

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 会 社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成27年不第94号事件について、当委員会は、令和元年8月6日第1735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 及び同 X 2 支 部 の組合員
である A 2 に対する平成28年4月11日付「最終警告書」をなかつ
たものとして取り扱わなければならない。
- 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
立人組合らに交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

執行委員長 A 1 殿

X 2 支部

執行委員長 A 2 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合らの組合員 A 3 氏に対し、平成27年2月以降、業務の依頼回数を減らしたこと、及び同 A 2 氏に対し、28年4月11日付「最終警告書」を交付したことは、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した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、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。
- 4 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

平成26年6月1日、被申立人 Y 1 会社 (以下「会社」という。) が経営する英会話学校に勤務する有期雇用の外国語講師 (以下「講師」という。) である申立人 X 1 組合 (以下「組合」という。) の組合員らは、申立人 X 2 支部 (以下「支部」といい、組合と併せて「組合ら」という。) を結成し、会社に通知した。

組合らは、組合員の無期雇用契約への転換等を求めて会社と団体交渉を行ったが、交渉が進展しないため、11月11日からストライキを開始し、以後、断続的に組合員の時限指名ストライキを続けている。

組合員 A 3 (以下「A 3」という。)は、会社が英会話の授業の講師派遣契約を締結している Z 1 社に派遣され、英会話の授業を行っていたが、ストライキを実施したところ、27年1月、会社から、Z 1 社の担当を外すと通知された。2月以降、会社から同人への授業の依頼が減少した。

組合員 A 4 (以下「A 4」という。)は、木曜日に、フランチイズ校(以下「FC校」という。)である、ひばりが丘校の授業を担当していたが、26年10月、生徒からの苦情等を理由に、同校の担当を外された。その後、A 4 がストライキを実施したところ、同人の担当する授業コマ数が減少し、27年7月には、コマ数がゼロとなった。

組合員 A 5 (以下「A 5」という。)は、27年5月、FC校のオーナー(以下「FCオーナー」という。)である C 1 (以下「C 1」という。)から、会話の前後の文脈は必ずしも明らかでないものの、A 5 の上司である B 2 多摩教区長(以下「B 2 教区長」という。)が、C 1 に対し、A 5 を解雇するための理由は何かありませんかと発言したことを聞いた。

A 5 は、27年6月、FCオーナーから講師変更の要請があった等の理由により、たまプラーザ校から成城学園前校へ配置転換となった。10月には、成城学園前校の木曜日の授業の担当からも外された。

組合員 A 2 (以下「A 2」という。)は、28年4月9日の有給休暇を申請し、会社の承認がないままに休暇を取得したところ、4月11日付「最終警告書」を交付された。

A 2 は、28年11月から12月にかけて長期間の有給休暇を申請し、会社が同人の有給休暇は残っていないとして承認しない中で、休暇を取得したところ、会社は、29年2月28日付けで同人を雇止めとした。

本件は、以下の6点が争われた事案である。

- (1) A 3 を Z 1 社の担当から外したこと、同人に対する仕事の依頼回数が減少したことは、組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱い及び組合らの組織運営に対する支配介入に当たるか否か(争点1)。
- (2) A 4 の授業コマ数が減少したことは、組合員であること又は正当な

組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱い及び組合らの組織運営に対する支配介入に当たるか否か（争点2）。

- (3) 27年5月頃、A5 の上司である B2 教区長が、FCオーナーのC1 に対し、A5 を解雇するための理由を探している旨発言した事実があったか否か、事実があった場合に組合らの組織運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）。
- (4) A5 をたまプラーザ校から成城学園前校へ配置転換したこと及び同人の成城学園前校における木曜日の授業を外したことは、組合らの組織運営に対する支配介入に当たるか否か（争点4）。
- (5) A2 に対し、欠勤を理由に28年4月11日付「最終警告書」を交付したことが、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合らの組織運営に対する支配介入に当たるか否か（争点5）。
- (6) A2 に対する29年2月末日付けの雇止めは、組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合らの組織運営に対する支配介入に当たるか否か（争点6）。

2 請求する救済の内容の要旨

本件申立て後、組合らは、数回にわたって申立ての追加や一部取下げを行い、本件の請求する救済の内容は、最終的に以下のとおりとなった。

- (1) A3 に対する取引先での仕事外し等により生じた賃金減額分を支払うこと。
- (2) A4 に対する授業コマ数の削減により生じた賃金減額分を支払うこと。
- (3) A5 の勤務先において支配介入発言を行わないこと。
- (4) A5 に対する配置転換及び授業コマ数削減による支配介入行為を行わないこと。
- (5) A3 、 A4 及び A5 の3名に対し、大幅な業務量削減等による支配介入行為を行わないこと。
- (6) A2 の28年4月9日の有給休暇取得に対して交付した「最終警告書」を撤回すること（28年6月1日追加）。
- (7) A2 に対する29年2月28日満期の雇用契約の不更新通知を撤回する

こと（29年2月20日追加）。

(8) 謝罪文のホームページへの掲載

第2 認定した前提事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、平成22年4月25日に結成された、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約200名である。
- (2) 申立人支部は、会社に勤務する講師である組合の組合員らが、26年6月1日、組合の支部として結成した労働組合であり、本件申立時の組合員数は十数名である。

[甲1]

- (3) 被申立人会社は、語学教室である Y1 英会話スクール（以下「スクール」という。）の経営、オリジナル教材の制作、教育機関や企業等における英語研修の受託を業とする株式会社である。スクールは、イギリス人講師によるイギリス英語を学ぶことができること、及び少人数のクラスで同じ講師が継続して授業することに特徴がある。スクールには、会社が直接運営する直営校と、会社とのフランチャイズ契約により運営されているFC校とがある。

会社と有期雇用契約を締結している講師には、フルタイム雇用で賃金が月額制のフルタイム講師（以下「常勤講師」という。）と、非常勤で時給制のパートタイム講師（以下「パート講師」という。）とがいる。30年現在の講師数は約410名であり、その内訳は、常勤講師が約300名、パート講師が約110名である。

講師は、会社のスクール事業本部に所属しており、同本部には、スクールの運営を行うアカデミック部と、会社と契約した企業への講師派遣等を行う法人営業部とがある。

[乙3・4・31・34・43・47]

2 支部の結成と当初の労使関係

- (1) 26年6月1日の支部結成通知

24年1月、A3が組合に加入し、組合は、同人の加入を会社に通知した。25年12月、組合は、A4の加入を会社に通知した。

26年6月1日、組合らは、会社に対し、同日付「支部結成通知ならびに団体交渉申入れ」を送付し、支部の結成と A 3 及び A 4 を含む5名の支部組合員名を通知するとともに、全組合員に期間の定めのない雇用を認めることなど22項目の要求事項を提示し、団体交渉を申し入れた。

[甲1・76、2審p4・23]

(2) 支部結成後の労使関係

7月29日、会社と組合らとの団体交渉が開催された。組合らは、組合員全員の無期雇用を要求したが、会社は、無期転換については社内で検討中であると答えた。組合らは、無期転換ルールを定めた改正労働契約法（以下「労契法」という。）の施行後5年が経過する30年4月より前に協約を結びたいと述べて、早期の会社回答を求め、会社は、26年10月までに回答できるよう努めると答えた。

10月7日、会社は、A 4 に対し、同人が担当するひばりが丘校の木曜日の授業が、同月9日以降、終了することを通知した。

10月9日の団体交渉において、会社は、組合らに対し、無期転換に係る同日付書面を交付し、25年4月1日以降に開始した有期雇用契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に無期雇用への転換の申込みができることなど、労契法の要件に沿った会社の対応案を説明したが、30年4月より前の無期転換実現を求める組合らは、労契法どおりの会社の対応案に不満を示した。

26年10月14日、会社は、これまで職場離脱を理由に3月2日及び10月2日の2回「警告書」を出していた組合員Z 2 に対し、解雇を通知した。

10月24日、組合らは、会社に対し、同日付「抗議および警告」を送付して、Z 2 の解雇及び A 4 の授業を外したことに抗議し、要求事項が実現しなければ、争議行為を含めた行動を取らざるを得ないと警告した。

11月7日、会社は、同日付「回答書」を組合らに交付し、上記「抗議および警告」に対し、Z 2 の解雇を撤回する考えはない、無期雇用の要求には、労契法の要件に従って対応する考えである等と回答した。

[甲2～4・41・76]

(3) 26年11月11日のストライキ開始

11月11日、組合らは、A 5 の加入を会社に通知した。

同日、組合らは、会社に対し、同日付「スト通知」を送信し、組合員のストライキを開始した。この日は、A 5 を含む組合員数名が時限指名ストライキを実施した。

この「スト通知」において、組合らは、支部結成以来、団体交渉を行ってきたが、会社は要求事項に応じる努力をせず、それどころか、安定した雇用を求める組合らの組合員Z 2を不当に解雇したため、ストライキ権の行使を決定したと述べ、ストライキの目的として、Z 2の解雇撤回や全組合員に期間の定めのない雇用を認めることなど6項目の要求事項を掲げ、スト参加者の氏名と時限指名ストライキの日時を通知した。

以後、組合らは、要求事項の追加や変更をしながら、断続的に組合員の時限指名ストライキを実施している。

[甲5・37・46・61、3審p3]

(4) ストライキに係る労働協約の締結

12月8日、組合らと会社とは、同日付「労働協約書」を締結した。この「労働協約書」には、「ストライキ通知の方法」について、組合らは、ストライキ開始前に、会社が指定したメールアドレスに、ストライキ開始時間、終了時間、実施者名、実施場所などを電子メールにより通知することなど、労働争議に関する取決めが規定されている。

[甲6]

(5) ストライキの実施状況

組合らは、26年11月から27年10月10日までの間に、延べ約40回の時限指名ストライキを実施した。その内訳は、A 5 が約10回、A 4 が約10回、A 3 が約5回などとなっている。

組合らのストライキ通知のメールは、実施日前日の深夜又は当日の早朝に会社へ送信されることが多く、ストライキ開始時間（当該授業の開始時間）の18分前に送信されたこともあった。

なお、Z 2の解雇については、27年4月9日、東京地方裁判所の労働審判において調停が成立し、同人は、会社を合意退職した。

[甲37、乙2、審査の全趣旨]

(6) 本件申立て

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った。

第3 争点に関する認定した事実と判断

1 A3 をZ1社の担当から外したこと等について（争点1）

(1) 認定した事実

ア A3 の入社と同人の業務内容等

平成20年9月、A3は、雇用期間6か月の時給制のパート講師として会社に採用された。

パート講師は、会社が依頼する授業のコマ数等の定めがなく、会社の業務依頼の打診と講師の承諾によって仕事量が決まる雇用形態である。パート講師の中には、会社以外の英会話学校等の講師を掛け持ちしている者もいる。27年度のパート講師178名中121名は、会社における年間の賃金額（交通費及び賞与を含む。）が60万円未満である。

A3は、入社後、スクールの講師と、会社が契約した企業への派遣講師との両方の業務を行っていたが、会社と組合とがA3に対する措置について合意した26年2月18日付「労働協約書」に基づき、同年3月以降、法人営業部の所属となって、スクールの講師をすることができなくなり、法人営業部の業務（会社と契約した企業への派遣講師）のみを行うようになった。

会社は、Z1社との間で、毎週1回2時間30分の英会話の授業に、26年5月1日から27年4月30日までの1年間、同じ講師を派遣する契約を締結し、その派遣講師をA3に依頼した。

A3は、26年5月から、Z1社における授業に従事した。

[甲72・77・78、乙4・9・34・37・43、2審p4～7・16～17、4審p14～16]

イ A3 の組合加入とストライキの実施

24年1月、A3は組合に加入し、組合は、同人の加入を会社に通知した。

26年11月11日、組合らは、ストライキを開始した（第2.2(3)）。

A3は、12月16日、27年1月13日及び20日の3回にわたり、Z1社

における授業の時間に時限指名ストライキを実施した。

[甲61の2・61の3・61の4・37・77、2審p4]

ウ 27年1月のZ1社の担当講師の変更

1月15日、Z1社は、会社に対し、同日付「要望書」を提出し、「度重なる突発的なストライキにより、レッスンが当初の予定通り開催されない状況にある」として、担当講師の変更を求めた。

1月20日、会社は、A3に対し、同月27日以降のZ1社における授業について、顧客から講師の変更を求められたため、同人を担当から外すことを通知した。同日、会社は、組合らに対しても、A3をZ1社の担当から外すことを通知した。

1月23日、組合らは、会社に対し、同日付「抗議ならびに緊急団体交渉申し入れ」を送付し、A3のZ1社における仕事を奪ったことに強く抗議し、同人の失った仕事を補填するまで、減額分の賃金を保障すること等を要求して、緊急団体交渉を申し入れた。

2月9日、会社と組合らとの団体交渉が開催された。組合らは、ストライキを理由に仕事を外すのは不当労働行為であると抗議したが、会社は、顧客にとってストライキかどうかは問題ではなく、顧客から講師変更を要求されたならば仕方がないと答えた。組合らは、A3の減額した賃金分を保障するよう求めた。

[甲7・20・50・77、乙1・6、2審p9～10・17～20]

エ Z1社の担当講師変更に伴う休業手当の支給

3月5日、会社は、組合にメールを送信し、A3の休業手当として、1月27日、2月3日、10日、17日及び24日の5日分について、Z1社で授業を行った場合の賃金の6割を同人に支給すると通知した。これに対し、組合は、翌6日、「ありがとうございました。本人に伝えておきます。多分、大丈夫だと思います。」と返信した。

3月13日、会社は、A3に対し、上記休業手当を支給した。

4月15日、会社は、A3に対し、前月と同様に休業手当として、3月3日、10日、17日、24日及び31日の5日分について、Z1社で授業を行った場合の賃金の6割を支給した。

オ Z 1 社の担当講師変更後の A 3 に対する業務依頼

27年2月以降、会社は、A 3 に対し、授業の講師としての業務を依頼しなくなった。

5月から12月までの間、会社は、A 3 に対し、英語で生徒と交流するソーシャル・イベント等の業務を5回依頼した。

しかし、5月22日のイベントは、A 3 が依頼を受諾したものの、生徒が集まらずに中止となった。6月21日は、A 3 が勤務できないと会社に伝えていた日曜日であったため、同人は、依頼を受けなかった。

8月21日及び10月16日は、A 3 が依頼を受諾したものの、当日、同人は、時限指名ストライキを実施し、勤務を行わなかった。

12月11日は、A 3 は、依頼を受諾して勤務を行った。

なお、26年12月から27年12月までの間の、会社の A 3 に対する業務依頼と同人の勤務状況は、別表1のとおりである。また A 3 の法人営業部の業務における勤務時間と月給の推移は、別表2のとおりである。

(2) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

会社は、Z 1 社からの要望により、A 3 を同社の授業担当から外したが、同社が同人を外すよう要望したのは、同人がストライキにより授業当日に出勤しなかったためであるから、結局、会社は、ストライキを理由として A 3 の仕事を外したことになる。

会社は、顧客から担当を外すよう求められた場合、これに従うことはやむを得ない措置だと主張するようであるが、ストライキを実施する以上、顧客に一定程度の不都合が生じることは、その行為の性質上避け難いものであり、顧客の要請を理由として不利益取扱いが許容されるのであれば、ストライキ権が事実上存在しないのと同じであるから、顧客からの要請は、不利益取扱いを正当化する理由にはならない。

会社は、A 3 に対し、Z 1 社での仕事に対する給与額の6割の休業手当を支給したが、満額支給ではないから、同人は収入減の不利益を被

っており、また、組合ら又は同人が6割の補填に同意した事実はない。

Z1社以外の仕事についても、A3は、採用以来、約7年間、何の問題もなく仕事を与えられてきたにもかかわらず、ストライキ実施後は、ソーシャル・イベントの仕事や同人ができないと伝えていた日曜日の仕事しか依頼されず、講師としての仕事の依頼がなくなり、大幅な収入減となった。

ストライキを理由に取引先での仕事を外したり、従来依頼していた仕事を依頼しなくなったことは、組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに、組合活動を妨害し、組合らを弱体化させる支配介入にも当たる。

イ 被申立人会社の主張

会社がA3に1年間のZ1社の講師の仕事を依頼したところ、同人は、その間に何度も欠勤を続けたため、Z1社から講師変更の依頼があった。会社にとっては、Z1社は顧客であり、顧客の申入れを断ることはできない。他方で、A3の欠勤は無断欠勤ではなく、ストライキによる正当なものであるからこれを尊重する必要もあった。

そこで、会社は、A3をZ1社の講師から外す一方で、契約期間中における同人の賃金保障を適正に行った。会社は、休業手当の内容については、組合から合意のメールを受けており、振込み後に異議の申入れも受けておらず、何ら不当労働行為に当たるようなところはない。

また、A3は、毎月の業務量が特に決められていないパート講師であるから、「依頼回数が減少する」問題は生じない。会社は、Z1社の仕事が終了した後も、A3に対し、仕事を打診したが、同人がストライキを理由に欠勤したことがあった。また、A3は、会社が依頼していた毎週土曜日の仕事を、10日前に急に断ったこともあった。

パート講師は、他の英会話学校でも働いているため、会社での授業を行っていない講師も多く、A3も他の英会話学校で働いている。

会社は、パート講師であるA3への仕事の依頼について、何ら不当労働行為に当たるようなところはない。

(3) 当委員会の判断

ア A3 をZ1社の担当から外したことについて

会社は、Z1社からの講師変更の依頼に応じて、A3をZ1社の授業担当から外したものである（前記(1)ウ）が、組合らは、Z1社が講師変更を依頼したのは、ストライキによるA3の欠勤を理由としているのであるから、結局、会社がストライキを理由としてA3の仕事を外したことになる」と主張する。

しかし、Z1社は、授業が当初の予定どおり開始されない状況にあることから、会社に担当講師の変更を求めたものである（前記(1)ウ）。そして、授業が予定どおり開始されない理由がストライキであったとしても、授業が予定どおり開催されないことを理由とする顧客からの担当講師変更の依頼に会社が応じることは、業務上の必要性に基づく対応であるといえるから、会社が、Z1社の講師変更依頼に応じて他の担当講師を派遣し、結果的にA3を同社の授業担当から外すことになったことは、業務上の必要性によるものであったといわざるを得ない。

そして、会社は、A3に6割の休業手当を支給し（前記(1)エ）、満額ではなくても一定の賃金保障を行う配慮をしており、これに対して、組合も一定の理解を示していた（同）のであるから、会社が、Z1社の担当講師を変更してA3を同社の担当から外したことは、同人が組合員であることや組合活動を理由とする不利益取扱い、又は組合らの組織運営に対する支配介入であるとまでいうことはできない。

イ A3 に対する仕事の依頼回数が減少したこと

A3は、Z1社における授業を開始する前の26年4月以前においても、ほぼ毎月法人営業部の業務を行っていたところ、会社は、同人がZ1社の担当を外れた後の27年2月から4月まで、同人に業務を全く依頼せず、5月から12月までの間に、ソーシャル・イベント等の業務を5回依頼したものの、うち1回はイベントが中止となり、1回は、同人が勤務できないと会社に伝えていた日曜日であった（前記(1)オ、別表1、別表2）。Z1社の担当を外れたという事情があったとしても、このようにA3への仕事の依頼回数が極端に減少したことは、不自然である。

会社は、A3が、毎月の業務量を特に決めていないパート講師であ

るから、「依頼回数が減少する」問題は生じないと主張する。しかし、毎月の業務量を契約で定められていないパート講師であっても、従来行っていた仕事の依頼を、組合ら活動等を理由にして減らしたのであれば、不当労働行為が成立し得るといふべきである。

そして、会社は、A3 に対し、27年2月以降、講師の仕事は一切依頼しなくなり、これまでより少ない頻度でソーシャル・イベント等の業務のみを依頼していることの合理的な理由を説明していないのであるから、同人に対する仕事の依頼回数が減少したのは、同人が26年12月から27年1月にかけてストライキを行ったことを理由にしたものであるとみざるを得ない。

したがって、27年2月以降、A3 に対する業務の依頼回数が減少したことは、同人がストライキを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるとともに、ストライキを抑制することにより組合らの弱体化を企図した支配介入にも該当する。

2 A4 の授業コマ数の減少について（争点2）

(1) 認定した事実

ア A4 の入社と組合加入等

23年11月、A4 は、雇用期間6か月の時給制（全日の授業を行う場合は日給制）のパート講師として会社に採用され、スクールの講師を務めた。

25年に A4 は組合に加入し、12月20日、組合は、A4 の加入を会社に通知した。

[甲10・15・76、乙43、4審p17]

イ A4 の渋谷校及び銀座校における授業の終了

A4 は、入社後、木曜日に銀座校、土曜日に渋谷校の勤務シフトを割り振られ、週2日勤務した。勤務時間は、前日の午前10時までに、会社から指定されていた。25年、A4 は、新たに新宿校の火曜日の勤務シフトを割り振られた。

26年6月、A4 は、会社に対し、メールにより、土曜日の渋谷校の勤務を外して、火曜日の新宿校と木曜日の銀座校の勤務のみを続けさ

せるよう依頼した。

会社は、7月以降、A4を、土曜日の渋谷校及び木曜日の銀座校における勤務シフトから外すとともに、木曜日については、新たにFC校であるひばりが丘校の勤務シフトを割り振った。

[甲76、乙11・13、2審p24～25・36～37、4審p17～18]

ウ ひばりが丘校からの講師変更の要請

- (ア) 26年9月初旬頃、ひばりが丘校のFCオーナーは、会社に対し、A4について、授業の準備が不十分であること、声が小さく説明が分かりにくいなど生徒からの苦情が多いことを伝え、講師の変更を求めた。これを受け、A4の上司であるZ4西東京教区長（以下「Z4教区長」という。）は、A4に生徒からの苦情を伝え、改善を指導した。これに対し、A4は、自分についての授業観察（後記エ参照）を行うよう求めた。

[甲76、乙7、2審p26～28・37～38、4審p75～76]

- (イ) 9月26日、FC校からの要望や苦情等に対応するフランチャイズ事業課のB3課長（以下「B3課長」という。）は、アカデミック部の長であるB4校長に対し、「ひばりが丘校講師交代の件」と題するメールを送信した。このメールには、前日（25日・木）のA4の授業の状況等をひばりが丘校に確認したところ、①同人について、授業に手ぶらで来る、授業の直前に使用するCDがないと言い出す、間違ったテキストを使用する、声が小さく元気がない、説明が分かりにくい等の問題があり、②生徒や親からは、前の講師の方がよかった、先週A4が休んだ時に代わりに来た代替講師がすごく良かったので、こんなに違うのなら講師を変えてほしい等の声があり、③現に一人の生徒からは、講師変更（又はクラス移動）の希望が出ているとの記載がある。さらに、このメールにおいて、B3課長は、ひばりが丘校のFCオーナーが、④Z4教区長はA4の状況を知っているのに、なぜ、ひばりが丘校に回してくるのか、⑤2週間前からZ4教区長に言っているが、話は進まず、A4にも全く改善がみられない、⑥新しい生徒が来るので、来週から講師を変更して

ほしいと述べており、「これ以上、ひばりが丘校には迷惑をかけられない」し、「生徒が辞めたら、それこそ大変なこと」だとして、来週木曜日(10月2日)からの講師変更を求めている。

しかし、後記エのとおり、会社は、10月2日には講師変更を行わず、同日、A4 に対する授業観察を行った。

[乙7の1・34、4審p18・75～76]

(ウ) 10月2日、ひばりが丘校のFCオーナーは、B3課長にメールを送信し、前日、生徒からこの講師(A4)なら辞めたいとの連絡があったことを告げた上で、「何故こんな状態になるまで本部は決定してくれないのでしょうか？ お願いしてから1カ月です。何度も死活問題とお話しました。補償していただきたいくらいです。しっかりお考え頂きたいと思います。」と訴えた。

[乙7の2]

エ 26年10月2日の授業観察

10月2日、会社は、ひばりが丘校における同日のA4の2コマの授業について、授業観察を行った。授業観察は、観察者が19項目の「授業のポイント」について、「とても良い、良い、普通、改善必要」の4段階評価を行い、評価点や「コメント/助言」等を記載した「授業観察レポート」を作成して、講師にフィードバックを行うものである。

2コマの授業観察の結果は、19項目中、1コマ目は、「普通」が9項目、「改善必要」が10項目であり、2コマ目は、「普通」が10項目、「改善必要」が9項目であり、いずれも、全体として「改善必要」との評価であった。

[甲76、乙10、2審p28～33]

オ A4 のひばりが丘校における木曜日の授業の終了

10月7日、会社は、A4 に対し、9日以降のひばりが丘校における木曜日の勤務シフトから同人を外すことを通知した。

10月9日以降、A4 は、ひばりが丘校における授業を割り振られていない。

[甲76、2審p31]

カ A 4 のストライキの実施と同人に対する業務依頼の減少

26年11月11日、組合らは、時限指名ストライキを開始した(第2.2(3))。

11月時点において、A 4 が毎月授業を割り振られていたスクールは新宿校だけであったが、同人は、26年12月16日、27年2月3日、4月14日、21日、28日、5月12日、26日、6月2日、9日及び16日の10回にわたり、新宿校における授業の時間に時限指名ストライキを実施した。このため、新宿校においては、A 4 の授業の生徒の多くは、他の講師の授業に移っていった。

また、A 4 は、担当講師が休暇を取った場合等にその授業をカバーする代替講師を依頼されることもあったが、26年10月以降は、代替講師の依頼を受けていない。

27年6月下旬から、会社は、A 4 に業務を依頼しなくなり、7月から10月までの間、同人の担当する授業コマ数はゼロとなった。

11月、会社は、A 4 に新宿校の授業を1回依頼し、同人は、それを受諾して勤務を行った。

なお、26年12月から27年11月までの間の、会社のA 4 に対する業務依頼と同人の勤務状況は、別表3のとおりである。

また、24年12月から27年11月までの各月のA 4 のスクールごとの勤務時間と月給の推移は、別表4のとおりである。

その後、会社は、28年2月29日の新宿校の授業及び4月9日の用賀校の授業をA 4 に依頼したが、同人は、いずれもストライキを実施して、勤務を行わなかった。

[甲12・37・61の6・61の7・61の8・61の9・61の10・76、乙2・5・13、2審p33～34]

(2) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

A 4 の担当授業時間は、26年4月の51時間16分を最長にこれ以降、26年9月に少し上昇して39時間となったことがあったが、基本的に減少し、27年7月頃からは、ほぼ授業の割当てがない状態が続いている。

組合は、会社に対し、25年12月20日にA 4 の加盟通知を行った。その後、会社は、Z 2 組合員に対し、26年3月2日に1回目の警告書を

発し、10月2日に2回目の警告書を発し、労使間の紛争が激化していた。

A 4 の授業コマ数減少は、Z 2 への第1回警告書が発せられた直後の26年5月に始まり、Z 2 への第2回警告書が発せられた10月には、A 4 の勤務時間は13時間34分にまで減少する。26年10月以降の約半年は、10時間前後で推移するが、A 4 が頻繁にストライキを実施する27年4月以降は、授業時間が一桁となり、7月にはゼロとなった。

渋谷校での授業は、A 4 自身が外してほしいと希望したが、会社は、同人を渋谷校から外すだけで、代替りの授業の割当てをしなかった。

さらに会社は、A 4 が入社以来勤務していた銀座校のシフトを理由も説明せずに終了させた。そのため、A 4 は、新宿校での授業と、後は代替授業等の一時的な授業が複数のスクールで割り当てられるだけであった。組合らの要求で26年9月にひばりが丘校で13時間の授業が割り当てられたが、これも10月には3.67時間に減少し、11月以降、全く割当てがなくなった。会社は、A 4 への生徒からの苦情が多数出ていると主張するが、それまで特に授業に問題がなく、改善要求や指導もなされていない同人に対し、急に苦情が頻出したのは不自然であり、信用できない。そして、唯一残っていた新宿校も、27年4月から授業時間数が一桁となり、7月にはゼロとなった。

A 4 の授業時間数の減少は、組合活動やストライキの実施時期と軌を一にしており、会社が、組合活動を理由として減少させたことは明らかである。したがって、A 4 に対する授業割当ての減少は、組合活動を理由とした不利益取扱いであり、組合活動の排除を目指した支配介入にも当たる。

イ 被申立人会社の主張

A 4 は、A 3 と同じパート講師であり、毎月の業務量は特に決められていないので、「依頼回数が減少する。」という問題は生じない。

A 4 は、当初、渋谷校での土曜日の勤務を行っていたが、土曜日の勤務を外してほしいという本人の希望から、同校の勤務がなくなった。

また、A 4 は、銀座校で講師をしていたが、ひばりが丘校に移ることになった。これは、A 4 の自宅がある地区の編成で異動となっ

たにすぎず、何ら不利益は生じていない。もっとも、ひばりが丘校に異動後、A4 に対し、F Cオーナーや生徒からのクレームが多発した。会社は、A4 の授業観察を行うなどして何度も注意指導をしてきたが、改善の余地がなかったため、講師変更とせざるを得なくなった。

その後、A4 には新宿校や用賀校での仕事を打診しているが、これらについて、同人はストライキを理由に欠勤している。

しかし、A4 は、A3 と同様に他の英会話学校で働いているから、何ら不利益な状況にはなく、同人への仕事依頼について、会社には何ら不当労働行為に当たるようなところはない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件申立ては27年10月13日である（第2.2(6)）から、本件の審査対象は、申立て前1年内の、26年10月13日以降の行為となる。A4 が渋谷校や銀座校での授業を終了したのは26年7月である（前記(1)イ）から、本件審査の対象とはならない。

A4 が、ひばりが丘校での木曜日の授業から外れたのは26年10月9日からである（前記(1)オ）から、このことも本件審査の対象とはならないと考えられるが、一方で、10月の勤務に基づく賃金支払は11月であるから、授業を外した行為とそれに伴う賃金減額とを一体の行為とみて、本件の審査対象になるとみる余地もないとはいえない。

そこで、以下、念のため、会社が、A4 をひばりが丘校での木曜日のシフトから外したことについて判断するとともに、それ以降同人の授業時間数が減少し、27年7月以降ゼロになったことについて判断する。

イ 会社がA4 をひばりが丘校での木曜日の授業から外したのは、生徒からのクレームが多いとして、同校のF Cオーナーから講師変更の要請があったためである（前記(1)ウ）。

組合らは、それまで授業に問題のなかったA4 に急に苦情が頻出したのは不自然であり、信用できないと主張するが、ひばりが丘校のF Cオーナーが生徒からの具体的なクレームを指摘した上で、会社に講師変更を要請している（前記(1)ウ）のであるから、組合らの主張は採用できない。

そして、顧客であるF Cオーナーからの要請は、10月2日からの講師変更であったが、会社は、同日には講師を変更せず、A 4 の要求を受け入れて授業観察を行っていること（前記(1)ウ(ア)(イ)）、その授業観察の結果は良好とはいえなかったこと（同エ）、及び10月2日からの講師変更が行われなかったことについて、F Cオーナーから強い不満が寄せられていたこと（同ウ(ウ)）等を考慮すれば、会社がA 4 をひばりが丘校での木曜日の授業から外したのは、業務上の必要性によるものであったといわざるを得ない。

ウ その後、A 4 の新宿校等での授業も27年6月後半から割り振られなくなり、7月以降はゼロとなった（前記(1)カ）。

このことについて、組合らは、A 4 の授業時間数が、26年10月以降の約半年は10時間前後で推移するが、同人が頻繁にストライキを実施する27年4月以降に一桁となったと主張する。確かに、別表4をみれば、A 4 の勤務時間が27年4月以降に減少しているといえるが、別表3をみれば、27年4月以降にA 4 の勤務時間が減少したのは、同人がストライキを実施した結果であり、会社は、4月以降も6月16日までは、これまでどおり毎週火曜日の新宿校の授業を同人に依頼していたといえることができる。

6月16日の後、会社は、新宿校での授業をA 4 に依頼しなくなり、7月以降の同人の授業コマ数はゼロとなったが、これは、上記のとおり、同人が頻繁にストライキを実施するようになった4月以降も会社は同人に仕事を割り当てていたところ、ストライキによる度重なる授業不開催によって、同人の授業の生徒の多くは、他の講師の授業に移っていった（前記(1)カ）ためである。

会社が、ストライキの実施を直接の理由として講師を授業から外したのであれば、それは、不当労働行為になり得るといえる。しかし、会社はストライキ実施後も相当期間A 4 に授業を割り振っていたものの、その間に生徒が他の講師の授業に移り、A 4 の授業に生徒が集まらなくなってしまった以上、会社が新宿校での火曜日の授業からA 4 を外したのは、業務上の必要性によるものであったといわざるを得

ない。

エ したがって、会社が A 4 をひばりが丘校での木曜日の授業から外したこと、及び同人を新宿校での火曜日の授業から外し、27年7月以降の同人の授業コマ数がゼロとなったことは、同人が組合員であることや組合活動を理由とする不利益取扱い、又は組合らの組織運営に対する支配介入であるということとはできない。

3 B 2 教区長の発言について（争点3）

(1) 認定した事実

ア A 5 の入社と組合加入等

15年5月、A 5 は、雇用期間1年の月給制の常勤講師として会社に採用され、スクールの講師を務めた。A 5 の勤務日は、月曜日から金曜日までの週五日であり、勤務時間は、前日の午前10時までに、会社から指定されていた。

26年11月11日、組合らは、A 5 の加入を会社に通知した。

同日、組合らは、会社に対し、同日付「スト通知」を送信して、時限指名ストライキを開始し、A 5 もストライキを実施した。以後も、A 5 は、26年11月から27年10月10日までの間に、約10回のストライキを実施する（第2.2(5)）など、活発にストライキを行っている。

26年11月27日、組合らは、会社に同日付書面を提出し、A 5 が支部の執行委員長となったことを通知した。A 5 は、28年7月3日に組合らが執行部の交代を会社に通知するまで、執行委員長を務めた。

[甲5・9・14・46・47・59・81、3審p3]

イ 27年5月14日のC 1 と A 5 との会話

27年5月、A 5 は、FC校である、たまプラーザ校を勤務先の一つとしていたが、同校のFCオーナーであるC 1 が会社に A 5 の講師変更を要請したため、翌6月に、同校から別のスクールに配置転換することが決まっていた（後記4(1)イ・ウ）。

なお、C 1 と A 5 とは、古くからの友人であった。

組合らは、当委員会の審査手続において、5月14日にC 1 と A 5 とが会話をした時の録音記録及びその反訳を甲第18号証として提出

した。この5月14日の会話の前後の文脈は必ずしも明らかではないが、以下のやり取りのあったことが認められる。

A 5 が、「そうすると、私は、これ以上新しい生徒を担当するということはないということでしょうか。私はいつも授業に遅れてきて、生徒たちも楽しんでないから。」と述べたのに対し、C 1 は、「違います。」と答えた。

そのしばらく後で、A 5 は、「そうすると、『A 5（注：A 5 のこと）は、解雇されるようなことをしてませんか。』と言ったのは誰なんですか。B 2（注：B 2 教区長のこと）ですか。B 5 ですか。」と聞き、C 1 は、「B 2 が私に『彼を解雇するための理由は何かありませんか。』と電話で聞いてきたので、私は、『そういうつもりではありません。彼は、地震以降、約3年ここで働いています。』と言ったのです。」と答えた。

[甲18、3審p11～12]

ウ C 1 の「陳述書」

C 1 は、当委員会の審査手続において、上記イの会話に係る28年5月25日付「陳述書」を提出した。この陳述書において、C 1 は、当時、A 5 は、たまプラーザ校での評判が悪く講師変更の決定に至ったところであり、他の複数校でも異動に名前が挙がっていたのを目にしたり、彼の悪評を耳にするようになったため、見兼ねて、友人として、A 5 に対し、講師としての評判が悪いので会社を解雇されるかもしれないが、アーティストの才能があるのだから、むしろお金を貰って会社を辞め、新しい仕事をした方がよいのではないかと述べたところであり、甲18号証の会話の抜粋は、「その会話の後に誘導されて答えた内容の録音だけが利用されています。彼自身の都合の良い状況に作り替えられています。」と述べている。さらに、自分の発言は、B 2 か B 5 かの二者択一の中から誘導され、「(どちらかと言うなら B 5 ではなく) たぶんB 2 だけど そうじゃなく、そう言う(あえて誰がというのではなく) 意味ではなくて」という意味での発言であり、甲第18号証は、本来の会話の意味とは全く異なると述べている。

エ B 2 教区長の証言

B 2 教区長は、当委員会の審査手続において、C 1 に対して
A 5 の解雇理由を探している旨の発言をしたことはない旨の「陳述書」を提出し、審問においてもその旨証言している。

[乙40・45、3審p56・70]

(2) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

B 2 教区長は、27年5月中旬、A 5 の勤務先であるF CオーナーのC 1 に対し、「(A 5 の) 解雇の理由を探している」旨の発言をした。当該会話の録音が存在しており、C 1 が当該発言をしたことは動かぬ事実である。そして、C 1 には、A 5 に虚偽の説明をする理由はなく、C 1 の発言は信用性があり、B 2 教区長が上記発言をしたことは明らかである。

執行委員長であり、ストライキを繰り返し行っていた A 5 について、「解雇するための理由は何かありませんか。」と尋ねる行為は、F C校に悪印象を与え、また、活発な労働組合活動家の粗探しをさせて排除しようとする行為であるから、組合活動を委縮させ、組合らを弱体化させる支配介入に当たる。

イ 被申立人会社の主張

B 2 教区長も、C 1 も、「A 5 の解雇理由を探している」旨の発言は一切していない。C 1 が A 5 に発した言葉は、A 5 の友人としての日常会話における助言にすぎず、組合らは、都合の良い部分だけを抜粋するが、C 1 は、会話の内容の意味が変えられていると陳述し、発言の趣旨が組合らの主張と違うことを明確に述べている。

加えて、C 1 はF Cオーナーであり、会社の顧客である。B 2 教区長は会社の管理者であるから、顧客に対し、自分の部下であるA 5 の「解雇理由を探す。」などと発言するはずがない。

したがって、B 2 教区長がC 1 に対し、A 5 を解雇するための理由を探している旨発言したような事実は存在しない。

(3) 当委員会の判断

27年5月14日の会話の前後の文脈は必ずしも明らかではないが、A5が、「そうすると、『A5は、解雇されるようなことをしてませんか。』と言ったのは誰なんですか。B2ですか。B5ですか。」と聞き、C1が、「B2が私に『彼を解雇するための理由は何かありませんか。』と電話で聞いてきたので、私は、『そういうつもりではありません。彼は、地震以降、約3年ここで働いています。』と言ったのです。」と答えたやり取りがあったことは認められる（前記(1)イ）のであるから、B2教区長がC1に対し、A5に解雇に値するような非違行為があったのかどうかを尋ねた事実があったものとみざるを得ない。

しかし、C1は、たまプラーザ校のFCオーナーとして、会社にA5の講師変更を要請しており（前記(1)イ）、また、5月14日の会話について、他の複数校でもA5の悪評を耳にしたため、友人として、A5に対し、会社を解雇されるかもしれないが、むしろお金を貰って会社を辞め、新しい仕事をした方がよいのではないかと述べた旨陳述している（同ウ）。また、C1は、甲18号証の会話の抜粋は、「その会話の後に誘導されて答えた内容の録音だけが利用されています。彼自身の都合の良い状況に作り替えられています。」とも述べている（前記(1)ウ）。

これらを考慮すると、B2教区長の発言については、たまプラーザ校や他校での悪評を聞いてA5が解雇されるのではないかと心配するC1に対し、同教区長が、A5に解雇されるような理由があるのかと尋ねたにすぎないとも考えられ、必ずしも、同教区長がA5の組合活動を嫌悪し、同人を解雇するために、その理由を探そうとして発言したとまでみることはできない。

したがって、B2教区長の発言が、組合らの組織運営に対する支配介入に当たるということはできない。

4 A5の配置転換等について（争点4）

(1) 認定した事実

ア 祐天寺校からの講師変更の要請

27年1月14日、A5の勤務先の一つでありFC校である祐天寺

校のFCオーナーは、B3課長にメールを送信し、A5について、①同校で5年間勤務した受付のZ3が、A5から教材が古い等と苦情を受け、何度も怒鳴られ続けたため、退職した、②授業中に日本語で騒いだ子ども達に対し、大声で怒鳴った、③スケジュール変更等の学校からの連絡をきちんと確認しない、④スケジュールの連絡が届かなかったと苦情を述べて、テキストで机をたたいた、⑤CDがないと授業ができないと言って、いつも受付に要求する等と報告し、FC校としてはマイナス要素を取り除きたいとして、早急な対応を要請した。

その後、会社は、上記要請を受け、A5を祐天寺校の授業から外し、代わりに会社の直営校の授業を同人に割り振った。

[乙26・33・42、4審p63～67]

イ たまプラーザ校からの講師変更の要請

1月頃、A5が木曜日に勤務している、たまプラーザ校のFCオーナーであるC1は、B3課長にメールを送信し、A5の講師変更を要請した。このメールにおいて、C1は、①たまプラーザ校では、スクールからの評判が非常に悪いA5の授業を木曜日に持っており、同人が入学希望者の体験レッスンを行っても、入学者がなく、毎年木曜日の新規生徒獲得が難しい状況にある、②木曜日には、A5と対極の朗らかで協力的で経験豊富な教師がどうしても必要であると述べ、新年度に、A5に代えて、3月末に閉鎖する直営校から経験者の講師を配置するよう求めた。

1月28日、B3課長は、A5の上司であるB2教区長に対し、メールにより同校からの上記講師変更の要請を伝えた。

B2教区長は、A5と面談を行うなどして、同人への指導を行った。

[乙27・33・40・45、3審p56～57・63～65・67]

ウ 27年6月のたまプラーザ校から成城学園前校への配置転換

6月、会社は、A5の木曜日の授業について、たまプラーザ校の担当から外し、代わりに会社の直営校である成城学園前校を割り振った。A5は、火曜日に成城学園前校での授業を行っていたため、

以後、火曜日及び木曜日の2日間、同校に勤務することとなった。

これに先立つ5月20日、B2 教区長は、A5 に対し、メールにより、上記配置転換の理由について、たまプラーザ校のFCオーナーから講師変更の要請があったこと、それは、生徒がA5の授業を楽しめず、A5に新しい生徒を入学させる能力がないこと等が理由であると伝えていた。

[甲81、乙28・40・43・45、3審p14・29～30・72]

エ 成城学園前校におけるA5への苦情と授業コマ数の減少

27年6月から9月にかけて、成城学園前校におけるA5の授業について、生徒から、楽しくない、威圧感がある、プレッシャーを感じる、暗い、リラックスできない等の苦情が相次ぎ、A5の生徒のうち、1名は退学し、8名は他の講師の授業に移り、2名は別の授業に変更した。このため、A5の授業コマ数が減少した。

[乙24・25・43、3審p15・67・72、4審p20～21]

オ 27年10月の成城学園前校における木曜日の授業の終了

10月、会社は、A5に対し、成城学園前校における同人の授業コマ数が減少したことを理由として、成城学園前校の木曜日の授業の担当から外し、代わりに仙川校（会社の直営校）の授業を割り振った。

[乙43、3審p17～18・67・72、4審p20～21]

(2) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

(イ) たまプラーザ校から成城学園前校への配置転換

会社は、A5がたまプラーザ校から異動させられた理由は、同人が体験レッスンを行わず、行っても集客ができないため、同校から強い講師変更の要請があったからであると主張する。

しかし、A5は、体験レッスンを指示された場合には、当然に引き受けて授業を実施している。ストライキをする可能性があったため、会社がA5に割当てをしなかった可能性が高い。

また、たまプラーザ校でA5が教えていた木曜日は、生徒が増えており、集客ができないという指摘も当たらない。

A 5 の配置転換が C 1 からの強い希望であるという会社の主張も、事実と異なる。 A 5 と C 1 とは、率直な意見を伝えられる友人関係にあったが、 A 5 が、たまプラーザ校でこれ以上新しい生徒を担当できないのは、自らの勤務態度や指導能力に問題があるのかと尋ねた際、 C 1 自身が明確に「違います。」と回答しており、 A 5 が異動になることを「非常に残念」であるとも述べている。 A 5 の勤務態度や能力に問題があり、 C 1 が不満を抱いていたという会社の主張は信用性を欠く。

会社が A 5 をたまプラーザ校から成城学園前校に配置転換した理由は、同人が組合員であり、ストライキを行使したこと以外には考えられず、同人を、良好な関係にあった C 1 のスクールから外し、 A 5 に敵対的な態度を取るスクールカウンセラーのいる成城学園前校に移そうとしたことは明らかである。

(イ) 成城学園前校の木曜の授業を外したこと

A 5 は、木曜日に、たまプラーザ校に代わり、成城学園前校で授業を担当することになったが、生徒のクレームが多いという理由で、成城学園前校から、更に仙川校へ配置転換となった。

しかし、 A 5 は、同じ成城学園前校で火曜日にも教えており、火曜日には、10年程度授業を継続して教えている生徒がいるなど、問題なく勤務してきた。同じ学校で、木曜の授業だけ評判が悪いという事態が生じるとは考えられず、会社の主張には信用性はない。

苦情についても、 A 5 は、授業を辞める生徒から理由を聞いたが、仕事の都合や自宅との距離の問題である等と聞いており、授業のお礼にプレゼントをくれる生徒もいたのであるから、そもそも苦情があったこと自体、疑わしい。仮に苦情があったとしても、会社は、苦情の発生時点で A 5 に苦情の内容を知らせず、苦情を述べた生徒のクラスを変更した後に、苦情のあったことを伝えるなどしており、 A 5 に改善の機会を全く与えていない。こうした経緯も苦情の存在を疑わせる事情である。

結局、会社は、 A 5 を頻繁に異動させて職務遂行を困難にさ

せ、生徒に悪印象を与え、他の講師らに、組合員は目をつけられることを示そうとしていたとしか考えられず、このような必要性のない異動は、組合らの組織拡大に対する妨害行為であり、支配介入に当たる。

イ 被申立人会社の主張

(ア) たまプラーザ校から成城学園前校への配置転換

27年1月、たまプラーザ校では、A5 に対するクレームが多発しており、FCオーナーのC1は、A5 とは仲が良かったものの、講師としては不満を持っていた。体験レッスンを行わない、体験レッスンをしていても生徒が入会しないなど、重要な課題である集客ができない点で不満が大きかったのである。また、既存の生徒についても、代替講師でA5 が担当すると、次回からはA5 の授業を受けたくないと言われるなど、A5 は、生徒からの評判も非常に悪かったため、その点も不満に思っていた。会社は、講師変更をすることは避けたいが、FC校は会社の顧客であり、迷惑をかけることができないため、やむを得ず、別の講師に変更することとした。

A5 は成城学園前校に配置転換となったが、同校は、当時、別の曜日にも同人が勤務していた学校であり、同人にとって不利益なこととはなく、何ら不当労働行為に当たるようなところはない。

なお、組合らは、成城学園前校のカウンセラーがA5 に対して非常に敵対的であったとして、同校への異動が不当労働行為に当たると主張するが、カウンセラーはA5 の上司ではなく、敵対的というよりも、単に仲が悪かったという程度と思われ、理由にならない。

(イ) 成城学園前校の木曜の授業を外したこと

木曜日のA5 の授業を成城学園前校から仙川校へ配置転換したのは、成城学園前校の木曜日の生徒からのA5 に対するクレームが多く、A5 が担当できる生徒がいなくなってしまったからである。A5 の上司であるB2 教区長が何度も注意指導をしていたが、全く改善がみられなかった。

木曜日の成城学園前校での授業が終了し、A5 は、直営校で

ある仙川校へ異動となったが、同人は仙川校で1日勤務しており、従業員数は減っておらず、何ら不当労働行為に当たる事実はない。

(3) 当委員会の判断

ア たまプラーザ校から成城学園前校への配置転換

会社が、A5 をたまプラーザ校から成城学園前校へ配置転換したのは、FCオーナーのC1からの要請に基づくものである（前記(1)イ）。

組合らは、講師変更の要請があったこと自体に疑問を示しているが、A5 とC1とが友人関係にあったとしても、FCオーナーとしてのC1の立場は別であり、二人の私的な会話において、A5 の、自らの勤務態度や指導能力に問題があるのかとの質問に、C1が「違います。」と回答したこと（前記3(1)イ）をもって、たまプラーザ校から講師変更の要請があった事実を覆すことはできない。

そして、講師の質によって自らの経営に直接影響を受ける面のあるFCオーナーからの要請を受け、同オーナーが指摘する講師の評判や実績を考慮して、講師変更の要請に応じることは、業務上の必要性に基づく対応であるといえる。加えて、C1の要請は新年度からの講師変更であった（前記(1)イ）が、会社は、B2 教区長が面談を行うなどしてA5 への指導を行った上、6月に配置転換を行っており（同イ・ウ）、FCオーナーの講師変更要請に直ちに応じたのではなく、A5 に改善の機会を与えていたことがうかがわれる。そうすると、結果的に、会社が、A5 を成城学園前校へ配置転換したことは、業務上の必要性によるものであったといわざるを得ない。

また、A5 は、月給制の常勤講師であり（前記3(1)ア）、配置転換をしても授業数や賃金が減少するわけではなく、異動に伴う実質的な不利益は特に認められない。組合らは、良好な関係にあったC1のスクールから外し、A5 に敵対的な態度を取るスクールカウンセラーのいる成城学園前校に移そうとしたとも主張するが、C1から講師変更の要請があったことは事実であり、また、会社がA5 と成城学園前校のスクールカウンセラーとの人間関係を認識した上で、A

5 への悪意をもって、同人を成城学園前校に配置転換したと認めるに足りる具体的な疎明はない。

したがって、会社が A 5 をたまプラーザ校から成城学園前校へ配置転換したことが、組合らの組織運営に対する支配介入に当たるといふことはできない。

イ 成城学園前校の木曜の授業を外したこと

会社は、木曜日の授業について、成城学園前校で A 5 が担当する生徒が減少し、同人の授業コマ数が減少したことから、同人を仙川校に異動させた（前記(1)エ・オ）。

このことについて、組合らは、生徒から A 5 に対するクレームがあったこと自体に疑問を呈しているが、27年6月から9月にかけて、成城学園前校の生徒から苦情が相次いだ事実が認められ、実際に、他の講師の授業に移るなどした生徒が多く、A 5 の授業コマ数が減少した（前記(1)エ）のであるから、苦情の存在自体を否定することはできないし、担当する生徒が減少し、授業コマ数が減少した以上、会社が、同人を異動させたのは、業務上の必要性によるものであったといわざるを得ない。そして、月給制の常勤講師である A 5 は、異動しても賃金は変わらないこと等も考慮すれば、会社が同人を成城学園前校の木曜の授業から外し、仙川校に配置転換したことが、組合らの組織運営に対する支配介入に当たるといふことはできない。

5 A 2 への「最終警告書」について（争点5）

(1) 認定した事実

ア 会社における有給休暇制度

(ア) 会社における勤務日数、有給休暇等

会社の常勤講師の労働時間は、1日当たり最長6.5時間、1週間当たり29.5時間以内であり、勤務日数は年間230日、休日は、週二日の定休日に加え、スクールホリデーなど独自の休日を設定しており、年間135日である。

会社の常勤講師の有給休暇は、計画的付与制度（以下「計画的付与」という。）を採用しており、15日間の会社があらかじめ指定する有給

休暇日（以下「計画年休」という。）がある。そのほか、入社後6か月を経過したときに、自由に取得できる有給休暇（以下「任意年休」ということがある。）が5日間付与される。5日間の任意年休と15日間の計画年休とを併せて、年間20日間の有給休暇が付与されている。

会社は、講師の年間スケジュールを組み、休日及び出勤日を明確にした講師用カレンダーにより通知している。

[乙35・43、4審p5]

(イ) 講師就業規程における有給休暇に係る規定

会社の常勤講師に適用される講師就業規程（以下「就業規則」という。）には、有給休暇について、下記の規定がある。また、常勤講師の雇用契約書にも、有給休暇について同様の記載がある。

（有給休暇）

第17条 勤続6ヵ月に達した講師には、年間20日間の有給休暇を与える。ただし、スクール運営という社業の特性から、5日を越える有給休暇（15日間）については、取得する時季を指定して一斉に取得する計画年休とし、その時季は、講師用カレンダーに示される。

上記5日間の有給休暇は、講師の任意の時季に取れるものとする。ただし、もしその取得によりスクールの通常運営が阻害されると会社が判断する場合、会社は講師に対して取得時季の変更を指示することができる。

[乙3・14]

(ウ) 有給休暇の申請

会社には、就業規則を補足するための「外国人講師用全般的な指令及びガイドライン」と題する規程（以下「ガイドライン」という。）があり、ガイドラインには、講師が任意年休を取得するには、①少なくとも取得日の2か月前までに書面で各地区の教区長に申請しなければならないこと、及び②休暇を取得する講師の授業が他の講師でカバーできるかを考慮する必要があるため、教区長の合意が必要であることが記載されている。

ただし、会社は、必ずしも取得日の2か月前までに申請するというルールを厳格に運用しているわけではなく、有給休暇の申請理由等を考慮して、教区長の判断により、取得日の2か月前を過ぎてからの申請を認めることもあった。

[乙15、審査の全趣旨]

(エ) 「オリエンテーション・レビュー」

会社は、常勤講師の入社時に社内研修を行い、雇用契約の内容や労働条件等を説明して、有給休暇のうち15日間は会社が定める計画年休であることや、任意に取得できる有給休暇の申請は2か月前までに行うこと等について同意を得ている。

また、会社は、社内研修後、講師に対し、「オリエンテーション・レビュー」と題する書面への記入及び署名を求めている。この書面には、講師が雇用契約書、就業規則、ガイドライン等の書面を熟読し理解したことを認める旨の記載があり、また、労働条件等に係る21項目の質問に講師が回答を記入する形式となっていて、雇用契約締結の際の労働条件等に係る講師の理解度が確認できるようになっている。

[乙17・43、4審p4]

イ A 2 の入社等

27年3月1日、A 2 は、雇用期間1年の月給制の常勤講師として会社に採用され、スクールの講師を務めた。

A 2 は、2月26日に、「オリエンテーション・レビュー」に記入及び署名をしており、①年間何日働きますか？ ②有給休暇は何日ですか？ ③上記有給休暇のうち、何日、自由に取れますか？ ④上記有給休暇を申請するにはいつが望ましいですか？ との質問に対し、それぞれ①230日、②20日、③5日、④2か月前との回答を記入している。

[甲75、乙14・17・43、1審p27～31・52]

ウ A 2 の入社当初の有給休暇の申請

27年7月28日、A 2 は、取得日を9月23日とする7月28日付「有給休暇申請書」を会社に提出した。

9月8日、A 2 は、取得日を10月6日から8日までとし、取得理

由を「仲のいい友達が1週間東京を訪問するため」とする9月8日付「有給休暇申請書」を会社に提出した。

上記両申請書は、いずれも取得日の2か月前を過ぎてからの申請であったが、申請は認められ、A2は、申請どおり有給休暇を取得した。

なお、会社の「有給休暇申請書」には、「私は、いかなる有給休暇も、会社の合意を得て取得することを理解しています。私は、有給休暇の申請書を・・・取得の2か月前までに提出することを合意します。」「私は、業務上の理由により、延期、あるいは、提示した別の日程に変更される場合があることを承諾します。」等の記載（以下「会社の制度運用に従う旨の記載」という。）があり、A2は、7月28日付「有給休暇申請書」に手書きで、「申し訳ありませんが、私は上記の条件に同意できません。」と記載していた。

[甲38・39・75、1審p4～5]

エ A2 の28年4月9日の有給休暇の申請

27年10月4日、組合らは、A2の加入を会社に通知した。

28年3月1日、A2は、Z4教区長に対し、電話で4月9日に有給休暇を取得したいと申請したが、同教区長は、その日は他の講師2名の休暇申請もあり、代替講師を確保できないので認められないと答えた。

3月3日、A2は、Z4教区長にメールを送信し、4月9日にプライベートの家庭の用事で有給休暇を取ること、日付は動かさないこと、「有給休暇申請書」は、書式の文面が適切でないから申請しないこと、このメールを文書による申請として認めてほしいこと等を申し入れた。

3月4日、Z4教区長は、A2にメールを返信し、有給休暇取得がスクールの業務を妨げると会社が判断する場合、時季変更を指示することがある旨の就業規則の規定を引用した上で、「休暇の承認は下りていません。正規の書式を用いて休暇申請を出してください。」と述べた。

3月4日、A2は、Z4教区長にメールを返信し、私は4月9日に有給休暇を取ります、よろしく願いいたしますと述べた。

3月10日、A3は、Z4教区長に対し、自分は、4月9日にA2の代替講師として勤務することが可能であると伝えた。

3月29日、組合らと会社との団体交渉において、組合らは、A2の4月9日の有給休暇取得を認めるよう求めた。

4月8日、A2は、取得日を同月9日とする同月8日付「有給休暇申請書」を会社に提出した。この申請書は、会社の制度運用に従う旨の記載に二重取消し線が引かれていた。

4月9日、A2は、勤務をしなかった。会社は、同日のA2の授業については、代替講師を手配して対応したが、A2の有給休暇申請は認めず、同人を欠勤扱いとした。

[甲26～28・45・75、1審p5～9・36、4審p37]

オ 4月11日付「最終警告書」

4月20日、会社は、A2に対し、同月11日付「最終警告書」を交付した。この書面において、会社は、A2の4月9日の許可なき欠席について、就業規則第28条第1号及び第3号並びに第19条第1項及び第3項に基づいて「最終警告書」を発行したと述べ、さらに、こうした事例が繰り返される場合、就業規則第29条に明記されているとおり、会社は踏み込んだ懲戒処分を行う権利を有していると述べている。また、この書面には、A2が会社の所定の書式による「有給休暇申請書」の提出を拒否し、電話やメールのやり取りから1か月以上経ってから変更を施した申請書を提出したことについて、有給休暇は、「有給休暇申請書」の書式に沿って記入・提出された後、教区長により承認されるものであり、「有給休暇申請書」の内容や会社が採用しているシステムに対する同人の不同意は、同人が雇用契約書にサインしていることを踏まえ、許可なく業務を欠席する理由にはならないし、許容されるものではないとの記載がある。

4月21日、A2は、「最終警告書」における「この最終警告書を読み、理解しました。」との記載に二重取消し線を引き、「本警告書を読みましたが、内容に同意しておりません。」と書き加えた上で、署名した。

なお、それまで、A2は、会社から警告書の発行を受けたことはなかった。

[甲28、1審p9～10・36・49～52]

カ 就業規則における懲戒等に係る規定

会社の就業規則には、懲戒等について、下記の規定がある。

(サービスの基本原則)

第19条 講師は、契約書、本規程および他の諸規程を遵守し、業務上の指揮命令や勤務場所の規則に従い、職場の秩序を維持し互いに協力して、誠実に職務を果たさなければならない。

2 (略)

3 講師は、会社の名誉・評判を傷つけ、信用を損ない、または会社の不利益となること、およびそのおそれのあることをしてはならない。

4 (略)

(懲戒)

第28条 次の各号のいずれかに該当する行為のあった場合には、懲戒処分とする。

(1) 会社の規程、規則に、故意にあるいは著しく違反したとき。

(2) 無断欠勤が引き続き3日以上に及んだとき。

(3) 正当な理由なくしばしば遅刻や早退をし、または欠勤を重ねたとき。

(4)～(18) (略)

(懲戒の種類)

第29条 会社は、情状により次の区分で懲戒を科する。

(1) 解雇処分

重大な事態の場合、繰返しまたは過度の違反行為が認められる場合は、第9条による手続きに従い解雇する。

(2) 非解雇処分

解雇に及ばない場合は、次のいずれかの処罰を順不同で科する。

① 口頭による訓戒。

② 文書による譴責。講師は、始末書および念書を提出すること。

- ③ 減給。ただし1回に平均賃金の半日分、総額で1ヵ月の10分の1を越えない範囲とする。
- ④ 7日以内の出勤停止。ただし、この間は無給とする。
- ⑤ 書面による最終警告。

[乙3]

キ A 2 の28年5月21日の有給休暇の申請

28年4月28日、A 2 は、取得日を5月21日とする4月28日付「有給休暇申請書」を会社に提出した。この申請書は、会社の制度運用に従う旨の記載に二重取消し線が引かれていた。

4月28日、Z 4 教区長は、A 2 にメールを送信し、5月21日の有給休暇申請は、十分な時間的余裕をもった提出ではなく、その日は既に4名分の代替講師が必要であるため、承認できないことを伝えた。

5月2日、A 2 の代理人である A 6 弁護士（以下「A 6 弁護士」という。）は、同日付「通知書」を会社に送付した。この通知書において、A 6 弁護士は、①有給休暇は、労働者の請求する時季に与えなければならないことが労働基準法（以下「労基法」という。）に明記され、使用者は事業の正常な運営を妨げる事情がなければ、時季変更権を行使できない、②有給休暇の申請を2か月前までに提出しないと認めない会社の運用は、労基法に違反し、労働者の有給休暇を取得する権利を侵害している、③代替講師の体制が整っている会社において、4名の代替要員が発生していることは、有給休暇の申請を拒否する理由にならないし、組合員である A 3 が、A 2 の代替講師として勤務可能であるから、業務に支障は生じない等と述べ、A 2 の21日の有給休暇申請を認めるよう求めた。

5月17日、会社は、翌18日付書面をA 6 弁護士にファックスにより送信し、A 2 の21日の有給休暇申請について、申請書が会社所定のフォームではなく、会社の10連休の休業日前日という喫緊の時期に申請され、既に4名の代替予定があって事業の正常な運営が難しいことを伝えており、また、代替可能と指定された A 3 は、法人営業部の管轄する講師であってスクールの講師ではない等として、会社は、A 2 が事

情を理解して、21日に勤務することを希望すると述べた。

5月18日、A6弁護士は、同日付書面を会社にファックスにより送信し、A3はもともとスクールの講師であり、法人営業部に異動後もスクールで教えたことがあるし、組合員A5も代替講師が可能であると述べ、A2は21日に有給休暇を取得する旨伝えた。

5月19日、会社は、同日付書面をA6弁護士にファックスにより送信し、会社のルールではA2の有給休暇申請は認められず、A3は現時点でスクール授業用のトレーニングを受けていないので不適格であり、A5に関しては組合らから正式な連絡がないとして、A2が21日の勤務を全うすることを希望すると述べた。

5月20日、A6弁護士は、同日付書面を会社にファックスにより送信し、会社が代替講師の手配をせずに、A2の勤務を希望する等と述べるのは、有給休暇取得の正当な権利を妨げる目的としか理解できないと述べ、A2は翌21日に有給休暇を取得する旨通知した。

5月20日、会社は、同日付書面をA6弁護士にファックスにより送信し、A2の有給休暇申請は、現時点で教区長が認めていないとして、翌21日の勤務を希望していると同人に伝えるよう求めた。

5月21日、A2は、勤務をしなかった。会社は、同日のA2の授業については、代替講師を手配して対応したが、A2の有給休暇申請は認めず、同人を欠勤扱いとした。

5月22日、会社と組合らとの団体交渉が行われ、会社は、A2の21日の欠勤について、来週以降、何らかの処分をするかを検討する予定であると述べた。

[甲29～36・75、2審p15]

ク 本件の追加申立てとA2の支部執行委員長への就任

6月1日、組合らは、会社が、①A2に4月11日付「最終警告書」を交付したこと、②A2の5月21日の有給休暇取得について懲戒処分を検討する旨通知したことが、それぞれ不当労働行為に当たるとして、本件の追加申立てを行った。

なお、組合らは、上記②については、30年3月7日に取り下げた。

28年7月3日、組合らは、会社に同日付書面を提出し、A2が支部の執行委員長となったことを通知した。

[甲59]

ケ A2 の28年9月24日の有給休暇の申請

7月4日、A2は、取得日を9月1日及び3日とする7月4日付「有給休暇申請書」を会社に提出し、会社は、これを承認した。

9月1日及び3日、A2は、有給休暇を取得した。

9月24日、A2は事前に同日の有給休暇の申請をしており、会社はそれを承認していなかったが、同人は、勤務をしなかった。会社は、同日のA2の授業については、代替講師を手配して対応したが、A2の有給休暇申請は認めず、同人を欠勤扱いとした。

[甲42・75、乙16]

コ A2 に対する有給休暇3日分の賃金の支払

10月24日、A2は、会社の有給休暇が2か月前の申請を要件としており、同人の有給休暇申請が認められなかったこと等について、労働基準監督署（以下「労基署」という。）に申告した。

11月15日、会社は、労基署の指導を踏まえ、A2に対し、同人の4月9日、5月21日及び9月24日の有給休暇取得に係る賃金を支払った。

なお、その後、組合らは、A2に対する4月11日付「最終警告書」の撤回を要求したが、会社は、撤回に応じていない。

[甲75、1審p11、4審p35～37]

(2) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

会社は、A2の組合加入前には、2か月前までに有給休暇の申請を出さなくとも、有給休暇の申請を認めていたところ、組合加入後の同人が、28年3月3日に申請した約1か月後の4月9日の有給休暇の取得を認めず、4月20日、同人に対し、9日の休暇を欠勤だと主張して、11日付「最終警告書」を交付した。

1か月前に把握していた休暇取得について、代替講師を手配できない理由は存在しないし、他の組合員が代替講師として勤務することが可能

であると申し出ていたにもかかわらず、会社は、これを正当な理由もなく受け入れなかったのであるから、A2の有給休暇申請を拒否し、同人を懲戒処分とする目的であったとしか考えられない。

しかも、会社は、2か月以上前ではない有給休暇の申請について、その後、労基署の指示により、有給休暇の取得を認め、給与を支払ったにもかかわらず、警告書は撤回しないという不合理な行動をしている。

A2の適法な有給休暇取得に対し、「最終警告書」を交付するという懲戒処分を行ったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合らの組織運営に対する支配介入に当たる。

イ 被申立人会社の主張

会社は、講師が急に休暇を取り、授業ができなくなる状態を避けなければならないので、講師全員に対し、有給休暇の取得申請時期は、休暇の2か月前までとのルールを定め、各講師が入社する際にきちんと説明し、従業員代表からも同意を得ている。

組合らは、代替講師を手配できない理由は存在しないと主張するが、代替講師についても有限であり、一定のルールを確立しなければ、代替することも不可能である。A2のように、何らの理由もなく、2か月前までとのルールに従わずに一方的に有給休暇を要求した場合、会社は、組合員であるか否かにかかわらず、そのような有給休暇を認める特別な優遇措置を講ずることはできない。社内の秩序維持のためには、講師全員に公平に手続を進める必要があるため、会社は、秩序維持を乱すA2に対し、警告書を発行したものである

したがって、会社が、ルールに従わないA2の有給休暇申請を認めず、同人の欠勤を理由に「最終警告書」を交付したことには正当な理由があり、組合員であることを理由とする不利益取扱いには当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社は、有給休暇の申請時期は、休暇の2か月前までとのルールを定め、講師全員にそれを求めている（前記(1)ア(ウ)）。そして、会社は、授業の確保や代替講師の配置のために一定のルールが必要であり、社内秩序維持のためにルールに従わない有給休暇申請は認められないと主

張する。

しかし、会社は、従前から、2か月前の申請でなくても、やむを得ぬ事情があれば休暇を認める柔軟な対応をしており（前記(1)ア(ウ)）、A 2 も、組合加入前は、2か月前を過ぎてからの有給休暇申請が認められていた（同ウ）。

ところが、A 2 の組合加入後の28年4月9日の有給休暇申請については、2か月前ではないけれども、直前ではなく1か月以上前の3月1日に口頭で申し出ており、3月3日には、プライベートの家庭の用事があって日付は動かせないとメールで伝え、同人にやむを得ぬ事情があったことは明らかであったにもかかわらず、会社は、従前のような柔軟な対応をせず、有給休暇の申請を拒否している（前記(1)エ）。

イ そして、会社は、A 2 が4月9日に勤務しなかったことについて、有給休暇の取得を認めずに欠勤扱いとした上、実際には代替講師を手配できたので具体的な支障は生じていないにもかかわらず、また、A 2 は、それまで有給休暇に関して「警告書」を受けたことがなかったにもかかわらず、上記欠勤を理由に、懲戒処分としての4月11日付「最終警告書」を交付した（前記(1)エ・オ）。

会社の就業規則第29条第2号には、「非解雇処分」について、「次のいずれかの処罰を順不同で科する。」と規定されている（前記(1)カ）ことからすると、「警告書」を受けたことのないA 2 に、順不同で、いきなり「最終警告書」を発行したことも、就業規則上は問題がないようにも思われる。

しかし、会社における解雇及び雇止めの事例（後記6(1)サ）をみると、解雇事例のZ 6、Z 7及び雇止め事例のZ 8は、いずれも口頭注意、書面の送付を経て、最終書面の送付が行われていることからすれば、それまで口頭注意も書面の送付も受けたことのないA 2 に、いきなり「最終警告書」を発行したのは、異例の対応だったといえる。

しかも、会社は、11月15日に、労基署の指導に従い、4月9日の欠勤扱いを有給休暇に改め、A 2 にその分の賃金を支払ったにもかかわらず、「最終警告書」を撤回せず、懲戒処分を維持し続けている（前記

(1) コ)。

ウ A 2 は、3月3日のメールにおいて、会社所定の「有給休暇申請書」による申請を拒否しており、有給休暇取得日の前日である4月8日になって、会社の制度運用に従う旨の記載に二重取消し線を引いた「有給休暇申請書」を提出している（前記(1)エ）。

このことについて、会社は、4月11日付「最終警告書」において、「有給休暇申請書」の内容や会社が採用しているシステムに対する A 2 の不同意は、許容されるものではないと述べている（前記(1)オ）。

しかし、A 2 は、3月1日に口頭で申請した際、Z 4 教区長から有給休暇を認められないと言われており、それでもその日の用事を動かさず、有給休暇を取らざるを得なかった（前記(1)エ）のであるから、「私は、業務上の理由により、延期、あるいは、提示した別の日程に変更される場合があることを承諾します。」等の記載がある（同ウ）会社所定の「有給休暇申請書」による申請をためらい、最終的に、会社の制度運用に従う旨の記載に二重取消し線を引いて提出した（同エ）のも無理からぬことである。A 2 は、組合加入前にも、会社の制度運用に従う旨の記載について、手書きで、「申し訳ありませんが、私は上記の条件に同意できません。」と記載した「有給休暇申請書」を提出したことがあったが、その時は、特にとがめられることもなく、有給休暇が認められている（前記(1)ウ）。

そうすると、会社は、この点でも、A 2 の組合加入前と組合加入後で対応を異にしているといえる。

エ 以上のとおり、A 2 の有給休暇申請について、会社は、同人の組合加入前の対応と異なり、2か月前を過ぎた申請を認めず、申請をした日に勤務しなかった同人に対し、従来の「非解雇処分」の手順とは違う異例の対応をしており、このことに合理的な理由は見当たらないことから、このような会社の対応は、同人が組合員であることや、組合らが団体交渉で取り上げて、同人の有給休暇取得が組合らの要求事項ともなっていたことによるものであるとみざるを得ない。

なお、会社は、A 2 の組合加入後であっても、9月1日及び3日

の有給休暇については、2か月をわずかに切った7月4日付けの申請を認めている（前記(1)ケ）。しかし、この事実は、会社がA2の組合加入前には申請の時期を問題として有給休暇を認めないことはなかったことに照らすと、上記判断を左右するものではない。

オ したがって、会社がA2に対し、「最終警告書」を交付したことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合員に異例の処分を行うことにより組合らの弱体化を企図した支配介入にも該当する。

6 A2 の雇止めについて（争点6）

(1) 認定した事実

ア 計画的付与を巡るやり取り

前記5(1)キのとおり、28年5月2日以降、A6弁護士と会社とは、A2の5月21日の有給休暇の申請に係る書面のやり取りを行ったが、これらの書面において、計画的付与を巡るやり取りも行われた。

5月2日付「通知書」において、A6弁護士は、会社は計画的付与を採用しているが、その要件となる労使協定の締結（労基法第39条第6項）について、組合ら及びA2の知る限り、労働者代表の選出選挙が行われたことがなく、労使協定の周知もされていないとして、労使協定の周知義務を履行するよう求めた。また、会社の計画的付与を前提としても、昨年の講師用カレンダーによれば、会社が計画年休として付与した15日のうち6日は、そもそもA2が勤務する予定のなかった日であり、もともと休日であった日を有給休暇に指定することはできないから、未消化の6日は今年度に繰り越し、今年度についても、同様にもともとの休日が計画年休に指定されているのが4日あり、それに、任意年休の5日を加えた合計15日が、本年度のA2の任意年休であると通知した。

5月18日付書面において、会社は、23年12月16日付けで対象講師全員に計画的付与の導入を提案し、24年1月16日に質疑応答の結果を公表・周知させたと述べ、提案書及び質疑応答の書面を提示するとともに、現状の運用に不満があれば、従業員代表を通じて話し合う機会を定期的に

設けているので、その機会を活用するよう求めた。

28年5月18日付書面において、A6弁護士は、提示された提案書及び質疑応答の書面は、労基法上の計画的付与を導入する要件としての労使協定ではなく、会社が労使協定を提示しない以上、労使協定がないものと理解せざるを得ないと述べ、また、「従業員代表」とは、誰を指すのか、いつどのような手続で決められたのかを明らかにするよう求めた。

5月19日付書面において、会社は、計画的付与については、契約時に個々の講師に説明し、合意のサインを貰っている、従業員代表は、民主的な選挙で選ばれていると回答した。

5月20日付書面において、A6弁護士は、雇用契約で合意しても、労使協定がなければ、計画的付与は実施できないと指摘した。

5月20日付書面において、会社は、従業員の意見を反映させ制定・運用しているので、意見があれば従業員代表と話し合っしてほしいと述べた。

5月22日、会社と組合らとの団体交渉が行われ、会社は、計画的付与に係る労使協定については、探しているところだと説明した。

[甲31～36・75、4審p41～42]

イ 28年10月1日付「労使協定書」

6月、会社は、外国人の講師らに配布する「ニュースレター」28年6月号において、有給休暇のうち15日間の計画年休について、計画的付与を導入する際に講師の代表と労使協定を締結しなければならなかったと述べ、現在の会社の有給休暇制度は従業員の支持を得ているが、日本の法律の一部に違反しているとして、現在の制度を合法化するために、労使協定を早急に締結する意向を示した。

7月26日、会社は、各スクールの外国人講師に対し、講師代表選出の案内文をファックスにより送信し、エリアごとに3名の代表を選出するとして、立候補者を募った。8月5日、会社は、立候補者と投票方法を周知し、17日に投票が行われ、18日、会社は、投票の結果、3名の講師代表が決まったことを各スクールに通知した。

10月1日、会社は、上記3名の講師代表との間で計画的付与に係る「労使協定書」を締結した。

ウ スクールごとの労使協定の締結

11月2日、労基署は、会社に対し、36協定をスクールごとに締結しているのであるから、計画的付与に係る労使協定もスクールごとに締結するのが望ましい旨の指導を行った。

11月4日、会社は、各スクールに対し、「事業場代表選任届と年次有給休暇の計画的付与に関する協定書提出」と題する書面を送付した。この書面において、会社は、「この度、労働基準監督署との話し合いにより、事業所代表の選任過程の明確化と計画年休の付与に関する協定を36協定との整合性取る為、各スクール毎で締結することになりました。」と述べるとともに、スクールごとに、受付職員、日本人講師及び外国人講師の合計の過半数の総意により事業場代表を選任し、選任された事業場代表が労使協定にサインするよう求めている。

12月、会社は、「ニューズレター」28年12月号により、10月に3名の講師代表と計画的付与に係る「労使協定書」を締結して、それで十分だと考えていたが、労基署から、有給休暇の計画的付与と時間外労働について、各スクールとの合意が必要との指導を受け、各スクールに必要な書類を送った等と述べ、スクールごとに労使協定の締結を求めている現在の状況を説明して理解を求めた。

エ A2 に対する下高井戸校及び石神井校からの講師変更の要請

A2 は、28年度の木曜日に、FC校である下高井戸校の授業を担当していたが、4月14日、21日、28日、5月12日、19日、26日、6月2日と7回連続で時限指名ストライキを実施し、授業を行わなかった。下高井戸校のFCオーナーは、B3課長に対し、A2 が欠勤するたびに苦情を述べており、また、5月27日には、A2 が以前から授業の準備をせず、時間どおりに出勤せず、生徒とのコミュニケーションができていない等と苦情を述べた。

6月7日、下高井戸校のFCオーナーは、B3課長に対し、A2 が授業をしないため、生徒が辞め、A2 の担当する授業が6コマか

ら2コマに減ったと述べ、売上げが下がっているので、A2を変えてほしいと要請した。

A2は、火曜日にFC校である石神井校の授業を担当していたが、6月7日、時限指名ストライキを実施し、授業を行わなかった。

6月21日、石神井校のFCオーナーは、B3課長に対し、同日付書面をファックスにより送信し、「(A2は)6月7日(火)にストライキと称して外出し、14時から19時までスクールに戻らずレッスンをしませんでした。その日は大切な子供の授業参観があるにもかかわらず、そのようなストライキをされて当校に大変な迷惑と混乱をもたらしました。」と述べ、A2を別の講師に変更するよう要請した。

会社は、6月でA2を下高井戸校及び石神井校の授業の担当から外し、代わりに同人に直営校の授業を割り振った。

[甲37・57・61の1、乙33・36・42・44、1審p22～25、4審p8～9・71～74・76～81]

オ A2 の28年11月及び12月の有給休暇の申請

7月9日、A2は、取得日を11月24日から12月21日までとする7月9日付「有給休暇申請書」を会社に提出した。11月24日から12月21日までは28日であるが、そのうち定休日が8日、スクールホリデーが2日あるので、18日分の有給休暇を申請したことになる。

9月5日、A2は、取得日を11月14日から22日までとする9月5日付「有給休暇申請書」を会社に提出し、併せて上記7月9日付「有給休暇申請書」を再提出した。11月14日から22日までは9日であるが、定休日が2日あるので、7日分の有給休暇を申請したことになり、7月9日付申請と併せて25日分の有給休暇を申請したことになる。

なお、A2の妻は、11月21日に出産予定となっており、9月5日付「有給休暇申請書」には、申請理由欄に「父親」との記載がある。また、A2は、子どもの出産予定を会社に口頭で伝えていた。

A2の上司であるZ5西東京教区長(Z4教区長の後任者。以下「Z5教区長」という。)は、A2に対し、慶弔休暇であれば申請は可能であるが、長期間の有給休暇は認められないと述べた。これに対し、A2は、会社の計画的付与は、労使協定がないから無効であり、

自分は雇用契約書のとおり、20日間の有給休暇を任意年休として取得することができる」と説明した。

9月7日、Z5教区長とA2とは、メールのやり取りを行った。まず、Z5教区長が、自分は就業規則及びガイドラインに従って行動している、何らかのやむを得ない事情がある休暇（慶弔休暇など）なら、取得できる可能性があるので、証明書類の提出等の協力を求めていると述べたのに対し、A2は、慶弔休暇に係る規程の提示を求めた。Z5教区長は、ガイドラインの以下の記載を抜き出し、メールで送信した。

「4. 特別な同情すべき事情や病気の休暇（以下、慶弔休暇）

4.1 会社は講師に慶弔休暇を何らかの証明ができる文書がある場合認めます。

4.2 慶弔休暇により損失した時間は時間割合による賃金カットか無給とする。但し、第6章「休暇」に定められたように自由取得有給休暇を充てることもできる。」

同日、A2は、Z5教区長にメールを返信し、自分は無給の慶弔休暇ではなく、有給休暇を取ると述べ、また、休暇の申請に、なぜ証明書類の提出が必要なのか分からないとも述べた。

[甲55・56・75、乙20・29・44、1審p15～18、4審p7～8・45～46]

カ 「A2氏に対する違反行為の確認」

10月15日、会社は、A2に対し、同日付「A2氏に対する違反行為の確認」と題する書面を交付した。この書面において、会社は、A2が4月11日付「最終警告書」を交付されたにもかかわらず、就業規則の規定や会社の指導に違反し続けているとして、①5月21日に許可なく欠勤した、②9月24日、事前に有給休暇取得理由を証明する資料を提出するよう説得したにもかかわらず、提出せず、再度、許可なく欠勤した、③口頭及びメールで翻意を試みたが、断固として、再び無断で、11月14日から22日及び24日から12月21日に有給休暇を取得する旨主張しているが、この休暇は許可されていないと述べ、制度の濫用を見逃すことはできないと警告している。

10月21日、組合らは、同日付「抗議」と題する書面を会社に提出し、

会社の15日付書面は、A2 が取得した有給休暇を「無断」だとする事実無根の内容だと抗議し、有給休暇は使用者の許可を必要としない労基法上の権利であると主張した。

10月21日、A2 は、29日の有給休暇を申請した。

10月29日、A2 は、勤務をしなかった。

10月31日、会社は、A2 に対し、同日付「A2 氏に対する違反行為の確認」と題する書面を交付し、同人が約1週間前の同月21日に29日の有給休暇を申請し、会社がやむを得ぬ申請理由があるのかを聞いても、理由を伝える必要はないと述べ、会社が許可しないと伝えたにもかかわらず、29日に欠勤したことは違反行為であると指摘した。

なお、前記5(1)コのとおり、10月24日にA2 が労基署に申告し、11月15日、会社は、労基署の指導を踏まえ、同人に対し、4月9日、5月21日及び9月24日の有給休暇取得に係る賃金を支払った。

[甲42・43・54・75、1審p11、4審p35～36]

キ A2 の有給休暇の取得状況

A2 は、27年3月1日に入社し、勤続6か月に達した9月1日から、5日間の任意年休が付与された。A2 は、9月1日から28年8月31日までの1年間に、前記5(1)コのとおり、会社が労基署の指導を踏まえて有給休暇扱いとした4月9日及び5月21日を含めると、6日間の任意年休を取得した。

28年9月1日から、新たに5日間の任意年休を付与されたA2 は、9月1日、3日、24日及び10月29日に任意年休を取得した。会社は、当初許可しなかった9月24日について、上記カのとおり、労基署の指導を踏まえて有給休暇扱いとし、併せて、10月29日も有給休暇扱いとした。

そして、会社は、A2 が9月5日に申請した11月14日の有給休暇も承認したが、11月14日の有給休暇取得により、A2 が5日間の任意年休を取得したとして、15日以降の有給休暇は認められないとした。

なお、28年9月から29年2月までのA2 の勤務状況は、別表5のとおりである。

[乙3・44・47、審査の全趣旨]

ク 有給休暇を巡るメールのやり取り等

11月14日、Z5教区長は、A2にメールを送信し、有給休暇は残っていないとして、翌15日の出勤を求めたが、A2は、メールを返信し、明日は有給休暇を取る、休暇中に煩わさないでほしいと述べた。

11月15日、16日及び17日、A2は、出勤しなかった。

11月17日、Z5教区長は、A2にメールを送信し、有給休暇が残っていないと通知したのに、15日から17日まで欠勤したと述べ、有給休暇は残っていないから、19日及びそれ以降に出勤して仕事をするよう催促するとともに、懲戒について規定した就業規則の第28条第1号及び第2号（前記5(1)カ）を示したが、A2は、メールを返信し、自分には十分な休暇があり、そのことは説明したはずだと述べた。

11月19日、21日、22日及び24日、A2は、出勤しなかった。

11月25日、Z5教区長は、A2にメールを送信し、有給休暇は残っていないから、26日及びそれ以降に出勤するよう催促したが、A2は、メールを返信し、私には十分な休暇がある、既に説明したとおり、計画的付与に係る労使合意がないからである、加えて、以前の計画年休は、定休日と重なった日がいくつかあった等として、12月21日まで休暇を取り続けると述べた。

11月28日、A2は、29年1月10日以降の育児休暇取得を申請した。

11月26日、30日及び12月1日、A2は、出勤しなかった。

12月1日、Z5教区長は、A2にメールを送信し、有給休暇は残っていないから、3日及びそれ以降に出勤するよう催促したが、A2は、メールを返信し、①現在の有給休暇は7月に申請したので、会社には代替講師を確保する時間は十分にあった、②私は9月に20日間の任意年休が付与された、その時には会社に労使協定はなく、加えて、計画年休と定休日とが重なっていた日は、任意年休として使うことができる、③したがって、私には十分な有給休暇が残っており、12月21日まで使用すると述べた。

12月3日、5日、6日、7日及び8日、A2は、出勤しなかった。

12月9日、Z5教区長は、A2にメールを送信し、有給休暇は残

っていないから、10日及びそれ以降に出勤するよう催促し、また、29年1月10日からの育児休業については、担当者が来週戻るので対応する予定だと述べた。28年12月9日、A2は、メールを返信し、今一度、私が12月21日まで有給休暇を取り続ける理由を示すとして、①毎年20日の有給休暇が付与される、②労基法に沿った従業員代表との労使協定が存在していない、③既に取得している計画年休のうち、定休日と重なる日がある、④その計画年休は、実際の有給休暇ではないと述べた。

12月10日、12日、13日、14日及び15日、A2は、出勤しなかった。

12月15日、Z5教区長は、A2にメールを送信し、有給休暇は残っていないから、17日及びそれ以降に出勤するよう催促したが、A2は、メールを返信し、9日のメールと同内容の主張を述べた。

12月17日及び19日、A2は、出勤しなかった。

12月19日、Z5教区長は、A2にメールを送信し、同月20日及び21日に出勤するよう催促したが、A2は、メールを返信し、私には十分な有給休暇があり、申請どおり休暇を取り続けると述べた。

12月20日及び21日、A2は、出勤しなかった。

[甲75、乙19・44、1審p15～16・18～19]

ケ A2 に対する29年2月28日付けの雇止め

29年1月9日、会社は、A2に対し、同日付「A2に対する契約更新拒絶の文書による確認」と題する書面を送付し、2月28日を満期とする同人との雇用契約を更新しないことを通知した。この書面において、会社は、A2が、28年11月15日から22日まで、及び24日から12月21日までの合計24日間を欠勤し、その全ては明確な指示違反であり、会社が繰り返し有給休暇は残っていないことを伝えて出勤を求めたのに、同人は職場に戻らない選択をしたこと、その欠勤以前に2名のFCオーナーから講師変更の要請があり、担当を外されていることを示し、就業規則第19条第3項、第28条第1号及び第3号（前記5(1)カ)に基づいて、雇用契約を更新しない旨通知している。

なお、会社において雇止めをする場合、事前に本人と面接を行うのが一般的であるが、A2の場合は、本人が欠勤を続けていたため、会

社は、面接を行っていない。

また、会社は、この書面において、A2 が申請した育児休暇を29年1月10日から2月28日まで認めると通知したが、雇用契約が更新されないことから、同人は、育児休業給付の支給要件を満たさなくなった。

2月28日、会社とA2との雇用契約は期間満了となり、更新されなかった。

[甲53、1審p19～20、4審p27～28・34～35]

コ 本件の追加申立て

2月20日、組合は、会社がA2に対し同月末日付けの雇止めを通知したことが不当労働行為に当たるとして、本件の追加申立てを行った。

サ 会社における解雇及び雇止めの事例

28年4月1日から29年3月31日までの間、会社において、解雇された講師は5名（全て非組合員）、雇止めとされた講師は7名（A2外1名の組合員を含む。）である。

(ア) 解雇事例1

会社は、Z6に対し、遅刻及び欠勤を理由として、口頭注意、書面の送付、そして最終書面の送付を行ったが、その後、同人は、代替要員の講師に連絡せずに欠勤し、後に同人が説明した欠勤理由は、電車賃がなかったというものであったため、会社は、同人を解雇した。

(イ) 解雇事例2

会社は、Z7に対し、度重なる遅刻を理由として、口頭注意、書面の送付、そして最終書面の送付を行ったが、その後、同人は、代替要員の講師に連絡せずに4時間遅刻し、後に同人が説明した遅刻の理由は、寝坊というものであったため、会社は、同人を解雇した。

(ウ) 雇止め事例

会社は、Z8に対し、度重なる遅刻を理由として、口頭注意、書面の送付、そして最終書面の送付を行ったが、その後も度重なる遅刻があったため、契約満了の2か月前に契約を更新しない旨の書面を送付し、契約期間満了日をもって同人を雇止めとした。

[乙30]

シ 地位確認等請求事件の判決

29年5月下旬頃、A2は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対し、会社を被告として、労働契約上の地位確認を求める訴訟を提起した（平成29年(ワ)第8047号。以下「別件訴訟」という。）。

31年3月1日、東京地裁は、別件訴訟について、A2の請求を棄却する判決を言い渡した。この判決では、A2の法定年次有給休暇は、27年9月1日に10日間、28年9月1日に11日間が付与されるにとどまり、それ以外の有給休暇は会社有給休暇であるとして、同人は、27年9月1日から29年8月31日までの間、法定有給休暇を14日超えて有給休暇を申請していたことから、14日間の欠勤をしたと判断している。

[乙47]

(2) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

会社は、A2の雇止め理由として、同人の無許可欠勤を挙げるが、法律上、計画的付与は、労使協定を締結しなければ導入できないところ、会社は、労使協定を締結していなかったのであるから、会社の計画的付与は無効である。したがって、これまで会社が指定した計画年休は、有給休暇としてカウントされない。そして、A2が、就業規則に定められた有給休暇の日数（20日間）を取得したのは、雇用契約に従った権利であるから、非難される理由はない。

会社は、非組合員に対しては、長期間の慶弔休暇を認める例があるのに、A2に対しては、同人が休暇取得の理由は配偶者の出産及び育児休暇であると伝えていたにもかかわらず、長期休暇の提案や育休制度の案内等を行っていない。さらに、会社においては、雇止めを行う場合、事前に本人と面接を行っているところ、会社は、A2とは面接を行っておらず、面接の申入れもしていない。このように、当然行うべき手続を欠いていることは、非組合員との差別的な取扱いを示す事実である。

また、会社は、A2が二つのFC校から講師変更を依頼されたとも主張するが、この依頼は、同人のストライキが原因であるし、そもそも、FC校には、講師を選択したり変更したりする権限はないから、F

C校からの依頼は、雇止めの正当な理由とはなり得ない。会社は、A2へのクレームの多さや同人の業務量、勤務成績、勤務態度等も雇止めの理由だと主張するが、これらは、ストライキを理由とするものが主であり、雇止めの正当な理由となるものは一つもない。

以上のとおり、会社が、A2の適法な有給休暇取得や、ストライキを理由としたFC校からの講師変更依頼など、正当とはいえない理由により、同人を雇止めとしたのは、同人が支部の執行委員長であり、積極的にストライキを行っていたことを理由とする不利益取扱いであるとともに、積極的な組合活動を行う同人の排除を図った支配介入にも当たる。

イ 被申立人会社の主張

会社が、A2との雇用契約を更新しなかった理由は、同人が、一方的な考え方に基づき無許可欠勤を継続した点、その他同人についてのクレームの多さ（ストライキを理由とするものではない）に加え、同人の業務量、勤務成績、勤務態度等を総合的に考慮したものである。

会社の計画年休が法定の有給休暇としては無効であるとしても、従業員が、計画年休の日数分の休暇を希望する時季に自由に取得できることにはならない。従業員が希望する時季に取得できる任意年休は、法定の有給休暇に限られるというべきである。そうすると、A2が取得できる有給休暇は、27年9月1日時点で10日間、28年9月1日時点で11日間となる。そして、A2は、27年9月1日から28年8月31日までの間に6回の有給休暇を取得しており、残日数は4日間となるから、28年9月1日以降は、15日間有給休暇を取得できることになる。

しかし、A2は、28年9月1日から12月までの3か月間で、取得可能な15日間を超え、29日間も欠勤した。つまり、14日間も理由のない欠勤をしたのである。会社が、出産や育児に係る欠勤であれば、「通常、日本の会社では、育児、母子手帳のコピー等を提出していただききたい。」と伝えても、A2はこれを無視し、何も提出しなかったのであるから、会社は、何ら理由のない無断欠勤としか判断できなかった。

また、28年にA2の勤務先であったFC校のうち、下高井戸校及

び石神井校の2校から講師変更依頼があった。

会社が、A2との契約を更新しなかったのは、上記諸事情を総合考慮したものであり、ストライキ等の組合活動とは一切関係のないものであるから、何ら不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社は、A2の欠勤等を理由として、同人を雇止めにした（前記(1)ケ）。

会社は、従業員に、計画年休15日間、任意年休5日間の計20日間の有給休暇を認めていた（前記5(1)ア(ア)）が、労基法上、計画的付与には労使協定が必要であるところ、同協定を締結していなかった（前記(1)イ）。そこで、A2は、会社の計画年休は無効であるから、別途15日間の有給休暇を自由に取得できると主張して、会社に有給休暇を申請し、会社が、そのような休暇は認められず、同人に有給休暇は残っていないとして勤務を命じても、同人は、それに従わず、休暇を取り続けた（前記(1)オ・ク）。

イ 確かに、会社の計画的付与は労使協定の手続を欠いていたが、そのことにより、従業員がプラス15日間の有給休暇を自由に取得できるとのA2の主張が直ちに認められることにはならない。会社が主張するように、会社の就業規則で計画年休を前提に労基法の規定を越えて有給休暇を認めている部分は、計画的付与が無効であったとしても、任意年休とはならないとの見解にも一定の合理性が認められ、現に別件訴訟の判決は同様の判断をしている（前記(1)シ）。

このように、有給休暇に係る会社の解釈にも一定の合理性が認められる中で、従業員が自らの解釈に基づき、会社の解釈とは異なる有給休暇を一方的に取得することを会社が許容できないのは、企業秩序の維持や経営上の観点から、ある程度理解できるところである。そして、A2の主張する有給休暇を認めれば、会社の有給休暇制度の根幹を揺るがすことになるのであるから、繰り返し出勤を催促したにもかかわらず、会社の認めない有給休暇を主張して出勤に応じなかった同人に対し（前記(1)ク）、会社が、雇止めという厳しい対応をしたのも無理からぬこと

である。加えて、度重なる欠勤に対して、何度も出勤を催促した上で最終的に雇止めに及んだという本件の措置は、会社における他の解雇及び雇止めの事例（前記(1)サ）と比較しても、均衡を欠いているとはいえないから、仮に同人が非組合員であったとしても、同じ対応であったとみざるを得ない。

ウ 組合らは、会社が A 2 に、長期休暇の提案や育休制度の案内等を行っていないと主張するが、会社は、慶弔休暇であれば申請は可能であるとして、慶弔休暇を案内しており、それに対し、同人は、無給の慶弔休暇ではなく、有給休暇を取ると述べて、飽くまでも有給休暇の取得を主張し、また、休暇の申請に、なぜ証明書類の提出が必要なのか分からないとして、配偶者の出産を裏付ける証明書類も提出しなかった（前記(1)オ）のであるから、組合らの上記主張は採用できない。

また、組合らは、事前の面接の手続を欠いているとも主張するが、会社の再三の要請にもかかわらず、同人は出勤に応じなかった（前記(1)ク・ケ）のであるから、会社が面接をできなかったのも無理からぬことである。

エ 組合らは、A 2 が2つのF C校から講師変更を要請されたことも雇止め理由とされていることについて、正当な雇止め理由ではなく、ストライキを理由とする不利益取扱いであるとも主張する。

しかし、F C校は、ストライキそのものではなく、ストライキによる授業の不開催やそれに伴う生徒の減少等を理由として講師変更を要請しており（前記(1)エ）、また、F C校の訴えの中には、ストライキ以外の、A 2 の授業態度や生徒とのコミュニケーションに係る不満等も含まれていたのである（同）から、会社が、雇止めを決定する際の総合判断の理由の一つとして、F C校から講師変更の要請があったことを考慮するのは不自然なことではなく、そこに、組合差別の意図があったとみることはできない。

オ 以上のとおり、会社の制度とは異なる有給休暇を主張して、一方的に欠勤を続けた A 2 を会社が雇止めとしたのは、会社秩序を維持するためのやむを得ぬ措置であったというべきであり、同人が組合員である

ことや組合活動を理由とする不利益取扱い、又は組合らの組織運営に対する支配介入であるということとはできない。

7 救済方法について

- (1) 27年2月以降、A3 に対する業務の依頼回数が減少したことについては、同人に依頼する適正な業務量の算定が困難であり、また、同年5月から12月までの間に会社が業務を依頼して実施されたソーシャル・イベント等の4回のうち、A3 は、1回は依頼を断り、2回はストライキを行っていること(第3.1(1)オ)等を考慮すると、当委員会としては、主文第2項のとおり、文書交付のみを命ずるのが相当であると考えます。
- (2) 組合らは、謝罪文のホームページへの掲載を求めているが、本件の救済としては、主文第2項をもって相当であると考えます。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、A3 に対し、平成27年2月以降、業務の依頼回数を減らしたこと、及び A2 に対し、28年4月11日付「最終警告書」を交付したことは、労働組合法第7条第1号及び第3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。

令和元年8月6日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一

別表1 A3の勤務状況(26年12月～27年12月)

年月日	内容	A3の勤務状況	備考
平成26年12月2日	Z1社での授業	出勤	
12月9日	Z1社での授業	出勤	
12月16日	Z1社での授業	ストライキ	
平成27年1月13日	Z1社での授業	ストライキ	
1月20日	Z1社での授業	ストライキ	
1月27日	Z1社での授業	—	休業手当支給
2月3日	Z1社での授業	—	休業手当支給
2月10日	Z1社での授業	—	休業手当支給
2月17日	Z1社での授業	—	休業手当支給
2月24日	Z1社での授業	—	休業手当支給
3月3日	Z1社での授業	—	休業手当支給
3月10日	Z1社での授業	—	休業手当支給
3月17日	Z1社での授業	—	休業手当支給
3月24日	Z1社での授業	—	休業手当支給
3月31日	Z1社での授業	—	休業手当支給
5月22日	ソシアル・イベント	—	生徒が集まらず、イベント中止
6月21日	〇〇〇〇イベント	—	日曜日のため、依頼を受けなかった
8月21日	ソシアル・イベント	ストライキ	
10月16日	ソシアル・イベント	ストライキ	
12月11日	ソシアル・イベント	出勤	

別表 2

A 3 の法人営業部の業務における勤務時間と月給（24年12月～27年12月）

勤務月	勤務時間	月 給	備 考
平成24年12月	6.34	22,200	他にスクールでの授業もあった。
平成25年 1月	0	0	〃
2月	0	0	〃
3月	7.96	27,850	〃
4月	1.11	3,900	〃
5月	6.34	22,200	〃
6月	8.46	29,600	〃
7月	2.11	7,400	〃
8月	0	0	〃
9月	3.37	11,800	〃
10月	8.57	30,000	〃
11月	10.65	37,280	〃
12月	6.34	22,200	〃
平成26年 1月	4.23	14,800	〃
2月	4.23	14,800	〃
3月	6.34	22,200	法人営業部の業務のみを行うようになる。
4月	6.91	24,200	
5月	15.77	55,200	Z 1 社での授業を開始
6月	23.26	81,400	
7月	14.19	49,650	
8月	11.07	38,750	
9月	18.91	66,200	
10月	7.84	27,450	
11月	2.61	9,150	
12月	5.23	18,300	
平成27年 1月	0	0	
2月	0	0	休業手当27,450円（3/13支給）
3月	0	0	休業手当27,450円（4/15支給）
4月	0	0	
5月	0	0	
6月	0	0	
7月	0	0	
8月	0	0	
9月	0	0	
10月	0	0	
11月	0	0	
12月	2.11	7,400	

※ 「月給」は、勤務時間×時間単価であり、時間外割増、交通費及び賞与を除いたものである。

別表3 A4の勤務状況(26年12月～27年11月)

年月日	内容	A4の勤務状況	備考
平成26年12月2日	新宿校での授業	出勤	
12月9日	新宿校での授業	出勤	
12月16日	新宿校での授業 新宿校での授業	出勤 3時間40分 ストライキ 40分	
平成27年1月13日	新宿校での授業	出勤	
1月20日	新宿校での授業	出勤	
1月27日	新宿校での授業	出勤	
2月3日	新宿校での授業 新宿校での授業	出勤 2時間 ストライキ 40分	
2月10日	新宿校での授業	出勤	
2月17日	新宿校での授業	出勤	
2月24日	新宿校での授業	出勤	
3月3日	新宿校での授業	出勤	
3月10日	新宿校での授業	出勤	
3月24日	新宿校での授業	出勤	
3月31日	新宿校での授業	出勤	
4月7日	新宿校での授業	出勤	
4月14日	新宿校での授業	ストライキ	
4月21日	新宿校での授業	ストライキ	
4月28日	新宿校での授業 新宿校での授業	出勤 2時間 ストライキ 1時間25分	
5月12日	新宿校での授業	ストライキ	
5月19日	新宿校での授業	出勤	
5月26日	新宿校での授業 新宿校での授業	出勤 40分 ストライキ 1時間40分	
6月2日	新宿校での授業 新宿校での授業	出勤 40分 ストライキ 40分	
6月9日	新宿校での授業	ストライキ	
6月16日	新宿校での授業	ストライキ	
11月16日	新宿校での授業	出勤	

別表 4

A 4 のスクールごとの勤務時間と月給 (24年12月～27年11月)

勤務月	銀座校		渋谷校		新宿校		ひばりが丘校		その他		備考
	勤務時間	月給	勤務時間	月給	勤務時間	月給	勤務時間	月給	勤務時間	月給	
平成24年12月	7.67	19,175	13.33	33,325							
平成25年1月	9.00	22,500	10.67	26,675							
2月	12.67	31,675	17.67	44,175							
3月	9.33	23,325	18.33	45,823							
4月	12.00	30,000	15.00	37,500							
5月	11.33	28,325	14.33	35,825							
6月	7.67	19,175	24.33	60,825							
7月	9.33	23,325	16.00	40,000							
8月	7.67	19,175	13.33	33,325					5.25	13,125	1校
9月			15.33	38,325							
10月	12.33	30,875	19.50	48,750							
11月	14.33	35,825	14.00	35,000	10.67	29,675					
12月	11.67	29,175	15.00	37,500	7.67	19,175					
平成26年1月	9.67	24,175	8.33	20,875	6.00	15,000					
2月	10.00	25,000	7.67	19,175	9.17	22,925					
3月	11.33	28,325	20.17	50,425	12.33	30,825					
4月	10.00	25,000	16.83	42,075	11.67	29,175			12.66	31,650	2校
5月	13.00	32,500	15.83	39,575	8.33	20,825			4.67	11,675	1校
6月	8.33	20,875	9.67	24,175	10.00	25,000					
7月					9.00	22,500	4.17	10,425	12.83	32,075	3校
8月					6.67	16,675			5.17	12,925	2校
9月					6.33	15,825	13.00	32,500	19.67	49,175	4校
10月					9.67	24,175	3.67	9,175			
11月					13.33	33,325					
12月					10.50	26,250					
平成27年1月					9.67	24,175					
2月					11.67	29,175					
3月					12.00	30,000					
4月					5.67	14,175					
5月					2.33	5,825					
6月					1.00	2,500					
7月											
8月											
9月											
10月											
11月					0.67	1,675					

※ 「月給」は、勤務時間×時間単価であり、時間外割増、交通費及び賞与を除いたものである。

※ 「その他」は、休暇等の代替講師として他校へ行ったケースであり、「備考」欄は、その校数である。

別表5 A2の勤務状況(28年9月~29年2月)

平成28年

平成29年

9月1日	有休	10月1日	スト	11月1日	スト	12月1日	○	1月1日	定休日	2月1日	
9月2日	定休日	10月2日	定休日	11月2日	スト	12月2日	定休日	1月2日	祝日	2月2日	
9月3日	有休	10月3日		11月3日	スト	12月3日	○	1月3日	S休	2月3日	定休日
9月4日	スト	10月4日		11月4日	定休日	12月4日	定休日	1月4日	S休	2月4日	
9月5日		10月5日		11月5日	スト	12月5日	○	1月5日	S休	2月5日	定休日
9月6日		10月6日		11月6日	定休日	12月6日	○	1月6日	定休日	2月6日	
9月7日		10月7日	定休日	11月7日		12月7日	○	1月7日	S休	2月7日	
9月8日		10月8日		11月8日		12月8日	○	1月8日	定休日	2月8日	
9月9日	定休日	10月9日	定休日	11月9日	スト	12月9日	定休日	1月9日	計年休	2月9日	
9月10日	スト	10月10日	スト	11月10日	スト	12月10日	○	1月10日	T	2月10日	定休日
9月11日	定休日	10月11日	スト	11月11日	定休日	12月11日	定休日	1月11日		2月11日	
9月12日		10月12日		11月12日		12月12日	○	1月12日		2月12日	定休日
9月13日		10月13日		11月13日	定休日	12月13日	○	1月13日	定休日	2月13日	
9月14日		10月14日	定休日	11月14日	有休	12月14日	○	1月14日		2月14日	
9月15日		10月15日	スト	11月15日	○	12月15日	○	1月15日	定休日	2月15日	
9月16日	定休日	10月16日	定休日	11月16日	○	12月16日	定休日	1月16日		2月16日	
9月17日		10月17日		11月17日	○	12月17日	○	1月17日		2月17日	定休日
9月18日	定休日	10月18日		11月18日	定休日	12月18日	定休日	1月18日		2月18日	
9月19日	祝日	10月19日	スト	11月19日	○	12月19日	○	1月19日		2月19日	定休日
9月20日		10月20日		11月20日	定休日	12月20日	○	1月20日	定休日	2月20日	
9月21日		10月21日	定休日	11月21日	○	12月21日	○	1月21日		2月21日	
9月22日		10月22日		11月22日	○	12月22日	計年休	1月22日	定休日	2月22日	
9月23日	定休日	10月23日	定休日	11月23日	スト	12月23日	定休日	1月23日		2月23日	
9月24日	有休	10月24日	スト	11月24日	○	12月24日	計年休	1月24日		2月24日	定休日
9月25日	定休日	10月25日	スト	11月25日	定休日	12月25日	定休日	1月25日		2月25日	
9月26日		10月26日		11月26日	○	12月26日	計年休	1月26日		2月26日	定休日
9月27日		10月27日		11月27日	定休日	12月27日	S休	1月27日	定休日	2月27日	
9月28日		10月28日	定休日	11月28日	S休	12月28日	S休	1月28日		2月28日	
9月29日		10月29日	有休	11月29日	S休	12月29日	S休	1月29日	定休日		
9月30日	定休日	10月30日	定休日	11月30日	○	12月30日	定休日	1月30日			
		10月31日				12月31日	S休	1月31日			

有休：任意年休、 定休日：定休日、 スト：ストライキ、 祝日：国民の祝日、 計年休：計画年休
 S休：スクールホリデー（休日）、 T：トレーニングデイ（出勤日）
 ○：A2が勤務を行わなかった日（A2は有給休暇、会社は欠勤と主張している。）