

派遣労働者の直接雇用後の雇止めと賃金格差を争点とする訴訟を東京地裁で提訴しました。

- ・「派遣で3年、その後直接雇用されたのに、また3年勤めて、雇止め！」
- ・スポット派遣や日雇い派遣への対策だけでは不十分です。
- ・その先には、このような派遣労働者の直接雇用後の「辞めさせられ方」が待っています。
- ・今こそ労働者派遣法、非正規雇用への、広い視野での抜本的な法改正が必要です。
- ・「雇用の安定」なくして、日本社会の発展は有り得ません。

学校法人立教女学院嘱託職員事件（概要）

事件番号：平成 19 年(ワ)第 27403 号 「地位確認及び賃金支払等請求事件」

▼原告：清野三恵子（38 歳女性）／原告訴訟代理人 弁護士 八坂玄功

▼被告：学校法人立教女学院（東京都杉並区にて幼稚園、小中高等学校、短大等を運営。）

清野三恵子さんは、学校法人立教女学院（東京都杉並区にて幼稚園、小中高等学校、短大等を運営）において、2001年6月からの2年11ヶ月を派遣労働者として勤務したのち、「3年を超えて継続勤務した派遣労働者に対する『直接雇用申込義務』」を受け、直接雇用である嘱託職員に雇用形態を変更され、2004年6月から、期間1年の嘱託雇用契約を3回繰り返しました。

しかし、2007年2月、立教女学院は「2007年5月末を持って期間満了とし、次回の更新はありません」と突如、雇止めを発表。学院側は清野さんを雇止めした後、新たに他の嘱託職員4名の雇止めも決定しました。雇止めを言われた嘱託職員のほとんどが「派遣職員で3、4年勤務後、直接雇用へ変更され、嘱託職員として3年」と、いずれも通算6年～7年という長期に渡って、正規職員と何ら変わらぬ同等の仕事をしてきた労働者ばかりです。

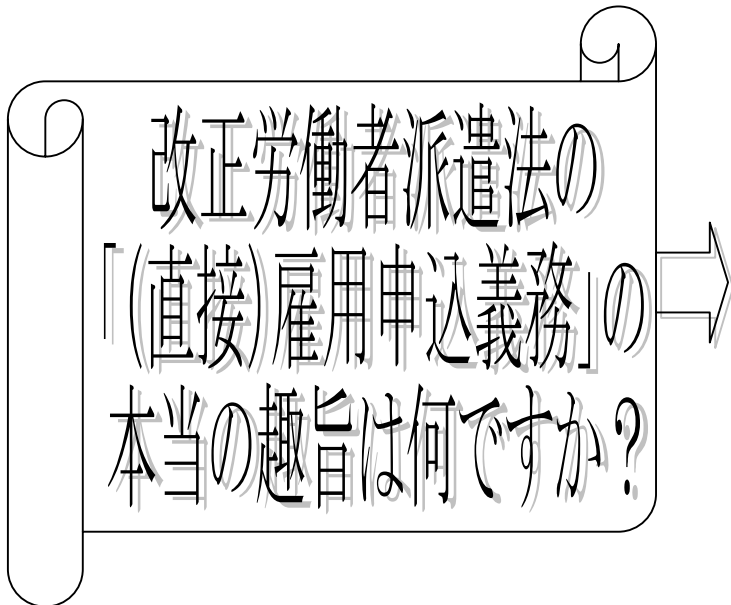
組合に加入後、雇止め理由を突如変遷！

被告、立教女学院は、当初雇止めの理由として「清野さんのポジションには正規職員を入れることにしました」と話していたが、清野さんが組合に加入した途端に雇止めの理由を「人手が足りているから。仕事が見当たらない為」に変遷。しかし、現実には学院内より正規職員を異動させ、その後任に新たに派遣労働者を募集・就労させており、「人手が足りている」状況にはなかった。

その後、仮処分裁判で学院側からの証拠書証に、

「嘱託は契約期間1年、勤務形態・業務内容は正規職員同様となっているが、3年を超えて雇用している者の契約を打ち切った場合、労基法で『不当な解雇』と解釈され、労働争議では本学院が不利になる。危険性回避の為、3年で雇止めを実施」という記載が！

このような、「労働争議の回避」や「3年を超えなければ不当な解雇とみなされない」という、まるで「3年以内であれば何をやっても許される」と謂わんばかりの認識のもとに、嘱託職員の雇止めを行うことは、事実上の若年定年制に等しく、勤務実態が正規職員と異なる非正規労働者への、著しい差別待遇であって、到底許されるものではありません！



政府も長期雇用を想定

派遣法の期間制限は、期間を超えるような長期に渡って存在する業務ならば、その業務に従事する派遣労働者を自社の社員として雇用すべき、という趣旨で設けられたものであり、その趣旨を実効あるものとする為に作られたのが「直接雇用申込義務」だ。

ゆえに、「長期に渡って存在する業務」を行ってきた派遣が、引続き「長期に渡って存在する業務」を行う為に、直接雇用されるのであるから、雇用が長期であるのは当然である。

◆現在の日本社会において、多くの経営者側が行う、「長期に渡って存在する業務」に、非正規労働者を雇用する「常用代替」と、細切れ雇用を繰り返す「労働の使い捨て」の実態に、今こそ、司法の場からも、是正を促す判決を！
政府は抜本的な改正を!!

▼ 第27回経済財政諮問会議（2006年11月30日）

当時の柳澤厚生労働大臣は、次のように述べている。「派遣の『課題』は、ここが非常に問題なのだが、26業務については期間の制限がない。例えば3年勤めた後に『優先的雇用申込義務』が経営側にあるわけだが、我々はそれを合理的と考えている。<～中略～> それから、『雇用申込義務』は、期間制限に対する違反の防止のために、期限が終了した時に更に使おうとする場合には、必ず長期雇用を申し込まなければならない義務があるということ。」

▼ 第166回通常国会参議院厚生労働委員会（2007年2月15日）

小池晃参議院議員が、ある自動車メーカーが労働者派遣法の「雇用申込義務」に基づいて、1年を過ぎた派遣労働者1,500人を直接雇用したものの、事実上数ヶ月という短期雇用になっていたことを例にあげて、同法の趣旨は雇用の安定にあるのだから、長期雇用を申し入れなければならないのではないかと問い質したところ、柳澤厚労相（当時）は「その制度の趣旨はそういう方向のものだ」と明言している。

最後に・・・

- ① 本件は、改正労働者派遣法に基づく直接雇用のあり方が問われる典型的なケース。本件と同じ状況にある労働者が原告の同僚だけでも数人おり、全国には無数にいる。
- ② 財界は、「雇用申込義務」の廃止、事前面接の解禁、「偽装請負」の合法化（ユーザー企業による請負労働者への指揮命令の容認）などを要望（日本経団連・御手洗富士夫会長）
- ③ 労働者の「使い捨て」は決して認めてはならない。

* 本件についての連絡先 *

〒165-0027 東京都中野区野方 5-30-13 ギャリアテネ2階F号
しいの木法律事務所 弁護士 八坂玄功
電話 03-5373-1808 FAX 03-5373-1809

〒170-0005 東京都豊島南大塚 2-33-10 5階
東京公務公共一般労組 立教女学院嘱託職員争議団
電話 03-5395-5255 FAX 03-5395-5139