

# 命 令 書

申 立 人 千代田ユニオン  
委 員 長 X 1

申 立 人 X 2

被申立人 日本ヒルトン株式会社  
代表取締役 Y 1

被申立人 有限会社春秋サービス  
代表取締役 Y 2

上記当事者間の都労委平成20年不第67号事件について、平成22年12月21日第1528回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員和田正隆、同荒木尚志、同小井土有治、同白井典子、同篠崎鉄夫、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同小倉京子、同櫻井敬子の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人日本ヒルトン株式会社は、申立人千代田ユニオンが、申立人X 2の勤務日数ないし勤務時間数に関する団体交渉を申し入れたときは、必要な資料を提示するなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人日本ヒルトン株式会社は、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

千代田ユニオン

委員長 X 1 殿

日本ヒルトン株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合員 X 2 氏の勤務日数等に関する団体交渉に誠実に応じなかったことは、不当労働行為であると東京都労働委員会において認定されました。

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 被申立人日本ヒルトン株式会社は、前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 事案の概要と請求する救済内容の要旨

#### 1 事案の概要

申立人 X 2 (以下「X 2」という。)は、被申立人有限会社春秋サービス(以下「春秋サービス」という。)の紹介を受けて、被申立人日本ヒルトン株式会社(以下「会社」又は「日本ヒルトン」という。)に、配膳人として日々雇用されている。

X 2は、平成18年9月以降、勤務日数(時間数)が減少したとして、就労責任者に対して勤務日数(時間数)を増やすよう求めたが、改善はされなかった。そこで、X 2が加入していた申立人千代田ユニオン(以下「組合」という。)は、19年10月以降、日本ヒルトンとの間で団体交渉を行って、X 2の勤務日数(時間数)改善等を求めた。しかしながら、勤務日数(時間数)が改善されることはなく、20年6月以降は、X 2に全く勤務が割り当てられなくなった。

また、春秋サービスから紹介がなされた場合の採用の可否に関する審問期日におけるX2の質問に対応して、日本ヒルトンは、X2の審問中の言動等から日本ヒルトンの配膳人としてはふさわしくないので採用することができないなどと記載した「ご報告」と題する書証を本件審査の中で提出した。

本件は、X2の勤務日数ないし時間数が減少したことが不利益取扱いに、上記団体交渉における日本ヒルトンの対応が不誠実な団体交渉に、上記「ご報告」の提出が報復的不利益取扱いに、それぞれ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

- (1) 日本ヒルトン及び春秋サービスは、X2の勤務実績について18年8月以前の水準に回復し、今後、他の被雇用者と差別しないこと。また、この間の不利益な取扱いに対し謝罪と補償措置を行うこと。
- (2) 日本ヒルトンは、交渉の前提となる共通の認識として確認した、「現状には問題があると思っているので、勤務日数を増やす努力はしたい。」との態度表明に基づいて、誠意を持って交渉に応ずること。また、団体交渉における不誠実な対応について謝罪すること。
- (3) 日本ヒルトンは、審問時におけるX2の態度等（身なり、言葉遣い、立ち居振る舞い、コミュニケーション等）を理由として、「弊社ホテルマンとしては受け入れることができない。」などとする不利益取扱いを行わないこと。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 申立人組合は、中小・零細企業に働く労働者を主たる組織対象として平成10年5月に結成された、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は、12名である。
- (2) 申立人X2は、15年10月から、春秋サービスの紹介を受けて日本ヒルトンに日々雇用され、配膳業務に従事している。X2は、18年4月に組合に加入した。
- (3) 被申立人日本ヒルトンは、肩書地でヒルトン東京ホテルを経営する株式会社で、本件申立時の従業員数は、約500名である。

- (4) 被申立人春秋サービスは、肩書地で有料職業紹介業を営む有限会社で、本件申立時の従業員数は、約15名である。春秋サービスは、日本ヒルトンに対して、配膳人を紹介している。

【甲23、甲25、審1 p51】

## 2 本件における配膳人の紹介発注方法及び勤務実態等の概要

- (1) ホテルの宴会等の事業は、季節、曜日、時間帯による宴会の開催頻度の変化や景気動向等の事情によって必要とされる人員が大きく変動するため、日本ヒルトンを含むホテル業界では、このような業務を担当する配膳人を、職業紹介会社からの紹介を受けて日々雇用することにより、日々の業務量に合わせた配膳人の配置を行っている。

【乙11、審2 p3～4】

- (2) 春秋サービスは、新聞、雑誌等において配膳人の募集広告を行い、就労することを希望する者からの連絡を受け、面接を行って、配膳人として登録している。

春秋サービスのホームページには、シフトの組み方として、以下のよう  
な記載がある。

### 「レギュラー（常備）」

1日8時間を週5回、月20回ペースでこなす人。

まとまった月収（20万円から40万円以上）を稼ぐことを希望する人。

シフトは紹介先で組みます。

### セミ・レギュラー（常勤）」

1日4から8時間を週3から4回、月15回未満のペースで働く人。

シフトは紹介先又は事務所で組みます。

### WE（ウイークエンド）スポット（単発）」

土日中心に月3から6回程度。

春と秋に5から6か月働く人が多い。

学生に人気。シフトは紹介先で組む人が多い。

### スポット（単発）」

月に1から5回程度。

本人のできるときのみ働きたい人。

シフトは事務所で組む。」

X 2 の場合には、紹介者の紹介を受けて、日本ヒルトンに常駐している Y 3 就労責任者（以下「Y 3 就労責任者」という。就労責任者の位置付けなどについては、後記(3)のとおりである。）に直接電話連絡し、日本ヒルトンで就労することとなった。この電話の際に、Y 3 就労責任者は、X 2 に対し、「たまに来るやつはいらないから、常勤なら雇ってやるよ。」、「月10万くらいは心配するな・・・多忙時は20万くらいいく。」などと言った。

【甲3、甲23、審1p3、審2p3～4】

- (3) 日本ヒルトンは、春秋サービスと申立外株式会社協和サービスの二つの職業紹介会社から配膳人の紹介を受けているが、春秋サービスの職業紹介の流れを記載すると、以下のとおりである。

日本ヒルトン内には、ホテルウエイター事務所と呼ばれるスペースがあり、そこに就労責任者（現場責任者とも呼ばれる。）が常駐している。

就労責任者は、配膳人の一人として、春秋サービスの紹介を受けて、日本ヒルトンに「常備」と呼ばれる常勤的な形態で日々雇用されており、賃金も日本ヒルトンが支払っている。しかしながら、就労責任者は、「有限会社春秋サービス ヒルトン東京担当」との肩書の名刺を使用していた。

日本ヒルトンの宴会サービス部門は、毎日、BFCシート（予約が確定した宴会の会合名、時間、宴席人数、配膳人の必要人数等を記載した一覧表）の翌日分及び翌々日分をホテルウエイター事務所内に掲示する。

就労責任者は、主として日本ヒルトンで就労する配膳人（こうした配膳人を「常勤」と呼んでいる事実があるか否かについては争いがあるので、以下では便宜上「専属」と呼ぶ。）の名簿を作成しており、BFCシートを基にして、この名簿に登載された配膳人に連絡して了解を取り、必要人数分の配膳人を手配する。その宴会で働くことを了解した配膳人は、面接等の特段の手続を経ることなく、直接宴会会場に赴いて業務に従事する。こうした就労責任者による配膳人の手配の手続について、日本ヒルトンが指揮命令することはなく、また、就労責任者が日本ヒルト

ンに報告や相談をすることもない。

上記の手続で必要な配膳人の数を確保できない場合には、就労責任者からの連絡により、春秋サービスの本社の担当者が、同社に登録している配膳人で主として就労するホテルが特定されていない者（こうした配膳人を「スポット」と呼んでいる事実があるか否かについては争いがあるので、以下では便宜上「非専属」と呼ぶ。）に連絡して了解を取り、必要人数を確保する。この場合にも、その宴会で働くことを了解した配膳人は、面接等の特段の手続を経ることなく、直接宴会会場に赴いて業務に従事する。

X 2 は、上記の「専属」の配膳人に属している。

また、まれな例ではあるが、他のホテルの「専属」の配膳人が日本ヒルトンに日々雇用される場合があり、その場合には、日本ヒルトンでは「非専属」として扱われる。日本ヒルトン「専属」の配膳人が日本ヒルトン以外のホテルに日々雇用される場合もあり、X 2 も何度か他のホテルに日々雇用されたことがある。

【甲20、甲23、乙11、乙15、丙7、審2p5～9、審5p37～38・54】

- (4) 労働基準法所定の日数を満たす勤務実績のある配膳人には年次有給休暇が付与され、「専属」の配膳人については、年次有給休暇の残日数表が作成されていた。

また、「専属」の配膳人については、ホテルウエイター事務所内にあるロッカーの特定区画が貸与され、その区画に名札が貼られていた。

X 2 は、「A B 7 - 4」（「A B 7」は服のサイズを表しており、「4」がその制服の固有の番号とみられる。）と表示された決まった制服を貸与されていた。もっとも、日本ヒルトンでは、16年末に制服をモデルチェンジした際に、正社員、「常備」・「準常備」及び春秋サービスが指定した特定の配膳人に採寸の上、制服を貸与したが、この際、X 2 に制服が貸与されたことはなかった。

日本ヒルトンでは、一時期、宴会ごとに配膳人を記載したシフト表において、「非専属」の配膳人の名前の上に「・」を付すことによって、「専属」の配膳人と「非専属」の配膳人を区別していた。

【甲6、甲7の1～3、甲22、甲23、乙11、審1 p4～8、審2 p13～15・17～20・36～37・40～43】

- (5) 日本ヒルトンは、春秋サービスとの間で配膳人のランクと時給を取り決めており、これに従って日本ヒルトンから各配膳人に賃金が支払われる。各配膳人のランクの決定は、春秋サービスが個々の配膳人の就労経験・状況、技量等を見て行っており、日本ヒルトンは、その決定過程には関与していない。

上記のランクは、SA（就労責任者）、A1（個々の宴会における配膳人のサービスリーダーとして、基本的には週5日程度、1日大体8時間のシフト勤務の日々雇用契約を締結して就労する者で、「常備」と「準常備」とがいる。）、A2（「常備」になるための3か月間の研修中の者）、A（配膳人として研修期間を消化した者で在職1年以上の者）、A'（配膳人として研修期間を消化した者で在職1年未満の者）、B（配膳人としての就労経験時間が180時間未満の者）、C（配膳人としての就労経験時間が60時間未満の者）の7ランクとなっている。

X2は、上記のうち、「A」ランクに属している。

【乙9、乙11、審2 p15～17】

- (6) 配膳人は、複数の職業紹介会社に登録して、複数の職業紹介会社から紹介を受けることもできる。X2は、日本ヒルトンの「専属」となってからは、春秋サービス以外の職業紹介会社に登録してはいない。

【審1 p27】

### 3 X2の勤務日数（時間数）の「減少」と組合加入及び組合と日本ヒルトンとの団体交渉

- (1) X2は、11年10月から15年2月までの間、都内の他のホテルで配膳人として日々雇用されていたが、X2が「未払残業代」を要求したことなどを契機として、同ホテルはX2を雇用しなくなった。

このため、X2は、組合とは別の労働組合（以下「別組合」という。）に加入して、「未払残業代」の支払を求める活動を展開し、17年頃には頻繁にビラの配布を行っていた。

この紛争は、18年12月に解決したが、解決内容を公表しないとの約束

がなされているため、本件手続においては、解決内容は明らかにされていない。

【甲23、審1 p11～12・27】

- (2) X 2 が15年10月に日本ヒルトンに採用されるようになってからの勤務日数及び勤務時間数は、別表のとおりであり、15年10月から17年10月までの約2年間は、月平均約3.8日（約22.5時間）（申立人らは、16年6月から17年10月までの間は、X 2 の骨折による入院及びそれに引き続く治療のため、勤務を控えていたと主張しているが、この期間を除いて計算しても、月平均約3.6日（約23時間）となる。）であったが、17年11月から18年8月までは、月平均約12.0日（約78.5時間）勤務していた。18年9月から19年12月までは、部分的に月11ないし13日（70ないし90時間以上）勤務した月があるものの、月平均約6.8日（約39.9時間）と勤務日数（時間数）が減少し、20年1月から5月までは、月平均約2.2日（約13.1時間）と更に勤務日数（時間数）が減少した。また、20年6月以降は、勤務日数（時間数）が0日（0時間）となっている。

この間の18年4月10日に、X 2 は、組合に加入したが、日本ヒルトンにも春秋サービスにも組合加入を通知することはなかった。しかしながら、別組合での活動については、17年冬頃に、X 2 が組合活動をしていることは有名になっているから、日本ヒルトンの雇用も危ないのではないかと同僚の配膳人から言われたり、18年頃には、組合活動を頑張れと正社員から言われたりしたことがあった。

【甲1、甲10、乙1の1、審1 p11～14】

- (3) 18年9月1日に就労責任者がY 3 からY 4 に交替してから、X 2 の勤務日数（時間数）は、上記のとおり、それまでの10か月と比較してかなり減少した。また、10月上旬には、それまでX 2 が専用で使用していたロッカーから同人の私物が撤去され、名札が張り替えられるということがあった。これについて、X 2 は、就労責任者のY 4 に抗議したが改善されなかったため、X 2 が自らロッカーを元に戻した。

就労責任者がY 4 から別の者に替わった12月頃は一時的に勤務日数（時間数）が増えたが、就労責任者が12月20日頃にY 5 （以下

「Y 5 就労責任者」という。) になってからは(19年2月にはY 6も就労責任者になった。)、再び勤務日数(時間数)が減少するようになった。また、19年2月頃には、「専属」の配膳人が勤務を希望する日を記入するようになっている「月間勤務予定表」から、X 2の名前が削除されていた。

このため、X 2は、組合に対応を相談し、組合は、19年4月にY 5 就労責任者と日本ヒルトンのY 7 宴会サービス支配人(以下「Y 7 支配人」という。)に、X 2の勤務日数(時間数)を増やすように要請した。

4月18日、Y 7 支配人はX 2を呼び出して、「もう仕事を入れるから心配するな。」「組合なんかの件はもういいだろう。今日でおしまい、解決だ。」などと言った。

ちなみに、Y 7 支配人は、特定の配膳人を紹介から外すように春秋サービスに要望することもあった。

しかしながら、X 2の勤務日数(時間数)は、4月は6日(28時間30分)、5月は5日(24時間45分)であったので、6月、組合は、再度、Y 7 支配人にX 2の勤務日数(時間数)を増やすように要請した。その後、7月の勤務日数(時間数)は12日(60時間15分)と増加したが、8月以降の勤務日数(時間数)は8月が8日(44時間30分)、9月が7日(34時間30分)、10月が5日(31時間15分)と再び減り始めた。

また、この年の夏頃から、それまでX 2に渡されていた翌月の宴会予定表が渡されなくなった。

【甲2、甲23、乙1の1、審1 p10・18~20、審2 p67】

- (4) 組合は、19年10月4日、日本ヒルトンに対し、①「非専属」の配膳人に発注する前に、X 2に優先して仕事を紹介すること、②X 2を他の雇用者と差別しないことを要求事項として、団体交渉を申し入れた。

組合が団体交渉の申入れを行った直後の10月中旬、Y 7 支配人は勤務中のX 2に対し、「何で俺を通さないで直接人事部に行くんだ。」「呼び出されて、人事部から説教を食らったよ。」などと言った。その後、Y 7 支配人は、X 2と顔を合わせると、「もうお前のことは関係ないから。」「せっかく面倒見てやったのに。」「他のホテルへ行け。」

などと言うようになった。

もともと、組合は、Y 7 支配人については、X 2 の勤務日数（時間数）について、一貫して努力してくれたとの評価をしている。

また、11月頃から、シフト表に載っているはずのX 2 の名前が欠落していることがしばしばあったり、シフト表の名前の上に付されていた、「非専属」の区分を示す「・」印が付されなくなり、「専属」と「非専属」の区別が分からなくなったりした。

【甲 3、甲 7 の 1～8 の 2、甲 12 の 1・2、甲 23、甲 25、乙 1 の 1、審 1 p17～18・20～22】

- (5) 第 1 回団体交渉は、19年10月30日に行われた。日本ヒルトン側からは、
- Y 8 人事業務部長（当時の役職。以下「Y 8 部長」という。）及び
- Y 9 人事業務部次長（当時の役職。以下「Y 9 次長」という。）が出席した。

この団体交渉で、組合が、交渉主体は日本ヒルトンと春秋サービスのいずれなのか確認を求めたところ、日本ヒルトンは、「当社が責任を持つ。」と回答した。

また、組合は、①「非専属」の配膳人を発注する時は、「非専属」の配膳人に優先してX 2 に仕事を入れること、②X 2 を他の被雇用者と差別しないことを要求し、日本ヒルトンは、「会社としても現状には問題があると思っているので、勤務日数を増やす努力をしたい。12月までの経過を見て判断してほしい。ただし、具体的数値についての約束はできない。」などと回答した。そして、X 2 の勤務改善についてはおおむね月 1 回のペースで検証を行うこと、X 2 の勤務実績について次回団体交渉までに日本ヒルトン側が資料を提出することを確認し、交渉を終えた。

第 2 回団体交渉は、11月19日に行われ、日本ヒルトンは、X 2 の勤務実績についての資料を提出し、同人の勤務改善については引き続き努力しているなどと述べた。

【甲 3、甲 25、乙 12、審 3 p 7～8】

- (6) 20年 1 月 24 日、第 3 回団体交渉が行われた。団体交渉開始後の X 2 の勤務日数（時間数）が減っており、第 3 回団体交渉の時点では、1 月の勤

務実績がなかったことから、組合は、現状はかえって悪化しており、具体的にどのような改善の努力を行っているのかと質し、また、勤務実績改善について客観的な検証を行うために具体的ガイドラインを示すよう求めた。さらに組合は、①これまで渡されていた翌月の宴会予定表がX2には渡されなくなったこと、②これまで「専属」として記載されていた名簿からX2の名前が削除されたこと、③当日のシフト表の氏名の上の「・」印がなくなり「専属」と「非専属」の区別が分からなくなったことなどを指摘し、説明を求めた。

これに対して日本ヒルトンは、①勤務実績については改善されたと理解している、②1月の実績がないのは申し訳なく思っているが、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ため、X2のみを差別しているわけではない、③今後も努力はするが具体的な数値は約束できないなどと述べた。

組合は、業務成績の悪化が勤務実績減少の要因であるというのであれば、業務成績を示す具体的な資料や、他の配膳人の勤務実績がどうであったかについて、関係資料を具体的に示すよう求めた。また、組合は、次回までに組合として団体交渉の経過と論点を文書で整理したものを提出することとし、日本ヒルトンに対しても文書での回答を求めると述べた。

【甲3、甲25、乙12】

- (7) 2月17日、第4回団体交渉が行われた。組合は、日本ヒルトンに対して、①X2が雇用シフトでいう「常勤」（組合は、X2が春秋サービスの区分による「セミ・レギュラー」（常勤）であり、それに見合う勤務日数（時間数）が保障されるべきであると主張している。）であることを文書で確認すること、②18年8月以降、勤務日数（時間数）が急減した理由について文書で明示すること、③X2への差別がないことを確認するために、19年11月から20年1月までの「専属」及び「非専属」登録者の勤務実績の資料、並びにこの期間の新規採用者の人数と勤務実績の資料を提示することを求め、20年3月からの1年間について月平均で15日の勤務日数と、賃金20万円を目途とする雇用保障を求めるとともに、具体的

なガイドラインを示すよう要求した。

これに対して日本ヒルトンは、持ち帰って検討する旨を述べた。

3月19日に第5回団体交渉が行われ、組合は、重ねてガイドラインを示すよう要求した。

日本ヒルトンは、組合の要求に対して、3月31日付回答書で、①X2は日々雇用の日雇労働者であり、常勤者ではないことは明らかであるから、「常勤」であることを文書で確認することはできない、②日々雇用の契約形態において「勤務日数」なる概念は存しないのであり、日々雇用契約の成立が業務量等その他の理由により変動したということにすぎない、③日本ヒルトンとX2との間では、日々雇用契約が成立して初めて雇用関係が成立するのであり、採用段階で差別待遇等の問題は生じないから、他の従業員の勤務状況等の資料の提出はできない、④X2は、日本ヒルトンとの関係では日雇労働者であり、契約が成立するか否かは日本ヒルトンの立場からいえば採用の段階であるため、賃金、契約日数、契約時の勤務時間の保証はできないなどと回答した。

【甲3～5、甲25、乙12】

(8) 4月28日、第6回団体交渉が行われた。組合は、日本ヒルトンに対して、日本ヒルトンの回答はこれまでの交渉経過を全く無視するものであるとして、日本ヒルトンの真意を質した。これに対して日本ヒルトンは、文書にすると上記回答書のようにになってしまうが、団体交渉の約束に沿って努力はしている、ガイドラインについては検討したいなどと答えた。

また、団体交渉終了後、日本ヒルトン側交渉員のY9次長は、組合のX1委員長（以下「X1委員長」という。）と意見交換を行い、同次長は、①文書としては回答書のようにになってしまうが、Y8部長は解決に努力をしているので、サインを見誤らないでほしい、②Y8部長が文書や言葉にできない部分について、真意を組合につないでいくのが自分の役割と考えているので、今後もそういう方向で努力したい、③Y5就労責任者はX2を嫌っているように思えるが何か聞いていたら教えてほしいなどと述べた。X1委員長は、「努力している」と何度繰り返されても、実績が結果として示されなければ信頼関係は生まれようもない、

仮に就労責任者の個人的な感情があったとしても、就業規則や労働協約に基づいて職場環境を整えていくことが人事部門の仕事ではないかなどと述べた。また、X1委員長が、X2の配膳人としての技量の面について指摘があるかどうか確認したところ、Y9次長は、「仕事の内容についてのクレームは聞いたことがありません。」と述べた。

【甲3、甲25、乙12】

- (9) 5月15日の第7回団体交渉において、日本ヒルトンは、X2の勤務時間数について、5月は15時間（第7回団体交渉の時点で月の半分が経過していたため、6月の半分の数値となっている。）、6月は30時間とのガイドラインを提示した。

組合は、日本ヒルトンの示したガイドラインは、勤務実績が減少して以降の数値をも下回るものであり、勤務実績の改善という交渉の前提自体を否定するものであるとして拒否するとともに、そのようなガイドラインを提示したことに対して抗議した。

【甲25、乙12、審3p9・41～42】

- (10) Y8部長とY9次長は、6月頃、春秋サービスのY10 常務取締役（以下「Y10常務」という。）と面会して、日本ヒルトンが第7回団体交渉で示したガイドラインを説明し、協力を求めたところ、Y10常務は、「分かりました。」と述べた。

なお、Y10常務は、当委員会に提出した陳述書において、6月頃には、「ホテルや紹介事業者の多くが、（X2によって）行政に訴えられて、いわば業界の中では（X2が）クレーマーと呼ばれるようになり、他の紹介事業所もX2氏を求職登録から外すような動きとなってきたことは、この業界では多くの知るところとなったようです。」と陳述している。

また、同じ頃、Y8部長とY9次長は、Y5就労責任者に対しても、組合との団体交渉の中で、15時間から30時間といったガイドラインを伝えているので、ゼロではなく、せめてそれくらいは入れるよう配慮してほしいと求めたところ、Y5就労責任者は、「検討します。」と答えた。

Y5就労責任者は、本件審問において、後記4(1)(2)のとおり、①スープが敷皿にこぼれたままでX2が配膳したこと、②Y5就労責任者のデス

クを「あさって」いたこと、③X2が「重要書類」を持ち出したと考えられることなどから、「私の危機管理が働いたわけでした、事件につながるだとか、そういったことも含め、加味した結果」、X2の手配の優先順位を「非専属」の後にした旨を陳述している。

【乙12、審3 p42・45～46、審4 p20】

- (11) その後、X2の勤務日数（時間数）は、5月は2日（16時間）、6月は0日（0時間）となったため、組合は、東京都労働相談情報センターに相談し、7月14日に同センター職員同席の下で交渉を行った。

この席で組合は、5月と6月の勤務実績が、日本ヒルトンが示したガイドラインをも下回る事となったことの釈明を求めるとともに、新たなガイドラインを提示するよう求めた。これに対して日本ヒルトンは、組合はガイドラインを拒否したのにガイドラインを持ち出して非難するのはおかしいなどと述べた。また、日本ヒルトンは、席上、業績の悪化に関する資料については7月末までに提出する旨を述べたが、結局この資料が提出されることはなかった。

【甲25、乙12、審3 p12～14・44・49～51】

- (12) 組合は、8月13日、18日、20日の各日、Y5就労責任者に対し、X2の勤務実績の改善について日本ヒルトンからどのように指示されているか聴取を行ったところ、Y5就労責任者は、「ゼロはまずいと言われている。」、「入れられるところで入れるように、月に1～2回は入れるようにと言われている。」、「（日本ヒルトンから）改善するようにとの指示はなかった。」などと回答した。

【甲25、審3 p10～11】

- (13) 組合は、9月8日、本件不当労働行為救済申立てを行った。

本件申立て後、本件結審日まで、日本ヒルトンは、X2を雇用したことはない。

【甲23】

#### 4 X2の勤務態度等に対する指摘

- (1) X2は、18年12月頃、日本ヒルトンの配膳人として勤務中に、スープが敷皿にこぼれたままで配膳し、配膳人として業務に就いていたY5就労

責任者がスープを取り替えたことがあった。

このことについて、Y 5 就労責任者が、日本ヒルトンや春秋サービスに報告したことはなかった。

【丙12、審4 p18、審5 p45～47】

- (2) 予定終了時間を数分超過して勤務が終了した際に、X 2 が、15分間分の賃金を要求したことがあった旨をY 5 就労責任者が聞いたことがあった。しかしながら、X 2 が、「慣例となっている15分のプラス」（就労時間の管理がコンピュータ端末を用いて行われているため、6時間を超えて就労した場合に、実際の休憩時間である30分ではなく、法定の休憩時間である45分を就労時間から自動的に控除してしまうため、終了時間を実際より15分遅く入力する慣例となっていた。）を求めたことはあるが、数分超過した場合の賃金を要求した事実はない。

また、X 2 は、就労責任者のデスクの引出しを無断で開けようとしたことがあった。もっとも、Y 5 就労責任者が着任する以前には、勤務シフトの希望を書き込むリストがデスクの引出しにあり、配膳人が自由に引出しを開けて書き込むようになっていた。

なお、春秋サービスは、申立人らが有給休暇の残日数表、シフト表、「専属」の配膳人の電話番号簿を書証として提出したことについて、X 2 が不正な手段で入手したものであると指摘しているが、有給休暇の残日数表については、Y 3 就労責任者が捨てようとしていたものをX 2 がもらい受けたものであり、シフト表については、該当する配膳人には配られていたのであり、「専属」の配膳人の電話番号簿については、X 2 が同僚の配膳人からもらったものであった。

【丙12、審4 p19、審5 p47～51】

- (3) 19年5月頃、X 2 が「非専属」の立場で品川プリンスホテル内のレストランで就労した際に、二つのレストランから、X 2 が指示に対して口答えをするなどとして、今後紹介しないようにとの要請が品川プリンスホテルの就労責任者に寄せられた。

【丙13、審4 p25～27、審5 p54～57】

- (4) X 2 は、20年6月頃、6月6日に「非専属」の立場で品川プリンスホテ

ルで就労する予定であったところ、前日夜に「団体客のキャンセルが入った」との理由で就労を断られたことがあった。後にX2が調べたところ、「団体客のキャンセルが入った」事実がないことが分かったので、X2は、品川プリンスホテルの就労責任者に「団体客のキャンセルが入った」事実があるかどうか問い合わせるとともに、同日分の「休業手当」の支払を求めた。品川プリンスホテルの就労責任者は、「休業手当」の支払の必要はないので、労働基準監督官に申告すればよいなどと答えた。このため、X2は、三田労働基準監督署の監督官に申告を行った。

【丙13、審4 p27～28、審5 p26～27】

## 5 X2の雇用に関する「ご報告」の提出

- (1) 21年11月13日に行われた、本件の第2回審問期日において、日本ヒルトンの料理飲料部宴会サービススーパーバイザーのY11（以下「Y11スーパーバイザー」という。）が証人として証言した。この審問期日において、X2は、反対尋問として、「今後、春秋（サービス）のほうから紹介がもしあれば、（日本）ヒルトン側は私の就労を拒まないんですか。」と質問し、Y11スーパーバイザーは、「今ここでは、私の一存では何とも申し上げられませんけれども。」と答えた。

【審2 p46】

- (2) その後、日本ヒルトンは、Y12 副総支配人（以下「Y12副総支配人」という。）作成の、12月19日付け当委員会宛ての「ご報告」と題する乙第13号証を提出した。この文書には、X2の第1回及び第2回審問期日における言動等について、言葉遣い（「関係あるなら答えるけど。」、「あなた、弁護士ですか。弁護士のくせに・・・。」、「それ、公益委員が答えろと言うなら答えますけど。何かずれているんだよ。」といった発言を行った。）や態度（証言中、ほとんどの時間、証言席のテーブルに右肘をつけ、寝ころぶような態度を取り続けていた。）が不適切であったり、質問者の質問を遮って自分の主張を展開していたなどとする評価が記載され、日本ヒルトンの配膳人としてはふさわしくないので採用することができないこと、これは日本ヒルトンの意思であること、春秋サービスもX2のこのような資質を見抜いて紹介しなくなったものと判

断されることなどが記載されていた。

【乙13】

### 第3 判 断

#### 1 当事者の主張

##### (1) 申立人らの主張

- ① 春秋サービスは、各配膳人の紹介先に対する紹介・非紹介という行為を通じて、就労時間、就労場所、就労日数等の労働条件及び雇用について実質的な支配、決定力を有している。しかも、春秋サービスは、インターネット上で配膳人の労働条件を明示し、また、配膳人の格付け・昇格や賃金計算など、本来配膳人の使用者が行うべき業務の相当部分を代行している事実が認められ、少なくともこれらの事実を総合して勘案すれば、春秋サービスがX2の使用者に該当することは明白である。

日本ヒルトンは、15年10月以来継続して勤務しているX2の使用者である。そして、組合は、第1回団体交渉を始めるに当たり、「本件については、会社が責任を持って対応する。」との日本ヒルトンの態度表明を得て交渉に入ったものである。しかも、使用者である日本ヒルトンは、いかなる労働形態であれ、自ら雇用する労働者の労働条件、例えば就労日時、就労時刻、就労場所、就労する業務の内容などの「常勤者」に関わる労働条件を労働者（配膳人）に明示するように努める責務を負うとともに、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施、その他の雇用管理の改善を図るために必要な措置を講じ、当該労働者（配膳人）がその有する能力を有効に発揮することができるように努める責務を負うというべきである。

- ② X2は、採用時に「常勤」として登録され、実際にそのような扱いを受けてきた。

しかしながら、X2の勤務日数（時間数）は、就労責任者の組合嫌悪の度合いによって多少の変動はあったものの、18年9月以降減少し、X2が組合を通じてその回復を図るべく、組合が団体交渉を申し入れた

直近の時期から更に減少し、組合が、日本ヒルトンの提示したガイドラインを拒否した直後の時期からは、全く勤務が割り振られなくなった。

X2は、組合に加入してから一定期間、組合加入の事実を日本ヒルトンや春秋サービスに通知してはいなかったが、X2が別組合において活発な活動を行っていたことは、日本ヒルトンの社員に知れ渡っていたのであるから、日本ヒルトンや春秋サービスがX2の労働組合員としての活動を認識していたことは明らかである。そして、春秋サービスのY10常務によれば、ホテルや紹介業者の多くが、行政機関に対して法律違反の労働条件の改善を求めるX2の活動を、クレーマーとして嫌悪するに至ったというのであるから、日本ヒルトンや春秋サービスが、労働組合を通じて労働条件の改善を求めるX2の活動を嫌悪していたであろうことは、容易に推認される。

また、日本ヒルトンや春秋サービスがX2の技量不足や適性の欠如を裏付けるものとして挙げている事実の多くは、配膳人としての技量や適性とは無関係の事実である。そもそも、日本ヒルトンや春秋サービスがX2の技量不足や適性の欠如を主張しだしたのは、本件申立てから数か月を経過した21年2月以降であって、それまでは、そのような主張は一切なされていない。それどころか、日本ヒルトンは、団体交渉の過程では、X2の仕事内容についての問題はないと回答していたのである。これらのことからすれば、X2の技量不足や適性の欠如を裏付けるとされる事実は、ねつ造されたものである疑いが強い。

したがって、団体交渉申入れ後の勤務日数（時間数）の更なる減少は、X2が組合を通じてその回復を図ろうとしたことを嫌悪した不利益取扱いであり、それ以前の18年9月以降の勤務日数（時間数）の減少もまた、日本ヒルトン及び春秋サービスが、X2の労働組合員としての活動を嫌悪して行った不利益取扱いである。

- ③ 上記に主張したとおり、日本ヒルトンはX2の勤務日数（時間数）について決定権限を有する使用者であり、団体交渉を始めるに当たり、「本件については、日本ヒルトンが責任を持って対応する」との態度

表明を行っている。

それにもかかわらず、日本ヒルトンは、勤務日数（時間数）の改善を約束しながら、何ら改善を行わず、X2の勤務日数（時間数）減少の理由を根拠付ける日本ヒルトンの業績や勤務実績の資料についても、提示を約束しながら結局提示しなかった。

このような態度が、不誠実交渉に当たることは明らかである。

- ④ 日本ヒルトンが、Y12副総支配人による「ご報告」を提出したことは、X2が審問において証言したことを理由として、同人を日本ヒルトンに採用しない旨を表明したものであるから、同人が審問において証言したことを理由とする報復的な不利益取扱いである。

(2) 被申立人日本ヒルトンの主張

- ① 職業紹介会社を通した日々雇用の職業紹介というサービスにおいては、誰をどの紹介先にどれくらいの時間ないし日にわたって紹介するのかについての決定権は、職業紹介会社にあることは明らかであり、組合もそのような認識を持っていた。実際にも、日々の宴会にどの配膳を手配するかなどについては、春秋サービスと就労責任者が協議して決定していたのであり、その決定に日本ヒルトンは関与せず、当該決定を基本的にそのまま受け入れてきたのである。就労責任者は、形式的には日本ヒルトンから賃金の支払を受けているが、実態としては、春秋サービスのために業務を行っているのであるから、日本ヒルトンは、X2の勤務日数や時間数を決定する権限を持たず、この点について同人の使用者の立場にはない。

- ②ア X2は、日々雇用契約であり、実態としても、「長期間継続的に」雇用されてきた事実はない。それにもかかわらず、本件申立ては、雇用契約の締結自体を強制し、さらには、その労働条件等の契約の内容までも創出させることを労働委員会に求めているものであり、かかる請求自体が成り立たないことはいうまでもない。

また、採用に当たっては、使用者には広い裁量権が与えられており、「雇入れの拒否が従前の雇用契約関係における不利益取扱いにほかならない」場合を除いて、不当労働行為は成立しないから、本

件について不当労働行為は成立しない。

イ 前記のとおり、日本ヒルトンは、X 2 の勤務日数や時間数を決定する権限を持たず、この点について同人の使用者の立場にはないから、日本ヒルトンが不当労働行為を行うことはあり得ない。

ウ 日本ヒルトンが、X 2 の組合加入を認識したのは、19年10月の団体交渉申入れの頃であり、申立人らが勤務日数（時間数）減少の起点であるとする18年9月の時点では、X 2 の組合加入を知らなかった。したがって、日本ヒルトンが不当労働行為意思を抱くことはあり得ない。

エ X 2 は、単なる「スポット」の配膳人にすぎず、勤務日数（時間数）を約束されているような立場にはなかった。申立人らは、X 2 が「常勤」の地位にあるとして、特に勤務日数（時間数）が多かった時期のみを意図的に取り出し、それが基準であるとして勤務日数（時間数）の減少を主張しているが、主張の前提が誤っている。

オ なお、春秋サービスは、日本ヒルトン以外のホテル等にX 2 を紹介した際の著しく低い評価及びY 5 就労責任者による著しく低い評価故に、X 2 の紹介をしなくなったのであって、X 2 の勤務日数（時間数）が減少したことと同人の組合加入とは何の関係もない。

③ X 2 の勤務日数等について、日本ヒルトンには処分権限がないから団体交渉の相手方となり得ない。

それにもかかわらず、組合から要請を受けた日本ヒルトンは、できる限りのこととして、春秋サービスに対し、X 2 の紹介日数をある程度確保するよう努力してほしい旨要請してきたのである。

申立人らは、X 2 の件について、日本ヒルトンが責任を持って対応する旨表明したと主張するが、日本ヒルトンとしては、要求があった以上、勤務日数（時間数）を増やすような努力はしたいが、日々雇用であるため約束はできないと回答していたにすぎない。

なお、人件費削減等に関する資料については、対外的に公表していないものであって、人事業務部の判断で提供することができるものではないし、配膳人登録者に関する勤務実績については、日本ヒルトン

では事実上算出不可能であるから、これらを提出しないからといって非難されるいわれはない。

- ④ 「ご報告」はX2の質問に答えたものであって、不当労働行為を構成する余地がない。また、審問における言動等から、X2が配膳人としての適性を欠いていることは明らかである。さらに、日本ヒルトンは、そもそも反組合的意図などをもっておらず、「ご報告」もそのような意図をもって提出したものではない。

(3) 被申立人春秋サービスの主張

- ① 春秋サービスは、X2の勤務日を決定する権限を有していない。そもそも職業紹介事業所は、配膳人が勤務する勤務日を決定できる術を持っているわけではなく、また、そのような権限を有しているものでもない。

なお、就労責任者は、春秋サービスが紹介し、日本ヒルトンが雇用している日本ヒルトンの社員であって、就労責任者の行為は、日本ヒルトンのために行った行為である。

- ② X2は、日本ヒルトン以外の八つのホテルに紹介したところ、一つを除いて、1度で紹介を断られた。最後のホテルにも、19年には紹介を断られている。日本ヒルトンの勤務日数（時間数）が減ったことも、X2の技量不足や適性の欠如といった問題があったためである。

むしろ、X2は、そのことから、日本ヒルトンに敬遠され、採用されなくなることを危惧して組合に加入したものと想像せざるを得ない。

- ③ X2は、日々必要に応じて雇い入れられるスポット労働者として扱われ、同人もこれを承知の上で勤務していたのであるから、一定の所定労働時間が保証された労働者ではなく、18年8月以前の水準の勤務実績への回復を求めることはできない。

2 当委員会の判断

(1) 団体交渉について

- ①ア 日本ヒルトンが「専属」の配膳人を採用する手続をみると、日本ヒルトンの宴会サービス部門が、BFCシートの翌日分及び翌々日分をホテルウエイター事務所に掲示し、就労責任者が、BFCシ

ートを基にして、「専属」の配膳人に連絡して了解を取り、必要人数分の配膳人を手配することとなっている。そして、その宴会で働くことを了解した配膳人は、通常、面接等の特段の手続を経ることなく、直接宴会会場に赴いて業務に従事する（第2、2(3)）。

こうした手続をみれば、「専属」であるX2の勤務シフトを組んでいるのは、就労責任者であるとみられる。

イ 上記の配膳人の採用手続においては、日本ヒルトンが就労責任者を指揮命令することではなく、また、就労責任者が日本ヒルトンに報告や相談をすることもない（第2、2(3)）。そして、「専属」の配膳人で必要な数を確保できない場合には、就労責任者からの連絡により、春秋サービス本社が、「非専属」の配膳人に連絡して了解を取り、必要人数を確保することとなっていること（同）からすれば、就労責任者が行っている上記の業務は、春秋サービスが行う業務ともみられるものであり、実際にも、就労責任者は、「有限会社春秋サービス ヒルトン東京担当」との肩書の名刺を使用していた。

こうした実態に加え、Y5就労責任者が、X2の勤務日数（時間数）を増やしてほしいとの日本ヒルトンのY8部長らの要請に対し、それに反する行動をとっている事実（第2、3(10)）からすれば、日本ヒルトンは、就労責任者に対して十分な指揮監督権限を行使していなかったものとみられる。

ウ しかしながら、就労責任者は、春秋サービスから紹介を受けて、日本ヒルトンが「常備」と呼ばれる常勤的な形態で日々雇用している従業員であり（第2、2(3)）、日本ヒルトンは指揮監督権限を有していたものである。したがって、日本ヒルトンが就労責任者の業務に積極的に関与していない実態があるとしても、それは、事実上の問題であって、そのことによって、日本ヒルトンが、就労責任者の行為に対する使用者としての責任を負わないということとはできない。仮に、そのような実態故に使用者としての責任を負わないと解するとすれば、従業員の管理を放棄することによって、従業員の問題行動によって生じた結果に対する責任を免れる結果となり、それ

が不合理であることは明らかである。

加えて、Y 7 支配人は、特定の配膳人を紹介から外すように春秋サービスに要望することもあり、19年4月18日にY 7 支配人がX 2 に対して、「もう仕事を入れるから心配するな。」と述べたりしていること（第2、3(3)）からみれば、日本ヒルトンの宴会サービス部門は、配膳人の採用について一定の支配力を有しているとみられる。

エ 以上の事実からすれば、X 2 の勤務シフトの決定について、日本ヒルトンは、使用者として団体交渉に応ずべき立場にあったというべきである。

② そこで、日本ヒルトンが組合との団体交渉に誠実に応じたといえるかどうかについて、以下判断する。

ア 19年10月30日、11月19日及び20年1月24日の3回にわたる団体交渉の中で、日本ヒルトンは、現状には問題があると思っているので、勤務日数を増やす努力はしたい、12月までの経過を見て判断してほしいなどと回答し、組合は、X 2 の勤務実績はかえって悪化しているなどと述べた。これに対し、日本ヒルトンは、(ア)勤務実績については改善されたと理解している、(イ)1月の実績がないのは申し訳なく思っているが、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ため、X 2 のみを差別しているわけではない、(ウ)今後も努力はするが具体的な数値は約束できないなどと述べた（第2、3(5)(6)）。

イ このように、日本ヒルトンは、X 2 の勤務日数（時間数）について改善する意向を示しているにもかかわらず、X 2 の20年1月以降の勤務日数（時間数）をみると、20年1月から5月までは、月平均約2.2日（約13.1時間）、20年6月以降は、勤務日数（時間数）が0日（0時間）となっており（第2、3(2)）、申立人らが勤務日数（時間数）が減少したと主張している18年9月から19年12月の期間の月平均約6.8日（約39.9時間）と比較しても、X 2 の勤務日数（時間数）は、第3回の団体交渉後に更に減少しているといえる。

日本ヒルトンは、X 2 の勤務日数（時間数）が減少した原因について

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ため、X2のみを差別しているわけではない」とするのみで（第2、3(6)）、業務成績悪化を示す具体的資料やシフト区分別の勤務実績の資料については、組合の求めにもかかわらず、これを示さなかった（同(7)）。

特に、業績に関する資料については、20年7月14日に東京都労働相談情報センター職員同席の下で行われた交渉において、7月末までに提出する旨を述べたが、結局、提出しなかった（同(11)）。

ウ この点について、日本ヒルトンは、人件費削減等に関する資料については、対外的に公表していないものであって、人事業務部の判断で提供することができるものではないし、配膳人登録者に関する勤務実績については、日本ヒルトンでは事実上算出不可能であるから、これらを提出しないからといって非難されるいわれはないと主張する。

確かに、経営状況に関する資料を公表することに慎重にならざるを得ない事情は理解できないでもない。しかしながら、組合は、一貫して、日本ヒルトンの主張の根拠を示すように求めていたのであるから（第2、3(5)(6)(7)）、日本ヒルトンとしても、何らかの形でその主張の根拠を示すべきであったといえる。そして、資料の内容を工夫したり、資料の取扱いについて組合と何らかの合意を図るなどして、経営に悪影響が及ばない形で資料を提示することは十分可能であったというべきであるし、配膳人登録者に関する勤務実績を日本ヒルトンが事実上算出できないことが事実であったとしても、何らかの根拠資料を提示することは可能であったというべきである。

したがって、自らの主張を根拠づける資料を提示しなかった日本ヒルトンの交渉態度は、誠実さを欠いていたと評価されてもやむを得ない。

エ 以上に判断したところによれば、日本ヒルトンの組合との団体交渉における対応は、不当労働行為に当たる。

(2) X2に対する不利益取扱いについて

- ①ア 日本ヒルトンと春秋サービスの間で取り決めている配膳人のランクでみると、X2は、「配膳人として研修期間を消化した者で在職1年以上の者」であるAランクとされ（第2、2(5)）、これによれば、特に勤務日数や勤務時間について定めがあるとはいえない。

そして、15年10月から17年10月までの約2年間におけるX2の勤務日数（時間数）は、月平均約3.8日（約22.5時間）であり、入院及びそれに引き続く治療に要したとする期間（16年6月から17年10月まで）を除いても、月平均約3.6日（約23時間）であったこと（第2、3(2)）を考えれば、春秋サービスのホームページに、シフトの組み方として、「常勤」（1日4時間から8時間を週3回から4回、月15回未満）があったり、X2が日本ヒルトンで就労することとなった際に、Y3就労責任者から「たまに来るやつはいらないから、常勤なら雇ってやるよ。」、「月10万くらいは心配するな・・・多忙時は20万くらいいく。」などと言われていた（第2、2(2)）としても、そのような勤務日数が約束されていたとまではみられない。

- イ しかし、実際の日本ヒルトンの配膳人採用のシステムをみると「専属」の配膳人と「非専属」の配膳人とでは、採用のシステムが明確に区別されており、宴会に必要な配膳人については「専属」の配膳人を優先し、「専属」の配膳人で必要人数を確保できない場合に限って「非専属」の配膳人を手配することとなっている（第2、2(3)）。したがって、「専属」の配膳人には、宴会数の増減による変動は避けられないものの、一定の勤務日数（時間数）の勤務への期待があるといえるのであり、「専属」の配膳人の勤務日数（時間数）を意図的に減らすことは、不利益な取扱いに当たるといえるべきである。

- ②ア 前記（第2、3(2)）認定のとおり、X2の勤務日数（時間数）は、15年10月から17年10月までの約2年間は、月平均約3.8日（約22.5時間）であったが、17年11月から18年8月までは、月平均約12.0日（約78.5時間）勤務していた。18年9月から19年12月までは、部分的に月11ないし13日（70ないし90時間以上）勤務した月があるもの

の、月平均約6.8日（約39.9時間）と勤務日数（時間数）が減少し、20年1月から5月までは、月平均約2.2日（約13.1時間）と更に勤務日数（時間数）が減少した。また、20年6月以降、勤務日数（時間数）0日（0時間）となっている。

イ これをみると、18年9月から19年12月までの期間については、確かに、17年11月から18年8月までの期間と比較すると減少しているものの、15年10月から17年10月までの期間と比較すると、むしろ勤務日数（時間数）は増加している。これは、X2の骨折の影響があったとする期間を除いても、ほぼ同様である。

したがって、この期間の勤務日数（時間数）が、17年11月から18年8月までの期間と比較して減少したのは、宴会数の増減によるものともみられるのであるから、X2に対する意図的な不利益取扱いがあったとまでいうことはできない。

ウ 加えて、(ア)組合が、Y7支配人やY5就労責任者に対して、X2の勤務日数（時間数）の問題で接触したのは、19年4月頃であり（第2、3(3)）、X2の勤務日数（時間数）が減少したと組合らが主張している時期の始期である18年9月頃に日本ヒルトンや春秋サービスがX2の組合加入を知っていたことを裏付ける明確な事実はないこと、(イ)X2が別組合で活動していたとして、日本ヒルトンの同僚の配膳人や正社員から組合活動について言及を受けた時期である17年冬から18年にかけては、X2の勤務日数（時間数）が最も多かった時期であることなど（同(2)）の事実からみれば、日本ヒルトンや春秋サービスが18年9月の時点でX2の組合加入を察知していたとか、X2の労働組合員としての活動を知り、これを嫌っていたなどとみることはできないといわざるを得ない。

③ア 20年1月以降は、通常の景気変動等による勤務日数（時間数）の減少とは到底考えられない程度にX2の勤務日数（時間数）が減少しており、20年6月以降は全く勤務実績がなくなっている。

この点、Y5就労責任者は、X2が敷皿にスープがこぼれたままで配膳したこと、Y5就労責任者のデスクを「あさって」いたこと、

X 2が「重要書類」を持ち出したと考えられることなどから「私の危機管理が働いたわけでした、事件につながるだとか、そういったことも含め、加味した結果」、X 2の手配の優先順位を「非専属」の後にした旨を陳述している（第2、3(10)）。

したがって、Y 5就労責任者が、同人が就任した18年12月以降の特定の時期から、X 2の勤務日数（時間数）を意図的に減らしたことは間違いのないことであり、その時期は、X 2の勤務日数（時間数）が特に減少し始めた20年1月前後であるとみられる。

イ 組合が団体交渉を申し入れた直後の19年11月頃から、シフト表に載っているはずのX 2の名前が欠落していることがしばしばあったり、シフト表の「非専属」の区分を示す印が付されなくなったりした（第2、3(4)）。そして、Y 5就労責任者がX 2の勤務日数（時間数）を意図的に減らしたとみられる20年1月は、これに接続する時期であることを考えれば、組合の団体交渉申入れとX 2の勤務日数（時間数）の減少との間に何らかの因果関係があるとみられなくもない。

ウ しかしながら、(ア)日本ヒルトンは、団体交渉の中でX 2の勤務日数（時間数）を改善したいとの意向を示し、実際に20年6月頃には、Y 5就労責任者と春秋サービスのY 10常務に、X 2の勤務日数（時間数）の改善を要請していること（第2、3(10)）、(イ)組合自身の主張でも、X 2の勤務日数（時間数）が就労責任者の交替により影響を受けているとしていること（第3、1(1)②）などの事実が認められるのであって、Y 5就労責任者が、日本ヒルトンの意を受けてX 2の勤務日数（時間数）を意図的に減らしたとは認め難い。したがって、X 2の勤務日数（時間数）の減少が同人の組合加入ないし組合活動を日本ヒルトンが嫌った結果であるとみることはできない。

エ そして、Y 5就労責任者についても、組合を嫌悪していることを示すような言動があったとの事実は認められない。他方、スープが敷皿にこぼれたままでX 2が配膳したことや就労責任者のデスクの引出しを同人が無断で開けようとしたのを見たこと、同人が重要書類

を持ち出したと考えたこと、あるいは、予定終了時間を数分超過して勤務が終了した際に、同人が超過した数分について追加の賃金を要求したことがあったなどと聞いたことなどから（第2、4(1)(2)）、それが正当な評価であるか否かは別として、Y5就労責任者がX2の適性に疑問をもって、同人の紹介の優先順位を下げたことは、十分考えられるところである。また、Y5就労責任者が、X2の勤務日数を、同人が組合員であることを理由に減らしたとの証左は見当たらない。したがって、Y5就労責任者が、X2の組合加入ないし組合活動を嫌い、それ故に同人の紹介の優先順位を下げたとまで認めることはできないといわざるを得ない。

- ④ また、X2の雇用主である日本ヒルトンが同人の勤務日数（時間数）の改善を求めている中で、紹介会社である春秋サービスが、X2の組合加入ないし組合活動を嫌って、組織的に同人の勤務日数（時間数）を減らす動機も考え難い。そうすると、Y5就労責任者がX2の勤務日数（時間数）を減らしたことが、春秋サービスの不当労働行為意思を反映したものであるとみることも困難である。

したがって、春秋サービスがX2に対して労働組合法上の使用者に当たるか否かを判断するまでもなく、春秋サービスがX2に対して不利益取扱いを行ったということはできない。

- ⑤ 以上に判断したところによれば、X2の勤務日数（時間数）の減少が合理的な理由に基づくものであるのか否かについては明らかではないものの、それが同人の組合加入ないし組合活動を理由とするものであるとは認められないから、その余について判断するまでもなく、不当労働行為に当たるとすることはできない。

- (3) 報復的不利益取扱いについて

日本ヒルトンは、X2の審問廷における態度等からその配膳人としての適性についての評価を記載した「ご報告」と題する書証を提出したところ、申立人らは、この「ご報告」の提出は、X2が審問において証言したことを理由として、同人を採用しない旨を表明したもので、審問における証言を理由とする報復的な不利益取扱いであると主張する。

しかし、「ご報告」が提出された経緯をみれば、第2回審問期日において、X2が、Y11スーパーバイザーに対して、「今後春秋（サービス）のほうから紹介がもしあれば、（日本）ヒルトン側は私の就労を拒まないんですか。」と質問したことを受けて提出されたものであることは明らかである（第2、5）。そうすると、「ご報告」の提出は、X2の質問に係る事態を仮定した場合における日本ヒルトンの対応について記載した書証を提出したにとどまるものである。

よって、日本ヒルトンがY12副総支配人作成の「ご報告」を本件の書証として提出したことが、労働組合法第7条第4号の禁止する労働委員会の調査又は審問において証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由とする不利益取扱いに当たるとまでいうことはできない。

### 3 救済方法について

以上のとおり、日本ヒルトンが、X2の勤務日数等に関する団体交渉に誠実に対応しなかったことは不当労働行為に当たるが、団体交渉が実施されていた時期と現在では経済環境も相当に異なることなどを考慮し、この点の救済としては、主文第1項及び第2項のとおり命ずることとする。

## 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、日本ヒルトンが、X2の勤務日数等に関する団体交渉に誠実に対応しなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当するが、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22年12月21日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭

## 別表

## X2の勤務実績

年	月	日数	時間数	年	月	日数	時間数
平成15年	10月	2	14:30	平成18年	1月	12	75:30
	11月	4	26:00		2月	9	68:00
	12月	6	38:00		3月	11	57:45
平成16年	1月	12	78:45		4月	17	116:00
	2月	4	22:45		5月	9	52:45
	3月	1	4:00		6月	14	91:00
	4月	0	0:00		7月	11	74:45
	5月	0	0:00		8月	8	54:30
	6月	0	0:00		9月	1	4:30
	7月	0	0:00		10月	6	38:00
	8月	0	0:00		11月	4	20:30
	9月	1	5:30		12月	13	90:30
	10月	4	32:30	平成19年	1月	11	71:00
	11月	8	47:00		2月	4	20:30
	12月	8	49:45		3月	3	14:45
平成17年	1月	7	44:15		4月	6	28:30
	2月	5	25:45		5月	5	24:45
	3月	4	20:15		6月	9	51:15
	4月	4	19:00		7月	12	60:15
	5月	3	19:45		8月	8	44:30
	6月	3	18:00		9月	7	34:30
	7月	2	8:00		10月	5	31:15
	8月	5	26:45		11月	6	57:00
	9月	4	19:30		12月	8	46:15
	10月	7	42:45	平成20年	1月	1	5:30
	11月	14	89:30		2月	3	15:00
	12月	15	105:00		3月	3	20:00
			4月		1	4:00	
			5月		2	16:00	
			6月		0	0:00	
			7月		0	0:00	

期間	日数	時間数
平成15年10月～平成17年10月	3.76	22.51
平成15年10月～平成16年5月	3.63	23.00
平成17年11月～平成18年8月	12.00	78.49
平成18年9月～平成19年12月	6.75	39.88
平成20年1月～平成20年5月	2.20	13.10