

J Rの業務外注化と非正規雇用化に反対するニュースです。感想や意見、現場の情報をお寄せ下さい。dc-info@deluxe.ocn.ne.jp

## 就業規則 4.1改定 卑劣な上限5年制度

### CTS 無期転換の仕組み抹殺が狙い

厚生労働省のパンフレットより

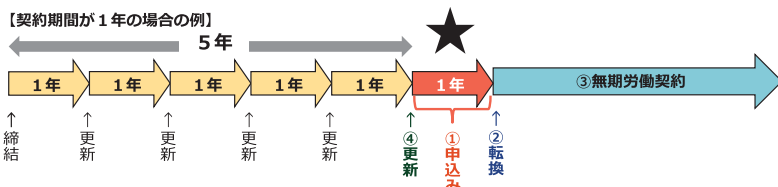
#### I 無期労働契約への転換（第18条）

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

このルールは、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることを目的としています。

※ 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。

#### いつ無期転換の申込みができるか（無期転換の仕組み）



通算5年で誰でも無期契約になる

2012年に労働契約法が改定され、有期労働契約の更新により通算5年を超えた場合に、労働者は「無期転換権」を付与されます（18条）。

2回以上の更新で通算期間が5年をこえる労働者が、現在の契約期間が終了する日までに、無期労働契約の締結の申込みをした時には、使用者は申込みを承諾したものとみなされます。

無期転換制度は、通算5年をこえて有期雇用を利用した場合に、企業側の〈採用の自由〉を制限して、無期雇用での採用を法律によつて企業に強制する制度です。

J R千葉鉄道サービス（CTS）で働く契約期間1年の契約社

員も、5年を超えた時点（表の★の期間）で無期転換の申込みをすれば、CTSはそれを承諾しなければなりません。仮にCTSが拒否しても法律によつて承諾したとみなされます。

#### 無期転換の無効化を狙うCTS

制度は2013年4月からカウントが始まり5年後の18年4月1日から申込みできます。ところがCTSが提案してきた就業規則の改定では、この無期転換の対象となる契約社員・パート社員について、スタッフ社員と名称を変更し、雇用期間は最大5年になると説明しています（現在は更新の制限なし）。

つまり無期転換権の発生する通算5年のあいだに正社員か限定社員にならない労働者は（就業規則で一律に）雇い止めして、無期転換権を行使できなくしようとしているのです。

#### 反復更新者の雇い止めはできない

そもそも、現在CTSで働く契約社員・パート社員は契約更新が続くことを前提に働いています。恒常的な仕事だから当然です。労働契約法19条は労働者保護のため反復更新された労働者の雇い止めを無効とするルールを定めています。この点でも就業規則改定はNGです。

就業規定の改定と雇い止め制度をストップしよう。勤労千葉に加入して共に闘おう。