

令和5年4月10日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和3年（行ウ）第503号 再審査命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和5年2月9日

判決

原告 学校法人X

被告 国

処分をした行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 Z1組合

(以下「補助参加人組合」という。)

被告補助参加人 Z2支部

(以下「補助参加人支部」といい、補助参加人組合と併せて「補助参加人ら」という。)

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた訴訟費用を含め、原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が原告と補助参加人らとの間の同委員会平成30年（不再）第45号及び第46事件について、令和3年8月4日付けでした別紙1「命令主文」記載の命令のうち、Iの1から3までを取り消す。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

原告が経営する外国語専門学校に勤務する非常勤講師らが結成した労働組合である補助参加人支部及びその上部組織である補助参加人組合が、補助参加人らの組合員に原告が授業を担当させなかったことや、補助参加人らの組合員によるビラ配布の際に原告職員がした発言、団体交渉（以下「団交」という。）に

おける原告の対応が、労働組合法（以下「労組法」という。）7条各号の不当労働行為に当たると主張して、労組法27条に基づき、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対して救済申立て（以下「本件救済申立て」という。）をしたところ、都労委は、補助参加人らの請求に係る救済の一部を認容する命令（以下「初審命令」という。）をした。

これに対し、原告及び補助参加人らがそれぞれ再審査を申し立てたところ、中央労働委員会（以下「本件処分行政庁」という。）は、初審命令を一部変更し、別紙1「命令主文」記載の命令（以下「本件命令」という。）をした。

本件は、原告が、本件命令のうち本件救済命令申立てを認容した部分の取消しを求める事案である。

2 前提事実（当裁判所に顕著な事実、当事者間に争いがない事実、後掲の各証拠又は弁論の全趣旨によって容易に認められる事実）

(1) 関係者

ア 原告は、昭和45年に創立された「B1養成所」を前身とし、東京都に所在する専門学校であるB2専門学校（以下「B2」という。）及び大阪府に所在する専門学校であるB3専門学校を運営する学校法人である。主な学生は、高校の卒業生のほか、大学生や社会人等である。

B2は、語学とビジネスの高度人材養成を目的とした専門学校で、高田馬場校舎と目白校舎があり、2年制の学科を中心に、1年制と3年制を含めて、平成29年4月時点で語学系学科、観光系学科等の13学科30専攻を有する。

イ B4（以下「B4校長」という。）は、平成21年からB2の校長を務める者である。

ウ 補助参加人組合は、企業の枠を越えて組織される、いわゆる合同労組であり、平成22年4月に結成された。

エ 補助参加人支部は、補助参加人組合の下部組織として平成24年8月に

結成された労働組合である。補助参加人支部の組合員は、いずれもB2の高田馬場校舎に勤務する英語を母国語とする非常勤講師である。

(2) B2の教員の種類と契約形態

ア B2の教員の種類

B2には、授業を担当する教育部門の教員と、事務部門を担当する職員がおり、教員には、雇用期間に定めのない専任教員と、雇用期間に定めのある非常勤講師とが存在し、それぞれに日本人と外国人がいる（以下、外国語を母国語とする教員を、「ネイティブ教員」、「ネイティブ専任教員」又は「ネイティブ非常勤講師」という。）。

B2には、平成30年2月現在、おおむね50人から60人の専任教員が所属しており、週5日又は6日勤務し、授業を担当する以外に、ホームルームクラスの担任としてクラス運営や授業カリキュラム作成等の業務を担っている。

非常勤講師にはB2と雇用契約を締結している者と派遣契約に基づきB2に派遣されている者がいる。同月現在、非常勤講師として、日本人がおおむね150人程度、外国人がおおむね30人程度所属しており、外国人のうち英語ネイティブ非常勤講師は8人又は9人であった。非常勤講師は、原告から別途の指示がある場合を除いて、指定された授業を行うのみであり、担任としてクラスを受け持つことはなく、講義料は、実施した講義のコマ数に応じて支払われており、契約期間中であっても、授業が実施されない夏期及び冬期の休暇期間等に従事する業務はなく、兼業も禁止されていなかった。

イ 非常勤講師との講師契約

(ア) B2では、授業を前期（4月から8月まで）と後期（10月から2月まで）に分けて実施しており、非常勤講師の契約は学期ごとに締結され、B4校長が次学期の再契約の可否を決定していた。原告と非常勤講師と

の間の契約書には、①講師の人間としての資質、教員としての指導能力等の総合的能力、②講師の勤務態度、③講師が提供する講義や教授法の質、④講師及び授業に対する学校と学生による評価、⑤対象となる学期の専門授業の有無、⑥対象となる学期の学生数、⑦学校の経営状況などを総合考慮した上で、原告が、講師に対し、別の学期について新たに講師契約を申し込むことがある旨の記載があった。

- (イ) 英語ネイティブ非常勤講師は、主として、イングリッシュ・コミュニケーション・スキルズ（以下「ECS」という。）と呼ばれる英語を使ってコミュニケーションをすることを重視した科目を担当していた。B2の平成30年2月13日時点におけるカリキュラムによると、主な2年制の学科では、1年次前期にECS I（週5コマ）、1年次後期にECS II（週4コマ）、2年次前期にECS III（週2コマ）、2年次後期にECS IV（週1コマ）の授業を実施することとされていた。

ECSのクラスは、1クラス20人前後で、学生の英語のレベルに従って、学期ごとにクラス編成が行われており、学科ごとに編成されるホームルームクラス単位で行う授業とは異なっている。

(3) 争点に関する業務の内容等

ア 体験レッスン等の概要

B2は、通常授業がない日（土曜日、日曜日、祝日、夏期休暇などの長期休暇）や放課後に、学生募集行事として、高校生やその保護者を対象とした、学校紹介、体験レッスン、特別授業などのオープンキャンパスを実施しており、補助参加人ら組合員である英語ネイティブ非常勤講師が担当したことがあるものとして、ECS体験レッスン及び高校生向け特別授業（英会話セミナー及び英語&留学プレップスクールがあり、以下併せて「高校生向け特別授業」という。）がある。

ECS体験レッスン及び高校生向け特別授業は、講師契約によって依頼

が約束されている授業ではなく、原告が適切であると判断した教員にその都度依頼する授業である。

イ E C S 体験レッスン

E C S 体験レッスンは、高校生やその保護者を対象とした半日型又は1日型のオープンキャンパスにおける、学校紹介、体験レッスン、キャンパスツアー、個別相談会等のメニューの一つとして、E C S の授業を体験するものである。

E C S 体験レッスンについては、原告が適切であると判断した専任教員又は非常勤講師が担当しており、平成23年度から平成27年度までの専任教員と非常勤講師の担当回数及び担当割合は、別紙4「講師の種別 E C S 体験レッスンの担当状況」のとおりである。また、平成21年度から平成27年度までの間において、具体的に担当した非常勤講師は、別紙3「E C S 体験レッスン及び高校生向け特別授業(英会話セミナー)の担当状況」のとおりである。

ウ 高校生向け特別授業

(ア) 英会話セミナー

B2は、夏期休暇の時期に、高校生を対象とした特別授業として、夏期特別セミナーを実施している。夏期特別セミナーの一つである英会話セミナーは、英語ネイティブ教員とのやり取りを通じて英会話を学ぶ楽しさを実感し、入学までの学習動機を育てることを目的とした授業である。年度により内容が若干異なるが、おおむね3日間から5日間の日程で実施され、1クラス20人程度とし、参加者が多い場合は、同じ日程で複数のクラスが設定される。

英会話セミナーの平成23年度から平成27年度までの実施状況は、別紙5「平成23年度から平成27年度の高校生向け特別授業(英会話セミナー)実施状況」記載のとおりである。

また、平成21年度から平成27年度までの間において、具体的に担当した非常勤講師は、別紙3「ECS体験レッスン及び高校生向け特別授業（英会話セミナー）の非常勤講師担当状況」のとおりである。

(イ) 英語&留学プレップスクール

B2は、入学予定の高校生を対象とした特別授業として、秋期と冬期の放課後に週2回、平日の17時から、英語&留学プレップスクール（以下「プレップスクール」という。）と称する入学前の語学レッスンを実施している。プレップスクールの実施状況は、平成23年度及び平成24年度は秋期2クラス、冬期4クラス、平成25年度は秋期2クラス、冬期3クラス、平成26年度及び平成27年度は秋期1クラス、冬期4クラスであった。

(4) 補助参加人支部結成及び前件事件に係る経緯

ア 補助参加人組合は、平成25年1月22日、原告に対し、非常勤講師としてB2で勤務していたA1（以下「A1」という。）が補助参加人組合に加入した旨を通知した。

イ 原告は、平成25年2月1日、A1に対し、同人を雇止めとする旨通知した。

ウ 補助参加人らは、平成25年6月6日、都労委に対し、A1の雇止めが不当労働行為に当たるとして、救済申立て（以下「前件事件」という。）を行うとともに、同月7日、原告に対し、A2（以下「A2」という。）、A3（以下「A3」という。）、A4（以下「A4」という。）、A5（以下「A5」という。）及びA1を含む6人が補助参加人支部を結成した旨通知（以下「本件結成通知」という。）し、A1の雇止めの撤回等を求めて団交を申し入れた。

エ 補助参加人らは、平成26年1月14日、平成25年6月7日及び同年10月18日に補助参加人らがB2の高田馬場校舎の正門（以下「正門」）

前でビラ配布を行った際、複数の職員に妨害されたとして、前件事件につき、当該妨害行為に係る救済申立てを追加した。

オ 都労委は、平成27年12月15日付けで、要旨、A1の雇止めについては不当労働行為に該当しないが、ビラ配布時の原告職員の行為については、労組法7条3号の支配介入に該当する旨の救済命令を発し、平成28年1月25日、原告及び補助参加人らに交付した。上記救済命令に対して双方から再審査申立てがなされたが、中労委は、平成30年2月21日付けで、初審命令を維持し、双方の再審査申立てを棄却する命令を発した。その後、原告は再審査命令の救済部分の取消しを求めて取消訴訟を提起したが、東京地方裁判所は、平成31年2月28日、原告の請求を棄却する判決をし、原告が控訴をしたものの、東京高等裁判所も令和元年8月8日、控訴を棄却する判決をして確定した。

(5) 本件救済申立てに係る経緯

ア 平成27年7月9日、昼休みの時間である午後0時40分過ぎ、補助参加人組合員らが、正門前にて補助参加人組合への勧誘のための7回目のビラ配布を始めたところ（以下「本件ビラ配布」という。）、原告の職員4人が正門前に現れ、そのうちの一人（以下「本件職員」という。）が、正門前で補助参加人組合員らのビラ配布の状況を見ていた。

本件職員は、A4に対し、「あなた、自分がやっていることは何?」、「嫌だったら辞めればいいよ。辞めればいいんだ。うちの学校を。正社員になったら?」と述べた。A4が、「お願いします。」、「正社員。欲しい。」と述べると、本件職員は、「無理だよ。」、「こんなことやっていたら無理に決まっている。」と発言した。A4が、「ええ?補助参加人組合のことがやれば、正社員はできないなの?」と質問すると、本件職員は、「知らない。私は知らない。」と答えた。A4が、「正社員のできれば、もちろんやらない。これ。」と言うと、本件職員は、「働いた方がいいよ。」、「働いた方がいいんじゃない。」

ゃないの。」と述べた。その後も、「Why don't you join?」、「You can join our union.」などと補助参加人組合加入を訴え掛けるA4に対し、本件職員は、「恥ずかしくないのかね、こんなことやって。」、「恥ずかしくないの?」、「郷に入っては郷に従え。」と繰り返し発言した（以上の一連の本件職員の発言を「本件発言」という。）。

イ 補助参加人らは、原告による次の各行為（以下「補助参加人主張行為」という。）が労組法7条各号の不当労働行為に当たると主張して、平成27年10月13日、都労委に対し、要旨、別紙2「救済申立ての内容」記載の内容の救済申立てをした（申立後に補助参加人らが追加した不当労働行為及び救済方法を含む。）。

- ① 平成27年度前期の講師契約において、A2が担当することが可能であるとされた月曜日から水曜日までの3限目のECSの授業について、同人に担当させず、他の非常勤講師に担当させたこと
- ② 平成26年度後期以降、A3にオープンキャンパスにおけるECS体験レッスン及び高校生向け特別授業を担当させなかったこと
- ③ 平成27年7月9日に行われた本件ビラ配布の際の、本件職員のA4に対する発言
- ④ 平成26年度前期以降の英語ネイティブ非常勤講師の講師会について、集団開催方式ではなく、個別面談方式で行ったこと
- ⑤ 平成27年10月22日及び平成28年9月8日の団交において、補助参加人らが求めた日本語の就業規則の全文の写しの交付に応じなかったこと
- ⑥ 平成27年11月30日の団交において、A5の学生に対する満足度調査（以下「学生満足度調査」という。）の結果の開示要求に応じなかったこと

ウ 都労委は、平成30年8月8日付けで、補助参加人主張行為のうち②及

び⑥が不当労働行為に該当するとして、A3に対するバックペイ、A5に係る学生満足度調査の結果を説明するなどの誠実団交応諾を命じるとともに、これらに係る文書交付及び掲示並びに都労委への履行報告を命じ、その余の救済申立てを棄却する内容の初審命令をした。

エ 原告は、初審命令中、救済命令部分を不服として、平成30年9月20日、中労委に対して再審査を申し立て（中労委平成30年（不再）第45号事件）、補助参加人らも、初審命令中、救済申立てを棄却した部分を不服として、同月25日、中労委に対して再審査を申し立てた（同第46号事件）。

中労委は、令和3年8月4日付けで、補助参加人主張行為のうち、②、③及び⑥が不当行為に該当するとして、別紙1「命令主文」記載の本件命令をした。

オ 原告は、令和3年10月11日、本件訴えを提起した。

3 争点及び争点に関する当事者の主張

(1) 争点1（平成26年度後期以降、A3にオープンキャンパスにおける体験レッスン等を担当させなかったことは、補助参加人組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか）

【被告及び補助参加人らの主張】

ア E C S体験レッスンについて

(ア) 原告は、学生の入学促進のために、年間を通じて半日型又は1日型のオープンキャンパスを行っており、その中でE C S体験レッスンも行われている。A3は、原告に採用された平成23年度からE C S体験レッスンを担当するようになり、平成24年度には前期13回、後期12回、平成25年度前期は9回と、高頻度で担当しており、5期合計40回も担当してきたにもかかわらず、平成25年6月7日に原告に対し本件結成通知をして以降、一切担当することがなくなった。

(イ) 原告は、補助参加人ら加入通知後もECS体験レッスンの依頼をしたと主張するが、平成25年6月7日の本件結成通知後に実施されたECS体験レッスンは、平成25年6月16日、同年7月7日及び同年8月11日の3回のみであった上、後二者は本件結成通知前の同年5月23日に依頼がなされていたから、本件結成通知後に依頼されたECS体験レッスンは1回に過ぎない。本件結成通知後に依頼があったとしても、本件結成通知後間がない時期であったため、非常勤講師の補助参加人支部結成に対応する原告の方針が定まっていなかっただけであって、結論を左右するものではない。

(ウ) A3が担当しなくなった平成25年度後期にECS体験レッスンを担当した非常勤講師4人は、いずれも以前から担当しており、新たにA3よりふさわしい非常勤講師が現れた事情はない。また、B、D及びEが、体験レッスン等に高い適性を有することや、平成23年度及び平成24年度にB及びDの担当可能日が少なかったにもかかわらず、平成25年以降に両社の担当可能日が増えたことについての客観的な裏付けはない。平成26年度以降、新たにECS体験レッスンを担当したのも、原告で働いた経験が1学期しかないH、並びに勤務を始めたばかりの派遣の非常勤講師であるJ、K及びLであり、これらの人物がA3よりも学生募集において優れているとする合理的な理由は見当たらない。

原告は、平成23年度からネイティブ専任教員を積極的に採用するようになって土日勤務可能な者が増加し、平成26年度以降は、基本的にネイティブ専任教員によってオープンキャンパスの業務を担当する体制が整ったと主張するが、平成23年から平成24年度に専任教員の担当日数や担当割合が減少ないし横ばいの傾向となっていることは不自然である。また、派遣非常勤講師の参加する説明会は、派遣会社と原告との間の派遣契約を前提とした説明会であり、直接契約の非常勤講師が契約

の度に参加していた集団方式の講師会とは性質が異なり、派遣非常勤講師が、直接契約の非常勤講師と同等の知見を有するとはいえない。

(エ) そもそも、原告が主張する、若々しくエネルギッシュで高校生が親しみやすい講師という資質は突然失われるものではないし、仮にA3にそのような資質がないとすれば、5期で40回も体験レッスンを任せるはずはないから、原告がA3の講師としての能力を評価していたことは明らかである。

(オ) そして、原告は、補助参加人ら組合員の雇止め、ビラ配布妨害等に関し、補助参加人らとの紛争を繰り返してきていることに鑑みると、組合嫌悪の意思を有していたというべきである。このことを併せ考えれば、A3にECS体験レッスンを担当させないようにしたのは、同人らが補助参加人支部を結成したことによるものといわざるを得ない。よって、その結果、本件救済申立てから1年前である平成26年度後期以降も同人に担当させていないことは、労組法7条1号の不利益取扱いに当たる。

イ 高校生向け特別授業にて

(ア) A3は、英会話セミナーやプレップスクール等の高校生向け特別授業を担当した実績があったにもかかわらず、本件結成通知後の平成25年度後期以降は、一切これら特別授業の依頼を受けることがなくなった。

(イ) 原告は、A3に対し、学生募集という重要な行事であるECS体験レッスンを5期40回も依頼しておきながら、同じ学生募集行事である高校生向け特別授業にはふさわしくないと評価すべき理由はない。

また、原告は、A3に対し、本件結成通知後も特別授業の依頼をしたと主張するが、平成25年8月の特別授業は、本件結成通知直後のためそのままA3が担当したに過ぎない。さらに、原告は、特別授業は、原則、専任教員が担当するという主張をしているが、そのような話を聞いたことはない。

(ウ) そして、原告が補助参加人らに対して敵対的態度をとっていたことは、前記ア(オ)主張のとおりである。

(エ) 以上からすると、A 3 に高校生向け特別授業を担当させていないことについても、E C S 体験レッスン同様、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに当たる。

ウ 救済方法について

(ア) 原告は、平成 2 6 年度後期及び平成 2 7 年度前期において実施された E C S 体験レッスンは、非常勤講師に対する依頼授業数が激減していること、平成 2 7 年度前期に実施された夏期特別セミナーのクラス数及び実施日数は、直近 3 期のクラス数及び実施日数よりも少ないことに鑑みると、直近 3 期の依頼実績を基に算定することは、不利益取扱いがなかったならば得ることができたであろう賃金相当額を明らかに超えると主張する。

しかし、そもそも、労働委員会は、その裁量により個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し命令する権限を有する（最大判昭和 5 2 年 2 月 2 3 日参照）。そして、E C S 体験レッスンに係る非常勤講師の担当割合が減っていることについて、原告が主張する理由が合理的なものといえないことは、前記アのとおりである。

また、別紙 3 「E C S 体験レッスン及び高校生向け特別授業（英会話セミナー）の非常勤講師担当状況」、別紙 4 「講師の種別 E C S 体験レッスンの担当状況」及び別紙 5 「平成 2 3 年度から平成 2 7 年度の高校生向け特別授業（英会話セミナー）実施状況」によれば、E C S 体験レッスン及び高校生向け特別授業の実施クラス数については、平成 2 4 年度から平成 2 7 年度を通じてみれば、一概に激減しているとはいえない。したがって、中労委が当該部分について初審の命じた救済方法を維持したことは、労働委員会に委ねられた裁量権の範囲を超え、あるいは濫用

にわたるものではなく、正当である。

- (イ) 原告は、さらに、平成24年度前期・後期及び平成25年度前期は、ECS体験レッスンの実施クラス数自体が多く、かつA3の担当日数も多い学期であることから、仮に非常勤講師への依頼の激減を考慮しないとしても、不利益取扱いがなかったならばA3が担当することになったであろう日数は、平成23年度の実施クラス数全体に対するA3の担当日数の割合と、平成24年度と同割合との平均に対応した日数を超えるものではない旨主張する。

しかし、平成24年度前期ないし平成25年度前期の3期のECS体験レッスンの実施クラス数又はA3の担当割合が、平成26年度前期以降の実施数又はA3の担当割合と比べて、労働委員会の裁量権の逸脱、濫用と評価されるほどに多いとは到底いえない。また、ECS体験レッスンの実施クラス数でいえば、平成24年度よりも平成23年度の方が多く上、平成23年度はA3が勤務を開始して間もない時期であったことからすると、平成23年度のA3の担当割合は、不利益取扱いがなかった場合に想定される平成26年度後期及び平成27年度前期のA3の担当割合よりも低い可能性が高いのであって、平成23年度の担当割合を計算の基礎に含めなければ、裁量権の逸脱濫用と評価されるとする見解は合理性を欠く。

- (ウ) また、原告は、A3が初審審問において、別の英会話学校3校でも勤務し、1週間に2回ほど夜間勤務もしていたと述べたことからすると、実際に原告の依頼に従って授業を担当することができたか分からず、担当できたことの立証もないにもかかわらず、本件命令が直近3学期の担当実績に基づく賃金相当額の支払を命じたことは、労働委員会の裁量の範囲を超え違法であると主張する。

しかし、A3は、資格試験対策予備校及び複数の英会話学校でも働い

ている旨を述べているが、その一部は、不定期的ないしは期間限定的な勤務であるし、不利益取扱いがなかった場合のA3の担当可能日数に、他の勤務先での勤務がいかに影響するかは不明であり、平成26年度後期及び平成27年度前期のA3の担当可能日数に大きな影響を及ぼす事情であるとも認められない。併せて、B2では非常勤講師に対して兼業は禁止されておらず、その余の非常勤講師も、A3と同様に兼業をしていたと思われることからすれば、A3が兼業をしていた可能性があることが、全体におけるA3の担当割合に殊更に影響を及ぼすものともいえない。このことからすると、本件命令の判断は、労働委員会の裁量の範囲を超え違法であるとはいえない。

【原告の主張】

ア E C S体験レッスンについて

(ア) E C S体験レッスンは、講師契約によって担当することが約束されているものではなく、原告が適切と判断した場合に依頼することがあるというものである。B2では、学生募集行事は重要な機会であるため、できるだけ専任教員に担当してほしいと考えており、依頼に当たっては、まず専任教員に打診し、担当が難しい場合に複数の非常勤講師に声を掛けている。原告において、計画的に専任教員を増やした結果、E C S体験レッスンを担当することができる専任教員の割合が増え、非常勤講師の割合が減った。

ところで、E C S体験レッスンは派遣契約の非常勤講師が担当することが多くなっているが、直接契約の非常勤講師が常に派遣契約の非常勤講師より優れているということはなく、契約が直接契約か派遣契約であるかはE C S体験レッスンを担当させる際の考慮要素に入れていない。講師会の主たる目的は、B2の非常勤講師として守るべきルールや授業担当上の留意点等について説明し、理解を図ることにあり、E C S授業

の具体的な教え方に関するアドバイス等の情報共有をまとめた時間をもって行うことはほぼない。また、派遣非常勤講師に対する事前説明時にも、講師会と同じ資料を配布して説明をしているほか、契約形態に関係なく、授業の進め方等について相談等がある場合は、いつでもECSコーディネーターに相談するよう伝えており、集団方式の講師会への出席の有無により、非常勤講師の得る知見が異なることはない。

- (イ) ECS体験レッスンは学生募集を目的としていることから、授業の実施能力だけでなく、非常勤講師の醸し出す雰囲気や人柄の点で高校生が親近感を持つことができるか、原告の意向や指示を適切に実行できるか、一回程度のレッスンで高校生に入学を動機づけることができるか等の観点を重視し、選出している。

原告はA3が学生募集行事の担当者として非常にふさわしいとは考えておらず、よって、学生募集行事の適性を高く評価していたという事実もない。平成24年度前期及び後期に同人に対する依頼が多くなったのは、より高い適性を持った非常勤講師への依頼ができなかったことの結果である。非常勤講師の中で、講師B、D及びHは特に高い適性を示していたが、平成23年度及び平成24年度はB及びDが本業との兼ね合いで多くを担当することができなかった。

A3への依頼がなくなったのは、平成25年度後期以降、担当可能な専任教員への依頼が増加したことや、より適した非常勤講師が担当可能となったこと、そもそもA3の評価が高くなかったことなどが理由である。

B2では、平成23年度からネイティブ専任教員を積極的に採用するようになり、同年度に2名、平成24年度に2名、平成25年度に1名、平成26年度に2名のネイティブ専任教員を採用し、土日勤務可能なネイティブ専任教員は、平成22年度には0名だったところ、平成23年

度には4名中2名、平成24年度には4名中3名、平成25年度及び平成26年度には4名中4名、平成27年度には5名中5名となり、平成26年度以降は、基本的にネイティブ専任教員によってオープンキャンパスの業務を担当する体制が整った。また、平成25年度は、前年度に比してB及びDのスケジュールを確保することができ、A3へのECS体験レッスンの依頼が減少した。

B2は、A3に対し、平成25年度前期の夏季休暇（同年7月9日から同年9月1日まで）のうち、同年7月20日以降に実施が予定されていた体験レッスン等については、同月9日以降に依頼し、同年9月7日の体験レッスンについては、同年8月31日に打診をするなど、A3の補助参加人ら加入通知後も同人に対してECS体験レッスンの担当を打診しており、担当者選定につき同人の組合加入の事実は全く影響を及ぼしていない。

(ウ) 原告と補助参加人らとの間で見解の相違はあったが、本件結成通知後も、原告は、補助参加人らを敵視する行為をせず、従前どおり再契約をし、団交も数多く実施するなど、労使関係は対立的という状況ではなかった、

(エ) 以上のとおり、A3にECS体験レッスンを担当させなかったことは同人の組合加入とは全く関係がない。よって、平成26年度後期以降の時期も含めて労組法7条1号の不利益取扱いには該当しない。

イ 高校生向け特別授業について

(ア) 原告は、高校生向け特別授業の依頼に当たり、ECS体験レッスンと同様に、まず専任教員への依頼を検討し、それが難しい場合に非常勤講師の中でふさわしいと考える者に依頼をしている。高校生向け特別授業は、毎年度同じ内容で行われるものではなく、毎年度見直しが行われ、適宜変更されるため、原告が非常勤講師に対して毎年度同じ講師に同じ

授業を依頼することは保証していないし、保証することは不可能である。

- (イ) 英会話セミナーについては、本件結成通知後もA3に依頼しており、組合加入とは関係がない。B2は、学生募集の適性の観点からふさわしい者に依頼をしようと考えていたが、通常授業のない夏期休暇中に行われることとなるため、予定が合わないこともあり、適宜その余の者に依頼を行った結果、A3については、夏期休暇中の予定がつけやすかったこともあり、平成23年度から平成25年度までは別の非常勤講師とともに担当を依頼したが、平成26年度及び平成27年度は、実施クラス数が減り、専任教員と別の非常勤講師でおおむね対応できたため、依頼するには至らなかった。

また、プレップスクールについては、開講時間が平日の5時限目であるためネイティブ専任教員に依頼することが難しいため、ネイティブ非常勤講師の中から担当者を選んでおり、また、そもそも同カリキュラムは、総合英語科と海外留学科への入学希望者が受講することが多いため、同科の授業を担当しているネイティブ非常勤講師のうちふさわしいと考えるものにまず打診し、同科の授業を担当している者で不足する場合に、その余のネイティブ非常勤講師から担当者を選んでいた。A3に平成25年度後期のプレップスクールを依頼しなかったのは、同期は3クラスの開講で、そのうち2クラスは、英語科と海外留学科の授業を担当していたA及びCにより担当可能であり、残り1クラスもA3よりも適性があるHが担当可能であったためであり、平成26年度も同様の理由である。

- (ウ) そして、高校生向け特別授業についても、ECS体験レッスン同様、非常勤講師の醸し出す雰囲気や人柄等の観点を重視しているところ、原告が、学生募集行事の担当者としてA3を評価していなかったことは既に述べたとおりであり、専任教員の採用や新たな非常勤講師との契約の

関係で、A3の優先順位が下がっていたことは紛れもない事実である。過去に複数担当実績があるからといって、そのことのみでA3が高評価であるという理由にはならないし、もともと実施クラスが少なくなっていたのだから、よりふさわしい非常勤講師が担当可能であれば、A3の担当が全くなくなることも不自然ではない。

- (エ) さらに、労使関係が対立的でなかったことも既に述べたとおりである。
- (オ) 以上からすれば、高校生向け特別授業をA3が担当していないことについても、ECS体験レッスン同様、労組法7条1号の不利益取扱いには該当しない。

ウ 救済方法について

本件命令は、本争点に係る救済として、A3に担当させなくなった平成25年度後期の直近3期（平成24年度前期から平成25年度前期まで）における同人の実績の平均を基に算定した賃金相当額の支払を命じているが、平成26年度後期及び平成27年度前期において実施されたECS体験レッスンは、専任教員への依頼が増加し、非常勤講師への依頼が激減しており、また、平成27年度前期に実施された英会話セミナーのクラス数及び実施日数は直近3期に比べて少ない。また、平成24年度前期から平成25年度前期までは、平成21年度から平成27年までの14学期の中でも、ECS体験レッスン及び高校生向け特別授業の実施数自体が多く、さらに、A3の担当実績のある平成23年前期から平成25年度前期までの5学期の中でも担当日数の多い学期であった。

そうすると、非常勤講師への依頼が激減しているという事実を考慮しなかったとしても、A3において、不利益取扱いがなかったならば得ることができたであろう賃金相当額としては、平成26年度後期及び平成27年度前期に実際に実施されたクラス数に、A3の平成23年前期から平成25年度前期までの5学期の担当実績を基にした平均の担当割合を乗じて算

定される額が限度であるというべきである。

さらに、A 3 は、原告以外の複数の英会話学校でも勤務し、1 週間に 2 回ほど夜も勤務している旨供述している。そうすると、同人は、少なくとも平成 26 年度後期及び平成 27 年度前期の時期は、原告から体験レッスン等の依頼がないことを前提にスケジュールを組んでいたことがうかがわれるところであり、この間に実際に実施された体験レッスン等については担当できたか否かも定かではない。

以上のことからすると、本件命令が直近 3 期の実績を基にした賃金相当額の支払を命じたことは、不利益取扱いがなかったら得られていたであろう賃金相当額を明らかに超えるものであるから、本件処分行政庁の裁量の範囲を逸脱するものであって違法である。

(2) 争点 2 (本件発言は、補助参加人らに対する支配介入に当たるか)

【被告及び補助参加人らの主張】

ア 平成 25 年 6 月 7 日及び同年 10 月 18 日に行われた補助参加人らのビラ配布を原告が妨害したことについては、いずれも原告による支配介入に当たるとの判断が確定している。このときのビラ配布において、原告は、職員を動員し、補助参加人らによるビラ配布を遮り、配布済みのビラを回収しており、その場に B 4 校長も立ち会っていたところ、実際にビラの配布を妨害した職員の一人が本件職員であった。

また、前件事件では、初審の都労委は、補助参加人らによる実効確保の措置勧告の申立てに基づき、原告に対し、補助参加人らの組合活動に対する妨害と疑われる事態を招かぬよう慎重に対処するよう口頭で要望した。それにもかかわらず、原告は、職員に適切な指導を行わず、従前と同様に監視や妨害行為を放置した。

さらに、B 4 校長の供述によれば、原告は、ビラ配布の場合に限って、防犯カメラだけではなく、監視対象としてビデオカメラで録画するよう職

員に指示していたということである。かかる監視の指示は、職員に対し、補助参加人らが原告と敵対する組織であることを表明することと同義である。

本件職員は、本件ビラ配布時も原告の指示により監視を行っており、このような中で本件発言がなされたのであるから、本件職員の本件発言には原告の関与が十分認められる。

イ 原告は、本件職員が管理職ではなく一般職である旨主張するが、原告は当該事実について一切立証していない。

また、A 4 は、「補助参加人組合に入ってください」と話しかけただけで、全般的に攻撃的言動は行っておらず、むしろ、本件職員の方が重ねて挑発的言動をしてきたのであるから、A 4 の挑発によって本件職員の言動が誘発されたものではない。

ウ 原告は、①監視行動などではなく、通常の見守り行為の一環である、②本件職員に対し補助参加人らの組合活動を妨害しているとみられるような行為をしないように注意をしているなどとして、本件職員の本件発言に係る原告の関与を否定する。

しかしながら、①本件ビラ配布時において、多数の学生が車道の中央を広がって歩行していても、本件職員やその他の職員は誰も指導や誘導を行っていないことからすると、本件職員の行動は安全の見守りや交通整理などではなく、原告による継続的な監視であったと考えられること、②本件職員が極めて敵対的な発言を何のためらいもなくしていることからすれば、原告が本件職員に対して補助参加人らの組合活動を妨害しないよう注意をしたという主張は全く信用できないし、仮に当該注意をしたとしても、監視を継続していることからすればその真意が別にあることは明らかであって、原告の関与はないとの主張は失当である。

エ 本件職員の本件発言は、補助参加人らの組合活動を妨害し、さらに、補

助参加人らの組合活動に参加すれば不利益を受けることを示して補助参加人らの排除を図るものである。

実際に、A 4 は、本件発言を受けて退職を決意するに至り、補助参加人らに影響を与えた。明らかに B 4 校長から指示を受けている本件職員から、組合活動を続けていたら正社員になれないと言われれば、その言動を B 4 校長の意向と認識するのは当然である。

オ 以上を総合すれば、本件職員の本件発言は、前件事件から引き続き行われている監視行動の中、その監視のために立ち会っていた本件職員が、原告の指示、示唆、あるいは少なくともその影響下において発言したものであり、その発言は、補助参加人らの団結や組織化を損なう内容であるから、労組法 7 条 3 号の支配介入に該当する。

【原告の主張】

ア 使用者の発言が支配介入に該当するか否かは、当該発言の内容、程度、発言の時期、場所、機会、動機、目的、相手、補助参加人ら組合員に対する影響等、発言の前後の事情を総合考慮する必要があり、また、発言者の職制上の地位等との関連において、発言者の行為を使用者に帰責できるか否かを検討する必要がある。

イ 正門前の道路は幅が狭く、路側帯のみで歩道がなく、自動車の往来が頻繁なため非常に危険であることから、15 年ほど前から、朝の登校時に数人の常勤職員により挨拶と見守りを行っている。本件ビラ配布も昼休みの時間帯に行われており、路側帯でビラ配りをすれば学生が車道を通行せざるを得なくなって非常に危険な状態であったことから、補助参加人らのビラ配布に気づいた教職員が、安全確保のため見守りや誘導を行ったが、これは日常的な安全管理の一貫であり、監視行動ではないし、妨害を意図する目的で行われたものではない。原告が本件職員を含む職員に対し、ビラ配布を妨害するようにとの指示をしたことは一度もなく、実際に妨害した

こともないし、本件職員がB 2の命令や要請に基づいて本件発言をしたという事情もない。

むしろ、前件事件の審査において、都労委から、補助参加人らの組合活動の妨害と疑われる事態を招かないように努力するよう口頭要望がなされたことから、B 4校長は、職員に対して、補助参加人らに対する妨害活動と疑われるような行為は厳に慎むようにと注意をしており、本件職員に対しても個別に注意を行っている。

また、補助参加人らが最初のビラ配布時にビデオを撮っていたことから、B 2も証拠保全のためにビデオ撮影を行うこととしていたが、平成29年7月以降は撮影する台数を1台に絞り、さらに前件事件の控訴審判決が確定した令和元年8月以降は、ビデオ撮影は行わないこととしている。

ウ 補助参加人らが侮辱発言をしたと主張する本件職員は、事務局入学部広報担当の一般職員であり、人事や労務管理について何らの権限もなく、B 4校長とは業務上の関わりも少ないため、日常的に顔を合わせることもない。

エ 本件発言があった平成27年7月9日、学生の安全の見守り行為を行っていた本件職員は、面識がなく、名前も所属等も把握していない非常勤講師らしき人物（A 4）からビラを差し出された。このときA 4は、本件職員に話しかける一方で、右手をポケットに入れていつでもスマートフォンで撮影できるように準備しており、純粹な勧誘というよりは、当初から本件職員を挑発してその言動を記録しようという意図がうかがわれる。そして、本件職員がビラの受け取りを断った後も、A 4は、背の低い本件職員に対して大げさに腰をかがめて顔を近づけたり、しつこくビラを押しつけてきたことから、本件職員は自分がからかわれている、馬鹿にされていると不愉快に思い、A 4に対し、迷惑だという趣旨で「バカなことをするな。」と言ったところ、A 4はすかさずスマートフォンを本件職員の顔の前にかざして「バカおまえ、バカおまえ、言ったでしょ。」と本件職員の発言を歪

曲して録画を始めたのである。そして、迷惑をしているにもかかわらず、しつこく話し掛けられたことに本件職員は苛立ちを覚えた。

そして、道路上で学生を引き止めてビラを配布する行為が学生に対する迷惑行為であると感じ、原告の職員であるにもかかわらず、迷惑を掛けるようなことをするのであれば辞めた方が良いのでは、と考え、「嫌だったら辞めればいい。」、「郷に入っては郷に従え。」などの発言をするに至ったのである。

このように、本件職員は、このA4の挑発的な行動ないし言動に触発されたことにより、自らの意見をA4に表明したに過ぎず、補助参加人らの組合活動を妨害又は非難する意図はなかった。

オ 以上のとおり、本件職員は一般職員であり、人事、労務の管理権限はなく、本件ビラ配布の当日も、日常的な安全管理の一貫である見守りをしていたのであって、前件事件から引き続き行われているB4校長の指示又は関与に基づくビラ配布の監視、妨害の一連の行為ではなく、A4の挑発的な言動に触発されたことにより、一個人としての意見を表明したに過ぎないことから、本件職員の本件発言を原告の行為とみることはできない。そして、本件職員には補助参加人らの組合活動を妨害又は非難する意図が全くなく、また、発言の内容も補助参加人らの組合活動に萎縮効果を与えるものではないから、本件発言を支配介入行為と評価することはできない。

カ 本件発言時点で、補助参加人組合員らは、本件職員が原告の管理職ではない一職員であることを知っていた。また、A4は、本件職員の面前や本件職員が立ち去った後も、積極的に原告職員や学生にビラを配っていたのであって、本件職員の発言にビラ配布への萎縮的效果は見られなかった。

A4は、本件発言より前の平成27年6月16日の時点で、何らの理由も示すことなく同年9月に2週間の長期連続欠勤をしたい旨を申し出ており、B2がこれを認めなかったところ、同年7月24日に退職を申し出た

のであり、本件発言とは無関係にすでに退職を決めていた可能性が高く A 4 の退職と本件発言とは関連がないというべきである。

キ したがって、本件職員の本件発言は、労組法 7 条 3 号の支配介入には当たらない。

(3) 争点 3 (平成 27 年 11 月 30 日の団交において、学生満足度調査についての A 5 の結果の開示請求に応じなかったことは、不誠実な団交に当たるか)

【被告及び補助参加人らの主張】

ア 補助参加人らが、学生満足度調査の情報開示を求めたのは、原告が、以前、A 1 の雇止めに際して「学生満足度調査の成績が良くなかった。」と述べたためである。学生満足度調査の結果によってはコマ数削減や雇用契約の更新拒否をされるのであるから、学生満足度調査のどのような点が問題で、改善の余地はないのか、その内容が真実であるか等について、団交で検討すべき事項となるため、補助参加人らは、補助参加人支部 A 1 を含む全ての補助参加人ら組合員の学生満足度調査を開示するよう繰り返し求めていた。

しかし、原告は、学生満足度調査の結果は、原告が情報を得るためだけのもので講師に結果を開示しない旨主張し、開示を拒否している。

イ そして、原告は、A 5 の担当コマ数についても、学生満足度調査の結果が低いことを理由としてこれを削減し、平成 27 年度後期に改善がなければ契約しない可能性が高いと通告したため、補助参加人らは、平成 27 年 11 月 30 日の団交において A 5 の学生満足度調査の結果の報告を求めた。しかし、原告は、同人のポイントを尋ねても、具体的には答えられないとした上で、単に「悪かった」旨しか回答せず、また、方針として公開しないことを決めていたりとか、どのようなリスクがあるか分からないがリスクがある可能性がある以上開示しないなど、漠然とした話しかしない。

ウ 原告は、これまで補助参加人らに対して敵対的な態度に終始している。

そのような中で、A 5 の評価がコマ数を削減されるほど低評価であり、かつ、改善しないと雇止めもあり得ると通告しているのに、学生コメントも見せず、ポイントの平均値も情報提供せず、漠然と口頭での説明のみで受け入れるよう求められても承服できるはずもない。

エ なお、原告は、学生コメントを全て読み上げたと主張するが、その裏付けとなる証拠は何もない。原告は、口頭で説明したと主張するのみであって、補助参加人らが検証できる形での情報提供は全て拒否している。

オ 原告のこのような対応は、労組法 7 条 2 号の不誠実団交に該当する。

【原告の主張】

ア 学生満足度調査は、B 2 が学生に対して実施しているアンケート調査である。これは、より充実した授業を学生に提供するために内部で利用する参考資料であり、講師契約をするかしないかの判断に直接結びつくものではないが、講師の評価に際して総合考慮の一要素として斟酌することはある。

イ 原告がこれを開示していないのは、あくまでも学生による評価であって、B 2 の評価ではないこと、評価の総合考慮の一要素に過ぎないにもかかわらず、結果が一人歩きする可能性があること、例えば結果の芳しくないクラスに対して当該講師が聴き取りをしたり、無意識に成績評価に影響させるなど、学生に対する心理的影響や事後に不利益な対応が及ぶ可能性があること、個人情報を保護する必要があること、できるだけ調査の正確性を担保する必要があること等が理由である。

実際に過去には、講師が学生に対して、なぜ悪い点にしたのか聞いたり、良い点数を付けるようになどと問いかけをした例もあるし、学生コメントが手書きである以上、筆跡から学生が特定される可能性もあるため、学生コメントシートの原本は、非常勤講師本人に開示することはできない。

このことは、前件事件の主張書面や団交の席上において、必要に応じて

繰り返し説明しており、原告が説明義務を懈怠したという事実は存在しない。

ウ A5の学生満足度調査については、平成27年5月29日の団交で、具体的数値は開示しない旨説明しつつ同人の成績が悪いことを伝え、同年7月2日の団交では、補助参加人らの要求に応じて、同人に対する学生コメントの主なものを読み上げている。そして、同年11月30日の団交では、具体的数値の開示には応じられない旨を繰り返し説明し、平成28年11月25日の団交では、学生コメントの全てを口頭で伝えている。B2が学生満足度調査の結果のうち学生コメントの開示に応じたのは、単に学生満足度調査の数値を開示するよりも、A5のコマ数減の理由や今後同人が改善すべき点等を検討する上で有益な情報であり、具体的な数値を開示できない中で、できる限りの情報開示をした結果である。

なお、A5の学生満足度調査が議題にされた平成27年5月29日の団交以前にも、原告は、A1の学生満足度調査の結果について、結果を開示しない理由を説明したり、英語ネイティブ非常勤講師の中での順位を開示するなどしていた。

また、同年11月30日の団交においては、補助参加人らから事前にA5の学生満足度調査の結果を議題にする旨の通知はなく、具体的な数値や学生コメントについて詳細を確認することなく団交に臨まざるを得なかった。

これら一連の交渉態度に鑑みると、本件で問題となっている同日の団交での原告の対応が不誠実なものでないことは明らかである。

エ なお、ポイントが3.5を下回ると「悪い」と評価する旨は、前件事件で提出した陳述書や審問でのB4校長の証言において示しているから、補助参加人らにとっても周知の事実であり、A5のポイントがこれを下回っていることを補助参加人らが理解することは十分可能であった。

オ このような経緯や事情を踏まえれば、平成27年11月30日の団交に

におけるA5の学生満足度調査の結果に関する団交対応は、労組法7条2号の不誠実団交には当たらない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実等

次の事実が、当事者に争いがないか、前提事実、後掲各証拠又は弁論の全趣旨により認められることができる。

(1) 前件事件に係るビラ配布の経緯

ア 補助参加人らは、補助参加人支部結成後1回目のビラ配布を平成25年6月7日に、2回目のビラ配布を同年10月18日に、それぞれ正門前で行った。これらのいずれにおいても、本件職員ほか複数の原告職員らが同所に参集し、一斉に補助参加人組合員らと歩行者との間に立ちふさがり、登校する学生らに向かって手を広げるような動作を繰り返した。補助参加人組合員らが原告職員らの体を避けてビラを差し出そうとするも、その度に原告職員らが手を広げるなど同様の動作を繰り返し、補助参加人組合員らがビラを差し出すことができない状況が生じた。また、原告職員らは、ビラを受け取ったB2関係者からビラを回収しようとし、また実際に回収するなどした。

イ 都労委は、原告職員らの前記アの行為については、補助参加人らのビラ配布に対する妨害行為であり支配介入に該当すると判断し、平成27年12月15日付けで、ビラ配布の妨害の禁止、文書交付及び掲示等を命じ、中労委も、平成30年2月21日付けでこれを維持する命令を発出した。

これに対し、原告が取消訴訟を提起したが、東京地裁は、31年2月28日、原告の請求を棄却し、東京高裁も、令和元年8月8日、これを維持する判決をし、確定した。

東京高裁は、要旨以下のとおり判示した。

「①ビラ配布時における原告職員の行動は、補助参加人らの組合活動の

みならず、教職員を含むB2関係者についてもビラを受け取ることなどへの萎縮効果を及ぼすおそれがあること、②原告職員は、車両が通過する際にも特段の注意の声かけを行っていないことが多く、ビラを配布する補助参加人組合員らの前に立ちはだかる体勢を変えず学生らを車道側に押し出すような状況だったこと、また、ビラを受け取ったB2関係者からビラを回収しようとしたことからすると、学生の安全確保のための見守り行為である旨の原告の主張は採用できないこと、③これらの行動は、原告職員自らの判断で行ったものとは考えがたく、B4校長の指示か少なくともその関与の下で行われ、また、妨害を行う動機もあったと認められることなどからすると、上記原告職員の一連の行動は、原告の指示により補助参加人組合活動であるビラ配布を妨害したものであり、支配介入に該当する。」

(2) 非常勤講師の担当授業数に関する交渉状況等

補助参加人らは、原告に対し、平成26年9月3日、平成25年度前期と比べてA2、A3ら補助参加人ら組合員のコマ数が減っているとして抗議するとともに、コマ数を減らした理由等を質問した。これに対し、原告は、同月19日、①どの非常勤講師にどの授業を何コマ依頼するかは、原告が判断することである、②原告は、講師から提出されたアベイラビリティ・シートを参考にして、授業と担当する講師の調整を行うが、非常に複雑なものであるから、あらかじめ、講師の希望どおりに授業が依頼されることを保証するものではない旨を十分に伝えてある、③ECSは、同一クラスを一人の講師が担当することを原則とするが、一人の講師が連続で担当することが不可能な場合は、二人の講師に分担させざるを得ない、④よって、同一の時間帯に本人の都合で週4日しか授業ができない場合は、分担の調整が必要となるから、必ずしも本人の希望どおりとはならない旨回答した。

(3) A3への体験レッスン等の依頼

ア A3は、平成23年4月に原告と非常勤講師の契約を締結し、以後、学

期ごとに契約を締結し、主としてE C Sの授業を担当していた。

イ A 3の、平成23年度前期から平成25年度前期までにおけるE C S体験レッスンの担当状況及びその際の報酬額は、別紙3「E C S体験レッスン及び高校生向け特別授業(英会話セミナー)の担当状況」及び別紙6「A 3が担当したE C S体験レッスン及び報酬額」のとおりであり、同人は、E C S体験レッスンを、平成23年度前期に4回、後期に2回、平成24年度前期に13回、後期に12回、平成25年度前期に9回担当したが、平成25年度後期以降は担当していない。

ウ A 3の、平成23年度前期から平成25年度前期までにおける、高校生向け特別授業のうち、英会話セミナー及びプレップスクールの担当状況及びその際の報酬額は、別紙3「E C S体験レッスン及び高校生向け特別授業(英会話セミナー)の非常勤講師担当状況」、別紙5「平成23年度から平成27年度の高校生向け特別授業(英会話セミナー)実施状況」及び別紙7「A 3が担当した高校生向け特別授業(英会話セミナー、プレップスクール)及び報酬額」のとおりであり、同人は、英会話セミナーについて、平成23年度に1クラス、平成24年度に3クラス、平成25年度に2クラスを担当したが、平成26年度以降は担当しておらず、プレップスクールについては、平成23年度冬期に1クラス、平成24年度冬期に1クラス担当したが、秋期に担当したことはなく、冬期についても、平成25年度以降は担当していない。

エ 原告は、平成25年5月23日、A 3に対し、同人が同年前期に担当したE C S体験レッスンのうち同年6月16日及び同年7月7日実施分を、担当コーディネーターを経由して依頼した。

オ 原告は、平成25年7月10日、A 3に対し、同人が同年前期に担当したE C S体験レッスンのうち同年8月11日実施分並びに英会話セミナーのうち同年8月6日ないし同月9日実施のクラス及び同月19日ないし同

月 22 日実施のクラスを、担当コーディネーターを經由して依頼した。

(4) ビラ配布に係る事情

ア 原告職員による学生への声掛け等と補助参加人らによるビラ配布

(ア) 補助参加人らは、正門前において、令和 2 年 8 月までに、計 14 回のビラ配布を行ったが、その際にも、毎回、数人の原告職員が、ビラ配布が行われた正門前で生徒に対して声掛けなどを行った。

(イ) 補助参加人らは、都労委に対し、平成 26 年 2 月 13 日、原告によるビラ配布の妨害行為が継続しているなどとして、実効確保の措置勧告を申し立てた。都労委は、原告に対し、同年 6 月 20 日、補助参加人らの組合活動に対する妨害と疑われる事態を招かぬよう慎重に対処するよう口頭で要望した。

(ウ) B2 の高田馬場校舎には、正門前を広く撮影することができる監視カメラが設置されていたが、原告は、平成 29 年 1 月 31 日のビラ配布時までは、それとは別に複数台のビデオカメラでビラ配布の様子を撮影した。なお、原告は、同年 7 月 4 日のビラ配布時から撮影するビデオカメラの台数を 1 台とし、令和元年 11 月 21 日以降のビラ配布時から基本的にビデオ撮影を行っていない。

イ 本件ビラ配布時のやりとり等

(ア) 平成 27 年 7 月 9 日、昼休みの時間である午後 0 時 40 分過ぎ、補助参加人組合員らが、前件事件のビラ配布と同様に、正門前にて補助参加人組合員勧誘のための 7 回目になる本件ビラ配布を始めたところ、原告の職員 4 人が正門前に現れ、そのうちの一人である本件職員は、正門前で補助参加人組合員らのビラ配布の状況を見ていた。

(イ) ビラ配布をしていた A4 が本件職員にビラを差し出し、その前後において本件職員が何らかの発言をしたところ、A4 は本件職員から離れながら、ズボンの右ポケットからスマートフォンを取り出して録画を始め、

本件職員に近づきながら、「ばかおまえ、ばかおまえ、言ったでしょ？」と問い質した。本件職員は、「言ってませんよ。言ってませんよ何も。」と答えた。

A 4 は、「子供っぽいことはやめてください。専門学校です。」と述べ、本件職員にビラを差し出しながら、「補助参加人組合に入ってください。」、「Join the Union. Join the Union. Join us.」と声を掛け、録画を始めてから 20 秒程度経過した後にスマートフォンを録画状態のまま左胸のポケットに入れた。本件職員は、「あなた、自分がやっていることは何?」、「嫌だったら辞めればいいよ。辞めればいいんだ。うちの学校を。正社員になったら?」と述べた。A 4 が、「お願いします。」、「正社員。欲しい。」と述べると、本件職員は、「無理だよ。」、「こんなことやっていたら無理に決まっている。」と発言した。A 4 が、「ええ? 補助参加人組合のことがやれば、正社員はできないなの?」と質問すると、本件職員は、「知らない。私は知らない。」と答えた。A 4 が、「正社員のできれば、もちろんやらない。これ。」と言うと、本件職員は、「働いた方がいいよ。」、「働いた方がいいんじゃないの。」と述べた。

その後も、「Why don't you join?」、「You can join our union.」などと補助参加人組合加入を訴え掛ける A 4 に対し、本件職員は、「恥ずかしくないのかね、こんなことやって。」、「恥ずかしくないの?」、「郷に入っては郷に従え。」と繰り返し発言した。

- (ウ) 正門前には、幅員 7メートル程度の道路があり、中央線はなく、車道と路側帯が白線で仕切られていた。本件ビラ配布は 15 分程度行われ、その間、B 2 の生徒を含む多数の歩行者が車道の広い範囲を通行し、車両が通過することもあったが、本件職員は正門前でその様子を眺めるように立ち、特に姿勢を変えず、車道で生徒の誘導を行うような行動はしなかった。また、別の職員（以下「B 5」という。）は、ビラを配布す

る補助参加人組合員らに対して路側帯の中に下がるように促すとともに、路側帯付近の補助参加人組合員らと車道を歩行する生徒らとの間に立ち、生徒らの方に向けて手を広げながら通行を促すような行動を繰り返した。これにより、補助参加人組合員らは度々ビラの配布を遮られ、また、生徒らは車道を歩行しながら正門に入ることになった。この間、時々車両が往来することがあったが、本件職員は特にこれに反応せず、B5は、自動車が通行しても上記のとおり手を広げ続け、その結果、生徒は車道を通行する車両のすぐ横を通行することとなった。

(エ) 本件職員は、原告の学生募集等の業務を行う部署である入学事務局に所属する、勤続20年程度、50歳代半ばの職員であり、補助参加人らのビラ配布には複数回立ち会っていた。

(オ) A4は、平成27年8月に原告を退職した。

(5) 学生満足度調査の概要及びA5に関する結果に係る交渉等の経緯

ア 学生満足度調査の概要

原告は、各学期に1回（原則として前期は6月頃、後期は11月頃）、各学生に対し、各授業及び担当講師に関するアンケート調査を実施しており、これを、学生満足度調査と称している。

学生満足度調査は、無記名で行われ、授業内容に関する満足度、担当講師に対する満足度、学生自身の努力度をそれぞれ5段階でマークシートに記入する部分と、授業内容や教え方について自由にコメントを記載する部分とがあり、原告は、5段階評価の結果を数値化し、集計した上で、講師ごとに担当授業の平均ポイントを算出していた。

学生満足度調査の結果は、授業を充実させる資料として原告内部でのみ用いられており、過去においては、調査結果を講師本人に開示していたが、平成19年頃に取り扱いを変更して非開示とした。

イ A5のコマ数の推移

A 5は、平成18年4月、原告と非常勤講師の契約を締結し、以後、学期ごとに契約を締結し、主としてECSの授業を担当している。

平成23年度前期以降の学期ごとの同人のコマ数の推移は、下表のとおりである。

23年度		24年度		25年度		26年度		27年度		28年度
前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期
14	8	8	10	10	10	12	10	10	8	10

ウ A5の学生満足度調査の結果を巡る交渉等の経緯

(7) 補助参加人らは、平成27年4月21日、B4校長が、A5との契約更新の面談の際に、平成26年度後期の同人の学生満足度調査の結果が悪いこと、今後同じような調査結果となった場合には解雇することを通告したとして、同発言について抗議した。これに対して原告は、学生満足度調査のポイントについて改善がない状態が継続した場合には、次期は講師契約をしない可能性があることをA5に伝えたが、これは問題点の指摘と注意喚起であって、限度を超えるような点は一切ない旨回答した。

(イ) 補助参加人らは、平成27年5月29日の団交において、B4校長がA5の学生満足度調査の結果が改善しなければ講師契約しない可能性があると言及したことについて、A5にどこが弱いと伝えたのかと質問したところ、原告は、学生満足度調査のポイントが低いと伝えただけであると述べた。これを受け、補助参加人らは、学生満足度調査の結果を公開するように求めたが、原告は、正確なポイントは公開するつもりはない旨回答したことから、補助参加人らは、ポイントを公開しなければ自分のパフォーマンスが良いのか悪いのか判断できないと述べた。また、補助参加人らが、学生コメントについても開示するように求めたところ、原告は、学生コメントは本日用意していないが、どの講師でも個別に聞

きに来れば可能な範囲でフィードバックする旨回答した。

- (ウ) 補助参加人らは、平成27年7月2日の団交において、過去には学生満足度調査の結果を開示していたとして、それを行わなくなった理由を質問したところ、原告は、必ずしも成績の改善につながっていないこと、ポイントだけが強調されすぎて学生に働きかけする講師がいたことを挙げた。これに対し補助参加人らは、開示するか否かにかかわらず学生に働きかける講師はいる、同調査の結果を伝えられれば講師は改善しようとするなどとして、改めて同調査の結果の開示を求めたが、原告は、いろいろな可能性や危険性があるのではないかと思っていると述べ、応じなかった。

補助参加人らは、学生満足度調査における学生コメントの全てを伝えてほしい、全体的に良いコメントだったとしてもネガティブなものがあれば知りたいと要求したところ、B4校長は、趣旨を変えずに要約したコメントを伝えることはできると述べた。その上で、以前の団交で補助参加人らが要求したA5の平成26年度後期の学生満足度調査における学生コメントの一部を、次のとおり読み上げた。

- ① 発音について指導を多くしてほしい。板書が少ない。
- ② ホワイトボードをもう少し使ってほしい。授業内容があまり分からない。もっと詳しく説明してほしい。
- ③ 以前の先生は文法をホワイトボードに書いて分かりやすく説明してくれたが、A5先生は全く一人で進めていくため、ついて行かれない。
- ④ 文法を全然説明してくれない。答えや宿題なども適当でやる気が出ない。分かりづらくて、今、授業で何をしているのかも分からない。もごもご話すから聞き取りづらく、それほど、できるクラスではないので、Let's Startと言われてもみんな何をしていいのか、いつも戸惑っている。

- ⑤ 授業内容に適当なところがある。
 - ⑥ 言っていることがよく分かりません。他の先生より板書が少なく、文法もあまりやらないので、不満です。
 - ⑦ 適当すぎて、どこをやっているか分からない。発表中、学生が寝ている。
 - ⑧ 進みが早く、聞き取れないことがあります。
 - ⑨ 生徒と生徒の差別を感じました。授業中の英会話を暗記させてますが、その狙いが分かりません。また、その発表中、先生が教卓で絵を黙々と描いている姿を見てとてもがっかりしました。以前のECSの先生と比べてしまうと、私自身の意欲がとても減ってしまったと思います。
 - ⑩ 学生と先生の距離が遠く、お互いに授業の雰囲気を悪くしていると思いました。
 - ⑪ 授業が分かりにくい。教科書にもっと細かく触れて、コミュニケーションの機会を増やしてほしい。
- (エ) 補助参加人らは、平成27年9月27日、原告に対し、平成27年度後期のA5のコマ数が10コマから8コマに削減されたことなどについて抗議するとともに、補助参加人支部の組合員全員について学生満足度調査の結果及び全講師の学生満足度調査の平均値を開示することなどを要求した。

これに対し、原告は、同年10月9日、要旨次のとおり回答した。

a 学生満足度調査について

学生満足度調査は、学生に提供する教育の質を考える上で、学生の直の声を反映し鑑みるものであり、原告は、学生満足度調査の結果も結果の平均値についても、従来どおり公開しないし、補助参加人らに対して、開示する予定もない。

b A5のコマ数減について

A5のコマ数を8コマとしたのは、平成27年7月2日の団交の際、A5に対する学生コメントを具体的に説明したにもかかわらず、平成27年度前期においても授業の改善はみられず、学生満足度調査の結果等の評価が極めて低いままであることを踏まえたものである。

このことは、講師契約締結の際に、A5に対して説明しており、平成27年度後期も状況が改善されない場合は、平成28年度前期の再契約をしない可能性が高いことも伝えている。

(オ) 原告は、平成27年11月30日の団交において、A5のコマ数が平成27年度後期に減った理由の一つは、学生満足度調査の結果が良くなかったことであると答えた。補助参加人らが学生満足度調査のポイントを尋ねると、原告は、具体的には答えられないが、平成26年度後期も平成27年度前期も悪かったと述べ、学生満足度調査の結果と、あなたの授業は良くないと学生コメントがいくつかあるということがコマ数を減らした理由の一つであるとA5本人に伝えていると述べた。

そして、原告は、平成27年度前期の契約締結の時に、今期も学生満足度調査が悪かったら、次の契約については少し考えるとA5に伝えており、これを踏まえ、平成27年度前期の学生満足度調査の結果を見てコマ数を減らすことを決定した旨回答した。

補助参加人らは、フィードバックをもらわないのに学生満足度調査の評価が悪いとされても、納得できないと主張し、学生満足度調査を全てのB2の講師に対して開示するという何らかの協定を結べないかと提案したが、原告は、方針として学生満足度調査は開示しないと回答した。

改めて補助参加人らが、学生満足度調査のポイントと学生コメントを開示しない理由を質問したところ、原告は、①とにかく方針として開示しないことを決めている、②具体的には特定できないが、開示にはいろ

いろなりスクがある、③以前開示していたが、結果的に効果がなかった、④学生満足度調査のポイントは大切な指標であるが、それだけで講師としてふさわしいか否かを決めているわけではないなどと述べた。また、原告が、A5のコマ数を減らしたのは改善要求を一度したのに改善されなかったからであると述べたことから、補助参加人らが、何をどのように改善すればいいのかと質問したところ、原告は、それは、過去にいいスコアを出していたこともあるから手を抜いているとみざるを得ない旨同人にも伝えていると述べた。

なお、B4校長は、前件事件及び本件のそれぞれの初審手続において、学生満足度調査のポイントがおおむね3.5以下については悪いと評価している旨供述しているが、A5のコマ数減に係る団交において、具体的にポイントを挙げて説明したことはなかった。

2 前件事件に係る原告の行為と本件争点1及び2との関係について

- (1) 認定事実(1)のとおり、本件職員その他複数の原告職員らは、補助参加人らが補助参加人支部結成後1回目のビラ配布をした平成25年6月7日及び2回目のビラ配布をした同年10月18日のいずれにおいても、配布場所に参集し、ビラを差し出すことを困難にしてビラを配布する行為自体を妨害するとともに、配布したビラを回収しようとし、また、実際に回収するなど、補助参加人組合員らに対し、組合活動としてのビラ配布への参加に対する萎縮効果を及ぼすおそれがあり、また、職員を含むB2関係者らに対しても、ビラ配布が違法な行為であるかの印象を与え、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行為をしていたものであり、これらは、補助参加人らが、学校関係者らに向けたビラ配布という方法で補助参加人らの存在や活動についてB2内に広く知らせようとする行為を妨害する目的で、B4校長の指示か少なくともその関与の下で行われていたものである。

そして、原告が上記各不当労働行為を行った背景として、平成25年6月

7日、A3、A4及びA5を含む6人が原告に対し本件結成通知をし、A1の雇止めの撤回等を求めて団交を申し入れるなど、この頃、原告と補助参加人らとの間の労使関係が相当の緊張状態にあったことを指摘することができる。

(2) 以上のように、原告が、本件結成通知を受けた平成25年6月7日、現にビラ配布の妨害という態様による不当労働行為（労組法7条3号）に及び、その後同年10月18日にも、同様の不当労働行為に及んでいたことは、争点1につき、補助参加人ら組合員に対する不利益な取扱いが、労働組合の組合員であること、労働組合に加入したこと又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもってされたか否かの判断に、また、争点2につき、類似の態様の行為が、原告職員により個人的に行われたものではなく、原告の法人としての行為に当たるものか否かの判断に、それぞれ影響するものというべきである。

3 争点1（平成26年度後期以降、A3に体験レッスン等を担当させなかったことは、補助参加人組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当するか）について

(1) E C S体験レッスンについて

ア A3によるE C S体験レッスンの担当状況及び原告によるA3の評価

(ア) 別紙3「E C S体験レッスン及び高校生向け特別授業（英会話セミナー）の非常勤講師担当状況」及び別紙6「A3が担当したE C S体験レッスン及び報酬額」のとおり、原告は、A3に対し、E C S体験レッスンを平成23年度前期に4回、後期に2回、平成24年度前期に13回、後期に12回、平成25年度前期に9回と、5期で合計40回依頼しており、その頻度は、他の非常勤講師と比較しても相当程度高いものであったと認められる。

(イ) 原告は、E C S体験レッスンを担当者として適切であると判断した者

に依頼していたもので、約3年間にわたって以上のような高い頻度で依頼をしていたA3については、少なくとも平成25年度前期の時点で、ECS体験レッスン担当者としての適性を高く評価していたことが推認される。

イ 不当労働行為該当性

(ア) しかるに、原告は、A3に対し、平成25年度前期のうち、同年4月及び5月においては各3回のECS体験レッスンを依頼していたにもかかわらず、前年度においていずれも複数回の依頼をしていた同年6月から8月までは各1回のみ依頼をしたにとどまり、同年9月以降は全く依頼をしておらず、このことは、同人に対する不利益な取扱いに当たるものというべきである。

(イ) 原告は、平成25年度前期の時点で、A3のECS体験レッスン担当者としての適性を高く評価していたにもかかわらず、前記(ア)の不利益取扱いをしたものであるところ、前記2で説示したとおり、原告が、A3らによる補助参加人らへの加入通知を受けた平成25年6月7日、現にビラ配布の妨害という態様による不当労働行為に及び、その後同年10月18日にも、同様の不当労働行為に及んでいたことをも踏まえれば、上記A3に対する不利益な取扱いは、少なくとも平成25年10月頃までの時点において、同人が補助参加人らの組合員であること、補助参加人らに加入したこと又は補助参加人らの正当な行為をしたことの故をもってされたもので、労組法7条1号の定める不当労働行為に当たると認めることができる。

(ウ) また、前記(イ)より後の時期においても、原告は、A3に対する前記(ア)の不利益取扱いを継続していたものである。そして、前提事実(4)、認定事実(1)、(2)、(4)、(5)のとおり、補助参加人らが前件事件に関する救済を申し立てたり、原告との間で団交を繰り返し、授業コマ数の減少について

て抗議したりするなど、原告と補助参加人らとの間の労使関係の緊張状態が平成26年に入っても継続していたこと、原告が、前記アで説示したとおり、ECS体験レッスン担当者としての適性を高く評価していたA3に対して、全くECS体験レッスンを依頼しなかった一方で、別紙3「ECS体験レッスン及び高校生向け特別授業（英会話セミナー）の非常勤講師担当状況」のとおり、補助参加人らの組合員以外の非常勤講師には依頼を継続しており、平成27年度に至っては、非常勤講師J及びLに対し、体験レッスンの担当者として適切かを判断することが通常は困難な、B2で勤務を始めた最初の期から依頼をしていることからすれば、本件において問題となる平成26年度後期及び平成27年度前期においても、引き続きA3が補助参加人らの組合員であること又は補助参加人らの正当な行為をしたことの故をもって、同人に対する上記不利益取扱いが継続していたものであって、当該取扱いは労組法7条1号の定める不当労働行為に当たると認められる。

ウ 原告の主張について

- (7) 原告は、ECS体験レッスンは学生募集行事として重要な機会であり、できるだけ専任教員に担当してほしいと考えていたところ、平成25年度後期以降は担当可能な専任教員が増加したことから、専任教員に依頼する割合が増えた旨主張し、B4校長もこれに沿った供述をするほか、当該主張をまとめた内容の書面が存在する。

しかし、原告の主張及び証拠の内容であるネイティブ専任教員の採用状況及び依頼状況を客観的に裏付ける証拠はなく、かえって、A3は、専任教員と非常勤講師とで、ECS体験レッスン時の業務内容に大きな違いはなかった旨供述している。また、別紙4「講師の種別ECS体験レッスンの担当状況」によれば、原告は、平成25年度末前後からECS体験レッスンにおける専任教員の担当割合を増加させているものの、上

記各証拠の内容を前提とすれば、平成24年度及び平成25年度においては、専任教員の中で、土日祝の業務があることを説明の上採用したが、担当が難しい事情があった者が2名ないし3名（専任f、専任g、専任h）おり、土日祝の業務が可能であった者1名（専任e）の補助的にレッスンを担当していたという状況は変わらず、取り分け、平成25年度前期と後期では、土日祝の業務が可能な専任教員の人員が全く変わっていないにもかかわらず、平成24年度から平成25年度にかけて、また、平成25年度中でも前期から後期にかけて、ECS体験レッスンのネイティブ専任教員の担当割合はそれぞれ大幅に増加している。このような状況は、上記原告の主張と整合せず、むしろ、平成25年6月7日にA3らが原告に対し本件結成通知をしたことがこれらの原因であると考えた方が、より整合するものというべきである。

また、原告は、別紙3「ECS体験レッスン及び高校生向け特別授業（英会話セミナー）の非常勤講師担当状況」のとおり、派遣契約の非常勤講師に対する依頼も増やしている。同別紙によれば、派遣契約の非常勤講師は、直接雇用の者と比べて、原告における就労期間も短い傾向にあり、前記(ウ)で説示したとおり、平成27年度において、B2で勤務を始めた最初の期にECS体験レッスンを担当したJ及びLも、やはり派遣契約であった。以上の原告による依頼状況は、非常勤講師より専任教員の担当割合を増やすという契約形態を重視した行動と整合しない。

原告は、A3に対する依頼がなくなったのは、授業の実施能力は契約形態が直接契約か派遣契約かによるものではなく、ふさわしいと思える派遣契約の講師が担当可能になり、それらの講師に依頼した結果であるとも主張する。しかし、原告が高い適性を持っていたと主張する講師らが、実際に学生募集行事に対する高い適性を有していたこと及び原告がふさわしいと思える派遣契約の講師において、平成23年度及び平成2

4年度には学生募集行事の担当が困難であった一方で、平成25年度以降、担当可能になったと直ちに認めることはできない。さらに、契約形態にかかわらず相応しいと思える講師に依頼していたという主張自体、専任教員の割合を増やし、非常勤講師の割合を減らそうとしていたという本項冒頭での原告の主張とは整合しないこととなり、結局、原告の各主張は不合理なものであって、採用の限りではない。

- (イ) また、原告は、学生募集行事への依頼については、講師の醸し出す雰囲気や人柄の点での親近感等を重視し選出しており、ECS体験レッスンや特別授業についてのA3の評価は高くなかったとも主張し、B4校長も、これに沿う供述をする。

しかし、原告は、A3に対しては、平成25年6月以降、急激に依頼を減少させ、同年9月以降、全く依頼をしなくなったものであるところ、原告の主張する、外見や性格等から表れる個人的資質については、ある時期にいきなり大きく評価が変わることは考え難く、また、上記時期に、実際にA3からこれらの資質が失われたことがうかがえる証拠もないことからすれば、原告の上記主張は採用することができない。

- (ウ) さらに、原告は、A3の補助参加人ら加入が通知された平成25年6月7日以降も同人にECS体験レッスンの依頼をしていることから、同人に依頼しなくなったことは補助参加人らへの加入とは関係がない旨主張する。

しかし、補助参加人ら加入が通知された以降にA3が担当した3回のECS体験レッスンのうち、同年6月16日及び同年7月7日実施分については同人の補助参加人ら加入通知より前である同年5月23日に依頼がされている。また、ECS体験レッスンのうち同年8月11日実施分並びに英会話セミナーのうち同年8月6日ないし同月9日実施のクラス及び同月19日ないし同月22日実施のクラスについては、A3の補

助参加人らへの加入が原告に通知された日以降に依頼されたものではあるが、前年同期と比べて回数の減少は明らかである上に、同年9月以降は全く依頼がなくなっており、上記事情は、同人の補助参加人らへの加入と同人に対する不利益取扱いとの関係性を否定する事情であるとはいえない。

(2) 高校生向け特別授業について

ア A3による高校生向け特別授業の担当状況及び原告による評価

(ア) 別紙3「ECS体験レッスン及び高校生向け特別授業（英会話セミナー）の非常勤講師担当状況」、別紙5「平成23年度から平成27年度の高校生向け特別授業（英会話セミナー）実施状況」及び別紙7「A3が担当した高校生向け特別授業（英会話セミナー、プレップスクール）及び報酬額」のとおり、原告は、A3に対し、高校生向け特別授業のうち、英会話セミナーについて、同人を採用した平成23年度に全6クラス開設された中の1クラス、平成24年度は全7クラス中3クラス、平成25年度は全7クラス中2クラスを依頼し、また、プレップスクールについて、平成23年度冬期に4クラス開設された中の1クラス、平成24年度冬期も4クラス中1クラスを依頼しており、いずれについても、採用された年度から毎年度継続して、開設された少数のクラスのうち相当数を依頼していたと認められる。

(イ) そして、高校生向け特別授業は、ECS体験レッスンと学生募集行事であることは共通しており、前記(1)アで説示したとおり、原告が、少なくとも平成25年度前期の時点で、A3のECS体験レッスン担当者としての適性を高く評価していたこと、前記(ア)のとおり、高校生向け特別授業についても、開設された少数のクラス中、採用された年度から毎年度継続して相当数を依頼していたことからすれば、原告は、A3の学生募集行事への適性を高く評価しており、高校生向け特別授業についても

高い適性を有するものと評価していたと認めることができる。

イ 不当労働行為該当性

(ア) しかるに、原告は、平成25年度前期の同年8月19日ないし同月22日に開催された英会話セミナーを最後に、A3に対し、高校生向け特別授業を全く依頼しておらず、このことは、同人に対する不利益な取扱いに当たるものというべきである。

(イ) そして、原告は、A3の高校生向け特別授業担当者としての適性を高く評価していたにもかかわらず、前記(ア)の不利益取扱いをしたものであるところ、前記2及び前記(1)で説示したとおり、原告が、補助参加人らとの間の労使関係が相当の緊張状態にあったことを背景に、現にビラ配布の妨害及びECS体験レッスンの依頼を減少・停止するという態様による不当労働行為を現に行っていたことをも踏まえれば、これらの不当労働行為と同時期である平成25年後期以降にされた前記(ア)の不利益な取扱いは、本件において問題となる平成26年度後期以降の時期も含めてA3が補助参加人らの組合員であること又は補助参加人らの正当な行為をしたことの故をもってされたものであったと認められ、当該取扱いは労組法7条1号の定める不当労働行為に当たると認められる。

ウ 原告の主張について

(ア) これについて、原告は、①まず専任教員への依頼を検討し、それが難しい場合に非常勤講師の中でふさわしいと考える者に依頼をしていたこと、②本件結成通知後もA3に依頼しており、組合加入とは関係がないこと、③学生募集行事の担当者としてA3を評価しておらず、まず、よりふさわしい者に依頼をしたこと、④プレップスクールに参加する学生は総合英語科と海外留学科への入学希望者が多く、それらの科を担当する可能性の高い専任教員又は非常勤講師が担当するのが望ましいところ、開講クラス数が前年度から減少したために、英語科と海外留学科の授業

を担当していた講師により担当可能となったことなどを挙げ、A3に依頼しなくなったことは合理的な理由によるものであると主張する。

(イ) しかしながら、前記アで説示したとおり、①③原告は、高校生向け特別授業についても高い適性を有するものと評価していたというべきである上に、別紙5「平成23年度から平成27年度の高校生向け特別授業（英会話セミナー）実施状況」によれば、英会話セミナーについて、専任教員が担当する割合が多い傾向も見受けられない。また、前記(1)エ(エ)で説示したとおり、②補助参加人らへ加入通知後のA3への依頼状況も、同人の補助参加人らへの加入と前記アの不利益取扱いとの関係性を否定する事情であるとはいえない。さらに、④英会話セミナー及び冬期のプレップスクールのクラス数については、A3が依頼されなくなった時期の前後で特に減少しているとはいえないことからすれば、原告の上記主張はいずれも採用することはできない。

(3) 救済方法について

ア 原告は、①平成26年度後期及び平成27年度前期において実施されたECS体験レッスンは、非常勤講師に対する依頼授業数が激減していること、②平成27年度前期に実施された英会話セミナーのクラス数及び実施日数は、直近3期のクラス数及び実施日数よりも少ないこと、③平成24年度前期から平成25年度前期までの直近3期は、A3の担当実績のある期間の中でも担当日数が多い学期であったこと、④A3は原告以外の複数の英会話学校でも勤務しており、平成26年度後期及び平成27年度前期の時期は原告から体験レッスン等の依頼がないことを前提にスケジュールを組んでいたはずであることに鑑みると、上記直近3期の依頼実績を基に算定することは不利益取扱いがなかったならば得ることができたであろう賃金相当額を明らかに超えるもので、非常勤講師への依頼が激減している事実を考慮しなかったとしても、不利益取扱いがなかったならば得ること

ができたであろう賃金相当額としては、平成26年度後期及び平成27年度前期に実際に実施されたクラス数に、A3の平成23年前期から平成25年度前期までの5学期の担当実績を基にした平均の担当割合を乗じて算定される額が限度であるというべきである、と主張する。

イ しかし、労組法が、使用者の同法7条の規定違反行為に対して労働委員会という行政機関による救済命令の方法を採用したのは、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会に対し、その裁量により個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずる権限を委ねる趣旨に出たものと解され、このような労働委員会の裁量権はおのずから広きにわたることとなり、訴訟において労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われる場合においても、裁判所は、労働委員会の上記裁量権を尊重し、その行使がその趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではないものと解される（最高裁昭和52年2月23日大法廷判決・民集31巻1号93頁参照）。

ウ そして、A3に対する救済方法としては、不利益取扱いがなかったならば同人が得ることができたであろう賃金相当額が基準とされるべきであるが、前記原告からA3に対する直近3期の依頼実績は、不当労働行為の開始直前のものであって、不利益取扱いがなかったとした場合の同人への依頼状況、ひいてはその場合の賃金を推認する上で、基本的に依拠すべき事情であるというべきであること、前記(1)(ア)で説示したとおり、ECS体験レッスンに係る非常勤講師の担当割合が減少したことは、むしろ原告の不当労働行為を行う意思を原因とするものであることを否定することはできず、これを考慮することは、かえって不利益取扱いがなかったならばA3が得ることができたであろう賃金相当額からの乖離を招きかねないこと、①別紙3「ECS体験レッスン及び高校生向け特別授業（英会話セミ

ナー)の非常勤講師担当状況」、別紙4「講師の種別ECS体験レッスンの担当状況」及び別紙5「平成23年度から平成27年度の高校生向け特別授業(英会話セミナー)実施状況」によれば、英会話セミナーの実施クラス数についても、平成24年度から平成27年度までを通じてみれば一概に激減しているとはいえないこと、④証拠により認められる都労委におけるA3の供述内容を踏まえても、不利益取扱いがなかった場合のA3の担当可能日数に、他の勤務先での勤務がいかに関与するかは不明であることからすれば、前記直近3期における同人の実績の平均を基に算定した賃金相当額の支払を命じた本件命令は、労働委員会に委ねられた裁量の範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたるものではないというべきである。原告の前記主張は採用することができない。

4 争点2(本件発言は、補助参加人らに対する支配介入に当たるか)について

(1) 本件発言による補助参加人らの組織ないし運営への影響

本件発言は認定事実(4)イ(イ)のとおりのものであったところ、その内容は、単にビラ配布を非難するにとどまらず、ビラ配布等の組合活動を行うことで講師としての身分に不利益が生じることも示唆するものであり、補助参加人組合員らに対し、組合活動としてのビラ配布への参加に対する萎縮効果を及ぼすおそれがあり、また、職員を含むB2関係者らに対しても、ビラ配布が違法な行為であるかの印象を与え、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ものであったといえることができる。現にA4は、本件発言に対して、正社員になれるのであればビラ配布は行わない旨の応答をしている。

(2) 本件発言に対する原告の関与について

ア 前記2で説示したとおり、原告は、A3らによる補助参加人らへの加入の通知を受けた平成25年6月7日、現にビラ配布の妨害という態様による不当労働行為に及び、その後同年10月18日にも、同様の不当労働行

為に及んでいたものである。さらに、認定事実(4)のとおり、上記前件事件に係るビラ配布の際に限らず、補助参加人らがビラ配布を行った際には、B 4 校長の指示又はB 2 の統一的な方針として、毎回、数人の原告職員がビラ配布の現場である正門前に参集し、生徒に声掛け等をしており、平成 29 年 1 月までは、備え付けの監視カメラとは別に、複数台のビデオカメラでビラ配布の様子を撮影していたものである。

イ そして、前記認定事実(4)イのとおり、本件ビラ配布の際にも、前件事件において支配介入行為を実行した本件職員及びB 5 を含む数人の原告職員が正門前に参集し、B 2 の生徒を含む多数の歩行者が車道の広い範囲を通行し、車両が通過することもあったにもかかわらず、車道で生徒の誘導を行うような行動はせず、ビラを配布する補助参加人組合員らに対して路側帯の中に下がるように促すとともに、路側帯付近の補助参加人組合員らと車道を歩行する生徒らとの間に立ち、生徒らの方に向けて手を広げながら通行を促すような行動を繰り返して度々ビラの配布を遮っていたもので、B 4 校長の指示又は関与の下でビラ配布を非難し妨害したと認められた前件事件とおおむね同様の態様で、ビラ配布の妨害行為を行っていることからすれば、上記本件職員その他の原告職員らの一連の行為は、補助参加人らのビラ配布を監視、妨害する目的でされたことが推認される。

ウ 本件職員は、以上の状況の下で、ビラ配布を非難し妨害する趣旨の本件発言をしたのであるから、本件発言は、原告の指示又は関与に基づいたビラ配布の監視、妨害行為の一環であったというべきであり、労組法 7 条 3 号の定める不当労働行為に当たると認められる。

(3) 原告の主張について

ア 原告は、①本件職員は一般職員であり、人事、労務の管理権限はなく、②本件ビラ配布の当日も、日常的な安全管理の一貫である見守りをしていたのであって、前件事件から引き続き行われている B 4 校長の指示又は関

与に基づくビラ配布の監視、妨害の一連の行為ではなく、③A4の挑発的な言動に触発されたことにより、一個人としての意見を表明したに過ぎないことから、本件職員の本件発言を原告の行為とみることはできない上に、④本件職員には補助参加人組合活動を妨害又は非難する意図が全くなく、また、発言の内容も補助参加人組合活動に萎縮効果を与えるものではないと主張する。

イ しかし、①②本件職員は、B4校長の指示又は関与の下でビラ配布を非難し妨害したと認められた前件事件においても支配介入行為の実行を担当しており、本件ビラ配布の際も、安全管理の一環であったことと整合しない行動が見られ、前件事件とおおむね同様の態様で、ビラ配布の妨害行為を行っていたものであり、本件職員が一般職員であり、人事労務の権限がなかったとしても、本件職員の本件発言を単なる個人的行為と見ることはできず、原告によって職員に対する実質的な注意喚起ないし指導が適切に行われていたと認めることもできない。

ウ また、③証拠から認められる、本件ビラ配布の状況においても、A4がスマートフォンを手に持って撮影していた時間は短時間であり、同人が本件職員と会話する以前から本件職員を撮影できるようにポケットに手を入れながら話しかけたり、挑発的な態様でスマートフォンを近づけて撮影したりする状況は見当たらず、同人が本件職員と会話をする際に腰をかがめる動作をしていることについても、小柄な本件職員の発言を聴き取ろうとして行った動作であるとすることもでき、原告が主張する、A4の挑発行為があったとは直ちには認め難い。

さらに、④本件職員は、単にビラの受取を断るに留まらず、ビラ配布をしたら正社員になれない、原告を辞めたらいい、このようなことをして恥ずかしくないのかなどと繰り返し発言しているところ、これは、挑発行為に誘発された発言としてはやや不自然であり、むしろ、A4によるビラ配

布を阻止しようとする意図があったことと整合する発言というべきである。

エ 以上のとおり、前記アの原告の主張は、いずれも採用することができない。

5 争点3（平成27年11月30日の団交において、A5の学生満足度調査の結果の開示要求に応じなかったことは、不誠実な団交に当たるか）について

(1) 学生満足度調査の意義

前記イ(ア)のとおり、B2と各非常勤講師との間で締結されていた講師契約書には、別の学期に講師契約を申し込むか否かの判断要素として「講師及び授業に対する学校と学生による評価」が記載されており、原告は、平成27年度前期のA5との契約更新に係る面談の際に、同人の学生満足度調査の結果が悪く、今後同じような調査結果となった場合には契約を締結しない可能性があることを通告している。また、平成27年度後期のA5の授業コマ数についても、原告は、補助参加人らに対し、同人の学生満足度調査の結果が極めて低く、その結果を踏まえてコマ数を減らした、平成27年度後期も学生満足度調査の結果が悪い場合には、同人と次期の契約をしない可能性が高い旨回答している。

これらのことからすると、非常勤講師と次期の講師契約を締結するか否か、また、契約を締結した際のコマ数の検討に当たっては、学生満足度調査の結果が重要な要素であったと認められるのであり、A5は、同調査の結果如何によっては、次期のコマ数の減少はもとより、講師契約そのものが締結されない可能性があったのであるから、補助参加人らがこの点の情報開示を求めたことには、相応の理由があったものといえる。

(2) 原告の対応について

しかるに、原告は、A5の学生満足度調査の結果の開示に関し、平成27年5月29日の団交では、同調査におけるA5の正確なポイントは公開するつもりはないと述べ、同年9月27日付けの補助参加人らの要求において、

補助参加人らが、同調査の補助参加人ら組合員全員の結果及び非常勤講師全員の平均値を開示するように求めても、原告は、いずれも従前どおり公開しない旨回答している。また、平成27年11月30日の団交で、補助参加人らが、改めてA5の学生満足度調査のポイントを尋ねたことに対し、原告は、具体的には答えられない、平成26年度後期も平成27年度前期も悪かった旨答え、併せて、開示しないのは原告の方針であると述べたことから、補助参加人らが改めて開示しない理由を問うも、原告は、とにかく開示しないことを決めている、具体的な特定はできないが、開示にはいろいろなリスクがある、以前には開示していたが結果的に効果がなかったなどと回答するにとどまっている。

以上からすると、原告は、平成27年11月30日の団交において、A5の学生満足度調査、特にそのポイントが悪かったことを理由に、次期講師契約を締結しない可能性やコマ数の減少を示唆しているにもかかわらず、あくまで同人のポイントについては開示できないとの姿勢に固執し、同人の調査結果がどの程度悪く、全体的にどの程度の位置付けであるかでさえも説明せず、また、開示できない具体的理由を示すこともなかったのであるから、このような交渉態度は、補助参加人らの要求や主張に対して、理解、納得させることを目指して誠意をもって対応したものと評価することはできず、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

(3) 原告の主張について

ア 原告は、学生満足度調査はあくまでも学生による評価であって、B2の評価ではないこと、結果の芳しくないクラスに対して当該講師が聴き取りをしたり、無意識に成績評価に影響させるなど、学生に対する心理的影響や事後に不利益な対応が及ぶ可能性があること、学生の個人情報を保護する必要があることが、学生満足度調査の結果を開示しない理由であると主張する。

しかし、上記想定されるリスクは具体的・現実的なものであるとはいい難く、このようなリスクを回避する工夫をしつつ同人の具体的なポイントや講師全体の中での位置付け等を説明することは、十分可能であったというべきである。

イ また、原告は、ポイントが3.5を下回ると「悪い」と評価する旨を、前件事件や本件における主張及びB4校長の供述により明らかにしているから、補助参加人らはA5のポイントが悪いことを了知できたとも主張する。しかし、これは単に労働委員会での審査における主張、立証に過ぎず、団交において補助参加人らに理解させるために説明したものではないし、実際にも、このことだけではA5のポイント及び同人の全体的な位置付けを理解することもできない。

原告は、団交において、具体的な数字は開示しない旨説明しつつ、A5の成績が悪いことを伝え、同人の学生コメントの主なものを読み上げているとも主張するが、原告が読み上げたのは原告が抽出した一部分のコメントであって（原告は、平成28年11月25日の団交では全て読み上げたとも主張するが、それを裏付ける証拠はない。）、これでは、A5の授業が良くないとの意見があったという事実が確認できるというに過ぎず、A5の具体的なポイントや講師全体の中での位置付け等が不明な中では、結局のところ、同人に契約が更新されない危険性がどの程度あるのかなどを理解することができない。

なお、一連の交渉経緯に鑑みると、本件で問題となる平成27年11月30日の団交において、事前にA5の学生満足度調査の結果を議題にする旨の通知の有無は上記結論に影響するものではないというべきである。

ウ 原告の上記各主張は、いずれも採用することはできない。

第4 結論

以上の次第で、原告の行為は、争点1の行為は労組法7条1号の不当労働行

為に、争点2の行為は同条3号の不当労働行為に、争点3の行為は同条2号の不当労働行為にそれぞれ該当するから、本件命令の判断は正当であり、その他、救済方法の選択を含めて、本件命令に違法な点は見当たらず、本件命令は適法である。

よって、原告の請求は理由がないからこれを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部

(別紙省略)