

2018年9月11日

声 明

一審原告ら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、名古屋高等裁判所において、一審原告ら6名と一審被告NTTマーケティングアクト株式会社との間で和解が成立した。和解の内容は以下の通りで、一審原告らの全面勝訴和解である。
 - ①一審被告は2015年9月30日付の雇止めを撤回し、一審原告らのうち5名は同日付で、残り1名は2018年6月30日付で合意退職する。
 - ②和解成立までに支払われた仮払い賃金（総額約3522万円）は、5名については解決金、1名については退職金として受領する。
 - ③②の他に、一審被告は一審原告らに対し3450万円の解決金を支払う。
 - ④一審被告は本件雇止めの手続きに先立って一審原告らに対し、雇用終了同意書兼斡旋希望確認書の提出要求など不適切な対応があったことを陳謝する。
- 2 一審被告は、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斉に雇止めする方針を打ち出した。一審被告は、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、提出を拒否した一審原告らを2015年9月末で雇止めした。一審原告ら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月に岐阜地方裁判所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月には本案訴訟を提起した。

2017年12月25日、岐阜地方裁判所は、一審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るとした。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。同判決は、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。

双方控訴し（一審原告らは認定された賃金額のみ不服）、名古屋高等裁判所では2018年4月26日の第1回口頭弁論で結審したが、裁判所から一審被告の控訴棄却の心証開示を受けた上で和解協議が進められ、本日、上記条件での和解が成立した。
- 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ったところ、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多発した。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19条を実質あらしめる重大な意義のある事件といえる。
- 4 原告ら、JMITU通信産業本部岐阜支部及び弁護団は、一審被告及びNTT西日本グループに対し、今後同様の不当なリストラを繰り返さないよう、強く求める。

以上