

厚生労働省労政審議会「有期労働契約の在り方について（建議）」についての意見

（１）厚生労働省・労政審議会は、2011年12月26日、厚生労働大臣に対して、「有期労働契約の在り方について（建議）」を提出した。厚生労働省は現在、この建議にもとづき、労働契約法改正法案を今国会に提出すべく作業をすすめている。

（２）わたしたちは、2008年～09年に吹き荒れた「非正規切り」とのたたかいははじめ職場ではたらく労働者の切実な要求にもとづき、有期労働契約など非正規労働者の雇用と権利をまもるための実効ある法規制を強く求めてきた。しかし、今回、出された労政審議会建議の内容はこうした労働者の要求からは程遠いもので、建議の内容を前提とした法改正では労働者の期待を裏切るものになりかねないと強く危惧する。JMIUは、厚生労働省と国会に対し、労政審議会建議にこだわらず、あらためて非正規労働者の労働実態を踏まえ、実効ある法改正を求める。

（３）わたしたちの要求は「正社員としてはたらくことが当たり前の社会」である。いまや労働者の4割が非正規となっており、とくに青年・女性においては非正規労働者の比率が高く、高校、大学を卒業しても正社員としてはたけられない若者が急増している。圧倒的多くの労働者は「正社員としてはたきたい」と強く願っており、その要求に政府はこたえる責任がある。また、新規学卒者が安定した職につけず転職を繰り返さざるをえない現状は社会的にも大きな損失である。

（４）そもそも、今回の建議は、まず、雇用・賃金の調整弁としての「有期労働契約」を積極的に評価するなど、労働者の要求に背を向けている。建議は、有期労働契約が蔓延している歪んだ社会を固定化する立場に立ち、それを前提に、使用者の立場から、有期労働契約にかかわるトラブルをなくすことをめざしていることは明らかである。そのため、個別の内容でも、①「入り口規制」をしない、②出口規制についても極めて不十分で、すでに確立している「雇い止め」法理を形骸化させる危険がある、③世界の常識である「均等待遇」についても極めて不十分など、多くの問題がある。

（５）建議は「例外業務の範囲をめぐる紛争多発への懸念」「雇用機会の減少の懸念」などを口実にいわゆる「入り口規制」の導入を見送った。しかし、今日、日本の労働実態の最大の問題点が、本来、正社員が従事すべき恒常的・基幹的業務に非正規労働者が低賃金かつ不安定な雇用ではたらかされていることであり、有期労働契約を臨時的・一時的業務に限定することなしにはこの最大の問題点の解決をはかることはできない。

（６）建議の「出口規制」案は、以下のような重大な問題点がある。

①建議は、「反復更新」の上限を5年としたが、労働基準法14条の規定を念頭に就業規則で有期雇用の更新上限を定めているところは3年未満としているところが多く、裁判例でも3年未満でも反復雇用を繰り返した場合は無期雇用とみなすという「雇い止め法理」が確立している。こうした現状と照らしても反復更新上限5年は長すぎる。

②建議は、半年のクーリング期間を設ければふたたびゼロから反復雇用できるとしている。また、上

限5年を超えた場合、「労働者の申出による正社員への転換制度を導入する」として、労働者の申出がなければ5年をこえて有期労働契約ではたらかせてもいいという抜け穴がある。これでは、現在判例で確立されている「期待権」が法律の規定を口実に否定されかねない。また、正社員への転換を申し出た労働者は5年を経過する前に雇い止めされる危険がある。

③建議は「期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消」を掲げているがきわめてあいまいであり、「均等待遇」原則を明確化すべきである。また、「(正社員への) 転換に際し、期間の定めを除く労働条件は、別段の定めのない限り従前と同一にする」というのは論外である。

(7) JMIUはすでに有期雇用労働の規制に関し以下の要求をかかげているが、あらためて、その実現を強く求める。

- ①有期雇用を臨時的・一時的な業務に限定するために契約期間上限を「原則1年」とする。
- ②くりかえしの契約更新を前提とした有期雇用契約を禁止する。
- ③契約更新を繰り返して一年以上はたらかせた場合は「期間の定めのない契約」とみなす。
- ④正社員との均等待遇。

以 上