2013 年 4 月 2 日

㈱ワイズマネージメント 派遣雇止め裁判

堀口真理子（建交労）

1.概要

私、堀口真理子は平成 16 年 1 月 27 日より㈱ワイズマネージメントに派遣社員として短期契約更新で 7 年 4 ヶ月余派遣され 経理事務等の業務に従事してきましたが、平成 23 年 3 月 10 日派遣先責任者を通し同社社長から、経理業務を外注に出すことを理由として 同年 5 月 31 日付契約終了(雇止め)を通告されました。

面接時 派遣先責任者から短期契約更新ではあるが できるだけ長く勤めてほしいとの話や そののちも自動更新をにおわせる様な発言があり、雇用継続への期待も大きく、到底 契約終了の事実を受け入れる事はできませんでした。

しかしながら 契約してまもなくからの業務内容といえば 契約外業務がかなりの比重を占めていました。その他派遣先には、労働時間等の契約違反や 3 年経過後の直接雇用申入れ実施義務違反（契約の専門 26 業務・10 号財務処理とした場合）、基本的人権の侵害、系列グループ会社の業務命令など 派遣法等に抵触する扱いを受け続け、決して働きやすいとは言えない職場環境にありました。

ただこの不況の中、雇止めを恐れる気持と共に、働く人達とは連帯感のあった時期もあり、派遣先の違法行為等を一方では半分承知しながらも、それでも自分が会社の役に立てるのであればという一心と、清濁併せ呑むというような気持の入り混じった中で働き続けてきました。派遣先にこうした不当行為がある限り、そこには暗黙の了解が存在すると信じてきたのです。

こうした私の気持も踏みにじられ、 派遣社員として最も不利益な扱いを受ける結果となってしまいました。このような経過からして当然のごとく雇止めを言い渡されることには納得がいかず、やむにやまれぬ思いから、直接雇用を求めた提訴に踏み切りました。

今回申し立てたのはこれらのことが不当だと力説する目的ではなく、今までこういったことがあっても、ひたすら我慢し呑み込んできたのは、どんな形であっても雇い続けて頂ける前提であったはずだという思いからです。

本来直接雇用されるべき時に雇用されず、7 年半も不安定な雇用状態にさらされ、挙句の果てに雇止めされる為ではなかったはずだということを派遣先に主張する為です。

不要になれば一個の人間を紙屑同然に捨て、それが平然とまかり通ると思っている企業そのものをどうしても許すことができないからです。

自分の人生において社会生活の礎を築く大事な時期を、誠心誠意 会社の為に捧げてきました。仕事の継続は生活設計そのものだと言っていた方もいます。雇用形態がたまたま短期の更新であって、決してそれを望んでいたわけではなく、自分の時間や能力を

計り売りしてきたつもりもありません。企業というものは上に立つ人と従業員が、お互い支えあって成り立っているものだと思います。不況下にあって企業が立ち行くということは本来、ひとえに 従業員・人との信頼関係にあるのではないでしょうか？

2.㈱ワイズマネージメント 派遣雇止め　紛争の経過

H23. 3.10　雇止め通告　　⇒直接雇用要求
〃　4.14　派遣先社長に　　⇒一介の従業員と直接話すつもりはない
　　直談判申入れ　　発言は派遣元(派遣会社)を通すようにとの返答
〃　4.25　労働組合（建交労）・
　　派遣元 ㈱ﾘｸﾙｰﾄｽﾀｯﾌｨﾝｸﾞ
　　→派遣先社長に面会申入れ⇒言いたい事は派遣元のみから聞くと拒否
〃　5.12　派遣先→社労士に依頼　⇒派遣契約・雇用は派遣会社と私の問題
　　直接雇用には応じられず また義務もない
　　過去に直接雇用の申入れ義務違反があったと
　　しても別に罰則規定はないとの回答
〃　5.20　建交労・先方社労士
　　電話交渉　　⇒あっせん申し入れ
〃　5.30　　〃　　拒否　→　弁護士の先生と相談
〃　6.29　労働組合 団体交渉手続 ⇒申入れ文書のやりとり
〃　8.29　　交渉拒否の回答書 受取
〃　9.30　労働局にあっせん申請書　提出
〃 10.12　　あっせん打切り（先方が参加の意思なしを表明）
〃 12.21　静岡地裁に提訴
　　・派遣可能期間に制限のある非専門的業務（複合業務）が全体の 1 割超で派遣法違反→定めるべき期間を定めず、本来の原告の派遣可能期間１年を潜脱、派遣を受入れ続け直接雇用申入れ義務違反→黙示の労働契約の成立を主張
　　・契約労働時間の就労拒否→不法行為に基づく賃金相当額 損害賠償請求
　　（ 静岡合同法律事務所 阿部 浩基 主任弁護士）
　　（ 静岡第一法律事務所 西ヶ谷知成　　弁護士）
　　（ 静岡合同法律事務所 佐野　雅則　　〃　）
H24. 2.22　建交労・県争議組合支援共闘会議　被告に雇用継続申入れ
〃　2.23　被告弁護士より 要求は脅迫行為であるとの抗議申入書 受取
　　（神谷町ｾﾝﾄﾗﾙ法律事務所 黒柳 知加子 弁護士）
〃　2.27　第 1 回 裁判
　　被告答弁書 提出

・「解雇」について雇用契約が存在していないと否認
・派遣可能期間の制限のない専門職種に属する業務（経理事務）以外の作業
→原告の自発的な意思に基づくもの、かつ一時的なもの
被告→日ごろから原告が派遣契約以外の業務を行うことのないよう努め
原告に対してもしないように要請→１割を超えることは絶対にない
派遣可能期間の制限の潜脱→一切なく原告の主張は一方的な独断、被告は
原告に対し直接雇用を申し入れる義務を負っていないと反論
・被告は原告に対し好意から被告の関連会社での就労を打診→原告が拒絶
と主張(実際には時給も半分近く下がり数ヶ月間契約延長されるだけのもの
・直接雇用の申入れ義務違反＝直ちに黙示の雇用契約の成立との主張は暴論
国に対して派遣先が負っている公法上の義務で派遣労働者に対して私法上
の雇用請求権を権利として付与したものではない
判例→派遣労働者と派遣先との間で雇用契約締結の意思表示が合致したと
認められる特段の事情の存在を除いて黙示的にも労働契約が成立する余地
はないと判示と主張
・就労拒否→原告の労働時間は原告の意思に基づくもので被告が原告の労働
者としての権利を侵害したとの主張は言いがかりと反論

〃　4.11　第 2 回 裁判
原告準備書面 1 提出

・原告の経理事務以外の作業→一時的でも自発的でもなく派遣当初から業務
に組み込まれていたもの
被告の指示に基づき被告系列会社の業務も行ってきたと反論
・派遣元による原告の業務内容確認シートの外観作出指示の経緯
・原告と被告との間の黙示の労働契約の成立を肯定するに足りる「特段の
事情」の存在→原告の人事労務管理等が派遣先事業主によって事実上支配
原告に対する被告関連会社への就労の打診から原告を雇用
する意思（対価を支払う意思）の存在

証拠 給与明細書・業務内容確認シート
就業条件明示書・タイムシート他 提出

〃　6.13　第 3 回 裁判
原告準備書面 2 提出

・原告の毎日の業務日誌から経理業務以外の作業の割合→全就労時間中１割超の証明
・被告より直近 1 ヶ月分の業務日誌写し提出要求

証拠 10 号財務処理と関連しない業務一覧表
４年分の提出

〃　7.12　第 4 回 裁判

・被告より残り 3 年 11 ヶ月分の日誌写し提出要求

〃　9.10　第 5 回 裁判
原告準備書面 3 提出

・業務日誌の作成時期・取り扱い・形状についての補足

〃　10.30　第 6 回 裁判
被告第 1 準備書面 提出

・原告の経理業務以外の作業が全就労中１割を超えるか否かについての反論
①財務処理と関連しない業務と認めるか否か
②認めない場合の理由（総振明細表チェック・総振読み合わせ・給与振替の照会対応・給与データ・ファイリング）
③認める場合被告が相当と考える所要時間の根拠（郵便物整理・お茶出し・通帳記入等・金庫締め・ごみ出し）

〃　12.12　第 7 回 裁判
原告準備書面 4・5
〃 文書提出命令申立書 提出

・被告第 1 準備書面に対する認否反論
・専門 26 業務のうち 10 号財務処理の法の規定
・訴状請求原因 不法行為に基づく賃金相当額の損害金の訂正
・被告と派遣元㈱リクルートスタッフィング間の原告に関連する派遣契約書提出命令申立て

H25. 2. 7　第 8 回 裁判

原告準備書面 6

〃 請求の減縮の申立 提出

被告第 2 準備書面 提出

・原告－慰謝料請求権についての補充

非専門的な業務の割合の 1 割超

→現場を知らない派遣元にはわかりにくい⇔被告は充分に承知

→派遣元からの通知なくとも原告を雇い入れる努力義務があった

→派遣法潜脱のため故意に非専門的業務の割合を 1 割以下にみせかけ
　あえて原告を正社員として雇い入れようとせずその機会と期待を奪った

→民法 709 条不法行為の成立

・被告－原告の被告での業務→新版労働者派遣法の法律実務引用し再分類

①<u>本体業務</u>　派遣法施行令第 4 条に定められている業務そのもの
（支社現金有高<u>帳</u>作成,元帳調,東京支社取引コピー整理送付
,稟議書受付簿入力）

②<u>付帯業務</u>　当該本体業務と一体不可分ないし必然的に当然必要な業務であり、本体業務と区分し難いもの
（金庫締め）

③<u>付随業務</u>　当該派遣業務の円滑・適正な遂行上随時必要となる（その業務が行われないと当該派遣業務の安全かつ円滑で適正な業務の遂行に支障が生ずる業務
（払込,払込準備,公金払込分整理,公金督促分とりまとめ,
給与振込依頼書確認,源泉所得税払込準備・確認,総振明細
チェック・総振読合せ,持帰整理,通帳記入）
（18 期決算書類・給与台帳ファイリング,元帳パンチ,前期
決算書類整理）（お茶出し,ゴミ出し,掃除）

④<u>付随的業務</u>　当該派遣業務と関係ないし関連のある業務で、通常当該派遣業務に関連して派遣労働者に取扱いないし処理等が通常期待されている業務(1 割超が問題になる業務）
（契約書ファイリング）

証拠 労働者派遣契約書　写し

人材派遣個別契約書　〃
業務日誌　　〃

H25. 3.19　第 9 回 裁判
原告準備書面 7 提出

・原告－原告の専門的業務外の業務→厚労省ガイドライン及び派遣法創設に深く関わった高梨昌信信州大学名誉教授の考え方を基に再分類
（被告準備書面 2 に対する反論も兼ねる）

①付随業務　専門的業務と密接不可分な行為または一体的に行われる行為→専門的業務の一部として含まれる

②付随的業務　専門的業務以外の業務だが専門的業務に伴って付随的に行う業務→その割合が 1 日当たりまたは 1 週間当たりの就業時間数で 1 割以下のものであれば派遣受け入れ期間の制限を受けない業務として取り扱うことができる
（18 期決算書類ファイリング,元帳パンチ,前期決算書類整理ごみ出し）

③その他の業務　専門的業務以外の業務であって、付随的に併せて行う業務以外の業務→派遣期間の制限を受けない業務として取り扱うことができず、このような業務を派遣労働者に行わせていた場合には派遣期間の制限を受ける
（支社現金有高表作成,元帳調,東京支社取引コピー整理送付,稟議書受付簿入力,金庫締め,）
（払込,払込準備,公金払込分整理,公金督促分とりまとめ,給与振込依頼書確認,源泉所得税払込準備・確認,総振明細チェック・総振読合せ,持帰整理,通帳記入）
（給与台帳ファイリング,お茶出し）

・原告の項目選定基準
原告が準備書面 2 にて付随的業務またはその他の業務として挙げた項目
→派遣元から配布された業務内容確認シートの分類を参考
→被告の主張の多くは合致せず

・原告の主張
被告は原告に対し、専門的業務でもなくまた専門的業務に付随的に行う

業務にも該当しない「その他の業務」を行わせてきた
→派遣可能期間の制限のない専門職種として扱うことはできない。
→付随的業務が全体の 1 割を超えているか否かを論じるまでもまく原告の業務は派遣期間の制限のある業務→原告の派遣期間は 1 年と解するべき
・原告→被告 原告準備書面 2 の期間全ての派遣契約書（特約・裏面含む）提出要求

証拠 政令 26 業務等の付随的な業務について
（厚生労働省 派遣･有期労働対策部 需給調整事業課）
「複合業務」における派遣受入期間の制限等について
（労働局 需給調整事業室）
業務内容確認シート原紙

H25. 5.15　第 10 回 裁判予定（11：30）

※　現在 複合業務の 1 割超・ただちに自由化業務とみなされる「その他の業務」の主張と立証・黙示の労働契約の成立（「特段の事情」の存在）・労働時間契約違反（就労拒否）に係る賃金相当額損害賠償請求を中心に裁判を進めています。