

命 令 書 (写)

再審査申立人兼再審査被申立人 学校法人Y₁
同代表者理事長 B₁

再審査申立人兼再審査被申立人 X₁
同代表者執行委員長 A₁

再審査申立人兼再審査被申立人 X₂支部
同代表者執行委員長 A₂

上記当事者間の中労委平成28年（不再）第8号及び同第10号事件（初審東京都労委平成25年（不）第61号事件）について、当委員会は、平成30年2月21日、第245回第三部会において、部会長公益委員三輪和雄、公益委員中窪裕也、同鹿野菜穂子、同森戸英幸、同横溝久美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件各再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

A₃（以下「A₃組合員」という。）は、平成24年2月18日（なお、以下、平成の元号を略することがある。）、再審査申立人兼再審査被申立人X₁（以下「組合」という。）に、その後、同年8月に結成された同組合X₂支部（以下「支部」という。また、「組合」と「支部」とを併せて「組合ら」という。）に加入し、同年9月27日、同学校法人Y₁（以下「法人」という。）との間で、期間を25年2月28日までとする非常勤講師契約を締結し、法人が運営する専門学校であるY₂専門学校（以下「学校」という。）において、英語及びロシア語の非常勤講師として勤務していた。

本件は、①組合が、法人がA₃組合員との間で、25年度前期（同年4月4日から同年9月13日まで）の非常勤講師契約を締結（再契約）しなかったこと（以下「本件雇止め」という。）が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に規定する不当労働行為に当たると主張して、同年6月6日、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し救済を申し立て（なお、同年8月6日、支部が当事者として追加された。）、さらに、②組合らが、同年6月7日及び10月18日に学校の高田馬場校舎正門前（以下「正門前」という。）で組合らにより行われたビラ配布（以下、同年6月7日に行われたビラ配布を「第1回ビラ配布」と、同年10月18日に行われたビラ配布を「第2回ビラ配布」といい、両日に行われたビラ配布を併せて「本件各ビラ配布」という。）を法人が妨害したこと等が、労組法第7条第3号に規定する不当労働行為に該当すると主張して、26年1月14日、都労委に対して救済を申し立てた事案である。

2 初審における請求する救済内容の要旨

初審結審時（27年9月9日）において、組合らが請求する救済の内容は以下のとおりであった。

- ① 法人は、A₃組合員に対して25年2月1日付けで行った本件雇止めの通知を撤回すること。
- ② 法人は、A₃組合員に対し、本件雇止めで降同人が復職する日までの賃金を支給すること。
- ③ 法人は、組合らの正門前の情宣行動、組織化行動、ビラ配布などの正当な組合活動を妨害しないこと。
- ④ 謝罪文の法人ホームページへの掲示。

3 初審命令の要旨

都労委は、27年12月15日付けで、本件申立事実のうち、法人が本件各ビラ配布を妨害した事実を認定し、同行為は労組法第7条第3号に規定する不当労働行為に該当するとして、法人に対し、①組合又は支部が行う組合ビラの配布を妨げてはならないこと、②上記の不当労働行為に関する文書交付及び文書掲示、③都労委への履行報告を命じ、④その余の申立てを棄却することを決定し、28年1月25日、命令書を各当事者に交付した。

4 本件各再審査申立ての要旨

- (1) 法人は、本件初審命令中、組合らの申立てを認めて救済を命じた部分を不服として、28年2月1日、本件初審命令の救済部分の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて、中央労働委員会（以下「中労委」又は「当委員会」という。）に再審査を申し立てた（平成28年（不再）第8号）。
- (2) 組合らは、本件初審命令中、組合らの申立てを認めずに救済申立てを棄却した部分を不服として、同月8日、本件初審命令の棄却部分の取消し及び同部分の救済を求めて、当委員会に再審査を申し立てた（平成2

8年（不再）第10号）。

5 本件の争点

- ① 本件雇止めは労組法第7条第1号に規定する不利益取扱いに当たるか（争点1）。
- ② 法人は、本件各ビラ配布を妨害したか。妨害したとすれば、その行為は労組法第7条第3号に規定する支配介入に当たるか（争点2）。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 組合らの主張

ア 本件雇止めの不当労働行為該当性

法人においては、非常勤講師の大半が再契約を果たしているところ、A₃組合員は何の問題もなく職務に専念しており、25年4月以降も当然に雇用が継続することを期待していた。

ところが、法人は、同年1月22日にA₃組合員の組合加入が公然化すると、そのわずか11日後に本件雇止めをした。また、非常勤講師契約に関することは契約更新の時期の直前まで非常勤講師に伝えないのが慣行であるにもかかわらず、A₃組合員にのみ異例な時期に本件雇止めを通知したことからすれば、本件雇止めには明らかな不当労働行為意思が認められる。

イ 本件雇止めに合理的理由がないこと

法人は、本件雇止めはA₃組合員の組合加入通知前である24年11月にすでに決定していたので、本件雇止めとA₃組合員の組合活動は無関係であり、本件雇止めの理由はA₃組合員の非常勤講師としての能力が法人の求めるレベルに達していないと判断したためであって、合理的理由があるなどと主張する。

しかし、法人が上記判断の根拠とする24年11月に行われた学生を対象とする授業と担当講師に対する満足度についてのアンケート調査（以下「学生満足度調査」という。）の内容について、法人は公表を拒んでおり、何ら客観的裏付けはないし、仮に、学生満足度調査の結果、A₃組合員が非常勤講師の中で法人の主張するとおりの順位であったとしても、A₃組合員が若く、教歴が浅いことからすれば特筆するほど悪いとはいえない。

また、法人の主張によれば、法人は、学生満足度調査の実施後、直ちに本件雇止めを決定したことになるが、法人は、A₃組合員が若くて経験が浅いことを承知で雇用したこと、学生満足度調査が実施されたのは雇用してわずか約1か月あまりであったこと、今後改善する可能性が十分にあることからすれば、その時点で見切りを付けるということは考えられず、法人がA₃組合員に対して改善の指導や助言等を行うのが当然である。

しかし、A₃組合員は、同月以降、法人から何ら指導や助言を受けたことはなかった。これは、A₃組合員の授業には特段の問題がなく、あえて助言や指導をする必要がなかったからである。さらに、A₃組合員は、同人の授業を受講した学生やロシア語のコーディネーターからは高い評価を受けていた。

また、A₃組合員の授業点検を行ったB₅専任教員が作成した「Class Observation Form」と題する英語の書面（甲42）によれば、A₃組合員の授業実施能力に改善の余地があったことがうかがわれるのに、学校の校長であるB₂（以下「B₂校長」という。）は同書面の存在を知らなかったということからしても、法人が本件雇止めについて総合的に丁寧に検討したとはいえない。

ウ 以上によれば、本件雇止めには合理的理由がないことが明らかであ

り、法人はA₃組合員の組合加入を理由として、それまで問題視してこなかった同人の能力や資質の問題を口実に本件雇止めを行ったものであって、本件雇止めが不当労働行為意思に基づく不利益取扱いであることは明らかである。

(2) 法人の主張

ア 再契約に対するA₃組合員の期待に合理性がないこと

組合らは、非常勤講師契約はほぼ例外なく再契約される実態があると主張するが、法人における非常勤講師契約は学期単位の契約であり、講師契約書にも、一方的自動更新条項や、再契約が当然予定されていることを示す条項もないし、過去6学期（22年度前期から24年度後期）の非常勤講師の再契約の状況を見ても、ほぼ例外なく再契約が行われるという実態はない。また、B₂校長は、採用面接時や非常勤講師契約の締結時にA₃組合員に対し、非常勤講師契約は期間満了により当然終了し、次学期以降の再契約がされることは保証されていないことを明確に説明しており、A₃組合員が再契約を期待することに合理的な理由は全くない。なお、法人で、非常勤講師契約に関して責任を持って説明する立場にあるのはB₂校長のみであり、他の教員が、非常勤講師に対して契約について何らかの発言をすることはない。

イ 本件雇止めが不当労働行為意思に基づくものでないこと

法人は、A₃組合員の組合加入について知る以前である24年11月の時点で本件雇止めを決定していたのであり、本件雇止めは同組合員の組合加入とは何ら関係がない。また、A₃組合員に対し本件雇止めを通知した時点ではA₃組合員の組合加入通知は受領していたが、そのことのみをもって本件雇止めが不当労働行為意思に基づくものということとはできない（なお、法人は同時点でも支部の結成や他の組合員の加入の事実は知らなかった。）。組合らは、法人がA₃組合員に本件

雇止めを通知した時期が異例に早いとも主張するが、A₃組合員に本件雇止めを通知した時期は、非常勤講師の再契約手続の流れに従った例年どおりの時期であり、異例に早いということはない。

ウ 本件雇止めに合理的理由があること

(ア) 法人は、以下のとおり、A₃組合員の授業実施能力が極めて低く改善の見込みもないことなどから、同組合員の組合加入について知る以前である24年11月の時点で本件雇止めを決定していた。

すなわち、法人は、A₃組合員が若年であることや語学教師としての経験が浅いことに懸念はあったものの、履歴書や面接だけでは当人の技量を測ることは難しいことや紹介者がいたことなどから、イングリッシュ・コミュニケーション・スキルズという授業(以下「ECS」という。)を担当させる非常勤講師として採用することとした。ECSは、英語を使ってコミュニケーションをすることを重視した課目であり、担当する非常勤講師には、単なる語学力だけでなく、学生が英語によるコミュニケーション力を養えるように、高いレベルの教授力、指導力、学生を授業に集中させ英語によるコミュニケーションが積極的にされるようにクラスをコントロールする力などが求められる。このようなECSの授業実施上の留意事項や授業の進め方、日本語が使用禁止であることなどは、非常勤講師契約締結前にECS担当コーディネーターであるB₅専任教員からA₃組合員に対し説明がされていた。

ところが、同年10月下旬、複数の学生からの苦情を受けて、B₂校長がA₃組合員の授業観察をした結果、A₃組合員が授業で禁止されている日本語を多用し、学生が日本語を使用することも注意しておらず、学生とのコミュニケーションの取り方も不出来であることが明らかとなった。また、B₂校長は、同年11月中旬、B₅専任

教員から、同教員が同月9日に行ったA₃組合員の授業点検の結果及びフィードバックの面接の結果について、A₃組合員の授業実施能力が非常に低い旨及びA₃組合員はB₅専任教員からの指摘に対して否定的な態度をとった旨の報告を受けた。

さらに、同年11月20日に行われた学生満足度調査の結果によれば、A₃組合員は非常講師の中で順位もポイントも低く、法人が再契約をする基準に達していなかった。

以上に加え、A₃組合員については、コミュニケーション能力や社会人としての資質の点で問題を感じる振る舞いがあり、法人としては、学生の範たる教師としてふさわしくないと判断した。

法人は、これらを総合的に考慮した結果、同年11月の時点で本件雇止めを決定したのであり、その判断は合理的なものである。

(イ) 組合らは、A₃組合員は授業の実施能力に特段の問題はなかった旨を主張し、これに沿う本件各再審査における同人の供述もあるが、同人の供述は矛盾点や記憶が不明瞭な部分があり、信用できない。また、組合らは、A₃組合員の勤務状況についてB₄教員の推薦状(甲2)、支部執行委員長A₂(以下「A₂」という。)の陳述書(甲6, 27)等を提出するが、兩人ともA₃組合員の授業を実際に見たことはなく、A₃組合員の授業実施能力についての評価等についても知る立場にない。

また、B₅専任教員が作成した「Class Observation Form」と題する英語の書面(甲42)は、同教員が授業点検の際自ら作成した手控えにすぎず、法人が作成したものでも交付したものでもないから、B₂校長がこれを見たことがないからといって何ら不自然ではない。むしろ、同文書の内容は、B₅専任教員からB₂校長への報告内容と一致しており、法人の主張を強く裏付けるものである。

エ 以上のとおり、本件雇止めには合理的理由があり、A₃組合員が組合員であることの故をもってされたのではない。

2 争点2について

(1) 組合らの主張

ア 本件各ビラ配布の支配介入該当性

(ア) 第1回ビラ配布について

組合員らは通行の妨害をしないように注意を払い、規律正しく平穩にビラ配布をしていたにもかかわらず、法人は、正門前に約10名の職員を配備し、これらの職員はビラ配布の様子を録画したり、身体を盾に使って組合員のビラ配布を妨害したりした。

また、法人の管理職が、ビラ配布の最中、組合員に対して「大変なことになるぞ。」「これはやばいことになるぞ。」などと発言し、ビラを受け取った非組合員の非常勤講師に対し、ビラを持っていることで解雇される確率は9割である旨の発言もした。同人は、この発言により大きな不安を覚え、組合加入を大いにちゅうちょし、結局組合に加入しなかった。

(イ) 第2回ビラ配布について

組合らは、25年10月18日、学校の高田馬場校舎前において第2回ビラ配布を行った。

法人は前回と同様、約10名の職員を配備し、これらの職員が同ビラ配布の様子を録画したり、自分の身体を盾にして組合らの組合員らのビラ配布を妨害した。また、ビラを受け取った者を追いかけて、無理矢理そのビラを取り上げるなどした。

さらに、ビラ配布終了後に、組合員らが高田馬場駅へ向けて徒歩で移動したところ、数名の法人職員が、高田馬場駅までこれを尾行して監視し、さらに、ビラ配布に協力した申立外組合の役員である

A₄（以下「A₄」という。）の所属する組合事務所の近くまで執ように尾行を続けた。

(ウ) 以上のとおり、法人は、組合らが行った平穩かつ秩序ある正当な組合活動である本件各ビラ配布に対し、不当な妨害・威嚇をした。

これは、対外的に組合らの活動が危険で違法であるとの印象を強く植え付け、また、法人の職員が組合らに加入しようとする意思をくじくものであり、支配介入に当たる。

イ 法人の主張について

法人は、多数の職員が正門の外に出てきたのは、学生の安全確保のためであると主張するが、そうであるならば、職員らは学生らをビラを配っている組合員の後方（路側帯の内側）に誘導すべきであるのに、実際にはその前方に立ちはだかり、学生らは更に危険な車道側を通行することになった。

また、法人は、朝の挨拶当番で正門付近に立っている職員が気付き自発的に誘導を行ったのであり、法人が組織的に職員を動員したのではない旨も主張するが、朝当番の職員は通常は正門の内側にいるにもかかわらず、本件各ビラ配布の際のみ、大勢の職員が正門の外に出て組織的に職員らの身体を盾にして、壁を作り、威嚇するのであって、通常朝の対応とは全く異なる。法人は、結局、職員のこのような行為を黙認しているのであるから、不当労働行為責任を免れない。

(2) 法人の主張

ア 支配介入に該当する事実がないこと

本件各ビラ配布が実施されていた学校の高田馬場校舎前の道路は狭く、かつ、歩行者や自動車の通行も多いところ、同ビラ配布はいずれも学生の登校時間と重なり極めて混雑する時間帯に、組合員らが路側帯付近に一定の間隔をおいて立ち並ぶという態様で行われた。その

ため、学生らは車道にはみ出して通行をすることを余儀なくされ、危険な状況であったことから、職員らが正門前のスムーズな通行を確保し、学生の安全を確保するために、自発的に見守りや誘導を行っただけであり、同ビラ配布を妨害した事実はなく、支配介入に該当する行為はそもそも存在しない。

イ 支配介入と評価されないこと

仮に、法人の職員が行った上記の見守りや誘導行為の結果、ビラ配布がしづらい状況を作り出されたと評価されたとしても、その趣旨は学生の安全確保にあること、いずれのビラ配布の際にも法人が職員らに対しその妨害を指示したことはなく、見守りや誘導は職員らによる自発的な行動であること、法人が組合ら側に対し当初から組合活動を阻害するような行為は一切しないと伝えていることなどに鑑みると、使用者の行為により、労働者の自主性、独立性、団結力、組織力が損なわれたとはいえず、支配介入には該当しない。

なお、法人では学生の登下校の安全を確保するために常日頃から教職員による見守りが行われており、少なくとも10年以上前から、学生の安全を確保するため、正門前でのチラシ等の配布についてはその内容等のいかんによらず、職員が配布者に配布を止めるよう申し入れるという対応をとっている。

ウ 法人に帰責性がないこと

また、上記のとおり、いずれのビラ配布の際にも、法人が職員に対して組合らのビラ配布の妨害を指示したことは一度もない。そもそも、第1回ビラ配布の時点では、法人は、A₃組合員以外の非常勤講師の一部が組合らに加入していたことや支部が結成されたことについて知らなかったし、A₃組合員が組合らに加入し法人と団体交渉をしていたことについても、B₂校長他4名の職員しか知らなかったところ、同

日、B₂校長は法人を不在にしていた。B₂校長は、第1回のビラ配布の前に、法人内で労働組合のことを話題にしたことはなく、職員に対して、労働組合や組合活動についての見解を示したことは、労働組合一般についても、組合らについても全くなかった。

また、第2回ビラ配布の際には、B₂校長も見守りに参加したが、見守りの職員らに対して、学生が安全に登校できるよう心掛けて欲しい旨述べただけで、同ビラ配布の妨害を指示したことはない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、企業の枠を越えて組織される、いわゆる合同労組として、2022年4月25日に結成された。本件各再審査申立時の組合員数は213名である。
- (2) 支部は、組合の下部組織として、2024年8月28日に結成された。組合員は、学校に勤務する非常勤講師であり、支部を当事者追加した時点での組合員数は6名である。
- (3) 法人は、昭和45年に創立された「通訳ガイド養成所」を前身として、現在、東京都に所在する学校及び大阪府に所在するY₃専門学校を運営している学校法人である。在校する主な学生は、高校を卒業した者のほか、大学生や社会人等である。

2 学校における非常勤講師の位置付け等

- (1) 学校では、各年度につき、前期（4月から8月まで）と後期（10月から2月まで）の2学期制を採用しており、非常勤講師の契約は学期ごとに締結されていた。なお、24年度後期の契約期間は、24年9月27日から25年2月28日までであり、25年度前期の契約期間は、25年4月4日から9月13日までであった。

また、学校における教員の職種には、雇用期間につき定めのない専任教員と、雇用期間につき定めのある非常勤講師とがあった。専任教員は、クラス運営や授業カリキュラム作成等の業務を担うが、非常勤講師は、法人から別途の指示がある場合を除いて指定された授業を行うのみであり、また、契約期間中であっても、授業が実施されない時間や夏季及び冬季の休暇期間に原則として従事する業務はなく、専任教員と異なり兼業も禁止されていなかった。

- (2) 学校では、各学期の開講に先立ち、全ての非常勤講師に対して授業実施上の留意点の周知等を行う「講師会」と呼ばれる説明会を行い、その後、B₂校長が各非常勤講師と個別に面談し、英語を母語とする非常勤講師の場合には通訳のための職員も同席した上で、講師契約書の英訳文も提示しながら非常勤講師契約の内容や担当授業の説明を行い、契約を締結していた。

なお、法人は、25年度後期の契約（25年9月）以降、ECSを担当する英語を母語とする講師を対象とする講師会を廃止し、B₂校長による個別面談のみを行うこととしたが、他の言語（韓国語、ベトナム語、イタリア語等）については引き続き講師会を開催している。

3 A₃組合員の採用

- (1) A₃組合員は、オーストラリアから23年8月23日に来日し、英会話学校の講師等をしてきた。そして、当時、組合の役員であり、法人の非常勤講師として勤務していたA₅組合員（以下「A₅」という。）の紹介により、24年8月17日、B₂校長の面接を受け、同月21日、24年度後期の非常勤講師として採用する旨の通知を受けた。
- (2) A₃組合員は、24年9月27日、講師会に出席し、同年9月27日から25年2月28日までを契約期間とする非常勤講師契約を締結した。

なお、B₂校長は、非常勤講師契約締結の際、A₃組合員との個別面談

を日本語で行い、同席したB₃専任教員（以下「B₃教員」という。）が通訳をした。また、A₃組合員は、講師契約書に署名する際、その内容を日本語及び英訳文で確認した。

- (3) A₃組合員は、ECSを週1コマと、「ロシア語入門」を週1コマ割り当てられ、1日2コマから4コマの授業を週に4日行うこととなった。ECSとは、英語を母語とする専任教員又は非常勤講師が担当し、単なる英語の授業ではなく、英語によるコミュニケーションを重視する授業である。

A₃組合員は、24年10月4日から授業を開始し、学期末である25年2月8日まで授業を行った。ただし、24年12月12日から25年1月6日までは学校の冬季休暇期間のため授業はなく、A₃組合員が授業を行った実質の期間は約3か月間であった。

4 A₃組合員の非常勤講師契約の内容及び非常勤講師の再契約の手続等

- (1) A₃組合員が法人と締結した「講師契約書」（乙1の1）には、以下の定めがあった（甲は法人、乙はA₃組合員を指す。）。

「1. 雇用期間：2012年度後期（2012年9月27日から2013年2月28日まで）

ただし、乙の担当する講義開始日から20日間は試用期間とする。

5. 担当科目および講義時間等：

- 1) 乙は甲の講師として、甲の学生に対して講義を行い、かつこれに関連しまたは付随する業務を行うものとする。なお、乙の担当する学科、学年、校舎、講義日、時間は別に配布する学事日程および時間割（講師用）のとおりとする。

（以下略）

10. 退職

- 1) 乙が次の各号のいずれかに該当するときは、それぞれに定める

日をもって退職とする。

①契約期間が満了したとき 満了日

(以下略)

1 4. 再契約：

本契約は期間満了により当然終了する。ただし、甲は乙に対し、次学期の専門授業の有無や学生数、乙の勤務態度、乙の講義の質および学生の満足度などを総合考慮した上で、次学期について改めて契約を申し込むことがある。」

(2) 学校では、B₂校長が非常勤講師との次学期の再契約の可否を決定しており、再契約の手続は、再契約を依頼してもよいと決定した講師に対して学期末（前期の場合は7月初旬頃、後期の場合は1月末から2月初め頃）に「アベイラビリティ・シート」と呼ばれる書類を配布して、次学期の担当授業やコマ数の希望及び授業可能な曜日・時間を聴取し、これを参考にして諸条件を調整した上で授業と授業担当者を決定し、講師会の直後、各非常勤講師がB₂校長と個別に面接し、講師契約書に署名するという手順で行われていた。

一方、再契約しない非常勤講師には、契約終了の約1か月前であって、かつ、上記「アベイラビリティ・シート」の配布より前に、B₂校長から雇止めの通知をすることとなっていた。

25年度前期に向けたアベイラビリティ・シートは25年2月8日頃、各講師に配布された。

5 A₃組合員の評価

(1) 学生満足度調査

ア 法人では、学生を対象として、受講した授業と担当講師に対する満足度を5段階で評価して回答するアンケート調査を各学期に1回実施しており、これを学生満足度調査と称している。

24年度後期の学生満足度調査は、24年11月上旬に実施された。
イ 学生満足度調査の結果は、授業充実化のための資料として法人内部でのみ用いられており、過去には、調査結果を講師本人に開示していたが、19年頃に取り扱いを変更して非開示としている。

(2) A₃組合員の授業点検の実施及びその後の指導等

ア 法人においては、授業の運営について非常勤講師からの質問に回答したり、アドバイスをする役割を担うコーディネーターと呼ばれる専任教員を置いており、コーディネーターは、非常勤講師の授業状況を見分して、その問題点を確認、指摘する授業点検を行っている。

コーディネーターであるB₅教員は、24年11月7日頃、A₃組合員のECSの授業点検を行い、その結果を「Class Observation Form」と題する書面（甲42）に記録した。

また、同日頃、A₃組合員に対して授業点検の結果についてのフィードバックの面接を行い、A₃組合員の求めに応じて、上記「Class Observation Form」と題する書面（甲42）のコピーを手渡した。

イ B₅専任教員は、同月中旬、A₃組合員の授業点検及びフィードバック面接の結果をB₂校長に口頭で報告した。

ウ B₂校長は、上記B₅専任教員からの報告の前後にわたり、A₃組合員の授業を廊下の窓から複数回観察していたが、上記報告後も同人に対して特段の改善指導は行わなかった。

6 A₃組合員の組合加入と法人への公然化

(1) A₃組合員は、23年11月19日付けで、組合に加入届を提出し、24年2月18日付けで加入承認を受けて組合員となった。その後、同年8月28日、支部が結成された。

(2) 組合らには、A₃組合員を含めて法人に勤務している組合員が数名いたが、公然化していた者はいなかった。

25年1月22日、A₃組合員の組合加入通知書が法人にファクシミリ送信され、同組合員についてのみ組合加入が公然化した。

なお、A₃組合員の組合加入が公然化する以前において、組合らが法人に何らかの要求をしたり、団体交渉が行われたことはなかった。

- (3) 上記(2)の組合加入通知書には、①A₃組合員が組合らに加入していること、②今後、法人は組合員の労働条件等について組合らと協議する義務があること、③団体交渉を申し入れた場合には速やかに応ずべきこと等が記載されていたが、具体的な交渉事項や要求の記載はなかった。

7 A₃組合員の雇止め

- (1) 25年2月1日、B₂校長は、A₃組合員と面談し、同月28日の契約期間満了をもって契約が終了するが、次学期の再契約は行わない旨を伝えた。B₂校長は、その際、A₃組合員から授業の質に問題があったのかと質問され、学生満足度調査の結果が低かったことを伝えた。A₃組合員は、B₂校長の説明を聞いて、特段の異議を述べることはなく、面談は5分程度で終了した。なお、この面談にも法人のB₃教員が同席し、英語通訳をした。

- (2) 25年2月5日、A₃組合員は、B₂校長に対して、法人が本件雇止めたことは受け入れられない旨を通知した。

8 本件雇止め通知後の労使関係

- (1) 25年2月6日、組合らは、法人に対して、本件雇止めの撤回や学生満足度調査結果の開示等を求めて団体交渉を申し入れ、同月25日、第1回団体交渉が行われた。しかし、団体交渉では、交渉で使用する言語を英語とするか日本語とするかについて、組合らと法人との意見が対立し、実質的な交渉が行われないうまま終了した。

同月28日、A₃組合員の契約期間は満了した。

- (2) 25年3月21日、日本語で団体交渉を行うこととなり、A₃組合員の

雇止めを交渉事項として、第2回団体交渉が行われた。

団体交渉では、組合らがA₃組合員の学生満足度調査結果の開示を求めたが、法人は、調査結果は内部資料であり、組合らに開示しないこと等を回答した。

- (3) 25年4月18日、第3回団体交渉が行われ、法人は、組合らに対して、①再契約は、講師契約書第14条に定められた要素を総合考慮して判断しており、採用面接時と契約締結時にA₃組合員に説明していること、②本件雇止めは、同人の学生満足度調査が低いこと等を総合的に判断したこと、③組合らに学生満足度調査の結果は開示しないこと等を回答した。

同月26日、組合らは、法人に対して、第3回団体交渉における法人の回答や態度に抗議する文書を送った。同年5月7日、法人は、①学生満足度調査の結果は開示しないこと、②A₃組合員には、同人の学生満足度調査の結果が低かったことを同年2月1日の面談にて説明していること、③再契約は講師契約書第14条に定めた事項を総合的に判断して決定していること等を回答した。

- (4) 25年6月6日、組合は、都労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (5) 25年6月7日、第1回ビラ配布の際、組合らは法人に対し、支部結成及び支部の組合員全員の組合加入を公然化した（後記10(2)）。

9 組合らによるビラ配布

(1) 学校正門前の道路状況等

ア 本件各ビラ配布が行われた正門前には、最高速度が時速20キロメートルに指定された、幅員7メートル程度の道路があり、車道と路側帯が白線で区分されていた。

イ 学校では、常勤の教職員は午前8時30分頃までに出勤していたが、

非常勤講師は、自分が担当する授業開始時間に合わせて出勤しており、授業開始時間が午前9時20分である1時限目を担当する非常勤講師の多くは、午前9時前後に出勤していた。また、学生は、午前8時50分から午前9時20分頃にかけて登校しており、そのピークは午前9時頃であった。

(2) 25年6月7日のビラ配布（第1回ビラ配布）

ア 25年6月7日、組合らは、正門前にて第1回ビラ配布を行った。ビラ配布は、午前8時45分頃から開始され、組合らの組合員及びA₄（以下、A₄と本件各ビラ配布に参加した組合らの組合員とを併せて「組合員ら」という。）の8名程度が参加した。

イ 配布したビラには、「X₂支部の結成が通告されました。」「講師に対する不当解雇や不当なコマ数のカットなどを理由に、私たちは労働組合を結成し、その結成を経営側に通告することにしました。」のほか、「勤務年数の長い講師は、担当する授業のコマ数を何の説明もないままにカットされる。一方、法人は授業を埋めるために、派遣の講師を採用している。」等、法人に対する組合らの要求や主張が記載されていた。また、ビラの裏面には、法人に勤務する組合員や非組合員に向けて、同日午後7時から居酒屋で開催される宴会への誘いが記載されていた。

なお、ビラの発行者は支部となっており、組合事務所の住所が記載されていた。

ウ ビラ配布を始めた時点では、正門前付近に法人の警備員が立っているのみであった。組合員らは警備員から制止されることはなく、正門前の道路の路側帯の白線の内側に沿って立ち並び、登校してくる学生や教職員などの学校関係者らに、支部の結成を伝えたり、朝の挨拶をしながら、しばらくの間ビラを配っていた。

エ ビラ配布開始からしばらくすると、学校の英語の専任教員であるB₆（以下、「B₆」という。）が校舎内から正門前に現れて、ビラを配る組合員らに事情の説明を求めたため、組合員のA₆（以下、「A₆」という。）が、「組合結成通知ならびに団体交渉の申入れ」（以下、「支部結成通知書」という。）をB₆に手交し、ビラ配布について説明した。B₆はA₆の説明を聞いた後、一旦校舎の敷地内に入っていった。

なお、B₂校長は同日、学校を不在にしていた。

オ その後も組合員らは主に登校してくる学校関係者らに対してビラ配布を続けていた。

道路は学生らをはじめとする歩行者で比較的混雑しており、時々自動車の往来もあったが、そもそもビラ配布の行われている正門付近にさしかかる前から車道を歩いている者も相当数おり、また、ビラを受け取らずに通り返る者も多く、ビラを受け取っても立ち止まる者はほとんどおらず、ビラ配布によって正門付近の道路の通行が特に乱れるとか、滞ることはなかった。

カ ビラ配布の開始から約10分経過した頃、1名の職員が校舎から現れてA₄に対し、事前に学校に申請したのかなどと尋ね、これに対しA₄が組合の結成や公道上のビラ配布について法人の許可は必要ないことなどについて説明した。

さらに、B₆を含む2、3人の職員が現れ、A₄や上記職員の周囲に集まって手にしたビラをのぞき込んだりしていたところ、A₆が、組合結成通知やビラ配布について再度説明した。

これに対して上記職員が、学生へのビラ配布はやめてもらうようお願いしているなどと発言した。

キ その後、A₆とB₆が会話しているところへ、出勤してきた非常勤講師のC₁（以下「C₁」という。）がビラを手にしてやってきて、B₆と

会話した（なお、組合らは、このときB₆がC₁に対し、英語で、ビラを持っていると解雇される確率は9割であるなどの威迫的な発言をした旨も主張し、証拠として、当該発言が録取されているとする第1回ビラ配布の録画映像（甲25のA）、当該発言を聞いたとするA₅の供述（甲34、初審①A₅10頁）もあるが、上記録画映像の録音反訳及び翻訳は提出されていないこと、発言の当事者であるB₆やC₁らの供述もないことからすると、B₆が組合らの主張するような発言をした事実を認めることは困難である。）。

ク ビラ配布の開始から約12、3分経過した頃、前記カで現れた職員の中の1人が正門付近でビラを手にしながら携帯電話でB₂校長と数分間通話し、その途中、組合員らに対し今日の授業は実施するのかなどと尋ねた。

なお、上記職員の電話の相手方がB₂校長であったことは、第1回ビラ配布の様子を録画した映像（甲25のA）から明らかな上記職員の言動と、B₂校長の供述（第1回ビラ配布の最中に職員から電話があり支部結成通知書や同ビラ配布についての報告を受け、その際、同職員に対し組合員らが今日の授業を実施するのか確認してほしいと指示したとの供述。初審②B₂62頁、再審査①B₂5～6頁）が一致していることから認められる。

ケ ビラ配布の開始から約15分経過した頃、1名の職員が現れ、組合員らの前面（道路側）に立ち、組合員らに背を向けた状態で組合員らと歩行者らとの間に立ちふさがり、登校してくる学生らなどに向かって、両手を広げて通行を促すような動作を繰り返すなどし、組合員らのビラ配布が困難になることが度々あった。また、この職員は、組合員がビラを渡そうと学生らに近寄ると、「いい、もらわなくていい。」と発言しながら、学生らと組合員らの間に体を割り込ませ、学生らが

ビラを受け取らないようにした。

コ その後、更に数人の職員が校舎内から現れ、そのうちの1名が「ど
んどん声掛けて。」と促すと、正門前付近において少なくとも5名程度
の職員が、一斉にビラを配る組合員らの前面（道路側）に並んで立ち、
組合員らと歩行者らとの間に立ちふさがる状態で、登校する学生に朝
の挨拶の声掛けを開始した。

その間、上記の電話をした職員はA。を呼び寄せ、校舎敷地内で会話
するなどしていた。

サ ビラ配布の開始から約20分経過した頃、2名の職員が道路の反対
側からビラ配布の様子の録画を開始した。

シ 組合員らはその後もそのままの状態でもビラ配布を続け、開始から約
25分で終了した。

ス 組合らは、同日、法人に対し、第1回ビラ配布の際に職員による妨
害行為があったとして抗議をした。これに対し法人は、同年7月24
日、組合らに対し、学生の通学や一般の通行の邪魔にならないよう組
合員らに配慮を求めたことはあったが、ビラ配布を阻止するような行
動はしていないと回答した。

(3) 25年10月18日のビラ配布（第2回ビラ配布）

ア 25年10月18日午前8時45分頃から、10名程度の組合員ら
が、学校の高田馬場校舎の正門前で第2回ビラ配布を開始した。組合
員らは、前回と同様に、正門前の道路の路側帯の内側に沿って立ち並
び、登校する学生や教職員ら学校関係者に、朝の挨拶等をしながらビ
ラを手渡していた。

イ 配布したビラには、「Y₂専門学校で学ぶ皆さんと、そのご保護者様
へ」との標題のもと、「全ての講師が厚生年金、健康保険に加入できる
こと」、「スケジュールを事前に知らせること」、「学期から学期へのコ

マギレ契約から、全講師に対して期間の定めのない雇用を認めること」、「学生満足度調査結果の講師本人への公開」等、法人に対する組合らの要求や主張が記載されていた。

なお、ビラの発行者は支部となっており、組合事務所の住所と連絡先のメールアドレスが記載されていた。

ウ 組合員らがビラ配布を開始して間もなく、B₂校長、第1回ビラ配布の際にもいた職員らを含む6名程度の職員及び警備員が正門前に現れ、B₂校長が組合員らに対し、「学生は関係ないよね。」などと発言した。

職員らは、第1回ビラ配布の際と同様、組合員らと歩行者らとの間に立ちふさがり、登校してくる学生らに向かって、両手を広げて通行を促すような動作を繰り返し、さらに、組合員らが職員の体を避けてビラを差し出そうとすると、職員らが組合員らの動きに合わせて手や体を動かし、その結果、組合員らがビラを差し出すことができないことが度々生じた。

また、自らの前面に立つ職員を避けるため、配る位置を変えようと移動した組合員らもいたが、職員も共に移動してその前面に立ちふさがり続けたため、ビラを配ることができないという事態も生じた。

職員らは、車両が通ると学生らに口頭で危ないなどの注意喚起をすることもあったが、自らの体勢を変えることはなかった。

エ さらに、複数の職員が、ビラを受け取った学校関係者に近づき、手を伸ばしながら話しかけ、ビラを回収しようとする行為を数回行い、実際に回収したこともあった。さらに、職員の一部は、ビラ配布の開始から約12分が経過した頃、ビラを受け取ろうとした学生に対して、「もらわなくていいよ。」「とらなくてもいい。」等の発言をした。

オ B₂校長は、数名の職員らと共に正門付近に立ち、ビラ配布の様子や

職員らを見守っていたが、時々道路の方まで歩きながら、組合員らに対して学生が路側帯の中を歩けるよう路側帯の更に内側に下がるように声を掛けるなどした。また、A₆に対して学生の安全はどうするのかなどと尋ねた。

B₂校長は、ビラ配布の開始から約20分経過した頃には、ビラを受け取った学校関係者に手を差し出してビラを回収しようとしたが、A₆がビラ配りを妨害しないよう注意した。

カ 第2回ビラ配布についても法人の職員が正門付近でビラ配布の様子を録画していた。

キ A₆は、ビラ配布の間中、組合員らの前面に立つ職員らに対して、ビラ配布を妨害しないように繰り返し抗議を行った。

ク 組合員らはそのままの状態でもビラ配布を続け、開始から約25分間でビラ配布を終了した。

ケ なお、第2回ビラ配布の際の道路の状況は、第1回ビラ配布の際とそれほど変わらないものであり、職員が組合員らに正門前を塞がないように求めることが数回あったが、ビラ配布によって正門付近の通行が大きく滞る等の支障や混乱が生ずることはなかった。

コ ビラ配布が終了すると、組合員らのうち数名が学校に出勤し、それ以外の者は、高田馬場駅に向かって徒歩で移動した。また、正門付近にいた職員のうち4名程度が、駅方面へ向かう組合員らの後に続いて駅前まで移動した。

その後、組合員らが駅付近に到着すると、職員は駅前の道路を挟んで反対側の位置に立ち、しばらくの間、両者が道路を挟んで相対する状態となった。

(4) 25年10月18日及び同月23日、組合らは、第2回ビラ配布において、法人がビラ配布を妨害し、また、ビラ配布を終えた組合員らを尾

行したとして抗議を行った。

- (5) 25年10月29日、法人は、組合らに対して、第2回ビラ配布における職員の行動は、学生の安全確保のための誘導を行ったもので、ビラ配布の妨害はしておらず、また、ビラ配布終了後、職員が正門から高田馬場駅付近まで通学路の確認はしたが、組合員らを尾行した事実もない旨を回答した。

また、法人は、組合らに対して、法人の講師が労使紛争に関係のない学生にビラを配布したことは、学生に対する教育的配慮に欠ける行為であるなどと抗議した。

10 本件初審申立て後の労使関係

第1回団体交渉以降、使用する言語を巡って労使で意見が対立し、団体交渉は円滑に進まない状態であった。

組合らは、26年1月14日、①法人が日本語で団体交渉を行うことに固執し、団体交渉での通訳を拒否する等により団体交渉を拒否したり団体交渉の進行を滞らせたことが労組法第7条第2号に規定する不誠実な団体交渉に、②法人が本件各ビラ配布を妨害したことが同条第3号に規定する支配介入に当たるとして、本件初審の追加申立てを行った。

その後、団体交渉のルールについて、都労委にて調整を行い、同年7月8日、本件初審第8回調査期日にて、組合らと法人とは協定書を締結し、同年10月8日、組合らは、上記①に係る追加申立てを取り下げた。

11 本件初審追加申立て後のビラ配布

- (1) 26年1月22日及び24日、組合らは、正門前にてビラ配布を行ったが、本件各ビラ配布と同じく、正門前の道路上で、組合員らと職員が入り乱れる状態となった。同日及び同年2月12日、組合らは、職員がビラ配布を妨害したとして、法人に抗議を行った。

- (2) 26年2月13日、組合らは、同年1月22日及び24日のビラ配布

において、法人がビラ配布を妨害したとして、都労委に対し、審査の実効確保の措置申立てを行った。

都労委は、同年6月20日、本件初審第7回調査期日において、審査委員が、法人に対して、組合活動の妨害と疑われる事態を招かぬよう慎重に対処するよう口頭で要望した。

1.2 本件初審係属中における後続事件の都労委への申立て

(1) 組合らは、本件初審係属中の27年10月13日、都労委に対し、①A₇組合員の高校生対象の特別授業を大幅に減少させたこと(労組法第7条第1号)、②A₇組合員の3回を除き全組合員をオープンキャンパスの仕事から外したこと(労組法第7条第1号)、③A₂の1コマの授業を2コマに分断して1コマ減らしたこと(労組法第7条第1号)、④27年7月9日に支部が行ったビラ配布を妨害したこと(労組法第7条第3号)を申立事実とする不当労働行為救済申立てを行った。

(2) 組合らは、同年12月16日、前記(1)の救済申立てにおいて、さらに、①組合員全員が該当する英語担当講師を対象とした「講師会」(ティーチャーズ・ミーティング)のみ開催を中止したこと(労組法第7条第3号)、②27年10月22日及び11月30日の団体交渉において「就業規則の写しを付与する」との要求に応じられない理由を説明しないこと(労組法第7条第2号)、③同年10月22日を含めたこれまでの団体交渉において「生徒満足度を公開する」との要求に応じられない理由を説明しないこと(労組法第7条第2号)を申立事実として追加した。

第4 当委員会の判断

1 争点1 (本件雇止めは労組法第7条第1号に規定する不利益取扱いに当たるか) について

(1) 本件雇止めが通知された時期等について

ア 組合らは、法人がA₃組合員の組合加入の公然化後、わずか11日後

に本件雇止めをしたこと、非常勤講師契約に関することは契約更新の時期の直前まで非常勤講師に伝えないのが慣行であるにもかかわらず、A₃組合員にのみ異例な時期に本件雇止めを通知したことからすれば、本件雇止めには明らかな不当労働行為意思が認められるなどと主張する。

この点、前記第3の6(2)、7(1)に認定したところによれば、確かに、A₃組合員は、25年1月22日、法人に対して組合加入を公然化したところ、B₂校長は、その10日後の同年2月1日、同組合員に対して本件雇止めの通知をしたことが認められ、A₃組合員の組合加入の公然化と本件雇止めの通知は、相当程度に近接した時期に行われているといえる。

そして、合同労組である組合らが法人における組合員の存在を明らかにしたのは、A₃組合員が初めてであったことも考慮すると、このような時期に本件雇止めの通知をしたことが、法人の通常の手続に照らし異例であり、他に合理的な理由もないなどの事情があれば、組合らの主張するとおり、本件雇止めは、A₃組合員が組合員であるが故にされたものと推認され得るといえる。

イ そこで、学校における非常勤講師の再契約の手続の流れを見ると、前記第3の4(2)によれば、学校においては、再契約を依頼してもよいと決定した講師に対しては、次学期における担当授業の割当ての希望等の調査のため、学期末（後期の場合は1月末から2月初め頃）に「アベイラビリティ・シート」と呼ばれる書類を配布し、一方、再契約をしない非常勤講師に対しては、やはり学期末（契約終了の約1か月前）、ただし「アベイラビリティ・シート」の配布より前に、雇止めの通知をすることとなっていたことが認められるところ、24年度後期において、学校が25年度前期に再契約を依頼する非常勤講師らにアベイ

ラビリティ・シートを配布したのは、A₃組合員に対する本件雇止めの通知の約1週間後である同年2月8日頃であることが認められる。

そうすると、A₃組合員に対する本件雇止めの通知の時期（2月1日）が、直ちに上記の法人における通常の手続の流れに沿わないものであるとか、他の非常勤講師に比して異例の扱いであるとまでは言い難く、他に本件雇止めの通知の時期について、A₃組合員が他の非常勤講師と異なる扱いを受けたなどの事情もうかがえない。

ウ 以上によれば、本件雇止めの通知の時期の点だけからは、本件雇止めがA₃組合員が組合員であるが故にされたものとは直ちに推認することはできないというべきである。

そこで進んで、本件雇止めが、労組法第7条第1号所定の組合員であることなどからされたものであることを推認させる事情の存否について、本件雇止めの理由その他の観点から検討を加えることとする。

(2) A₃組合員の再契約への期待について

ア A₃組合員の非常勤講師契約の内容

法人とA₃組合員が締結した「講師契約書」（乙1の1）には、①雇用期間について24年度後期（24年9月27日から25年2月28日まで）である旨（第1条）、②契約期間が満了したときはその満了日をもって退職とする旨（第10条1項）、③再契約につき、本契約は期間満了により当然に終了するが、法人はA₃組合員に対し、次学期の専門授業の有無や学生数、勤務態度、講義の質及び学生の満足度などを総合考慮した上で、次学期について改めて契約を申し込むことがある旨（第14条）明記されているところ、その他自動的に契約更新又は再契約がされることをうかがわせるような記載はない（第3の4(1)）。

そうすると、非常勤講師契約は、その規定上は、当然に再契約を予定しているものではないといえる。

イ 再契約の実態

(ア) 組合らは、学校の非常勤講師についてはそのほとんどが再契約されていたと主張し、10年から学校に非常勤講師として勤務しているA₂は、学校において、非常勤講師は深刻かつ不可避の問題がない限り自動的に契約更新がされていたなどと述べ（甲6，27，初審①A₂4頁，20～21頁），その根拠として、①10年の自らの採用面接の際、当時の面接の担当者から少なくとも1年間は仕事を続けられると言われたこと（甲27），②過去に講師会に出席しなかった際、そのことが次学期の再契約に影響するかについてB₂校長に尋ねたところ、心配はない旨の返答があったこと（甲27，初審①A₂21頁），③同人が学校で勤務を開始して以降の10年間において、再契約を望んだのに雇止めとなった講師は極めて少数であったこと（甲6，27，初審①A₂4～5頁）などを挙げる。

しかし、①については、学校で非常勤講師の再契約の可否を決定していたのはB₂校長であるから（第3の4(2)），仮に面接担当者がそのような発言をしたとしても、それだけでは学校において非常勤講師契約が更新されるのが一般的であったと認定するまでには至らない。

②についても、仮にそのようなB₂校長の発言があったとしても、それはあくまでA₂個人に係る次学期についての再契約について述べたものにすぎない。何より、A₂自身、B₂校長から非常勤講師契約が自動更新であると聞いたことは一度もない旨を述べている（初審①A₂21頁）。

また、③については、同人は非常勤講師全体の再契約の状況について完全に把握しているわけではないと述べており、再契約がされなかったとする講師の数や再契約拒絶の理由についての供述にも

一貫性がない（甲 6， 27， 初審①A₂4～5頁・21～22頁）。

結局，A₂の供述から，法人において非常勤講師契約が自動更新されることとなっていたとか，事実上更新が常態化していたなどの事実を認めることはできない。

(イ) かえって，B₂校長の供述（乙 22， 初審②B₂50・54・81頁）によれば，法人においては，学科ごとに必要な授業数に変動することや前期と後期で実施される科目も異なることなどから，非常勤講師に依頼すべき授業が各学期の時間割が確定した後にしか決められないため，学期単位での契約を行っているというのであり，非常勤講師について学期単位の契約をしているのは学校のカリキュラム編成上の理由によることがうかがえ，これを覆すに足りる証拠はない。

また，非常勤講師に次学期の授業を依頼するか否かはB₂校長が判断しており，その際には，専門授業の有無，学生数，当該非常勤講師の質，学生の満足度，専任教員や学生からのコメント，B₂校長自身の行った授業観察の結果，日常の振る舞い等を総合的に勘案した上で検討していることが認められ，他にこれを覆すに足る証拠もない（乙 22， 33， 初審②B₂51・81頁）。

また，学校における非常勤講師の再契約の手続の流れは前記にも見たとおり，再契約を依頼する講師には，学期末にアベイラビリティ・シートを配布して授業担当の希望の有無や授業可能な曜日・時間を聴取し，各非常勤講師に依頼する具体的な授業を決め，学期末にB₂校長と各非常勤講師が個別に面接をした上で，新たな講師契約書に署名するという手順を踏む一方，次学期に再契約を予定していない非常勤講師には，アベイラビリティ・シートの配布はせず，契約終了の約1か月前であって，かつ，上記アベイラビリティ・シ

ートの配布より前にB₂校長から再契約の予定がないことを伝えて
いることが認められるのであって(第3の4(2)),再契約する者とし
ない者の取扱いは明確に異なっており,再契約に係る手続が形骸化
していたなどの事情も認められない。

(ウ) さらに, B₂校長は, 非常勤講師の再契約の実態につき, ①学校に
おいては, 英語科目の非常勤講師は各学期30名程度が勤務してい
るところ, 22年度前期から24年度後期までの6学期間において,
契約期間満了後に次学期の再契約を行わなかった非常勤講師44
名のうち, 能力上の理由により再契約をしないと法人が判断した非
常勤講師は, A₃組合員を含め12名存在したこと, ②そのうちA₃
組合員を含む4名については, 法人から再契約をしないことを本人
に通知したこと(残りの8名については, 再契約をしないことを決
定した後, その通知前に, 当該非常勤講師らから次学期の契約を希
望しない旨が伝えられたため, 法人からの通知は要しなかった。)こ
となど, 具体的に供述しており, その内容に特に不自然な点もない
(乙22, 初審②B₂52頁)。

一方, この点に係るA₂の供述(初審①A₂4~5・21~22頁)
が採用できないことは, 前記(ア)で述べたとおりである。

そうすると, B₂校長が供述するとおりの事実が認められ, 再契約
を望んだにもかかわらず, 法人が再契約をしなかった非常勤講師は
実際にも一定数存在したといえる。

(エ) 上記の各事情を併せ考慮すれば, 法人における非常勤講師契約は,
実態としても当然に再契約が予定されているものではなかったと
いうべきである。

ウ その他再契約を期待させる事情の有無

A₃組合員は, 非常勤講師契約を締結する際, B₂校長と面談し, 講

師契約書の日本語及び英訳文を確認した上で署名したが（第3の3(2)）、その際、B₂校長から契約期間や再契約について特段の言及はなかったことや、他の講師から長期的に働けると聞いたため、再契約されることが前提となっていると考えていたなどと述べる（甲39，再審査②A₃1・10・21頁）。

しかし、一方でA₃は、契約時に具体的に誰が何を言ったか覚えていないなどとも述べ（再審査②21頁）、A₃組合員の供述によってもその発言のされた時期や状況、具体的な発言内容については明らかではなく（再審査②1・10・21頁）、また、上記のA₃に対して長期的に働けると述べたという講師は、人事に関与する管理職ではなく、契約締結に立ち会ってもいないというのであって（再審査①B₂7頁）、上記のA₃の供述から、直ちに同人に再契約について期待を抱かせる事情があったと認めるのは困難である。

かえって、A₃組合員が署名した講師契約書には、契約期間や再契約に関する条項が明記されており、同組合員はその内容を日本語及び英語で確認した上で署名していることからすれば（前記第3の3(2)）、同組合員は当然にその内容を了知していたと解されることに加え、B₂校長は、契約期間や再契約についてA₃組合員に説明したと供述しているところ（乙22，36，初審②B₂50～51頁，再審査②B₂8・11頁）、契約期間や再契約に関する規定は非常勤講師契約の中でも最も重要な部分であること、前記第3の3(2)のとおり、B₂校長は個別面談の席上で通訳を介して自ら契約締結手続を行っていることからすれば、これらの条件について口頭で全く説明しなかったということは考え難く、B₂校長は、契約期間等について講師契約書に記載のあるとおりの説明をしたと認められ、これに反するA₃組合員の供述は採用できない。

そうすると、A₃組合員は契約期間や再契約の条件について説明を受けた上で非常勤講師契約を締結したと認められ、同人に再契約への期待を抱かせるような特段の事情があったともいえない。

エ 以上によれば、A₃組合員の非常勤講師契約は、その規定ぶりからも実態からも、再契約を当然の前提としているものとはいえず、A₃組合員に再契約を期待させるような特段の事情もない。

(3) 本件雇止めの理由について

ア A₃組合員の授業実施能力について

(ア) 法人は、A₃組合員の授業実施能力について、①B₂校長による授業観察の結果やB₅専任教員による授業点検の結果から、同人がECSにおいて使用が禁止される日本語を多用していたこと、コミュニケーション能力が不足しており、学生を授業に集中させられていないことなどが明らかとなったこと、②B₅専任教員によるフィードバックに対し否定的な態度を示したこと、さらに、③学生満足度調査の結果も悪かったことから、短期的な改善の見込みはないとして、24年11月中旬頃には本件雇止めの判断に至ったと主張し、これに沿うB₂校長の供述がある(乙22, 36, 初審②B₂57～59・84頁, 再審査②同2～9頁)。

(イ) そこで検討すると、24年11月上旬に学生満足度調査が実施されたこと、同月7日頃、B₅専任教員が、A₃組合員のECSの授業点検を行い、同月中旬、その結果についてのフィードバックの面接をA₃組合員に対して行ったこと、同月中旬、B₅専任教員はその結果をB₂校長に口頭で報告したことは、前記認定の通りである(第3の5)。

そして、前記(ア)①につき、B₂校長は、学生からの苦情や授業点検の報告を受けて自ら複数回A₃組合員の授業を観察した際、A₃

組合員がECSで日本語を使用していたことや、学生らを授業に集中させ、コントロールすることができていない様子を確認した旨具体的に述べている（乙22，初審②B₂84頁，再審査②同3・13頁）。

また、B₅専任教員の授業点検の結果については、同人が作成した「Class Observation Form」と題する書面（甲42）があるところ、その意味内容（翻訳）については当事者間に若干の争いはあるものの、少なくとも、A₃組合員が授業において日本語を使用することがあること、学生らが日本語を使用しても注意しないこと、学生らが授業に集中しておらず、私語があった旨の記載があることは優に認められ、これらの記載は、B₂校長がB₅専任教員から報告を受けたとする内容（乙22，39，再審査②B₂4頁）と一致するものである。そして、同書面はA₃組合員にも交付されていることからすれば（第3の5(2)ア），その記載に明らかな虚偽等があるとは考え難い。A₃組合員も、B₅専任教員から日本語の使用について指摘を受けたこと自体は認めている（甲7，39，再審査②A₃2頁）。

(ウ) 前記(ア)②については、B₂校長は、A₃組合員はB₅専任教員から授業点検のフィードバックを受けた際、「私はそのように思わない。」と指摘を拒絶するような発言や態度であり、素直に受け入れていない様子が見られたとの報告を受けた旨、具体的な文言を交えて述べており、その内容に不自然、不合理な点はない（乙36，再審査①B₂5頁）。

(エ) 前記(ア)③については、法人は、学生満足度調査の結果を証拠として提出していないものの、B₂校長によれば、学生満足度調査について、教師満足度及び授業満足度があり、それぞれの順位とその結果を数値化して出したポイントの双方から評価しているところ、

A₃組合員の順位はECSを担当する非常勤講師23名中、教師満足度及び授業満足度共に21位であり、ポイントについても法人が再契約の基準とするレベルを下回っていたというのであり（乙22、初審②B₂同58～59頁）、その供述は具体的で、特段不自然、不合理な点もない。

イ 組合らの主張について

(ア) 以上に対し、組合らは、A₃組合員は、①ECSで日本語の使用が禁止されているとは知らなかった（甲7、再審査②A₃3頁）、②B₅専任教員のフィードバックにおいて、日本語を使用していたこと以外にクラスコントロールやコミュニケーションの問題の指摘を受けたことはなかった（甲7、39、再審査②A₃6・24～25頁）、③フィードバックについて否定的な意見は述べていない（再審査②A₃3頁）などと主張し、これに沿うA₃組合員の供述がある。

しかし、前記①について、学校では講師会において非常勤講師に対し、授業実施上の留意事項等についての周知を行っていることが認められ（第3の2(2)）、B₂校長は、A₃組合員についても24年度後期の講師会において、コーディネーター役のB₅専任教員からECSで日本語の使用が禁止されていることは説明したと述べているところ（再審査②B₂2頁）、A₃組合員は、講師会に出席したことが認められるし（第3の3(2)）、上記フィードバックにおいて、日本語を使用したことを指摘されたことを自認しているのであって（甲7、再審査②A₃2～3頁）、日本語の使用が禁止されていることを知らなかったとのA₃組合員の供述は、採用することができない。

また、同②、③についても、A₃組合員はフィードバックの内容について日本語の使用を指摘されたこと以外は明確には覚えていないとも述べるなど（再審査②A₃4、13頁）、同組合員の供述は全

体として記憶が不明確で具体性を欠いているのであって、前掲の証拠に照らし、にわかに信用し難く、この点に係る組合らの主張は採用できないと言わざるを得ない。

(イ) また、組合らは、A₃組合員の授業実施能力に問題がなかったとして、学校のロシア語のコーディネーターであるB₄専任教員の作成した推薦状(甲2)、学生が作成した書面(甲3, 4)、A₂の陳述書(甲6, 27)を提出し、これに沿うA₂の供述(初審①A₂6頁)もあるが、学生が作成した書面については2名の学生の感想に留まるものにすぎないし、B₄専任教員及びA₂についてはいずれもA₃組合員の授業を見聞したことはなく、その人事評価を知る立場にもないことからすると(乙22, 初審②B₂60頁, 再審査②B₂10頁)、これらの証拠から直ちに、組合らの主張するとおりの事実を認めることは困難である。

(ウ) さらに、組合らは、仮にA₃組合員にこのような問題点があったとしても、法人は学生に提供する授業の質等に高い関心を持っているというのであって、24年11月中旬頃の時点ではまだ半分近くの授業が残っていることからすれば、法人が、A₃組合員に対してB₅専任教員によるフィードバック以外に教育・指導をすることなく本件雇止めを決定したことは不自然である旨主張し、また、A₃組合員は、フィードバック後、日本語の使用について改善した旨を述べ(甲39, 再審査②A₃3頁)、さらに、A₂は、学校は通常非常勤講師に対して改善の機会を与えているなどと供述する(甲27, 40)。

確かに、B₂校長は、B₅専任教員によるフィードバック以後、A₃組合員に何ら教育・指導をしていないし(前記第3の5(2)ウ)、フィードバック後の改善について、B₂校長はこれを否定するものの(初審②B₂58頁)、その判断根拠等について何ら具体的な供述は

していない。

しかし、B₂校長は、前記のA₂の供述を否定し、法人においては、非常勤講師にはプロフェッショナルを求めており、長期的に指導・育成するという方針はとっていないというのであり（乙22, 36, 初審②B₂84頁）、学期単位の有期契約が前提となっている非常勤講師の雇用形態に照らせば、それが不合理であるともいえない。

そうすると、非常勤講師の雇止めについては、問題点があると判明した時点で、その後の教育指導を尽くすとか、問題点の改善を確認するなどの段階を経なかったとしても、学校運営面での当否は別として、そのことから直ちに不自然、不合理であるとまではいうことはできない。

(エ) また、組合らは、組合らが証拠として提出した「Class Observation Form」と題する書面（甲42）の存在についてB₂校長が知らなかったことから、本件雇止めについて丁寧に検討していないとも主張するが、B₂校長は、同書面はB₅専任教員が自らの手控えのために作成した書面であって、学校が配布したものではないと述べているところ（再審査②B₂15頁）、これを覆すに足る証拠はないし、ア（イ）に述べたとおり、いずれにしてもB₂校長がB₅専任教員から報告を受けたとする内容と上記書面の内容はほぼ一致することからしても、組合らの主張は採用することができない。

ウ 以上によれば、本件雇止めの理由についてのB₂校長の供述は、いずれも具体的で、それ自体に不自然、不合理な点はなく、他にこれを覆すに足る証拠はない。したがって、A₃組合員については、①ECSで日本語を使用し、学生らが日本語を使用しても注意しないこと、学生らが授業に集中していなかったという問題が認められ、②また、これらの点についてのB₅専任教員からのフィードバックに関しても

前向きな態度ではなかったこと、③さらに、学生満足度調査における結果が悪かったことなど、24年11月中頃までに法人が把握した事情により、本件雇止めが決定されたと認められる。

そして、講義の質、学生の満足度などの点は非常勤講師契約においても再契約の考慮要素とされており（第3の4(1)）、特に、A₃組合員の担当していたECSは、英語によるコミュニケーションを重視する授業であること（第3の3(3)）、非常勤講師は原則として学期単位の有期契約であり、A₃組合員が当然に再契約を期待できる事情もなかったこと（前記(2)）も併せ考慮すれば、本件雇止めには相応の理由があるといえる。

(4) 小括

以上のとおり、本件雇止めの通知の時期は異例とはいえないこと、A₃組合員には当然に非常勤講師の再契約を期待できるような事情も認められず、雇止めに相応の理由もあることからすれば、本件雇止めの通知が組合加入の公然化後間もない時点でされたこと（前記(1)）や、本件雇止め後の労使交渉の経緯（第3の8、10）を十分に考慮しても、本件雇止めが、組合員であるなどの労組法第7条第1号所定の理由によりされたものであるとは推認できないというべきである。

また、本件各ビラ配布に対する法人の行為については、後記2のとおり不当労働行為が成立することが認められるが、本件雇止め時点においては、法人に組合加入が公然化していたのはA₃組合員のみであり、それ以前において、組合らが法人に何らかの要求をしたり、団体交渉が行われたことはなく、組合らと法人との間で格別の懸案事項がないまま推移していたところ（第3の6(2)）、その後、本件雇止めをきっかけとして労使間に対立が生じ、それが次第に高じていき緊張関係が続くようになって（同8）、本件各ビラ配布に対する法人の対応が生じたと認められるの

であるから(同9),本件各ビラ配布に対する法人の対応につき不当労働行為が成立するからといって,それ以前の出来事である本件雇止めについて,A₃組合員が組合員であるが故にされたと推認することまではできないというべきである。

以上によれば,本件雇止めは組合員であるが故の不利益な取扱いであるとはいえず,労組法第7条第1号に規定する不当労働行為には当たらない。

2 争点2(法人は,組合らが25年6月7日及び10月18日に学校の正門前で行ったビラ配布(本件各ビラ配布)を妨害したか。妨害したとすれば,その行為は労組法第7条第3号に規定する支配介入に当たるか)について

(1) 本件各ビラ配布の態様について

前記第3の9(2),(3)によれば,本件各ビラ配布の態様は,学校の非常勤講師である組合員らの勤務時間外に,学校の正門前の公道上で行われたものであり,その態様も,組合員らが道路の路側帯付近に立ち並んで穏やかに朝の挨拶や声かけをしながら学校関係者らに対してビラを配布するという穏当なものであって,道路の交通が大きく阻害されるなどの事態が生じたことはなかった。また,本件各ビラ配布で配布されたビラの内容も,いずれも法人に対する要求事項や意見表明を記載したものであって,穏当なものといえる(なお,法人は,第1回ビラ配布の際に配布したビラの裏面に,居酒屋での宴会の誘いが記載されていたことが(第3の9(2)イ),学生への教育的配慮を欠くなどとも主張するが,上記記載はもともと法人に勤務する組合員や非組合員を対象とするものであるし(前記第3の9(2)イ,再審査①A₂3~4頁),法人に在籍する学生らの年齢層に照らしても(前記第3の1(3)),何ら問題とすべきことではない。)

(2) 本件各ビラ配布の際の職員らの行為について

ア 職員らの行為の本件各ビラ配布への影響

前記第3の9(2), (3)によれば, 法人の職員らは, 本件各ビラ配布のいずれにおいても, ①法人の複数の職員らが一斉に組合員らと歩行者との間に立ちふさがり, 登校してくる学生らに向かって両手を広げて登校を促すような動作を繰り返したり, 組合員が学生にビラを渡そうとすると受け取らないよう呼びかけるなどし, 更にこのようなビラ配布の様子を録画するなどしたこと, ②第2回ビラ配布においては, これに加えて, 職員らが組合員らの動きに合わせて手や体を動かし, その結果, 組合員らがビラを差し出すことができないことが度々生じたこと, ビラの回収行為を行ったこと, ビラ配布の後に組合員らを追跡するような行動をとったことも認められる。

これらの行動を含む前記3の9(2), (3)認定の職員らの一連の行為は, 物理的に組合員らによる本件各ビラ配布を困難にするものであったことは明らかであり, また, 心理的にも組合活動としてのビラ配布への参加に対する萎縮効果を及ぼすおそれが十分にある。さらに, 教職員を含む学校関係者らに対して, 本件各ビラ配布が違法な行為であるかのような印象を与え, ビラを受け取ることや組合加入への萎縮効果を及ぼすおそれもあるといえる。

イ 法人の関与の有無

そして, ①第1回ビラ配布において, 前記アのような職員らの組織的行動は, 法人の職員がB₂校長との電話を終えた後, 「どんどん声掛けて。」という職員の呼びかけに応じてほぼ一斉に始まったこと(第3の9(2)ク, ケ, コ), ②第2回ビラ配布において, B₂校長は職員らと共にビラ配布の現場に立ち会い, 第1回ビラ配布と同様の職員らの行動を黙認していただけでなく, 自らも学校関係者からビラを回収する

ような行動をしていたことからすれば(第3の9(3)オ),第2回ビラ配布はもとより,第1回ビラ配布における職員らの行動も,職員ら各自の判断で行ったものとは考え難く,B₂校長の関与があったことが推認される。

さらに,③第1回ビラ配布の際にはA₃組合員の雇止めに関する団体交渉が進展しておらず,組合が法人に抗議し,本件申立てに及ぶなど(第3の8),すでに労使関係が緊張していたことからすると,法人には,公道での学校関係者らに向けたビラ配布という,組合らの存在や活動について学校内に広く知らせる行為に及んだ組合らの活動を妨害する動機も十分にあったと認められる。

そうすると,本件各ビラ配布における職員らの一連の行動は,B₂校長が,職員らに指示して行わせたことが推認されるというべきである。

ウ 以上によれば,本件各ビラ配布における前記アの法人の職員らの一連の行為は,法人の指示により,組合活動である本件各ビラ配布を妨害したものと推認され,組合の弱体化を招くおそれのある支配介入行為であると推認される。

(3) 法人の主張について

ア 支配介入行為の成否について

(ア) 法人は,これに対し,①職員らの行動は登校する学生の安全確保のために見守りと誘導を行ったものであり,本件各ビラ配布を妨害した事実はない,②仮にこれらの見守りや安全確保のための誘導が結果としてビラ配布しづらい状況を作り出したと評価される場合であっても,見守り及び誘導の主旨が学生の安全確保にあり,労働者へのビラ配布が阻害された事実はないから,使用者の行為により,労働組合の自主性,独立性,団結力,組織力が損なわれたとは言えず,労組法第7条第3号に規定する支配介入には該当しないなどと

主張する。

(イ) まず、前記(ア)①については、法人の主張は採用することができない。

確かに、前記第3の9(1)及び関係各証拠(甲25のA, 25のB)によれば、本件各ビラ配布が行われたのは、いずれも学校の学生らの登校時間帯であり、道路は多くの学生らで混雑し、車道を歩いている者も相当数いて、車両の往来もあったことが認められるところ、特に第2回ビラ配布においては、校長や職員らが組合員らや学生らに対し、口頭で通行の注意を呼び掛けるなどの場面もないわけではない。

しかし、本件各ビラ配布全体を見れば、職員らは車両が通過するときにも、特段の注意の声がけ等を行っていないことの方が圧倒的に多いと認められる(甲25のA, 25のB)。また、仮に法人の主張するとおり、登校する学生らの安全確保が目的であるならば、自ら動いて学生らを路側帯側に誘導するとか、登校する学生に道路の端によけるような指示を出すなどの行動も当然あってしかるべきところ、実際にはそのような職員らの行動は見られず、むしろ車両が通り過ぎる際にも、路側帯の内側に並んでビラを配布する組合員らの前に立ちふさがるといった体勢を変えることはなく、さらに学生らを車道側に押し出すような状況を生じさせているのである。

学生の安全確保が目的であったとの法人の主張は現実に職員らがとった行動と整合していないのであって、採用できない。

(ウ) また、前記(ア)②につき、ビラ配布のしづらい状況下でも労働者へのビラ配布が阻害された事実はないとの法人の主張の趣旨は定かではないが、それが法人に勤務する労働者、特に非常勤講師らに対する組合活動を妨害する意図はなかったという主張であると

解されるとしても、本件各ビラ配布の際の職員らの一連の行為が、組合員らや非常勤講師を含むその他の学校関係者に及ぼし得る影響については、前記(2)アで検討したとおりであって、これらの職員らの行為により組合のビラ配りを困難にしていることは法人も当然に認識していたといえ、法人に組合活動を妨害する意図がなかったとはいえない。

なお、法人は、組合らが学生らに対して本件各ビラ配布を行ったことについても非難するが、組合の活動を宣伝するため、法人に勤務する者以外にもビラ配布を行うことも組合活動の一環として当然に認められるべきである。また、居酒屋での宴会の誘いを含むビラの内容（前記第3の9(2)イ）が学生への教育的配慮を欠く旨の法人の主張は採用できないことは、前記(1)において既に述べたとおりである。

(エ) 以上によれば、職員らの行動が組合活動である本件各ビラ配布の妨害に当たらないとの法人の主張は、いずれも採用することができない。

イ 使用者への帰責性について

(ア) 法人は、本件各ビラ配布において職員らに同ビラ配布を妨害するような指示はしていないと主張し、特に第1回目のビラ配布については、①法人とA₃組合員との間で団体交渉が行われていることを了知していたのはB₂校長ほか職員4名のみであり、第1回ビラ配布の前に他の職員らの前で組合らについて言及したこともないし、B₂校長が職員から電話で報告を受けた際も、学生の安全確保を指示しただけで、ビラ配布の妨害は指示していない、②従前から正門前のビラ配布に関してはその配布者や内容いかんにかかわらず自粛を求める方針をとっていたところであり、組合活動と周知されて

いなかった職員らがこのような方針に従って自発的に行動したにすぎないなどと主張し、これに沿うB₂校長の供述（乙24, 33, 初審②B₂64～65・72・80頁）もある。

(イ) この点、確かに、前記認定（第3の9(2)カ）等によれば、法人は従前から正門付近でのビラ配布をする者について、自肅を申し入れていたことがうかがえる。

しかし、前記（ア）①につき、職員らが実際に取った行動が学生の安全確保を目的とするものとは言い難いことは前記アのとおりであるから、この点に関するB₂校長の供述は採用し難いし、また、同②につき、第1回ビラ配布において、A₆やA₄は複数回にわたり複数の職員に対しビラ配布について説明していた上、正門付近で行動した職員らは当然組合員らの声掛けやビラの内容を目にしていたはずであることからすれば（前記第3の9(2)）、これらの職員らも本件各ビラ配布が組合活動であると認識していたことは明らかである。

そして、職員らの妨害行為が開始したタイミング等に照らしても、独自の判断で行動をしたとは考え難く、B₂校長の指示があったと推認できることは前記(2)イで述べたとおりである。

(ウ) したがって、法人の主張はいずれも前記(2)の推認を妨げるものとはいえない。

(4) 小括

以上によれば、法人は、本件各ビラ配布における職員らの一連の行為により、組合らの組合活動を妨害し、労働組合の運営に支配介入したものと認められるから、労組法第7条第3号に規定する不当労働行為に当たる。

3 救済方法について

法人は、本件で問題となっているビラ配布（第1回及び第2回）以降、26年1月22日ないし28年1月26日の間に行われたビラ配布（第3回ないし第8回）において法人はビラ配布を阻害する行為を行っていない旨主張する。

しかしながら、本件初審救済申立て後に行われた組合らのビラ配布（26年1月22日の第3回及び同月24日の第4回）に対する法人の対応を巡って組合らの抗議や都労委の審査委員による口頭要望がされていること（第3の11(1)(2)）及び本件初審係属中に都労委へ申立てられた後続事件の請求する救済内容に27年7月9日に支部が行ったビラ配布（第7回）を妨害したこと（労組法第7条第3号）が含まれていて（第3の12(1)④）、同事件は、現在も係争中であることが認められる（審査の全趣旨）。

また、組合らがビラ配布の時間帯や組合員らの立ち位置を変えるなどの対応をしたことにより、現在は法人も組合らのビラ配布に対して直接的な妨害行為は行っていないが、なお、録画や監視行為は継続していることが認められる（審査の全趣旨）。

これらの事情を併せ考慮すると、将来も同様の行為が繰り返されるおそれがないとまではいうことができない。

したがって、本件の救済方法を、本件初審命令主文第1項及び第2項のとおりとした本件初審命令の判断は相当である。

第5 結論

以上のとおりであるから、本件各再審査申立てについては理由がなく、これを棄却することとする。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成30年2月21日

中央労働委員会

第三部会長 三輪和雄 