

～ 労働者派遣法抜本改正のために ～

# 派遣黒書

(第二集)

2010年3月23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（第二集）【目次】

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

### 【製造業派遣】

- 1 正社員化を求める三菱電機の派遣労働者のたたかい・・・・・・・・ 2 頁
- 2 ジャトコは偽装請負労働者の使い捨てをやめよ！・・・・・・・・ 7 頁
- 3 JFE スチールへ直接雇用・正社員化を求めるたたかい・・・・・・・・ 10 頁
- 4 直接雇用を求める日本化薬の派遣労働者のたたかい・・・・・・・・ 12 頁
- 5 NSK ステアリングシステムズの外国人労働者のたたかい・・・・ 15 頁

### 【一般・事務派遣】

- 6 クーリング制度等の悪用を告発し、直接雇用を要求する  
日本郵便輸送の派遣労働者のたたかい・・・・・・・・・・・・・・ 18 頁
- 7 正社員化を求める日産自動車派遣デザイナーのたたかい・・・・ 23 頁
- 8 三菱東京 UFJ 銀行・派遣切り事件・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26 頁

## はじめに

政府は、2010年3月19日、労働者派遣法改正案を閣議決定しました。近く国会へ提出される予定です。「派遣切り」の惨状を目の当たりにした多くの国民の声を受けて、労働者派遣法を派遣労働者保護法へ改正するというものです。

しかし、政府の派遣法改正案は、本当の意味で「派遣労働者保護法」になっているでしょうか。答えは残念ながら「否」というしかありません。

- ▽ 政府案は、自公政権当時の規制緩和法案を引き継いでおり、「派遣先の直接雇用申込み義務を撤廃」する内容を含んでいます。「派遣」を固定化し、派遣先の雇用責任を免れさせるこのような改悪は断じて許すことができません。なお、当初案に盛り込まれていた「事前面接の解禁」は、国民からの強い批判を受けて、法案提出の直前に削除されました。
- ▽ 政府案は、不安定・劣悪労働の温床となっている製造業派遣や登録型派遣を原則禁止するとしていますが、「常用型」や「専門26業務」はその例外とされています。しかしながら、「常用型」または「専門26業務」は労働者派遣の約8割を占めています。これでは、例外の抜け穴が大きすぎて、「原則禁止」の名に値しません。
- ▽ 期間制限違反や偽装請負等があった場合の「直接雇用みなし制度」についても、「みなし」で成立する労働契約が、派遣元との労働契約と同内容とされています。これでは低賃金・細切れ雇用は全く是正されません。「みなし」で成立する労働契約は、期間の定めのない、派遣先の正社員と同一労働条件のものでなければなりません。
- ▽ 政府案は、派遣労働者と派遣先の正社員との間の格差について、「均衡を考慮する」としか規定していません。これでは、現在、はびこっている派遣労働者に対する差別扱いは全く是正できません。「均等待遇原則」を明記すべきです。

私たちは、昨年12月、「派遣切り」にあった労働者の悲惨な現状や裁判闘争の様子をレポートした「派遣黒書～労働者派遣法抜本改正のために～」を發表しました。本冊子は、これに続く第2弾です。ここ描かれているのは、派遣労働者に対する差別扱いと「派遣切り」の実態です。派遣であるが故に安い賃金で働かされ、派遣であるが故に不況になれば真っ先に首を切られる—これが派遣労働者のおかれた悲しい現実です。現場の生の事実を是非お読みください。適正なルール設定とそれを厳格に守らせる仕組みが、今、強く求められています。

今こそ、労働者派遣法を真の派遣労働者保護法に抜本改正するよう、みんなで声を上げようではありませんか。

## 【製造業派遣】

### 正社員化を求める三菱電機の派遣労働者のたたかい

#### 1 たたかいの概要

A さんら三菱電機株式会社（以下「三菱電機」といいます）の派遣労働者3名は、2009年3月9日、三菱電機に対して、名古屋地方裁判所に、「労働契約上の権利を有する地位の確認、賃金支払、慰謝料支払」を請求する裁判を起こしました。同時に、A さんら3名は、それぞれが形式的に雇用契約を結んでいた派遣会社である株式会社フルキャストファクトリー、株式会社ヒューマントラスト、株式会社インテリジェンスに対しても、名古屋地方裁判所に、「三菱電機と連帯して慰謝料を支払うこと」を請求する裁判を起こしました。

A さんら3名は、いずれも、三菱電機名古屋製作所における偽装請負等を理由として三菱電機との間に労働契約が成立したことを主張し、三菱電機に地位確認と賃金支払を請求しています。

#### 2 A さんら3名の雇用の経過－偽装請負等から解雇まで

##### (1) A さんの場合

A さんは、2002年5月から2006年10月までは株式会社ダイテック（後に株式会社コラボレートに名称変更）の偽装請負労働者として、その後2009年2月19日にフルキャストファクトリーに解雇されるまでは形式上同社の派遣労働者として、通算6年9か月余り（有期契約の更新回数合計約35回）、三菱電機名古屋製作所で働いてきました。

A さんは、名古屋製作所で、部品組立作業、部品収集作業、塗装作業等の作業に従事していましたが、当初から三菱電機の班長やリーダーの指揮命令のもとで働いていました。典型的な偽装請負です。また、A さんは、三菱電機の班長やリーダーから命令されて、フルキャストファクトリーとの雇用契約で定められた業務以外の業務にも従事していました。

以上のことからして、三菱電機と A さんの間には、A さんが名古屋製作所で働き始めた当初から雇用契約が成立していたと評価することができます。したがって、2009年2月19日のフルキャストファクトリーの中途解雇は、実質的には三菱電機の解雇です。

##### (2) B さんの場合

B さんは、2003年12月から2006年10月までは株式会社ダイテック

(後に株式会社コラボレートに名称変更)の偽装請負労働者として、その後2009年1月31日にヒューマントラストに解雇されるまでは形式上同社の派遣労働者として、通算5年2か月弱(有期契約の更新回数合計約20回)、三菱電機名古屋製作所で働いてきました。

Bさんは、名古屋製作所で、基盤組立作業等の作業に従事していましたが、当初から三菱電機の班長やリーダーの指揮命令のもとで働いていました。典型的な偽装請負です。また、Bさんは、三菱電機の班長やリーダーから命令されて、ヒューマントラストとの雇用契約で定められた業務以外の業務にも従事していました。

以上のことからして、三菱電機とBさんの間には、Bさんが名古屋製作所で働き始めた当初から雇用契約が成立していたと評価することができます。したがって、2009年1月31日のヒューマントラストの中途解雇は、実質的には三菱電機の解雇です。

### (3) Cさんの場合

Cさんは、2008年5月から形式上インテリジェンスの派遣労働者として三菱電機名古屋製作所で働いていましたが、8か月弱(有期契約の更新回数2回)後の2009年1月9日にインテリジェンスに解雇されました。

Cさんは、名古屋製作所で、ピッキングという部品を集める作業等に従事してました。また、Cさんは、三菱電機の班長やリーダーから命令されて、インテリジェンスとの雇用契約で定められた業務以外の業務にも従事してました。

このように、三菱電機がCさんに対して労働者派遣契約に定めてない業務を命令していたことからして、三菱電機とCさんの間には、Cさんが名古屋製作所で働き始めた当初から雇用契約が成立していたと評価することができます。したがって、2009年1月9日のインテリジェンスの中途解雇は、実質的には三菱電機の解雇です。

(4) Aさん、Bさん、Cさんの解雇にあたり、三菱電機は、それぞれの派遣会社に対して、継続就業を希望する派遣労働者の名簿を通知してました。各派遣会社は、三菱電機から通知された名簿にのせられていないAさん、Bさん、Cさんらを自動的に解雇したのです。この点からも、三菱電機がAさん、Bさん、Cさんを解雇したと言えます。

## 3 派遣労働者の業務内容－基幹的・恒常的業務に従事

### (1) 三菱電機名古屋製作所

三菱電機は、資本金1758億円、連結従業員数約10万人の電機製品の大手メーカーです。Aさんらが就業していた名古屋製作所は2000名程度の労働者を抱える拠点製作所です。Aさんらは、それぞれ異なる部署(製作所内の別工場)に配属されていましたが、正社員と同一の業務に正社員と混在して従事してました。

## (2) 派遣労働者の増大

三菱電機における派遣労働者の役割は、年を追うごとに増大しています。それを、Aさんが働いていた部署で見えます。

Aさんは、2002年5月に偽装請負の形態で三菱電機での就労を始めました。その頃は、偽装請負の労働者は、Aさんが働いていた部署で、30名ほどの労働者のうち2名だけでした。その後、三菱電機では年を追うごとに偽装請負労働者あるいは派遣労働者が増加していき、Aさんが解雇された2009年2月頃には、Aさんの働いていた部署で、50名ほどの労働者のうち35名ほどが派遣労働者でした。

## (3) 派遣労働者の従事している業務等—正社員よりも過酷な業務に従事

① 派遣労働者の従事している業務は、いずれも、部品組立作業、基盤組立作業、ピッキング作業等の三菱電機における基幹的・恒常的業務であり、とても臨時的・一時的な業務ではありません。派遣労働者は、正社員と混在して、正社員とまったく同一の業務を担っています。

業務以外を見ても、派遣労働者は、正社員と同様に、朝礼や昼礼へ参加するだけでなく、正社員が退職する際に行うセレモニーや年末の納会などにも参加しています。三菱電機においては、派遣労働者は、業務等については、正社員と同じ取り扱いを受けていたのです。

② それどころは、派遣労働者は、正社員よりも過酷な業務に従事しています。派遣労働者は、正社員と混在して働く中で、正社員から危険で誰もが嫌がるような業務を押しつけられていたのです。Aさん、Bさんは、有機溶剤を扱う危険業務を押しつけられ、度々体調を崩しています。Aさんは、このような取扱いを受けながら、うつ病に罹患しながら業務を続けていました。

## 4 派遣労働者の労働条件等—雇用の調整弁として切り捨てる

### (1) 賃金

賃金は時給制で、Aさんは時給1120円、Bさんは時給1100円、Cさんは時給1200円でした。1か月の賃金は、Aさん、Bさん、Cさんとも、残業代をあわせて税込み20万円程度です。毎月の賃金以外に賞与や退職金等はなく、年収は、月収の12か月分の税込み約250万くらいです。正社員と同一の業務に従事していても、年収は正社員の半分以下です。

### (2) 差別待遇

派遣労働者は、賃金以外の面でも差別されていました。例えば、制服や安全靴を購入するために三菱電機が経営している売店に行くと、「社員ですか」と聞かれ、「派遣労働者です」と答えると、正社員と派遣社員とで値段が別になっている価格表を出され、正社員の倍以上の価格での購入を強いられます。まったく同じ制服や安全靴を購入するのに、倍以上の代金を支払うことを強いられるのです。帽

子に至っては、派遣労働者が2000円の代金なのに、正社員は10分の1以下の代金でよいのです。

このように、三菱電機は、派遣労働者を徹底して差別していました。

### (3) 契約期間

#### ① Aさんの場合

Aさんは、ダイテックとの間で2か月の有期契約を25回更新し、ついでフルキャストファクトリーとの間で2～6か月の有期契約を10回更新し、最後の契約は2009年4月30日までであるところ、2009年2月19日に中途解雇されました。

#### ② Bさんの場合

Bさんは、ダイテックとの間で2か月の有期契約を更新し、ついでヒューマントラストとの間で2～6か月の有期契約を更新し、最後の契約は2009年3月31日までであるところ、2009年1月31日に中途解雇されました。更新回数は、全部で約20回くらいです。

#### ③ Cさんの場合

Cさんは、インテリジェンスとの間で3か月の有期契約を2回更新し、最後の契約は2009年2月28日までであるところ、2009年1月9日に中途解雇されました。

### (4) 雇用の調整弁

三菱電機は、2008年秋以降の経済不況を受けて、名古屋製作所だけでも数百名にのぼる派遣労働者を切り捨て、解雇しています。三菱電機は、好況時には派遣労働者に正社員と同一の基幹的・恒常的業務を担わせ、不況になると雇用の調整弁としてまっさきに派遣労働者を切り捨て、解雇したのです。

三菱電機は、派遣労働者の大量切り捨て・解雇から約1年経った現在、今度は期間労働者を大量募集しています。労働者の安易な切り捨て・解雇と再雇用を繰り返す三菱電機のやり方は、労働者の雇用を守る立場から絶対に許されません。

## 5 解雇後の生活状況等

### (1) Aさん

Aさんは、徳島県出身の男性で、現在43歳になります。妻と中学生の子ども1人の3人でアパート暮らしをしています。Aさんは、3人家族の大黒柱として働いていました。現在は、妻のパート収入と本人の失業保険により生活していますが、すでに失業保険の給付期間の終了が目前となっています。子どもは、高校受験を控えており、今後の家族の生活の見とおしはたっていません。この裁判がAさんと家族の生活をかけたたたかいなのです。

### (2) Bさん

Bさんは、愛知県出身の女性で、現在39歳になります。中学生の子どもと2人暮らしの母子家庭です。Bさんは、解雇された後に子どもに会社に行けなくなったことを電話しましたが、子どもは電話の向こうで無言になり、泣き出してしまうほどでした。子どもにとっても、先の見えない状況になることが実感されたのです。

現在、子どもは、高校受験を控えており、ますます教育費がかかる時期です。Bさんは、失業保険の受給期間も終わり、現在はわずかなパート収入で親子二人の生活を支えています。

(3) Cさん

Cさんは、愛知県出身の男性で、現在34歳になります。Cさんは一人暮らしですが、解雇されても失業保険の受給すら出来ず、現在は生活保護を受給して何とか生活している状況です。

## 6 三菱電機の団体交渉拒否

Aさんら3名は、全国一般愛知地方本部名古屋地域分会名古屋北部青年ユニオンに加入し、三菱電機に対して、裁判を起す前に3度団体交渉を申し入れました。しかし、三菱電機は、使用者でないと主張して、団交をすべて拒否しました。

## 7 労働者派遣法抜本改正の必要性

三菱電機の派遣切りの事件から明らかになることは、労働者派遣法の改正にあたっては、①偽装請負等の違法派遣があった場合の「直接雇用みなし制度」を早急に創設すること（「みなし」により成立する労働契約は、期間の定めのない、派遣先の正社員と同一労働条件のものでなければなりません）、②正社員と派遣労働者等の非正社員との均等待遇原則を明記すること、③製造業派遣は派遣労働者を雇用の調整弁とするために利用されており、そのような製造業派遣は全面的に禁止すること、④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

# ジャトコは偽装請負労働者の使い捨てをやめよ！

## 1 たたかひの概要

ジャトコ京都工場で偽装請負で働いていた労働者の A さんら 11 名は、2009 年 10 月 7 日、ジャトコに対する直接雇用を求めて、京都地方裁判所に裁判を起しました。現在、京都地裁で裁判が続いています。

ジャトコ株式会社は、変速機及び自動車部品の開発、製造、販売等を事業内容とする株式会社です。京都工場で、AT（自動変速機）や CVT（無段変速機）の生産を行っています。トヨタとホンダを除く国内の自動車メーカーの多くや海外メーカーの多くが、京都工場で作られたトランスミッションを登載しています。

A さんらは、いくつかの請負会社の請負労働者として、ジャトコ京都工場で働いていました。A さんらは、この間は偽装請負で働いていたのです。途中、「請負」から「派遣」へ形式は変わりましたが、A さんらは、通算すると、2～10 年もの長期間、京都工場で働いてきました。そういう中で、ジャトコ正社員の工長から「ジャトコの正社員になれる可能性もあるから頑張って」と言われた人もいます。A さんらは、いつか正社員になれると思って頑張ってきたのです。ところが、ジャトコは、2008 年 12 月から翌年 1 月にかけて、各派遣会社との労働者派遣契約を契約期間満了の理由で終了にしました。それに伴い、各派遣会社は、A さんらを雇い止めにしたのです。実質的には、ジャトコが A さんら 11 名を解雇したのです。

A さんらは、全日本造船機械労働組合三菱重工支部工作機械栗東分会に加入し、2009 年 2 月、京都労働局に対して、ジャトコに対する是正指導を求める申告をしました。京都労働局は、同年 5 月 8 日、ジャトコに対し、原告らの就業は労働者派遣法第 40 条の 2 第 1 項の派遣期間制限違反であると認定し、「11 名の雇用の安定を図るように」と指導しました。この指導を受けて、A さんらが加入した上記工作機械栗東分会は、ジャトコに対して、直接雇用を求めて団体交渉を申し入れました。しかし、ジャトコは、団体交渉を拒否し、A さんらの直接雇用の要求をすべて拒否しました。このため、A さんらは、ジャトコに対して、労働契約上の地位確認及び解雇後の賃金支払い並びに慰謝料等の支払いを請求して、裁判を起したのです。

## 2 偽装請負とジャトコとの労働契約の成立

A さんらが請負で働いていた時、ジャトコ京都工場では正社員と請負社員、派遣社員が混在して一緒に働いていました。A さんらはジャトコの正社員の指揮命令のもとで働き、その実態は「偽装請負」そのものでした。

A さんらは、ジャトコの正社員の指揮命令のもとに働いてきたのですから、ジャトコと A さんらの間に直接労働契約が成立していたとみることができます。

### 3 正社員との差別

Aさんらは、偽装請負の時も派遣の時も、ジャトコの正社員と全く同じように仕事をしていました。正社員との違いは、無権利ということです。人員に余裕がないラインで有給休暇がなかなか取得できず、Aさんらの中には、6年間で6日しか有給休暇の取得が出来なかった人もいます。事前に有給休暇を願い出ている、ジャトコの社員が後から「この日は休む」と言えば、Aさんらは有給休暇を変更させられ、必要なときでも休めませんでした。Aさんらが従事していた業務は労働条件が過酷で、たとえば、バルブボディの加工、洗浄に従事していたAさんらの同僚が風邪で休んだときには、代わりにジャトコの社員2人で派遣社員1人分の仕事をしたほどです（派遣社員は、普段、正社員の2倍働いていたこととなります）。

ジャトコの正社員の多くは、Aさんらに対して横柄な態度で接してきました。随分年下の正社員から乱暴な言葉使いをされても、Aさんらはじっと耐えて我慢するしかありませんでした。

### 4 Aさんの裁判での陳述

Aさんは、裁判で、勤務の実態を次のように陳述しています。

「私は2006年10月から、三菱自動車工業京都工場内にあるジャトコの自動車部品加工で、トランスミッションのオートマチック製造に伴う機械オペレーターとしてバルブボディ研削ラインで勤務していました。私が働いていたバルブボディ研削の工程は、産業用ロボットで研削機での研磨後の完成検査を担当していました。産業用ロボット操作の運転資格を持った作業員でなければ操作は出来ない、とても高度な技術を伴う仕事でした。産業用ロボットの操作はジャトコの社員の中に出来る方がいないため、私がジャトコの社員に操作手順の説明や指導をしていました。設備が長い期間停止した後の試運転など、ジャトコの社員がやる作業を私がしていました。急な生産計画変更の対応でも、担当責任者からの連絡がなく直接、組立ラインの作業員に聞かされて急いで対応をしたことが何度もあり、生産が間に合わない時などは昼休みを削り、生産計画に支障がでないよう頑張ってきました。生産台数の増産が続いていた時期には、他の派遣会社からの作業員の配属があり、忙しい中、通常作業をこなしながら社員のかわりに新人教育を何度かやりました。いずれはジャトコの社員になれるはずと思い、高度な技術を伴う作業ですが、一生懸命にやってきました。」

ジャトコは、このように会社のために頑張ってきたAさんらを、景気の調整弁として、いとも簡単に解雇したのです。

### 5 解雇後の生活状況

#### (1) 過酷な生活

解雇された後、Aさんら11名は、過酷な生活を強いられています。Aさんらは、ジャトコに首を切られて人生が大きく狂い、将来の生活設計が成り立たなくなっています。雇用保険の給付も切れ、一日一日を生きるために、アルバイトを探す状態です。

## (2) Bさんの例

例えば、Bさんは、電話料金が払えず電話を止められ、子供がお年玉を貰って貯金していたのを引き出して生活費に当てて家計のやりくりをしています。Bさんは、2歳、6歳、7歳と小さい子供が3人いて共働きが困難な上に、家のローンが2ヶ月も払えず催促されたり、国民健康保険料などが払えなくて督促状が来たりしています。子供が小さく病気にかかりやすいので、国民健康保険証を取り上げられたらどうしようかと、精神的にも不安で一杯です。運悪く6歳の子供が京都府立病院に2ヶ月間入院することになり、奥さんが病院に付き添うという生活を余儀なくされています。

## 6 ジャトコの社会的責任

ジャトコは、「雇用創出」を名目に京都府から約3億6000万円もの補助金を受け取っておきながら、Aさんらを解雇しました。このような矛盾する態度は許されません。労働者を物のように扱う態度を許さず、大企業の社会的責任を果たさせていくことが重要です。

## 7 労働者派遣法抜本改正の必要性

ジャトコは、Aさんらを偽装請負と派遣で長期間正社員同様に働かせながら、景気が少し悪くなると景気の調整弁として解雇してしまいました。ジャトコがこんなに簡単に労働者の首を切ることができたのは、労働者派遣制度を悪用したからです。このような実態からして、製造業派遣は全面的に禁止すべきです。

ジャトコは、偽装請負や派遣期間制限違反の違法派遣を受け入れています。労働者は、偽装請負や派遣期間制限違反のもとで、基幹的・恒常的業務に従事しています。違法派遣があった場合は、派遣先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「直接雇用みなし制度」を創設すべきです。その場合の労働条件は派遣先の正社員と均等なものとするべきです。

また、ジャトコは、Aさんらの加入する労働組合の団体交渉申し入れに対して、団交拒否しました。派遣先が、派遣労働者の加入する労働組合との団体交渉に応ずる義務を負うことを明記すべきです。

以上

# J F E スチールへ直接雇用・正社員化を求めるたたかい

## 1 たたかいの概要

J F E スチール（2003年に日本鋼管と川崎製鉄が統合）は、新日鉄と並ぶ巨大鉄鋼メーカーです。その東日本製鉄所京浜地区（川崎市）で、2009年3月、非正規社員20名が一斉に雇止めされました。雇止めをしたのは、同地区内でJ F E スチールから鋼板の塗装・梱包を請け負っていた共和物産という会社です。共和物産の京浜事業所長はJ F E スチールからの出向者でした。

現在、雇止めされた4名（いずれも川崎地域合同労組の組合員で、8～17年にわたり契約更新を続けてきた。）が、J F E スチールに対する直接雇用ないし共和物産への職場復帰を求めて、横浜地方裁判所川崎支部で裁判闘争を行っています。

## 2 偽装請負と二重派遣

AさんとBさんは約10年間、J F E スチールの鋼板塗装ラインで塗料の調合作業に従事してきました。共和物産の契約社員でありながら、J F E スチールの作成した作業基準書に従い、J F E スチールの社員から無線で指示を受けながら作業するという明らかな偽装請負でした。

ところが、2009年4月、J F E スチールが減産による人員余剰から共和物産との請負契約を解除したため、AさんとBさんは仕事を失いました。そのうえ後述するとおり2人は組合員であったことから、共和物産の別の職場に回してもらうこともなく、3月に雇止めされたのです。

Aさんは現在56歳。大分県内の学校を卒業後、府中、八幡、鹿嶋などの職場を転々とした後2000年7月に派遣会社と契約、同年11月、日本鋼管（現J F E スチール）に派遣されました。職場は半地下室で有機溶剤を扱うため外気循環が必要であり、夏は40度を超え日に4枚も5枚もシャツを着替えなければならず、逆に冬は0度近くまで冷え込むという過酷な環境で、「派遣会社→共和物産→J F E」という二重派遣状態で働き続けました。2007年から共和物産の契約社員となりましたが、2009年3月31日、仕事を終え、休憩室で帰り支度をしていたとき、共和物産の所長（J F E スチールからの出向）に呼ばれ、来月（つまり翌日）から契約しないので、ロッカーを整理して、通門証を返却するように言われました。余りに唐突な解雇通告に納得の行かないAさんは、声を震わせながら抗議しましたが、聞き入れられませんでした。年齢がネックとなり新たな仕事は見つかりません。雇用保険が切れ、現在Aさんは生活保護を受けながら独りで暮らしています。妻とは死別しており、九州在住の娘さんには生活保護を受けているとは言えずにいます。

### 3 組合活動を理由にした雇い止め

共和物産では、労災隠しが頻繁に行われていました。Cさんがこの問題に気付いたのは、入社して15年目の2007年8月、労災事故が発生した時のことでした。救急車を呼ばず、労災扱いもしない会社の対応をみて、Cさんは労基署への内部告発を決意、その結果、会社は書類送検されるに至りました。報復を恐れたCさんは、川崎地域合同労組に加入しました。

これ以降、Cさんには会社からの様々な嫌がらせが続きました。暴言、脅し、会社行事からの排除などです。しかし、Cさんは屈することなく日々労働者の要求を聴き取って会社に伝える活動を続け、組合員を増やし続けました。ところが2009年3月31日、Cさんは突如、即日の雇い止めを通告されました。30日前の予告を定める就業規則にも反する強引なクビ切りは、明らかな組合潰しでした。

当時、共和物産には、定年再雇用のベテランや新人を除き、中堅の期間工が12名いました。このうち組合員は5名、非組合員が7名でした。2009年3月、共和物産はこのうち組合員5名を全員クビにし、非組合員7名は一人もクビになりませんでした。5名の組合員と7名の非組合員から成る12名の中から5名を選んでクビにする場合、その5名全員が偶然に組合員である確率は僅かに0.1%です。これが組合員を狙い撃ちした組合潰しであることは明らかでした。

Cさんは現在41歳。飲食店でアルバイトをしながら食いつないで、裁判闘争を続けています。

### 4 労働者派遣法抜本改正の必要性

JFEスチールという世界的な大企業が偽装請負により利益を貪りながら、いったん景気が悪化するとその雇用責任を果たさず労働者を切り捨てたことに世論も注目し、怒りを感じています。偽装請負や二重派遣などの違法行為があった場合、実際に労働者を使用してきた派遣先企業と派遣労働者との間で、派遣先の正社員と同一条件の労働契約が成立したと「みなす」制度の導入が強く求められます。

以上

# 直接雇用を求める日本化薬の派遣労働者のたたかい

## 1 たたかいの概要

日本化薬株式会社（以下、「日本化薬」といいます。）の姫路工場で派遣労働者として働いていた A さんは、2009年1月末をもって、会社の業績悪化を理由に、一方的に派遣契約を打ち切れ、派遣元であるタスクマネジメント株式会社（以下「タスク社」といいます）からも雇い止めされました。A さんは、同年3月6日、日本化薬を相手取って、神戸地方裁判所姫路支部に地位確認及び賃金支払並びに損害賠償請求訴訟を提起し、現在裁判闘争継続中です。

A さんは、2005年6月、タスク社と雇用契約を締結し、日本化薬の工場に送り込まれて働いていました。A さんの採用にあたっては、日本化薬の担当者が面接を行っています。A さんは、2005年6月から2006年10月末までは請負労働者として扱われていました。同年11月以降は、派遣労働に切り替えられましたが、働き方は、全く変わらず、最初から日本化薬の指揮命令の下で労務提供していました。

すなわち、2005年6月から2006年10月末までの間、A さんは、典型的な偽装請負として働かされてきたのです。

A さんは、日本化薬の事前面接を受け採用され、日本化薬において偽装請負で働いていたのだから、A さんの労働契約は、当初から、日本化薬との間で成立していたのだと主張しています。A さんに対する一方的な派遣打ち切り・雇い止めは、実質的には日本化薬からの解雇です。A さんは、このような不合理な解雇は、違法無効であるとして、日本化薬への復職等を求めて、裁判闘争をたたかっています。

## 2 日本化薬における派遣労働者の労働実態

### (1) 業務内容等

日本化薬は、火薬類及び発火装置等の応用製品の製造及び販売等を業とする株式会社です。資本金149億3200万円・従業員数1933名（いずれも2007年5月末現在）の東証一部上場企業で、東京、鹿島、高崎、姫路等に工場を設置しています。A さんは、姫路工場において、シートベルトを引き込む装置であるマイクログスジェネレーターの部品を製造する業務に従事していました。

A さんは、前述のとおり、2005年6月から日本化薬の製造現場に派遣され、2009年1月まで3年半にわたって働いていましたが、2006年10月末日までは、形式上、請負労働者とされてきました。同年11月以降は、派遣労働に切り替えられましたが、その間、A さんの就労実態は全く変わっていません。A さんはずっと日本化薬の社員の指示を受けて働いていたのです。典型的な偽装請負状態でした。

## (2) 基幹労働力としての派遣労働者

日本化薬姫路工場は、いくつかの工程に分かれており、各工程を指揮監督する数名の日本化薬正社員の他、実際の生産ラインで製造に直接従事するのは A さんら派遣社員、他社からの出向社員、日本化薬の契約社員、パート社員の、いわゆる非正規労働者だけでした。そして、A さんが行う業務に関する指示は、すべて日本化薬の社員から出されていました。作業中、着用する作業服や帽子も日本化薬が用意し、業務を遂行するために必要な設備・機械、器材、材料等も、すべて日本化薬が所有し調達していました。

タスク社は何らの設備等も有していませんでした。ただ、人を派遣するだけの会社でした。製造する商品に対する専門的技術、経験を有しているのも日本化薬の正社員であり、タスク社はそれらの技術、経験を有していませんでした。そもそも、マイクロガスジェネレーターは火薬を使用する製品で、火薬類の製造は、経済産業省の許可を受けたものでなければすることができませんが、タスク社は火薬類の製造に従事すること自体が法律上許されていませんでした。ですから、このタスク社が、その製造工程を請け負うということは、そもそも、全くありえない話だったのです。

## 3 月収等

A さんは、時間給 1 2 0 0 円、月収約 1 8 万円で働いていました。請負から派遣に切り替わっても、労働条件はほとんど変わりませんでした。一方、日本化薬の製造現場の正社員は、A さんとほとんど同じ仕事をしている人でも、倍近い金額の給料をもらっていました。A さんは、兵庫県在住の 5 0 歳の男性労働者です。妻と二人で生活していたのですが、妻は仕事をしていないため、A さんの収入だけで生活をしてきました。A さんは、突然、一方的に契約打ち切りを言われ、生活の糧を失うこととなり、困りはてています。

## 4 日本化薬との事前面接

A さんは、タスク社の求人チラシを見て電話をしたところ、タスク社の担当者から、日本化薬を紹介すると言われ、日本化薬の事務所で日本化薬の社員から面接を受けました。この採用経緯からも、タスク社との労働契約やタスク社と日本化薬との請負契約が形式的なものにすぎず、実際には日本化薬が A さんを雇って働かせていたという関係であったことは明かです。

## 5 契約の内容、更新回数、更新の具体的な手続き

タスク社は、2 0 0 5 年 6 月から 2 0 0 6 年 7 月までは「あなたを契約社員として雇用し、次のところに配属します」、就業先「日本化薬株式会社姫路工場」と記載さ

れた契約期間を3ヵ月とする配属通知書を交付してきました。この間、Aさんは、日本化薬で形式上、請負労働者として扱われていました。

2006年10月から2008年10月までは、「派遣労働者として雇用するに際し、次のとおり就業条件を明示します」、就業場所「日本化薬株式会社姫路工場」と記載された契約期間を3ヵ月とする就業条件明示書を交付してきました。Aさんは、結局、2005年6月から2009年1月までの約3年半にわたり、3ヵ月毎に14回契約を更新しています。機械的に契約書を交わすだけの手続でした。Aさんの労働契約は、このように反復更新されてきたのに、2009年1月末をもって、業績悪化というだけで、一方的に「解雇」されてしまったのです。

## 6 派遣先との労働契約の成立

以上のとおり、Aさんは、2006年10月までは形式上は請負労働者として扱われていました。同年11月以降、派遣契約に切り替わりましたが、この間、一貫して、日本化薬の工場で、日本化薬の社員同様に働いてきました。Aさんは、タスク社の社員ということになっていましたが、これは、単なる形式上のものにすぎませんでした。Aさんは、日本化薬と直接面接して採用されており、その後もずっと日本化薬の現場で日本化薬の指揮命令のもとで働いており、Aさんと日本化薬の間には、黙示の労働契約が成立していたというべきです。仮に、それが成立していないとしても、Aさんと日本化薬には、労働者派遣法上の直接雇用義務に基づき、就労開始から1年が経過した2006年6月、どんなに遅くとも就労開始から3年が経過した2008年6月以降、直接の労働契約が成立しているというべきです。

## 7 派遣法抜本改正の必要性

製造現場では、本件のような偽装請負や期間制限違反等の違法派遣が蔓延しています。Aさんは、日本化薬によって採用され、日本化薬の製造現場で、日本化薬の指揮命令のもとで社員同様の業務に従事してきました。にもかかわらず、景気が悪くなると、派遣労働者だからというだけで、真っ先に、しかも、いとも簡単に「解雇」されてしまいました。自社の社員であれば、こんな首の切り方はできなかったはずです。タスク社が、日本化薬の雇用責任を免れさせる「隠れ蓑」になっています。このようなケースは、実際の使用者である日本化薬に雇用責任をとらせるべきです。具体的には、事前面接や偽装請負等の違法派遣があった場合には、派遣先との間で直接雇用が成立したものとみなす「直接雇用みなし」制度の導入が必要不可欠です。この場合、「みなし」によって成立する労働契約は期間の定めのないものでなければなりません。これが2～3カ月の契約でいいということになりますと、せっかく直接雇用が認められても、すぐに雇い止めになってしまい、雇用の安定につながらないからです。

以上

# NSKステアリングシステムズの外国人労働者のたたかい

## 1 たたかいの概要

NSKステアリングシステム（以下「NSK」といいます。）は、ベアリング製造大手の日本精工の子会社です。NSK総社工場（群馬県前橋市）で働く3名の外国人派遣労働者が、2008年12月から2009年2月にかけて、仕事の減少を理由に解雇通告されました。上記3名は、2009年7月8日、前橋地方裁判所に、NSKに対する地位確認・解雇された以降の賃金の支払い及びNSKと派遣元である富士工業所、前橋テクノサービスに対する慰謝料の支払いを求めて訴訟を提起しました。現在、裁判継続中です。

この裁判の特徴は、NSK自身が外国人派遣労働者3名に対して事前面接を行ったうえで労働契約の締結に至ったという実態から、NSKと外国人労働者との間で、直接雇用契約が成立しており、派遣元である富士工業所・前橋テクノサービスは、人材をNSKに紹介していた人事労務の代行機関にすぎなかったということです。

## 2 NSKにおける外国人労働者の占める割合、業務内容、労働条件

- (1) NSK総社工場には、NSKの正社員と富士工業所あるいは前橋テクノサービス（富士工業所と前橋テクノサービスは、監査役を除き役員はすべて同じ構成であり、本店所在地も同一です。）の紹介で入った外国人派遣労働者が、それぞれ半々の割合を占めて働いていました。正社員は、みんな日本人労働者でした。これに対して、富士工業所あるいは前橋テクノサービス（以下、両社のことを「派遣元会社」といいます）の紹介でNSK総社工場において働いていた労働者は、すべて外国人でした。

群馬では、主に太田の工業地域を中心に、1990年の入国管理法改正により定住者資格が付与された日系ブラジル人が多く暮していました。NSKで働いていた外国人派遣労働者の多くも日系ブラジル人でした。NSKで働いていた外国人労働者の中には、現地ブラジルのブローカーから、賃金がよい所があるという話を聞いて、ブローカーに多額の金銭を支払って来日した人もいます。2008年秋以降の景気の悪化を理由に、多くの製造業が生産削減を行なうなか、NSKも生産削減のため、その雇用している外国人派遣労働者を、派遣元会社を経由して解雇しました。

- (2) 業務内容等

NSK総社工場での業務内容は、自動車の部品の組立て等でした。外国人派遣労働者は、NSKの正社員の指示・命令のもと、NSKの正社員とほぼ同一の業務に従事していました。製造業派遣が解禁される以前からNSKで働いていた外国人労働者

働者は、上記のようにNSKの正社員に指揮・命令されて仕事をしており、一方でNSK総社工場において派遣元会社の社員によって外国人労働者に対し業務上の指揮命令がなされた実態は全くなかったことから、明らかな偽装請負でした。また、外国人労働者は、就労場所や就労実態に変更がないにもかかわらず、2007年3月1日から派遣元会社の派遣社員にされていることが判明しました。2007年3月1日は、経済界からの要請に応じて製造業派遣の派遣期間が最長3年まで可能になったまさにその日です。そして、NSKは、2007年秋ころから、直接雇用の申込み義務を潜脱するため、クーリング期間として、部署ごとに派遣されていた労働者を3ヶ月と1日だけ、NSKの社員としたうえで、その後、再び、派遣に戻っていました。提訴した外国人労働者のうち1人は、NSK総社工場で稼働中、油で足を滑らせて右足を骨折し、通院することになりました。NSKは、労災事故を労働基準監督署長に報告し、休業補償給付・療養補償給付請求の申請に協力する義務を負っていますが、偽装請負の実態を隠ぺいするために労災申請に協力しませんでした。

以上のとおり、NSKは、派遣法を潜脱するために、外観だけを派遣のように整えるために、労働者派遣契約を利用していました。日本語で十分なコミュニケーションがはかれない外国人派遣労働者に対し、契約内容を十分に説明することもなく、都合よく労働契約を切り替えていたということも今回のNSK裁判の特徴です。

### (3) 月収・年収

NSKでは、月に約80時間の残業があり、そのため給料がよいと評判を聞いて、外国人派遣労働者らはNSKの総社工場で働き始めました。外国人派遣労働者の基本給は、20万円程度でしたが、労働時間が残業時間を含めると月間約240時間にも及ぶことから、残業代を含めると月収で30～40万円ほどになりました。

### (4) 年齢、出身国、家族構成、仕送り状況等

提訴した外国人派遣労働者3名は、全員男性で、年齢は、20代が1名、30代が2名です。日系ブラジル人が2名で、ボリビア人が1名です。3人とも妻と2人の子どもを養っています。

## 3 NSKが直接、事前面接などを行っていたこと

外国人派遣労働者は、NSKは残業が多いので、給料がよいという評判を聞いて、NSKの就職窓口として知られていた紹介元である派遣元会社を訪れて、紹介元の面接、NSKの面接を経て、採用されています。NSKは、自らの面談行為を認めますが、単なる「顔合わせ」にすぎないと主張しています。しかし、NSKは、外国人派遣労働者に対し、家族構成やこれまで経験した仕事等の内容に踏み込んだ質問をしており、面接の結果、採用されなかった外国人労働者もいたのですから、使用者ではないNSKが総社工場で稼働させるかどうか、すなわち採用するかどうか決定する

ために事前面接を行っていたことは明らかです。

また、NSKの正社員の判断で外国人派遣労働者の配属部署の変更が行われていたことから、NSKが外国人派遣労働者に対する配置等についての権限を有していたことも明らかになっています。

#### 4 契約更新の方式

外国人派遣労働者の雇用契約期間は、基本的に1年ですが、NSKらから詳しい説明を受けておらず、雇用契約書を労働者本人に交付していないため、契約内容の詳細は、よく分かりません。また、解雇される直前の契約は、契約期間が、6ヶ月に変更されています。言葉の分からない外国人労働者に対して、杜撰な雇用契約更新手続が行なわれていたのです。

#### 5 解雇後の生活状況

提訴したいずれの外国人派遣労働者も、NSKによる解雇により、家族を養うのに必要な生活費に事欠くなど、生活に行き詰っています。外国人労働者のうち2名は、今も無職のままで、雇用保険の給付も終了し、生活は困窮しています。外国人労働者のうち1名は、なかなか仕事が見つからないことから、やむを得ず製造業派遣の就職先を見つけましたが、やっと生活していける程度の給料しか支給されていません。

#### 6 労働組合の結成と団交応諾の有無

外国人派遣労働者らは、2009年2月19日、全日本金属情報機器労働組合（JMIU）富士工業所支部を結成し、NSKに対して団交を申し入れています。しかし、NSKは、団交に応じる義務はないとして、団交を拒否しています。

#### 7 労働者派遣法の抜本改正の必要性

NSKのような実質的な使用者が派遣法の抜け穴を利用して、直接雇用の義務を潜脱し、労働者をモノとして扱う違法行為を許さず、派遣労働者が安心して働くことができるためには、偽装請負、派遣受入可能期間の制限違反、派遣先による事前面接などがあつた場合に、派遣先との間で直接雇用関係があるものとする「みなし雇用制度」を創設することが必要です。その場合の労働契約は、期間の定めのない、正社員と均等な労働条件とすべきです。

また、使用者である派遣先が労働者を都合よく使用していながら、形式的に雇用契約を締結していないことを理由に容易に法的責任を回避するための団交拒否を許さないためにも、派遣先の団交応諾義務を明記すべきです。

以上

## 【一般・事務派遣】

### クーリング制度等の悪用を告発し、直接雇用を 要求する日本郵便輸送の派遣労働者のたたかい

#### 1 たたかいの概要

日本郵便輸送株式会社は、2009年2月1日に日本郵便通送株式会社を吸収合併して誕生した会社です（以下、両社をあわせて「日本郵便輸送」といいます）。なお、日本郵便輸送は、日本郵政グループ5社の一つである郵便事業株式会社（以下「日本郵便」といいます）の子会社です。

日本郵便輸送は、2004年11月から途中4か月間の直接雇用（違法クーリング）をはさんで4年5か月にわたり派遣会社の株式会社クレイブ（以下「クレイブ」といいます）から受けてきた労働者派遣を2009年3月末に打ち切り、これに合わせてクレイブは、日本郵便輸送の業務に従事してきた派遣労働者を雇い止めにしました。

Aさんら派遣労働者17人は、同年5月22日、東京地方裁判所に、派遣先の日本郵便輸送に対する「労働者としての地位の確認と賃金の支払い」を求める裁判と、日本郵便輸送とクレイブの両社に対する「不安定雇用の継続と違法な雇い止めについての損害賠償」を求める裁判を起こしました。

#### 2 派遣労働者の業務内容

Aさんらが就いていた業務は、毎日、夜間にコンビニエンスストアを回って「ゆうパック」を回収する業務です。まず、午後8時までに日本郵便輸送の制服に着替えた上で出勤します。5分程度の「朝礼」をおこない、集荷のための書類を作成し、日本郵便輸送のネームの入った車両の点検をおこない、同社従業員の立会いの下飲酒点検を受けて、遠いコースの順に出て行きます。集荷した小包等はコースごとに決められている郵便局に搬送して、授受簿に受領印を押しもらい、営業所に戻ってタイムカードを押して1サイクルが終了します。その後仮眠に入り、午前3時までに起床してもう1サイクルをおこない、午前6時に「終礼」をやって一日の業務が終了します。

#### 3 派遣労働者の労働条件

労働条件は、拘束10時間、実働約6時間30分で、週休は原則1日でした。日給は1万1000円（後に1万円に減額）で、交通費支給、各種手当がつきます。1か月働けば30万円弱になりますが、賞与もなければ昇給もなく、退職金もありません。日本郵便輸送の正社員と比べると、年収で150万円以上の差があります。

また、クレイブとの雇用契約期間は2か月ごとの更新となっていました。Aさんら

は、日本郵便輸送の仕事に就くまでに複数の仕事を経験してきたため、長期間の安定雇用を希望していました。日本郵便輸送の仕事は、郵便関係の仕事であるため、なくなることはなく、長く続けることのできる仕事だと期待をしていました。面接をしたクレイブの担当者も長くできる仕事であると説明しており、17人の派遣労働者のうち長い人で4年間（更新は約23回）継続勤務していました。ところが、この継続雇用への期待が次に述べる日本郵便輸送側の事情で一方的に裏切られました。

#### 4 「派遣切り」の経過

##### (1) 委託料の切り下げと労働者派遣の導入

郵政事業は、郵便・郵貯・簡保の3事業からなりますが、旧郵政省は、郵便事業を下支えさせるために、事実上の子会社として日本郵便輸送等の民間会社に郵便物の運送を委託していました。旧郵政省は、この委託事務を自由競争に委ねると通信の秘密の保持や事業の継続性に問題が生じること等から、随意契約として、かつ、委託先に対して再委託を禁じていました。

ところが、市場開放を求める内外の圧力のなかで郵便事業に関し規制緩和がはかられ、郵政事業について民営化の方針がとられます。この中で、できた旧日本郵政公社は、「効率化」と称して職員に対して労働条件の切り下げを押しつけ、日本郵便輸送等の受託会社に対して競争入札制度導入の脅しにより物件費となる委託料の引き下げを押しつけてきました。

そして、日本郵便輸送等の受託会社は、委託料を切り下げられた分だけの労働条件の切り下げを行い、さらには、より一層人件費を切り下げるために労働者派遣を導入しました。

##### (2) 労働者派遣の導入

2004年8月、旧日本郵政公社は、宅配便シェアの拡大を狙い、夜間にコンビニエンスストアを回って「ゆうパック」を回収するサービスを開始し、これを日本郵便輸送等の受託会社に行わせることにしました。これを受けて、日本郵便輸送は、より安く労働者を使い、使用者としての責任を免れるために再委託にしようと考えました。ところが、当時、郵政公社では再委託を原則禁じていたため、日本郵便輸送は、いつでも労働者を切り捨てることができるように（日本郵便輸送の言葉を借りて言うと「労務管理上のリスクを避けるため」）、労働者派遣を導入することにしました。

このようにして、日本郵便輸送は、2004年11月から、中野、新小川町、目黒の3営業所において、クレイブから労働者派遣を受け入れました。日本郵便輸送は、クレイブとの間で期間の定めのない労働者派遣基本契約を締結しておいて、その基本契約に基づく2か月ごとの個別の労働者派遣契約では「派遣する労働者の氏名を明記させ」ていました。

### (3) 違法クーリングと直接雇用から再度の派遣への切り替え

裁判では、日本郵便輸送は「ゆうパック」回収業務がすぐにでも終わる懸念があったかのように主張していますが、実際には業務は拡大を続けました。そして、2007年11月には3年の派遣期間制限（派遣法40条の2）に抵触することとなるため、日本郵便輸送とクレイブは、予め「4か月後には派遣に戻す」と説明した上で、派遣労働者を「期間臨時社員」という名目で日本郵便輸送の直接雇用にし、4か月後には再びクレイブに戻し、派遣労働者として受け入れました。

日本郵便輸送とクレイブは、共謀して、派遣期間制限違反を免れるために、クーリング制度（労働者派遣の中断期間が3か月を超えていれば派遣が継続していないとする取り扱い）を悪用したのです。日本郵便輸送もクレイブも裁判では悪用について否定しています。しかしながら、「期間臨時社員」への切り替えの際にクレイブが4か月で派遣に戻すことを説明していたこと、「期間臨時社員」の間も、その後再度派遣に切り替えられた後も、就業場所・業務内容・労働条件が変わらないでいたこと、切り替えの手続はすべて日本郵便輸送から委託を受けたと称するクレイブがおこなっていたこと等からすれば、このような弁明はおおるものではありません。

### (4) 労働者派遣契約の打ち切りと雇い止め

2007年10月に郵政民営化が実現し、日本郵便が誕生します。日本郵便は、2008年9月、日本郵便輸送等に対して、従前は禁じていた再委託を認めることにしました。そこで、日本郵便輸送は、同年10月から、順次労働者派遣契約を打ち切り、他社への再委託をしていきました。

日本郵便輸送は、2009年3月末でクレイブとの間の中野営業所についての労働者派遣契約を一部打ち切り、クレイブは、同年3月末で一部の派遣労働者を雇い止めにしました。日本郵便輸送は、同年5月末にはクレイブとの間の中野営業所についての労働者派遣契約を全部打ち切り、同年9月末にはクレイブとの間の他の営業所についての労働者派遣契約を全部打ち切りました。クレイブは、日本郵便輸送の労働者派遣の打ち切りに伴って、残りの派遣労働者も全部雇い止めにしました。

今回の裁判は、このような経過のもとで、日本郵便輸送による一方的な労働者派遣契約の打ち切りにより雇い止めにされた（首を切られた）派遣労働者たちが提起したものです。

## 5 雇い止め後の生活状況

Aさんらは、雇い止めされてからしばらくの間は失業給付を受けていましたが、すでに給付日数も満了し、現在はアルバイト等で食いつないでいます。もともと低賃金ですからたくわえもなく、アルバイトの仕事も不安定なため、いつ路頭に迷うかもしれないと不安な毎日です。たとえば、裁判を起こした原告の1人、Sさんは、アルバ

イトの月収が7万円で、借りているアパート（3畳間）の家賃を引くと4万円しか残らず、爪に灯をともしような生活を送っています。生活保護を受けている母親に仕送りをしたいのですが、自分自身の生活さえまなりません。

## 6 日本郵便輸送の違法行為の数々

### 一 派遣先・日本郵便輸送との間の雇用契約の成立は当然

#### (1) 派遣労働者を「特定することを目的とする行為」の禁止違反

労働者派遣法26条7項は、「派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならない。」旨を定めています。ところが、日本郵便輸送は、当初から、労働者派遣基本契約に基づく2か月ごとの個別の労働者派遣契約でクレイブに「派遣する労働者の氏名を明記させ」ていました。日本郵便輸送の行為は、派遣法26条7項違反の「特定行為」です。「特定行為」があった場合、派遣元は単にその労働者を派遣先に紹介したに過ぎず、派遣先との間に雇用契約が成立したとみなすべきです。

#### (2) 直接雇用から派遣への切り替えの無効

しかも、日本郵便輸送は、派遣期間が3年に及んだとき、Aさんらをいったん直接雇用労働者にしておきながら、4か月後には、クーリング期間を超えたとして、再度クレイブからの派遣労働者にしました。このように、クーリング制度を悪用したうえで契約上の使用者としての責任を免れるための、労働者派遣を継続することを目的とした「直接雇用から派遣への切り替え」は、直接雇用を原則とする雇用秩序を破壊するものであり、公序良俗に違反し違法・無効です。切り替えが無効である以上、それまでの直雇用契約が続いているとみるべきです。

#### (3) クーリング制度の悪用と派遣期間制限違反

また、日本郵便輸送は、クレイブと共謀して、クーリング制度を悪用して派遣期間制限違反を脱法し、契約上の使用者としての責任を免れつつ派遣法が予定しない長期にわたる労働者派遣を使い続けようとしていました。この点については、東京労働局も、日本郵便輸送とクレイブの工作を見抜き、日本郵便輸送による直接雇用期間中もクレイブの支配があったことを認定し、両社の派遣期間制限違反を指摘しています。派遣期間制限違反があった場合、当然、派遣先との間に雇用契約が成立することになるというべきです。ところが、日本郵便輸送は、裁判で、Aさんらと雇用契約を締結する意思などなかったと開きなおっているのです。

## 7 日本郵便輸送の団体交渉拒否

Aさんら17人は、2009年5月、全国一般東京地方本部一般合同労働組合に加入して郵便関連支部を結成し、同年6月直接雇用等を要求して日本郵便輸送に団体交渉を申し入れました。しかし、日本郵便輸送は、Aさんらの使用者でないとして、団

体交渉を一切拒否しています。このため、Aさんらは、同年11月30日、東京都労働委員会に団交拒否に対する不当労働行為救済命令申立てをおこなっています。

## 8 労働者派遣法抜本改正の必要性

Aさんら17人と日本郵便輸送の間には、日本郵便輸送側の違法行為があった段階で、雇用契約が成立していると見るべきです。ところが、日本郵便輸送は、裁判では、労働者派遣法に「違法行為の場合の直接雇用の成立」が明記していないことをよいことにして、Aさんら17人との雇用契約の成立を否定しています。クーリング制度の悪用、派遣期間制限違反、特定行為の禁止違反等の違法行為があった場合、派遣先との間に期間の定めのない雇用契約が成立したとみなす「直接雇用みなし制度」の創設が必要不可欠です。

また、クーリング制度悪用のスキームは日本郵便輸送が主導して仕組んだものであり、日本郵便輸送とクレイブとの力関係に照らせば、日本郵便輸送はAさんらの「雇用を継続すること」について直接支配する力を有していたと言えます。ところが、日本郵便輸送は、契約上の使用者はクレイブだといって団体交渉を逃れようとしています。このような場合に派遣先が団交に応じるのは当然です。この他にも、派遣先が自分の都合で労働者派遣契約を打ち切って、そのことに伴い登録型派遣労働者が雇い止めを受けたような場合も、派遣先は団交に応じるべきです。労働者派遣法に派遣先の団体交渉応諾義務を明記することが重要です。

以上

# 正社員化を求める日産自動車派遣デザイナーのたたかい

## 1 たたかいの概要

日産自動車株式会社（以下「日産」といいます）のカルロス・ゴーン CEO は、2009年2月9日、「日産グループのグローバル人員数を09年度中に24万人から21万5千人に削減する」、「国内では、グループ全体で、正社員4千人、非正規8千人を削減する」と発表しました。この発表を受けて、日産は、同年3月末をもって、期間社員及び派遣社員を大量に解雇しました。

AさんとBさんは、日産による事前面接を経て、tempスタッフ・テクノロジー（以下「tempスタッフ」といいます）から日産へ派遣され、デザイン本部で自動車のデザイン作成を担当し、5年以上にわたって働いてきました。また、日産は、AさんやBさんの賃金決定に関与していました。ところが、日産は、2009年2月、突然、AさんとBさんに対して、「3月末をもって派遣期間終了」と通告してきました。

AさんとBさんは、同年5月12日、横浜地方裁判所に、「日産に対する地位確認及び賃金支払」と「tempスタッフに対する損害賠償請求等」を求める裁判を起しました。

## 2 日産による事前面接

AさんとBさんは、2人とも、日産への派遣が決まる前、派遣元のtempスタッフから日産の「ご面談」を受けるように言われ、日産の事前面接を受けました。tempスタッフによれば、派遣先と派遣社員との事前面接は禁じられているので、あくまで「ご面談」であるとのことでした。Aさんは、この「ご面談」に際して、tempスタッフを介して日産からそれまでの作品などを持参するように言われ、自分が学生時代から作成してきた100点近いデザイン画、デッサン画等を持って行きました。Bさんもまた、前職当時に作成したデザイン画などを多数持参して面談にのぞきました。Aさん、Bさんは、いずれも、日産による1時間近くにわたる「ご面談」を経て、tempスタッフとの労働契約締結と日産への派遣が決まりました。このような事前面接の経緯からして、Aさん、Bさんの採否を実質的に決定したのが日産であることは明らかです。

## 3 日産による賃金決定への関与

Bさんは派遣期間が3年を経過した2006年12月ころから、日産に対して直接雇い入れを求めるとともに、直接日産に対して賃上げの交渉を行ってきました。Bさんは日産の上司に対して、「直接雇用もしない、賃金も引き上げないというのは、これ以上働いてはいけない。」と訴えました。上司は、日産の総務部に相談し、その結果、Bさんの賃金は、2006年の時給2250円から、2007年4月には時給2700円へ、その後2008年4月には時給2800円へと昇給されました。

このように、日産は、派遣社員の賃金額の決定について関与してきたのです。

#### 4 専門26業務とは異なる業務をさせられていた2人

(1) Aさん、Bさんの派遣契約の期間はともに3か月であり、業務の分類としては、専門26業務のうちの05号の事務用機器操作関係業務とされていました。

しかし、実際にAさんとBさんが配属された部署は、自動車のデザインを行う部署でした。Aさんの業務内容は、デザイン作成のための資料収集や、デザイン作成、ポスターの作成等でした。Bさんは、勤務開始当初の業務内容は車体の写真撮影後の画像修整などの作業でしたが、次第に正社員デザイナーが行うのと同様の企画立案を含めた自動車デザインなどをするようになりました。この様に、Aさん、Bさんの業務内容は、創造的な業務内容がほとんどであり、事務機器操作等という機械操作の技術だけではなく、創造性が必要とされる業務でした。

(2) 自分たちの業務が05号の事務用機器操作関係業務とされていることに承服できなかったAさん、Bさんは、テンプスタッフに対して、「どうして自分たちの業務内容が事務機器操作業務とされているのか」などと質問したりしました。しかし、テンプスタッフは、「それはお客様が決めることです」などと述べて、「日産がAさんBさんの業務分類を決めている」という説明を繰り返していました。

(3) 専門26業務のうちの事務用機器操作業務に従事しているという名目で、Aさんは採用後6年3ヶ月にわたり25回、Bさんは採用後5年半にわたり22回、派遣契約を更新しながら日産で働き続けました。

#### 5 解雇の経緯

AさんとBさんは、2009年1月、それぞれ日産の直属の上司から、現在の業務内容を細かく報告せよと言われ、同年1月末ころまでに自分の担当業務について詳細な報告を行いました。その後、カルロス・ゴーンCEOは、同年2月9日、全世界の日産グループで2万5千人の人員削減をするなどと発表しました。

その後、Aさんは、同年2月16日、突然、テンプスタッフの担当者から、「Aさんは3月一杯で契約終了となりました。Aさんが残れなくなるとは思いませんでした。」と解雇を通告されました。Aさんは、日産がAさんを解雇することにしたのだと思い、テンプスタッフの担当者に対して、「それは、むこうが決めたと言うことですね」とたずねました。これに対して、テンプスタッフの担当者は、「日産からAさんは今回で終わりと言われた。」と答えました。

Bさんもまた、同年2月16日、突然、テンプスタッフの担当者から、「3月末日をもって契約を終了する。」と告げられました。この時点で、テンプスタッフから日産のデザイン本部に派遣されていた13人中9人が解雇されました。

このようなテンプスタッフの説明や、1月末に担当業務の報告を行って1月も経たないうちに解雇がなされたことからして、日産がAさんやBさんの業務内容を確認した上で、AさんとBさんを選択して派遣契約を打ち切ったことは明らかです。

#### 6 解雇後の状況

(1) 解雇後、AさんとBさんは、全日本金属情報機器労働組合（JMIU）に加入し、日産に団体交渉を要求しましたが、日産は使用者でないといって一切団体交渉

- を拒否しています。そのため、AさんとBさんは、同年5月12日、日産グループによって解雇された他の3人の労働者と一緒に、横浜地裁に裁判を起しました。
- (2) Aさんは、失業保険の仮給付を受けながら生活をつないで来ましたが、現在はそれも終わり、年金受給者である両親に支えてもらいながら生活しています。Aさんは、30代の独身女性であり、結婚や出産など今後の人生設計をどうしていったらよいのかなどについて悩んでいます。それだけでなく、年老いた両親に頼って生活していくことはできないため、大きな不安を持って毎日を過ごしています。
- (3) Bさんは、妻と子供3人の5人家族です。妻は、2年前、昨年と頸椎と手の手術を行ない、現在リハビリ中です。長男は私立短大に、次女は県立高校に入学したばかりです。長女は、私立専修高等学校の2年生です。学費だけでも、年間合計200万円を越える状況です。解雇直後Bさんは、失業保険の仮給付と預金を食いつぶして最低限の生活を送ってきましたが、仮給付も切れた後は、生活保護の申請をするしかない状態です。今後の授業料も緊急奨学金の申請を行なっている最中で、未だメドが立っていません。再就職も46歳という年齢や神奈川の求人倍率が0.44倍ということからすると非常に困難で、子供達に学校を辞めさせざる得なくなるかもしれません。Bさんは、将来のある子供達までを犠牲には出来ないという切羽詰まった気持ちを抱えながら、不安な日々を送っています。

## 7 労働者派遣法抜本改正の必要性

- (1) 日産は、Aさん、Bさんに対して事前面接を行い、Aさん、Bさんの採用を決定しています。事前面接は、「派遣先は派遣労働者の採否に関与しない」という労働者派遣の原則に違反しますし、派遣先による派遣労働者の差別・選別を許すこととなります。したがって、事前面接を解禁することは絶対に許してはなりません。また、事前面接という違法行為をした場合、派遣先は、その労働者を自社が直接雇用する期間の定めのない労働者として扱うべきです。労働者派遣法の改正では、この点を明記すべきです。
- (2) Aさん、Bさんが日産で従事していた業務は、専門26業務のうちの事務用機器操作業務に該当しません。そうであるのに、日産は、専門業務と偽ってAさん、Bさんを3年以上派遣で働かせています。労働者派遣法の1～3年の期間制限違反です。このような場合は、日産とAさん、Bさんの間に期間の定めのない労働契約が成立していると「みなす」ようにすべきです。
- (3) 仮に、Aさん、Bさんが専門業務に従事していたと見られる場合でも、Aさん、Bさんはいずれも3年以上の期間派遣され、3年が過ぎた後に、Aさん、Bさんが派遣されていた部署で正社員の採用がなされていました。このような場合、日産はAさんやBさんを優先的に雇い入れなければなりません。現行労働者派遣法40条の5には、このような場合における「派遣先の派遣労働者に対する雇用契約申込み義務」が規定してあります。政府案は、この40条の5の雇用契約申込み義務を廃止するとしていますが、そのようなことは絶対に許してはなりません。
- (4) 日産の団体交渉拒否の態度からしても、改正法には派遣先の団体交渉応諾義務を明記する必要があります。

以上

# 三菱東京UFJ銀行・派遣切り事件

## 1 たたかいの概要

Aさんは、銀行の100%子会社の派遣会社からUFJ銀行（当時）や三菱東京UFJ銀行にグループ内派遣され、銀行で長年働いていましたが、銀行支店次長のパワハラを告発したところ、派遣会社から雇い止めされました。三菱東京UFJ銀行は、2008年中にAさんが担当していた業務に従事する派遣社員を直接雇用の契約社員に切り替えていく方針をとり、同年6月にそのための面接をAさんに受けさせておりながら、同年7月にAさんが次長のパワハラを告発したとたんに、Aさんの直接雇用をとりやめ、派遣会社が2009年3月末でAさんを雇い止めにしたものです。Aさんは、2009年5月22日、東京地方裁判所に、「三菱東京UFJ銀行に対する地位確認と賃金支払い」、「三菱銀行UFJ銀行及び派遣会社の三菱UFJスタッフサービスに対する慰謝料支払い」を請求する裁判を起こしました。

## 2 Aさんの労働契約の経過ーパート社員から派遣社員への切り替え

Aさんは、1970年4月に三菱東京UFJ銀行の前身である東海銀行に正社員として入社し、1979年3月に同社を退職し、その後子育てに目途がついたので1999年5月にパート社員として同社に復帰しました。ところが、2002年1月に東海銀行と三和銀行が合併してUFJ銀行となるのに伴い、三和銀行のやり方に合わせるとして、東海銀行のパート社員の派遣社員への切り替えがおこなわれました。UFJ銀行の誕生と歩を合わせるように、東海銀行、三和銀行それぞれの子会社である派遣会社の間でも合併がおこなわれました。そうしてできたUFJスタッフサービス株式会社が派遣社員の受け皿となりました。

Aさんは、2002年5月、UFJ銀行の担当者からほんの数分の面談で「派遣となっても何も変わらないから」と説明され、意味を理解しないまま、パート社員から派遣社員へ切り替えられてしまいました。Aさんは、派遣への切り替え手続きが極めて形式的なものであったため、三和銀行との合併に伴う事務的手続きというような受けとめ方しかできず、しかも、派遣社員となった後も同じ支店で同じ業務に従事しており、自らの身分が大きく変えられたことに気づきませんでした。UFJ銀行とUFJスタッフサービスは、あいはかつて、Aさんをパート時代と同様の働かせ方をしながら、景気の動向に応じていつでも首切りできるように、直接雇用のパート社員から派遣社員に切り替えさせたのです。

その後、UFJ銀行は、2006年1月に東京三菱銀行と合併し、三菱東京UFJ銀行となりました。これに伴って、UFJスタッフサービスは、ダイヤモンドスタッフサービス株式会社と合併し、三菱UFJスタッフサービス株式会社になり、Aさんは三菱UFJスタッフサービスの派遣社員になりました。

### 3 派遣会社と A さんの労働契約の内容

労働契約期間は6か月ごとに更新されることを原則にしていました。時給は特定日勤務（扶養控除内での勤務）のときは900円前後でしたが、Aさんがその能力を認められフルタイムの派遣社員となってからは、時給1600円に上昇しました。それでも、月収は20万円程度でした。

Aさんは、直接雇用のパート社員の時も、派遣社員になってからも、同様の業務に従事していました。Aさんは、パート社員で3年間、その後派遣社員として6年10か月勤務しました。派遣社員となってからの更新回数は18回です。更新は、UFJ銀行や三菱東京UFJ銀行の社内メール便を利用し、銀行の封筒を使用して送られてくる派遣会社名義の定型の契約書にサインをし、再び銀行の社内メール便を利用して派遣会社に返送する方法が採られていました

### 4 Aさんの業務内容

UFJ銀行や三菱東京UFJ銀行は、日本有数の大銀行です。派遣会社は、銀行の100%子会社で、グループ銀行を主な派遣先とする「もっぱら派遣」会社です。

Aさんは、銀行の支店の受付後方支援業務を行っていましたが、銀行の支店では後方支援業務を担う正社員は少数であり、派遣社員がいなくては業務が成り立たない状況でした。Aさんが実際に行っていた業務は、銀行の受付の後方で、帳票整理、口座振替、通帳繰り越し、税金処理等の後方記帳事務でした。Aさんが担当していたこれらの業務は、銀行内部の業務に精通している必要はありますが、税理士や会計士、簿記の有資格者等の専門家のように財務・会計の専門的な知識、技術、経験を必要とする業務ではありませんでした。

### 5 銀行の法律違反の内容と労働契約の成立

- (1) Aさんは、2002年5月、UFJ銀行の担当者のほんの数分の説明で、直接雇用のパート社員から派遣社員へと変更させられました。UFJ銀行は「何も変わらないから」と安心させてパート社員から派遣社員に形式的に身分を変更させましたが、勤務実態等はまったく変わらず、Aさんは、引き続きUFJ銀行に直接雇用されていたとみることができます。
- (2) UFJ銀行や三菱東京UFJ銀行は、Aさんを専門26業務のうちの「財務処理業務」に従事する専門業務派遣として受け入れていました。しかしながら、Aさんが実際に行っていた業務は、習熟は必要ですが、財務等の専門知識は不要な一般事務であり、「財務処理業務」にあたるものではありませんでした。

専門業務でない一般業務の場合、派遣期間は1～3年で、これを超えると派遣先に雇用契約申込み義務が生じます。UFJ銀行や三菱東京UFJ銀行は、専門業務

でないのに専門業務と偽ることによって、Aさんを派遣期間制限違反の状態で作らせていました。

- (3) UFJ銀行とUFJスタッフサービスは、あいもかた、Aさんをパート社員から派遣社員に切り替えさせました。これは、UFJ銀行が派遣受入れにあたって、事前に派遣労働者を特定して受け入れたことになります。このように、派遣受入れにあたって派遣労働者を特定する行為は、労働者派遣法が禁止する「特定行為」になり、違法です。UFJスタッフサービスらは、銀行の100%子会社であり、これらの派遣会社は、親銀行のための雇用代行機関にすぎません。
- (4) 以上のような違法派遣の場合、UFJ銀行や三菱東京UFJ銀行とAさんとの間には、労働契約が成立していたとみることができます。

## 6 Aさんが裁判を起こした気持ち

Aさんは、合併を繰り返し、システム変更がたびたび生じた銀行で、支店のまさに主力として合併を乗り切り、パートで再就職してから9年10か月の間、銀行業務に力を尽くしてきました。Aさんの仕事ぶりに関しては、周囲の評価も高く、勤務評定も最高ランクでした。Aさんは、なんら落ち度がないのに、パワハラを告発したとたんに、派遣会社から雇い止めされ、実質的には三菱東京UFJ銀行から解雇されたのです。これは、Aさんの職業人生の否定です。こんな仕打ちは納得できないと、Aさんは、巨大企業に立ち向かうことを決意し、裁判を起こしたのです。

## 7 労働者派遣法抜本改正の必要性

一つには、違法派遣の場合の「直接雇用みなし制度」の必要性です。その場合には、派遣先との間に「期間の定めのない派遣先の正社員と均等の内容の労働契約」が成立したとみなす必要があります。なお、政府の改正案で専門業務についての派遣先の直接雇用申込み義務を撤廃しようとしていることは、規制緩和策で、改悪そのものです。このようなことは絶対に認められません。

もう一つは、専門業務の悪用を許してはならないことです。本件では、厚生労働省が政令の根拠もないのに後方記帳事務を「財務処理業務」に含めて考える旨の内部通知を出していることに依拠して、三菱東京UFJ銀行は、後方記帳事務を専門業務だと主張しています。しかし、このように、政令に定める業務の概念を勝手に拡張することは大問題です。厚生労働省が期間制限の例外となる専門業務の拡張解釈を恣意的に行うことを厳に戒め、早急に厳格な解釈に戻すべきです。これは政令の改正前にもできることです。そして、今の専門26業務は範囲が広すぎますので、政令を改正してこれを見直し、専門業務は通訳のように専門性が明確な業務に限定すべきです。

以上