

群馬労働局が調査結果を伝える

# 「沖データの派遣法違反の事実が認められました」

沖データに  
派遣法違反の  
指導が出される！

## 沖データは、直ちに申告した 派遣労働者を直接雇用せよ！

2月17日、群馬労働局は沖データ（沖電気のプリンター事業会社）に対して、労働者派遣法違反の事実を認定した上で、是正指導した事を明らかにしました。

それは、派遣法違反を申告した派遣労働者に、労働局が伝えたものです。

今回の指導は、「政令26業務」という限られた専門業種に派遣された労働者が、専門業務以外の仕事を任せられ、長年働いていた事実を認定したもので、沖データが直接雇用しなければならなかったことが明白になりました。

労働者派遣法では、専門職を前提にした派遣労働者に対して、決められた業務以外の仕事をさせた場合は「一般派遣」と判断され、1年（最長3年）という契約期間以上働かせてはならないことになっています。

今回の労働局の判断は、「（派遣先企業は）派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない」ことを定めた労働者派遣法「第40条の2」に違反していたことが中心的な内容になっています。

申告した派遣労働者は、主に「政令26業務」の「1号業務/ソフトウェア開発」という条件で8年5ヶ月に渡って働いていましたが、決められた専門職以外の「教育」や「開発プロジェクトの管理・運営」などを任せられ、時には管理下にあったメンバーに対して残業指示まで行なっていました。

組合側（電機・情報ユニオン）は団体交渉の中で、「こうした業務が1号業務以外の仕事で、正社員と同じ成果が求められ、長時間労働が強いられていた」と主張し、正社員として採用するように求めてきました。しかし会社側は「派遣法には違反していない」「違反しているかどうかは労働局が判断しているところだ」と反論し、派遣労働者を違法状態で働かせていたことを認めようとしませんでした。

今回、労働局から労働者派遣法に違反していた事実が示された以上、沖データは一刻も早く申告した労働者を直接雇用することが求められています。



### 問われる沖電気グループのCSR（企業の社会的責任）

### 沖電気の労働者が、「コンプライアンス委員会」に調査と適切な対処を要請

沖電気グループは「CSR（企業の社会的責任）」「コンプライアンス（法令遵守）」の徹底を企業理念の重要な柱として、「コンプライアンス委員会」を設置し「法令違反などに伴うリスク」を重大視して「リスクマネジメント規定」まで設けています。沖電気で働く労働者が、こうした規定に従って実態の調査を求める「通報」を行なった結果「沖データにて適切に対応中であります」という回答が出されました。

今回の労働局の調査結果は、こうした制度がグループ全体で本当に機能しているのかどうか、企業の体質が大きく問われる事態を迎えています。

あすなろ 号外  
2012年2月  
沖電気の職場を明るくする会

東京都港区三田3-2-20  
TEL 03-3455-6006  
http://oakhp02.chottu.net



昨年12月に行われた集会は大成功でした

## 弁護士のコメント

# 「法律の理念から考えても、 沖データは直接雇用義務を負っていることになる」

## 弁護士の談話

### 明確な違法派遣認定の意義は大きい

ooooooooooooooooooooo 埼玉中央法律事務所 弁護士 金子直樹

今回、派遣労働者（30代男性）の詳細な書面の提出等のご努力により、労働局から会社に派遣法40条の2違反の是正指導が出されました。これにより、会社は本来派遣可能期間の制限を受けるにも関わらず、専門業務と偽装することにより、派遣労働者を違法に長期間低賃金で使い放題の状態であったことが明確に認定されました。

これは、現在審議中の後退に後退を重ねた改正派遣法ですら、みなし雇用（参照）が認められるものです。司法が派遣労働を自己責任と述べ、立法が派遣という働き方も必要などとリーマンショック後の悲惨な状況を忘れてしまったかのように振る舞う中、労働局が明確に違法認定をした意義は極めて大きいものがあります。

少なくとも派遣法40条の4の法理からすれば、会社は直接雇用申込義務を負いうる状態で、派遣労働者を雇用していたのですから、今回のように一律に切り捨てるなどという暴挙は許されないのです。

非正規社員の実態を再度明らかにして世論を喚起し、司法と立法の立場を改めさせるためにも、今後、申告した派遣労働者や支援いただいているみなさんの奮闘に期待します。

（ ）みなし雇用

違法派遣等があった場合に派遣先との間に労働契約申込みがあったものとみなす制度。



## 申告した派遣労働者の談話

### 支援のお陰で道理が通りました！

ooo

やはり、沖データには、私を直接雇用する義務が生じていました。沖データがこの義務を果たしてさえいれば、数年前から私は社員として働いていたのです。

今まで進めてきた交渉の中で、沖データは私が主張する“事実”を頑なに否定し続けました。例えば、「研修」は派遣の範疇を逸脱した業務だと私が主張すると、沖データは「業務遂行上必要な技術説明」と否定しました。研修カリキュラムを策定し、研修用の資料を作成し、実際に関連子会社の正社員を対象として研修を行なった、正真正銘の当事者である私を目の前にしてです。しかし、こういった嘘は労働局によって暴かれ、違法派遣の事実が認定されました。

ただ、違法の認定に至るまでには、様々な障壁がありました。なぜなら、労働者派遣法は、企業の違法行為が容易にまかり通る悪法だからです。そんな法の枠組みの中で企業の嘘を暴くのは、非常に難儀でした。多くの方々の支えがなければ、今回の労働局の決定を引き出すことなど到底できませんでした。本当に、感謝の気持ちで一杯です。

今回の労働局の決定で、道理は通りました。あとは、沖データが社会的責任を果たして、然るべき決断を下すばかりです。

今後とも、ご理解・ご支援の程よろしくお願い申し上げます。

## 労働者派遣法【第1条（目的）】

この法律は・・・派遣労働者の就業に関する条件の整備等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする。