

## 規制強化の副作用——求められる現実の直視（小嶋「第8話」抜粋）

ヨーロッパには、労働契約は期間の定めのない契約を原則とするとの考え方が伝統的に存在する。だからといって、期間の定めのない労働契約の解約＝解雇が特に難しいというわけではない（損害賠償の問題として処理する国が多い）が、EU（欧州連合）の法律に当たる指令も、有期労働契約の更新にともなう弊害を防止するため、①更新を正当化する客観的理由、②継続雇用期間の上限、③更新回数の上限のうち、そのいずれか少なくとも一つを選択して定めを設けるよう、加盟国に求めるものとなっている。

こうした考え方に影響を受けたのであろうか、労働契約法の制定に先立って2006年6月に厚生労働省が公表した案のなかでは、「労働契約の締結に際し、使用者は有期契約とする理由を示すとともに、その契約期間を適切なものとするよう努めなければならないものとする」とか、「有期労働契約が更新されながら一定期間（例えば、1年）又は一定回数（例えば、3回程度）を超えて継続している場合において、労働者の請求があったときには、使用者は期間の定めのない契約の優先的な応募機会の付与を行わなければならないこととすることについて、検討する」といった考え方が示されたこともあった。

また、民主党の労働契約法案（内閣提出法案の修正と引き替えに取下げ）も「有期労働契約の締結事由等」との見出しのもとに、「臨時的又は一時的な業務に使用するため労働者を雇い入れる場合」や「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」等、その事由ごとに契約期間を規定するとともに、「有期労働契約の期間の定めをする理由」の書面による明示を使用者に義務づけ、こうした「明示のない労働契約は、期間の定めのない労働契約とみなす」との定めを置くものであった。

このような提案の背景には、有期労働契約が認められる事由を限定すれば、期間の定めのない労働契約の締結を使用者は余儀なくされ、いわゆる正社員化が進むといった考え方があるといつてよいが、次のように語る民主党の細川律夫衆議院議員の答弁（2007年11月2日衆議院厚生労働委員会）は、その典型といえることができる。

「民主党は、原則として有期労働契約ということはしない、そういうことはさせないというようなことで、例外的にどうしても必要な事由について有期労働契約を認める、こういうことになっております」。「この民主党案ができますれば、有期労働というのは少なくなつて正規の労働者がふえる。私どもは、本来、正規の労働者がふえることが、労使間にとってもいいことでありますし、日本の労働界、そして日本の社会にとっても大事だといふふうに考えて、このように規定をしたわけでございます」。

しかし、企業が正社員として雇用することのできる能力には明らかに限界があり、そうした限界があるからこそ、有期労働契約を締結しているというのが実情であるとするれば、有期労働契約を制限したからといって、正社員が増えるという保証はまったくない。その結果、むしろ大量の失業者が出る可能性の方がきわめて高い。第6話でもみた2007年の「労働力調査」詳細集計（年平均）によれば、「契約社員・嘱託」だけでも298万人を数えるのである。

民主党は、不況が深刻化するなか、2008年12月にも、緊急雇用対策関連4法案の一つとして、「期間の定めのある労働契約の規制等のための労働契約法の一部を改正する法律案」を社民党などの協力を得て再び国会に提出しているが、その内容はいったん取り下げた労働契約法案から、有期労働契約に関する部分をそのまま抜き出して作成したにすぎないものであり、——たとえブロックでも——、このような法案が成立するようなことがあれば（参議院では可決）、現場の混乱は避けられないものとなる。

更新回数や継続雇用期間が一定の枠を超えている場合には、正社員化を図る（そのための何らかの義務を使用者に課す）といった考え方についても、企業の多くは更新回数等をその範囲に収める方向で対応しようとするため、かえって契約期間の短期化を招くことになりかねない。

他方、そうした契約期間の短期化が、有期契約労働者の希望に真っ向から反することにも十分に留意する必要がある。たとえば、厚生労働省「2005年有期契約労働に関する実態調査」によれば、契約期間満了後「契約を更新したい」と答えた者は全体の60.0%を占め、その57.7%が今後少なくとも「3年を超えて」継続勤務したいと回答（「1年超～3年以内」を含めれば87.6%）。「現在の会社で正社員として働きたい」と答えた者は、全体の10%にも満たない（8.9%）のが現実なのである。

既に更新を重ねた有期契約労働者にとっては有利な規制も、これから更新を重ねようとする者にとっては不利に働く。有期労働契約の規制を考えるにあたっては、そうした現実を直視することが何よりも求められるのである。

**【参考】参議院を通過した労働契約法改正案（衆議院で否決）**

労働契約法案（平成19年当初案）	労働契約法改正案（平成20年）
<p data-bbox="268 1337 740 1368">（有期労働契約の締結事由等）</p> <p data-bbox="225 1384 783 1603"><b>第38条</b> 使用者は、次の各号に掲げる場合に限り、当該各号に掲げる期間を上限として、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）を締結することができる。</p> <p data-bbox="256 1619 783 1789">一 臨時的又は一時的な業務に使用するため労働者を雇い入れる場合 当該業務の存続期間であって3年を超えない期間</p> <p data-bbox="256 1805 783 1933">二 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 当該休業又は欠勤の期間</p> <p data-bbox="256 1948 783 1980">三 一定の期間内に完了することが予定</p>	<p data-bbox="855 1337 1222 1368">（有期労働契約の締結事由等）</p> <p data-bbox="812 1384 1370 1603"><b>第16条の2</b> 使用者は、次の各号に掲げる場合に限り、当該各号に定める期間を上限として、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。）を締結することができる。</p> <p data-bbox="844 1619 1370 1789">一 臨時的又は一時的な業務に使用するため労働者を雇い入れる場合 当該業務の存続期間であって3年を超えない期間</p> <p data-bbox="844 1805 1370 1933">二 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 当該休業又は欠勤の期間</p> <p data-bbox="844 1948 1370 1980">三 一定の期間内に完了することが予定</p>

<p>されている事業に使用するため労働者を雇い入れる場合 当該事業の完了に必要な期間</p> <p>四 専門的な知識、技術又は経験であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）を雇い入れる場合 5年</p> <p>五 満60歳以上の労働者を雇い入れる場合 5年</p> <p>六 労働者がその都合により当該有期労働契約の期間の満了後に退職することが明らかな場合等相当な理由に基づいて、労働者が期間の定めをすることを求めた場合 3年</p> <p>七 法令上特に認められた場合 当該法令により認められた期間</p> <p>八 前各号に掲げるもののほか、有期労働契約を締結することに正当な理由があるものとして厚生労働省令で定める事由に該当する場合 3年</p> <p>2 使用者は、有期労働契約の締結の際には、労働者に対し、次に掲げる事項を書面により明示しなければならない。</p> <p>一 有期労働契約の期間</p> <p>二 有期労働契約の期間の定めをする理由</p> <p>三 有期労働契約の期間の満了後における当該有期労働契約に係る更新の可能性の有無</p> <p>四 前号において有期労働契約を更新する可能性があるときは、当該有期労働契約を更新する場合又はしない場合の判断をするための基準</p>	<p>されている事業に使用するため労働者を雇い入れる場合 当該事業の完了に必要な期間</p> <p>四 専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「専門的知識等」という。）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）を雇い入れる場合 5年</p> <p>五 満60歳以上の労働者を雇い入れる場合 5年</p> <p>六 労働者がその都合により当該有期労働契約の期間の満了後に退職することが明らかな場合等相当な理由に基づいて、労働者が期間の定めをすることを求めた場合 3年</p> <p>七 法令上特に認められた場合 当該法令により認められた期間</p> <p>八 前各号に掲げるもののほか、有期労働契約を締結することに正当な理由があるものとして厚生労働省令で定める事由に該当する場合 3年</p> <p>2 使用者は、有期労働契約の締結の際には、労働者に対し、次に掲げる事項を書面により明示しなければならない。</p> <p>一 有期労働契約の期間</p> <p>二 有期労働契約の期間の定めをする理由</p> <p>三 有期労働契約の期間の満了後における当該有期労働契約に係る更新の可能性の有無</p> <p>四 前号において有期労働契約を更新する可能性があるときは、当該有期労働契約を更新する場合又はしない場合の判断をするための基準</p>
--	---

<p>五 その他厚生労働省令で定める事項</p> <p>3 第1項各号に該当しない労働契約又は前項の書面の明示のない労働契約は、期間の定めのない労働契約とみなす。</p> <p>4 第1項各号に定める期間を超える期間を定めた有期労働契約の期間は、同項各号に定める期間の定めをしたものとみなす。</p>	<p>五 その他厚生労働省令で定める事項</p> <p>3 第1項各号に該当しない労働契約又は前項の書面の明示のない労働契約は、期間の定めのない労働契約とみなす。</p> <p>4 第1項各号に定める期間を超える期間を定めた有期労働契約の期間は、当該各号に定める期間とみなす。</p>
<p>(差別的取扱いの禁止)</p> <p><b>第39条</b> 使用者は、有期労働契約を締結している労働者又は短時間労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条に規定する短時間労働者をいう。）の賃金その他の労働条件について、合理的な理由がある場合でなければ、通常の労働者と差別的取扱いをしてはならない。</p>	<p>(差別的取扱いの禁止)</p> <p><b>第16条の3</b> 使用者は、有期労働契約を締結している労働者又は短時間労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条に規定する短時間労働者をいう。）の賃金その他の労働条件について、合理的な理由がある場合でなければ、通常の労働者と差別的取扱いをしてはならない。</p>
<p>(有期労働契約における解雇)</p> <p><b>第40条</b> 使用者は、有期労働契約について、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。</p>	<p>(有期労働契約における解雇)</p> <p><b>第17条</b> 使用者は、有期労働契約について、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。 ← 現行労働契約法第17条第1項</p>
<p>(契約期間途中の退職)</p> <p><b>第41条</b> 1年を超える有期労働契約を締結した労働者は、民法（明治29年法律第89号）第628条の規定にかかわらず、当該有期労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、2週間前までに使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。</p>	<p>(契約期間途中の退職)</p> <p><b>第17条の2</b> 1年を超える有期労働契約を締結した労働者は、民法（明治29年法律第89号）第628条の規定にかかわらず、当該有期労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、2週間前までに使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。</p>
	<p>(契約期間についての配慮)</p> <p><b>第17条の3</b> 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</p>

	<p>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。 ← 現行労働契約法第17条第2項</p>
<p>(雇止めの制限等)</p> <p>第42条 第38条第2項の規定により更新の可能性を明示された有期労働契約を締結している労働者が、当該有期労働契約の更新を希望した場合においては、使用者は、当該労働者に係る従前の有期労働契約の更新の回数、継続的に勤務をしている期間その他の事情に照らして、当該有期労働契約を更新しないこととすることが客観的に合理的な理由に基づき、社会通念上相当であると認められる場合でなければ、更新を拒んではならない。</p> <p>2 使用者は、更新の可能性を明示された有期労働契約（雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務をしている者に係るもの及び日々雇入れられる者が1月を超えて引き続き使用されるに至った場合に係るものに限る。）を締結している労働者に対して当該有期労働契約を更新しないこととしようとするときは、当該労働者に対し、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責めに帰すべき事由に基づいて更新しないこととする場合においては、この限りでない。</p> <p>3 前項の予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。</p> <p>4 第1項に規定する有期労働契約が更新されなかった場合において、労働者が更</p>	<p>(雇止めの制限等)</p> <p>第17条の4 第16条の2第2項の規定により更新の可能性を明示された有期労働契約を締結している労働者が、当該有期労働契約の更新を希望した場合においては、使用者は、当該労働者に係る従前の有期労働契約の更新の回数、継続的に勤務をしている期間その他の事情に照らして、当該有期労働契約を更新しないことと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場合は、更新を拒んではならない。</p> <p>2 使用者は、前項に規定する有期労働契約（雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務をしている者に係るもの及び日々雇入れられる者が1月を超えて引き続き使用されるに至った場合に係るものに限る。）を締結している労働者に対して当該有期労働契約を更新しないこととしようとするときは、当該労働者に対し、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責めに帰すべき事由に基づいて更新しないこととする場合においては、この限りでない。</p> <p>3 前項の予告の日数は、1日について平均賃金（労働基準法第12条の平均賃金をいう。）を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。</p> <p>4 第1項に規定する有期労働契約が更新されなかった場合において、労働者が更</p>

新されなかった理由について証明書を請求したときは、使用者は、7日以内にこれを交付しなければならない。

新されなかった理由について証明書を請求したときは、使用者は、7日以内にこれを交付しなければならない。