

労働政策審議会の「建議」を抜本的に見直し、

有期労働契約に対する規制を抜本的に強化することを求める声明

労働政策審議会は、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。建議は、以下に述べるとおり、不安定・低賃金雇用
に苦しむ有期契約労働者の要求にこたえるものとなっておらず、抜本的見直しが必要である。

建議は、冒頭、「有期労働契約が雇用機会の確保や業務量の変動への対応に一定の役割を果たす」と、労働者が就職難の中でやむを得ず有期契約労働者になっている実態を見ず、大企業が有期契約労働者を雇用の調整弁として使用している実態を積極評価しており、その基本認識において大きく誤っている。

建議は、「有期労働契約の締結への対応」（＝入口規制）については、入口規制を導入しないとしている。現在、有期労働契約の最大の問題は、「有期契約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、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と」である。この事態を是正、改善するためには、「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」入口規制を導入することが必要不可欠である。

建議は、「有期労働契約の長期にわたる反復・継続への対応」（＝出口規制）については、一方で、「5年の利用可能期間を超えた場合は無期契約（労働条件は従前と同一）に転換させる仕組み」を導入するとし、他方で、「6月のクーリング期間を経れば有期労働契約の期間は通算されない」としている。そして、「制度導入後に締結又は更新された有期労働契約から、利用可能期間の算定を行う」としている。

「5年の利用可能期間」は、労働政策審議会労働条件分科会における「使用者委員7年、労働者委員3年」の主張の中間をとっただけであり、合理的理由はまったくなく、許容範囲を超える長さである。しかも、6月のクーリング期間で期間の通算を遮断できるのである。これでは、5年の間にクーリング期間を組み入れることにより、実際には、出口規制はまったく機能しないであろう。さらに、「労働条件は従前と同一」とするのでは、有期労働契約の低賃金構造はまったく是正、改善されない。また、利用可能期間の算定にあたって制度導入前の契約期間を無視することは、何ら合理的理由なく、容認できない。

有期契約労働者の多くが正社員と同様の基幹的・恒常的業務に従事している実態からして、「出口規制の上限を更新回数2回、利用可能年数1年」とし、「無期雇用
に転換した場合の労働条件は正社員と均等」とすることが重要である。

以上のとおり、建議は、不安定・低賃金雇用である有期労働契約の是正、改善にまったく役に立たない。

自由法曹団は、建議を抜本的に見直し、前記入口規制や出口規制、均等待遇原則の導入等、有期労働契約に対する規制を抜本的に強化することを求めるものである。

2012年1月24日

自由法曹団
団長 篠原義仁