

命 令 書

申 立 人 X

被申立人 進学ゼミナール予備校 こと
Y

主 文

- 1 被申立人Yは、申立人Xに対する昭和61年12月18日になした契約更新拒絶の意思表示がなかったのと同様の状態を回復し、申立人に対し昭和62年4月1日から原職に復帰するまでの雇傭契約成立期間について得たであろう賃金相当額及びこれに対する年5分の割合で計算した金額を支払わなければならない。
- 2 申立人のその余の申立ては棄却する。

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、肩書地（伏見本校）及び京都市下京区大宮通り四条下ル日生ビル3階（四条大宮校）において大学受験のための予備校である進学ゼミナール予備校（以下「進ゼミ」という。）を個人経営する者である。進ゼミは、昭和44年（以下年号の「昭和」を省略する。）にYが開設し、58年に各種学校の認可を得、翌59年に肩書地に新校舎を建設するなど、本格的な予備校経営に着手し、62年には四条大宮校を開校したもので、本件申立て当時、生徒数約300人、講師数27～28人である。
- (2) 申立人X（以下「X」という。）は、57年3月に京都大学経済学部を卒業し、56年10月から勤務していた学習塾「TAO教育センター」（高槻市所在）に引き続き講師として勤務していたが、59年度から進ゼミに採用され、国語を担当していた講師である。

2 進ゼミにおける講師の業務と雇傭契約

- (1) 進ゼミは、その教育方針として少人数制を掲げ、45人学級による生徒と講師の息の合った講義体制をその特徴としてきた。
- (2) 進ゼミは、おおむね4月10日頃から7月20日頃までを1学期、9月1日から12月20日頃までを2学期、1月上旬から2月末までを直前講習（ただし、申立人ら講師はこれを「3学期」と呼称していた。）とし、これらを正規の授業とするとともに、このほかに7月下旬から8月中旬までの夏季講習、12月下旬から1月上旬までの冬季講習、3月下旬から4月上

旬までの春季講習等の別途授業料を徴収する講習を行っていた。夏季講習、冬季講習及び春季講習は、通常、進ゼミの生徒（校内生）以外の浪人生・高校生からも募集していた。

このうち1学期及び2学期においては、各年度それぞれ次表の数の講師が講義を行っていたが、直前講習、夏季講習、冬季講習及び春季講習においては、これらの講師のうち、Yから別に依頼を受けた者が担当していた。

	57年度	58年度	59年度	60年度	61年度
講師数	15人	23人	32人	29人	22人
生徒数	116人	165人	288人	220人	165人

- (3) 進ゼミでは就業規則は定められておらず、しかも、講師の採用に当たっては雇傭契約書も作成されず、面接において、Yが給与額等については説明するが、雇傭期間については明確な説明を行わないのが通常であった。

また、Yは2学期終了時や新年度開始時などにも特に雇傭期間について明確な説明はせず、各講師に対しカリキュラム会議への出席を依頼する時に「今年もよろしくお願ひします。」と述べる程度であり、ことあるごとに講師らに「できるだけ長くここにいてほしい。」「2年以上いる人間をやめさせたことはない。」という発言をしていた。

- (4) 講師は、担当授業において講義を行うほか、4月と9月に行われるクラス分けテストの問題作成・監督・採点、授業時間に実施する校内テストの監督、生徒の個人指導等を行っていた。

勤務年数が長い講師は、新年度において使用するテキストの選定・作成及び弱点発見テストの問題作成・採点を中心となって行うほか、新年度生募集パンフレットの作成協力及びYからのカリキュラム等の相談に応じるなどしていた。

- (5) 進ゼミの給与体系は、週1回の授業（以下「コマ」という。）当たりの月額単価を定め、この月額単価に各講師が担当するコマ数を乗じた金額を当該講師の給与月額とするものであり、このほかに手当等の支払いはなかった。この計算による給与が支払われる期間は、4月から7月及び9月から12月であり、この期間においては授業日数の多寡にかかわらず月額給与が全額支給されていたが、これ以外の期間は給与の支給はなかった。なお、直前講習、夏季講習、冬季講習及び春季講習を担当した講師に対しては、別単価の給与が支払われていた。

各講師が担当するコマ数は、4月初旬に全講師参加のもとで開催されるカリキュラム会議で確定されていた。この会議では、予めYが定めた各クラスごとの授業時間割に基づき講師らが協議を行い、具体的に各授業をどの講師が担当するかを決定していた。このため、生徒数の増減に伴うクラス数の変化、各クラスの授業時間割における各科目の授業数の増減、各講師の曜日・時間の都合等の事情により、各講師が担当するコ

マ数は年度により大きく変動することがあった。

- (6) Yは、59年度に生徒が増加したため十分生徒の面倒を見られなかったことを反省するとともに、少人数制の特徴を維持・発展させるため、60年度からクラス担任制を導入することを決め、60年度は6名、61年度は5名の講師にクラス担任を依頼した。クラス担任の業務は、土曜日に行う弱点発見テストの監督とその後のホームルーム、生徒との個人面談及び生徒の父兄との懇談会への出席であった。

担任手当は、60年度は授業の有無にかかわらず60年4月から翌年3月まで毎月2万円合計24万円が支払われ、61年度は62年1月から同年3月に毎月10万円合計30万円が支払われた。

- (7) 進ゼミに勤務する講師には、大学の講師に就任するなど自己都合で退職したり、Yから翌年度勤務を断られる者があるため、58年度から60年度までの各年度に勤務した講師で翌年度に継続して勤務した講師数は次表のとおりであった。

区 分	58年度	59年度	60年度
当該年度勤務した講師数	23人	32人	29人
引き続き翌年度勤務した講師数	15人	21人	17人
翌年度勤務しなかった講師数	8人	11人	12人
Yが勤務を断った講師数	4人	5人	6人
自己都合で退職した講師数	4人	6人	6人
翌年度新規採用された講師数	17人	8人	5人

3 Xの業務と雇傭契約

- (1) Xは、59年1月に新聞の求人広告により、進ゼミが講師を募集していることを知り、履歴書を送付して応募し、同2月初旬にYの面接を受けた。この面接の際に、Yは給与額、給与支払方法、担当予定科目、担当予定時間数等についての概要を説明するとともに、「やってもらうのは、4月から7月と9月から12月です。」と述べたが、それが雇傭期間の説明か授業が行われる期間の説明かを明言しなかったため、Xは授業の行われる期間と認識した。なお、Xの履歴書には、志望の動機として「大学院進学希望であり、合格後も勤務可能な職種、職務条件であること」と記載されていた。

Yは、同年2月中旬にXに対し採用を通知したが、その後も雇傭契約書は作成されなかった。

- (2) その後Xは、3月の下旬から同じ国語を担当する他の講師と授業の進め方について打合せを行うとともに、新学期の使用テキストの選択・作成、クラス分けテストの問題作成・監督・採点などの作業を他の講師と共に行った。
- (3) 4月上旬にカリキュラム会議が開催され、Xは1学期及び2学期において1コマ22,500円の月額単価で6コマの授業を担当することとなった。

- (4) 同年6月から8月にかけて、YはXに対し、「講師の勤務ぶりを評価するためには1年の期間が必要であると考えている。1年間みて大丈夫だと思ったら、後はずっとやってもらうことにしている。だが、あんたについては今までの期間で十分満足している。」「あなたの場合は特別に、給料を上げましょう。」「大学院進学などやめてうちの予備校に専念して欲しい。」「ずっと一緒にやっていきたい講師が、大学に職をみつけたりしてやめていくことがよくあった。自分はそれが残念だ。いつまでも勤めてくれる講師を育てていきたい。あんたにそうなってほしい。」などと述べ、大学院進学あるいはそのための試験勉強を取りやめて専任講師となるよう依頼したが、これに対しXは「院進学はやめません。それでも院に進学してもずっと続けられますから大丈夫です。」と答えていた。
- (5) Yは、Xの給与を同年10月分から月額5,000円増額し、2年目以降の講師と同じ月額単価にした。
- (6) Xは、Yから依頼を受け、59年度及び60年度においてそれぞれ直前講習、夏季講習、冬季講習及び春季講習の授業を担当した。
- (7) Xは、60年度において1コマ30,000円の月額単価で週7コマ担当することとなったほか、Yから依頼を受けクラス担任の業務を受け持つこととなった。このとき、Xと共にクラス担任を依頼されたのは英語担当のA1講師（以下「A1」という。）、A2講師（以下「A2」という。）、数学担当のA3講師（以下「A3」という。）、A4講師（以下「A4」という。）、国語担当のA5講師（以下「A5」という。）であり、これらの講師の勤務年数は3年から7年と長く、進ゼミでは中心となる講師であった。
- なお、Yは、59年度の2学期が終了した際及び60年度の勤務の依頼をした際などに、Xに対し雇傭期間については特に説明をしなかった。
- また、Xは、61年度のクラス担任についてもYから依頼を受けたが、「時間的にも精神的にもしんどい……生徒と校長の板ばさみになって非常に私は苦しかった。」と理由を述べて、この依頼を断った。
- (8) 61年1月末頃、YはXに対し、「1年限りではなく、ずっと使っていける国語のテキストが必要だ。これは、ずっと勤めてくれる講師に作ってほしいのであなたに頼みます。」と述べて依頼し、Xはこれを受けてテキストを作成した。

4 講師らの要求活動等

- (1) Yは以前に進ゼミで経歴詐称した講師の写真を京都市内所在の各予備校などに回したことがあった。また、Yに対し、給与遅配について申入れをした講師が翌年度勤務をしなかったことが多かった。このため、講師らは「給与等の労働条件についてYに申入れをしても無視されたり、露骨に不愉快な顔をされる。」「給与の遅配改善についてYに申入れをしてクビになった講師は何人もいる。」という共通の認識を持っていた。
- (2) 講師らは、副教材としてのプリントの枚数制限、給与の遅配、賃金体

系、カリキュラムの一方的決定（授業時間数の変更）、生徒指導方法等についてYに対して不満を持っていたが、Yの報復的な対応をおそれ、Yに不満内容について話をすることはほとんどなかった。

- (3) 60年12月、Yは同年の冬季講習を実施しない旨を校内生に直前に通知したが、講師や校内生の間から実施するよう強い要望が出されたため、通知を撤回した。

同月末頃、クラス担任の会合で、この冬季講習の問題におけるYの対応が不手際であるとの批判に端を発し、給与の遅配等のYに対する不満について話し合わせ、講師間にこのままではいけないとの認識が高まった。

- (4) 61年2月初旬、A1が賃金問題などについてYに対して一人で申入れを行おうとしたため、X及びA6講師（以下「A6」という。）らは、A1が単独でYに申し入れた場合A1が解雇されるおそれが強いと見え、A1と協議し、「要求活動を行うことにより、個人が解雇されないために、また、交渉力を高めるために、可能な限り多くの講師の賛同を得て、団結し交渉活動を行う」旨の方針を決定した。

- (5) 2月13日、X、A1、A3、A2及びA4の5名がXの自宅で会合を持ち、他の講師全員へ呼び掛け、要求を集約し文書化したうえでYに交渉を申し入れることを決定した。

- (6) 2月23日、X、A1、A3、A2、A4及びA6の6名が会合を開き、Xが取りまとめた要求書案に基づきYに対する要求内容を決め、この要求書案により全講師に賛同を呼び掛け、3月末から4月初旬を目途にYと交渉することを決定した。また、要求活動を理由とする「解雇」等のYの対応をおそれる講師が多かったため、Yとの交渉を行う交渉団及び申入書に名前を記載する呼掛け人にはYの信任の厚い講師を充てることとし、交渉団にX、A1及びA3を、呼掛け人にX及びA1を選任した。

この会合において、A4から「いままで昇給の基準がなかったのがおかしい。この要求は春闘であるから、今年だけではなく、できる限り毎年やっていこう。」という意見が出され、出席者の賛意を得た。さらに、労働組合の名称を用いるかについて話し合わせ、A6は労働組合を名乗るべきだと主張したが、労働組合と名乗った場合Yは間違いなく感情を害し冷静に対処してくれないという点で全員の意見が一致したため、また、A6が大学院の学生である者や他の塾を経営している者などがゼミの労働組合の組合員となる資格を有するかについて不安を感じていたこともあり、労働組合という名称を名乗るのは控えることとなった。

- (7) 3月4日、YがX、A1及びA3の3名を呼び出し、61年度の生徒の募集状況を説明した際に、A1がYに対しプリントの制限緩和を要求したところ、Yは「英語についてはA1を責任者とし、プリントの必要性の判断を委ねる。」との譲歩を行った。

- (8) 3月6日、X、A1、A2、A4及びA3の5名が会合を開き、3月

4日のYとの話合いの内容について報告を受けるとともに申入書案を確定し、講師総会を3月下旬までに開催すること及び引き続き61年度も勤務すると予想される他の講師に要求への賛同を呼び掛ける「オルグ担当者」を決定した。この担当割りに基づき、X、A1、A2、A3及びA6の各講師は他の講師に対し申入書案を示し賛同を求め、組織化を図っていたところ、A7講師（以下「A7」という。）が交渉団に入る旨を申し出た。

(9) 3月18日、交渉団のメンバーである4名が会合を開き、交渉においてYが冷静に対処してくれるよう、交渉における各講師の役割分担、交渉成果の確認方法等の交渉の進め方に配慮することとした。

(10) 3月25日、X、A1、A3、A4、A6、A7、A8講師（以下「A8」という。）及びA9講師（以下「A9」という。）の8名が集まり、講師総会を開催した。出席した8名のほかに要求に賛同する者としてA10講師（以下「A10」という。）、A11講師（以下「A11」という。）、A12講師（以下「A12」という。）、A13講師（以下「A13」という。）、A14講師（以下「A14」という。）、A15講師（以下「A15」という。）及びA5の名前が報告され、申入書決定等に係る委任を受けた「オルグ担当者」から賛同講師の意見等が紹介された。

会議は、A1が司会を行い、Xが経過報告及び申入書案等を提案する形で進められ、申入書が決定されるとともに交渉申入れ日時、交渉後の総括会議の開催、交渉後の活動スケジュールなどについて話し合われた。

(11) 3月29日、A1及びXは進ゼミの事務室においてYに申入書（別紙、以下「3.29申入書」という。）を手渡した。

3.29申入書を手渡す際に、A1はYに対し「これはみんなの意見を一応取りまとめてこういう文書にしたので、よく読んでもらったうえで、話合いの場を設けてほしい。」「交渉日は4月3日にしてほしい。」と述べるとともに、交渉に出席する代表がA1、X、A3及びA7の4名であることを伝えた。Yは3.29申入書に目を通し、4月3日を交渉日とすることに同意した。

(12) 同日夜、YはXの自宅に電話をかけ、3.29申入書を書いたのは誰かと尋ね、X自身である旨を聞くと、「この文書は非常に無礼であり、自分のことを非常に悪く書いてあるので、読めば読むほど腹が立つ。」と述べ、Xを非難した。

また、Yは他の数人の講師に電話をかけ、3.29申入書作成の中心人物が誰であるかを確認した。

(13) 4月2日、YはA3に対し「Xを解雇するが、あなたとはずっと一緒にやっていきたいので、明日の交渉には出席しないでほしい。」旨を電話で依頼したが、A3はこの依頼を断った。

4月3日、A3はX、A1及びA2に対しこのYの電話での依頼について報告し、4名が協議を行い、予想より事態は深刻になったとしなが

らも、予定どおり交渉に臨むことを決めた。

- (14) 同3日、進ゼミの2階図書室において、X、A1、A3及びA7の交渉団とY及びB1副校長の間で交渉が行われた。

A1は、「申入書はみんなの意見として我々4名が持ってきた」と説明し、要求に賛同する講師数名の名前を挙げた上で、3.29申入書の内容について補足説明を行った。これに対しYは、3月4日に話をしたプリントの印刷問題についての発言を全部撤回するとし、さらに各項目の要求についても最終的には応じず、翌日のカリキュラム会議で話をすると主張した。

この日はYが平静でないため冷静な形で話し合える雰囲気ではなく、また、自分達の主張すべきことは一応主張したと考え、A1らは、Yの主張どおり翌日の会議で話し合うことに応じることにした。

- (15) 同日夜、YはA10、A4、A14、A3及びC1講師（以下「C1」という。）に対し翌4日に行うカリキュラム会議への出席を電話で依頼した際に、3.29申入書について誰から働き掛けを受けたか尋ねるとともに、Xを翌日付けで「解雇」するとの意向を示した。この発言をC1から伝え聞いたXは、A1及びA6と電話で協議し、翌4日の交渉は予定どおり行うこととし、Xの「解雇」問題については、まずX自身がYに「解雇」撤回を申し入れることにした。

- (16) 翌4日の昼休み、XはYに話を申し入れ、「解雇」発言について確認し理由を尋ねたところ、Yは「解雇」発言を認め、「Xが要求活動を扇動したと判断した。」「Xを解雇すれば、いかに果敢な処置をとるかみんなが知るだろう。」と述べた。しかし、Xが今回の要求は進ゼミの将来を考えての行動である旨を繰り返し述べると、最終的にYは「一応考え直してみよう。」と述べ、話を打ち切った。

- (17) 同日午後3時頃から開催されたカリキュラム会議の冒頭、Yは誤解が解けたとしてXの「解雇」を撤回する旨を表明し、さらに、3.29申入書は自分と講師の間の対立関係を前提に書かれてあり、また、自分を抜いて講師だけで要求について話を持たれたことに怒りを覚えるとしながらも、3.29申入書記載の要求に対しては回答を行った。給与の遅配の改善、試験監督手当の支払い及び雇傭の継続の早期通知については困難としたが、講師らが強く要求したため、プリント制限の緩和、試験問題の作成料・採点料の支払い、給与の1割アップ及び理科の授業時間数の増加については了承した。

また、今後のことについて、A1及びA6が「今後もこのような話を定例化していきたい。」「昇給については毎年交渉してもいい。」「しかし、話合いの都度、解雇など不利益な取扱いをしないでほしい。」「みんなの要求なので、個人的にしこりを残さないでほしい。」などとYに要望した。Yは「講師だけで話し合い、要求をまとめてくるようなやり方は困る。エスカレートすれば、またクビになる者が出るかもしれない。」、

「しこりは残る。」などとしていたが、最終的には「できる限りみんなの意見を聞いていきたい。」と述べ、交渉が終わった。

一部の講師はこの4月3日及び4日の交渉(以下「春の交渉」という。)が団体交渉であり、労働組合活動であると認識していた。

- (18) 4月8日、X、A3、A4、A7、A8及びA6が集まり、Yとの交渉についての総括会議を開催した。会議では、春の交渉によって大きな成果が挙げたことを評価し、今後も団結を強めこのような活動を定例化し、今回獲得できなかった要求事項については来年度交渉で話し合うことなどが確認されたが、一方で、Xに対する「解雇」問題のようにYから反撃が予想されると考えた講師から「よほどのことがない限りは表だった行動をしないほうがいいのではないか。」「第2の解雇者が出たら怖い。」との意見が出され、結局、「何かあったときは絶えず会議を持つ。」「それまでは来年度交渉のための準備期間とする。」ことにし、定期的会議は見合わせることにした。

5 春の交渉以後のYの対応等

- (1) 4月6日頃、YはA14及びA5に対し、「あの要求などみんなが言ってきたことは一切認めた覚えはない。今後、逆攻勢をかける。」と発言した。

- (2) この頃、YはXに対し、「二度とあんなことが起こってほしくないから」として、講師らの要求が出てきた経過、中心となった講師、賛同した講師等について詳しく尋ねようとしたが、Xは応じなかった。

この頃から、Yは講師らがあいさつをしても無視し顔をそむけるなど、明らかに冷淡、不機嫌だと講師らを感じる態度を取ったり、講師控室にも顔を出さないようにして自分から講師らと話をすることを避け、講師らが仕事のことで相談に行ったときには大声で怒鳴るようになった。また、いままでYが各講師に手渡していた給与も事務員が渡すようになった。

- (3) 4月から6月頃、A5は、Yに対し「要求に反対した。」と述べるなど、春の交渉に当初より反対であったことを表明し、また、A15はYに対し「申入書も見っていない。」と述べるなど要求活動に加わっていない旨を表明し、Xらもこのような事態を認識するようになった。

なお、A5及びA15はYと大学で同級生であった。

- (4) 6月頃、YはA7を呼び出し、A9が欠勤したことを引き合いに出し、「欠勤する講師らが交渉を要求する資格はない。」と述べるとともに、A7が交渉団に参加したことを非難した。Yは、さらに「調査した結果、X、A1、A3の3人が要求の中心メンバーであり、A6が黒幕であることが判明した。」と述べ、講師間の連絡ルートを図式化したものを示した。

この頃Yは、A14に対し「A3は交渉の席ではほとんどしゃべらず、A1ばかりにしゃべらせていた。彼はひきょうだ。」といった発言をし、また、A3に対しては「Xは人間が汚い。」「Xは金が欲しいときばかりニコニコして、そういうような人間である。」というような発言をするな

ど、各講師を呼び出すなどして、しきりに他の講師の批判を述べるようになった。

また、Yは「4月に開講した高校生対象の夜間の部で勤務する新規採用講師を昼間部に回そうか」という旨の発言をした。

(5) 9月中旬、Xが大学院受験のため、A7が学会出席のため、10月1日及び2日の欠勤あるいは授業の振替をYに申し出たところ、Yは「いままではあなた方がそういうふうに通都合で欠勤を申し込んできたときは黙って欠勤を受け入れてきたが、4月ころから私……に対して交渉要求するなどああいう行動をした以上は今年は黙って認めてやるわけにはいかない。」と述べた。そして、11月初旬、YはA7及びXが10月1日及び2日の両日を欠勤したことに対しそれぞれ1日1万円計2万円の賃金カットを行った。

(6) 11月末頃、YはA1に対し、生徒の出席率が半分を割った授業を担当する講師の給与を半分にすることを提案した。この際、Yは「4月でのああいう行動があった以上、そういうことをするのは当然だ。」と述べた。

このYの提案に対し、XはA1らと話し合い、春の交渉は正当な行為なのにそれを理由に不利益な取扱いをするのはおかしいと考えた。そこで、A6が京都南労働基準監督署及び京都府労政課に相談に行った。この際、A6は、京都府労政課において、一方で塾経営者や学生である者でも進ゼミの労働組合の組合員となる資格があるかというかねてから不安に思っていた問題について質問し、資格がある旨の回答を得た。

(7) この頃、YはA15に対し「英語の講師は新年度から全員入れ替えようか。」と発言した。また、例年であればYからXやA1らに対し冬季講習や直前講習の授業について相談がある時期であったが、相談がなかった。このため、Xは、突然「解雇」されることもありうると思え、12月中旬、京都府労政課を訪れ、その場合どのように対応すべきか相談したところ、「解雇」をされたときに「解雇」理由を聞くようにとの指導を受けた。

6 経営問題

(1) 進ゼミでは59年度は生徒数が288人であったが、60年度には220人となり、約2,400万円の赤字が生じており、61年度の生徒数は165人とさらに減少したため、一段と赤字が増加することが予想されていた。また、61年6月、全国3大大手予備校の一つである河合塾が京都に進出する計画を立てていることが明らかとなった。

このため、Yは、経営を立て直す必要性から、人件費の切り詰め、特に講師の給与の引き下げを考えるようになった。

(2) 9月頃、Yは銀行の勧めにより、62年度から四条大宮校を開校することを決定した。四条大宮校の計画は、日生ビルの3階で教室を賃借し3クラス135名定員で開校するというものであった。

(3) この頃、Yは講師を一新することを考え、例年であれば1月から2月にかけて掲載する講師募集の新聞広告を時期を早めて10月に掲載した。

7 雇傭関係終了通告

- (1) 61年12月18日、Xが2学期における最終授業である午前中の授業を終えた際に、YはXに対し12月分の給与を渡し、「あなたはもうやめてもらうので来ないでください。」と述べた。Xがその理由を尋ねたところ、Yは「あなたたちが私に協力してくれないと思うからやめてもらうんだ。」と述べた。Xがさらに理由を追及したところ、YはX1人とであれば後日話し合うと提案し、Xも承諾した。
- (2) 同日昼休み、Xは進ゼミに出勤していたA1及びA6に対し、Yから「解雇」通告を受けたと報告し、対応を協議した。その結果、XとA1の2名がYに話を申し入れたが、Yは、2人一緒では話をしない、A1には明日、Xには後日話をすると強硬に主張したため、Xとの話合いの日を決めるだけに終わった。
- (3) Yは、同日午後から20日にかけて2学期における最終授業を終えたA13、A12、A11、A1、A10、A7、A8、A2、A4及びA9に対し、12月でやめてもらうとの話をした。この際に、その理由を聞かれたYは、春の交渉がYに大きなしこりを残したのでこのままでは一緒にやっていたくない旨を述べた。
- (4) 講師らの中には、春の交渉において経営者として誠意を見せてもらえるという期待を裏切られ、大きな失望を感じたり、進ゼミで働く意欲を失ってしまったという講師が多くおり、「うんざりした。」「これまでの経過で校長と話し合ってもうまく解決するとは思えない。」「話合いがどうせ長引くだらうから、失うものがあまりに大きいのであきらめる。」「ここでやめるときもめると、もとに戻れないばかりか新しい予備校への就職の妨害をされかねない。」「就職が決まっている大学に妨害が入られると困る。」という消極的な意見が大勢を占め、また、その後、講師らは次の就職先や当面の生活費を得るための仕事を探すことに忙しくなったこともあり、講師らがYと団体で交渉を持つことはなかった。
- (5) 12月23日、XはYに電話し、「ほかの講師らに春の交渉行動が気に入らないのでやめさすといったのか。」という旨の質問をしたところ、Yはこれを否定しなかった。Xは「春の行動は正当なものなので、そのような理由は絶対認められない。」と抗議したが、Yは「自分も気持ちを変える気はないので、こうなれば、けんか別れしかない。」と述べ、話合いは決裂した。
- (6) 62年1月中旬、YはA1を呼び出し、「前年4月のことはあったが、あなたとはもう一度やりなおしてもいいと考えている。できれば次年度も続けて来てほしい。」という旨の依頼をしたが、A1が他の講師の復帰についても考え直すことを条件にしたため、「4月の行動のことがあったので、他の人とはもう一緒にやっていく気持ちはない。」とするYとは合意に至らなかった。
- (7) 3月頃、YがA3に対し翌年度講師の予定に入れていない旨を通告し

- ようと考えていたところ、A 3は大学に講師として就職が決定したので来年度は勤務できない旨を申し出た。
- (8) 3月頃、Xは「解雇」理由の説明を求める配達証明郵便をYに送付した。
- (9) 3月上旬頃、YはA 14とA 6に対し、来年度の講師の予定に入れていないことを通告した。この際、YはA 6に対し「61年の4月にああいうことがあって、正直感情的なしこりが自分には残っている。このままやってもあれなので、去年までいた人には人心の一新という意味もあって、全員やめてもらう。」と述べた。
- (10) 4月頃、X及びA 6は進ゼミにおいてYと話合いを持ち、「解雇」理由の説明を求めたところ、Yは「理由は説明する必要がある。」「グズグズ言うのだったら裁判でも何でもやったらいい。」と述べた。
- (11) Yは、A 5及びA 15並びに61年度途中で新規採用したC 2（以下「C 2」という。）及びC 3（以下「C 3」という。）の4名の講師に対しては62年度の勤務を依頼したが、この4名の講師のうち、A 5及びA 15は春の交渉を中心とする一連の講師らの要求活動等に反対しており、C 2及びC 3はこの要求活動等に参加していなかった。その結果、61年度進ゼミに勤務した講師の翌年度勤務状況等は次表のとおりとなった。

区 分	活動参加	活動反対	無 関 与	合 計
61年度勤務した講師数	14名	3名	5名	22名
引き続き62年度勤務した講師数	0名	2名	2名	4名
62年度勤務しなかった講師数	14名	1名	3名	18名
Yが勤務を断った講師数	13名	0名	1名	14名
自己都合で退職した講師数	1名	1名	2名	4名
62年度新規採用された講師数	23～24名			

- (注) 1 「活動参加」は、要求活動等で中心的な役割を果たした講師及び要求活動等に賛同した講師を挙げた。
- 2 「活動反対」は、要求活動等への参加を勧誘されたが要求活動等に反対した講師、要求活動等に参加しなかった講師及び要求活動等に当初賛成していたが後に反対を表明した講師を挙げた。
- 3 「無関与」は、61年度新規採用の講師等で要求活動等への参加を勧誘されなかった者を挙げた。
- 8 本件申立て及び仮処分決定
- (1) 62年6月22日、Xは、Yが61年12月18日にXを「解雇」したことは不当労働行為であるとして、「解雇」撤回、原職復帰、バック・ペイ及び誓約文の掲示を求めて当委員会に救済の申立てを行った。
- (2) 62年9月25日、京都地方裁判所は、Xを申請人、Yを被申請人とする昭和62年(ヨ)第617号仮処分事件について「1 XがYに対し雇用契約上の権利を有する地位にあることを仮に定める。 2 被申請人は申請

人に対し、昭和62年1月1日から本案判決第一審判決言渡しの日の前月末日までの間毎月月末限り、別紙仮払金額一覧表の金額を仮に支払え。

3 申請費用は被申請人の負担とする。」との仮処分を命じた。(別紙仮払金額一覧表は省略)

Yは、この仮処分に従い10月よりXを講師として進ゼミの授業を担当させている。

別 紙

本年もまた、本格的な開講時期を迎えました。今年度はもちろん来年度以降も含め、今後の授業内容を、その進め方及び教材面その他において、より一層充実した効果的なものに改善してゆきたいというのは、当進学ゼミナール予備校に関わる全ての人々の一致した気持ちであると思われまます。

どの程度の期間勤続しうるかと言う事情は各人各様であるとはいえ、いずれの場合にあっても、生徒の学力を伸ばし、志望校合格を達成させてやりたいという私共の願いに変わりはありません。個人的な事情がどうあれ、私達はひとたび教壇に立てば教師としての当然の責任を等しく負わなければならない、という厳粛な認識を常に新たにせねばならぬと考えております。そしてさらに、こうしたおもいを持続させ具体化してゆくために必要不可欠な教える側の情熱を絶やすことのないよう最大限に努力し、そのための種々の方策を探ってゆきたいと思ひます。

そこで今回、新年度に取り組むにあたって、その私共の努力の一助ともなってくれるであろうような客観的諸条件のいくつかについて、可能な限り御考慮願えればありがたいという声がおきおこって参りました。なにとぞ上に述べました私共の真意をおくみになり、下記の諸提言に対する率直なご意見を、校長先生をはじめとする方々から伺わせていただく機会を設けてくださるよう、ここにお願い申し上げます。

尚、便宜上箇条書させていただく失礼をお許しください。表現の行き届かぬ点は後日補足致しますので、その旨ご了承願ひます。

一、副教材用等のプリント類の使用について

事務の負担増、費用等の問題については充分注意するつもりでおりますが、そのうえで、尚今少し講師の裁量の幅を広げて頂きたく、希望いたします。

二、授業の時間割 — 特に、各科目毎の時間数、及び校内テストの回数と日程、テキスト作成等について

これまでも御考慮頂いているのは承知しておりますが、さらにより早めに、より多く担当者の意見を採用して頂けるよう、お願い申し上げます。

三、テスト作成、採点、時間外の試験監督等の手当てについて

責任体制の明確化、進行の円滑化のためにも、担当者全員について、

本給とは別個の諸手当として、その名目と額を予め明示し、支払って頂きたいと思えます。現状は、必要人員を確保しにくいことの一因になっているようですので、その改善のためにもお願いしたいところです。

四、新年度講師の再採用決定について

各科目毎の新年度の計画作成が遅れがちにならぬよう、できるだけ早期に、決定した人員をお知らせ願いたいと思えます。

五、給与について

支払期日を明確に決定し、遅配を避けていただくよう希望します。

二年以上勤務する者については年毎に昇給し、かつ、その額を事前に明示して頂きたいと思えます。

交通費支給の要求がある場合は応じて頂くよう希望します。

以上を提言とさせていただきます。

校長先生をはじめとする方々と講師陣とのオープンな話し合いの中で、こうした事を取り上げていけるような信頼関係の確立こそ、私共の何より目指すところです。上に述べた諸点についてどのような不一致が当面残るにしても、この本意については、これまでも御理解頂いてきたし、これからも常にそうであろうと私達は信じております。

呼びかけ人 A 1

X

第 2 判 断

1 本件雇傭契約の終了とその不利益性について

(1) 被申立人の主張

当事者間の契約は下記により期間の定めがあり、その期間満了に伴い当然に雇傭関係は終了する。

① 講師の採用に当っては、面接時に雇傭期間の説明をしており、講師らもこれを熟知していたことは、申立人ら作成の3.29申入書に講師については1年ごと再採用を決定する旨書いていることから明らかである。

② 講師らの雇傭期間に定めを設けている理由は、下記による。

ア 1年ごとあるいは臨時講習のつど、生徒数の増減や科目・時間数の変動に応じ講師数を変動させざるを得ず、毎年3分の1程度の講師が入れ替わり、また継続勤務する場合でもその時の状況にあわせて新契約を締結し、勤務時間数などの労働内容を決定する必要がある。

イ 講師の多くが大学院生やオーバードクターであり、毎年各自の「本業」の都合を考慮して勤務時間数などを決定しなければならない。

また、申立人は終身雇傭を前提とする企業社会の束縛を嫌い、常勤の仕事を好まない労働者のタイプに属すると考えられる。

(2) 申立人の主張

当事者間の契約は下記理由により期間の定めがなく、被申立人は申立人を解雇したものである。

- ① 被申立人は、面接時及び勤務開始以降も、申立人に対し雇傭期間に関する説明をせず、申立人が長期継続勤務を希望していたことを知った上で、2年半にわたり雇傭を続けていた。

しかも、申立人に対し継続雇傭を期待させる言動をなし続けていたほか、1コマ当たり月額単価についても毎年引き上げていた。

- ② 予備校のみならず、教育関係機関が4月から翌年3月までを1つの年度として授業計画を組むのは当然であり、この事情は講師の雇傭期間とは関係がない。むしろ、申立人ら講師が少人数制の方針の下に授業以外の多々の業務をこなし、事実上進ゼミを支えていた実態をみれば、進ゼミにおいては申立人らこそ通常の労働者として期間の定めなく雇傭されていたと考えられる。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人は59年度に被申立人に採用されたが、前記第1の3の(1)で認定したとおり、その際書面により雇傭契約が締結された事実はなく、また同3の(1)から(8)で認定したいずれの事実からも、面接時もしくは勤務開始以降に申立人が被申立人から雇傭期間について正確な説明を受けたとは認め難く、したがって本件雇傭契約成立時以降、当事者双方に雇傭期間に関する明確な意思の合致が存在したとみることはできないため、以下当事者双方の実態に沿いながら、本件雇傭契約における期間の定めの有無について判断する。

前記第1の2の(2)で認定した事実によれば、近年進ゼミにおける講師数が入学生徒数の変動に応じ毎年増減していることは明らかであり、また同2の(5)及び(7)で認定した事実によれば、毎年半数以上の講師が次年度へ継続勤務しているものの、就労日・就労時間等各講師が新年度に提供する労働の内容は、前年と関連なく大幅に変動するケースもあったことが認められるのであって、以上の事実は、大学受験生を対象とする予備校である進ゼミが、毎年の入学生徒数や大学入試の傾向を反映して1年ごとに年間スケジュールや授業時間割等を変動させ、さらに授業提供者である各講師の勤務内容をも、その変動にあわせ決定させてきた実態の表れとみるべきであり、したがってこのような進ゼミにおける業務及び雇傭関係の実態からすれば、被申立人が講師の雇傭期間に定めを設けていたとしてもそれには合理的理由が存在していたといわねばならない。

そして、この場合の期間とは、進ゼミの授業が本科の校内生を主たる対象に提供されている実態や、前記第1の3の(1)で認定した申立人に対する被申立人の説明及び同2の(2)で認定した「3学期」を含む各臨時講習における講師の業務が個別に契約されている事実を考慮

すれば、本科の校内生に対し授業提供が開始される1学期(4月初め)から、これの終了する2学期末(12月末)までとみるのが妥当であろう。

なお、申立人は本件雇傭契約には期間の定めがないと主張するが、申立人らが61年春に被申立人に示した3.29申入書のうち「新年度講師の再採用決定について」とする項目に「新年度の計画作成が遅れがちにならぬよう、できるだけ早期に決定した人員をお知らせ願いたい」とあるのをみる限り、申立人ら講師が自らの雇傭期間に定めがあると理解していたとみるほかなく、本項目が「勤続1年目の講師の2年目以降」のみを問題にしていたとの申立人の主張は、その文面からは受け入れ難い。

以上のように、本件雇傭契約には雇傭期間に関する当事者の明確な意思の合致はなかったが、被申立人側に雇傭期間に定めを設ける合理的理由が存在し、一方申立人ら講師側にも雇傭期間に定めがあることを認識していたと認めるに足りる事実が存在するため、当事者間の雇傭契約は4月から12月までの期間が定められ、これが更新されてきたと認めるのが相当である。

イ ところで、被申立人が主張するように、期間の定めのある本件雇傭契約につきその期間満了に伴い当然に雇傭関係が終了するものであるとすれば、契約の性質上不利益な取扱と解されないことになり、本件について一見不当労働行為の成立する余地はないかに見える。

しかしながら、期間の定めのある雇傭契約であっても、労使双方が雇傭関係の継続を欲しつつこれを維持し、労働者が期間満了後も雇傭関係が継続すると期待することに合理性があるような事情の下では、当該契約は単に期間満了のみによっては終了せず、特段の事情のない限り当然に更新する旨の合意が当事者間に成立していたと推定されるため、このような場合には、当該契約の更新拒絶は不当労働行為たる不利益取扱に当たる場合があるといわなければならない。

そこで、これを本件雇傭契約についてみると、その実態から以下の事実が認められる。

(ア) 前記第1の2の(7)で認定したとおり、近年進ゼミの講師は、半数以上が次年度も引き続き継続勤務しており、また継続しなかった者のうち半数もしくはそれ以上が講師側の都合により更新に至らなかったのであって、一方被申立人が継続勤務を断ったとする者については、その理由が期間満了のみによるものであるか否か必ずしも明らかでないこと。

(イ) 前記第1の2の(4)及び3の(7)で認定したとおり、進ゼミでは、申立人、A1、A3外数名の講師を中心に校務をも含めた授業以外の多々の業務がこなされており、同人らは各科目の担当講師の中では勤務年数も比較的長く、それぞれの科目の中心ともいふべき存在

であったことが認められ、さらに同2の(6)及び3の(7)で認定したとおり、60年度に担任制が導入された際には、被申立人は同人らを特に選んで担任を依頼し、4月から翌年3月まで毎月担任手当を支給していたことが認められるのであって、これらの事実からみて、被申立人は申立人を含む同人らを進ゼミにおける中心的講師として頼りにし、同人らの長期勤務を希望して雇傭契約を更新し続けていたと推認できること。

(ウ) 前記第1の3の(4)及び(8)で認定したとおり、59年6月頃から被申立人は申立人に対し継続雇傭を期待させる発言を繰り返し、一方申立人は進ゼミでの長期勤務を希望していたことから、その都度「ずっと勤務します」と返答し、被申立人の意に添うべく熱心に勤務していたと認められること。

(エ) 前記第1の3の(7)で認定したとおり、被申立人は申立人に対し59年度の雇傭期間が満了した際にこれを了知させることなく、また60年度の勤務開始時にも新契約締結の手続をとることなく、新年度の勤務内容や給与等は変動していたとはいえ、双方何らの意思表示もなさぬままに新年度へ雇傭関係が継続していたことが認められ、一方申立人は、同2の(3)及び3の(4)で認定した被申立人の言動などから、2年以上勤務した講師を被申立人がやめさせることはないと考えていたと認められること。

以上の事実を総合的に考慮すれば、本件雇傭契約には4月から12月までの期間の定めがあるものの既に2度更新されており、この間申立人が次年度も引き続き雇傭関係が継続すると期待するに十分合理的な根拠があったというべきであり、また被申立人も申立人を含む数名の講師については、同人らの継続勤務を希望して、講師側の都合によるやむを得ない事情が発生しない限り契約更新を予定していたと推定されるため、本件契約更新拒絶のなされた61年12月当時において、当事者間には、被申立人側に雇傭関係を終了させてもやむを得ない特段の事情のない限り当然に本件雇傭契約を更新する旨の暗黙の合意が成立していたと認めざるを得ない。

したがって、61年12月18日付けで被申立人が申立人に対してなした本件雇傭契約の更新拒絶は、不当労働行為たる不利益取扱としての前提を備えているといわなければならない。

2 不当労働行為の成否について

(1) 申立人の主張

- ① 61年12月、被申立人が突然申立人を解雇した理由は、同年4月申立人を中心に当時進ゼミに在籍した講師多数が団結して賃金・労働条件の改善のために行動し、被申立人と交渉したことを嫌悪したためである。

また、春の交渉をはじめとする申立人らの一連の行動は、下記理由

により労働組合法第7条1号の「労働組合」の行為に該当するから、これを嫌悪してなされた本件解雇は、不当労働行為に該当する。

ア 申立人らの要求が、講師全員の労働条件に関するものであること、また春の交渉が賛同講師会議の承認に基づいて行われていることからみれば、春の交渉をはじめとする一連の活動は、単に個人的な動機による行動ではなく、自主的団体行動の表れとして、事実上も外見上も労働組合活動と変わるところはない。

イ 申立人ら中心メンバーは、被申立人の報復を予想してあえて労働組合を呼称しなかったものの、上記交渉等の一連の活動を「春闘」と位置付けるなど実質的に組合が結成されたと異なる意識を有していた。

② 他方、被申立人の主張する解雇理由は合理的説明を欠き、単に解雇の不当労働行為を隠蔽するものにほかならない。

(2) 被申立人の主張

被申立人が申立人らを62年度に不採用としたことは、下記理由により不当労働行為に該当しない。

① 被申立人としては、近年生徒数が減少傾向にあり、赤字が累積していた中で人件費（講師の報酬）が収入に対し高率を占め、個々の講師の報酬額が相場の2倍近くにも達していたところ、61年6月頃、大手予備校の河合塾の京都進出が決定され、早急に経営基盤を安定させなければ将来の破産が確実となったため、講師の報酬額を平均に戻すべく、報酬額の高い講師陣の一新に踏み切ったのである。

② しかも、申立人側には下記理由により労働組合結成の準備活動が存在しないため、生じていない準備活動をつぶす目的で、被申立人が申立人らに対し不採用を通告することはありえない。

ア 申立人らの活動は、組織としての活動を意図したものではなく、組合結成のための組織作り、規約の作成等明らかな準備活動は認められない。

イ 申立人らは、4月以降は内部的な会合や被申立人に対する申入れをしておらず、その活動は継続性がなく4月限りの一回性のものであった。

また、不採用通告時以降も組合結成準備活動に関する会合は一切持たれていない。

(3) 当委員会の判断

① 本件雇傭契約更新拒絶と春の交渉の関連性について

ア 前記第1の2の(7)によれば、58年度以降の3年間では、毎年半数以上の講師が契約を更新されていた事実が認められるのに対し、前記第1の7の(11)によれば、本件契約更新拒絶のなされた61年は、61年度当時進ゼミに在籍した講師22名のうち次年度へ継続した者は4名にとどまり、その更新率は例年に比べ格段に低いものであ

ったことが認められる。

そして、前記第1の7の(11)で認定したとおり、62年度へ更新されなかった18名のうち、13名は春の交渉に積極的役割を果たした者及びこれに賛同していた者であり、残る5名のうち4名までが、講師側の事情により更新されなかった者であることが認められ、一方更新された4名をみると、うち2名は被申立人とは大学時代からの友人関係にあり、かつ春の交渉には消極的もしくは否定的な立場をとった者であること、また残る2名は61年4月以降に採用され、そもそも春の交渉とは無関係であることが認められる。

イ また、前記第1の7の(1)、(3)、(5)、(6)及び(9)で認定した事実によれば、被申立人は申立人ほか春の交渉に参加した講師に対し契約更新を拒絶した際、その理由として交渉を実施もしくはこれに賛同したことを挙げている。

ウ 以上を総合すると、例年半数以上が次年度へ契約を更新されていたにもかかわらず、61年のみは80%もの講師が契約を更新されず、結局春の交渉に参加した講師全員の契約が62年度へ更新されなかった事実が明らかに認められるのであって、これらの事実をみる限り、本件契約更新拒絶は、春の交渉を嫌悪した被申立人が交渉後もなおしこりを残し、講師らの雇傭期間が満了する同年12月を待って、交渉に参加した講師を排除する目的でなしたものとみるほかない。

② 春の交渉をはじめとする申立人らの一連の活動について

労働組合法第7条第1号は、労働者が労働組合を「結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること」を使用者に対する禁止規定として定めている。

申立人の主張は、自らの行為が同号の「労働組合の……行為」に該当するというものであるが、この「労働組合」とは労働組合法上の要件を満たし、既に実質的に結成されたものと解されるため、この部分に関する申立人の主張は妥当とはいえないが、他方申立人らの行為が、同号の労働組合を「結成しようとしたこと」に該当するとすれば、依然同号の不当労働行為が成立する余地があるので、以下この点について判断する。

ア まず、本件契約更新拒絶の原因となった春の交渉は、労働組合法第7条第1号の「労働組合の……行為」に該当するとの申立人の主張について判断する。

確かに、前記第1の4の(4)から(18)で認定したとおり、61年2月頃から申立人をはじめとする一部講師が労働条件等について不満を持ち、申立人らが次年度も継続勤務すると予想していた講師のほぼ全員に呼び掛けてこれを結集し、講師らの労働条件の改善その他経済的地位の向上を図るべく申入書を作成し、これに基づいて被申

立人と交渉した結果、ある程度の成果を得たことが認められるのであり、交渉の前後において、進ゼミ内に労働条件の改善等を目的とする複数講師の団結体が存在していたことがうかがえる。

しかしながら、前記第1の4で認定した事実を総合しても、本団結体は明らかに労働組合と認めるに足る内部組織もしくは意思決定機関、執行機関さらにこれら一切に係る規約を持たず、結局組合結成には至らなかったのであり、また4月8日に賛同講師による総括会議を持った後は、団結体としての組織的行動も全くなかったことからすれば、本団結体が労働組合法の規定する要件を満たす労働組合であったとみることはできず、したがって春の交渉をはじめとする申立人らの一連の活動が、労働組合法第7条第1号の「労働組合の……行為」に該当するということとはできない。

イ 次に、申立人側には組合結成を目的とした準備活動がなく、したがって存在しない準備活動をつぶす目的で、申立人に対し不採用を通告することはありえないとの被申立人の主張について、以下判断する。

前記第1の4の(5)から(18)で認定したとおり、本団結体は61年2月13日以降4月8日に至るまで、中心的存在であった申立人ら数名の講師間では4度、賛同講師の総会としては2度の会合を持つてはいるが、確かに被申立人が主張するように、申立人らはいずれの会合においても委員長・書記長等の組織作り、規約の作成等組合結成に必要な準備的手続を踏むに至っていない。

しかしながら、組合結成準備活動とは必ずしも被申立人の主張するような形式的準備の着手に至らなくとも、労働者の団結体が組合結成の願望を持ちながら、まず労働条件上の問題について団結活動を行う場合にも、これを実質的準備活動としてとらえ得る場合があるというべきである。

そこで、これを本件についてみると、本団結体の結成に至る経過及び交渉に至る全経過を総合すれば、申立人ら講師の間には「(ア)被申立人は、賃金問題をはじめとする労働条件に関する申入れをされると感情を害する。(イ)同人の感情を害した場合、次年度に勤務できなくなる可能性が高いばかりか他校で働く機会を妨害されるおそれがある。(ウ)組合を名乗った場合、被申立人は冷静に対処することなく感情を害するばかりであろう。」との認識が共通していたことが認められ、このような事態の発生を防ぐため、あえて組合を呼称しなかったとの申立人の主張は、自身の組合員資格に疑義があったとするA6らの認識をも考慮すれば、当時申立人ら講師の間に組合結成への願望が存在していた事実の表れと受けとめられる。そしてこの願望は、前記第1の4の(6)で認定したとおり、2月23日には活動に参加した講師各人の共通した認識として、相互に確認さ

れていたと考えられる。

さらに、以上の判断をふまえて、春の交渉とこれに関連する一連の活動に関する申立人及び他講師の認識をみるに、前記第1の4の(6)、(8)及び(18)で認定したとおり、申入書を作成する過程では3月6日以降オルグによる他講師の組織化を図り、被申立人との交渉についてはこれを春闘もしくは団体交渉と位置付けるなど、組合活動と同等の評価をしていることが認められ、また交渉終了後の4月8日には今後も団結活動の定例化を図ろうとの意思を確認し合っていることからすれば、2月23日から4月8日までになされた本団結体の活動は、これをなしてなお被申立人の報復を避け得れば実現されるべき組合結成にむけての実質的準備活動であったというべきであり、したがって申立人側に組合結成準備活動が存在しないとする被申立人の主張は妥当でない。

ウ そして、本準備活動が被申立人に対し労働条件の改善を団体で申し入れるという形で顕在化したこと、また前記第1の4の(11)で認定した3.29申入書にも「校長先生をはじめとする方々と講師陣とのオープンな話し合い」とあるように、集団的交渉を求める文言が記載されていたことなどを考慮すれば、被申立人は講師らの活動が組合結成に至る可能性をはらむものであることを十分知り得たというべきであり、実際前記第1の4の(13)及び(15)で認定したA3をはじめとする他講師への架電内容や、同4の(16)で認定した申立人への「解雇」発言、さらに同4の(17)で認定した「エスカレートすればクビになる者が出るかもしれない」との被申立人自身の言動をみれば、被申立人が既に組合が結成されたと同様の意識の下に、申立人らの活動の切り崩しを図るべくこれらの行為をなしたと推認せざるを得ない。

エ ところで、申立人らは被申立人の報復を予想して組合を結成せず、また4月8日以降は不採用通告後も組合結成準備活動のみならず更新拒絶に反対する団体的な動きも見せていないが、前記第1の4の(15)から(17)で認定した申立人に対する「解雇」発言とその撤回の経緯、また同5の(1)から(7)で認定した講師らに対する被申立人の言動や態度をみれば、被申立人との協調を望んでいた申立人ら講師がその希望をくじかれて深く失望し、被申立人の報復すなわち次年度契約更新拒絶とそれに引き続く他校への勤務妨害を恐れつつ、再び団体的な動きを起こす積極的な意欲に欠けたとしてもやむを得ず、むしろ交渉前後の被申立人の対応が、4月8日以降未だ萌芽段階にあった組合結成準備活動を挫折せしめたというべきであろう。

③ 被申立人の主張する本件契約更新拒絶理由について

被申立人は、申立人を不採用とした理由として、61年12月当時の進ゼミにおける財政的経営難を主張する。

確かに、前記第1の6の(1)で認定したとおり、59年度を境に進ゼミの生徒数が漸減傾向にあって、これに伴い授業料収入が減少していたことが認められ、また61年6月頃に大手予備校の河合塾の京都進出が決定されたことにより、既存予備校が打撃を受けるであろうことは予想される所であり、61年12月当時に、既存校経営者である被申立人が経営基盤の安定を図るべき状態に立ち至っていたと認められなくもない。

しかしながら、61年当時の進ゼミにおける財政的経営難の程度についての被申立人の疎明は、これに先立つ60年から赤字が発生していたとするほかは必ずしも十分とは言いがたい。また、仮に当時相当規模の財政的経営難が存在し、その解決のために一定数の講師の整理が必要であったとしても、前記1の(3)のイの(イ)で判断したように、被申立人は申立人ら数名の講師については、同人らを進ゼミの中心的講師とみなして深く信頼していたと思われ、少なくとも同人らとの雇傭関係は依然継続されるはずであったと推定されるにもかかわらず、前記第1の7の(1)及び(3)で認定した事実によれば、被申立人は、同人ら(A3は除く)に対し河合塾進出や経営難に関する話題は一切出さず、また賃金引き下げ等の提案もせず、その他取るべき手段を見出す努力もすることなく次年度契約更新拒絶を通告したことが認められる。したがって、このような諸般の事情並びに前記①で判断した本件契約更新拒絶と春の交渉との関連性を総合すれば、被申立人がなした同人らへの更新拒絶通告が真に経営難を理由としていたとは認め難いといわねばならない。

(なお、A3については、前記第1の7の(7)で認定したとおり、被申立人は、A3側の都合で62年は勤務できない事情があったことを了知していた。)

④ 結 論

以上のように、被申立人は申立人ら講師がなした61年春の交渉を嫌悪して、交渉の中心的役割を果たした申立人との雇傭契約更新を拒絶したのであり、被申立人の主張する財政的経営難は、申立人との雇傭関係を終了しうる特段の事情としてはこれを到底採用し難く、一方本交渉はこれに先立つ2月23日から交渉後の4月8日までになされた組合結成準備活動の一環であって、被申立人側にこれを察知していたと推認し得る行為が存在することからすれば、被申立人のなした本件契約更新拒絶は、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」を理由とする不利益取扱に該当し、不当労働行為を構成する。

3 支配介入について

申立人は、本件契約更新拒絶は申立人ら講師の団体活動及び団結を弱体化することを目的としてなされた支配介入であると主張する。

しかしながら、前記第2で判断したとおり申立人らの組合結成準備活動は61年2月23日から4月8日に限られ、本件契約更新拒絶のなされた12月18日には準備活動はもとよりその主体となる講師の団結体も消滅していることからすれば、既に存在しない準備活動を壊滅させるための支配介入行為が成立するとは考えられず、申立人の上記主張は理由がない。

なお、前記第1の(3)のアで認定したとおり、本件雇傭契約の期間は4月初めから12月末までと認められるので、その限度において賃金相当額の支払いを命ずることとし、またポストノータイスについてはその必要を認めない。

よって、当委員会は、労働組合法第27条、労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成2年3月16日

京都府地方労働委員会
会長 谷口安平