

東京、平 7 不39、平12.3.7

## 命 令 書

申立人	全国一般労働組合東京南部
申立人	全国一般労働組合東京南部 インターナショナルマスターズアカデミー講師組合
被申立人	ブリタニカ・パシフィック・インコーポレーテッド
被申立人	イー・ビー・インターナショナル・ジャパン株式会社
被申立人	日本ブリタニカ株式会社

## 主 文

- 1 被申立人ブリタニカ・パシフィック・インコーポレーテッドおよび被申立人イー・ビー・インターナショナル・ジャパン株式会社に対する申立てを却下する。
- 2 被申立人日本ブリタニカ株式会社に対する申立ては棄却する。

## 理 由

### 第 1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人ブリタニカ・パシフィック・インコーポレーテッド（以下「B P I」という。）は、本店を上記肩書地に置き、教育資材・教育用プログラムの製造販売等を業とする外国法人であり、アメリカ合衆国に本社を置くエンサイクロペディア・ブリタニカ社（以下「E B I」という。）によってアメリカ合衆国での株式会社として設立された。同社は、日本における営業所を東京都新宿区西新宿一丁目21番1号に昭和56年12月14日に設置し、同月17日にその旨登記した。

B P I は、事業の一環として、インターナショナル・マスターズ・アカデミーと称する大人向けの英会話学校（以下「I M A」という。）を全国で20校およびブリタニカ・アメリカン・ビレッジと称する子供向けの英会話学校16校を運営していた。東京都内においては新宿および池袋に各1（以下、新宿校を「東京 I M A」という。）を置き、講師は、本件申立時、新宿校で約50名、池袋校で約10名、全国では約150名である。

その後、平成8年9月、B P I は、日本で行っていた営業を、労働契約上の権利義務を含めて後記被申立人イー・ビー・インターナショナルジャパン株式会社（以下「E B I J」という。また、B P I と E B I J とを併せ「会社」ともいう。）に譲渡した。なお、B P I から E B I J への労働契約の承継について、B P I は社員から個別的に同意を得た。

その後、同年10月1日、B P I は日本における営業所を廃止した。

なお、上記営業譲渡がなされた当時、B P I の日本における代表者であった Y 1 は E B I J の代表取締役でもあり、また、B P I の取締役 3 名は E B I J の取締役でもあった。

さらに、B P I の役員は後記被申立人日本ブリタニカ株式会社（以下「日本ブリタニカ」という。）の役員を兼務していたことがあった。

- (2) E B I J は、書籍および印刷物の輸出入・販売等を目的に昭和 57 年 1 月 14 日に設立され、本店を当初 B P I の日本における営業所と同一場所に置いていたが、平成 10 年 12 月 8 日、前記肩書地に移転した。結審時の従業員数は 422 名である。

そして、E B I J は、当初は本件救済申立ての相手方ではなかったが、平成 8 年 11 月 19 日付で当事者として追加された。

その後、11 年 10 月 1 日、E B I J は、労働契約上の権利義務を含め、営業を日本ブリタニカに譲渡した。なお、E B I J から日本ブリタニカへの労働契約の承継について、E B I J は社員から個別的に同意を得た。

- (3) 日本ブリタニカは、E B I の子会社であり、外国語教育用の書籍、資材および器具の出版、販売および開発等を目的に、昭和 53 年 6 月 8 日に設立された。同社は、E B I J と同様に、平成 10 年 12 月 8 日付で本店を B P I の日本における営業所と同一の場所から前記肩書地に移転した。

そして、日本ブリタニカは、当初は本件救済申立ての相手方ではなかったが、平成 11 年 11 月 2 日付で当事者として追加された。

- (4) 申立人全国一般労働組合東京南部（以下「東京南部」という。）は、主に東京都の南部地域に勤務場所を有する労働者で組織する労働組合であり、組合員数は、本件申立時、約 2,600 名である。

- (5) 申立人全国一般労働組合東京南部インターナショナルマスターズアカデミー講師組合（略称 I . M . A . I . U、以下「講師組合」という。なお、東京南部と併せ「組合」ともいう。）は、インターナショナル・マスターズ・アカデミーの語学講師によって組織する労働組合であり、平成 7 年 3 月 5 日結成され、組合員数は、本件申立時 7 名（公然化組合員のみ）である。

## 2 請求する救済内容

- (1) 被申立人らは、組合員 X 1 に平成 6 年 12 月 16 日付でなした契約打ち切り通知を撤回し、その後、毎年雇用契約を更新して通常授業に勤務させること。

- (2) 被申立人らは、東京南部からの平成 7 年 2 月 8 日付および組合からの同年 3 月 16 日付の団体交渉申入れ書記載の次の事項について誠実に団体交渉に応じること。

### ① 平成 7 年 2 月 8 日付団体交渉申入れ

ア （X 1 に対して）平成 6 年 12 月 16 日になした平成 7 年 1 月 13 日付契約打ち切り通知を撤回し、契約を更新すること。

イ 組合員の解雇、配転、転勤、出向など雇用労働条件の変更につい

ては、事前に十分な猶予をもって本人、組合に通知し協議、合意のうえ実施すること。

② 平成7年3月16日付団体交渉申入れ

ア 労働組合の承認および交渉手続き

組合は、以下のとおり労働組合の承認および交渉手続きの確立について要求する。

ア) 組合員の労働条件の変更については、少なくとも60日以前に組合に通知し組合の同意を得ることほか15項目

イ 労働契約および労働条件

ア) 会社は、常勤および半常勤の組合員講師の雇用身分を契約雇用から終身雇用に変更することほか23項目

(3) 陳謝文の手交および掲示

3 X1 (以下「X1」という。)の雇止めに至る経緯

(1) X1の雇用経過

X1は、4年1月14日、雇用期間1年のフルタイム(週40時間)としてBPIに採用され、東京IMAの英語講師となった。その後、同年7月1日、本人の希望により、セミフルタイムの講師(週20時間)に変更した。そして、翌5年1月14日には雇用期間1年のセミフルタイムの講師として雇用契約を締結し、6年1月14日にもセミフルタイムの講師として雇用契約を更新した。

しかし、後記経緯のとおり、BPIは、6年12月16日、X1に対し、7年1月からの契約を更新しないことを通知し、同人は雇止めとなった。

なお、雇用契約の更新に関して、契約書には、契約は自動的に更新されずBPIの裁量に委ねられる旨の条項がある。

(2) BPIの組織

BPIには、営業部門と教育事業部門とがあり、営業部門は教材の販売を、教育事業部門は英会話学校の運営を行っていた。そして、本件の東京IMAも、この英会話学校の一部であった。

教育事業部門の最高責任者は教務室長であり、英会話学校の方針を決定する権限や講師を雇用する権限を有していた。

また、各英会話学校には、日常事務の管理者としてファシリティー・マネジャーが置かれていた。ファシリティー・マネジャーは、教務室長に対し学校の運営等に関して月例報告および日々の連絡を行っており、校長相当職であった。

(3) 東京IMAの労務管理に関する講師らの不満

① 4年7月31日、東京IMAのファシリティー・マネジャーに、Y2(以下「Y2」という。)が就任した後、以下(ア～エ)のようなことなどがあって、講師らから不満が出るようになった。

ア Y2は、教室の数よりも多くクラスをスケジュールしてしまうことが頻繁にあった。

イ 講師からの休暇申請が5か月前に提出されたにもかかわらず、Y2の許可が2週間前となったため、その講師は予約をキャンセルしなければならない損害を被った。

また、休暇申請に対する許可が直前となったため、本国のクリスマスに間に合わず、帰れなくなった者が複数にのぼった。

他方、Y2と親しい講師には、休暇の許可が早かったり、Y2と酒食をともにした者が二日酔いとなったとき仕事をしなくてもいいと言われた。

ウ 講師らの賃金の引き上げ要求に対するBPIの回答が到着していたにもかかわらず、Y2は、それについての説明をしなかった。

エ X1が生徒のカウンセリングに3～4分遅れたことに対して、Y2はBPIにカウンセリング・レターを送ると言った。そのため、X1は謝罪したが、Y2は行動を変更しなかった。

カウンセリング・レターとは、従業員に何か問題があったときに、BPIがその問題に注意を喚起し、問題の解決を期して書かれるものであり、これには従業員の言い分も記載される。そのため、従業員に改善のチャンスを与えた証拠として、同書面は人事ファイルに入ることになっていた。

② 5年3月、Z1を中心とする講師16名（X1を含む。）は、「Y2がマネジャーとして適切でないと判断し、彼女の転任を希望します。この件に関係した全員が満足できるような結果が得られることをお願いします。」との文言を有するBPI本部宛の書面に連署した。

しかし、この文書については、講師の間で文章の表現が直接的すぎるなどと議論になり、結局、提出されなかった。そして、上記講師らは、これに代えて、4月ころ、Y3社長（当時、なお、当事者間では、BPIの日本における代表者のことを専ら社長と呼んでおり、本命令での呼称もそれに従っている。）およびY4営業本部長に対し、講師らとミーティングをするよう要請する書面を提出した。

なお、この文書を提出するに当たり、講師らの一部から組合結成の声が出たが、具体的な話とはならず、立ち消えとなった。この組合結成の声へのX1の関わりは明らかでない。

(4) 5年4月の講師らとBPIのミーティング

前記(3)②の講師らからの要請により、BPIは、4月の土曜日の夜2回にわたり講師らとミーティングを行った。BPI側の出席者は、Y3社長（当時）、Y5教務室長（以下「Y5」という。）、Y6教務室付（オフィス・オブ・エデュケーション）、Y2であり、講師らの不満に対して、主にY3社長（当時）とY5が説得に当たった。

しかし、最終的には、Y5は、Y2のマネジャーとしての管理スタイルを適切なものに改善することを講師らに約束した。その後、約1年間は講師らから不満は出なかった。

翌6年2月22日、講師20名は連署して、Y5宛に文書を提出した。その内容は、「・・・Y2が講師達に対し無理解であるとは思っていませんでした。・・・現存する問題点及びこれから起こり得る問題点をオープンな対話を通して対処して行きたいと望んでいるのです。・・・」というものであった。

なお、X1は、この文書に署名しなかったが、署名者中3名は、前年3月に講師16名が署名した未提出の文書の署名者と同一人であった。

(5) 6年3月30日のミーティング

6年3月24日、Y2は、X2（以下「X2」という。）の同月16日の国際ファックスの使用料3,127円とそれ以前の国際電話通話料20,814円、さらに前日23日の国際電話通話料2,748円について、BPIの規則を指摘したうえ、即刻支払うよう請求の書面を差し出した。

これに対してX2は、Y2に対し、規則は不明確であること、電話をかけたのは母親の病気が理由であり緊急の電話であったことを説明した。しかし、Y2は、「もしもお金がないなら電話をかけるな」と言ってX2と話し合おうとしなかった。

そこで、X2は、Y5に対して話し合いを求めた。その結果、3月30日、Y5は、講師らの懸念について話し合うため、当時の講師らをY2とのミーティングに召集した。

3月30日のY2と講師の大半との話し合いの内容は、翌31日にY2が議事録として作成し、Y5および講師らに配付した。その議事録には、話し合いが、午前9時45分にX2の長距離電話の件から始まったこと、講師のZ2からこの問題はX2とY2の問題であるとの意見が出されたこと、X1がY2は信用できないと述べたこと、その理由として1年前の遅刻の取り扱われ方に対する不満を挙げたこと、さらに、X1がカウンセリング時間等についての不満を述べたこと、これに対してY2が、X1はカウンセリングで遅刻があったこと、カウンセリングとレベルテストの時間設定については各人の裁量に委ねられていると述べたこと、その後、数名の講師とY2との意見交換が行われ、午前11時に終了したことなどが記載されていた。

4月15日、X1は、同人がY2のスケジュールの組み方に問題があると発言した部分などが上記議事録に記載されていないことを指摘した文書を、Y1社長、Y5およびY2宛に提出した。

この文書を受け取ったY5は、Y2に対し、議事を記録していた2人に会って、X1が指摘する抹消部分について調査し、その結果を報告するよう指示した。

調査の結果、ミーティングにおけるX1の発言のうち議事録に記載されなかった部分があったことは判明したが、これについては会社からX1へ通知はなかった。

その後、Y2は、X1に対し、上記4月15日付文書を作成した理由お

よびX 1が講師のリーダーであるのか否かを尋ねた。これに対し、X 1は、議事録に関してY 5とY 2宛の文書を作成した理由としてはY 2から議事録の作成者にプレッシャーがあったことを挙げた。また、自分は講師達のリーダーではないと答えた。

(6) トピック・スリップの提出方法の変更

トピック・スリップとは、縦10.5cm、横8cmのラベルであり、クラスのレベルに従い色が分けられている。IMAは、トピック・スリップを講師が作成することを義務づけている。トピック・スリップの上部約3分の1は、クラスのレベルおよび授業の行われる日付・時間が記入できるように定型化されている。残る余白部分は、各講師が授業で取り上げるテーマについて、複数の色を使って絵を描いたり写真を貼ったりして生徒の注意を引くようなものとなるように作成することが指示されていた。

上記トピック・スリップは、学校内のメニュー・ボードと称する掲示板に授業の行われる前の2週間分が掲示され、生徒が出席するクラスを選ぶための情報を提供するとともに、入校希望者の見学の際にも、営業担当者がメニュー・ボードの前でクラスのレベルや授業の日時が多様であることを説明する資料として使用していた。

6年1月、IMAは、トピック・スリップの提出時期について、各講師が受け持つクラス数の枚数を従来の授業の2週間前に提出することから、1か月分を前月の第一月曜日（後に第一火曜日）までに一括して提出することに変更した。

なお、トピック・スリップの提出期限については、ファシリティー・マネージャー（当時の東京IMAではY 2）が決定していた。

(7) X 1の雇止め

① 6年1月にトピック・スリップの提出方法が変更になった後、トピック・スリップの提出が期限に遅れた者には、X 1のほか、Z 3、Z 4などがいた。提出の遅れた者はY 2から注意を受け報告を求められた。

そして、Z 3およびZ 4は現在準備中であると報告し、その後改めるようになった。

また、提出期限に遅れた他の講師らは、遅れた理由を述べ、二度と遅れないよう注意するなどと言った。

一方、X 1は、同年3月、4月、5月、6月において提出すべきトピック・スリップを期限までに提出しなかった。そこで、Y 2は、この間X 1に対して度々注意をしたにもかかわらず改まらなかったとして、6月26日、X 1に対してカウンセリング・レターを出し、トピック・スリップの提出の重要性を確認するよう求めたところ、X 1は同意の署名をした。

② 6年10月18日、Y 2は、X 1が8月および10月にも提出すべきトピ

ック・スリップを期限までに提出しなかったとして、X 1 に対し、二度目のカウンセリング・レターを出した。この書面について X 1 は、誤った事実が記載されているとして署名を拒み、言い分についての記載もしなかった。

- ③ 6年10月20日、X 1 は、Y 2 に対し、「ファシリティー・マネジャー（Y 2）を優秀な業務遂行の見本として見ていた点で誤りがあったかもしれません。・・・すべての間違いが一掃されるときに、トピック・スリップに関する貴方の勧告書に署名することになれば幸いです。このことを可能にするため、貴方の文書の間違いの点をアンダーラインして提出します。・・・」として、Y 2 からのカウンセリング・レターの中で、X 1 のトピック・スリップの提出が遅れた理由を記載した部分等数か所に下線を施して、その文書を返送した。

なお、下線のうち、Y 2 が指摘した X 1 の10月提出分が遅れた理由についての記載部分は「・・・貴方は・・・祝日のスケジュールがないため、1か月分完全なトピック・スリップを作成することができないと言いました。しかし、実施されている方法では、すでに決まった通常の授業のトピック・スリップを時間を指定せず作成することになっています。・・・」となっていた。

- ④ 6年10月24日、X 1 は、日本ブリタニカの「消費者相談室長」で「アシスタント・ビジネス・コンダクト・オフィサー」を兼ねている Y 7（以下「Y 7」という。）と面談した。「消費者相談室長」の職務は、主に生徒からの相談に応ずることであり、「アシスタント・ビジネス・コンダクト・オフィサー」の職務は、F B I のシカゴ本社（以下「シカゴ本社」という。）が、「倫理に基づいて業務活動を行うことほどビジネスの成功に大切なものはない。」との考え方から各国に存在するブリタニカ関係企業の社員を対象として定めた「ブリタニカ業務倫理規定」に基づき、社員からの業務遂行上の倫理についての相談や違反行為についての報告に応ずることである。

そして、アシスタント・ビジネス・コンダクト・オフィサーは、社員からの報告内容が倫理違反行為に該当すると認めた場合にはそれを上位のビジネス・コンダクト・オフィサーに報告することとなっているが、社員の人事問題に関与する地位にはなかった。

なお、B P I の Y 8 財務担当副社長は、ビジネス・コンダクト・オフィサーの職に就いていた。

X 1 の面談の目的は、講師らの実情を説明することによって学校の状況を改善できるかを確認することであった。Y 7 は X 1 の話を聞いたが、特に助言することもなかった。

そして、X 1 は、講師達が労働組合を結成すべきかどうか検討していると Y 7 に話したが、Y 7 は特に反応を示さなかった。ちなみに、Y 7 は、かつて、日本ブリタニカの従業員で組織していた申立外日本

ブリタニカ労働組合の活動的な組合員であった。

- ⑤ 6年11月14日、Y2は、X1に対し、前記同年10月18日にX1に出した二度目のカウンセリング・レターを示した。この文書は、タイプミスは訂正されていたが、内容はX1には依然納得できないものであったので、X1は署名するつもりはないと言った。
- ⑥ 6年12月16日、BPIは、Y5名でX1に対し、「1995年1月で終了の契約について個人ファイルを見たところ、2通のカウンセリング・レターがありました。1通はあなたが署名するのを断ったものです。2通のカウンセリング・レターは、メニューボードに掲示されるトピック・スリップに関するものです。あなたは度々トピック・スリップを提出するのが遅れ、トピック・スリップの重要性を認識していないように見受けられます。・・・トピック・スリップの準備は、インストラクターが課せられているたくさんの義務の中でも簡単なものの一つだと思います。・・・期限に間に合わせることの必要性を理解するだけでなく、仕来りに従わなければいけません。・・・契約の12章に、契約の更新は自動的ではなく、BPIの裁量に委ねられていると明確に述べています。したがって、あなたの契約は更新されないことを通知します。」との書面を交付した。
- ⑦ 6年12月19日、X1は自分に対する雇止めの理由が理解できなかったため、再びY7と面談した。そして、X1は、Y7から、前記同年10月24日のX1とY7とのやりとりに基づいて、Y7がシニア・マネジメント・コミッティ（上級経営委員会）にレポートを提出したことを聞かされた。そこで、X1は、雇止めの通知はY5から発せられたものなので、Y7に対し、上記レポートをY5も受け取っているのかどうか尋ねたところ、Y7は、自分の理解する限りY5もそれを受け取っていると答えた。なお、シニア・マネジメント・コミッティは、6年4月1日現在、Y1社長を委員長とし、Y8副社長、Y4営業本部長およびY5の3名を委員として構成されていた。
- ⑧ 6年12月26日、X1は妻であるZ5とともにY7と面談した。この面談の目的は、上記同年12月19日のY7との面談では解雇の理由が不明確であったため、再度解雇理由を確認することであった。これに対してY7は、Y2からX1のトピック・スリップの提出が遅れていることおよびY2自身がX1とやっていくのは難しいと聞いている旨話した。

そこで、X1夫婦は、Y1社長あるいはY8副社長に会いたいとして、その取り次ぎを依頼した。Y7はこれを取り次いだが、社長と副社長の両名は会おうとしなかった。そして、Y7は、X1夫婦の帰り際に、Z5に向かって「会社というのは組合というものを好まないんですよ。私も、昔組合活動をしていたことがあるのでわかるんですよ。」と語った。



⑨ 6年12月27日、X1は、シカゴ本社のY9代表取締役役に自分の雇止めに関する文書を送付した。

この文書で、X1は、同人の雇止め（当該文書では「解雇」という。）の理由は同人が東京IMAおよびBPIの「まずい経営」に関してビジネス・コンダクト・オフィサーに通告したことにあるとの疑念を持っていると述べ、その背景として、BPIが東京IMAのファシリティー・マネジャーにY2を任命したこと、Y2がこの職務に必要な手腕（特に対人関係の手腕）を持ち合わせていないために東京IMA内に問題が起きていること、2度のカウンセリング・レターを含め執拗な「攻撃」を受けたので東京IMAの状況に関して同年10月24日にX1がY7と面談したこと、その面談の報告書がシニア・マネジメント・コミッティ経由でY5とY2の手に入ったであろうとY7が述べたことなどを挙げた。

⑩ 上記⑨のX1の文書は、シカゴ本社からY1社長に送られた。そして、Y1社長は、7年1月5日、Y5に対して同文書に関するコメントを求めたうえで作成した書面をシカゴ本社に送った。その結果を受けて、シカゴ本社は、1月11日付でX1に対して文書を送付した。その内容は、日本の経営陣に問い合わせた結果、(a)会社はX1を解雇したのでなく、7年1月の雇用契約期間満了の際に更新しない権利を行使しただけであり、X1は6年12月16日付Y5の書面でこのことを確認していること、(b)業務遂行に問題があったから契約を更新しないと決定したのであり、日本のビジネス・コンダクト・オフィサーとの会談とは全く関係がないこと、(c)これらの事実から会社の人事行為は適切であり、今回でシカゴ本社の検討は終了したというものであった。

⑪ 7年1月5日、Y2は、Y5宛に、X1の過去1年間における勤務状況を文書で報告した。その報告書には、X1がトピック・スリップの提出の遅れや内容の改善をしようとしなかったこと、X1のクラスの生徒数が少なかったこと、さらに、秘書のY10からX1が東京IMA内で化粧品の販売行為をしていたとの報告を受けていることなどの記載があった。

#### 4 講師による労働組合結成に至る経過

(1) 6年8月、X1は、X3（以下「X3」という。）がしばしば労働組合結成の可能性について他の講師と話をしていることを聞き、X3に対し、組合結成に関する調査をすと言って、東京南部に行くことを誘った。

しかし、X3は、労働組合の結成は必要ではあるが解雇されるのではないかと思い、X1の誘いを断った。

(2) 6年9月1日、X1は東京南部を訪れ、執行委員長のX4（以下「X4」という。）と話をした。X1は、マネジャーが非常に好き嫌いのはっきりした人であるため1年の労働契約では雇用の安定に不安があることや賃金などに不満があるといった東京IMAの状況を説明し、どのよう

な行動がとれるかについての説明を求めた。X 4 は、雇用の安定や賃金の向上には、労働組合を結成して自主的に交渉するのが一番いい道であり、労働組合が結成できるように講師のグループを集めるのが重要であると助言した。

この訪問で、X 1 は、日本の労働法や労働慣行等で労働条件がどうなっているかを説明しているパンフレット「労働法とあなたの権利」と、全国一般とはどういう組合かを説明している文書「NUGW/KTUF とは何か」とを受け取った。

その後、X 1 は、X 5（以下「X 5」という。）、X 2、X 3 らに労働組合結成について働きかけた。X 1 の挙げる労働組合結成の理由としては、Y 2 のマネージメント・スタイルによっていろいろな問題が学校内に発生したという状況を本社に説明しても返事がこないこと、労働組合を結成することで会社に対してこれらの改善のための話ができるようになることなどを挙げた。

X 1 から労働組合の結成を誘われた X 5 は、労働組合は結成すべきであるが、講師たちの間で核心となるような問題がないので時期が適当でないと返事をした。

また、X 2 は、労働組合を結成する動機づけがないと言い、X 3 は、基本的にはいい考えだが、行動にでるのは恐れていると言うなど、各人とも結成には消極的であった。

そこで、X 1 は、労働組合の結成には講師達が労働組合について考える期間が必要であると考え、講師達への情報として X 4 から受け取った上記パンフレットをスタッフルームに置いた。

なお、スタッフルームは、マネジャーも出入りすることができるようになっていた。

- (3) 6年10月28日、X 1 は、再び東京南部を訪れ、労働組合結成について積極的な人が何人かいることを説明し、結成の可能性を尋ねた。X 4 は、中心の人物が労働組合の結成を決めて、拡大をしていった方がいいと助言し、X 1 の個人加盟を勧めた。そして、X 1 は、同日、組合員となった。
- (4) 6年12月16日、X 5 は、X 1 との話で同人の雇止めを知り、労働組合を結成すべきときがきたと言った。X 5 は、同日夕方、X 6（以下「X 6」という。）に対しても同じ話をした。
- (5) 6年12月21日、X 5、X 6、X 1 および X 4 が集まり、労働組合結成の準備について話し合った。  
そして、結成までの間、X 1 の解雇については労政事務所に斡旋を依頼し、B P I の反応を見ることにした。しかし、B P I の対応は、当事者間で話し合うとして斡旋には応じず、また、X 1 と話し合いをしないというものであった。
- (6) 7年1月16日夜、中野駅近くのコーヒーショップに X 3、X 7、X 2、

- X 1 および X 5 の 5 名が参加し、労働組合を結成すること、1 週間以内に役員選挙を行うことおよび 2 月末に公然化大会を行うことを決定した。
- (7) 7 年 1 月 22 日、講師 10 名が組合役員選挙を行い、委員長に X 5、副委員長に X 6、書記長に X 2 を選出した。

## 5 団体交渉の推移

- (1) 7 年 2 月 8 日付の団体交渉申入れ
- ① 7 年 2 月 8 日、東京南部は、B P I に対して、X 1 が東京南部に加入したことを通知するとともに、X 1 に対する雇止めの通知を撤回し契約を更新することおよび組合員の解雇等雇用条件の変更については組合に通知し、協議、合意の上実施することを要求事項とする団体交渉の申入れを行った。
  - ② 7 年 2 月 23 日、B P I は、東京南部の 2 月 8 日付申入れに対して、X 1 は「7 年 1 月 13 日で雇用期間が満了となり、適法に雇用関係が終了しており」、「現在、弊社の社員では」ないので、団体交渉には応じられないと回答した。
  - ③ これに対して東京南部は、3 月 4 日、B P I に対し抗議するとともに、直ちに団体交渉に応じるよう申し入れた。
  - ④ 7 年 3 月 5 日、講師組合は、公然化大会を開き、規約、要求、役員を決定し、さらに B P I には 3 月 16 日に組合結成を通知することも決定した。
- (2) 7 年 3 月 16 日付団体交渉申入れ
- ① 7 年 3 月 16 日、講師組合は、X 5 委員長および X 6 副委員長兩名をもって、B P I に対して講師組合の結成を通知するとともに、東京南部と連名で便宜供与など 40 項目について団体交渉を申し入れた。
  - ② 7 年 3 月 30 日、B P I は、講師組合委員長 X 5 宛に文書を送付した。その内容は、(a)講師組合の結成日および役員選出手続き、(b)講師組合における B P I 社員の有無および組合員名簿の提出、(c)代表者の権限と責任等、(d)組合規約未提出の理由を文書で回答することなどを求め、さらに、(e)上記の事項について X 5 からの明確な回答がない場合、また、講師組合が労働協約締結能力および権限を有する適法な労働組合であることが判明しない限り、団体交渉は意味をなさないというものであった。
  - ③ これに対して講師組合は、7 年 4 月 5 日付委員長名文書で、(a)講師組合は 7 年 3 月 1 日に結成され、民主的な役員選出手続きがとられている、(b)組合員については組合および組合員が適当と判断したときに通知する、(c) X 5 が講師組合の全組合員を唯一代表するものとして権限を与えられている、(d)組合規約の提出義務はないと回答した。
  - ④ 7 年 4 月 7 日、Y 2 は X 5 と X 6 に対し、就業時間中のスタッフ・ミーティングにおいて委員長、副委員長と呼び合うことをやめるよう注意した。

⑤ 7年5月9日、講師組合は、B P Iに対し、B P Iからの質問に対して4月5日に回答したことを指摘し、団体交渉を開始するよう求めたが、B P Iからの返事はなかった。

そこで、講師組合は、5月30日、B P Iに対し、団体交渉の日時、場所を6月7日までに回答するように要求したが、B P Iはこれにも応答しなかった。

⑥ 7年6月22日、組合は、B P Iを相手方としてX 1に対する雇止めの撤回と同問題その他を議題とする団体交渉の応諾とを求めて、本件不当労働行為救済申立てを行った。

⑦ 7年8月4日、講師組合は、B P Iに対し、同組合の副委員長がX 2に替わった旨を通知するとともに、団体交渉の開催を要求したが、B P Iからの返事はなかった。

⑧ その後、本件申立てに係る7年9月4日の第1回調査期日から12月12日の第4回調査期日の間、組合はB P Iの要望を受け入れ、B P Iに規約を提出した。また、便宜供与、契約更新、配転の事前協議、賃上げおよび病気休暇を優先協議事項とすることとし、8年1月12日に第1回の団体交渉が行われることになった。

また、組合は、X 1の雇止めにに関する事項については、当委員会での和解に委ねることとした。この和解は、5回試みられたが不調となり、X 1の雇止めにに関しては審問を行うこととなった。

なお、当委員会は、X 1の雇止めにに関する証人調べの終了後にも、X 1の雇止めにに関する和解を4回試みたが、双方の主張が折り合わず、不調に終わった。

(3) 第1回団体交渉から第3回団体交渉までの内容は下表のとおりである。

回数	開催月日 (出席者)	議 題	当事者の主張	
			組合	B P I
第 1 回	8年1月12日 組合側： X 4 X 5 X 2 X 8  B P I側： Y 5 Y 11 Y 12	便宜 供与	組合	日本ブリタニカの掲示板貸与を指摘する。
			B P I	事実関係について調査する旨回答する。
		配転・ス ケジュー ルの 変 更	組合	配転前に該当者に相談すること、スケジュールの変更については組合の承認を求めることを要求する。
			B P I	現行の方法に問題がなく今後も続けていきたいと回答する。
賃上げ	組合	7%の昇給を要求する。		
	B P I	毎年契約更新時に昇給していることを説明したうえ、4月ころの予算編成時には見直しについて検討するかもしれないが、現時点では未定であると回答する。		
第 2 回	8年2月29日 組合側： X 4 X 5 X 2 X 9 B P I側：	便宜 供与	B P I	日本ブリタニカは掲示板の使用を認めていることが判明したが、同社とB P Iとは別会社であり、便宜供与は認められないと回答する。
		賃上げ	組合	具体案ができる時期を尋ね、組合への提出を要求する。

	Y 5 Y 11 Y 12		BPI	4月ころ予算等の見直しの一環として賃金の見直しを検討するかもしれないが、現時点では未定であると回答する。 また、Y 5は、賃上げの最終的決定権限は組織上Y 5にはないと発言した。
第 3 回	8年3月28日 組合側： X 4 X 5 X 2 X 8 X 11  B P I 側： Y 5 Y 11 Y 12	賃上げ	組合	7%の昇給と具体集の提示を要求する。
			BPI	7%の昇給には応じられないことおよび前回交渉時と同様、賃金の見直しについては検討するかもしれないとの回答をする。
			組合	具体案がないにしても、具体集の背景となるBPIの業積の推移や生徒数の推移等を説明せよと要求する。
			BPI	Y 5は、給与については最終的には社長が決定することであると回答する。
		その他	BPI	すでに提示した回答を変更しないと回答する。

- ① 8年4月8日、東京南部と講師組合は連名で、B P IのY 1社長宛に、Y 5が2月29日及び3月28日の二回の団体交渉の場で何回も、賃金問題についての決定権限や組合との間での合意権限を有していないと述べたので、Y 1社長が団体交渉に出席すべきであると要求した。
- ② これに対してB P IのY 1社長は、同月17日、両組合に対し「・・・Y 5には私が貴組合との団体交渉において交渉と妥結の権限を付与しています。したがって、今後更に団体交渉を望まれる際は従来の方式に従われるよう望みます。」と回答した。
- ③ 8年6月6日、講師組合は、Y 1社長宛文書で、Y 5の交渉権限に疑義があるとして、再度同社長が団体交渉に出席することを求めた。これに対してB P Iは、6月11日、Y 1社長名で講師組合に対し、Y 5と交渉を行うよう回答した。
- ④ 8年8月5日、講師組合はさらにY 1社長に対して団体交渉の開催を要求した。  
この要求に対してB P Iは、同月14日付社長名文書で、(a)Y 5は交渉について、その都度Y 1社長に報告している、(b)Y 5との交渉の結果、双方の主張が平行線となっているため、双方事情変更がない限り、これ以上交渉を重ねても無意味である、(c)講師組合に事情変更がある旨を事前に文書で明示した場合には、会社は団体交渉を行うにやぶさかではない、とし、この場合、Y 5に連絡を取るようにと回答した。
- (5) 第4回団体交渉に至る経過
- ① 8年8月28日、B P Iは、Y 5名で、全講師宛に「・・・以下のお知らせは1996年10月1日（97会計年度）から適用される賃金制度の変更についてのものです。・・・この提案に同意するか拒否するかして、1996年9月26日までに私宛にこの書面を送り返してください。・・・」として、勤続年数別にセミフルタイムとフルタイムの増額された新賃

金月額表を記載した文書を交付した。

なお、この文書には、「8年が最高賃金・・・。セミフルタイムの10,000円の定期昇給、フルタイムの15,000円の定期昇給は評価点数による。能力評価賃金制度は賃上げを受け入れるか拒否するかに関わりなく実施される」とも付記されていた。

同日、B P Iは、講師組合に対しては、Y 5名で「貴組合の要求事項に対し、数回にわたって話し合いましたが、貴組合の昇給内容は全組合員に対し7パーセントアップと基本給も引き上げるというものでした。会社は昇給に関して1996年10月1日より次のとおり実施したくここに申し入れます。・・・」として、X 5を始め7名の組合員について、各人別の新月額を一覧として記載した文書を交付した。

- ② 8年8月31日、東京南部と講師組合は、連名でB P IとE B I J（両社ともY 1代表取締役）宛に団体交渉を申し入れた。申入れの内容は、8月14日付B P Iの回答書は団体交渉が行き詰まったかのように述べているがそのような事実はない、B P Iがその後団体交渉をもつことなく8月28日付回答書で一方的に賃金改定を通知してこれを全講師に発表したことは労働組合の団体交渉を無視したもので容認できない、したがって、賃金改定についての団体交渉を行うよう要求するというものであった。

また、これと併せて、従業員の労働契約を9月1日付でB P IからE B I Jに引き継ぐことに伴う労働条件への影響についても団体交渉を要求した。

- ③ 8年9月11日および同月17日、東京南部と講師組合は連名で、B P IとE B I Jに対し、前記8月31日付の申入れと議題を同じくする団体交渉を申し入れた。

これに対しE B I Jは、同月17日、Y 5名で、講師組合の賃金担当執行委員X 12（以下「X 12」という。）に対し、新賃金について適用される者の範囲を説明した文書を交付した。そして、その文書には「給与増額が最高8年で頭打ちということと、能力評価賃金制度については交渉事項ではありません」との記載があった。

(6) 第4回団体交渉の内容

回数	開催月日 (出席者)	議 題	当事者の主張	
			組合	経過の説明を求める。
第 4 回	8年9月25日 組合側： X 4 X 5 X 2 X 8 X 10 B P I側： Y 5 Y 11	雇用主 変更の 問題	E B I J	経営者が決めることであって団体交渉はできない回答する。
		賃上げ	E B I J	B P Iがすでに提示した案は決定済みであり10月1日付で実施するが、組合が望むのであれば交渉は行くと回答する。

なお、賃上げに関するB P Iの提示案については、組合が8年9月30日にフルタイムの講師に関して同意したほか、セミフルタイムの講師を含めて組合員個人ごとの同意があったので、E B I Jは同年10月1日から賃上げを実施した。

(7) 第5回団体交渉に至る経過

① 9年1月30日、東京南部と講師組合は、E B I Jに対し、団体交渉を申し入れた。申入れの内容は、8年10月実施のセミフルタイム講師の基本給増額が不十分であり交渉を継続すること、8年での昇給打ち切りの撤回、能力評価賃金制度の拒否および未解決事項として掲示板の使用や契約の更新に関する事項等を議題とすること、交渉は2月4日または5日に行うことを求めるというものであった。

しかし、上記団体交渉申入れに対するE B I Jの回答はなかった。

② 9年9月10日、講師組合は、X13（以下「X13」という。）委員長名で、E B I Jに対して団体交渉を申し入れた。

申入れの内容は、今回の交渉議題を「A 労働組合の承認、B 給与事項 1)8年昇給打ち切り 2)ボーナス支給、C 健康問題（略）」とし、今後の交渉議題を「A（略） B（略） C 昇給 D I M A雇用契約の経営専権問題 E 今後生じる諸問題」とすることであり、期日として、9月26日、9月29日、10月3日を希望していた。

③ 9年9月24日、E B I Jは、8月31日に退職したY5の後任として、9月1日から教務室長に就任したY13（以下「Y13室長」という。）名で、講師組合に対し、9月10日付の申入れについては業務の都合で組合の希望する日時には応じられず、改めてE B I Jから通知すると回答した。

④ 9年9月30日、東京南部と講師組合は、E B I JのY1社長およびY13室長に対し、書面により9月10日付で申し入れた団体交渉を可及的速やかに行うよう要求した。

⑤ 9年10月6日、東京南部と講師組合は、E B I Jを相手方として、団体交渉促進を申請事項とするあっせんの申請を当委員会に対して行った（平成9年都委争第88号）。

これに対してE B I Jは、自主交渉によって解決したいとしてあっせんに拒否した。

そして、E B I Jは、10月6日、Y13室長名で、講師組合に対し、9月30日付の申入れに対する回答を文書で行った。その内容は、団体交渉の予定日を10月16日とすること、講師組合の9月10日付申入れのうち「A 労働組合の承認」と「E 今後生じる諸問題」に関しては内容が漠然としているため議題から削除すること、使用言語を日本語とすることなどであった。

⑥ 9年10月12日、講師組合は、Y13室長に対して、概ね次のような内容の文書を提出した。

ア 日本語を母国語とする Y13 室長は、団体交渉において日本語で発言したいのであろうが、講師組合の代表者たちのために通訳を手配してほしい。

イ 『労働組合の承認』という要求の意味は、「A 組合の行事、政策、そして IMA 内での活動についての掲示 B 団体交渉や政策協議その他に関する IMA 講師組合と本部の間の意見交換を制度として保障すること C IMA 講師組合の活動に対して、IMA の備品施設を使わせること・・・」である。

- ⑦ 9 年 10 月 13 日、E B I J は、Y13 室長名で講師組合に対して、10 月 16 日の団体交渉の時間、場所、E B I J 側交渉者名（6 名）を通知するとともに、組合側出席者を 6 名までとすることを指示した。
- ⑧ 9 年 10 月 15 日、E B I J は、Y13 室長名で講師組合に対して、団体交渉は組合から申入れがあったものであり、E B I J 側で特に組合のために通訳を手配するつもりはない、「労働組合の承認」については 10 月 12 日付書簡で記載のあった A、B、C について討議したいと回答した。
- ⑨ 9 年 10 月 16 日、第 5 回団体交渉の開始前、組合は、交渉員 6 名、通訳者 1 名の計 7 名が出席しようとしたが、Y13 室長は出席者を 6 名とするよう要求した。これに対して組合は、日本語でやる以上、通訳者は不可欠であると主張したが、結局、交渉員 6 名のうち 1 名を傍聴者として扱い、交渉員の着席するテーブルと別に入口付近におく椅子に座ることで双方合意し、交渉が始まった。

(8) 第 5 回団体交渉の内容

回数	開催月日 (出席者)	議 題	当事者の主張	
第 5 回	9 年 10 月 16 日 組合側： X 4 外 5 名 E B I J 側： Y13 外 5 名	便宜 供与	E B I J	組合に掲示板そのものを貸与することは困難であるが、組合の掲示物を E B I J が講師の私的情報交換に使用している掲示板の一部に貼ることは検討できる。しかし、掲示物の内容が E B I J を排務中傷したり名誉毀損にあたるようなものは困るとの見解を示す。
			組合	E B I J の指摘するような排務中傷などするはずがないので、届出制としたいと主張する。
		組合と E B I J とが 合意に達した内 容	組合が掲示物を事前に届け出ることとし、内容に問題があれば E B I J が組合と協議して取り扱いを決める。 E B I J は協定の案文を提出する。	

(9) 第 6 回団体交渉に至る経過

- ① 9 年 10 月 21 日、講師組合は、E B I J の Y13 室長宛に団体交渉の申入れを行った。

申入れの内容は、10 月 12 日付組合文書にある懸案事項外 2 項目を討議事項とし、11 月 17 日、18 日、19 日、20 日を候補日として希望すると



いうものであった。

- ② これに対してE B I Jは、9年11月5日、Y13室長名で、団体交渉は11月19日に行うこと、交渉を円滑に行うためE B I J側の発言（日本語）はE B I J側通訳が英訳し、組合側発言（英語）は組合側通訳が和訳すること、さらに双方の出席者は通訳を含め5名とすることなどを求める内容の回答を講師組合に行った。

なお、団体交渉の出席者については、その後、組合からの要望により6名とすることになった。

- ③ 9年11月11日、E B I Jは、講師組合に対して、E B I Jの掲示板使用についての協定書案を提示した。

協定書案の内容は、「1 組合は、会社の許可を得た場合には、東京IMA（新宿久保ビル）の講師室E B I J掲示板に組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行うことができる。2 会社は、業務上の必要が生じた場合には、前項で指定した掲示場所の変更または取り消しをすることができる。3 組合は、会社の指定した組合掲示場所以外の場所に、掲示類を掲出してはならない。4 掲示類は、組合活動の運営に必要なものとする。また、掲示類は、会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し、また現場規律を乱すものであってはならない。5 掲示類には、掲出責任者を明示しなければならない。6 会社は、組合が前記1項から5項までの規定に違反した場合は、掲示類を撤去し、掲示場所の許可を取り消すことができる。」となっていた。

(10) 第6回団体交渉の内容

回数	開催月日 (出席者)	議 題	当事者の主張	
第 6 回	9年11月19日 組合側： X 4 外 E B I J側： Y 13 外	掲示板	組合	案を提示する。
			E B I J	組合提示案を持ち帰って検討する。

なお、組合の提示した協定案は、「1 会社は、組合の掲示物を貼付する場所として、東京IMA（新宿久保ビル内）の講師室の会社掲示板を使用することを認める。2 組合は組合の掲示物を貼付したときは、直ちに東京IMAファシリティーマネジャーに通知する。

3 会社は掲不物の内容が会社への誹謗中傷にあたりと判断したときは、組合にこれを通知し、その扱いについて会社、組合で協議する。」というものであった。

(11) 第7回団体交渉に至る経過

- ① 9年12月17日、講師組合は、E B I Jに対して文書で団体交渉を行うよう求めた。それには、候補日を10年1月19日、22日、23日とした

ものの、議題については数日中に提出するとの記載になっていた。

また、講師組合は、同日、Y13室長宛に、掲示板の使用に関するE B I Jの協定書案を全面的に批判する文書を提出した。

② 10年1月9日、E B I Jは、講師組合に対して、9年12月17日付団体交渉の申入れで数日中に提出するとされていた議題についてまだ連絡がない点を指摘し、日程は議題が示されてから調整するとの連絡を行った。

③ 10年2月4日、講師組合は、E B I Jに対して、議題を久保ビル内の掲示板使用外2件とする団体交渉を行うよう求め、先に提示した候補日とは別の候補日を提示した。

2月10日、E B I Jは、講師組合に対して、同組合の提示した候補日の一つである2月25日に団体交渉を行う旨回答した。

(12) 第7回団体交渉の内容

回数	開催月日 (出席者)	議 題	当事者の主張	
第 7 回	10年2月25日 組合側：X4 外5名 EBIJ側： Y13 外5名	掲示板	組合	前の交渉では届出制ということで合意したのに、会社の文書では許可制になっているとして、E B I Jにその理由を質す。
			EBIJ	届出制を認めたつもりはないと主張する。

(13) その後の経過

10年3月28日、講師組合は、E B I Jに対して、2月4日付の団体交渉申入れ時と同一の議題について、4月21日または22日に団体交渉を行うよう申し入れた。

これに対して、E B I Jは、4月10日、講師組合の挙げた候補日は予定が決まっており承ることができず、5月のゴールデンウィーク明けに日時の協議をしないと回答した。

その後、組合は、当委員会でのX1に関する再度の和解の推移を見守るとして、団体交渉の申入れをしていない。

## 第2 判 断

### 1 被申立人B P IおよびE B I Jの当事者適格について

#### (1) 被申立人の主張

B P Iは、8年9月、日本で行っていた事業を労働契約上の権利義務を含めてE B I Jに譲渡し、10月1日、日本における営業所を廃止した。

そして、8年9月以降、B P Iと従業員との労働契約関係はE B I Jが承継した。

その後、11年10月1日は、労働契約上の権利義務を含め、営業を日本ブリタニカに譲渡した。

したがって、現在、B P Iおよび、には被申立人適格はなく、B P Iおよび、を被申立人とする申立ては却下されるべきである。

#### (2) 当委員会の判断

- ① 申立人らは、当初B P Iを被申立人としていたが、8年10月18日、を当事者として追加する申立てを行った。その理由は、「B P Iは、8年8月26日付文書で、・・・すべての労働契約上の権利義務を、が承継し、各労働者はこれまでB P Iに対して有していたのと全く同様の地位をE B I Jに対して有する旨通知した。よって、同社は本件の被申立人の地位を承継するものである。」というものであった。

当委員会は、8年11月19日、E B I Jを当事者として追加する決定を行った。その後、当委員会は、申立人らに対し、E B I Jを当事者として追加した後もB P Iを被申立人としている点について再検討を促したが、申立人らはB P Iも被申立人として維持すると主張した。

さらに、申立人らは、11年10月1日、日本ブリタニカを当事者として追加する申立てを行った。申立人らは、その理由を、E B I Jが全従業員労働契約上の権利義務を日本ブリタニカが承継するとの通知を行ったためであるとしている。

- ② E B I Jに関する上記当事者追加の理由に照らせば、申立人ら自身、E B I JがB P Iから労働契約上の権利義務を承継したことにより、B P Iは被申立人適格を失うに至ったものと認識し、労働委員会規則上の当事者追加の規定に従う形で、E B I JからB P Iへの当事者の交替（被申立人の地位の承継）を求めたことが明らかである。

他方、E B I Jは、本件において被申立人の地位に立つことについて、終始、何らの異議も唱えておらず、当委員会に提出した答弁書においても、既にB P Iからなされているところの、X 1の雇止めも組合からの団体交渉申入れに対する対応も不当労働行為には該当しないと主張を援用した。したがって、E B I Jは、本件被申立人としての地位もB P Iから承継したものであると解して審査手続に参画していたものと認められる。

以上の事情に照らせば、本件当事者間においては、E B I JがB P Iから被申立人としての地位を承継したものであるとして立証活動が行われていたものといえる。

- ③ 一方、B P Iが日本で行っていた営業を、労働契約上の権利義務を含めE B I Jに譲渡したこと、組合に加入するB P Iの従業員らが、E B I Jへの労働契約上の権利義務の譲渡を承諾し、その後、E B I Jの指揮下で労務を提供して賃金の支払いを受けていることについては、本件当事者間で何ら争いはない。

また、上記営業譲渡により、企業の主体が交替したとはいえ、E B I JがB P I当時の英会話学校の経営内容や社員の提供すべき労務の内容を変更した事実も特には窺えない。

上記のとおり当委員会が認定した事実関係によれば、E B I Jは、B P Iが日本で行っていた営業を労働契約上の権利義務を含め包括的に譲り受け、現にB P Iとその社員らとの労働契約関係をB P Iの社

員らの承諾のもとに承継したものと認められるから、労働契約の相手方である元B P Iの社員らで組織する組合との対向関係もまた、B P I当時発生した問題を含めて、B P IからE B I Jに移転すると解するのが相当である。そして、仮にX 1の雇止めや組合からの団体交渉申入れに対する対応が不当労働行為に該ると判断される場合には、本来B P Iに使用者としての責任が生ずべきところ、上記のとおり、E B I JがB P Iとその社員らとの間の労働契約関係を承継しているのであるから、この事実を鑑みてE B I Jを名宛人として救済命令を発することにより、団結権保護の実効性を担保しうるものと解される。

そして、E B I Jから日本ブリタニカへの営業譲渡の経緯は、上記B P IからE B I Jへの営業譲渡の場合と同様であるから、日本ブリタニカが当事者として被申立人の地位を有するものと解することができる。

- ④ したがって、申立て当初においてはともかく、B P IからE B I Jが、また、その後、日本ブリタニカが労働契約関係を承継した現在においては、B P IおよびE B I Jは当事者適格を欠くに至ったものであるから、B P IおよびE B I Jに対する申立ては却下せざるを得ない。

## 2 X 1の雇止めについて

### (1) 申立人らの主張

会社のX 1に対する雇止めは、X 1が労働組合を結成しようとしたことを察知し、これを妨害するためになされたものである。

すなわち、①6年4月ころ、Y 2がX 1に対し、X 1が講師のリーダーなのかを尋ね、その行動に関心を寄せていたこと、②6年初秋、X 1が東京南部から受け取ったパンフレット等を、マネジャーら管理職も出入りできるスタッフルームに置いたこと、③Y 2にはひいきにしている講師や二日酔いであれば休んでもいいといえる親密な講師などがおり、Y 2は講師間で何が起きているかについての情報を容易に知り得たのであり、講師の状況について常時Y 5に報告していることからすれば、会社上層部も知り得たこと、④X 1が、Y 7に対して労働組合の結成について検討中であることを話したこと、などのことから会社上層部はX 1が労働組合結成の準備を行っていることを明確に認識していたのである。

さらに、Y 3社長（当時）が労働組合潰しを自慢する発言を日頃からしていたことおよびY 2が、7年4月7日、Y 1社長から言われたとしてX 5とX 6に対し会社内で講師組合の委員長や同副委員長と名乗ることを禁じたことなどからして、会社は労働組合嫌悪の体質を有している。

そして、Y 7の「会社というものは組合を好まないんですよ・・・」との言葉は、X 1の雇止めの理由がX 1の労働組合結成に向けた準備行為にあることを直接的に表現したものであることからすれば、会社が、

6年12月16日、X1に雇止めを通告し、7年1月14日からの契約を更新しなかったことは、X1の組合結成に向けての準備行為を嫌ってなしたものであることは明らかである。

また、会社は、雇止めの理由として、X1のトピック・スリップの提出が遅れたことを挙げている。そのうち、Y2からX1への2通目のカウンセリング・レター以前については、1～2日期限の遅れがあったことは認める。しかし、2通目のカウンセリング・レターまでの間の提出機会4回のうち、遅れたのは8月および10月の2回であり、8月については2～3日の遅れであった。10月については、Y2が11月の祭日についてのスケジュールを提出期限が過ぎても確定しなかったためであって、X1がスケジュール確定まで待っていたことを責めるのは酷である。したがって、実質的には4回のうち1回遅れたにすぎず、1通目のカウンセリング・レターを受け取った後の改善が見て取れる。

さらに、提出期限を遵守しない講師は他にもいたことおよび提出の遅れによって契約更新を拒否された例はそれまでなかった。これらのことから、会社がX1に対する雇止めの理由として主張する事実はいずれも合理性がなく、組合結成に向けた準備行為を行ったためという真の理由を隠すためのものにほかならない。

また、Y2は、Y5宛の報告書で、X1がIMA内で化粧品の販売行為をしていたと指摘しているが、これは根拠のないものであり、Y2の為にする主張にほかならない。

## (2) 被申立人の主張

X1の雇止めは、度々トピック・スリップの提出が遅れたため改善を求めたが、改善の意向を示さなかったことによる講師としての基本的義務違反であることおよびIMA内で禁じられていた化粧品の販売を行ったりして勤務態度が不良という合理的かつ正当な理由のあるものである。

また、組合は、10月の提出遅れについて、当時11月分のスケジュールが確定していなかったという問題があったと主張しているが、これはトピック・スリップ提出の妨げになる事情ではなく、組合の主張は言い逃れにすぎない。

さらに、組合は、会社が組合結成の動きを察知していたと主張するが、会社は7年2月8日、同年3月16日の通知を受けるまで全く知らないうえ、X1自身組合加入について言及したことは一切ない。

そして、7年4月7日におけるY2のX5とX6に対する注意も、就業時間中のスタッフ・ミーティングの席上で委員長、副委員長と呼び合っていたためであり、組合に対する干渉ではない。

## (3) 当委員会の判断

組合は、X1の雇止めは、同人の組合結成準備行為をBPIが察知したが故になされたものであると主張するので、以下この点を検討する。

① Y2は、ファシリティー・マネジャーに就任後、講師らに対して不

平等な労務管理を行い、その結果、講師の間でY 2に対する不満を抱くグループが生じたことは、前記（第1. 3. (3)）認定のとおりである。そして、X 1が6年3月30日のミーティングにおいてY 2を批判する発言を行ったことや、上記ミーティングに関してY 2の作成した議事録に自分の発言が正確に記載されていない旨の文書をX 1がY 1社長らに提出したことなどから、Y 2はX 1を快く思っていなかったことが十分に窺える。

他方、Y 2は、X 1が上記6年3月30日のミーティングの議事録に関するY 1社長ら宛の文書を提出した後、同人に対し講師らのリーダーか否かを尋ねており、このことから、X 1を快く思っていなかったY 2がX 1の行動に関心を寄せていたとみることが可能である。しかし、Y 2の上記発言の目的は、Y 2が自分を批判するX 1の行動を牽制すること自体にあったと解するのが自然であり、当時、Y 2が、X 1の行動を放置すれば、X 1が労働組合結成のリーダーになりかねないとまで認識して、上記のような問い質しを行ったものであるとまで推認することは困難である。

- ② Y 2には親密な講師がおり、また、Y 2は講師の状況について常時Y 5に報告しているとしても、X 1が組合結成準備活動をしているようだとの情報提供をX 1の同僚の講師がY 2に対して行ったと認めるに足りる疎明はない。

また、X 1がマネジャーも出入りできるスタッフルームに東京南部のパンフレット等を置いたとしても、その事実をY 2もしくはY 5が知ったとか、X 1の同僚がY 2に伝えたと認める足りる疎明はない。

- ③ 別記（第1. 3. (7)④、⑦、⑧）認定のとおり、X 1は、日本ブリタニカの消費者相談室長でアシスタント・ビジネス・コンダクト・オフィサーを兼ねているY 7と、6年10月24日、同年12月19日、同月26日の3回にわたり面談した。このうち、6年10月24日の面談の際、X 1は、同人がY 7に対し、講師達が労働組合を結成すべきかどうか検討していると話した。そして、組合は、X 1の上記発言はY 7を通じてB P I上層部に伝えられ、これによりX 1の組合結成準備活動はB P Iが明確に認識するところとなったと主張する。

しかしながら、X 1自身、Y 7はX 1の発言に特には反応を示さなかったとしており、仮にY 7がX 1の上記発言をも含めて当日の面談の内容をB P I上層部に報告したとしても、これに基づきB P Iが事実の確認のための調査を行ったとか、X 1が講師達の組合結成準備活動の中心人物であるとの情報を得たと認めるに足りる疎明はないから、組合の上記主張はにわかに採用することはできない。

また、組合は、X 1に対する雇止めの通知後の6年12月26日のX 1夫妻とY 7との面談で、Y 7がX 1の妻に対し「会社というのは組合というものを好まないんですよ。私も、昔組合活動をしていたことが

あるのでわかるんですよ。」と話したことは、B P I が組合を嫌っており、X 1 が組合結成準備に関わったことが雇止めと関係があることを示唆したものであると主張する。

しかしながら、人事問題に関与する立場にないY 7の社内的地位からみて、上記発言が、X 1の雇止めに関して、すでにB P IがX 1に示した理由と異なる理由があることを知ったうえで、これをX 1の妻に示唆したものであるとまでは認め難い。むしろ、Y 7の上記発言は、6年10月24日にX 1がY 7に対して、講師達が組合の結成を検討していると述べたことを思い起こし、Y 7自身の過去の組合活動の経験に照らして、同人の個人的考えを述べたものであるに過ぎないと解するのが相当であるから、組合の上記主張を採用することはできない。

- ④ また、組合は、会社の組合嫌悪の体質としてY 3社長（当時）の言動およびY 2がX 5とX 6に対して組合役職名を名乗ることを禁止したことを挙げている。

しかし、Y 3社長（当時）の発言については、具体性に乏しく、また、Y 2がX 5らに対して組合の役職名を名乗ることを禁止したのは、就業時間中のスタッフ・ミーティングに限定してのことであるから、組合を嫌悪して不当な干渉を行っているとは認め難い。

- ⑤ 一方、前記（第1. 3. (7)①）認定のとおり、トピック・スリップの提出が遅れた講師はX 1のほかにもいたけれども、それらの者は、注意を受けた後は改善がみられた。

これに対して、X 1の場合、前記（第1. 3. (7)①ないし③）認定のとおり、6年3月ないし6月に、トピック・スリップの提出期間を守らなかったため、Y 2から第1回目のカウンセリング・レターを出され、その際はY 2の求めに同意する署名をしたものの、その後Y 2から同年8月と10月にもトピック・スリップの提出が遅れたとして2回目のカウンセリング・レターが出された際には署名を拒んだだけでなく、Y 2に対し、カウンセリング・レターの誤りを指摘し、同文書を返送した。

さらに、X 1は、前記（第1. 3. (7)⑤）認定のとおり、Y 2が同年11月14日に上記第2回目のカウンセリング・レターのタイプミスを訂正した文書をX 1に示した際にも、内容が納得できないとして署名を拒んだ。

このように、Y 2が第2回目のカウンセリング・レターについて同意の書面を得るべく再度の接触を行ったにもかかわらず署名を拒んだX 1に対して、Y 2および同人の上司であり講師雇用の権限を有するY 5が著しく不快の念を抱いたとしても無理からぬものがある。

- ⑥ 以上の諸事情を総合すれば、B P IがX 1を雇止めとした真の理由が、X 1の組合結成準備活動をB P Iが察知し、これを嫌悪したことにあつたと認めることは困難であり、B P IがX 1を雇止めとした理

由は、その当否は別として、ファシリティー・マネジャーであるY2の発したトピック・スリップの提出遅延に関する第2回目のカウンセリング・レターへの署名を終始拒否したX1の態度は雇用契約を更新し難いほどの講師の基本的義務違反にあたることにあるものと解さざるを得ないから、結局、組合の主張は採用することができない。

なお、会社は、X1の雇止めの理由としてIMA内での化粧品販売行為をも挙げているが、具体的事実は明らかでなく、会社の主張を認めることはできない。

### 3 団体交渉について

#### (1) 申立人らの主張

- ① 会社が、組合の7年2月8日付および3月16日付で申し入れた団体交渉に応じなかったことは何ら正当な理由のない団体交渉拒否である。
- ② さらに、その後の会社の対応も、8年8月までの団体交渉については、
  - ア 交渉権限のない者（Y5）を出席させていたり、
  - イ 第2回団体交渉で賃上げについて「4月改定に合わせて金額数字を明らかにする」と発言した後、第3回団体交渉では会社財務状況一般の説明もせず、その後組合の再三にわたる団体交渉開催要求にもかかわらず、団体交渉を開催しないまま一方的に改定を発表して団体交渉を無視したり、
  - ウ 第2回団体交渉で日本ブリタニカに存在する労働組合には便宜供与を認めながら申立人組合には認めず、他組合との差別的扱いをしたりしている。
- ③ また、8年9月以降の団体交渉でも、
  - ア 9年9月10日付、9年12月17日付および10年3月28日付の組合からの団体交渉要求について、会社は組合の示した開催希望日は不都合としながら代替日時を示さず、
  - イ 会社が8年9月17日付文書で「8年以降の賃上げならびに能力評価制度については交渉しない」と回答し、労働条件について組合の団体交渉権を否定したり、
  - ウ 9年10月16日の第5回団体交渉から使用言語を一方的に変更したり、
  - エ 同日、会社掲示板の使用を承認したにもかかわらず、その後の団体交渉で前言を覆したり、
  - オ 10年6月、能力評価賃金制度を組合と協議せず一方的に導入し、組合とは交渉しないと事前に言明して組合の団体交渉権を侵害したりするなど、団体交渉を誠実に行っていない。

#### (2) 被申立人の主張

- ① 会社が講師組合に組合員名簿、組合規約等の提出を求めたのは、交渉を始めるにあたり、組合の独立性や上部団体との関係を明らかにし



てもらふ趣旨であって、不誠実な対応ではない。

- ② まず、組合の主張のうち、8年8月までの団体交渉については、以下のとおりである。

ア Y5には団体交渉の権限を与えており、その旨申立人らにも説明している。

イ Y5の発言は「4月ころ予算の見直しを検討する。かもしれないが、現時点では未定である」というものである。

また、4月から8月にかけて団体交渉ができなかったのは、当時組合がY5には交渉権限がないとの主張を繰り返し、当時のY1社長が団体交渉に出席するよう固執したためである。

その後、会社は賃上げ案を全講師と組合に提出し、回答を求めている。

さらに、会社は、回答期限前の9月25日に団体交渉を行っている。

ウ 会社には申立人組合以外労働組合は存在しないから、他組合との差別などあり得ない。

会社は、日本ブリタニカとは別会社である。

- ③ 次に、8年9月以降の団体交渉については、以下のとおりである。

ア 9年9月10日付、9年12月17日付および10年3月28日付の各団体交渉開催要求について、組合は、会社が組合の示した開催希望日を不都合としながら、代替日を示さなかったと主張するが、これは事実と反する。

イ Y5が8年9月17日付書面で述べたのは、次回（同年9月25日に行われた第4回団体交渉）においては、8年目以降の賃金増額の頭打ちと能力評価制度については交渉議題としないということであり、これらについて組合の団体交渉権を否定したものではない。

ウ 会社は申立人らに対し、9年10月6日、会社側担当者は日本語で応答とする旨通知したが、これは新たに団体交渉を担当することとなったY13が日本語の方がより明確に交渉できることを考慮してのことである。

エ 会社は、組合の掲示板使用については一貫して事前の許可を得なければならないと主張していたところであり、団体交渉で前言を覆した事実など全くない。

オ 能力評価制度について、組合とは一切交渉しないと声明した事実はなく、実際にも団体交渉で協議を重ねている。

- (3) 当委員会の判断

- ① B P Iは、東京南部が7年2月8日付で申し入れた団体交渉、および組合が7年3月16日付で申し入れた団体交渉を拒否したが、本件救済申立て後、組合とB P Iとで優先協議事項を定めて団体交渉が行われるようになるまで約1年を要したことは遺憾であるが、交渉が行われていることを勘案して、なお不当労働行為責任を負わせる必要がある。

るかについて、以下第1回団体交渉以降の会社の対応を検討する。

- ② 7年2月8日付でB P Iに申し入れた団体交渉の議題のうちX 1の雇止めについては、組合は当委員会での和解に委ねた(第1.5.(2)⑧)。

そして、当委員会は、X 1の雇止めについて和解を試みたが不調に終わったので、審問の結果に基づき、前記第2.2.(3)のとおり判断した。

したがって、組合が7年2月8日付でB P Iに申し入れたX 1の雇止めに関する団体交渉は行われていないけれども、重ねて団体交渉の実施を命ずる必要はないものと判断する。

- ③ 次に、本件救済申立て後、当事者間で合意が成立した優先協議事項に関する会社の対応について検討する。

ア 8年8月までの団体交渉

- (ア) 組合は、B P Iが交渉権限のない者を出席させたと主張する。

しかし、B P IがY 5に交渉権限を付与していることは、8年4月17日付、8年6月11日付および8年8月14日付各社長名による書面により明らかであり、また、B P Iの交渉担当者であるY 5が、賃上げの最終的決定権限は組織上自分にはないとか、給与については最終的には社長が決定することであると発言したとしても、これをもって直ちにY 5が交渉権限を有していなかったとはいえない。賃上げ額の最終的な決定を企業の代表者に仰いだ上で交渉担当者がこれを回答することは、通常の労使間交渉においてもみられるところである。

- (イ) 第2回団体交渉におけるY 5の賃金改定に関する発言は、前記(第1.5.(3))認定のとおりであり、Y 5は、4月改定にあわせて金額数字を明らかにするとまではしていない。

- (ロ) また、B P Iが、8年8月28日に新賃金の実施額を、事前に団体交渉で明らかにすることなく、本件組合員を含む講師らに提示したことはあった。しかし、B P Iは、8年9月25日の団体交渉において、組合が望むのであれば新賃金問題について団体交渉を行うと言明しており、団体交渉には応じようとしていたことが認められる(第1.5.(6))。

さらに、フルタイムの講師の新賃金についてはすでに合意しており、また、セミフルタイムの講師の新賃金に関して、組合は、9年1月30日、E B I Jに団体交渉を申し入れ、E B I Jがこれには応答していないものの、その後、組合が改めて明確に団体交渉申入れをしている事実は窺えない。

- (ハ) 組合は、会社が便宜供与につき組合と他組合とを差別的に扱っていると主張する。この点、前記(第1.1.(1))認定のとおり、組合が比較の対象とする他組合のある日本ブリタニカとB P Iとは関連会社であることから、組合がB P Iに対して、日本ブリタ

ニカと同様の便宜供与を求めたことは理解できなくもない。しかし、B P I は日本ブリタニカとは別個に存在したのであるから、組合の要求を受け入れられないとする会社の回答も特に非難されるべきこととはいえない。

イ 8年9月以降の団体交渉

(ア) 組合は、E B I J が組合の団体交渉申入れに対し、代替日を示さず遅延させたと主張する。しかし、9年9月10日付の申入れに関しては、団体交渉開催日についてのE B I J の回答が約1か月を要したとはいえ、E B I J が示した期日どおり団体交渉が行われているから、ことさら非難するにはあたらない。

次に、9年12月17日付の申入れに関しては、組合の議題提出が10年2月4日まで遅延した事情があり、その後、10年2月25日に団体交渉が行われているのであるからE B I J を非難することはできない。

また、10年3月28日付の団体交渉申入れに関しては、組合は、E B I J の回答（団体交渉期日の協議）について何らの反応も示さなかったのであるから、上記と同様にE B I J を非難することはできない。

(イ) 会社が「給与増額が最高8年で頭打ちということと、能力評価賃金制度については交渉事項ではありません」と回答したことに関しては、組合は、当初これを問題視して団体交渉を申し入れた事実はあるものの、その後は、交渉事項として挙げることもなく、専ら便宜供与問題を交渉事項としていることが認められるので、E B I J のみを非難することは相当でない。

(ロ) 団体交渉における使用言語の変更に関しては、一時紛議を生じたことがあったけれども、その後事実上の解決をみたものと認められるから、会社の対応の不当性を論ずる必要性は失われたものといえる。

(ハ) 組合はE B I J が組合掲示板の使用に関して前言を覆したと主張するけれども、第5回団体交渉での合意内容は、前記（第1.5.(8)）認定のとおり、組合が掲示物を事前に届け出た場合、内容に問題があればE B I J が組合と協議するということであり、組合が文書を掲示した後にその旨を届け出ればよいとの合意がなされたとまでは認め難い。

したがって、E B I J がその後の団体交渉で許可制を提案したとしても、前言を覆したとまではいえない。

(ニ) E B I J が10年6月に能力評価賃金制度を組合と協議せず一方的に導入したとの点については、この問題の経緯に関する組合の疎明がないから、E B I J の対応の当否を論ずることは困難というべきである。

以上を総合考慮すれば、組合からの団体交渉の申入れに対する会社の対応が不誠実であったとまでは認め難く、したがって不当労働行為にあたとまではいうことができない。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る事実はいずれも労働組合法第7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12年3月7日

東京都地方労働委員会  
会長 沖野 威 ㊞