

命 令 書 (写)

申 立 人 フリーターユニオン福岡
代表執行委員 X₁

被申立人 株式会社河合楽器製作所
代表取締役 Y₁

上記当事者間の福岡労委平成21年(不)第5号河合楽器製作所不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成22年7月22日第1833回、同年8月6日第1834回、同月17日第1835回及び同月20日第1836回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員田中里美、同川嶋四郎、同五十君麻里子、同植田正男、同大石桂一及び同後藤裕が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社河合楽器製作所は、申立人フリーターユニオン福岡が平成21年2月24日付けで申し入れたX₂との契約不更新を議題とする団体交渉を拒否してはならない。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社河合楽器製作所（以下「会社」という。）が、申立人フリーターユニオン福岡（以下「組合」という。）の組合員であり、会社が運営するカワイ音楽教室の講師（以下「講師」という。）であるX₂（以下「X₂」という。）との契約を更新しなかったことは、同人が組合員であることを理由になされたものであり労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号に該当し、また、組合が平成21年2月24日付けで申し入れた団体交渉に対し、講師は労組法上の労働者に当たらないとして会社がこれに応じなかったことは、同法7条2号に該当するとして、組合が救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済内容

- (1) 会社は、組合が平成21年2月24日付けで申し入れた団体交渉を正当な理由なく拒否してはならない。
- (2) 会社は、X₂に対する平成21年2月14日付け契約不更新の通知を撤回し、同年4月1日以降の雇用を継続しなければならない。

3 本件の主な争点

本件の主な争点は、以下のとおりである。

- (1) 講師であるX₂は、労組法上の労働者に当たるか。
- (2) 会社が、組合の平成21年2月24日付け団体交渉申入れに応じなかったことに、正当理由が認められるか。
- (3) 会社がX₂との契約を更新しなかったことは、同人が組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当するか。

第 2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実である。）

1 当事者

(1) 申立人

組合は、平成18年6月にフリーター非正規雇用労働者ユニオンふくおかの名称で結成された個人加盟方式の合同労働組合であり、申立時の組合員数は23名である。なお、平成21年6月に開催された定期大会において、フリーターユニオン福岡に改称し、事務所の所在地を福岡市中央区天神4丁目9番12号から肩書地へ変更した。

(2) 被申立人

会社は、ピアノ等の各種楽器の製造及び販売を業として昭和2年に設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、関東支社、中部支社及び関西支社を有している。なお、平成21年1月31日以前には、九州地区の営業所等を統括する九州支社が福岡市内に設置されていたが、現在は関西支社に統合されている。また、会社は、楽器の製造・販売と併せて、音楽普及教育事業を実施しており、全国の約6,000箇所のカワイ音楽教室を運営している。

2 カワイ音楽教室の概要

(1) カワイ音楽教室は、幼児や児童を主な対象として、カワイ音楽教育システムに基づいたピアノ学習等の音楽の総合教育を行っている。

〔乙第7号証（以下「乙7」と略記。以下これに準じて表記。）〕

(2) カワイ音楽教育システムとは、入学時の年齢と経験に応じた様々なコースを設定し、また、そのコースごとにおいても、使用する楽譜等の教材を段階ごとに詳細に定めるなど、基礎課程から専門課程へと系統性を持った音楽教育を行えるよう組み立てられた、会社独自の指導方法である。

〔乙7〕

(3) カワイ音楽教室で行われるレッスンは、音楽の総合的基礎能力を身に付けるために幼児や児童を主対象としたグループレッスンや個人レッスンをを行うコース（以下「音楽教室」という。）と、音楽を趣味として楽しむために12歳以上の人を対象としたレッスンをを行うコース（以下「ポピュラーコース」という。）とに大別される。

〔乙7、乙8〕

(4) カワイ音楽教室で行われるレッスンは、すべて、講師が担当する。

(5) カワイ音楽教室の実施場所は、会社自らが賃借して設置した教室のほか、

保育園、幼稚園、公民館等様々であるが、講師の自宅をカワイ音楽教室として運営することはない。

〔乙24、第3回審問Y7証人陳述（以下「審③Y7証人」と略記。以下これに準じて表記。）〕

- (6) 福岡県内のカワイ音楽教室は、北九州市周辺を管轄する北九州地区、久留米市周辺を管轄する福岡南地区及びその他の福岡県内を管轄する福岡地区に分けられる。福岡地区内には、約90箇所にカワイ音楽教室があり、会社の福岡事務所が所管する。

3 X₂の講師採用からアルバイト講師としての稼働まで

(1) X₂の経歴

X₂の申告によれば同人の経歴は以下のとおりである。すなわち、X₂は、平成18年3月、短期大学の音楽科作曲教育コースを卒業した後、同年4月から1年間、同科の研究生として作曲を専攻した。X₂は、平成19年9月に会社の講師採用試験を受けた時点において、16年のピアノの経験があり、また、音楽の中学校教諭二種免許を有していた。

〔乙2、乙3〕

(2) X₂の講師採用試験受験

ア 平成19年9月、X₂は、福岡市内のカワイ音楽教室天神センターで行われた平成20年度カワイ音楽教室講師採用試験を受験した。この採用試験は、音楽教室の講師とポピュラーコースの講師を対象としており、X₂は、ポピュラーコースの講師を受験した。

〔乙2〕

イ 採用試験の内容は、ピアノ実技と面接であり、面接において、会社は、ポピュラーコースの講師を受験したX₂に対し、音楽教室の講師として業務を行うことができるかを問うたところ、X₂は、可能である旨述べた。また、会社は、講師はいずれも、報酬が歩合制であり、社会保険がなく、賞与もない旨説明し、X₂は、その条件でも講師の業務に就きたい旨述べた。

〔乙23、審①X₂証人、審③Y₂証人〕

ウ 講師の選考は、九州支社で取りまとめた試験の採点結果を参考にして各地区のカワイ音楽教室担当者が行い、選考に当たっては、採点結果だ

けでなく、自宅から教室への通勤の可否や、低額な講師報酬でも継続して稼働が可能かどうかなども考慮された。これらの検討を経た結果、会社は、X₂を、ポピュラーコースの講師としては非選考とした。

[乙23、審③Y₂証人、審③Y₇証人]

(3) X₂の業務開始

ア X₂の講師採用

(7) 平成19年10月、会社は、同年12月末に契約を終了する講師の後任が必要となり、契約中の講師及び選考試験に合格した者に対し、後任講師として業務を行うよう依頼したが、日程が折り合わず、いずれの依頼も断られた。そのため、会社は、採用試験において非選考となった者のうち、唯一大学を卒業していたX₂に対し、平成20年1月以降、後任講師として音楽教室の業務を行うよう依頼したところ、X₂はこれを受諾した。

[乙23、審①X₂証人、審③Y₂証人]

(イ) 平成19年10月6日、会社は、X₂に対し、入社後、カワイグレードテスト6級（後記4(3)オ(イ)）をできる限り早い時期に取得すること条件に講師として採用する旨の通知書を郵送し、X₂は、これに対し、同月10日付けの誓約書を会社へ返送した。

[乙4、乙5]

(ロ) 同年11月ごろから、X₂は、会社での講師の労務条件や契約内容に関して組合に相談を行っていたが、組合には加入していなかった。

[甲16]

(エ) X₂は、同年12月5日に、グループレッスンについての研修を、同月13日には、個人レッスンについての研修と生徒の接し方についての研修を受けた。また、同月11日、14日、17日及び21日、X₂は、業務引継ぎのためのレッスン見学を行った。

[甲15]

(オ) 同年12月25日、会社の福岡事務所職員Y₂（以下「Y₂」という。）は、X₂に対し、平成20年1月から3月までの間の身分については、契約書を交わさないアルバイト講師とする旨述べた。その理由について、Y₂は、契約書を取り交わすとカワイ音楽教室講師研究会（以下「講師研究会」という。）の会費や有料研修の費用が報酬から差し引

かれるためであると説明した。X₂は、Y₂に書面での契約締結を要望したが、会社ではアルバイト講師に係る契約書を作成していなかったことから、結局、契約書は交わされなかった。

〔甲15、審③Y₂証人〕

(カ) 会社は、X₂が業務を開始するに当たり、X₂に対し、「講師の手引」を交付した。「講師の手引」には、会社概要やカワイ音楽教育システム等についての記載のほか、①講師の心構え、②レッスンの10分前には清掃を終えることなどのレッスン準備並びに戸締まり及び火元点検等のレッスン後片付けについて、③幼稚園及び保育園等でのレッスンにおける、あいさつ、言葉遣い、服装及び髪型等の身だしなみなどの注意事項、④休学及び退学防止等の生徒管理、⑤生徒の進級促進、⑥家庭連絡、⑦直営教室生徒に対する教材の完全供給（100パーセント販売）等、担当講師の任務についての記載がなされていた。

〔乙7、審①X₂証人〕

イ みかさ幼稚園での業務

(ア) X₂は、平成20年1月から、みかさ幼稚園で、講師として業務を開始した。

〔甲15、乙23〕

(イ) X₂がみかさ幼稚園で従事した業務のあらまし等は、以下のとおりであった。

a X₂は、週2回、午後3時から午後5時までみかさ幼稚園での業務に従事し、その報酬は、月額で2万円程度であった。

〔甲15、審①X₂証人〕

b X₂がみかさ幼稚園で従事した業務は、10人弱の生徒を対象としたグループレッスンであった。このグループレッスンでは、みかさ幼稚園に備付けのオルガンを使用するため、X₂は、その準備と後片付けを行っていた。

〔審①X₂証人〕

c X₂の最初のレッスンの後、みかさ幼稚園の園長から会社に、オルガンの片付けができておらず、また、園児のカスタネットを勝手に使用した後ピアノの上に置いたままにしていたとの苦情が寄せられた。

[乙23、審①X₂証人、審③Y₂証人]

d Y₂は、みかさ幼稚園からの苦情の内容を電話でX₂に知らせ、注意を促した。その後、会社やX₂に、みかさ幼稚園から苦情が寄せられることはなかった。

[審③Y₂証人]

e Y₂は、X₂がみかさ幼稚園で行うレッスンを、一度視察したが、その後、X₂が行うグループレッスンや個人レッスンを、会社の担当者が視察することはなかった。

[審③Y₂証人]

ウ 「はるのおんがくかい」への参加

(ア) X₂は、平成19年12月から平成20年2月にかけて、「はるのおんがくかい」の打合せに2回、合同練習に3回参加した。これらの合同練習等のうち、打合せと2回の合同練習については会社から交通費が支払われたが、報酬は支払われなかった。なお、従来から、会社は合同練習に参加した講師に対して報酬及び交通費を支払っておらず、このとき、X₂に交通費が支払われたのは、会社が事務処理を誤ったためであった。

[甲15、乙13の2及び3、審③Y₂証人]

(イ) 「はるのおんがくかい」とは、カワイ音楽教室福岡事務所主催の幼児のグループレッスン発表会であり、複数のカワイ音楽教室の生徒が合同してグループを形成し自主発表を行うことが多く、グループごとに合同練習が行われたが、その合同練習については、会社が講師らに対して業務指示を行うことはなかった。

[乙23]

(ウ) 平成20年2月24日、X₂は、福岡市内で開催された、「はるのおんがくかい」に参加した。この催しは、午後2時から行われたが、X₂は、準備も含め午前10時から午後5時まで参加し、午後の業務のみ手当を受け取った。

[甲15、乙9、審①X₂証人]

エ 筑紫野ベレッサ教室での業務

(ア) 平成20年2月以降、毎週土曜日午前10時から午後6時まで、X₂は、新規に開設された筑紫野ベレッサ教室において、レッスン希望

者の受付業務等に従事した。

〔甲 1 5、乙 2 3〕

(イ) X₂が同年2月から3月にかけて筑紫野ベレッサ教室で従事した業務のあらまし等については、以下のとおりであった。

a X₂は、1名の個人レッスンを担当したほか、新規に開設された教室であったため、レッスン内容についての問い合わせ等に対応するための受付業務と教室周辺でのチラシの配布に従事した。

〔甲 1 5、乙 2 3〕

b 報酬は、個人レッスンに係る歩合給のほか、受付業務とチラシの配布に対して、1時間当たり700円の手当が支払われた。

〔甲 1 5、乙 2 3〕

c 会社からX₂に対するこれら業務の依頼は口頭でなされ、契約書は交わされなかった。

〔甲 1 5〕

オ 採用事前研修

X₂は、平成20年3月上旬から下旬にかけて9回開催された4月採用予定者向けの採用事前研修会に出席した。採用事前研修の内容は、会社概要、委任契約、処遇待遇、諸制度及び音楽教育システム等に関するものであり、研修の時間は3時間ないし7時間で、交通費のみが支給された。

〔乙 6、乙 7、審①X₂証人〕

4 契約書の取り交わし及び講師の業務等

(1) 契約書の取り交わし

ア 平成20年4月8日に開催された年度当初の講師会合(後記(3)ウ(ア))において、X₂は、カワイ音楽教室における教育指導業務及びこれに付帯する業務の委任を目的とした、平成20年4月1日から平成21年3月31日までを契約期間とする別紙委任契約書を会社と取り交わした。契約書を取り交わすに当たり、会社担当者は、福岡事務所に所属する全講師約100名の前で別紙委任契約書の全文を読み上げ、講師が署名捺印した契約書2部のうち、1部を講師に交付した。

〔甲 1、甲 1 5、乙 2 3、審①X₂証人、審③Y₂証人〕

イ 講師と会社が取ら交わした別紙委任契約書は、すべての講師との契約に使用される会社作成の定型化された様式であり、会社は、講師に対し、別紙委任契約書の内容を変更することが可能であるとの説明をしたことはなく、また、講師から個別的な契約内容の変更が申し入れられたこともなかった。

〔乙24、審③Y7証人〕

ウ 会社は、この講師会合の際、会社が講師に出席を促す研修には有料のものがあることや先輩講師が講師に対して行う有料のレッスン(以下「有料レッスン」という。)があることなどについての説明を行った。

〔甲15〕

エ 同日の講師会合において、X2は、会社から配付された講師研究会入会申込書に同年4月1日付けで署名したが、提出はしなかった。

〔甲2、審③Y2証人〕

オ 講師研究会は、研修等を行うために講師が自主的に設立した組織であり、音楽教室の講師は、ほぼ全員、講師研究会に入会している。講師研究会は、会社とは別組織であるが、会社は、講師に対して、講師研究会への入会を勧め、また、会社内部の事務処理上、講師研究会に入会した講師を音楽教室講師、入会していない講師をその他講師として、それぞれ区別して登録している。講師研究会に入会した講師は、年1回開催されるシンポジウムに参加するための費用として、毎月3,000円を報酬から天引きされる。

〔甲18、乙26の1、審③Y2証人〕

(2) 担当教室の決定方法及びX2の担当教室決定

ア 会社は、講師選考試験の面接を実施する際、応募者に対して稼働可能な曜日や遠隔地でも稼働できるかどうかの確認を行うほか、既に契約している講師については、毎年8月ごろに稼働調査書を郵送し、次年度の契約を更新する意思の有無とともに稼働可能な曜日や担当したい教室などを確認している。

〔乙3、乙15〕

イ 講師は、担当する生徒名とレッスン日時を、曜日と時間帯の表組みとなっている講師教室担当表に記入し、毎月1回、会社へ提出する。

〔乙14、審③Y7証人〕

ウ 教室の新規開設や生徒の増加により、教室に新たな講師を配置する必要がある場合、会社は、稼働可能な曜日や自宅から教室までの距離を勘案して、担当講師を選定する。

〔乙24〕

エ 教室に新たな生徒が入学した場合、その教室を担当する講師が当該生徒のレッスンをを行うのが原則であるが、講師から担当できないとの申入れがあれば、会社は、他の講師に依頼する。

〔乙24〕

オ 講師が退職した場合、会社は、稼働可能な曜日、自宅から教室までの距離、交通手段、担当する生徒の年齢や進度、講師のグレード取得級（後記(3)オ(イ)）等を勘案して、後任の講師を選定する。

〔乙24、審③Y₇証人〕

カ 福岡地区において、会社からの教室担当依頼を講師が断った例は、平成19年度に、講師76名中1名、平成20年度に、講師76名中5名であった。

キ X₂は、平成20年3月末をもって、みかさ幼稚園の担当講師から外された。同年4月以降、X₂は、引き続き毎週土曜日午前10時から午後6時まで筑紫野ベレッサ教室において、生徒の個人レッスン（当初1名であったが、後に4名となった）と受付業務に従事するとともに、新たに毎週水曜日午後5時から7時までサンリブ古賀教室において、3名の生徒の個人レッスンに従事することとなった。

〔甲15、乙14、審①X₂証人〕

(3) 講師の業務内容等

ア 教育指導業務

(ア) 指導対象者及びレッスン回数

講師は、音楽教室において、教育指導業務として、幼児を対象としたグループレッスンや、幼児・児童や大人を対象とした個人レッスンを担当し、会社が定める時間と回数によるレッスンをを行う。年間のレッスン回数は、原則として、幼児のグループレッスンが40回、幼児・児童の個人レッスンが40回、大人の個人レッスンが22回であり、1回当たりのレッスン時間は、幼児のグループレッスンが60分、幼児・児童と大人の個人レッスンが30分である。

〔甲 1、乙 8、乙 2 4〕

(イ) 実施の日時

レッスンの曜日及び時間帯は、生徒入学時に生徒の希望により決められ固定されるが、講師の都合で日時を変更する場合があります、講師は、会社へ事前に連絡した後、生徒との日程調整を行う。

〔乙 2 4〕

(ウ) 講師の変更

講師の都合により予定の日時にレッスンを行うことができない場合、会社に事前に申し出て会社の承諾を得れば、講師は代替講師を選定して当該レッスンの担当を交代することができる。ただし、このような場合、会社は、原則としてレッスンの日時を変更して対応するよう講師に求めているため、実際に講師変更の申出がなされた例は、ほとんどない。

〔甲 1 2、審① X₂証人、審③ Y₇証人〕

(エ) 指導の方法

講師は、カワイ音楽教育システムのコース及び段階に応じて作成された、楽譜をはじめとする教材を用いてレッスンを行い、また、当該教材によるレッスンの進め方などを記載した指導の手引書（以下、「指導書」という。）に沿ってレッスンを行うよう求められる。ただし、講師は、レッスンの進度が遅い生徒に対しては予定された教材以外の教材を使うなど、レッスン方法を変更することもある。

〔甲 1 5、審① X₂証人、審③ Y₂証人〕

(オ) 器具等の負担

講師がレッスンで使用するピアノは、カワイ音楽教室備付けのピアノである。レッスンで用いる教材は、原則として会社から貸与されるが、タンブリン、カスタネットやトライアングル等、講師が買い取るものもある。

〔乙 6、審① X₂証人〕

(カ) 身分証明書の携行

講師は、業務に当たる際、「当社音楽教室の講師であることを証明する」と記載された会社発行の身分証明書を携行する。

〔甲 1 4〕

イ 付帯業務

(ア) 入金事務

講師は、生徒の入学後、授業料等の口座振替が開始されるまでの約2か月間、生徒から授業料等を現金で収納し、銀行で会社の預金口座へ入金し、その金額等を伝票に記入して会社へ提出する。

〔甲15、乙24、審①X₂証人、審③Y₂証人〕

(イ) 報告業務

a 講師は、2か月に1回、生徒のレッスンの進捗を文書で会社に報告する。

〔甲15〕

b 講師は、会社内の連絡網である電子メールにより毎週1回、①当月と翌月の入学者、当該生徒の所有楽器、調律希望等の情報、②当月の休学者と退学者、当該生徒に係る教室名、コース、理由、復学予定等を会社に報告する。

〔甲15〕

(ウ) 勧誘業務等

講師は、会社の依頼により、体験レッスンの担当、街頭でのティッシュ配り、ダイレクトメールのあて名書き、電話勧誘等やカワイ音楽教室の受付業務を行う。

〔乙24〕

ウ 講師会合

(ア) 講師は、毎月1回開かれる会社主催の講師会合に出席し、会社の音楽教室担当者から毎月の連絡事項の伝達を受ける。この講師会合で会社は、新規入学生徒の獲得目標や会社主催の楽器販売会・コンサートに講師の参加を求めることなどを記載した文書を配付していた。

〔乙23、審③Y₂証人〕

(イ) X₂が出席した平成20年9月の講師会合では、①生徒獲得目標として、「この秋一講師2名の新人（注：新規入学生徒を指す）を入れてください」、②楽器の販売協力目標として、「一講師2台の紹介実績を」、③カワイコンサートや講演会への参加要請として、「チケットを売りましょう、満席に。全講師参加です。」などと記載された文書が配付された。

[甲 1 2、審① X₂証人]

(ウ) 会社は、講師会合において講師に要請した上記(イ)のような項目について、講師の出席状況や目標達成状況のチェックを行っている。

[審③ Y₂証人]

エ 講師が受講する研修等

(ア) 会社が講師に受講を促す研修等には、無料研修、有料研修及び有料レッスンがある。

[審③ Y₇証人]

(イ) 無料研修は、カワイ音楽教育システムにおけるレッスンを行う上での具体的な進め方、テキストや教具の使用方法等についての会社主催の研修であり、会社は、講師に対してこの研修の受講を促し、また、講師の出席状況をチェックしている。

[審③ Y₇証人]

(ウ) 有料研修は、講師の資質向上を目的とした社外団体主催の研修であり、会社は、講師に対し、講師会合で配付する文書等により受講を求め、また、特に講師からの申出がない限り、すべての講師が参加するものとして事務処理を行い、研修費用を講師の報酬から天引きする。

[甲 1 2、乙 2 6 の 1、審③ Y₂証人]

(エ) 有料レッスンは、会社が主催し、講師に対して有料の個人レッスンを実施するものであり、会社は、講師に対し、講師会合で配付する文書等により受講の案内を行うほか、個別に受講を促しており、新規に講師となった者のほとんどは、有料レッスンを受講している。

[甲 1 2、乙 2 3、審③ Y₇証人、審③ Y₂証人]

(オ) 無料研修の場合、会社から受講者に交通費が支給されるが、有料研修と有料レッスンの場合、交通費は支給されず、また、手当はいずれにおいても支給されない。

[審③ Y₇証人]

オ 講師に対する報酬の決定方法及び X₂の報酬

(ア) 講師の教育指導業務に対する報酬は、担当した生徒の月謝に応じた歩合額であるが、その歩合額は、会社が作成した講師手当支払表において、生徒の月謝単価ごとに、講師のグレード取得級別に細かく定められている。

〔乙20、乙24〕

(イ) グレードとは、演奏家や指導者を目指す者を対象とした、会社が主催する有料のグレードテストにより認定される等級であり、最高ランクの2級から6級までに分類されている。

〔乙7〕

(ウ) 会社は、グレードテスト以外の方法により講師の演奏能力や指導能力を認定して歩合額を増額させることはない。

(エ) 講師手当支払表に基づくグレード取得級別の歩合額の例を示すと、ピアノ個人レッスンで月謝単価7,000円の生徒1名を担当した場合、報酬月額は、無級講師が1,900円、6級講師が2,340円、5級講師が2,810円、4級講師が3,410円、3級講師が4,010円である。また、有級講師の歩合額は月謝単価に比例して増えるのに対し、無級講師の歩合額は2,000円が上限とされている。

〔乙20〕

(オ) 生徒の月謝に対する歩合額のほか、講師のグレード取得級に応じて支払われる報酬には、会社主催の催事に参加した場合の演奏手当がある。

〔乙24〕

(カ) 講師の付帯業務のうち、前記4(3)イ(ウ)の勧誘業務等については、街頭でのティッシュ配りや受付業務には1時間当たり700円、個人の体験レッスン担当には1回につき500円など、手当が支払われるが、前記4(3)イ(ア)の入金事務と同(イ)の報告業務については、手当は支払われない。

〔甲15、乙24〕

(キ) 会社は、講師に対するこれらの報酬を月ごとに支払い、また、講師報酬の支払いに当たり、税金の源泉徴収を行っている。

〔甲1、乙7、乙11の1～12、審③Y7証人〕

(ク) 平成20年4月以降、筑紫野ベレッサとサンリブ古賀で生徒へのレッスン等の業務を行ったX₂の報酬月額は、交通費を除いて平均約2万9千円であった。なお、X₂は、グレードテストを受験しておらず、無級講師であった。

〔乙11の1～12〕

(ケ) 講師の多くは、カワイ音楽教室の講師以外の仕事にも就いて毎月の収入を確保しており、講師の収入だけで生計を立てている講師は、九州地区内において、1割に満たない。

[乙22、審③Y7証人]

5 X₂個人による会社との話合いから組合加入まで

(1) 4月10日の話合い

ア X₂は、講師が料金を支払わなければならない有料研修や有料レッスンがあること、「はるのおんがくかい」の合同練習に対して手当が支給されなかったことについて組合に相談したところ、組合から、個人で会社と話し合ってはどうかとの助言を受け、平成20年4月10日、Y₂と話合いを行った。

[甲15、甲16、審②X₁本人]

イ Y₂は、講師が料金を支払わなければならない有料研修や有料レッスンがあることについては、経営上の理由であるとの趣旨の説明をし、また、「はるのおんがくかい」の合同練習に手当が支給されなかったことについては、講師に義務付けられた40回のレッスン以外は会社が依頼した業務ではないためであるとの説明をした。

[甲28]

(2) 4月19日の話合い

ア 4月10日の話合いに納得できなかったX₂は、同年4月19日、会社の福岡事務所専任課長Y₃（以下「Y₃課長」という。）及びY₂と話合いを行った。

[甲15]

イ Y₃課長は、講師が料金を支払わなければならない有料研修や有料レッスンについて、指導する先生に報酬を支払う必要があるためと説明し、Y₂は、「はるのおんがくかい」の練習に手当が支給されないことについて、4月10日の話合いと同じ回答をした。

[甲29]

ウ 有料レッスンを受けなかった場合の処遇について、Y₃課長は、X₂が行う生徒へのレッスン内容を直接確認する意向がある旨及びX₂が有料レッスンを受けたくないということについて内部で相談する旨告げた

が、Y₂は、有料レッスンを受けないことだけで解雇になることはない旨述べた。

〔甲 2 9〕

エ X₂が報酬に係る歩合割合を明示してほしいと要望したところ、Y₂は、報酬については歩合割合が決められているのではなく歩合額として生徒の月謝単価ごとに細かく定められていること、重要事項であるので当該書類を渡すことはできないので口頭で知らせる旨述べた。

〔甲 2 9〕

オ Y₃課長は、この話合いの内容を上を報告すると述べた。

〔甲 2 9〕

(3) 4月29日の話合い

同年4月29日、Y₂は、X₂を喫茶店へ誘い、ドリマトーン（会社が製造する電子オルガン）とピアノの有料レッスンを受けるよう説得したが、X₂は、この説得に応じなかった。

〔甲 1 5、乙 2 3〕

(4) 同年5月、Y₂は、X₂に対し、再度、ドリマトーンとピアノの有料レッスンの受講を求めたが、X₂は、ドリマトーンはほとんど弾けないのでそもそも生徒を担当するのがおかしいと述べた。

〔乙 2 3〕

(5) 同年6月、Y₂は、X₂に対し、ドリマトーンとピアノの有料レッスンは受講しなくてよいが、状況確認のためのテストを行うかもしれない旨伝えるとともに、未提出であった講師研究会入会申込書を提出するよう求めた。

〔甲 1 5、乙 2 3〕

(6) 同年6月13日、X₂は、上記の有料研修と有料レッスン受講の件や講師研究会への入会問題については、個人ではなく組合を通じて会社と話をしたほうがよいと考え、組合に加入した。

〔甲 1 5〕

6 組合と会社との話合いの経過とX₂との契約不更新

(1) 組合から会社へのX₂の組合加入通知等

ア 同年7月1日、Y₂及び会社の嘱託講師であるY₄（以下「Y₄講師」という。）は、X₂に対し、講師研究会入会申込書を提出するよう求め、

また、有料レッスンや有料研修を受けないのであればテストを行うことを伝えた。

イ 同年7月4日、組合は、会社の九州支社地域政策推進室の音楽教室指導主事であるY₅（以下「Y₅主事」という。）への電話連絡により、X₂の組合加入を通知した。その際、組合がY₅主事に対し、有料研修や有料レッスンの受講と講師研究会への入会について尋ねたところ、Y₅主事は、いずれも任意であると回答した。

〔甲16〕

ウ 同年7月9日、会社は、X₂に、会社が指定した課題曲の演奏を録音したテープ（以下「録音テープ」という。）を提出するよう要請し、同年8月6日には、録音テープの提出を電子メールで督促した。

エ 同年8月8日、組合は、Y₅主事への電話連絡により、録音テープを提出した後の取扱いについて尋ねたところ、Y₅主事は、録音テープの内容によってX₂を指導することはあるが、それが就労条件や来期の契約更新には影響を及ぼさないと回答した。

〔甲16〕

オ 同年8月10日付け文書で、会社は、X₂に対し、有料レッスンを受講していない講師の演奏能力や教材の理解度の把握のためとして、録音テープを提出するよう求めたが、X₂は、これに応じなかった。

〔甲3、審③Y₂証人〕

カ 平成20年度、福岡地区において、録音テープの提出を求められた講師は、X₂を含めて3名であった。

X₂を除いた2名の講師のうち、1名は録音テープを提出し、他の1名は録音テープを提出しなかったが、両名とも翌年度の契約の更新を希望しなかったことから、契約の更新はなされなかった。

〔審①X₂証人、審③Y₂証人〕

キ 同年9月16日、X₂は、同月の講師会合で案内がなされた、講師全員が参加するよう求められた有料研修を受講した。

〔甲12、乙11の6、乙23〕

(2) 団体交渉要求書の提出以降

ア 組合は、会社に対し、平成20年9月22日付け文書で、①委任契約の妥当性、②講師のレッスンに必要とされる費用、③講師の研修の報酬、

④発表会の練習及び準備にかかる費用、⑤グレード取得の費用、⑥X₂との契約更新を議題とする団体交渉を要求した。

〔甲 4〕

イ 同年9月25日、Y₂は、X₂に電話で、組合が会社に対し団体交渉要求書を提出していることを知っているか尋ね、X₂は、知っている旨述べた。

〔乙 2 3〕

ウ 同年10月9日、Y₂とX₂との間で、以下のようなやり取りがなされた。

(7) Y₂は、X₂に対し、講師会合は音楽教室講師として登録している講師のみを対象とした会合とするよう九州支社から指示が来たため、同年11月からの講師会合には出席しなくてよいこと、文書等がある場合は会社から郵送すること、X₂が提出する必要があるものについては会社から送る封筒で返信すればよいことを伝えた。

〔乙 2 3〕

(イ) X₂が、音楽教室講師として登録されないことの趣旨について問うたところ、Y₂は、X₂を講師研究会に所属しないその他講師としての登録に変更したが、仕事の内容については変更はない旨述べた。

〔乙 2 3〕

(ウ) X₂が、無料の研修には参加したい旨述べると、Y₂は、任意で参加して構わない旨述べた。

〔乙 2 3〕

(エ) Y₂が、X₂に対し、同年9月16日に実施した研修を有料と認識していたか否かを問い、もしも無料と認識していた場合は返金を行う旨述べたところ、X₂は、有料研修であることは知っていたが、そのような話は組合を通してもらわないと困る旨述べた。

〔乙 2 3〕

(オ) Y₂は、X₂に対し、同年9月16日に実施した研修に係る受講料は返金する旨述べた。

〔乙 2 3〕

エ 平成20年4月以降同年9月までの間、X₂は、前記(1)キの有料研修を含め、同年5月に実施された有料研修や数回の無料研修を受講し、同

年10月以降は、11月に実施された無料研修を1回受講した。

〔乙11の2、乙13の11～29〕

オ 会社は、組合に対し、同年10月30日付け文書で、X₂との契約は委任契約であり団体交渉には応じられないが、話し合いには応じる旨回答した。

〔甲5〕

カ 同年11月、X₂が担当していた筑紫野ベレッサ教室の生徒のうち1名が退学したが、Y₂は、X₂に対して生徒の退学理由等に関する事実確認や指導は行わなかった。

〔乙23、審③Y₂証人〕

(3) 1回目の話し合い

ア 同年11月20日、組合と会社は、1回目の話し合いを行い、組合側はX₂を含む組合員9名、会社側は九州支社統括課長Y₆（以下「Y₆課長」という。）、同社地域政策推進室の音楽教室担当課長Y₇（以下「Y₇課長」という。）及びY₅主事が出席した。

〔甲16、甲18、乙26の1〕

イ この話し合いにおいて、組合は、会社の講師の場合、①業務の依頼に対する諾否の自由がないこと、②レッスンは会社が作成した楽譜をはじめとする教材に沿って行われるなど、講師が会社による一般的な指揮命令下で業務に従事していること、③レッスンの拘束時間や教室の場所等が会社の指定で決まること、④講師間でレッスンを交代する際は会社に申し出る必要があるなど、労務提供に代替性が認められていないこと、⑤会社の指定した有料のグレードテストが報酬額に反映されることなどから、講師の勤務実態は委任契約になじむものではなく、雇用契約であるべき旨を主張した。

〔甲18、乙26の1〕

ウ これに対し、会社は、①業務の依頼に対する諾否の自由はあること、②会社の指定した教科書を使用することは、業務の内容上必要であること、③レッスンの時間や教室の場所は生徒の希望で決まること、④講師間のレッスン交代について会社へ申し出ることとしているのは、源泉徴収の上で必要なためであること、⑤グレードテストは指導のために必要な知識、技量を計るためのものであり、また、その受験は任意であるこ

となどから、委任契約は正当である旨主張した。

〔甲 1 8、乙 2 6 の 1〕

エ この話合いの際、組合が、講師が契約更新を希望した場合の対応を質問したところ、Y₇課長は、講師に改善すべき点がない場合にはほぼ更新され、改善すべき点がある場合には面接を行った上で契約の方向性を決める旨回答した。

〔甲 1 8、乙 2 6 の 1〕

オ また、Y₆課長は、X₂の組合加入が契約更新等に不利益な影響を及ぼすことはない旨述べた。

〔甲 1 8〕

(4) 契約不更新を示唆する通知

ア 組合は、同年 1 2 月 1 8 日付けで、①会社のいう話合いは実質上団体交渉であること、②講師の委任契約の雇用契約への変更、③グレード制度の廃止及び経験に応じた合理的な昇給体系の整備、④来期の X₂の労働条件を議題とする 2 回目の団体交渉要求書を会社に提出した。

〔甲 6〕

イ 会社は、組合に対し、平成 2 1 年 1 月 2 4 日付け文書で、①団体交渉は受けないが話合いは受けること、②講師の実態は委任契約として適法なものと考えられること、③グレード制度は、講師にとっても合理的な制度と考えられること、④X₂との契約更新は、現在の契約を委任契約と認め、更新後も同契約を雇用契約にせよという要求はしないということが前提となるが、X₂の生徒への対応等を聞き及んだ限りでは契約更新は困難と思われること、また、契約更新についてはX₂と面談し、所定の手続を経た上で決定することを回答した。

〔甲 7〕

ウ 平成 2 1 年 1 月 2 6 日、組合は、会社への電話連絡により、X₂との契約を更新しないことを示唆する回答は不当であると主張し、改めて協議を求めるとともに、X₂との面接を実施するよう求めた。

〔甲 1 5、甲 1 7〕

(5) X₂に対する面接

ア 会社では、講師との契約を更新するか否かについて、会社の各地区のカワイ音楽教室担当者が、講師との面接を行った上で判断している。

[甲18、乙26の1、審③Y₇証人]

イ 同年1月30日、Y₃課長、Y₂及びY₄講師とX₂との面接が行われた。

[甲15、乙23]

ウ Y₂らは、X₂に対し、来期の契約更新を希望するかを尋ね、X₂は、希望する旨答えた。その後、Y₂らは、X₂に対し、①みかさ幼稚園から、オルガンの片付け方が悪かったことや園児のカスタネットを勝手に使用した後ピアノの上に置きっぱなしにしていたことについて苦情があったこと、②受け持っていた生徒が退学したこと、③体験レッスンの生徒獲得率が3割程度であったことについて指摘した。

[甲15、乙23、審①X₂証人]

エ Y₂は、X₂が研修等に参加することが少なかったことから、X₂に対し、社外で一般に行われている研修会や大学の講座などを受講しているかを問うたところ、X₂は、受講していない旨述べた。

[乙23、審③Y₂証人]

(6) 2回目の話合い

ア 同年1月31日、組合と会社は、2回目の話合いを行い、会社側は、Y₆課長、Y₇課長及びY₅主事が出席した。

[甲19、乙26の2]

イ 組合が、契約更新の判断を行う者はだれかについて尋ねたところ、Y₇課長は、X₂を面接した福岡事務所の担当者が判断する旨回答した。また、組合が、1月24日付け文書の内容はだれが決定したのか問うたところ、Y₆課長及びY₇課長は、九州支社長及び本社の判断を踏まえて文書を作成した旨回答した。

[甲19、乙26の2]

(7) 3回目の話合い

ア 同年2月13日、組合と会社は、3回目の話合いを行った。この話合いに、会社側は、Y₆課長、Y₇課長、Y₅主事に加え、会社のY₈関西副支社長（機構改革前の九州支社長。以下「Y₈支社長」という。）が出席し、Y₈支社長は、X₂との契約更新に係る判断の最終責任者は自身である旨述べた。

[甲20、乙26の3]

イ Y₈支社長は、X₂の1年間を通じた業務内容をみた上で総合的な判断

を行った旨述べ、「これから契約更新はできませんという文書を出す予定である」と述べた。

〔甲 20、乙 26 の 3〕

ウ 組合が X₂との契約を更新しないとの判断に至った具体的な理由を問うと、会社は、① X₂が担当していた幼稚園から苦情があったこと、② 体験レッスンについて、通常受講者の 8 割ぐらいは入学するが、X₂の場合、11 名のうち 4 名しか入学しないなど、生徒獲得率が低いこと、③ 生徒のレッスンへの出席率が低いこと、④ X₂が研修に出席しないなど、技量を高める努力が認められなかったことなどを挙げた。

〔甲 20、乙 26 の 3〕

エ 組合は、① 幼稚園からの苦情については、契約書取り交わし以前のことであり、本件不更新の理由とならないこと、② 生徒獲得率については、講師の資質に本質的な原因があるとはいえないこと、③ 出席率については、他の講師に比して、X₂の担当する生徒の出席率が著しく低いという事実は認められないこと、④ 会社の指示ないし要請によって技量を高める努力が求められるということは、委任契約であるとする会社の主張と矛盾することなど、会社の挙げる契約不更新の理由にはいずれも正当性はない旨主張した。

〔甲 20、乙 26 の 3〕

オ Y₈支社長は、話し合いはこれで最後にしたい旨申し述べる一方、双方の主張に対立があることから、金銭による解決はできないか、組合に打診した。

〔甲 20、乙 26 の 3〕

カ 組合は、たとえ金銭解決の場合であっても、再度話し合いを行うことを求めたが、Y₈支社長は、今後は話し合いを行うつもりはなく、金額の調整についてのみ、連絡に応じる旨述べた。

〔甲 20、乙 26 の 3〕

(8) 会社からの契約不更新通知及び話し合いの拒否

ア 平成 21 年 2 月 14 日付け文書で、会社は、契約の更新を見合わせる旨 X₂に通知した。

〔甲 9〕

イ 講師が契約の更新を希望したにもかかわらず会社が契約を不更新とし

た事例は、以下のとおり、平成18年度から20年度の間、全国で9件あったが、福岡地区ではX₂のみであった。

- (ア) 講師会合の度重なる無断欠席及びその他素行不良によるもの(埼玉)
- (イ) 講師会合の度重なる無断欠席及び受任業務の放棄によるもの(埼玉)
- (ウ) 多数の生徒が退学したが、指導によっても改善しなかったことによるもの(静岡)
- (エ) 週3日の稼働日数が困難であったことによるもの(京都)
- (オ) 契約年齢限度の65歳に達したことによるもの(東京)
- (カ) 講師会合及び研修の度重なる無断欠席並びに本人と音信不通になったことによるもの(三重)
- (キ) 生徒の月謝を横領したことによるもの(北海道)
- (ク) レッスンを無断欠席し、振替で設定したレッスンも無断で遅刻したことによるもの(北陸)
- (ケ) 同業他社との契約を内緒で進め、同社の研修に参加したことによるもの(秋田)

[乙24]

ウ 同年2月24日、組合は、X₂との契約不更新を議題とする団体交渉要求書を会社へ送付した。

[甲10]

エ 同年2月26日付け文書で、会社は、組合に対し、団体交渉にも話し合いにも応じない旨回答した。

[甲11]

オ 同年3月5日、組合は、団体交渉の開催と雇用契約の締結を求めて当委員会にあっせんを申請し、同月19日にあっせんが行われたが、不調に終わった。

第3 判断及び法律上の根拠

1 X₂の労働者性について

(1) 申立人の主張

労組法上の労働者には、請負、委任ないし準委任契約によって業務を遂行する者であっても、以下のように企業との関係性において従属的地位にあると認められる者が含まれる。

ア 報酬の決定方法と労務対価性

講師の報酬は、グレード取得級に応じた歩合給で支払われ、この額は会社が一方的に決定するものであり、講師と会社との間に協議の余地は全くない。また、1回当たりのレッスン時間も会社が決めており、報酬は、一定時間の労務の提供への対価と認められる。

イ 契約内容の一方的決定

講師は、会社が作成した委任契約書に署名捺印をするか否かの自由しか有せず、その契約内容は、会社が一方的に決定している。

ウ 会社組織への組込み

講師は、講師なくしてはその事業遂行が困難なカワイ音楽教室のために、会社がその合否を一方的に決定する採用試験により採用され、また、業務中、会社所定の身分証の携行を義務付けられるなど、会社組織に組み込まれている。

エ 業務遂行上の指揮監督

講師は、会社が用意した教材を会社が定める指導書に沿って用い、レッスンを行っている。また、講師は、業務を開始する前に採用事前研修を受けなければならない、業務開始後も、無料研修、有料研修、有料レッスンの受講を求められるなど、生徒に対して行うレッスンの方法について、会社の指揮監督を受けている。

なお、レッスンの方法について講師の裁量に委ねられる部分があるとしても、これは、雇用契約下においても当然に認められるものである。

オ 業務依頼に対する諾否の自由

講師は、業務依頼を断ればその分の報酬が減るため、実態として、会社からの業務依頼を断るのは例外的である。

なお、使用者が、労務提供者に対し、労務提供の日時や場所等の希望を聴取することは、雇用契約下においてもなされることであり、諾否の自由とは関係がない。

カ 時間的・場所的拘束性

会社は、事前に講師の希望は聴取するものの、担当教室を会社の基準で決定している。また、会社は、講師の自宅でのカワイ音楽教室の開催を認めておらず、労務提供の時間的・場所的拘束性が存する。

キ 専属的拘束性

会社が講師との契約を更新しなかった例として、同業他社との契約を内緒で進め研修にも参加したため、とするものがあり、講師と会社との間には専属的拘束性が存する。

ク 労務提供の代替性

会社は、講師同士が自主的にレッスンの担当を交代することを認めておらず、労務提供の代替性はない。

以上、会社と講師の間には使用従属関係が認められ、講師であるX₂の労働者性は明白である。

(2) 被申立人の主張

労組法上の労働者とは、基本的に雇用契約関係下にある者をいうが、雇用契約に準ずる程度の労務供給契約関係下にあるものもこれに当たり、具体的には、以下のような点を総合勘案して判断すべきである。

ア 報酬の決定方法と労務対価性

講師の報酬は、グレード取得級に応じた歩合制であるが、これは多数の講師間の平等を確保する点から合理的である。また、X₂の報酬は、月額2～3万円程度であり、一般の賃金と同視し得るものではない。

イ 契約内容の一方的決定

これまで、講師から契約内容を個別に変更してほしいとの申入れがあったことはないが、講師からの申出があれば、契約内容の変更は可能である。

ウ 会社組織への組み込み

講師は会社所定の身分証を携行するが、そのことをもって、会社が講師を会社組織の一員として扱っていることにはならない。

エ 業務遂行上の指揮監督

講師は、カワイ音楽教室における教育指導業務を行うのであるから、会社が用意した教材や方法でレッスンを行う必要があることは、業務の性質上当然である。しかしながら、研修あるいは指導書はあるものの、個々の生徒に対するレッスンの方法は講師の裁量に委ねられている。

オ 業務依頼に対する諾否の自由

会社は、事前に講師から聴取した稼働可能な日時や場所を考慮して担当教室を決定しており、講師は、業務依頼に対する諾否の自由を有する。また、講師は、他の仕事に就いて収入を確保している者が大半であり、

業務依頼を断るか否かは、講師の自主的な判断に委ねられている。

カ 時間的・場所的拘束性

レッスンは、生徒の希望する場所や時間に応じて行うため、講師の労務提供の場所や時間は自ずと決定される。しかし、会社は、講師に対し、稼働可能な日時や場所を聴取しており、担当教室を一方的に決定しているものではない。

キ 専属的拘束性

X₂の労務提供は週に2日であり、また、報酬も月額2～3万円であったことから、他で就労していたと考えられ、労務提供が専属的ではないことは明らかである。

ク 労務提供の代替性

ピアノ講師という業務の特性から、その労務提供を一般の人が代わって行うことはできないが、カワイ音楽教室の講師が代わって行うことは許されており、代替性がないわけではない。

以上を総合考慮すれば、講師であるX₂は、労組法上の労働者といえないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

ア 労組法3条の労働者について

本件において、被申立人は、X₂が労組法上の労働者に当たらない旨主張するため、まずこの点について検討する。

労組法は、その3条において、労働者を「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」と規定する。すなわち、労組法上の労働者とは、提供する労務の対価として報酬の支払いを受けるべき地位にある者であり、このことからすれば、その労務供給に係る契約形態が雇用、請負、委任等のいずれであるかが問われるものではない。

以下、講師と会社との契約の内容等及びその決定方法について検討し、X₂が労組法3条の労働者に当たるかについて判断する。

(ア) はじめに、講師と会社との契約の内容及び業務の実態から、報酬が労務の対価といえるかについて検討する。

まず、別紙委任契約書3条1項1号に定める内容及び前記第2の4(3)ア(ア)に認定の事実からすれば、講師の行う教育指導業務は、会社

が定めた年間のレッスン回数及び1回当たりの時間に応じた労務を提供するものといえる。

次に、別紙委任契約書5条1項1号及び3項に定める内容並びに前記第2の4(3)オ(ア)ないし(エ)に認定の事実によれば、講師の教育指導業務に対する報酬は、講師のグレード取得級に応じた歩合給であり、また、その歩合給は、同一のレッスンを行った場合でもグレード取得級により額が異なることが認められる。なお、会社は、グレードテスト以外の方法により講師の演奏能力や指導能力を認定して歩合額を増額させることはない。

また、会社は、講師に対するこれらの報酬を月ごとに支払っている(別紙委任契約書5条2項及び前記第2の4(3)オ(キ))。

以上からすると、会社は、会社が定めた回数及び時間に則って講師に労務を提供させ、会社の認定によるグレード取得級に応じた歩合額を、その月ごとに支払うのであるから、講師の行う教育指導業務に対する報酬は、講師の提供した労務の対価であるといえる。

なお、被申立人は、X₂の報酬が月額2～3万円程度であることから一般の賃金と同視し得るものではない旨主張するが、その金額の多寡によって労務対価性が左右されるものではないのであるから、被申立人の主張は認められない。

(イ) つづいて、上記(ア)の内容を含む契約が、講師と会社との間でどのように決定されているかについて検討する。

講師と会社を取り交わす契約書は、すべての講師との契約に使用される会社作成の定型化された様式である(前記第2の4(1)イ)。この点について、被申立人は、講師から契約内容を個別に変更してほしいとの申入れがあったことはないが、講師からの申出があれば、契約内容の変更は可能である旨主張する。しかしながら、前記第2の4(1)イに認定のとおり、会社は、講師に対して別紙委任契約書の内容を変更することが可能であるとの説明を行ったことはなく、また、仮に、講師から個別的な契約内容の変更の申入れがあったとしても、講師の報酬に係る条項についての内容変更に応じることはないと思われる(審③Y₇証人)のであるから、契約内容の変更は可能であるとの被申立人の主張は認め難い。

さらに、前記第2の4(1)アで認定したとおり、当該年度に契約を締結する全講師約100名が集められた場において、会社担当者が別紙委任契約書の全文を読み上げた後、講師は署名捺印を求められたのであるから、会社は、講師から個別的な契約内容の変更申入れがあることを前提に契約書の取り交わしの場を設定しているとは到底考えられない。

以上のことから、講師と会社との契約内容は、会社が一方的に決定したものといえる。

(ウ) 小括

以上のことからすれば、講師すなわちX₂は、会社が運営するカワイ音楽教室において労務を提供し、その対価として、会社が一方的に決定及び計算した報酬を得る立場にあったのであるから、労組法3条の労働者に当たる。

しかし、労組法3条の労働者に当たるからといって、当然にX₂が使用者の「雇用する労働者」（労組法7条2号）であるとはいえないことから、この点につき別途検討する。

イ 労組法7条2号の「雇用する労働者」について

X₂が労組法3条にいう労働者であるとしても、その所属する労働組合との関係で、使用者に団体交渉義務を課すには、団体交渉を申し入れた労働組合が、使用者の「雇用する労働者」を代表する組織であることが必要である（労組法7条2号）。そこで、X₂が会社として団体交渉義務を負うべき「雇用する労働者」といえるか、別途検討する。

労組法7条2号にいう「雇用する」とは、労働組合による団体交渉を助成・促進する労組法の保護を及ぼすことが必要ないし適切と認められる最も典型的な関係性として示されているものと解される。したがって、たとえ、委任、請負その他の労務供給契約に基づいて労務供給を行う者であっても、使用者との関係性の諸要素を検討した結果、団体交渉の助成・促進による保護を及ぼすべき必要性ないし適切性が認められれば、労組法7条2号の「雇用する労働者」に当たるといえる。

以下、本件について検討する。

(ア) 報酬の決定方法と労務対価性

前記ア(ア)において判断したとおり、講師の教育指導業務に対する

報酬は、労務の対価といえるものであり、また、その支払額は、会社の基準により決定されるものである。

(イ) 契約内容の一方的決定

前記ア(イ)において判断したとおり、講師と会社との契約内容は、会社が一方的に決定しているといえる。

(ウ) 会社組織への組み込みについて

申立人は、講師なくしてはカワイ音楽教室の事業遂行が困難であるがために、会社はその可否を一方的に決定する採用試験を行って講師を採用しているのであって、講師は会社組織に組み込まれている旨主張する。

前記第2の2(4)及び(6)に認定の事実によれば、会社の福岡地区では約90箇所のカワイ音楽教室があり、当該カワイ音楽教室で行われるレッスンは、すべて、講師が担当することが認められる。これらの事実からみれば、会社の音楽普及教育事業を遂行する上で、講師が必要不可欠であることは明らかである。

そして、講師の採用手続は、前記第2の3(2)で認定したとおり、採用試験におけるピアノ実技等や面接を通じて、会社が求める技量を有し、かつ、低額な講師報酬であっても途中で労務供給を辞することのない者を選考するのであるから、先に述べた事業遂行上不可欠な講師の絶対数を、恒常的に確保しようとするものであると認められる。

また、前記第2の4(3)ア(カ)に認定のとおり、会社は、講師に会社所定の身分証明書を携行させており、このことからみれば、会社が顧客との対外的関係では、講師を会社組織の一員として取り扱っているものと認められる。

さらに、後述のとおり、講師は、新規生徒の獲得や楽器の販売協力についても具体的な数値を掲げて目標を達成するよう会社から指示を受けていることからすれば、教育指導業務のみならず営業活動の面においても重要な役割を果たすことを期待されていたといえる。

以上のことから、講師は、会社の事業遂行に不可欠な労働力として会社組織に組み込まれていると判断される。

(エ) 業務遂行上の指揮監督

申立人は、講師が、会社の定める指導書に沿って会社の作成した教

材を用いてレッスンを行っていること、また、講師が、採用事前研修、無料研修、有料研修及び有料レッスンの受講を求められることから、生徒に対して行うレッスンの方法について、会社の指揮監督を受けている旨主張する。

一方、被申立人は、講師が、会社の用意した教材や方法でレッスンを行う必要があるのは業務の性質上当然であること、また、レッスンに関して研修あるいは指導書はあるものの、個々の生徒に対するレッスンの方法は講師の裁量に委ねられていることから、会社の指揮監督はない旨主張する。

たしかに、講師が行うカワイ音楽教室のレッスンは、会社が開発したカワイ音楽教育システム（前記第2の2(2)）に則ったものであるから、会社が用意した教材や方法を用いてレッスンを行うことは、業務の性質上、当然といえなくもない。その一方で、レッスンの進度が遅い生徒に対しては予定された教材以外の教材を用いることもある（前記第2の4(3)ア(エ)）など、講師は、一定の裁量を有しているようにも認められる。

しかしながら、レッスンの方法に関して、会社は、講師に対し、教材の進め方に係る指導書に沿ったレッスンを行うよう求め（前記第2の4(3)ア(エ)）、無料研修の出席を促し（前記第2の4(3)エ(イ)）、有料研修については特に申出がない限り出席するものとし（前記第2の4(3)エ(ウ)）、有料レッスンについては新規に講師となった者には受講を求める（前記第2の4(3)エ(エ)）など、詳細に定められた手順どおりにレッスンを遂行できるよう、研修等をシステム化していることが認められる。会社がこのような枠組みの下に講師を置くのは、講師がその経験等から個々にカワイ音楽教育システムの理念を理解し、レッスンを行うことを期待することよりも、むしろ、会社組織に組み込んだ講師が行うレッスンの質ないし水準を一定程度以上に維持することを目的としていると考えられる。そして、このように、講師が行うレッスンの質ないし水準を一定程度以上に維持するのは、会社が顧客との関係において、講師が行うレッスンについて責任を負い、その信用を維持すべき立場にあるためと考えられるのである。このことからすれば、講師は、レッスンを自らの裁量で自由に行う立場にあった

とはいえ、会社の指揮監督を受けているといえる。

このほかにも、講師は、毎月1回開かれる会社主催の講師会合において、会社の音楽教室担当者から連絡事項として、新規の生徒を獲得することや楽器販売に協力することを講師に求めた文書の配付を受けている（前記第2の4(3)ウ）。しかも当該文書に講師一人当たりの目標として、新規入学生徒の人数や楽器の紹介台数について具体的な数値が記載されていることからすれば、講師は、会社からその目標を達成するよう指示を受けていると解するのが自然である。また、講師は、会社内の連絡網である電子メールにより、当月と翌月の入学者及び当該生徒の所有楽器や調律希望等の情報を毎週会社に報告している（前記第2の4(3)イ(イ) b）。これらのことからすれば、講師は、教育指導業務のみならず、新規入学生徒の獲得や楽器の販売促進を行うという会社の営業活動の面においても、重要な役割を果たすことを会社から期待され、そのために指揮監督を受けているものといえる。

以上のことからすれば、講師は、生徒に対して行うレッスンの方法を含む業務遂行全般について、会社の指揮監督を受けているといえる。

(ウ) 業務依頼に対する諾否の自由

申立人は、講師が会社からの業務依頼を断るのは例外的であり、講師は業務依頼に対する諾否の自由を有しない旨主張する。

一方、被申立人は、講師の担当教室の決定に際し、事前に講師から聴取した稼働可能な日時や場所を考慮して担当教室を決定していること、また、講師は他の仕事に就いて収入を確保している人が大半であり、業務依頼を断るか否かは講師の自主的な判断に委ねられていることから、講師は、業務依頼に対する諾否の自由を有する旨主張する。

そこで、講師が会社からの業務依頼を断った例についてみると、前記第2の4(2)カに認定のとおり、平成19年度に講師76名中1名、平成20年度に講師76名中5名であり、確かに少数であることが認められる。しかしながら、これは、被申立人が主張するとおり、会社が事前に聴取した講師の希望を基に担当教室を決定している（前記第2の4(2)アないしオ）ためと考えられ、会社からの教室担当依頼を断った講師が少ないからといって、講師に諾否の自由がないとは断じ難い。

一方、前記第2の3(3)ア(ア)に認定のとおり、会社が、退職する講師の後任を契約中の講師に依頼したところ、いずれも断られ、採用試験において非選考であったX₂に後任を依頼せざるを得なくなったことからすれば、講師がその個別の事情を理由に会社からの担当教室依頼を断っている事実が認められる。だとすれば、会社は、講師が担当する教室を一方的に決定する立場にあったとはいえない。

以上のことから、講師は、会社からの業務依頼に対する諾否の自由がないとはいえない。

(カ) 時間的・場所的拘束性

申立人は、会社は事前に講師の希望は聴取するものの、担当教室を会社の基準で決定しており、また、会社は講師の自宅での音楽教室の開催を認めていないことから、労務提供の時間的・場所的拘束性が存すると主張する。

一方、被申立人は、カワイ音楽教室は生徒の希望する場所や時間に応じて行うため、講師の労務提供の場所や時間は自ずと決定されるのであり、労務提供の時間的・場所的拘束性は存しない旨主張する。

たしかに、カワイ音楽教室が、生徒の希望する教室において、その希望する時間に行われる（前記第2の4(3)ア(イ)）ことは、被申立人の主張のとおりである。しかし、前記第2の4(2)アないしオに認定のとおり、会社は、最終的には担当教室を会社の基準で決定しており、その限りでは、講師に対して、業務の場所及び時間を拘束しているといえる。

また、被申立人自らが主張するように、カワイ音楽教室の場所が生徒の希望によるのであれば、講師の自宅でカワイ音楽教室を開催しても何ら不都合を生じないと思われるにもかかわらず、会社は講師の自宅での音楽教室の開催を認めていない（前記第2の2(5)）のであるから、会社の意向として、場所的拘束性は強いといえる。

以上のことから、講師は、労務提供に関して、時間的・場所的拘束を受けているといえる。

(キ) 専属的拘束性

申立人は、講師が同業他社との契約を内緒で進め研修にも参加したことを理由に、会社が講師との契約を更新しなかった例があり、講師

と会社との間には専属的拘束性が存する旨主張する。

たしかに、講師が同業他社との契約を内緒で進め研修にも参加したことを理由に会社が講師との契約を更新しなかった事実が認められるが（前記第2の6(8)イ(ケ)）、そのことをもって直ちに、当該不更新が、講師が専属的に労務提供をしなかったことを理由になされたものとは推認できない。

むしろ、講師の多くが、カワイ音楽教室の講師以外の仕事にも就いて毎月の収入を確保しており、講師の収入だけで生計を立てている講師は九州地区内で1割に満たないという事実（前記第2の4(3)オ(ケ)）からすれば、講師の専属的拘束性の程度は低いといえる。

(ク) 労務提供の代替性

申立人は、会社が講師同士で自主的にレッスン担当を交代することを認めておらず、労務提供の代替性はない旨主張し、被申立人は、ピアノ講師という業務の特性から、その労務提供を一般の人が代わって行うことはできないが、カワイ音楽教室の講師が代わって行うことは許されており、代替性がないわけではない旨主張する。

まず、会社は、採用試験により選考した講師に業務を依頼すること（前記第2の3(2)）から、講師が第三者に業務を依頼することを、本来想定していないと認められる。

つぎに、会社は、講師が他の講師に業務を依頼すること自体は、会社に事前に申し出て承諾を得さえすれば可能であるとするが、会社は原則としてレッスンの日時を変更して対応するよう講師に求めており、また、講師変更の申出がなされた例がほとんどないことからすれば（前記第2の4(3)ア(ウ)）、講師が自由に他の講師に業務を依頼することが許されているとはいえない。

以上のことからすれば、その実態において、講師は自らその労務提供を行うことを求められており、代替性があるとまではいえない。

(ケ) 小括

以上、講師は、カワイ音楽教室に専属的に拘束されているとはいえず、また、業務依頼に対する諾否の自由がないとはいえない実態が認められるとしても、労務対価である報酬が会社の基準で定められていること、契約内容が会社の一方的決定となっていること、会社の事業

遂行に不可欠な労働力として会社組織に組み込まれていること、生徒に対して行うレッスンの方法を含む業務遂行全般について会社の指揮監督を受けていること、労務提供に関して時間的・場所的拘束を受けていること、労務提供に代替性があるとまではいえないことからみるならば、講師すなわちX₂は、会社との関係において、団体交渉の保護を及ぼす必要性ないし適切性が認められ、労組法7条2号にいう「雇用する労働者」に当たる。

2 会社が組合の団体交渉申入れに応じなかったことに、労組法7条2号の「正当な理由」が認められるか

(1) 申立人の主張

会社は、X₂との契約が委任契約であることを理由に、組合との面談をあくまで話し合いと称し、団体交渉を受けたことは一度もない。

また、会社は、X₂との契約不更新について説明を尽くしたとはいえ、組合が平成21年2月24日付けで申し入れた団体交渉を正当な理由なく拒否している。

(2) 被申立人の主張

会社とX₂との契約は、準委任契約であり、雇用契約が存在しないことはいうまでもなく、そもそも労使関係が成立していないのであるから、申立人は「雇用する労働者の代表者」に該当せず、組合が申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことは、労組法7条2号の団体交渉拒否には当たらない。

(3) 当委員会の判断

前記1(3)イで判断したとおり、X₂は、労組法7条2号にいう「雇用する労働者」に当たるのであるから、被申立人のいう、組合は「雇用する労働者の代表者」ではなく、会社が団体交渉に応じなかったことは不当労働行為に当たらないとの主張は認められない。

また、組合が平成21年2月24日付けで申し入れた団体交渉の議題は、X₂との契約の不更新についてであり、これは、労働者であるX₂の労務に関する基本的事項に関わる問題であるから、義務的団交事項であることは明らかである。

よって、組合が平成21年2月24日付けで申し入れた団体交渉につい

て、会社がこれに応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

3 会社がX₂との契約を更新しなかったことは、労組法7条1号の「不利益な取扱い」に当たるか

(1) 申立人の主張

ア 会社は、話し合いにおいて、講師に改善すべき点がない場合、契約はほぼ更新される旨述べた。にもかかわらず、X₂との契約は更新されなかった。また、平成18年度から平成20年度の間、福岡地区で、契約更新を希望しながら契約を更新されなかった講師は、X₂のみであった。このことからみれば、会社がX₂との契約を更新しなかったことは、組合員排除を目的としたものと考えられる。

イ 会社が話し合いにおいて挙げたX₂との契約不更新の理由は、以下のとおり、正当とは認められない。

(ア) 会社は、X₂が行ったレッスンに関し、みかさ幼稚園からの苦情があったとするが、その後、筑紫野ベレッサ教室の担当を依頼し、さらに、平成21年4月以降の契約を締結していることからすれば、当該苦情は契約不更新の理由とはなりえない。

(イ) 会社は、X₂のレッスンを受けていた生徒がレッスン内容に不満を持ち退学したなどとするが、X₂は、生徒が退学したことについての指摘を受けたことはなかった。

(ウ) 会社は、X₂が研修を受けなかったことから向上心がないと判断したとする。しかし、組合が確認したところ、会社は、研修が任意であると回答しており、研修を受けなかったことを契約不更新の理由とするのは矛盾している。結局、組合活動をしたことを理由として契約を更新しなかったものと考えられるのであり、会社の不当労働行為意思が推認される。

ウ 講師との契約更新については、会社の現場担当者が実質的に判断するとされている。にもかかわらず、X₂との契約不更新については、会社の福岡事務所のみならず、九州支社及び本社も判断に関わっている。このように、通常では考えられない対応を行ったのは、X₂が組合員であったためと考えられ、組合員を排除しようという不当労働行為意思が働

いているものと考えられる。

(2) 被申立人の主張

会社がX₂との委任契約を更新しなかったのは、X₂が講師としての資質に欠けていたためであり、また、X₂との契約期間は、約1年半と短期間で、更新が継続されてきたとの事情もなく、契約を更新しないことには合理性があり、社会的に相当な理由がある。

X₂の講師としての問題点は次のとおりである。

ア X₂がレッスンを担当していたみかさ幼稚園から、オルガンの片付けができていないことや、カスタネットを勝手に使用しピアノの上に置いたままにしていたことについての苦情が寄せられるなど、X₂は、講師としての資質に問題があった。

イ X₂は、会社に毎月提出しなければならない会計伝票について、督促してようやく提出する状況であり、また、その事務処理も通常考えられる時間の3倍を要し、書き間違いも多かった。

ウ 会社作成のテキストは、最初はほとんどの生徒が楽しく取り組めるといっており、退学者はあまりいない。しかし、X₂のレッスンを受けていた生徒の一人が退学する際、当該生徒の保護者から、X₂のレッスンに不満がある旨の発言がなされており、X₂のレッスン内容には問題があった。

エ X₂の演奏能力及び指導力は、採用時において、グレード6級の取得が困難なレベルであった。にもかかわらず、X₂は、参加を希望していた無料研修も「他の仕事をして忙しかったから」との理由で受講しないなど、技術の向上に努めようとしなかった。

(3) 当委員会の判断

本件において、申立人が不当労働行為として申し立てているのは、会社が有期契約の期間満了後、これを更新しなかったことである。有期契約は、その契約期間の満了によって終了するのが原則であるため、その更新がなされないことは、通常、不利益な取扱いとはいえない。しかしながら、不当労働行為救済手続における不当労働行為成否の判断においては、労組法7条1号が労働組合の組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもって解雇その他の不利益取扱いを禁止するものである以上、有期契約の期間満了後の不更新の場合であっても、その反復更新の程度や

更新手続の実態及びその不更新理由等からして、契約更新について合理的期待ないし保護すべき利益が認められるなど特段の事情が認められるときには、労組法7条1号にいう不利益取扱いと認められる余地があることから、この点につき以下検討する。

ア まず、会社とX₂との契約の反復更新の程度について検討すると、X₂は、前記第2の3(3)ア(ウ)に認定のとおり、平成20年1月から3月までの間は、契約書を交わさないアルバイト講師という身分であり、別紙委任契約書に基づく契約の更新としては、事実上1回目の更新がなされなかったものと認められる。

イ 申立人は、講師が希望すれば契約をほぼすべて更新している旨会社自ら述べている上、平成18年度から平成20年度の間、福岡地区において、契約更新を希望しながら更新がなされなかったのはX₂だけである（前記第2の6(8)イ）から、X₂との契約不更新は不利益取扱いである旨主張する。

たしかに、会社がX₂を除く大多数の講師との契約を更新している事実は認められる。しかしながら、会社は、講師に対し、毎年8月ごろに稼働調査書を郵送して、次年度の契約更新の意思を確認し（前記第2の4(2)ア）、また、会社の担当者は、講師に改善すべき点がないかを検討し（前記第2の6(3)エ）、その上で、講師との個人面接を行ったのち、契約を更新するかどうかを毎年個別に判断している（前記第2の6(5)ア）のであるから、講師は、希望すれば当然に契約を更新される実態にあったとはいえない。

ウ そして、X₂は、講師のグレード級としては最低の6級を早急に取得することを条件に会社に採用されたにもかかわらず（前記第2の3(3)ア(イ)及び4(3)オ(イ)）グレードテストを受験せず（前記第2の4(3)オ(ウ)）、また、講師の演奏能力や教材の理解度把握のために会社が求めた録音テープの提出を行わなかった（前記第2の6(1)オ）。さらに、X₂は、参加を希望していた無料研修について平成20年10月以降は1回受講したのみであり（前記第2の6(2)ウ(ウ)及びエ）、社外で行われる研修会等も受講していない（前記第2の6(5)エ）。

エ 以上のことからすれば、X₂が契約更新について期待を抱いていたとしても、そのことについて、合理的ないし保護すべき利益があるとは認

められない。よって、会社がX₂との有期契約の期間満了後、これを更新しなかったことは不利益取扱いとはいえ、労組法7条1号の不当労働行為には当たらない。

4 救済の方法

上記第3の2で判断したとおり、組合が平成21年2月24日付けで申し入れた団体交渉について、会社がこれに応じなかったことは、労組法7条2号に該当する不当労働行為であり、その救済方法としては、主文第1項のとおり命ずることとする。

5 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成22年8月20日

福岡県労働委員会
会 長 野 田 進 ㊞

委任契約書（抜粋）

株式会社 河合楽器製作所（以下甲という）と X₂（以下乙という）は、カワイ音楽教室における担当講師としての教育指導業務の委任に関し、次のとおり契約を締結する。

第1条（目的）

甲は乙に対し、「カワイ音楽教育システム」及び「カワイおとなのミュージックシステム」に基づく教育普及活動のため、カワイ音楽教室における教育指導業務及びこれに付帯する業務を委任し、乙はこれを受任する。

第2条（遵守事項）

乙は、受任業務遂行にあたり、法令並びに甲の定める「カワイ倫理規範」及び「カワイ講師用・倫理行動規準」に定められた事項を遵守しなければならない。また、甲の音楽指導者として品位ある言動・姿勢に努めなければならない。

第3条（教育指導業務）

1. 甲が乙に委任する教育指導業務は次のとおりとする。
 - (1) カワイ音楽教室生徒への、甲が定めるレッスン時間と回数による教育指導
 - (2) 教育指導の一環として甲が開催する各種イベントへの生徒参加の促進
 - (3) 生徒指導の一環としての生徒募集、進級相談及び退学防止
2. 乙は、教育指導業務を遂行するために必要な業務調整や事務手続き等のために定期開催される講師会合及び教育研修のための研修会に出席するものとする。
3. 乙は、やむを得ない事由により生徒指導が困難な場合には、甲と十分な連絡調整の上、自らの責任において生徒並びに教場側の了承の基に、レッスン開催曜日の変更等の手続きを遅滞なく行わなければならない。

第4条（付帯業務）

1. 乙は生徒指導に伴う月度授業料、設備維持費、冷暖房費等の諸経費及び教材費等の徴収並びにその入金事務処理を受任し、甲の定める期日までに確實実施する。
2. 甲は、教育指導の一環として開催するイベント等の実施にあたり、乙に対し、必要に応じて業務を依頼するものとする。
3. 乙は、甲の取扱う商品等の販売について全面的に甲に協力するものとする。なお、乙本人使用のための甲取扱い商品等の購入に際しては、甲の定める割引販売規程を適用するものとする。

第5条（報酬）

1. 甲は乙に対し、委任業務の対価として次の報酬を支払う。
 - (1) 教育指導業務に対する報酬としての、乙の指導資格級に基づく担当生徒授業料の歩合額合計
 - (2) イベント等実施時に業務依頼した場合の、甲所定の業務手当または行事手当
 - (3) イベント等の生徒参加促進への協力に対する、甲が特別に定める諸手当
 - (4) 生徒募集実績に対する、甲所定の手数料
2. 前項の報酬は、原則として毎月15日にて締め切り、翌日10日に乙指定の金融機関口座へ振り込みにて支払う。
3. 乙の報酬算定の基礎となる担当生徒一人あたりの歩合額単価は、甲において別途定める「カワイ講師資格認定制度」に基づく資格認定級に対応して算出する。
4. 乙の資格認定級の変更発生に際しては、認定月日以降の担当生徒歩合給より適用する。

第6条（交通費）

1. 甲は乙に対し、委任業務に伴う次の交通費を支払う。
 - (1) レッスン業務遂行のための交通費（実費）
 - (2) 甲が定期的で開催する講師会合、教育研修会への出席及びイベント等実施時に業務を依頼した場合の、甲所定の交通費
2. 前項の交通費は、第5条の報酬に加算して支払うものとする。

第7条（自己研鑽）

乙は、教育効果を高めるために、常に自らの能力向上を図り、甲は必要に応じてその機会を提供するものとする。

第8条から第11条（略）

第12条（契約期間）

本契約の期間は、平成20年4月1日より平成21年3月31日までの一年間とし、契約を更新する場合は新たな契約を締結するものとする。

第13条及び第14条（略）