

解雇法制の展開とその現代的課題について(1)

後 藤 勝 喜

<目次>

はじめに

——近年の雇用情勢と本稿の課題

1 有期労働契約と解雇に関する法規制

——法規制の展開と論議の概要

(1) 有期労働契約について（以上、本号）

(2) 解雇法制について（以下、次号）

2 解雇に関する規制の現状

3 解雇法制の主要問題

(1) 解雇権濫用法理について

(2) 有期労働契約と解雇規制について

(3) 解雇と金銭補償について

むすび

はじめに

——近年の雇用情勢と本稿の課題

(イ) 近年の雇用情勢についてみると、わが国は1990年代以降の長期の経済不況によって、とくにその後半以降は失業率が高まり、しかも失業期間が1年以上の長期失業者数が増加し続けるという深刻な事態に陥ったことがわかる。2010年度には、この長期失業者数は前年より36万人増加して121万人（完全失業者数に占める割合は36.2%）と過去最高の水準となった。また、長期失業者

の年齢構成をみると、1990年は55歳以上が35.7%と最も高かったが、2010年は25～34歳層が26.2%と最も高くなっており、長期的には44歳以下の層の割合が上昇、長期失業者の低年齢化が進んでいる⁽¹⁾。

そして同時に、雇用者に占める正規雇用者⁽²⁾の減少とその反対に非正規雇用者の著しい増加が生まれている。第1表からわかるように、1990年には雇用者数4,369万人のうち正規雇用者3,488万人（79.8%）、非正規雇用者881万人（20.2%）であったものが、2010年には雇用者数5,071万人のうち1,708万

第1表【雇用形態別雇用者数の推移】

(単位 万人、%)

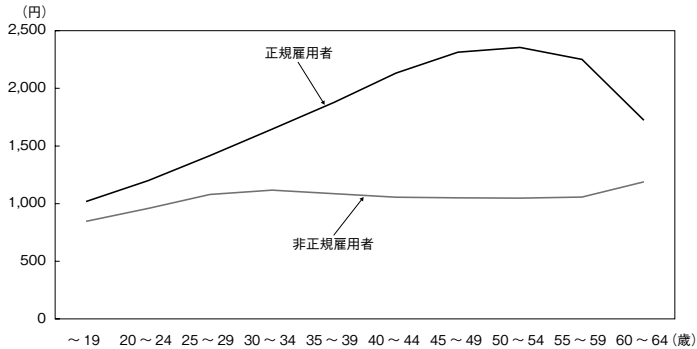
年・期	役員を除く雇用者	正規の職員・従業員	パート・派遣・契約社員等			
			パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他	うち派遣社員	
1984	3,936	3,333 (84.7)	604 (15.3)	440 (11.2)	164 (4.2)	—
85	3,999	3,343 (83.6)	655 (16.4)	499 (12.5)	156 (3.9)	—
86	4,056	3,383 (83.4)	673 (16.6)	523 (12.9)	150 (3.7)	—
87	4,048	3,337 (82.4)	711 (17.6)	561 (13.9)	150 (3.7)	—
88	4,132	3,377 (81.7)	755 (18.3)	599 (14.5)	156 (3.8)	—
89	4,269	3,452 (80.9)	817 (19.1)	656 (15.4)	161 (3.8)	—
90	4,369	3,488 (79.8)	881 (20.2)	710 (16.3)	171 (3.9)	—
91	4,536	3,639 (80.2)	897 (19.8)	734 (16.2)	163 (3.6)	—
92	4,664	3,705 (79.4)	958 (20.5)	782 (16.8)	176 (3.8)	—
93	4,743	3,756 (79.2)	986 (20.8)	801 (16.9)	185 (3.9)	—
94	4,776	3,805 (79.7)	971 (20.3)	800 (16.8)	171 (3.6)	—
95	4,780	3,779 (79.1)	1,001 (20.9)	825 (17.3)	176 (3.7)	—
96	4,843	3,800 (78.5)	1,043 (21.5)	870 (18.0)	173 (3.6)	—
97	4,963	3,812 (76.8)	1,152 (23.2)	945 (19.0)	207 (4.2)	—
98	4,967	3,794 (76.4)	1,173 (23.6)	986 (19.9)	187 (3.8)	—
99	4,913	3,688 (75.1)	1,225 (24.9)	1,024 (20.8)	201 (4.1)	—
2000	4,903	3,630 (74.0)	1,273 (26.0)	1,078 (22.0)	194 (4.0)	33 (0.7)
01	4,999	3,640 (72.8)	1,360 (27.2)	1,152 (23.0)	208 (4.2)	45 (0.9)
02	4,891	3,486 (71.3)	1,406 (28.7)	1,023 (20.9)	383 (7.8)	39 (0.8)
03	4,941	3,444 (69.7)	1,496 (30.3)	1,092 (22.1)	404 (8.2)	46 (0.9)
04	4,934	3,380 (68.5)	1,555 (31.5)	1,106 (22.4)	449 (9.1)	62 (1.3)
05	4,923	3,333 (67.7)	1,591 (32.3)	1,095 (22.2)	496 (10.1)	95 (1.9)
06	5,002	3,340 (66.8)	1,663 (33.2)	1,121 (22.4)	542 (10.8)	121 (2.4)
07	5,120	3,393 (66.3)	1,726 (33.7)	1,165 (22.8)	561 (11.0)	121 (2.4)
08	5,108	3,371 (66.0)	1,737 (34.0)	1,143 (22.4)	594 (11.6)	145 (2.8)
09	5,086	3,386 (66.6)	1,699 (33.4)	1,132 (22.3)	567 (11.1)	116 (2.3)
10	5,071	3,363 (66.3)	1,708 (33.7)	1,150 (22.7)	558 (11.0)	98 (1.9)

資料出所 『労働経済白書（平成23年版）』21頁

- (1) 厚生労働省編『労働経済白書（平成23年版）——世代ごとにみた働き方と雇用管理の動向——』（日経印刷株式会社）第1－（1）－14図「長期失業者数の推移」参照。
- (2) 正規雇用（者）および非正規雇用（者）という呼称は法律上のものではなく、厳密に定義することは困難であるが、たとえば厚生労働省『若年者等正規雇用化特別奨励金』制度の下で、正規雇用とは「雇用期間の定めのない雇用であって、1週間の所定労働時間が通常の労働者と同程度である労働契約を締結し、雇用保険の一般被保険者（ただし1週間の所定労働時間が30時間未満の者を除く。）として雇用する場合」をいうとされている。区分の基本的メルクマール（雇用期間・労働時間・雇用保険）が示されており、参考となる。

人（33.7%）、すなわち3人のうち1人が非正規雇用者（うち派遣社員98万人）で占められるにいたっている。なお、雇用者全体を男女別でみると、男性は18.9%、女性は53.8%が非正規雇用者であり、とくに女性には厳しい現実が横たわっていることがわかる。『労働経済白書（平成23年版）』は、この非正規雇用者数の増加傾向について雇用契約期間の関係から分析し、非正規雇用者で常雇（常用雇用）の者（雇用契約期間が1年超または雇用契約期間の定めがない者）が長期的に増加し、反対に正規雇用者の採用は抑制される傾向にあり、総じて「人件費抑制傾向の強まりのもとで正規から非正規への代替の進行が懸念される」⁽³⁾とし、非正規雇用者の賃金についても、その「水準が低いのと同時に、正規雇用者のような年齢とともに上昇する賃金カーブがみられない」⁽⁴⁾と分析している（第1図参照）。

第1図【雇用形態別にみた時間当たり賃金（所定内給与）】



資料出所 『労働経済白書（平成23年版）』244頁

（ロ）こうした近年における雇用情勢の変化を一口でいえば“雇用不安”の広がりであり、その実態は雇用者の非正規雇用化の進行であると同時に、リストラや倒産による非自発的失業、企業再編（合併・事業譲渡・会社分割等）による配転・出向や離職など従来は企業組織の中核にいたるものと見なされていた

(3) 厚生労働省編・同書23頁。

(4) 厚生労働省編・同書243頁。

従業員層による「終身雇用」に対する信頼の低下ないし喪失の進行であると評することができよう。

ところで、この“雇用不安”の広がりを促進してきた要因は何であろうか。いうまでもなく、要因の1つは長期不況による企業業績の低迷である。すなわち、1990年代にはいってわが国企業は未曾有の長期に及ぶ不況を経験し、そのことが企業に対して従来の雇用システムを大きく改変させる波となって押し寄せたのであり、各企業は人件費コストの削減のために余剰従業員の整理や非正規雇用化を余儀なくされるにいたったのである。2つは、国際競争の激化による企業の抜本的な体質改善や大胆な組織改革である。近年企業は先進諸国との競争のみならず、急速な経済発展を遂げつつあるアジア諸国との競争にさらされるようになった。こうした国際競争は90年代にはいって一層激化し、わが国企業は競争の質を変えてより高い創造性と付加価値を追求することを求められており、このことが雇用システムを含む企業組織再編を促進し、コーポレート・ガバナンスの実効性を強化するための取り組みをせまるにいたっている。たとえば、1997年の独占禁止法改正による純粋持ち株会社の解禁、商法改正によるストックオプション制度の導入や合併手続簡素化・合理化、1999年の産業再生法の制定、そして2000年の会社分割制度の導入などを挙げることができよう⁽⁵⁾。

さて、近年における“雇用不安”の広がりに対して、その間に生じた労働法制の変化はどのようなインパクトを与えてきたのでであろうか。すなわち、労働法制の変化自体が“雇用不安”を促進してきた1つの大きな要因ではないかという問題の提起である⁽⁶⁾。

(5) 濱口桂一郎『労働法政策』（ミネルヴァ書房、2004年）339頁、神田秀樹『会社法入門』（岩波書店、2006年）157頁以下、荒木尚志「雇用システムの変化と労働法の再編」手塚和彰・中窪裕也（編）『変貌する労働と社会システム——手塚和彰先生退官記念論集』（信山社、2008年）158頁以下参照。

(6) 田端博邦「企業社会の変容と労働関係——基本的な視点——」季刊企業と法創造第2巻2・3合併号10～11頁は、こうした雇用不安の広がりを促進した要因について「1つは、長期不況による企業業績の低迷である。人員整理や非正規雇用への代替は、人件費コス

ところで、荒木教授は1980年代半ば以降労働法制に生じた変化について「①規制緩和、②再規制（規制の現代化）、③新規制の3つが同時進行している状況にある」⁽⁷⁾と述べる。そのうえで、先ず①「規制緩和」は外部労働市場の活性化と高失業に対処するために行われたものであり、1985年12月24日の労働者派遣法の制定、1998年3月31日の雇用保険法改正による教育訓練給付金制度の創設、1999年7月16日の職業安定法改正による有料職業紹介事業の制限撤廃、および同年7月7日の労働者派遣法改正による労働者派遣事業の原則自由化にかかる正面からの法認などがこれに属するとする。次に、②「再規制」（規制の現代化）は第2次産業から第3次産業へのシフト、わが国雇用者の過半数をホワイトカラーが占めるという産業・労働市場の構造変化に対応し、主として雇用関係法（個別的労働関係法）分野の改革として行われたもので、1987年9月18日の労基法改正から始まった同法の一連の改正による労働時間制度改革（週40時間労働制の導入、フレックスタイム・多様な変形労働時間制・事業場外と裁量労働のみなし時間制の導入、年次有給休暇制度の改革等）、同法の1998年10月30日改正による有期労働契約の上限規制の緩和、同法の2003年7月4日改正による解雇権濫用法理の明文化（18条の2）、および1986年4月30日と2004年6月11日の高年齢者雇用安定法改正による60歳定年制の義務化の徹底などがこれに属するとする。そして、③「新規制」は産業・労働市場の構造的変化に伴い、雇用平等、ワークライフバランス、自己決定の自由、プライバシーなどが企業の雇用システムのうえで尊重すべき新たな価値として登場し、その重要性がますます高まっていることに対応するものであり、1985年6月1日の男女雇用機会均等法の制定とその後の改正による雇用平等法としての同法の純化・強化、1995年6月9日の育児・介護休業法の制定、および

トの削減のために行われている。2つは、労働関係法制の変化である。派遣法や有期雇用の規制緩和や業務請負への不十分な法規制は非正規雇用の拡大の条件をつくっている。また、解雇法制をめぐるこの間の動きも、雇用保障に関する信頼性を低めている。3つは、合併、分割など企業組織の変動である。」と整理している。

(7) 荒木・前掲書160頁。

2007年12月18日の『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』と『仕事と生活の調和推進のための行動指針』の採択などがこれに属すると述べる。

本稿の目的は、以上概観した労働法制の変化（改革）が雇用に与えた正・負の影響について分析したうえで、今後の規制のあり方を明らかにすることにある。そのために、以下では労働法制のうち「解雇規制法」の分野に焦点を当ててその展開の跡をフォローし、あわせて今後の規制のあり方について若干の検討をくわえることにしたい。

大沢教授が指摘するように、企業間のグローバルな競争が激化するなかで、正規雇用者についても年功的処遇を見直しつつ成果主義や能力主義にたった賃金決定を採用する一方で、その量は絞り込まれ正規雇用者に対する日本型雇用慣行も変容しているものの、大量の非正規雇用者の不安定で低い処遇（解雇規制の脆弱さ）は、従来の日本型雇用慣行（解雇規制の強固さ）の裏面そのものであるといわざるをえない⁽⁸⁾。今後われわれは、非正規雇用者の雇用者全体に占める割合を一定範囲に収めつつその適正な就労条件の確保を可能とする雇用政策や法規制のあり方を模索する必要があるように思われる。本稿は、こうした問題意識にたっている。

(8) 大沢真理「逆機能に陥った日本型セーフティネット」橘木俊詔編『リスク社会を生きる』（岩波書店、2005年）68頁。なお、同論文ではOECD:Employment Outlook（2004）を引用し、Overall strictness of protection against dismissal（正規雇用者に対する解雇の保護の強固さに関する総合指標）では高い方から10位（G 7 諸国では独、仏について強固）であるのに対し、非正規雇用者（有期雇用者）については低い方から10位（G 7 諸国では中位）であることが指摘されている（66頁）。

1 有期労働契約と解雇に関する法規制

——法規制の展開と論議の概要

(1) 有期労働契約について

(イ) 労基法は、従来その第14条において「労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完成に必要な期間を定めるものの外は、1年を超える期間について締結してはならない。」と定めていた。そして、この有期労働契約の上限を1年にした点は「長期労働契約による人身拘束の弊害を排除するため」に必要な規制であると説明されてきた⁽⁹⁾。しかし近年における経済社会の状況下では、有期労働契約の期間が長期化することによる人身拘束の恐れはきわめて小さくなっており、また労働者・使用者双方とも1年を超える期間の設定に対するニーズが高まっているという認識⁽¹⁰⁾を前提として、1998年10月30日の労基法改正の際に労働契約の期間は1年を超えることができないという原則を維持しつつ、以下(①、②)の場合はその特例として期間の上限を3年とする措置を導入したのである。すなわち、①新商品、新技術の開発等のための事業や新規事業への展開をはかるためのプロジェクト業務に必要とされる「高度の専門的な知識、技術または経験を有する者」⁽¹¹⁾が不足している事業場において、当該業務に新たに就かせるために締結する労働契約(労基法14条1号)、および②満60歳以上の労働者との間に締結する労働契約(同条2号)の場合である。

さらに2003年7月4日の労基法の改正によって、同法14条は以下のように変

(9) 労働省労働基準局編(著)『労働基準法上(三訂新版)』(労務行政研究所、1983年)173頁。

(10) 周知のように、労基法上の労働契約法制について正面から論議したものは、労働基準法研究会報告『今後の労働契約法制のあり方について』(労働省発表1993・5・10)であったが、同報告は民法における雇用の期間に関する規定を考慮し、労働契約期間の上限を5年とする提言をしていた。なお、労働契約の期間をめぐる労基法改正の経緯について、濱口桂一郎・前掲書311～315頁が詳述する。

(11) これについては、『労働基準法第14条第1号及び第2号の規定に基づき労働大臣が定める基準を定める告示』(1998・12・28労働省告示第153号)で明確にした。

更された。すなわち、①労働契約の期間は原則として3年を超えることができない(1項本文)とし、その特例として②(a)専門的な知識、技術または経験であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準⁽¹²⁾に該当する専門的知識などを有する労働者(当該高度の専門的知識などを必要とする業務に就く者に限る。)と締結する労働契約(同項1号)、および(b)満60歳以上の労働者と締結する労働契約(同項2号)の場合について、期間の上限を5年に改めたのである(1項本文)。

なお、2007年11月28日に制定された労働契約法はその17条2項として「使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。」とする規定を置いた。ただし、同規定は有期労働契約の期間の設定に直接の規制をくわえようとしたものではなく、使用者に対して、労働者を使用する目的に照らして期間をできるだけ長くするよう配慮することを求めたにすぎないと解される⁽¹³⁾。

(ロ) このように、1998年労基法による一定の“地ならし”を経て、2003年の同法改正によって有期労働契約の期間の上限は原則1年から3年に変更され、労働契約法においてもこれに連動して、使用者に対し期間の長さにかかわって一定の配慮を要請する規定が設けられた。この労基法の改正に符合するかのように、それ以降雇用者のうち正規雇用者数は2002年の3,486人から2010年の3,363人へと123万人減少したのに対し、非正規雇用者は増加し続け2002

(12) 『労働基準法第14条第1項第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準』(2003・10・22) 参照。

(13) 『労働契約法の施行について』(平成20・1・23基発第0123004号) 第5の3(1)、(2) 参照。なお、『有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準』(平成15・10・22厚労告第357号<平成20・1・23厚労告第12号により一部改正>第4条も、使用者に対して有期労働契約の更新に際して、当該契約の実態や労働者の希望に応じて契約期間をできる限り長くするよう努めなければならないとする。奥田香子「有期労働契約」西谷敏・根本到編『労働契約と法』(旬報社、2011年)296～298頁参照。

年の1,406万人から2010年は1,708万人に達し（302万人増）、雇用者全体の34%を占めるにいたった。とりわけ、常雇の非正規雇用者は2002年の693万人から991万人（143%）と大幅に増加したのである⁽¹⁴⁾。

近年、こうした雇用構造のいわゆる“非正規雇用化”に伴って生じた問題をめぐって議論や提案が行なわれるようになってきた。そのいくつかについて紹介し、問題の所在を明らかにしておきたい。

先ず、2006年に発表の厚生労働省編『労働経済白書（平成18年版）——就労形態の多様化と勤労者生活』⁽¹⁵⁾における検討を取り上げておきたい。同書は、以下（①～③）のように指摘している。

①（2000年以降の製造業部門における雇用形態の多様化）1980年代以降、就業形態の多様化、すなわち“非正規雇用化”の動きは卸売・小売業、飲食店、サービス業など第3次産業の分野で進展してきた。製造業では1990年代までは非正規雇用割合の高まりはみられなかったものの、2000年以降その割合が増加し、生産工程に請負や派遣として従事する労働者も増加するようになった。グローバル化を背景とした経済の国際的競争が今までにない強まりをみせているが、1990年代のわが国製造業は国際的にみて低い労働生産性の向上しか達成できず、雇用を生み出す力をかなり落としていた。しかし、2000年代にはいって製造業は次第に競争力を回復し、賃金コストも国際的水準からみて低下するとともに雇用者数も増加に転ずるようになった。こうした製造業の復調の背景には、技術革新を活かした付加価値生産性の上昇もあるが、非正規雇用者を活用し、コストを抑制するとともに柔軟な生産体制を構築したことも大きく貢献したものと考えられる。

②（製造業で広がる外部人材の活用とそれによって生じた若年労働者問題）

(14) 厚生労働省編・前掲書23頁の第1－（1）－19表「雇用形態と雇用契約期間の状況」参照。

(15) <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/06/> 以下は、[まとめ]（242～251頁）の要約である。

産業構造が変化し、また仕事に対する勤労者の意識も変化するなかで、各企業は就労形態の多様化を経営戦略として積極的に取り込んでいる。また、コスト削減ばかりではなく、柔軟な生産体制の実現、迅速な対応力、リスク管理など経営目標を達成するための人材マネジメントを強化しており、近年のわが国製造業の国際競争力の回復の背景には、こうした人材マネジメントに基づいた非正規雇用者の活用があるものと考えられる。しかし、製造業の現場管理者からは「新人正社員を増やすことができない」、「ノウハウの蓄積、伝承が難しくなった」といった問題点が指摘されており、今後は、製造現場に蓄積されてきた技能を若年者に引き継ぎ、優れた人材を育てていくとともに企業として持続的な成長モデルを構築していかなければならない。また、収入の低い労働者が若年層で増加していることも問題である。正規雇用者と比べ非正規雇用者は職業能力開発の機会が十分に与えられていないためそうした能力の形成も進みにくい。今後、これらの層の年齢の上昇とともに所得格差が拡大したり固定化することが懸念される。

③ (今後の雇用政策の課題) その1つは、誰もが安心して働くことができる労働環境を整備していくことである。労働者の働き方の多様化のもとで公正な処遇を確保し、誰もが安心して働くことができるように有期労働契約をめぐるルール of 明確化、パート労働者の正規雇用との均衡ある処遇、および社会保険の適用拡大など就労形態間の処遇の均衡確保に向け、法的整備を含めた取り組みを一層推進していくことが求められる。企業に対しては、非正規雇用者の正規雇用への転換制度や短時間正社員制度の導入、働きに見合った非正規雇用者の処遇の確保、非正規雇用者における職業能力開発機会の充実などに向けた働きかけを行うことによって労働者の意欲に積極的に応えていくとともに、賃金コストの削減のみを目的とするような安易な非正規雇用の活用を是正していくことも重要である。2つは、就労形態が多様化し、働き方の違いによって労働者間の賃金格差が拡大していく事態が予想されるので、この賃金格差が固定化することのないよう労働者のキャリアの形成をより一層充実させていくことが

重要である。今後、職業能力評価システムを充実させていけば、そこにおける賃金格差は労働者の職業能力水準の格差を示すこととなるものであり、仕事に取り組む意欲を継続的に引き出していくためにも、職業能力開発を充実させていくことがますます重要となるのである。今後の課題の3つは、非正規雇用から正規雇用に移行することが困難であったり、あるいは就労への意欲をもつことができない若年層に対して、これらの人々が職業的自立を達成することができるよう社会的に支援していくことである。企業においては、学歴にとらわれない人物本位の採用姿勢が広がっていくようフリーターやボランティアの経験を企業の採用評価に反映させる仕組みを整備したり、新規卒卒者にとらわれない、いわゆる複線型採用の導入や採用年齢の引き上げなど、わが国企業の採用・人事制度の柔軟化に向けて法的整備も含め企業への働きかけを強めていくことも求められるのである⁽¹⁶⁾。

次に、2008年の第170国会において提案の『期間の定めのある労働契約の規制等のための労働契約法の一部を改正する法律案』（民主党・社会民主党・国民新党の共同提出）を取り上げておきたい⁽¹⁷⁾。この法律案は同年12月19日参議院で可決されたものの同月24日衆議院で否決、廃案となったものであるが、有期労働契約が内包する問題を直視し、この契約を締結できる事由を臨時的または一時的な業務など「正当な」理由がある場合に限定するとともに、有期契約労働者やパートタイム労働者に対して、賃金その他の労働条件について合理的理由がある場合でなければ通常の労働者との間の差別的取扱いを禁止することを主要内容としたところに特徴がある。とくに、その第16条の2は有期労働契約の締結事由を限定して、次のように規定する。

(16) (独) 労働政策研究・研修機構(編)『日本の企業と雇用(長期雇用と成果主義のゆくえ)』((独) 労働政策研究・研修機構、2007年)は、その第4章において非正規労働者問題について検討をくわえた後、非正規労働者に対する成果主義的処遇導入、およびキャリア形成の機会を確保することが重要であるとする(258～260頁)。

(17) 社団法人関西経済連合会『非正規雇用問題に関する労働政策の方向性についての提言——有期労働契約を中心に——』(2011年)〈参考資料2〉より。<http://www.kankeiren.or.jp/material/pdf/2009/110315ikenshohiseikikoyou/pdf>

[有期労働契約の締結事由等]

第16条の2 使用者は、次の各号に掲げる場合に限り、当該各号に定める期間を上限として、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）を締結することができる。

- 一 臨時的又は一時的な業務に使用するため労働者を雇い入れる場合 当該業務の存続期間であって3年を超えない期間
- 二 休業又は欠勤する労働者に代替する労働者を雇い入れる場合 当該休業又は欠勤の期間
- 三 一定の期間内に完了することが予定されている事業に使用するため労働者を雇い入れる場合 当該事業の完了に必要な期間
- 四 専門的な知識、技術又は経験（以下「専門的知識等」という。）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）を雇い入れる場合 5年
- 五 満60歳以上の労働者を雇い入れる場合 5年
- 六 労働者がその都合により当該有期労働契約に期間満了後に退職することが明らかな場合等相当な理由に基づいて、労働者が期間の定めをすることを求められた場合 3年
- 七 法令上特に認められた場合 当該法令により認められた期間
- 八 前各号に掲げるもののほか、有期労働契約を締結することに正当な理由があるものとして厚生労働省令で定める事由に該当する場合 3年

最後に、厚生労働省の労働政策審議会（労働条件分科会）による建議『有期労働契約の在り方について』⁽¹⁸⁾（2011年12月26日）を取り上げておきたい。同

(18) See: <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2r9852000001z0zl-att/2r9852000001z112.pdf>
なお、同建議は労働条件分科会『有期労働契約に関する論議の中間的な整理について』（2011・8・3）を経て行われたものである。

審議会は以下の諸点（6点目、7点目の指摘は略す。）を指摘するとともに、厚生労働省に対して労働契約法の改正をはじめ所要の措置を講ずるよう要請している。本建議の焦点は、反復更新された有期労働契約の期間が通算して一定の上限に達する場合、期間の定めのない労働契約に転換する仕組みを導入し、あわせてこれとの関連で「通算されないこととなる期間」（クーリング期間）を設けることを提案しているところである。

①（有期労働契約の締結への対応）有期労働契約は合理的な理由がない場合（例外事由に該当しない場合）には締結できないとする仕組みとすることについては、例外業務の範囲をめぐる紛争多発への懸念や、雇用機会の減少の懸念等を踏まえ、措置を講ずべきとの結論には至らなかった。②（有期労働契約の長期にわたる反復・継続への対応）有期労働契約が、同一の労働者と使用者との間で5年（以下「利用可能期間」という。）を超えて反復更新された場合には、労働者の申出により、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みを導入することが適当である。この場合、同一の労働者と使用者の間で、一定期間において有期労働契約が再度締結された場合、反復更新された有期労働契約の期間の算定において、従前の有期労働契約と通算されないこととなる期間（以下「クーリング期間」という。）を定めることとし、クーリング期間は、6月（通算の対象となる有期労働契約の期間（複数ある場合にあっては、その合計）が1年未満の場合にあっては、その2分の1に相当する期間）とすることが適当である。③（「雇止め法理」の法定化）有期労働契約があたかも無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している、又は労働者においてその期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない雇止めについては、当該契約が更新されたものとして扱うものとした判例法理（いわゆる「雇止め法理」）について、これをより認識可能性の高いルールとすることにより、紛争を防止するためその内容を制定法化し明確化を図ることが適当である。④（期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消）有期契約労働者の

公正な処遇の実現に資するため、有期労働契約の内容である労働条件については、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、期間の定めを理由とする不合理なものと認められるものであってはならないこととすることが適当である。⑤（契約更新の判断基準）有期労働契約の継続・終了に係る予測可能性と納得性を高め、もって紛争の防止に資するため、契約更新の判断基準は、労働基準法第15条第1項後段の規定による明示をすることとすることが適当である。

（ハ）周知のように、2010年6月18日『新成長戦略』が閣議決定されたことに伴い、厚生労働省は『厚生労働分野における新成長戦略について』⁽¹⁹⁾を発表した。そのなかで雇用の「量」の拡大と「質」の向上を図り、誰もが性や年齢、障がいの有無、地域の違いにかかわらず意欲と能力を発揮し安心して雇用・社会活動に参加できる「活力のある」・「高度な労働市場」を築く必要があるという問題意識にたって、今後における具体的な雇用・人事戦略の一環として、とくに若年の労働者・フリーター（20歳～34歳）についてその就業率を現在の73.6%から2020年に77%まで上昇させる——その結果、若者フリーターは217万人から124万人に減少させる——ことによって雇用の「量」を改善すると同時に、雇用の「質」の向上を図るために若年層の占める割合が高くなってしまった非正規労働者層の“正規雇用化”を積極的に推進するという政策目標を掲げた。

いうまでもなく、雇用者全体のなかで非正規雇用者が30%を超えるまでになった状況をどのように改善するかは重要な課題であり、紹介した上記3つの報告・法律案はそのいずれもこのテーマと正面から取り組んだものである。以下（本稿3（2））において、これらを手掛かりに論議を深めることにしたい。

(19) <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000077m9-img/2r985200000077t9.pdf>