

命 令 書

申 立 人 一般合同労働組合東京西部ユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 株式会社D a s h
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成24年不第49号事件について、当委員会は、平成26年8月26日第1616回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同森戸英幸、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同平沢郁子、同菊池馨実、同水町勇一郎、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社D a s hは、申立人一般合同労働組合東京西部ユニオンの組合員である X 2 に対し、平成23年11月11日から24年5月31日までの間の金曜日に業務に従事したものとして取り扱い、その間の賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、本命令書交付時にX 2 が勤務している会社の店舗内の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

一般合同労働組合東京西部ユニオン

執行委員長 X 1 殿

株式会社D a s h

代表取締役 Y 1

貴組合の組合員である X 2 氏の再雇用契約更新及び週 5 日勤務に係る団体交渉における当社の対応、並びに当社が、同氏に対し、金曜日の就労をやめて定休日を週 2 日とするよう指示したことは、いずれも東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は、文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

(1) 平成23年5月19日、X 2 (以下「X 2」いう。)と被申立人株式会社D a s h (以下「会社」という。)とは、休日を火曜日と金曜日の週 2 日とする再雇用契約を締結したが、同人は、金曜日も就労していた。

その後、X 2 は、同年 6 月に申立人一般合同労働組合東京西部ユニオン (以下「組合」という。)に加入し、組合は、8月10日付けで同人の組合加入を公然化し、同人が、9月13日に団体交渉に出席したところ、9月22日、会社は、同人に対し、10月以降、金曜日は契約どおり休むよう通告した。

(2) 組合が、会社に対し、8月10日付けで、X 2に係る年次有給休暇を取得したことにより支給されなかった皆勤手当及び精勤手当 (これらを併せて以下「皆精勤手当」という。)の支給等を求めたところ、会社は、9月13

日に開催された団体交渉において、これを拒否した。

- (3) 会社は、24年5月15日に開催された団体交渉の場で、組合に対し、X 2 及び組合員である X 3 (以下「X 3」という。)が、2時間ごとに店舗の客数を入力する統計情報ポスレジ入力指示に従わなかったとして、同人らに始末書を提出するよう求めた。
- (4) 5月23日、X 2 と会社とは、再雇用契約を更新したが、同契約において、時給が100円減額され、また、勤務時間も1時間短縮された。
- (5) 10月1日、会社は、X 2 及びX 3 が就労していた会社の直営店舗である H店 をフランチャイズ店 (以下「F C店」という。)化することとし、これに伴い、同人らに対し、同月16日付けで他店舗への異動を命じた。
- (6) 組合と会社とは、23年9月13日から25年5月21日までの間、上記(1)ないし(5)に係る議題について、合計8回にわたり団体交渉を行った。
- (7) 本件は、会社が、①23年10月以降、X 2 の定休日を週2日としたこと、②24年5月23日付労働契約書 (再雇用者更新用) においてX 2 の労働条件を引き下げたこと、③X 2 の皆精勤手当を支払わなかったこと、④X 2 及びX 3 に対し、2時間ごとの統計情報ポスレジ入力指示に関する始末書の提出命令を発したこと、⑤H店 をF C店化したこと並びにこれに伴いX 2 及びX 3 に対して異動命令を発したことが、それぞれ組合員であるが故の不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か、また、⑥23年9月13日以降の、X 2 の再雇用契約更新、週5日勤務、皆精勤手当不払分精算問題、X 3 の再雇用の労働条件問題及び H店 のF C店化問題等の各事項に係る団体交渉における会社の対応が、不誠実な団体交渉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の要旨

組合は、当初、組合員であった X 4 (以下「X 4」という。)及びX 5 (以下「X 5」という。)に係る救済も求めており、他方、H店のF C店化に係る問題は、申立て後に生じたものであるため、これに係る救済は求めていなかったが、後記第2、12(3)のとおり、24年11月22日に請求する救済の内容の変更申立てを行い、請求する救済の内容は、最終的に下記のとおりとなった。

なお、下記(5)に係る判断の対象について、当委員会は、第6回調査期日及び第8回調査期日において、23年9月13日の第3回団体交渉から25年5月21日の第10回団体交渉までとすることを当事者双方に確認した。

- (1) 23年10月以降、X2の定休日を1日増やし週2日としたこと、及び24年5月23日付けの労働契約書（再雇用更新用）において同人の労働条件を引き下げたことを撤回すること。
- (2) X2に対し、年次有給休暇の取得により支給されなかった皆精勤手当を支給すること。
- (3) X2及びX3に対する、2時間ごとの統計情報ポスレジ入力指示に係る始末書の提出命令を撤回すること。
- (4) H店のFC店化を撤回し、これに伴うX2及びX3に対する不当な異動命令を撤回すること。
- (5) 団体交渉において、組合員の労働条件に関する交渉拒否を行わないこと。
- (6) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、美容院経営を主な事業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は約350名である。

会社には、直営店舗を運営するのみならず、直営店舗をFC店化し、従業員を同店舗の事業主とし、FC店より一定金額の支払を受けるという制度が存在し、25年9月現在で直営店舗は125店、FC店は25店である。

なお、従業員が同制度を利用するためには、毎年1月に開催される説明会（以下「FC説明会」という。）に参加し、会社に企画書を提出する必要がある。また、FC説明会の際にFC店化候補となっていない店舗についても、後に、店舗の赤字の状況など会社の状況によって候補とされることがあった。直営店舗がFC店化した場合、その店舗で働く従業員は、FC店の事業主と交渉して同店の従業員として勤務を続けるか、又は会社の他の直営店舗に異動することになる。ちなみに、会社は、FC店化に先立ち、FC店化の対象となった店舗の従業員にその旨の説明を行ったことは

ない。

【乙3、12、審①p49～50、審③p32～34】

- (2) 申立人組合は、主に東京西部地区で就業する労働者により14年10月2日に結成された、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約60名である。組合の下部組織として、後記4(1)のとおり、23年7月に会社従業員で組織された一般合同労働組合東京西部ユニオンダッシュ分会（以下「分会」という。）がある。

2 労使関係の経緯

(1) X3の入社等

- ① X3は、13年3月に会社に採用され、18年12月に組合に加入した。22年12月22日の第1回団体交渉の際、X3はH店に配属されており、また、同団体交渉が開催された時は、会社における組合員は同人一人であった。ちなみに、X3は、24年10月16日にH店がFC店化されるまで、同店の店長を務めていた。
- ② X5は、17年4月に会社に採用され、23年5月に組合に加入した。24年5月25日以降は、主にH店で勤務していた。
- ③ X2は、20年8月に会社に採用され、後記4(1)のとおり、23年6月に組合に加入した。その後、24年5月23日付けの再雇用契約の更新により、H店の所属となったが、これ以前も、東大和店などH店以外の店舗に所属しながら、同店に応援で勤務することがあった。
- ④ X4は、20年9月に会社に採用され、23年5月に組合に加入した。X4は、H店がFC店化され、同店の事業主となる以前、同店においても勤務していた。

【甲5、91】

(2) 皆精勤手当

会社の賃金規程（23年10月16日付改正前のもの）第10条によると、皆勤手当は、1か月の給与計算期間において、遅刻・早退・欠勤のない者で、会社の定めた条件を満たすものに対し、一律10,000円を支給するというものであり、精勤手当は、1か月の給与計算期間において、欠勤がなく、遅刻・早退が2回以下の者に一律5,000円を支給するというものであるが、

年次有給休暇を取得した場合も欠勤扱いとなり、皆精勤手当が支給されない仕組みとなっていた。

組合は、22年頃、年次有給休暇取得による皆精勤手当の不支給を問題視し、当時、唯一の組合員であったX3の過去2年分の皆精勤手当について、年次有給休暇取得による不支給分の支払を要求していた。

【甲13、21】

(3) 第1回団体交渉（22年12月22日）

22年12月22日、組合と会社との間で第1回団体交渉が開催された。組合からは、X3及び組合員6名が、会社からは、Y1社長（以下「Y1社長」という。）及びY2弁護士（以下「Y2弁護士」という。）が、それぞれ参加した。

同団体交渉においては、年次有給休暇取得による皆精勤手当の不支給等が議題とされ、これに係るやり取りがなされた。

【甲77、81、89】

(4) 第2回団体交渉（23年2月1日）

23年2月1日、組合と会社との間で第2回団体交渉が開催された。組合からは、X3及び組合員5名が、会社からは、Y1社長、Y2弁護士ら3名が、それぞれ参加した。

同団体交渉において、前回に続き、年次有給休暇取得による皆精勤手当の不支給等が議題とされ、Y1社長は、年次有給休暇を取得したことにより不支給とされたX3の皆精勤手当について、取扱いを精査すると述べた。

【甲77、97、98】

(5) X3に係る皆精勤手当の支払

会社は、X3に対し、過去2年間において年次有給休暇取得により不支給とされた皆精勤手当を支払うこととした。そして、会社は、X3の21年及び22年の勤務状況を精査し、3月1日に、22年8月ないし10月分の皆精勤手当を支払った。

なお、会社においては、X3以外に、同人と同様に、年次有給休暇取得により不支給とされた皆精勤手当を支払った例はない。

【甲18、19、77、90、99、審①p39～40、審査の全趣旨】

3 X 2 の再雇用契約の締結

(1) 会社における定年後の再雇用制度

会社の就業規則において、社員は満60歳をもって定年とする旨定められている。

そして、会社と従業員代表との労使協定で定める基準に達しない者を除き、定年に達した者のうち、本人が希望した場合には、原則として再雇用するものとされており、再雇用となった者については、原則として1年以内の嘱託再雇用契約を締結するものとされ、労働条件は、給与額、昇給、賞与とも正規の従業員と別に定めるものとされている。

【甲13、乙2】

(2) 再雇用契約の締結（23年5月19日）

23年5月19日、X 2 と会社とは、定年退職後の再雇用契約を締結した。同契約の締結に当たり、会社は、Y 3 取締役（以下「Y 3 取締役」という。）が対応した。再雇用契約書の内容は、要旨、以下のとおりである。

- ① 雇用期間 23年6月1日から24年5月31日まで
- ② 就業場所 東大和店他
- ③ 就業時間 午前9時30分から午後7時00分まで
- ④ 休日 毎週火曜日 金曜日（週休2日）
- ⑤ 年次有給休暇 なし
- ⑥ 賃金 時給1,000円

なお、会社においては、再雇用者の標準的な時給は、東京都の最低賃金（821円。当時）であったが、X 2 については、上記契約締結の際、東大和店以外の店舗への異動に応ずることとされたため、会社におけるこれまでの再雇用者の例のうち2番目に高い額である時給1,000円とされた。

また、再雇用契約締結の際、X 2 は、Y 3 取締役に対し、休日である金曜日にも働きたい旨申し出たが、Y 3 取締役は、この申出に対し、明確な意思表示はしなかった。

【甲1、2、28、53、92、審①p42～43、審③p76～77】

4 X 2 の組合加入と第3回団体交渉

(1) X 2 の組合加入と分会の結成

23年6月、X2は組合に加入した。

7月、組合は、X2を分会長、X4を副分会長、X3を書記長として分会を結成し（ただし、後記(3)の通知まで、分会結成の事実は通知していない。）、会社に対し、同月26日付けで、「労働条件全般」を交渉議題として、団体交渉を申し入れた。

【甲3、83、92、審査の全趣旨】

(2) X2に対する清瀬店への異動を巡るやり取り

7月31日、会社のY4取締役（以下「Y4取締役」という。）は、X2に対し、電話で清瀬店へ異動するよう伝えた。

8月1日、X2は、Y4取締役に対し、清瀬店が遠いことを理由に、同店への異動はできないと述べた。その際、X2は、組合を通すよう述べたが、それ以上具体的なことは述べなかった。

【甲53、乙12、審②p7～9】

(3) 組合の8月10日付分会結成通知と要求

組合及び分会は、会社に対し、8月10日付けで、組合の下部組織として分会が結成された旨及び役員構成等を通知するとともに、年次有給休暇取得により不支給とされた皆精勤手当をX2に支払うこと等を求めた。

【甲3、17】

(4) 会社の9月6日付回答

会社は、組合の8月10日付要求に対し、9月6日付けで、年次有給休暇取得により不支給とされた皆精勤手当については、2年間遡り調査中であり、団体交渉時に回答する等と回答した。

【乙9】

(5) 第3回団体交渉（23年9月13日）

9月13日、組合及び分会と会社との間で第3回団体交渉が開催された。組合からは、組合員7名が、分会からは、X2、X4及びX3が、会社からは、Y3取締役、Y2弁護士ら4名が、それぞれ参加した。

① X2が年次有給休暇を取得したことにより不支給とされた皆精勤手当の支払について、会社は、最高裁判所の判例を引用するなどして、これらを支払わない旨回答した。この点、組合が、同手当が支払われたX

3との違いについて質問したところ、会社は、前回はX3一人の問題であり、また、勉強不足であった旨回答したが、組合は、納得できないなどと述べた。

- ② その他、X2は、自身が金曜日に出勤していることに触れ、その給与の内訳を知りたい旨述べた。また、組合は、X2の再雇用契約上、年次有給休暇が「なし」とされていることや、同休暇の取得を申請したところ却下されたことがあることを指摘し、同人に年次有給休暇を付与するよう要求した。一方、会社は、X2の再雇用契約の締結に当たり、東大和店以外の店舗への異動があり得ることを条件に時給を1,000円としたにもかかわらず、同人は異動を拒否した旨述べた。

【甲1、2、13、53、77、81、審①p42～43、審②p26】

5 X2の金曜日の出勤を巡るやり取り

(1) X2の金曜日における就労状況

X2は、再雇用者となった23年6月以降、会社から就労しないよう指示される同年9月まで、8月12日及び9月16日を除き、同人につき休日とされた金曜日にも就労していたが、会社は、特にこれを禁ずることをせず、同人との再雇用契約の内容を変更しないままこれに応じ、これに対する給料も支払ってきた。

ちなみに、再雇用者に対する給料については、給与支給明細表上、休日における勤務であっても、これに対する手当の額は「休日給」の欄に記載されるのではなく、「基本給」欄に一括して記載されるようになっており、X2についても、同様の取扱いとされていた。また、X2が就労しなかった上記各日については、欠勤として扱われることはなかった。

【甲1、2、13、57、乙18の1及び2、審①p8、p41～42、p56
～57、審③p20～23、p38～40、審査の全趣旨】

(2) 9月22日の金曜日の就労をやめるようにとの会社の指示

9月22日、会社は、X2に対し、10月以降は、同人の定休日である金曜日の就労をやめ、契約どおり休むよう、電話で指示した。

しかし、X2は、後記7(1)の会社の通知があるまで、金曜日の就労を継続した。

【甲92、審①p8、p10、p41～42、p56～57、審③p21～23、審査の全趣旨】

6 第4回団体交渉までの経緯

(1) 防犯カメラへの異物付着

9月23日午後5時35分、会社のH店の防犯カメラに異物が付着するという事態が生じた。この時、同店にいたのはX2、X4及びX3の3名だけであり、他に客や従業員はいなかった。

【甲20、乙15の1及び2、審②p10～12、審③p28～30】

(2) 会社の10月11日付回答書

会社は、組合に対し、10月11日付けで、「9月13日、団体交渉の回答書」と題する書面を交付した。会社は、同書において、年次有給休暇の取得により支払われなかった皆精勤手当については、「労基法39条及び136条の趣旨からして望ましいものではないとしても、労働者の同法上の年次有給休暇取得の権利の行使を抑制し、ひいては同法が労働者に右権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものとは認められないから、公序に反する無効なものとはまではいえない。」として、その支払を拒否する旨回答した。

【甲20】

(3) 組合の10月12日付団体交渉申入れ

組合は、会社に対し、10月12日付けで、「9月13日の団体交渉で確認した事項について」を議題とする団体交渉を申し入れた。

組合は、団体交渉申入書において、X2の清瀬店への異動の件は8月1日以降決着済みであると認識していたが、会社が第3回団体交渉の場で唐突にこれを持ち出し、異動命令の拒否であるなどとする事は、組合弱体化の不当労働行為であると主張した。

【甲27】

(4) 皆精勤手当の廃止

会社は、10月16日付けで、就業規則のうち賃金規程を変更し、皆精勤手当を廃止した。

【甲21、審③p13～14】

(5) 会社の10月17日付回答書

会社は、組合に対し、10月17日付けで、要旨、以下の内容を含む「10月

12日申入書に対する回答」と題する書面を交付した。

- ① 5月19日の再雇用契約締結の際、X2は「異動あり」、「休日週休2日（火、金）」を納得済みである。
- ② 7月31日にX2に異動を伝えた時点で、同人が組合員であることを、異動を伝えたY4はもちろん、会社の経営陣の誰も知らなかった。

【甲28】

(6) 第4回団体交渉（23年11月8日）

11月8日、組合及び分会と会社との間で第4回団体交渉が開催された。組合からは、組合員7名が、分会からは、X2、X3及びX4が、会社からは、Y3取締役、Y2弁護士ら5名が、それぞれ参加し、大要、以下のやり取りがなされた。

- ① 会社がX2に再雇用契約上の休日である金曜日は休むよう求めたことについて、組合は、会社はX2と金曜日出勤については口頭で合意し、実際に給料も支払われてきた旨述べたが、会社は、雇用契約は変更されておらず、金曜日は雇用契約書どおり休日である、休日に勤務するという運用が認められるのかどうか検討する旨述べた。なお、この際、Y3取締役は、X2が年次有給休暇を要求していることに触れ、「でも、有給休暇が欲しいとか、色々あるわけですよね、X2さん、X2氏は。」、「休みたいわけですよね。」と述べた。
- ② X2に係る皆精勤手当について、会社は、組合に対し、再度、不支給の理由を説明した。この際、組合は、なぜX3の場合は清算したのか、X2との違いは何かなど、第3回団体交渉と同様の趣旨の指摘をし、これを支払わない法的根拠を示すよう求め、労働基準法違反であるなどとも述べた。これに対し、Y2弁護士は、会社が皆精勤手当を支給しないこととした根拠である最高裁判所の判例に触れ、これらを支給する義務があるかどうかの判断に当たって、同判例の解釈は非常に重要になると考えている旨述べた。
- ③ H店 の防犯カメラに異物が付着していたことについて、会社は、9月23日午後5時35分頃、H店 の防犯カメラに異物（ヘアワックスと髪の毛）が故意に付着させられ、その用をなさなくなったという事

件があった旨述べた。そして、Y 3 取締役が、これをしたのはX 4 ではないかと質問したところ、X 4 は、「どうした、だから、そういう問題が何があるわけ。」、「だったらいいじゃない、子どものいたずらだったら、それ以上。」などと答えた。

- ④ その他、Y 3 取締役は、X 2 の再雇用条件決定の際に、所属店舗以外の店舗への異動があるとしたにもかかわらず、X 2 が清瀬店への異動を拒否したことを指摘した。

【甲81、87】

7 第5回団体交渉までの経緯

(1) X 2 の金曜日出勤に係る会社の11月11日付通知

会社は、組合に対し、11月11日付けで、X 2 が再三の警告にもかかわらず、同人の休日を火曜日及び金曜日の週2日とする5月19日付けの再雇用契約を無視し反古にし、金曜日の就労を継続したことは、労働時間外に業務以外の目的で入場すること、又は事業場内に留まることを禁ずる会社就業規則第20条第5号に違反し、これに背いたときは降格又は出勤停止に処するものとする同第90条第7号に該当する旨通知した。

なお、この通知がなされた11月11日は金曜日であり、X 2 は、H 店で就労していたが、会社の上記通知のため、途中で退店した。その後、X 2 は、金曜日には就労していない。

【甲4、13、92、審①p10】

(2) 組合の11月20日付団体交渉申入れ

組合は、会社に対し、11月20日付けで、X 2 の労働契約の内容、過去2年分の皆精勤手当の支払及び同手当の廃止を議題とする団体交渉を申し入れるとともに、会社の就業規則変更につき抗議を申し入れた。

【甲23】

(3) 会社の11月25日付通知

会社は、組合に対し、11月25日付けで、就業規則変更については協議しないこと、就業規則変更についてはほぼ全従業員に説明周知したこと及びX 2 の再雇用契約の内容についても協議しないこと等を通知した。

また、団体交渉の期日に係る組合からの提案に対しては、店舗のオープ

ンを控え業務多忙であり応じかねる等として、「団体交渉には応じる用意はありますので、当方が余裕のある対応のできる期間の設定をお願いします。」とのみ述べ、具体的な期日の提案はしなかった。

【甲79】

(4) 会社の12月2日付通知

会社は、組合に対し、12月2日付けで、9月23日に H店 で発生した防犯カメラに異物が故意に付着させられた事件は同店にいたスタッフが行ったものであると考えており、損害金を請求すること等を通知した。

【甲11】

(5) 組合の24年2月1日付団体交渉申入れ

組合は、会社に対し、24年2月1日付けで、X2の再雇用契約の実情と関連問題、過去2年分の皆精勤手当の不支給等を議題とする団体交渉を申し入れるとともに、上記各議題に係る事項について、速やかに書面で回答するよう要求した。組合は、この中で、X2の金曜日出勤に関し、23年6月から4か月間の就労実績に基づき、定休日を週1日とすることを要求し、また、同人に対し皆精勤手当を支給しないことは労働基準法違反であり、同人が組合員であるが故の不利益取扱いであるなどと主張した。

【甲24】

(6) 会社の2月6日付回答書

会社は、組合に対し、2月6日付けで、上記要求に対する回答書を交付し、X2の金曜日出勤及び皆精勤手当支払の要求について、いずれも回答済みである旨回答した。

なお、団体交渉の期日に係る組合からの提案に対しては、「日時について、余裕をもった期限設定を望みます。」とだけ述べ、具体的な期日の提案はしなかった。

【甲25】

(7) 第5回団体交渉（24年2月21日）

2月21日、組合及び分会と会社との間で第5回団体交渉が開催された。組合からは、組合員4名が、分会からは、X2、X3、X4及びX5が、会社からは、Y3取締役、Y4取締役、Y2弁護士ら6名が、それぞれ参

加し、大要、以下のやり取りがなされた。

- ① 会社がX2に契約上の休日である金曜日に休むよう求めたことについて、組合は、同人の金曜日出勤については、会社も了解し、また、4か月間就労した実績がある旨主張した。これに対し、会社は、第4回団体交渉における回答と同様に、再雇用契約上、火曜日及び金曜日が休日とされている旨指摘し、X2が金曜日に就労することを拒否した。
- ② 不支給とされたX2に係る過去2年分の皆精勤手当について、組合は、会社が過去の不支給分を支給しないことは労働基準法違反であるなどと主張したが、会社は、既に回答したとおりであり、支給しない旨述べた。

【甲66、77、81】

8 第6回団体交渉までの経緯

(1) 組合の4月3日付団体交渉申入れと会社の同月9日付回答書

組合は、会社に対し、4月3日付けで、「2012年2月1日付組合『要求書』での未解決案件及びその他」を議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、4月9日付けで、組合の提示する時期における団体交渉には応じられないとして、具体的な期日の提案をすることなく、「団体交渉には応じる用意はありますので、当方が余裕のある対応の出来る期間の設定をお願いします。」等と回答した。

【甲43、44】

(2) 組合の4月16日付団体交渉申入れと会社の同月20日付回答書

組合は、4月16日付申入書により、会社が多忙を理由に団体交渉日程の引き延ばしを要求することは到底納得できないなどと非難するとともに、X2との再雇用契約の更新時期が目前になっており、同人の契約内容に関する会社との協議が必要となっているなどと主張した。

会社は、上記申入書に対し、4月20日付けで、X2との再雇用契約について、会社が組合と事前協議を要するとする根拠の明示を求めた。なお、団体交渉の日程について、会社は、4月9日付けの回答と同様の回答をした。

【甲9、45】

(3) 組合の4月29日付団体交渉申入れと会社の5月4日付回答

組合は、会社に対し、4月29日付申入書により、会社が団体交渉開催を要望する具体的期日について回答を求めるとともに、会社が、X2との間で週6日勤務と定めた勤務日数について、組合の分会結成の通知後に、これを5日に変更することは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いであり、また、労働条件の不利益変更であることから、義務的団体交渉事項に該当するなど主張した。

会社は、上記申入書に対し、5月4日付けで、団体交渉開催の具体的日時につき同月15日と回答するとともに、X2の勤務日数の件については既に第4回及び第5回団体交渉で回答済みであり、再雇用は法律に則り就業規則に沿って行っている旨述べた。

【甲7、46】

(4) 統計情報ポスレジ入力

会社においては、FC店を含む全ての店舗において、一定の時間（10時30分、12時00分、14時00分、16時00分及び18時00分）ごとに入店した全ての客数及び現在店舗にいる客数をレジ入力することとしており（以下「ポスレジ入力」という。）、会社は、これをもとに、時間ごとの来客数の把握、店舗間のスタッフ応援、問題点の把握などを行っている。

なお、第6回団体交渉が開催された当時、H店においては、他店舗と異なり、ポスレジ入力が全く行われなかったか、数回しか行われなかった状況であった。例えば、4月15日から5月15日までの間において、H店では、全ての時間帯で入力がなされた日は一日もなかったが、H店よりもスタッフ数が少なく、かつ、売上が多い店舗でも、ほぼ欠かさず入力されていた。さらに、同団体交渉が開催された5月15日においては、H店では、18時00分における総客数しか入力されていなかった。

【甲14、49、乙1、12、審③p35～36】

(5) 第6回団体交渉（24年5月15日）

5月15日、組合及び分会と会社との間で第6回団体交渉が開催された。組合からは、組合員7名が、分会からは、X2及びX3が、会社からは、Y3取締役、Y2弁護士ら6名が、それぞれ参加し、大要、以下のやり取

りがなされた。

なお、交渉に先立ち、会社は、X 2、X 3、X 4 及び X 5 につき、再三の忠告にもかかわらず、同人らがポスレジ入力を怠ったことは、業務怠慢と認められ、就業規則第88条第2号に該当するとして、始末書を提出するよう組合に通知した。会社は、H店 に対しては、マネージャーからポスレジ入力をするように20回ないし30回注意をしたにもかかわらずこれを無視し、いまだに改善されていないと述べ、組合は、対応につき検討する旨述べた。ちなみに、会社においては、過去に従業員に対して始末書の提出を求めた例はない。

① X 2 の再雇用契約更新に係る労働条件について、会社は、同人を再雇用する意思はあるのかとの組合の質問に対し、「再雇用はしますよ、解雇はしませんよ。」と述べた。

しかし、具体的にどのように考えているのかとの質問に対しては、契約期間を1年と考えている旨は述べたものの、それ以外の事項については、ここで議論することではない、協議しません等と、協議に応ずる考えがない旨を繰り返し述べ、これに応じようとしなかった。

② X 2 の勤務日数が週5日勤務とされていることについて、組合は、同人の定休日である金曜日の就労については、会社との間で確認したことであり、同人の休日を週休2日にしたことは不当労働行為に該当するなどと主張した。しかし、会社は、組合の主張を否定し、この件については何度もやり取りをしてきており、もう協議しない旨回答した。

【甲12、76、77、81】

9 X 2 の再雇用契約の更新

(1) 組合の5月20日付要求と会社の同月21日付回答

組合は、会社に対し、5月20日付けで、第6回団体交渉における会社の始末書提出の要求の撤回及びX 2 の契約更新に当たり労働条件を下げないこと等を要求した。

これに対し、会社は、5月21日付けで、X 2 の雇用契約については、法律に則り、会社就業規則等に基づき適切に締結する等の回答をした。

【甲8、10、乙11】

(2) 再雇用契約の更新（24年5月23日）

5月23日、Y3取締役及びY4取締役は、H店を訪れ、同店近くの喫茶店において、X2に対し、要旨、以下の記載のある「労働契約書（再雇用者更新用）」を示し、X2は、これに署名し捺印した。

- ① 雇用期間 24年6月1日から25年5月31日まで
- ② 配属サロン H店他
- ③ 就業時間 午前9時30分から午後6時00分まで
- ④ 休日 週休2日（火曜・金曜）
- ⑤ 賃金 時給900円

このとき、X2は、賃金が時給1,000円から時給900円になっていること及び就業時間が「午前9時30分から午後7時00分まで」から「午前9時30分から午後6時00分まで」に変わっていることについて質問したが、休日が週休2日とされている点について、特段異議を述べることはなかった。

なお、会社においては、X2以外にも、時給1,000円を超えていた者について、再雇用の更新の際に評価を下げ、時給を900円とした例があり、また、赤字となった店舗の再雇用従業員の労働条件を引き下げた例もある。

ちなみに、時給900円は、この時点における東京都の最低賃金（837円）を上回るものであった。

【甲5、92、乙13、審①p22～23】

(3) 契約内容見直しの理由

後日、会社は、X2に対し、要旨、以下のとおり、契約内容の見直しをするに至った理由を説明した「X2氏再雇用契約について」と題する書面を交付した。

- ① 23年8月1日にY4取締役による異動命令を拒否したこと。
- ② 定休日を火曜日及び金曜日とする5月19日付再雇用契約に従わなかったこと。
- ③ 9月23日午後5時35分に、H店において防犯カメラに異物を付着させ業務を妨害したこと。
- ④ ポスレジ入力を懈怠したことにより業務に対する誠意を欠き業務怠

慢と認められ、24年5月15日、始末書提出を求められたこと。

- ⑤ 個人売上、事業所売上共に減少し、H店が、24年2月、赤字となったこと。

【甲6、92、審①p22～23、p44～47、審②p6～16、

審③p23～30、p34～36、p41～42】

10 第7回団体交渉までの経緯

- (1) 5月28日付あっせん申請

5月28日、組合は、当委員会に対し、X2の所定休日を増やした不利益取扱いの撤回、X2らに係る皆精勤手当の支払等をあっせん事項として、あっせん申請をした（平成24年都委争第50号事件）が、6月4日、会社は、これを拒否し、あっせんは打切りとなった。

【甲14、26、49、当委員会に顕著な事実】

- (2) 組合の6月23日付団体交渉申入れ及び会社の同月25日付回答

組合は、会社に対し、6月23日付けで団体交渉を申し入れたが、会社は、同月25日付けで、組合の提示する時期における団体交渉には応じられないとして、具体的な期日の提案をすることなく、これまでと同様の回答をした。

【甲50、51】

- (3) 本件不当労働行為救済申立て

7月20日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

- (4) 第7回団体交渉（24年9月11日）

9月11日、組合及び分会と会社との間で第7回団体交渉が開催され、X2への年次有給休暇の付与、時間外割増賃金の算出根拠等が議題とされ、やり取りが行われた。

【甲77、81】

11 H店のFC店化及びX2らに対する異動命令

- (1) FC説明会

24年1月17日、会社は、FC説明会を開催し、X4は、同説明会に参加した。

なお、「24年1月代表者会議に代わる、連絡事項」と題する文書によると、この時点でF C店化の候補とされていた店舗は、本厚木、登戸、町田、西日暮里、錦糸町及び鶴瀬の各店舗だけであり、H店 は候補とされていなかった。また、H店 は、赤字にはなっていないものの、売上及び客数がともに減少した店舗として記載されていた。

【甲34、36、88、審①p49、審③p32～33】

(2) X 4 による企画書提出

X 4 は、会社に対し、8月29日付けで、H店 のF C店化に係る企画書を提出した。なお、同企画書には、H店 の現状について、「赤字続きに陥り会社運営としては、非常に困難な状況に陥り、私としては危惧しております。」等の記載があった。

【甲34、36、乙4、審①p48、審③p34】

(3) 10月1日付フランチャイズ契約の締結

10月1日、X 4 と会社とは、X 4 を事業主とし、H店 をF C店化するフランチャイズ契約（以下「F C契約」という。）を締結した。

【乙12、13、審①p47、審②p43】

(4) 会社の10月5日付「お知らせ及び提案書」及びX 4 の除名

会社は、組合に対し、10月5日付けで、「お知らせ及び提案書」と題する書面を郵送し、翌6日、組合は、これを受領した。同書面には、会社がX 4 との間でH店 をF C店とするF C契約を締結したこと、同店は10月16日からF C店となること、現在H店 で勤務している組合員については、同日以降は同店以外の会社の既存の直営店舗での勤務となること、H店 での就労を希望するのであれば、X 4 と組合との間で話し合いをしてほしいこと等が記載されていた。

これを受け、組合は、X 4 に対し、10月7日付けで、同人を除名する旨通知した。

【甲29、30】

(5) X 2 及びX 3 に対する異動命令並びにこれを巡るやり取り

① 組合は、会社に対し、10月12日付けで、H店 のF C店化を団体交渉議題とし、「株式会社D a s hは、当該分会組合員を完全に無視し、

ダッシュ分会副分会長であった X 4 と秘密裏に H店 の F C 契約を結び、同月16日（火）から営業開始するという『お知らせ及び提案書』を同月6日に当組合に送付してきました。11年間も店長を務めていた X 3 分会書記長を始め、X 2 分会長や X 5 組合員になんの相談もなく、たった10日間で職場を出ていけ、と言うのです。」「この会社の行為は、当該分会組合員を完全に無視し、F C 候補^マ点に上ってもいなかった H店 の F C 契約を、副分会長であった X 4 を取り込むことによって、分会破壊・分会つぶしを狙った許し難き不当労働行為そのものです。」等と記載した「抗議及び団体交渉申入書」と題する書面を交付した。

【甲32】

- ② 10月12日、会社は、組合に対し、同月10日付けで、同月16日からの X 2 及び X 3 の具体的な勤務地を、それぞれ、久米川店及び新井薬師店とする旨通知した。

これを受け、組合は、会社に対し、10月12日付けで、「株式会社 D a s h は、10月5日付（10月6日受取）『お知らせ及び提案書』に続き、10月10日付『お知らせ』（10月12日受取）を送付してきました。この会社の行為は、本日午前に当組合から送付した抗議及び団体交渉申入書で述べた通り、到底認めることはできません。第1に、当分会および H店 店長（X 3 分会書記長）に、一切の話もなく、H店 からの、X 2、X 3 への一方的転勤など認められない。第2に、会社と分会副分会長だった X 4 との秘密裏の F C 契約も認められない。」等と記載した「再度の抗議及び申入書」と題する書面を交付した。

【甲31、33】

- ③ 会社は、組合に対し、10月13日付けで、組合が会社の業務命令権や人事権の行使に介入することができる根拠及び会社の F C 店化の候補店を決めることにつき組合に対する報告・同意を要する根拠の説明を求め、H店 の F C 店化は分会破壊ないし分会つぶしを狙ったものでは到底ないこと、また、同月16日以降 H店 に残留を希望するのであれば、事業主となる X 4 と直接交渉すべきであること、団体交渉

については、議題が会社の経営権事項であり、組合とは何ら協議する必要がないと考えるため拒否すること等が記載された「回答書」を送付した。

【甲34】

- ④ 組合は、会社に対し、10月14日付けで、X 2 及び X 3 に対する「配転という労働条件の著しい変更」は義務的団体交渉事項となる、副分会長であった X 4 と H店 に係る F C 契約を締結して X 2 と X 3 を同店から排除することは明らかに組合切り崩しである等と抗議した。

【甲35】

- ⑤ 会社は、組合に対し、10月15日付けで、就業規則上の異動の根拠、X 4 は F C 説明会への参加及び企画書の提出を経て F C 契約締結に至ったものであり、組合が主張するように、秘密裏に契約を締結したり、分会破壊や分会つぶしを狙ったものでは到底なく、赤字店舗の再生、立て直しを F C 店化することで X 4 に託したものであること等を回答した。

【甲36】

- (6) H店 の F C 店化並びに X 2 及び X 3 の10月16日付異動
10月16日、H店 は F C 店化され、X 4 が同店の事業主となった。そして、X 2 及び X 3 は、ともに同店での就労を希望しなかったことから、X 2 は久米川店へ、X 3 は新井薬師店へ、それぞれ異動となった。

なお、10月29日、組合は、X 5 に対し、同月16日以降、同人が、F C 店となった H店 において X 4 のもとで就労していることが判明したとして、同月16日以降は組合員でない旨通知した。

【甲29、31、92】

12 第8回団体交渉までの経緯

- (1) 組合の10月19日付団体交渉申入れ

組合は、会社に対し、10月19日付けで、会社が X 4 と H店 に係る F C 契約を締結したこと等について抗議するとともに、同店の F C 店化並びに X 2 及び X 3 の異動等を交渉議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、10月23日付けで、赤字店舗の閉店又は F C 店化によって生ずる異動は、在籍スタッフの努力不足と考えるべきであると述べ、

「団体交渉は来月中旬以降でお願いします。」等と回答した。

【甲37、38、39】

(2) 組合の10月30日付団体交渉申入れ

組合は、会社に対し、10月30日付けで、「貴社は、H店FC化の原因を赤字転落とし、その責任をX2分会長とX3分会書記長に押し付けていますが、当組合はこの主張は絶対に許せません。」等と述べ、同店のFC店化並びにX2及びX3の異動等を交渉議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、11月4日付けで、第7回団体交渉における継続問題については応諾するが、H店に限らず、赤字店のFC店化は経営権事項であり、経営の結果責任を取らない組合に対し、事前に報告し、十分協議し、労使納得の上、円満に実施する正当な理由はなく、これについての団体交渉は拒否する旨述べ、また「団体交渉は来月中旬以降でお願いします。」等と回答した。

【甲40、41】

(3) 請求する救済の内容の変更申立て

11月22日、組合は、新たな不当労働行為及び組合員構成の変更があったとして、前記第1、2記載のとおり、請求する救済の内容の変更申立てをした。

(4) 第8回団体交渉（24年11月27日）

11月27日、組合及び分会と会社との間で第8回団体交渉が開催され、H店のFC店化並びにX2及びX3の異動問題、X2の過去2年分の皆精勤手当の取扱い等が議題とされ、やり取りがなされた。

会社は、皆精勤手当の取扱いについては、支払を拒否する旨の回答をした。また、H店のFC店化について、会社は、X3らへの事前説明が不可欠であるとは考えていないことを説明した。

【甲77、81、乙13】

13 第9回団体交渉までの経緯

(1) 組合の25年2月7日付団体交渉申入れと会社の同月13日付回答書

組合は、会社に対し、25年2月7日付けで、第8回団体交渉から継続す

る議題及び同年4月に定年となるX3の定年後の再雇用を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社は、2月13日付けで、第8回団体交渉における継続問題については応諾するが、X3の再雇用については、「改正高年齢者雇用安定法に則り、高齢者の安定した雇用を確保するという趣旨を踏まえ、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内でパートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して当社の合理的な裁量の範囲の条件を提示しますので、団体交渉での議題、交渉は致しません。」として、交渉を拒否する旨回答した。

【甲56、86】

(2) 第9回団体交渉（25年2月26日）

2月26日、組合及び分会と会社との間で第9回団体交渉が開催され、X3の再雇用契約における労働条件、X2の過去2年分の皆精勤手当の取扱い、H店のFC店化に関する事前説明等が議題とされ、やり取りがなされた。

このうち、会社は、X3の再雇用契約における労働条件について、決めるのは来月頃、定休日などは2日ないし3日とするものと考えている旨回答した。また、H店のFC店化について、会社は、第8回団体交渉と同様、X3らへの事前説明が不可欠であるとは考えていないことを説明した。

【甲77、81、93、乙13】

14 組合の3月24日付質問及び要求書及び同月25日付団体交渉申入れ

組合は、会社に対し、3月24日付「質問及び要求書」により、X2の過去2年分の皆精勤手当等について質問するとともに、同月25日付けで、団体交渉の開催希望日を4月15日、同月16日及び同月18日として、団体交渉の申入れをした。

【甲60、64、77】

15 X3の再雇用契約締結を巡るやり取り

(1) 会社による「労働契約書（再雇用者用）」の交付

3月26日、会社は、4月に定年を迎えるX3に対し、「労働契約書（再雇用者用）」を交付し、同人の再雇用の労働条件を提示した。

【甲77】

(2) 組合の3月29日付要求書

組合は、会社に対し、3月29日付けで、X3に係る上記「労働契約書（再雇用者用）」の内容に抗議するとともに、同書における年次有給休暇に係る記載を訂正し再発行すること及び時給を850円とした理由と具体的根拠を明らかにすることを要求した。

【甲77】

(3) 会社の4月8日付回答書

会社は、組合に対し、4月8日付けで、組合の3月24日付「質問及び要求書」記載の質問に対し、X2の過去2年分の皆精勤手当については「解決済み」である等と回答するとともに、業務多忙のため、組合が提示した開催希望日に団体交渉申入れを応諾することができないとして、5月14日、同月17日、同月21日及び同月24日を、開催希望日として提示した。

【甲60、77】

(4) 組合の4月12日付申入書

組合は、会社に対し、4月12日付けで、会社の同月8日付「回答書」の内容を団体交渉の議題とすることを通知するとともに、X3に係る「労働契約書（再雇用者用）」における年次有給休暇に係る記載を訂正し早急に再発行することを要求し、会社が提示した団体交渉の開催希望日として、5月21日を選択した。

【甲77】

(5) 会社の4月16日付回答書

会社は、組合の4月12日付申入書を受け、組合に対し、同月16日付けで、大要、以下のとおり回答した。

- ① X3の「労働契約書（再雇用者用）」における年次有給休暇に係る記載を直ちに改めた。
- ② X3に係る再雇用条件については、改正高年齢者雇用安定法に則り、高齢者の安定した雇用を確保するという趣旨を踏まえ、最低賃金（850円。当時）などの雇用に関するルールの範囲内でパートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して当社の合理的な裁量の範囲の条件を提

示した。

【甲77、80】

(6) 再雇用契約の締結

4月19日、X3は、「H25/5/16更新」との記載のある「労働契約書（再雇用者用）」に署名及び捺印し、会社に送付した。

なお、同書には、「休暇」として「年次有給休暇は定年前の残日数を、付与し週所定労働日数により20日、その他は就業規則で定めた通り。」と、「時給」として「850円」と、それぞれ記載されている。

【甲77、91】

16 第10回団体交渉までの経緯

(1) 組合の4月23日付抗議申入れ

組合は、会社に対し、4月23日付けで、会社がX3に係る再雇用条件を一方的に決定したことに抗議し、5月21日の団体交渉の議題とする旨通知した。

【甲77】

(2) 第10回団体交渉（25年5月21日）

5月21日、組合及び分会と会社との間で第10回団体交渉が開催され、X2の過去2年分の皆精勤手当及びX3の再雇用契約における労働条件等が議題とされ、やり取りがなされた。

このうち、会社は、4月8日付回答書のうち、X2の過去2年分の皆精勤手当について「解決済み」とした点は「回答済み」の誤記である旨説明し、謝罪した。また、会社は、X3の再雇用契約における時給を850円としたことや、同人の労働条件を定めた根拠について、それぞれ説明した。

【甲77、81】

(3) 会社の6月4日付回答書

会社は、組合に対し、6月4日付けで、第10回団体交渉における組合の質問に関し、皆精勤手当が支給される条件について説明するとともに、X2の出退勤状況を精査した結果、22年3月分については、遅刻の回数が1回だけであったことから精勤手当の支給要件を満たすとして、支給されていなかった同月分の精勤手当5,000円を同人に支給すると回答した。

第3 判 断

1 X2の定休日を週2日とするよう指示したことについて

(1) 申立人組合の主張

X2は、23年5月19日の再雇用契約締結の際、契約書上は火曜日と金曜日が休日とされているけれども、Y3取締役との間で、金曜日も出勤することを口頭で確認し、その後、同年9月末まで週6日間勤務し、その分の給与も支払われてきた。

しかしながら、組合が8月10日付けで分会結成の事実並びにX2が組合員及び分会長であることを会社に通知し、また、9月13日に第3回団体交渉が行われた後の9月22日、会社は、X2に対し、9月30日以降金曜日は定休日として休むよう命じた。

これは、労働契約の一方的な不利益変更であり、X2が組合員であることを理由とした不利益取扱いであり、組合弱体化を意図した支配介入に他ならない。

(2) 被申立人会社の主張

会社とX2の間には、火曜日及び金曜日を定休日とする再雇用契約が成立した。

会社において、従業員が休日に出勤することは繁忙期において一般的に行われていることであって、X2が金曜日に出勤していたのは、契約上の義務を変更することなく、事実上、出勤の要望に応じていた結果であり、定休日の変更があったことは認められない。

以上から、被申立人は、繁忙期が過ぎたことから契約どおりにするよう命じたにすぎず、このことは、X2が組合員であることとは無関係である。

(3) 当委員会の判断

① 23年5月19日に締結されたX2の再雇用契約では、同人の休日は、「毎週火曜日 金曜日（週休2日）」とされている（第2、3(2)）が、契約締結の際、同人は、Y3取締役に金曜日働きたい旨の申出をしている（同）。この申出に対し、Y3取締役は、明確な意思表示はしなかった

(第2、3(2))が、X2は、再雇用された6月以降、金曜日の就労を継続し、会社は、9月22日にX2に金曜日の就労をやめるよう指示するまでは、X2の金曜日の出勤を禁ずることなく、金曜日出勤に対して給料も支払っていた(同5(1)(2))。このような実態からすれば、会社は、再雇用契約の文言上の定めはともかくとして、事実上、X2の申出を受け入れ、金曜日出勤を認める運用をしていたとみるのが相当である。

- ② 会社は、9月22日、X2に10月以降は金曜日の就労をやめ、契約どおりに休むよう指示したが、同人は、10月以降も金曜日の勤務を継続していた(第2、5(2))ところ、会社は、11月11日付けで、同人の金曜日出勤に対し、再三の警告にもかかわらず、休日を火曜日及び金曜日の週2日とする5月19日付けの再雇用契約を無視し反古にしたことは就業規則に違反する旨通知した(同7(1))。これ以降、X2は、金曜日に就労していない(第2、7(1))。

X2の再雇用契約では、金曜日は定休日となっていたから、会社が、同人に金曜日の就労をやめ、休むよう指示したことは、単に契約どおりの就労を求めたにすぎないとみる余地もなくはない。しかし、上記①のとおり、会社が、事実上、X2の申出を受け入れ、金曜日出勤を認める運用をしていた実態を考慮すれば、会社が金曜日の就労をやめるよう指示したことは、その分の給料の支払を受けることができなくなるので、X2にとって不利益な結果をもたらすものといえる。

- ③ 会社は、X2に金曜日の就労をやめるよう指示した理由について、同人に対しても、団体交渉においても、契約どおりの運用であるという以上の説明をしておらず(第2、5(2)、6(6)①、7(7)①)、それまで黙認していた扱いを突然変更する理由としては、あまりにも形式的にすぎるといわざるを得ない。

X2は、10月以降は金曜日の就労をやめるようにとの指示に従わず、同月以降も金曜日の勤務を継続したが、上記のとおり、これまでの運用を不利益に変更する指示について合理的な理由が示されていなかったから、同人が就労の意思を示すために金曜日の勤務を続けたのも、ある程度無理からぬことである。

- ④ 会社は、従業員の休日出勤は繁忙期において一般的に行われており、X2の場合も繁忙期が過ぎたことから契約どおりにするよう命じたにすぎないとも主張する。

しかし、会社の繁忙期における従業員の休日出勤の状況は具体的に明らかにされていない上、会社は、X2の金曜日出勤を認める運用を始めた時も、金曜日の就労をやめるよう指示した時も、団体交渉においても、繁忙期であるから休日出勤を認め、繁忙期が過ぎたから休日出勤をやめるよう指示したといった事情は、一切説明していない（第2、3(2)、5(1)(2)、6(6)①、7(1)(7)①）。そして、本件申立て後に、初めて、会社が、繁忙期が過ぎたから契約どおりにするよう命じたとの主張をしたことからすると、繁忙期に係る会社の主張は、にわかに採用し難い。

- ⑤ そこで、当時の労使関係の状況をみると、組合及び分会は、8月10日付けで、X2を分会長として分会を結成した旨会社に通知して（第2、4(3)）、同人が組合員であることを公然化し、その後、9月13日の第3回団体交渉において、X2が、自身の金曜日出勤に触れるとともに、年次有給休暇の付与等について要求等をした（同4(5)②）ところ、第3回団体交渉の9日後の9月22日、会社は、金曜日の就労をやめるよう同人に指示したことが認められる（同5(2)）。

11月8日の第4回団体交渉では、組合が、会社はX2と金曜日出勤について口頭で合意し、実際に同人に給料も支払われてきた旨述べたのに対し、会社は、再雇用契約では金曜日は休日であるから、休日に出勤させる運用が可能かどうか検討すると述べるやり取りがあった（第2、6(6)①）ところ、第4回団体交渉の3日後の11月11日、会社は、同人に対し、再雇用契約に従わず金曜日出勤することは就業規則に違反する旨通知した（同7(1)）。

このように、会社が、6月以降認めてきたX2の金曜日出勤をやめるよう最初に指示したのは、同人が組合加入を公然化し、第3回団体交渉が開催された直後の9月22日であり、また、会社が、金曜日出勤が就業規則違反であると通知したのは、第4回団体交渉の直後の11月11日であるという状況からすると、会社が、同人の金曜日出勤に係る運用を変更

したことと、同人が組合に加入し、団体交渉が行われたこととの関連性が強く推認される。さらに、第3回団体交渉でも第4回団体交渉でも、X2の金曜日出勤のことが話されるとともに、組合は、第3回団体交渉において同人の年次有給休暇を巡る追及も行っており（第2、4(5)②）、第4回団体交渉では、同人の金曜日出勤に係るやり取りの中で、会社が、同人が年次有給休暇も要求していることに言及し、「でも、有給休暇が欲しいとか、色々あるわけですよ、X2さん、X2氏は。」「休みたいわけですよ。」と述べていたこと（同6(6)①）等も考慮すると、会社がX2の金曜日出勤に係る運用を変更したことは、団体交渉において、組合が同人の年次有給休暇付与に係る要求をしたことに対抗した措置であるとの疑いを禁じ得ない。

- ⑥ 以上のとおり、会社が、X2の金曜日出勤を認めてきた運用を変更し、金曜日の就労をやめるよう指示したことにつき、その合理的な理由を説明していないこと、会社が金曜日の就労をやめるよう指示した時期は、同人が組合に加入し、団体交渉が開催された直後であること、団体交渉において、同人の金曜日出勤のことが話されるとともに、組合が同人の年次有給休暇に係る要求も行っていったこと等を総合的に考慮すると、会社が同人の金曜日出勤に係る運用を変更したのは、同人が組合に加入し、団体交渉が行われたことを理由としたものであると強く推認される。したがって、会社が、X2に対し、金曜日の就労をやめて定休日を週2日とするよう指示したことは、同人の組合加入及び組合活動を理由とした不利益取扱い並びに組合活動の抑制を企図した支配介入に該当する。

2 X2につき24年5月23日付労働契約書（再雇用者更新用）により労働条件を引き下げたことについて

(1) 申立人組合の主張

会社がX2に24年5月23日付けで提示した労働条件引下げの理由は、言いがかりであり、一方的な判断である。

また、X2の時給900円は、美容業界における平均時給1,621円と比べあまりにも低額であり、東京都の最低賃金に限りなく近いものである。再雇用契約の更新において、時給を1,000円から900円に一方的に引き下げたこ

とは、組合員であるX2に対する不利益取扱いである。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、23年5月19日付再雇用契約では、X2が他店舗への異動があることを了承していたことから、会社において2番目に高い時給である1,000円としたにもかかわらず、同人は、自宅から遠いことを理由として、清瀬店への異動命令を拒否した。

また、X2は、ポスレジ入力を「邪魔な業務」として著しく懈怠したり、X4が防犯カメラに異物を付着させたのを止めなかったなど、勤務態度に問題があった。会社においては、再雇用者の契約更新の際、赤字になった店舗の従業員の労働条件を下げた例は他にもある。

このように、会社がX2との再雇用条件を見直したのは、同人が当初の契約条件を守らず、異動命令を拒否するなど業務命令に違反したからであり、同人が組合員であることとは何らの関連性もない。

(3) 当委員会の判断

① 組合は、会社が提示した下記のアないしオの労働条件見直しの理由（第2、9(3)）は、言いがかりであるなど、一方的な判断である旨主張するので、まず、これらの理由について検討する。

ア Y4取締役の異動命令を拒否したこと

23年5月19日にX2と会社とが取り交わした再雇用契約書には、就業場所として東大和店他、時給として1,000円との記載があるが、この時給は、契約締結の際、同人が東大和店以外の店舗への異動に応ずることを条件として定められたものである（第2、3(2)）。

しかし、7月31日、Y4取締役が、X2に対し、電話で清瀬店へ異動するよう伝えたところ、X2は、8月1日、同店が遠いことを理由として、これに応じなかった（第2、4(2)）ことが認められる。

Y4取締役が電話で清瀬店への異動を伝えたことが正式な異動命令といえるか否かは疑問であり、X2は、これを異動の命令として捉えず、単に異動の打診と捉えて応じなかったとも解されるので、X2が異動命令を拒否したという会社の評価は、X2に対して厳しすぎるものといえなくはないが、上記再雇用契約締結の際、X2が所属店舗

以外の店舗への異動に応ずることを前提に時給1,000円とされた経緯に鑑みれば、X2が清瀬店への異動に異議を述べてこれに応じなかったことは、時給引下げの理由になり得るものである。

イ 5月19日付再雇用契約に反したこと

前記1で判断したとおり、会社は、実際の再雇用契約の定めはともかくとして、事実上、X2の金曜日出勤を認める運用をしていたにもかかわらず、合理的な理由を示さずに、10月以降は金曜日の就労をやめるよう指示したのであるから、同人が就労の意思を示すために金曜日の就労を続けたのも、ある程度無理からぬことであり、同人が5月19日付再雇用契約に反したという会社の評価は、妥当とはいえない。

ウ H店 の防犯カメラに異物を付着させ業務を妨害したこと

9月23日午後5時35分、会社の H店 の防犯カメラに異物が付着された時、同店にいたのはX2、X4及びX3の3名だけであり、他に客や従業員はいなかった(第2、6(1))。

会社は、第4回団体交渉の後、組合に対し、12月2日付けで、防犯カメラへの異物の付着は H店 にいたスタッフが行ったものであると考えている旨通知しているが(第2、7(4))、X2らが具体的にどのように関与したか明らかではなく、会社がいかなる理由をもって、X2についても異物を付着させたことに関与したものと認めたのか、判然としないものといわざるを得ない。

エ ポスレジ入力を行わなかったこと

後記4の判断のとおり、X2が勤務する H店 では、他店舗と異なり、ポスレジ入力の懈怠の程度が顕著であったことから、同業務に係る会社のX2への評価には、相応の理由が認められる。

オ H店 が赤字になったこと

会社の「24年1月代表者会議に代わる、連絡事項」と題する書面によれば、24年1月の時点で、 H店 の売上及び客数がともに減少していること(第2、11(1))、X2の再雇用契約の更新時期である5月において、同年2月期における同店の赤字に触れられていること(同9(3)⑤)、X4の8月28日付企画書に、同店が赤字に陥っている

旨の記載があること（同11(2)）、会社の10月15日付回答書においても、赤字店舗である同店の立て直しをX4に託した旨の記載があること（同11(5)⑤）が認められることから、同年2月期においては、同店は赤字に陥っていたものと推認される。

また、会社においては、過去、赤字となった店舗の再雇用従業員の労働条件を引き下げた例もあり（第2、9(2)）、必ずしもX2に限った措置であるということもできない。

したがって、H店が赤字となったことをもってX2の労働条件見直しの理由の一つとしたことは、従前の会社の運用に沿ったものと解され、必ずしも不自然なものであるとまではいえない。

カ 以上のとおり、会社が掲げる労働条件見直しの理由については、これらを個別にみると合理的かどうか疑わしいところがないとはいえないが、そもそもX2の時給が、同人が他店舗へ異動することを前提として1,000円と決定されたにもかかわらず、同人が清瀬店への異動に応じなかったことや、ポスレジ入力について明らかな業務懈怠があったことなどを考えれば、全体として不自然であるとまではいえず、その他、上記判断を覆すに足りる具体的な事実の疎明もない。

- ② 組合は、時給900円は、美容業界における平均時給1,621円と比べあまりにも低額であり、東京都の最低賃金に限りなく近いものであり、これはX2が組合員であることを理由としている旨主張する。

しかし、X2に係る再雇用契約の更新前における時給1,000円は、会社の再雇用者の中では2番目に高額であったことが認められる（第2、3(2)）。

再雇用契約の更新により、X2の時給は900円に減額されたが（第2、9(2)）、会社においては、当時の東京都の最低賃金である837円を再雇用者の標準的な時給とする運用が行われていた（同3(2)、9(2)）ことから、減額された時給900円でもなお、会社では高い方であった。

そうすると、X2の時給が1,000円から900円に減額されたことは、会社における他の再雇用者と比較して必ずしも不利益な取扱いであったということとはできず、その他、会社の不当労働行為意思を推認させる事

実の疎明もない。

- ③ 以上のとおり、会社の掲げる X 2 の労働条件見直しの理由は、全体として不自然であるとはいえず、変更後の同人の時給も他の再雇用者と比較して低額とはいえないのであるから、会社が、X 2 の再雇用契約更新に当たり、同人の労働条件を引き下げたことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いに該当するとはいえず、また、組合の運営に対する支配介入にも該当しない。

3 会社が X 2 に係る皆精勤手当を支給しなかったことについて

(1) 申立人組合の主張

会社は、第 1 回団体交渉及び第 2 回団体交渉を通じて、X 3 の過去 2 年分の皆精勤手当の年次有給休暇取得による不支給分を支払うこととした。

しかしながら、組合が、X 3 と同様、X 2 の過去 2 年分の皆精勤手当の支払を求めたところ、最高裁判所の判例を引用し、これを拒絶した。

これは、明らかに組合差別であり、組合員であるが故の不利益取扱いであり、組合弱体化のための支配介入である。

(2) 被申立人会社の主張

会社が X 3 に対して皆精勤手当の支払を決定したのは、当時、その申入れをしていたのは X 3 一人だけであったことや、会社がこのような申入れを受けたのは初めてであり、対応に不慣れな点があったこと、X 3 一人であれば、全面的に争うというのではなく、交渉により解決した方が両者のためにもよいとの考えによるものである。

しかし、その後、組合が、X 2 に係る皆精勤手当についても要求したため、会社は、今後、他の従業員に係る要求もなされる可能性も考え、従業員全体に関わる制度上の問題であるとして、会社としての見解を示す必要に迫られた。そして、年次有給休暇を取得した場合に皆精勤手当を支給しない旨の約定については、公序良俗に違反するものでなければ無効とまではいえないという見解もあることから、X 2 の請求については拒否したものである。

以上から、X 3 に対して皆精勤手当を支払ったのは、対応した当時の状況による判断であり、一方、X 2 に対してこれに応じなかったのは、その

後の判例の検討等を踏まえた総合判断の結果であって、X2が組合員であるという理由からではない。

(3) 当委員会の判断

① 会社がX3に対して皆精勤手当の過去2年間分の年次有給休暇取得による不支給分を支払った時は、会社の従業員の中で組合員はX3一人であった(第2、2(1)(5))。そして、会社が、X3以外の従業員に皆精勤手当の年次有給休暇取得による不支給分を支払っていない(第2、2(5))ことからすれば、支払対象がX3一人であるから紛争解決のために支払ったとする会社の主張も、もっともである。

また、その後、組合がX2に対しても、皆精勤手当の年次有給休暇取得による不支給分の支払を求めた(第2、4(3))ことから、会社が、他の従業員にも関わる問題であると捉え直して、改めて、皆精勤手当の年次有給休暇取得による不支給分の支払の必要性等を精査したとしても、使用者の対応として、あながち不自然であるとはいえず、その他、会社の不当労働行為意思を推認させる具体的な事実の疎明もない。

② そして、会社がX3に対して皆精勤手当の不支給分を支払った時に、今後、新たに従業員が組合員となった場合の皆精勤手当の不支給分の取扱いについて同様に扱うことを合意したような事情は認められないから、会社が、X2の皆精勤手当について、X3と同じ対応をしなければならないとはいえない。また、会社は、団体交渉において、前回はX3一人の問題であり、勉強不足であったなどと述べ、最高裁判所の判例を引用するなど、X3に対する場合とX2に対する場合とで対応を変えた理由を組合に対して説明しており(第2、4(5)①、6(6)②)、組合との交渉をないがしろにしていたわけでもない。

③ そもそも、皆精勤手当について、年次有給休暇を取得した場合に不支給とするのは、会社が従業員全員に対して、賃金規程に基づき、一律に行っていたことであり(第2、2(2))、また、これまで、過去の不支給分の支払を受けたのは、組合員であるX3一人だけであるから(同(5))、会社が、X2に対して皆精勤手当の不支給分を支払わなかったことは、他の従業員に対する扱いと比較して組合員に対する差別的扱いという

ことにはならない。

- ④ 以上のとおりであるから、会社が、X 2 に対し、過去 2 年分の皆精勤手当の有給休暇取得による不支給分を支払わなかったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いであるということとはできず、また、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

4 ポスレジ入力に関する始末書の提出を命じたことについて

(1) 申立人組合の主張

会社が従業員に始末書の提出を求めた例はなく、本件において組合員に対して提出を求めたのが初めてであり、しかも、会社は、これを X 2 の再雇用契約更新時の労働条件引下げの理由の一つにした。

H店 における多忙を極める勤務状況の中で、組合員に 2 時間ごとのポスレジ入力を強制することは、組合に打撃を与える不当なものである。また、これに応じないことを理由として、会社が X 2 及び X 3 に始末書の提出を命じたことは、同人らが組合員であるが故の不利益取扱い及び組合活動に対する支配介入である。

(2) 被申立人会社の主張

ポスレジ入力は、会社において重要な業務であるところ、X 2 及び X 3 がこれを懈怠したことは明らかであり、これほど著しい業務懈怠は他に例がない。

また、X 2 は、同業務を「邪魔な業務」として懈怠し、被申立人から改善を促されたにもかかわらず、「やる気がなかった」という理由で態度を改めなかったことを認めている。

以上のとおり、X 2 及び X 3 に対して、ポスレジ入力の懈怠に係る始末書の提出を求めたことは、同人らが組合員であるか否かとは無関係であり、これが不当労働行為になることはない。

(3) 当委員会の判断

- ① 24年 5 月 15 日、会社は、X 2 及び X 3 らがポスレジ入力を怠ったことは業務怠慢であるとして、始末書の提出を求めた（第 2、8(5)）。このことに関し、当時、H店 よりもスタッフ数が少なく、かつ、売上が多い店舗においても、ポスレジ入力はほぼ欠かさず行われていた一方

で、X 2 及び X 3 が勤務していた H店 においては、他店舗と異なり、全く入力されないか、数回しか入力されなかったこと（第 2、8(4)）が認められる。会社は、ポスレジ入力について20回ないし30回注意したにもかかわらず改善されなかったと述べており（第 2、8(5)）、X 2 及び X 3 らの同業務の懈怠の程度は顕著であったといえる。

- ② 組合が主張するとおり、会社が従業員に始末書の提出を求めたのはこれが初めてのことである（第 2、8(5)）が、そうだとしても、上記①のとおり、他店舗と比較して H店 でのポスレジ入力の未入力に際立って多いことからすれば、会社が始末書の提出を求めたことには相応の理由があるといわざるを得ず、その他、組合員であるが故に始末書の提出を命じたことを推認させる具体的な事実の疎明もない。
- ③ また、会社が始末書の提出を求めた24年 5 月15日は、X 2 の金曜日出勤や皆精勤手当の取扱いを巡って労使間の意見の対立が顕著になりつつあった時期ではある（第 2、8(5)）が、上記①のポスレジ入力の懈怠の状況をみれば、会社が X 2 らの組合活動を嫌って始末書の提出を求めたものとまではいえない。
- ④ 以上のとおりであるから、会社が、X 2 及び X 3 に対し、ポスレジ入力指示に関する始末書の提出を命じたことは、同人らが組合員であるが故の不利益取扱いに該当せず、また、組合の運営に対する支配介入にも該当しない。

5 H店 を F C 店化したこと並びにこれに伴う X 2 及び X 3 に対する異動命令について

(1) 申立人組合の主張

会社は、一旦組合員を H店 に集中させて他の従業員との接触を避けるようにした後、副分会長であった X 4 を取り込んで同店を F C 店化させ、X 2 及び X 3 をバラバラに異動させることにより、組合の弱体化を狙ったものである。

このように、H店 を F C 店化したこと及びこれに伴う X 2 らに対する異動命令は、同人らが組合員であるが故の不利益取扱いであり、組合活動に対する支配介入である。

(2) 被申立人会社の主張

H店 のF C店化について、会社はその意向を伝えてきたのはX 4からである。X 4は、自らの意思でF C説明会に参加し、企画書の提出を行い、会社はその内容を精査した結果、会社は、同人とF C契約を締結したものである。

F C店化は経営判断事項であり、 H店 の店長であったX 3への事前説明や組合の同意は必要ないと判断し、説明等を行わなかった。

以上から、 H店 のF C店化はX 2の組合活動とは無関係であり、これが不当労働行為になることはない。

(3) 当委員会の判断

① 組合は、会社が、副分会長であったX 4を取り込んで同店をF C店化させたと主張する。

しかし、会社が、組合の弱体化を意図して同人に H店 のF C店化を働きかけたり、また、X 4が会社の意を体して同店をF C店化させたといった事実を推認させるような事情は、特に認められないことから、X 4が24年10月1日に会社との間でF C契約を締結した（第2、11(3)）のは、自らの意思に基づく行動であったとみるのが相当である。

② 組合は、会社が、F C店化に伴い、X 2とX 3を H店 から異動させたことが、不利益取扱い及び支配介入であるとも主張する。

しかし、会社において、直営店がF C店化した場合、その店舗で働く従業員は、F C店に雇用されなければ、会社の他の直営店に異動せざるを得ない（第2、1(1)）ところ、X 2及びX 3は、X 4を事業主とするF C店化した H店 での就労を希望しなかったのであるから（同11(6)）、会社が、X 2及びX 3の雇用を継続するために、両人を他の直営店に異動させたのは、経営上やむを得ないことである。また、F C店化に伴う異動は、会社における通常の措置であり、会社が、X 2及びX 3の異動に際し、非組合員と比較して異なる扱いをしたというような事情も、特に認められない。

③ 組合は、組合員であるX 2とX 3を別々の店舗に異動させたことが、組合弱体化を意図したものであるとも主張するが、店舗の規模からみて、

二人を同時に同一店舗に異動させることが必ずしも容易ではないことが推認されるるところからみれば、会社があえて二人を別店舗に配属したものとまでみることはできず、会社が同人らを同じ店舗に異動させなかったことが、組合弱体化を意図したものであるとまではいえない。

- ④ 組合は、会社がF C店化やそれに伴う異動について、H店の店長であるX 3や同店に勤務するX 2らに事前に説明がなかったことに抗議している（第2、11(5)①②）が、会社は、これまでも、F C店化に先立ち、F C店化の対象となった店舗の従業員にその旨の説明を行ったことはなかった（同1(1)）のであるから、会社の対応は、会社における通常の手続と特に異なるところはなく、X 2及びX 3が組合員であることによる差別的な扱いがあったとまでは認められない。
- ⑤ 以上のとおり、X 4が会社とF C契約を結んだのは、X 4の意思によるものとみるのが相当であり、F C店化に伴うX 2及びX 3の異動は、会社における通常の手続のとおりであって、非組合員と比較して差別的な扱いがあったとはいえず、その他、会社の不当労働行為意思を推認させる具体的な事実の疎明もないのであるから、H店のF C店化並びにこれに伴うX 2及びX 3に対する異動命令は、いずれも、X 2及びX 3が組合員であるが故の不利益取扱いに該当せず、また、組合の運営に対する支配介入にも該当しない。

6 23年9月13日以降の団体交渉について

(1) 申立人組合の主張

- ① 組合は、X 2の再雇用契約の更新に当たり、同契約における労働条件について団体交渉を申し入れたにもかかわらず、会社は、「協議しません。」等と繰り返し、実質的な交渉を拒否した。
- ② X 2の週5日勤務及び皆精勤手当についても、団体交渉において継続議題とされていたにもかかわらず、これに係る団体交渉を拒否した。
- ③ 組合は、X 3の再雇用契約における労働条件を団体交渉の議題とするよう通知したが、会社は、「団体交渉の議題、交渉は致しません。」等と述べて、議題とすることを拒否するなどした。
- ④ 組合は、H店のF C店化に伴う異動命令について団体交渉を申

し入れたが、会社は、「H店FC店化についての団交は拒否する。」と述べた。

⑤ 会社は、組合の団体交渉申入れに対し、自らの要望する具体的期日を明記しないで、団体交渉を再三引き延ばしてきた。

⑥ よって、会社の上記対応は誠実交渉義務に違反し、また、団体交渉拒否に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、組合の団体交渉申入れを拒否したことはない。また、団体交渉に際しては、事前に質問がなされたものについて書面で回答し、交渉の場においては、質問に対する応答を行う対応をとっている。

(3) 当委員会の判断

本件審査の対象である23年9月13日の第3回団体交渉から25年5月21日の第10回団体交渉までの各団体交渉における会社の対応が不誠実であったかについて、下記①ないし⑤の交渉議題ごとに検討するとともに、団体交渉期日を巡るやり取りについて、下記⑥において判断する。

① X2の再雇用契約更新

有期雇用の労働者の更新後の労働条件は、純然たる新規採用の場合とは異なり、会社が雇用する労働者の労働条件として取り扱うべきであり、組合員であるX2の再雇用条件は、義務的団体交渉事項に該当するというべきである。したがって、会社は、組合からX2の再雇用に係る団体交渉の申入れがあった場合、正当な理由がない限り、これに応ずべき立場にある。

しかし、組合が24年4月16日付団体交渉申入書により、X2の再雇用契約更新時期が目前であるとして、契約更新に係る協議を求めたのに対し、会社は、同月20日付けで、組合に対し、組合と事前協議を要することの根拠を示すよう求める（第2、8(2)）など、契約更新前の事前協議に応じない姿勢を示した。

また、24年5月15日の第6回団体交渉において、会社は、X2の再雇用契約更新に係る労働条件について、「再雇用はしますよ、解雇はしませんよ。」とX2の再雇用契約を更新する意思を示したものの、具体的

にどのように考えているのかとの質問に対しては、契約期間を1年と考
えている旨を述べただけで、それ以外の事項については、ここで議論す
ることではない、協議しません等と、協議に応ずる考えがない旨を繰り返
し述べ、実質的な協議に入らなかったことが認められる（第2、8(5)
①）。

会社は、その後、組合に対し、5月21日付回答書により、X2の再雇
用契約の更新については、法律に則り、会社就業規則等に基づき適切に
締結する等と回答するにとどまり（第2、9(1)）、それ以上の具体的な
回答は何らしていない。

以上のとおり、X2の再雇用契約の更新に当たり、会社は、義務的団
体交渉事項である同人の再雇用条件について、実質的な交渉を行って
おらず、同人は、団体交渉における協議を経ずに再雇用契約の更新をせ
ざるを得なかったのであるから、会社の対応は、不誠実な団体交渉に当
たる。

② X2の週5日勤務

前記1で判断したとおり、それまで、事実上、X2の金曜日出勤を認
める運用をしていた会社が、同人に金曜日の就労をやめるよう指示し、
週5日勤務としたことは、同人にとって不利益な結果をもたらすもので
あることから、会社は、団体交渉において、これまでの運用を変更する
理由を十分に説明し、組合の理解を得られるよう努める必要があったと
いうべきである。

しかし、23年11月8日の第4回団体交渉において、組合が、それまで、
X2の金曜日出勤を認める運用がされていたことを指摘したのに対し、
会社は、同人の再雇用契約では金曜日は休日であると述べただけで、従
来の運用を変更する理由は説明しておらず、休日に勤務するという運用
が認められるのかどうか検討すると述べるにとどまった（第2、6(6)①）。

会社は、24年2月21日の第5回団体交渉でも、第4回団体交渉と同様
の回答を述べただけであり（第2、7(7)①）、5月15日の第6回団体交
渉では、それまでの運用に係る組合の指摘を否定した上、この件につい
ては何度もやり取りをしてきており、もう協議しないと回答し、それ以

上の交渉を拒否した（同8(5)②）。

以上のとおり、会社は、団体交渉において、それまでX2の金曜日出勤を認めてきた運用を変更する理由を説明しておらず、また、第4回団体交渉で休日に勤務するという運用が認められるかどうか検討すると述べたものの、その検討結果の説明もしないまま、第6回団体交渉では、この件に係る交渉を拒否してしまったのであるから、X2の週5日勤務に係る団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ない。

③ X2の皆精勤手当

組合は、皆精勤手当に係るX3とX2との取扱いが異なる理由につき同旨の質問を繰り返し、また、X2に係る皆精勤手当を支払わないことは労働基準法違反であり、X2が組合員であるが故の不利益取扱いであるなどと繰り返し主張した（第2、4(5)①、6(6)②、7(5)(7)②）が、それ以外に、事態を打開するための有効な指摘や追及は十分に行っていない。

これに対し、会社は、第3回団体交渉において、前回はX3一人の問題であり、また勉強不足であったなどと述べ、最高裁判所の判例を引用するなどして、X3のときと取扱いを変えた理由や、X2の皆精勤手当を支払わない理由を説明した（第2、4(5)①）。その後、第4回団体交渉において、会社は、組合に対し、再度、不支給とした根拠である最高裁判所の判例の重要性など、その理由を説明し（第2、6(6)②）、第5回団体交渉において、既に回答したとおりであり、支給しない旨述べるなど（同7(7)②）、一貫して同旨の説明をしてきたことが認められる。また、これ以降も、第8回団体交渉（第2、12(4)）、第9回団体交渉（同13(2)）及び第10回団体交渉（同16(2)）において繰り返し議題として取り上げられ、その都度、やり取りがなされたものと認められる。さらに、団体交渉の間においても、会社は、適宜、文書により、「労基法39条及び136条の趣旨からして望ましいものではないとしても、労働者の同法上の年次有給休暇取得の権利の行使を抑制し、ひいては同法が労働者に右権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものとまでは認められない

から、公序に反する無効なものとはとはいえない。」(第2、6(2))などと、上記最高裁判所の判例と同旨の説明を行うとともに、組合の追及を受け、第10回団体交渉以降、X2の出退勤状況を精査し、22年3月分については、遅刻の回数が1回だけであったことから精勤手当の支給要件を満たすことを確認し、支給されていなかった同月分の精勤手当5,000円を支給することとした(第2、16(3))ことが認められる。

以上から、会社は、X2の皆精勤手当を議題とする団体交渉を拒否した事実はなく、また、団体交渉等において組合に対し適宜説明するとともに、組合の指摘を受け、同人に係る不支給分の精勤手当を精査し、その一部の支払に応じていることから、団体交渉等における会社の対応が不誠実なものであったということとはできない。

④ X3の再雇用契約における労働条件

ア X3の再雇用契約について、会社は、組合に対し、25年2月13日付回答書において、「当社の合理的な裁量の範囲の条件を提示しますので、団体交渉での議題、交渉は致しません。」として、同議題に係る団体交渉を拒否する旨回答した(第2、13(1))。しかし、2月26日の第9回団体交渉では、会社は、決めるのは来月頃、定休日などは2日ないし3日とするものと考えている旨回答するなど、X3の再雇用契約を議題とすることを拒否することなく、一応の回答をしたことが認められる(第2、13(2))。X3の定年は4月であり、再雇用は5月16日以降であることを考慮すれば、2月26日の時点において、会社がこの程度の回答しかなかったとしても、ある程度無理からぬことである。

イ 組合は、4月23日付けで、会社がX3に係る再雇用条件を一方的に決定したと抗議している(第2、16(1))。

しかし、X3の再雇用契約締結の経緯をみると、会社は、3月26日に同人に「労働契約書(再雇用者用)」を交付し、同人の再雇用の労働条件を提示しており(第2、15(1))、これに対し、組合が、3月29日付要求書及び4月12日付申入書により、時給を850円とした根拠の説明及び内容の訂正を求めた(同(2)(4))ところ、会社は、同月16日付

けでこれらに応じ、「労働契約書（再雇用者用）」の年次有給休暇の記載を改めるとともに、時給を提示した根拠を回答しており（同(5)）、これを受けて、同月19日、X3が、「労働契約書（再雇用者用）」に署名及び捺印をしたこと（同(6)）が認められる。

そうすると、会社は、X3の再雇用条件決定に先立ち、組合の要求を受けて対応した上で、同人に対して「労働契約書（再雇用者用）」を示し、同人が同書に署名及び捺印をしたのであるから、会社が同人に係る再雇用条件を一方的に決定したということとはできない。

ウ なお、会社が3月26日にX3に「労働契約書（再雇用者用）」を提示してから、4月19日に同人が署名及び捺印をするまでの間に、団体交渉は開催されておらず、同人の再雇用契約は、団体交渉を経ることなく締結されている。しかし、上記イのとおり、組合の要求を受けて会社が提示した契約内容を変更した経緯がある上、組合は、3月26日以降、X3が再雇用契約を締結する前に団体交渉を開催するよう申し入れることも可能であったにもかかわらず、そのような対応をとらず、再雇用契約が締結された後の4月23日付けで、同人の再雇用条件を一方的に決定したと会社に抗議し、5月21日の第10回団体交渉の議題とすることを通知した（第2、16(1)）のであるから、契約締結前にX3の再雇用に係る団体交渉が行われなかったことについて、会社の対応に問題があったということとはできない。

エ 5月21日の第10回団体交渉では、会社が、X3の再雇用契約における時給を850円としたことや、同人の労働条件を定めた根拠について、それぞれ説明した事実が認められる（第2、16(2)）。

組合は、X3の再雇用契約に係る団体交渉については、会社が議題とすることを拒否するなどしたと主張するが、上記のとおり、会社は、少なくとも、議題とすること自体を拒否することはなく、団体交渉において一応の説明をしている。そして、その際の会社の対応が不誠実であったことを裏付けるに足りる具体的な事実の疎明はない。

オ 以上のとおり、会社は、X3の再雇用契約における労働条件を議題とする団体交渉を拒否せずに一応の説明をしており、同人の再雇用契

約締結に至る経緯にも、特に会社に不誠実な対応があったとは認められず、その他、団体交渉における会社の対応が不誠実であったと認めるに足りる具体的な事実の疎明はないのであるから、会社の対応が不誠実であったということとはできない。

⑤ H店 のF C店化

ア 組合は、 H店 のF C店化に伴う異動命令に係る団体交渉申入れに対し、会社が「 H店 F C店化についての団交は拒否する。」と述べた旨主張する。

イ この点、 H店 のF C店化並びにX 2及びX 3の異動等を議題とする24年10月30日付団体交渉申入れに対し、会社は、赤字店のF C店化は経営権事項であるとして、これに係る団体交渉は拒否する旨回答したことが認められる（第2、12(2)）ところ、確かに、F C店化そのものは、経営に関する事項に該当するものと解される。

しかし、組合は、 H店 のF C店化が組合つぶしであると決めつけて、その撤回を求めるのみで、上記申入れにおいても、これがX 2及びX 3の労働条件とどのような関わりがあるのか、また、会社に対し、具体的にどのような内容の説明を求め、これを拒否されたのか、具体的に明らかにしたことは認められない。

これに対し、会社は、上記団体交渉申入れに先立ち、組合に対し、10月15日付けで、F C店化は赤字店舗の立て直しのためで、組合つぶしではない旨説明し（第2、11(5)⑤）、その後においても、赤字店舗のF C店化は経営判断に基づくものである旨の説明をしており（同12(2)）、組合からは、これらの説明を覆すに足りる具体的な事実の疎明もない。

ウ また、上記イのとおり、会社は、一旦は団体交渉を拒否する旨回答したものの、24年11月27日の第8回団体交渉では、 H店 のF C店化並びにX 2及びX 3の異動等を議題としてやり取りがなされ、会社は、X 3らへの事前説明が不可欠であるとは考えていないことを説明し（第2、12(4)）、25年2月26日の第9回団体交渉でも、同じ議題でやり取りがなされ、会社が同様の説明をしている（同13(2)）ことが

認められる。

このため、少なくとも会社は、団体交渉に応じなかったことはなく、組合員である X 2 及び X 3 の労働条件に関する事項について団体交渉で一応の説明をしていたことが認められ、その他、会社の対応が不誠実であったことを裏付けるに足る具体的な事実の疎明はない。

エ したがって、会社が H店 の F C 店化並びに X 2 及び X 3 の異動等を議題とする団体交渉を正当な理由なく拒否した事実は認められず、団体交渉における会社の対応が不誠実であったということもできない。

⑥ 団体交渉を巡るやり取り

組合は、組合の団体交渉申入れに対し、会社が自らの要望する具体的な期日を明記することなく、団体交渉を再三引き延ばしてきた旨主張する。

確かに、会社は、団体交渉に応じる用意はある、繁忙期以外で会社が余裕のある対応のできる期間に期日を設定されたいなどと回答するにとどまり、具体的な期日の提案をしないということも少なからずあった（第 2、7(3)(6)、8(1)(2)、10(2)）ことが認められ、組合の団体交渉期日に係る提案を断っておきながら、具体的な対案を示さない会社のこのような対応には、必ずしも問題がないとはいえない。

しかし、組合と会社との間においては、申入れからおおむね 1 か月ないし 2 か月程度の間には団体交渉が開催されており（第 2、4(1)(5)、6(3)(6)、8(1)(5)、12(1)(4)、13(1)(2)、14、16(2)）、また、これよりも長い期間が開くことがあったとしても（第 2、7(2)(7)、10(2)(4)）、これまで、団体交渉が開催されるまでに時間を要することにより時機を逸し、その結果、団体交渉を開催する意義が失われるなど、団体交渉の実質が失われたような事情は認められないことから、会社の上記対応をもって、不誠実な交渉態度であるとまではいえない。

⑦ 以上のとおりであるから、X 2 の再雇用契約更新及び週 5 日勤務に係る団体交渉における会社の対応は不誠実な団体交渉と認められるが、その余は、正当な理由のない団体交渉の拒否又は不誠実な団体交渉には該当しない。

7 救済方法について

(1) X 2 の定休日を週 2 日とするよう指示したこと

組合は、請求する救済の内容として、「23年10月以降、X 2 の定休日を 1 日増やし 2 日としたこと」の撤回を求めている（第 1、2(1)）。しかし、X 2 は、10月以降は金曜日の就業をやめるよう指示されたものの、その後も金曜日勤務を継続し、11月11日（金）の途中まで勤務したこと（第 2、5(2)、7(1)）、また、X 2 の再雇用契約は 1 年契約であり、24年 5 月 23 日の契約更新では、定休日の変更がなされず、週 5 日勤務のままとされたこと（第 2、9(2)）を考慮し、主文第 1 項のとおり命ずることとする。

(2) X 2 の再雇用契約更新に係る団体交渉

X 2 の再雇用契約は、24年 5 月 23 日に更新され（第 2、9(2)）、その契約期間も既に終了し、団体交渉応諾を命ずる実益がないことから、主文第 2 項のとおり、文書の掲示及び交付のみを命ずることとする。

(3) X 2 の週 5 日勤務に係る団体交渉

会社が、X 2 の定休日を週 2 日とするよう指示したことについては、主文第 1 項で救済を命じていることから、団体交渉については、主文第 2 項のとおり、文書の掲示及び交付のみを命ずることとする。

(4) 上記文書を掲示する場所は、本命令書交付時に X 2 が勤務している店舗とするのが相当である。

なお、組合は、文書の掲示のみを求めているが、本件の救済としては、主文第 2 項のとおり、交付も併せて命ずるのが相当であると考える。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、X 2 に対し、金曜日の就労をやめて定休日を週 2 日とするよう指示したことは、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に、X 2 の再雇用契約更新及び週 5 日勤務に係る団体交渉における会社の対応は、同法同条第 2 号に、それぞれ該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第 27 条の 12 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26年 8 月26日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一