

神奈川、昭53不14、昭54、5.25

## 命 令 書

申立人 学進学院労働組合  
同 X 1、X 2、X 3

被申立人 学進学院ことY

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人X 2、同X 1、同X 3に対し、次の措置を含め昭和53年3月6日付けの契約更新拒絶通知がなかったと同様の状態に回復させなければならない。
  - (1) 原職に復帰させること。
  - (2) 原職に復帰させるまでの間、得たであろう賃金相当額に年5分相当額をそれぞれ加算して支払うこと。
- 2 被申立人は、下記の誓約書を本命令交付後10日以内に申立人組合に手交しなければならない。

## 誓 約 書

私が貴組合の組合員であるX 2、X 1及びX 3の各氏に対して契約更新拒絶をしたことは、今般神奈川県地方労働委員会によって不当労働行為と認定されました。私はこのことについて深く反省し、遺憾の意を表わすとともに今後再びこのような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

学進学院労働組合

執行委員長 X 2 殿

学進学院 Y

- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人Y（以下「Y」という。）は、昭和50年4月から肩書地（編注、横浜市）において学進学院の名称で、小学4年生から中学3年生を対象として補習中心に生徒の学習指導をする塾を経営している者である。

Yは、昭和43年一橋大学法学部を卒業後、旭硝子(株)に就職し、その後ポストンコンサルティング(株)などの会社を経て、50年に学進学院を開設するに至った。当初は約100名の生徒、9名の講師陣をもって発足した。なお、「学習塾」には、学校の授業内容の補習を中心とする「補習塾」と高校、大学受験の準備をする「進学塾」とがあると言われ、本件学進学院は補習塾である。

申立人X 2（以下「X 2」という。）は、昭和50年岡山大学を卒業し、同年8月から約

3か月間臨時に宮崎市立宮崎東小学校に事務職員として働き、同年12月横浜市緑区の英数研究所という進学補習塾に専任講師として就職し、52年2月末まで在職した。

申立人X1（以下「X1」という。）は、昭和51年3月慶応大学を卒業し、同年4月から昭和52年3月末まで横浜市内のアポロ学院に数学講師として勤務した。

申立人X3（以下「X3」という。）は、昭和51年3月横浜国立大学を卒業した。在学中から父親の経営する数学塾を手伝うなどしていたが、昭和49年4月からキンダークラブ鶴見学習教室で時間講師として数学を教え、翌昭和50年3月同教室を退職し、本件学進学院に採用された。

申立人学進学院労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人の経営する塾で働く講師X2、同X1、同X3の3名によって昭和53年2月23日結成された労働組合で、執行委員長はX2である。

## 2 学進学院における教学上の体制など

### (1) 学力別クラス編成

学校での成績を主たる基準として、良好な生徒から3組、2組、1組の順に編成し、クラス分けの権限は被申立人Yが握っており、学期の変わり目に生徒のクラス変更を行うこともあった。

### (2) 専任講師と時間講師

学進学院においては専任講師はX2とX1が初めてであり、契約書を取り交わし、賃金も月給制であるのに対し、時間講師は契約書もなく給与も実働時間に対する時間給である。

### (3) 宿題A・B

生徒に課する宿題をAとBに分け、宿題Aは塾での授業の進度にあわせて生徒に家庭でやらせ、塾の授業中に答え合せを行い生徒に添削・採点させるものである。宿題Bは生徒に自発的に学習する習慣を身につけさせることと学校の授業と塾の進度があわない時にその進度を調整するために生徒にやらせるもので、解答は担当講師が回収して授業時間外に添削・採点するものである。X2の場合100名以上の生徒の提出する宿題の添削・採点を行っていたが、これを始業前30分で処理することは困難であった。なお、本件学進学院の施設は教室が三つあるのみで、他に事務室、講師控室などはなかった。

### (4) 日曜個別特訓

欠席、遅刻の多い生徒、宿題忘れの多い生徒、成績停滞気味の生徒等を対象に月1回程度行われた。

### (5) 夏期講習とア・テストコース

夏休みを前期、後期に分けて約1か月分の授業を行い、また、ア・テストコースは公立高校受験の合否判定に用いられる神奈川県学習検査（通称ア・テスト）の模擬テストに参加するという方法で行われた。

### (6) 退塾者の状況

昭和52年度の退塾者数は、X28.33クラスで29名（1クラス当3.5名）X19クラスで28名（1クラス当3.1名）X34.7クラスで9名（1クラス当1.9名）Yは4クラスで13名（1クラス当3.3名）であった。

### (7) 個別学習相談会

学期末に生徒、父兄を集めて行う相談会で、その場で父兄側から学校の通知票が提出され、それをまとめて指導成果票を作成する。相談会の席上では、父兄を相手に話すのはY 1人で、講師にはあまり発言の機会是与えられなかった。

## 5 講師契約の締結から組合結成までの経緯

### (1) 契約締結の前後

① 昭和52年2月X 2は新聞で専任講師の募集を知って、Y宅へ赴き、面接と試験を受けた。その時YはX 2に、週約20時間担当して月14万円支給するなどと告げた。同月21日にX 2は再びYを訪れ、次の専任講師契約を結んだ。

#### 専任契約書

- 1 学進学院(代表Y)とX 2は、昭和52年4月より向こう1年間の専任契約を結ぶ。
- 2 専任講師は、その契約期間、当学院の維持発展に最大限の誠意、情熱を傾注し、自らの担当クラスの管理全般の責任を有するものとする。
- 3 専任契約期間は勤務を全うすることとし、当学院の承諾なくして、途中退任に至ったときは、当学院へ与えた損害の程度に照らし30万円～50万円の損害賠償金を課することがある。
- 4 勤務条件、報酬は別に両者の話し合いで定める。

#### 勤務

- ① 入室30分前。
- ② 授業終了後、日誌をYのBOXへ。
- ③ 欠勤 1週間前までに了解をうる。
- ④ 予習。
- ⑤ 後輩の指導。
- ⑥ カリキュラム作り。
- ⑦ 学院長の補助。
- ⑧ 中学生 中間、期末テスト、まとめのプリント、予想問題、プリント作成。
- ⑨ 中2ア・テスト。

#### 報酬

給与	¥120,000	} 固定給	交通費 実費
住・手	¥ 20,000		

#### 利益配分

52.4	総収入	} 増加 専任10%目途
53.4		

#### B. U

最低10% 毎年改訂

学進学院代表 Y ㊟ 昭和52年2月21日  
X 2 ㊟

その第1条から第4条まではYが前もって作成しておいたものでありYは第1条について、労働法に1年以上の契約をしてはならないと書かれているからだと説明した。以下の「勤務条件」「報酬」「ベースアップ」については、Yの説明に従って、2枚の契約書にそれぞれが書き込んでいったものである。「ベースアップ」のところでは、Yは

この「10%UP」というのは初任給ではなく、前年度の10%という意味だからここで長く働くほど有利になると説明した。

- ② X 1 も X 2 の場合とおおむね同様の経緯を経て専任講師契約を締結した。そして、4月7日から新学期が始まり両人はその日から出勤しはじめた。
  - ③ 52年5月初旬のある日YはX 3を誘って酒を飲みに行った。その席でYはX 3に学生時代学生運動にどのようにかかわっていたか、デモに行ったことはあるかなどと尋ね、X 3があると答えると、今まで塾では左翼思想的なことがX 3には出ていないと言い、塾がつぶれるような危機になった時どういう立場をとるか尋ねた。X 3がこれに対して、開塾以来働いており愛着があるのでつぶさないような立場をとると答えると、Yは私塾連盟の会合でX 2とX 1が前年度働いていた塾の経営者から聞いたことだと言って次のようなことを語った。X 2は英数研究所で労働組合をつくり、帳簿を盗んで経営乗っ取りを図り、その収益を中核派に流そうとし、また学生時代はC訪米阻止斗争のデモで逮捕されたことがある、X 1はアポロ学院では授業が騒々しくそのため退塾する生徒が多く出た、X 1は不満分子である、と。Yは、X 2が英数研究所で行ったことを学進学院でやられたら塾はつぶれてしまうので心配だ、帳簿を盗んだり、逮捕歴のあるような者は講師として不適格である、X 1の不満がX 2と結びつく可能性があるので非常に心配であるなどと言った。
  - ④ 52年5月16日、X 1が小学4年生の国語の授業を行っているとYが教室に入ってきた。テストの答え合せをやっている時であったが、1人の生徒がX 1に、先生T君が答えを書き直していると言うと、近くに立っていたYが、お前この間の算数の時間も答えを書いたろうと叱り始めた。
  - ⑤ 52年5月19日Yのやり方に少なからぬ不満をおぼえたX 1は、Yに講師を無視した授業干渉などを含めた教育方針について話し合いをするよう求め、授業終了後X 3、X 2も出席して話し合いがもたれた。申立人らが、授業中突然入ってきて授業干渉するのはどうか、やるにしてもあらかじめ担当講師に断ってほしい旨述べると、Yは他の塾ではテレビを使って講師を管理している、などと答えた。
  - ⑥ 52年7月下旬頃1学期個別学習相談会が終ったあとYの主催で打ちあげ会が行われた。その席でYが月謝袋を入れる箱に紙切れが二つ入っていたが、それにはX 2の授業はわかりにくいと書いてあったと言った。X 2が内容をたずねると訛りがあるからわからないとか声が小さいからわからないと書いてあったようだと言った。X 2さんの声は誰よりもでっかいし、訛りがあるようにも思えないがとも言った。X 2はそのころ10クラスを担当していて、負担を感じていたところだったとして、そのクラスの担当を替えて欲しいと申し出た。Yは、じゃあX 3さん替ってくれればX 3にきき、X 3がこれを了承して担当替えの話はまとまった。
- (2) 年末一時金要求とその交渉の経緯
- ① 52年9月6日、教師ミーティングが行われたがX 2とX 1はこれに遅刻した。
  - ② 52年11月28日、申立人ら3名は労働条件改善要求として、①事務室ないしは講師控室の設置、②年末一時金1人当り33万円の支給を要求することを決め、これについて、12月2日に話し合いをするよう、X 2とX 3がY宅を訪ねて要求した。
  - ③ 52年12月2日午後9時ごろからA教室で、申立人3名とYとの間で話し合いが行われ

た。Yは、年末一時金33万円の要求を拒否し、4万円なら出してもいい、そのかわりという意味ではないが協力してほしいなどと言い、さらに私は労働者という言葉は嫌いだ、塾の講師というのは専門職であってその点プロ野球の選手と同じである、報酬の交渉は個別的になされるべきで団体交渉の形でなされるべきではない、労働組合をつくるのならうちのような個人経営の小さな塾でなくもっと大きな塾でやってくれ、などと発言した。

- ④ 52年12月7日午後9時ごろから2回目の話合いがもたれた。Yは契約書にボーナスの規定がないから支給できない、しかし君たちの月収は決して多くないので私の気持として4万円+アルファを支給する。支給日は1月末とすると回答した。
  - ⑤ 52年12月11日Yは、申立人らには、知らせないで中学2年生を対象に申立人ら3名についてのアンケート調査を行った。アンケート用紙の注意書には「先生には絶対だままっていること」と書いてあった。
  - ⑥ 52年12月14日3回目の話合いが行われた。申立人らは一時金要求に対する回答である4万円+アルファは納得できないとして要求を撤回し、かわりに①事務室ないし講師控室の設置②黒板を大きいものにかえること③印刷機を性能のよいものにかえること④プリント用紙を上質のものにかえることなど4項目をあらためて要求した。これに対しYは①事務室は53年4月に設置する②黒板は大きいものにかえる③印刷機は修理した④プリント用紙は上質のものにすると回答した。
  - ⑦ 52年12月28日2学期個別学習相談会が行われたが、X2は1時間30分ほど遅刻した。
- (3) 一時金などの交渉以降の経緯

- ① 53年2月3日午後9時ごろYは自宅にX3を呼び、昨年12月の一時金要求をした時の話合いの形に不満を述べながら、X3の来年度の身の振り方をたずねた。X3が3月には結婚するので固定給である専任としてやりたいと言うと、Yは、幾らぐらい欲しいかとたずね、X3が15万円ぐらいを希望すると言うと、それでは生活は無理だろうから17万円くらい出すが3人の専任は無理であると言い、さらに塾を運営していくには腹心となる専任が必要であるとも言った。X3はこれに対し、自分が専任になることでX2やX1が不利益を被るようでは来年はやれないと答えると、Yは、それは圧力をかけているのかと言った。
- ② 53年2月6日X2が他の用でY宅を訪れると、YはX2に、君との契約は1年だから3月限りでやめてもらうにしても法的には問題ないと申し向けた。X2があなたがそういうつもりなら我々は団結して闘うと答えると、契約のことは持ち出したくないから話し合おうとX2を応接間に招き入れ、2月3日現在で来年度入塾希望者が少い、「ゆとりある授業」政策でますます減少するだろう、自分にはこの傾向に対応できる自信はない、私の目的は会計事務所を開くことだ、教育を目的とした塾で働くのが君のためだ、12月にボーナスを要求したが次は社会保険なども要求するだろう、ここでは専任が満足できるような生活が保障されるとは限らない、今のうちに経営基盤のしっかりしたところに移った方がよい、などと話した。
- ③ 53年2月8日授業終了後申立人らは、話合いを要求し、ただちにA教室で行われた。席上Yは塾について悪評がたっているようだ、生徒の成績も低下している、君たちが授業参観するなど言ったのでまかせたらこういう結果になった、年末一時金を団体で

要求するような人間とはやっていけない、条件に不満があるなら個別的に申し込めばよい、などと述べた。

④ 53年2月16日、X2はYから2月20日に最終的な話し合いを行うとの連絡を受け、同日話し合いが行われたが、Yは、入塾希望者が少く3人の専任は無理であるといつて1人だけということもしたくないなどと話した。

⑤ 53年2月23日、X2ら申立人3名は組合を結成した。

#### 4 組合結成以降の経緯

(1) 昭和53年2月24日申立人らは、「労働組合結成通知及び要求書」をYに手渡すとともに、団体交渉の開催を要求したが、Yはこれを拒否し、同月27日に至りX2に対して、回答は郵送すると告げた。

3月1日、申立人らはYが先に行ったアンケート調査の項目と選択肢の公開及び団体交渉開催を重ねて要求したが、Yは、これを拒否し、3月7日には3学期の個別学習相談会は、必要がないという理由で行わないと申立人らに通告した。

(2) 3月9日Yは、「専任講師変更のお知らせ」と題するビラを父兄に配布するとともに、申立人らに対し契約更新を拒否する旨の通告書を内容証明郵便で発送した。

3月10日X3はこの通知書を受け取り、ついでX2、X1にも届けられた。

3月16日これについて、X2とX1が話し合いを求めてY宅を訪ねたがYはドアに鍵をかけて会おうとしなかった。

(3) 3月18日申立人らは、授業を終えた生徒たちにビラを配布した。これに対応し、Yは、翌19日父兄を対象に「事情説明会」を開いた。

3月20日以降Yは、混乱をさけるためとして休講にした。

(4) 3月28日申立人らは、被申立人の契約更新拒否及び団体交渉拒否は不当労働行為であるとして当委員会に申立てを行った。

(5) 4月5日、4月22日と申立人らはYに団体交渉を行うよう申し入れ、22日には話し合いが1時間あまり行われた。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 本件講師契約について

#### (1) X2、X1との契約について

被申立人は、本件専任講師契約は第1条に「昭和52年4月より向う1年間の専任契約を結ぶ」旨明記されている。したがって、よほど明白かつ合理的な特段の事由がないかぎり、これを無視する解釈は許されないと主張する。申立人らは、これに対し、当然に更新することが予想された契約であると主張するので、以下判断する。

本件契約がX2及びX1と締結された時の状況を考察すると、「ベースアップ最低10%以上毎年改訂」と記載されていること、その際被申立人は「これは初任給ではなく前年度の10%という意味だからここで長く働くほど有利になる」と説明したことなど、被申立人は、X2、X1に対し更新を前提にしなければ話す必要もないことを述べ、かつまた契約書にも双方が紛うことなく記入しているのであり、申立人らが当然更新されるものと信頼ないしは期待したとしてもそれは十分理由があるものと言うべきで、どういう場合には更新しないかについては、説明がなされていなかったのであり、むしろ本契約における「向う1年」の意味は年度の中途における解約を禁ずる趣旨が強かったものと

認められ、被申立人の契約期間が1年であるから1年経過すれば契約はそれをもって当然解消されるものとの主張は採用しがたい。

(2) X3の時間講師契約について

X3が時間講師であること、及び昭和50年以降51年、52年と更新されてきたことは、両当事者間に争いがないところである。このX3との契約は口頭によるもので、内容も明確ではないが、すでに2回の更新を経て、認定した事実3(3)①に見られるように、Yから専任への移行の提案すらなされているのであるから少なくとも53年3月限りという確たる契約があったものとは認めがたい。

2 講師契約更新拒否理由の当否について

Yは、申立人3名との契約更新拒否の理由を次のとおり主張するので以下判断する。

(1) 常習的遅刻者であることについて

Yは専任講師であるX2、X1は最初の授業開始30分前までに出勤する約定となっているのにこれを守らず、再三注意したにもかかわらず改まらなかったと主張する。そしてX2の出勤状態について

- ① 昭和52年4月から7月までの間は週に1回の遅刻、9月から12月の間は定刻に出勤が週に1回で12月に注意したが3学期も週に1～2回の遅刻があった。
- ② 52年4月～10月までの間の日曜日の個別特訓に毎回10～15分遅刻した。
- ③ 52年12月28日の個別学習相談会には1時間30分遅刻した。
- ④ 52年9月6日の教師ミーティングの際25分遅刻した。

と主張する。これに対し申立人は、被申立人の主張自体出勤時間についての正確な記録によるものではないこと、注意を受けたのは12月だけであること、学進学院には教室はあっても事務室はないので塾では教室で教えること以外は自宅でやるしかないこと、X2、X1が講師ミーティングに遅刻し、また、X2が個別学習相談会に1時間前後遅刻したが、学習相談会は被申立人がほとんど1人で父兄の応待をしている実情があり、父兄に対しては実質的に迷惑をかけていないことなどを挙げ、X2、X1を遅刻常習者として「解雇の理由とすることは到底許されるべきではない」と主張する。

出勤時間は、授業の始まる30分前ということ、そしてこの時間は宿題やテストの採点に充当するというで契約締結時に双方が了解していたことは認定した事実のとおりである。しかしながらX2、X1の遅刻の大半は授業時間に遅れるほどのものではなく、宿題やテストの採点に充てるべき時間に遅れたものであることが認められ、その点は講師控室もなく事実上採点等は自宅で行われていたので授業には支障を及ぼさないものであった。また52年9月6日の教師ミーティング及び52年12月28日の2学期個別学習相談会にX2、X1の両名が遅刻したことは同人らも認めるところであり、この時以外にはっきりしたものはなく、従前被申立人がX2らに対し始末書の提出を求めるなど特段の措置を講じた形跡もなく、総じて被申立人の出勤時間に関する監督は普段から厳正であったとは認めがたい。したがって、このような事情のもとにあったものを事後に卒然として契約拒否理由としてあげることにはその妥当性を見出すことは困難である。

(2) 父兄、生徒から不満が続出したことについて

被申立人は、申立人らの不熱心な教育態度について生徒や父兄から不満が続出し、投書や電話による苦情が寄せられている、52年7月の個別学習相談会の際、X2の授業が

分りにくいという苦情が中学2年数学2組だけで6件もあったので、クラスの担当替えを行った、12月の学習相談会には、X1の授業が分りにくいという苦情が3件あった、また、52年12月11日に被申立人が中学2年生にアンケート調査を実施したところ、申立人らに対して、人間性に対する信頼、授業内容、情熱に対し強度の不満があることが判明したと主張する。

これに対し、申立人は、次のように反論している。授業が分りにくいということを不熱心な教育態度と結びつけるのは問題であり、それを経営者に訴える、あるいは訴えさせる方法そのものも問題である、かりに苦情を訴えられたとしても、それを解決するために申立人らにその苦情を伝え、講師から直接生徒・父兄に手段を講じさせるべきである、苦情をそのまま放置し、申立人らとの契約解消の手段に使っている、苦情が6件あって、クラス担当を替えたというが、個別学習相談会であったという苦情も信用できないし、クラス替えも、もっと熟慮してよかったはずであり12月11日に行ったアンケートそのものも、信頼できるものではない、まさに解雇のため生徒を誘導して作らせたものであると。

これについて見ると認定した事実3(1)⑥のとおり、中学2年2組をX2からX3へ担当替えを行った事実が認められるのであるが、この時の事情は被申立人の言うような深刻なものとしてX2らが認識していた様子はいかがいえない。被申立人は、投書による苦情を疎明資料乙7号証の1ないし7によって立証しようとするが、この疎明資料を検討するならば、X2の数学の授業の進み方が早すぎるというものであり、それも某中学校の生徒が多いからそれに合わせているからだというものである。逆に英語の授業は学校の方が進んでいると同じ生徒が言っているところからすれば、二つ以上の学校の生徒が同じクラスにいる以上、この種の苦情はある意味では当然予想されることであり、申立人の責めにのみ帰すべきものとは言えない。

12月11日に行った生徒に対するアンケートは疎明資料乙8号証の1として提出されているが、質問事項として、人間として信頼できますかとか、注意書に、先生には絶対黙っていることなどあり、教育の場にふさわしいものかどうか疑問である。そうして被申立人による集計結果のみが疎明されており、かりにその結果が正しかったとしても申立人らに対する指導に使用されることもなく、直ちに契約拒否理由の一つにあげられているのは、被申立人の真意が疑われてもやむを得まい。

### (3) 指導成果がなく成績が悪化したことについて

被申立人は、申立人らの講師としての能力ないし適格性を評価して、「最低基準」すら満たさなかったと主張する。これに対し申立人は、被申立人が言う「最低基準」というのは、学校の成績向上者3名以上、低下者2名以下というものであるが、(被申立人の証言によれば)成績向上者2名、低下者0の場合は、最低基準に達していないということになり、この基準の一律の適用は被申立人自身「多少無理があるかも知れない」と認めざるをえないものであると反論する。

現在、多くの小、中学校における一般的な成績評価の方法として五段階又は十段階相対評価法を採っていると言われるのであるが、この評価方法は、特徴として、学力の向上が成績向上の表示に必ずしもならないと言われているものであって、塾経営者として講師に期待を寄せるのはやむを得ないとしても上述の点を考えれば、生徒の学校におけ



る成績の向上ないし低下をもって、申立人らの指導責任に帰着せしめる評価方法には疑問があり、ましてこれをもってただちに契約更新の拒否理由の一つにあげるなどは、到底首肯しうるものとは言えない。

(4) 退塾者が続出したことについて

被申立人は申立人らの熱意の欠如の帰結として、退塾者が続出したと主張する。即ちX2の授業（数学）は分りにくい、学力が向上しない、授業が騒々しい、X1の授業は騒々しい、学力が向上しない、X3の授業は学力が向上しないなどが退塾理由であるという。そして申立人らの担当したクラスごとの退塾者数として、X28.33クラスのうち29名、X19クラスのうち28名、X34.7クラスのうち9名を挙げている。これに対し申立人らは上述の退塾者数そのものが不正確であり、そもそも退塾者数を比較すること自体がおかしいと反論する。

しかしながら、この退塾者の数をもって、それを直接的に申立人らの熱意の欠如に結びつける被申立人の主張にはなお合理性において薄弱である。なんとなれば被申立人の証言によるように「この種の塾においては、入退塾は比較的単純な動機で頻繁にあるものである」なら退塾していった者から、はっきりとした、客観的な調査などを行わない限り、真の動機は把握できないものであろうし、また、申立人らの担当クラスの退塾者の数自体、被申立人自身の担当クラスのそれと比較しても、格別多いと断ずることはできないからである。

(5) 講師としての義務を真面目に履行しないことについて

被申立人は、X2とX1は、専任講師として「日誌」に授業にX1する報告事項を記載する義務を負っているのにX2は52年6月29日以降、X1は同年7月14日以降いずれもこれを作成していないこと、月例テスト結果通知票を52年6月14日以降作成しなかったこと、テストの上位成績者を発表する義務がありながらしなかったこと、学習記録を出さなかったこと、被申立人の授業についての指導、注意に対して反抗し、授業参観を拒絶したことなどをもって、講師としての義務を真面目に履行しなかったと主張する。これに対し申立人は「日誌」が書かれなくなったのは、被申立人がX2の前任塾での組合結成のことを知ったのち、X2に対する態度が変わり、X1に対しても必要以上の干渉を加えていった過程で生じたことであり、「日誌」が本来もつ生徒の学力向上に資するために利用されなくなったことから、書かないことで義務違反とは言えない、月例テストの結果の通知、上位成績者の発表、個人票の記入なども全くやらなかった訳ではない、授業参観を拒否したのではなく、前もってことわって欲しいと、言ったにすぎないなどと主張する。

このうち「日誌」については確かに契約書にも明示されていることであり、たとえ書かなくなったことが被申立人とX2、X1との関係悪化から生じたことだとしても、それをもって同人らの行為を正当化することはできない。その他テストの採点、結果の発表、学習記録の作成などは、契約書に明示されていないが、これらの業務は塾講師としての職務に当然含まれるものと言うべきで、この点について同人らが途中でこれら業務を中断したまま放棄したことは、その責めを問われてもやむを得ないものと思料される。しかしながら、被申立人は、同人らが日誌を書かなくなった時点で注意したり、警告したりするなど所要の措置を講じた形跡が全く認められず、むしろそのまま放任し、

後になって契約更新拒否理由の一つに挙げたりするなどその所為には、首肯し難いものがある。また授業についての被申立人の指導、助言に対しX2、X1が反抗し、授業参観を拒否したと主張するが、X2の態度にも教師として節度を欠き反省を求められる点があったにせよ、このころ、X2、X1と被申立人との間に緊張した空気が流れていたことがうかがえるので、いずれかを一方的に非とすることはできない。

(6) 被申立人はその他「前任塾における評価も同様であること」、「人格上の不適格者」などの理由を挙げるが、いずれも被申立人の主観的かつ一方的な主張で、何ら客観的合理性がなく、契約更新拒絶の理由たり得るほどのものは認められない。

(7) 被申立人は、X3との契約更新拒否の理由に、主として専任講師として契約しない限りは絶対に従前の契約に応じない旨自ら辞意を表明した点に求めるのであるが、認定した事実3(3)①のとおり、X3の真意は、自分が専任講師を希望したことに対し、3人の専任講師は無理だと被申立人が申し向けたことから、自分が専任講師になることによってX2、X1に不利益が及ぶことを心配しての発言と見るのが相当であり被申立人の言うように「自発的辞意の表明」とは解し得ない。

以上のとおり、X2とX1には若干の落度があつたとしても被申立人のあげる諸点は契約更新拒否の理由としては、いずれも根拠薄弱であり、なかには生徒や父兄を利用するなど教育者としての立場上いがかと思われるものもあり、とうてい首肯し得るものとは言い難い。

### 3 本件不利益取扱いの真の意図

#### (1) 被申立人の申立人らに対する関心

被申立人は、昭和52年5月ごろ、X2について前任塾で労働組合の結成に加わった人物であること、また、X1については不満分子であることなどの前歴を知って以来この両名が結託して自分の経営する塾で組合活動を行うのではないかと危惧の念を抱きつづける一方、X3に対しては開塾以来の付き合いもあってかX2やX1に対するとは異なる態度で接してきたものと認められる。

#### (2) 本件更新拒否の真の理由

被申立人のあげる契約更新拒否理由には首肯し得るものがないことは前述のとおりであるが、とりわけX3についてはすでに2回更新して3年間勤務してきたのであり、本人が辞意をもらしたとすること以外他に該当する理由がなく53年2月3日に被申立人が同人に対しX2、X1らとの同調をやめれば専任として契約する旨を申し向けており、同人にこれが拒否されるに及んで更新拒否に踏みきっていることから、それまで準専任格として最も頼りにしていたと目される同人が被申立人の期待に反し、X2、X1らとともに一時金等の要求に団体行動的な動きを見せたことが決定的理由であったとみるほかない。

X2とX1についても、かすかすの拒否理由をあげているが、いずれも根拠薄弱であり、かえって被申立人がことさら作りだしたものとさえ認められるのであって、かねてから被申立人は同人らの前任塾でのうわさに神経をとがらせていたところへ申立人らによる一時金等の要求とそれに続く交渉に應ぜざるを得なくなったことが同人らを忌避する真の理由であったと判断せざるを得ない。

#### (3) 不当労働行為の成否について

被申立人は、本件において不当労働行為が成立するには少なくとも労働組合を結成する準備が行われていること程度は前提になるにもかかわらず、それは全くなかったのであり、申立人らがわずかに主張する組合活動らしき具体的活動は一時金等の申入れを行った程度にすぎないものであるから、かりにそれを理由に不利益取扱いがなされたとしても不当労働行為を論ずる余地は全くないと主張する。

たしかに申立人も労働組合の結成準備活動についてはなんら疎明しておらず、かえって契約更新拒否の意思表示があってから組合を結成した旨述べている。

しかしながら、契約更新拒否の理由となった申立人らの活動は、組合結成直前においてなされたとはいえ複数の労働者が一致して労働条件の向上のため使用者に要求と交渉を重ねたものであり、事実上も外形上も通常の労働組合の活動となんら区別されるべきものがなかった。一方認定した事実3(2)③、3(3)①、②、③に見られるように被申立人は、申立人らとの52年12月2日の年末一時金等の要求について行った交渉の席上において、労働者という言葉は嫌いだ、労働組合を作るのならうちのよう個人経営の小さな塾でなくもっと大きな塾でやってくれなどと言ったり、53年2月3日にはX3に向けて一時金を団体で要求するような人間とはやっていけないなどと申し向け、同月6日にはX2に対して君との契約は1年だから3月限りでやめてもらうにしても法的に問題はない、12月にボーナスを要求したが次は社会保険なども要求するだろう、自分は将来塾をやめるつもりだから今のうちに経営基盤のしっかりした塾に移った方が君のためなどと告げ、さらに2月8日には申立人ら3名との話合いの席上年末一時金を団体で要求するような人間とはやっていけない、条件に不満があるなら個別的に申し込めばよいなどと発言し、また、後になって被申立人は2月6日、8日、20日に行われた申立人らとの話合いを組合との「団体交渉」と意識していたとさえ述べている。

このように被申立人においては、いわゆる組合活動に対して極端に嫌悪し、すでに組合が結成されたと同様の意識のもとにその前駆的状态においても直ちに申立人らを塾外に放逐しようとしたことが明らかに認められるのであって、かかる場合には形式的な組合結成ないしその通告は不可欠な要件とも認められず、被申立人の本契約更新拒否は実質的に労働組合法第7条第1号の労働組合を結成しようとしたことないし労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いに該当し不当労働行為に当るものと判断する。

#### 4 団体交渉について

組合は、昭和53年2月24日被申立人に対し申立人らの契約更新等4項目の要求についての団体交渉を申し入れたが被申立人に拒否され、引き続き4月5日、22日にも重ねて申し入れたが現在に至るもなお団体交渉は開かれていないので団体交渉拒否であると主張する。

これに対し、被申立人は、本件契約更新拒絶は完全に適法であって申立人らと労働関係がない以上団体交渉に応ずる義務はないと主張するが、申立人らが契約更新拒否を争っている以上完全に労働関係がなくなったとは言い難く、この主張は首肯できない。しかしながら、被申立人は、この問題については2月6日、8日、20日と申立人らと十分団体交渉を行ってきたし、4月22日にも約1時間交渉に応じており、再契約はしないという被申立人の方針は堅いものであることをよく説明してあるので、これ以上団体交渉に応ずる必要はないとも主張している。組合は正式な団体交渉という名のもとに行われたものでないの

で一度も行われていないと主張するが、2月6日は酒席であって団体交渉とは言い難いにせよ、本件申立後の4月22日には実質的な交渉が行われたところから本件については、すでに団体交渉の必要性は失なわれたものと認められるので組合の申立ては棄却する。  
以上のおりであるから当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により主文のおり命令する。

昭和54年5月25日

神奈川県地方労働委員会  
会 長 江 幡 清