



人と暮らしをまもるパートナー **東京法律事務所**

東京法律事務所は新しい未来をひらく総合法律事務所です。 2013. 1. 25

News

〒160-0004 東京都新宿区四谷1丁目2番地 伊藤ビル TEL03(3355)0611代表 FAX03(3357)5742

労働立法改訂と労働組合の取り組みについて

弁護士 小林 譲 二

1 有期労働契約法制を中心とする労働立法改訂の動向

2012年の夏、①有期労働契約について、更新を重ねて5年経過した場合に労働者に無期雇用への転換申込権を認め、解雇法理の類推適用についての判例法理を明文規定とし、また有期労働契約であることを理由とする不合理な労働条件の禁止などを内容とする労働契約法の改正、②違法派遣について派遣先との労働契約の成立などを認めた労働者派遣法の改正、③60歳定年後の継続雇用制度について差別的な選別を認めていた現行規定を改定した高年齢者雇用安定法の改正など、相次いで労働立法が改定され、さらにはパート労働法の改定も検討されています。

その詳細は後に述べるとおりですが、有期労働契約法制の改定と労働者派遣法の改正の背景には、周知のとおり、1995年に旧日経連が発表した「新時代の日本的経営」により、正社員の有期労働契約者・派遣労働者への代替が打ち出されてから急激に非正社員が増大し、1980年代には10%代であった非正社員が、今や全従業員の38%にもなっているのに、その雇用が不安定で、また正社員と比較して賃金が2分の1以下という経済格差が広がったことがあります。しかも非正社員のうち多くが有期労働契約であり、その全従業員に占める割合は約20%、1200万人にもものぼると推定されています。わが国の派遣労働の多くを占める登録型派遣も派遣期間に限定された有期労働契約です。またパート労働者の多くが有期労働契約です。

正社員＝無期雇用労働者を解雇するには、労働契約法16条の適用により、客観的合理的理由と社会的相当性を使用者側が主張・立証しなければなりませんし、判例法理の積み重ねによりかなり厳格な解雇規制がされています。これに対して、有期労働契約については、これまで判例法理による解雇権濫用法理の類推適用の規制があるものの、実際の救済はかなり限定されており、きわめて不十分でした。そのために、雇い止め・期間満了の通知ひとつで泣き寝入りしている有期労働契

目次

労働立法改訂と労働組合の取り組みについて……………	1
無期転換申込権について（労働契約法第18条）…	3
雇止め法理の実定法化（労働契約法第19条）…	6
不合理な労働条件の禁止（労働契約法第20条）…	8
パート労働法改定の動向……………	11
派遣法改正の動向と解説……………	12
高年齢者雇用安定法の改正……………	14

約者は多数にのびります。このような雇用が不安定な有期労働契約を減らし、無期雇用＝安定雇用への転化を認めることが、安心して働ける社会の建設にとって非常に大切です。さらに、非正社員の賃金はおおむね正社員の2分の1以下と大きな格差が存在しています。クビを切りやすく、賃金が正社員の2分の1以下ですむことが使用者が多数の非正社員を使用する強い経済的動機となっています。そのうえ、非正社員には雇用保険の支給されないことも多く、社会的なセーフティネットが機能していませんでした。

そこで非正社員＝ワーキングプアの問題として、有期労働・派遣労働の法的な規制による雇用の安定化と労働条件の改善による格差是正が大きな社会問題となっていました。そのような状況の下で、2008年9月に発生したリーマンショックに端を発した2008年12月から翌年2009年3月の大量の「派遣切り」「有期雇用切り」によって、有期労働契約者・派遣労働者などの非正社員の雇用の不安定の規制、格差の改善が一気に社会問題となり、今回の改訂につながりました。

2 今回の改訂と労働組合

しかし、有期労働契約者や派遣労働者などの非正社員をへらし正社員を増やす、有期労働契約と派遣労働での雇用の安定と格差是正という点からみると、今時の有期労働契約法制の改訂はきわめて不十分です。非正社員を減らすには、労働契約は無期労働契約を原則としたうえで、有期・派遣労働を利用できる場合を例外として限定すること（「入口規制」といいます）、そのうえで更新回数や期間を限定する方法や、さらに使用者が非正社員を利用する経済的動機である格差を是正すること（「出口規制」といいます）が必要です。しかし今時の改訂では、「入り口規制」が使用者側の強い反対で見送られました。

労働者派遣法の改正も焦眉の課題であった登録型派遣・製造業派遣の禁止は見送られ、日雇い派遣で大問題となった短期派遣の禁止も30日以内の禁止にとどめられました。さらに違法派遣の場合に派遣先の使用者が無期労働契約を申し込んだ

ものと「見なす規定」も制定されたものの、施行は施行時(今年の4月1日)から3年後とされてしまいました(しかも施行後の3年後には派遣法改正の「見直し規定」まで規定されています)。

労働立法については、制定されるまでは労働者にできる限り有利な立法を目指して最大限努力しますが、いったん制定された後は不十分なもので運動や裁判で最大限に活用する観点が大切です。

今時の改訂には、後に詳述するように労働者の保護のために活用できる規定が少なくありません。しかしそのような規定でも、使用者の圧力の前では、労働組合の存在と支援なしに個々の労働者が権利を行使すること自体ができません。今時の改訂では特にその感を強くします。たとえば、有期労働契約において新設された無期労働契約転換申込権の行使や、不合理な労働条件の禁止規定に基づく差別是正のための権利行使も、そのような意思の表明に対する、次の更新はしない、賃金を下げる、配転させる、などの使用者の圧力をはねのけるには、労働組合の支援なしにはどう也不能ません。使用者が更新回数の限定や今回限りで契約を更新しないという不更新条項の導入しようとする場合も同じです。しかしこのことは、非正社員の組合加入・未組織労働者の組織化の絶好のチャンスでもあります。今こそ、労働組合が今時の改定の正確な理解の上に、大胆に正社員化と格差是正の要求を掲げて運動することが求められているときはないと思います。当事務所も長年労働事件と労働立法の改善に取り組んできた法律事務所として全力を尽くそうと思います。



無期転換申込権について（労働契約法第18条）

弁護士 青龍 美和子

1 「無期転換申込権」とは？

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合に、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換する制度です。（次頁の表参照）

有期労働契約で働く人は全国で約1200万人と推計されます。その約3割が通算5年を超えて反復更新している実態です。多くの有期労働者は、いつ雇止めになるか不安定です。そこで、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図るため、期間の定めのない労働契約を促進するねらいから、新しく労働契約法18条が導入されました。

この制度を使って、どれだけたくさんの有期契約労働者を期間の定めのない労働契約に転換させ、安定した雇用を実現するかが重要です。

★5年以上継続した有期労働の雇止めを奨励するものではありません！

使用者が、この規定について有期労働契約を5年以上反復更新することが禁止されたと誤解して、通算契約期間が5年になる直前に（たとえば4年11か月で）雇止めを通告する危険があります。

しかし、今回の労働契約法の改正は、通算5年以上反復更新する有期労働を禁止するものではなく、期間の定めのない労働契約に転換させることを促進するものです。したがって、このような雇止めは、無期転換を促進するという立法の趣旨に反し、無効です。

なお、通算5年以上反復更新する有期労働契約が禁止されないといっても、労働者があらかじめ無期転換への申し込みをしないと約束することはできません。そのような約束をしたとしても無効となります。

2 次の要件がすべてそろって有期労働契約が無期に転換します

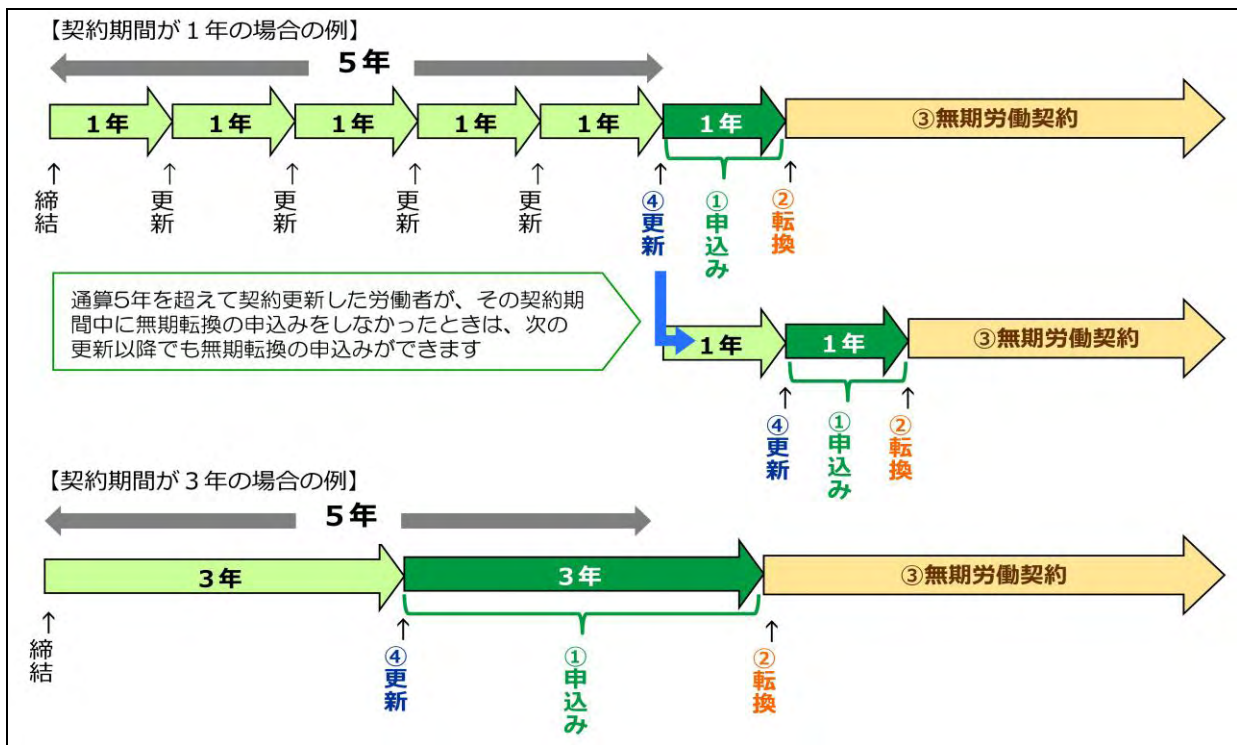
- (1) 同一使用者との間で有期労働契約が1回以上更新されること
- (2) 更新された有期労働契約の通算期間が5年を超えること
- (3) 労働者が使用者に対し、期間の定めのない労働契約の締結の申込みをすること
- (4) 通算期間が5年を超えることとなる有期労働契約の契約期間の初日から当該有期労働契約の契約期間が終了する日までの間に(3)の申込みをすること

Q 現時点ですでに5年を超えて反復更新されている有期契約労働者はたくさんいます。この場合、今から無期転換申込みできるのでしょうか？

A 通算期間は、この条文が施行される2013年4月1日後に締結又は更新された労働契約から数えます。したがって、無期転換するのは、もっとも早くて2019年4月2日以降です。

その間に、使用者が無期転換を免れるため雇止めをしたり、「次回以降からは契約更新しない」等の不更新条項を入れてくる危険があります。このような雇止めは、後に述べるとおり許されませんが、事前に阻止するたたかい＝労働組合の取り組みが重要です。





【厚生労働省のパフレットより】

3 無期転換申込みをするとどうなるか

(1) 使用者が労働者の申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約が成立します。

労働者個人で使用者に対して、この無期転換申込権を行使することは大変な勇気がいります。ここでも労働組合の支援と協力が必要です。

Q 登録型派遣労働者の場合、派遣元と派遣先との派遣契約が解除されるとどうなるのでしょうか？

A 派遣労働者にも本条が適用されますが、その場合は、派遣元事業主との有期労働契約について通算契約期間が計算されます。したがって、登録型派遣労働者も無期転換申込権を使うことができ、これを使うと派遣元との間で常用型派遣の労働契約が成立するというべきです。

(2) 申込みした時に締結している有期労働契約が終了する翌日から無期労働契約になります。

Q 無期転換申込みをしても、申込みをした時の労働契約の期間満了をもって雇止めされたら？

A 申込みの時点で、契約期間満了日の翌日からの無期労働契約が成立しているため、雇止めは解雇にあたりません。

したがって、労働契約法16条の解雇権濫用法理が適用され、「客観的に合理的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、その解雇は無効となります。

(3) 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、「別段の定め」がない限り、直前の有期労働契約と同じです。

Q 正社員の賃金は職能等級によっていますが、有期契約社員は時給計算になっています。無期に転換した場合、正社員と同じ賃金制度になるのでしょうか？

A 「無期労働契約＝正社員」ではありません。無期転換後は、期間の定めがなくなるだけで、その他の労働条件は「別段の定め」をしない限り変わりません。ただし、正社員の就業規則の規定が「パート・有期労働契約・派遣労働契約・委託・請負を除く」となっている場合、無期転換した労働者の労働条件は正社員と同様に扱われることになるでしょう。

★「別段の定め」をすることにより、期間の定め以外の労働条件を変更することは可能です。

① 労働者と使用者との個別の合意によって、無期転換後の労働条件につき「別段の定め」をする場合でも、就業規則のほうが労働者にとって有利であれば、就業規則の労働条件になります（労働契約法8条、12条）。

無期転換後に適用される就業規則がない場合には、同じく期間の定めのない正社員の就業規則が適用されます。

② 就業規則により「別段の定め」をする場合は、就業規則の変更となり、それが合理的である場合に限り、変更後の就業規則が適用されます（労働契約法9条、10条）。

③ 「別段の定め」とは、労働者と使用者の間の個別の合意や就業規則も含まれますが、労働協約もこれにあたります。

労使間の協議により、無期転換のルール、正社員化のルールを定めて、安定的な雇用を実現することが期待されます。無期転換後の他の労働条件について、有期労働契約の時より有利な労働条件を定めた労働協約を勝ちとりたいですね。ここは、労働組合の力の見せどころです。

★無期転換後、有期のときにはなかった転勤の可能性を示されました。転勤はしたくないけど、期間の定めなく働きたい・・・！

無期労働契約への転換にあたり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後における労働条件を従前よりも低下させることは、立法の趣旨に反します。このような「別段の定め」は、不合理な労働条件の不利益変更にあたり、許されません。

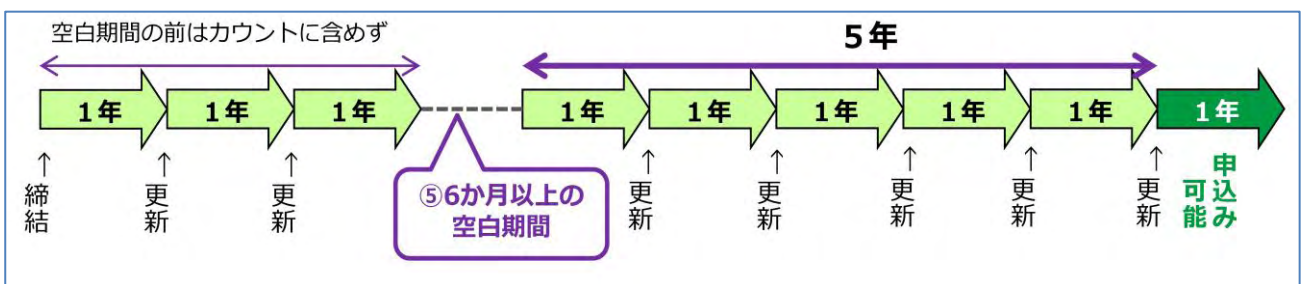
したがって、無期転換後の職務が有期のときと同じであれば、勤務地の変更の可能性という「別段の定め」は、労働条件の不利益変更となります。

無期転換の申込みをしたうえで、従前と同じ勤務地限定を求めていくことが必要ですが、ここでも労働組合の取り組みが重要です。

4 無期転換の例外—「クーリング期間」

同一の有期契約労働者と使用者との間で、間において有期労働契約が再度締結された場合、その間の長さが、

- (1) 6か月以上である場合 又は
 - (2) その直前の有期労働契約の契約期間が1年未満の場合は原則その2分の1
- に該当する場合は、通算期間の計算がリセットされます。（下記表参照）



【厚生労働省のパフレットより】

Q 同じ会社で1年間の契約期間を5回反復継続して働いた後、関連会社に移籍したうえで同じ職場に出向しました。6か月の出向期間が終わった後に、また元の会社に再入社した場合でも、有期労働契約の通算期間はリセットされてしまうのでしょうか？

A 同一企業において、無期化を免れる意図の

もとに、実態が変わらないまま、派遣形態や請負形態を偽装して、形式的に使用者をかえたにすぎない場合は、クーリング期間にはなりません。このような場合は、法を潜脱するものとして、通算契約期間としてカウントされます。

無期転換を免れる不当なクーリング期間の設定を許さない労働組合のたたかいが重要です。

5 特に労働組合に期待されるとりくみ—契約通算期間5年を前にした一斉・大量雇止めを防ぐために

更新繰り返し後の4年11か月での雇止めや、期間5年契約1回きりの雇止め、最後の契約での不更新条項の挿入などがされた場合でも、無期転換させない目的が明らかな雇止めは、立法の趣旨に反します。そして、一旦労働者が雇用継続への合理的な期待を持っていた場合として、労働契約法19条の雇止め法理が適用されることとなります。→19条の解説へ

すでに、いま有期で働いている労働者に対し、「次回の更新で最後にする」とか、更新回数や通算年数に上限を設けるなどの「不更新条項」を入

れた上で更新を迫る例が出てきています。

Q 不更新条項が入ってしまった場合は、どうすればいいのでしょうか。

A すぐに、使用者に対し、不更新条項を撤回させることが一番です。

不更新条項が入ったまま最後の契約を更新してしまった場合でも、不更新条項については異議がある（合意していない）ことを示すことが重要です。とくに、証拠として残る内容証明郵便等の書面を速やかに送る方法が有効です。5年未満での雇止めや無期転換権行使の妨害を止めさせ、無期転換申込権の行使を促進させていきましょう！

雇止め法理の実定法化（労働契約法第19条）

弁護士 山 添 拓

1 雇止め法理とは？

有期労働契約は、使用者が契約更新を拒否した場合、契約期間満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。しかし、「雇止め」を簡単に認めると、有期契約で働く労働者の地位が非常に不安定になります。

そこで、過去の裁判例では、次のような場合に「雇止め」を「解雇」と同じものとみて、簡単には解雇を認めないルールが作られてきました。

①契約更新が過去に何度も行われ、長期間雇用が継続しているなど、実質的には無期労働契約と異なる状態になっている場合

②必ずしも更新が反復継続していなくても、契約更新を期待することに合理的な理由がある場合

これを「雇止め法理」といいます。今回の改正労働契約法19条は、この「雇止め法理」を法律として条文化したものとされます。

Q どんな場合が対象になるの？

A (1)過去に反復更新され、「雇止め」が実質的な「解雇」にあたる場合

有期労働契約であっても、過去に複数回更新され、あたかも無期労働契約と異なる状態が存在している場合です。

☆たとえば・・・これらが長期間継続した場合。

- ・契約更新の手続がほとんどない
- ・更新の書類は会社が勝手にハンコを押すなど形だけ・・・

★過去にはこんな例で雇止めが無効とされました（東芝柳町工場事件）。

- ・電気機器の製造販売会社に雇用期間2か月の臨時工として採用
- ・5回から23回にわたって契約を更新
- ・契約更新の手続なし
- ・臨時工と本工とは仕事の種類や内容がほとんど同じ

(2) 契約更新を期待することに合理的な理由がある場合

次回の契約更新を期待することがもっともだといえる事情がある場合です。

☆たとえば…

- ・業務の性格・内容が臨時的でなく恒常的に必要とされるもの
- ・採用の際に長期の雇用継続を期待させるような説明があった
- ・更新手続が形式的なもののみ
- ・他の労働者について更新されるのが原則となっている

というような場合です。

★過去にはこんな例が「雇止め法理」の適用対象とされました（日立メディコ事件）。

- ・雇用期間2か月の臨時員として工場に勤務
- ・臨時員ながら実際の作業は恒常的なもの
- ・5回の契約更新後に会社の人員整理として「雇止め」

Q 何度も更新されていなければだめ？

A 契約更新が反復されている必要はなく、初回の更新時でも「合理的な理由」があればこのルールの適用対象となります。

Q 「合理的な理由」はいつあればいいの？

A 改正法は、「満了時に…合理的な理由があるもの」としています（第19条2号）。

これは、単に「満了時」に「合理的な理由」があるかどうかを判断するのではなく、最初の有期労働契約を締結した時から、「雇止め」までの間のあらゆる事情を総合的に考慮するということだとされています（厚労省通達）。

ですから、使用者が「満了時」に「もう更新しない」といっても、それだけで「合理的な理由」がなくなるわけではありません。

Q 「雇止め」が認められないのはどういう場合？

A 「雇止め」が認められないのは以下の場合です。

- ①客観的に合理的な理由を欠き
- ②社会通念上相当であると認められないとき

解雇権濫用法理（労契法第16条）と同じです。

☆たとえば…

- 労働者の能力不足や勤務成績不良
- 使用者の経営上の理由（整理解雇）

→これらが、

- ①就業規則の解雇事由に該当するなど合理的な理由があるものといえるか
- ②解雇（雇止め）という最終的な手段を用いることが社会通念上相当といえるかが判断されます。

Q 「雇止め」が認められない場合にはどうなるの？

A 「雇止め」前の労働契約と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されたこととなります。

Q 手続は必要なの？

A 労働者から使用者に対して、有期労働契約の更新の申込みをする必要があります。

Q いつ申し込みをすればいいの？

A 有期労働契約が満了する日まで、または、満了後「遅滞なく」とされています。

ただ、期間満了後も、使用者と契約更新や「雇止め」について特段のやりとりがなく、従前どおりに業務を継続している場合などは、あえて申込みをしないこともありうると思われれます。この場合には、申し込みが多少遅れても、「遅滞なく」にあたると思われれます。

Q どうやって申し込むの？

A 通常、使用者に対して書面や口頭で、契約更新の希望を述べること等が考えられます。

しかし、明確な意思表示をしていなくても、例えば、使用者が「雇止め」だというのに対して、「嫌だ、困る」と言うなど、何らかの反対の意思を表示し、これが使用者に伝わるものであれば足りるとされます。ただし、労働組合が労働者から相談を受けたときには、雇い止め前でも、雇い止め後でも、直ちに異議を述べ、更新の意思を内容証明郵便や要求書・団交申し入れ書などで表明しておくことが大切です。

Q 新しい法律の問題点は？

A これまでの裁判例とは異なる言葉づかいがあります。

過去の判例を成文化したものといいつながら、「合理的な理由」を判断する際の「満了時に」や、労働者による「申込み」は、判例では要求されていないものです。

厚生労働省は、これらが「雇止め法理」を変更するものでないとしています。この点は、今後の労働運動や個別事件の交渉、裁判において確認していく必要があります。

Q 不更新条項があれば「合理的な理由」は認められないのでしょうか？

A 第18条の無期転換権を行使させないために、契約更新の年数や回数上限を定める「不更新条項」が設けられた場合の問題です。

労働者が、いったん雇用継続への合理的な期待を抱いたにもかかわらず、使用者が、契約期間満了前に更新年数や更新回数上限などを一方的に宣言したとしても、そのことのみで直ちに「合理的な理由」がなくなるわけではありません（厚労省通達）。

また、「不更新条項」があらかじめ設定されていた場合でも、他の労働者の更新の状況などさまざまな事情を総合判断して「合理的な理由」が判断される必要があります。

Q 不更新条項のある有期労働契約を結んだ場合にはどうするか？

A 「不更新条項」を契約内容に盛り込む事例は、すでに報告されています。

しかし、改正法の下では、「雇止め法理」が成文化され、合理的な理由のない雇止めを認めないことがルールとなっています。これを簡単に潜脱するような「不更新条項」は、そもそも無効であると主張している学者もいます。

また、「不更新条項」付きの契約に合意させられた労働者の雇止めについて、「雇止め」他の労働者の状況等から、「雇止め法理」を適用した上で、「不更新条項」は解雇権濫用の判断の一要素にすぎないとした裁判例もあります。

労働契約に「不更新条項」を入れさせないこと、仮に「不更新条項」付きの労働契約を提示された場合にも、団体交渉等で「雇止め法理」の適用を除外する趣旨でないことを使用者に確認させるなど、「雇止め法理」の潜脱を許さない労働組合の取り組みが必要です。

その際、労働者個人は、当面の雇止めの不安から、「不更新条項」付きの契約に同意せざるを得ないことが予想されます。

労働組合は、労働者をバックアップし、雇用を継続させる上で大きな役割を期待されています。



不合理な労働条件の禁止（労働契約法第20条）

弁護士 本田 伊 孝

1 不合理な労働条件を禁止するルールが新設されました

有期契約労働者は、処遇に不満があっても、雇止めの不安があるため、処遇改善を会社に求めることができないでいました。

今回の改正では、有期契約労働者の処遇改善の実現を目指して、雇用期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止するルールが新設されました。

★労働組合にとって「強み」となる法律です

労働組合による有期契約労働者の処遇改善を求める要求は「法律に基づく要求」に他ならず、不合理な労働条件を是正しない使用者は法律違反を犯していることとなります。また労働者が単独でこの申立をすることは困難ですから、その点からも労働組合の出番です。

★救済範囲が広がります

有期契約のパートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止がパートタイム労働法第8条で規定されていますが、厳格な要件が定められているため、救済される場面が大幅に制限されていました。

新設された第20条では、適用の有無について、条文上「その他の事情を考慮して」合理性の有無を判断すると規定されており、多様な実態に応じた広範な救済が可能となりました。

★均衡待遇の理念を具体化する法律です

日本郵便通送事件（大阪地裁 平 14. 5.22）では、裁判所は、正社員と同様の仕事をする場合に、賃金格差が生じて、契約の自由の範疇であり、何ら違法ではないと判示しました。

一方で、丸子警報器事件（長野地裁上田支部 平 8.3.15）では「均等待遇の理念に反する賃金格差は、公序良俗違反の違法を招来する場合があるとし、賃金格差が正社員の8割以下になるときは違法としました。また、京都市女性協会事件（京都地裁 平 20.7.9）では、賃金が相応の水準に達していないこと明らかな場合には、均衡処遇の原則に照らし不法行為を構成する余地があると判示しました。

新設された第20条は、裁判所が示した均衡待遇の理念を具体化するものです。

2 一切の「労働条件」について、不合理な差別が禁止されます

法律上「労働契約の内容である労働条件」が禁止の対象とされ、一切の労働条件について、不合理な差別が禁止されることとなります。

★禁止対象

たとえば、職務関連給付（賃金・基本給・手当・賞与・退職金）、非職務関連給付（災害補償、服務規律、教育訓練、福利厚生、社内食堂の利用、通勤手当など）いずれも対象となります。また、これらの賃金等の給付だけでなく労働時間等あらゆる労働条件が対象となります。

3 3つの要素を考慮して、適用の有無が決まります

有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件の相違があれば直ちに不合理とされるのではなく、第20条に列挙された要素を考慮して「期間の定めがあること」を理由とした不合理な労働条件を定めた場合であることが前提となります。

★3つの要素

- ①「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」（以下「職務内容」）
- ②「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」（今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等（配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む）の有無や範囲を指す）
- ③「その他と事情」（合理的な労使の慣行など）

4 判断方法

不合理な労働条件に該当するかどうかは、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違について、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されることとなります。この点について、「著しく不公正な場合」にだけ救済されるとし、また判断基準についてもパート労働法第8条と同様にする見解もありますが、ひろく不合理な労働条件の是正を求める本条の立法趣旨に反し、また本条とパート労働法8条との規定の違いを無視するもので妥当ではありません。

★救済例

第20条に列挙された要素を考慮することに

よって、不合理な労働条件であると判断される場合として、前述の日本郵便逓送事件のように、正社員と同一の労働をしているにもかかわらず、期間臨時社員らに正社員と同一の賃金を支払わないのは、不合理な労働条件であると判断されることが考えられます。

また、とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して特段の理由がない限り不合理な労働条件に該当すると解されます。

★一方的に裁判上の主張立証の負担を負わされることはありません

裁判を提起した場合、裁判上の主張立証の負担は有期契約労働者側に一方的に負わされることはなく、有期契約労働者及び使用者双方がともに主張立証を尽くすことになります。

5 違反した場合は無効となり、無期契約労働者と同じ労働条件が認められます

第20条により不合理とされた労働条件の定めは無効となります（私法的効力）。不合理であり無効とされた場合、故意・過失による不法行為に基づく損害賠償が認められるにとどまらず、無期契約労働者と同じ労働条件が認められます（補充的効力）。

★無期契約労働者と同じ労働条件が認められます

例えば、通勤手当を有期契約労働者に出して、無期契約労働者には出さないという労働契約が締結されていた場合、「不合理だ」ということが一年働いた時点で認められるに至った場合、一年分、今まで通勤手当をもらえずに自己負担をしていた部分を請求できるにとどまりません。さらに、無期契約労働者と同じ労働条件が認められることになるので、将来にわたって、通勤手当が保障されることになります。

★使用者側の意見は立法者の考えに反し、許されません

立法者は、「違反した場合は無効となり、無期契約労働者と同じ労働条件が認められなければならない」との考えに立脚して、第20条を新設しました。法律が適用される場面においても、こうした立法者の考えが最大限反映されなければなりません。

したがって、使用者側の「第20条は単なる解釈の指針を示すものにすぎず、違反しても無効にならない」とする意見は、立法者の考えに反し失当です。

6 労働組合だからこそできる

処遇改善の要求は多数の有期契約労働者に関わる要求であり、有期契約労働者一人の要求にはとどまりません。また労働組合だからこそ、こうした多数の有期契約労働者を結集することができます。繰り返しになりますが、使用者の雇い止めの脅しをはねのけるためにも労働組合の力が必要です。出番ではないでしょうか。

★雇い止めをさせない取り組みを

雇い止めをおそれ処遇改善の要求の声を上げることができない有期契約労働者一人ひとりを結集するとともに、声を上げたことによる雇い止めをさせない取り組みが必要となってきます。

労働組合だからこそ、雇い止めをさせない取り組みを行っていくことができるのです。

★裁判でも積極的な取り組みを

第20条に違反するか否かは、個々の事案ごと、「合理性の有無」で判断する形になっているので、裁判による要求実現の可能性が広がりました。第20条を実効性のある法律に育てていくためにも、個々の事案ごとに、労働組合が処遇改善に向けて取り組んでいくことが期待されます。



パート労働法改定の動向

弁護士 板倉由実

1 「建議」の概要

2012年6月、民主党政権下での厚生労働省労働政策審議会は「今後のパート労働対策」を建議しました。まず、建議は「人口減少社会を迎え、労働力供給が制約される日本では、『全員参加型社会』の実現と日本経済の発展と社会の安定の基礎となる『分厚い中間層』の復活が課題となっている」とし、「このような中、様々な事情により就業時間に制約のある者が従事しやすく、雇用者の4人に1人以上が実際に従事しているパートタイム労働という働き方の環境整備が必要であり、パートタイム労働者の均衡待遇の確保を一層促進していくとともに、均等待遇を目指していくことが求められる」としました。そしてパート労働者の待遇について「労使コミュニケーション」による納得性の向上、パート労働者の継続的な能力形成を進めることの必要性、改正労働契約法（①期間の定めのあることを理由とする不合理な労働条件の禁止などを内容とする）との整合性など基本的視点を示しました。

次に、建議は上記の基本的視点を踏まえパート労働法の見直しに向けた具体的な方向性を示しました。まず、「パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保」を定めたパートタイム労働法第8条（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）及び第9条（賃金の決定に関する通常の労働者との均衡処遇の努力義務）については

- (1) 有期労働契約法制の動向を念頭に同法第8条について
 - ① 3要件から無期労働契約要件を削除するとともに
 - ② 職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理な相違は認められないとする法制を採ること
- (2) 同法第9条第2項については削除すること

- (3) 同法第9条第1項については、均衡確保の努力義務の対象となる「賃金」から通勤手当を対象外とすることは適当でないことを明らかにすること

としています。

建議からは、具体的な法文は明かではありませんが、パート労働者の大多数が有期労働契約であることからすれば、「期間の定めのあることによる不合理な労働条件の禁止」を定めた改正労働契約法第20条の規定との整合性確保の見地から「パートタイム労働者の労働契約の内容である労働条件が、パートタイム労働者であることにより同一の使用者における通常の労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない」との法文になることが予想されるところです。

また、賃金に関する均衡、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常労働者への転換などの「雇用管理の改善等に関する措置」に関し、事業所講じている措置の内容について説明することが適当であること、事業主はパート労働者からの苦情対応のため、担当者等を定めるとともに雇い入れ時等に周知を図ることが適当であること、パート労働者が第13条に定める待遇の決定に当たり、考慮した事項の説明を求めたことを理由に解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないことを法律に位置づけることが適当であること（現行は指針に規定）、報告徴収の実効性確保のために虚偽報告等に伴う過料や公表規定を整備することなどを指摘しています。

2 今後の課題

改正労働契約法第20条の施行やパート労働法

の改正により、賃金のみならず、有給休暇の取得、通勤交通費、その他福利厚生施設の利用などあらゆる労働条件に関して均等・均衡処遇を求めて損害賠償請求等の具体的な権利として行使することが法的には可能となります。しかし、法的な請求は可能であるとしても、実際に労働者が処遇改善を求め権利行使すれば、使用者から雇い止め等の不利益を受けたり、嫌がらせを受けることは珍しくありません。労働組合の取り組みと支援が不可欠です。韓国の労働組合の主張のように、パート労働を含む有期労働契約における不合理な差別是正申立について、労働組合の申立権を認めることや行政機関を救済機関とする制度も検討すべき課

題でしょう。

なお、適正な職務評価・職務分析は均等・均衡処遇の実現に不可欠ですが、職務評価の決定基準については、労使協議に委ねるべきであると意見もあります。しかし、パート労働者など非正規労働者の労働組合組織率が極めて低いこと、有期労働契約など不安定雇用を前提とする雇用形態では労働者の権利や意見を主張しにくいこと、我が国の労働組合が今なお男性正規労働者中心の組合が多いことを考えると、公的な職務評価機関の設置も検討されるべきでしょう。



派遣法改正の動向と解説

弁護士 今泉 義 竜

1 改正のポイント

① 当初の改正案からの大幅後退

当初の派遣法改正案には、派遣労働者を保護する観点から、雇用の不安定な登録型派遣及び製造業派遣の禁止、日雇い派遣で社会問題化した禁止される短期派遣の範囲は2ヶ月以内の雇用期間とするといった規定が置かれていました。

しかし、2011年12月の民自公の修正合意を経て今回成立した改正派遣法では、登録型派遣及び製造業派遣の禁止は削除され、禁止される短期派遣の範囲も30日以内の雇用期間と修正されました。また、違法派遣の場合の労働契約申込みみなし規定も法施行から3年経過後とされるなど、当初の改正案からは大幅に後退したものとなっています。

② 改善点

しかし本改正派遣法には、30日以内の短期派遣の原則禁止、もっぱら派遣の制限などの事業規制や、派遣労働者の雇用安定・均衡待遇確

保、マージン率の公開といった派遣労働者を守るための規制が盛り込まれています。改正のポイントをつかみ、工夫して活用していくことが求められています。

③ 施行

改正派遣法は、既に2012年10月1日から施行されています。なお、違法派遣の場合の労働契約申込みみなし規定については、2015年10月1日以降の施行が予定されています。

2 改善点のポイント

① 名称・目的の変更～業法から労働者保護法へ

まず、法律の名称が、「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」から、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に変わりました。また、法律の目的（1条）には、「派遣労働者の保護」が明記されています。

つまり、派遣法の目的は、特定の業種に対する規制に過ぎない「業法」から、「派遣労働者保護法」へと性格が替わったといえます。

② 派遣事業の規制強化

i 短期派遣の原則禁止（35条の3）

日々又は30日以内の期間を定めた短期派遣（いわゆる「日雇い派遣」と呼ばれるものです）は、原則禁止されました。

もともと、政令で例外を定めることができるといふ抜け道が用意されており、注意が必要です。

ii もっぱら派遣の規制強化（23条の2）

派遣元事業主は、関係派遣先（親会社など）に労働者を派遣するときは、関係派遣先への派遣割合を8割以下となるようにしなければならなくなりました。これにより、派遣元事業主が特定の会社だけに労働者を派遣するといういわゆる「もっぱら派遣」はできないこととなります。新聞報道によると、かつて金融庁の指導で派遣会社を子会社として設立し、そこからもっぱら銀行本社へ派遣させていた大手銀行では、もっぱら派遣ができなくなった結果、派遣労働者を直用に切り替える銀行も現れてきています。

iii 離職労働者についての労働者派遣の禁止（40条の9）

離職した直接雇用の労働者について、離職の日から1年を経過するまでは、原則としてその事業主はその労働者を派遣労働者として受け入れてはならないこととなりました。更新を繰り返してきた有期契約労働者について、クーリング期間を設けるためにいったん雇止めした上で派遣労働者として受け入れるというような脱法行為はこの規定で禁止されることとなります。

③ 派遣労働者の雇用と待遇改善

i 派遣先の契約解除における責任強化（26条8号、29条の2）

派遣先は、派遣元との労働者派遣契約の解除にあたって、派遣労働者の雇用の安定を図るために、以下のような措置を講じなければなりません。

○派遣労働者の新たな就業の機会の確保。

○派遣元の派遣労働者に対する休業手当等の支払い費用の負担。

ii 無期契約への転換などの促進（30条）

派遣元は、派遣労働者の雇用安定のための以下のような措置を講じなければなりません。

○無期雇用の派遣労働、または無期の直接雇用となるように雇用の機会を確保する。

○職業紹介を行うことができる派遣元は、有期雇用派遣労働者を紹介予定派遣の対象とする。

○無期雇用労働者への転換のための教育訓練等。

iii 派遣先労働者との均衡処遇（30条の2）

派遣元事業主は、同種の業務に従事する派遣先の労働者と派遣労働者との賃金について、均衡を考慮して待遇を決めなければなりません。

iv マージン率等の公開（23条5項）

派遣元事業主に、派遣労働者数、派遣先の数、マージン率（平均派遣料から平均賃金を引いた額の平均派遣料に占める割合）の公開が義務付けられました。

v 労働者に対する派遣料金額の明示（34条の2）

派遣元事業主は、雇入れ等の際に、派遣労働者に対し、一人あたりの労働者派遣料金の額を明示しなければなりません。

vi 違法派遣のみなし規定（40条の6）

派遣先が、①派遣禁止業務についての派遣受け入れ、②無許可・無届の事業主からの労働者派遣の受け入れ、③派遣可能期間制限違反④偽装請負等を行った場合には、派遣先から派遣労働者に対し、労働契約の申込みをしたものとみなされます。ですから労働者が承諾すれば、派遣先との間で労働契約が成立することになります。

労働契約の申込みをしたものとみなされた派遣先は、違反行為が終了した日から1年を経過する日までの間は、申込みを撤回できません（40条の6第2項）。

vii 国・自治体の違法派遣に対する採用その他適切

な措置を講ずる義務（40条の7）

派遣先が国または地方公共団体の場合には、違法派遣の場合の労働契約申込みみなし規定は適用されません。もっとも、国または地方公共団体は、派遣労働者から同一業務への就労を求められたときは、採用その他適切な措置を講じなければなりません。

④ 施行1年後に「再見直し」の開始

派遣法改正の過程で抜け落ちた、登録型派遣や製造業派遣の在り方については、法施行後1年を目途として、労働政策審議会での議論を開始することとされています（2012年3月27日の参議院厚労委員会）。

3 まとめ

今回の派遣法改正は、不十分な内容ではありますが、労働者・労働組合が派遣先や派遣元に対して、地位の向上を目指して交渉していく上での有効な足がかりが得られたと言えます。

改正派遣法を十分に活用するとともに、見直しに際してはさらなる規制強化を勝ち取るために、引き続き派遣法の抜本改正を求めていきましょう。



高年齢者雇用安定法の改正

弁護士 笹山尚人

1 改正高年齢者雇用安定法の内容

2012年8月29日、高年齢者雇用安定法の改正が成立しました。

厚労省によれば、「様々な人たちが社会を支える全員参加型の社会の実現が必要とされる中、高齢者の就労を促進する。とくに、年金受給との関係で、無年金の時期が存するのに、その間に何らの雇用の保障がないのでは困る。希望する者は継続雇用できるような仕組みをつくる必要がある」というのが改正の理由です。つまり、年金の全額支給開始年齢と雇用継続制度を完全にドッキングさせたことが改正のポイントです。

改正内容は、大要次のとおりです。

(1) 継続雇用制度について、事業主が労使協定によって継続雇用制度の対象とできる高年齢者について差別的な基準を設けることを廃止する

従前の高年齢者雇用安定法9条は、第1項で、高年齢者の雇用の安定のため、企業が何らかの高年齢者雇用の措置をとることを求めて

おり、定年を迎えた従業員を引き続き継続して雇用する制度は、その中心的な存在でした。ところが第2項では、継続雇用制度を設ける場合、過半数労働組合がある場合には労働組合と、過半数組合がない場合には過半数代表との労使協定により、継続雇用制度によって雇用する従業員についての基準を設けてもよいとされていました。この基準の適用によって、60歳の定年を迎えた労働者が、継続して雇用されない場合があるという差別的な事態が生じました。基準があるとはいえ、定年まで問題なく就労していた労働者の継続雇用を企業が拒否することにどれほど説得力があるのか。そうした基準ではじきだされた労働者は無年金状態であり、生活はどうするのか。こうした疑問から、労使の合意で継続雇用の基準を設けることには全体に合理性がないという理解が進みました。そこで、こうした基準を設けることを禁止し、継続雇用制度のもとで、希望した高年齢者は継続雇用される仕組みを設けたのです。

(2) 雇用する使用者の範囲をグループ企業に拡大する

継続雇用制度の場合、これまで当該労働者が就労してきた企業が継続雇用制度を設ける義務を負っていましたが、これからは、資本関係のあるグループ企業にまで継続雇用できる場を広げることになりました。

(3) 違反した場合の企業名の公表措置をつくる

改正法の内容に違反した企業に対して、企業名の公表という不名誉な措置が下される場合があることを示して、改正法の内容の実現を促進しようとする趣旨です。

(4) 経過措置をつくる

後に詳しく述べます。

(5) 施行は2013年(平成25年)4月1日

2 高年齢者雇用安定法の効果

この法律は、「行政取り締まり法規としての性格を持つ」とされる点に注意が必要です。すなわち、高年齢者雇用安定法に反する事態が発生しても、その違反は、行政による指導や、条規の改正による企業名の公表という形で制裁が科されるにとどまり、個別の使用者と労働者との労働契約について、雇用されなかった従業員が雇用される、という効果まで直ちに生み出すものではありません。

したがって、この法律の内容にあわせて就業規則や労働協約を変更することが必要になります。

3 経過措置の問題点(次頁表参照)

問題は、今般の改正には、12年にもわたるかなり細かい経過措置が盛り込まれている点です。継続雇用制度における採用基準設定の禁止は、あくまで無年金の状態で採用拒否される状態を防ごうとする趣旨です。そのため、厚生年金の受給が可能になった年齢の労働者には今回の改正の保護を及ぼす必要はないとし、また激変によるショックを緩和するためということで、経過措置を定めることになりました。

その内容は、簡単に言うと無年金の間だけは、採用基準設定の禁止の効力は直ちに及ぼすが、年金が支給される年齢の場合は、今回の法改正の

適用を見送り、従来通りの基準で採否を決定してもよいというものです。

平成25年4月1日から法は施行されますが、無年金の状況である61歳に達する人の場合には、平成25年4月1日から平成28年3月31日までの間、改正法が完全に適用されます。62歳に達する人以上の年齢の人の場合、無年金状態ではないので、改正法の適用は見合わされることとなります。以上のような例の経過措置が、段階的に細かく策定されています。詳しくは次頁の表も参照してください。

4 差別的基準の存続と継続雇用

このように12年にもわたる経過措置があるために、かなり長期に従来の就業規則や労使協定上の選別基準が存続することは問題です。つまり、実際には基準は満たしているのに、使用者が労働者を継続雇用において差別する危険が残ることになるのです。

この点で重要なのが、津田電気機器事件・最高裁第一小法廷判決(平成24.11.9)です。これは、労働組合所属の労働者に対して、差別的査定をしたうえで、それを理由にして継続雇用を拒否した事件です。大阪地裁・大阪高裁とも差別的査定に基づく継続雇用拒否の違法性を認めて、労働者の労働契約上の地位確認を肯定し、会社は最高裁に上告受理申立を行っていました。

最高裁は、会社の設定した雇用継続の基準を満たしている労働者については、定年後も「雇用を継続するものと期待することに合理的な理由がある」とし、にもかかわらず会社が継続雇用制度に基づく再雇用をしないことは、「これを認める特段の事情もうかがわれない以上、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当とは認められない」と判示しました。さらに高年齢者の雇用の安定を図ろうとした高年法の趣旨から「再雇用されたのと同様の雇用関係が存続しているものとみるのが相当であり、その期限や賃金、労働時間等の労働条件については本件規程の定めに従うことになると解される」とも判示しました。

会社が従前の判断基準を満たしていないとして恣意的に継続雇用を拒否した場合には、この最高

裁判決にしたがって、雇用継続を認めさせることができます。しかし雇用継続を求めること自体、労働者個人ではなかなかできるものではありません。ここでも労働組合の支援と協力が必要であることはいうまでもありません。

経過措置のイメージ

現行の高齢法第9条第2項に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、その基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設ける。

