

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                  執行委員長     A 1

申 立 人     X 2 支 部  
                  執行委員長     A 2

被申立人     Y 1 法 人  
                  理 事 長     B 1

上記当事者間の都労委平成27年不第93号事件について、当委員会は、平成30年8月7日第1711回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員金井康雄、同水町勇一郎、同稲葉康生、同光前幸一、同卷淵眞理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人 Y 1 法人 は、申立人 X 1 組合 及び同 X 2 支部 の組合員 A 3 に 対し、平成26年度後期及び27年度前期に、オープンキャンパスにおけるE C S の体験レッスン及び高校生向け特別授業の依頼を行ったものとして、その賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人法人は、申立人組合らが組合員 A 4 の担当コマ数に関して団体交渉を申し入れたときは、学生満足度調査の結果を説明するなどして、誠実に応じなければならない。

- 3 被申立人法人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合らに交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、被申立人法人のB2学校 の教職員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X1組合

執行委員長 A1 殿

X2支部

執行委員長 A2 殿

Y1法人

理事長 B1

当法人が、①貴組合らの組合員 A3 に対し、平成26年10月13日以降、オープンキャンパスにおけるECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業の依頼を一切していないこと、及び②貴組合らの組合員 A4 の担当授業数を減らしたことを議題とする27年11月30日の団体交渉において、誠実に対応しなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は、文書を交付又は掲示した日を記載すること。）

- 4 被申立人法人は、第1項及び前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

(1) 平成25年6月7日、申立人 X1組合 (以下「組合」)

という。)及び同 X 2 支部 (以下「支部」といい、組合と支部とを併せて「組合ら」という。)は、被申立人 Y 1 法人 (以下「法人」という。)の B 2 学校 (以下「学校」という。)に勤務する英語ネイティブ非常勤講師である A 2 (以下「A 2」という。)、A 5 (以下「A 5」という。)、A 3 (以下「A 3」という。)、A 4 (以下「A 4」という。)外 2 名が組合の支部を結成したことを法人に対し通知するとともに、A 6 組合員 (以下「A 6」という。)に対し法人が通知した雇止めの撤回等を求めて団体交渉を申し入れた。

(2) 法人の学校では、毎学期、学期が始まる 1 週間から 2 週間ほど前に、当該学期の非常勤講師予定者に対し、守るべきルールや授業担当上の留意点、契約内容などを説明する講師会と称するガイダンスを集団開催方式で実施していたが、26年度前期から、英語ネイティブ非常勤講師については、集団開催方式での講師会を開催せず、B 3 校長 (以下「B 3 校長」という。)との個別面談方式へと変更した。

(3) A 2 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科目であるイングリッシュ・コミュニケーション・スキルズ (以下「ECS」という。)の授業を、非常勤講師として担当していた。

27年 2 月、A 2 は、次学期の担当授業やコマ数の希望を記載する Availability Sheet (以下「アベイラビリティ・シート」という。)に、1 時限目から 3 時限目までの 3 クラスについて、月曜日から金曜日までの各 5 コマが担当可能であると記載して法人に提出したが、法人は、3 時限目の ECS のクラスについて、同人に木曜日と金曜日の 2 コマのみを割り振り、月曜日から水曜日までの 3 コマは、他の講師に担当させた。

(4) A 3 は、ECS の授業に加え、法人から依頼を受け、23年度前期から 25年度前期にかけて、オープンキャンパスにおける ECS の体験レッスン及び高校生向け特別授業を担当していた。しかし、A 3 は、25年度後期以降、ECS 以外の授業を一切依頼されなくなった。

(5) 27年 7 月 9 日、法人の職員である Z 1 は、ビラ配布をしていた A 5 に

- 対し、「恥ずかしくないの?」、「郷に入っては郷に従え。」等と発言した。
- (6) 27年10月22日及び28年9月8日の団体交渉において、組合らは、法人に対し、日本語の就業規則の写しを交付するよう求めたが、法人は、これに応じなかった。
- (7) 27年11月30日の団体交渉において、組合らは、法人に対し、A4の学生満足度調査(後記第2、9(2))の結果を開示するよう求めたが、法人は、これに応じなかった。
- (8) 本件の争点は、下記①ないし⑥のとおりである。
- ① 法人とA2との27年度前期の講師契約において、同人が担当可能とした月曜日から水曜日までの3時限目のECSの授業について、同人と契約せず、他の非常勤講師に依頼したことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか否か。
- ② 26年度後期以降、法人がA3に対して、オープンキャンパスにおけるECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業を依頼しなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか否か。
- ③ 27年7月9日のビラ配布に際して、法人職員Z1がA5に対して発言した内容は、支配介入に当たるか否か。
- ④ 26年度前期以降、法人が、英語ネイティブ非常勤講師に対する講師会を集団開催方式で行わなくなったことは、支配介入に当たるか否か。
- ⑤ 27年10月22日及び28年9月8日の団体交渉において、組合らが日本語の就業規則の写しの交付を求めたことに対する法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か。
- ⑥ 27年11月30日の団体交渉における、法人によるA4の担当授業に関する学生満足度調査についての説明は、不誠実な団体交渉に当たるか否か。

## 2 請求する救済の内容の要旨

組合らは、本件申立時において、下記(1)ないし(4)及び(9)を請求する救済の内容としていたが、27年12月16日付けにて、下記(5)ないし(7)を追加し、また、29年9月13日付けにて、下記(8)を追加し、下記(6)については取り下げた。

本件結審時において、請求する救済の内容は、下記(1)ないし(5)及び(7)ない

し(9)である。

- (1) 組合員であることを理由に、A 3 に対して高校生向け特別授業の仕事を依頼しなかったことによる経済的損害を、過去1年間にわたり賠償すること。
- (2) 組合員であることを理由に、A 3 に対してECSの体験レッスンの仕事を依頼しなかったことによる経済的損害を、過去1年間にわたり賠償すること。
- (3) 組合員であることを理由に、27年度前期において、A 2 に依頼せず他の講師に依頼した3コマ分の授業の賃金相当額をA 2 に支払うこと。
- (4) 組合らに対して校舎前でのビラ配布を妨害したり、組合らに対する誹謗中傷及び組合差別的な発言を繰り返した支配介入行為を今後一切しないこと。
- (5) 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を復活させること。
- (6) 団体交渉において、就業規則の写しの交付要求に応じられない理由を説明することにより、団体交渉に誠実に応ずること。
- (7) 団体交渉において、学生満足度調査の開示要求に応じられない理由を明確かつ合理的に説明することにより、団体交渉に誠実に応ずること。
- (8) 組合らに対し、日本語による就業規則の写しを交付すること。
- (9) 謝罪文の法人ホームページへの掲載

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 申立人組合は、企業の枠を越えて組織される、いわゆる合同労組であり、平成22年4月25日に結成された。本件申立時の組合員数は196名である。
- (2) 申立人支部は、組合の下部組織として、24年8月28日に結成された労働組合である。支部の組合員は、法人の学校に勤務する英語ネイティブ非常勤講師であり、本件申立時の組合員数は5名である。
- (3) 被申立人法人は、昭和45年に創立された「B 4 養成所」を前身として、東京都に所在する学校及び大阪府に所在するB 5 学校を運

営する学校法人である。主な学生は、高校の卒業生のほか、大学生や社会人等である。

学校は、語学とビジネスの高度人材養成を目的とした専門学校である。平成29年4月時点で総合英語科、英語通訳翻訳科、アジア・ヨーロッパ言語科などの語学系学科、キャビンアテンダント・エアライン科、国際観光科、国際ホテル科などの観光系学科等の13学科30専攻を有しており、2年制の学科を中心とするが、1年制と3年制の学科もある。

【甲11、乙32、審査の全趣旨】

## 2 組合らと法人との労使関係

### (1) 前件不当労働行為救済申立て

- ① 25年6月6日、組合らは、法人が A 6 に雇止めを通知したことが不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成25年不第61号事件。以下「前件」という。）。
- ② 6月7日、組合らは、A 2、A 5、A 3、A 4 外2名が組合に加入し組合の支部を結成したことを法人に通知するとともに、A 6 の雇止めの撤回等を求めて団体交渉を申し入れた。
- ③ 同日、組合らが学校の高田馬場校舎正門前にてビラ配布をしたところ、複数の法人職員がビラを配る組合員の前に立つ等の行為を行い、10月18日に組合らがビラ配布を行った際も、法人職員は、同様の行為に及んだ。
- ④ 26年1月14日、組合らは、当委員会に対し、法人が組合らのビラ配布を妨害した行為等が不当労働行為に当たるとして、前件の追加申立てを行った。
- ⑤ 2月13日、組合らは、法人のビラ配布への妨害が継続している等として、当委員会に対し、審査の実効確保の措置申立てを行った。
- ⑥ 6月20日、審査委員は、前件の第7回調査期日において、法人に対し、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。
- ⑦ その後、団体交渉のルールについて、当委員会にて調整を行い、7月8日、前件の第8回調査期日において、組合らと法人とは、下記内容の協定書を締結した。

## 記

- ア 学校は、団体交渉に際して、通訳者を同伴する。当該通訳者は、学校側の日本語の発言を英語に通訳する。
- イ 組合らは、団体交渉に際して、通訳者を同伴する。当該通訳者は、組合らの英語の発言を日本語に通訳する。
- ウ 学校と組合らは、団体交渉の内容について、各自で録音等による記録化を行う。後日、通訳者の誤訳が判明した場合は、訂正の機会を設けることとする。
- エ 学校と組合らは、団体交渉の結果、当事者間で何らかの合意が成立し、かつ、当該合意を文書化（労働協約を含む）することを合意した場合は、日本語で作成し、参考として、英訳を添付する。
- オ 組合らは、「団体交渉の正式な言語は英語である。」という主張を撤回し、「職場の労使関係における正式な言語は英語である。」との主張は行わない。なお、職場における個々の労使のコミュニケーションは、従来通りの方法とする。
- ⑧ 28年1月25日、当委員会は、法人に対し、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及び文書掲示を命じる一部救済命令（以下「前件初審命令」という。）を交付した。

### (2) 再審査

28年2月1日に法人が、同月8日に組合らが、それぞれ、前件初審命令について、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対し再審査を申し立てた。

30年3月29日、中労委は、法人及び組合らの各再審査申立てをいずれも棄却する旨の命令を交付した。

【甲1・11・17・18・29・30、当委員会に顕著な事実】

## 3 法人の非常勤講師の講師契約

### (1) 学校における非常勤講師の位置付け

学校には、授業を担当する教員と、事務部門を担当する職員とがおり、教員には、雇用期間に定めのない専任教員と、雇用期間に定めのある非常

勤講師とが存在する。専任教員は、授業を担当する以外に、ホームルームクラスの担任としてクラス運営や授業カリキュラム作成等の業務を担っている。一方、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、特定の学科に所属せず、また、契約期間中であっても、授業が実施されない夏期及び冬期の休暇期間に従事する業務はなく、兼業も禁止されていなかった。

【乙32、3審p31】

## (2) 講師契約

- ① 学校では、授業を前期（4月から8月まで）と後期（10月から2月まで）に分けて実施しており、非常勤講師の契約は学期ごとに締結されていた。なお、27年度前期の契約期間は、27年4月17日から同年9月14日までである。

法人と非常勤講師との27年度前期の講師契約書には、以下の定めがある（甲は法人、乙は各講師を指す。）。

- 「1. 契約期間:2015年度前期(2015年4月17日から2015年9月14日まで)

但し、乙の担当する講義開始日から1ヵ月間は試用期間とする。

2～4 略

5. 担当科目および講義時間等：

1) 乙は学校の講師として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。

2) 乙は、学校が必要に応じて依頼する場合は、前項の講義を行う以外の業務（試験問題の作成および採点、講師会への出席、特別授業、代講授業、学校行事など）を行うものとする。

6～14 略

15. 新規契約：

本契約は期間満了により当然終了する。但し、学校は乙に対し、①乙の人間としての資質、教員としての指導能力等の総合的能力、②乙の勤務態度、③乙が提供する講義や教授法の質、④乙および授業



に対する学校と学生による評価、⑤対象となる学期の専門授業の有無、⑥対象となる学期の学生数、⑦学校の経営状況などを総合考慮した上で、別の学期について新たに講師契約を申し込むことがある。

16. 上記以外の事項及び詳細は、本契約書添付の附則及びその他規程の定めるところによる。

17～19 略

20. 本契約において基準となる言語は日本語であり、和文の契約書のみを正本とする。なお、他の言語に翻訳したものは当事者の便宜のためだけのものであり、当事者間で何らの法的効力を有しないものとする。」

② 英語ネイティブ非常勤講師は、主として、E C Sと呼ばれる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科目を担当していた。学校の30年2月13日時点におけるカリキュラムによると、主な2年制の学科では、1年次前期にE C S I（週5コマ）、1年次後期にE C S II（週4コマ）、2年次前期にE C S III（週2コマ）、2年次後期にE C S IV（週1コマ）の授業を実施することとされていた。

なお、E C Sのクラスは、1クラス20名前後で、学生の英語のレベルに従って、学期ごとにクラス編成が行われており、学科ごとに編成されるホームルームクラス単位で行う授業とは異なっている。

E C Sの授業終了後、授業を実施した教員は、クラス・コンダクト・シートと呼ばれる書面に、実施した授業内容及び宿題を書き込んで学校に授業の実施状況を報告することとされている。クラス・コンダクト・シートの記載内容は、専任教員と非常勤講師のいずれも同一である。

【乙8・32、3審p26・27・35・36】

(3) 再契約のプロセス

学校では、B3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、再契約の締結が可能だと判断した講師には、学期末にアベイラビリティ・シートを配布し、当該講師は、同シートに次学期の担当授業やコマ数の希望を記載して法人に提出することとなっていた。

なお、アベイラビリティ・シートには、「This does not mean that we can

guarantee you work for the periods you have marked.」(授業可能な時間として提示されたコマの全てを、法人が依頼することを保障するものではない。)との記載があった。

【乙1・32】

(4) 各講師の担当授業及びコマ数の決定

法人では、アベイラビリティ・シートを参考にしながら、次学期の時間割を策定し、各講師の担当授業やコマ数を決めていた。

なお、各講師への担当授業とコマ数の通知は、学期が始まる1週間から2週間ほど前に行われる講師会後の、契約締結の場にて行われていた。

【甲11、乙32】

4 講師会

法人は、毎学期、学期が始まる1週間から2週間ほど前に、学校の当該学期の非常勤講師予定者に対し、60分ほどかけて、守るべきルールや授業担当上の留意点、契約内容などを説明する講師会と称するガイダンスを実施していた。25年度後期までは、日本語のみで行われるガイダンスと主に英語で行われるガイダンスとの2種類が実施されており、英語のガイダンスは、学校の高田馬場校舎と目白校舎とで、それぞれ実施され、英語ネイティブ非常勤講師は、担当予定の授業が実施される校舎で行われる英語のガイダンスに出席することになっていた。また、ガイダンスへ出席した非常勤講師予定者には、交通費と手当が後日支払われていた。

法人は、26年度前期から、英語ネイティブ非常勤講師については、学校における集団開催方式での講師会を中止し、B3校長との個別面談方式へと変更した。他方、英語以外の中国語、韓国語、ベトナム語、フランス語、イタリア語等については、集団開催方式での日本語のガイダンスを継続して実施していた。

【甲27、乙32、1審p38、審査の全趣旨】

5 A2 と法人との間の講師契約

(1) A2 のコマ数の推移

A2 は、9年11月に初めて法人と非常勤講師の契約を締結し、19年度前期以降、学校の高田馬場校舎で実施されるECSの授業を担当し

ている。23年度前期以降の学期ごとの A 2 のコマ数の推移は、下表のとおりである。

23年度		24年度		25年度		26年度		27年度		28年度
前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期
12	8	10	13	14	12	12	12	12	12	12

A 2 は、26年度前期に、週 5 コマの E C S I の授業を 3 クラス担当した。ただし、そのうち 2 クラス（1 時限目と 2 時限目）については、月曜日から金曜日までの 5 コマを全て担当したが、1 クラス（3 時限目）については、月曜日と火曜日の 2 コマのみを担当し、そのクラスの水曜日から金曜日までの 3 コマは、他の講師が担当していた。

なお、A 2 は、3 クラス（1 限目から 3 限目まで）全てについて、月曜日から金曜日までの 5 コマを担当したことは一度もなかった。

【甲 3 の 1・19、乙 2・4・11・32、1 審 p26・27】

(2) 27年度前期以前のコマ数に関するやり取り

① 26年 9 月 3 日、組合らは、法人に対し、同日付「抗議」との書面により、25年度前期と比べて A 2、A 3 から組合員のコマ数が減っているとして、コマ数を減らした理由等を質問した。

② これに対し、法人は、9 月 19 日付「質問に対する回答書」により、どの非常勤講師にどの授業を何コマ依頼するかは、法人が判断することであること、法人は、講師から提出されたアベイラビリティ・シートを参考にして、依頼する授業を選択し、時間割を作成する作業を実施しているが、非常に複雑なものであるから、あらかじめ「講師の希望どおりに授業が依頼されることを保障するものではない」旨を十分に伝えてあることを回答した。この書面には、E C S の非常勤講師に対する割当てについて、以下の記載があった。

「英語ネイティブ講師に依頼することが多いイングリッシュ・コミュニケーション・スキルズという授業は、同一クラスを 1 人の講師が担当することを原則としていますが、1 人の講師が連続で担当することが不可能な場合は、2 名の講師に分担させざるを得ません（例えば月曜日と

金曜日の同時間はA氏、火曜日、水曜日、木曜日の同時間はB氏)。よって、同一の時間帯に本人の都合で週4日しか授業ができない場合は、同一クラスを別の講師と分担することになり、調整せざるを得なくなります。従って、必ずしも本人の希望どおりとはなりません。」

【甲3の1・3の2】

(3) 27年度前期の契約

- ① 27年2月、A2 は、27年度前期に関するアベイラビリティ・シートに、1時限目から3時限目までの3クラスの月曜日から金曜日までの各5コマ、及び4時限目のクラスの火曜日と木曜日の2コマ（計17コマ）の授業が担当可能であると記載し、法人に提出した。
- ② 法人は、A2 に対し、27年度前期は、1時限目と2時限目の2クラスの月曜日から金曜日までの各5コマ、及び3時限目のクラスの木曜日と金曜日の2コマの計12コマの授業を割り当てた（クラスは全てECSI）。なお、法人は、3時限目のクラスの月曜日から水曜日までの3コマの授業は、非組合員である他の非常勤講師に担当させた。
- ③ 9月11日、組合らが同日の団体交渉の席上において、A2 が27年度前期に3時限目のクラスの月曜日から金曜日までの5コマ分が空いていると、アベイラビリティ・シートに記載して伝えたにもかかわらず、別の講師に月曜日から水曜日までの3コマを割り当てた理由を尋ねたところ、法人は、A2 のコマ数が「適切なコマ数」より多くなってしまうことが理由であると回答した。
- ④ 9月27日、組合らは同日付「抗議・警告ならびに団体交渉の申し入れ」との書面により、法人の上記③の説明が理解不能であるとして抗議した。
- ⑤ これに対し、10月9日、法人は、同一クラスを一人の講師が担当することを原則とするが、様々な要素を考慮して決めるため、当然、同一クラスを二人以上の講師で分担することもある、A2 の授業実施能力、勤務態度、各講師の担当コマ数のバランス、全講師の希望等を総合的に考慮した結果、同氏に対し12コマを依頼したことを「適切なコマ数」と表現したものであるから、不合理な理由ではない、と反論した。

【甲3の3・3の4・19、乙1・2】

## 6 A3 へのECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業の依頼

学校は、通常授業がない日（土曜日、日曜日、祝日、夏期休暇などの長期休暇）や放課後に、学生募集行事として、高校生やその保護者を対象とした、学校紹介、体験レッスン、特別授業などのオープンキャンパスを実施している。オープンキャンパスのうち、組合員である英語ネイティブ非常勤講師が担当したことがあるものとして、ECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業（英会話セミナー、英語&留学プレップスクール）がある。

ECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業は、講師契約によって依頼が約束されている授業ではなく、法人が適切だと判断した教員にその都度依頼する授業である。法人は、学校の教育理念や教育方針の理解が必要となる学生募集業務であるため、まず専任教員に担当を依頼し、専任教員が担当できない場合には非常勤講師にも担当を依頼するとしている。

【乙32、3審p37～39・42～44】

### (1) ECSの体験レッスン

ECSの体験レッスンは、高校生やその保護者を対象とした半日型又は1日型のオープンキャンパスにおける、学校紹介、体験レッスン、キャンパスツアー、個別相談会等のメニューの一つとして、ECSの授業を体験するものである。

ECSの体験レッスンについては、法人が適切だと判断した専任教員又は非常勤講師が担当しており、23年度から27年度までの専任教員と非常勤講師の担当回数及び専任教員の担当割合は、別紙1のとおりである。また、具体的に担当した非常勤講師は、別紙2のとおりである。

A3 は、23年4月に法人と非常勤講師の契約を締結し、以後、学期ごとに契約を締結し、主としてECSの授業を担当していた。

A3 は、別紙3のとおり、ECSの体験レッスンを、23年度前期に4回、後期に2回、24年度前期に13回、後期に12回、25年度前期に9回担当したが、25年度後期以降は、法人から依頼を受けていない。

【甲21、乙32・33、3審p37～39、争いのない事実】

### (2) 高校生向け特別授業

#### ① 英会話セミナー

学校は、夏期休暇の時期に、高校生を対象とした特別授業として、夏期特別セミナーを実施している。夏期特別セミナーの一つである英会話セミナーは、英語ネイティブ教員とのやり取りを通じて英会話を学ぶ楽しさを実感し、入学までの学習動機を育てることを目的とした授業である。年度により内容が若干異なるが、おおむね3日間ないし5日間の日程で実施され、1クラス20名程度とし、参加者が多い場合は、同じ日程で複数のクラスが設定される。

英会話セミナーの23年度から27年度までの実施状況は、下表のとおりである。例えば、23年度では、「英会話5 Days」という名称の「5日間」の授業で、A日程（7月25日から29日まで）2クラス、B日程（8月1日から5日まで）3クラス、C日程（8月22日から26日まで）1クラスの「3日程全6クラス」が開設され、そのうち、専任教員が1クラス、A3 が1クラスを担当したものである。

A3 は、下表及び別紙4のとおり、英会話セミナーを、23年度に1クラス、24年度に3クラス、25年度に2クラスを担当したが、26年度以降は、法人から依頼を受けていない。

年度	講座名	日程	担当数
23年度	英会話5 Days	5日間・3日程全6クラス	専任1、 A3 1
24年度	英会話5 Days	5日間・3日程全7クラス	専任2、 A3 3
25年度	英会話4 Days	4日間・3日程全7クラス	専任1、 A3 2
26年度	英会話4 Days	4日間・2日程全4クラス	専任1
27年度	英会話3 Days	3日間・3日程全6クラス	専任3

## ② 英語&留学プレップスクール

学校は、入学予定の高校生を対象とした特別授業として、秋期と冬期の放課後に週2回、平日の17時から、英語&留学プレップスクール（以下「プレップスクール」という。）と称する入学前の語学レッスンを実施している。プレップスクールの実施状況は、23年度は秋期2クラス、冬期4クラス、24年度は秋期2クラス、冬期4クラス、25年度は秋期2クラス、冬期3クラス、26年度は秋期1クラス、冬期4クラス、27年度は秋期1クラス、冬期4クラスであった。

A 3 は、別紙4のとおり、プレップスクールを、23年度冬期に1クラス、24年度冬期に1クラス担当したが、秋期に担当したことはなく、冬期についても、25年度以降は、法人から依頼を受けていない。

【乙15～18・32、2審p23～24、3審p42～44、争いのない事実】

## 7 A 5 に対する法人職員 Z 1 の発言

### (1) Z 1 の発言内容

27年7月9日の昼休みの時間に、組合員らが、学校の高田馬場校舎正門前にて組合勧誘のためのビラ配布を行っていたところ、法人の職員である Z 1 は、正門前で両腕を組んで、組合員らのビラ配布の状況を見ていた。

ビラ配布をしていた A 5 は、スマートフォンを取り出して自分の顔の前に掲げ、ビデオ機能を録画状態にして、Z 1 に近づきながら、「ばかおまえ、ばかおまえ、言ったでしょ？」と問い質した。Z 1 は、「言ってませんよ。言ってませんよ何も。」と答えた。

A 5 は、Z 1 の目の前にビラを差し出しながら、「組合に入ってください。Join the Union. Join the Union. Join us.」と声を掛けた。これに対し、Z 1 は、「嫌だったら辞めればいいよ。辞めればいいんだ。うちの学校を。正社員になったら？」と述べた。A 5 が、「お願いします。」「正社員。欲しい。」と述べると、Z 1 は、「無理だよ。」「こんなことやっていたら無理に決まっている。」と発言した。A 5 が、「ええ？ 組合のことがやれば、正社員はできないなの？」と質問すると、Z 1 は、「知らない。私は知らない。」と答えた。A 5 が、「正社員のできれば、もちろんやらない。これ。」と言うと、Z 1 は、「働いた方がいいよ。」「働いた方がいいんじゃないの。」と述べた。

その後も、「Why don't you join?」、「You can join our union.」等と組合加入を訴え掛ける A 5 に対し、Z 1 は、「恥ずかしくないの?」、「郷に入っては郷に従え。」等と発言した。

### (2) Z 1 について

① Z 1 は、前件において、ビラ配布をする組合員の前に立つ等の行為を行った法人職員の一人であり、当該行為について、当委員会及び中労委は、不当労働行為であると認定していた。

② Z 1 は、学生募集等の業務を行う部署である入学事務局に所属し、広報の仕事をしている一般職員であった。

(3) A 5 の退職

A 5 は、27年8月に法人を退職した。

【甲7・10の1・10の2・11・20・29、乙7・34・35、2審p38、3審p121・122】

8 就業規則に関する労使の交渉経緯

組合らは、25年6月7日に最初に法人に団体交渉を申し入れて以降、組合員に適用される就業規則の日本語版と英語版との両方の交付を要求事項としてきたが、27年10月22日以降、日本語の就業規則の写しの交付を要求事項とした。10月22日以降の就業規則に関する交渉経緯は、以下のとおりである。なお、組合らは、団体交渉を全て録音していた。

【甲1・5の1、1審p31】

(1) 27年10月22日の団体交渉

10月22日の団体交渉において、組合らが、組合員に適用される就業規則の日本語版と英語版との両方の交付を要求したのに対し、法人は、就業規則は日本語で作成しており、英語版を作成する予定はないと述べたため、組合らは、改めて日本語の就業規則の写しの交付を要求した。

しかし、法人は、就業規則の写しの交付はできないと述べ、組合らが理由を尋ねると、就業規則は業務時間内であれば、所定の場所でいつでも閲覧できるようにしているので、内容の確認が必要であれば、いつでも見に来てもらえる、また、時間を約束すれば英語で説明できる人を付けると回答した。

これに対し、組合らは、就業規則の写しを渡してもらう方がより簡便であり、外部に漏れることを心配しているのであれば、漏れないように約束できると主張したが、法人は、方針として全従業員に交付をしていないこと、その理由は、学校の大切な書類の一つとして情報管理をしているためであることを説明した。

組合らは、法人に対し、非開示条項に同意すれば就業規則の写しを交付してもらえるかと確認したところ、法人は、大切に情報管理すべき書類の一つであり、一定の決まりを作って閲覧してもらっているから、非開示条



項を付けてもコピーは渡さない、と回答した。

【甲5の1、乙3】

(2) 28年9月8日の団体交渉

28年9月8日の団体交渉において、組合らが、就業規則を各講師に配布してもらえないかと質問したのに対し、法人は、原則として、各講師に就業規則を渡すことは出発点ではないので、その選択肢は最初からないと述べ、その中で次に何ができるかを労働基準監督署と相談しながら、今の閲覧のルールを決めた旨回答した。

B3校長は、就業規則を配布できない理由として、「学校の重要な書類の一つですし、勝手にこちらが意図しないところで出回ったりするということはあんまり良くないなと考えている。」と述べた。これに対し、組合らが就業規則の内容を外部に漏らさないという労働協約を締結できると提案したが、法人は、労働協約を結ぶつもりはないし、無理であると回答した。

【甲15、乙21】

(3) 29年11月13日の団体交渉

29年11月13日の団体交渉において、組合らが、コマ数の保障や給与制度等の具体的な要求事項に関連して、当該部分の就業規則の内容を説明してほしいと要求したのに対し、法人は、就業規則のうち、再契約、賃金及び解雇に関する条項を読み上げた。

なお、これ以前の団体交渉において、組合らが法人に対し、具体的な要求を挙げてそれに関連する就業規則の具体的な内容の説明を求めたり、また、講師契約書の具体的な問題点を指摘して、関連する就業規則の条項の説明を求めたりしたことはなかった。

【乙32、1審p22、3審p16】

(4) 12月22日の団体交渉

12月22日の団体交渉において、組合らが、事前協議制との関係で懲戒処分  
の条項について説明を求めたのに対し、法人は、懲戒処分の種類に関する就業規則の条項を読み上げた。

なお、非常勤講師の講師契約書の附則には、懲戒に関し、「乙（注：非

常勤講師のこと)に次のいずれかに該当する行為があったときは、学校は乙に対して、その軽重に応じて懲戒処分(訓戒、減給、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇)を行う。」との条項があり、懲戒事由として26個の事由が具体的に記載されている。

本件審査の第3回審問において、B3校長は、懲戒に関する講師契約書の附則と就業規則の規定とは、条項の番号は違うものの、文言としては同じである旨証言した。

【乙8、3審p92】

## 9 A4 のコマ数減を議題とする団体交渉

### (1) A4 のコマ数の推移

A4 は、18年4月、初めて法人と非常勤講師の契約を締結し、以後、学期ごとに契約を締結し、主としてECSの授業を担当している。23年度前期以降の学期ごとの同人のコマ数の推移は、下表のとおりである。

23年度		24年度		25年度		26年度		27年度		28年度
前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期
14	8	8	10	10	10	12	10	10	8	10

【乙4】

### (2) 学生満足度調査

① 法人では、学生が受講する各授業について、㊦授業内容に対する満足度、㊧教師に対する満足度、㊨学生自身の努力度を5段階で評価してマークシートに記入するアンケート調査を実施しており、これを、学生満足度調査と称している。学生満足度調査は、各学期に1回(原則として前期は6月頃、後期は11月頃)実施され、講師ごとに、担当授業の平均点数を算出して順位を出していた。

② 学生満足度調査の結果は、授業を充実させる資料として法人内部でのみ用いられており、過去においては、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た。

なお、法人は、学生満足度調査が、外部に調査結果を開示しないことを前提として実施されたものであるとの理由で、開示には応じられないと主張し、当委員会への証拠提出にも応じていない。

(3) 26年度後期の A 4 のコマ数減を巡るやり取り

27年7月2日の団体交渉において、B 3 校長は、26年度後期の A 4 のコマ数減の議題に関し、組合らの要求に応じ、A 4 の26年度後期の学生満足度調査における学生コメントの一部を、下記①ないし⑪のとおり、読み上げた。

- ① 発音について指導を多くしてほしい。板書が少ない。
- ② ホワイトボードをもう少し使ってほしい。授業内容がよく分からない。もっと詳しく説明してほしい。
- ③ 以前の先生は文法をホワイトボードに書いて分かりやすく説明してくれたが、A 4 先生は全く一人で進めていくため、付いて行かれない。
- ④ 文法を全然説明してくれない。答えや宿題なども適当でやる気が出ない。分かりづらくて、今、授業で何をしているのかも分からない。もごもご話すから聞き取りづらく、それほど、できるクラスではないので、Let's Startと言われてもみんなで何をしていいのか、いつも戸惑っている。
- ⑤ 授業内容に適当なところがある。
- ⑥ 言っていることがよく分かりません。他の先生より板書が少なく、文法もあまりやらないので、不満です。
- ⑦ 適当すぎて、どこをやっているか分からない。発表中、学生が寝ている。
- ⑧ 進みが早く、聞き取れないことがあります。
- ⑨ 生徒と生徒の差別を感じました。授業中の英会話を暗記させてますが、その狙いが分かりません。また、その発表中、先生が教卓で絵を黙々と描いている姿を見てとてもがっかりしました。以前のECSの先生と比べてしまうと、私自身の意欲がとても減ってしまったと思います。
- ⑩ 学生と先生の距離が遠く、お互いに授業の雰囲気悪くしていると思いました。
- ⑪ 授業が分かりにくい。教科書にもっと細かく触れて、コミュニケーション

ョンの機会を増やしてほしい。

【乙32、3 審p56～60】

(4) 27年度後期の A 4 のコマ数減を巡るやり取り

① 組合らの抗議

27年9月27日、組合らは、同日付「抗議・警告ならびに団体交渉の申し入れ」との書面により、27年度後期の A 4 のコマ数が10コマから8コマに削減されたこと等について抗議をするとともに、法人に対し、  
⑦每学期、組合らに対し全組合員の学生満足度調査を開示すること、⑧每学期、全講師の学生満足度調査の平均値を組合らに開示すること等を要求した。

② 法人の回答

10月9日、法人は、組合らに対し、同日付「ご連絡」との書面により、以下のとおり回答した。

ア 学生満足度調査について

学生満足度調査は、学生に提供する教育の質を考える上で、学生の直の声を反映し鑑みるものであり、法人は、学生満足度調査の結果も結果の平均値についても、従来どおり、講師にも開示しないし、組合らに対して、開示する予定もない。

イ A 4 のコマ数減に係る説明

A 4 の依頼コマ数を8コマとしたのは、27年7月2日の団体交渉の際、A 4 に対する26年度後期の学生満足度調査における学生コメントを具体的に説明したにもかかわらず、27年度前期においても授業の改善はみられず、授業点検の結果、学生満足度調査の結果等の評価が極めて低いままであることを踏まえたものである。

講師契約締結の際に、A 4 に対し、27年度後期を8コマとした理由を説明しており、27年度後期も状況が改善されない場合は、28年度前期の再契約をしない可能性が高いことも伝えている。

【甲3の3・3の4】

(5) 27年11月30日の団体交渉における学生満足度調査についての説明

27年11月30日の団体交渉において、法人は、A 4 のコマ数が27年度

後期に減った理由の一つは、学生満足度調査の結果が良くなかったことであると答えた。組合らが学生満足度調査の点数を尋ねると、法人は、点数を具体的には答えられないが、26年度後期も27年度前期も悪かったと述べ、学生満足度調査の結果と、あなたの授業は良くないとの学生コメントが幾つかあるということがコマ数を減らした理由の一つであると A 4 本人に伝えていると述べた。

そして、法人は、27年度前期の契約締結の時に、今期も学生満足度調査が悪かったら、次の契約については少し考えると A 4 に伝えていたことを踏まえた上で、27年度前期の学生満足度調査の結果もみてコマ数を減らすことを決定した、と回答した。

組合らは、フィードバックをもらわないのに学生満足度調査の評価が悪いとされても、理解できないと主張し、学生満足度調査を全ての学校の講師に対して開示するという何らかの協定を結べないかと持ち掛けたが、法人は、方針として学生満足度調査は開示しないと回答した。

法人は、学生満足度調査の開示にはリスクがあるし、以前開示していたが、結果的に効果がなかったのでやめた、学生満足度調査は大切な指標であるが、それだけで講師としてふさわしいか否かを決めているわけではないと述べ、A 4 のコマ数を減らしたのは、改善要求を一度したのに改善されなかったからであり、過去にいいスコアを出していたこともあるから、手を抜いているとみざるを得ない旨、同人にも伝えたと述べた。

【甲5の2】

(6) 27年11月30日以外の学生満足度調査についての説明

① 28年11月25日の団体交渉

28年11月25日の団体交渉において、B 3 校長は、前記(3)の26年度後期の A 4 の学生満足度調査における学生コメントの一部を再度口頭で読み上げるとともに、27年度前期の同人の学生満足度調査における学生コメントの一部についても、口頭で読み上げた。

② 第3回審問における証言

B 3 校長は、本件手続における第3回審問において、学生満足度調査の点数が「おおむね3.5以下については悪いと評価しています。」と証言

したが、 A 4 のコマ数減に係る団体交渉において、学生満足度調査の結果について具体的に点数を挙げて説明したことはなかった。

【乙32、1審p37、3審p59、審査の全趣旨】

#### 10 本件不当労働行為救済申立て後の労使関係

(1) 27年10月13日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行い、その後、前記第1.2のとおり、27年12月16日及び29年9月13日付けで、本件の追加申立てを行った。

(2) 28年5月18日、組合らは、法人に対し、23年度後期から現在(28年5月)までの全ての非常勤講師のコマ数、オープンキャンパスの授業数等を組合側に開示するよう申し入れた。

これに対し、法人は、5月23日、組合員以外の非常勤講師が担当したコマ数等を伝えることは当該非常勤講師のプライバシー権を害するおそれがあるとともに、学校経営上の機密事項でもあるとして、開示を拒絶した。

(3) 5月18日、組合らの代理人は、法人に対し、組合員に適用される就業規則の確認方法について問い合わせるファクシミリの書面を送信した。

これに対し、法人は、5月25日、同日付「ご連絡」との書面により、㊦教職員に対して就業規則の謄写は認めていないこと、㊧閲覧については、学校の教職員(講師契約を締結している非常勤講師を含む。)であれば、就業時間内に教員室内にある閲覧場所にて閲覧することが可能であり、英語を母語とする教職員については、事前に申し出れば、英語のできる職員による補助(日本語で書かれた内容を英語に通訳する等)をする取扱いとなっていること、㊨閲覧という行為の性質上、代理人による閲覧は認めていないから、代理人による謄写及び閲覧には応じられないことを回答した。

(4) 6月24日、法人は、組合らに対し、同日付「ご連絡」との書面により、非常勤講師の担当コマ数について、28年度前期開始時点の非常勤講師(直接契約)全員の担当コマ数が平均週6.9コマであると通知した。

(5) 9月22日、組合らは、法人に対し、同日付「ご連絡」との書面により、下記㊩ないし㊪の質問又は要求を行った。

㊩ 24年度後期から現在(28年9月)までの、ECSを担当している全ての非常勤講師が担当したコマ数の表を組合らに交付すること、交付でき

ない場合は理由を十分に説明すること。

- ② 各非常勤講師に依頼すべきコマ数を決めることの必要性を説明すること。
  - ③ E C Sは法人の英語授業全体の何パーセントを占めているのか。
  - ④ E C Sの授業のコマ数のうち、派遣された非常勤講師が担当しているコマ数は何パーセントを占めているのか。
  - ⑤ 就業規則の交付について、労働基準法第106条（法令等の周知義務）に違反している理由を説明すること。
  - ⑥ 次回の団体交渉に、法人の代表者が出席すること。出席できない場合は理由を説明すること。
- (6) 10月6日、法人は、同日付「ご連絡」との書面により、上記(5)の組合の書面に対し、下記①ないし⑥のとおり回答した。

- ① 個々の非常勤講師の担当コマ数の開示については、学校運営上の機密事項に該当するだけでなく、非常勤講師のプライバシー権を害するおそれもあるので、応じられない。

なお、24年度後期から28年度前期までについて、学校の高田馬場校舎に所属し、かつE C Sの授業を1コマ以上担当している非常勤講師が、各学期に担当している一人当たりの平均コマ数（当該講師が担当している総コマ数であり、E C S以外のコマ数も含まれる。）は、以下のとおりである。

24年度	25年度		26年度		27年度		28年度
後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期
11.00	11.60	11.57	10.08	9.33	10.70	12.00	12.33

- ② 非常勤講師に依頼するコマ数は、実施される授業の種類・数、非常勤講師の授業実施能力・資質、当該非常勤講師の授業担当可能なスケジュール、各非常勤講師間のバランス、前年度又は前学期の担当コマ数等、その他多くの要因を総合的に考慮した上で決定していること、また、一人の非常勤講師に多くのコマ数を担当させることは、退職や休職等に伴うリスク（代替講師の確保等）が高まることや、教育的観点（多様な教員・非常勤講師とコミュニケーションすることのメリット）から学校運

営上望ましいことではないと考えているので、非常勤講師の希望どおりに授業を依頼することはできない。

- ③ 当該質問に対して回答する必要はない。
- ④ 当該質問に対して回答する必要はない。
- ⑤ 法人は就業規則の周知を行っており、労働基準法第106条には違反していない。
- ⑥ 理事長は団体交渉には出席しない。法人においては、非常勤講師に関することは全て、校長に全権委任されているため、法人側出席者としては校長が常に出席する。

【甲9の2・9の3・12～14、乙5・6】

### 第3 判断

1 A2 が担当可能としたECSの授業を他の非常勤講師に依頼したことについて

(1) 申立人組合らの主張

- ① 法人は、平成27年度前期において、A2 のECSの一つのクラス（月曜日から金曜日まで）を分割し、月曜日から水曜日までの授業を非組合員である他の講師に担当させた。それにより、A2 は、本来担当できるはずのコマ数が削減される不利益を被った。
- ② 法人は、組合らに対して「同一クラスを1人の講師が担当することを原則としていますが、1人の講師が連続で担当することが不可能な場合は、2名の講師に分担させざるを得ません。」と説明し、連続で担当することが不可能でなければ、一人が一つのクラスを担当するという原則があることを明確に示している。それにもかかわらず、A2 に対しては、原則に反した特別な取扱いがなされており、結局のところ、組合員であるが故の不利益取扱いであるとしか考えられない。
- ③ B3 校長は、27年9月11日の団体交渉で、A2 のコマ数については、「適切なコマ数より多くなる」ため、コマ数を他の講師と分担させたと説明した。組合らは、適切なコマ数が幾つなのかを質問したが、法人は、適切なコマ数について具体的に回答していない。

また、法人は、ECSを担当する非常勤講師の28年度前期の平均担当



コマ数が12.33コマと述べており、12コマ以上担当している講師もいる。12コマという数は決して多すぎるコマ数ではないから、法人の、一人に多くのコマ数を割り当てると、同人が退職などした際の処置が大変である、という説明は理由とならない。A2は、組合加入通知前は13コマや14コマになることもあったが、それ以降は一貫して12コマを上回ることはない。このことは、組合員には上限を設定し、原則を曲げてまで12コマを超えないように制限しているといわざるを得ず、組合員であるが故の不利益取扱いである。

- ④ 法人は、組合らとの紛争を繰り返しており、組合嫌悪の体質がある。

組合らは、25年6月6日、ビラ配布を妨害したこと及び組合員の雇止めについて前件申立てを行い、26年2月13日、前件申立て後も、法人がビラ配り妨害を継続するとともに、日本語による団体交渉にも固執し続けている等として、審査の実効確保の措置申立てを行い、6月20日、審査委員による口頭要望が行われた。それにもかかわらず、27年7月9日、前件で不当労働行為と認定されたビラ配布を妨害する行為を行った職員が、A5に対し、労働組合なんかやっつけては正社員になれない旨の発言を行った。

したがって、法人が組合らを嫌悪していたことは容易に推認できる。

## (2) 被申立人法人の主張

- ① 法人は、前年同期に依頼したコマ数を参考に、当該講師の授業実施能力、クラスのレベルや数、他の非常勤講師とのバランス等を総合的に考慮した上で、A2に12コマの授業を依頼した。そもそも法人は、非常勤講師に対してコマ数を保障したことはなく、組合員であることを考慮してコマ数を決めたこともないから、不利益取扱いに当たらない。

- ② A2は、他の学期でも一つのECSクラスを他の講師と分担した経験があり、27年度前期が初めてではない。

23年度から28年度前期まで、法人がA2に対し、ECS3クラス分を全て依頼したことは一度もないし、ECSクラスを分担して担当している非常勤講師は、A2以外にも複数存在している。

法人は、28年5月24日の団体交渉において、非組合員の非常勤講師数

と各非組合員非常勤講師が担当するコマ数の開示は拒否したが、その後、組合の要求を踏まえ、コマ数の平均を出せるかを検討した結果、6月24日、組合らに対し、同日付「ご連絡」により、非常勤講師の担当コマ数が平均週6.9コマであると伝えている。また、10月6日には、同日付「ご連絡」により、「24年度後期から28年度前期までについて、高田馬場校舎に所属し、かつECSの授業を1コマ以上担当している非常勤講師が、各学期に担当している1人当たりの平均コマ数」を開示した。

- ③ 組合らは、法人が組合らとの間で不当労働行為を巡って紛争を繰り返しており、組合嫌悪の体質が認められると主張する。

しかし、法人は、東京都労働委員会の26年6月20日の口頭要望を受けて、学校正門付近のビラ配布について、妨害と疑われる行為を行わないように指導し、前件の第8回調査期日では、団体交渉の使用言語について組合らと協定書を締結し、紛争拡大防止に努めており、組合らの主張は事実と反する。また、法人がレッスンの割当て停止や組合員のコマ数抑制策をとっているとの組合らの主張は、事実無根である。

### (3) 当委員会の判断

- ① 法人は、26年9月19日付「質問に対する回答書」において、「同一クラスを1人の講師が担当することを原則としています」と説明した(第2.5(2)②)。このことから、組合らは、一人が一つのクラスを担当する原則にもかかわらず、A2に対し、27年度前期のECSの授業を他の講師と分担させたのは、原則に反する特別な取扱いであり、組合員であるが故の不利益取扱いに当たると主張する。
- ② しかし、アベイラビリティ・シートには、授業可能な時限として提示されたコマの全てを、法人が依頼することを保障するものではない旨が明記されていること(第2.3(3))、実際、A2は、26年度前期にも同一クラスを他の講師と分担したことがあり、一方、同一クラス3クラス分の各5コマを全て担当したことはないこと(同5(1))が認められる。加えて、クラスの割当てに当たっては、様々な要素を考慮する必要がある、法人に一定の裁量が認められるといわざるを得ないことに鑑みれば、同一クラスの木曜日と金曜日の2コマをA2が担当し、

月曜日から水曜日までの3コマを別の非常勤講師が担当するという取扱い(第2.5(3)②)が、直ちに不自然な取扱いであるとまではいえない。

③ また、A2の27年度前期の担当コマ数は、26年度と同じく12コマである(第2.5(1))から、同人は、コマ数減の不利益は受けていない。加えて、ECSの授業を1コマ以上担当している非常勤講師が27年度前期に担当する一人当たりの平均コマ数(ECS以外のコマ数を含む。)は10.70である(第2.10(6)①)から、A2の担当コマ数は非常勤講師の平均コマ数を上回っており、同人が非組合員に比して不利益を被っていたということもできない。

④ 組合らは、法人のコマ数に関する説明が十分でないことや組合らと法人との間で紛争状態にあったこと等を主張する。確かに、組合らと法人との間では、25年6月の前件申立て後、26年には前件の追加申立てや実効確保の措置申立てが行われるなど、ビラ配布を巡る争いが続き(第2.2(1)④⑤)、27年10月には本件不当労働行為救済申立てが行われる(同10(1))など、対立的な関係が続いていたこと等が認められる。しかし、上記①ないし③の判断のとおり、法人がA2を殊更に不利益に取り扱ったとみることは困難であるから、当時の対立的な労使関係等を考慮したとしても、法人が27年度前期の授業の割当てにおいて、A2が月曜日から金曜日までの5コマ全てを担当可能としたクラスにつき、月曜日から水曜日までの3コマを他の非常勤講師に担当させたことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるということとはできない。

2 A3にECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業を割り当てないことについて

(1) 申立人組合らの主張

① ECSの体験レッスンについて

法人は、年間を通じ、入学を促進するために半日型又は1日型のオープンキャンパスを行っており、その中でECSの体験レッスンも行われている。ECSの体験レッスンは、全ての非常勤講師に依頼があるもの

ではないが、A3は、それまで法人の依頼を受けて40回も担当してきたにもかかわらず、25年6月7日に法人に組合員であることを通知して以降、同年8月11日の依頼を最後に、一切依頼を受けることがなくなった。このことは、A3の組合加入によるものであるといわざるを得ず、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

法人は、組合加入通知後もECSの体験レッスンの依頼をしたと主張するが、A3が組合らへの加入を公然化した後に実施されたECSの体験レッスンは、6月16日、7月7日及び8月11日の3回のみであり、6月16日及び7月7日は、公然化前の5月23日に依頼がなされていた。

したがって、公然化以降に依頼されたECSの体験レッスンは1回にすぎず、非常勤講師の組合加入に対応する法人の方針が定まっていなかっただけである。法人は、専任教員への依頼を増加させたと主張するが、非常勤講師もECSの体験レッスンを担当しており、A3への依頼がゼロの状態が続いていることの合理的な説明はなされていない。

また、法人は、他にふさわしい講師がいて、その人に依頼をしたと主張するが、A3が依頼を受けなくなった25年度後期にECSの体験レッスンを担当した非常勤講師4名は、いずれも以前から担当しており、新たにA3よりふさわしい非常勤講師が現れた事情はない。26年度以降、新たにECSの体験レッスンを担当したのは、法人で働いた経験が1学期しかないI、並びに勤務を始めたばかりの派遣の非常勤講師であるJ、K及びLであり、これらの人物がA3よりも学生募集において優れているとする合理的な理由は見当たらない。

## ② 高校生向け特別授業について

法人は、英会話セミナーやプレップスクール等の高校生向け特別授業を行っている。この特別授業は、全ての非常勤講師に与えられるものではないが、A3は、それまで担当した実績があったにもかかわらず、組合結成後の25年度後期以降は、一切特別授業の依頼を受けることがなくなった。このことは、A3の組合加入によるものであるといわざるを得ず、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

法人は、組合加入通知後も特別授業の依頼をしたと主張するが、25年

8月の特別授業は、組合加入通知前から担当が決まっており、それ以降の2回は加入直後のため、そのまま A3 が担当したにすぎない。

また、法人は、特別授業は、原則、専任教員が担当するという主張をしているが、そのような話を聞いたことはない。

## (2) 被申立人法人の主張

### ① E C S の体験レッスンについて

E C S の体験レッスン及び高校生向け特別授業は、講師契約によって依頼が約束されているものではない。法人が適切と判断した専任教員ないし非常勤講師に依頼する場合があるものである。

E C S の体験レッスンは、原則として専任教員が担当しており、専任教員の都合がつかない場合に非常勤講師へ依頼している。そのため、通常の授業のように決まった期間、決まったコマ数を必ず依頼するものではない。参加希望者の数等は直前まで分からないため、依頼の時期は様々であり、通常、1週間前から2週間前までに依頼することが多く、担当者数も、参加希望者の数で変動する。

非常勤講師への依頼が必要な場合には、B3 校長が選んだ何名かに打診し、スケジュールと意向を確認して最終決定する。人選は、高校生が親しみやすい人物か、授業の質、勤務態度、法人の意向や指示を適切に実行できるかどうかなど様々な観点から選出している。

それは、A3 も同様であり、常に依頼が約束されたものではなく、同人に依頼をしなかったことが組合加入を理由とするものではないことは、組合加入後の25年夏のプレップスクールを依頼していることから明らかである。

A3 への依頼がなくなったのは、25年度後期以降は、土日に勤務可能な専任教員が増加したことや、より適した非常勤講師が担当可能となったためである。そもそも、25年度後期はE C S の体験レッスンの実施日が少なく、25年度前期の半分程度だった。また、法人は、E C S の体験レッスンが学生募集行事であるから、専任教員を中心に行いたいと考えていた。25年度後期以降は、土日勤務可能な専任教員が増加し、24年度は専任教員の担当割合が10パーセント程度であったのに対して、25

年度後期は30パーセント程度に増加した。そのため、非常勤講師に対する依頼も前年度同時期に比べて30パーセント程度減少し、A3への依頼がなくなった。さらに、A3以外にも、25年度後期の依頼があったが、その後、依頼されていない非常勤講師がおり、26年度前期以降は、専任教員の割合が80パーセント程度に達し、専任教員により適した人材が増えたものである。

また、組合らは、当該期間にA3がECSの体験レッスンの依頼を受けることができたことを示していない。

## ② 高校生向け特別授業について

高校生向け特別授業も、講師契約によって依頼が約束されているものではなく、法人が適切と判断した専任教員又は非常勤講師に依頼する場合があるものである。高校生向け特別授業は、毎年同じ内容で行われるものではなく、「英会話5 Days」、「英会話3 Days」などと毎年見直しをなされ、適宜変更される。そのため、法人が非常勤講師に対して毎年度同じ講師に同じ授業を依頼することは保障していないし、保障すること自体、不可能である。

A3に依頼したのは、23年度、24年度及び25年度の夏休みの英会話セミナーの一部と、23年度及び24年度の冬期プレップスクールである。

英会話セミナーは、組合加入通知後もA3に依頼しており、組合加入とは関係がない。26年度は、25年度に比べて実施クラス数が7クラスから4クラスへと大幅に減少した上、学生募集の観点からより適切な人材がいたため、A3に依頼しなかったにすぎない。また25年度に英会話セミナーを担当した非常勤講師は、A3を含めて全員が26年度は担当していない。

25年度冬期のプレップスクールは、開講クラス数が前年度から減少したこと、学生募集の観点からより適した人材が入校したこと、参加希望者は、総合英語科と海外留学科への入学希望者が多かったため、それらの科を担当する可能性の高い専任教員又は非常勤講師が担当するのが望ましいと考えたこと等から、A3に依頼しなかったにすぎない。

## (3) 当委員会の判断

① 組合らは、法人に対し、25年6月7日に支部結成と A 3 の組合加入を通知した（第2.2(1)②）。 A 3 は、E C Sの体験レッスンについては、8月11日を最後に、高校生向け特別授業についても、同月22日を最後に、法人から一切依頼を受けていない（同6(1)(2)、別紙3、別紙4）。

そこで、組合らが当委員会に対し、本件申立てを行った27年10月13日（第2.10(1)）の1年前である、26年10月13日（26年度後期）以降、法人が A 3 に対し、E C Sの体験レッスン及び高校生向け特別授業の依頼を一切していないことが、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか否かについて、以下検討する。

② 組合らと法人との労使関係をみると、組合らは、25年6月7日、法人に対し、 A 3 から6名の組合加入と支部の結成を通知するとともに、正門前でビラ配布を行い、これに対し法人は、複数の法人職員がビラを配る組合員の前に立つ等の行為を行うなど（第2.2(1)②③）、支部結成の当初から、労使関係は対立的であった。その後も、前件の追加申立てや実効確保の措置申立てが行われるなど、ビラ配布を巡る争いが続き（第2.2(1)④⑤）、27年10月13日には本件不当労働行為救済申立てが行われる（同10(1)）など、対立的な労使関係が継続していた。

③ア E C Sの体験レッスンについて、 A 3 は、23年度前期に4回、後期に2回、24年度前期に13回、後期に12回、25年度前期に9回担当している（第2.6(1)、別紙3）。依頼が約束されたものではなく、適切と判断された者にその都度依頼されるとの法人の主張を前提にしたとしても、E C Sの体験レッスンをこれだけ頻繁に担当していることから、 A 3 の授業や学生募集行事への適性が、法人に高く評価されていたことがうかがわれる。そうすると、 A 3 が、これまでの実績があるにもかかわらず、25年6月7日に組合らが支部結成と同人の組合加入を法人に通知した後の25年度後期以降、法人からE C Sの体験レッスンの依頼を全く受けていないことは、不自然である。

イ このことについて、法人は、E C Sの体験レッスン及び高校生向け特別授業は学校の教育理念や教育方針の理解が必要となる学生募集

業務であるため、まず専任教員に担当を依頼し、専任教員が担当できない場合には非常勤講師にも担当を依頼するとしており（第2.6）、A3への依頼がなくなったのは、25年度後期以降、土日に勤務可能な専任教員が増加したことや、より適した非常勤講師が担当可能となったためである等と主張する。

ウ 25年度以降の専任教員と非常勤講師の担当回数、及び専任教員の担当割合をみると、確かに、25年度前期は26.0パーセントであった専任教員の担当割合が25年度後期は34.8パーセント、それ以降は61.9パーセントから82.1パーセントまでと、大きく上がっている（第2.6(1)、別紙1）。これを、25年度前期に依頼していた非常勤講師への依頼状況と比較すると、専任教員の割合が34.8パーセントであった25年度後期は、A3、A5、G以外の4名の非常勤講師に依頼していたが、専任教員の割合が82.1パーセントに増加した26年度前期には、Bのみにしか依頼しておらず（第2.6(1)、別紙1、別紙2）、専任教員への依頼が増加したことに伴い、非常勤講師へ依頼するコマ数が減っている状況が認められる。

しかし、法人は、専任教員へ依頼する割合を増やす一方で、27年度前期から、派遣契約の非常勤講師への依頼を増やしている（別紙2）。学校の教育理念や教育方針の理解が必要となる学生募集業務であるため、非常勤講師よりも先に専任教員に依頼するとの法人の方針に照らすと、学期ごとの講師契約を反復継続して学校の教育理念や教育方針を相当程度理解しているA3等の直接契約の非常勤講師に依頼せず、法人と直接契約を結んでいない派遣契約の非常勤講師への依頼を増やしていることは、矛盾である。

そうすると、専任教員への依頼を増やしたのも、派遣契約の非常勤講師への依頼を増やしたのも、組合員である直接契約の非常勤講師への依頼をしないためであるとみざるを得ない。

エ したがって、法人が、これまで頻繁にECSの体験レッスンの依頼を受けてきた実績のあるA3に対し、支部結成と同人の組合加入を通知した直後の時期である25年度後期にECSの体験レッスンの



依頼を一切しなくなったことは、支部の結成や同人の組合加入を契機としたものであるといわざるを得ず、また、その後も同人に対し一切依頼しない取扱いを変えていないことは、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というべきである。

- ④ア 高校生向け特別授業のうち、英会話セミナーについて、A3は、23年度には全6クラス開設された中の1クラス、24年度は全7クラス中3クラス、25年度は全7クラス中2クラスを担当しており（第2.6(2)①、別紙4）、開設されたクラス数が少ない中で、24年度及び25年度に複数のクラスを担当するなど、同人の授業や学生募集行事への適性が、法人に高く評価されていたことがうかがわれる。

高校生向け特別授業のうち、プレップスクールについて、A3は、秋期には担当したことはないが、冬期は、23年度冬期に4クラス開設された中の1クラス、24年度冬期は4クラス中1クラスを担当しており（第2.6(2)②、別紙4）、開設されたクラス数が少ない中で、23年度冬期及び24年度冬期に継続して担当したことが認められる。

このように、高校生向け特別授業（英会話セミナー及び冬期プレップスクール）について、開設されたクラス数が少ない中、毎年度継続して相当数を担当したA3が、25年6月7日に組合らが支部結成と同人の組合加入を法人に通知した後の25年度後期以降、法人から高校生向け特別授業の依頼を全く受けていないことは、不自然である。

- イ このことについて、法人は、25年度以降、開設クラス数が減ったこと、学生募集の観点からより適切な人材がいたこと、参加希望者の入学希望学科を担当する教員に依頼するのが望ましいこと等を主張する。しかし、法人の主張する理由は、それにより、A3に高校生向け特別授業の依頼をする頻度が減ることはあり得るとしても、それまで毎年度継続して相当数を担当してきた実績のあるA3への依頼が、25年度後期以降はゼロとなっている不自然さを説明したものとしては、合理的であるとは認め難い。

- ウ そして、それまで授業担当の実績があったA3に対する、ECSの体験レッスン、英会話セミナー及び冬期プレップスクールの依頼

が、全て同じ25年度後期以降に一斉になくなっているという時期的整合性をみると、依頼がなくなった契機は、25年6月7日の支部結成や同人の組合加入の通知であるとみざるを得ず、また、その後も同人に対し一切依頼しない取扱いを変えていないことは、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というべきである。

- ⑤ 以上のとおりであるから、本件申立ての1年前である、26年10月13日（26年度後期）以降、法人が A 3 に対し、オープンキャンパスにおける E C S の体験レッスン及び高校生向け特別授業の依頼を一切していないことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いに該当する。

### 3 法人職員 Z 1 の A 5 に対する発言について

#### (1) 申立人組合らの主張

- ① 27年7月9日、組合員らが学校の正門付近で組合勧誘を行っていたところ、法人の職員 Z 1 が、組合加入を呼び掛けるビラを配布していた A 5 に対して、「嫌だったら辞めればいいんだ。うちの学校を。」「こんなことやっていたら（正社員は）無理に決まっている。」「郷に入っては郷に従え。」等と述べた。かかる言動は、組合活動を妨害し、さらに、組合活動に参加すれば不利益を受けることを示して組合排除を図るものである。

実際に、A 5 は法人を辞めてしまったのであり、組合らに影響を与えた。

- ② 前件の命令において、25年6月7日及び10月18日に行われた組合らのビラ配布を法人が妨害したことは法人による支配介入に当たると判断された。また、ビラ配布について、組合らは、実効確保の措置申立てを行い、審査委員は、紛争の拡大防止を法人に対して要望した。Z 1 が一般職員か否かは不明だが、上記のとおり、組合らと法人の間ではビラ配布の方法等について長期にわたり紛争が続いていた事実があり、Z 1 は、過去にビラ配布を妨害する不当労働行為を行った職員である。したがって、ビラ配布等の組合活動について紛争が発生していた経緯を熟知し、その上での発言であるから、法人による組合敵視の態度を反映したものであることは明らかである。

## (2) 被申立人法人の主張

使用者の発言が支配介入に該当するか否かは、当該発言の内容、程度、発言の時期、場所、機会、動機、目的、相手、組合員に対する影響等、発言の前後の事情を総合考慮して判断する必要がある。

組合らが侮辱発言をしたと主張するZ1は、事務部門（入学事務局）の一般職員であり、人事や労務管理について一定の権限がある職員ではない。Z1は、面識がなく、名前も所属等も把握していない非常勤講師らしき人物（A5）からビラを差し出され、ビラの受取を断っているにもかかわらず、しつこく、かつ、からかうような調子で話し掛けられたため、不愉快になっていた。

また、道路上で学生を引き止めてビラを配布する行為が学生に対する迷惑行為であると感じ、法人の職員であるにもかかわらず、迷惑を掛けるようなことをするのであればやめた方が良いのでは、と考え、「嫌だったら辞めればいい。」、「郷に入っては郷に従え。」などの発言をするに至った。この発言は、組合加入の呼び掛けを法人に対する敵対的な行為と捉えての発言ではない。Z1は、人事に関与しておらず、非常勤講師の契約内容等も知らないため、A5から「組合のことをやれば、正社員にできないなの？」と聞かれて、「私は知らない。」と答えている。また、A5は、Z1の面前やZ1が立ち去った後も、積極的に法人職員や学生にビラを配っており、Z1の発言にビラ配布への萎縮的效果は全くない。

## (3) 当委員会の判断

① 27年7月9日、Z1が、組合活動としてビラを配布していたA5に対し、「嫌だったら辞めればいいよ。辞めればいいんだ。うちの学校を。正社員になったら？」と述べ、「お願いします。」、「正社員。欲しい。」と答えたA5に対し、「無理だよ。」、「こんなことやっていたら無理に決まっている。」と発言し、その後も、ビラ配布を続けながら組合加入を訴えるA5に対し、Z1は、「恥ずかしくないの?」、「郷に入っては郷に従え。」等と発言した（第2.7(1)）。

Z1の発言内容は、正社員になりたいと言ったA5に対して、「こんなことをやっていたら無理に決まっている。」、「恥ずかしくないの?」

と述べるなど、A5が行っていたビラ配布による組合活動を否定するものであるし、組合加入を訴えるA5に対し、「郷に入っては郷に従え。」と発言するのは、組合活動をするなという意味に受け取られてもやむを得ないものである。

- ② 組合らは、Z1がビラ配布等の組合活動について紛争が発生していた経緯を熟知した上で発言しているから、法人による組合敵視の態度を反映した発言であることは明らかであると主張する。

ア 確かに、Z1は、前件において、当委員会及び中労委が不当労働行為であると認定した、ビラ配布をする組合員の前に立つ等の行為を行っていたことが認められる（第2.7(2)①）。

しかしながら、Z1は、学生募集等の業務を行う部署である入学事務局で、広報の仕事をする一般職員であり（第2.7(2)②）、同人が管理職の地位にあるとか、非常勤講師を含め教職員の人事権を有しているなどと認めるに足りる具体的事実の疎明はない。

イ そして、A5は、スマートフォンを自分の顔の前に掲げ、ビデオ機能を録画状態にして、ビラをZ1の目の前に差し出し、組合加入の勧誘活動を行っている（第2.7(1)）。上記アのとおり、Z1が前件で問題となった行為を行った人物であることは組合らにも明らかであるから、そのような人物にカメラを向けつつ組合加入の勧誘をすることは、挑発と取られてもやむを得ない。

したがって、Z1の発言は、A5の挑発に触発されたものとみるのが相当であり、法人の意を受けて発したものとみることはできない。

また、このほかに、Z1が、法人の指示や示唆等によって上記発言を行ったと認めるに足りる事実の疎明はない。

- ③ 以上のとおり、Z1の上記発言はそれ自体不穏当なところがあるものの、一般職員である同人は、法人の利益代表者又はそれに近接した地位にある者であるとはいえず、同人の発言に法人の関与があったとは認められないから、上記発言は、使用者の行為であるということができず、支配介入には当たらない。

#### 4 講師会について

### (1) 申立人組合らの主張

法人は、26年度前期から、英語担当の講師会のみを突如中止し、本件結審日現在まで再開していない。講師会は、勤務日や勤務時間がばらばらである非常勤講師が一堂に会する極めて限られた機会であり、支部が同僚に組合活動を周知し、呼び掛けることができる契機となっていたが、講師会の中止により、その機会は失われた。法人は、支部結成後、英語の講師会のみを突然中止しており、組合員が全員英語講師であることから、組合活動が職場で広がることを阻止するために中止したといわざるを得ず、組合活動の弱体化を図る支配介入に当たる。

法人は、講師会を中止した理由について、伝えたいことをきちんと正確に伝えるためには、一斉にやるより、一人一人個別に話した方が良い等と主張するが、語学学校を経営する法人は、英語に堪能なスタッフには事欠かないし、一対一の面談は以前から行われており、英語以外の言語では講師会が継続されていることからすれば、法人の主張は信用できない。

### (2) 被申立人法人の主張

法人は、学期開始前に非常勤講師予定者に対して講師会と称する説明会を実施している。以前は、学期の始まる一、二週間ほど前に予定者全員を対象に、同一日時学校の教室等で授業担当上の注意点等の説明会を行い、その後、英語非常勤講師予定者とB3校長が個別面談を行い、契約締結をしていた。しかし、以前からこの方式では法人が英語非常勤講師予定者に伝達したい内容が一人一人に十分説明できたか、講師予定者が理解しているかを確認することが困難であると感じていたため、26年度前期からは、講師会の形式を、通訳補助者が同席の上、B3校長が各英語非常勤講師予定者に対して個別に説明を行う方式に変更した。

以上のとおり、講師会を集団開催方式から個別面談方式に変更したことには、学校運営上の合理的な理由があるから、支配介入には当たらない。

### (3) 当委員会の判断

① 講師会は、法人が、非常勤講師予定者に対し、守るべきルールや授業担当上の留意点、契約内容などを説明する場であり、学校の校舎において実施され、出席者には、交通費と手当が後日支払われる（第2.4）

のであるから、講師会は、業務としての性質を有するものであり、参加した非常勤講師予定者は、講師会の職務に専念する義務を負う。

加えて、法人が、組合らに対し、講師会の場において何らかの組合活動を行うことを許可したり、黙認していたような事実も認められない。

したがって、組合らが主張するとおり、講師会が、支部が同僚に組合活動を周知し、呼び掛けることのできる契機となっていたような事実があったとすれば、その機会が失われる結果となったというべきではあるが、法人がそのような講師会における組合の勧誘活動を認識し、これを妨げようとしていたとまで認めるに足る事実があるとはいえないし、本来、講師会という業務の場における組合活動は、組合らに当然に認められるものではなく、また、講師会の前後の時間等における組合への勧誘活動であっても、法人が、組合らに対して、組合活動の機会として保障すべきものであるということとはできない。

- ② そして、集団開催方式の講師会では、英語非常勤講師予定者に伝達したい内容が一人一人に十分説明できたか、講師予定者が理解しているかを確認することが困難であると感じたため、個別面談方式に変更したという法人の変更理由には、それ相応の合理性が認められることを考慮すると、法人が殊更に組合活動を妨害する意図をもって、個別面談方式に変更したとまでいうことはできない。
- ③ 以上のとおりであるから、法人が英語ネイティブ非常勤講師に対する講師会を集団開催方式で行わなくなったことは、組合らの運営に対する支配介入には当たらない。

5 27年10月22日及び28年9月8日の団体交渉において、組合らが就業規則の写しの交付を求めたことに対する法人の対応について

(1) 申立人組合らの主張

組合らが日本語の就業規則の写しを要求した理由は、法人が、日本語の就業規則以外は「本物ではない。」と主張したからである。日本語の就業規則が唯一本物の就業規則であるならば、組合員らの労働条件は、当該日本語の就業規則で規律されるのだから、組合らは、同規則を確認する必要がある。

法人は、閲覧に際して通訳を付けて説明すると述べるが、日本語の就業規則を翻訳し、それを口頭で伝えてメモに取り、更にそれを組合らや代理人に説明する間に誤りが生じる可能性は高い。また、就業規則の英訳は、法人が翻訳版を正本として扱わない以上、翻訳の正確性の問題等も生じるのだから、日本語版の参照が必要である。

就業規則は、労働条件を構成するものであり、組合員の労働条件について団体交渉をする組合らにとって、正確な就業規則を知ることは必須である。組合員らが日本語の読み書きができないことに鑑みれば、写しの交付以外の方法によって正確な就業規則の内容を知ることは不可能であるから、就業規則の開示を拒否する法人の行為は、団体交渉の対象である労働条件の開示を拒んでいることと同義であり、不誠実な団体交渉に当たる。

法人は、交付できない理由を紛失のおそれがある等と説明する。しかし、組合らは、28年9月8日の団体交渉において労働協約締結による第三者への非開示など対応策を提示している。単なる情報流出の可能性などという不確実な理由で就業規則の写しの交付を拒否し、正確な労働条件の理解を妨害する法人の対応は、誠実交渉義務違反に当たる。

## (2) 被申立人法人の主張

就業規則は、教職員であれば就業時間内に閲覧することができ、日本語の理解が不十分な外国人講師には、要求があれば外国語のできる職員が理解の補助として通訳を行う対応をしている。実際に、組合員である A 2 や A 5 は、法人職員の補助の下、就業規則を数回閲覧した。なお、就業規則は、あくまでも法人と教職員との関係を規律するものであるから、第三者への開示は予定していない。また、紛失等のおそれもあるため、組合ら及び組合員を含む全ての教職員への写しの交付を行っていない。

法人は、就業規則の交付ができない理由を団体交渉において繰り返し説明しており、説明義務を懈怠した事実はない。

## (3) 当委員会の判断

① 27年10月22日及び28年9月8日の団体交渉において、組合らが日本語の就業規則の交付を求めたのに対し、法人は、就業時間内の閲覧を認めており、大切な書類の一つとして情報管理しているから、交付について

は、組合員に限らず全従業員に認めない方針であると回答し、組合らが、非開示条項の同意や労働協約締結による第三者への非開示などの対応策を提案しても、これを拒否している（第2.8(1)(2)）。

このような法人の対応は、健全な労使関係を構築する上で、必ずしも妥当なものであるとはいえないが、法人は、就業規則の写しを交付しない方針やその理由について、一応の説明を行っており、法人が就業規則の写しの交付を拒否したことにより、団体交渉の進行が阻害されたといった事実は認められない。

- ② 組合らは、29年11月13日以前の団体交渉において、法人に対し、具体的な要求を挙げてそれに関連する就業規則の内容の説明を求めたことはなかった（第2.8(3)）。

そして、29年11月13日の団体交渉において、組合らが、コマ数の保障及び給与制度等の具体的な要求事項に関連して、当該部分の就業規則の内容を説明してほしいと要求したのに対し、法人は、就業規則の再契約、賃金及び解雇に関する条項を読み上げた（第2.8(3)）。

また、12月22日の団体交渉において、組合らが懲戒処分に関する就業規則の説明を求めたのに対し、法人は、懲戒処分の種類に関する就業規則を読み上げており、組合らは、これらを全て録音している（第2.8、同(4)）。

したがって、組合らが具体的な交渉事項を指摘して、それに関連する就業規則の内容の説明を求めた場合には、法人は、交渉事項に関連する限りで、就業規則の該当箇所の条文を読み上げることにより、少なくとも団体交渉に必要な範囲内では就業規則の開示に応じる姿勢であったといえることができる。

- ③ 以上のとおりであるから、27年10月22日及び28年9月8日の団体交渉において、組合が日本語の就業規則の写しの交付を求めたことに対する法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たるとまではいえない。

6 27年11月30日の団体交渉における法人による A4 の担当授業に関する学生満足度調査についての説明について

- (1) 申立人組合らの主張



組合らが、学生満足度調査の情報開示を求めたのは、法人が、以前、A 6 の雇止めに際して「学生満足度調査の成績が良くなかった。」と述べたためである。また、27年11月30日の団体交渉において、法人は、学生満足度調査の結果が低いことを理由にコマ数削減等を行った旨述べた。学生満足度調査の結果によってはコマ数削減や雇用契約の更新拒否をされるのであるから、学生満足度調査のどのような点が問題で、改善の余地はないのか、その内容が真実であるか等について、団体交渉で検討すべき事項となるため、組合は、A 6 を含む全ての組合員の学生満足度調査を開示するよう繰り返し求めていた。

しかし、法人は、学生満足度調査の結果は、法人が情報を得るためだけのもので講師に結果を開示しない旨主張し、開示を拒否している。

そして、A 4 の担当コマ数についても、学生満足度調査が低いことを理由としてコマ数を削減し、27年度後期に改善がなければ契約しない可能性が高いと通告したため、組合は、27年11月30日の団体交渉において、引き続き学生満足度調査の開示に係る交渉を続けたが、法人は、具体的な点数を尋ねても、「具体的にはお答えできません。」と、数値すら開示せず、漠然とした話しかしていない。法人は、具体的な情報開示はしないと繰り返すだけの不誠実極まりない態度に終始している。

## (2) 被申立人法人の主張

学生満足度調査は、授業内容満足度、教師に対する満足度、学生自身の努力度という各項目を5段階で数値化している。この調査結果は、より充実した授業を学生に提供するために内部で利用する参考資料であり、講師契約に直接結び付くものではないが、講師の評価に際して総合考慮の一要素として斟酌することはある。

なお、調査結果は、結果が一人歩きすることや、学生に心理的影響が及ぶことを防止し、個人情報を保護するため、校内はもちろん、非常勤講師本人にも開示していないものであり、その説明は、団体交渉において繰り返し行っている。

A 4 については、27年7月2日及び28年11月25日の団体交渉において、組合の要求に応じて学生コメントを口頭で伝えており、誠実に対応し

ている。

### (3) 当委員会の判断

- ① 27年11月30日の団体交渉において、法人は、A4のコマ数減の理由の一つとして学生満足度調査の結果が悪かったことを挙げた(第2.9(5))。また、非常勤講師の講師契約書には、「15. 新規契約」において、別の学期に講師契約を申し込むか否かの判断要素として、「④乙(注：非常勤講師のこと) および授業に対する・・・学生による評価」が記載されている(第2.3(2)①)。すなわち、学生満足度調査は、講師契約を再度締結するか否かの判断要素となるとされており、実際、法人は、A4に対し、27年度後期も学生満足度調査の結果が改善されない場合、28年度前期の再契約をしない可能性が高いことを伝えている(第2.9(4)②イ)。

法人は、学生満足度調査は講師の総合評価の一要素にすぎないと主張するが、上記事実を照らせば、A4のコマ数減の直接の原因は学生満足度調査の結果であるとみざるを得ない。また、学生満足度調査によっては、次期講師契約が締結されない可能性もあるのだから、組合らが、調査結果の説明を求めたのはもっともである。

- ② 27年11月30日の団体交渉において、組合らが学生満足度調査の点数を尋ねると、法人は、点数を具体的には答えられないが、26年度後期も27年度前期も悪かったと述べ、学生満足度調査の結果と、あなたの授業は良くないと学生コメントが幾つかあるということがコマ数を減らした理由の一つであるとA4本人に伝えていると述べた(第2.9(5))。

確かに、法人は、27年7月2日の団体交渉において、A4の26年度後期の学生満足度調査における学生コメントの一部を読み上げており(第2.9(3))、また、27年11月30日の団体交渉の後の、28年11月25日の団体交渉においても、26年度後期と27年度前期の学生コメントの一部を口頭で読み上げている(第2.9(6)①)。

しかし、学生コメントを示したといっても、あくまでも一部であり、A4の授業が良くないと意見があったという事実が確認できるにすぎず、結局、学生満足度調査の結果については、悪いというだけで、

具体的な点数や講師全体の中での位置付け等は一切開示されないの  
あるから、組合が、フィードバックをもらわないのに学生満足度調査の  
評価が悪いとされても、理解できないと述べた（第2.9(5)）のはもっ  
ともであり、法人がコマ数減の理由である学生満足度調査について、十  
分な説明を行ったということはできない。

- ③ 法人は、学生満足度調査を開示しない理由について、開示にはリスク  
があるとか、以前開示していたが、結果的に効果がなかったのをやめた  
等と説明したが（第2.9(5)）、開示に伴うリスクや、開示していたとき  
の効果等の具体的な内容は説明しておらず、開示できない理由として、  
必ずしも説得力があるとはいえない。

学生満足度調査の結果は、A4 のコマ数減の直接の原因であり、  
今後、契約不更新の理由ともなり得るものであることを考慮すると、少  
なくとも法人は、A4 のコマ数減の理由や今後同人が改善すべき点  
等について、組合らが理解できるよう、学生満足度調査の結果の十分な  
説明に努める必要があったというべきである。そして、学生満足度調査  
そのものを開示しなくても、A4 の具体的な点数や講師全体の中での  
順位等を示したり、調査結果を要約して同人の評価の全体的な傾向を  
説明するなど、法人のいう開示に伴うリスクを回避しつつ、コマ数減の  
理由として必要な範囲で調査結果の説明を行うことは、十分に可能であ  
ったと考えられる。

- ④ 以上のとおりであるから、27年11月30日の団体交渉における法人のA  
4 の担当授業に関する学生満足度調査についての説明は、不誠実な  
団体交渉に該当する。

## 7 救済方法について

- (1) A3 のECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業については、  
組合らが、過去1年間の経済的損害の救済を求めていること（第1.2(1)  
(2)）等を考慮し、主文第1項のとおり、26年度後期及び27年度前期に依頼  
を行ったものとして、その賃金相当額の支払を命ずることとする。その期  
間にA3 が依頼を受けるべきであった授業数等については、これらの  
授業が講師契約によって依頼を約束されているものではないことから、同

人への依頼が全くなくなった25年度後期の直近3期（24年度前期、後期及び25年度前期）における同人への依頼実績の平均を基に算定するのが相当である。

- (2) A 4 のコマ数に関する団体交渉については、少なくとも法人は、同人のコマ数減の理由や今後同人が改善すべき点等について、組合らが理解できるよう、学生満足度調査の結果の十分な説明に努める必要があり、また、同調査結果に開示できない部分があるとしても、開示できない理由を十分に説明すべきであるから、主文第2項のとおり命ずることとする。
- (3) なお、組合らは、謝罪文の法人ホームページへの掲載を求めているが、主文第3項のとおりとすることが相当である。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成26年度後期以降、法人が A 3 に対し、オープンキャンパスにおけるECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業の依頼を一切していないことは、労働組合法第7条第1号に該当し、27年11月30日の団体交渉における法人の A 4 の担当授業に関する学生満足度調査についての説明は、同法同条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成30年8月7日

東京都労働委員会  
会 長 房 村 精 一

別紙1 (ECS体験レッスンの担当状況)

		23年度		24年度		25年度		26年度		27年度	
		前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
①	ECS 体験レッスン	43		36		50		39		43	
	実施日		20		24		23		21		21
②	①のうち専任教員のみ	15		5		13		30		29	
	が担当した日数		4		4		7		13		13
③	①のうち専任教員と非常	0		0		0		2		2	
	勤講師1名が担当した		0		0		1		0		0
④	①のうち非常勤講師3名	0		0		0		0		0	
	が担当した日数		0		2		0		0		0
⑤	①のうち非常勤講師2名	7		3		17		0		0	
	が担当した日数		2		1		2		0		0
⑥	①のうち非常勤講師1名	21		28		20		7		12	
	が担当した日数		14		17		13		8		8
⑦	非常勤講師が担当した	35		34		54		9		14	
	延べ日数		18		25		18		8		8
⑧	専任教員の担当割合 (②+③/①)	34.9%	20.0%	13.9%	16.7%	26.0%	34.8%	82.1%	61.9%	72.1%	61.9%

別紙2（23年度前期から27年度後期においてECS体験レッスンを担当した非常勤講師の担当状況）

○：担当あり、 ×：担当なし、 空欄：契約なし

	23前	23後	24前	24後	25前	25後	26前	26後	27前	27後
A3	○	○	○	○	○	×	×	×	×	×
A5		×	×	×	○	×	×	×	×	
A	○	○	○	×	×	○	×	×	×	×
B	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×
C	×	×	×	×	○	○	×	×	×	×
D	○	○	○	○	○	○				
E	○	○	○	×						
F	○	○								
G			×	○	○	×	×	×	×	×
H			×	○						
I						×	○	○	○	○
J (※)									○	
K (※)									○	×
L (※)										○
担当した人数	6	6	5	5	6	4	2	2	4	2

※は派遣契約の非常勤講師

別紙3 ( A3 が担当したECSの体験レッスン)

	担当日	支給額 (円)
23年度前期 (計4日)	23年7月31日	11,083
	8月6日	15,200
	8月7日	7,917
	8月11日	4,433
23年度後期 (計2日)	23年10月9日	17,100
	12月23日	15,200
24年度前期 (計13日)	24年5月6日	8,233
	5月20日	12,983
	6月3日	12,983
	6月9日	7,600
	6月17日	12,983
	7月8日	14,567
	7月15日	12,983
	8月4日	9,183
	8月7日	5,067
	8月12日	10,450
	8月24日	7,600
	9月9日	9,500
	9月23日	10,450
	24年度後期 (計12日)	24年10月7日
10月13日		5,200
10月28日		10,725
11月18日		10,725
11月25日		10,725
12月9日		18,525
12月24日		14,625
25年2月10日		18,525
2月17日		5,200
3月10日		10,725
3月17日		5,200
3月25日		10,725
25年度前期 (計9日)	25年4月14日	11,700
	4月28日	10,400
	4月29日	10,400
	5月12日	10,400
	5月19日	10,400
	5月26日	10,400
	6月16日	10,400
	7月7日	10,400
	8月11日	13,650

別紙 4 ( A 3 が担当した高校生向け特別授業)

	担当内容及び担当日	支給額 (円)
23年度前期	英会話 5 days (B 日程) 1 クラス (23年 8 月 1 日ないし 5 日)	47,500
23年度後期	プレップスクール (冬期) 1 クラス (24年 2 月 14 日、15 日、21 日、23 日、28 日、3 月 1 日)	69,667
24年度前期	英会話 5 days (A 日程) 1 クラス (24年 7 月 23 日ないし 27 日)	49,400
	英会話 5 days (B 日程) 1 クラス (24年 7 月 30 日ないし 8 月 3 日)	49,400
	英会話 5 days (B 日程) 1 クラス (24年 8 月 20 日ないし 24 日)	49,400
24年度後期	プレップスクール (冬期) 1 クラス (25年 2 月 12 日、14 日、19 日、20 日、21 日、22 日、26 日、 28 日、3 月 5 日)	78,000
25年度前期	英会話 4 days (B 日程) 1 クラス (25年 8 月 6 日ないし 9 日)	39,000
	英会話 4 days (C 日程) 1 クラス (25年 8 月 19 日ないし 22 日)	39,000