

【自由法曹団意見書】

製造業大企業等による大量の
解雇・雇止めは許されない

2009年1月30日

自 由 法 曹 団

<目 次>

| | | |
|-----|--------------------------------|------|
| 第 1 | 大企業の大量首切りは公序に反する | 3 頁 |
| 1 | 「派遣切り」などの大量首切り | 3 頁 |
| 2 | 大企業には雇用を守る体力がある | 3 頁 |
| 3 | 非正規労働者の大量首切りは公序違反 | 3 頁 |
| | (1)大企業は低賃金の非正規労働者を「活用」 | 3 頁 |
| | (2)非正規労働者を困窮の淵に追い込む首切りは公序に反する | 4 頁 |
| | (3)労働にはルールがある－整理解雇の 4 要件 | 4 頁 |
| | (4)公序たる整理解雇 4 要件に反する首切りは許されない | 5 頁 |
| 第 2 | 「派遣切り」をめぐる問題 | 6 頁 |
| 1 | 派遣契約の中途解除は許されない | 6 頁 |
| 2 | 派遣先から中途解除されたとしても派遣元の解雇は許されない | 7 頁 |
| 3 | 派遣期間満了による打ち切りは許されない | 8 頁 |
| 第 3 | 期間労働者の首切りをめぐる問題 | 9 頁 |
| 1 | 期間労働者の実態 | 9 頁 |
| 2 | 雇用期間途中の解雇は許されない | 10 頁 |
| | (1)雇用期間中の解雇は原則として違法である | 10 頁 |
| | (2)「やむを得ない事由」の解釈 | 10 頁 |
| | (3)期間労働者の大量解雇は許されない | 11 頁 |
| | (4)いすゞ自動車でのたたかい－中途解雇通告の撤回 | 11 頁 |
| 3 | 期間満了時の雇止めについて | 12 頁 |
| | (1)雇止めに対する法的保護 | 12 頁 |
| | (2)期間労働者への雇止め禁止法理の適用－雇止めは許されない | 12 頁 |
| 第 4 | おわりに | 13 頁 |
| 1 | 雇用と生活を守るたたかいに立ち上がろう | 13 頁 |
| 2 | 緊急の立法提言 | 14 頁 |
| | (1)労働者派遣法について | 14 頁 |
| | (2)期間労働者の雇止めについて | 15 頁 |
| | (3)直接・無期限の原則及び均等待遇の原則の明確化 | 16 頁 |

第1 大企業による大量首切りは公序に反する

1 「派遣切り」などの大量首切り

アメリカ発の金融危機と景気悪化を理由に、自動車メーカーをはじめとする大企業は、いっせいに派遣労働者や期間労働者（以下、派遣労働者と期間労働者をあわせて「非正規労働者」ともいう）の大量解雇・雇止め（以下、解雇・雇止め・派遣契約の中途解除をまとめて「首切り」ともいう）を強行している。

厚生労働省は、今年3月までに8万5000人の非正規労働者が失職する見通しにあると公表したが、業界団体の調査では、製造業で働く派遣・請負労働者の失業数は40万人に達するとされている。

2 大企業には雇用を守る体力がある

この間、大企業は正規労働者を派遣労働者などの非正規労働者に置きかえることで人件費を低減し、史上空前の利益を上げてきた。上場企業は08年3月期まで6期連続増益、5期連続最高益更新を果たしている。09年3月期は減益予想としているが、これまでにため込んだ内部留保は大企業全体で230兆円に上るともいわれている。株主への配当についても、多額の配当を維持する企業がほとんどである。企業に労働者の雇用を守る体力があることは明らかである。

3 非正規労働者の大量首切りは公序違反

(1)大企業は低賃金の非正規労働者を「活用」

製造業大企業は、大量の非正規労働者を「活用」し、コストを低減してきた。大手メーカーは、本来正規労働者が行うべき工場の基幹業務を非正規労働者に行わせていた。にもかかわらず、非正規労働者の賃金は、月額10数万円前後に抑えられていた。

1999年に1225万人だった非正規労働者は、2007年には1890万人にもなった。この間上場企業は、前述のとおり、6期連続の増益、5期連続の最高益更新という史上空前の利益を上げ続けた。非正規労働者の犠牲のもとに企業が莫大な利益を上げたのである。

なお、製造業派遣は2004年3月に解禁されたものであるが、大手メーカーはそれ以前から請負を偽装する形で外部労働力、すなわち派遣労働者を活用していた。

(2)非正規労働者を困窮の淵に追い込む首切りは公序に反する

製造現場で働く非正規労働者のほとんどが年収200万円前後である。十分な蓄えもない。工場付近の寮に住まわされている者が多く、仕事を失えば直ちに住居をも失う。資力が乏しいために次の住居を確保することもままならない。首切りにより直ちに生存の危機にさらされることになる。

非正規労働者を安く使うことによって巨額の利益を上げてきた大企業が、単に減益が予想されるというだけで、直ちにかつ一方的に、非正規労働者の首を切り路頭に迷わせることは許されない。経済社会の公正な秩序に反する行為だからである。経済的強者が弱者を利用するだけ利用したあげく、不要になったら「使い捨て」にして困窮の極みに立たせることは、公序（民法90条）に反し許されない。

(3)労働にはルールがある－整理解雇の4要件

企業が経営上の理由から解雇を行う場合には、整理解雇の4要件を満たさなければならない。整理解雇の4要件は、第1次石油危機（1973年）後の大規模な雇用調整に際して確立された判例法理である（東洋酸素事件・東京高裁昭和54年10月29日判決・労民30巻5号1002頁など）。

整理解雇は、労働者側に何ら責任のない解雇である。ゆえに、解雇権濫用法理をより厳しく適用するものとされている。具体的には、①人員削減の必要性、②解雇回避努力が尽くされたこと、③人選の妥当性、④手続の妥当性、の4要件が満たされていない整理解雇は、解雇権濫用として無効となる。

4要件の第1は人員削減の必要性である。高度の経営上の困難があつて、人員の削減が真にやむを得ないといえる場合でなければならない。人員削減措置決定後に新規採用や多額の配当を行うなどの場合には、人員削減の必要性は否定される。

第2は、解雇回避の努力を尽くすことである。使用者は、人員削減に踏み切る前に、配転、一時帰休、希望退職の募集などの手段を講じることによって、解雇を回避する努力をしなければならない。解雇回避努力義務を尽くさず、いきなり整理解雇を行った場合は、ほとんど例外なくその解雇は無効とされている（あさひ保育園事件・最一小昭和58年10月27日判決・労判427号63頁など）。

第3は、被解雇者選定の妥当性である。使用者は、やむを得ず整理解雇を行う場合でも、被解雇者の選定については、客観的で

合理的な基準を設定したうえで、これを公正に適用して行うことが必要である。何らの基準もなく、または、不合理な基準による整理解雇は無効である。

第4は、手続の妥当性である。使用者は、労働組合との協定等がない場合であっても、労働者に対し、整理解雇の必要性とその時期・規模・方法について納得を得るための説明を行い、労働者と誠意をもって協議すべき信義則上の義務を負う。この義務を尽くさずになされた解雇は無効である。

整理解雇の4要件は、グローバル化がすすみ企業再編やいわゆるリストラが多発している現在においても、労働者に責任のない使用者の理不尽な解雇を制御する確固たるルールとして定着している。

整理解雇の4要件は、企業が経営上の理由から労働者を解雇する場合のルールとして労働関係を規整する役割を果たしており、わが国の経済社会の公序となっている。

現在、非正規労働者は、雇用労働者の3割をはるかに超える数になっている。とりわけ製造業において、正規労働者に比して遜色ない業務に従事し、基幹労働力として生産を支える存在となっている（かつて、正社員の削減に先立って非正規労働者の解雇等を行うことはやむを得ないとした裁判例が散見されたが、非正規労働者が全体のわずか10%前後だった当時の考え方や判例は見直されなければならない）。

他方で、非正規労働者は低劣な労働条件を押し付けられており、資力に乏しく、仕事を失えばただちに生活の基盤を脅かされる状態におかれている。こうしたリスクに対する法的保護の必要性は高いというべきである。このような非正規労働者の雇用については、整理解雇の4要件をはじめとする労働者保護法理の手厚い適用が求められている。

(4)公序たる整理解雇4要件に反する首切りは許されない

今回の大量首切りは、非正規労働者には何の非もないのに敢行されている。企業は減益が予想されるとはいつても、230兆円にも上る内部留保をため込んでいる。多額の配当を維持する企業が多い。大量の非正規労働者をいっせいに首切りするだけの高度の経営上の困難があるとはいえない。

また、首切りを回避する誠実な努力は全くなされていない。被解雇の選定にも全く意が払われていない。使用者は、非正規労働者が「調整弁」として「使い捨て」にされるのは当然といわんば

かりの態度に終始している。

さらに、使用者は、今回の大量首切りにあたって、対象とされる労働者への説明や誠意ある協議を全く行っていない。一片の解雇（解除）通知が一方的かつ突然突きつけられただけである。

整理解雇の4要件が完全に踏みにじられている。このようなやり方が許されてはならない。公序としての労働のルールは守られなければならない。

「派遣だから」、「期間工だから」、という理由でルールを潜脱することは許されない。

以下、今回の大量首切りに際し、派遣労働者、期間労働者のそれぞれに関し問題となる点について、各別に論じることとする。

第2 「派遣切り」をめぐる問題

1 派遣契約の中途解除は許されない

製造業派遣は、派遣先との派遣契約がある間に限って、派遣元と労働契約を結ぶ登録型がほとんどである。派遣先による派遣契約の中途解除は、派遣労働者の失職に直結する。したがって、労働者保護の観点から、派遣先による正当な理由のない派遣契約の解除は禁止されなければならない、不当な契約解除は無効である。

労働者派遣法も、派遣先は「労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として、労働者派遣契約を解除してはならない」（派遣法27条）と規定している。派遣先による不当な派遣契約の解除を禁止し、派遣労働者の雇用の安定化を図る趣旨であることはいうまでもない。

派遣法27条に列举された事由は、労働関係における解雇制限として公序を形成しているものの例示である。これらはいくまでも例示列举であり、これに類する社会的に不当と考えられる態様の契約解除は正当な理由のないものとして当然に禁止される。

今回の派遣契約の中途解除は、大量の派遣労働者を安く使用して、巨額の利益を計上した大企業が、高度の経営困難に陥ったわけでもなく、単に減益が予想されるというだけで行われようとしている。これにより、十分な蓄えもなく、失職とともに生存の基礎たる住居をも失うこととなる派遣労働者らは、冬の寒空の下で困窮の淵に追

い込まれる。このようなやり方が公序に反することは明らかである。

また、労働者派遣契約は、専ら派遣労働者の労務提供を目的とする契約であるから、本来、労働保護法理の適用が及ぼされるべきである。期間の定めのある労働契約については、後述のとおり、「やむを得ない事由」がなければ中途解除できないとされており、この理は、労働者派遣契約にも類推適用されるべきである。しかるに、今回の派遣契約中途解除については、派遣先企業に廃業等の「やむを得ない事由」は存在しない。

さらに、派遣先大企業は、中途解除を回避するための努力も、派遣労働者に対する説明も協議も一切行っていない。関連会社での就業あっせん等により派遣労働者の新たな就業機会の確保を図る真摯な努力も（派遣先指針・平成11年労働省告示第138号）、全くなされていない。

派遣労働者を一方的に切り捨てる今回のやり方は、労働関係における公序というべき、「期間の定めのある労働契約の中途解除禁止法理」や「整理解雇の4要件」に真っ向から反するものである。

今回の中途解除は、大量の「派遣活用」により巨利をむさぼった大企業が弱い立場の派遣労働者を著しく困窮させる点において、そしてまた、「期間の定めのある労働契約の中途解除禁止法理」や「整理解雇の4要件」が全く踏みにじられている点において、二重にも三重にも公序に反するものである。派遣法27条の趣旨に照らして、違法無効である。

2 派遣先から中途解除されたとしても派遣元の解雇は許されない

仮に派遣先の都合で派遣契約が中途解除されたとしても、派遣元は、派遣労働者をただちに解雇することは許されない。派遣元は、派遣先と連携して、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けるなどして、派遣労働者の新たな就業機会を確保しなければならない（派遣元指針・平成11年労働省告示第137号）。

新たな派遣先を確保できなかったとしても、派遣元は、派遣労働者との労働契約期間の中途において、これをただちに解雇することはできない。派遣元と労働者の間の労働契約については、期間の定めのある労働契約であって、後述のとおり、派遣元の廃業等の「やむを得ない事由」がないかぎり、中途解除することは許されない（労働契約法17条1項）。

派遣元自身これまで大量の製造業派遣を行うことで利益をため込んでいる。廃業などの「やむを得ない事由」があるわけでは全くな

い。

派遣契約の中途解除を理由に派遣元が派遣労働者を一方的に解雇することは、整理解雇の4要件に照らしても許されない（興和株式会社事件・大坂地裁平成10年1月5日決定〔派遣契約の解除により事業縮小を余儀なくされた派遣元が行った派遣労働者に対する解雇について、整理解雇の4要件を充足していないとして無効とした事案〕参照）。

この場合、派遣元は、派遣契約を中途解除された派遣労働者に対し、残りの雇用期間について、給料または平均賃金の6割以上の休業手当（労基法26条）を支払わなければならない。その費用について、派遣元は、一方的な契約解除を行った派遣先に対し損害賠償を請求することができる。派遣先が違法な中途解除を行った以上当然のことである。

3 派遣期間満了による打ち切りは許されない

製造業派遣は、2004年3月に解禁された。それ以前、製造業においては、請負を偽装する形で、外部労働力、すなわち派遣労働者を生産ラインで活用することが行われていた。

製造業派遣の解禁、期間制限の緩和（2007年3月から3年までの派遣が可能になった）、偽装請負の社会問題化等の要因から、製造業各社は、これまでの「請負」から「派遣」へいっせいにシフトした。

したがって、現在行われている製造業派遣は、偽装請負期間も含めれば、すでに実質的に受入可能期間である3年をはるかに超えて続けられているものがほとんどである（製造業派遣における受入期間制限は、「事業所ごとの同一の業務」について定められる。したがって、A工場のB製造ラインに2003年1月から「請負」が行われ、2007年3月に「派遣」に切り替えられ現在まで「派遣」が継続していたとすると、派遣受入期間は、実質的には6年にも及ぶことになる）。

派遣法は、派遣労働者による常用代替を防ぐため、派遣受入可能期間後も派遣労働者を使用し続ける場合、派遣先に、当該派遣労働者を社員として雇い入れることを義務づけている（派遣法40条の4参照）。

今回、期間満了により契約を打ち切れようとしている派遣労働者は、その多くが、「請負」期間も含めると、実質的に派遣受入可能期間を超える期間について、同じ業務に使用されてきた者である。

したがって、彼らは、本来、すでに派遣先から、正社員としての雇用契約の申込みを受けていなければならないはずであった。

しかしながら、彼らは、正社員としての雇用契約申込みを受けたことはない。派遣先が「請負」形式を悪用するなどして、派遣法上の受入禁止や受入期間の制限を潜脱してきたからにはほかならない。

このような脱法行為が正当化されてはならない。

「請負」期間も含めて実質的に受入可能期間を超えて使用されてきた派遣労働者は、今回の期間満了にあたって、派遣先に正社員としての雇い入れを請求できると解すべきである。少なくとも、雇い入れの機会が与えられなかったことについて、損害賠償請求が認められるというべきである。

なお、仮に派遣契約が期間満了により終了したとしても、反復更新されてきたなどの事情のある派遣元との労働契約については、後述の雇止め禁止法理が妥当するのであって、一方的な更新拒否は許されない。

第3 期間労働者の首切りをめぐる問題

1 期間労働者の実態

雇用期間が定められた期間労働者は、景気が上向きの間、労働需要に対応して契約期間の更新により継続的に雇用されてきた。自動車メーカー、電機メーカーなどにおいては、製造現場において正社員と同等の業務に従事し、基幹労働力として大量の期間労働者が「活用」されてきている。大企業は、低賃金の非正規労働者を大量に利用することにより人件費を大幅に削減して、空前の利益を上げてきた。

他方で、現実には大手メーカーで期間労働者として就労している労働者は、大企業の経営上の都合である生産調整に対応する雇用需要の増減に関係なく、同じ職場で長く安定して働きたいという当たり前の期待を有している。実際、労働契約締結の際に、使用者側から将来の継続雇用を期待させるやり取りがあったり、契約更新を何度も繰り返すことにより長く就労しているなど、期間の定めのない労働者と実質的には何も変わらない雇用状態が継続している期間労働者も多い。

今、こうした期間労働者たちが首切りの脅威にさらされている。景気の「調整弁」として切り捨てられようとしているのである。

大手メーカーの期間労働者のように、業務内容が正社員とほとんど変わらず、しかも長く就労したいという強い期待を有している場合には、期間労働者の首切りに対しては、公序である整理解雇の4要件や中途解雇を禁じた労働契約法17条1項が厳格に適用されなければならない。

2 雇用期間途中の解雇は許されない

(1) 雇用期間途中の解雇は原則として違法である

使用者・労働者の間で、雇用期間を定めた場合、使用者はその期間中、労働者の雇用を継続しなければならない義務を負うことになり、労働者からすれば、余程のことがない限り、その雇用期間の就労は最低限保障されていることを意味する。2007年に制定された労働契約法第17条第1項は「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」と定めている。

すなわち、雇用契約に期間の定めがある場合には、使用者は雇用期間中、原則として労働者を解雇することは許されず、例外として、「やむを得ない事由」がある場合に限り、解雇が許されるにとどまる。そして「やむを得ない事由」が有ることの立証責任は使用者にあることを明確にしている。

(2) 「やむを得ない事由」の解釈

上記のように、使用者・労働者間で、雇用期間を定めた以上、労働者にとってはその期間就労できることが最低限保障されている。期間の定めのない労働契約の場合における解雇制限を規定した労働契約法第16条とは別個に、同法17条第1項が規定されていることから、**「やむを得ない事由」**の意義は、同法第16条の「客観的に合理的で、社会通念上相当と認められる事由」よりも解雇を「制限・限定」する方向で厳格に解すべきであり、使用者が雇用期間は雇用を継続すると約束しているにもかかわらず、期間満了を待つことなく直ちに雇用を終了せざるを得ない特別の重大な事由が必要になる。

学説上、この「やむを得ない事由」とは、「期間を定めて労働者を雇ったが、経済の見通しを誤って廃業する場合」や「経営の失敗や不況による事業の長期休止・廃止」がそれにあたるとされており

(有泉亨「労働基準法」169頁、三宅正男「新版注釈民法(16)債権(7)」111頁)、極めて限定的に解されている。

(3) 期間労働者の大量解雇は許されない

今回の製造業大企業等による期間労働者の中途解雇については、各社に廃業等の「やむを得ない事由」など全くない。大量の期間労働者に対するいっせいの中途解雇が許されないことは明らかである。また、これを整理解雇の4要件に照らしてみても、期間労働者の場合には、労働契約法第17条1項が同法第16条とは別個に規定されていることから、中途解雇には整理解雇の4要件が厳格に適用されなければならない。

特に、整理解雇の4要件のうちの「人員削減の必要性」については、単に「高度の経営上の困難から当該解雇措置が要請される」という程度では足りず、当該人員削減措置を実施しなければ当該企業が「倒産必至」の状況にあるなどの特別の重大な事由を要するといふべきである。

以上からすると、続発している自動車メーカー、電気メーカーによる契約期間途中の大量解雇については、大企業が減益の見通しにあるとはいえ、巨額の内部留保をため込み、株主には多額の配当を行う中で大量解雇であることから、整理解雇4要件のうちの「人員削減の必要性」すら全く満たしていない。

今回の大量中途解雇が、違法・無効であることは明らかである。

(4) いすゞ自動車でのたたかいー中途解雇通告の撤回

雇用期間途中の解雇が許されないことは、いすゞ自動車による解雇撤回の事例で実証された。

いすゞ自動車は、2008年11月17日に非正規労働者1365人全員(期間労働者553人、派遣労働者812人)を12月26日付で中途解雇すると一方的に通告した。これに対し、同社の非正規労働者らは、労働組合を結成して解雇撤回を会社側に申し入れるとともに、解雇無効を理由に地位保全等を求める仮処分を裁判所に申し立てた。

いすゞの一方的かつ非情なやり方に批判の世論と運動が大きく盛り上がった。こうした中、いすゞ自動車は、裁判所での実質的な審尋を経ることなく、期間労働者553人全員の解雇を撤回した。

期間労働者らの仮処分申立てからわずか20日後の解雇撤回であって、いすゞ自動車が雇用期間途中の解雇が違法・不当であると自認したことをあらわしている。

このいすゞ自動車の解雇撤回事例は、雇用期間途中の解雇が許さ

れないことを大手自動車メーカーである同社に思い知らせた。さらに、それだけでなく、雇用期間途中の解雇を強行しようとしていた他の企業に対し、期間途中の解雇が許されないことをはっきりと、かつ、強く認識させるものとなった。

労働者のたたかいによる大きな成果である。こうした成果にも励まされて、全国で、労働組合に結集し、非正規労働者の雇用と生活を守るたたかいが大きく前進している。

3 期間満了時の雇止めについて

(1)雇止めに対する法的保護

前述のとおり、大手メーカーで就労する期間労働者は同じ職場で長く安心して働きたいと希望して就労している。業務内容についても、正社員に比して遜色のない業務に従事し、基幹労働力として企業の生産を支える存在となっている。本来正社員とすべき労働者なのである。

他方で、期間労働者は、非正社員であるが故に低賃金をはじめ劣悪な労働条件を押し付けられている。このような差別や格差に合理的な理由は全くない。

企業は、本来正社員とすべき基幹労働力たる期間労働者を、使いたいときだけ安く使い、いらなくなったら雇止めにして切捨てようとしている。低賃金で使われ資力に乏しい期間労働者は、これにより生存の危機に瀕している。極めて理不尽なやり方である。

企業は、期間労働者の正社員化をはじめとし、不合理な取扱を是正する責任を果たすべきであり、弱い立場にある期間労働者の雇用と生活については、整理解雇法理の厳格適用をはじめ手厚い法的保護がなされなければならない。

(2)期間労働者への雇止め禁止法理の適用－雇止めは許されない

期間の定めのある労働契約であっても、それが反復更新され期間の定めのない契約と異ならない状態になっている場合や雇用継続への合理的な期待が認められる場合には、雇止めについて解雇権濫用法理が（類推）適用される。客観的に合理的な理由があって社会通念上相当と認められる場合でなければ、雇止めはできないのである。

さらに、企業の経営上の理由による雇止めについては、整理解雇の4要件が（類推）適用される。

今般、自動車・電機メーカーにおいて雇止めの脅威にさらされている期間労働者は、請負や派遣を経て長期にわたって同じ職場

で就労している者が多く、従事する業務も正社員の業務とほとんど同じという実態にある。本来、正社員とすべき労働者なのである。

他方で、彼らは非正規労働者ということだけで、いわれなき低賃金を押し付けられ、職を失えば直ちに生存を脅かされる状況におかれている。

期間労働者であるという理由で安く使用して利益をむさぼってきた企業が、今回だけは期間がきたからという理由で都合よく雇止めにして放り出し、労働者を生存の危機に陥れるなどということが許されていいはずがない。企業は彼らを本来正社員とすべきだったのであり、企業にその体力は十分ある。

このような雇止めが公序にも信義にも反することは明らかである。

今、景気悪化を理由に行われようとしている期間労働者の大量の雇止めについては、かかる観点から、整理解雇の4要件が厳格に適用されるべきである。

今般の大量雇止めについては、利益をため込んだ企業にいつせい雇止めをするだけの高度の経営上の困難があるとはいえず、雇止めを回避する努力も何らなされていない。対象者は一律全員といった乱暴な形で進められ、労働者に対する説明も協議も全くなかった。このような雇止めが許されないことは明らかである。

第4 おわりに

1 雇用と生活を守るたたかいに立ち上がろう

以上のとおり、莫大な利益をため込んだ大企業が、雇用に対する社会的責任を放棄して、非正規労働者の大量首切りを行うことは断じて許されない。社会の中で活動し、社会から様々な恩恵を受けている企業の社会的な責任は重い。自社の利益のみに固執してはならない。企業は雇用を守る責任を果たすべきであり、政府は企業が軽々な首切りを行わないよう厳しく指導すべきである。

今般の大量首切りに対しては、これを許さないたたかいを急いで、かつ、広く大きく進めなければならない。すでに、全国で、労働組合に結集しての団体交渉や「派遣村」の活動など連帯と支え合いで、労働者の雇用と生活を守るたたかいが大きく立ち上がっている。

自由法曹団は、こうした多くの人々と手を携えて、労働者・国民の雇用と生活を守るたたかいに全力で取り組む決意である。

2 緊急の立法提言

前述のとおり、今年の3月までに、業界団体の試算では40万人、厚生労働者が把握しているだけでも8万5000人もの非正規労働者が仕事と生活を奪われる見通しにある。

こうした事態に鑑み、労働者の雇用と生存を守るための緊急の立法的手当が必要である。とりわけ、今後、契約期間満了に基づく派遣打切りや雇止めが多発するものと考えられ、これに対する適切な立法対応が必要不可欠である。

自由法曹団は、すでに労働者派遣法の抜本改正に向けて、日雇派遣禁止、登録型派遣の原則禁止、製造業派遣の禁止、均等待遇、受入期間の上限1年化、違法派遣の場合のみなし雇用などの実現を求める意見書を公表している（2008年9月1日付「労働者派遣法を派遣労働者保護法へ抜本改正することを求める意見書」<http://www.jlaf.jp/>参照）。

今般、これに加えて、以下の各点について、緊急の法改正を求めるものである。大量首切りの脅威にさらされている非正規労働者の雇用と命を守るための法改正であることはいうまでもない。

(1)労働者派遣法について

①派遣契約の中途解除禁止

現行派遣法27条（契約の解除等）を労働契約法17条1項と同内容に改める。

具体的には、「派遣先は、やむを得ない事由がある場合でなければ、労働者派遣契約を中途解除してはならない」ものとする。

労働者派遣契約は、労働者の労務提供を目的とする契約であるから、労働契約法と同様の労働者保護規定の適用を及ぼすのは当然である。

②期間満了時の雇い入れ義務の厳格化

派遣労働は臨時的一時的業務に限られるべきであり、本体的業務について継続的に派遣労働者を使用する派遣先は、本来、当該労働者を直接雇用する責任を負う。今般、その趣旨を明確にし、派遣先の直接雇用責任を強化するため、以下のとおり、期間満了時の雇い入れ義務を法制化すべきである。

すなわち、「派遣先が請負等の期間を含めて1年を超える期間継

続して同一の派遣労働者を受け入れている場合で、当該労働者の派遣契約が期間満了となる際に当該労働者から直接雇用の希望が示されたときは、派遣先は当該労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない」ものとすべきである。

③期間満了による終了時の就職あっせん等の義務化

派遣先における就業が1年を超える期間継続していなかったとしても、期間満了による契約終了にあたって、仕事や住居が奪われて、派遣労働者の生存が脅かされることは変わらない。こうした事態を回避し、短期間ではあっても派遣労働者を使用した事業者の労働者に対する配慮義務を次のとおり法制化すべきである。

すなわち、「受入期間が1年以下の場合で、派遣契約の期間満了にあたって、労働者が直接雇用の希望しているにもかかわらず、派遣先が雇い入れをしなかった場合、派遣先及び派遣元は、当該労働者に対する就職あっせん、再就職に必要な相当期間の住居の確保等の措置を講じなければならない」ものとすべきである（なお、派遣先及び派遣元がこの義務を怠った場合、労働者は損害賠償請求ができることとなる）。

(2)期間雇用労働者の雇止めについて

①雇止め禁止法理の明文化

前述のとおり、期間の定めるある労働契約であっても、反復更新されてきた場合や契約更新についての合理的な期待が認められる場合にあっては、契約更新拒否、すなわち、雇止めには解雇権濫用法理が適用される。

今般、このことを労働契約法に明記すべきである。

②雇止めする場合の就職あっせん等の義務化

本来、期間雇用は臨時的一時的業務に限られるべきである。臨時的一時的でない業務に期間雇用労働者を使用した使用者は、雇止め禁止法理の適用がない場合であっても、一方的に雇止めを行って、労働者を路頭に迷わせることは許されないといふべきである。

したがって、このような場合に、当該労働者が雇用継続を希望しているにもかかわらず雇い止めを行おうとする使用者は、当該労働者の雇止め後の生活等に配慮する一定の義務と責任を負担するものといふべきである。

今般、雇止めにあたっての就職あっせん義務等について、以下の法制化をすべきである。

すなわち、「雇止め禁止法理の適用がない場合であって、臨時的一時的でない業務について、期間の定めのある労働契約により労働者を雇い入れている使用者が、労働者が契約更新を希望しているにもかかわらず雇止めを行う場合には、就職あつせん、再就職に必要な相当期間の住居の確保等の措置を講じなければならない」ものとすべきである。

(3)直接・無期限の原則及び均等待遇の原則の明確化

本来、労働は、使用者が直接かつ期限の定めなく労働者を雇用して行われるべきものである。労働者が安心して長く安定的に働けるのでなければ、社会や経済の健全な発展は望めない。

今起きている大規模な雇用と生活の破壊は、この間の規制緩和政策により大量の間接・不安定雇用が生み出されたことに、その根本的な原因があることは明らかである。

したがって、今こそ、雇用は直接・無期限が原則であることを法に明記すべきである。臨時的一時的業務や特別の理由がある場合を除いて、派遣労働や期間雇用を禁止する方向での立法措置がとられなければならない。

もちろん、そのことによって、今、現実に派遣や期間雇用で働いている労働者の失業が増えることがあってはならない。現在の非正規労働者は、すべからず、期限の定めのない直接雇用に移行されなければならない。それは、企業と政府の責任である。

そして、今ある非正規労働者に対する労働条件等の格差は速やかに是正されなければならない。雇用形態の違いを理由とする格差や差別に何ら合理性はない。均等待遇原則、同一価値労働同一賃金原則を明確に立法化すべきである。

なお、ヨーロッパ諸国では、期間雇用契約を締結するには明確な臨時的必要性があることを要求する立法がなされており、また、パートタイム労働及び派遣労働について正規労働者との均等待遇が義務付けられている（1997年12月のEUパートタイム労働指令、2008年10月のEU派遣労働指令）。

以 上