

正規の代替の 際限のない「有期」はダメ!

仕事が継続してあるのに、「有期」って変ね!



有期雇用契約(期間の定めのある雇用)契約の雇用契約期間上限が1年から3年に延長されました。専門職については3年が5年になりました。

「これで1年毎に契約更新をしてもらえるかひやひやしなくてよくなった。少なくとも3年は継続して働ける」と喜んでる人もいます。

しかし、安心は禁物です。

雇用契約期間が使用者が決める場合がほとんど、あなたが3年間働きたいと思っても今まで、どおりの1年契約、半年契約で働かされるかもしれません。

ではどんな場合に3年契約期間で働くことが考えられるでしょうか。

新卒者は3年契約社員、正規労働者をリストラして、そのあとは3年契約社員を入れるというケースが増えると考えられます。

本来、有期雇用契約というのは「一時

的・臨時的」で一定の期間で完了する仕事の場合の労働契約に行われます。

ところが、現実には継続的にある仕事でも「期間の定めのない雇用契約」常用雇用契約をせずに、有期雇用契約となつて

いる場合が、多くみられます。パート・臨時で働く人達のほとんどが「期間の定めのある雇用契約」有期雇用契約となつています。

このような中で有期雇用契約の期間上限拡大は常用雇用を減らし、期限付き雇用で使用者の使い勝手のいいような雇用形態を拡大することになりかねません。

これは国会でも問題となり衆参両院で「常用雇用の代替を加速させないよう配慮する」という附帯決議が行われました。

有期雇用契約を常用雇用の代替としなためには職場でパート・臨時労働者の常用雇用化の運動が重要になっています。

あるのではないか。この二つのことが懸念として示されている

鴨下副大臣(衆院・厚生労働委員会)

「労働政策審議会の建議においても、有期労働契約の期間の上限を延長することにもない、合理的理由なく、企業において期間の定めのない労働者について有期労働契約に変更することのないようにすることが望まれます」とされており、厚生労働省でもこの指摘は非常に重要だと受け止めている。法改正の周知とあわせて、この考え方を周知徹底してまいります。

国会答弁では

「有期労働契約が常用雇用の代替となる懸念…」

「そうならないよう周知徹底していきたい…」

坂口厚生労働大臣

鴨下厚生労働副大臣

坂口厚生労働大臣(衆院・厚労委員会)の答弁

「有期労働契約の上限延長にともなうデメリットについて……一つは、期間の定めのない労働者に変えて有期契約労働者を雇用したり、有期労働契約が事実上の若年定年として利用される可能性がある

附帯決議では



- 労働契約期間の上限の延長にあたっては、常用労働の代替を加速させないように配慮するとともに、有期雇用の無制限な拡大につながらないよう十分な配慮を行うこと。
- 有期5年の対象労働者の範囲は専門的な知識、技術、経験を必要の場合に限定する。
- 有期労働契約期間の延長によるトラブル、影響調査を行い、その結果にもとづき必要な措置を講じる。

労働法制 Q&A



3年間の契約社員で今の会社に入り、1年働いてきました。介護のために退職をしなければならなくなったのですが、「中途退職するならば損害賠償を求めます」といわれました。どうしたらいいでしょうか。

A 契約期間の中途退職は民法(第628条)で「期間の定めのある場合であっても、やむを得ない事由がある場合には解除ができる」とされています。国会答弁では労働基準局長が「やむを得ない事由というのは介護や病気などで、転職などが難しい」場合と答弁しています。あなたの場合は損害賠償の対象とはなりません、長期の有期雇用契約は労働者の退職の自由を著しく拘束することになります。

チェックポイント

- パート労働者の雇用契約期間を「原則期間の定めのない契約」にしよう
継続してある仕事に従事するパート労働者は原則期間の定めのない雇用契約にさせることが重要です。そのことによって期間満了による雇止めを防ぎ、労働基準法の「解雇ルール」が適用され、雇用の安定をはかることができます。

チェックポイント

- 有期雇用契約であっても、繰り返し更新をしていれば期間満了解雇はできない
「繰り返し更新をしていれば期間の定めのない雇用とみなす」という最高裁判例は生きています。この判例法理をさらに生かして、不当な雇止めを許さないたたかいを強め、不合理な有期労働契約をなくしていくことが重要です。