

有期雇用をめぐる法律や裁判所の限界と労働運動への期待

2012年10月13日

弁護士 小島 周一

1 はじめに（労働者に関わる法律とその関係）

日本国憲法

第27条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

② 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

③ 児童は、これを酷使してはならない。

第28条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

法律

（労働者個人と使用者との関係に関するもの）

労働基準法 → 憲法27条2項

なお、労働基準法13条（労働基準法1条）

最低賃金法 → 憲法27条2項

なお、最低賃金法4条

労働契約法 → （ルーツは民法）

民法の原則と例外

原則 当事者の合意さえあればどんな約束をしてもよい。

一旦合意した約束は、相手方の同意がなければ勝手に変えることはできない。

例外 権利濫用（1条3項）、信義誠実義務違反（1条2項）、公序良俗違反（90条）などの約束は無効となる

（労働者の団体と使用者との関係に関するもの）

労働組合法 → 憲法28条

（使用者に対する規制に関わるもの）

労働者派遣法

※ 業法として作られたということの限界

偽装請負・違法派遣ではあるが、だからといって派遣先と派遣された労働者との間に労働契約が締結されたということはない（2009年12月18日パナソニック偽装請負事件最高裁判決）

2 労働契約の成立と、労働条件悪化阻止、より良い労働条件獲得の方法

(1) 労働契約成立の条件

民法第623条 「雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる」

労働契約法6条 「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する」

(2) 契約成立時に、交渉によって「自分の望む労働条件」を獲得できるか

※ ヨーロッパなどで労働組合の果たした役割 (ex 産業別賃金)

(3) 働き始めた後に、労働条件を悪くされるとき・された時にそれを防ぎ、回復する手段

※ 民法・労働契約法の原則 (一方が勝手に契約内容を変えることはできない)

ex 賃金の一方的減額

※ 労働基準法、最低賃金法の強制法規としての力

ex 時間外手当の不払い

※ 退職強要に対しては？

(4) 働き始めた後、労働条件を向上させたいときはどうするのか

※ 民法・労働契約法を使えるか

※ 労働基準法・最低賃金法を使えるか

※ 本来ならば、ここでこそ労働組合の出番

団体交渉権

労組法7条 (団交応諾義務)、労働委員会 (団交命令)

争議権

労組法8条 (民事免責)

民法の原則 (約束を守らなかったものは、約束の相手がそれによって蒙った損害を賠償する責任がある) との関係

3 有期雇用を巡る法律

※ 有期雇用とは

(1) 労働契約法成立以前の、有期雇用に関する法規制と判例

① 有期雇用契約の締結

労働基準法に期間の上限 (原則3年、例外5年) に関する規制があるのみ (14条)

どんな職種でも、どんな労働条件でも、有期雇用契約を締結できる

→ 同じ仕事をしているにもかかわらず、「有期雇用契約」というだけで低い労働条件で働かざるを得ない労働者の大量発生・放置

※ 法廷闘争と判例の限界

ex 丸子警報機事件（長野地裁上田支部平成8年3月15日判決）と、その解決

- ② 有期雇用期間中の解雇
民法に、契約期間中の解雇についての定め（「やむを得ない事由」を要求。628条）
- ③ 有期雇用の継続
民法に、期間満了後の雇用継続の場合の雇用更新合意の推定規定（629条）
- ④ 有期雇用の終了
法規制無し

これを悪用した弊害が蔓延 → 法廷闘争と判例法理の確立
判例法理の限界

(2) 労働契約法の制定（2007年）と、その内容（主として有期雇用との関係で）

- ① 法の目的
労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資する（1条）
- ② 基本原則
労使対等決定の原則（3条1項）
均衡考慮の原則（2項）
ワーク・ライフバランスの原則（3項）
信義誠実の原則（4項）
権利濫用禁止（5項）
- ③ 有期雇用期間中の解雇に対する制限
「やむを得ない事由」の要求（17条1項「使用者は、期間の定めのある労働契約について、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。」。なお16条）
- ④ 必要以上に短い期間での労働契約を締結し、反復更新されることのないよう配慮する義務（17条2項）
- ⑤ しかし、労働契約法制定時には、「期間満了を理由とする雇用契約の終

了」については手をつけられず。

→ この問題点は放置されたまま

他方で、非正規雇用の現状に対する社会的批判が高まる。

※ 本来あるべき有期雇用契約規制

日本労働弁護団の有期労働契約法制立法提言（2009年10月28日）

- ① 有期労働契約の入り口規制
- ② 契約期間の上限規制
- ③ 契約締結時の労働条件等明示義務
- ④ 違反の場合の期間の定めのない契約への転換
- ⑤ 期間中の解雇制限
- ⑥ 契約更新への規制
- ⑦ 差別禁止

(3) 労働契約法の改正（2012年8月10日公布、①③は2013年4月1日施行、②は2012年8月10日施行）と、その内容

① 無期労働契約への転換（18条）

※ 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、労働者の申込により、期間の定めのない労働契約となる。

→ 民法、労働契約法の原則（両当事者の合意がないと契約内容は変更できない）の修正

※ 但し、2013年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象。

→ それ以前に更新を重ね、5年以上経っていても、無期への転換申込は2018年4月1日以降でないといけない。

※ 無期となった労働契約のそれ以外の内容（賃金、労働時間など）は従前と同じ。

→ 同じ仕事をしている無期労働者（正社員）と同じ給料になることが保障されているわけではない。

※ クーリング期間の問題

② 判例法理（雇い止め法理）の法定化（19条）

※ 雇い止めが解雇と同視できるか、または、更新について労働者が期待することが合理的な場合に、労働者から更新等の申し出があれば、使用者は、これを承諾したものとみなす（従前と同じ内容の労働契約が成立する）。

→ 民法、労働契約法の原則（両当事者の合意がないと契約は成立しない）の修正

③ 不合理な労働条件の禁止（20条）

※ 同一の使用者と労働契約を締結している有期契約労働者と無期契

約労働者の間で、不合理な相違があってはならない。

→ 「同じにしなければならない」ではない

→ 不合理な相違とは？

4 有期雇用労働者の権利の確保・労働条件改善のために（裁判所・弁護士の役割と限界、労働組合の役割）

【ムラノさんは、2005年1月1日から1年契約、月給18万円で工場のラインに入って働き、今日まで毎年契約を更新していました。同じラインで働いている正社員のヒラタさんは月給30万円です。そのムラノさんが、2013年10月13日、会社から「お前との契約は今年の12月31日で契約終了だ。」と言われてしまいました。さてムラノさんの運命は？】

(1) 今回の労働契約法改正がなかったら

① 契約更新しろと交渉

→ 組合

(それでも更新を拒絶されたら)

交渉は継続しつつ

→ 組合

② 更新拒絶は権利濫用で無効であり、労働者としての地位があるとして訴訟提起

→ 弁護士

①か②で勝利した場合

従前と同じ内容（期間1年、月給18万円）での労働契約

しかしムラノさんは、これからもずっとここで働きたいし、同じラインで働いている正社員ヒラタさんと月給が12万円も違うことが納得できない。何か手段はあるか？

③ 期限の定めのない契約（正社員）にせよ、月給を正社員と同じにせよと交渉

→ 組合

④ 期限の定めのない契約（正社員）にせよ、月給を正社員と同じにせよ、との裁判は？

(2) 労働契約法改正を踏まえると

① 契約更新しろと交渉

→ 組合

(それでも更新を拒絶されたら)

交渉は継続しつつ

→ 組合

② 労働契約更新の申し入れ (労働契約法 19 条)

→ 本人・弁護士

この申し入れにより、2014年1月1日から期間1年の労働契約 (月給18万円) が締結されたこととなる

③ 期限の定めのない契約 (正社員) にせよ、月給を正社員と同じにせよと交渉

→ 組合

④ 給与について、同じラインであるヒラタさんの6割しかないのは「不合理な相違 (労働契約法 20 条)」だとして、差額の損害賠償請求訴訟

→ 弁護士

※ 差額12万円が必ず認められるか

※ 裁判に勝ったとして、給料が30万円ということになるのか → 組合の役割

その後、毎年12月に労働契約更新の申し入れ (労働契約法 19 条)

⑤ 2019年1月 (2013年4月1日以降の有期労働契約締結日である2014年1月1日から5年超) に無期労働契約への転換申し入れ (労働契約法 18 条)

→ 本人・弁護士

そのときから無期労働契約となる。

※ この時点でヒラタさんとの間に給与格差があったら? (労働契約法 3 条 2 項等)

終わりに