

命 令 書

申立人 X 1 組合

代 表 A 1

被申立人 Y 1 会社

代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委令和6年不第30号事件について、当委員会は、令和7年6月17日第1867回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同水町勇一郎、同垣内秀介、同笠木映里、同神吉知郁子、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香の合議により、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 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

(1) 令和5年8月1日、A 2（以下「A 2」という。）と被申立人Y 1 会社（以下「会社」という。）とは、業務委託契約（以下、同契約を「本件契約」といい、本件契約締結時に交わした契約書を「本件契約書」という。）を締結し、A 2は、会社が経営する接待飲食店（以下「本件店舗」という。）の従業員として勤務を開始した。

9月17日、A 2と会社とは、10月17日付けで本件契約を解約する旨の条

項を含む業務委託契約解約書（以下「本件解約書」という。）を交わした。

6年2月28日、申立人X1組合（以下「組合」という。）は、会社に対し、A2の組合加入を通知すると共に同人の未払賃金の支払等を要求事項とする団体交渉の申入れを行った。

3月26日及び4月16日、組合と会社とは、それぞれ団体交渉を行った（以下、2回の団体交渉を併せて「本件団体交渉」という。）。

- (2) 本件は、本件団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉に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

本件調査手続終了時（7年4月15日）における、組合の請求する救済の内容の要旨は、以下のとおりである。

- (1) 組合が6年2月28日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応ずること。
(2) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、肩書地に事務所を置き、首都圏を中心に産業、業種、職種及び雇用形態の違いを超えて労働者を組織する、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は33名である。
(2) 被申立人会社は、肩書地に本拠地を置き、接待飲食店の経営等を業とする株式会社であり、令和6年12月時点において本件店舗を含む二つの接待飲食店を経営していた。

6年12月時点において、本件店舗にて接客を行う従業員の人数は20名であり、会社は各従業員との間で本件契約と同様の契約を締結していた。

本件店舗では、店長が各従業員の勤務シフト並びに出勤時刻及び退勤時刻を定め、タイムカードにより各従業員の勤怠管理を行うと共に、各従業員に対して具体的な接客の指示を行っていた。

2 本件契約の締結

- (1) 5年8月1日、A2と会社とは、要旨以下アからオまでを契約内容とする本件契約を締結し、A2は、本件店舗の従業員として勤務を開始した。
ア 毎週金曜日、土曜日及び日曜日の各日4時間以上出勤すること。

イ 本件契約の解除に当たっては、店舗責任者に報告を行い、会社の承諾後1か月の経過をもって契約解除となること。

ウ 本件契約書記載の契約内容を履行することにより、各種追加報酬が発生すること。

エ 厚生費（ドレスの使用料等）に関し、報酬から控除することに同意すること。

オ 本件契約書に記載されていない事項については、規約書記載のとおりであること。

(2) 規約書には、本件店舗における①営業時間、②ドレスコード、③料金システム、④報酬システム、⑤報酬支給日、⑥遅刻・早退・欠勤の場合のペナルティ、⑦源泉徴収税及び厚生費の控除、⑧勤務シフト、⑨契約解除に関する定めなどが記載されていたが、このうち、会社は、A2に対し、本件契約締結に当たり上記⑤から⑨までが記載された部分のみを交付し、上記①から④までが記載された部分は交付しなかった。

上記④について、報酬には、勤務時間に応じて支給する報酬のほかに「バック」と呼称する、売上げや顧客からの従業員指名に応じて追加で支給する報酬があること、勤務時間に応じて支給する報酬の時給単価は1,500円であり、1週間の出勤日数に応じて時給単価が加算されること（例えば、1週間当たり5日出勤した場合は時給単価が2,600円、1週間当たり6日出勤した場合は時給単価が2,800円となる。）が記載されていた。

上記⑤について、契約日数を履行しなかった場合には、時給単価の加算や追加報酬を含まない金額の支給になる旨が記載されていた。

上記⑥について、従業員が遅刻・早退・欠勤を行った場合、時間や曜日等に応じて「ペナルティ」が発生し、例えば、平日の勤務日に無断欠勤を行った場合の「ペナルティ」は30,000円である旨が記載されていた。

上記⑦について、源泉徴収税率は10.21パーセント、厚生費は出勤日当たり2,000円である旨が記載されていた。

上記⑨について、本件店舗に不利益となる行為を行った場合には、協議の上で厳重な処分を下す旨が記載されていた。

3 A2の勤務状況

- (1) 5年8月支給分のA2の明細書には、①出勤日数が24日、②時給単価が2,800円、③労働時間が132.5時間、④時給の合計額が352,600円、⑤歩合給の合計が97,750円、⑥厚生費としての控除額が48,000円、⑦源泉所得税としての控除額が45,980円、⑧最終的な支給額が356,370円である旨がそれぞれ記載されていた。
- (2) 9月支給分のA2の明細書には、①出勤日数が12日、②労働時間が53.75時間、③時給の合計額が80,625円、④厚生費としての控除額が24,000円、⑤源泉所得税としての控除額が8,231円、⑥最終的な支給額が48,394円である旨がそれぞれ記載されていた。
- (3) 9月14日、会社は、A2に対し、LINEを通じて同月15日から20日までの勤務シフトにつき、16日、17日及び18日の各日午後9時45分から閉店時刻までとする旨を提示した（以下「本件LINE」という。）。

4 本件契約の解約

9月17日、A2と会社とは、10月17日付で本件契約を解約する旨の条項を含む本件解約書を交わした。

なお、経緯については当事者間に争いがあるものの、A2は9月17日以降本件店舗に出勤しておらず、また、6年2月28日（下記5(1)）までの間のA2と会社との交渉状況は明らかではない。

5 本件団体交渉の経過

- (1) 2月28日、組合は、会社に対し、A2が組合に加入したことの通知に加えて、同人の未払賃金の支払等を要求事項とする団体交渉の申入れを行う旨を記載した文書を送付した。

また、上記文書には、要旨以下ア及びイの内容が含まれていた。

ア 本件契約締結時に、会社は、A2に対し、賃金は時給2,600円であり週5日勤務した場合には時給2,800円になる、本件契約締結後2か月間は上記時給額に1,000円を加算するという労働条件を提示したにもかかわらず、会社は、時給の加算分を支給しなかった。

このような会社の対応を受けて、A2が、会社に対し、退職の意思表示をしたところ、会社は、A2が退職理由を他の従業員に話したこと的理由に本件契約を即日終了させた。

イ A 2 の賃金について、①5年8月及び9月のA 2 の労働時間が誤っていること、②9月の「バック」相当額の賃金が支給されていないこと、③9月支給分の賃金について時給単価が1,500円となっていること、④厚生費相当額が違法に控除されていること、⑤源泉徴収額が誤っていること、⑥深夜割増賃金が支給されていないこと、⑦解雇予告手当の支給を受けていないことなどを根拠として、合計899,735円の支払を求める。

(2) 6年3月26日、組合と会社とは、要旨以下アからオまでを内容とする団体交渉を行った。

ア 組合が、会社に対し、A 2 と会社との間では本件契約締結後2か月間A 2 の時給単価に1,000円を加算するという口頭合意が成立しており、このことを証する録音の音声データがある旨を述べたところ、会社は、そのような合意は行っていない旨を回答した。

その後、組合と会社との間で上記口頭合意の存否を巡るやり取りが繰り返されると、組合は、会社に対し、A 2 の時給単価の加算に関する議論は平行線であるが協議を継続する旨の提案を行い、次の議題へと移った。

なお、組合が主張する上記録音の音声データの詳細については、本件調査手続終了時までにおいて明らかにされていない。

イ 組合が、会社に対し、本件解約書にはA 2 が5年10月17日まで本件店舗にて就労する旨が記載されており、同人も10月17日まで就労する意思を有していたにもかかわらず、会社は本件契約を即日終了させたものであり、かかる会社の対応は本件解約書違反である旨を述べたところ、会社は、A 2 から早急に自主退職したいという申出を受けて本件解約書を作成し、A 2 との間で本件解約書を締結したものであり、9月17日以降出勤しなかったのはA 2 の判断によるものである旨を述べ、しばらく組合と会社との間でA 2 の退職経緯を巡るやり取りが繰り返された後、会社は、組合に対し、会社が本件契約を即日終了させたことに関する証拠を提示するよう要求すると、組合は、A 2 の退職経緯に関する議論は平行線であるという認識を示すと共に、会社が本件契約を即日終了させたことの証拠を書面で提出する旨を述べた。

ウ 組合が、会社に対し、A 2 の9月支給分の時給単価を1,500円に引き下げた点は本件契約違反であり、差額の賃金を支払うべきである旨を述べたところ、会社は、時給単価は本件契約書に記載されており、A 2 は本件契約の解約前に時給単価が1,500円になることについて合意していたのであるから同人の9月支給分の時給単価を1,500円とした会社の対応は契約違反には当たらない旨を述べた。

エ 組合が、会社に対し、組合の要求事項について、解決に向けた譲歩案を提示する意思の有無を確認したところ、会社は、譲歩の意思はあるものの、そもそも前提事実の認識が異なっており合意ができなくとも仕方がないのではないかなどと述べた。

オ 組合が、会社に対し、A 2 の源泉徴収票の交付を要求したところ、会社は、組合に送付する旨を述べ、そのまま団体交渉は終了した。

なお、会社は、6年3月28日付けで、組合に対し、A 2 の支払調書を送付した。

(3) 4月2日、組合は、会社に対し、要旨、本件解約書では5年10月17日付で本件契約が終了する旨が記載されているが、会社は、A 2 に対し、9月14日付で、同月15日から20日までのシフトを提示していたにもかかわらず同月17日に即日終了させたため、A 2 は、同日以降出勤することができなかつたのであるから、A 2 が自主退職したとする会社の主張は誤りである旨を記載した文書を送付した。

(4) 6年4月16日、組合と会社とは、要旨以下アからエまでを内容とする団体交渉を行った。

ア 組合は、会社に対し、A 2 の基本時給の加算の件及び同人の退職経緯の件について、双方の主張が平行線となっている部分はそのままで譲歩の余地を検討してほしい旨を述べると共に、会社が本件契約を即日終了させたことにつき、直接の証拠ではないが傍証になるとして本件LINE（前記3(3)）を提示した。

これに対し、会社が、本件LINE以外に具体的な証拠はないのかと組合に尋ねたところ、組合は、これ以外に具体的な証拠はない旨を述べた。

会社は、A 2 が自主退職の意思表示を行ったことの証拠として、5年9月17日に、A 2 と本件店舗の店長とが行った会話を録音した音声データが存在する旨を述べ、同音声データを再生した。

上記音声データによれば、本件店舗の店長が、A 2 に対し、基本時給の加算分が支給されないことを第三者に相談した行為は本件店舗に対する不利益行為に該当し、規約書違反になる旨を述べると、A 2 は、本件店舗の店長に対し、基本時給の加算分について「終わっちゃった話なんで、出ないんですよね、出ないだったら、出ないでいいですよ。」などと述べ、また、「私はいつ辞めるのかっていうその退職のやつを、書くために判子持ってきたんで、その書類出してください。私はこの状態で1か月もいたくないです。いいかげん早く辞めたいのでいつ辞めるのかを知りたい。」とも述べた。

上記音声データ再生の終了後、会社は、組合に対し、A 2 は「1か月もいたくない」と述べているのであるから辞める意思は固いのではないかなどと述べると、組合は、会社に対し、辞めたいというのと辞めるというのでは話が異なる、本件店舗の店長がA 2 に対し、同僚に話したことが規約書違反である旨を述べたのであるから、会社がA 2 を辞めさせたということになるなどと述べた。

その後、A 2 の退職経緯について議論が継続した後、組合は、双方の主張は平行線であるという認識を示した。

イ 組合が、会社に対し、A 2 の9月支給分の基本時給が1,500円に下げられているのは不当である旨を述べたところ、会社は、規約書を示しながら、基本時給が1,500円であり、出勤日数に応じて基本時給が加算されること、A 2 の出勤状況により、8月の基本時給は2,800円であったが9月の基本時給は1,500円になったこと、A 2 と会社との協議の場において8月及び9月の基本時給に1,000円を加算する場合は出勤日数を週3日とする旨を提案したものの、A 2 がこれを受け入れなかつたため加算をしなかつた旨を述べたところ、組合は、A 2 が会社の提案を受け入れなかつたのは、会社が、A 2 が承諾することが期待できない内容の条件を提示して、結果的に基本時給を加算しない方向に誘導したためである旨

を述べた。

ウ 組合は、A 2 の退職経緯や基本時給の加算の点については、双方の主張が平行線となっている旨を述べると共に、会社に対し、譲歩の余地の有無を確認したところ、会社は、組合に対し、9月分を通常時給で支給すればよいのかと尋ねると、組合は、どのくらいの金額になるのかによる、基本時給の問題以外にも「バック」の未払分や厚生費の控除分についても譲歩の余地はないのかなどと述べたところ、会社は、金額によるというのでは分からない、金額は計算できるはずであり計算できないのであれば、会社からするとただのたかりである旨を述べ（この会社の発言を、以下「本件会社発言」という。）、その後、具体的な解決に関する協議は進展しなかった。

エ 最後に、会社が厚生費の内訳について説明を行うと、組合は、会社に対し、折り合いが付かないということが分かったので今日の団体交渉は終了にする、また書面を出すのでその時にお願いしますよと述べ、団体交渉は終了した。

なお、6年4月16日の団体交渉以降、本件調査手続終了時に至るまで、組合は、会社に対し、団体交渉の申入れを行っていない。

6 本件申立て

7月22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。

7年4月15日、当委員会は、本件につき、両当事者から証人等の尋問の申出を受けなかったことから、審問を経ないで命令を発することとし、調査手続を終結した。

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

本件団体交渉において、会社は歩み寄りの姿勢を見せることなく、かえって、組合の要求について本件会社発言を行うなどして協議を遮断したものであるから、本件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。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、本件団体交渉において、A 2 の基本時給の加算や退職経緯について音声データを開示するなど誠実な対応を行っていたものであり、本件団体交渉における会社の対応は不誠実な団体交渉には当たらない。

2 当委員会の判断

本件団体交渉の経過は前記第2. 5のとおりであり、以下、本件団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉に当たるかにつき検討を行う。

(1) 本件団体交渉において、組合は、A 2 と会社との間では、本件契約締結時に、令和5年8月及び9月の賃金支給について、所定の時給単価に1,000円を加算する旨の口頭合意が成立していた旨を述べたところ（第2. 5(2)ア）、会社は、上記口頭合意の存在を否定しており（同）、当事者間においてA 2 の時給単価の加算に関して、見解の相違があったことが認められる。

この点、本件契約書及び規約書には、上記口頭合意の存在を推認させる記載はない（第2. 2）ことからすると、組合が、団体交渉の場で上記口頭合意の存在を前提とする賃金支給を求めるのであれば、まずは、組合において上記口頭合意が存在することの根拠を提示する必要があったというべきである。

しかし、組合は、6年3月26日の団体交渉において、上記口頭合意を証する根拠として、A 2 と会社との間の会話を録音した音声データが存在することを示唆したにもかかわらず、その後、4月16日の団体交渉を含め、会社に対し、かかる音声データ又はこれに代わる上記口頭合意が存在することの根拠を提示していなかった（第2. 5(2)ア）のであるから、本件団体交渉において、組合は、A 2 の時給単価の加算に関する議論を進展させる材料を提示しなかったものとみざるを得ない。

加えて、①会社は、本件団体交渉において、上記口頭合意の存在を否定すると共に、A 2 との間で、5年8月及び9月に時給単価の加算を行うのであれば出勤回数を週3日とする調整を行うことになる旨を提示し、A 2 がこれを断ったため、時給単価の加算に関する合意には至らなかつたとする経緯を述べており（第2. 5(4)イ）、一定程度上記口頭合意の存在を否定する論拠を提示していたものとみるのが相当であること、②組合は、上記

口頭合意の存否について会社との間で見解に相違があることを認識した上で、上記口頭合意の存否に関する議論が平行線である旨を述べており（同5(2)ア、5(4)アウ）、上記口頭合意の存在に関して、より具体的な根拠に基づく主張を行っていたとまではいえず、これによりA2の時給単価の加算に関する議論が進展しなかったと考えられることを併せて考慮すれば、本件団体交渉における、A2の時給単価の加算に関する会社の対応が不誠実であったとまではいえない。

- (2) 本件団体交渉において、組合は、本件解約書（第2. 4）にはA2と会社との契約期間が10月17日までである旨が明記されているにもかかわらず、会社は、9月17日付で本件契約を即日終了させた旨を述べたところ（同5(2)イ）、会社は、9月17日付で本件契約を即日終了させたことを否定すると共に、同日以降A2が自主的に出勤を行わなかった旨を述べており（同）、A2の退職経緯について、当事者間に見解の相違があったことが認められる。

本件団体交渉において、会社は、組合に対し、本件契約の解約に際してA2が退職の意思を示したことを裏付ける資料として、A2と本件店舗の店長との会話を録音した音声データを開示しており（第2. 5(4)ア）、上記音声データによれば、本件店舗の店長が、A2に対し、基本時給の加算分が支給されないことを第三者に相談した行為は本件店舗に対する不利益行為に該当し、規約書違反になる旨を述べた後に、A2が、本件店舗の店長に対して「私はいつ辞めるのかっていうその退職のやつを書くために判子持ってきたんで、その書類出してください。私はこの状態で1か月もいたくないです。いいかげん早く辞めたいのでいつ辞めるのかを知りたい。」と述べ（同）、その後、9月17日付で本件解約書が作成されていることが認められるのであって、かかる経緯に照らせば、会社は、A2の退職経緯について、具体的な根拠を示す資料を提示しながら一定程度会社の見解を述べていたものと評価することができる。

加えて、①組合が、会社に対し、9月17日付で会社が本件契約を即日終了させたことの根拠として提示した本件LINEには、9月18日までのA2の勤務シフトが記載されていた（第2. 3(3)）ものの、上記音声データ

タによれば、本件LINEの送信時点で、A2と会社との間で本件契約を解約することは想定されていなかったとみるのが相当であり、本件LINEは9月17日付けで会社が本件契約を即日終了させたとする組合の主張を直接的に裏付ける根拠になるとまでは認め難く、また、組合も、9月17日付けで会社が本件契約を即日終了させたことについて、本件LINE以外に組合の主張を裏付ける具体的な根拠はない旨を述べていたこと（同5(4)ア）、②組合は、会社との間でA2の退職経緯について見解に相違があることを認識した上で、A2の退職経緯に関する議論が平行線である旨を述べており（同5(2)イ、5(4)ウ）、A2の退職経緯に関して、より具体的な根拠に基づく主張を行っていたとまではいえず、これによりA2の退職経緯について議論が進展しなかったと考えられることを併せて考慮すれば、本件団体交渉における、A2の退職経緯に関する会社の対応が不誠実なものであったとまでは認めることができない。

- (3) 上記(1)及び(2)に加え、①会社は、本件団体交渉において、本件会社発言を行っており（第2.5(4)ウ）、これは組合に対する不穏当な発言であると認められるが、かかる発言により本件団体交渉の円滑な進行が妨げられたとまでは評価することができないこと、②会社が、A2に対し、本件契約締結時に、規約書の一部を交付していなかった（同2(2)）点は、会社として決して望ましい対応であったとはいえないが、本件団体交渉では、規約書のうちA2に交付していなかった部分を提示しながら、会社が認識する、A2の時給単価について説明を行っていたこと（同5(4)イ）、③会社は、6年3月26日の団体交渉終了後、速やかにA2の支払調書を組合に送付しており（同5(2)オ）、本件団体交渉における合意事項を履行しているといえること、④会社は、組合からの解決案の提示要求について、3月26日の団体交渉では、前提事実の認識を理由として組合との間で合意達成に消極的な姿勢を見せていました（同5(2)エ）ものの、4月16日の団体交渉においては一定の譲歩の姿勢を示しており（同5(4)ウ）、本件団体交渉を通じて組合との間で合意達成を模索する姿勢を欠いていたとまではいえないことがそれぞれ認められる。

- (4) 以上のことから、本件団体交渉における会社の対応は不誠実な団体交渉

に当たるとまではいえない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件団体交渉における会社の対応は労働組合法第7条には該当しない。

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。

令和7年6月17日

東京都労働委員会

会長 團 藤 丈 士