

改正労働契約法 JAMの取り組み 指 針

改正労働契約法が2012年8月3日に成立、8月10日に公布された。今回の改正内容のうち、いわゆる雇止め法理の制定法化は、8月10日（公布日）に施行、無期労働契約への転換、期間の定めを理由とする不合理な労働条件の禁止は、2013年4月1日の施行となる。改正法の施行を見据え、以下の取り組みを行う。

1. 各単組の取り組み

(1) 正規社員転換制度の取り組み

今回の改正は、いわゆる正社員転換を義務付けるものではないが、法改正の趣旨を踏まえ、無期転換後は原則、正社員とする制度（パートタイム労働者については短時間正社員を含む）を設ける。また、既に正社員転換制度などを設けている場合には、法改正を踏まえ制度内容の見直しを行い転換条件の緩和や正社員募集の際の優先的採用権について労使協議を行い、労働協約又は就業規則の規定として具体化する。

(2) 無期転換促進の取り組み

- ① 法律で通算5年を超える場合となっている有期契約労働者の無期労働契約への転換について、5年では長すぎるため、少なくとも3年程度で正社員へ転換させるよう労使協議を行い、労働協約又は就業規則の規定として具体化する。
- ② 無期転換の申込みをしないことが契約更新条件とするなど、法の趣旨に反する契約はさせないこと。
- ③ 改正法施行前の有期労働契約期間も、無期転換権への通算期間に含めるように労使協議を行う。

(3) 無期転換後の労働条件の対応

無期転換後の労働条件は、別段の定めがある部分を除いて同一となっているが、有期労働契約時の処遇で固定化されないよう、引き上げをめざして継続的に労使協議を行い、労働協約又は就業規則の規定として具体化する。

また、「別段の定め」による労働条件の引き下げは認めない。

(4) 無期転換の申込み権に関する周知

無期転換の申込み権が発生する要件とその行使可能期間について周知するよう求める。また、無期転換の申込みは書面など、記録に残る形で行うことも周知する。

(5) クーリング期間の通算期間加算

無期化逃れの目的で派遣・請負形態への切り替えなどが行われないう、使用者及び有期契約労働者への周知徹底など、クーリング期間の悪用を防止するための取り組みを行う。

雇止め等により直接の雇用契約がなくなった場合でも、無契約期間の長短に関わらず、雇止め前の期間と再雇用後の期間を通算して無期労働契約への転換権が生じるものとするよう労使協議を行う。

(6) 雇止め法理の周知

有期契約労働者に対し、有期労働契約が反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態で存在している場合や、契約期間満了後の雇用継続に合理的期待が認められる場合には、雇止めが認められないことを周知する。

(7) 有期契約労働者の労働条件全般の点検と労使協議

均等・均衡待遇の実現に向けて、有期契約労働者のすべての労働条件について、同一企業の期間の定めのない労働者との相違の有無・内容の点検を行う。なお、「同一企業」は、事業所単位ではなく法人単位で考えるものとする。

点検の結果、労働条件を相違させることに合理性が無いと判断される場合は、労働条件の是正に向けた労使協議を行う。

【対象となる労働条件】

一切の労働条件について適用される。

- ・賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に関する一切の待遇が含まれる。

(8) 組織化の推進

無期転換した労働者は正社員へ転換し組合員とする。また、正社員と異なる雇用形態の無期契約労働者は、有期契約労働者の組織化の取り組みの促進と併せて、必要に応じたユニオンショップ協定の範囲の見直しも行う。

2. JAM本部の取り組み

残された課題について引き続き検討するとともに、2013 春季生活闘争の取り組みと連動した運動展開を行う。単組における労使協議の促進と地方 JAMでの周知に向けた取り組みを支援する。

3. 地方JAMの取り組み

機関会議、オルグ活動、学習会を通じた各単組への改正労働契約法の周知と、JAMの取り組み方針の徹底し、労使協定化の促進を具体的に進める。