

X 1 組合

執行委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

貴組合の組合員 X 2 氏の雇止め理由に係る団体交渉における当社の対応は、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

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。)

- 2 被申立人会社は、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。
- 3 被申立人 Y 2 都に係る申立てを却下する。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人 Y 1 会社 (以下「会社」という。)は、同 Y 2 都 (以下「都」という。)の使用許可を受けて、Y 2 都庁議事堂レストラン (以下「議会レストラン」という。)を運営している。

申立外 A 2 組合 (以下「A 2 組合」という。)の組合員であった申立人 X 2 (以下「X 2」という。)は、平成 28 年 9 月 5 日、会社と有期雇用契約を締結し、同日、議会レストランでの勤務を開始した。X 2 が、職場の同僚にビラを配布したり、署名への協力を求めたりしていたことに対し、会社は、注意を 2 回行ったことがあったが、29 年 3 月 30 日、X 2 は職場でビラ配布を行った。

4 月 3 日、会社は、X 2 に対し、2 回も注意をしたのにビラ配布を続けたなどとして、同月 30 日付けの雇止めを通告した。4 月 3 日、X 2 は、申立人

X 1 組合 (以下「組合」といい、X 2 と併せて「組

合ら」という。)に加入し、組合は、会社に対し、同人の雇止め撤回を議題とする団体交渉を申し入れた。

4月30日、会社とX2との雇用契約は、終了した。

5月8日の第1回団体交渉において、X2の雇用契約書の会社控では、雇用期間が29年4月末日までとなっているが、本人控では、28年10月末日までとなっていることが発覚した。6月6日の第2回団体交渉において、会社は、X2の雇用期間は会社控の記載が正しく、本人控に誤記が生じたのはシステム上のエラーであるなどと説明した。

6月21日、組合らは、本件不当労働行為救済申立てを行った。

本件申立て後、組合と会社との間では、7月13日に第3回団体交渉、9月12日に第4回団体交渉、30年5月2日に第5回団体交渉が開催された。

本件は、以下の(1)ないし(3)が争われた事案である。

- (1) 会社が、29年4月3日付けの通告により、X2を同月30日付けで雇止めとしたことは、同人が組合員であることや同人の組合活動を理由とした不利益取扱い及び組合の組織運営に対する支配介入に当たるか否か。
- (2) X2の雇止めに係る団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か。
- (3) 都は、X2の使用者に当たるか否か。使用者に当たる場合、都は、X2の29年4月30日付けの雇止めに関与したといえるか否か。関与した場合、都の行為は、X2が組合員であることや同人の組合活動を理由とした不利益取扱い及び組合の組織運営に対する支配介入に当たるか否か。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 都と会社は、X2の解雇を撤回すること。
- (2) 都と会社は、X2に対し、解雇の日から解雇撤回再雇用の日までの間の賃金相当額に年6分の割合による金員を加算して支払うこと。
- (3) 謝罪文(会社の不誠実な団体交渉に係る謝罪も含む。)の掲示及びホームページへの掲載

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、主に東京西部地区で働く労働者により組織された、いわ

ゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約50名である。

なお、組合と目的や活動方針等が共通しており、組織対象の地域が異なる労働組合として、主に東京北部地区で働く労働者により組織された申立外 A 2 組合 がある。

[甲67、審査の全趣旨]

- (2) 申立人 X 2 は、会社と有期雇用契約を締結し、平成28年9月5日からパートタイマー（以下「スタッフ」という。）として議会レストランで勤務したが、29年4月30日付けで雇止めとなった。X 2 は、申立外 A 2 組合の組合員であったが、29年4月3日、組合に加入した。

[甲66・67、1審p48]

- (3) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、セルフ式うどん店「 Y 1 うどん」の運営等を業とする株式会社であり、13年に創業した。28年の店舗数は375店、正社員の従業員数は388名であり、正社員のほかに有期雇用契約のスタッフを多数雇用している。

会社は、都の使用許可を受けて、26年5月から、議会レストランの運営を開始した。

[丙1]

- (4) 被申立人都是、肩書地に本庁舎を置く地方公共団体である。都には、執行機関である知事と議決機関である Y 2 都議会（以下「都議会」という。）とがあり、知事を補佐する内部部局として知事部局が、都議会を補佐する事務局として議会局がある。

[丙1]

2 議会レストランの運営

- (1) 都の使用許可と業者選定

都の議会局は、都議会関係者や都庁舎を訪れる人に食のサービスを提供するため、都議会議事堂内に議会レストランを設置し、議会局長が民間業者に対し、行政財産である議会レストランの使用許可を与えている。

議会レストランを運営する民間業者は、議会局が企画公募し、応募者の中から、議会局の設置する業者選考委員会による審査を経て決定する。

28年11月の公募における「 Y 2 都議会議事堂議会レストラン出店者募集

要項」(以下「募集要項」という。)には、基本コンセプトとして、「円滑な議会運営を行うための補完施設としての役割を全うすること。」、「メニュー、価格等、利用者が十分に満足できる質の高いサービスを提供すること。」等が記載され、営業形態について、「基本フルサービスとする。」、「Y2都の各種施策に協力し、これらに沿ったメニューの提供を行うこと。」、「Y2都議会議員及びY2都議会関係者への料理配達サービスを行うこと。」、「店舗営業の一部時間帯を休憩時間とする場合であっても、料理配達サービスは連続して行う必要があること」等の記載がある。

なお、フルサービスとは、セルフサービスに対し、料理等を運んで提供するなど全ての作業を店員が行う方式のことである。

[甲30・54・56、丙1、2審p106～109]

(2) 会社の議会レストランにおける営業

会社は、都の議会局から、議会レストランの出店者として26年4月から29年3月までの3年間の使用許可決定を受け、26年5月から同レストランの営業を開始した。

会社は、28年12月、2回目の使用許可を受けるため、議会局の出店者募集に応募し、29年2月に、同年4月から3年間の使用許可決定を受けた。

なお、議会局は、会社への使用許可に際し、使用料を免除している。

[甲54、丙1、2審p10・107・109]

(3) 「Y2都議会議事堂議会レストランの運営に関する協定」

29年2月8日、都の議会局と会社とは、「Y2都議会議事堂議会レストランの運営に関する協定」(以下「協定書」という。)を締結した。この協定書は、議会局を甲、会社を乙としており、以下の条項がある。

第10条 議会レストランのサービス形態はフルサービスとする。また、Y2都議会関係者から配達依頼を受けたときは、これに応じなければならない。

第11条 議会レストランの販売品目には、配達サービスで迅速に提供できるものを含むものとする。

2 乙は、議会レストランでの販売品目及び価格について、甲の承認を得なければならない。また、販売品目を変更する場合も同様とする。

第13条 乙は、一般財団法人Y2都人材支援事業団との間で協定を締結し、同財団が発行するプリペイドカードを議会レストランで利用できるようにしなければならない。

2 乙の事情により、議会レストランにおいて前項のプリペイドカードの利用ができなくなった場合で、甲が第2条で定める行政財産の使用許可において使用料を免除しているときは、甲は当該免除を取り消す。

第20条 乙は、議会レストランの運営に関し、利用者から苦情があった場合等には、迅速かつ適切に対応しなければならない。

2 甲は、議会レストランの運営に関し改善が見られない場合又はその見込みがないと判断した場合、乙に対し指導を行う。

3 甲は、乙が甲の指導に従わなかった場合、行政財産の使用許可を取り消すことができるものとする。この場合、乙は一切の補償を請求することができない。

[甲57]

(4) 議会レストランの運営状況

議会レストランには、都議会議員専用の席があり、店舗の混雑時でも、議員からの注文を優先的に受け付けている。また、都議会の会派など議会関係者からの配達サービスも、優先的に受け付けて処理している。

都は、会社のメニューについて、都の施策への協力依頼をすることがあるが、上記(3)の協定書第11条第2項に関して、会社の「販売品目及び価格」を議会局が承認しなかった例は認められない。

なお、協定書第13条に記載のある一般財団法人Y2都人材支援事業団は、Y2都庁の職員食堂や売店の運営、Y2都職員の福利厚生事業等を行う一般財団法人であり、都の職員に対し、Y2都庁の職員食堂や売店等で利用できるプリペイドカードを発行している。

[甲38・67、丙1、1審p62～63、2審p116～117]

(5) 「全国ご当地メニュー ランチフェア」

ア 29年10月13日の都の報道発表

29年10月13日、 B2 Y2都知事（以下「B2都知事」という。）

は、定例記者会見において、「Y22020オリンピック・パラリンピック

フラッグツアー」と連動して、Y2都庁職員食堂及び議会レストランにおいて、フラッグが巡回している各府県のご当地メニューを提供することを発表した。同日、都も、この「全国ご当地メニュー ランチフェア」について、報道発表した。このフェアは、10月18日から始まり、30年3月まで実施する予定であった。

[甲45・48・52・67]

イ 議会レストランにおけるご当地メニューの提供

議会レストランでは、「全国ご当地メニュー ランチフェア」として、29年11月に沖縄県、12月に青森県、30年2月に長野県のご当地メニューをそれぞれ提供した。

なお、都のオリンピック・パラリンピック関係部局は、上記アの記者会見に先立って、会社に対し、「全国ご当地メニュー ランチフェア」への協力依頼を行い、メニュー提供の内諾を得ていた。

[甲52、丙1、2審p110・119、審査の全趣旨]

3 X2の議会レストランにおける勤務

(1) X2の入社

X2は、25年6月にA2組合に加入した。

28年8月に前職を退職したX2は、同年9月5日に会社と有期雇用契約を締結し、同日からスタッフとして議会レストランでの勤務を開始した。

議会レストランのスタッフには、調理等を行う厨房スタッフと、接客・配膳等を行うホールスタッフとがあり、X2は、B3料理長（当時。後に店長。以下「B3料理長」又は「B3店長」という。）の下で厨房スタッフとして働いた。

[甲66・67、乙12・13、1審p3]

(2) X2の雇用契約書

X2の雇用契約書には、「本契約書をもって契約を終了し、・・・契約を更新しない場合」の雇止め理由について、「A：会社の経営状態による B：労働者の勤務成績、態度、能力による C：その他」との記載がある。

X2の雇用契約書の会社控には、契約期間について、「西暦2016年9月5日～西暦2017年4月末日」との記載があり、X2の署名押印と、所属長欄

に B 4 （当時の議会レストラン店長。以下「B 4 店長」という。）の署名押印があり、また、会社の決済欄に B 4 店長の申請印と会社総務部の確認印がある。

一方、X 2 の雇用契約書の本人控には、契約期間について、「西暦2016年9月5日～西暦2016年10月末日」との記載があり、X 2 の署名押印と、所属長欄に B 4 店長の署名押印がある。

[甲21・22]

(3) 28年10月の契約更新時期

会社では、スタッフの契約期間を原則6か月としており、毎年、4月末と10月末に雇用契約の更新手続を行っている。

28年10月の契約更新に当たり、B 4 店長は、スタッフに対し、朝礼やスタッフへの連絡用のホワイトボード、ノート、メール等により、雇用契約更新手続のため印鑑を持ってくるようにとの連絡を周知したが、X 2 に対しては、今回は更新時期ではないので関係ないと説明した。

[乙8・10・12、1審p7・31、2審p43～44]

(4) X 2 の署名活動等

X 2 は、会社で働き始めて間もなく、職場の多忙さに問題意識を抱き、B 4 店長に、働きすぎですね、と言ったり、B 3 料理長に、こんな働き方をしていたら死んでしまいますよ、と述べたりした。仕事前の着替えや昼休憩のとき、他のスタッフに、労働組合って知ってる、と尋ねたり、労働組合を作ってストライキをすれば職場は止まるんだよ、などと話すこともあった。

12月頃、X 2 は、職場において、福島第一原子力発電所事故（以下「福島原発事故」という。）に関し、「原発避難区域への帰還強制、避難者への住宅追い出しに反対」する「被曝と帰還の強制反対署名」への取組を始めた。X 2 は、B 3 料理長やスタッフに個別に用紙を手渡して署名を依頼した。用紙を受け取った者のうち、B 3 料理長と数名のスタッフは、署名に応じて、後日、X 2 に署名用紙を渡した。

[甲53・66、乙12・13、1審p7～12・44、2審p46・63～64・77～78]

(5) 28年12月28日の第1回注意

議会レストランは、会社において、酒場業態部に属している。B 4 店長及びB 3 料理長の上司には、酒場業態部の B 5 スーパーバイザー（以下「B 5 S V」という。）がおり、B 5 S Vは、議会レストランを監督・管理するとともに、自ら厨房のフォローに入ることもあった。

12月27日、スタッフの一人がB 5 S Vに対し、X 2 から署名を求められて怖かったので署名をしてしまったと述べた。B 4 店長が調べたところ、他にも複数のスタッフがX 2 から署名を求められていたことが分かり、B 5 S V、B 4 店長及びB 3 料理長の3名で対応を協議した。B 3 料理長は、自分も署名をしたことを話した。B 5 S Vは、本社の B 6 酒場業態部部长（以下「B 6 部長」という。）に対し、「職場で署名活動とかしてるスタッフいるのですが、ほんとはだめですよ？」とメールで問い合わせ、同部長は、「無許可でやるなら店舗の外。店舗で署名活動したいなら会社の許可が必要です。」と返信した。これを受けて、B 5 S V、B 4 店長及びB 3 料理長の3名で話をし、X 2 の直属の上司であるB 3 料理長からX 2 に注意をすることとなった。

12月28日、B 3 料理長は、X 2 に対し、店舗内で会社の許可なく署名活動を行うことは認められないのでやめるよう注意し、やるならば職場外で行うよう述べた。

[甲66、乙4・11～13・15、1審p12～14、2審p44～45・56～57、3審p3～5]

(6) 29年2月の人事異動等

29年2月、B 4 店長が他店へ異動してB 3 料理長が店長に就任し、B 3 料理長の後任には、B 7（以下「B 7 料理長」という。）が就任した。

同じ頃、スタッフの間で、会社と都との契約が切れ、会社が議会レストランから撤退するとのうわさが話題となり、B 5 S Vが、朝礼において、4月以降も会社が議会レストランの運営を続けられるよう都の選考を受けていると説明したことがあった。

[甲66、乙12・13、1審p14～16]

(7) X 2 のビラ配布とB 7 料理長の注意

X 2 は、28年12月28日にB 3 料理長から注意を受けて以降、福島原発事故に係るビラ等をそのまま職場内で配布することはやめ、封筒に入れて、B 3

料理長（店長）及びスタッフの机上や靴箱の中に置くなどして、ビラ配布等を行っていた。B 3 料理長（店長）は、ビラ等の入った封筒を受け取っても、特に X 2 への注意等はせず、封筒を持ち帰っていた。

なお、X 2 が配布した福島原発事故に係るビラ等には、署名運動呼び掛け人の中に、労働組合委員長の肩書を持つ者の氏名が記載されていたり、「労働者は被曝労働反対で闘おう」との見出しの文章の中に「〇〇〇〇をはじめとする〇〇総連合の〇〇労働者は、被曝労働反対・帰還強制反対を掲げてストライキをしています。」との記載があったり、「原発絶対反対！被曝労働拒否で帰還の強制を阻もう！」との見出しの文章の中に「帰還の強制は、・・・労働者が業務を拒めば阻止できる闘いです。・・・労働組合が問われています。」との記載のあるものがあつた。

29年2月6日、B 7 料理長は、B 3 店長に対し、X 2 からビラ配布を受けたが、自分はこういうものに興味がないので、本人にやめるよう注意をしてもよいかと聞き、同店長は、私も一度注意しているので、構わないと答えた。同日、B 7 料理長は、X 2 に対し、興味がないので、自分へのビラ配布をやめるように述べた。

[甲66、乙1・2・13、1審p17・20・22、2審p57～58・80～81]

(8) 29年2月13日の第2回注意

2月13日、B 3 店長は、スタッフの一人が休みの日に X 2 から興味のない福島原発事故に係る集会の案内等のメールが届いて困っているとの相談を受けた。同日、B 3 店長は、X 2 に対し、スタッフが休みの日に同じ職場の人から興味のないことで連絡が来ると、休んだ気になれず迷惑だと述べ、そういうことはやめるよう注意した。

なお、B 3 店長は、この注意について、B 5 S V や本社の B 6 部長には報告していなかった。

[乙13、1審p17～19・45～46、2審p58～59・81～83]

(9) 29年4月の基本スケジュール表

3月29日、会社は、議会レストランの4月前半の勤務シフト（以下「シフト」という。）を記載した基本スケジュール表を作成し、30日には職場に張り出していた。この表には、X 2 の4月前半の勤務予定が記載されて

いた。

[甲39・41・67、乙7・11]

(10) 29年3月30日のビラ配布

3月30日夕方、B7料理長は、B5SVに対し、同日、X2からビラを机上に配布されたと報告した。B7料理長は、以前にもX2からビラ配布を受け、興味がないのでやめてほしいと注意したことがあったと伝え、配布された封筒を提示した。B5SVは、封書を開けて中のビラを確認した。このビラは、中央部に、火山が噴火するイラストと「3・31怒りの都庁包囲デモ！」との文字があり、右上部には、B2都知事の顔写真と「B2都知事は出てこい!!」との文字があり、ほかに、「JR常磐線延伸とめるぞ!」、「原発事故避難者を追い出さな!」、「ストライキでB2をぶっとばせ!!」等の記載もあった。

B5SVがB3店長に確認すると、同店長の机にも封筒が配布されており、同じビラが入っていた。

B5SVとB3店長とで対応を協議した。B3店長は、28年12月28日の注意の後、29年2月13日にもX2に注意をしたことを伝えた。B5SVは、B3店長から、X2の勤務態度や他のスタッフからの評判が良くないことなども聞き取り、X2の処遇について、B6部長に相談することとした。

3月30日夜、B5SVはB6部長に電話をし、B3店長がX2に2回注意をし、B7料理長も注意していたにもかかわらず、X2がビラ配布を続けており、このままでは他のスタッフが迷惑すること、X2の勤務態度や他のスタッフからの評判も良くないことなどを伝え、X2の処遇について相談した。B6部長は、X2がいなくなってシフトは大丈夫かと聞き、B5SVは、問題ないと答えた。

B6部長は、X2を雇止めとする判断をしたが、それまで、議会レストランにおいて、スタッフを雇止めとした例がなかったことから、念のため、総務部の人事労務担当である B8 総務部マネージャー（以下「B8MG」という。）に電話をして状況を説明し、X2を雇止めとすることに問題がないかを質問した。

翌31日午前中、B8MGからB6部長に対し、X2を雇止めとすること

に特に問題はない旨の回答があった。同日、B 6 部長は、B 5 S V に対し、X 2 へ雇止めを通知するよう指示した。

なお、本件審問手続において、B 5 S V 及び B 3 店長は、3 月 30 日に X 2 が配布したビラについて、興味がないのでビラの内容はほとんど覚えていないと証言している。

[甲40、乙11・13・15、2審p6～9・16～21・60～61、3審p6～9・47～48・51～54]

(11) 29年3月31日のデモ及び4月1日の集会への参加

3月31日(金)、X 2 は、上記(10)のビラに「3・31怒りの都庁包囲デモ」と記載されていたデモ(以下「都庁包囲デモ」という。)に参加した。

4月1日(土)、X 2 は、福島県へ赴き、浪江町の避難解除と浪江町までの常磐線延伸に反対する集会(以下「浪江闘争」という。)に参加した。

[甲40・66・67、1審p21]

4 X 2 の雇止め

(1) 29年4月3日の雇止め通告

4月3日(月)の朝、B 5 S V 及び B 3 店長は、3月30日以降初めて出勤した X 2 を呼び出した。B 3 店長が、なぜ呼ばれたか分かりますかと聞くと、X 2 は、ビラを配ったことですか、と述べた。B 3 店長は、2回も注意したのに X 2 がビラ配布を続けたことから、本社に報告した結果、次の5月の契約更新はできなくなったと言い、今日からシフトに入らなくてよい、シフトに入らなくても、4月末までの給料は支払うと述べた。

約10分間の面談の後、X 2 は、職場から退去した。

[甲66、乙11・15、1審p22～23・40～42、2審p61～62、3審p9～10]

(2) B 3 店長のメール

4月3日午前中、B 8 MG は、B 5 S V に電話をし、X 2 に退職届を書いてもらったかと聞いた。B 8 MG は、4月分給与について、社会保険料の控除を受けないようにするためには、退職日を4月末日とせず、それより前の任意の退職日を指定してもらう必要があると説明した。これを受け、B 5 S V は、B 3 店長に対し、X 2 に退職届を書いてもらうよう指示した。

4月3日午後、B 3 店長は、X 2 に対し、以下のメールを送信した。

「4月分のお給料を支給するにあたって、退職届を書いてもらわなければ

いけなくなっていました。」「急な事で忙しくなってしまうと思うのですが、今週中にお店に来て書いてもらえますか?」「時間が取れなさそうなら、書いてもらいたい紙を郵送しますので、返送してもらっても大丈夫です。」

[甲24・66、乙11・15、1審p42、2審p74～77・89～91、3審p28～31]

(3) X 2 の組合加入と団体交渉申入れ

4月3日、X 2 は、職場を出た後、組合の事務所に向かい、その途中で上記(2)のB 3店長のメールを受信した。同日、X 2 は、組合に加入した。

4月3日夕方、議会レストランを訪れたX 2 は、B 3店長に対し、クビになったのだから退職届は書かないと告げ、組合の同日付「団体交渉要求書」を手渡した。この要求書において、組合は、X 2 が組合の組合員であることを通知し、「X 2 組合員の雇止めの撤回」を議題とする団体交渉を「4月15日までの、労使双方の都合の良い日時」で実施するよう要求した。

[甲1・66・67、1審p23～24・48]

(4) 団体交渉を巡るやり取り

4月7日から同月22日まで、会社と組合との間で団体交渉を巡る文書のやり取りが続いた。会社から委任を受けた代理人弁護士3名が、事情聴取及び事実関係の確認を行うまでの間、団体交渉開催の猶予を求めたのに対し、組合は、引き延ばしであると抗議し、速やかな開催を求めた。また、組合は、弁護士は使用者ではないとして、団体交渉には弁護士でなく会社の責任者が出席するよう求め、それに対し会社は、弁護士が団体交渉を担当することは誠実交渉義務に違反しないし、団体交渉には弁護士とともに会社の担当者も出席すると答えた。やり取りの結果、団体交渉は、5月8日に開催されることとなった。

4月24日、組合は、会社に同日付「申入書」を送付し、X 2 の職場の責任者であるB 3店長が団体交渉に出席するよう申し入れた。

[甲2～11、1審p52～54]

(5) X 2 の雇止め

4月27日、会社は、X 2 に対し、同日付「契約期間満了の雇止め通知」を送付した。この通知には、「貴殿との平成28年9月5日付雇用契約につ

いて、平成29年4月30日をもって雇用期間満了とし、その後の契約更新を行いません。平成29年4月3日に口頭でお伝えしましたが、念のため本書をもって、あらためてご通知申し上げます。」と記載されている。

4月30日、会社とX2との雇用契約は、期間満了により終了した。

[甲12]

5 団体交渉の経緯

(1) 29年5月8日の第1回団体交渉

5月8日、会社と組合との第1回団体交渉が開催された。組合からは、X2を含む10数名が、会社からは、弁護士3名とB8MG及びB6部長の計5名が出席した。

なお、これ以降の団体交渉においても、組合からはX2を含む10名程度が、会社からは同じ5名が出席している。

ア X2の雇止め理由等について

組合が解雇撤回を求めたのに対し、会社は解雇ではなく雇止めだと述べた。組合は、4月3日に、即帰れ、来なくていいと言われたとして、それが雇止めなのかと質問すると、会社は、4月30日の雇用期間満了による雇止めである、来なくていいと言ったのではなく、4月一杯の収入を保障した上で就業義務を免除したものであるなどと答えた。

組合は、雇止めの就業規則上の根拠を質問し、会社は、懲戒ではなく雇止めであるから就業規則の根拠は必要ないと断りつつ、署名活動等について、28年12月28日と29年2月13日の2回注意を行ったが、改善されなかったこと、署名や勧誘を嫌がって苦情を述べるスタッフがいたことなどを考慮したと述べた。組合は、勤務時間中には署名活動等を行っていないと述べたが、会社は、厨房での立ち話等で、事前に渡した署名の確認や念押し等をしていたと述べた。

組合は、会社が組合の団体交渉申入れに直ちに応じず、調査と称してスタッフ等からヒアリング等を行ったことについて、雇止め理由を後付けで作りに出したのではないかと非難したが、会社は、団体交渉に臨むに当たって調査を行ったことに問題はないと答えた。

イ 退職届の提出要求について

X 2 は、4月3日に、1週間以内に退職届を書かないと4月分の給料を払えないとのメールが来たと述べ、どうして退職届を書かせようとしたのかと質問した。これに対し、B 6 部長は、退職届を書かないと給料を払わないとは言っていない、本部からそのような指示は出していないと述べた。組合が、実際にそういうメールが来たと抗議すると、B 6 部長は、事実の認識が違うので確認をさせてくださいと答えた。

ウ 雇用契約書の契約期間について

会社が、X 2 の雇用契約は昨年9月から今年4月までの有期契約で、一度も更新していないと述べると、組合は、前提事実が違う、最初の契約は昨年10月末までで、更新されていると述べた。会社が、契約期間は28年9月5日から29年4月末日までとなっていると述べて、雇用契約書の会社控を示すと、組合は、偽造されていると抗議し、X 2 がもらっている契約書は9月5日から10月末日までだと述べて、雇用契約書の本人控を示した。ここで、雇用契約書の会社控と本人控とで契約期間の記載が異なっている事実（前記3(2)参照）が発覚した。会社は、会社におけるスタッフの雇用契約は、11月1日から4月末日までと、5月1日から10月末日までの半年契約であるが、その期間内の1か月や2か月の短期間契約となる場合には、7か月や8か月の契約に延ばすことがあると説明し、会社控にX 2 の署名押印もあるから、会社控が正しいはずだと述べたが、組合は納得せず、雇用契約書の契約期間の違いについて、会社が調査して確認することとなった。

エ その他

組合は、2月に会社と都との契約が切れるといううわさがあった時、X 2 が労働組合を作って闘おうという話を複数の従業員にしたことを認識していたかと質問したが、会社は、知らないと答えた。

[甲25]

(2) 29年6月6日の第2回団体交渉

6月6日、会社と組合との第2回団体交渉が開催された。

ア X 2 の雇止め理由等について

組合は、B 6 部長に対し、X 2 の雇止めを決定する原因となった3月

30日のB5SVからの報告内容や、X2の署名活動等の何が問題なのかなどを質問した。B6部長は、署名活動が勤務時間中であったかどうかや、ビラの内容等が問題なのではなく、署名等を求められてスタッフが迷惑していることが問題だと述べ、B5SVから、スタッフの多くが嫌な思いをしていること、少なくとも4名のスタッフがクレームを述べていること、B3店長の2回の注意やB7料理長の注意にもかかわらず改善されないことや、X2の勤務態度等の報告を受けていると答えた。X2は、政治的な活動に関わることが問題なのかと聞いたが、B6部長は、ビラの中身の問題ではなく、ビラの内容については審議していないと答えた。

組合が雇止めの前例を質問すると、B6部長は、議会レストランで雇止めをしたのはX2が初めてであると答えた。組合は、なぜX2だけが雇止めにされたのかと聞き、会社は、雇用期間満了なので雇止めに理由は不要だと答えつつ、これまで説明したような事情を考慮したと述べた。

イ 退職届の提出要求について

組合は、前回の団体交渉において、B6部長が、X2に退職届の提出を求めたB3店長の4月3日付メールの存在を否定したと非難した。これに対し、B8MGは、自分がB3店長に退職届を書いてもらうよう指示した、B6部長は知らなかったと述べた。退職届を求めた理由は、社会保険料の計算のためで、4月末日まで在籍すると同月分の社会保険料が控除されるので、月の途中での退職を希望するケースがあり、そのためには、退職届により退職日を確定する必要があったと説明した。

ウ 雇用契約書の契約期間について

雇用契約書の会社控と本人控とで契約期間が異なることについて、会社は、会社控の決済欄に二つの押印があるが、会社には、会社控と同じ内容で決済欄に四つの押印のあるものがあり、それが正式な雇用契約書であるとして、契約期間は、28年9月5日から29年4月末日までが正しく、本人控は誤記であると述べた。なぜ誤記が生じたのかと組合が質問すると、会社は、システム上のエラーだと述べた。組合は、人間のミスではないか、打ち込みの間違いではないかと指摘したが、会社は、そう

ではなくシステムのエラーだと述べ、どうしてバグが起こったかは、調査中だと答えた。組合は、本人にとっては本人控しかないのだから、本人控が正であると主張したが、会社は、決済欄に四つの押印があるものが正であると述べた。会社は、会社控にX2の署名押印があるとして、入社時にB4店長から雇用期間が半年であることや更新されない場合もあることの説明を受けて署名したはずだと述べたが、X2は、説明を受けた記憶はないと答えた。組合は、契約期間が違うのだから、4月末日の雇用期間満了という会社の主張は崩れたと述べ、雇止めの撤回を求めたが、会社は、会社の契約書が正であると繰り返した。

[甲36]

(3) 本件申立て

6月21日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(4) 29年7月13日の第3回団体交渉

7月13日、会社と組合との第3回団体交渉が開催された。

ア 雇用契約書の契約期間について

雇用契約書の会社控と本人控とで契約期間が異なることに関し、B6部長は、システムで雇用契約書を作成・印刷する仕組みを、次のように説明した。雇用契約書のフォーマットに、店舗で店長が必要事項を入力して申請ボタンを押すと、総務の担当者に情報が到達する。総務の担当者がチェックしてOKを出すと、店舗で会社控と本人控が印刷できるようになる。店舗では、契約の開始日のみを入力する。契約期間満了日は、原則6か月ごとの4月末日か10月末日となり、開始日から2か月を切っている場合は次の半年後になるよう設定されているので、システムが自動的に満了日を設定するようになっている。そして、店舗で印刷をかけると、会社控と本人控との2枚が自動的に印刷される。2枚の内容は同じとなるはずだが、それが、今回、なぜかシステムのエラーで違う内容が出てしまったものである。

これに対し、組合が、システム上のバグならば、他の従業員にもエラーが生じているはずだと指摘すると、会社は、他の従業員にも起きてい

ると答えた。組合が、なぜ第2回団体交渉でそのことを説明しなかったのかと聞くと、会社は、前は聞かれなかったと答えた。組合は、他の従業員にどのくらいの割合でエラーが発生したのかと質問し、会社が、何のためにそれを聞くのかと聞き返すと、組合は、システムのエラーなのか、恣意的な操作が入った可能性があるのかを判断するために必要だと述べた。会社は、調査することを確認した。

組合が、システムは修正されるのかと聞くと、B6部長は、既に修正されていると述べ、自分たちは第1回団体交渉のときに会社控と本人控との不一致に気付いたが、システムの担当者は、X2の雇用契約日である28年9月5日の一、二週間後くらいには不一致に気付いており、既に改修を施していると説明した。

組合が、前回の第2回団体交渉において調査中と言っていたが、改修されているのなら、前回の段階で分かっていたのではないかと述べ、調査中と言っていた調査の結果はどうなったのかと質問すると、会社は、今話したところであると答えた。

イ X2の雇止め理由等について

組合は、28年12月28日の第1回注意の時、B3店長（当時は料理長）がX2に対し、X2の署名活動が本部にばれてしまった、署名したことが分かると自分もクビになってしまうので、署名活動等は自分に分からないようにやってくれと述べたとして、X2に対する第1回注意は、署名活動等を禁じたものではなく、同店長に分からないようにやってくれ、というものにすぎなかったと述べたが、会社は、同店長はそのような発言はしていないと否定した。組合は、B3店長が自己保身に入っていると述べ、会社のヒアリングや第1回注意における同店長の発言内容を質問したが、会社は、組合の主張するような発言を同店長はしていない、第1回注意では、職場での署名活動はやめてくださいと注意をしたなどと述べた。

組合は、B6部長に対し、X2の配布したビラを見たのかと尋ねたが、同部長は、雇止めを決めた時には見ておらず、後から見たけれども中身はよく読んでいないと答えた。組合は、ビラの内容を見て問題視したの

なら分かるが、ビラの中身を見ずにビラを配布したことだけを問題とするのは納得できないと述べ、また、ビラに書かれたデモ活動の内容を把握していないのかと尋ねたが、B 6 部長は、興味がないので具体的な報告は聞いておらず、問題のポイントはそこではないと答えた。

組合は、29年4月3日の雇止め通告の時にB 3 店長がX 2 に話した内容として、3月30日にX 2 のビラ配布等の報告を受けたB 6 部長が「懲戒解雇もんだ。」と述べたことについて確認を求めたが、B 6 部長は、そのような発言はしていないと述べて、上記発言を否定した。

ウ 退職届の提出要求について

組合は、X 2 に退職届の提出を求めたB 3 店長のメールについて、前回の第2回団体交渉で、B 8 MGが自分の指示だと述べたが、その前の第1回団体交渉では、B 6 部長が本部からそのような指示は出ていないと明言し、会社が調べることになったところ、その場にB 8 MGも居たのに何の反応もしなかったと指摘して、会社の対応を非難した。

エ B 3 店長の出席について

交渉の最後に、組合は、B 3 店長の言動について、組合が聞いていることと、会社の言っていることとに食い違いがあるとして、同店長の団体交渉への出席を求めたが、会社は、応じる考えはないと答えた。

[甲33]

(5) 組合の第4回団体交渉申入書等

8月8日、組合は、同日付「第4回団体交渉申入書」を会社に提出した。この申入書には、「次回、B 3 店長が団体交渉に出席することを求める」として、「解雇理由に関する事実関係について実際にX 2 組合員と話し合ったのはB 3 店長であり、店舗の責任者として解雇通告を行った本人であるから、団体交渉において説明する責任がある。」と記載されている。

8月10日、組合は、同日付「申入書」を会社に提出した。この申入書には、「貴社は、B 3 店長が『わからないように（署名を）やって』とX 2 組合員に言った事実はないとし、B 3 店長は自身が署名を行ったことについても、『何か分からないでやった』などと事実を偽って説明している。従って組合は、第4回団体交渉にB 3 店長の出席を求め、事実を明らかにするよ

う強く求める。」との記載がある。

[甲34・35]

(6) 29年9月12日の第4回団体交渉

9月12日、会社と組合との第4回団体交渉が開催された。

ア B3店長の出席について

会社は、B3店長の出席要求に対し、団体交渉は証人尋問の場ではなく、出席させる考えはない、会社は、必要に応じて同店長から聞き取りや調査を行った上で回答を行うと答えた。組合は、回答になっていない、本人が直接説明すべきだなどと述べたが、会社は、本人から聞き取りをしているし、本人の上長が出席しているなどと述べた。

組合は、28年12月28日の第1回注意の時、B3店長（当時は料理長）は、署名がばれたら自分もクビになるから、ばれないようにやってくれと本当に言ったのかと質問したが、会社は、説明済みであり、そのような発言はしていないと答えた。組合は、第1回注意の時、B3店長はどのような言葉で注意をしたのかと聞いたが、会社は、それも説明済みであると答えた。組合は、本人から聞かないと納得できないと述べたが、会社は、本人からの聞き取りを行った上で回答していると答えた。

組合は、B3店長を出さない限り、団体交渉を続けると述べた。

イ 雇用契約書の契約期間について

会社は、次のように説明した。雇用契約書のフォーマットでは、雇用契約の始期は空欄となっており、店舗での入力が必要だが、終期は、10月末日か4月末日の二つしかないのので、初期設定で表示されている。前回の第3回団体交渉では、店舗で始期のみを入力すると説明したが、実際には、店舗で終期を上書き入力することもできる。そして、店舗で入力をすれば、会社控と本人控との両方が連動して修正される。しかし、システム上、会社控と本人控とは別物であり、原版が二つあるので、本部のシステム担当が修正する場合、会社控と本人控との両方に入力しなければならない。それを片方しか入力しなかったから、不一致が生じてしまった。

これに対し、組合は、会社控と本人控の原版を別々にするシステム設

計の意味が分からない、システムとしておかしいなどと述べたが、会社は、そういう形になっているのが事実だと答えた。

組合が、現在では、システム担当の入力でも、1回の入力で会社控と本人控との両方が連動して修正されるように改修されたのかと質問し、B6部長は、そうであると答えたが、その後、B8MGに確認した上で、前回改修されたと述べたのは間違いで、改修はされていないと訂正し、今は、入力を2回するように注意して対応していると答えた。

組合は、前回の宿題である会社控と本人控との不一致が生じた割合について質問したが、会社は、調査中で時間がかかっていると答えた。

また、組合は、なぜ、2回の入力を要するシステムとしたのか分からないとして、調査を求めたが、会社は、同じ回答になると思うと答えた。

[甲42]

(7) 他のスタッフの雇用契約書における会社控と本人控との不一致

B8MGは、本件審査手続において、11月18日付「陳述書」を提出した。

この「陳述書」には、組合の指摘に基づいて調査した結果、X2と同時期に会社と雇用契約を締結したスタッフの雇用期間に関し、「72名について、X2氏と同様の誤りが雇用契約書の本人控に発生していました。」との記載があり、本人控を回収して確認することができた2名について、会社控と本人控との写しが添付されている。

[乙6]

(8) 組合によるB3店長の出席要求

30年4月2日、組合は、会社に対し、「B3店長の団体交渉への出席を強く求めます。」との記載がある同日付文書を提出した。

[甲62]

(9) 30年5月2日の第5回団体交渉

30年5月2日、会社と組合との第5回団体交渉が開催された。

ア B3店長の出席について

組合は、B3店長本人に聞かないと分からないことがある、再三要求しているなどとして、同店長の出席を求めたが、会社は、必要ない、回答済みである、自分たちで十分回答できるなどと繰り返した。

イ 雇用契約書の契約期間について

組合は、店舗の端末から入力する場合と、本部のシステム端末から入力する場合とで、動作が異なることの説明を求め、会社は、会社控と本人控との原版が別で二つあるからだと答えた。組合は、なぜそのような設計になっているのか理解できないとして、システムの担当者を団体交渉に呼ぶよう求め、会社は、検討すると答えた。

組合が、店舗では1か所に入力すると2か所に反映されるのに、システムでは2回打ち込まなければならないというのは、システム的にあり得ないと更に追及したところ、B6部長は、誤解があるとして、システム担当の画面から操作する場合と、店舗側から操作する場合とで、結果が異なることはないと言った。組合が、説明が変わったと言うと、B6部長は、そこに誤解があったようだと述べた。そして、店舗端末の入力画面に会社控の内容が表示されており、店舗で契約の始期を入力すると、正しい終期が表示される。しかし、会社控とは別に本人控のページがあり、本人控の終期は会社控とリンクしていないので、システム担当が本人控の終期を入力しないと、不一致が生じる仕組みになっていたと説明した。

組合は、それはシステムのバグだ、リンクされずに手入力が必要なこと自体がバグであるなどと述べ、なぜそのような設計になっているのか、システムの担当者に確認したいと求めた。会社は、システム担当への質問を取りまとめれば、回答を検討すると答えた。

[甲65]

(10) 組合の5月11日付「質問書」

5月11日、組合は、同日付「質問書」を会社に提出し、雇用契約書の会社控と本人控との相違について、下記アないしエの質問をした。

ア 会社控と本人控とを別々に作成したのはなぜか。会社控からフォーマットをコピーして本人控を作成するようになれば済んだのではないか。

イ 契約期間の終期欄にシステム担当が入力するとき、会社控と本人控と別々に2回入力するのはなぜか。入力は会社控のみとし、会社控と本人控とをリンクさせれば済んだのではないか。

ウ システム化の際、入力するのは会社控のみとし、本人控は全てリンクさせるように作成すべきだったと考えるが、そうしなかったのはなぜか。
エ 現在も、会社控と本人控と別々に2回手作業で入力しているそうだが、システムを修正しない理由を回答されたい。

[甲63]

(11) 会社の5月30日付「質問書に対する回答書」

5月30日、会社は、同日付「質問書に対する回答書」を組合に提出し、同月11日付「質問書」に対し、下記アないしエのとおり回答をした。

ア 会社控と本人控とを別々に作成した理由は、システム導入時の担当者が既に会社を退職しているため、明らかではない。

イ 会社控と本人控との原版は別々に作成されており、別々のデータファイルであるため、入力事項をリンクさせることはできない。

ウ 上記アと同様、当時の担当者が既に退職したため、明らかではない。

エ 会社控に入力した事項が自動的に本人控に反映される仕組みを作ることとはできないと理解していたが、今般改めて確認したところ、可能であることが判明したので、今後、会社控に入力した事項が自動的に本人控に反映されるようにシステムの修正を行う予定である。

[乙14]

第3 判 断

1 X2の雇止めについて

(1) 申立人組合らの主張

X2が勤務時間外に行った署名活動やビラ配布は、全て組合活動の一環として行ったものである。X2は、平成29年2月頃に都との関係で会社が契約を切られるとの話を聞いて、B3店長を含む複数の同僚に「労働組合を作って争う。」という話をしている。被曝労働や福島への帰還強制に反対し、B2都知事の自主避難者への住宅支援打切りに反対する署名活動やビラ配布も、他の労働組合と固く連帯した労働組合運動の一環であり、議会レストランに労働組合を組織するための闘いでもあった。こういう活動を会社が一切認めないのは、組合活動への嫌悪によるものといわざるを得ない。

X 2 は、29年3月30日時点で4月14日までのシフトが決まっていたところ、3月31日の都庁包囲デモと4月1日の浪江闘争に参加した後の4月3日、唐突に、明日から来なくてよいと言われたのであるから、都庁包囲デモと浪江闘争という組合活動が雇止めの引き金となり、B 2 都知事と会社上層部の意思が働いて本件雇止めが行われたことは明らかである。

X 2 の署名活動やビラ配布は、勤務時間外に行ったもので、同人は、懲戒処分を受けたわけではなく、B 3 店長から緩やかな注意を受けたにすぎないから、同人の行為は、非違行為には当たらない。ところが、これまで、議会レストランで契約更新時に雇止めとなったスタッフがいなくてもかかわらず、会社が署名活動やビラ配布を理由に X 2 を雇止めとしたのは、組合活動を嫌悪した不利益取扱いであり、署名やビラ配布等の組合活動の抑制を図る支配介入にも当たる。

(2) 被申立人会社の主張

会社が問題視したのは、X 2 が配布したビラの内容自体ではなく、会社の従業員やスタッフが、興味のないビラの受取や署名、デモ参加等について、拒否の意思を示したり、迷惑したりしており、そのことを会社が再三注意したにもかかわらず、X 2 がこれらの行為をやめなかったことである。繰り返しの注意に従わず、自らの行為を改善しようとしめない X 2 の勤務態度により、他のスタッフが不快感を示し、職場の秩序が乱れることが、雇止めの理由であるから、本件雇止めには正当な理由がある。

そもそも、会社は、本件雇止め当時、X 2 が組合の組合員であることを知らなかったし、同人のビラ配布や署名活動が労働組合活動の一環として行われているとの認識もなかった。組合は、29年2月頃、会社の使用許可の有効期間が切れることに対し、X 2 が、従業員らに労働組合を結成して争うという話をしたと主張するが、会社は、そのような事実を認識していない。会社は、X 2 の職場内での無許可のビラ配布や署名活動一般に対して注意を行ったのであり、労働組合活動をやめるように注意をしたものではない。

したがって、本件雇止めは、X 2 が組合員であることや同人の組合活動とは無関係であり、不当労働行為にはなり得ない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、X 2 の雇止めは、組合活動としての署名活動やビラ配布を理由としたものであり、特に3月31日の都庁包囲デモと4月1日の浪江闘争への参加が直接の引き金になったと主張する。

しかし、4月1日の浪江闘争にX 2 が参加したこと（第2.3(11)）を会社が認識していたと認めるに足りる事実の疎明はない。経緯をみると、3月30日にX 2 のビラ配布が発覚し、B 5 S Vからその報告を受けたB 6 部長がX 2 の雇止めを決定した（第2.3(10)）のであるから、本件雇止めの直接の原因となったのは、3月30日のX 2 のビラ配布であるといえることができる。

イ 3月30日にX 2 が配布したのは、翌31日の都庁包囲デモに係るビラである（第2.3(10)）が、会社は、ビラの内容が問題なのではなく、従業員やスタッフが迷惑しており、会社が注意をしたにもかかわらず、従業員の嫌がるビラ配布等の行為をやめなかったことを問題視したと主張する。そして、3月30日にビラ配布が発覚した時、B 5 S VとB 3 店長は、ビラの内容を確認している（第2.3(10)）が、両名とも、本件審問手続において、興味がないのでビラの内容はほとんど覚えていないと証言している（同）。

しかし、当該ビラには、「3・31怒りの都庁包囲デモ!」、「B 2 都知事は出てこい!!」等の標語やB 2 都知事の顔写真が記載されており（第2.3(10)）、当然、それは、ビラを確認したB 5 S VやB 3 店長の目にも入ったはずである。都の議会レストランを運営する会社が、都やB 2 都知事を批判するビラを確認したにもかかわらず、興味がないのでビラの内容を覚えていないというのは極めて不自然である。ビラ配布行為を問題とする以上、当該ビラの内容を検討しなかったとはおよそ考えられず、3月30日のビラ配布発覚後、直ちにX 2 の雇止めを決定した経緯も併せ考えれば、会社は、都やB 2 都知事を批判する活動に従業員であるX 2 が関与していることを問題視し、そのことが、X 2 の雇止めの決定に影響したものともみざるを得ない。

ウ X 2 は、4月3日、雇止め通知を受けた後で組合に加入しており、X

2が組合員であることを組合が会社に通知したのは、同日付「団体交渉要求書」においてである（第2.4(3)）。X2は、組合に加入する前はA2組合の組合員であり（第2.1(2)）、同人の署名活動やビラ配布等は、A2組合の組合員としての活動であったと思われるが、A2組合は、同人が組合員であることを会社に通知しておらず、本件雇止め決定時において、X2が組合員であることを会社が認識していたと認めるに足りる事実の疎明はない。

X2が職場でB3店長等に配布した福島原発事故に係るビラ等には、署名運動呼び掛け人の中に、労働組合委員長の肩書を持つ者の氏名が記載されているものや、「労働者は被曝労働反対で闘おう」との見出しの文章の中に「〇〇〇〇をはじめとする〇〇総連合の〇〇労働者は、被曝労働反対・帰還強制反対を掲げてストライキをしています。」との記載のあるもの、「原発絶対反対！被曝労働拒否で帰還の強制を阻もう！」との見出しの文章の中に「帰還の強制は、・・・労働者が業務を拒めば阻止できる闘いです。・・・労働組合が問われています。」との記載のあるものなどがあった（第2.3(7)）。しかし、労務専門ではなく、労働組合がない職場の元料理長であるB3店長が、上記ビラの内容からX2が労働組合の組合員であることを察知したとみることは困難であり、実際、3月30日より前に、議会レストランにおいて、X2が配布したビラの内容が問題とされたり、ビラが本部に報告されたりした事実は認められない。

したがって、X2が配布したビラに労働組合に係る記載があることをもって、X2が組合員であることや同人のビラ配布等が組合活動であることを会社が認識していたということはできない。

エ X2は、職場の多忙さに問題意識を抱き、B4店長に、働きすぎですね、と言ったり、B3料理長に、こんな働き方をしていたら死んでしまいますよ、と述べたりしており、また、他のスタッフに、労働組合って知ってる、と尋ねたり、労働組合を作ってストライキをすれば職場は止まるんだよ、などと話したことも認められる（第2.3(4)）。しかし、X2が、他の従業員に対して、具体的に職場に労働組合を作ろうという働

き掛けをしていた事実までは認められない。組合は、X2が、2月頃に都との関係で会社が契約を切られるとの話を聞いて、B3店長を含む複数の同僚に「労働組合を作って争う。」という話をしたと主張するが、それを裏付けるに足りる具体的な疎明はない。

オ 以上のとおり、X2が3月30日に配布した都やB2都知事を批判するビラの内容が、本件雇止めの決定に影響しているといえるものの、会社が、本件雇止め決定時において、同人が組合員であることや、同人の活動が組合活動ないし組合結成活動であることを認識していたとまで認めることはできない。したがって、本件雇止めが、X2が組合員であることや同人の組合活動を理由とした不利益取扱い、又は組合活動の抑制を図る支配介入に当たるとすることはできない。

2 会社の団体交渉における対応について

(1) 申立人組合らの主張

下記アないしエのとおり、団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

ア 雇用契約書の契約期間について

雇用契約書の会社控と本人控との違いについて、会社は、第2回及び第3回団体交渉で、「システム上のバグ」、「システム上のエラー」などと説明した。有期労働契約の労働者の生命線を握る雇用期限という極めて重要な日付をそのような理由で説明すること自体が不誠実である。

第4回団体交渉では、会社は、バグやシステムエラーではなく、アナログで打ち込み作業をした時に、会社控と本人控とで打ち込みを2回すべきところ、1回しか行わなかったために起こった、と説明を変えた。そうすると、人為的なミスであり、意図的な雇用契約書の終期の改ざんが行われたものといわざるを得ない。会社の説明は、団体交渉の度に変遷しており、説明の変遷とごまかしの説明内容は、会社の不誠実さを表している。

イ B3店長の出席について

会社がB3店長の団体交渉への出席を拒んだことも、不誠実な対応である。X2に対し、職場での署名活動等について、何をどのように注意し

たのかは、B 3 店長が団体交渉に出て来て説明する以外に解明の方法はない。また、X 2 は、29年 2 月頃、議会レストランの使用許可が切られるという話を聞いて、B 3 店長を含む複数の同僚に「労働組合をつくって争う。」と話しており、同店長は、X 2 の組合活動を認識していた。加えて、X 2 は、3 月30日には、翌31日の都庁包囲デモや4 月 1 日の浪江闘争に参加することをB 3 店長に伝えている。このように、あらゆる事実関係の当事者であるB 3 店長を団体交渉に出席させないのは、団体交渉を形式的に開催して、真実を曖昧にする不誠実な団体交渉に当たる。

ウ 退職届の提出要求について

雇止め通告の後、X 2 に退職届の提出を求めたことについて、第 1 回団体交渉では、B 6 部長が、「そのような指示は出していない。」と明確に否定し、B 8 MG は、B 6 部長の発言にうなずいて同意していた。しかし、第 2 回団体交渉でB 8 MG は、自分が退職届を出すよう指示したと唐突に述べたのである。この発言が事実ならば、第 1 回団体交渉の時にB 8 MG が沈黙していたのは、知らぬ存ぜぬとうそをついていたことにほかならず、このような対応は不誠実な団体交渉に当たる。

エ X 2 の雇止め理由について

X 2 の雇止め理由について、会社は、契約期間満了による雇止めであるから、それ以外の理由は必要ないと繰り返し述べ、説明を拒否した。これは、不誠実な団体交渉である。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、下記アないしエのとおり、団体交渉において十分な説明及び対応を行っていたにもかかわらず、組合は、自らの主張と合致しない説明を受け入れない姿勢に終始していたのであり、会社に不誠実な点は存しない。

ア 雇用契約書の契約期間について

雇用契約書の会社控と本人控との違いについては、第 1 回団体交渉で発覚したことであり、第 2 回団体交渉では、その時点までに判明していた事項を説明した。その後、発生していたのが特定の期間であること、当該期間に雇用契約を締結した他のスタッフにも、同様の誤記が発生していたこと、雇用契約書の誤りは既に改修されていることが明らかとな

り、第3回団体交渉では、これらの説明を行った。

会社は、組合の指摘に基づいて調査を行い、団体交渉の度に、その時点で分かったことについて、十分に説明している。

イ B3店長の出席について

B3店長の団体交渉への出席要請について、会社は、団体交渉の担当者らが同店長からも聞き取り調査を行った上で、既に団体交渉において、適切な回答を行っていることから、同店長の出席を控えたにすぎない。

ウ 退職届の提出要求について

B3店長がX2に退職届を求めるメールを送付した理由について、会社は、第2回団体交渉において説明済みである。

エ X2の雇止め理由について

X2の雇止め理由について、会社は、①本件店舗内でビラの配布や署名を求める活動を行い、他のスタッフから苦情があったこと、及び②これらの行動に対する繰り返しの注意に対し、X2が何らの改善の態度を示さなかったことを十分に説明した。

(3) 当委員会の判断

ア 雇用契約書の契約期間について

X2の雇用契約書の契約期間の終期について、会社控と本人控との記載が異なっていること（第2.3(2)）は、第1回団体交渉において発覚して、会社が調査することを約束し（同5(1)ウ）、第2回団体交渉において、会社は、雇用期間の終期は会社控が正しく、本人控に誤記が生じたのは、打ち込みの間違いではなくシステム上のエラーであり、その原因は調査中であることなどを説明した（同5(2)ウ）。第3回団体交渉において、会社は、システムで雇用契約書を作成・印刷する仕組みや、X2以外の他の従業員にもエラーが生じていること、現在は既にシステムを改修したことなどを説明した（第2.5(4)ア）。第4回団体交渉では、会社は、契約期間の終期について、店舗で入力すれば、会社控と本人控の両方が連動して修正されるが、システム担当が入力する場合、2回の入力が必要であるところを1回しか入力しなかったから不一致が生じたと説明し、また、前回、システムは改修済みと述べたことを訂正した

(第2.5(6)イ)。第5回団体交渉では、会社は、契約期間の不一致について、2回入力すべきところをシステム担当が1回しか入力しなかったという点については前回と同様の説明をしたが、店舗で入力すれば不一致は生じないとの前回の説明を訂正した(第2.5(9)イ)。

このように、システムの仕組みに係る会社の説明は、団体交渉の度に内容が若干変わっており、組合が誤解したり、混乱したりしたのも無理からぬことである。しかし、契約期間の終期について本人控に誤記が生じた原因は、システム上のエラーによるものであり、意図的に作出したものではないという点では一貫しており、説明が変遷したのは、会社の担当者がシステムを十分に理解してなかったことによるものと考えられるのであって、会社が意図的に虚偽やごまかしの説明をしたとまでは認められない。

第5回団体交渉の後、組合が会社のシステム担当への質問を取りまとめた30年5月11日付「質問書」に対し、会社が同月30日付「質問書に対する回答書」により回答を行ったこと(第2.5(10)(11))、この会社の回答と団体交渉における会社の説明とに大きな食い違いがないことなども考慮すれば、回答内容が変遷したことをもって、団体交渉における会社の説明が不誠実であったとまでいうことはできない。

イ B3店長の出席について

組合は、会社がB3店長の団体交渉への出席を拒否したことが不誠実な対応であると主張する。しかし、会社は、B3店長から聞き取り調査を行った上で、同店長の上司でX2の雇止めを決定したB6部長や、総務のB8MGが出席して団体交渉に対応しており、同店長が出席しないことによって団体交渉が停滞したような事情は特に認められない(第2.5(1)(2)(4)(6)(9))。組合がB3店長の出席を求めた(第2.5(4)エ、同(5)、同(6)ア、同(8)、同(9)ア)のは、会社が同店長から聞き取った内容であるとする説明に納得できないので、組合が直接同店長に確認して事実を解明したいということのようであるが、交渉員の立場にない者が団体交渉に出席することはそれなりの負担であることが推認されるのであるから、B3店長から聞き取り調査を行った上で団体交渉に臨んでいる会

社が、同店長の団体交渉への出席を拒んだことが、不誠実な対応であるとまではいえない。

ウ 退職届の提出要求について

29年4月3日にB3店長がX2に退職届の提出を求めるメールを送ったこと（第2.4(2)）について、会社は、第2回団体交渉において、B8MGが社会保険料の控除手続のために退職届の提出を指示したことを説明した（同5(2)イ）が、これに先立つ第1回団体交渉において、B6部長が、会社本部から退職届の提出の指示を出していないと述べた時に、同席していたB8MGが何も発言しなかったこと（同5(1)イ）について、組合は不誠実であると主張する。

確かに、退職届の提出を指示したB8MGが、第1回団体交渉のやり取りの際に、会社本部は指示を出していない旨の会社側の発言を訂正しなかったことは、問題がないとはいえない対応である。しかし、B3店長のX2へのメールの内容が、B8MGの指示の内容と一致したものではなかったことなども考慮すれば、同MGが、第1回団体交渉の場で直ちに自分が指示したことを説明せず、一旦持ち帰って事実関係等を確認した上で、次の第2回団体交渉において説明したことが、不誠実な対応であるとまではいえない。

エ X2の雇止め理由について

会社は、X2の雇止めの理由について、契約期間満了による雇止めなので、就業規則上の根拠や雇止めの理由は必要ないとの説明を行ったが、それだけではなく、同人が、職場内でビラ配布や署名活動を行い、他のスタッフから苦情があったこと、それに対し、会社が2回の注意を行ったにもかかわらず、改善されなかったことなどを考慮したことも説明しており（第2.5(1)ア、同(2)ア）、組合の主張するように、契約期間満了による雇止めであること以外の説明を拒否したとまではいえない。

しかしながら、X2の雇止め理由については、前記1(3)イで判断したとおり、29年3月30日にX2が配布したビラの内容が雇止めの決定に影響したものとみざるを得ないにもかかわらず、団体交渉における組合の質問に対し、B6部長は、ビラの中身の問題ではなく、ビラの内容につ

いては審議していない、ビラの内容には興味がないので具体的な報告は聞いておらず、問題のポイントはそこではないなどと答え（第2.5(2)ア、同(4)イ）、飽くまでもビラの内容は雇止めの決定とは何の関係もないという説明を繰り返した。そうすると、会社は、雇止めの理由に関わる重要な部分について虚偽の発言を行っていたものとみざるを得ず、このような対応は、雇止めの撤回を議題とする団体交渉の核心部分への進展を妨げたものとして、不誠実であるといわざるを得ない。

オ 以上のとおりであるから、X2の雇止め理由に係る団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当する。

3 都の使用者性等について

(1) 申立人組合らの主張

雇用主でなくても、実質的に労働者の労働条件の決定に深く関与し、強い影響力を及ぼしている場合には、使用者性を認めるべきである。

X2の雇止めを直接行ったのは、雇用主である会社であるが、都は、募集要項や協定書等により、会社に対し、強い支配力、影響力を及ぼしている。

協定書には、「議会レストランのサービス形態はフルサービスとする。また、Y2都議会関係者から配達依頼を受けたときは、これに応じなければならない。」とあり、フルサービスのための労働者の人員や、配達依頼に迅速に対応するための労働者の雇用形態などにも都の議会局が深く関与していることを示している。

また、協定書には、「乙は、議会レストランでの販売品目及び価格について、甲の承認を得なければならない。また、販売品目を変更する場合も同様とする。」ともあり、会社は、メニューも価格も都の承認を得なければならない。実際、B2都知事は、オリンピック・パラリンピックのフラッグツアーと連動して、都庁の食堂や議会レストランでご当地メニューを提供すると発表し、議会レストランは、その指示に従ってご当地メニューを出している。都は、議会レストランのメニューまで決めることができるのであるから、人事にも介入し、労働条件を支配、決定できる関係にあることは明らかであり、実質的な使用者に当たるといえる。

そして、被曝労働や福島への帰還強制に反対し、B2都知事の自主避難者への住宅支援打切りに抗議する3月31日の都庁包囲デモと4月1日の浪江闘争にX2が参加した後、4月3日、唐突に、X2は雇止めとされたのであるから、B2都知事の意向を受けて、会社上層部により本件雇止めが行われたことは明らかである。

したがって、都の行為は、X2が組合員であることや同人の組合活動を理由とした不利益取扱い及び組合の組織運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人都の主張

都は、議会レストランの建物の所有者であるが、会社との関係は、法令に基づき、行政財産である建物について、議会レストランとしての使用許可をただけである。

都は、会社の従業員とは何らの雇用関係もなく、従業員を業務に従事させておらず、労働条件を決定、支配しているわけでもないので、会社の従業員の使用者ではない。

したがって、会社によるX2の雇止めについて、都は何らの不当労働行為をしておらず、責任を負わないから、本件申立ては、棄却されるべきである。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、都が会社の従業員の労働条件の決定に深く関与し、強い影響力を及ぼしているから、都には使用者性があると主張する。

しかし、都は、会社に対し、行政財産である議会レストランの建物の使用を許可する関係にあり（第2.1(3)、同2(2)）、都と会社との協定書には、サービス形態をフルサービスとすることや都議会関係者への配達依頼に応ずべきことなどが定められている（同2(3)）が、これらは使用許可に当たっての条件にすぎない。これらの条件に対応するために、従業員の人員や雇用形態をどうするかは、会社が決定することであって、その会社の決定に都が関与した事実は認められない。

イ 組合は、B2都知事がオリンピック・パラリンピックのフラッグツアールと連動したご当地メニューの提供を発表し、その後、議会レストランがご当地メニューを提供したこと（第2.2(5)）から、都は、議会レス

トランのメニューまで決めることができ、会社の従業員の労働条件を支配、決定できる関係にあるとも主張する。

しかし、ご当地メニューの提供は、会社が、都の施策に沿ったメニューの協力依頼に応じたものである（第2.2(5)イ）。そして、都が会社に依頼したのは、オリンピック・パラリンピックのフラッグツアーと連動したご当地メニューの提供であり、その具体的なメニューの内容まで都が会社に指示したと認めるに足りる疎明はないから、ご当地メニューの提供をもって、都が会社のメニューを決定したということとはできない。また、都と会社との協定書には、議会レストランでの販売品目及び価格について、会社が都の承認を得なければならないとの規定がある（第2.2(3)）が、都が会社の販売品目や価格を不承認とすることがあったとしても、都が会社のメニューや価格を決定しているとまではいえないし、実際には、会社の販売品目及び価格を議会局が承認しなかった例は認められない（同(4)）。そして、仮に、都が、会社のメニューに何らかの影響力を有していたとしても、そのことから、都が会社の従業員の労働条件を支配、決定できる関係にあったとまでいうことはできない。

ウ 以上のとおり、都が、会社の従業員の労働条件の決定に関与したり、影響力を及ぼしたということとはできないのであるから、都は、X2との関係で労働組合法上の使用者に当たるとはいえず、都に対する申立ては、却下を免れない。

4 救済方法について

X2の雇止め理由に係る団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当するが、同人の雇止めが不当労働行為に当たるとはいえないこと、本件手続において雇止め理由等が一定程度明らかになったことなどを踏まえると、本件の救済としては、主文をもって相当であると考えらる。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、都に係る申立ては、労働委員会規則第33条第1項第5号に該当し、X2の雇止め理由に係る団体交渉における会社の対応は、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並びに労働委員会規則第33条及び第43条を適

用して主文のとおり命令する。

令和元年 7 月 16 日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一