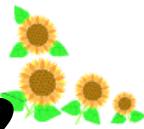


声をあげよう！ 仲間を広げよう！ 人間らしく働く権利の確立をめざして！

パート・非常勤部会ニュース No. 9

大阪市北区錦町2-2 国会会館1F 大阪労連パート・非常勤部会

2010・5・13



枚方非常勤裁判が高裁で結審、心打つ陳述

5月12日（水）枚方非常勤裁判の第4回口頭弁論が開かれ、60名が傍聴に駆けつけました。判決日は9月17日に決まり、「判決日まで更にたたかいを強めよう」と傍聴参加者は意思統一をし、終了後、宣伝と要請行動を行いました。法廷では、**渡部やえ子さんが以下のような心打つ陳述を行いました。**

私は、枚方市の公立保育所で時間外保育の保育士として働いています。今から丁度5年前、大阪地裁差し出しの重々しい封書を玄関先で受け取ったのを今でもはっきりと覚えています。それは、見たことも、聞いた事もない「訴訟告知書」というものでした。内容も全く見慣れない、聞きなれない字面が並び日常生活には無縁のものに思え、もしその時点で、その告知書を引き出しの奥にしまい込んだとしたら、この5年間の裁判に対して、憤慨することもなく、まして、このような場に立つこともなかったと思います。

原告の訴訟告知理由を読んで私は驚きと強い怒りを感じました。とても許しがたい言葉で書いてあったからです。私は今でもその言葉に対する怒りを拭い去る事ができません。『非常勤職員は、違法な「特別報酬」を受け取り、法律上の原因なくして公金から利益を得て枚方市に損失を及ぼし、しかも法令違反につき悪意の受益者である』と書いてありました。真夏は炎天下の下で汗水を流し、冬は夜も明けぬ暗い道を自転車職場に向かい、常に子どもたちの健やかな成長を願いながら誠実に働いてきたのに、「悪意の受益者」呼ばわりは、あまりにも私たちを侮辱しています。

毎月の報酬は、教育費や生活費にすべて消えてしまい、一時金だけが頼りでした。労働条件に沿って支給された一時金は本当にありがたいものであり又、仕事への励みでもありました。枚方市給与条例に基づき、枚方市の議会も認めた特別報酬を受け取ったがゆえに「不当利得」と裁判を起こされては、私たちは被害者同然です。

第1審判決で、非常勤職員は204条の常勤の職員であると認められたことは確かに大きな変化でしたが、その一方で、給与条例の不備を理由に、結局私たちに「特別報酬」の返還を命ずる判決では、前進したことにはなりません。私たちが関わりようもない給与条例主義を引き出し、私たちに法律だけを押し付けた理不尽な判決です。

裁判がこれほど長引くとは想像もできませんでしたが、私たちは、裁判を起こされたからといって、仕事に対する姿勢は変わることなく、責任を果してきました。市民生活に密着した重要な仕事であり、この先、職がなくなることはなく、むしろもっともっと、市民に寄り添いサービス向上に努めなければならない教育、福祉の分野の職種です。本来なら正規職員が担うべき仕事を正規職員の40%の賃金で枚方市の人件費削減に大きく貢献してきました。私たちが受け取った「特別報酬」を返還しなければならない理由は、どこをさがしても見つかりません。

非正規労働者も一時金・退職金をもらって当たり前という思いは全国の非正規労働者も同じで、大阪高裁の判決に期待し注目しています。又、均等待遇にも影響を及ぼす裁判でもあり、世界から大きく遅れをとっている均等待遇実現の流れに加速をつけるような判決が下される事を大阪高裁に強く望みます。



雇用の大原則は直接雇用、無期雇用

厚生労働省は3月17日に「有期労働契約研究会 中間とりまとめ」を発表しました。全労連パート・臨時労組連絡会は自由法曹団の伊須弁護士を招いて4月30日に「有期雇用契約の現状とあるべき法規制」と題して学習会を行いました。伊須弁護士は「いすゞ自動車訴訟は派遣法改正だけでできたけれど、有期契約規制と派遣法改正を一緒にやれなければいけなかった」「厚生労働省の考え方は無期契約か有期契約かは契約自由の原則で自由という立場」「契約形式で労働条件にこんなに差があるのかという実態、契約形式を重視し、『自分で選んで自分で決めた』という裁判官が増えている」と述べ、中間まとめの「有期雇用契約は労使のニーズ」とする総論批判、「日本は無期契約が原則ではない」「有期は長期雇用の補完として利用されてきた」「無業・失業からのステップアップ機能がある」という入口規制の問題点、「契約期間の下限の規制」「雇い止め予告手当」など出口規制の問題点、均等待遇や正社員化登用促進での問題点などを話され、「仕事は生活の糧とともに生きがい。直接・無期雇用の原則を打ち立てる」「憲法27条の勤労権の中味を運動で打ち立てる」「実態を世論に訴える」などと話をされました。実態あつての法改正として、有期契約に関する3つの裁判例について、現状と課題を話されました。

- ① いすゞ自動車の雇い止め（偽装請負を派遣にかえ、1年後に期間社員にして2ヶ月・3ヶ月の更新、指摘されて6ヶ月に変更、最終雇い止め）では、正社員より非正規社員を先に切ってもよいという日立メディコ最高裁判決が持ち出されている。日立メディコは通用しない、基幹的仕事をしている労働者だという点を争っている。
- ② ホンダ自動車の雇い止めでは、「クーリングを挟んだ100回の契約更新を繰り返し、最後に契約書に『更新しない』と書けば雇い止めが許されるのか！」という点、不当な近畿コカコーラボトリングの判決があるが、不更新条項は許さないと争っている。裁判官の価値判断を変えるたたかい。
- ③ 日本トムソンの雇い止め
派遣法の期限制限違反→直接雇用→「6ヶ月の有期契約での打ち切りと賃金カット」を提示され、異議を述べて契約をしたが雇い止め。裁判所は直接雇用1回のみで判断し、不更新条項を重視。本来直接雇用をすべきであったのに直接雇用だけを見ている。違法派遣時代を認めさせる争い。



4月18日(日) なばなの里にレクリエーション
チューリップがとってもビューティフルでした！



4月13日(火) 河内勤労会館でケーブル工業
争議の勝利和解報告集会が開かれました。