

～ 働きがいのある 人間らしい仕事を ～

非正規部会（仮称）準備会NEWS

全大阪労働組合総連合（大阪労連）

2011年4月2日

no. 4

新国立劇場、INXメンテナンスの両事件とも4月12日に最高裁判決

最高裁勝利判決をめざす3・25学習決起集会



JMIUビクターアフターサービス事件、建交労INXメンテナンス事件、音楽ユニオン新国立劇場合唱団事件について、東京地裁、東京高裁が「労働者」の範囲を狭める判断を相次いで出していましたが、最高裁判所は3月15日に新国立劇場、3月29日にINXメンテナンスの口頭弁論を開きました。両事件とも4月12日に判決が言い渡されます。3月25日（金）の夜、グリーン会館で、最高裁勝利判決をめざす学習決起集会が開催され120名が参加しました。

☆ 3事件をめぐる最高裁の動きについて（河村弁護士より）

「最高裁が上告を受理することについて1月17日に連絡があった。最高裁が受理するのは①現判決が矛盾する判断の場合②その他の法令を含む重要な内容を含む場合のどちらかで、今回は重要な内容を含む受理ではないか？と思う。少なくとも現判決の解釈のままではないと考えている。新国立劇場の弁論には、中労委の菅野会長自ら弁論に立ち、労働者3人、会社1人が弁論に立った。INXは3月29日に弁論が開かれる。ビクターは最高裁に記録が12月に届いた。ちょっと先になるだろう。「労使関係法研究会」が開かれているが、研究会より先に最高裁は判断したい様子。最高裁の判断が今後の判断基準の必要な要素になる。100万人を超える委託労働者が労働者になるかどうかという判断。労働者性をもっと広く訴え、さらに運動を広げて行こう」

☆ 厚生労働省「労使関係法研究会」と全労連の構え（全労連 組織局長 斉藤氏より）

厚生労働省は昨年11月30日、「労使関係法研究会」を突然開いた。毎回傍聴に行っているが、傍聴はいつも満席。研究会の委員は中労委菅野会長の声かがりの人ばかりで、みんな若い。中労委の命令と裁判所の判決で異なる結論が示されている。研究会は、当面、労働組合法の労働者性について検討を行う。労働組合法3条の「労働者」とは、「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう」となっている。労働組合法の労働者と労働基準法の労働者とは別の規定。裁判所の判断は、原則として労働基準法の労働者性の範疇を出ていない、一貫して労働組合法の判断をしていない。東京高裁の判決に対し、最高裁が口頭弁論を行うのは重要な意味を持っているのは明らか。労働者性をめぐる問題は全労連だけでなく、連合や全労協傘下でも重要な問題になっている。労働者を守る為、労働委員会の役割は重要であり、中労委に権威を持たせる闘いは重要。最高裁判決を勝利させるため、共同、連携を強め、全力で取り組んでいく。

☆ 3事件をたたかう仲間の決意表明

○ INXメンテナンス

今日、最高裁に要請行動に行ってきた。労働者としての地位の確立を求めているだけ。6年間たたかって大詰めになった。闘っていくので支援を宜しくお願いします。

○ ビクターアフターサービス

何の権利もない。最賃も適用されず、退職金も有給もない。残業代もつかない。労災も適用外。会社に楯突く者はこうなると仕事を奪われているが、不当労働行為とも言えない。会社の言うことを聞く所に仕事を回すと言われた。声を上げる者がひどい目にあって労働者としての権利が使えない。みなさんの大きな支援をお願いします。

○ 音楽家ユニオン

華やかな生活はごく一部。ほとんどが厳しい生活。音大卒でも大半がフリーランス。40代で300万円に満たないので他のアルバイトもしている。雇用者が都合よく首切りを行った。文化の衰退になる。4月12日に判決が出される。

全労連の「有期雇用」リーフで学習し、アンケートに協力を！

今、労働政策審議会労働条件分科会で有期契約について一定の規制を検討しようとしています。しかしその内容は極めて不十分で、使用者委員は一切の規制に反対しています。全労連はリーフレット「誰もが不安なく働き続けられる社会を…有期雇用を制限するまともなルールをつくりましょう」を作成し、学習と実態アンケート活動に取り組んでいます。単産と各地方での取り組みで、大阪労連には1000枚届きます。取り組んだ実態アンケートは集約され、厚生労働省・労働政策審議会に提出されます。

審議会では6月に中間取りまとめが出されようとしており、第一次締め切りは5月末です。

関西経済連合会が「非正規雇用問題に関する労働政策の方向性についての提言」を発表(3月)

非正規雇用政策に関する提言

- ① 一律的規制からの政策転換が必要
- ② 契約の自由を最大限尊重すべき
- ③ 政府の役割の明確化と公正な負担の検討

有期労働契約に関する提言

- ① 締結事由の制限は行うべきではない
- ② 更新回数・利用可能年数の制限は行うべきでない
- ③ 雇い止め法理の立法化は行うべきでない
- ④ 雇い止めの補償については強制すべきでなく、個別企業の判断に委ねるべき
- ⑤ 同一労働同一賃金という考え方は妥当しない

使用者は言いたい放題！
労働者の実態を審議会に届けよう！



有期労働契約の締結及び終了など議論／労働政策審議会労働条件分科会

労働政策審議会労働条件分科会は3月8日、第86回会合を開き、有期労働契約の締結及び終了などの論点について議論した。資料「有期労働契約の雇い止めに関する裁判例の傾向」では、有期労働契約を「純粹有期契約」「実質無期契約」「期待保護（反復更新）」「期待保護（継続特約）」の4タイプに分類し、判断要素に関する情報や雇い止めの可否に一定の傾向がある、としている。（連合通信より）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200000143pm.html>