

実効ある有期労働契約法制を

日立AP清水事業所
と関連会社で働く
人のネットワーク



2012年7月
No. 47
発行：オアシス
編集委員会
連絡先：多田義幸
TEL
090-9121-0602

有期労働契約法制（労働契約法の改正）について、本年2月に厚生労働大臣が法案要綱を出し、国会の審議待ちとなっております。

●有期労働契約の制限がない

法案要綱には、一定の合理的な理由がなくても、有期雇用を認める内容となっております。「入口規制」がありません。一定の合理的な理由については、日本労働弁護団の立法提言に次のように規定されています。

- ① 休業または欠勤する労働者の代替
 - ② 業務の性質上臨時的または一時的な業務に対応する
 - ③ 一定の期間内に完了する
- このような一定の合理的な理由について規定がないため、有期雇用契約が際限なく繰り返される恐れがあります。

●有期契約から

無期契約への切替について

有期雇用契約が反復更新されて、5年を超えた場合に、有期労働契約の期間満了の前日までに、労働者が次の無期契約の申込みをすれば、使用者は承諾したものとみなすとしています。

問題点

- ① 申込み期日を失念する恐れがある。
- ② 無期契約に変更したとしても、その他の労働条件がよくなるしない。
- ③ 5年になる前の雇い止めが増える恐れがある。
- ④ 雇用契約のクーリング期間を設けることで、同じ有期雇用労働者を雇

い入れても前の5年間は通算されない。

●有期契約上限年数

有期雇用の上限年数は、98年までは1年（高度専門職は3年）でした。それが、3年（5年）に改正されて、その間に有期雇用が増加しています。有期雇用上限年数を5年という長期間に設定することで、有期雇用が更に増加する恐れを孕んでいます。また、恒常的な仕事を細切れ雇用置き換える現状を改善することも出来ません。

●不合理な労働条件が改善されない

パート・派遣・契約社員等は、いずれも賃金が安く、大半が非正規労働者です。不合理な差別はなくす必要があります。しかし、法案要綱には、職務内容や配置の範囲等を考慮すると、努力規定のみで改善にはつながりません。

改善策として、有期労働契約について、雇用形態による不合理な差別を禁止し、違反する労働条件は無効となる規定にすることが必要です。

派遣・契約社員の
労働相談
受け付けます
一人でも入れる
労働組合
ローカルユニオン
静岡
TEL 054-287-1293
FAX 054-286-7973
メール roudouadv@wave.
wbs.ne.jp