

民主党・有期労働契約遵守法案について

契約途中の解雇は基本的に無効

民主党非正規雇用対策 PT 座長 細川律夫
同事務局長 小林正夫

- 「今年10月に来年4月までの契約更新をしたにもかかわらず、11月半ばに、12月末で解雇通告」——このような労働契約の途中で派遣労働者や期間労働者の雇用を打ち切るケースが増えている。労働契約法第17条1項は、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」としており、この「やむを得ない事由」が存在することについての証明責任は契約解除をする側である使用者が負うことになっている。ケースバイケースといっても、発注先や派遣先からの契約が中途解除されたという理由だけで、「やむを得ない事由」があると自動的に認められるものではない。
- そもそも有期労働契約は契約期間について労使双方が納得して決めたものであり、契約当事者双方が拘束され、その遵守が強く要請される。労働者側が契約期間中の雇用保障を期待するのは当然のことであり、契約期間中の解雇が「やむを得ない事由」と認められるのは、解雇権濫用法理より限定的である。この法の趣旨に反して、多くの労働者が残りの契約期間の賃金の支払も保障されず、泣き寝入りしているとすれば、断固許容できるものではない。
- このように非正規労働の大半を占める派遣労働者や期間工など期間の定めのある雇用において、個別労働紛争が増加している要因のひとつは、日本の法制度において、期間の定めのある労働契約を締結、更新、終了する際のルールが明確になっていないことにある。昨今の厳しい雇用失業情勢に対応し、契約期間途中の解雇が基本的に無効であるという労働契約法を補強するためにも、民主党は以下のとおり「有期労働契約遵守法案」を労働契約法改正案として、緊急に提出することとした。

☆期間の定めのある労働契約等

- 有期労働契約の締結事由等
- 差別的取扱いの禁止
- 有期労働契約における解雇→この部分は現行法のまま

使用者は、有期労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないものとする。

- 契約期間途中の退職
- 雇止めの制限等

以上

労働契約法の一部を改正する法律案 骨子案

—有期労働契約等に関する改正—

一 期間の定めのある労働契約等

1 有期労働契約の締結事由等

- (1) 使用者は、次に掲げる場合に限り、次に掲げる期間を上限として、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）を締結することができるものとする。
- ① 臨時的又は一時的な業務に使用するため労働者を雇い入れる場合
当該業務の存続期間であって三年を超えない期間
 - ② 休業又は欠勤する労働者に代替する労働者を雇い入れる場合 当該休業又は欠勤の期間
 - ③ 一定の期間内に完了することが予定されている事業に使用するため労働者を雇い入れる場合 当該事業の完了に必要な期間
 - ④ 専門的な知識、技術又は経験であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）を雇い入れる場合
五年
 - ⑤ 満六十歳以上の労働者を雇い入れる場合 五年
 - ⑥ 労働者がその都合により当該有期労働契約の期間の満了後に退職することが明らかな場合等相当な理由に基づいて、労働者が期間の定めをすることを求めた場合 三年
 - ⑦ 法令上特に認められた場合 当該法令により認められた期間
 - ⑧ ①から⑦までに掲げるもののほか、有期労働契約を締結することに正当な理由があるものとして厚生労働省令で定める事由に該当する場合 三年
- (2) 使用者は、有期労働契約の締結の際には、労働者に対し、次に掲げる事項を書面により明示しなければならないものとする。
- ① 有期労働契約の期間
 - ② 有期労働契約の期間の定めをする理由
 - ③ 有期労働契約の期間の満了後における当該有期労働契約に係る更新の可能性の有無
 - ④ ③において有期労働契約を更新する可能性があるときは、当該有期労働契約を更新する場合又はしない場合の判断をするための基準
 - ⑤ その他厚生労働省令で定める事項

(3) (1)の①から⑧までに該当しない労働契約又は(2)の書面の明示のない労働契約は、期間の定めのない労働契約とみなすものとする。

(4) (1)の①から⑧までに定める期間を超える期間を定めた有期労働契約の期間は、(1)の①から⑧までに定める期間の定めをしたものとみなすものとする。

2 差別的取扱いの禁止

使用者は、有期労働契約を締結している労働者又は短時間労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二条に規定する短時間労働者をいう。）の賃金その他の労働条件について、合理的な理由がある場合でなければ、通常の労働者と差別的取扱いをしてはならないものとする。

3 契約期間途中の退職

一年を超える有期労働契約を締結した労働者は、民法第六百二十八条の規定にかかわらず、当該有期労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後においては、二週間前までに使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができるものとする。

4 雇止めの制限等

(1) 1の(2)により更新の可能性を明示された有期労働契約を締結している労働者が、当該有期労働契約の更新を希望した場合においては、使用者は、当該労働者に係る従前の有期労働契約の更新の回数、継続的に勤務をしている期間その他の事情に照らして、当該有期労働契約を更新しないこととすることが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、更新を拒んではならないものとする。

(2) 使用者は、更新の可能性を明示された有期労働契約（雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務をしている者に係るもの及び日々雇入れられる者が一月を超えて引き続き使用されるに至った場合に係るものに限る。）を締結している労働者に対して当該有期労働契約を更新しないこととしようとするときは、当該労働者に対し、少なくとも三十日前にその予告をしなければならないものとする。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責めに帰すべき事由に基づいて更新しないこととする場合においては、この限りでないものとする。

(3) (2)の予告の日数は、一日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができるものとする。

(4) (1)の有期労働契約が更新されなかった場合において、労働者が更新されなかった理由について証明書を請求したときは、使用者は、七日以内にこれを交付しなければならないものとする。

二 施行期日等

- 1 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとする。
- 2 経過措置その他所要の規定を整備するものとする。