

意見書

2022年9月22日

厚生労働大臣 殿
労政審議会 御中

日本通運事件原告
日本通運事件共同弁護団
日通無期転換逃れ（川崎）阻止共闘会議
ユニオンネットお互いさま

私たちは日本通運株式会社によって無期転換逃れの不当な雇止めをされた当該労働者2人と雇止め無効を争う裁判での代理人弁護士及びその支援者の集まりです。

2020年10月には東京地裁で、2021年3月には川崎支部で、それぞれ原告の雇止め無効の主張を退ける不当な敗訴判決が出され、いずれも東京高裁に控訴していました。今月、川崎事件は控訴審判決が出て、11月には、東京事件の判決が出る予定です。

私たちはこれまでも2度の院内集会を開催し、厚生労働省の職員からのヒアリングも行いました。

私たちが実際に体験した日本通運における無期転換逃れのための雇止めの実態を踏まえ、「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書」（以下「報告書」といいます。）に記載された報告に対して意見を述べますので、現在、労働条件分科会でなされている無期転換ルールに関する見直しの議論に活かしていただきたいと思えます。

第1 意見の趣旨

1 無期転換権の説明義務

労働契約締結時において、無期転換権の存在及び内容について、当該有期契約労働者に対して雇用契約書等の書面で説明を行う義務を使用者に課すことを、労働基準法15条1項所定の明示すべき事項として追加すること。

2 無期転換権行使の意向確認義務

無期転換権を権利行使できる段階において、対象労働者に対して無期転換権の存

在及び内容につき告知し、無期転換権の行使意向の有無を確認する義務を使用者に課すこと、及び、かかる義務の違反により対象労働者が無期転換権を行使できなかった場合には、対象労働者が無期転換権を行使したものと推定する立法措置を講じること。

3 更新上限規定の禁止

特段の事情のない限り、更新上限規定（不更新条項）によって更新回数及び更新年数を制限することは明文で禁止すること（特段の事情の内容については指針により明確化すること）。

4 無期転換権行使直前の雇止めの原則禁止

無期転換権行使直前（権利発生前概ね1年程度）に行われる雇止め等の不利益措置を原則禁止し、脱法目的ではないこと、当該不利益措置に合理性があることの説明責任・立証責任を使用者側に課す立法措置を講じること。

5 無期転換権が妨害された場合の権利行使の推定

不更新以外に、無期転換権を妨害する行為（無期転換権行使の際、現状よりも不利な労働条件を提示するなど）が行われ、権利行使ができなかった場合には、対象労働者が無期転換権を行使したと推定する立法措置を講じること。

第2 意見の理由

1 無期転換権の説明義務

報告書は、「労働者が各社の無期転換制度を理解した上で無期転換申込権を行使するか否かを主体的に判断しやすくするとともに、紛争の未然防止を図るためには、使用者が要件を満たす個々の労働者に対して、労働契約法18条に基づく無期転換申込みの機会の通知を行うよう義務づけることが適当である。」とした上で、「上記の通知の義務づけについては、無期転換が労働契約の期間に関わる重要な事項であることを踏まえると、労働基準法15条に基づく労働条件明示の明示事項とすることが適当である。」としています。

このような結論は妥当であると考えます。

なお、制度の実効性を持たせるためには、権利の告知義務や意向確認義務に違反

したことにより当該有期契約労働者が無期転換申込権を行使することができなかった場合には、対象労働者が無期転換申込権を行使したものと推定する、又は、無期転換申込権を行使しないまま雇止めされた後も一定期間内は引き続き遡及的に無期転換申込権を行使できるものとする等との救済措置を含む立法措置を講じる必要があります。

2 無期転換権行使の意向確認義務

報告書では、無期転換申込権が発生した労働者に対して権利行使の意向確認を使用者の義務とすべきとの意見については、意向確認を使用者の義務とすることには慎重な検討が必要との意見があるとの理由により、「上記のような意向確認は労働者の権利行使を容易にする効果が期待できる」とは述べるものの、立法化については明言されていません。

しかし、無期転換申込権の説明をした上で、その流れで権利行使の意向確認をすることに、使用者の負担が格段に大きくなるものではありませんし、意向確認まですることによって、実効性ある権利の説明がなされるものと考えられます。

したがって、無期転換申込権の説明にとどまらず、権利行使の意向確認まで使用者の義務とすべきです。

3 更新上限規定の禁止

報告書は、更新上限設定について、紛争の未然防止や解決促進のため、使用者に、

- ・更新上限の有無及びその内容の労働条件明示の義務づけ（労働基準法施行規則5条1項1号の2の「更新する場合の基準」の中に更新上限の有無・内容が含まれることの明確化）
- ・最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合には、労働者からの求めに応じて、上限を設定する理由の説明の義務づけ（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）における規定の追加）

を措置するとしています。

しかし、そもそも不更新条項を定めること自体への法規制が必要です。不更新条項が、無期転換ルールを潜脱するものであることから、特段の事情ない限り不更新条項によって更新回数・更新年度を制限することはできないことを明文化しつつ、特段の事情の内容を指針により明確化していくこと、特に更新途中で更新上限規定

(不更新条項)を定めることを明文で禁止すること、といった抜本的な立法措置を講じるのが相当です。

4 無期転換権行使直前の雇止めの原則禁止

無期転換ルールの実行後、我々の日本通運事件をはじめ、無期転換権行使を目前にした雇止めが全国各地で後を絶たず、これを無効とした裁判例も続いています。

このような雇止めは言うまでもなく無期転換ルールの実質的な脱法であり、決して許されるものではありません。

労働契約法19条により訴訟で解決することが可能であったとしても、そのような手続をしなければならない労働者の負担は非常に大きいものであることは明白です。

無期転換権行使直前(権利発生前概ね1年程度)に行われる雇止めは原則禁止すべきであり、使用者がこれに反した場合には、労働者を救済すべきです。

5 無期転換権が妨害された場合の権利行使の推定

報告書では、無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱いに対する対応については、何が禁止される「不利益な取扱い」に該当するかという整理が難しく、また、どのような事例が無期転換申込みを行ったこと等を「理由として」に当てはまるのかの認定も困難であり、立法措置をとった場合にその解釈・適用に疑義が生じかねないことを懸念する意見があったこと等を踏まえ、立法化は見送られました。

しかし、上記のような意見は説得力に乏しい。報告書も述べるとおり、代表的な不利益取扱いは解雇、雇止め、労働条件の引き下げであり、まずはこれに絞った形の立法措置を講じることはできたはずである。「理由として」の認定も、マタハラにおける判断手法を参考に、権利行使が可能になってから一定期間内における不利益取扱いについては、使用者側の動機が無期転換申込みを行ったこと等を理由とするものであるという推定規定を置く等の明確な基準を設けたルール作りは可能であったはずだ。

無期転換権を妨害する行為が行われ、権利行使ができなかった場合には、対象労働者が無期転換権を行使したと推定する立法措置を講じる必要があります。

以上