

共同アピール文

以下の立法措置ないし立法改正を求めます。

- ① 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 特段の事情のない限り、3年以上の更新上限規定（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（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 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。

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

日通事件共同弁護団

（2021年11月5日参議議員会館にて）

<はじめに>

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。

2つの労働事件はそれぞれ東京地裁と横浜地裁川崎支部で雇止め無効を争っていました。しかし、昨年10月には東京地裁で、今年3月には川崎支部でいずれも原告の主張を退ける不当な敗訴判決が出されてしまいました。東京の事件を支援するのがユニオンネットお互いさま、川崎の事件を支援するのが日通無期転換逃れ（川崎）阻止共闘会議（代表 神奈川県労働組合総連合・国民救援会神奈川県本部）になります。

私たちは同じ日本通運を相手に裁判を争っていることもあって、地裁での裁判中から連携を取り合ってきており、今回も一緒にこの院内集会を開催させて頂くこととなりました。

東京事件の原告Aさんは、東京ベイエリア支店で派遣のときから数えると7年3か月、直接雇用となってから5年10か月、無期転換権のカウントが始まってから4年9か月で雇止めになりました。原判決である東京地裁判決では、契約更新を重ねる途中で挿入された契約の更新

した。2021年1月の調査結果においても、無期転換ルールについて「知らない」が39.9%、「名称だけ聞いたことがある」が17.8%と合わせて57%ほどを占めていて、状況はむしろ悪化しています。

これらのことから、厚労省の行ってきた周知に関する取り組みがほぼ効を奏していないことは明らかです。権利の内容を十分に知る機会が与えられなければ、それを行使する機会も十分には確保できません。

そのため、無期転換ルールの意義を広く理解し、要件を満たす労働者が誰でも無期転換権を行使できるようにして、もって非正規労働者の雇用安定の実現をはかる無期転換ルールの実効性を確保することが喫緊の課題と言えます。

そこで、①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べきです。また、②対象労働者が権利行使できる段階で、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、使用者に対して課すとともに、かかる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権を行使することができなかつた場合には、対象労働者が無期転換権を行使したものと推定する等の救済措置を含む立法措置を講じるべきです。

2 無期転換権発生直前の雇止めの防止

無期転換ルールの施行後、我々の日通事件をはじめ、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ちません。

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。政府においては、使用者による無期転換権行使の妨害を禁じ、対象労働者らの救済を図る規定の創設を講じるべきです。

また、実際に無期転換権を行使しようとしたら、「(無期転換権を)行使してもよいけど、その場合には今の2分の1の給料になるけど、それでも行使するのか」などと言われるなど、使用者からの妨害のために無期転換権を行使できなかったという声も聞いています。

そこで、③特段の事情のない限り、3年以上の更新上限規定(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べきです。この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も必要です。また、④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・証明責任を使用者側に課すべきであり、そのような立法措置を講じるべきです。さらに、⑤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)が行われた結果、権利行使ができなかつた場合には、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べきです。

以上