

## 第4回 多様化する労働契約のルールに関する検討会 議事次第

令和3年6月24日（木）

10:00～12:00

オンライン開催

### 1 開会

### 2 議題

- (1) 有識者からのヒアリング
- (2) その他

### 3 閉会

#### 配布資料

- 資料 1 峰弁護士提出資料
- 資料 2 嶋崎弁護士提出資料
- 資料 3 検討会で議論していただく論点（第1回検討会資料）

参考資料 1 第3回「多様化する労働契約のルールに関する検討会」議事概要

参考資料 2 第2回「多様化する労働契約のルールに関する検討会」議事概要

参考資料 3 第1回「多様化する労働契約のルールに関する検討会」における委員の主なご意見

参考資料 4 無期転換ルールと多様な正社員の雇用ルール等に関する現状（修正版・6月15日掲載）（第1回検討会資料6）

参考資料 5 第1回検討会資料6（無期転換ルールと多様な正社員の雇用ルール等に関する現状）正誤表等（6月15日掲載）

参考資料 6 規制改革実施計画・経済財政運営と改革の基本方針2021（令和3年6月18日閣議決定）

令和3年6月24日

多様化する労働契約のルールに関する検討会 ヒアリング事項に関する意見  
弁護士 峰 隆之

## 1. 無期転換ルール関係

## 【総論的な状況認識】

- ・ 労働契約における「期間の定め」が有する法的意義  
雇用調整機能  
→ 主に雇用保障を前面に出すわが国の労働政策（ポリシー）の下で、企業の経済活動の柔軟性を担保してきた。<sup>1</sup>
- ・ 本来、「期間満了」のみで雇用終了とすることが可能なところ、終戦直後からの判例法理の積み重ねにより、いわゆる雇止めルールが徐々に形成、確立され、戦後数十年を経て法制化されるに至った（労契法19条）。つまり、無期雇用との対比において地位が不安定とされる有期雇用につき、裁判実務を通じた個別判断による雇用保障のシステムも用意されている。
- ・ 無期転換ルール導入時の議論として、いわゆる「入口規制」も議論の俎上にあがったが、現下の解雇権濫用法理を維持したまま「入口規制」を導入することは、少数の労働者の雇用維持に資する可能性があるが、それ以上に、わが国の経済に対する悪影響を及ぼす可能性が高いことを認識するべきである。すなわち、上述した企業の経済活動の柔軟性を削ぎ、労働需要そのものを減退させ、結果的に多数の労働者の就業可能性を奪う可能性が高い法規制であると言わざるを得ない。そのことは、無期転換ルール導入からある程度時間が経過した現在においても何ら変わらない。
- ・ 無期転換ルールの導入は、2008年秋に起きた、いわゆるリーマンショック後に起きた有期雇用労働者の雇止めに対する反省として行われたものであるかのように説かれること<sup>2</sup>が多いが、本来、リーマンショックの直撃を受けるはずもなかった

<sup>1</sup> 菅野和夫「労働法（第12版）」314頁…「長期雇用システム下の雇用は、通例、期間の定めのない労働契約の形態をとり、その契約形態については解雇権濫用法理が確立し立法化されている（労契法16条）。このことに照らせば、有期労働契約の上記の法的意義（注・一時的需要への対応、期間満了を理由とする雇用契約の終了機能）は実際上も大きな機能を営んだ。つまり、企業は、比較的短期間の有期労働契約の労働者を多数雇い入れるとともに、労働需要が続くかぎりそれら労働契約を更新し続けることが多かった。こうして、有期労働契約は、雇用調整もしやすく継続的な労働需要にも対応できる、柔軟な雇用形態として機能してきた。」

<sup>2</sup> 前掲・菅野316頁も「リーマンショック後の不況で有期雇用労働者の雇止めが相次ぐと、非典型労働者の保護の一環として、有期労働契約に関する適正な法的ルールの樹立を求める声が高まった。」と記述している。

わが国がその影響をうけるに至った最大の原因は金融政策の失敗である。その点についての明確な反省なしに、有期労働契約に対する規制を強化すれば雇用状況が改善され、問題が解決されるかのような思考ベクトルは、問題のすり替えであり、本質的な責任を負うべき筋合いのない国内企業に対する押し付けに他ならない。

- ・ 「非正規雇用増加」の中には、昨今の法律（法規制の強化）により強制されるに至った高齢者雇用の増加が多く含まれていることの認識が必要である。

(1) 労働契約法 18 条（無期転換ルール）の活用状況に関する評価

- ・ グローバルな環境で、他国のライバル企業と競争しなければならない立場にある企業もあれば、正社員募集をしても労働者が応募してこない中小零細企業もあり、有期雇用の必要性は一律ないしは同一平面上で論じられるものではない。
- ・ 参考資料 4「無期転換ルールと多様な正社員の雇用ルール等に関する現状」24 頁→ 「企業規模が大きいほど、無期転換できる機会を設けている企業が増加する」とする分析は、当職の実感と合致している。
- ・ 労働者の無期転換ルール認知度と無期転換実績との相関関係は不明だが、企業体力が低い中小零細企業に対する規制の強化は、却って雇止めを誘発する可能性が高いと思われる。
- ・ 無期転換権発生期間の短縮は、中小企業にとっても大企業にとっても雇用意欲の低下につながる恐れがあり、誰の得にもならないと思われる。
- ・ いわゆるクーリングは、企業全体の 10%に満たない事象に過ぎない（参考資料 4 33 頁）。その規制を行うことによる雇用の救済がどれだけあるのか疑問である。さらに、生産量の柔軟な調節が必要な業界にとっては死活的に重要な問題であることを前提に、そのような業界では、すでに、多数の企業が参加して構成される労働市場、すなわち、放出された雇用を吸収する柔軟なプロセスを司る労働市場が形成されている。雇用調整目的ないし企業の新陳代謝の必要から実施される雇止めを一律に悪者視することよりも、市場流動性を高めるマクロ的視点を持つことが有効であると思われる。よって、クーリングに対するこれ以上の規制導入には反対である。
- ・ 更新上限合意に対する規制は、結果的に、有期雇用に対する雇止めの前倒しを誘発すると思われるため、誰の得にもならないと思われる。よって法による介入・規制には反対である。
- ・ 仮に、無期転換権ルールを脱法する意図に基づく雇止めがあったとすれば、そのような事案について、すでに労働契約法 19 条の該当・非該当を個別具体の事例に基づき救済するシステムが用意されている。また、仮に無期転換権が発生することを避けるための雇止めであっても、そのことがただちに公序良俗に反するものではない。

例を挙げるとすれば、新規開発製品の製造は、当初人手を要するが、事業が軌道に乗り生産量が増えることによりオートメーション化することのメリットが出てくる。すなわち、製造ラインは確立されているものではなく、まずは原始的なラインで試作・生産を開始する。その際、手作業が多く発生するために人を雇用するが、徐々に理想的なラインが設計されオートメーション化が進むとせいぜい数年で人手は要らなくなる。また、そもそもその事業が採算に乗るかどうかは未知数である。そのため、有期雇用とし、必要に応じて正社員化することが労使にとって合理的である。このようなビジネスモデルを否定する強制的な無期転換促進は、新規ビジネスへのチャレンジを圧迫し、将来の労働需要を摘み取ってしまう可能性があるため、反対である。

- ・ 無期転換後の労働者の労働条件（既存の正社員との処遇均衡等）については、有期雇用（無期転換前）から定年までの雇用（無期転換後）という環境変化・雇用の前提変更が生じることから、転換後の労働条件は個別企業における労使自治に委ねるべきであり、法が介入すべき問題ではない。

## (2) 有期雇用特別措置法の活用状況に関する評価

- ・ 労働者の多様な働き方を可能とする選択肢を用意する制度であり、雇用機会の拡大と企業競争力強化につながる仕組みであると認識している。したがって、利用を狭める方向での法改正は行うべきではないと考える。
- ・ 制度の周知状況、手続の手間などから普及が進んでいないため、その観点からの周知・普及に資する何らかの措置は必要ではないか。

## 2. 多様な正社員の雇用ルール関係

### 【総論的な状況認識】

- ・ 各企業において、正社員層をどのように仕分けて活用していくかは、人事制度ひいては企業運営の根幹をなすものであり、当然、制度設計自体に対する法の介入は控えるべきである。
- ・ 現状、全国転勤が想定されている企業では、雇用区分が整理され、雇用区分ごとに、配転命令可能な範囲とリンクする仕組みが採用されているので、転勤範囲が不明という事例は殆ど見たことがない。

敢えて言えば、エンジニア系の職種で、本人の（学生・修士・博士課程等における）専門分野以外の部門への配転可能性が問題になることはあるが、当該部門が廃止されたり他企業に売却されたりするなどの事例もあり、本人の来歴から配転可能な範囲を限定してしまうと、時間経過や環境変化による企業再編時に行き先がなくなり、却ってトラブルの種となる可能性がある。また、入社当時には存在しなかった新たな拠点ができることもある。

- ・ 配転命令については、現状、異議を唱えつつ、人事権濫用か否かを争うことも可能である。すなわち、東亜ペイント事件（最二小判昭 61.07.14）のような、転勤拒否→即解雇というような事象は現状生じておらず、規制を強化する必要性があるとは認識していない。
- ・ 育児介護休業法 26 条の制定・施行以降、企業内では育児や介護のため転居を伴う転勤について、謙抑的な姿勢を持つようになっており、企業が、労働者本人の意思に反して強行的一方的に転居を伴う配転命令を行う事例は少なくなっているという印象がある。

- ① 限定正社員等に対する労働条件明示義務（雇入れ時、契約変更時）  
特に反対するものではないが、敢えて立法による規制を行う必要性は認められない。
- ② 限定正社員等に対する労基法による就業規則への記載義務化について  
勤務地限定、職種限定等は、個別の合意によることが多く、また、仮に、この点を就業規則の必要記載事項として立法化すると、就業規則の記載と個別合意のどちらを優先するか等をめぐり、却って誤解やトラブルが生じる可能性がある。よってかかる立法プランには賛成できない。
- ③ 限定正社員等に対する労働契約締結時や変更時の書面確認について  
上述した状況から、立法による規制を行う必要性は特段認められない。
- ④ 正社員を含めた上記①～③と同様の立法措置  
特段の必要性を認めない。

以 上

## 多様化する労働契約のルールに関する検討会・ヒアリング資料

2021. 6. 24

日本労働弁護団常任幹事

神奈川総合法律事務所 弁護士 嶋崎量

## 「1. 無期転換ルール関係」について

「(1) 労働契約法第18条の無期転換ルール(以下、単に「無期転換ルール」という。)及び有期雇用特別措置法の活用状況に対する評価」

## 【コメント】

- ・ 無期転換ルールの意義（雇止めの不安から当たり前の権利行使を躊躇う有期契約労働者の深刻な実態を踏まえその待遇改善の契機とする）は極めて重要であり画期的な制度であるが、その活用状況は不十分。
- ・ 活用が不十分である要因は、必ずしも当該労働者・使用者への周知の不徹底だけでなく、無期転換権という権利行使を躊躇わせる職場風土の存在、無期転換阻止を意図する使用者を現行法では防止できない立法上の課題等にもあり、あわせてその是正が必要。

「(2) 無期転換ルールに関する以下の諸点に係る運用面・制度面の課題と改善を求める事項

## ① 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

※ 無期転換ルールが労働者に周知徹底されるよう、有期契約が更新されて5年を超える労働者を雇用する企業から当該労働者に通知する方策(令和2年7月閣議決定の規制改革実施計画から抜粋)に対する見解を含む。」

## 【コメント】

賛成。無期転換ルールの周知徹底のため社会的な啓発だけでなく、労働者へ直接周知徹底する方策は有効と考える。

## 【関連：周知において有益と考える提案】

- ・ 労働契約締結時に使用者による書面による明示事項に、無期転換ルールが適用されうる

ことを追加（労基法 15 条 1 項、なお労契法 4 条 2 項）

- ・無期転換権を取得した時期にあわせて、使用者から当該労働者への周知義務を課す（及び周知義務不履行への制裁）
- ・求人段階における周知（職安法 5 条 3、同指針、求人情報提供ガイドライン等）

## 「② 無期転換前の雇止め」

### 【コメント】

- ・裁判例などで問題になる以上に相談は多い
  - 要因：裁判コストの問題、労働者側が認識不十分、不更新条項による諦め
- ・無期転換阻止の雇止めの類型として以下のものがある
  - \* 転換後の労働条件の切り下げ→労働者が拒否をして雇い止め（または無期転換権行使の抑制）
  - \* 試験選抜・能力登用型
    - 経営者・上司に都合が良い労働者は無期転換する恣意的選別がなされ、実質的に無期転換ルールを骨抜きに（試験選抜・能力登用は主観的・恣意的になされがち→客観的な勤務年数で転換権を付与した点が無意味）
  - \* クーリング期間の悪用
    - ・派遣・請負を入れ込み就労継続させたり、クーリング期間終了後に再雇用の約束する
  - \* 不更新条項型
    - ・対処困難な場合も多く課題が
- ・使用者による無期転換権行使の妨害を禁じる規定（労契法）の創設が必要（使用者による無期転換阻止の妨害がなされた場合に無期転換権行使が推定される規定）
  - \* とりわけ、禁止規定だけであれば使用者側の不利益なし

## 「③ 通算契約期間(5年)及びクーリング期間(原則6カ月)」

### 【コメント】

- ・通算解約期間 5 年は長すぎるので 2 年に（無期転換前の雇止めを有む要因）

- ・クーリング期間：無期転換阻止の雇止めで悪用される

#### 「④ 無期転換後の労働条件」

##### 【コメント】

- ・「別段の定め」による処遇改善が期待されていたが極めて不十分でこれだけでは実効性がないことが明らかとなった（無期転換ルールが存在意義自体が問われる→労働者の無期転換権行使の意欲をも削ぐもの）
- ・責任のみ加重されるリスク
- ・対策：無期転換権行使後の労働者と、同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者との間で、不合理な労働条件を禁じる規定の創設（合理性を主張する立証責任を使用者に課す）

#### 「⑤ 有期雇用特別措置法」

##### 【コメント】

- ・第一種高度専門職：利用されておらず廃止してよいのではないか。
- ・第二種高年齢者：高年齢者の処遇については紛争が頻発し相談も多い。高年齢者の地位の不安定化を招くので廃止すべき。

#### 「⑥ その他」

##### 【コメント】

- ・不更新条項への対処【立法提言】
  - ①契約更新の途中に更新上限規定（不更新条項）を定めることを禁止する規定を労契法に創設（無期転換期間よりも短い不更新条項を定めることは実質的な脱法）
  - ②特段の事情ない限り、不更新条項によって更新回数・更新年度を制限することはできないことを明文化し、特段の事情の内容を指針により明確化していくこと（労契法）
  - ③労働契約締結時に不更新条項を入れる場合、条項を入れる必要性について、対象労働者への説明義務を使用者側に課すこと（労基法）



④無期転換権行使直前（権利発生前概ね1年程度）に行われる雇止めを原則として禁止とし、脱法目的ではないこと、客観的合理性のある雇止め理由があること、及び雇止めに社会的相当性があることの立証責任を使用者側に課すこと（労契法）

・いわゆる「入口規制」の導入が必要（有益な制度とはいえ、無期転換ルールだけでは制度上の限界があることが現実に露呈した）

（参考）2016年10月7日：日本労働弁護団が非正規雇用の「入口規制」と「不利益取扱い禁止」に関する立法提言骨子案における入口規制

\*フランス労働法典を参考に、①休業又は欠勤する労働者に代替する労働者を雇い入れる場合、②業務の性質上、臨時的又は一時的な業務に対応するために、労働者を雇い入れる場合、③一定の期間内に完了することが予定されている事業に使用するために労働者を雇い入れる場合を除き、有期労働契約を締結することは許されないとする立法提言

・いわゆる「非正規公務員」（会計年度任用職員等）の問題

官民の不合理的な格差により、労契法が適用される事業者のやる気を削ぐ、無期転換ルールが周知徹底されない社会風土を有む要因の一つ（公務員関係の労働条件から事実上強く影響を受ける、学校・研究施設などで無期転換ルールに関するトラブルが多いのは、必ずしも偶然では無い）

## 「2. 多様な正社員の雇用ルール関係」について

「(1) 勤務地、職務、勤務時間等の労働条件の明示や就業規則への記載、労働契約内容の確認に関する現状と課題(以下に対する見解を含む。)

規制改革実施計画(令和元年6月閣議決定)

〔ジョブ型正社員(勤務地限定正社員、職務限定正社員等)の雇用ルールの明確化の検討〕

【

令和2年度検討開始、結論を得次第速やかに措置】

…「勤務地限定正社員」、「職務限定正社員」等を導入する企業に対し、勤務地(転勤の有無を含む。)、職務、勤務時間等の労働条件について、

労働契約の締結時や変更の際に個々の労働者と事業者との間で書面(電子書面を含む。)による確認が確実に行われるよう、以下のような方策について検討し、その結果を踏まえ、所要の措

置を講ずる。

■ 労働基準関係法令に規定する使用者による労働条件の明示事項について、勤務地変更(転勤)の有無や転勤の場合の条件が明示されるような方策

■ 労働基準法(昭和22 年法律第49 号)に規定する就業規則の記載内容について、労働者の勤務地の限定を行う場合には、その旨が就業規則に記載されるような方策

■ 労働契約法(平成19 年法律第128 号)に規定する労働契約の内容の確認について、職務や勤務地等の限定の内容について書面で確実に確認できるような方策」

#### 【コメント】

(全体について)

・いわゆる正社員にみられる「無限定正社員」と評されるような勤務地・勤務時間について使用者が無限定と言える権限をもつ状況に対し、家庭生活との両立等から問題だと感じている労働者は多い。労使合意によって、長時間労働や使用者の配転命令権への歯止めがかかる働き方が「ジョブ型正社員」として模索されることに反対はしない。しかし、正面から、使用者の広範な配転命令権や職場で当然視される長時間労働が、家庭生活との両立との関係で女性労働者が就労継続するうえで大きな障壁となっていることに向き合わねば、「ジョブ型正社員」だけでは解決しないことを注意喚起したい(配偶者の遠隔地配転が実施されたり長時間労働が放置される限り、他方配偶者の離職を事実上強いられる(特に女性労働者が直面)問題は、「ジョブ型正社員」では解決ができない。

・「ジョブ型正社員」に関して、使用者が解雇規制緩和の一方策として利用できる、利用しやすい形での制度推進はあってはならない。

・無期転換した後の労働者について、いわゆる典型的な正社員とは異なる無期契約労働者を「ジョブ型正社員」と位置づけ、均等・均衡確保のルールの抜け道として利用されることはあってはならない。

(労働条件の明示について)

・使用者に対して労働基準関係法令で、「勤務地変更(転勤)の有無や転勤の場合の条件が明示されること」を義務づけることは、使用者に合意内容を遵守させるため役立つので、特段反対はない。

・就業規則における「労働者の勤務地の限定を行う場合」にその旨の記載をすること、労働契約法4条2項などで「労働契約の内容の確認について、職務や勤務地等の限定の内容について

書面で確実に確認できるような方策」についても、基本的には同じである。

・ただし、これら規定の策定が、明示された勤務地や職務が無くなったことを理由に、解雇等労働者側の不利益が促進されるような悪用に繋がることはあってはならない。労働契約は継続的な契約であって、契約存続期間中に、労働者側に出産・育児・介護・健康状態など大きな変化があるのはむしろ自然なことである。そういった変化に際して、従前の就労形態が維持できない場合、これら明示を理由に解雇などに繋がりやすくなる事態は、この法改正の想定外であろうから、こういった悪用・労働者側の不利益が生じないように、法改正をするのであれば、通達等で徹底が不可欠と考える。

・労働契約「変更の際」における明示についても、基本的に同じ意見（特段反対はしないが、悪用があってはならない）である。とりわけ、既に労使関係が存在する「変更」時は、労使の力関係の差異がより大きく影響するので、より上記悪用を防ぐ必要性が高いと考える。

「(2) その他、労働条件明示や就業規則必要記載事項、労働契約内容の確認等、雇用ルールの明確化に関し、運用面や制度面で改善を求める事項」

【コメント】

・先述の通り

以上

検討会で議論していただく論点

1 無期転換ルール関係

- (1) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保
- (2) 無期転換前の雇止め
- (3) 通算契約期間及びクーリング期間
- (4) 無期転換後の労働条件
- (5) 有期雇用特別措置法の活用状況
- (6) その他

2 多様な正社員関係

- (1) 雇用ルールの明確化
- (2) その他

3 その他

必要に応じ、適宜論点を追加