

有期労働契約に関するこれまでの提言

○ 今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書
(平成 17 年 9 月 15 日) (抄)

第 5 有期労働契約

1 有期労働契約をめぐる法律上の問題点

有期労働契約については、平成 15 年に労働基準法の改正により契約期間の上限を延長した際に、衆参両院の附帯決議において、有期労働契約の在り方について検討を行い必要な措置を講ずべきことが指摘されている。これについては、改正法の施行状況も踏まえて更に検討が行われる必要があるが、有期労働契約をめぐる法律上の問題点は以下のように整理できると考えられる。

(1) 有期労働契約の効果と労働基準法第 14 条の関係

有期労働契約については、①期間中は労働者はやむを得ない事由がない限り退職できないという効果、②期間中は使用者はやむを得ない事由がない限り労働者を解雇できないという効果、③期間の満了によって労働契約が終了するという効果の三つの効果がある（民法第 626 条第 1 項は、有期労働契約であっても 5 年経過後は①、②の効果を失わせることとしたものと考えられる。）。

ここで、労働基準法第 14 条の立法趣旨は長期の労働契約による人身拘束の弊害を排除するものであり、本来、①の効果についての規制であって他の二つの効果について規制しようとするものではないが、規定の上ではこれが明らかとなっていない。

また、使用者が有期労働契約を締結する場合は、同条に抵触しない契約期間を定める契約を結びこれを反復更新するケースが多い。これに関して問題となる③の効果については、東芝柳町工場事件最高裁第一小法廷判決（昭和 49 年 7 月 22 日）において、一定の場合の雇止め（更新拒否）について「雇止めの効力の判断に当たっては、その実質にかんがみ、解雇に関する法理を類推すべきである」との判断が示されており、結果として期間の満了による労働契約の終了という有期労働契約の効果が制限されている。ただし、この判例法理については、雇止めが制限される場合の予測可能性が非常に低く、使用者が判例法理の適用を避けるために有期労働契約を更新しない等の行動を取っていることから、労働者にとって雇用機会が狭まっていると同時に使用者にとっても人材が有効に活用できず問題であるとの意見があった。

(2) 見直しの考え方

上記 (1) を踏まえ、労働基準法第 14 条の規定は、労働者の退職の制限（①の効果）に対する規制であることを明確にすることが考えられる。

次に、上記③の効果については、労働基準法で罰則をもって担保するまでの規定を設ける必要はないと考えられる。ただし、判例法理で一定の場合に雇止めが制限されており、その判断に当たっては契約の締結・更新の際の手続が考慮されている場合が多いことにかんがみ、予測可能性の向上を図るためにも、雇止めの効果については下記 2 (2) で述べる有期労働契約の手続と併せて検討することが適当である。

上記②の効果については、労働者より有利な地位にある使用者が自らの解約権を制限する契約を結ぶことを規制する必要はないと考える。なお、契約期間中の解雇については下記 3 (3) において検討する。

いずれにしても、上記については、労働者の退職の制限の実態や雇止めの実態など有期労働契約に関する実態を調査し、調査結果も踏まえた検討が必要である。

有期労働契約については、そもそも正当な理由がなければ締結できないこととすべきであるとの指摘がある。しかしながら、有期労働契約は労使双方の多様なニーズに応じて様々な態様で活用されているものであり、その機能を制限することは適当ではない。また、業務の繁閑に応じて雇止めにより雇用を調整することが、有期労働契約を利用する正当な理由といえるかどうかなど、何が「正当な理由」かは人によって考え方が異なっており、このような概念をもって期間の定め効力を左右するのは混乱を招くと考えられる。

また、労働者に対して有期労働契約とする理由が明示されれば、その理由から、労働者がどのような場合に雇止めをされるかや、雇止めが労働者の正当な権利を行使したことによるものかどうかを判断することができるようになるため、有期労働契約とすべき理由の明示を必要とすべきとの指摘がある。しかし、雇止めの有無やその有効性の予測可能性の向上を目的とするのであれば、下記 2 (2) で述べるとおり、現在「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 年厚生労働省告示第 357 号）に定められている更新の判断基準等の明示によることで足りると考えられる。

有期契約労働者と正社員との均等待遇については、上記第 1 の 2 (3) で述べたとおり、労働契約においては、雇用形態に関わらず、その就業の実態に応じた均等待遇が図られるべきことを明らかにすることが適当である。

2 有期労働契約に関する手続

(1) 契約期間の書面による明示

労働契約の期間に関する事項は、労働基準法第 15 条により使用者が労働契約の締結に際し書面で明示しなければならないこととされている。ここで、使用者が契約期間を書面で明示しなかったときの労働契約の法的性質については、これを期間の定めのない契約であるとみなすことが適当である。

これについては、労働者が有期労働契約であることを認識していた場合であっても、期間の定めを書面で明示しなければ期間の定めのない契約とみな

されるのは行き過ぎではないかとの指摘があり得る。しかし、労働契約において契約期間は非常に重要な要素であり、労働基準法において書面明示が義務化されている事項でもあるので、期間の定めが書面で明示されていなければその効力が生じないとしても特段重大な問題はないと考えられる。

また、期間の定めについて労使で合意したにもかかわらず、使用者がこれを書面で明示し忘れたことを奇貨として労働者が期間の定めがないことを主張するのは不当ではないかとの指摘もあり得る。しかし、期間の定めのない契約とされたとしても、例えば業務の都合により期間を定める必要性があったのであれば、業務の必要性がなくなった時点において解雇の有効性が認められる可能性はあり、また、解雇が認められない場合には、配置転換など使用者の負担が合理的な範囲での解決が図られ得るので、これについても問題はないと考えられる。

(2) 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 年の改正労働基準法に基づき制定された「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」により、使用者は、有期労働契約の締結に際し更新の有無を明示しなければならない、更新する場合があると明示したときはその判断の基準を明示しなければならないこと、一定の有期労働契約を更新しない場合には、契約期間満了日の 30 日前までにその予告をしなければならないこと等が定められている。そこで、労働契約法制の観点からもこのような更新の可能性の有無や更新の基準の明示の手続を法律上必要とすることとし、使用者がこれを履行したことを雇止めの有効性の判断に当たっての考慮要素とすることが適当である。この基準に定める手続を求めることによって、労働者が更新の可能性を予測しやすくなり、判例法理が働くトラブルが少なくなり、より安定的に有期労働契約が利用されることにつながることを期待される。

これについては、使用者が手続を踏みさえすれば雇止めを有効とすることにつながり、現在の判例法理よりも労働者に不利になるのではないかとの懸念がある。しかしながら、上記の手続を踏むことは雇止めの有効性の判断において重要な考慮要素とはなるが、雇用継続への期待が合理的といえるかについてはその他の事情も総合的に考慮して判断されることになるので、単に手続を踏めば雇止めが有効となるものではない。雇止めの判例法理は労働者が有する契約の更新に対する期待を保護するものであるから、現在でも手続の在り方は雇止めの有効性の判断において考慮要素とされるものであり、使用者の手続履行を労働契約法制上求めることは現在の判例法理を変更するものではなく、現在よりも労働者が不利になるものではない。契約締結時に更新がないことが明示されていれば、原則として労働者にも更新に対する期待が生じないと考えられるなど、使用者の手続履行を求めることは判例法理の具体的な判断を明確化して予測可能性を高めるものと考えられる。

上記のように労働契約法制の観点からも「有期労働契約の締結、更新及び

雇止めに関する基準」に定める手続を必要とした場合、契約を更新することがあり得る旨が明示されていた場合には、人種、国籍、信条、性別等を理由とする差別的な雇止めや、有期契約労働者が年次有給休暇を取得するなどの正当な権利を行使したことを理由とする雇止めはできないこととすることが適当である。

これについては、有期契約労働者は期間の満了に伴い当然にその地位を失うものであるのに、例えば正当な権利を行使したことを理由とする雇止めはできないとすることは、労働契約の締結（更新）を強制することになり、使用者の採用の自由を侵害するのではないかと指摘があり得る。

しかし、労働者に与えられた正当な権利は、それが行使できるよう保障されるべきであるから、労働者が契約が更新されないことを恐れて正当な権利の行使をできないことがあってはならない。また、契約の更新・再雇用は新規採用とは事情が異なり、すでに雇用関係にあった労働者の雇止めを制限することは、使用者の採用の自由の侵害には当たらないといえる（上記東芝柳町工場事件最高裁判決、平安閣事件最高裁第二小法廷判決（昭和 62 年 10 月 16 日）、近畿システム管理事件最高裁第三小法廷判決（平成 7 年 11 月 21 日）等参照）。

ただし、この場合、使用者がこのような雇止めの制限を免れるために、実際には契約の更新を予定しているにもかかわらず更新をしない旨を明示しつつ実際には更新を繰り返すことや、有期契約労働者を長期間継続して雇用すること、中でも反復継続して更新を繰り返し、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状況や労働者が契約の更新を期待することに合理性が認められる状況となっていながら、最後の更新時のみ次回の更新はない旨を明示して雇止めをすることが考えられる。

そこで、使用者が労働者に更新の可能性がない旨を明示した場合であっても、その契約の期間満了後一定期間（例えば 3 か月）以内に同じ使用者と労働者が再度有期労働契約を締結したときは、再度締結した有期労働契約の更新については、更新の可能性がある旨が明示されたものと扱って、差別的な雇止めや正当な権利の行使を理由とする雇止めはできないこととしてよいと考えられる。また、有期契約労働者が同じ使用者に一定期間（例えば 5 年）を超えて引き続き雇用されたときも同様に、有期労働契約の締結又は更新に際して更新の可能性がない旨が明示されていたとしても、更新の可能性があり旨が明示されたものと扱ってよいと考えられる。

3 有期労働契約に関する留意点

有期労働契約に関する労働契約法制の在り方については、基本的に期間の定めのない契約による労働者と同様に考えるべきものであるが、次の事項については特に留意する必要がある。

(1) 試行雇用契約

試用を目的とする有期労働契約（試行雇用契約）は、企業が労働者の適性

や業務遂行能力を見極めた上で本採用とするかどうかを決定することができ、また、労働者も自己の適性を見極められること等から、常用雇用につながる契機となって労使双方に利益をもたらすものとして近年活用されており、26.8%の企業が正規従業員を本採用する前に有期契約労働者として雇い入れることがあるとしている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」平成16年）。

しかし、神戸弘陵学園事件最高裁第三小法廷判決（平成2年6月5日）において、試用的な雇用の期間について、期間の満了により労働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段の事情が認められる場合を除き、期間の定めのない契約における試用期間であるとの判断が示されたことから、有期労働契約によって試用の機能を果たさせることがやりにくくなっているという問題が指摘されている。

これについては、試行雇用契約と試用期間との区別を明確にするため、有期労働契約が試用の目的を有する場合には、契約期間満了後に本採用としての期間の定めのない契約の締結がない限り、契約期間の満了によって労働契約が終了することを明示するなど、一定の要件を満たしていなければ試用期間とみなすことが適当である。

また、試行雇用契約については、これ以外の有期労働契約に関する手続（2（2）参照）との均衡から、試行雇用契約である旨及び本採用の判断基準を併せて明示させることとし、差別的な理由や有期契約労働者が正当な権利を行使したことを理由とする本採用の拒否はできないこととすることが適当である。

これに対しては、試行雇用契約が法制化されれば、企業が適性を見極めにくい若年労働者に対して一斉に利用することが容易に予想できるため、試行雇用契約の新設はすべきではないとの指摘がある。しかし、現在、有期労働契約をどのような目的で利用するかには制限はない中で、試行雇用契約は常用雇用につながる契機となって労使双方に利益をもたらすものとしてすでに活用されており、上記の提案は、上記神戸弘陵学園事件最高裁判決を踏まえて試行雇用契約を法律上位置付けるものにすぎず、決して試行雇用契約を「新設」するものではない。そしてその上で、試行雇用契約で雇用された労働者について、通常の有期契約労働者と同様に、差別的な理由や正当な権利を行使したことを理由とする本採用拒否から保護する規定を設けることを提案しているものである。

また、「本採用の拒否はできない」こととすることの法的効果について、本採用をしなければならないとすることは、これまで締結されていた契約と全く違う種類の契約の締結を強制することになり、その労働条件等も明らかでないため困難であり、労働者が使用者に対して、差別的な取扱いや正当な権利の行使により不利益を受けたことに対する損害賠償を求めることができることとすることが適当である。

このほか、上記第2の2で述べたとおり期間の定めのない労働契約におけ

る試用期間に上限を定めることとした場合には、これとの均衡から試行雇用契約においても期間の上限を定めることが問題となり得るとの指摘があった。

これについては、試行雇用契約は契約期間中の雇用が保障されることから、通常の解雇よりも広い範囲における解雇の自由が認められる試用期間と同一には論じられず、業務の専門性等により適格性判断の期間が長く必要である場合に対応するために、試行雇用契約については期間の上限を定めないこととすることが適当である。なお、試行雇用契約についても、労働者の退職を制限する期間に対する労働基準法第 14 条の規制は当然適用されることに留意する必要がある。

(2) 雇用継続型契約変更制度（再掲）

有期労働契約における雇用継続型契約変更制度については、契約期間中の解除について民法第 628 条によりやむを得ない事由が必要とされている趣旨にかんがみれば、契約期間中の労働契約の変更については、おのずからこれが認められる場合は制約されることに留意する必要がある。

(3) 解雇

有期契約労働者の契約期間中における解雇については、民法第 628 条に基づきやむを得ない事由が必要であるが、必ずしもこの規定が周知されておらず、かえって非正規労働者ということで簡単に解雇が行われているという実態があると考えられることから、これを周知することが必要である。ここで、当該やむを得ない事由が使用者の過失によって生じた場合には使用者は労働者に対して損害賠償の責任を負うことについても、併せて周知する必要があるほか、同条に基づき労働者が使用者に対して損害賠償請求をする場合の、使用者の過失についての立証責任を転換することが適当である。

これについては、労働者を過度に優遇し使用者に「過失の不存在」という証明困難な過度な負担を課すものであり、労使対等を基本とする労働契約法制になじまないとの指摘もある。しかしながら、契約期間中に労働者を解雇するやむを得ない事由があるのは使用者の側であるから、それが過失によるかどうかの証拠をより多く有しているのも使用者であり、過失によるものではないことを基礎付ける事実の立証責任を使用者が負うこととしても過度の負担とはならないと考える。

また、労働者と使用者の間において、やむを得ない事由以外の事由による契約期間中の解雇を認める個別の合意又は就業規則の規定がある場合がある。これについて、裁判例（安川電機八幡工場事件福岡高裁決定（平成 14 年 9 月 18 日））においては、「会社は、（中略）次の各号の一つに該当するときは、契約期間中といえども解雇する」とする就業規則の規定がある場合に、「（当該就業規則所定の）解雇事由の解釈にあたっては、当該解雇が、3 か月の雇用期間の途中でなされなければならないほどの、やむを得ない事由の発生が必要である」としていることから、これを周知する必

要がある。

○ 労働政策審議会建議（平成 14 年 12 月 26 日）

有期労働契約の期間の上限を延長することに伴い、合理的理由なく、企業において期間の定めのない労働者について有期労働契約に変更することのないようにすることが望まれる。

本項目については、労働者側委員から、有期労働契約の期間の上限を延長することに伴い、企業において、期間の定めのない労働者の雇用に代えて有期契約労働者の雇用にするケースや、新規学卒者の採用に当たって 3 年の有期労働契約とすることにより事実上の若年定年制となるケースが増大するのではないか、との強い懸念があり、常用代替が進まぬよう、一定の期間を超えて雇用された場合の常用化や期間の定めのない労働者との均等待遇等を要件とすべきであるとの意見があった。

一方、使用者側委員から、企業においては、基幹労働者は基本的に期間の定めのない雇用としており、今回の見直しに伴って基幹労働者を有期労働契約とすることは考えにくいとの意見があった。

○ 労働政策審議会労働条件分科会答申（平成 18 年 12 月 27 日）（再掲）

- 5 有期契約労働者については、今回講ずることとなる上記①から③までの施策以外の事項については、就業構造全体に及ぼす影響も考慮し、有期労働契約が良好な雇用形態として活用されるようにするという観点も踏まえつつ、引き続き検討することが適当。

（注）上記①から③までの施策とは、契約期間中の解雇、契約期間についての配慮、雇止めの予告の対象範囲拡大のこと。

なお、労働者代表委員から、「入口規制」（有期労働契約を利用できる理由の制限）、「出口規制」（更新回数や期間の制限）、「均等待遇」の 3 点が揃わない限り本質的な解決にならず、これらの問題も含めて引き続き検討すべきであるとの意見があった。

○ 社団法人 経済同友会「人材が集う企業へ～多様な働き方を尊重し、自ら考え選択できる仕組みを～」（平成 19 年 4 月 10 日）（抄）

Ⅱ. 多様な働き方の尊重 ～非正規社員の働きがいや安心感を充足するために～

1. 基本方針

(1) 雇用形態にかかわらず、貢献度に応じた賃金を実現する

年齢や性別はもちろん、雇用形態にかかわらず、仕事の内容や成果に見合った賃金を支給すべきである。そのためには、正規社員全体の賃金を守るために、非正規社員の賃金は適正水準に上げないということにならないように、正規社員の労働条件の下方硬直性を今より弾力的にすることも必要になる。そして、正規社員との均衡ある待遇の確保を前提に、異動や転勤といった労働条件の問題、雇用保障の強弱等も踏まえた総合的な人材マネジメントが必要である。

(2) 能力開発とステップアップのしくみを用意する

非正規社員は比較的定型業務が多く、雇用期間も短いことから、企業内での能力開発の機会が少ない。企業や個々人、何より社会にとって人材の育成は大切であり、非正規社員に対しても十分な能力開発の機会が必要であり、それに応じた仕事のステップアップの機会を設けるべきである。また、正規/非正規間の移動障壁の高さも問題であり、正規社員への挑戦の機会を用意し、本人の意欲や努力に応える道を開くべきである。

(3) 最低限の生活の安心を確保する

非正規社員には、何らかの理由で現状の働き方や仕事を継続しなくてはならない人も多い。その場合でも、将来的な不安に対して社会保険への加入や生活が維持できるような妥当な最低賃金水準の設定等、安心感の確保が求められる。

(4) フリーターにも積極的に正規社員への門戸を広げる

(略)

○ OECD新雇用戦略（2006）（抄）

C. 労働需要への労働・製品市場障壁の解消に対処する

C.8 一部の国では、有期契約及び臨時・派遣契約に関する規制を緩和する必要があるかもしれない。労働市場の二極化を助長し、長期的な労働市場のパフォーマンスを損なうことのないよう、臨時・派遣契約と常用契約との間の均衡のとれた待遇を追求すべきである。そのひとつの選択肢として、勤続年数に応じて解雇から保護される権利を拡充していく方向が考えられる。

○ 労働市場改革専門委員会第4次報告（平成20年9月17日）

3. 「働き方の壁」是正のための政策のあり方

（2）非正社員の雇用安定化

非正社員について、有期労働契約における「雇止め（雇用主からの雇用契約の更新拒絶）」が避けられない。このため、不意に雇用を失う事態を回避し、その雇用をより安定的なものとするために、雇止めに関するルールを明確化することが必要である。まず、担当する仕事自体が臨時的なものでなく、中長期に継続する場合には、日々雇用を避け、有期雇用の期間をできるだけ長くすることで、過度に頻繁な労働者の交代を防ぐような仕組みを構築する。他方、年単位の契約が長期にわたって更新されてきた場合の雇止めに際しては、継続雇用期間の長さに応じた一定の手当の支払をルール化することも考えられる。

（3）正社員と非正社員との中間的な働き方

OECDでは、労働市場の二重性を助長しないよう、一時的な契約と恒久的な契約の中間に、例えば、勤続年数とともに解雇から保護される権利を高めていくというように、より均衡の取れた待遇が追求されるべきとしている。こうした考え方に基けば、従来の働き方に加えて、「特定企業での長期の継続雇用を前提としなくても、労働市場でより安定した働き方」を選択肢として可能とすることが必要となる。そのためには、特定企業内で非正社員としての熟練形成を図るため、雇用期間を少しでも長くするとともに、特定の企業を超えて技能形成を可能とし、企業を超えたキャリアの安定化の可能性を高めることが前提となる。

有期契約でかつ契約更新を繰り返す非正社員の雇用の安定を図るには、「短期雇用」と「長期雇用」との間に位置する「中間的な雇用契約」についてのルールを設けることが有効である。すなわち、現行の業務や職場・事業所を限定した「契約期間に定めのある有期雇用契約」と、頻繁な配置転換や転勤を前提とした「契約期間に定めのない雇用契約」との中間に位置する、新たな「業務や職場・事業所を限定した契約期間に定めのない雇用契約」という選択肢を設けることである。

ここでは、業務や職場が限定されている以上、景気状況の悪化や、企業の業務の再編成等から仕事がなくなる可能性もあるため、予め、雇用契約の解除に関するルールを明確化する必要がある。この具体的なイメージとしては、業務や職場・事業所が縮小したこと等を理由とする雇用契約の解除の際には、雇用期間に応じた一定額の金銭補償等を使用者に義務付けること等の手続き規定を整備することなどが考えられる。

このような雇用契約解除のルールを設定することについては、使用者の都合による解雇が容易に行われる不安定な雇用形態を増大させることにならないかという懸念に十分配慮する必要がある。しかし、その一方で、現行の有期契約の多くが、新しい形態の「契約期間の定めのない雇用契約」に移行することで、労働者にとっては従来の細切れ雇用を防止できるという利点があ

る。また、企業にとっても、雇用調整の余地を残しつつ、非正社員を新しい雇用契約の下で、中長期的に戦力化することが可能になることが期待される。

(4) 労働市場政策—雇用・処遇の「共通ルール」の策定

多様な働き方を求める労働者が増える中で、異なる雇用形態を対象とした「共通ルール」としての雇用・処遇ルールの策定が必要となる。具体的には、有期契約の労働者や派遣労働者、さらには請負について共通に適用される雇用・処遇制度の基本方針を整備することにより、雇用形態にとらわれない労働者の権利保護と公正処遇の実現を図ること等が考えられる。

2008年4月1日に施行された改正パートタイム労働法では、通常の労働者と同視すべき短時間労働者について、短時間労働者であることを理由とする差別的取扱いの禁止が明記され、賃金をはじめ教育訓練、福利厚生なども含む労働条件の均衡待遇が事業主に義務づけられた。

こうした中、パートタイム労働法の差別的取扱い禁止の対象となる短時間労働者は、全体の5%に過ぎないことが問題との指摘がある。

非正規雇用の多様化が進む中で、有期雇用へのニーズが高まっているが、パート労働法では、この有期雇用への対応が必ずしも十分とはいえない。均衡処遇をどうするか、セーフティーネットをどうするかなども含めた包括的な検討が望まれる。

もっとも、「働き方の壁」をなくすためには、通常の正社員と短時間労働者との間における処遇の均衡などパート労働法のルールを、正社員と有期契約のフルタイム社員の間にも適用拡大することについては、以下のような問題点も指摘されている。

- ①仮に正社員の働き方が現在と変わらない中で、機械的に非正社員の雇用保障や処遇のあり方を正社員に合わせることは容易ではなく、また、無理にそのようなことをすれば、むしろ日本社会全体の雇用機会の減少をもたらすことになりかねないこと、
- ②特定の企業にしか通用しない企業内訓練を集中的に受ける正社員のインセンティブや、後輩への企業内訓練による指導・技術の円滑な移転を維持するためには、年功的な賃金や雇用保障が必要であること、
- ③正社員の処遇には、残業を当然視した長時間勤務や転勤など事業所間の異動等、企業への拘束性の強い働き方の代償としての意味があること、
- ④業績連動型賃金などによって企業利益の配分を受ける仕組みが正社員にしか適用されないことは、非正社員との雇用契約上の違いに基づくものであること、等である。

しかし、正社員とパートタイム労働者との均衡待遇を謳っているパートタイム労働法においても合理的な要因による賃金格差が否定されているわけではない。その意味では、これらの要因によって、非正社員との賃金など処遇差をどこまで説明できるかが重要な問題であり、合理的に説明できない部分については、双方の働き方と賃金決定の仕組みが見直される必要がある。とくに正社員の年功賃金の改革がひとつのカギとなることは、職種毎の時間当たりの賃金率を基準として、正社員と非正社員との区別を撤廃した会社の例

に見ることもできる。

○ 日本弁護士連合会「貧困の連鎖を断ち切り、すべての人が人間らしく働き生活する権利の確立を求める決議」（平成20年10月3日）（抄）

- 1 国は、非正規雇用の増大に歯止めをかけワーキングプアを解消するために、正規雇用が原則であり、有期雇用を含む非正規雇用は合理的理由がある例外的場合に限定されるべきであるとの観点に立って、労働法制と労働政策を抜本的に見直すべきである。
- 2 国は、同一または同等の労働であるにもかかわらず雇用形態の違いによって、賃金等の労働条件に差異が生じないように、労働契約法を改正して、すべての労働契約における労働条件の均等待遇を立法化し実効的な措置をとるべきである。