

無期転換ルールを先取りして 半数以上の企業で無期雇用契約を実現！

ひとりで悩まず、あきらめず
気軽に相談を！

「雇い止め法理」とは(労働契約法19条)判断をするポイントに、①有期労働契約の期間満了後の雇用継続について、有期雇用労働者に合理的な期待が認められる場合には、その雇止めが客観的に合理性を欠き、社会通念上相当と認められないときは、雇止めが制限をされる。雇用を守るためには、有期契約労働者が「雇用継続の申込み」を文書または、口頭(困ります等)で行う必要があります。会社が更新をしないといってもそれだけで「合理的な理由」はなくならない。

【相談窓口】

まず、一報をください
ホームページ
①「沖電気の職場を
明るくする会」
相談コーナーからアクセス
相談は無料です。

☎ 03-6421-5323
②電機・情報ユニオン
労働相談からアクセス

あすなる



連絡先：
電機労働者懇談会気付 沖電気の職場を明るくする会
東京都品川区二葉2-20-8 染井ビル2F 電話 03 (6421)5323

ホームページ 沖電気の職場を明るくする会 検索 クリック

2017年 特別号 9月①

労働契約法の改正の趣旨は労働者が安心して働き続ける社会を実現する。有期労働契約(契約社員)の適正なルールを整備するものとして改正をされました。契約が繰り返しの行われた後に雇止めされることによる紛争を防止し、その解決を図る必要がある、最高裁判決で確立している雇止めに関する「雇止め法理」を規定し、雇止めの乱用が規制されることになりました。

無期転換の1年前倒しを実施

郵政産業労働者ユニオン
日本郵政グループ各社には約19万人の非正規労働者が働き、その比率は社員全体の約47%を占めています。非正規社員がいなければ一日たりとも業務が回らない状況であるにもかかわらず、賃金は単純平均で正社員の4割にも満たない低賃金です。労働契約法の第18条(無期転換制度)・19条(雇止め法理の法定化)・20条を一体のものとしてとらえながら、「3年で無期雇用」と要求してたたかい2018年4月を待たずに1年半前倒しで、無期雇用契約を実現した。

社会の流れに逆行する 契約社員の雇止めは止めよ

沖グループの「中期経営計画2019」を達成のために、長年働いてきた契約社員を安易に、雇止めすることが企業にとってプラスになるのでしょうか。ともに力を合わせてこそ企業の繁栄があります。

製造業の例(従業員約500人)

派遣社員を有期契約社員(約60人)へ切り替え、無期転換ルールに対応するうえで職場推薦と本人の希望と面接試験で正社員に登用する。

人手不足も深刻化していることから今後は、派遣社員(約250人)と有期契約社員と正社員という登用ルート(最短2年で正社員へ)を確実に拡充していきたい。

金融業の例(従業員約1200人)

雇用年数が3年を超え、希望するすべての嘱託等職員(フルタイム勤務)を対象に無期雇用転換権を付与することと労使合意。2015年4月よの契約更新時より順次、本人の申し出に基づき無期契約へ切替

OKIグループ企業での非正規社員のたたかい

泣き寝入りせず 生活を守るために がんばった人々を紹介します。

沖データに直接雇用を求めた 違法派遣労働者の勝利和解

(2012年解決)

8年余、沖データ高崎事業所のプリンタ業務で派遣社員として就労中、契約解除される。派遣法の雇用期間制限に違反をしているとし、群馬労働局に申告。労働局が違法を認定し、是正指導と直接雇用の推奨を沖データに行った。会社が派遣法違反を認め是正処置を行い、違法状態で働かせていたことを謝罪するとともに田村さんの今後の将来について配慮した内容を確認し、直接雇用の要求を取り下げることで合意しました。

派遣労働者のパワーハラ解雇事件

(2015年9月)

2014年8月、突然解雇通告。会社が職場実態を把握せず、派遣リーダーの評価判断を基準にした解雇に納得がいかず、電機情報ユニオンに加入をして団体交渉。派遣社員(同士のトラブルに対して十分な対処(苦情処理)を行わなかった沖電気の管理責任が問われていました。

労働者派遣法に基づいて、何件かの就職斡旋が提案されたが合意に至らず、Kさんの今後を考慮した内容で解決をしました。

OKIセミコンダクタ多摩 臨時社員不当解雇事件

(2009年4月解決)

OKIセミコンダクタ(親会社・ローム)の子会社で正規社員にする約束で契約を重ねて、2年5カ月働いていた男性(35歳)が、08年末に理由も明示されず解雇された事件。日本金属情報機器労組(JMIU)に加盟して「解雇無効」を八王子地裁に提訴。09年4月「和解金」を支払うなどの内容で勝利和解をしました。

解雇(雇い止め)通告の 派遣労働者が直接雇用

(2009年)

3年以上製造部門で働いていた派遣労働者Aさんは、09年に解雇(雇い止め)を通告されました。Aさんは労働者派遣法に従って、「沖電気には直接雇用する義務が発生している」として会社に申し入れ。会社と話し合いを続けてきた結果、直接雇用となりました。

中途の契約解除満了までの貸金補償

(2009年解決)

沖電気の物流部門に派遣されていた派遣社員が契約期間を2カ月も残して解約をされた。派遣元は貸金補償をしないと通告したが、違法性を訴えて、満了までの2カ月分の賃金の全額補償を得ました。

派遣会社倒産 立て替え払い

(2009年)

派遣会社(リセント)の倒産で沖電気に派遣されていた20数名の派遣社員の賃金が未払いになった。迅速な破産手続きの要請などをした。国の立て替え払い制度を利用して賃金の支払いが確保されました。

沖電気グループで働いていた2人の非正規社員が、「派遣法をなくさないと救われない」との思いで

市議会議員に立候補し当選しました。

「ご支援ありがとうございました。」

(2015年4月26日 統一地方選挙)

高崎市議会議員 田村 理さん

沖データ高崎(プリンタ製造)の技術部門に勤務。違法派遣を訴え勝利和解しました。



八王子市議会議員 石井宏和さん

多摩沖電気(現・多摩エレクトロニクス)のIC製造部門に勤務。雇止めされたが、交渉で勝利和解しました。



「労働者派遣法」を企業利益優先法から 働く者の雇用と生活が守れるように 法改正させましょう。