

さらなる労働者の使い捨て！ 労働契約法改悪に反対しよう！

有期労働契約をめぐって、「労働契約法一部改正案」

が六月一日衆院厚生労働委員会でも審議入りし、今国会会期中に成立が狙われています。労働者の使い捨てをいっそう促進する改悪以外の何物でもありません。改悪点をまとめてみました。

有期雇用で働いていた人が無期雇用になる？

「改正案」は、同じ事業主による有期雇用が五年を超える場合、労働者側の申し込みで無期雇用

になるとしています。これでは無期雇用化を誘導する趣旨ですが、五年経過前の有期契約労働者の雇止めを誘発することは明らか。それに対する抑制措置はなく、有期労働契約についての「出口規制」にはなりません。

使用者側に抜け道だらけ

一方で一年契約の場合には六ヶ月以上、それ以下の場合は契約期間の半分以上、同一の労働者と使用者が契約をしない「クー

リング期間」を置くと、それまでの有期雇用期間が通算契約期間に入らない制度を設けています。通算五年を超えそうになっ

たら契約更新時にクーリング期間を設ける、そうすれば一生有期雇用でこき使えるわけです。さらに、クーリング期間だけに、クーリング期間だけ関連会社で働かせる、資本関係のない派遣会社間で移籍させるといった脱法行為も懸念されます。

労働条件は一緒？！

一般的に有期雇用の労働条件は無期より劣っていますが、「改正案」は、無期に転換する場合の労働条件を有期契約と同一

とよいとしています。さらに別段の定めで、労働条件の切り下げの可能性もあります。

「雇止め法理」の法定化

「改正案」では、有期労働契約でも更新手続きがいきなり加減だったり雇用が続くという期待を保護するべきだと考えられたりする場合には、合理的な理由がないと雇止めできないという、最高裁判決で確立している

組織を強化拡大し、階級的労働運動の発展をめざそう！

「雇止め法理」を法定化するとしています。

しかし、労働者の申し込みを必要条件としている点、契約期間の満了後「遅滞なく」申し込むこととしている点は、判例法理と矛盾しています。

不更新条項には触れず

使用者側が雇止めの根拠とする手段として、「更新はこれをもって最後とする」と契約書に一文入れてサインさせ、拒否すれば契約を更新しないという、「不更新条項」の問題があります。これに対しては効力を厳しく規制する法律上の規定が

必要ですが、「改正案」は、「不更新条項」については何ら規定を設けていません。

有期雇用そのものが問題

そもそも雇用は無期が原則であるべきで、有期契約で雇用するには合理的理由が必要なはず。例えばスーパーマーケットのレジなど、通年的に必要なとされている業務において有期雇用を認めていること自体が問題です。有期雇用そのものを規制する「入口規制」を設けることなしに、非正規労働者の抱える雇用の不安定、低い労働条件を改善

することはあり得ません。「入口規制」をしないことについて、「合理性をめぐって紛争が生じる」などという何とも不可解な理由を示していますが、現にドイツやフランスでは有期雇用が許される場合を限定しその事由を列挙して規制しており、「入口規制」は可能です。

「改正案」に反対の声を!

常に不安定な状態にさらされる中で、眼前の仕事にしがみつかざるを得ず、「正社員登用あり」といったうたい文句に空々しさを覚えながら、何よりもまず契約が更新され

ることを願って働いてきた非正規労働者。今度はその目の前に「五年働けば無期雇用になる」というニンジンをぶら下げて、五年を前に「不更新条項」を持ち出して雇止め、仮に無期雇用へ転換されたとしても低賃金・劣悪な条件での労働が延々続く……。このような、労働者を踏みこむシナリオを許してはなりません。

非正規労働者の怒りの叫びに耳を傾け、痛みを共感するところから「労働契約法一部改正案」に反対の声を上げましょう。