

無期転換で 雇用の安定

許されません！身勝手な雇い止め

2013年4月に施行された改正労働契約法（以下、労契法）18条の「無期転換ルール」が今年3月末を区切りに、同一企業で通算5年を超える有期雇用労働者が、「無期転換申込権」を4月以降に行使すれば安定した雇用で、働き続けることが可能になります。

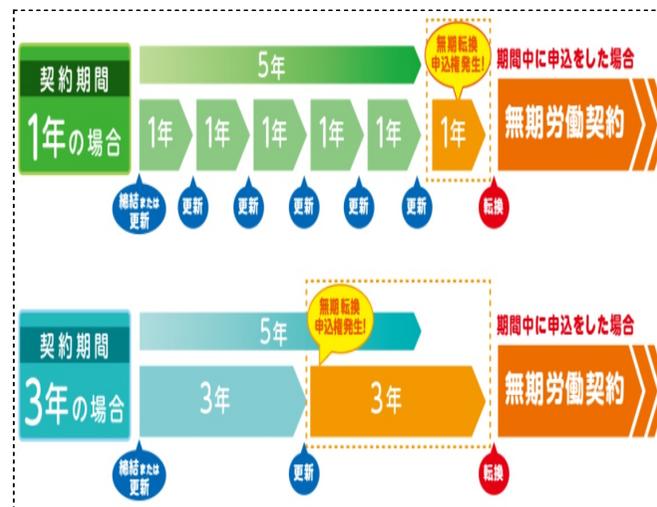
NTT就業規則の「雇用上限3年や5年」 有期雇用者への「60歳定年」は廃止を

今年4月から「無期転換ルール」が本格実施されますが、一部の大企業や大学では無期雇用回避へ、法の「抜け道」を悪用していることが顕著化しています。

一部の大学では非常勤職員の雇用期間を「通算5年まで」としていましたが、組合への加入で改善される事態も生まれています。厚労省も無期転換ルールの適用を避ける目的で、雇用更新の上限などを設け、無期転換権が発生する前に雇い止めをすることは、無効となるケースだとしています。

NTT東・西日本会社などのグループ子会社でも、2013年10月1日以降の有期雇用契約者に、就業規則の雇用期間を西日本は「3年上限」、

東日本は「5年上限」へと変更し、西日本では毎年「無期雇用転換選考」と称して、恣意的・不透明な選考基準で「選別」を行い「雇い止め」を強行しています。さらに、有期雇用で働く労働者に「満60歳定年」を設け、「無期転換ルール」を回避していますが、「労契法18条は、年齢に関係なく通算5年を超えれば無期転換申し込み権が発生する（厚労省）」と要請行動で回答を得ており、労契法違反といえます。



厚生労働省ホームページ（有期契約労働者の無期転換ポータルサイト）より



大阪労連の皆さんと無期転換ルールの宣伝をする参加者＝NTT堂島ビル前

労働組合に加入し、 安心して「無期雇用転換」を

こうした「無期転換ルール」が実施されることを知らない労働者がいます。NTTグループ会社の法違反や雇い止め予告通知には、労働組合に加入すれば組織で対応することが可能です。

無期転換しても、賃金や労働諸条件は有期雇用時のままです。無期転換を望む労働者が「無期転換申込権」を不安なく行使するために、個人で会社と対応するのではなく労働組合に加入してともに改善要求をしていきましょう。