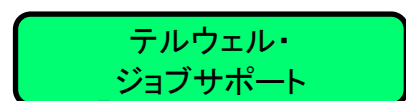
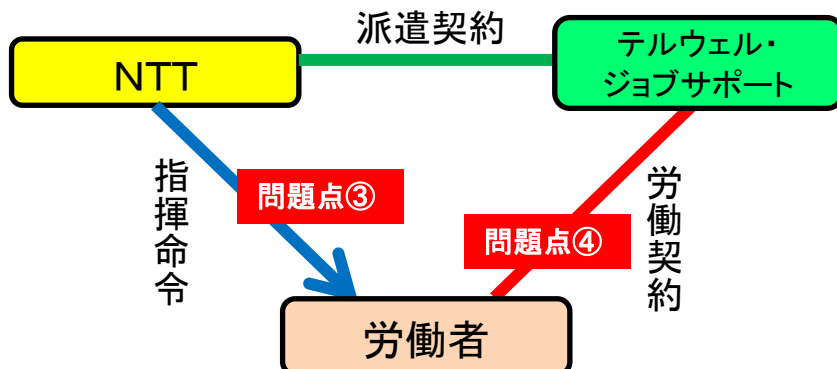
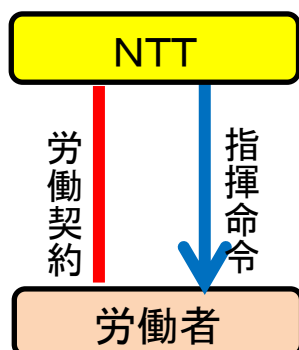


# 沼田雅靖さん、雇止め4つの問題点 — NTT企業としての社会的責任です 沼田雅靖さんを直接雇用してください

普通の労働契約

労働者派遣



有期・無期契約

26  
業務

その他



問題点①

期間の  
上限なし

最長3  
年で派  
遣終了

問題点②

問題点④

テルウェル・ジョブサポートは、沼田さんに以下のいずれかの措置をも取っていない。

①無期雇用の労働者として雇用する機会の提供、②紹介予定派遣の対象とすることで、派遣先での直接雇用を推進、③無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練などの実施。（「労働者派遣法」第30条）

問題点③

NTTは、就業機会の確保の措置を怠っている。

NTTの都合により派遣契約を解除する場合には、沼田さんに新たな就業機会の確保の措置をとることが、NTTの義務となるが、これを果たしていない。（「労働者派遣法」第29条の2）

問題点②

NTTは、3年以上働いてきた沼田さんに「直接雇用契約」の申込みをしなかった。

新たに派遣労働者を雇い入れる場合は、まず同じ業務で3年以上働いている派遣労働者に、直接雇用契約の申込みを義務付けている。（「労働者派遣法」第40条の5）

この間、水戸113センターでは、新たに派遣労働者を何人も雇い入れてきたが、8年間も同じ仕事をしていた沼田さんには、NTTから直接雇用の話しは一切なかった。

問題点①

NTTは、沼田さんを「専門的な26業務」に携わっているとして長年派遣労働者として働かされてきた。

113センターの故障受付と故障切り分け・修理の仕事は、派遣労働者を何年でも使い続けられる「専門的な業務」ではない。（厚労省の「専門26業務質疑応答集」）

つまり業務偽装＝派遣法違反の疑いが極めて濃厚だ。