

2017年12月25日

声 明

原告ら6名

JMITU通信産業本部岐阜支部

NTTリストラ岐阜県弁護団

1 本日、岐阜地方裁判所民事1部は、被告NTTマーケティングアクト株式会社による原告ら契約社員6名の雇止めが無効であることを認め、原告らが現在も被告会社における労働契約上の地位を有することを確認し（ただし、原告らのうち2名については口頭弁論終結前に定年を迎えていたため、判決理由中での判断）、雇止め以降の未払賃金の支払いと、判決確定までの将来賃金の支払いを命じる判決を言い渡した。認定された賃金額が原告らの請求額から減額されていたことは遺憾ではあるものの、その余は全面的に原告らの主張を認め、被告のリストラ政策を厳しく断罪する判決である。

2 被告は、2015年5月頃、NTTグループ全体の営業戦略（個人向けフレッツ光の直接販売から光コラボ事業者を介した営業形態（光コラボレーション）への転換）を理由として、岐阜営業部でフレッツ光の営業に従事していた契約社員らを一齐に雇止めする方針を打ち出した。被告は、不当にも、労働契約法19条を潜脱する「雇用終了同意書兼斡旋希望確認書」（再就職先の斡旋に先だって自ら雇用契約の終了に同意する内容の書面）の提出を強要し、提出を拒否した原告らを2015年9月末で雇止めた。原告ら6名は、約5～12年間、契約社員として有期雇用契約を反復更新してきた労働者であり、本件雇止めは労働契約法19条により無効であると考え、同年10月に仮の地位確認と賃金仮払いを求める保全処分を申立て、2016年3月に本案訴訟（本件訴訟）を提起した。

本判決は、原告らには契約更新の合理的期待があったものとして労働契約法第19条第2号に該当することを認定し、整理解雇の判断枠組みに準じて雇止めの有効性を判断することを示し、その上で人員削減の必要性については、一定程度の必要性はあるものの雇止めされた人数に見合うだけの必要性があったかどうかについて疑義があったとした。また、雇用終了同意書兼斡旋希望確認書の提出を求めたことは、殊更に合意による契約終了の状況を作り出そうとしたとして強く非難したうえで、本件における斡旋等では雇止め回避努力は十分ではない等の判断を示し、本件雇止めには客観的合理性、社会的相当性がなく無効であると判断した。

NTT西日本グループは、過去には不当な退職再雇用制度を導入し（現在は廃止されている）、本件雇止め後も同様の手法による雇止めを繰り返すなど、労働法を軽視したリストラ策を実施してきた。本判決は、労働者の地位を軽視し、非正規労働者を雇用調整弁として使い捨てにする同グループの人事政策の違法性を裁判所が認めたものと言えよう。

3 なお、本事件は、単にNTT西日本グループのリストラ策を断罪したのみならず、現在の我が国における非正規雇用の実態に対しても警鐘を鳴らすものである。2018年4月1日からは、非正規労働者の地位の安定を趣旨とした労働契約法第18条の無期転換が始まるところ、それを目前にして、労契法第18条の潜脱を目的とした雇止めの事例が全国的に発生している。その中には労契法第19条が適用されるべき労働者も多く含まれると推測され、このままでは労契法18条の潜脱のみならず、同じく非正規労働者の地位の安定を趣旨とした労契法19条の趣旨も没却されかねない。このような時期に出された本件判決は、本件原告らの権利を救済するだけでなく、労契法19条の潜脱を断罪することによって、ひいては労契法18条を実質あらしめる重大な意義のある判決といえる。

4 原告団及び弁護団は、原告らの労働契約の実態を正しく評価し、NTT西日本グループの不当なリストラを断罪した岐阜地方裁判所の判断を高く評価するとともに、被告には、本判決を真摯に受け止め、徒に解決を引き延ばすことなく控訴を断念し、直ちに労働契約上の地位が確認された原告らを復職させるよう求める。

以上