

弊社の元アルバイトスタッフ（以後、A氏という）が弊社を相手に提訴した裁判において、去る7月31日に判決が出ました。本件につきましては、弊社店舗をご利用頂くお客様ならびに弊社への就職をご検討のみなさまおよびご家族の方々にご心配をお掛けしております。社内外の皆さまに誤解を招きかねない事件ですので、事件の概要と弊社の見解をここにお示し致します。

経緯

- ・会社は労働契約期限を定めていた契約に関し、その更新期限を定める旨を平成24年3月21日に全店舗に通知した。
- ・A氏はこれに対し異議を唱え、交渉に発展した。
- ・交渉は決裂し、これを不服としてA氏は裁判所に訴えた。

今回の裁判における、A氏の主張を要約致しますと、以下のようになります。

- 争点1. A氏と会社との労働契約終了（雇い止め）は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないため、無効である。
- 争点2. 会社の新しい労働契約は、平成24年8月に法案可決した有期雇用者の無期転換ルールを脱法する目的で作られた。
- 争点3. A氏と会社との交渉時に「鮮度」という言葉が使われた。会社は若い女性を率先して雇っており、年齢を重ねた女性には必要ないとの意図でこの発言をした。A氏は傷付いたので、慰謝料200万円を支払え。

これ等の主張に対する裁判所の判決内容を要約すると以下のようになります。

- 争点1. 労働契約は期間満了の都度個別面談をして更新の可否を判断して更新が行なわれており、形骸化していない。また、A氏の勤務実態は会社との契約上求められている最低出勤回数の週2日を満たしていない。月間平均5日、一勤務あたり4時間30分であり、勤務頻度の低さを理由として雇止めされてもおかしくない立場にあった。また、その業務内容も店長の指揮命令下で職責を果たすに留まる内容に過ぎず、会社が労働契約を終了することは客観的に合理的な理由があり、社会通念上も相当である。
- 争点2. 会社の新しい労働契約は、若い店長が熟練度の高いアルバイトスタッフに対し、十分な管理能力を発揮できないことによる問題を緩和する為に作られたものである。導入後の社員退職率が低下した事実もあり、新しい労働契約は一定の効果を会社にもたらした。裁判に提出された証拠から見ても、制度の導入は会社において時間をかけて検討されたものであり、無期転換ルールを想定して作られた制度とは言えない。
- 争点3. A氏と会社との交渉時に「鮮度」という発言があったことは、会社も認める事実である。しかしながら、その発言はA氏の人間的な価値とは関係のない主旨で発言されており、違法性はない。

このたびの判決に対して弊社の見解は以下の通りです。

- 争点1. 弊社の契約更新手続きが適法であることを改めて認識致します。
- 争点2. 会社では、有期雇用者の無期転換ルールが施行される3年前からこの問題に対

し取り組んでおります。そのことが事実として認められたと認識しております。

争点3. この発言は、A氏の所属する首都圏青年ユニオンという団体との交渉時、A氏の居ない所で、当該団体の書記長と弊社担当者の間において確認された発言です。弊社では定期的に店長の担当する店舗を入れ替えており、またそこで働くスタッフについても定期的に入れ替わりがある方が良いとの考えがありました。理由としては、長期間勤務するスタッフが多い場合、業務に対する姿勢がマンネリ化する傾向があり、接遇の質や、その他の店舗運営に影響する業務水準が落ちる傾向にあります。このような業務の質の低下が見受けられる店舗について「鮮度のない店舗」と認識しておりました。交渉時に発言された鮮度という発言も同様の文脈で発言されたもので、裁判所の判決も「店舗における全体としての従業員の入れ替わりを鮮度と表現しているのである。」としています。但し、言葉として鮮度という言葉が「相当性を欠くくらいはある」との見解も示されています。これについては弊社も現在は同様の見解を持っており、今後の使用には適さない言葉と認識しています。

また、当然ですが、長期間勤務するスタッフの中には、継続的に真摯に業務に取り組んで下さっている方も多くは事実です。そこで、弊社では契約期限満了に近づいている方で業務内容が優秀な方に対し、正社員への転換を勧めています。

弊社は、この度の第一審判決の内容を受け止め、継続的な労働環境の改善とお客様に支持される店作りを今後も目指して参ります。

以上

平成27年9月1日

株式会社シャノアール