

有期雇用と労働組合の課題 ——労働契約法改正をふまえて——

2013年2月16日

西谷敏（大阪市立大学名誉教授）

はじめに

有期労働契約にかかわる労働契約法の改正

- ①雇止めに関する判例法理を確認するために規定をもうけたこと（一九条）
- ②有期労働契約が五年を超えて反復更新される場合に、労働者に無期労働契約への転換権を認めたこと（以下、「五年ルール」ともいう。一八条）、
- ③契約期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止したこと（二〇条）

労働運動における改正法の位置づけ方

- (1)成立した法律を「活用」して、労働者の権利を拡大
（法解釈の問題）
- (2)問題をより広い視点からとらえて改正法もそのなかに位置づける。

一 非正規雇用と有期雇用

1. 非正規雇用としての有期雇用

○非正規労働者は増大

1980年 12%
1990年 20%
2011年 35%

○非正規のうちどれくらいが有期雇用か。

有期雇用労働者は1200万人
→労働者全体の23%、非正規労働者の68%

○労働者生活にきわめて大きな影響。しかし、経営者にも。

2 誰が有期雇用を望むのか。

○しばしば労働者も有期雇用を望むといわれる。それは不正確

○有期雇用を望むのは主として使用者である。

動機：①労務コストの削減・・・賃金が安い。業務量にあわせて調整できる。

②一定期間の需要のために

③即戦力人材の確保、専門的業務への対応

④長期雇用に値する人材を選別する試用の目的

労使の利害は鋭く対立する。

二 有期雇用のなにが問題なのか——2つの「雇用不安」

1. 「地位の不安定性」

更新の不確実性

労働者の地位は弱くなる。権利と義務

2. 「雇用生活の不安定性」

労働者は、次々と企業を渡り歩き、移動がうまくいかない場合には失業状態になる。

3. 両者の区別と改正労契法の立場

○有期契約が10年も20年も更新されている場合。(1)の問題はあるが(2)の問題は少ない。

○逆に更新を予定しない3年の有期契約。(2)が深刻

○更新を予定し、かつ更新回数や最長雇用期間が定められている場合は最悪。

○改正法は、(1)の問題を不十分に考慮したが、(2)の問題をまったく考慮しなかった。

三 有期雇用規制の目的と手段

1 濫用防止と短期雇用の規制

○労契法は、「濫用防止」を強調

特定の労働力を長期にわたって必要とする使用者が、有期労働契約の反復更新によって労働力を利用するのは、有期労働契約の濫用であり、それを規制する必要がある。

○濫用防止の中心は、解雇制限の潜脱

○濫用防止論の限界

濫用防止論は、特定の労働者を有期労働契約の更新によって長期間雇用することを排除しようとするものであり、有期雇用による長期にわたる労働力の確保（特定の労働者の短期雇用）それ自体を制限するものではない。

→「労働者の入れ替え」は排除しない考え方

2. 更新回数・期間の規制の意義と限界

○1999年EU指令

①合理的な理由が存在する場合に限り有期労働契約の締結・更新を認める、

②有期契約で労働者を雇う場合の合計期間を制限する、

③有期契約を更新する場合に更新回数を制限する、の三つをあげ、いずれか、あるいは複数の施策をとることを加盟国に義務づけている。

①がいわゆる入口規制であり、②と③の更新回数・期間の制限が出口規制といわれるものである。

○発想は濫用防止

○更新回数・期間制限の役割

使用者は、労働者を有期雇用（またはその更新）により限度期間（たとえば韓国では二年、イギリスでは四年）まで雇用したときに、労働者を雇止めするか無期労働契約に転換するかを選択を迫られる。

短期契約は排除されない。

○無期労働契約への転換がなされる条件

①限度期間がある程度短い場合

②当該業務について熟練や経験が重要な意味をもつ場合

③労働者を雇止めしたときに次の労働者をみつけるのが困難な場合

3. 締結事由規制（入口規制）の意義

(1)締結事由規制の必要性

フランスやドイツがとっている方法

「合理性」の観点から短期雇用も規制。

「雇用生活の不安定」に対応しうる手段。

(2)締結事由規制の根拠は

(3) 「合理性」基準の考え方

ドイツのパートタイム・有期労働契約法一四条一項

①労働力の一時的需要、②職業訓練・学業と接続する雇用、③病気等の労働者の代替、④労働の特性、⑤試用、⑥労働者自身の事由、⑦期間を限定された予算から賃金が支払われる場合、⑧裁判上の和解をあげている。

(4) 締結規制は経済にとって有害か

- 企業の中長期的な人材養成
- デフレ・スパイラルからの脱却

四 改正法の意義と限界

1. 極端な濫用の防止

○五年ルールによって、使用者が有期労働契約の更新を繰り返しながら、労働者を不安定な状態に置いたまま五年を超えて延々と雇用し続けるという極端な濫用は防止できること

○5年は長い。

○原則半年の空白期間

○労働力需給の見通し

外国人労働者： 2030年までに1800万人の外国人労働者

2. 不合理な労働条件の禁止

○賃金などの中核的労働条件についてはどうか

○通勤費、食堂利用、安全衛生などには当然に適用

3. 改正法では解決しない問題

(1) 偽装請負解消のための短期雇用

○偽装請負ないし違法派遣によって労働者を相当長期にわたって使用してきたユーザー企業が、労働局の指導や労働者・労働組合の要求にもとづいて直接雇用に移り替えたが、その契約が有期労働契約でしかも限度期間が設定されているので、期間の満了によって雇用

が終了させられるという問題がある

(パナソニックプラズマディスプレイ事件・最高裁判決、ダイキン事件・大阪地判平24.11.1判例集未掲載)

○二〇一二年の労働者派遣法改正との関係

(2)事前の更新限度期間の設定

○製造業では、半年契約の更新を予定し、二年一ヶ月の雇用を限度とする方法が普及しているが、判例はそれを適法とみなしている(いすゞ自動車事件)

○JAL事件：客室乗務員をすべて一年契約の契約社員として採用し、限度期間三年の間にその適性を判断し、その後に正社員に登用するという有期労働契約。

○JR東日本のグリーンスタッフ：出札・改札等や旅行業の業務に限定して一年の契約期間を設定し、勤務状況によって更新するとしつつ、更新回数の限度を四回(最大五年)とする。

(3)不更新条項の問題

○近畿コカ・コーラボトリング社事件

○ホンダ事件

4. 改正法の現実的影響

○更新の回数や限度期間を設定する有期労働契約が増える可能性

○不更新条項

五 労働組合の課題

1. 独自ルールの形成

(1)現在すでに働いている有期雇用労働者について、本人が希望する限り無期雇用に転換することは、労使交渉によって実現することができる。

(ソウル市の例)

(2)有期労働契約による採用を一時的・臨時的な業務など、企業経営上とくに必要な業務に

限定することも、労使交渉のテーマとなりうる。これは、「合理性」基準による締結事由規制を労使交渉によって実現することを意味する。

2. 雇止めの阻止

3. 不更新条項の排除

4. 有期雇用労働者と正社員との均等待遇

有期雇用労働者の組織化

5. 労契法の再改正に向けて

労契法の再改正は決して容易ではない。政権交替はその可能性を一層後退させた。むしろ、規制を緩和する方向での再改正さえ問題となるかもしれない。

おわりに