

## < 申告マニュアル(案) >

09.02.07 権利討論集会第3分科会

### 1 相談，当事者からの聴き取り

- ・証拠収集 雇用契約書，就業条件明示書，給与明細，求人票など
- ・当事者の認識と違うことがよくある 安易に「派遣」と信じない 派遣でも偽装請負から派遣に切り替わった場合もある(偽装請負期間も通算)
- ・必ず他の従業員についても聞く(古い人は何年いますか，自分の前の人はどうでしたか) 派遣期間は「人単位」ではなく「業務単位」
- ・就労までの経緯(c f 事前面接)や打切り宣告の際のやりとり
- ・もう打ち切られているのか，まだ打ち切られる前なのか
  - \* 打ち切られた後だと労働局は雇用の安定を図る措置をとる指導はしない
- 申告までのスケジュールを組む，この時点で労働局にアポをとる  
(申告から指導まで少なくとも1か月，報告期限がさらにそこから1か月)  
もうすぐ切られる，という場合はスピード勝負

### 2 申告書の作成

- ・代理人名義の申告書を作成，申告として受理させる(情報提供扱いに終わらない)
- ・証拠についても添付

### 3 申告

- ・(労働局にアポをとって)当事者，組合と弁護士が一緒に行くのがベスト
  - \* 同行は誰でも可能
- ・事案の説明と，違法性の内容，そしてどのような指導がなされるべきか，について理論武装をして強く主張する必要
- ・申告を理由に切られないよう注意 申告と同時に組合の団交申入れが望ましい

### 4 申告後の労働局とのやりとり

- ・労働局にこまめに連絡を入れて，いつ調査に入るか，調査の状況はどうなっているか，指導は出るのか，いつ出るのか，どのような内容になるのか等を聞く(労働局は聞けば割と教える)
- ・指導を出す前に一度直接労働局に行って，いかなる指導が望ましいかについて申し入れを行うのがよい(申入書まで作成すればベター)
  - \* 結局希望通りの指導がでなくとも，監督官が口頭で強めのニュアンスで効果的に言ってくれる場合もあり \*11.28通達
- ・申告しっぱなしはダメ 労働局からは待っていても連絡なし

- 5 是正指導が出た場合 \*最近は1か月程度で指導が出る場合多い
  - ・指導内容を聞く 文書による指導の場合,その文書は申告者には見せてくれない
  - ・できれば直接労働局へ聞きに行く どのような指導内容か,どの法律に違反したのか,認定根拠(証拠)は何か,報告期限はいつか,指導後の会社の動きの見通しはどうか
  
- 6 指導後に間髪入れず速やかに交渉(団交あるいは弁護士交渉)  
派遣元及び派遣先 cf タイガー魔法瓶事件  
派遣先でも団交に応じてくるところもある
  
- 7 提訴  
是正指導をとっておけば認定が楽 資料も出させられる場合あり

#### <悩ましい点>

- ・すでに打ち切られている場合 労働局は積極的に動かない  
申告を受け付けない(情報提供扱い) 受け付けても申告者の雇用の安定を図らない  
とにかくもうすぐ切られると言われた人は急いで申告を!
- ・違法のない派遣切り(派遣契約の更新拒絶) これはどうしようもない?
- ・直用後の雇止め事例 cf 松下PDP いわゆる2009年問題