

## 労働契約法の一部を改正する法律案を抜本的に見直し、

### 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

政府は、2012年3月23日、労働契約法の一部を改正する法律案を国会に提出した。しかし、法律案は、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現状を改善するものになっておらず、抜本的見直しが必要である。

#### 1 入口規制の導入が重要

第一に、法律案は、有期労働契約の締結を規制する入口規制を導入していない。2008年秋のリーマンショックの際に見られたように、自動車、電機などの大企業では、一方で、有期契約労働者を正社員と同様の基幹的・恒常的業務に従事させながら、他方で、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している。このような事態を是正、改善させるためには、「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。

#### 2 出口規制の上限は利用可能年数1年、更新回数2回とすべき

第二に、法律案第18条1項は、有期労働契約の期間や更新回数を規制する出口規制について、「有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換」として、有期労働契約の通算契約期間が5年を超える労働者に、期間の定めのない労働契約への転換権を与えるとしている。そして、転換後の労働条件は、別段の定めがある部分以外は、転換前の労働条件と同一としている。

しかし、通常、臨時的・一時的業務が1年を超えることは考えられず、利用可能期間を5年とすることには合理的理由はまったくなく、とうてい是認できない。有期契約労働者の保護のためには、「出口規制の上限は利用可能年数1年、更新回数2年」とすることが必要である。また、使用者の圧力等により労働者が自由に転換権を行使できないおそれがあり、このおそれを排除するためには、転換権の行使ではなく、出口規制の上限にいたった時は自動的に期間の定めのない契約になる制度にする必要がある。

さらに、転換後の労働条件を転換前の労働条件と同一とするのでは、有期契約労働者の低賃金等の劣悪な労働条件はまったく是正、改善されないことになる。転換後の労働条件は、同一の業務に従事する正社員の労働条件と同一とすべきである。

法律案附則第2項は、第18条の規定は、施行日以後の有期労働契約に適用し、施行日前の有期労働契約の契約期間は通算契約期間には算入しないとしている。しかし、通算契約期間の算定にあたって施行日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。

### 3 クーリング制度の導入は不当

第三に、法律案第18条2項は、6月以上の空白期間（クーリング期間）がある時には、その空白期間前に満了した契約期間は通算契約期間に算入しないとしている。しかも、このクーリング制度は、業務ごと、職場ごとではなく、労働者個人ごとに適用するとされている。これでは、使用者は、5年の間にクーリング期間を組み入れ、有期契約労働者の無期雇用への転換権の行使を自由に阻止でき、出口規制はまったく機能しないであろう。

出口規制の意味をまったく失わせるクーリング制度の導入は、撤回すべきである。

### 4 有期契約労働者の正社員との均等待遇を確立すべき

第四に、法律案第20条は、「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」として、有期契約労働者の労働条件と正社員の労働条件との相違は、労働者の業務の内容等の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとしている。しかし、ここで考慮すべきとされている諸事情は、「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情」とされている。これでは、給与、一時金、退職金等の基本的な労働条件については、上記諸事情の違いを理由にして差別が温存されることとなり、「不合理な労働条件の禁止」は、通勤手当等の付随的な労働条件に限定されることになる。

有期契約労働者を正社員と均等待遇することが重要である。

以上のとおり、労働契約法の一部を改正する法律案は、不安定・低賃金雇用である有期労働契約の是正、改善に役に立たない。

自由法曹団は、労働契約法の一部を改正する法律案を抜本的に見直し、前記の入口規制や出口規制の導入、クーリング制度の撤回、有期契約労働者に対する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4月24日

自由法曹団  
団長 篠原義仁