

## 有期雇用労働者、無期転換後の労働者に対する適切な法的保護を求める総会決議

厚生労働省労働基準局は、本年3月30日に多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書を発表し、これに基づき、労働政策審議会労働条件分科会では、本年4月以降、労働契約法18条（無期転換ルール）にかかる見直し検討規定（附則第3項）に基づく規定の見直し等に関する具体的な制度の改正に向けた議論が行われている。

労働条件分科会における議論の基礎となっている報告書は、有期労働契約の入口規制等、現行制度では達せられない有期労働契約に対する規制の在り方に言及しないだけでなく、無期転換ルールの活用を阻害し無期転換前の雇止めを誘発する制度の見直しに踏み込まない等、検討会が設定された目的である無期転換ルールの施行状況を踏まえて講ずべき必要な措置が述べられていない。これでは、無期転換ルールの施行後明らかになっている無期転換前の雇止め誘発や、転換後のいわゆる正社員との労働条件格差の固定化といった「副作用」の見直しがなされない不十分な内容となっている。そのため、労働政策審議会では、報告書の示した方向性に必ずしもとらわれることなく、より進んだ非正規労働者保護が進められるよう、議論が行われるべきである。具体的には、様々な場面における無期転換権の周知及び権利行使の機会の確保や、無期転換権直前における雇止めを防ぐ方向での立法措置、無期転換後の労働者と正社員との労働条件格差を是正する方向での立法措置が講じられるべきである。

2020年以降の新型コロナウイルス感染症拡大による深刻な経済的不況（コロナショック）が日本社会を覆っている。コロナ禍の中で、違法・不当なものを多数含む雇止めや労働条件切下げが頻発し、社会不安が増しているいまこそ、当弁護団が2016年10月7日に発表した非正規雇用の「入口規制」と「不利益取扱い禁止」に関する立法提言骨子案に沿い、有期労働契約の「入口規制」の導入を真摯に検討し、安易な労働契約の終了を未然に防止することや、正規・非正規労働者等の格差是正に向けた立法をさらに進めることこそが、政府に求められている役割である。労働政策審議会における検討を含め、政府はより抜本的な対策についても真摯な検討を行うべきである。

また、有期特措法における無期転換ルールの例外規定の見直しが図られていないことも問題である。

加えて、いわゆる非正規公務員に対しては無期転換ルールがそもそも適用されていない上、研究者に対しても、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律や大学の教員等の任期に関する法律によって、無期転換権が5年ではなく10年経過しないと発生しないとされてしまっているが、これらの点に関しては、政府内での見直しは何ら行われておらず、問題が置き去りにされている。有期雇用されている研究者に関しては、現在、今年度末で国公立大学や公的機関における研究者が大量に雇止めされようとしているという報道がなされている。しかし、そもそも研究者が、無期転換権が生ずる前に雇止めされ、無期転換ルールが事実上及ばないということになれば、有期契約のもと研究活動に従事している研究者らの身分の保証にはつながらない。このような事態は、研究者らが自身の就業先への不安を抱えることなく研究活動に専念することを困難にさせるものであり、様々な分野の先端的な研究の進展を阻むものになりかねない。

日本労働弁護団は、上記の点を踏まえ、政府に対し、有期雇用労働者及び無期転換後の労働者に対する適切な法的保護を速やかに講じるように求めるものである。