分野の特例措置）
  - ①解雇ルールの明確化
    - 雇用労働相談センターの設置：新興企業、グローバル企業向け
    - 雇用ガイドライン構想：裁判例の分析・類型化による裁判規範化
  - ②有期契約における無期転換権放棄条項
    - \*適用対象は外国人比率が一定以上 or 開業5年以内 and 専門職・院生
    - \*国家戦略特区法

## 4 雇用制度改革に共通する特徴と問題点

- (1) 「正社員」への批判的態度
  - ①正規と非正規の「格差」を口実とした、「正社員」批判
  - ②無限定正社員の「問題」を口実にした「限定正社員」
  - ③無限定正社員の問題そのものの是正を目指すものではない

(2) 無限定正社員の「メリット」と「デメリット」という指摘は正しいか？

メリット：

デメリット：

⇒非正社員の雇用安定、ファミリーフレンドリーでワークライフバランスな働き方、女性の活用、キャリアの明確化と外部労働市場形成のための職務限定、勤務地限定、労働時間限定の「限定正社員」を創設するという提言

(3) 限定正社員⇔ジョブ型正社員の問題点

- ・限定正社員の明確化は、正社員の雇用の不安定化をもたらす
- ・正社員のワークライフバランスは保障されない
- ・女性は限定正社員として働けということ
- ・キャリア形成を促進しない

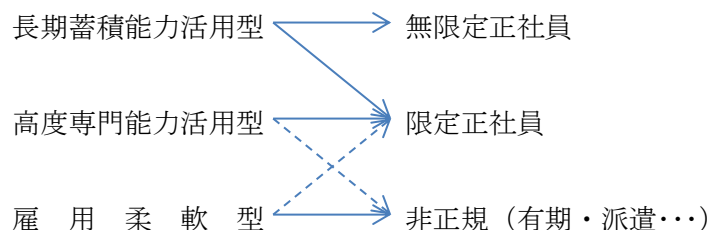
(4) 沿革

\*日経連「新時代の『日本的経営』」1995年5月

\*経済界は、3つのグループを提唱してきた

\*従来の非正規労働者は、家計補助的な主婦パートと学生アルバイト

(5) ジョブ型正社員を認めるとどうなるか



(6) 限定正社員の地位の不安定さ

①限定された勤務地・職務、職務能力が消滅すれば解雇

裁判例の誤った分析（雇用WG報告書）

「いわゆる整理解雇の四要件（要素）の判断枠組を基本的に適用しつつも、職務（職種）や勤務地が限定されている点を考慮し、無限定正社員とは異なる判断を行い、解雇を有効とする事例が多く見られる。」

→解雇回避努力や人選の合理性基準をクリアするとの見方

しかし、裁判例は整理解雇の四要件を維持している

②広がる無限定正社員との格差

地位はむしろ非正社員に近づく cf.有期雇用労働者の無期転換権

(7) 合わせて目指される労働者派遣の恒常化

ア 厚労省の研究会報告書

労働力需給調整における役割を評価

→臨時的・一時的業務から恒常的な雇用形態との位置付けへ

① 26業務の廃止

② 期間制限の在り方が変わる

常用代替防止への疑問、業務単位→人単位の上限設定へ

個人単位、派遣先単位とも3年とする

③ 雇用安定措置？

派遣先への直接雇用申し入れ、新たな派遣先提供、派遣元で無期雇用化

イ 規制改革会議の意見

① 「常用代替防止」に固執するのは妥当ではない。「濫用防止」に

② 期間制限の在り方 26業務に期間制限が課されることへの懸念

③ 雇用安定措置 雇止め増加との懸念

④ 2012年法改正点の見直し

日雇派遣の原則禁止、労働契約の申込みみなし制度、グループ企業派遣の8割規制、  
マージン率の情報提供、1年以内離職者の規制にいずれも廃止か抜本的見直し

(8) 究極のねらいは正社員雇用の破壊——雇用規制全体の変容

「日本型新裁量労働制」産業競争力会議

一年収1000万超の専門職で、「労使合意の下」「労働時間と賃金を完全に切り離れた  
雇用契約」

今年度中に先行導入、2014年秋メドに法改正？

「新たな適用除外制度」規制改革会議

—規制の適用除外者を設け、時間外・休日・深夜のいずれも適用除外

同時に労働時間の上限規制や休日・休暇の強制取得を導入

\*2007年第一次安倍内閣の規制改革会議でも正社員の解雇規制緩和・派遣改悪・ホワ  
イトカラーエグゼンプションが目指されていた

### 第3 雇用制度はどこへ向かおうとしているか

#### 1 労働者像の変貌

#### 2 たたかいの手がかりをどこに見出すか

民主党政権下、妥協の産物となった改正労契法・派遣法の位置付け

労働組合がどこで力を発揮しうるか

## 【参考】

### 労働契約法（平成19年12月5日法律第128号）

#### 第一章 総則

##### 第1条（目的）

この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

##### 第2条（定義）

- 1 この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。
- 2 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

##### 第3条（労働契約の原則）

- 1 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。
- 2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- 3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- 4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。
- 5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

##### 第4条（労働契約の内容の理解の促進）

- 1 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。
- 2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

##### 第5条（労働者の安全への配慮）

使用者は、労働契約に伴い、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

#### 第二章 労働契約の成立及び変更

##### 第6条（労働契約の成立）

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

#### **第7条**

労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

#### **第8条（労働契約の内容の変更）**

労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

#### **第9条（就業規則による労働契約の内容の変更）**

使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

#### **第10条**

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

#### **第11条（就業規則の変更に係る手続）**

就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第八十九条及び第九十条の定めるところによる。

#### **第12条（就業規則違反の労働契約）**

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、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

#### **第13条（法令及び労働協約と就業規則との関係）**

就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第七条、第10条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

### **第三章 労働契約の継続及び終了**

#### **第14条（出向）**

使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必

要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

#### **第15条（懲戒）**

使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、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、当該懲戒は、無効とする。

#### **第16条（解雇）**

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。

#### 第四章 期間の定めのある労働契約

#### **第17条（契約期間中の解雇等）**

- 1 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下この章において「有期労働契約」という。）について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。
- 2 使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

#### **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）**

- 1 同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約（期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（労咳労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。
- 2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあっては、当



該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間)以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に参入しない。

#### **第19条(有期労働契約の更新等)**

有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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ときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

- 一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。
- 二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

#### **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)**

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

### **短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年六月十八日法律第七十六号)**

(いわゆるパートタイム労働法)

#### **第8条(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扱いの禁止)**

- 1 事業主は、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者(以下「職務内容同一短時間労働者」という。)であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの(以下「通

常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。)については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

- 2 前項の期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。

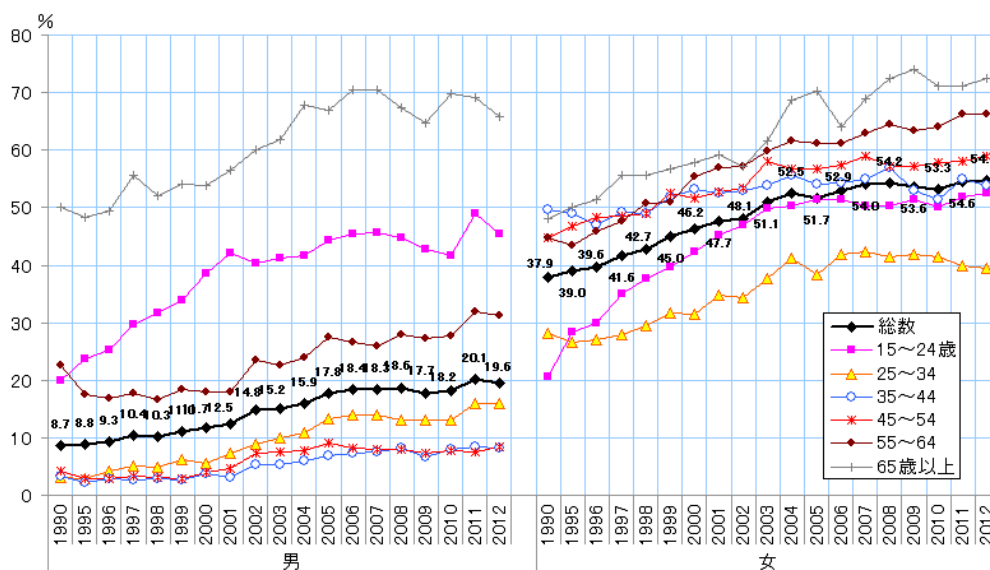
【図表1】有期雇用法制の各国比較

	入口規制 (有期雇用契約 の締結事由)	出口規制 (更新回数・ 利用可能期間)	雇止めルール	均等・均衡処遇	正社員・ 無期契約への 転換促進
アメリカ	なし	なし	なし	なし	なし
イギリス	なし	最長4年、回数制限なし。それ以上は無期とみなす	なし	正当事由がない場合の不利益取扱い禁止	あり
ドイツ	2年間までなし	回数制限なし(期間の定めが正当化される場合)	なし	正当事由がない場合の不利益取扱い禁止	あり
フランス	あり	最長18ヶ月、更新1回。違反の場合は無期とみなす	契約終了手当あり	正当事由がない場合の不利益取扱い禁止	あり
韓国	なし	最長2年、回数制限なし。2年を超えると無期とみなす	なし	正当事由がない場合の不利益取扱い禁止	あり

資料出所：労働政策審議会の資料を一部改編

\*リクルート (<http://www.r-agent.co.jp/kyujin/knowhow/tatsujin/20120809.html>)

非正規雇用者比率の推移(男女年齢別)



(注) 非農業雇用者(役員を除く)に占める割合。1~3月平均(2001年以前は2月)。非正規雇用者にはパート・アルバイトの他、派遣社員、契約社員、嘱託などが含まれる。数値は男及び女の総数の比率。2011年は岩手・宮城・福島を除く。

(資料) 労働力調査

社会実情データ図録HPより (<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/3250.html>)

\*日経連「新時代の『日本的経営』」1995年5月

	「長期蓄積能力活用型グループ」	「高度専門能力活用型グループ」	「雇用柔軟型グループ」
雇用形態	期間の定めのない 雇用契約	有期雇用契約	有期雇用契約
対象	管理職・総合職・ 技能部門の基幹職	専門部門 (企画、営業、研究開発等)	一般職 技能部門 販売部門
賃金	月給制か年俸制 職能給 昇給制度	年俸制 業績給 昇給無し	時間給制 職務給 昇給無し
賞与	定率+業績スライド	成果配分	定率
退職金 年金	ポイント制	なし	なし
昇進 昇格	役職昇進 職能資格昇進	業績評価	上位職務への転換
福祉 施策	生涯総合施策	生活援護施策	生活援護施策