

東京、平9不21、平9不51、平13.2.6

## 命 令 書

申立人 全国一般東京一般労働組合

被申立人 株式会社市進

### 主 文

- 1 被申立人株式会社市進は、申立人全国一般労働組合の組合員 X 1 に対する平成9年2月24日付の専任教務社員契約更新拒否の意思表示がなかったものとして取り扱い、同人を原職に復帰させるとともに、平成9年3月1日以降原職復帰までの間に同人が受けるべき賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合が申し入れた、(1)非常勤講師に対する年次有給休暇制度の適用、(2)専任教務社員の報奨金、(3)組合に対する便宜供与事項を議題とする団体交渉について、関係資料を提示するなど回答の根拠を具体的に明らかにして誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人会社は、本命令書受領後1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の白紙に楷書で明瞭に墨書して、本社内の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

### 記

年 月 日

全国一般東京一般労働組合  
執行委員長 X 2 殿

株式会社市進  
代表取締役 Y 1

当社が、貴組合から申し入れのあった、(1)非常勤講師に対する年次有給休暇制度の適用、(2)専任教務社員の報奨金、(3)組合に対する便宜供与事項を議題とする団体交渉に誠実に応じなかったことは、東京都地方労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後このような行為を繰り返さないように留意します。

(注:年月日は文書を交付または掲示した日を記載すること。)

- 4 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

5 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事件の概要および請求する救済の内容

1 事件の概要

(1) 都労委平成9年第21号事件(以下「A事件」という。)

X 1(以下「X 1」という。)は、株式会社市進(被申立人会社、後記のとおり受験指導を主な業とし、従業員数は約3,500名。)の専任教務社員であった(専任教務社員とは、後記のとおり週3~5日、正規職員より短時間の勤務で、1年の有期契約で雇用されている講師をいう。)。同人は、本八幡教室に勤務していた8年5月ごろから組合結成活動を行い、同年7月9日全国一般東京一般労働組合(申立人組合)に加入し、同組合の市進学院分会を結成して、非公然組合員として活動していた。被申立人会社は、9年2月24日、X 1に対し同年2月末日をもって専任教務社員契約を更新しない旨通知し、同年3月以降の契約を拒否した。

本件は、この契約更新拒否が、同人の組合結成準備活動ないし非公然組合活動を察知・嫌悪して行ったものであるか否かが争われたものである。

(2) 都労委平成9年不第51号事件(以下「B事件」という。)

X 1に対する上記の契約更新拒否の直後、X 1ら被申立人会社の専任教務社員6名は組合加入を公然化した。申立人組合は被申立人会社に対し、X 1の契約更新拒否問題、報奨金・年次有給休暇等の労働条件、組合文書掲示用スペースの確保等の便宜供与などを議題とする団体交渉を申し入れ、この後、申立人組合と被申立人会社との間で団体交渉が行われた。

本件は、この団体交渉が誠実に行われたものであるか否か、また、社内の任意団体である「社員会」に対しては掲示物の社内掲示を認めながら申立人組合には認めないことが、不利益取扱いないし支配介入にあたるか否かが争われたものである。

2 請求する救済の内容

(1) A事件

X 1に対する9年2月24日付契約更新拒否の意思表示を取り消し、同人の9年3月以降の雇用の継続(契約更新)および原職復帰までの間に同人に支払われるべき賃金相当額を支払うこと。(なお、本件について、申立人組合は謝罪文の掲示などは求めている。)

(2) B事件

① 以下の事項を議題とする団体交渉に、誠意をもって応じること。

ア 分会長 X 1 に対する契約更新拒否(以下「X 1 の契約更新拒否問題」という。)

イ 労働条件事項

(ア) 専任講師および非常勤講師に対する有給休暇制度の適用(以下、分けて「専任教務社員の年次有給休暇制度」、「非常勤講師に対する年次有給休暇制度の適用」という。)および休日出勤に対する割増賃金不支給(以下「休日出勤に対する割増賃金問題」という。)

(イ) 専任講師の退職金制度の確立(以下「専任教務社員の退職金制度の確立」という。)

(ウ) 専任講師に対する報奨金の支給基準の明確化と正社員との格差是正(以下「専任教務職員の報奨金」という。)および非常勤講師に対する報奨金制度の適用

ウ 便宜供与事項

(ア) 組合事務所および組合掲示板の設置

(イ) 組合役員の組合用務のための面会および外出

(ウ) 組合用務のための郵便物の取り次ぎ、電話、ファックス、コピーの使用および取り次ぎ

(以下、上記(ア)、(イ)、(ウ)の事項をまとめて「便宜供与事項」という。)

② 社員会と労働条件等について団体交渉をしないこと。

③ 謝罪文の掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

(1) 被申立人株式会社市進(同社の第一事業本部の通称が「市進学院」であることから、以下、便宜上「学院」という。)は、受験指導を主な業務とする、資本金13億7,590万円の株式会社で、肩書地に本社を置き、職員は約3,500名で生徒数は約4万名である。

社内組織として、業務統括本部と事業統括本部を設け、事業統括本部の下に3つの事業本部を置いている。第一事業本部は、小学校4年生から中学校3年生までの受験指導をする「市進学院」、第二事業本部は高等学校1年生から3年生までの受験指導をする「市進予備校」、第三事業本部は家庭教師の派遣をする「市進チューターバンク」である。

9年当時の市進学院の教務系の職員は、正社員約250名、専任教務社員約350名および非常勤講師約400名の合計約1,000名で、生徒数は約3万名である。

職員のうち、正社員については雇用期間に定めがないが、専任教務社員および非常勤講師については期間1年(専任教務社

員については、3月1日から翌年の2月末日まで)の雇用契約で、雇用期間満了ごとに契約を更新している。専任教務社員は週3～5日の短時間勤務(1日5時間10分または3時間40分勤務)であり、非常勤講師は、120分の授業単位で契約し、勤務している。

市進学院は、教育本部と城東ブロックなど8ブロックを置き、各ブロックは5ないし11の教室(事業場)を有し、都合61教室ある。そのうち城東ブロックは、本八幡教室、馬込沢教室など7教室で構成されている。

- (2) 申立人全国一般東京一般労働組合(以下「組合」という。)は、東京、千葉、茨城等関東一円にある中小企業で働く労働者約5,200名で組織する合同労組である。なお、学院に雇用されている専任教務社員等は、組合の下部組織として、全国一般東京一般労働組合市進学院分会(以下「分会」という。)を組織している。

## 2 分会の結成と活動

- (1) 雇用保険加入条件と年次有給休暇付与日数の是正の経緯

### ① 専任教務社員の区分

専任教務社員には、1日5時間10分勤務のL職種と3時間40分勤務のS職種がある。L職種は、1週間に勤務する日数により、5日勤務するL5、4日勤務するL4、3日勤務するL3とに3区分されている。

- ② X 3(以下「X 3」という。)は、平成4年11月から学院の非常勤講師となり、7年3月から城東ブロックの馬込沢教室にL4の専任教務社員として勤務している。

X 1は後記のように、昭和63年11月から学院の非常勤講師、平成元年11月1日に2年2月までの期限を定めて専任教務社員となり、同年3月1日以降、1年ごとに継続して契約を更新し、後記9年2月の契約更新拒否当時は本八幡教室に勤務するL5の専任教務社員であった。

X 3とX 1は、5年3月から2年間城東ブロックの浦安教室で一緒に勤務し、住居も近かったことから、勤務の場所が別れても学院の労働条件などについてしばしば話し合う機会を持った。

- ③ 8年4月頃にX 3は、学院の雇用保険加入条件と、年次有給休暇の付与の運用が法の規定と違っていることに気がつき、X 1にその対処方法を相談した。そして、両名は、これら労働条件の是正を学院に求めることとした。
- ④ 当時学院は、雇用保険等の社会保険への加入について、8年3月1日付の専任教務社員就業規則細則(以下「旧細則」という。)16条により、L職種で1週間に5日勤務する者(L5)のみ

認めていた。

また、年次有給休暇付与日数については、8年3月1日付の専任教務社員就業規則(以下「旧就業規則」という。)第28条により、一週間の勤務日数と契約期間(3か月使用期間は除く。)に応じて、以下の表のように定めていた。

週5日勤務の場合		週4日勤務の場合	
契約期間 4ヶ月	3日	契約期間 4ヶ月	2日
5～7ヶ月	4日	5～7ヶ月	3日
8～9ヶ月	5日	8～9ヶ月	4日
10～12ヶ月	6日	10～12ヶ月	5日

- ⑤ 5月10日 X 3 は、同人の勤務している馬込沢教室の Y 2 教室長(以下「Y 2 教室長」という。)に対し、「自分は週に4日勤務しており雇用保険法の規定によれば雇用保険に加入する義務と資格があるので加入させてほしい。」と要請した。Y 2 教室長は、X 3 に細かいことは解らない旨答え、同事務を担当している事業統括本部人事室(以下「人事室」という。)に問い合わせるようと言った。ちなみに、学院において教室長は、専任教務社員の人事管理については、勤怠管理以外の権限は持っていない。

X 3 と X 1 は、人事室に電話をする際、疑問に思っている年次有給休暇付与日数についても質することとし、関係書物を調べたり官公署に電話で問い合わせるなどの準備をした。

そして、5月14日 X 3 は、人事室に電話し、雇用保険担当の段上に自分を雇用保険に加入させるよう、また年次有給休暇担当の Y 3 に自分の付与日数を増やすよう要請した、両担当者とも、就業規則・細則の規定どおり運用している旨説明し、現時点ではどちらも X 3 の期待に添えない旨回答した。X 3 は両担当者に雇用保険の加入条件や年次有給休暇の付与日数の運用が、現行の法の定めと異なっていると、強く法定の運用を行うよう要請したが、両担当者は「就業規則・細則が法律に優先する。」と述べて応じなかった。

そこで、5月15日 X 3 と X 1 は、船橋労働基準監督署を訪れ、監督官に市進学院の労働条件の現状を説明し、X 3 の単独名義で、市進学院が年次有給休暇の付与を労働基準法どおりに行っていない旨の同法第104条に基づく違反の申告を行った。

また、5月16日 X 3 は、市川公共職業安定所に電話し、職業安定所が学院に同人を雇用保険に加入させる指導等を行

うよう要請した。

- ⑥ 上記の申告により、学院は、専任教務社員の年次休暇について船橋労働基準監督署の指導を受けることとなり、併せて雇用保険の適用関係を見直すこととなった。学院は、5月16日から6月3日までの間に開催されたBK会議(ブロック毎に2週間に1回程度開かれる、ブロック長と教室長による会議)において、Y7城東ブロック長(以下「Y7ブロック長」という。)から、Y4本八幡教室長(当時、以下「Y4教室長」という。)ら出席者に、馬込沢教室に勤務するX3が年次有給休暇や雇用保険の適用など労働条件について学院に要請したことおよび年次有給休暇について労働基準監督署に違反の申告をしたことなどの報告をした。
- ⑦ 5月21日学院は、X3に対して、同人だけは8年3月1日に遡って雇用保険に加入することを認める旨の通知をした。
- ⑧ 6月3日学院は、専任教務社員各位宛の「就業規則改定のお知らせ」において、(ア)9月1日から、雇用保険のみ週4日勤務(L4)の専任教務社員も加入することとなる旨、(イ)8年度から、年次有給休暇の日数について改定する旨通知した。

そして、6月15日付で学院は、旧就業規則、旧細則(前記④)の改定を行い、9月1日から雇用保険法の定めるとおり週4日勤務(L4)の専任教務社員も雇用保険に加入させるとともに、8年度から、週あたりの勤務日数と契約更新回数(在籍期間)に応じて労働基準法所定の年次有給休暇を与えるように改めた。

## (2) 分会結成とこれに対する学院の認識

- ① ところで、労働基準監督署に年次有給休暇に関する申告をし、職業安定所に雇用保険の適用について要請した後、申告者X3とその相談に乗っていたX1(以下「X1ら」という。なお、後に参加した者を含む場合もある。)は、雇用保険・年次有給休暇など労働条件の適法な是正について学院に要請しても、取り合ってもらえなかったことから、大組織である学院と労働条件等について個人的に交渉することには限界があると感じ、また、労働基準監督署への違反申告に対する学院の報復を恐れたことなどから労働組合設立の可能性を探ることとした。
- ② 5月17日X1らは、連合東京の「何でも相談ダイヤル」に電話をかけ、労働組合の結成について相談し、そこで紹介された複数の労働組合を直接訪問して組合結成などについて話を聞いた。結局、X1らは、5月23日に訪問した全国一般東京一般労働組合の話を参考にして労働組合の結成を検討

することにした。

- ③ 5月の後半からX 1らは、本八幡教室など城東ブロックの所属の7教室等に勤務する知り合いの専任教務社員に電話をしたり、酒食にことよせ勧誘の機会を作った。X 1らは、参加者に対し、そのたび毎に学院の雇用保険加入の制限や年次有給休暇付与日数に法的疑義のあること、X 1とX 3が学院に是正を働きかけたことなどを話し、学院が雇用保険加入や年次有給休暇の取扱いについて従来の取扱いを変更することを明らかにした6月初め以降は、上記参加者に、X 1とX 3の活動がこうした改正につながったことなどを説明し、一緒に労働組合を作ろうと呼びかけた。
- ④ 6月13日夜半X 1らは、日暮里の「和民」に10名を超える賛同者を集め労働組合の設立準備会を開いた。そこで、X 1作成の「今日の課題」が配布され、労働組合の設立準備会の名前を「8分の5倶楽部」（以下「倶楽部」という。勤務時間8時間の正社員に対して専任教務社員のそれは約5時間であることから、正社員の8分の5の権利を持っても良かろうとの意味）とすること、会長をX 3、事務局長をX 1とすること、どのような労働組合にするのか（合同労組への加入の可否）を検討すること、倶楽部員の知己に雇用保険、年次有給休暇の改正の経緯を話し仲間を増やすこと、倶楽部員がある程度の人数になったら7月頃をめどに労働組合の旗揚げをすることなどを決めた。この会議にX 1と仲の良い専任教務社員X 4（当時本八幡教室に勤務、以下「X 4」という。）も出席していた。
- ⑤ 6月14日、本八幡の「银杏」でY 4教室長は、X 4らと学院の費用で会食した。先に「银杏」についてY 4教室長とX 4が2階に上がり席についておしぼりを使っていたとき、Y 4教室長は、X 4に「最近、専任さんたちが変なことをしているようだが。」と質した。X 4は、組合活動のことを指していると思い動揺したが、「いや、何のことですか。」と曖昧に答え、知らないふりをした。その話は、飲み物などが来たことなどによって、打ち切りとなった。
- ⑥ 6月26日X 1らは、水道橋の「海鮮小町」に10名を超える倶楽部員を集め、倶楽部の定例幹事会を開催し、(ア)連絡方法の確保、(イ)活動報告、(ウ)新メンバーの獲得、(エ)組織運営、(オ)勧誘テクニックの共有等について話し合った。
- ⑦ X 1は、倶楽部事務局長として、この間分会結成（組合加入）のための検討資料等倶楽部の文書を一手に作成するなど中心的な役割を果たした。そして同人は、6月27日

「FUTOSHIKIMURA」とファックスの送信記録が印字された「新メンバー獲得のための勧誘の手順」を記した文書を、7月3日「文責X1」と記した「今までに出た(組合)加入時の不安に対するQ&A」と題する文書を作成した。

そしてX1らは、6月27日から後記分会を結成した7月9日までの2週間に、数回会合を開き、少しでもつながりのある専任教務社員には無差別に声をかけて倶楽部の会合に誘った。また、X1らは、会合に出席した者全員にX1作成の文書を配布するとともに、協力を期待できそうな者には同文書を個別に渡して新メンバー獲得を図った。

会合への出席者はのべ70～80名にのぼるが、出席者のなかには倶楽部加入を躊躇する者も相当数いた。X1らは、倶楽部に加入しなかった者からも、文書を回収するなどの措置はとらなかった。

- ⑧ 7月9日X1ら倶楽部員は、組合に加入し、分会を結成した。分会結成時組合は、学院を刺激することを恐れたことなどから、学院には、組合員が存在することおよび分会を結成したことを通知しなかった。

なお、城東ブロックの教室の中で本八幡教室の専任教務社員の加入が一番多かった。

- ⑨ 7月某日、授業の入れ替えの時にX4は、同じ本八幡教室のA専任教務社員から「Y4教室長からX1の組合活動について聞かれた。その場では知らないと答えたが良いのだろうか。」と相談された。X4は、自分もそのように答えた旨話したが、Aは別の同僚にも相談したうえで、その日のうちにY4教室長に「X1は、以前は組合活動をしていたようだが、今はもうしていないようだ。」と伝えた旨を後日X4に話した。

- ⑩ 10月21日Y4教室長は、「ちょっと。」と言ってX4を呼び、本八幡教室の16番教室に呼び入れドアを閉め二人だけになったところで、「その後、X1の組合活動はどうなっているのだ。」と質した。X4は、Y4教室長に「知りません。」と答えた。その際、X4はY4教室長に「法律上は講師にも年次有給休暇を与えなければならないそうですね。」と述べた。Y4教室長は、「そんなくだらないことを調べているやつがいるのか。」「そういうやつは、たとえ裁判に負けても切っぴきいかなければいけないな。」と言った。

- ⑪ 後に記すように9年2月24日学院は、X1に契約更新拒否を通知した。

- ⑫ 2月28日組合は、学院に組合員がいることおよび組合役員



職氏名と2月26日に分会公然化大会でX 1 が分会長に選出されていることを学院に通知し、団体交渉を申し入れた。

なお、3月19日組合は、学院にX 1 を含む分会役員6名の職氏名について通知している。

### 3 専任教務社員の契約更新等

#### (1) 契約更新の手続き

- ① 専任教務社員の契約更新学院は、専任教務社員就業規則第5条に「専任教務社員の初回契約期間は当該年度の2月末日まで、2回目以降の契約期間は1年以内とし、学院は専任教務社員の勤務状況および勤務成績を考慮し、期限付きの雇用契約書を締結するものとする。学院・専任教務社員が合意すれば、再契約をすることができるものとする。」と規定している。また、9年2月に市進学院教育本部が専任教務社員各自に通知した、「評価項目とおおよその比率」のなかでは、「年度更新については、2回の報奨金評価をもとに決定する。」と記載されている。

また、A事件第5回審問における学院のY 5 副校長(以下「Y 5 副校長」という。)の証言によれば、明文の規定はないが、報奨金評価対象期間終了後に契約更新が困難になるような重大な非違行為(性的嫌がらせ、体罰、言葉の暴力など)があった場合には、報奨金評価が一定水準に達していても契約を更新しないこともあるとしている。

このような運用に加え、後記のとおり、報奨金支給率においても、勤続年数が長いほど支給率が高くなるような定めがあるなど、専任教務社員については、1年の有期雇用とはいっても更新による雇用の継続を前提として制度が設計されているものと認められる。

- ② 報奨金支給規程

学院は、報奨金支給規程で1年度以上勤務した者に対し、各人の勤務成績、勤務態度、勤怠状況、学院への貢献度等を勘案して4月度と10月度に報奨金を支給するとしている。報奨金の額は、各人の日給に換算勤務日数(週勤務日数によって決められている)と支給率を乗じたものとしている。

そして、4月報奨金については、4月末日の在職者について前年9月から当年2月までを計算対象期間として4月末日支給、10月度報奨金については、10月末日の在職者について当年3月から8月までを計算対象期間として10月末日支給としている。また、支給率は、勤続年数毎に各期と年間の支給率の上限が定められ(勤続年数が長いほど上限の数値が大きい)、各計算対象期間における各人の勤務成績、勤務態度、勤怠状況、

学院への貢献度等についての考課および勤続年数を総合的に勘案し、学院が決定するとしている。

- ③ 契約更新および報奨金の評価項目とおおよその比率  
市進学院教育本部は、契約更新および報奨金支給の評価について、各項目・分野の比率、基本的な考え方を次のように示している。

ア 報奨金についてはA項目とB項目より、総合的に評価する。

A項目は積み上げ方式であり、B項目に該当することがなければ、A項目の内容がそのまま評価とされるが、B項目に該当することがあれば、大幅にマイナスされる。

イ 契約更新は、2回の報奨金評価をもとに決定する。

ウ 下表\*の項目については、数値をもとにした「客観評価」を行う。

エ 年2回の評価で、A項目のうちの「客観評価」は、全体評価のおおよそ2/3の比率となる。

		4月度報奨金 (9月～2月)	10月度報奨金 (3月～8月)
A 項 目	①授業 運営・内容、側面、 *成績、他	20%	25%
	②生徒管理 生徒・父母対応の 技術内容・頻度、 進路指導、他	10%	15%
	③日常業務 協力度他		
	④クラス運営(通常 ・講習) 教材販売・選択講 座への誘導、模試 への誘導等、 *行事への誘導、 *各講習受講率、 *各講習入会継続 率、その他	(冬講) 10%	(春講・夏講) 25%
	⑤*退会	25%	35%
	⑥*合格実績	35%	—
計		100%	100%

B 項 目	勤怠関係, 就業規則 に関すること	—	—
-------------	----------------------	---	---

なお、学院は、上記表中の各項目についてどのような観点から評価するかについての説明を加えているが、「①授業」の項目について、生徒の立場を考えた言動・学習環境に配慮する旨の説明がある。

(2) 就業規則に定められている懲戒の該当事項、懲戒の種類

専任教務社員就業規則は、懲戒処分事由として、第22条に「専任教務社員の勤務成績が不良又は父母・生徒の評判が悪い等、任務にあたるには、適格性に欠けると認められる場合(第2号)」、「本条該当行為が複数に及ぶ時(第21号)」、「本条該当行為を重ね、改善がないと認められる時(第23号)」など23項目を定めている。

また、上記就業規則は、懲戒の種類として、次のように譴責、減給、出勤停止、諭旨退職、解雇、懲戒解雇を挙げ、また、「懲戒は、状況により併科又は軽減を行うものとする。尚、懲戒処分が確定したにもかかわらず、それに服する意志(ママ)が認められない時は、最高を懲戒解雇とする。」と定めている。

- 1) 譴責・・・始末書を取り、厳重に注意して将来を戒める。
- 2) 減給・・・略
- 3) 出勤停止・・・略
- 4) 諭旨退職・・・依願退職をもって退職させる。勧告に応じない場合には解雇又は懲戒解雇とする。
- 5) 解雇・・・30日の予告期間を設け、あるいは30日分の平均賃金を予告手当として支給し、解雇する。
- 6) 懲戒解雇・・・予告期間を設けることなく、即時解雇する。この場合、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当を支給しない。

4 X 1 の契約更新拒否の経緯とその理由等

(1) X 1 の経歴等

X 1 は、昭和63年11月市進学院に非常勤講師として入社後、平成元年3月に松戸教室に配属され、同年11月には専任教務社員になり、3年3月に本八幡教室に配属され、6年3月に浦安教室を経て、7年3月から本八幡教室に配属され、9年2月に契約更新を拒否されるまで、継続して8回雇用契約を更新している。

その間X 1 は、7年3月には、担当クラスの全員を私立中学に合格させ、8年3月には、中程度の学力を有する生徒のクラスを担当し、女子の最難関校の一つである桜蔭中学の合格者を出すなどクラス在籍者21人中20人を合格させ、9年3月には、担当ク

ラスの20名中19名の合格者を出し、もう一つの担当クラスでは在籍者の全員を合格させている。Y 4 教室長も X 1 は教務的に一定水準に達していると認めている。

なお、市進学院では原則として2名の教師(文系、理系各1名)が、1クラス全ての面倒を見ることにしており、クラス担当の教師は、生徒に対して授業以外の補習、家庭への連絡、受験校の選択指導などを行っている。

そして、クラス担当は、クラス毎に保管されている「市進学院個人カード」(生徒毎に作成され、出席簿、成績表、進学・学習相談、授業内容などを記載している。以下「個人カード」という。)を授業毎に持ち運び、目を通すこととしている。

また、8年度当時に X 1 が在籍していた本八幡教室の生徒数は約1,350名で、職員数は約45名(正社員7名、専任教務社員14名、非常勤講師10名、その他)であった。

(2) X 1 に対する契約更新拒否

- ① 9年2月20日 Y 6 教室長代理は、X 1 に3月1日の新年度講師説明会の出席の可否を尋ね、X 1 は出席可能であると答えた。
- ② 2月24日学院は、本八幡教室所属の専任教務社員に対する9年度の契約更新に関する通知を同教室の16番教室で行い、Y 7 ブロック長は X 1 に対して、来年の契約更新をするつもりはない旨口頭で伝えた。X 1 は、Y 7 ブロック長に契約更新拒否の理由を質したが、Y 7 ブロック長は、学院に合わないからで理由は言えない旨答えた。X 1 は、社長等上司との話し合いの機会を与えるよう要請したが、Y 7 ブロック長は拒否した。そこで X 1 は、Y 7 ブロック長に年度更新を行わない旨の通知を文書で出すよう求めた。その後、学院は、2月24日付の雇用契約終了通知書を X 1 に送付し、X 1 はこれを同月27日頃受け取った。
- ③ 上記の雇用契約終了通知書には、次のような記載があった。

専任教務社員就業規則第22条②(第2号)に該当する事実

1. 貴殿の担当していた本八幡教室3C 161-6クラスにおける4名の生徒からクラス変更希望があった件。クラス変更希望の理由は、そのいずれもが、貴殿が発した生徒の心を直に傷つけるような言動により、精神的ショックあるいは恐怖心を与えたことであった。教室責任者あるいはブロック責任者の注意にも関わらず改善されなかったこと。

具体的苦情1 平成8年3月8日、生徒の母親より教育本部へク

レームの電話。小6のときにも貴殿の担当であった中3生徒は、初回授業で貴殿に指名され、答えられなかったところ、答えられるまで待たれるという耐えられない状況になり、母親を通じて、クラス変更の希望を申し出てきた。ブロック責任者より父母・生徒に電話し、クラス変更を行った。

具体的苦情2 平成8年9月13日、生徒の父親より本八幡教室にクレームの電話。数学の図形の授業のときに貴殿より「こんなのもできないのか」と言われ、生徒は深く傷つき、ショックを受け、家で泣いていた。「それまでにも、ずいぶんときつい調子で言われてきたが、数ある中でのひとつです」とのことであった。教室責任者の判断により急遽クラス変更を行った。

上記以外にも、貴殿の担当していた本八幡教室3C 161-6クラスにおいて、2件のクラス変更の申し出があり、以上4件は年間を通してのことであり、改善の跡が全く見られなかったのは遺憾である。

2. 同様に貴殿の担当する6C 161-1のクラスでも平成8年度に貴殿に対する恐怖心により2名の生徒のクラス変更の申し出があり、退会を防止するため緊急避難的にクラス変更を認めざるを得なかった。中3の担当クラス同様、生徒の心を傷つけ、恐怖心を与える言動について全く改善の跡が見られなかった。

なお、過年度にも同様の理由によるクラス変更が複数件あり、教室責任者あるいはブロック責任者より、注意、指導を受けたにもかかわらず、平成8年度も上記の状況であったため、改善の見込みがないと判断せざるを得なかったものである。

### (3) 8年度のクラス変更の経緯

- ① 8年3月8日、X 1の生徒S1の母親から、本八幡教室の上部機関である教育本部に「X 1が授業でS1を指名し、答えられるまで待つというやり方をした。S1はそのやり方に耐えられないので、X 1のクラスから変更してもらうか学院を辞めるとかしたい。」旨の電話があった、城東ブロック長を通じて上記の連絡を受けたY 4教室長は、「個人カード」に上記の連

絡を記載し、クラス変更することとした。

上記の出来事は、生徒S1が、学期の初めの授業において、X1の質問に対して全く返答しなかったため、回答を待つ間30秒～1分ほど間が空いたということを示している。この間、X1は、回答のヒントも出し、「わからないなら、わからないって言えばいいんだよ。」とも助言した。

こうした事実関係について学院は、X1からも生徒S1の母親からも詳しい事情を聞いていない。また、3月8日前後にY4教室長がX1の授業を見学しているが、同人の授業の進め方について特に問題はないという感想を同人に対して述べている。

- ② 5月9日本八幡教室にS2の母親から、「S2がX1の授業では怖くてやっていけないのでクラスを変えてほしい。」との電話があり、Y4教室長が対応した。同教室長は、定例試験後S2をクラス変更することにし、その旨を「個人カード」の「進学・学習相談メモ」に「定例後3C4へ」(定例試験後、現在の3C161-6クラスから3C4クラスへ変更するとの意味とみられる。)と記載したが、変更の理由については記載しなかった。

Y4教室長が、「個人カード」にS2のクラス変更の理由を記載しなかったのは、担任には理由を告げないでほしいと母親から頼まれたためであった。

- ③ 9月12日本八幡教室に生徒S3の母親から、S3をX1のクラスから変更させたい旨の電話があり、翌13日S3の父親が来校した。父親は、X1のクラスから変更を望む理由の一例として、数学の授業時にX1が「こんなのもできないのか。」と言ったことを挙げ、その発言でS3が傷つきショックを受けて泣いていたと話した。父親に対応したY4教室長の部下のY8は、X1がS3に努力するように発破をかけたもので他意はないと取りなした。父親は怒っている様子はなく落ち着いていたが、S3をX1のクラスから変更させるよう望み、結局、Y8は、Y4教室長の許可を受け、S3をクラス変更させた。

この後、X1は、Y4教室長に言葉づかいを改めるようにとの注意を受けたことから、進んでY6教室長代理に自分の授業をみてもらったところ、同教室長代理は、授業後X1に対し、特に問題はないと述べた。この時点でY4教室長は、Y6教室長代理の授業見学の事実は知らなかったし、自らはX1の授業を見つめる必要はないと感じていた。

- ④ア 12月7日、生徒S4の母親が来校し、S4がX1の授業そのものが怖いと神経がぴりぴりしているのを、クラスを変更してほしい旨話した。対応したY4教室長は、申し出が12

月という受験に近接した時期であることなどを考慮して、本八幡教室と同じ城東ブロック内の他校へクラス替えした。そして、Y4教室長は、その旨「個人カード」に記載した。

イ このことについて、X1は、Y4教室長の指示により、数日後に同教室長に宛てて、下記のような「報告書」を提出した。

CクラスからT教室へ移動を希望したS4君の件を報告申し上げます。

夏休み以降、彼はCクラスにK先生のAクラスから、やってきました。私としては、本人の成績を上げ、志望の学校には入るべく、熱心に指導してきたつもりでございます。しかし、私への畏怖の念から、クラス変更を申し出てきました。11月の私立判定模試で、成績が急落したことが、直接の原因につながったと思われまます。本人の母親への甘え、母親の過保護という点を見抜きながら、2、3回欠席が続いたところで、欠席電話の母親の「最近やる気がなくなってきました。」との答えに対し、「10分程度の毎回の遅刻も気になります。ここが頑張らせどころです。癖になりますからきちっと授業に出させてください。市進は授業が基本ですから、授業に間に合うように家を出させてください。」といったことが、成績の下がった本人や親に、逆に負担を与えたのかもしれない。

来年2月に、生徒たちが笑顔でよかったといえるように、私は、一生懸命やっているつもりですが、私の語調がきついところもあり、真意が伝わらなかったことは、遺憾に思います。また、S4君の前にも複数の生徒さんが類似の理由で、私を忌避して、クラス変更を申し出たということは、私の授業での態様、クラス担当間の役割分担について、私自身が今一度反省しなくてはならないと思います。

そして、制約された時間の中でできるだけ工夫して生徒とよりコミュニケーションをとって将来に活かしたいと思います。

システムや生徒の父母の変化にともない、それぞれにあった対応をしていけるよう努力していきますが、至らない点も多々あると思いますので、今後ともご指導ご鞭撻のほどよろしくお願い申し上げます。

ウ この報告書は、Y 4 教室長が X 1 に作成を促し、Y 7 ブロック長の同意を得て提出させたものである。そしてこの報告書は、X 1 に対して反省を促し、報告書提出後契約期間終了までの9年1月、2月は同様の事態が起こらないようにするための指導的意味で書かせたものであって、懲戒処分として書かせたものではない。

エ 上記報告書中の「私への畏怖の念からクラス変更を申し出て」、「私の語調がきつい」という文言は、X 1 が Y 4 教室長の指摘を受けてそのとおり記載したものであった。

他方、同教室長は、生徒S4が11月の私立判定模試で成績が急落したことなど当該生徒の事情について調査を行っていない。

オ なお、この報告書提出後、X 1 に対する生徒、保護者からのクレームはない。

(4) の X 1 報奨金支給率等

① 7年および8年の勤続年数5年以上の専任教務社員と X 1 との報奨金支給率は下表のとおりである。前記のとおり、学院は、専任教務社員の契約更新は、基本的には報奨金支給率により決定することとしているが、下表によると、8年3月と5月のクラス変更を対象期間に含む、X 1 の8年10月度の報奨金支給率は0.21であり、X 1 と同じ満5年以上の勤続期間の者で X 1 の支給率より低い者が17名いた。

なお、学院は、8年10月度の X 1 の報奨金支給率は本来0.18であったところ、同年4月度と比較して急激なダウンとなるため、本人の志気の低下を防ぐため0.03ポイント加算し、0.21とした旨を主張しているが、そのような場合に、更新の可否を判断するに当たって加算前の数値をもとに判断するとの主張はない。また、X 1 の8年10月度の報奨金支給率が0.18であるとした場合に X 1 より低い者が何人いるのかについては疎明がないが、学院は、X 1 より報奨金支給率が低いものにもかかわらず更新された者が存在することを前提として、X 1 については、8年10月度の報奨金算定後の事情を考慮して更新拒否をしたとしている。

支給時期	該当者数	平均支給率	X 1 の支給率	X 1 より支給率の低い者
7年 4月	75名	0.42	0.30	13名
7年10月	75名	0.42	0.25	6名
8年 4月	92名	0.39	0.35	36名



8年10月	92名	0.31	0.21	17名
-------	-----	------	------	-----

② X 1 の契約更新拒否と同時期の9年2月に契約更新を拒否された専任教務社員は11名であり、そのうち8年8月までの報奨金評価対象期間後の事情を理由とするものは2名あった。

そのうち1名は、セクシャルハラスメントを理由とするものであり、もう1名は、授業を放棄したことを理由とするものであった。

③ 学院は、X 1 の契約更新拒否の理由として、同人の8年度の「退会率」(担当した生徒数のうち、退会した生徒数の割合)が16.06パーセントで、本八幡教室の専任教務社員のなかで最も高いことをも挙げている。

しかしながら、X 1 の前記雇用契約終了通知書には、同人の「退会率」についての記載はない。また、本八幡教室の専任教務社員全体についての「退会率」は、X 1 の契約更新拒否後に調査したものであって、それまで学院は、「退会率」の全体的な調査を行っていない。

## 5 本件団体交渉の経過

### (1) 団体交渉の概要

9年2月28日、前記(2(2)⑫)のとおり、組合は、学院に組合員がいることなどを通知し、X 1 の専任教務社員契約の更新拒否の撤回などを求めて、団体交渉を申し入れたところ、学院はこれに応じ、3月7日に第1回の団体交渉が開催された。

同日以降、7月31日に当委員会に救済申立て(B事件)があった後も含め、B事件の審問終結に至るまで、都合11回の団体交渉が開催された。

なお、それぞれの団体交渉の双方の出席者および議題(B事件の救済申立事項に限る。)は、別表のとおりである。

### (2) 救済申立てのあった各事項の交渉経過

本件団体交渉事項(第1、2(2))に関する交渉経過は以下のとおりである。

#### ① X 1 の契約更新拒否問題

この事項に関しては、第1回および第2回の団体交渉の場で取り上げられた。

学院のY 5 副校長は、X 1 の契約更新拒否の理由について、要旨以下のとおり説明した(第1回および第2回団体交渉)。

「X 1 の担当するクラスで、8年度は中3のクラスで4件、小6のクラスで2件、7年度にも2件のクラス変更が発生している。いずれも原因はX 1 の言葉の暴力であり、断固たる措置

をとらざるを得ない。なお、X 1 のクラスの退会者数は、本八幡教室で最も多く、これも更新拒否の間接的な理由である。」

これに対し組合は、「クラス変更に関する学院の調査・確認は、全く不十分であるし、そもそも更新拒否の理由に該当する程の内容なのか疑問である。退会者数の件も、更新拒否通知書の理由には記載されていない。」などと反論した(第2回団体交渉)。

さらに、第2回団体交渉では、次のようなやりとりが行われた。

8年度にクラス変更した小6の生徒S5(前記(4)(2)③)雇用契約終了通知書記載の6Cクラスの生徒2名の一人)について、第1回団体交渉で、X 1 は家庭の事情が原因である旨指摘したが、学院は、その事実を確認できなかったと述べ、また、7年度にクラス変更した生徒の一人として、学院はS6(同終了通知書に「過年度にも…クラス変更が複数件あり」と学院が指摘した生徒の一人)の名前を挙げたが、組合から詳しい説明を求められると、S6のクラス変更の事実は確認していないと答えた。

このため、組合が、学院の調査は不十分であると抗議したところ、Y 5 副校長は、「S5君とS6君のことをもう1回やり直すから。」と応じたが、さらに組合が更新拒否の撤回を求めると、学院のY 9 校長は、「一つだけちょっと事実と違ったとしても…今回の拒否がまたもとに戻るといふことはありません。」、「もっときっちり調査せよと言われれば、…またやりましょう、ただし、…そのことがもし事実でなかったということが分かったとしても、今回の私どもの決定については、変わらない。」と答えた。これに対しX 1 は、一つそういう事実があれば、他の事実に関しても作為がなされたことは十分考えられると反論したところ、Y 9 校長は、それはX 1 の方が反証すべきであり、そのためにこういう話合いの場があると答えた。

そして、9年3月31日組合は、X 1 の更新拒否は不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済申立て(A事件)を行い、その後本問題については、団体交渉の議題としていない。

## ② 専任教務社員の年次有給休暇制度

この事項に関しては、第1回団体交渉の場で取り上げられた。

組合は、次の3点について、要求を申し入れた。

- 1 8年6月に専任教務社員の年次有給休暇の日数が増加したが、法律上はかなり以前から増加しているはずである。学院はどのような検討をして、6月に改正したのか、その経緯を説明してほしい。
- 2 年次有給休暇を請求しても、教室長から拒否される例があり、休暇取得のための環境整備を図ってほしい。
- 3 前年度の未消化分の年次有給休暇について、学院の取扱いを説明してほしい。

これに対しY5副校長は、それぞれ、次のように回答した。

- 1 代替要員の確保や経費の負担増を検討してから、昨年6月、導入に踏み切った。
- 2 拒否事例は、報告としてあがっていないが、仮にそうした事実があれば、調査する。
- 3 前年度の未消化分の年次有給休暇については、毎年4月の給与で、「買い上げ」により、年度毎に精算している。

③ 非常勤講師に対する年次有給休暇制度の適用

この事項に関しては、第1回、第2回、第4回、第5回、第7回、第9回、第10回および第11回の団体交渉の場で取り上げられた。

団体交渉における議論の概要は、次のとおりである。

ア 組合は、労働基準法に基づいて、非常勤講師に年次有給休暇を付与するよう求め、また、現状は同法違反であり、学院は法的にどのような認識を持っているのかと質した。

これに対しY9校長は、法律違反であることは分かっているが、代替要員の確保の問題や減収減益が続く学院の厳しい経営状況などから、慎重に検討しているなどと回答した(第2回団体交渉)。

イ 組合は、労働基準監督署から学院に対し、是正勧告が出されたことに関連して、是正の時期および過去に取得する権利のあった分の取扱いをどうするのか質した。

これに対しY5副校長は、「是正期日については、…検討中である。」、「過去の部分の有休(は)、…労基署なんか聞いて、その指示に従うということになる。」と答えた(第4回団体交渉)。

ウ 組合は、非常勤講師の組合員が年次有給休暇を申請したのに対し、学院がこれを拒否し、休暇を取得した組合員の

賃金をカットしたのは違法であるとして、賃金カット分を早急に戻すよう求めた。

これに対しY5副校長は、「今のところその制度がありませんから、申請があっても、賃金をその分支払うわけにはいかない。」と答えた(第7回および第9回団体交渉)。

エ Y5副校長は、非常勤講師の年次有給休暇制度を11年3月1日から実施する旨述べ、組合は過去の分はどうなるのかと質した。

Y5副校長は、遡及適用の問題も含め、具体的な取扱いについては、2月末に、文書で各講師に通知する旨回答した(第11回団体交渉)。

なお、各講師に通知された11年2月付「新年度契約更新手続きについて」および同月付「学院講師就業規則補遺」では、遡及適用の取扱いには何らふれられていない。

④ 休日出勤に対する割増賃金問題

この事項に関しては、第1回、第2回、第4回および第5回の団体交渉の場で取り上げられた。

組合は、法定休日は曜日を固定して明確にすべきであり、その日に出勤した場合は割増賃金を支給すべき旨申し入れた(第1回および第2回団体交渉)。

これに対し学院のY3社員は、労働基準監督署から、4週4日の休日を守れば問題はなく(第4回団体交渉)、また、その場合には、4週についての起算日を特定するようにとの指導を受けたので、来年(10年)の就業規則から起算日を明記すると回答した(第5回団体交渉)。

⑤ 専任教務社員の退職金制度の確立

この事項に関しては、第1回および第7回の団体交渉の場で取り上げられた。

組合は、専任教務社員は戦力として大きな地位を占めており、また、勤続年数の長い人も出てきているので退職金制度を検討してほしいと申し入れた。

これに対しY5副校長は、専任教務社員は正社員とは異なる1年契約の職種であり、また、待遇を総合的に考えればその必要性は今のところないと回答した(第1回および第7回団体交渉)。

⑥ 専任教務社員の報奨金

この事項に関しては、第1回、第3回、第5回、第6回、第7回、第8回および第10回の団体交渉の場で取り上げられた。

団体交渉の席上における議論の概要は、次のとおりである。

ア 組合は、正社員と同率の3か月相当額を支給してほしいと要求し、さらに同率の支給ができないとすれば、何か月の支給がなされるのかと質した。

これに対しY5副校長は、「正社員と専任教務社員とは、職種そのものが違い、勤務形態も異なるのであるから同率にする考えはない。また、専任教務社員については就業規則上、最高は1か月、最低は0か月である。」、「専任教務社員の報奨金については、そもそも平均支給率という考えはなじまない。」、「今回(9年4月度)は、前回(8年10月度)の85%位しか払えない。」などと回答した。

なお、組合が専任教務社員の報奨金について、組合と交渉して決めていく用意があるのかと質したのに対し、Y9校長は、「お話はお聞きします。」、「合意して、文書を交わしてということではありませんよ。今までどおりやっていく。」と答えた(第3回団体交渉)。

イ 9年10月度の報奨金について、組合は、正社員との勤務時間の差を考慮して、2.5か月相当額の要求を申し入れた(これ以後、組合の要求は全て2.5か月相当額である。)のに対し、学院は、第3回団体交渉の回答と同様の理由で要求を拒否した。

そこで、組合は平均でどれだけ出すのか質したところ、Y5副校長は、平均という考え方はなじまないと述べ、学院のY10社員は、平均の数字は出していないと答えた。

これに対し組合は、平均の数字が出せないなら、総原資と対象人員を教えてほしいと要求したところ、Y10社員は総原資は1,400万円弱、対象人員は約300人で、原資は前回と同規模である旨回答した(第5回団体交渉)。

ウ 組合は、10年4月度の報奨金はどうなるのか質したのに対し、Y5副校長は、昨年4月と比較して、原資は3%下がると回答したが、組合は、原資がどのように各人に割り振られるのか、評価の各段階が支給率とどのように対応するのか具体的な説明がないなどと抗議した(第8回団体交渉)。

エ 組合は、10年10月度の報奨金について、具体的な説明を要求し、評価の具体的な数値お知らせのべきではないか、また、勤続年数別の平均支給率すらも説明できないのかなどと質した。

これに対しY5副校長は「報奨金の目安(報奨金の「評価項目とおおよその比率」を書き直したものは差し上

げられるが、それ以上細かい数字は勘弁願いたい。」と答え、最後に「報奨金の明細はお渡しする。その数字を見て納得できなければ、事後的になるが、その説明を求めるということしかない。」と述べた。また、「報奨金は平均いくらという考えはないから、数字は出していない。」などと答えた(第10回団体交渉)。

しかしながら、その後学院は報奨金額を記載した支給明細書などは渡しているが、組合員が上司に説明を求めても、評価の具体的な数値は告げていない。

⑦ 非常勤講師に対する報奨金制度の適用

この事項に関しては、第3回、第5回、第7回および第10回の団体交渉の場で取り上げられた。

組合は、報奨金制度を非常勤講師にも適用し、正社員と同率(3か月分相当額)の報奨金支給を要求したが(第3回団体交渉)、その後支給率を1.5か月分に下げて要求を申し入れた(第5回以降の団体交渉)。

これに対しY5副校長は、非常勤講師の組合員の存在が未確認であることを理由に回答そのものを控えるとしていたが(第3回および第5回団体交渉)、非常勤講師の組合員の存在を組合が明らかにした以降は、今の給与で十分すぎるほどであり、報奨金を支払う必要性は認められないと回答した(第7回および第10回団体交渉)。

⑧ 便宜供与事項

この事項に関しては、第1回、第3回、第5回、第7回、第9回および第10回の団体交渉の場で取り上げられた。

組合は当初、組合事務所・組合掲示板の設置や組合用務のための面会・外出の許可、電話・郵便物等の取次ぎ、その他の便宜供与事項を要求したが(第1回団体交渉)、第3回団体交渉以降は要求を絞って、社員会には掲示物の貼付を認めているのだから、社員会と差別することなく、組合用の掲示物の貼付だけでも許可してほしいと申し入れた。

これに対しY5副校長は、組合活動は勤務時間外に会社施設の外で、独立団体としてやってほしい、また、社員会は親睦共済団体と考えており、組合とは性質が異なるから、差別と言われるのは筋違いであるなどと答えた(特に第10回団体交渉)。

ちなみに、社員会とは、学院の正社員および事務社員(受付等の事務を行う雇用期間の定めのない社員)で構成される任意団体であり、規約上、社員の親睦を図ることなどが目的とされ、会の中には持株部会、レクリエーション活動

を行う共済部会など4つの部会がある。なお、年に数回、就業規則の改定や賞与などについて、社員会の代表が学院の人事担当の責任者から説明を受けたりもしている。また、社員会の掲示物の内容は、社員の労働条件に関するものではなく、専らレクリエーション活動の案内などである。

なお、B事件第6回審問において、「(便宜供与の)必要性を(組合が)説明しようがしまいが、あなたの方は初めから会社として認めない方針だったと、こういうことでいいんですね。」との組合側代理人の質問に対し、Y5副校長は「まあ、そうだと思います。」と答えている。

### 第3 判断

#### 1 A事件に関する当事者の主張

##### (1) 申立人の主張

①ア X1は、組合結成活動において必要な書類を一手に作成するなど中心的な役割を果たした。

他方でX1らは、組合結成活動において、勧誘対象者を特定せずに「片端から」勧誘し、X1の名前の入った資料を配布したのであり、これを回収することもしなかったのであるから、組合結成活動は公然と行われたも同然であり、学院がX1を中心とする組合結成活動を察知していたことは明らかである。

イ X1の上司であるY4教室長は、数度にわたり、専任教務社員に対してX1の組合(結成)活動についても探りを入れ、「そういうやつは、裁判に負けても切っぴきいかななくてはならないんだ。」と発言している。

このことは、X1の組合(結成)活動を嫌悪していた学院が、X1の上司であるY4教室長に命じてX1の行動を調査させていたことの証左である。

② X1は、進学成績に優れ、講座に対する誘導率も高く、専任教務社員としての勤務成績は良好であった。

このため、学院が示した更新拒否理由も、矛盾に満ちたものとなっている。

まず、9年度の更新の可否を決定する8年度の報奨金支給率をみると、X1より低支給率でありながら契約を更新されている者が多数存在する。

また、学院が「言葉の暴力」の実例として挙げているクラス変更の事例も、十分な事実調査を行ったものではなく、当該生徒の父母の言葉を鵜呑みにしたものであり、果たしてX1の落ち度といえるか否かは疑問である。しかも、最後のクラス変更の事例である8年12月のS4の件では、反省を促す報

告書を求めながら、反省の期間を与えることなく契約更新拒否を決定している。

さらに学院は、「退会率」を重視するといいつながら、「退会率」に関する全体的な調査を行ったことはなく、「雇用契約終了通知書」においても更新拒否の理由として挙げていなかったのである。

- ③ 以上のとおり、本件契約更新拒否は、X 1 の組合（結成）活動を嫌悪した学院が、X 1 を学院外に排除するため、契約更新の機会に乗じて行った不利益取扱いである。

なお、学院が X 3 に対して不利益取扱いを行っていないのは、労働基準監督署との関係で X 3 の名前が挙がっているため、同人に不利益取扱いをすれば組合潰しの意図が露顕してしまうことを危惧したためにすぎず、本件契約更新拒否を正当化する理由とはならない。

(2) 被申立人の主張

- ①ア 学院が X 1 の組合加入を知ったのは契約更新拒否の後のことであり、それまでは同人の組合加入も組合（結成）活動も知らなかった。そもそも、専任教務社員の年次有給休暇等の改正の求めは、いずれも X 3 単独の名義で行われており、これらの活動に X 1 が関与していることを学院が知る由もない。

イ 組合は、Y 4 教室長が X 1 の組合（結成）活動を探ったと主張しているが、その根拠はいずれも X 4 の証言しかなく、この証言に信憑性がないことは学院の反証から明らかになっている。

- ②ア 専任教務社員の契約更新については、年2回の報奨金の評定に基づくことを原則とするが、体罰・性的嫌がらせ・言葉の暴力については、特に禁忌として厳しく禁止しており、この禁忌を犯した場合には、上記評定点にかかわらず、更新拒否される場合がある。

イ X 1 は、言葉が粗野で、生徒の心を傷つけることが多く、そのことが原因となって、父母からクラス替えを申し出られる等の苦情が絶えなかった。特に8年度は、X 1 の言葉の暴力により、クラス替えの希望が4件発生し、学院はそのすべてをクラス替えせざるを得なかった。そして、その都度同人は、上司より注意され、改善の勧告を受けていたが、同人に反省の色はなく、改善の跡が全く見られなかった。

しかも、X 1 は、8年度の「退会率」が、本八幡教室の専任教務社員のなかで最も高率であった。



ウ このため、学院は、やむなく X 1 の契約更新を拒否したものである。

- ③ 以上のとおり、本件契約更新拒否は妥当性・相当性を有するものであって、同人の組合(結成)活動とは何の関係もない。ちなみに、学院は、労働基準監督署に違反申告した X 3 に対しては何らの不利益取扱いもしていないのであり、本件契約更新拒否が X 1 に対する不当な動機に基づくものでないことは明らかである。

## 2 A事件に関する当委員会の判断

### (1) X 1 の組合結成活動ないし非公然組合活動に対する学院の認識について

- ① 前記認定のとおり、X 1 と X 3 は、専任教務社員の労働条件に疑問を感じ、まず、学院に対して労働条件についての疑問を質することとした。

これに対する学院の対応をみると、8年5月14日、X 3 が X 1 との話合いに基づいて、専任教務社員の年次有給休暇や雇用保険の取扱いについて疑問を呈した際、学院の担当者は「(法の規定よりも)(旧)就業規則・(旧)細則が優先する。」として全く取り合わなかった(第2、2(1)⑤)にもかかわらず、結局、労働基準監督署等の指導により、専任教務社員の労働条件を改善することになったのであるから(同⑥⑧)、学院がこのような活動を疎ましく思ったであろうことは容易に推認しうる。

- ② そして、X 3 が同月15日には労働基準監督署に申告を行い、また翌16日には、職業安定所に指導等を要請したりしたことを契機として、X 1 と X 3 は労働組合の結成を検討した。その後、5月末から7月初めにかけて、専任教務社員に呼びかけて組合結成のための会合を行い、7月9日には組合に加入し、分会を結成した(第2、2(1)(2))。

この間、X 1 は実務面で中心的な役割を担い、同人の名前を表示した「新メンバー獲得のための勧誘の手順」、「今までに出た(組合)加入時の不安に対するQ&A」などの文書を作成配布した。上記の組合結成のための会合にはのべ70～80人の専任教務社員が出席し、出席者全員に上記 X 1 作成名義の文書を配付したが、出席者のなかには倶楽部加入を躊躇した者も相当数いたにもかかわらず、これらの者から文書を回収するなどの措置はとらなかったのであるから(第2、2(2)⑦)、学院がこれらの資料を入手し専任教務社員が組合結成活動を行っていること、その中心人物が X 1 であることを知るの容易であったと推認される。

③ Y 4 教室長は、6月14日に、後に組合に加入する X 4 らを誘って学院の費用で飲食した際に、「最近、専任さんたちが変なことをしているようだが。」などと言って X 4 の様子を探ったほか(第2、2(2)⑤)、7月には、本八幡教室の A 専任教務社員に X 1 の組合活動について聞いている(同⑨)。さらに同教室長は、10月21日には、X 4 を16番教室に連れて行き、「その後、X 1 の組合活動はどうなっているのだ。」と尋ねた。X 4 が「法律上は講師にも年次有給休暇を与えなければならないそうですね。」と述べると、同教室長は「そんなくだらないことを調べているやつがいるのか。」、「そういうやつは、たとえ裁判に負けても切っていかなければいけないな。」などと言った(同⑩)。

なお、Y 4 教室長は、A 事件第5回および第6回審問において、6月14日に学院の費用で X 4 らと飲食した事実は認めているものの、同日の発言については「まずしていないと思う。」と証言しており、タイムレコーダーの打刻記録によれば同教室長と X 4 が先に店に着くのは不自然であることなどを証言しているが、他方で、当日の学院宛の報告書では「専任(教務社員)の就業規則について」会合を持った旨の記載があり、また、同教室長自身が年次有給休暇の日数や雇用保険について、専任教務社員から人事室に要求があったという話はしたかもしれないなどとも証言しているのであるから、上記事実を覆すに足る反証とは認めがたい。また、同教室長は10月21日の発言は全く記憶にないと証言しているが、証言に曖昧な点が多く、信用できない。

④ ところで、学院において教室長は、専任教務社員の勤怠管理を行う以外の人事的な権限は持っておらず、職責上、専任教務社員の組合(結成)活動を調査する立場にあったか否かには疑問が残る。しかしながら、Y 4 教室長は、6月から10月にかけて継続的に X 1 の組合(結成)活動について調査していたものであり、組合(結成)活動を非難する発言も行っているのであるから、これらが、同教室長の個人的な興味によるものとは到底みられない。そして、上記①、②の判断をも合わせ考えれば、X 1 を中心とした組合(結成)活動を知り、それを疎ましく思っていた学院の意を体して、同教室長が、X 1 の活動を調査したものとみざるを得ない。

また、同教室長の「そんなくだらないことを調べているやつがいるのか。」、「そういうやつは、たとえ裁判に負けても切っていかなければいけないな。」との発言もまた、同教室長個人の意見を開陳したものと到底みられず、X 1 らの

組合(結成)活動に対する学院の基本的な態度が同教室長の発言に反映されたものとみるのが相当である。

- ⑤ したがって、学院がX1の組合結成活動ないし組合活動を全く知らなかったとの主張は採用することができず、学院は、X1が専任教務社員の組合結成活動ないし組合活動の中心人物であることを知り、これを嫌悪していたものと認められる。

(2) X1の契約更新拒否の理由について

- ① 専任教務社員の契約更新については、基本的には、4月度と10月度の2回の報奨金評価すなわち報奨金の支給率をもとに決定される(第2、3(1))、8年度のX1の報奨金の支給率は、平均よりは低いものの、X1より低い評価を受けながら契約更新拒否になっていない者が少なからずいることが認められる(同4(4)①)。しかも、X1は、合格実績は優れており、Y4教室長もX1は教務的には一定水準に達していると認めている(同(1))。
- ② また、学院はX1の言葉づかいについて、再三本人に注意したが改まらなかったと主張し、その具体的な現れとして、8年度の4件のクラス変更の例を挙げている。

しかしながら、8年3月のクラス変更の際には、この前後の時期にY4教室長がX1の授業を見学しているが、特に問題はないという感想を述べており(第2、4(3)①)、また、8年5月のクラス変更の際には、Y4教室長は、A事件第5回および第6回審問において、「生徒S2が怖いと言っている。」との事実はX1に伝えた旨を証言しているが、S2の母親から、担任には理由を告げないでほしいと頼まれたため、「個人カード」にクラス変更の理由を記載しなかったのであるから(同②)、果たして本当にY4教室長がクラス変更の事情をX1に説明したのか否か疑問である。さらに、8年9月のクラス変更の際には、X1は、Y6教室長代理に授業をみてもらい、特に問題がないとの評価を受けているが、この時点でY4教室長は、Y6教室長代理の授業見学の事実は知らなかったし、X1の授業を見てみる必要はないと感じていた(同③)。

こうした事実を照らせば、果たして学院が本当にX1の言葉づかいを問題視していたのか否かも疑わしい。

加えて、8年12月のクラス変更の後にも、学院は当該生徒の事情についての調査は行わず、X1の反省を促す意味で報告書をY4教室長あてに提出させるに止めているのであり、その後、X1に対する生徒、保護者からのクレームはないのであるから(同④ウ、エ、オ)、クラス変更を理由として契約

更新を拒否することは妥当性を欠いている。

- ③ 以上のとおり、X 1 の担任のクラスにおけるクラス変更の個別の事情をみれば、X 1 に問題がないとはいえないとしても、契約更新を拒否されるほどの問題があったとは認めがたい。しかも、8年9月と12月のクラス変更は、8年度の報奨金の評価対象期間後の出来事である。

たしかに、報奨金の評価対象期間である前年8月よりも後に契約更新が困難となるような特別の事情があれば、それも加味して契約更新の可否を決定することは認められるが、この「特別の事情」による9年2月の契約更新拒否の事例としては、セクシャルハラスメントと授業放棄であり、非違の重大性では、X 1 の事例とは比較にならないものであった(第2、4(4)②)。

- ④ また、学院は、X 1 の担当クラスでは、「退会率」が高く、本八幡教室の他の専任教務社員と比較すると、X 1 が最も高いことを契約更新拒否の理由として挙げている。しかしながら、X 1 の雇用契約終了通知書には、同人の「退会率」についての記載はなく、本八幡教室の専任教務社員の「退会率」は、X 1 の契約更新拒否後に調査したものであって、それまで、「退会率」の全体的な調査は行っていなかったのであるから(第2、4(4)③)、この理由は、X 1 の更新拒否理由に合理性が乏しいことを自認した学院が、後の調査により付加した理由ではないかとの疑いさえ抱かせるものである。

- ⑤ 以上のとおり、X 1 の勤務状況に全く問題がなかったとまではいえないものの、学院が挙げている理由は、X 1 の更新を拒否するための理由としては、いずれも妥当性を欠いているといわざるを得ない。

- (3) 以上(1)および(2)を総合的に勘案すれば、学院がX 1 の雇用契約を更新しなかった真の理由は、学院が、非公然組合活動ないし組合結成活動の中心人物がX 1 であることを察知し、同人の活動を嫌悪したが故に同人を学院外に放逐しようとしたためであると認められ、これはX 1 の正当な組合活動を理由とする不利益取扱いにあたる。

なお、学院は、労働基準監督署への申告などによって氏名が分かっているX 3 に対して何の不利益取扱いも行っていないのであるから、X 1 の契約更新拒否も同人の組合活動を理由としたものでないことは明らかであると主張している。しかしながら、学院は、船橋労働基準監督署の指導を受けて就業規則を改正しているのであるから、同監督署との関係において、年次有給休暇の付与に関する学院の取扱いについて申告を行った

X 3 に対して、労働基準法第104条第2項違反を犯す形で X 3 に不利益取扱いを行うことを躊躇したとも考えられる。したがって、このことのみをもって、X 1 の契約更新拒否が同人の組合活動を理由としたものでないとは速断できない。

### 3 B事件に関する当事者の主張

#### (1) X 1 の契約更新拒否問題

##### ① 申立人の主張

学院は契約更新拒否の理由となった具体的事実を明確に示さないばかりか、部分的に事実誤認があっても、X 1 の契約更新拒否は撤回しない旨を述べ、自己の見解に固執している。

また、契約更新拒否をするとしても、学院は、継続的な関係を切るにふさわしい対案を提示して、組合との妥協策を模索すべき義務があった。

##### ② 被申立人の主張

第2回団体交渉で、契約更新拒否の理由について、詳細な説明をした後、一般論として、沢山ある理由の一つに少し事実と相違するところがあっても、拒否は撤回しないと発言したところ、組合は「結論は変わらないらしい。」と短絡的に結論付け、組合から交渉を打ち切ったものである。その後、本議題については、労働委員会に救済申立てがなされたため、団体交渉のテーマから外された。

以上の経緯からすれば、本議題について、学院に不誠実な対応があったとはいえない。

#### (2) 非常勤講師に対する年次有給休暇制度の適用

##### ① 申立人の主張

長期間労働基準法違反状態を放置してきた学院は、組合から団体交渉で、早急な実施を求められたのであるから、具体的実施期日を回答すべきである。

さらに、その間の年次有給休暇の申請に対しては、これを承認し、賃金カットはなすべきではない。

しかるに、学院は、実施時期は約束できない、賃金カットは行うなどと平然と回答しており極めて不誠実な対応というべきである。

##### ② 被申立人の主張

労働基準法の改正以降、学院も年次有給休暇制度の適用を検討してきたが、代替教師確保やその手配方法等、環境整備が必要であり、労働基準監督署とも協議しながら、実施時期を検討している旨を詳細に説明した。本問題は、終局的には平成11年3月1日から実施され、すでに解決済みである。

(3) 専任教務社員の報奨金

① 申立人の主張

組合は、報奨金の要求を、当初は正社員と同率の3か月相当額としたが、その後2.5か月相当額に縮減した。

これに対し学院は、就業規則で報奨金の上限は1か月と明記されていると回答するのみである。

また、報奨金の評価基準、支給実績および平均値について具体的説明を要求したが、学院は外形的な制度の一部について口頭で説明するだけであり、資料を提出するなどして組合を説得する態度を示していない。

さらに学院は、組合と交渉して報奨金を決める意思はないと明言している。

組合は当初の要求にこだわらず、現実的な解決を求めているのであるから、学院も進んで妥協点を見出すための対案を提示すべきであり、それがなし得ないのであれば、決算書等を提示するなどして具体的説明をすべきである。

② 被申立人の主張

学院は団体交渉の際に、報奨金は生活給の一部をなす正社員の賞与とは異なり、成功報酬的な色彩を持ち、当該期の学院の業績から算出された原資を給付するものであること、支給基準については、可能な限り数値化して客観的に算出し得るように、評価項目、評価比率等を公表していることを縷々説明し、当期の原資の概算の見通しも数字を挙げて示したにもかかわらず、組合は容易に理解しようとしなかったのであり、学院が非難されるいわれはない。

(4) 便宜供与事項等

① 申立人の主張

ア 学院は、業務上の支障を検討することなく、組合活動は職場外、勤務時間外が原則であるとして、便宜供与を認めようとしなない。他方、社員会に対しては、労働組合ではないからとの理由で、全面的に便宜供与している。

しかし、社員会は、賞与など労働条件の決定に際し、学院と交渉を行っており、労働組合的な機能を果たしていることは明らかであるから、学院の主張は虚偽である。

学院は初めから組合には便宜供与をしない態度を、団体交渉の冒頭から示しており、不誠実団交の典型例である。

イ 社員会が労働組合的な機能を果たしている以上、学院には二つの組合が併存している状態にある。

ところが、学院は、社員会に対してのみ便宜供与を認め、また、報奨金に関する交渉の際、「社員会とは協議するが、

組合とは協議しない。」と述べるなど、社員会と組合と差別した取扱いをしている。

このような学院の対応は、不利益取扱いおよび支配介入に該当する。

② 被申立人の主張

ア 現時点において、組合に便宜を供与する必要性は認められない。特に各教室は、子供や父母が出入りする場所であり、掲示物はこれらの者の目につきやすいため、なおさらである。

しかも組合は、学院の便宜供与を必要とする理由を一度も示したことはなく、ただ認めよと要求するのみである。

イ この件で組合は、学院が社員会には掲示物を認めることを問題としているが、社員会は労働組合ではなく、親睦団体にすぎない。貼付を認めている掲示物も、ほとんどがレクリエーションやクラブ活動のお知らせであり、労働条件に関する事項は含まれていない。

したがって、社員会に掲示物の貼付を認め、組合には認めないからといって、不利益取扱いや支配介入に該当するものではない。

(5) その他の事項

上記以外の事項(「専任教務社員の年次有給休暇制度」、「休日出勤に対する割増賃金問題」、「専任教務社員の退職金制度の確立」および「非常勤講師に対する報奨金制度の適用」。以下まとめて「その他4項目」という。)に関する当事者の主張を一括すれば、次のとおりである。

① 申立人の主張

学院は、就業規則の規定や従来からの取扱いを根拠にして、組合の要求を拒否しているが、組合が現実的な解決を求めているのだから、学院としても進んで妥協点を見出す可能性を模索して、何らかの提案を提示すべきであり、逆提案が出し得ない状況であれば、決算書等の証拠書類を提示するなど具体的に説明すべきである。

② 被申立人の主張

組合は、学院の説明を了解しており、不誠実団体交渉の誹りを受けるいわれはない。

4 B事件に関する当委員会の判断

(1) X 1 の契約更新拒否問題

この事項に関しては、前記認定(第2、5(2)①)のとおり、第1回および第2回の団体交渉の場で取り上げられている。

学院は、X 1 の契約更新拒否理由の中心となっているクラス

変更の事実について、第1回団体交渉において、組合が生徒S5のクラス変更の原因は家庭の事情である旨指摘したにもかかわらず、学院はその事実に関し十分な調査を行わず、生徒S6についてはクラス変更の事実自体を確認していない。そればかりか、「一つだけちょっと事実と違ったとしても…今回の拒否がまたもとに戻るということはありません。」などとY8校長は発言しているのであるから、X1の契約更新拒否についての学院の意思は相当堅いことがうかがわれる。

しかしながら、学院はいかなる事情があっても、契約更新拒否の決定を変えない旨を表明していたものとまでみることはできず、生徒S5およびS6の件について、再調査の意向も示していたのであり、その他のクラス変更の件についても、組合からの反証があれば、これを聞く態度を示していたことが認められる。

また、本事項について、組合は当委員会に不当労働行為の救済を申し立てたことを契機として、第3回以降は団体交渉の議題としていない。したがって、組合はX1の契約更新拒否問題を、団体交渉の場で解決しようとの方針・態度を途中で変更したものと解さざるを得ず、交渉が進展しなかったことの原因が、学院の態度のみにあるとみることはできない。

(2) 非常勤講師に対する年次有給休暇制度の適用

この事項に関しては、前記認定(第2、5(2)③)のとおり、第1回、第2回、第4回、第5回、第7回、第9回、第10回および第11回の団体交渉と、計8回にわたって議論が交わされており、学院が説明自体を拒否した事実はない。しかし、労働基準法違反を学院自ら認めている(同③ア)以上、違反の是正を求める組合の主張には十分な合理性があることから、組合の納得を得ようとするためには、その是正について、かなり踏み込んだ説明を行う義務が学院には課されていたと解すべきである。

ところが、学院は、組合から実施時期の目途を聞かれても、これを明示せず(同イ)、遡及適用の有無等組合からの質問や追及に対しても、労働基準監督署の指示を仰いでいる、今のところ制度がない、などと回答するばかりである(同イ、ウ)。

労働基準法違反の事実があれば、これを認め速やかに修正すべきであるにもかかわらず、上記のとおり、学院の組合に対する態度は、労働基準監督署に対する対応とは打って変わって、余りにも素っ気なく、組合の要求を真摯に検討して、自らの誤りを正そうとする態度は全く見られない。

また、最終的には是正されることとはなったが、組合から質された遡及適用の問題について、学院は、この問題も含め具体的



な取扱いについては、後日、非常勤講師全員に文書で通知すると述べるだけで、組合に対し何ら具体的な説明を行っていない。しかも、後日各講師に交付した文書には遡及適用の取扱いについて何らふれていない(同エ)。以上のように、学院の対応は不誠実極まりないものであるから、本件問題について、学院は組合を相手に交渉しようとする意思があったかどうかも疑わしい。

以上からすれば、本事項について、学院は誠意ある団体交渉を尽くしたものと到底認めることはできない。

なお、学院は本事項は終局的に解決したとも主張するが、取得する権利のあった過去の休暇分の補償の問題は、依然として残されており、救済利益は消滅していない。

### (3) 専任教務社員の報奨金

この事項に関しては、前記認定(第2、5(2)⑥)のとおり、第1回、第3回、第5回、第6回、第7回、第8回および第10回の団体交渉の場で取り上げられている。

学院は、正社員と専任教務社員の給与体系の相異などを縷々説明し、原資の概算の見通しについても、数字を挙げて説明した旨主張する。

第5回団体交渉の席上で、学院のY9社員は、「総原資は1,400万円弱、対象人員は約300人」と具体的な数字を挙げて説明をしている事実は認められる(同⑥イ)。

しかし、学院の評価の各段階と支給率との対応関係について、明確な説明をすることなく(同ウ)、「勤続年数別の平均支給率」等のデータについても、計算が可能であるにもかかわらず、「平均値は無意味である。」などとして、開示を拒んでいる(同ア、イ、エ)。さらに、組合員の具体的な評価数値についても、結局知らせてはいない(同エ)。

報奨金の決定システムを理解するためには、評価の各段階と支給率がどのように対応するのか明確にされるべきであり、また、職務遂行能力や業績の向上意欲を高めるために、特段の支障が無い限り、組合員に評価数値を知らせることも必要である。さらに、全体の支給水準や組合員各自の評価がどのような位置にあるかを把握するためには、平均支給率などのデータは不可欠である。

これらのデータは、交渉に必要であることはいうまでもないが、査定に対する信頼性を担保するためにも、開示することが必要である。

ところが、学院は上記のとおり、具体的な理由も示さずに、これらのデータの提供を拒んでおり、交渉の足がかりを与えな

いばかりか、組合の理解を得ようと努める態度もうかがえない。

また、Y 8 校長は、報奨金に関する交渉態度を組合から質されたのに対し、「お話はお聞きします。」、「合意して、文書を交わしてということではありません」などと述べ(同ア)、殊に本問題に関し、組合をはじめから交渉相手として認めないかのごとき態度を表明していることからすれば、学院の交渉態度は誠実性を欠くものであったといわざるを得ない。

#### (4) 便宜供与事項等

この事項に関しては、前記認定(第2、5(2)⑧)のとおり、第1回、第3回、第5回、第7回、第9回および第10回の団体交渉の場で取り上げられている。

第1回団体交渉において、組合は、組合事務所・組合掲示板の設置や組合用務のための面会・外出の許可、電話・郵便物等の取り次ぎ、その他の便宜供与事項を要求していたが、第3回団体交渉以降、要求を組合用掲示物の貼付スペースの確保に絞った。

これに対し学院は、「組合活動は、勤務時間外に、会社施設の外で」という一般的・抽象的説明を繰り返すのみに終始し、議論の入り口でシャットアウトするような対応を継続したといわざるを得ない。

また、B事件第6回審問において、Y 5 副校長は、組合からの説明の有無にかかわらず、交渉の当初から学院は便宜供与を一切認めない方針であった旨述べている。

さらに、学院は施設内の掲示物を、生徒や父母向けのものに限定しているわけではなく、社員会の掲示物のように、内部の従業員向けのものについても、掲示することを認めている。

以上からすれば、本事項につき学院は、最小限度の組合用掲示物のスペースが必要である旨の組合の主張(組合用掲示板の設置ではない。)に対し、踏み込んだ検討を行い、スペースを認めることができないのであれば、その具体的な理由、認めた場合の学院としての不都合、その不都合を回避する方策が存在しないこと、あるいは代替所を提示するなど、具体的な検討結果を述べて、組合の理解を求めるべきである。学院にはそうした姿勢が初めから一切なく、形式的な話し合いを行っただけであることは明らかである。

したがって、学院には、真摯に組合と合意達成を模索しようとする態度は微塵もうかがえないのであるから、誠意ある団体交渉を尽くしたものは到底認めることはできない。

なお、組合は、社員会が労働組合的な機能を果たす団体であり、社員会にのみ掲示物の貼付を認める等の学院の対応は、不

利益取扱いおよび支配介入に該当するとも主張する。しかし、学院は社員会に対し、社員の賞与、就業規則の改定等の問題について説明し、意見を聴いていることは認められるが、社員会の主たる目的やその活動は、親睦団体的な性格のものであることは証拠上明らかであるから、社員会が労働組合的な機能を果たす団体であるとする組合の主張は採用できない。したがって、学院が社員会に対し、掲示物の貼付を認めていることおよび労働条件について説明し意見を聴く機会を設けていることをもって、申立人組合を差別していることにはならないから、学院の対応が、不利益取扱いや支配介入にあたりとみることはできない。

(5) その他4項目

専任教務社員の年次有給休暇制度については、8年6月改正就業規則の施行により、法定付与日数を与えることとしたが、その際、非常勤講師に対する年次有給休暇付与問題と同様に、改正前の不付与分の適正な処理について、何らふれられていないのであるから、この点について、釈明なり、説明を尽くすべきことは学院の当然の責務であると考えられる。

しかしながら、専任教務社員の年次有給休暇制度を含めその他の事項についても、組合は学院の回答に対し、いずれも特段の追及や反論を行っていない。したがって、これらの事項に関する交渉が、中途のまま残っているとしても、その原因は学院のみにあるとみることはできないから、これをもって直ちに学院の対応は不誠実であるとまではいえない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、学院が、平成9年2月28日をもってX1の専任教務社員の雇用を更新しなかったことは、労働組合法第7条第1号に該当する。

また、組合が申し入れた団体交渉事項のうち、「非常勤講師に対する年次有給休暇制度の適用」、「専任教務社員の報奨金」および「便宜供与事項」について、学院が誠実に団体交渉を行わなかったことは、同条第2号に該当するが、その余の事実については同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成13年2月6日

東京都地方労働委員会  
会長 沖野威

「別表 略」