

上田再雇用(雇止め)裁判 - 9月15日に判決

契約更新の合理的期待があり 雇い止めは無効

安川電機を相手取り、63歳で雇い止めされたのは高年法違反として、行橋工場生産技術課で働いていた上田良子さんの裁判で、9月15日午後1時10分、福岡地裁小倉支部で判決が言渡されます。

以下に原告側の総論の一部を紹介します。

安川電機は再雇用3年目に、雇い止めか、それとも不更新条項を受け入れて1年間だけ雇用を認めるかを迫ってきました。労働契約法19条(雇い止め法理)には要件の2項に、「過去に反復更新されたものであって、雇止めすることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者を解雇することと同視できると認められること。有期労働契約の契約期間満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものと認められること」としています。被告の一方的な雇い止めに対して更新の合理的期待があり、雇い止めは無効と反論しています。

更新の合理的期待が 再雇用契約時に生じている

- ①原告は、定年前後は生産技術員の職務に従事一常業務に従事。
- ②定年までは期間の定めのない雇用契約であった。
- ③定年退職後は1年ごとの有期雇用契約を3回更新している。継続雇用の合理的期待が生じていると認められる。合理的期待が生じていないと言うのは凡そ存在しない。

不更新条項を付けても 合理的期待は消滅しない

契約締結前の事情(S58年～平成24年)

- ①28年間勤続、そして平成22年11月20日定年退職した翌日から再雇用契約を結び、エルダースタ



▲県民集会(3月)で署名を訴える原告・上田さん

ッフとして勤務を続けている。上司から「(契約更新) どうしますか」と聞かれ「お願いします」と返事した。1年更新の嘱託という話はなかった。定年後も社員同様再雇用されると考えており定年翌日から勤務を続けていた。

- ②その後原告は、退職金問題で団体交渉の後、労働審判に訴え、ほぼ原告の主張通り認められた。その際も上司から1年更新の嘱託契約という説明はなかった。

契約締結時の事情(平成24年10月)

- ①本件の発端となる問題がおきたのは、退職金労働審判調停後わずか2ヵ月後。被告は突如雇い止めを通告した。
- ②原告は年金満額支給までは勤続したいと考え年金満額支給63歳まで雇用して欲しいと申し出た。しかし年金事務所に問い合わせた結果、満額支給は65歳時点であると判明したため訂正して改めて65歳目での雇用を申し出た。
- ③ところが被告は、63歳までという申し出は誤解と知りながら、原告が希望したとして「原告の希望する63歳までの雇用を受け入れた」と屁理屈を述べ、それ以上の対応はしないという態度に終始した。

④さらに不当なことに被告は原告らに対して原告に高年法の適用はないと虚偽説明を述べて、原告に65歳までの雇用を断念させようとまでしている。

厚生労働省のQ&Aが公表されており、被告が有期雇用だと誤信していたとしても、原告に高年法の適用があることは容易に理解できたはずである。それにも関わらず本社に照会までしておりながら、高年法の適用がないという虚偽の説明をしていたと言うのであるから悪質としか言いようがない。

⑤雇い止めの理由として担当する業務がないとするだけで具体的資料の提示もなく、配転先を検討することすらしていなかった。

さらに原告は、平成24年11月20日、不更新条項に納得していない旨追記した契約書を提出していた。原告が契約更新を断念したなどとは到底認められない。実際原告が加入する組合は本件再雇用契約を結んで雇用を確保したのち団体交渉を予定していた。

厚生労働省のQ&A

「反復継続して更新がなされているときには、期間の定めのない雇用とみなされることがある。これにより定年の定めをしているものと解されることがあり、その場合には、65歳で下回る年齢に達した日以降は契約しない旨の定めは高年齢者雇用安定法第9条違反であると解されます」



=会費納入・カンパのお願い=

いよいよ判決を迎えます。公正判決を求める要請署名と裁判傍聴をお願いしていますが、判決後は宣伝活動を強化して争議の早期解決の活動を展開します。

「再雇用させる会」の財政が赤字となっています。会費やカンパのご協力をお願いします。

届け先: JMIU安川合同支部または地区労連
気付・安川合同支部あて

本件再雇用契約後の事情(平成25年)

二度にわたり団体交渉をしたが虚偽の主張に終始し、話し合いにならなかったため本件提訴を余儀なくされた。以上不更新条項を受け入れて更新を断念していたなどと評価することは到底できない。

本来65歳まで継続雇用されるべき地位にある原告に対してそれを否定する虚偽の説明をして、不更新条項により退職させている。不更新が盛込まれても、そもそも合意の基礎を欠いた無効な合意というべきです。高年法9条の規制を免れるため、不更新条項を入れれば65歳まで雇用しなくて良いということは許されません。不更新条項に基づく雇い止めに合理的理由、社会的相当性もないことは明らかです。



▲母親大会(7/5)で訴える原告・上田良子さん

公正判決を求める署名にご協力ください

現在の到達数・3500筆

上田再雇用裁判判決法廷のご案内

日時: 2015年9月15日(火) 午13時10分開廷

場所: 地裁小倉支部203号法廷

※終了後、弁護士会館で30分程度の交流会が開かれます。皆さんのご参加をお願いします。

当面の日程

7月25日(土) 安川合同支部定期大会

26日(日) 地本執行委員会

8月2日(日) 中村哲講演・ペシヤワール会
現地代表

6日(木) 廣島原爆慰霊記念日

9日(日) 原水禁世界大会(長崎)