

## 命 令 書

大阪市北区

申立人 X 5  
代表者 委員長 X 1

東京都目黒区

被申立人 Y 4  
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成20年(不)第35号事件について、当委員会は、平成21年10月14日、同月28日及び同年11月25日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

## 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の掲示

## 第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人のインストラクターとして就労している組合員らが加入する申立人が団体交渉を申し入れたところ、被申立人は団体交渉ではなく協議なら応じてもよい旨回答し、協議が行われたが、その後、申立人からの支部結成通知と再度の団体交渉申入れを受けて行われた協議において、被申立人が、不誠実な対応を行い、協議の途中で、「インストラクターとの契約は業務委託契約であって、雇用契約ではないので、これは団交ではない、団交には応じない」と言って、団体交渉応諾を拒否したこと、が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 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 Y 4 (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、本件審問終結時において全国に35のスクール(ラーニングスタジオ)を設け、クライアント(受講生)1名に対してインストラクター(講師)1名のマンツーマンによる英会話レッスンを主たる業務とする語学事業を営む株式会社であり、本件審問終結時における従業員数は、正社員が約450名、会社と業務委託契約を締結して英会話レッスン提供業務に従事するインストラクターが約880名である。

イ 申立人 X 5 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、語学学校、大学、高等学校等の外国人講師や日本人スタッフを中心に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700名である。なお、会社には、組合の下部組織として、インストラクター等で組織する X 6 があり、その組合員数は、本件審問終結時10名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成19年9月6日、組合は、会社に対し、同日付け文書(以下「9.6要求書」という。)を送付し、 X 6 を結成し、支部長及び副支部長の氏名を通知するとともに、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れ、同月18日、会社は回答書(以下「9.18回答書」という。)を送付した。

(甲4、甲5、甲6)

イ 平成19年10月18日、組合と会社との間で協議が開催された。(以下、この協議を「10.18協議」という。)

(乙6)

ウ 平成19年11月7日、組合は、会社に対し、「07.10.18の団体交渉について」と題する文書(以下「11.7要求書」という。)を送付して、団交を申し入れ、同月19日、会社は組合に対し、回答書(以下「11.19回答書」という。)を送付した。

(甲7、乙7)

エ 平成19年12月3日、組合と会社との間で協議が開催された。(以下、この協議を「12.3協議」という。)

(乙8)

オ 平成20年6月13日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て(平成20年(不)第35号。以下「本件申立て」という。)を行った。

### 第3 争 点

1 インストラクターは、会社を使用者とする労働組合法上の労働者に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 労働契約法第2条第1項は労働者について定義しており、この条項についての

行政解釈「労働契約法の施行について」の第2、2、(2)、ウには、「民法第632条の『請負』、同法第643条の『委任』又は非典型契約で労務を提供する者であっても、契約形式にとらわれず実態として使用従属関係が認められる場合には、法第2条第1項の『労働者』に該当する」と、また、同行政解釈の第2、2、(2)、イには、「労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素を勘案して総合的に判断し、使用従属関係が認められるか否かにより判断される」と記載されている。

インストラクターは、形式上は業務委託契約となっているものの、実態に基づき判断すると、その労働者性は明白であり、労働組合法上の労働者に当たる。

イ 次の各項目について、具体的に主張する。

(ア) 業務の依頼に対する諾否の自由

会社は、インストラクターに対し、レッスン提供業務の受託を希望する場合には、会社の指定する方法で、毎月10日までに翌月1か月分のスケジュールを提供するよう命じている。また、会社は、インストラクターが提出したスケジュールをクライアントに公開するなど、集約して管理しており、このことから、会社は、クライアントの予約に基づき、インストラクターの勤務日程を決めているといえる。

したがって、インストラクターは、単に自身の勤務希望日を伝えているにすぎず、実際にインストラクターがレッスンを提供するか否かは、クライアントの予約に左右されており、インストラクターは、会社が主張するような、スケジュールの自由裁量や自由選択制は持ち得ておらず、もってインストラクターの労働者性は肯定されてしかるべきである。

インストラクターがいったん提出したスケジュールを撤回するためには、煩雑な手続をとらなければならない、インストラクターは決定された勤務日程に従って勤務する必要がある、業務従事の指示等を断ることは困難である。

(イ) 時間的・場所的拘束性の有無

a 時間的拘束性

クライアントがレッスンの予約を早く行い、その予約が確定すれば、インストラクターは自身のスケジュールを早期に知ることができるが、それはあくまでクライアント次第である。多くのクライアントは、レッスン日の当日に予約をするため、直前までインストラクターは自身の確定したスケジュールがわからない。

b 場所的拘束性

インストラクターは、自身の裁量でレッスンを提供する場所を選ぶことは

できず、ただ単にどのスクールに所属するか判断できるだけである。会社は、インストラクターがレッスンを提供する場所を自社のスクールのみと厳しく限定しており、インストラクターがレッスンを提供する際の場所的な拘束性は極めて強く、もって「インストラクターは労働者である」といわなければならない。

(ウ) 業務遂行上の指揮・監督の有無

a レッソンの進め方

会社は、インストラクターにテキストの使用又はクライアントの要望する教材の使用を義務付けており、レッスンの遂行に当たり、インストラクターは、自身の選定した教材を自由に使用する裁量を有せず、会社の指揮・命令を受けている。

1 レッソンの時間は会社の命令により40分と定められているほか、会社は、別紙の業務委託基本契約書（以下「委託契約書」という。）第18条第1項でレッスンの方法論を指定しており、仮にインストラクターがこれに違反すれば、直ちに契約を解除できるなど、相当に強い強制力を有している。会社はレッスンの進行について「Y4メソッド」なるガイドラインを設け、かなり詳細にレッスンの進行方法を定めており、このことも、レッスンの進行につき、会社が指揮・命令・監督している証左の一つである。

b レッソンの記録等

インストラクターは、レッスンの終了後、会社の定める方法により、レッスン内容を正確に記録し、これを会社に提出しなければならない。会社はレッスン内容をチェックすることができる。会社は、必要とあれば長期間にわたるレッスン記録を集約することも可能なほど詳細に、レッスン記録をインストラクター別に整理・管理しており、インストラクターのレッスンについて、継続的に指揮・監督する体制を確立している。

会社は、レッスンにおけるインストラクターの服装について、会社の定めたドレスコードに従うことを委託契約書第18条第1項(7)で義務付けており、インストラクターに対し、レッスン時にスーツやネクタイを着用するよう命令していた。仮に委託であれば、どのような服装をしようと本人の自由であるはずであり、会社は、レッスンに当たり、インストラクターにどのような服装をすべきか命令していることから、インストラクターは会社の指揮・命令下にあったといえる。

c ピークタイムレッスンの指示

会社は、クライアントからの予約に応えるため、できるだけインストラク

ターをピークレッスンに振り向けようと画策している。会社とインストラクターの関係は対等・平等ではなく、会社が比較優位にある中で、明確に「命令」という形をとらないでも、会社がインストラクターに「ピークレッスン提供」を「お願い」することは、インストラクターに一種の心理的圧迫を与え、結果として「ピークレッスンにスケジュールを入れさせる」ことを強いることとなる。よって、会社からの「お願い」は一種の指示ととらえて差し支えない。

d インストラクターへの研修等

会社は、実際にレッスンを始める前の研修を通じて、レッスンの細部にわたりインストラクターを指揮・監督している。

また、クライアントと契約するレッスンのコースや料金等についてはすべて会社が一元的に決定している。

e まとめ

以上のことから、会社は、インストラクターのレッスンについて継続的に指揮・監督する体制を確立しており、インストラクターが会社の指揮・監督の下でレッスンを提供していることは、疑いようのない事実である。

(エ) 報酬の労務対償性の有無

インストラクターが受け取る賃金は、提供したレッスン毎に計算されたものであり、インストラクターはその累計を賃金として毎月受領している。民法第623条の「雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる」という規定においても、労務の提供への対価の支払いは雇用契約を成すものであり、よって、賃金が業務の対価として支払われていることは明白である。

(オ) 労務提供の代替性の有無

インストラクターは、決定された勤務日程に従って自身が勤務する義務があり、自分の裁量で、業務の遂行を他者に再委託することはできない。仮に、委託であれば、受託者は自身の裁量で、当該受託業務を第三者に再委託しても一向に差し支えないはずである。

(カ) 事業者性の有無

インストラクターは、正社員と比較すると、社会保険の事業主負担分を自身で負担していたり、年次有給休暇もなく、給与所得控除がない分、租税負担が重いことを勘案すると、その報酬額は、正社員の給与額と比べて著しく高額とまではいえない。

会社は、「インストラクターの労働者性」を否定するため、本来なら義務である年次有給休暇の付与や社会保険の適用を意図的に怠っている。

また、インストラクターがレッスンを行うのに必要なブース及びパソコンについては、会社が無償貸与している。すなわち、業務に必要な器機を使用者が無償貸与していることは労働者性を認めることになる。

#### ウ 総括

以上のことから明らかなとおり、会社とインストラクターとの契約がたとえ業務委託契約であったとしても、インストラクターに関するシステムを考察し、インストラクターが会社の指揮・命令下で会社に従属して労働し、提供したレッスン数に対する対価として賃金を得ているという実態に基づき判断すると、その労働者性は疑いようがなく、インストラクターは会社を使用者とする労働組合法上の労働者に当たるといわざるを得ない。

なお、会社は、インストラクターとの契約時に、委託契約書の内容について十分説明し、雇用契約ではなく業務委託契約であることを理解してもらった上で契約した旨主張するが、インストラクターが委託と雇用の違いを真に理解して、委託契約書に署名した事実はなく、その違いについて理解を得ないまま委託契約書にサインしたというのが真相である。

#### (2) 被申立人の主張

ア 労働者性を判断するに際しては、会社との使用従属関係が認められるか否かが判断基準となる。会社が業務委託契約を締結するインストラクターは、契約の内容、業務実施方法、契約締結に至る過程等いずれの側面からも、およそ雇用契約における使用従属関係とは異質な契約形態でレッスンを提供しており、会社に従属することなく、レッスンを行うか否かを含めて自由に業務に従事しており、到底、労働組合法及び労働基準法上の労働者とは認められない。

会社は、マンツーマン英会話スクールを営む企業として発足し、クライアントとインストラクターのニーズを最も望ましい形で合致させることを目的としたシステム、つまり、インストラクターに自由選択制を認め、会社の都合に関係なく、自らの判断と責任において提供するレッスン時間を選択できるシステムを提供している。

イ 次の各項目について、具体的に主張する。

##### (ア) 業務の依頼に対する諾否の自由

###### a インストラクターの自由裁量

レッスンを行うか否かは、あくまでもインストラクターの自由に委ねられている。契約期間中、一切レッスンを入れないことも可能であるし、ある特

定の期間、長期休暇を好きな時にも取ることもできる。また、レッスンを多数入れたければ、そのようにスケジュールを組むことも可能であり、そこに会社が介入したり、指示することはない。

会社は1か月の最低レッスン数等は定めておらず、どれだけのレッスンを行うかはインストラクターの完全な自由裁量であり、どれだけ長い間、レッスンを提供しない期間があっても会社は関与しない。したがって、全くレッスンを行わないインストラクターや、月に10程度のレッスンしか行わない者もいれば、月に300を超えるレッスンを行う者もいる。ある時点でみると、契約中のインストラクターのうち、約1割の者は長期休業等の理由により丸1か月以上業務を行っていない状態にある。

b 業務の依頼に対する諾否の自由の保障

インストラクターが行う業務は、英会話レッスン及び英会話レッスンに付随する業務のみであり、他の業務に関わることは一切ない。また、社員がインストラクターに対して業務依頼を行うことはなく、パンフレットの路上配布等の業務をインストラクターに依頼する場合には、別途個別に契約を交わすこととしており、レッスンに付随する業務として強制的に行わせているということはない。もちろん個別契約を締結する際には、インストラクターには断る自由があり、断ったからといって、何ら不利益な取扱いをされるということはない。

なお、会社は、インストラクター支援リーダー（各スクールに所属し、インストラクターとの窓口として、インストラクターのレッスンのスケジュールのウェブサイト上への反映、クライアントによる評価をインストラクターに伝えるなどの業務のほか、電話応対、接客業務等を担当。以下「ISL」という。）及びアカデミックカウンセラー（各スクールに所属し、電話応対、接客業務、クライアントとの定期的なカウンセリングの実施、体験レッスンの実施、入会手続等の業務を担当）とは、雇用契約を締結しており、急遽、インストラクターの都合がつかなくなった場合等、代わりにレッスンを担当することがある。これは、インストラクターにレッスンの諾否や選択制を認めていることから、社員がレッスンを行うことでクライアントの要望に可能な限り応えるためのものである。

c レッソンの追加・変更の申込み

インストラクターが毎月のスケジュールを10日の締切までに出せなかったとしても、個別にISLに申し出れば、会社はスケジュールの提出を認めている。

(イ) 時間的・場所的拘束性の有無

a 時間的拘束性

インストラクターは、自らの判断により、会社にレッスン提供を申し込んだ時間帯以外にレッスンを行う必要はない。会社は、インストラクターに対して残業を命じることはないし、提供すべきレッスンを明示することもないので、インストラクターは決められたスケジュールで働く必要がなく、自主的な判断により働きたい時に働くことができ、働き方について会社の指揮・命令には一切服さない。

インストラクターは、レッスン提供を申し込んだ時間帯に、クライアントから予約が入っていない場合には、会社に報告して、いつでも申込みを撤回することができる。

b 場所的拘束性

インストラクターは、どこのスクールでレッスンを行うか、自由に選択できる。会社は、どこのスクールで供給が飽和しているか、又は不足しているかをインストラクターに情報提供することはあるが、それを受けてスクールを決めるのはインストラクター自身である。委託契約書において、レッスンはスクール内で行うことになっており、インストラクターがレッスンをスクール内で行うことは必然である。

また、インストラクターは、レッスンがない時はスクール内にいることを強制されないし、何をするかについても全く自由である。

(ウ) 業務遂行上の指揮・監督の有無

a レッソンの進め方

レッスンの進め方は、基本的にはインストラクターに委ねられている。レッスンはクライアントの要望に沿って進められることが求められており、一応、標準的なテキストを設けているが、インストラクターにその使用を強制はしておらず、テキストを使用しないレッスンであってもクライアントが希望すれば何ら問題はない。クライアントがレッスンに満足するか否かが重要な指標であり、インストラクターは、自由な裁量でクライアントの要望に沿ったレッスンを行えばよく、会社がレッスンの進行や内容について特に指示をすることはない。

b レッソンの評価

会社は、「クライアント・ボイス」、「レッスン・エバルエーション」等、クライアントから生声を聞くシステムを通じて、レッスン内容等に対して不満の声が上がった時には、インストラクターに対してフィードバックを行い、



指導や助言をすることはある。しかし、これは、クライアントの要望を伝達するなど、業務の確実な履行を目的としたものであって、インストラクターに対する指揮・命令ではない。

c レッスン提供への指示

会社が、インストラクターに対し、どの時間帯が予約が入りにくいか、人気があるかを知らせることはあっても、それを受けて、スケジュールを組むのはインストラクター自身である。

仮に、レッスンの申込みをするように会社が依頼したとしても、諾否の自由は100%インストラクターにあり、会社は制度的にも精神的にも強制力を全く保持していない。インストラクターは、この依頼を断ったとしても、そのことにより、契約を解除されたり、新たな契約を締結されなかったりという不利益を何ら被らない。

d インストラクターへの研修

会社には、「ベルト・システム」という検定プログラムがあり、講義とテストを受けて合格すれば、1レッスン当たりの単価が上がっていく。これは任意参加であって、会社はインストラクターに教育訓練等を義務付けておらず、参加するかどうかはインストラクター自身が決めるものであり、トレーニングの結果、報酬額の変更があったとしても、労働者性を強めることにはならない。

e まとめ

以上のことから、会社は、インストラクターに対し、業務遂行上の指揮・監督を及ぼしているとは評価できない。

(エ) 報酬の労務対償性の有無

インストラクターの報酬は、1レッスン当たりの単価にレッスン出来高数を掛けて算出されるものであり、稼働時間に応じて計算されるものではない。したがって、給与ではなく出来高による報酬と考えることが妥当であり、労務対償性はないといえることができる。

(オ) 労務提供の代替性の有無

再委託については、契約上、禁止はしていないが、必ず事前に会社の承認が必要となる。ただし、これまでに申請があったことはない。

マンツーマンで英会話レッスンを提供するという専門性や、クライアントがインストラクターを選択してレッスンを受けることを考慮すれば、性質上、代替性が認められないのは、業務内容の特性から当然に生じるものであるといえる。

#### (カ) 事業者性の有無

会社は、ラーニングフィールド(子供専用英会話部門)で、定められたスケジュールに従って英会話レッスンを行うため、10数名のインストラクターを雇用しており、その正社員の給与額は1レッスン当たりの単価で算出すると1,031円となり、インストラクターの1レッスン当たりの報酬額1,500円は、これと比べ、約45%以上も高くなっている。これも労働者性を弱める要素となっている。

インストラクターは、会社に対し、MG I (会社が管理するインストラクター向けのウェブサイト、「My Y4 for Instructor」)のオンラインシステムにより、自ら報酬の請求を行い、会社はそれに基づき支払っている。

また、会社は、インストラクターに対し、労働保険の適用をしておらず、勤務規律、退職金制度、交通費の支給や福利厚生制度もない。

#### (キ) 会社への専属性の有無

会社は、インストラクターが競合する他の英会話学校で勤務したり、家庭教師で英会話を教えたりすることに関して、何ら制限を加えてはいない。会社は、インストラクターが生計を維持し得る固定給を保証しておらず、インストラクターが、自らの判断によりどれだけのレッスンを行うかを決定している。インストラクターは、会社との業務委託契約と併行して、他の職業に従事したり、個人的な活動を営むことができ、実際、そういう者は多く、他の英会話学校で勤務して生計を立てている者も数多くいる。

現在、業務委託契約を締結しているインストラクターは、50か国以上の国籍にわたり、日本国籍は15%にすぎない。契約者全員の平均契約期間は約14か月であり、最短は6か月、最長は約7年である。全体の約65%が12か月以内に、約80%が24か月以内に契約を終了している。

#### ウ 総括

以上のとおり、業務実態を検証し、総合的に判断しても、会社と業務委託契約を締結しているインストラクターは、雇用契約関係とは異質な極めて大きな自由裁量を有しており、また、レッスンを行うか否かの点を含めて会社からの指揮・命令はインストラクターに対して及んでおらず、到底、労働者性は認められないので、インストラクターは労働組合法上の労働者には当たらない。

なお、会社は、インストラクターに対し、契約前の説明会(オリエンテーション)や契約時に、雇用契約ではなく業務委託契約であること、レッスンを行う時間帯、量等については、すべてインストラクターの自由に委ねられており、最低レッスン数の保証や月間の賃金の保障もないこと等、業務委託契約の内容について説明し、十分理解してもらった上で業務委託契約を締結している。

## 2 組合の平成19年9月6日付け団交申入れに対する会社の対応は、不誠実といえるか。

### (1) 申立人の主張

会社は、10.18協議において、「インストラクターとの契約は業務委託契約につき雇用契約ではない」との説明を繰り返すのみで、組合がその他の事項について話し合いをしようとしても、一切誠実に対応しようとしなかった。さらに、組合が文書回答を要請したにもかかわらず、会社は一切回答をしなかった。

会社は、12.3協議において、10.18協議と同様の態度を繰り返しただけでなく、協議の途中で「これは団交ではない。協議である。団交には応じない」と発言し、この不誠実な発言と態度により、協議は紛糾し、何ら一切有意義な話し合いを行うことができなかった。このように、会社は、使用者が果たすべき団交応諾義務と誠実団交義務を履行しなかった。

インストラクターが会社を使用者とする労働組合法上の労働者であることは明白な事実であるにもかかわらず、会社は、インストラクターを労働者として認めようとせず、労働者性を隠置したいが故、「これは団交ではない」と発言し、組合と誠実に交渉しようとしなかった。このような会社の態度は、ただ単に不誠実であるばかりでなく、故意に不当労働行為を行うもので、極めて悪質で法を愚弄する許し難いものである。

### (2) 被申立人の主張

会社とインストラクターの契約は、業務委託契約であり、雇用契約関係ではない。インストラクターは、形式面、実質面のいずれからも労働者に該当するものではなく、会社には、団交に応じる義務はない。

しかしながら、会社は、組合の申入れに対しては、協議に応じるべきとの判断から、話し合いを継続してきた。

会社は、10.18協議において、①労働基準監督署等にも相談し、業務委託契約として、制度の整備に努めてきたこと、②業務委託契約であることを前提に、他に雇用等の手段を創出することが可能かなどについて十分な時間をかけて検討していきたい旨を辛抱強く説明したが、組合は、全く聞こうとはせず、インストラクターが好きな時間に働けるシステムを維持しながら労働者性を認めさせるよう、強く主張し続けた。

12.3協議においても、会社が、11.19回答書について丁寧に説明を行い、①インストラクターの報酬アップを検討していること、②平成20年2月になれば具体的な話もできる旨説明したにもかかわらず、組合は、全く聞こうとせず、終始、組合の要求事項に関する回答だけを要求し続け、会社が検討していることに関しては、協議の余地なしとした。

また、交渉の中で、会社は組合に対して組合員名簿の開示を求めたが、未だ開示はない。

以上のとおり、会社は、最大限の誠意を払って、会社の見解を丁寧に説明してきたのに対し、組合は、一方的に組合の考えを会社に押し付け、それが受け入れられない限り話し合いに応じられないとして拒否してきたものであり、話し合いを打ち切ったこと責任はむしろ組合側にある。

#### 第4 争点に対する判断

1 争点1（インストラクターは、会社を使用者とする労働組合法上の労働者に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア インストラクターと会社との関係

インストラクターは、会社と委託契約書を交わし、マンツーマンによる英会話レッスン等を提供している者である。会社がインストラクターを採用し、契約を締結する手続等については、次のとおりである。

(ア) 会社は、求人広告雑誌やインターネット等を通じてインストラクターを募集し、インストラクターとしての採用希望者に対し、オリエンテーション（集団説明会）を開催し、会社説明を行い、終了後、応募者に対し、個別に面談を行う。後日、会社は、合格者を呼び、委託契約書を示し、再度、自分が働きたい時間帯に自分の都合のよいスクールで働いてもらうこと、雇用と異なることなどを説明し、双方合意の上で、業務委託契約を締結する。なお、委託契約書は、別紙（略）のとおりであり、報酬額等を除いて、各インストラクターに共通の内容である。

（甲16、乙1、乙2、乙17、乙18、証人 X2、証人 Y2、証人 Y3）

(イ) 委託契約の更新

会社は、インストラクターの能力、レッスン提供実績、態度、クライアントの評価等を勘案して、インストラクターと業務委託契約を更新するかを決定し、双方合意の上、契約更新を行う。契約更新による延長期間については、通常6か月となっており、それより短いことも、1年のこともある。

平成21年2月頃の動きをみると、会社と契約しているインストラクターの総数は約1,000名を超えているが、実際に、同月の間に、会社と個別契約を結んでレッスンを行っているのは950名弱で、約1割のインストラクターは全くレッスンを行っていない。

（甲16、乙1、乙2、証人 X2、証人 Y2、証人

Y 3 )

(ウ) 委託契約の解除

会社は、インストラクターに下記①から③までの事由が生じた場合は、インストラクターに書面で通知することにより、直ちに委託契約及び個別契約の全部又は一部を解除することができる。

- ①再委託等の禁止、秘密保持、個人情報の取扱い、学歴・経歴等の表明に関して、委託契約書で定めた条項に、インストラクターが違反したとき
- ②インストラクターが、レッスン提供業務遂行に当たり、委託契約書第18条で定めたインストラクターの義務（レッスン方法、記録、ドレスコード等）に違反する行為をし、会社が、当該インストラクターとの間に信頼関係が存しないと判断したとき
- ③委託契約締結後2週間以内に行ったレッスン提供業務が、会社の定める評価基準に照らし著しく満たないと会社が判断したとき、他。

(乙1、乙2)

イ 会社のマンツーマン英会話レッスン事業については、概ね次のとおりである。

(ア) 会社は、クライアントが希望する日時及び時間帯を決めてレッスンを予約する自由選択制により、インストラクターを指定できるマンツーマンによる英会話レッスンを提供している。

(甲8、乙3、乙4)

(イ) 会社は、全国に35のスクールを設けている。

また、会社は、インストラクターが行う、1日のレッスンの時間割を定めている。レッスンの開講時間は、平日と休日で異なり、平日は概ね午前7時から午後10時40分までであるが、スクールごとに異なる。1レッスンの時間は40分であり、レッスンの1単位である40分間の時間枠のことをスロットと呼んでいる。ピークレッスンとは、週末及び祝日に行われるレッスン並びに平日の営業開始時間から午前8時30分までに開始されるレッスン及び午後5時30分以降営業終了時間までのレッスンのことをいう。

(甲10、乙1、乙2、乙3、乙4)

(ウ) クライアントは、インストラクター名の入ったスケジュールを見ながら、自分の希望にあったスクールや時間帯を選んで、レッスンを予約する。レッスンの予約、変更及びキャンセルは、クライアントのパソコンや携帯電話により会社の専用ウェブサイトで行うことができ、前日の午後6時までなら無料でキャンセルすることができる。なお、無料キャンセルは、クライアント一人につき毎月8回までとなっている。

(甲10、乙4、乙17、証人 Y2 )

ウ レッスン確定に至るまでの手続の流れは、概ね次のとおりである。

(ア) インストラクターは、レッスン提供業務の受託を希望する場合には、会社が指定する方法、すなわちスクールにあるパソコンでMGIを用いて、毎月10日までに、レッスン提供業務の提供が可能なスクール及びスロットを記載した翌月1か月分のスケジュールを会社に提出することにより、レッスン提供業務受託の申込みを行う。なお、スケジュールについては、10日を過ぎた後も提出は可能であり、また、電話や口頭でも可能となっている。

会社は、ブースの数を上回る数のインストラクターから希望が入った場合や、平日の昼等レッスンの需要の少ない時間帯の申込みについては、他の日時に変更できないかを打診し、調整することはあるが、それ以外に会社が指導をすることはない。

(甲10、甲16、乙1、乙2、乙4、乙12、乙15、乙17、証人 X2  
、証人 Y2 、証人 Y3 )

(イ) 会社は、インストラクターのスロットをオープンにして、クライアントが予約できる状態にする。クライアントから予約が入れば、インストラクターはそのレッスンを担当することになる。

(乙1、乙2、乙12、証人 Y2 )

(ウ) スケジュールの提出後、クライアントから予約が入っていないスロットについては、インストラクターは、いつでも、そのスロットをクローズして予約が入らないようにしたい旨を会社に申し出ることにより、レッスン提供の申込みを撤回することができる。

(乙1、乙2、乙5、乙12)

(エ) クライアントから予約が入っているレッスンについて、インストラクターが申込みを撤回する場合、他に代替して受け持つことのできるインストラクターがいるときは、会社はこれを承諾する。

また、クライアントがインストラクターを指定した予約について、インストラクターがキャンセルしたい場合、やむを得ない事情が生じたときに限り、会社は、これを承諾する。

(乙1、乙2、乙5、乙12)

(オ) 会社は、当該レッスンの前日午後8時から9時の間に、翌日のレッスンについて、インストラクターからのレッスン提供業務の申込みに対する承諾を行い、予約を確定させる。この行為をもって、会社とインストラクターとの間の、レッスンごとの個別契約が成立する。

インストラクターは、自宅のパソコンでMG I にアクセスして、レッスンの予約状況を確認することができる。

(乙1、乙2、乙12)

(カ) 前日の午後8時頃までにクライアントから予約が入らなかったスロットについては、オープンにしたままクライアントからの予約を待つか、クローズして予約が入らないようにするかは、インストラクターの自由となっている。

(乙1、乙2、乙12、証人 Y2)

(キ) 前日の午後8時頃までにクライアントから予約が入らず、オープンにしたままのスロットに、レッスン開始時間前までに予約が入った場合、会社は、レッスン開始時間前までに、当該インストラクターからのレッスン提供業務受諾の申込みに対する承諾を行うことになっている。

(乙1、乙2、乙12)

(ク) レッスンに関連する業務として、スクール内で自習しているクライアントの学習の手助けをしたり、電子メールやはがき等で学習のアドバイスをしたり、チラシの配布等マーケティング活動に関する業務など、レッスン提供以外の業務を会社が委託する場合においては、会社は、具体的な業務内容、提供場所、時間、報酬等を提示して書面により申込みを行い、インストラクターがこれを書面により承諾することによって、個別契約を結ぶことになっている。

(乙1、乙2)

#### エ 業務に従事する時間、場所等

(ア) インストラクターは、会社の定めたレッスンの時間割の中から、自分が従事したい時間帯やスクールを選択して、自由にスケジュールを立てることができる。会社は、インストラクターに対し、いつどこで働くかについて制約を課すことはない。また、インストラクターは、複数のスクールを選んで勤務することもできるし、所属するスクールを自由に変更することもできる。ただし、インストラクターがレッスンを行う場所はスクールと決められている。

(甲16、乙5、乙17、乙18、証人 Y2)

(イ) インストラクターの中には、ある期間は集中的にレッスンを行い、その後、1か月から2か月にわたりレッスンを全く行わない者もいれば、1か月に数回のレッスンしか行わない者や、契約期間中2か月以上もレッスンを行っていない者もあり、その働き方は多岐にわたっている。

(乙9、乙10、乙11、乙18、証人 Y2、証人 Y3)

#### オ インストラクターの業務の内容等については、次のとおりである。

(ア) インストラクターは、スクールのブースにおいてレッスンを行う。会社は、

レッスン提供の目的の範囲内でのみ、予め会社が定めるブース、ブース内に設置されたパソコン及び教材を無償でインストラクターに貸与する。

(乙1、乙2)

(イ) レッソンの進め方について (テキスト、レッスン方法等)

委託契約書では、「クライアントと Y4 がその使用につき予め合意している教材・方法論でレッスンを適切におこなうこと。」となっているが、実態をみると、会社は、日常会話、旅行、ビジネス等、分野に分けたテキストを作成・印刷して用意しており、クライアントの要望に応じて、テキストを使用することもあるれば、使用せずに、新聞やインターネットを使ったり、プレゼンテーションの練習をすることもできる。インストラクターは、会社の用意したテキストを使用しない場合は、クライアントの指示に従って、レッスンを進めることになっている。

会社は、「Y4 メソッド」という、40分のレッスンをどのように組み立てていくのか、具体的には、最初にウォームアップをしてから、本格的なレッスンに入り、最後にロールプレイや復習を行うなど、1レッスンの時間の使い方についてのガイドラインを提示し、初めてレッスンを行うインストラクターに推奨することはある。しかし、そのガイドラインに沿うかどうか、レッスンの進め方については、インストラクターはクライアントの要望や指示に従うことになっている。

(乙1、乙2、乙13、乙17、乙18、証人 X2、証人 Y2、証人 Y3)

(ウ) インストラクター支援リーダー

各スクールには I S L という社員がおり、I S L がインストラクターに対し、働く時間帯を指定することはない。また、I S L が、ピークレッスン時など、クライアントが多いのに、予約を入れているインストラクターが少なく、ブースも空いている場合、空いているインストラクターに対し、レッスンに入ってくれないかと言うことはあるが、インストラクターはこれを断ることができるし、罰則もない。同様に、I S L は、ピークレッスン時は空けておいた方がよいとアドバイスしたり、ピークレッスンを入れるよう、又はもっとレッスンの予約を入れるよう、インストラクターに言うことはあっても、それは命令や指示ではなく、インストラクターは断ることができる。

(証人 Y2、証人 Y3)

(エ) 服装

委託契約書によれば、会社は、インストラクターに対し、会社が定めたドレ



スコードに従うよう求めている。

(乙1、乙2、証人 X2 )

(オ) レッソンの記録の提出

インストラクターは、レッスン終了後、会社が定める方法により、スクールのパソコンを用いて、レッスン内容を正確に記録し、会社に速やかに提出することになっているほか、クライアントに対し、的確なアドバイスをすることになっている。インストラクターが作成したレッスンの記録やアドバイスは、ウェブサイトでクライアントも見ることができる。

(乙1、乙2、乙4、乙16、乙17、乙19、証人 X2 、証人 Y2 、証人 Y3 )

カ インストラクターに対する評価及び研修等については、次のとおりである。

(ア) クライアントによる評価のフィードバック

会社では、「クライアント・ボイス」、「レッスン・エバルエーション」というシステムにより、インストラクターについての評価をクライアントから受けるようになっている。クライアントからの評価が低く、予約があまり入らないインストラクターに対し、ISLがレッスンの改善を提案したり、アドバイスを行うことはある。

(乙17、証人 Y2 )

(イ) 認証制度

会社には、「ベルト・システム」という認証制度がある。それには、4つの級があり、Aベルトから始まり、B1、B2、C1、C2、D1、D2まで分かれており、昇級すると1レッスン当たりの報酬単価も上がっていく。昇級のためにはベルト研修会への参加が必要であるが、参加は任意である。希望するインストラクターは、ベルト研修会に参加して、テストを受け、会社は、テスト結果と勤務レコード（7分野におけるインストラクターに対する会社の評価）等を見て、昇級させるかどうかを決める。

(甲16、乙17、証人 X2 )

キ インストラクターに対する報酬の支払等については、次のとおりである。

(ア) 報酬

インストラクターの報酬は、1レッスンにつき通常1,400円から1,600円であり、ピークタイムのレッスンは、別に設定されており、級によっては最高2,200円まで上がる。

会社は、インストラクターに対し、MGIに掲載することにより予めインストラクターに通知した基準によりインセンティブを支給することができる。た

だし、インストラクターは、会社が会社の裁量で当該基準を変更することがあることについて、予め同意することとなっている。

また、会社は、会社が予め定めた基準に従ってインストラクターの提供したレッスン提供業務を評価し、インストラクターに事前に書面で通知することにより、いつでも、1レッスン当たりの報酬額を変更することができる。なお、減額については、会社がインストラクターに対し、当該基準に達していない事項につき相当期間を定めて改善すべき旨を書面で通知したにもかかわらず、当該期間が経過しても当該事項が改善されない場合にのみ限っている。

インストラクターは、毎月20日までに、会社に対し、MG I のオンラインシステムにより請求書を提出することになっている。

(甲16、乙1、乙2)

(イ) 会社は、インストラクターを社会保険に加入させておらず、これらに係る保険料の控除も行っていない。また、インストラクターに対し、交通費も支給していない。

(甲16、証人 Y 2 、証人 Y 3 )

ク インストラクターの専属性については、次のとおりである。

(ア) 会社は、インストラクターに対し、兼業や競業を禁止しておらず、インストラクターが他にどのような仕事を持っていても、関知していない。

(証人 Y 2 )

(イ) インストラクターは、事前に会社から承諾を得た場合を除いては、業務の一部又は全部を他に再委託することはできない。

(乙1、乙2)

(2) インストラクターは、会社を使用者とする労働組合法上の労働者に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記1(1)ア認定のとおり、会社とインストラクターとは外形的にみる限りにおいては、雇用契約関係ではなく、会社が主張するように業務委託契約関係の形態がとられている。しかしながら、労働組合法上の労働者とは、使用者との契約の形態やその名称の如何を問わず、雇用契約下にある者と同程度の使用従属関係にある者又は労働組合法上の保護の必要性が認められる労務供給契約下にある者というべきである。本件においても、業務委託契約の外形をとっているからといって、委託契約者の労働者性が直ちに否定されるものではなく、インストラクターが労働組合法上の労働者であるかどうかについては、インストラクターと会社との間の業務に関する合意内容及び業務遂行の実態における、法的な従属関係を基礎づける諸要素（労働力の処分につき指揮・命令又は支配・監督を受け、これ

に対して対価を受けるという関係を基礎づける諸要素)の有無・程度等を総合考慮して、判断する必要がある。

そこで、①会社組織における不可欠性の有無、②契約内容の会社による一方的決定の有無、③業務の依頼に対する諾否の自由の有無、④業務日時、場所などの拘束性の有無、⑤業務遂行上の指揮・監督の有無、⑥報酬の労務対償性の有無、⑦労務提供の代替性の有無、⑧事業者性の有無、⑨会社への専属性の有無等の観点から、インストラクターが労働組合法上の労働者に当たるかどうかについて、以下具体的に検討する。

#### (ア) 会社組織における不可欠性の有無

前提事実及び前記(1)イ(ア)の事実からすると、会社においては、正社員が約450名に対し、インストラクターはその約2倍の約880名おり、かつ、会社の主たる事業であるマンツーマンによる英会話レッスンはインストラクターによって担われているのであるから、会社の事業はインストラクターの存在なしには成り立たないことは容易に推認でき、インストラクターは会社の組織に必要な不可欠な労働力として組み込まれているとみるのが相当である。

#### (イ) 契約内容の一方的決定の有無

前記(1)ア(ア)の事実からすると、インストラクターと会社との委託契約書は、すべてのインストラクターに関して、報酬額を除いて一律のものであり、また、会社はこの契約書を基に、インストラクターのレッスン提供の申出から確定に至るまでの手続、報酬の単価等、インストラクターが業務に従事する際の条件について一方的に決定しているとみることができる。

また、前記(1)イ(ア)、(ウ)、ウの事実からすると、会社は、クライアントからのレッスンの予約・変更・キャンセルを一括して管理するとともに、インストラクターからのスケジュールの提出、レッスン提供の申出についても、一括してMG Iのオンラインシステムにより管理しており、インストラクターは、会社が作り上げたシステムの下で、レッスン業務に従事しているといえる。

#### (ウ) 時間的・場所的拘束性の有無

a 会社は、レッスン提供を申し込んだ時間帯に、クライアントから予約が入っていない場合は、インストラクターは、会社に報告して、いつでも申込みを撤回することができる旨主張する。

しかしながら、前記(1)イ、エ(ア)の事実からすると、①クライアントが希望するレッスンの日時及び時間帯を決めて、レッスンを予約すること、②会社は、インストラクターが行う、1日のレッスンの時間割を定めていること、③1レッスンの時間は40分であること、が認められる。よって、会社が、

インストラクターに対し、提供すべきレッスンの日時や時間帯を明示することはないものの、クライアントがレッスンを予約することにより、レッスンの実施が決まるのであるから、インストラクターが自由にレッスンの時間を決めているわけではない。また、インストラクターは、会社の定めた時間割に従ってしか、レッスンを行うことができない。

また、前記(1)イ(ウ)、ウ(オ)の事実からすると、①会社は、前日の午後8時から9時の間に、翌日のレッスンについて承諾を行い、予約を確定させ、個別契約が成立すること、②クライアントは、前日の午後6時までなら、毎月8回までは無料でキャンセルすることができること、が認められる。会社は、個別契約の成立時期を前日の午後8時以降としているため、クライアントが個別契約の成立直前にキャンセルした場合は、インストラクターは個別契約が締結されないにもかかわらず、それまでずっと予定に拘束されることになる。

以上のことから、会社がインストラクターの業務時間について拘束していないということとはできない。

- b 会社は、インストラクターはどこでレッスンをを行うか自由に選択でき、委託契約書において、レッスンはスクール内で行うことになっているから、インストラクターがレッスンをスクール内で行うことは必然である旨主張する。

しかしながら、前記(1)イ(イ)、エ(ア)の事実からすると、①インストラクターがレッスンをを行う場所は、スクールと決められていること、②会社は、全国に35のスクールを設けていること、が認められる。よって、インストラクターは、スクール以外の場所において自由にレッスンをすることができず、会社はインストラクターの業務場所について拘束していないということとはできない。

#### (エ) 業務遂行上の指揮・監督の有無

前記(1)オ(イ)、(エ)の事実からすると、会社は、レッスンのためのテキストを用意し、独自のガイドラインを設けているとはいえ、テキストを使用するかどうかを含めてレッスンの進め方については、クライアントの要望や指示に従うことになっており、インストラクターが自由にレッスンを行えるわけではない。また、会社は、インストラクターに対し、会社が定めたドレスコードに従うよう求めているほか、会社が定める方法により、レッスン内容を正確に記録し、会社に速やかに提出することになっている。

また、前記(1)ア(イ)、(ウ)、キ(ア)の事実からすると、インストラクター

が委託契約書第18条で定めたレッスン方法、記録、ドレスコード等に違反する行為をし、会社が、インストラクターとの間に信頼関係が存しないと判断したときや、委託契約締結後2週間以内に行ったレッスン提供業務が、会社の定める評価基準に著しく満たないと会社が判断したときは、会社は、直ちに委託契約及び個別契約の全部又は一部を解除することができるほか、インストラクターの提供するレッスン提供業務が会社の定めた基準に達していない場合は、所定の手続を経た上で報酬単価を減額することもできる。また、委託契約の更新に当たっても、会社は、インストラクターの能力、レッスン提供実績、態度、クライアントの評価等を勘案して、更新の有無を決定している。

以上のことから、会社は、インストラクターに対し、業務遂行上の指揮・監督をしているとみるのが相当である。

#### (オ) 報酬の労務対償性の有無

前記(1)ア(ア)、イ(イ)、ウ(オ)、キ(ア)の事実からすると、①会社とインストラクターとは基本となる業務委託契約を締結しただけでは報酬は支払われず、個別契約を締結することで初めて報酬を受け取るものであること、②インストラクターが受け取る報酬は、各インストラクターごとに単価が決まっており、会社に提供したレッスン数に応じて支払われるシステムになっていること、③1レッスンの時間は40分と決まっていること、が認められる。

これらのことから、インストラクターに支払われる報酬については、レッスンを提供した時間に応じて決まる点において、インストラクターが行ったレッスン提供という労務そのものに対する対価であるとみるのが相当である。

#### (カ) 労務提供の代替性の有無

前記(1)ア(ウ)、ク(イ)の事実からすると、①会社は、会社が事前に承認した場合を除き、インストラクターが業務の一部又は全部を他に再委託することを禁止していること、②インストラクターが事前に会社の承認を得ず、再委託した場合は、会社は直ちに委託契約及び個別契約の全部又は一部を解除できること、が認められる。よって、会社は、インストラクターに労務提供の代替性を認めておらず、会社の指揮・監督関係が及んでいることは否定できない。

#### (キ) 事業者性の有無

前記(1)オ(ア)、キ(ア)の事実からすると、インストラクターは、①スクールのブースでレッスンを行い、ブース内のパソコン及び教材を会社から無償で借りて使用することができること、②インストラクターは、毎月、会社が管理するMG Iのオンラインシステムにより会社に対して請求書を提出し、報酬を受け取っていること、が認められ、インストラクターに事業者性があるとみる

ことはできない。

なお、会社は、正社員に比べてインストラクターの報酬が高額である旨主張するが、これを認めるに足る疎明もなく、また、このことは、インストラクターの事業者性に対する判断に影響を与えるものではない。

(ク) 業務の依頼に対する諾否の自由について

- a 会社は、業務の依頼に対する諾否の有無以前に、そもそも、レッスンを行うか否かは、あくまでもインストラクターの自由に委ねられており、契約期間中、一切レッスンを入れないことも可能で、会社が、スケジュールについて介入することや指示することはなく、どれだけのレッスンを行うかはインストラクターの完全な自由裁量であり、インストラクターは、会社に従属することなく、レッスンを行うか否かを含めて自由に業務に従事しており、到底、労働組合法上の労働者とは認められない旨主張するので、検討する。

会社は、インストラクターと業務委託契約を締結した上で、さらにレッスン毎に個別契約を締結する、いわば2段階の契約形式を採用しているといえる。確かに、形式的には、業務委託契約を締結し、インストラクターになった者でも、レッスン提供の申込みをするかどうかは、その都度、インストラクターの都合に応じて自由に申し出ることができ、会社から指示されるものではないとの外形を備えている。

- b 次に、インストラクターが会社にスケジュールを提出した後についてみる。前記(1)イ(ウ)、ウ(ウ)、(エ)、(オ)の事実からすると、①会社は、当該レッスンの前日の午後8時から9時の間に、翌日のレッスンについて、予約を確定させ、会社とインストラクターとの間の個別契約が成立すること、②クライアントは、パソコンや携帯電話により会社の専用ウェブサイトでレッスンの予約、変更及びキャンセルを簡単に行うことができ、前日の午後6時までなら毎月8回までは無料でキャンセルできること、③クライアントから予約が入っているレッスンについては、インストラクターが申込みを撤回する場合、他に代替して受け持つことのできるインストラクターがいる場合、会社は承諾すること、④クライアントがインストラクターを指定した予約について、インストラクターがキャンセルしたいときは、やむを得ない事情が生じた場合に限り、会社は承諾すること、⑤クライアントから予約が入っていないスロットについては、インストラクターはいつでも会社に申し出ることにより、レッスン提供の申込みを撤回できること、が認められる。

インストラクターは、会社にスケジュールを提出して以降、クライアントから予約が入らなければ、いつでも会社に撤回の申出ができるとはいえ、一

且、クライアントから予約が入った後は、一定条件を満たさないと、会社の承諾を得ることができず、決定されたスケジュールに従って勤務しなければならない。クライアントからの予約は、事実上、会社からインストラクターに対する業務の依頼とみなすことができ、インストラクターの諾否の自由は一定程度、制約されているといえる。

(ケ) 会社への専属性の有無

前記(1)ク(ア)の事実からすると、会社が、インストラクターに対し、他の英会話学校等で働いたり、英語を教えたりする競業や兼業について、何ら制限を設けていないことが認められることから、インストラクターに会社への専属性はない。

イ 総括

以上のことを総合的に判断すると、インストラクターは、レッスン提供の申込みの自由を保障され、会社に対する専属性を有するものではないものの、会社の組織に必要不可欠な労働力として組み込まれ、会社が一方的に決定した契約内容に基づいて、業務遂行上の会社の指揮・監督に従って、会社業務のためにその労務を提供し、その対価として報酬を受け、業務の依頼に対する諾否の自由も一定程度、制約されているのであるから、会社との関係において労働組合法上の労働者であると認めるのが相当である。

2 争点2 (組合の平成19年9月6日付け団交申入れに対する会社の対応は、不誠実といえるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成19年9月6日、組合は、会社に対し、組合結成通知書及び9.6要求書を送付し、 X 6 の結成並びに支部長及び副支部長の氏名を通知するとともに、団交を申し入れた。

なお、9.6要求書には、同年10月1日に団交を開催するよう記載されていたほか、団交議題として、①法定年次有給休暇を全組合員に与えること、②今後、法定残業割増賃金等を過去の遡り分を含めて支払うこと、③今後、レッスン時間以外の労働時間全体を過去の遡り分を含めて支払うこと、④組合員のレッスン単価を1,900円に上げること、⑤通勤の交通費を支払うこと、⑥全組合員を雇用・健康・厚生年金保険に加入させること、及び採用時まで遡った分の保険料の全額を支払うこと、⑦全従業員の労働条件の変更については、事前に組合と協議の上、決定すること、⑧組合と協力して、苦情処理制度を作ること、⑨不当労働行為の謝罪、⑩次のことに合意すること、(a)全スクールに組合の情報を掲示する掲示板を設置すること、(b)組合役員が掲示板の確認及び資料の掲示のためにスクールに立

ち入ることを認めること、(c)組合役員に、オリエンテーション時に新規雇用者に会う、また、研修時に既存の従業員に会う時間を認めること、(d)組合役員に、電話・ファックス・コンピューター・インターネットの使用を認めること、(e)スクールに届いた信書や組合の資料はすべて名宛人に手渡しすること、(f)適法な就業規則がないので、組合と共同作業で作成すること、(g)組合を会社の全従業員の唯一の交渉代理人として受け入れること等が、記載されていた。

(甲4、甲5)

イ 平成19年9月18日、会社は、組合に対し、9.18回答書を送付した。9.18回答書には、組合が9.6要求書で団交を申し入れた同年10月1日はスタッフの都合がつかないため、代わりとして、同月中の別の4日間の日程が示されていたほか、組合からの各要求項目については、上記日程の協議の場で協議したい旨記載されていた。

(甲6)

ウ 平成19年10月18日、組合と会社は、大阪で10.18協議を行った。出席者は、組合からは、 X3 書記長(以下「X3 書記長」という。)及び X4 書記次長の2名、会社からは、 Y2 マネージャー(以下「Y2 マネージャー」という。)、会社代理人弁護士ほか1名であった。

10.18協議において、組合は、9.6要求書について文書回答を求め、インストラクターが自由にスケジュールを立てられる点は維持すべきである旨、委託か雇用かの問題を議論しているわけではない旨述べたのに対し、会社は、要求内容を検討する際には、契約形態の吟味が必要になるのは当然であり、委託か雇用かの検証を省くことはできない旨説明し、会社にとってもインストラクターにとっても、どのような形態がいいのか、十分検討している旨回答した。

(乙6)

エ 平成19年11月7日、組合は、会社に対し、11.7要求書を送付し、団交を申し入れた。

11.7要求書には、①10.18協議において、会社が組合の要求に全く回答できなかったことは不当労働行為になると確信していること、②10.18協議で、会社は雇用か委託かという問題について終始議論していたが、そのような議論は受け入れられず、現時点まで、組合は、会社に対し、組合員を雇用者として認めてほしいと要請したことはなく、このような議論の継続を望むなら、会社に現行のインストラクター全員を雇用者として認めるよう、また、会社が労働基準法、健康保険法等の雇用関連法律の違反をすべて認めるよう、追加要求を出すこと、③組合としては、要求について、会社と労働協約を締結し、会社と将来にわたり、良い関係



をつくっていきたいと希望していること、④現時点では、組合の現行の要求はすべて組合員にのみ適用されるものであり、法的な雇用原則に基づいたものではないこと、⑤要求項目についての合意に達したら、合意が適用される者のリストを提出すること、⑥雇用という考えについては、以後2年間に、円滑に委託から雇用に切り替えるよう交渉を進めたいと考えていること、等が記載されていた。

(甲7)

オ 平成19年11月19日、会社は、組合に対し、11.19回答書を送付した。11.19回答書には、次のとおり記載されていた。

「 (略)

弊社は、現状のシステムを維持しながら、一定の条件を満たしているインストラクターに対しては、下記事案に関して検討していることお知らせいたします。

- ・ 1レッスンあたりの報酬額のアップ
- ・ 現状の4ヶ月よりも長い契約期間における契約の締結
- ・ 雇用契約の機会提供

上記は、貴ユニオンに属しているかどうかを問わず、弊社と契約を締結しているインストラクター全てを対象といたします。

また、貴ユニオンからの要求事項の一つに、「レッスンフィーを上げること」というものがありますが(マ)、弊社には「ベルトシステム」というインストラクター向けのプログラムが存在し、これにより1レッスンあたりの報酬額を上げることは現在でも可能になっております。上記検討内容の「一定の条件」に満たないインストラクターであったとしても報酬額を上げることは可能ですので、貴ユニオンのメンバーにも、是非とも積極的に参加されることを推奨していただきたくお願いいたします。

これまでの協議を通して、英会話講師の生活の安定を図りたいという貴ユニオンの考え方は理解しております。

弊社としても、「委託制度」と「雇用制度」の問題に固執することなく検討を重ね、上記のような新しい施策の実行を検討しております。

(略) 」

(乙7)

カ 平成19年12月3日、組合と会社は、東京で12.3協議を行った。出席者は、組合からは、 X 2 支部長(以下「 X 2 支部長」という。)、 X 3 書記長ほか組合員2名、会社からは、 Y 2 マネージャー、会社代理人弁護士ほか2名であった。

12.3協議において、組合は、会社に対し、具体的な提案と各要求に対する回答を求めた。会社は、来年2月以降、決算発表と同時に来期の見通しに関して発表する予定であり、その見通しにはインストラクターの待遇に関しても含んでおり、それ故、今は情報管理の点から伝えることはできないが、2月中旬まで待ってもらえれば、何らかの具体的な報告もできるので、それまで待つてほしい旨述べた。組合は、掲示板の設置、組合役員の掲示板使用のためのスクールへの立入りの許可、インストラクター採用時及び研修時に組合員と会うこと、電話・ファックス・インターネット等の使用許可、信書・組合資料の宛名人への手渡し、就業規則の共同作成、組合を全従業員の唯一の交渉代理人として認めることなどの、決算発表を待たなくても回答できる要求を認めるよう会社に迫った。会社は、現実的に雇用契約ではないことから、組合の述べたこれらの要求を認めることは難しいと繰り返し説明した。組合は「要求をのむか、のまないのか、のめないという回答であれば、すぐに争議を行う。回答をすぐ出せ」と述べた。会社は「のめない」と答えたほか、「組合員らは従業員ではないので組合は持てない」と述べ、協議後1時間ほどで、X2 支部長は協議の場を出た。協議はその後も続けられ、2時間ほどで終了した。

(甲16、乙8、乙17、証人 X2、証人 Y2)

(2) 組合の平成19年9月6日付け団交申入れに対する会社の対応は、不誠実といえるかについて、以下判断する。

ア 会社は、インストラクターが形式面、実質面のいずれから「労働者」に該当するものではなく、会社には団交に応じる義務はない旨主張するが、前記1(2)イ判断のとおり、インストラクターは、会社との関係において労働組合法上の労働者であると考えられるので、会社の上記主張は採用することができない。

9.6要求書の団交事項は、概ねインストラクターの労働条件又は処遇に関わる事項であり、広く義務的団交事項に該当するとみることができる。

イ 次に、組合は、会社が一切回答をせず、不誠実である旨主張するので、以下検討する。

まず、前記(1)ウ、オ、カ認定のとおり、①2回にわたり協議が行われたこと、②組合の案に対して、会社が11.19回答書を送付したことが認められ、会社と組合は、「協議」という名称で交渉を行っていたこと、組合と会社との協議は、労使双方は団交と認識していなかったものの、事実上、労使間の交渉として機能していたことが認められる。

次に、9.6要求書の団交事項についてみると、インストラクターの労働条件に関する事項と、掲示板の設置等、労使関係のルールに関する事項に分けることがで

きる。インストラクターの労働条件に関する事項については、前記(1)オ、カ認定のとおり、①会社は、組合に対し、11.19回答書で、「委託制度」と「雇用制度」の問題に固執することなく検討を重ね、新しい施策の実行を検討している旨回答していること、②12.3協議において、会社は、来年2月以降、決算発表と同時に来期の見通しに関して発表する予定であり、インストラクターの待遇に関して、2月中旬まで待つてほしい旨述べていることが認められる。会社には、約900名のインストラクターがいることを勘案すると、会社が、インストラクター全員の労働条件に影響する事項について、決算が発表される2月まで待つてほしいと回答したことには、無理からぬ理由があると認められる。

次に、労使関係のルールに関する事項についてみると、前記(1)ウ、カ認定のとおり、①10.18協議において、会社は、組合の要求内容を検討する際には、委託か雇用かの検証を省くことはできない旨説明したこと、②12.3協議において、会社は、現実的に雇用契約でないことから、要求を認めることは難しいと説明したこと、が認められる。会社は全国に35のスクールを設けており、インストラクターの数は約900名に上るところ、組合情報を掲示する掲示板の全スクールへの設置や、インストラクターの採用時及び研修時に組合員と会うこと等の組合の要求自体、いささか性急で無理なものといわざるを得ない。また、組合員数も明確に示されておらず、会社がこれらの要求に対し、難しいと答えたことは無理からぬところであり、これをもって不誠実とまでいうことはできない。また、信書・組合資料の宛名人への手渡しという組合要求についても、インストラクターは毎日、会社に出勤するわけではなく、1か月以上レッスンを行わないインストラクターもいることから、会社がこれを受け入れられなかったからといって、ただちに不誠実であるとまでいうことはできない。

また、会社が協議を打ち切ったと認めるに足る疎明もない。

ウ 以上のことを総合的に判断すると、会社の対応は、不誠実団交に当たるとまでいうことはできず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

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21年12月22日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印