

労働契約法二〇条と労働契約期間の合理性

三井 正信

はじめに

一 労働条件としての期間の定め

二 不合理と認められる期間の定め
おわりに

はじめに

近年、雇用社会においては非正規労働者の割合が急速に増加してきており、全労働者の約四割にまで達する勢いとなっている^①。そして、今後もこの勢いは収まらず非正規労働者の割合は更に増加することが予想されている^②。周知のように、正規と非正規を分ける区分軸としては、①労働契約が無期か有期か（労働契約の期間の定めの有無）、②フルタイムかパートタイムか（所定労働時間の長さ）、③直接雇用か間接雇用かという三つのものがあり、これらが組み合わされて用いられるのが通常である。しかし、これらの軸による正規か非正規かの区分（いうまでもなく、通常は、あるいは一般的にいうって、無期・フルタイム・直接雇用の軸で囲まれた部分の雇用が正規労働者、つまりいわゆる正

社員であり、その他が非正規労働者に区分されることになるということができよう)には単にそれらによる形式的な区分にとどまらない重要問題が潜んでいる。即ち、通常、正規労働者(いわゆる正社員)と非正規労働者との間には大きな労働条件の格差が存しているのである。しかも、加えて、非正規労働者の多くが期間の定めのある契約を締結しており(有期雇用となっており)、その結果、非正規労働者は正社員に比べ地位(雇用)が不安定ともなっているのが現状といえよう。しかも、非正規労働者は職業能力などの点を含めキャリアの形成・展開上も不利な立場に立たされているのが通常である。要は、非正規雇用の増大は格差社会(ないしはワーキングプアや貧困)と雇用不安の、したがって生活不安と社会の二極化の大きな原因となっているのである。これが、現在、社会問題化してきているといつてよいであろう。

さて、非正規労働者の増加にともない、上述の問題が深刻化し世論の関心・注目も高まっている。これを受け、労働条件格差と地位の不安定さが引き起こす問題を「一定の範囲において」矯正ないし是正すべく、ここ数年、一連の立法的な動きや法改正がみられることとなった。具体的には、二〇〇七年の労働契約法の制定、二〇〇七年の最低賃金法の改正、二〇〇七年と二〇一四年のパートタイム労働法の改正、二〇一二年の労働契約法の改正、二〇一二年と二〇一五年の労働者派遣法の改正、二〇一五年の労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律の制定などである。これらはいずれも一定の意義を有することは否定できないが、そのなかでも、非正規労働者の多くが有期労働契約を締結しているということを踏まえれば、特に、有期労働契約につき、①五年を超えて反復更新された有期労働契約の無期転換の仕組み(一八条)、②確立された判例法理である雇止め法理の法定化(一九条)、③(強行的な)不合理な労働条件の禁止(二〇条)といった規制を整え新たに条文を設けた二〇一二年の労働契約法の改正が重要であり、実際、これは一般に広く大きな反響を受け注目を浴びた。³⁾

さて、労働契約法一八条と一九条は有期労働者の雇用不安を解消すべく（雇用の安定化を図るべく）一種の出口規制を置いたもので、また同法二〇条は有期労働者の労働条件の格差（相違）に目を向けその是正を試みたものということが出来る。これらの法規定は、完全に問題点を解決するにまで至らしめているとはいえないが、一定注目すべき規制であつて、世上、大きな関心を引き起こした。しかし、独仏などのヨーロッパの行き方とは異なつて有期雇用の利用について合理的理由を要求するという入口規制は見送られている。したがつて、わが国においては、有期労働契約の利用については法律上直接の（ストレートな）制限がなく、一般には、労使の、特に使用者の自由に委ねられたままとなつていと解されることになる。^④

しかし、有期労働契約の利用が自由なまままで入口規制が行われないと、問題は十分には解決し得ないといえよう。即ち、労働契約法一八条、一九条の要件を充たさない限り地位（雇用）の不安定さは解消ないし払拭されず、しかも、（労働契約法一八条と一九条の適用を回避しうる）不更新条項や更新限度条項をめぐる問題もあり、また労働契約法二〇条も差別禁止 \parallel 均等待遇までを要求するものではないのである。とすれば、まずは入口において、合理性ないし合理的理由が存しないと思われる期間の定めの設定に対して一定の歯止めをかける必要があるのではないか。そして、それが根本的かつ喫緊の課題となつてゐるのではないか。そこで、本稿において、いまだ労働契約法等の実定法に正面から有期労働契約に対する入口規制が存しないにもかかわらず、現行の法状況のもとで、既存の制定法の法的装置を利用しないし応用して、解釈論的な見地から労働契約の期間の定め（有期雇用の入口）に対してできる限りにおいて有効に規制をかけるべく理論的検討を行い、ささやかながらも問題解決の可能性ないし方向性を探らうと試みることとした次第である。ただ、本稿における検討は、問題の重要性・困難性故に、ある程度思い切つた、あるいは大胆な形をとつてゐることをお断りしておかねばならないのだが、とにかく、このような試みが解釈論の域を超えて、

一般に事の重大性と正面から問題に対処する本格的な立法の必要性を認識せしめ、立法論を喚起するにまで至れば筆者としても幸いである。

一 労働条件としての期間の定め

(一) 労働条件と契約期間

労働契約の期間はまさに労働契約の存立（存続）の基礎・基盤ないし土台をなすものであると同時に、労働契約の内容であつて重要な労働条件をなす（期間の定めは二重的性格）。ちなみに、労働基準法一五条一項の労働条件明示の原則を受け、労働基準法施行規則五条一項は、一号で「労働契約の期間に関する事項」を、一号の二で「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」を、それぞれ明示しなければならない労働条件として挙げているが、このことはまさに期間の定めが労働条件に含まれる（しかも、これらについては同規則同条二項・三項により書面の交付による明示が求められているため、重要な労働条件であるといえる）ことを端的に示しているといつてよいであろう。また、労働契約の内容の理解の促進に関する労働契約法四条二項は、「労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。」と規定し、期間の定めが「労働契約の内容」＝労働条件であることを明示しているのである。

さて、労働契約法二〇条は、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止している。そして、この条文は私法的強行規定であり、これに抵触する労働契約の内容は無効となると解される。⁷⁾ 確かに、通常、この条文が対象と

して想定しているのは、広く(一切のと)解される⁸⁾とはいうものの、一般的には、あくまで賃金、労働時間・休日・休暇、教育訓練、福利厚生などといった期間の定めを除く労働条件であると考えられている。しかし、期間の定めも労働条件に該当する以上、そもそもそれがこの条文に違反して無効となる可能性が存しないのかという素朴ではあるが根本的な疑問を提示することができる。そこで、この点を検討してみる余地があると考えられる。その結果、もしも、期間の定めが無効となる可能性が存するのであれば、一定の場合において、有期労働契約が無期労働契約に転換することを認めることになり、労働契約法二〇条が入口規制に類似した機能(自由な期間設定に対する歯止め機能)を同時に果たし、二〇一二年の労働契約法改正においてみられた法の欠缺がある程度においてはあるが埋めることができることになるのである。

ただ、期間の定めが「労働条件」に含まれるとはいっても、問題解決のためには労働契約法二〇条の条文の構造上ないし解釈論上いまだ検討すべき課題が存している。即ち、①期間の定め自体が同条の規定する「期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合」にあたるといえるのか、②仮にあたるとしても期間の定めが「不合理と認められるもの」といえるのか、あるいはどのような場合が不合理と認められるものということになるのかである。特に、①の課題は重要であり、先に引用した条文からすれば、そして同条の「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件」という文言からすれば、期間の定めは規制対象ではなく労働契約法二〇条の適用の前提ないし適用のための要件(原因・理由)と位置付けられるのであり、⁹⁾したがって、期間の定めは労働条件ではあるが、同条の規制対象となるのは期間の定めそれ自体ではなく、あくまで期間の定めのある労働契約が締結された結果、期間の定めを除き、その内容となった賃金、労働時間・休日・休暇、教育訓練、福利厚生などの労働条件(以下、本稿ではこれを「狭義の労働条件」

と呼ぶこととする)である(つまり、そもそも法の適用要件自体が効果を生じさせる規制対象とはなり得ることはなく、それ故、労働契約法二〇条は、労働契約があくまで有期である―有期で存在している、あるいは有期のままである、換言すれば有期労働契約が有効に存在している―ことを前提として、その労働条件の無期労働者との相違を是正しようとしているのである)とも解釈される可能性もあり、慎重な検討を行う必要がある。実際、労働契約法二〇条をめぐっては、一般的には、もっぱら期間の定めを含まない狭義の労働条件を念頭に置いて議論がなされているように思われ、裁判等においても同様の状況であるといえる(例えば、長澤運輸事件・東京高判平二八・二一・二判例集未登載やハマキョウレックス事件・大阪高判平二八・七・二六判例集未登載において問題となつたように、主として、あるいは特に賃金が焦点となろう)が、果たしてこのような方向性は妥当なのだろうか。まずは、この①の課題から考察を進めることとしよう。

(二) パートタイム労働法八条・九条との関連性

(1) パートタイム労働法八条・九条と期間の定め

さて、ここで、期間の定めが(たとえ一般的には労働条件であっても)果たして労働契約法二〇条の規制対象となるところの「労働条件」に該当することになるのかどうかを検討しなければならないが、その点についてはまず何よりもどのようにその検討を開始するかが問題となる。そこで、多少迂遠となると考えられるが、問題の手がかりないし端緒を得るためにはとりあえず二〇一四年改正のパートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等

に関する法律」の八条・九条と関連させて議論を開始することが有効かつ適切であり、したがって、かかる検討が最終的には妥当な結論を得るために必要になるように思われる。

周知のように、パートタイム労働法八条は短時間労働者の待遇の原則として不合理な労働条件の禁止を定める労働契約法二〇条と同様の規定を置き、同法九条は通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止(均等待遇)を定めている。

さて、検討を加えるにあたって、これらの条文の適用に関し、とりあえず次のような例を考えてみよう。地域で一〇軒のレストランを営むA社には一日の労働時間が八時間であり無期契約で雇われている正社員と一日の労働時間が七時間四五分であり一年の期間の定めがある有期契約で雇われているパート社員がいたとする。両者の比率は約半々であり、パート社員は、職務内容、権限や責任、レストラン内での配転、店長や管理職への昇進といった点において、正社員と職務の内容がまったく同一で恒常的なものであり、しかも「当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれる」状態となっている。そして、パートの労働契約が有期とされた理由は単に正社員ではないため(パート社員であるため)というものであり(ちなみに、パートには正社員の労働条件とは異なる労働条件が定められた有期パート社員就業規則が作成され、正社員と区別してそれが適用されることになっている)、特別の事情が存しない限り契約は更新が予定されているとする。以上のような例で、就業規則に定められた異なる労働条件のみならず、期間の定めも差別禁止を定めたパートタイム労働法九条の差別禁止に該当するか(短時間労働者であることとを理由として、・・・その他の待遇について、差別的取扱いをし)たことになるか)が問題となる。このようなパート労働者はまさに九条の適用対象者である「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当し、そして、待遇とは

労働条件のことであつてこれにはすべての労働条件が含まれると解されているが、いうまでもなく期間の定めは労働条件であり（ちなみに、上記設例のパートについては、期間の定めが、まさに有期社員で非正規社員という地位ないし待遇と直結しており）、条文からすれば差別禁止に該当し期間の定めは無効ということになる（ちなみに、二〇一四年の改正で差別禁止規定の適用対象要件から無期・実質無期要件が外されたが、このこともまさにここで述べる解釈を補強しよう）。また、パートタイム労働法八条は短時間労働者の待遇の原則として短時間労働者に対する不合理な待遇を禁止する規定であると解されるが、ここで問題とする期間の定めはまさに合理性がなく「不合理と認められるもの」といえ、期間の定めをめぐる正社員との「相違」は（いうまでもなく、先に論じたように、九条に反すると同時に、あるいは九条と重疊的に）八条の「原則」にも反するといえよう。つまり、いくら更新が予定されているとはいえ、業務ないし職務自体は恒常的かつ基幹的なものであつて、それに従事する正社員は無期契約であることから、職務内容と人材活用の仕組みがまったく同じであるパートの労働契約に期間を設けることには合理性は存しないと考えられるのである。したがつて、いずれにせよ、ここで示した例におけるパート労働者はパートタイム労働法の規定に依拠して期間の定めは無効であると主張することができることになるといえよう。

(2) 労働契約法二〇条と期間の定め

以上の考察から明らかなように、パート労働者であれば、パートタイム労働法八条ないし九条により期間の定めが無効となりうる可能性があるといえよう。では、労働契約法二〇条についてはどうだろうか。パートタイム労働法の規定の仕方は、八条は「事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待

遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、・・・不合理と認められるものであつてはならない」、九条は「短時間労働者であることを理由として、・・・待遇について、差別的取扱いをしてはならない」というようになっていて、解釈論上、これらの条文でいわれる「待遇」≡労働条件に労働契約の期間を含ませることを妨げる事由は何も存しない¹²⁾。これに対し、労働契約法二〇条は「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件」、「期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合」というように規定している。確かに、多くの論者はここでいう労働条件には広く一切の労働条件が含まれると論じてはいるものの、期間の定めはあくまで諸々の労働条件格差の原因・理由ないし前提であつて、あくまでそれは労働契約法二〇条を適用するための要件と位置付けられ(つまり、同条はあくまで有期労働契約が有効に存在していることを前提としており)、したがつて、期間の定めそれ自体は同条の規定する規制対象たる労働条件には含まれないと解釈される可能性があるといえよう(確かに、多くの論者の立場は、明言されていらないとはいえ、そのようなものであるかそれを当然の前提として考えると考えられるし、労働契約法二〇条の文言や規定の仕方からみてかかる解釈には一定の妥当性や必然性が存することも否定し切れないであろう)。

しかし、有期のパート労働者が期間の定めが無効を主張することができるともかかわらず、パートでない有期労働者が同様の主張をなし得ないとするのは公平性に欠け、妥当な結論であるとはいえないのではないだろうか。また、パートタイム労働法八条は基本的に労働契約法二〇条と同趣旨の規定であるとも考えられている。そして、契約の有期性にともなう、あるいは契約の有期性の結果として生ずる(有期契約の自動終了機能に由来する)地位ないし雇用の不安定さ(つまり、期間満了による「退職」(の可能性)という帰結ないし効果の招来)、そして非正規従業員としての地位(ステイタス、そしてそれに由来する社会的評価ないしキャリア的评价)はまさに無期契約

を締結している正社員との労働条件(Ⅱ「労働契約の内容」)の「相違」であるということが出来る¹⁵⁾。それ故、労働契約法二〇条が規制対象とする一切の労働条件のなかには期間の定めそれ自体も含まれ(即ち、期間の定めは、労働契約法二〇条に関して適用の要件なし前提であると同時に規制の対象でもあるという二重性が認められ)、それ故、期間の定めが「不合理と認められるものである」¹⁶⁾る場合には期間の定めそれ自体が労働契約法二〇条により無効となると解することがまさに妥当となる。つまり、かかる二重性は、労働契約の存立(存続)の基礎・基盤なし土台をなすものであると同時に労働契約の内容(労働条件)であるという期間の定め¹⁷⁾の二重的性格に由来するものといえ、前者が(有期契約が締結されたという点で)労働契約法二〇条の「要件」の側面において、そして後者が同条の規制対象、したがって「効果」の側面においてそれぞれ捉えられることになる¹⁸⁾と考えられるのである。(多少強引な解釈かもしれないが、結果的妥当性を考えれば)要は、労働契約法二〇条は、期間の定めのある労働契約につき、(規制対象である労働条件という側面から捉えられた)有期性(期間の定め)それ自体及び広く(要件としての)期間の定めがあることに由来する諸々の労働条件を総合的に問題とし規制することができる基本規定(有期性それ自体を対象とするのでなければことに有効に対処することができない場合には、まさに有期性それ自体を問題としうることを認める根本規定)と位置づけられることになる。そうすると、そこで、次に検討すべき課題は、いかなる場合に労働条件としての期間の定めが不合理と認められることになるのかである。

二 不合理と認められる期間の定め

(一) 「不合理と認められるものであってはならない」の意味

労働契約法二〇条の規定する「不合理と認められるものであってはならない」の意味をめぐっては争いが存している。これを端的に合理性が存しなければならない、ないしは合理的でなければならぬと解する立場と「法的に否認すべき内容ないし程度で不公正に低いものであってはならない」と解する立場がある¹⁸⁾。確かに、狭義の労働条件(特に、賃金)をめぐってであれば後者のような理解が成り立ちうる余地もあるが、労働条件は多様であることを考慮すれば、そして労働条件に労働契約の期間の定めも含めて考えることができるならば、後者の立場はあり得ず(確かに、不利益性をともなうものではあるものの、「期間の定め」については否認すべき「低いもの」という「程度」を問題としうる性質の労働条件とはいえないことは明らかであろう)、しかも、法文上問題となるのは「程度」ではなくあくまで「相違」であることから、前者と解さなければならぬであろう。また、次に、先の「不合理と認められるものであってはならない」の意味をめぐる問題とも関連するが、その判断方法についても、労働条件につき全体的に総合判断を行う全体総合判断説¹⁹⁾と労働条件の相違の不合理性は個々の労働条件・給付の性質・目的により個別的に判断されるとする個別性質準拠説²⁰⁾の対立があるが、後者が通説であり妥当な考えであるといえよう。そうすると、(無期労働者(通常は)正社員にはないところの)期間の定めという労働条件の性質・目的に照らして、それがいかなる場合に合理的と認められ、いかなる場合に合理性が否定されるかを検討することが重要となる。

(二) 期間の定めと合理性

(1) 合理性判断の基本的視点

以上の検討から、労働基準法や労働契約法が有期労働契約の締結につき正面から合理的な理由の存在を要求しては
いないといっても、期間の定めが合理的なものであると認められない場合には、当該定めは労働契約法二〇条により
無効とされることができるといえる。そして、その合理性判断は期間の定めという労働条件の性質ないし目的に即して
行われるべきこととなる。

さて、合理性判断の考慮要素は、①職務内容、②職務内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情の三つであり、
いわば恒常的で基幹的な業務を行う期間の定めのない労働者（正社員）と対比して考えれば、①と②からは合理的な
期間設定の理由として当該期間を定める必要があるところの職務ないし業務の臨時性・一時性・期間的限定性（期間
的有限性）が存することが求められることになるといえよう。しかし、他方、一見したところ、わが国の規制は有期
労働契約の利用につき当事者の自由に委ねているようにもみえることからすれば、必ずしもそう厳格な形で臨時性・
一時性・期間的限定性（期間的有限性）を求めることはできないとも考えられるのである。確かに、①と②が無期労
働者（正社員）と同一であるならば、臨時性・一時性・期間的限定性（期間的有限性）が存しないにもかかわらず（つ
まり、企業にとって恒常的な、そして往々にして基幹的・必須的な職務ないし業務であるにもかかわらず）契約に期
間の定めを付すことは合理性がないということができよう。しかし、①と②が、双方とも、あるいはどちらか一方で
も違えば、期間の定めについては賃金などの数量的な労働条件とは異なり①と②を考慮して正社員との均衡を図る（考
慮する）ということも考えにくく、しかも有期雇用利用につき財政的ないし人事施策的観点からの企業の経営判断
を一定の範囲で認めざるを得ないことも事実であろう（例えば、恒常的かつ重要な基幹業務は期間の定めのない正社
員でやっていくが、補助的で必ずしも重要ないし必須とはいえない業務は非正規労働者を充てることで対応すると

いったような経営判断の場合)⁽²⁾。

では、①、②が異なっていればもはや期間の定めが無効とされる余地は存しないのであろうか。無効とされる余地がないと考えることは、まさに①と②の同一性までを要求するものではない労働契約法二〇条の法文とは合致しない。そして、やはり契約期間というものの性質を考えると、職務ないし業務の臨時性・一時性・期間的限定性(期間的有限性)ということも一定程度(ある程度)においては考慮に入れなければならないことも事実である。そうすると、どのような場合に期間の定めを合理性を問題とすることができのかが明らかにする必要がある。そこで、重要となるのが③である。そして、③を考えるについては、特にわが国における有期雇用規制の根柢ないし規制規定である労働契約法一七条、一八条、一九条、そして労働基準法一四条などの存在や規制趣旨に目を向けてそれらを考慮すべきであるように思われる。それと、併せて、労働者側に期間を定めることの正当事由(労働者側の事情)が存するかどうかもその他の事情として考慮しなければならないであろう。以下(2)、(3)ではとりあえず議論の焦点を構成すると思われる前者の制定法規定とそれらの規制趣旨を念頭に置いて考察を進めることとし、その後、(4)で後者の労働者側の事情について検討してみよう。

(2) 有期労働契約に関する実定法の規定の総合的検討を踏まえた期間の定め合理性判断

周知のように、労働契約法一九条は、同法二〇条と同時に二〇一二年の労働契約法の改正により立法化(条文化)されたものであるが、確立された判例法理である雇止め法理(東芝柳町工場事件・最一小判昭四九・七・二二民集二八卷五号九二七頁、日立メデイコ事件・最一小判昭六一・一一・四判四八六号六頁)⁽²⁾を法定化した規定である。同条一

号が東芝柳町工場事件・最判の提示した実質無期型の、二号が日立メディコ事件・最判の提示した期待保護型のルールを確認したものであると解されている。この条文は客観的に合理的で社会通念上相当な事由の存しない雇止め（更新拒絶）から有期労働者を保護し救済するものであるが、見方を変えれば、実質無期状態となっていたり（期間の定めが形骸化していたり）、あるいは雇用継続の合理的期待があったりしても、つまり職務や業務に必ずしも臨時性・一時性・期間的限定性（期間的有限性）がなくとも期間の定めは有効であることを前提にしているといつてよい（しかも、同条により雇止めが認められないとされる場合でもあくまで同一の有期労働契約が締結されたものとされるのである）。また、労働契約法一八条は、有期労働契約が同法一九条に該当する場合も含めて、有期契約が五年を超えて反復更新された場合でないと無期転換できないことを定めているのであるが、このことは、少なくともそれまでは（そして、いうまでもなく、労働者が無期転換申込権を行使するまでは）有期労働契約は無期とならず期間の定めを在するままである（有期契約のままである）ことを原則ないし当然の前提としているのである。

しかし、たとえ、一方で、以上のようにいうことができるとしても、他方で、「使用者は、有期労働契約について、その有期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、その有期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」と規定する労働契約法一七条二項の存在・意義を無視ないし軽視することはできない。この規定は努力義務規定ないし訓示規定であると解されているのであるが、労働基準法一四条一項が契約期間は最長三年まで設けることができる旨を規定していることを受け（前提として）、一定期間（ないしはある程度の期間）の雇用が見込まれる場合には、有期労働契約の期間を必要以上に細切れにせずに（細分化せずに）、できる限り長く設定すべき旨を使用者に要請するものといえる。例えば、実際には一定長期間（例えば、三年）にわたり雇用を継続することを考えているか予定（想定）しているにもかかわらず二か月といった短い期間の

契約を締結したうえでこれを何度も繰り返し反復更新を行っていくことは望ましくなく、できる限り契約期間を長く定める(長くとも)よう使用者が努めなければならないことが示唆されているのである。

では、そのような一定長期間が三年を超えることが想定される場合においては、労働基準法一四条一項が認める上限いっぱいまでの三年の期間を定めることがストレートに要請されているのであろうか。確かに、その場合、三年の期間を定めることが望ましいことはいまでもないし、状況次第では(使用者がその旨を申し出れば)そのような対応も可能であろう。しかし、労働契約法一七条二項はあくまで努力義務規定ないし訓示規定にすぎず、そこまです使用者に求めることは困難である(使用者に強制することはできない)ともいえよう。また、労働基準法施行規則五条一項一号の二は、労働基準法一五条一項を受け、明示すべき労働条件のなかに「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」が含まれることを示しているが、これは「期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合」を前提としているのである。つまり、この規定は予定する雇用の長さよりも短い期間を定めるケースがあることを想定しそれを許容していることになる。

けれども、(たとえ更新を予定するとしても、例えば二か月といった)あまりにも短い期間を定めた場合、労働契約法一七条二項の趣旨ないし基本精神に反することになり問題がある。確かに、努力義務規定については、その違反が直接的に何らかの法的効果をもたらすものではないことは事実であるとしても、それが他の条文の適用にあたって考慮・反映され、その結果、一定の効果をもたらすことになるという帰結はあり得よう²³。そうすると、期間設定につき労働契約法一七条二項の趣旨ないし基本精神との乖離が(極めて、あるいは著しく)「必要以上に」²⁴社会通念上相当と解される限度を超えて)大きいと解されると、努力義務規定であるとはいえそれに根本的に(重大な形で)抵触するという瑕疵を帯びることになり、このことが同法二〇条の適用にあたって考慮され、その結果、そのような

期間の定めは合理性を欠き(「不合理と認められるもの」となり)もはや許されないと判断されるに至ることになると解してよいのではないだろうか。

しかも、労働契約法一七条二項を論ずるにあたっては同じ条文内の規定であるということから同条一項も視野に入れて論じなければならぬと考えられる。一項は有期労働契約の場合には「やむを得ない事由」がなければ使用者は労働者を解雇することができない旨を規定しているが、これは労働契約法一六条が期間の定めのない労働契約の解雇の場合に権利濫用とはならないために要求する客観的に合理的で社会通念上相当な事由よりも厳格なもので、期間の満了を待つことができないほどの重大な事由であるということができ(28)る。したがって、契約期間中においては解雇が原則として禁止ないし著しく制約される結果、有期労働者は大きな雇用保障の利益を受けることになる(有期労働契約の雇用保障機能)、このことを踏まえて二項が雇用安定の見地からでもできる限り長い期間を定めるように努めるべく使用者に求めているとも解されるのである。そうすると、必要以上に(社会通念上相当と解される限度を超えて)短い期間を定めることは、(確かに、労働契約法一九条の適用の余地はあるとはいえ)労働契約法一七条一項の規定する雇用保障の利益を失わせることになる点においても合理性を欠くことになる(「不合理と認められるもの」となる)との結果を導くことになるといえよう。

(3) 具体的な契約期間の合理性

では、一体、一定程度長期の雇用が見込まれるようなケースにおいては、具体的にどの程度の期間を定めれば労働契約法一七条二項の趣旨ないし基本精神に抵触しないで合理的である(「不合理と認められるもの」ではない)とい

うことができるのであろうか(つまり、「できる限り」長くというのは実際にはどの程度のものであるのであろうか)。通常、企業の人事施策・方針・サイクル・運用ないし人事慣行は年度ごとの一年単位となっていること、また、労働基準法附則一三七条が一年を超える期間を定めた場合であっても労働者は一年経てば退職することができる旨を定めていることとの均衡(ちなみに、有期労働契約には労働者に対する人身拘束機能もあるため、有期労働契約の期間の上限が二〇〇三年の労働基準法一四条改正によって三年に引き上げられる以前は一年であったことをも踏まえ、このような附則規定が設けられたといえるのであり、問題を考えるにあたってはこの点も十分に注意し考慮に入れる必要がある)、そして、高年齢者雇用安定法九条に基づく継続雇用制度による定年後の再雇用は六〇歳から六五歳まで一年契約を更新するという形態で行われていることが通常である(多くの企業で見られるところである)ことなどを併せ考えれば、一年という期間が社会通念上相当であり合理的とされうるであろう。それ故、一定程度長期の雇用が見込まれる場合には、最低一年という期間が合理的となる。つまり、一年を超える期間の雇用が見込まれる場合には、原則として最低一年の期間を付すことが求められることになるのである。

そして、次に、一年を超える雇用が見込まれない場合であるが、一応は、原則としてその必要とされる期間をストレートに約定すべき(そうでないと合理的とは認められない)ことになるとはいえよう。しかし、正面から期間制限を行う制定法の規制が存せず、したがって、法が一定程度更新を許容する姿勢を示している以上、一年を超える雇用が見込まれない場合に関しても、必要とされる期間をめぐってはそれほど厳格には解されず、一定程度は緩やかに捉えてもよいであろう。例えば、①一応、業務の都合から六か月間必要であるといった臨時性・一時性・期間的限定性(期間的有限性)はあるが、場合によっては更に必要性が生じ更新の可能性がでてくるといった場合(例えば、急に予想外の六か月分の大量受注が来たが、場合によってはその後も更に追加受注があるかもしれないといった見込みや可能

性や蓋然性のあるケース)や、あるいは、②いま現在さしあたって確実に必要なのは二か月ではある(ちなみに、期間設定には使用者がその期間を設定することが必要だと考える(見込む)ことが相当であると解されるといえるところの、ある程度の、あるいは一応の客観的根拠ないし事情―例えば、業務や職務のサイクル・周期が二か月であるとかいまのところ確実に需要が見込まれるのは二か月であるとかいったような事情―が求められるといえよう)が、それ以降の必要性は未定ないし不確定であるといった場合も含まれ、①のケースの六か月、②のケースの二か月といった期間についてはそれぞれ合理性が認められるといえよう(ちなみに、これらのケースにおいては契約締結時に更新の可能性が示唆されるのが通常であり、更新がなされれば、当初の期間を超えて更に雇用が継続することになる)。特に、②のケースはある程度(あるいはかなりないし相当の程度において)緩い(あるいはモデルトな)形で合理性が認められることになるといえるので、解釈論的に一定の規制をかけるとはいえ、実際にはそれほど大きな混乱や困難や不都合を企業実務や企業運営にもたらずものではないとも思われる。

要は、一年以下の期間の定めが合理的ではないと解されるのは、例えば、明確に一〇か月で業務が終了し一〇か月間にわたり同一人の雇用が必要である(例えば、一〇か月の育児休業取得者の代替要員として、あるいは一〇か月のプロジェクトないしイベントのための要員として、一〇か月に限定しての雇用が必要なようなケースが想定される)にもかかわらず、契約期間を一〇か月とせず二か月契約を締結し上限を一〇か月として更新を繰り返していくといった場合や、単に業務ないし職務の期間的必要性が未定ないし不確定なのでとりあえずしたがって、具体的な期間について何の客観的な事情や根拠、あるいは客観的に相当な見込みもなく(それらが存しないにもかかわらず)―一応、契約期間を二か月と定めるといった場合となろう。

ちなみに、ケースによっては試用期間的なものが設けられることもあり、それが客観的に必要と認められる場合に

は、合理的な試用期間の長さを（単なる試用期間としてではなく）契約期間として約定することも可能と解される（有期契約による試用）²⁶。これは、無期契約に移行する前提としてまずは有期契約によって試用期間が設けられる場合とそもそも有期契約を予定しているのだが、その前段階として更に有期契約により試用期間が設けられる場合の両者のケースであろう。後者の場合には、例えば、一定程度長期の雇用が見込まれる場合には、原則として最低一年という期間が必要であることは前述の通りであるが、まずは試用期間的に二か月の契約期間が設けられるようなケースにおいては、そのあと一年となるのではなく、試用期間的契約期間の二か月を差し引いた残りの一〇か月を契約期間とすることも可能となると解してよいであろう（しかし、その後の更新は、更に一年を超える雇用が見込まれるのであれば、原則に帰って最低一年の期間の契約としなければならない）。また、一〇か月の臨時性・一時性・期間的限定性（期間的有限性）が存する場合でも、最初の二か月は試用期間が必要となるのであれば、二か月の試用期間的有期契約とそれにプラスした引き続く八か月の有期契約ということになる。

(4) その他の合理性判断要素としての労働者側の事情

以上、(2)、(3)で検討してきたことが基本ないし原則となる。しかし、期間の定めが合理的かどうかを検討するためのその他の事情としては、更に、労働者側の事情として、労働者が期間を定めることにつき正当事由（真意に基づく客観的で合理的な理由）が存するかも検討しなければならないであろう（ちなみに、特にそれが存しない場合には(2)、(3)で述べたことに尽き、更なる吟味は必要ないことはいうまでもない）。例えば、大学生が夏休みが二か月間なので、またはある人が諸般の事情でA地にとどまる期間が、あるいは次の職に就くまでの空白期間が六か月なので、

その期間のみ（その期間に限って）有期の労働契約を締結したいと望むような場合である。そのような客観的な事情が存する場合には、期間の定めの設定をめぐる濫用的な（ないしは社会的相当性を欠くような）状況ないし労使の力の不均衡状態はみられないといえるため、そして労働者側にも期間を設けることの必要性が存するため、たとえ業務ないし職務の期間的必要性が未定ないし不確定であっても契約期間を（上述の例に即していえば）二か月または六月と定めることが認められるであろうし、例えば一〇か月の臨時性・一時性・期間的限定性（期間的有限性）が存する業務ないし職務であっても、他に適格者や応募者がいないか見つからないなどの理由で、とりあえずは（さしあたりは）企業運営における業務ないし職務の必要性を踏まえて、二か月または六か月といった期間の雇用で対処することも認められよう。要は、労働者側の事情（正当事由）は、合理性判断にあたり、(2)、(3)で示したところの帰結（原則）を緩和する形で作用することになるのである。

おわりに

以上で、労働契約法二〇条を用いた解釈論という形で、有期雇用の利用ないし労働契約の期間の設定につき一定の歯止めをかけるべく検討を行ってきた。労働契約法一七条二項が示唆するように、必要以上に短い期間を定め更新を繰り返していくことには合理性がなく、一般的なし常識的にみても妥当性は存しないといつてよいであろう。しかし、そうはいつても、例えば二か月といった必要以上に短い契約期間を定めて、何度も契約を反復更新しつづ一定長い期間にわたって雇用を継続していくという慣行はわが国の企業社会に一般的に広くないしは大きく根を張っており、これが突然の雇止めをはじめとして非正規労働者をめぐる大きな問題を雇用社会に引き起こしているのである。

それ故、正面から規制する立法（法規定）が存しないからといって、これをそのまま（野放図な形で）放置しておくこともできないと考えられよう。そこで、本稿ではそれに実効的に対処し問題ある企業慣行を矯正・是正すべく一一定大胆な形の理論構成ではあるが―敢えて立論を試みることとした次第である。

果たして、本稿での検討が成功したかどうかは筆者としても心許ないところであるが、そして、理論展開において若干強引ないし牽強附会の感を免れず技巧的な面が存することも否定はできないのだが、とにかく、これまで本稿のような問題意識を持ってこれと同様の発想かり対処を試みようとする研究は存していなかったものであり、少なくとも本稿は（これに対する批判や疑問も含めて）検討対象としたテーマについてある程度の問題提起の意義ないし役割は有しているのではないかと考えている。また、本稿が提示する帰結は、「合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、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こと」という労働契約法の目的（同法一条）にも合致するものといえよう。しかし、本稿における理論的対処には「まだ一定の制約や限界も存しており、これにより到底問題の根本的な解決に至るものではないことも事実である。したがって、本稿のようないわば技巧的かつ変則的な解釈論的対応はあくまで本格的な対処がなされるまでの過渡的なものであって、もはやこのような対応に頼らなくても済むようにストレートかつ明確な形で有期労働契約の期間をめぐる公正妥当で実効的な立法的規制（入口規制）が設けられることが必要であり、その一日も早い実現を祈念するばかりである。なお、本稿には、副次的にはあるが、現在、議論が盛んで裁判等でも大きく問題となっている労働契約法二〇条²⁷に新たな角度から光をあてて考察を図るといふ側面も存していたのであり、必ずしも十分な規制ではなく規定内容も明確ではない同条ではあるが、その有効な積極的活用がなされるようになることも併せて期待するところである。

ちなみに、有期雇用をめぐることは、近年、激しく法的に議論がなされてきているが、労働契約法の関連規定の解釈

や立法論的・政策論的問題も含めて、いまだ数多くの検討すべき課題や論点が残されている。筆者としても、本稿を足掛かりとしつつ、これからも引き続きこのテーマにつき研究を続けていく所存である。そして、今後は研究対象を更に広げ非正規雇用に関する法的问题一般にも積極的かつ総合的に取り組んでいきたいと考えている。

(1) 近年の雇用や労働市場をめぐる状況について、詳しくは、伍賀一道Ⅱ協田滋Ⅱ森崎巖(編著)『劣化する雇用』(旬報社、二〇一六年)などを参照。

(2) 近年の労働市場や企業の実務においては、雇用の非正規化・不安定化のみならず、更には使用者が労働者に対しこれまでの労働契約を廃して(排して)業務請負契約に切り替えるという非労働者化・自営業者化・個人事業者(主)化(企業による非労働者化政策)をめぐる深刻な問題も存している。

(3) この点に関しては、さしあたり、大内伸哉(編)『有期労働契約の政策と法理』(弘文堂、二〇一四年)、荒木尚志(編著)『有期労働法制ベーションックス』(有斐閣、二〇一四年)などを参照。

(4) 菅野和夫『労働法 第十一版』(弘文堂、二〇一六年)三二〇―三二一頁。なお、有期労働契約規制をめぐるわが国とヨーロッパの事情については、大内(編)・前掲注(3)書、荒木(編)・前掲注(3)書三頁以下(荒木執筆)、荒木尚志『有期労働契約規制の立法政策』荒木尚志Ⅱ岩村正彦Ⅱ山川隆一(編)『労働法学の展望』(有斐閣、二〇一三年)一六三頁以下などを参照。

(5) 中窪裕也Ⅱ野田進『労働法の世界』(第10版)。(有斐閣、二〇一三年)七六頁。

(6) 通説(例えば、西谷敏『労働法』(第2版)。(日本評論社、二〇一三年)四三九頁、菅野・前掲注(4)書三〇九頁など)は、労働基準法一四条一項の三年の上限を超える期間を労働契約で定めた場合には、そのような定めは「この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。」と規定する同法一三条により無効になり、三年の期間を定めたものとされると解しているが、いうまでもなくこれは契約期間が同条のいう「労働条件」であることを前提としている。

(7) 労働契約法二〇条が強行規定であることは学説上概ね異論のないところだが(荒木(編著)・前掲注書(3)頁一〇八―一〇九頁(櫻庭涼子執筆)、菅野・前掲注(4)書三三六―三三七頁、荒木尚志Ⅱ菅野和夫Ⅱ山川隆一『詳説労働契約法』(第2版)。(弘文堂、

二〇一四年(二三三頁など)、同条が補充的効力までを有するかどうかについては争いがある(補充的効力を認める見解として、西谷・前掲注(6)書四五三頁)。ちなみに、施行通達(『労働契約法の施行について』(平成二四年八月一〇日基発〇八一〇第二号))は、労働契約法二〇条は「民事的効力のある規定であること」、「法第二〇条により、無効とされた労働条件については、基本的には、無期契約労働者と同じ労働条件が認められると解されるものであること」に言及しており、補充的効力を認める立場に立つ。なお、裁判例(長澤運輸事件・東京地判平二八・五・三労働判一三五号一頁、ハマキョウレックス事件・大阪高判平二八・七・二六判例集未登載)も労働契約法二〇条に関し私法的効力(私法的強行性)については肯定しているが、後者は補充的効力を否定して不法行為による処理を判示し、前者は就業規則の解釈・適用により対処している。

(8) 荒木(編著)・前掲注書(3)頁一六―一七頁(櫻庭涼子執筆)、西谷・前掲注(6)書四五三頁、菅野・前掲注(4)書三四四頁、荒木ほか・前掲注(7)書二四三―二四四頁、水町勇一郎『労働法 第6版』(有斐閣、二〇一六年)三三三頁など。ちなみに、施行通達(『労働契約法の施行について』(平成二四年八月一〇日基発〇八一〇第二号))は、労働契約法二〇条は「賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇を包含するものであること」に言及している。

(9) 荒木(編著)・前掲注(3)書一〇九―一一頁(櫻庭涼子執筆)、深谷信夫『沼田雅之』細川良『山本志郎』労働契約法二〇条の研究』労働法律旬報一八五三号(二〇一五年)二〇頁以下(沼田執筆)、施行通達(『労働契約法の施行について』(平成二四年八月一〇日基発〇八一〇第二号))。ちなみに、長澤運輸事件・東京地判平二八・五・三労働判一三五号一頁は「同条の『期間の定めがあることにより』という文言は、ある有期契約労働者の労働条件と相違するというだけで、当然に同条の規定が適用されることにはならず、当該有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違が、期間の定め有無に関連して生じたものであることを要するという趣旨であると解するのが相当であるが、他方において、このことを超えて、同条の適用範囲について、使用者が期間の定め有無を理由として労働条件の相違を設けた場合に限定して解すべき根拠は乏しい。」と、ハマキョウレックス事件・大阪高判平二八・七・二六判例集未登載は「同条にいう『期間の定めがあることにより』との文言は、ある有期契約労働者の労働条件がある無期契約労働者の労働条件と相違していることだけを捉えて当然に同条の規定が適用されるということではなく、当該有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違が、期間の定め有無に関連して生じたものであることを要する趣旨であると解される(本件施行通達においても、『有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違があれば直ちに不合

理とされるものではなく、法第二〇条に列举されている要素を考慮して「期間の定めがあること」を理由とした不合理な労働条件の相違と認められる場合を禁止するものである」としている。「甲一三―三四頁」。¹⁰とそれぞれ判示している。両判決における「理由」と「関連」の關係が問題となる（長澤運輸事件・東京地判は両者を区別しており、解釈論として後者に言及するのに対し、ハマキョウレックス事件・大阪高判は両者を同様のものと解している）が、ここではとにかく「期間の定めがあることにより」という文言は労働条件格差の原因ないし理由、あるいは二〇条適用の前提を意味するものであると解しておけばよいであろう。

(10) 水町勇一郎「パートタイム労働法の改正」法学教室四〇九号（二〇一四年）六九―七〇頁、七一頁、同・前掲注（8）書三二二頁、菅野・前掲注書（4）三五六頁。

(11) なお、水町・前掲注（10）論文六九―七〇頁は、パートタイム労働法八条の「待遇」についてはあるが、「パートタイム労働法は雇用管理の改善等を基本目的とした法律であるため、不合理な「待遇」の相違の禁止という文言が用いられたが、これは労働契約をめぐる解釈のルールを定めた労働契約法20条における不合理な「労働条件」の相違の禁止と同じ内容・性質のものである」と述べている。このことはパートタイム労働法九条の「待遇」についてもあてはまるものといえよう。

(12) この点については、注（6）も参照。

(13) 注（8）参照。

(14) 注（9）参照。

(15) 周知の通り、労働基準法八九条三号は「退職」を就業規則の絶対的必要記載事項と位置づけており、したがって「退職」は重要な労働条件であるといえる。なお、この点については、労働基準法二五条一項の労働条件明示の原則を受け、「退職」を書面の交付による労働条件明示の対象とする労働基準法施行規則五条も参照。

(16) このように考えると、労働契約法二〇条にいう「有期労働契約を締結している労働者の労働契約」、「期間の定めがあること」については、期間の定めが（法的に）有効が無効にかかわらずとにかく労働契約により期間を定めた（ないしは期間の定めのある労働契約が締結された）という事実（つまり、法的効力いかにかわらず形式上有期の労働契約が存しているという事実）を前提とするということになる。

(17) 緒方桂子「改正労働契約法20条の意義と解釈上の課題」季刊労働法二四一号（二〇一三年）二四頁、深谷ほか・前掲注（9）論文二五頁以下〔深谷執筆〕、沼田雅之「労契法二〇条」労働法律旬報一八一五号（二〇一四年）六一頁以下、深谷信夫「労契法二〇条の

解釈について」労働法律旬報一八六八号(二〇一六年)二四頁以下。

(18) 荒木ほか・前掲注(7) 書三三四頁、菅野・前掲注(4) 書三三八頁。

(19) 菅野・前掲注(4) 書三三七頁以下。

(20) 水町・前掲注(8) 書三三三―三三四頁、同「不合理な労働条件の禁止と均等・均衡処遇(労働契約法20条)」野川忍「山川隆一」荒木尚志「渡邊絹子(編著)『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』(商事法務、二〇一五年)三三八頁以下、阿部未央「不合理な労働条件の禁止」ジュリスト一四四八号(二〇一二年)六二頁、緒方・前掲注(17) 論文二五頁以下、岩村正彦「有期労働契約と不合理労働条件の禁止」土田道夫「山川隆一(編)『労働法の争点』(有斐閣、二〇一四年)一五六―一五七頁、深谷ほか・前掲注(9) 論文四六頁以下(沼田執筆)など。ちなみに、施行通達(「労働契約法の施行について」(平成二四年八月一〇日基発〇八一〇第二号))は「法第二〇条の不合理性の判断は、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違について、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、個々の労働条件」と判断されるものであること」としており、また、ハマキョウレックス事件・大阪高判平二八・七・二六判例集未登載は「労働契約法二〇条の不合理性の判断は、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違について、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲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べきものであると解される」と判示している。

(21) 使用者には企業の経済的自由に由来する採用の自由が存すると解されており(この点については、三菱樹脂事件・最大判昭四八・二・一二民集二七卷一五三六頁参照)、法律の規定がない限りこれを正面から完全に規制することはできないと考えられる。なお、採用の自由については、菅野・前掲注(4) 書二二三頁以下を参照。

(22) 雇止め法理について、詳しくは、三井正信『基本労働法Ⅰ』(成文堂、二〇一二年)二六〇頁以下。

(23) 菅野・前掲注(4) 書三二〇頁、三井・前掲注(22) 書二六一頁。

(24) 訓示規定ないし努力義務規定であるとはいえず、労働契約法一七条二項を遵守していない場合には雇止め法理(現労働契約法一九条)の適用にあたり考慮されると解されている(西谷・前掲注(6) 書四四〇頁、荒木ほか・前掲注(7) 書一七三頁、三井・前掲注(22) 書二六一頁)。これと同様の理が労働契約法二〇条の合理性判断にあっても妥当するであろう。

(25) 菅野・前掲注(4) 書三三四頁、荒木ほか・前掲注(7) 書一七〇頁、水町・前掲注(8) 書三三三―三三四頁、三井・前掲注(22) 書二四一頁など。

(26) 期間の性質が単なる試用期間か労働契約の期間かについての判断は最終的には当事者の意思解釈によることになるが、「使用者が労働者を新規に採用するに当たり、その雇用契約に期間を設けた場合において、その設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、右期間の満了により右雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特徴の事情が認められる場合を除き、右期間は契約の存続期間ではなく、試用期間であると解するのが相当である。」(神戸弘陵学園事件・最三小判平二・六・五民集四四卷四号六六八頁)と解されよう。ちなみに、有期契約であっても契約期間中に(契約期間ではない単なる)試用期間を設けることは可能であるといえる(一年の有期契約に六か月の試用期間が設けられたケースにおいて本採用拒否が適法と判断された例として、リーディング証券事件・東京地判平二五・一・三一労働速二一八〇号三頁)。もっとも、その場合であっても、本採用拒否については労働契約法一七条一項をクリアする必要があると解すべきであろう。

(27) 近年、(例えば、労働法律旬報一八六八号(二〇一六年)が「労契法二〇条の解釈―長澤運輸事件」という特集を組んでいるように)労働契約法二〇条をめぐる裁判例が現れて注目を浴びたり、また、労働契約法二〇条をめぐる理論状況を綿密に比較検討・分析しながら検討を加える本格的かつ詳細な研究である深谷ほか・前掲注(16)論文や労働契約法二〇条を多角的に検討する日本労働法学会第一三一回大会でのミニシンポジウム「労働契約法20条の理論的検討―『不合理性』の判断を中心に」及びそれをまとめた日本労働法学会誌一二八号掲載の各論文(中窪裕也、緒方桂子、阿部未央、水町勇一郎、森ます美)といった研究が登場してきたりすることからも明らかのように、労働契約法二〇条をめぐる議論は大きく活発化し深化・本格化してきているといえる。