

有期雇用のQ&A

ての同一労働者の同一派遣先への派遣は許されない、というのが労働者派遣法と厚生労働省の建て前になっています。それでは派遣労働者の雇用の安定はどうなるかという問題です。これは有期雇用契約の場合と同様に考えることが出来ます。要は、使用者の使い勝手のいい派遣をどう確保するかという発想から出てきていることが問題です。

Q.14 有期雇用契約は諸外国ではどうなっているのでしょうか

有期契約の問題は、多くの国で解雇制限の問題と結びつけてとらえられています。つまり、常用雇用が原則であり、解雇に対する制限が各国で立法化され、国際労働基準となっています。

ILOの「使用者の発意による雇用の終了に関する条約」(第158条)は、労働者にとって基本的な雇用形態が長期の継続雇用を意味する「常用雇用」(期間を定めない労働契約)が原則であること、その使用者からの一方的な終了である解雇について、その正当性の基準と手続きについての原則を定めています。

ILO第158号条約は、有期契約は例外であって同条約の保護を回避することを目的とするものであるときには、これを許さないことが必要であると規定する(同条約2条3項)。つまり、雇用契約に期間を設定するのは例外であり、解雇制限法を脱法することを目的にしないように、期間設定について正当な事由が必要であるとする考え方が、1980年代までにドイツ、フランス、イタリアなどの諸国を中心に多くのEC諸国ではほぼ確立することになりました。

EU諸国ではこうした慣行は解雇制限法や有期契約規制法等に反するものとして歯止めがかかっています。

★「使用者の発意による雇用の終了に関する条約」(第158号条約)未批准
正当理由のない解雇から労働者を保護。第4条は「労働者の雇用は、当該労働者の能力もしくは行為に関連する妥当な理由または企業、事業所もしくは施設の運営上の必要に基づく妥当な理由がない限り、終了させてはならない」として正当理由のない解雇を禁止

首切り自由、労働者ポイ捨て時代がくる!? やめさせよう!

労働基準法・労働者派遣法

労働法制改悪 4つのポイント

20分学習会用テキスト

1. 「解雇自由」が原則に

「使用者は労働者を解雇することができる」原則をうち出し、労働基準法を「解雇自由」の法律に変えようとしています。



3. 「サービス残業」も合法化

裁量労働制(企画型)の対象になる業務の拡大と導入の要件を大幅に緩和し、ホワイトカラー全員に適用可能にしようとしています。

2. 有期雇用契約は拡大

有期雇用契約1年上限を3年に延長し、3年または6年での「雇い止め」が可能に。事実上の若年定年制になるおそれがあります。



4. 労働者派遣法を改悪

製造業や福祉・医療の現場に派遣を導入。製造業への違法派遣の現状を追認するもの。派遣会社は大もうけ、派遣労働者の賃金・労働条件は劣悪なままです。