

今後の有期労働者の処遇の在り方を考える

U A ゼンセン 副会長 八野正一

平成24年の「労働契約法」の一部改正は「有期契約労働者の処遇」を考える上で非常に意義は大きいと考えている。これから本格的に法改正に合わせた取り組みが行われていくが、法改正の趣旨を私たちは忘れてはならない。有期労働者の雇用の安定と労働条件の格差是正、有期契約労働の濫用を防止することであり、労働者が安心して働き続けられる社会を実現することである。

労働力調査によれば、1,471万人が有期契約で働いていることが明らかになっており、非正規労働者の約8割が有期契約労働者であると考えられる。また、有期契約労働者のうち、年収200万円以下の人が、男性で56.4%、女性で81.9%を占めているほか、自らの収入で主たる生計を立てている有期契約労働者の割合は約半数に上っている。

このような現状をしっかりと捉え、私たちは、雇用形態による格差という社会的な大きな問題を解消するため、労働契約法を活かした有期契約労働者の処遇改

善に積極的に取り組まなければならない。

新しい働き方の構築に向けて

改正のポイントである無期労働契約への転換ルール、雇止めルールの明文化、不合理な労働条件の禁止は、今まで有期労働契約に関する明確なルールが存在しなかったことを考えると非常に意義は大きく、法の遵守だけでなく、立法趣旨に則った新たな制度構築が私たちに求められる。

制度構築にあたっては、有期契約から無期契約への転換を基本（特定の事情により本人が有期の継続ができる制度構築）に、有期契約と無期契約との格差を是正し、同一価値労働同一賃金の考え方が根底にある均等均衡処遇に近づけていくことが重要である。

今までは、無期は正社員だけであったものを無期の中で複数の働き方を構築する必要があり、多様な選択が可能になったと言える。法の趣旨に則りこれからの新しい働く姿を描き労働条件・人事制度等を全体にわたって見直しする必要があ

る。具体的には、業務の内容、責任の程度などの職務内容、またそれに応じた賃金・賞与・退職金、労働時間、勤務地などの労働条件、教育研修・福利厚生・安全衛生など公平、公正で納得性ある総合的な取り組みを労使で知恵を出し合い構築することが求められる。

集团的労使関係の再構築に向けて

制度の構築にあたっては、集团的労使関係の中で納得性ある仕組みをつくっていくことが非常に重要である。私たち労働組合はパートタイマー等の有期契約労働者の組織化を着実に進めてきているが、パートタイマーの推定組織率は6.3%とかなり低いのが現状である。有期契約労働者と雇用契約を結んでいる企業のすべての労働組合が、遅くとも無期転換権が発生するまでに組織化を進めていかなければならない。

また、公平、公正な納得性ある仕組みをつくっていくには、多様な雇用形態の従業員を組織化した労働組合が、そこで働く仲間たちの意見をしっかりと聞き、実



態をつかみ、将来を見定めた労働福祉政策を構築することが重要である。その策定にあたっては、策定の場に有期契約労働者の組合役員等が参画し、幅広い議論をする必要がある。また、労使による交渉・協議によって協定を締結し、その内容を転換前の有期契約労働者に丁寧な説明をしていくことが求められる。このような多様な雇用形態で働く仲間を取り込んだ労働運動、集团的労使関係の再構築が急務である。

無期転換の行使の問題、無期転換後の労働条件の問題、有期と無期の労働条件の相違の解消などの問題について新しい雇用慣行をつくる観点で労使協議をしていくことが必要であり、市場化される日本社会のひとつの歯止めとならなくてはならない。