

# 命 令 書

申 立 人 ゼネラルユニオン

被申立人 株式会社日米英語学院

上記当事者間の平成 15 年(不)第 91 号事件について、当委員会は、平成 18 年 4 月 26 日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下眞弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人から申入れのあった、平成 15 年 2 月 21 日付け、同年 5 月 29 日付け及び同年 10 月 6 日付け要求書記載の賃上げに関する団体交渉に、経営状況等を示す資料を提示して、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

ゼネラルユニオン  
委員長 X1 様

株式会社日米英語学院  
代表取締役 Y1

当社が、賃上げに関する団体交渉において貴組合に経営資料等を提示せず団体交渉を誠実に行わなかったこと、組合員がストライキを行った平成 15 年 4 月ないし 9 月に組合を誹謗する表現を含む「お詫びとお知らせ」と題する文書を生徒に対し配付したこと、及び非組合員に対して組合加入を妨げる発言をしたことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 申立人のその他の申立ては、いずれも棄却する。

理 由

## 第1 事案の概要及び請求する救済内容

### 1 事案の概要

本件は、被申立人が、①平成15年2月21日付け、同年5月29日付け及び同年10月6日付け要求書記載の賃上げ要求に関して誠実に団体交渉に応じていないこと、②生徒に対する文書配付により申立人及び申立人組合員の誹謗中傷を行っていること、③同組合員のグループプレッソンの担当を取り上げたこと、④同組合員に別室での懲罰的労働を強制していること、⑤申立人支部長らの冬期休暇を本人の同意なしに年次有給休暇として取り扱い、同支部長の同15年2月及び8月の給料から年次有給休暇日数を超過して取得した休暇日数分に相当する金員を差し引いたこと、⑥同組合員の配置転換に係る同10年3月6日付け大阪府労働委員会あっせん協定の第3条を遵守しなかったこと、⑦組合員に対する組合脱退工作を行っていること、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

### 2 請求する救済内容の要旨

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 平成15年2月21日付け、同年5月29日付け及び同年10月6日付け要求書記載の賃上げ要求に関する誠実団体交渉応諾
- (2) 生徒に対する文書配付による申立人及び申立人組合員の誹謗中傷禁止
- (3) 申立人組合員のグループプレッソン担当の取上げ禁止
- (4) 申立人組合員に対する別室での懲罰的労働の強制禁止
- (5) 申立人支部長に対する平成15年2月及び8月の給料について年次有給休暇日数を超過して取得した休暇日数分に相当する減額分の返還、並びに本人同意のない同支部長らの冬期休暇の年次有給休暇としての取扱い禁止
- (6) 申立人組合員の配置転換に係る平成10年3月6日付け大阪府労働委員会あっせん協定第3条の遵守
- (7) 組合脱退工作の禁止
- (8) 上記(1)ないし(7)に係るポスト・ノーティス

## 第2 当事者の主張要旨

### 1 申立人は、次のとおり主張する。

- (1) 賃上げ要求に関する団体交渉について

株式会社日米英語学院(以下「会社」という。)は、ゼネラルユニオン(以下「組合」という。)が平成13年11月29日付け要求書等で申し入れた組合員全員に対する10%の賃上げ要求に関する一連の団体交渉(以下「団交」という。)において、①同賃上げに応じられない理由として、当初は「不景気」、「デフレ」、「グ

グループレッスン手当の増加」を挙げたことに対し、組合がグループレッスン手当が増加していないという資料を示すと、その後これに言及しなくなり、②「会社は 500 万円の赤字」であるとの発言を一旦撤回しておきながら、再び「500 万円の赤字は月ベースで言ったと思う」と発言したが、その具体的な根拠を示さず、③組合に対し団交後に、苦しい経営状態で特定の人だけに賃上げを行うことはできない旨の文書を送付したものの、組合がその具体的な内容を裏付ける資料を求めても提示しなかった、④「経営状況が悪い」ことを挙げたので、組合が具体的に示すよう求めたところ、「そんなことを言う必要はない」などと発言した。また、会社は、⑤評価制度による昇給制度の導入を提案することにより、組合の賃上げ要求権を事実上否認しようとし、⑥時間稼ぎのために、組合からの英文の文書に日本語訳をつけるよう求めて、本題の賃上げとは関係のないことを持ち出した。

このように会社は、一連の団交において、組合の賃上げ要求に応じない理由を、恣意的に次々と提示した上、その具体的な根拠を示すこともなく、その場逃れのために思いついた理由を適当に述べているに過ぎないもので、さらに、組合の団交権を事実上否認するために、透明性が確保されていない評価制度による昇給制度の受入れを提案し導入するなど、様々な不誠実な対応を行ったのであって、これらの団交における会社の対応は不当労働行為である。

(2) グループレッスンの担当替えについて

会社が、組合員の担当するグループレッスンを取り上げたことは、グループレッスン手当が一切支給されなくなることから、一種の賃下げであって、経済的損失を与えるものであるとともに、本来業務を取り上げることで、組合員に対し著しい精神的苦痛を与え、もって組合弱体化を意図した不当労働行為である。

(3) グループレッスン担当替え後の組合員の勤務について

グループレッスンを取り上げられた組合員は、会社が新たに借りることになった物置に隔離され、テープから MD への吹替録音の作業をさせられたが、そこは人通りが多いことから見せしめ的な要素が強く、物置には壊れた椅子や仕事をするには不適切なテーブルがあるだけで、空調設備もないため暑く、仕事をするには不適切な場所であった。このような、物置で吹替録音作業をさせたことは、懲罰的労働に相当し、組合を嫌悪して組合員を非組合員から隔離しようとした不当労働行為である。

(4) 生徒に対する文書配付について

平成 15 年 4 月 5 日、会社の梅田にある教室(以下「梅田校」といい、各地に

置かれている教室を「校」という。)において組合員がストライキ(以下「スト」という。)を行った時、会社は生徒に「お詫びとお知らせ」と題する文書を配付した。この文書には、「4名の講師が組合に加盟しており、春闘と言う名のもとに一律ベースアップの交渉をしていたのですが、単に勤続年数が長いから、もしくは組合員だからという理由での昇給を認めることはできません」、「会社の規則に従ってもらえるよう話し合いを続けておりますが、今回のような実力行使になり、生徒の皆様方にご迷惑をおかけした事を深くお詫びいたします。組合員の4名以外の外国人もしくは日本人講師においては、本来の職責に対して責任を持って取り組み、より学習効果を上げるために日々努力をしております。上記4名に対しては、このような実力行使をするからといって、何の根拠もなく要求に応じていくわけにはいかないと断言するのが実情です」という組合を誹謗中傷する表現が含まれていた。

また、同年5月24日、梅田校において組合員がストを行った時、会社は生徒に「お詫びとお知らせ」と題する文書を配付した。この文書には、「講師として担当の生徒の方々への責任、講師という職業の自覚に欠ける行為であることはもちろんですが、何よりも彼らのような講師を雇用してしまったことは会社としての責任ですので、彼らの個人的な問題で生徒の皆様にご迷惑をかけることは、できるだけさけていかねばならないと思っております。彼ら以外の外国人もしくは日本人講師(梅田校在籍22名)においては本来の職責に対して責任を持って取り組み、より学習効果を上げるために日々努力をしております」という組合を誹謗中傷する表現が含まれていた。

さらに、同年6月頃と同年9月10日に、難波校において、会社は生徒に対し上記文書とほぼ同内容の組合を誹謗中傷する「お詫びとお知らせ」を配付した。

これら組合を誹謗中傷する表現を含む文書を会社が配付したことは、組合に対する悪い印象を生徒に与え、組合員に対し暗に組合脱退を慫慂するものであって、もって組合を弱体化させようとした不当労働行為である。

#### (5) 組合員の冬期休暇等について

組合の日米英語学院支部(以下「支部」という。)の支部長 X2(以下、支部長に就任する以前も含めて「X2 支部長」という。)は、会社に雇用された平成2年以来、労働契約書に「国で定められた祝日及び会社の冬期2週間の休暇」と記載されているように、有給休暇とは別に年末年始に2週間の冬期休暇を与えられていた。

その後、同8年から、労働契約書の記載が「国で定められた祝日及び会社により割り当てられる休日」に変更されたが、X2 支部長は、有給休暇を申請する

ことなく冬期休暇を取得し、給与も全額支払われた。

しかしながら、同 15 年 2 月、会社は、突然、冬期休暇を一方的に有給休暇とみなし、年次有給休暇を超えて取得した休暇日数分に当たる金額 34,532 円を X2 支部長の給与から差し引き、同年 8 月、同様の理由で同支部長の給与から 112,761 円を差し引いた。

また、組合の組合員 X3(以下「X3 組合員」という。)も昭和 63 年に雇用されて以来、労働契約書に「国で定められた祝日及び会社の冬期 2 週間の休暇」と記載されているように、有給休暇とは別に年末年始に 2 週間の冬期休暇を与えられていた。同 7 年以降、同組合員と会社との間で労働契約は結ばれていないが、冬期休暇について協議した事実がないことなどから、労働契約書は自動更新され、現在も 2 週間の冬期休暇を与えられていることになる。

しかしながら、会社は X3 組合員に対し、冬期休暇を一方的に有給休暇として処理した。

これら会社の行為は、組合の同 14 年春闘争議に対する報復であり、不当労働行為である。

(6) 組合員の配置転換について

本件申立前の大阪府労働委員会の調整事件において、組合と会社との間で、その第 3 条に「使用者は今後組合員の配置転換について、事前に組合と誠意を持って協議し、決定する」と明記したあっせん協定が締結された。

しかしながら、会社は同あっせん協定第 3 条に違反して、事前に組合と協議することなく会社の講師である組合員 X4(以下、非組合員の時代も含めて「X4 組合員」という。)を天王寺校から梅田校へ配置転換(以下「配転」という。)し、組合がこれに抗議しても同協定を遵守する必要はない旨回答した。

これは、天王寺校の組合のリーダーであった同組合員を梅田校に封じ込めるために行われた不当労働行為である。

(7) 組合脱退工作等について

会社の代表取締役学院長 Y1(以下「Y1 学院長」という。)、会社の副学院長 Y2(以下「Y2 副学院長」という。)らが、組合員等に対し個別に行った下記発言は、いずれも組合を誹謗中傷し、組合員に対し暗に組合脱退を慫慂するものであり、また同発言を聞いた非組合員に、組合に対する悪印象を与えることにより、組合加入を妨害するものであって、不当労働行為である。

- ① 平成 14 年 3 月 19 日、Y1 学院長と X2 支部長が経営状態等について話し合った際、同学院長は同支部長に対し、「他の組合員は難しいが、君の昇給は不可能ではない。賃上げで組合員が増えるのが心配だ」と述べ、主任講師になる

よう誘った。

- ② 同 15 年 2 月 4 日、Y2 副学院長は会社の講師で非組合員の X5(以下「X5 講師」という。)とのミーティング中、「組合員の一人が生徒にアンケートをきちんと配っていない。この講師は 5 人にしかアンケートを配っておらず、その 5 人の評価は 95%であった」と発言した。
- ③ 同年 3 月上旬、当時は非組合員であった X4 組合員が有給休暇を申請する際、Y2 副学院長は同組合員に対し、「許可するけど、組合員講師には言わないでください。彼らが知ったら、あなたは休暇を失うか、あるいは何か悪いことが起こるだろう」と述べた。
- ④ 同年 4 月末、梅田校で、会社のディレクター(校の営業管理、業務管理を行う職制)Y3(以下「Y3 ディレクター」という。)が、当時非組合員であった X4 組合員に対し「今月の給料にボーナスが入っている。X4 は協力的だから」と述べ、同組合員の給与明細書の「その他」という項目には 18,000 円と記載されていた。
- ⑤ 同年 7 月末、組合員となっていた X4 組合員は、7,500 円を「学校別達成手当」として支給された。これについて X4 組合員が会社の天王寺校のマネージャー(校ごとの運営全般を行う職制)Y4(以下「Y4 マネージャー」という。)に尋ねると、同マネージャーは「天王寺(校)であまりストをしないから」と述べた。
- ⑥ 同年 8 月 25 日、梅田校で、Y2 副学院長と X4 組合員が同組合員の査定に関するミーティングを行った際、同副学院長は、「X4 を査定するために見るはずであった授業中に同組合員がストを行ったため教務査定がゼロになった」と述べた。
- ⑦ 同年 9 月 20 日、梅田校のスタッフルームで、X4 組合員は会社のジュニアマネージャー(マネージャーを補佐する職制)Y5(以下「Y5 ジュニアマネージャー」という。)から「他の人達は個人的に問題があり、もし要求が通っても、あなたたちはストを続けるでしょう」と言われ、会社のマネージャーY6(以下「Y6 マネージャー」という。)から「もしここが嫌なら、なぜここで働き続けるの」と聞かれた。
- ⑧ 同年 10 月 28 日、午後 5 時 45 分から 5 時 55 分にかけて、X2 支部長、組合の日米英語学院支部副支部長 X6(以下「X6 副支部長」という。)が、授業の行い方などがわからず困っていた会社の新人講師で非組合員の X7(以下「X7 講師」という。)を助けていた時、Y2 副学院長が部屋に現れ、「離れろ」と両組合員に向かって怒鳴った。X2 支部長らが立ち去った後、同副学院長は同講師

に、「彼らのことは気にするな。いつもこの辺をぶらついている。一日中何をしているのかわからない。私の知っている限り、一日中何もしていない。もし彼らに変なことや理解できないことを言ってきたら、私に言いに来なさい」と言った。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 賃上げ要求に関する団交について

会社は、組合が平成13年11月29日付け要求書で申し入れた賃上げ要求に関する団交において、誠実に対応しており、①一連の団交が膠着状態となったのは、組合が会社提案に反する組合員全員の昇給に固執したからであり、会社は、当初提案より高い2%昇給を実施しており、会社の対応に問題はない、②会社はリストラや賃金カットなど労働者の権利を奪うような措置をとっていないので、経営内容を公開する必要はない、③評価制度そのものは従前からあったものである上、今回会社の導入した査定制度は合理的かつ公平なものである、④会社は、組合からの書面に日本語訳がついていないからといって、その受取を拒否していない、⑤会社は、組合員の評価結果については個別に質問を受ける旨回答し、実際にこれを開示しているなど、会社の対応は何ら不当労働行為には当たらない。

(2) グループレッスンの担当替えについて

会社は、組合員をグループレッスンの担当から外す場合でも、従前の賃金等を保証した上でテープ吹き込み等の作業を任せており、かつ、評価査定項目である稼働率等において、組合員が不利益とならない措置を講じている以上、何ら不利益処分ではない。

また、組合の行った度重なるストが正当な争議行為であるとしても、生徒から講師を替えてほしいとの苦情が増加し、これを放置しているとグループレッスンの解約等が頻発することが予想されることから、企業の存続を図るため、会社は、生徒からの苦情が多い組合員3名を同レッスンから外したに過ぎない。現に会社は、苦情のほとんど寄せられない組合員2名については、そのままグループレッスンを担当させている。

(3) グループレッスン担当替え後の組合員の勤務について

会社は、組合員をグループレッスンの担当から外す場合でも、従前の賃金等を保証した上でテープの吹替作業を任せているので、何ら不利益処分ではない。

また、組合は、空調設備等のない部屋で作業を行わせたと主張するが、空調設備等は備わっており、仕事をするのに不適切な場所ではなく、何ら組合員を隔離する懲罰的労働に当たらない。

(4) 生徒に対する文書配付について

組合が誹謗中傷であると主張する会社の文書は、ストにより授業を受けられなかった生徒のみに配られたものであり、その内容も「レッスンがストにより中断してしまったことのお詫び」と「レッスンがストで中断してしまった場合には希望によりクラス変更あるいは振替を実施する用意があることのお知らせ」であり、組合に対する誹謗中傷でも組合脱退工作でもない。

また、組合のストは、授業の直前に通告され実施されるものが多く、生徒は通学時間をかけながら授業を受けられないことが繰り返された。このような組合のストは、労使間にある誠実義務からみて違法であるかそうでなくても違法性の高いものであり、会社の配付文書の一部をとらえて支配介入であるとみるのは失当である。

なお、最高裁判所の判例でも、使用者の言論の自由は、労働者の団結権との見解において一定の制約を免れないが、原則的には保障されており、労使双方が自由な議論を展開することは、正常な労使関係の形成発展にも資するものといえることができる。とされている。

(5) 組合員の冬期休暇等について

会社が組合員に対し有給休暇とは別に、年末年始に2週間の有給の特別休暇を与えた事実は一切なく、年末年始の2週間の休暇は、契約書も「paid holiday」と記載されているとおり、文字どおり有給休暇である。

また、組合員2名の契約書には、同組合員らの希望により、予め年末年始に2週間の有給休暇の取得を認める旨記載されていたが、組合が有給休暇を自由に取得したいと要求したことを機に、会社は、年末年始の2週間の休暇も40日(1年当たり20日)の有給休暇から消化していくよう伝えた。

さらに、組合は、組合再結成後から有給休暇とは別に特別休暇があると主張し続け、会社が、組合員2名に対し、年末年始の2週間の有給休暇をとる際には、有給休暇の申請書を提出するよう指導したにもかかわらず、同組合員らはこれに従わない。

なお、平成15年2月及び8月、会社は、年次有給休暇を超えて取得した休暇日数分に当たる金額34,532円及び112,761円をX2支部長の給与から差し引いたに過ぎない。

(6) 組合員の配転について

会社が組合に協議することなく梅田、天王寺、難波の3校で勤務していたX4組合員の天王寺校勤務の時間帯を梅田校勤務に変更したことは、あっせん協定第3条に違反しない。

同あっせん協定第3条は、梅田校のみで勤務していた組合の執行委員 X8(以下「X8 組合員」という。)が枚方校に配転になった時の紛争を契機に締結されたものであり、本件のように複数の勤務地の一部を変更する場合は、同あっせん協定第3条にいう配転には該当しない。

このことは、会社が梅田、天王寺、難波、京都の4校で勤務していた X4 組合員の京都校勤務の時間帯を梅田校勤務に変更した時、組合はこれに抗議等しなかったことから明らかである。

なお、会社は、梅田校のみに勤務していた X3 組合員に天王寺校への配転を命じるに際して、組合と協議し、組合の同意が得られなかったため、同組合員を配転しなかった。

#### (7) 組合脱退工作等について

組合は、Y1 学院長、Y2 副学院長らが組合員等に対する発言により組合脱退工作等を行ったと主張するが、これに関する組合の主張①ないし⑧については事実を反し、又は事実を誇張し若しくは事実を曲解したものであり、何ら組合脱退工作や組合加入妨害による支配介入には当たらない。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を、大阪市内に梅田、難波及び天王寺の3校を、神戸市内、京都市内並びに東京都内の新宿及び渋谷に各1校を置き、主として英会話教室を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約115名である。
- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、主として外国人語学講師らで組織される個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約560名である。このうち、支部の組合員数は、本件審問終結時、講師5名を含む8名である。

#### 2 賃上げ要求に関する団交について

- (1) 平成13年11月29日、組合は会社に対し、組合員全員に10%の賃上げを行うよう求めること(以下「13.11.29 要求」という。)などを記載した、「団交申し入れ書および要求書」(以下「13.11.29 要求書」という。)を提出した。
- (2) 平成13年12月14日、13.11.29 要求書に基づく第1回団交が開催された。会社は組合に対し、①組合員全員に一律の賃上げはできない、②不景気で、授業料も上がっていない状況で毎年昇給させることはできない、③昇給の代わりにグループプレッソンの人数が一定数を越えれば手当(以下「グループプレッソン手当」という。)を与えている、などの理由により賃上げはできない旨述べた。

同14年2月14日、組合は会社に対し、「会社はグループプレッソン手当の支給により組合員は実質昇給していると主張するが、同手当は、同7年以来増額さ

れておらず、実際には減額されている」として、組合員全員に10%の昇給を求める「団交内容確認書及び当労組からの提案」と題する文書並びにX2 支部長、X6 副支部長及びX3 組合員の同7年から同13年までの基本給又は手当の推移を示した資料を提出した。

同月20日、会社は組合に対し、「昇給を決定する制度が含まれる、より簡潔な研修・査定制度案を作成中であり、次回の団交時にこれを持参する」旨、ファクシミリで通知した。

同月21日、組合は会社に対し、組合員に対する昇給の提案を待っていたにもかかわらず、会社が研修・査定制度を提案したことは誠意に欠ける交渉であり、不当労働行為であるとして、英文の抗議文を送付した。

- (3) 平成14年2月22日、13.11.29 要求書に基づく第2回団交が開催された。会社は、ここ数年は昇給を行っていないが、入社日から現在までの給料を比較すれば時給は徐々に上がっているはずであると説明し、①会社は500万円の赤字が出ている、②一部の従業員の給与がカットされ解雇されている人もいる中で組合員だけに賃上げは、できない、などとして賃上げには応じられない旨回答し、それに代わるものとして、1年間で0%から4%の昇給が可能な昇給システムを提案した。これに対し組合は、経営状況が苦しいことを証明する資料等を提示するよう求めたが、会社は、口頭の説明のみで、これを提示しなかったため、組合は、提案には応じられない旨回答した。

同年3月8日、会社は組合に対し、X2 支部長、X3 組合員及びX6 副支部長の入社日から同日頃までの時給を比較した資料(以下「14.3.8 説明書」という。)を提示し、①X2 支部長はパート勤務からフルタイム勤務へ昇格し、フルタイム勤務となってから同5年と同9年に昇給し、同2年度の給与から比較すると13%の昇給となっている、②X3 組合員は昭和63年から5回の昇給をしており、現在の給与は入社時点に比べて53%の昇給となっている、③X6 副支部長は、非常勤講師として平成4年の入社時に時給3,000円で契約したが、その後フルタイム勤務となり、過去6か月の月給を入社時の時給と比較すると47%の昇給に相当する、と説明した。

同月11日、会社は組合に対し、14.3.8 説明書と同旨の説明に加えて、「①会社が講師に行った最近の昇給は同9年で、その時以降、日本では不況が続き英会話業界も全体として不況であり、会社も3校の閉鎖を余儀なくされ、従業員も同年のピーク時の150名から現在は80名にまで削減され、総利益も25%の減収となっており、会社が大半の他の社員の賃金や職さえもカットし続けている状況で、特別な数人だけに昇給を行うことはできない、②会社は、従業員全

員に対して、一律に、能力に基づく査定・研修制度導入にむけてさらに準備を進める」などと記載された文書をファクシミリで送付するとともに、これに併せて「今年の春は、日本の組合では雇用が繋がれば自主的に賃下げを受け入れる事を期待されている」、「バブル期は労働者が市場をコントロールしていたが、現在は使用者のほうがコントロールしている」との記載部分を丸で囲んだニューヨークタイムスの記事をファクシミリで送付した。

なお、組合の依頼により作成された同月 18 日付け東京商工リサーチ企業情報によると、同 9 年から同 13 年まで会社は毎年黒字となっており、会社の事業概要欄には「リストラによる効果もあって営業利益は増大。教育給付金制度の追い風もあり需要は見込まれる上と記載されていた。

(4) 平成 14 年 3 月 19 日、梅田校で X2 支部長と Y1 学院長が、会社の経営状況の開示等に関して話し合った。X2 支部長は Y1 学院長に対し、「会社が利益を出していることは知っているので経営状態を開示するべきだ」と述べたが、同学院長は、これに応じなかった。

(5) 平成 14 年 3 月 27 日、組合は会社に対し、①14.3.8 説明書は、故意に組合員 3 名の給料が高いことを証明しようとして事実を歪曲したものである、②会社は、会社が 500 万円の赤字であることを裏づける証拠を提示しておらず、また、組合の調査結果等から判断すると、会社が他の大半の社員の賃金や職のカットを行っているという証拠も認められないことから、会社の財務上の主張は信頼性を欠いている、などとして、不誠実な交渉である旨の抗議及び「警告」として、近日中に会社から組合員らの昇給について具体的な提案がない場合、争議行動を開始せざるを得ないので同月 29 日午後 3 時までに同提案を行うよう求める内容の、英文の抗議文(以下「14.3.27 抗議文」という。)を交付した。

同月 28 日、会社は組合に対し、14.3.27 抗議文についてよく理解できない部分があり誤解の原因となることから、英文の場合は日本語訳の送付を求めるとともに、日本語訳が届いたら内容確認後、会社の稼働日で 3 日以内に回答する、旨の文書を送付した。

(6) 平成 14 年 3 月 29 日、組合は会社に対し、①会社が英文の書面について抗議するのは初めてであり、書面の内容は理解可能であるはずであること、②本日午後 3 時までに組合員らの昇給について提案すること、③同提案がない場合は争議を開始するほかなくなることもあること、を記載した英文の文書を送付した。

同日、会社は組合に対し、以前の団交で、組合は英文の書面に日本語訳を添付することを了解しているはずである、旨記載した文書を送付した。

同年4月2日、組合は会社に対し、①日本語で書面を送るよう努力するが、それが可能でない場合もあること、②理解困難な場合はいつでも説明すること、③組合員らの昇給についての提案を遅滞なく送付すること、を記載した英文の文書を送付した。

同日、会社は組合に対し、英文の書面には日本語訳を添付するよう再度求める旨の文書を、ファクシミリで送付した。

- (7) 平成14年4月5日、組合は会社に対し、会社が組合の要求に誠意を持って取り組まず、賃上げ要求にゼロ回答したことに対して抗議する旨の「抗議文及び闘争宣言」と題する文書を、内容証明郵便で送付した。

同月8日、会社は組合に対し、会社が組合員のみ昇給に応じられない旨回答しているにもかかわらず組合が組合員を昇給させるべきであるとするのならば、その明確な理由を示すことなどを内容とする「4月6日抗議文及び闘争宣言に対して」と題する文書を送付した。

- (8) 平成14年4月15日、組合は会社に対し、同月13日にY2副学院長が「会社は儲かっていないと言っているわけではない」などと発言したが、これは会社が赤字経営であるという現在までの説明と矛盾すること等に抗議し、再度交渉を求める、旨記載した英文の文書を送付した。

同月16日、組合は会社に対し、昇給に関する提案を同月18日の団交までにファクシミリで送付するよう求めた英文の文書をファクシミリで送信したほか、別途昇給を要求する理由として、①勤続年数が長いほど賃金も上がると期待するのが普通であること、②組合員には何年も昇給がなかったこと、③実際、平成7年以降組合員の会社からの収入は基本的に減っていること、④組合は会社が利益を上げている証拠があること、など8項目を挙げ、同月18日の団交までに回答するよう求めるとともに、同団交で基本的な合意に至らない時は争議を継続する、旨記載した英文の文書を送付した。

同日、会社は組合に対し、再度文書は日本語とするよう求めるとともに、同日の上記組合文書は説明になっていない部分があり、その部分について同月18日の団交時までに回答するよう文書で求めた。

なお、組合が会社に対し送付した、英文の同13年8月29日付けの「同月23日付け書面に対する組合の回答書」には、同月31日に作成された日本語訳が併せて提示されたことがあった。

- (9) 平成14年4月18日、13.11.29要求書に基づく第3回団交が開催された。会社は組合に対し、一律に賃上げをするのではなく、能力に応じて昇給をする旨回答するとともに、①会社は、条件を満たす職員及び講師全員に、1回限りの

昇給を申し入れること、②将来のすべての昇給検討について、組合は会社の成績・研修制度による、能力に基づいた昇給制度の受入れに同意することを、交渉内容とする団交の開催を英文の文書で提案した。(以下、この文書を「14.4.18提案」という。)また、組合が会社の経営状態について尋ねたところ、会社は、500万円の赤字であることを否定した。

同月22日、組合は会社に対し、14.4.18提案のうち、②については受け入れられないとして、昇給についての具体的提案を求める「2002年4月18日付け貴社提案への回答」と題する英文の文書を送付した。その文面には労働協約の法的有効期間は最長3年であり、3年を超える有効期間を定めた労働協約は法律により3年とみなされる旨の労働組合法第15条の規定についての記載があった。

同月24日、会社は組合に対し、14.4.18提案のうち、①については同14年4月から同15年4月の期間に対して申し入れる、②については、組合のいう同15年4月から同18年4月までの3年間の昇給検討は会社提案の昇給制度の受入れに同意することが必要である、旨英文の文書で通知した。

同月25日、組合は会社に対し、昇給額の提示なしに会社提案に同意できず、本日中に昇給額を提示するよう、英文の文書で通知した。

同日、会社は組合に対し、14.4.18提案のうち、①の具体的提案として、今回に限り、5年以上勤務している全講師等のうち過去5年間に昇給のなかった者については、査定結果や能力の如何にかかわらず一律1%の昇給を認める旨通知した。

- (10) 平成14年4月26日、13.11.29要求書に基づく第4回団交が開催された。会社は組合に対し、会社に5年以上勤務し、かつ過去5年間一度も昇給のなかった会社従業員(営業職は除く)全員に対し1%の昇給を行うことを提案した。また、会社は、組合の組合員X9(以下「X9組合員」という。)は昇給の対象ではない旨述べた。これに対し組合は、1年につき5%の昇給を3年間行った上で、会社の評価制度を導入することを提案した。

同年5月2日、組合は会社に対し、上記第4回団交の内容として、①有効期間を3年にする協定の場合は毎年5%の賃上げ、②同じく1年とする協定の場合は4%の賃上げを検討する、③X9組合員等を含む組合員全員の賃上げを要求する、等の組合提案、及び会社がこれに基づき同月14日までに新たな提案書を送付することを確認する旨の英文の「団交内容確認書」を送付した。

同月13日、会社は組合に対し、会社に5年以上勤務し、かつ過去5年間1度の昇給もなかった営業職を除く会社従業員全員に対し、基本給の1.5%相当

額の昇給を行うことを回答した(以下、この回答を「14.5.13回答」という。)

同月22日、組合は会社に対し、14.5.13回答について、①1.5%の昇給率は低すぎる、②X9組合員等を昇給対象から除外している、ことから応じられない旨回答し、同月28日に団交を開催するよう、英文の文書で求めた。

なお、会社は、X9組合員と平成9年5月17日に初めて雇用契約を結んだが、同10年4月20日、同組合員を解雇した。その後、同13年3月5日、当委員会において組合と会社との間で会社が同組合員の解雇を撤回する旨の和解が成立し、同年4月4日、同組合員は会社に復帰した。また、会社は、X9組合員の解雇を雇止め、同組合員の復帰を再雇用と認識していたため、同組合員の上記解雇から復帰までの間は、勤務実績として算定しておらず、仮に勤務実績として算定したとしても、会社が一律昇給の提案を行った同14年4月時点では、同組合員の勤務実績は5年未満となるので昇給対象外であるとしていた。

- (11) 平成14年5月28日、13.11.29要求書に基づく第5回団交が開催された。会社は組合に対し、14.5.13回答と同旨の回答を行い、X9組合員は勤務実績が5年に達しておらず、同組合員を昇給対象とすることはできない旨回答した。これに対し組合は、X9組合員を昇給対象に含んだ新たな昇給提案をするよう要求した。

同日、組合は会社に対し、①X9組合員を含む昇給案を提示すること、②1.5%より大きな賃上げをすること、などを要求するとともに、回答の締切りは同月31日午後5時とする旨の英文の「団交内容確認書」(以下「14.5.28確認書」といい、①及び②の要求を「14.5.28要求」という。)を送付した。

同月31日、組合は会社に対し、締切時間を過ぎているとして、再度英文の文書で14.5.28要求を行った。

同月31日、会社は組合に対し、実績にかかわらず一律昇給ということであれば、「5年以上勤務」という条件をはずすことはできない旨ファクシミリで回答した。

さらに、同年6月18日、会社は組合に対し、組合から誠実な提案があれば適切に対応していく旨ファクシミリで送付した。

同日、組合は会社に対し、①組合員全員の昇給を認めること、②1.5%より大きな賃上げをすることを要求し、同日午後9時30分に話し合いをするよう、英文の文書で提案したが、会社は、組合員全員を昇給対象とすることはできないが、昇給率についてはもっと話し合って考慮していく旨文書で回答した。

同月19日、組合は会社に対し、昇給率について新しい提案があるとのことなので提案の詳細を同月21日の正午までに知らせてほしい旨、英文の文書で

通知した。

同月 20 日、会社は組合に対し、昇給対象者の条件については変更できない旨通知した。

- (12) 平成 14 年 7 月から、会社は査定制度を導入した。この内容は、①評価時期は、前期が 6 月 21 日から 7 月 20 日(12 月 21 日から 6 月 20 日まで 6 か月間すべて勤務した講師が対象)、後期が 12 月 21 日から 1 月 20 日(6 月 21 日から 12 月 20 日まで 6 か月間すべて勤務した講師が対象)とする、②昇給時期は、前期が 7 月分給与(7 月末支給)から、後期が 1 月分給与からとする、③評価内容は、(i)生徒アンケートによる満足度調査 100 ポイント、(ii)講師稼働率 100 ポイント、(iii)マネージャーによる勤務査定 100 ポイント、(iv)主任講師または教務担当者による教務査定 100 ポイントとする、④昇給基準は、380 ポイント以上の場合に基本給の 2%昇給、350 ポイント以上 379 ポイント以下の場合に基本給の 1%昇給、320 ポイント以上 349 ポイント以下の場合に基本給の 0.5%昇給、319 ポイント以下の場合には昇給なしとする、というものであった。勤務査定は、「講師評価表」に基づいて行われ、教務査定は、Y2 副学院長一人により、評価項目一覧表に基づいて当該講師のグループレッスン時に、またグループレッスンのない講師についてはグループレッスンの教材を使ったモデルレッスンを行わせて、実施された。
- (13) 平成 14 年 7 月 1 日、会社は組合に対し、再検討した結果、X9 組合員は実働期間が 2 年 2 か月しか経過していないので昇給対象者には含まれない旨再度、ファクシミリで通知した。

同月 8 日、組合は会社に対し、会社が①X9 組合員を昇給対象に含めないことで、組合員全員についての団交権を認めることを怠っていること、②当初は一律昇給の資金がないとしていたにもかかわらず、その後勤続 5 年以上の全従業員を一律昇給させることを一方的に決定したこと、は誠意に欠けるとして、会社の団交態度は、労働組合法第 7 条に違反する不当労働行為であると主張し、①X9 組合員を昇給対象者にすること、②1.5%より昇給率を上げること、を要求する旨、英文の文書で通知した。

同月 10 日、会社は組合に対し、会社の回答の何が労働組合法第 7 条に違反しているのか説明するよう求めるとともに、組合員全員を昇給対象とすることはできないが、昇給率 1.5%については、対象者についての合意が得られればさらに協議していくと回答している旨ファクシミリで回答した。

同月 29 日、組合は会社に対し、会社から新しい提案がされそうにないので、再度、昇給額と新しい賃金についての協定に X9 組合員も含めることを議題と

する団交を申し入れ、団交応諾の回答は同年8月2日までとする旨、英文の文書で通知した。

同年8月5日、会社は組合に対し、同月7日に梅田校での団交開催に応じる旨文書で通知した。

同月6日、組合は会社に対し、X9組合員が会社に雇用されたのは5年以上前であることから、同組合員を昇給対象者とする提案を同月9日までに提示するよう要求し、合わせて団交を8月21日に開催するよう、英文の文書で求めた。

同月7日、会社は組合に対し、団交開催日について同意するとともに、会社回答が労働組合法第7条のどこに違反しているか説明するよう文書で求めた。

- (14) 平成14年8月21日、13.11.29要求書に基づく第6回団交が開催された。会社は、①X9組合員は5年以上勤務した講師に含めない、②賃上げは1.5%である、と回答した。

同月23日、会社は組合に対し、X9組合員は2年2か月の勤務実績しかなく、5年以上勤務しているという昇給対象者の条件を満たしていないので、同組合員を昇給対象者に含めることはできない旨、文書で回答した。

同年10月30日、組合は会社に対し、X9組合員を昇給対象者に含める提案を同年11月6日までに提示するよう英文の文書で求めた。

同年11月5日、会社は組合に対し、X9組合員を昇給対象者に含めることはできない旨、文書で回答した。

同15年1月末日、第1回査定の結果、常勤講師13名のうち1名(非組合員)が昇給した。

同年2月13日、会社はX2支部長及びX6副支部長に対し、査定の結果を書面で交付することはできないが、個別面談で説明する旨通知した。

- (15) 平成15年2月21日、組合は会社に対し、①組合員全員に10%の昇給を与えることのほか、②評価制度を明確にし、全員の評価を公開すること、③講師評価制度を廃止すること、④X2支部長及びX3組合員の冬休みに対する嫌がらせ(冬期休暇の有給休暇扱い)をやめること、などの要求(以下「15.2.21要求」という。)を行い、同月28日までに回答するとともに、同年3月3日に団交を開催するよう記載した「団交申し入れ書および要求書」(以下「15.2.21要求書」という。)を提出した。なお、上記①の要求事項は13.11.29要求と同じ文言であった。

同月28日、組合は会社に対し、15.2.21要求に対する回答がまだないので今日の午後9時半までに回答するよう英文の文書で求めた。

同日、会社は組合に対し、同年3月7日に団交を開催すること及び団交時に15.2.21要求書に基づく回答を行うことを、文書で通知した。

- (16) 平成15年3月7日、15.2.21要求書に基づく第1回団交(以下「15.3.7団交」という。)が開催された。会社は、①賃上げについては、14.5.13回答と同じであり、X9組合員を昇給対象者に含めることはできない、②評価制度の説明及び廃止並びに組合員の評価の公開には応じられない、③X2支部長の同年2月分給与からの減額分の支払には応じられない、旨述べた。また、会社は組合に対し、経営状態が厳しい旨述べたが、組合がその根拠を資料等で示すよう求めたところ、会社はその必要はない旨答えた。

同月13日、組合は会社に対し、会社が①評価制度に係る稼働率の計算方法についての説明及び団交に出席した組合員の評価結果の開示を拒否したこと、②財務状況が厳しいと述べるだけで、詳細な説明や資料の提示をしなかったこと、③X2支部長の同年2月分給与からの減額分の支払を拒否したこと、などに抗議するとともに、同月18日の団交時に昇給に対する適切な提案を求める旨、英文の文書で要求した。

同月18日、会社は組合に対し、会社は①評価制度に係る評価項目4点については既に文書で通知している、②組合員の評価結果については個別に質問を受ける旨回答している、③リストラや賃金カットなど雇用者の権利を奪うような措置をとっていないので、経営内容を公開する必要はない、④X2支部長の同年2月分給与からの減給は賃金カットではなく欠勤分の控除である旨何度も説明している旨、文書で回答した。

- (17) 平成15年3月18日、15.2.21要求書に基づく第2回団交(以下「15.3.18団交」という。)が開催され、会社は、15.3.7団交時と同旨の回答を行った。

同月27日、組合は会社に対し、会社が①賃上げ要求に対して内容ある回答を提示しない、②組合の昇給要求の代替案として会社が導入した昇給制度により昇給した組合員はいなかったことから、この制度は明らかに不公平であり、またこの制度に関する情報も一切開示していない、ことなどを理由として、同日以降ストに突入することを通告し、組合の賃上げ要求に対して書面による具体的な数値による回答を至急行うよう要求する旨の「抗議文及び闘争宣言」を、内容証明郵便で送付した。

同月31日、組合は会社に対し、①組合の会社に対する同月27日付け「抗議文及び闘争宣言」に対する回答がない、②会社がストに備えて代理の講師を校に待機させる手配をしていることは、争議解決の意思がないことを明白に示している、ことなどに抗議し、部分ストを行う旨、英文の文書で通告した。

(18) 平成 15 年 4 月 1 日、会社は組合に対し、「昇給について」と題する文書を送付した。その内容は、①クラス人数によりクラスごとに 100 円から 500 円までの範囲で時給をアップし、フルタイム(講師)の場合は手当としてこれを支給する、②レベルチェック、モデルレッスンでの成功報酬 1 件につき 1,000 円支給する、③3 か月ごとに校別利益配分を行う、④6 か月ごとに 0.5%から 2%の定期昇給システムを導入する、⑤5 年以上の勤務で上記①ないし④以外の昇給がなかったものには長期勤続功労として、5 年ごとに個別に 1%から 3%の定期昇給を認める、⑥14 年 3 月から 15 年 2 月までの上記①ないし③の手当合計は、X2 支部長が 31,800 円、X6 副支部長が 23,800 円、X3 組合員が 4,100 円であり、X2 支部長と X6 副支部長はそれぞれ年間約 1%の昇給、X3 組合員は年間 0.2%の昇給になっている、というものであった(以下、この提案を「15.4.1 提案」という。)

同月 2 日、組合は会社に対し、(i)15.4.1 提案の①ないし③については昇給に当たらず、(ii)同提案の④については評価制度を不公平なものとして既に拒否している、(iii)同提案の⑤については年に 0.2%の昇給を保証されたに過ぎず、この数値はきわめて低い上、組合員全員を含まない、ことから 15.4.1 提案を拒否する旨、英文の文書で通知した。

同月 18 日、会社は組合に対し、同月 28 日に梅田校で昇給について団交を開催するよう文書で申し入れた。

これに対し、同月 21 日、組合は会社に対し、15.4.1 提案は全く話にならないもので既に拒否しており、会社から具体的かつ正当な提案がされなければ団交を開催する意味はないとして、会社の団交申入れを英文の文書で拒否した。

同日、会社は組合に対し、書面での提示は誤解を招く恐れがあるので、昇給の件については団交の場で会社見解と今後の方針を説明する予定であったが、組合が団交を希望すればいつでも話し合いを進めていきたい旨、英文の文書で通知した。

同月 22 日、組合は会社に対し、なぜ会社が文書提案をしないのか理解できないが、本日会社の提案を梅田校で聞きたい旨回答し、同日、X2 支部長、X6 副部長と Y1 学院長、Y2 副学院長が昇給について話し合い、会社は組合に対し、同月末から、5 年以上の勤務者で 5 年以上昇給がない従業員に対し、一律 2%の昇給を実施することを通知した。

同月末、X2 支部長、X6 副支部長、X3 組合員は 2%の昇給を受けたが、X9 組合員は昇給しなかった。

(19) 平成 15 年 5 月 29 日、組合は会社に対し、①組合員全員に 10%の昇給を与

えることのほか、②評価制度を明確にし、全員の評価を公開すること、③講師評価制度を廃止すること、④X2 支部長の同年 2 月分給与からの減給分を支払うこと、などを要求(以下「15.5.29 要求」という。)し、同月 30 日までに回答するよう求めるとともに、同年 6 月 2 日に団交を開催するよう記載した、「団交申し入れ書および要求書」(以下「15.5.29 要求書」という。)を提出した。

なお、上記①の要求事項は、13.11.29 要求と同じ文言であった。

(20) 平成 15 年 6 月 6 日、15.5.29 要求書に基づく第 1 回団交(以下「15.6.6 団交」という。)が開催された。会社は、組合員の休憩時間に関する要求を一部受け入れたものの、評価制度があるとして、これ以上の一律の賃上げは行わない旨回答し、会社の経営状態については「良くもあり、悪くもある」旨述べた。

(21) 平成 15 年 7 月 2 日、難波校において、X4 組合員は、Y2 副学院長が教務査定を行うために「Expression I」(午後 6 時から 6 時 55 分)の授業中の教室に入ったところ、同組合員はその場でスト通告書に午後 6 時 12 分から同 55 分までと記入して、同副学院長に提出しストを実施したため、同副学院長は教務査定をすることができなかった。

また、同日、難波校において、X9 組合員は、Y2 副学院長が教務査定のために教室に入ったところ、同組合員はその場でスト通告書に午後 7 時から同 8 時までと記入して、同副学院長に提出しストを実施したため同副学院長は教務査定をすることができなかった。

また、同月 5 日、X3 組合員は、Y2 副学院長の教務査定中にストを実施したため、同副学院長は査定を行うことができなかった。

(22) 平成 15 年 7 月 28 日、組合は当委員会に対し、組合員全員に 10%の賃上げを行うことについて、あっせんを申請したが、同年 8 月 5 日、会社は、これからも団交を通じて組合と話し合いをしていきたいとの理由で同あっせん申請を辞退した。

(23) 平成 15 年 7 月 30 日、会社は査定制度の内容を変更した。変更内容は、①評価時期は、前期 1 月から 6 月、後期 7 月から 12 月とする、②昇給時期は、前期は 7 月分給与から、後期は 1 月分給与からとする、③評価内容は、(i)生徒アンケートによる満足度調査 100 ポイント(ウエイト 3)、(ii)講師稼働率 100 ポイント(ウエイト 0.5)、(iii)マネージャーによる勤務査定 100 ポイント(ウエイト 3)、(iv)主任講師または教務担当者による教務査定 100 ポイント(ウエイト 3)、(v)1 ポイント(査定制度における単位である「ポイント」とは異なり、会社が生徒に購入させるもので、授業を受けるたびに消化されていくものを指す)当たりの講師費 100 ポイント(ウエイト 0.5)④昇給基準は、940 ポイン

ト以上の場合に基本給の2%昇給、890ポイント以上939ポイント以下の場合に基本給の1.5%昇給、840ポイント以上889ポイント以下の場合に基本給の1%昇給、790ポイント以上839ポイント以下の場合に基本給の0.5%昇給、790ポイント未満の場合には昇給なし、というものであった。

また、会社は、第2回査定を行うにあたり、ストに参加した組合員に対する配慮として、①講師稼働率及び1ポイント当りの講師費については、ストを頻繁に行う前の数値を基に算出する、②教務査定については、同査定を拒否した場合でも査定対象者の最低点を与える、という措置を講じた。

同月31日、変更後の査定制度による第2回査定の結果、基本給が上がった常勤講師は3名(いずれも非組合員)であった。また、基本給が上がらなかった常勤講師は8名(うち非組合員3名)であった。

なお、16年1月末日、第2回査定と同基準で第3回査定が行われた結果、基本給が上がった常勤講師は4名で、うち組合員はX9組合員1名であった。また、基本給が上がらなかった常勤講師は7名(うち非組合員3名)であった。

- (24) 平成15年10月6日、組合は会社に対し、①組合員全員に10%の昇給を与えること、②組合員全員の評価及びその根拠を公開すること、③講師評価制度を廃止すること、④X2支部長の同年2月分及び8月分給与からの減額分の支払、などを要求(以下「15.10.6要求」という。)し、同月8日までに回答するよう求めるとともに、同月10日に団交を開催するよう記載した、「団交申し入れ書および要求書」(以下「15.10.6要求書」という。)を提出した。

なお、上記①の要求事項は、13.11.29要求と同じ文言であった。

- (25) 平成15年10月10日、15.10.6要求書に基づく第1回団交(以下「15.10.10団交」という。)が開催された。会社は組合に対し、15.10.6要求にはいずれも応じられない旨回答した。また、組合は会社に対し、X9組合員を昇給対象者に含めるよう求めたが、会社は拒否した。

同年12月24日、組合は当委員会に対し、①会社の団交態度は不誠実であり、②会社の組合員等に対する発言は組合脱退工作である、などとして、①13.11.29要求書記載の賃上げ要求と同旨の15.2.21要求書、15.5.29要求書及び15.10.6要求書記載の賃上げ要求に関する誠実団交、②組合員等に対する脱退工作の禁止、などを求めて本件申立てを行った。

### 3 グループレッスンの担当替えについて

#### (1) グループレッスン等の内容について

会社の英語講師の業務内容には、グループレッスン、プライベートレッスンといった生徒に英語の授業を行うことのほか、宿題のチェック、生徒にどうい

うコースを受ければよいかをアドバイスするコースガイダンス、テープ等の教材作りなどがあり、すべて会社が決定の上、講師に指示していた。このうち、グループレッソンは、1授業につき55分間、複数の生徒に対して英会話の授業を行うもので、英語講師の主要な業務の一つである。また、平成12年以降、会社は、1授業のグループレッソンで6名以上の生徒を教えた場合、1授業当たり5名を超えた生徒1名につき100円のグループレッソン手当を支給するようになった。

(2) X6 副支部長について

ア X6 副支部長のグループレッソンの状況は、平成15年3月10日(月)から同月15日(土)までを例にとると、次のとおりであり、後記ウのとおりグループレッソンの担当を替えられるまで、概ねこの授業数で推移した。

同月10日	午後6時30分から午後7時25分	「Error Detection」
	午後7時30分から午後8時25分	「Expression I」
同月11日	午後6時30分から午後7時25分	「TOEFL Writing」
	午後7時30分から午後8時25分	「QRD II」
同月12日	午後0時30分から午後1時25分	「QRD II」
	午後1時30分から午後2時25分	「Speak Out II」
	午後3時00分から午後3時55分	「QRD I」
	午後4時00分から午後4時55分	「基礎文法」
同月15日	午後1時00分から午後1時55分	「Step×Step III」
	午後2時00分から午後2時55分	「Pre-TOEIC Listening」
	午後6時30分から午後7時25分	「QRD II」
	午後8時30分から午後9時25分	「Pre TOEIC Listening」

イ 平成15年3月31日(月)から同年5月21日(水)までのX6 副支部長のグループレッソン中のスト実施状況は、別紙1のとおりであった。

なお、会社は、組合員が10分以上ストを行った授業の生徒に対し、振替授業を保障していた。

また、組合は会社に対し、同年4月2日に通告して行った同月9日のストを除き、X6 副支部長のスト実施の当日にスト通告書を交付しており、1授業(55分)すべてについてのスト通告が授業直前の場合、会社は代行の講師を依頼できず、当該授業が休講となったことも多かった。

ウ 上記ストによる生徒の苦情及び会社の対応は次のとおりである。

(ア) X6 副支部長は、平成15年3月31日から同人が担当する「Error Detection」(月曜日午後6時30分から7時25分)の授業において5回ス

トを行ったが、同年4月28日には、20分間ストを行ったため、同授業を受講する生徒から会社に対し、「会社の対応はどうなっているのか」、「もうこんな先生には習いたくない」などという苦情が寄せられた。

会社は、5月12日から、同授業の担当を非組合員の講師に変更した。

- (イ) X6副支部長は、平成15年3月31日より同人が担当する「Expression I」(月曜日午後7時30分から8時25分)の授業において6回ストを行ったが、同授業を受講する生徒から、「ストをするかもしれない先生にクラスを担当させるのはおかしい」などという苦情が会社に寄せられた。

会社は、5月12日より、同授業の担当を非組合員の講師に変更した。

- (ウ) X6副支部長は、平成15年4月5日、同月26日に同人が担当する「TOEFL文法」(土曜日午後4時から4時55分)の授業においてストを行ったが、同授業を受講する生徒から会社に対し、「忙しい中を通学しているのに授業をボイコットされるのは耐えられない。講師を変更してほしい」という苦情が寄せられた。

会社は、4月26日から、同授業の担当を非組合員の講師に変更した。

なお、同授業を受講していた6名の生徒のうち、1名は、X6副支部長の授業を希望したため、会社はそのまま同副支部長に授業を担当させた。

- (エ) 平成15年4月5日、X6副支部長が担当する「Step×Step」(土曜日午後1時から1時55分)の授業を受講する生徒から会社に対し、「ストのため」という理由で講師の変更を求める旨の「変更届」が提出された。

会社は、5月10日から、同授業の担当を非組合員の講師に変更した。

- (オ) 平成15年4月26日、X6副支部長が担当する「Pre TOEIC Listening」(土曜日午後2時から2時55分)を受講する生徒4名から会社に対し、「ストで時間がとられる為」、「ストによる時間の短縮」、「通える時間が限られているので、時間どおり授業を受けたいため」、「ストのため」という理由で講師の変更を求める旨の「変更届」が提出された。

会社は、同年5月17日から同授業の担当を非組合員の講師に変更した。

- (カ) 平成15年5月12日、X6副支部長が担当する「TOEFL Writing」(火曜日午後6時30分から7時25分)の授業を受講する生徒から会社に対し、「ストで困る為」という理由で講師の変更を求める旨の「変更届」が提出された。また、同年4月に同支部長がストを実施したため、この授業を受講していた6名の生徒のうち1名が同授業をキャンセルした。

会社は、同月13日から同授業の担当を非組合員の講師に変更した。

- (キ) 平成15年5月14日、X6副支部長が担当する「QRD II」(火曜日午後7

時から8時25分)の授業を受講する生徒から会社に対し、「ストでいや」という理由で講師の変更を求める旨の「変更届」が提出された。この日の前後に、同授業を受講していた4名の生徒のうち2名が同授業をキャンセルした。

会社は、5月13日から同授業の担当を非組合員の講師に変更した。

(ク) 上記(ア)ないし(キ)以外にも、X6副支部長のストに対する苦情はあったが、同副支部長が担当していた「QRD I」(水曜日午後3時から3時55分)、「基礎文法」(水曜日午後4時から4時55分)、「Pre TOEIC Listening」(金曜日午後8時30分から9時25分)の授業は、講師の変更が行われず、同授業は終了した。

(3) X4組合員について

ア X4組合員の平成15年5月から同年12月までのグループレッスンの状況は、次のとおりであり、後記ウのとおりグループレッスンの担当を替えられるまで、概ねこの授業数で推移した。

月曜日	午後6時30分から午後7時25分	「News Paper Reading A」
	午後7時30分から午後8時25分	「Expression III」
	午後8時30分から午後9時25分	「Say What You Want」
火曜日	午後6時00分から午後6時55分	「Get It Right」
	午後7時00分から午後7時55分	「Expression I」
	午後8時00分から午後8時55分	「Say What You Want」
水曜日	午後7時00分から午後7時55分	「QRD II」
	午後8時00分から午後8時55分	「Expression III」
木曜日	午前7時15分から午前8時10分	「News Paper Reading A」
	午後7時00分から午後7時55分	「Interact」
	午後8時00分から午後8時55分	「QRD I」
土曜日	午後0時00分から午後0時55分	「Current English」

イ 平成15年5月24日(土)から同年12月10日(水)までのX4組合員のグループレッスン中のスト実施状況は、別紙2のとおりであった。

なお、組合は会社に対し、同年7月29日、9月16日及び9月30日を除き、X4組合員のスト実施の当日にスト通告書を交付しており、1授業(55分)すべてについてのスト通告が授業直前の場合、会社は代行の講師を依頼できず、当該授業が休講となったことも多かった。

ウ 上記ストによる生徒の苦情及び会社の対応は次のとおりである。

(ア) 平成15年5月24日、X4組合員は、同人が担当する「Current English」

(土曜日正午から午後0時55分)の授業のうち10分間ストを行ったため、同授業を受講する生徒から会社に対し、「ストで授業がないと困る」、「ストをする先生は困る」と口頭での苦情があった。

会社は、同月31日から同授業を非組合員の講師に変更したところ、生徒から「この先生でOK」、「この先生の方がいいので」などという理由で講師の変更を求める旨の「変更届」が提出された。

- (イ) 平成15年5月26日、X4組合員は、同人が担当する「News Paper Reading A」(月曜日午後6時30分から7時25分)の授業のうち5分間ストを行ったため、同授業を受講する6名の生徒のうち3名から会社に対し、苦情があった。

会社は、苦情があった3名については同授業の担当を非組合員の講師に変更した。残りの3名については、引き続きX4組合員が授業を担当して同授業は終了した。

- (ウ) 平成15年5月26日、X4組合員は、同人が担当する「Say What You Want」(月曜日午後8時30分から9時25分)の授業のうち5分間ストを行ったため、同授業を受講する生徒から会社に対し、「初めてのレッスン日にストだったので今後もストが続くようなら迷惑なので変更してもらいたい」と口頭で苦情があった。

会社は、同年6月9日より同授業の担当を非組合員の講師に変更した。

- (エ) 平成15年5月29日、X4組合員が担当する「News Paper Reading A」(木曜日午前7時15分から8時10分)の授業を受講する生徒から、「クラス実施が不安定なため安定的にクラスが行われる日程に変更、調整願います」という理由で講師の変更を求める旨の「変更届」が提出された。

また、同月29日のスト後、同授業を受講する生徒から会社に対し、「ストで早朝にまでレッスンがないのは困る」、「授業をボイコットするような先生は困る」などと苦情が寄せられた。さらに、午前6時過ぎに早朝レッスンのために家を出た生徒は会社に対し、「どんな先生を雇っているのか。会社の責任はどうとるのか。土下座しろ。変更依頼など必要ない。やる気のない講師なら代えて当たり前だ」と強い苦情を述べた。

会社は、強い苦情を述べた生徒1名については同授業を金曜日の早朝に変更し、担当を非組合員の講師に変更した。

- (オ) 平成15年6月2日、X4組合員が担当する「Expression III」(月曜日午後7時30分から8時25分)を受講する生徒から会社に対し、「ストで授業に支障」という理由で講師の変更を求める旨の「変更届」が提出され

た。同日、「(非組合員である)別の先生の方が授業自体充実している」という理由で、同授業の講師の変更を求める旨の「変更届」が提出された。

会社は、同月 9 日より同授業の担当を非組合員の講師に変更した。

なお、同月 14 日、上記生徒とは別の生徒からも「スト回避のため」という理由で、同授業の講師の変更を求める旨の「変更届」が提出された。

- (カ) 平成 15 年 6 月 12 日及び同月 19 日、X4 組合員は、同人が担当する「Interact」(木曜日午後 7 時から 7 時 55 分)及び「QRD I」(木曜日午後 8 時から 8 時 55 分)の授業全体のストを行ったが、会社は、2 日間とも代行の講師を確保した。

その後、これら 2 つの授業を受講する生徒から会社に対し、「X4 講師がストで抜けるなら他の先生でいいので、ころころ講師が変わらないようにしてほしい」と口頭で苦情が寄せられた。

会社は、同月 26 日より上記 2 つの授業の担当を非組合員の講師に変更した。

- (キ) 平成 15 年 9 月 9 日、天王寺校において X4 組合員が担当する「Say What You Want」(火曜日午後 8 時から 8 時 55 分)の授業を受講する生徒 3 名から会社に対し、「ストのため」という理由で講師の変更を求める旨の「変更届」が提出された。

X4 組合員は、同月 16 日及び同月 30 日にもストを行ったが、同授業の生徒から、「こんないい加減なことは許し難い」、「他のクラスでもストがあったが信じられない。なぜこんな講師を雇っておくのか」といった苦情が会社に寄せられた。

会社は、同年 10 月 7 日より同授業の担当を非組合員の講師に変更した。

- (ク) 平成 15 年 9 月 16 日及び同月 30 日、天王寺校において X4 組合員は、同人が担当する「Expression I」(火曜日午後 7 時から 7 時 55 分)の授業全体でストを行った。この時、組合は、いずれもスト通告を事前に行ったので、会社は、代行の講師を確保できた。

その後、同授業を受講する生徒から会社に対し、「ストにより講師が毎週変わるようでは授業が安定しない」などと口頭で苦情が寄せられた。

会社は、同年 10 月 7 日より同授業の担当を非組合員の講師に変更した。

- (ケ) 平成 15 年 12 月 3 日及び同月 10 日、X4 組合員は、同人が担当する「QRD II」(水曜日午後 7 時から 7 時 55 分)の授業全体でストを行ったが、同授業を受講する生徒から会社に対し、「ストのために授業がないのはおかしい。時間の無駄なので、会社はちゃんと教えられる講師を用意すべさだ」

と口頭での苦情があった。

また、同月 10 日、X4 組合員が担当する「QRD II」の授業を受講する生徒から会社に対し、「ストが多く授業を受けられないため」という理由で講師の変更を求める旨の「変更届」が提出された。

会社は、同月 17 日より同授業の担当を非組合員の講師に変更した。

- (コ) 平成 15 年 12 月 10 日、X4 組合員が担当する「Expression III」(水曜日午後 8 時から 8 時 55 分)の授業を受講する生徒から会社に対し、「ストでレッスンができない為」という理由で講師の変更を求める旨の「変更届」が提出され、同月 13 日及び同月 15 日、同授業を受講するそれぞれ別の生徒からも、「ストの為」、「スト」という理由で講師の変更を求める旨の「変更届」が提出された。

会社は、同月 17 日より同授業の担当を非組合員の講師に変更した。

- (サ) 天王寺校において X4 組合員が担当していた「Get It Right」(火曜日午後 6 時から 6 時 55 分)の授業は、講師の変更が行われぬまま、同 15 年 9 月 2 日で終了した。

(4) X2 支部長について

ア 平成 15 年 3 月 31 日(月)から同年 4 月 24 日(木)までの X2 支部長の担当グループレッスンは、次のとおりであり、後記ウのとおりグループレッスンの担当を替えられるまで、概ねこの授業数で推移していた。

火曜日	午後 6 時 30 分から午後 7 時 25 分	「Expression II」	(4 月 1 日終了)
	午後 6 時 30 分から午後 7 時 25 分	「Expression I」	(4 月 8 日開講)
	午後 7 時 30 分から午後 8 時 25 分	「7Verbs Mystery」	
水曜日	午後 6 時 30 分から午後 7 時 25 分	「QRD」	
	午後 8 時 30 分から午後 9 時 25 分	「7Verbs Mystery」	(4 月 2 日終了)
	午後 8 時 30 分から午後 9 時 25 分	「Time Reading」	(4 月 16 日より開講)
木曜日	午後 4 時 30 分から午後 5 時 25 分	「Let's Talk」	
	午後 6 時 30 分から午後 7 時 25 分	「Let's Talk」	
	午後 7 時 30 分から午後 8 時 25 分	「Expression III」	(4 月 17 日より開講)
	午後 8 時 30 分から午後 9 時 25 分	「Pre Discussion」	

(4月17日より開講)

イ 平成15年3月31日から同年5月31日までのX2支部長のグループプレッスン中のスト実施状況は、別紙3のとおりであった。

なお、組合は会社に対し、いずれのストについてもX2支部長のスト実施の当日にスト通告書を交付しており、1授業(55分)すべてについてのスト通告が授業直前の場合、会社は代行の講師を依頼できず、当該授業が休講となったことも多かった。

ウ X2支部長の上記イのストに伴い、同支部長の授業を受講する生徒から会社に対し苦情が寄せられるようになった。

平成15年4月22日、同支部長が火曜日に担当する1つの授業全体でストが行われ、また、同月23日及び同月24日は終日ストが行われたが、これに対し、同支部長の授業を受講していた生徒から会社に対し強い抗議が寄せられた。

会社は、X2支部長の担当授業について、同年5月6日から火曜日の授業を、同年4月30日から水曜日の授業を、同年5月1日から木曜日の授業を、それぞれ非組合員の講師に変更した。

#### 4 グループプレッスン担当替え後の組合員の勤務について

- (1) X2支部長、X6副支部長、X4組合員等組合の組合員は、授業を担当していない時間帯に、テープ録音されたリスニング教材のMDへの吹替録音などの作業を指示され、平成15年5月26日以降、土曜日を中心として、梅田校がある大阪駅前第4ビルの23階にある窓のない一室(以下「フリールーム」という。)で作業を行うようになった。また、会社から上記録音作業を命じられたのは組合員のみであった。

なお、同年9月以降の上記作業については、土曜日で教室の空きがない場合のみ、フリールームが割り当てられていた。

- (2) 会社のフリールームは、梅田校のフロアと同じフロアの廊下を挟んだ向かい側に位置し、入口は一つでトイレに隣接しており、平成15年5月以前は申立外会社が事務所として賃借していたが、同月下旬頃、申立外会社が賃貸借契約を解除した後、会社が賃借するようになり、同年8月まで試用期間とされていたため、改装工事をせず、講師の待機室などに使用していた。

同年8月、会社は賃貸人と正式にフリールームの賃貸借契約を結び、同月21日以降は、フリールーム内に間仕切りを設けて、会社の社長室及び物品等の倉庫を作ったほか、空スペースにも物品等を置いた。また、同社長室及び倉庫の入口はフリールーム内に設置され、会社がフリールームの賃貸人から供与され

た図面には、フリールーム全体で空調冷暖房の吹出口が2か所記載されている。

- (3) 平成15年5月27日、組合は会社に対し、会社が①同月26日、X2支部長をフリールームに入れ、室温約30度の中で作業をさせたことは、支部のリーダーに対する嫌がらせであり、他の組合員から隔離しようとするものである、②故意にX2支部長からレッスンを取り上げ、パートタイムの講師に割り当てたのは、労働組合法第7条の不利益取扱いに当たる、などとしてこれに抗議し、①組合員のレッスン数を元に戻すこと、②X2支部長を通常の職場で働けるようにすること、を英文の文書で要求した。

同日、会社は組合に対し、X2支部長の件については、①会社は同支部長に授業が入っていない時間に、リスニング教材のテープからMDへの吹替録音をさせているだけで、組合員への嫌がらせではない、②雑音のない部屋でないといけないので、たまたま空いていた部屋を借り受けた、③同支部長が作業を行っている場所は、空調もあり広いので悪い環境ではない、④リスニング教材開発も立派な講師の仕事である、などと文書で回答した。

同月29日、組合は会社に対し、①フリールームには、基本的に空調はなく、あるのは換気設備のみであり、室温は30度前後であった、②会社はストを指揮したX2支部長を罰し、同僚から隔離しようとしたことは明白である、などとして、会社の回答を拒否する旨、英文の文書で回答した。

同月31日、会社はX6副支部長に対し、フリールームで作業をするよう指示した。

- (4) 平成15年7月3日、組合は会社に対し、同日付け「度重なる不当労働行為への警告書」で、①ストをする可能性のある組合員をグループレッスンの担当から外したことは同10年当ても違法と認定されているので、当該組合員を同担当に戻し、減給分を補償すること、②組合員を誹謗する文書を配布したことを謝罪し、同文書を回収すること、③同年5月26日以降組合員に限定して窓がなく机等もほとんどない部屋に隔離するのをやめること、④年末年始の休暇を有給休暇扱いとしないこと、を求めた。

同月9日、会社は組合に対し、①生徒には、講師を選ぶ自由があり、ストによるクレームのないクラスの講師は変更していない、②組合員や組合活動を誹謗する言動はない、③録音作業は雑音のない部屋でもらっている、④不当にカウントした年次有給休暇があるなら明確にしてほしい旨、文書で通知した。

##### 5 生徒に対する文書配付について

- (1) 平成15年4月5日、梅田校において、会社は、組合員がストのため教室を退出した後、同教室内の生徒に対し、「お詫びとお知らせ」と題する文書を配った。

同文書の内容は、次のとおりであった。

「この度は、当学院の講師によるストライキのため授業を中断してしまうことになり、大変ご迷惑をおかけいたしました。申し訳ございません。梅田校専任の内、4名の講師がゼネラルユニオンという組合に加盟しており、春闘と言う名のもとに一律ベースアップの交渉をしていたのですが、単に勤続年数が長いから、もしくは組合員だからという理由での昇給を認めることはできません。当学院では、講師は平等に6ヵ月毎の講師評価により昇給の決定をしています。講師という立場を理解し、会社の規則に従ってもらえるよう話し合いを続けておりますが、今回のような実力行使になり、生徒の皆様方にご迷惑をおかけした事を深くお詫びいたします。組合員の4名以外の外国人もしくは日本人講師においては、本来の職責に対して責任を持って取り組み、より学習効果を上げるために日々努力をしております。上記4名に対しては、このような実力行使をするからといって、何の根拠もなく要求に応じていくわけにはいかないと断言するのが実情です。ただ、理由はどうであれ、このような問題で生徒の皆様にご迷惑をかけることは、できるだけ避けていかねばならないと思っております。授業がストライキにかかったクラスについては、別途希望をお伺いして4人以外の講師のクラスへの変更、もしくは振り替えをさせていただきますのでスタッフまでお申出下さい。なお、ご希望がございましたら、詳細に関して個別にご説明させていただきます。ご迷惑をおかけして大変申し訳ございませんが、問題解決に向けて今後もいっそうの努力をしていきますので、よろしくご理解ご協力をお願い致します」

- (2) 平成15年5月24日、梅田校において、会社は、組合員がストのため教室を退出した後、同教室内の生徒に対し「お詫びとお知らせ」と題する文書を配った。同文書の内容は、次のとおりであった。

「この度は当学院の講師によるストライキのため授業を中断してしまうことになり、大変ご迷惑をおかけいたしました。本当に申し訳ありません。春闘という名のもとに当学院の4名の講師がストライキを始めたのですが、すでに昇給も実施された現在でもまだストライキを続けています。講師として担当の生徒の方々への責任、講師という職業の自覚に欠ける行為であることはもちろんですが、何よりも彼らのような講師を雇用してしまったことは会社としての責任ですので、彼らの個人的な問題で生徒の皆様にご迷惑をかけることは、できるだけさけていかねばならないと思っております。彼ら以外の外国人もしくは日本人講師(梅田校在籍22名)においては本来の職責に対して責任を持って取り組み、より学習効果を上げるために日々努力をして下さっています。授業が

ストライキにかかったクラスについては、別途希望をお伺いして講師の変更、クラスの変更、もしくは振替での対応もさせていただきますのでスタッフまでお申し出下さい。尚、ご希望があれば詳細に関して個別に説明させていただきます。ご迷惑をおかけして大変申し訳ありませんが、問題解決に向けて今後もいっそうの努力をしていきますので、よろしくご理解ご協力お願い致します」

(3) 平成 15 年 5 月から 6 月までに、天王寺校において、会社は、組合員がストのため教室を退出した後、その都度同教室内の生徒に対し「お詫びとお知らせ」と題する文書を配った。同文書は、当該校に在籍する組合員講師数、全講師数及び当該校名を除き、上記(2)の文書とほぼ同内容であった。

(4) 平成 15 年 9 月 10 日、難波校において X4 組合員と X9 組合員がストを行った際、会社は、両組合員がストのため教室を退出した後、同教室内の生徒に対し「お詫びとお知らせ」と題する文書を配った。同文書は、当該校に在籍する組合員講師数及び当該校名を除き、上記(1)の文書とほぼ同内容であった。

## 6 組合員の冬期休暇等について

### (1) 冬期休暇及び有給休暇の取扱いについて

ア 平成 2 年頃、会社の外国人講師に対する有給休暇については、国で定められた祝日のほか、12 月下旬から 1 月上旬の 2 週間を冬期休暇として認める旨個別に労働契約書に記載されており、X3 組合員及び X2 支部長の労働契約書にもその旨記載されていた。

イ 平成 6 年 11 月 24 日、組合と会社との間で、会社は①組合員の労働条件の変更については、事前に組合の同意、承認の上実施する、②法律に基づいて年次有給休暇を付与する、ことなどを明記した協定書(以下「6. 11. 24 協定書」という。)が締結された。

ウ 平成 9 年 9 月 9 日、組合は会社に対し、有給休暇を取得するための明確な手順を作成し実施することなどを要求した。これを受けて会社は、同年 10 月頃、有給休暇等を取得するための休暇申請書の様式を定め、組合に対し、年末年始の 2 週間の休暇も 40 日(1 年当たり 20 日)の有給休暇から消化していくよう伝えた。

### (2) X3 組合員の労働契約について

ア 昭和 63 年 7 月 6 日、X3 組合員と会社との間で、①契約期間は 1988 年 7 月 21 日から 1989 年 7 月 20 日まで、②(年次)有給休暇(契約書にはすべて「Paidholidays(yearly)」と記載されており、以下、これを「年次有給休暇」という。)は、国で定められた祝日(12 日)及び会社の 2 週間の休暇(冬期)、③基本給は月額 220,000 円、などと記載された常勤労働契約が結ばれた。

イ 平成元年7月21日、X3組合員と会社との間で、①契約期間は1989年7月21日から1990年1月20日まで、②年次有給休暇は、国で定められた祝日(12日)及び会社の冬期2週間の休暇、③基本給は月額262,500円、などと記載された常勤労働契約が結ばれた。

ウ 平成2年1月19日、X3組合員と会社との間で、①契約期間は1990年1月21日から1990年7月20日まで、②年次有給休暇は、国で定められた祝日(12日)及び会社の冬期2週間の休暇、③基本給は月額270,000円、などと記載された常勤労働契約が結ばれた。

エ 平成2年7月20日、X3組合員と会社との間で、①契約期間は1990年7月21日から1991年7月20日まで、②年次有給休暇は、国で定められた祝日(12日)及び会社の冬期2週間の休暇、③基本給は月額293,000円、などと記載された常勤労働契約が結ばれた。

オ 平成3年7月20日、X3組合員と会社との間で、①契約期間は1991年7月21日から1992年7月20日まで、②年次有給休暇は、国で定められた祝日(14日)及び会社の冬期2週間の休暇、③基本給は月額317,650円、などと記載された常勤労働契約が結ばれた。

カ 平成4年11月8日、X3組合員と会社との間で、①契約期間は1992年7月21日から1993年1月20日まで、②年次有給休暇は、国で定められた祝日及び会社の冬期2週間の休暇、③基本給は月額337,530円、などと記載された常勤労働契約が結ばれた。

キ 平成6年9月2日、X3組合員と会社との間で①契約期間は1994年8月21日から1995年8月20日まで、②年次有給休暇は、国で定められた祝日及び会社の冬期2週間の休暇、③基本給は月額227,830円、などと記載された常勤労働契約が結ばれた。

なお、これ以後、X3組合員と会社との間で書面による労働契約は結ばれていない。

(3) X2支部長の労働契約について

ア 平成2年2月8日、X2支部長と会社との間で、①契約期間は1990年3月21日から1991年3月20日まで、②年次有給休暇は、12日間の国で定められた祝日及び会社の冬期2週間の休暇、③基本給は月額250,000円、などと記載された常勤労働契約が結ばれた。

イ 平成5年4月8日、X2支部長と会社との間で、①契約期間は1993年3月21日から1994年3月20日まで、②年次有給休暇は、国で定められた祝日及び会社の冬期2週間の休暇、③基本給は月額270,375円、などと記載された

常勤労働契約が結ばれた。

ウ 平成6年3月21日、X2支部長と会社との間で、①契約期間は1994年3月21日から1995年3月20日まで、②年次有給休暇は、国で定められた祝日及び会社の冬期2週間の休暇、③基本給は月額270,375円、などと記載された常勤労働契約が結ばれた。

エ 平成7年1月7日、X2支部長と会社との間で、①契約期間は1995年1月21日から1996年1月20日まで、②休日(契約書にはすべて「Holidays」と記載されており、以下、これを「休日」という。)は、会社の冬期1週間の休暇、③有給休暇は1年後に与えられる、④基本給は月額270,375円、などと記載された常勤労働契約が結ばれた。

なお、X2支部長は、契約書における休暇についての記載内容が前年と異なることについて抗議等は行わなかった。

オ 平成8年1月8日、X2支部長と会社との間で、①契約期間は1996年1月21日から1997年1月20日まで、②休日は、国で定められた祝日及び会社により割り当てられる休日、③基本給は月額270,350円、などと記載された常勤労働契約が結ばれた。

カ 平成9年1月21日、X2支部長と会社との間で、①契約期間は1997年1月21日から1998年1月20日まで、②休日は、国で定められた祝日及び会社により割り当てられる休日、③基本給は月額275,375円、などと記載された常勤労働契約が結ばれた。

同年6月30日、X2支部長は組合に加入した。

キ 平成10年2月13日、X2支部長と会社との間で、①契約期間は1998年1月21日から1999年1月20日まで、②休日は、国で定められた祝日及び会社により割り当てられる休日、③基本給は月額275,375円、などと記載された常勤労働契約が結ばれた。

ク 平成11年1月20日、会社はX2支部長を解雇した。同支部長は、従業員としての地位確認を求めて大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という。)に提訴し、勝訴したが、会社は大阪高等裁判所(以下「大阪高裁」という。)に控訴した。X2支部長は、大阪高裁でも勝訴し、同12年11月27日、会社に復帰した。

X2支部長の復帰後、会社は労働契約書を提示したが、同支部長は、最後に締結した労働契約書は期間の定めのない契約であるとして、これに署名せず、その後、X2支部長と会社の間で書面による労働契約は結ばれていない。

(4) X2支部長及びX3組合員の有給休暇をめぐる労使のやりとりについて

## ア 平成13年までの経過

- (ア) 平成9年、会社はX2支部長に対し、年末年始の2週間の休暇も40日(1年当たり20日)の有給休暇から取るよう指示した。
- (イ) 平成12年12月14日、X2支部長はY2副学院長に対し、「同月2日に同支部長とX3組合員が同月23日から通常どおり2週間冬期休暇をとることを通知したにもかかわらず、会社が同月23日以降の授業の予約を確認してきたことは理解に苦しむ。組合員は(2週間の冬期休暇について)有給休暇の申請をしたこともなく、冬期休暇により給料が減額されたこともないので、同月23日から同支部長らはいつもどおり申請書を提出することなく2週間冬期休暇をとる」旨、英文の文書で通知した。
- (ウ) 平成13年12月15日、X2支部長はY2副学院長に対し、同支部長とX3組合員が今年通常どおり同月23日から申請書を提出することなく2週間の冬期休暇をとることを文書で通知した。

同月18日、会社は組合に対し、X2支部長及びX3組合員が同月23日から有給休暇をとりたいのであれば、所定の申請書を所属校のマネージャーに提出するよう文書で通知した。

同月21日、組合は会社に対し、①X2支部長らは雇用されたときから、毎年常に12月23日から始まる2週間の冬期休暇があった、②昨年組合は、2週間の冬期休暇をとるのに有給休暇は使わないと回答し、この問題は決着したと思っており、会社が冬期休暇に有給休暇を使うことに固執することは理解できない旨、英文の文書で回答した。

## イ 平成14年から同15年にかけての経過

- (ア) 平成14年12月9日、会社は組合に対し、①X2支部長の契約書に明記されているように有給休暇は会社が指定した日となっている、②平成6年当時はクリスマスにまとめて休めた方が外国人講師にとっても便利であり、組織上も効率的であったため、X3組合員の契約書には、はっきり有給休暇として冬に2週間指定するとしていたが、この契約書は8年前より更新されておらず、自由な日程で休めるのが本来の有給休暇であることから現在は事前に申請すればいつでも必要なときに取れるようになっている、③今年もX2支部長及びX3組合員が同月23日から休暇をとる予定であれば、所定の申請書をマネージャーに提出してほしい、旨文書で通知した。なお、その文書には、X2支部長には同15年7月20日までの間の有給休暇は残っていないので、個人的理由で休暇をとるのであれば欠勤扱いとなると記載されていた。

- (イ) 平成 14 年 12 月 18 日、会社は組合に対し、X2 支部長及び X3 組合員が、所定の休暇届を提出するのかが出勤するつもりなのか明日中に明確に回答するよう文書で求めた。
- (ウ) 平成 14 年 12 月 21 日、X2 支部長は会社に対し、①例年、冬期休暇は労働条件の一部としてとっており、有給休暇としていないため、いつもどおり同支部長と X3 組合員は申請書を提出せずに冬期休暇をとること、②同 14 年 8 月 15 日から同 15 年 8 月 14 日までの間に、同支部長には 9.5 日の有給休暇が残っていること、などを英文の文書で通知した。
- (エ) 平成 15 年 1 月 16 日、会社は組合に対し、同 14 年 12 月 21 日時点で X2 支部長の有給休暇は 1.5 日しか残っておらず、同支部長が同年 12 月 24 日から同月 26 日及び同 28 日までに取得した休暇 4 日間すべてを有給休暇で消化できないので、不足分の 2.5 日分は(欠勤として)給与から減額する旨、文書で通知した。
- (オ) 平成 15 年 1 月 22 日、X2 支部長は会社に対し、①同 14 年から同 15 年にかけて同支部長の有給休暇は 9.5 日残っている、②組合と会社との間には明確な有給休暇制度の協定はない、③会社が今月末の同支部長の給与から(会社が主張する有給休暇不足分を)減額した場合、労働基準法第 24 条に違反することになる旨、英文の文書で通知した。
- (カ) 平成 15 年 1 月 30 日、会社は組合に対し、①会社の年末年始の 1 週間(12 月 29 日又は 30 日から翌年 1 月 4 日又は 5 日まで)は校の休みであって、有給休暇としては取り扱っていない、②同 14 年 12 月に取得した 4 日間の休暇は、申請書の提出がなかったものの、マネージャーへの口頭での連絡があったため、無断欠勤とはせず、有給休暇の一部として取り扱うと伝えているはずであるとし、③会社の年末年始の休暇、有給休暇以外の特別休暇なるものがあるのなら、その根拠を文書で示すよう求めるとともに、同年 2 月 20 日までにその根拠が示されない場合、X2 支部長の 2 月末払分の給与から有給休暇不足分を減額する、旨文書で通知した。
- (キ) 平成 15 年 2 月 26 日、X2 支部長は会社に対し、①X2 支部長と会社との労働契約書には 2 週間の冬期休暇についての記載はないが、同 12 年 1 月までは申請書の提出を指示されることなく 2 週間の冬期休暇を取得し、給与も支払われていた、②会社は 2 週間の休暇が明記されている X3 組合員と会社との労働契約書については 8 年間更新されていないため無効であると主張するが、この論理からすると文書による契約書がなければ社員の承諾なしにいつでも労働条件の改悪ができることになり不適切であ

る、③会社は社員に対し有給休暇の申請を強要できない、④X2 支部長の 2 月(末払)分給与から有給休暇不足分を減額されれば未払賃金が生じるので、支払いを求めるための必要な手段を講じることになる、旨文書で通知した。

(ク) 平成 15 年 2 月 27 日、会社は組合に対し、有給休暇以外の特別休暇の存否に係る根拠を、同月 20 日までに示すよう求めたが回答がないので、会社の通知に同意したのものとして X2 支部長の有給休暇不足分 2.5 日を欠勤として同支部長の 2 月末払分の給与から減額した旨、文書で通知した。

(ケ) 会社は、15. 3. 7 団交において、X2 支部長等の冬期休暇は有給休暇扱いである旨回答し、X2 支部長の同 15 年 2 月末払分給与から欠勤控除額 34,532 円、同じく同支部長の同年 8 月末払分給与から欠勤控除額 112,761 円を減額した。

なお、会社は、15. 3. 18 団交、15. 6. 6 団交及び 15. 10. 10 団交においても、X2 支部長らの冬期休暇は有給休暇扱いであり、同支部長の上記減給分の支払には応じられない旨述べた。

## 7 組合員の配転について

(1) 平成 9 年 11 月 5 日、会社は組合の同意を得ることなく、会社の梅田校のみでスタッフ職として勤務していた X8 組合員を会社の枚方校へ配転した(以下、この配転を「9. 11. 5 配転」という。)

これに対し組合は、この配転は 6. 11. 24 協定書に明記された事前同意約款に反するとして当委員会にあっせん申請(平成 9 年(調)第 45 号)を行った。

(2) 平成 10 年 3 月 6 日、当委員会は、9. 11. 5 配転をめぐる争議について、①使用者は、今後組合員の配転について、事前に組合と誠意を持って協議し決定する(以下、この条項を「あっせん協定第 3 条」という。)、②組合は、6. 11. 24 協定書に基づき、X8 組合員の配転について了承する、などを内容とするあっせん案を提示し、労使双方ともにこのあっせん案を受け入れ、労使間であっせん協定が締結された。

なお、あっせん協定締結後、会社は梅田校のみに勤務していた X3 組合員を天王寺校に配転するに当たり、同協定に基づき組合と協議したが、組合が同組合員の配転に同意しなかったため、会社は、同組合員を天王寺校に配転しなかった。

(3) 平成 15 年 7 月 3 日、会社は、事前に組合と協議することなく、梅田、天王寺、難波、京都の 4 校に勤務していた X4 組合員に対し、①同組合員の授業を受けていた生徒が講師の変更を要求したため、同組合員の授業を他の講師に変更した

こと、②教材作りなどのための教室もないこと、から京都校で同組合員ができる仕事なくなったことを理由として、毎週木曜日の午後 3 時から午後 9 時までの京都校での勤務について梅田校で勤務することを命じた(以下「15.7.3 指示」という。)。これに対し組合は、一切抗議を行わなかった。

なお、X4 組合員は、同年 6 月 12 日、同月 19 日及び同月 26 日(いずれも木曜日)の午後 3 時から午後 9 時まで、それぞれ 6 時間連続ストを行っていた。

- (4) 平成 15 年 9 月 29 日、会社は、事前に組合と協議することなく、梅田、天王寺、難波の 3 校に勤務していた X4 組合員に対し、①同組合員の授業を受けていた生徒が講師の変更を要求したため、同組合員の授業を他の講師に変更したこと、②教材作りなどのための教室もないこと、から天王寺校で同組合員ができる仕事なくなったことを理由として、毎週火曜日の午後 5 時 15 分から午後 9 時までの天王寺校での勤務について梅田校で勤務することを命じた(以下「15.9.29 指示」という。)

翌 30 日、組合は、組合と協議なく一方的に勤務場所を変更したことは配転であり、あっせん協定第 3 条に反するとして、英文の文書で抗議した。

同日、会社は、15.7.3 指示のときは抗議しなかったのに 15.9.29 指示についてのみ抗議するのは勝手であり、もしそのようなことを組合が主張するなら X4 組合員の勤務時間そのものを減らすしかない旨、ファクシミリで通知した。

また、15.10.10 団交において、会社は、15.9.29 指示はあっせん協定第 3 条に該当する配転ではない旨回答した。

## 8 組合脱退工作等について

- (1) 平成 14 年 3 月 19 日、前記第 3.2(5)記載の話合いの席上、Y1 学院長は X2 支部長に対し、同支部長の昇給は不可能ではない旨述べた。
- (2) 平成 15 年 2 月 4 日、Y2 副学院長と非組合員である X5 講師とのミーティングにおいて、同講師が会社の講師に対する生徒アンケートによる満足度調査が公平に行われているか尋ねたところ、同副学院長は、「高い評価であったアンケート用紙を 5 枚しか提出しなかった講師に対し、アンケート用紙を全生徒に配付しなかったのではないかと注意するとともに、後日、会社のスタッフが、公平にアンケート調査をやり直した」旨の説明をした。
- (3) 平成 15 年 3 月 4 日、X4 組合員は、同年 4 月 17 日から同月 23 日までの有給休暇を申請した。これに対し、Y2 副学院長は同組合員に対し、「許可するけど、他の講師には言わないでください」と述べ、同年 4 月 11 日、同副学院長はこれを許可した。
- (4) 平成 15 年 4 月 30 日、梅田校において、X4 組合員が Y3 ディレクターに対し、

給与に 18,000 円のボーナスが加算されている理由を尋ねると、同ディレクターは、同組合員が営業に協力的だから「学校別達成手当」(3 か月単位の売上目標を達成した校に対し、会社が得た利益の中からその売上に応じて所定の割合の金額を当該校に還元し、当該校が独自の判断で営業貢献度などが高い講師に対して支給する手当)を支給した旨の説明をした。

- (5) 平成 15 年 7 月、天王寺校において、X4 組合員が Y4 マネージャーに対し、給与に 7,500 円のボーナスが加算されている理由を尋ねると、同マネージャーは、同組合員が営業に協力的だから「学校別達成手当」を支給したという趣旨の説明をした。

なお、同組合員の同年 4 月の給与明細書には、「OTHER」という名称の手当として 18,000 円が、同人の同年 7 月の給与明細書には「特別」(「OTHER」という名称を変更したもの)という名称の手当として 7,500 円が、それぞれ記載されていた。

- (6) 平成 15 年 8 月 25 日のミーティングにおいて、X4 組合員が Y2 副学院長に対し、同組合員が第 2 回査定で昇給しなかった理由を尋ねた。これに対し同副学院長は、同組合員が教務査定を行おうとしたところ同組合員がストを行ったため同査定ができなかったからである旨説明するとともに、同組合員については、生徒評価が 92.4 ポイント、講師稼働率が 100 ポイント、勤務査定が 83.0 ポイント、1 ポイント当たりの講師費が 60 ポイントであり、仮りに教務査定が 62 ポイント以上なら 0.5%の昇給、78 ポイント以上なら 1%の昇給、94 ポイント以上なら 1.5%の昇給があったはずである旨記載したメモを、同組合員に手渡した。

- (7) 平成 15 年 9 月 20 日、梅田校において、Y5 ジュニアマネージャーは X4 組合員に対し、組合員は個人的な問題でストをしていて、要求が通ってもストを続けるだろう旨述べ、Y6 マネージャーは X4 組合員に対し、会社が嫌なら他のところに行けばよい旨述べた。

- (8) 平成 15 年 10 月 28 日、Y2 副学院長は、新しく会社の講師となった X7 講師に授業で使用する教材を見せるなどの研修をしていた。同副学院長が同講師に対し、授業の準備をするよう指示して部屋を退出した直後の午後 5 時 45 分から 5 時 55 分にかけて、X2 支部長及び X6 副支部長が、授業のシステムがわからず困っていた非組合員の X7 講師に対し授業のやり方等を説明していたところ、戻ってきた同副学院長が X2 支部長及び X6 副支部長に対し、部屋から退出するよう命じた。

X2 支部長らが退出した後、Y2 副学院長は X7 講師に対し、「X2 支部長らは 1

日中働いていない。もし同支部長らに変なことや理解できないことを言ってきたら私に言いなさい」旨述べた。

#### 第4 判 断

##### 1 賃上げ要求に関する団交

- (1) 組合は、会社は一連の団交において、①組合の賃上げ要求に応じない理由を、恣意的に次々と提示し、その具体的な根拠を示すこともなく、その場逃れのために思いついた理由を適当に述べているに過ぎず、また、②組合の団交権を否認するために評価制度による昇給制度を導入し、さらに、③組合からの文書に日本語訳を付けるよう求め時間稼ぎを行うなど、不誠実な対応をとったのであって、これらの会社の対応は不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、①13. 11. 29 要求書等に関する一連の団交が膠着状態となったのは、組合が会社提案に反する組合員全員の昇給に固執したからであり、会社は、従業員全員に対し、当初提案より高い 2%の昇給を実施しており、対応に問題はない、②会社はリストラや賃金カットなど労働者の権利を奪うような措置をとっていないので、経営内容を公開する必要はない、③評価制度そのものは従前からあったものである上、今回会社の導入した査定制度は合理的かつ公平なものである、④会社は、組合からの英文の書面の受取を拒否していない、ことから、会社の団交における対応は不誠実ではないと主張するので、以下検討する。

- (2) まず、組合主張①に対し、会社が回答理由を根拠を示して説明したか否かについてみると、前記第 3.2(2)ないし(5)、(8)、(9)、(15)ないし(17)、(20)及び(25)認定によれば、①平成 13 年 12 月 14 日の 13. 11. 29 要求書に基づく第 1 回団交において、会社は組合に対し、(i)不景気で授業料が上がっていない状況で毎年昇給できない、(ii)昇給の代わりにグループプレッソンの人数が一定数を越えればグループプレッソン手当を与えている、などの理由により賃上げはできない旨述べたこと、②同 14 年 2 月 14 日、組合は会社に対し、会社は同手当の支給により組合員は実質昇給していると主張するが、同手当は同 7 年以来増額されておらず、実際には減額されているとして、組合員全員に 10%の昇給を行うことを求める文書及び組合員 3 名の同 7 年から同 13 年までの基本給又は手当の推移を示した資料を提出したこと、③同 14 年 2 月 22 日の 13. 11. 29 要求書に基づく第 2 回団交において、会社は、ここ数年は昇給を行っていないが、入社日から現在までの給料を比較すれば時給は徐々に上がっているはずであると説明し、(i)会社は 500 万円の赤字が出ている、(ii)一部の従業員の給与がカットされ解雇されている人もいる中で組合員だけに賃上げはできない、という

理由により賃上げには応じられない旨回答し、組合は、経営状況が悪いことを証明する資料等を提示するよう求めたが、会社は、口頭の説明のみで、これを提示しなかったこと、④同 14 年 3 月 8 日、会社は組合に対し、組合員 3 名の入社日から同日頃までの時給を比較した資料を提示し、(i)X2 支部長は、同 5 年と同 9 年に昇給し、同 2 年度の給与から比較すると 13%の昇給となっている、(ii)X3 組合員は昭和 63 年より 5 回の昇給をしており、現在の給与は入社時点に比べて 53%の昇給となっている、(iii)X6 副支部長は、平成 4 年の非常勤講師としての入社時に時給 3,000 円で契約したが、その後フルタイムとなり、過去 6 か月の月給を入社時の時給と比較すると 47%の昇給に相当する、と説明したこと、⑤同 14 年 3 月 11 日、会社は組合に対し、14.3.8 説明書と同旨の説明に加えて、会社が講師に行った最近の昇給は同 9 年であり、その時以降、日本では不況が続く英会話業界も全体として不況であり、会社も 3 校の閉鎖を余儀なくされ、従業員も同年のピーク時の 150 名から現在は 80 名にまで削減され、総利益も 25%の減収となっており、会社が他の大半の社員の賃金や職さえもカットし続けている状況で、特別な数人だけに昇給を行うことはできない旨記載された文書を送付したこと、⑥同 14 年 3 月 18 日付け東京商工リサーチ企業情報によると、同 9 年から同 13 年まで会社は毎年黒字となっており、会社の事業概要欄には「リストラによる効果もあって営業利益は増大、教育給付金制度の追い風もあり需要は見込まれる」と記載されていたこと、⑦同 14 年 3 月 19 日、X2 支部長が Y1 学院長に対し、会社が利益を出していることは知っているので経営状態を開示するよう求めたところ、Y1 学院長は、これに応じなかったこと、⑧同 14 年 3 月 27 日、組合は会社に対し、(i)会社の組合員 3 名が昇給したとする主張は、故意に同人らの給料が高いことを証明しようとして事実を歪曲したものである、(ii)会社は、会社が 500 万円の赤字であることを裏づける証拠を提示しておらず、組合の調査結果等から判断すると、会社の財務上の主張は信頼性を欠いている、(iii)会社が他の大半の社員の賃金や職のカットを行っているという根拠を示していない、ことなどに抗議したこと、⑨同 14 年 4 月 15 日、組合は会社に対し、同月 13 日に Y2 副学院長が「会社は儲かっていないと言っているわけではない」と発言したが、これは会社が赤字経営であるという現在までの説明と矛盾すると抗議したこと、⑩同 14 年 4 月 18 日の 13.11.29 要求書に基づく第 3 回団交において、組合が会社の経営状態について尋ねたところ、会社は、500 万円の赤字であることを否定したこと、⑪賃上げ要求については、13.11.29 要求書と同内容の 15.2.21 要求書に基づく 15.3.7 団交において、会社が、経営状態が厳しいことを主張したので、組合がその根拠を資料等で示す

よう求めたところ、会社はその必要はない旨答えたこと、⑫同 15 年 3 月 13 日、組合は会社に対し、財務状況が厳しいと述べるだけで、詳細な説明や資料の提示をしなかったことなどに抗議したこと、⑬同 15 年 3 月 18 日、会社は組合に対し、リストラや賃金カットなど雇用者の権利を奪うような措置をとっていないので、経営内容を公開する必要はない旨回答したこと、⑭その後、15. 2. 21 要求書に基づく一連の 15. 3. 18 団交、15. 6. 6 団交、15. 10. 10 団交が開催されたこと、⑮15. 6. 6 団交において、会社は、会社の経営状態については「良くもあり、悪くもある」旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、13. 11. 29 要求書等に関する一連の団交が膠着状態になっていたことは認められる。しかしながら、それに至る団交の経過の中で、会社は、組合の賃上げ要求に応じられない理由を、団交の経過に伴い変遷させているが、その変遷の是非はともかく、その変遷の過程において、組合の同要求に応じられない理由のひとつとして、「赤字が出ており、経営状況が厳しい」ことを挙げ、これに対し組合が反論の資料を提示して、会社に具体的な資料を提示して説明するよう求めているにもかかわらず、会社は、13. 11. 29 要求書に基づく団交及び賃上げ要求については 13. 11. 29 要求書と同内容である 15. 2. 21 要求書に基づく 15. 3. 7 団交において、一貫して資料を提示して説明しようとし、その後の 15. 2. 21 要求書に基づく 15. 3. 18 団交、15. 6. 6 団交及び 15. 10. 10 団交において、資料を提示して説明したと認めるに足る疎明はない。また、会社がリストラや賃金カットなどの労働者の権利を奪うような措置をとっていないことは、賃上げ要求に応じられない理由を説明するに際して、それを裏づける経営状況等を示す資料を提示しない正当な理由とならないことは明らかである。

したがって、会社は、組合の要求に対して誠意をもって説明を尽くしているとはいえない。

かかる会社の賃上げ要求に係る一連の団交における対応は、不誠実であるといわざるを得ないのであって、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

- (3) 次に、組合主張②に対し、会社が行った評価制度の提案及び導入の経緯についてみると、前記第 3. 2(2)、(3)、(9)及び(12)認定のとおり、①平成 14 年 2 月 20 日、会社は組合に対し、次回の団交時に昇給の可否を決定するためのより簡潔な研修・査定制度を提案する旨通知したこと、②同年 2 月 22 日の 13. 11. 29 要求書に基づく第 2 回団交において、会社は、賃上げには応じられない旨回答し、その代わりに 1 年間で 0%から 4%の昇給が可能な評価制度を提案したこと、

③同年4月18日、13.11.29 要求書に基づく第3回団交において、会社は組合に対し、一律に賃上げをするのではなく、能力に応じて昇給をする旨回答したこと、④同年7月、会社は評価制度を導入したこと、がそれぞれ認められ、会社は、組合の一律賃上げ要求には応じられないとし、その代わりに評価制度を提案し、導入したことが認められる。

しかしながら、新たに導入された評価制度についてみると、前記第3.2(12)及び(23)認定のとおり、①当初の評価項目は、(i)生徒アンケートによる満足度調査、(ii)講師稼働率、(iii)マネージャーによる勤務査定、(iv)主任講師または教務担当者による教務査定、と定められ、勤務査定は、「講師評価表」に基づいて行われ、教務査定は、Y2 副学院長一人により、評価項目一覧表に基づいて実施されたこと、②同15年7月30日、評価内容は、(i)生徒アンケートによる満足度調査(ウエイト3)、(ii)講師稼働率(ウエイト0.5)、(iii)マネージャーによる勤務査定(ウエイト3)、(iv)主任講師または教務担当者による教務査定(ウエイト3)、(v)1ポイント(査定制度における単位である「ポイント」とは異なる)当たりの講師費(ウエイト0.5)に変更されたこと、③会社は、第2回査定を行うにあたり、ストに参加した組合員に対する配慮として(i)講師稼働率及び1ポイント当たりの講師費については、ストを頻繁に行う前の数値をもとに算出する、(ii)教務査定については、同査定を拒否した場合でも査定対象者の最低点を与える、という措置を講じたこと、がそれぞれ認められる。

また、評価制度の結果等についてみると、前記第3.2(14)、(21)及び(23)認定のとおり、①同15年1月末日、第1回査定の結果、常勤講師13名のうち1名(非組合員)が昇給し、同年7月31日、変更後の査定制度による第2回査定の結果、基本給が上がった常勤講師は3名(いずれも非組合員)であり、基本給が上がらなかった常勤講師は8名(うち非組合員3名)であったこと、②同年7月2日、難波校において、X4 組合員は、Y2 副学院長の教務査定中にストを実施し、同副学院長は教務査定をすることができなかったこと、③同月2日、難波校において、X9 組合員は、Y2 副学院長の教務査定中にストを実施し、同副学院長は教務査定をすることができなかったこと、④同月5日、X3 組合員は、Y2 副学院長の教務査定中にストを実施し、同副学院長は査定を行うことができなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、組合員がストを行った結果、会社は、ストに参加した組合員の教務査定ができずこれを評価に反映できなかったものの、講師の評価に当たり、ストに参加した組合員に一定の配慮を講じているのであり、また第2回査定の結果、基本給が上がらなかった常勤講師は組合員だけではなく

ったことからみても、評価制度が組合員のみで経済的不利益を与えることを意図して導入された不当なものとは認められない。

したがって、会社が団交の過程において、同評価制度を提案したことは、組合の団交権を否認したものであるとはいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

- (4) 最後に、組合の英文文書に対する会社の対応についてみると、前記第3.2(5)、(6)、(8)ないし(11)、及び(13)ないし(18)認定によれば、①平成14年3月28日、会社は組合に対し、14.3.27抗議文についてよく理解できない部分があり誤解の原因となることから、英文の場合は日本語訳の送付を求めるとともに、日本語訳が届いたら内容確認後、会社の稼働日で3日以内に回答する旨の文書を送付したこと、②翌日、組合は会社に対し、会社が英文の書面について抗議するのは初めてであり、書面の内容は理解可能であるはずであることを記載した英文の文書を送付したこと、③同日、会社は組合に対し、以前の団交で、組合は英文の書面に日本語訳を添付することを了解しているはずである旨記載した文書を送付したこと、④同年4月2日、組合は会社に対し、日本語で書面を送るよう努力するが、それが可能でない場合もあり、理解困難な場合はいつでも説明する旨記載した英文の文書を送付したこと、⑤同日会社は組合に対し、英文の書面には日本語訳を添付するよう再度求める文書をファクシミリで送付し、同月16日、再度文書は日本語とするよう求めたこと、⑥同月16日以降も会社は組合からの英文の文書を受け取り、これに対する回答、反論等を文書で行っていること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、組合と会社との間で、英文に日本語訳を添付するかどうかで折り合いがつかないまま、会社は、同14年4月16日以降も、組合からの日本語訳の添付されていなかった英文の文書の受取を拒否しておらず、従前どおり回答、反論等を文書で行っているのであって、会社が組合の英文の文書に日本語訳を求めたことが、会社回答の時間稼ぎのための不誠実な対応とまではいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

## 2 グループプレッソンの担当替え

組合は、会社が組合員の担当するグループプレッソンを取り上げたことは、グループプレッソン手当を一切支給しなくなることから一種の賃下げであり、経済的損失を与えるものであるとともに、本来業務を取り上げることで著しい精神的苦痛を与えるものであり、もって組合弱体化を意図した不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、組合員をグループプレッソンの担当から外す場合でも、従前

の賃金等を保証した上でテープ吹き込み等の作業を任せており、かつ、評価査定項目である稼働率等において、組合員が不利益とならない措置を講じている以上、何ら不利益処分ではなく、また、組合の行った度重なるストが正当な争議行為であるとしても、生徒から講師を替えてほしいとの苦情が増加し、これを放置しているとグループレッスンの解約等が頻発することが予想されることから、企業の存続を図るため、会社は、生徒からの苦情が多い組合員3名を同レッスンから外したのであり、苦情のほとんど寄せられない組合員2名については、そのままグループレッスンを担当させていると主張するので、以下検討する。

まず、グループレッスンについてみると、前記第3.3(1)認定のとおり、①グループレッスンは、英語講師の主要な業務の一つであること、②平成12年以降、会社は、1授業のグループレッスンで6名以上の生徒を教えた場合、1授業当たり5名を超えた生徒1名につき100円のグループレッスン手当を支給するようになったこと、が認められ、組合員3名は、グループレッスンの担当替えにより英語講師の主要業務の一つを担当することができず、併せてグループレッスン手当を受給できなくなったといえる。

次に、組合員がストを行った経緯についてみると、前記第4.1判断のとおり、賃上げ要求に係る一連の団交において、組合の求めに応じ、会社が経営状態が苦しいことを示す具体的な資料を提示しなかったことは、不誠実な対応であって、組合が、賃上げ要求に対する会社の不誠実な対応等に抗議して、ストを行ったと認められる。

しかしながら、組合員3名がグループレッスンを外された経緯をみると、前記第3.3(2)イ、ウ、(3)イ、ウ、(4)イ、ウ認定のとおり、①X6副支部長は、平成15年3月31日(月)から同年5月21日(水)にかけて、25日間の時限ストを実施し、これにより同支部長の授業を受けていた生徒から会社に苦情が寄せられ、同支部長の担当する授業のうち7授業について講師を変更したこと、②X4組合員は、同年5月24日(土)から同年12月10日(水)にかけて、18日間の時限ストを実施し、これにより同組合員の授業を受けていた生徒から会社に苦情が寄せられ、同組合員の担当する授業のうち11授業について講師を変更したこと、③X2支部長は、同年3月31日(月)から同年5月31日(土)にかけて、2日間の終日スト及び7日間の時限ストを実施したこと、これにより同組合員の授業を受けていた生徒から会社に苦情が寄せられ、同組合員の担当する授業のうち8授業について講師を変更したこと、④ストの多くが実施当日に通告されたため、1授業(55分)すべてについてのスト通告が授業直前の場合、会社は代行の講師を依頼できず、当該授業が休講となったことも多かったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、X2 支部長ら 3 名以外の組合員についてはグループレッスンを外されたと認めるに足る事実の疎明もないことから、会社が、生徒に対する影響を最小限度に抑え、授業解約等を回避し、会社の業務を円滑に行うために、上記 3 名の組合員から他の講師に担当を変更し、グループレッスンを担当していない組合員の同手当を支給しないことは、組合がストを実施するに至った経緯等を勘案しても、やむを得ない措置であったといわざるを得ない。

また、グループレッスンを外された後の組合員の業務等についてみると、前記第 3. 3(1) 及び 4(1) 認定のとおり、①X2 支部長、X6 副支部長、X4 組合員等組合の組合員は、授業を担当していない時間帯にテープに録音されたリスニング教材の MD への吹替録音などの作業を指示されるようになり、同 15 年 5 月 26 日以降、土曜日を中心としてフリールームで作業を行ったこと、②会社の英語講師の業務内容には、グループレッスン、プライベートレッスンといった生徒に英語の授業を行うことのほか、宿題のチェック、コースガイダンス、テープ等の教材作りなどがあり、すべて会社が決定の上、講師に指示していたこと、がそれぞれ認められ、X2 支部長、X6 副支部長、X4 組合員等組合の組合員は、グループレッスンは外されたものの、引き続き講師の本来業務を行っていたとみるべきで、組合員が講師本来の業務以外の業務を命じられたとは認められない。

なお、会社が、講師の評価に当たり、ストに参加した組合員に一定の配慮を講じていることは、前記第 4. 1(3) 判断のとおりである。

以上のことからすれば、本件グループレッスン担当替え及び同手当の不支給は、組合員を不利益に取り扱い、もって組合弱体化を図ろうとした不当労働行為であるとみることはできず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

### 3 グループレッスン担当替え後の組合員の勤務

組合は、グループレッスンを取り上げられた組合員は、会社が新たに借りることになったフリールームに隔離されて作業させられたが、そこは人通りが多いことから見せしめ的な要素が強く、フリールームには壊れた椅子や仕事をするには不適切なテーブルがある上、空調設備がないため室内は暑く、仕事をするには不適切な場所であり、このような物置同然の場所での作業は懲罰的労働に相当し、組合嫌悪に基づき組合員を隔離することを意図した支配介入であると主張する。

これに対し会社は、組合員をグループレッスンの担当から外す場合でも、従前の賃金等を保証した上でテープ吹き込み等の作業を任せており、また、空調設備等は備わっており、仕事をするのに不適切な場所ではなく、何ら懲罰的労働に当たらないと主張するので、以下検討する。

前記第 3. 4(1) 及び (2) 認定のとおり、①X2 支部長、X6 副支部長、X4 組合員等

組合の組合員は、授業を担当していない時間帯にテープ録音されたリスニング教材のMDへの吹替録音などの作業を指示され、平成15年5月26日以降、土曜日を中心としてフリールームで作業を行うようになったこと、②会社のフリールームは、梅田校のフロアと同じフロアの廊下を挟んだ向かい側に位置していること、が認められる。

しかしながら、まず、フリールームの空調についてみると、前記第3.4(2)認定によれば、①空調冷暖房の吹出口が2か所設置されていること、②同15年5月以前は申立外の別会社が事務所として使用していたこと、③同年8月21日以降は、会社がフリールームに間仕切りをして社長室のほか、物品等の倉庫部分を含むスペースを作ったこと、がそれぞれ認められることから、フリールームに空調冷暖房設備が存在しなかったとはいえ、会社の別の教室等に比べて、会社の物品等が置かれており窓はなかったものの、申立外の別会社が事務所として使用していた部屋であることから、特に労働環境が悪かったとまではみることができない。

また、フリールームの使用状況についてみると、前記第3.4(1)認定のとおり、同年9月以降は、土曜日で教室の空きがない場合のみ、フリールームが割り当てられていたことが認められ、組合員が空き教室があるにもかかわらず、常時フリールームに配置されていたものではないことから、組合員をフリールームに隔離しようとしていたとまではいえない。

なお、前記第3.4(2)認定のとおり、フリールームは、梅田校のフロアと廊下を挟んだ向かい側のトイレに隣接した位置にあるものの、フリールーム内には倉庫のほか社長室も置かれており、また、人通りについては、社長室及び倉庫に出入りする場合もフリールームに一旦入室せざるを得ないのであって、これらのことをもって、フリールーム内での作業に見せしめ的な要素が強いとまではいえない。

以上のことから、組合員のフリールームでの作業は、見せしめ的な懲罰的労働とまではみることができないのであって、組合の主張には理由がなく、この点に関する申立ては棄却する。

#### 4 生徒に対する文書配付

- (1) 組合は、平成15年4月5日、同年5月24日、同年6月頃及び同年9月10日、会社は生徒に「お詫びとお知らせ」と題する文書を配付したが、この文書には、組合を誹謗中傷する表現が含まれており、これら会社の文書配付は、生徒に組合に対する悪い印象を与え、組合員に対し暗に組合脱退を慫慂するものであり、組合を弱体化させることを意図した不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、組合が誹謗中傷であると主張する会社の文書は、①ストにより授業を受けられなかった生徒のみに配られたものであり、②その内容は、組合への誹謗中傷でも組合脱退工作でもない、③組合のストは労使間の誠実義務からみて違法であるかそうでなくても違法性が高いものである、④最高裁判例でも、使用者の言論の自由は、労働者の団結権との関係で一定の制約を免れないが、原則的には保障されていると主張するので、以下検討する。

- (2) まず、当該文書の配付先についてみると、前記第3. 5(1)ないし(4)認定のとおり、①平成15年4月5日及び同年5月24日、梅田校において、会社は、組合員がストのため教室を退出した後、教室内の生徒に「お詫びとお知らせ」を配ったこと、②同年5月から6月までに天王寺校において、会社は、組合員がストのため教室を退出した後、教室内の生徒に「お詫びとお知らせ」を配ったこと、③同年9月10日、難波校においてX4組合員とX9組合員がストを行った際、会社は、両組合員がストのため教室を退出した後、教室内の生徒に「お詫びとお知らせ」を配ったこと、が認められる。

また、当該文書の内容についてみると、前記第3. 5(1)ないし(4)認定のとおり、①同年4月5日、梅田校において生徒に配付された文書には、「この度は、当学院の講師によるストライキのため授業を中断してしまうことになり、大変ご迷惑をおかけいたしました。申し訳ございません」、「授業がストライキにかかったクラスについては、別途希望をお伺いして4人以外の講師のクラスへの変更、もしくは振り替えをさせていただきますのでスタッフまでお申出下さい」との記載が含まれていたこと、②同年5月24日、梅田校において生徒に配付された文書には、「この度は当学院の講師によるストライキのため授業を中断してしまうことになり、大変ご迷惑をおかけいたしました。本当に申し訳ありません」、「授業がストライキにかかったクラスについては、別途希望をお伺いして講師の変更、クラスの変更、もしくは振替での対応もさせていただきますのでスタッフまでお申し出下さい」との記載が含まれていたこと、③同年5月から6月までに天王寺校において生徒に配付された文書及び同年9月10日難波校において、X4組合員とX9組合員がストを行った際に生徒に配付された文書にも、ほぼ同様の内容が記載されていたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は、「レッスンがストにより中断してしまったことのお詫び」と「レッスンがストで中断してしまった場合には希望によりクラス変更あるいは振替を実施する用意があることのお知らせ」の記載を含む文書を、ストが実施された授業を受講した生徒にのみ配付している。

さらに、前記第3. 3(2)イ、(3)イ、(4)イ認定によれば、X2支部長、X6副支

部長、X4 組合員は、同年 4 月前後、しばしばストを実施し、その多くがスト直前に会社に通告されていたことが認められることから、会社がストのため授業を中断することになったことを詫げる文書を同授業を受けていた生徒に配付したこと自体は、会社として必要な対応をとったものというべきである。

- (3) しかしながら、前記第 3. 5(1)ないし(4)認定のとおり、①同年 4 月 5 日、梅田校において配付された文書には、組合名を具体的に挙げて、「4 名の講師が組合に加盟しており、春闘と言う名のもとに一律ベースアップの交渉をしていたのですが、単に勤続年数が長いから、もしくは組合員だからという理由での昇給を認めることはできません」、「会社の規則に従ってもらえるよう話し合いを続けておりますが、今回のような実力行使になり、生徒の皆様方にご迷惑をおかけした事を深くお詫びいたします。組合員の 4 名以外の外国人もしくは日本人講師においては、本来の職責に対して責任を持って取り組み、より学習効果を上げるために日々努力をしております。上記 4 名に対しては、このような実力行使をするからといって、何の根拠もなく要求に応じていくわけにはいかないと言うのが実情です」との記載が含まれていたこと、②同年 5 月 24 日、梅田校において配付された文書には、「講師として担当の生徒の方々への責任、講師という職業の自覚に欠ける行為であることはもちろんですが、何よりも彼らのような講師を雇用してしまったことは会社としての責任ですので、彼らの個人的な問題で生徒の皆様にご迷惑をかけることは、できるだけさけていかねばならないと思っております。彼ら以外の外国人もしくは日本人講師(梅田校在籍 22 名)においては本来の職責に対して責任を持って取り組み、より学習効果を上げるために日々努力をしております」との記載が含まれていたこと、③同年 5 月から 6 月にかけて天王寺校において配付された文書及び同年 9 月 10 日難波校において X4 組合員と X9 組合員がストを行った際に配付された文書にも、ほぼ同様の内容が記載されていたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は、生徒に対し配付した文書において、その本来の目的である「レッスンがストにより中断してしまったことのお詫び」と「レッスンがストで中断してしまった場合には希望によりクラス変更あるいは振替を実施する用意があることのお知らせ」のほかに、組合名を具体的に挙げ、「会社の規則に従ってもらえるよう話し合いを続けておりますが、今回のような実力行使になり」、「組合員の 4 名以外の外国人もしくは日本人講師においては、本来の職責に対して責任を持って取り組み、より学習効果を上げるために日々努力をしております」、「講師という職業の自覚に欠ける行為であることはもちろんですが、何よりも彼らのような講師を雇用してしまったことは会社

としての責任です」といった組合及び組合員を誹謗する表現を用いることで、同文書を読んだ生徒に、組合及び組合員に対して嫌悪感を抱かせるとともに、他方、組合員に対し、組合脱退の意思を生起させるなどの打撃を与え、もって組合弱体化を意図したものとみるのが相当であって、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

- (4) なお、会社は①組合のストは、労使間にある誠実義務からみて違法であるかそうでなくても違法性の高いものである、②最高裁の判例によれば、使用者の言論の自由は、労働者の団結権との見解において一定の制約を免れないが、原則的には保障されている、とも主張する。

しかしながら、①については、直ちに違法であるとまで認めるに足る事実の疎明はなく、②についても、上記(3)のとおり判断された文書を生徒に配付することは、組合のスト権自体を否定して団結権を阻害するおそれがあるものというべきであって、使用者の言論の自由は一定の制約を受けるものと解されることから、会社の主張は、いずれも上記判断を左右するものではない。

## 5 組合員の冬期休暇等

### (1) X2 支部長の冬期休暇

ア 組合は、X2 支部長は、会社に雇用された平成2年以来、労働契約書に記載のとおり、有給休暇とは別に年末年始に2週間の冬期休暇を与えられており、労働契約書の記載が変更された後も、有給休暇を申請することなく冬期休暇を取得し、給与も全額支払われていたにもかかわらず、同15年2月から会社は、突然、冬期休暇を一方的に有給休暇とみなし、年次有給休暇を超えて取得した休暇日数分に当たる金額を給与から差し引いたと主張する。

これに対し会社は、会社が組合員に対し有給休暇とは別に、年末年始に2週間の有給の特別休暇を与えた事実は一切なく、年末年始の2週間の休暇は、契約書にも「paid holiday」と記載されているとおり、文字どおり有給休暇であり、組合員2名の契約書には、同組合員らの希望により、予め年末年始に2週間の有給休暇の取得を認める旨記載されていたが、組合が有給休暇を自由に取得したいと要求したため、会社は、年末年始の2週間の休暇も40日(1年当たり20日)の有給休暇から消化していくよう伝えたと主張するので、以下検討する。

イ 前記第3.6(3)アないしウ、オないしキ、(4)ア、イ(ア)ないし(ウ)認定のとおり、①平成2年、同5年、同6年、X2 支部長と会社との間で、休暇について「年次有給休暇は、国で定められた祝日及び会社の冬期2週間の休暇」と記載された労働契約書が締結されたこと、②同8年、同9年、同10年、X2

支部長と会社との間で、休暇について「休日は、国で定められた祝日及び会社により割り当てられる休日」と記載された契約書が締結されたこと、③同9年から同14年にかけて、X2支部長は、1度も有給休暇を申請することなく冬期休暇を取得したこと、が認められる。

ウ しかしながら、前記第3.6(1)、(3)アないしウ、(4)ア及びイ(ア)、(イ)、(カ)、(ケ)認定のとおり、①平成2年、同5年、同6年にX2支部長と会社との間で締結された労働契約書に記載された「国で定められた祝日及び会社の冬期2週間の休暇」は、年次有給休暇として明示されていたこと、②同6年11月24日、組合と会社との間で、会社は法律に基づいて、年次有給休暇を付与することなどを明記した6.11.24協定書が交わされたこと、③同9年9月9日、組合は会社に対し、自由に有給休暇を取るための明確な手順を作り実施することなどを要求したこと、④同年10月頃、会社は、有給休暇等を取得するための休暇申請書の様式を定め、年末年始の2週間の休暇も40日(1年当たり20日)の有給休暇から消化していくよう伝えたこと、⑤同年、会社はX2支部長に対し、年末年始の2週間の休暇をとる時は、有給休暇からとるよう指示したこと、⑥同12年12月14日、X2支部長はY2副学院長に対し、「同月2日に同支部長及びX3組合員が、同月23日から通常どおり2週間冬期休暇をとることを通知したにもかかわらず、会社が同月23日以降の授業の予約を確認してきたことは理解に苦しむ。組合員は(2週間の冬期休暇について)有給休暇の申請をしたこともなく、冬期休暇により給料が減額されたこともないので、同月23日から同支部長らはいつもどおり申請書を提出することなく2週間冬期休暇をとる」旨、文書で通知したこと、⑦同13年12月15日、X2支部長はY2副学院長に対し、同支部長が今年通常どおり同月23日から申請書を提出することなく2週間の冬期休暇をとることを通知し、同月18日、会社は組合に対し、同月23日から有給休暇をとりたいのであれば申請書をマネージャーに提出するよう回答したこと、⑧同14年12月9日、会社は組合に対し、X2支部長の労働契約書に明記されているように有給休暇は会社が指定した日となっていることから、同月23日から休暇をとる予定であれば、申請書をマネージャーに提出してほしい旨通知し、その文面には、X2支部長は同15年7月20日まで有給休暇は残っておらず、個人的理由で休暇をとるのであれば欠勤扱いとなると記載されていたこと、⑨同月18日、会社は組合に対し、X2支部長が所定の休暇届を提出するのかわりに出勤するつもりなのか明日中に明確に回答するよう文書で求めたこと、⑩同15年1月30日、会社は組合に対し、(i)会社の年末年始の1週間(12月29日又は30日から翌年1月4

日又は5日まで)は校の休みであって、有給休暇としては取り扱っていない、(ii)同14年12月に取得した4日間の休暇は、申請書の提出がなかったものの、マネージャーへの口頭での連絡があったため、無断欠勤とはせず、有給休暇の一部として取り扱うと伝えているとし、(iii)会社の年末年始の休暇、有給休暇以外の特別休暇なるものがあるのなら、その根拠を文書で示すよう求めるとともに、同年2月20日までにその根拠が示されない場合、X2支部長の2月末払分の給与から有給休暇不足分を減額する、旨文書で通知したこと、⑩会社は、X2支部長の同15年2月末払分給与から欠勤控除額34,532円、同人の同年8月末払分給与から欠勤控除額112,761円を減額したこと、がそれぞれ認められる。

エ これらのことからすれば、X2支部長の冬期休暇は当初から年次有給休暇とみなされており、有給休暇を自由に取得できる旨の労使間の合意により、会社が休暇申請書の様式を定め、それに基づき、有給休暇を申請するよう同支部長に求め、年次有給休暇を超えて取得した休暇日数分に当たる金額を給与から差し引いたとみるべきであり、また、その他組合が主張する有給休暇とは別の冬期休暇が認められていたと認めるに足る事実の疎明もないことから、組合の主張は採用できない。

## (2) X3組合員の冬期休暇

ア また、組合は、X3組合員も昭和63年に雇用されて以来、労働契約書に記載のとおり、有給休暇とは別に年末年始に2週間の冬期休暇を与えられており、同7年以降、同組合員と会社との間で労働契約は結ばれていないが、冬期休暇について協議した事実がないことなどから、労働契約書は自動更新され、現在も2週間の冬期休暇を与えられていることになるにもかかわらず、会社はX3組合員に対し、冬期休暇を一方的に有給休暇として処理したと主張し、これに対し会社は、X2支部長の場合と同様の主張をするので、以下検討する。

イ 前記第3.6(1)、(2)、(4)ア、イ(ア)ないし(ウ)認定のとおり、①昭和63年から平成6年にかけて、X3組合員と会社との間で締結された労働契約書には、休暇として「国で定められた祝日及び会社の冬期2週間の休暇」と記載されていたこと、②同9年から同14年にかけて、X3組合員は、1度も有給休暇を申請することなく冬期休暇を取得したこと、が認められる。

ウ しかしながら、前記第3.6(1)、(2)、(4)ア(イ)、(ウ)及びイ(ア)ないし(ウ)認定のとおり、①平成2年、同5年、同6年にX2支部長と会社との間で締結された労働契約書に記載された「国で定められた祝日及び会社の冬期2週間

の休暇」は、年次有給休暇として明示されていたこと、②同6年11月24日、組合と会社との間で、会社は法律に基づいて、年次有給休暇を付与することなどを明記した6.11.24協定書が交わされたこと、③昭和63年から平成6年にかけて、X3組合員と会社との間で締結された労働契約書に記載された「国で定められた祝日及び会社の冬期2週間の休暇」は、年次有給休暇として認められていたこと、④同12年12月14日、X2支部長はY2副学院長に対し、「同月2日に同支部長及びX3組合員が同月23日から通常どおり2週間冬期休暇をとることを通知したにもかかわらず、会社が同月23日以降の授業の予約を確認してきたことは理解に苦しむ。組合員は(2週間の冬期休暇について)有給休暇の申請をしたこともなく、冬期休暇の休暇により給料が減額されたこともないので、同月23日から同人らがいつもどおり申請書を提出することなく2週間冬期休暇をとる」旨、文書で通知したこと、⑤同13年12月15日、X2支部長はY2副学院長に対し、X3組合員が今年通常どおり同月23日より申請書を提出することなく2週間の冬期休暇をとることを通知し、同月18日、会社は組合に対し、同月23日から有給休暇をとりたいのであれば申請書をマネージャーに提出するよう回答したこと、⑥同14年12月9日、会社は組合に対し、X3組合員の契約書にははっきり有給休暇として冬に2週間指定するとなっているが、この契約書は8年前より更新されておらず、自由な日程で休めるのが本来の有給休暇である旨、文書で通知したこと、⑦同月18日、会社は組合に対し、X3組合員が所定の休暇届を提出するのか出勤するつもりなのか明日中に明確に回答するよう文書で求めたこと、がそれぞれ認められる。

エ これらのことからすれば、X3組合員の冬期休暇は当初から有給休暇とみなされており、有給休暇を自由に取得できる旨の労使間の合意により、会社が休暇申請書の様式を定め、それに基づき、有給休暇を申請するよう同組合員に求めていたとみるべきであり、またその他組合が主張する有給休暇とは別の冬期休暇が認められていたと認めるに足る事実の疎明もないことは、X2支部長の場合と同じであるから、組合の主張は採用できない。

(3) 以上のことから、組合の主張はいずれも採用できず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

## 6 組合員の配転

組合は、組合と会社との間で、「使用者は今後組合員の配置転換について、事前に組合と誠意を持って協議し、決定する」と第3条に明記したあっせん協定が締結されているにもかかわらず、会社が同条に違反して、事前に組合と協議する

ことなく、15.9.29 指示により X4 組合員を天王寺校から梅田校へ配転し、組合がこれに抗議しても同協定を遵守する必要はない旨回答したことは、天王寺校の組合のリーダーだった同組合員を梅田校に封じ込めるためになされた不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、あっせん協定第 3 条は、梅田校のみで勤務していた X8 組合員が枚方校に配転になった時の紛争を契機に締結されたものであり、梅田、天王寺、難波の 3 校で勤務していた X4 組合員の天王寺校勤務の時間帯を梅田校勤務に変更したことは、複数の勤務地の一部を変更するものであって同条にいう配転には該当しないことから、会社が組合と協議しなかったとしても同条に違反するものではなく、このことは会社が梅田、天王寺、難波、京都の 4 校で勤務していた X4 組合員の京都校勤務の時間帯を梅田校勤務に変更した時、組合がこれに抗議等しなかったことから明らかであると主張するので、以下検討する。

まず、前記第 3. 7(2)ないし(4)認定のとおり、①平成 10 年 3 月 6 日、当委員会は、「使用者は、今後組合員の配転について、事前に組合と誠意を持って協議し決定する」と明記したあっせん協定第 3 条等を提示し、労使双方ともにこれを受け入れ、労使間であっせん協定第 3 条等が締結されたこと、②その後、会社は梅田校のみに勤務していた X3 組合員を天王寺校に配転するに際して、あっせん協定第 3 条に基づき組合と協議したが、組合が同人の配転に同意しなかったため、会社は、同人を天王寺校に配転しなかったこと、③会社は、事前に組合と協議することなく、X4 組合員に対し、15.7.3 指示及び 15.9.29 指示を行ったこと、④同 15 年 9 月 30 日、組合は、組合と協議なく一方的に配転を命じたのはあっせん協定第 3 条に反するとして抗議したこと、⑤同日、会社は、15.7.3 指示のときは抗議しなかったのに 15.9.29 指示についてのみ抗議するのは勝手であり、もしそのようなことを組合が主張するなら X4 組合員の勤務時間そのものを減らすしかない旨ファクシミリで通知したこと、⑥会社は、同 15 年 10 月 10 日の団交においても、15.9.29 指示についてはあっせん協定第 3 条に該当しない旨回答したこと、がそれぞれ認められ、会社は、あっせん協定第 3 条に該当しないという理由で、組合と事前協議することなく X4 組合員の勤務先を変更したといえることができる。

そこで、15.9.29 指示があっせん協定第 3 条に該当するかについてみると、前記第 3. 7(1)ないし(3)認定のとおり、①同 9 年 11 月 5 日、会社は組合の同意を得ることなく、梅田校のみでスタッフ職として勤務していた X8 組合員を枚方校へ配転し、これに対し組合は、当委員会にあっせん申請を行い、その結果あっせん協定第 3 条が締結されたこと、②同 15 年 7 月 3 日、会社は、事前に組合と協

議することなく、梅田、天王寺、難波、京都の4校に勤務していたX4組合員に対し、毎週木曜日の午後3時から午後9時までの京都校での勤務について梅田校で勤務するよう指示し、組合は、これに一切抗議を行わなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、15.9.29指示は、複数の勤務先の内のひとつの勤務を、既に勤務している別の勤務先で行うよう指示したものであり、あっせん協定第3条でいう配転には該当しないと解すべきであって、また組合は、現に15.7.3指示については抗議しなかったことからみても、勤務場所の一部変更についてはあっせん協定第3条にいう配転であると解釈していたとは認められず、会社があっせん協定第3条の趣旨に反して、組合と事前協議することなく同組合員に対する勤務先の一部変更を行ったとまではいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

## 7 組合脱退工作等

組合は、①平成14年3月19日のX2支部長に対するY1学院長の発言、②同15年2月4日のX5講師に対するY2副学院長の発言、③同年3月上旬の当時非組合員であったX4組合員に対するY2副学院長の発言、④同年4月末の、当時非組合員であったX4組合員に対するY3ディレクターの発言、⑤同年7月末のX4組合員に対するY4マネージャーの発言、⑥同年8月25日のX4組合員に対するY2副学院長の発言、⑦同年9月20日のX4組合員に対するY5ジュニアマネージャー及びY6マネージャーの発言、⑧同年10月28日のX2支部長、X6副支部長に対するY2副学院長の言動及びX7講師に対する発言、はいずれも組合を誹謗中傷し、暗に組合脱退を慫慂するものであり、また同発言を聞いた非組合員に組合に対する悪印象を与え、もって組合加入を妨害する不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、組合はY1学院長、Y2副学院長らが組合員等に対し組合脱退工作等を行ったと主張するが、そのような事実はなく、組合が脱退工作であると主張する会社の発言はいずれも組合脱退工作には当たらないと主張するので、以下検討する。

組合主張①についてみると、前記第3.2(5)及び8(1)認定のとおり、平成14年3月19日、組合が脱退工作を意図して行ったとするY1学院長の発言は、本件申立てから1年を超える以前に行われたものであり、判断を要しない。

組合主張②についてみると、前記第3.8(2)認定のとおり、平成15年2月4日、Y2副学院長と非組合員であるX5講師とのミーティングにおいて、同講師が、生徒評価が公平になされているか尋ねたところ、同副学院長は、アンケート用紙を一部の生徒にしか配付せず高い評価を得た講師に対し注意するとともに、後日、

会社のスタッフが、公平にアンケート調査をやり直した旨の説明をしたことが認められるが、組合の主張する発言を行ったと認めるに足る事実の疎明はない。

組合主張③についてみると、前記第3.8(3)認定のとおり、(i)同15年3月4日、X4組合員は、同年4月17日から同月23日までの有給休暇を申請したこと、(ii)これに対し、Y2副学院長は同組合員に対し、「許可するけど、他の講師には言わないで下さい」と述べたこと、(iii)同年4月11日、同副学院長はこれを許可したこと、がそれぞれ認められるが、組合の主張する発言を行ったと認めるに足る事実の疎明はない。

組合主張④についてみると、前記第3.8(4)認定のとおり、(i)同15年4月30日、梅田校において、X4組合員がY3ディレクターに対し、給与に18,000円のボーナスが加算されている理由を尋ねると、同ディレクターは、同組合員が営業に協力的だから「学校別達成手当」を支給したという趣旨の説明をしたこと、(ii)同組合員の同月の給与明細書には、「OTHER」という名称の手当として18,000円と記載されていたこと、(iii)「学校別達成手当」とは、3か月単位の売上目標を達成した校に対し、会社が得た利益の中からその売上に応じて所定の割合の金額を当該校に還元し、当該校が独自の判断で営業貢献度などが高い講師に対して支給する手当であること、がそれぞれ認められる。

しかしながら、営業に協力的であるとして「学校別達成手当」を支給されたことのみをもって、組合に加入していないこと及びストをしていないことへの見返りであるとまではみることはできない。

組合主張⑤についてみると、前記第3.8(5)認定のとおり、(i)同15年7月、天王寺校において、X4組合員がY4マネージャーに対し、給与に7,500円のボーナスが加算されている理由を尋ねると、同マネージャーは、同組合員が営業に協力的だから「学校別達成手当」を支給したという趣旨の説明をしたこと、(ii)同組合員の同月の給与明細書には「特別」という名称の手当として7,500円と記載されていたこと、がそれぞれ認められるが、「あまりストを行わないから」という組合の主張する発言を行ったと認めるに足る事実の疎明はない。

組合主張⑥についてみると、前記第3.2(21)、8(6)認定のとおり、(i)同15年8月25日のミーティングにおいて、X4組合員がY2副学院長に対し、同組合員が昇給しなかった理由を開くと、同副学院長は、教務査定を行おうとしたところ、同組合員が教務査定中にストを行ったため査定ができなかったためであるという趣旨の説明をし、各評価項目のポイント等について記載したメモを渡したこと、(ii)同年7月2日、難波校において、X4組合員は、Y2副学院長が教務査定中にストを実施し、同副学院長は、同組合員の教務査定ができなかったこと、がそれ

ぞれ認められる。

しかしながら、ストを行ったため教務査定がゼロになった旨、会社が発言したと認めるに足る事実の疎明はない。

組合主張⑦についてみると、前記第3. 8(7)認定のとおり、同年9月20日、梅田校において、Y5 ジュニアマネージャーがX4 組合員に対し、組合員は個人的な問題でストをしていて、要求が通ってもストを続けるだろう旨発言し、Y6 マネージャーがX4 組合員に対し、会社が嫌なら他のところに行けばよい旨の発言をしたことが認められる。

しかしながら、上記Y5 及びY6、両ジュニアマネージャーの発言は、組合のストについて批判しているものの、具体的に組合からの脱退を働きかけたものとはいえ、各マネージャーの発言が会社の意を体して行われたと認めるに足る疎明もないことから、これらの発言のみをもって、組合員に対し組合脱退を働きかけたものであるとはいえない。

以上のことからすると、一連の会社の発言に対する組合主張①ないし⑦についてはいずれも採用できない。

最後に組合主張⑧についてみると、前記第3. 4(1)及び8(8)認定のとおり、(i) X2 支部長及びX6 副支部長は、授業を担当していない時間帯に、テープ録音されたリスニング教材のMDへの吹替録音などの作業を指示され、平成15年5月26日以降、土曜日を中心として、フリールームで作業を行うようになったこと、(ii) 同年10月28日、Y2 副学院長は、授業のシステムがわからず困っていた非組合員である新任のX7 講師に授業のやり方等を説明していたX2 支部長及びX6 副支部長に対し、部屋から退出するよう命じ、X2 支部長らが退出した後、同講師に対し、「X2 支部長らは1日中働いていない。もし同支部長らに変なことや理解できないことを言ってきたら私に言いなさい」旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

また、X2 支部長らが上記吹替録音作業以外に、会社が指示した講師の本来業務を行っていなかったと認めるに足る事実の疎明はない。

これらのことからすれば、組合主張⑧については、同副学院長の「X2 支部長らは1日中働いていない」旨の発言は、根拠なく同支部長らを誹謗中傷するもので、前記第4. 4 判断のとおり、同副学院長の上記発言があった日の直前の同年4月から9月にかけて、会社がストに関し、組合及び組合員を誹謗する文書を生徒に配付し、組合及び組合員に対する嫌悪感を抱かせようとしていたことなどを併せ考慮すれば、組合員と非組合員を分断し、非組合員に対し組合員に対する不信感や嫌悪感を抱かせ、暗に組合加入を妨げるものとみるのが相当であって、労働組

合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成18年6月7日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 ⑩

「別紙 略」