



# 労働条件引き下げか「クビ」か カネで違法な解雇を合法化



## 使用者に一方的変更権与える 雇用継続型契約変更制度

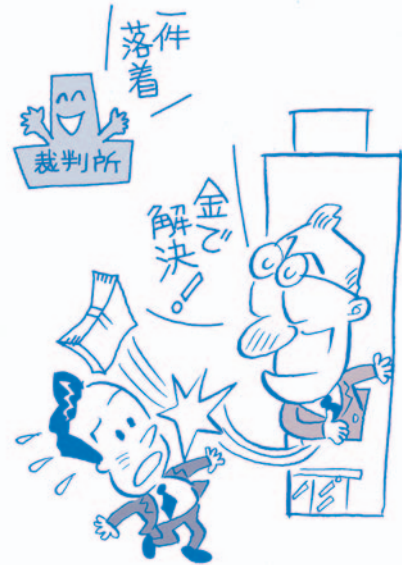
「研究会報告」は「使用者が経営上の必要から労働契約の変更を求めることは日常的に行われており、これに応じない労働者に対して解雇がなされた事例も多い」として、これに対する「有効適切な方策」として、考え出されたのが「雇用継続型契約変更制度」です。これは契約変更の申し入れについて、異議を留めつつ、雇用を維持しながら裁判で争うことを可能にするというものです。しかし、実際に「賃下げに応じなかったら解雇する」と迫られ、どれほどの労働者が裁判で争うことが出来るのか、あまりにも現実ばなれした制度ではないでしょうか。

この制度は使用者に実質的な一方的契約変更権を与えることにほかなりません。いかなる形の「変更解約告知」も労働者に過酷な選択を迫ることになります。

## 違法解雇を助長する 解雇の金銭解決制度

「研究会報告」では解雇が無効の場合でも、使用者が一定の解決金を支払うことにより、雇用関係を打ち切ることができる「解雇の金銭解決制度」の導入を打ち出しています。解雇の金銭解決制度は03年の労働基準法「改正」の際にも導入が狙われましたが、労働界、法曹界の大きな反対で法案化が見送られました。しかし、財界が執拗にその導入を求めているのです。

解雇無効と判断されれば解雇された労働者を職場復帰させるのは当然のことです。違法解雇をした使用者自身の申し立てにより、労働者の職場復帰の権利を奪うのは憲法が保障する勤労権を踏みにじるものにほかなりません。



## 全労連はこう考えます 解雇無効は「就労請求権」を認め、職場復帰を

裁判で解雇無効の決定があった場合や労働契約時の約束や、従来の経過などを違えて、労働者を適切な仕事に配置しない場合、本人からの就労請求があれば就労させなければならないことを法的に明確にさせることを求めます。(就労請求権)  
例えば、裁判で解雇無効の判決があった場合でも、控訴を理由に、使用者がその労働者の就労を拒むケースが多くあります。また、就労を認めても、まったく仕事を与えないとか、自宅待機を命じるケースもあります。

労働者の職場復帰が困難な状況を放置して、解雇の金銭解決制度を導入すること、違法解雇を助長することとなり、断固、許すことができません。  
労働者の「就労請求権」を明確にして、使用者が正当な理由なく就労させない場合の損害賠償や、労働者の申し立てにより裁判所が使用者に対して就労命令を出せるようにすることが必要です。

## Hiltonホテル事件 異議を唱える労働者の 解雇は当然？(東京高裁判決)

Hiltonホテルで働く非正規雇用労働者が賃金の大幅切り下げを提案され、異議を留めて、裁判で争う意思表示をしたところ解雇されました。そのうえ、裁判所(東京高裁)は労働者の訴えを退け「賃金切り下げに異議を唱えるような労働者の雇用を守ることは、会社にとって酷である」とし、さらに最高裁は(05年5月16日)労働者の上告を棄却しました。

## 有期雇用は さらに不安定な雇用に

無限定な有期労働契約の野放しはパートなどの非正規雇用労働者の雇用を不安定に、労働条件を劣悪にしています。しかし、「研究会報告」では「有期労働契約は労使双方の多様なニーズに応じて様々な態様で活用されているものであり、その機能を制限することは適当でない」としています。そして、「更新の可能性の有無や更新の基準の明示の手續を法律上必要とすることし、使用者がこれを履行したことを雇止めの有効性の判断にあたっての考慮要素とする」としています。

つまり、更新の有無を契約時に明らかにし、期間満了による「雇止め」を確実に実行できるようにしようとしています。

## 何年も試用期間？ 試用雇用契約

また、「研究会報告」では新規採用者に対する試用的な雇用について、有期労働契約を取り入れようとしています。これは従来の試用期間とは違います。使用者は、正社員として使用するかどうかを自由に期間を設定して、「試す」ことができます。気に入らなければ期間満了で自動的に排除することができます。  
これでは新規採用はすべて「試用雇用契約」ということになりかねません。



## zenroren view 全労連はこう考えます 雇用契約は原則「期間の定めのない雇用」に

雇用契約は継続してある仕事については期間の定めのない雇用契約を原則とすべきです。以下の事項を法制度化することを求めます。

- (1) 雇用契約の原則  
雇用契約期間は以下の場合を除いて、期間の定めのない雇用を原則とする。使用者は期間の定めのある雇用契約を結ぶ場合、正当事由を示さなければならない。
  - ① 特定の労働者の代替
  - ② 企業活動の一時的増加(周期的リズムの増加は認められない)
  - ③ 期間限定が正当化される労働者の個人的事由
  - ④ 裁判上の和解に基づく期間限定
- (2) 均等待遇原則
- (3) 雇用契約期間は1年以内とする。
- (4) 契約時の労働条件の明示  
有期労働契約は書面によらなければならない。
- (5) 契約更新は1回のみ・クーリング期間を設ける
- (6) 法規制に反する有期労働契約は、期間の定めなく締結されたときみなされる。
- (7) 使用者の義務(有期雇用労働者を期間の定めのない雇用への転換義務を負う)
- (8) 社会保障等の権利
- (9) 労働組合との事前協議
- (10) 従業員代表制の代表となる権利、および労働組合加入の権利
- (11) 適用対象 すべての有期雇用労働者に適用する。



# 有期労働契約で「お試し雇用」 正社員にせず使い捨て

