

令和5年11月22日判決言渡 同日判決原本領収 裁判所書記官

令和5年（行コ）第141号 再審査命令取消請求控訴事件（原審・東京地方裁判所令和3年（行ウ）第503号）

口頭弁論終結日 令和5年9月13日

判決

控訴人 学校法人X

被控訴人 国

処分をした行政庁 中央労働委員会

被控訴人補助参加人 Z1組合

（以下「補助参加人組合」という。）

被控訴人補助参加人 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 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は、控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 中央労働委員会が控訴人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号事件について、令和3年8月4日付けでした原判決別紙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（以下、特記しない限り略称は原判決の例による。）

- 1 控訴人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は、控訴人が補助参加人らの組合員に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控訴人職員がした発言（本件発言）及び団体交渉（団交）における控訴人の対応が、労働組合法（労組法）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（都労委）に対して救済申立て（本件救済申立て）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（初審命令）をした。これに対し、控訴人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（本件の処分行政庁）は、初審命令を一部変更し、原判決別紙1「命令主文」記載の命令（本件命令）をした。

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

2 原判決は、控訴人の請求を棄却したところ、控訴人は、原判決を不服として控訴した。

3 「前提事実」及び「争点及び争点に関する当事者の主張」は、原判決を次のとおり補正し、後記4のとおり当審における控訴人の補充主張を加えるほかは、原判決「事実及び理由」第2の2及び3に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決3頁20行目の「(以下「B4校長」という。は、)」を「(以下「B4校長」という。)は、」に改める。

(2) 原判決6頁4行目の「ECS体験レッスン及び高校生向け特別授業」の後に「(以下「体験レッスン等」という。)」を加え、同行目の「依頼」を「非常勤講師への依頼」に、同5行目の「教員」を「非常勤講師」にそれぞれ改める。

(3) 原判決10頁14行目の「平成27年11月30日の団交」の後に「(以下「本件団交」という。)」を加える。

4 当審における控訴人の補充主張

(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

不利益取扱いに当たるか（争点1）について

ア 不当労働行為該当性

①控訴人には、非常勤講師に対して、体験レッスン等を依頼する義務はなく、これを依頼するかどうかは控訴人の自由裁量に委ねられており、継続的な依頼が保証されるものでもないから、A3に対して体験レッスン等の依頼をしなかったことは不利益取扱いに該当しないこと、②平成24年にA3への体験レッスン等の依頼が多くなった原因は、その時期に体験レッスン等を依頼できる専任教員及び非常勤講師が少なかったからにすぎず、その依頼頻度のみによって、控訴人がA3を高く評価していたと推認することは誤りであり、控訴人は、A3について、学生募集行事についての適性はそれ程高くないと評価していたこと、③平成25年度前期のA3の担当数が、結果として平成24年度前期よりも少なかったのは、A3の都合によるところが大きい上、専任教員と非常勤講師とでは担当する業務内容や職種が異なるのであるから、平成25年度後期以降、主として専任教員が体験レッスン等の学生募集行事を担当するようになったことは不自然かつ不合理なことではなく、控訴人における専任教員の採用状況及び依頼状況に照らせば、平成25年度後期以降、A3に対して依頼しなかったことには合理的な理由があり、少なくともA3が補助参加人らの組合員であることを理由とするものではないこと、④平成26年度後期については、労使間で団体交渉における言語について協定書が締結され、団体交渉が定期的に行われている時期であり、労使関係は緊張状態と評価されるものから脱していたことなどに鑑みれば、控訴人が、平成25年度後期以降、A3に対して体験レッスン等を依頼しなかったことは、A3に対する不利益取扱いには該当しないし、仮に、これが不利益取扱いに該当するとしても、A3に体験レッスン等を依頼しなかったことには合理的な理由があるから控訴人に不当労働行為の意思はなく、いずれにせよ不当労働行為には該当

しない。

イ 救済方法

①救済命令は、不当労働行為を受けたことに対する救済を主眼とするものであり、不利益取扱いを受けた個人の経済的被害を超える金額について使用者に支払を命じることは、救済の趣旨を超えて、使用者に対する懲罰になりかねないところ、A3に対して過去の依頼実績と同様の依頼がされることについては、法律上も事実上も何らの保証がされていないのであるから、平成24年度前期から平成25年度前期までの直近3期の依頼実績に依拠して賃金相当額の支払を命じることは不合理であること、②非常勤講師に対する体験レッスン等の依頼数は、極めて不確実かつ流動的なものであり、また、専任教員の担当数が増加したことは、控訴人の不当労働行為意思を原因とするものではないから、賃金相当額の支払を命じるに当たっては、少なくとも実際に非常勤講師に依頼した体験レッスン等の数を基にすべきであること、③平成24年度から平成27年度までを通してみれば、英会話セミナーの実施クラス数が一概に激減しているとはいえないとしても、各コースの実施日数自体は減少していること、④非常勤講師は、契約上の通常授業以外の時間に兼業することが禁止されていないこと、A3において、体験レッスン等が実施された日程に、現実には体験レッスン等を担当することが可能であったことを疎明すべきであることなどからすれば、直近3期のA3に対する依頼実績の平均を基に賃金相当額の支払を命じるのは不当である。

(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（争点2）について

①本件職員は、雨模様の昼休みで人の出入りも激しい中、補助参加人らの組合員らが道路上で学生を引き留めて話しかけていることは、学生に対して迷惑を掛ける行為であると感じたことから、本件発言に至ったものであり、本件ビラ配布を非難・妨害する意図はなかったこと、②A4は、当初より、

本件職員から不適切な言動を引き出してそれを記録することを意図して本件職員に関わりをもったことが推認されるのであり、補助参加人らの組合活動に萎縮効果が及ぶことはなく(実際に、A 4はその後もビラ配りをしている。)、また、本件発言は、A 4以外の本件発言を聞いていない補助参加人らの組合員らに対して萎縮効果を与えることはないこと、③B 2校では、補助参加人らによるビラ配布が行われる前から、正門前でチラシやパンフレットを配布する団体があった場合には、正門前の安全管理の一環として、職員らによる見守りを行っているのであり、補助参加人らの組合活動を妨害する目的で、補助参加人らの組合員によるビラ配布のときだけ見守りを行っているわけではない上、B 4校長はビラの配布を阻害するような行為をしないよう事前に注意しており、前件事件と本件ビラ配布との間には、B 2校職員らの行為の態様に大きな差異があったことなどからすれば、本件ビラ配布時において、B 2校職員らは補助参加人らの組合員らによるビラ配布を監視、妨害する目的で見守り等を行っていたという事実はなく、本件発言は本件職員の個人的発言であることが明らかである。

(3) 本件団交において、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(争点3)について

①学生満足度調査は、学生自身が評価者であり、その主たる目的は、より充実した授業を提供するための参考資料とすることであるから、再度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く、学生満足度調査のポイント数のみで再契約の可否を判断することはないこと、②学生満足度調査の結果を非常勤講師に開示しない理由については、本件団交よりも前に、学生満足度調査の正確性を担保し、回答者である学生に対する心理的影響等を考慮して、調査結果を第三者に開示しないことを前提として当該調査を実施していること、非常勤講師が学生に対して、当該調査に関連して不適切なアプローチをする懸念があることなどである旨を説明し、具体的なポイント

数について開示をしない代わりに、英語ネイティブ非常勤講師における当該組合員の順位を開示していること、③補助参加人らの組合員らは、自らの改善点を知るためにフィードバックを求めており、具体的なポイント数や講師全体の中での自己の位置付けについて大きな関心がある様子を示しておらず、B4校長は授業の改善がなければ再契約は難しいと述べていたことから、学生がA5の授業のどこに不満を持ち、どこに満足しているかを知ることが重要であったところ、それについては、それまでの団交（平成27年7月2日実施）において開示していたことといった状況の下で、本件団交においてA5の具体的なポイント数や講師全体の中での位置づけを示さなかったとしても、直ちに不誠実な対応であるとはいえない。控訴人は、それまでの団交において、学生満足度調査の具体的なポイント数を開示できない理由を説明し、補助参加人らの要求に応える努力をしてきたというべきであり、本件団交における対応に不誠実な点はない。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、控訴人の請求は理由がないものと判断する。その理由は、原判決を次のとおり補正し、後記2のとおり当審における控訴人の補充主張に対する判断を加えるほかは、原判決「事実及び理由」第3の1～5に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決42頁19行目の「依頼をしておらず、」を「依頼していないのであるから、平成25年度前期の依頼件数が少なかった原因としてA3の都合があったことを勘案しても、」に改め、同21行目の「平成25年度前期の時点で、」を削る。

(2) 原判決44頁15行目から同16行目にかけての「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ませんでしたにもかかわらず、」を削り、同19行目から同20行目にかけての「上記原告の主張と整合せず」を「専任教員の人数が増加したことや平日の体験

レッスン等が多かったことのみで説明できるものではなく」に改める。

(3) 原判決 45 頁 8 行目の「原告が」から同 12 行目の「できない。」までを「控訴人が平成 25 年度以降学生募集行事を担当することが可能になったと主張する派遣契約の非常勤講師が、学生募集行事に対する高い適性を有していたことを認めるに足りる証拠はない。」に改める。

(4) 原判決 50 頁 7 行目の「前記(1)(ア)」を「前記(1)ウ(ア)」に改め、同 12 行目の「ないないこと」を「ないこと」に改める。

(5) 原審判 52 頁 2 行目の「で、」から同 4 行目の「からすれば、」までを「であるから、」に改める。

(6) 原判決 53 頁 11 行目の「原告を辞めたらいい」を「嫌なら控訴人を辞めたらいい」に、同 22 行目の「前記イ(ア)のとおり、B2校と」を「前記第2の2(2)イ(ア)のとおり、控訴人と」に、それぞれ改める。

2 当審における控訴人の補充主張に対する判断

(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不利益取扱いに当たるか（争点 1）について

ア 不当労働行為該当性

控訴人は、前記第 2 の 4 (1) ア①～④の事情に鑑みれば、控訴人が、平成 25 年後期以降、A3 に対して体験レッスン等を依頼しなかったことは、A3 に対する不利益取扱いには該当しないし、仮に、これが不利益取扱いに該当するとしても、A3 に体験レッスン等を依頼しなかったことには合理的な理由があるから控訴人に不当労働行為の意思はなく、いずれにせよ不当労働行為には該当しないと主張する。

しかし、前記第 2 の 4 (1) ア①の点については、前提事実(3)アのとおり、確かに、体験レッスン等は、講師契約によって非常勤講師への依頼が約束されている授業ではなく、控訴人が適切であると判断した非常勤講師にその都度依頼する授業であるが、そのこと自体をもって直ちに、A3 に対し

て平成25年度後期以降、少数の例外を除いて体験レッスン等を依頼しなかったことが、不利益取扱いに該当しないこととはならない。

前記第2の4(1)ア②の点については、原判決別紙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、控訴人は、A3に対して、平成23年度から平成25年度前期まで、体験レッスン等を継続的に依頼しているのであり、その回数は他の講師と比較しても多かったものであり、体験レッスン等の学生募集行事が控訴人への入学を検討している高校生やその保護者に対して控訴人に係る情報や体験を伝える貴重な機会であることに照らせば、平成24年に体験レッスン等を依頼できる専任教員及び非常勤講師が少なかったという事情があったとしても、控訴人が、A3に対して体験レッスン等を依頼するに際し、A3が学生募集行事に対して適性を有していると評価していなかったとは考え難い。そして、控訴人は、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、認定事実等(2)及び証拠によれば、補助参加人らは、平成26年9月3日、平成25年前期と比べてA3ら補助参加人らの組合員の担当するコマ数が減っているとして抗議し、コマ数を減らした理由等を質問したのに対して、控訴人は、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などと回答したものの、その際、A3らの適性については具体的に言及していないことが認められ、平成25年6月ないし同年9月頃にA3の学生募集行事への適性が失われたというべき事情を認めるに足りる証拠もない。

前記第2の4(1)ア③の点については、原判決別紙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」及

び原判決別紙4「講師の種別ECS体験レッスンの担当状況」のとおり、平成24年度以前は、非常勤講師が体験レッスン等の多くを継続的に担当し、専任教員が担当する割合は少なかったものであり、平成26年度以降も、新たに採用した非常勤講師や派遣契約の非常勤講師に対する依頼が一定数あることをも考慮すれば、体験レッスン等を常時専任教員が担当する必要性が高かったことを認めることはできず、その必要性が平成25年度後期以降、急に高まるような事情が生じたことをうかがわせる証拠もない。しかるに、平成25年度後期以降、体験レッスン等の専任教員の担当割合は大幅に増加していること、平成25年度後期は、A3らが控訴人に対し本件結成通知をした平成25年6月7日の次の半期であることからすれば、平成25年度前期にA3が体験レッスン等を担当した数が少なかった原因がA3の側にあったことを勘案しても、平成25年度後期以降にA3に対して体験レッスン等を依頼しなかったことに合理的な理由があるということとはできず、A3が補助参加人らの組合員であることを理由とするものであると推認するのが相当である。

前記第2の4(1)ア④の点については、前提事実(4)並びに認定事実等(1)、(2)、(4)及び(5)のとおり、補助参加人らは、平成26年に入っても、前件事件に関する救済を申し立てたり、控訴人との間で団交を繰り返して授業コマ数の減少について抗議したりするなど、控訴人と補助参加人らとの間の労使関係は緊張状態が継続していたのであるから、労使間で団体交渉における言語について協定書が締結され、団体交渉が定期的に行われていたとしても、労使関係が緊張状態から脱していたということとはできない。

以上によれば、控訴人の上記主張は、いずれも採用することができない。

イ 救済方法

控訴人は、前記第2の4(1)イ①～④の事情に鑑みれば、平成24年度前期から平成25年度前期までの直近3期のA3に対する依頼実績の平均を

基に賃金相当額の支払を命じるのは不当であると主張する。

しかし、前記第2の4(1)イ①の点については、前記1で引用する原判決「事実及び理由」第3の3(3)イにおいて説示したとおり、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は、裁判所は、労働委員会の裁量権を尊重し、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どころ、控訴人が非常勤講師に対して体験レッスン等を依頼する契約上の義務がないことを考慮しても、同(3)ウにおいて認定説示したとおり、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や、依頼した場合の賃金を推認する上で、基本的に依拠すべき事情というべきである。

前記第2の4(1)イ②の点については、前記アで認定した経緯に照らせば、体験レッスン等に係る非常勤講師の担当割合が減少したことは、控訴人の不当労働行為を行う意思を原因とするものであるというべきであり、賃金相当額の支払を命じるに当たり、実際に非常勤講師に依頼した体験レッスン等の数を基にすることは、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生じさせるおそれがあるというべきであるから、実際に非常勤講師に依頼した体験レッスン等の数を基準としないことが、直ちに不当であると断じることはできない。

前記第2の4(1)イ③の点については、平成26年度以降、英会話セミナーの実施クラス数や実施日数が減少しているという事情があるとしても、その経緯及び原因は具体的に明らかになっているとはいえず、その減少の程度も著しいとまでいえないこと、B2校の学生数自体は増加し続けていることに照らせば、上記事情を考慮しないことをもって、直ちに不当であるということとはできない。

前記第2の4(1)イ④の点については、一件記録を検討しても、体験レッスン等が実施された日程について、A3が現実に体験レッスン等を担当ができなかったというべき事情を認めるに足りる証拠はないのであるから、非常勤講師は契約上の通常授業以外の時間に兼業することが禁止されていないこと、A3において、体験レッスン等が実施された日程に、現実に体験レッスン等を担当することが可能であったことを疎明していないことという事情があるとしても、これらの事情を考慮しないことをもって、直ちに不当ということとはできない。

したがって、控訴人の上記主張も、いずれも採用することができない。

(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(争点2)について

控訴人は、前記第2の4(2)①～③の事情に鑑みれば、本件ビラ配布時において、B2校職員らは補助参加人らの組合員らによるビラ配布を監視、妨害する目的で見守り等を行っていたという事実はなく、本件発言は本件職員の個人的発言であることが明らかであると主張する。

しかし、前記第2の4(2)①の点については、前記1で引用する原判決「事実及び理由」第3の4(3)ウにおいて認定説示のとおり、本件職員は、ビラ配布をしたら正社員になれない、嫌なら控訴人を辞めたらいい、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のであって、学生に対して迷惑を掛ける行為であると感じたことから本件発言に至ったという控訴人の主張はやや不自然であり、むしろ、これらの発言は、控訴人に本件ビラ配布を非難・妨害する意図があったことと整合するというべきである。

前記第2の4(2)②の点については、前記1で引用する原判決「事実及び理由」第3の4(3)ウにおいて認定説示のとおり、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したとの状況があったと

いうことはできないのであるから、A 4 に本件発言を誘発するような挑発行為があったと認めることはできない。そして、前提事実(5)ア及び認定事実等(4)イ(イ)のとおり、本件発言は、単にビラ配布を非難する内容であるにとどまらず、ビラ配布等の組合活動をするにより控訴人の講師としての身分に不利益が生じることも示唆する内容のものであったのであるから、補助参加人らの組合員らに対し、組合活動としてのビラ配布へ参加することに対する萎縮効果を生じさせるおそれがあり、また、職員を含むB 2校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補助参加人らに加入することに対する萎縮効果を生じさせるおそれがあったといえることができる。

前記第2の4(2)③の点については、認定事実等(4)イ(ウ)のとおり、前件事件において支配介入行為をした本件職員を含む数人の控訴人職員らは、本件ビラ配布の際、正門前に参集し、B 2校の生徒を含む多数の歩行者が車道の広い範囲を通行したり、車両が通過したりする状況に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をすることがなかったものであり、本件職員その他の控訴人職員らの一連の行為は、補助参加人らのビラ配布を監視、妨害をする目的でされた組織的な行為というべきである。また、B 4校長が事前に、ビラの配布を阻害するような行為をしないよう注意していたことを認めるに足りる的確な証拠はない。そのような中で、本件職員が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、控訴人の指示又は関与に基づいたビラ配布の監視、妨害をする組織的な行動の一環というべきである。

したがって、控訴人の上記主張も、いずれも採用することができない。

- (3) 本件団交において、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(争点3)について

控訴人は、前記第2の4(3)①～③の事情に鑑みれば、それまでの団交にお

いて、学生満足度調査の具体的なポイント数を開示できない理由を説明し、補助参加人らの要求に応える努力をしてきたというべきであり、本件団交における対応に不誠実な点はないと主張する。

しかし、前記第2の4(3)①の点については、前記1で引用する原判決「事実及び理由」第3の5(1)において認定説示したとおり、学生満足度調査の結果は、控訴人が非常勤講師と次期の講師契約を締結するか否かを判断し、契約を締結した際のコマ数を検討するに当たっては、重要な役割を果たしたもの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というべきである。

前記第2の4(3)②の点についても、前記1で引用する原判決「事実及び理由」第3の5(3)アにおいて認定説示したとおり、学生満足度調査の結果を非常勤講師に開示することにより想定されるリスクは具体的・現実的なものであるとはいえず、上記のとおりその開示の必要性が高いことからすれば、上記リスクを回避する工夫をしつつ、A5の具体的なポイント数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。

前記第2の4(3)③の点については、前記1で引用する原判決「事実及び理由」第3の5(2)において認定説示したとおり、控訴人は、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たこと、補助参加人らが、同年9月27日付けの補助参加人らの要求において、同調査に係る補助参加人らの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たにもかかわらず、控訴人は、いずれも従前どおり公開しない旨回答したこと、補助参加人らが、本件団交において、改めてA5の学生満足度調査のポイントを尋ねたのに対し、控訴人が、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を答えるとともに、開示しないのは控訴人の方針である旨を述べ、補助参加人らが改めて開示しない理由を尋ねたにもかかわらず、控訴人は、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ことが認められるのであるから、結局のところ、本件団交における控訴人の交渉態度は、補助参加人らの要求や主張に対して、これを理解、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ない。

したがって、控訴人の上記主張も、採用することができない。

第4 結論

以上によれば、控訴人の請求は理由がないから棄却すべきであり、これと同旨の原判決は相当であって、本件控訴は理由がないから棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第11民事部