

令和 3 年 6 月 2 4 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。¹
- ・ 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²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

¹ 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。」

² 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、転勤範囲が不分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