

労働者の権利を否定する不当な司法判断に抗議し、非正規労働者の拡大を阻止するため真の労働者派遣法改正・労働契約法改正の実現を求める決議

- 1 国家戦略室・フロンティア分科会・繁栄のフロンティア分科会は、2012年7月6日に公表した報告書の中で、「これからは、期限の定めのない雇用契約を正規とするのではなく、有期を基本とした雇用契約とすべきである。」「希望者による（出向ではない）他省庁への移籍や金銭解雇、積極的な中途採用を、まずは公務員から始め、民間企業に広げていくというのも一つの方策であろう。」と述べ、労働契約の基本を有期にするとともに、再び解雇の金銭解決制度を導入することを提唱している。そればかりでなく、同報告は、「有期を基本とした上述の雇用契約が実現するまでの過渡期の段階において、全ての国民が75歳まで働ける社会を形成するためには、定年制の概念を見直す必要もある。」と最速で「40歳定年制」を認めるべきとしている。
- 2 しかし、このように、労働契約の基本を有期とし、40歳定年制を導入するなどということは、低賃金・不安定雇用の非正規雇用労働者のさらなる増大を招くとともに、正社員を含む労働者全体の雇用の不安定化、失業の増大につながるものである。これ以上の格差社会の拡大・ワーキングプアの増加を防ぐため、是非ともその実現を阻止しなければならない。
- 3 近時の労働裁判において、東京地方裁判所は、日本航空の運航乗務員・客室乗務員整理解雇事件で、整理解雇法理を骨抜きにして労働者側を敗訴させ、日本IBM退職強要事件で、対等でない労使間の力関係を無視して、労働者にタフなネゴシエーターになることを強要し、労働者側を敗訴させた。また、同地裁は、11年1カ月にわたって細切れ契約を反復更新されてきた期間工が雇止めの効力を争ったホンダ事件で、最後の有期契約にホンダが付した不更新条項を有効として労働者側を敗訴させ、いすゞ自動車雇止め・派遣切り事件では、一方で期間工を雇用の調整弁として雇止めを有効とし、他方でいすゞの違法派遣の受入れをすべて免責し、労働者側を敗訴させた。このように、裁判所は、正社員、非正規社員を問わず、判例法理を骨抜きにしたり、労使間の力関係や労働者の置かれた実態を無視して、企業側の利益を一方的に擁護する不当な司法判断を繰り返している。私たちは、こうした裁判所の姿勢に対し断固として抗議するとともに、裁判所が、憲法上の勤労権保障やこれまでに築き上げられた労働者保護法理を遵守するよう強く求める。
- 4 2012年10月1日に改正派遣法が施行された。しかしながら、違法派遣の場合の派遣先企業の直接雇用みなし制度は3年間凍結されたままであり、労災事故が頻発する製造業派遣や、不安定雇用の最たるものである登録型派遣も禁止されることなく放置されている。また、派遣料金の明示制度は導入されたが、これだけでは派遣労働者の低賃金を是正するための中間搾取に対する規制とはならない。今回の改正は、派遣労働者保護法としての実質を欠く内容となっている。また、同年8月10日に公布された改正労働契約法には、有期労働契約に関するい

わゆる入口規制は盛り込まれなかった。有期雇用の無期契約への転換権についても、6か月のクーリング期間を挟むことなく通算5年を超えて反復更新された場合でなければ行使できないこととなっており、実効性がないばかりか、通算5年未満での雇止めの横行が懸念される。有期と無期との均等待遇義務についても、格差が放置されるおそれがあり、不十分な内容となっている。低賃金・不安定雇用に苦しむ非正規雇用労働者のこれ以上の増大を阻止し、安心して働く権利を守るためには、不十分な改正派遣法と改正労働契約法を抜本的に再改正することが必要不可欠である。

- 5 自由法曹団は、正規・非正規を問わず、労働者の生活と権利を守るたたかいに全力を挙げて取り組む。また、これ以上、ワーキングプア、格差社会の拡大を許さないたたかいを強め、不安定雇用を押し付けられた非正規労働者が人間らしく働くことができる社会をつくるため、労働者派遣法と労働契約法の真の抜本改正の実現に向けて全力を尽くすものである。

2012年10月22日

自由法曹団 静岡・焼津総会