

「ニコン契約社員雇止め事件」 和解成立を受けて（声明）

2016年6月29日
首都圏青年ユニオン
同 顧問弁護団

株式会社ニコン 相模原製作所で約6年にわたって勤務していた原告 濱谷 和久は、2014年3月31日で同社を雇い止めにされた。私たち首都圏青年ユニオンはこの雇い止めに合理的理由がないとして、ニコンに団体交渉を申し入れ、2014年7月10日に東京地裁に提訴し、2016年6月28日 東京地裁民事第36部において和解が成立した。

和解条項上、和解内容について口外禁止とされているため、詳細を述べることは出来ないが、本和解は、原告本人が十分に納得できるものであると評価できる。

原告は、派遣会社ニコンスタッフサービスからニコン相模原製作所に派遣され、同製作所で2～3ヶ月の期間の定めのある労働契約を20回以上更新し、5年6か月もの期間働いていた。

労働者派遣法の抵触日を迎え、原告はニコンに直接雇用され、契約社員となったが、初回契約書には「6ヶ月契約」「労働契約の更新上限は5年」と労働契約法18条の無期雇用転換権の行使を阻害する契約書を作成していた。

原告が派遣労働者時代に行っていた業務と、直接雇用の契約社員に切り替わってから行った業務は同一であり、一貫して相模原製作所で光学部品の加工作業に従事してきた。また時給についても1300円で派遣労働者時代と同額であった。

原告はニコンの主力製品である半導体露光装置のレンズ洗浄業務に従事していたこともあったが、本製品に関わる原告の仕事ぶりは相模原製作所所長からも「よく働いてもらっていた」と評価され、さらなる業務効率化のためのプレゼンテーションを正社員の前で行うこともあった。

しかしながら、雇い止め撤回を求めた訴訟でニコンは、原告の仕事について、「1週間もあれば独り立ちできるレベルである」、「熟練が必要なものではない」などと主張した。これに対し、原告弁護団は、そうした主張は労働者のみならず、自らの製品の質さえもおとしめるものであると反論した。

労働者派遣法は、常用代替禁止を原則としているが、（旧法において）「3年限度」の制限を迎えても「有期契約の直雇用」への切り替えと「更新せず、期間満了での雇止め」を合わせることで、労働者派遣法を潜脱し、長期に働いてきた労働者を切り捨てる手法が多くの企業で横行していた。

この間の労働者派遣法と有期雇用契約を巡る労働争議において、「直雇用・正社員化」を願う労働者に厳しい判断が続く中で、今回の和解成立は画期的である。

2015年の労働者派遣法改正で、派遣労働者保護の規定はさらに形骸化し、多くの職場では派遣労働者と非正規労働者は、労働諸法令で規定された地位や権利を守られず、泣き寝入りを強いられている。

今回、ニコンで働いてきた原告が首都圏青年ユニオンに加入して争議をたたかい、和解の道をひらいたことは、全国の非正規雇用で働く人々を大きく励ますことになったと確信する。

本和解は、非正規労働者が労働組合に加入して、あきらめずにたたかうことがいかに重要かということを社会に示したものになった。

「あきらめない」「泣き寝入りしない」、非正規労働者のための労働運動として首都圏青年ユニオンが原告ともにたたかったことは誇りである。

首都圏青年ユニオン及び同顧問弁護団は、これからも非正規労働者の権利実現、労働条件改善のためのあらゆる運動と連帯し、すべての働く者たちのために全力でたたかうことをここに改めて決意する。

以 上