

派遣社員を雇用の調整弁にするな

日立AP清水事業所
と関連会社で働く
人のネットワーク



2009年3月
No.17

発行：オアシス
編集委員会
連絡先：多田義幸
TEL

090-9121-0602

日立製作所の連結赤字および日立アプライアンスの赤字を理由として、派遣社員の雇い止めが行われようとしています。派遣社員から不安の声が、あがっています。

派遣社員は

正社員と同等

派遣社員は有期雇用契約を結んで働いています。しかし契約更新を繰り返している派遣社員は、実質的に正社員と同等です。少なくとも、3年間同一職場で働いている派遣社員は、派遣先企業が正社員として雇用しなければなりません。

好景気の時ならいざ知らず、この不況時に雇い止めされれば簡単に次の仕事が見つかるわけではありません。派遣社員の雇用を確保することは、派遣先企業の社会的責任です。一方的に雇用の調整弁として利用されたのでは、派遣社員の生活が成り立ちません。

解雇は法的にも問題

契約更新を繰り返してきた社員の雇い止めは、解雇と同じです。日本の法律は、客観的に合理的理由を欠いた解雇は無効（労働契約法第十六条）となっています。今回の日立アプライアンスの雇い止めが、「合理的理由」に相当するか、整理解雇四要件に基づいて検証しました。

整理解雇が必要な

経営状態なのか？

日立アプライアンス全体では赤字ですが、空調事業部連結では黒字を出しています。これでは整理解雇が必要な経営状態とは言えません。

解雇回避努力は

尽くしたか？

不況とはいっても、仕事量が減っている職場だけではありません。雇い止めする人がいるのなら、業務多忙な職場に再配置し、負担大の社員とのバランスを図るべきです。

人選は客観的かつ

その適用は公正であるか？

派遣社員を雇用の調整弁として利用するものであり、派遣法の趣旨に違反しています。

手続きに合理性、

正当性はあるか？

同右

雇い止めされそうになったときは相談を

派遣社員一人でも入
れる労働組合あります

ローカルユニオン静岡

電話054-287-1293

(静岡県労働組合評議会内)

雇用確保は企業の社会的責任です