



働き続けられる職場を「と保育士たち(今年のメーデー)

A 今年4月25日、大阪高裁は、偽装請負(違法派遣)の形式で働かされていた労働者・吉岡さんの訴えを認めて、受入企業「松下プラズマディスプレイ」(以下「松下PDP」と)との間に直接の雇用関係があるとし、同社に対して吉岡さんの雇用を継続するように命じました。松下PDPは世界企業である松下電器産業の子会社で、吉岡さんは下請会社に雇用されて松下PDP工場の直接指示を受けて正規社員と混在してテレビ組立作業に従事していました。賃金は正社員の半分以上で、社会・労働保険にも加入できない劣悪条件でした。賃金が大きく下がる別会社への移籍話が出てから、自分の置かれている状況を疑問に思うようになり、地域労組の支援も受けて、大阪労働局に偽装請負を申告しました。同労働局の指導もあり、マスコミにも大きく注目されるなかで、松下PDPは吉岡さんを労働者派遣で1年間受け入れた後、期間工(有期契約)として直接雇用しましたが、5カ月余りの期間が満了した時点で解雇したので

今年4月25日、大阪高裁は、偽装請負(違法派遣)の形式で働かされていた労働者・吉岡さんの訴えを認めて、受入企業「松下プラズマディスプレイ」(以下「松下PDP」と)との間に直接の雇用関係があるとし、同社に対して吉岡さんの雇用を継続するように命じました。松下PDPは世界企業である松下電器産業の子会社で、吉岡さんは下請会社に雇用されて松下PDP工場の直接指示を受けて正規社員と混在してテレビ組立作業に従事していました。賃金は正社員の半分以上で、社会・労働保険にも加入できない劣悪条件でした。賃金が大きく下がる別会社への移籍話が出てから、自分の置かれている状況を疑問に思うようになり、地域労組の支援も受けて、大阪労働局に偽装請負を申告しました。同労働局の指導もあり、マスコミにも大きく注目されるなかで、松下PDPは吉岡さんを労働者派遣で1年間受け入れた後、期間工(有期契約)として直接雇用しましたが、5カ月余りの期間が満了した時点で解雇したので

Q 松下プラズマ高裁判決 “歴史的”と言われるのはなぜ?

松下プラズマディスプレイの高裁判決は歴史的な判決と聞きました。どのような裁判で、どのような意味で画期的な判決だったのですか? (東京・職場班)

す。この間、吉岡さんは一人で精神的苦痛を伴う作業を強いられました。昨年(2007)4月、大阪地裁判決は、苦痛を伴う作業の指示について会社に慰謝料(損害賠償)の支払いを命じましたが、雇用継続については労働側敗訴の判決を下しました。これに対して、高裁判決は、就労実態を詳細に検討したうえで、松下PDPと吉岡さんの間に黙示の労働契約関係があることを認め、雇い止めに理由がなく無効であるとして雇用継続を認め、慰謝料は地裁の2倍額の支払いを命じました。高裁判決の内容は画期的なもので、その意義について次の3つを指摘できると思います。

まず、「名ばかり雇用主」を否定し、実際の使用者の責任回避を許さなかったことです。1985年制定の労働者派遣法は派遣元を雇用主としました。しかし、これは虚構です。20平米の事務所があれば許可され、実体もない派遣会社雇用主とされれば、労働者保護に欠けるのは明らかです。逆に、実際に労働者を指揮命令して働かせ、その労働で最も利益を受ける派遣先は、使用者としての責任の多くを免除されることになったのです。労働行政も「派遣元は雇用主であるから、派遣先・労働者の中間に入って搾取する者ではない」と解釈し、中間搾取禁止(労働基準法6条)違反の処罰をしなくなりました。裁判所も以前とは違って、派遣先・労働者の間の雇用契約成立を認めることに消極的になっていました。

松下PDP事件でも、1審判決は偽装請負の実態は認められたのに、契約の形式面に引きずられてしまい、派遣先と労働者の間に雇用関係が成立することまでは認めませんでした(労働側敗訴)。こうして派遣先責任を認めることに消極的な傾向が強いなかで、高裁判決は実態をしっかりと踏まえて、請負会社と松下PDPの間で結ばれた業務委託契約は労働者供給事業(人貸業)を禁じた職業安定法や、中間搾取を禁止した労働基準法に違反して無効だと判断しました。そして労働の実態から吉岡さんについては、松下PDPが雇用契約上も使用者であると認定したのでした。

ここ数年、多くの大企業の製造現場で、ほぼ類似した偽装請負が問題になっていきます。今回の高裁判決は、同様な事例に適用できるもので、派遣先に雇用責任を求める労働者の要求や裁判を大きく励ますものです。

第2の意義は、裁判所が、違法が蔓延する大企業の労務管理の現実にはじろがず、あくまでも法律判断を貫いて法違反を明確に認定したことです。偽装請負は明らかなルール違反です。企業が違法な労働力利用で莫大な利益を上げる半面、若い労働者が低賃金・不安定雇用・差別・無権利に苦しむという不正義がまかり通るのを許さず、労働者の権利と雇用を守ろうとした点で、今回の高裁判決は裁判官の気概を感じさせ、社会的に弱い立場にある人々に勇気を与える判決です。

第3の意義は、現在、議論されている労働者派遣法改正の課題を提起したことです。つまり、ドイツや韓国の派遣法が定めるように、偽装請負や違法派遣の際には派遣先が労働者を雇用する責任を負うことが日本では明確ではありません。この点を明文で規定する必要があることを高裁判決は改めて提起したのです。

ひろがる 派遣・パート・非正規…

脇田 滋さん(龍谷大学法学部教授)の

女性の働く権利

Q & A



2008.7.3