

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 American Apparel Japan 有限会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成25年不第13号事件について、当委員会は、平成27年2月17日第1628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American Apparel Japan有限会社は、申立人一般合同労働組合東京西部ユニオンの組合員 X 2 との雇用契約が平成25年4月1日付けで更新されたものとして取り扱い、同人を原職又は原職相当職に復帰させるとともに、同人に対し、同日から原職又は原職相当職に復帰させるまで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

American Apparel Japan 有限会社
代表取締役 Y 1

当社が、平成24年11月8日に貴組合が申し入れた団体交渉に25年2月20日まで応じなかったこと及び貴組合の組合員 X 2 氏との雇用契約を25年4月1日付けで更新しなかったことは、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。

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

平成24年8月20日、被申立人American Apparel Japan有限公司（以下「会社」という。）の自由が丘店に勤務する X 2 （以下「X 2」という。）は、会社から従業員割引制度の不正利用等を理由に雇用契約期間中の解雇を通告された（以下「本件解雇」という。）。

このため、X 2 は、同僚の X 3 （以下「X 3」という。）ととも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。）に加入した。8月28日、組合は、第1回団体交渉において、本件解雇の撤回を要求したところ、会社は、同月31日にこれを撤回した。

その後、組合は、本件解雇の撤回の理由等に関し団体交渉を申し入れ、9月20日に第2回団体交渉が開催された。さらに、組合は、11月8日、本件解雇を撤回した経緯の説明や組合員の正社員への登用等を求めて団体交渉を申し入れた。しかし、会社は、人事を統括する Y 2 （以下「Y 2」という。）の海外出張を理由として25年2月20日の第3回団体交渉まで団体交渉に応じなかった。

会社は、2月26日に開催された第4回団体交渉において、3月31日をもって、X 2 との間での雇用契約を期間満了による終了とし、更新しないこと（以

下「本件雇止め」という。)を予告した。そして、会社は、3月31日、本件雇止めを行った。

本件は、①会社が、24年11月8日に組合が申し入れた団体交渉に、Y 2 の海外出張を理由に25年2月20日まで応じなかったことが正当な理由のない団体交渉拒否に、②本件雇止めが組合員であるが故の不利益取扱いに、それぞれ該当す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、請求する救済内容として下記(1)を求めていたが、25年3月19日付けで下記(2)を追加した。

- (1) 組合が24年11月8日に申し入れた団体交渉を、経営責任者の海外出張を理由に拒否しないこと。
- (2) 本件雇止めを撤回し、X 2 の雇用を継続すること。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、主に東京西部地区に就業場所をもつ労働者により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、平成24年8月20日に会社に勤務する組合員により結成された申立外アメリカンアパレル分会（以下「分会」という。）があり、本件申立時の分会員数は3名である。

- (2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、アパレル製品等の企画・製造・販売等を目的とする有限会社である。本件申立時の従業員は約100名である。

会社は、アメリカ合衆国に所在し日本を含めたアジア地域にも販売網を広げているAmerican Apparel, Inc（以下「アメリカンアパレル」という。）の日本法人である。

Y 2 は、22年以降、アメリカンアパレルにおいて、日本を含めたアジア地域を担当するリージョナル・マネージャー・アジアという地位に就き、会社の実質的な経営責任者を務めている。

[乙53、1審p3]

2 本件解雇とその撤回に至る経緯

- (1) X 2 の雇用契約等

22年2月、X2は、会社に採用され、横浜店において店舗スタッフとして勤務を開始した。

会社は、採用に際して雇用契約に関する書面を作成せず、契約更新に関する手続も特段行わなかった。しかし、その後、会社は、自ら働きかけて従業員との間で雇用契約書を締結するようになり、X2との間では、24年5月23日に雇用期間を4月1日から25年3月31日までの1年間とする「アルバイト労働条件通知書兼雇用契約書」を締結した。

同書面においては、雇用契約の更新の有無について「更新する場合があります」とされ、契約の更新は、「契約期間満了時の業務量」、「有期契約社員能力、業務成績、勤務態度」、「会社の経営状況」のいずれかにより判断するとされていた。

なお、後に組合員となるX4は17年10月に、X3は23年6月にそれぞれ採用されたが、X2の場合と同様に、会社は、両名の採用に際して雇用契約に関する書面は作成せず、契約更新に関する手続も特段行わなかった。また、会社は、両名との間で、24年7月に、雇用期間を25年3月31日までとする雇用契約書をそれぞれ締結している。

[甲1～3]

(2) 自由が丘店におけるX2の勤務状況等

22年12月頃、X2は、会社の自由が丘店に異動し、その後、同店のアシスタント・マネージャー（副店長に相当）として、接客等といったフロア業務に加え、レジの管理、従業員のシフト管理等を担当していた。X2は、英語による業務に従事することができたため、Y2やアメリカンアパレルとの間の英語によるやり取りも担当し、Y2に対し、同店における要望等を記載した電子メールを送信する等していた。

なお、同店におけるプロモーション（特定商品の割引等といった販売促進活動）等については、会社及びアメリカンアパレルの担当部署から同店に対して指示等がなされていた。しかし、プロモーション等の際のレジ操作において使用されるコード（数値）が同店に伝達されず、レジ操作等に関する指示の連絡がセールの前まで行われなかった等、会社の担当部署からの指示等が十分にはなされていない状況があった。

また、同店において就業規則は周知されていなかった。

[甲35・39・40、2審p4～5・45～49]

(3) 自由が丘店の閉店とX2に対する異動の打診

24年7月末、会社が自由が丘店を閉店することが同店の従業員に伝わった。これを受け、X2とX3は、同店の閉店に反対する立場を示した。

8月16日、会社のリージョナル・セールスマネージャー（日本全店舗の販売担当責任者）である Y3（以下「Y3」という。）が他店舗への異動を打診したが、X2はこれに応じなかった。

[甲35、2審p5～6・16～17・53～54]

(4) 本件解雇の通知と組合加入

8月20日、Y3は、個人面談において、X2に対して、解雇を通知した。同日、X2は、同僚であるX3とともに組合に加入し、分会を結成した。X2は分会の分会長に就任した。

[甲4・35]

(5) 第1回団体交渉

① 開催日、出席者等

本件解雇の通知の翌日である8月21日、組合は本件解雇の撤回を求めて団体交渉を申し入れ、同月28日に第1回団体交渉が開催された。

第1回団体交渉において、会社側は、Y3ら会社従業員のほか弁護士が出席したが Y2 は出席しなかった。なお、X2及びX3は、第1回以降の団体交渉の全てに出席している。

[甲4・35]

② 本件解雇の理由となった問題行為

席上、組合がX2の解雇の理由を質問したところ、会社は、労働条件通知書兼雇用契約書の「退職に関する事項」の「①雇用契約期間の満了前に、乙（注：X2）の業務への適格性がかけていることが判明したとき」に該当すると説明した。

さらに、適格性が欠けると判断した具体的根拠について組合が質問したところ、会社は、以下のアないしウがX2の具体的な問題行為であると指摘した。

ア X 2 は、他の従業員が会社の商品を購入する際に、従業員割引制度の対象外であるにもかかわらず同制度を適用してレジ操作を行った。

[甲35]

イ 会社は、従業員割引制度を利用して商品を購入する際に自らがレジ操作を行うことを禁止していた。X 2 はこれに反し、自らレジ操作を行った。

[甲35]

ウ ゴールデンウィークのプロモーション（ゴールデンウィーク期間中に、店舗の従業員があらかじめ決められた服等を着用する、特定の商品を割引販売する等といった販売促進活動）の際に、アシスタント・マネージャーであるX 2 は、マネージャー（店長）とコミュニケーションをとり、プロモーションの内容等について確認しておくべきであったが、これをしなかった。

[甲35]

③ 会社が指摘する問題行為に対する組合側の説明

会社が、X 2 に対して、指摘した問題行為の詳細について確認を求めたため、同人を含めた組合側は概要以下のとおり説明した。

ア 上記②アについて

X 2 は、同僚の従業員と相談し、従業員割引制度の対象商品を示した表に間違いがあると判断して、当該商品を従業員割引制度の適用対象として同従業員に購入させた。

[甲35]

イ 上記②イについて

自由が丘店は従業員が少ないため、以前から、X 2 は自らレジ操作を行い、従業員割引制度を利用して商品を購入してきたが、これまで注意を受けたことはなかった。

[甲35]

ウ 上記②ウについて

当初、Y 3 は、自由が丘店の従業員の一人が会社の指示に沿わない靴を着用しているとしてWarning（警告）を出したが、その後、勘違

いに気付き、当該Warningを撤回した。

しかし、後日、Y 3は、ゴールデンウィークのプロモーションに確認漏れがあったとして、X 2とマネージャーに対し、Warning Notice（始末書に類する書面）の提出を求めたため、X 2は納得しないながらも同書面を提出した。

[甲35]

④ 8月16日の異動打診について

また、組合が8月16日にY 3がX 2に対して他店舗への異動を打診しておきながら、同月20日になって本件解雇を通知したことを問い質したところ、会社は、16日時点では、Y 3はX 2を他店舗に異動させたいと思っていたが、同日の夜、Y 2からX 2を解雇するように連絡があったと説明した。

[甲35]

⑤ 次回の団体交渉出席者

組合は、次回の団体交渉に、Y 2と会社の代表取締役であるY 1（以下「Y 1代表取締役」という。）の出席を求めた。

[甲35]

(6) 自由が丘店におけるX 2の「問題行為」

会社が第1回団体交渉において指摘したX 2の自由が丘店における「問題行為」（上記(5)②）については、以下の事実が認められる。

① 24年5月7日付「Warning Notice」（上記(5)②ウに対応）

24年5月7日、X 2は、ゴールデンウィークのプロモーションに関して、自身とマネージャーとの間のコミュニケーションが欠けていた旨が記載された「Warning Notice」（始末書に類する書面）を作成し、会社に提出した（以下「本件Warning」という。）。

コミュニケーションが欠けていたこと具体的な内容やコミュニケーションが欠けた結果生じた具体的な問題等は明らかではない。

[乙1、2審p6～8]

② 24年7月19日の従業員割引制度の不正利用（上記(5)②アに対応）

24年7月19日、X 2は、同僚の従業員のために、XSサイズのHigh-Waist

Pleated Pantの商品をレジ入力し、Flash Saleと呼ばれる従業員割引制度を適用して70%引きにて購入手続を行った。

本来、従業員割引制度の適用対象となるのは同商品の「Royal Peach Skin」色であったが、X 2は対象外の「Royal Blue」をレジ入力している（以下「本件不正利用①」という。）。しかし、実際にX 2が購入手続を行った商品が対象外の「Royal Blue」であったのか、それとも、実際に購入手続を行ったのは対象商品である「Royal Peach Skin」であり、X 2はレジ入力においてミス（すなわち、「Royal Peach Skin」を「Royal Blue」とレジ入力するミス）をしたにすぎないのかは明らかでない。

なお、レジ入力は商品に添付されているタグをスキャンする方法で行うため、商品に間違ったタグが付けられている場合には、間違いに気付いてレジ入力を訂正しない限り誤ったレジ入力がなされてしまうこととなる。そして、会社においては、タグの付け間違いは度々発生していた。

8月15日、会社は、X 2に対し、本件不正利用①に対して、「verbal warning」（口頭による警告）と記載された電子メールを送信した。その電子メールにおいて、会社は、対象外の商品に従業員割引制度を適用して購入したことが違反行為であることを指摘するとともに、更なる違反行為があった場合には、より大きな懲戒処分がなされることになることを伝えた。

[甲29・30、乙3・30、1審p14、2審p27～28]

③ 7月25日の従業員割引制度の不正利用（上記(5)②イに対応）

24年7月25日、X 2は、自分自身が購入するため、Sage Linen色のHigh-Waist Pleated Pantの商品をレジ入力し、従業員割引制度を適用して70%引にて購入した。

本来、従業員割引制度の適用対象となるのは同商品の「XSサイズ」であったが、X 2は対象外の「Sサイズ」をレジ入力している（以下、「本件不正利用②」といい、本件不正利用①と併せて「本件不正利用」という。）。しかし、実際にX 2が購入手続を行った商品が対象外の「Sサイズ」であったのか、それとも、実際に購入手続を行ったのは対象商品

である「XSサイズ」であり、X 2はレジ入力においてミス（すなわち、「XSサイズ」を「Sサイズ」とレジ入力するミス）をしたにすぎないのかは明らかではない。なお、X 2がHigh-Waist Pleated Pantを着用すると、「Sサイズ」では裾を踵で踏むほどの長さになるが、「XSサイズ」では裾の長さが足首にかかる程度である。

8月15日、会社は、X 2に対し、本件不正利用②に対して、「verbal warning」（口頭による警告）と記載された電子メールを送信した。その電子メールにおいて、会社は、対象外の商品に従業員割引制度を適用して購入したことが違反行為であること、レジ係が自分の商品購入のためにレジ操作を行ったことが違反行為であることを指摘するとともに、更なる違反行為があった場合には、より大きな懲戒処分がなされることになることを伝えた。

なお、従業員割引制度を利用して購入する際に購入する従業員自らがレジ入力をしてはいけないことは英文の従業員向けのマニュアルに記載されていた。しかし、同マニュアルは会社の各店舗において周知されていなかった。また、同マニュアルを含めた従業員割引制度に関する従業員向け研修等も行われていなかった。

また、23年12月30日においても、X 2自身がスカーフ等を購入する際に、従業員割引制度の対象外の商品について同制度を適用して自らレジ入力をしているところ（以下「本件スカーフの件」という。）、会社は、レジ入力の結果を管理し記録していたが、特に注意や懲戒処分等をしていない。

[甲46、乙4、29、31、56、2審p39～40]

(7) 会社による本件解雇の撤回

24年8月31日、会社は、組合に対し、本件解雇を撤回する旨通知した。

[審査の全趣旨]

3 本件雇止めに至る経緯

(1) 第2回団体交渉に至る経緯

9月5日、組合は、本件解雇の撤回に関わる件（撤回理由の開示や会社の謝罪等）、自由が丘店閉店の白紙撤回の件及び就業規則の組合への提出

を議題とし、 Y 2 及び Y 1 代表取締役が出席する団体交渉を申し入れた。しかし、会社は、自由が丘店閉店に伴う従業員の処遇等を検討中であることを理由に団体交渉の開催日の調整が困難であると回答した。

これを受け、組合は、9月8日、本件解雇の撤回に関わる件等は即時に団体交渉を行えるとして、再度、団体交渉を申し入れるとともに、情宣活動を行った。

さらに、9月14日、会社が、自由が丘店スタッフ全員に対して、同月30日をもって同店を閉店し、今後の処遇については、 Y 2 との個人面談において相談を受ける旨の電子メールを送信したことから、組合は、同月18日付申入書において、自由が丘店閉店に関する説明会の開催も要求した。

[甲7～11・13]

(2) 第2回団体交渉

① 開催日、出席者等

組合の申入れを受けて、9月20日に第2回団体交渉が開催された。会社側は、Y 3ら会社従業員、弁護士のほか、 Y 2 も出席したが、 Y 1 代表取締役は出席しなかった。

[甲36]

② 本件解雇の撤回の理由

まず、組合が本件解雇の理由を質問したところ、 Y 2 は、会社のルールに反して、自分でレジ操作を行ったこと及びルールで決められている以上の割引を行ったことがその理由であると回答した。

これを受け、組合が本件解雇の撤回の理由について質問したところ、 Y 2 は、本件解雇に関して協議を継続することが双方の利益にならないことから、早期の円満な解決のために撤回したと述べた。

しかしながら、本件解雇の理由とした事実が誤りであったと会社が認識するに至ったのか、あるいは会社が認識する事実関係そのものは変わらないものの解雇には至らない程度の問題行為であると会社が考えるに至ったのか等、会社が本件解雇を撤回した理由の詳細については、 Y 2 は明言を避け、早期の解決のために本件解雇を撤回した旨を回

答するにとどまった。

[甲36]

③ 自由が丘店閉店に関する説明会

会社は、この団体交渉において、組合の求めに応じて自由が丘店閉店に関する説明会の開催を約束し、団体交渉後の9月24日に、説明会を開催した。

[甲36]

(3) 自由が丘店の閉店とX2の異動

9月30日、自由が丘店は閉店し、X2は、代官山店に異動した。X2は、同店の「キー・ホルダー」という役職に就いた。キー・ホルダーは、店舗の始業・終業時にレジの開閉を行う権限を与えられており、上長であるマネージャーやアシスタント・マネージャーの許可を得ずに、単独でレジ操作をすることが認められていた。

なお、会社は、X2にキー・ホルダーを担当させる際に、従業員割引制度の利用を含め、レジ操作に関して特に注意喚起等をしていない。

[審査の全趣旨]

(4) 本件申立てに至る経緯

11月8日、組合は、会社に対し、組合員の正社員への登用、就業規則の改定、自由が丘店における賃金及び本件解雇の撤回の経緯等を議題とし、Y2及びY1代表取締役が出席する団体交渉を申し入れたが、会社は回答しなかった。

このため、組合が、11月21日に、再度、団体交渉を申し入れたところ、会社は、Y2と直接連絡をとるように求め、同人の連絡先としてメールアドレスを通知した。しかし、組合が電子メールを送信しても、返信はなかった。

12月10日、会社は、組合に対し、Y2が海外出張中であり、帰国日が未定であるため、団体交渉の候補日を示せない旨を連絡した。

25年1月7日、会社は、組合に対し、Y2の近日中の帰国は困難であり、3月1日に団体交渉を開催したいと連絡した。

これを受け、X2を含めた組合は、1月8日、直接会社の本社を訪問し、

団体交渉の開催時期について再考するよう抗議の申入れを行うとともに、本社の社屋前において情宣活動を行った。そして、組合は、翌9日付申入書において、団体交渉の議題に、組合員の3月31日を期限とする雇用契約の更新を追加した。

しかしながら、1月10日、会社は、組合の申入れに対し交渉権限のある者が Y 2 のみであり本人不在のまま交渉を進めることはできず、同人の近日中の帰国は困難であるとして、3月1日に団体交渉を行うことを再度通知した。

これを受け、2月7日、組合は、本件申立てを行った。

[甲14～21、審査の全趣旨]

(5) 第3回団体交渉

2月20日、第3回団体交渉が開催され、 Y 2 も出席した。

その席上、組合が、X 2、X 3ら組合員の3月31日以降の雇用継続を求めたところ、 Y 2 は検討すると答えたものの、雇用継続の有無までは明言しなかった。

また、本件解雇の撤回の理由について、 Y 2 は、X 2本人がまだ働き続けたいとの意思を表示したため、本人の言い分を聞くべく解雇を撤回したと回答するにとどまった。

[甲37]

(6) 第4回団体交渉と本件雇止めの通知

2月26日、第4回団体交渉が開催され、 Y 2 も出席した。

この席上、 Y 2 は、他の組合員の雇用契約は更新するが、X 2の雇用契約は更新しないことを告げ、X 2の雇用契約を更新しない理由として、X 2が複数回警告を受けていることを挙げた。

また、組合が、代官山店に異動する前（本件解雇の撤回前）の問題行為については解決されたのではないかと質問したところ、 Y 2 は、X 2本人のまだ働きたいという意思を受け止めて解雇を撤回したものの、改めて検討した結果、現職に必要な能力を発揮していないため、雇用契約を更新しないと述べた。

他方、 Y 2 は、本件解雇の撤回後における問題行為の有無につい

ては具体的な回答をしなかった。このため、組合は、X 2 の雇用契約を更新しない理由について具体的な内容の説明を求めた。

また、Y 2 が会社の最高責任者であるのか組合が確認したところ、同人は最高責任者ではないと回答したため、組合は、会社において法的に意味のある責任者が出席するように求めた。

この団体交渉後、2月28日付けで本件雇止めに係る通知書がX 2 に送付された。

[甲22・26、乙22]

(7) 第5回団体交渉

① 開催日時、出席者等

3月4日、第5回団体交渉が開催され、Y 2 も出席した。開催に当たり、Y 2 は、Y 1 代表取締役からの委任状を提示し、団体交渉における交渉及び決定に関する一切の権限がY 2 にあることを示した。

[甲24]

② 本件雇止めの理由について

Y 2 は、本件Warning、本件不正利用に係る警告は無効ではなく有効であり、本件雇止めの理由に含まれるとした上で、代官山店に異動後もレジ操作等のパフォーマンスが改善しなかったため、本件雇止めとしたと説明した。

そして、組合が、代官山店に異動後の問題行為を具体的に説明するように求めると、Y 2 は、X 2 の具体的な問題行為として、顧客が希望しない商品について、X 2 がレジ入力をして商品を決済したが、会社側がこれに気づき、その顧客に電話し、当該顧客に再び来店してもらい返金手続を行ったことを挙げた。

これに対し、組合は、本件雇止めの理由を、証拠とともに書面にて開示するように求めた。

[甲45]

(8) 雇止め理由証明書に記載された本件雇止めの理由

第5回団体交渉後である3月12日、会社は、X 2 に対し、雇止め理由証

明書を交付した。

そこには、X2の雇止め理由を「貴殿のパフォーマンスを総合的に考慮した結果、業務を遂行する能力及び適格性に欠けると判断したため」とした上で、具体的事実として、本件Warning、本件不正利用のほか、代官山店におけるレジ操作ミスとして、次の3点を挙げていた。

- ① 商品のレジを行う際、お客様が購入した商品の一部につき購入代金をいただく操作を失念したため、後日お客様に再度来店いただき代金を請求しなければならなかったこと。
- ② 商品のレジを行う際、社内在庫システムに、お客様が実際に購入した商品とは別の商品名を入力して販売したことにより、社内在庫システムの訂正が必要になったこと。
- ③ 上記②同様のレジ操作ミスにより、クレジットカード会社に対する当該決済請求の取消要請が必要となったこと。

[甲42]

(9) 代官山店におけるレジ操作ミス

上記の雇止め理由証明書において指摘された、X2の代官山店におけるレジ操作ミスに関しては、以下の事実が認められる。

① 24年11月11日のレジ操作ミス（上記(8)①に対応）

24年11月11日、X2は、自身のレジの操作ミスにより、クレジットカードでの決済を取り消した。このため、当該顧客が別の商品を受け取るため来店した際に、もう一度会計をやり直す必要が生じた（以下「本件レジ操作ミス①」という。）。

なお、会社は、X2に対し、この件について、レジミス報告書や本件Warningの際のWarning Noticeのような始末書に類する書面の作成を求めてはおらず、本件不正利用の際のような「verbal warning」と記載された電子メールも送信せず、懲戒処分にも付していない。

[乙6]

② 24年12月26日のレジ操作ミス（上記(8)②に対応）

24年12月26日、X2が売上としてレジ入力した商品について、同日、別の従業員が「mistake」（間違い）であるとして「返品」とのレジ操

作を行った（以下「本件レジ操作ミス②」という。）。

なお、会社は、X 2 に対し、この件について、レジミス報告書や本件 Warning の際の Warning Notice のような始末書に類する書面の作成を求めてはおらず、本件不正利用の際のような「verbal warning」と記載された電子メールも送信せず、懲戒処分にも付していない。

[乙 7]

③ 25年2月23日のレジ操作ミス（上記(8)③に対応）

25年2月23日、X 2 は、レジの入力ミスにより2,200円分多くクレジットカードにて決済した。このためX 2 はクレジットカード会社に連絡し、カード決済の取消手続を依頼した（以下、「本件レジ操作ミス③」といい、本件レジ操作ミス①②と併せて「本件レジ操作ミス」という。）。

X 2 は、この件について、レジミス報告書を作成し、会社に提出している。

なお、本件レジ操作ミスは、いずれも当該顧客やクレジットカード会社との間でトラブルに至っていない。

[乙 9、10]

(10) 本件雇止めと本件追加申立て

3月19日、組合は、本件雇止めが労働組合法第7条第1号に該当するとして、本件追加申立てを行った。

会社は、X 2 以外の組合員については、4月1日付けで雇用契約を更新したが、X 2 に対しては本件雇止めを行った。

なお、同日、雇止めとされた者はX 2 のほかに1名いるが、その理由は、その者と音信不通になり、雇用継続の意思を確認できなかったためであった。

また、会社においては、これまで、X 2 のほか、従業員割引制度の違反行為を理由に雇止め又は解雇となった者はいない。

[審査の全趣旨]

4 本件雇止め以降の経緯

(1) 第6回団体交渉

4月19日、第6回団体交渉が開催され、Y 2 も出席した。

本件雇止めに関しても交渉が行われ、組合が本件雇止めの撤回を求めたが、Y2は、X2が過ちを繰り返したことから、従業員としての適格性を信用できない旨を述べ、本件雇止めの撤回に応じなかった。なお、本件雇止めに関するやり取りにおいて、本件Warningと本件不正利用については、雇止めの理由にはできないと組合が述べたところ、Y2は「I understand.」と述べた。もっとも、当該発言後、Y2は、特に、本件不正利用等を雇止め理由から除外することを認めるような発言はしていない。

[甲25]

(2) 第7回団体交渉に至る経緯

① 本件雇止めを議題とする団体交渉の拒否

8月13日、組合は、本件雇止めに関して団体交渉を申し入れたが、会社は、労働委員会において組合と会社の主張が異なっている事実の確認については、団体交渉により解決される性質のものではないとして、団体交渉に応じなかった。

これに対し、8月16日、組合が団体交渉に応ずるように抗議を申し入れたが、同月19日、会社は、再び団体交渉には応じない旨回答した。

これを受け、8月31日、組合は、本件雇止めのほか、代官山店における人員体制の不足についても議題に加え、団体交渉を申し入れた。しかし、会社は、代官山店における人員体制の不足については団体交渉に応ずるが、本件雇止めについては団体交渉に応じない旨回答した。

9月7日、組合が、再度、本件雇止めについて団体交渉に応ずるよう求めたが、同月10日、会社は、本件雇止めについては行き詰まりに達している等として、団体交渉に応じない旨回答した。

[乙25～28・32～35]

② Y2の業務上の都合による団体交渉の延期

9月27日、組合が、代官山店における増員要求と組合員の待遇改善を議題とする団体交渉を申し入れたところ、一度は10月23日に団体交渉を開催することが決まった。

しかしながら、会社は、その後、Y2が出張先において緊急の

案件に対応する必要が生じたことを理由として、開催日を3度延期し、結局、11月20日に第7回団体交渉が開催された。

[乙36～47]

(3) 第7回団体交渉以降の経緯

11月20日に開催された第7回団体交渉において、組合が要求した代官山店における増員要求と組合員の待遇改善については、12月18日に開催された第8回団体交渉においても引き続き協議された。

その後、26年2月24日に第9回団体交渉が開催され、X2以外の組合員の雇用契約の更新が議題とされた。4月1日、X2以外の組合員については前年と同様に雇用契約が更新された。

4月9日に開催された第10回団体交渉においては、代官山店の増員と賃金表の作成等が議題とされた。

なお、Y2は、第7回団体交渉から第10回団体交渉までの全てに出席した。

[乙48～52・54・55、審査の全趣旨]

第3 判断

1 団体交渉について

(1) 申立人組合の主張

会社は、24年11月8日に組合が申し入れた団体交渉について、Y2の日程が調整できないこと等を理由に応ぜず、25年1月7日になって団体交渉の開催日として3月1日を提示した。

これは、X2、X3ら組合員の雇用契約の期限である3月31日まで1か月もない時点での団体交渉となり、雇用契約の更新に関する交渉が実質的には成り立たない事態である。

また、会社は、団体交渉に応じなかった理由として、Y2の海外出張を挙げるが、出張というよりは休暇と思われる状況があった。

(2) 被申立人会社の主張

会社が、団体交渉に応じなかったのは、組合が出席を求めたY2が業務上の理由により海外出張をしていたためであり、やむを得ない理由によるものである。

さらに、会社は、組合の要求に応じて、当初の予定である3月1日よりも早い2月20日に団体交渉を行っている。

また、本件申立て後、会社は、複数回団体交渉に応じているし、本件雇止めに関する議題は行き詰まりに達しているので、救済の必要性はない。

(3) 当委員会の判断

① 正当な理由のない団体交渉拒否に該当するかについて

会社は、3か月余にわたり団体交渉に応じなかった理由はY2が海外出張に従事していたためであると主張する。

本件においては、会社は、本件解雇の撤回後、本件解雇の理由である本件不正利用及び本件Warningについて、どのような事実関係と認識しているのか、それについて問題であると評価しているのか等を明らかにしないまま(第2.3(2)②)、結局は、本件不正利用等も本件雇止めの理由としている(同(8))。そして、組合が本件解雇の撤回の経緯等に係る団体交渉を申し入れたのは、まさに本件不正利用等を理由にX2が雇止めをされる事態を危惧したためであると考えられる。これらのことからすると、24年11月8日以降、少なくとも本件不正利用等を含めたX2の雇用契約に関する議題は、速やかに団体交渉において協議されるべき状況にあったというべきである。

このような状況を考慮すると、会社が、3か月余にもわたり団体交渉の交渉員を確保せずに団体交渉に応じないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するというべきであり、Y2が海外出張に従事していたことをもって正当な理由と評価することはできない。このことは、会社が当初の予定である3月1日よりも早めて2月20日に団体交渉に応じたことを考慮しても左右されない。

したがって、本件において、Y2の海外出張は、団体交渉に応じないことに対する正当な理由ということとはできず、会社が、24年11月8日以降、25年2月20日まで団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

② 救済の必要性について

会社は、本件申立て後に複数回団体交渉に応じたこと(第2.4)を

もって、救済の必要性がないと主張する。

しかし、将来、会社が交渉員の業務上の都合を理由に長期間団体交渉を延期させる事態が再発する虞が消滅したとはいえない。現に、会社は、本件手続において、Y 2 の業務上の都合は団体交渉に応じない正当な理由であるとの主張を維持しており、組合の25年9月27日付団体交渉申入れに対し、Y 2 の業務上の都合を理由に開催日を延期して11月20日まで応じておらず、類似の事態を再発させている（第2. 4(2)②）。したがって、本件において再発の虞がある以上、救済の必要性が失われたとはいえない。

2 本件雇止めについて

(1) 申立人組合の主張

会社は、本件雇止めの理由として、本件不正利用、本件Warning及び本件レジ操作ミスを指摘するが、次のとおり、本件不正利用等を本件雇止めの理由とすること自体恣意的であって、その真意は組合嫌悪であるといわざるを得ない。

① 本件不正利用①について

本件不正利用①において、X 2 が購入手続を行った商品は、従業員割引制度の対象であるXSサイズのHigh-Waist Pleated Pantの「Royal Peach Skin」色であり、従業員割引制度の不正利用は行っていない。

レジ操作において「Royal Blue」色と入力したのは、同商品には「Royal Blue」色との間違ったタグが付けられており、そのタグをスキャンしてレジ入力をしたためである。間違ったタグを付け替えなかったのは、タグの付替えに伴う在庫数の混乱を避けるためにすぎない。

なお、X 2 は、第1回団体交渉において、従業員割引制度の対象商品を記載した表に誤りがある旨述べているが、これは、会社側代理人弁護士の誘導によりそのように回答したものである。

② 本件不正利用②について

本件不正利用②について、X 2 が購入手続を行った商品は、従業員割引制度の対象であるSage Linen色のHigh-Waist Pleated Pantの「XSサイズ」であり、従業員割引制度の不正利用は行っていない。

レジ操作において「Sサイズ」と入力したのは、同商品には間違っても「Sサイズ」のタグが付けられており、そのタグをスキャンしてレジ入力をしたためである。

また、会社は、従業員割引制度を利用して商品を購入する際に、X2自らがレジ入力したことも問題視しているが、現場の実態からすると、不正利用と評価されるようなものではない。

③ 本件Warningについて

本件Warningにおいては、X2がゴールデンウィークのプロモーションの内容の把握を怠ったことが問題とされているが、実際は、同人は、不明確な点をY3に確認しただけであるし、事前に他の従業員にプロモーションの内容を周知させるメールも送信している。

④ 本件レジ操作ミスについて

本件レジ操作ミス①においては、特段トラブルは発生していないし、本件レジ操作ミス②③は、商品管理に関わる新旧システムの移行期間中にタグのスキャンミスが多く発生したことによるものである。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、本件Warning、本件不正利用及び本件レジ操作ミス等X2の業務上のパフォーマンスを総合的に考慮した結果、X2には従業員として適切に業務を遂行する能力及び適格性が欠けていると判断して、本件雇止めに至ったものである。

このうち、とりわけ、本件不正利用がX2には適格性が欠けていると判断するに至った最大の理由である。なぜなら、過失によるミスや能力不足といった事由とは異なり、従業員割引制度の不正利用のような不正行為は、従業員と会社との間の信頼関係を決定的に裏切る重大な背信行為だからである。X2は、かかる不正行為を二度にわたって行い、しかも、本件不正利用②は、自分で使う商品購入のための不正なレジ操作を自ら行うという極めて悪質なものであった。会社の知る限り、従業員割引制度の不正利用を複数回行った従業員はX2以外にはおらず、レジ操作を自ら行うという悪質な違反行為を行った従業員もX2以外にはいない。

また、X2は、第1回団体交渉において、購入手続を行ったのが従業員

割引制度の対象外の商品であったことを認める等、本件不正利用に関する組合やX2の反論は、変遷を繰り返している上、その具体的内容も極めて不合理であり、全く信憑性がない。

さらに、会社は、組合活動を積極的に行っているX3等、X2以外の組合員の雇用契約を更新している。

したがって、本件雇止めを行った会社の判断には、会社として通常考慮すべき事情に鑑みて十分な合理性があり、不当労働行為に該当しないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

① 本件雇止めの理由について

X2の雇用契約の期間は、24年5月23日に締結された契約書によれば1年間であるものの、22年2月の入社以降本件雇止めに至るまでの間、特に更新手続を行わずに雇用継続されてきたこと(第2.2(1)、同3(10))、他の組合員も、X2と同様に雇用継続され、26年4月1日においても雇用契約が更新されていること(同4(3))からすれば、通常であれば、25年4月1日以降においてもX2の雇用契約は更新されたものと推認されるところである。

会社は、本件雇止めは、X2の問題行為、特に本件不正利用を最大の理由として行ったものであり、同人が組合員であることを理由とするものではなく、十分に合理的な理由がある旨主張するので、以下検討する。

ア 本件不正利用において、X2は従業員割引制度を適用して商品を購入する際に対象外の商品をレジに入力しているので、少なくともこの点は、問題視され得る行為であったといえる。なお、後記イのとおり、X2が実際に購入した商品そのものが対象外の商品であったか否か(すなわち、単なるレジ入力ミスであるか否か)は明らかではない。

しかしながら、通常、レジの不正操作を行ったと疑う従業員に対し単独でのレジ操作権限を与えるとは考え難く、仮に、人員不足によりやむなくレジ操作権限を与えるとしても注意喚起等を行うはずであるところ、会社は、本件解雇の撤回後においても、X2に単独でのレジ操作権限を有する「キー・ホルダー」という役職を担当させており、

その際に、特に注意喚起等はしていない（第2. 3(3)）。

それに加え、会社は、本件不正利用を理由として本件解雇を通知したものの、組合との団体交渉を経て、「早期の円満な解決」を理由として本件解雇を撤回している。その撤回の際や撤回直後の第2回団体交渉において、組合が説明を求めても、会社は、特に本件不正利用を問題視することを表明していない（第2. 3(2)②）。そして、組合が本件解雇の撤回の理由の説明を議題として団体交渉を求めても、会社は、Y2の海外出張を理由に団体交渉を3か月余も延期した挙句（第2. 3(4)）、結局、本件解雇の撤回の理由や本件不正利用等を問題とするか否か等について十分に説明しないままであった（同(5)(6)）。

また、会社においてタグの付け間違いは度々発生していたことから（第2. 2(6)②）、過去に同様の違反行為もあったものと思われる中で、会社は、それまで積極的に違反行為の有無を調査し、注意・指導を行う等といった厳格な対応を行っていたとは認められない。現に、対象外の商品を購入者であるX2自らがレジ入力した本件不正利用②と同様の本件スカーフの件では、会社は特に注意・指導等を行っていない（第2. 2(6)③）。

そして、会社は、購入者自らがレジ操作を行ってはいけない等という禁止事項を含めて従業員割引制度を十分に周知しておらず、従業員割引制度に関する従業員向け研修等を十分に行っていないのであるから（第2. 2(6)③）、同制度の違反行為を防止するための対応を十分に行っていたとは認められない。

したがって、会社が、本件雇止め当時、本件不正利用を含め従業員割引制度の違反行為を真に問題視していたということはできない。

イ また、X2が実際に購入手続を行った商品そのものが従業員割引制度の対象外の商品であったとは認められない。

この点について、会社が主張するように、X2は、第1回団体交渉において、購入手続を行った商品が従業員割引制度の対象外の商品であったことを認めるかのような発言を行っているが（第2. 2(5)③ア）、

団体交渉のやり取りにおける発言のみを捉えて同人が対象外の商品を購入したと断定することはできない。

むしろ、会社においてタグの付け間違いは度々発生していたミスであるところ（第2. 2(6)②）、本件不正利用もタグの付け間違いに起因するレジ入力ミスである可能性がある。特に、X2が自ら購入した本件不正利用②については、同人が着用するサイズはXSサイズと思われることから（第2. 2(6)③）、同人があえてSサイズを購入したとは考え難い。

これらのことからすると、X2が購入手続を行った商品が同制度の対象外の商品であったと認めることはできない。

ウ 本件不正利用以外の本件雇止めの理由のうち本件Warningについては、コミュニケーションが欠けていたことの内容やその結果生じた問題は具体的には明らかでないことから（第2. 2(6)①）、雇止めにつながるような重大なミスとまでは認められない。

また、本件レジ操作ミスについても、X2が速やかにミスを是正して事後の対応を行っていること、特に顧客との間ではトラブルには至っていないこと、会社は発生時点において警告や懲戒処分を行っておらず、特に問題視していなかったこと（第2. 3(9)）からすれば、雇止めにつながるほどの重大なミスとまでは認められない。

エ したがって、本件雇止めの理由に十分な合理性がある等とする会社の主張は採用することができない。

② X2の組合加入の前後における会社の対応の差異等について

X2は、組合加入前にも、本件不正利用②と同様の違反行為である本件スカーフの件を行っている。その際には、レジ入力の結果を管理、記録していた会社は、本件スカーフの件を把握できたはずであるが、特に注意・指導等をせずに同人との雇用契約を継続している（第2. 2(6)③）。このように、同人が組合に加入し分会長に就任する前後では、会社はその対応を異にしている。

また、会社においてタグの付け間違いは度々発生していたことから、他にも同様の違反行為があったものと思われるが（実際、本件不正利用

②と同様の本件スカーフの件が発生している。) 、従業員割引制度の違反行為を理由に雇止めとなったのは分会長であるX 2のみである(第2. 3(10))。

③ 本件雇止めの時点における労使関係等について

会社は、組合の要求に応じて本件解雇を撤回しているものの(第2. 2(7))、本件解雇の撤回時において、その撤回の理由や本件不正利用等を問題とするか否か等について、組合が説明を求めても、十分に説明をしなかった(第2. 3(2)②)。そして、会社は、第2回団体交渉以降、Y 2 の海外出張を理由に団体交渉を3か月余も延期し、その後も、本件解雇の撤回の理由や本件不正利用等を問題とするか否か等について特に説明しないまま、本件不正利用等を理由として本件雇止めを通知するに至っている(第2. 3(5)(6))。

本件解雇を契機に分会が結成されたこと(第2. 2(4))や団体交渉においては主にX 2の雇用契約に関するやり取りが行われたこと(同2(5)、3(2)②、(5))から明らかであるとおおり、分会長であるX 2の雇用問題は組合の最大の懸案事項であったところ、会社は、組合の再三の求めにもかかわらず、その見解を示すことを避け続けていた(同2(5)、3(2)②、(5))。そして、組合も、このような会社の対応を受けて、情宣活動を行い、本件申立てに至っている(第2. 3(4))。このことからすれば、本件雇止めを通知した25年2月頃の労使の関係は緊張した状況にあったものといえる。

そして、上記のとおり、会社が、本件解雇の撤回の経緯等に係る団体交渉を3か月余も延期した上、団体交渉においてもその見解を示すことを避け続けていたことに加え、X 2は、分会長として団体交渉や情宣活動等といった組合活動を行っていたこと(第2. 2(5)①、3(4))、分会長であるX 2の雇用問題は組合の最大の懸案事項であったことも考慮すれば、会社が分会長であるX 2を排除することを意図していたと推認せざるを得ない。

④ 以上からすれば、合理的な理由の認められない本件雇止めは、本件不正利用等を口実として、会社が分会長であるX 2を排除するために行っ

たとみるのが相当である。会社は他の組合員については雇止めをしていない（第2. 3(10)）ことを指摘するが、このことは、X2に対する本件雇止めが組合員であるが故の不利益取扱いに該当することを否定するものではなく、上記判断を左右しない。

したがって、本件雇止めは、X2が組合の分会の分会長であるが故の不利益取扱いに該当する。

3 救済方法について

(1) 団体交渉について

24年11月8日に組合が申し入れた団体交渉に会社が Y2 の海外出張を理由に応じなかったことについては、同様の事態の再発の虞があることから、主文第2項のとおり、会社に対し、組合への文書交付を命ずるのが相当である。

なお、会社は、本件解雇の撤回の経緯を含む本件雇止めについては行き詰まりに達しているとして団体交渉に応じていないが（第2. 4(2)①）、後記(2)のとおり、25年4月1日付けでX2との雇用契約が更新されたものとして取り扱うよう命ずることから、団体交渉応諾を命ずるまでもなく、また、本件雇止め以外の24年11月8日付申入れの団体交渉事項については、労使の間で団体交渉を重ねられ、その中で組合の要求事項が変化しており（第2. 4(2)(3)）、改めて団体交渉応諾を命ずるまでもないことから、上記のとおり、組合への文書交付を命ずることとする。

(2) 本件雇止めについて

主文第1項のとおり、25年4月1日付けでX2との雇用契約が更新されたものとして取り扱うよう命ずるとともに、主文第2項のとおり、上記(1)と併せて文書交付を命ずるのが相当である。

なお、X2の雇用契約の期間は、24年5月23日に締結された契約書によれば1年間であるものの、22年2月の入社以降本件雇止めに至るまでの間、雇用継続されてきたこと（第2. 2(1)、3(10)）、他の従業員もX2と同様に入社以降雇用継続され、26年4月1日においても雇用契約が更新されていること（同4(3)）を考慮し、主文第1項のとおり、原職又は原職相当職への復帰及び復帰させるまでの間の賃金相当額の支払を命ずることとす

る。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、24年11月8日に組合が申し入れた団体交渉に Y2 の海外出張を理由に25年2月20日まで応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に、本件雇止めは同法同条第1号に該当する。

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27年2月17日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一