

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成29年不第15号事件について、当委員会は、令和元年5月28日第1730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 会 社 は、申立人 X 1 組 合
が平成28年12月26日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、会社大阪本社及び東京本社並びに各事務局内の従業員及び教室指導者の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合
執行委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合から平成28年12月26日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、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。)

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人 Y 1 会社 (以下「会社」という。) と契約を締結した教室指導者は、学習塾である〇〇式教室の運営等を行い、生徒から徴収した会費の一定割合をロイヤルティとして会社に支払っている。

教室指導者が結成した申立人 X 1 組合 (以下「組合」という。) は、平成27年4月20日付けで会社に対し団体交渉を申し入れた。

5月24日、組合と会社とは、会合を行い、主に教室指導の在り方について議論したが、話題がロイヤルティのことに移ると、会社は、この場合は団体交渉ではないので、ロイヤルティについては話さない旨を述べた。

その後も、組合が会社に対し団体交渉を申し入れる都度、会社は、会合の場で意見は聴くが団体交渉には応じない旨を回答し、会合において組合が新設教室の設置に関する保障(既存教室の近隣の一定範囲内に教室を新設しないことを指す。)や教室指導者の収入に言及すると、それらのことについては話さない旨や意見としては聴く旨を述べた。

組合は、28年12月26日付けで、会社に対し、ロイヤルティの減額等を交渉

事項として、団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、29年1月17日付けで、従前の話合いに準ずる形で意見を聴くが団体交渉には応じない旨を回答した。1月25日に行われた会合において、組合がロイヤルティの減額や新設教室の設置に関して要求すると、会社は、この場では意見を聴くが、意見に対する回答や交渉は行わない旨を述べ、会合は終了した。

本件は、①教室指導者は、労働組合法上の労働者に当たるか否か、②教室指導者が労働組合法上の労働者に当たる場合、組合が28年12月26日付けで申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 組合が申し入れた団体交渉に応ずること。
- (2) 文書交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、教室指導者が構成員となり、平成26年8月15日に結成された労働組合である。本件申立時の組合員数は598名である。
- (2) 被申立人会社は、肩書地に本店を置き、学習教材の研究開発、制作、指導法の研究、国内及び外国における〇〇式教室の運営及びフランチャイズ事業等を業とする株式会社である。28年3月時点での従業員数は約4,000名である。

会社の国内教室事業部門には、東日本統括本部、東京本部、西日本統括本部、指導者・会員サービス本部等が置かれている。

このうち、東日本統括本部及び西日本統括本部には更に六つずつのエリア事務局が置かれ、東京本部と各エリア事務局の下に、30年4月時点で全国84か所の地区を担当する事務局が設置されている。

事務局は、担当する地区において、教室の設置、教室指導者の募集・契約、新任の教室指導者の育成、教室運営の支援等を行っている。

【甲22・23、乙29・30、2審13～14・48～49頁】

2 〇〇式教室事業の概要等

- (1) 〇〇式教室

〇〇式教室は、教室指導者が、会社の作成したプリント教材（以下「〇〇式教材」又は単に「教材」という。）を用いて、定められた指導方法により、直接生徒に対し個別指導を行う形態の学習塾である。

28年3月時点における国内の〇〇式教室の数は約16,300教室である。

全国における教室の設置については、会社が教室設置方針を決定し、毎年3月に教室指導者に示している。会社は、地域ごとに人口密集度等を考慮して会員普及率（小学校の校区における〇〇式教室の生徒数を、当該校区の児童数で除した値）の目標を設定し、教室発展の可能性が高いと判断した地域については、積極的に教室の設置を行うとしている。ただし、会社と教室指導者とが締結する〇〇式教室開設・運営契約（後記3(3)ア。以下「本件契約」という。また、本件契約に用いる契約書を、以下「本件契約書」といい、条文を示す場合は、27年7月改訂版による。）第2条第2項には、教室指導者が運営する教室の所在地から300メートル以内の範囲においては、新たな教室の開設を認めない旨の定め（以下「300メートル保障」という。）がある。

〇〇式教室には、以下のアないしウのとおり、教室指導者が運営する教室（以下「基本教室」という。）のほか、会社が運営する直営教室、教室指導者や会社の従業員が一時的に運営を行う暫定教室がある。

〇〇式教室における生徒指導の方法（後記4(3)）は、教室の種類にかかわらず同様であり、用いられる教材も同じ〇〇式教材である。

ア 基本教室は、全国の〇〇式教室のうち約16,000教室であり、教室数全体の約98パーセントを占めている。

イ 直営教室には、事務局に所属する従業員の育成のために設置されたもの、教材や指導法の改善のために設置されたもの、会場費が著しく高額で教室指導者の運営に適さないなどの理由で事務局が直接運営しているもの、教室指導者の候補者に指導を体験させるために設置されたもの、及びインストラクター（後記3(2)）にその負担を軽減しつつ運営させるために設置されたものの5種類がある。

直営教室の数は、30年3月時点で244教室である。

ウ 暫定教室は、突発的な事態により教室指導者が運営を続けられなくな

ったなど他の教室指導者に運営を引き継げなかった場合に、教室の維持と存続のため、一時的に他の教室指導者や従業員が運営を肩代わりするものである。

28年度に開設された暫定教室の数は188教室であり、その開設期間の平均は、8.0か月であった。

各教室においては、原則として算数・数学、英語及び国語の3教科の指導を行うこととされている。さらに、開設後の経過年数等一定の条件を満たせば、既存の教室において、フランス語、ドイツ語及び日本語の教室を併設すること並びに0歳から2歳までの子どもとその保護者を対象とする教科である〇〇〇〇〇の指導を行うことができる。

【甲30、乙1・5・26・36～40・47・48、1審8・15～16頁、2審21・35頁、
審査の全趣旨】

(2) 第三者への表示

会社は、各教室において、看板やステッカー等の屋外広告物を設置するよう定めている。これらの屋外広告物については、教室指導者の費用負担により事務局を通じて調達することとされており、会社が用意した教室指導者用カタログによれば、その表示は「〇〇〇〇〇」のロゴマークを使用するなど画一的な規格となっている。

教室指導者が不特定又は多数の者に配布することを目的として独自に制作・印刷等を行うものについて、教室名や会社の商標及びマーク並びにその類似的表現を使用したい場合は、教室名および商標使用規定（後記3(3)イ(ウ)）により、あらかじめ会社に許可を求めなければならないこととされている。

【乙1・2・5・10・28】

(3) 宣伝・広報

会社は、〇〇式学習の普及活動の一環として、テレビコマーシャルやインターネット上の広告、新聞の折込広告等により、後記(4)の生徒募集キャンペーン実施の告知等〇〇式教室の宣伝を行っている。

テレビコマーシャルの案内では、個々の教室が区別されず「〇〇式教室」と一括されている。

会社の公式ホームページには、保護者向けに、後記(4)の無料体験学習や有料の特別学習、教室見学等のウェブ申込システム、教室指導者のメッセージ、教室の写真等を掲載して各教室を紹介する教室ページが設けられている。

新聞の折込広告においては、近隣の地域に存在する教室の所在地、連絡先等が一覧として掲載されている。

また、教室指導者は、新規開設時に近隣への挨拶回りを行ったり生徒向けの説明会を開催したりするなどしてPR活動を行うほか、会社が実施する生徒募集キャンペーンと連動してPR活動を実施することとされ、その際、会社の公式ホームページの教室ページや会社が有償又は無償で提供するチラシ等の媒体を利用することができる。教室指導者が教室名や会社の名称やロゴマーク等を利用して独自の媒体を作成する場合は、事前に会社の同意を得る必要があり、景品を付けるなどの方法は認められていない。

【甲7・25、乙1・2・5・10・28・34・35・69、1審13・77・98頁、2審24・32～34頁】

(4) 生徒募集キャンペーン

会社は、年3回の無料体験学習及び年1回の特別学習を、生徒募集キャンペーンとして設定し、教室指導者に〇〇式学習の普及活動の一環としてこれらを実施するよう求めている。

無料体験学習は、希望者が2週間の間、週2回、後記4(3)と同様の教室での指導を無料で受けることができるものである。

特別学習は、例年学校の夏休み期間中に行われており、希望者は、1か月分の月額会費相当額を参加費として支払って教室での指導を受けることができるものである。なお、特別学習の参加費は、後記5(2)イのロイヤルティの対象となる。

無料体験学習や特別学習の申込みは、主に会社のウェブ申込システムにより行われ、その後、事務局が各教室指導者に個別の対応を依頼することとなるが、「事務のしおり」等（後記3(4)）には教室指導者が依頼を断る場合の記載はなく、実際にも、教室指導者が申込みを断った例はない。無料体験学習及び特別学習の実施に先立ち、教室指導者は、希望者及びその

保護者と面談を行い、学力診断テストを実施して学習の出発点を決め、学習の方法等について説明を行う。

無料体験学習及び特別学習に関するPR活動については、会社がポスターやチラシ、パンフレット等の媒体の多くを無償で教室指導者に提供するが、一部有償とされているものもある。

このほかの生徒募集キャンペーンとして、生徒とその兄弟姉妹を対象とする無料体験を年2回行うことができる。

上記のいずれのキャンペーンにおいても、会社の定める時期と方法に従って実施することとされており、教室指導者が独自のキャンペーンを行うことはできない。ただし、会社は、教室指導者自身の病気等の事情により、無料体験学習等を実施しないことも許容している。

【甲7・25、乙5・28・34・35・69・72、1審13～14・67～68・84・98頁、2審38～39頁】

3 本件契約

(1) 概要

教室指導者は、会社との間で、本件契約を締結し、これに基づき教室の運営等を行う。30年5月16日時点における教室指導者の数は14,534名であり、このうち4,444名が66歳以上の者である。教室指導者について年齢の制限はなく、29年度中に本件契約を終了した者555名のうち、終了時点で60歳以上70歳未満であった者は155名、70歳以上80歳未満であった者は165名、80歳以上であった者は21名であった。

なお、30年6月時点において、本件契約書（後記(3)ア）は、個人との契約を予定した形式となっており、法人が本件契約に基づいて〇〇式教室を運営する例はない。

【乙1・90の2、2審35～36頁、審査の全趣旨】

(2) 本件契約に至るまでの過程

会社は、随時ホームページ等で教室指導者を募集している。

会社の教室指導者募集に応じた者は、会社が主催する説明会及び個別相談会に参加し、面接及び学力テストを受ける。これに合格した者が、会社が主催する開設前研修に参加した後、会社との間で本件契約を締結する。

開設前研修参加に要する交通費は、会社が負担する。

教室の開設に先立ち、事務局は、教室指導者に対し教室設置地域を提示し、協力して会場となる物件を選定する。賃貸借により物件を準備する場合は、教室指導者が自らの名義で契約する。開設前に要する会場費実費の最大3か月分については、会社が援助する。

また、教室の開設に当たり、一定の備品の準備が必要である。このうち、看板、リスニング機器、〇〇〇文庫(生徒を対象とする閲覧・貸出用書籍)、インターネット接続のできるパソコン及び電話については、設置が義務付けられている。後記5(2)アのとおり、必要な備品の一部は、会社が教室指導者に無償で提供するが、その他の備品は、教室指導者が自らの費用で準備する。

教室開設前から開設後2年間までの間に教室指導者がPR活動に要した経費については、会社が原則として上限20万円までを援助する。

教室指導者は、教室を開設した月に、開設認可料として108,000円を会社に支払う。

会社の教室指導者募集用冊子には、希望者が会社に申し込んでから教室開設に至るまでの期間は、5か月程度が一般的であると記載されている。

なお、教室指導者は、本件契約当初の2年間においては、インストラクターと位置付けられ、後記(5)のとおり通常の教室指導者と一部異なる取扱いがなされている。インストラクター期間終了までに本件契約を終了する者は、全体の1割前後である。

【乙3・5・11～14・28・88】

(3) 本件契約の内容

ア 本件契約書

本件契約には、会社があらかじめ作成した本件契約書の様式が用いられ、個別の契約において本件契約書の内容が変更されることはない。本件契約の期間は原則として2年間であるが、特段の事情がない限り、新たな契約書は作成されずに自動更新されている。

会社は、数年ごとに本件契約書の内容を改定しているが、近年において大きな変更点はない。教室指導者は、本件契約書の改定に関与するこ

とはない。

27年7月に改定された本件契約書の前文では、契約の目的が「『子どもたち一人ひとり』を大切にし、『〇〇の理念』に従って活動し、地域の教育の発展に貢献すること」であるとされている。また、同契約書の本文において、会社及び教室指導者が「基本姿勢」として「〇〇式教育を広く普及することこそ社会への最大の貢献につながることを認識し、一人でも多くの子どもたちに〇〇式を学ぶ機会を提供すること。」を目指すこと、会社が、教室指導者に対し、契約書で定める所在地において〇〇式教室を開設し、会社が定める指導方法及び教室運営方法により、教室を運営し生徒指導を行うことを認めるとともに、〇〇式教材を継続的に提供し、教室運営についての援助を行うこと、教室指導者が、会社が教授する指導方法及び教室運営方法を遵守し、直接生徒の指導に当たるとともに、生徒から徴収する会費のうち一定割合をロイヤルティとして会社に納入することなどが定められている。

【甲1、乙1、1審15・63頁、2審37頁】

イ 本件契約書に附属する規定

27年7月時点においては、以下の(ア)ないし(カ)の規定があり、本件契約書と一体となって本件契約を形成するものとして扱われている。

(ア) 教材支給規定

会社の教室指導者に対する教材支給に関する規定である。

(イ) 教室運営援助規定

会社が教室指導者の教室運営に対して行う援助に関する規定である。

(ウ) 教室名および商標使用規定

教室指導者の教室名及び商標等の使用に関する規定である。

(エ) 指導者規定

教室指導者の行動規範を示す規定である。

(オ) 報告書規定

教室指導者が会社に提出すべき報告書に関する規定である。

(カ) ロイヤルティ納入規定

教室指導者が会社に納入すべきロイヤルティの計算方法及び納入方

法に関する規定である。

(キ) 通信生規定

通信生（通信学習方式により指導を受ける生徒をいう。）の制度及びその募集等についての規定である。

【乙2】

ウ 覚書

本件契約書の特約に当たるものとして、教室指導者の個別の事情に応じて作成され、本件契約書と一体となって本件契約を形成するものとして扱われている。覚書で定められる事項の例としては、インストラクター（前記(2)）に関する内容がある。

【乙3】

(4) 会社が作成する「事務のしおり」等

会社は、教室指導者向けに、「事務のしおり」、「指導についての留意事項」、「新任指導者マニュアル」、「教室の安心・安全」等の冊子を作成している。また、会社は、隔月で「通報」という印刷物を教室指導者に送付している。

ア 「事務のしおり」

教室指導者が本件契約に基づいて教室を運営するに当たり、学習日の設定や会費の徴収方法、教室だよりの発行といった基本的な教室運営のルールのほか、各種報告書及び届出の提出、ロイヤルティ等の納入、研修の受講、教材等の在庫管理方法等遵守すべき事項、教室の移転や第2教室の開設、生徒の入退会や教材・物品の請求・購入等に係る必要な手続、PR活動等生徒募集活動の方法、会社からの各種援助制度等について記載されている300頁超の冊子であり、近年はほぼ毎年改訂されている。

イ 「指導についての留意事項」

〇〇式指導の原則や方法をまとめた冊子の総称であり、「指導原理書」、創始者の思想解説書、各教科の指導原理解説書、加除式の「教材の内容と指導の留意点（標準的な指導行動）」、各年度版の指導目標及び重点指導行動の解説書等、数冊に分かれている。

ウ 「新任指導者マニュアル」

インストラクター向けの100頁超のマニュアルであり、開業の準備として教室の開設までに行うべき事柄、生徒募集キャンペーン等PR活動の実施方法、生徒の学習の準備・教室での学習の支援の仕方・生徒の進度の把握の方法といった基本的な指導方法、教室スタッフ（後記4(4)ウ。以下「スタッフ」という。）の雇用、保護者への対応等の基本的な教室の運営方法まで、助言を交えて具体的な手順を詳細に示す内容となっている。

エ 「教室の安心・安全」

教室における安全の確保、事故発生時の対応、クレーム・トラブルへの対処法等リスク管理に関わる具体策が記載されている50頁程度の冊子である。

オ 「通報」

会社が教室指導者に対し、経営メッセージ、制度変更・手続についての連絡事項、教務・指導情報等を知らせる内容の印刷物であり、奇数月に教室指導者に送付される。

【乙4～7・9・28】

(5) インストラクターに特有の取扱い

ア 教室運営における取扱い

インストラクター期間においても、基本的な教室運営業務の内容に差異はないが、会社が教室指導者に対し特別な書式等による報告を求めることがある。

また、事務局が定期的に教室を訪問して運営の状況を点検し、「教室現状共有シート」というチェックリストを利用して教室指導者との認識の共有を図ったり、教室指導者に対し助言や指導を行ったりする。

【甲5・51～54、乙5・28、1審76～77・100頁】

イ ロイヤルティの納入及び会社からの援助等

教室開設1年目においては、ロイヤルティ（後記5(2)イ）納入率は75パーセントである。一方、会社は、会場費実費の全額を援助し、月7万円の教室運営援助金及び会社所定の研修参加に要する交通費を支給するとともに、開設1か月目までに発注した教室の備品及び施設整備に係る

実費について、上限15万円までの援助を行う。

教室開設2年目においては、ロイヤルティ納入率は60パーセントである。一方、会社は、会場費実費の半額を援助し、月5万円に生徒数に応じた額を加えた教室運営援助金、及び1年目と同様の研修参加に要する交通費を支給する。ただし、教室開設2年目において、開設以降の延べ生徒数等会社が定めた基準を達成すれば、原則として翌月度分からロイヤルティ納入率が40パーセントに変更される一方、会社からの教室運営援助金の支給は、基準達成月度分までで終了する。

【乙3・5・14・28、1審11～12・77～78頁】

4 教室指導者の業務

(1) 概要

教室指導者は、本件契約に基づき、会社が前記3(4)の「事務のしおり」等で定める方法に従って教室運営や生徒指導を行う。

会社が「事務のしおり」等で示す教室運営や生徒指導の方法の中には、文言上、助言や推奨の体裁となっているものも存在するが、教室指導者は、実態として、会社が定める方法に従って教室運営や生徒指導を行っている。

【乙1・5・28、審査の全趣旨】

(2) 生徒の入会までの流れ

入会の希望があった場合は、教室指導者は、入会希望者に学力診断テストを実施する。そして、保護者に会費の支払や教室のルール等必要な事項を説明し、入会申込書を提出させるとともに、会費の支払について必要な手続をさせ、〇〇〇〇〇バッグ（通塾用のロゴマーク入り鞆）等を渡す。

なお、「事務のしおり」等には、教室指導者が入会の希望を拒絶する場合の記載はなく、実際にも、教室指導者が教室の事情等何らかの理由により入会を拒絶した例はない。

【乙5・28、1審81～82頁、2審37～38頁】

(3) 生徒指導に係る業務

ア 概要

教室指導者は、生徒が教室に来る都度、会社が作成した〇〇式教材から進度に合った教材を選択して生徒に与え、自習をさせ、採点を行い、

定められた方法で必要な指導を直接行う。また、宿題として生徒に教材を持ち帰らせ、自宅学習を促す。

イ 教室の開設日及び開設時間

生徒の学習日に中2日ないし3日の間を設けるため、教室の「学習日」すなわち開設日は、週2日、原則として月曜日と木曜日又は火曜日と金曜日の組合せで、月に通常8日ないし9日を設定することとされている。これ以外の曜日で教室の開設日を設定する場合は、事前に事務局に相談することになっているが、会社は、連続した2日間とするなど会社が推奨する内容を大きく逸脱していない限り許容するとし、実際に、全体の2割程度の教室指導者が上記の組合せ以外の曜日で週2日以上 of 開設日を設定している。また、曜日を変更する場合も、事務局に相談の上届け出なければならない。

開設日における「学習時間」すなわち開設時間は、生徒が通える時間帯で最低4時間以上とされ、「事務のしおり」には「(午後)3時～8時あるいは2時～7時等」の例が示されている。

ウ 教室における生徒指導

本件契約書第4条第1項には、「乙(注:教室指導者)は、第2条第1項記載の教室所在地において自らが直接生徒の指導に当たるものとし、名義貸しその他形態の如何を問わず、第三者に生徒の指導をさせてはなりません。ただし、乙が自ら直接生徒の指導に当たるときに限り、必要な場合は補助者(以下教室スタッフという)を使用することができます。」と定められている。

教室における指導は、本件契約書第5条第3項により、会社が作成した「指導についての留意事項」(前記3(4)イ)等会社が指導教授する方法によることとされている。なお、「新任指導者マニュアル」(前記3(4)ウ)には、基本指導行動として、学力診断テストの実施及びその結果に基づく学習の出発点の決定、学習計画の立案、その後の学習状況を踏まえた計画の修正といった過程が示されている。

通常の学習における指導に当たり、教室指導者は、生徒ごとに事前に、前回学習日までの学習状態を踏まえて次回の学習内容を決定し、教室で

の学習分及び宿題分の教材を準備する。

学習日において、教室指導者は、生徒の入室後、まず、生徒から宿題分の教材を受け取って採点を行う。採点后、生徒が宿題分の教材の間違った箇所を自ら解き直すと、当日分教材の学習を行わせる。教室指導者は、学習中の生徒を見守り、その学習状態の把握に努める。学習が終われば教材を受け取って採点を行う。学習中の生徒への対応や学習済みの教材の採点は、スタッフが行うこともある。

生徒が採点後の当日分教材を解き直して全て満点になれば、その日の学習は終了となる。

学習終了後、教室指導者は、生徒に学習結果等の記録を行わせ、当日の学習状況について講評し、宿題や保護者への連絡書類等を渡して退室させる。

一定の教材を終了した生徒には、習熟度を確認するため、学習日において教材終了テストを行う。

なお、学習進度が特に遅い生徒等については、教室指導者やスタッフが付き添うなどの配慮を行うこともあるが、〇〇式教材以外の教材を使用したり、〇〇式教材に改変を加えたり学習の順序を変更したりすることはできない。

【甲18～21・26～29・31・34・36～40・43、乙1・4・5・8・9・13・14・28・53・71、1審16・23～24・44～46・63～64・79～82・86・96頁、2審15～17・23～24・31・44～45頁】

(4) 教室の運営に付随する業務

ア 各種報告等

教室指導者は、前記3(3)アの本件契約書及び同イ(㉠)の報告書規定により、以下の(㉡)ないし(㉢)については原則として翌月7日までに、(㉠)及び(㉡)については会社が指定する期日までに、それぞれ教室指導者専用のパソコンソフトか報告書用紙を利用して、会社宛てに提出しなければならない。

また、教室指導者は、会社に登録している生徒のデータを修正する必要がある場合は「生徒データ修正依頼票」を、会社が実施する「〇〇認

定テスト」の受験を希望する生徒がある場合はその申込書を取りまとめて、会社宛てに提出しなければならない。指導者の氏名・住所や教室所在地等指導者及び教室に関する情報に変更がある場合は、速やかに書面により会社に届け出なければならない。

このほか、会社は、過去に、教室指導者に対し、教室の地震対策やスタッフの労務管理についてのアンケートを実施したことがある。

(ア) 報告書（正票）

当月指導した生徒数について、前月からの増減状況、会費減免数、教材使用数とともに毎月報告する。

(イ) 報告書（副票）

生徒に対する指導実績について、到達進度と教材学習枚数を毎月報告する。

(ウ) 入会申込書

教室に入会した生徒がいた月について、その月分の入会申込書を取りまとめて送付する。

(エ) ○○○○○報告書

○○○○○を開設している教室は、○○○○○の開講状況を毎月報告する。

(オ) 体験学習（特別学習）結果報告書

生徒募集キャンペーン（前記2(4)）の参加人数及び教科数（各教科の学習者数の合計をいう。以下同じ。）等実施結果を報告する。

(カ) 教材・○○○○○バッグ在庫調査書

教室で保管する教材と○○○○○バッグについて、毎年3月末及び9月末時点での在庫状況を報告する。なお、会社は、教材及び○○○○○バッグは会社の資産であるとしている。

【甲55・56、乙1・2・5・83～86、1審9～10・43・55～56・83頁、2審22・42頁】

イ 教室だよりの発行等

教室指導者は、少なくとも月1回、教室ごとに生徒及び保護者向けの「教室だより」を発行しなければならない。

会社は、教室だよりに掲載する記事や挿絵等の素材を、「教室だよりの素」という冊子や教室指導者向けホームページにより、教室指導者に提供している。また、教室指導者に対し、割安のコピーサービスを提供している。

「新任指導者マニュアル」には、教室だよりの作成について、掲載すべき内容として、学習日や会費支払日等を記載した学習カレンダー、保護者面談の案内、教室に関する情報等が示されているほか、教室だよりの素を活用して「30分程度で完成できるようにしましょう。」と記載されている。なお、教室の開設前に発行する教室だよりにについては、事務局が作成を支援するとして、配付前に内容を点検している。

このほかに、教室指導者は、会社が年4回作成する情報誌や毎年作成する手帳等を、適宜保護者に対し配付する。

【甲45・46・63～65、乙5・28・79～81、1審90～93頁、2審24頁】

ウ スタッフの雇用

会社は、教室指導者に対し、教室運営を補助するスタッフを自ら雇用するよう推奨している。

教室指導者は、スタッフの雇用条件や業務内容を自ら決定し、業務に従事させ、賃金を支払う。

「新任指導者マニュアル」及び「教室の安心・安全」には、スタッフの募集と育成についての項目が設けられ、募集から採用、労務管理に至るまで、目安となる人数や採用・労働条件、想定される業務分担の例示等を交えた詳細な説明がなされている。なお、上記業務分担の例示のうち、スタッフが最も多い4名から5名の例においても、「成績表記入確認」と「保護者対応」は教室指導者が行うこととされ、「要注意生徒対応」及び「要注意生徒の観察」は教室指導者が主として担当することとされている。

【甲38・39、乙1・6・28】

エ 保護者への対応

会社は、保護者とのコミュニケーションが重要であるとして、その一環として、教室指導者に対し、定期的に保護者と面談を行うよう求める

とともに、日常的な保護者への対応も大切にしよう求めている。

「新任指導者マニュアル」には、生徒の入会以降面談を実施すべき時期やその手順、注意すべきポイントなどが具体的に示され、定期面談については年2回の実施が基本であって、年1回の実施とする場合は事務局と相談するよう記載されているとともに、日常の指導や教室運営において保護者と連絡を取るタイミングや注意すべきポイント等も詳細に記載されている。また、「教室の安心・安全」には、保護者とのトラブルの防止策及び対処方法が示されている。

【乙4・6・28】

オ 研修受講等による単位取得

教室指導者は、会社が実施する講座、ゼミ等に出席したりレポートを提出したりするなどして、毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間に20単位を取得しなければならない。1回の講座等の出席により取得できる単位は1単位ないし2単位である。会社が実施する講座等のうち、教材等改訂に関する講座及び〇〇式教材の解法（教室指導者自身が〇〇式教材に解答し、これを会社に提出すること。）が必修とされている。

単位取得は、本件契約書第8条第1号及び指導者規定(前記3(3)イ(エ))により、教室指導者の義務とされているとともに、教室の移転・併設への同意、教室発展奨励金(後記5(1)イ)の支給、指導者表彰(後記6(4))対象者の選定等を会社が行うに当たって必要な条件とされている。ただし、必修とされている講座に参加しなかった教室指導者に対し、会社が本件契約の解除や更新拒否等を行った事例はない。

【乙5・25・26、1審9・43～44頁、2審22～23・39～40頁】

(5) その他の業務

ア 会社は、教室指導者に対し、会社が主催する講習会の講師等を依頼することがあり、その場合には別途報酬を支払っている。

ただし、毎年夏に会社が行う全国の優秀な生徒の表彰イベントにおいて、一部の教室指導者がグループ討議の司会を行っているが、報酬等は支払われていない。

イ 各教室においては、毎年4月に会社が主催する全国一斉の標準学力テ

ストを実施することができる。このテストは、〇〇式教室の生徒であるか否かを問わず、別途参加費を支払って受験することが可能である。

【甲44・45、1審68～69・88～89頁、2審40～41頁】

(6) 教室指導者の業務遂行状況

会社は、教室指導者募集用冊子において、ある教室指導者の1週間のスケジュールとして、週2回の教室の学習日には午後2時の教室開始までに準備を行い、午後7時に指導を終えてその後片付けを行う、日によっては午前中や学習日以外の日には教材等の準備や保護者面談を行ったり事務局が主催する講座等に参加したりするという例を示している。

組合員らは、個人差はあるものの、週2日以上の教室の学習日に、教室開始前の準備を行い、おおむね5時間ないし8時間程度の指導を行った後、片付けを行い、その他の日や時間に、必要に応じて、教材等の準備や保護者面談、報告書作成等の事務を行ったり講座等に参加したりしている。

【甲26～29・31・34・36～40、乙13・14・71、1審23～24・44・63～64頁】

(7) 教室運営の代行

教室指導者は、前記(3)イの学習日に、原則として教室において直接指導に当たらなければならないが、急病等のやむを得ない事情で教室指導に当たることができない場合は、事務局と協議の上対応する。

対応の方法の一つとして、他の〇〇式教室の指導者やあらかじめ講習を受講して資格の認定を受けた教室スタッフが教室の運営を代行する教室代行制度がある。

代行する者については、まず教室指導者が自ら探すこととされており、適当な者がいない場合は、事務局が選ぶ。

代行した者に対する謝礼又は賃金その他必要な費用は、教室指導者が直接その者に支払う。

【乙1・5・26、2審15～16・46～47頁】

5 教室指導者の収入及び支出

(1) 収入

ア 会費等

本件申立時において、生徒が教室指導者に支払う1教科当たりの月額会費は、全ての教科について、幼児及び小学生は6,480円、中学生は7,560円、高校生以上は8,640円とされていた。〇〇〇〇〇の月額会費は、2,160円である。入会金は徴収しない。なお、学習を継続している間に家庭が経済的に困窮した生徒等については、教室指導者が事務局に申請し、事務局が認めた場合に、会費の全額又は半額を免除する制度がある。また、月の途中に入会した者について、その月の会費が半額とされる場合がある。

生徒は、毎月、直接、教室指導者に会費を支払うこととされている。会社は、会費の納入は極力クレジットカード決済か口座振替によることを推奨している。

30年3月において、当月の教科数が200以上であった教室指導者の数は1,416名であり、教室指導者全体のおよそ1割であった。また、同時期において、会員に占める中学生及び高校生の比率は、それぞれ9.1パーセント及び1.3パーセントであり、これらを加味して1か月当たりの教科数が200である場合の年間会費収入の概算を行うと、その額は約1,586万円となる。

特別学習（前記2(4)）の参加者が教室指導者に対して支払う参加費について、会社は、極力金融機関への振込みにより納入させることを推奨している。

このほか、会社は、教室指導者が実費相当額の冷暖房費を徴収することを認めているが、以上の名目以外で費用を徴収することは認めていない。

イ 会社からの補助等

会社は、教室指導者（インストラクターを除く。）が新設した会場について、開設1年間は新設会場費補助として会場費実費の半額を、その後は会場費実費が5万円を超える場合に既設会場費補助としてその超えた額の半額を補助する。

また、会社は、教室指導者に対し、年に1回は健康診断を必ず受診することを求めるとともに、教室スタッフにも健康診断や結核検診を受診

させるよう促している。教室指導者及び教室スタッフが健康診断等を受診した場合、会社は、所定の金額を援助する。

このほか、会社は、教室発展奨励金として、教室指導者の年度内の延べ生徒数に応じて定める金額を、翌年度7月に教室指導者に支給する。例えば、年度内の延べ生徒数が2,400名であった場合の教室発展奨励金の支給金額は、138,240円とされている。

ウ その他

教室指導者は、〇〇式指導及び教室運営に関連する図書、文房具、教育玩具等の物品の販売を行うことが可能である。教室指導者は、会社の定める原価により購入した物品を、会社の定める価格で生徒・保護者等に販売して、販売価格の1割から2割程度の差額を利益として得ることができる。ただし、〇〇式指導及び教室運営と関係のない物品の販売は禁止されている。

なお、英語を学習する生徒には、別途必要な教材を、定価で購入させる。

【甲42、乙1・5・10・28・54～57・82、1審65～66・81頁、2審24～25頁】

(2) 支出

ア 教室開設当初必要な費用

教室指導者は、教室の開設に当たり、会社に対し、開設認可料108,000円を支払うほか、会場の賃貸借契約並びに改装及び設備の整備に係る費用、備品購入費用等が必要である。

看板のうち1枚、リスニング機器等一部の備品は、会社が教室指導者に無償で提供するが、机、椅子、教材棚、本棚、教室名が入った看板等は、教室指導者が自らの費用で準備することとなっており、会社のあっせんにより購入することもできる。会社は、教室指導者募集用冊子において、教室開設のための備品購入費用として20万円から30万円程度必要であるとしている。

また、教室指導者が既存の教室を引き継ぐ際、「引継協力謝礼」等の名目で、前任の教室指導者に対し金員を支払う場合がある。

イ ロイヤルティ

教室指導者は、本件契約書第8条第3号及びロイヤルティ納入規定(前記3(3)イ(カ))により、所定の方法で計算された額のロイヤルティを、毎月12日までに会社に納入しなければならない。

ロイヤルティの額は、基準月額会費(小学生生徒の月額会費相当分。中学生以上の生徒についても、この金額としている。)の額に納入率を乗じ、更に当月の教科数を乗じた額である。会費の全額免除者については、その教科数は加えず、また、会費の半額免除者及び月途中の入会者でその月の会費が半額とされた者については、その教科数の2分の1として積算する。なお、〇〇〇〇〇は、ロイヤルティの対象外である。

ロイヤルティ納入率は、ロイヤルティ納入規定第4条により定められており、前記3(2)のインストラクター期間を終了した教室指導者については、ロイヤルティ納入率が45パーセントとされるが、会社が定めた延べ生徒数等の基準を達成すれば、原則として翌月度分から40パーセントに変更される。

ロイヤルティ納入率が変更される場合、教室指導者は、会社に対し、納入率変更認可料として108,000円を支払うこととされている。

会社は、当月12日までに納入すべきロイヤルティの額として、前々月の教科数の実績に基づく当月分の概算金額と、前々月分の納入済みの概算金額と確定金額との差額を合算した額を、前月末に請求する。

前記(1)アにおいて算出した、1か月当たりの教科数が200である場合の年間会費収入の概算額に対し、納入率を40パーセントとして計算したロイヤルティの額は、約634万円となる。

なお、会社の国内事業における収入の大半は、教室指導者が会社に支払うロイヤルティによるものである。

ウ 運営経費

教室指導者は、会場の賃貸料や光熱水費、スタッフの賃金等、教室の運営・維持に関する費用を自ら負担する。

「新任指導者マニュアル」には、スタッフの給与人件費の目安は売上げの18パーセント以内と記載されている。

生徒からの会費の納入がクレジットカード決済か口座振替による場合に発生する手数料は、原則として教室指導者が負担することとされている。なお、会社は、〇〇〇〇〇の会費については現金の授受によることを勧めている。

教材は、会社が教室指導者に無償で提供する。

エ その他

教室指導者は、本件契約書第10条により、自らの計算と責任において教室の運営と経営を行うとともに、その教室運営に関して会社が損害を受けたり第三者に支払を行ったりしたときは、その損害金及び費用の一切を会社に支払うこととされている。

【甲31、乙1・2・5・10・14・15・28】

(3) 教室指導者と会社との間の金員の流れ

会社は、教室指導者に対し、前月末に、前記(2)イのロイヤルティ及び教室指導者が会社のあっせんにより購入した物品の代金等と、会社が支払う各種援助等（前記(1)イ）の額を相殺した金額を請求する。

教室指導者は、毎月12日までに、上記の金額を会社に支払う。

インストラクター期間中の教室運営援助金及び会場費援助(前記3(5)イ)については、会社が、毎月一定の期日に教室指導者に支払う。

なお、教室指導者は、教室の運営により得た収入について、事業所得として、税務署への確定申告を行っている。

【乙5・56・57】

(4) 収支のモデル

会社は、28年12月に発行した教室指導者募集用冊子において、あくまでモデルケースであって教室の規模や地域の状況等によって変動すると断りつつ、会場を賃貸借により準備する場合として、以下のような1か月当たりの収支（収入全体から支出全体を差し引いた額をいう。以下同じ。）のモデルを示している。

ア インストラクター1年目、ロイヤルティ納入率75パーセント、当月の教科数50（小学生以下44、中学生6）、スタッフの延べ勤務時間72時間である例

会費収入 330,480円

ロイヤルティ 243,000円

経費 206,200円（スタッフ賃金61,200円、会場費108,000円、P R費17,000円、諸経費20,000円）

会社からの援助 195,000円（教室運営援助金70,000円、会場費援助108,000円、P R費援助17,000円）

収支 76,280円

イ インストラクター2年目、ロイヤルティ納入率60パーセント、当月の教科数75（小学生以下65、中学生8、高校生2）、スタッフの延べ勤務時間100時間である例

会費収入 498,960円

ロイヤルティ 291,600円

経費 245,000円（スタッフ賃金85,000円、会場費108,000円、P R費17,000円、諸経費35,000円）

会社からの援助 121,000円（教室運営援助金50,000円、会場費援助54,000円、P R費援助17,000円）

収支 83,360円

ウ 開設3年目以降、ロイヤルティ納入率40パーセント、当月の教科数100（小学生以下85、中学生10、高校生5）、スタッフの延べ勤務時間160時間である例

会費収入 669,600円

ロイヤルティ 259,200円

経費 304,000円（スタッフ賃金136,000円、会場費108,000円、P R費15,000円、諸経費45,000円）

会社からの援助（既設会場費補助） 29,000円

収支 135,400円

【乙14】

(5) 組合員の収支の状況

本件手続において組合が提出した、29年度における組合員144名の教科数と年間収支の分布は、別表のとおりである。このうち、年間収支の額が400

万円を超える者は4.2パーセントである。

【甲42】

6 教室指導者の教室運営と会社との関係

(1) 事務局の役割

事務局は、年1回教室指導者と個人面談を行い、教室指導者に各教室の会員普及率を示し、教室発展計画や生徒数の目標等を提出させる。また、教室指導者からの相談や要請に応じ、生徒指導や教室運営、保護者や近隣住民からの要望や苦情への対応等について助言を行う。

事務局は、このほかにも、教室指導者に対し、電話、ファクシミリ、メール、事務局だより、講座の開催等適宜の方法により、生徒指導や教室運営に関わる連絡や情報提供を行うほか、各教室を訪ね、教室レイアウトや生徒指導の方法等について助言することがある。ただし、定期的に全教室を巡回することまではしていない。

また、事務局は、教室指導者のロイヤルティ納入状況を管理している。

【乙25・29・30・69・70、1審8～10・64～65・73～74・78～79・97～99
頁、2審5・7～9・11・41～44頁】

(2) 教室指導者に対する意見聴取等

会社においては、年1回、全国12のエリアごとに、社長、副社長及びゼネラルマネージャーが、各事務局担当地区で選ばれた教室指導者と、意見を交換する会合を実施している。また、インストラクターの指導を行う教室指導者であるインストラクターアドバイザーを集めた会合において、意見交換を行っている。教材の改訂などを行う場合には、経験を積んだ教室指導者に意見を聴いたり、教材の見本を使用させてヒアリングを行ったりしている。

一部の事務局においては、担当する地区の教室指導者を組織し、地区会として会合を実施している。

【乙32・33・69、2審5～6・19～20頁】

(3) 福利厚生制度等

〇〇福祉協会は、教室指導者の互助組織として設置され、会社がその事務を代行している。〇〇福祉協会は、教室指導者が生徒の事故等について

の損害賠償責任を負った場合等に備える教室運営共済保険制度、拋出型企業年金保険である共済年金制度、生徒に対する見舞金補助制度、教室指導者に対する見舞金や教室指導者及びその家族に対する弔慰金の支払制度、会員制リゾートクラブ利用制度及び教室運営を辞める教室指導者に対する記念品贈呈制度等を設けている。教室指導者の〇〇福祉協会への入会は任意とされているが、会社は、入会を強く勧めている。

また、教室指導者の事業所得の確定申告等を支援する任意団体として、〇〇青色申告協会が設置されている。教室指導者の入会は任意とされている。

【乙5】

(4) 指導者表彰制度等

会社は、教室指導者が会社の定める教室運営期間又は生徒数や到達進度等の基準を満たした場合、当該教室指導者を永年表彰又は部門表彰の対象者とし、記念品を贈呈している。

また、会社は、教室指導者向けの情報誌「やまびこ」及びホームページにおいて、教室指導者同士の情報交換等に役立ててほしいとして、合計の生徒数や進度の高い生徒数の多い教室指導者のリストを掲載している。

【乙5・44・82の2～4、1審15頁】

7 教室指導者の制限・禁止事項及びこれに対する制裁等

(1) 制限・禁止事項

教室指導者は、本件契約書及び附属規定並びに覚書のほか、会社が作成した「事務のしおり」等に定める事項を遵守することとされており、既に述べた事項以外の主な制限事項や禁止事項は以下のとおりである。

ア 他の学習塾への関与等の禁止(本件契約書第8条第4号ないし第6号)

教室指導者は、事前に会社の承認を得ないで、他の学習塾を開設若しくは運営し、又は他の学習塾の業務に従事又は関与してはならない。また、本件契約終了後2年間は、教室所在地と同じ区市町村において、〇〇式教室以外の学習塾を開設又は運営してはならない。なお、実際に教室指導者が会社の承認を得て他の学習塾の業務に関与するなどした事例は認められない。

さらに、教室指導者は、事前に会社の承認を得ないで、未成年者を対象とするサービスや物品販売の事業等を行ってはならない。

上記以外の教室指導者の兼業については、特に制限や届出義務等はない。

イ 教室の移転及びその数の制限（本件契約書第8条第10号及び「事務のしおり」）

教室の移転及び第2教室の開設については、会社に同意を得る必要がある。教室指導者が運営できる教室は、二つまでとされ、第3教室の運営は原則として認められていない。なお、1教室当たりの生徒数及び教科数についての制限はない。

【乙1・5、2審36・45～46頁、審査の全趣旨】

(2) 制裁の規定及び実績

ア 本件契約書第6条第2項では、教室指導者が本件契約書で定められた内容に違反し、若しくは違反するおそれがあるとき、又は会社に提出した申請書等に疑義があると会社が認めたときは、会社は、同条第1項による教室運営に対する援助を停止することができるとされている。ただし、このような措置が行われた事例はない。

イ 本件契約書第13条第1項では、教室指導者が本件契約書で定められた内容に違反し、若しくは違反するおそれがあるとき、又は教育者として適当でないと会社が考える行為があったときは、会社は、一定期間を定めて改善するよう要求を出し、又は警告を発することができるとされている。また、本件契約書第13条第2項では、履歴書・申請書等会社への提出書類又は報告書に疑義があると会社が認めたときは、会社は、当該教室に立ち入るほか、生徒や保護者に直接連絡し、調査を行うことができるとされている。

会社は、教室指導者が生徒数を過小に申告していた場合に、上記の警告を発したことがあり、警告を受けた教室指導者の中には、会社との契約を任意解除した者もいた。

また、会社は、教室指導者の指導方法や保護者との対応等に問題があった場合、必要に応じて、口頭、書面又はメールにより、上記の改善要

求や警告に相当するような指導を行っている。

ウ 本件契約書第16条第1項では、教室指導者が本件契約書又は附属規定の条項に違反したときなどは、会社は、同第13条第1項の改善要求・警告等を発することなく、何らの通知なくして直ちに契約を解除することができる」とされている。

教室指導者が契約上の義務を守らなかったことを理由として、会社が本件契約書第16条の解除権の行使による契約の解除に踏み切った例は認められない。なお、教室指導者が会社や他の教室指導者、一部の保護者と敵対したため契約の解除に至った例が、過去に少なくとも2件ある。

エ 以上アからウまでのほか、本件契約書第14条では、会社又は教室指導者のいずれかからの文書による更新拒絶の申出による契約の期間満了に伴う終了が想定されている。また、ロイヤルティ納入規定第8条では、教室指導者の業務遂行状況が不良であるか、会社が本件契約書第13条第1項の改善要求又は警告を発した場合に、ロイヤルティ納入率を引き上げることがあるとされている。ただし、いずれも実績はない。

【乙1・2、2審12・17・45頁、審査の全趣旨】

(3) 教室指導者と会社との間のトラブルへの対処

本件契約について教室指導者と会社との間で問題が発生した場合、まずは事務局が当該教室指導者と面談を行うなどして解決を図る。

それでも問題が解決しない場合は、会社の法務サービスチームが関与することもある。

【2審11～12頁】

8 組合の結成及び団体交渉申入れ、組合と会社との会合等

(1) 26年8月15日、教室指導者により組合が結成され、A1（以下「A1委員長」という。）が執行委員長に就任した。

【甲28・35、1審4頁】

(2) 組合は、27年4月20日付ユニオン結成通知書により、会社に対し、組合を結成した旨を通知するとともに、同日付団体交渉申入書により、会場費補助を会場費実費の50パーセントとするなど指導者の収入の安定に関すること、会社による教室指導の技術の提供に関すること及び300メートル保障

の範囲拡大等新設教室設置に関することを協議事項として、団体交渉を申し入れた。

【甲11・12・35】

- (3) 5月24日、会社東京本社において、組合側はA1委員長外5名が、会社側はB2執行役員（以下「B2執行役員」という。）及びB3執行役員（以下「B3執行役員」という。）が出席して、1時間50分程度会合が行われた。

この会合においては、主に教室指導の在り方について議論がなされたが、話題がロイヤルティのことに移ると、B2執行役員は、この場合は団体交渉ではないので、ロイヤルティについては話さない旨を述べた。

組合と会社とは、今後も引き続き話合いの場を持つこととした。

【甲17・35、乙66、1審14頁、2審26～28頁】

- (4) 組合は、7月1日付団体交渉申入書により、会社に対し、ロイヤルティの減額等教室指導者の収入の安定に関する事、会社による教室指導の技術の提供に関する事及び300メートル保障の範囲拡大等新設教室設置に関する事を協議事項として、団体交渉を申し入れ、団体交渉への社長の出席を求めた。

会社は、7月28日付けで、組合に対し回答書を発した。この回答書には、教室指導者との間で教室指導方法等についての話合いの場との趣旨で、9月に上記(3)と同様の会合を設定することを提案したが、組合が4月20日付及び7月1日付団体交渉申入書で要求する団体交渉には会社として対応しかねる旨の記載及び「先生方との関係で、当社は、フランチャイズ契約上のフランチャイザーであるのであって、先生方の使用者ではありません。ですから、当社としましては、先生方の結成された X1 組合

との間で団体交渉を行うことは全く考えられないことなのです。」との記載がなされていた。

【甲32・35、乙16・17】

- (5) 上記(4)の7月28日付回答書を受け、組合は、8月18日付けで、会社に対し、会合の性格にこだわらずに話合いの場を継続したい旨を通知した。

会社は、8月24日付けで、組合に対し書面を発した。この回答書には、

会合の場を持つことの目的は、教室指導方法等に関わるものと理解している旨及び会社は「会合の性格」にこだわっている旨の記載がなされていた。

【甲35、乙18・19】

- (6) 10月7日、会社東京本社において、組合側はA1委員長外4名が、会社側はB2執行役員及びB3執行役員が出席して、2時間10分程度会合が行われた。

この会合においては、まず、教室指導者の研修や会社の従業員の育成、事務局の教室指導者に対する関わり方等について話し合われたが、組合が新設教室の設置や教室指導者の収入について言及すると、B2執行役員は、本日の会合は教室指導方法に関わる話合いの場であるから、教室指導方法以外のことについては話さない旨や意見としては聴く旨を述べた。

【甲35、乙67】

- (7) 組合は、28年1月15日付団体交渉申入書により、会社に対し、ロイヤルティの減額等指導者の収入の安定に関する事、会社による教室指導の技術の提供に関する事及び300メートル保障の範囲拡大等新設教室設置に関する事を協議事項として、2月10日の団体交渉を申し入れ、団体交渉への社長及び副社長の出席を求めた。

会社は、1月29日付けで、組合に対し回答書を発した。この回答書には、教室指導者との教室指導の在り方等についての話合いの場との趣旨で、2月10日の会合に臨む旨、組合が1月15日付団体交渉申入書で要求する団体交渉には会社として対応しかねる旨の記載及び「先生方と当社との関係は、フランチャイズ契約上のフランチャイジーとフランチャイザーの関係なのであって、当社は先生方の使用者ではありません。」との記載がなされていた。

組合は、2月1日付書面により、会社に対し、B2執行役員の上記回答書で、同月10日の会合において話し合うとしている内容が教室指導のことに限定されているとして、対応を検討するため、会合を延期したい旨を通知した。

【甲13・14・35、乙20～22】

- (8) 組合は、4月12日付団体交渉申入書により、会社に対し、ロイヤルティ

の減額の件並びに300メートル保障の範囲拡大等新設教室設置に関することを協議事項として、団体交渉を行うよう申し入れ、団体交渉への社長及び副社長の出席を求めた。

会社は、4月22日付けで、組合に対し回答書を発した。この回答書には、協議事項のうちロイヤルティの減額の件及び新設教室設置に関することについては、従前の話合いに準ずる形で意見を聴くが、1月29日付回答書(上記(7))に記載したのと同様の理由により団体交渉には応じない旨の記載がなされていた。

【甲35、乙23・24】

- (9) 組合は、12月26日付団体交渉申入書により、会社に対し、ロイヤルティの減額、300メートル保障の範囲拡大、教室賃料等補助金の支給等を交渉事項として、団体交渉を申し入れた。

会社は、29年1月17日付けで、組合に対し回答書を発した。この回答書には、交渉事項の各項目について従前の話合いに準ずる形で意見を聴くが、28年1月29日付回答書(前記(7))に記載したのと同様の理由により団体交渉には応じない旨の記載がなされていた。

【甲15・16・35】

- (10) 29年1月25日、会社東京本社において、組合側はA1委員長外3名が、会社側はB2執行役員及びB3執行役員が出席して、1時間程度会合が行われた。

この会合において、組合は、ロイヤルティの減額や300メートル保障の拡大を求めた。しかし、B2執行役員は、この場では意見を聴くが、意見に対する回答や交渉は行わない旨を述べ、会合は終了した。

【甲17・35、乙68】

9 本件申立て及びその後の事情

- (1) 本件申立て及び会社の対応

2月17日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

会社は、3月17日付けで、教室指導者宛てに「お知らせ」と題する文書を発した。この文書には、組合が本件申立てを行った旨及び会社が3回に

わたり組合との会合に応じてきた旨等が記載されていた。

【甲33】

(2) 会費の改定

会社は、教室指導者に対し、30年2月19日付けで「『会費改定』に関するお知らせ」を配付した。この書面には、10月から会費を改定することとした旨、ロイヤルティを算定する基準月額会費は6,480円に据え置き算定方法も変更しない旨、保護者への通知は5月初旬以降としてほしい旨等が記載されていた。会費の改定は、平成3年以来であった。

改定後の1教科当たりの月額会費は、東京都及び神奈川県に所在する教室と、その他の地域に所在する教室とで異なり、全ての教科について、前者の教室では、幼児及び小学生は7,560円、中学生は8,640円、高校生以上は9,720円、後者の教室では、幼児及び小学生は7,020円、中学生は8,100円、高校生以上は9,180円となった。

【甲58、乙65】

第3 判断

1 教室指導者が労働組合法上の労働者に当たるか否かについて

(1) 申立人組合の主張

教室指導者が労働組合法上の労働者に当たるか否かは、本件契約の形式ではなく、就労等の実態に基づいて判断されるものである。

以下のアからカまでの諸事情を総合的に考慮すれば、教室指導者は労働組合法上の労働者である。

ア 事業組織への組入れについて

教室指導者は、会社の国内教室事業の根幹を担う存在であって、事業そのものを支えており、会社の収益もその大部分が教室指導者による教室の設置・管理・運営という労務提供によって成り立っている構造がある。教室指導者は、本件契約上自ら教室運営を行うことが義務付けられており、自己の労務提供が正しく、会社の事業展開に向けられる関係にある。

教室指導者は、統一された本件契約等の下に同内容の労務を提供しており、契約を通じて会社の事業組織に組み入れられているといえる。

会社は、宣伝や表示等によって、一般の潜在顧客に対して「〇〇式」という統一したイメージを提供し、教室指導者を自己の組織の一部として扱っている。

教室指導者には、本件契約上、直接指導義務が課せられているので、原則として代替性がない。また、労働時間が長く実質的に〇〇式教室以外の労務提供ができないのが実態であり、専属性が強い。

イ 契約内容の一方的・定型的決定について

教室指導者は、定型的な本件契約書により契約内容を一方的に決定されている。

また、教室指導者は、報酬に関わる月額会費の額やロイヤルティ納入率、教室の配置等の契約条件について、会社との個別交渉によって決定することもできない。

ウ 報酬の労務対価性について

教室指導者は、教材の準備、学習日の生徒指導、保護者面談等〇〇式教室を運営するために直接労務を提供している。会社にとっては、〇〇式教室が国内教室事業の根幹であり利益の源泉であるから、教室指導者の〇〇式教室の運営に対する労務の提供は、会社に対する労務提供といえる。教室指導者は、会社がロイヤルティ収入を得るために、会社が定めた内容の労務提供を行い、その労務の対価として、月額会費に含まれる報酬部分を受領する。

確かに、教室指導者は、直接生徒の保護者から月額会費を受領し、その中から会社にロイヤルティ等を支払い、経費を差し引いた残金を利益としており、会社が教室指導者に金員を支払う形式にはなっていない。

しかし、会社は、教室の設置費や教室指導者の労務の対価を含む額を月額会費として決定しているのであるから、実質的には、会社が月額会費の中からロイヤルティを始めとして経費を差し引いた残りである報酬を教室指導者に対し支払っているといえる。また、教室指導者の、生徒からの月額会費の徴収及び会社へのロイヤルティの支払は、いずれも毎月一定の期日に行われているから、教室指導者に対する報酬の支払が定期的に行われているともいえる。

さらに、会社は、教室指導者に対し、年度内延べ生徒数に応じた額の教室発展奨励金を支給しているほか、インストラクターについては一定額の支払を保証し、インストラクター以外の教室指導者についても、会場費名目で一定額の支払を保証している。

エ 業務の依頼に応ずべき関係について

教室指導者は、会社に対し、業務の依頼に応ぜざるを得ない関係にある。

本件契約においては、教室への入会の申込みがなされた場合、これを断ることは想定されておらず、業務の依頼を拒否できない関係にあるといえる。

入会希望者の受入れを拒否できないこと、〇〇〇〇〇等新規科目の設置についても対応しなければならないこと、無料体験学習の実施を拒否することも事実上できないことから、実態としても業務依頼の拒否はなされていない。

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について

会社は、「事務のしおり」等で作業手順、心構え、接客態度等を事細かに定め、教室指導者の提供する労務の内容を規律し、教室指導者を指揮監督下において労務を提供させている。また、会社は、教室指導者に対して改善要求及び警告を行うことができ、教室指導者は、直ちに誠意をもって従うこととされているのであって、会社と教室指導者との関係は、支援提供と支援受領の関係にはとどまらない。

会社は、教室指導者に対し、一定の書式により、教室運営等について定期的に報告を行うよう求めている。

教室指導者は、少なくとも週2回、最低4時間以上の学習日を設けなければならない上、教室設置場所も本件契約により定められており、労務の提供の日時や場所については拘束を受けている。

教室指導者の労働時間は、相当な長時間に及んでおり、拘束の度合いは強い。また、教室指導者は、学習日に教室で直接労務を提供しなければならないほか、会社により会議、研究会の出席等が義務付けられてい

る。

カ 顕著な事業者性がないことについて

教室指導者は、会社が定めた以外の方法により利益を上げることができない状態にあるので、「自らの独立した経営判断に基づいてその業務内容を差配して収益管理を行う機会」が実態として確保されているとはいえ、顕著な事業者性は認められない。

教室指導者は、補助的にスタッフを使用しているが、教室の設置・運営は自らが行わなければならない。

教室指導者は、その教室や備品等を自ら用意することが多いが、このことは、会社が一方的に決定した本件契約により経費負担が求められていることによるものであって、これをもって、教室指導者の事業者性が顕著であるとはいえない。

したがって、教室指導者には、顕著な事業者性は存在しない。

(2) 被申立人会社の主張

労働組合法上の労働者性の有無の検討の対象となる者は、何らかの契約形態によって労務供給を行う者、すなわち労務供給型の契約によって労務を提供している者に限られるというべきである。

会社と教室指導者は、フランチャイズ契約の当事者であり、教室指導者は、フランチャイズ契約におけるフランチャイジーなのであって、委任や請負などの労務供給型契約の従業者とは異なり、労働組合法の労働者性の前提となる労務供給者にはなり得ない。

ア 事業組織への組入れについて

本件で問題とされている会社の事業は、〇〇式教育法のブランドを確立し、〇〇式教育法を開発、構成、更新し、〇〇式教育法の実践の支援を行い、これをフランチャイジーである教室指導者に提供・利用許諾し、教室指導者から、その対価としてロイヤルティの支払を受けるという、フランチャイザーとしてのフランチャイズ事業である。

一方、教室の運営は、会社の許諾の下、教室指導者が独立自営業者として行うものである。

また、会社が行う統一的な宣伝や表示等は、全てブランドのイメージ

の拡大、増強に向けられるものであり、教室指導者にとっても大きなメリットになるものであって、事業組織への組入れとは全く関係ない。

本件契約において教室指導者の直接指導が定められているのは、本件契約によって個人としての教室指導者に対し〇〇式学習法のノウハウが伝授されることによるものであって、事業組織への組入れとは全く関係ない。

なお、個別教室事業以外の事業経営や就業によって収入を得ている教室指導者は、多数存在する。

イ 契約内容の一方的・定型的決定について

フランチャイズ契約は、フランチャイザーによって提示された仕組みや制度をフランチャイジーが受託するという意思の合致のプロセスによって成立する。

本件契約の内容がフランチャイザーである会社によって決定されていても、それは、フランチャイズ契約の性質から導かれる合理的なものであり、また、必要なものなのであって、会社と教室指導者との間の交渉力の格差に起因するものではない。

ウ 報酬の労務対価性について

フランチャイジーである教室指導者は、会社に対して労務を提供していないし、会社から報酬の支払を受けてもいない。

本件契約においては、会社から教室指導者への金員の支払はなく、利益の分配も観念することができないから、報酬とみるべきものは、外形的にも実質的にも存在しない。

教室指導者にとって、教室事業の売上げに直結する業務の量は、学習者や教科数に連動するのに対し、教室指導者の業務の時間は、自身の能力や効率といった事業者としてのスキルに左右されるものである。したがって、「報酬が業務量や時間に基づいて算出されている」という点は、教室指導者にはまるで当てはまらず、その収入の水準は、労務と対価関係にあるとはいえない。

なお、インストラクターに対する援助や会場費が高額である教室に対する援助は、その負担を軽減することを目的とするものであって、教室

指導者の労務の対価ではないし、また、教室発展奨励金が労務の対価として支払われる報酬ではないことも明らかである。

エ 業務の依頼に応ずべき関係について

フランチャイジーである教室指導者は、会社に対して労務を提供しておらず、フランチャイザーである会社からの業務の発注を受ける立場ではないので、会社からの「業務の依頼」又は「業務の依頼に応ずべき関係」は存在しない。

本件契約に定める教室指導者の直接指導は、業務の依頼によるものではない。また、無料体験学習は、教室指導者の便宜のために会社が行っている生徒募集キャンペーンの一環であり、その教室における実施は、業務の発注や依頼によるものではない。また、必須教科である算数・数学、国語及び英語以外の教科については、教室指導者に対し必ず指導を行うよう求めているわけではない。

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について

教室指導者は、会社に対し労務を供給しているわけではないので、会社から労務供給契約上の指揮監督を受けたり、時間的場所的拘束を受けたりすることはあり得ない。

フランチャイズ契約たる本件契約においては、ノウハウもブランドも、利用できるものでもあるとともに、遵守しなければならないものでもあるという両義性を持っている。

会社は、事務処理要領等によって教室指導者の労務内容を規律したり教室指導者を指揮監督したりしているのではない。また、会社は、教室指導者に対し、その知識・経験・ノウハウを補うために、文書や口頭での支援等を行ってはいるが、個々の教室指導者の指導方法について細かく指示するようなことは行っていない。事務局と教室指導者との関係は、あくまでも「支援を提供する者（事務局）と支援を受ける者（教室指導者）」の関係である。

なお、「新任指導者マニュアル」は、知識も経験も乏しいインストラクターに対し、教室指導者として行うべきことを懇切丁寧に説明するた

めに作成されたものである。

会社は、教室指導者に対し、月別の生徒数や教科数に関連する報告等を求めているが、これらは、ロイヤルティの支払義務に不可避免的に付随するものである。会社は、教室指導者に対し、教室における指導の内容や方法について逐一報告を求めることはない。教室指導者の表彰は、教室指導者の全体としての質の維持・向上のために設けられているものであり、これを会社による指揮監督の表れであるなどと評価することはできない。

〇〇式教室は、週2回、最低4時間以上学習日を設けることとされているが、会社は、原則として学習者の週2回、中2日というペースが確保されさえすれば、教室指導者の裁量的判断を許容して柔軟に対応している。このことは、教室指導者に裁量の余地があることの表れでもある。また、教室の場所が限定されているのは、本件契約が、フランチャイズ・パッケージの利用・許諾の場所として当該教室の場所を契約の要素としているからである。なお、教室指導者の利益のために設けられた300メートル保障の制約はあるが、教室指導者は、教室の場所を変更することも可能である。

また、教室の運営は、個々の教室指導者の才覚や裁量で行われるものであって、会社が時間的拘束を強要するものではない。そして、業務に必要な時間の長短についても、個々の教室指導者の才覚や能力によるところが大きい。研修制度は、教室指導者の全体としての質の維持・向上のために設けられているものであり、会社が時間的拘束を行うものではない。

カ 顕著な事業者性について

教室指導者は、自らの才覚で教室を運営し、生徒から会費を受領して、スタッフの賃金や教室の賃料、会社に対するロイヤルティ等の経費を支払い、営業利益から事業者収入を得るのであって、得た収入を事業所得として、各人が確定申告も行う。

また、教室指導者は、教室運営に必要なスタッフを直接雇用している。

教室指導者は、教室会場を自らの名義で賃借したり、自己の所有物件

を教室会場としたりしている。さらに、教室の運営に必要な物品については、教材を除き、教室指導者が必要と判断するものを選定して、自己負担で購入している。

以上の点からすれば、教室指導者に顕著な事業者性が認められるのは明らかである。

(3) 当委員会の判断

会社は、教室指導者はフランチャイズ契約におけるフランチャイジーであって、委任や請負などの労務供給型契約の従業者とは異なり、労働組合法の労働者性の前提となる労務供給者にはなり得ないと主張する。

確かに、一般に、フランチャイズ契約には、いわゆるライセンス契約としての側面があることは否定し難く、また、フランチャイジーが会社とは別個の事業者とされていることからすると、フランチャイジーがフランチャイザーに対して労務を供給することがその契約上当然に予定されているとはいえない。

しかし、労働組合法は、「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること」を目的の一つとしている（第1条）。この条文の趣旨及び性格からすれば、労働組合法が適用される「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」（第3条）に当たるか否かについては、契約の名称等の形式のみにとらわれることなく、その実態に即して客観的に判断する必要がある。

本件契約では、教室指導者は、自らの計算と責任において教室の運営と経営を行うこととされている（第2. 5(2)エ）。この規定だけをみれば、会社と教室指導者との関係は、フランチャイズシステムの提供事業者と、それを利用して教室の運営を行う学習塾経営者との関係にすぎないようにも思われる。

しかし、教室指導者は、本件契約上、その教室において直接生徒の指導に当たることを義務付けられており、指導を第三者に委ねることはできず、スタッフを雇用する場合でも補助者としてしか使用することができない（第2. 4(3)ウ、同(4)ウ）のであるから、本件契約は、教室指導者本人の労務供給が前提となっているということができるとし、実態としても、教室指導

者は、本人労働力を供給して生徒の指導を行っているというべきである。会社が教室指導者になろうとする者に対して面接及び学力テストにより能力の実証を求め（第2. 3(2)）その後も教室指導者に研修受講等を義務付けていることからしても（同4(4)オ）、会社が教室指導者個人の能力に着目し、その労働力を獲得しようとする側面が色濃くみられるといえる。

また、会社と本件契約を締結するのは、教室指導者個人のみであり、本件契約を締結し、法人が本件契約に基づいて〇〇式教室を運営する例はない（第2. 3(1)）。

これらの事情からすると、本件において、会社と教室指導者との関係を実質的にみた場合、教室指導者自身が会社の事業のために労務を供給していると評価できる可能性がある。

したがって、上記の点を踏まえつつ、本件における教室指導者が労働組合法上の労働者に当たるか否かについては、労働組合法の趣旨及び性格に照らし、会社と教室指導者との間の関係において、労務供給関係と評価できる実態があるかという点も含めて検討し、ア) 事業組織への組入れ、イ) 契約内容の一方的・定型的決定、ウ) 報酬の労務対価性、エ) 業務の依頼に必ずべき関係、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、カ) 顕著な事業者性等の諸事情があるか否かを総合的に考慮して判断すべきである。

そこで、以下、上記ア) ないしカ) について検討する。

ア 事業組織への組入れについて

(ア) 教室指導者の位置付けについて

「事業組織への組入れ」とは、教室指導者が会社の事業の遂行に不可欠なものとして、その恒常的な確保のために会社の組織に組み入れられていることを意味するものと解される。

そして、教室指導者が独立した学習塾経営者といえる場合には、会社の事業遂行のための労働力として事業組織に組み込まれているとは評価できないようにも考えられる。

しかしながら、教室指導者が実態として独立した学習塾経営者とはいえない場合には、会社と教室指導者とが一体となって事業を行って

いるものとして、事業組織への組入れを認め得る事実となると考えられる。

そこで、教室指導者は、会社から独立した学習塾経営者といえるか否かについて、以下検討する。

a 費用負担及び損益の帰属

- i 教室の開設に際し、教室指導者は、会社に対し、開設認可料108,000円を支払う。また、教室指導者は、会場の賃貸借契約並びに改装及び設備の整備に係る費用、備品購入費用等を負担するが、これらの費用については、会社がその一部を援助する。さらに、その後のインストラクター期間においても、教室運営に係る費用の一部を会社が補助する（第2. 3(2)、同(5)イ、5(1)イ、同(2)アウ）。

備品については、会社が無償で提供するものと、教室指導者が自らの費用で準備するものがあり、教材については、会社が教室指導者に無償で提供する（第2. 3(2)、5(2)ア）。会場の賃貸料や光熱水費、スタッフを雇った場合の賃金等の教室運営経費は、教室指導者が負担する（第2. 5(2)ウ）。

このように、教室の開設、運営に係る費用は、基本的には教室指導者が負担するが、補助金や、備品・教材の無償提供等会社が負担しているものもみられる。特に、教室の開設に当たっては、会社の各種補助があり、教室指導者自身の負担は比較的軽減されているといえる。

- ii 教室指導者の得る利益は、生徒が支払う会費等からロイヤルティや経費等を差し引いたものである（第2. 5(4)）。そして、会費収入は、教室指導者が、教室運営の費用を基本的に負担した上で、生徒の指導を行うことにより得るものであるから、会費収入による利益は、教室指導者に帰属する。

また、教室運営の収支がマイナスになった場合、その損失は、教室指導者に帰属する（第2. 5(2)エ）。

しかし、教室の開設時や、開設後に運営が軌道に乗るまでの間

には、会社の補助があり、大きな損失は発生しにくい仕組みとなっている。

b 資金の調達・管理

教室の開設、運営に係る資金は、教室指導者が自ら調達するが、会社がその一部を補助している（第2.3(2)、5(1)イ、同(2)アウ）。

会費は、教室指導者が毎月生徒から徴収するが、会費の額は会社が決定した小学生等の区分ごとに一律に定められている（第2.5(1)ア、9(2)）。そして、教室指導者は、会社に対し、毎月、生徒数や前月からの増減、会費減免数等を報告している（第2.4(4)）のであるから、会社の管理の下に会費徴収を担っているとみることができる。

c 従業員の募集・採用及び労働条件の決定

教室指導者は、スタッフの雇用条件や業務内容を自ら決定し、業務に従事させ、賃金を支払う（第2.4(4)ウ）。

しかし、スタッフを雇用したとしても、教室指導者は、スタッフを補助者として使用しつつ、本件契約上、自らが直接生徒の指導に当たらなければならないし（第2.4(3)ウ、同(4)ウ）、実態としても、後記ウ(ウ)のとおり、本人労働力を提供しているといえる。

d 物品の販売

教室指導者は、〇〇式指導及び教室運営に関連する図書、文房具、教育玩具等の物品の販売を自らの判断で行い、販売価格の1割から2割程度の差額を利益として得ることができる。しかし、これらの物品は、会社の定める原価により購入して会社の定める価格で販売することとされているし、〇〇式指導及び教室運営と関係のない物品の販売は禁止されている（第2.5(1)ウ）。

したがって、この点について、教室指導者の裁量の範囲は限られているというべきである。

e 教室の立地の選択

会社は、全国における教室設置方針を決定し、地域ごとに人口密集度等を考慮して会員普及率の目標を設定し、教室発展の可能性が

高いと判断した地域については、積極的に教室の設置を行うとしている（第2. 2(1)）。

本件契約に先立ち、会社の担当の事務局は、教室指導者に対し、教室設置地域を提示し、事務局と教室指導者とが協力して会場となる物件を選定しているのであるから、実態としては、会社の教室設置方針に基づく候補地の提示に教室指導者が同意して選定しているとみるべきである。したがって、教室指導者が自らの判断により会社の提示に同意しているとしても、なお教室指導者の裁量の範囲は限られているというべきである。

f 教室の開設日及び開設時間の選択

教室の開設日は、週2日、原則として月曜日と木曜日又は火曜日と金曜日の組合せで、月に8日ないし9日を設定することとされているが、事務局に相談すれば、会社の推奨する内容を大きく逸脱しない限り、上記組合せ以外の曜日でも許容されることが多い。開設時間は、生徒が通える時間帯で最低4時間以上とされ、その範囲内であれば、15時から20時まで、あるいは14時から19時までなどと若干の選択の幅がある（第2. 4(3)イ）。

このように、教室の開設日及び開設時間については、教室指導者に若干の選択の余地があるものの、あくまでもそれは、会社の推奨する範囲を逸脱しない限りにおいてであり、教室指導者が自由に選択することができるとはいえない。

g 教室運営における指導方法及び教材の選択

会社は、教室指導者に対し、「事務のしおり」等により、教室運営や生徒指導の手順を詳細に示し（第2. 3(4)）、実際に、教室指導者は、会社の定める方法に従って教室運営や生徒指導を行っている。指導に当たっては、〇〇式教材以外の教材を使用したり、〇〇式教材に改変を加えたり学習の順序を変更したりすることはできない（第2. 4(1)、同(3)ウ）。

したがって、教室指導者には、学習塾経営の成否を左右する基本的な要素とみられる指導方法や教材を選択する余地はないといえる。

h 小括

教室運営において、会費収入による利益及び教室運営の損失は、教室指導者に帰属するが、教室の開設、運営に係る費用については、その一部を会社が各種補助等として負担しているため、教室指導者自身の負担は比較的軽減されている。会費は、教室指導者が毎月会社の決定した金額を生徒から徴収し、生徒数やその増減等を会社に報告している。

教室指導者は、スタッフの雇用条件や業務内容を自ら決定し、賃金を負担するが、補助者としてスタッフを雇っても、教室指導者が自ら直接生徒の指導に当たることに変わりはない。

教室指導者は、会社の推奨する範囲内で、物品の販売を自らの判断で行ったり、会社の提案に同意する形で自ら店舗の立地を選択したりするし、教室の開設日及び開設時間について若干の選択の余地もあるが、これらのことをもって、教室指導者が会社から独立した学習塾経営者であるとまではいえない。

そして、教室指導者は、指導方法、教材、月額会費の額といった、学習塾経営の成否を左右する基本的な要素について自ら選択することにより他の学習塾との差別化を図って生徒数や教科数を増やすことはできず、自己の才覚により収入を増やすという独立の事業者としての要素を欠いているといえることができる。

以上を総合すれば、教室指導者が会社から独立した学習塾経営者であるということは困難である。

(イ) 組織への組入れの状況について

- a ○○式教室には、教室指導者が運営する基本教室と、会社が運営する直営教室等があるが、これらの教室は、その種類にかかわらず指導方法は同様であり、同じ○○式教材を用いて、会社が示す詳細な手順に従って行うことが求められている。そして、全国の○○式教室のうち、基本教室が約98パーセントを占めており（第2. 2(1)ア）、会社の国内事業における収入の大半は、教室指導者が会社に支払うロイヤルティによるものである（同5(2)イ）。

b 本件契約は、フランチャイズ契約ではあるが、その契約の目的は、「『子どもたち一人ひとり』を大切にし、『〇〇の理念』に従って活動し、地域の教育の発展に貢献すること」であるとされ、また、会社及び教室指導者は、「基本姿勢」として「〇〇式教育を広く普及することこそ社会への最大の貢献につながることを認識し、一人でも多くの子どもたちに〇〇式を学ぶ機会を提供すること。」を目指すこととされている（第2. 3(3)ア）。そして、会社は、全国における教室設置方針を決定し、地域ごとに人口密集度等を考慮して会員普及率の目標を設定し、教室発展の可能性が高いと判断した地域については、積極的に教室の設置を行うとしている（第2. 2(1)）。したがって、会社には、〇〇式教育の普及拡大に向けて、教室指導者への経営支援にとどまらない事業活動を行い、自らの収益を拡大するために教室指導者を利用している側面があることが認められる。

c 教室指導者となるには、面接及び学力テストを受けて合格する必要がある（第2. 3(2)）。本件契約の締結後も、教室指導者には、研修受講等により1年間に20単位の取得が義務付けられている（第2. 4(4)オ）。また、会社は、教室指導者に年に1回の健康診断の受診を求め、所定の金額を援助している（第2. 5(1)イ）。

したがって、自らが直接生徒の指導に当たり〇〇式教育を担う教室指導者は、会社による能力実証を経た人材であり、かつ、会社により資質の維持向上や健康管理等が図られているといえることができる。

(ウ) 第三者に対する表示

各教室で設置するよう定められている看板やステッカー等の屋外広告物は、事実上「〇〇〇〇〇」のロゴマークを使用するなどの画一的な規格となっており（第2. 2(2)）、会社は、教室指導者に対して、その運営する教室が〇〇式教室であると、対外的に表示することを求めているといえることができる。

(エ) 専属性

教室指導者は、事前に会社の承認を得ないで、他の学習塾の業務に

関与してはならないとされ、実際にも、会社の承認を得て他の学習塾の業務に関与するなどした事例は認められない（第2. 7(1)ア）。したがって、教室指導者は、実態として、他の学習塾の業務に関与することはなく、〇〇式教室事業に専属的に従事しているといえる。

(カ) 結論

以上のとおり、全国の〇〇式教室のうち、教育指導者の運営する基本教室が約98パーセントを占め、会社の国内事業における収入の大半は、教室指導者が会社に支払うロイヤルティによるものである。教室指導者は、会社による能力実証を経た人材であり、会社の教室設置方針に基づく全国一律の〇〇式教育の普及拡大等も担っており、会社は、教室指導者の資質の維持向上や健康管理等を図っている。さらに、会社が、基本教室や教室指導者を第三者に対して自己の組織の一部として扱っていること、教室事業者は、学習塾の業務については、〇〇式教室事業に専属的に従事していること等も考慮すれば、教室指導者は、会社に対して労務を供給する関係にあるというべきであり、実質的には、〇〇式教室事業を遂行するのに不可欠な労働力として、会社の事業組織に組み入れられて業務を行っているともみるべきである。

イ 契約内容の一方的・定型的決定について

本件契約には、会社があらかじめ作成した本件契約書の様式が用いられ、会社と教室指導者が個別に交渉してロイヤルティの納入率等の契約の内容を決定することは予定されていないし、会社が行う本件契約書の改定に教室指導者が関与することもない。また、本件契約は、特段の事情がない限り、新たな契約書は作成されずに自動更新されている（第2. 3(3)ア）。さらに、会社は、教室指導者に対し、「事務のしおり」等により、本件契約の履行の方法として、教室運営や生徒指導の手順を詳細に示しており（第2. 3(4)）、実際に、教室指導者は、会社の定める方法に従って教室運営や生徒指導を行っている（同4(1)、同(3)ウ）。

したがって、本件契約の締結、変更、更新及び履行の方法のいずれにおいても、会社はその内容を一方的、定型的に決定しているといえる。

ウ 報酬の労務対価性について

(ア) 教室指導者は、前記アの判断のとおり、実質的に、〇〇式教室事業を遂行するのに不可欠な労働力として、会社の事業組織に組み入れられて業務を行い、生徒から徴収する会費等からロイヤルティや経費等を差し引いた額（以下「報酬」という。）を得ている（第2.5(1)、同(2)、同(4)）。教室指導者は、会社に対し、毎月定められた期日までに、会社が決定した率によるロイヤルティや物品購入代金等を支払うが、その際、会社が支払う各種援助等の額を相殺した金額を支払うこととされている（第2.5(1)、同(2)、同(3)）。したがって、会社が別途支払うこととしているインストラクター期間中の教室運営援助金及び会場費補助（第2.3(5)イ）を除けば、原則として、会社から教室指導者に対し、金員の支払が行われることはない。

(イ) 会社は、上記(ア)を踏まえ、会社から教室指導者への金員の支払はないと主張する。しかしながら、教室指導者は、会社の定める方法に従って、自ら教室運営や生徒指導という業務を遂行することにより、会社が定めた額の会費等を得ているといえる（第2.4(1)、5(1)ア）。

また、会社は、会社と教室指導者との利益の分配は観念できないとも主張する。しかしながら、教室指導者が得る報酬は、会費の額や控除されるロイヤルティの額など会社の決定に左右されるところが大きいのであるから、報酬の額は、実質的に会社が決めているといえることができる。

したがって、形式的な金員の流れのみにより、教室指導者の報酬の労務対価性を否定することはできない。

(ウ) 教室指導においては、教室指導者が自ら直接指導に当たらなければならないとされており、実態としても、生徒ごとに事前に学習内容を決定し、教室においては、生徒が来る都度、〇〇式教材を与え、定められた方法で必要な指導を直接行い、その日の学習が終われば学習結果を成績表に記入するなど、会社が定める方法に従って教室運営や生徒指導を行っていることが認められる（第2.4(1)、同(3)ウ）。スタッフを雇用した場合でも、スタッフはあくまで補助者であり、成績表記入確認、保護者対応、要注意生徒対応等は教室指導者自身が行うことと

されている（第2. 4(4)ウ）。

- (エ) 会社が、教室指導者の年度内延べ生徒数に応じて定める金額を支給する教室発展奨励金（第2. 5(1)イ）には、生徒数の変動に伴う業務量の変化に関連して支払われる側面もある。そして、インストラクター期間に限定されるが、会社が、教室指導者に対し定額を支給する教室運営援助金（第2. 3(5)イ）は、教室指導者の教室運営が安定して行われるまでの収入の保証として支払われるものと評価することができる。
- (オ) 以上を総合すると、教室指導者の報酬は、結局、労務の提供の対価又はこれに類する収入としての性格を有するものといえる。

エ 業務の依頼に应运すべき関係について

- (ア) 会社の生徒募集キャンペーンに申し込まれた無料体験学習や特別学習について、会社は、各教室指導者に個別の対応を依頼するが、「事務のしおり」等には教室指導者が依頼を断る場合の記載はなく、実際にも、教室指導者が、自身の病気等の事情以外でこの申込みを断った例はない（第2. 2(4)）。また、生徒の入会についても、「事務のしおり」等には、教室指導者が入会の希望を拒絶する場合の記載はなく、実際にも、教室指導者が入会を拒絶した例はない（第2. 4(2)）。
- (イ) a 教室指導者は、教室運営及び生徒指導を行うに当たり、会社が示す詳細な手順を遵守して業務を遂行することが求められており、実態としても、会社が定める方法に従って教室運営や生徒指導を行っているものと認められる。（第2. 3(3)、同(4)、4(1)）。
- b 会社は、本件契約書で定める内容に違反した教室指導者等に対し、改善要求や警告を発することができるとともに、調査を行うことができることとされ、実際に、会社は、教室指導者の教室運営等について、口頭、書面又はメールにより、改善要求や警告に相当するような指導を行っている（第2. 7(2)イ）。
- c 本件契約書には、同契約書で定める内容に違反した教室指導者等に対する制裁条項として、会社による教室運営に対する援助の停止、契約の解除及び更新の拒絶が規定されている（第2. 7(2)アウエ）。

また、ロイヤルティ納入規定には、教室指導者の業務遂行状況が不良であるか、会社が改善要求や警告書を発した場合のロイヤルティ納入率の引上げが規定されている（第2.7(2)エ）。

教室指導者の教室運営等に対して、これらの制裁条項に基づく制裁が行われた事例はほとんどないが（第2.7(2)アウエ）、それは、そもそも教室指導者が基本的には会社の業務遂行に関する指示に従い、これを拒否する例がほとんどない実態（同4(1)）によるものと推認される。

- (ウ) 以上からすれば、教室指導者は、無料体験学習や入会等の申込み、並びに教室運営及び生徒指導に係る指示など、会社からの業務の依頼に対して、基本的に応ずべき関係にあるといえることができる。
- 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について

- (ア) 会社の業務の遂行方法に関する指示について

会社は、教室指導者に対し、「事務のしおり」等により、教室運営や生徒指導の手順を詳細に示し（第2.3(4)）、実際に、教室指導者は、会社の定める方法に従って教室運営や生徒指導を行っており（同4(1)(3)ウ）、直営教室においても、会社の従業員が教室指導者と同様の態様で生徒指導を行っている（同2(1)）と認められる。また、会社の事務局は、年1回教室指導者と個人面談を行うほか、適宜、教室指導者に対し、電話、ファクシミリ、メール、事務局だより、講座の開催等適宜の方法により、生徒指導や教室運営に関わる連絡や情報提供を行い、各教室を訪ね、教室レイアウトや生徒指導の方法等について助言することがある（第2.6(1)）。そして、上記エのとおり、実態として、教室指導者が教室の運営に当たり会社の指示に従わないことはほとんどないと認められる。

- (イ) 報告等について

教室指導者は、報告書（正票及び副票）等により、生徒数の増減状況や教材使用数、生徒の到達進度及び教材学習枚数等を会社に定期的に報告するとともに、生徒募集キャンペーンの実施状況の報告も行う

ている。また、教室指導者は、指導者及び教室に関する情報に変更がある場合は、速やかに会社に届け出なければならない(第2.4(4)ア)。

なお、会社は、これらの報告等は、ロイヤルティの支払義務に不可避的に付随するものであると主張する。しかし、上記のような報告事項を把握することにより、実質的に教室指導者の業務の遂行状況を監督することが可能であり、実際に、会社は、教室指導者との個人面談において、各教室の会員普及率を示し、教室発展計画等を提出させるとともに、生徒数や指導実績に基づいて教室指導者の表彰を行うなどしている(第2.6(1)、同(4))。

(ウ) 業務の時間や場所について

教室指導者は、教室の開設日において、直接生徒指導に当たらなければならないため、スタッフを補助者として使用する場合でも、教室指導者自身が、教室開設の日時及び場所に拘束されて業務を行っている。教室の開設日については、事務局に相談の上ある程度変更することは可能なものの、生徒の学習日に中2日ないし3日の間を設けるため、週2日、原則として月曜日と木曜日又は火曜日と金曜日の組合せで、月に通常8日ないし9日を設定することとされ、実際に、各教室指導者は、会社が推奨する内容を大きく逸脱していない範囲で週2日以上を設定しているし、さらに、これを変更する場合も、事務局に相談の上届出を行わなければならないとされ、実態としてもこのとおりに運用されている(第2.4(1)、同(3)イ)。教室の開設時間については、生徒が通える時間帯で最低4時間以上とされてはいるが、会社は、5時間程度の具体的な時間帯の前後に教室指導の準備や片付け等を行う例を示し、組合員らの業務実態もこの例示に沿うものと認められる(第2.4(6))。

また、教室指導者は、本件契約書で所在地を定めた教室において生徒指導を行うこととされているが、その場所は、教室の開設に先立ち、会社が自ら定める教室設置方針に基づき、事務局が教室指導者に提示した教室設置地域において選定されるし、会社の同意なく教室を移転することはできない(第2.2(1)、3(2)、7(1)イ)。

したがって、教室指導者は、その業務を遂行する日時及び場所について、一定の時間的場所的拘束を受けているといえる。

(エ) 小括

以上のことから、教室指導者は、広い意味で会社の指揮監督下に置かれ、一定の時間的場所的拘束を受けて業務を遂行しているといえる。

カ 顕著な事業者性について

(ア) 自己の才覚で利得する機会について

教室指導者は、実態として、会社が定める方法に従って教室運営や生徒指導を行っており、その業務の遂行に当たって大幅な裁量の余地が与えられているとはいえない（第2. 4(1)、同(3)ウ）。また、教室指導者の行う広報・宣伝等の活動については、実態として、会社が示す方法の範囲内で行われており、独自性を発揮する余地はほとんどない（第2. 2(2)、同(3)、同(4)、3(4)アウ）。

教室指導者が運営できる教室は、原則として二つまでであり、1教室当たりの生徒数及び教科数についての制限はないが（第2. 7(1)イ）、教室指導者は、教室の学習日には、その教室において直接生徒の指導に当たらなければならないとされ、実態としてもこのとおりに運用されているから（同4(1)、同(3)ウ）、1教室当たりの教科数はおのずから一定の範囲内に収まると推測されるし、実際に、30年3月における教科数が200以上である教室指導者は、全体のおよそ1割にすぎない（同5(1)ア）。さらに、教室指導者は、会費及び冷暖房費以外の費用を徴収することは原則として認められていないし（第2. 5(1)ア）、〇〇式指導及び教室運営と関係のない物品の販売も禁止されている（同ウ）。このことから、教室指導者自身の才覚や学習指導力により収入を増やすことは事実上困難であるといわざるを得ない。

また、別表の組合員144名の年間収支額の分布は、あくまで教室指導者全体の1パーセント程度の者の状況にすぎないが、そのうち年間収支の額が400万円を超える者は4.2パーセントにすぎず、9割を超える者の年間収支が400万円未満であると認められ（第2. 5(5)）、教室指導者ごとの損益の変動は、実態として一定の範囲内にとどまっている

と推測される。

(イ) 業務における損益の負担について

上記(ア)のとおり、教室指導者は、教室の運営等により想定外の収入を得る余地はほとんど考えられない一方で、業務において想定外の損失が発生した場合は、本件契約書第10条により、教室指導者が一切を負担すべきこととなる(第2. 5(2)エ)。しかし、このことは、会社が一方的に定めた契約により、教室指導者が自己の才覚により収入を増加させる余地が小さい中で、損失についてのみ過大な負担を負わされているものとみるのが相当である。

(ウ) 他人労働力の利用について

会社は、教室指導者に対し、スタッフの雇用を推奨しているが(第2. 4(4)ウ)、教室においては、教室指導者が直接生徒の指導に当たらなければならない(同4(3)ウ)、スタッフは、会社が自ら位置付けるように、あくまで教室運営の補助者であるにすぎない(同4(4)ウ)。また、教室指導者が運営できる教室数は原則として二つまでであり(第2. 7(1)イ)、教室の規模を拡大するにはおのずと限界があるから、教室指導者が自由に他人労働力を利用して利益を増やせる実態にあるとはいえない。

なお、教室指導者自身が教室指導を行うことができない場合に利用する教室代行制度はあるが、これは、あくまで緊急避難的な制度であって、例外的に利用されるにすぎない(第2. 4(7))。

(エ) 設備等の負担について

教室指導者は、教室の運営に当たり、会場となる教室を準備するほか、必要な設備、備品等を調達して保有している(第2. 3(2))。しかし、このことは、会社が教室指導者に対し、教室開設の前提として求めているものであるとともに、会社が示す教室運営の方法の一部として設置を求めているものでもある。また、教室指導者は、他の学習塾への関与や未成年者を対象とするサービスや物品販売の事業を原則として禁止されており(同7(1)ア)、これらの設備等を他の事業に利用することも事実上困難である。

(オ) その他の事情について

教室指導者は、本件契約書第10条において、教室の運営と経営を自らの計算と責任において行うものとされ（第2. 5(2)エ）、教室の運営により得た収入について、自らの事業所得として、税務署への確定申告を行っている（同5(3)）。

また、教室指導者は、他の学習塾への関与を除けば、兼業の制限はないし、会社への特段の届出義務もないことが認められる（第2. 7(1)ア）。

さらに、教室指導者には年齢の制限がなく、実際に高齢の教室指導者が多数存在している（第2. 3(1)）。

(カ) 小括

上記(オ)のとおり、教室指導者に独立した事業者の性格があることがわける事情が一部認められるものの、(ア)ないし(オ)の事情を総合的に考慮すれば、教室指導者がその実態において顕著な事業者性を備えているとはいえない。

キ 結論

以上のとおり、本件における教室指導者は、ア) 会社の業務遂行に不可欠な労働力として会社の事業組織に組み入れられており、イ) 会社が本件契約の内容を一方的・定型的に決定しているということができ、ウ) 教室指導者の得る報酬は、労務の提供に対する対価又はそれに類する収入としての性格を有しており、エ) 実態上、会社からの業務の依頼に対してこれに応ずべき関係にあり、オ) 広い意味で会社の指揮監督の下に業務を遂行していると解することができる一方、カ) 顕著な事業者性を認めることはできない。

これらの事情を総合的に勘案すれば、本件における教室指導者は、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たると解するのが相当である。

2 教室指導者が労働組合法上の労働者に当たる場合、組合が平成28年12月26日付けで申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことは、正当な理由のな

い団体交渉拒否に当たるか否かについて

(1) 申立人組合の主張

組合の組合員である教室指導者は、労働組合法上の労働者であるから、教室指導者によって構成される組合は、労働組合法上の労働組合である。

組合が28年12月26日付けで申し入れた団体交渉の交渉事項は、いずれも組合員である教室指導者の労働条件に関わるものである。

したがって、会社が組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

会社は、「教室指導者の意見を聴く」として会合を設けてはいるが、組合が申し入れた団体交渉に応じなかったことに変わりはない。

(2) 被申立人会社の主張

教室指導者は、会社に対する労務供給者ではないし、また、労働組合法上の労働者ではないから、教室指導者によって構成される組合は、労働組合法第2条の労働組合に当たらない。

したがって、会社が組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことには、正当な理由がある。

もっとも、会社は、教室指導者との会合の場を設けること自体は否定することなく、実際に、3回にわたりA1委員長らと会合を行っている。

(3) 当委員会の判断

ア 上記1の判断のとおり、教室指導者は、労働組合法上の労働者に当たると解するのが相当である。

したがって、教室指導者により構成される組合は、労働組合法上の労働組合であると認められる。

イ 組合が28年12月26日付団体交渉申入書により申し入れた団体交渉における交渉事項は、教室指導者である組合員と会社との間の本件契約を前提とするロイヤルティの減額、新設教室の設置に関する300メートル保障、教室賃料等補助金の支給等であった(第2.8(9))。これらの交渉事項は、労働組合法上の労働者である組合員の労務の対価としての性質を持つ報酬に直接の影響を及ぼす事項であるから、労働条件に関する事項であり、また、会社が使用者としての立場で実質的に決定又は支配できる

ものであるから、義務的団体交渉事項に当たると解するのが相当である。
ウ したがって、会社が、教室指導者が労働組合法上の労働者に当たらないとして、教室指導者によって構成される組合が申し入れた団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

なお、会社は、教室指導者と3回の会合を行ったと主張するが、これらの会合において、会社は、教室指導に係る話合いには応じたものの、ロイヤルティ等の議題については、この場合は団体交渉ではないとして、交渉に応じなかった（第2. 8(3)、同(6)、同(10)）のであるから、会社が3回の会合を行った事実は、上記判断を左右しない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合が平成28年12月26日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

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

令和元年5月28日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一

別表 平成29年度における組合員144名の教科数と年間収支の分布

教科数※	年間収支の額（円）										計 割合(%)
	0 以下	50万 以下	100万 以下	150万 以下	200万 以下	250万 以下	300万 以下	350万 以下	400万 以下	400万 超	
～ 20	2										2 1.4
～ 40	2	8	4								14 9.7
～ 60	2	7	5	3		1					18 12.5
～ 80		2	13	9	1						25 17.4
～100	1	1	7	9	6	2					26 18.1
～120		3	2	4	2	6					17 11.8
～140		2		1	1	2		1			7 4.9
～160			3	1	3	1	1	1			10 6.9
～180					1			1	1		3 2.1
～200			1		3			1			5 3.5
～220				1							1 0.7
～240							2	1		1	4 2.8
～260			1			1	1			1	4 2.8
～280						1		1			2 1.4
～300										1	1 0.7
300超						2				3	5 3.5
計	7	23	36	28	17	16	4	6	1	6	144
割合(%)	4.9	16.0	25.0	19.4	11.8	11.1	2.8	4.2	0.7	4.2	100.0

※ 教科数：各教科の学習者数の合計