

命 令 書 (写)

東京都豊島区

申 立 人 X 組 合

委員長 C

名古屋市瑞穂区

被 申 立 人 学 校 法 人 Y

理事長 D

上記当事者間の愛労委平成24年（不）第7号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年8月30日第1532回公益委員会議において、会長公益委員成田龍一、公益委員長谷川留美子、同酒井一、同佐脇敦子、同志治孝利、同杉島由美子、同武田安弘出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人書記長Eを平成25年度と同様の条件で速やかに就労させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人書記長Eに対し、小中学生を対象とするコース（平成26年度春期講習を除く。）については平成26年3月1日から、高校Fコースについては同年4月1日から、同人が就労するまでの間、平成25年度と同様の条件により算出される報酬相当額及びこれに年5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人書記長Eに対し、平成26年度春期講習の報酬相当額を支払わなければならない。

4 被申立人は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に交付しなければならない。

記

当法人が、貴組合書記長Eに対し、平成25年11月22日付けで平成26年度講師業務委託基本契約の非締結を通知したこと及び平成26年度春期講習を担当させなかったことはいずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に、貴組合が平成26年3月4日に申し入れた上記非締結通知の撤回及び同人に平成26年度春期講習を担当させなかったことを議題とする団体交渉に応じなかったことは同条第2号に、それぞれ該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

X 組合

委員長 C 様

学校法人Y

理事長 D

5 次に掲げる被申立人の行為に関する申立てはいずれも却下する。

- (1) 平成22年4月8日、G会及びH会を介して申立人書記長Eに対し申立人を脱退するよう勧めたこと
- (2) 平成23年2月12日、H会幹事を介して、申立人書記長Eを誹謗中傷するメールを同会会員宛て配信したこと
- (3) 申立人書記長Eに対する平成23年度担当講義の提示が遅れたこと
- (4) 平成23年4月23日、H会を介して、申立人書記長Eに同会からの脱退を強要したこと

6 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員2名の出講契約の非締結、団体交渉（以下「団交」という。）における被申立人学校法人Y（以下「法人」という。）の対応及び出席者、便宜供与、支配介入等に関し、次項に掲げる争点を対象に、平成24年8月30日に当初申立て（争点（1）ないし（9））がされ、平成25年10月8日、平成26年1月10日及び同年4月28日に追加申立て（争点（10））がされた事件である。

2 本件の争点

（1）I組合員に対する不利益取扱い等

ア 法人が、組合の組合員であるI（以下「I組合員」という。）と平成24年度出講契約を締結しなかったことは、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号の不当労働行為に当たるか。

イ 法人は、平成24年1月27日付け回答書により、I組合員の平成24年度出講契約を議題とする団交を拒んだか。法人の当該行為は、同条第2号の不当労働行為に当たるか。

ウ 法人西日本本部長であったJ（以下「J本部長」という。）は、平成23年12月16日のI組合員との面談において、組合を否定する発言をしたか。J本部長の当該行為は、同条第3号の不当労働行為に当たるか。

（2）私学共済問題

法人は、平成23年9月1日の第6回団交において、私立学校教職員共済制度（以下「私学共済」という。）の加入脱退基準を議題とすることを拒んだか。法人の当該行為は、同条第2号の不当労働行為に当たるか。

(3) Kでの講義担当の労働条件問題

法人は、第6回団交、平成23年10月31日の第7回団交及び平成24年3月13日の第9回団交において、申立外株式会社L社（以下「L社」という。）へ出向させる講師職講師の労働条件を議題とすることを拒んだか。法人の当該行為は、同号の不当労働行為に当たるか。

(4) 団交権限を有する者の不参加

法人が、第7回団交において、現役生進学事業本部長であるM（以下「M本部長」という。）を出席させなかったことは、同号の不当労働行為に当たるか。

(5) 団交権限を有しない者の参加

法人が、第6回団交から第9回団交までの各団交において、顧問であるN（以下「N顧問」という。）を参加させたことは、同号の不当労働行為に当たるか。

(6) 機関紙に関する規制

法人が、組合文書のレターボックスへの投函禁止及び講師室でのコアタイム以外の手渡しを制限したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。

(7) 掲示規制

ア 法人が、組合に専用掲示板ないし専用掲示スペースを提供しなかったことは、同号の不当労働行為に当たるか。

イ 法人は、法人施設内に掲示スペースがないことを理由に、組合文書の掲示を認めなかったか。法人の当該行為は、同号の不当労働行為に当たるか。

(8) ビラ規制

法人は、平成24年4月6日の東日本地区開講説明会における文書配布等の活動内容について、組合とG会（以下「G会」という。）とを差別

したか。法人の当該行為は、同号の不当労働行為に当たるか。

(9) G会幹事・H会幹事を介する法人の支配介入

ア 次のイからオまでの行為は、当初申立て時において、継続する行為といえるか。

イ 法人は、平成22年4月8日、G会及びH会（以下「H会」という。）を介して、組合書記長であるE（以下「E書記長」という。）に組合を脱退するよう勧めたか。法人の当該行為は、同号の不当労働行為に当たるか。

ウ 法人は、平成23年2月12日、H会幹事を介して、E書記長を誹謗中傷するメールをH会会員宛て配信したか。法人の当該行為は、同号の不当労働行為に当たるか。

エ 法人からのE書記長に対する平成23年度担当講義の提示が遅れたことは、同号の不当労働行為に当たるか。

オ 法人は、平成23年4月23日、H会を介して、E書記長にH会からの脱退を強要したか。法人の当該行為は、同号の不当労働行為に当たるか。

カ 法人は、平成23年10月9日の懇親会において、H会を介して、E書記長に謝罪を執拗に迫ったか。法人の当該行為は、同号の不当労働行為に当たるか。

(10) E書記長との平成26年度出講契約非締結等

ア E書記長は、法人との関係で労組法上の労働者といえるか。

イ E書記長が、平成25年度講師業務委託基本契約が更新されるものと期待することに合理的な理由があったか。

法人が、E書記長に対し、平成25年11月22日付けで平成26年度講師業務委託基本契約の非締結を通知したこと（以下「25.11.22非締結通知」という。）は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に

当たるか。

ウ 法人が、E書記長に平成26年度春期講習を担当させなかったことは、同条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

エ 法人が、平成26年3月4日に組合が申し入れた、25.11.22非締結通知の撤回及びE書記長に平成26年度春期講習を担当させなかったことを議題とする団交に応じなかったことは、同条第2号の不当労働行為に当たるか。

3 請求する救済内容

- (1) I組合員に対する雇止めの撤回及び週1コマ以上の講義を担当する職への復帰並びに雇止めの日の翌日から復帰するまでの間の給与相当額及びこれに対する年6分の割合による金員の支払
- (2) E書記長に対する出講契約非締結の撤回、平成25年度と同様の平成26年度契約の締結、平成26年4月から同人が法人で就労できる日までの報酬相当額及びこれに対する年6分の割合による金員の支払並びに平成26年度春期講習報酬相当額の支払
- (3) 私学共済の加入脱退基準の弾力的運用、L社が主催するK（以下「K」という。）に出向する講師の労働条件及びE書記長に対する出講契約非締結の撤回に関する団交の誠実な応諾
- (4) 交渉権を有する者の団交への参加及び「労務屋」の参加禁止
- (5) G会、H会その他の親睦団体と同様の条件によるレターボックス使用の容認及び組合の組合員らによるコアタイム外での講師室における組合文書の手交に対する妨害禁止
- (6) G会及びH会に対して提供してきたものと同様の条件による掲示の容認及び掲示場所の提供
- (7) 開講説明会において、G会が行ってきたものと同様の条件による文書配布

(8) 親睦団体を介して行う支配介入の禁止

(9) 謝罪・誓約文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、申立外O組合（以下「O組合」という。）の分会である申立外P組合（以下「P組合」といい、O組合とP組合とを併せて「上部団体」という。）の分会として平成22年3月5日に結成された、法人で就労する労働者らにより組織される労働組合であり、本件結審時の公然化している組合員数は約10名である。

(2) 法人は、主たる事務所を肩書地に置き、大学受験予備校を主体に教育事業を行う学校法人である。高卒生を対象とする大学受験科（以下「大受」という。）、高校生を対象とする高校Fコース（以下「高F」という。）等は、東日本（北海道地区を含む）、中部、近畿及び西日本の4つのエリア本部において運営され、また、小中学生を対象とするコース（以下「小中コース」という。）は、現役生進学事業本部小中学生事業部（以下「小中学生事業部」という。）において運営されている。本件結審時の教員数は1,450名、職員数は1,276名である。

2 平成21年度以前の法人と講師との出講契約等

平成21年度以前、法人は、業務委託契約を締結する非常勤講師及び雇用契約を締結する専任講師を置いていた。

非常勤講師は、毎年度、法人と「出講にあたっての契約書」により出講契約を締結しており、大受及び高Fを担当する講師の契約期間は基礎シリーズ（1学期）から翌年の春期講習までとされ、小中コースを担当する講師のそれは3月1日から翌年2月末日までとされていた。

講師のレギュラー授業への出講については、当該講師の前年度の生徒による授業アンケート結果等の評価を踏まえ、コマ単価や担当コマ数が提示

され、評価が極めて低い非常勤講師については、契約が締結されない場合もあった。(甲78、乙88、98p5～6、p12、p19～20、p26～27、p50、122の1～122の7)

3 平成22年度以降の法人と講師との出講契約等

(1) 契約形態等

ア 契約形態

平成22年度以降、法人は、非常勤講師を廃止し、雇用契約を締結する講師職講師と業務委託契約を締結する委託契約講師を置いた(以下、この講師制度を「新講師制度」という。)

なお、平成22年度から平成26年度までの全講師数に占める委託契約講師数の割合並びに平成22年度から平成25年度までの大受及び高Fの全コマ数に占める委託契約講師の担当コマ数の割合は、次のとおりである。(乙1、21、22、98p28、第4回審問調書p6、p74)

全講師数に占める委託契約講師数の割合

	委託契約講師数	全講師数	割合
平成22年度	625人	1,582人	39.5%
平成23年度	570人	1,533人	37.2%
平成24年度	569人	1,536人	37.0%
平成25年度	560人	1,539人	36.4%
平成26年度	550人	1,550人	35.5%

大受及び高Fの全コマ数に占める委託契約講師の担当コマ数の割合

	委託契約講師の 担当コマ数	全コマ数	割合
平成22年度	2,164コマ	8,830コマ	24.5%
平成23年度	2,259コマ	9,103コマ	24.8%
平成24年度	2,281コマ	9,337コマ	24.4%

平成25年度	2,445コマ	9,635コマ	25.4%
--------	---------	---------	-------

イ 契約書

(ア) 雇用契約を締結する者は、毎年度、法人と「講師職労働条件通知書兼労働契約書」により出講契約の締結をしている。(甲172、乙2、8、122の8～122の11)

(イ) 業務委託契約を締結する者は、毎年度、法人と「講師業務委託基本契約書」(以下「委託基本契約書」という。)により出講契約(以下「委託基本契約」という。)の締結をしている。

なお、委託基本契約書は、講師ごとに契約者氏名、基礎シリーズ(1学期)又は1学期の週当たりの出講コマ数、講義料単価等の一部を除き、全国及び各講師共通の定型のものである。(甲171、乙6、45の1～45の4、46の1～46の4)

ウ 契約期間

(ア) 講師職講師の契約期間は、大受及び高Fを担当する講師は4月1日から翌年3月31日までとされ、小中コースを担当する講師は3月1日から翌年2月末日までとされている。(乙1、21)

(イ) 委託基本契約の契約期間は、大受及び高Fを担当する講師は基礎シリーズ(1学期)又は1学期から翌年度春期講習までとされ、小中コースを担当する講師は3月1日から翌年2月末日までとされている。(甲171、乙1、45の1～45の4、46の1～46の4、98p37、p43)

エ 業務内容等

(ア) レギュラー授業及び講習

a 法人は、レギュラー授業として、大受では基礎シリーズ(1学期)、完成・実戦シリーズ(2学期)及び突破シリーズ(3学期)という名称の授業を、高F及び小中コースでは1学期、2

学期及び3学期という名称の授業をそれぞれ実施している（以下、基礎シリーズ（1学期）及び1学期を併せて「1学期」と、完成・実戦シリーズ（2学期）及び2学期を併せて「2学期」と、突破シリーズ（3学期）及び3学期を併せて「3学期」という。）。また、大受、高F、小中コースともに、夏期、冬期、直前及び春期の各講習を実施している。

なお、レギュラー授業及び講習の実施時期は次表のとおりである。（乙98p6、p9～11、p29、p33～35、p39～42、第4回審問調書p17～18）

	大受	高F	小中コース
1学期	4月～7月		3月～7月
2学期	9月～12月		
3学期	1月初旬～ 同月中旬	1月初旬～2月下旬	
夏期講習	7月中旬～8月下旬		
冬期講習	12月中旬～1月初旬		
直前講習	1月中旬～3月上旬		1月中旬～ 2月上旬
春期講習	3月中旬～4月上旬		3月下旬～ 4月上旬

- b 講師は、レギュラー授業及び講習について、法人が定める時間割中の担当コマの授業時間に当該授業教室において、法人が指定したテキスト及び教材並びに法人が用意したマイク、チョーク、板書用の器具等を用いて授業を行う。また、補助教材として、法人備置きのも物だけでなく、講師が独自に用意した物や補助プリントを使用することができる。

授業終了後、講師は「進度・宿題連絡表」等に授業の進捗状況

や生徒に課した宿題内容等を記載し、法人に提出する。法人はこれに基づき、授業の進捗等について指示・指導することがある。(甲189、190、237、283、乙98p8～11、p29、p32～36、第3回審問調書p36～38、審査の全趣旨)

(イ) その他の業務

講師は、個別指導・質問待機、授業外での講演、各種会議への出席、面談・相談対応等の校内業務等について、決められた日時及び場所において従事する。

なお、教材、模試等の原稿執筆・監修や持ち帰り採点については、その遂行日時及び場所は自由とされている。(甲288、乙1、21、22、98p12、p29、p36～37、p43)

(ウ) 委託契約講師の上記(ア)及び(イ)の業務については、法人の事前の書面による承諾を得ることなくその全部又は一部を第三者に再委託することは禁止されており、実際に再委託が行われたこともない。(乙6、審査の全趣旨)

オ 給与等

(ア) 講師職講師の給与は、レギュラー授業の年間コマ数にコマ単価を乗じ12で除した額が基本給として、講習及びその他の業務については業務実績ごとに手当として、前月16日から当月15日締切で計算の上、当月末に支払われる。

なお、一部の業務については、別途業務委託契約に基づき報酬として支払われる。(甲237、283、乙1、2、21、22)

(イ) 委託契約講師の報酬は、いずれの業務についても、その実績ごとに前月16日から当月15日締切で計算の上、当月末に支払われる。

レギュラー授業及び講習に係る報酬額は、出講した月間コマ数にコマ単価を乗じた額とされ、当該コマ単価は、基本となる1時限

の授業時間（大受及び高Fは90分、小中コースは60分）について定められるが、授業時間がこれと異なる場合は、当該基本となる1時限の授業時間に係るコマ単価を基準とし授業時間数に比例して算出される。

その他の業務に係る報酬額は、法人が決定した1時間や1件当たり等の基準単価に、従事した時間数や件数等を乗じた額とされる。

なお、報酬は一部を除き源泉徴収されるが、レギュラー授業に係る報酬は給与所得として源泉徴収される。（甲288、乙1、6、21、22、46の4、50、54）

（ウ）法人は講師に対し、自宅から出講先までの交通機関の実費を、給与ないし報酬と同様に、前月16日から当月15日締切で計算の上、当月末に支払う。（甲237、283）

カ L社の授業への出講

L社の授業へ出講するに当たり、講師職講師は法人からの出向として扱われ、委託契約講師はL社と業務委託契約を締結する。（乙21、第4回審問調書p45、p72）

キ 兼業及び競業

兼業及び競業について、講師職講師は原則禁止とされるが申請により一定の範囲で認められており、委託契約講師は個別の契約内容によるとされ禁止されていない。

なお、兼業とは法人の業務と競合しない業務に就くことを、競業とは法人の業務と競合する業務に就くこと（競合的兼業）をそれぞれ意味し、競業先にYグループの会社は含まれない。（乙1、21、22、125の6、第4回審問調書p31）

ク 勤務時間・拘束時間

（ア）講師職講師は、レギュラー授業等の業務日にフレックスタイム制

で勤務することとされ、大受及び高Fを担当する講師については授業時間が、小中コースを担当する講師については授業時間及びその開始30分前がそれぞれコアタイムとされている。(乙1、21、22、第4回審問調書p6～7)

(イ) 委託契約講師は、授業時間のほか採点、クラス指導等の一定時間が拘束時間とされている。(乙1、21、22)

ケ 就業規則

講師職講師には、講師職就業規則が定められ、「第20条(服務心得)」では「講師職は、次の事項を守らなければならない。」として、「(2) 塾の機密事項・未発表事項・計画に関する事項その他塾の不利益となる事項を他に洩らさないこと」「(10) 塾内で承認なく集会・掲示・文書配布・演説・放送・宣伝等の行為をしないこと」等とされ、第67条では「懲戒は、譴責、減給、業務停止、一部契約解除、諭旨退職及び懲戒解雇の6種類」とされている。(乙7)

コ 労災保険等

(ア) 講師職講師は、法人が加入する労災保険の対象とされており、また、一定条件を満たした場合に雇用保険及び私学共済の対象とされている。更に、法人の休業補償制度があり、契約期間内は基本給を減額されず、2年の契約待機期間中は一定額が支給される。

(乙1、21、22、98p52～53、第4回審問調書p31)

(イ) 委託契約講師は、法人が加入する労災保険の対象とされておらず、また、雇用保険及び私学共済の対象ともされていない。なお、法人の休業補償制度の対象とはなり、4日目から契約期間内の6か月及び1年の契約待機期間中は一定額が支給される。(乙1、21、22、98p52～53、第4回審問調書p31)

サ 慶弔見舞金

レギュラー授業を担当する講師に対し、本人が結婚したとき、家族が死亡したとき、本人が病気やけがのため2週間以上の入院又は安静加療が必要となったとき及び災害による大きな被害が発生し法人が見舞金の支給を決めたときに慶弔見舞金が支給される。(甲188、237、283、乙1、21、22、51)

(2) 出講契約締結の手順等

ア 講師職講師及び委託契約講師との契約締結までの流れ

法人は例年、講師職講師及び委託契約講師との契約締結を、おおむね次の①から⑥の手順により行う。

- ① 大受について、前年12月に文部科学省が公表する全国の学校基本調査(詳報)及び当年8月に各県が公表する学校基本調査による県内の18歳人口並びに法人が調査した各県下の主要高校における浪人数等のデータを基に、次年度の予想浪人数を算出し、それにこれまでの実績を基にして算出した浪人数中法人での受講が予想される割合を乗ずる方法によって、法人の受講予定者数を推計し、次年度における各科目のコマ数を決定する。高Fについて、学校基本調査による各県の高校生の数及び次年度における法人の事業計画を基に次年度における各科目のコマ数を決定する。小中コースについて、各教室長の要望及び前年度生徒数の実績を基に次年度におけるコマ数を決定する。(乙98p6、p29～31、p39)
- ② 次年度出講を依頼する予定の講師に対し、出講の意向の有無、出講可能曜日及び時間帯(小中コースは併せて教室及び学年)並びに要望等について文書により照会する(以下、当該照会文書を「出講伺い」という。)。なお、その対象期間は通年(次年度1年間)である。(乙73～76、93、95、98p7、p29、p31、p39、100、第4回審問調書p11、p18～19、p25)

- ③ 次年度出講を依頼する予定の講師に対し、雇用契約又は委託契約のいずれを選択するかについて文書により照会する。なお、各講師の契約形態は、本人の希望どおり決定される。(乙98p29、p31、p39、101、105、第4回審問調書p11～12、p20、p26、p73～74)
- ④ 上記②の出講可能曜日等の回答結果や当年度の授業アンケート結果(後記(5)ア及びイ)等を基に、各講師の次年度のコマ単価、レギュラー授業のコマ数及び時間割(授業を実施する曜日、時間、授業内容・レベル、校舎、対象学年)を決定し、コマ数及び時間割を各講師に提示する。(乙85、98p7、p9、p31～32、p39～40、第4回審問調書p12、p20～21、p26)
- ⑤ 各講師と次年度契約に向けた面談を1月から2月中旬までの間に行う。当該面談では、各講師のコマ単価を提示し、当該コマ単価と事前に提示したレギュラー授業のコマ数及び時間割とを併せて各講師と話し合い、いずれかについて合意に至らない場合は、面談を複数回行う。(乙50、54、98 p7～8、p29、p32、第4回審問調書p12～13、p20～21)
- ⑥ 講師と合意に至った場合には、契約書を送付する。講師は、当該契約書に住所及び氏名を記入し押印の上、返送する。(乙97、98p8、p29、p32、p40、第4回審問調書p13、p21～22、p27)

イ 委託基本契約締結後の出講状況

委託基本契約締結後は、病気等の特殊な事情変更がない限り、委託契約講師が1年の途中で出講を辞退することはない。

また、委託基本契約書には、個々の業務については個別の契約の締結をもって行う旨が記載されているが、法人は、2学期及び3学期の出講については、時間割が基本的に前学期と同一であるため、新たに開講する講座を除き、改めて講師に対し出講可能曜日及び時間

帯の照会はしていない。(乙6、79～81、94、98p9、p29、p33～34、p41、第4回審問調書p44)

ウ 講習の決定

法人は、講習について、小中コースの直前及び春期講習を除き、講師に対し出講可能曜日及び時間帯を確認する。そして、その結果を基に作成した時間割表を当該講師に提案し、意向確認の上、確定する。(乙96、98p11、p29、p35～36、p42、102～104、106、107、第3回審問調書p28～29、第4回審問調書p14～15、p22～25)

エ 法人と講師の意思が齟齬した事例

(ア) レギュラー授業のコマ数について、法人から前年度から減ずる提示をされた講師が、コマ数は「合意しつつその余は争う」と表明したところ、法人は、合意しつつその余は争うとの意見は変更を加えた承諾であり、民法第528条の規定により申込みの拒絶とともに新たな申込みをしたものとみなされ、法人の講義編成に影響が生じるためこれを認めることができないとした上で、指定の日時までに「当職が申込んだ契約内容についての諾否のいずれかのご連絡を当職宛てにくださるようお願い申し上げます。」と記載した書面を同講師宛てに送付し、最終的に法人の提示どおりに合意がされたことがあった。(甲17、198、249p37)

(イ) 委託契約講師が法人からの業務の依頼を拒否した事例として、高Fにおける平成25年度のレギュラー授業及び夏期講習に係るものが各1件、平成24年度の夏期講習に係るスケジュール調整後のものが1件あった。(第6回審問調書p33)

(3) 講師ガイドブック等の配布

ア 講師ガイドブック

法人は、大受及び高Fを担当する講師に対し、毎年度、講師ガイド

ブックを配布している。

同書には、「授業について」として、「授業準備にはテキストのマニュアルをお役立てください。各テキストのマニュアルで、十分に予習を行って授業に臨んでください。」「講義は指定された教材でカリキュラムに則って進めてください。」「各シリーズ（学期）第1講目には自己紹介を行い、授業方針やテキストの予・復習方法についてご説明ください。」「授業では、声は大きく明瞭に、板書は後ろの席の生徒にまでよく分かるようになるべく大きく読みやすい字をお書きください。」「授業は、開始・終了時間を厳守し、決められた時間を過不足なくお使いください。」「指定された範囲は必ず終了するようお願いいたします。講ごとに学習範囲が定められています。特に高校Fコースは、振替受講制度がありますので、必ず各講ごとに完結してください。」「プリント配付は原則として禁止します。・・・やむを得ず補助教材としてプリントをご使用の場合は、次の枚数までとします。・・・1回の授業につきプリント原稿はB4サイズ（両面印刷可）で1枚とします。」「テストゼミ（前半テスト・後半解説）の場合、・・・。テスト中は教室に待機し、机間巡視しながら解答具合をチェックし、後半の解説に反映させてください。」等、16項目の記載がされている。

そのほか同書には、「休講や遅刻のないようお願いします。」との記載や地震・火災などの緊急非常事態発生時の対応、設備の使用、個人情報保護の取組み、ハラスメント防止・対策に関するガイドライン等についての記載がされている。（甲237、283）

イ 「小中学生事業部 ご出講契約に関する確認・付随事項」と題する書面

法人は、小中コースを担当する講師に対し、毎年度、「小中学生事

業部「ご出講契約に関する確認・付随事項」と題する書面を配布している。

同書には、「授業運用についてのお願い」として、「休講や遅刻のないようお願いいたします。」「授業は決められた時間を過不足なく使ってください。」「講ごとに学習範囲が定められています。・・・各講で指定された範囲を必ず終了してください。」等の記載がされているほか、ハラスメント防止、個人情報保護等に関する記載がされている。(甲188、乙51)

ウ 講師用ガイド

法人及びL社は、小中コースを担当する講師に対し、「講師用ガイド 授業をしていただくにあたってのお願い」と題する書面を配布している。

同書には「授業を担当していただくにあたって、ご留意・ご協力いただきたい点」として、「生徒は講師の動きのある授業を好みます。従って教壇に着席したままでの授業はおやめください。」「テキストは各講（各章）ごとに学習範囲が定められています。実力テストは予定された授業進度に沿って出題されますので、遅れないよう進行させてください。」「退塾防止・講習の受講率・次学期（次年度）への継続率などについては、担当講師みなさんの責任とお考えください。」等と記載されている。(甲184)

エ 教材マニュアル及び「指導方針」

法人は講師に対し、教材マニュアル及び「指導方針」を配布している。前者には授業の対象レベル、ねらい、留意点等が記載されており、また、後者には1学期から3学期までの各授業週数が表示されている。(甲178、179、289)

(4) 法人から委託契約講師への「お願い」

ア 法人は、委託契約講師に対し、会議の場で生徒募集の状況・戦略や退塾状況を説明して、募集戦略について協力するよう「お願い」をし、また、個別に文書により担当するレギュラー授業を受講する生徒の冬期講習等の申込率及び申込目標数を示し、講習の受講促進に協力するよう「お願い」している。(甲174、216、第6回審問調書p85～87)

イ 小中コースの授業を担当する委託契約講師については、講師職講師とは異なり、授業前30分の生徒対応をすることとはなっていないが、法人は、同対応をするよう「お願い」している。(第3回審問調書p12、第6回審問調書p86～87)

(5) 講師評価及び出講契約の更新等

ア 大受及び高Fにおける講師評価

(ア) 大受及び高Fでは、授業アンケート結果を活用した評価Ⅰ「授業についての評価」と、法人各エリア教務部長、校舎長等が評価する評価Ⅱ「業務・運営協力についての評価」のそれぞれの結果を合算の上、各エリア本部長及び教務部長による評価が加味され、各講師との契約更新の判断や各講師に提示する次年度のコマ数、コマ単価等が決定されている。(乙10、98p55～56)

(イ) 評価Ⅰについては、1学期(12講)と2学期(13講)それぞれ3分の2程度終了した時点で生徒に対し「授業・教材についてのアンケート」として3又は4段階評価で行われる授業アンケート中の項目「授業全体としての内容」の「満足」「不満」と、項目「力がついてきたと思うか」の「ついてきた」「ついていない」の平均値を視点とする。

なお、授業アンケートは、大受では3講以上受講した生徒が対象とされ、西日本本部における授業アンケートは、講義時間ではな

く、チュートリアル（ホームルームのようなもの）において行われていた。（甲237、283、乙4の1、4の2、10、98p56、121p8～9、第9回審問調書p9～10、p86）

（ウ）評価Ⅱについては、授業前後や空き時間での質問対応等の状況等を視点とする「校舎における塾生（生徒）指導や校舎業務への協力」、高校・大学に対する営業活動への協力、イベントや講習からの一般生入塾率等を視点とする「エリア業務への協力や塾生募集への寄与」及びテキストや模試作成を担当しているか等を視点とする「教材作成・研究開発への協力」が評価項目である。（乙10、98p57）

（エ）上記（ア）ないし（ウ）の評価方法については講師職講師に関するもので、委託契約講師に関しては委託基本契約書及び個別契約に基づき委託した業務について同一の項目・視点をベースにした評価を行う旨、平成22年1月13日付けで各講師に対し通知されていた。（乙10、98p57、第10回審問調書p12～13）

イ 小中コースにおける講師評価

小中コースでは、1学期、2学期の各1回の授業アンケート結果、生徒への個別フォロー等を視点とする「生徒指導力」、生徒の増加・継続状況等を視点とする「生徒募集力」、イベントへの協力等を視点とする「教務協力度」及び「勤怠、その他」を基準に総合評価が行われ、各講師との契約更新の判断や各講師に提示する次年度のコマ数、コマ単価等が決定されている。（甲188、乙51～53、98p55、p57～58）

ウ 「お願い」についての評価

上記（4）の法人からの「お願い」については、委託契約講師が応じなかった場合でもマイナス評価はされないが、応じた場合はプラ

ス評価がされる。(第6回審問調書p85～88)

エ 授業アンケート結果による注意面談

法人は1学期の授業アンケート結果が悪かった講師に対し、2学期に向けて面談を行い、注意を行っている(以下、この面談を「注意面談」という。)(乙98p57、第4回審問調書p34～35)

オ 新講師制度以降、上記ア及びイの講師評価の結果によって、次年度契約が非締結となった講師は毎年2名から9名程度であった。なお、次年度契約が非締結となるのは、担当コマ数が漸次削減され前年度1又は2であった講師が、法人による従前の指導にもかかわらず、授業アンケート結果等の改善ができなかった場合が通例である。(乙121p3～5、第9回審問調書p6～7、p122～123)

(6) 第三者に対する表示等

ア 法人は、レギュラー授業及び各期の講習の生徒募集に当たり、入塾案内、入塾要項及び各期の講習案内を作成している。

入塾案内及び各期の講習案内には、担当科目ごとに講師紹介のページがあり、講師の顔写真、氏名及び講師からのコメントが掲載されている。また、入塾要項には、校舎別の時間割表が掲載され、開催講座名及び開催日時とともに、当該講座を担当する講師名が掲載されている。

当該入塾案内等において、生徒やその保護者等の第三者から見て、個々の講師が講師職講師か委託契約講師のいずれかが分かるような表示はない。(甲83、175、176、第6回審問調書p84)

イ 法人は、生徒やその保護者から、もっと質問に答えてほしい、面倒を見てほしい等の要望があった場合、生徒やその保護者に担当講師が委託契約講師であるため拘束時間に制約があるとの説明はせず、逆に委託契約講師に対して生徒対応をするよう要請している。(第6

回審問調書p84～85)

4 L社、G会及びH会

(1) L社

L社は、法人を始めとするYグループの一員である株式会社で、難関公立高校合格を目指すK等の主に現役生を対象とした事業を行っている。

Kでの講義は、L社が雇用する事務と講義を担当する講師（以下「社員講師」という。）、他社からL社に派遣される講師（以下「派遣講師」という。）、法人からL社へ出向する講師職講師及びL社が直接業務委託契約を締結する講師によって行われている。

L社と法人は、事業計画において協力し、教材、時間割表等の様式等を共通化し、また、L社に所属する生徒が法人の校舎で受講することも認めている。（甲22、49、318、第7回審問調書p7、審査の全趣旨）

(2) G会

ア G会は、平成12年2月21日に結成された、法人東日本地区で業務に携わる講師の意見交換と情報の共有を図り、共通の利益の増進に努めることを目的とする任意団体である。平成25年4月現在の会員数は約300名であり、E書記長も会員であった。（甲134、136、165、236 p56、第1回審問調書p40～41）

イ 活動等

(ア) 法人との意見交換会

G会は、法人と定期的に意見交換会を開催しており、平成24年6月開催の意見交換会では、G会から、法人教務部による許可制・期間限定での講師用掲示板の各校舎への設置について提案がされた。（甲48、第3回審問調書p168～169）

(イ) 「G会だより」等

G会は「G会だより」を発行し、また、メール等により会員間で

情報の共有を図っている。

平成21年6月22日付けのメールには、G会セミナーのチラシについて、法人教務部長の了解を得たので、校舎への掲示及び配布をするよう記載されていた。

平成23年1月30日付けの「G会だより」には、「教務部からしばらくの間掲示は控えてもらいたいという要望を受けました。理由は（組合が）団体交渉の要求項目として『掲示物については、現在、G会に慣行として認められているものと同じかそれ以上とするように』という要求を出しており、団体交渉継続中であるためということです。」とあり、G会としては「掲示内容については教務と相談、確認を得たうえで掲示しており、組合がフリーに意見を掲示するものとは全く違ったものである。」等の意見を法人に対し表明した、と記載されていた。（甲13、39、134、136、211）

（ウ）G会は、法人から専用掲示板ないし専用掲示スペースを与えられていない。（審査の全趣旨）

（3）H会

ア H会は、平成22年5月23日に結成された、首都圏小中事業の業務に携わる講師の意見交換と情報の共有を図り、共通の利益の増進に努めることを目的とする任意団体である。結成時の会員数は約40名であり、E書記長も会員であった。（甲2、57、乙111p2、第1回審問調書p72）

イ H会は、毎年1回、法人との意見交換会を開催しており、平成22年から平成26年までの意見交換会には、法人からM本部長らが出席し、H会会員との意見交換や質疑応答が行われた。

平成23年10月9日開催の意見交換会終了後に懇親会が開催され、E書記長を含むH会会員、法人からM本部長らが出席した。（甲29、

304～306、乙111p2、審査の全趣旨)

ウ H会は、法人から専用掲示板ないし専用掲示スペースを与えられていない。(審査の全趣旨)

5 I組合員の平成24年度出講契約非締結に至る経緯

(1) I組合員の経歴

I組合員は、法人と平成元年度から平成21年度までは非常勤講師として、平成22年度及び平成23年度は講師職講師として出講契約を毎年締結し、平成9年頃以降は、九州地区の化学科講師として西日本本部に所属し、大受を担当していた。

同人は、平成22年3月6日に組合に加入し、法人に対しては同月23日に電話により加入した旨が伝えられた。(甲322p2～3、乙121p2、p6、p27、第8回審問調書p9～10、第9回審問調書p4、p39)

(2) I組合員の出講コマ数及び授業アンケート結果等

I組合員の平成18年度から平成23年度までの出講コマ数は、平成18年度が5コマ、平成19年度及び平成20年度が4コマ、平成21年度が3コマ、平成22年度及び平成23年度は1コマであった。

また、同人の授業アンケート結果は、平成22年度においては「満足度」31.0パーセント及び「不満足度」17.5パーセントであり、平成23年度においては「満足度」41.0パーセント及び「不満足度」16.7パーセントであり、また、平成18年度から平成23年度までにおける「満足度」はいずれも九州地区の化学科講師中で最小値であった。

更に、同地区の化学科講師の授業アンケート結果の平均は、平成22年度においては「満足度」52.2パーセント及び「不満足度」8.6パーセントであり、平成23年度においては「満足度」60.5パーセント、「不満足度」4.5パーセント及び「不満足度」の最大値は16.7パーセントであり、また、同地区を含む西日本本部の全講師の平成23年度の授業アンケート

結果における「満足度」の最小値は41.0パーセント及び「不満足度」の最大値は16.7パーセントであった。(乙121p6～8、第9回審問調書p10)

(3) 平成19年度から平成22年度までのI組合員と法人との面談

ア 平成20年度契約に向けての面談

平成20年2月、面談が実施された。J本部長はI組合員に対し、平成20年度の出講コマ数について平成19年度と同じ4コマを提示し、授業アンケート結果向上の重要性を指摘した上で、授業アンケート結果の「満足度」が30パーセントを下回り、「不満足度」が10パーセントを上回ったときには、平成21年度は出講コマ数が減少せざるを得ない旨述べた。(乙121p11、第8回審問調書p70、第9回審問調書p13)

イ 平成21年度契約に向けての面談

平成21年2月、面談が実施された。J本部長はI組合員に対し、平成21年度の出講コマ数について、平成20年度授業アンケート結果を踏まえて3コマを提示し、頑張ってもらいたい旨述べた。(乙121p11、第8回審問調書p71～72、第9回審問調書p14)

ウ 平成21年夏の注意面談

平成21年夏頃、注意面談が実施された。J本部長はI組合員に対し、このままでは平成22年度の出講コマ数が1コマとなり、更にこのような状態が続けばゼロになる可能性があるため、頑張ってもらいたい旨述べた。(乙121p11～12、第8回審問調書p72、第9回審問調書p14～15)

エ 平成22年度契約に向けての面談

平成22年2月6日、同年3月10日及び同月26日に面談が実施された。同年2月6日の面談で、J本部長はI組合員に対し、平成22年度の

出講コマ数について、平成21年度授業アンケート結果を踏まえて1コマを提示した。同年3月10日の面談を経て、同月26日の面談で、I組合員は当該提示に同意した。(乙121p12、第8回審問調書p73～75、第9回審問調書p16)

オ 平成22年夏の注意面談

平成22年8月31日、注意面談が実施された。J本部長はI組合員に対し、授業アンケート結果「満足度」50パーセント以上、「不満足度」10パーセント未満を達成してほしい旨及び2学期も頑張ってもらいたい旨述べた。(乙121p12、第8回審問調書p75～76、第9回審問調書p20)

カ 平成23年度契約に向けての面談

平成23年2月16日、面談が実施された。J本部長はI組合員に対し、平成22年度授業アンケート結果を踏まえて平成23年度契約の非締結も考えたものの、授業アンケート結果が若干向上していることを考慮する旨述べ、平成23年度の出講コマ数について、平成22年度と同じ1コマを提示して、頑張ってもらいたい旨話したところ、I組合員は当該提示に同意した。(乙121p13、第8回審問調書p77、第9回審問調書p22)

(4) 平成23年度におけるI組合員と法人との面談等

ア 平成23年11月9日付け申入れ

平成23年11月9日、上部団体及び組合(以下両者を併せて「組合ら」という。)は法人に対し、I組合員に平成24年度の出講伺いを至急送付すること、同年度の契約については3コマに回復すること等を申し入れた。(甲115、328、343)

イ 平成23年11月15日の注意面談

平成23年11月15日、I組合員の面談が実施され(以下「23.11.15面

談」という。)、法人側はJ本部長ほか1名が出席し、そのほか立会人としてQ講師が出席した。

なお、この面談は、例年夏に実施される注意面談が、I組合員とJ本部長の日程が合わなかったため、この時期になったものである。

(甲128、乙116、121p13、第9回審問調書p23)

(ア)冒頭、I組合員が出講伺いが来ていない理由を尋ねたところ、J本部長は、組合らから様々な申入れがあったが、法人が事業配置を考える際には、組合員であるか否か、講師の契約形態等にかかわらず、講師を平等に扱っていることを理解してもらいたい旨述べた上で、出講伺いを送付したことにより次年度の契約が成立したという期待をさせてしまう可能性があること等から、当年度講義をした講師全員に一律に送付しているわけではないと答えた。

(甲128、341、乙116、127)

(イ) I組合員の授業アンケート結果について、J本部長は、上記

(3)オの面談において満足度50パーセントがI組合員の目安であると述べた記憶があるとし、1学期の授業アンケート結果は、①九州地区の化学の平均が、昨年度は満足度50.0パーセント、不満足度11.2パーセント、今年度は満足度60.2パーセント、不満足度5.6パーセントであったこと、②全国の全教科平均が、今年度は満足度61.4パーセント、不満足度4.5パーセントであったとして、I組合員は満足度36.4パーセントであり頑張っているが、他の講師も上昇傾向にあるため、更に努力しなければ、満足度が上がったからコマ数を増やすという話には基本的にはならない等述べた。(甲128、341、乙116、127)

(ウ)面談の終盤、次のようなやり取りがあった。(甲128、341、乙116、127)

「J：だからまあ、先生にはほんとにね、そりゃ期待しとるんだけど、あの一、増える、今の段階で増えるっていうような話はないからね。

I：はい。

J：それだけは言っとかんと、また誤解、また誤解されると、増えるって。

I：誤解はしてないけど…、

Q：じゃまあ、その1コマは…

J：今の段階では、でもあれよ、…

I：今は何も言えないよ。今は何も言えないよ。そりゃ、そうよ。

J：まだ出てないんだから。

I：出てないんだから。

Q：完成を見て…

J：うん、見てから、来年もう、もう1回ね、あれしましよ
う。」

ウ 平成23年12月14日付け申入れ

平成23年12月14日、組合らは法人に対し、I組合員にコマを失うような何らの瑕疵はないとして、来期のコマを確保するよう申し入れ、万が一、同人の来期のコマ数がゼロと宣告ないし示唆された場合には、労働委員会その他第三者機関等で争わざるを得ないこと及びここ数年の同人のコマ数減等を問題にして必要な諸行動を取ると予告した。(甲116、329)

エ 平成23年12月16日の面談

平成23年12月16日、I組合員の面談が実施され(以下「23.12.16面談」という。)、法人側はJ本部長ほか1名が出席し、そのほか立会人としてQ講師が出席した。(甲80、乙119、121p17、第9回審問調

書p29)

(ア) J本部長は、「組合からI先生のことをいろいろね。書類が来ています。まあ、そのことによって我々の方針を変えるとかいうことは全くありません。いろいろね。送ってきてご心配されてるから。ま、そのことによってね、組合からいろいろ言われてる部分に対して我々が方針をごろりと変えるとかですね、そういうことは全くありませんので。そのことをご理解しておいていただきたい。」と述べた。(甲80、341、乙119)

(イ) 次に、J本部長は、I組合員の講師評価及び授業アンケート結果について、今年度の評価Iと評価IIの総合点の結果は25点で昨年度より10点ほど上がっているが、法人全体では平均40点ぐらいであり、それに達していないこと、一番分かりやすい評価Iの結果中では、満足度が41パーセントで昨年度より10ポイント上がっており、不満足度が16.7パーセントであったこと等説明した。

続いて、J本部長は、法人の普通の考え方に基づくると、I組合員の結果では誰であろうとも翌年度の仕事量は減り、出講コマ数が1コマであった場合は契約非締結となること、授業アンケート結果が満足度50パーセント以上、不満足度10パーセント未満を達成するよう求めてきたが達成していないことから、原則、I組合員と平成24年度出講契約を締結できない旨述べた。(甲80、341、乙119)

(ウ) しかし、J本部長は、「ただし、今の先生のやっぱり授業満足度とか、何とか上げようとかさ、いろんな努力を、先生は非常にやっぱり、まあ、頑張ったというかね、努力してもらってる。そういうのが見えるから。特例や。これは。」「先生だけの特例。こんなことはやったことないんやけど、I先生の特例として、これを、

先生が了解すれば、一応僕が準備する予定。来年。」等述べ、I組合員に対し「平成24年度の授業アンケート結果が『満足度』50パーセント以上、『不満足度』10パーセント未満を達成できない場合は、平成25年度の契約は締結しない」という覚書（以下「本件覚書」といい、授業アンケート結果の「満足度」50パーセント以上及び「不満足度」10パーセント未満を「本件覚書基準」という。）を交わすことを条件に、出講コマ数を1コマとする平成24年度出講契約（以下「条件付き平成24年度契約」という。）の締結を提案した。

なお、本件覚書のような覚書の提出を要求されたのは、I組合員のほかに例はなかった。（甲80、341、乙119、第8回審問調書p105、第9回審問調書p33）

(エ) I組合員はJ本部長の提案に対し、礼を述べた上で、「即答はちょっと。後日」と述べたため、J本部長は、「やっぱり冒頭で言ったとおり、僕は、組合が何を言おうと、僕らの方針をごろごろ変えるつもりは、全くない。」「だから先生が組合に相談されてもいいんだけど、これはね、先生の仕事があるかないかっていうのは、先生が判断する問題なんですね。だから、組合には、後から報告してもいいじゃん。そんなん。やるのか、やらんのかっちゅう話じゃ。」と述べた。

それに対し、I組合員が「そうですね。」「私はやりたい。」と述べたところ、J本部長は、「だったら決断すべきじゃないの。」等述べた。

I組合員が即答は難しい旨述べたところ、J本部長は、「だから先生個人の問題としてさあ。やるかやらんかという判断だよ、これ。」と応じ、これに対し、I組合員が「そりゃ、授業はやりたい

です。」と述べたところ、J本部長は「組合に判断してもらわなければならないでしょうが。」と応じた。(甲80、341、乙119)

(オ) その後、J本部長は、I組合員の要望に応じて即答しないことを了承し持ち帰ることを認め、よく検討するよう述べた。

I組合員が面談を終了しようとしたとき、J本部長は、「僕は提言をして、で、ま、原則ね、先生は、ほんまはゼロなんだから、来年。そのことによって組合がいくら動いても、僕は全部受けて立つ。受けて立ちますよ。」と述べた。

そして、同人は、回答まで2日程度必要とのI組合員の要望を了承した。(甲80、341、乙119)

(5) 平成23年12月20日付けファクシミリ

平成23年12月20日付けで、I組合員は法人に対し、授業アンケート結果で満足度が上昇していることを踏まえ、平成24年度契約について、本件覚書を交わすことなく、最低でも平成23年度契約と同条件で契約するよう要望する文書をファクシミリにより送信した。(乙38)

(6) I組合員の処遇を議題とする団交(第8回団交)の状況等

ア 団交申入れ

平成23年12月21日、組合らは「緊急団交等申入書」と題する書面により、23.12.16面談に係る件で法人に説明を求め、解決策を協議・交渉するため、平成24年1月10日又は同月20日のいずれかで団交を開催するよう申し入れた。(甲117)

イ 団交の状況

平成24年1月20日、団交が開催された。

組合らが同月12日付けで申し入れた質問項目に沿って質疑応答がされる中、法人側出席者は、I組合員の授業アンケート結果が法人の基準に及ばないため、本来であれば平成24年度契約は「非更改」と

ならざるを得ないところ、J本部長がI組合員にもう一度チャンスを与えたいとして、契約更改委員会に条件付き平成24年度契約を提案し、これが承認された旨述べた。また、組合側は、I組合員の平成24年度出講契約について、本件覚書なしで1コマ以上の提案をするよう要望したところ、法人が同月27日までに回答することとなった。(甲121、乙33p32、p46、p52)

ウ 団交後の状況

平成24年1月27日、法人は組合らに対し、上記イの組合らの要望には応じられず、条件付き平成24年度契約の提案に変更はなく、当該提案に対するI組合員及び組合らの意思表示の期限は同年2月11日であり、これを過ぎての意思表示は時期を失することとなる旨を書面により回答した。しかし、I組合員及び組合らは法人に対し、同日までに何ら意思の表明をしなかった。

また、組合らは法人に対し、第8回団交後、I組合員の処遇を議題とする団交申入れを行わなかった。(甲42、乙3、121p29、第2回審問調書p49、p107)

6 当初申立てまでの団交の状況等

(1) 第1回団交の状況

ア 団交申入れ

平成22年3月17日、上部団体は法人に対し、分会として組合が結成されたことを通知するとともに、団交を申し入れた。

申入書には、①私学共済加入基準について、法人の教職員の実情を踏まえ、弾力的な運用を行うこと(以下「私学共済問題」という。)、②法人施設内に組合専用の事務所ないし掲示板を設置すること及び掲示物についてはG会に慣行として認められているものと同様以上とすること(以下「専用掲示板等問題」という。)等11項目の要求が

記載されていた。(甲86、乙17)

イ 団交の状況

平成22年5月20日、第1回団交が開催され、組合側は、組合の委員長であるC(以下「C委員長」という。)ほか2名が、法人側は、高卒生進学事業本部長であるR(当時。以下「R本部長」という。)、M本部長、労務オペレーションセンター部長であるS(当時。以下「S部長」という。)、人事部講師担当チームチーフであるT(当時。以下「Tチーフ」という。)及びN顧問が出席した。なお、N顧問は、法人が労務全般の業務指導等について顧問契約を締結する会社の代表取締役である。(甲141p1、乙26p1、98p1、113p1、p9、p13、第7回審問調書p16、p96)

(ア) 私学共済問題について、法人側は、日本私立学校振興・共済事業団(以下「私学共済事業団」という。)が、私学共済の加入基準を1日又は1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が通常の教職員等の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である教職員等と定めていることを踏まえ、6コマの4分の3に相当する4コマが加入基準となったと説明した。

組合側が、前年度、当時の基準を下回っても私学共済を脱退させられなかった講師がいたことを指摘したところ、法人側は、今回の制度導入に当たりコンプライアンスを重視するよう言われていることもあり、設定した4コマという基準をきちんと運用していくということが我々の責任であると考えたと述べた。(甲141p16～18、乙26p23～26、39)

(イ) 専用掲示板等問題について、法人側は、法人内の事業所にスペースがなく、組合専用の事務所及び掲示板の設置場所の提供はできないと回答した。

これに対し組合側は、法人町田校（以下「町田校」という。）においてG会が掲示しているスペースがあり当該スペースに掲示可能であると指摘したが、法人側は、スペースがないと判断している旨回答し、あると言われても分からないとしたため、組合側はスペースがないとする法人の見解を整理して回答するよう求め、法人側はこれを承諾した。（甲141p36～39、乙26p48～52）

（ウ）本団交において、法人側は、主にS部長及びN顧問が発言した。

途中、N顧問が組合員名簿の提出を複数回要求し、組合が異議を述べることがあったが、上記アで組合が申し入れた11項目の要求について、ひとつおりの協議が行われた。（甲141、乙26）

（2）第2回団交の状況等

ア 団交申入れ

平成22年8月12日、上部団体は法人に対し、団交を申し入れた。申入書には、N顧問を団交に参加させないこと、私学共済問題、専用掲示板等問題等10項目の要求が記載されていた。（甲88）

イ 団交の状況

平成22年9月1日、第2回団交が開催され、組合側は、C委員長、E書記長ほか4名が、法人側は、R本部長、M本部長、S部長、Tチーフ及びN顧問が出席した。

本団交では、第1回団交において法人が回答を保留した事項の確認及びN顧問の団交出席の是非について話し合われた。（甲142、乙27）

ウ 団交後の状況

平成22年9月10日、法人は上部団体に対し、上記イで確認した回答保留事項について、法人施設内における新規の組合専用掲示板の提供は、スペースの余裕がなく提供できない旨等を回答した。（甲89）

(3) 第3回団交の状況等

ア 組合機関紙に係る厳重な警告・注意

平成22年12月17日、法人は、組合機関紙（平成22年11月号）には不実の記載や守秘義務に反した事実の開示等があり、また、同紙を含む情宣活動文書の発行・配布の過程には違法行為（①事実と相違する情報の掲載ないし開示、②秘密保持義務違反、③法人ないし法人関係者の名誉・信用の侵害、④法人の施設管理権の侵害、法人設備の目的外利用、契約による就業等の時間の利用）を包含しているおそれがあると認識しているとして、人事部長名で、C委員長及び組合の組合員1名に対して就業規則を根拠に、E書記長に対して委託基本契約書を根拠に、それぞれ文書で厳重な警告・注意を行った。

また、同日、法人は、人事部長名で、P組合に対し、上記三者に厳重注意を行った旨連絡するとともに、組合に対する適切な指導及び助言を要請する文書を送付した。（甲10、11）

イ 団交申入れ

平成23年2月3日、組合らは法人に対し、団交を申し入れた。申入書には、①N顧問を団交に参加させないこと、②上記アの人事部長名文書について説明すること、③私学共済問題、④専用掲示板等問題等8項目の要求が記載されていた。（甲93）

ウ 団交の状況

平成23年2月10日、第3回団交が開催され、組合側は、C委員長ほか5名が、法人側は、R本部長、S部長、Tチーフ、N顧問及び法務部法務チームチーフであるU（当時。以下「Uチーフ」という。）が出席した。（甲221p1、乙28p1、113p9）

(ア) 上記イ①の要求について、組合側が、N顧問の本団交への出席理由及び今後の出席予定を確認したところ、法人側は、同人が顧問

であること及び今後も出席する予定である旨を回答した。これに対し組合側は、同人の団交出席は不誠実団交に当たると認識している旨述べた。(甲221p2、乙28p1～2)

(イ) 上記イ②の要求について、法人側が説明を行い、これに対し組合側が意見を述べた。(甲221p2～38、乙28p2～36)

(ウ) 上記イ③の要求について、法人側は、法人と雇用契約を締結する講師の9割が私学共済に加入しており、また、制度改正の際に協議した私学共済事業団からは設定した基準を守るよう言われたとして、4コマという加入基準について理解を求め、組合側は、従前からは改善していることは認めるも、もう少し弾力的に運用するよう求めた。(甲221p39～40、乙28p38)

(エ) 上記イ④の要求については、次回の団交で話し合うことを確認するにとどまった。(乙28p49)

(4) 第4回団交の状況

ア 団交申入れ

(ア) 平成23年3月23日、組合らは法人に対し、団交を申し入れた。申入書には、①N顧問を団交に参加させないこと、②上記(3)アの人事部長名文書について、別途送付する組合らの見解に沿って協議に応じること、③私学共済問題、④専用掲示板等問題等10項目の要求が記載されていた。

なお、②に関連し、「L社の社員講師が複数教科を担当しているケースが多数見受けられます。どうやって、これら社員講師の教科知識を判定しているか、また生徒や保護者にはどう説明しているか、お示してください。同様の点について、首都圏で多数採用されて参りました派遣講師の場合につきましてもお聞かせ下さい。また、このような講師の場合に、教育の『質』をどのように担保

しているのか、Yとしての基準、考えをお聞かせ願います。」としてL社の社員講師及び派遣講師の質の担保に関する法人の見解を求め、また、小中学生事業部の新講師制度に係る説明を求める記載がされていたが、L社へ出向する講師職講師の労働条件に関するものはなかった。(甲98)

(イ) 同月25日、組合らは法人に対し、第4回団交では、中学Fコースの問題が大きな比重を占めるとして、直接の担当者であるM本部長の出席を求める文書を送付した。(甲99)

イ 団交の状況

平成23年3月30日、第4回団交が開催され、組合側は、C委員長、E書記長ほか6名が、法人側は、R本部長、S部長、Tチーフ、Uチーフ及びN顧問が出席した。(乙29p1)

(ア) N顧問が出席していることについて、組合側は、不当労働行為の積み増しであると認識している旨述べた。(乙29p4)

(イ) L社の社員講師及び派遣講師の質の担保に関する要求について、法人側は、「今日の団体交渉では、もちろん、L社に聞いて、一応、グループとしてご報告する用意はしてありますけれども、一応、別法人だということをちょっとご理解をして聞いていただきたい」と述べた。

これを受けて組合側が、L社の社員講師が複数教科を担当すると、法人からL社へ出向する講師の授業コマ数に影響があり、社員講師の能力に疑問がある場合は問題であるとして、その採用基準について確認したい旨述べたところ、法人側は、採用基準はL社の経営判断事項であるが、社員講師が複数教科を担当することにより、法人と契約しL社に出向する組合の組合員である講師に影響が出た場合で、個別具体的な話があれば、法人の問題としてきち

んと対応するつもりである旨述べた。(乙29p17～21)

(5) 第4回団交後のやり取り

ア 第4回団交時に保留とされていた開講説明会において組合の説明時間を設ける要求に対する法人からの回答がなかったため、平成23年4月4日、組合らは開講説明会の前後に法人施設内において組合文書を配布する予定であると通告したところ、翌5日、法人は、施設管理権により許可なくチラシ等を配布することはできないと連絡した。(甲18、262、乙23)

イ 翌6日、組合らは、講師室等における文書の手渡しが容認されてきた等の過去の事情を勘案すれば、施設管理権が認められるにしても節度のある文書配布は許容されるべきであると抗議したところ、平成23年4月13日、法人は「『講師室』での個人の私的な文書を特定の個人に『手渡し』することは、一般的に容認されている私的なやり取りと認識しています。しかしながら、手渡しの中にも個人の私的な文書を特定の個人に渡すものではなく、多数人に配り渡す『配布』に該当するものがあります。学校法人Yでは、就業規則にありますように、配布の場合は許可が必要です。また、組合の文書は私的な文書ではなく、組織・機関の文書であり、公式の文書です。その観点からも、組合の文書を配布する際には、事前申請による許可が必要であると認識しています。これが公式な見解です。」と連絡した。(甲101、102)

(6) 第5回団交の状況等

ア 団交申入れ

平成23年6月28日、組合らは法人に対し、団交を申し入れた。申入書には、①N顧問を団交に参加させないこと、②M本部長が出席し、L社の社員講師及び派遣講師の質の担保及び小中学生事業部の新講

師制度に関して誠実に答えること、③私学共済問題、④専用掲示板等問題等12項目の要求が記載されていたが、L社へ出向する講師職講師の労働条件に関するものはなかった。(甲105)

イ 団交の状況

平成23年7月14日、第5回団交が開催され、組合側は、C委員長、E書記長ほか2名が、法人側は、R本部長、S部長、Tチーフ、Uチーフ及びN顧問が出席した。(乙30p1)

(ア) 私学共済問題について、組合側が、加入脱退基準は私学共済事業団が設定したものをそのまま使うわけではなく法人が決めている旨指摘したところ、法人側は、主たる教員の4分の3以上という私学共済事業団の基準を前提に加入脱退基準を決めた限りはそれを守るということは当然のことであると述べた。

組合側は、過去において当時の基準を下回っても私学共済を脱退させられなかった講師がいたことに言及した上で、従来加入している者の既得権を守るよう求めた。(乙30p44～47)

(イ) L社の社員講師及び派遣講師の質の担保に関する要求については、第4回団交時と同じく法人の見解を求めるものであったため、法人側は、「このままであればこれは団体交渉の協議事項、テーマではないですよというお答えをするというだけになっちゃいますよ。」と述べた。

これに対し組合側は、「Yの教育の水準がもし落ちたというふうに評価されたらY全体の経営にも響き、我々の職も危なくなるからです。だから関係あるんです。」と述べ、要求に対する回答を求めた。(乙30p23～25)

(ウ) 専用掲示板等問題について、組合側が、G会が掲示しているようなスペースに組合文書を掲示することが可能かどうかを調査する

よう求めたところ、法人側は、全校を調査し回答する旨述べた。

(乙30p33～36)

ウ 団交後の状況

平成23年7月22日、法人は組合らに対し、第5回団交時に組合から要求のあった文書回答項目についての回答書を送付した。同書には、「講師室での文書『はいふ』に関して」として、「G会が掲示している『G会セミナー』の文書を『はいふ』する場合、就業規則の文書配布にあたります。」と記載されていた。(甲106)

(7) 第6回団交の状況

ア 団交申入れ

平成23年7月27日、組合らは法人に対し、団交を申し入れた。申入書には、第5回団交では十分に協議を尽くせなかったため、協議事項を同団交のままとする旨記載されていた。(甲107)

イ 団交の状況

平成23年9月1日、第6回団交が開催され、組合側は、C委員長、E書記長ほか1名が、法人側は、R本部長、S部長、Tチーフ、Uチーフ及びN顧問が出席した。(乙31p1)

(ア) N顧問が本団交に出席していることについて、組合側は、不当労働行為であると確認する旨述べた。(乙31p5)

(イ) L社の社員講師及び派遣講師の質の担保に関する要求について、派遣講師の採用に関する質疑応答がされた。なお、L社へ出向する講師職講師の労働条件については話題とならなかった。(乙31)

(ウ) 私学共済問題について、組合側は、「7番のところの私学共済のほうはここに書いてあるとおりなので、こういうふうに誠実な対応をお願いしますということです。8番に行きます。」と述べ、次の要求事項に話を移行させた。(乙31p34)

(エ) 専用掲示板等問題について、法人側は、6校舎を訪問して調査した結果を説明し、今後も調査を進めるとした。(乙31p38～46)

(8) 第7回団交の状況等

ア 団交申入れ等

(ア) 平成23年9月27日、組合らは法人に対し、団交を申し入れた。申入書には、開催希望日時とともに、小中学生事業部の問題を中心に具体的な改善提案について協議したいとして、その場である程度の判断・決定ができる者としてM本部長の団交出席を求める記載があった。(甲23、310)

(イ) 同年10月3日、法人は組合らに対し、組合の希望する団交開催日時では出席者の都合がつかないとして、別の日時を提案した。また、第6回団交に関する連絡として、「文書の配布に関しては、就業規則以前に『施設管理権』の問題であり、『配る』ということ自体を制限しています。組織・機関の文書に該当する組合の文書の配布については、許可が必要です。」という見解を示した。(甲24、25、265、266)

(ウ) 同月9日、組合らは法人に対し、法人が提案した団交開催日時を了承するとともに、上記(ア)と同じくM本部長の団交出席を求めた。(甲112)

(エ) 同月17日、組合らは、N顧問を団交に参加させないよう求めるとともに、①Kのコンセプト、K及び法人の経営状況等、②講師の士気の維持・向上についての考え、③L社の講師の途中交代についての考え及び問題が生じている複数教科担当制を中部地区で実施しようとする理由等、④小学Fコース(以下「小F」という。)廃止による「風評被害」を払拭する戦略及び廃止の影響を受けた講師に対するフォローについて、それぞれ回答・説明を求め、組

合からの具体的な提案として、中部地区・首都圏の講師の相互交流等を提示したが、L社へ出向する講師職講師の労働条件に関する要求はなかった。(甲114)

(オ) 同月20日、法人は、上記(エ)の内容の大部分が経営方針、経営問題に関わるものと判断するため、組合員の労働条件とどう関係するのか補足説明があれば連絡するよう文書で求めた。(甲27)

(カ) 同月27日、組合らは、法人が上記(オ)の文書を出すこと自体が団交軽視の不誠実な態度であると警告した。(甲30)

イ 団交の状況

平成23年10月31日、第7回団交が開催され、組合側は、C委員長、E書記長ほか4名が、法人側は、R本部長、S部長、Tチーフ、Uチーフ及びN顧問が出席し、M本部長は出席しなかった。(乙32p1)

(ア) N顧問が本団交に出席していることについて、組合側は、不当労働行為の積み増しであると認識していると述べた。(乙32p1)

(イ) M本部長が出席しなかったことについて、組合側が理由を尋ねたところ、法人側は、本団交の要求事項のほとんどが経営状況にかかわる質問であると捉えており、M本部長の予定を変えてまで調整する必要はないと判断した旨述べた。(乙32p1～2)

(ウ) 上記ア(エ)の要求事項①について、組合側の「Kというのはそもそも何を目指している、どういう生徒をどう育ててどう送り出すのかについてお聞かせいただきたい」との求めに対し、法人側が、団交ではなく現場である事業部と話し合うことではないのかと述べたところ、組合側は、「どういう生徒をどう送り出すかというYのビジョンがなければ、結局それをすると全員が自分の首を絞めることになります。これは労働者としての雇用の場の確保の

問題でもある」として、団交での協議事項としてふさわしいとし、Kが公立高校受験に特化するという事業モデルを選択していること、Kの収益状況等について、やり取りが交わされた。

これらのやり取りの終盤、組合側が、L社では、社員講師に複数教科を担当させるため、法人と契約する講師の担当授業はなくなる等と言われた講師がいる旨述べ、それゆえにM本部長に出てもらいたかったと述べた。これに対し、法人側は、そのような話であれば労働問題に近づくので取扱いが違っていたと思われると述べたところ、次のとおり、Kに係る問題の交渉窓口について確認する等のやり取りが交わされた。

「組合側：それは、つまり、事前になればそのことは知らなかったという、その程度の立場でしか来ていないということですね。

法人側：知らない。というか、Kの話ですから、これL社の話なので。

組合側：だからこそMさんに出てくださいと言っているんじゃないですか。Kの取締役でしょう、彼は。

法人側：学校法人のあれですからね。

組合側：だって、全部やるって、Yグループでやるとおっしゃったじゃないですか。グループ全体ですよ。

法人側：言っていないよ、それは。交渉の報告だとか何かはすると言いましたけど。

(中略)

組合側：いや、Kに改めて団交を申し込めということでしょうか、それは。Sさん、責任ある立場で。

法人側：今後、交渉が必要だったら、そうですね。交渉が必要だ

ったらそういうことです。グループとしての報告はしますけど。

組合側：つまり、Kの問題に関して、交渉の窓口ではないとおっしゃるんですか、ここの団交の場は。

法人側：別法人ですから。」

「組合側：Kに絡む団体交渉に関しては、ここでは窓口ではないとおっしゃるわけですね。確認します。

法人側：説明はします。

組合側：団体交渉の窓口では……。

法人側：交渉の権限はもらっていないです。

組合側：そういうことだね。」

そして、組合側は、「1番はこんなところですね。」と述べ、次の要求事項に話を移行させた。(乙32p8～29)

(エ) 上記ア(エ)の要求事項②及び③について、L社が行う講師評価の基準、平成21年度から平成23年度にかけてL社でコマ単価減となった講師数、L社が派遣講師の採用時に提出される履歴書を返却しているか否か、複数教科を担当するL社の社員講師の能力に疑問を持つ保護者による講師変更に関する多数の要望等について、やり取りが交わされた。

そして、組合側が、経営側からでは見えないようなことを団交の場で提示し改善された実績もあるので、誠意をもって対応してもらいたい旨述べたのに対し、法人側が、事業部で意見を聞く準備があるとL社に確認した旨述べ、以降、それらに関するやり取りが交わされた。その途中、組合側出席者の1人が、平成21年から平成22年にかけて、同人を含むKの一宮教室で働いていた3人が教材の変更等に反対したところ、3人とも異動させられ、そのう

ち教室長は半分近くまで給料が減ったことがあり、事業部長から異動についての説明はあったものの、ひどいと感じて組合に加入した旨述べたため、法人側は、その異動の根拠をL社に確認する旨述べたところ、組合側は、当該教室長も組合員であると述べた。

(乙32p29～59)

(オ) 上記ア(エ)の要求事項④について、次のとおり、やり取りが交わされた。(乙32p59～67)

「組合側：小FがなくなったことによってYが受けた評価の低下は、微々たるものだとおっしゃるのですか。

法人側：いや、あったでしょうね。問題なのはその影響がどうのこうのより、それをまた凌駕するだけの王道の経営をして、またこのマーケットで…。」(乙32p62)

「組合側：信頼を失ったという側面があることについては否定されないわけですね。

法人側：否定しますよ、それは。

(中略)

法人側：それは、あったかなかったかといったらあったけど、我々が、Yの今のプレゼンスを全部ゼロにするようなマイナスの風評だ、そこまでいっていないと思っていますよ。

組合側：だから、マイナスの風評の側面があったということは認めるんですねと言っている。

組合側：あなたたちがゼロなのかどうかはあなたたちの判断だから知らないよ。それは。

法人側：全然ね、やっぱり違うんですよ。全然、やっぱり判断軸が、経営の判断軸と違うんですよ。」(乙32p62～63)

「法人側：我々は学校法人でもあるし、そこについては、ほんとう

に今お預かりしている生徒の人たちのことを重視してやっていますから。

組合側：では、なぜあのときにVで頑張ってくださいと、Vに行かれるのでご安心くださいでしたね、たしか文言は。なぜそんな文書を出されたんでしょうか。責任はだれがとったんでしょう。

法人側：Vといっても、我々の出資しているグループですからね。そこで、またそれは新しいビジネスモデルとして再構築しようとしたわけですから、新しく入ってくる人には。

組合側：だから、新しくとおっしゃったら、Yでちゃんと面倒を見るという姿勢を初めから示さなきゃ。

法人側：それはちょっと待ってください。それは、サービスの問題だけじゃないんですよ。それは、採算だとかいろいろな問題がありますから、総合的な最適を求めているわけですよ。」(乙32p63)

「法人側：(中略) 個別の先生がどうのこうのというのは、組合員である方だったらまた話は別ですけど、一人一人今どんな状況になっているかは説明する立場にないですと、そういうふうにご説明ください、そういうことでした。

組合側：説明する立場にないと。ああ、なるほど。

法人側：一人一人のことですよ。」(乙32p66)

「法人側：複数あって、その中で選択をしてということでお話ししていったと思います。

組合側：9割補償の先生は、それじゃ。

組合側：9割補償が切れた後の話は。

組合側：そう、その9割補償の先生方というのは、どういうふう

になったのかなと思って。

法人側：9割補償の方が、今一人一人どうなっているかわかりませんが、基本的には9割補償を選んだ方は、その後も何もないという話だったというふうに思うんですけども。そのかわり、その間に新しい仕事を探してくださいという約束だったと思うんです。

組合側：でも、それも就職紹介とかあっせんみたいな話があったんじゃないかと思ったっけ、あれは。

法人側：9割補償はないと思います。ちょっと申しわけ……。

組合側：9割補償の方は探してくださいだけでも、職探しに関して、Yのほうも援助するというような話だったように記憶しているんですが、その辺はされたかどうかはわからない。わからないということですね。

法人側：確認しましょう、それ。」(乙32p66)

(9) 第8回団交の状況等

平成24年1月12日、組合らは法人に対し、「第8回団体交渉内容申入書」と題する書面により、N顧問を団交に参加させないよう求めた。

同月20日、第8回団交が開催され、組合側は、C委員長、E書記長ほか2名が、法人側は、S部長、Tチーフ、Uチーフ及びN顧問が出席した。

本団交の状況は、上記5(6)イのとおりである。(甲121、乙33)

(10) 第9回団交の状況等

ア 団交申入れ等

(ア) 平成24年2月24日、組合らは法人に対し、団交を申し入れた。申入書には、協議事項として、①組合の機関紙の「はいふ」問題、②専用掲示板等問題、③その他が記載されていたが、L社へ出向

する講師職講師の労働条件に関するものを始めKに係るものはなかった。(甲125)

(イ) 同年3月12日、組合らは法人に対し、N顧問が法人顧問としてふさわしくない言動を行ってきたとして、団交に参加させないよう文書で申し入れた。(甲126)

イ 団交の状況

平成24年3月13日、第9回団交が開催され、組合側は、C委員長、E書記長ほか5名が、法人側は、R本部長、S部長、Tチーフ、Uチーフ及びN顧問が出席した。(乙34p1)

(ア) N顧問が出席していることについて、法人側が同人は顧問であるため今後も出席する旨述べたところ、組合側は、第三者機関に行く場合は問題にせざるを得ない旨述べた。(乙34p2)

(イ) 次いで、組合側が、Yグループということ、L社を含めYグループの中の様々な問題を法人との団交で話し合うことができると認識していた旨述べたのに対し、法人側は、従来から述べるとおり、法人とL社は別法人であり、これまでの団交におけるL社の問題についての発言は、説明であった旨述べた。

これに対し、組合側が、「別法人だったら、何で前は説明したんですか。」等述べたため、法人側は、「また、そういうことを言うんですか。」「僕はもう二度と説明しないです。今の先生のご発言でもう二度とL社にかかわるテーマは我々のYのテーマとしてふさわしいかどうかで話します。」「学校法人Yの団交のテーマをちゃんと取捨選択をして、個別の法人として判断してご説明いたします。」等述べた。(乙34p2～12)

(ウ) 組合の機関紙の「はいふ」問題について、組合側が「通常容認されるような私的なやりとりを超えた」と判断する基準を明示する

よう求めたところ、法人側は、上記（５）イの連絡内容を改めて読み上げた。

また、組合側が、レターボックスを利用した文書配布について、就業規則に定める許可があれば配布可能かと確認したところ、法人側は、基本的には許可するという事は考えていない旨述べた。

（乙34p17、p26～27）

（エ）専用掲示板等問題について、法人側は、調査結果として、掲示可能な場所がない校舎が多く、掲示板があるのは町田校のみであったと説明した。

また、法人側は、現在は許可があれば掲示可能ではあるが、許可後に問題が生じないようにするためのルール作りを進めている旨述べた。（乙34p32～34）

（オ）組合は、当初申立て時までには掲示に係る許可申請を行っていない。

（第7回審問調書p39）

7 平成24年度東日本地区開講説明会における文書配布等の経緯

（１）平成24年4月2日、組合らは法人に対し、同月6日に開催される平成24年度東日本地区開講説明会において、法人施設内で組合を紹介する文書を配布する予定であるとし、承認するよう連絡した。（甲34）

（２）平成24年4月4日、法人は組合らに対し、上記（１）の紹介文書中に事実と相違する記載があるため、この点に関する組合らの見解を求めるとともに、許可した場合の留意事項として、①開講説明会を実施する教室外で配布すること、②組合の文書配布は開講説明会終了後とすること等を連絡した。（甲35）

（３）その後、法人は組合に対し、開講説明会終了後に会場外で配布することを許可した。

なお、G会からも開講説明会時のチラシ配布の許可申請があり、法人

は、開講説明会開始前に会場外で配布することを許可したが、開講説明会の前後にわたっての配布や会場内での会費の徴収を許可したことはなかった。(第7回審問調書p41～42)

8 法人校舎内のレターボックス及び講師室の状況

(1) レターボックス

レターボックスは、法人が業務用に設置している設備であり、ボックスに講師名が付され各講師に用意されている。(甲62、65、73、乙28p19)

(2) 講師室

講師室は法人の各校舎内にあり、講師が授業前後、休憩時間等に在室している。大半が保護者や生徒が出入りできる構造となっており、講師は生徒からの質問対応を行うことがある。(甲237、283、乙34p30)

9 当初申立て及びビラ配布に対する法人の警告等

(1) 平成24年8月30日、組合は当初申立てを行った。(当委員会に顕著な事実)

(2) 平成24年12月7日、法人は組合らに対し、C委員長が法人施設内で組合のビラを許可なく配布したことは、法人の施設管理権を侵害し就業規則に違反するとして警告し改善を求めた。また、同日、L社は組合らに対し、E書記長がL社施設内で組合のビラを許可なく配布したことは、L社の施設管理権を侵害するとして警告し改善を求めた。

そして、同月19日、法人はC委員長に対し、L社はE書記長に対し、それぞれ嚴重注意を行った。(甲50、51、甲236p45、p74、第3回審問調書p109)

10 E書記長の平成26年度出講契約非締結に至る経緯

(1) E書記長の経歴等

ア E書記長は、小中学生事業部に所属し、法人と平成2年から平成21

年度までは非常勤講師として、平成22年度から平成25年度までは委託契約講師として、小中コースに係る出講契約を約23年間（高Fに係る出講契約については平成13年度からの約13年間）にわたり毎年締結し、その間は常にレギュラー授業の1学期、2学期及び3学期並びに春期、夏期、冬期、直前の各講習を担当していた。

なお、同人が平成23年度から平成25年度までの1学期に担当した週当たりのコマ数は、いずれも6コマであった。（乙45の1～45の4、46の1～46の4、98p2、236p1、第3回審問調書p188～189、審査の全趣旨）

イ E書記長は、L社と平成6年ごろから出講契約を締結し、その講座も担当していた。

また、同人は、平成9年からの2年間、法人及びL社以外の予備校で兼業をしたことがあったものの、少なくとも平成22年度以降、法人及びL社以外から収入を得たことはなかった。（甲236p1、第3回審問調書p189～190）

ウ E書記長は、組合結成時から組合の組合員であり、当初申立てまでに開催された組合と法人との計9回の団交のうち、計7回に出席した。（甲236p22、乙26～34）

（2）E書記長の業務委託契約締結の経緯等

ア E書記長は、平成22年度から平成25年度まで毎年度、契約形態について、業務委託契約を選択してきた。（第3回審問調書p149～151、第6回審問調書p11～22）

イ 平成25年度1学期終了後、E書記長と法人との間で注意面談は実施されていない。（第3回審問調書p192）

（3）E書記長によるリーフレットの手渡し

ア 平成25年8月8日の町田校における手渡し

(ア) 平成25年8月8日、E書記長は、午後1時20分から午後2時50分まで授業を行うため、町田校を訪れた。(甲145p1、乙36p1、第1回審問調書p88)

(イ) E書記長は、有期労働契約の新たなルールを解説する厚生労働省作成のリーフレット「労働契約法改正のポイント」(以下「本件リーフレット」という。)を持参し、町田校チーフであるW(以下「Wチーフ」という。)に対し、配りたいものがある旨申し出たところ、Wチーフは校舎長が不在であると述べた。また、Wチーフが本件リーフレットを預かると述べたことに対し、E書記長は該当者に直接手渡す旨述べ、Wチーフに対し、本件リーフレット1部を手渡した。

そして、E書記長は、教務スペースで、専門職(3年間の有期雇用契約にて雇用されている校舎の運営スタッフ)であるZに対し、表面に「Zさん」、裏面に「E」と記載した茶封筒に本件リーフレット1部を入れて手渡したが、その際のやり取りは、次のとおりである。(甲236p30～31、242、乙62、99p3～4、第1回審問調書p93、p96～98、第5回審問調書p8～10、p12、審査の全趣旨)

「E：Zさん、Zさん、こんにちは。

Z：こんにちは。

E：講師のEです。これ、もしよろしかったら、こういったのを厚生労働省のほうで配っているので、僕のほうでも。多分、説明会とかやりますので。

Z：わかりました。

E：多分、意味はわかってもらえると思います。いかに皆さん大変かはわかっているつもりなので。

Z：ありがとうございます。」

(ウ) その後、E書記長は、再びWチーフと本件リーフレットの手渡しについて話をし、続いて、教務スペースで、専門職であるaに対し、表面に「aさん」、裏面に「E」と記載した茶封筒に本件リーフレット1部を入れて手渡したが、その際のやり取りは、次のとおりである。(甲236p31～32、242、乙63、99p4～5、第1回審問調書p99、p100～101、第5回審問調書p11～12、審査の全趣旨)

「E：とにかくね、絶対ないのは、これは約束です、本人が『えっ』て言ったときと、あと、生徒対応しているとき、あと、明確にこうやって業務に没頭しているとき、それは絶対にあり得ません。

W：そうですね。各自の時間外とか、外でやるというところは、じゃ、お願いします。

E：ですよ。そうですね。

(中略)

W：業務の妨害をしないでくださいねということは今お願いしましたので。

E：未来形ですよ、これはね。

W：今お願いしたので、そこは。

E：それは当たり前の話なので。

W：もちろん時間的などところさえ守っていただければ、構わないですよ。

E：もちろんです。

W：業務の妨害をしたという騒ぎ方はしないです。

E：わかりました。じゃ、aさんは、もうご飯とか行かれていますかね、今ね。もし、いるんだったら。いらした。aさん、じゃ、今いいですか。

a : (聴取不能)

E : これ、渡していただいただけ、・・・ほしいんだけど、今言った、その辺の方で、例えば、その。

a : ありがとうございます。

E : ただそれだけです。これでオーケー、これならオーケー、ごめんなさい。」

イ 平成25年8月8日の横浜校b館における手渡し

(ア) 平成25年8月8日、E書記長は、午後5時20分から午後6時50分まで授業を行うため、法人横浜校b館（以下「横浜校b館」という。）を訪れた。（甲145p1、乙36p1、第1回審問調書p103）

(イ) E書記長は、教務執務スペースで、横浜校b館チーフ代行であるc（以下「cチーフ代行」という。）と本件リーフレットの手渡しについて話をした。その場にいた専門職であるdらとのその後のやり取りは次のとおりである。（甲236p33、242、乙64、99p6～7、第1回審問調書p105、p108、第5回審問調書p16～19、審査の全趣旨）

「E : これは正当な、憲法に基づいた活動です。皆さん、どうぞ。どうでしょうか。

(不明) : 大学生はいませんか。

E : はい？

(不明) : 大学生もいますが。

E : えっ？

(不明) : 大学生。

(不明) : 大学生。

E : あっ、そうか、そうか、そうか。ごめんなさい。ごめんなさい。

d : いえ。お預かりして。
E : じゃ、お預かりしていただければ、皆さんに。
d : この分だけでよろしいでしょうか。
E : はい、はい。
d : かしこまりました。
E : 数があれば。
d : はい。
E : お願いします。
d : ありがとうございます。」

ウ 平成25年8月9日の町田校における手渡し

平成25年8月9日午後、E書記長は、町田校の教務スペースで、職員2名に対し、封筒に入れられていない状態の本件リーフレットを手渡した。(甲292、乙99p5、第5回審問調書p13～14、p68～69、審査の全趣旨)

エ 町田校教務スペース及び横浜校b館教務執務スペース

町田校教務スペース及び横浜校b館教務執務スペースは、生徒が自由に出入りすることはできないが、当該スペースとロビーを仕切るカウンターには生徒が受講の手续や相談のため頻繁に訪れ、当該カウンター越しに中の様子が見える構造となっている。

なお、上記ア及びイのE書記長による本件リーフレットの手渡しの際に生徒はいなかった。(甲244の1、乙99p5～7、第5回審問調書p12～13、p19、審査の全趣旨)

(4) 25.11.22非締結通知までのE書記長及び組合らと法人との間のやり取り等

ア 平成25年8月23日、法人はE書記長に対し、同月8日の同人の町田校及び横浜校b館における「無許可文書配布」を嚴重注意し、今後

も是正されない場合は契約解除にも至る旨及び当該嚴重注意の理由を記載した「嚴重注意等」と題する文書を送付した（以下「25.8.23 嚴重注意」という。）。

なお、当該理由は、①同人の無許可文書配布は法人各校舎に対する施設管理権を侵害するものであり、法人が無許可文書配布を禁止していることを同人は知悉していること、②同人は法人職員から「不許可」等の回答を受けながらこれを無視し文書配布を行ったものであり、極めて悪質であること、③同人の当該行為が法人と同人との間の信頼関係を損なうものであることとされていた。（甲139）

イ 平成25年8月23日、法人は組合らに対し、E書記長に嚴重注意を行った旨連絡するとともに、同人の行為が組合らの指示によるものか否かの確認及びそうである場合の謝罪等を求める文書を送付した。（甲140）

ウ 平成25年9月5日、第11回団交が開催され、E書記長の本件リーフレットの手渡しに関する事実確認が行われ、併せて同人の行為を組合らが事前に承知していたことが確認された。（甲145p 1～24、乙36p 1～22）

エ 平成25年9月24日、法人はE書記長に対し、「2014年度出講スケジュール確認についてのご連絡」と題する文書を送付し、E書記長から無許可文書配布についての非を認める発言がされていないとし、法人は無許可文書配布については違法なものと認識しており、これが繰り返される可能性がある場合には、同人との業務委託契約締結の当否を判断せざるを得ないところ、無許可配布行為は組合と団交において協議中のため、協議終了まで平成26年度出講スケジュール確認を保留する旨連絡した。（甲143）

オ 平成25年10月24日、第12回団交が開催され、町田校における同年8

月 8 日の手渡し時刻、同月 9 日の手渡しの有無等の事実認識が相違する点について双方が調査し、次回団交で協議することになった。(甲 196、乙 37)

カ 平成25年11月11日、法人は組合らに対し、①E書記長の行為は、明らかに施設管理権を侵害しているだけでなく、その事実を歪めて自らを正当化しようとしている一連の事は法人の信頼を裏切るもので到底認めることはできないこと、②同人が団交を欠席する場合、「今回、町田校・横浜校でE氏が行なった配布がYの確認した事実のように無許可文書配布行為であれば、Yの施設管理権を侵害する違法行為であることを認め、そのような行為を行なわないと誓うのかどうか」について、同人の代理としてその見解を明らかにすること等を記載した文書を送付した。(甲162)

キ 平成25年11月14日、第13回団交が開催され、法人側がE書記長が非を認めているのか確認したところ、組合側は、同人の行為は正当な組合活動である以上非はないとし、同人も同様に考えている旨回答した。

そして、法人側は、同人の行為に関する事実認識とその違法性について、法人側と組合側の見解が相違し平行線であることを確認したとして、本団交を打ち切った。(甲197p48、p54、p57～59、乙47p63、p70、p73～77)

ク 平成25年11月22日、法人はE書記長に対し、25.11.22非締結通知を送付した。同書面には、同人の次の行為・態度が法人と同人との間の信頼関係を崩壊させるものであり、同人が受託業務者としてふさわしくないと判断したことが契約非締結の理由である旨記載されていた。(甲163の1)

「1. 貴殿は、平成25年8月23日付け書面で行った嚴重注意に対し、

組合を通じて嚴重注意の撤回を求め、貴殿が当塾から嚴重注意を受けた行為（以下「本件行為」という）について、非を認める発言はされておられません。このことは、平成25年11月11日付文書に記載したとおり、当塾の信頼を裏切るものであり、到底認めることはできません。

また、2012年11月22日に藤沢 e 館の講師室において、「X 組合・弁護士学習会」を表題とするビラを無許可で不特定多数の人に対して配布し、L 社から嚴重注意を受けたことが確認されており、本件行為と同様、貴殿の施設管理権無視の姿勢を示すものと考えられます。

2. X 組合機関紙「ゆに〜く（2010年11月号）」作成において、当塾が運営する教室の塾生人数を開示し、受託業務者として秘密保持義務に違反しただけでなく、事実と相違する情報を流しました。

3. 2013年10月19日、Y の中学模試におけるトラブルに関し、トラブルと無関係な生徒もいるなか、「もし、この成績表が偽物と判断され、君たちが不利になったら、おれが囑託 A と囑託 B を殺してやる」と、むしろ生徒に不安を与えるような私的発言をしました。」

ケ 法人は、25. 11. 22非締結通知のとおり、E 書記長と平成26年度の委託基本契約を締結しなかった。（審査の全趣旨）

（5）E 書記長の春期講習をめぐるやり取り等

ア 平成26年2月21日、E 書記長が法人東日本本部教務部に対し、自身が担当する平成26年度春期講習について確認したところ、翌22日、同部から同人に依頼する春期講習の講座はない旨連絡があった。（甲206）

イ 平成26年3月4日、組合らは法人に対し、団交を申し入れた。申入書には、①25.11.22非締結通知中に記載があった「模試トラブル」の調査結果を踏まえた25.11.22非締結通知の撤回、②E書記長に対する平成26年度春期講習外しについて、③25.11.22非締結通知中に記載があったL社藤沢e館についての3項目の要求が記載されていた。

それに対し法人は、同月10日、①組合らの要求事項は、E書記長の次年度契約に関するもので、これまでの同人との契約は委託契約であり、かつ、当該契約締結問題は労働条件ではないため団交議題ならず、申入れに応じることはできないこと、②「模試トラブル」については、法人として適切に対応していることを確認したが、その内容は開示しないと回答した。(甲207の1、208の1)

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点(1)アについて

(1) 組合の主張要旨

ア I組合員は、組合結成時からの組合員であり、組合の九州地区の中心メンバーで連絡責任者として活動するとともに、勧誘等の活動もしてきた。

イ 23.12.16面談において、J本部長はI組合員に対し、平成23年度の授業アンケート結果が低いことを理由に、本件覚書を提出しなければ雇止めであると告げた。

このような覚書の提出要求は、I組合員のほかに例がないものであり、しかも、本件覚書基準は、同人の平成23年度1学期の満足度及び同年度2学期における同人の授業の受講率に照らせば実現不可能なものであった。よって、本件覚書の提出要求には合理性・相当性はない。

ウ そもそも、講師評価制度としての授業アンケートは多くの問題を抱え、講師の能力や努力、実績を適切に反映するものではなく、その結果をI組合員の契約終了の根拠とすることに全く合理性はない。

加えて、同人の授業アンケートには、平成23年度2学期における同人の授業の登録者数約70名に対し、同学期半ばでは受講者数が30名程度となっていたところ、授業アンケート回答者数は67名となっており、受講者数と回答者数に倍以上の開きがあったという問題がある。

エ また、23.11.15面談において、J本部長はI組合員に対し、平成24年度の出講コマについて「今の段階では、1コマありよ」と少なくとも1コマは依頼する予定であると伝え、2学期の授業アンケート結果をみる旨話した。そして、同結果は改善したのであるから、出講コマ数1コマかそれ以上の提示があつてしかるべきところ、23.12.16面談における提示は、23.11.15面談時にJ本部長が発言した内容を下回るものであった。こうした経過からいっても本件覚書の提出要求には合理性・相当性はない。

オ 法人は、平成24年1月27日付け書面によりI組合員との契約を不当に終了した。これは、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いである。

(2) 法人の主張要旨

ア I組合員は、組合の組合員であっても、法人の知るような組合活動をしたことはなく、法人が組合活動を理由に何らかの不利益取扱いをする由もないのであって、そもそも不当労働行為意思は存在しない。

イ 条件付き平成24年度契約の提案は、I組合員の授業アンケートの結果等からして不合理なものではなく、いわんや同人が組合員である

ことを理由としたものではなかった。なお、法人における講師の評価方法及び授業アンケートは、合理的で有効なものである。

ウ I 組合員及び組合は、条件付き平成24年度契約の提案につき、平成24年2月11日までにこれを承諾する旨の意思表示をしなかったため、法人とI組合員との間の平成24年度契約交渉は不成立となり、両者間の雇用契約は更新されずに終了したものであって、法人による雇止めがなされたわけではなかった。

エ 加えて、I組合員の出講コマ数は平成18年以降減少傾向にあったが、同人が組合に加入し、法人に通知したのは平成22年3月23日のことであり、出講コマ数の減少の理由は、授業アンケートの結果が悪いためであった。そして、条件付き平成24年度契約の提案については、この出講コマ数減少の延長線上になされたものであり、同人の組合加入や組合活動とは関係がない。

オ したがって、法人が、I組合員と平成24年度出講契約を締結しなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。

(3) 判断

ア 組合は、法人が平成24年1月27日付け書面をもってI組合員の契約を終了させたことは、同人が組合の組合員であることを理由とした不利益取扱いである旨主張し、法人は、平成24年度契約交渉が不成立となったのは、I組合員及び組合が条件付き平成24年度契約について承諾しなかったためであり、法人による雇止めがなされたわけではない旨主張するので、以下検討する。

イ 第2の5(6)ウで認定したとおり、平成24年1月27日、法人は組合に対し、本件覚書なしで1コマ以上の提案をするようにとの組合の要望には応じられず、条件付き平成24年度契約の提案に変更はなく、当該提案に対するI組合員及び組合の意思表示の期限は同年2

月11日であり、これを過ぎての意思表示は時期を失することとなる旨を書面により回答したこと、同人及び組合は法人に対し、同日までに何ら意思の表明をしなかったことが認められる。

ウ 組合は、本件覚書のような覚書の提出要求は、I組合員のほかに例がないものであり、その基準も実現不可能なものである旨主張する。

(ア) I組合員の平成23年度までの出講コマ数の推移について

第2の3(5)ア、イ及びオで認定したとおり、法人は、授業アンケート結果を活用するなどして講師評価を行い、各講師との契約更新の判断や各講師に提案する次年度のコマ数等を決定しているが、次年度契約が非締結となるのは、担当コマ数が漸次削減され前年度1又は2であった講師が、法人による従前の指導にもかかわらず、授業アンケート結果等の改善ができなかった場合が通例であることが認められる。

そして、同5(1)ないし(3)で認定したとおり、I組合員の平成18年度から平成22年度までの授業アンケート結果は、同人が所属する西日本本部の九州地区化学科講師の中でも「満足度」が常に最小値であったこと、同人の出講コマ数は平成18年度の5コマから漸次削減され平成23年度においては1コマとされていたこと、この間、法人が同人に対し授業アンケート結果を改善するよう要請・指導していたことが認められる。

(イ) 平成23年度の授業アンケート結果について

第2の5(2)で認定したとおり、I組合員の平成23年度の授業アンケート結果を前年度と比較した場合、「満足度」は、10.0ポイント改善し、九州地区の化学科講師の平均との差もマイナス21.2ポイントからマイナス19.5ポイントと乖離が縮まってはいるものの、同地区を含む西日本本部の全講師中最小値であったことが、

「不満足度」は、0.8ポイント改善したものの、同地区の化学科講師の平均との差はプラス8.9ポイントからプラス12.2ポイントと乖離が広がっており、同本部の全講師中最大値であったことが、それぞれ認められる。

そうすると、I組合員は、個人的には授業アンケート結果に改善がみられるものの、他の講師と比した場合には「満足度」及び「不満足度」とともに依然芳しくない状況が続いていたといえる。

(ウ) 覚書の提出要求が例外的であることについて

第2の5(4)エ(ウ)及び(6)イで認定したとおり、本件覚書のような覚書の提出はI組合員のほかに例がなかったこと、第8回団交において法人側出席者が、I組合員の授業アンケート結果が法人の基準に及ばないため、本来であれば平成24年度契約は「非更改」とならざるを得ないところ、J本部長がI組合員にもう一度チャンスを与えたいとして、契約更改委員会に条件付き平成24年度契約を提案し、これが承認された旨述べたことが認められる。

これらの事実並びに上記(ア)及び(イ)を併せ考えた場合、I組合員への本件覚書の提出要求は、前例がないものではあったが、通例に従えば1コマの維持すら困難と思われる状況の中で、J本部長がI組合員にチャンスを与えるべく、覚書の提出という方法を採用した上でなお同人の出講契約を維持しようと配慮した結果から生じた事態といえ、当該事態は、同人にとって有利な意味での「例外」でありこそすれ、不利な意味でのそれでないことは明らかである。

(エ) 本件覚書基準の実現可能性について

第2の5(4)エ(ウ)で認定したとおり、本件覚書基準は、授

業アンケート結果「満足度」50パーセント以上、「不満足度」10パーセント未満であったことが認められる。一方、同（2）で認定したとおり、平成23年度の授業アンケート結果は、I組合員が「満足度」41.0パーセント、「不満足度」16.7パーセント、九州地区の化学科講師の平均が「満足度」60.5パーセント、「不満足度」4.5パーセントであったことがそれぞれ認められる。そうすると、「満足度」50パーセント以上、「不満足度」10パーセント未満という数値は、I組合員と講師平均の中間を採った数字であって、契約を維持するための目標数値として過度の要求と解することはできない。

（オ）よって、組合の上記主張は採用できない。

エ 組合は、授業アンケートは多くの問題を抱え、結果をI組合員の契約終了の根拠とすることに合理性はないと主張する。また、同人の授業アンケートの問題点として、授業の受講者数とアンケート回答者数に倍以上の開きがあったとも主張する。

授業アンケート自体の当否の問題について、当委員会は判断する立場がなく、その運用等が組合の組合員のみを不利益に取り扱うような方向で行われたような場合に限り、これを労組法第7条第1号の問題として考慮することができるかと解する。

この点、第2の3（5）ア及びイで認定したとおり、授業アンケート結果を活用した講師評価の実施及びこれに基づく契約更新の判断は、大受及び高F並びに小中コースのいずれにおいても、組合員・非組合員の区別なく講師全般に対して行われていたことが認められ、組合の組合員のみを特に不利益に扱うような運用がされていたとはいえない。

また、同ア（イ）で認定したとおり、法人は、大受では、授業アン

ケートは1学期(12講)と2学期(13講)それぞれ3分の2程度終了した時点において、3講以上受講した生徒を対象として行っていること等が認められ、授業アンケート時の受講者数と授業アンケート回答者数に倍以上の開きが出たとしても、それは制度上想定された事態であって、I組合員に特有の問題ではない。

以上より、組合の上記主張は採用できない。

オ 組合は、23.11.15面談において、J本部長がI組合員に対し、平成24年度の出講コマについて「今の段階では、1コマありよ」と少なくとも1コマは依頼する予定であると伝え、2学期のアンケート結果をみる旨話した(留保した)にもかかわらず、同人のアンケート結果の改善が判明した後に行われた23.12.16面談において、J本部長がこれを下回る提示をした経過からいっても本件覚書の提出には合理性・相当性がない旨主張する。

第2の5(4)イ(ウ)で認定したとおり、23.11.15面談においてJ本部長は「今の段階では、でもあれよ」と発言し、これに引き続きI組合員が「今は何も言えないよ。今は何も言えないよ。そりゃ、そうよ。」と発言し、その後「まだ出てないんだから。」(J)、「出てないんだから。」(I)と会話が続いたことが認められる。

このように、J本部長は「1コマあり」とは発言しておらず、それはその後に引き続く会話の内容からも明らかであって(1コマを保障するような発言の後に「何も言えない」「まだ出てない」等の否定的なやり取りが行われるのは不自然である)、同人がI組合員に対し少なくとも1コマは依頼する予定であると伝えたとはいえない。

そうすると、「これを下回る提示をした」経過を基に本件覚書の提出に合理性・相当性がないとする組合の上記主張は、そもそもその前提を欠き、採用できない。

カ 以上より、I 組合員に対する条件付き平成24年度契約の提案は、同人が組合員であるが故に行われた不合理なものではなかったと認められることから、結局のところ、上記イで述べたとおり、同人及び組合が法人に対し、同提案に対する意思の表明をしなかったことが、同人の平成24年度の出講契約が締結されなかった原因であったといえる。

キ したがって、法人がI 組合員と平成24年度出講契約を締結しなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。

2 争点（1）イについて

（1）組合の主張要旨

法人からの平成24年1月27日付け回答文書の内容は、組合が指摘した問題点に一切触れることなく、従前どおりの提案を繰り返したものであったが、法人は、上記提案に対する回答期限を一方的に同年2月11日と指定し、それを過ぎた場合は、契約は成立しないと通告した。

そもそも、組合と法人は、通常、組合の団交申入れから1か月以上かけて日程や議題等の設定を行い、団交を開催してきたのであるから法人が指定した期限までに開催することは事実上不可能であり、これをもってI 組合員の契約更新を議題とする団交の継続開催は、法人から一方的に打ち切られたものといえる。

（2）法人の主張要旨

法人は、組合から団交の申入れがあれば、当然、回答期限である平成24年2月11日までに団交を開催する用意があったが、組合は、第8回団交後、一方的に東京都労働委員会へあっせん申立てを行い、I 組合員の契約更新に関して団交の申入れすらしなかったのであるから、法人が同年1月27日付け回答書により一方的に打ち切ったわけではない。

（3）判断

ア 第2の5(6)ウで認定したとおり、平成24年1月27日、法人は組合に対し、本件覚書なしで1コマ以上の提案をするようにとの組合の要望には応じられず、条件付き平成24年度契約の提案に変更はなく、当該提案に対するI組合員及び組合の意思表示の期限は同年2月11日であり、これを過ぎての意思表示は時期を失することとなる旨を書面により回答したこと、第8回団交後、組合は法人に対し、I組合員の処遇を議題とする団交申入れを行わなかったことが認められる。

イ そもそも、「団交拒否」と主張するには、前提として団交申入れがなされていることが当然必要であるところ、組合は上記アのとおり法人に対し、団交申入れをしていない。

また、法人からの平成24年1月27日付け回答書は、組合及びI組合員に改めて条件付き平成24年度契約の提案に対する回答を、期限を定めて求めたものであって、これをもって法人が団交を拒否したということとはできない。

ウ したがって、法人が、平成24年1月27日付け回答書により、I組合員の平成24年度出講契約を議題とする団交を拒んだ事実はなく、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

3 争点(1)ウについて

(1) 組合の主張要旨

23.12.16面談におけるJ本部長の「組合のほうからいろいろね、(中略)そのことによって、我々の方針変えるということは全くありません」等の発言は、I組合員の雇用に関する組合の要求や働きかけをその内容を度外視して予め拒絶する態度を示し、同人が組合に援助を求めることを阻止しようとするもので、組合の団交や団体行動の影響力を否定するものであり、支配介入に当たる。

(2) 法人の主張要旨

J本部長の発言は、同行が行った提案が、I組合員が組合に加入しているか否かにかかわらず法人として公正かつ慎重に検討した結果であることをI組合員本人に理解を求め、考慮するよう促すものであり、また、簡単に提案が変更されるものではないことを伝える趣旨のものであって支配介入の意図は全くなく、また、J本部長は、提案についてI組合員の希望を了解して持ち帰りを認めている。

したがって、J本部長が23.12.16面談において組合を否定する発言をしたことはなく、支配介入には当たらない。

(3) 判断

ア 第2の5(4)エ(ア)、(エ)及び(オ)で認定したとおり、23.12.16面談においてJ本部長は、①「組合からI先生のことをいろいろね。書類が来ています。まあ、そのことによって我々の方針を変えるとかいうことは全くありません。」、②「冒頭で言ったとおり、僕は、組合が何を言おうと、僕らの方針をごろごろ変えるつもりは、全くない。」、③「先生が組合に相談されてもいいんだけど、これはね、先生の仕事があるかないかっていうのは、先生が判断すべき問題なんですね。だから、組合には、後から報告してもいいじゃん。そんなん。やるのか、やらんのかっちゅう話じゃ。」、④「組合に判断してもらわなければならないでしょうが。」、⑤「原則ね、先生は、ほんまはゼロなんだから、来年。そのことによって組合がいくら動いても、僕は全部受けて立つ。」等発言したことが認められる。

イ 第2の5(4)で認定したとおり、組合らは法人に対し、23.11.15面談に先立ち、I組合員の平成24年度の出講コマ数を3コマとすることを、23.12.16面談に先立ち、同人にコマを失うような何らの瑕

疵はないとして来期のコマを確保することを、それぞれ申し入れるとともに、コマ数がゼロと宣告ないし示唆された場合は、第三者機関で争うことや必要な諸行動を取ることを予告していたことが認められる。

また、同 3（5）ア及びイで認定したとおり、法人は授業アンケート結果を活用した講師評価及び契約更新を行っていたこと、同 5（4）エ（エ）で認定したとおり、条件付き平成24年度契約について、I 組合員は「即答はちょっと。後日」と述べ、J 本部長からの仕事をしたいのかどうかの質問に対し「私はやりたい。」と述べたこと、同（6）イで認定したとおり、本来契約「非更改」とならざるを得ない I 組合員にチャンスを与えるべく J 本部長が条件付き平成24年度契約を契約更改委員会に提案したこと、同（4）エ（オ）で認定したとおり、同人が I 組合員の要望に応じて条件付き平成24年度契約に即答しないことを了承し、持ち帰りを認めたことがそれぞれ認められる。

ウ 上記イの事実を踏まえると、上記アの J 本部長の発言中、①、②及び⑤については、法人が、面談前に組合から様々な申入れないし通告を受けていたためこれを意識した言動を取らざるを得ず、そうとはいえ、一定程度確立した授業アンケート結果を活用した講師評価制度を採っている以上、組合に限らず外部からの働きかけにより簡単には契約内容を変更することができない旨を、⑤における「受けて立つ」との発言は、組合が第三者機関での争訟や必要な諸行動を取ることを予告していたため、法人としてこれに対応する用意がある旨をそれぞれ伝えたにすぎないといえる。

また、同発言中③及び④については、確かに、言葉だけを捉えると、I 組合員が組合に援助を求めることを阻止しようとするものと受け

取れなくはない。しかしながら、それは、同人が即答を避けながらも「私はやりたい。」と法人への出講に意欲を示したため、早期の決断を促そうとする中で突発的に出たものであって、組合を殊更否定する意図で発せられたものとは認め難い。

なぜならば、J本部長は、契約更新が相当困難視されたI組合員にチャンスを与えようと契約更改委員会に提案したり、条件付き平成24年度契約について（考慮期間を与えれば同人が組合に相談することは十分想定されるにもかかわらず）最終的に持ち帰りを認めたりしており、このような行動を取る者が、常日頃から反組合的意図を有しているとみるのは困難だからである。

エ したがって、23.12.16面談におけるJ本部長の発言は、いずれも組合を否定するものであったとはいえ、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

4 争点（2）について

（1）組合の主張要旨

法人で就労する従業員の生活や老後の生活にとって私学共済の加入・脱退が労働条件に関わる重要問題で、とりわけ脱退はそれまでの状況を激変させることであり、組合は結成以来、加入脱退基準を実情を踏まえ弾力的に運用することについて、再三団交を求めたが、法人は団交で取り扱う案件ではない等と一貫して交渉に応じなかった。

なお、第6回団交におけるやり取りは、法人の対応が従前の見解と同じ対応であったために時間の制約から実際の交渉の場においてごく短時間しか充てることができなかったことによるもので、法人の不誠実な対応が否定されるものではない。

（2）法人の主張要旨

法人は、新講師制度への移行に伴い、担当コマ数4コマを私学共済の

加入基準とし厳正に運用することとしていたことを第1回ないし第5回団交において説明してきたが、組合との間に見解の相違があり、それが埋まることはなかった。

第6回団交では、組合は、私学共済問題について具体的な話をすることなく、次の議題に移行させた。

このように法人は、組合に対して誠実に協議に応じており、この問題について回答しなかったり、交渉の議題とすることを拒んだことはなかった。

(3) 判断

ア 第2の6(7)イ(ウ)で認定したとおり、第6回団交において、私学共済問題について、組合側が「7番のところの私学共済のほうはここに書いてあるとおりなので、こういうふうに誠実な対応をお願いしますということです。8番に行きます。」と述べ、次の要求事項に話を移行させたことが認められ、法人がこれを議題とすることを拒んだ事実は見受けられない。

イ 組合は、協議時間を持てなかったことにつき法人の不誠実な対応が原因であるかのように主張する。

しかしながら、第2の6(1)イ(ア)、(3)ウ(ウ)及び(6)イ(ア)で認定したとおり、第1回、第3回及び第5回団交において、法人側が私学共済事業団の定める基準を踏まえ加入基準を4コマとしたこと及びこれを厳正に運用していく旨説明し理解を求めたのに対し、組合側が過去の状況を指摘し脱退について弾力的に運用するよう求めたことがそれぞれ認められ、法人が一貫して交渉に応じなかったという事実はない。そうすると、第6回団交においても、組合から具体的に協議が持ちかけられれば(例え議論が平行線になろうとも)法人がこれに応じる用意はあったものといえ、組合が第

6 回団交において私学共済問題に係る協議を端折ったことは、結局のところ組合自身の都合によるものであったと考えるほかはなく、組合の当該主張は失当である。

ウ 以上より、法人が第 6 回団交において、私学共済の加入脱退基準を議題とすることを拒んだ事実はなく、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

5 争点（3）について

（1）組合の主張要旨

ア 法人とL社は、講師の担当コマ数を協議・調整のもと決定し、L社の教室業務等についても法人は関与しており、事業方針や人的体制の上でも一体であり、講師の労働条件及び勤務内容について一体化して運営している。

イ 法人からL社へ出向する講師数及びL社における担当講義数の変化は、出向する講師にとって雇用不安問題となっており、組合は、法人に対し団交で協議するよう申し入れた。

これに対し法人は、第 4 回及び第 5 回団交において、法人と契約する組合の組合員について、出向先であるL社の労働条件で問題が生じた場合はきちんと対応する旨述べたが、第 6 回、第 7 回及び第 9 回団交において、組合が、法人と契約する講師の担当授業はなくなると言われた講師や教材の変更等に反対した講師の異動の事例を挙げる（第 7 回団交）等して、L社への出向問題等の労働条件に関して交渉しようとしたところ、法人は、それまでの積み重ねを一方的に無視し、L社の団交ではない等述べて、議題として取り上げず、不誠実な対応に終始した。

（2）法人の主張要旨

ア 法人とL社との間に両者の連携の中で共通化しているものもあるが、

講師の労働条件については、それぞれが独自に決定しているものであり、法人が、L社の社員講師や派遣講師の労働条件の決定について、関与することはない。

イ 法人は、第4回ないし第7回団交において、単発的に、組合に対する配慮として、L社に関して組合が事前に求めた質問事項について、L社に確認をして、誠意をもって説明したことはあるが、終始、別法人であるL社の問題は法人との団交議題ではないとの説明を行ってきた。

そうしたところ、第9回団交において、組合は「別法人であり団交議題ではないというのであれば、どうしてこれまで説明したのか」と述べたため、法人は「そのようなことを言うのであれば、L社にかかわるテーマについては、もう二度と説明はしない。団交のテーマをちゃんと取捨選択して、個別の法人として判断をして説明する」旨述べるに至った。

ウ 以上のとおり、組合は、法人との団交の義務的団交事項ではない、別法人たるL社の問題について団交を求めているのであり、また、これに対する法人の対応に不誠実なところはない。

(3) 判断

ア 第6回、第7回及び第9回団交における議題について

第2の6(6)ア、(7)ア、(8)ア(エ)及び(10)ア(ア)で認定したとおり、第6回、第7回及び第9回団交における組合からの団交申入れに係る協議事項にL社へ出向する講師職講師の労働条件に関するものはなかったことが認められる。

イ 第6回団交におけるやり取りについて

第2の6(7)イ(イ)で認定したとおり、第6回団交においてL社へ出向する講師職講師の労働条件については話題とならなかった

ことが認められ、法人がこれを議題とすることを拒んだ事実は見受けられない。

ウ 第7回団交におけるやり取りについて

第2の6（8）イ（ウ）及び（エ）で認定したとおり、第7回団交において、①Kのコンセプト、K及び法人の経営状況等に関するやり取りが行われたこと、②L社で社員講師に複数教科を担当させるために担当授業がなくなる等と言われた講師がいるとする組合の発言に対し、法人側がそのような話であれば労働問題に近づくので取扱いが違っていたと思われると述べたこと、③Kに係る問題の交渉窓口について確認する等のやり取りが交わされた後に組合側が自ら次の要求事項に話を移行させたこと及び④教材の変更等に反対したKの一宮教室で働いていた講師の異動についての組合の発言に対し、法人側がその異動についてL社に確認する旨述べたことが認められる。

このように、L社へ出向させる講師職講師の労働条件に関わる件について、組合側は、上記②で話題となった講師に関しては上記③のとおりこれに係るやり取りの終了後に自ら次の要求事項に話を移行させており、このことからすれば、組合が当該やり取り以上の協議を望まなかったものということができ、また、上記④で話題となった講師に関しては、法人側はL社に確認する等何らかの対応を取ろうとしたといえる。

したがって、法人がL社へ出向させる講師職講師の労働条件を議題とすることを拒んだ事実は認められない。

エ 第9回団交におけるやり取りについて

第2の6（10）イ（イ）で認定したとおり、法人側が、法人とL社は別法人であり、これまでの団交におけるL社の問題についての発

言は説明であった旨述べたこと及び「僕はもう二度と説明しませんが。今の先生のご発言でもう二度とL社にかかわるテーマは我々のYのテーマとしてふさわしいかどうかで話します。」「学校法人Yの団交のテーマをちゃんと取捨選択をして、個別の法人として判断してご説明します。」等述べたことが認められる。

これらは、法人が、L社に出向する組合の組合員である講師に影響が出た場合で個別具体的な話があれば、法人の問題としてきちんと対応するという姿勢を伝えたものといえ、同(4)イ(イ)で認定した第4回団交における法人側の姿勢とも首尾一貫するものである。

したがって、法人がL社へ出向させる講師職講師の労働条件を議題とすることを拒んだとはいえない。

オ 以上、第6回、第7回及び第9回団交において、そもそもL社へ出向する講師職講師の労働条件は団交申入れに係る協議事項になっておらず、かつ、実際のやり取りにおいても法人がこれを議題とすることを拒んだ事実はないのであるから、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

6 争点(4)について

(1) 組合の主張要旨

ア 「Yグループ」の小中高生関連事業に関する交渉権・決裁権を持つM本部長(L社取締役兼任)は、第2回団交まで出席したが、組合の再三の求めにもかかわらず、その後一切出席しなくなった。

イ 組合は、第7回団交申入れ時に交渉議題に関する責任者としてM本部長の出席を特に求めたが、同人は出席せず、同団交の法人の出席者は、重大な雇用問題につながっている中部地区の小Fの廃止問題について、「ここで確答することはできない」旨述べて、具体的な交渉に応じなかった。

(2) 法人の主張要旨

ア 法人からの主な団交メンバーは、R本部長、S部長、Tチーフ、Uチーフ及びN顧問であり、法人はこれらの者に団交における交渉権限を授権して、団交に当たらせていた。

イ また、法人は、第7回団交において、中部地区の小F廃止とその後の再就職支援等の問題について、組合からの質問に対し、その場で回答できないものについて「ここで確答することはできない」旨回答したことはあったが、回答可能なものについては回答し、当該問題全般について、確答できないと回答したことはなかった。

(3) 判断

ア 第2の6(8)ア(ア)及び(ウ)並びにイで認定したとおり、組合らは、第7回団交に特にM本部長が出席するよう求めたが、法人側出席者は、R本部長、S部長、Tチーフ、Uチーフ及びN顧問であり、M本部長は出席しなかったことが認められる。

イ 組合は、第7回団交における法人の出席者が中部地区の小Fの廃止問題について「ここで確答することはできない」旨述べ、具体的な交渉に応じなかったことから、交渉権・決裁権を持つM本部長を出席させなかったことが不当労働行為に当たると主張する。

しかし、そもそも団交に誰を出席させるかということは、交渉に具体的な支障が生じるなどの事情がない範囲において、労使がそれぞれ自主的に決めるべき事項であり、出席者が相手方の意に沿わなかったとしても、直ちに不誠実と評価されるものではない。

以下、この観点から、団交の状況について検討する。

ウ 第2の6(8)イ(オ)で認定したとおり、第7回団交において、小F廃止の関連では要求事項④についてやり取りが交わされたことが認められる。

このうち、小F廃止による「風評被害」を払拭する戦略については、組合の組合員に係る労働条件その他の待遇に係るものとは思われない内容であるが、法人は、組合らの質問に対しその認識を述べる等、一定程度対応している。

また、小F廃止の影響を受けた講師に対するフォローについて法人は、当該講師に関して可能な範囲で説明するとともに、フォローの具体的な内容について、すぐに回答できない内容については、確認するとしている。

これらからは、法人と組合との交渉が一定程度成立しており、一部確答できなかったからといって、交渉に具体的な支障が生じたとはいえない。

エ したがって、法人が、第7回団交においてM本部長を出席させなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

7 争点（5）について

（1）組合の主張要旨

ア 使用者側の交渉担当者については、使用者が全く自由に決められるというわけではなく、交渉者にふさわしくない場合には、労働組合はその者を交渉相手としないよう申し出ることができるというべきである。

イ 法人側の交渉担当者の一人であるN顧問は、P組合と他の学校法人との団交に出席して暴言・暴行を行った人物であり、かつ、法人の業務に直接関わりがなかったいわゆる「労務屋」で、第1回団交では、組合員名簿の提出に度々言及したり、組合の要求を断ったり先延ばしにする発言を繰り返したりして、まともな交渉をしようとする姿勢が見られなかった。

そこで、組合は法人に対し、第2回団交以降、N顧問を出席させな

いよう再三強く申し入れたが、法人は漫然と同人を出席させ続けている。

(2) 法人の主張要旨

ア 法人は、N顧問が所属する会社との間で、労務全般の業務指導等について顧問契約をしており、N顧問は、以前より、法人の人事労務に関する個別案件に関わっていた。

イ また、N顧問が団交を妨害・形骸化させたこともない。なお、法人は、団交の経過の中で、労使間の関係をよくするという議題に至ったため、組合に対し、改めて組合員名簿の提出を求めたことはあるが、執拗に提出を求めたということはない。

(3) 判断

ア 第2の6(7)イ、(8)イ、(9)及び(10)イで認定したとおり、N顧問は、第6回ないし第9回団交に出席していたことが認められる。

イ 上記6(3)イで述べたとおり、団交に誰を出席させるかということは、交渉に具体的な支障が生じるなどの事情がない範囲において、労使がそれぞれ自主的に決めるべき事項であり、出席者が相手方の意に沿わなかったとしても、直ちに不誠実と評価されるものではない。

以下、この観点から、団交の状況について検討する。

ウ 第2の6(7)イ、(8)イ、(9)及び(10)イ(ア)ないし(エ)で認定したとおり、第6回団交では派遣講師の採用に関する質疑応答及び専用掲示板等問題について、第7回団交ではKに関する内容等について、第8回団交ではI組合員の条件付き平成24年度契約について、第9回団交では組合機関紙の「はいふ」問題及び専用掲示板等問題について、それぞれやり取りが交わされたことが認

められるが、いずれの団交においてもN顧問の発言等により交渉に具体的な支障が生じたとの事情は見受けられない。

エ したがって、法人が、第6回ないし第9回団交においてN顧問を参加させたことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

8 争点（6）について

（1）組合の主張要旨

法人において、レターボックスへの投函や休憩時間中の手渡しは、通常許されている配布方法であるところ、法人は組合に対し、組合機関紙等のレターボックスへの投函を禁止し、コアタイム以外の講師室での手渡しを制限しており、このことは組合の運営・活動等に対する支配介入である。

（2）法人の主張要旨

ア レターボックスは法人が各講師への連絡文書を配付するために設置している業務用の備品であり、レターボックスへの投函が通常許されている配布方法であるというような事実はない。そもそも、従業員は、就業時間内は職務専念義務がある上、他の従業員の職務を阻害してはならず、加えて、事業場内においては、使用者の施設管理権が及ぶのであって、使用者の定める規律に服する必要がある。このことは、全ての個人・団体に当てはまるものであって、労働組合も例外ではなく、組合活動も、就業時間外、事業場外で行うことが原則となる。

法人は、全ての個人・団体に対して、就業時間内・事業場内での活動を禁止しており、組合についてのみこれを禁止しているのではない。この点、レターボックスへの投函の禁止についても、法人による事業場の施設管理権の行使として当然のことである。

イ また、コアタイム以外であっても、就業時間であることに違いはな

く、就業時間中は職務に専念する義務があるのであるから、組合機関紙の配布は当然許されるものではない。仮に休憩時間中であつたとしても、法人の事業場内における施設管理権は及んでいるのであるから、講師室での手渡しやレターボックスへの投函を禁止することは、法人の事業場における施設管理権の行使として当然のことである。

ウ したがって、法人が、組合文書のレターボックスへの投函禁止及び講師室でのコアタイム以外の手渡しを制限したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

(3) 判断

ア 組合文書のレターボックスへの投函禁止について

第2の8(1)で認定したとおり、レターボックスは、法人が各講師に用意する業務用に設置している設備であることが認められる。

そうすると、これに他者の文書が投函されることはもともと想定されておらず、仮に他者の文書が投函された場合には法人の業務に一定程度支障が出るおそれもあることから、これを禁止する行為は法人が有する施設管理権の行使の一環として容認されるものといえる。

この点、組合は、レターボックスへの投函が通常許されている配布方法であるところ、組合に対してはこれを禁止していた旨主張し、このことを立証するため一部のレターボックスに投函されたH会文書の写真(甲61、62、65、73、131の1、131の2)を挙げるが、これらの証拠のみをもってはレターボックスへの投函が通常許されている配布方法であるとはいえないことから、当該主張は採用できない。

イ 組合文書の講師室でのコアタイム以外の手渡しについて

第2の6(5)イ及び(6)ウで認定したとおり、法人が組合文書

は私的な文書ではなく、組織・機関の文書であり、公式な文書であることから、組合文書を配布する際には、事前申請による許可が必要であるとしていること、及び法人がG会の文書を「はいふ」する場合も就業規則の文書配布に当たるため許可が必要であるとしていることが認められる。

そうすると、組合文書と同様に組織・機関の文書といえるG会の文書についても、同じく許可制の下で取り扱っていたものであって、両者に差別はなく、また、特段組合文書に限って他と異なる基準による規制が行われたとの疎明もない。

ウ したがって、法人が、組合文書のレターボックスへの投函禁止及び講師室でのコアタイム以外の手渡しを制限したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

9 争点（7）について

（1）組合の主張要旨

組合の法人に対する要求は、専用掲示板ないし専用掲示スペースの提供又はG会と同等以上の掲示という弾力的なものであったが、法人は「掲示スペースがない」等と言って組合の要求を認めず、また、今日まで組合文書の掲示を認めていない。

G会やH会の専用掲示板ないし専用掲示スペースがないことは認めるが、G会やH会の実際の掲示状態からすれば不許可になったものがあるとは思われず、空きスペースに自在に掲示していると判断される。

第1回団交において、G会が現に掲示している事実や掲示場所の存在を指摘しても、法人は「私達、見てません」と言いながら、「スペースがない」、「ないと認識している」等と繰り返し、門前払いのような態度であった。このことは、法人が根拠なく組合の広報活動（掲示）を禁止し、支配介入を行っていることを示している。

(2) 法人の主張要旨

法人は、G会やH会に対しても、その管理する専用掲示板や専用掲示スペースの設置を認めている事実はない。

G会やH会の掲示物については、法人は、施設管理権の範囲内において、個別に掲示の許可申請がある都度、許可・不許可の判断をして、掲示スペースを指定して掲示させているにすぎず、G会やH会に比して、組合のみを差別的に取り扱っている事実はない。

(3) 判断

ア そもそも使用者がその施設の利用を労働組合に許諾するかどうかは、原則として、使用者の自由な判断に委ねられているが、その利用を許さないことが当該施設につき使用者が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いては、使用者が利用を許諾しないからといって、直ちに不当労働行為を構成するということはできない。

本件において、組合は、法人が組合に対し専用掲示板ないし専用掲示スペースの提供を行わず、また、G会及びH会には自在に掲示をさせている一方で組合には掲示を認めず、これらのことが不当労働行為に該当する旨主張するので、当該法人の行為が上記規範に照らし、施設管理権の濫用、ひいては不当労働行為といえるか否かについて、以下検討する。

イ 争点(7)アについて

専用掲示板ないし専用掲示スペースについては、第2の6(1)イ(イ)及び(2)ウで認定したとおり、法人は、第1回団交時及び第2回団交後の回答において、スペースがなくこれらを組合に提供できない旨示したことが認められる。また、同4(2)イ(ウ)及び(3)ウで認定したとおり、法人はG会及びH会に対しても同様

にこれらを与えていないことが認められる。

そうすると、法人が組合を特別に差別して取り扱っているといった特段の事情はうかがえず、法人に施設管理権の濫用があったとはいえない。

したがって、法人が組合に専用掲示板ないし専用掲示スペースを提供しなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

ウ 争点（7）イについて

次に、掲示スペースについては、第2の4（2）イ（ア）及び（イ）で認定したとおり、G会会員間の平成21年6月22日付けメールにG会セミナーのチラシについて法人教務部長の了解を得たので校舎への掲示及び配布をするよう記載があったこと、平成23年1月30日付け「G会だより」には、「掲示内容については教務と相談、確認を得たうえで掲示をしており、組合がフリーに意見を掲示するものとは全く違ったものである。」等の意見を法人に対し表明したとの記載があったこと、平成24年6月開催のG会と法人との意見交換会において、G会から、法人教務部による許可制・期間限定での講師用掲示板の各校舎への設置について提案されたことが認められる。

そうすると、G会は、空きスペースに自在に掲示していたというわけではなく、法人に対して、個別に掲示の許可申請を行い、その許可を得た上で掲示していたとうかがえる。

また、組合は、H会が空きスペースに自在に掲示物を掲示していた旨主張し、このことを立証するため同一掲示物を異時点に撮影したとする写真（甲66、69）を挙げるが、当該証拠によってもH会が自在に掲示していたか否かは不明であり、当該主張は採用できない。

更に、掲示の許可基準に関して、S部長が、法人代理人の「掲示を

許可するか否かの判断基準というのは、組合と他の任意団体で異なるところがありますか。」との質問に対し、「いいえ、ありません。」と証言していること（第7回審問調書p38）から、法人は同じ許可基準を一律に適用していたといえる。

以上から、法人が、その施設の利用に関し、組合とG会・H会とを差別して取り扱ったとの特段の事情は認められず、法人に施設管理権の濫用があったとはいえない。

なお、同6（1）イ（イ）で認定したとおり、法人は、組合との団交において「掲示スペースがない」旨回答したことが認められるものの、上記のとおり掲示の許可基準を一律に適用しているのであるから、当該回答をもって不当労働行為意思の発露とみなすことはできない。まして、同（10）イ（オ）認定によれば、組合は実際に許可申請をしたことはないことが認められ、法人は現実的にも「掲示を認めない」という行為（不許可処分）をしたことがないのであるから、いずれにせよ、法人の対応が不当労働行為の成立を可能ならしめる余地はないとみるのが相当である。

よって、法人は法人施設内に掲示スペースがないと述べたことはあったものの現実に掲示を認めなかったことはなく、法人の当該対応は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

10 争点（8）について

（1）組合の主張要旨

平成24年度の開講説明会における文書配布等の活動について、法人は組合に対し、開講説明会終了後、説明会会場外でのチラシ配布を認めたが、G会に対しては開講説明会開始前の配布を認めた。また、G会に対しては会場内での会費徴収も黙認していた。

なお、開講説明会開始前の場合は、法人からの講師に対する文書配布

と同時に配布を行うことができ、また講師の集合状態がなだらかなところがあるものの、終了後は一斉に講師が会場外に出るため配布自体が制限される。また、開講説明会の開始時刻はほぼ一斉であるものの終了は必ずしも同一時刻ではないため、配布しきれないことも生じる。

(2) 法人の主張要旨

ア 法人が、開講説明会における会場内での宣伝活動を規制しているのは、組合に限らず、全ての個人・団体についてである。具体的には、法人は、平成23年度に宣伝活動を許可する条件を定め、開講説明会の会場外で、開講説明会の開会前又は閉会后に、ビラの配布者が法人の講師や職員であれば許可することとした。

イ 平成24年度の開講説明会において、法人がG会に対して、会場内における金銭授受行為を認めたことはなかった。

(3) 判断

ア 第2の7(1)及び(3)で認定したとおり、平成24年4月6日の平成24年度東日本地区開講説明会に関し、組合らは法人に対して法人施設内で組合文書を配布予定として承認を求め、法人は開講説明会終了後に会場外で配布することを許可したこと、G会からはチラシ配布の許可申請があり、法人は開講説明会開始前に会場外で配布することを許可したが、開講説明会の前後にわたっての配布や会費の徴収を許可したことはなかったことが認められる。

イ チラシの配布についてみると、開講説明会の開始前よりも終了後のほうが不利であるとする点について具体的な疎明はないことから、法人の組合に対するチラシの配布に係る許可の内容が組合活動を妨害し、不当に介入したものとはいえない。

また、組合は、法人がG会による開講説明会の会場内での会費徴収を黙認していたと主張するが、これに係る疎明はなく、当該主張は

採用できない。

ウ したがって、法人は、平成24年4月6日の平成24年度東日本地区開講説明会における文書配布等の活動内容について、組合とG会とを差別したとはいえず、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

11 争点（9）について

（1）組合の主張要旨

ア 法人は、G会・H会を介して、次のイないしカの不当労働行為を行い、支配介入を図ろうとしてきた。これらは、組合活動の規制・弱体化を目的とし、E書記長個人に対するという同種の態様でG会・H会の幹部を介するという同種の方法により、平成22年4月から平成23年10月9日までの短期間に繰り返された行為であり、一体として不当労働行為を形成するため、労組法第27条第2項の「継続する行為」に当たる。

イ 平成22年4月8日、M本部長やG会・H会幹部らは共謀し、公然化したばかりのE書記長に電話をかけ、組合から脱退するよう勧めた。

ウ 平成23年2月12日、H会幹事は、E書記長であることが文脈上明らかな文面で「裏切り者」等と誹謗中傷したメールをH会の全会員に配信した。

エ 法人はE書記長に対し、具体的な説明をすることなく、通常前年の12月にされる平成23年度の担当講義の提示を平成23年2月14日頃と大幅に遅らせ、雇用不安を惹起させた。

オ 平成23年4月23日、H会代表兼G会幹事はE書記長に対し、第4回団交での同人の発言をとらえ、教室長らの人事権を行使することを示唆しながらH会からの脱退を強要した。

カ 平成23年10月9日、H会と東日本事業部経営陣との意見交換会の後

の懇親会の席（M本部長ら同席）で、H会代表及び幹事は、E書記長を囲み、特に幹事は「X組合として、全員に謝罪しろ。」等と執拗に謝罪を迫ったが、M本部長らを含め幹事を止める者はいなかった。

（2）法人の主張要旨

ア G会及びH会は、法人の講師や、L社の講師が私的に組織している任意団体であり、法人は、その組織構成、活動内容等を十分に把握しているわけではない。

M本部長らが来賓ないしオブザーバーとしてH会主催の意見交換会に出席したことはあるが、それ以上の関係はなく、H会会員がE書記長に謝罪を執拗に迫る態様があったとしても、それはH会内部の問題であって、法人が関知するものではない。

イ また、組合主張の上記（1）イないしオの各行為については、目的、態様、効果及び各行為の関連性、時間的接着性等に照らしても、各行為を一体のものとして一個の不当労働行為、すなわち「継続する行為」と評価することはできない。

（3）判断

ア 争点（9）アについて

（ア）上記（1）イないしカの各行為に係る救済申立ては、平成24年8月30日にされたものであるから、当該申立ての1年前である平成23年8月30日以降の行為が本件審査の対象となるところ、上記（1）イないしオの各行為は、仮に組合が主張する内容が事実であったとしても、当該申立ての日までに1年を経過したものである。

この点、組合は、上記（1）イないしカの各行為は一体として不当労働行為を形成するため、「継続する行為」に当たる旨主張する。

（イ）複数の行為が「継続する行為」と評価されるのは、①一個の行為

自体が継続している場合、②種類・態様を同じくする行為が継続的に行われる場合、③基本的意思決定行為とこれに基づく同種の行為の反復・継続の場合のいずれかに該当する場合であると解する。これを本件についてみると、上記（１）イないしオの行為は、仮に組合が主張する内容が事実であったとしても、上記①ないし③のいずれの場合にも該当しないことは明らかである。したがって、当該行為はいずれも「継続する行為」に当たらず、組合の上記主張は採用できない。

イ 争点（９）イないしオについて

上記アのとおり、上記（１）イないしオの各行為は「継続する行為」に当たらないことから、これらの行為に係る救済申立ては、申立期間を徒過したものである。

ウ 争点（９）カについて

第２の４（３）イで認定したとおり、平成23年10月9日、H会と法人との意見交換会終了後に懇親会が開催され、E書記長を含むH会会員、法人からM本部長らが出席したことが認められる。

当該懇親会において、E書記長がH会幹事から執拗に謝罪を迫られたとする点についてはE書記長自身の証言があるものの（第1回審問調書p124）、当該謝罪を迫る行為を法人がH会を介して行ったとの疎明はない。

したがって、法人が平成23年10月9日の懇親会において、H会を介して、E書記長に謝罪を執拗に迫ったとは認められず、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

12 争点（10）アについて

（１）組合の主張要旨

ア 事業組織への組入れ

E書記長は通算24年にわたり法人の校舎・教室で講義業務や生徒指導業務を提供しており、法人の年間計画に基づく講義を担当し、法人の業務遂行に不可欠かつ枢要な労働力として組織内に確保され、労働力を提供してきた。

また、E書記長の所属は小中学生事業部とされ、担当する講義は外部の第三者に対して氏名付きで提示されており、法人の組織の一部として扱われてきた。

イ 契約内容の一方的・定型的決定

法人が行う出講可能時間帯の照会は、法人が講義計画を立てる上での情報収集であり、法人が講師の担当講義（内容、日時、コマ数、場所）を一方的に決定し、それが交渉により変更されることはほとんどない。このことは、契約書の定型的書式からも明らかである。

ウ 報酬の労務対価性

E書記長の報酬は、法人の校舎・教室の講義において労働力を提供した対価として時間数やコマ数に基づいて算出されたものであり、受講生の成績結果等の講義の結果に対するものではなかった。

また、報酬は給与所得として源泉徴収されていた。

エ 業務の依頼に応ずべき関係

法人において、講師は個別の業務の依頼を実質的に拒否できない。一度拒否するとそれ以降の不利益取扱いがなされると広く認識されており、実際に依頼を拒否する講師はほとんど存在せず、諾否の自由は実質的に存在しなかった。

オ 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

法人は講師に対し、「講師ガイドブック」「講師用ガイド」「小中学生事業ご出講契約に関する確認・付随事項」「Yグループのコンプライアンス上のお願い」と題する書面を配布して、サービス上の注意事

項・規律を徹底している。

また、法人は、講義のテキスト及び参考資料を選定し、テキストの使用法、指導法、進行スピードを細かく規定する講師に対するマニュアルを作成・配布し、講義において受講生に渡すプリントも作成・交付している。

なお、講師が作成する「補助プリント」については、講師ガイドブックに「プリント配付は原則として禁止します」と記載されている。

更に、法人は講師に対し、講義ごとに報告を求め、教室長はこれらを踏まえて講義進行を個々に把握し、進行状況等についても指導する。

以上のように、E書記長の労務供給の態様については、法人から極めて詳細な指示がなされている。そして、業務量や労務を提供する日時・場所に至っては裁量の余地が全くなかった。

カ 顕著な事業者性

講師には自己の才覚による収益の増大やリスクの負担ということはなく、授業に必要なテキスト、教材、プリント、チョーク等は法人が提供し、講師が準備する必要はない。

なお、E書記長は、Yグループからの収入のみで生活していた。

キ 結論

以上によれば、E書記長の労組法上の労働者性は疑いようがない。

(2) 法人の主張要旨

ア 事業組織への組入れ

法人において、講義の全てないしはほとんどを委託契約講師に遂行させていることはない。講師は、雇用契約と業務委託契約とを、毎年、自由に選択することができるのであって、委託契約講師の割合はいかようにも変動する（零になることもあり得る）。

委託契約講師は、法人に届け出ることにより他の予備校等への出講が認められ、その他の兼職も認められている。実際、委託契約講師の多くが、他の予備校への出講を含め兼職をなしており、兼職の時間的余裕も十分にある。

そもそも、法人を含めた多くの予備校及び予備校講師となる者は、両者の契約に流動性を確保しておきたいと考える傾向がある。その点でも、委託契約講師が法人の事業の遂行に不可欠な労働力として、その恒常的な確保のために法人の組織に組み込まれているという実態はないのである。

イ 契約内容の一方的・定型的決定

法人においては、業務委託契約の締結予定者に出講可能時間帯を照会し、出講のコマ数、コマ単価、授業時間、授業場所等を提示して、意見を聴取した上で合意を得ているのであって、契約内容を一方的に決定していたと評価することができないことは明らかである。

ウ 報酬の労務対価性

委託契約講師と法人との契約による報酬は、レギュラー授業及び講習への出講については、1コマ当たりの単価が決められており、これに出講コマ数を乗じて算出され、その他の業務については、それぞれ仕事の完成に対する報酬額が決められているのであって、いずれも「使用者の指揮監督の下に一定時間労務を提供していることに対する対価」ではなく、労務対価性は存しない。

この点、1コマ90分とされており、上記報酬決定方法によれば、報酬が時間単位で計算されているようにも見えるが、レギュラー授業及び講習への出講については、各コマへの出講が仕事の完成ないし委任事務の終了であって、正にその出講コマ数を基に報酬を算出せざるを得ないものである。

なお、レギュラー授業への出講の報酬の支払区分が「給与」となっているが、所得税法上の所得区分にすぎず、法人がこの区分を使用しているのは、国税庁の指導に従っているにすぎない。

エ 業務の依頼に応ずべき関係

委託契約講師は、委託基本契約締結の交渉において諾否の自由を有している。

また、委託基本契約締結後、各期の出講コマ数及び具体的業務である担当コマの決定に当たっても、協議を行っており、出講不可能な場合には出講をしなくてもよいのであって、委託契約講師には諾否の自由が存する。

更に、委託契約講師は、講習への出講、教材の執筆・監修等についての諾否は全くの自由である。

オ 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

(ア)「小中学生事業ご出講契約に関する確認・付随事項」及び「Yグループのコンプライアンス上のお願い」と題する書面は、出講契約の実施に当たっての確認事項を示すものにすぎず、講師に対して服務規律を定めるものではなく、後者のうち個人情報、ハラスメント防止等についての記載は、講師に対して法令遵守を求めているにすぎない。また、「講師ガイドブック」及び「講師用ガイド」については、委託契約講師に対する一応の目安を示したものにすぎず、服務規律ではない。

そして、マニュアルは、講師に対する一応の目安を定めたものにすぎず、テキストについては、大学・高校等合格のために法人が最適と考える教材を作成し、これを講師に使用させることも、業務の性質上当然のことである。

なお、「補助プリント」については、法人における実際の授業に

において、各講師は枚数の限定は存するものの、独自に作成し使用する事は認められ、その内容は全くの自由とされている。

加えて、「進捗・宿題連絡表」については、欠席した生徒から授業の進行について問合せを受けた際に回答できるようにしたり、担当講師が急に休んだ際、代講の講師に講義の進行を伝えられるようにするために利用しているものであり、これを基に講師を指導することはない。

(イ) レギュラー授業及び講習への出講並びに講演会等での講演を除く各業務は、いずれも、その遂行のための打合せや会議を除いては、業務の遂行場所も遂行時間も指定されていない。

また、レギュラー授業及び講習への出講についていえば、遂行場所・時間は委託契約講師と法人の合意により決定されたものであり、また講演会等での講演についていえば、遂行場所・時間が決まっている業務を委託契約講師が引き受けたことにより遂行の場所・時間が決まったものであり、いずれも、そもそも法人が一方向的に指定したものではない。

カ 顕著な事業者性

レギュラー授業及び講習への出講において、業務を行う場所は教室であることはその業務の遂行上当然であり、その教室を法人が用意することもまた当然である。然らば、黒板や備品等は教室の付随設備であって、これが教室と一体となって提供されることとなるのは、当然のことである。

キ 結論

したがって、E書記長には労組法上の労働者性は認められない。

ク また、法人は、平成22年度以降、講師職講師（雇用契約）と委託契約講師（業務委託契約）という二つの選択肢を用意し、毎年度、

各講師がこれを選択することとしたところ、E書記長は自らの意思で業務委託契約を選択してきたことからしても、同人に労組法上の労働者性は認められない。

(3) 判断

ア 労組法上の「労働者」とは、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をいい（労組法第3条）、労働契約によって労務を供給する者のみならず、これに準じて使用者との交渉上の対等性を確保するために労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められる者を含むと解するのが相当である。

そして、「労働者」の該当性判断は、契約の形式にとらわれることなく、現実の就労実態に即して、①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性、④業務の依頼に依すべき関係、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束、⑥顕著な事業者性などの諸要素を総合的に考慮してなされるべきである。

法人は、講師職講師（雇用契約）と委託契約講師（業務委託契約）の二つの選択肢がある中で、E書記長が自らの意思で後者の契約形式を選択してきたことを挙げて、同人に労働者性は認められないと主張するが、労組法上の「労働者」の判断基準は上記のとおりであるから、当該主張は採用できない。

イ 以下、委託契約講師であったE書記長が労組法上の労働者に当たるかを、上記の判断要素ごとに検討する。

ウ 事業組織への組入れ

(ア) 第2の3(1)イ(イ)及びウ(イ)で認定したとおり、法人は、業務委託契約を締結する者と毎年度、委託基本契約を締結していること、委託基本契約の契約期間は1年間であったことが認めら

れる。

そうすると、法人は、自己の事業を円滑かつ確実に遂行するために必要な労働力を年間を通じて確保する目的で委託基本契約を締結しているといえる。

(イ) 第2の3(1)アで認定したとおり、新講師制度以降、毎年度、法人における全講師数に占める委託契約講師数の割合は35.5パーセントないし39.5パーセントで推移し、また、小中コースの状況は明らかではないが、大受及び高Fの全コマ数に占める委託契約講師の担当コマ数の割合は24.4パーセントないし25.4パーセントで推移していることが認められ、仮にこれらの労働力が失われた場合、法人の円滑な業務運営に支障が生じると考えられることから、委託契約講師は、法人の業務の遂行において、不可欠ないし枢要な役割を果たす労働力として組織内に位置付けられているといえる。

(ウ) 第2の3(5)アないしエで認定したとおり、法人は、授業アンケート結果等により講師を評価していること、1学期の授業アンケート結果が悪かった講師に対し、注意面談を行っていることが認められることから、法人は委託契約講師を管理していたといえる。

(エ) 第2の3(6)アで認定したとおり、法人は、入塾案内等において講師の顔写真、氏名等を掲載しているが、個々の講師が講師職講師か委託契約講師のいずれかが分かるような表示をしていないことが認められる。このように、法人は、契約形態を区別せず講師を同列に表示していることから、第三者に対して委託契約講師を法人の組織の一部として扱っているといえる。

(オ) 第2の3(1)キで認定したとおり、兼業及び競業について、委

託契約講師は禁止されていないものの、講師職講師についても申請があれば一定の範囲で承認されることが認められる。

法人と雇用契約を締結する講師職講師についても、兼業及び競業が全面的に禁止されていたわけではないことから、本件において、兼業及び競業を行っていたことは、専属性を否定する要素とはならない。

(カ) 以上からすると、委託契約講師は、法人の業務の遂行に不可欠なし枢要な労働力として法人の事業組織に組み入れられていたといえる。

エ 契約内容の一方的・定型的決定

(ア) 第2の3(1)イ(イ)で認定したとおり、法人と委託契約講師との間で取り交わされる委託基本契約書は、講師ごとに契約者氏名、1学期の出講コマ数、講義料単価等の一部を除き、全国及び各講師共通の定型のものであることが認められる。

(イ) 第2の3(1)オ(イ)で認定したとおり、委託契約講師のレギュラー授業及び講習に係る報酬額は、出講した月間コマ数にコマ単価を乗じた額とされること、その他の業務に係る報酬額は、法人が決定した1時間や1件当たり等の基準単価に従事した時間数や件数等を乗じた額とされることが認められ、いずれも報酬の算定基準及び算定方法は、法人が決定しているといえる。

(ウ) 第2の3(2)アで認定したとおり、法人は、大受について、国や県が公表する学校基本調査から得られるデータ及び主要高校の浪人数等のデータを基に、法人の過去の実績等を加味して一定の計算式により算出された受講予定者数の推計に基づき次年度のコマ数を決定すること、高Fについて、学校基本調査による高校生の数及び法人の事業計画に基づき次年度のコマ数を決定すること、

小中コースについて、前年度生徒数の実績等を基に次年度のコマ数を決定することが認められる。

また、同ア及びウで認定したとおり、法人は講師に対して出講可能曜日、時間帯等を照会し、その回答結果や授業アンケート結果等を基に時間割（授業実施曜日、時間、授業内容・レベル、校舎、対象学年）を決定しており、当該決定した内容は各講師に提示され面談等が実施されていることが認められる。

上記の経過をみると、まず、全体のコマ数は、法人が調査や事業計画、実績等を基にその経営判断により決定するものであって、そこに講師の意向が反映される余地はないし、時間割についても、出講可能曜日等は講師への照会がされているものの、授業アンケート等の結果も加味して全体コマ数の枠内において法人が割り振っていたことからすれば、当該照会は法人が講義編成をする上での情報収集にすぎないと考えられ、これをしたからといって講師と法人が対等の立場で決定していたとはいえない。また、多くの講師がいる中で、一度組まれた講義編成が個々の講師との面談等によって容易に変更され得るとは考え難い。

(エ) 第2の3(2)エ(ア)で認定したとおり、レギュラー授業の担当コマ数を減ずる提示をされた講師が、コマ数は「合意しつつその余は争う」と表明したところ、法人は、講義編成に影響が生じるためこれを認めることができないとして、指定の日時まで提示した契約内容の諾否のみを回答するよう求めた事実は、結局のところ、法人が一度決めた講義編成を容易には変更し得ないことを現しているものといえる。

(オ) 以上のことから、委託契約講師の労働条件や提供する労務の内容を法人が一方的・定型的に決定していたと認められる。

オ 報酬の労務対価性

(ア) 第2の3(1)オ(イ)で認定したとおり、委託契約講師の報酬は、業務実績ごとに毎月計算の上、月末に支払われること、レギュラー授業及び講習に係る報酬額は、出講した月間コマ数にコマ単価を乗じた額とされ、当該コマ単価は、基本となる1時限の授業時間について定められるが、授業時間がこれと異なる場合は、当該基本となる1時限の授業時間に係るコマ単価を基準とし授業時間数に比例して算出されること、その他の業務に係る報酬額は、1時間や1件当たり等の基準単価に、従事した時間数や件数等を乗じた額とされることが認められる。

そうすると、委託契約講師の報酬は業務量や時間に基づいて算出され、一定期日に定期的に支払われているといえる。

(イ) 第2の3(1)オ(イ)で認定のとおり、委託契約講師のレギュラー授業に係る報酬は給与所得として源泉徴収されることが認められる。

(ウ) 第2の3(1)コ(イ)及びサで認定したとおり、委託契約講師に、法人の休業補償制度に基づく一定額が支給され、レギュラー授業を担当する講師には慶弔見舞金が支給されることが認められ、これらは仕事の完成に対する対価とは評価できない。

(エ) 以上のことから、委託契約講師への報酬は、労務供給に対する対価又はそれに類するものとしての性格を有するものであったといえる。

カ 業務の依頼に応ずべき関係

(ア) 第2の3(2)ア及びイで認定したとおり、法人は、出講を依頼する予定の講師に出講可能曜日等を照会し、その後決定したレギュラー授業のコマ数及び時間割を各講師に提示した上で契約書を

送付し締結に至るが、照会する対象期間は通年（次年度1年間）であること、病気等の特殊な事情変更がない限り、委託契約講師が1年の途中で出講を辞退することはないこと、2学期及び3学期の出講に係る時間割は基本的に前学期と同一であるため、出講可能曜日及び時間帯の照会等はしていないことが認められる。

また、同（3）エで認定したとおり、法人が講師に配布する「指導方針」には1学期から3学期までの各授業週数が表示されていることが認められる。

このように、講師の出講については、当初当事者間で合意した内容の時間割が、1年間にわたりほぼ固定される運用がされており、講師は法人からの個別の業務の依頼を拒否できる状況にはなかったとみるのが相当である。

そして、第4回審問における、「（法人が年間のカリキュラムを示しているのは）やっぱり1人の先生が1年間通じてきちんと受講生を試験に合格させていくとか、そういうことの目的の遂行のために必要だからこういうふうに行っているということでしょう」との組合代理人の質問に対するTチーフの「そうですね」との証言（第4回審問調書p44）は、法人が、1人の講師が1年間責任を持って業務を遂行することを念頭に置いており、委託契約講師が安易に業務の依頼を拒否できる状況にはなかったことを裏付けるものといえる。

また、同（2）エ（イ）で認定したとおり、委託契約講師が法人からの業務の依頼を拒否した事例が平成24年度及び平成25年度に合わせて3例あったことが認められるものの、僅少であり、依頼拒否は例外的な事象にすぎないといえる。

（イ）第2の3（4）で認定したとおり、法人は、委託契約講師に対し、

生徒募集戦略への協力及びレギュラー授業を受講する生徒の冬期講習等の受講促進への協力を「お願い」しており、また、小中コースについては授業前30分の生徒対応を「お願い」していることが認められる。

また、同3（5）ア（ア）及び（ウ）並びにイで認定したとおり、大受及び高Fでは、授業についての評価に加え、「業務・運営協力についての評価」が合算された上でコマ数、コマ単価等が決定され、「業務・運営協力についての評価」については、「校舎における塾生（生徒）指導や校舎業務への協力」、「エリア業務への協力や塾生募集への寄与」等が評価項目となっていることが、小中コースでは、授業アンケート結果、生徒への個別フォロー等を視点とする「生徒指導力」、「生徒募集力」等を基準に総合評価が行われ、コマ数、コマ単価等が決定されていたことが認められる。

なお、同ウで認定したとおり「お願い」については、委託契約講師が応じない場合にマイナス評価はされないものの、応じた場合にはプラス評価がされることが認められる。

上記各事実を併せ考えた場合、生徒募集戦略等への協力や生徒対応についての委託契約講師に対する「お願い」が強制力はないことを前提としても、これを実行することがプラス評価され、その結果がコマ数、コマ単価等に反映されることがある以上、当該「お願い」に応じなければ相対的に自己に不利益な状況が生み出されるのであるから、そのような状況で、「お願い」の諾否に関し講師側に十分な裁量が働くとは考え難い。

（ウ）以上から、委託契約講師は、法人からの個々の業務の依頼に対して、基本的に応ずべき関係にあったといえる。

キ 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

(ア) 労務供給の態様について

- a 第2の3(3)アないしウで認定したとおり、法人は講師に対し、講師ガイドブック等を配布しており、その中には、講義は指定された教材でカリキュラムに則って進めること、授業の開始・終了時間を厳守し、決められた時間を過不足なく使うこと、指定された学習範囲を講ごとに完結すること、補助教材として使用するプリントの配付を原則禁止すること（使用する場合は、1回の授業につきB4サイズ1枚）等の記載に加え、休講・遅刻をしないこと、緊急非常事態発生時の対応、個人情報保護の取組み、ハラスメント防止等に関する記載がされていたことが認められる。
- b また、同エで認定したとおり、法人は講師に対し、教材マニュアルを配布しており、同書には授業の対象レベル、ねらい、留意点等が記載されていることが認められる。
- c 以上のことからすると、委託契約講師は、その業務執行に当たって詳細な手順を提示され、その裁量は大きく制限されていたといえ、また、服務規律に関しても一定の拘束を受けていたことがうかがえ、これらは通常の業務委託契約における指示ないし指図を超えた指示が、法人から委託契約講師に対してなされていたことを示すものにほかならない。

なお、法人から業務執行に当たって詳細な手順を提示されることについては、講師職講師と委託契約講師とで差異が見られない。

- (イ) 第2の3(1)エ(ア)bで認定したとおり、講師は授業終了後に「進度・宿題連絡表」等に授業の進捗状況や生徒に課した宿題内容等を記載し、法人に提出し、法人はこれに基づき、授業の進

度等について指示・指導することがあったことが認められることから、委託契約講師の労務の提供の過程を一定程度法人が監督しているといえる。

(ウ) 第2の3(1)エ(ア) b及び(イ)で認定したとおり、講師は、レギュラー授業及び講習について、法人が定める時間割中の担当コマの授業時間に当該授業教室において授業を行うこと並びに個別指導・質問待機等について、決められた日時及び場所において従事することが認められることから、委託契約講師は労務の提供に当たり、一定の時間的場所的拘束を受けているといえる。

(エ) 以上から、委託契約講師は、法人の指揮監督の下に労務の提供を行っていたと広い意味で解することができ、また、労務の提供に当たり、一定の時間的場所的拘束を受けていたといえる。

ク 顕著な事業者性

(ア) 第2の3(1)エ(ア) b及びオ(ウ)で認定したとおり、講師はレギュラー授業及び講習において、法人が指定し配布したテキスト・教材及び法人が用意したマイク、チョーク等を用いて授業を行うこと並びに法人が講師の出講先までの交通費を支払うことが認められる。

また、同エ(ウ)で認定したとおり、委託契約講師の業務については第三者に再委託することは禁止されており、実際に再委託が行われたことはないことが認められる。

このように、委託契約講師は、業務に必要な機材・材料、交通費等について自ら負担することなく法人から支給され、再委託についても禁止されていて、他人労働力を利用する可能性もその実態もなかったものといえる。

(イ) 第2の10(1)ア及びイで認定したとおり、E書記長は、平成2

年から平成21年度までは非常勤講師として、平成22年度から平成25年度までは委託契約講師として法人と約23年間にわたり毎年契約し、平成6年ごろからはL社とも契約しており、この間、2年間は法人及びL社以外の予備校で兼業をしたことがあったものの、少なくとも平成22年度以降、法人及びL社以外から収入を得たことはなかったことが認められる。

また、同3（1）キ及び4（1）で認定したとおり、L社はYグループの一員であり、競業（競合的兼業）先にYグループの会社は含まれないことが認められる。

そうすると、E書記長は、法人から受託する事業以外に主たる事業を行っていなかったといえる。

（ウ）以上より、E書記長に顕著な事業者性があったとは認められない。
ケ 以上によれば、E書記長は、①法人の業務の遂行に不可欠ないし重要な労働力として法人の事業組織に組み入れられており、②その労働条件や提供する労務の内容を法人が一方的・定型的に決定していたと認められ、③その報酬は、労務供給に対する対価又はそれに類するものとしての性格を有するものであったといえ、④法人からの個々の業務の依頼に対して、基本的に応ずべき関係にあり、⑤法人の指揮監督の下に労務の提供を行っていたと広い意味で解することができ、また、労務の提供に当たり、一定の時間的場所的拘束を受けていたといえ、⑥顕著な事業者性があったとは認められない。

したがって、同人は、法人との関係で、労組法上の労働者であると認めるのが相当である。

13 争点（10）イについて

（1）組合の主張要旨

ア E書記長が行った本件リーフレットの手渡しは、労働組合の活動と

して行われたものであるが、現行憲法下にあつて当然容認・保障されるべき行動であり、また、その態様は次の（ア）ないし（エ）のとおりであつて、当該態様に関する法人の認識は、重要な点で事実と異なるものである。

（ア）平成25年8月8日午後1時頃、E書記長は町田校教務執務スペースにおいて、Wチーフに対して本件リーフレットを配りたいと申し出たところ、同人は「なるほど、なるほど了解です。」等述べ、1部を受け取った。また、午後1時5分頃、E書記長は、休憩中とみられる旧知のZ専門職に対し、本件リーフレット1部が入った茶封筒を手渡したが、Wチーフは、静止や注意を全くしなかった。

（イ）同日午後3時過ぎ頃、町田校講師スペースにおいて、Wチーフは業務妨害等をしないことを本件リーフレット手渡しの条件として伝え、E書記長はこれに同意した。また、同人は、食事から帰ってきたと思われる旧知のa専門職に対し、本件リーフレット1部が入った茶封筒を手渡し、その後Wチーフのほうを見たところ、同人は両手で大きな丸を作った。E書記長は、午後3時30分より前に、町田校を出発した。

（ウ）同日午後4時30分頃、E書記長は横浜校b館において、本件リーフレットを配りたい旨伝えたところ、cチーフ代行は校舎長の判断となる旨答えた。

E書記長が、その場にいた職員に本件リーフレットを手渡そうとしたところ、当該職員はアルバイト職員であつた。その際、旧知のd専門職から「お預かりして」と申し出があつたため、E書記長はd専門職に対し、本件リーフレット数部を手渡した。

なお、E書記長は、cチーフ代行以外の職員が談笑していたこと

から、休憩時間で業務に影響はないと判断した。

(エ) また、法人はE書記長が翌9日にも2名の専門職に本件リーフレットを手渡したとするが、それは相手の求めに応じたものであり、法人が問題にならないと認めるケースそのものである。

イ 法人は、E書記長が25.11.22非締結通知記載の生徒に不安を与えるような私的発言をしたとするが、事実と反するものである。

ウ 25.11.22非締結通知は、その根拠とする事実が労働組合の広報活動に対する根拠のない規制や虚偽に基づくものであって、著しく不合理であり相当性を全く欠いている。また、25.11.22非締結通知は、組合の広報活動等について、団交で議題とし、不当労働行為として申立てをしている最中に強行されたもので、法人の組合の活動に対する嫌悪の意思は顕著である。

(2) 法人の主張要旨

ア 労組法上の「労働者」の定義は、労働組合による団交を助成するための労組法の保護を及ぼすべき者はいかなる者かという観点から定められた定義であるとされ、このため労組法上の労働者性が裁判上問題となるのは労組法第7条第2号（団交拒否）についてであり、同条第1号（不利益取扱い）及び第3号（支配介入）については問題とならない。

イ 25.11.22非締結通知が不当労働行為に当たるためには、前提として、法人とE書記長との従前の出講契約が労働契約であることを要するところ、同人に労働基準法上の「労働者性」は認められず、その契約は業務委託契約である。

ウ 本争点に係る組合の申立ては、法人とE書記長との間の、平成25年度出講契約期間満了後の、平成26年度出講契約締結に関するものであり、仮に出講契約が労働契約であれば採用の問題であって、最高

裁平成15年12月22日判決（国労・全動労組合員採用差別（北海道）事件）が妥当し、業務委託契約であればそもそも不利益取扱い自体が問題となる余地がないものである。

エ 仮に、法人とE書記長との従前の出講契約が労働契約であり、かつ、採用の問題でないとしても、その契約は、1年の期間を定めたものであり、契約更新条項もないため、法人に同人との平成26年度出講契約を締結すべき法的義務が認められるためには、労働契約法第19条の適用があることが必要である。

この点、法人と同人との従前の出講契約は、反復更新により実質的に期間の定めのない労働契約と同視できるものではなく、また、同人には契約更新につき合理的な期待が認められないことから同条が適用されることはない。

オ 法人がE書記長と平成26年度出講契約を締結しなかったのは、次の（ア）ないし（ウ）に示すとおり、同人の施設管理権侵害、組合機関紙による守秘義務違反及び生徒に不安を与える発言による信頼関係喪失を理由とするものであって、不当労働行為意思は存在しない。

（ア）町田校及び横浜校b館における無許可文書配布

a 法人は組合らに対し、平成23年4月13日付けで、私的な文書を特定の個人に手渡しすること以外の施設内における文書配布に事前申請による許可が必要であること、及び組織・機関の文書等、公式の文書はその対象となることを通知し、また、第5回団交においても、同様の趣旨を説明していた。

b 平成25年8月8日午後3時頃、町田校講師スペースで、E書記長がWチーフに対し、職員に配布したいものがあるので校舎長に取り次ぐよう申し出たところ、Wチーフは、校舎長が不在で

許可できず、預かる旨申し出たが、E書記長は、直接手渡すとして申出を拒否した。

Wチーフは、E書記長から本件リーフレットを1部受け取って内容を確認し、配布をやめるよう申し向けたものの、E書記長が制止を拒絶したため、Wチーフは「今は就業時間中だから、時間をかけないでください。また、不愉快に思う人には配らないでください。」と申し入れた。これは職員に対する配慮を求めためやむを得ずしたものであって、配布を許可したものでなかった。

その後、E書記長は、教務スペースで、同人とは業務上接点がないZ専門職に本件リーフレット1部が入った茶封筒を手渡し、その様子を見ていたWチーフに「先ほどの渡し方が業務の妨害に当たるか」と尋ねたところ、同人は、「業務を妨害されたとか、そういう配り方ではない。」と答えた。

c 同日午後4時頃、E書記長は、町田校教務スペースで、同人とは業務上接点がないa専門職に対し本件リーフレット1部が入った茶封筒を手渡したが、その際WチーフはE書記長から、配布方法の是非について確認を求められたことはなかった。

d 同日午後5時5分頃、E書記長が、横浜校b館教務執務スペースで、本件リーフレットを配る旨告げたところ、cチーフ代行は、校舎長が不在で判断できず配布物があれば預かる旨述べた。E書記長は、「これは権利ですから」等述べ、本件リーフレットを配布し始め、cチーフ代行に手渡した後、その場にいたd専門職ほか2名に手渡した。d専門職は、E書記長がアルバイトの大学生に渡そうとした本件リーフレット及び本件リーフレットの入った茶封筒をそれぞれ5、6部預かった。

- e 翌9日午後、E書記長は、町田校教務スペースで、専門職2名に声を掛けて本件リーフレットを手渡し、1名に対して、「他のスタッフにも渡して欲しい」として本件リーフレット約5部を手渡した。
- f 町田校の講師スペース内及び教務スペース内並びに横浜校b館の教務執務スペース内でのやり取りは、構造上、生徒に目撃されたり、会話の内容を聞かれたりする可能性が十分にある。
- g E書記長の上記bないしeの文書配布は、法人の施設内において、事前申請による許可なく行われたものであり、上記aの法人の公式見解に反してなされたものである。
- h 組合は、E書記長による本件リーフレットの配布は組合の指示に基づくものである旨述べていることから、当該行為は組合活動として行われたものであり、同人による私的な文書のやり取りではない。

また、法人の事業場内における配布に関しては、組合と法人との間の団交において協議中であったのであり、かつ、本件申立てにおいて合意ができず、審査手続に入ることとなっていた。にもかかわらず、組合は、法人の施設管理権を無視して、本件リーフレットの配布を行った。

更に、本件リーフレットは、その内容において、組合の組合活動として緊急に配布することを要するものではなく、法人の施設管理権を侵害してまで配布する必要はなかった。

以上の事情からしても、E書記長による本件リーフレットの配布を制限することにつき、法人の施設管理権の権利濫用であると認められるような特段の事情はなく、同人の当該行為は、違法である。

(イ) 組合の機関紙（平成22年11月号）における秘密保持義務違反等

E書記長は、組合の機関紙（平成22年11月号）を作成するに当たり、経営上の秘密事項である各校舎、教室の塾生数の記載及び5点の事実と反する記載をした。

(ウ) 生徒に不安を与える内容の発言

平成25年10月に生じた模擬試験問題の誤使用というトラブルに関し、同月19日、E書記長は、同人が担当する講義の場において、生徒に対し、「もし、この成績表が偽物と判断され、君たちが不利になったら、おれがfとgを殺してやる。」などと、生徒に不用意に不安を与えるような発言をした。

(3) 判断

ア 法律の適用に関する法人の主張について

(ア) 労働基準法との関係

法人は、労組法上の労働者性が裁判上問題となるのは、労組法第7条第2号についてであり、同条第1号及び第3号については、問題とならず、25.11.22非締結通知が不当労働行為に当たるためには、E書記長に労働基準法上の労働者性が認められることを要すると主張する。

しかしながら、労組法の保護の対象者たる「労働者」は、労組法の全ての規定において同一の概念であり、当該保護は、労組法の全ての規定において等しく及ぼされるべきものであることからすれば、労組法第7条の適用場面において、同条各号の別により労働者の保護に差があると考えすることは適切ではなく、法人の当該主張は採用できない。

(イ) 労働契約法との関係

法人は、E書記長との契約は1年の期間を定めたものであり、契

約更新条項もないため、法人に平成26年度出講契約を締結すべき法的義務が認められるためには、労働契約法第19条の適用があることが必要であると主張する。

しかし、労働委員会の行う不当労働行為の該当性判断は、労組法第7条に則って、過去培われてきた数多くの事例に基づく知見を基礎に、経験則・論理則に従い行われるのであって、労働契約法第19条の適用を問題とする必要はない。

したがって、法人の上記主張は採用できない。

イ 25.11.22非締結通知は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるかについて

(ア) 第2の10(1)ア及び(4)クで認定したとおり、E書記長は、法人と平成25年度まで約23年間にわたり毎年出講契約を締結し、その後25.11.22非締結通知がされたことが認められる。また、上記12(3)で判断したとおり、同人は、労組法上の労働者であることから、同人に対する不利益取扱い及び同人の加入する組合に対する支配介入は、労組法第7条第1号及び第3号の適用対象である。

E書記長が平成25年度契約更新を期待することについて合理的理由があるにもかかわらず、法人が同人を組合活動の中心的人物であると認識しつつ合理的理由なくこれを更新しないことは、同人に対する不利益取扱いであり、かつ、組合に対する支配介入に当たることから、以下、25.11.22非締結通知が同条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるかについて検討する。

(イ) E書記長が、平成25年度の委託基本契約が更新されるものと期待することに合理的な理由があったか

a 第2の3(1)ア及び(5)オ並びに10(1)ア及び(2)イ

で認定したとおり、新講師制度以降、法人の全講師数は毎年度1,500名程度であったこと、法人の講師評価の結果、次年度契約が非締結となった講師は毎年2名から9名程度であったこと、次年度契約が非締結となるのは、担当コマ数が漸次削減され前年度コマ数が1又は2であった講師が、法人による従前の指導にもかかわらず授業アンケート結果等の改善ができなかった場合が通例であったこと、E書記長の平成25年度のレギュラー授業の担当コマ数は6コマであり、同年度1学期終了後に同人に対する注意面談は実施されていないことが認められる。

そうすると、法人において次年度契約を非締結とされる講師は、全講師数に比して極めて少なかった上、非締結とされる講師にしても、徐々にコマ数を減じられつつ指導を受けても改善がされない等、次年度契約の非締結につきある程度予測が立つ状況に置かれていた（いわば不意打ちではなかった）といえるところ、E書記長は平成25年度時点で6コマあり、注意面談も受けていなかったのであるから、次年度契約が締結されると期待するのが自然である。

- b これに加え、上記（ア）のとおりE書記長が約23年間という長期にわたり契約を更新されてきたことを併せ考えれば、同人が平成25年度の委託基本契約が更新されるものと期待することには合理的な理由があったといえる。

（ウ） 25. 11. 22非締結通知に合理性はあるか

- a 第2の10（4）クで認定したとおり、25. 11. 22非締結通知には、次の①ないし③に掲げる内容が、法人とE書記長との間の信頼関係を崩壊させるものであり、同人が受託業務者としてふさわしくないと判断した旨記載されていたことが認められる（以下、

それぞれ「非締結理由①」「非締結理由②」「非締結理由③」という。)

① E書記長は、25.8.23嚴重注意について組合を通じてその撤回を求め、嚴重注意を受けた行為について非を認めていないことが、法人の信頼を裏切るものであり、到底認めることができないこと、また、平成24年11月22日、L社藤沢e館の講師室における無許可ビラ配布により、L社から嚴重注意を受けたことは、本件と同様、同人の施設管理権無視の姿勢を示すものと考えられること

② 組合機関紙（平成22年11月号）作成において、受託業務者としての秘密保持義務に違反しただけでなく事実と相違する情報を流したこと

③ 平成25年10月19日、法人中学模試のトラブルに関し、「おれが囑託Aと囑託Bを殺してやる」と、生徒に不安を与えるような私的発言をしたこと

b 非締結理由①について

(a) 法人は、E書記長が、平成25年8月8日に町田校及び横浜校b館において、翌9日に町田校においてそれぞれ各種態様により無許可で本件リーフレットを配布したことを取り上げ、当該配布が（許可を必要としない）私的な文書のやり取りではなく、組合活動として行われたことをもって法人の施設管理権を侵害する違法なものである旨主張する。

(b) 第2の10(3)アないしウで認定したとおり、E書記長は本件リーフレットを町田校教務スペース及び横浜校b館教務執務スペースにおいて手渡したこと、本件リーフレットは「労働契約法改正のポイント」という厚生労働省作成のもので、その内

容は有期労働契約の新たなルールの解説であることが認められる。

(c) まず、本件リーフレットの内容についてみると、上記 (b) のとおり単に改正法の解説が記載されたものにすぎず、組合の機関紙等とは明らかに性格を異にするものであって (組合の宣伝や法人への批判的記事等もない)、これを配ったことによる法人の施設管理権に対する具体的な侵害は想定できない。このことは、許可を必要としない「私的な文書」と比較した場合も同様である。

(d) 次に、E書記長の手渡しの態様についてみると、上記 (1) 及び (2) のとおり具体的な状況について当事者双方の主張に隔たりが見受けられるものの、少なくとも同 (3) ア (イ)、(ウ)、イ (イ) 及びエで認定したとおり、同人は当該手渡しを町田校教務スペース及び横浜校 b 館教務執務スペースで行ったこと、当該スペースは教務カウンター越しに中の様子が見える構造となっているものの生徒は自由に出入りできず、同月 8 日の手渡し時には当該場所に生徒はいなかったこと、本件リーフレットを手渡された専門職の者は、E書記長と簡単なやり取りをした後「ありがとうございます。」等と礼を述べていることが認められる。また、同人は「誰かに何らかの書面を渡すときに、これは厚生労働省のパンフレットも同じですけども、生徒がいない一瞬を必ず狙います。」(第 3 回審問調書 p106) との証言もしている。

そうすると、E書記長は、本件リーフレットを手渡すに際し、場所、状況等に一定の配慮をし、法人の施設管理ないし業務に支障をきたさないよう心がけていたことがうかがえ、実際にも

その手渡しは穏当に行われていることが認められるのであって、同人の行為が法人の施設管理権を具体的に侵害した状況は見受けられない。

(e) このように、E書記長の行為が法人の施設管理権に及ぼす実際の影響はないか、あったとしても極めて僅少といえるにもかかわらず、同人が当該行為の「非を認めていないこと」を「法人の信頼を裏切るもの」として殊更大きく取り上げること自体、違和感を覚えざるを得ないし、更に、法人とは別組織のL社における同人のビラ配布問題を同人と法人との契約問題に反映させることも極めて不合理というべきであって、いずれにせよ、非締結理由①に合理性は認められない。

c 非締結理由②について

第2の6(3)ア及び10(1)アで認定したとおり、平成22年12月17日、法人は、組合機関紙(平成22年11月号)の不実記載等を理由に、E書記長を含む組合員個人に対し人事部長名の文書により厳重な警告・注意を行うとともに、P組合に対し、組合への適切な指導及び助言を要請する同名の文書を送付したこと、E書記長は、平成22年度から平成25年度まで委託契約講師として出講契約を締結してきたことが認められる。

また、非締結理由②は、前記aのとおり「組合機関紙(平成22年11月号)作成において、受託業務者としての秘密保持義務に違反しただけでなく事実と相違する情報を流したこと」とされており、その内容は、上記人事部長名の警告・注意の対象とされた内容と同一である。

当該警告・注意後、3年間にわたりE書記長の出講契約が締結され続けてきたことからすると、その間、上記組合機関紙に係

る問題は同人の契約締結に何ら影響を与えなかったものといえるところ、平成26年度の契約締結に際し、突如として法人がこれを契約非締結の理由に挙げることは、それ自体いかにも不自然であるし、また、過去に一度問題として取り上げ、対象者に警告・注意を行った内容を約3年を経た時期に全く形を変えることなく同じ対象者の契約非締結の理由として引用することには何ら合理性を見出すことはできない。

したがって、非締結理由②に合理性は認められない。

d 非締結理由③について

法人は、模擬試験問題のトラブルに関し、E書記長が生徒に不安を与えるような発言をしたと主張するが、同人は当該発言を否定しており（第3回審問調書p102「言っておりません。」）、対する法人側証人のh小中学生事業部長の証言はあくまで伝聞にすぎないことから（第6回審問調書p69「私自身はじかではありませんが、Yの者が聞いております。」）、E書記長本人の否定を覆すに足るものとはなり得ず、ほかに同人の発言を裏付ける客観的証拠もないことから、法人の当該主張は採用できない。

したがって、非締結理由③に合理性は認められない。

(エ) 25. 11. 22非締結通知に至るまでの労使関係

第2の6（3）ア、9及び10（1）ウで認定したとおり、平成22年12月17日、法人はE書記長ほか2名に対し、組合機関紙（平成22年11月号）に不実の記載がある等として、厳重な注意・警告を行ったこと、平成24年8月30日、組合が当初申立てを行ったこと、同年12月7日、法人はC委員長の組合ビラの配布行為について、L社はE書記長の同行為について、組合らに対しそれぞれ警告し改善を求め、同月19日、各人に対し厳重注意を行ったこと、E書

記長は、当初申立てまでに開催された組合と法人との計9回の団交のうち、計7回出席したことがそれぞれ認められる。

これらの事情に照らすと、25.11.22非締結通知に至るまでに組合と法人との間に一定程度の緊張関係があったといえ、また、法人はE書記長を組合の活動の主要なメンバーであると認識していたといえる。

(オ) 結論

以上、E書記長には平成25年度の委託基本契約が更新されるものと期待することに合理的理由があるにもかかわらず、法人がこれを更新しなかった理由には合理性がなく、行為と結果との釣り合いが取れていないこと、25.11.22非締結通知に至るまでに組合と法人との間には一定程度の緊張関係があったこと及び法人が同人を組合の活動の主要なメンバーであると認識していたことを併せ総合的に判断した場合、法人には組合に対する不当労働行為意思が存したとみるのが相当である。

よって、25.11.22非締結通知は、E書記長が組合員であることを理由とした不利益取扱いであり、また、同人を法人から排除することによって、組合の組織及び活動を弱体化するものと認められることから、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

14 争点 (10) ウについて

(1) 組合の主張要旨

E書記長が法人と交わした平成25年度の委託基本契約書には、「契約期間は2013年度基礎シリーズ（一学期）から2014年度春期講習までとする。」と記載されており、また、同人が20年以上にわたり春期講習を担当してきたことからすれば、法人は同人に対し、平成26年度春期講習の

規模（対象）、開講数に特に変動なく特別な事情がなければ、高F、小中コースともに、少なくとも平成25年度と同程度を担当させるべきところ、具体的で合理的かつ正当な理由も示さず担当させなかった。

法人がE書記長に春期講習を担当させなかったことは、25.11.22非締結通知により、平成26年度出講契約を締結せず打ち切るという不当労働行為を行っただけでなく、従前の契約内容として合意していた平成25年度の業務をも奪い去ったものであり、同人に対し経済的不利益を与えるもので、かつ、組合書記長として活動してきた同人に対する集中的攻撃であり、もって組合活動に支配介入しようとするものである。

（2）法人の主張要旨

ア 高Fの出講契約について、委託基本契約書では、春期講習を含む講習への出講は個別契約の締結をもって行うものとされており、当初から必ず、春期講習を担当することが予定されているものではない。この点、次年度のレギュラー授業への継続性を考慮し、次年度の1学期に講義を依頼する予定の講師が春期講習を担当することとなっているところ、E書記長については、平成26年度の出講契約を締結しないこととしていたため、高Fの春期講習を担当させなかったのであり、同人が組合の組合員であるが故に担当させなかったのではない。

イ 小中コースの春期講習は、平成26年度の出講契約に含まれるものであって、法人が、当該契約を締結していないE書記長に対し、春期講習を担当させないのは当然のことであり、同人が組合の組合員であるが故に担当させなかったのではない。

（3）判断

ア 平成26年度春期講習に係る委託基本契約の契約年度について
第2の3（1）ウ（イ）及びエ（ア）で認定したとおり、高Fにつ

いては、委託基本契約の契約期間が1学期から翌年度春期講習までとされていること、小中コースについては、委託基本契約の契約期間が3月1日から翌年2月末日までであり、春期講習は3月下旬から4月上旬に実施されていることが認められる。

このことから、高Fの平成26年度春期講習は平成25年度の委託基本契約に含まれ、小中コースの平成26年度春期講習は同年度の委託基本契約に含まれるものといえる。

イ 高Fの平成26年度春期講習について

第2の10(1)アで認定したとおり、E書記長は、法人と高Fに係る出講契約を約13年間にわたり毎年締結し、その間は常にレギュラー授業に加え、春期、夏期、冬期、直前の各講習を担当していたことが認められる。

そうすると、同人は、高Fに係る委託基本契約を締結した場合、当該基本契約の期間に係る各講習は必ず担当することになっていたものといえ、平成25年度について高Fに係る委託基本契約を締結している同人が、(同年度基本契約の期間に含まれる)翌年度春期講習の担当につき期待することには合理的な理由があることから、これを担当させないことは不利益にほかならない。

法人は、高Fについては次年度の1学期に講義を依頼する予定の講師に当年度の春期講習を担当させることとしており、E書記長とは平成26年度の出講契約を締結しないこととしていたため春期講習も担当させなかったのであり、同人が組合の組合員であるが故に担当させなかったのではない旨主張する。

しかしながら、上記13(3)イで判断したとおり、同人の高Fに係る同年度委託基本契約の非締結が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる以上、その非締結を理由に同年度の春期講習

を担当させないこともまた、法人の不当労働行為意思に基づくものであることは自明であるから、法人の当該主張は採用できない。

したがって、法人が、E書記長に高Fの平成26年度春期講習を担当させなかったことは、同条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

ウ 小中コースの平成26年度春期講習について

第2の10(1)アで認定したとおり、E書記長は、法人と小中コースに係る出講契約を約23年間にわたり毎年締結し、その間は常にレギュラー授業に加え、春期、夏期、冬期、直前の各講習を担当していたことが認められる。

このことから、同人は、小中コースに係る委託基本契約を締結した場合、当該基本契約の年度に係る各講習は必ず担当することになっていたものといえ、平成26年度についても、委託基本契約が更新されたならば、同時に春期講習も担当することとなる状況にあったといえる。

この点、法人は、小中コースの春期講習は平成26年度の出講契約に含まれるので、当該契約を締結していない同人に春期講習を担当させないのは当然のことであり、同人が組合の組合員であるが故に担当させなかったのではない旨主張するが、上記13(3)イで判断したとおり、同人の小中コースに係る同年度委託基本契約の非締結が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる以上、そこから派生する春期講習を担当させないこともまた、法人の不当労働行為意思に基づくものであることは自明であるから、法人の当該主張は採用できない。

したがって、法人が、E書記長に小中コースの平成26年度春期講習を担当させなかったことは同条第1号及び第3号の不当労働行為に

当たる。

エ 以上、法人が、E書記長に高F及び小中コースの平成26年度春期講習を担当させなかったことは、いずれも労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

15 争点 (10) エについて

(1) 組合の主張要旨

法人は、E書記長と法人との関係が雇用契約を基礎とするものではないことを理由に団交を拒否したが、同人は、法人との関係で労組法上の労働者といえることから、平成26年3月4日に組合が申し入れた、25.11.22非締結通知の撤回及び同人に平成26年度春期講習を担当させなかったことを議題とする団交に応じなかったことに、正当な理由はない。

(2) 法人の主張要旨

法人が25.11.22非締結通知の撤回及びE書記長に平成26年度春期講習を担当させなかったことを議題とする団交に応じなかったのは、同人に労組法上の労働者性が認められないからである。

(3) 判断

ア 第2の10(5)イで認定したとおり、平成26年3月4日、組合らは法人に対し、25.11.22非締結通知の撤回、E書記長に対する平成26年度春期講習外し等を議題とする団交を申し入れたところ、同月10日、法人は、当該申入れに応じることはできない旨等回答したことが認められる。

イ E書記長は、上記12(3)で判断したとおり法人との関係で労組法上の労働者といえ、上記アの議題は、労働者の労働条件その他処遇に関わる事項であり法人に処分可能なものといえることから、義務的団交事項に該当する。

ウ したがって、法人が、平成26年3月4日に組合が申し入れた、

25. 11. 22非締結通知の撤回及びE書記長に同年度春期講習を担当させなかったことを議題とする団交に応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

16 救済方法について

- (1) 組合は、報酬相当額に年6分を乗じた金額を支払うよう求めているが、年5分を乗じた金額を支払うよう命ずる主文第2項をもって相当と判断する。
- (2) 組合は、E書記長に対する出講契約非締結の撤回に関する団交の誠実な応諾を求めているが、同人を就労させるよう命ずる主文第1項及び当該団交に係る文書の交付を命ずる第4項をもって相当と判断する。
- (3) 組合は、謝罪・誓約文の掲示を求めているが、本件の救済としては、主文第4項のとおり命じることををもって相当と判断する。

よって、当委員会は、労組法第27条の12並びに労働委員会規則第33条第1項第3号及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成28年8月30日

愛知県労働委員会

会長 成田 龍一 (印)