

裁判の焦点は組合敵視の不当労働行為へ

■裁判のもう一つの柱 「不当労働行為」

2018年6月15日に、労働契約法18条の無期転換逃れを趣旨とした地位確認と雇止め無効（同19条）を訴えていた裁判は、その後2年に及ぶ審理が進められてきました。

この裁判のもう一つの柱は、原告がJMITU通信産業本部（通信労組）に加入した直後から会社が行ってきた数々の不当労働行為です。

その発端は、通信労組へ加入後、第1回団体交渉を目前に控えた2012年1月に始まったML（メーリングリスト）外しでした。入社以来、担当課長として7年以上にわたり登録されてきた会社の4つの公式MLのうち、管理職に関連した3つから一斉に排除されました。

■ML外しから降格、賃下げに波及

ML外し3ヵ月後、そのつじつま合わせとして、担当課長から一気に社員へ格下げする「3

段階降格」が行われました。しかし、嘱託の賃金は一般社員と違い、細かな職能資格等級との直接の結び付きがないため、当初、賃金減額はありませんでした。その後、職場内での役割外し（パワハラ）が着実に進行し、無期転換を1年後に控えた2017年3月、有期労働契約を終了させ、無期転換申込権をはく奪する目的で雇止めが強行されました。



NTTコムウェアに争議解決を求める支援者＝東京・港区（2020年10月13日）

会社が謀略を隠し、「雇止め」回避のためとして、1年限りの地域限定正社員とされた原告を次に待っていたのは、降格を反映した賃金引き下げでした。しかもそれは、正社員の定年

制度を巧みに利用し、賃金を最低賃金近くまで引き下げる継続雇用社員への雇用変更でした。

このような巧妙な仕掛けで、2度の雇用替えを組み合わせた不当極まりないものです。

■本社“労務部屋”から 無期転換回避を指示

NTTコムウェア本社ビルには「労務部屋」という前近代的な名称の専用会議室があります。原告が働くNTTコムウェア九州支店に不当な指示をしていたのが、この「労務部屋」でした。そこでは被告担当者らが通信労組の排除にむけた電話会議を重ねていました。

NTTグループの中でも、旧弊な企業体質を色濃く残すNTTコムウェアには、数々の不当労働行為を当然視する体質が根底に深く横たわるも、本事件が必然的に引き起こされ、新しい労働法制が踏みこじられています。

私たちは、このような企業体質を許さず、広く一般世論に訴えていくたたかいを今後も繰り広げていきます。

12・3争議支援総行動実行委員会
全国労働組合総連合(全労連)
議長 小畑 雅子
東京地方労働組合評議会(東京地評)
議長 萩原 淳
JMITU(日本金属製造情報通信労働組合)
中央執行委員長 三木 陵一
JMITU 通信産業本部
本部執行委員長 宇佐美 俊一

要 請 書

私たちは、労働組合の全国組織・ナショナルセンターである全労連（19単産・47地方組織・101万人が参加）であり、首都東京のローカルセンターである東京地評（33単産・40地域組織・36万人が参加）です。わたしたちは、不当な解雇の撤回、労働者いじめの根絶、労働組合に対する不当労働行為の一掃をめざして、全力でとりくんでいます。

私たちは、利益至上主義・株主偏重の経営体質を改め、労働者と国民、地域と環境を大切にする企業経営を求めています。私たちは、すべての企業が、日本国憲法と労働基準法や労働組合法などの労働者法を守るとともに、社会的規範や企業倫理・モラルを守り、コンプライアンス（法令遵守義務）を強化し、その社会的責任（CSR）を果たすよう強く求めています。

私たちが経験したことのない未曾有のコロナ禍で、多くの中小事業者や非正規雇用労働者のコロナ倒産・解雇が拡大する中、今こそ、過去最高に溜め込んだ内部留保の一部を取り崩し、国民・労働者に還元することが大企業としての社会的責任です。

本日の「12・3全労連・東京地評争議支援総行動」には、全国から23の労働組合や争議団が参加し、「①すべての争議の早期全面解決を！②裁判所・労働委員会は公正な判断をおこなえ！③新型コロナによる解雇・被害を補償しろ！④憲法を職場とくらしに活かそう！」をスローガンに掲げて、関係各社に申し入れ・要請行動を行っています。

貴社におかれましては、企業の社会的責任を果たし、一日も早く良好な労使関係を確立するためにも、関係する争議の全面解決のため真摯に努力をされるよう、以下の諸点を要請します。

記

一、労働契約法第18条「無期労働契約への転換」の不正回避と、少数派組合員の職場内排除ならびに降格問題を骨子とする当裁判は、一昨年6月の提訴以来、新型コロナウイルス緊急事態宣言という不測の事態による遅延も含め、初審からすでに2年を超える長期間が経過しています。本裁判の審理が進められるなかで、貴社の本件における基本となる組合嫌悪の不当労働行為に焦点が当てられつつあります。原告が組合加入後、第1回団体交渉の直前（2012年1月）に行われた「管理者からのメーリング リスト外し」は、管理職に関連する3つを一斉排除するという露骨なものでした。また、メーリングリスト外しの3ヵ月後（2012年4月）に行われた、担当課長から一気に社員身分へ格下げする「3段階の降格」実施によって、生活保護並みの契約社員となり大幅賃金減額を余儀なくされたことは断じて許せないことであり、直ちに改善を求めるものです。

二、60歳で大幅賃金減額になり、原告組合員の精神面の被害はさらに拡大し、改正労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック」で、2年連続で「高ストレス者」と判定されたことが、事態の深刻さを物語っています。降格は、原告組合員の経歴に、あたかも不祥事を起こし懲戒処分が行われたかのような傷を付けており、現状の生活苦にとどまらず、今後原告が、貴社以外に就業を希望した場合の雇用機会も同時に失われたこととなります。このように、労働者に何の責務もないにも関わらず、一方的に就業の権利を奪うような重大な不法行為を行う権利は、貴社にも他のどの企業にもありません。貴社が引き起こし、現在も継続させている重大な不法行為を深く反省し直ちに事態を収束させ、現状を改善することを強く求めるものです。

三、労働契約法第18条で定期雇用労働者に保障された、「無期転換申込権」の権利獲得目前に、「1年限りの無期雇用化」という不当な手段を講じ、当該権利の発生阻止を企てた脱法行為は、貴社が意図的に進めた不正行為であることが明らかです。その理由は、1年限りのリージョナルキャリア社員の労働契約案提示にあたり、重要な「採用格付け」の提示に、不利益変更をあらかじめ印刷した申込書を強引に渡しており、労働契約そのものが、契約の体をなしていなかったことです。これらのことから、無期転換申込権（労契法18条）の発生阻止を目的に行われたことは明白であり、これらの事実を認め直ちに是正措置を講じ事態を収束すること。

四、本件争議に関し貴社は、これまでの状況からまともに対応し改善しようとする姿勢は一切見られず、横暴な企業体質を続けていると言わざるを得ません。これは貴社の企業体質ないしは企業風土の現れでもあり、本件以外にもかなりの頻度で不祥事を繰り返している理由は、こうした危機管理対応の甘さや、学習能力の低さにあると感じています。これは職場管理層においても同様で、隔離された環境下で、不法行為をあたかも正当化したかのごとく振る舞っているだけであり、およそ現在の法制度、社会制度の世情に合わせ、紛争を解決し、企業価値の回復へ向かおうとする意思は一切感じられません。貴社の「リスク管理規程」からしても、本件は、契約書不備や訴訟、法令違反や道徳・倫理逸脱など「法令順守や倫理に関するリスク」に該当し、「損失の危機管理に関するリスク」への該当など広範囲な危機管理の対象事象となっています。以上のことから、貴社の責任において今一度足元から見つめ直し、社会情勢に反する企業行為を改め、経営の軌道修正をはかること。

以上