

大内伸哉・川口大司（著）
『法と経済で読みとく 雇用の世界』

有斐閣（2012年3月発行）

ISBN 978-4-641-16389-8

【追加情報版】

補 論

労働者派遣法，労働契約法，高年法の改正を，法と経済で読みとく

2012（平成24）年に，労働法の分野では，重要な法改正があった。労働者派遣法（正式名も「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」へ変更），労働契約法，高年法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）の改正である。このうち，本書の内容と最も関係するのが，高年法であるが，労働者派遣法と労働契約法の改正も重要な意味をもっているので，まずその内容の紹介と，簡単な検討から始めたい。

労働者派遣法の改正

労働者派遣法の改正は，2012年3月28日に国会で可決された（平成24年4月6日法律第27号）。改正法の内容は多岐にわたるが，法律の名称のなかに，あらたに「派遣労働者の保護」という文言が加わったことに象徴されるように，派遣労働者の保護を強化する法改正であった。後でみる労働契約法の改正による有期労働者の保護，およびパート労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）によるパート労働者の保護とあわせて，非正社員に対する保護がこれで出そろったことになる。

派遣労働者の保護として注目されるのは，派遣先の労働者との均衡に向けた配慮義務，有期の派遣労働者の無期雇用への転換促進措置，派遣先による労働者派遣契約の解除のときの派遣労働者の雇用確保，違法派遣の場合の派遣先の労働契約申込みみなし制度などである。このほかにも，派遣事業の規制として，日雇い派遣の原則禁止（雇用期間が30日以内の派遣），グループ企業派遣の8割規制，マージン率などの情報提供の義務化などがある。

このうち実務上，最も影響が大きいと予想される改正内容が，日雇い派遣の原則禁止であろう（日雇い派遣が例外的に認められるのは，一定の専門的な業務での派遣，または，60歳以上の人，雇用保険の適用を受けない学生，生業収入が500万円以上の人で副業として行う場合，世帯収入が500万円以上で主たる生計者でない人が派遣労働者となる場合で

ある)。この規制は、日雇い派遣は、派遣会社と派遣先のそれぞれの雇用管理責任が果たされておらず、労働災害の発生の原因にもなっていたことから導入されたと説明されている。

ただ、こうした理由によるのであれば、労働者派遣法では、派遣元と派遣先のそれぞれの法的責任がきちんと定められている以上、その監督体制を強化することが、まず第1になされるべきことだといえる。日雇い派遣のような短期雇用にまで十分な監督体制を及ぼすことは、行政のマンパワーなどの点から現実的ではないという批判も考えられるが、これは短期雇用一般の問題でもあり、日雇い派遣だけを禁止しても、問題の抜本的な解決にはつながらない。

日雇い派遣ができなくなると、これまで日雇い派遣で働いてきた人は、日雇いバイト（直用）で働こうとするであろう。経済学的に考えると、日雇い派遣のような短期派遣のメリットは日々変動する労働需要と労働供給を、たくさんの労働者とたくさんの企業をプールすることによって、ならずという需給調整の機能にある。日雇い派遣では、そうした調整機能を派遣会社が担ってきたが、日雇いバイトでは、これを職業紹介会社が「アルバイトニュースや求人・求職に関するウェブサイト」＋「賃金管理事務の代行」＋「雇用契約のひな型のオファー」という形で行うことになるだけである。その意味では、実務には大きな影響が出ないかもしれない。

本書のなかに出てくるストーリーでは派遣で働く労働者は出てこなかったが、かりに郁美のような専業主婦が、ちょっとした小遣い稼ぎのために30日だけ働きたいと考えて、派遣会社に登録しようとする、夫の収入が500万円以上であることを示すという面倒な手続をふまなければならない。さらに、夫の収入が500万円未満であれば、登録は認めらず、直用のアルバイトでの仕事を探さなければならないことになる。世帯収入が低い方が、働き口の選択肢が少ないのである。

労働契約法の改正

次に、労働契約法の改正は、2012年7月25日に国会で可決された（平成24年8月10日法律第56号）。ここでは、有期労働契約に関して3つのルールが設けられた。それぞれ、雇止め制限法理の法定化、無期労働契約への転換、不合理な労働条件の禁止である。

まず、本書の91頁（*Column* ⑦）にも出てきているように、これまで判例において雇止め制限法理が構築されていたが、これが新たに法律の中に盛り込まれた（19条。ただし、2013年3月末までは暫定的に18条だが、本稿では同年4月以降の条文番号で示す）。ただし、新しい法律の条文は、これまでの判例のような、雇止めに対して解雇法理を類推適用するというのではなく、雇止めが解雇法理に照らして無効とされるような事情があったときに、労働者が有期労働契約の更新を申し込んだときには、使用者がその承諾をしたものとみなすと定め、それにより新たな有期労働契約が強制的に結ばれる（更新される）とい

う複雑な法律構成が採用されている。

残りの2つは、これまでになかった新たなルールである（いずれも、2013年4月1日から施行される）。

まず、無期労働契約への転換とは、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、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるというものである（18条）。有期労働契約の雇止めについては、それが制限されても有期労働契約が更新されるだけである（19条）が、通算5年を超えてしまうと、労働者のほうに無期労働契約への転換権が認められるのである。

多くの会社では、無期労働契約で採用する労働者と有期労働契約で採用する労働者とは、まったく異なった位置づけとなっているのであり、法律により強制的に、有期から無期への転換をすることは企業としては受け入れ難い場合が多いであろう。そういう企業では、無期転換を回避するために、5年を超える前に、有期労働契約の雇用を打ち切ろうとするか、あるいは通算を中断させるためのクーリング期間（1年の有期契約であれば、6カ月間）をはさもうとするかもしれない。ただその場合でも、雇止めには19条が適用されるので、当然に雇止めができるわけではないし、また雇止めができたとする、有期労働契約の雇用の短期化が進み、有期の労働者の雇用の安定という法の狙いとは逆の効果が生じるおそれがある。

大学でも一部ではテニュアトラック教員を採用している。テニュアトラック教員とは有期契約の教員で、無期契約に転換するための審査を受ける権利を持つ教員である。一橋大学経済学研究科では3年契約を2回繰り返すことを前提として5年目でテニュア審査を行う（審査をパスしなければ、6年終了時点で雇止めとなる）ことが想定されていた。しかし、今後19条が適用されると、5年を超えたところで、教員が希望すれば無期転換が認められることになる（なお、5年の起算点は2013年4月1日からであるので、無期転換が起こるのは早くても5年後となる）。そのため、制度の運用には大幅な変更を余儀なくされている。

こうした不都合を避けるために、たとえば、有期労働契約の締結の際に、労働者に無期転換権の行使を放棄してもらう条項を挿入することも考えられるが、こうした条項は、行政解釈では無効と解している。

このほかにも、5年の要件を充足しないようにするために、有期労働契約の更新の際に、更新の条件として、次回以降の更新をしない不更新条項を挿入するにしたり、あるいは更新期間の上限をあらかじめ5年以下に設定する合意をしたりする方法をとることも考えられよう。しかし、こうした条項や合意の有効性は、容易に認めるべきでないとする見解が有力である。

有期労働契約についてのもう1つのルールは、不合理な労働条件の禁止である（20条）。これは、パート労働者に関する規定（本書の84頁以下を参照）と似た趣旨ではあるが、パート労働法ほど細かい要件設定をせず、有期労働契約であることで、無期労働契約の労働

者と不合理な労働条件の差異をつけてはならない、という規定になっている。

ただ多くのパート労働者は、パートであり、かつ有期でもあるので、2つの法律がどのように関係するのかという問題もある。いずれにせよ、有期労働契約の規定は、パート労働法9条のような努力義務ではないものの、不合理かどうかの判断はそれほど明確ではないため（不合理性の判断は、業務の内容や業務に伴う責任の程度（職務内容）、職務の内容および配置の変更の範囲、その他の事情を考慮して判断するとされている）、この規定を根拠に、有期の労働者が労働条件の引き上げを企業に請求するのはきわめて困難である（ただし、損害賠償請求はあるかもしれない）。

結局、現在の法的ルールの内容として指摘できるのは、フルタイムの正社員と同視できるパート労働者については、差別的取扱は許されず、均等待遇が求められるが、それ以外のパートや有期の労働者、さらには派遣労働者については、正社員（派遣の場合には、派遣先の正社員）との間で、あまり大きな労働条件の格差を付けないようにするという心構えを雇い主に求めるにとどまると言えそうである。

高年法の改正

第3が高年法である。高年法は2012年9月8日に国会で可決された（平成24年8月29日法律第78号）この改正により、本書の252頁以下にある、65歳までの高年齢者雇用確保措置に関する記述は修正を要することになる。具体的には、今回の改正（2013年4月1日施行）により、改正前の9条2項で定めていた継続雇用制度の対象者に関して労使協定で基準を設けることができるという制度がなくなった。ただし、経過措置があり、公的年金の支給開始年齢の開始時以降は、現行の労使協定で設けている継続雇用制度の対象者の基準を引き続き適用することができる。完全に、65歳までの雇用確保が求められるのは、12年後の2025年4月1日以降となる。

改正法の趣旨は、60歳から65歳までの層の雇用について、これまでのような60歳定年とそれ以降のプラス α の雇用延長という考え方をしなくてはならず、60歳までと同様、解雇（有期であれば、雇止め）の規制を受ける手厚い雇用保障を及ぼすべきということである。公的な老齢厚生年金の定額部分に続く、報酬比例部分の引き上げによる無収入状況を回避するためとはいえ、こうした公的年金の縮減のつけを企業に負わせるような政策の妥当性は議論の余地があるだろう。

経済学の立場からみると、雇用継続が強制されても、たとえば再雇用の形をとることにより、賃金を引き下げることができると、企業にとって負担は実質的には増加しないことになる。もっとも、従来、再雇用後の賃金のリセットをしやすかった理由は、老齢厚生年金と高齢者雇用継続給付金とを組み合わせることにより、労働者の賃金を定年時よりも下げても、労働者の所得水準は下がらないようにできたという事情がある。しかし、2013年

4月1日以降は、老齢厚生年金は完全になくなり、高齢者雇用継続給付金しか賃金を補填するものなくなるので、賃金の引き下げに対する労働者の抵抗が強まる可能性もある。特に事務系の仕事では、現役時代の上司・部下の関係の逆転が起こることを避けるために、再雇用労働者をそれまでの仕事とは全く関係のない仕事に就けるといった雇用管理が行われているケースもある。そのため、実際には生産的な仕事に従事させることができず、生産性よりも高い賃金を支払わざるをえなくなる可能性もある。そうしたことから、実際には、再雇用ではなく、定年延長を選択し、高年齢者を正社員扱いとしたまま、人事考課査定を厳格に行い、その結果いかんで降格などを行うことにより、賃金を調整しようとする動きもある。また、勤続年数とともに徐々に賃金上がるという賃金カーブを若いうちから平坦化させたり傾きを緩やかにしたりする賃金改革がすすむことも不可避であろう。現実には55歳定年から60歳定年に移行した1980年代には賃金カーブの平坦化が起こったという実証研究が存在する¹。

いずれにせよ、企業としては、高年齢者の賃金を、生産性に合わせて調整することは、それほど簡単なことではなく、そして、この調整がうまくいかない場合には、中年・若年層の雇用や労働条件に悪影響を及ぼすおそれが出てくるであろう。

求職者支援制度はセーフティネットとなるか

以上が、2012（平成24）年の労働法の改正であるが、このほか、本書92頁以下で説明した「セーフティネット」に関する制度変更としては、2011（平成23）年に制定された「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」を挙げておく必要がある。この法律により導入された求職者支援制度は、2011（平成23）年10月から実施されている。この制度は、雇用保険を受給できない失業者（学卒未就職者、自営業を廃業した人、雇用保険の受給終了者など）に対して、無料の職業訓練を実施し、職業訓練受講給付金を支給し、さらにハローワークで強力な就職支援を実施することを内容とするものである。セーフティネットを広げるものとして注目される。ただし、職業訓練の実施が再就職を促進する効果については、その効果に疑問を呈する研究が諸外国では多い。仮に効いたとしても、職業資格など明確なシグナルを発することができるものや、若年に集中的な投資を行った場合にとどまるという分析結果もある。日本でも厳密な政策効果の検証を今からでもすぐに行い、もしも効果が確認されないようであれば政策の在り方を再検討するべきである。

1 Robert L. Clark and Naohiro Ogawa “The Effect of Mandatory Retirement on Earnings Profiles in Japan,” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 45, No. 2 (Jan., 1992), pp. 258-266.