

## 非正規労働者のたたかひの到達点と課題

東京法律事務所60周年記念

連続セミナー第3回

2015年6月16日

弁護士 中川勝之

### 第1 はじめに

- ・たたかひの歴史を学び、今後のたたかひに活かすー4つの争議から
- ・いずれも非正規労働についての前例なき先駆的なたたかひ、困難もあったが大きな成果
- ・労働組合の役割が決定的に重要ーセ（正規）・パ（パート＝非正規）の共同

### 第2 4つの争議の意義（括弧内は当事務所受任弁護士）

#### 1 丸子警報器争議<1993年～1999年>（水口，今野）

##### （1）時代状況

- ・労働基準法は雇用形態の違いに基づく差別を禁止せず（3条，4条），また，更新拒絶（雇止め）を規制する法律も当時はなかった。
- ・雇止めについては数多くの裁判が提起されるようになり，東芝柳町工場事件（1974年最高裁判決），日立メディコ事件（1986年最高裁判決）等の裁判例で判例法理が形成されたが，待遇差別については十分認識・問題提起がされていなかった。
- ・1980年代前半に新白砂電機事件が起こり，同争議が終盤を迎える1993年に提訴されたのがこの事件で，パートタイム労働法が制定されようとしていた時期でもあった。

##### （2）概要・経過ー賃金差別に対して損害賠償を求める/JMIU

1993年，丸子警報器（トヨタ車のクラクションの製造下請け）に勤務する女性臨時社員28名が同じ仕事に従事する女性正社員との賃金差別が不法行為に当たるとして提訴。

1996年3月15日，長野地方裁判所上田支部は，差別禁止規定の「根底には，およそ人はその労働に対し等しく報わなければならないという均等待遇の理念が存在していると解される。それは言わば，人格の価値を平等と見る市民法の普遍的な原理と考えるべきものである。」，原告らの賃金格差は「前述した同一（価値）労働同一賃金の原則の根底にある均等待遇の理念に違反する格差であり，単に妥当性を欠くというにとどまらず公序良俗違反として違法となる」，「原告らの賃金が，同じ勤務年数の女性正社員の8割以下となるときは，（中略）違法」等と判断して損害賠償を命じた。

1999年11月29日，東京高裁において，原告らの労働条件を実質的に正社員化する，地裁判決の内容を上回る内容（日給制から月給制へ，一時金の支給月数正社員と同一，退職金の支給係数和解後は正社員と同一等）で和解成立。

##### （3）到達点・教訓と課題

- ・賃金格差是正を正面から掲げた最初の大型争議，判決は雇用形態の違いに基づく差別を

救済する史上初の画期的判決で、後の格差是正の争議に大きな展望を与えた。

- ・ 18万7000筆を超える個人署名（丸子町の過半数を超える）、長野での22回の丸子総行動、首都圏大宣伝等、労働組合が地域に入り、地域をあげての運動が勝利に貢献。
- ・ パートタイム労働法8条等の改正に大きな影響—判決の差別禁止が法律になった。

## 2 ヒルトン争議<1999年~2007年>（井上，小林，小木）

### （1）時代状況

- ・ バブルがはじけ、日本の経済情勢が急速に悪化している中、経営者が数々の「攻撃的リストラ」（経営危機回避のための予防的な賃下げ、退職勧奨、整理解雇等）をしかけた。
- ・ その一つとして、「変更解約告知」（広い意味で、労働条件を変更する手段として行う解雇）があり、スカンジナビア航空争議が不当な仮処分決定を乗り越え、高裁で和解。
- ・ 1999年秋から東京地裁「整理解雇8連敗」の不当判断、その一つ（仮処分決定）。

### （2）概要・経過—賃下げ不同意を理由とした解雇の無効を求める／全労連・全国一般

1999年、日本ヒルトンは「日々雇用」とされる配膳人約180人に対し、賃金15%相当の4~6万円の賃下げに同意しない者は就労させないと通告、配膳人は争う権利を留保して就労を求めたが、2000年5月、雇止めとなり仮処分申立（8名、却下決定）・提訴（4名、14~15年勤続）。

2002年3月11日、東京地裁は、「このような理由（注：労働条件変更に同意しなかったこと）に基づく雇止めが許されるとするならば、被告は、ヒルトンホテルに就労する配膳人に対し、必要と判断した場合には何時でも配膳人にとって不利益となる労働条件の変更を一方的に行うことができ、これに同意しない者については、これに同意しなかったとの理由だけで雇用契約関係を打ち切ることが許されることになる」と判断、原告ら勝訴。

しかし、2002年11月26日、東京高裁は、合理的理由があると認められる労働条件変更不同意労働者との日々雇用契約締結の義務付けが「今後も継続的に会社経営の合理化や経費削減を図ってゆかなければならない」会社にとって酷等と判断して、一審原告ら逆転敗訴。

2005年5月16日、最高裁が上告棄却・上告不受理の決定。

クリスマス座り込み等の運動を粘り強く継続し、2007年1月、都労委で和解。

### （3）到達点・教訓と課題

- ・ 賃下げか雇止めかの究極の選択を迫る手法に対し、非正規雇用労働者として提訴して争った前例はなかったが、泣き寝入りせずたたかい、画期的な東京地裁判決を勝ち取る。
- ・ 判断に道理のない高裁の不当判決を乗り越え、運動で解決。合理的理由のない労働条件変更とたたかう一定の司法判断も引き出した。

## 3 一橋出版=マイスタッフ争議<2003年~2009年>（橋本，小林，上条）

### （1）時代状況

- ・ 政府が財界の要望に応じる形で、1999年に対象業務のネガティブリスト化、2004年に期間延長（政令26業務無制限、その他最長3年）、製造業務派遣解禁等の労働者派

遣法改悪を行い、派遣労働者が大幅に増加した（2002年43万人、2005年106万人、2008年140万人＜総務省・労働力調査＞）。

・1999年のネガティブリスト化の際に派遣可能期間を政令26業務は3年、自由化業務は1年と定めていたが、違反に対する規制が弱く（罰則が弱い・直接雇用義務なし）、ザル法になっていた。そうした中で、闇に隠れて違法な労働者派遣が横行していた。

### （2）概要・経過－派遣先に直接雇用を求める／出版労連

2003年5月、一橋出版が設立した派遣会社マイスタッフから一橋出版に派遣され、教科書編集業務に2年間従事していた派遣労働者が雇止め。一橋出版とマイスタッフの一体性、採用状況、業務内容、雇用管理全般、賃金・一時金の決定・支払等から派遣とは名ばかりであり（偽装派遣）、一橋出版・マイスタッフとの間の地位確認等を求めて提訴。

2005年7月25日、東京地裁は、一般論として派遣労働者と派遣先との間に黙示の労働契約が成立する余地を認めながらも、本件では一橋出版との間の労働契約を認めず、また、マイスタッフとの間の労働契約についても、派遣ゆえに雇用継続の期待に合理性を認めず、雇止めを有効と判断し、原告敗訴。

2006年6月29日、東京高裁が控訴棄却、そのわずか約4か月後、同年11月2日、最高裁が上告棄却・上告不受理の決定。

その後運動を継続し、原告とは別の派遣労働者3名が一橋出版に直接雇用されていることが判明し、雇用差別・団交拒否で不当労働行為を申し立て、2009年9月に解決。

### （3）到達点・教訓と課題

・伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件と並んで、派遣先への直接雇用を求める先駆的な争議、派遣先との労働契約成立の余地を認めさせる。

・派遣先との黙示の労働契約成立の判断基準が厳し過ぎ、かつ、事実について不当な評価をする形式的判断－労働者の怒りを沸きおこし、特にリーマンショック後の派遣切りに対し、直接雇用を求めるたたかいに展望を与え、多数の訴訟が提起された。

## 4 中野区非常勤保育士解雇争議＜2004年～2008年＞（今野，小部）

### （1）時代状況

・地方自治体で、財政悪化の下、非正規公務員（臨時職員、非常勤職員）が全国的にみて3割から3分の1までの割合を占めるまで増加、建前に反し基幹的・恒常的業務に従事。

・特別職の非常勤職員（地公法3条3項3号）は、原則労基法・労組法の適用ありとされながら、地方自治体との勤務関係は労働契約関係でなく、公法上の任用関係とされ、解雇権濫用法理の適用ないし類推適用がないとされてきた（任用ドグマ）。

・地方自治体はリストラのツールとして非正規公務員だけでなく、民間委託、指定管理者制度等も拡大していった。

### （2）概要・経過－自治体への地位確認を求める／公共一般

2003年、中野区は区立保育園32園のうち、2園を2004年度から指定管理者制度の対象とし、3月末には2園以外で勤務していた非常勤保育士28名全員を雇止めにし

たので、保育士ら4名（約9～12年勤続）が地位確認、損害賠償等を求めて提訴。

2006年6月8日、東京地裁は、地位確認は認めないものの、再任用の期待は法的保護に値するとして、その期待権侵害の損害賠償として各人40万円の支払を命じた。

2007年11月28日、東京高裁は、やはり地位確認は認めないものの、「実質的にみると雇止めに対する解雇権濫用法理を類推適用すべき程度にまで違法性が強い事情」等を挙げて、報酬（賃金）の1年間分に相当する程度の慰謝料の支払を命じた（確定）。

並行して申し立てていた都労委も活用し、2008年3月31日に和解、翌4月1日に一審原告ら4名職場復帰。

### （3）到達点・教訓と課題

- ・地位確認は認められなかったが、任用ドグマを跳ね返し、年収相当という高額な慰謝料を勝ち取るとともに、運動で職場に復帰させた。
- ・公共サービスの利用者の住民とともに運動—公務員攻撃と公共サービス破壊の根は同じ。
- ・当局は期待権を生じさせる運用がないよう、任用期間（例えば3年、5年）・更新回数の上限定や、団交権の実質的剥奪のため特別職から一般職への変更を画策。
- ・行政事件訴訟法改正により新設された義務付け訴訟でのたたかいも始まっている。

## 第3 おわりに—私が挑戦している分野

### 1 労組法7条の「使用者」性—直接の雇用主でない者に対して団交応諾を求める

・朝日放送事件最高裁判決が判示したいわゆる部分的使用者論（当該労働者の基本的な労働条件等に対して、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的支配力を有している者も「使用者」と、将来の使用者論（当該労働者との間に近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者も「使用者」）があるが、それでは狭すぎ、団交事項に応じて団交応諾を認めるべき。

### 2 民間委託先・指定管理者の労働者の労働条件についての地方自治体

・民間委託先・指定管理者の労働者が公共サービスを担っていても、公共サービスに最終的に責任を負うのは自治体、公共サービスの水準確保のためにも労働条件、特に雇用承継（雇用継続を希望する従前の労働者を新たな民間委託先・指定管理者が採用する）に関して自治体が団交応諾すべき。

・公契約条例で継続雇用の努力義務を課す自治体もあり（多摩市）。

### 3 派遣労働者の雇用責任についての派遣先

・派遣先が偽装請負・労働者供給状態で働かせておきながら、契約終了（解雇）して責任なしで良いか、雇用責任を果たすべきではないか—黙示の労働契約成立の有無は別としても、雇用責任（直接雇用せよ、他の就業機会を確保せよ、違法状態での就労に対して損害賠償を支払え等の要求）に関して団交応諾すべきではないか。

・雇用責任に関して派遣先は団交応諾すべき＝労組法上の使用者であると判断した画期的命令（埼労委平成25年（不）第1号智香寺学園事件平成27年4月17日命令）。以上