

3 被申立人会社は、申立人支部書記長 A 4 との雇用契約を26年3月1日付けで更新したものとして取り扱い、同人を原職に復帰させるとともに、同日から原職に復帰するまでの間の賃金相当額を同人に支払わなければならない。

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及び申立人支部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）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、会社内の従業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

X 1 組合

執行委員長 A 1 殿

X 2 支部

執行委員長 A 2 殿

株式会社 Y 1

代表取締役 B 1

当社が、平成25年3月1日から26年2月末日までの間に貴支部執行委員長 A 2 氏に対して追加コマを割り当てなかったこと、26年3月1日付けで貴支部組合員 A 3 氏 を再雇用しなかったこと、及び同日付けで貴支部書記長 A 4 氏との雇用契約を更新しなかったことは、いずれも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、文書を交付した日を記載すること。）

5 被申立人会社は、前各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。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

- (1) 平成24年12月13日、被申立人株式会社Y 1（以下「会社」という。）が設置するY 2学院の講師ら7名により申立人 X 2支部（以下「支部」という。）が結成され、執行委員長に A 2（以下「A 2委員長」という。）が、書記長に A 4（以下「A 4書記長」という。）がそれぞれ就任した。25年1月16日、支部は、記者会見を行うとともに、会社に公然化を通知した。2月8日、支部は、会社に A 3（以下「A 3組合員」という。）の組合加入を通知した。
- (2) 支部と申立人 X 1組合（以下、「組合」といい、支部と併せて「組合ら」ということがある。）は、新聞社や雑誌社等に対して会社の労働条件や労使関係等についての情報提供を行い、複数回にわたって新聞や週刊誌等に記事が掲載された。また、A 4書記長は、同人が所属する千葉県柏市のKH 教室における過半数代表者選出選挙に当選するとともに、柏労働基準監督署長に対し、同教室等における労働基準法違反の申告を行うなどした。さらに、支部は、ストライキや数度にわたる会社の門前等での情宣活動を行った。
- (3) 会社は、A 2委員長に対して、25年度の夏期講習及び通常の担当授業数を削減するとともに同人の賃金も減額した。また、会社は、A 3組合員に対して、26年2月28日付けで同人との間の雇用契約を期間満了による終了とし、嘱託社員として再雇用しなかった（以下「本件再雇用拒否」という。）。さらに、会社は、A 4書記長に対して、26年2月28日付けで同人との間の雇用契約を期間満了による終了とし、更新しなかった（以下「本件雇止め」という。）。
- (4) 本件は、①A 2委員長に対する担当授業数削減及び賃金減額、②A 3組合員に対する本件再雇用拒否、及び③A 4書記長に対する本件雇止めは、同人らが組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に、それぞれ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

組合らは、25年12月27日付本件申立時、請求する救済内容を下記(1)及び(4)としていたが、26年4月4日付けで、下記(2)及び(3)を追加した。

- (1) 会社は、A 2 委員長の担当授業数を削減することにより、組合の運営に支配介入してはならず、同人の担当授業数を支部公然化以前の水準に戻すとともに、同人が受けるはずであった差額相当額及びこれに対する年6分の割合による遅延損害金を同人に支払うこと。
- (2) 会社は、A 3 組合員を26年2月末日付けで再雇用を拒否することにより、組合の運営に支配介入してはならず、同人を原職に復帰させるとともに、同人が受けるはずであった賃金相当額及びこれに対する年6分の割合による遅延損害金を同人に支払うこと。
- (3) 会社は、A 4 書記長を26年2月末日付けで雇止めすることにより、組合の運営に支配介入してはならず、同人を原職に復帰させるとともに、同人が受けるはずであった賃金相当額及びこれに対する年6分の割合による遅延損害金を同人に支払うこと。
- (4) 謝罪文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、昭和50年6月に設立され、肩書地に本部を置き、学習塾である「Y 2 学院」、「Y 3 予備校」を設置するとともに、「Y 4 塾」のフランチャイズ教室の運営を行うなどして、中学校、高等学校及び大学への受験指導等の教育サービス事業を行う株式会社である。本件申立時の従業員数は、約750名である。

なお、会社は、持株会社である申立外株式会社 C 1 (以下「C 1」という。)の完全子会社である。C 1

は、会社以外にも申立外株式会社 C 2 (以下「C 2」という。)などの子会社を有しており、「C 3 グループ」を形成している。

- (2) 申立人組合は、43年12月に結成された、主に首都圏の企業の従業員の個人加盟をもって組織するいわゆる地域合同労組である。本件申立時の組合員数は約850名である。

(3) 申立人支部は、会社が設置するY2学院の講師により平成24年12月に結成された労働組合であり、組合に加盟している。本件申立時の組合員数は8名である。

(4) A2委員長は、昭和63年4月に専任講師（下記3(1)参照。なお、現在の呼称は「常勤講師」である。）として採用され、Y2学院の千葉県内の教室を1年ないし3年で異動して、主に小中学生の受験指導を担当していた。A2委員長と会社との雇用契約は、契約期間を1年とする有期雇用契約であり、本件結審日に至るまで複数回更新されている。

A3組合員は、平成3年春に非常勤講師（下記3(1)参照）として採用され、同年9月から5年8月まで千葉県千葉市の I 教室で勤務した。5年9月に一旦雇用契約が終了したが、7年3月から専任講師として再度採用され、Y2学院の都内及び千葉県内の教室で主に理科系科目の受験指導を担当していた。7年3月以降のA3組合員と会社との雇用契約は、契約期間を1年とする有期雇用契約であり、26年2月28日の本件再雇用拒否に至るまで複数回更新されていた。

A4書記長は、3年11月1日に採用され、4年3月からは専任講師として、Y2学院の千葉県内の教室を1年ないし5年で異動して、主に小中学生の受験指導を担当していた。4年3月以降のA4書記長と会社との雇用契約は、契約期間を1年とする有期雇用契約であり複数回更新されていたが、同人は、25年2月28日付けでの51歳雇止条項（下記3(5)参照）による期間満了に伴い、翌3月1日付けで嘱託教務社員として再雇用された。

2 会社の事業内容等

(1) 事業内容の概要

会社が運営するY2学院は、千葉県を中心に、東京都、神奈川県及び埼玉県内に教室を設置して、小学校3年生から中学校3年生までの生徒を対象に、集団授業により学習指導及び受験指導を行っている。

また、会社は、C2とフランチャイズ契約を締結し、一部の教室においてY4塾を設置して、1名ないし2名の生徒を対象にした個別指導を行っている。

(2) Y2学院におけるクラス分け等

Y2学院においては、教室ごとに学力別のクラス分けを行っている。その編成は各教室の規模等によって若干異なるが、小学部5年生及び6年生についていえば、成績順に、発展クラスである5年生の「5L10」及び6年生の「6F」、応用クラスである5年生の「5L1」及び6年生の「6C」並びに標準クラスである5年生の「5V1」及び6年生の「6A」等となっている。また、中学部3年生についていえば、成績順に、拠点校に置かれ国公立大学付属校や最難関校を目指す「3T」、最上位クラスの「3M」、以下「3R」及び「3E」などとなっている。

また、Y2学院においては、5年2月までは、一つのクラスを原則2名の講師が受け持ち、各講師は、文科系と理科系の全教科を教える体制を採っていたが、同年3月からは、担当する科目が文科系と理科系とに分けられるようになった。

3 常勤講師について

(1) 教務社員の種類

会社においては、生徒の指導を担当する従業員を「教務社員」と総称している。教務社員の種類として、正社員、常勤講師、非常勤講師及び嘱託教務社員がある。このうち、正社員のみが無期雇用契約であり、その他はいずれも有期雇用契約である。

常勤講師は、会社の事業年度と合わせ、契約期間を3月1日から翌年2月末日までの1年間とする有期雇用契約である。常勤講師は、従前は「専任講師」と呼ばれていたが、25年3月1日以降、呼称が「常勤講師」に変更されている（なお、以下、特に断りのない限り、「常勤講師」に「専任講師」が含まれるものとする。）。

非常勤講師は、常勤講師同様、契約期間が3月1日から翌年2月末日までの有期雇用契約であるが、常勤講師に比べて勤務時間が短くなっている。

嘱託教務社員は、25年3月以降、51歳の定年後に会社に再雇用された従業員である（下記4参照）。

(2) 常勤講師の賃金制度等

① 22年3月から25年2月までの賃金制度等

22年3月以前、常勤講師の賃金制度は固定の日給制であったが、同年3月から25年2月までは、以下のとおり、授業のコマ数と連動する制度となった。

すなわち、基本給（日給）に加算して、担当する集団授業又は個別指導のコマに応じて「コマ加給」と呼ばれる賃金が支払われる。

常勤講師の所定の勤務時間は、小学部と中学部とを兼務することにより5時間10分となっていたが、この所定の勤務時間を超えて勤務した場合、その勤務時間に応じて時給が支払われる。

また、会社は、25年2月まで、勤務成績に応じて「報奨金」と称する一時金を毎年4月と10月に支給していた。

【乙1、1審p62】

② 25年3月以降の賃金制度等

会社は、25年3月、「専任講師」の呼称を「常勤講師」に変更するとともにその賃金制度を変更した（以下、変更後の賃金制度を「新賃金制度」という。）。

新賃金制度の主な内容は、次のとおりである。

ア 常勤講師は、4時間（小学部担当）又は3時間30分（中学部担当）のいずれかの勤務時間を選択する。

職務に応じて支給される特別職務給（月給）に加え、小学部、中学部又は受験個別指導を担当すると、それに応じて担当給（日給）が支払われるとともに、集団クラスの60分を1コマ、Y4塾の80分を1コマ及び小学部5年生又は6年生の受験個別指導の60分を1コマとして、担当したコマ数に応じて「コマ給」と呼ばれる賃金が加算して支払われる。

所定の勤務時間を超えて勤務した場合、その勤務時間に応じて時給が支払われる。

イ 報奨金を廃止する。

24年10月2日、会社は、JR市川駅前の会議室で新賃金制度についての説明会を開催した。その席上、B2代表取締役が、新賃金制度の

導入について、生徒数が減少し、会社の業績が悪く赤字が続いていることから事業の体制を変える必要があるなどと述べた。

【乙15、1審p32】

(3) 常勤講師の人事評価

Y2学院の各教室長は、常勤講師の人事評価について、毎月5日を締切りとして、本部に「教務系社員勤務状況等所見書」を提出している。この所見書による人事評価の方法は、①「マネジメント」について「生徒」と「保護者」、②「授業」について「姿勢」と「内容」、③「営業」について「生徒」と「保護者」、及び④「日常業務」について「事務処理」と「協力度」の8項目を、各教室長が各10点満点、合計80点満点で評価し、評価についての特記事項などを記載するものである。

また、各教室長は、各常勤講師の人事評価をポイント化して順位を付けることにより、上記(2)①の報奨金支給額の算定基礎としていた。

【乙36・38・46】

(4) 雇用契約の更新

会社は、毎年11月頃から、常勤講師に対して、勤務条件の希望についてのアンケートを提出させるとともに、約10教室ごとを統括するブロック長との面談などを実施して勤務状況等を査定する。その後、会社は、アンケートと査定の結果を踏まえて、継続雇用を希望する場合の労働条件等を各常勤講師に提示している。翌年1月下旬頃、各教室宛てに翌年度の契約書が送付され、ブロック長は、2月中旬頃までに各常勤講師と面談を行い、提示した労働条件で合意すれば、雇用契約は更新される。

【甲37・38・39】

(5) 51歳雇止条項

① 15年3月1日、会社は、就業規則を変更し、満50歳に達した常勤講師については、それ以後の常勤講師としての契約更新を行わないとの条項（以下「51歳雇止条項」という。）を新設した。

② 会社は、51歳雇止条項を導入するに当たって、15年3月から25年2月までを経過期間とし、その期間中に当該条項に該当する常勤講師につい

ては、その希望により、「特別嘱託専任教員」として再雇用した上で、各教室や会社本部において補講や教材作成などに従事させている。

- ③ また、会社は、51歳雇止条項の導入に際し、経過期間後である25年3月以降、当該条項の適用を受ける常勤講師については、合意の上で、C3グループにおける常勤講師以外の業務に従事する者（「嘱託教務社員」）として再雇用することとした。

【甲48】

4 嘱託教務社員について

(1) 契約の内容

嘱託教務社員は、会社と契約期間を3月1日から翌年2月末日までの1年間とする有期雇用契約を締結しており、前記3(5)③のとおり、25年3月以降に51歳雇止条項の適用を受ける常勤講師が再雇用されたものである。

(2) 嘱託教務社員として再契約する基準

51歳雇止条項の対象となった常勤講師が嘱託教務社員として再契約される際の基準等については、会社の「嘱託教務社員再契約基準」によれば、以下の基準及び手順が定められている。

会社は、嘱託教務社員について、①退会数・退会率（退会率については後記8(2)①参照）、②合格実績ポイント、③継続ポイント、④講習営業力、及び⑤教室長所見数値を評価項目として、5段階（高い順に、A・B・C・D・E）に相対評価し、全項目B以上の者を再契約候補者とする。

その上で、会社は、再契約候補者の中から必要性を考慮して、過去の貢献度、数値化されない会社貢献度を加味して、役員が出席する経営者会議の場で再契約者を確定させる。

もっとも、会社において、かかる基準及び手順が厳格に運用されていたか否かは明らかでない。

【乙24、2審p72・p99～100】

(3) 嘱託教務社員の契約更新

会社においては、嘱託教務社員（特別嘱託専任教員）として再雇用された者が、その後、更に契約を更新し勤務を継続することも多々あった。

22年以降、特別嘱託専任教員又は嘱託教務社員として採用されたものは合計21名いたが、そのうち15名は1年を超えて勤務継続している（26年4月28日時点）。

【乙23】

5 支部の結成

- (1) 24年12月13日、Y 2 学院の講師7名は、新賃金制度の導入に伴う賃金減額の撤回及び職場における労働環境の改善等を求めて支部を結成し、A 2 委員長、A 5 副委員長（以下「A 5 副委員長」という。）、A 6 副委員長（以下「A 6 副委員長」という。）及びA 4 書記長が三役に、執行委員に、A 7 （以下「A 7 執行委員」という。）、A 8 （以下「A 8 執行委員」という。）及び A 9 が、それぞれ就任した。

【1審p33】

- (2) 25年1月16日午前11時、組合らは、厚生労働省内で、支部結成についての記者会見を行った。

午後3時過ぎ、支部は、会社及びY 2 学院の各教室に宛てて、「労働組合結成通知」、「要求書」、「団体交渉申入れ」、組合結成に関する「ビラ」及び送付状である「告」と題する書面を送付した。

「要求書」には、「労働条件を現状維持とすること」、「51歳雇止めを撤回し、期間の定めのない正社員として雇用すること」、「合理的な理由並びに社会通念上相当であると認められる事由がない限り次年度以降の契約を継続すること」、「切り捨てられた不払い残業代及び休日出勤割増手当を支払うこと」等14項目が記載され、「団体交渉申入れ」もこれらの事項を交渉事項としていた。また、「告」には、各教室でこれらの文書を受け取られた方は、サークルの案内等と同様に社員の目に触れる場所に掲示してほしい旨の記載があった。

翌1月17日の朝日新聞及び毎日新聞の朝刊に、支部結成に関する記事が掲載された。また、1月25日、「週刊金曜日」に、支部結成に関する記事が掲載された。

【甲2・3・4・8-1・8-2・8-3、乙4、1審p33・p85・p145～146】

6 支部結成から本件申立てに至るまでの労使関係

(1) 組合らの情宣活動と団体交渉等

① 中学受験会場での情宣活動

1月20日、千葉県千葉市美浜区の幕張メッセ国際展示場において、同
縣市川市にある I 中学校の入学試験が行われた。支部は、入学試
験開始前の午前6時15分頃から6時40分頃まで、最寄駅であるJR京葉
線海浜幕張駅付近で、受験生の激励のために集まったY2学院の講師に
向けてビラを配布した。

【1審p32】

② 第1回団体交渉

2月8日、第1回団体交渉が、〇〇区〇〇所在の H ビル5階会
議室で開催された。この団体交渉には、組合側からは A1 組合執行委
員長（以下「A1 委員長」という。）、 A10 組合書記次長、支部から
A2 委員長を始めとする7名及び組合加入を公然化したA3組合員の
計10名が、会社側からは B3 代表取締役会長、 B4 次長（以下
「B4次長」という。）、 B5 次長（以下「B5次長」という。）、 B
6 室長及び B7 室長（以下「B7室長」という。）の計5名が出
席した。これ以降、第7回団体交渉までは、 H ビル会議室あるいは
会社 H 研修室のいずれかにおいて、組合側は9名ないし10名が出席
して開催された。

組合らは、第1回団体交渉の場で、前記要求書を再度交付し、次回団
体交渉までに、組合員が従事している各教室におけるいわゆる36協定
の協定書を用意するよう求め、会社は、これを了承した。

さらに、組合らは、会社に対し、団体交渉の結果について確認書を作
成するよう求めたが、会社は、翌9日に、確認書の作成はできない旨を
書面で回答した。

【甲16・17・38、1審p5・p6・p17・p26・p28・p35・p130】

③ 第2回団体交渉

2月15日、第2回団体交渉が開催され、前回に引き続き、36協定等
が議題となった。

また、組合らが、常勤講師の労働時間のうち、21時40分から22時10分までの残業代が支払われていないとして、労働基準監督署長に申告する旨述べたところ、会社は、次回までにその有無を確認すると回答した。

【甲38】

④ 第3回団体交渉

2月26日、第3回団体交渉が開催された。

これに先立つ2月8日に、会社が、同月28日付けで、51歳雇止め条項により、A8執行委員及びA7執行委員（以下、両名を「A8ら」という。）を雇止めする旨通知していたことから、組合らは、A8らの雇止通知の撤回を求めた。

また、組合らは、就業規則を変更する際には労働者の過半数代表者の意見を聴取する必要があるにもかかわらず、それが行われていないこと等を指摘した。

【甲38、2審p7】

⑤ 第3回団体交渉後のやり取り

2月27日、組合らは、会社に対し、新賃金制度の適用に異議をとどめて、会社が提示した条件での組合員の雇用契約更新に応ずること、A8らの雇止めが撤回されない場合にはストライキ等を行うことなどを記した書面を交付した。

2月28日、会社は、組合に対し、組合員の雇用契約の更新手続を進めるが、A8らについては51歳雇止条項を理由に再契約は行わないことを通知した。

【甲5・6、2審p3・p7～8・p12・p22～25・p36・p53・p86】

⑥ ストライキの実施

3月21日に開催された第4回団体交渉においても協議がまとまらなかったため、同月29日、組合らは、会社に対し、ア) A8らの雇止めの撤回、イ) 新賃金制度の白紙撤回、ウ) 常勤講師に対する差別待遇の是正の3点を要求事項として、3月31日の始業時から同日終業時刻までのストライキ実施を通告した。

3月31日、支部は、通告どおりストライキを実施するとともに、市川市の C 1 本社ビル付近で情宣活動を行った。会社は、ビル上階から組合らの活動をビデオで撮影した。

また、組合らがストライキの際に団体交渉の申入れも行うことを事前に連絡し、会社は C 1 本社ビル6階で団体交渉申入書を受け取ると回答していたが、当日、会社は、入口を施錠し、組合員を同ビル内に入れさせなかった。

組合らは、 C 1 本社ビルの門前に降りてきた会社側担当者に対し、ア) A 8 らの雇止めの撤回、イ) 新賃金制度の白紙撤回、ウ) 常勤講師に対する差別待遇の是正を議題とする団体交渉申入書を交付した。

4月9日、朝日新聞朝刊に、Y 2 学院では51歳で雇止めになることや支部が3月31日にストライキを決行したことなどについての A 2 委員長のインタビューの記事が掲載された。

【甲7・8-4、乙5・6、1審p10・p36・p146】

⑦ 第5回団体交渉

4月17日、第5回団体交渉が開催された。

組合らは、会社に対し、3月31日に組合員を C 1 本社ビル内に入れさせなかったことについて抗議した。

組合らは、会社に対し、A 8 執行委員の解雇理由書を提出するように求めたが、会社は、これに応じなかった。

また、組合らは、一日8時間を超過する労働時間に関する賃金の算定方法を確認したところ、会社は、法定の割増賃金が支給されていないことを認めた上で、以後、法定どおり支給する旨回答した。

【甲38】

⑧ 第6回団体交渉

5月1日、組合らは、 C 1 本社ビル前で情宣活動を行い、通行人に対してビラ配布を行うとともに、会社に対し、引き続き、ア) A 8 らの雇止めの撤回、イ) 新賃金制度の白紙撤回、ウ) 常勤講師

に対する差別待遇の是正を議題とする団体交渉を申し入れ、5月17日、第6回団体交渉が開催された。

第6回団体交渉では、A8らの雇止問題や組合員の労働条件等が議題となり、組合らは、会社に対し、有給休暇を買い取る事、及びA8らの問題に関連して、嘱託教務社員等の人数を明らかにすることを求めた。

5月24日、会社は、有給休暇の買取りは行わない、嘱託教務社員等の人数は公表しないと回答した。

また、5月24日、「週刊ダイヤモンド」に記事が掲載された。

【甲8-5・甲19、乙7・8・11・18・71、1審p7・p10・p36】

⑨ A8らの訴訟提起

6月19日、A8らが、会社を被告として、雇止めが無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位の確認訴訟を東京地方裁判所に提起（平成25年（ワ）第16020号）した。

組合らは、訴訟提起後、厚生労働省内で記者会見を行った。この記者会見は、夕方のニュース番組で取り上げられるとともに、翌6月20日の朝日新聞、東京新聞及び産経新聞にも記事が掲載された。

また、6月24日、朝日新聞千葉版及び秋田魁新報にA4書記長のインタビュー記事が、同月28日、「週刊金曜日」に記事が掲載された。

【甲8-6・8-7・8-8・8-9・8-10・8-11、2審p38】

⑩ 第7回団体交渉

6月21日、第7回団体交渉が開催された。

会社が、組合らによる3回の情宣活動がインターネットの動画投稿サイトに掲載されていることを指摘して、削除するか社員の顔が分からないよう画像処理をするよう要請したところ、組合らは、持ち帰って検討する旨を述べた。

⑪ 第8回団体交渉

7月19日、第8回団体交渉が開催され、この回からは、B7室長が交渉に出席しなくなった。

A8執行委員に対する雇止問題についてやり取りがなされた後、A4書記長が集団授業の担当を外されたことについて、組合らが、誰の指示

なのか質問したところ、会社は、6月20日又は28日に開催された経営会議においてB5次長が指示したと回答した。

【甲38】

⑫ A2委員長の授業数削減に対する抗議

9月10日、組合らは、A2委員長の担当授業数が削減されたことに対する抗議文を会社に交付するとともに、同月12日、C1
本社ビル前で情宣活動を行った。

【甲38】

⑬ 本件不当労働行為救済申立て

10月10日に第9回団体交渉が、同月25日に第10回団体交渉がそれぞれ開催され、11月2日のC1
本社ビル前での情宣活動を挟んで、同月21日に第11回団体交渉が、さらには12月17日に第12回団体交渉が開催された。

これらの団体交渉等を経て、12月27日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(2) 組合員らによる柏労働基準監督署長への申告等

① 柏労働基準監督署長への申告

7月16日、A1委員長及びA4書記長が連名で、柏労働基準監督署長に対し、会社及びKH教室において労働基準法第37条（時間外、休日及び深夜の割増賃金）違反の事実があるとして、同法第104条第1項に基づく申告を行った。後日、A2委員長もこの申告者に加わった。

【甲10、1審p10・p37・p38・p89】

② 労働基準監督官による是正勧告等

12月11日、柏労働基準監督署担当監督官は、会社に対し、「A2委員長及びA4書記長に対する23年11月1日以降の賃金を全額支払っていない。」旨を記載した「是正勧告書」及び以下を要旨とする「指導票」を交付した。

ア 所定労働時間を超える労働について、賃金の支払に反映されていない労働が生じている。労働時間の端数を適正に把握し、その把握に基づいた賃金を支払うよう改善措置を講じること。賃金支払に反映して

いない不足分については、過去2年間に遡及して再計算を行い、支払措置を講じること。

イ 過半数代表者を選出するに当たっては使用者側が関与することによって民主的な手続の是非が疑われるおそれがあるので、選出方法について検証を行い、必要な措置を検討すること。

ウ 就業規則の周知方法について検証を行い、必要な改善措置を検討すること。

エ 休憩時間が適正に確保されているか、休憩時間における時間外労働の把握、手当の支給が適切に行われているかについて調査・確認を行い、問題が認められた場合は改善対策等を取ること。

【甲11-1・11-2、1審p20・p89】

7 本件不当労働行為救済申立て後の労使関係

(1) 26年1月20日の情宣活動等

26年1月20日、幕張メッセ国際展示場において、I 中学校の入学試験が行われた。支部は、試験開始前の午前6時頃から、JR京葉線海浜幕張駅付近で、Y2学院の講師向けにビラを配布した。その後、支部は、会社本社ビル前で、A8らの雇止めの撤回を求める情宣活動を行った。

【乙72、1審p21】

(2) 2月21日の情宣活動及びこれに対する会社の抗議

2月13日、会社が、A4書記長に対して2月28日をもって契約を更新しない旨を通知したことから、組合らは、同月21日、C1に対して抗議する情宣活動を行った。

これに対し、2月26日、C1及び会社は連名で、組合らに対し、組合員約20名が、〇〇区〇〇のC1東京事務所に入侵し、滞留したことが建造物侵入罪及び不退去罪に該当すると認識していることや、組合員らが無断で社内を撮影したことに対して抗議する旨を記した抗議書を交付した。

【乙64・65・66・67、1審p27・p119】

(3) 4月15日の情宣活動及びこれに対する会社の抗議

4月15日、組合らは、会社本社ビル前で組合員の雇止めの撤回等を求める情宣活動を行った。

4月18日、C1及び会社は連名で、組合らに対し、同月15日に組合員ら約70名が会社本社ビルに不法に侵入を企て、社員に体ごとぶつかるなど有形力を行使したこと、再三の警告に従わなかったこと、要求書を受け取るよう強要したことなどは、刑法に触れるとともに明らかな業務妨害と認識しており、労働組合法上正当な行為とは評価され得ないなどと記した抗議書を交付した。

【乙68・69、1審p18・p27・p121】

8 A2委員長に対する担当授業数削減と賃金減額

(1) A2委員長の経歴等

A2委員長は、昭和63年4月、常勤講師として採用され、当初は、英語、数学、国語、理科及び社会を、平成5年以降は、理科系の講師として、難関クラスから標準クラスまでを担当してきた。

【甲37、1審p31・p39】

(2) 24年度までのA2委員長の勤務成績等

会社は、各講師の担当授業数を決定する際に、当該講師の退会率、教室長による人事評価、クレームの有無等を考慮していた。A2委員長の退会率の状況は次のとおりである。

① 退会率

退会率は、年度における退会生徒数の合計（ただし、通塾エリア外への転居など状況としてはやむを得ないものは除く。）を基礎として、次の数式で算出される。

「退会率＝退会者数÷（年度末時点の担当生徒数＋退会者数）×100」

22年度以降のA2委員長の退会率は次の表のとおりである。

年度	A2委員長の退会率	常勤講師全体の退会率の平均値
22年度	15.3%	8.5%
23年度	7.0%	8.3%
24年度	11.4%	8.4%

もつとも、退会率と次年度の担当授業数とは明確に連動するわけではない。24年度にA2委員長が所属していた市川市のM教室では当時10人の専任講師が在籍していたが、6月4日から同月16日までの2週間の担当コマ数でみると、前年度（23年度）の退会率14.8%であったA講師は32コマ、4.5%のB講師は30コマ、7.0%のA2委員長は32コマとほぼ同数の授業数を担当しており、夏期講習についてもほぼ同様であった。

【甲37】

② 教室長による人事評価

A2委員長に関する教務系社員勤務状況等所見書によれば、24年度前期の総合評価は10名の常勤講師中7位、同年度後期は10名中最下位、千葉県柏市のK教室における25年度前期のそれは7名中最下位となっている。

また、報奨金算定のための個人別データによれば、23年4月から25年4月までのA2委員長の評価は、全常勤講師178名中157位で、下位15%のランクに順位付けられている。

【乙29・30・31・36】

③ 生徒の保護者からのクレーム等

23年度にA2委員長が所属していた千葉県柏市のKK教室における同人に対する生徒の保護者からのクレーム及びB8教室長の対応は、以下のとおりである。

ア 23年11月1日、会社コールセンターに、中学3年生の生徒の保護者から、a) 担当のA2先生と文科系の先生から本科講習だけでなく単科講習も併せて受講するように勧められたが、なぜ本科講習だけでは足りないのか疑問に思った、b) 教室長から単科講習を受講しないことが悪いことであるかのような言い方をされた、c) 中学3年になってからは、単科講習の勧誘や面談の調整以外の電話連絡がない、d) 期待したほど「めんどろみ」をしてもらっていない、という内容のクレームがあった。

イ B8教室長は、会社に対し、クレームのあった生徒の保護者に対して謝罪したこと、及び自身による勧誘のやり方が、A2委員長ら担

当講師の前で強くプッシュするという姿勢を見せるために行った面があったところ、目先の数字を追いかけてしまう行為で申し訳なかった、今後は度を越さないように注意していきたい旨報告した。

【甲37、乙13・14、1審p31・p39】

(3) A 2 委員長の担当授業時間数及び賃金等

① 賃金

A 2 委員長の、支部公然化前の20年度から24年度までの賃金及び公然化後の25年度の賃金は次のとおりである。

年 度	賃金額	前年度との比較
20年度	536万3,724円	—————
21年度	491万8,225円	445,499円の減
22年度	469万1,232円	226,993円の減
23年度	440万8,459円	282,773円の減
24年度	499万4,020円	585,561円の増
25年度	396万1,419円	1,032,601円の減

【乙53、2審p17】

② 25年度における他の講師との比較

A 2 委員長と他の講師との担当授業数及び賃金額を比較すると、他の講師（非組合員）が、所定の勤務時間外における集団授業（追加コマ）を、前期（3月から8月まで）には週当たり6コマから11コマ、後期（9月から翌年2月まで）には週当たり10コマから13コマを担当した一方、A 2 委員長は、所定の勤務時間内は他の講師と同様に授業を担当するものの、追加コマは前期及び後期を通して0コマであった。

また、夏期講習について、他の講師のコマ数は明らかではないが、A 2 委員長は、24年度は234.75コマ担当したのに対し、25年度は116コマにとどまった。

【甲12・24】

(4) 25年度の雇用契約の更新及び担当授業数の決定に至る経緯

① 上司との個別面談

A 2 委員長は、24年10月9日にB 5 次長、11月下旬に B 8 教室長、また、12月7日にB 4 次長とそれぞれ個人面談を行い、B 4 次長からは25年度の賃金、担当授業数等につき詳細なシミュレーションの数字を提示され、説明を受けた。

B 4 次長は、A 2 委員長に対し、追加コマが付きやすい小学部を担当することを勧め、季節講習では一日当たり6コマの授業を予定していること、収入の目安として、小学部のみを担当では月収24万3,986円で年収351万5,320円、小学部に追加コマが入る場合には月収27万1,622円で年収379万1,680円、小学部に追加コマとY 4 塾 等が入る場合には月収30万2,807円で年収410万3,530円になると説明した。

【甲26、乙28、1審p43・p45・p70・p79、2審p17～19・p23・p26・p79～80】

② 個別面談以降の24年度中の「問題行為」

25年1月4日、A 2 委員長は、自らが担当するクラスの生徒名、住所、生年月日等が記載された冬期講習受講者名簿兼申込書を紛失した（以下「クラス名簿の紛失」という。）。

A 2 委員長と文科系科目担当講師とは、数日間その名簿を探したが見付からなかったため、1月13日、連名でクラス名簿の紛失を B 8 教室長に報告するとともに、3月2日、A 2 委員長は、始末書を提出した。

【甲21、乙15・17】

(5) 25年度の雇用契約の更新及び担当授業数等の決定

25年2月8日、第1回団体交渉において、組合らは、既に雇止めされたA 8 らを含む組合員全員と雇用契約を締結するのであれば、契約締結（更新）には応じない旨を表明した。

2月26日、会社は、A 2 委員長に対し、自宅から遠距離となるK教室に異動すること及びB 8 教室長も同教室に異動することを通告した。A 2 委員長は、会社に対し、K教室以外への配属を強く求めたが、会社は、これを拒否した。

2月27日、組合らは、会社に対し、A 8 らを除く6名のみでの契約締結（更新）を求めるとともに、新賃金制度の適用に異議をとどめて、会社が提示した条件での組合員の雇用契約の更新に応じることを通知した。この

ため、翌28日、A 2 委員長の雇用契約は更新された。また、A 2 委員長は、B 4 次長との面談（前記(4)）において勧められたとおり小学部を担当することとなった。

もともと、前記(3)②のとおり、更新後の25年度のA 2 委員長の担当授業数は、所定の勤務時間内は他の講師と同様に授業を担当するものの、追加コマは0コマであった。なお、A 2 委員長と同様に、2月末に雇用契約を更新した他の組合員は、前年度と同程度の授業数を担当した。

【甲5、1審p41】

(6) 25年度中の「問題行為」

① 保護者面談の失念

9月26日、A 2 委員長は、会社に対し、同月23日に予定されていた保護者との面談を失念したことについて、始末書を提出した。

【乙15・17】

② 正月特訓におけるクレーム

26年1月の正月特訓において、A 2 委員長が担当する6 Aの授業について、生徒から、a) 授業中、生徒がしゃべってうるさい、b) 注意してくれないので集中できない、c) 何を言っているのか分からなかった、d) 授業がつまらない、授業に出ても仕方がない、などのクレームがあった。

B 8 教室長は、A 2 委員長に対し、「保護者や生徒から言われた時点で駄目である。」「反省するだけでなく、私語のない緊張感を演出した授業をしてほしい。」などと指導した。

【乙12】

(7) 26年度の担当授業数等

26年度のA 2 委員長と会社との雇用契約の更新については、通常どおりの時期に行われた。その結果、A 2 委員長の26年度の担当授業数は24年度以前と同程度に回復し、25年度のそれに比べて増加したことから、26年3月から同年11月時点までの賃金支給総額も、25年3月から同年11月時点までのそれと比べて、約37万円増加した。

【1審p65、2審p19】

9 A 3 組合員に対する本件再雇用拒否

(1) A 3 組合員の経歴等

A 3 組合員は、3 年春、非常勤講師として採用され、同年 9 月から 5 年 8 月まで I 教室で勤務した。雇用契約は 5 年 9 月に一旦終了したが、再度雇用契約が締結され、A 3 組合員は、7 年 3 月から常勤講師として、主に中学 3 年生の理系科目を指導していた。

また、A 3 組合員は、16 年度は最難関クラスを、17 年度は最難関及び難関クラスを、また、7 年度、12 年度、15 年度、19 年度及び 24 年度以外の年度は難関クラスを担当していた。

A 3 組合員は、26 年 2 月末で 51 歳雇止条項の対象者となり、25 年 2 月 27 日付雇用契約書には、「契約期間は 25 年 3 月 1 日から 26 年 2 月末日まで」、「2013 年度の契約更新が最終となります。」と記載されていた。

【甲 39、乙 19、1 審 p127・p130・p139・p145、2 審 p65・p81】

(2) A 3 組合員の勤務成績等

A 3 組合員の勤務成績等について明らかになっている点は、以下のとおりである。

① 会社が 26 年 8 月に作成した「報奨金集計 個人別データ」によると、A 3 組合員は、23 年 4 月から 25 年 4 月までにおいて常勤講師 178 名中 141 位となっていた。

② 教務系社員勤務状況等所見書によると、A 3 組合員は、M 教室において、24 年度前期は常勤講師 3 名中 2 位、同年度後期は 3 名中 3 位、25 年度は K 教室において、前期及び後期とも 5 名中 5 位という成績となっていた。この所見書中の 24 年度の評価コメント欄には、「面倒見、非常に良い」、「父親の面倒見のよう」、「講習生の管理がしにくかったが率先して関わる姿」、25 年度のそれには、「グチが多い、3 月 31 日にスト参加」、「熱意がみられない」等の記載がある。

なお、常勤講師を嘱託教務社員として再雇用する際の基準として定めたとする「嘱託教務社員再契約基準」（前記 4 (2) 参照）に則した A 3 組合員の勤務成績等は明らかでない。

【乙 24・38・46-1・46-2、2 審 p68～69・p73～74】

(3) 26年2月末での契約終了に関する上司との面談

26年2月13日、A3組合員は、KS教室においてB4次長と面談を行い、B4次長からは以下のような発言があった。

- ① 「来年度については、契約書のとおり、一応50歳で終了ということで。今その部分で組合とやっているわけなんですけど、会社の立場としては制度上、今年で終了ということですね。」
- ② 「それで、後は、あの嘱託教務社員として、再雇用するかどうかという話でいきますと、まあそれは新規の採用ということなので、会社としての必要性ということで判断させていただくことになるんですけども、これについては一応今のところ、予定がないということで申し上げたいんですね。必要性っていろいろあると思うんですけど、地区的には千葉の奥の方とかね、それから受験個別の対応ですとか、いろんな条件があると思うんですけど。」
- ③ 「組合がちょうど一年経って、最初は多分皆さん同じ気持ちでいろいろとやっていたらっしゃったと思うんですけど、まあ、大分、今、お話をいろいろ伺っていると、それぞれの方にとってちょっと違ってきていないかなあと感じてきていてですねと。例えばA3先生とかA6先生なんかもそうだとは思いますが、まさにおっしゃるとおり、この会社を良くしたいっていうことでね、あの発言も非常に常識的といいますか。」
- ④ 「これは私のただの印象というか、感想ですけども、なんかこう会社憎しみみたいな方もいると思うんですよ。」
- ⑤ 「私は、それでもほかの塾と比べると、いろいろな面でまだまともな方じゃないかと思っているんですけど。でも細かいところを見ると、ここがおかしい、あそこがおかしいってところはまだまだたくさん残っているので、変えるべきところは変えなきゃいけないけれども、どうもそこをつつくことが目的になっているような印象を受ける場面もある。」
- ⑥ 「こちらの手順の申し訳なかったことも説明したが、A1委員長から、『今回のその内容については新たな争議が始まる。』というような警告みたいなお話があったんですね。もちろん、不当労働行為の申立てをやめろということにはできませんし。」

- ⑦ 「組合の上部の方たちっていうのは、やっぱり非常に失礼な言い方かもしれませんが、別にこう言っても誹謗にはならないと思いますが、あの方たちはあの方たちの生活があるわけですから、別にボランティアでやっているわけではないのでね。」
- ⑧ 「先生としてのお考えはどうなのかなあ、と、まあ会社としてもまた新たなここで対立が始まってね、どれくらい有益なのかなあ、とは個人的には思いますが、ちょっとすいません、ぎりぎりのところで、言葉を選びながら。」
- ⑨ 「このタイミングでなんていうのかな、今までと違う道とか、そういうことは特にお考えではないということですね。組合を離れてとか。」
この面談において、A 3 組合員は、ほとんど発言をしなかった。

【甲 32-1・32-2、1 審 p131・p135、2 審 p76・p84～90】

(4) 26年2月末での契約終了の通知

2月18日、会社は、A 3 組合員に対し、「有期労働契約を更新しない理由に関する証明書」を交付した。その書面には、26年2月末日をもってA 3 組合員との有期雇用契約を更新しない理由として、「常勤講師就業規則第5条②に定める契約更新上限年齢に達したため」との記載がある。

2月28日、A 3 組合員と会社との有期雇用契約が終了した。

【甲49、2審p84】

(5) 51歳雇止条項対象者の再雇用等の状況

25年度末で51歳雇止条項に該当した常勤講師は、A 3 組合員を含めて9名いた。そのうち、会社は、各教室において小学6年生の最上位クラスを担当した実績のある5名を嘱託教務社員として再雇用した。他に、Y 4 塾のフランチャイズオーナーとして独立することを前提にして契約を行った者が1名おり、その者を除いて、嘱託教務社員として再雇用されなかった者はA 3 組合員を含めて3名である。

【乙23、2審p66】

10 A 4 書記長に対する本件雇止め

(1) A 4 書記長の会社における経歴

- ① A 4 書記長は、3 年11月 1 日付けで Y 2 学院に採用され、4 年 3 月より 1 年ごとの常勤講師の有期雇用契約を更新していたが、24年度に51歳 雇止条項に該当したため、24年 2 月16日付けで、会社と、25年 2 月28日 までの常勤講師として最後の雇用契約書を締結した。

25年 2 月27日、A 4 書記長は、雇用期間を 3 月 1 日から26年 2 月28日 までの間として、嘱託教務社員として再雇用され、自宅から遠隔地の K H 教室で勤務していた。

- ② A 4 書記長は、Y 2 学院の拠点教室の特別選抜クラスを始めとする上位クラスを長期にわたって担当し、難関校に多くの合格者を輩出するなど実績を重ねていた。

【甲38、乙20・21、1審p83、2審p66・p75・p126】

(2) 過半数代表者としての A 4 書記長の活動と会社の対応

- ① 25年 4 月17日、上記 6 (1)⑦のとおり第 5 回団体交渉が開催され、8 時間を超える勤務時間帯の授業コマに対する割増賃金について、A 4 書記長は、算定方法に疑義がある旨発言し、修正するよう会社に申し入れた。
- ② 4 月中旬から 5 月上旬にかけて、会社では 3 6 協定改定の過半数代表者選出選挙が行われ、A 4 書記長は、K H 教室での過半数代表者に立候補した。

当初、K H 教室における立候補者は A 4 書記長のみだったが、千葉本部から週に 2 日ないし 3 日、K H 教室に授業の応援に来ていた A 嘱託教務社員も立候補した。

選挙の結果、A 4 書記長が、K H 教室の全従業員の 8 割強の票を得て、過半数代表者に選出された。

B 9 K H 教室長（以下「B 9 教室長」という。）は、A 4 書記長に対し、早急に 3 6 協定に署名捺印をして本部に送るよう要請した。

A 4 書記長は、ア) 他の従業員の意見を聞かなければならないこと、イ) 特別条項を結ぶことなく労働者に長時間労働を強いてきたこと、ウ) 8 時間を超える時間や 22 時を超える時間帯の勤務に対し、割増賃金を支払ってこなかったこと、エ) 勤務時間が 5 時間 10 分とされているにもか

かわらず、季節講習期間中に従業員に知らせることなく、5時間30分拘束していること等を理由に話合いの場を作るよう要求した。

A 4 書記長は、 B 9 教室長から 3 6 協定に関する「意見書」と記された紙を渡されたが、作成を拒否した。

③ 5月27日、KH 教室において、A 4 書記長と B 4 次長及び B 7 室長との間での話合いが持たれ、A 4 書記長が、3 6 協定に関して、会社に違法行為及び問題点があると指摘したところ、B 4 次長は、「法的な不備は直さなければいけない、検討して後日連絡する。」と述べた。

④ 6月上旬、 B 9 教室長は、A 4 書記長と相談の上、夏期講習の授業勤務スケジュールを組み、千葉本部の了承を得た。夏期講習では、小学6年生9名のうち6名をA 4 書記長が担当していたこと、全ての生徒を個別指導で対応できないこと、及び春期講習で他の常勤講師が集団授業を担当したところクレームが多かったことから、A 4 書記長が小学5年及び6年生の集団授業を担当することになった。

⑤ 6月25日、B 4 次長が、A 4 書記長に電話をかけ、以下を要旨とするやり取りがあった。

B 4 次長が、「今年は3 6 協定を超えるような勤務にならないよう指導しているので、3 6 協定に署名してもらえないか。」と述べたところ、A 4 書記長は、「今まで違法行為を続けてきたのに『今後しませんから。』と言われて、『はいそうですか。』とはいかない。今までの不払賃金・残業代を支払うというのであれば話は別だが。」と述べたので、B 4 次長は、「それはできない。」と回答した。

⑥ 6月27日、B 5 次長から B 9 教室長に電話があった後、B 9 教室長は、A 4 書記長の集団授業を全て外すなど、A 4 書記長に関連する授業スケジュールを組み直した。しかし、A 4 書記長でなければ集団授業は受けたくないという生徒が大勢おり、理科系科目の授業だけA 4 書記長の個別指導を受け、文科系科目の授業は集団クラスで受けるという変則的な生徒もいた。

- ⑦ 24年12月に行われたB 5次長との個別面談において、A 4書記長は25年度の夏期講習期間中は1日平均6コマの授業を担当するとの説明を受けたが、実際は、1日平均4コマを下回っていた。

【甲38、乙21、1審p87・p91、2審p80・p128～129】

(3) 保護者からのA 4書記長に対するクレーム

- ① A 4書記長は、25年度の春期講習から、Y 4塾 において、ある小学6年生の生徒（以下「当該生徒」という。）を担当することになった。

A 4書記長は、B 9 教室長から、当該生徒が、入塾前に20回以上保護者と面談をした上で、ようやく3か月前の冬期講習から入塾したこと、以前に複数の大手進学塾の入塾・退塾を繰り返していること、及び入塾以降もクレームがあり他の先生では対応できないことなどの説明を受けた上で、担当するよう依頼された。

春期講習終了後、当該生徒は受験個別クラスに移籍した。受験個別クラスは、通例は週に3回2時間授業を行うが、当該生徒に対しては週1回、算数の指導をするという異例の内容であったため、A 4書記長は、独自の授業スケジュールを全て設定した。また、A 4書記長は小学部の授業が週5日全てに入っていたので、当該生徒の授業時間は小学生としては遅い19時30分から21時30分までであった。

- ② 9月頃、A 4書記長は、当該生徒について、12月までの個別課題の計画表を見せながら、今後の勉強法について面談を行った。また、A 4書記長は、家庭での学習について助言したり、授業以外に度々呼び出して個別の補習を行ったりした。

- ③ 25年11月6日、当該生徒の保護者より、A 4書記長に対する以下を要旨とするクレームがあった。

ア 「お前ら親子して、こっちの言うことを全然やっていない。全然ダメ。」などという暴言を受けた。

イ 理科は、植物しか教えてくれない。苦手分野を全くやってくれない。

ウ 国語を持って行ったのに、見てくれない。

エ 家庭学習のノートを持って行っても、見てくれない。

オ 分からないところを質問しても、教えてくれない。

④ A4書記長は、B9教室長と面談の場で、「クレームのような言葉遣いはしていない。」「事実と違う点がある。」などと説明した。B9教室長とA4書記長が話し合った結果、A4書記長がB9教室長とともに当該生徒の保護者と面談し、事実関係を明らかにした上で、不備があったのであれば謝罪することとなった。

⑤ B9教室長は、11月9日に当該生徒の保護者との面談を設定したが、当日、保護者から「都合が悪くなった。」との連絡が入り、日程を延期した。また、翌週になって当該生徒の保護者から、「お話しすることはない。」と連絡が入った。このため、当該生徒の保護者との面談は結局行われなかった。

【乙44、1審p101・p109・p124～125、2審p92～93・p104～112・p116～117・p121～127】

(4) B4次長との面談

① 25年度冬期講習において、A4書記長は、当該生徒以外の全員が受講する午後の集団授業を担当し、26年2月1日、小学5年生4名と、高校生2名を担当することとなった。

② 2月19日、A4書記長は、KH教室において、B4次長と面談を行った。冒頭、当該生徒への指導に関する話が15分程度あり、その後、以下を要旨とするやり取りがあった。

ア B4次長は、「今日、私からこれでどうかというお話はできないが、いろいろ希望なり聞いて、そんなに期間もないので、そこは会社の方針を決めてとは思っている。制度など絶対ではないので、おかしければすぐ変えればよいし、いろいろ変えてきた。小中分けをなくして専任制度に戻すというのも、もちろん可能性の一つとしてはあるし、50歳での雇止めも、言われるまでもなく逆行している。今の体制での話として、ゼロベースでどんな希望があるか。やっぱり嘱託で、個別、残りたいというのでもよいし。」と述べた。

イ A4書記長が、「6Fか3Tでの集団授業を常勤でやりたい。」と述べたところ、B4次長は、「集団で。ただ、そうすると、やっぱり、50歳に、抵触してくる。」と述べた。

- ウ B 4 次長が、「御自身の希望としてはやはり 6 F か 3 T をやりたい、6 F の個別とかはどうか。それはまた話が全然違うのか。」と述べたところ、A 4 書記長は、「希望としては、集団で大勢の子を相手にした方が、いろんな子がいて、いろんな意見が出てきたりして楽しいのでその方がよいが、別に個別でも、人に負ける気はしない。今度の実績も、誰にも負けてないと思うので。」と答えた。
- エ A 4 書記長は、「6 F の個別でも何でも同じなのではないか。個別が合わないから囑託は終了と言う一方で、6 F の個別を提案するのはおかしくないか。」と述べたところ、B 4 次長は、「ちょっとそれは、聞いただけの話で。個別でやるのは、人によって違って来る。組合員だからと言って、全員一律同じ待遇にするわけにはいかない。」と述べた。さらに、B 4 次長は、「会社としても、これで終わりということだと更に大騒ぎになるのは当然わかっているし、そうならないようにどうすればいいかというの、きちんと考えようとしている。3 月からの話だから、時間がないので、その間に何らかの結論を出さなければいけない。」と述べた。
- オ A 4 書記長が、「いつまでにどのような形で結論が出るのか、見通しとしてどういう方向に向かうのか、何も分からなければ、3 月 1 日から仕事がないということか。」と述べたところ、B 4 次長は、「今の状態で行けばそうだ。今日の私の話から、どういうことをニュアンスとして感じられたかは。私も、なかなかちょっと言葉にはできない。お話は理解した。また連絡する。」と述べた。
- カ A 4 書記長が、「もったいぶった話し方をされて、持ち帰るということだが、持ち帰ってどうするつもりなのか全く分からない。」と述べたところ、B 4 次長は、「そうだが、話をして何か感じられないか。」と述べた。
- ③ 2 月 21 日、B 4 次長は、A 2 委員長に対し、電話で、「今の時点では、何もお伝えすることがない。ただ、そのまま解雇ではないと考えている。」と述べた。

④ 2月25日、 B 9 教室長がB 4 次長に電話したところ、 B 4 次長は、「何も決まっていない。」と述べた。

⑤ 2月26日、 A 4 書記長がB 4 次長に電話をしたところ、 B 4 次長は、「固まってきたので、明日の団体交渉でお伝えする。」と述べた。

⑥ 2月27日に開催された第15回団体交渉において、会社は、A 4 書記長に対し、生徒への行き過ぎた指導や保護者への暴言等でトラブルを起こし、今後、個別指導の授業を担当させることは困難であり、適性がないことから雇用契約を更新しない旨通告した。

2月28日、会社は、A 4 書記長に対して本件雇止めを行った。

【甲44-1・44-2・50、1審p95・p104～107、2審p90～91・p93～98・p130～132】

11 請求する救済内容の追加

A 8 らの雇止め、A 3 組合員に対する本件再雇用拒否及びA 4 書記長に対する本件雇止めによって、会社に在職する組合員は、A 2 委員長、A 5 副委員長及びA 6 副委員長の3名になった。

4月4日、組合らは、A 3 組合員の本件再雇用拒否及びA 4 書記長の本件雇止めが不当労働行為であるとして、請求する救済内容の追加を行った。

【当委員会に顕著な事実】

第3 判 断

1 A 2 委員長に対する担当授業数減少及び賃金減額について

(1) 申立人組合らの主張

① 会社は、支部公然化以前には、A 2 委員長の意向を反映させて配属先を決定していたにもかかわらず、支部公然化以後の25年度は、意向に反して、パワーハラスメントを行っていた上司とともに通勤に時間がかかるK教室に配属するとともに、何の説明もなく、25年度夏期講習及びその後の通常授業における担当コマ数を前年度に比べてほぼ半減させ、同人は大幅な減収になった。

② 会社では、講師の契約更新が遅れることがあり、A 2 委員長自身も、組合公然化以前に年度をまたいで契約を締結したことがあったが、その際には担当授業数は確保されていた。また、同時に契約した他の組合員

は、前年度同様の担当授業数が確保されており、会社は、A 2 委員長にのみ担当授業数削減を行った。

- ③ A 2 委員長が12名の退会者を出したとされる17年度の翌年度の同人の収入は増加している一方、2名の退会者にとどまった20年度の翌年度は減収となっており、会社においては、勤務成績と担当授業数は連動していない。また、人事評価の手續、評価のプロセス及び評定結果の反映等はA 2 委員長にフィードバックされておらず、人事評価が悪いとの会社の主張は後付けであり、同人の担当授業数削減は既定方針であった。
- ④ したがって、会社がA 2 委員長の担当授業数及び賃金を削減したことは、同人の組合活動を嫌悪した不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

- ① 組合らは、25年2月8日の団体交渉で、「雇止めされたA 8らを含む組合員全員と契約するのでなければ契約しない。」旨を表明したが、2月27日にA 8らを除く6名の雇用を要求したため、会社は、これに応ずることとした。しかし、時間がない中で、他の講師への影響を最小限に抑える必要があったことから、A 2 委員長の通勤圏内で、コマを空ける余地があったK教室に配属することとした。また、他の常勤講師に既に割り当てていた担当数を減少させて、A 2 委員長に再配分する形になったため、本来入るべき授業数が入らなかったにすぎない。また、夏期講習の担当授業数も、通常クラスの担当授業数自体が少なかったことから、それに連動して減少したにすぎない。
- ② 講師にどのようなクラスを担当させるかは、退会率、クレームの多さ、人事評価、保護者からの要請、各講師の得意、不得意分野等を参考にし、教室長が決定し、人事部がそれを承認する形をとっていた。A 2 委員長の担当授業数は組合公然化以前から減少傾向にあり、生徒対応についてクレームが多かったこと、保護者面談を失念したこと、人事評価が低かったこと及び退会率が高かったことなど、25年度における担当授業数の減少は同人の能力不足が原因であるにすぎない。

また、25年には新賃金制度が導入され、従来にも増して各講師の能力

等を賃金に反映させる仕組みとなった。このことにより、A2委員長の実力のなさがコマ数に影響したにすぎない。

- ③ 会社は、団体交渉に誠実に応ずるなど組合嫌悪の意図はなく、A2委員長の組合活動と担当授業数削減との間に因果関係はない。また、A2委員長に対する担当授業数の削減により組合が弱体化した事実もない。

したがって、A2委員長に対する授業数減少及び賃金減額が同人の組合活動を嫌悪した不利益取扱いに当たらず、また、組合運営に対する支配介入にも当たらない。

(3) 当委員会の判断

- ① 支部公然化後のA2委員長に対する不利益な取扱いについて

ア 賃金について

支部公然化前後のA2委員長の賃金を対比すると、25年1月16日の支部公然化前である24年度の年収は499万4,020円であったところ、公然化後である25年度の年収は396万1,419円であり、24年度比で、約20%減、103万2,601円の減額であった（第2、8(3)①）。

A2委員長の年収は年度により増減があったものの、支部公然化以前は最大で21年度における44万5,499円の減額であり前年度比約8%減にすぎなかった（第2、8(3)①）。このことからすると、支部公然化後の25年度の減額は従前と比べ大幅な減額であったと認められる。

もっとも、25年度の賃金の減額は、A2委員長の支部公然化前から同人に伝えられていたものである。すなわち、会社は、24年12月7日、A2委員長に対し、25年度の収入の目安が351万5,320円から410万3,530円までになるとのシミュレーションを提示し（第2、8(4)①）、実際の25年度の賃金額もこのシミュレーションの範囲内に収まっている（同(3)①）。

このことからすると、25年度の賃金の減額については、従前に比べると大幅な減額ではあるものの、支部公然化前からある程度予定されていたと評価することができる。したがって、25年度の賃金の減額が大幅であったとしても、その全てがA2委員長が組合員であることを理由とした不利益な取扱いに該当するとはいい難い。

イ 担当授業数について

他方、A2委員長は、24年12月7日に、会社から、25年度から追加コマが付きやすい小学部を担当することを勧められており（第2、8(4)①）、支部公然化前においては、25年度に同人が追加コマを担当することが想定されていたものと認められる。

しかし、A2委員長は、会社の勧めどおり、25年度から小学部を担当したにもかかわらず、実際には追加コマを担当していない。このことからすると、支部公然化前に想定されていた「追加コマの担当」が公然化後には反故にされたということができ、少なくとも、会社がA2委員長に対し追加コマを割り当てなかったこと（及びこれに伴い追加コマ分の賃金が支給されなかったこと）は、同人に対する不利益な取扱いに該当するものといえる。

② 追加コマを割り当てなかった理由について

会社は、A2委員長に対して追加コマを割り当てなかった理由として、ア) 25年度の契約締結の遅れ、イ) 能力不足を挙げ、これらの理由により追加コマを割り当てなかったのであり、組合員であることを理由とするものではない旨主張するので、以下検討する。

ア 25年度の契約締結の遅れ

会社は、組合が、A8らの雇止めの撤回に固執したため、A2委員長との契約締結の期限である25年2月16日を徒過し、19日には組合員以外の従業員により教室・クラスの担当を決めたため、A2委員長が担当できる教室・クラスを確保できなかった旨主張する。

しかし、A2委員長と同じく2月27日に雇用契約を締結（更新）した他の組合員は、前年度と同程度の授業数を担当しており（第2、8(5)）、特に追加コマの割当てがなかったとの事実は認められない。

したがって、A2委員長に追加コマを割り当てなかったことが契約締結の遅れを理由とするものであるとは認め難い。

イ 能力不足

会社は、退会率、クレームの多さ、人事評価、保護者からの要請等に照らして、A 2 委員長の能力が不足していたため、追加で授業を担当させることができなかつた旨主張する。

確かに、A 2 委員長の退会率は平均値より高く（第 2、8 (2)①）、報酬金算定のための個人別データによれば、A 2 委員長の 23 年 4 月から 25 年 4 月までの評価は下位 15% に位置付けられていることからすると（同②）、同人の能力は必ずしも高くはなかつたことが窺える。

しかしながら、24 年 12 月 7 日の時点において、会社は、A 2 委員長に対して、追加コマの割当てを受けやすい小学部を担当することを勧めていることからすると（第 2、8 (4)①）、会社が、A 2 委員長の能力が追加コマを担当させられないほど不足していると考えていたとは認め難い。

なお、A 2 委員長は、25 年 1 月 4 日に、クラス名簿を紛失（第 2、8 (4)②）している。しかし、会社は、始末書の提出は求めたものの懲戒には処しておらず、さらには、追加コマを割り当てない理由としてクラス名簿の紛失を明示的に挙げていない。これらのことからすると、クラス名簿の紛失が追加コマを一切担当させられないことの理由であると認めることはできない。

これらのことから、A 2 委員長に追加コマを割り当てなかつたことが同人の能力不足を理由とするものとみることはできない。

ウ したがって、A 2 委員長に追加コマを割り当てなかつた理由に関する会社の主張は、いずれも採用することができない。

③ 支部結成後の労使関係、A 2 委員長の組合活動等

支部結成後、支部は、柏労働基準監督署長への申告（第 2、6 (2)）、マスコミへの働きかけ（同 5 (2)、6 (1)⑥⑧⑨）、中学受験会場での情宣活動（同 6 (1)①）及びストライキ（同 6 (1)⑥）や会社に対する抗議要請行動（同 7 (1)(2)(3)）、など、活発な組合活動を行っており、そのいずれにおいても、A 2 委員長は、支部執行委員長として積極的に活動していたことが認められる。

そして、25年2月8日に、会社がA 8らを雇止めする旨通知し、3月21日には、C 1 本社ビル付近での情宣活動に続く団体交渉の申入れの際に、会社が入口を施錠し組合員を同ビル内に入れさせない等、労使の関係は緊迫の一途をたどっている。さらには、後記2(3)のとおり、26年2月13日には、会社が、A 3組合員に対して、嘱託教務社員への採用に当たって、組合からの脱退を働きかけるに至っている。

このように、A 2委員長の組合活動や労使関係の緊迫化に照らせば、会社が支部執行委員長であるA 2委員長を嫌悪したため、同人に対して追加コマを割り当てないとの取扱いをしたと推認せざるを得ない。

- ④ 以上を総合的に勘案すれば、会社が、A 2委員長に対して追加コマを割り当てなかったことは、同人が支部執行委員長であることを理由とした不利益取扱いに当たるとともに、支部執行委員長に不利益を課すことにより、支部の影響力の減殺を図ろうとした支配介入にも該当する。

2 A 3組合員に対する本件再雇用拒否について

(1) 申立人組合らの主張

- ① 会社においては、26年度の4月末時点で、88名のうち60名を超える講師が51歳以降も勤務を継続しており、会社も、51歳以降の雇用の継続性を認識していた。
- ② 会社からA 3組合員に送付された「有期労働契約を更新しない理由に関する証明書」には、「常勤就業規則に定める契約更新の上限年齢に達したため」との記載があるのみで、A 3組合員の成績は問題とされていなかった。また、組合結成以前には良好だったA 3組合員の勤務成績が、組合結成後には一転して厳しくなっている。
- ③ 26年2月13日のA 3組合員とB 4次長との面談の際に、B 4次長が組合脱退を慫慂する発言を行ったことから、A 3組合員の組合活動を嫌悪していたことは明らかであり、会社がA 3組合員を26年2月28日付けで雇止めしたことは、同人の組合活動を嫌悪した不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

- ① 15年3月、会社は、51歳雇止条項を導入し、その後10年間は経過措置

として、特別嘱託専任教員として再雇用をする制度としていた。会社は、25年2月末で特別嘱託専任教員を廃止したが、それ以降については、過去の貢献度、勤務状況及び会社における運営上の必要性を考慮して、一部の常勤講師を「嘱託教務社員」として、再雇用することになった。25年度の契約書からは、更新上限の条項により雇止めする各講師に対しては、雇用契約書に今回が最終になる旨を記載している。

- ② 会社では、51歳雇止め以降についての嘱託採用が慣行化しておらず、本人の能力や人員状況を踏まえて、業務上必要と認められる場合に限りて再雇用していた。

A3組合員の評価について、23年4月から25年4月までの報奨金評価データは、支給対象となる常勤講師178名中141位、毎月行われる人事評価ではほぼ継続して最下位であった。会社は、これら客観的な数字をベースにA3組合員を再雇用しない旨決定した。

A3組合員と同年度に51歳雇止条項に該当した9名の常勤講師のうち、非組合員である2名についても最上位クラスを担当したことがなく、人事評価が低いことから再雇用しておらず、A3組合員が再雇用されなかったことは、組合員であることを理由とするものではない。

- ③ 26年2月13日のA3組合員との面談におけるB4次長の発言は、同年1月時点で既にA3組合員を再雇用しないことは決定しており、再雇用をちらつかせて、組合からの脱退を促したものではない。また、B4次長は、A3組合員を再雇用しないことを明確に告げた後、長年勤務したA3組合員の思うところを聞いたにすぎず、A3組合員の態度いかんで再雇用もあり得るとの趣旨の発言も行っていない。

- ④ したがって、会社がA3組合員を26年2月28日付けで雇止めしたことは、同人の組合活動を嫌悪した不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

- ① 26年2月28日、A3組合員は、51歳雇止条項が適用され雇止めとなったが、同人が希望していたにもかかわらず、嘱託教務社員として再雇用されなかった。

26年2月末において、A3組合員と同様に51歳雇止条項が適用された者9名のうち、小学部における最上位クラスを担当した経験のある5名については嘱託教務社員として再雇用されている（第2、9(5)）。このことからすると、中学部における最上位クラスを担当した経験のあるA3組合員についても嘱託教務社員としての再雇用が考えられるところであるが、会社は同人の再雇用を拒否した。

② 本件再雇用拒否の理由

会社は、本件再雇用拒否の理由は、要するにA3組合員の能力不足によるものであると主張するので、以下検討する。

確かに、会社によるA3組合員の評価は、「報奨金集計 個人別データ」で常勤講師178名中141位、教務系社員勤務状況等所見書ではほぼ最下位であった（第2、9(2)）など、高評価であったとはいえない。

しかし、A3組合員に関する教員系社員勤務状況等所見書については、24年度の評価コメント欄には、「面倒見、非常に良い」、「父親の面倒見のよう」、「講習生の管理がしにくかったが率先して関わる姿」など肯定的なコメントが記載されている（第2、9(2)②）。さらには、過去に中学部の最難関クラスも担当していることからすると、嘱託教務社員として再雇用し難いほどA3組合員の能力が不足していたとは認め難い。

③ 会社による組合脱退の働きかけ

26年2月13日の面談において、会社は、A3組合員に対し、以下のとおり、組合を脱退すれば嘱託教務社員として再雇用する可能性があることを示唆するような発言をしている。

すなわち、26年2月13日のB4次長とA3組合員の面談において、B4次長は、「一応50歳で終了ということで。会社の立場としては制度上、今年で終了ということですね。」、「嘱託教務社員として、再雇用するかどうかということの話でいきますと、・・・一応今のところ、予定がないということで申し上げたいんですね。」（第2、9(3)①②）と述べ、現状ではA3組合員が嘱託教務社員として再雇用されることは困難である旨伝えている。

その上で、B 4 次長は、組合らについて「会社憎しみみたいな方もいる」（第 2、9(3)④）、「あの（組合の上部の）方たちにはあの方たちの生活がある・・・。」（同⑦）と否定的な発言をし、その後、「このタイミングでなんていうのかな、今までと違う道とか、そういうことは特にお考えではないということですね。組合を離れてとか。」（同⑨）と、組合を脱退することを働きかける発言をしている。

このように、会社は、A 3 組合員の雇用終了に関する個別面談において、現状では嘱託教務社員としての再雇用が困難であることを伝えながら、組合を脱退することを働きかける発言をしていることからすると、この一連の発言は、同人が組合を脱退すれば、嘱託教務社員として再雇用される可能性があることを示唆したものであるということが出来る。

そして、このように、A 3 組合員が組合を脱退すれば嘱託教務社員として再雇用される可能性があることを会社が示唆していることからすると、会社は、同人の能力が嘱託教務社員として再雇用することを困難とするほど不足していたと考えていたわけではないといえる。

こうした経緯と上記②とを併せ考慮すると、A 3 組合員の能力不足を理由として本件再雇用拒否に及んだとする会社の主張は採用することができない。

- ④ 以上のとおり、会社が、A 3 組合員に対し、嘱託教務社員としての再雇用に関する個別面談で、組合を脱退することを働きかけていたこと、前記 1(3)③のとおり、支部公然化以降労使関係が緊迫していたことからすれば、会社が、同人に対して本件再雇用拒否に及んだことは、同人が組合員であることが理由であると推認することができる。

したがって、本件再雇用拒否は、A 3 組合員が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるとともに、支部組合員を職場から排除することにより、支部の弱体化を図ろうとした支配介入にも該当する。

3 A 4 書記長に対する本件雇止めについて

(1) 申立人組合らの主張

- ① A 4 書記長は、支部の中心として、KH 教室で過半数代表者選出選挙に高得票率で当選し、A 8 らの雇止め撤回を求めて、ストライキを決

行したり、会社に対する抗議要請行動を行ってきた。また、25年7月16日には、A4書記長は、柏労働基準監督署長への申告を行うなど積極的に活動を行ってきた。

- ② 会社は、A4書記長による当該生徒及びその保護者に対する問題行動が雇止めの原因であると主張するが、当該保護者はクレームを繰り返しており、どの講師が対応してもクレームは不可避であったことを会社も認識していた。その上で、B9教室長は、A4書記長に当該生徒を担当するよう依頼したのである。

会社は、このクレームをA4書記長の囑託雇用更新拒否の理由としているが、A4書記長がB9教室長と面談をした事実はあるものの、会社本部は、A4書記長やB9教室長に対する事情聴取や当該生徒と保護者に対する謝罪なども行っていない。

また、会社は、A4書記長に対して何らの処分も行わず、従来どおり授業を担当させており、対応が矛盾している。

さらに、A4書記長の勤務態度等について、全く事実に基づかない主張をすること自体、同人に対する嫌悪の情を表している。

- ③ 26年2月19日の面談において、B4次長は、A4書記長に対し、組合を脱退すれば雇用が継続されるとの話をしており、同人がこれを拒絶し、会社と闘う意思を表明した直後の2月27日に雇止めを行った。
- ④ 支部が公然化する24年度までは、A4書記長はY2学院の各教室で看板クラスを一貫して担当して、実績を上げてきたにもかかわらず、組合活動を継続することを表明した直後に、会社が同人を雇止めしたものであり、このことは、同人の組合活動を嫌悪した不利益取扱い及び組合活動に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

- ① A4書記長は、生徒の面前で同僚教師に対して指導方法について批判を行ったり、いずれの教室においても暴言を吐いたり大声で怒鳴るなどの行為を行ってきた。

25年11月6日、A4書記長が当該生徒に対し暴言を吐いたとのクレームが保護者からあったため、B9教室長が同人を指導したにもかかわらず

ならず、反省の態度を全く示さなかった。

- ② 会社は、A 4 書記長の暴言の内容などから、同人の問題行動を看過することができないとして同人を雇止めにしたのであって、雇止めの理由には十分合理性がある。

また、会社が、暴言を理由に社員を雇止めしたケースは他にもあり、A 4 書記長が組合員であることを理由としたものではない。

- ③ したがって、A 4 書記長を雇止めしたことは、同人に対する不利益取扱い又は組合に対する支配介入に当たらない。

(3) 当委員会の判断

- ① A 4 書記長は、1 年契約を20年間更新し、会社で常勤講師として長期間勤務を継続した。その間、A 4 書記長は、Y 2 学院の拠点教室の特別選抜クラスを始めとする上位クラスを長期にわたって担当する等、勤務成績が良好であり、24年度に51歳に達したが、25年度は嘱託教務社員として再雇用されている（第 2、10(1)）。

会社において、嘱託教務社員として再雇用された者についても、本人が希望すれば嘱託教務社員の契約を更新されている例が多い（第 2、4(3)）。また、A 4 書記長自身も、本件雇止めの直前である26年 2 月19日の B 4 次長との面談において、同次長から、「6 F の個別とかはどうか。」などと、26年度も雇用継続して個別指導を担当することを提案されている（第 2、10(4)②ウ）。

これらのことからすると、A 4 書記長が、嘱託教務社員の 1 年目の更新時期に雇止めとされたことは、極めて不自然である。

- ② 本件雇止めの理由

会社は、A 4 書記長の嘱託雇用契約を終了させたのは、同人に対するクレームなどにみられる問題行動（第 2、10(3)）が原因で、改善の見込みがないと判断したためであると主張する。

しかし、会社は、A 4 書記長に対して、クレームを行った保護者について当該生徒は A 4 書記長以外の他の先生では対応できない旨説明しており（第 2、10(3)①）、対応が難しいことを承知の上で、A 4 書記長に対応を依頼したものと認められる。

そして、クレームの内容であるA4書記長の暴言についても、同人と保護者との言い分が異なっており、保護者が話し合いを拒否する形で終わっている（第2、10(3)④⑤）。さらには、その後、会社が、A4書記長から改めて事情聴取をした等といった事情も認められない。

これらのことからすると、A4書記長に対するクレームを本件雇止めの理由とする会社の主張は、採用することはできない。

③ A4書記長の過半数代表者としての活動等

A4書記長は、KH教室の過半数代表者に選出されて以降、36協定の締結を拒否し、従前の未払賃金の支払を求めるなど（第2、10(2)②⑤）、会社に対し対立的な行動を執っている。会社も、A4書記長の集団授業を全て外すなど強硬に対応しており（第2、10(2)⑥）、過半数代表者としての同人の活動を嫌悪していたと認められる。

さらには、上記1(3)③のとおり、支部公然化以降労使関係が緊迫した状況で、A4書記長は、支部書記長として組合活動に参加していた。

これらのことからすると、本件雇止めは、支部書記長であるA4書記長を排除することを意図していたものと推認せざるを得ない。

④ 以上からすれば、本件雇止めは、保護者からのクレームを口実に、会社がA4書記長を排除することを目的として行ったものとみるのが相当であり、同人が支部書記長であることを理由とした不利益取扱いに当たるとともに、支部書記長を職場から排除することにより、支部の弱体化を図ろうとした支配介入にも該当する。

4 救済方法について

(1) A2委員長

主文第1項のとおり、25年度に追加コマが割り当てられたものとして取り扱うよう命ずるとともに、主文第4項のとおり、下記(2)及び(3)と併せて文書の交付及び掲示を命ずるものとする。

なお、25年度に担当授業数の削減に伴いA2委員長が受けることができなかった賃金相当額を厳密に算定することは困難であるが、24年12月7日に会社が示したシミュレーションからすれば、追加コマの割当てにより、

379万1,680円から351万5,320円を引いた27万6,360円が加算されることが想定されていたので、かかる金額が少なくとも支払われる必要がある。

(2) A 3 組合員

主文第2項のとおり、26年3月1日付けで嘱託教務社員として再雇用したものとして取り扱うよう命ずるとともに、主文第4項のとおり、上記(1)及び下記(3)と併せて文書の交付及び掲示を命ずるものとする。

なお、26年3月1日から嘱託教務社員として職場に復帰するまでの間にA 3 組合員が受けるべき賃金相当額を厳密に算定することは困難であるが、特段の事情がない限り、他の嘱託教務社員の賃金の平均値をその基準とするのが相当である。

(3) A 4 書記長

主文第3項のとおり、26年3月1日付けで雇用契約を更新したものとして取り扱うよう命ずるとともに、主文第4項のとおり、上記(1)及び(2)と併せて文書の交付及び掲示を命ずるものとする。

なお、26年3月1日から原職復帰するまでの間にA 4 書記長が受けるべき賃金相当額を厳密に算定することは困難であるが、25年度の同人の賃金額をその基準とするのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が行ったA 2 委員長の担当授業数削減及び賃金削減、A 3 組合員の本件再雇用拒否並びにA 4 書記長の本件雇止めは、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

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27年6月2日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一