

命 令 書 (写)

平成23年(不再)第7号

再 審 査 申 立 人 千 代 田 ユ ニ オ ン

平成23年(不再)第8号

再 審 査 被 申 立 人

同

X1

平成23年(不再)第7号

再 審 査 被 申 立 人 日 本 ヒ ル ト ン 株 式 会 社

平成23年(不再)第8号

再 審 査 申 立 人

平成23年(不再)第7号

再 審 査 被 申 立 人 有 限 会 社 春 秋 サ ー ビ ス

上記当事者間の中労委平成23年(不再)第7号及び同8号事件(初審東京労委平成20年(不)第67号事件)について、当委員会は、平成24年3月7日第159回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員野崎薫子、同柴田和史、同山本眞弓、同中窪裕也出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主

文

本件各再審査申立てを棄却する。

理

由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

X1（以下「**X1** 組合員」という。）は、平成15年10月（以下、「平成」の元号は省略する。）以降、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、日本ヒルトン株式会社（以下「日本ヒルトン」という。）の配膳人として就労しており、18年4月に千代田ユニオン（以下「組合」という。）に加入した。本件は、日本ヒルトン及び春秋サービスの次の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条の不当労働行為であるとして、組合及び**X1** 組合員（以下、両者を併せて「組合ら」という。）が、20年9月18日、東京都労働委員会（以下、「東京都労委」という。）に救済申立てを行った事件である。

- (1) 日本ヒルトン及び春秋サービスが、18年9月以降、**X1** 組合員の勤務日数（時間数）を減少させ、20年1月以降は、**X1** 組合員に全く勤務を割り当てなかったこと（以下「本件勤務日数（時間数）の減少」という。）（労組法第7条第1号）。
- (2) 日本ヒルトンが、19年10月以降、本件勤務日数（時間数）の減少を議題とする第1回団体交渉（19年10月30日）から第7回団体交渉（20年5月15日）及び20年7月14日の労使交渉（以下、これらの団体交渉及び労使交渉を「本件団体交渉」という。）において、不誠実な対応をしたこと（労組法第7条第2号）。
- (3) 日本ヒルトンが、再審査の23年3月18日付け補充申立書において、「初審の手続において、**X1**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、日本ヒルトンとしても、**X1**を今後もヒルトン東京において就労させることには応じがたい」と主張したこと（以下「本件補充申立書における主張」という。）（労組法第7条第4号）。

なお、(3)の申立てについては、初審においては、日本ヒルトンが、**X1**組合員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」と題する書証を初審審査の中で提出したこととしていたところ、再審査において上記のとおり改めたものである。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 日本ヒルトン及び春秋サービスは、**X1**組合員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、本件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 **X1** 組合員の態度等（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。

- 3 東京都労委は、22年12月21日付けで、①上記1の(2)について、本件団体交渉における日本ヒルトンの対応は労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、**X1**組合員の勤務日数ないし勤務時間数に関する誠実団体交渉の実施、この点に関する文書交付等を命ずる旨を、②上記1の(1)(3)については申立てを棄却する旨を決定し、23年2月3日、命令書を交付した。

これを不服として、組合らは、23年2月17日、初審命令の棄却部分の取消し及びこれに係る上記2記載のとおり救済を求めて、また、日本ヒルトンは、同年2月18日、初審命令の救済部分の取消し及びこ

れに係る組合らの救済申立ての棄却を求めて、それぞれ再審査を申し立てた。

第2 本件の争点

- 1 日本ヒルトン又は春秋サービスが労組法第7条の使用者に当たるか。
(争点1)
- 2 本件勤務日数(時間数)の減少が日本ヒルトン又は春秋サービスによる労組法第7条第1号の不利益取扱いの不当労働行為に当たるか。(争点2)
- 3 本件団体交渉における日本ヒルトンの対応が労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉の不当労働行為に当たるか。(争点3)
- 4 本件補充申立書における主張が労組法第7条第4号の報復的不利益取扱いの不当労働行為に当たるか。(争点4)

第3 当事者の主張の要旨

1 組合らの主張

- (1) 本件勤務日数(時間数)の減少は日本ヒルトン及び春秋サービスによる不利益取扱いの不当労働行為に当たること(争点1、争点2)

ア 日本ヒルトンの使用者性について

日本ヒルトンは就労責任者に賃金を支払い、就労責任者を雇用している就労責任者の使用者である。日本ヒルトンは、就労責任者の使用者である以上、当然に指揮命令をなし得る立場にあったが、あえて指揮命令をなし得る立場に「立とうとしなかった」だけにすぎない。

イ 18年9月から19年12月までの期間の不当労働行為について

18年9月に就労責任者が **Y1** に替わったとたんに、**X1** 組合員の勤務日数が極端に減らされるという不利益取扱いが行われ、**X1** 組合員がその理由を問いただしたときに、「ヒマだからない」などと事実と反する答えをした。また、「月間予定表」から **X1** 組合員の名前が削除されていたことに対し、**X1** 組合員が抗議し理由を問いた

だしたときも、就労責任者の **Y2** や **Y3** は答えずにこれを無視した。このような就労責任者の **X1** 組合員に対する態度は、**X1** 組合員の適性に疑問を持ったことによる感情や個人的に **X1** 組合員を嫌悪する感情ではなく、「クレーマー」と呼ばれた **X1** 組合員の組合活動を嫌悪した感情による意図的なものとみるのが自然で合理的である。

ウ 20年1月以降の不当労働行為について

19年4月頃から組合を通じた **X1** 組合員の組合活動を快く思っていなかった **Y2** 就労責任者が、過去の全労連による争議の経験からも、日本ヒルトンにおいて組合活動が公然化されて活発化することを警戒する日本ヒルトン側の事情をも汲んで、こうした組合を通じて公式に団体交渉を申し入れた **X1** 組合員の行為を嫌悪して、20年1月以降の **X1** 組合員の勤務日数を意図的に減少させ、さらに、（20年6月に日本ヒルトンの **Y4** 人事総務部長と **Y5** 人事総務部次長が春秋サービスの **Z1** 常務と **Y2** 就労責任者にガイドラインに対する協力を求める契機となった）**X1** 組合員の組合活動に対する報復的措置をも加え、**X1** 組合員の勤務日数を6月以降は「0」にするという不当労働行為を行ったことは明白である。

エ 春秋サービスの不当労働行為について

春秋サービスは配膳人の賃金を実質的に決定できる立場にあり、配膳人を手配する就労責任者に春秋サービスのために業務を行わせ、対外的にも就労責任者が春秋サービスの社員であると認識されるように対応していたこと、また、春秋サービスは自ら配膳人に対する職務の能力評価を積極的に行い、例えば **Y4** 人事総務部長と **Y5** 人事総務部次長に代表される日本ヒルトンが **X1** 組合員の勤務日数の改善の意向を示しているにもかかわらず、これに反して、就労責任者と連携して意図的に **X1** 組合員の勤務日数を減少させたものと認められることなどからすれば、春秋サービスが **X1** 組合員の使用者に該当することは明らかである。

(2) 本件団体交渉における日本ヒルトンの対応は不誠実な団体交渉の不

当労働行為に当たること（争点3）

ア 日本ヒルトンは、団体交渉を始めるに当たり、「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。」と第1回団体交渉で表明したにもかかわらず、何ら改善を行わなかった。日本ヒルトンの本件団体交渉における態度が著しく誠実さを欠いていたことは明白である。

イ 組合は、別段日本ヒルトンが主張するような事実上その算出や提出が不可能であったり困難な資料の提出を求めていたわけではなかったのであるから、日本ヒルトンは、組合と折衝して、資料の内容を工夫したり、資料の取扱い等について組合と何らかの合意を図ろうとすれば、そのことは容易になし得たことである。しかし、日本ヒルトンは組合と折衝しようとし、資料の取扱い等について組合と合意を図ろうとする努力などもしなかった。

(3) 本件補充申立書における主張は報復的不利益取扱いの不当労働行為に当たること（争点4）

日本ヒルトンの本件補充申立書における主張は、事実上X1組合員が日本ヒルトンら使用者の不当労働行為について初審の申立てをし、また、初審において証拠を提示し発言をしたことを理由としてX1組合員に対する不利益取扱いをするものであるから、明確に労組法第7条第4号の規定に該当する不当労働行為である。

2 日本ヒルトンの主張

(1) 本件勤務日数（時間数）の減少は日本ヒルトンによる不利益取扱いの不当労働行為に当たらないこと（争点1、争点2）

ア 日本ヒルトンは使用者に当たらないことについて

職業紹介会社（配膳会）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、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人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。

イ 採用段階においては不当労働行為が問擬されず、法理上日本ヒルトンが日々雇用を強制されないことについて

初審命令では、司法上確立している採用段階における不当労働行為が問擬されないとの法解釈に触れることなく、労組法第7条第1号本文所定の「不利益取扱い」に関する判断をしているが、最高裁判例に反する誤った法解釈をしており、この点において破棄を免れない。

また、日本ヒルトンは、**X1** 組合員に関し、定期的ないしは長期継続的に雇用してきた事実が存しないことについては、**X1** 組合員の勤務実績を見れば明らかである。**X1** 組合員のような「外回り」（「フリー」、「スポット」、「単発」とも呼ばれる。）の配膳人については、定期的ないしは継続的に配膳人紹介を受けるなどという期待を有することもないのであって、何らかの日々雇用の期待を有していたとしても、それは法的に保護されるような合理的なものではない。

ウ **X1** 組合員が紹介されなくなったのには実質的な理由があることについて

Y2 就労責任者は、**X1** 組合員に関し、日本ヒルトンの現場において他の配膳人から孤立するなどコミュニケーション能力に難があり、同人は過去の日本ヒルトンでの就労責任者との間で残業代を巡り諍いがあったということを聞いており、敷皿にスープがこぼれたままの状態でゲストに提供したり、**Y2** 就労責任者のデスクの引き出しの中を無断で漁るなどの行為を繰り返すなどしていたことから、配膳人として、コミュニケーション能力に欠け、協調性も有しているとはいえないと評価するに至り、危機管理が働いて **X1** 組合員を「外回り」の後に紹介する順番にするに至ったものである。他方で、日本ヒルトンにおいて、19年11月1日に新しい料理飲料部支配人が着任し、20年に入り配膳人のコスト削減等を実施す

るに至ったことから、宴会毎に配膳人の発注人数等も減少していった（乙第17号証）が、その上、**Y2** 就労責任者は、これまでの**X1**組合員の対応等から犯罪などを含む何らかの事件を起こしかねない可能性もあり得るとの危機管理が働いた結果、**X1**組合員を日本ヒルトンに紹介しなくなったということである。

エ 日本ヒルトンには不当労働行為意思はないことについて

（ア）組合に**X1**組合員が加入していることにつき、日本ヒルトンが認識するに至ったのは、19年10月のことであり（甲第2号証「団体交渉申入書」）、不当労働行為の前提である**X1**組合員が組合の組合員であるとの認識がないことから、上記時期までに日本ヒルトンに不当労働行為が存する余地はない。

（イ）初審命令のように**Y2** 就労責任者が日本ヒルトンの従業員の立場にあると仮定し、日本ヒルトンに対して**X1**組合員を紹介する日数を意図的に減らしたとしても、それは日本ヒルトンの明示の意思・要請に反した行動に基づくものであり、純粋な個人的立場においてなされたものであって、使用者に帰責される行為であると評価されることはない。

(2) 本件団体交渉における日本ヒルトンの対応は不誠実団体交渉の不当労働行為に当たらないこと（争点1、争点3）

ア 日本ヒルトンは、配膳人紹介に関する紹介についての権限を有していないので団体交渉の相手方となり得ないから不誠実団体交渉が成立することもない。それにもかかわらず、配膳会から宴会に**X1**組合員が紹介され、配膳人として勤務している時のみは使用者に該当すると判断したことから、できる範囲で団体交渉に応じることとし、団体交渉を実施し、さらには、春秋サービスに対し重ねて協力要請を行うなどできる限りの対応を取ってきたのである。

イ また、初審手続中に、19年も18年と比べて配膳人の人件費が約800万円減少し、20年は19年と比べて更に約4,000万円減少した旨、人件費コントロールを行っていたことを**Y5** 次長の陳述書（乙第12号証）と同人の証言において明らかにしている。さ

らに、日本ヒルトンは、再審査手続中に配膳人の人件費削減等に係る23年5月31日付け **Y5** 報告書を書証として提出した（乙第17号証）。なお、日本ヒルトンは、初審命令交付後、23年3月11日に組合との間で団体交渉を実施し、最終的には、組合から「あとは中労委の判断になると思う。」との話があり、当該団体交渉は終了している。よって、初審命令を維持すべき救済利益は存しない状況になっている。

- (3) 本件補充申立書における主張は報復的不利益取扱いの不当労働行為に当たらないこと（争点3）

本件補充申立書における主張の内容は、そもそも初審命令において認定されたことを前提としたものであって、不当労働行為性を帯びるものではなく、労組法第7条第4号の文言にも形式上も該当し得ない。

3 春秋サービスの主張

- (1) （争点1）春秋サービスは、配膳人の日々雇用、採用に対し、支配、決定権を及ぼすことはなく、宴会での現場指揮、監督も行っておらず、賃金も日本ヒルトンが直接支払っており、いずれの面においても、春秋サービスは、実質的な支配、決定を及ぼさないのであり、紹介業者にすぎず、労組法上の使用者ではない。
- (2) （争点2） **Y2** 就労責任者が、同人の机を **X1** 組合員が無断で開けた事実について、他の配膳人より苦情が出ていたこと、スープが敷皿にこぼれたままで配膳しようとするなど接客態度に問題があったこと等により、**X1** 組合員はホテルの配膳人としての資質がないと判断し、危機管理を重視して、**X1** 組合員の採用の順位を「外回り」の後に劣後させたとしても、それは当然のことである。本件勤務日数（時間数）の減少は、以上のように **X1** 組合員に配膳人としての適格性がないからであり、春秋サービスによる不利益取扱いの不当労働行為に該当しない。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 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、本件救済申立時の組合員は12名である。
- (2) **X1**組合員は、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。**X1**組合員は、18年4月に組合に加入した。
- (3) 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、本件救済申立時の従業員は約500名である。
- (4) 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、本件救済申立時の従業員は約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、初審①**X1**151頁】

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。このような配膳人の職業紹介会社は、ホテル業界では配膳会と呼ばれている。

【乙11、初審② **Y6** 3～4頁】

- (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。」

X1組合員の場合には、紹介者の紹介を受けて、日本ヒルトンに常駐している **Y7** 就労責任者（以下「**Y7** 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、**Y7** 就労責任者は、**X1**組合員に対し、「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、初審①**X1**3頁、初審② **Y6** 3～4頁】

(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。

- ① 日本ヒルトン内には、ホテルウェイター事務所と配膳会の共有事務所と呼ばれるスペースがそれぞれあり、配膳会の共有事務所には就労責任者（現場責任者とも呼ばれる。）が常駐している。
- ② 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。

- ③ 日本ヒルトンの宴会サービス部門は、毎日、B F C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ェイター事務所に掲示する。
- ④ 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、B F C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い。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。
- ⑤ 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。
- ⑥ **X1**組合員は、上記の「専属」の配膳人に属している。
- ⑦ 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、**X1**組合員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、初審② **Y6** 5～9頁、初審⑤ **Y2**

37～38・ **A1** 54頁、審査の全趣旨】

- (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、配膳会の共有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。

X1組合員は、「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、**X1**組合員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、初審① **Y6** 4～8頁、初審② **Y6** 13～15・17～20・36～37・40～43頁】

- (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、S A（就労責任者）、A 1（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。）、A 2（「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（B、Cでの就労経験時間計240時間）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（同上）を消化した者で在職1年未満の者）、B（配膳人としての研修期間である就労経験時間が60時間以上240

時間未満の者）、C（配膳人としての研修期間である就労経験時間が60時間未満の者）の7ランクとなっている。このように研修期間中は賃金の支払対象となる実地訓練（OJT）の形式で研修が実施されている。

X1組合員は、上記のうち、最初の採用以来、「A」ランクに属している。

【乙9、乙11、甲3の2、初審② **Y6** 15～17頁】

- (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。**X1**組合員は、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。

【初審①**X1**27頁】

3 本件勤務日数（時間数）の減少及び本件団体交渉の経緯

- (1) **X1**組合員は、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、**X1**組合員が「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**X1**組合員を雇用しなくなった。

このため、**X1**組合員は、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、初審①**X1**11～12・27頁】

- (2)ア **X1**組合員が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）（組合らは、16年6月から17年10月までの間は、**X1**組合員の骨折のため、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。

また、その前の16年3月から同年5月までの3か月間はそのため入院していたと主張しているが、この期間を更に除いて計算すると、月平均約5.6日（約36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）が減少している。なお、この間で、18年9月から19年3月までは、月平均6日（約37.1時間）勤務していたが、19年4月から同年12月までは、月平均7.3日（約42.0時間）勤務していた。そして、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。

イ この間の18年4月10日に、**X1**組合員は、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、**X1**組合員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、初審①**X1**111～14頁】

(3)ア 18年9月1日に就労責任者が **Y7** から **Y1** に交替してから、**X1**組合員の勤務日数（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**X1**組合員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、**X1**組合員は、就労責任者の **Y1** に抗議したが改善されなかったので、**X1**組合員が自らロッカーを元に戻した。

イ 就労責任者が **Y1** 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

Y2 （以下「**Y2** 就労責任者」という。）になってからは（19年2月には **Y3** 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、**X1**組合員の名前が削除されていた。

ウ このため、**X1**組合員は、組合に対応を相談し、組合は、19年4月に **Y2** 就労責任者と日本ヒルトンの **Y8** 宴会サービス支配人（以下「**Y8** 支配人」という。）に、**X1**組合員の勤務日数（時間数）を増やすように要請した。

4月18日、**Y8** 支配人は**X1**組合員を呼び出して、「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、**Y8** 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。

エ しかしながら、**X1**組合員の勤務日数（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、**Y8** 支配人に**X1**組合員の勤務日数（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。

オ また、この年の夏頃から、それまで**X1**組合員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、初審①X110・18～20・67頁】

(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、**X1**組合員に優先して仕事を紹介すること、②**X1**組合員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、**Y8** 支配人は勤務中の**X1**組合員に対し、「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、**Y8** 支配人は、**X1**組合員と顔を合わせると、「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。」、「お前は仕事ができるのだからほかのホテルでもやれるだろ。」、「ここにこだわってどうするんだ。俺も定年退職だから、これ以上は面倒見れないぞ。」などと言うようになった。

もっとも、組合は、**Y8** 支配人については、**X1**組合員の勤務日数（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**X1**組合員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、初審①**X1**17～18・20～22頁、再審査①**X1**8頁】

- (5)ア 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、**Y4** 人事業務部長（当時の役職。以下「**Y4** 部長」という。）及び **Y5** 人事業務部次長（当時の役職。以下「**Y5** 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**X1**組合員に仕事を入れること、②**X1**組合員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、**X1**組合員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、**X1**組合員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。

イ 第2回団体交渉は、11月19日に行われ、日本ヒルトンは、**X1**組合員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、初審③ **X2** 7～8頁】

- (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**X1**組合員の勤務日数（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**X1**組合員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**X1**組合員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で、**X1**組合員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)ア 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、①**X1**組合員が雇用シフトでいう「常勤」（組合は、**X1**組合員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、③X1組合員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。

イ 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。

ウ 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、①X1組合員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X1組合員との間では、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、④X1組合員は、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 **Y5** 次長は、組合の **X2** 委員長（当時。以下「**X2** 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、**Y4** 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、② **Y4** 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、③ **Y2**就労責任者は **X1**組合員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。**X2** 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、**X2** 委員長が、**X1**組合員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、**Y5** 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、**X1**組合員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、初審③ **X2** 9頁・**Y5** 41～42頁】

- (10)ア **Y4** 部長と **Y5** 次長は、6月頃、春秋サービスの **Z1** 常務取締役（以下「**Z1** 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、**Z1** 常務は、「分かりました。」と述べた。

なお、**Z1** 常務は、東京都労委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、(**X1**組合員によって)行政に訴えられて、いわば業界の中では(**X1**組合員が)クレーマーと呼ばれるようになり、他の紹介事業所も**X1**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、**Y4** 部長と **Y5** 次長は、**Y2** 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、**Y2** 就労責任者は、「検討します。」と答えた。

イ **Y2** 就労責任者は、本件審問において、後記4(1)ないし(3)のとおり、①スープが敷皿にこぼれたままで**X1**組合員が配膳したこと、②**Y2** 就労責任者のデスクを「あさって」いたこと、③**X1**組合員が「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て、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」、**X1**組合員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、丙11、初審③ **Y5** 42・45～46頁、初審④ **Y2** 20頁、初審⑤ **Z1** 27～28頁】

(11) その後、**X1**組合員の勤務日数(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、初審③ **X2** 12～14頁・**Y5** 44・49～51頁】

- (12) 組合は、8月13日、18日、20日の各日、**Y2** 就労責任者に対し、**X1**組合員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、**Y2** 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、初審③ **X2** 10～11頁】

- (13) 組合らは、9月8日、本件不当労働行為救済申立てを行った。

本件救済申立て後、本件再審査結審日まで、日本ヒルトンは、**X1**組合員を雇用したことはない。

【甲23、審査の全趣旨】

4 **X1**組合員の勤務態度等に対する指摘

- (1) **X1**組合員は、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 **Y2** 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、**Y2** 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、初審④ **Y2** 18頁、初審⑤ **Y2** 45～47頁】

- (2) 予定終了時間を数分超過して勤務が終了した際に、**X1**組合員が、15分間分の賃金を要求したことがあった旨を **Y2** 就労責任者が聞いたことがあった。しかしながら、**X1**組合員が、「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。

【丙12、初審⑤ **Y2** 47頁】

- (3) また、**X1**組合員は、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、**Y2** 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。

【丙12、初審④ **Y2** 19頁、初審⑤ **Y2** 48頁】

- (4) なお、春秋サービスは、組合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、**X1**組合員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、**Y7** 就労責任者が捨てようとしていたものを**X1**組合員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、**X1**組合員が同僚の配膳人からもらったものであった。

【丙12、初審⑤ **Y2** 48～51頁】

- (5) 19年5月頃、**X1**組合員が「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、**X1**組合員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、初審④ **Z1** 25～27頁、初審⑤ **A1** 54～57頁】

- (6) **X1**組合員は、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**X1**組合員が調べたところ、「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、**X1**組合員は、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、**X1**組合員は、三田労働基準監督署の監督官に申告を行った。

【丙13、初審④ **Y2** 27～28頁、初審⑤ **Z1** 26～27頁】

5 **X1**組合員の雇用に関する「ご報告」の提出

- (1) 21年11月13日に行われた、本件の初審第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**Y6**（以下「**Y6** 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、**X1**組合員は、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、**Y6** 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。

【初審② **Y6** 46頁】

- (2) その後、日本ヒルトンは、**Y9** 副総支配人作成の、12月19日付け東京都労委宛の「ご報告」と題する乙第13号証を提出した。この文書には、**X1**組合員の第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き、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**X1**組合員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】

6 初審命令交付（23年2月3日）後の事情

- (1) 23年3月11日、団体交渉が行われた。組合は、日本ヒルトンに対して、**X1**組合員の勤務日数の改善について、就労責任者や春秋サービスに対して、再度あたってほしいと求めたところ、日本ヒルトンは、東京都労委の審問の内容を聞いたら、**X1**組合員を仕事に入れづらい事由がたくさん出てきたので難しいと回答した。そして、組合は、あとは中労委の判断になると思う等と言って、交渉を終えた。

【乙18】

- (2) 日本ヒルトンは、23年3月18日付け補充申立書を、4月25日の調査期日に当委員会に提出した。

この補充申立書の第4の結語に、「加えて、初審の手続きにおいて、再審査被申立人X1がホテルの宴会等に従事する配膳人として適格性がないことが明らかになった以上、再審査申立人ヒルトンとしても、再審査被申立人X1を今後もヒルトン東京において就労させることには応じがたい。」との記述がある。

【当委員会に顕著な事実】

- (3) 日本ヒルトンは、Y5次長（この時点の役職はヒルトン東京副総支配人）作成の23年5月31日付け報告書を書証（乙第17号証）として、当委員会に提出した。

この報告書には、以下のような記述がある。

「2005（平成17）年～2009（平成21）年の配膳人コスト

2005（平成17）年 約2.7億円

2006（平成18）年 約2.8億円

2007（平成19）年 約2.7億円（前年比ー約800万円）

2008（平成20）年 約2.3億円（前年比ー約4,100万円約15%減少）（2006年比ー約4,900万円約20%減少）

2009（平成21）年 約1.8億円（前年比ー約5,000万円約20%減少）（2006年比ー約9,400万円約35%減少）

* 2007（平成19）年11月1日に新しく着任した料理飲料部支配人が宴会コスト削減策を検討し、2008（平成20）年に入り、離任するまでの2009（平成21）年10月31日までの2年間に亘り、宴会コスト削減を実行しております。そして、上記の配膳人コストの大幅削減（一宴会における配膳人の発注人数を減少させたり、滞留や無駄と思われるような時間帯の就労の省力化等）を実施しました。上記のような配膳人コストの削減を

実施したことにより、２００６（平成１８）年と２００９（平成２１）年の比較では、１億円近い配膳人コストの削減となりました。」

【乙17】

第５ 当委員会の判断

１ 争点１（日本ヒルトン又は春秋サービスが労組法第７条の使用者に当たるか。）について

(1) まず、日本ヒルトンの使用者性について検討する。

ア **X1**組合員と日本ヒルトンとの関係についてみると、①**X1**組合員は、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ていること（前記第４の１(2)）、②**X1**組合員は、主として日本ヒルトンで就労する「専属」の配膳人であり、１５年１１月から２０年７月までの間の勤務日数（時間数）は別表記載のとおりであること（同２(3)、３(2)ア）が認められる。これらの事実からすると、**X1**組合員と日本ヒルトンの関係は、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、日本ヒルトンは**X1**組合員の雇用主に当たる。

また、本件における配膳人の採用手続及び就労責任者の役割についてみると、①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」と呼ばれる常勤的形態で日々雇用されており、その賃金は日本ヒルトンが支払っていること、②就労責任者は、主として日本ヒルトンで就労する「専属」の配膳人の名簿を作成しており、この名簿に登載された配膳人に連絡して了解をとり、必要人数分の配膳人を手配していること（同２(3)）が認められる。これらの事実からすると、「専属」の配膳人である**X1**組合員の採用や勤務シフトは就労責任者が決定しており、この就労責任者は日本ヒルトンに常態的に雇用される従業員としての立場で採用や勤務シフトを決定していたといえる。

イ 上記のとおり、日本ヒルトンは、**X1**組合員及び就労責任者の労働契約上の雇用主であり、本件勤務日数（時間数）の減少に関して、日本ヒルトンの従業員である就労責任者が**X1**組合員の採用や勤務シフトを決定しているのであるから、日本ヒルトンは、**X1**組合員との関係において労組法第7条の使用主に該当する。

ウ これに対して、日本ヒルトンは、本件において使用者の立場にはないとして、配膳人の手配は職業紹介者である春秋サービスと就労責任者が協議して決定しており、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ものである旨主張する（前記第3の2(1)ア）。

確かに、①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おり、就労責任者による配膳人による手配の手続において、通常、日本ヒルトンが具体的に指揮命令することはないこと（前記第4の2(3)）、② **Y2** 就労責任者が、**Y4** 部長らの**X1**組合員の勤務日数（時間数）を配慮する旨の要請に対して、結果的に、**X1**組合員の手配の優先順位を「非専属」の後にした旨陳述していること（同3(10)）が認められる。しかしながら、専ら就労責任者が配膳人の手配を行っていたとしても、上記アに判断したとおり就労責任者は日本ヒルトンに雇用される従業員とみるべきであり、上記各事実は、あくまでも日本ヒルトン内部の問題であって、日本ヒルトンは配膳人の手配については自らが雇用する就労責任者に委ねていたと解すべきである。よって、日本ヒルトンは使用者に当たらない旨の上記主張は失当である。

(2) 次に春秋サービスの使用者性について検討する。

組合らは、春秋サービスは配膳人の賃金を実質的に決定できる立場にあり、就労責任者は春秋サービスのために業務を行うものであるから、本件において労組法第7条の使用主に該当する旨主張する（前記第3の1(1)エ）。

しかしながら、本件における配膳人の紹介発注方法についてみると、

①春秋サービスは日本ヒルトンに配膳人を紹介しており、就労責任者も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いること、②就労責任者が必要な配膳人の数を確保できない場合には、春秋サービスの本社の担当者が「非専属」の配膳人に連絡して必要人数を確保することがあること（前記第4の2(3)）からすると、春秋サービスの行為は職業紹介の範囲に留まるものであり、これを超えて同社の **Z1** 常務らが就労責任者に対して配膳人の手配について具体的な指示等をしていたとの証拠はない。なお、就労責任者は日本ヒルトンの従業員とみるべきであることは、上記(1)に判断したところである。よって、組合らの上記主張は採用できない。

したがって、春秋サービスは、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ず、労組法第7条の使用人には該当しない。

- (3) 上記に判断したとおり、本件において**X1**組合員との関係において、日本ヒルトンは労組法第7条の使用人に当たるが、春秋サービスは使用者には当たらない。

以下には、争点2ないし4について、日本ヒルトンについて不当労働行為の成否を判断する。

- 2 争点2（本件勤務日数（時間数）の減少が日本ヒルトンによる労組法第7条第1号の不利益取扱いの不当労働行為に当たるか。）について

組合らは、本件勤務日数（時間数）の減少は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるとして、これに対して、日本ヒルトンは不当労働行為には当たらないとして、それぞれ前記第3の1(1)及び同2の(1)のとおりに主張する。よって、以下判断する。

- (1) 本件勤務日数（時間数）の減少に関して、労組法第7条第1号の「不利益」の有無ないし程度について検討する。

ア まず、日本ヒルトンは、本件のような採用段階における不当労働行為は問擬されない旨、**X1**組合員のような「外回り」の配膳人については、定期的ないし継続的に配膳人紹介を受けるなどという期待

を有することもない旨主張する（前記第3の2(1)イ）ので、この点について判断する。

前記認定によれば、**X1**組合員は、主として日本ヒルトンで就労する「専属」の配膳人であり（前記第4の2(3)）、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組合らが**X1**組合員について不利益取扱いがあったとする18年9月までの間の勤務日数（時間数）をみると、15年10月から17年10月までの約2年間は月平均3.8日（約22.5時間）、17年11月から18年8月までは月平均12.0日（約78.5時間）となっている（同3(2)ア）。これらの事実からすると、本件は日本ヒルトンの下で別表記載のとおりの約5年間にわたって配膳人として就労してきた**X1**組合員の勤務日数（時間数）減少に関する事案であって、純然たる新規採用とは異なるものであり、したがって、**X1**組合員が一定の勤務日数（時間数）につき、就労を期待することには合理性がある。よって、日本ヒルトンの上記主張はいずれも失当である。

イ　そこで、**X1**組合員の18年9月以降の勤務日数（時間数）の状況についてみると、**X1**組合員の勤務日数（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）、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）であった。その後、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、20年6月以降、勤務日数（時間数）0日（0時間）となっている（以上につき前記第4の3(2)ア）。

これらの事実からすると、**X1**組合員の勤務日数は、17年11月から18年8月までの時期と比較すると、18年9月から19年12月までの時期は約57%に減少しており、20年1月から5月までの時期は約18%と著しく減少しているものであり、**X1**組合員に

は労組法第7条第1号にいう不利益が存在するといえる。

なお、18年12月に新たに就労責任者となった **Y2** 就労責任者は、初審審問において、**X1**組合員が敷皿にスープがこぼれたままで配膳したこと、**Y2** 就労責任者のデスクを「あさって」いたこと、**X1**が「重要書類」を持ち出したと考えられることなどから、**X1**組合員の手配の優先順位を「非専属」の後にした旨証言していること（同3(10イ)）からすると、**Y2** 就労責任者は意図的に**X1**組合員の勤務日数（時間数）を減少させたものと推認される。

- (2) 上記のとおり、**X1**組合員には本件勤務日数（時間数）の減少によって不利益が存在するところ、これらの不利益が同人の組合活動を理由とするものといえるか否かについて検討する。

ア 組合らは、①18年9月から19年12月までの期間については、**X1**組合員の勤務日数減少や「月間予定表」から同人の名前が削除されたことについて質問しても就労責任者は答えていないが、このような態度は「クレーマー」と呼ばれた**X1**組合員の組合活動を嫌悪したものとみるべきである旨、②20年1月以降の期間については、**Y2** 就労責任者が、日本ヒルトンにおいて組合活動が公然化されて活発化することを警戒する日本ヒルトン側の事情をも汲んで、組合を通じて公式に団体交渉を申し入れた**X1**組合員の行為を嫌悪して、20年1月以降の**X1**組合員の勤務日数を減少させたものである旨主張する（前記第3の1(1)イウ）。

- (ア) まず、18年9月から19年12月までの時期についてみると、

①18年9月に日本ヒルトンの **Y8** 支配人や春秋サービスの **Z1** 常務が**X1**組合員の組合加入を認識していたことを裏付ける証拠はないこと、②18年9月に就労責任者となった **Y1** や同年12月20日頃に就労責任者となった **Y2** 就労責任者が19年4月以前に**X1**組合員の組合加入を認識していたことを裏付ける証拠はないこと、③組合が **Y8** 支配人や **Y2** 就労責任者に**X1**組合員の本件勤務日数（時間数）の減少問題で接触したのは19年4月であるところ（前記第4の3(3)ウ）、この前後の時期で**X1**組合員の勤

勤務日数（時間数）をみると、18年9月から19年3月までの期間が月平均6日（約37.1時間）であるのに対し、その後の19年4月から同年12月までの期間は7.3日（約42.0時間）と増加していること（同3(2)ア）が認められる。

これらの事実からすると、日本ヒルトンは19年4月には**X1**組合員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、組合加入の事実と勤務日数（時間数）の関連性を認めることはできない。よって、組合らの上記①の主張は採用できず、18年9月から19年12月までの時期において、**X1**組合員の組合加入や組合活動を理由として、**X1**組合員の勤務日数（時間数）を減少したと認めることはできない。

（イ）次に、20年1月以降の時期についてみると、①この時期は上記(1)イに説示したとおり**X1**組合員の勤務日数が著しく減少しており、②本件団体交渉が開始された19年10月以降に近接した時期である。ただし、③組合らが上記②で主張するような、日本ヒルトンにおいて組合活動が公然化して活性化することを警戒していたことを認めるに足る証拠はない。また、**X1**組合員がこの時期に具体的な組合活動を行っていたとの証拠もない。

（ウ）なお、組合らは、就労責任者の**X1**組合員に対する態度は、「クレーマー」と呼ばれた**X1**組合員の組合活動を嫌悪した感情による意図的なものとみるのが合理的である旨主張する（前記第3の1(1)イ）。確かに、**Z1**常務は、20年6月頃には、**X1**組合員が「クレーマー」として業界では知られているところとなっていたと陳述している（前記第4の3(10)ア）。しかしながら、日本ヒルトンが20年6月までは**X1**組合員が「クレーマー」と呼ばれていたことを認識していたか否かは疑問であるし、組合らがどのような組合活動を指して「クレーマー」と主張するのかは具体的には明らかではない。よって、組合らの上記主張は採用できない。

イ 他方、日本ヒルトンは、**X1**組合員が紹介されなくなったのには実

質的な理由があるとして、同人が他の配膳人とのコミュニケーション能力に欠け協調性も有しているとはいえない旨、また、日本ヒルトンには不当労働行為意思はない旨主張する（前記第3の2(1)ウエ）。

上記主張は、**X1**組合員が配膳人としての適性に欠け、これが同人の勤務日数（時間数）の減少の理由であるとの趣旨と解されるところ、日本ヒルトンが主張するところの**X1**組合員につきコミュニケーション能力に欠け協調性がないことを直接に裏付けるに足る証拠は必ずしも存在しない。しかしながら、**X1**組合員の勤務態度等についてみると、①18年2月頃、スープが敷皿にこぼれたままで配膳し、**Y2** 就労責任者がスープを取り替えたことがあったこと（前記第4の4(1)）、②**X1**組合員は、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こと（同4(3)）からすると、**Y2** 就労責任者が**X1**組合員の配膳人としての適性に疑問をもったとしても不自然ではないといえる。加えて、日本ヒルトンが再審査において提出した23年5月31日付け報告書（乙第17号証）によると、配膳人コストが20年は18年に比べて20%の減少、21年は18年に比べて35%減少していることが認められ（同6(3)）、これに伴い必要な配膳人数が減少したことから、配膳人としての適性に疑問が生じて優先順位が下がった**X1**の勤務日数（時間数）が、以前にもまして減少したものと推認される。

ウ 上記の諸点を総合判断すると、20年1月以降の**X1**組合員の著しい勤務日数（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、20年4月28日に第6回団体交渉後の意見交換で日本ヒルトンの **Y5** 次長が述べているように（前記第4の3(8)）、**Y2** 就労責任者と**X1**組合員の間に何らかの確執があったことが窺えるものの、本件勤務日数（時間数）の減少における不利益が**X1**組合員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。

ただし、上記イに摘示した**X1**組合員の勤務態度等の問題点に対して、日本ヒルトンが同人に対し注意したり、指導した事実は窺われ

ないことから、日本ヒルトンの労務管理に不十分な点があったことは否定できない。

- (3) 以上判断したとおりであるから、本件勤務日数（時間数）の減少については、**X1**組合員の組合活動等を理由とするものとまでいうことはできない。よって、これが労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらないとした初審判断は相当である。

3 争点3（本件団体交渉における日本ヒルトンの対応が労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉の不当労働行為に当たるか。）について

- (1) 日本ヒルトンは、本件団体交渉における日本ヒルトンの対応は不当労働行為に当たらないとして、①日本ヒルトンは、**X1**組合員が配膳人として勤務している時のみは使用者に該当すると判断し、できる範囲で団体交渉に応じることとし、できる限りの対応をとってきた旨、②初審及び再審査手続において、配膳人の人件費削減等に関する書証を提出しており、また、初審命令交付後に組合と団体交渉を実施しているから、初審命令を維持すべき救済利益は存在しない旨主張する（前記第3の2(2)）。よって、以下判断する。

- (2) 上記1に判断したとおり、日本ヒルトンは労組法第7条の使用者に該当するものであるから、組合との本件勤務日数（時間数）の減少を議題とする団体交渉に応ずべき立場にある。そこで、本件団体交渉における日本ヒルトンの交渉態度についてみると、次の事実が認められる。

①19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、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で、**X1**組合員のみを差別しているわけではないなどと述べ、**X1**組合員の勤務日数（時間数）について改善する意向を示していること（前記第4の3(5)(6)）、②**X1**組合員の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(同3(2)ア)、**X1**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おり、何ら改善されていないこと、③しかるに、日本ヒルトンは、**X1**組合員の勤務日数(時間数)が減少した原因について、第3回団体交渉において、「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ためで、**X1**のみを差別しているわけではない」と述べるのみであったこと(同3(6))、④そして、第4回団体交渉において、組合が、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を示すよう求めたのにもかかわらず、日本ヒルトンは、これを示さなかったこと(同3(7)ア)、⑤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、提出しなかったこと(同3(11))が認められる。

以上の事実からすると、本件団体交渉が継続している中で、**X1**組合員の勤務日数(時間数)は更に減少し改善されていなかったところ、日本ヒルトンは、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ものである。このような日本ヒルトンの対応は、果たして具体的に**X1**組合員の勤務日数(時間数)の実態を把握していたかどうかとも疑わしいものであって、本件団体交渉において、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。

なお、日本ヒルトンの上記(1)②の初審命令を維持すべき救済利益はない旨の主張については、①労働委員会手続において関連資料を提出したからといって、団体交渉における誠実交渉義務を免れるものではないし、②23年3月11日の団体交渉の状況をみても、本件勤務日数(時間数)の減少について具体的な説明を行ったとは認められない(同6(1))から、採用の限りではない。

(3) 以上判断したとおりであるから、本件団体交渉における日本ヒルトン

の対応は誠実なものとはいえず、これを労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとした初審判断は相当である。

4 争点4（本件補充申立書における主張が労組法第7条第4号の報復的不利益取扱いの不当労働行為に当たるか。）について

組合らは、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る旨主張する（前記第3の1(3)）。

しかしながら、本件補充申立書における主張は、初審の審理状況等からみて、**X1** 組合員が配膳人としての適格性を欠くとの趣旨で、「**X1** がホテルの宴会等に従事する配膳人として適格性がないことが明らかになった」、「**X1** を今後もヒルトン東京において就労させることには応じがたい」と主張したにとどまるものであり（前記第4の6(2)）、本件補充申立書における主張をもって **X1** 組合員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はできない。

したがって、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は該当しない。

5 結論

以上の次第であるから、日本ヒルトンは本件において労組法第7条の使用者に該当するものであり（争点1）、本件勤務日数（時間数）の減少は労組法第7条第1号の不当労働行為には該当しないとした初審判断は相当であり（争点2）、また、本件団体交渉における日本ヒルトンの対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとした初審判断は相当である（争点3）。さらに、本件補充申立書における主張は労組法第7条第4号には該当しない（争点4）。

以上のとおりであるので、本件各再審査申立てにはいずれも理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成24年3月7日

中 央 労 働 委 員 会

第一部会長 諏訪 康 雄 ㊟

別表

X1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15年10月～平成16年2月	5.60	36.00
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18年9月～平成19年3月	6.00	37.12
平成19年4月～平成19年12月	7.33	42.03
平成20年1月～平成20年5月	2.20	13.10