

官製ワーキングプア研究会 Report

2012年4月 創刊第2号

2012-4

(通巻2号)



「メーデーは労働者の祭典」～だとしたら、ナショナルセンターごとにばらばらではなく、統一メーデーを開催したらどうか。組合に入っていない正規も非正規多くの労働者が参加できる場にすべきだ。

目次

特集1：有期労働契約法の改訂

有期労働契約法制と非正規公務員の有期雇用への影響	安田 真幸	2
資料：労働契約法一部改正案に対する関連団体の意見書		3
Q & A (2) 「ワーキングプアの水準とは」	上林 陽治	5

特集2：労働委員会での取り組み

東京都が「中央労働委員会の救済命令」取消訴訟	玉城 恵子	6
アミカス中央労働委員会取り組み報告	本多 玲子	7
本多君のポイント解説(2)「自治体の臨時・非常勤の期末・勤勉手当と退職手当」	本多 伸行	8
投稿：第3回「なんで有期雇用なん！？」集会 @京都精華大	井上 昌哉	10
NPO法人として成立、案内板、編集後期	白石 孝	12

有期労働契約法制と非正規公務員の有期雇用への影響

研究会第2回講座：小川英郎弁護士の講演

どうなる非正規雇用！？「有期労働契約法制」とは？

非常勤公務員にも大きな影響＝雇用年限制度を後押し～拡大へ！？

3月13日、日本労働弁護団の小川英郎弁護士をお招きし、第2回講座を開催した。中身の濃い講演と質疑の場を持つことができた。小川弁護士は5頁にわたるレジメをもとに、有期雇用法制の基礎知識から法案の問題点に至るまで、短時間で的確に説明と提起をなされた。22名の参加ではもったいない感じがするほど充実した内容だった。

●有期労働契約の現状は？

講演は、有期労働契約の性格・効果・EUでの規制状況などからはじまった。①「労使対等」はフィクションであり、規制がなければ使用者が一方的に有期雇用を設定し、労働者は選択できない、②有期雇用は期間満了「だけ」を理由として契約終了できる、③有期雇用が「団結できない」、「権利行使困難」、「不当な待遇の拒否が困難」という現状を生み出している、と現状の問題点を浮き彫りにされた。

続いて諸外国での規制方法を紹介。独・仏では「入口規制（有期契約には合理的な理由が必要）」、韓国・英では「出口規制（更新回数や期間を制限し、超えた場合は自動的に無期に転換）」を採用しているとのこと。

●法案に至る経過とその内容は？

日本における有期雇用法制の検討は、「有期労働契約研究会」報告～「労働政策審議会労働条件分科会」建議～厚労省の「法案要綱」作成～「労働政策審議会」諮詢を経て、3月24日に「労働契約法改正案」として閣議決定された。法案の骨子は以下の通り。

- ① 5年を超える有期契約労働者に「無期転換申し出権」を付与（18条）
 - ② 雇止法理の立法化（19条）
 - ③ 有期を理由とした不合理な待遇の禁止（20条）
- * 以上3つの条文を追加する形で労働契約法を改正（入口規制は見送り）

●問題点だらけ！？

①について

- ・5年を超えた場合「無期とみなす」のではなく、労働者の「無期転換申し出権」付与をしている。この権利行使できなければ、有期のまま継続することも可能となっており、「出口（上限）規制」とはいえない。
- ・無期に転換後の労働条件は「従前と同一」

とされ、労働条件向上には結びつかない。

- ・1年契約の場合、6ヶ月の「空白（クリーリング）期間」を置けば同じ労働者を雇うことができる。労働者の入れ替えを防止するために「雇止を行った業務には新たに他の労働者を雇えない」とする、本来のクリーリング期間を採用しなかった。このため、継続する業務に労働者のみを入れ替えることは、何ら規制されていない。
- ・これらの背景には「有期は例外」と位置づける思想の欠如がある。

②について

- ・雇止法理が法定されるものの、文言が判例通りではなく検討が必要。また、労働者が無期転換権行使しなかった場合、雇止法理の適用を否定する要素となりかねない。
- ・予想される経営側の対策として、「最長5年という契約をする」、「5年目の契約に不更新条項を設ける」、「クリーリング期間中、請負などで同じ仕事をさせる」、などが考えられる。

③について

- ・有期を理由とする不合理な労働条件は禁止されることとなり、是正を求めて裁判を起こしやすくなった。しかし、「業務内容・責任、及び配置の変更の範囲を考慮して」との要件が付されている。

●公務職場への影響は？

労働契約法は公務員には適用されない。「労働契約」ではなく「任用」とされているからだ。小川さんはこの点を踏まえたうえで、「無期申し出権との関係で、いっそう厳格な雇用管理が進み、5年以内を上限とする可能性がある」と指摘された。つまり、雇用年限制度が一層拡大するということだ。法案に反対していくことと合わせ、団結を拡充し雇用年限との闘いをいっそう強化していくことが必要だ。

(安田 真幸／やすだ まさき)

資料：関係団体の意見書

日本労働弁護団 意見書(概要) 幹事長・水口洋介（3月30日）

1 改正法案の問題点

- (1) 有期労働契約締結事由規制(入口規制)を盛り込まなかった点で、極めて不十分な立法となっている。労働弁護団としては、今後とも引き続き、「入口規制」の導入を求める。
- (2) 改正法案の個々の条文には建議の趣旨に反し、また従来の雇止めの判例法理を後退させる恐れのある内容を含んでいる。

2 改正法案の修正要求

- (1) 「第18条 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換」の修正案
 - ①通算契約期間を「3年」とすべきである。
 - ②クーリング期間（空白期間）の計算について省令委任ではなく、法律に明記すべきである。
 - ③雇止めの誘発（副作用）を抑制するために、「期間の定めのない労働契約への転換を回避するために雇止めをしてはならない」旨を定めるべきである。
- (2) 「第19条 有期契約の更新等」の修正案
 - ①第19条の「契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした」とする条文を、「契約期間の満了後合理的期間内に有期労働契約の締結の申込みをした」と修正すべきである。
 - ②第19条の一号及び二号を、雇止めの判例法理と同様、「一 有期労働契約が無期労働契約と実質的に異なる状態で存在していること」、「二 労働者においてその期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められること」と修正すべきである。
- (3) 「第20条 期間の定めのあることによる不合理な労働条件の禁止」の修正案
 - ①「不合理であってはならない」との法文を、「合理的なものでなければならない」と修正すべきである。
 - ②法的効果を明確にするため、「前項に違反する労働条件を定める有期労働契約は無効となること」及び「無効となった部分は、期間の定めのない労働者の労働条件と同一とする」旨を定めるべきである。

全国労働組合総連合 法律案要綱に対する意見（3月2日）

*編集部の責任で一部抜粋

1. 労働契約の原則が「期間の定めのない直接契約」であることを明記し、「臨時・一時的な業務」に限定するなど、合理的な理由がない有期労働契約の締結を制限する仕組みを導入すべきである。

大震災後の雇用情勢を理由にして、有期労働契約が雇

用にとって有益であるかのごとき論が強まっているが、これは完全な誤りである。被災地では月の手取りが10万円程度の短期・低賃金労働が横行しており、「これでは暮らせない。復興もできない」という声が強くあがっている。また、有期契約労働者から雇止めの不安が強く指摘されているが、これは「有期」という雇用形態そのものに内在する根源的な問題である。実際に、いつでも切れる安価な労働力として、雇止めの統発や身分差別とも言うべき賃金など劣悪な待遇格差が各地で問題となっており、有期労働契約はますます常用代替、人件費削減の使い捨て労働の性格を強めている。したがって、有期労働契約の締結事由に関する規制がますなされる必要があり、「入口規制」を見送った改正は容認できない。労働契約の原則が「期間の定めのない直接契約」であることを明記し、「臨時・一時的な業務」に限定するなど、合理的な理由がない有期労働契約の締結を制限する仕組みを導入することが不可欠である。

2. 有期労働契約の反復・継続等に関する法律案要綱の具体については、以下の指摘を踏まえた見直しを行い、実効ある規制とすべきである。

（1）要綱「第一一」

（期間の定めのない労働契約への転換）について

「通算契約期間」が「5年を超える労働者が……期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす」とされているが、これでは不十分である。

第一に法律案要綱が「5年」という長期の設定、かつ、「業務」規制ではなく労働者個々への規制であるため、使用者は有期契約労働者を5年近くまで使いを入れ替えさえすれば、有期労働契約を永続的に利用できる仕組みになっているからである。これでは、人件費抑制の常用代替を何ら規制できないばかりか、5年近くでの雇止めが強く懸念される。短期の細切れ雇用の反復継続など有期労働契約の悪用を防ぐためには、入口規制とセットで「臨時・一時的な業務」に限定することが必要である。有期労働契約は同一業務について「1年・更新2回」程度に限定すべきである。

第二に、労働者の「申込み」を要件とし、5年経過で「無期転換申込み権」が発生するだけに止めていることから、上限規制が十分に働かない可能性が高いからである。上限規制を実効ある規制として機能させるためには、利用可能期間の到来で「無期労働契約とみなす制度」とすべきである。

（2）要綱「第一一」の後段

（無期転換後の労働条件）について

無期転換後の労働条件は「現に締結している有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件とする」こ

とがわざわざ明記されているが、これは大きな問題である。有期契約労働者からは「無期転換後も差別されるのか」という声があがっているように、均等待遇原則に明確に反して、過去に有期労働契約であったことを理由とする不合理な格差・差別が生じることが強く懸念される。厚労省は「別段の定めには就業規則等も含む」というような説明をしているようだが、だとすればなおさら、わざわざ「同一の労働条件」と書くことは混乱を招くだけであり、同様の業務に従事する労働者との均等待遇原則こそ明記すべきである。

(3) 要綱「第一ニ」(いわゆるクーリング期間)について

法律案要綱は、通算した契約期間が1年を超える場合は、空白期間として6か月（1年末満の場合は契約期間の2分の1）空ければ、通算期間がリセットされることを定めるのみである。つまり、個々の労働者についても、その期間さえおけば再び有期契約労働者として使い続けることができる。これでは無期・正規雇用への転換がすすむとは思われない。「業務」規制をしていないこととも相まって、弊害はより甚大であり、「空白期間」に関する本規定は削除すべきである。

(4) 要綱「第二」(雇止め法理の法定化)について

いわゆる雇止め法理の法定化であるが、「使用者が当該申込みを拒絶することが、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ときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす」とされており、いくつかの疑問が浮かぶ。たとえば、前出「2(1)」で指摘したように、期間の定めのない契約への転換を通算契約期間5年超とした上で、司法の判断が従来より緩和されないかとか、3年を超える長期契約も容認されるのではないか、などである。したがって、利用可能な期間とともに「回数」規制が必要であり、「2(1)」で指摘したように「1年・更新2回」程度の上限規制をおこなうことで雇止め法理が有用に機能するようにすべきである。

(5) 要綱「第三」(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)について

法律案要綱は（期間の定めのない労働者との）「労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない」としているが、こうしたいくつもの条件をつけることで「不合理と認められる」範囲が限定されかねないことは、パート労働法の運用実態からも伺える。「均等待遇」原則を明確にし、「期間の定めがあることによる不合理な労働条件」を厳格に禁止すべきである。

日本労働組合総連合会

閣議決定にあたっての談話

(事務局長・南雲弘行3月23日)

- 3月23日、政府は、「労働契約法の一部を改正する法律案」を閣議決定し、同日衆議院に提出された。公労使三者構成の労働政策審議会の結論を踏まえたものであり、有期契約労働者の権利保護を進めるものとして、一定の評価ができる。
- 法案の主な内容は、昨年12月26日にとりまとめられた「有期労働契約の在り方について」（労働政策審議会建議）の内容を踏まえ、労働契約法に、[1]有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換（第十八条）、[2]有期労働契約の更新等（第十九条）、[3]期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止（第二十条）の3カ条を追加するものである。なお、第十八条については、審議会における労働側委員の指摘を受け、より簡潔な表現に改める観点から、法律案要綱の文案から条文修正が行われた。
- 厚生労働省から法律案要綱の労働政策審議会への諮問が遅れたため、限られた時間での検討とならざるを得なかつたこともあり、法案にはなお明らかにすべき事項が残っている。以下については、国会審議において、立法者意思および、制定法化によって判例法理を後退させるものではないことが明確にされなければならない。
 - [1]第十八条において、厚生労働省令への委任事項が盛り込まれているが、これが先例とされ、純然たる民事法規とされている労働契約法の性格を変質させることになりかねない。
 - [2]第十九条の「雇止め法理」の法定化では、第二号において、有期労働契約の更新期待の合理性の判断時点を「契約期間の満了時に」と規定したことは、従来の最高裁判決でも限定しておらず、労働者の雇用継続に対する期待を認める範囲を狭めかねない。
 - [3]第二十条の「不合理と認められるものであってはならない」との規定ぶりは、私法上の効果（民事効）を持つ規定としての明確さに欠ける。無効・損害賠償責任の発生効果や、無効となった場合の労働条件を補充する効果（補充効）について、法的効果を明確にすべきである。
- 今回の労働契約法の改正は、非正規労働者の大半を占める有期契約労働者の雇用の安定と待遇改善に資するルールの立法であり、その影響の大きさは言うまでもない。また、労働契約法は、労働契約に関する権利義務関係を規律し、最終的には、裁判規範として労使間の紛争解決に寄与する法律である。

連合は、労働の現場で今回の改正法案の誤った理解や解釈を招かないよう、国会審議を通じて法案に残る懸念点の解消がはかられることを期待するとともに、法案の重要性を踏まえ、その早期成立に向けて全力を取り組む。

「ワーキングプアの水準とは」の巻

いくら以下ならワーキングプアなの？

臨時・非常勤職員の場合は直接に、委託事業者の労働者に関しては間接的に、まさに公共サービスの実施者であり、発注者である国や自治体がワーキングプアを作っている、だから「官製ワーキングプア」なのですが、では、働いても豊かになれないワーキングプアの水準とは、どの程度のものなのでしょう。この問いは、自治体の労務担当者から「いくら以下ならワーキングプアなの？」いいかえれば「いくら支払えばワーキングプアという非難を受けずに済むの」という形でよく発せられるものです。ですから、よく気をつけなければなりません。

相対的貧困基準

実はワーキングプアの水準について確定的なものはありません。ゆえにいくつかの指標を紹介したいと思います。

最初は相対的貧困基準です。これは人びとがある社会の中で生活するために、その社会の「通常」の生活レベルからどれほど離れているかという考え方に基づきます。OECDで用いられるもので、世帯収入が最も多い順から低い順に並べて、真中（中央値）にくる世帯の収入を標準とし、その半分以下の収入での生活を「貧困」としています。半分とするのはそれこそ「決め」の問題で、EUは、公式の貧困基準のひとつに中央値の60%を用いています。

日本の相対的貧困の水準は、厚生労働省が2011年7月12日に発表した2009年調査によると、中央値が224万円でその半分の水準である貧困線は112万円であり、貧困線に満たない割合は16.0%、1985年から4ポイント悪化して史上最悪でした。特に母子家庭の貧困率は50.8%に上っていました。

生活保護基準

次は生活保護基準です。この基準については、2008年7月1日に施行した改正最低賃金法により、地域別最低賃金の水準決定にあたり、生活保護との整合性に配慮することが明確化されたことから、一躍、脚光を浴びました。

地域別最低賃金と比較される生活保護の算出基準は、[12-19歳単身の生活扶助基準第1類+第2類（冬期加算含む）+期末一時扶助+住宅扶助実績値] ÷ 可処分所得率（税・社会保険料分）から求められます。これでは何のことかわからないので、川崎市を例に計算してみま

しょう。

- ① 生活扶助基準第1類（食費等） 42,080円／月
 - ② 生活扶助基準第2類（光熱費等） 43,430円／月
 - ③ 冬期加算（11-3月の期間支給） 1,288円／月
（=@3,090円×5月÷12月）
 - ④ 期末一時扶助（年末に1回支給） 1,182円／月
（=@14,180円÷12月）
 - ⑤ 住宅扶助実績値（平成22年度川崎市
「生活保護の概況」より算出） 36,266円／月
(住宅扶助総支給額 10,577,428,887
円÷月平均実保護世帯数24,305世帯÷12
月)
- $$\therefore (①+②+③+④+⑤) \times 12 \div 0.857 = 1,739,734\text{円}$$

国税庁民間給与実態統計調査に基づく基準

相対的貧困基準と生活保護基準は世帯収入を基本とします。収入には様々なものがあるわけですし、考え方のベースは生活保障です。これに対し「ワーキング」という以上、働いて得られる賃金をベースにせざるをえません。これに該当する統計は、国税庁の民間給与実態統計調査から得られます。2010年分の民間給与実態調査では、給与所得者の平均給与は、412万円(対前年比1.5%増、6万1千円の増加)で、男性507万円、女性269万円でした。

先の相対的貧困での「標準の半分以下が貧困」という考え方を用いると、平均給与の412万円がワーキング上の標準で、その半分以下の206万円が貧困線＝ブアラインとなります。

どの基準が適当か

ほかにも指標となる水準や基準の考え方はあるでしょうが、主要には上記の3指標でしょう。このうち生活保護基準は、1人世帯の19歳以下で、子どもを産み育てるという生活を保障しているわけではないことに注意が必要です。相対的貧困基準はこれ以下ですから、ワーキングプアのものさしとしては不適当です。したがって簡易的とはいえ、最低でも国税庁民間給与実態統計調査に基づく基準=約200万円を用いることが適当だと考えられます。

（上林 陽治／かんばやし ようじ）

労働委員会での取り組み

東京都の「中央労働委員会の救済命令」の取消訴訟について

専門的な仕事を担う専務的非常勤職員

東京都では、2010年度現在、月16日勤務する専務的非常勤職員が213職種(児童相談所心理職員など保健福祉局62職種、消費生活相談員など生活文化局22職種、都市計画相談員など都市整備局17職種)の専門的、恒常的な仕事を担っている。正規職員の定数削減と反比例して、非常勤職員の人数は年々増加し続けている。

中央労働委員会の勝利命令

1995年に東京都専務的非常勤職員設置要綱が作られ、それまでは交通費も出ない日々雇用で働いていた非正規労働者に任用及び勤務条件等が定められた。雇用期間は一年であったが、65歳まで更新をすることが出来た。しかし、2007年に要綱が突然変更され更新は4回までとされた為、08年に東京公務公共一般東京都消費生活相談員ユニオンを結成し団体交渉の申し入れをしたが、要綱の変更は管理運営事項であるとして交渉を拒否された。その為東京都労働委員会に申し立てを行ったところ10年6月に、「組合が申し入れた、次年度の労働条件や雇用期間の更新回数を制限した要綱の改正は、義務的団交事項にあたるので、団体交渉に誠実に応じなければならない。」との救済命令が下された。その後、東京都は、命令を不服として中央労働委員会に再審査の申し立てをしたが、11年11月、中労委は都労委の救済命令を全面的に支持して再審査の申し立てを棄却した。



東京都が「中労委命令」を不服として

取消訴訟を提訴

中労委命令を受け、組合として声明文を出し東京都総務局に対し、本命令を真摯に受け止め、行政訴訟を提訴することなく、直ちに総務局が組合との団体交渉に誠実に応じることは勿論、5年の雇い止めを撤廃、賃金・労働条件の改善を求める内容の要請行動を行った。しかし11

年12月に東京都は、東京地裁に取消訴訟を提訴した。都側は、中労委で争っていた事実認定については一切争わない。中労委の命令は、法律的な解釈が間違っている。非常勤職員には次年度の任用についての期待権は一切ない、公法上の任用は任命権者の都知事の裁量で

あり管理運営事項、従って団交応諾の義務はそもそもないと主張。組合は、11年11月に「権限のある総務局が団体交渉に応じず、当事者能力のない他部局を形式だけの窓口とするのは不当労働行為」として更に新たに都労委に不当労働行為の申し立てをすると同時に、都庁非正規労働者団交権確立支援共闘会議を結成した。今後裁判所には、実態に合わない法律に縛られず、労働実態にあった法律的解釈をして全国の非常勤職員が職務に専念して明日を切り開ける判決を期待する。その為には全国の皆さまの熱い支援をお願いしたい。

☆東京都消費生活相談員ユニオンのブログあり

東京都消費生活相談員ユニオン分会長

玉城 恵子

中央労働委員会の命令のポイント(中労委HPより)

- 消費生活相談員(専務的非常勤職員)は、現在、都に任用されていて、次年度も引き続き任用される可能性が高く、組合員である可能性も現実かつ具体的にある。従って、次年度の労働条件とは「任用前の労働者についての採用条件」ではなく、「組合員の労働条件」そのものであり、労働組合法上の義務的団体交渉事項に当たる。
- 非常勤職員設置要綱の改正についても、雇用期間の更新回数を制限するもので、非常勤職員には重要な労働条件となることから、労働組合法上の義務的団体交渉事項に当たる。