

〒277-0831 柏市根戸406-4 TEL04-7132-8710 労働相談：月～金の10時から15時 まずは電話で

ホームページ：<http://www.tokatunokai-union.com> Email：[tokatu-center@tokatunokai-union.com](mailto:tokatu-center@tokatunokai-union.com)

**9月10月相談事例：福祉施設や介護施設ではたらく相談が続いています。福祉施設の解雇事件、介護施設のコンプライアンスをめぐる紛争の紹介です。**

## 9月労働相談事例

福祉施設で働くBさんの解雇事件です。解雇をめぐる手続きでは、使用者に対し就業規則にそった手続きであったか、労基法や労契法にそった適法なものであったかが問われます。

Bさんの場合、使用者から労基署への「解雇予告除外申請」がおこなわれなかったため、労基署からの指摘で30日分の解雇予告手当が支払われました。

**解雇をめぐる労働相談の多くは不当解雇です。以下労基法など解雇規制に関する法令を紹介します。**

解雇は、法令で定められた制限や手続き、労使間で定めた（就業規則）必要な手続き等遵守するとともに、十分な労使間での話し合いや労働者への説明を行うことが最低限必要。

### 解雇ルールの原則の明記

「解雇は、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められないときは、権利の乱用で無効」（労契法第16条）

### 法令上の制限

#### 労働基準法上の制限

- 労災認定期間中及びその後30日間の解雇（労基法第19条）
- 産前産後の休業期間およびその後30日間の解雇（労基法19条）
- 国籍、信条、社会的身分を理由とした解雇（労基法第3条）
- 労働基準監督署への申告を理由とする解雇（労基法第104条）

#### 男女雇用機会均等法上の制限

○性別、婚姻、妊娠、出産、産前産後の休業を理由とした解雇（均等法第6条、第9条）

#### 労働組合法上の制限

○組合員であること、労働組合の正当な行為をしたことなどによる解雇（労組法第7条）

#### 公益通報者保護法上の制限

○公益通報（内部告発）を理由とする解雇（公益通報者保護法第3条）

## 改正労働契約法（H25年4月1日から）、

有期労働契約（期間の定めのあるパート、アルバイト、派遣等）で働くみなさんの解雇制限、改正法の三つのルール1.無期労働契約への転換\*1 2.「雇止め法理」の法定化、3.不合理な労働条件の禁止が施行されました。



### 有期契約、派遣のみなさんに適用される2018年4月から、10月からの2つのルール

\*1⇒この4月1日から有期契約で「5年を過ぎると無期労働契約への転換」（無期転換ルール）が、10月1日から派遣労働の「個人単位による3年後の接触日」（3年直接雇用）がそれぞれ適用になります。いま各地ではじまっているのが、有期契約や派遣で働くみなさんへの違法・脱法な「雇止め」です。（裏面で制度紹介）

会員のみなさんのお知り合いで、解雇や雇止めで悩んでいる方や有期契約・派遣で働くみなさんへ東葛労働相談センターをご紹介ください。

## TOPICS:

### 「東葛の会Twitter」、9.10月のリツイート、いいね！記事…



10月4日/ 10/4からのしんぶん赤旗記事「世界124カ国の労働時間法制

ILO報告に見る」「ILOは、これまで18本の労働時間関連条約を採択…うち一本も批准していない『先進国』は、日本と米国だけ」「『みなし労働時間制』は世界にほとんど例を見ない異常な制度」、みんなでこの異常を変えよう！

10月11日/ 教員のみなさん！ 変形労働時間制で「1日10時間、1週52時間」??? こんな安倍「働き方改革」許せない！ 公立学校に変形制/教員の長時間労働に拍車

## ブラック企業をなくす東葛の会第5期会員募集中！

東葛労働相談センター（2009年1月開所、昨年9月から千葉東葛ユニオンと共同運営）は来年1月で10周年。2月8日（金）記念集会開催を準備中！

## 10月相談事例：介護施設のコンプライアンスをめぐる労働相談

H24年4月からの改正介護保険法では、介護保険関連法令の遵守に合わせ、新たに「介護事業所の労働法規の遵守を徹底、事業所としての欠格要件及び取消要件に労働基準法等違反を追加」とされ、介護施設は、介護保険法と労働法規の遵守が強く求められています。



M介護施設ではたらくBさんは、「始業時刻前のサービス残業は当たり前、残業代は払ってくれない、日常的な退職強要などのブラックぶりは、利用者さんへの介護にも表れている。日々これって虐待？という有り様を見て、これで良いのかと胸が痛みます」と訴えています。

「東葛ユニオン通信 第59号 2018年11月号に掲載」

### …派遣3年直接雇用について…

## (派遣で働く皆様へ) 平成27年9月30日施行の改正労働者派遣法に関するQ & A

Q1: X会社の総務課にて3年派遣された後は労働契約の更新がない、と派遣会社から言われています。引き続き働きたいと考えているのですが、この派遣会社の対応に問題はないのでしょうか。

A1: 法違反と評価される可能性があります。

派遣会社は、同一の組織単位(いわゆる「課」などを想定)に継続して3年間派遣される見込みがあって、派遣終了後も継続して働くことを希望する派遣労働者に対しては、雇用安定措置(※)を実施しなければなりません。

(※)雇用安定措置の具体的な措置

1. 派遣先への直接雇用の依頼(派遣先が同意すれば、派遣先の社員となります)
2. 新たな派遣先の提供(その条件が派遣で働く方の能力、経験等に照らして合理的なものに限ります)
3. 派遣会社での派遣労働者以外としての無期雇用
4. その他雇用の安定を図るための措置(紹介予定派遣の対象となること等)

(注)1で派遣先に雇用されなかった場合には、派遣会社は2~4のいずれかの措置を実施しなければなりません。

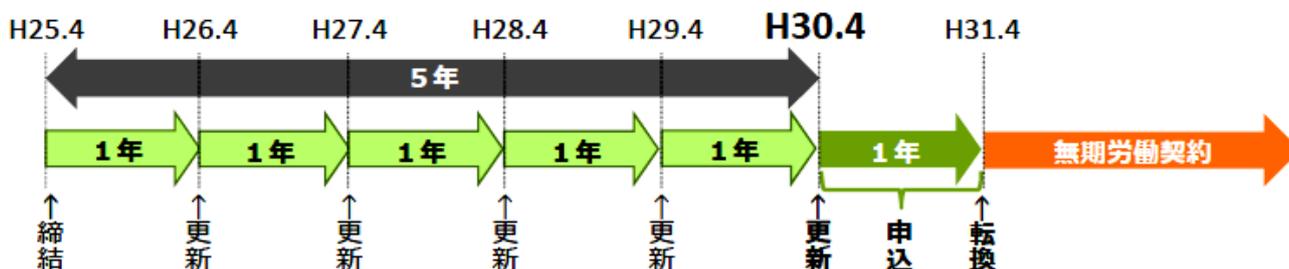
↑ ↓ 厚労省HPから

### 無期転換ルールとは

- 有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールです。

(労働契約法第18条：平成25年4月1日施行)

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※ 無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。