

報道関係者 各位

平成24年4月19日

【照会先】

第一部会担当審査総括室

室長 池田 稔

(直通電話) 03-5403-2157

日本ヒルトン外1社不当労働行為再審査事件（平成23年 （不再）第7号・第8号）命令書交付について

中央労働委員会第一部会（部会長 諏訪康雄）は、平成24年4月18日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次の通りです。

【命令のポイント】

～配膳人である組合員Aとの関係において、日々雇用する会社は労組法で定める使用者に当たるが、Aを紹介した職業紹介会社は使用者に当たらないとした事案～

組合員Aは、会社に配膳人として日々雇用されていたが、実態としては約5年間にわたる就労実績があった。配膳人の採用や勤務シフトは、その時々就労責任者が、会社に常態的に雇われる従業員としての立場で決定していた。したがって、会社はAおよび各就労責任者の労働契約上の雇用主であると言え、Aが救済を申し立てた勤務日数（時間数）の減少に関しては、当時の就労責任者が決定していたのであるから、会社はAとの関係において労組法で定める使用者に当たる。他方、Aを紹介した職業紹介会社は、Aの勤務日数（時間数）の減少に対して、職業紹介の範囲を超えて、現実かつ具体的な支配力を及ぼしているとは認められないから、使用者には当たらない。

I 当事者

第7号再審査申立人（「組合ら」）：千代田ユニオン（「組合」）（東京都千代田区）
（第8号再審査被申立人） 組合員12名（平成23年8月現在）

組合の組合員A

第8号再審査申立人：日本ヒルトン株式会社（「会社」）（東京都新宿区）
（第7号再審査被申立人） 従業員約500名（平成20年9月現在）

第7号再審査被申立人：有限会社春秋サービス（「職業紹介会社」）
従業員約15名（平成20年9月現在）

II 事案の概要

- 本件は、①会社及び職業紹介会社が、会社に配膳人として日々雇用されていた組合員Aの勤務日数（時間数）を減少させたこと（「本件勤務日数（時間数）の減少」）、②会社が、本件勤務日数（時間数）減少に関する団体交渉（「本件団体交渉」）において不誠実な対応をとったこと、③会社が、組合員Aの審問中の言動等から同人を採用できないと記載した書面を初審東京都労働委員会（「東京都労委」）に提出したこと等が不当労働行為であるとして、申立てのあった事件である。
- 初審東京都労委は、上記②について、本件団体交渉における会社の対応は労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、組合員Aの勤務日数（時間数）に関する誠実な団体交渉の実施、この点に関する文書交付等を命じ、上記①③については申立てを棄却したところ、組合らと会社は、これを不服として、それぞれ再審査を申し立てた。

III 命令の概要

1 主文

本件各再審査申立てを棄却する。

2 判断の要旨

(1) 組合員Aとの関係において、会社は労組法第7条の使用者に当たるが、職業紹介会社は使用者には当たらない。

配膳人である組合員Aと会社の関係は形式的には日々雇用契約の形態であるが、実態としては約5年間にわたって労働関係が継続していたといえるから、会社は組合員Aの雇用主に当たる。また、その時々就労責任者は、会社に常態的に雇用される従業員としての立場で配膳人の採用や勤務シフトを決定していたといえる。したがって、会社は、組合員A及び各就労責任者の労働契約上の雇用主であり、組合員Aの勤務日数（時間数）の減少に関して、上記就労責任者が組合員Aの採用や勤務シフトを決定しているのだから、会社は、組合員Aとの関係において労組法第7条の使用者に当たる。

他方、職業紹介会社は、本件勤務日数（時間数）の減少に対して、職業紹介の範囲を超えて、現実的かつ具体的な支配力を及ぼしているとは認められないから、労組法第7条の使用者に当たらない。

(2) 本件勤務日数（時間数）の減少は、会社による労組法第7条第1号の不当労働行為には当たらない。

組合員Aの勤務日数は、17年11月から18年8月までの時期とそれ以降の時期を比較すると、18年9月以降勤務日数が著しく減少しており、同組合員には不利益が存在する。

会社は19年4月には組合員Aの組合加入の事実を認識していたものであるが、19年4月から12月までの間の勤務日数（勤務時間数）はそれ以前より増加していることから、この時期において、組合員Aの組合加入や組合活動を理由として、組合員Aの勤務日数（時間数）を減少させたと認めることはできない。

20年1月以降の組合員Aの著しい勤務日数（時間数）の減少については、本件団体交渉が継続していた時期であり、当時の就労責任者と組合員Aの間に何らかの確執があったことが窺えるものの、組合員Aがこの時期に具体的な組合活動を行っていたとの証拠等はなく、本件勤務日数（時間数）の減少における不利益が組合員Aの組合活動等を理由とするものとまでみることはできない。

よって、本件勤務日数（時間数）の減少は、労組法第7条第1号に当たらない。

(3) 本件団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉に当たる。

本件団体交渉が継続している中で、組合員Aの勤務日数（時間数）は更に減少し改善されていなかったところ、会社は、その理由について「業務成績の悪化による全社的な経費の見直しを行っている」と回答するばかりであって、具体的な説明を行わず、組合の資料要求にもかかわらず関連資料を提示しなかった。このような会社の対応は、本件勤務日数（時間数）の減少に関する理由や改善策について真摯な姿勢で必要な説明や関連資料の提出を行ったとはいえず、誠実団体交渉義務を尽くしたとはいえない。

よって、本件団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号に当たる。

(4) 本件補充申立書における主張は、労組法第7条第4号の不当労働行為に当たらない。

組合らは、会社が再審査での補充申立書において、「初審の手續において、組合員Aがホテルの宴会等に従事する配膳人としての適格性がないことが明らかになった以上、会社としても、組合員Aを今後就労させることには応じがたい」と主張したことが報復的不利益取扱いであると主張するが、会社の当該主張をもって、組合員Aが労働委員会の調査又は審問の場で、「証拠を提示し、若しくは発言をしたこと」への報復とみることができない。

【参考】

初審救済申立日 平成20年9月18日（東京都労委平成20年（不）第67号）

初審命令交付日 平成23年2月3日

再審査申立日 平成23年2月17日（組合ら）、平成23年2月18日（会社）