

～ 労働者派遣法抜本改正のために ～

派遣黒書

2009年12月8日

自由法曹団

〒112-0002

東京都文京区小石川 2-3-28

DIK マンション小石川 201

TEL 03-3814-3971

FAX 03-3814-2623

自由法曹団編・派遣黒書【目次】

はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 頁

【 製造業派遣 】

1 正社員化を求めるいすゞの派遣工・期間工のたたかい・・・ 2 頁

2 正社員化を求めるマツダの派遣労働者のたたかい・・・・・・ 6 頁

3 正社員化を求める三菱ふそう・派遣工のたたかい・・・・・・ 9 頁

4 正社員化を求めるパナソニック・エレクトロニクスの
派遣労働者のたたかい・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12 頁

5 日本トムソン偽装請負・雇い止めとのたたかい・・・・・・ 15 頁

6 トステムによる日系ブラジル人派遣労働者大量派遣切り
とのたたかい・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18 頁

7 「人間らしい働き方」を――偽装請負労働者のジェコー
とのたたかい・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21 頁

8 派遣社員を切り捨てたコニカミノルタ・テクノプロダクト
とのたたかい・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24 頁

【 事務派遣 】

9 日産自動車・事務系派遣社員のたたかい・・・・・・・・・ 28 頁

10 横河電機・事務系派遣社員のたたかい・・・・・・・・・・・・ 31 頁

はじめに

労働者派遣法は、1985年に制定されて以来、99年に原則自由化、03年に製造業への解禁など、際限なく規制緩和され続けました。その結果、派遣労働者は増え続け、08年度には約399万人もの人が「派遣」で働いています。そのうち約281万人は、仕事があるときだけ「雇用」される登録型です。彼らは「派遣」という「首」にしやすい雇用形態であるが故に、景気が悪くなると、まっさきに、しかもいともたやすく「派遣切り」＝「解雇」されてしまいます。

この黒書は、今吹き荒れている「非正規切り」の嵐の中で、派遣労働者たちがどんな状況におかれているかを、各地で裁判等を担当している弁護士がレポートしたものです。「使い捨て」にされた派遣労働者たちの過酷な現実がリアルに描かれています。

製造業派遣では、ほとんどの現場で、偽装請負が行われていました。請負を偽装することで派遣の期間制限等をかいくぐり、正社員と同様の業務に長期間従事させていました。給料は正社員の半分程度に抑えられています。そんな彼らが、今回の景気悪化で、次々と首を切られました。十分な蓄えもない派遣労働者たちは、一方的に「派遣切り」されて、家族ともども路頭に迷う結果となっています。派遣先は、派遣契約を打ち切るだけで、何の痛みも感じていません。こんなことが行われるようになったのは、まさに、派遣という働き方が広がった結果です。

事務系職場では、正社員と同じ一般業務をさせておきながら、専門26業務であるかのように偽装することによって期間制限が潜脱されています。5年以上も派遣のまま働かせているケースもあります。仕事の中身は正社員と変わらないのに、給料は半分。景気が悪くなるとまっさきに首。事務系職場でも派遣労働者の運命は同じです。

昨年10月のリーマンショック以降、企業は、先を争うようにして、非正規労働者を解雇しました。今年の12月までに24万6847人が職を失う見通しです。そのうちの14万3908人が派遣労働者です。

こんな不安定雇用はもうやめにしよう。

登録型派遣は禁止し常用型に。大量の首切りを許す製造業派遣は全面禁止。偽装請負・期間制限違反などの違法派遣の場合は期間の定めのない直接雇用とみなす。待遇は正社員と均等に。これらの改正が是非とも必要です。

私たちは、労働者派遣法の抜本改正を求めます。

【 製造業派遣 】

正社員化を求めるいすゞの派遣工・期間工のたたかい

1 いすゞのたたかいの概要

いすゞ自動車株式会社（以下「いすゞ」といいます）の派遣工7名、期間工5名、合計12名の労働者は、2009年4月2日、いすゞに対して、東京地方裁判所に地位確認及び賃金支払並びに損害賠償を請求する裁判を起し、現在裁判継続中です。

派遣工2名は、解雇（偽装請負等のもとで成立していた労働契約）の無効を主張し、地位確認及び賃金支払並びに損害賠償を請求しています。派遣工5名は、いすゞの労働者派遣契約の中途解除により派遣会社から解雇されたことを理由に、損害賠償を請求しています。期間工5名は、解雇（偽装請負等のもとで成立していた労働契約）もしくは雇い止めの無効を主張し、地位確認及び賃金支払並びに損害賠償を請求しています。

2 原告の勤務歴、出身都道府県、年齢、家族構成等

原告12名は全員男性ですが、そのうちの何人かの勤務歴、出身都道府県、年齢、家族構成等は、次のとおりです。

(1) Aさん

2003年4月から高木工業(株)の請負社員としていすゞ藤沢工場で偽装請負（「請負の形をとりながら実際はいすゞの管理職の指示を受けて働く」違法派遣の一種）で働き、その後高木工業の派遣工、いすゞの期間工を経て、2007年1月から再度高木工業の派遣工になり、いすゞで働いていました。いすゞが高木工業との労働者派遣契約を2008年12月26日をもって中途解除したことにより、高木工業から解雇されました。いすゞでの勤続は約5年9か月です。

北海道出身で、北海道で正社員として仕事をしていたが、リストラにあい退職せざるを得なくなり、高木工業の請負社員としていすゞ藤沢工場で働くことを選んだものです。現在50歳で、北海道に妻と子供がいます。解雇される前は家族に1か月5～8万円の仕送りをしていましたが、解雇後は一銭もできないでいます。子供が楽しみにしていたゴールデンウィークや年末年始の里帰りもできなくなっています。

いすゞに対して、偽装請負と期間制限違反を理由として地位確認及び賃金支払並びに損害賠償請求をしています。

(2) Bさん

2005年12月から(株)シースタイルの派遣社員としていすゞ栃木工場で働き、その後いすゞの期間工を経て、2007年10月から再度シースタイルの派遣工になり、いすゞで働いていました。いすゞがシースタイルとの労働者派遣契約を2008年12月26日をもって中途解除したことにより、シースタイルから解雇されました。いすゞでの勤続は3年超です。

青森県八戸市出身で、八戸市で靴販売店を営んでいたが、経営不振で店を閉めざるを得なくなり、シースタイルの派遣社員としていすゞ栃木工場で働くことを選んだ

ものです。現在49歳で、八戸市に妻と子供3人がいます。解雇される前は、1か月20～30万円の手取り額から、家族に10万円の仕送りをし、寮費などを差し引いた後の手元に残った約6万円で生活していました。解雇後は仕送りもできなくなっています。

いすゞに対して、期間制限違反を理由として地位確認及び賃金支払並びに損害賠償請求をしています。

(3) Cさん

2008年5月から㈱総合スタッフの派遣社員としていすゞ栃木工場で働いていましたが、いすゞが総合スタッフとの労働者派遣契約を2008年12月26日をもって中途解除したことにより、総合スタッフから解雇されました。いすゞでの勤続は約7か月ですが、総合スタッフの担当者は「いすゞでの仕事はなくなることはないから安心して下さい。」などと言っていたので、いすゞで長期間働けるものと思っていました。

岩手県盛岡市出身で、地元で仕事がなく、総合スタッフの派遣社員としていすゞ栃木工場で働くことを選んだものです。現在43歳で、独身です。解雇されたことによって、交際していた女性と別れることになりました。

いすゞに対して、派遣契約の中途解除を理由として損害賠償請求をしています。

(4) Dさん

2005年6月からシースタイルの請負社員としていすゞ栃木工場で偽装請負で働き、その後シースタイルの派遣工を経て、2006年10月1日からいすゞの期間工になり、2009年4月7日にいすゞに解雇・雇い止めされました。勤続約3年10か月です。

栃木県出身で、現在47歳で、独身です。解雇・雇い止めされたことによって、交際している女性と結婚できないでいます。

いすゞに対して、偽装請負と雇い止め無効を理由として地位確認及び賃金支払並びに損害賠償請求をしています。

(5) Eさん

2006年6月から日研総業㈱の派遣社員としていすゞ藤沢工場で働き、その後同年10月1日からいすゞの期間工になり、2009年4月2日にいすゞに雇い止めされました。勤続約2年10か月です。

宮城県石巻市出身で、地元で仕事がなく、日研総業の派遣社員としていすゞ藤沢工場働くことを選んだものです。現在27歳で、独身です。雇い止めされたことによって、交際している女性と結婚できないでいます。両親が石巻市におり、時には仕送りをしていましたが、雇い止めされたことによって仕送りはできなくなりました。

いすゞに対して、雇い止め無効を理由として地位確認及び賃金支払並びに損害賠償請求をしています。

(6) まとめ

以上の5名の出身都道府県を見てもわかるとおり、いすゞ（及びいすゞへの派遣会社）から解雇、雇い止めされた派遣工、期間工には、北海道、青森県、岩手県、宮城県等に仕事がなく、職を求めているいすゞ栃木工場、藤沢工場働くことになった労働者

が多数います。地方に仕事がなく、関東・東海地方に職を求めて出てきた労働者が、景気の調整弁として、派遣工、期間工というだけの理由で、イの一番に解雇・雇い止めされているのです。解雇後は、全員、家族への仕送りはできなくなり、自分自身も1日1.5食程度の生活を余儀なくされています。

3 正規社員と同一の業務に従事、賃金では差別

(1) いすゞにおける正社員と非正規社員（期間工、派遣工）の人数、割合等

いすゞには藤沢工場と栃木工場がありますが、いすゞの生産部門＝製造ラインには、2008年12月時点で、①正社員等3506人、うち管理職603人、一般社員2903人、②非正規社員（期間工、派遣工）1365人がいました。一般社員と非正規社員の比率は、68%対32%です。

なお、非正規社員（期間工、派遣工）1365人の内訳は、藤沢工場の期間工398人、派遣工543人、栃木工場の期間工155人、派遣工269人、両工場全体で期間工553人、派遣工812人合計1365人でした。

(2) 同一の業務内容

業務内容は、藤沢工場ではトラックの車体製造と組立、栃木工場ではトラック、産業用重機、船舶等のエンジンの製造です。製造ラインでは、正社員である一般社員と期間工、派遣工が混在して働き、同一の業務に従事していました。期間工、派遣工が仕事に慣れない新人の正社員に仕事を教えることもありました。

期間工や派遣工が2008年12月まで従事していた業務は、かつては正社員である一般社員が従事していた業務です。いすゞは、2000年代に入って以降、正社員を請負労働者（偽装請負）、派遣工、期間工に大量に置き換えたのです。いすゞは、正社員をまず大量の請負労働者に置き換え、偽装請負に対する批判が強まる中で請負労働者を派遣工に切り替え、さらに派遣工を期間工に切り替えたのです。この経過からも明らかなおとおり、請負労働者、派遣工、期間工の業務は、かつて正社員が従事していた業務そのものです。そして、2009年1月以降は、いすゞは、正社員を2008年12月までは期間工、派遣工が従事していた業務に従事させているのです。

従事している業務から見れば、正社員である一般社員と期間工、派遣工を差別する理由は、まったくありません。

(3) 賃金では差別

いすゞでは、正社員である一般社員の年収はおおよそ600万円、期間工の年収はおおよそ400万円、派遣工の年収はおおよそ280万円でした。派遣工の年収は、正社員の半分以下なのです。同一の業務に従事しているわけですから、このような賃金の差別には合理的理由はまったくありません。正規労働者と非正規労働者（期間工、派遣工）との間の均等待遇原則が必要です。

4 非正規労働者（期間工、派遣工）の大量解雇

いすゞは、2008年11月17日に期間工553人全員に対して12月26日付の労働契約期間中の中途解雇を予告し（その後中途解雇の予告を撤回し、2009年4月初旬に雇い止め）、同年11月14日頃に各派遣会社に対して労働者派遣契約の12月26日付中途解除を通告し、派遣工812人全員を労働契約期間中の中途解雇に追い込みました。非正規労働者1365人全員の大量解雇です。

これらの事態を見ると、大企業が派遣工を雇用の調整弁として真っ先に大量解雇し、その結果、労働者の生活が瞬時にして破壊されることが明らかです。製造業への労働者派遣は全面禁止すべきです。また、有期契約を無条件に認め、雇い止めを安易に認めることが如何に労働者の生活を破壊するか明らかです。正社員と同一の業務に従事する期間工、派遣工は、正社員と同様に期間の定めのない労働者として取り扱うべきです。

5 休業とそれに伴う賃金カット時の生活状況、雇い止め後の生活状況

(1) いすゞに対して「期間工3名に対する休業中の削減賃金額」の仮払いを命じた宇都宮地方裁判所栃木支部の平成21年5月21日の仮処分決定は、40%の賃金を削減されている時の期間工Dさん（当初偽装請負で働いていた）の生活を次のように認定しています。

「債権者Dにおいても、いすゞからの解雇予告の通知から現在に至るまで、組合活動に従事しており、収入はいすゞ以外からは全くない。また、Dの窮状を見て、たびたび知人友人から好意で御馳走してもらっていたが、それもいつまでも続くわけではない。組合活動の学習会などで、お米、うどん、缶詰などの食料援助を受けて、何とか生活費が足りない分を補ってきている。平成20年12月以降は、衣服すら購入しておらず、将来結婚する予定の女性と現在も交際しているが、映画や旅行や外食など出費のかかる交際はできなくなった。組合活動などで自動車の利用は必要不可欠だが、ガソリン代を援助してもらっている。また、平成21年4月以降は、年金や保険の支払があり、5月には住民税の支払もあり、いすゞから仮払賃金が支払われたとしても、その全てを支払い切れない状況にある。弁護士に依頼した債務整理についても、10000円の実費を支払ったのみで、着手金の支払は猶予してもらっている状態である。」

(2) Aさんらは、雇い止めあるいは解雇後雇用保険の失業給付で生活していますが、1日1.5食というような生活を余儀なくされています。

6 労働組合の結成と団交応諾の有無

2008年12月3日に全日本金属情報機器労働組合（JMIU）いすゞ自動車支部を結成し、いすゞに団交を申し入れています。いすゞは、期間工の問題については団交に応じていますが、派遣工の問題については団交に応じていません。

7 労働者派遣法抜本改正の必要性

労働者派遣法改正にあたっては、①いすゞの派遣工の大量首切りを見る時、製造業派遣は全面的に禁止すべきです。②いすゞで偽装請負や期間制限違反の違法派遣が横行している事態を見る時、「みなし雇用」制度を創設すべきです。③いすゞで正規労働者と非正規労働者（期間工、派遣工）が同一の業務に従事しながら賃金で年間おおよそ200～320万円もの差別がある事態を見る時、正規労働者と非正規労働者（期間工、派遣工）の均等待遇原則を明記すべきです。④いすゞが派遣工の問題についての団交を拒否している事態を見る時、派遣労働者の労働組合に対する派遣先企業の団体交渉応諾義務を明記する必要があります。

以上

正社員化を求めるマツダの派遣労働者のたたかい

1 たたかいの概要

自動車メーカー・マツダ株式会社（以下「マツダ」といいます）は、国際的な景気の悪化で新車販売が落ち込んだとして、生産台数を減らし、これに伴い、2008年11月には約800人いた防府工場（山口県防府市）の派遣労働者を、2009年4月には50人にまで減らしました。この人員整理は、マツダによる派遣元との間の労働者派遣契約の更新拒絶ないし解除、あるいは「サポート社員」の期間満了による雇い止めというかたちで行われました。マツダでは、派遣労働者を受け入れた場合、一定期間経過後に、3ヶ月と1日だけマツダからの直接雇用とし、その後再び、派遣労働者として受け入れるというやり方が行われていました。「サポート社員」とは、このやり方の中で、直接雇用されている派遣労働者のことです。

16名の労働者（派遣労働者及びサポート社員）は、2009年4月、マツダを被告として、マツダ正社員としての地位の確認と「解雇」後の賃金の支払を求めて、山口地方裁判所に裁判を起こしました。その後、8月に1名が追加提訴し、原告は17名となっています。

Aさんらは、みんなマツダで正社員と同様の仕事をして生産に貢献してきました。働いていた期間は、長い人で5年7ヶ月、短い人で6ヶ月です。

なお、マツダは、2009年4月には、「生産調整は落ちついてきた」として、前年より多い技術系新入社員を採用しています。

2 工場での労働実態など

防府工場は、車両の塗装、組立、検査を行う西浦工場と、トランスミッションの加工、組立等を行う中関工場に分かれており、Aさんらは、いずれかの、あるいは、両方の工場で働いてきました。

防府工場では、各業務（製造ライン）とも、マツダ正社員と派遣労働者と「サポート社員」が一体となって業務に従事していました。指揮命令系統も同一で、始業・就業時間、休憩、残業時間も、同じ扱いでした。そして、職場によって割合は異なるものの、およそ2分の1から3分の1は、派遣労働者でした。

派遣労働者の中には、熟練して高い技術を身につけ、かなり難しい仕事を任された者がたくさんいました。職長から「正社員に推薦しておく」と何度も言われ、その都度裏切られ、それでも、頑張ればいつかは正社員になれると希望を持って働き続けた者もいました。Aさんもその1人です。

なお、マツダは、派遣労働者に対して、面接を行うなどしてランク付けをしていました。派遣会社は、マツダが行ったランク付けにそのまま従うだけでした。

3 マツダでの労働条件及び生活状況

派遣労働者、サポート社員ともに、一律ではありませんが、日給は8000～9000円程度、そして、残業の多少によりますが、月収手取りが18～25万円、年収で2

00～300万円程度でした。

マツダの製造現場の正社員の平均年収は、およそ、30歳前後で300～400万円、50歳前後で600～700万円となっています。

Aさんら17名（いずれも、男性）の年齢は、提訴時において、26歳～52歳で、うち10名が40代です。出身地は、九州が多いのが特徴的です。家族関係は、さまざまです。地元で失業したり、突然給料が半分になって会社をやめざるをえなくなったりして、派遣会社の募集に応じた、という人が多数います。

Aさんは、49歳で、妻と3人の子と市営住宅に住んでいます。マツダからの収入は、月額手取り24万円程度でした。家賃は、3万1000円。子どもたちの教育費等もあり、ぎりぎりの生活でしたが、マツダからの収入を支えになんとかやりくりしてきました。

Bさんは、43歳で、年金生活の両親と姉との4人暮らしで、Bさんの収入で一家の生活を支えてきました。Bさんのマツダからの収入は、月額手取り23万円程度で、年老いた両親ともども、出費をきりつめ、ぎりぎりの生活をしていました。

Aさんらは、生活のため、少しでも多くの収入を得ようと、体を酷使し、目一杯残業をしてきました。しかし、残業が少ない月は、途端に、生活費に苦勞する状態になりました。

4 派遣契約と「サポート社員」・・・その違法性

マツダでは、受け入れた派遣労働者を、一定期間経過後に「サポート社員」と呼ばれる期間雇用の正社員として採用し、3ヶ月と1日の間「直接雇用」とした後に再び派遣労働者として受け入れる、という雇用形態が常態化していました。

これは、いわゆるクーリング期間（3ヶ月をこえる期間を空ければ、派遣受入期間がリセットされるという取り扱い）を利用して、実質上、派遣可能期間である3年をこえる期間、継続して労働者派遣を受け入れるものです。受入期間を制限した労働者派遣法40条の2に違反すると同時に、職業安定法44条（労働者供給事業の禁止）、労働基準法6条（中間搾取の排除）にも違反します。

Aさんらの中には、この派遣とサポート社員とのくりかえしが3回に及んでいる人もいます。

このクーリング期間の悪用に対して、山口労働局は、2009年6月、マツダに是正指導をしました。しかし、マツダは、「法律違反はなかったと理解しています」とのコメントを発表しました。このことが国会で取り上げられ、舛添厚労相（当時）は、「労働者派遣法違反が明確に行われているから指導に入った」と答弁し、マツダの姿勢を批判しました。

5 解雇された後の生活状況

- (1) 解雇された労働者は、突然、収入を奪われたうえ、次の仕事がなかなか見つからず、中には、年齢や資格などが障害となって「94社受けたが、94社すべて落ちた」という原告もいます。やっと仕事が見つかって、アルバイトで、1ヶ月でやめさせられたという原告もいます。

寮に住んでいた原告は、寮をひき払った後のアパートさがしに苦勞しなければなりませんでした。ガソリン代がなく、20キロ離れた訓練校まで自転車で通っている原告もいます。雇用保険給付終了後の生活は深刻で、国の生活福祉資金の貸付けや生活保護に頼らざるを得ない状況です。

(2) 解雇されたAさんは、妻も、今年派遣切りにあい、その後体調を崩したことから、Aさんの雇用保険14万8000円で一家が生活しなければならなくなりました。20歳の息子のコンビニのバイト代を加えても、毎月赤字です。米は、県労連から支援してもらっています。長女から、「歯が痛いので治療したい」と訴えられても、治療費が出せないで、痛み止めの薬で辛抱してもらいました。家族全員の生命保険は解約しました。Aさんは、雇用保険がまもなく切れるのに、職が見つからず、とてもあせっています。家族に申し訳なく、「離婚して自分ひとりになろうか、それとも、自殺しようか」と思い悩み、眠れない日々を過ごしています。それでも、原告団の仲間や支援してくれる人の気持ちを考えて、何とか前向きに考えるようにしています。Aさんは、マツダがスタジアムの命名権に金を使うくらいなら、労働者に正社員としての雇用を保障すべきだと考えています。

(3) Bさんは、Bさんの収入で家計をやりくりしていたため、解雇された後は、一家の生活が一変、両親の年金で何とか生活をしています。Bさん自身、体調をこわし通院中ですが、国民健康保険料は滞納しています。仕事は依然見つからず、両親や先の生活のことを考えると不安でたまりません。

Bさんは、マツダで人員整理が始まる前には、連日の残業、休日出勤で、くたくたになって働き続けました。「必要なときには使い放題使い、いらなくなれば、物のようにならすぐ捨てる」会社の身勝手さに強い憤りを感じています。同時に、マツダの工場で、「良い車をみんなで作る喜び」を経験したことから、「今でもマツダが好きで感謝している」と話しています。「マツダで働くのが本当に好きだったんだなあ」というのが、Bさんの口癖です。

6 労働者派遣法抜本改正の必要性

本件からいえることは、製造現場で派遣社員が正社員と同じ仕事をしておりながら安い低賃金で働かされていること、クーリング期間をおくことで派遣法の期間制限をかいぐりながら派遣社員を正社員代替として長く使い続けていること、景気が悪くなればいとも簡単に派遣社員から首を切られて生活苦に陥ってしまうことなどです。

均等待遇原則、期間の定めのない直接雇用のみなし制度（期間制限に違反して正社員代替として長く使用していた本件のような場合に、期間の定めのない直接の雇用関係があるものとして取り扱う制度）の導入が是非とも必要です。

以上

正社員化を求める三菱ふそう・派遣工のたたかい

1 派遣先に対し直接雇用を求めるたたかい

三菱ふそうトラックバス株式会社（以下「三菱ふそう」といいます）の川崎工場の製造ラインで働く派遣労働者2名（SさんとHさん）は、2009年6月29日、東京地方裁判所に対して、三菱ふそうに対する地位確認及び賃金支払を求めるとともに、三菱ふそうと派遣元数社に対して、原告らの「派遣」された形態それ自体が違法なものであり、最終的に原告らが「解雇」によって職場を去らなければならなかったことについて、不法行為責任を問い、損害賠償を求めて裁判を起しました。現在、裁判継続中です。

Sさんは2005年4月から、Hさんは2005年9月から三菱ふそうで働いており、2人とも派遣期間は3年を超えています。Sさんは月当たりおおよそ23万円（日給1万0400円）、Hさんは月当たりおおよそ31万円（日給1万4000円）を賃金として得ていました。

2 三菱ふそうにおける雇用契約

(1) 原告Sさんの場合 ～「二重派遣」から「偽装請負」そして「派遣」へ～

福島県出身で37歳、独身であるSさんは、宮城県仙台市で正社員として働いていました。ところが、その会社が支店を閉鎖。Sさんは、仙台で就職活動を続けましたが仕事が見つからず、生活資金が底をつく寸前になりました。その時、目にしたのは東洋ワークという派遣会社の求人のチラシでした。

① 2005年4月から「二重派遣」

この求人に応募したSさんは、2005年4月、東洋ワークの担当者から、川崎市内の自動車工場で働くことを打診され、これを了承すると採用が決まりました。6か月の有期契約です。契約後、Sさんは、まず千葉市内にある請負会社である大阪富士工業に行くように指示され、大阪富士工業に行くと、ここで「東洋ワークの社員であることは言うな」と厳命されたうえで、三菱ふそう川崎工場で就労を開始します。「二重派遣」であることを隠すために指示されたのです。その後、Sさんは、東洋ワークとの契約を2度更新し、違法な「二重派遣」は1年8か月継続しました。

② 2006年12月から「偽装請負」

その後、Sさんは、大阪富士工業の担当者から「うちの社員になってほしい。ただし、来年4月には派遣会社エーシーオーを立ち上げるので、そこへ移動して欲しい。」と打診されました。Sさんは、これを了承し、大阪富士工業の社員として三菱ふそう川崎工場で就労しました。この大阪富士工業と三菱ふそうの契約は請負契約であり、Sさんは、「偽装請負」で4か月あまり就労しました。

③ 2007年4月から「派遣」：期間の定め6ヶ月から期間の定めなしへ

その後、Sさんは、派遣会社エーシーオーの社員として三菱ふそう川崎工場で就労します。エーシーオーとの労働契約は、当初6ヶ月の有期契約で、この契約を1度更新したあと、期間の定めのない契約になりました。

④ 突然の解雇

ところが、2008年11月18日、昼休みにエーオーシーの担当者から電話があり、「12月25日で三菱ふそうの仕事は終わりだから」と、突然解雇を告げられました。三菱ふそうがエーオーシーとの労働者派遣契約を中途解除したからです。さらに数日後、Sさんは、「12月29日までに寮を出ていけ」と住まいを追われました。この時はもはや担当者からの電話すらなく、1枚のペーパーによって通告されました。

(2) 原告Hさんの場合

① 15回の契約更新

Hさんが応募したのは、派遣会社インテリジェンスの求人でした。Hさんは、インテリジェンスが「川崎の自動車製造工場でトラックの組立、製造業務に従事する派遣社員」を募集していることを知って、応募しました。そして、実際に、三菱ふそう川崎工場に行って、ここで就労することを了承した後、2005年9月にインテリジェンスに採用されました。それ以来、Hさんは、インテリジェンスとの間で、契約書上、最短2日、最長で6か月の有期契約を15回更新しました。

② 突然の解雇

そして、最後の更新が2008年8月31日付けで、期間が2009年2月28日までであったところ、Hさんは、2008年11月30日、インテリジェンスの担当者から、突然解雇を告げられます。「三菱ふそうから、派遣はみんな12月26日でおしまいという話が今日出たから」というのが、解雇の理由です。Hさんは、それだけ告げられ、その後の別の仕事の紹介などは一切ありませんでした。Hさんは、三菱ふそうのインテリジェンスとの労働者派遣契約の中途解除により解雇されたのです。そして、Hさんも、Sさん同様、「年末に寮を出て行け」と住まいを追われたのです。

3 三菱ふそうにおける業務内容

(1) 正社員と同一の業務内容

川崎工場には2つの工場があり、いずれもエンジン、トランスミッションや車両組立の一貫した生産ラインが置かれていました。Sさん、Hさんの解雇時には第一工場には2つのラインがあり、それぞれ200人から300人の労働者が働いていましたが、そこで働く労働者のうち半分以上は派遣労働者でした。

2人が従事していた業務内容は、次に見るとおり、三菱ふそう川崎工場内での車両の組立及び物品運搬業務という基幹的・恒常的業務でした。2人が従事していた業務は、三菱ふそうの正社員の業務と同一でした。

Sさんは、2005年4月から解雇されるまで、第一工場で、大型車両の運転席にクラッチペダル、ブレーキペダルなど、数種類の部品を取り付ける業務に従事していました。

Hさんは、2005年9月から2006年2月末頃までは第二工場で車輛の組立作業、2006年3月頃から2007年4月頃までは第一工場部品置場から作業ラインへの部品の運搬作業、2007年5月頃から解雇されるまでは第一工場部品置場

から作業ラインへの部品の運搬作業と電子部品の組立作業に従事しました。

SさんもHさんも、それぞれが所属した班は、正社員と派遣社員が混在した7、8人で構成され、班には作業長と呼ばれる正社員が1人配属されて、この作業長の指揮に従って作業に従事していました。

(2) 正社員になることを目標に業務に従事

SさんやHさんは、いずれ正社員になりたいという希望を持って働いていました。

Hさんは、始業時刻である午前8時よりも30分早く出勤し、作業の準備をし、終業時刻は午後5時ですが残業も頻繁に行っていました。Hさんはトラックの運転席部品の運搬作業と電子部品の組立作業を担当していましたが、ベルトコンベア式の流れ作業で大変忙しく、また、運搬する部品は非常に重く、運搬車への積み降ろしはかなりの力作業でした。Hさんは、この作業がきっかけで腰痛になってしまったこともあります。それでも、希望して就いた仕事ということもあり、Hさんは大変さよりも、やりがいを感じていました。三菱ふそうの正社員と質量ともに同じだけの仕事をしているという自負を持っていました。

SさんやHさんは常に正社員とともに同じ仕事をし、SさんやHさんが休みの時は三菱ふそうのベテラン正社員がSさんやHさんの担当作業に入っていました。SさんやHさんが業務中に着用する作業着も、三菱ふそうのロゴが入ったもので、正社員の作業着と同じでした。

4 寮からの追い出し

2008年12月の解雇とともに、Sさんは三菱ふそうの寮を、Hさんはインテリジェンスの寮を年末に出ていくように迫られました。Sさん、Hさんは、解雇後に加入した首都圏青年ユニオンを通じた交渉により、なんとか三菱ふそうとインテリジェンスに「居住権」を認めさせています。しかし、派遣労働者の多くは解雇と同時に寮から追い出され、路頭に迷う事態に至ったのです。

本来、SさんやHさんが正社員であれば、このような無法な解雇は行なわれなかったでしょうし、SさんやHさんの居住権が脅かされることもなかったでしょう。

5 労働者派遣法抜本改正の必要性

本件では、労働者派遣の形態を利用することによって、労働者を雇用の調整弁として簡単に首を切り、しかも寮からの追い出しまで図っています。これらの事態を見ると、製造業派遣を全面的に禁止すべきことがよくわかります。

また、Sさんは、二重派遣や偽装請負を含みながら3年以上三菱ふそうに派遣されています。Hさんも、三菱ふそうに3年以上派遣されています。SさんやHさんは、正社員になることを希望していたのに、派遣労働者だという理由だけで簡単に首を切られたのです。この実態からして、偽装請負や期間制限違反等の違法派遣があった場合、期間の定めのない直接雇用が成立したとみなす「みなし雇用」制度を創設することが是非とも必要です。

以上

正社員化を求めるパナソニック・エレクトロニクスの 派遣労働者のたたかい

1 たたかいの概要

日本ケイテムの派遣労働者としてパナソニック・エレクトロニクス・デバイス・ジャパン（以下「パナソニック・エレクトロニクス」といいます）若狭ディビジョン（福井県敦賀市）に派遣されていた派遣労働者のKさんは、2009年3月6日、福井地方裁判所に①パナソニック・エレクトロニクスに対する期間の定めのない雇用契約上の地位確認②パナソニック・エレクトロニクスに対する賃金（派遣労働者時代の平均賃金）支払③パナソニック・エレクトロニクスと日本ケイテムに対する慰謝料100万円の支払を求め裁判を起し、現在裁判継続中です。

Kさんは、パナソニック・エレクトロニクスと日本ケイテムの行為は職業安定法44条と労働者派遣法に違反し、派遣労働契約と労働者派遣契約は無効であり、パナソニック・エレクトロニクスとの間に黙示の労働契約が成立していると主張しています。また、派遣期間制限違反により、労働者派遣法40条の4により、パナソニック・エレクトロニクスとの間に労働契約が成立していると主張しています。

2 パナソニック・エレクトロニクスにおける非正規労働者の占める割合、業務内容等

(1) 非正規労働者の占める割合等

パナソニック・エレクトロニクス若狭工場における非正規労働者の占める割合は、入手できる資料がなく不明です。ただ、Kさんが所属していたハイサイクル成形班では、正社員が3名、非正規社員（派遣労働者）が7名であったことからすれば、少なくとも半数以上は非正規労働者が占めていたと推測されます。

(2) 業務内容等

パナソニック・エレクトロニクスの業務内容は、親会社であるパナソニックが製造する製品の各種電子部品（コンデンサー、抵抗器、コイル、スピーカー、電源、機構部品、高周波部品、プリント配線板等）の開発・製造・販売で、若狭工場ではそのうちDVDの検知スイッチ等が製造されていました。Kさんは、ハイサイクル成形班に配属され、DVDの検知スイッチを生産するマシンオペレーターとして夜勤の拘束12時間労働に従事し、休日出勤はもちろん残業も多いときは月154時間もこなしていました。同じ成形班のパナソニック・エレクトロニクスの正社員は、夜勤がなく、主に管理業務と金型脱着を行うだけで、非正規労働者がいなければ決められた部品を製造することはできず、Kさんは正社員と同等あるいはそれ以上の仕事を真面目にこなしてきたのでした。

3 年齢、出身都道府県、派遣労働者になった経緯等

Kさんは、提訴時31歳で、長崎県出身です。Kさんは、長崎県に生まれ、宮崎の大学（法学部）を卒業後、大阪府で深夜の道路警備の日雇いアルバイトをしながら就職先

探しをしていました。しかし、「このままでは先がない」と日本ケイテムの面接を福井県敦賀市のファミレスで受けて、パナソニック・エレクトロニクスに2005年2月から派遣されていました。

4 派遣労働者の派遣会社との契約内容、有期契約の内容、更新回数、月収等

2ヶ月ないし1年の期間の定めのある派遣労働契約を10回以上締結し、9回以上契約を更新しています。なお、契約更新手続きは必ずさんで、契約書を作成しないままのときもありました。

派遣元会社である日本ケイテムからの賃金は、時給1184円、時間外手当時給1480円、深夜手当時給上積み296円です。直前3ヶ月の平均賃金は26万1135円（税込み）で、残業の多かった月の賃金は約35万円（税込み）くらいでした。

5 提訴に至る経緯と法律違反

(1) 日本ケイテムの解雇予告とその撤回

2008年11月になって、突然日本ケイテムは、パナソニック・エレクトロニクスの生産減少を理由に、2009年1月末までに派遣社員全員を解雇すると予告してきたのでした。Kさんは納得できず、携帯電話をネット接続させて「派遣」で検索して調査したところ、初めて派遣労働者の権利を知りました。そこで、労働局に電話したところ、「2006年11月までは請負だったので3年経過しておらず派遣法違反にならない。」と言われ、はじめて偽装請負だったことを知りました。そこで、Kさんは調査をし証拠を提出したところ、ようやく同年12月18日に福井労働局が労働者派遣法違反（期間制限違反）を認定し、パナソニック・エレクトロニクスらに対し是正指導しました。その結果、12月25日、日本ケイテムは、Kさんらに対する解雇予告を撤回せざるをえなくなりました。

(2) パナソニック・エレクトロニクスの提案

ところが、パナソニック・エレクトロニクスは、2009年1月16日、労働局の指導を逆手にとって、何とKさんら派遣労働者に対し、①パナソニック・エレクトロニクスでの時給810円でのアルバイト、②パナソニックグループの請負会社への移籍、③日本ケイテムへの残留、の3つの選択肢を提示し、そのいずれかへの回答を迫ってきたのでした。Kさんとしては、いくら直接雇用といっても3ヶ月更新で身分が不安定、しかも月給12万円余と派遣労働者時代の半分以下の賃金という労働条件では①を選択できるはずありません。②も請負会社がいつまで存続するのか不明で身分保障ありません。③もまた派遣切りにあうおそれも大きく、結局3つの選択肢どれも最初から回答できるはずがなく、パナソニック・エレクトロニクスはそれを承知で提示してきたとしか考えられません。直接雇用逃れのいやがらせそのものです。

これに対して、Kさんは、労働条件については異議を止めた上でパナソニック・エレクトロニクスでの直接雇用を申し出たにもかかわらず、パナソニック・エレクトロニクスはKさんの申出を無視し続けたのでした。

(3) 日本ケイテムの雇い止め

日本ケイテムは、Kさんを2009年3月末日をもって雇い止めし、Kさんとして

は派遣労働者としての雇用も失ってしまったのです。

(4) 提訴

これまでの自分のしてきた仕事内容や労働条件、労働者派遣法の趣旨からはとうてい許せない。他の派遣労働者のためにも自分が勇気を持って正社員化を求めよう。こんな思いで、Kさんは提訴を決意しました。

訴訟では、①日本ケイテムはKさんが就労する当初から禁止されている労働者供給事業を行っており、パナソニック・エレクトロニクスはKさんの労務提供を受けていた点で職業安定法44条に違反している。②Kさんの就労開始から1年経過、遅くとも3年経過した以降は、労働者派遣法40条の2（期間制限）に違反する。③業務請負を仮装して労働者派遣法所定の手続き規制（26条等）に違反している。④労働局の是正指導にしたがった対応をしないばかりか、直接雇用を拒否し企業外に放逐した不法行為がある。等を法律違反として主張し、パナソニック・エレクトロニクスとの間の正社員としての地位確認と賃金支払、両会社への慰謝料を請求しています。

6 雇い止めされて以降の生活状況

Kさんは、雇い止めされて以降、食費等切り詰めて最大限に節約した生活を強いられています。

7 労働組合への加入の有無、派遣先が団体交渉に応じているか

Kさんは、2008年11月に地域労組つるがに加入し、その上部団体である嶺南地域労働組合総連合、福井県労働組合総連合とともに派遣先であるパナソニック・エレクトロニクスへ再三団体交渉を申し入れています。パナソニック・エレクトロニクスは、直接労働契約関係がないなどと言って、団体交渉を一切拒否しています。

8 労働者派遣法抜本改正の必要性

福井労働局から偽装請負や期間制限違反等の労働者派遣法違反を認定され、その是正指導を受けても、派遣労働者に劣悪な労働条件を提示して実質上企業外に放逐しようとするパナソニック・エレクトロニクスと日本ケイテムの対応を見る時、派遣先企業に対する「正社員としてのみなし雇用」制度の創設は緊急に必要です。

パナソニック・エレクトロニクスが「直接労働契約関係がない」と言って団交に応じない実情からして、派遣労働者の労働組合に対する派遣先の団体交渉応諾義務を明記することが必要です。

以上

日本トムソン偽装請負・雇い止めとのたたかい

1 たたかいの概要

日本トムソン株式会社（以下「日本トムソン」といいます）の期間雇用労働者（2009年3月末までは派遣労働者）のAさんら9名は、2009年9月末をもって一方的に雇い止めにされ、現在、神戸地方裁判所姫路支部で、地位確認及び賃金支払並びに損害賠償を求めて、裁判を継続中です。

Aさんら9名は、2004年4月から2008年4月にかけて、派遣会社であるプレミアライン（各人の契約時の名称はタイアップ、コラボレート、ハイラインと様々）に雇用され、日本トムソン姫路工場に派遣されて働いてきましたが、2006年8月末までは、請負形式が偽装されていました。

Aさんらは、2006年9月から派遣契約に切り替えられて働いていましたが、2009年2月、突然、不況を理由に、同年3月末での契約終了を通告されました。

Aさんらが、偽装請負期間も通算しての派遣期間制限違反等を兵庫労働局に申告したところ、日本トムソンは、同年4月から9月末までの期限つき直接雇用を提案してきました。Aさんらは、9月末を雇用の期限としていること、賃金がダウンすることに異議をとどめて採用に応じましたが、会社は、同年9月末をもって一方的にAさんらを雇い止めにしました。

Aさんらは、安い給料で使いたいだけ使っておきながら、不況となるといとも簡単に非正規労働者を使い捨てにする会社のやり方に強い憤りを感じながら、職場復帰を求めて懸命にたたかっています。

2 派遣労働者の占める割合、業務内容等

(1) 業務内容等

日本トムソンは、軸受（ベアリング）等の製造・販売等を業とする東証一部上場企業で、東京に本社が置かれている他、販売拠点として全国に11の営業所が設置され、生産拠点として、岐阜製作所、鎌倉工場、姫路工場が稼働しています。

(2) 派遣労働者の占める割合等

日本トムソン姫路工場は、2003年頃に請負労働者を受け入れたのを皮切りに、様々な請負会社から労働者を受け入れるようになりました。

日本トムソン姫路工場で稼働する労働者49名中、正社員と嘱託社員は合わせて34名、原告ら派遣労働者は15名で、実に全体の3分の1を原告ら派遣労働者が占め、ほとんどの職場で正規社員と派遣労働者が混在するようになっていました。派遣労働者が実際に担当する業務は、正社員と同じ内容のものであり、経験によって業務内容が異なることはあっても、正社員にしかできない業務というのはありませんでした。さらに、更衣室も正社員、派遣労働者の区別はなく、同じ部屋を利用しており、Aさんらにも正社員と同じ個人の専用ロッカーが与えられ、Aさんらは貸与されたロッカーの鍵も各自で保管していました。

日本トムソンでは、2006年8月までは請負会社との間で業務請負契約を締結し

ていましたが、製造業に対する派遣の制限期間が2007年3月1日から3年に延長されることを見越し、他の多くの企業がそうしたように、2006年9月から請負会社との業務請負契約を労働者派遣契約に切り替えました。

3 月収等

Aさんらの時給は1200円、月収は約19万円～23万円でした。業務請負契約から労働者派遣契約に切り替え後も、金額は変わることはありませんでした。一方、日本トムソンの製造現場の正社員は、派遣労働者の倍近い月給をもらっている上、ボーナスも支給されていました。

Aさんは、雇い止め当時、奥さんと当時1歳の長女と3人で、家賃5万2000円のアパートで生活していました。子どもが小さいことから奥さんは働くことができず、Aさんだけが働いていましたので、日本トムソンでの収入を支えに生活していました。

Bさんは、雇い止め当時、母親と2人で、家賃2万1400円の県営住宅で生活していましたが、家賃も2か月分ほど滞納している状態でした。奥さんはパートで月6万円ほどの給料をもらっていましたが、Bさんの月収と合わせても、本当にぎりぎりの生活でした。

AさんやBさん以外の7名も、日本トムソンの収入を支えに、ぎりぎりの生活をしていました。

4 派遣労働者の派遣会社との契約内容、更新回数等

2006年9月に業務請負契約から労働者派遣契約に切り替えられるまでは6ヵ月毎の更新がされていましたが、それ以降は1年ないし2年と長期の労働契約期間となりました。労働契約の更新回数は、原告によって区々ですが、多い労働者で6回の更新がなされています。

5 偽装請負、期間制限違反等の違法行為の状況

2006年8月までは請負労働者として業務に従事してきましたが、その実態は偽装請負でした。その後は、派遣労働者として業務に従事してきました。しかし、2009年2月初旬、不況を理由として、同年3月末日限りで原告らを日本トムソンから排除する旨を派遣会社を通じて通告されました。

そこで、Aさんらは、労働組合（全日本金属情報機器労働組合（JM IU）日本トムソン支部）に加入し、兵庫労働局に是正指導を求める申告を行いました。兵庫労働局は、労働者派遣法違反、職業安定法違反の事実があったとして、日本トムソン及び派遣会社に対して、3月末日で原告らを排除することを中止し、直接雇用を含む原告らの安定的な雇用確保を図る具体的な方策を講じるよう指導しました。これを受けて、日本トムソンは、直接雇用の提案をしてきましたが、その提案内容は、平成21年9月末までに限定する有期契約で、しかも不更新を原則とするものでした。

これは、Aさんらの将来における安定的な雇用を確保するものとはとうてい言えないものでしたから、Aさんらは、期間の定めのない雇用契約が既に成立していたことを前提として、裁判に訴えることに決めました。

また、原告ら全員との関係で派遣制限期間を徒過しており、日本トムソンとしては直接雇用してAさんらを受け入れる義務が生じていたこととなります。裁判では、この労働者派遣法上の直接雇用義務に基づく雇用契約の成立も主張しています。

Aさんらは、日本トムソンからの直接雇用の提案に対して、有期契約であること、不更新を原則としていること、賃金ダウンとなること、の3点に異議を留めて応募しました。Aさんらは2009年4月以降日本トムソンの直接雇用労働者として働いてきましたが、同社は、同年9月末をもって一方的に雇い止めを強行してきました。Aさんらは、団体交渉や裁判所での仮処分手続で雇用継続を一生懸命訴えましたが、日本トムソンは全く聞く耳を持ちませんでした。

6 現在の生活状況

Aさんらは、日本トムソンが2009年9月末で一方的に雇用を打ち切ったために、収入が得られなくなり、生活することすらままならない状況に追い込まれています。非正規労働者だからといって、こんなに簡単に首を切られ、家族を含めた生活そのものが根底から掘り崩されてしまう。こんなことが許されていいのでしょうか。

7 労働者派遣法抜本改正の必要性

本件からわかることは、製造現場で、いかに派遣社員が低賃金で都合よく使われているかということです。期間制限があっても、請負を偽装するなどして、正社員代替として長く使われています。景気が悪くなると、まっさきに首にされてしまいます。

これらの実態を見る時、製造業派遣を全面的に禁止することが必要です。また、偽装請負や期間制限違反があった場合には、直接の雇用関係が成立しているものとみなすこと、その場合には期間の定めのない労働契約が成立しているものとみなすことが必要です。また、派遣労働者の労働条件は同種業務に従事する正社員と同等のものにすることが必要です。

以上

トステムによる日系ブラジル人派遣労働者大量派遣切り とのたたかい

1 たたかいの概要

アルミサッシのトップメーカーである㈱トステムの土浦工場では、日系ブラジル人の派遣労働者が100名働いていましたが、2008年12月にトステムが派遣会社との労働者派遣契約を解除したことから、同月から2009年1月にかけてその全員が解雇されました。後述するとおり、これらの派遣労働者は、3年以上前から偽装請負で働いてきたのであり、偽装請負と、派遣期間制限違反の問題があります。

上記派遣労働者のうち33名は、水戸地方裁判所土浦支部に、トステムと派遣会社である㈱サンワークの両社を相手として、地位保全・賃金仮払の仮処分を申し立ててたたかっています。申立日は、6名が2009年5月29日、残る27名が7月30日でした。

2 トステムにおける派遣労働者の地位

トステム土浦工場では、2008年3月時点では、トステムの社員（パート含む）が約400名、派遣労働者約440名が働いていました。上記のとおり、派遣労働者のうち100名は日系ブラジル人でした。派遣元のサンワークはもっぱらトステムにブラジル人派遣労働者を派遣することを業務内容としていました。

派遣労働者は製造ラインに配属され、製造部門のさまざまな部署に配置されて働いていました。いずれの部署でもトステムの社員がリーダー長、班長といった立場で業務指示を出していました。同じラインに派遣労働者とトステムの社員が混在する例もありましたが、リーダー長や班長以外は派遣労働者というラインも多くありました。

派遣労働者の仕事の内容は、正社員と何ら変わりませんでした。中には偽装請負を回避するために、ラインの責任者とされた派遣労働者もいましたが、責任者としての手当は支給されたものの、仕事の実態は何ら変わらず、トステムのリーダーや班長の指示のもとに働いていました。

トステム全社では2008年3月時点の従業員は9659名とのことですが、このほかにどの程度の派遣労働者がいたかは判然としません。トステムの主張によると、2007年以来のマンション建設件数の減少を受けて、2009年3月までには製造業務について派遣労働者の受入をほぼ全廃したとのこと。派遣労働者が正社員と同等の仕事をしていながら雇用の調整弁とされたことは明白です。

3 労働条件、生活状況

(1) 月収、年収

申立人らは、派遣元から時給1350円で計算された基本給と、残業手当、深夜手当、有給賃金（有給休暇分の給与）を支給されていました。

基本給と有給賃金の合計はほぼ20万円程度でした。仮処分申立では残業手当等も

あわせて平均賃金を計算していますが、およそ月21万円から33万円程度となっています。

(2) 年齢・性別・出身地・家族関係・住居・仕送りなどの状況

申立人らの年齢は、25歳から55歳まで。20歳代が5名、30歳代が16名、40歳代が6名、50歳代が6名と、30歳代が最も多くなっています。

性別は男性28名、女性5名です。

出身は全員がブラジルです。

家族関係は、独身者は5名、他は結婚または内縁関係にあり、多くは子どもを持っています。妻子とともに日本で暮らしている人もいれば、妻子はブラジルで暮らしている人もいます。

独身者も含め、多くの人が本国にいる妻子や親・兄弟に仕送りをしています。

住居は、解雇前は派遣会社の借り上げ社宅に住んでいた人が多く、退去しなければなりません。解雇後は、組合が茨城県に交渉して緊急の雇用対策で県営住宅を一時的に安く借りることができた人もいますが、2010年1月が期限とされています。

解雇前から民間のアパートに住んでいた人もいますが、ずっと日本で暮らすつもりでローンで住宅を購入していた人もあり、将来に不安を抱いています。

4 派遣労働者になった経緯

サンワークという会社はもっぱらシステムに労働者を派遣していましたから、はじめからシステムで働きたいと思って、そのためにはサンワークに申込みばよいと口コミで聞いて応募したという人がほとんどです。

5 派遣会社との契約内容、有期契約の内容、更新回数（更新の具体的な手続き）等

派遣会社とは3カ月の有期雇用です。ただし、はじめに雇われたときに契約書を渡されただけで、その後は自動更新で何の手続きもありませんでした。

なお、2005年11月に全員が一斉に有限会社サンワークシステムという別会社に転籍になり、その後知らないうちにサンワークに戻るということがありました。

6 偽装請負等の法律違反について

申立人のうち最も古い人は1997年から同工場で働いています。2004年3月以降に就労した人はわずか8名で、他はその前から働いています。働き方は解雇に至るまで変わっておらず、実態は派遣ですから、完全な違法請負でした。

2004年に労働局から指導を受け、上記のとおりサンワークシステムという会社は労働者派遣事業の許可を得ていたのでここに転籍させ、その後、個別の同意を得ることなく知らないうちにサンワークに転籍となっていました。

組合結成後、あらためて労働局に派遣法違反の申告をして、2009年6月にシステムとサンワーク両社が是正指導を受けました。理由は3年の派遣受入期間を超えて派遣労働者を受入れていたというものでした。

7 解雇されて以降の生活状況

基本的には全員が失業給付を受けましたが、全員が、すでに打ち切りになったか、近く打ち切りになる予定です。失業給付になってからは収入が減りましたので、みな仕送りができなくなったか、金額を減らさざるを得ませんでした。

申立人らは仕事を探していますが、言葉の問題もあってなかなか見つからず、見つかった人も3カ月の期間雇用など不安定な仕事がほとんどです。

8 労働組合への加入の有無

解雇後、解雇された労働者で全日本金属情報機器労働組合（JM IU）茨城地域支部トステム分会を結成しました。派遣元は団交に応じていますが、内容的に進展はありません。派遣先のトステムは、団体交渉でなく「話し合い」と言いながら話し合いには応じていますが、これも話の進展はありません。

9 労働者派遣法抜本改正の必要性

本件は、派遣先企業トステムの都合で、一方的に「派遣切り＝全員解雇」になった事案です。このような横暴と無法を許さないためには製造派遣を全面禁止するしか方法はありません。また、偽装請負と期間制限違反については、遣先企業への「正社員としてのみなし雇用」規定を創設することが必要です。また、トステムが団体交渉を拒否していることからして、派遣先企業の団交応諾義務を明記することも重要です。

以上

「人間らしい働き方」を

偽装請負労働者のジェコーとのたたかい

1 ジェコーのたたかひの概要

ジェコー株式会社（以下「ジェコー」といいます）は、埼玉県行田市にある自動車の計器類（主に自動車時計など）を製作するトヨタ系の企業です。Tさんは、2001年5月から7年以上もの間行田工場で夜勤専属で働かされたことから、うつ病になってしまいました。夜勤は、午後8時から午前5時までの8時間労働でした。Tさんは、うつ病発症について労災申請をするために準備していたところ、2008年10月23日、ジェコーから休みが多いことなどを理由に雇い止めを通告されました。Yさんは、2006年3月から行田工場で日勤・夜勤の2交代で働いていましたが、同様に10月22日、ジェコーから休みが多いことなどを理由に雇い止めを通告されました。

TさんとYさんは、2008年11月14日、さいたま地方裁判所熊谷支部に、ジェコーに対して、雇い止め（実質解雇）無効を理由に雇用契約上の地位確認と賃金の支払を請求する裁判を起し、現在裁判継続中です。

2 Tさんの訴え

Tさんは裁判で次のように訴えています。

「同じ人間であり、同じ労働者で、仕事の内容も全く同じなのに、非正規社員にだけ夜勤をやらせるのはどうしてなのでしょう。派遣社員は自分の会社の従業員ではないから、夜勤で体をこわしても、会社は、責任を負わなくていいし、別の人間と交換すればいいということでしょうか。期間従業員は病気になっても、数ヶ月で使い捨てればいいのかということでしょうか。私は、健康を回復して経済的にも可能になったら子どもを産みたいです。人間をモノのように扱う、派遣や期間工のような働き方をなくして欲しいと思います。派遣であっても、期間従業員であっても、心と体をもった同じ人間、同じ労働者だと思います。安心して一生懸命働きたいです。心も体も健康で、子どもを産み、家族みんなが安心して暮らしていける、そういう社会であって欲しいです。私の心からの願いです。」

3 Tさん、Yさんの雇用の経過―「偽装請負」から「派遣」そして「期間工」へ

(1) 偽装請負の開始

ジェコーは、2000年頃から、生産ラインの拡大のため、日勤・夜勤の24時間フル稼働の生産体制を作ろうとしました。しかし、ジェコーは、正社員に夜勤をさせると、深夜労働の割増手当により人件費がかさむことや、夜勤はきついと正社員組合から反発が出たことから、日研総業(株)から大量の請負労働者を受け入れ、夜勤に従事させました。

① Tさん

Tさんは、ジェコー行田工場で働き始める前に、ジェコーの正社員から事前面接を受

けています。Tさんは、ジェコーの正社員から「どのようなことを今までやってきたか」、「体力がある仕事だが、大丈夫か」などと質問され、「大丈夫です」と回答をしました。そして、ジェコーの正社員から「では、採用ですね」、「明日から来て下さい」と言われ、ジェコー行田工場に就業することになりました。ジェコーは、Tさんとの事前面談あたり、日研総業からTさんの履歴書を受け取り、採用決定のための資料としていました。Tさんは、このようにして、2001年5月から、日研総業の請負社員としてジェコー行田工場に働くことになったのです。

② Yさん

Yさんは、2006年3月から、日研総業の請負社員としてジェコー行田工場に働いています。

③ 偽装請負

Tさん、Yさんら請負労働者は、行田工場内において、ジェコーの正社員の指揮監督のもとに、ジェコーの正社員と混在して自動車部品の製造業務に従事していました。製造業派遣が解禁されたのは2004年3月1日のことですが、ジェコーは2000年頃から違法な「偽装請負」を始めていたこととなります。

ジェコー行田工場における偽装請負の実態は、次のとおりです。ジェコーは、請負労働者の業務内容の指示、配置転換の指示、残業の指示、出退勤管理などをしていました。請負労働者は、ジェコーの正社員と混在して同一の業務に従事していただけでなく、正社員と一緒に朝礼へ参加し、QC活動に参加し、ジェコーに業務報告を行っていました。

(2) 偽装請負から派遣労働者への切り替え

ジェコーは、偽装請負への社会的批判が強まる中で、2006年8月26日頃、Tさん、Yさんをはじめジェコー行田工場に働いていた日研総業の請負労働者をいっせいに派遣労働者に切り替えました。

(3) 労働局申告の指導により「期間労働者」として直接雇用される

Tさん、Yさんらは、加入したJAMジェコー労働組合から、偽装請負は違法な働き方であることを教えられ、2007年6月29日、さいたま労働局に対し、ジェコー行田工場の偽装請負を是正するよう申告しました。ところが、ジェコーは、さいたま労働局から是正指導を受け、改善報告をしたにもかかわらず、依然として派遣を続け、派遣の期間制限違反などを何ら是正しようとしませんでした。そこで、さいたま労働局は、2007年8月頃、ジェコー行田工場に派遣可能期間を過ぎているという違法状態が継続し、改善内容が全く不十分であるとして、ジェコーに対し再度是正指導をしました。

その結果、ジェコーは、2007年9月26日から派遣労働者をいっせいに契約期間4ヶ月の期間工として直接雇用しました。ジェコーは、2008年1月26日に労働契約を更新し、その後形式的な試験と面接を行った後、2008年4月26日から契約期間6ヶ月の期間工として労働契約を更新しました。

(4) 期間工の雇止め

Tさん、Yさんは、契約期間満了日である2008年10月25日の2～3日前に、突然ジェコーから、休みが多いことなどを理由に、労働契約を更新せず雇い止めにすると通告されました。その後ジェコーは、生産減少を理由にして、2009年3月3

1日までに期間工全員を雇い止めにしたのです。

4 Tさん、Yさんの業務内容と労働条件

(1) Tさん

Tさんは、30歳代の女性です。Tさんは、2001年5月から日研総業の請負労働者としてジェコー行田工場で働き始めました。Tさんは、日勤を希望し、当初は日勤の約束だったのにもかかわらず、わずか1ヶ月後には希望していない夜勤専属を命じられました。その後、夜勤専属の労働者として、2008年2月まで約7年間自動車計器類の製造ラインで働き続けました。この間、Tさんは、正社員と混在して正社員と同一の業務に従事していました。

Tさんの賃金は、日給8800円で、月収にすると約18万円です。この7年間、日給はほとんど上がっていません。

(2) Yさん

Yさんは、40歳代の男性です。2006年3月から2008年10月まで、日研総業の請負労働者として、ジェコー行田工場で日勤・夜勤の2交代で計器類の製造作業に従事してきました。この間、Yさんは、正社員と混在して正社員と同一の業務に従事していました。

Yさんの賃金は、時給1100円で、月収にすると約17万円です。この2年8ヶ月間、時給は上がっていません。

5 Tさん、Yさんの雇い止め後の生活状況

(1) Tさん

Tさんは、ジェコーから雇い止めされた後、夫の収入により何とか生活を維持しています。しかし、長年の夜勤専属勤務がたたりに、うつ病を発症し、体調も良くありません。ジェコーの雇い止めは、「業務上疾病にかかり療養のために休業する期間中の解雇」（労働基準法第19条1項）にあたり、その点からしても無効です。

(2) Yさん

Yさんは、日研総業が民間から借り受けた寮に住んでいましたが、ジェコーから雇い止めされた後、日研総業により寮から追い出されました。Yさんは、現在、JAMジェコー労働組合に仮住まいしていますが、労働組合の援助がなければ路頭に迷ってしまうところでした。

6 労働者派遣法抜本改正の必要性

本件で明らかなのは、派遣労働者にだけ夜勤専属のような劣悪な労働条件を押しつけることの不当さです。正社員と派遣労働者の均等待遇は一刻も早く実現すべきです。また、偽装請負や期間制限違反の違法派遣があった場合の「正社員としてのみなし雇用」制度も、早急に創設すべきです。

以上

派遣社員を切り捨てた

コニカミノルタ・テクノプロダクトとのたたかい

1 コニカとのたたかいの概要

コニカミノルタ・テクノプロダクト株式会社（以下「コニカ」といいます）は、コニカミノルタ・ホールディングスのグループ会社であり、埼玉県狭山市内の工場（以下「狭山工場」といいます。）で医療機器や印刷機器などを製造しています。

本件は、請負派遣会社の株式会社NKプランニング（以下「NKプランニング」といいます）からの偽装請負や派遣でコニカで働いていたAさん、派遣会社の株式会社キャリアエージェント（以下「キャリアエージェント」といいます）からコニカに派遣されていたMさん、Tさん、Kさんら3人の派遣社員を、コニカが生産減少を理由に「派遣切り」した事件です。

Aさん、Mさん、Tさん、Kさんは、2009年7月21日、さいたま地方裁判所川越支部に、コニカに対して、地位確認、賃金支払、損害賠償を求める裁判を起し、現在裁判継続中です。なお、Aさんは、NKプランニングは倒産状態ですので、同社に対しては裁判を起していません。Mさん、Tさん、Kさんは、2009年11月27日、さいたま地方裁判所川越支部に、キャリアエージェントに対して、損害賠償を請求する訴訟を起しています。

2 Aさんの雇用と就業の経緯、業務内容等

(1) 約12年半にわたる偽装請負と派遣

Aさんは、40代の男性です。1996年7月頃から2009年3月31日まで約12年半もの間、最初はNKプランニングの請負（偽装請負）社員として、途中から同社の派遣社員として、コニカ狭山工場で働いてきました。NKプランニングが倒産状態で、雇用契約書も交付されていないので、何時偽装請負から派遣に切り替えられたか不明です。

(2) コニカによる違法な事前面接

Aさんは、コニカ狭山工場で働き始める前に、同様に派遣される予定であった他の労働者ら3人と狭山工場を訪れ、コニカの総務課長から1時間程度の面接を受けました。その際、総務課長は、AさんがNKプランニングに提出した履歴書の写しを持っていました。Aさんを含めた4人全員は総務課長に対し狭山工場で働きたいと希望しましたが、そのうち1人は、結局、狭山工場で働くことはありませんでした。このことから、コニカは、派遣労働者を受け入れる際、自ら事前面接を行い、労働者の適性を見て、受け入れるかどうか選別していたことは明らかです。このコニカの事前面接は、派遣法第26条7項（事前面接など特定行為の禁止）に違反する行為です。

(3) 正社員と同一の業務に従事

Aさんは、当初、正社員と一緒に、カラー機器、印刷機器、医療機器の製造ラインで働いていました。その後、コニカの課長から数か月で製造ラインに戻すと約束され

た上で、品質保証部で、部品の供給や部品の修理の仕事に従事しました。この品質保証部は、技術が必要であることから、Aさん以外の労働者はすべてコニカの正社員でした。Aさんも、コニカの正社員と同様に扱われており、コニカの正社員が退職するに当たり、その正社員が利用していたパソコンと社内メールが閲覧できるメールアドレスを付与されたりしました。また、コニカは、Aさんの社会保険料を一部負担するなどしています。

(4) コニカの直接雇用の約束

Aさんは、2008年9月頃、コニカのグループリーダーから、コニカの正社員の前で、「1年後の2009年9月から、コニカがAさんを直接雇用することになった。」と伝えられました。Aさんは、その時点で、10年以上もコニカ狭山工場で働き、しかもコニカの正社員と同様に扱われていました。したがって、コニカがAさんを直接雇用することは当然のことで、Aさんも、これからはコニカの正社員として長く働くことができると期待しました。

(5) 労働者派遣契約の終了と雇止め

しかし、コニカは、上記約束の半年後の2009年3月頃、生産減少を理由にNKプランニングとの労働者派遣契約を終了し、Aさんを直接雇用すると言った約束を破りました。NKプランニングは、コニカの労働者派遣契約の終了を理由として、2009年3月31日をもってAさんを雇い止めにしてしまいました。

3 Mさん、Tさん、Kさんの雇用と就業の経緯、業務内容等

(1) 沖縄、青森から上京

Mさん、Tさん、Kさん3人は、皆20～30代の若い労働者ですが、沖縄や青森に仕事がないことから、2008年5月頃から上京し、キャリアエージェントの派遣労働者としてコニカ狭山工場で働き始めました。Mさん、Tさんは沖縄県出身の女性労働者で、Kさんは青森県出身の男性労働者です。

(2) 派遣労働者になる経緯—Mさんの場合

① 沖縄から県外の派遣労働者へ

Mさんは、沖縄の那覇市出身で、30代の女性です。両親と兄、Mさんの4人家族です。父親は、沖縄で電気工事の仕事をしています。8歳上の兄は、沖縄の運送会社で働いていましたが、仕事がなくなり解雇されたことから、愛知に出稼ぎに出て、派遣社員としてフロントガラスを作る会社で働いていました。

Mさんは、地元沖縄のベスト電器で9年ほど正社員として働きました。しかし、Mさんがフロア長をしていた時、部下が販売ノルマを達成できないことから、Mさんは上司から叱責されました。Mさんは、ノルマを達成しようと自分のカードを使って商品を購入しましたが、借金がかさむばかりでした。また、部下の成績をすべて自分のせいにする会社にもついていけず、結局退社しました。

その後、Mさんは、地元沖縄で求職活動を行いますが、県内で求人広告されている仕事は、時給650～700円程度であり、1ヶ月フルに働いても手取りが10万円にもなりません。Mさんだけでなく地元沖縄の若者は、県内の求人よりも少しも高い賃金を求めて、県外に出稼ぎに出ます。そして、派遣先での仕事なくな

れば、また沖縄に戻ってくるという生活を繰り返しています。

Mさんが派遣社員となったのは、4年ほど前に、茨城県にあるキヤノン牛久工場
で派遣社員として働き始めたのが最初です。牛久工場では3交代制で検査の仕事
を担当しました。具体的な仕事の内容は、パソコンのプリンタがきれいに印字される
ように、パソコンのガラス盤部分のゴミやキズを蛍光灯をあてながら3秒くらいで
チェックするという仕事でした。目に悪いだけでなく、ゴミやキズを見逃すと、連
帯責任で倉庫内の商品をすべてチェックし直さなければならず、精神的に大変プレ
ッシャーのかかる仕事でした。3交代制という勤務形態も、睡眠の時間帯がまちま
ちになり、身体的にも非常につらいものでした。その後、Mさんは、派遣社員とし
て、広島県のシンダイワという農器具を製造する会社、キヤノン大分工場でも働き
ましたが、派遣先の仕事がなくなると沖縄に帰ってきています。

このような働き方は沖縄では決して珍しいものではありませんが、Mさんが望ん
だものではありません。Mさんは、本当は両親のいる沖縄県で生活したいのですが、
沖縄県内の仕事は賃金が安いために生活ができず、少しでも賃金の高い仕事を求め
て県外での派遣の仕事に従事せざるを得ないのです。

② コニカで働く経緯

Mさんは、2008年5月頃、地元沖縄で、少しでも賃金の高い仕事を見つけよ
うと考えて、いつものように求人広告で仕事を探しました。丁度、コニカが、埼玉
の狭山工場で、機械の製造作業のための派遣社員を募集していることを知りました。
そこで、Mさんは、これまでキヤノン牛久工場、広島県のシンダイワ、キヤノン大
分工場と一緒に働いてきたTさんと一緒にコニカ狭山工場で働き、2人で1部屋を
借りれば、家賃や生活費を折半できると相談し、一緒にコニカ狭山工場で働くこと
にしました。

③ 契約更新の約束

Mさんは、キャリアエージェントの担当者から面接を受けました。その際、担当
者から「一応契約期間はあるけれど、契約更新により継続的に働くこともできる。」
と説明されました。Mさんは、この説明を聞いて、長く働きたいと希望すれば、長
く働くことができると期待しました。Mさんは、即日キャリアエージェントに採用
され、コニカ狭山工場に派遣されることになりました。

当初の派遣期間は、2008年5月26日から同年9月30日まででした。その
後、キャリアエージェントとの間で、契約期間を2008年10月1日から200
9年9月30日までとする有期契約を更新しました。

(3) 正社員と同一の業務に従事

一制限期間を3年を超える派遣受け入れ職場

Mさんは、ハンダゴテで、部品を固定する作業に従事しました。Tさんは、レント
ゲンのプリントアウト部分の部品を組み立てる業務のうちの、台車に部品をのせて流
れ作業で組立作業を行っているラインに、部品を供給する作業（ピッキングといいま
す）に従事していました。Kさんは、医療パソコンの周辺機器の検査業務に従事して
いました。

Mさんも、Tさんも、Kさんも、それぞれ担当した仕事の内容は異なりますが、皆

正社員、パート社員と混在して作業を行い、当初は、コニカの正社員から仕事の仕方を教えてもらいました。作業現場には、部署毎にコニカの正社員であるリーダーとサブリーダーがおり、その正社員が、Mさん、Tさん、Kさんに対し、作業内容や残業の有無について指示を出していました。

Mさん、Tさん、Kさんが派遣された職場は、派遣受け入れ制限期間の3年を超えて労働者派遣を受け入れていました。

(4) 労働者派遣契約の中途解除と中途解雇

コニカは、2009年3月頃、生産減少を理由にキャリアエージェントとの労働者派遣契約を中途解除しました。キャリアエージェントは、2009年3月上旬、「コニカの実産減少に伴う人員整理のため」という理由で、2009年4月10日付でMさん、Tさん、Kさんを解雇しました。キャリアエージェントは、Mさん、Tさん、Kさんに契約の更新があることを期待させておきながら、契約期間を6ヶ月近くも残して一方的に解雇したのです。

(5) 寮からの追い出しと生活保護の受給

Mさん、Tさん、Kさんは、時給1000円で、手取りは月々11万円から13万円程度で、生活をするので精一杯でした。MさんとTさんは、キャリアエージェントが民間から借り受けた寮で一緒に住んでいました。キャリアエージェントは、中途解雇を言い渡すだけでなく、Mさん、Tさんに対して寮からの立ち退きを迫り、追い出してしまいました。しかも、キャリアエージェントは、勝手に離職証明書をMさん、Tさんの自己都合退職で提出してしまいました。そのため、Mさん、Tさんは、失業給付金もすぐには受給できませんでした。預貯金もなく、引っ越し費用もないMさんとTさんは、生活に困り果て、生活保護を受けざるを得ませんでした。

4 労働者派遣法抜本改正の必要性

(1) 製造業派遣の全面禁止

労働者の願いは、安定・安心して働くことです。しかし、派遣契約のもとではとても簡単に首を切られてしまいます。その上、寮から追い出され、路頭に迷うような事態に追い込まれてしまいます。このような不安定な働き方である製造業派遣は、全面的に禁止すべきです。

(2) 「正社員としてのみなし雇用」規定の創設

Aさんは、請負社員・派遣社員として12年以上もコニカで働いています。偽装請負と期間制限違反の違法派遣です。Mさん、Tさん、Kさんが派遣されていた職場も、3年の期間制限を超えて派遣を受け入れていました。偽装請負、期間制限違反などの違法派遣があった場合、派遣先企業との間に期間の定めのない労働契約が成立したとみなす「みなし雇用」規定の創設が必要不可欠です。

以上

【 事務派遣 】

日産自動車・事務系派遣社員のたたかい

1 日産自動車とのたたかいの概要

派遣会社のアデコ株式会社（以下「アデコ」といいます。）から日産自動車株式会社（以下「日産」といいます）に事務系の派遣社員として派遣されていた女性労働者Uさん（29歳）は、2009年9月17日、東京地方裁判所に、日産に対して、地位確認、賃金支払、損害賠償等を請求する裁判を起し、現在裁判継続中です。

Uさんは、形式的には期間制限のない専門26業務の一つである「5号 事務用機器操作業務」に派遣された派遣社員とされていましたが、実際には原則1年、最長3年の派遣期間制限のある一般事務の業務に従事していました。

2 派遣労働者になる経緯と日産の事前面接

(1) 派遣労働者になる経緯

Uさんは、それまで正社員として勤めていた不動産会社を退職した際、次の就業の選択肢の一つとして派遣社員を考え、アデコに登録することになりました。当時、「派遣社員になればパソコンのスキルを生かした仕事が出来て、さらなるスキルアップも目指せる。即戦力として仕事をまかされ、豊富な経験を積むことができる。」というイメージを抱いていたUさんは、アデコに対して派遣先の紹介を依頼したのです。

そうしたところ、次に述べるように、アデコのコーディネーターから日産を紹介され、日産での事前面接を経て日産本社に派遣されることになったのです。

(2) Uさんに対する日産の事前面接

Uさんは、日産へ派遣される前にアデコのコーディネーターと一緒に日産本社で面接を受け、日産の担当者から財務データの取り扱いの経験や英語の能力、エクセルのスキルなどについて直接質問をされ、また配属先の部署の見学も行なっています。これは労働者派遣法が禁じている事前面接にあたりますが、この点からして、アデコは日産に対してUさんを紹介したに過ぎず、最初から日産とUさんの間で労働契約が成立していると見るすることができます。

3 Uさんの業務内容と労働条件

(1) 業務内容

Uさんは2003年10月1日から日産の本社（当時は銀座）に派遣され、「日産から解雇」（＝日産による労働者派遣契約終了を理由としたアデコによる雇止め）される2009年5月31日まで5年8か月の間、事務職として働いていました。この間、アデコとの労働契約は、少なくとも、24回更新されています。

Uさんの業務内容は、派遣元であるアデコから、専門26業務の一つである「5号 事務用機器操作業務」と説明されていました。しかし、Uさんが実際に担当していた

業務は、電話の応対、コピー、コピー機の詰まり直し、来客の応対やお茶だし、会議用弁当の買い出し、会議室のセッティング等の庶務・雑用業務がほとんどでした。エクセル、社内システムを使う業務についても、習熟を要しないものがほとんどでした。Uさんの業務は、実態としては、労働者派遣法により1～3年の派遣期間制限を受ける一般業務だったのです。

(2) 月収等の労働条件

Uさんの時給は1550円から始まって、途中で50円、30円の幅で、2度上がっています。この時給アップは、日産の定めた基準に基づいてなされており、アデコ自身が決定したものではありません。年収は約220～230万円です。

また、日産の休暇日にはUさんも強制的に休まざるを得ず、本来自由に取得できるはずの年次有給休暇を日産の休暇に合わせなければなりませんでした。

4 日産の派遣法違反と労働局による是正指導

(1) Uさんの直接雇用の申込み

2008年6月末、Uさんの所属していたチームの正社員が産休に入り、その社員の担当していた業務を行う人員確保の目的で、中途採用の募集が行われました。募集条件は、特別な知識経験を必要としないものでした。Uさんは、産休に入る正社員とUさんの担当していた業務が一致していたことから、日産に対して直接雇用を求めました。しかし、日産は、Uさんの直接雇用の申込みを拒否しました。

(2) 労働局への申告

その後、日産は、2009年2月9日、経営状況の悪化を理由に、派遣社員の受け入れを中止することを発表しました。Uさんは、自分も雇い止めにあうのではないかと危惧し、日本弁護士連合会の派遣切りホットラインに相談し、そこで初めて日産やアデコが派遣期間制限違反などの派遣法違反を犯していることを知りました。

Uさんは、同年4月10日、東京労働局に対して、専門業務と偽ることで最長3年の派遣期間制限に違反しているなどとして、「日産に対して雇用契約の申込みをするように指導するよう」申告しました。

(3) 日産の派遣の受け入れ中止とアデコの雇い止め

アデコは、2009年4月27日、Uさんに対して、「2009年5月31日限りで日産との労働者派遣契約が終了になるので、アデコとの労働契約も終了になる。」と、雇い止めを通告してきました。

日産との労働者派遣契約が終了になる理由は、「それまで担当していた業務がなくなる、あるいは産休に入っていた正社員がUさんの所属チームに戻ってくる」ということでした。しかし、実際にはUさんが担当していた業務はなくなってはおらず、また、産休あけの正社員はすぐにフルタイムで働ける状態ではなく、その代替として別の派遣会社から派遣社員が派遣されてきていました。このような事情からすると、日産の派遣社員Uさんの受け入れ中止、アデコのUさんの雇い止めは、Uさんの労働局への申告に対する報復であることが明らかです。

(4) 日産の団交拒否

Uさんは2009年5月18日首都圏青年ユニオンに加入し、首都圏青年ユニオン

は同日付で日産に対して団体交渉を申し込みましたが、日産は、5月22日、「団体交渉に応じる義務がない」と団交拒否しました。日産は、その後も団体交渉を一切拒否しています。

(5) 労働局の指導とそれへの違反

東京労働局は、日産に対しては5月28日に、アデコに対しては5月29日に、期間制限違反等については是正指導を出しました。東京労働局は、日産に対して、「直接雇用も含めて、申告者（Uさん）の雇用の安定を図ること。また、そのために申告者本人と直接話すこと。」との指導を出したのです。なお、東京労働局は、直接雇用申込義務違反についての指導は、派遣法第35条2の2項の「派遣元から派遣先に対する制限日以降派遣しないという通知」がなされていないことを根拠に、出しませんでした。

東京労働局の指導にもかかわらず、日産はUさんを直接雇用するという動きを見せず、Uさんへの話し合いの申し入れもありませんでした。結局、Uさんは、2009年5月31日をもって、日産の労働者派遣受け入れ中止を原因としてアデコから雇い止めされました。

5 労働者派遣法抜本改正の必要性

- (1) 本件のように専門業務ではない業務について期間制限を超過して労働者派遣を使用することは、派遣の常用代替にほかならず、あってはならないことです。しかし、派遣社員がその是正を求めて交渉し、労働局へ申告を行った場合、Uさんのように派遣先からの派遣打ち切り、派遣元からの解雇・雇止めされる事例が後を絶ちません。派遣社員は派遣先から何時でも切り捨てられる極めて不安定な立場にあるため、派遣先の違法を申告することさえ難しい立場にあるのが現実です。また、労働局へ申告を行い是正指導を得たとしても、是正指導には強制力がありません。このようなこともあり、違法派遣は後を絶ちません。
- (2) 違法派遣を根絶するためには、「正社員としてのみなし雇用」制度を創設し、違法行為を行った派遣先企業に対して「派遣社員を正社員として直接雇用すること」を義務づけることが重要です。そして、本件のような業務偽装によって一般業務の期間制限に違反する場合、派遣元と派遣先は専門業務を偽装していますから、派遣元から派遣先に対して派遣法第35条の2の2項の遮断通知をすることはあり得ません。したがって、「みなし雇用」制度の適用の要件として、遮断通知は不要とすべきです。
- (3) さらに、現在専門業務とされている26業務については、今日では必ずしも専門性が高いとはいえないものも多く含まれています。専門26業務の見直しも必要です。
- (4) 本件では、日産はUさんが加入した首都圏青年ユニオンとの団体交渉を拒否しています。派遣労働者の労働組合に対する派遣先企業の団体交渉応諾義務を明記することが重要です。

以上

横河電機・事務系派遣社員のたたかい

1 たたかいの概要

横河電機(株)は、東京都武蔵野市内に本社があり、計測器の製造、販売等をしている一部上場の大企業です。横河電機は、その100%出資子会社である横河ヒューマンクリエイト(株)から派遣労働者を受け入れて使用しています。

本件の原告であるKさんも横河ヒューマンクリエイトから横河電機に派遣され、2005年9月から2009年9月までの4年間、一般事務に従事しました。Kさんの派遣雇用契約は、契約書上専門業務派遣とされており、一般事務の場合の派遣制限期間の最長3年を超えて派遣されていました。しかし、Kさんが実際に従事した業務は一般事務でした。横河電機は派遣期間制限(原則1年、最長3年)を潜脱するために、専門業務派遣を偽装して派遣雇用契約を締結していたのです。そして、Kさんは労働局に申告するとともに横河電機に直接雇用を求めましたが、2009年9月末日で雇い止め(解雇)されてしまったのです。

Kさんは、2009年11月10日、東京地方裁判所立川支部に、横河電機及び横河ヒューマンクリエイトを被告とする「地位確認及び賃金支払並びに損害賠償請求等」の裁判を起し、現在裁判継続中です。

2 横河電機における派遣社員の労働条件等

横河電機では、Kさんと同様の派遣社員が多数働いていました。全員が100%子会社の派遣会社・横河ヒューマンクリエイトから派遣されているものと思われます。そして、基幹的・恒常的な事務仕事に従事していました。

Kさんの時給は当初1550円でした。ところが、業務内容に見合わないことから、Kさんが時給を上げるよう要求しました。すると派遣先である横河電機の上司がこれを了承し、横河ヒューマンクリエイトでの時給は徐々に上がり、退職時には時給1890円となりました。このようにKさんの賃金額を実質的に決定していたのは派遣先である横河電機でした。

ところが、2009年4月以降の一時帰休では、正社員は賃金が全額補償されるにもかかわらず、派遣社員は無給とされてしまいました。はなはだしい不当差別です。

3 派遣社員として働くことになった経緯

Kさんは、夫、子どもたちとともに生活していますが、夫は職業柄収入がどうしても不安定になることから、家計を維持するための安定した収入を得ようと横河ヒューマンクリエイトの求人広告を見て応募しました。横河電機の建物内で、横河電機で上司となる者らの面接を受け、ワードやエクセル等のスキルを確認され、採用が決まりました。このように、Kさんの採用を実質的に決めたのは派遣先である横河電機だったのです。

4 派遣会社との契約内容、更新回数等

- (1) Kさんが派遣されていた期間は、2005年9月から2009年9月末日までの4年間で、2ヵ月ないし6ヵ月の契約期間で12回更新されました。
- (2) 契約書に記載された業務内容は、当初、「取引文書作成関係業務（11号業務）」でした。しかし、実際の業務内容は後述するとおりであり、これと全く異なるものでした。そこでKさんは、2006年7月、会社に実際の業務が契約書と異なることを指摘しました。ところが、横河ヒューマンクリエイトは業務偽装を改めませんでした。それどころか、契約書を作り直し、これもまた実際の業務とは異なる「事務用機器操作関係業務（5号業務）」、「通訳、翻訳、速記関係業務（6号業務）」、「ファイリング関係業務（8号業務）」、「財務処理関係業務（10号業務）」と記載して、偽装を重ねたのでした。実際の業務内容は、いずれにも該当しない一般事務です。横河電機、横河ヒューマンクリエイトの脱法意思は明白であり、悪質です。

5 専門業務の偽装、期間制限違反

- (1) 契約書上の業務内容は上記のとおりですが、次に述べるとおり、Kさんが実際に担当した業務はこれらに該当しない一般事務でした。この一般事務は恒常的な業務であり、Kさんが入社する数年前から別の派遣社員が担当していたものでした。
- (2) Kさんの部署は、自社製品を海外輸出する際、海外の認証機関に申請して合格証を取得し、当該製品が国際規格に適合していることを試験によって証明して自己宣言書を作成する部署でした。

Kさんの業務は、技術者らが作成した書類をPDF化して、自己宣言書を作成するオーストラリアの横河グループ会社にEメールで送信して自己宣言書の作成を依頼すること、自己宣言書が届いたら他の技術書類とともに関係者に送付するなどでした。また、海外認証機関に申請する場合も、同様の作業をしました。さらに、海外認証機関から請求書が届いたら担当部署やグループ会社に支払うよう連絡したり、自部署で一旦立替払いの処理をするため本社の経理に依頼することもありました。その他にも、イントラのグループのホームページ作成、管理、グループの工数集計表作成、アンケートの集計、電話取り次ぎ、会議室予約、文房具の管理、発注、補充、社内メール封筒の宛名貼り、クリスマスカードの名簿作成、書類処分のためのシュレッダー、会議卓予約表作成等の業務も行っていました。

- (3) Kさんの業務は、専門26業務に該当しません。Kさんの業務は、1～3年間しか派遣労働者を受け入れることができない一般業務です。しかし、横河電機は、それが専門業務に該当すると偽装することで、期間制限を潜脱して、長期間にわたってKさんを派遣労働者として使用してきたのでした。

6 提訴に至るまでの経緯

- (1) 派遣社員に対する差別取扱いを受けたことがきっかけ

横河電機は一時帰休を実施し、正社員には全額賃金補償しましたが、派遣社員は無給とされました。横河ヒューマンクリエイトは、これに納得いかなければ次回契約更

新をしないと言いました。Kさんは、このような派遣元会社の理不尽に屈しなければならぬことに、派遣労働者というのはどれほど弱いものなのか改めて実感しました。

しかし、Kさんはこれに納得がいかなかったため、全日本金属情報機器労働組合（JMIU）三多摩地域支部に加入し、休業中の賃金を全額支払うよう横河ヒューマンクリエイトと団体交渉をしました。しかし、横河ヒューマンクリエイトは、無給とすることを変えませんでした。

（2）労働局への申告と是正指導

Kさんはその後、自分の働き方が違法派遣であることに気づきました。そして、2009年5月13日、JMIU三多摩地域支部の組合員とともに、東京労働局へ期間制限違反等について申告しました。

調査の結果、労働局も、Kさんの業務が専門業務に当たらないことを認め、横河電機及び横河ヒューマンクリエイトが派遣期間制限に違反（派遣法40条の2、35条の2違反）してきたことや、契約書に実際の業務を記載しなかった違法（派遣法26条1項）等を認定しました。その上で、労働局は、横河電機及び横河ヒューマンクリエイトに対して、雇用の安定を図る措置を講ずることを前提に、違法状態を是正するよう文書で指導しました。その際、労働局は、雇用の安定を図る措置として直接雇用を推奨しました。

（3）雇い止め（解雇）から提訴へ

労働局への申告をした後、横河ヒューマンクリエイトは、1回、3ヶ月間だけ契約を更新しましたが、その後2009年9月末日で期間満了を理由に雇い止めしました。横河電機は景気悪化を理由としてKさんの派遣を打ち切ると説明していますが、Kさんが労働局へ是正申告したために排除されたと言わざるを得ません。

Kさんは、違法を行ってきた横河電機の雇用責任を追求するために提訴することを決意しました。Kさんは、「（横河電機の）社内で同じ状況の人がいても生活が苦しくて泣き寝入りしてしまう。誰かが声を上げないと何も変わらない。派遣であっても、頑張れば大きな力にも対抗できることを知ってほしい。」と述べています。

7 労働者派遣法抜本改正の必要性

本件は、違法派遣を申告したら雇い止めされたという事案です。こういうことが許されては、誰も違法派遣を申告できません。したがって、期間制限違反等の違法派遣があった場合は派遣先に正社員として雇用されたとみなす「正社員としてのみなし雇用」制度を創設することが是非とも必要です。

また、本件では、派遣社員は、横河電機の基幹的・恒常的業務に従事しているのに、一時帰休の場合の賃金保障に大きな差別があった事案です。この点からして、正社員と派遣社員の均等待遇を規定することが重要です。

以上