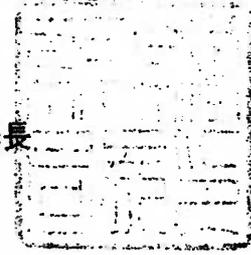


平成28年12月9日

沖電気工業株式会社

代表取締役社長 鎌上 信也 殿

東京労働局長



貴社の労働者 A 氏から平成27年10月26日に、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条第1項に基づき、本職あて下記1の紛争について解決の援助の申出があり、平成27年11月5日に、貴社に対し口頭での助言を行ったところでありますが、その内容を下記2のとおりお示しします。

### 記

- 平成25年9月に1年契約の契約社員として入社し、市町村防災無線工事に関する現場代理人業務に従事していたが、平成27年9月10日に雇止めとなった。  
理由は、顧客や工事会社とのコミュニケーション不足、文章能力がない、工事写真が撮れない等の能力不足とのことであったが、それらは事実無根である。  
確かに平成27年1月に緑内障が悪化し業務に支障をきたすようになったが、補佐を付けての業務もしくは今までのスキルを活かした他部署での業務であれば、継続勤務が可能である。  
そのため、雇止めを撤回して、今後も働き続けられるようにしていただきたい。
- 資料「労働契約法のあらまし」により労働契約法第19条を示し、本件については、申出人が契約更新を期待する合理的な理由があると判断される可能性が無いとは言えず、その場合は雇止めに客観的に合理的な理由及び社会通念上相当であることが必要であり、また、労働契約法第19条に該当しないとしても雇用契約書にある更新の基準に基づいて契約更新の可否を判断する必要があること。  
そうした中で、申出人は現場代理人としての業務遂行能力に問題があるとの認識はなく、雇止めは緑内障の悪化を理由とするもので不当であると主張しており、特に障害者に対しては障害者虐待防止法や改正障害者雇用促進法において保護規定が設けられていること。  
以上を踏まえて、申出内容を検討するよう、助言します。

※ この書面の写については、申出人にも提示するのでご了承ください。