

令和5年9月26日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和3年（行ウ）第244号 不当労働行為救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和5年6月20日

判決

原告 学校法人X

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

同補助参加人 Z分会

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費用も含め、原告の負担とする。

事実及び理由

## 第1 請求

中央労働委員会が中労委平成28年（不再）第53号及び同第54号事件について令和3年2月17日付けでした命令のうち、原告の再審査申立てに係る部分（同第54号事件）を取り消す。

## 第2 事案の概要

被告補助参加人（以下「本件組合」という。）は、愛知県労働委員会（以下「愛知県労委」という。）に対し、本件組合の書記長であり原告に平成2年度から毎年度講師として出講していたA1（以下「A1書記長」という。）につき、原告が、平成26年度の出講に係る契約を締結しなかったこと、平成26年度の春期講習を担当させなかったこと、及びこれらの是非を議題とする本件組合からの団体交渉の申入れに応じなかったこと等が労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号～3号の不当労働行為に当たるとして、救済を申し立てたところ、愛知県労委は、原告の行為の一部が不当労働行為に当たるとして、原告に対し、A1書記長の原職復帰や同人が原告において就労するまでの間の報酬相当額（以

下「バックペイ」という。)の支払等を命じ、その余の申立てを却下し又は棄却する命令を發した。これに対し、原告及び本件組合が、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し、再審査申立てをしたところ、中労委は、上記申立てをいずれも棄却する命令をした。

本件は、原告が、被告を相手に、上記命令のうち原告の再審査申立てを棄却した部分の取消しを求める事案である。

## 1 前提事実(当事者間に争いが無い、後掲証拠により容易に認められる事実)

### (1) 当事者等

ア 原告は、昭和30年3月14日に成立した学校法人であり、その主な業務内容は、大学受験予備校を主体とする教育事業である。原告には、高校卒業生を対象とする大学受験科、高校生を対象とする高校グリーンコース、小学生及び中学生を対象とする小中コース等が存在する。

イ 本件組合は、原告で就労する講師により組織される労働組合である。

ウ A1書記長は、平成2年度から平成25年度まで毎年度、理科及び数学科の講師として原告に出講して授業を行っていた者であり、本件組合の結成時からの組合員で結成初期から現在まで書記長を務めている。

### (2) 原告によるA1書記長との間の平成26年度の出講に関する契約の非締結等

ア 原告は、年度ごとに、授業を依頼する講師との間で、雇用契約又は業務委託契約の二つの契約形態で、当該年度1年間の出講に関する契約を締結している(以下、上記二つの契約形態を問わず、原告が授業を依頼する講師との間で締結する契約を「出講契約」といい、締結した年度を特定する場合には「平成〇〇年度出講契約」という。)

原告において、平成21年度までは、講師が契約形態を選択することはできず、雇用契約の形態で出講契約が締結された講師は専任講師、業務委託契約の形態で出講契約が締結された講師は非常勤講師とされていたが、

平成22年に上記講師制度が廃止され、講師自身が契約形態を選択することができる新たな講師制度が導入されたことに伴い、平成22年度以降、雇用契約の形態を選択して出講契約を締結した講師は講師職講師、業務委託契約の形態を選択して出講契約を締結した講師は委託契約講師とされている（以下、講師を契約形態ごとに区別する場合には原告における上記の区分に従い、契約形態を問わない場合には単に「講師」という。）。

イ A1書記長は、平成2年度から平成21年度までの毎年度、原告との間で、業務委託契約の形態で小中コースに係る出講契約を締結して、非常勤講師として上記コースの授業を行っていたほか、平成13年度から平成21年度まで毎年度、業務委託契約の形態で高校グリーンコースに係る出講契約を締結して、非常勤講師として上記コースの授業を行っていた。

また、A1書記長は、新たな講師制度が導入された平成22年度から平成25年度までの毎年度、原告との間で、業務委託契約の形態を選択して小中コース及び高校グリーンコースに係る出講契約をそれぞれ締結し、委託契約講師として上記各コースの授業を行っていた。

ウ 原告は、平成25年11月22日、A1書記長に対し、「2014年度講師業務委託基本契約の非締結について（通知）」と題する文書（以下「本件通知文書」という。）をもって、概要以下の(ア)～(エ)の理由から、A1書記長との間で平成26年度出講契約を締結しない旨を通知した。

(ア) A1書記長が、平成25年8月8日に原告の町田校及び横浜校グリーンアカデミー館（以下「横浜校GA館」という。）の各教務室内で、原告の許可なく「労働契約法改正のポイント」と題する文書（以下「本件文書」という。）を原告の職員に対し配布した行為について、同月23日付け書面で原告が行った嚴重注意に対し、本件組合を通じてその撤回を求め、非を認めないこと（以下「非締結理由①」という。）

(イ) A1書記長が、平成24年11月22日、株式会社C1（以下「C1

校」という。)の校舎である藤沢現役館の講師室において「Zユニオン・弁護士学習会」を表題とするビラを無許可で不特定多数人に対して配布し、C1校から嚴重注意を受けたこと(以下「非締結理由②」という。)

(ウ) A1書記長が、本件組合の機関紙「ゆにーく(2010年11月号)」において、原告が運営する教室の塾生の人数を開示し、受託業者として秘密保持義務に違反しただけでなく、事実と相違する情報を流したこと(以下「非締結理由③」という。)

(エ) A1書記長が、平成25年10月19日、原告の中学模試におけるトラブルに関し、トラブルと無関係な生徒もいる中、「もし、この成績表が偽物と判断され、君たちが不利になったら、おれが囑託甲と囑託乙を殺してやる」と、むしろ生徒に不安を与えるような私的発言をしたこと(以下「非締結理由④」という。)

エ 本件組合は、原告に対し、本件通知文書の撤回等を求めるなどしたが、原告は、本件通知文書による通知のとおり、A1書記長との間で、小中コース及び高校グリーンコースのいずれについても、平成26年度出講契約を締結しなかった。

また、原告は、A1書記長に小中コース及び高校グリーンコースのいずれについても、平成26年度の春期講習(以下「平成26年度春期講習」という。)を担当させなかった。

(3) 原告による本件組合からの団体交渉の申入れへの対応

本件組合は、平成26年3月4日、原告に対し、A1書記長との間で平成26年度出講契約を締結しないことの是非及びA1書記長に平成26年度春期講習を担当させないことの是非を議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、原告は、これまでの原告とA1書記長との間の出講契約は業務委託契約であり、かつ、原告とA1書記長との契約締結に係る問題は労働条件ではないため、団体交渉の議題とはならないとして、本件組合からの上

記申入れに応じなかった。

(4) 本件訴訟に至るまでの経緯

ア 本件組合は、A1書記長の件とは別に、平成24年8月30日、愛知県労委に対し、**1**原告が本件組合の組合員で講師職講師であったA2（以下「A2組合員」という。）との間で平成24年度出講契約を締結しなかったことや、**2**原告の本件組合との団体交渉における対応等に関して、いずれも不当労働行為であると主張し、同人の原職復帰等の救済を求める申立てをしていたところ（愛知県労委平成24年（不）第7号事件）、前記(2)ウ及び(3)を受けて、平成25年10月8日、平成26年1月10日及び同年4月28日、愛知県労委に対し、**3**①原告がA1書記長との間で平成26年度出講契約を締結しなかったこと、②原告がA1書記長に平成26年度春期講習を担当させなかったこと及び③原告が平成26年3月4日に本件組合から申し入れられた団体交渉を拒否したことが不当労働行為であると主張して、A1書記長の原職復帰等を求める追加の救済申立てをした。

愛知県労委は、平成28年8月30日、本件組合の追加の救済申立てに係る原告の**3**①～③の各行為については労組法7条1号～3号の不当労働行為に該当するとして、A1書記長の原職復帰及びバックペイの支払並びに文書交付を内容とする救済を命じる一方で、その余の当初の救済申立てに係る部分についてはいずれも不当労働行為に該当しないか前提となる事実が認められないとして、却下又は棄却する旨の不当労働行為救済命令（以下「本件初審命令」という。）を発した。原告は、同年9月21日、本件初審命令の命令書の交付を受けた。

イ 原告は、平成28年10月6日、中労委に対し、本件初審命令のうち、A1書記長の原職復帰及びバックペイの支払並びに文書交付を命じた救済部分を不服として再審査申立てを行い（平成28年（不再）第54号）、本件組合も、同月5日、中労委に対し、本件初審命令のうち、当初の救済申

立てを却下又は棄却した部分を不服として再審査申立てを行ったことから（平成28年（不再）第53号）、中労委は、両事件を併合した。

中労委は、平成30年12月25日、本件組合と原告との間で団体交渉のルールや便宜供与等に関する和解が成立したことから、前記アの[2]に係る審査手続を終了し、その後の令和3年2月17日、前記アの[1]及び[3]に係る本件初審命令の判断はいずれも相当であるとして、原告及び本件組合の各再審査申立てをいずれも棄却する命令（以下「本件中労委命令」という。）を発した。原告は、同年5月27日、本件中労委命令の命令書の交付を受けた。

ウ 原告は、令和3年6月24日、本件中労委命令のうち原告の再審査申立てを棄却した部分を不服として、本件訴えを提起した。

## 2 争点

- (1) A1書記長が労組法上の労働者に当たるか（争点1）
- (2) 原告がA1書記長との間で平成26年度出講契約を締結しなかったことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか（争点2）
- (3) 原告がA1書記長に平成26年度春期講習を担当させなかったことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか（争点3）
- (4) 原告が本件組合から平成26年3月4日に申し入れられた団体交渉に応じなかったことが労組法7条2号の不当労働行為に該当するか（争点4）。
- (5) 救済内容の適法性（争点5）

## 第3 争点に対する当事者の主張

### 1 争点1（A1書記長が労組法上の労働者に当たるか）について

（被告の主張）

A1書記長は、下記の諸般の事情を総合考慮すると、労組法上の労働者に当たる。

- (1) 委託契約講師が原告の事業組織に組み入れられていたこと

原告は、出講契約の契約形態として業務委託契約を選択した講師との間で、当該年度の原告における出講を依頼する目的で委託基本契約を締結した上で、個別の出講に関しては委託個別契約を締結し、委託契約講師として講師職講師と同じくレギュラー授業及び各講習を担当させてきたのであるから、原告と委託契約講師との間の委託基本契約は、講師という労働力を確保する目的で締結されていたと認められる。

原告の全講師数における委託契約講師の割合は、平成22年度から平成26年度までにおいて3割～4割弱で推移し、全コマ数における委託契約講師の担当コマ数の割合も、平成22年度から平成26年度までにおいて25%程度で推移していた。また、原告は、講師職講師と委託契約講師の別を問わず、講師ガイドブックや教材マニュアル等を配布し、同じ授業の質を求めている。これらのことから、原告は、恒常的に、委託契約講師に原告の業務に従事させており、量的にも質的にも、委託契約講師を原告の業務遂行の上で不可欠な役割を果たす労働力として、組織的に位置付けていたといえる。

さらに、原告は、委託契約講師についても、講師職講師と同様に、生徒に対する講師の授業内容等についてのアンケートの結果（以下「授業アンケート結果」という。）等による講師評価を行い、それによって、次年度の契約コマ数やコマ単価を決定していたほか、生徒や保護者などの第三者に対して講師職講師と委託契約講師を区別して表示せず、委託契約講師を自己の組織の一部として表示していた。

これらからすれば、委託契約講師は、原告の企業組織から独立した立場で出講業務を受託しているのではなく、原告の事業の遂行に不可欠な労働力を恒常的に供給する者として、原告の事業組織に組み入れられていたといえる。

(2) 原告によって契約内容が一方的、定型的に決定されていたこと

原告が委託契約講師との間で取り交わす契約書は、氏名、コマ数、コマ単価等の属人的に決まる部分を除き、全国共通の定型のものであり、コマ単価

については、前年度の講師評価等に基づき、原告が一方的に決定していた。

また、契約コマ数については、講師が原告と協議する機会があったが、委託契約講師の身分保障は薄く、原告に対する交渉力が弱いことからすれば、委託契約講師において交渉の余地はなく、原告が一方的に決定していた。このように、原告と委託契約講師との間の契約内容は、原告が一方的かつ定型的に決定していたと認められる。

(3) 委託契約講師の報酬に労務対価性が認められること

原告において、コマ単価やコマ数は授業アンケート結果等による講師評価を踏まえて増減しており、仕事の完成に対する報酬とは異なる要素が加味されていたといえる。また、委託契約講師について、原告独自の休業補償制度が整備されていたほか、講師職講師と同じ慶弔見舞金の制度が存在し、単に授業を行ったことに対する対価以外が支払われることが想定されていた。

さらに、委託契約講師に対する報酬の支払は、毎月15日締めで計算の上、当月末日に支払われていたことから、報酬が一定期日に定期的に支払われ、税務上も給与所得として扱われていた。

以上のことから、委託契約講師の報酬は、仕事の完成に対する対価ではなく、出講に係る労務提供に対する対価であったと認められる。

(4) 業務の依頼に応ずべき関係が認められること

原告では、委託契約講師が委託基本契約を締結した場合、病気等の特殊な事情変更がない限り、契約期間である当該年度1年間の途中で出講を辞退することはなかった。また、委託契約講師が原告からレギュラー授業や講習の打診を拒否した事例は、平成24年度の夏期講習において1件、平成25年度のレギュラー授業及び夏期講習において各1件のみであった。これらからすると、委託契約講師が契約期間中のレギュラー授業や講習を期間途中で拒否することは例外的な事象であったことが認められる。したがって、委託契約講師は、原告からの業務の依頼に応ずべき関係にあったといえる。

(5) 原告の指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束が認められること

原告において、委託契約講師は、講師職講師と同じく、原告が指定した教室において原告が指定したテキスト及び教材並びに原告が用意したマイク、チョーク、板書用の器具等を用いて授業を行うほか、講師ガイドブックやマニュアルを配布されていた。このことから、委託契約講師は、講師業務の提供に当たって、広い意味で原告の指揮監督下に置かれていたといえる。

また、原告は、委託契約講師に対し、レギュラー授業や各講習の前に、曜日や時間帯の照会を行い、それに基づいて出講コマの曜日や時間帯を決めていたものの、一度決まった曜日や時間帯は、固定されており、労務供給場所である教室も、基本的には原告に決定権があった。

このことから、委託契約講師は、原告の指揮監督下において労務提供を行い、かつ、一定の時間的場所的拘束を受けていたといえる。

(6) 顕著な事業者性が認められないこと

委託契約講師は、講師職講師と異なり、契約上、兼業や競業他社で勤務することも原則自由であったが、実体としてどの程度兼業や競業他社での勤務が行われていたのかは明らかでない。また、再委託は基本的に禁止されていたことから、委託契約講師において、受託した講師業務を他人に代行させることは予定されていなかった。

したがって、委託契約講師について顕著な事業者性は認められない。

(7) 小括

以上を総合すると、委託契約講師は、原告との関係で労組法上の労働者に当たり、その結果、A1書記長も、労組法上の労働者であると認められる。

(原告の主張)

A1書記長は、下記のとおり、労組法上の労働者に当たらない。

(1) 委託契約講師が事業組織に組み入れられていたとはいえないこと

原告の全講師数における委託契約講師の割合や、全コマ数における委託契

約講師の担当コマ数の割合が被告主張のとおりに移していたとしても、原告において、講師職講師による職務遂行が例外というわけではない。また、原告においては、講師は、雇用契約と業務委託契約とを、その変更を含めて、毎年度、自由に選択することができるのであって、委託契約講師の割合はいかようにも変動する（ゼロになることもあり得る）のであり、制度的に講義の全てないしはほとんどを委託契約講師に遂行させることはない。

さらに、原告が授業アンケート結果等による講師評価を行い、これによって、次年度の契約コマ数やコマ単価を決定していることについても、業務遂行状況を評価し、その結果を次年度の契約条件の提示に当たって利用することは、独立した事業者に対しても当然に行われることであるし、委託契約講師は、通常、注文者が行う程度の指示等を超えて、業務の内容及び遂行方法について原告の具体的な指揮命令は受けていない。

また、原告が、生徒や保護者に対して講師職講師と委託契約講師とを区別して表示していないのは、生徒や保護者に対しては講義の担当者を表示すれば足りるからであり、委託契約講師が原告の組織の一部であることを示すことを目的としているものではない。

## (2) 契約内容が一方的・定型的に決定されていたとはいえないこと

原告が委託契約講師との間で取り交わす契約書は、コマ数、コマ単価等の属人的に決まる部分を除き、全国共通の定型のものであるが、契約の重要な要素となる業務量や業務代金等を除き、共通の契約書を用いることは、独立した事業者との間の契約においても通常あり得ることである。

また、原告と委託契約講師との出講契約における次年度のコマ単価、出講コマ数及び具体的な出講コマ（時間割）は、原告が各講師に提示する案を決定した上、各講師に対し提示し、各講師と協議の上、合意により定めるものであって、原告が一方的に決定していた事実はない。

さらに、講師職講師と原告との間でのコマ数の争いが最終的に原告の提示

どおりに確定した事例が存在したことに関しても、飽くまでも、原告は、争いを内在した合意は全体の講義編成に影響が生じるため認められないという立場であり（なお、ここでいう「争いを内在した合意」とは、合意期限までに最終合意に至らず、次年度の開講中にコマ数の変動が生じ得る余地を残した合意ということである。）、次年度の開講に間に合わせるための合意期限までに、原告と講師とが協議を尽くした結果、原告が講師の要求を受け入れてコマ数を定めることも当然あり得るものである。

(3) 委託契約講師の報酬に労務対価性は認められないこと

委託契約講師の報酬に関し、コマ単価やコマ数が授業アンケート結果等による講師評価を踏まえて増減する点については、完成させた仕事の出来栄に応じて、次回以降の発注に当たって報酬や業務量の変動し得ることは、独立の事業者であっても何ら変わることはないから、労務対価性を基礎付けない。

また、委託契約講師について、原告独自の休業補償制度が整備されていたほか、講師職講師と同じ慶弔見舞金の制度が存在することは、報酬の労務対価性を判断するための要素とはなり得ない。

そして、委託契約講師の報酬が一定期日に定期的に支払われること自体は、通常の発注者が独立の事業者に対して報酬を支払う場合と何ら変わりはなく、委託契約講師のレギュラー授業に係る報酬が税務上も給与所得として源泉徴収されることについても、原告は、国税庁の指導に従って、所得税法上の所得区分を決めているにすぎず、これをもって私法上の契約の法的性質を決定することはできない。

(4) 原告と委託契約講師との間に業務の依頼に応ずべき関係は存在しないこと

実際に、委託契約講師が原告からの業務の依頼を拒否した事例が存在することは、講師が原告からの個別の業務依頼を拒否できる状況にあったことを明確に示すものである。また、拒否した事例が少数であるのは、原告が翌年

度の出講依頼の前に、講師の出講の可否と出講可能曜日を確認しており、原告が講師の希望に沿う形で出講依頼をしているため、講師の希望との不一致が生じないからであり、この事前確認を経ずに、講師の希望を度外視して出講依頼をすれば、個別の業務の依頼拒否は相当数になるはずである。

そもそも、委託契約講師は、委託基本契約及び1学期のレギュラー授業の出講に係る委託個別契約の契約締結交渉において、諾否の自由を有しているほか、2学期及び3学期のレギュラー授業並びに各講習への出講に係る委託個別契約については、出講コマ数及び担当コマの決定に当たっては、改めて原告と協議することとされ、原告からの出講コマ数及び担当コマの提案を承諾するか否かの自由を有するものであった。

(5) 原告の指揮監督下での労務提供、一定の時間的場所的拘束はないこと

被告が指摘する講師ガイドブックやマニュアルは、講師に対する一応の目安を定めたものにすぎず、これをもって、原告が委託契約講師を指揮監督していたということはできず、原告が授業アンケートを基に授業時の発声や板書、説明方法などについて指揮監督することはない。

また、原告は、生徒に対し集团的に大学・高校等合格のための教育を施すのであって、この場合、生徒・クラスによってその授業内容が全く異なることは許されず、一定のレベルを保つ必要があるのは当然である。このため、原告において大学・高校受験等のために最適と考えるテキストを作成し、これを統一的に講師に使用させることも、業務の性質上当然のことである。他方、原告における実際の授業において、各講師は、枚数の限定は存するものの、独自に作成した補助プリントを使用することを認められており、その内容は全くの自由とされている。そもそも、予備校における授業は、教材に記載された内容のうち、大学・高校受験等に有用な部分をいかに効率よく、かつ、分かりやすく教えるかというところにその本質が存するものであり、この点に講師それぞれの創意工夫が存する。原告が委託契約講師との間で締結

する委託基本契約及び出講に係る委託個別契約において、上記の点は完全に講師の自由とされている。

さらに、レギュラー授業への出講及び各講習への出講において授業を行う場所が教室であることはその業務の性質上当然である上、チョーク等の使用する道具は教室の付属設備であって、これが教室と一体となって提供されることとなるのもまた当然のことである。また、レギュラー授業への出講及び講習への出講については、その遂行場所及び遂行時間は委託契約講師と原告との合意により決定されたものであり、講演会等での講演の業務についても、遂行場所及び遂行時間が決まっている業務を委託契約講師が引き受けたものであり、いずれも原告が一方的に指定したものではない。

2 争点2（原告がA1書記長との間で平成26年度出講契約を締結しなかったことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか）について

（被告の主張）

(1) 労組法7条1号の不当労働行為に該当すること

ア 前記1の「被告の主張」のとおり、A1書記長は労組法上の労働者である。そして、A1書記長にとって、毎年度出講契約が締結されていた中で、契約締結を望んでいたにもかかわらず平成26年度出講契約が締結されなかったことについては不利益性が認められる。

イ A1書記長が平成23年度から平成25年度までの1学期に担当した週当たりのコマ数は、小中コース2コマ、高校グリーンコース4コマの合計6コマで変更なく続いており、A1書記長は、平成25年度の1学期終了後、原告から授業アンケートの結果について面談で注意を受けたことはなかったこと等からすれば、A1書記長は、平成26年度以降も、小中コース2コマ、高校グリーンコース4コマの合計6コマで出講契約が存続することが十分に期待できる状況にあった。そして、原告がA1書記長との間の平成26年度出講契約を締結しなかったことに関し、原告がその理由と

して挙げる非締結理由①～④は、下記ウ以下のとおり、いずれも合理的なものではないことに加え、当時、本件組合は、原告がA2組合員との間の平成24年度出講契約を締結しなかったことなどが不当労働行為に該当するとして愛知県労委に救済申立てをしていたことなど、労使関係が対立していたことも踏まえると、原告は、A1書記長が本件組合の組合員であること又は正当な組合活動をしたことを理由に、A1書記長との間の平成26年度出講契約を締結しなかったというべきである。

ウ(ア) 非締結理由①については、平成25年8月8日、A1書記長が原告の校舎である町田校及び横浜校GA館の各教務室内において配布した本件文書は、有期雇用契約について、改正された法律の趣旨及び内容の解説が掲載された厚生労働省作成のものであったことから、本件組合の主義主張等が記載されたビラとは性格が異なっており、原告を批判する内容のものでもなかった。また、配布の態様も、いずれも教務執務スペースにおいて生徒がいないときに手渡したこと、配布を受けた教員が休憩中であったか、あるいは明確に休憩中といえない時間であってもごく短時間での手渡しであったものであり、原告の業務に具体的な支障を生じさせたことをうかがわせる事情はない。このように、A1書記長の町田校及び横浜校GA館における本件文書の配布行為は、本件文書の内容、その配布の態様からして、原告の業務に支障が生じるような行為ではなかったものと認められる。

(イ) 非締結理由②については、A1書記長が藤沢現役館でビラ配布行為をしたのは平成24年11月22日であり、その後も平成25年度出講契約は締結されていることからすると、当該ビラ配布行為は、平成26年度出講契約を非締結とする理由として重視すべき事情には当たらない。

(ウ) 非締結理由③については、A1書記長は、平成22年11月の本件組合の機関紙で原告の教室の塾生の人数を開示したことに関し、同年12

月17日に原告から嚴重注意の書面を受け取っているが、その後、平成23年度から平成25年度までの3年間、原告との間で出講契約が継続的に締結されていた。そうであるにもかかわらず、平成26年度出講契約の非締結の理由として、平成22年に起きた上記の出来事を挙げるのは合理的でなく、上記理由として重視すべき事情には当たらない。

(エ) 非締結理由④については、A1書記長は、原告が指摘する発言をしたことを否定しており、A1書記長が同発言をしたことを認めるに足りる証拠はない。また、A1書記長が仮に同発言をしていたとしても、原告は同発言をしたA1書記長への事情聴取等による事実確認をしていないのであって、このような原告の態度を踏まえれば、原告は、同発言がされたとする生徒からの情報を奇貨として、平成26年度出講契約を非締結とする理由に付屬的に取り入れたにすぎないといえる。

エ 以上によれば、原告がA1書記長との間の平成26年度出講契約を締結しなかったことは、不利益性が認められ、かつ、A1書記長が本件組合の組合員であること又は正当な組合活動をしたことを理由とするものであって、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

(2) 労組法7条3号の不当労働行為に該当すること

A1書記長は、平成22年3月5日の本件組合結成時からの本件組合の書記長であり、同月23日に原告に本件組合への加入を通知するとともに、平成24年8月30日の救済申立てまでに開催された本件組合と原告との団体交渉には、9回中7回出席していた。また、原告において、本件組合の機関紙等を数度配布するなどの組合活動を積極的に行っていた。このことから、A1書記長は、本件組合の中心的人物であり、原告もこれを認識していたといえる。

したがって、原告がA1書記長との間の平成26年度出講契約を締結しなかったことは、本件組合の中心的人物を原告から排除することによって、本

件組合の組織及び活動を弱体化させるものと認められ、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

(原告の主張)

- (1) 労組法上の「労働者」の定義は、労働組合による団体交渉を助成するための労組法の保護を及ぼすべき者はいかなる者かという観点から定められたものであるため、労組法7条各号のうち、労組法上の労働者であることをもって適用されるのは、同条2号のみであり、同条1号及び同条3号については労組法上の労働者に適用されない。

原告がA1書記長との間の平成26年度出講契約を締結しなかったことが労組法7条1号又は3号に該当するためには、原告が平成26年度出講契約を締結すべき法的義務又は出講契約締結に関する法律による制限が存在する必要があることから、少なくとも、原告とA1書記長との間の従前の出講契約が労働契約であることを要する。なぜならば、業務委託契約には、契約自由の原則が全面的に妥当し、契約更新条項がなければ、上記法的義務又は上記法律による制限は存しないこととなり、原告が平成26年度出講契約を締結しないことは全くの自由であり、不利益取扱いや支配介入に当たる余地はないからである。

原告とA1書記長との間の出講契約は、労働契約ではなく業務委託契約であるから、原告がA1書記長との間の平成26年度出講契約を締結しなかったことは、労組法7条1号及び3号に該当しない。

- (2) 仮に、原告とA1書記長との間の従前の出講契約が労働契約であったとしても、平成26年度出講契約の非締結は、平成25年度出講契約の期間満了後の採用の問題である。そして、最高裁平成13年(行ヒ)第96号同15年12月22日第一小法廷判決・民集57巻11号2335頁(以下「平成15年最判」という。)が説示するとおり、労組法7条1号の不当労働行為は、使用者と労働者との間の労働契約関係が成立した後の使用者の行為を規制す

るものであり、特段の事情のない限り、使用者の採用の自由にまで介入するものではない。しかるところ、被告は、原告がA1書記長との間の平成26年度出講契約を締結しなかったことについて、上記特段の事情を何ら主張していない。

(3) 原告とA1書記長との間の従前の出講契約が労働契約であり、かつ、平成26年度出講契約の非締結が採用の問題でないとしても、原告とA1書記長との間の従前の出講契約は、1学期から翌年の春期講習まで（高校グリーンコースは4月上旬まで、小中コースは2月末日まで）の期間の定めのある労働契約であり、契約更新条項もないため、原告にA1書記長との間で平成26年度出講契約を締結すべき法的義務が認められるためには、労働契約法19条の適用があることが必要である。しかしながら、原告におけるカリキュラムや時間割は生徒数や受験傾向により変動するものであり、原告が、契約締結に際し、講師に対し、長期間継続して契約することを言明したことはないことなどからすると、原告がA1書記長との間で平成26年度出講契約を締結しなかったことにつき労働契約法19条が適用される余地はない。

(4) 原告がA1書記長との間の平成26年度出講契約を締結しなかったことについては、非締結理由①～④という合理的な理由があり、A1書記長が本件組合の組合員であること又は正当な組合活動の故をもって行われたものではない。

ア 非締結理由①について、使用者がその施設の利用を労働組合に許すかどうかは、原則として使用者の自由判断にゆだねられており、使用者が許可をしなければ、文書配布行為は、直ちに施設管理権に対する具体的な侵害となる（なお、原告は、私的な文書については配布に当たり原告の許可を要しないこととしていたが、ここでいう私的な文書とは、特定個人間の手紙等の文書をいうものであった。）。そうすると、原告の許可を得ないでされたA1書記長の本件文書の配布行為は、その配布の態様を問わず、原告

の施設管理権を具体的に侵害するものであったといえる。

イ 非締結理由②について、A1書記長がC1校の校舎である藤沢現役館の教務室内で同社の許可なくビラを配布した行為は、平成24年11月に行われたものであるとはいえ、A1書記長の施設管理権を無視する姿勢を示すものであって、A1書記長が、原告に対して本件文書の配布行為について非を認めないこととあいまって、今後もA1書記長により原告の施設管理権の侵害行為が繰り返し行われるとの危惧を原告に生じさせるものであり、平成26年度出講契約の非締結の合理性を補強する事情となる。

ウ 非締結理由③について、原告が、A1書記長の本件組合の機関紙による守秘義務違反等をA1書記長との平成26年度出講契約の非締結の理由の一つとしたことは、これが約3年前のことであったものの、A1書記長の原告における秩序・ルール無視の姿勢を示すものであったからである。

エ 非締結理由④について、A1書記長が生徒に対して不安を与えるような教育者として不適切な発言をしたことは事実である。被告の主張は、A1書記長が上記発言を否定していることのみを根拠としており、事実の誤認がある。

3 争点3（原告がA1書記長に平成26年度春期講習を担当させなかったことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか）について

（被告の主張）

(1) 労組法7条1号の不当労働行為に該当すること

委託基本契約の契約期間は、小中コースについては3月1日から翌年2月末日まで、大学受験科及び高校グリーンコースについては1学期から翌年度春期講習までであり、また、原告における春期講習の実施期間は、小中コースについては3月下旬から4月上旬まで、大学受験科及び高校グリーンコースについては3月中旬から4月上旬までであった。このため、小中コースの平成26年度春期講習は、同年度の委託基本契約の業務範囲に含まれるもの

であり、高校グリーンコースの平成26年度春期講習は、平成25年度の委託基本契約の業務範囲に含まれるものであった。

小中コースの平成26年度春期講習に係る委託個別契約は、同年度の委託基本契約の業務範囲に含まれるものであることから、平成26年度の委託基本契約が締結されれば、通常、小中コースの平成26年度春期講習に係る委託個別契約も締結されたと解され、当該個別契約が締結されなかったことは、A1書記長にとって不利益であると認められる。そして、前記2の「被告の主張」(1)のとおり、原告がA1書記長と間の平成26年度出講契約を締結しなかったことが、労組法7条1号の不当労働行為に該当することからすれば、それに付随する小中コースの平成26年度春期講習を担当させなかったことも、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

また、高校グリーンコースの平成26年度春期講習は、平成25年度の委託基本契約の業務範囲に含まれるものであり、A1書記長は、原告との間で平成25年度の委託基本契約を締結していたことから、通常、高校グリーンコースの平成26年度春期講習に係る委託個別契約も締結されたと解され、当該個別契約が締結されなかったこともまた、A1書記長にとって不利益であると認められる。そして、原告が例年、春期講習について、10月頃までには講師に対し出講可能な曜日や時間帯を照会し、翌年1月下旬頃から2月上旬頃までに講師に時間割を提案していたところ、原告は、平成25年11月22日に、A1書記長に対し、本件通知文書により平成26年度出講契約を締結しない旨を通知したことからすれば、春期講習の委託個別契約に係る手続は、上記の通知と同時期であることが認められる。このことから、原告がA1書記長に高校グリーンコースの平成26年度春期講習を担当させなかったことは、平成26年度出講契約を締結しなかったことと同じく、A1書記長が本件組合の組合員であること又はA1書記長の正当な組合活動を理由とするものであることが認められ、労組法7条1号の不当労働行為に該当す

る。

(2) 労組法 7 条 3 号の不当労働行為に該当すること

前記 2 の「被告の主張」(2)のとおり、A 1 書記長は本件組合の中心的人物であり、原告もそのことを認職していたといえる。したがって、原告が A 1 書記長に平成 26 年度春期講習を担当させなかったことは、本件組合の中心的人物を原告から排除することによって、本件組合の組織及び活動を弱体化させるものと認められ、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に該当する。

(原告の主張)

(1) 労組法 7 条 1 号の不当労働行為に該当しないこと

原告において、小中コースの春期講習は、委託基本契約の契約期間が毎年 3 月 1 日から翌年 2 月末日までとされている中で、1 学期のレギュラー授業の期間中（毎年 3 月下旬ころから 4 月上旬までに行われる。）に、同レギュラー授業を中断して行われるものであった。このため、小中コースの平成 26 年度春期講習は、同コースの平成 26 年度出講契約に含まれることになる。したがって、原告が小中コースの平成 26 年度出講契約を締結していない A 1 書記長に対し、同コースの平成 26 年度春期講習を担当させなかったのは当然のことであった。

他方、高校グリーンコースの春期講習は、小中コースの春期講習とは異なり、委託個別契約の締結をもって行うものとされており、当該年度の出講契約に当然に含まれるものではなかった。このため、高校グリーンコースでは、次年度のレギュラー授業への継続性を考慮し、次年度の 1 学期に講義を依頼する予定の講師が春期講習を担当することとなっていた。しかるところ、A 1 書記長については、高校グリーンコースについても平成 26 年度出講契約を締結しないこととしていたため、同コースの平成 26 年度春期講習を担当させなかったものである。

以上のように、原告は、小中学生に関する春期講習については平成 26 年

度出講契約が締結されていないことから当然に、また、高校グリーンコースの春期講習については原告の内部運用に従って、A1書記長に対して平成26年度春期講習を担当させなかったものであり、いずれにせよA1書記長が本件組合の組合員であること故にされたものではない。

(2) 労組法7条3号の不当労働行為に該当しないこと

原告がA1書記長に平成26年度春期講習を担当させなかったことは、本件組合の中心的人物を原告から排除させることによって本件組合の組織及び活動を弱体化させるという不当労働行為意思によるものでもなく、これが、労組法上の支配介入に当たることもない、

4 争点4（原告が本件組合から平成26年3月4日に申し入れられた団体交渉に応じなかったことが労組法7条2号の不当労働行為に該当するか）について（被告の主張）

本件組合は、平成26年3月4日、原告に対し、A1書記長の平成26年度出講契約を締結しなかったことの是非及び平成26年度春期講習を担当させなかったことの是非を議題とする団体交渉を申し入れた。そうしたところ、原告は、原告とA1書記長との間の契約は労働契約ではなく業務委託契約であって、同人との契約締結に係る問題は労働条件ではないことを理由として団体交渉を拒否した。

しかしながら、前記1の「被告の主張」のとおり、A1書記長は労組法上の労働者であるから、上記団体交渉の議題は、義務的団交事項に当たる。また、原告において、当該団体交渉を拒否する正当な理由があったとは認められない。

したがって、原告が、上記団体交渉に応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

(原告の主張)

そもそも、前記1の「原告の主張」のとおり、A1書記長は労組法上の労働者ではないことから、同人との間の出講契約の締結等をめぐる問題は団体交渉

の議題になり得ない。

また、原告は、かつて、本件組合が東京都労働委員会に申し立てた不当労働行為救済申立事件において、本件組合との間で「平成22年4月から始まる予定の新たな講師制度の下で、原告と雇用契約を締結した講師が加入する労働組合から団体交渉の開催を申し入れられた場合について、労働組合法に則り、原告はこれに応ずることを確認した。」との内容を含む和解を成立させ、業務委託契約の契約形態を選択して原告と出講契約を締結した委託契約講師については、原告に団体交渉に応じる義務がないことを本件組合との間で確認した。したがって、この点からしても、委託契約講師であるA1書記長の出講契約の締結をめぐる問題が、原告と本件組合との団体交渉の議題となることはない。

さらに、原告がA1書記長との間の平成26年度出講契約を締結しなかったこと及び平成26年度春期講習を担当させなかったことが、不当労働行為に該当しないことは前記2及び3の「原告の主張」のとおりである。そうすると、原告は、上記のような措置を撤回又は変更する義務はなく、これによってA1書記長の平成26年度における処遇は確定しており、団体交渉でこれを取り上げる余地はない。したがって、本件組合が上記のような措置の撤回又は変更そのものを求める団体交渉を申し入れても、原告にはこれを応諾する義務は存しない。

以上の理由から、原告は、本件組合との団体交渉には応じないこととしたのであり、これが労組法7条2号の不当労働行為に該当することはない。

## 5 争点5（救済内容の適法性）について

（被告及び被告補助参加人の主張）

- (1) 本件の救済命令における救済方法が労働委員会の裁量の範囲内であること  
労働委員会の救済命令は、不当労働行為を事実上是正するために行う行政処分であり、広範な裁量権を有する。そして、前記2の「被告の主張」(1)イのとおり、A1書記長については平成26年度以降も6コマの出講契約が存

続することが十分に期待できる状況にあったと認められることから、A1書記長を平成25年度と同様の条件で復職させることを命じるのも適当であって、裁量の範囲内の救済方法として当然に認められる。また、カリキュラムの編成の決定権は原告にある以上、A1書記長を復職させることも当然に可能であると認められる。

(2) 中間収入控除がされるべきものではないこと

ア 不当労働行為の救済制度の趣旨に鑑みれば、労働委員会は、具体的な救済方法として使用者にバックペイを命ずるに際し、中間収入控除の要否及びその額を決定するに当たり、不利益取扱いにより組合員個人が受ける個人的な経済的被害を救済する観点及び組合活動一般に対する侵害を除去し、集団的労使関係秩序を回復、確保する観点から総合的に考慮する必要がある（最高裁昭和45年（行ツ）第60、第61号同52年2月23日大法廷判決・民集31巻1号93頁）。

イ 本件に関し、まず、個人的な経済的被害の面について見ると、A1書記長は、原告との平成26年度出講契約が非締結となった当初、自身のキャリアを活かせる集団授業の仕事を求めて、集団授業を多数開講できる大手予備校での就労を目指したが、原告との係争に関する情報が広まる中で、3か所以上の予備校に接触するも採用に至らなかった。そこでやむなく、平成30年からは、いわゆる個別指導塾3校を含む複数の就労先で就労を開始したが、個別指導塾は原告のような大手予備校と比べて一般に経営基盤が弱く、現に、A1書記長の就労先の一つは新型コロナウイルス感染症の拡大の中で突然閉校し、仕事量の激減などに直面していた。また、個別指導塾においては、講師としての登録と実際の就労とが必ずしも直結しないこと、昼夜問わず休日の対応も求められること、直前の受講キャンセルに補償がないことなどの状況があった。このように、個別指導塾における就労は、A1書記長にとって、原告における就労と比較してより重い精神

的、肉体的負担を伴うものであった。

A 1 書記長の平成 30 年から令和 3 年までの就労による収入額は、最高額であった平成 30 年においても 281 万 8382 円であり、平成 25 年度の原告からの報酬額 444 万 2368 円の約 6 割程度にとどまる。しかも、平成 30 年の上記収入額は、4 か所の就労先からの収入を合計したものであり、原告から平成 26 年度出講契約を非締結とされたことによって、A 1 書記長にとって、大手予備校でレギュラー授業及び各講習を担当する講師としての職を失い、個別指導塾等での就労を組み合わせることで生計を立てることを余儀なくされた打撃は、軽少ではなかった。

ウ また、原告において平成 2 年度から平成 25 年度まで 24 年にわたり勤務してきた A 1 書記長が、原告から本件組合の組合員であること又は正当な組合活動の故に平成 26 年度出講契約を非締結とされたことは、本件組合の組合員に大きな威圧効果をもたらし、組合活動意思を委縮させたことが容易に推認され、加えて、組合活動の中心的人物が原告の職場から排除されることは本件組合の組織及び活動を弱体化させるものであるから、これらにより、本件組合の組合活動一般に対し重大な制約的効果が与えられたものといえる。

エ このように、本件における個人的な経済的被害の救済及び組合活動一般に対する侵害の除去の両面を踏まえると、A 1 書記長が原告との平成 26 年度出講契約を非締結とされた以降、他の就労先で就労して得た収入は、機械的に中間収入として控除されるべきものではない。

### (3) 小括

以上によれば、本件初審命令の救済内容を是認する本件中労委命令に、裁量権の範囲を逸脱した違法はない。

### (原告の主張)

(1) 本件の救済命令の内容が私法的法律関係から著しくかけ離れており、かつ、

原告に不可能を強いるものであること

救済命令の適法性は、不当労働行為を事実上是正することによって将来の労使関係を労働組合の承認尊重・団体交渉関係の円滑の理念に即して正常化するという制度目的達成に必要かつ相当な命令か否かが一般的基準となり、労働委員会は、私法的法律関係から著しくかけ離れた救済を命じることはできない。しかるところ、本件初審命令が示した救済内容（本件初審命令の本文1項～4項）は、原告とA1書記長との間の出講契約が業務委託契約である点、仮に労働契約であったとしても、採用の問題である点や労働契約法19条の適用がない点に鑑みて、私法的法律関係から著しくかけ離れた内容であるばかりか、上記の一般的基準にも反するものであって不適當である。

また、原告において、講師との契約条件は毎年度、雇用契約か業務委託契約かについての講師の希望、各科目の総コマ数、出講可能曜日、授業アンケート結果、契約面談等により変動するものであって、前年度と同一内容の契約ということはない。そうであるにもかかわらず、原告における講師の契約手続を無視して、A1書記長を「平成25年度と同様の条件で速やかに就労させなければならない。」と命ずるのは、原告に不可能を強いるものであり、裁量権の範囲を逸脱している。

さらに、原告において、講師との間の契約条件が前年度と同一内容ではないことは、平成26年度以降の全ての年度の出講契約においても、また、春期講習においても同様である。そして、原告と講師との間の出講契約が、出講コマ数、コマ単価及び具体的な出講コマを前提として締結される性質を有する以上、平成26年度以降現在に至るまで、A1書記長の報酬総額は、常に変動する可能性があったのであり、その変動可能性を一切無視して、平成25年度と同様の条件により算出される報酬相当額を支払うことを命ずるのは、法律上も事実上も、A1書記長に保障されていない報酬の補填を原告に強いるものであり、裁量権の範囲を逸脱している。

(2) 中間収入の控除がされていないこと

ア A1書記長は、平成26年3月1日から本件中労委命令がされるまでの間、以下のとおり、原告以外の他の就労先で就労して収入を得ていた。

(ア) C2校

就労先 一般社団法人C2

就労期間 平成30年3月から同年11月まで

賃金 上記9か月で94万2400円

(イ) C3校

就労先 合同会社C3

就労期間 平成30年5月から令和元年12月まで

賃金 平成30年は講演料として83万5982円、平成31年（令和元年）は給与で37万円と講演料で20万円との合計57万円

(ウ) C4校

就労先 株式会社C4

就労期間 平成30年6月から令和2年2月まで

賃金 平成30年は講師料として57万6000円、平成31年（令和元年）は68万7000円、令和2年は21万9000円

(エ) C5校

就労先 株式会社C5

就労期間 平成30年4月から現在まで

賃金 給与として平成30年は46万4000円、平成31年（令和元年）は96万8000円、令和2年は105万7685円、令和3年は55万6140円

イ A1書記長は、原告に出講していた平成25年度以前には、平成30年以降の就労先での勤務時間帯と同一の時間帯に、他で就労しようとはしなかったにもかかわらず、平成30年以降、他の就労先で就労するようにな

ったというのであるから、上記時間帯における就労は、従前の原告における就労からの解放によって可能となったものである。

また、A1書記長は、平成26年度から平成29年度までの間は、貯金を取り崩して生活することができたので、他の就労先で就労しようとしなかったにすぎず、平成30年以降、他の就労先での就労を決意すると、C2校（同年3月から）、C3校（同年5月から）、C4校（同年6月から）及びC5校（同年4月から）とほぼ同時期に4か所の就労先で塾講師又は予備校講師としての就労を開始することができたのであるから、A1書記長の再就職は容易であったといえる上、その業務が従前の労務と比較して、より重い精神的、肉体的負担を伴うようになったものではなかった。

さらに、A1書記長が上記就労先から得た収入は、平成30年分を合算すると、281万8382円（＝94万2400円（C2校）＋83万5982円（C3校）＋57万6000円（C4校）＋46万4000円（C5校））となる。これは、A1書記長が平成25年度において原告から支払を受けた報酬合計444万2368円（平成25年度高校グリーンコース263万4038円、同年度中学グリーンコース173万9534円、平成24年度高校グリーンコース春期講習6万8796円）と比較しても、決してそんな色のない金額である。

ウ また、原告がA1書記長との平成26年度出講契約を締結しなかったことが、本件組合の組織や活動に及ぼした制約的効果が大きかったとの事情もない。すなわち、元々原告の講師は、出講契約上、講義時間に出講先の校舎へ赴いて講義を行えば足り、長時間にわたり事業場内にとどまることが想定されていないし、講師ごとに出講先の校舎が異なるから、本件組合の組合員である講師が本件組合の活動を行う場合には、原告の施設外で行われることが通常である。そして、本件組合によるA1書記長に係る救済の追加申立てから現在までの間、A1書記長が原告施設内の立入りを拒否

されたからといって、本件組合の組合活動が弱体化する様子は全くない。

むしろ、本件組合の組合活動は、ますます活発に行われている。

エ そうすると、中間収入を控除しないでバックペイの支払を命じた本件初審命令の救済内容（本件初審命令の主文2項及び3項）及びこれを是認した本件中労委命令は、中間収入の控除の問題に関する労働委員会の裁量権の基準を設定した前掲最高裁昭和45年（行ツ）第60、第61号同52年2月23日大法廷判決に照らしても、裁量権の範囲を逸脱することが明らかである。

### (3) 小括

以上のとおり、本件初審命令の救済内容とこれを是認した本件中労委命令は、私法的法律関係から著しくかけ離れた内容であるばかりか、原告に不可能を強いるものであること、中間収入を控除しないでバックペイ命令を发出していることから、裁量権の範囲を逸脱した違法なものである。

## 第4 当裁判所の判断

### 1 認定事実

前記第2の1の前提事実に加え、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

#### (1) 当事者等

##### ア 原告

原告は、大学受験予備校を主体に教育を行い全国に校舎を設置するいわゆる大手予備校であり、平成27年11月当時の講師数は1450名、職員数は1276名である。原告には、平成26年当時、大学受験科、高校グリーンコース、小中コース等が存在し、大学受験科及び高校グリーンコースについては、東日本本部、中部本部、近畿本部及び西日本本部が各担当エリアを運営し、小中コースについては、現役生進学事業本部小中学生事業部（以下「小中学生事業部」という。）が運営していた。

## イ C1校

C1校は、原告を中核とするXグループに属する株式会社で、原告と有機的に連動し、現役館、Wings等の主に中学生、高校生に向けた受験支援サービスを提供している。

## ウ 本件組合

本件組合は、原告で就労する講師により組織される労働組合であり、平成22年3月5日、A3分会の分会として結成された。その後の平成31年4月7日に上記A3分会が単組化してA3組合と名称を変更したことに伴い、本件組合は、同日からA3組合の分会となり、現在の名称に改称した。

本件組合は、その結成以降、平成26年3月10日に原告から団体交渉の申入れに応じない対応をされるまでの間、原告との間で様々な事項を議題として団体交渉を開催してきた。

本件組合において、平成27年11月当時に公然化している組合員数は、A1書記長を含めて約10名であった。

## (2) 原告の授業及び講習の概要

### ア レギュラー授業

原告は、大学受験科では「基礎シリーズ（1学期）」、「完成・実戦シリーズ（2学期）」及び「突破シリーズ（3学期）」という名称の授業を、高校グリーンコース及び小中コースでは「1学期」、「2学期」及び「3学期」という名称の授業をそれぞれ実施し、これらをレギュラー授業と総称していた。

### イ 講習

原告は、大学受験科、高校グリーンコース及び小中コースのいずれについても、夏期、冬期、直前及び春期の講習を実施していた。

### ウ レギュラー授業及び講習の実施時期

原告における、レギュラー授業及び各講習の実施時期は、以下のとおりであった。

	大学受験科	高校グリーンコース	小中コース
1 学期	4 月～7 月		3 月～7 月
2 学期	9 月～12 月		
3 学期	1 月上旬～同中旬	1 月上旬～2 月下旬	
夏期講習	7 月中旬～8 月下旬		
冬期講習	12 月中旬～1 月上旬		
直前講習	1 月中旬～3 月上旬		1 月中旬～ 2 月上旬
春期講習	3 月中旬～4 月上旬		3 月下旬～ 4 月上旬

(3) 原告と講師との間で締結される出講契約等

ア 平成21年度以前の出講契約について

平成21年度以前、原告が講師との間で締結する出講契約は、その契約形態として業務委託契約と雇用契約とが存在し、業務委託契約の形態で出講契約を締結した講師は非常勤講師、雇用契約の形態で出講契約を締結した講師は専任講師とされていた。

非常勤講師は、原告との間で、業務委託契約の形態で、年度ごとに、「出講にあたっての契約書」と題する契約書を取り交わして委託基本契約を締結した上で、個別業務ごとに委託個別契約を締結し、業務ごとに報酬の支払を受けていたものであり、兼職は禁止されていなかった。委託基本契約の契約期間は、大学受験科及び高校グリーンコースを担当する非常勤講師については、1学期から翌年の春期講習まで（4月中旬から翌年4月上旬まで）、小中コースを担当する非常勤講師については、3月1日から翌年2月末日までとされていた。

専任講師は、原告との間で、雇用契約の形態で、年度ごとに、専任講師契約を締結し、月額での給与に加え、諸手当、夏期・冬期賞与の支払を受けていたものであり、兼職は禁止されていた。専任講師契約の契約期間は、4月1日から翌年3月31日までとされていた。また、専任講師は、特段の事情がない限り、60歳まで毎年、契約締結（更新）することが保障されていた。

原告は、講師のレギュラー授業の出講について、前年度の授業アンケートの結果等による講師評価を踏まえて各講師に対しコマ単価やコマ数を提示していた。なお、非常勤講師については、出講コマ数の削減が厳しく行われ、評価が極めて低い非常勤講師は、翌年度の出講契約が締結されないこともあったのに対し、専任講師については、原則として兼職が禁止されていることなどから、コマ数の削減は抑制的に行われていた。

#### イ 平成22年度以降の出講契約について

原告は、平成22年度以降、従来の非常勤講師及び専任講師の制度を廃止し、年度ごとに講師が出講契約の契約形態を雇用契約と業務委託契約から選択する制度を導入し、業務委託契約の形態の出講契約を締結した講師は委託契約講師、雇用契約の形態の出講契約を締結した講師は講師職講師とされた。

平成22年度から平成26年度までの原告の全講師数に占める委託契約講師数の割合は次のとおりであった。

	委託契約講師数	全講師数	割合
22年度	625人	1582人	39.5%
23年度	570人	1533人	37.2%
24年度	569人	1536人	37.0%
25年度	560人	1539人	36.4%
26年度	550人	1550人	35.5%

また、平成22年度から平成25年度までの大学受験科及び高校グリーンコースの全コマ数に占める委託契約講師の出講コマ数の割合は、次のとおりであった。

	委託契約講師の出講コマ数	全コマ数	割合
22年度	2164コマ	8830コマ	24.5%
23年度	2259コマ	9103コマ	24.8%
24年度	2281コマ	9337コマ	24.4%
25年度	2445コマ	9635コマ	25.4%

#### ウ 委託契約講師と講師職講師の契約内容の異同等

(ア) 委託契約講師は、年度ごとに、原告との間で、講師業務委託基本契約書（以下「基本契約書」という。）を取り交わして委託基本契約を締結した上で、個別業務（レギュラー授業出講の業務や、講習への出講等のレギュラー授業出講以外の業務）ごとに委託個別契約を締結していた。なお、委託基本契約の内容は、出講コマ数、コマ単価等の一部を除き、全国の委託契約講師において共通かつ定型のものであった。

委託基本契約の契約期間は、大学受験科及び高校グリーンコースを担当する講師については、1学期から翌年の春期講習までとされ、小中コースを担当する講師については、3月1日から翌年2月末日までとされていた。

委託契約講師の報酬は、いずれの業務についても、毎月15日締めで計算の上、当月末日に支払われた。レギュラー授業及び講習に係る報酬額は、出講した月間コマ数にコマ単価を乗じた額とされ、当該コマ単価は、基本となる1時限分の授業時間（大学受験科及び高校グリーンコースは90分、小中コースは60分）について定められるが、授業時間がこれと異なる場合は、当該基本となる1時限分の授業時間に係るコマ単

価を基準とし、授業時間数に比例して算出された。その他の業務に係る報酬額は、原告が決定した1時間や1件当たりの基準単価に、従事した時間数や件数を乗じた額とされた。なお、報酬は一部を除き所得税の源泉徴収がされ、このうち、レギュラー授業に係る報酬は給与所得として所得税の源泉徴収がされた。

委託契約講師は、兼業及び競業については個別の契約内容によることとされており、実際に兼業している委託契約講師は存在した。他方、基本契約書上、委託契約講師が、原告から委託を受けた業務について、原告の事前の書面による承諾を得ることなくその全部又は一部を第三者に再委託することは禁止されており、実際に再委託が行われたことはなかった。

委託契約講師は、基本契約書上、原告が設置した設備や器具を出講業務にあたり使用することができるものとされていた。また、委託契約講師は、基本契約書に定められた秘密保持義務として、契約の履行に際し知り得た一切の情報について契約期間内だけでなく契約期間終了後も履行目的以外に使用しない義務、及びその秘密を守る義務を負っていた。

委託契約講師は、労災保険、雇用保険及び私学共済の対象ではなかったが、原告の休業補償制度の適用があり、休業4日目から契約期間内の6か月及びその後1年間の契約待機期間中は一定額が支給されることになっていた。また、レギュラー授業を担当する委託契約講師については、本人が結婚したときや家族が死亡したとき等、一定の場合に慶弔見舞金が支給される制度が存在し、この制度は講師職講師と共通であった。

小中コースの授業を担当する委託契約講師は、講師職講師とは異なり、契約上の義務としては授業前30分の生徒対応をすることは求められていなかったが、原告は、委託契約講師にも上記対応をするよう依頼をしており、講師評価において、上記対応をしなかった場合にマイナス評価

がされることはなかったが、上記対応をした場合にはプラス評価がされていた。

委託契約講師は、C 1 校の授業へ出講する場合には、別途C 1 校との間で業務委託契約を締結していた。

- (イ) 講師職講師は、年度ごとに、原告との間で、講師職労働条件通知書兼労働契約書（以下「講師職労働契約書」という。）を取り交わして講師職労働契約を締結し、講師職就業規則の適用を受けた。

講師職労働契約の契約期間は、大学受験科及び高校グリーンコースを担当する講師職講師については4月1日から翌年3月31日までとされ、小中コースを担当する講師職講師については3月1日から翌年2月末日までとされた。

講師職講師の給与は、レギュラー授業の年間コマ数にコマ単価を乗じ、12で除した額が基本給として、講習及びその他の業務については手当として、毎月15日締めで当月末日に支払われた。

講師職講師は、兼業及び競業は原則禁止であるが、申請により一定の範囲で可能となっていた。

講師職講師がC 1 校の授業に出講する場合には、原告からの出向として扱われていた。

## エ 出講契約等の締結の手順

- (ア) 委託基本契約及び委託個別契約のうち1学期のレギュラー授業の出講に係るもの並びに講師職労働契約の締結手順は、以下のとおりであった。

- a 原告は、次年度における各科目のコマ数について、次のとおり決定する作業を行っていた。

すなわち、大学受験科においては、文部科学省が公表する全国の学校基本調査（詳報）等のデータを基に、次年度の予想浪人数を算出し、それにこれまでの実績を基に算出した浪人数中原告での受講が予想さ

れる割合を乗ずる方法によって、次年度における原告の受講予定者の人数を推計し、次年度における各科目のコマ数を決定していた。また、高校グリーンコースにおいては、学校基本調査における各県の高校生数及び次年度における原告の事業計画を基に、次年度における各科目のコマ数を決定していた。そして、小中コースにおいては、各教室長の要望と前年度生徒数の実績を基に、次年度におけるコマ数を決定していた。

- b 原告は、前記 a のコマ数決定作業と並行して、次年度に出講を依頼する予定の講師に対して、次年度 1 年間の出講の意向の有無、出講可能な曜日、時間帯、校舎等を文書により照会していた。
  - c 原告は、次年度に出講を依頼する予定の講師に対して、次年度の契約形態は、雇用契約又は業務委託契約のいずれを選択するかを文書により照会していた。
  - d 原告は、前記 b で確認した出講可能な曜日、時間帯等や授業アンケート結果等による講師評価を基に、次年度のコマ単価、依頼する授業のコマ数及び時間割を決定し、次年度に出講を依頼する予定の講師に対してこれらを提示していた。
  - e 原告は、前記 d の提示をした講師との間で次年度の出講契約の締結に向けた面談を行い、当該講師との間で、次年度のコマ単価、依頼する授業のコマ数及び時間割について協議をする機会を設けていた。
  - f 原告は、講師との間で合意に至った場合、当該講師に対し、当該講師が選択した契約形態に応じて基本契約書又は講師職労働契約書を送付し、当該講師から署名・押印がされた上記各契約書の返送を受けて契約を締結していた。
- (イ) 委託契約講師の委託個別契約のうち、1 学期のレギュラー授業以外の出講に係るものの締結手順については、以下のとおりであった。

- a 委託契約講師は、当該年度の委託基本契約の締結後は、病気等の特殊な事情変更がない限り、当該年度の途中で出講を辞退することはなかった。そして、基本契約書には、個々の業務の委託については委託個別契約の締結をもって行う旨の記載があるが、原告は、2学期及び3学期のレギュラー授業の出講に係る委託個別契約については、基本的には時間割が前学期と同一であるため、新たに開講する講座を除き、委託契約講師に対して出講可能な曜日、時間帯等の照会は行っておらず、原則として原告と委託契約講師との間で出講コマ等を確認することで委託個別契約が締結されたものとしていた。
- b 原告は、講習の出講について、小中コースの直前講習及び春期講習を除き、講習の出講を依頼する予定の委託契約講師に対して、出講可能な曜日、時間帯等を照会しており、高校グリーンコースの春期講習については、例年10月頃、出講可能な曜日や時間帯を照会し、翌年1月下旬頃から2月上旬頃までに委託契約講師に時間割を提案していた。原告は、照会結果を基に、時間割表を作成した上で、委託契約講師に提案し、当該講師の意向を確認することで契約を締結していた。
- c 基本契約書には、2学期及び3学期のレギュラー授業についての出講内容の協議が整わず、委託個別契約が成立しなかったときには、業務委託基本契約が終了する旨の定めがあった。
- (ウ) 原告と講師との間で出講契約を締結する際に、以下のとおり、講師側から原告の提示した内容に異議が出された事例があった。
- a 委託契約講師が原告からの委託個別契約の打診を拒否した事例は、平成24年度の夏期講習において1件、平成25年度のレギュラー授業及び夏期講習において各1件あった。平成24年度の夏期講習の事例は、原告と委託契約講師との間で日程調整をした後に、当該講師から都合が悪いと断りがあったものであった。

b 講師職講師を希望していた講師が、平成23年度のレギュラー授業のコマ数について、原告から、前年度から1コマを減らした3コマを提示された際、双方の考えが合致している3コマについては合意をしつつ、1コマを減らすことについては争う旨を伝えた事例があった。原告は、その意見は、原告からの契約の申込みに変更を加えて承諾するものであり、民法528条にあるとおり申込みの拒絶とともに新たな申込みをしたものとみなされ、争いを内在した合意となり、原告の講義編成全体に影響が生じるため認められないとした上で、指定の日時までに原告が申し込んだ契約内容についての諾否を連絡するよう指示する文書を送付し、最終的に原告の提示どおりに合意がされた。

オ 原告における講師の評価制度について

(ア) 原告は、大学受験科及び高校グリーンコースの授業を担当する講師に対し、授業アンケート結果を活用した評価Ⅰ（授業についての評価）と、教務部長や校舎長等が評価を行う評価Ⅱ（業務・運営協力についての評価）を踏まえた総合評価に、エリア本部長及び教務部長の評価を加味して講師評価を行う制度を採用していた。原告は、上記の講師評価を基に、講師との次年度の出講契約を締結するかの判断や講師に提示する次年度のコマ数、コマ単価等を決定していた。

原告は、評価Ⅰについては、授業アンケートの項目のうち、「授業全体の内容」の「満足」・「不満」と、「力はついてきたと思うか」の「ついてきた」・「ついていない」の平均値を視点として評価し、評価Ⅱについては、「校舎における塾生（生徒）指導や校舎業務への協力」として授業前後や空き時間での質問対応等の状況等を、「エリア業務への協力や塾生募集への寄与」として高校・大学に対する営業活動への協力、イベントや講習からの一般生入塾率等を、「教材作成・研究開発への協力」としてテキストや模試作成を担当しているか等を視点として評価していた。

なお、上記の評価の視点は、講師職講師についてのものであるが、委託契約講師についても、委託基本契約及び委託個別契約に基づき原告が委託した業務について、上記の視点をベースにした評価を行う旨が平成22年1月13日付けの文書で各講師に通知されていた。

- (イ) 原告は、小中コースの授業を担当する講師に対し、生徒指導力、生徒募集力、教務協力度、勤怠・その他を基準として講師の総合的な評価を行い、その結果を踏まえて、講師との契約更新の判断や講師に提示する次年度のコマ数、コマ単価等の決定を行っていた。

上記の基準のうち、生徒指導力については、1学期と2学期に各1回実施する授業アンケート結果や生徒への個別フォロー等を、生徒募集力については、生徒の退塾状況や生徒の増加・継続状況等を、教務協力度については、イベントや原稿作成への協力等を、勤怠・その他については、勤怠、入試情報知識量等を、それぞれ視点としていた。

- (ウ) 原告は、大学受験科、高校グリーンコース及び小中コースのいずれにおいても、1学期の授業アンケート結果が悪かった講師に対し、2学期に向けて面談を行い、注意を行っていた。

- (エ) 平成22年度以降、講師評価の結果が悪かったために次年度の出講契約が非締結となった講師は、平成23年度出講契約について2名、平成24年度出講契約について9名、平成25年度出講契約について5名、平成26年度出講契約について5名、平成27年度出講契約について3名であった。これら次年度の出講契約が非締結となった講師は、非締結となるまでに出講コマ数が漸次削減され、非締結となる前年度の出講コマ数は1コマ又は2コマである場合が通例であった。

#### カ 講師の業務遂行等

- (ア) 講師は、レギュラー授業及び講習について、原告が定める時間割中の出講コマの授業時間に、指定された教室において、原告が指定したテキ

スト及び教材並びに原告が用意したマイク、チョーク、板書用の器具等を用いて授業を行っていた。そして、講師は、授業終了後、「進度・宿題連絡表」に授業の進捗状況、生徒に課した宿題内容等を記載し、原告に提出することとなっていた。

また、講師は、レギュラー授業及び講習以外に、質問待機・個別指導、授業外での講演、会議への出席、面談・相談対応等についても、決められた日時及び場所において従事することとされていたが、教材・模試の作成や持ち帰りでの採点については、遂行日時及び場所は自由とされていた。

(イ) 原告は、講師に対して、契約形態にかかわらず、授業の実施に際して以下の文書を配付していた。

a 講師ガイドブック

原告は、大学受験科及び高校グリーンコースを担当する講師に対し、毎年度、講師ガイドブックを配付していた。同ガイドブックには、「授業について」として、「授業準備にはテキストのマニュアルをお役立てください。各テキストのマニュアルで、十分に予習を行って授業に臨んでください。」「講義は指定された教材でカリキュラムに則って進めてください。」「各シリーズ（学期）第1講目には自己紹介を行い、授業方針やテキストの予・復習方法についてご説明ください。」「授業では、声は大きく明瞭に、板書は後ろの席の生徒にまでよく分かるようになるべく大きく読みやすい字をお書きください。」「授業は、開始・終了時間を厳守し、決められた時間を過不足なくお使いください。」「指定された範囲は必ず終了するようお願いいたします。講ごとに学習範囲が定められています。特に高校グリーンコースは、振替受講制度がありますので、必ず各講ごとに完結してください。」「プリント配付は原則として禁止します。(略) やむを得ず補助教材としてプリントをご使用

の場合は、次の枚数までとします。(略) 1回の授業につきプリント原稿はB4サイズ(両面印刷可)で1枚とします。」「テストゼミ(前半テスト・後半解説)の場合、(略)テスト中は教室に待機し、机間巡視しながら解答具合をチェックし、後半の解説に反映させてください。」等、16項目の記載がされていた。また、同書には、「休講や遅刻のないようお願いします。」との記載や地震・火災などの緊急非常事態発生時の対応、設備の使用、個人情報保護の取組、ハラスメント防止・対策に関するガイドライン等についての記載がされていた。

b 「小中学生事業部 ご出講契約に関する確認・付随事項」と題する書面

原告は、小中コースを担当する講師に対し、毎年度、「小中学生事業部 ご出講契約に関する確認・付随事項」と題する書面を配布していた。同書面には、「授業運用についてのお願い」として、「休講や遅刻のないようお願いいたします。」「授業は決められた時間を過不足なく使ってください。」「講ごとに学習範囲が定められています。(略)各講で指定された範囲を必ず終了してください。」「講義は指定された教材によりカリキュラムに則って進めてください。」等の記載がされているほか、ハラスメント防止、個人情報保護等に関する記載がされていた。

c 講師用ガイド

原告は、小中コースを担当する講師に対し、講師用ガイドを配付していた。同ガイドには「授業を担当していただくにあたって、ご留意・ご協力いただきたい点」として、「生徒は講師の動きのある授業を好みます。従って教壇に着席したままでの授業はおやめください。」「テキストは各講(各章)ごとに学習範囲が定められています。実力テストは予定された授業進度に沿って出題されますので、遅れないよう進行させてください。」「退塾防止・講習の受講率・次学期(次年度)への

継続率などについては、担当講師みなさんの責任とお考えください。」  
等と記載されていた。

d 教材マニュアル及び指導方針

原告は講師に対し、教材マニュアル及び指導方針を配付していた。  
同マニュアルには授業の対象・レベル、ねらい、授業形式、全体構成、  
留意点等が記載されており、同指導方針には1学期から3学期までの  
各授業週数が表示されていた。

キ 講師の契約形態に係る第三者への表示等

- (ア) 原告は、レギュラー授業及び講習の生徒の募集に当たって、入塾案内、  
入塾要項及び講習案内を作成し、講師の氏名等を掲載していたが、生徒  
やその保護者等の第三者から見て、それぞれの講師が講師職講師である  
か委託契約講師であるか分かるようになっていなかった。
- (イ) 原告は、生徒や保護者から、担当の講師にもっと質問に答えてほしい、  
面倒をみてほしい等の要望があった場合、生徒や保護者に対し、当該講  
師は委託契約講師であり拘束時間に制約があるとの説明はせず、当該講  
師に対して、生徒の対応をするよう依頼していた。

(4) A1書記長の平成26年度出講契約の非締結に至る経緯等

ア A1書記長の経歴等

- (ア) A1書記長は、原告との間で、平成2年度から平成21年度までは非  
常勤講師として、平成22年度から平成25年度までは委託契約講師と  
して、小中コースに係る出講契約を約23年間にわたり毎年度締結して  
いたほか、平成13年度から平成21年度までは非常勤講師として、平  
成22年度から平成25年度までは委託契約講師として、高校グリーン  
コースに係る出講契約を約13年間にわたり毎年度締結していた。

この間、A1書記長は、上記各コースに関して、常にレギュラー授業  
の1学期、2学期及び3学期並びに春期、夏期、冬期及び直前の各講習

を担当していた。

(イ) A1書記長は、平成6年頃から、C1校との間でも出講契約を締結していた。なお、A1書記長は、平成9年から2年間、原告及びC1校以外の予備校と兼業をしたことがあったものの、少なくとも平成22年度から平成25年度までは、原告及びC1校以外から収入を得たことはなかった。

(ウ) A1書記長は、本件組合の結成時からの組合員であり、平成22年3月23日には原告に対して本件組合への加入を通知した。また、A1書記長は、本件組合の結成以降、本件組合がA2組合員等との関係で平成24年8月30日に愛知県労委に救済申立てをするまでに開催された本件組合と原告との間の団体交渉のほとんどに出席していた。

イ A1書記長の平成22年度から平成25年度までの出講状況等

(ア) A1書記長の平成22年度から平成25年度までの1学期に担当した週当たりのコマ数は、以下の表のとおりであった。

	小中コース	高校グリーンコース
平成22年度	8コマ	4コマ
平成23年度	2コマ	4コマ
平成24年度	2コマ	4コマ
平成25年度	2コマ	4コマ

(イ) A1書記長は、平成25年度の1学期終了後、原告から授業アンケート結果について、面談で注意を受けたことはなかった。

ウ 原告の本件組合による文書配布に対する平成22年度から平成24年度までの対応等

(ア) 本件組合は、平成22年11月、組合機関紙を原告の東京や名古屋にある校舎等で配布した。

原告は、平成22年12月17日、本件組合の執行委員長であるA4

(以下「A4委員長」という。)、A1書記長等に対し、上記機関紙には不実の記載や守秘義務に反した事実の開示等があり、また、同紙を含む情宣活動文書の発行・配布の過程には秘密保持義務違反や原告の施設管理権侵害等の違法な行為を包含しているおそれがあると認識していることから、嚴重に警告・注意する旨を書面で通知した。

- (イ) A4委員長は、平成24年11月21日、原告の校舎である町田校の講師室において「Zユニオン・弁護士学習会」を表題とするビラを講師数人に配布した。また、A1書記長は、同月22日、C1校の校舎である藤沢現役館の講師室において、上記ビラを講師数人に手渡した。

原告は、平成24年12月7日、本件組合に対し、同年11月21日にA4委員長が町田校の講師室において「Zユニオン・弁護士学習会」と題する本件組合のビラを許可なく配布したことが原告の施設管理権を侵害し就業規則に違反するとして、書面により警告して改善を要請した。

また、C1校は、同年12月7日、本件組合に対し、同年11月22日にA1書記長が藤沢現役館の講師室において「Zユニオン・弁護士学習会」と題する本件組合のビラを許可なく配布したことがC1校の施設管理権を侵害するとして、書面により警告して改善を要請した。

同年12月19日、原告はA4委員長を、C1校はA1書記長を、それぞれ呼び出した上で、嚴重注意を行った。

エ 平成25年8月8日のA1書記長による本件文書の配布

- (ア) A1書記長は、平成25年8月8日、午後1時20分から午後2時50分まで授業を行うため、原告の町田校を訪れた。

その際、A1書記長は、「労働契約法改正のポイント」と題する本件文書を持参した。本件文書は、厚生労働省が広く国民に周知することを目的として作成した4頁から成るリーフレットの複写物であり、その内容は、平成24年8月に公布された労働契約法の一部を改正する法律にお

いて規定された有期労働契約の三つの新しいルールについての解説が掲載されたものであった。なお、上記リーフレットは、厚生労働省のホームページでも公開されていた。

A 1 書記長は、同日午後、講師スペースで、町田校チーフである C 6 (以下「C 6 チーフ」という。) に対し、配りたいものがある旨を申し出たところ、C 6 チーフは、A 1 書記長に対し、校舎長が不在であり、本件文書を預かると述べた。A 1 書記長は、C 6 チーフに対し、教職員に直接手渡す旨を述べ、本件文書 1 部を手渡した。

その後、A 1 書記長は、教務執務スペース内において、C 6 チーフが見ている前で、C 7 専門職に対し、本件文書 1 部を入れた茶封筒を手渡した。その際、A 1 書記長は、C 6 チーフに対し、業務妨害に当たるかを尋ねたところ、C 6 チーフは、業務を妨害されたような配り方ではない旨の回答をした。また、C 6 チーフは、A 1 書記長に対し、本件文書の配布に時間をかけないこと及び不愉快に思う人には配らないことを申し入れた。

A 1 書記長は、その後、C 6 チーフとの会話の中で、職員らが食事に行っていることを確認した。C 6 チーフは、A 1 書記長に対し、業務の妨害をしないでほしい旨を述べるとともに、「時間的などころさえ、あの、みていただければ構わないですよ。」「業務の妨害をしたという騒ぎ方はしないで。」などと述べた。A 1 書記長は、C 8 専門職が教務執務スペースに戻っていることを現認し、同人に対し、「C 8 さん、これ。」「お渡しするだけ。」などと述べて、本件文書 1 部を入れた茶封筒を手渡した。

町田校の教務執務スペースは、生徒の出入りが自由であり、また、カウンター越しに中にいる教職員の様子が分かる構造になっていたが、本件文書の配布当時、近くに生徒はいなかった。

(イ) A 1 書記長は、平成 2 5 年 8 月 8 日、午後 5 時 2 0 分から午後 6 時 5

0分まで授業を行うため、原告の校舎である横浜校G A館を訪れた。

その際、A 1書記長は、本件文書を持参し、教務執務スペースで横浜校G A館チーフ代行であるC 9（以下「C 9チーフ代行」という。）に本件文書を手渡しすると告げると、C 9チーフ代行は、校舎長の判断になる旨を述べた。A 1書記長は、憲法に基づいた正当な活動ですなどと述べて、C 9チーフ代行に本件文書1部を手渡した。また、A 1書記長は、職員への配布を行おうとしたが、当該職員が大学生アルバイトであることを周囲にいた専門職らに注意喚起されると、直ちに配布をやめた。そして、A 1書記長は、その場にいたC 10専門職から本件文書を預かる旨の申出を受けてこれに応じ、同人に本件文書を数部手渡し、教務執務スペースを出て行った。

横浜校G A館の教務執務スペースは、町田校と同じく、生徒の出入りが自由であり、また、カウンター越しに中にある教職員の様子が分かる構造になっていたが、本件文書の配布当時、近くに生徒はいなかった。

オ A 1書記長の平成26年度出講契約の非締結までの経緯

- (ア) 原告は、平成25年8月23日、A 1書記長に対し、「嚴重注意等」と題する書面をもって、A 1書記長が同月8日に町田校及び横浜校G A館において無許可で文書配布を行ったことに対して嚴重注意を行い、今後もし是正されない場合には業務委託契約の解除もあり得る旨を伝えた。また、同書面には、嚴重注意に至った理由として、A 1書記長による無許可の文書配布は原告の各校舎に対する施設管理権を侵害するものであり、原告が許可のない文書の配布を禁じていることはA 1書記長も知っていること等が記載されていた。
- (イ) 原告は、平成25年8月23日、本件組合に対し、「施設内での無許可文書配布について（抗議と指導のお願い）」と題する書面をもって、A 1書記長に対して無許可の文書配布についての嚴重注意を行う旨を伝

えるとともに、無許可の文書配布が本件組合の指示によるものであれば、速やかな謝罪と再発防止策の提示と実行を要求する旨等を申し入れた。

- (ウ) 本件組合は、平成25年9月2日、原告に対し、前記(ア)及び(イ)の書面についての詳細な説明及び撤回を求める団体交渉を申し入れ、同月5日、原告との間で団体交渉を開催し、交渉の結果、原告において、事実関係の再調査を踏まえて本件文書の配布に許可が必要なものであるかを改めて整理して判断し直す旨が述べられた。
- (エ) 原告においては、平成25年10月19日頃、A1書記長が同日に、自身が担当する講義の中で、原告の中学模試におけるトラブルに関し、生徒に対して、「もし、この成績表が偽物と判断され、君たちが不利になったら、おれが囑託甲と囑託乙を殺してやる」との発言をしたとして問題となり、本部で協議が行われた。しかしながら、原告は、協議の結果として、A1書記長に対し、上記発言の有無等についてあえて質問等の事実確認をせず、かつ、あえて指導もしなかった。
- (オ) 平成25年10月24日、原告と本件組合との間で団体交渉が開催され、原告から本件文書の配布行為についての事実関係の再調査の結果が報告されたが、本件組合との間で事実認識が異なる点があったため、双方が調査を行い、次回の団体交渉で協議することになった。
- (カ) 平成25年11月14日、原告と本件組合との間で団体交渉が開催されたが、原告は、A1書記長の本件文書の配布行為に関する事実認識とその違法性について、原告と本件組合の見解が相違し、平行線であることを確認したとして、本件組合との団体交渉を打ち切った。
- (キ) 原告は、平成25年11月22日、A1書記長に対し、「2014年度講師業務委託基本契約の非締結について（通知）」と題する文書（本件通知文書）をもって、平成26年度出講契約を締結しない旨を通知した。

- (ク) 本件組合は、A1書記長が高校グリーンコース及び小中コースの平成26年度出講契約を締結することを希望していたことから、平成25年11月26日、原告に対し、A1書記長の平成26年度出講契約を非締結とする通知文書の撤回等を議題とする団体交渉の申入れを行った。
- (ケ) 平成26年1月16日、原告と本件組合との間で団体交渉が開催された。同団体交渉において、本件組合は、原告の中学模試におけるトラブルの内容、原因、経緯等について質問し、原告は、これらを確認する旨述べた。
- (コ) A1書記長は、平成26年2月21日、原告の東日本本部教務部に対し、平成26年度春期講習の担当について確認したところ、同月22日、同部から、平成26年度春期講習の編成は既に終了しており、A1書記長に依頼する講座はない旨の連絡を受けた。
- (カ) 本件組合は、平成26年3月4日、原告に対し、A1書記長との間で平成26年度出講契約を締結しないことの是非及びA1書記長に平成26年度春期講習を担当させないことの是非を議題とする団体交渉を申し入れた。
- (シ) 原告は、平成26年3月10日、本件組合に対し、これまでの原告とA1書記長との間の出講契約は業務委託契約であって、平成26年度出講契約の非締結をめぐる問題は労働条件ではないことから、団体交渉の議題とはならず、団体交渉の申入れに応ずることはできないことなどを回答し、原告からの団体交渉の申入れに応じなかった。
- (ス) 原告は、A1書記長との間で、小中コース及び高校グリーンコースのいずれについても、平成26年度出講契約を締結せず、かつ、平成26年度春期講習を担当させなかった。
- (5) 平成26年4月以降のA1書記長の収入状況
- ア A1書記長は、平成25年11月22日に本件通知文書を受け、平成2

6年度出講契約を非締結とされることに備えて、同年12月頃以降、同年5月頃から知人宅で行っていた無償の個人学習指導を有償の家庭教師として行うこととした。その後、A1書記長は、遅くとも平成26年3月には、原告での出講業務がなくなった。

イ A1書記長は、平成26年夏前頃から、集団授業の講師としての仕事を求めて、他の受験予備校で就労する複数の知人に講師の募集がないかを尋ね、その結果、知人からの紹介等があったC11校、C12校及びC13校の三つの受験予備校に応募した。しかしながら、C11校に関しては、A1書記長が電話で担当者と接触した時点で、担当者はA1書記長と原告との間の平成26年度出講契約の非締結をめぐる係争状態を認識しており、これを心配する様子であったことから、A1書記長は採用される可能性はないと判断してそれ以上の接触をしなかった。また、C12校に関しては、A1書記長は、当初、詳細な資料の送付を受けるなど積極的な勧誘を受けていたものの、同校が上記係争の存在を認識すると、連絡が途絶えてしまったため、A1書記長もそれ以上の接触をしなかった。さらに、C13校に関しては、A1書記長は、担当者から、就職した後に組合活動を行うことに懸念を示され、採用を明確に断られた。

また、A1書記長は、ハローワークの求人も検索し、神奈川県小田原市にある塾が1件見つかったが、原告の居住地から遠く、原告に出講していた当時の収入の10分の1の賃金であったことなどから、応募を断念した。

ウ A1書記長の平成27年における収入は、同年12月までの前記アの家庭教師としての業務による収入のみであり、同年の所得は70万4520円であった。上記家庭教師としての業務が同月で終わると、A1書記長は、無職の状態となったが、平成27年4月からは、妹夫婦の長女の大学受験に向けた家庭教師を無償で行う代わりに、同夫婦に食事や日用品等の援助をしてもらうことで生活をするようになり、そのような生活は平成29年

3月に同長女の大学受験が終わるまで続いた。

エ A1書記長は、平成28年度中は、上記妹夫婦の長女の家庭教師に専念しており、かつ、同年度中には本件初審命令が発令され、原職復帰をすることができるとの見込みを有していたことから、次年度に向けた求職活動をしていなかった。このため、A1書記長は、平成28年については収入がなく、平成29年4月以降も無職の状態が続き、同年についても収入がなく、貯金を崩すなどして生活費を賄っていた。

A1書記長は、平成29年度中に求職活動を再開し、集団授業を行う受験予備校以外に個別指導塾等にも応募し、その結果、C2校、C3校、C4校及びC5校に採用が決まった。

オ A1書記長は、平成30年以降、前記エで採用の決まった勤務先等で、以下のとおり収入を得た。

(ア) C2校

A1書記長は、有期雇用契約の形態で、平成30年3月から同年11月まで、C2校において、毎週火曜日、木曜日及び金曜日の12時45分から14時15分までの時間帯で、外国人留学生に対し、日本国内の大学受験に向けた数学、物理及び化学の授業並びに進路相談を行い、合計94万2400円の収入を得た。

(イ) C3校

A1書記長は、平成30年5月から令和元年12月まで、C3校において、医学部志望者に対し、平成30年は毎週月曜日及び水曜日の9時から10時40分までと10時50分から12時30分までの各100分間、平成31年（令和元年）は毎週月曜日の9時から10時40分までと10時50分から12時30分までの各100分間、数学と化学の個別授業を行い、平成30年は講演料83万5982円、平成31年（令和元年）は給与37万円及び講演料20万円の合計57万円の収入を得

た。

(ウ) C4校

A1書記長は、平成30年6月から令和2年2月まで、C4校において、主に現役高校生の医学部志望者に対し、曜日や時間帯は生徒や保護者と相談をしながら決め、土曜日及び日曜日の午前中を中心に、完全個別指導で数学及び化学の授業を行っており、講師料として平成30年は57万6000円、平成31年（令和元年）は68万7000円、令和2年は21万9000円の収入を得た。

(エ) C5校

A1書記長は、平成30年4月から現在まで、C5校において、主に高校卒業後複数年を経過した医学部及び難関校志望者に対し、土曜日及び日曜日を含む午前から昼の時間帯に、具体的な日時は都度相談しながら、数学、化学及び生物の個別授業を行い、給与として平成30年は46万4000円、平成31年（令和元年）は96万8000円、令和2年は105万7685円、令和3年は55万6140円の収入を得た。

カ A1書記長は、個別指導塾であるC3校、C4校及びC5校においては、講師として、個々の生徒の能力や志望に応じた細やかな指導を求められ、自身の携帯電話の電話番号やメールアドレスを保護者や生徒に教えることが義務付けられ、授業の時間帯以外にも保護者や生徒からの個別相談に対応する必要があったほか、医学部の小論文という本来の担当科目（化学、生物及び数学）以外の指導依頼を受けることもあった。また、個別指導塾では、生徒からの授業のキャンセルが発生することは頻繁にあり、C3校及びC4校ではキャンセルがあった場合にはその分は無報酬となり、C5校では当日のキャンセルのみ補償があったが前日までのキャンセルは無報酬となった。令和2年の新型コロナウイルス感染症の拡大時期においては、保護者等からのキャンセルにより個別指導を行うこと自体が困難となった

が、上記各就労先から報酬の補償等がされることはなかった。そして、新型コロナウイルス感染症の影響により、C 3校は廃業し、C 4校については生徒が集まらない状態となった結果、A 1書記長が就労を継続しているのはC 5校のみである。

また、C 2校は、授業形態は集団授業であったものの、外国人留学生を対象とするものであって、受講生間に日本語能力を含む能力差が大きく、日本語のみならず、英語も通じない生徒がいた一方で、日本の大学院の入試を目標とする生徒もいるなど、A 1書記長において、対応に困難を生じるものであった。

(6) 平成26年4月以降の本件組合の状況

ア 本件組合については、平成26年には新規加入者がなく、同年以降、本件組合の発足以来一人もいなかった退会者が毎年出るようになり、九州地区の組合員はいなくなった。

イ A 1書記長は、平成26年4月以降、本件組合の他の組合員から、公然化をちゅうちょさせる原因が、原告がA 1書記長との間の平成26年度出講契約を締結しないことにあった旨言われたことがあり、実際に、原告からA 1書記長と同様の対応を受けることを恐れて、公然化することができないために、本件組合への加入の勧誘や広報等の活動に従事することができない組合員が存在した。

2 争点1 (A 1書記長が労組法上の労働者に当たるか) について

争点2～4の不当労働行為該当性を判断する前提として、まず、原告との間で業務委託契約の形態で出講契約を締結していたA 1書記長が、原告との関係において労組法上の労働者に当たるか否かを検討する。

(1) 判断の枠組み

労組法3条が、同法における労働者につき、労働基準法9条とは異なり、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活す

る者」と定義するところ、労組法1条が労使対等の理念に基づく団体交渉の助成を同法の目的として規定していることに鑑みれば、労組法上の労働者は、必ずしも契約形態上労働契約によって労務提供をしている者に限られず、労働契約以外の契約形態によって労務提供をしている者であっても、その労務提供関係の実態に照らし労組法所定の保護を及ぼすのが相当である者を含むと解するのが相当である。

上記の点を踏まえると、労組法上の労働者に当たるか否かについては、当該具体の労務提供関係の実態にも着目した上で、①労務提供者が相手方の事業遂行に不可欠な労働力として相手方の事業組織に組み入れられているか、②労働条件や提供する労務の内容の全部又は重要部分を相手方が一方的・定型的に決定しているか、③労務供給者への報酬が当該労務供給に対する対価又はそれに類するものとしての性質を有するか、④労務供給者が相手方からの個々の業務の依頼に対して基本的に応ずべき関係にあるといえるか、⑤労務供給者が、一定の時間的、場所的拘束を受け、相手方の指揮監督の下に労務の提供を行っている広い意味で解することができるか、⑥労務提供者が独立した事業者としての実態を備えているかについて実質的に検討し、これらの要素を総合考慮した上で判断するのが相当である(最高裁平成21年(行ヒ)第226号、第227号同23年4月12日第三小法廷判決・民集65巻3号943頁参照、最高裁平成22年(行ヒ)第489号同24年2月21日第三小法廷判決・民集66巻3号955頁参照)。

(2) 委託契約講師が原告の事業組織に組み入れられているか否か

前記1の認定事実(1)ア及び(2)並びに(3)イ、ウ(ア)及び(イ)によれば、原告においては、大学受験科、高校グリーンコース、小中コース等が存在し、いずれのコースも年間を通してレギュラー授業や各講習が実施されているところ、原告は、雇用契約を締結している講師職講師と業務委託契約を締結している委託契約講師の別を問うことなく、年度ごとに、契約期間を1年間とする契

約を締結し、それぞれ授業を行わせていたことが認められる。そうすると、原告が委託契約講師との間で締結する年度ごとの委託基本契約は、講師職労働契約と同様に、原告の事業を遂行できる労働力を1年間を通じて確保することを目的として締結されていたものといえる。

また、前記1の認定事実(3)オ(7)～(9)及びカによれば、原告は、講師職講師と委託契約講師の別を問わず、講師ガイドブックや教材マニュアル等を配付し、講義を行うに当たっては指定教材を用いてカリキュラムに沿って進めることなどを求めるなどして、授業の質を一定水準以上に確保することを求めていたほか、授業アンケート結果を活用するなどして講師評価を行い、その結果を次年度の出講契約を締結するか否かの判断や、次年度の出講契約締結に際して講師に提示するコマ数、コマ単価等の決定に用いるなどし、さらに、1学期の授業アンケート結果が悪かった講師に対しては2学期に向けて面談を行って注意していたことが認められるのであるから、委託契約講師は、講師職講師と同様、原告の管理の下で組織的に、原告の事業を円滑かつ確実に行う労働力としての質を確保することが前提とされていたものといえる。

そして、前記1の認定事実(3)イのとおり、原告の全講師数における委託契約講師の割合は、平成22年度から平成26年度までは3割から4割弱で推移し、全コマ数における委託契約講師が担当しているコマ数の割合も、平成22年度から平成26年度までは25パーセント程度で推移していたのであるから、委託契約講師は、原告において、量的にも、原告の事業を円滑かつ確実に遂行するために不可欠な労働力として位置付けられていたといえる。

これらに加え、前記1の認定事実(3)キによれば、原告は、生徒や保護者に対して、講師職講師と委託契約講師とを区別して表示することはしておらず、第三者に対し委託契約講師を自己の組織の一部として表示していたことが認められることをも併せて考慮すると、委託契約講師は、原告の事業の遂行に不可欠な労働力を恒常的に供給する者として、原告の事業組織に組み入れら

れていたといえる。

(3) 委託契約講師の契約内容を原告が一方的、定型的に決定しているか否か

前記1の認定事実(3)アによれば、委託契約講師が原告との間で委託基本契約を締結するに当たって取り交わす基本契約書は、出講コマ数、コマ単価等の属人的に決まる部分を除き、全国の委託契約講師において共通かつ定型の内容であったことが認められる。

そして、基本契約書で定まっていない出講コマ数、コマ単価等に関しては、前記1の認定事実(3)エ(ア)及び(イ)の契約締結までの経過をみると、全体のコマ数については、原告が各種調査データや自己の事業計画、過去の実績等を基にその経営判断により決定しているものであり、次年度のコマ単価についても、講師評価の結果等を踏まえて原告が一方的に決定しているものであって、いずれも各講師の意思が反映される余地はない。また、出講コマ数及び時間割については、照会に対する回答から確認した各講師の出講可能曜日や時間帯に講師評価も加味して、全体コマ数の枠内において原告が決定して各講師に提示しているものであり、その内容について講師が面談等を通じて原告と協議する機会はあるものの、原告において、多くの講師がいる中で、一度組まれた講義編成を個々の講師との面談等によって変更することは容易ではないことがうかがわれ、このことは、レギュラー授業の出講コマ数を1コマ減ずる提示をされた講師職講師がこれに反対の意向を示したものの、最終的には原告の提示どおりに出講コマ数が確定した事例が存在すること（前記1の認定事実(3)エ(ウ) b）からも裏付けられるものであることを考慮すれば、事実上、原告において最終的な決定がされているものというほかない。

以上によれば、原告と委託契約講師との契約内容は、原告が一方的にかつ定型的に決定していたと認められる。

(4) 委託契約講師への報酬に労務対価性があるか否か

前記1の認定事実(3)ウ(ア)によれば、委託契約講師のレギュラー授業及び講

習に係る報酬額は、出講した月間コマ数にコマ単価を乗じた額とされ、当該コマ単価は、基本となる1時限の授業時間について定められ、授業時間がこれと異なる場合には、当該基本となる1時限の授業時間に係るコマ単価を基準とし授業時間数に比例して算出されていたこと等が認められ、これらの報酬の定め方からすると、委託契約講師の報酬は仕事の完成の対価というよりも時間的拘束の代償というべきものである。

また、前記1の認定事実(3)ウ(イ)及びエ(ア)によれば、講師職講師の給与については、委託契約講師と同様、コマ単価は授業結果等による講師評価を基に決定され、レギュラー授業の年間コマ数にコマ単価を乗じて12で除した額が基本給として、講習及びその他の業務については手当として支払われていたことが認められる上、出講契約の契約形態を講師が選択可能とする現行制度が導入された当時の原告作成の説明資料を通覧しても、選択する契約形態によって講師の収入面に著しい差異が生じるような制度設計になっていることはうかがわれない。

これらに加え、委託契約講師の報酬のうちその大部分を占めるとみられるレギュラー授業に係る報酬が給与所得として所得税の源泉徴収がされていることをも考慮すると、委託契約講師への報酬は、労務提供に対する対価としての性質を有するものとして支払われていると認めるのが相当である。

(5) 委託契約講師が原告からの個々の業務の依頼に応ずべき関係があるか否か

前記1の認定事実(3)エ(ア)及び(イ)によれば、原告が委託契約講師との間で委託基本契約を締結する際に合意した時間割は、1学期のレギュラー授業の出講に係る委託個別契約の内容となるとともに、その後別途締結される2学期及び3学期のレギュラー授業の出講に係る委託個別契約の内容においても、基本的には引き継がれていたものであり、1年間にわたりほぼ固定される運用がされていたものと認められる。そして、前記1の認定事実(3)エ(イ) a のとおり、原告との間で委託基本契約を締結した委託契約講師は、病気等の特殊

な事情変更がない限り、1年の途中で出講を辞退することはなく、実際に、本件証拠上、委託契約講師が原告からの委託個別契約の打診を拒否した事例として認定できるのは、前記1の認定事実(3)エ(ウ) a のとおり平成24年度及び平成25年度の合計3件のみであり、原告における委託契約講師の人数及び担当コマ数(前記1の認定事実(3)イ)に照らし僅少であることからすると、委託契約講師が原告からの委託個別契約の打診を拒否することは例外的な事象であったものと認められる。そして、基本契約書には、契約年度内の委託個別契約の締結を義務付ける旨を明示する定めはないものの、前記1の認定事実(3)エ(イ) c のとおり、2学期及び3学期のレギュラー授業についての出講内容の協議が整わず、委託個別契約が成立しなかったときには、委託基本契約が終了する旨の定めがあることから、委託契約講師は、少なくともレギュラー授業について原告による契約年度内の委託個別契約の提案に応じなければ、委託基本契約が終了し、委託契約講師の地位を失う結果となることを併せ考慮すると、委託契約講師においては、事実上、上記提案に対する諾否の自由はなく、原告からの個々の業務の依頼に対して基本的に応ずべき関係にあったものとみるのが相当である。

(6) 委託契約講師に原告の指揮監督下での労務提供、一定の時間的場所的拘束があるか否か

前記1の認定事実(3)カ(イ)及び弁論の全趣旨によれば、委託契約講師は、雇用契約を締結している講師職講師と同様、原告から講師ガイドブック等の配布を受けているところ、上記ガイドブック等には、講義は指定された教材でカリキュラムに則って進めること、授業の開始・終了時間を厳守し、決められた時間を過不足なく使うこと、指定された学習範囲を項ごとに完結すること、補助教材として使用するプリントの配布を原則禁止することなど、授業を行うに当たっての詳細な手順が示されており、これに基づく業務の遂行を求められていたことが認められる。また、上記ガイドブック等には、休講・

遅刻をしないこと、緊急非常事態発生時の対応、個人情報保護の取組み、ハラスメント防止等の服務規律に関する記載も存在しており（前記1の認定事実(3)カ(イ)）、委託契約講師は、原告において業務遂行をするに当たり、服務規律に関しても、講師職講師と同様の拘束を受けていたことがうかがわれる。これらからすると、委託契約講師は、原告の指定する業務遂行方法に従い、その指揮監督の下において授業の実施という労務の提供をしていたものといえる。

また、前記(5)で説示したとおり、委託契約講師は、原告との間で委託基本契約を締結すると、原則として、当該契約年度内に原告から依頼のあった授業については委託個別契約を締結して出講するものとされており、レギュラー授業の時間割については、1年間にわたりほぼ固定される運用がされていたものである。そして、原告での出講は、原告の校舎内の原告の指定した教室において実施されていたものであることからすると、委託契約講師は年間を通じて時間的にも場所的にも相応の拘束を受けていたものといえる。

(7) 委託契約講師が独立した事業者としての実態を備えているか否か

前記1の認定事実(3)ウ(ア)のとおり、委託契約講師は、兼業及び競業については個別の契約内容によることとされており、実際にも兼業している委託契約講師は存在したものであるが、本件全証拠を検討しても、委託契約講師における兼業及び競業の程度を認めるに足りる的確な証拠はない。また、前記1の認定事実(3)ウ(ア)のとおり、委託契約講師は、原告から委託を受けた業務について、原告の事前の書面による承諾を得ることなくその全部又は一部を第三者に再委託することは禁止されており、実際に再委託が行われたこともなかった。このほか、前記1の認定事実(3)ウ(ア)のとおり、委託契約講師には原告の休業補償制度の適用があり、休業4日目から契約期間内の6か月及びその後1年間の契約待機期間中は一定額が支給されることになっていたほか、レギュラー授業を担当する委託契約講師には一定の場合に慶弔見舞金が支給

される制度が存在するなど、独立した事業者との間の契約には通常はみられない制度が存在したほか、レギュラー授業に係る報酬は給与所得として所得税の源泉徴収がされていたというのである。これらからすると、委託契約講師について、独立の事業者としての実態を備えていたと認めることはできない。

(8) 小括

以上の諸事情を総合考慮すれば、原告との間で平成25年度出講契約を締結して委託契約講師として業務を行っていたA1書記長は、原告との関係において、労組法上の労働者に当たると解するのが相当である。

3 争点2（原告がA1書記長との間で平成26年度出講契約を締結しなかったことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか）について

前記2に説示したとおり、A1書記長は原告との関係において労組法上の労働者に当たることから、以下において、原告がA1書記長との間で平成26年度出講契約を締結しなかったことが、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるか否かを検討する（なお、原告は、同条各号のうち、労組法における労働者であることをもって適用されるのは同条2号のみであり、同条1号及び3号は適用されない旨を主張するが、労組法における労働者の定義を定めた同法3条は、当該定義が適用される法条を限定しておらず、他に同法7条各号においてその解釈を異にすると解すべき根拠はないから、上記主張は採用することができない。）。

(1) 労組法7条1号の不当労働行為該当性

ア まず、原告がA1書記長との間で高校グリーンコース及び小中コースの平成26年度出講契約を締結しなかったことの不利益性の有無について検討する。

前記1の認定事実(3)イ及びオによれば、原告において、年度ごとに講師自身が出講契約の契約形態を選択する制度が導入された平成22年以降、

原告の全講師数は毎年度1500名程度であったところ、授業アンケート結果等による講師評価の結果、次年度の出講契約が非締結となる講師は毎年2名～9名程度にとどまっていたものであり、しかも、次年度の出講契約が非締結となる講師は、通例、非締結となるまでに出講コマ数が漸次削減され、非締結となる前年度のコマ数は1又は2となっていたことが認められる。これに対し、前記1の認定事実(4)イによれば、A1書記長については、平成23年度から平成25年度まで、1学期に担当した週当たりのコマ数は、小中コース2コマ、高校グリーンコース4コマの計6コマで変更なく続いており、平成25年度の1学期終了後、原告から授業アンケート結果について面談で注意を受けたことはないことに照らせば、当時、A1書記長につき、講師評価の結果として、平成26年度出講契約が非締結となる可能性をうかがわせる事情はなかったというべきである。

これらに加え、A1書記長が、平成2年度から約23年間にわたり、毎年度、原告との間で業務委託契約の契約形態での出講契約を締結して、非常勤講師又は委託契約講師として原告に出講し続けており、この間、小中コース及び高校グリーンコースに関して、常に、レギュラー授業の1学期、2学期及び3学期並びに春期、夏期、冬期及び直前の各講習を担当していたこと（前記1の認定事実(4)ア(7)）を併せ考慮すると、A1書記長については、平成26年度以降も、原告との間で、小中コース2コマ、高校グリーンコース4コマの計6コマでの出講契約が継続的に締結されることが十分に期待できる状況にあったことが認められる。

したがって、A1書記長が高校グリーンコース及び小中コースの平成26年度出講契約を締結することを期待していたにもかかわらず、原告がA1書記長との間でこれを締結しなかったことは、A1書記長と原告との間の長年にわたる上記契約関係において行われた不利益な取扱いにほかならないというべきである。

イ 次に、原告がA1書記長との平成26年度出講契約を締結しなかったことが、同人が本件組合の組合員であること又は本件組合の正当な行為をしたことの故をもってしたことであるか否かを検討する。

(ア) 原告は、A1書記長との平成26年度出講契約を締結しなかった理由として非締結理由①～④を挙げるが、以下のとおり、これらの理由に合理性は認められない。

a 非締結理由①（A1書記長が、平成25年8月8日に町田校及び横浜校GA館の各教務室内で、原告の許可なく本件文書を原告の職員に対し配布した行為について、同月23日付け書面で原告が行った嚴重注意に対し、本件組合を通じてその撤回を求め、非を認めないこと）については、確かに、前記1の認定事実(4)エ及び弁論の全趣旨によれば、A1書記長は、平成25年8月8日、原告の校舎である町田校及び横浜校GA館の各教務執務スペースにおいて、本件文書を原告の職員に対し配布したものであるところ、原告では、原告の承認なく原告の構内で文書を配布する行為を禁じており、上記のA1書記長による本件文書の配布行為について、原告の承認は得られていなかったことが認められる。

しかしながら、原告が施設管理権の一つとして原告の構内での文書配布行為を禁止した目的は、原告の構内の職場規律の維持及び生徒に対する教育的配慮にあると解されるから、原告の承認なく文書が配布された場合でも、当該文書の内容、配布の態様等に照らして、その配布が原告の構内の職場規律を乱すおそれがなく、また、生徒に対する教育的配慮に欠けることとなるおそれのない特別の事情が認められるときは、実質的には、原告の施設管理権を違法に侵害するものとはいえない（最高裁平成3年（行ツ）第155号同6年12月20日第三

小法廷判決・民集48巻8号1496頁参照)。

本件についてこれを検討するに、まず、前記1の認定事実(4)エ(ア)のとおり、A1書記長が配布した本件文書は、厚生労働省が広く国民に周知することを目的として作成した「労働契約法改正のポイント」と題するリーフレットの複写物であり、その内容は、有期雇用契約について定めた労働契約法の改正の趣旨及び内容の解説が掲載されたものであって、本件組合の主義主張や原告に対する批判等が記載されたビラ等とは性格が異なるものであった。また、A1書記長による本件文書の配布の態様を見ると、前記1の認定事実(4)エによれば、本件文書の配布行為が行われたいずれの教務執務スペースも、生徒の出入りは自由であり、教務カウンター越しに同スペース内にいる教職員の様子が生徒から見える構造になっていたものの、A1書記長による本件文書の配布行為は、いずれも生徒がいないときに行われたものであり、かつ、本件文書を受け取った職員は休憩中であったか、あるいは明確に休憩中といえなくとも、本件文書の受領に要した時間はごく短時間であったことが認められ、上記配布行為によって、原告の業務に具体的な支障が生じたことをうかがわせる事情はない。

以上によれば、A1書記長による本件文書の配布行為は、原告の構内の職場規律を乱すおそれがなく、また、生徒に対する教育的配慮に欠けることとなるおそれのない特別の事情が認められ、原告の施設管理権を違法に侵害したものとはいえないから、非締結理由①は合理的な理由とは認められない。

- b 非締結理由② (A1書記長が、平成24年11月22日、藤沢現役館の講師室において「Zユニオン・弁護士学習会」を表題とするビラを無許可で不特定多数人に対して配布し、C1校から嚴重注意を受けたこと) については、前記1の認定事実(4)ウ及び弁論の全趣旨によれ

ば、A1書記長は、平成24年11月22日、C1校の校舎である藤沢現役館の講師室において「Zユニオン・弁護士学習会」を表題とするビラを無許可で不特定多数人に対して配布したこと、これに関して、C1校が、A1書記長を呼び出した上で、その施設管理権を侵害するものとして、嚴重注意を行ったことが認められ、C1校が原告を中核とするXグループに属する株式会社であって原告と連動して受験支援サービスを提供していることからすると(前記1の認定事実(1)イ)、C1校の校舎における上記ビラの配布行為も、原告において出講契約の非締結の理由となる場合はあり得るものといえる。しかしながら、A1書記長が上記ビラを配布したのは、平成24年11月であり、その後も原告はA1書記長との間で平成25年度出講契約を締結したことからすると、原告が、当時、上記ビラ配布行為を出講契約の締結に影響するような事情として重視していたとはいえず、後になって、平成26年度出講契約を非締結とする理由とすることは合理性を欠くといふべきである。また、原告は、上記ビラ配布行為は、非締結理由①とあいまって、今後もA1書記長が原告の施設管理権侵害を繰り返す危険を原告に生じさせるものであって、平成26年度出講契約の非締結理由を補強する事情となることも主張するが、そもそも非締結理由①が合理的な理由ではないことに照らせば、原告の上記主張もまた理由がない。よって、非締結理由②は合理的な理由とは認められない。

- c 非締結理由③ (A1書記長が、本件組合の機関紙「ゆにーく(2010年11月号)」において、原告が運営する教室の塾生の人数を開示し、受託業務者として秘密保持義務に違反しただけでなく、事実と相違する情報を流したこと)については、前記1の認定事実(4)ウのとおり、原告は、平成22年12月17日、A1書記長に対し、同年11月に原告の東京や名古屋の校舎等で配布された上記機関紙に不実の記

載や守秘義務に反した事実の開示等があり、また、上記機関紙を含む情宣活動文書の発行・配布の過程には秘密保持義務違反や原告の施設管理権侵害等の違法な行為を包含しているおそれがあるとして、嚴重に警告・注意する旨を書面で通知している。しかしながら、原告は、その後も、A1書記長との間で、平成23年度から平成25年度までの3年間にわたり、出講契約を締結し続けてきており、この間、上記機関紙に係る問題は、A1書記長の毎年度の出講契約締結の可否に影響を与えていなかったことに照らすと、平成26年度出講契約の締結に際して、これを改めて取り上げることは、合理性を欠くものというほかない。よって、非締結理由③は合理的な理由とは認められない。

- d 非締結理由④（平成25年10月19日、原告の中学模試におけるトラブルに関し、トラブルと無関係な生徒もいる中、「もし、この成績表が偽物と判断され、君たちが不利になったら、おれが囑託甲と囑託乙を殺してやる」と、むしろ生徒に不安を与えるような私的発言をしたこと）については、前記1の認定事実(4)オ(カ)によれば、原告においては、平成25年10月19日頃、A1書記長が自身の担当する講義の中で、生徒に対して上記発言をしたとして問題となり、本部で協議が行われたにもかかわらず、A1書記長に対して上記発言の有無等を確認して注意、指導をすることはなかったことが認められ、この点に言及した愛知県労委の審問手続での小中学生事業部長の証言においても、証人自身は上記発言を直接聞いておらず、他者から上記発言を伝聞したにとどまるものである。そして、愛知県労委の審問手続において、A1書記長自身は上記発言をしたことを否定する供述をしていることをも踏まえると、小中学生事業部長の証言のみをもって、上記発言があったと認めるには足りず、他にこれを認めるに足りる的確な証拠はない。よって、非締結理由④も合理的な理由とは認められない、

e 以上によれば、原告が指摘する非締結理由①～④は、いずれも、A 1 書記長との間で平成 26 年度出講契約を非締結とする理由としては、合理性を欠くものである。

(イ) 前記 1 の認定事実(1)ア、(4)ア(ウ)及び弁論の全趣旨によれば、A 1 書記長は、平成 22 年 3 月 5 日の本件組合の結成時からの組合員であり、その結成初期から書記長に就任するなどして積極的に組合活動に従事していたことが認められ、その組合活動の中では、前記(ア) b 及び c で認定したとおり、本件組合の組合機関紙やピラなどの文書配布を巡って原告や C 1 校から嚴重注意や警告を受けるなど、原告との間で対立関係を生じることもあった。そのような中で、原告は、A 1 書記長との平成 26 年度出講契約に関し、A 1 書記長の本件文書の配布行為が原告の施設管理権を違法に侵害するものではなかったにもかかわらず、当該行為につき嚴重注意を行い、これに対し A 1 書記長が本件組合を通じて嚴重注意の撤回を求めたことが非を認めない態度であるとして、これを非締結の理由としたほか、行為当時において、出講契約の締結の可否という観点からは重視していなかった平成 25 年度以前の文書配布行為等を改めて非締結の理由として取り上げ、A 1 書記長がしたとする不適切な発言についても、同人への確認等をしないままこれを非締結の理由としているところ、これらについては、いずれも合理性があるとはいえないのは、前記(ア)で説示したとおりである。

以上の事情を総合的に考慮すると、原告が平成 26 年度出講契約を締結しなかったことは、A 1 書記長の組合活動を嫌悪する不当労働行為意思に基づくものといわざるを得ず、原告は、A 1 書記長が本件組合の組合員であること又は正当な組合活動をしたこと故に、平成 26 年度出講契約を締結しなかったと認められる。

ウ 以上によれば、原告が、A 1 書記長との間で平成 26 年度出講契約を締

結しなかったことは、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

(2) 労組法7条3号の不当労働行為該当性

前記1の認定事実(4)ア(ウ)のとおり、A1書記長は、平成22年3月5日の本件組合の結成時からの組合員であり、その結成初期から書記長に就任するなどして積極的に組合活動に従事してきており、本件組合の結成時から平成24年8月30日の本件組合によるA2組合員の契約非締結等に係る救済申立てまでの間、本件組合と原告との間で開催された団体交渉のほとんどに出席していたのであるから、A1書記長は、本件組合の中心的人物であり、そのことを原告も認識していたと認められる。そして、平成25年当時、上記救済申立てによって、原告と本件組合との間においては、A2組合員の契約非締結等をめぐって対立が深まっていたことからすると、原告がA1書記長の平成26年度出講契約を締結しなかったことは、本件組合の中心的人物であるA1書記長を原告から排除することによって、本件組合の組織及び活動を弱体化させる不当労働行為意思に基づく支配介入であったものと認めるのが相当である。

したがって、原告がA1書記長との間で平成26年度出講契約を締結しなかったことは、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

(3) 原告の主張について

原告は、①原告による平成26年度出講契約の非締結は、採用の問題であり、原則として、労組法7条1号の不利益取扱いに該当せず、平成15年最判のいう特段の事情も認められない、②労組法7条1号又は3号の不当労働行為が成立するためには、原告がA1書記長との間で平成26年度出講契約を締結すべき法的義務、出講契約締結に関する法律による制限が存在する必要がある、上記法的義務が認められるためには、労働契約法19条の要件を充足する必要があるところ、原告におけるカリキュラムや時間割は生徒数や受験傾向により変動するものであり、原告が、契約締結に際し、講師に対し、

長期間継続して契約することを言明したことはないことなどからすると、同条が適用される余地はない旨主張する。

しかしながら、上記①については、A1書記長は、平成2年から約23年間にわたって、毎年度、原告との間で出講契約を締結していることに照らすと、平成26年度の出講契約の締結を形式的に新たな採用とみるのは相当とはいえない上、この点をおくとしても、平成15年最判は、上記特段の事情の例として「雇入れの拒否が従前の雇用契約関係における不利益な取扱いにほかならないとして不当労働行為の成立を肯定することができる場合」を挙げているところ、A1書記長の出講契約に係る上記の事実関係を前提とすると、原告が平成26年度出講契約を締結しないことは、従前の契約関係における不利益な取扱いにほかならないというべきであるから、原告の主張は採用することができない。

また、上記②について、一般に、使用者の所有し又は管理する企業施設を労働者又は労働組合に使用させる義務はないと解されている反面、使用者が、その権限を濫用して、労働者又は労働組合による企業施設の利用を拒否する行為を通じて労働組合の弱体化を図ろうとする場合には不当労働行為が成立し得ると解されていること（最高裁平成3年（行ツ）第34号同7年9月8日第二小法廷判決・裁判集民事176号699頁参照）等に照らすと、不当労働行為が成立するために、使用者が労働者に対して何らかの法的義務等を負っていることを要するものではなく、本件においても、原告がA1書記長との間で平成26年度出講契約を締結すべき法的義務等を負っているか否かによって、直ちに不当労働行為の成否が左右されるとはいえないから、原告の主張は、前提を欠くものであって、失当というほかない。

4 争点3（原告がA1書記長に平成26年度春期講習を担当させなかったことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか）について

(1) 労組法7条1号の不当労働行為該当性

ア まず、原告がA1書記長に高校グリーンコースの平成26年度春期講習を担当させなかったことについての労組法7条1号の不当労働行為の該当性を検討する。

前記1の認定事実(3)ウ(7)のとおり、高校グリーンコースについては、委託基本契約の契約期間は1学期から翌年度春期講習までであることから、同コースの平成26年度春期講習は、平成25年度の委託基本契約の業務範囲に含まれるものであったことが認められる。そして、原告において、委託基本契約を締結したにもかかわらず、委託個別契約が成立しなかった例は平成24年度で1件、平成25年度で1件であったことから、原告が委託契約講師との間で委託基本契約を締結した場合、当該契約期間に実施される各講習に係る委託個別契約についても当該委託契約講師との間で締結することが通例であり、委託個別契約を締結しないことは例外的であったことが認められる。そうすると、原告との間で高校グリーンコースの平成25年度の委託基本契約を締結していたA1書記長において、同コースの平成26年度春期講習に係る委託個別契約が締結されることについて十分に期待できる状況にあったというべきであるから、当該個別契約が締結されなかったことは、A1書記長にとって不利益であると認められる。

そして、原告自身が、その主張において、A1書記長との間での高校グリーンコースの平成26年度出講契約を締結しないこととしていたため、同人に同コースの平成26年度春期講習を担当させないこととした旨を認めているのであるから（前記第3の3の「原告の主張」(1)参照）、原告が高校グリーンコースの平成26年度出講契約を締結しなかったことが労組法7条1号の不当労働行為に該当する以上（前記3(1)）、同コースの平成26年度春期講習を担当させなかったこともまた、A1書記長の組合活動を嫌悪する不当労働行為意思に基づくものであったと認められる。

以上によれば、原告がA1書記長に高校グリーンコースの平成26年度

春期講習を担当させなかったことは、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

イ 次に、原告がA1書記長に小中コースの平成26年度春期講習を担当させなかったことについての労組法7条1号の不当労働行為の該当性を検討する。

前記1の認定事実(2)ウ及び(3)ウ(ア)のとおり、小中コースについては、委託基本契約の契約期間は3月1日から翌年2月末日までであり、春期講習は3月下旬から4月上旬までに実施されていることから、小中コースの平成26年度春期講習は、同年度の委託基本契約の業務範囲に含まれるものであったことが認められる。そして、前記アで説示したとおり、原告において、委託契約講師との間で委託基本契約を締結した場合に、当該委託基本契約の契約期間に実施される各講習に係る委託個別契約についても締結されることが通例であった。そうすると、A1書記長において、前記3(1)に説示したとおり、小中コースの平成26年度出講契約が締結されることが十分に期待できる状況にあったのであるから、同コースの平成26年度春期講習に係る委託個別契約も締結されることが十分に期待できる状況にあったというべきであり、これが締結されないこととなればA1書記長にとって不利益であると認められる。

そして、前記3(1)に説示したとおり、原告がA1書記長との間で小中コースの平成26年度出講契約を締結しなかったことがA1書記長の組合活動を嫌悪する不当労働行為意思に基づくものと認められる以上、同出講契約が締結されなかったことに伴いA1書記長に平成26年度春期講習を担当させなかったことも、不当労働行為意思に基づくものであったと認められる。

以上によれば、原告がA1書記長に小中コースの平成26年度春期講習を担当させなかったことも、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

(2) 労組法7条3号の不当労働行為該当性

前記3(2)に説示したとおり、A1書記長が本件組合の中心的人物であり、そのことを原告も認識していたことや、当時、原告と本件組合の対立が深まっていたことなどからすると、原告がA1書記長に小中コース及び高校グリーンコースの各平成26年度春期講習を担当させなかったことは、本件組合の中心的人物を原告から排除することによって、本件組合の組織及び活動を弱体化させる不当労働行為意思に基づく支配介入であったものと認めるのが相当である。

したがって、原告がA1書記長に小中コース及び高校グリーンコースの各平成26年度春期講習を担当させなかったことは、労組法7条3号の不当労働行為にも該当する。

5 争点4（原告が本件組合から平成26年3月4日に申し入れられた団体交渉に応じなかったことが労組法7条2号の不当労働行為に該当するか）について

前記1の認定事実(4)オ(サ)及び(シ)のとおり、本件組合は、平成26年3月4日、原告に対し、A1書記長との間で平成26年度出講契約を締結しないことの是非及びA1書記長に平成26年度春期講習を担当させないことの是非を議題とする団体交渉を申し入れたところ、原告は、A1書記長と原告との間の契約は労働契約ではなく業務委託契約であって、A1書記長との間の契約非締結に関する問題は労働条件ではないことを理由として団体交渉を拒否した。

しかしながら、前記2で説示したとおり、A1書記長は労組法上の労働者であると認められる。そして、本件組合が同日に申し入れた団体交渉の議題は、上記のとおり、原告において処分可能なA1書記長の処遇に関する事項といえることから、義務的団交事項に当たるものであり、本件全証拠を検討しても、原告において上記団体交渉を拒否する正当な理由があったとは認められない(なお、原告は、平成21年11月30日に本件組合との間で締結した和解協定書の第1項の記載を根拠に、委託契約講師であるA1書記長の契約問題が団体交

渉の議題となることはない旨主張するが、同項は、原告と雇用契約を締結した講師が加入する労働組合から申し入れられた団体交渉について、原告が応ずることを定めるのみであり、その記載ぶりからして、委託契約講師について原告に団体交渉に応じる義務がないことの確認がされたとまでは認めることはできないから、上記主張を採用することはできない。)

したがって、原告において、本件組合が平成26年3月4日に申し入れた団体交渉に応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

## 6 争点5（救済内容の適法性）について

### (1) 原職復帰及びバックペイの支払という救済方法の相当性

労組法27条が、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て不当労働行為禁止規定(同法7条)の実効性を担保しようとした趣旨は、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を上記命令によって直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るとともに、使用者の多様な不当労働行為に対してあらかじめその是正措置の内容を具体的に特定しておくことが困難かつ不適當であるため、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たものと解される。このような裁量権を与えた趣旨に照らすと、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、裁判所は、労働委員会の前記裁量権を尊重し、その行使が前記趣旨、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と解すべきである（最高裁昭和45年（行ツ）第60、第61号同52年2月23日大法廷判決・民集31巻1号93頁、最高裁令和3年（行ヒ）第171号同4年3月18日第二小法廷判決・民集76巻3号283頁）。

前記3(1)アで説示したとおり、A1書記長については、講師評価の結果と

して、平成26年度出講契約が非締結となる可能性をうかがわせる事情はなく、原告との間で、平成26年度以降も、平成25年度以前と同様に小中コース2コマと高校グリーンコース4コマの計6コマでの出講契約が継続的に締結されることが十分に期待できる状況にあったことが認められる。そして、カリキュラムの編成の決定権は原告にある以上、A1書記長を平成25年度出講契約と同様の条件で復職させることは可能であるといえることを併せ考慮すると、原告がA1書記長との間で平成26年度出講契約を締結しなかったこと等が不当労働行為に該当する本件において、A1書記長を上記条件で復帰させることを命ずることは、組合活動侵害行為によって生じた状態を直接是正するという救済命令の目的に沿うものである上、私法的法律関係から著しくかけ離れた内容であるとも、原告に不可能を強いる内容であるともいえない（中労委命令が維持した本件初審命令は、飽くまでもA1書記長を平成25年度出講契約と同様の条件で復職させることを命ずるものであり、全く同一の条件で復職させることまでも命ずるものではなく、一部の教室や講座が廃止となり、又はその内容や時間帯が変更されているなどの事情があったとしても、上記出講契約と同様と評価し得る条件で復職させれば足りるから、上記判断は左右されるものではない。）。

そして、上記内容の原職復帰を命ずる以上、これとともに、原告に対してバックペイの支払を命ずることについても同様というべきである。そうすると、中労委命令が維持した本件初審命令における救済方法自体が、労働委員会の裁量権の行使と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当たるものとは認められない。

(2) バックペイの支払を命ずるに当たっての中間収入の控除の要否

ア 労働委員会が、不当労働行為により解雇された労働者の救済命令において、解雇後原職復帰までの間の得べかりし賃金相当額の遡及支払（バックペイ）を命ずる場合に、被解雇者が上記期間中に他の職に就いて収入を得

ていたときは、労働委員会は、解雇により被解雇者が受けた個人的被害の救済の観点だけから上記収入（中間収入）の額を機械的にそのまま控除すべきではなく、上記解雇が使用者の事業所における労働者らの組合活動一般に対して与えた侵害を除去ないし正常な集団的労使関係秩序を回復、確保するという観点をも併せ考慮して、合理的裁量により、中間収入の控除の要否及び程度を決すべきであり、そのいずれか一方の考慮を怠り又は救済の必要性の判断において合理性を欠くときは、その命令は、裁量権の限界を超え、違法とされるものと解すべきである。そして、個人的被害の救済の観点からみる場合において、労務の性質及び内容もまた労働者にとって重要な意味を持つものであることは明らかであるから、例えば、被解雇者に中間収入をもたらした労務が従前の労務と比較して、より重い精神的、肉体的負担を伴うようなものであるとき、これを無視して機械的に中間収入の額をそのまま控除することは、被害の救済としては合理性を欠くことになるといわなければならない。また、組合活動一般に対する制約的効果は、当該労働者が解雇によって現実に受ける打撃の軽重と密接な関係を持ち、再就職の難易、就職先における労務の性質、内容、賃金額の多少等によってもおのずから異ならざるをえないものであるから、組合活動一般に対する侵害の除去という観点から中間収入控除の要否等を決定するに当たっては、これらの諸点を勘案することを要するというべきである（前掲最高裁昭和45年（行ツ）第60、第61号同52年2月23日大法廷判決、最高裁昭和59年（行ツ）第235号同62年4月2日第一小法廷判決・裁判集民事150号583頁）。この理は、労組法上の労働者に該当するA1書記長が原告による不当労働行為として平成26年度出講契約を締結されず、平成26年度の春期講習を担当することができなかった本件の場合においても異なるところはない。’

イ 本件において、まず、個人的被害の救済の観点から検討するに、前記1

の認定事実(5)ア～オに加え、証拠及び弁論の全趣旨によれば、A1書記長は、原告との間で出講契約を締結して委託契約講師として出講していた平成25年度の収入は約440万円であった一方（なお、A1書記長は、同年度、原告からの上記収入のほかに、原告のグループ会社であるC1校からの収入が200万円以上あった。）、原告から平成26年度出講契約を非締結とされた以降においては、平成26年は集団授業を行う複数の予備校に応募し再就職を試みたものの、採用には至らず、同非締結以前から行っていた有償での家庭教師により収入を得たのみであり、平成27年から平成29年までは無職かつ無収入の状態です。親族からの援助や自身の貯金等によって生活を維持していたことが認められる。そして、前記1の認定事実(5)オによれば、A1書記長は、平成30年からはC3校等の複数の就労先での就労を開始したものの、これらの就労先からの同年から令和3年までの収入額は、平成30年が合計281万8382円、平成31年（令和元年）が合計222万5000円、令和2年が合計127万6685円、令和3年が合計55万6140円であったことが認められ、平成26年以降の収入のうち最高額であった平成30年の収入額をもってしても、平成25年度の原告における就労によって得ていた収入額の約6割程度にとどまるものであった。その上、前記1の認定事実(5)オ、カ及び弁論の全趣旨によれば、上記の就労先は、その多くが個別指導の形態であり、講師として登録したとしても、それが直ちに実際の稼働や収入に直結するものではないばかりか、生徒から授業をキャンセルされた場合にはその分の報酬は得られなくなるなど、年間を通じて収入を安定的に確保することは難しく、特に、令和2年頃からは新型コロナウイルス感染症の拡大による影響を大きく受け、上記各就労先の廃業や仕事量の減少などの事態を生じたことが認められ、同年以降のA1書記長の収入が激減しているのは上記のとおりであって、結局、本件中労委命令の時点でA1書記長が就労を継続するこ

とができていたのはC 5校のみである。

また、前記1の認定事実(5)オ及びカによれば、A 1書記長は、平成30年以降に従事した個別指導において、定められた時間帯に多数の生徒に同一の授業を行う集団授業を行っていた原告での出講当時と比べて、個々の生徒の能力や志望に応じた細やかな指導を求められたほか、授業の時間帯以外にも、携帯電話での電話又はメールを通じて保護者や生徒からの個別相談等に応じる必要があるなど、時間的な拘束は大きかったことが認められる。そして、集団授業の形態であったC 2校に関しても、受講生が外国人留学生であって、受講生間の日本語能力を含む能力差が大きかったことなどから、A 1書記長が、必ずしも原告での委託契約講師としての経験を活かせるものではなく、対応に困難を生じるものであったことが認められる。

以上によれば、A 1書記長は、原告の不当労働行為により平成26年度出講契約を締結されなかった後、容易に再就職することができず無収入の状態が続き、再就職をした後も、その収入は、複数の就労先のものを合計しても原告での就労時の多くとも6割程度にしか達せず、かつ、年間を通じて安定しなかった上、その労務の内容は原告での委託契約講師としての業務と比較して、より重い精神的、肉体的負担を伴うものであったといえる。

ウ 次に、組合活動一般に対して与える侵害の除去の観点から検討するに、A 1書記長については、原告の不当労働行為により平成26年度出講契約を締結されなかった後、前記イで説示したように、再就職自体に困難を来たし、再就職した後も収入の大幅な減少や不安定化を生じ、その労務の内容においても、原告での委託契約講師としての業務と比べて精神的、肉体的負担が増大するといった状況が生じていた上、前記1の認定事実(1)ア及び(5)イによれば、A 1書記長と原告との間の平成26年度出講契約の非締

結をめぐる係争は、同業他社の予備校においても認知されており、A1書記長が再就職のために複数の予備校の担当者等と接触していた際、当該予備校が上記紛争を認識した直後に連絡が途絶えてしまった場合や、担当者から、組合活動を行うことに懸念を示され、採用を明確に断られた場合もあったというのであるから、原告による不当労働行為がA1書記長の再就職をより困難なものとしていたと認められる。

このように、A1書記長が原告の不当労働行為により出講契約を非締結とされたこと等によって現実に受けた打撃は甚大であったことからすると、上記不当労働行為は、本件組合の組合員らの組合活動意思を委縮させ、そのため組合活動一般に対して制約的効果を及ぼすに十分なものというべきである。そして、現に、前記1の認定事実(6)のとおり、本件組合については、上記不当労働行為があった平成26年には新規加入者がなく、同年以降、発足以来一人もいなかった退会者が毎年出るようになり、九州地区の組合員はいなくなったこと、本件組合の組合員が、自らも原告からA1書記長と同様の対応を受けることを恐れて、公然化をちゅうちょし、本件組合への加入の勧誘や広報等の活動を担うことができなくなっていること等にも照らせば、上記不当労働行為が本件組合の組合活動一般に対して与えた侵害の程度は深刻なものといわざるを得ない。

エ 以上の事情を総合的に考慮すると、中労委命令が維持した本件初審命令における原告に対するバックペイの支払命令がA1書記長の間接収入を控除しない内容であることをもって、救済の判断において合理性を欠くということとはできず、労働委員会に認められた裁量権の限界を超えた違法があるとはいえない。

### (3) 小括

以上によれば、本件初審命令における救済内容を理由があるものとして原告の再審査申立てに係る部分を棄却した本件中労委命令は、適法というべき

である。

## 第5 結論

以上の次第であり、原告の請求はいずれも理由がないから全部棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部