

パ臨連：有期雇用規制・パート労働法改正にかかわる厚労省交渉 2月17日

## 「5年での雇い止め」を促進する有期雇用規制法案、厚労省も問題が多々あることを認める



2月17日、パート臨時労組連絡会は有期雇用規制およびパート労働法改正について、1時間にわたり厚生労働省交渉を行った。

冒頭、柳恵美子パ臨連代表より要請書(下記)を手渡し、厚労省側からの回答を受けた。

有期雇用にかかわる要請に対する回答では、労働政策審議会の建議(12月26日)の内容紹介、通常国会に労働契約法改正法案として提出する予定であることなどとあわせ、「出口規制については5年とすべきと、公労使一致で建議をいただいた。5年についてはいろいろな立場から批判もいただいております、年数設定は難しいと感じている。ただ5年については施行後の見直しも予定しており、見直しもあると考えている。」と問題があることを認めた。

パート労働法改正にかかわる要請に対しては、労働政策審議会雇用均等分科会で検討が行われており、厚労省としてはそこでの議論を踏まえ必要な措置を講じていきたいとし、審議内容に則した回答がされた。

質疑の中で、有期雇用が規制されるどころか、逆に5年雇い止めが広

がり、雇用の不安定さが加速することや待遇改善につながらないことなどを指摘すると、厚労省としても、批判が多数寄せられており、問題点が多々あることを認識しているとし、法案作りの段階から、見直しについて言及せざるをえない欠陥法であることが明らかになった。

雇用安定に役立つ有期雇用規制・実効性あるパート労働法改正めざし、取り組みを急速に強めていくことが求められており、同日、交渉前に行ったパ臨連幹事会では、宣伝、ディーセントワーク署名、シール投票、議員・政党要請などの取り組みを強めていくことを確認した。



### (有期雇用規制にかかわる主なやり取り)

**パ臨連**：公労使一致での建議と言われたが、全労連は不当にも審議会から排除されている。労働側が全体で建議を支持しているわけではない。この法律が制定されれば、上限手前での雇い止めが多発しかねない。

**厚労省**：その恐れが十分在ると考えている。5年という数字は労働者側からすれば長めかもしれないが、現在、5年以上働いている人が一定数以上いる、その人たちからまず雇用の安定を図ることで改善を図っていききたい。

**パ臨連**：しかし、現に5年以上働いている人が法施行により無期雇用になるのではなく、その人たちも含め法施行後5年で雇い止めされてしまうのだ。

今回の規制の仕方では、恒常的な仕事であっても5年で雇い止めし、別な5年有期の労働者へと次々と置き換えていくことが可能だ。これで改善だといえるのか。こういう働かせ方でいいのか。

**厚労省**：問題が多々あるとは認識している。

**パ臨連**：自治体の中にも有期雇用労働者が多数存在するが、自治体との交渉で、雇用をつなぎ、安定させるように交渉を進めている。しかし、この法律ができると、民間でもこうなのだからと5年雇い止めが一気に広がる。全国で非正規が増え、貧困と格差が広がっている中で、さらに状態悪化をもたらす。

**厚労省**：おっしゃることは分かるし、今回に関してはそうした点でのご批判もかなりいただいているところだが、まずは5年を超えられた方を無期にしていく形で改善をしていきたいという法律であることはご理解いただきたい。

**パ臨連**：無期に転換した場合にも「労働条件は有期の時と同一とする」との建議は、ひどすぎる。「劣悪なまま、改善しなくていいです」ということを本当に法律に書き込むつもりか。

**厚労省**：無期にすることに対する企業側の抵抗感を和らげるための合意である。

**パ臨連**：パート法9条の均衡処遇努力義務、労基法1条の労働条件改善努力義務に反する。

**厚労省**：労使での改善は推進すべきことだが、同一でもいいので雇用の安定につなげてほしいというのが今のところの合意であり、今後の見直しで施行状況を見ながら考えていきたい。

**パ臨連**：見直し時期で言うなら、最初の転換が生じてから3年後に見直すとされている。つまり、法施行から8年後だ。実際にはただちに、不更新条項などが契約に入れられ、3-4年すれば雇い止めが大量に発生する。8年後などといわず、直ちに見直すべきだ。

**厚労省**：有期雇用についてはまったく規制がなかったので一歩でも前進すればということで、この内容になっている。

**パ臨連**：本当に一歩前進だと思っているのか。2歩も3歩も後退しているとしか思えない。

### (パート労働法改正にかかわる主なやり取り)

**パ臨連**：8条の見直しにかかわり、「合理的理由のない差別的取り扱いを禁止する」とした場合の「合理的理由」に現行8条の3要件が盛り込まれたのでは、パート労働者の待遇はまったく改善されない。99%の労働者は均等待遇から排除されてしまう。とりわけ高いハードルとなっている「人材活用の仕組みの同一性」要件を「合理的理由」とすべきではない。その点の改善がなければ、表面的に、文言は変わったが内容はまったく変わらないことになる。

**厚労省**：8条の対象を増やすことや9条を充実していくことで、均衡待遇の部分をしこでも均等待遇に近づける形で改善していききたい。

2012年2月17日

厚生労働大臣  
小宮山 洋子 殿

全労連パート・臨時労組連絡会  
代表 柳 恵美子

### 有期労働契約規制およびパート労働法改正にかかわる要請書

厚生労働行政の推進のためにご奮闘いただいておりますことに敬意を表します。

さて、パート労働者や有期契約労働者の多くは、正規労働者と同様の業務を担いながら、雇用は不安定で賃金労働条件はきわめて劣悪です。

貴省におかれましてもその改善に向けて、有期労働契約については労働政策審議会建議をうけて法制化が検討されており、パート労働法については労働政策審議会雇用均等分科会で検討が行われているところと存じます。

しかし、労働政策審議会「有期労働契約の在り方について(建議)」は、「入口規制」を見送り、しかも有期労働契約の「利用期間」を5年としているため、事実上、「5年での雇止め」を誘発しかねないものです。

また、パート労働法改正については労働政策審議会雇用均等分科会において議論されているところですが、「今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告」が「考えられる選択肢」を「幅広く整理」したものとどまってしまったことや、使用者側委員の反発もあり、均等待遇の実現や待遇改善に向けた実効ある方策を打ち出せるかどうか不安を抱かざるを得ません。

よって、有期雇用契約規制にかかわる法制化やパートタイム労働法改正に際しては、有期契約労働者・パート労働者をはじめ労働者・国民の切実な願いを踏まえた論議と実効ある規制の具体化を強く要請します。

### 記

1. 労働契約は期間の定めのない契約を原則とし、有期労働契約は「臨時的・一時的な業務」など合理的な理由がある場合に限定する「入口規制」をおこなうこと。
2. 有期労働契約の反復・継続については「業務」による規制とし、「1年・2回」程度に限定すること。
3. 締結事由規制や期間制限等に違反した場合は「期間の定めのない直接雇用とみなす」制度とすること。
4. 「利用可能期間」手前での雇止めを防止する実効ある措置を講じること。
5. パートタイム労働法の改正および有期労働契約規制に関する立法化にあたっては、「賃金、諸手当、休暇、教育・訓練、福利厚生、解雇、退職その他の労働条件について、労働者が短時間労働者、あるいは有期契約労働者であることを理由として、通常の労働者との差別的取り扱いをすること禁止し、均等待遇を確保すること」を明記すること。
6. パートタイム労働法第9条については、均衡処遇の基準を明記し、罰則をつけた義務規定とすること。
7. パートタイム労働法の改正にあたっては、正規労働者の募集・採用の際、正規で働くことを希望する同じ職種のパート労働者の優先雇用を義務付けること。
8. いわゆる「フルタイムパート労働者」については、パートタイム労働法から除外しないこと。
9. パートタイム労働法を、国・自治体ではたらく短時間職員へも適用すること。

