

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
執行委員長 A 1

申 立 人 X 2

被申立人 一般財団法人 Y 1
理 事 長 B 1

上記当事者間の都労委平成24年不第61号事件について、当委員会は、平成26年4月1日第1607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、同神作裕之、同櫻井敬子、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成21年7月6日、申立人 X 2 (以下「X 2」という。)は、被申立人一般財団法人Y 1 (以下「法人」という。)と有期労働契約を締結し、法人が運営するY 2病院 の栄養科において、調理補助のパー

ト職員として、患者に提供する食事の盛付け及び食器洗浄業務に同月13日から従事してきた。また、X 2 は、22年11月に申立人 X 1 組合（以下「組合」という。）に加入した。

X 2 と法人とは、労働契約を3回更新したが、23年8月、法人は、同人に次回契約の更新はしないことを伝えた。また、9月5日、法人は、「雇用契約終了の予告通知」と題する書面をX 2 に渡し、同人との労働契約書の規定に基づき、同月30日をもって契約は終了すると通知した。X 2 と法人との労働契約は更新されず、9月30日、同人は、雇止めとなった。

組合と法人とは、X 2 の労働契約の更新について、9月7日から12月27日までの間に団体交渉を4回行った。組合は、X 2 の労働契約の更新を要求したが、法人は、この要求には応ずることはなく、12月27日以降、同人の労働契約の更新を議題とした団体交渉は行われていない。

本件は、①法人が、23年10月1日以降、X 2 との労働契約を更新しなかったことは、同人の組合活動又は組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の弱体化等を図る支配介入に当たるか否か、また、②同人の労働契約更新に関する団体交渉における法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否かが、それぞれ争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 法人は、X 2 の労働契約の終了を撤回し、原職に復帰させるとともに、原職に復帰するまでの間の諸手当を含む給与相当額を支払うこと。
- (2) 法人は、X 2 の労働契約更新に関する団体交渉に誠実に応ずること。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人法人は、昭和18年4月に設立され、22年3月に財団法人となり、平成24年3月に一般財団法人に移行した。本件申立時の職員数は約650名であり、法人は、肩書地において、Y 2 病院 を運営している。Y 2 病院 は精神科を中心とした病院であり、686床を有する。
- (2) 申立人組合は、Y 2 病院 で働く職員によって昭和34年に結成された労働組合である。本件申立時の組合員数は108名である。
- (3) 申立人 X 2 は、平成21年7月13日にY 2 病院 栄養科のパート職員

として採用されたが、後記の経緯により、23年9月30日をもって雇止めとなった。X2は、22年11月に組合に加入した。

【甲1、32】

2 栄養科パート職員が従事する調理補助業務の内容

- (1) 栄養科の調理補助業務には4種類の勤務形態があり、X2は、そのうちの午後の時間帯に患者に提供する食事の盛付け及び食器洗浄業務を担当していた。勤務時間は午後1時30分から午後7時30分であり、休憩時間はない。

【甲1、2、乙2】

- (2) 午後の時間帯の食事の盛付け及び食器洗浄業務には11種類の担当業務があり、パート職員は、それぞれの業務を、日替わりで担当する。午後1時30分から午後4時15分までは、担当ごとに昼食の食器洗浄、夕食盛付け準備、調理場清掃などを行う。

午後4時15分から午後6時までは、パート職員が「盛付けライン」と呼ばれる全長760センチメートル、幅60センチメートルほどのベルトコンベアーに配置され、パート職員は、ベルトコンベアーで流されるトレイに載せられている「食札」と呼ばれる札を見て、患者の氏名と盛り付ける食事を確認し、担当を割振られた食事を盛り付ける。最後に「チェッカー」と呼ばれる盛付け内容に間違いがないかを確認する職員を経て、トレイが配膳車に載せられる。トレイが配膳車に載せられる直前にも、別の職員が重ねて確認を行う。

午後6時から午後7時30分までは、パート職員は、担当ごとに盛付けライン周辺の清掃、配膳車及びシンクの清掃並びに夕食の食器洗浄などの作業を行う。

【甲7、8、31、32、乙2、争いのない事実】

3 X2の勤務状況

- (1) 21年7月6日、X2と法人は、雇用期間を7月13日から22年3月31日までとする労働契約を締結した。その労働契約書第10項には、労働契約の更新時の判断基準として「契約期間満了時には、社員充足状況、本人の能力、健康状態その他業務、経営の都合を勘案し、契約の更新を行うか否かを決

定する。」と記載されていた。

また、法人は、採用に当たり、X2に対し、「入職時オリエンテーション調理補助（内規）」と題する書面を渡した。その書面には「6ヶ月契約であるが、就業状態においては査定をおこない更新について参考にしている。」と記載されていた。

X2は、21年7月13日から就業を開始した。

【甲1、乙24、審1 p36、審2 p21、22】

- (2) 7月末、X2が主菜盛付けを担当している時に、床のゴミを拾った手袋のまま盛付けをしようとしたため、正規職員である副主任はX2に対し、手袋を替えるよう指示し、汚れたところに触れた手袋は必ず替えるようにと衛生管理について注意をした。

11月頃、X2は、ご飯を乗せなければならないのに粥を乗せる、半量にしなければならないのに全量にする、アレルギーを起こすおそれのある食材が入っている品目を乗せる、スプーンを付け忘れるなどのミスが多く、副主任から頻繁に注意されていた。また、盛付けが遅く、ベルトコンベアーのスピードに間に合わないため、ベルトコンベアーを止めることが多かった。盛付け終了後に、副主任が、X2に対し、盛付け時に何が間違っていたのかを献立を見ながら一緒に確認し、再度、同じ間違いをしないように注意することもあった。

【乙3】

- (3) 栄養科においては、契約更新時期が近づくと次回の労働契約の更新の可否を判断するために面接（以下「契約更新面接」という。）を実施していた。22年2月15日頃、B2 栄養科長（以下「B2科長」という。）ら2名の正規職員が、X2と契約更新面接（第1回）を行った。

B2科長は、X2の就業開始後、X2の仕事振りについて、洗浄作業や献立を見るなどの基本的作業ができていないとの意見を栄養科職員から聞いていた。また、B2科長も、X2に対し献立を見ること、献立表を持って帰ってもいいので、何を盛り付けたかを復習すること、また、分からないことがあったら聞くことと注意していた。

そのため、契約更新面接においても、B2科長は、X2に対し、業務の

どのような点が分からないのか、献立が理解できるかなどと質問し、盛付け時に食器の縁につけないように盛付けのしぐさを見せるなどした。また、他の職員から苦情が出ていることを話し、献立をじっくり見ること、盛付け担当表の自分の担当する箇所を事前に見ておくこと、他人の仕事を見て覚えることなどと注意した。X2は、「早く行うことが難しい。遅れてしまう。」と答えた。

【乙2、25】

- (4) 3月8日、X2と法人とは、労働契約を更新し、契約期間は9月30日までとなった。

【甲1】

- (5) 8月、B2科長ら2名の正規職員が、X2と契約更新面接（第2回）を行った。

B2科長は、他の栄養科職員から、X2の業務状況に関し、盛付けが遅れることや食器洗浄の段取りが悪いなどの苦情が出ていたため、X2に対し、献立を見ること、慌てないで作業を行うこと及び他の職員から苦情があること等を注意した。この注意に対し、X2は、意見を述べることはなかった。

【乙2、25、審2 p13】

- (6) 9月8日、X2と法人とは、労働契約を更新し、契約期間は23年3月31日までとなった。

【甲1】

- (7) 22年11月、X2は、栄養科の正規職員から、契約が半年更新で何かあつては困るから組合に加入しないかとの勧誘を受けた。X2は、組合に加入し、午後のパート職員から数名が同時に組合に加入した。法人は、組合加入者については、給与から組合費を控除していた。

なお、X2は、組合加入後、ビラ配りなどの組合活動には特に参加したことはない。X2は、組合加入前から、栄養科パート職員を中心とした交流会を月1回程度企画しており、交流会の呼びかけを休憩室にて行っていた。交流会には正規職員である主任や副主任が参加することもあった。

【甲32、33、審1 p23、30、31、42、55】

(8) 23年1月、栄養科の科長、主任、副主任で構成し、栄養科業務の全般に関わることを扱うマネジメント会議において、63歳以上の栄養科パート職員5名の評価が行われた。

評価者はB2科長、主任、副主任の役職にある正規職員の6名で、このうち2名は組合員であった。

評価項目は、確実性、理解力、行動力、応用力、丁寧、協調性、安全、勤務実績及び継続の9項目であり、1名の評価者について、各項目1点から5点の範囲で評価する。評価者6名分の点数は合計され、各項目30点満点としたものが、各パート職員の評価とされた。それぞれの項目について、中間の点である3点を6名がつけると18点となることから、この18点が基準点とされ、18点以下の項目は検討を要するものとされた。評価結果は、以下のとおり、X2は、18点以上の項目が9項目中3項目のみであり、7項目は評価対象者の中で最低の点数であった。なお、Z1及びZ4は組合員であり、Z2及びZ3は非組合員である。

	Z 1	Z 2	X 2	Z 3	Z 4
確実性	22	20	13	21	21
理解力	21	20	11	19	20
行動力	22	21	12	19	19
応用力	22	20	13	20	18
丁寧	22	14	15	12	20
協調性	17	18	20	14	19
安全	21	21	19	19	19
勤務実績	24	25	22	23	24
継続	22	24	15	19	20

なお、パート職員に対する評価は、これ以前には2回行われたのみであり、19年12月の評価は、業務の習熟度について、21年2月の評価は、栄養科の業務変更に伴う、業務変更への対応及び業務の習熟度についてのものであった。また、法人は、X2が退職した後の24年2月に評価を実施している。

【乙 2、19、19-2、25、審 1 p 38、審 2 p 13、16、17、21、
41～45、61～63、審査の全趣旨】

- (9) 23年1月下旬、B 2 科長ら 2 名の正規職員は、X 2 との面接を実施した。B 2 科長は、X 2 は過去の面接で注意されたことがほとんど改善されておらず、今後の改善も期待できないと感じていたことから、X 2 に対し、「副主任や他の役職から言われていると思いますが、献立を理解したり、間違えないで乗せることができていないということですが、いかがですか。」と質問したが、X 2 は、返事をしなかった。さらに、B 2 科長が「何か意見などはありませんか。」「X 2 さん、このままだとまずいですよ。このまま何も言ってくれないと、本当にやっていないことを認めることになるんですよ。」などと述べても、X 2 は、返事をしなかった。このため、B 2 科長は、「このままでは続けるのは難しくなりますが、いいのですか。」と聞いたところ、X 2 は、「はい。分かりました。」と返事をした。

そこで、B 2 科長は、「次回の契約更改は行うが、2011年9月末の契約更改は行わないつもりである。」と述べたところ、X 2 は、「はい。そうですか。分かりました。」と返事をして、退室した。

B 2 科長は、上記(8)の9項目の評価項目について話をしたり、書面を示して説明したりすることはなかった。

【乙 2、25、審 2 p 15、47～50】

- (10) 2月19日、B 2 科長ら 2 名の正規職員が、X 2 と契約更新面接（第3回）を行った。B 2 科長は、X 2 に対し、注意をしているにもかかわらず、ほとんど改善がみられないこと、次回の契約更新は行うが、23年9月末で契約は終了することを、再度説明した。X 2 は、「はい。分かりました。」と返事をし、意見や反論は述べなかった。

【乙 2、25、30、審 2 p 17、47】

- (11) 3月2日、X 2 と法人とは、労働契約を更新し、契約期間は9月30日までとなった。

【甲 1】

- (12) 8月中旬、B 2 科長ら 2 名の正規職員が、X 2 と契約更新面接（第4回）を行った。B 2 科長らは、再度、9月末までの契約であり、それ以降の契

約は更新しないことを説明し、何か意見があるかどうかX2に質問した。X2は、「はい。分かりました。」と答え、契約を更新しないことについての意見は述べなかった。

【甲32、乙25、30、審1 p27、審2 p17】

- (13) 8月下旬、栄養科から法人の人事課に、X2の労働契約は更新しないとの通知があったため、人事課長及び人事課職員は、X2と面接を行った。

X2は、「B2科長に確認したところ、9月末で契約が終了しそれ以降は更新しないということであなとも了承していると聞きましたが、間違いありませんね。」と尋ねられ、「はい。分かりました。」と答えた。

なお、栄養科パート職員で非組合員のAAも、事前のB2科長との契約更新面接において、契約を更新しないことが伝えられ、栄養科から人事課にその旨、通知されていたことから、人事課長及び人事課職員は、AAとも面接を行った。AAは、面接において、業務改善に努める、あと半年間の契約を更新してほしいとの意向を示した。このため、人事課は、栄養科に相談し、24年4月以降の契約は更新しないことをAAの労働契約書に記載の上、23年10月からの契約を更新した。

【乙26、審2 p68、69、79、80、87、88】

- (14) 8月30日、X2及び組合員2名は、B2科長に対し、X2の雇用継続を求める申入れを口頭で行った。

【甲5、32、乙2、審1 p28、審2 p17、18】

- (15) 9月5日、法人は、X2に対し、「雇用契約終了の予告通知」と題する書面を渡した。その書面には、9月30日で労働契約が終了すること及び契約を更新しない理由として「平成21年7月6日付労働契約書第10項『労働契約更新時の判断基準』に基づく。」と記載されていた。

【甲4、32、審1 p29、審2 p87】

4 団体交渉の経緯について

- (1) 9月5日、組合は、法人に対し、「申し入れ」と題する書面を提出し、「栄養科非正規職に対する管理者からの雇い止め通告について」を議題とする団体交渉を申し入れた。

【甲3】

(2) 9月7日、第1回団体交渉が行われた。組合がX2の雇止め理由は前記3(15)の「雇用契約終了の予告通知」と題する書面にあるとおり、労働契約書第10項で間違いないのかと聞いたところ、法人は、文書を持っておらず、どんな内容なのか分からないと回答した。さらに組合が、X2の雇止めの判断基準について質問すると、法人は、X2には一昨日の書面で理解していただけたと思ったなどと回答した。

組合は、X2がまだ働く意思があることを述べると、法人からは、契約を更新しないことを伝えて本人から了解を得ていることを栄養科に確認していること、既に本人が納得していることなどを説明した。これに対し組合は、X2はその時は反論できなくても、仕事をやりたいと考えたから、組合に相談に来たと述べ、法人に再検討するよう要求した。

【甲9】

(3) 9月30日、第2回団体交渉が行われた。組合が、X2の契約を更新しない理由について説明を求めたところ、法人は、X2の評価が低いためと回答した。また、評価については、高齢者の安全のために作ったこと、評価項目は、確実性、理解力、行動力、応用力、丁寧、協調性、安全、勤務実績及び継続の9項目であること、評価者は科長、主任、副主任の6名であること、X2は9項目のうち3項目では基準点を上回ったが、6項目は基準点を下回ったことを説明した。

この説明に対し、組合は、どこがいけないと評価されたのか、仕事上では注意を受けていない旨を述べたが、法人は、具体的なことをどうしてもということなら、科長から本人に具体的に言わせると回答した。

組合が、基準点を下回った6項目について、X2は指導を受けていないと主張し、再度団体交渉を求めたところ、法人は、契約更新面接で6項目が基準に達していないということは伝えていないかもしれないが、2月に次の更新は難しいという評価であったことは伝えている、労働契約書の労働契約更新の判断基準に沿って判断し、本人の能力というところで更新は難しいと判断して伝えているなどと答えた。

【甲10、乙5-1、5-2】

(4) 9月30日、X2と法人との労働契約が終了した。

【甲1】

(5) 10月21日、第3回団体交渉が行われた。法人は、前回の団体交渉で、X2が指導を受けていないと組合から指摘されたため、22年11月の同人に対する指導記録について説明した。法人は、「主食については乗せ間違いが多いということがあり、時間がかかるので食札の見方を何度も説明した。主菜については選択メニューA・B毎食の食種理解が他の方に比べて劣る。」、「副菜に関しては間違い、盛付けに間に合わないなど何度も盛付けベルトを止めて指示をした。間に合わない場合は盛付け前に少し盛り付けておくように指示し、乗せ間違いについては目の前のものではなく、これから流れてくる先の食札を見るように指示したが、それでも間違い、乗せ忘れ、間に合わない等、改善されないので指示をした。」、「盛付けベルト時に箸、スプーンなどを乗せるのが遅く、特定指示病棟の対応ができない場合が多々あった。ご飯、粥の盛付けの丁寧さ、早さ、特に計量するご飯に対して対応が遅いということで指示をした。主菜の盛付け及びその他の盛付けのきれいさ、早さが改善されない。あるいは特別治療食の献立の認識不足、食札内容の把握が不足している等について、多々、注意、指導するも進歩がみられなかった。」、「分からないことについては事前に確認し合うよう指示したが、残念ながら向上心がみられなかった。」、「半年に一度の契約更新の時期に9つの基準のうち、どの部分がどのように厳しい評価になっているのかをお伝えして改善を指示した。」などと説明した。

組合は、指導が不十分なのではないか、年齢は高いが、無遅刻無欠勤でまじめにやっている人をどうしてここで切るのか、最初は分からないが今はできているなどと述べたが、法人は、指導している時に笑って、軽く答えたというような栄養科職員のコメントが多数寄せられている、契約の終了については半年前から伝え、本人からクレームは一切出ていないなどと述べた。組合は、団体交渉の最後にX2の契約の更新を要求した。

【甲11、乙6-1、6-2】

(6) 23年11月9日、組合は、法人に書面を提出した。その書面には、X2の労働契約更新に関する団体交渉を申し入れるとともに、おおむね以下の内容の資料を提出するよう要求するとの記載がある。

- ① 栄養科で実施されている職員の評価について、その内容を示す文書
- ② 評価はいつから導入を開始したのか。さらに職員に対して説明された内容を明確に示す文書
- ③ 上記①及び②の文書がなければ、9項目の評価項目による評価の具体的な内容、誰が評価しているのか、職員に導入したのはいつなのか、評価実施に当たっての職員への説明及びその同意の日時に関する文書

【甲34】

(7) 11月25日、法人は、上記(6)の組合の11月9日付書面に対する回答を書面で提出した。その内容はおおむね以下のとおりであった。

- ① 栄養科における評価は、別紙「パート職員評価表」によって実施している。
- ② この評価は19年12月からパート職員に実施している。労働契約書には「労働契約更新時の判断基準」として契約更新の判断基準を明示している。また、採用時のオリエンテーションで、就業状態については査定を行い、更新について参考にしていく旨を伝えている。

なお、添付されていた別紙「パート職員評価表」は、パート評価表との題名とともに、グラフが記載されており、グラフの横軸に確実性、理解力、行動力、応用力、丁寧、協調性、安全、勤務実績及び継続の9項目の評価項目が記載され、縦軸に評価点として10点から26点の数値が記載されていたが、X2を含むパート職員の具体的な評価については、記載されていなかった。

【甲35】

(8) 23年12月27日、第4回団体交渉が行われた。組合は、労働契約書上にも9項目の評価項目については記載がない、労働者に対する確認もなく組合も9項目の評価項目を知らない中で、あらかじめ定まった基準もなく、雇止めと言われるのでは納得がいかない、X2は指導を受けていないなどと述べた。法人は、X2の弱い項目を伝えた上でその点を直すように伝えていた、最小限のことを注意されてそれを守らないのは残念である、契約を更新しないとされた際になぜその理由を確認しなかったのか、指導を受ける側の能力の問題もあるので指導を受けていないともいい切れないな

どと述べた。

組合は、団体交渉でこの問題を解決したい、見直しをしてほしいと述べたが、法人は、手続を踏んでいる、雇止めの撤回はしない、これ以上お互いに話をしても平行線をたどると思うなどと述べ、X2の労働契約更新に関する団体交渉は終了したいと述べた。これに対し、組合は、「これ以上進展しないのか。」と述べて団体交渉は終了した。

なお、これ以降も、組合と法人とは団体交渉を行っているが、組合は、X2の労働契約更新に関する議題については団体交渉を申し入れていない。

【甲12、乙1-1～1-4、7-1、7-2、審1 p69】

(9) 24年9月3日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

5 組合と法人との労使関係の推移

(1) 21年の当委員会に対する申立て

21年10月21日、組合は、当委員会に対し、当時の副委員長の再雇用問題に関連して、雇止め通知の取消しなどを求める不当労働行為救済申立て（都労委平成21年不第90号事件。以下「21不90号事件」という。）を、また、看護の二交替制勤務導入の問題についての団体交渉に関連して、就業規則と関連する労働協約の締結に係る誠実な団体交渉を求める不当労働行為救済申立て（都労委平成21年不第91号事件。以下、21不90号事件と併せて「前回事件」という。）を、それぞれ行った。

23年7月26日、組合及び法人は、当委員会の和解勧告を受諾し、同月29日、前回事件は終結した。

【甲15、当委員会に顕著な事実】

(2) 労働協約違反

22年6月30日、E1病棟の夜勤体制において労働協約違反があったとして、団体交渉の議題となり、8月27日の団体交渉において、法人は、組合に対し、口頭で謝罪した。

【甲25、26】

(3) 電気代及び水道代の請求

23年9月13日、法人は、今まで徴収していなかった組合事務所の電気代及び水道代に関し、組合に団体交渉を申し入れ、30日の団体交渉において、組合事務所の電気代は6月から使用量を把握していること及び水道の使用量の把握を今後行うことを説明した。

10月21日、法人は、「労働組合の電気代について」と題する書面を組合に提出し、法人が電気代について6月15日から検針していること、水道代についても子メーターを10月18日に設置したこと、1年間の電気代及び水道代を法人が把握した時点で、法的に請求可能な過去10年分の電気代及び水道代について請求することが記載されていた。

24年6月25日、法人は、組合に「貴労働組合事務所の電気代の支払いについて」と題する書面を提出し、過去10年分の電気代及びこれに対する年5分の法定金利を請求した。

【甲16、17、乙10】

(4) 組合掲示板移設の要請

24年4月17日、法人は、組合に「申入書」を提出し、組合掲示板について、「患者さんやご家族からの要請もあり、病院として重要な案内等をお知らせする場所を確保することが必要であるため、かねてから他の場所への移設を申し入れておりました。」として、組合掲示板移設の申し入れに応ずるよう要請した。

また、6月20日、法人は、上記4月17日付「申入書」に対する回答の督促をするとともに、組合掲示板が患者や取引業者も見ることができる場所にあるため、組合掲示板に法人が職員に対して情報提供する「Y1報」という書面を掲示したことが就業規則違反であるとして、「Y1報」の撤去を要求した。

6月22日、組合は、法人の上記6月20日付書面に対して回答し、あらゆる面で可能な限りガラス張りとして不透明な面を払拭しようと労使で努力している証である、「Y1報」が患者・業者に見られて不都合とは考えていないなどと回答した。

7月2日、法人は、組合の上記6月22日付書面に回答し、患者からの投書や就業規則の規定を記載した上で、改めて組合掲示板の移設と「Y1

報」の撤去を要求した。

【甲19、乙14～16】

(5) 組合機関紙「 C 1 」に記載されている労使関係

① 組合は、22年9月16日付「 C 1 」において、非正規職員である組合員が、人事課に呼び出され雇止めを伝えられたと記載し、24日付「 C 1 」において、100筆に迫る署名を集め、法人に雇止めを撤回させたなどと記載した。

【甲23、24】

② 組合は、24年9月18日付「 C 1 」において、栄養科非正規職員が契約更新面接で、法人から、ストライキに参加して患者に迷惑をかけたことをどう考えているかと聞かれた上、労働契約の更新は2か月間様子を見ると伝えられたが、組合が抗議した結果、契約は更新されたなどと記載した。

【甲21】

第3 判 断

1 X 2 の労働契約を更新しなかったことについて

(1) 申立人組合及び同 X 2 の主張

① X 2 は、法人から、契約時に、評価に基づいて、雇止めの可否が決するとの説明は受けておらず、就業後においても、今後更新されないことがあることやその判断基準は伝えられていない。また、法人は、組合に対しても、23年9月30日の第2回団体交渉まで、栄養科パート職員の契約更新の可否について、就業状態や能力が考慮されるとは一切告げていなかった。これらのことから、この評価が実際に定期的に行われているのか疑わしい。また、X 2 の評価も極めて不公正に行われており、結局、評価なるものは、同人の雇止めを正当化するためだけに利用されている虚構である。

② 法人は、X 2 の雇止めは、同人の評価を行った結果であるとしているが、評価の内容を示した上で、改善点を指摘しなければ、無責任極まりないが、同人に対しては、一切、そのような説明や指摘はなかった。また、作業時間中は、手待時間ではなく、作業中に注意を受けることは

あっても、機会を改めて、科長、主任及び副主任から注意や指導を受けることは通常あり得ず、X2は、栄養科業務を問題なくこなしていた。

- ③ また、法人は、不当労働行為意思を有している。労使関係は従前と異なり大きく変容し、法人の対応がかたくなになっているため、組合は、前回事件の申立てを行わざるを得なくなった。また、法人は、労働協約違反をし、組合に対して過去10年分の電気代及び水道代の請求をし、並びに組合掲示板の移設の要請をしている。さらに、法人の管理職が組合忌避の発言をしたり、組合員の雇止めを行おうとし、組合がこれを撤回させている。このようななか、法人は、非組合員のAAの雇止め通告は撤回していながら、組合員X2の雇止めについては、撤回を拒否している。

栄養科では交流会が定期的に行われ、栄養科職員の結束を固めてきたが、栄養科午後パート職員の結束は、組合の中でも目立っていた。X2は、組合加入前から交流会の呼びかけをしており、交流会に参加している仲間を組合事務所に連れてくるなど、団結を作る活動に長けており、組合執行部からも高く評価されていた。この交流会の呼びかけが行われていた休憩室は、主任や副主任も使用しており、法人は、X2が呼びかけをしていることをよく知っていた。

以上のとおり、法人は、組合活動を嫌悪し、組合の弱体化を図るためにX2の雇止めを強行し、組合の団結の切崩しをねらったものである。

(2) 被申立人法人の主張

- ① 評価に係る説明を受けていないという組合の主張は、事実と反する。労働契約書は、更新の都度、法人とパート職員が持ち寄って調印するものであり、その労働契約書に、契約更新時の判断基準の一つとして、「本人の能力」を挙げているのであって、それを計る方法として評価を行うのは当然であるし、X2は、入職時オリエンテーションでも、就業状態においては査定を行い、更新について参考にしていく旨の説明を受けている。また、評価自体は、X2を不当に低く評価するため急きょ準備したのではなく、評価そのものは従前から正しく行われていた。
- ② X2の評価については、評価対象者の中で最下位であり、かつ、評価

の中身も極めて低い状況であった。法人は、この評価に基づき、X2に対し、23年1月下旬の面接以降、このままでは雇用契約を続けることが難しいこと、10月以降の契約更新は行わないつもりであることを伝え、同人もそのことを了解していた。

- ③ X2は、他の職員と比べ、注意を受けることが多く、その評価は低かった。X2の労働契約更新が行われなかったのは、同人が組合員であることや、同人が組合の正当な行為をしたことが理由ではないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

① 労働契約更新に関するX2に対する説明状況について

ア 組合及びX2（以下「組合ら」という。）は、法人は、労働契約更新について、就業状態や能力を考慮要素にするという一切告げず、評価が実際に定期的に行われているのか疑問であると主張する。また、組合らは、X2の評価についても極めて不公正に行われており、評価なるものは、同人の雇止めを正当化するためだけに利用されており虚構であると主張する。

イ 確かに、X2が退職する9月30日までに、栄養科パート職員の評価については、19年12月、21年2月及び23年1月に行われていた（第2・3(8)）が、定期的に行われていた様子は窺えない。評価項目についても、19年12月は、パート職員の業務の習熟度についての評価を行い、21年2月は、業務変更への対応及び業務の習熟度についての評価を行い、23年1月は、9項目の評価項目を使ってパート職員を評価しており（第2・3(8)）、全て評価事項が異なり、評価が一定の制度として確立されていたものとはいえない。

ウ しかし、X2と法人との労働契約書には、労働契約更新時の判断基準として、「契約期間満了時には、社員充足状況、本人の能力、健康状態その他業務、経営の都合を勘案し、契約の更新を行うか否かを決定する。」と記載されており（第2・3(1)）、「本人の能力」が契約の更新を行うか否かを決定する要素であることが明記されている。また、採用に当たって、法人は、「入職時オリエンテーション調理補助（内

規)」と題する書面をX2に渡し、同書面にも「6ヶ月契約であるが、就業状態においては査定をおこない更新について参考にしている。」と記載されており（第2・3(1)）、就業状態を査定して契約更新の参考にしていることを明記している。したがって、法人は、X2に対し、労働契約更新について、就業状態や能力を考慮要素にするということは一切告げていないということはできず、組合もその事実を認識していなかったとまではいえない。

そして、上記イのとおり、法人は、X2を含むパート職員の評価をした23年1月の評価以前に、定期的にとまではいえないものの、パート職員の評価を過去に2回実施しており（第2・3(8)）、パート職員の評価がX2の雇止めを正当化するためだけに利用されているとの組合の主張は、採用することができない。

さらに、23年1月の評価は、評価者6名の中に2名の組合員が含まれて（第2・3(8)）おり、組合員であるZ1及びZ4の評価は、他の職員と比べても著しく劣っているともいえないこと（同）から、評価が組合員を排除するために行われているとはいえない。

② X2の日常業務の状況について

ア 組合らは、X2は、評価内容を法人から示されていないし、改善すべき点の指摘もなく、同人は、栄養科業務を問題なくこなしていたと主張する。

イ しかし、法人は、X2に対し、注意や指導をし、同人の仕事振りについての評価を話したこと及びこれに対する同人の対応については、以下(ア)ないし(カ)の事実が認められる。

(ア) 21年7月末、副主任が、X2に対して汚れたところに触れた手袋は必ず替えるように注意をした。また、11月頃、副主任は、頻繁に、X2に対し、盛付けに関するミスを注意し、盛付け終了後に、献立を見ながら、同じ間違いをしないように注意をすることもあった（第2・3(2)）。

(イ) X2の就業開始後から22年2月15日頃までの間に、B2科長は、X2に対し作業上の注意などを行っていた（第2・3(3)）。

- (ウ) 2月15日頃の契約更新面接（第1回）において、B2科長は、X2に対し、業務上の指導や注意を行い、これに対し、X2は、「早く行うことが難しい。遅れてしまう。」と答えた（第2・3(3)）。
 - (エ) 8月の契約更新面接（第2回）において、B2科長は、X2に対し、業務状況について注意を行い、これに対し、X2は、意見を述べることはなかった（第2・3(5)）。
 - (オ) X2を含めたパート職員の評価を受けて23年1月下旬実施された面接では、B2科長は、X2に対して、献立の理解ができていないこと、間違えないで乗せることができていないことを質問し、X2は返事をしなかったことから、重ねて、何か言うことはないか質問したが、X2は返事をしなかった（第2・3(9)）。
 - (カ) 2月19日の契約更新面接（第3回）において、B2科長は、X2に対し、注意をしているにもかかわらずほとんど改善がみられないことを説明した（第2・3(10)）。これに対し、X2は意見や反論を述べなかった（第2・3(10)）。
- ウ また、法人が23年10月以降の契約を更新しないことをX2に伝えたこと及びこれに対する同人の対応については、以下(ア)ないし(エ)の事実が認められる。
- (ア) X2を含めたパート職員の評価を受けて23年1月下旬実施された面接では、B2科長が「このままでは続けるのは難しくなりますが、いいのですか。」と聞いたところ、X2は、「はい。分かりました。」と返事をしたため、B2科長は、「次回の契約更改は行うが、2011年9月末の契約更改は行わないつもりである。」と述べたところ、X2は、「はい。そうですか。分かりました。」と返事をして、退室した（第2・3(9)）。
 - (イ) 2月19日の契約更新面接（第3回）では、B2科長が次回の契約更新は行うが、23年9月末で契約は終了することを説明したところ、X2は、「はい。分かりました。」と返事をし、X2は、意見や反論を述べなかった（第2・3(10)）。
 - (ウ) 8月中旬の契約更新面接（第4回）では、B2科長が9月末ま

での契約であり、それ以降の契約は更新しないことを説明したところ、X2は、「はい。分かりました。」と答え、契約更新しないことについての意見は述べなかった（第2・3(12)）。

(エ) 8月下旬の人事課との面接では、「B2科長に確認したところ9月末で契約が終了しそれ以降は更新しないということであなとも了承していると聞きましたが、間違いありませんね。」と尋ねられたX2は、「はい。分かりました。」と答えた（第2・3(13)）。

エ 上記イ及びウから、X2は、法人から、業務上の注意や指導をされても改善がみられないとの指摘を受けても、自身の業務状況について何ら弁明をせず、また、契約は更新できないとの説明を受けても、異議を述べておらず、したがって、同人は、法人の指摘した事実や説明を認識していたものと認められる。また、23年1月に法人が行ったX2を含めたパート職員の評価では、マネジメント会議で基準点とされていた18点以上の項目が9項目中3項目のみであったこと、対象者の中で最低の点数の項目が9項目中7項目あった事実が認められること（第2・3(8)）も考慮すると、X2が、法人から、自身の評価内容及び改善点の指摘は受けておらず、科長、主任及び副主任から注意や指導を受けずに栄養科業務を問題なくこなしていたとの組合らの主張は、採用することができない。

③ 法人の不当労働行為意思について

ア 組合らは、前回事件の申立て等の事例から、法人が不当労働行為意思を有すると主張する。

イ 確かに、組合らの主張する、前回事件の申立てをしたこと（第2・5(1)）、労働協約違反があり法人が組合に口頭で謝罪したこと（同(2)）、法人から組合に過去10年分の電気代及び水道代の請求を行う旨の説明があり、実際に過去10年分の電気代の請求がされたこと（同(3)）、法人から組合に組合掲示板の移設の要請があったこと（同(4)）、組合が、機関紙「C1」に、法人が非正規職員に対し、ストライキに参加して患者に迷惑をかけたことをどう考えているのかと聞いたと記載していること（同(5)②）、及び法人が、非正規職員の組合員を雇

止めにしようとしたところ組合が撤回させたことを記載していること（同(5)①、②）が認められ、これらから、近年の組合と法人との労使関係は必ずしも良好な関係ではなく、少なからぬ対立があったことが窺える。

ウ また、組合らは、法人が、非組合員A Aとは契約を更新し、組合員であるX 2とは契約を更新しなかったと主張する。確かに、非組合員A Aは、X 2と同じ23年10月以降の契約を更新しないとB 2科長から伝えられていたが、契約が更新されていたこと（第2・3(13)）が認められる。そして、法人がX 2の給与から組合費を控除していること（第2・3(7)）からも、同人が組合員であることを、法人は認識していたものと認められる。

エ しかし、X 2は、前記②で判断したとおり、法人に契約を更新しないことを説明されても、異議を述べたり、自身の業務について説明するなどして契約の更新を希望する旨の意思表示をしていない。一方、A Aの契約が更新された経緯をみると、A Aは、人事課との面接において、業務改善に努めること、あと半年間の契約を更新してほしいとの意向を示し（第2・3(13)）、A Aは、法人との契約更新について確認する面接の場で、契約更新についての意思表示をしたことが認められ、X 2の対応とは状況が異なっている。そうすると、X 2については、必ずしも組合員であるため契約が更新されなかったということはいできない。

なお、X 2は、休憩室において交流会の呼びかけを行い、X 2と同時に数名の午後のパート職員が組合に加入した事実は認められるが、X 2は、交流会の呼びかけ以外に積極的に組合活動に参加しておらず（第2・3(7)）、法人が、同人が組合員であることや、同人が行っていた交流会の呼びかけを問題視し、同人を排除することによって組合の弱体化を図った事実を認めるに足りる疎明はない。

オ そうすると、法人と組合とは対立関係にあったものの、法人がX 2の組合活動を嫌悪し、組合の弱体化や切崩しを企図して同人の雇止めを強行したとする組合の主張は、採用することができない。

④ 小括

以上のとおり、栄養科パート職員に対する評価は従前から行われており、評価者に組合員も含まれていること、他の組合員が他の職員と比べて劣っていないこと、X2が栄養科業務を問題なくこなしていたとは認められず、法人との面接でも、契約の更新について意思表示をしていないこと、また、同人の組合活動を法人が嫌悪し、組合の弱体化や切崩しを企図したと評価することもできないことから、法人が、同人の労働契約を更新しなかったことは、同人の組合活動又は組合員であるが故の不利益取扱いには当たらず、また、組合の弱体化等を図る支配介入にも当たらない。

2 X2の労働契約更新に関する団体交渉における法人の対応について

(1) 申立人組合の主張

法人は、9月7日の第1回団体交渉では、雇止めの理由についての説明を具体的に準備していなかった。9月30日の第2回団体交渉で、法人から栄養科パート職員に対して評価を実施しているとの話があるまで、組合はその事実を知らされていなかった。また、組合が、X2の評価の開示を求めても、法人は、評価結果を示したり、指導記録を提示することはなかった。

法人が組合に示した文書は11月25日に法人が提出した書面のみであるが、この書面には、栄養科における評価は別紙の「パート評価表」によって実施している、この評価は19年12月から実施しているという説明であった。この回答では、別紙の「パート評価表」は19年12月から実施していると説明したことになるが、本件審査において、別紙「パート評価表」による評価は、19年12月に実施しているのではなく、23年1月に実施していることが判明し、法人の11月25日付書面は間違った説明をしているものであった。法人の団体交渉に臨む姿勢は極めて不誠実である。

組合は、24年3月の春闘要求の際に、非正規職員の解雇問題について取り上げ、その中でX2の雇止めも問題にしているが、法人が23年12月27日の第4回団体交渉において、法人としての考え方は変わらない、これ以上の話はできない、というかたくなな姿勢を取ったため、その後、団体交渉

の議題として取り上げることができなくなった。

(2) 被申立人法人の主張

法人は、9月7日の第1回団体交渉において、X2の具体的な雇止め理由は、労働契約書に記載の更新時の判断基準によること、人事課とX2の面談内容の説明や本人が退職に同意した旨を説明した。9月30日の第2回団体交渉では、栄養科の評価及びX2の評価結果について説明した。10月21日の第3回団体交渉では、栄養科がX2に注意や指導した内容、注意や指導をしても改善されなかったことを説明した。12月27日の第4回団体交渉では今後交渉を実施しても変化がない旨を承知しながら、法人は、1時間にわたって交渉を続けた。

12月27日の第4回団体交渉以降、組合が、X2の労働契約更新に関して、団体交渉の申入れをしたということはなく、法人の対応は、不誠実な団体交渉には当たらない。

(3) 当委員会の判断

① 組合は、法人が、雇止めの理由についての説明を具体的に準備しておらず、栄養科パート職員に評価について知らせず、組合がX2の評価の開示を求めても、法人は、評価結果を示したり、指導記録を提示することはなかったと主張する。

確かに、9月7日の第1回団体交渉では、法人は、X2の雇止めの理由や同人の雇止めの判断基準についての質問を受けても、文書を持っておらず、どんな内容なのか分からない、一昨日の書面で理解していただけたと思ったなどと回答し、組合の質問に対して明確な回答をしておらず、栄養科パート職員に対する評価については、何ら説明していない(第2・4(2))。また、9月30日の第2回団体交渉では、組合が、どこがいけないと評価されたのか、仕事上でX2は注意を受けていない旨を述べたが、法人は、具体的なことをどうしてもということなら、科長から本人に具体的に言わせると回答したことが認められる(第2・4(3))。

しかし、法人は、雇止めの理由について、9月30日の第2回団体交渉において、X2の評価が低いためである、本人の能力というところで更新は難しいと一応は説明している(第2・4(3))。

評価については、X 2 と法人との労働契約書には、労働契約の更新時の判断基準として本人の能力が挙げられている上、「入職時オリエンテーション調理補助（内規）」と題する書面の記載にも就業状態を査定し更新の参考にしていること（第 2・3(1)）が記載されており、組合は、労働契約を更新する際には、何らかの評価が行われていたことは知り得る状態にあったものといえる。そして、X 2 の労働契約の更新に関する団体交渉の中で、組合が評価について議題にすると、法人は、9月30日の第 2 回団体交渉では 9 項目の評価項目や 6 名の評価者がいることなどを組合に説明し（第 2・4(3)）、11月25日には、書面として、「パート職員評価表」を組合に提出し（同(7)）、評価の説明をしている。

X 2 の評価の開示や指導記録の提示については、9月30日の第 2 回団体交渉において、法人は、同人は 9 項目のうち 3 項目で基準点を上回ったが、6 項目は基準点を下回ったことを説明し（第 2・4(3)）、10月21日の第 3 回団体交渉では、22年11月の同人の指導記録を使い、乗せ間違いが多く食札の見方を何度も説明した、食種理解が劣る、何度も盛付けベルトを止めて指示をした、事前に盛り付けておくことや先の食札を見るよう指示したが改善されない、特に計量するご飯に対して対応が遅い、分からないことは事前に確認するよう指示したが向上心が見られなかった等と説明している（同(5)）。法人は、これらの説明により、X 2 がどのような評価がされていたのか、また、具体的にどのような指導がされたのかを組合が認識できる程度の説明をしていたと考えられる。

なお、組合は、法人の23年11月25日付書面は間違った説明をしているものであったとも主張しているが、上記のとおり、問題となっていたのは、1月に行われていた評価であり、それ以前の評価や法人がパート職員の評価を開始した時期は、本件で議題となっている X 2 の雇止めとの関連性はなく、上記判断を左右するものではない。

- ② 12月27日の第 4 回団体交渉において、組合は、団体交渉でこの問題を解決したい、見直しをしてほしいと述べたが、法人は、手続を踏んでいる、雇止めの撤回はしない、これ以上お互いに話をしても平行線をたどると思うなどと述べ、X 2 の労働契約更新に関する団体交渉は終了した

いと述べ、これ以降に同人の労働契約更新の問題に関する団体交渉が開催されなかったことが認められる（第2・4(8)）。

第4回団体交渉では、最後に、組合は、「これ以上進展しないのか。」と述べるにとどまっており（第2・4(8)）、団体交渉の継続を要求しているとは認められない。また、第4回団体交渉以降、組合は、X2の労働契約更新に関する議題については、法人に申入れをしておらず（第2・4(8)）、組合が主張する24年3月の春闘要求の際にも組合が同人の雇止めについても問題にしたとの事実を認めるに足りる疎明もない。これらのことから、第4回団体交渉をもって上記交渉が終了したことについて、法人の姿勢に問題があるとまでいうことはできない。

- ③ 以上のとおり、X2の労働契約更新に関する団体交渉における法人の対応が不誠実であったとはいえない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る各事実は、いずれも労働組合法第7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26年4月1日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一