

ジャパンビジネスラボ（JBL）事件の事実経過

<原告>

2008年7月 JBL社 正社員入社
「プレゼンス」英語コーチとして勤務
2013年 出産：産休、育休取得
2014年
2月 保育園に落ち待機児童に。育休延長

9月 育休最終日、正社員のための育休復帰制度を利用して、週3日勤務の「雇用契約書」に署名

9/8 保育園が見つかり、10月から正社員復帰希望を申し出る。

労働局の方に相談したい

10/8 女性ユニオン東京加入/団交

10/30 第1回団体交渉

12/2 第2回団体交渉

2015年

1月 東京都労働委員会あっせん申請/決裂

7/31 労働委員会・不当労働行為救済申立

9/1 雇止めされる

10/22 地位存在確認の裁判提訴
記者会見

2019年

3/12・20 労働委員会証人尋問

12/13 労働委員会結審

2018年9/11 東京地裁判決：正社員の地位は認められず/雇止めは無効/会社の不法行為認定 ⇒ 双方控訴

2019年11/28 東京高裁判決：雇止め有効/会社の行為は不法行為にあらず/記者会見は名誉棄損を認め、原告に対して55万円損害賠償

2019年12月 最高裁に上告

2020年9/17 東京都労働委員会命令

<会社>

正社員のための育休復帰制度
(プレゼンス コーチの就業形態)

契約社員は、本人が希望する場合は、正社員への契約再変更が前提です。

ex)入社時：正社員→(育休)→育休明け：契約社員→(子が就学)→正社員への再変更

「プレゼンス コーチの就業形態」を渡す。

9/19 正社員復帰について面談

社員に戻すのは、ある程度の時間をかけ問題がないか見て、会社が判断する。

そういった状況では、新設のクラスを持つのは難しいね。

担当クラスを外す。

(デスクワーク中心の仕事)

10/26 団交直前、日付の遡った16通の業務改善指導書を一括交付・面談

5月 労働審判申立/2回の期日で取下げ
(正社員の地位不存在)

7/31 雇用期間満了通知書

8/3 雇用関係不存在裁判提訴

10/23 会社のHPに「職場内外で数々の問題行動」と原告について言及

11/12 会社記者会見

2016年

9/26 原告の提訴記者会見を名誉棄損で提起

正社員

週3日勤務

1年

雇止め

報道関係者各位

(株)ジャパンビジネスラボ事件
東京都労働委員会、会社の不当労働行為に対する命令書交付

9月17日に東京都労働委員会は、2015年7月31日に女性ユニオン東京とジャパンビジネスラボ事件原告組合員が裁判と並行して申し立てた不当労働行為救済申立（27都委不第71号）に対して、社長名による「不当労働行為を繰り返さない」と明記した文書を申立組合・組合員Aに交付すること」を主文とする命令を交付しました。

【事件番号】 27都委不第71号

【当事者】 申立人 女性ユニオン東京／組合員A

被申立人 (株)ジャパンビジネスラボ事件

【事案の概要】

育休取得後に正社員から契約社員への雇用形態の変更を迫られ、1年後に雇止めされた事案。Aさんは「希望すれば正社員への契約再変更が前提」という会社の文書に基づいて正社員復帰を申し入れたが、会社が正社員に戻す時期を明確にすることはなかった。そこでAさんは女性ユニオン東京に加入し、団体交渉を申し入れたところ、会社はAさんに対して9月13日～10月25日付けの業務改善指導書等を10月25日に一括交付、団交前日まで3日に渡り署名を迫った。団交では明確な説明をせず後日の文書回答に固執、その文書回答も確認された内容ではなかった。そして会社はAさんを雇止めた。

【主な争点】

1. 会社の以下の行為が、それぞれAが組合員である故の不利益取り扱い及び組合の運営に対する支配介入にあたるか。
 - (1) Aとの間の雇用契約を正社員に変更しなかったこと
 - (2) 会社が2014年10月22日、25日、29日及び11月1日にAに対して業務改善指導書等を交付したこと
 - (3) 2015年9月1日付雇用契約期間満了にあたり、Aとの雇用契約委を更新しなかったこと
2. 2014年10月30日及び12月2日の団体交渉をめぐる会社の対応が、不誠実な団体交渉にあたるか。

【都労委命令の概要】

今回都労委から出された命令の主文は以下のまとめの通りです。

1. 会社は命令書受領の日から1週間以内に、「当社がH26年10月22日、25日、29日及び11月1日にAに対して業務改善指示書等を交付したこと並びに貴組合との間で同年10月30日及び12月2日に開催した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、徐のような行為を繰り返さないよう留意します。」とする社長名の文書を申立組合及び組合員Aに交付しなければならない。
2. 会社は前項を履行したときは速やかに都労委に文書で報告しなければならない。
3. その余の申立を棄却する。

つまり、会社がAさんに交付した日付を遡った業務改善指導書等を16通一括交付したこと、組合との団交で会社の対応は実質的な団交拒否にあたる不誠実なものであったと不当労働行為であることを認定しました。その一方で、Aさんを正社員に戻さなかったこと、雇止めたことは、組合員であることや組合活動を理由としたとは言えない、というものです。

問い合わせ連絡先】 女性ユニオン東京：谷・仁田 電話・FAX：03-6907-2020

Email:info@w-union.org