

2008.1.30 国会内集会参加者各位

## ～ 学校法人立教女学院事件 ～

派遣労働者の直接雇用後の雇い止めと賃金格差を争点とする訴訟を2007年10月19日東京地裁に提起しました。

# 有期雇用労働者の「雇止め」と賃金差別

## 1 学校法人立教女学院事件（概要）

2007年10月19日 東京地方裁判所へ提訴

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。）

原告は、被告学校法人立教女学院短期大学において、2001年6月29日～2007年5月31日の5年11か月にわたり、同じ職場（総務課）で、正規職員と同等の仕事をしていた。

当初、原告は、被告の事前面接を受けて派遣会社より派遣され（労働者派遣法26条7項、職業安定法44条違反）、2001年6月29日～2004年5月31日までを派遣労働者として勤務した。

2004年3月には、改正労働者派遣法が施行され、いくつかの場合に、派遣先は派遣労働者に対して雇用契約の申込などをしなけりならなくなった（労働者派遣法40条の3、40条の4、40条の5）。これを受けて、被告は2004年6月1日に原告を直接雇用（期間1年の嘱託雇用契約を3回）した。

原告は、2004年6月1日～2007年5月31日にかけて、期間1年の嘱託雇用契約を3回繰り返した後、期間満了をもって雇止めされた。

しかし原告は、総務課内でもっともキャリアの長い職員（2005年9月以降）として、業務の中心的役割を担っていたばかりでなく、3年を超えて雇用継続している嘱託職員も数名おり、原告も長期にわたって継続雇用されるものと考えていた。被告は原告を雇止めした後、新たに他の嘱託職員4名の雇止めを決定した。原告と同じ様に同僚である正規職員も、本件及び他の嘱託職員の雇止めに驚いている。

被告が原告に示した雇止めの理由は、「契約期間満了時の業務量及び人事配置状況により判断したところ、人が足りており、貴女の担当する仕事が見あたらないため」だった。だが現実には、被告は本件雇止めに伴って新たに派遣労働者を募集・就労させており、「人が足りている」状況になかった。

### 【本件のポイント】

本件は、実質的に約6年間、同じ職場で正規職員と何ら変わらぬ仕事をしていた有期雇用労働者の不当解雇（雇止め）事件である。

原告は正規職員と同等の仕事をしていたにもかかわらず、嘱託職員であった頃の原告の年収は正規職員の約65%に過ぎない。

## 2 労働者派遣法の「雇用申込義務」

〔雇用契約の申込みが義務付けられる場合〕

2004年3月1日、改正労働者派遣法が施行された。改正の主な内容は、「派遣労働者の希望を踏まえた直接雇用の促進を図るため、派遣先は、一定の場合に、派遣労働者に対する雇用契約の申込みが義務付けられました」というものだった（厚生労働省ホームページ）

派遣受入期間の制限のある業務について、派遣受入期間の制限への抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとする場合（労働者派遣法40条の4）。

派遣受入期間の制限のない業務（いわゆる26業務等）について、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その同一の業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合（労働者派遣法40条の5）。

## 3 政府も長期雇用を想定

改正労働者派遣法に基づく直接雇用＝長期雇用であると期待されるのは当然である。

第27回経済財政諮問会議（2006年11月30日）

当時の柳澤伯夫厚生労働大臣は、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。他方、26業務以外は、固定化を防止するために期間の制限を設けている。期間制限は、物の製造については、現在は1年で来年3月から3年になるが、それ以上は使ってはいけないということだ。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、事実上数か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。

## 4 最後に

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。

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（1-ザ-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）。

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 ヴィラアテネ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 FAX03-5373-1809