

最高裁判所 第一小法廷 御中

ハローワーク雇い止め裁判 上告受理申立て事件(平成27年(ネ受)第534号)

について上告審として、事件の受理を求める要望書

2016年(平成28年)1月26日の上告受理申立理由書(平成27年・ネ受・第534号 上告受理申立て事件)の通り、民事訴訟法318条第1項所定の「原判決に最高裁判所の判例と相反する判断がある事件その他の法令の解釈に関する重要な事項を含むものと認められる事件」に該当するので、貴最高裁判所に上告審として、事件の受理を強く求めます。

これは、雇用の安定のためにある国の出先機関であるハローワークで起こった、非正規公務員の雇い止め事件です。時任玲子さんは1年の任期を8回更新され、9年にわたって職業相談窓口で相談業務に従事しましたが、2011年3月末に雇い止めされました。任期中は窓口業務のほか、求職者セミナーや、非正規ではただ一人職員研修を担当し、上司から勧められた資格も取得しました。上司から評価される言葉がけも随時あったなか、職場のセクハラ事件の被害者支援を契機にいやがらせが始まり、その果てに失職させられました。働き続けられる期待があったからこそ、子どもの塾代を学費に回し、生活をきりつめて資格を得たにもかかわらず、お金のかかる高校入学時に突然雇い止めに遭ったことは、シングルマザーにとって生死にかかわる大きな被害でした。任用の継続について、原審では一緒に働いて事実を見てきた人を証人として複数あげても、業務の実態について重大な事実誤認がなされています。

この裁判の訴えはILOや国連社会権規約委員会、世界経済フォーラムの委員にも届いています。委員たちは日本の非正規公務員の働く権利について注目しています。昨年8月国は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を制定し、厚生労働省が率先して、女性の職業生活の充実に向け、民間事業主に働きかけ指導するとされました。女性差別撤廃委員会(CEDAW)からも、今年3月の総括所見で、法制定歓迎の表明と同時に「努力を強化すること」が要請されました。こうした状況で、まさに女性の活躍をサポートすべきハローワークでの理不尽な雇い止めなど、あってはならないことです。司法の力で時代に合った新たな価値観を構築されますよう要望します。このような非正規公務員をとりまく状況を踏まえ、時任玲子さんの任用継続への期待権が認定されるよう、事件の受理を強く要望します。

2016年 月 日

団体名

代表者名



住所