

◎ CUNNメール通信 ◎ NO. 1447 2018年7月13日  
(報告) 雇い止め撤回を求め、科研製薬を提訴／記者会見／静岡ふれあいユニオン

〈静岡ふれあいユニオン委員長 小澤〉

今年3月末日に組合員Aさんを雇止めし、4月1日無期雇用転換権を強奪した科研製薬を7月12日に提訴しました。

主な請求趣旨は、次のとおり

- 1 原告が被告に対して労働契約上の権利を有することの確認(労働契約上の地位の確認)
- 2 被告が原告に対し、平成30年4月1日以降の賃金を支払うこと(賃金請求)
- 3 被告が原告に対し、本件雇止めによって原告が受けた精神的苦痛に対する慰謝料を支払うこと(不法行為に基づく損害賠償請求)
- 4 訴訟費用は、被告の負担とすること

午後から、県庁で記者会見

報道7社に対し、提訴の報告、当事者Aさんの直接の訴えが行われました

今後は、裁判闘争を軸に、世論喚起のための宣伝行動を行なっていきます  
早速、明日科研工場前で宣伝行動を行ないます

.....  
コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク 事務局

(発行責任者：岡本)

136-0071 江東区亀戸7-8-9 松甚ビル2F 下町ユニオン内

TEL：03-3638-3369 FAX：03-5626-2423

E-mail：shtmch@ybb.ne.jp  
.....

## 平成30年7月12日 科研製薬 雇止めに関する提訴について(記者会見配布資料)

静岡ふれあいユニオン

本件の原告であるYさんは、科研製薬株式会社（以下では、「科研」といいます。）・静岡事業所において、平成19年4月から、6か月ごとに更新される有期契約社員として、約11年間働いていました。

Yさんの業務内容は、毎日行われる薬品の試験データの整理などであり、数年前からは包装資材の管理も任されるようになっていました。

しかし、平成29年7月27日、Yさんは、当時の上司から呼び出され「来年4月以降の契約更新を行わない」と突然告げられました。そのとき契約を更新しない理由について、上司は「コンプライアンス違反」としただけで、具体的な理由などは明らかにしませんでした。

突然のことにYさんは困惑し、会社に対して「悪いところがあったら直すから教えてもらいたい。」等と申し出ましたが、科研側は「もう決まったことだ」との姿勢を続けました。

雇止めを通知されてから、Yさんは労働基準監督署をはじめ、様々なところに相談に行き、静岡ふれあいユニオンにも相談に来ました。そして、静岡ふれあいユニオンに加入し、科研との団体交渉に臨みます。

静岡ふれあいユニオンは、静岡県労働組合共闘会議（静岡県共闘）などの支援を受けて、科研との団体交渉を重ねました。科研が、契約終了日であると主張する平成30年3月31日までの間に、合意・解決が実現されるよう、科研に対して譲歩案を提案する等しましたが、合意には至らず、Yさんは平成30年3月31日をもって契約終了（雇止め）となりました。

本日提起した訴訟における請求内容は、

- 1 原告が被告に対して労働契約上の権利を有することの確認（労働契約上の地位の確認）
- 2 被告が原告に対し、平成30年4月1日以降の賃金を支払うこと（賃金請求）
- 3 被告が原告に対し、本件雇止めによって原告が受けた精神的苦痛に対する慰謝料を支払うこと（不法行為に基づく損害賠償請求）
- 4 訴訟費用は、被告の負担とすること

です。

冒頭に示した通り、Yさんの勤続は11年であり、契約更新の「期待権」は大きいものといえます。そのため、Yさんに対する雇止めは、労働契約法19条に基づき、客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当であることが必要となりますが、科研による本件雇止めは、客観的に合理的な理由も相当性もないものであると考えています。

また、本件雇止めによって、Yさんは、今年4月から取得することができた「5年を超えて働いている有期契約社員の無期転換」の権利（労働契約法18条）も奪われています。

以上



記者会見後、静岡県庁前で集合写真

左より2人目加藤絢子弁護士、3人目加藤萌樹弁護士、4人目当事者Aさん、5人目中田祥子弁護士（以上 静岡法律事務所）