

命 令 書

再 審 査 申 立 人 三多摩合同労働組合

同 X 1

再審査被申立人 西川産業株式会社

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

- 1 本件は、再審査被申立人西川産業株式会社（以下「会社」という。）が、いわゆるマネキン社員（販売専門員）であって、再審査申立人三多摩合同労働組合（以下「組合」という。）の組合員である再審査申立人 X 1

(以下「X 1」という。)に対して、同人の勤務していた株式会社丸井(以下「丸井」という。)吉祥寺店へのマネキン社員の派遣中止等を理由として、平成9年10月1日以降、雇用契約を更新しなかったこと(以下「本件雇止め」という。)が労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たるとして、組合及びX 1(以下「組合ら」という。)が10年9月30日に、東京都労働委員会に救済を申し立てた事件である。

2 初審における請求する救済の内容は、要旨次のとおりである。

- (1) 本件雇止めがなかったものとしての取扱い、原職復帰及びバックペイ
- (2) 文書手交及び掲示(本件雇止めに関して)

3 東京都労働委員会は、15年1月21日、本件雇止めは不当労働行為に当たらないとして救済申立てを棄却することを決定し、同年2月27日に命令書を交付した。これを不服として、組合らは、同年3月13日、再審査を申し立てた。

第2 当事者の主張の要旨

1 申立期間について

当事者の主張の要旨は、初審命令理由第3の1(1)及び(2)に記載のとおりであるから、これを引用する。

2 本件雇止めについて

(1) 組合らの主張

ア 本件雇止めに係る会社の措置について

(ア) 本件雇止めは、会社がX 1の組合活動及び組合との労使関係の継続を嫌悪し、同人を職場から排除する意図で行ったものである。

(イ) 本件雇止めが行われた翌年の10年8月に丸井新宿インテリア館及び渋谷店インザルームが閉鎖された際、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(7名)

の雇用契約をいったん終了した上で契約内容を歩合制に変更し、他の丸井店舗、家具専門店等に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かかわらず、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、家具専門店等への配転の打診もなく、解雇回避の努力を一切することなく一方的に雇用契約を打ち切ったのであり、これは、組合員である X 1 を会社から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。

初審命令は、「丸井吉祥寺店において X 1 が雇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、マネキン社員を雇止めとしたことを併せ考えれば、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。」（初審命令理由第 3 の 2 (3) ①）という。しかしながら、本件雇止めは、丸井中野店へのマネキン社員の派遣中止を奇貨として、組合員である X 1 を会社から排除するため、丸井吉祥寺店においても派遣中止が行われたとみるべきである。

(ウ) 会社は、X 1 がベッド販売要員として雇用されたとする前提の下に、丸井吉祥寺店における会社ベッドの販売中止に伴う同店へのマネキン社員の派遣中止の必要性を本件雇止めの理由として主張する。しかしながら、X 1 はベッドの販売促進のために雇用契約を締結したわけではなく、布団の販売を前提として雇用契約を締結したことは明らかである。会社の主張は、丸井吉祥寺店で会社ベッドの販売中止に合わせて、X 1 を排除するためにねつ造されたものである。

(エ) 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、酒癖も悪いなど営業社員としての資質について様々な問題があったと

主張しているが、これを裏付ける会社申請証人の証言は大半が伝聞証言であり、信憑性に欠けており、会社主張は虚偽である。

イ 本件協定について

本件協定（X 1 の雇用問題に関する組合と会社との8年12月24日付け協定をいう。以下同じ。）は、第4項において、「会社は、9年10月1日以降のX 1 と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、会社の事情等を勘案し、これを決定する。」とされており、X 1 の雇用契約更新を前提として締結されていることは文言上明らかであり、雇用契約更新を保証したものであるから、本件雇止めは本件協定に違反する不当労働行為である。

ウ 組合に対する会社の嫌悪について

初審命令は、「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X 1 を嫌悪している事実を認定することはできない」、「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」ていた（初審命令理由第3の2（3）④）などという。しかしながら、組合に対する会社の姿勢は不誠実な態度に終始していたのであり、まさに、初審判断のとおり「場当たりの対応」（同⑤）であって、この場当たりの対応こそが組合に対する会社の嫌悪の証左にほかならない。

（2）会社の主張

ア 本件雇止めに係る会社の措置について

（ア）本件雇止めは、下記①及び②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い。そもそも、会社は、X 1 に対して、同人が組合に加入（8年1月8日）する前の7年12月13日に、8年1月末日付けで雇用契約を解除する旨通知しており（以下「第1次通告」という。）、本件雇止めは、第1次通告及び第1次通告撤回後に同年8月30日付けでなした同

年10月1日以降の雇用契約を更新しない旨の通知（以下「第2次通告」という。）と一連のものであり、このことから本件雇止めと組合活動とは何の関係もないことは明らかである。

① X1が勤務していた丸井吉祥寺店においては、営業方針の変更（9年8月）により、家具売場が縮小されて、会社ベッドの販売が中止になり、会社のマネキン社員を派遣する必要がなくなった。

② X1は、組合加入の前から、派遣先である丸井と再三トラブルを起こしており、また、清潔感が乏しく、酒癖も悪いなど営業社員としての資質に問題があった。そのため、会社としては、X1との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であった。

(イ) 10年8月に丸井新宿インテリア館及び渋谷店インザルームが閉鎖された際、会社は両店舗に派遣していたマネキン社員（7名）と再度雇用契約を締結した。これは、本件雇止めと時期が異なるだけでなく、マネキン社員の能力、会社製品の売上高が特に大きいなど、X1が勤務していた吉祥寺店とは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。

(ウ) 組合らは、X1が布団販売要員として雇用され、従事してきたと主張するが、X1が「ベッド寝具売場」担当として会社に採用されたことは明らかである。そもそも、会社は、寝具・寝装品（ベッド、布団、枕、パジャマ等）を総合的に取り扱っており、組合らの主張するような「布団のみの販売」などという勤務形態自体があり得ない。

イ 本件協定について

本件協定第4項は、初審判断のとおり、同項の文言から「雇用契約

更新を保証したもの」とは到底解されないものである。

ウ 組合に対する会社の嫌悪について

会社は、X 1 が組合に加入した後は組合と頻繁に団体交渉を行い、第 1 次通告及び第 2 次通告のときも組合との交渉により円満に問題を解決しているし、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、X 1 をめぐる紛争について、X 1 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のであり、組合や組合活動を嫌悪してはいない。

第 3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、主に寝具類卸売事業を目的として、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（本件初審結審時）の株式会社である。
- (2) 組合は、中小企業の労働者を組織するため、昭和 52 年 10 月に結成された個人加盟方式の労働組合であり、主に東京西部地域で約 130 名（本件初審結審時）の組合員を組織している。
- (3) X 1 は、平成 5 年 12 月 11 日付けで、いわゆるマネキン社員（販売専門員）として有期雇用契約により採用され、会社の取引先である丸井の各店舗に勤務したが、下記 2 の経緯により、9 年 7 月 29 日に会社から本件雇止めの通知を受け、同年 9 月 30 日をもって会社との雇用契約は終了した。

その間の X 1 と会社間の雇用契約の内容は次のとおりであった。

ア 入社当初の雇用契約

（雇用契約期間） 5 年 12 月 11 日～6 年 3 月 31 日

（勤務場所） 丸井新宿インテリア館ベッド寝具売場

(給与) 日給1万6000円

(「3か月目より6000円+売上げ3%に変更」)

イ その後の雇用契約

① 6年10月14日付け雇用契約書によるもの

(雇用契約期間) 6年10月1日～7年7月31日

(勤務場所) 丸井吉祥寺店

(給与) 日給1万6000円

② 雇用契約書(契約日未記入)によるもの

(雇用契約期間) 7年10月1日～8年9月30日

(勤務場所) 丸井吉祥寺店

(給与) 日給1万6200円

③ 8年10月1日付け雇用契約書によるもの(以下「本件雇用契約という。」)

(雇用契約期間) 8年10月1日～9年9月30日

(勤務場所) 丸井及び会社指定の小売店

(給与) 日給1万7900円

2 本件雇止めに至る経緯

以下に掲記する証拠のほか、各側証人陳述書によれば、次の事実が認められる。

(1) 雇用契約解除の通知(第1次通告)について

ア X1は、会社に入社する以前、マネキン社員として20年以上にわたり10社以上の企業に勤務していた。その間、X1は、当初の約5年間を除き、各企業とおおむね1年更新の雇用契約を締結していたが、より良い条件の企業があれば、締結している雇用契約の継続を自ら拒否し、また、企業の都合により雇用契約の継続を拒否されることもあ

った。

イ X1は、株式会社池袋マネキン紹介所（以下「池袋マネキン」という。）を通じ、5年12月11日に会社に入社し、6年1月末まで丸井新宿インテリア館に勤務した。その後、会社は、X1を、同年2月1日付けで丸井中野店に配転し、さらに同年6月1日付けで丸井吉祥寺店に配転した。

なお、上記X1の丸井中野店から丸井吉祥寺店への配転に当たっては、会社は、X1が勤務先でトラブルを引き起こしているなどとして、池袋マネキンに対し、X1を会社から引き上げるよう要請したことがある。このため、池袋マネキンは、6年4月12、13日ころX1に電話し、会社の要請を伝えた上で、「次は、エアコン販売の仕事があるからその面接に行く準備をしてほしい。」旨指示した。X1は、会社から何も聞かされていなかったのが驚いたが、会社には何も問い合わせることなどなく、その2、3日後に池袋マネキンの指示に従い、エアコン販売の仕事の面接を受けた。しかし、その後、その理由は明らかではないが、会社は、X1の雇用を継続し、上記のとおりX1を丸井吉祥寺店に配転した。

ウ X1は、丸井吉祥寺店において、同店のAマネージャー（売場責任者）に反発するなど、同マネージャーとの間でトラブルを引き起こしていた。そして、7年11月に、丸井本部の仕入れ担当者から会社に対して、X1は①清潔感に乏しい、②朝礼に出席しないなど職場のルールを守ろうとしない、③丸井吉祥寺店のAマネージャーに食って掛かる等、接客態度等に問題がある等を理由に、X1を丸井から引き上げてほしい旨の要請があった。そのため、会社は、X1との雇用契約（上記1（3）イ②のとおり、雇用契約期間は7年10月1日から8年9月30日までとなっていた。）を解除せざるを得ないとして、7

年12月13日にX1に対して、8年1月末日付けで同雇用契約を解除する旨口頭により通知した（第1次通告）。その際、会社はX1に対して、丸井の上記要請内容等を説明したが、これに対して、X1は特段異議を述べなかった。

エ X1は、7年12月27日に第1次通告について組合に相談し、8年1月8日に組合に加入した。組合は、同月16日に会社に対して、X1の組合加入を通知するとともに、第1次通告の撤回、丸井吉祥寺店でのX1の勤務継続等の要求を議題とする団体交渉の開催を申し入れた。

会社は、上記申入れを受け、8年1月19日、29日に、リビング販売部長（当時）のY1（以下「Y1部長」という。）が組合事務所を訪ねるなどして組合と話し合いを行った。同月19日の話し合いにおいては、第1次通告の経緯についてやり取りがなされた後、Y1部長から、会社におけるマネキン社員の実態等について次のように説明し、X1の雇用をめぐる紛争の円満解決を求めた。

「丸井にしろ、百貨店にしろ、何を言われても会社は従うしかない。会社としては、派遣先とトラブルを作るだけでもそのマネキン社員はもういない。マネキン社員は、同じ職場に長く勤めるという意識はなく、気に入らなければ自ら次の職場に移るとというのが常道である。問題を起こせば、それが伝わりこの業界で生活できなくなってしまうから、X1さんは円満に解決して次の職場に移ったほうがいい。」

オ 上記2回の話し合いの後、会社は、X1に対して、雇用契約期間満了日（8年9月30日）まで給与を支払うが、丸井吉祥寺店でのX1の勤務は8年2月末日までとし、同年3月1日からの自宅待機を命じた。これに対して、組合は、同月7日に会社に対して、X1に対する自宅待機命令の撤回等を要求し、同月21日には丸井に対して、「会社が

派遣するマネキン社員の引揚げを指示しないこと」等の要求を議題とする団体交渉の開催を申し入れた。

これにより、組合と会社及び丸井の間で、同年4月5日から6月4日までに3回の団体交渉が開催され、その後、組合と会社は、同年7月23日に、「丸井に対する組合の要求については、丸井吉祥寺店への同年8月1日付けX1の復職をもってすべて白紙に戻す。」等を内容とする確認書を交わし、X1は同日付けで丸井吉祥寺店に復帰した。

(2) 雇止めの通知（第2次通告）について

ア 会社は、8年8月30日にX1に対して、また、同年9月2日に組合に対して、それぞれ「会社においてX1の業績及び同人への支払経費を客観的に評価し、同時に丸井での同人の人望等を勘案した上での決定である。」として同年10月1日以降の雇用契約を更新しない旨文書により通知した（第2次通告）。

イ 組合は、8年9月1日に丸井吉祥寺店に対して、「同年10月1日以降におけるX1の就労に対する拒否を撤回すること」等を内容とする申入れを行うとともに、同店舗の周辺において、「派遣労働者の労働権の確立を」との見出しで、「丸井の新たな排除攻撃を許さないぞ!」、「西川産業の新たな解雇攻撃を許さないぞ!」等と記載したビラを配布した。

同年9月13日、会社は組合に対して、X1の雇用契約を更新する旨通知し、同年12月24日には、会社と組合は、X1の雇用問題に関して、①会社は、同年10月1日以降のX1との雇用契約更新に当たっては、X1の勤務場所を丸井吉祥寺店とする（第3項）、②会社は、9年10月1日以降のX1との雇用契約更新に当たっては、事前に組合と協議し、X1の希望、会社の事情等を勘案し、これを決定する（第4項）等を内容とする協定（本件協定）を締結した。

その後、9年に入ってから、会社とX1は、上記1（3）イ③のとおり本件雇用契約書を取り交わした。

なお、同年2月、X1は、会社から雇止め通告を受けた同僚のマネキン社員の相談に乗り、組合への加入を勧めるなどの活動を行った。

(3) 本件雇止めの通知（第3次通告）について

ア 会社は、9年5月ないし6月に2回にわたり、X1に対して、家具専門店への配転を打診した。

その後、会社は、同年7月29日に組合らに対して、①丸井吉祥寺店における会社ベッドの販売促進のためX1を雇用したが、売上げと派遣コストの採算が合わないこと、②同店舗における会社ベッドの販売が同年8月初旬に中止されるため、社員を派遣する必要がなくなったことを主な理由として挙げ、同年8月以降9月末の本件雇用契約期間満了日までの給与は従前どおり支払うが、本件雇用契約は更新しないこと（本件雇止め）、そして、丸井中野店も同様の状況であり、丸井のその他の店舗も採算性の問題から派遣中止を検討せざるを得ないことを口頭により通知した（以下「第3次通告」という。）。これに対して、組合は、本件協定に違反すると抗議し、本件雇用契約を更新しない理由を文書で交付するよう求めたため、会社は、同年7月31日、上記口頭で通知した内容を記載した文書を交付した。

なお、当時、会社が丸井吉祥寺店に派遣していたマネキン社員はX1 1名であり、同店における会社の売上げの中で、ベッドの売上げは約4割を占めていた。

イ 組合は、9年8月5日に会社に対して、①第3次通告を撤回し、同年10月1日以降のX1の雇用契約を更新すること、②丸井吉祥寺店からの会社ベッドの撤退の経緯を書面で明らかにすること等の要求を議題とする団体交渉の開催を申し入れた。これにより、組合と会社の

間で、同年8月8日から9月3日までに4回の団体交渉が開催されたが、第3次通告の撤回を求める組合に対して、会社は、本件雇止めは経費削減が目的であり、X1を配転するなどの方策は考えられないと主張し、話し合いは決裂した。

3 他の丸井店舗における家具売場縮小等に伴う会社の措置

(1) 丸井中野店の場合

会社は、丸井が9年8月に営業方針の変更により吉祥寺店とともに中野店についても会社ベッドの販売を中止したことに伴い、丸井中野店へのマネキン社員の派遣を中止し、当時、同店舗に唯一派遣していたマネキン社員についても同人の同意の上で雇止めとした。

(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

丸井は、10年8月に新宿インテリア館及び渋谷店インザルームを閉鎖した上、それぞれアパレル関係の店として再開させることになったが、その際、周辺における他の店舗の家具売場を拡充することによって、インテリア関係の全体的な売上げを補充する営業方針をとった。

ところで、両店舗における会社商品の売上高は、会社からマネキン社員を派遣している丸井の店舗における会社商品の総売上高の約5割を占めていた。そこで、会社としては、丸井の上記の営業方針に合わせるとともに、マネキン社員を派遣しても採算の取れるようにするため、両店舗に派遣していたマネキン社員7名全員に対して、いったん雇止めとし、新たな雇用条件（固定給から歩合給への給与制度の変更）を提示して雇用契約の締結を求めた上、周辺店舗の拡充された家具売場等にマネキン社員を派遣することにした。その結果、7名全員が新たな雇用契約の締結に応じたため、会社は同人らを他の丸井店舗（吉祥寺店への1名を含む5名）、家具専門店等（2名）に派遣した。

第4 当委員会の判断

1 申立期間

当委員会も、本件救済申立て（10年9月30日申立て）は、労働組合法第27条第2項の定める期間内になされた適法なものと判断する。その理由は、初審命令理由第3の1（3）のとおりであるから、これを引用する。

2 不当労働行為の成否

当委員会も、X1が、組合の組合員であること、あるいは、組合の正当な行為をしたことの「故をもって」、会社が本件雇止めをしたとは認められないと判断する。その理由は、次のとおりである。

(1) 会社が、X1については配転等の方策を講じることなく本件雇止めにした（前記第3の2（3））のに対し、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の閉鎖の際には、両店舗に派遣していたマネキン社員7名全員に関し、他の丸井店舗等に派遣する取扱いをしている（同3（2））ことは、確かである。

しかしながら、マネキン社員7名についても、全員をいったん雇止めとした上、新たな雇用条件を提示して雇用契約の締結を求め、7名全員が新たな雇用契約の締結に応じたため、会社は同人らを他の丸井店舗等に派遣したものである（同3（2））。このように、いったん雇止めをしている点では、その取扱いにおいてX1の場合と異なるものではなかった。

そして、7名に対する再雇用等の措置は、本件雇止めの1年後のものであるほか、上記両店舗の閉鎖に当たっては、丸井において、単にこれを閉鎖するものではなく、その代わりに周辺における他の店舗の家具売場を拡充してインテリア製品の全体的な売上げをカバーする営業方針を

とった事情がある。また、両店舗における会社商品の売上高は、会社からマネキン社員を派遣している丸井の店舗における会社商品の総売上高の約5割を占め（同3（2））、上記閉鎖は会社に与える影響が極めて大きく、これを埋め合わせる方策が必要であった（乙19）。すなわち、会社の上記措置は、丸井の営業方針に合わせるものであるとともに、そうした営業方針の下で、会社がマネキン社員を派遣しても採算の取れる前提に立った措置であったと認められ、X1の場合とは時期や状況を異にするものであった。

その上、会社側は、マネキン社員について、派遣先とトラブルを起こすような者はいない、気に食わなければ自ら次の職場に移るべきだと考え対応していたことがうかがえること（同2（1）エ）、X1自身も、現に、6年4月、同人を引き揚げるようにとの会社からの要請を受けた池袋マネキンから「次は、エアコン販売の仕事があるからその面接に行く準備をしてほしい。」旨指示された際に、会社には何も問い合わせることなく、池袋マネキンの指示に従い、エアコン販売の仕事の面接を受けていること（同2（1）イ）、また、会社におけるX1の雇用期間は、5年12月11日から9年9月30日までの約3年10か月であり、その間、会社は、X1の雇用を拒否する旨の通知を繰り返し、組合との交渉の結果これを撤回して、雇用が更新され継続してきたものであること（同1（3）及び2）等の事実関係を総合すると、X1と会社との雇用関係は、マネキン社員における雇用の流動性を前提に、それほど長期間の継続を想定せずに、最長1年の有期雇用契約によっていたものと推認される。

したがって、上記のような7名の社員の場合とX1との取扱いの差をもって、本件雇止めがX1が組合員であったことによるものである旨の組合らの主張は採用できない。

なお、会社は、上記再雇用者7名のうち1名を、前年にX1の派遣を中止した丸井吉祥寺店に派遣している（同3（2））けれども、会社が派遣するマネキン社員を受け入れるか否かは丸井がその時の営業方針に基づき決定するものである（審問の全趣旨）から、この事実は上記判断を左右するものではない。

（2）組合らに対する会社の嫌悪について

組合らは、会社の組合に対する姿勢は不誠実な態度に終始していたものであり、まさに、場当たりの対応であって、この場当たりの対応こそが組合に対する会社の嫌悪の証左にほかならない旨主張する。

しかしながら、会社との間における組合らの組合活動については、X1の雇用をめぐる会社との団体交渉のほかには特段の活動があったとは認められない。そして、X1の組合加入（8年1月8日）後、本件雇止めに至るまでの会社の対応（同2（1）エ及びオ並びに（2）及び（3））をみると、会社は、X1の雇用をめぐる組合らとの紛争が、会社の取引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、丸井への配慮を優先した結果、組合らに対してX1の雇用を拒否する旨の通知とその撤回を繰り返していたものであるが、X1の雇用をめぐる組合からの団体交渉開催の申入れに対して、その都度おおむね誠実に対応し、組合と合意した事項については確認書を交わし、本件協定を締結するなど、紛争を円満に解決する姿勢であったと認められる。

したがって、組合らの上記主張は採用できない。

（3）そのほかの組合らの主張について

ア 組合らは、会社が丸井の営業方針の変更（9年8月）により中野店での会社ベッドの販売を中止した際、同店に派遣していたマネキン社員についてもX1と同様に雇止めとしたこと（同3（1））について、同店への派遣中止を奇貨として、組合員であるX1を会社から排除す

るため、吉祥寺店において派遣中止が行われたとみるべきであると主張する。

しかしながら、これを裏付けるに足りる証拠はなく、上記主張は採用できない。

イ 組合らは、会社が本件雇止めの時期に近接する9年5月ないし6月に2回にわたり、X1に対して、家具専門店への配転を打診したこと（同2（3）ア）を挙げ、本件雇止めは理由がなく不当である旨主張する。

しかしながら、上記配転の打診は、本件雇用契約期間中における配置について打診したものであり、本件雇用契約の更新に関して打診したのではないこと及び上記（1）に述べた会社とX1との有期雇用契約の性質等からすれば、組合らの主張は採用できない。

ウ 組合らは、X1はベッドの販売促進のために雇用契約を締結したわけではなく、布団の販売を前提として雇用契約を締結したことは明らかであるから、丸井吉祥寺店での会社ベッドの販売中止を本件雇止めの理由とする会社の主張は、同店での会社ベッドの販売中止に合わせて、X1を排除するためにねつ造されたものである旨主張する。

しかしながら、X1が会社に入社した当初の雇用契約では、同1（3）アに認定のように、X1の勤務場所は「丸井新宿インテリア館ベッド寝具売場」であり、また、その後の会社とX1との間の各雇用契約について取り交わされた契約書にも、勤務場所として「丸井吉祥寺店」ないし「丸井及び会社指定の小売店」と記載されており（乙3、4、7）、「布団」か「ベッド」のいずれかの販売に限定する条項はない（同1（3）イ）。むしろ、X1は、丸井吉祥寺店において、実際に布団のほかにベッドも販売しており、本件雇止めの当時、同人による売上げの約4割はベッドの販売によるものであった（同2（3）

ア)。

以上のとおりであるから、X 1 が布団の販売に限定されて雇用されていたとは認められず、組合らの上記主張は採用できない。

エ 本件協定について

組合らは、本件協定第 4 項は雇用契約更新を保証したものであるから、本件雇止めは本件協定にも違反する旨主張する。

しかしながら、本件協定第 4 項の規定（同 2（2）イ）は、文言上から X 1 の雇用契約更新を前提として締結されたものであるとまでは解することができず、本件協定は、上記（1）に述べた X 1 と会社との有期雇用契約の性質、本件協定の締結に至る経緯等に照らすと、9 年 10 月 1 日以降の X 1 との雇用契約の更新については、事前に組合と協議することとし、X 1 の希望、会社の事情等を勘案し、雇用契約の更新の有無、配置等を決定するものとする趣旨に解するのが相当である。

そして、第 3 次通告及びその後の経過をみると、会社は、本件雇用契約満了日の 2 か月余前（9 年 7 月 29 日）に組合らに対して、具体的な理由を説明した上で更新しない旨通知し、組合が 9 年 8 月 5 日に会社に対して本件雇止めの撤回等の要求を議題とする団体交渉の開催を申し入れたことを受けて、4 回の団体交渉を行い（同 2（3））、本件協定に基づく協議に応じている。しかも、同月から丸井吉祥寺店において会社ベッドの取扱いが中止になったことは本件協定締結時には予測できなかった全く新たな事情であった。

以上のことからすれば、組合らの上記主張は採用できない。

(5) 以上のとおり組合らの主張はいずれも採用できず、本件雇止めが X 1 が組合の組合員であること等の故をもって行われたということとはできない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成19年8月1日

中央労働委員会