

有期雇用労働者、無期転換後の労働者及び多様な正社員に対する公正な法的保護を求める
総会決議

厚生労働省労働基準局は、本年3月24日、多様化する労働契約のルールに関する検討会を開始し、労働契約法18条（無期転換ルール）にかかる見直し検討規定（附則第3項）に基づく規定の見直し、及び勤務地や職務などが限定された、いわゆる多様な正社員について、規制改革実施計画に基づいて雇用ルールの明確化についての検討を行っている。

現在、新型コロナウイルス感染症拡大により、対面対人サービスを伴う飲食業・観光業・宿泊業を中心に、深刻な経済的不況（コロナショック）が日本社会を覆っている。特にしわ寄せを受けているのは、非正規雇用の女性労働者である。このことは、有期雇用労働者の法的保護が甚だ不十分であることを示している。コロナ禍の中で、違法・不当なものを多数含む雇止めや労働条件切下げが頻発し、社会不安が増しているいまこそ、当弁護団が2016年10月7日に発表した非正規雇用の「入口規制」と「不利益取扱い禁止」に関する立法提言骨子案（以下「骨子案」という。）に沿い、有期労働契約の「入口規制」の導入を真摯に検討し、安易な労働契約の終了を未然に防止することや、正規・非正規労働者等の格差是正に向けた立法をさらに進めることこそが、政府に求められている役割である。本検討会含め、政府は直ちに真摯な検討がなされるべきである。

本検討会において議論されている無期転換ルールの見直しに際しても、無期転換ルールに関する周知すら十分になされていない現状を踏まえ、様々な場面における権利の周知及び権利行使の機会の確保を図るべきである。そして、有期雇用労働者の雇用の安定を図るために設けられたはずの無期転換権を実効性あるものとするべく、無期転換権直前における雇止めを防ぐ方向での立法措置を講じるべきであるし、無期転換後の労働者と正社員との労働条件格差を是正する方向での立法措置もまた講じるべきである。他方で、無期転換権の制度目的と相いれないクーリング期間に関する規定や有期特措法、研究開発力強化法、及び大学教員任期法における例外規定は、全て廃止するべきである。

これと合わせて、民間の非正規労働者だけではなく、法的地位が不安定であるいわゆる非正規公務員（会計年度任用職員等）に対しても、労働契約法19条・同18条に類似する制度が適用されるよう、立法措置を講じるべきである。

多様な正社員については、労働条件が通常の正社員と異なる分、労働条件の明示がより一層重要であるにもかかわらず、必ずしも十分な労働条件明示が行われていない。あくまでも個別の明示が必要であるとの方向で立法措置が講じられるべきである。但し、労働者側に明示された限定的な職種及び勤務地が失われたからといって、直ちに解雇が有効になると考えるべきではないし、かつ実際の事例においてもそのような考えられているわけでもない。過去の裁判例を見ても、使用者側に求められているのは、勤務地や職務等に限定のある社員についても、解雇を検討する前に、解雇回避努力等の実施・検討を尽くすことであり、これが尽くされるよう、通達等での趣旨の明示及び周知の徹底が必須である。併せて、多様な正社員に対しても、通常の正社員との労働条件格差を是正する方向での立法措置が講じられるべきことは、無期転換後の労働者の場合と全く同様である。むしろ、本来見直されるべきなのは、使用者の広範な配置転換権や職場で当然視されている長時間労働が、家庭責任・介護負担等を負っている労働者が就労を継続するにあたり大きな障壁となっている現実である。

日本労働弁護団は、以上のような観点から、有期雇用労働者、無期転換後の労働者及び多様な正社員に対する公正な法的保護が速やかに講じられるよう、活動を継続することをここに決議する。

2021年11月13日 日本労働弁護団第65回全国総会