

労働契約法は

世界 SEKAI 2013.5

かした。ひでき フリー
ジャーナリスト。一九五九
年、北海道生まれ。著書に
『新しい貯金』で幸せにな
る方法』(合同出版) など。

上——勤続四年での雇止め通告をめぐって労使紛争が起きている
(株)シャノアールの雇用契約書。
下——年齢を理由にした雇止めは不当だと記者会見を開いた
進学塾「市進」の講師たち。



法律施行の直前と重なった偶然のタイミングなのか、意図的な対処なのか。どちらにしても、喫茶店ベローチェなどを運営する(株)シャノールは、昨年三月、会社の有期雇用社員五〇〇人以上に対し、「二〇一三年三月一五日から、満四年働いた有期雇用社員は順次雇い止めにする」と告げた。

それから一年、今年の四月一日から「改正労働契約法」が施行される。これは、連続五年を超えて働いた有期雇用労働者が「申請すれば」、会社はその労働者を無期雇用にしなければならないとする法律だ。

確かに不安定な短期契約を繰り返すよりは、雇い止めの不安なく働き続けられる無期雇用のほうが労働者にはありがたい。だが、この法案には少なからぬ労働組合が一つの懸念を表明していた――「多くの有期雇用労働者を無期雇用することに抵抗感をもつ企業は、おそらく五年未満で雇い止めにするはずだ」と。

それら労組の一つで、一人でも加入で

きる「首都圏青年ユニオン」の河添誠・青年非正規労働センター事務局長は「法律の施行は今年四月一日から。ここから労働期間がカウントされるので、つまり満五年となる二〇一八年三月末に大量の雇い止めが発生する可能性は、きわめて高い」と懸念する。

この改正法が参議院の厚生労働委員会 で採択されたのは昨年七月三十一日。河添さんはこれを傍聴し、驚いた。河添さんは自身のツイッターで書いている。

「午前中、参院厚生労働委員会傍聴。有期雇用に関する労働契約法改正Ⅱ『5年有期雇止め』促進法がわずか二時間の審議で採決。反対は共産、社民のみ。なんとということだ！」

大量の雇い止めを生み出す可能性が審議されなかったのだ。たいへんなことになる。河添さんは予測した。

そして、この法律の施行を待たずに、法律への対処ともとれる対策をとったと思われるのがシャノール社だった。

アルバイトの一人、猫田洋子さん（仮

名。二〇代）がベローチェで働き始めたのは大学生時代の二〇〇五年から。やりがいのある仕事だと今も思っている。だが、

昨年、「四年雇い止め」を店長から知らされたとき、何の話か分からず、思わず店長に「それって私たちをクビにするのですか？」と尋ねた。

「そういうことになるみたいですね」「どうしてですか？」

「よくわからないんです」

猫田さんはその後も一カ月間にわたり、何度も「理由を知りたい」と店長に訴えた。店長はやっと「労働契約法改正に伴うことみたいです。そう、部長が言っていました」とだけ答えたという。

それ以前から、職場の労働環境が徐々に悪化することは感じていた。

「以前は月一二〇時間以上働く人はけっこういました。でも、二〇一〇年頃、会社は『今後は労働時間が週に二〇時間を越せませんが、いいですか』と私たちに告げてきました。理由は教えてくれません。有期雇用五〇〇人以上のうち七

と語りながらも、一貫して「四年雇い止めは、二〇一〇年から独自で考えてきた対策だ」と主張してきた。

猫田さんが落胆したのが、会社側が雇い止めの理由を、「長い有期雇用社員は使いづらい。店長より年上のパートやアルバイトがいれば働きにくくなる」と述べたことだった。その主張は、猫田さんの働く自負を傷つけるものだった。

だが会社は譲歩した。団体交渉の席で、猫田さんらの雇い止め期日を三カ月延長し、六月一五日とすると明言したのだ。

もちろん、河添さんや猫田さんらがここで妥協するつもりはない。

「三カ月延長ではもちろん不十分です。雇い止めの撤回を目指します。それでも労働組の団体交渉があったからこそ、この譲歩を引き出した。逆に考えれば、労働組のない職場では容赦なく雇い止めが進むはずですよ」（河添さん）

河添さんの考えは間違っていない。なぜなら、シャノールに限らず、少なからぬ企業・組織で、法の施行前に手を打

割はアルバイトの大学生。残り三割は専門学校生やフリーターや主婦などです。問題は、この仕事の収入で家計を支えている女性です。その方たちの手取りは一

三万円前後から一気に七、八万円に激減しました。週二〇時間労働は、正規の労働時間の四分の三以下だから、雇用保険にも社会保険にも入れないんです」（猫田さん）

また、経費削減のためなのか、三人が標準だった夜のシフトも数年前から女性二人体制になった。猫田さんも、酔っ払いに絡まれて警察を呼んだことが何度あった。

それでも、収入を得るために、家庭をもつ人ほど一所懸命に働いていた。

「だけど、クビはないではないですか。私たちの事例から考えて、労働契約法改正が酷いと思うのは、一つは、解雇された私たちの次の就職先の確保が極めて難しいこと。歳を重ねるほどそうなります。再就職できても、その職場の最低賃金から始めなければなりません。今のベロー

っている事例が散見されるからだ。

一四一〇万人に影響を与える

河添さんが傍聴した、法案が採択された昨年七月三十一日の参議院厚生労働委員会。同じ場で、田村智子参議院議員（共産党）が「この法案の必要性は何か」と質問している。これに対して、田村憲久厚生労働大臣は「有期労働者の雇用安定を図るため」と答弁した。

ならばと、田村議員は、既にいろいろな組織が五年未満雇い止めを画策していることを明らかにした。冒頭に上がったのが、国の組織の一つ、大阪大学の事例だ。以下、そのやりとり（概要）。

田村 法改定を受けて、四月一日から就業規則を変えて契約の更新回数に上限を設けるといふ動きが政府のお膝元からも聞かれています。大阪大学が示している有期契約者の就業規則改正案は御存じでしょうか。

下村博文・文部科学大臣教育再生担当

改正労働契約法の施行に向け各大学では就業規則の改定の検討を行っており、大阪大学では、有期雇用教職員の通算雇用年数を原則五年以内とし、教育研究の遂行上やむを得ないと大学が特に認める場合に限り五年を超えて雇用すると聞いております。

田村 大阪大学は、これは労働契約法の改正があったからと説明しているから、無期転換の申込権を最初から発生させないための改定としか考えられない。(中略)大阪大学では、十年以上語学の講義を担当する非常勤講師が何人もいます。五年雇い止めには何の合理性もない。(中略)神戸大学、早稲田大学でも同様の就業規則の改定を検討している。大学の教職員、研究員の半数あるいはそれ以上が有期雇用。そういう方々を二〇一八年三月までに言わば総入れ替えをすると、これは、大学に大きな混乱をもたらしかねない。就業規則で原則五年と書くことは非常に重大な問題だと思います。

と定めている条項だ。一見すると無期雇用を増やしていくための条項に見えるが、小川弁護士は、現実はどうはいかないと予測している。

「問題はいくつかあります。一つが、無期になるには、労働者が自ら『無期になりたい』と意思表示しなければならぬこと。これが言えるかどうか。本人の意思とは関係なく、五年を経過したら自動的に無期雇用にするべきです」

もう一つの問題は「クーリング期間」だ。たとえば、ある有期労働者が連続三年働き、その後六カ月以上の契約がない期間(クーリング期間)があると、再び働き始めても先の三年はカウントされない。これを繰り返せば、いつまでも労働者を有期で雇用できることになる。

「雇用期間は連続ではなく、通算でカウントすべきです」(小川弁護士)

そして、最大の問題は、「そもそも、有期労働という労働形態があつていいのか」ということだ。

田村議員はさらに、厚生労働省の管轄である日本年金機構でも「准職員の契約期間を、現行の七年を五年に変更するなど、就業規則を変えようとしている」と追及している。

今年三月一日に発表された総務省の「労働力調査」によると、全国の有期雇用労働者は、全就業者数六二二八万人の二三%となる約一四一〇万人。これだけの数の人に改正法は影響を与えるのだ。

だが、前述のように短い審議時間のなかで、問題点をきちんと詰め、充実した内容にできたのだろうか。法律の骨子を検証してみたい。

改正法はどんな法律か

改正法には三つの柱がある。一八条、一九条、そして二〇条だ。

一九条は、雇い止めに関する判例法理を法定化したものだ。

有期雇用労働者が毎年、契約更新を繰り返した場合、次年度も当然更新されるとの「期待」が生まれる。だが、事業者

労働者が解雇され続ける社会

今年二月一六日、東京で「有期雇用と労働組合の課題——労働契約法改正をふまえて」と題したシンポジウムが開催された。労働問題に詳しい、講師の西谷敏・大阪市立大学名誉教授は講演の中でこう語っている。

「しばしば、労働者自身が有期雇用を望むと言われていますが、それは不正確です。なぜなら、労働者にとって有期雇用になることのメリットは考えられないからです。望むとすれば、アルバイトやパートなどの、一日四〜五時間といった短時間労働です。労働者が有期労働である必要はまったくないのです」

小川弁護士は「入り口規制が必要だ」と訴える。

「ヨーロッパなどでは、基本的には無期です。有期労働者を雇用する際には、なぜ有期でなければならないかの理由を示さねばなりません。これが入り口規制です。ところが日本ではその議論が見送

が「有期だから」と雇い止めたことで、労働者がその無効を裁判で訴えたことが幾度もあった。

最高裁で確立した判例は、労働者もつ「期待権」に合理的理由があれば、企業は一方的な雇い止めはできないとしたもので、それを条文化したものが一九条だ(すでに判例があるので、この一九条だけは法律が公布された昨年八月一〇日から施行されている)。

二〇条は、有期雇用労働者と無期労働者との間の不合理に労働条件の相違を禁じている。たとえば、有期労働者が正社員と同じ職務をこなす場合、有期労働者の労働条件(賃金など)を正社員と同じ扱いとすることが明文化されたのだ。

日本弁護士連合会で貧困問題対策本部事務局次長を務める小川英郎弁護士は、「一九条は当然問題がありません。二〇条も悪くない。だが問題は一八条です」と指摘する。

その一八条こそ、勤労が連続五年を超えた有期雇用労働者を無期に転換できる

られているのです」(小川弁護士)

たとえば、ドイツの「パートタイム・有期労働契約法」においては、労働者が有期雇用する場合の、有期でなければならぬ項目を以下のように定義している。「労働力の一時的需要」「労働の特性」「病気等の労働者の代替」「試用」「期間を限定された予算から賃金が支払われる場合」等々だ。

この点を河添さんも訴える。

「たとえば、大学では毎年カリキュラムが違います。年によっては不必要な講義もある。ところが、改正労働契約法でそれら講義を担う非常勤講師を無期にしてしまえば、大学は講義がなくても講師を雇い続けるという状況が生まれます。だから大学は間違いなく、これら講師を五年未満で雇い止めにする。これまで弾力的に雇用されてきた講師は、五年ごとの就職活動を余儀なくされます。法律はそういう状況を回避することまで踏み込んでいない」

約六万人のアルバイトを擁する日本マ

クドナルドは、改正法に則り、全有期労働者を無期に転換する。広報部によると、「これまでも無制限に契約更新をしてきたから、実質、無期だった。無期にしても、作業量も賃金も変わるわけではないので問題はない」、とのこと。

しかし、こういう企業は例外的で、有期労働者の相当数が、改正法によって路頭に放り出されるかもしれないと、河添さんも小川弁護士も危惧している。果たして、有期労働者を常に解雇し続ける会社とはどんな社会なのだろうか。

じつは、今回の法改正を先取りした国がある。韓国だ。

韓国では二〇〇七年に「非正規現職保護関連法」が施行された。

日本と異なるのは「有期労働を二年続ければ、自動的に（本人の申し出がなくても）無期雇用になれる」ことだ。

日本よりも一歩先をいくような法律に思われそうだが、実態は違った。三月二日の朝日新聞によると、全国の学校で調理や化学実験補助などに携わる有期労働

者約八万人のうち、五〇〇人以上が今年二月末で雇い止めになった。つまり二年未満で失職したのだ。

一方、同紙では、韓国政府が有期労働者二万人を対象に行なった追跡調査で「雇い止めを含む離職が三割いた」と同時に、「一割が正社員」「三割が無期」になったとの数字も報道している。

今年二月、実際に韓国を視察してきた河添さんはこう捉えている。

「韓国で、もし有期労働者を満二年で本気でクビにすれば、毎年、職場の有期労働者の半分が入れ替わるといいたいへんな事態になり、職場にベテランが誰もいなくなる。だから無期や正社員になる人がそこそこいたのだでしょう。しかし、日本なら経験五年の社員はいつも残るので、職種によっては、遠慮なく雇い止めを進めるのではないか」

子ども達の教育環境にも影響

千葉県に学習塾を経営する(株)市進がある。ここでは多くの講師が一年契約で働

「あの先生だから」と塾を選ぶ保護者が多いことを考えれば、派遣で絶えず人が入れ替わる教育現場は、経営的にプラスになるだろうか。

労働組合が必要

シャノアールと市進に共通するのは、どちらにも労働組合が存在しなかったことだ。河添事務局長は「有期労働者を含めた非正規労働者が多い職場ほど労働組合がない。そういう職場では間違いなく雇い止めが促進される」と予測し、同時に、「だから、そういう企業と私たちはたたかっている」と決めている。

具体的には、シャノアールのような先行事例を食いつめることだ。

西谷名誉教授は、改正法についての労働運動のスタンスは二つあると説明する。「一つは改正法を最大限に活用して労働者の権利を拡大すること。もう一つは、不十分な法の再改正を要求すること」

首都圏青年ユニオンは後者の道を選ぶ。だが、他労組で、この問題に懸念は示し

いている。勤続二〇年を越すベテランも多いが、会社は昨年、「五〇歳を最後の更新時期とする」と、五一歳で雇い止めにする方針を出した。

同社では一〇年ほど前から労働条件が劣悪になり、勤続二〇年でも賃金が入社時の半分程度になった。

それでも、家族を守るため誰もがまじめに働いてきた。だがクビはたまらない。七人の講師が、誰でも入れる労働組合「東京東部労働組合」に相談をし、同労組のなかに「市進支部」を結成。一月一六日に、厚生労働省記者クラブで記者会見を行なった。

このなかには、まさしく五一歳を迎える講師もいた。

「今の低賃金では、自分たちの子どもを塾にやれない。さらに、この歳で解雇されて、どこで働けというのでしょうか」

訴えの声は悲痛だった。

そして、二月二八日、会社は通告どおり、五一歳の講師を雇い止めにした。

その講師は、雇用保険の条件付給付を

ても、キャンペーンを展開したり、そういう企業と対峙する労組はまだ少ないように思う。

「そうなんです。この問題を重大視する労組はあまりない。私たちだけで一四一〇万人への対処はできない。多くの労組に立ち上がってほしい」

シャノアールの件も、前述の通り、雇い止め期日をとりあえず三カ月だけ延長させたが、それも労組の団体交渉があったからこそだ。

シャノアール有期労働者の猫田さんはしみじみと語る。

「職場は単に収入を得る場所ではありません。その人に欠かせない居場所でもあるんです。今回の件では、そういう場所を奪う合理的な理由は何もありません。だから私は闘います」

不十分な審議。ほとんどなされなかった報道。ほとんど誰も知らぬまま、改正法は四月一日に施行された。どれだけ多くの企業が「五年雇い止め」を導入するのか、今後も注視しなければならない。

二四〇日受給できるが、もとの低い賃金の六割か七割の受給額にすぎない。
記者会見には五〇歳未満の講師もいた。その講師も、会社は「勤務成績不良」との理由で、やはり二月二八日に解雇。
二人は今、地位確認や不利益変更撤回を求めて提訴も視野に入れている。

さて、ここで私が抱いた疑問は、今回の改正法に従えば、この会社では五一歳定年はありえないことになる。つまり、やはり五年未満での雇い止めを検討するのではないのか？

本社の広報部に電話を入れてみた。回答は「五年後に無期雇用を申請されれば五一歳定年もなくなる。就業規則と法律とをどうすり合わせるのか、検討中」というものだった。

いずれにせよ、最長五年の経験しかない講師が集まる塾や予備校に生徒が集まるだろうか。教育にベテランは必要だ。「ベテランは結局、派遣社員となるのではないのか」

こう語る塾関係者がいた。しかし、