

12/10 雇い止め無効裁判 第2回口頭弁論行われる

報告集会での、裁判の争点についての弁護団による解説から抜粋

就業規則変更の有効性について

数年前に東北大は就業規則を改定した。平成30.3.31に満5年である人が5年を超えるようなことは例外なく認めないという内容の改定であり、しかも、時間雇用職員がわからないような形で改定された。それに有効性あるのかどうか、ということ。

労働条件通知書兼同意書の効力について

1年更新の労働条件通知書に署名して返す形のものだった。それには更新上限はここまでだと、たとえば平成28.3.31までしか更新しないと書かれていた。しかし、実際はそれ以上の更新がされてきた。つまり、労働条件通知書の中身は3年以上の更新はだめだということのだが、実際には、原告は更新され10年以上働いてきた。それに対して大学は、書面に署名してきた、そこで終了することがわかっていながら同意しているのだから、と。それがはたして自由意思で同意したのか、という、労働条件通知書兼同意書の効力の問題。これを今回の裁判で、準備書面に書いて意見陳述した。

これと似た事案での最高裁判決がある。その判例が判断基準にしたのは、外形上同意した形になっているかだけでなく、同意したことによってどういう不利益がどの程度あるのか、なぜこれに署名しなければいけなかったのか、そして、適切な情報提供がされていたのか、の3点。その基準でその判例では、退職金変更の就業規則の同意は有効ではないと判断した。その最高裁判決と比較しても、労働者がおかれた経緯や不利益を考えても、同意は有効ではないと主張した。

次回、相手方がこのことや財源問題に反論してくると予想される。就業規則の不利益変更が最大の争点になると思う。今後、労働委員会の結果も出てくるが、これからが山場であり、まだまだ、という状況。これからも関心をもってほしい。

宮城県労働委員会 不当労働行為申立 最終準備書面 (2/4提出) より

平成25年4月に施行された改正労働契約法は、有期契約の名のもとに雇用調整の安全弁として利用され、不安定雇用のもとにおかれた非正規労働者の永年に亘る闘いと、その闘いの結果としての膨大な判例の集積の結果、制定されたものである。

したがって、当然有期労働者の雇用及び生活の安定を目指したものであり、そのように運用されなければならない。

しかるに被申立人の人事方針は、これを潜脱し、有期雇用職員の雇用を従前よりも不安定化させるものであった。このような対応を行った国立大学法人は被申立人のみであり、極めて特異なものであった。

申立人は、これをそのまま放置すれば、雇止めされる労働者の生活や東北大学の将来はもちろん、他の民間労働者にも重大な影響を与えかねないと考え、団体交渉を重ねてきたが、被申立人の対応は以下に詳論するとおり極めて不誠実なものであった。

東北大学職員組合

<http://tohokudai.kumiai.org/>

info@tohokudai-kumiai.org

Tel. 022-227-8888