

日本労働組合総連合会
御提出資料

有期労働契約研究会 中間とりまとめに対する意見

2010年3月25日
日本労働組合総連合会(連合)
新谷 信幸

第1 総論的事項について

- ◆ 有期契約の区分別のさらなる実態調査が必要(60歳以降の再雇用者、有期事業など)
- ◆ 有期契約労働者を景気変動の調整機能とするのであれば、同種の業務を行う無期契約労働者を上回る賃金・労働条件(プレミア)などの義務付けが不可欠
- ◆ 有期契約に関する法律の違反については、行為者のほか、法人に対してしかるべき罰則(両罰規定)を設けるべき

第2 有期労働契約の範囲、勤続年数等の上限、 契約の更新・雇止めについて

- ◆ 「入口規制」と「出口規制」はセットで議論することが必要
→ただし、有期労働者の区分ごとの対応を勘案する必要がある
- ◆ 「入口規制」と「出口規制」を設定することにより、無期から有期への常用代替を防止すべき
→有期労働は臨時的・合理的な理由がある場合に限定すべき
- ◆ 企業は、必要なときのみ継続的に有期契約更新を繰り返し、必要がなくなれば契約期間の終了時に雇止めを行っても違法ではない。そのため、有期労働契約自体の濫用を防止する立法措置(制度の創設)が必要

- ◆ 有期労働契約を更新して一定の「区切り」を超えるに至った場合は、無期労働契約とみなすべき
- ◆ 有期契約というだけで雇止めになることは、解雇権濫用法理の類推適用の観点から明らかに均衡を失っているため、解雇権濫用法理の趣旨を法律に明文化する必要がある
- ◆ 有期契約労働者に対する「職業能力開発に関する一定の投資」も契約締結の条件とすべき

〈連合「有期労働契約法案要綱骨子(案)」/2001年10月〉

◇ 有期労働契約の許容

- (1) 使用者は、一定の事業の完了に必要な期間を定める場合には、期間の定めのある労働契約を締結することができる。
- (2) 使用者は、①新技術開発等で高度な専門職として厚労省が認めた者、②一定の期間内に完了する有期事業で高度な専門職として厚労省が認めた者、③満60歳以上の労働者、に該当する場合、3年を超えない範囲で期間の定めのある労働契約を締結することができる。
- (3) 使用者は、①休業中の労働者の補充、②一時的な業務の増大、③業務の性質上一時的な労働、④その他これらに準ずる合理的理由、に該当する場合には、1年を超えない範囲で期間の定めのある労働契約を締結することができる。これらの定めに違反する期間の定めのある労働契約が結された場合、期間の定めのない労働契約が締結されたものとみなす。

◇ 契約期間と期間を定める理由の明示

使用者は、期間の定めのある労働契約の締結に際し、契約期間及び当該労働契約に期間を定める理由を書面により明示しなければならない。

◇ 契約の更新

3年を超えない範囲で期間の定めのある労働契約は、満60歳以上の労働者との契約を除き、1回に限り1年以下の期間を定めて更新することができる。

また、休業中の労働者の業務を補充する場合など、1年を超えない範囲で期間の定めのある労働契約は、1回に限り更新することができる。

第4 有期労働契約の終了(雇止め等) に関する課題について

- ◆ 雇止めの予告や雇止め後の生活安定等についても、「雇止め」にまつわるトラブルが多いということに鑑み、十分に慎重な議論が必要(解雇の金銭解決につながらないように)

第5 均衡処遇、正社員への転換等について

- ◆「多様な選択」や「総合的な取り組み」(P23・3行目)という表現は、労使の同床異夢となりかねない
- ◆「パートタイム労働法も踏まえ～無期化や正社員転換等を推進する(P22・中段)」のみの表記で良い
- ◆ 常時ある業務を「有期」で契約することは問題
→無期化への転換を図るべき

〈連合「有期労働契約法案要綱骨子(案)」/2001年10月〉

◇ 有期契約労働者の雇用の場における均等待遇の原則

使用者は、合理的理由がある場合を除いて有期契約労働者の処遇について、労働契約に期間の定めがあることを理由に、類似の通常の労働者と差別的取り扱いをしてはならない。

◇ 労使協議

使用者は、有期契約労働者の労働条件等について、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と協議を行うものとする。

第6 一回の契約期間の上限、その他について

- ◆ 契約期間の上限の引き上げは反対
- ◆ 上限が「1年」から「3年」に延長されたが、その影響を検証しつつ、改正前の「1年」に戻すべきかどうか検討すべき
- ◆ 無期契約においては、労働者側から予告をして退職できる現状を鑑みれば、有期契約の労働者も、予告を経て退職できるものとすべきであり、そのリスクは使用者が負うべき
- ◆ 利用可能期間の上限規制(出口規制)も含め、安定雇用への誘導を進めるべき

全体を通じて

- ◆ 「募集・採用」、「均等処遇・展開（労働条件変更など）」、「終了または更新・継続」の全過程におけるあらゆるステージを規制の検討範囲に入れるべき
- ◆ 有期から安定雇用につながる対策が具体的になれば、ただ単に有期契約にとどまる労働者が増加するのみであり、「安定雇用への道筋」をしっかりと示すべき

