

近時の有期労働契約法制に対する批判的検討

——労働契約法一八条の特例に焦点をあてて——

川 田 知 子

- 1 はじめに
- 2 労契法第一八条の「無期転換ルール」の概要
- 3 改正強化法及び任期法
- 4 有期雇用特別措置法
- 5 結びにかえて

1 はじめに

二〇一二（平成二四）年八月に改正された労働契約法（以下、「労契法」という）は、有期労働契約が反復更新されて通算五年を超えた場合には、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（以下、「無期労働契約」という）に転換される、いわゆる「無期転換ルール」を新設した。^①（労契法第一八条）。同法は二〇一三（平成二五）年四月に施行さ

近時の有期労働契約法制に対する批判的検討（川田）

れたばかりであり、無期転換ルールによって労働者から無期転換の申込みがなされるのは二〇一八（平成三〇）年四月一日以降である。そのため、現時点では無期転換ルールの適用事例はみられず、法改正の必要性は検証されていない。⁽³⁾ それにもかかわらず、労契法の無期転換ルールに特例を設ける法整備が行われた。

一つは、二〇一三（平成二五）年二月五日に成立した「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（平成二五年二月一三日法律第九九号。以下、「改正強化法及び任期法」といい、前者を「改正強化法」、後者を「改正任期法」という）である（平成二六年四月一日から施行）。これにより、同法で定められた一定の研究者や技術者等については、無期労働契約への転換要件となる五年の通算期間が一〇年に延長されることとなった。

もう一つは、二〇一四（平成二六）年二月二日に成立した「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（平成二六年一月二八日法律第一三七号。以下、「有期雇用特措法」という）である（平成二七年四月一日から施行）。⁽⁴⁾ 同法は、高度な専門的知識などを持つ有期雇用労働者及び定年後引き続き雇用される有期雇用労働者がその能力を有効に発揮できるようにするため、事業主が雇用管理に関する特別の措置を行う場合に、労契法の「無期転換ルール」に特例を設けることを定めたものである。

改正強化法及び任期法と有期雇用特措法は、無期転換ルールの特例の対象を拡大し、同ルールの空洞化をもたらしおそれがある。そこで、本稿では、改正強化法及び任期法と有期雇用特措法による労契法第一八条（無期転換ルール）の特例について検討する。なお、これらの法律を検討する際に、立法の背景及び経緯が重要であることから、本稿ではこの点について詳細に紹介する。

2 労契法第一八条の「無期転換ルール」の概要⁽⁵⁾

労契法第一八条の特例措置を検討する前に、まずは、同条の無期転換ルールについて確認しておきたい。

労契法は、「有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、また、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正することにより、有期労働契約で働く労働者が安心して働き続けることができる社会を実現するため、有期労働契約の適正な利用のためのルールを整備する」という目的を実現するために、⁽⁶⁾①有期労働契約が繰り返し反復更新されて五年を超えたときは、有期契約労働者の申込みにより無期労働契約に転換できる仕組み（同法第一八条）、②最高裁判例で確立した「雇止め法理」の法定化（同法第一九条）、③期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止規定（同法第二〇条）を新設した。このうち、「無期転換ルール」は、同一の利用者との間で締結された有期労働契約が反復更新されて通算五年を超えた場合に、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換するものである。これにより、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、安定的な無期労働契約への転換を図ることができると期待されている。

しかし、使用者が無期転換ルールを回避するために、五年を超える直前に有期契約労働者を雇止めしたり、有期労働契約は五年未満とする上限規制を就業規則や有期労働契約に定めたりすることによって、かえって労働者の権利を後退させかねないと危惧されていた。⁽⁷⁾事実、無期転換ルールの導入を契機に、企業の中にはこれに積極的に対応する動きがみられる一方で、五年に達する前に雇用を打ち切る「雇止め」や無期転換権の行使を放棄・制限する合意（例⁽⁸⁾

えば「不更新条項」や契約更新の上限設定など）によって、無期転換ルールを回避しようとする動きもみられる。

無期転換申込権発生前の雇止めについては、第一八〇回国会の参議院厚生労働委員会（平成二十四年七月三二日）における厚生労働大臣答弁がある。これによると、裁判例の一般的傾向として、「一旦労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていた場合に、使用者が更新年数あるいは更新回数の上限などを一方的に宣言したことによって労働者の雇用継続への合理的な期待が失われることにはならない」ことや、「あらかじめ設定された更新上限に達した場合でも、他の労働者の更新の状況など様々な事情を総合判断して雇止めの可否が決められる」ので、不更新条項を入れさえすれば雇止め法理の適用が排除されるといった誤解を招くことがないように、従来の判例法理が変更されるものではない」ことを、解釈通達などを通じて周知徹底を図っていくとする。すなわち、無期転換を回避するために契約更新回数の上限を設定したり、不更新条項を入れたりしても、従来の判例法理（雇止め法理）が適用されることが確認されている。

労契法は改正されたばかりで、無期転換の実態は分からない。労働政策研究・研修機構「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果（速報）（平成二五年一月一二日公表）によると、無期転換ルールへの対応の検討状況について、フルタイム有期を雇用する企業の四割超（四二・二％）が「何らかの形で無期契約にしている」、四割弱（三八・六％）が「対応方針は未定・分からない」、一・五割（二四・七％）が「通算五年を超えないよう運用」と回答している。四割を超える企業が、「無期契約にする」と回答している点だけを見ると、「安定的な無期労働契約への転換を図るため」という「無期転換ルール」の制度趣旨が理解されているように思われるかもしれない。しかし、このような調査の際に、「無期転換しない」、すなわち、「我が社は無期転換ルールを回避するように対応しま

す」と回答することは、通常考えにくい。したがって、この調査結果だけで無期転換ルールの制度趣旨が理解されていると判断するのは早計であろう。実際には、無期転換を避けるために、有期の講師（非常勤講師）について五年を超えて再任しないという就業規則を設けた大学もある。無期転換の実態は今後を見守る必要があるだろう。

3 改正強化法及び任期法

(1) 法改正に至る背景

強化法及び任期法改正に至る背景には、次のような二つの動きがあった。

一つは、労契法を改正して無期転換ルールを導入することに対する研究者からの懸念の声である。二〇一二（平成二四）年三月一六日に労働政策審議会が労契法の改正案要綱を厚生労働大臣に答申すると、研究者への影響がインターネット等で大きく取り上げられた。同月二六日には、ノーベル化学賞を受賞した山中伸弥京都大学iPS細胞研究所所長が当時の厚生労働大臣を表敬訪問し、労契法を改正して無期転換ルールを導入することへの懸念を表明した。大学での研究は交付金などの公的補助金による期間限定型のプロジェクトが多く、例えば、一〇年間プロジェクトには一〇年間研究者を雇用する予算がつく。しかし、無期転換を避けるために、無期転換ルールの上限である「五年」に達する前に雇止めすることになると、優秀な人材の確保が難しくなるという⁽⁹⁾。

同年四月一九日には「科学技術政策担当大臣等政務三役と総合科学技術会議有識者議員との会合」が開かれ、国立大学法人東京大学、東北大学、近畿大学など関係者のヒアリングが行われた。そこでは、無期転換ルールの上限（五年）

前の雇止めの増加など望ましくない事態が生起する可能性があることや、研究開発の現場で無用な不安や混乱をもたらすことは法改正の趣旨とずれていることなど、労契法の改正による無期転換ルールの導入が研究現場に与える影響を危惧する声があがった。

同年五月に総合科学技術会議は「労働契約法の改正案について」を発表し、「労働契約の内容の改善と合理性のない雇止めの防止」、「研究補助者の雇用の安定化」、「研究者の雇う管理の在り方の見直し」、「研究者の雇用における流動性の確保」の四点を取り組むべき課題とした。その際、無期転換した労働者を合理的な理由に基づいて解雇することが否定されるものではなく、合理性のある解雇理由が生じた場合に、そのことが客観的に明らかになるようにしておくことが重要である旨の指摘があつた。

もう一つは、無期転換ルールが大学の研究教育や人事政策に与える影響を危惧する声である。国立大学協会は、労契法改正後の二〇一二（平成二四）年九月一九日に「改正労働契約法の適切な対応に向けた支援について（要望）」を、また、二〇一三（平成二五）年九月二六日には、「改正労働契約法に関する要望」を文部科学大臣に提出した。国立大学協会は、この要望書の中で、「大学においては活力を生むために人材、特に若手教員・研究者の流動が不可欠であること」、「引き続き基盤的経費の削減の下で多くの研究者の雇用財源は、一定期間内に達成すべき目標を明確に設定し、必要な人材を集集する時限付きのプロジェクト研究資金で賄われており、プロジェクト研究期間終了後の継続雇用の困難さをはじめとした財政的な問題等が複合的重なり、改正労働契約法への対応が極めて困難な状況に直面していること」、「一般の企業とは明らかに異なる大学という組織の特殊性から、法改正により、かえって労働者である教員や研究者等の雇用不安を招き、ひいては教育力・研究力の低下に繋がること」などの危惧を示したうえで、全ての

有期労働契約の教員・研究者等について、改正労契法の無期労働契約への転換期間の延長など、大学の特性に即した弾力的な運用が可能となるよう特例措置の制定への配慮を求めている。

また、私立大学関係者も早くから無期転換ルールによる人事政策上の問題を懸念していた。⁽¹⁰⁾ 日本私立大学連盟は、日本私立大学団体連合会（以下、「私大連合」という）と共に、大学に関して労働契約法に対する特例措置を設けるべきことを関係機関に働きかけた。⁽¹¹⁾ 二〇一三（平成二五）年六月二六日、私大連合は、文部科学大臣及び文部科学省高等教育局長、私学部長宛に対し、「労働契約法の一部を改訂する法律に関する要望について」という文書を提出した。この中で、私立大学における有期契約労働者については、無期労働契約への転換ルールの適用から除外するなど、弾力的な運用が可能となるよう要望した。

このように無期転換ルールの特例を求める現場からの声に押されて、二〇一三（平成二五）年一月三十一日に開催された「自由民主党内閣部会、文部科学部会、厚生労働部会、科学技術・イノベーション戦略調査会合同会議」において、科学技術・イノベーション戦略調査会に参集した議員たちから、「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律案要綱」が提出された。この要綱の中で、研究開発強化法及び任期法の改正によって労働法の無期転換ルールの特例を設け、研究開発法人、大学等の研究者等について、労働法第一条に特例（無期労働契約に転換する期間を五年から一〇年に延長する）を設けることが規定されていた。この法案要綱は、同年一月一日に開催された厚生労働省「第一〇五回労働政策審議会労働条件分科会」に資料として提出され、「研究開発力強化法ほかの一部を改正する法律案の要綱」として説明がなされた。

同月二七日、「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律案」が自民・公明両党から議員立法として提出され、その後、同月二十九日に文教科学委員会でも可決、一二月三日に衆議院本会議でも可決、一二月五日に参議院本会議でも可決、成立した。

(2) 改正強化法及び任期法による無期転換ルールの特例

改正強化法及び任期法の趣旨は、研究開発システムの改革を引き続き推進することにより研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進を図るため、研究開発法人、大学等の研究者等について労契法の特例を定めるとともに、我が国及び国民の安全に係る研究開発等に対して必要な資源の配分を行うことの明確化、研究開発法人に対する出資等の業務の追加、研究開発等を行う法人に関する新たな制度の創設に関する規定の整備等を行うことにある。⁽¹²⁾

まず、「改正強化法」において、有期労働契約によって大学や研究機関で勤務する科学技術に関する研究者または技術者が有期労働契約を無期労働契約に転換させるための申込みを行うためには、有期労働契約の通算契約期間が一〇年を超える必要があるとした。これによって、同法に定める研究者等については、労契法第一八条の無期転換ルールの通算期間が五年超から一〇年超に延長された。

本条にいう「科学技術」には、人文科学のみに係る科学技術が含まれる(第二条第一項、第七項関係)。また、本条の「科学技術に関する研究者または技術者」とは、①科学技術に関する研究者又は技術者であって研究開発法人又は大学等を設置する者との間で有期労働契約を締結したもの、②研究開発等に係る運営管理に係る業務(専門的な知識及び

能力を必要とするものに限る。④において同じ。）に従事する者であつて研究開発法人又は大学等を設置する者との間で有効労働契約を締結したもの、③試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者が試験研究機関等、研究開発法人又は大学等との契約によりこれらと共同して行う研究開発等（④において「共同研究開発等」という。）の業務に専ら従事する科学技術に関する研究者又は技術者であつて当該試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者との間で有効労働契約を締結したもの、④共同研究開発等に係る運営管理に係る業務に専ら従事する者であつて当該共同研究開発等を行う試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者との間で有効労働契約を締結したもの、とされている。①及び②の対象となる者（大学の学生である者を除く。）のうち大学に在学している間に研究開発法人又は大学等を設置する者との間で有効労働契約を締結していた者については、当該大学に在学している期間は通算契約期間に算入されない（第十五条の二第二項関係）。

また、「改正任期法」は、有期雇用の大学の教員等（教授、准教授、助教、講師及び助手）がその労働契約を無期労働契約に転換させるための申込みを行うために必要な通算契約期間は一〇年を超えることが必要であるとした（第七条第一項関係）。大学の教員等のうち、大学に在学している間に大学との間で有効労働契約（当該有効労働契約の期間のうち大学に在学している期間を含むものに限る。）を締結していた者については、当該大学に在学している期間は、通算契約期間に算入されない（第七条第二項関係）。

(3) 改正強化法及び任期法の評価と問題⁽¹³⁾

(i) 改正強化法の意義と問題点

近年、大学等の機関にプロジェクトの形態で国家戦略上重要な研究拠点が設置されている。ここで取り組む研究活動のさらなる成果達成を図るため、当該研究活動が当初予定していたプロジェクトの期間内に終了しないことが少なくない。しかし、労契法の無期転換ルールを避けるために、有期の研究者及び研究補助者を上限の五年前に雇止めすると、途中で研究活動を離れることになり、研究成果にも悪影響を及ぼす可能性がある。そこで、改正強化法は、「科学技術に関する研究者」について無期労働契約への転換申込みに必要な通算契約期間を五年から一〇年に延長した。これによって、多くの研究プロジェクトが円滑に進むようになるという。⁽¹⁵⁾

筆者は科学技術の分野について専門外のため、改正強化法の政策的妥当性を論じることはいないが、上記のような科学技術イノベーション政策の観点から、労契法による無期転換ルールの特例を検討する必要性は理解できる。もっとも、同ルールの特例には慎重な検討を要する。なぜなら、このような研究領域においても、有期の研究者や研究補助者の雇用は不安定であり、出来る限り安定した雇用の維持に努めることが望ましいからである。研究開発力の強化という強化法の目的と、雇用の安定という労契法第一八条の目的の両立を図る方策を検討すると同時に、特に若手研究者の安定した雇用のための制度を構築することが今後の課題であろう。

問題は、改正強化法の適用対象の範囲である。改正前の強化法第二条は、「この法律において「研究開発」とは、科学技術（人文科学のみに係るものを除く。）⁽¹⁴⁾に関する試験若しくは研究又は科学技術に関する開発をいう」（傍点筆

者」と定義づけていた。しかし、改正強化法では、同法にいう「科学技術」に、「人文科学のみに係る科学技術が含まれる（傍点筆者）」（同法第二条一項及び七項）とした。この改正によって、科学技術とは無縁の人文科学系の研究者も改正強化法の適用を受けることとされた。そのため、有期雇用の教員、特に大学で教養科目等を担当する非常勤講師全般が同条に含まれるか否かという問題が生じることとなった。これについては、法解釈の問題であり、法的紛争に発展した場合、最終的には司法判断に委ねられるとする見解がある。⁽¹⁶⁾しかし、「研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進を図る」という強化法の目的に従えば、同法の適用対象は研究開発に直接係わる研究者に限られるべきであり、これとは無縁の人文科学系の有期雇用教員（非常勤講師）は同条に含まれないはずである。したがって、研究開発とは無縁で、人文科学を主たる専門領域とする有期雇用の非常勤講師には、改正強化法による無期転換ルールの特例は適用されないと考える。

(ii) 改正任期法の問題

改正任期法によって、無期労働契約への転換申込みに必要な通算契約期間が五年から一〇年に延長された。これにより、私立大学における従来の研究員、助教または助手などに関する有期雇用システムは、ほぼ従来どおり維持ないし運用できることとなり、若手研究者の育成にあたっての障害はおおむね取り除かれたと評価されている。⁽¹⁷⁾

たしかに、若手研究者は任期付きのTAやRA、助手又は助教などの制度を利用して、教育研究経験を積み重ねることによって能力の向上を図り、安定した職に就いていく。その点を考慮すると、若手研究者にとって、大学教員又は研究者へのキャリア・パスの任期付き制度は重要である。しかし、任期付き制度を利用して、有期契約を反復更新

することによって、若手研究者を長期間不安定な状態に置くことは、逆に、若手研究者の育成や純粋な研究活動を阻害するのではないだろうか。

加えて、筆者は今回の改正任期法には、以下のような問題があると考ええる。

第一に、強化法と任期法はともに大学等教育・研究機関に係わる法律であるが、その趣旨は異なる。強化法は、「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進を図る」という目的があり、他方、任期法は、「教員の流動化」による「大学等教育研究の活性化」を目的としている⁽¹⁸⁾。「研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進を図る」という今回の改正強化法及び任期法の目的は、強化法の目的であり、任期法のそれではない。それにもかかわらず、この目的の下で任期法まで改正してしまった。今回の任期法の改正は、強化法の改正に便乗した感を否めない。

第二に、労契法と任期法の適用対象に係る問題である。任期法改正以前は、同法の適用を受ける大学の教員等も労契法第一八条の適用を受ける（「五年後に無期転換する」とされていた⁽¹⁹⁾）。しかし、改正任期法が無期労働契約への転換申込みに必要な通算契約期間を五年から一〇年に延長する特例を設けたことにより、大学等における人文科学を専門とする「常用の」非常勤講師も、改正任期法の適用を受けると解されることとなった⁽²⁰⁾。

しかし、この見解には疑問が残る。そもそも、任期法第四条によると、同法の適用対象範囲は、①先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性にかんがみ、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき（一号）、②助教の職に就けるとき（二号）、③大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき（三号）、の三つに限定され

ている。⁽²¹⁾そのため、大学等における人文科学を専門とする「常用の」非常勤講師については、おそらく任期法第四条一号の「多様な人材確保が特に求められる教育研究組織の職」(例えば、法学部教授に弁護士を任用することが考えられる)に含まれるか否かが問題となろう。任期法第四条一号の説明によると、「最先端の技術開発現場の方法等を取り入れた教育研究、人文社会系と理工系が融合した学際的な教育研究や実社会における経験を生かした実践的な教育研究等を推進する教育研究組織においては、絶えず大学以外から人材を確保したり、広範囲の学門分野に属する人材を確保する必要がある」ため、「大学が教員の流動性を高めて多様な知識・経験を有する人材を確保するために任期制を導入する必要がある」と判断した場合には、当該教育研究組織の構成員全員や特定学門分野を担当する教員のみに任期を定めた任用ができることとする」と説明されている。⁽²²⁾果たして、常用の非常勤講師はこれに該当するだろうか。大学等で常設の専門科目や教養科目などの講義を担当する「常用の」非常勤講師の多くは、大学では講義だけを担当し、それに対する報酬が支払われるだけである。研究者・技術者として雇用されているわけではないので、研究室も研究費も与えられない。このような常用の非常勤講師は任期法第四条一号に該当せず、改正任期法による無期転換ルールは適用されるべきではないと考える。

4 有期雇用特別措置法

(1) 法制定の背景及び経緯

「有期雇用特別措置法」制定の背景には、国家戦略特区構想がある。⁽²³⁾まず、二〇一三(平成二五)年五月、産業競争

力會議に「国家戦略特区ワーキンググループ」（座長・八田達夫大阪大招聘教授）が設置され、同年六月一日、閣議決定された「日本再興戦略」に『国家戦略特区』を創設する旨が示された。同年九月二〇日に第一回産業競争力会議課題別会合が開催され、国家戦略特区ワーキンググループの八田座長が「資料No.3-2「有期雇用の特例」の経緯について」を提出した。これによると、特区構想に労働・雇用の規制緩和が含まれること、特に、有期労働契約については、外国人比率が三〇%以上の事業所に対する特例として、有期契約締結時に、労働者側から、五年を超えた際の無期転換の権利を放棄する（具体的には、「労働契約法第一八条にかかわらず無期転換放棄事項を有効とする」旨を規定する）ことを認めることが提案された。また、同年一〇月四日に八田達夫特区WG座長が記者ブリーフィングを行い、その際、提出された「国家戦略特区 雇用についての特区WG提案」（国家戦略特区ワーキンググループ 八田座長提出資料）には、グローバル企業やスタートアップ直後の企業が優秀な人材を集めやすく、また、優秀な人材にとってより働きやすい、制度環境を作るために、有期雇用規制の特例として、特区内の適用対象に限り、「無期転換しない約束」を可能にすると記されていた。

同年一〇月一八日、日本経済再生本部は「国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針（抄）」を決定した。この中で、有期雇用の特例については以下のように記されている。「例えば、これからオリンピックまでのプロジェクトを実施する企業が、七年間限定で更新する代わりに無期転換権を発生させることなく高い待遇を提示し優秀な人材を集めることは、現行制度上はできない。したがって、新規開業直後の企業やグローバル企業をはじめとする企業等の中で重要かつ時限的な事業に従事している有期労働者であって、「高度な専門的知識等を有している者」で「比較的高収入を得ている者」などを対象に、無期転換申込権発生までの期間の在り方、その際に労働契約が適切に行わ

れるための必要な措置等について、全国規模の規制改革として労働政策審議会において早急に検討を行い、その結果を踏まえ、平成二六年通常国会に所要の法案を提出する」。重要なのは、この文書において、特例の対象労働者の範囲が限定されていた点である。

同年一月二七日に「国家戦略特別区域法」（平成二五年一月一三日法律第一〇七号。以下、「国家戦略特区法」という）が成立した。同法附則第二条は、「産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成の推進を図る」観点から、「一定の期間内に終了すると見込まれる事業の業務（高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る。）」に就く有期契約労働者であつて、「その年収が常時雇用される一般の労働者と比較して高い水準となることが見込まれる者：その他これに準ずる者」について、無期転換申込権発生までの期間の在り方等について検討を行い、平成二六年の通常国会に所要の法案の提出を目指す旨規定した。ここでも、特例を定める目的及び対象労働者の範囲は限定的であつた。

同年一月二七日「第一〇六回労働政策審議会労働条件分科会」では、国家戦略特区法附則第二条について労働政策審議会において検討を行い、その検討結果を踏まえ、平成二六年の通常国会に所要の法案を提出するために、労働条件分科会に当分の間、有期労働契約の特例に関する専門の事項を審議させるための特別部会を設けることが確認された。その際、労働者代表委員から、五年の無期転換の制度の運用にあたり、利用可能期間到達前の雇止めの抑制策の在り方を検討することが要望として出された。⁽²⁵⁾ なお、この時点では、この審議会で高齢者について特例を設ける要望は出されていない。

同年一月二五日に開催された「第一回労働政策審議会労働条件分科会有期雇用特別部会」（以下、「第一回有期雇用

特別部会」という)において、使用者側委員から、定年後の高齢者を無期転換ルールの特例とすることを検討して欲しいとの要望が出された。そのため、二〇一四(平成二六)年一月二四日「第一回労働政策審議会職業安定分科会高年齢者有期雇用特別部会」(部会長…岩村正彦東京大学大学院法学政治学研究科教授、以下、「高年齢者有期雇用特別部会」という)が開催された。この会議は、「労働政策審議会労働条件分科会有期雇用特別部会」及び「労働政策審議会職業安定分科会高年齢者有期雇用特別部会」の合同会議として行われた。その後、計五回の合同会議で検討した結果、⁽²⁶⁾同年二月四日、「有期労働契約の無期転換ルールの特例等について(報告)」が公表された。同報告書は、国家戦略特区法の規定を踏まえて、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労契法第一八条に基づく無期転換申込権発生までの期間の在り方を検討すること、また、定年後引き続き雇い入れられる有期契約労働者に対する無期転換ルールの適用の在り方を見直す意見があることから、無期転換ルールの特別措置を講ずることが適当であるとした。注目すべきは、この報告書において、「定年後引き続き雇い入れられる有期契約労働者に対する無期転換ルールの適用の在り方を見直す」ことが示された点である。すなわち、「国家戦略特別区域法の規定を踏まえて」と言いながら、明らかに国家戦略特区法附則第二条を超える適用対象労働者の範囲を示したことになる(この点については後述する)。

同年三月七日に、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案」が閣議決定され、第一八六回通常国会に提出された。しかし、参議院での審議が行われないうちに、同年三月末を迎え、継統審議扱いとなった。その後、第一八七回臨時国会において、参議院及び衆議院に送付され、同年一月一八日に衆議院厚生労働員会で採決を行い、同年一月二二日に衆議院本会議において有期雇用特措法が可決・成立した。

二〇一五(平成二七)年三月一八日、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の施行について」

（基発〇三一八第一号）が出され、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法施行規則（平成二七年厚生労働省令第三五号）」、「特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令（平成二七年厚生労働省令第三六号）」、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第二条第一項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（平成二七年厚生労働省告示第六七号）」及び「事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針（平成二七年厚生労働省告示第六九号）」がそれぞれ公布及び告示された。有期雇用特措法は、平成二七年四月一日から施行されている。

（２） 有期雇用特措法及び同法施行規則の内容

有期雇用特措法は、一定の労働者（後述①及び②）がその能力を有効に発揮し、活力ある社会を実現できるよう、事業主がその特性に応じた雇用管理に関する特別の措置を行う場合に、労契法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けた。

具体的に、①五年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務（以下、「特定有期業務」という）に従事する、高収入（一〇七五万円以上²⁷）、かつ高度な専門的知識・技術・経験を持つ有期雇用労働者（以下、「高度専門労働者」という）については、労契法に基づく無期転換申込権発生までの期間（現行五年）を、一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限一〇年）に延長した（有期雇用特措法第八条第一項）。例えば、七年の特定有期業務の開始当初から完了まで従事させた場合、その七年間は無期転換申込権が発生しない。反対に、特定有期業務が一〇年を超えた場合や、特定有期業務終了後に引き続き通常の有期労働契約を結ぶ場合等は、以降の契約期間内において

無期転換申込権が発生することになる。

高度専門労働者については、前掲平成二七年厚生労働省令第三六号、及び、平成二七年厚生労働省告示第六七号に列挙されている。具体的には、(1)博士の学位を有する者、(2)次に掲げるいずれかの資格を有する者（公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士、弁理士）、(3)ＩＴストラテジスト、アクチュアリーの資格試験に合格している者、(4)特許発明の発明者、登録意匠の創作者、登録品種の育成者、(5)大学卒で五年、短大・高専卒で六年、高卒で七年以上の実務経験を有する農林水産業・鉱工業・機械・電気・建築・土木の技術者、システムエンジニア又はデザイナー、(6)システムエンジニアとしての実務経験五年以上を有するシステムコンサルタント、(7)国等によって知識等が優れたものであると認定され、上記(1)から(6)までに掲げる者に準ずるものとして厚生労働省労働基準局長が認める者、とされている。

また、②定年後に、同一の事業主または「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」における「特殊関係事業主」に引き続き雇用される有期雇用労働者（以下、「継続雇用の高齢者」という）⁽²⁸⁾については、労契法に基づく無期転換申込権発生までの期間（現行五年）を、定年後に引き続き雇用されている期間に延長されることとなった（有期雇用特措法第八条第二項）。この特例は、労契法の無期転換ルールの導入によって定年退職後の有能な高齢者の安定的な雇用が難しくなるとの問題に対応するためのものである。この特例によって、定年後引き続き雇用されている期間中は、対象労働者について無期転換請求権は発生しないことになる。

特例の適用にあたり、事業主は、対象労働者に応じた適切な雇用管理に関する事項を定めた計画書を作成・申請して、厚生労働大臣から認定を受けなければならない。具体的には、①高度専門労働者について、労働者が自らの能力

の維持向上を図る機会の付与等、②継続雇用の高齢者について、労働者に対する配置、職務及び職場復帰に関する配慮等、適切な雇用管理を実施するとした。

(3) 検討―特例による無期転換ルールの回避―

「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議」は、特例措置はあくまでも例外であり、限定された領域に対する特別な措置であることや、特例の対象者が著しく拡大することがないことを確認していた。しかし、舌の根も乾かないうちに、有期雇用特措法は、無期転換ルールの特例の対象となる労働者の範囲を大幅に拡大した。以下、いくつかの問題を指摘しておく。

(i) 国家戦略特区法附則第二条との整合性

有期雇用特措法は、国家戦略特区法附則第二条に基づき制定されたものである。しかし、両者はその目的及び適用範囲が大きく異なっている。国家戦略特区法附則第二条は、「産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成の推進を図る」ことを目的とする。これに対して、有期雇用特措法は、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力維持向上及び活用を図ること」によって、「国民経済の健全な発展に資すること」を目的としており、国家戦略特区法が目的とするグローバル構想は一気にトーンダウンする。

また、国家戦略特区法附則第二条は、新規開発事業者や海外からの進出企業などが優れた人材を確保できるように

するため、無期転換ルールの特例の対象を、時限的事業に従事する高度専門職の有期雇用労働者に限定している。これに対して、有期雇用特措法は、「高度専門労働者」と「継続雇用の高齢者」を対象としており、国家戦略特区法附則二条の適用範囲を大幅に拡大している。

このように有期雇用特措法の目的及び適用範囲を拡大するきっかけとなったのは、二〇一三（平成二五）年二月二四日の「第一回有期雇用特別部会」及びその後五回にわたる「高年齢者有期雇用特別部会」における議論と、二〇一四（平成二六）年二月一四日に公表された「有期労働契約の無期転換ルールの特例等について（報告）」である。

「第一回有期雇用特別部会」の冒頭に、事務局は以下のように説明している。「新規開業直後の企業やグローバル企業をはじめとする企業等の中で、重要かつ時限的な事業に従事している有期労働者」であって、「高度な専門的知識等を有している者」で、「比較的高収入を得ている者」などを対象にして、「無期転換申込権発生までの期間の在り方」と「その際に労働契約が適切に行われるための必要な措置」について労働政策審議会において早急に検討を行い、その結果を踏まえて通常国会に所要の法案を提出する⁽²⁹⁾。つまり、当初、高齢者は無期転換ルールの特例の対象になつていなかった。しかし、事務局説明後の特別部会の議論のなかで、使用者代表委員から、高齢者を特例の対象とすることを検討して欲しいという要望が出され⁽³⁰⁾、労働者代表委員の強硬な反対にもかかわらず⁽³¹⁾、特例の対象となる者の範囲に高齢者も含めて検討することとなった⁽³²⁾。結局、この特別部会の議論をまとめた「有期労働契約の無期転換ルールの特例等について（報告）」は、「定年後引き続いて雇用される有期契約労働者」に対して「無期転換ルールの特例措置を講ずることが適当である」とした。つまり、「第一回有期雇用特別部会」及び「高齢者有期雇用特別部会」の議論において、有期雇用特措法の目的及び適用範囲が拡大されたことがわかる。

本特別部会の設置にあたっては、国家戦略特区法附則第二条に規定された限定的な範囲で有期契約労働者に対する無期転換ルールの在り方を検討するという提案を受けている。したがって、国会から授権された労働政策審議会は、国家戦略特区法附則第二条の範囲に限定して無期転換ルールの特例を検討しなければならない。しかし、本特別部会はずか五回の検討で、国会から授権された内容をはるかに超える特例の提案をしたことになる。このような審議プロセスは強引であり、これが許容されるとすれば、今後無期転換ルールの例外の対象となる労働者の範囲はさらに拡大することが危惧される。

(ii) 高度専門有期労働者の範囲

国家戦略特区法附則第二条は、特例の対象者となる労働者を、「高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る」と規定する。これによれば、「専門的知識、技術又は経験」は客観的に高度なものでなければならない。他方、有期雇用特措法は、特例の対象となる労働者を、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第二条第一項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（平成二七年厚生労働省告示第六七号）」に該当する者とする。「厚生労働大臣が定める基準」（告示六七号）は、労基法一四条一号の「専門的知識等を有する労働者」と基本的に同じであり、高度のものとして「厚生労働大臣が定める基準」（告示六七号）に適合しさえすれば良いことになる。

しかし、国家戦略特区法（及びその授権を受けた有期雇用特措法）と、労基法一四条の立法趣旨は異なるのに、対象とする労働者が同じであることに疑問を感じる。労基法一四条は、長期契約による労働者の足止めなどの人身拘束の問題を防止するために契約期間の上限を三年とし、その恐れが少ないとされる「専門的知識等を有する労働者」につい

ては例外的に契約期間の上限を五年とした。これに対して、「産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成の推進を図る」(国家戦略特区法附則第二条)という法の要請に従えば、有期雇用特措法にいう高度専門有期労働者は、産業の国際競争力の強化に直接貢献できる者に限られるはずである。また、労基法一四条一号は時限的業務に限定されていないのに対して、有期雇用特措法にいう「特定有期業務」は、一定の期間内に完了することが予定されているものであるため、企業内の恒常的な業務として継続的に行われているものは該当しない。したがって、有期雇用特措法にいう専門的知識等を有する労働者の範囲は、労基法一四条一号よりも限定的であるといえる。

したがって、国家戦略特区法が目指す産業競争力の強化という目的の下、三つの要件(①一定の期間内に終了すると見込まれる事業に就く労働者であること、②高度な専門的な知識、技術をもつ者、③年収⁽³³⁾を満たす労働者はどの範囲をいい、かつ、その雇用の安定が損なわれない範囲はいったいどこなのかを検討すべきである。

(iii) 定年後労働者の範囲

有期雇用特措法第一条(目的)には、「定年後有期雇用労働者」の文言はない。しかし、二〇一五(平成二七)年二月九日発基〇二〇九第四号は、「定年後有期雇用労働者」の能力の有効発揮や労働参加の拡大から我が国の産業の国際競争や経済成長に資するとする。

それでは、実際の高年齢者の雇用状況は、定年後の労働者が能力を発揮できるような働き方になっているのだろうか。例えば、二〇一四(平成二六)年六月一日現在、継続雇用制度の導入の措置を講じている企業は全体の八・七%⁽³³⁾となっている。継続雇用制度により高年齢者雇用確保措置を講じている企業における継続雇用の契約期間の状況をみ

ると、「一年単位」とすることが最も多いとしている企業の割合は七九・五％となっており、有期労働契約の反復更新により六五歳までの雇用確保措置を講じている企業が多い。⁽³⁴⁾これらの調査結果から、事業主は平成二四年の高年齢者雇用安定法改正によって、定年後の高齢者を継続雇用制度によって一年単位の有期労働契約を反復更新して雇用しており、会社のニーズに応じて六五歳以降も継続雇用していることが分かる。定年後の高齢者を無期転換ルールの例外とすると、これまで以上に一年毎の契約更新を繰り返すことによって、有期雇用特措法が目的とする高齢労働者の能力の有効発揮とは程遠い働き方が広がることが危惧される。一年毎の契約更新を繰り返す働き方が、我が国の産業の国際競争の強化や経済の成長に資するとはとてもいえない。仮に、定年退職後の高齢者を特例の対象とするとしても、有期労働契約の濫用的な利用につながらない、あるいは、雇用の安定を損ねないという観点から、対象範囲を限定すべきである。

5 結びにかえて

雇用の安定のために導入された無期転換ルールは実務に混乱をもたらし、結局、同ルールの特例を定める拙速な法改正及び法整備が行われた。無期転換ルールは導入されたばかりであり、いまだ同ルールを見直すべき立法事実が認められないなかで、このような見直しが行われたことは極めて問題である。

本稿で紹介した立法はいずれも、有期労働契約の濫用的利用を抑制し、安定的な無期労働契約への転換を図るという労契法の趣旨を無視するものであり、看過できない。労契法は労働契約関係にある全ての労働者に適用されるべき

であり、労働契約を締結する労働者の一部に限って特例を講じることについては極めて慎重でなければならないし、また、仮に特例措置を講じるとしても、その対象者は、無期転換ルールの趣旨・本旨に反しないように限定されるべきである。無期転換ルールを創設した趣旨を十分尊重して、同ルールの特例を定める今回の立法を慎重に解釈・運用していくことが重要である。

筆者は雇用の安定のための方法として無期転換ルールに期待を寄せているが、今回の立法によって無期転換ルールの射程は限定されてしまった。やはり、雇用の安定という課題に迫る最善の方法は、無期転換ルールではなく、期間の定めのない雇用（無期雇用）を原則とすることである。無期雇用原則と例外を定める有期雇用法制の整備が今後の課題であることは言うまでもない。

本稿では、改正強化法及び任期法と有期雇用特措法の立法の背景及び経緯を中心に検討することによって、その問題を明らかにした。本稿において十分検討することができなかったこれら法律の法的问题や、有期雇用の非常勤講師をめぐる問題については、今後の検討課題としたい。

- (1) 通算契約期間の算定は、平成二四年改正労契法の施行日である平成二五年四月一日以後に開始する有期労働契約が対象となる（平成二四年労働契約法改正法附則第二項）。
- (2) 施行期日は、「雇止め法理の法定化」（労契法第一九条）については平成二四年八月一〇日（公布日）、「無期労働契約への転換」（同法第一八条）及び「不合理な労働条件の禁止」（同法第二〇条）については平成二五年四月一日である。
- (3) 労契法は法施行八年後に再検討されることになっている（改正附則三）。
- (4) <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/000066594.html>
- (5) 労契法第一八条の無期転換ルールについては、拙稿「無期転換ルールの解釈上の課題（労働契約法一八条）」『変貌する雇用・

就業モデルと労働法の課題』（商事法務、二〇一五年四月刊行）参照。

- (6) 平成二四年八月一〇日付け基発〇八一〇第二号「労働契約法の施行について」（厚生労働省労働基準局長発 都道府県労働局長あて）（以下、「施行通達」という）。

- (7) 水口洋介「改正労働契約法の実践的活用を」季刊・労働者の権利二九八号（二〇一三年）六一頁、同「有期労働契約に関する労働契約法改正について」季刊・労働者の権利二九九号（二〇一三年）六頁。「二〇一二労働者の権利白書 第二 有期労働者契約法制」季刊・労働者の権利二九六号六頁。

- (8) 有期労働契約の無期転換ルールの特例等について（報告）。<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11301000-Roudoujinkuyokuzenseiseibu-Keikakuka/0000037312.pdf>

- (9) 溝上憲文「研究者の有期雇用一〇年に延長が投げかける波紋」賃金事情二六六八号（二〇一四年二月二〇日号）六頁。

- (10) 一つは、若手研究者のキャリア・パスの中断の問題である。若手研究者は、有期雇用を繰り返し、その過程で多様な教育研究経験を積み重ねることによって能力の向上を図り、安定した職に就いていくという仕組みがある。そのため、私大では、若手研究者の育成のために、大学教員又は研究者へのキャリア・パスとして、任期付きのTA、RA、助手又は助教などの制度を導入している。しかし、私大の財政状況を考えると、これらのポストに就いている者を無期労働契約に転換することは不可能であるため、無期転換させないように雇用期間の上限を五年に設定せざるをえないこととなる。しかしそうすると、若手研究者の能力向上の機会を奪い、キャリア・パスが中断されるという事態を招く恐れがある。もう一つは、私立大学は、限られた資源の中で多くの科目を開講し、学生に多様な学習の機会を提供することが教育機関としての使命であると認識するとしている。そのためには、有期労働契約に基づく非常勤講師の雇用は、教育内容又は教育方法に対する学生及び社会のニーズの変化に適切かつ柔軟に対応する必要がある。このような理由から、改正労契法による五年の通算期間後の無期転換は、私大の人事政策に不可欠な有期雇用教員の利用の足かせになることが危惧されていた。清水敏「労働契約法の特例措置の意義と私立大学の人事政策上の課題」大学時報三五五号（二〇一四年）八八頁以下参照。

- (11) 清水・前掲（注10）八八頁。

- (12) http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/1344854.htm

- (13) 改正法は労働契約の基本である労契法の一部について修正を行うという重要な改正であるにもかかわらず、労政審の審議

を経ずに議員立法という形で国会に提出された。改正法の手続き上の問題も看過しえない。「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率の推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議」は、政府及び関係者に対して、「雇用労働政策の決定や法律の制定改廃は、労働政策審議会の議を経るといふこれまでの原則を変更しないこと」を配慮すべきであると警鐘を鳴らしている。

(14) 総合科学技術会議有識者議員「労働契約法の改正案について」(平成二四年五月三一日)。

(15) 榎木英介「改正研究開発強化法及び任期法の一部改正について意見」(二〇一三年二月一九日)。

(16) 清水・前掲論文(注10)九〇頁。

(17) 清水・前掲論文(注10)八九頁以下。

(18) 任期法は、大学等において多様な知識又は経験を有する教員等相互の学問的交流が不断に行われる状況を創出することが大学等における教育研究の活性化にとつて重要であることにかんがみ、任期を定めることができる場合その他教員等の任期について必要な事項を定めることにより、大学等への多様な人材の受入れを図り、もつて大学等における教育研究の進展に寄与することを目的とする(任期法一条)。

(19) 文部科学省の第五九回人材委員会(平成二五年三月二七日)で配布された「改正労働契約法に関する国立大学法人等からの質問(第一稿+第二稿溶け込みVer.)」(厚生労働省労働基準局労働条件政策課・監督課監修)には、改正労契法と任期法の関係について記されている。このうち、「任期法の適用を受ける大学の教員等についても、改正労働契約法一八条の適用を受けるのか」という質問に対して、「大学の教員等の任期に関する法律の位置づけについて、導入当初は、国立大学・公立大学については、定年までの継続雇用を原則とする公務員法制の例外を設けるものであったが、私立大学については、「第四条第一項各号のいずれかに該当する場合には、労働契約において任期を定めることの合理性があることを法律上明確にしたもの」として、労働法制に対する特例法ではなく、任期を定めて教員を雇用できることを確認的に規定したに留まるものである。法人化に伴って、国立大学法人・公立大学法人と大学の教員との間の関係は、任用ではなく労働契約であると整理されたものであるため、労働契約法の規定は適用される」と回答している。

(20) 清水・前掲論文(注10)九〇頁。

(21) 一九九六年一〇月二九日の大学審議会による「大学教員の任期制について」は、教授から助手までの職全てに任期付き任

用を可能とし、いずれに導入すべきかを各大学の判断に委ねていた。ここでは特に若手教員の育成の観点から助手への任期制の導入の重要性が指摘されていた。しかし、実際に制定された任期法では、本文で述べたように、対象範囲が限定列挙された。任期法の適用対象範囲を限定したのは、同法の目的達成のためには、大学教員すべてに同法を適用する必要はない（適用すべきではない）との判断によるものと思われる。

(22) 「時の法令」一五五三号（一九九七年）六三頁以下。

(23) 西谷敏「全面的な規制緩和と攻勢と労働法の危機」労旬一八〇七号（二〇一四年）七頁以下参照。

(24) ただし、最終的に厚労省の抵抗もあり、雇用特区項目から雇用ははずされた。

(25) ここでは、「二〇一二年二月二六日に本部会で出された改正労働契約法の建議の中に、実はまだ検討されていない検討事項があります。それは、五年の無期転換の制度の運用にあたり、利用可能期間到達前の雇止めの抑制策の在り方については、労使を含め十分に検討することが望まれる、というものであり、この十分な検討がまだなされておりませんので、非常に短期間での部会設置になろうかと思いますが、特別部会において、いわゆる五年の直前での雇止めの防止策をどうするのかということについても、ぜひ検討を進めていただきたい」と述べられていた。

(26) 二〇一四（平成二六）年一月三十一日「第二回高年齢者有期雇用特別部会」、二月三日「第三回高年齢者有期雇用特別部会」、二月一四日「第四回高年齢者有期雇用特別部会」、二月二〇日「第五回高年齢者有期雇用特別部会」。

(27) 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法施行規則第一条。

(28) 「特殊関係事業主」とは、当該事業の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係にある事業主として厚生労働省令で定める事業主（一定の要件〔議決権所有割合〕を満たす親会社、子会社、関連会社等である。

(29) 一二月二五日「第一回有期雇用特別部会議事録」。

(30) 審議会において、使用者代表委員から、特例の検討に当たっては、改正法の趣旨を逸脱しない範囲において、とりわけ高齢者や企業スポーツ選手などの取り扱いについて、適用除外の検討を行う必要がある、との指摘がなされた。この発言を皮切りに、高齢者の適用除外についての議論が始まった。使用者代表委員は、六〇歳以降の高齢者の雇用形態の大半が有期契約であることや、長期雇用から外れた高齢者について、雇用の安定を図るという労契法一八条の保護の必要性は一般の労働

者より小さく、逆に一八条を適用することのほうが雇用機会を失わせる、と主張した。また、労契法一八条の趣旨は、雇用の安定だけではなく、有期契約の濫用的利用の抑制もあるところ、高齢者の実態をみると、定年後の労働者は健康状態に伴う形で能力の発揮度合いに個人差が大きくなっているので、有期契約で更新を重ねていくという実態があるが、これは有期契約を濫用的に利用しているのではなく、むしろ高齢者の方々を積極的に利用しようという動きであって、高齢者を適用除外しても一八条の趣旨を損なわないと主張した。

(31) これに対して、労働者代表委員は、無期転換ルールの特例を拡大することは、雇用の安定を図るという改正労契法第一条の趣旨に反することや、定年後の継続雇用的高齢者については国家戦略特区法附則第二条の要請とは基本的に無関係であるから、特例の対象として検討することに反対を表明していた。また、使用者代表委員の発言（高齢者については、有期労働契約の反復更新による雇止めのおそれが少ない）に対しては、現実的には多くの場合、一年の有期契約の反復更新という形で六五歳まで雇用をつないでいくことになるが、更新時における雇止めの問題も残っていると反論した。

(32) 本部会長の岩村教授は、「使側のほうからは、高齢者の扱いについても検討して欲しいという御要望があり、他方、労働者からはそれを議論するのであれば、平成二十三年二月二十六日の労働条件分科会の建議で審議事項となっている、無期転換権が発生する前での雇止めの抑制策の検討をすべきだという御意見があった」としたうえで、この審議会は三つの論点（①国家戦略特区法附則第二条に基づく特例、②高齢者の問題、③雇止めの抑制）を検討するとした（二月二十五日の議事録）。

たしかに、①は法に基づいて授權されたものであり、③は二〇一一年二月二十六日の労政審で出された改正労契法の建議の中でまだ検討されていない検討事項であり、この二つはこの特別部会で検討すべきものである。しかし、②の論点は、国家戦略法附則第二条の目的とは無関係であり、審議会は②の論点の検討を授權されていない。第一回定期雇用特別部会で意見として出されたものにすぎず、しかも強行に反対する意見もあった。部会長は、「他方、労働側からそれ（②の論点）を議論するのであれば」と述べて論点を三つにまとめてしまったが、労働者代表委員は、③の論点とバスターで検討すること求めていたわけではない。このような論点整理に疑問を感じる。

(33) 厚生労働省「高齢者雇用状況報告」（平成二十六年）。

(34) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」（平成二十五年）。

（本学法学部准教授）