

労働者の尊厳の回復を求める！ 雇止め無効を訴えた裁判始まる

2018年3月で東北大学を雇い止めになった労働者が、その違法無効を問う裁判が始まりました。

11月15日に行われた第1回口頭弁論での原告側冒頭陳述を抜粋してご紹介します。

意見陳述書

第1 本件訴訟の意義

本件は、被告において、有期労働契約に基づき12年間、継続して毎年更新してきた原告が、本年3月31日に雇止めされた事案です。原告と同様に、長期間にわたって契約更新を繰り返してきたにもかかわらず、被告から雇い止めされた有期労働契約者は多数にのぼります。

本件訴訟は、本件雇止めが労働契約法18条に基づく無期転換申込権の発生を阻止する目的でなされた違法無効なものであることを明らかにし、原告の労働契約上の権利、労働者としての尊厳の回復を求めるものです。

以下では、本件雇止めの本質的な問題を述べます。

第2 労働契約法改正がなければ本件雇止めはなかった

- 1 2012年に改正され、2013年4月から施行された労働契約法18条（いわゆる無期転換ルール：有期労働契約が更新されて5年を超えた場合に、労働者からの申込みによって無期労働契約に転換する。）が創設されたが故に、被告は本件雇止めを強行しました。換言すれば、無期転換ルールが導入されなければ、原告は引き続き契約更新がなされ、本件雇止めをされることはなかったと言えます。

<中略>

本件雇止めは、無期転換ルールが導入された後に、上記手法に基づいて行われたものです。つまり、雇用の安定、労働者保護を目的とした無期転換ルールが導入されたが故に、本件雇止めがなされたと言えます。「労働契約法改正がなければ本件雇止めはなかった」という矛盾するような事実は、このような客観的合理性も相当性も認められない本件雇止めを象徴するものと言えます。

- 5 なお、留意していただきたい点があります。それは、原告は、無期転換ルールが導入され、また被告の就業規則が改正される以前から、繰り返し被告との間で労働契約を更新してきたという事実です。無期転換ルールの趣旨は、このような原告の雇用の安定を図る点にあります。被告の就業規則改正、労働条件通知書（兼同意書）への署名捺印の強要及び本件雇止めは、無期転換ルールの趣旨を没却させ、逆行するものです。

第3 本件雇止めは労働者の誇りを著しく傷つけた

原告は、12年間まじめに仕事に取り組み、東北大学という東北地方を代表し、優秀な人材を輩出している大学で働けることを誇りに思ってきました。

その東北大学が、原告の雇用の安定や尊厳を考慮することなく本件雇止めを強行したことにより、原告は深く傷ついています。

本件訴訟は、この原告の権利や尊厳の回復を求めるものですが、その背後には様々な事情から訴訟を回避せざるを得なかった東北大学の有期労働契約者の思いもあることを理解いただければ幸いです。

以上

東北大学職員組合は、勇気を持って立ち上がった原告を全面的に支援します。陳述書にもあるように、この裁判は一人の労働者の権利を守るだけでなく、東北大学で働くすべての有期雇用労働者の権利を守るための闘いでもあります。みなさまのご理解とご協力をいただけますよう、心から訴えます。