



「雇い止め」巡り訴訟相次ぐ

無期転換ルール本格化で

雇用契約を更新されない雇い止めを不服として、契約社員などの有期労働者が勤務先を訴える裁判が相次いでいる。労働契約法が定める更新期待権を根拠に無効を求める内容だ。産業界には4月に本格適用が始まった「無期転換ルール」を踏まえ、雇用契約の更新者を絞る動きが出ており、紛争は広がる可能性がある。

「TOTO勤務は派遣社員時代と合わせて12年。この歳月は私にとってとても大きい」

7月6日、さいたま地裁に51歳の女性が出廷した。事務職の契約社員として8年半働いたTOTOから、契約更新に必要な職位に昇格していないとして2016年5月で更新を拒否された。「昇格が更新の条件になったのは途中からで、会社の昇格審査も理不尽だ」などとして雇い止めの無効を求めている。

7月12日には東京地裁で別の40歳女性が審理に臨んでいた。日本通運で有期の「支店社員」として5年10カ月働き、18年3月末で雇い止めされたことを不当と訴えた。

2人の女性が訴えの根拠にしているのが、12年に労働契約法19条に明文化された更新期待権だ。有期契約を何度も更新してきた自分たちには更新を期待する権利がすでに備わっているのに、会社側は契約更新を拒絶できない

——という論理だ。企業側は準備書面で「昇格しなければ契約更新しないという書面に女性は署名している」(TOTO)、「契約書には13年4月以後の最初の契約更新から通算5年を超え更新することはないという文言も入っている」(日通)と反論する。

雇い止め紛争が増えている一因とされるのが13年4月に導入された無期転換ルールだ。有期雇用が通算5年を超えると無期雇用へ転換できる制度で、5年たった18年4月から申し込む権利が本格的に生じた。コスト負担を懸念する企業側が更新に慎重になっている。

例えば自動車産業。3カ月などの短期間で契約する期間工を数百～数千人規模で活用し、生産変動に機動的に対応してきた。慣習的に設けていた「3年」「2年11カ月」といった期間の上限を、最近では内規に盛り込むようになった。

17年度に全国の労働局に寄せられた雇い止めの民事上の相談は1万4442件と16年度比16%増えた。宮里邦雄弁護士は「雇い止めに関する訴訟が増える」と予測する。

▼労働契約法19条 有期労働契約の更新規定で「雇い止め法理」と呼ばれる。(1)雇用契約が繰り返され、実質的に無期雇用と同じ(2)契約の更新を期待することに合理的な理由がある——のいずれかの有期労働者が契約更新を申し出た場合、雇い止めは正社員の解雇と同じ扱いになる。「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない」雇い止めは無効で、使用者は更新を承諾したとみなされる。

(20180826 日本経済新聞 電子版)

無期転換への対象者 約450万人

一定期間、同じ会社で働いた非正規労働者を不安定な状態で使い続けるのは、もうやめよう——。改正労働契約法18条はそうした社会的合意に基づくもので、対象者は推計約450万人に上る。しかし、パートや契約社員

を“雇用の調整弁”と考える企業が「前もって雇い止めに走るのでは」という懸念は、法の施行時からあった。

典型的なケースは「法施行後に就業規則などが変更されて『契約期間は最長5年』といった上限ができた」「法施行後の契約更新時に『次回の更新はない』などの不更新条項が設けられた」「雇い止めと同時に6カ月以上先の再雇用を提示される(クーリング制度の悪用)」といった内容だった。

日本通運の雇い止めは不当と訴える女性(4月、東京都内の記者会見)

「私は悔しいです。」

■「長く働ける」と言われて

私は派遣の期間を含めて、日本通運で7年4か月働いてきました。直接雇用期間だけで、5年10か月となります。これだけ長く働いてきたのは、仕事の内容はもちろん、同僚も上司も環境も良く、ずっとこの会社にいたい、この会社で働きたいと思ったからにはほかなりません。

しかし、突然上司から2018年3月末までで解雇すると言われた時は驚きを隠せませんでした。同じ雇用形態で働き続けている方がいて私も働き続けられると思っていたからです。

私は支店社員という呼び名で、約1年単位で毎年同じように契約更新されました。最初に雇用される時には、採用担当の課長から「長く働ける」と言われ、正社員や契約社員とはまた別で1年毎に契約を繰り返す支店社員という雇用形態があるのだと思いました。

■仕事は正社員と同じ

業務も正社員と同様で倉庫事務として配送業者や店舗への出荷データを作成したり、取引先と直接やり取りをしたり、請求書を作成したり、下請け業者に指示をしたりというものでした。正社員と同じ制服を着て、支店長朝礼や職場全体会議にも出席していました。講習会も正社員と同じでした。

■契約を更新しないという契約を「書式が変わっただけだから」と説明

労働契約法の改正の後に、5回目の更新の際に、無期転換を逃れる為の会社が契約にしのばせた契約不更新の文言によって私は解雇(雇い止め)されてしまいました。しかし、会社から5回目以降の更新の際にも、はっきりとした説明はありませんでした。新しい契約書に書かれていた、2018年3月末という期限について、なぜなのかと聞きましたが、会社の書式が変わっただけだ、不利益になるようなことはしないから、と説明されました。こんなことがあっていいのか、私は会社に対して腹が立ち悔しい思いでいっぱいになりました。全員無期雇用にしたら大変なことになってしまうといわれますが、無期転換できた方も職場にいます。とても不公平です。

■どうしても働き続けたいから、会社を訴えます

これまで、私は、正社員と同じように仕事を頑張り、職場の人達とも接してきました。私は、会社が雇い止めにすると聞いてから、役所や職場の労働組合などあらゆる場所に相談に赴き、自分と会社との言い分を聞いてもらいましたが、その先々で私の言い分の方が一理あるとのことで、励まされるような気持ちで地域の労働組合にも入り、会社と交渉してきました。

そして、途中何度も傷つくようなことを言われ、心が挫けそうになりました。しかし、それでもどうしても働き続けたいという気持ちが強かったので、今回会社を訴えることに決めました。

■雇止めは死ねと言われているのも同然

都合が悪くなったら有期契約労働者として簡単に辞めさせる。騙されたといっても過言じゃないと思います。

私は、日本通運という会社が好きでこの先もずっと働き続けるつもりでいました。私は、雇止めされるために働いてきたのではありません。自分と家族の生活を安定させるために働き続けてきたのです。私には小学生の子供がいて、資格取得の為に勉強をしている夫がいて、私がかつて家計を預かっている身なのです。私が今ここで雇い止めというのは、死ねと言われているのも同然と感じます。