

RIETI政策シンポジウム
『賃金・処遇改革と「ポスト3.11」の雇用・労働政策』
第2部「均衡処遇と労使関係」(法学からのアプローチ)

**非正規労働者の処遇を巡る
立法動向について**

2011年12月2日
立教大学准教授
竹内(奥野)寿

I はじめに—本報告の目的

- 非正規労働者の処遇を巡る近時の立法動向について、特に、パートタイム労働、有期契約労働をめぐる動向を中心に確認
- 雇用の安定、公正な処遇の2点、特に、前者の観点から検討

II パートタイム労働を巡る立法動向

1. 「パートタイム労働法」(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)2007年改正(2008年4月1日施行)
 - 均等処遇(第8条), 賃金についての均衡処遇の努力義務(第9条), 教育訓練についての措置義務(第10条), 福利厚生施設についての配慮義務(第11条), 通常の労働者への転換についての措置義務(第12条), 説明義務(第13条)
 - 2007年改正(平成19年法律第72号)附則第7条で, 施行後3年経過時点において必要がある場合には検討を加え, 必要な措置を講じる旨規定

II パートタイム労働を巡る立法動向

2.「今後のパートタイム労働対策に関する研究会 報告書」

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001on6w.html>)

- 2011年2月3日第1回研究会開催，2011年9月15日報告書公表（概要について，配布資料参照）

II パートタイム労働を巡る立法動向

2.「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」 研究会報告書の概要

- 基本的考え方，課題を提示した上で，各論について，
選択肢を整理，提示

(1)基本的考え方

「働き・貢献に見合った公正な待遇」のより一層の確保
を極めて重要とする

II パートタイム労働を巡る立法動向

2.「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」 研究会報告書の概要(続き)

(2)課題

(i)通常労働者との間の待遇の異同(第8条, 第9条)

- 一律に「3要件」を必要とする第8条の活用による雇用管理の改善を進める余地は小さいと指摘

...該当者が極めて少ない(報告書が言及する調査では、調査対象パートタイム労働者の0.1%),「ネガティブ・チェックリスト」として機能している疑い

II パートタイム労働を巡る立法動向

2.「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」 研究会報告書の概要(続き)

(2)課題(続き)

(ii)待遇に関する納得性の向上(第13条)

- 納得をもたらすことに一定の効果があったこと、他方で、事業主に説明を求める潜在的ニーズも一定程度あることを指摘
- 納得性の一層向上のため、事業主に説明を求めることが必ずしも容易ではない状況の改善の必要性を指摘

II パートタイム労働を巡る立法動向

2.「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」 研究会報告書の概要(続き)

(2)課題(続き)

(iii)教育訓練(第10条)

- キャリア形成のための教育訓練の不十分性を指摘

II パートタイム労働を巡る立法動向

2.「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」 研究会報告書の概要(続き)

(2)課題(続き)

(iv)通常の労働者への転換の推進(第12条)

- 転換措置の更なる推進の必要性を指摘

...雇用の安定を志向する一方、様々な事情で柔軟な働き方(パートタイム労働)を自ら選択する者の方が多いことを踏まえ、「責任や拘束度などの面から働き方の大きく異なる『通常の労働者』への転換だけでなく、雇用の安定というパートタイム労働者のニーズにこたえる方策」の有無の検討の必要性を指摘

II パートタイム労働を巡る立法動向

2.「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」 研究会報告書の概要(続き)

(2)課題(続き)

(v)パートタイム労働法の実効性の確保

(vi)その他(税制, 社会保険制度等の関連制度)

II パートタイム労働を巡る立法動向

2.「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」 研究会報告書の概要(続き)

(3)各論1(通常の労働者との間の待遇の異同)

(i)均等待遇の確保(第8条関連)

- パートタイム労働法第8条の適用拡大(「3要件」見直し)

...フルタイム有期契約労働者にも言及

- 合理的な理由のない不利益取り扱いの禁止

...このような法制度を採用する場合,何が「合理的な理由」にあたるか等についての労使双方の予測可能性の確保(「合理的な理由」の考慮要素となりうるものの例をガイドライン等で示す等)等の検討の必要性を指摘

II パートタイム労働を巡る立法動向

2.「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」 研究会報告書の概要(続き)

(3)各論1(通常の労働者との間の待遇の異同)(続き)

(ii)均等待遇の対象とはならないパートタイム労働者の待遇 改善(第9条関連)

- 事業主の自主的, 計画的な取り組みを促す枠組み(次世代育成支援対策推進法等を参照し, 行動計画を策定した事業主に対して一定のインセンティブを付与)の適否を, 第9条を義務化する考え方の適否と対比しつつ検討する必要性を指摘

II パートタイム労働を巡る立法動向

2.「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」 研究会報告書の概要(続き)

(3)各論1(通常の労働者との間の待遇の異同)(続き)

(iii)職務評価

- 中小規模の企業を含めた事業主に職務評価を広範に義務付けることは困難と指摘。実情に合わせて職務評価制度を導入して、労使間で職務評価のプロセス及び結果を共有し、待遇について議論を進めることを促すことを一つの方向性として指摘

II パートタイム労働を巡る立法動向

2.「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」 研究会報告書の概要(続き)

(4)各論2(待遇に関する納得性の向上(第13条関係))

- 説明を求めたことを理由とする不利益取り扱いの禁止,
説明すべき内容の具体例の提示
- 事業主に説明を義務付けすることについては、むしろ、
労使間の柔軟なコミュニケーションを集团的労使関係の
中で行うことができるような枠組みを設けることについて
の検討の必要性を指摘

II パートタイム労働を巡る立法動向

2.「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」 研究会報告書の概要(続き)

(5)各論3(教育訓練(第10条関連))

- 法律等により一律の基準を設け、事業主に義務付けることは困難

...事業主の自主的、計画的な取組みを促進するインセンティブ政策の検討の必要性を指摘

II パートタイム労働を巡る立法動向

2.「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」 研究会報告書の概要(続き)

(6)各論4(通常の労働者への転換の推進(第12条関連))

(i)通常の労働者への転換の推進

- フルタイム正社員よりも、短時間正社員への転換がニーズにかなうのではないかと指摘(人事管理のあり方を変える必要が生じうることを指摘)

...フルタイムの通常の労働者の労働時間短縮と併せて、事業主による、教育訓練の実施、転換についての自主的な行動計画の策定を促す方向性を指摘

II パートタイム労働を巡る立法動向

2.「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」 研究会報告書の概要(続き)

(6)各論4(通常の労働者への転換の推進(第12条関連)) (続き)

(ii)「勤務地限定」,「職種限定」の無期労働契約

- 通常の労働者の転換よりも,柔軟な働き方のままの雇用の安定を望むパートタイム労働者のニーズへの対応
- ...事業所閉鎖等の場合の雇用保障のあり方を含めて検討が必要と指摘

(iii)パートタイム労働とフルタイム労働との間の相互転換

- 待遇格差の是正を優先,長期的な課題にとどめる

II パートタイム労働を巡る立法動向

2.「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」 研究会報告書の概要(続き)

(7)各論5(パートタイム労働法の実効性の確保)

(8)各論6(その他)

- 働き方に中立的な税・社会保険制度の構築を早急に図ることの必要性を主張

※「社会保障・税一体改革成案」(政府・与党社会保障改革検討本部決定, 2011年6月30日)

(<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/syakaihosyou/kentohonbu/pdf/230630ketei.pdf>)

...短時間労働者への厚生年金, 被用者保険の適用拡大を改革項目として掲げる

II パートタイム労働を巡る立法動向

2. 「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書」 研究会報告書の特徴

(1)均等処遇に関し、「合理的な理由のない不利益取り扱いの禁止」の法制度について比較的積極的に言及

(2)法律等による一律の規制には消極的。事業主の自主的な取組みを促す枠組み，労使間でのコミュニケーションを集团的労使関係の中で行う枠組みの検討の必要性を主張

(3)いわゆる「多様な正社員」構想の肯定

→労働政策審議会雇用均等分科会にて，2011年9月27日より，パートタイム労働対策について，議論が開始されている

III 有期契約労働を巡る立法動向

- 労基法2003年改正(平成15年法律第104号)附則第3条で、施行後3年経過後に検討を加え、必要な措置を講じる旨規定
- 労働政策審議会答申(労働条件分科会報告「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」(2006年12月27日))においても、「就業構造全体に及ぼす影響も考慮し、有期労働契約が良好な雇用形態として活用されるようにするという視点も踏まえつつ、引き続き検討することが適当」とされる

III 有期契約労働を巡る立法動向

1. 「有期労働契約研究会報告書」

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000uowg.html>)

- 2009年2月23日第1回研究会開催，2010年9月10日報告書公表（概要について，配布資料参照）

III 有期契約労働を巡る立法動向

1. 「有期労働契約研究会報告書」

研究会報告書の概要

(1) 現状と課題

- 有期契約労働の現状：雇用不安，賃金水準が低い，ステップアップが見込めない等の問題が存在

...「有期契約労働者の雇用の安定、公正な待遇等を確保するため、有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止するとの視点」から有期契約労働をめぐるルール等の方向性を示す必要性あり

III有期契約労働を巡る立法動向

1.「有期労働契約研究会報告書」

研究会報告書の概要(続き)

(2)基本的考え方

- 有期契約労働者の雇用の安定や公正な待遇等を確保
- 「無業・失業状態から安定的雇用に至るまでの間のステップという役割を果たし得ること」への注目
- 「有期契約労働者以外の種類の労働者の雇用の在り方やルールとの関係も視野に入れることが必要」

...無業者・失業者との関係のほか、パートタイム労働者、派遣労働者との関係、正社員のあり方、「多様な正社員」の環境整備をも視野に入れることの有用性を指摘

III 有期契約労働を巡る立法動向

1. 「有期労働契約研究会報告書」

研究会報告書の概要(続き)

(3)各論1(締結事由の規制、更新回数や利用可能期間に係るルール、雇止め法理の明確化)

- 無期原則の採用, 締結事由の規制には消極的(ヨーロッパ諸国での緩和の例への言及等)

III有期契約労働を巡る立法動向

1.「有期労働契約研究会報告書」

研究会報告書の概要(続き)

(3)各論1(締結事由の規制、更新回数や利用可能期間に係るルール、雇止め法理の明確化)(続き)

- 更新回数や利用可能期間に係るルール(上限を超える場合は、無期契約と同様の取り扱い等を行うとするルール)

...比較的積極的に評価。特に、予測可能性の点で評価

...他方、上限手前での雇止めの誘発には懸念

...また、上限を超える場合の効果については、考え方の選択肢を提示するにとどまる(無期契約への移行、解雇権濫用法理が類推される状態の推定、等)

III有期契約労働を巡る立法動向

1.「有期労働契約研究会報告書」

研究会報告書の概要(続き)

(3)各論1(締結事由の規制、更新回数や利用可能期間に係るルール、雇止め法理の明確化)(続き)

- 雇止め法理の明確化

...上限規制とは逆に、個々のケースで、柔軟な対応ができる(上限手前での雇止めの誘発は生じにくい)

...他方で、予測可能性、紛争の未然防止が図りにくい点が問題

III有期契約労働を巡る立法動向

1.「有期労働契約研究会報告書」

研究会報告書の概要(続き)

(4)各論2(労働条件明示等契約締結時の手続に関連する課題)

- 契約締結時における, 更新の判断基準等の明示義務を法律に規定することに積極的(現在は大臣告示で明示することとされている)

...但し, 追加で明示すべき内容, 具体性の程度については更なる検討に委ねる

- 明示がなされなかった場合の取り扱い(効果)

...無期契約と取り扱う方向性を示しつつ, 具体的内容, 明示時点等については検討課題としている

III有期契約労働を巡る立法動向

1.「有期労働契約研究会報告書」

研究会報告書の概要(続き)

(5)各論3(有期労働契約の終了(雇止め等)に関する課題)

- 一回の契約の細切れ化防止の方策, 雇止めの際の予告等の検討の可能性について言及

- 雇止め後の生活安定等

...契約終了の際の一定の手当について, 不安定雇用への代償, 無期化を促す効果を有すると考えられる点で, 一定程度評価

III有期契約労働を巡る立法動向

1.「有期労働契約研究会報告書」

研究会報告書の概要(続き)

(6)各論4(均衡待遇、正社員への転換等)

- 均衡待遇

...「有期契約労働者であることを理由とした合理的理由のない不利益取り扱いの禁止」については、何が合理的理由に該当するか等の判断の困難さを指摘

...パートタイム労働法のような、均等待遇と、均衡待遇とその説明責任を課す方策については、行政指導等の実施になじみ、当事者の交渉を促す点で、実情に即した対応が可能とする

III有期契約労働を巡る立法動向

1.「有期労働契約研究会報告書」

研究会報告書の概要(続き)

(6)各論4(均衡待遇、正社員への転換等)(続き)

- 正社員への転換等

...パートタイム労働法のように、事業主に転換を推進するための措置を義務付けること等には比較的積極的

...但し、いわゆる「正社員」に一挙に転換することの困難性を踏まえ、勤務地限定、職種限定の無期労働契約など、多様な雇用モデルを選択できるようにする環境整備の必要性を指摘

(7)各論5(1回の上限規制等)

III有期契約労働を巡る立法動向

1.「有期労働契約研究会報告書」

研究会報告書の特徴

(1)有期契約労働というあり方自体は一定程度肯定した上で、その改善を目指す(安定雇用へのステップ化)

...締結事由規制には消極的。転換措置や、雇用終了手当等による無期労働契約への転換に比較的積極的

(2)いわゆる「正社員」のあり方の見直しの必要性にも言及(同研究会の「中間とりまとめ」にはない視点)

(3)公正な処遇の実現に関しては、現行のパートタイム労働法の枠組みを応用することを志向

III 有期契約労働を巡る立法動向

2. 労働政策審議会労働条件分科会での検討

- 労働政策審議会労働条件分科会にて、2010年10月26日より、検討が開始される。
- 2011年8月3日に「有期労働契約に関する議論の中間的な整理」を公表

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200000115xw.html>)

...労使の意見は、有期契約労働の実態についての理解にはじまり、入口規制(締結事由の制限)、出口規制(上限規制、雇止め法理)、内容規制(均等待遇等)にわたって、鋭く対立

IV派遣労働を巡る立法動向

- 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案(平成22年3月19日閣議決定, 平成22年4月6日国会提出)
- 「製造業派遣」, 「登録型派遣」原則禁止規定は削除される方向

V 検討

1. 雇用の安定

- 非正規労働者の雇用の不安定

...パートタイム労働者, 派遣労働者を含め, 多くが有期契約労働者であることに由来

→有期労働契約法制の重要な課題

- 雇用の安定の実現方法:

(1)有期契約の利用制限, 無期契約への移行

(2)有期契約下における, 不合理な雇止めについての制限

V 検討

1. 雇用の安定(続き)

(1) 無期契約への移行

- 締結事由の制限

...現在考えられている解雇規制の厳格さを前提とした場合、無期契約での雇用の増大に結びつくかは疑問(労働市場の不当な硬直化の懸念)

- 上限規制(一定の更新回数・期間経過後は無期契約とみなす規制)

...上記と同様の懸念のほか、上限直前での雇止めという問題は避けがたいと思われる

V 検討

1. 雇用の安定(続き)

(1)無期契約への移行(続き)

- 考えるべきことは？

(i)典型的な無期契約である「正社員」のあり方を含めた検討の必要性（いわゆる「多様な正社員」構想）

...解雇法理(整理解雇法理)についても、「正社員の多様性」を踏まえた法理の再理解, 構築が必要

V 検討

1. 雇用の安定(続き)

(1)無期契約への移行(続き)

- 考えるべきことは？

※(参考)「多様な形態による正社員」に関する研究会

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000ajmk.html#shingi27>)

※(参考)非正規雇用のビジョンに関する懇談会

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000ajmk.html#shingi2>)

V 検討

1. 雇用の安定(続き)

(1)無期契約への移行(続き)

- 考えるべきことは？

(ii)整理解雇法理の再理解の必要性—整理解雇法理は一律硬直的か？

...広い意味での手続を踏まえて解雇に至っているか否かが、判断において、重要な位置づけを有している(配布資料の奥野[竹内]・原論文(特に152頁)参照)

...何が実体的に合理的な理由については柔軟に判断する余地をそもそも含んでいる

V 検討

1. 雇用の安定(続き)

(2) 不合理な雇止めについての制限

- ・ 現行の雇止め法理の明確化, 適正化が必要

(i) 雇止め法理の適用の有無

... 従事する業務が一時的, 臨時的ではなく, かつ, 当初契約時に予定する全体の雇用期間を明らかにしていない限り, 雇止め法理の適用(解雇権濫用法理の類推)適用自体は肯定し, 合理的な理由を欠く雇止めについて制限をすべき

V 検討

1. 雇用の安定(続き)

(2)不合理な雇止めについての制限

- ・現行の雇止め法理の明確化, 適正化が必要

(ii)雇止め法理における合理的な理由

...合理的理由の有無については, 「正社員」より, 緩やかでよく, 業務量の減少等を客観的に示すことができればよいが, 期間の満了のみを理由とする(他に理由がない)場合には, 合理的でないといふべき

V 検討

2. 公正な処遇

- 公正な処遇の実現は、個別には、容易に解決しがたい問題

...集团的労使関係の中における労使コミュニケーションの枠組みを設けることを促すことが重要

→企業内労働者代表制度について検討が不可欠。これも、非正規労働者のみには限定されない議論

VI むすび

- 無期契約である「正社員」の雇用保障のあり方を含めた雇用の安定のあり方の検討の必要性

...「期間満了による当然終了」からの、柔軟な形での、脱却

- 集团的労使関係の中における労使コミュニケーションの枠組みを踏まえた処遇の公正さのあり方検討する必要性

→非正規雇用の処遇をめぐる検討は、非正規雇用の検討にとどまらず、「正社員」の雇用をも含めた検討が必要

RIETI政策シンポジウム
『賃金・処遇改革と「ポスト3.11」の雇用・労働政策』
第2部「均衡処遇と労使関係」(法学からのアプローチ)

非正規労働者の処遇を巡る
立法動向について
(終)

ご清聴頂きありがとうございました。

2011年12月2日
立教大学准教授
竹内(奥野)寿