

連載：健康から考える 非正規雇用の課題と対策

第2回 非正規雇用に関連する法制度の動向

①労働契約法

可知悠子

日本医科大学衛生学公衆衛生学

1. 非正規雇用に関連する法改正

2012年は、3月に労働者派遣法の改正、8月に労働契約法の改正と、非正規雇用に関連する労働法制に大きな変動があった。契機となったのは、2008年末のリーマン・ショックに端を発した世界的な金融危機である。このあおりを受けて製造業を中心に、業績悪化などで派遣契約を途中で解除する「派遣切り」や、雇用契約を更新せず満了で終了する「雇い止め」が続出した。職や家を失った派遣社員がマスメディアで取り上げられることを通じて、金融危機以前から存在した非正規雇用の問題が可視化されたことが法改正を後押ししたのである。派遣社員は非正規雇用労働者（以下、本稿では非正規雇用者とする）全体の6%程度にすぎないため、改正労働者派遣法の影響を受ける非正規雇用者の規模は決して大きくはない。一方で、改正労働契約法の対象となる有期契約労働者は全体の55%を占めるため、今回の改正は半数以上の非正規雇用者に影響を及ぼすことになる¹⁾。

非正規雇用が健康障害と関連することは国内外で報告されている²⁾。想定される要因は以下の3つに整理できる³⁾。1つ目は「雇用の不安定性」である。契約に期限がある有期労働契約であるがゆえに、不安定な立場に置かれ、将来の見通しを持つことができない。更新の不安があることによって、労働者は法律上当然保障された権利行使すら抑制しがちになる。欧州の疫学調査から、慢性的に雇用が不安定であることや雇用の安定を失うことにより、健康が損なわれることが明らかにされている^{4,5)}。2つ目は「処遇の低さ」である。非正規雇用者は正社員と比べ、所得、教育訓練、健康診断などが不十

分であることが報告されている。このような社会的不利の蓄積により、健康が損なわれることは広く知られている⁶⁾。3つ目は「間接雇用による使用者と雇用者の分離」である。派遣において雇用者は派遣元であり、使用者は派遣先である。派遣などの間接雇用では雇用者と使用者が別であることから、労働者への責任の所在があいまいになり、十分な安全・健康管理が図られないケースが生じている⁷⁾。

2012年の労働契約法と労働者派遣法の改正は、実はこの3要因の改善を図っている。期待通り運用されれば、この改正は非正規雇用者の健康の保持・改善に寄与する可能性を秘めているため、非正規雇用で働く人々や産業保健現場で非正規雇用に関わる読者にぜひ知っていただきたい内容である。そこで、今回は労働契約法を、次回では労働者派遣法を取り上げ、法改正の概要と背景、予想される労働者と雇用者への影響について論述する。

2. 改正労働契約法の概要

2012年8月10日、改正労働契約法が公布された。改正の目的は有期契約労働者の雇用の安定化と処遇の改善である。新たにできた有期労働契約のルールは3つ、すなわち(1)無期労働契約への転換、(2)「雇い止め法理」の法定化、(3)不合理な労働条件の禁止である(表1)。

(1) 無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できるルールである。例えば、1年契約を繰り返して更新している場合、5回目の更新後(6年目の有期労働契約期間中)に無期転換の権利が発生する。無期転換されるのは、申し込み時点の有期労働契約が終了する翌日からである。対象となるのは2013年4月1日以降に開始した有期労働契約であり、それ以前の契約は対象外となる。実際に無期転換するケースが生じるのは、最短でも2018年4月である。無期転換はあくまで労働

表1. 改正労働契約法の3つのポイント

改正の内容	目的
(1) 無期労働契約への転換 (第18条; 公布日施行) 有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申し込みによって無期労働契約に転換できるルール。	雇用の安定化
(2) 「雇い止め法理」の法定化 (第19条; 2013年4月1日施行) 一定の場合には、使用者による雇い止めが認められないことになるルール。	雇用の安定化
(3) 不合理な労働条件の禁止 (第20条; 2013年4月1日施行) 有期契約労働者と無期契約労働者との間で、福利厚生等の労働条件に不合理な差をつけることを禁止するルール。	処遇の改善

者の申し込みに基づいており、申し込むかどうかは労働者の自由な判断による。また、無期転換後の労働契約の内容は、直前の有期労働契約のものと同一となる。

(2) 「雇い止め法理」の法定化

一定の条件下では、使用者による雇い止めが認められないことになるルールである。過去の最高裁判所の判決において、①有期労働契約が何度も更新され事実上無期労働契約と変わらない状態にある場合や、②労働者が契約更新に合理的期待を有している場合には、雇い止めは実質解雇とみなされ、解雇の場合と同様に社会一般からみて正当な理由がない場合には、雇い止めは無効と判断されてきた。このように判例によって形成されたルールである「法理」を法律に引き上げたのが、本ルールである。なお、雇い止めの前後に「遅滞なく」、労働者が更新の申し込みをすることが本ルール適用の要件とされている。雇い止めが無効となった場合、前の契約と同一の労働条件で有期労働契約が更新される。

(3) 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールである。対象となる労働条件には、「基本給」や「職務手当」など職務と密接に関連するものはもちろん、勤務期間と関連する「昇給・昇格」、「退職金」、「年休日数」や、会社への貢献に対して支給される「賞与」、同じ会社で働くメンバーであることに対する「通勤手当」、「食堂利用」、「健康診断」、「安全管理」、「教育訓練」なども該当する⁸⁾。労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、①職務内容（職務への責任の程度を含む）、②職務内容や配置の変更の範囲（人事異動の有無や範囲）、③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。有期契約労働者と無期契約労働者との間には職務内容や役割の違いがあるケースが多いことから、職務と関連する給付に相違があったとしても直ちに不合理にはならない。一方で、同じ会社で働くメンバーであることに対する給付については、有期契約労働者と無期契約労働者との間で差を設けることは、特段の理由がない限り合理的とは認められない。

3. EU 指令との比較

欧州との比較により、日本の有期雇用規制の特徴についてより深く捉えてみたい。欧州には 1999 年の EU 有期雇用指令により加盟国が遵守すべき規制と各国独自の規制があり、以下の 4 つの体系に整理できる^{9,10)}。

- ①規制の理念
- ②入口規制：有期労働契約の締結事由の規制
- ③出口規制：有期労働契約の更新回数・利用可能期間

の規制

④処遇の規制

①規制の理念については、労働契約は原則期間の定めのないものとして、有期雇用を手放しには認めていない。②入口規制については EU 指令では義務付けられていないが、一部の国では有期労働契約の締結にあたり、一時的な労働需要や季節労働など客観的な理由を要求している。③出口規制については EU 指令で義務付けられており、加盟国では有期雇用の反復利用による濫用を禁止するために、有期労働契約の締結には最長継続期間の上限、更新回数の制限、更新を正当化する客観的事由提示、のいずれかを必要としている。④処遇については、EU 指令で客観的理由のない差別が禁止されている。

一方でこれまでの日本の有期雇用規制には、労働基準法（第 14 条）の 1 回の契約期間の上限と、労働契約法（第 17 条）の期間途中の解雇に係る規定しか存在しなかった。入口規制や処遇の規制はなく、出口規制に関しては「雇い止め法理」が労働者を保護する役割を果たしてきた。改正労働契約法では、「無期労働契約への転換」と「『雇い止め法理』の法定化」が出口規制として導入された。一方で、入口規制は導入しなかった。これはスウェーデンやドイツで有期契約の利用を制限した結果、労働市場が硬直化し、高い失業率をもたらされたため、入口規制を緩和するに至ったという歴史を考慮したためである^{11,12)}。つまり、日本の有期雇用規制は無業・失業状態にある人たちが仕事を始める入口として、有期労働契約の意義を認める立場を取っている。そして、有期労働契約で雇用されている労働者が雇用期間中に技能を伸ばし、無期労働契約に移行するという道筋を描いているものと思われる。

4. 労働市場への影響

最後に、改正労働契約法が労働市場に及ぼす影響について考えてみたい。無期転換ルールを回避するために、雇用者が 5 年になる直前での雇い止めや、有期契約締結時に不更新条項等を導入することが予想される。すでに一部の企業や大学が、契約期間を通算 5 年未満とする就業規則に改めたことが報道されている。ただし、この雇い止めは「『雇い止め法理』の法定化」により一定の場合には無効となるはずである。また、無期に転換すれば正社員と同様の処遇になるわけではなく、直前の有期と労働条件が同じであるため、雇用者は有期の労働条件をより適正なものにすることが大切である。

無期転換ルールにより従来の労働市場にはなかった新しい雇用形態が生み出されるため、このルールの運用は労働者が望む形での雇用形態の多様化を促進する可能性も秘めている。取り掛かりとなる雇用形態として「限定正社員」が議論にあがっている¹³⁾。元来の正社員は

①無期雇用, ②フルタイム, ③直接雇用の3条件を満たしているものと定義され, 職務, 勤務地, 労働時間(残業)が限定されないことが特徴である。一方, 限定正社員とは職務, 勤務地, 労働時間が限定されている正社員である。

有期契約労働者の無期転換が開始される2018年4月以降, 非正規雇用者の一部は限定正社員に転換されることが予想される。これまでも限定正社員と呼ぶことのできる労働者は存在し, 例えば総合職に対する一般職は, 職務や勤務地が限定されているため典型的な限定正社員である。一般職には女性が多く, 昇進・昇給に限度があり, 教育投資も制限されている。職務や勤務地などの限定を受けることで昇進が大きく制約される制度設計になれば, 労働者にとって魅力的とは言えず, 結果として限定正社員は女性に分布が偏るおそれもある。企業の限られた財源のもとで昇進を可能とするには, 総合職を含む正社員全般においても多様な働き方を促進することが必要であろう。

5. まとめ

連載第2回では改正労働契約法に焦点を当て, 概要と予想される影響について論述した。改正労働契約法の適切な運用により, 雇用の安定化と処遇の改善が期待され, 結果としてこの改正が非正規雇用者の健康の保持・増進に寄与する可能性がある。また, 無期転換により限定正社員が増加することを取りかかりとして, 労働者の希望する形での多様な働き方が促進される可能性がある。ただし, 間違った方向に進むと, 雇用形態が正規・非正規の二層からその間に限定正社員を挟んだ形での三層になり, そのまま固定されかねない。改正法の運用の中で, 労働者がそれぞれのライフスタイルや健康水準に合った多様な働き方を実現できるよう学術界, 産業界が共同で取り組んでいくことが望まれる。

謝辞: 本連載の原稿は, 「日本公衆衛生学会モニタリング・レポート委員会報告 非正規雇用と健康: 現状分析と今後のモニタリングおよび対策の方向性」¹⁴⁾ を作成した同委員会非正規雇用ワーキング・グループに提出された草稿を基にしている。日本公衆衛生雑誌に掲載されたレポートと内容について一致する部分もあるが, 本連載については各連載担当者がそれぞれの部分について一層掘り下げた内容である。本連載の実現を快く承諾し, 多大なる支援をいただきました同委員会, 日本公衆衛生雑誌編集長および関係者の皆様に, 本連載執筆者一同, 心より御礼申し上げます。また, 本原稿の作成にあ

たり, 大内伸哉先生(神戸大学大学院法学研究科)に法律の解釈に関して貴重なコメントをいただいたことを, ここに記して感謝申し上げます。

文 献

- 1) 総務省. 労働力調査. [Online]. 2014 [cited 2014 Nov 20]; Available from: URL: <http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm>
- 2) 井上まり子, 錦谷まりこ, 鶴ヶ野しのぶ, 矢野栄二. 非正規雇用者の健康に関する文献調査. 産衛誌 2011; 53: 117-39.
- 3) 矢野栄二, 井上まり子, 編. 非正規雇用と労働者の健康. 川崎: 労働科学研究所, 2011.
- 4) Ferrie JE, Shipley MJ, Stansfeld SA, Marmot MG. Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: the Whitehall II study. J Epidemiol Community Health 2002; 56: 450-4.
- 5) László KD, Pikhart H, Kopp MS, et al. Job insecurity and health: a study of 16 European countries. Soc Sci Med 2010; 70: 867-74.
- 6) Wilkinson RG, Marmot M, editors. Social determinants of health; the solid facts 2nd edition. Geneva: World Health Organization, 2003.
- 7) 渡部幹夫, 福田 洋, 中 誠二. 派遣労働者の労働災害発生状況の推移について. 順天堂大学看護学部医療看護研究 2011; 7: 1-9.
- 8) 岩村正彦, 荒木尚志, 島田陽一. 2012年労働契約法改正: 有期労働規制をめぐって. ジュリスト 2012; 1448: 12-38.
- 9) Council of the European Union. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP. Official Journal of the European Communities 1999; L175: 43-8.
- 10) 鶴光太郎, 樋口美雄, 水町勇一郎編. 非正規雇用改革. 東京: 日本評論社, 2011.
- 11) 厚生労働省. 有期労働契約研究会報告書. [Online]. 2010 [cited 2014 Dec 17]; Available from: URL: <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000q2tz.html>
- 12) 國武英生. 有期労働契約法制のあり方とその課題: 「有期労働契約研究会」報告書について. 日本労働法学会誌 2011; 117: 133-42.
- 13) 内閣府. 規制改革会議 雇用ワーキング・グループ報告書. [Online]. 2014 [cited 2014 Nov 20]; Available from: URL: <http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/130605/item4.pdf>
- 14) 日本公衆衛生学会公衆衛生モニタリング・レポート委員会, 同非正規雇用ワーキンググループ. 非正規雇用と健康: 現状分析と今後のモニタリングおよび対策の方向性. 日本公衆衛生雑誌 2014; 61: 396-405.