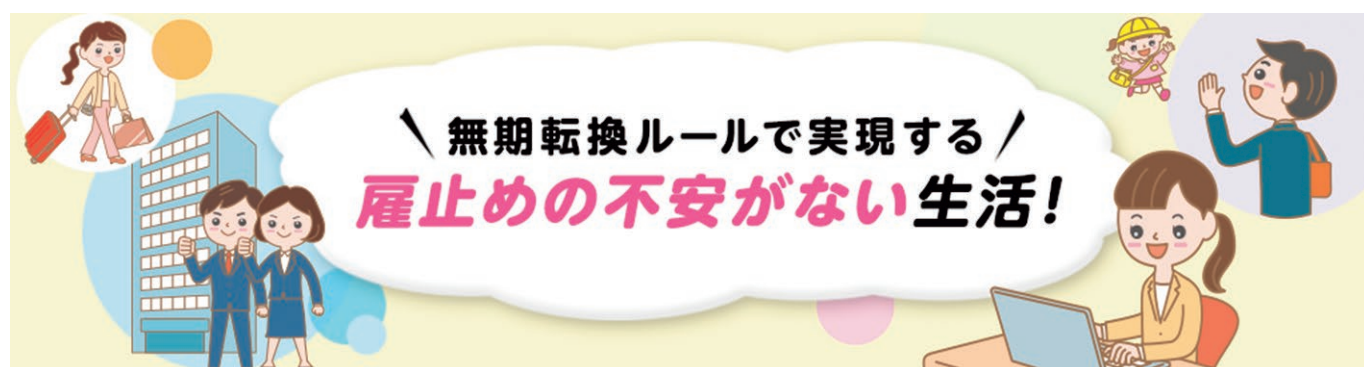


期限のない仕事になんで有期雇用？
法律が改正されたのになんで雇い止め？

なくそう！有期雇用 つくろう！雇用安定社会 ver2.0



厚生労働省 無期転換ウェブサイト (<http://muki.mhlw.go.jp/>) より

川村雅則研究室（北海学園大学）

協力：札幌地域労組

2018年1月発行



はじめに

目前に迫った2018年4月1日を前に、改正労働契約法の趣旨に反して、非正規（有期）雇用者の無期雇用転換を回避しようとする動きが広がっています。このパンフレットは、そこにみられる、労働条件決定・変更の手続き軽視の問題を取り上げて、その是正に資することを目的に作成したものです。

非正規雇用者の無期転換の準備を進めている職場・労使の一方で、無期雇用転換を回避するための措置を採用した職場もあります¹。もちろん、使用者側のそうした措置に沈黙することなく、その撤回を求めている労組や、撤回に成功した労組もあります。

こうした一連の事態をみていて気になるのが、労働条件の決定・変更の手続きに関わることです。

つまり、労働条件の「内容」面には関心が向かいやすいのに対して、労働条件をどこで誰がどう決めるのか（変更するのか）といった「手続き」面には、使用者だけでなく労働組合でさえも、十分な注意を払いきれていないのではないかと。とりわけ、これまで正規雇用者だけで組織されていた労働組合は、非正規雇用者の労働条件の決定・変更に監視の目が向いていないのではないかと。使用者側も、どうせ組合に組織されているわけではないのだからと、非正規雇用者の労働条件の決定・変更を強引に進めているのではないかと。そのような印象を受けるのです。

自分たちに関わることを自分たち抜きに決めさせないという職場の民主主義を強化する上でも、労働条件決定・変更の「手続き」に関心を持つことが大事だと思い、とりまとめました。クーリングの導入や雇い止めなど無期雇用転換の回避を企図した脱法行為を直接には取り上げていますが、より広義には、労働条件の決定・変更に関わる話です。

なお、パンフレットの作成に際しては、札幌地域労組副委員長である鈴木一さんからご助言をいただきました。記して感謝申し上げます。

川村雅則（北海学園大学・教授）

¹ 例えば大手自動車メーカーではクーリングの措置が採用されました。厚生労働省「いわゆる『期間従業員』の無期転換に関する調査」の結果（2017年12月27日公表）を参照。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000189946.html>



その労働条件の不利益変更はいつどこで どのようにして決まったのか？

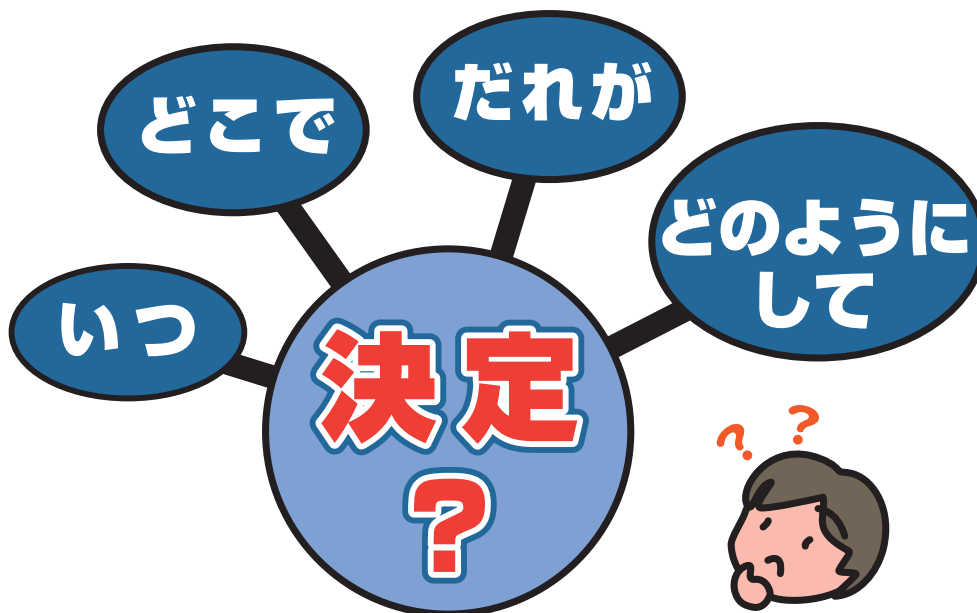
2018年4月1日を前に、非正規雇用者は5年を超えて雇用更新ができないという次のような条項を導入する職場が増えてきているようです。

- ① 非常勤職員の雇用契約期間は1年とする。
- ② 本人が雇用更新を希望し、会社が雇用の必要性を認めた場合は、更新を可能とする。
- ③ ただし、雇用は5年を超えることはできない。

仕事に期限がないのに有期で雇うこと自体（つまり①）も、更新で対応すること（つまり②）も、そもそも問題だと思いますが、③は、2012年の労働契約法改正を受けた無期雇用転換（2013年4月1日施行）の趣旨に反する行為であって、厳しく批判されるべきものでしょう。労働組合の皆さんは、この撤回に全力を尽くしていただきたい。

そのことを踏まえた上で、しかしながら検証されなければならないのは、こうした、雇用は5年を上限とするといった更新限度条項は、あなたの職場でいつどこでどのようにして導入されるに至ったのか、ということです。

5年で雇用は終了するという更新限度条項の導入は、労働条件の不利益変更にあたります²。そうした変更はいつどこでどのようにして行われたのでしょうか。労働組合はそこにどう関わったのでしょうか。



² 1年や3年など、もっと短い年数で以前は雇い止めされていた職場では、5年で終了というのは不利益変更ではなく改正にあたりと使用側に主張されるかもしれません。その場合は、そもそも1年や3年という上限を設けられた時点にさかのぼって検証をお願いします。



労働条件・就業規則の変更を使用者が一方的に行うことはできない

労働条件は使用者が一方的に決定できるものではありません。労使の立場は対等であるべきで、また、労働条件の変更時には労働者の同意を必要とします³。

職場の実際の労使関係がそうではないことは事実です。しかしだからといって、上のような考え方を前提に整備された諸手続のルールまで軽視してしまうことは問題です。

例えば、職場のルールブックとされる「就業規則」の「作成手続（変更手続を含む）」に関して、労働基準法は次のとおり定めています。

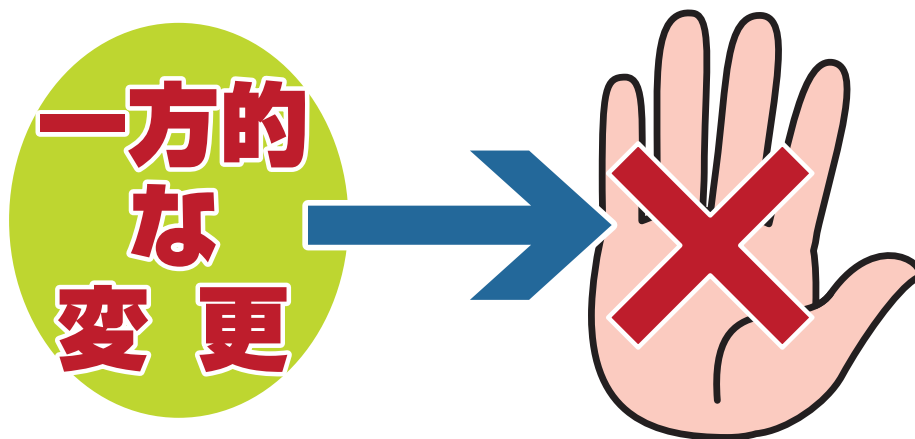
第九十条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

○2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

あるいは、労働契約法第9条は、「就業規則による労働契約の内容の変更」について、次のとおり定めています。

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。〔但し書きは省略〕

労働組合は、更新限度条項の導入という就業規則の変更に際して使用者側から意見を聞かれましたでしょうか、あるいは、どんな説明を受けましたでしょうか。



³ 例えば労働基準法及び労働契約法における次の条文を参照。

労働基準法「(労働条件の決定) 第二条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。」

労働契約法「(労働契約の原則) 第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。」



あなたの職場を代表するのは誰ですか？ 代表は適切に選ばれましたか？

ところで、就業規則の不利益変更時の意見聴取先が労働組合であることを前提に話を進めてきました。

しかし先の条文に書かれているように、意見聴取対象は正確には、「労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者」です。

労働組合が過半数組合であれば、意見聴取は労組でよいわけですが、そうでないなら労働者の過半数を代表する者（以下、過半数代表者）を選出しなければならないのです。

そうした代表者を選出した上で、更新限度条項は導入されるに至ったのでしょうか。

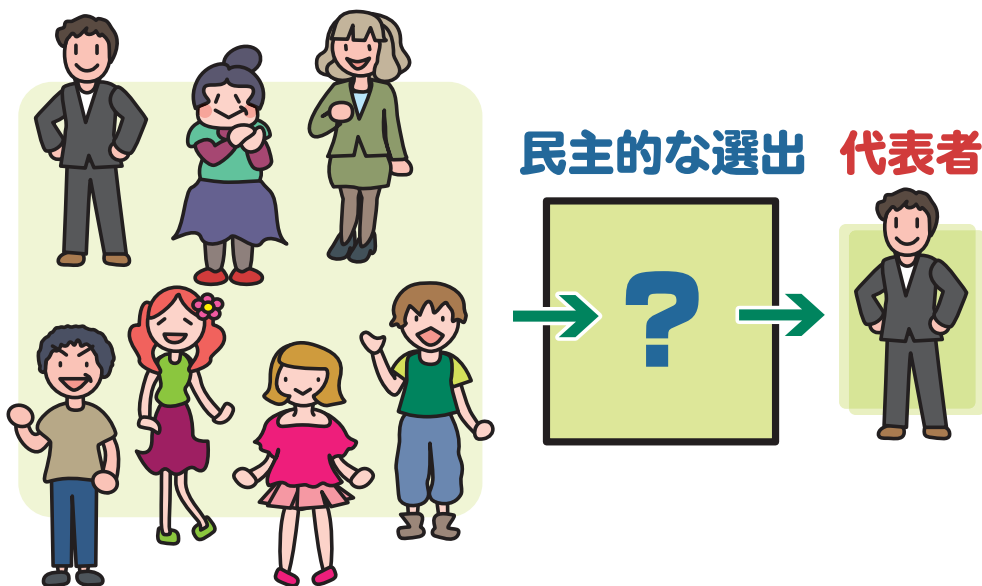
あわせて、代表者の選出は適正に行われたのでしょうか。

- 一 法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
- 二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。

職場のルールブックである就業規則を変更（とりわけ不利益に変更）するわけですから、過半数代表者の選出は適正に行われなければなりません。労働基準法施行規則第6条の2は、上記のとおり、その選出を民主的に行うよう定めています。

ところがよくあるのは、使用者がいかげんに代表者を選出して、労働条件・就業規則の変更に勝手に同意させているケースです。代表者にされたことを当該労働者が知らされていないといったひどいケースもあります。

皆さんの職場ではどうでしょうか。民主的な手続きで代表は選出されていますでしょうか。





広がる雇い止めを阻止し、過半数代表者の民主的な選出を——大学職場を例に

(1)

文部科学省が全国の国立大学法人など90法人に対して、無期転換ルールにどう対応するか、2017年3月31日時点の意向を尋ねています⁴。

結果は、「契約更新に上限を設けない」、つまり無期転換していくと回答したのはたったの6法人でした。最多は「職種によって異なる対応を行う」。これが58法人です。高度な能力を必要とするような専門職種は無期雇用転換を凶るが、求職申込みが多数ある事務職は、わざわざ無期に転換する必要はない、などと判断しているのでしょうか。

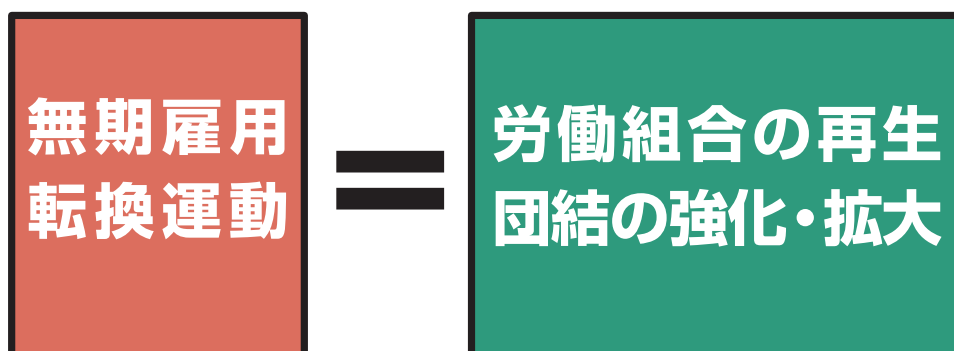
東大など、労働組合からの批判を受けて雇い止めを撤回した大学も増えてきています。学生の就職活動を支援し、キャリア教育・ワークルール教育が展開される教育機関という場所でこのような事態は許されません。不合理な雇い止めを阻止して、安定した雇用を実現しましょう。

(2)

雇い止めが許されないのは、非常勤講師についても同様です。人数ベースでは専任教員を上回り大学教育にとって欠かせない存在でありながら、パートタイム的な労働ゆえに、その存在は見過ごされがちです。本務校を別に持つことなく、非常勤講師の仕事だけで生活する「専業非常勤講師」が大学では多数働いています。

しかし、同じ職場で働く彼らの就業規則を彼らの関与（参加）なく新規で作成中の労使・労働組合が圧倒的多数だと思われまます。労働条件決定に際して彼らの参加をどう保障するか、また、彼らを含めた過半数代表者の民主的な選出をどう実現するか、労働組合は心を砕く必要があります。

過半数組合でないことを恥じる必要はありません。労働組合は今回の事態を、労働者の参加・団結を拡大する契機として積極的に活用しましょう。



⁴ 文部科学省「各国立大学法人及び大学共同利用機関法人における無期転換ルールへの対応状況に関する調査 結果概要 (2016年度)」。



合理的な理由があれば就業規則・労働契約の変更は認められているけれども…

労働条件の不利益変更は絶対に認められない、わけではありません。経営が厳しくて現行の労働条件が維持できない場合もありましょう。苦境を乗り切るために労使で痛み分けすることもありますでしょう。実際、労働契約法においても、先にみた第9条（「就業規則による労働契約の内容の変更」）の後には次のような条文が設けられています。

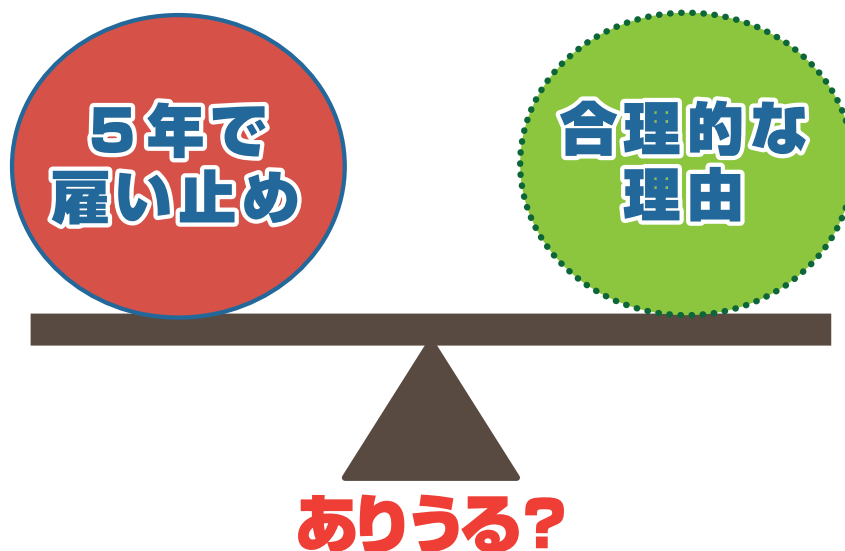
第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。〔但し書きは省略。下線は引用者〕

しかし、です。

更新限度条項の導入（雇い止め）という、労働者にとって深刻な事態をもたらすこの不利益変更は、上記の条件を満たしているのでしょうか。仕事がなくなるわけでもないのに、現在働いている人を5年で雇い止めして別の人を新たに入れる。そのどこに合理性があるのでしょうか。雇用安定を目的とした労契法改正の趣旨を踏まえるとなこのことです。

労働者を5年で雇い止めにする合理的な理由が、「雇用調整がしづらくなる」という、市民社会で表立って口にするのがはばかれる理由以外にもし何かあるのならば、知りたいものです。

また、表立って言えないことをやろうとしているのならば、それは、やらないことが賢明です。





使用者側から誠実な対応は受けられているでしょうか

労契法改正の趣旨に反した更新限度条項の導入に合理的な理由は存在しない——そのように考えていますが、労使で見解が異なることはあるでしょうから、団体交渉で使用者側からしっかりと説明を受ければよいと思います。

ところが現実には、団交に応じてもらえない（先延ばしされる）、団交は開催されるがまともな説明がなされないなど、使用者側の対応に苦勞している事例が多いように思います。それは、憲法で定められた団結権等を侵害する行為、いわゆる不当労働行為⁵と呼ばれるものであって、労働組合法第7条で禁じられています。上の事例は、具体的には、第7条の第2号で定められた、誠実交渉の義務が果たされていないということになります。

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。〔第1, 3, 4号は省略〕
二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。

この条文の趣旨は、使用者側に誠実団交義務を課しており、単に団体交渉の席に付けば良いというものではありません。

就業規則変更について団体交渉を申し入れている場合には、次のような事例が不当労働行為（団交拒否）に該当します。

- ・資料の作成や提示を拒否する（改正部分についての新旧対照表など）。
- ・誠実な説明を拒む（改正理由について合理的な説明をしない）。
- ・団体交渉の途中（又は団交を開催しない）で、就業規則変更を強行する。
- ・過半数割れ組合で、労働者代表の選出方法について労使協議に応じない。



なお、使用者に就業規則変更が強行されそうな場合、「団交での労使協議が整うまで、就業規則の変更をしないこと。万が一、変更が強行された場合は、不当労働行為事件として申し立てする」旨を使用者側にあらかじめ申し入れておくと、後の労働委員会での立証にも役に立ちます。

使用者に対して厳しく警告をし、誠実な団体交渉を求めましょう。

⁵ 中央労働委員会のウェブサイト「不当労働行為とは」も参照のこと。



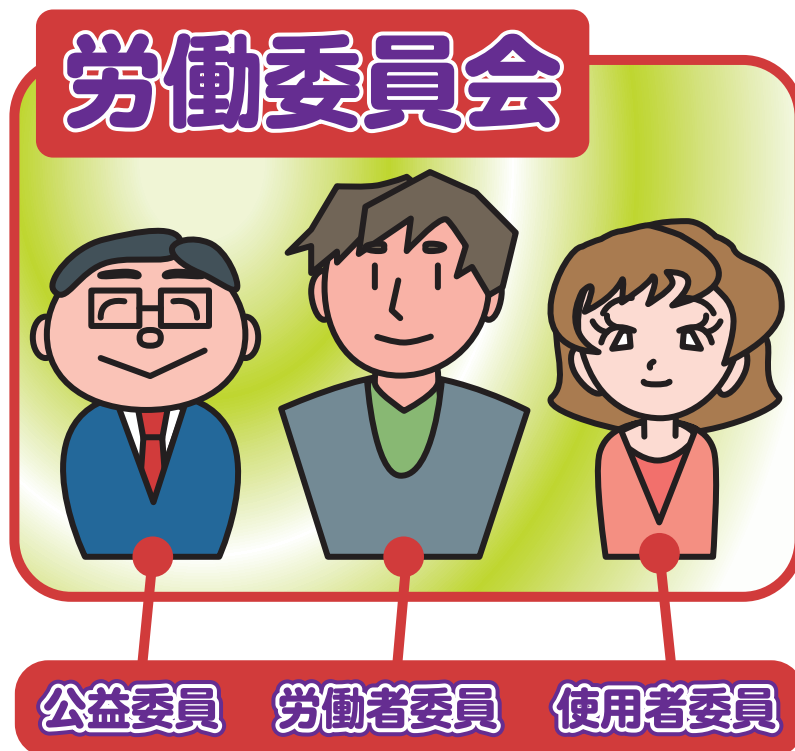
不誠実な対応しか望めないのであれば、 労働委員会も積極的に活用しましょう

労働組合法第7条に不当労働行為の禁止規定が設けられているのは、残念ながら、こうした事態の発生が想定されているからであるとも言えます。使用者からのまともな対応が望めないのであれば、労働委員会⁶など外部の機関も積極的に活用して、労使関係の正常化を図りましょう。

もっとも、そのように助言をすると、社内のごたごたをソトの目にさらすのは恥ずかしい、と労働委員会の活用を躊躇する声も聞かれます。しかしそうでしょうか。労使で自主的な解決ができればそれに済んだことはありません。でも一般的には、労働者が団結しても、それでも労使の力関係はなお不利であると思います。それを名実ともに労使対等にするためには、「外部」の力を借りることも必要なのではないのでしょうか。

求められているのは、労使関係の正常化であり、当該労働者の救済であることを忘れてはなりません。

なお、労働委員会を活用する際には、例えば、いついつに団体交渉の開催を申し入れたが引き延ばしされている、団体交渉で次のような不誠実な説明しかなされない、などの「記録」があると話が速やかに進むことも申し添えておきます。



⁶ 北海道労働委員会のウェブサイト参照のこと。



更新限度条項の導入を食い止めるのと、導入後に撤回をさせるのとでは、困難度天と地ほどの差があります

更新限度条項の導入への同意を迫られ、準備もなく、果たしてどうすればよいか困惑している労働組合もあるようです。非正規雇用者を組織してこなかった（仲間に迎え入れてこなかった）労働組合であれば、なおのことです。

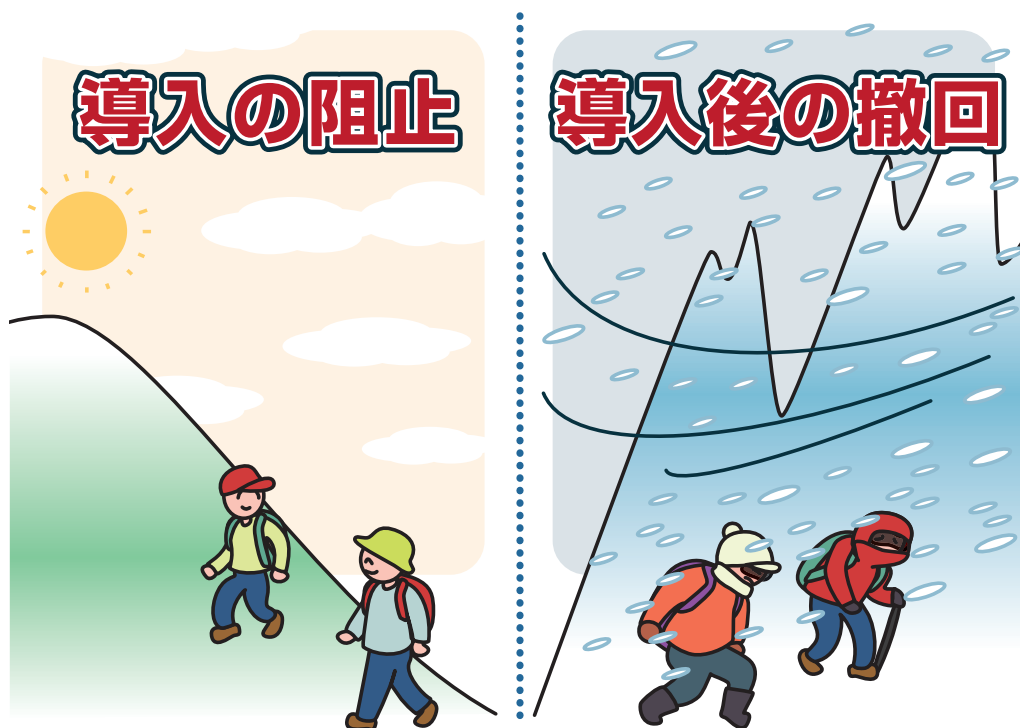
「残念だが、更新限度条項の導入にまずはいったん同意した上で、非正規雇用者の組織化を図るなど体制を整え、然る後に、その撤回を使用者側に迫っていこう」という考えに傾きそうになっているかもしれません。

しかし、更新限度条項の導入という不利益変更を食い止めるのと、形式上とはいえ労使合意の上で導入された後にその撤回を実現するのとでは、困難度天と地ほどの差があります。札幌地域労組副委員長である鈴木一さんの言葉を借りれば、前者は、「素人だけだけれども軽装で円山に登るようなもの」で、後者は、「弁護士付きではあるものの極寒のヒマラヤに登るようなもの」です。

形式的であっても労使合意が整えられたものを撤回させるのは、容易ではありません。当該である非正規雇用者も、「5年で雇い止めになるのだったら…」と立ち上がることに躊躇するのではないのでしょうか。

ここまでみてきたような、労働条件・就業規則の不利益変更に関する「手続き」、団体交渉における誠実交渉義務、不当労働行為規定などを活用して、更新限度条項の導入を食い止めましょう。

繰り返しになりますが、更新限度条項の導入が今なぜ職場に必要なのか、合理的な理由を見いだせるか——ここが議論の出発点です。





労働相談・労組結成・団体交渉で更新限度条項の導入を撤回!!——札幌地域労組の取り組み

更新限度条項が導入された後ではその撤回は容易ではない、と書きましたが、あきらめる必要はありません。おそらく、適正な手続きを経ずに条項の導入を図っている事例が多いと思います。やり直しを求めましょう。

ここでは、札幌地域労組の取り組みを紹介します。

事件は、2010年のこと。一般社団法人札幌観光協会（当時の事務局は札幌市役所内に設置）に1年契約で雇用されていた労働者たちに、新たな雇用契約書と就業規則が示されました。

「何の変更もないから」という説明の一方で、新たな契約書には、前年までは無かった「契約更新の有無」という欄が設けられ、なおかつ、新たに作成された就業規則には「雇用契約の更新は2回まで」という記載がありました。

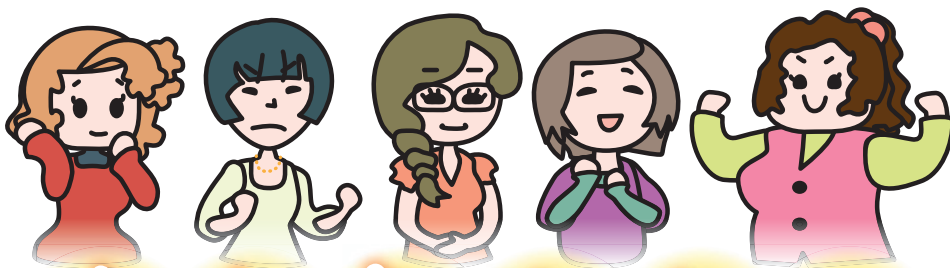
そのことを指摘しても、「これまでと同じだから」と契約書への署名を迫られた彼女たちのうち何人かが札幌地域労組に駆け込みました。

「説明を行った」という形式こそ整えられているものの、正しい説明も行わずに労働条件を不利益に変更した事件です。札幌地域労組は、彼女たちの訴えを受け止め、さっそく労働組合の結成を通知し、団体交渉の開催を求めました。しかしこの時点では、就業規則をすでに変えられてしまっていたのです。しかも労働組合に加入したのは、職場全体の1割程度のわずか5人だったのです。万事休す。

しかしながら、組合員と札幌地域労組は、この手続きの問題性を指摘し、争議行為も辞さず、とたたかう道を選択しました。すると、わずか5人ばかりの労働者の反乱とはいえ、使用者側も、自らの行為の問題性をおそらく認識していたのでしょう。不利益変更を撤回せざるを得ませんでした。

現在、更新限度条項の導入を迫られている（あるいはすでに導入されてしまった）労働組合や労働者にとって学ぶべきことの多い経験です。

決してあきらめないでください。



あきらめない



労働組合に相談してください

非正規雇用の労働条件に、更新限度条項が設けられた（設けられそうになっている）事例を念頭に、次のことを述べてきました。

- 労働条件の決定・変更は、使用者側が一方的に行うものではないこと
- 労働条件の不利益変更には合理的な理由の存在が求められること
- 職場の代表からの意見聴取など、労働条件変更時には適正な手続きが採られる必要があること
- 職場の代表は民主的に選出される必要があること
- 使用者側には誠実な対応が求められること
- 誠実な対応が望めないなら労働委員会など外部の機関も積極的に活用すべきこと

こうしたことには知識や経験も必要になると思いますので、パンフレット ver1.0にも書きましたとおり、まずは労働組合に相談をしてください。

安定した、尊厳のある雇用をみんなの力で実現しましょう。

= 連絡先 =

| | | |
|-----------------|--------------|-----------------------------|
| ▶ 札幌地域労組 | 011-756-7790 | sgu@s-union.gr.jp |
| ▶ 札幌ローカルユニオン「結」 | 011-815-4700 | union-yui@dororen.gr.jp |
| ▶ 道労連 | 0120-378-060 | web@dororen.gr.jp |
| ▶ 連合北海道 | 0120-154-052 | soudan@rengo-hokkaido.gr.jp |

なくそう！有期雇用 つくろう！雇用安定社会 ver2.0

発行 川村雅則研究室（北海学園大学）
TEL 011-841-1161（内2744）
e-mail: masanori@econ.hokkai-s-u.ac.jp