

# 非正規雇用労働者の使い捨てを当たり前と考える企業

闘う意思のある非正規雇用労働者をどう支えるかが課題

N社から年末解雇と通告され、労働相談に訪れた40代男性のFさん。大手繊維会社で嘱託社員として働いており、1年契約であったが、契約期間7ヶ月を残し解雇された。

会社は、婦人部事業の廃止による事業縮小を理由として、非正規雇用労働者を雇用の調整弁として切り捨ててきた。

会社都合による契約期間中の解雇であり、労働契約法17条、16条が適用できるケースである。

しかし、Fさんは、以前働いていた会社を人員削減の際にやめられ、その後直ぐに仕事が決まらず、半年ほど前に家のローンが払えずに自己破産をせざるを得なかった。小学生の子供が2人の家族4人、妻の収入はパートで月6万円程度、現在アパートに住んでおり、貯金もあまりない状況であり、年末を控え早期解決が切実であった。

会社と事前折衝したが会社の姿勢が頑なであり、そもそも非正規雇用労働者を同じ企業

で働く社員とっていない対応であった。

早期解決の必要から、労働組合を紹介し、即日会社に解雇撤回の申し入れを行った。団体交渉では契約期間の残り7ヶ月分を求めたが、会社はゼロ回答に固執し、事業縮小の為に非正規雇用労働者を使い捨てることは当然という姿勢であった。

膠着状態が続いたので、労働委員会の事務局あっせんを申請し、3ヶ月を引き出したが、7ヶ月までいく可能性が充分にあった。しかし、Fさんは自己破産後であり、周辺から借金をできる状況にはなく、家族のことを考えると年を越える家計事情になかった。

結果的には、Fさんの意向を踏まえ、3ヶ月+ $\alpha$ で年内解決をした。

この企業は、経営不振、事業縮小に際して、基本的な手法をとらず、正社員に被害が及ばないように非正規雇用労働者の使い捨てで対応してきた。Fさんも企業の理不尽なやり方に闘う意思はあったが、闘う体力（生活基盤）がなかった。体力のない非正規雇用労働者が闘うには、支えが必要である。