

報道関係者 各位

平成30年3月30日
【照会先】
第三部会担当審査総括室
審査官 柳澤恭仁
(直通電話) 03-5403-2265

文際学園不当労働行為再審査事件 (平成28(不再)第8・10) 命令書交付について

中央労働委員会第三部会(部会長 三輪和雄)は、平成30年3月29日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次のとおりです。

【命令のポイント】

~法人の学校の正門前の公道で組合らが行ったビラ配りの際、職員が組合員と歩行者との間に立ちふさがるとともに、組合員の動きに合わせて手や体を動かし、ビラを受け取らないよう呼びかけたり受け取ったビラを回収する等したことが、学生の安全確保のための誘導等ではなく、ビラ配りを妨害するもので、支配介入の不当労働行為に該当すると判断した事案~

校長の指示を受け、法人の複数の職員が、一斉に組合員と歩行者の間に立ちふさがり、組合員の動きに合わせて手や体を動かし、ビラを受け取らないよう呼びかけるなどして組合員がビラを差し出すことをできなくしたこと、ビラを回収したこと、ビラ配布の様子を録画したこと、ビラ配布後の組合員を追跡したことなどの一連の行為を行ったことは、学生の安全確保のための見守りと誘導を行ったものとは認められず、物理的に組合員らによる本件各ビラ配布を困難にし、心理的にもビラ配布参加への萎縮効果を及ぼすもので、組合活動を妨害し、組合運営に支配介入したものと認められる。

I 当事者

再審査申立人兼再審査被申立人(「法人」)

学校法人文際学園(大阪市) 日本外国語専門学校(以下「学校」)の教職員約50名(初審申立時)

再審査被申立人兼再審査申立人①(「組合」)

全国一般東京ゼネラルユニオン(東京都新宿区)組合員数213名(再審査申立時)

再審査被申立人兼再審査申立人②(「支部」)

全国一般東京ゼネラルユニオンJ C F L支部(東京都新宿区)組合員数6名(初審当事者追加時)

II 事案の概要

本件は、法人が、①組合員A1との間で、25年度前期(同年4月4日から同年9月13日まで)の非常勤講師契約を締結(再契約)しなかったこと(以下「本件雇止め」)が労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるとして、②学校の高田馬場校舎正門前(以下「正門前」)で組合らにより行われた2回のビラ配布(以下、同年6月7日のビラ配布を「第1回ビラ配布」、同年10月18日のビラ配布を「第2回ビラ配布」、両ビラ配布を「本件各ビラ配布」)を法人が妨害したこと等が、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとして、東京都労働委員会(以下「都労委」)に対し救済が申し立てられた事案である。

III 命令の概要

1 主文の要旨

本件各再審査申立て棄却。

2 判断の要旨

(1) 争点1(本件雇止めは不利益取扱いに当たるか)

ア 本件雇止めが通知された時期等について

組合員A1の組合加入公然化(25年1月22日)とその10日後の本件雇止めの通知(同年2月1日)は、相当程度に近接した時期に行われており、合同労組である組合らが組合員の存在を明らかにしたのは組合員A1が初めてであったことも考慮すると、このような時期に本件雇止めの通知をしたことが通常の手続に照らして異例で他に合理的な理由もない等の事情があれば、本件雇止めは組合員であるが故にされたものと推認される。学校では、再契約する非常勤講師には次学期における担当授業の希望調査のためのアベイラビリティ・シートを学期末(後期の場合は1月末から2月初め頃)に配布し、再契約しない非常勤講師には学期末(契約終了の約1か月前)かつ同シート

配布前に雇止め通知することとなっており、24年度後期に同シートを配布したのは本件雇止め通知の約1週間後（2月8日頃）であるから本件雇止め通知時期（2月1日）が通常の手続に沿わないとか異例の扱いであるとは言い難く、他の非常勤講師と異なる扱いを受けた事情もうかがえないから、本件雇止め通知時期だけから本件雇止めが組合員であるが故にされたとは推認できない。

イ 組合員A1の再契約への期待について

(ア) 組合員A1の非常勤講師契約の内容と再契約の実態

講師契約書には、①雇用期間は24年度後期（24年9月27日から25年2月28日まで）である旨、②契約期間満了日をもって退職とする旨、③再契約は、次学期の専門授業の有無や学生数、勤務態度、講義の質及び学生の満足度などを総合考慮した上で、次学期について改めて契約を申し込むことがある旨明記され、自動更新（再契約）の記載はない。

校長Bの供述（①学科ごとに授業数が変動し前・後期で実施科目が異なるので非常勤講師に依頼すべき授業は各学期の時間割確定後に決まるから学期単位で契約している、②専門授業の有無、学生数、当該非常勤講師の質、学生の満足度、専任教員や学生からのコメント、校長B自身の行った授業観察の結果、日常の振る舞い等を総合的に勘案した上で検討し次学期の授業を依頼するか否かを校長Bが判断している、③再契約を望んだにもかかわらず法人が再契約しなかった非常勤講師は一定数存在した）を覆す証拠もなく、再契約する者としない者の取扱いは異なり（前記ア）、再契約手続の形骸化も認められること等の事情から再契約は当然に予定されてはいなかったというべきである。

(イ) その他再契約を期待させる事情の有無

組合員A1が署名した講師契約書には、契約期間や再契約に関する条項が明記されており、校長Bは、契約期間等について講師契約書記載どおり説明をしたと認められ、これに反する組合員A1の供述は採用できない。そうすると、組合員A1は契約期間や再契約の条件について説明を受けた上で非常勤講師契約を締結したと認められ、同人に再契約への期待を抱かせるような特段の事情があったともいえない。

(ウ) 以上によれば、組合員A1の非常勤講師契約は、その規定・実態から、再契約を当然の前提としているとはいはず、組合員A1に再契約を期待させるような特段の事情もない。

ウ 本件雇止めの理由について

本件雇止めの理由に関する校長Bの供述は具体的で不自然、不合理な点はなく、他にこれを覆すに足る証拠はない。したがって、組合員A1については、①ECSで日本語を使用し、学生らが日本語を使用していても注意しないこと、学生らが授業に集中していないという問題が認められ、②専任教員B2のフィードバックにも前向きな態度ではなかったこと、③学生満足度調査の結果が悪かったことなど、24年11月中旬までに法人が把握した事情により本件雇止めが決定されたと認められる。そして、講義の質、学生の満足度などの点は非常勤講師契約においても再契約の考慮要素とされており、特に、組合員A1の担当していたECSは、英語によるコミュニケーションを重視する授業であること、非常勤講師は学期単位の有期契約で組合員A1に再契約を期待できる事情もなかったこと（前記イ）も併せ考慮すれば、本件雇止めには相応の理由がある。

エ 本件各ビラ配布に対する法人の行為には不当労働行為が成立する（後記(2)）が、本件雇止め時点では組合員A1のみ組合加入が公然化しており、それ以前に組合の要求や団交は行われておらず、労使間で格別の懸案事項がなく推移していたところ、本件雇止めをきっかけに対立が生じて緊張関係が続き、本件各ビラ配布に対する法人の対応が生じたと認められるから、本件各ビラ配布への法人の対応に不当労働行為が成立するからといって、それ以前の本件雇止めが組合員であるが故にされたとは推認できず、不利益取扱いの不当労働行為には当たらない。

(2) 争点2（法人は、本件各ビラ配布を妨害したか。妨害したとすれば支配介入に当たるか）

ア 本件各ビラ配布の態様について

勤務時間外に、正門前の公道上で組合員らが道路の路側帯付近に立ち並んで朝の挨拶や声掛けをしながら学校関係者にビラを配布するという穩当なもので、道路の交通が大きく阻害されことはなく、ビラの内容も、法人への要求事項や意見表明を記載したもので穩当なものといえる。

イ 本件各ビラ配布の際の職員らの行為について

(ア) 職員らの行為の本件各ビラ配布への影響

①本件各ビラ配布において、法人の複数の職員らが一斉に組合員らと歩行者との間に立ちふさがって登校してくる学生に向かって両手を広げる動作を繰り返し、学生にビラを渡そうと

すると受け取らないよう呼びかけるなどし、更にビラ配布の様子を録画するなどしたこと、②第2回ビラ配布において、職員らが組合員らの動きに合わせて手や体を動かし、その結果、組合員らがビラを差し出すことができないことが度々生じたこと、ビラの回収行為を行ったこと、ビラ配布の後に組合員らを追跡する行動をとったことも認められ、職員らの一連の行為は、物理的に組合員らによる本件各ビラ配布を困難にすることは明らかであり、また、心理的にもビラ配布参加に対する萎縮効果を及ぼすおそれが十分にあり、教職員を含む学校関係者らに本件各ビラ配布が違法な行為であるかのような印象を与え、ビラを受け取ることや組合加入への萎縮効果を及ぼすおそれがあるといえる。

(イ) 法人の関与の有無及び支配介入の成否（使用者への帰責）

①第1回ビラ配布における前記(ア)の組織的行動は、校長Bとの電話を終えた職員の呼びかけに応じてほぼ一斉に始まったこと、②第2回ビラ配布に校長Bは立ち会い、第1回ビラ配布と同様の職員らの行動を黙認しただけでなく自らも学校関係者からビラを回収していたことから、職員らの行動は各自の判断で行ったものとは考え難く、校長Bの関与があったことが推認されること、③第1回ビラ配布の際には組合員A1の雇止めに関する団交が進展せず組合が本件申立てに及ぶなど労使関係が緊張していたことからすると、法人には学校関係者らに向けたビラ配布を妨害する動機も十分にあったと認められ、本件各ビラ配布における職員らの一連の行動は、校長Bが、職員らに指示して行わせたことが推認される。また、第1回ビラ配布時に組合員らが複数回にわたり複数の職員にビラ配布を説明していた上、職員らは当然組合員らの声掛けやビラの内容を目にしたから、本件各ビラ配布が組合活動であると認識していたことは明らかであり、職員らの妨害行為は前記のとおり校長Bの指示であると推認できる。

以上から、本件各ビラ配布における法人の職員の一連の行為は、法人の指示により、組合活動を妨害したもので、組合の弱体化を招くおそれのある支配介入行為であると推認される。

ウ 以上によれば、法人は、本件各ビラ配布における職員らの一連の行為により組合活動を妨害し、組合運営に支配介入したものと認められる。

(3) 救済方法について

本件各ビラ配布以降に行われたビラ配布（第3回及び第4回）に対する法人の対応を巡って組合らの抗議や都労委審査委員が口頭要望していること、ビラ配布（第7回）妨害を含む後続事件が都労委へ申立てられ現在も係争中であること、ビラ配布時間帯や立ち位置を組合らが変えたことにより法人は現在は直接的妨害行為は行ってないが、録画や監視行為は継続していることを考慮すると将来も同様の行為が繰り返されるおそれがあるから、初審命令の救済方法（主文第1項及び第2項）は相当である。

【参考】 初審救済申立て日 平成25年6月6日（東京都労委平成25年(不)第61号）

初審命令交付日 平成28年1月25日

再審査申立て日 平成28年2月1日