

## 有期労働契約の抜本的規制を求める決議

### 1 有期労働契約研究会報告書の発表

厚生労働省の有期労働契約研究会は、2010年9月10日、「有期労働契約研究会報告書」（以下「有期研報告」という）を発表した。有期研報告は、「このような雇用の不安定さ、待遇の低さ等に不安、不満を有し、これらの点について正社員との格差が顕著な有期契約労働者の課題に対して政策的に対応することが、今、求められている。」として、締結事由の規制、更新回数や利用可能期間に係るルール、雇止め法理の明確化、均衡待遇などを検討している。

しかし、有期研報告の内容は、次に述べるように、有期契約労働者の劣悪な不安定・低賃金雇用を抜本的に是正・改善する方向を提起するものとなっていない。

### 2 有期研報告の問題点

有期研報告は、「有期労働契約の締結事由を一時的・臨時的業務のために限定する」などの締結事由の規制について、「有期労働契約の締結が制限されれば、現下の雇用・失業情勢において、新規の雇用が制限される、中小企業における人材確保が困難となる、企業の海外移転が加速する等の影響が生じないか」などと述べて、消極的な姿勢を示している。有期研報告は、更新回数や利用可能期間に係るルールについては、「更新回数や利用可能期間の規制は、規制基準として一義的に明確であり、労使双方にとって予測可能性は高いものとなるため、紛争の未然防止につながる」などと述べて積極的な姿勢を示しているが、他方、「基準の明確さの反面、この『区切り』の手前での雇止めの誘発という副作用をもたらす懸念が指摘された」と述べている。

有期研報告は、雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化・法定化を検討しているが、そこでは、有期契約労働者を正社員と差別せず、両者に対して同一の条件の下で解雇権濫用法理＝整理解雇4要件の類推適用をすることが必要であるとの提起はない。また、有期研報告は、「一般的には、諸外国のように職務ごとに賃金が決定される職務給体系とはなっておらず」などとして、有期契約労働者の正社員との均等待遇について消極的な姿勢を示している。有期契約労働者の正社員との差別的取扱いを容認する有期研報告の内容は、断固として是正させなければならない。

### 3 有期労働契約を抜本的に規制する有期労働契約法制の重要性

有期契約労働者が劣悪な不安定・低賃金雇用の下におかれている現状をみると、有期労働契約を抜本的に規制するため、次のような内容を含む有期労働契約法制を制定することが重要である。

- (1) 労働契約は直接・無期契約が原則であることを確認すること
- (2) 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
- (3) 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

- (4) 有期契約労働者を正社員と差別せず、両者に対して同一の条件の下で解雇権濫用法理＝整理解雇4要件の類推適用をすること
- (5) 有期契約労働者を正社員と均等待遇すること

#### 4 まとめ

自由法曹団は、以上の理由から、有期契約労働者の劣悪な雇用と労働条件を改善するため、有期労働契約を抜本的に規制する有期労働契約法制の実現のため全力をあげる決意である。

2010年10月25日

自由法曹団 愛媛・松山総会