

有期労働契約に対する抜本的規制強化を求める意見書

2011年12月14日

東京都文京区小石川2-3-28
DIKマンション小石川201号
TEL03-3814-3971
FAX03-3814-2623

自由法曹団

はじめに

労働政策審議会労働条件分科会（以下「分科会」ともいう）は、厚生労働大臣の諮問を受けて、2010年10月26日から有期労働契約の在り方についての審議を開始し、2011年8月3日に「有期労働契約に関する議論の中間的な整理について」を公表し、12月26日には「議論の取りまとめ（建議）」をおこなうとしている。

分科会では、現在、11月8日の第93回分科会で労働条件分科会会長が提示した下記の「有期労働契約の在り方に関する論点（案）」及び11月24日の第94回分科会で労働者側委員、使用者側委員それぞれが提示した下記の追加の論点を中心に審議が行われている。

私たちは、有期労働契約に対する抜本的規制強化を求め、下記の各論点を中心に意見を述べる。

- (1) 労働条件分科会会長が提示した「有期労働契約の在り方に関する論点（案）」
 - ① 有期労働契約の締結への対応
 - ② 有期労働契約の長期にわたる反復・継続への対応
 - ③ 不合理な「雇止め」への対応
 - ④ 「期間の定め」を理由とする不合理な処遇の解消
 - ⑤ その他必要な手続的ルール明確化
 - (2) 労働者側委員より追加で提示された論点
 - ① 「雇止め予告」の制度化
 - ② 有期労働契約締結時に「有期労働契約を締結することの理由」の明示
 - (3) 使用者側委員より追加で提示された論点
 - ① 「多様な正社員」について
 - ② 労働基準法第14条の1回の契約期間の上限について
- 以下、上記の9つの論点について意見を述べる。

1 「有期労働契約の締結への対応」について

(1) 意見

「有期労働契約は臨時的・一時的業務に限定し、違反した場合は無期契約が締結されたものとみなすこと」

(2) 規制を求める理由

- ① 「有期労働契約の締結への対応—有期労働契約は、合理的な理由がない場合には締結できないような仕組みについて、どのように考えるか。」とは、いわゆる入口規制の可否、内容のことである。

現在、有期契約労働者は、一方で、製造ライン労働者やパートタイム労働者をはじめ、圧倒的多数の労働者が正社員と同様の基幹的・恒常的業務に従事しながら、他方で、低賃金等劣悪な労働条件のもとにおかれ、かつ、雇用の調整弁として景気の変動に応じて一方的に雇止めされている。このことは、平成21年有期労働契約に関する実態調査によれば、企業が有期契約労働者を活用する理由は「人件費を低く抑えるため」—37.7%、「業務量の中長期的な変動に対応するため」—38.9%（有期労働契約研究会報告書2頁）となっていることから明白である。

このような不公正な有期契約労働者の取扱いは、均等待遇原則からはもとより、労働契約法第3条2項の均衡処遇原則からしても許されない。

- ② ところが、12月6日の第95回分科会で、分科会会長が「入口規制は会長預りにする。使用者側も出口規制であれば検討に値するとしている。」とのまとめをおこなったと伝えられている。

私たちは、入口規制を分科会の検討の対象からはずすことに強く反対する。正社員と同様の基幹的・恒常的業務に従事しながら低賃金・不安定雇用のもとにおかれている有期契約労働者の雇用実態からして、入口規制は是非とも必要である。

2 「有期労働契約の長期にわたる反復・継続への対応」について

(1) 意見

「有期労働契約は更新回数2回、利用可能期間1年を上限とし、違反した場合は無期契約が締結されたものとみなすこと」

(2) 規制を求める理由

- ① 「有期労働契約が長期にわたり反復更新された場合においては、期間の定めのない労働契約への円滑な転換が図られるような仕組みについて、どのように考えるか。」とは、いわゆる出口規制の可否、内容のことである。

「臨時的・一時的業務についての有期雇用」の名目で入口規制をくぐりぬけ、その後長期雇用化させる危険もあり、入口規制とあわせて出口規制が必要である。

東芝臨時工事件最高裁第一小法廷昭和49年7月22日判決は、「契約期間2か月、更新回数5回ないし23回の基幹臨時工7名」について解雇法理の類推適用を認めている。日立メディコ事件最高裁第一小法廷昭和61年12月4日判決は、「契約期間2か月、更新回数5回の臨時員1名」について、解雇法理の類推適用を認めている。

これらの最高裁判決からして、出口規制としては、「更新回数2回、利用可能年数1年」が適当である。

- ② 出口規制として、有期労働契約の利用可能年数の上限を1年超、とりわけ3年以

上等とすることは、使用者に「利用可能年数の上限までは雇止めできる」との悪用を許すことになりかねず、有害であり、認めるべきでない。

3 「不合理な「雇止め」への対応」について

(1) 意見

「制定法化にあたっては、整理解雇4要件の（類推）適用について、正社員と有期契約労働者を同一に取り扱うこと」

(2) 規制を求める理由

日立メディコ事件最高裁第一小法廷昭和61年12月4日判決は、解雇法理の類推適用を認めながら、「雇止めの効力を判断すべき基準は、いわゆる終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結しているいわゆる本工を解雇する場合とはおのずから合理的な差異があるべきである。」として、「（期間の定めなく雇用されている従業員に対する）希望退職者の募集に先立ち臨時員の雇止めが行われてもやむを得ないというべきである。」と判示している。

上記判示は、正社員と同様の基幹的・恒常的業務に従事している有期契約労働者には適用すべきでなく、整理解雇4要件の（類推）適用については、正社員と基幹的・恒常的業務に従事している有期契約労働者を同一に取り扱うことが必要である。

4 「『期間の定め』を理由とする不合理な処遇の解消」について

(1) 意見

「有期契約労働者を同種の業務に従事する正社員と均等待遇すること」

(2) 規制を求める理由

有期労働契約研究会報告書は、「賃金の水準が低いなどその労働条件が正社員より低位にあり、働きや貢献に照らしてもバランスを欠いたものとなっていることが一般に指摘されている。」（4頁）としている。自動車・電機の製造ラインの業務に従事する有期契約労働者の年収は、製造ラインの同一の業務に従事する正社員の年収の2分の1程度であり、何年働いても昇給はまったくない。

これらの不公正な待遇格差を是正するための法制度としては、均衡処遇原則では必ずしも十分とはいえず、均等待遇原則の導入が必要不可欠である。

5 「その他必要な手続的ルールの特明化」について

(1) 意見

「労働契約の契約期間の設定及び変更は労使の個別合意によるべきことを労働契約法等に明記するとともに、使用者が明示すべき労働条件として契約更新の判断基準を労働基準法等に明記すること」

(2) 規制を求める理由

① 労働者にとって、労働契約の契約期間の設定及び変更は最重要の労働条件であり、また、個別性の高い労働条件である。したがって、労働契約法等に、労働契約の契約期間の設定及び変更は労使の個別合意によるべきことを明記すべきである。

② 既に、厚生労働省告示「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」第1条2項は、「使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。」と定めている。

有期契約労働者にとって、契約更新拒否は、無期契約労働者にとっての解雇と同様の意味を持っている。労働基準法施行規則第5条1項4号は、「退職に関する事項（解雇の事由を含む。）」を明示しなければならないと定めている。解雇との対比からして、労働基準法施行規則第5条1項等に、使用者は契約更新の判断基準を明示しなければならないことを明記すべきである。

6 「雇止め予告」の制度化

(1) 意見

「契約期間30日を超える有期労働契約を締結した使用者は、有期契約労働者を雇止めしようとするときは、少なくとも30日前までに予告するか、これに代わる予告手当を支払うべきことを労働基準法等に明記すること」

(2) 規制を求める理由

厚生労働省告示「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」第2条は、3回以上更新し、又は1年を超えて継続勤務している有期契約労働者を雇止めしようとするときは、少なくとも30日前までに予告しなければならないと規定している。

しかし、有期契約労働者は、合意した契約期間の雇用を予定して生活設計しているのであり、雇止め予告義務の発生条件を上記のように「3回以上更新、1年超」と限定する根拠は何ら存在しない。

したがって、30日を超える有期労働契約を締結した使用者には30日前の雇止め予告義務があることを労働基準法等に明記すべきである。

7 「有期労働契約締結時に『有期労働契約を締結することの理由』の明示」について

(1) 意見

「有期労働契約を締結する使用者は、契約締結時に『有期労働契約を締結する理由』を労働者に明示する義務があることを厚生労働省告示等に明記すること」

(2) 規制を求める理由

使用者が「有期労働契約は臨時的・一時的業務に限定し、違反した場合は無期契約が締結されたものとみなすこと」との入口規制を守っているか否か、使用者が明示した「契約更新の判断基準」が適正か否かを判断する上で、使用者の「有期労働契約を締結する理由」を知る必要がある。

したがって、使用者に「有期労働契約を締結する理由」を明示する義務があることを厚生労働省告示「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」等に明記すべきである。

8 「多様な正社員」について

(1) 意見

「『多様な正社員』を含む中間的な雇用形態を設けることには反対である。」

(2) 反対の理由

ここでいう「多様な正社員」とは、職種や勤務地を限定した正社員のことである。しかし、多様な正社員を設けても、現在の事実上無制限に近い正社員への配置転換や正社員と非正社員間の賃金格差等が是正される保障は何ら存在しない。むしろ、従来の正社員・非正社員間の二極格差が正社員・多様な正社員・非正社員間の三極格差に固定・増幅される危険がある。さらに、多様な正社員は、職種・勤務地限定を理由にして容易に解雇される危険がある。

以上の理由により、「多様な正社員」を含む中間的な雇用形態を設けることには反対である。

9 労働基準法第14条の1回の契約期間の上限について

(1) 意見

「労働基準法第14条の1回の契約期間の上限を引き上げることには反対である。」

(2) 反対の理由

労働基準法第14条の1回の契約期間の上限「原則3年」を引き上げることは、不安定雇用である有期契約労働を促進することになる。

この点について、使用者側委員は「雇用関係の長期化を促進する観点から、労働基準法第14条の1回の契約期間の上限を引き上げることについて、どのように考えるか。」と言う。しかし、使用者は、労働基準法第14条のもとで、1か月、2か月の不安定こま切れ雇用を続けた上、一方で、「3年までは解雇法理の類推適用はない。」と主張し、他方で、解雇法理の類推適用をまぬがれるために更新の上限を3年とし、必要もないのに有期契約労働者を雇止めになっている。

労働基準法第14条の1回の契約期間の上限を引き上げることは、こま切れ不安定雇用の長期化を許すだけである。

おわりに

現在、期間社員、派遣社員等の非正規労働者は全労働者の38.7%に達し、それに伴い、年収200万円以下の給与所得者が5年連続で1000万人を超えている。非正規労働者の増大は、一方で、日本社会に貧困と格差の拡大をもたらし、他方で、物づくり等の日本の産業基盤に大きな困難をもたらしている。

これらの事態を見る時、雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることが明白である。

自由法曹団は、労働政策審議会労働条件分科会が、有期契約労働者の劣悪な雇用実態を直視し、真に有期契約労働者の雇用と労働条件を守る「議論の取りまとめ(建議)」をおこなうことを強く要望するものである。

以上