

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