

命 令 書

申立人 三多摩合同労働組合

申立人 X 1

被申立人 西川産業株式会社

上記当事者間の都労委平成10年不第76号事件について、当委員会は、平成15年1月21日第1338回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員松井清旭、同中嶋士元也、同明石守正、同浜田脩、同岩瀬孝、同大辻正寛、同小井土有治、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容

1 事案の概要

申立人X 1(以下「X 1」という。)は、平成5年12月から、百貨店や家具寝具等を扱う専門店において、被申立人西川産業株式会社の商品を主に販売する販売専門員として被申立人会社に勤務していたが、7年12月13日、被申立人は、同人に対し雇用契約の解約通告(以下「解除」又は「解除通告」ということがある。)を行った。X 1が申立人三多摩合同労働組合に加入して交渉したところ、翌8年1月、被申立人は、解約通告を撤回した。同年8月、被申立人は、雇用契約を更新しない旨の通告を行ったが、これも撤回した。翌9年7月、またしても、被申立人は、雇用契約を更新しない旨の通告を行い、9年9月30日、X 1と被申立人との雇用契約は終了した。

本件は、9年10月1日以降、被申立人会社がX 1の雇用契約を更新しなかったことが同人の労働組合加入ないし労働組合活動を理由とする労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

(1) 被申立人は、申立人組合の組合員X 1に対する平成9年9月30日付解雇を撤回し、同人を原職に復帰させ、解雇の翌日から職場復帰までの間の賃金相当額を支払わなければならない。

(2) 謝罪文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人西川産業株式会社(以下「会社」という。)は、主として寝具類卸売を目的として昭和22年6月に設立された資本金9億円、従業員数約900人の株式会社である。
- (2) 申立人三多摩合同労働組合(以下「組合」という。)は、昭和52年10月に結成された、中小企業で働く労働者を組織する個人加盟の労働組合であり、主に東京西部地域で約130名の組合員を組織している。
- (3) 申立人X 1は、百貨店や家具寝具等を扱う専門店において会社の商品を主に販売する販売専門員(以下「マネキン社員」という。)として会社に勤務した。7年12月13日、会社から雇用契約の解除通告(以下「第一次通告」ということがある。)を受けたため、同年12月27日、組合に相談し、翌8年1月に組合に加入し、後記経緯により、一旦はこの第一次通告は撤回された。同年8月、X 1は、同年10月1日以降は雇用契約を更新しない旨の通告(以下「第二次通告」ということがある。)を受けたが、これも後記経緯により撤回され、勤務を続けた。更に翌9年7月、再度、同年10月1日以降は雇用契約を更新しない旨の通告(以下「第三次通告」ということがある。)を受け、9年9月30日、同人と会社との雇用契約は終了した。

なお、会社とX 1との間の書面による雇用契約は、5年12月11日から6年3月31日までの間、6年10月1日から7年7月31日までの間、7年10月1日から8年9月30日までの間及び8年10月1日から9年9月30日までの間にそれぞれ締結されていた。

2 第三次通告に至るまでの経過

- (1) 会社への勤務開始から第一次通告まで

X 1は、5年12月、職業紹介を業とする株式会社池袋マネキン紹介所(以下「池袋マネキン」という。)のあっせんにより、会社にマネキン社員として採用された。採用時の書面によれば、勤務場所は、株式会社丸井(以下「丸井」という。)新宿インテリア館ベッド寝具売場、契約期間は、5年12月11日から6年3月31日までであった。

なお、勤務に先立って5年12月9日と10日の2日間、X 1は、丸井のASスクールと称する研修所において、丸井の店舗に勤務する営業社員としての研修を受けた。

マネキン社員とは、会社の商品を販売するために会社の取引先である小売店を勤務場所とし、基本的には日給による期間を定めた雇用形態である。会社は、マネキン社員と雇用契約を締結し、基本的な労働条件については会社との間で決定したうえで、賃金も会社が支払うことになるが、マネキン社員の就労場所が会社の商品を販売している取引先であるため、マネキン

社員は、就労場所となっている取引先の管理者の指示に従うとともに、勤務時間等について取引先の規則に従うこととされている。

5年12月11日から6年1月末日までの約2か月間、X1は、丸井新宿インテリア館に勤務したが、同店のBマネージャーから「X1は勤務態度に問題点が多いので、他の店舗へ配転してほしい」との依頼があったため、6年2月、会社は、同人を丸井中野店に配転した。

同年4月中旬頃、会社のリビング販売部Y1課長(以下「Y1課長」という。)は、丸井中野店Nマネージャーから「X1氏は清潔感に乏しく、営業社員としての身だしなみを備えておらず、また接客態度も悪い」との指摘を受けた。

なお、会社は、前記Bマネージャーからの依頼、及びNマネージャーからの指摘についてX1に対して何ら伝えなかった。

6年5月、丸井本社から会社に対し、X1の知人と名乗る匿名の男性から、「(自分は)丸井の大株主である」「X1氏が丸井中野店で働けないのは丸井中野店のNマネージャーのせいだ。丸井は派遣社員の待遇に問題がある。こうした問題をマスコミに対して訴える」との脅迫めいた電話(以下「脅迫電話」という。)が丸井中野店店長にあったと連絡が入った。

会社のリビング販売部Y2次長(以下「Y2次長」という。)とY1課長は、直ちに丸井本店及び中野店に赴き、謝罪した。次に、同人らは、丸井中野店近くの喫茶店「風月」において約5時間にわたって、前記脅迫電話の件などについてX1と話し合った。

Y2次長がX1に対して「脅迫電話について心当たりがあるか」と質すと、X1は、「それについて思いあたるふしがあるとするれば、スナックのママさんに愚痴をこぼしたくらい・・・そのママの旦那が、噂によるとなんだか怪しい人だと聞いたことがある・・・そこからこういう話になったのかもしれない・・・むろんそうしてくれるように頼んだことも、スナックのママの旦那さんに会ったこともない」などと答えた。

Y2次長は、「丸井は当社にとって重要なお得意様であり、当社は、丸井に商品を買ってもらっている立場だ。派遣されたマネキン社員は、丸井の責任者の指示に従って、丸井との円滑な関係を維持することが大前提であり、今回のようなことは前代未聞の事態だ」と話し、更に、「(X1が)今後、中野店で勤務することは不可能である」と話したところ、X1は、「(丸井の)Nマネージャーが辞めない以上、この職場を絶対に辞めない」と主張した。

6年6月1日、会社は、X 1 を丸井吉祥寺店に配転した。

7年11月、丸井吉祥寺店のOマネージャーから会社に対し、X 1 を異動させてほしいとの要請があった。この要請を受けて、会社では、X 1 が既に丸井新宿インテリア館、中野店、吉祥寺店と三つの店舗に配属されてきたが次々と会社の得意先である丸井のマネージャーと問題を起こし、会社は、そのたびにX 1 を別の店舗に配転することによって対応してきたものの、X 1 がどの職場に配転されても同じような行動を繰り返していることからすれば、X 1 との雇用契約を解除せざるを得ないとの結論に達した。

そこで、7年12月13日、Y 1 課長は、会社の丸井吉祥寺店担当のSも同席の上、X 1 に対して、8年1月末日で同人との雇用契約を解除すると伝えた(第一次通告)。その際、Y 1 課長は、丸井吉祥寺店のOマネージャーからX 1 を同店から引き揚げるよう一度ならず要請があり、その都度そうした要請を拒否した経緯があること、しかし、その後、丸井本部の仕入れ担当者からも引き揚げ要請があり、会社としては丸井の強い意向には逆らえないこと、そして丸井で働けないならば会社はX 1 に職場を提供できないので辞めてもらいたい旨の説明をした。

(2) 組合加入と第一次通告撤回

8年1月8日、前年の12月27日、既に組合に相談していたX 1 は、正式に組合に加入した。

1月16日、X 1 は、組合のX 2 書記長(以下「X 2 書記長」という。なお、X 2 書記長は、本命令合議時には組合の執行委員長に就任していた。)とともに会社に赴き、組合への加入を通告するとともに、X 1 の解雇撤回と同人の丸井吉祥寺店における勤務継続を求める要求書及び団体交渉申入書を提出した。

8年1月19日、会社のリビング販売部Y 3 部長(以下「Y 3 部長」という。)は、組合事務所に赴き、組合のX 2 書記長と話し合った。

Y 3 部長は、「X 1 氏の生活のことを考えて、解雇通知は撤回する方向で検討してもよいが、丸井に固執せず新しい職場を探して欲しい」との会社の意向を伝えた。一方、組合は、「解雇に至る経緯からX 1 が解雇される理由がない」と述べ、話し合いは平行線で終わった。

同月29日、会社において、X 1、X 2 書記長及びY 3 部長の3名が話し合った。この話し合いは穏やかに行われ具体的な結論は出なかったものの、話し合い終了後、3名で夕食をとり、その代金はY 3 部長が支払った。

その後、会社は、丸井の意向も確認しながら、X 1 との雇

用契約については、契約期間の満了日である8年9月末日までは給料を支払うが、X 1 の丸井吉祥寺店への出勤は8年2月末日までで、その後は自宅待機とし、同人には次の職場を探してもらうとの決定をした。

そこで、8年2月26日、Y 3 部長は、組合のX 2 書記長に上記会社決定を伝えた。

更に、2月29日、Y 3 部長とY 1 課長とは、丸井吉祥寺店に赴き、既に組合のX 2 書記長に通知済みの「明日(8年3月1日)から出勤する必要はなく、次の職場を探してほしい、契約期間が満了となる8年9月30日までの給料については引き続き支払う」との会社決定をX 1 に直接伝えた。この話を聞いてX 1 は、大声で怒鳴り始め、丸井吉祥寺店の従業員から「ここはお客様がいる場所ですから、別の場所でやってもらえませんか」とたしなめられたので、Y 3 部長とY 1 課長とは、X 1 を従業員控室に連れて行った。

この後、Y 3 部長は、組合のX 2 書記長に対して電話で「当社が誠意を持って対応してきたにもかかわらず、会社の担当部長である自分に対し、現場の顧客に聞こえるところで、大声で暴言を吐くなどということは異常であり、X 1 氏をこれまでどおり丸井に出勤させられないことははっきりした」と伝えた。

8年3月7日、組合は、会社へ出向き、X 1 の自宅待機の撤回を求めるとともに、7項目要求書(1. X 1 の雇用問題について丸井と会社、組合との話合いの場を設定すること、2. 丸井吉祥寺店家具売場0マネージャーに対して会社として抗議すること、3. X 1 の職場を丸井吉祥寺店で確保すること、4. X 1 の契約更新に際しては、一方的破棄を行わず再雇用に向けて事前に組合と協議し、同意を得てから行うこと、5. X 1 に対して4月より10パーセント以上の賃上げを行うこと、6. X 1 及び組合に対して解決金を支払うこと、7. 組合活動の自由を認め、就業時間内組合活動を1か月に8時間有給で保障すること、などを内容とする。)を提出した。

更に、3月21日、組合は、丸井に対して3項目要求書(1. 会社が派遣するマネキン社員の引き揚げを指示しないこと、2. 丸井吉祥寺店におけるマネキン社員とのトラブルが発生した場合に、円満に解決するための社内システムを再検討すること、3. 丸井におけるマネキン社員の労働条件について言及した丸井0マネージャーの行為は越権行為であったことを認め、X 1 に対して陳謝すること、などを内容とする。)を提出するとともに、X 1 の雇用問題を議題とする団体交渉を申し入れた。

8年4月5日、5月24日及6月4日の3回に亘って、組合と会社及

び丸井の三者で前記3項目要求書について話し合いが行われた。

結局、同年7月23日、組合と会社とは、概略以下の内容の確認書を締結した。

- 「1. 貴労組と(株)丸井様との間において、配転要請をするに足る事実や理由があったか否かはお互いの認識に相違はあるものの、X 1 氏の(株)丸井吉祥寺店への復職を優先する為、この件についてはお互いに不問に付すこととする。なお、X 1 氏復職後において、今回配転問題の発端となった事実について新たな事実が判明したとき、又は、新たな事実が生じたときは直ちに貴労組及び当社、必要な場合においては(株)丸井様との間で協議することとし、それ以外では再度問題提起を行わないこととする。
2. 貴労組から(株)丸井様に対して出された様々の要求については、X 1 氏の(株)丸井吉祥店への8年8月1日付での復職をもって全て白紙に帰すこととする。
3. 当社は、(株)丸井様から当社に出されたX 1 氏の吉祥寺店からの配転要請を取り下げていただくようお願いし、あくまでも上記2項目を前提として(株)丸井様から了解が得られたものと認識する。

(以下省略)」

同年8月1日、X 1 は丸井吉祥寺店に復帰した。

(3) 第二次通告とその撤回

8年8月30日、会社は、X 1 に対し、「貴殿と当社との間の1年間の雇用契約は平成8年9月30日をもって期間が終了致します。・・・当社は貴殿との間で現在の雇用契約を再度締結する意思はございませんので、本書面をもってご通知申し上げます」と通知した(第二次通告)。更に、9月2日、会社は、組合宛に前記X 1 宛に8年10月1日以降雇用契約を更新しない旨通知したことを報告する文書を郵送した。

8年9月1日、組合は、丸井吉祥寺店長に対して「X 1 の10月以降の就労拒否を撤回すること、マネキン労働者や派遣労働者への人権侵害が起きないように具体的なプログラムを示すこと」などを内容とする申し入れを行ったり、同店舗において「派遣労働者の労働権の確立を」と題するビラを撒くなどして、丸井に対してX 1 を排除しないよう求める抗議行動を行った。すると、会社は、得意先である丸井を巻き込んだ紛争に拡大することを懸念し、一旦、この問題の沈静化を図ることを決め、9月13日、組合に対して、翌10月以降、X 1 の契約を更新することを通知した。

8年10月1日、会社とX 1 とは、8年10月1日から9年9月30日ま

で雇用期間とする雇用契約を締結した。

8年12月24日、組合と会社とは、X 1 の雇用問題に関して概略以下のような内容の協定書を締結した。

- 「1. 会社は、7年12月13日付のX 1 への解雇通告を撤回する。
2. 会社は、X 1 の契約更新に伴い賃金改定を行い、8年10月1日より日給を10パーセント昇給する。
3. 会社は、X 1 の本年(8年)10月1日からの雇用契約を更新するに当たっては、勤務場所を丸井吉祥寺店とする。
4. 会社は、9年10月1日以降のX 1 の雇用契約更新に当たっては事前に組合と協議し、X 1 の希望や会社の事情等を勘案し、これを決定する。
5. 会社は、X 1 に関する労働条件等の話し合いを会社の本社で話し合う際には、事前に勤務場所の上司の了解を前提として、移動時間も含めて有給で保証する。
6. 会社は、X 1 との雇用問題で、その対応の不手際等によって生じた一連のトラブルに対して遺憾の意を表し、組合に解決金を支払う。

(以下省略)」

(4) 第三次通告とその後の交渉経過

9年2月、会社のY 3 部長は、丸井吉祥寺店のX 1 の所へ赴き、「吉祥寺店の売りが悪いため他店への異動もあり得るかどうか」とたずねたので、X 1 は「(それで)いいです」と答えた。

9年5月、X 1 は、それまでのY 1 課長に代わって会社の丸井担当に就任したY 4 から丸井全体での売りが悪いこと、家具専門店では売りが良いので、そこへの異動はどうかと言われた。

また、9年6月24日、Y 4 が再び丸井吉祥寺店を訪れ、X 1 に対して、再度家具専門店への異動の話をした。

9年7月29日、会社のY 5 人事部次長(以下「Y 5 次長」という。)は、組合のX 2 書記長及びX 1 を会社に呼び出し、「9年8月から、丸井吉祥寺店及び中野店において当社のベッドの取扱いが中止されることになったため、X 1 氏の勤務は、8月の撤退作業までになる。それ以後の新たな職場については自ら探してほしい」と伝えた(第三次通告)。その際、Y 5 次長は、会社はX 1 の生活のことも考慮し、契約期間満了(9年9月30日)までの給与については支払うことを決定していると付け加えた。X 2 書記長は、前年末に締結した労使協定に違反すると抗議し、また、契約更新しない理由を書面で組合に交付するよう求めたところ、7月31日、会社は、組合宛に、「去る7月29日(火)、

貴労組・X 2 書記長及びX 1 氏に来社していただき、ご通知申し上げますが、当社とX 1 氏との雇用契約は、平成9年9月30日に契約期間が満了致しますので、これをもって終了させていただきます。…
当社は、丸井御店において当社ベッドの販売促進のためにX 1 氏を雇用しましたが、現在X 1 氏が就労されている丸井吉祥寺店については、その売上規模と人員派遣コストを勘案すれば、損益計算上採算が合わない状況です。また、同店の当社ベッドが平成9年8月初旬には取扱いが中止されることになり、派遣社員を常駐させる必要がなくなったことが契約を更新しない主な理由であります。なお、丸井中野店においても同様の状況であり、さらにその他の支店においても採算性の問題から派遣中止を検討せざるをえない状況にあります」などと記載した「通知書」を郵送した。

9年8月5日、組合は、会社に対して、「1.9月30日付雇い止め通告を撤回し、9年10月1日以降も雇用契約を継続すること、2.丸井吉祥寺店の貴社ベッド撤退の経緯を書面で明らかにすること、3.X 1 組合員の雇い止めを回避するどのような方策を講じたか明らかにすること」など7項目に亘る要求書を提出するとともに、団体交渉の開催を申し入れた。

「第三次通告に関する団体交渉は9年8月8日、同月12日、同月23日及び9月3日に行われたが、雇い止め通告の撤回を求める組合に対して、会社は経費削減が目的であり、X 1 を配転するなどの方策は考えられないなどと主張し、話し合いは決裂した。

3 他の丸井支店の家具売場縮小に伴う会社の措置

(1) 丸井中野店の場合

9年8月、丸井は、吉祥寺店とともに中野店についても家具売場の縮小に伴って、会社のベッドの取扱いを中止した。そして、丸井中野店に勤務していた会社のマネキン社員についても、X 1 と同様に雇い止めとしたことが認められる。

(2) 丸井新宿インテリア館及び渋谷店インザルームの場合

10年8月頃、丸井新宿インテリア館及び同渋谷店インザルームにおける家具売場が縮小された。その際、同店舗に会社から配置されていたマネキン社員10名近くについて、会社は、丸井の他の店舗あるいは家具専門店で配置替えするなどの措置をとった。

丸井新宿インテリア館及び渋谷店インザルームの売上高は、会社がマネキン社員を配置している全ての丸井の店舗(新宿店、渋谷店、池袋店、横浜関内店、横浜東口店、国分寺店、吉祥寺店、中野店、錦糸町店、川口店、草加店、大井町店など)にお

ける総売上高の約5割を占めており、周辺における他店舗の家具売場を拡充して全体的な売上げをカバーする必要があったものと認められる。

第3 判断

1 却下を求める被申立人の主張について。

(1) 被申立人の主張

本件救済申立ては、10年9月30日に行われた。一方、申立人らが不当労働行為であると主張する行為は、9年7月29日、会社がX1に対して労働契約期間の終了を申し渡した時点で行われたものである。したがって、本件申立ては、労働組合法第27条第2項にいう除斥期間を経過して行われたものであり、却下されるべきものである。

申立人らは、9年7月29日が起算点ではなく、9年9月30日が起算点になると主張する。しかしながら、そもそも、不当労働行為とは、使用者によるある特定の「行為」をいうが、申立人らの主張は被申立人の「行為」が存在しない9年9月30日の時点をもって、不当労働行為の時点すなわち起算点と解するものであり、この点だけをとってみても妥当とはいえない。

更に、申立人らは、本件を「解雇」の事案と構成して、これを不当と主張してもいるが、そもそも「解雇」とは、使用者による労働契約の解約の意思表示である。したがって、あえて、本件を「解雇」の問題として構成し主張した以上は、被申立人の意思表示がなされた時点(9年7月29日)が「行為時」、すなわち当該除斥期間の起算点と自白したも同じである。

(2) 申立人の主張

申立人らは、本件不当労働行為とは、8年10月1日に更新した労働契約を、9年9月30日をもってその後の契約更新を会社が拒否したことであると考え。それ故、会社が意思表示した期日(9年7月29日)が不当労働行為発生の起算点ではなく、9年10月1日以降、労働契約が締結されない故にX1が就労できないことに会社の不当労働行為意思の実効性が発現するのであるから、労働組合法第27条第2項にいう「行為」の日は9年9月30日であり、不当労働行為救済申立期間は、その日から1年を経過するまでの期間、すなわち、10年9月30日までである。

(3) 当委員会の判断

本件において不当労働行為に当たるか否かが問題となっている行為は、会社が申立人X1に対し9年10月1日以降の雇用契約の更新を拒否した行為である。9年7月29日に会社がX1に対し行った通告の内容は、8年10月1日に更新した雇用契約を9年9月30日をもって終了するというものであるから、会社による契

約更新拒否が現実に確定した9年9月30日をもって、労働組合法第27条第2項にいう「行為の日」と解するのが相当である。そうとすると、その日から1年を経過するまでの期日、すなわち、10年9月30日までは適法な申立期間ということになる。

よって、10年9月30日に行われた本件申立ては、労働組合法第27条第2項の定める申立期間内に行われたものとして適法であり、この点に関する被申立人の主張は採用できない。

2 X 1 に対する雇用契約更新拒絶の不当労働行為性について

(1) 申立人の主張

会社は、X 1 が清潔感が乏しく、身だしなみを備えておらず、酒癖も悪いなどマネキン社員として不適であったと主張しているが、これを裏付ける会社側証人の証言は大半が伝聞証言であり信憑性に欠け、X 1 の丸井各店舗間の異動の経緯についても会社側証人の証言は全体的に説得力に乏しい。そうとなれば、この点に関する会社側主張は虚偽であり、X 1 が組合に加入して以降の同人の組合活動、及び組合と会社との労使関係の継続を嫌悪し、同人を職場から排除しようとした意図が会社側にあったという以外に合理的説明はなしえない。

会社は、丸井においてはマネキン社員への丸井社員によるトラブルの発生が恒常的であることを認めている。本来、会社のマネキンと丸井のマネージャーとのトラブルが生じれば、会社が丸井と対処すべきであり、それを放置してきたことが、あるいは放置しないまでも会社の拙劣な対応が丸井によるX 1 排除という事態を招いたのであり、ここに、X 1 解雇に至る真の原因があるといえる。

X 1 を解雇した翌年、丸井新宿インテリア館及び渋谷店インザルームにおける家具売場の縮小の際、会社は、前年のX 1 に対する措置とは異なり、両店舗に配置していたマネキン社員を一旦雇用契約を終了したうえで契約内容を歩合制に変更し、他店舗に再配置するという措置をとった。他方、X 1 は、むしろ、歩合制にすることを希望していたにも拘わらず、会社は、X 1 に対して雇用契約の変更を求めることなく、また、丸井以外の家具専門店への配転を打診することもせず、要するに一切の解雇回避の努力をすることなく一方的に雇用契約を打ち切ったのであるから、これは、会社が組合員であるX 1 を丸井だけでなく、会社から完全に排除することを目的とした不当労働行為以外の何ものでもない。

更に、会社と申立人らはX 1 の雇用契約について協定書を締結している。「会社は平成9年10月1日以降のX 1 氏の雇用契約更新に当たっては事前に組合と協議し、X 1 氏の希望や会社

の事情等を勘案し、これを決定する」としている本協定書によれば、当然、契約更新を前提として締結していることは文言上明らかであり、契約更新を保証したものである。したがって、会社の雇い止めはこの協定書にも違反するものであり、この協定書破棄の通告のない労働協約違反は不当労働行為といわざるを得ない。

会社は、X 1 が「ベッド販売促進要員として雇用された」とする前提の下に同人に対する雇用契約解除を丸井吉祥寺店での職場の縮小・ベッドの引き揚げを理由としたものとしている。しかし、X 1 はベッドの販売促進のために雇用契約を結んだのではなく、ふとんを販売をすることを前提として雇用契約を結んだことは明らかであり、これは、丸井吉祥寺店でのベッド販売の撤退に合わせて、X 1 を排除するために捏造された理由としかいいようがない。

(2) 被申立人の主張

申立人らは、X 1 と会社との雇用契約の終了が、X 1 が労働組合の組合員であることを理由とする不利益な取扱いであると主張する。

しかしながら、X 1 と被申立人との雇用契約の終了は、

ア X 1 が、労働組合加入以前より、派遣先である丸井と再三トラブルを起こしており、清潔感が乏しく、身だしなみを備えておらず、酒癖も悪いなど営業社員としての資質についても様々な問題があったこと

イ X 1 が勤務していた店舗(丸井吉祥寺店)では、営業方針変更により、家具売場が縮小され、これに伴い、被申立人のベッド取扱いが中止になり、X 1 の勤務する吉祥寺店に、マネキン社員を派遣する必要がなくなったこと

ウ X 1 の丸井とのトラブルや営業社員としての資質の問題性を考慮した場合、会社としては、X 1 と雇用契約が終了した後、再度、雇用契約を締結することは不可能だったこと等の理由によるものであり、X 1 が組合員であることを理由に不利益に取り扱ったものではなく、適法なものである。

更に、そもそも、X 1 は、組合に加入する以前の7年12月の段階で、既に、会社から雇用契約を解約する旨の通知(第一次通告)を受けており、本件雇用契約の終了は、第一次通告及び第二次通告と一連のものであり、このことから雇用契約の終了と組合活動とは何の関係もないことは明らかである。

また、10年8月の丸井新宿インテリア館及び渋谷店インザルームにおける家具売場が縮小された際、会社は丸井2店舗に派遣していた各マネキン社員と再度雇用契約を締結した。これは、

X 1 との契約終了と時期が異なるだけでなく、各マネキン社員の能力、丸井の新宿・渋谷店では会社の製品の売上高が特に大きいなど、各支店における事情等が全く異なるもので、同一に論じられるべきものではない。

8年12月24日、会社は、X 1 との雇用紛争について組合と協定書を締結した。これは、会社が8年9月30日以降はX 1 との雇用契約を更新しない旨を通知したところ、組合及びX 1 が雇用契約の継続を強く求め、会社の大口の取引先である丸井を巻き込んだ紛争に発展することが予想され、このことは、会社の営業上極めて大きなマイナス要因であり、丸井からも、会社内部において早急に解決してほしいとの要望を受けており、会社としては、組合との協定書を締結することにより、一旦、X 1 との雇用問題の沈静化を図ることを選択せざるをえない状況に置かれていたため、やむなく応じたものである。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、X 1 が雇用契約更新を拒絶された翌年、丸井新宿インテリア館及び渋谷店インザルームにおける家具売場の縮小の際、会社が前年のX 1 に対する措置とは異なり、両店舗に配置していたマネキン社員を一旦、契約を終了したうえで契約内容を歩合制に変更し、他店舗に再配置する措置をとっているのに、X 1 に対しては、そのような契約内容の変更を求めるともなく、丸井以外の家具専門店への配転を打診することもなく、要するに一切の解雇回避の努力をせず、一方的に契約を打ち切ったのであるから、これは、会社がX 1 を丸井だけでなく、完全に会社から排除することを目的とした不当労働行為であると主張している。

確かに、会社がX 1 の雇用契約を更新しなかった時、その翌年の二つの丸井店舗に配置されていたマネキン社員の場合に比べて、会社がとった人員整理回避のための努力が相対的に少なく見えることは否めない。しかしながら、これも、X 1 の場合とは時期が異なるだけでなく、丸井の各支店における事情等も全く異なるものであり、形式的に比較することはできない。更に、丸井吉祥寺店においてX 1 が雇い止めとなった時期と時を同じくして家具売場の縮小があった丸井中野店においても、会社は、マネキン社員を雇い止めとしたこと(第2、3(1))を併せ考えれば、会社のX 1 に対する対応が、他のマネキン社員に対する対応と、殊更異なっていたとはいえない。

申立人らは、X 1 の雇用契約について8年12月に会社と締結した協定書がX 1 の雇用契約更新を保証するもので、会社の雇用契約更新拒否はこの協定書にも違反するものであり、この協

定書破棄の通告のない労働協約違反は不当労働行為に当たるとしている。

X 1 の雇用契約についての協定書は、8年12月24日付で締結されたものであり、その内容は、7年12月13日付のX 1 に対する解雇通告の撤回、X 1 の日給の10パーセント昇給、8年10月からのX 1 の勤務場所を丸井吉祥寺店にすること、X 1 の雇用問題に関する対応の不手際について会社は遺憾の意を表し、組合に解決金を支払うこと、及び9年10月1日以降のX 1 の雇用契約更新に当たっては、事前に組合と協議して決定することなどである(第2、2(3))。

確かに、本協定書は、雇用契約を更新しない場合については何も述べていないが、それが直ちに申立人らが主張するように、本協定書が雇用契約の更新を保証するものとは解することはできない。また、本協定書がX 1 との雇用契約を更新しない場合には組合と協議することを定めていると解しても、9年8月から丸井吉祥寺店において会社のベッドの取扱いが中止になったことは、協定書締結時には予測できなかった全く新たな事情であること、及び会社は、X 1 との雇用契約更新拒絶を通告後、4回に亘って組合との団体交渉に応じて説明していることからすれば、9年10月1日からの雇用契約の更新に応じないとの会社の行為が本協定書に違反するものであるということとはできない。

申立人らは、X 1 が「ベッド販売促進要員として雇用された」のではなく、ふとんを販売することを前提として雇用契約を結んだことは明らかであるので、会社が丸井吉祥寺店での寝具売場の縮小・会社のベッドの引き揚げを理由として、同人の雇用契約を更新しないことは不当であり、これは、丸井吉祥寺店でのベッド販売の撤退に合わせて、X 1 を排除するために捏造された理由であると主張する。

しかし、X 1 がベッド販売促進要員として雇用されたのではないとしても、同人がマネキン社員として勤務していた丸井吉祥寺店の寝具売場の縮小が行われたことは事実であり、その結果、寝具売場で働くマネキン社員の人員整理を図る必要が生じたと考えるのは不自然なことではない。また、このような丸井寝具売場縮小のために会社のマネキン社員の人員整理が行われたのは、X 1 が勤務していた丸井吉祥寺店ばかりでなく丸井中野店においても同様である。会社は、丸井中野店に勤務していたマネキン社員についても、X 1 と同じく雇い止めとしていることからすれば、X 1 の場合のみを特段不利益に取り扱ったわけではないことが認められる。

ところで、本件労使関係において、会社は、大口の取引先である丸井に対してX1との間の紛争が波及しないよう常に気遣っていたと認められる。例えば、X1の組合加入以前において丸井中野店から同吉祥寺店への配転の契機となったのも、X1の知人と名乗る匿名の男性からの脅迫電話であったし(第2、2(1))、会社が第一次通告及び第二次通告を撤回したのも、会社とX1との間の雇用をめぐる紛争が会社の大口取引先である丸井を巻き込んだ紛争に拡大することを恐れたためであることが窺える(第2、2(2)、(3))。

他方、会社が組合を特に嫌悪している事実、あるいは組合活動の故にX1を嫌悪している事実を認定することはできない。そもそも、会社は、X1が組合に加入する以前の7年12月の段階で第一次解雇の通告を行っているのであって、更に、その後の会社と組合との関係を見るならば、第一次通告及び第二次通告の時も、会社は組合との交渉により円満に問題を解決したことが認められる(第2、2(1)(2)(3))。

すなわち、会社は、組合の申し入れた団体交渉にその都度誠実に対応し、組合と合意した事項については労働協約を締結するなど、X1をめぐる紛争について、X1とだけでなく、むしろ積極的に組合を交えた形で解決する姿勢であったことが窺える。

以上みてきたとおり、会社が、9年10月1日以降のX1との雇用契約更新に応じなかったことには、その翌年の丸井の別の支店での同様なケースに比較してX1に酷な面がないではなく、また、全体として、取引先である丸井への配慮を優先し、X1に対しては、契約解除通告あるいは契約更新拒否通告とそれらの撤回を繰り返してきた会社の場合当たりの対応が、同人の雇用契約をめぐる紛争を長期化させた責任も否めない。

しかしながら、仮に、丸井とX1とのトラブルの原因ないしそれを回避する責任が丸井ないし会社にあったとしても、トラブル自体は、X1が組合に加入する以前からのものであること、及び会社が特に組合を嫌悪している事実が認められないことなどからすれば、会社がX1との雇用契約更新に応じなかったことは、同人が組合員であることを嫌悪した故のものともまではいえない。

なお、会社は、X1が清潔感が乏しく身だしなみも備えておらず、酒癖も悪いなど営業社員としての資質について様々な問題があったので、マネキン社員として不適當であったとも主張している。しかしながら、会社が第一次通告を行うまでの間、会社ないし丸井は、X1に対して同人の身だしなみや酒癖など

について具体的に注意したとは認められないことからすれば、この点に関する会社主張は疎明不十分であるといわざるを得ないが、いずれにしても、上記判断を左右するものではない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、9年10月1日以降X 1の雇用契約を更新しなかったことは、労働組合法第7条第1号に該当しない。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成15年1月21日

東京都地方労働委員会
会長 藤田 耕三