

# 沖電気の契約社員解雇事件、勝利の和解解決

## 障がい者が安心して働ける企業に！

沖電気の障がい者（契約社員）解雇問題は、昨年11月27日に労使和解により解決しました。

### 緑内障悪化の

#### 契約社員を解雇

雇用契約途中で緑内障悪化に伴い、現業務の遂行は無理とされた契約社員に対し、会社は契約打ち切りを強行しました。

### 障がい者解雇は

#### 許せない

障がい者解雇は許せないと立ち上がり、東京労働局に訴え「助言・指導」文書を出させましたが、会社は「一切法律には違反していない」「労働局の助言・指導もなかった」と耳を貸しませんでした。これに対し企業の社会的責任も顧みない姿勢に対し、障がい者の厳しい現状を粘り強く訴え、た

### あきらめず、運動を 広げ、勝ち取った勝利

沖電気に「障がい者が安心して働ける企業」を求め、本人が納得する形で解決に至りました。契約社員の契約解除問題は、現実的に厳しいと言われる中でも、あきらめず、世論に訴え、広げていけばたにかいに勝利する事が示すものとなりまし



たにかいを視覚障がい者団体や東京地評、地域労連、全労連などへと広がりをつくっていききました。職場からも告発や株主総会での追及を繰り上げました。沖電気本社前での抗議・要請行動もやる中で、会社に「解決をしました」との回答を引き出しました。

### 泣き寝入りせずに頑張って本当に良かった！

障がい者が職を失うと事の厳しい現状を、会社にも社会的にも訴え、この度、OKIとのたたかいがようやく決着ができました。これも皆様のご支援、ご協力があったこその結果です。

この2年間、長く辛い思いもしましたが、諦めずに続けてきて本当に良かったと想います。支援していただいた皆さんに心から感謝いたします。

障がい者解雇とたたかった みやびさん（仮名）

### 障がい者

#### 解雇事件とは

2013年OKIの契約社員として「市町村防災無線の現場代理人」として入社。2015年1月に持病の緑内障が悪化（障がい者手帳を取得）により、内勤などの業務への異動を打診した断られる。このままでは解雇されるとの不安が募り、電機・情報ユニオンへ加入。会社は団体交渉の最中、契約を打ち切り解雇した。

### 解決おめでとう

ついに！

みなさんの粘り強いたたかいの成果と心より敬意と感謝を表すものです。

視覚障害者にとって、中途視覚障害者の解雇や雇止め問題は常に解決が迫られる課題です。障害者権利条約の締約国にふさわしい人権保障の観点から、解決されることを願っています。

（全日本視覚障害者協議会  
田中理事長）

障害者への雇用を広く保障することは、今や社会的常識であり厚生労働省も推奨していることです。障害を持った個々の労働者の特質・特徴を活かしながら業務に力を発揮してもらうことこそすべての労働者にとって働きやすい職場を作る前提です。（働くもののいのちと

健康を守る東京センター  
色部祐副理事長）

2018年  
1月特別号

# あすなろ

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 染野ビル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

# 無期契約への申込みで、雇止め不安を解消しよう

## 無期契約申込み書提出用

無期労働契約転換申込書

取締役社長 又は  
雇用契約書の総務部長 又は  
課長 のどなたか宛にする

沖電気工業株式会社 殿

提出日を記入

申出日 2018(平成30)年 月 日

本人の名前を実筆で記入

申出者 印

わたしは、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条1項に基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を申し込みます。

※口頭で伝えても構いませんが、上記「申込書」の方法で申し入れましょう。  
※「無期転換5年ルール」については、厚生労働省の「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」に詳しい情報が記載されています。是非ご覧ください。



無期雇用への  
正念場の年

4月にスタートする労働契約法18条「無期転換5年ルール」は、有期契約労働者が5年を超え繰り返し更新をした場合に、労働者の申し出で無期雇用に転換する制度です。労働者の権利で使用者・会社は断ることができません。有期契約の乱用防止と雇用の安定が目的です。法を守らせ、無期契約への転換を実現するためには、対象となる契約社員一人一人が申し込む必要があります。

前進する  
雇用を守れの声

雇用と再雇用の間にクーリング期間（空白期間）を入れ、無期雇用を逃れる問題に対し、国会での小池議員（日本共産党）が取り上げ、政府も無期転換逃れの為であれば許されないと回答をしています。

▼NTT子会社では無期転換を逃れるために、契約社員を雇止め（解雇）した事に対し東京地裁で敗訴。契約社員の勝利判決が出されています。

▼東京大学では有期契約の教職員を最長5年で雇止めにする規則を定めていたが、撤廃せざるを得ない状況ができた。有期契約で働く8000人近い労働者に無期転換の道が開かれることになった。

▼日本郵政の期間雇用社員が正社員と労働条件の格差待遇を求めていた裁判では、一定の手当てや休暇について「期間雇用社員に全く支払われないのは不合理」としました。（東京地裁判決）

「労働者の健康保持のための制度」「国民的意識や習慣が背景にある休暇」を支給しないのは「不合理」として認められたのです。

無期転換の労働者の  
組合員化の実現を！

沖グループに働く約27000人の契約社員の均等待遇の実現は、労働組合の役割が欠かせません。電機連合の具体的な方針に沿って、有期契約から無期契約となった労働者の組合員化＝正社員化の実現に力を発揮してほしい。

「沖に働くパートナー」から同じ土俵で働く労働者として一緒に迎えましょう。