

命 令 書

申 立 人 全国一般労働組合東京南部
執行委員長 X 1

申 立 人 全国一般労働組合東京南部なんぶN I Cレイクランド支部
執行委員長 X 2

被申立人 株式会社エヌ・アイ・シー・ジャパン
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成18年不第5号事件について、当委員会は、平成20年10月21日第1476回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員大辻正寛、同小井土有治、同梶村太市、同須藤正彦、同和田正隆、同馬越恵美子、同中島弘雅、同中窪裕也、同荒木尚志、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社エヌ・アイ・シー・ジャパンは、申立人全国一般労働組合東京南部及び同全国一般労働組合東京南部なんぶN I Cレイクランド支部の組合員 X 3 に対する平成18年8月22日付雇止めをなかったものとし、同人と同年4月から期間3年の雇用契約を結んだものとして取り扱い、同人に対し、18年8月23日以降職場に復帰するまでの間の賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合らの組合員 X 3 に対する18年3月7日付け及び6月23日付けの各「警告書」をなかったものとして取り扱わな

ればならない。

- 3 被申立人会社は、申立人組合らの中傷することにより申立人組合ら及びその組合員らへの嫌悪感を抱かせる文書を、学生又は教員に対し、掲示又は配付してはならない。
- 4 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合らに交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、楷書で明瞭に墨書して、会社内の教員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全国一般労働組合東京南部

執行委員長 X 1 殿

全国一般労働組合東京南部なんぶN I Cレイクランド支部

執行委員長 X 2 殿

株式会社エヌ・アイ・シー・ジャパン

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合の組合員 X 3 氏を平成18年8月22日付けで雇止めにしたこと、同 X 4 氏に対し同年2月21日付「業務上に関する警告書」を、同 X 3 氏に対し同年3月7日付け及び6月23日付けの各「警告書」を、同 X 2 氏に対し同年6月23日付「警告書」を、同 X 5 氏に対し同年5月25日付け、26日付け、29日付け、30日付け、31日付け及び6月7日付けの各「警告書」をそれぞれ発したことは、並びに同年2月8日付「学生の皆様へ」と題する文書を掲示及び配付したことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は、文書を交付又は掲示した日を記載すること。）

- 5 被申立人会社は、第1項、第2項及び前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 6 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

平成17年7月、被申立人株式会社エヌ・アイ・シー・ジャパン（以下「会社」又は「NIC」という。）に勤務する外国人教員らが申立人全国一般労働組合東京南部（以下「東京南部」という。）に加入し、申立人全国一般労働組合東京南部なんぶNICレイクランド支部（以下「支部」といい、東京南部と併せて「組合」という。）を結成して、会社に対し、外国人教員の社会保険加入や安定した雇用等を議題とする団体交渉を申し入れ、以後、組合と会社との間で団体交渉が行われた。その間、会社は、組合に対し、社会保険加入希望の意思を支部組合員全員が署名した文書の提出を求める17年10月20日付文書を示したり、教員に対し、「学校施設内での、組合関係の会話」等を禁ずる同月28日付文書を配付したり、学生に対し、「教職員一同は、これ（組合のストライキ）を全く支持しておりません。」等と記載した18年2月8日付「学生の皆様へ」との文書を掲示及び配付するなどした。組合は、団体交渉において、18年4月から外国人教員全員と期間を3年とする自動更新の雇用契約を結ぶこと等を内容とする「雇用安定協定書」の締結を求めたが、交渉はまとまらず、18年1月以降、断続的にストライキ（以下「スト」という。）を行った。

18年度の雇用契約更新時に、非組合員は全員が期間3年の雇用契約を提示されたが、当時支部執行委員長であった X 4 （以下「X 4」という。）は、18年4月14日付けで雇止めとされた。組合員 X 3 （以下「X 3」という。）は、雇用期間が1学期のみで更新なしとする契約を提示され、18年8月22日付けで雇止めとされた。組合員 X 2 （本件結審時、支部執行委員長。以下「X 2」という。）は、期間3年の雇用契約を提示されたものの、住宅手当が月額3万円から2万円へと減額された。組合員 X 5 （以下「X 5」という。）は、期間1年の雇用契約を提示され、18年4月から勤務地を変更された。

18年2月から6月までの間、上記4名の組合員に合計16通の警告書が出された。

本件は、会社の、①団体交渉における交渉態度、並びに17年10月20日付け、28日付け及び18年2月8日付けの各文書等、②X4 に対する18年4月14日付雇止めと5通の警告書、③ X3 に対する18年8月22日付雇止めと3通の警告書、④X2 に対する住宅手当の引下げと1通の警告書、⑤X5 に対する期間1年の雇用契約提示、勤務地変更及び7通の警告書が、それぞれ不当労働行為に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

本件申立時の請求する救済の内容は6項目であったが、申立て後、組合は、数回にわたって追加や一部取下げを行い、最終的に以下のとおりとなった。

(1) 組合との団体交渉に誠意を持って応ずること。

具体的には、①端的な回答とその説明を行い、必要な資料を提示すること、②要求事項に対する回答をしないまま、当該事項に関連した一方的な措置を執るのをやめること、③団体交渉の時間を制限しながら、単に文書を読み上げるような無駄な時間の使い方をやめること、④団体交渉事項について、組合の了解なしに特定の組合員と協議しないこと。

(2) ストなどの組合活動に参加した組合員に対して解雇などの不利益な取扱いをしないこと。

(3) X4 に対する平成18年4月14日付雇止めを撤回し、他の従業員と差別なく契約を更新し、雇用を継続すること。

(4) X3 に対する18年8月22日付雇止めを撤回し、雇用を継続すること。

(5) X4 及び X3 に対し、雇止めを撤回するまでの間の賃金相当額を支払うこと。

(6) 以下の警告書を撤回すること。

① X4 に対する18年2月21日付け、3月13日付け、15日付け、20日付け及び24日付けの各警告書

② X3 に対する18年3月7日付け、9日付け及び6月23日付けの各警告書

③ X2 に対する18年6月23日付警告書

- (7) X 2 の住宅手当を従前どおり 3 万円に戻すこと。
- (8) 職場で組合の話をすることを禁ずる旨の17年10月28日付業務命令を撤回すること。
- (9) 学生に対して組合の悪宣伝を配付したり、そうした印刷物を従業員が読める場所に貼らないこと。
- (10) 組合の要求に対し、「他の従業員は望んでいない。」などと誘導し、組合の要求を弱める介入を行わないこと。
- (11) 組合の了解なしに、団体交渉事項について個別の組合員と話さないこと。
- (12) 組合活動に対し、警告による脅迫をしないこと。
- (13) 以下の内容を含む陳謝文のインターネット・ホームページ上での掲示
 - ① 組合員に対し、解雇などの不利益な取扱いをしたこと。
 - ② X 5 に対して複数の警告書を発したこと。
 - ③ 18年度の契約締結に当たり、X 5 に対し非組合員の教員より任期の短い雇用契約を提示したこと。
 - ④ X 5 に対して配置転換を命じたこと。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人東京南部は、主に東京南部地区を勤務場所とする労働者らが組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は、約2,600名である。
- (2) 申立人支部は、平成17年7月、N I Cに雇用される外国人教員が結成した労働組合であり、東京南部の支部組織である。本件申立時の組合員数は、5名である。
- (3) 被申立人会社は、海外留学を目指す学生が1年後に海外の大学に進学できるよう、1年間、英語その他の教育や欧米の生活スタイルへの転換教育等を行って海外進学を支援する教育機関であるネバダ・カリフォルニア大学国際教育機構Japan を運営している株式会社であり、本件申立時の従業員数は、外国人教員18名を含む50名である。会社は、昭和62年に「株式会社ユー・エヌ・アール・インターナショナルディビジョン」として設立され、2回の商号変更を経て、平成6年に現在の名称となった。

会社は、いわゆる姉妹校として、レイクランド大学ジャパンキャンパス

を運営する株式会社レイクランドカレッジインターナショナル（以下「L C J」という。）と提携している。N I CとL C Jは別法人であるが、所在地が近接しており、入学式を合同で行ったり、学生が相互に他方の教室で授業を受けたりしている。N I CとL C Jを兼務している職員もあり、教員も相互に他方で授業を受け持つことがある。支部組合員のX 2は、N I Cに雇用されているが、10年以降、L C Jにおいて勤務している。

なお、組合の団体交渉申入書等の文書は、あて先を会社とL C Jとの連名にすることが多い。会社の顧問弁護士であるY 2（以下「Y 2 弁護士」という。）は、L C Jの顧問弁護士ではないが、L C Jからの委任を受けてL C Jの交渉員としても団体交渉に出席していた。会社の組合あて文書も、L C Jとの連名で出されることが多い。本命令書では、以下、N I CとL C Jとの連名の場合も「会社」と表記することとする。

[甲36.02・36.29、乙2・38・67・68・197・198・209、7審p10～14、9審p9～11]

2 会社における外国人教員の状況

(1) E A P 講師の労働条件等

会社には、日本人職員と外国人教員とがいる。日本人職員には、正規職員と非正規職員とがいるが、外国人教員は、すべて非正規雇用である。

N I Cの授業は、大きく英語研修課程（English program for Academic Purpose）と一般教養課程とに分かれる。英語研修課程を受け持つ教員は、E A P 講師と呼ばれており、N I Cに雇用されている外国人教員は、支部組合員を含め、すべてE A P 講師である。一方、N I Cで一般教養課程の授業を行う外国人教員は、すべてL C Jに雇用されている。

E A P 講師の労働条件は、「雇用契約書」、「雇用条件書」、「附帯規則書」及び「教員ハンドブック」の各書面に記載されている。E A P 講師には、年間契約の常勤講師と、1学期間などの短期契約の非常勤講師とがいるが、支部組合員は、すべて年間契約の常勤講師であった。年間契約は、厳密には、362日など1年に満たない契約期間の有期雇用契約であり、「雇用条件書」には、会社が再契約の義務を負わないと明記されている。しかし、実際には、会社は、特に問題のない教員には、おおむね、翌年度の再契約を提示しており、E A P 講師の多くは、複数年にわたり会社に勤務している。

「雇用条件書」には、雇用契約に当たり、日本の法律、規則等を守り、日本で発生した合法的な債務を履行することに同意するとの規定がある。

「附帯規則書」には、会社以外で就業しようとする場合、必ず事前に文書で許可を求めなければならず、事前の許可を得ずに外部で就業した場合は雇用契約を破棄されることがあるとの規定がある。

「教員ハンドブック」には、授業や学生指導の詳細な手続が記され、授業の開始と終了時間の厳守、毎日宿題を出すこと、学生の意見をよく聞き、すぐに却下せず、クラスのよい雰囲気を保つこと、病気で欠勤する場合は当日の授業のLESSンプランをファックスで送付すること、学生と日本語で話さないこと、学生へのアドバイスやカウンセリング等を行うオフィスアワーを週5時間以上持つこと、事前の許可なしに学外で学生と会わないこと等の記載もあり、教員が期待される指導基準を下回れば懲戒免職を含む処分理由になると記載されている。また、同僚や学生に失礼な態度で話さないこと等のオフィスエチケットに違反した場合、初めは口頭で警告して、その旨書面に残し、再度違反すれば警告書を出す、との記載もある。

なお、平成18年度から、複数年の契約が可能になるとともに、労働条件に係る文書は、「雇用契約書」と「就業規則」とに統一された。

[甲13・14.01～02・16.01～02・58、乙67・100・101・142、7審p14～16]

(2) E A P ディレクター

会社では、3名の外国人が、E A P 講師の上司に当たる E A P ディレクター（以下「ディレクター」という。）として、教員の指導、管理等を行っている。E A P 講師の労働条件を決定するのは日本人管理者であるが、ディレクターは、採用時の面接や人事評価等にも携わり、E A P 講師に対し、契約更新や昇給等の労働条件を提示して説明する役割も担っている。

なお、ディレクターは、E A P 講師の一員として授業を受け持つこともあり、一般の E A P 講師と同様、有期の非正規雇用である。

[甲58、乙142・197・209、5審p40～41、7審p14～16]

(3) 社会保険

会社は、E A P 講師を社会保険に加入させず、代わりに、会社が保険料を100%負担して、民間の医療保険に加入させている。

会社は、平成3年に、新宿社会保険事務所において、EAP講師には社会保険の加入資格がないことを確認した。

本件申立て後の18年8月9日、X2が新宿社会保険事務所長に健康保険・厚生年金保険被保険者資格確認請求を行ったところ、19年3月8日、同所長は、18年4月14日まではX2に加入資格があり、同月15日に同人は資格を喪失したとの確認処分を下した。これに対し、X2と会社の双方が東京社会保険事務局に審査請求を行ったところ、20年3月31日、同事務局社会保険審査官は、X2の審査請求を認容して会社の審査請求を棄却し、X2が18年4月15日に資格を喪失したとする原処分を取り消した。

[甲60.01～03、乙196・209・210、7審p36～37、8審p38～44、10審p51、11審p10～12]

(4) 会社における警告書及び雇止め等の事例

会社では、以下のとおり、EAP講師に雇止め等を行った事例がある。

- ① AAは、入学式や授業中の居眠りを理由に16年5月と7月の2回警告書を受け、16年度末に再契約を提示されず、期間満了で退職となった。
- ② BBは、11年10月、授業中に不機嫌な態度で学生を困惑させたり、特定の学生をひいきしたとして警告書を受け、14年2月には、日本人職員を大声で批判したこと、7月には、1学期で12日の病欠を取ったこと、及びディレクターへの批判を他の教員に話したこと等を理由にそれぞれ警告書を受け、9月に会社の説得に応じて退職した。
- ③ CCは、11年5月、授業中に教材や会社への不満を述べたとして警告書を受け、翌12年度に会社の説得により退職した。
- ④ DDは、11年6月、女子学生に接吻を迫ったとして警告書を受け、7月、会社の説得により退職した。
- ⑤ EEは、13年3月、同僚への非礼、ディレクターへの威嚇、虚偽の休暇申請、決められた教材を使用せず、教員の会議に出席しない等の行為が解雇理由に相当するとの通知を受け、解雇された。
- ⑥ FFは、16年4月、学生と性的関係を持ったとして契約破棄通知を受け、提示されていた16年度の再契約を破棄された。
- ⑦ GGは、16年9月、学生主催のパーティーで酔って女子学生の手を触ったなどとして警告書を受け、16年度末に再契約を提示されなかった。

3 支部の結成と社会保険加入等に係る団体交渉

(1) 支部の結成と団体交渉申入れ

平成17年7月、EAP講師4名が東京南部に加入して支部を結成した。

7月20日、組合は、会社支部に支部結成を通知し、教員の社会保険への加入（社会保険料は会社が100%を負担）、雇用保険への加入など13項目の要求を提示して団体交渉を申し入れた。その後、交渉時間について、会社が原則1時間を提案し、組合が最低2時間は必要と反論するやり取りがあった。

[甲6.01・36.01・36.02・36.04・36.05、乙1～4・6・204]

(2) 第1回団体交渉（17年8月4日）

8月4日、第1回団体交渉が開催された。組合側は、支部組合員の外、東京南部から X 6 書記次長（以下「 X 6 書記次長」という。）を含む執行委員数名が出席し、会社側は、Y 2 弁護士と日本人職員数名が出席した。会社は、組合の13項目の要求に対する回答を記した同日付「回答書」（日本文及び英文）を配付し、それを読み上げて説明したが、組合の要求を受け入れる内容ではなかった。会社は、社会保険加入については、EAP講師は短時間労働者であり、社会保険の加入対象ではないこと、現行では会社の100%負担で民間の医療保険に加入しており、社会保険に加入するより労働者に有利であること、社会保険への長期加入が見込めず、年金を受給できない可能性が高い外国人教員からの要望で現行の取扱いとしていること、社会保険に加入するには、有給休暇を減らし、労働時間を増やした上、保険料の半額を労働者が負担する必要があること等を説明した。また、雇用保険加入については、会社は、本人負担に難色を示す教員の意向で加入していないこと、加入にはタイムカードによる勤務管理が必要なこと等を説明した。

なお、この日の団体交渉の時間は2時間程度であり、その後も、団体交渉は、おおむね2時間強の時間で実施されている。

9月5日、組合は、会社「新組合員加入通知」を提出し、組合員が11名になったことを通知するとともに、従来の要求に「期間の定めのない雇用を認めること」を加えた14項目の要求事項を提示した。

9月11日、組合は、会社に対し、文書により、第1回団体交渉で組合の要求を真摯に検討せず、すべてを蹴ったとして抗議するとともに、社会保険加入について、EAP講師を加入対象ではないとする会社の労働時間の計算方法に誤りがあること、会社の加入する民間の医療保険では、家族の医療費がカバーされず、休業補償もないこと等を指摘し、改めて加入を要求した。また、「当労働組合にとっては最優先の目標は雇用の安定です。」と述べ、「期間の定めのない雇用」を要求事項に追加した理由を示した。

[甲6.01・36.06～08、乙7・8・12・204、1審p9・25～26、10審p5～6]

(3) 第2回団体交渉（17年9月15日）

9月15日、第2回団体交渉が開催された。会社は、会社の見解を記した文書を配付し、その文書に沿って説明した。社会保険については、会社は、納付期間が足りなければ年金が支給されないこと、帰国する場合は支給される脱退一時金が累計納付額に満たないこと、保険料控除により手取り賃金が減額すること等を説明し、保険料控除額と手取り賃金額との試算を提示した上で、組合員にとってのメリットとデメリットをよく考えるよう求めた。雇用保険加入については、会社は、加入すれば自己負担分を賃金から天引きするが、それでよいか、と聞き、組合側は、全員が頷いた。

その後、組合は、新宿公共職業安定所に赴き、雇用保険に関して会社を指導するよう求めるなどした。

10月17日、会社は、EAP講師を雇用保険に加入させた。

[甲6.01・36.09、乙13・196・204、2審p10～11、3審p25～26、10審p6～7、11審p6]

(4) 「誠実交渉協定書」案を巡るやり取り

10月16日、組合は、会社に対し、双方が「誠意を持って交渉することを約す。」等を内容とする「誠実交渉協定書」案を提示し、次回団体交渉においてこれに調印すること、訂正の提案等があれば18日までに組合に連絡すること等を文書で申し入れた。これに対し、会社のY2弁護士は、18日、同日中の回答は日程的に検討の時間が足りないと断り、団体交渉予定日である20日の昼に、組合に電話をして会社側の見解を伝えた。組合は、20日午後、会社の見解を受けて一部修正した「誠実交渉協定書」案を会社にファックスした。

(5) 第3回団体交渉（17年10月20日）

10月20日、第3回団体交渉が開催された。会社は、会社の見解を記した10月20日付文書を配付して説明した。この文書には、社会保険加入のデメリットに係る従前の説明や脱退一時金の具体的な試算が記載され、また、「非組合員に確認したところ、非組合員ほぼ全員が加入を希望しないとのこと。」、「次回までに、社会保険（厚生年金・健康保険）に対する加入希望の意思を組合員全員が署名した文書を提示してください。」との記載もある。さらに、会社は、保険料の100%会社負担を求める組合の要求に対し、自己負担分を労働者自身が負担するのが法の趣旨であり、現実にはあり得ない要求は議論を混乱させるとして、取下げを求めた。

「安定した雇用」の要求については、会社は、現行の1年を超えない契約期間から「期間の定めのない雇用」への要求には飛躍があるが、16年の改正労働基準法の施行により、労働契約期間の上限が3年となったことから、労働者の個々の事情に則して、2年契約、3年契約などの複数年契約で対応する余地があると述べた。これに対し、当時支部財政部長であった組合員Ｚ１は、複数年契約でなくても、1年未満ではなく1年間の自動更新の契約であればよい、と発言したが、組合は、その発言後に休憩を求め、休憩後、組合員Ｚ１の上記発言を撤回した。また、組合は、複数年契約の提案に対しても、個々の組合員に1年から3年契約のいずれかを会社が一方的に決めて提示するような内容は受け入れられないとして、「執行部として拒否します。」と述べた。それに対し、会社は、18年間続いていた1年未満の雇用形態を複数年契約に変更するという、この提案の重みを訴え、持ち帰って、団体交渉に出席していない組合員の意見も聞くよう求めた。

「誠実交渉協定書」案については、会社は、NICの代表者に確認する時間がなかったとして調印しなかったが、10月末日までに正式に調印した協定書を組合に送るとのＹ２弁護士名の文書を提示した。その後、10月31日、会社が押印した「誠実交渉協定書」が組合に到達し、協定が成立した。

なお、会社は、これまで、団体交渉に回答の文書を用意し、それを読み上げて説明していたが、組合が文書の読み上げに時間を費やさないう申

し入れたため、この第3回団体交渉の頃から、文書を配付した後に休憩をとり、休憩中に組合側が文書を読み、休憩後に交渉を始めるようになった。

11月6日、組合は、会社の10月20日付文書に対する反論の文書を提出し、会社が、社会保険加入要求に係る交渉を拒否し、加入の有利・不利の議論に団体交渉の時間を費やしたり、保険料の100%会社負担を求める組合の要求の取下げを求めたことは、組合の運営への介入であると抗議するとともに、脱退一時金の計算について、会社の示した情報が間違っていると指摘した。この脱退一時金については、会社は、12月21日の団体交渉において提示した同日付文書により、支給率の計算を訂正した。

[甲6.02・36.17～19・36.23・46、乙23～25・27・32・202・204、1審p26～28・46～47、

3審p6～8、10審p9～15、11審p13～19・26～28]

(6) 17年10月28日付文書

10月28日、会社は、EAP講師に同日付文書を配付した。この文書には、「これは、NIC内の学校施設・備品を労働組合に関係する事項には、使用することはできないことの確認事項です。以下を含みます・・・」と記され、「以下」には、「学校施設内での、組合関係の会話（組合員・非組合員を問わず）を教員・日本人職員と行うこと」、「授業中に組合関係の話をすること」など8項目の記載がある。

なお、会社は、これに先立つ9月21日、組合に対し、同日付文書により、「（非組合員が）校内で就業時間中に組合員に接近されメモを渡されたり、圧力をかけられています。」、「組合員は就業時間中に学校施設を組合の^(ママ)煽情活動に使用してはなりません。」などと通知していた。

[甲6.02・27・36.13・65、乙16、9審p35～38]

4 「雇用安定協定書」案に係る団体交渉等

(1) 第4回団体交渉（17年11月18日）

平成17年11月18日、第4回団体交渉が開催された。組合は、会社がすべてのEAP講師に対し、18年4月から期間を3年とする自動更新の雇用契約を締結すること等を内容とする同日付「雇用安定協定書」案を提案した。

これに対し、会社は、11月25日、組合と協議をした上で双方合意に至った内容であれば書面を締結する用意がある、と文書により回答した。

12月12日、組合は、会社に対し、11月18日付「雇用安定協定書」案に変更や追加の提案があれば、12月16日までに回答するよう文書により求めた。

[甲36.19～21、乙29の1・29の2・31・204、10審p15～17]

(2) 第5回団体交渉（17年12月21日）

12月21日、第5回団体交渉が開催された。会社は、「雇用安定協定書のN I C案」について、ペーパーが用意できなかったとして、口頭で読み上げた。その内容は、「会社はE A P講師の・・・18年4月1日からの任期付職員採用に関し、当該講師の能力・実績・希望等に照らして任期2年契約、任期3年契約を認める。複数年契約の希望資格については、契約更改時に1年間以上の勤務実績を持つ者とする。」、「会社は、当該職員が会社の諸規定に違反する事由のない限り、17年12月1日現在在職のE A P講師全員について、当該職員が採用を希望する限り・・・前回締結の労働条件・・・よりその個別契約条件を悪化させることの無いよう努める。」というものであった。これに対し組合は、「努める。」という文言は何の効力もないものである等と述べた。

12月26日、会社は、21日の団体交渉において読み上げた「雇用安定協定書のN I C案」を文書にして組合にファックスした。これに対し組合は、27日、「ご提案には不明瞭な部分が多くて安定した雇用を配慮したものだとは信じがたい・・・形だけではなくて中身のあるものを・・・」等と記載した文書を会社にファックスした。

12月28日、組合は、「雇用安定協定書（対案）」を会社にファックスし、18年1月6日までの回答を求めた。この対案には、「会社は・・・従来の労働条件・・・を一切悪化させることなく・・・任期3年契約を・・・17年12月1日現在在職のE A P講師全員と結ぶ。」と記載されていた。

18年1月5日、会社は、組合に対し、指定の日時では時間的に余裕がないとして、もう少し検討時間を求める文書をファックスした。

[甲6.01・36.23～25、乙32・33・35・36の1・36の2・196・203・204、1審p41～46、10審p19～21]

(3) ストの実施

① 組合の18年1月11日付「抗議」及び「警告」を巡るやり取り

1月11日、組合は、「抗議」と題する文書により、17年10月に調印し

た「誠実交渉協定書」の印影を調べたら別の会社の押印であったとして、会社に抗議した。また、この文書により、組合は、「雇用安定協定書のN I C案」について、団体交渉前の回答を求めたのに、団体交渉後に送付され、「しかも、中身のないご提案で（つまり、貴社にとっては全く義務が発生しない、保証がないやつ）、・・・労働紛争を起こそうとしているのではないか」等と述べ、「警告」として、1月13日までに、組合の提案した「雇用安定協定書」案か、それに相当する内容の労働協約を締結しない限り、スト等の対抗措置を執らざるを得ないと通知した。

1月12日、会社は、組合に対し、「印鑑証明書」を添付した同日付文書により、「誠実交渉協定書」の印影は、会社設立時の商号変更前の名称であるが、会社が印鑑登録をしている正式な実印であると述べ、「警告」については、「雇用安定協定書」の組合案と会社案との隔たりはわずかであり、どうしたら妥結できるか検討していると述べた。

1月13日、組合は、同日付文書により、印影についての抗議を取り下げたが、「警告」については、組合と会社との提案の隔たりは大きいとして、「期間の定めのない雇用を認めること」との要求の実現のため、団結して対策をとる、と改めて警告した。

[甲6.01・36.28～30、乙37～39・204、10審p21～24]

② 指名ストの実施

1月16日、組合は、「期間の定めのない雇用を認める労働協約」の締結を求め、組合員2名の指名ストを実施して、N I C前の道路上でビラ配布を行った。その際、会社の担当者が、道路使用許可を取らないビラ撒きは違法であると通告したのに対し、東京南部の組合員は、その担当者に顔を近づけて「Fuck you!」などと言った。

1月18日、組合は、組合員3名の指名ストを実施して、L C J前の道路上でビラ配布を行い、これに対し、L C Jの担当者は、道路使用許可を得ない公道上の活動は違法であると通告した。

その後も組合は、指名ストやビラ配布等を断続的に行った。会社が、ビラ配布の際に暴言・騒音・不許可活動等があったとして文書で抗議し、組合がこれに反論するやり取りもあった。

[甲1.01・6.01・36.32・36.33・47.01、乙40・41・43～52・164・183・196・198・204、
1審p34～37・66～70・79～80、7審p31～32、9審p5～7・19～22]

③ 生徒組合による「N I C 学生組合タイムス」の配布

1月22日、組合のビラを読んだN I Cの学生3名は、東京南部の事務所を訪れ、自分たちが結成した生徒組合の活動について X 6 書記次長に相談し、書面の作成等を行った。この日、支部の用事で東京南部の事務所を訪れたX 4 は、学生たちと挨拶を交わしたものの、生徒組合に関しては、何も話をしなかった。

1月30日、一部の学生が、N I Cの周辺で、「N I C 学生組合タイムス」と題する文書を配布した。この文書の裏面には、「N I C 講師組合と生徒組合の共同声明」があり、この声明には、学生と講師とが講師全員の安定した雇用実現のために共に闘うこと等の宣言が記され、支部執行委員長X 4 とN I C生徒組合代表との署名があった。

[甲1.01・7.01・7.02・32.01・36.40・49、乙56・86、4審p8～13、5審p30～31]

④ 全員ストの実施と本件不当労働行為救済申立て

1月24日頃、全員ストの実施に反対していた支部の元執行委員長のZ 2と同財政部長のZ 1が組合を脱退した。

1月25日、組合は、組合員の脱退と執行委員交代を文書により会社に通知した。この時点で、組合員は、執行委員長のX 4、書記長のX 7 (以下「X 7」という。)、財政部長のX 2と、X 3 及びX 5 の計5名となっていた。

1月30日、組合は、支部の全員ストを実施し、同日、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

なお、その後も組合は、指名ストや全員ストを断続的に実施した。

[甲6.01・36.36、乙53・55・69・70・204]

(4) 第6回団体交渉(18年2月1日)

2月1日、第6回団体交渉が開催された。会社は、「近日中に現在在職のE A P講師全員に期間3年契約を提示するべく準備を進めています。」と述べ、「雇用安定協定書」案については、組合が17年12月28日に示した「雇用安定協定書(対案)」とほぼ同文で、一か所だけ、「会社は・・・E

A P 講師全員と結ぶ。」とあるところの「結ぶ」を「結ぶことを希望する」と変更したものを会社案として提案した。これに対し組合は、「希望する」では雇用の保障にならないと指摘し、さらに、12月28日の頃とは執行部が変わり、方針も変わっており、組合の要求はあくまでも「期間の定めのない雇用」である等と述べ、会社の提案を受け入れなかった。

また、会社は、組合のスト通知が実施の直前に出されていることから、実施の24時間以上前に組合がスト通知を行うことを内容とする「スト事前予告に関する労使協定書案」を提案した。

[甲6.01・59、乙59・196・204、8審p33～35・50～54、10審p24～25、11審p32～34]

(5) 18年度の雇用契約を巡るやり取り

① 非組合員への18年度雇用契約の提示

1月23日、60歳を超えていた X 7 を除き、X 4 、 X 3 、 X 2 、 X 5 の4名の連絡用ポストには、「貴殿の18年4月から21年4月までの任期3年の更新可能の雇用契約は、2月の上旬までに用意されます。」と記載のあるN I C 管理部からの同日付文書が配付されていた。

それまで、団体交渉等において、会社が、個別の労働契約については教員各人に個別に提示すると主張していたのに対し、組合は、組合員個人と交渉せず、組合と交渉するよう求めており、1月25日にも、組合は、文書により、「個々の組合員に労働契約などを提示するのではなく、団体交渉の場にて呈示するよう」申し入れた。

2月3日、会社は、組合に対し、「契約条件提示について」との文書により、組合の上記申入れ等を踏まえ、非組合員に対しては近く個別契約条件を提示するが、組合員には、次回の2月22日の団体交渉において提示すると通知し、7日、会社は、非組合員にのみ18年度の雇用契約を提示した。非組合員各人に提示された雇用契約書は、いずれも、契約期間を18年4月17日から21年4月16日までの3年間とし、期間満了時は原則更新としており、これまでの「雇用条件書」、「附帯規則書」等の内容を含む新たな事項を盛り込み、頁数が従来 of 1 頁から10頁に増えていた。

2月8日、組合は、会社に対し、文書により、⑦労働条件を団体交渉の場で協議するという組合の当然の申入れを歪曲して、組合員への契約

提示を非組合員より遅くした、④非組合員に提示された雇用契約書に懲戒事由など未交渉の項目が多数追加されている、と述べて抗議した。

[甲6.01・10.01～04・14.01・14.02・36.06・36.23・36.36～38、乙7・32・53・60・65]

② 元組合員Z1のY3ディレクターあて文書

組合は、本件審査において、会社が組合員と個別に交渉をしていた証拠として、支部の元財政部長で1月24日頃に組合を脱退したZ1（前記(3)④）が、会社のY3ディレクターにあてた文書を提出した。この文書（日付はない）には、「これは私が提案する契約書の表現に関する変更内容です。」として数項目が記載されており、その中には、会社の18年度の雇用契約書と類似した表現もある。

元組合員Z1は、本件審査に提出された証拠において、同人が、友人であるY3ディレクターと多くの話をしていたこと、新しい雇用契約が提示される前にストを実施することには反対したこと等を陳述している。

[甲3.01・14.01・14.02・55.01、乙70、1審p49～52、2審p14～15]

③ 18年2月8日の事務折衝

2月8日、X6書記次長とY2弁護士との事務折衝が行われた。X6書記次長は、組合の要求する「雇用安定協定書」案と会社の要求する「スト事前予告に関する労使協定書案」とを併せて締結する提案を行った。この提案における「雇用安定協定書」案には、「会社は・・・任期3年雇用契約を・・・全ての組合員EAP講師に交付する。」と記載され、また、従来の契約書に定めのない規制を取り込まないこと、会社が契約更新に当たり「客観的で合理的な理由を欠き社会通念上相当と認められない更新拒絶を行わないこと」、上記契約更新拒絶以外には「契約書には解雇の定めがない」こと等が盛り込まれていた。

[甲6.01・36.42、乙66・204]

(6) 18年2月8日付「学生の皆様へ」

2月8日、会社は、同日付「学生の皆様へ」と題する文書をNIC内に掲示するとともに、学生に配付した。この文書により会社は、ストで学生に迷惑をかけているが、「組合員の4名を除く教職員一同は、これを全く支持しておりません。」と述べ、X7、X4、X3、X5の

名を挙げて、「これらの先生のみが授業ストを行っています。」、社会保険料の会社100%負担など「社会常識を逸脱した組合の要求や、強硬に授業ストを行うという行動に、労働組合役員を含む半数以上の組合員が脱退をしました。」等と述べた上で、ストには会社が最大限のサポートをするので学生には影響がないと「申し添えて」いる。

2月16日、LCJは、「お知らせ」と題する文書をLCJ内に掲示するとともに、学生に配付した。この文書には、多くの教員が「教職者として学生に不利益をもたらす非常識な一連の行動に反対」して組合を脱退し、LCJでのスト参加者はX2 1名のみである、との記載がある。

[甲22・23、2審p22～23、7審p22～23]

(7) 第7回団体交渉（18年2月22日）

2月22日、第7回団体交渉が開催された。会社は、「雇用安定協定書」案に係る組合の2月8日の提案について、契約更新時以外の中途解雇ができない契約は雇用主として受諾不可能であると言い、また、2月1日の第6回団体交渉で「期間の定めのない雇用」にこだわった組合に、期間3年の協定を守る意思があるとは認められないとして、提案を拒否した。

18年度の雇用契約について、会社は、X2に対し、非組合員に提示したものと同一期間3年の雇用契約書を提示したが、X5 には、勤務実績が1年に満たないことや職歴、勤務評価等を勘案したとして、期間1年の雇用契約書を提示し、両名に、3月10日までに契約書へサインして提出するよう求め、提出がない場合、雇用継続の意思が無いものとみなすと述べた。また、会社は、X4 には、2月21日に警告書を発行したこと（後記5(1)）、X3 には、学生から同人の授業態度に係る深刻なクレームが出ていること（後記6(2)(4)）等を理由に、いずれも調査、審理中であるとして、契約書案の提示を留保した。

なお、X7 は、17年度末に自主退職する意思を会社に伝えていた。

[甲6.01・14.02・15～17・36.39・36.40、乙79・80・204、1審p5～7、10審p27～28]

5 X4 について

(1) 18年2月21日付「業務上に関する警告書」

X4 は、平成12年2月から会社で就労していた。

18年2月21日、会社は、X4 に対し、同日付「業務上に関する警告書」により、①授業中、学生に支部の結成や結成理由を話したこと、②休日に学外で学生と会合したこと、③学生に生徒組合を立ち上げさせ、「NIC 学生組合タイムス」を書かせるなど会社に否定的な活動を誘導したことについて警告し、今後行動が変わらなければ解雇を含む懲戒もあり得ると述べた。これに対し、組合が2月26日付文書で会社に抗議し、X4 は3月1日付文書で会社に弁明し、会社は3月2日付文書でこれらに反論するやり取りがあった。

上記①について、会社は、17年7月末から8月初め頃、X4 が支部結成について授業で話したと指摘した。X4 は、労使交渉やビラ配布等を扱った英文記事を会社から教材として指定され、授業に使用した時、学生の質問に答えて支部の話をしたことがあるが、17年10月28日付文書（前記3(6)）で授業中に組合関係の話をしないよう指示されてからは、その指示に従っている。組合は、元組合員Z1が、18年に授業で長時間、組合に批判的な話をしながら警告を受けていないと抗議したが、会社は、Z1については、ビラ等の情報で混乱した学生が授業で集中できるよう、学生の質問に事実を答えただけだと反論し、その後もZ1には警告を発していない。

上記②について、会社は、18年1月22日に東京南部の事務所で学生3名と会ったこと（前記4(3)③）を問題としている。

なお、X4 は、12年の入社以来、これまで会社から警告書を受けたことはなく、会社は、この警告書記載の事項に関し、X4 に事実関係等を確認したことはなかった。

[甲1.01・8.01・30.01～31.02・36.40・36.42・49、乙77・80・86・89・197、4審p3～8、5審p28～29]

(2) 結婚式の司式の仕事

X4 は、牧師の資格を持っており、会社で働き始めた12年2月の2か月前の11年12月から、Z4 音楽事務所の依頼により、牧師として結婚式の司式（司会・進行）の仕事をしていた。X4 は、Z4 音楽事務所からの打診に応じて、日程の空いている週末に司式の仕事を引き受けており、仕事の頻度は一定ではなく、報酬は仕事の回数に応じて支払われていた。

X4 は、週末に結婚式の司式をしていることについて、EAP 講師の

間では特段隠してはおらず、上司であるディレクターに対しても、N I C のスタッフルームや酒場等での会話でよく話題にしていた。しかし、X 4 は、会社の日本人職員に結婚式の仕事のことを話したことはなく、外部で就業することの文書による許可申請（前記 2 (1)）もしていなかった。

[甲3.02・45.01～03、乙97・177・178・195、2審p23～26、4審p18～25、5審p2～5・16～21]

(3) 会社の Z 4 音楽事務所への照会

18年 2 月17日、会社に、X 4 がホテルで結婚式の司会をしていたとの匿名電話があった。会社は、当該ホテルに Z 4 音楽事務所の名前を確認し、Y 2 弁護士は、東京弁護士会に Z 4 音楽事務所への弁護士照会の申出をして、X 4 との雇用関係や雇用期間、賃金額、勤務条件等を照会した。

3 月13日、東京弁護士会を通じて、Z 4 音楽事務所から、結婚式の司式者として X 4 に業務を依頼した実績があるとの回答があったが、他の照会事項については、本人の希望により回答を差し控えるとのことであった。

[甲35、乙97・98・105・204、8審p26、10審p25～27]

(4) 18年 3 月13日付「警告及び質問書」

3 月13日、会社は、X 4 に対し、同日付「警告及び質問書」により、Z 4 音楽事務所での就労が会社との雇用契約上の義務に違反しており、同人に処分を下すに当たり、「兼業禁止違反の悪質性の程度を調査する必要」があるとして、① Z 4 音楽事務所との契約日、②会社入社時に Z 4 音楽事務所と契約していたか、③司式の仕事をした回数、④12年から16年までに会社以外から得た収入額、⑤上記④について確定申告をしたか、⑥司式の仕事は、E A P 講師に必要な在留資格「人文知識・国際業務」に該当するのか、⑦上記⑥が「該当しない」場合、入国管理法に定める資格外活動許可を受けたか、⑧ Z 4 音楽事務所の関連会社で仕事をしたことはあるか、⑨ Z 4 音楽事務所以外で就労したことはあるか、について、3 月15日正午までに回答するよう求め、回答がない場合、「当社に対する最低限必要な雇用関係上の信頼関係を損なったものとして評価する。」と警告した。

3 月14日、組合は、「抗議 Protest」との文書により、上記「警告及び質問書」に抗議し、① X 4 は個人の宗教活動の一部として結婚式の司式

の手伝いをしている、②X4は入社時にY3ディレクターに司式のことを説明し、仕事に支障がなければ問題ないと言われた、③会社の規則では、事前に兼業の許可を「文書で要請する」ことを要し、「文書で許可を受ける」ことまでは要していない、④「兼業禁止違反の悪質性」等の言葉でX4が精神的苦痛を受けた、⑤X4は正しく納税し、入国管理法を遵守しており、会社は入管や税務の当局ではない、⑥宗教活動の報酬額を会社に報告する義務はない、⑦X4が会社の9つの質問に答える義務は全くない、等と述べ、入社以来6年間問題にされなかったX4の宗教活動を初めて問題にしたのは、同人の組合活動への報復だとして、X4の懲戒根拠を探すことは止め、4月以降の同人の雇用を継続するよう要求した。

3月14日、X4は、上記「警告及び質問書」への応答として、「NICは、私が、宗教活動として、結婚式の仕事をしていたことを最初から知っていました。」「私は、NICに関係しない財政状況の詳細をお渡しすることはできません。」と記載した同日付文書を会社に提出した。

[甲8.02・36.45、乙96・107・108・204、10審p27～28]

(5) 18年3月15日付文書

3月15日、会社は、X4あての同日付文書により、3月8日の団体交渉において、組合が元組合員Z1の18年度の雇用契約書を提示したことについて、Z1は契約書を机中に保管して誰にも渡しておらず、誰かが契約書を机から盗んでコピーをして戻したことは明確な事実だとして、「教員の机から文書を盗んだ人間の名前」を明らかにするよう求めた。

[甲8.03・13・39.01、乙73・109・110]

(6) 18年3月20日付「兼業禁止違反に関する警告及び調査要求書」

3月20日、会社は、X4に対し、同日付「兼業禁止違反に関する警告及び調査要求書」により、①質問に一切答えない3月14日付けの回答は会社との信頼関係を壊した、②入社以来6年間兼業禁止違反を続けた背信性は重大である、③入社時に提出した履歴書にZ4音楽事務所の仕事の記載がないのは経歴詐称である、④法務当局に確認したところ、結婚式の司式には、EAP講師が持つ在留資格「人文知識・国際業務」ではなく、「宗教」の在留資格が必要であり、X4が資格外活動許可を受けていない場合、

入国管理法違反の不法就労になる、⑤ Z 4 音楽事務所は源泉徴収を行っていないと明言しており、X 4 が確定申告をしていない場合、脱税したことになる、⑥ 兼業について、「要請さえすれば許可を受けることは要件でない」との主張は屁理屈にすぎない、⑦ X 4 が兼業許可を要請したことはなく、Y 3 ディレクターが仕事に支障がなければ問題ないと言った事実もなく、仮に X 4 が雑談で結婚式の司式の話をしたとしても、ディレクターは、それが営利企業への在職とは認識していなかった、⑧ 司式の仕事を宗教活動としての「手伝い」と言うなら、社会通念上、謝礼と認められる程度の小額の報酬であったことを会社に報告する必要がある、等と述べて兼業禁止違反への警告を発し、⑦ 資格外活動許可書の写し、④ 14年から17年までの「納税証明書」、⑤ 13年の「所得証明書」、⑥ 12年の確定申告書の控えの写しを3月23日までに提出するよう求めた。

3月23日、X 4 は、文書により、上記3月20日付警告及び調査要求書に対し、① 在留資格について入国管理局に確認を求め、返事待ちである、② 16年以前の納税を証明する書類は用意できなかったが、17年の納税証明書の写しを提出する、③ 自分は納税について違法なことはしていない、と回答し、⑦ 17年の確定申告の領収証書写しと、④ Z 3 税理士が署名した「依頼人 X 4 の税務申告については、17年分まで申告がなされていることを報告します。」との3月23日付文書とを会社に提出した。

なお、この17年の確定申告の領収証書から認められる納付額は、会社における17年の X 4 の源泉徴収額よりも多い金額であった。

3月24日、Y 2 弁護士は、Z 3 税理士に電話をし、16年以前の X 4 の確定申告は、Z 3 税理士ではなく X 4 が自分で行っていたことを確認した。

3月26日、組合は、同日付文書により、上記3月20日付警告及び調査要求書に対し、① 許可を得ずに兼業している非組合員が数名いるのに X 4 だけに警告するのは不当である、② 会社の規則は「兼業禁止」ではなく「兼業許可制度」であり、X 4 は Y 3 ディレクターから口頭で許可を得ている、③ X 4 が入社時に提出したのは「履歴書」ではなく英語の「レジュメ」であり、欧米では、就きたい仕事に関連する経歴のみを書くのが通例で、経歴詐称には当たらない、④ 在留資格については入国管理局の返事待ちで

ある、⑤X 4 は税法を遵守している、⑥組合は、要請すれば許可は必要ないとは言っておらず、文書でなく口頭の許可でも有効であると指摘したにすぎない、⑦Y 3 ディレクターが仕事に支障がなければ問題ないと言ったのは事実である、等と述べて抗議した。

なお、会社は、毎年末にE A P講師に対し、年末調整をするか確定申告をするかを文書で確認しており、X 4 は、年末調整を選択していた。

X 4 が入社前に会社に提出した履歴書は、日本式の履歴書ではなく、教職歴や教職に関連する経歴のみを記した欧米式レジュメであり、提出したのは、司式の仕事を始める2か月前の11年10月だった。ただし、会社は、18年3月時点では、X 4 が司式の仕事を始めた時期を知らなかった。

X 4 は、12年に会社から「雇用理由書」の発行を受けて就労ビザを取得し、以後、会社から「在職証明書」の発行を受けて在留資格を更新していた。X 4 は、18年3月時点では資格外活動許可を得ておらず、同年6月19日、入国管理局から資格外活動許可書を受領した。

[甲6.01・8.04・39.02・39.04・40、乙99・102・103・114・119～122・124・185～192・194・196・204、4審p25～26、5審p11～12・22～23・32～37、7審p24～29・43～44、10審p30～34]

(7) 18年3月24日付「書類提出指示書」

3月24日、X 4 が会社の窓口を訪れ、税務署に納税証明書を請求する手続きが分からないと述べたため、日本人職員は、「これを見せれば税務署の職員は貴方の必要な書類が分かる。」と言ってX 4 に同日付「書類提出指示書」を渡した。この指示書には、①税務署から、14年から17年までの「納税証明書」の発行を受け、②地方自治体から、13年の「所得証明書」の発行を受け、③12年の確定申告書については、税務署に提出した書面の控えの写しを、それぞれ「当社に提出して下さい。」との記載がある。

中野税務署から「納税証明書」の発行を受けたX 4 は、「納税証明書」に個人的な資産状況の記載があることから、「納税証明書」以外の脱税していないことを証明する書面の発行を求めたが、同署はできないと述べた。

3月28日、X 4 は、会社に対し、文書により、中野税務署では「納税証明書」以外の納税を証明する書面は発行できないので、Z 3 税理士に依頼したと述べ、Z 3 税理士が署名押印した「私は依頼人X 4 氏の税務申告及

び納税について確認しております。」との3月27日付文書を提出した。

[甲8.05・39.03、乙123・125・126・196・204、5審p5～8・22～28、9審p52]

(8) 18年4月14日付雇止め

3月31日、会社は、X4 に対し、文書により、18年度の同人との雇用契約は提示せず、18年4月14日の17年度雇用契約の期間満了をもって、同人との雇用関係が終了することを決定したと通知し、同日付「不採用理由書」により、①会社の指示、調査に従わない不誠実な回答と反抗的な態度が会社との信頼関係を壊したこと、②17年の確定申告の納付額からすれば、会社より多くの収入を他社から得ていたとも推定でき、兼業禁止違反は、「宗教活動のお手伝い」というレベルより重大であること、③入社時の履歴書に会社以上の収入の可能性がある他社に在籍する事実を記載しないのは、重大な経歴詐称であること、④資格外活動許可書の提出がなく、入国管理法違反の疑いが晴れていないこと、⑤17年以外の納税を証明する書類を提出しておらず、脱税の疑いが晴れていないこと、⑥授業中に授業を遂行せず、学校批判を繰り返したこと等の諸事情を勘案して、18年度不採用の結論に達したと説明した。

4月14日、会社とX4 との雇用関係は、契約期間満了により終了した。

[甲8.06・8.07、乙127・128・204、10審p34～35]

6 X3 について

(1) 会社における学生からのクレームへの対応

会社では、学生からのクレームを学生課が受け付け、クレームが単なる愚痴や教員への誤解である場合は、学生課と学生関係担当教員とが学生にカウンセリングを行って学生を指導し、クレームが深刻な場合には、学生課がピンクレポートという文書を作成して、学生の名前、クラス、クレームの内容、担当教員名等を記載している。ピンクレポート作成後、ディレクターが担当教員と話をし、改善指導をし、1週間程度の指導期間を設けて学生関係担当教員が指導観察を行い、改善が見られなければ、ディレクターが担当教員に、学生関係担当教員が学生に、それぞれカウンセリングを行い、改善指導をすることになっている。しかし、実際の運用としては、学生からのクレームがあっても、ピンクレポートを作成せずに、ディレク

ターが担当教員を、学生関係担当教員が学生を改善指導するなどして、そのまま解決に至る場合が多い。

[乙193・209、6審p28～29、7審p3～4、8審p3～7、9審p76～77]

(2) X 3 に係るピンクレポートの作成

X 3 は、平成14年から会社で就労していた。

18年1月、X 3 に対する学生からのクレームが急増し、学生課は、1月7日から3月28日までの間に、別表のとおり、21件のピンクレポートを作成した。

なお、X 3 は、14年の入社以来、これまでピンクレポートを作成されたことはなく、同人への学生の苦情は、口頭の指導等で処理されていた。

[甲5.04、乙172・193・197・199の1～21・209、7審p4～6、8審p2～8、9審p39～40・56～60・76～77]

(3) 18年2月7日のミーティング

2月7日、X 3 の授業中、一人の学生が、X 3 が授業を休むことが多いと不満を述べ、大声を出すなどして騒いだ。この日、X 3 とこの学生と会社のY 4 ディレクター及び日本人職員とのミーティングが行われ、学生は、X 3 が学生に何も言わずストを実施したことや、スト中に授業の課題の指示を出さなかったことへの不満を述べた。X 3 は中座したが、Y 4 ディレクターがこの学生にカウンセリングを行った。

[甲5.03・5.04、6審p2～12、8審p8～14、9審p59]

(4) 18年2月15日のミーティング

2月15日、会社のY 4 ディレクター、Y 3 ディレクター及び日本人職員とX 3 及びX 7 が出席してミーティングが行われた。会社は、X 3 に対し、同人への学生のクレームが多発していると伝え、ピンクレポートではなく、クレームの内容を記載した文書を示した。X 3 は、一部のクレームは明らかに間違っており、多くのクレームは2月7日のミーティングで学生が述べたストに対する不満に関連していると説明し、今後、時間をかけて学生のカウンセリングをすると提案した。ディレクター2名は、多くのクレームには疑問点がある等と述べたが、X 3 に対する具体的な改善指導は行わなかった。

なお、X 3 が学生からのクレームについて会社から説明を受けたの

は、この日が初めてであった。

[甲2.01・5.03・5.04、乙88・92、6審p19～23、8審p14～19]

(5) 18年3月7日付「警告書」

3月7日、会社は、X3 に対し、同日付「警告書」により、①学生の苦情の内容を伝えた2月15日以降も同様の苦情が続いている、②特定の学生にのみ質問に回答させて高評価を与え、他の学生に回答の機会を与えないやり方は直ちに対処すべき問題である、③カウンセリングの時間を使って苦情を言った学生を調べたことや、2月21日に病気で授業を途中退出し、残りの時間の課題の指示をしなかったことへの苦情もある、④その他にも、やる気がない、感情的ですぐ怒る、質問に的確な回答をしない、ひいきをする、課題を適切に説明しない、授業中離席する、テストや宿題の期日を変更する等の苦情が寄せられている、⑤17年のX3 の学生からの評価も教員の中で最低だった、等と述べて、苦情への対処が専門家として不適切であると警告した。さらに、会社は、この警告書により、X3 に対し、誰が苦情を言ったかを学生に尋ねないこと、苦情を言ったと思われる学生の成績に不利益を与えないこと、この事柄について調査をしないことを求め、ディレクターが同人の授業を観察することを決定したと伝え、同人が改善を試みなければ契約の再考もあり得ると警告している。

なお、X3 は、これまで警告書を受けたことはなく、また、2月15日以降この日まで、学生からの新たなクレームの内容を伝えられたことも、授業等についての改善指導を受けたこともなかった。

3月13日、X3 は、同日付文書により、会社に対し、①自分は高いモチベーションを持って授業に精勤している、②学生の注意を喚起するため授業中に大声を出すこともある、③質問に答える平等な機会をすべての学生に与えている、④2月21日は退出時にエッセイの課題や宿題をするよう指示した、等と述べ、今後も質の高い授業を提供していくと答えた。

3月15日、X3 の3コマ6時間の授業について観察が行われたが、会社は特に問題点を見出さず、その後も同人への改善指導等はなかった。

[甲5.04・9.01、乙92・129・201、6審p13～15・17～19、7審p20、8審p16～17、10審p53～54]

(6) 18年3月9日付文書

3月9日、会社は、Y3ディレクターからX3 への同日付文書により、教員は学校内で他の人に丁重な口調で話さなければならないが、「今朝あなたの口調は受け入れられないものでした。」と述べ、改善を求めた。

[甲9.02]

(7) 18年度の1学期限りの雇用契約

3月31日、会社は、X3 に対し、文書により、18年度の同人との雇用契約は1学期限りの有期契約を提示すると通知し、同日付「理由書」により、①3月7日付「警告書」のとおり、授業へのクレームが非常に多く、年間契約を維持することは不可能と判断したこと、②警告の後も、X3 が自分の未熟さを認めようとせず、改善の努力が見られないこと、③3月15日の授業観察以降もクレームがあったことを考慮し、1学期のみの有期契約（1学期満了時点で契約は終了し再契約なし）を提示することに決定したと説明した。

[甲9.05・9.06、乙131・132]

(8) X3 のピンクレポートに関連する事実

別表の X3 に係る1月から3月までの間のピンクレポートに関し、以下の事実が認められる。

- ① X3 は、本件審査において、会社が提出した学生からのクレームの詳細に対し、その多くについては真実でないと反論の陳述をしている。
- ② X3 は、学生が積極的でなかったときや課題を怠ったとき、あるいは学生の意欲を鼓舞するとき等に、大きな声を出すことがあった。
- ③ X3 は、水曜日の時間割りが通常と違うため、入社以来、水曜日に学生を指名して授業終了時刻を自分に知らせる役割を与えていた。
- ④ X3 は、教材が多くて一度に運べない場合などに、頃合いを見て授業中に教室を出て取りに行くことがあった。
- ⑤ X3 は、入社以来、授業中、雰囲気のを和ませるため、学生の名前を使った歌などを歌っており、それを楽しいと感じる学生も多かった。

[甲5.04・50、乙172・199の1～21、6審p20～33、7審p6～10・17～19、8審p19～21]

(9) 18年6月23日付「警告書」

6月16日、X3 は、11時40分から14時15分までの時限ストを行った。

6月23日、会社は、X3 に対し、同日付「警告書」により、6月16日の欠勤理由は納得できるものであるが、同日、クラスの学生に対するレッスンの指示を出さず、同僚や学生を苦境にさらしたとして、警告を発した。この警告書には、6月16日、X3 は、8時30分に出勤してから11時40分まで、クラスで行うことについて上司と話す時間があったのに、レッスンの指示をせず、学生の教育に損害をもたらしたとの記載もある。

[甲9.09、乙168、7審p22]

(10) 18年8月22日付雇止め

8月22日、X3 は、1学期の雇用契約の期間満了により退職した。なお、4月から8月までの1学期の間、X3 に係るピンクレポートは作成されていない。

[甲9.07・9.08、乙136～139、11審p57]

7 X2について

(1) 18年度雇用契約における住宅手当の引下げ

X2が入社した平成5年当時、会社におけるEAP講師の住宅手当は月額3万円だった。その後、会社は、住宅手当を月額1万5千円に変更したが、変更前に入社したEAP講師の住宅手当は月額3万円に据え置いた。

X2は、18年度の雇用契約について、会社から、期間3年で期間満了時は原則更新とする雇用契約書を提示された（前記4(7)）が、住宅手当は月額2万円に減額されていた。このため、18年度のX2の雇用契約では、給与は昇給したものの、住宅手当を含む賃金全体としては減額となった。

18年度の雇用契約で住宅手当が減額されたEAP講師は、勤続年数が一番長いX2 1名であり、他に再契約を提示された者は、組合員のX5を含め、全員、住宅手当が月額1万5千円から2万円に増額されていた。

[甲3.02・3.03・14.01・14.02・16.01・16.02、2審p32～33、10審p55]

(2) 18年6月23日付「警告書」

6月14日、組合は、支部の全日全員ストを実施した。

LCJでは、6月13日を、中間試験の採点日として授業を行わない日に設定し、採点結果の提出締切を14日の午後2時に設定していた。しかし、14日に全日ストに参加したX2は、翌15日の朝、採点結果を提出した。

6月23日、会社は、X2に対し、同日付「警告書」により、6月14日午後2時の中間試験採点結果の締切を守らなかったことは、職務上の責任及び教員規則の違反であり、今後継続して職務を怠れば減給もあり得る、と警告を発した。この警告書には、X2が、6月13日の採点日に採点して結果を提出する時間がありながら、採点をせずに職場を去り、職務上の責任を無視して学生の教育に損害をもたらしたとの記載がある。

なお、X2は、19年12月7日、自己都合により会社を退職した。

[甲53.01、乙166・196・198、3審p2～3、9審p14～15・32～35]

8 X5 について

(1) 18年度の期間1年の雇用契約

平成17年4月に入社したX5は、元組合員Z1と同年入社であった。18年2月22日、第7回団体交渉において、X5は、勤務実績が1年に満たないことや職歴、勤務評価等を勘案したとして、期間1年の雇用契約書を提示された（前記4(7)）。一方、Z1は、2月7日、期間3年の雇用契約書を提示されていた（前記4(5)①）。

2月26日、組合は、会社に対し、同日付文書により、Z1に3年契約を提示しながら、X5には1年契約しか提示しないのは、組合からの脱退者を優遇し、組合員を不利益に扱うものであると抗議した。

3月2日、会社は、同日付文書により、組合の2月26日付文書に対し、勤務実績1年に満たない職員に対して1年契約を提示することは何ら問題がないと回答し、Z1とX5との経歴の比較表を示して、Z1には、日米で長期間教員として勤めた経歴やプログラム開発の経験を高く評価して期間3年の契約を提示したが、翻訳、編集、英会話学校での非常勤勤務が主な経歴であるX5には、3年契約の提示がためられたと説明した。

[甲13・16.01・16.02・36.40・36.42、乙80・89、2審p29～31、7審p34～35]

(2) 18年度のLCJへの勤務地変更

X5の18年度の雇用契約書には、勤務地がNICと記載されているが、契約条件として、「場合により、教員はLCJで教えることを依頼されることがある。その場合は、事前に意向を尋ねられる。」との条項がある。

4月6日、Y3ディレクターは、X5に対し、18年度から勤務地がLC

Jになると話した。Y3ディレクターは、X5の意向を特に聞かなかったが、X5は、同日からLCJでの勤務に就いた。

5月7日、組合は、会社に対し、同日付文書により、団体交渉の要求事項を提出した。その要求事項には、X5のLCJへの配転を撤回し、従来どおりNICでの勤務を認めること、との要求も含まれていた。

5月11日、団体交渉において、組合は、X5のLCJ勤務について、契約書には勤務地変更を「依頼される」とあるのに、一方的に命令されたと抗議した。これに対し、会社は、NICの教員がLCJで教えることは、日常的、継続的に行われている通常の業務命令の範囲内だと説明した。

[甲3.02・16.02・54.01・56.01、乙198、2審p31～32、3審p29～31、9審p9～14]

(3) 18年5月25日からの指名ストと6通の「警告書」

5月25日、組合は、会社に対し、従来の要求事項である「期間の定めない雇用を認める労働協約」の締結に加え、X4とX3の雇用継続やX2の住宅手当を3万円に戻すこと等も要求して、12時5分から18時までのX5の指名スト通知を提出し、同日、X5は指名ストを実施した。

以後、5月26日、29日、30日、31日、6月1日、2日、5日、6日と、土日を除く毎日、組合はX5の指名ストを通知し、X5はストを実施した。スト通知におけるスト時間は、水曜日である5月31日は13時55分から18時まで、それ以外の日は12時5分から18時までと指定されていた。

なお、X5の18年度の雇用契約書では、同人は午後担当で、授業時間は、水曜日が13時55分から18時まで、それ以外の日は13時25分から18時までであり、オフィスアワーの時間を週5時間以上持つこととされている。

会社は、X5に対し、5月25日付け、26日付け、29日付け、30日付け、31日付け及び6月7日付けの各「警告書」をそれぞれ発した。

5月25日付け、26日付け及び29日付けの各「警告書」では、会社は、それぞれの日の欠勤理由は納得できるけれども、X5は、その日のクラスで何をすべきかの指示書の提出を怠り、同僚や学生を苦境にさらしたとして、同様の行為が続けば契約終了を含む措置を執ると警告した。

5月30日付「警告書」では、会社は、X5が4日間にわたり指示書の提出を怠り、授業の継続性やテストスケジュールを中断させ、同僚や学生

を苦境にさらしたとして、今後、二度と同様の行為をしないよう警告した。

5月31日付「警告書」では、会社は、5日間にわたり、指示書も代替教員のための授業計画も提出しないことは、X5 がEAP講師を続けることを望んでいないことを示唆しているとして、同人との契約を再検討していると警告した。この警告書には、X5 の契約違反事項として、長期の欠勤が学生に損害を与えたこと、毎日の宿題やテスト等の作成・実施・採点を怠ったこと、指示書や授業計画の提出を怠ったこと等が記されている。

6月7日付「警告書」では、会社は、5月25日から6月6日まで9日間にわたり、欠勤中の指示書も授業計画もクラスの指導計画も提出しないことは、明らかに契約上の義務違反であるとして、警告を発した。

[甲16.02・52.01～06、乙145～157・170]

(4) 18年6月23日付「警告書」

6月7日から14日まで、土日を除く毎日、組合は、スト時間を全日とするX5 のスト通知を会社に提出し、X5 はストを継続実施した。

6月15日、X5 が出勤したところ、会社は、16日間欠勤したX5 をそのまま授業に出すことはできないとして、同人に対し、「業務命令書」により、①契約書で同意した欠勤中のレスンプランを提出しなかったのは何故か、②学生と学ぶことについての見解、③学生に対する教師の責任、④契約書で同意した中間テストを実施しなかったのは何故か、⑤休暇前に集めた答案等について採点の手配等をしなかったのは何故か、⑥学生をテスト、評価、指導する予定の概要を書いた学期末までのレスンプラン、の6項目について、同日中にレポートを作成するよう指示した。その後、組合は、スト時間を15日の午後3時から6時までとするX5 の指名スト通知を会社に提出し、X5 は、上記レポートを提出せずに退社した。

6月23日、会社は、同日付「警告書」により、X5 に対し、6月15日の欠勤理由は認めるが、同日、要求されたレポートを提出せず、業務命令を遂行しなかったことは、契約に違反し、懲戒の対象になると警告した。

なお、X5 は、6月16日以降もストを続け、そのまま会社に出勤することなく、19年4月16日、雇用契約の期間満了により退職した。

[甲16.02・52.07～09、乙158～163・165～169・171]

第3 判 断

1 団体交渉等について

(1) 申立人組合の主張

① 団体交渉態度

ア 組合の要求を受け入れずに反論したこと

組合は、慎重に検討した上で、会社に社会保険加入を要求したが、会社は、組合の要求に端的に回答せず、社会保険加入が外国人である組合員にとって不利であると説得することに全力を尽くした。さらに、社会保険に加入すれば、休暇が大幅に減り、拘束時間が増えるなどと労働条件の悪化を示唆して脅した。組合員に社会保険加入をためらわせ、組合の要求を弱めることを目的とした極めて不誠実な対応である。

イ 要求事項に回答しないままの一方的な措置

会社は、労働条件に係るすべての要求を拒否し、合意への努力を一切しなかった。安定した雇用の要求に対し、あいまいに複数年契約を示唆したものの、具体的な条件、詳細については一切協議を拒否したまま、更新時期の迫った平成18年2月22日の団体交渉で、会社は、従来とは違う新しい雇用契約書を組合員に提示し、契約書の内容の交渉をせずに、サインしなければクビだと一方的に新契約を押し付けた。

ウ 交渉時間を制限しながら文書を長々と読み上げるやり方

会社は、団体交渉において、組合の要求事項のそれぞれに対し、長い文書を提示して説明したが、組合の要求に誠実に応じた内容ではなく、説明の長さ自体、誠実交渉を拒否する手段であった。

② 17年10月20日付文書

会社は、社会保険加入の組合要求に対し、17年10月20日の団体交渉で、「他の従業員は望んでいない。」などと要求を弱めるよう誘導し、「次回までに、社会保険に対する加入希望の意思を組合員全員が署名した文書を提示してください。」と記載した文書を出した。経営者は、個別の組合員の要望や全員の署名を組合に求める権利を有しておらず、このような対応は、組合の要求を弱め、団結を弱めようとする支配介入である。

③ 17年10月28日付文書

会社の17年10月28日付文書は、休憩時間ですら「組合の話をするな。」という業務命令であり、組合を敵視し、組織化を妨害するものである。

④ 18年2月8日付「学生の皆様へ」

会社は、18年2月、NICの壁に張紙をするとともに、同じ内容の文書を学生に配付した。その内容は、事実と反した主張を含み、組合やスト権を行使する労働者を敵視するものである。このような張紙は、経営者の労働組合に対する反論の許容限度を逸脱しており、組合の組織化を妨害し、組合の弱体化を図る不当労働行為である。

⑤ 団体交渉事項に係る個別組合員との協議

組合は、18年度からの雇用契約の内容に関し、組合員個人と交渉せず、組合と団体交渉の場で交渉するよう会社に再三申し入れていたが、会社は、組合との交渉を拒否したまま、元組合員Z1と個人交渉をしていた。Z1からY3ディレクターにあてた文書がその証拠である。この書類により、組合内に大変な混乱が生じた。会社が、組合の了解なしにZ1と個人交渉をしたことは、組合を無視し、団結権を侵害する不当労働行為である。

(2) 被申立人会社の主張

① 団体交渉態度

会社は誠実に団体交渉に応じており、組合の非難は全く論拠がない。

② 17年10月20日付文書

社会保険加入は、事業所での同一職種の職員全体に適用される問題であるから、職員全体の意向を考えることは会社として当然のことである。

③ 17年10月28日付文書

この文書は、教員室等の学校施設を組合会議室のように組合問題に関する討議の場として用いないよう求める趣旨であり、企業の施設管理権と職員の職務専念義務からも問題のない「確認のためのメモ」である。

④ 18年2月8日付「学生の皆様へ」

組合が、路上ビラ配布により事実をねじ曲げた内容の一方的な学校攻撃・批判を繰り返したため、会社は、学生が勉学に専念できるよう、事実関係を正しく説明し、必要最低限度の情報提供を行ったものである。

⑤ 団体交渉事項に係る個別組合員との協議

組合は、当時の組合財政部長Ｚ１がＹ３ディレクターに文書を出していたことを指摘しているが、会社において、ディレクターは管理職ではなく、会社の管理職は、そのような文書を全く知らなかった。組合員から一方的に文書が出されても、会社側には何の責任もないことである。

(3) 当委員会の判断

① 団体交渉態度

ア 組合の要求を受け入れずに反論したこと

組合は、社会保険加入の要求に対し、会社が、要求受入れの方向での端的な回答をせず、逆に、組合の要求が労働者に不利であるとの説明に尽力したことが不誠実であると主張する。

確かに、会社は、社会保険加入を検討するのではなく、団体交渉で社会保険に加入していない理由や加入のデメリット等を繰り返し説明した（第２．３(2)(3)(5)）。しかし、使用者は、団体交渉において、組合の要求を受け入れる義務があるわけではなく、要求を受け入れられない場合は、その理由を十分に説明して組合の納得を得るよう努力する義務を負うものである。したがって、会社が社会保険に加入しない理由や加入のデメリット等を説明したことは、問題のある対応とはいえず、会社の対応を不誠実な団体交渉態度であるということとはできない。

なお、本件申立て後の19年３月８日に新宿社会保険事務所長が18年４月14日まではＸ２に社会保険の加入資格があったとの確認処分を下し、20年３月31日には東京社会保険事務局社会保険審査官が18年４月15日以降もＸ２に加入資格があったとの確認処分を下している（第２．２(3)）。しかし、会社は、３年に新宿社会保険事務所において、ＥＡＰ講師には社会保険の加入資格がないと確認していた（同）のであるから、団体交渉の時点でＥＡＰ講師に社会保険加入資格がないと説明したのは無理からぬことであり、団体交渉後の確認処分の結果は、上記判断を左右するものではない。

イ 要求事項に回答しないままの一方的な措置

組合は、会社が一切の組合要求を拒否し、安定した雇用の要求につ

いてもあいまいな案を示唆するだけで具体的な協議を一切拒否したと主張する。しかし、会社は、従来の雇用形態を変えて複数年契約を認める提案をし（第2.3(5)）、組合の提案に応じて「雇用安定協定書」案の対案を提示する（同4(2)(4)）など、ある程度譲歩の姿勢をもって交渉を行っていたことが認められる。「雇用安定協定書」案を巡る交渉（第2.3(5)、同4(1)(2)(3)(4)(7)）は、組合が、すべてのEAP講師に例外なく期間3年の雇用契約を認めるよう求めたのに対し、会社は、原則、期間3年の雇用契約を認める方向を確認しつつも、「能力・実績・希望等に照らして」、「努める。」、「希望する。」等の文言によって自らの裁量の余地を残そうとした経緯が認められ、双方の提案は、それぞれの立場において無理からぬものである。期間3年の雇用契約を軸とする協定案の詰めの交渉で、組合がそれまでの「期間3年」に代えて「期間の定めのない雇用」を主張したこと（第2.4(4)）等も考え合わせれば、「雇用安定協定書」が締結に至らなかったことが、会社の不誠実な交渉態度の故であるとまでは認められない。

また、組合は、18年2月22日の第7回団体交渉において、会社が、従来とは違う雇用契約書を提示した上、3月10日までにサインをして提出しなければ雇用継続の意思が無いものとみなすと述べたこと（第2.4(7)）が、組合要求を無視した一方的な措置であるとも主張する。

しかしながら、上記のとおり、組合要求に基づく「雇用安定協定書」案の交渉が行き詰まっていた状況で、次年度の雇用契約を期間内に行わなければならない会社の事情を考慮すれば、団体交渉で雇用契約書を提示し、期限内にサインをするよう求めた会社の対応が不誠実な交渉態度であるとはできない。

ウ 交渉時間を制限しながら文書を長々と読み上げるやり方

組合は、会社が団体交渉に回答文書を用意し、長時間読み上げて説明したことが、実質的な交渉を拒否する手段であったと主張する。

確かに、会社は、団体交渉に回答文書を用意し、それを読み上げて説明していた（第2.3(2)(3)(5)）が、そのために実質的な交渉を制

約した形跡はなく、組合の要求に応じて読み上げを止める（同(5)）など、柔軟に対応していたことが認められる。また、当初会社は、交渉時間を1時間とする提案を行った（第2.3(1)）が、それに固執して交渉時間を制限した形跡はなく、団体交渉はおおむね2時間強の時間で実施されていた（同(2)）。

以上からすれば、回答文書の読み上げが実質的な交渉を拒否する手段であったとする組合の主張を採用することはできない。

② 17年10月20日付文書

会社が、17年10月20日の第3回団体交渉において、社会保険加入について、「非組合員ほぼ全員が加入を希望しない」、「次回までに、社会保険（厚生年金・健康保険）に対する加入希望の意思を組合員全員が署名した文書を提示してください。」と記載した同日付文書を配付して説明し、さらに、保険料の100%会社負担を求める組合の要求の取下げを求めたこと（第2.3(5)）に対し、組合は、これらの会社の対応が組合の要求を弱める支配介入であると主張する。

しかし、社会保険に加入すれば非組合員にも影響が及ぶのであるから、会社が、非組合員の希望を調査し、団体交渉において、非組合員が加入を希望していないと指摘したことに特に問題があるとは認められない。

会社が、組合に「加入希望の意思を組合員全員が署名した文書」の提示を求めたことは、組合が組織決定した要求に対し、組合員の意思を反映していないのではないかと疑問をはさむものと解することもでき、問題がないとはいえない対応であるが、会社がこの全員署名に固執したとの疎明はなく、全員署名の要求がその後の団体交渉に特に影響を与えたとは、認めることができない。また、会社が、保険料の100%会社負担を求める組合要求の取下げを求めたことも、問題がないとはいえないが、組合が取下げに応じたわけではなく、取下げに応じないことが特にその後の交渉の妨げになったと認めることもできない。

会社のこれらの対応が、立場の異なる労使双方が主張の応酬を行う団体交渉の中でのことであることも考慮すれば、17年10月20日付文書や同文書に基づく会社の団体交渉中の発言等が支配介入であるとまではい

うことができない。

③ 17年10月28日付文書

会社がEAP講師に配付した17年10月28日付文書には、「学校施設内での、組合関係の会話（組合員・非組合員を問わず）を教員・日本人職員と行うこと」ができないことを確認するとの記載がある（第2.3(6)）。

これについて、組合は、休憩中の組合員同士の会話すら禁止した不当な業務命令であると主張し、会社は、学校施設を組合会議室のように組合問題の討議の場に使わないよう求めたメモであると主張している。文書の記載内容からは、組合の主張するように、就業時間内であるか否かを問わず、組合に関する一切の会話を禁止する趣旨と解する余地もある。しかし、実際に、休憩中の組合に係る会話を厳しく取り締まるような運用がなされた形跡は認められない。また、会社が、9月21日付文書により、組合に「（非組合員が）校内で就業時間中に組合員に接近されメモを渡されたり、圧力をかけられています。」、「組合員は就業時間中に学校施設を組合の煽情活動^(ママ)に使用してはなりません。」などと通知していたこと（第2.3(6)）も考慮すれば、10月28日付文書は、学校施設内で就業時間中に組合勧誘活動等を行わないよう確認する趣旨であったとみるのが相当である。したがって、文書の記載内容が適切かどうかは疑問ではあるが、この文書をもって、直ちに不当な業務命令であるとまではいえず、組合の運営に対する支配介入であるということもできない。

④ 18年2月8日付「学生の皆様へ」

会社がNIC内に掲示し、学生に配付した18年2月8日付「学生の皆様へ」（第2.4(6)）には、ストを行った組合員の実名とともに、ストに対し「組合員の4名を除く教職員一同は、これを全く支持しておりません。」と記載され、さらに、組合について「社会常識を逸脱した組合の要求や、強硬に授業ストを行うという行動に、労働組合役員を含む半数以上の組合員が脱退をしました。」と記載されている。

この文書について、会社は、学生が勉学に専念できるよう、必要最低限度の情報提供を行ったと主張している。しかし、文書全体の趣旨は、社会常識を逸脱した要求を掲げて強硬にストを行う集団であると組合

を批判し、組合員の実名を挙げて、組合及び組合員が他の教職員の支持を全く得ていないと述べるなど、組合及び組合員を中傷しおとしめることにより、労使紛争における会社の立場を擁護するだけでなく、学生及び教員に、組合及び組合員への嫌悪感を抱かせ、学生や同僚に対する組合員の立場を悪化させて、組合員に組合脱退の意思を抱かせたり、他の教員の組合加入を妨害するものであるとみるのが相当である。

したがって、会社が18年2月8日付「学生の皆様へ」と題する文書を掲示及び配付したことは、組合の弱体化を意図した支配介入に該当する。

⑤ 団体交渉事項に係る個別組合員との協議

組合は、元組合員Z1のY3ディレクターあて文書（第2.4(5)②）をもって、会社が組合員と個別に交渉をしていた証拠であると主張する。

友人であるY3ディレクターと多くの話をしており、新しい雇用契約が提示される前のスト実施に反対していたというZ1の陳述（第2.4(5)②）と考え合わせれば、この文書は、組合脱退前のZ1が、18年1月頃、Y3ディレクターに対し、18年度の雇用契約書の表現の変更を提案したものであると推測することができる。

しかし、このZ1とY3ディレクターとのやり取りが、団体交渉や会社の18年度雇用契約書の文言の決定に影響を与えたのか否かは不明であり、Y3ディレクターが友人としてZ1に非公式な個人的意見を求めたことへの回答にすぎないとみる余地もあるから、上記文書をもって、会社が組合を無視してZ1と個別交渉をしたとまでは認めることができない。

また、Z1は、第3回団体交渉において、1年間の自動更新の契約であればよいとの、組合の組織意思とは異なる発言をしたことがあった（第2.3(5)）が、このことも、単なるZ1の先走りともみる余地もあり、Z1が会社の働きかけによって上記発言をしたとまで認めるに足りる疎明はない。

以上のとおりであるから、会社が組合の了解なしに団体交渉事項について個別組合員と協議することで不誠実な団体交渉態度を執ったとは認めることができず、また、会社が個別組合員と協議することにより組合の運営に対する支配介入を行ったとも認めることはできない。

2 X 4 について

(1) 申立人組合の主張

① 18年4月14日付雇止め

スト決行時の支部執行委員長であったX 4 は、スト実施後初めての契約更新時期に、兼業禁止違反等を理由として雇止めにされた。しかし、X 4 は、NICスタッフルームにおいて、週末の結婚式の仕事のことをディレクターらとよく話しており、会社は、以前からX 4 の結婚式場での仕事を知っていたのである。ストの始まった時期に初めて兼業の事実を知ったという会社の主張は、明らかに不自然である。

会社は、他にも様々な雇止め理由を挙げているが、いずれも理不尽なものである。会社が3年契約を約束した平成18年1月23日から雇止めを通知した3月31日までの2か月間に6つの雇止め理由を発見したなどということは社会通念上あり得ないことであり、本当の理由がストにあったことは明らかである。

② 5通の警告書

X 4 は、12年の入社以来、一度も警告書を受けていなかったが、ストに突入後、立て続けに警告書を5通も受け取った。ストとの関係は明らかであり、これらの警告書の発出は、いずれも不当労働行為である。

(2) 被申立人会社の主張

① 18年4月14日付雇止め

会社は、多数の学生の海外留学を成功に導く学校としての責務から、教員に対して高度の職務を求めており、教員としての職務に怠慢があったり、適性が疑われる事情があったりした場合には、その度に注意を喚起し、改善が認められなければ厳しく対処してきた。

X 4 は、会社に隠れて労働契約上の兼業禁止義務に違反し、また、入国管理法違反や脱税の疑いに対し何ら合理的な説明ができず、法違反の疑いが強いといわざるを得ないのであるから、同人の雇用を継続しなかったことは、会社の判断として適法・適切である。

② 5通の警告書

18年2月21日付「業務上に関する警告書」は、教員としての職務規範

に反する行動をとった職員に対する業務上正当な注意である。

3月13日付「警告及び質問書」は、許可なく外部で仕事をし、職務規範に違反したX4に警告及び質問を発したもので、会社の当然の権限行使である。

3月15日付文書は、X4個人に対する警告書ではなく、事実確認を求める手紙にすぎない。

3月20日付「兼業禁止違反に関する警告及び調査要求書」は、X4の再任拒否の根拠と経過を証明するために必要不可欠な書面であり、同人に弁明の機会を与える意味もあって、必要かつ合理的な調査である。

3月24日付「書類提出指示書」は、NIC事務局を訪れて納税証明書の取得手続きが煩雑で分からないと述べたX4に対し、事務局が、何の書類が必要かを書いた端的なメモ書面を作成し、交付したものである。

(3) 当委員会の判断

① 18年4月14日付雇止め

会社は、X4に18年度の雇用契約を提示せず、4月14日付けで同人を雇止めとし、その理由として、3月31日付「不採用理由書」において、①会社の指示、調査に従わない不誠実な回答と反抗的な態度による会社との信頼関係の破壊、②兼業禁止違反、③経歴詐称、④入国管理法違反の疑い、⑤脱税の疑い、⑥授業中に授業を遂行せず、学校批判を繰り返したこと等の諸事情を勘案したと説明している（第2.5(8)）ので、以下、各不採用理由について検討する。

ア 兼業禁止違反

兼業に関しては、会社の「附帯規則書」に、会社以外で就業しようとする場合、必ず事前に文書で許可を求めなければならず、事前の許可を得ずに外部で就業した場合は雇用契約を破棄されることがあると規定されており（第2.2(1)）、X4は入社前からZ4音楽事務所における結婚式の司式の活動をしていたが、会社に外部就業について文書による許可申請をしていなかったこと（同5(2)）が認められる。

兼業の許可について、組合は、X4がY3ディレクターから口頭で許可を得たと文書で述べている（第2.5(4)(6)）が、会社は、これ

を否定しており（同(6)）、本件審査においても、Y3ディレクターが口頭で許可をしたと認めるに足りる疎明はなかった。

また、組合は、許可を得ずに兼業している非組合員が数名いると文書で述べ（第2.5(6)）、本件審査においても、その旨主張したが、これを認めるに足りる疎明はなかった。

X4 は、結婚式の司式の話を経営者やディレクターらによく話していた（第2.5(2)）が、組合やX4 が司式の仕事を「宗教活動」と述べていること（同(4)）からすると、ディレクターらはX4 の司式のことを兼業ではなく奉仕活動と認識していた可能性もあり、X4 がディレクターらに司式の話をしていて、会社は兼業を許可しないし黙認していたとまでは認められない。

組合は、X4 が個人の宗教活動として司式の手伝いをしたと文書で述べている（第2.5(4)）が、組合もX4 も、Z4音楽事務所との契約内容や収入額等を会社に明らかにしておらず（同(3)(4)(6)）、17年のX4 の確定申告の納付額が、会社における17年の同人の源泉徴収額よりも多い金額であった（同(6)）ことが認められる。

以上からすれば、会社が、X4 の結婚式の司式の活動を、宗教活動の手伝いではなく、兼業（営利企業への在職）であると評価したのは相当であり、上記活動は、会社の事前の許可を得ずに外部で就業したものであるとして、兼業禁止義務に違反する行為であったとする会社の主張には理由があるといえることができる。

イ 経歴詐称

会社のいう経歴詐称とは、X4 の履歴書にZ4音楽事務所の仕事の記載がないことを指しているが、同人が入社前に会社に提出した履歴書は、教職歴や教職に関連する経歴のみを記した欧米式レジュメである（第2.5(6)）から、そこに教職歴に関係のない経歴の記載がないとしても、そのことをもって経歴詐称ということは相当でない。

ウ 入国管理法違反の疑い

組合は、会社がX4 に入国管理法違反や脱税の疑いについての回答を求めたことに対し、会社は入管や税務の当局ではないと文書で抗

議している（第２．５（４））が、会社の「雇用条件書」には、雇用契約に当たり、日本の法律、規則等を守り、日本で発生した合法的な債務を履行することに同意するとの規定がある（同２（１））ことからすれば、E A P講師に法違反の合理的な疑いがある場合に、会社が教員に釈明を求めるのはやむを得ないことである。

結婚式の司式には、E A P講師が持つ在留資格「人文知識・国際業務」では就労できないことから、資格外活動許可を得ている証拠として、３月２０日、会社が、X 4 に許可書写しの提出を求めたのに対し、同人は、入国管理局に確認中と回答したのみで、許可を得ていることを示せなかったものであり、実際、同人は３月時点では資格外活動許可を得ていなかったのである（第２．５（６））から、会社がX 4 の入国管理法違反を疑ったことには相当の根拠があったといわざるを得ない。

エ 脱税の疑い

上記ウで判断したとおり、E A P講師に法違反の合理的な疑いがある場合に、会社が教員に釈明を求めるのはやむを得ないことであるから、主たる事業主としてX 4 の年末調整を行っていた会社（第２．５（６））が、同人のZ 4音楽事務所での仕事を知り、確定申告の有無の確認を求めたのは、無理からぬことである。

これに対し、X 4 は、会社が３月２０日付警告及び調査要求書において要求した㉔14年から17年までの「納税証明書」、㉕13年の「所得証明書」、㉖12年の確定申告書の控えの写しについては提出しなかったものの、㉗17年の確定申告の領収証書写しと、㉘Z 3税理士が署名した３月２３日付文書を会社に提出し（第２．５（６））、会社から３月２４日付「書類提出指示書」を受け取った後、改めて、Z 3税理士が署名押印した３月２７日付文書を会社に提出している（同（７））。

そして、使用者には、従業員に「納税証明書」等の提出を求める権利はないのであるから、X 4 は、会社の要求する書類を提出しなくても、納税の事実を確認できる書類を提出すれば、「雇用条件書」において日本の法律遵守に同意した従業員としての責任を十分果たし

たとめるのが相当である。

会社は、3月24日、Y2弁護士がZ3税理士に、16年以前のX4の確定申告は、Z3税理士ではなくX4が自分で行っていたと電話で確認した(第2.5(6))ことをもって、X4が納税していることを報告するZ3税理士の署名文書では、X4の脱税の疑いを晴らすことはできないと評価しているようである。しかし、Y2弁護士の電話の後、改めて提出された3月27日付文書に、「私は依頼人X4氏の税務申告及び納税について確認しております。」と記載され、Z3税理士が署名押印していること(第2.5(7))からすると、Z3税理士は、X4の16年以前の確定申告に関与しなかったけれども、書面等により同人の納税の事実を確認し、税理士の名において会社にそのことを証明しているとみるのが相当であり、会社が、3月27日付文書をもってしても、なお、X4の脱税の疑いが晴れていないと評価していることに合理的な理由を認めることは困難である。

オ 会社との信頼関係の破壊

X4は、上記エで判断したとおり、脱税の疑いに対しては、納税の事実を確認できる書類を提出したとみるのが相当であるが、上記ウで判断したとおり、入国管理法違反の疑いに対しては、資格外活動許可を得ている証拠を提出することができず、実際に許可を得ていなかった。

Z4音楽事務所との契約内容や収入額等に関する会社の質問に対しては、X4は、3月14日付文書で「NICに関係しない財政状況の詳細をお渡しすることはできません。」と述べ、具体的な回答をしなかった(第2.5(4))。

確かに、従業員には、使用者に対し、他社での収入額等を知らせる義務はないと考えられるが、上記アで判断したとおり、本件の場合、X4は、会社の規則に規定する兼業禁止義務に違反して事前の許可を得ずに外部で就業していたのであり、その違反行為に関して会社が実態を調査するための質問をしたのであるから、これに回答しない同人の行為を、会社との信頼関係を損なうものであると会社が評価した

のは無理からぬことである。

カ 授業中の学校批判

会社は、X 4 が授業を遂行せず、学校批判を繰り返したと文書で述べている（第 2.5 (8)）が、これは、2 月 21 日付「業務上に関する警告書」において警告した、授業中、学生に支部の結成や結成理由を話したこと（同(1)）を指していると思われる。しかし、X 4 は、会社が指定した教材に関する学生の質問に答えて支部のことを話したのであり、しかも、それは、この警告書の半年以上前の 17 年 7 月末から 8 月初め頃のことであって（第 2.5 (1)）、18 年 2 月に、会社がこのことを問題にしたのは、極めて不自然である。一方で会社は、18 年に授業で組合の話をした Z 1 には、ビラ等の情報で混乱した学生の質問に事実を答えただけだとして警告を発しておらず（第 2.5 (1)）、同様に学生の質問に答えただけの X 4 と異なる取扱いをしている。

このように、近接した時期に同様の行為をした他の教員には警告を発していないにもかかわらず、X 4 に対して、半年以上前の行為を理由に発した警告は、後記（②ア）判断のとおり、組合活動を理由にした不当労働行為に該当する。したがって、X 4 が授業中に学校批判を繰り返したとの不採用理由が相当であるとは認められない。

以上のとおり、会社の挙げる不採用理由のうち 3 つ（経歴詐称、脱税の疑い、授業中の学校批判）については、雇止めの理由として相当であるということとはできない。組合は、会社が短期間に 6 つの雇止め理由を発見したことは社会通念上あり得ないと主張しているが、6 つの不採用理由のうち 3 つは相当とはいえないのであるから、組合の上記主張も理解できないわけではない。そして、会社が、X 4 の兼業を問題にする前の 18 年 2 月 21 日には、それまで警告書を受けたことのなかった X 4 に対し、不採用理由に挙げられていない事項を含む「業務上に関する警告書」を発していたこと（第 2.5 (1)）等も考え合わせると、組合が X 4 の懲戒根拠を探すことは止めるよう要求していた（同 5 (4)）とおり、会社が X 4 を雇止めするためにその理由を探していたとみる余地がある。

しかしながら、X 4 は、会社の規則に規定する兼業禁止義務に違反して事前の許可を得ずに外部で就業しており、しかも、入国管理法上必要な資格外活動許可を得ていなかったものであり、兼業の発覚後も他社での業務に関する会社の質問に回答せず、会社との信頼関係を損ねたのであるから、会社の「附帯規則書」に兼業禁止違反は雇用契約を破棄されることがあると規定されていることや、「雇用条件書」に日本の法律等を遵守することに同意するとの規定があること等も考え合わせれば、これら3つの不採用理由（兼業禁止違反、入国管理法違反の疑い、会社との信頼関係の破壊）は、X 4 の雇止めの相当性を根拠付けるに足りるものであるといえることができる。

さらに、会社が従来、問題があると評価した教員に対しては雇止めを含む厳しい対応をしてきたこと（第2.2(4)）も考慮すれば、仮にX 4 が組合員でなかったとしても、会社は、上記3つの不採用理由があれば、雇止めという対応をしたとみることができ、それをもって不相当であるということとはできない。

したがって、会社がX 4 を雇止めにしたことが不当労働行為であるということとはできない。

② 5 通の警告書

ア 18年2月21日付「業務上に関する警告書」

18年2月21日付「業務上に関する警告書」（第2.5(1)）は、X 4 に対し、㊦授業中、学生に支部の結成や結成理由を話したこと、㊧休日に学外で学生と会合したこと、㊨学生に生徒組合を立ち上げさせ、「NIC学生組合タイムス」を書かせるなど会社に否定的な活動を誘導したことについて警告したものである。

しかし、上記㊦は、上記㊧カで判断したとおり、近接した時期に同様の行為をした他の教員には警告を発していないにもかかわらず、X 4 に対して、半年以上前の行為を理由に警告を発したものである。

上記㊧及び㊨については、X 4 は、18年1月22日に東京南部の事務所で学生3名とたまたま出会ったものの、挨拶を交わしただけであり、生徒組合の活動について相談に応じたのは X 6 書記次長で

あって、X 4 が、学生に生徒組合を立ち上げさせたり、「N I C 学生組合タイムス」を書かせた事実は認められない（第 2 . 4 (3)③）。

なお、「N I C 学生組合タイムス」の裏面の「N I C 講師組合と生徒組合の共同声明」には、支部執行委員長 X 4 の署名がある（第 2 . 4 (3)③）が、学生組合タイムスと共同声明とは別文書とみるのが相当であり、X 4 が共同声明に署名したことは、同人が生徒組合を立ち上げさせたり学生組合タイムスを書かせたことを裏付けるものということはできない。

以上のとおりであるから、上記㊦ないし㊧は、いずれも警告を発する正当な理由であるとは認められない。

組合が18年1月から断続的にストを実施し（第 2 . 4 (3)②④）、これに対し、会社は、2月8日付「学生の皆様へ」との文書を掲示及び配付して、ストに対し「教職員一同は、これを全く支持しておりません。」と述べる（同 4 (6)）などしていた当時の労使関係を考慮すれば、これまで警告書を受けたことがない X 4 に対し、会社が、本人に事実関係等を確認することもなく（同 5 (1)）、正当とは認められない理由により警告書を発したのは、支部執行委員長としてストなどの組合活動を積極的に行う X 4 を嫌悪し、同人及び組合に打撃を与えようとしたものとみるのが相当である。したがって、このような会社の行為は、X 4 の組合活動を抑制し、ひいては組合の弱体化を意図した支配介入に該当する。

イ 18年3月13日付及び20日付警告書

18年3月13日付「警告及び質問書」（第 2 . 5 (4)）及び20日付「兼業禁止違反に関する警告及び調査要求書」（同(6)）は、X 4 の兼業に対する警告と、兼業に関連する質問及び調査要求の文書である。

上記①で判断したとおり、X 4 は、会社の規則に規定する兼業禁止義務に違反して事前の許可を得ずに外部で就業していたのであるから、これに対する警告は相当であるといわざるを得ず、違反行為に関して会社が実態を調査するのは当然のことである。また、会社の「雇用条件書」には、雇用契約に当たり、日本の法律等を守ることに同意

するとの規定があることからすれば、EAP講師に法違反の合理的な疑いがある場合に、会社が教員に釈明を求めるのもやむを得ないことである。

これらの文書には、「兼業禁止違反の悪質性の程度を調査する」（第2.5(4)）など、不穏当な表現も見られるが、文書全体の趣旨としては、兼業禁止違反に対する警告とそれに関連する調査を要求するものであると認められる。

以上からすれば、会社がこれら2文書を発したことが不当労働行為であるということとはできない。

ウ 18年3月15日付文書

18年3月15日付文書（第2.5(5)）は、組合が団体交渉で提示した契約書について、組合員の誰かが盗んだものであるとして、支部執行委員長であるX4 に対し、盗んだ組合員を明らかにするよう求めた文書とみるのが相当であり、組合の提示した契約書を盗品と決めつける内容に問題がないとはいえないものの、この文書がX4 に対する警告書であるとは認められず、したがって、会社がこの文書を発したことを不当労働行為であるということとはできない。

エ 18年3月24日付「書類提出指示書」

18年3月24日付「書類提出指示書」（第2.5(7)）は、会社の窓口で税務署への請求手続が分からないと述べたX4 に対し、会社の職員が、税務署でこれを見せれば分かると言って渡した文書であり、その内容は、3月20日付「兼業禁止違反に関する警告及び調査要求書」（同(6)）における書類提出の指示が改めて記載されていることから、この文書は、3月20日付警告及び調査要求書に付随する文書とみるのが相当であり、3月20日付警告書とは別個の新たな警告書であるとは認められない。

したがって、会社がこの文書を渡したことについては、3月20日付警告書の発出と同様に、不当労働行為であるということとはできない。

3 X3 について

(1) 申立人組合の主張

① 18年8月22日付雇止め

X3 は、平成18年2月に「数多くのクレームが来た」と会社に見られ、その後の契約更新時期に、1学期限りの雇用契約を提示され、その期間満了をもって雇止めにされた。

会社のいう X3 に対する苦情が多発した時期は、同人が活発にストに参加した時期であり、クレームの内容も、明らかにストと関係のある不満の表明である。学生が、ストで欠勤した講師に不満を持つのは不自然ではないが、それは労使紛争の当事者である会社と組合の責任であって、ストに参加した労働者個人の責任ではない。スト及びストの授業に与えた影響に対する学生の不満を理由に X3 を雇止め（1学期限りの雇用契約の提示）にしたのは、ストを理由に雇止めをしたことと同じであり、明らかに不当労働行為である。

② 3通の警告書

X3 は、スト突入後、入社以来初めての警告書を受けた。同時期にスト参加者以外で警告書を受けた者はいない。X3 への警告書発出は、いずれも、ストに参加したことを理由とする不当労働行為である。

(2) 被申立人会社の主張

① 18年8月22日付雇止め

会社が X3 を18年8月22日付けで雇止めにしたことは、正当かつ合理的なものである。1月から3月にかけて X3 への学生からのクレームが多発したが、同人は、事態を直視せず、クレームの事実自体を否定し、教員として自らの職務態度を振り返って謙虚に反省する姿勢に欠けていた。会社が要求する最低限の資質の維持ができない教員について、1学期限りの雇用契約を示し、それ以上の雇用継続をしなかったことは、使用者の合理的な人事裁量権の範囲内のことである。

② 3通の警告書

18年3月7日付「警告書」は、X3 に関し学生から多数の苦情が寄せられたことから警告を発したものであり、業務上当然のことである。

3月9日付文書は、事務連絡文書にすぎない。

6月23日付「警告書」は、ストによる6月16日午後の欠勤は問題ない

としても、X3は、クラス担任として学生が著しい不利益を被ることを防ぐため、そのクラスでやるべき最低限の内容を指示すべきであったから、そのことを注意したものであり、業務上当然のことである。

(3) 当委員会の判断

① 18年8月22日付雇止め

ア 会社は、X3に、18年度の雇用契約として1学期のみの有期契約（1学期満了時点で契約は終了し再契約なし）を提示して8月22日付けで同人を雇止めとし、その理由として、3月31日付「理由書」により、①3月7日付「警告書」のとおり、授業へのクレームが非常に多いこと、②警告の後も改善の努力が見られないこと、③3月15日の授業観察以降もクレームがあったこと等を説明している（第2.6(7)(10)）ので、以下、X3の雇止め理由について検討する。

(7) 18年1月から3月までの間にX3に対する学生からのクレームが急増して21件のピンクレポートが作成され（第2.6(2)）、クレームは、2月15日のミーティング（同6(4)）の後も、3月7日付「警告書」及び3月15日の授業観察（同6(5)）の後も続いたのであるから、会社が、従来、問題があると評価した教員に対し雇止めを含む厳しい対応をしてきたこと（同2(4)）も考慮すれば、会社がX3を雇止めにしたことには、合理的な理由があるとみる余地もある。

(イ) しかし、一方で、X3は、14年の入社以来、18年1月にピンクレポートが作成されるまではピンクレポートを作成されたことはなく（第2.6(2)）、3月7日付「警告書」を受けるまでは警告書を受けたこともなく（同6(5)）、1月23日には、「貴殿の18年4月から21年4月までの任期3年の更新可能の雇用契約は、2月の下旬までに用意されます。」との3年契約提示を予告する文書を会社から受け取っていた（同4(5)①）のであるから、18年度の契約更新を検討する1月から3月までの間にのみ、時期を合わせたように同人へのクレームが急増したという事態は極めて不自然である。しかも、1学期のみ会社に勤務した4月から8月までの期間には、

X 3 に係るピンクレポートは全く作成されていない（第 2.6 (10)）。

- (ウ) ピンクレポート（別表）のクレームの内容を見ても、水曜日に学生を指名して授業終了時刻をリマインドさせたり、授業中、学生の名前を使った歌を歌うことは、X 3 が入社以来行っていたことであり（第 2.6 (8)）、また、宿題が少ない、課題の説明が悪い、学生の質問への対応が悪い、等々のクレームにしても、会社で 4 年間の教員実績がある X 3 のこれら日常的な授業態度が、この時期に急激に悪化したとは考え難く、18 年 1 月から 3 月までの間のみに、これらのクレームが急増したことは、不自然というほかない。
- (エ) X 3 に係る 21 件のピンクレポート（別表）は、最初の 1 件を除けば、すべて組合がストを開始した 1 月 16 日（第 2.4 (3)②）以降の作成であり、ストで授業を中断したこと等に対するクレームも見られ、また、2 月 7 日、授業中に X 3 への不満を述べて騒いだ学生も、X 3 がストを行ったことが不満の原因であった（同 6 (3)）ことから、X 3 に対するクレームが急増した一因は、同人のスト参加にあったとみることができる。したがって、上記(ウ)のように X 3 が入社以来行っていた日常的な授業態度に対するクレームが増えた背景には、同人がストに参加したことへの不満があったものと推認することができる。
- (オ) 前記 1 (3)④で判断したとおり、会社の 2 月 8 日付「学生の皆様へ」は、学生に組合員への嫌悪感を抱かせ、組合員の立場を悪化させるものであったから、このような会社の対応によって、学生がストに参加した X 3 に対する不満をさらに強め、それがクレームの増加を助長した可能性も否定することができない。
- (カ) ピンクレポート（別表）のクレームには、理不尽な指示や注意を受けたとの内容も多いが、X 3 は、学生が積極的でなかったときや課題を怠ったとき、あるいは学生の意欲を鼓舞するとき等に、大きな声を出すことがあり、また、2 月 15 日のミーティングや本件審査において、クレームの多くは真実でないと述べていること（第

2.6(4)(8))等からすれば、学生のクレームには誤解や愚痴もあると考えられ、クレームを直ちに正当なものと評価することは相当とはいえない。また、やる気がない、感情的ですぐ怒る、ひいきをする等のクレームについても、スト実施等に反感を抱く学生の X3 に対する感情的な不満が含まれているとみる余地があり、直ちに X3 の教員としての資質の問題と捉えることは早計であるといわざるを得ない。

(キ) 会社では、クレームが単なる愚痴や教員への誤解である場合は、学生課と学生関係担当教員とが学生にカウンセリングを行って学生を指導しており(第2.6(1))、これまで、X3 に対する学生の苦情は、ピンクレポートを作成せずに口頭の指導等で処理されていたこと(同(2))、2月15日のミーティングにおいて、ディレクター2名が多くのクレームには疑問点がある等と述べたこと(同(4))等からすると、今回ピンクレポートに記録されたクレームの多くは、従来であれば、学生へのカウンセリングや X3 への口頭指導等で処理されていた内容であると考えることができる。

(ク) 会社では、ピンクレポート作成後、ディレクターが担当教員と話をして改善指導をし、1週間程度の指導期間を設けて学生関係担当教員が指導観察を行い、改善が見られなければ、ディレクターが担当教員に、学生関係担当教員が学生に、それぞれカウンセリングを行い、改善指導をすることになっている(第2.6(1))。

しかし、会社は、2月15日のミーティングで、初めて学生のクレームの内容を X3 に伝えたものの、X3 への具体的な改善指導は行わなかった(第2.6(4))。また、3月7日、会社は、2月15日以降も同様の苦情が続いている等として、X3 に「警告書」を発したが、これは、同人に2月15日以降の新たなクレームの内容を伝えず、改善指導やカウンセリングも行わないまま、いきなり警告を発したものであった(第2.6(5))。

(ケ) 3月7日付「警告書」(第2.6(5))は、上記(ク)のとおり、事前に X3 にクレームの内容を伝えず、改善指導もしないまま、学

生のクレームを正当なものと認め、X3の苦情への対処に問題があったと警告するものであるが、上記(カ)のとおり、学生のクレームには誤解や愚痴、感情的な不満等もあると考えられ、クレームを直ちに正当と評価することは相当ではないから、X3の弁明を聞かない一方的な警告には問題があるといわざるを得ない。

ピンクレポート（別表）のクレームは、会社における本来の対応に従って、ディレクターが担当教員に、学生関係担当教員が学生に、それぞれカウンセリングを行い、改善指導をすれば、誤解や愚痴、感情的な不満等と思われるクレームの多くが解消され得るものとみられるところ、本件において、会社は、21件ものピンクレポートを作成しながら、X3に対し、レポートに係るカウンセリングや改善指導等を全く行っておらず、学生に対しても、2月7日のミーティングでY4ディレクターが学生にカウンセリングを行った（第2.6(3)）以外には、カウンセリングを行った形跡もなく、本来の手続と異なる不自然な対応をしていることがうかがわれる。

- (イ) 3月7日付「警告書」（第2.6(5)）には、X3がカウンセリングの時間を使って苦情を言った学生を調べたことへの警告も記載されているが、2月15日のミーティングにおいて、同人は、今後、時間をかけて学生のカウンセリングをすると提案していた（同(4)）のであるから、X3の意図は、いわゆる犯人探しではなく、カウンセリングを実施することにあつたとみる余地もあり、会社の一方的な同人への警告が相当であると認めることはできない。
- (ロ) 3月15日、会社は、X3の授業観察を行い、同人の授業に問題点は見られなかった（第2.6(5)）が、授業観察の好結果が同人との18年度の雇用契約の検討に当たって考慮された形跡はない。

イ 以上を総合すれば、18年1月から3月までの間にX3に対する学生からのクレームが急増して21件のピンクレポートが作成されているところ、それまでピンクレポートを作成されたことも警告書を受けたこともなく、1月23日には、18年度の3年契約提示を予告する文書を会社から受け取っていた同人について、この時期にクレームが急

増した原因の一つは、同人のスト参加にあり、さらに、会社が、学生に対し、ストに参加した組合員への嫌悪感を抱かせるような対応をしたことにより、クレームの増加が助長されたとみるのが相当である。また、ピンクレポートに記録されたクレームの多くは、従来であれば、学生へのカウンセリングや X3 への口頭指導等で処理されていた内容であると考えられるが、会社は、そのような従来の対応をせず、ピンクレポートを多数作成する一方で、ピンクレポートを作成した場合の本来の手续として行われるべき X3 への改善指導やカウンセリング等を実施することなく、一方的に「警告書」を発するなど従前と異なる対応をし、授業観察が好結果であったにもかかわらず、1 学期のみの契約を決定したといえることができる。

ウ 上記イからすると、クレーム急増の原因は、X3 の教員としての資質よりも、むしろ、会社の対応によるところが大きく、会社が、ストに参加した X3 への学生の不満を助長させるような対応をしなければ、クレームは相当程度減少したと考えられ、それでもなお、クレームがあったとしても、従来どおり、学生へのカウンセリングや X3 への口頭指導等の処理をすれば、それで収まるクレームも多かったものとみることが出来る。また、ピンクレポートを作成することになったとしても、X3 にクレームの内容を明確に伝えてディレクターが適切な改善指導やカウンセリング等を行うなどしていれば、同人に「警告書」を発する事態にまでは至らなかった可能性が高い。

X3 へのクレームに対する会社の対応は極めて不自然であり、クレームを適切に処理するよりも、クレームを記録にとどめ、同人に「警告書」を発して雇止めの理由とすることを優先したとの疑いも禁じ得ない。

エ 当時、組合が18年1月から断続的にストやビラ配布を実施した（第2.4(3)②④）のに対し、会社は、ビラ配布の際に暴言・騒音・不許可活動等があったとして文書で抗議したり（同(3)②）、2月8日付「学生の皆様へ」との文書を掲示及び配付して、ストに対し「教職員一同

は、これを全く支持しておりません。」と述べる（同(6)）など、ストを契機に労使対立が強まっていた。18年度の雇用契約を巡っては、2月1日の第6回団体交渉において、会社が「近日中に現在在職のEAP講師全員に期間3年契約を提示するべく準備を進めています。」と述べたものの、この日、「雇用安定協定書」の締結には至らず（第2.4(4)）、2月22日の第7回団体交渉において、会社は、X4 及び X3 への契約書案の提示を留保したところであった（同(7)）。

オ 結 論

以上のとおり、ストを契機に労使対立が強まり、18年度の雇用契約更新を巡って労使関係が緊迫していた当時の状況と、学生のクレームに対し、会社が本来の手續と異なる不自然な対応をしたこと等を考え合わせれば、X3 の雇止めは、スト等の活動を行う組合及びストに参加した組合員 X3 を嫌悪する会社が、X3 に対する学生からのクレームを利用して、クレームを適切に処理するよりも、クレームを記録にとどめ、同人に「警告書」を発することを優先した上、クレームの多さや警告書等を理由として、同人を雇止めにしたものとみるのが相当である。

このような会社の行為は、X3 の組合活動を理由とする不利益取扱いに該当するとともに、組合の弱体化を意図した支配介入にも該当する。

② 3 通の警告書

ア 18年3月7日付「警告書」

上記①で判断したとおり、18年3月7日付「警告書」（第2.6(5)）は、X3 にクレームの内容を伝えず、改善指導もしないまま一方的に警告を発したものであり、会社がそのように本来執られるべき手續と異なる不自然な対応をした理由は、スト等の活動を行う組合及びストに参加した組合員 X3 を嫌悪して、同人を雇止めにすることであったとみるのが相当である。したがって、会社がこのような「警告書」を発したことは、X3 の組合活動を抑制し、ひいては組合の弱体化を意図した支配介入に該当する。

イ 18年3月9日付文書

18年3月9日付文書（第2.6(6)）には、教員は学校内で他の人に丁寧な口調で話さなければならないが、「今朝あなたの口調は受け入れられないものでした。」との記載がある。

この文書について、会社は、事務連絡文書にすぎないと主張するが、会社の「教員ハンドブック」には、同僚や学生に失礼な態度で話さないこと等のオフィスエチケットに違反した場合、初めは口頭で警告して、その旨書面に残し、再度違反すれば警告書を出す、との記載があり（第2.2(1)）、この文書は、口頭警告を書面に残したものとみる余地もあるから、会社の上記主張を採用することはできない。

しかし、この文書に記載された3月9日朝の X3 の口調に関して具体的な事実の疎明がなく、組合活動に関連するものであるのか否かも判然としないのであるから、会社がこの文書を発したことについて、不当労働行為であると認めることはできない。

ウ 18年6月23日付「警告書」

18年6月23日付「警告書」（第2.6(9)）は、X3 が6月16日の時限ストの際、スト中の授業のレッスン指示を出さなかったことへの警告であり、会社は、ストによる欠勤はよいとしても、学生の不利益を防ぐため、最低限の内容を指示すべきであると主張している。

しかしながら、ストは、労務を提供しないことにより使用者の正常な業務運営を阻害する行為であり、労働者には、ストを行う際、あらかじめスト中の業務が停滞しないよう配慮すべき義務はないのであるから、ストを実施する場合でもスト中の授業のレッスン指示を出すべきであるとの会社の主張は採用することができない。

この「警告書」には、X3 が出勤してから時限ストに入るまでの間、上司と話す時間があつたのに指示を出さなかったとの記載もある（第2.6(9)）が、上記判断のとおり、X3 にはスト中の授業のレッスン指示を出す義務はないのであるから、午前の勤務時間中に上司と話す時間があつたとしても、それを警告の正当な理由ということとはできない。

なお、会社の「教員ハンドブック」には、病気で欠勤する場合は当日の授業のLESSンプランをファックスで送付すること、との記載があり（第2.2(1)）、会社では、欠勤する場合、欠勤中の授業の指示を出すことが契約上義務付けられていると認められるが、通常の欠勤と争議行為としてのストとは全く別であるから、契約上の義務を考慮しても、上記判断は何ら変わるものではない。

以上のとおり、会社の6月23日付「警告書」に正当な警告の理由は認められず、ストを理由にした警告とみざるを得ないから、会社がこの警告書を発したことは、X3の組合活動を抑制し、ひいては組合の弱体化を意図した支配介入に該当する。

4 X2について

(1) 申立人組合の主張

① 18年度雇用契約における住宅手当の引下げ

教員の中で一番勤続年数の長いX2は、長年、他の教員より高い住宅手当を受けていたが、スト参加後初めての契約更新時期に住宅手当を引き下げられた。これは、明らかに、スト参加を理由にしたものである。

② 18年6月23日付「警告書」

X2は、中間試験の採点提出締切が、ストを決行した平成18年6月14日の午後2時であったため、翌15日の朝、採点結果を提出した。しかし、会社は、ストを決行する前に提出しなかったことに対し、警告書を発した。ストの間、組合員は、仕事を提供しないし、提供する義務もなく、X2に対する警告書の発出は、ストを理由にした不当労働行為である。

(2) 被申立人会社の主張

① 18年度雇用契約における住宅手当の引下げ

組合員、非組合員に関係なく、教職員の住宅手当を一律2万円に統一する平等取扱いを実施したものであって、組合員差別などではない。

② 18年6月23日付「警告書」

中間テストの採点の提出締切は6月14日午後2時であり、学生に対する成績表の配付は16日と発表されていた。締切遵守は、重要な業務上の指示である。14日午後2時から成績表の集計作業を行い、データベース

入力作業、全学生の出席日数確認作業を14日中に実施する予定であった。14日の当該作業終了を前提に、15日午前成績の総点検、問題ある学生への警告文、注意文の作成等の業務を終え、午後に文書を整え、16日午前に学生配付という段取りが予定されていた。13日が採点日に指定されていたから、X2は、13日中に成績を提出できたはずであるが、X2の提出が15日であったため、上記の作業全体の進行に支障が生じた。本警告書は、学校業務の運営上必要不可欠で合理的なものである。

(3) 当委員会の判断

① 18年度雇用契約における住宅手当の引下げ

18年度雇用契約において、X2の住宅手当は月額3万円から2万円に減額されたが、これは、勤続年数の長いX2のみが月額3万円で、他のEAP講師は月額1万5千円であった住宅手当を、全員月額2万円に統一した措置であり、X2以外のEAP講師は、組合員のX5も含め、全員が住宅手当を増額されたものである（第2.7(1)）。

この住宅手当額の統一は、X2に対しては不利益な措置であるものの、会社が勤続年数による住宅手当額の違いを是正したことが不合理な措置であるとまではいえず、また、同じ組合員のX5も住宅手当が増額されたことからすれば、組合員に対する不利益取扱いであるとも認められない。

したがって、会社が、18年度雇用契約において、X2の住宅手当を引き下げたことが不当労働行為であるとはできない。

② 18年6月23日付「警告書」

18年6月23日付「警告書」（第2.7(2)）は、6月14日に全日ストに参加したX2が、同日午後2時の中間試験採点結果の提出締切を守らなかったことに対する警告であり、会社は、X2が採点日に指定されていた13日中に成績を提出できたはずであると主張している。

しかしながら、ストは、労務を提供しないことにより使用者の正常な業務運営を阻害する行為であり、労働者には、ストを行うに際し、スト中の業務を前倒しして、ストによる影響を最小限に食い止めなければならない義務はないのであるから、X2が締切前の13日中に採点結果を提

出すべきだったという会社の主張は採用することができない。

また、会社は、X 2 の提出が遅れたために成績に係る作業全体の進行に支障が生じたとも主張している。しかし、X 2 は採点結果をストの翌日15日の朝に提出した（第2.7(2)）のであるから、提出の遅れは半日にも満たない時間であり、学生への成績表の配付が遅れたとの疎明もないことから、仮に成績に係る作業の進行に支障が生じたとしても、それは、ストによる労務不提供の影響の範囲内のことであるとみるのが相当である。

以上のとおり、会社の6月23日付「警告書」に正当な警告の理由は認められず、ストを理由にした警告とみざるを得ないから、会社がこの警告書を発したことは、X 2 の組合活動を抑制し、ひいては組合の弱体化を意図した支配介入に該当する。

5 X 5 について

(1) 申立人組合の主張

① 18年度の期間1年の雇用契約

会社は、スト参加者のX 5 には、勤続1年未満を理由に1年契約を提示したが、同じ勤続1年未満の元組合員Z 1 には期間3年の雇用契約を提示した。本来、経営学の修士号を取得したZ 1 よりも、応用言語学の修士号を取得しているX 5 の方がE A P 講師として相応しいはずであり、会社の対応は、スト参加を理由にした不当労働行為である。

② 18年度のL C J への勤務地変更

X 5 は、ストに参加して最初の契約更新時期に、L C J への出向命令を発せられた。X 4 と X 3 を雇止めにした上、唯一、N I C の職場に残ったX 5 に対し出向命令を出したのは、N I C の職場からスト参加者を排除し、組合を弱体化するためである。

③ 7 通の警告書

X 5 は、平成18年5月25日より、組合の指示に従い、毎日全日のストを決行した。すると、スト中に仕事を提供しなかったとか、スト前に準備しなかったなどの非常識な内容の警告書を発せられた。労働者は、ストの代行労働者のためにスト中の業務の準備をする義務はなく、X 5

にこれらの警告書を発したことは、明らかに不当労働行為である。

(2) 被申立人会社の主張

19年4月16日に会社を自主退職したX5は、既に支部を脱退しており、上部団体の組合員であるとの証明もないのであるから、同人に関する救済申立ては救済利益を喪失しており、却下又は棄却されるべきである。

① 18年度の期間1年の雇用契約

雇用期間が1年に満たない場合、3年契約を提示しないことがあると団体交渉の席上で説明してきたことである。

② 18年度のLCJへの勤務地変更

NICの教員がLCJで教えることは、通常行われている業務形態であり、雇用契約書にも、その旨明記されている。

③ 7通の警告書

X5が18年5月25日から6月6日まで実施したのは、「全日のスト」ではなく、時間を指定した時限ストである。したがって、指定された時刻以外は勤務関係に拘束され、職務上の義務がある。授業実施義務の怠業は正当なスト権行使であるが、それ以外の義務が一切免除されるものではなく、会社が、教職員としての契約上の義務違反を理由に警告を発したのは当然である。

6月15日、X5が突如出勤したので、会社は、レポートの提出を指示したが、同人は、同日午後3時からの時限スト通知を提出し、レポート作成を途中で投げ出した。職務上の指示に従いたくないから突如スト権を持ち出して職務放棄する態度は、スト権の濫用である。

(3) 当委員会の判断

会社は、組合を脱退したX5に関する救済申立ては救済利益を喪失しており、却下されるべきであると主張する。しかし、組合は、X5に対する会社の行為が組合に対する支配介入に当たるとして、ポストノーティスを求めている（第1.2(13)）のであり、仮にX5が組合を脱退したとしても、組合としての救済利益が失われるものではないから、却下を求める会社の主張は採用することができない。よって、以下判断する。

① 18年度の期間1年の雇用契約

会社は、X 5 の18年度の雇用について、勤務実績が1年に満たないことや職歴、勤務評価等を勘案したとして、期間1年の雇用契約書を提示した（第2.4(7)、同8(1)）。

会社の当初の「雇用安定協定書のN I C案」では、期間3年の雇用契約対象者は「1年間以上の勤務実績を持つ者」とされており（第2.4(2)）、その後、すべてのE A P講師と期間3年の雇用契約を結ぶことを内容とする組合の対案について交渉されたものの、締結には至らなかった（同(2)ないし(7)）経緯を考慮すれば、会社が、勤続1年未満のX 5 に対し、当初の会社案どおり、期間3年でなく1年の契約を提示したことが、不合理な措置であるとはできない。

組合は、同じ勤続1年未満でありながら期間3年の雇用契約を提示された元組合員Z 1よりも、X 5の方がE A P講師として相応しいと主張するが、X 5の勤務成績等がZ 1を上回っていたと認めるに足りる具体的な疎明はないから、組合の上記主張を採用することはできない。

以上のとおりであるから、会社がX 5 に期間1年の雇用契約を提示したことが不当労働行為であるということとはできない。

② 18年度のL C Jへの勤務地変更

X 5 は、18年度に勤務地がL C Jに変更され（第2.8(2)）、組合は、この勤務地変更がN I Cの職場から組合員を排除し、組合を弱体化するためであると主張している。

しかし、これまでもN I Cの教員がL C Jで授業を持つことはあった（第2.1(3)）から、この勤務地変更が不合理な措置であるということとはできず、組合員X 2もL C Jで勤務している（同）ことから、この勤務地変更が組合弱体化を意図したものであると断ずることもできない。

したがって、会社がX 5 の勤務地をL C Jに変更したことが不当労働行為であるということとはできない。

③ 7通の警告書

ア 6通の「警告書」

18年5月25日から6月6日までX 5 が土日を除く毎日指名ストを実施したのに対し、会社は、同人がスト中の授業の指示書や授業計

画の提出を怠ったこと等を理由にして、5月25日付け、26日付け、29日付け、30日付け、31日付け及び6月7日付けの各「警告書」をそれぞれ発した（第2.8(3)）。

会社は、X5の実施したストが時限ストであり、指定された時刻以外は勤務関係に拘束され、職務上の義務があると主張している。

しかし、スト通知におけるスト時間は、水曜日である5月31日は13時55分から18時まで、それ以外の日は12時5分から18時までと指定されており、X5の18年度の雇用契約書では、同人の授業時間は、水曜日が13時55分から18時まで、それ以外の日は13時25分から18時までで、オフィスアワーの時間を週5時間以上持つこととされていた（第2.8(3)）ことから、スト通知で指定されたスト時間は、オフィスアワーの時間も含めたX5の一日の勤務時間とみるのが相当であり、X5は時限ストではなく全日ストを実施したものと認められる。したがって、X5には、スト実施日でもスト指定時間以外の時間には職務上の義務があったとする会社の主張は採用することができない。

また、前記判断（3(3)②ウ）のとおり、ストは、労務を提供しないことにより使用者の正常な業務運営を阻害する行為であり、労働者には、ストを行う際、あらかじめスト中の業務が停滞しないよう配慮すべき義務はないのであって、たとえ、欠勤する場合に欠勤中の授業の指示を出すことが契約上義務付けられていたとしても、ストの場合には、そのような義務に拘束されることはないのであるから、X5がスト中に授業の指示書や授業計画等を提出しなかったことは、警告の正当な理由とは認められない。

以上のとおり、上記6通の「警告書」に正当な警告の理由は認められず、ストを理由にした警告とみざるを得ないから、会社がこれらの警告書を発したことは、組合の弱体化を意図した支配介入に該当する。

イ 18年6月23日付「警告書」

18年6月23日付「警告書」（第2.8(4)）は、16日間のスト欠勤後、6月15日に出勤したX5が、「業務命令書」により同日中の作成を指示されたレポートを提出しなかったことに対する警告である。

上記「業務命令書」(第2.8(4))には、スト中にレッシンプランを提出しなかった理由を問うなど、スト実施への反省を迫るような内容もあり、問題がないとはいえない業務命令ではあるが、会社が、半月以上のスト欠勤後に出勤したX5を授業に就かせず、同人に今後のレッシンプランの提出を求めたのは、やむを得ない措置であり、少なくともX5には、学期末までのレッシンプランを提出する業務上の責任があったものと認めることができる。

X5は、6月15日の午後3時からストを実施してレポートを提出しなかった(第2.8(4))が、同日の状況をみれば、このストは、業務命令を回避するためのものと推認せざるを得ず、ストを実施したことがレポートを提出しなかったことの正当な理由とは認められない。

以上のとおり、X5には、学期末までのレッシンプランを提出する業務上の責任があり、これを提出しなかったことに正当な理由は認められないから、会社の警告は相当であり、会社が6月23日付「警告書」を発したことが不当労働行為であるということとはできない。

6 救済方法について

- (1) 以上のとおり、X3の平成18年8月22日付雇止めは、同人の組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を意図した支配介入にも該当するものであるところ、会社は、同年1月23日に、「貴殿の18年4月から21年4月までの任期3年の更新可能の雇用契約は、2月の上旬までに用意されます。」との文書をX3に渡しており(第2.4(5)①)、不当労働行為がなければ、会社は同人に対し18年4月から期間3年の雇用契約を提示し、会社と同人との間で同契約が締結されたものとみるのが相当であるから、主文第1項のとおり命ずることとする。
- (2) 会社が、18年2月8日付「学生の皆様へ」と題する文書を掲示及び配付したこと、並びにX4に対し同年2月21日付「業務上に関する警告書」を、X3に対し同年3月7日付け及び6月23日付けの各「警告書」を、X2に対し同年6月23日付「警告書」を、X5に対し同年5月25日付け、26日付け、29日付け、30日付け、31日付け及び6月7日付けの各「警告書」をそれぞれ発したことは、いずれも組合の弱体化を意図した支配介入に該

当するものであるから、会社に対し、 X 3 に対する上記各「警告書」をなかったものとして取り扱うことを命じ（主文第 2 項）、今後、組合を中傷することにより組合及び組合員への嫌悪感を抱かせるような文書を学生又は教員に掲示又は配付することを禁ずることとする（主文第 3 項）。

(3) X 4 、X 2 及び X 5 に対する上記各警告書については、同人らが既に会社を退職していることから、ポストノーティスのみを命ずることとする（主文第 4 項）。

(4) なお、組合は、陳謝文のインターネット・ホームページ上での掲示を求めている（第 1 . 2 (13)）が、本件の救済としては、主文第 4 項をもって足りると考える。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、 X 3 を平成18年 8 月22日付けで雇止めにしたことは、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当し、同年 2 月 8 日付「学生の皆様へ」と題する文書を掲示及び配付したこと、並びに X 4 に対し同年 2 月21日付「業務上に関する警告書」を、 X 3 に対し同年 3 月 7 日付け及び 6 月23日付けの各「警告書」を、 X 2 に対し同年 6 月23日付「警告書」を、 X 5 に対し同年 5 月25日付け、26日付け、29日付け、30日付け、31日付け及び 6 月 7 日付けの各「警告書」をそれぞれ発したことは、労働組合法第 7 条第 3 号に該当するが、その余の事実、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及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20年10月21日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭

X 3 に係るピンクレポート

NO	クレームの内容（要旨）
1	[18年1月7日 クラス：HB-1] ・授業を5分から10分早く終える。 ・すぐに感情的になったり、怒り出すので学生は怖がっている。 ・自分の興味あるスピーチにだけ反応し、コメントをしている。 ・授業を中断し、CDプレーヤーを職員室に戻し忘れた系の学生を注意することに時間を費やした。
2	[18年1月17日 クラス：HA-2] ・授業中、教科書や授業に関係ないことをしゃべり続ける。 ・授業中、何台かのコンピュータの調子がおかしくなると、学生のせいだと言って怒り出し、しばらく文句を言い続けた。 ・ホワイトボードに曜日を日本語で書くよう指示するが、この指示の意味を理解できない。
3	[18年1月19日 クラス：HA-1] ・他の先生と比べると明らかにやる気がないように感じられる。 ・自分の言うことを学生が理解しないと、すぐに不機嫌になり、それを顔に出す。 ・すぐに感情的になったり、怒り出すので、クラス全体が怖がっている。 ・課題のチェックや採点をほとんど行わない。 ・クラスの宿題があまりにも少なくて不安である。 ・事前にアポを取ったにもかかわらず、約束の時間にオフィスにいなかった。 ・就学上の問題で質問してよいか、と尋ねたが、断られた。そこで締めず授業後にアポを取ったが、約束の時間に訪ねると不在だった。次の日、X 3 から何の説明もなかった。
4	[18年1月19日 クラス：HI-1] ・学生によって態度や対応に差がある。特定の学生にはフレンドリーに接するが、それ以外の学生の質問にはため息混じりで答えることもある。二度とX 3 のクラスは取りたくない。
5	[18年1月24日 クラス：HA-2] ・オフィスアワーに男子と一緒にいくと親密に対応するが、女子学生のみ場合は素っ気なく冷たい。 ・質問をしても、他に考え事をしているようで、きちんと集中して聞いていない。
6	[18年1月24日 クラス：HA-1] ・宿題があまりにも少なくて不安である。
7	[18年1月30日 クラス：HA-1] ・水曜日の授業終了時間を毎回学生にリマインドさせる。 ・すぐ感情的になるのでクラス全体がストレスを感じ、ナーバスになっている。
8	[18年1月30日 クラス：HA-1] ・アクティビティデーの日に何をするかをクラス全体で話し合っていた時、X 3 から、歩きたくないのでそれ以外のものにしようと言われてショックを受けた。
9	[18年2月1日 クラス：HA-1] ・ノートを3冊用意するようにとの指示に従って準備したが、なぜ5冊準備していないのか、と怒られた。いつ追加2冊が必要だとの指示が出たのか誰も分からなかった。
10	[18年2月2日 クラス：HA-1] ・2月1日のストの時、1限目の授業の後、Byeと言って荷物を持って出て行ったまま戻ってこなかった。この日何をするかの指示は何もなかった。このような無責任な行動は許せない。 ・気分の浮き沈みが激しく、それが態度にはっきり出るので、クラス全体がストレスを感じナーバスになっている。 ・HA-2とHA-1のクラスで与えられたテスト範囲の情報が違うため、公平でないと抗議したが、自分は説明したが学生が間違えたと言った。次の日、クラスの誰もテスト範囲を知らなかったと分かったと、テスト範囲など言わないときもあるのだから、学生が自発的に聞くべきだと言った。

X 3 に係るピンクレポート

NO	クレームの内容（要旨）
11	[18年2月7日 クラス：HA-2(2名)] ・課題について明確な説明をしない。 ・気分の浮き沈みが激しく、それが態度にはっきり出るので、クラス全体がストレスを感じナーバスになっている。 ・授業中、教室から説明なしに出て行くことがある。 ・学生の名前を使った歌を歌う。からかわれたように感じ、不快だ。 ・オフィスアワーで質問をしたが、聞いていなかった。忙しいからだと言った。
12	[18年2月7日 クラス：HA-1] ・課題について明確な説明をしなかったのに、学生が正しく出来ていないと言って怒る。 ・課題を出す時の説明と提出する時の説明が違う。 ・ある学生が質問したところ、他の学生に対し、その質問した学生に説明するように指示した。 ・課題について質問する時間を設けない。 ・好みによって学生への対応が違う。 ・課題のチェックをする際、同じエリアしか歩き回らない。 ・X 3 の言動について話そうとすると、態度がよくないのでパフォーマンスの成績が下がっているから気をつけるようにと言われた。 ・2月1日のストの時、1限目の授業の後、Byeと言って荷物を持って出て行ったままクラスに戻ってこなかった。その日の授業の指示が何もない状態だった。
13	[18年2月8日 クラス：HA-1] ・多くの質問をした後、時間が無駄になったと言われた。 ・ほとんど毎日授業中に5分くらい教室を出て戻らず、何の説明も無い。 ・課題について明確な説明をしなかったのに、学生が正しく出来ていないと言って怒る。 ・明日提出の課題に関し、必要な部分の授業が、時間が無いとの理由で省略された状態である。 ・水曜日にストから戻った時、水曜の時間割りは通常と違うのに、通常どおりに授業を行い、一度教室を出た後戻ってきて、「誰が水曜日の授業終了時間を知らせる係なの。」と怒った。 ・HA-2とHA-1のクラスで与えられたテスト範囲の情報が違うため、公平でないと抗議したが、自分は説明したが学生が間違えたと言った。次の日、クラスの誰もテスト範囲を知らなかったと分かったと、テスト範囲など言わないときもあるのだから、学生が自発的に聞くべきだと言った。
14	[18年2月9日 クラス：HA-1] ・学期始め、課題の答えだけをノートに書き、それ以外の答えはテキストに書くように指示したが、その課題をチェックしたとき、全ての答えをノートに書き込むべきだったと言って、評価を減点した。 ・映画を見てレポートを書き、ペアを組んでレポートの内容を相手に話し、相手の感想を開くよう指示されたが、ある学生が相手の感想を聞いていると、突然、「終わったらパートナーを変えなさい。」と叱責した。さらに、クラス全体がこのアクティビティをのろのろやっていると叱責した。 ・2つのリサーチをするよう指示しながら、提出日に「なぜ2つのリサーチしかしていないの？」とクラスを叱責した。 ・質問をしたところ、質問を遮り、態度が悪いので気をつけなさい、と言われた。 ・テストがあると言われ、そのクラスはチャプター1と2のテストを終えていたので、チャプター3のテストだと思っていたところ、そのテストは、チャプター1と2をも含む、通常のテストと違うものだった。学生が抗議すると、「きちんと伝えた。」と主張。X 3 がクラスに、知らなかった人は挙手するよう指示すると、20人中19人が挙手した。しかし、学生のリスニング力の問題だといい、リスニング力が無いなら今度からホワイトボードに書くと言った。 ・2月7日、チャプターテストについて質問すると、一週間前に伝えたため息交じりに答え、不愉快そうにホワイトボードに書いた。2月9日に行われたチャプターテストにはエッセイが含まれており、PMクラスには事前にそのことが伝えられていたが、AMクラスはそのことを知らなかった。 ・2月7日、X 3 に対し、PMクラスとAMクラスで伝えられた試験範囲の情報が違うし、AMクラスの方がストが多いため授業時間も違うのにどのように成績評価をつけるのか、と質問すると、X 3 は、怒りながら、AMクラスとPMクラスの評価のつけ方は違うし、授業を休んだことについては個人的なことなので答えられないと言った。 ・2月7日、X 3 に質問すると、他の学生と同じ質問をしたと叱責され、不愉快そうに同じ答えを繰り返した。しかし、質問の内容は他の学生とは違っていた。

X 3 に係るピンクレポート

NO	クレームの内容（要旨）
15	[18年2月23日 クラス：HA-2] ・質問をすると、40人も学生を抱えていて忙しく、一つ一つコメントしてられないので自分で考えるようにと言われた。 ・授業中に質問をし、指名する人は毎回同じ。その学生は高い評価を貰っている。 ・授業中、何台かのコンピュータの調子がおかしくなると、学生のせいだと言って怒り出し、しばらく文句を言い続けた。
16	[18年2月23日 クラス：HA-2] ・2月21日、病院に行くため17時30分に帰ったが、その後の授業の指示がなかった。X 3 の授業は休みが多く、他のクラスに比べ授業時間が短いので授業料を払ってくれる両親にすまない。
17	[18年2月24日 クラス：HA-2] ・クラスメイトが、「Y4（ディレクター）に何か（クレームを）言ったの？」と詰問された。
18	[18年3月1日 クラス：HA-2] ・宿題を出す、答え合わせをしないことがある。また、課された次の日ではなく一週間後に答え合わせをするときもある。 ・学生を好き嫌いで差別する。気に入った学生には笑顔で接するが、そうでない学生には不承不承の扱いだ。 ・中間テスト後のカウンセリングで、授業中もっと手を上げるように指示されたが、手を上げる機会などなかった。X 3 は、質問した後すぐに特定の学生を指名して答えさせ、一番良く指名される学生がパフォーマンスでAグレードを取った。
19	[18年3月1日 クラス：HA-2] ・好き嫌いによって学生に偏った接し方をする。質問した後すぐ特定の学生を名指しして答えさせ、他の学生はチャンスを貰っていないのに、全く気にかかる様子も無い。 ・特定の学生が意見を述べている間、不愉快そうな表情をする。学生は、X 3 の好むような言動を心がけなければならない、彼女のご機嫌取りをしなければならない状況に不満を感じる。 ・学生を公平に扱わず、感情を露わにして怖がらせたり、気分の浮き沈みをはっきりと顔に出したりするため、学生は、授業に対し積極的な態度をとりにくい。 ・宿題を出す、答え合わせをしないことがある。また、課された次の日ではなく一週間後に答え合わせをするときもある。課題の答え合わせを重視していないようだ。
20	[18年3月3日 クラス：LA-1] ・ストやその他の理由による欠勤により、突然テストスケジュールが変わることがある。 ・気に入った学生ばかり相手にする。今日は、X 3 の選んだ学生への説明に授業の半分以上が費やされた。 ・ストの後、歌を歌いながら教室へ入ってきた。どんな神経をしてるのか。 ・クラスに来るといつも特定の学生と話し始め、おしゃべりが終わるまで授業が始まらない。 ・学生にノートテイキングをさせるが、レクチャーを読むばかりで、アイディアを説明しないし、内容もチェックしない。 ・X 3 は自己中心的であり、授業を休むことが多く、時間をかけて学生を見ていない。彼女に評価されたくないし、講師を変更して欲しい。
21	[18年3月28日 クラス：HA-2] ・テストの間、口笛を吹き、鼻歌を歌っており、テストの妨げになった。

※ クラスは、初級から難易度が上がる順に、HB、L I、I N、H I、L A、H Aの6クラスに分かれている。