

違法な雇い止めは中止を

日立ジョンソンコントロールズ空調
と関連会社で働く
人のネットワーク



2016年10・11月
No. 69
発行：オアシス
編集委員会
連絡先：多田義幸
TEL
090-9121-0602

現在、会社は期間社員やパート社員等に対し、まともな理由も示さずに雇い止めを行っていています。一方で、派遣会社による募集は継続して続けられていて、退職か派遣社員かの選択を迫っている例もあります。雇い止めの対象とされている社員の中には、何年もの間、反復で契約を更新している方もいます。

更新3回以上の「雇い止め」は 正社員の解雇と同じ

有期雇用者（期間社員やパート社員等）の雇い止めについては、厚労省の通達「有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準」があります。この基準によると、業務内容が恒常的であり、労働契約を3回以上更新した場合、もしくはは初回の契約から1年以上経過している場合は、無期労働契約と実質的に同じものとみなされます。このような労働者は、契約期間が満了したというだけで労働契約が終了したと扱うことはできません。

「雇い止め」には 合理的な理由が必要

右の通達を法律にしたものが、労働契約法19条で、無期労働契約と同じと認められるものの雇い止めは、合理的な理由が必要です。その合理的な理由については、労働契約法16条では、次の4つの条件をあげています。①人員削減の必要性が存在すること、②整理解雇を回避する努力を尽くしたこと、③解雇対象者の選定が合理的基準に基づくこと、④解雇手続が相当

社員を大切にできない会社に未来は無い

会社内で行われている雇い止め（解雇）は、人、一人一人の人生と生活を考えない会社側の身勝手な行為であり、「誠実」からかけ離れた行為そのものだと思います。

対象となった非正規社員（パート・期間社員）に対して納得できる説明もなく、会社に対して不愉快極まりない気持ちでいます。社員を大切にできない会社には未来は無いと思うので、解雇を勧める行為は止めてもらいたいです。

だれでも相談できます。ローカルユニオン静岡（静岡県評内）

TEL 054-287-1293 e-mail:roudouadv@wave.wbs.ne.jp

と認められることです。今回の事例では、人員削減しているにも関わらず、一方で派遣社員の募集は行っており、①や②の条件を満足しません。したがって、このような違法な雇い止めは一刻も早くやめるべきです。

一人で悩まず相談を

労働者が雇い止めの理由の証明書を請求した場合は、会社は速やかに交付する義務があります。また仕方なく退職することになった場合でも撤回は可能です。しかし労働者一人では、正当な主張でも会社が受け入れるとは限りません。下の連絡先等にご相談ください。