

## 1年契約の契約社員 雇止めを早期に撤回

ドラッグストアの店員として働くMさんは、1年更新の契約社員で今年3月末勤続3年になります。当然、今年度も更新されると思っていたところ、店長から3月20日をもって雇止めするとの通告を受けました。



Mさんは弁護士に相談したところ、労働局の「あっせん」を受けることを進められました。ところが「あっせん」を受けるには1ヶ月ほどかかるという説明されたそうです。早期に職場復帰を願うMさんは別の所で相談したところ地域労組を紹介されました。

### 希望休暇が多いと雇止め通知

雇止めの理由は、Mさんに希望休暇が多く店長が勤務シフトを組みにくいというのが主な理由で、安易に更新拒否をしているケースでした。

2月24日に相談を受けた地域労組は、3月1日に会社と団体交渉を行い、①希望休暇については当事者間で話し合えば解決する問題②これまで店内で継続雇用されなかったケースはなく、Mさんに継続雇用を強く期待できる状況下での更新拒否には法的にも問題、がある点を追求し再検討を申し入れました。

### 団交翌日に雇止め撤回回答

翌日、会社から組合に連絡があり継続雇用するとの報告がありました。後日、再度会社と話し合い、Mさんが希望休暇を控えることなどを確認しあい1年間の雇用契約を締結し解決しました。

## 「病気でない」と 会社が違法な判断 フルハーフ岡山-県労委で証言

3月14日、フルハーフ岡山が地域労組の団体交渉を拒否した不当労働行為救済申立事件の証人尋問がありました。

組合藤田書記長が、団交の申入れ、拒否の事実を証言しました。

会社総務課長は、団交拒否の理由として「既に成立している離婚調停」への出席を理由に出向を拒否していること。また、「うつ状態」で休職していることが、「詐病」（ウソの病気）であり、団交要求が「虚偽事実に基づく不当な利益を実現しようとするもの」と主張し、証言しました。

会社は、本人の離婚成立を平成21年2月に初めて知ったと主張していることについて、組合は、21年1月賃金から、配偶者への家族手当1万円が減額されていることを示し、反対尋問しました。

また、「うつ状態」との診断が、主治医と会社が指定した産業医、精神科医がしているにもかかわらず、会社が「詐病」と判断した根拠を尋問。判断した者の中に医師はおらず、取締役社長がしたものと証言しました。

医師の資格があっても、診察をした上でなければ、診断は出せません。会社の行為はこれにも反するものです。

会社が「虚偽事実に基づく不当な利益」と挙げてていることが、「虚偽の事実」であることが明らかになりました。

また、整理解雇についても、裁判が行われています。

