

29日労政審労働条件分科会に対し「法律案要綱(労働契約法の一部改正)」についての諮問

実行ある有期労働規制を求める

緊急厚労省前行動への参加のお願い

労働政策審議会は、有期雇用規制にかかわって、12月26日に建議をおこないましたが、その内容は「入口規制」を見送り、有期労働契約期間についても「5年」という長期に設定するなど、いつでも雇止めできる安価な労働力、景気変動の調整弁として、有期契約労働者を活用しようとするものです。

2月29日(水)17時から、労政審労働条件分科会に対し「法律案要綱(労働契約法の一部改正)」についての諮問を行うことが分かりました。緊急ですが、全労連非正規センターなどで緊急厚労省前行動をおこないます。

ご多忙とは存じますが、ご参加くださいますようよろしくお願いいたします。

日時 2月29日16時30分～

場所 厚労省前

パ臨連、有期雇用規制とパート労働法改正で厚労省交渉(詳細)

2012/2/17

2月17日、パ臨連は有期雇用規制およびパート労働法改正にかかわり、厚生労働省交渉を行った。

厚労省からは、雇用均等児童家庭局短時間在宅労働課・近藤有希子係長、労働基準局労働条件政策課・新平紗恵子事務官

冒頭、柳恵美子代表より要請書を手渡し、厚労省側からの回答を受けた。

1、有期雇用については、労政審労働条件分科会において1年余にわたり検討が行われ12月26日に建議をいただいた。現在、建議に沿って労働契約法改正法案の検討作業を行っており、今通常国会に提出したい。

「入り口規制」については、臨時的業務等に限るとした場合、何が臨時的業務に当たるかなどでかえって紛争がおきるとの懸念により見送った。「業務による規制」も同様の理由で見送った。

2、「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。

3、上限を超えた場合の無期転換は労働者の申し出によることとしている。

4、上限手前での雇い止めの可能性があり、現在、厚労省として予防措置の検討を行っている。

5、有期労働者の処遇改善は、期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消を定めることとしている。

パート労働法にかかわる要請事項について：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。

8条については、差別的取り扱いを禁止しているが、その対象者が1.3%と少なく「全体の改善につながらない」として労働者側委員から改善すべきとの意見が出されているが、使用者側委員からは現状で問題は生じておらず現行でいいとの意見が出されている、などと審議内容が紹介された(「主な審議内容・労使の意見」については厚労省HPの雇用均等分科会資料を参照のこと)。

以上の回答を受け、質疑を行った。

パ臨：有期規制の労働契約法改正法案はいつごろできるのか？

厚労：今月から来月になる。

パ臨：上限手前での雇い止めについて、どのような予防措置を検討しているのか。

厚労：検討している最中だが、「雇い止め法理」の周知などもその一つだ。

パ臨：「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ということを最初に述べておきたい。

この法律が制定されれば、無期雇用転換を嫌う経営者は、有期雇用契約に「更新は最長4年」などの不更新条項を持ち込み、上限手前での雇い止めが多発しかねないし、「雇い止め法理」では防止も困難だ。現状では不安定ながらも5年を超えて有期雇用契約が更新されている労働者も一定程度存在するが、法律ができたがゆえに雇い止めされてしまうということがおこってしまう。

厚労：その恐れが十分在ると考えている。5年と言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：しかし、5年以上働いている人は法施行により直ちに無期雇用になるのではなく、法施行前にいくら長期に働いていてもそれはカウントされず、法施行から5年を超えないと無期雇用にはならない。

しかも、無期に転換する人も生じるだろうが、それは企業側の判断による。この人はずっと働いてほしいので無期にしてもいい、と企業が判断した人のみが5年を超えられるのであって、それ以外の人には上限手前で雇い止めされてしまう。つまり無期に転換される人は、この法改正がなくても安定してずっと働き続けられる人なのだから、この法改正は労働者にとって一つもメリットがない。

パ臨：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。自治体の非正規労働者にとっても雇用の不安定化を促進するものだ。非正規が増え、貧困と格差が広がっている中で、その状態悪化をもたらす。

厚労：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きたいと言う法律であることはご理解いただきたい。

パ臨：企業は内部留保など膨大な利益を溜め込みながら、有期雇用などの非正規労働者に犠牲をしわ寄せすることは許されない。抜本的な規制が必要だ。

パ臨：今現在、5年を超えて働いている有期雇用の人たちも含めて雇い止めされる。5年ごとに大量に雇い止めがおこる。増大する非正規の待遇をすこしでも改善したいのであれば、こうした法律ではだめ。大量雇い止めを引き起こすような、悪用されるような法律ではだめだ。

パ臨：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年有期の労働者に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：問題が多々あるとは認識している。

パ臨：5年も有期雇用で働いている、そうした人が無期雇用になる法律なら改善だが、この法律では長く有期で働いてきた人たちも雇い止めされてしまう。労働者にとって不安でならない。

パ臨：これでは、第2の労働者派遣法だ。また、こうした細切れ雇用では、技術の継承もできず、長期的に見れば、企業のためにもならない。

パ臨：クーリング期間はなぜおくのか。

厚労：クーリング期間をおかないと、1週間とか間を空け、別な契約だとして再度有期雇用契約を締結しようとする。そうした悪用を防ぐためだ。

パ臨：長期に有期契約で雇用することは有期契約の濫用であるとしての規制だろうが、人さえ代えれば有期雇用のままだでもいいというのではまったく筋が通らない。

パ臨：「入口規制」をすると紛争が増えるとは？

厚労：一時的業務に当たるかどうかを誰が判断するのか、ということで紛争になる。入口規制を入れた諸外国でうまくいかなかった例が分科会で紹介されていた。

パ臨：諸外国の有期雇用規制は労働者を保護する観点がある。そこをしっかりと踏まえて欲しい。

パ臨：5年を超えた場合に労働者が申し出ることのできる期間の限定は？

厚労：検討中だ。

パ臨：無期になったときに「労働条件は従前のままとする」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：企業にとっての無期にすることに対する抵抗感を和らげるための合意である。

パ臨：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：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：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。実際には法施行後、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、直ちに直すべきだ。

厚労：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：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。

パ臨：すでに着手されているという上限手前での防止策の検討は実効性のあるものを早急に措置してほしい。

(以下、パート労働法改正にかかわって)

パ臨：パート法改正については、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要件が入ったのでは、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：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すこしでも均等待遇に近づける形で改善していきたい。

パ臨：同じ仕事をしているのになぜこんなに賃金が低く差別されているのか、という不満が大きい。だから、こうした不満に応えることが必要だし、それが国際的な要請でもある。

人材活用の仕組みが異なるのだから均等待遇にしなくてもいいのだという議論ではなく、厚労省として、8条の対象者を増やすために、99%の改善を行うために、どのような法改正が必要かという枠組みを提示して、労政審の議論を進めてほしい。

すべての非正規の底上げ、安定雇用が図られるよう総合的な対策をとってほしい。

パ臨：自治体非正規は総務省の担当ということだが、厚労省と総務省、関係する省庁が協力して、法の谷間に置かれている自治体非正規の対策をとっていくことが必要ではないか。

厚労：現時点ではそうした動きはないが、他の課題では省庁横断的な形で検討することが持たれ始めている。

パ臨：有期の法制化に伴い、パート法14条指針はどうなるか。

厚労：有期規正法が固まった段階で検討する。

パ臨：それぞれ課題が重要な時期に来ている。パート・有期・非正規労働者は引き続き増大しており、日本の大きな問題だ。均等待遇、安定雇用に向けて、今のままでは極めて心もとない状況だ。いい法律ができたなど実感できるよう、みんなが喜べるよう、さらになんぼっていただきたい。