

# 命 令 書

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

申 立 人     X 2 組 合  
                  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28年不第85号事件について、当委員会は、令和元年9月3日第1737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 組 合                    の組合員に対し、ストライキ  
の実施を理由とした注意、警告等を行うなどして、申立人らの組合活動に支配  
介入してはならない。
- 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 組合

執行委員長 A 2 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、ストライキを実施した貴組合の組合員に対し、注意、警告等を行ったことは、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、当委員会に速やか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 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

申立人 X 1 組合 (以下「組合」という。) 及び同 X 2 組合 (以下「支部組合」といい、組合と併せて単に「組合」又は「組合ら」ともいう。) と被申立人 Y 1 会社 (以下「会社」という。) との間では、平成24年9月28日の組合からの団体交渉申入れ以後、組合が要求する事項、すなわち、組合員の人事異動、解雇等を行う場合には組合との事前協議を行うことや、会社施設内でのビラ配布などの組合活動を認めることなどについて、団体交渉が重ねられ、一部の要求事項については労働協約の締結に至ったが、28年7月30日、組合は、上記要求事項を含むその他の問題が解決されないとして、会社に対し、ストライキを行うことを通知し、同日、組合員5名がストライキを実施した。さらに、組合は、12月10日に組合員3名が、29年5月1日には組合員1名がストライキを実施した。

会社は、これらのストライキを受けて、ストライキを実施した組合員に対し、ストライキを「UNEXCUSED」（「無断欠勤」）として扱うこと、このことが今後、組合員らの報酬単価を定めるベルトレベルに影響し得ること、ストライキによるレッスンのキャンセルが正当な理由のないものであり、契約違反に当たること等を通知ないし警告したほか、組合員2名については、ベルトレベルを降格させた。

本件は、① A 2 （以下「 A 2 」という。）ら5名の講師が、会社との関係で労働組合法（以下「労組法」という。）上の労働者に当たるか否か、②会社が、 A 2 ら5名に対し行った、以下の電子メールや書面の発信、注意、警告、報酬単価の減額等一連の行為が不当労働行為に当たるか否かが争われた事案である。

(1) A 2

- ① 28年8月2日、電子メールを送信したこと（労組法第7条第3号）。
- ② 8月22日付書面で通知したこと（同上）。
- ③ 8月25日、口頭注意を行ったこと（同上）。
- ④ 12月14日、電子メールを送信したこと（同上）。
- ⑤ 12月27日、口頭警告を行ったこと（同上）。
- ⑥ 12月29日、同月23日付書面で29年2月1日からのベルトレベルの降格を通知したこと（労組法第7条第1号・第3号）。
- ⑦ 2月1日付けでベルトレベルを降格させたこと（同上）。

(2) A 3（以下「A 3」という。）

- ① 28年8月6日、電子メールを送信したこと（労組法第7条第3号）。
- ② 8月22日付書面で通知したこと（同上）。
- ③ 8月25日、口頭注意を行ったこと（同上）。
- ④ 12月12日、電子メールを送信したこと（同上）。
- ⑤ 12月23日、電子メールを送信したこと（同上）。
- ⑥ 12月26日、口頭警告を行ったこと（同上）。
- ⑦ 29年4月23日付書面で、6月1日からのベルトレベルの降格を通知したこと（労組法第7条第1号・第3号）。
- ⑧ 6月1日付けでベルトレベルを降格させたこと（同上）。

(3) A 4 (以下「A 4」という。)

- ① 28年8月6日、電子メールを送信したこと（労組法第7条第3号）。
- ② 8月23日、口頭注意を行ったこと（同上）。
- ③ 8月29日、口頭注意を行ったこと（同上）。
- ④ 12月12日、電子メールを送信したこと（同上）。
- ⑤ 12月23日、口頭警告を行ったこと（同上）。
- ⑥ 29年4月13日、口頭警告の改善期間の延長を書面で通知したこと（同上）。
- ⑦ 5月31日、契約の解除の可能性もあることに触れた書面を送付したこと（同上）。

(4) A 5 (以下「A 5」という。)

- ① 28年8月1日、電子メールを送信したこと（労組法第7条第3号）。
- ② 8月30日、同月29日付書面で、契約の解除の可能性もあることに触れた書面警告を行ったこと（同上）。
- ③ 10月31日、8月29日に行った書面警告の改善期間中に再度正当な理由のないレッスンキャンセルが発生したとして、8月29日付書面で設けた改善期間を1か月延長し、再度改善を求める書面を送付したこと（同上）。
- ④ 29年1月23日、契約の解除の可能性もあることに触れつつ、改善期間を1か月延長する旨を書面で通告したこと（同上）。
- ⑤ 6月2日、口頭警告を行ったこと（同上）。

(5) A 6 (以下「A 6」という。)

- ① 28年8月4日、対面で通知を行ったこと（労組法第7条第3号）。
- ② 8月19日、口頭注意を行ったこと（同上）。

2 請求する救済の内容の要旨

本件結審時における請求する救済の内容は、要旨以下のとおりである。

- (1) ストライキ実施を理由とする、A 2 から5名に対する注意、警告等を撤回すること。
- (2) ストライキ実施を理由とする、A 2 及びA 3に対する報酬単価減額を撤回すること。
- (3) 会社ホームページへの謝罪文の掲載

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 被申立人会社は、平成7年に語学教育を目的として設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、関東に35校、関西に6校、中部に2校、九州に1校の語学学校を設置している。会社では、教室などレッスンを提供する場所をラーニングスタジオ（以下「LS」という。）と呼んでいる。従業員数は約560名で、語学講師（以下「講師」という。）は約1,000名である。1校当たり、多いところでは50名以上の、少ないところでは十数名の講師を擁している。
- (2) 申立人組合は、企業の枠を越えて組織される、いわゆる合同労組として、22年4月25日に結成された。本件申立時の組合員数は、223名である。
- (3) 申立人支部組合は、24年8月上旬、会社の講師4名で組合の支部として結成された労働組合である。本件申立時の組合員数は、7名である。

### 2 講師と会社との契約等

#### (1) 業務内容

講師は、会社と業務委託基本契約（以下「基本契約」という。）を締結している。基本契約では、講師は、受講生からの予約等により成立した個別のレッスンの提供のほか、フライヤー（広告物）の配布等の業務で個別に会社と契約を締結した業務を行うこととされている。

講師は、主に、下記のような事項を遵守するよう義務付けられている。

- ① 受講生と会社とがその使用につきあらかじめ合意している教材と指導方法でレッスンを行うこと及び受講生の要望によりそれ以外の教材等を使用する場合には受講生の指示に従うこと。
- ② 受講生がレッスンの録音を希望した場合には、特段の理由がない限り、快諾すること。
- ③ レッソンの開始時刻及び終了時刻を遵守すること。
- ④ レッソンの終了前に、会社の定める方法によりそれぞれのレッスン内容を正確に記録し、レッスン終了後速やかに提出すること。
- ⑤ 会社のドレスコードを守ること。

【乙1の2】

(2) 契約期間

講師と会社の契約期間は、原則として4か月又は6か月である。

【乙17・18】

(3) BUCプログラム

新規に契約した講師が契約の更新を希望する場合は、当該講師は、講師の基本指導スキルの強化及び会社システムへの適応能力の有無について確認することを目的としたプログラムである「Build-Up Certification」（以下「BUCプログラム」という。）に参加し、テストに合格する必要がある。BUCプログラムには2種類あるが、いずれも7時間のワークショップ（参加者同士による相互学習）と1時間の記述式テストという構成になっている。ワークショップは任意参加となっているが、会社は、ワークショップに参加しないとテストに合格することが困難であるとして、ワークショップに参加の上でテストを受けることを推奨している。

【乙4】

(4) 報酬の支払

講師の報酬は、1コマ当たり、ピークタイムレッスン及びそれ以外のレッスンとも1,500円であるが、後記4のとおり、ベルトシステムを選択すると、一定の要件を満たせば増額させることもできる。

【乙18】

(5) レッスンの場所

講師は、主にレッスンを提供するホームLSを選択する。ただし、各LSの受入れ可能人数との関係で、講師が空きのないLSをホームLSとして希望しても認められない場合があり、その場合は、当該LSの講師の枠に空きが出るのを待つか、別のLSをホームLSとして選択することとなる。会社が講師に対して通知等を行う必要がある場合には、各LSが当該LSをホームLSとしている講師に対して通知等を行う。

なお、講師は、ホームLS以外のLSでもレッスンの提供を申し出ることができる。

ただし、講師は、例えば喫茶店などのLS以外の場所でレッスンを提供することを認められていない。

(6) 講師の採用面接時の説明

基本契約第3条第1項は、講師が独立した事業者として委託業務を遂行する者であること、基本契約や他の個別契約において、会社と講師との間で雇用関係が成立するような解釈がないことを確認する旨の規定を定めている。

会社は、基本契約の締結に当たり、講師に「New Instructor Checklist」（以下「チェックリスト」という。）を渡し、チェックさせている。このチェックリストには、基本契約の中で、例えば、レッスン数に保証がないことや1レッスン当たりの報酬がいくらからスタートするか、受講生が講師のレッスンをどのように予約するか等について理解していることなど、会社として重要度が高いと考える条項について抽出された事項が書かれている。この中には、「gyomu itaku」講師が何を意味するか理解していること、「no subcontracting」（再委託の禁止）の意味を理解していることなどのチェック項目もある。

【乙1の2・3の1・3の2・17】

(7) 兼業の状況

会社は、講師が他の語学学校で講師としての仕事に就くことも含め、兼業について何ら規制していない。実際に、他の仕事でも収入を得ている講師がいる。

【乙18、争いのない事実、審査の全趣旨】

3 レッソンの提供等

(1) 講師のスケジュールの提出

会社は、LSの営業時間の違いにより多少異なるものの、一日のレッスンの各コマの配置（時間割）を定めている。

講師は、毎月10日までに、会社に対して、レッスンの提供を希望するLS及びコマを記入した翌月1か月分のスケジュールを申し出ることとされており、会社が講師向けウェブサイト上にレッスンを行うLSやコマを掲載した時点で、会社が講師の申出を承諾したものとみなされる。講師は、受講生からの予約が入る前であれば、レッスン提供の希望を申し出たコマ

を撤回することができる。

【乙1の2、争いのない事実】

(2) 受講生からのレッスンの申込み

受講生は、レッスンの予約に当たり、講師を選ぶ際、専用サイトで、講師の名前、出身国、学歴、趣味、モットー、アドバイス、インストラクターとしての強み、日本語のレベル等を確認することができ、また、キーワードなどを条件として検索し、希望する講師を選ぶこともできる。会社は、受講生がこのように講師を選ぶことができる点を自社のレッスンの特色として宣伝広告している。

受講生は、レッスンの当日予約を当該レッスンの開始直前まですることができる。

【乙8・9】

(3) レッスンのキャンセル

受講生からのレッスンのキャンセルは、前日の18時までであれば各月8回まで可能である。18時を過ぎても、キャンセル自体は可能であるが、レッスンを予約するのに必要なポイントは消化される。受講生からレッスンがキャンセルされた場合には、講師に対する報酬は支払われない。

講師が自らの都合で既に予約されたレッスンをキャンセルする場合には、会社の承諾を得なければならない。特に、生徒から当該講師を指名してなされた予約のキャンセルは、やむを得ない特段の事情が生じた場合に限られる。

また、講師は、会社の承諾を得た場合を除き、業務の一部又は全部を他に再委託することができない。

【甲18、乙1の2・20の2、2審p60-61・67】

(4) レッスンの内容等

会社が提供する語学教育は、マンツーマンのレッスンをその特色としている。会社は、実践的な英語を身に付けさせるための教授方法として、コミュニケーション能力を重視した教授法と言語学の理論を基にした「〇〇メソッド」を策定し、ほとんどの講師はこれにのっとりレッスンを行っている。同メソッドによれば、1コマ40分のレッスンは、まず、5分間の



「Warm-up」において、レッスンで学ぶテーマ（伝えたいこと）とシチュエーションを確認し、20分間の「Target Language & Practice」で会話の例文を通して、講師と重要な表現を確認する。次の10分間の「Application」でロールプレイやミニゲームなど、表現を応用できるよう実践練習を行い、最後の5分間の「Feedback」で、レッスンの中でできていたこと、もう少し練習が必要なことの確認を行う。

会社は、初学者用の教材や、日常英会話、ビジネス英会話などのカリキュラム及び各カリキュラムの教材を用意している。そのほか、会社は、ポッドキャスト用の教材や英語学習サイト、メールマガジンなどを提供している。また、文章の添削サービスやリーディング及びライティングのオンライン教材も提供している。

【乙8、2審p6、4審p24-27】

(5) LSのブースの貸与等

会社は、講師がレッスンを行うに当たり、会社が定めるLSのブース、ブース内に設置されたパソコン及び教材を無償で講師に貸与する。

【乙1の2】

(6) ドレスコード

会社は、講師のドレスコードについて、大要次のようなことを定め、前記2(1)⑤のとおり、基本契約でこのドレスコードを守ることを講師の義務としている。講師がこれに従っていない場合には、会社は、当該講師に対し、注意を行う。

- ① ダークスーツ、アイロン掛けした襟付きのビジネスシャツ（又は女性の場合はブラウス）、ビジネスシューズ、男性の場合はネクタイを着用すること。
- ② ジーンズ、ナイロンのジャケット、サンダル、ランニング、トレーナー、帽子は着用しないこと。
- ③ 頭髪はこざれいにする、きれいに整えられていない男性のひげは不可。女性のアクセサリは付けても控えめにし、耳以外のピアス等は付けないこと。

【甲20・同J、乙1の2、2審p12、4審p33-39】

#### 4 ベルトシステム

ベルトシステムとは、講師の報酬単価を増額させることのできる会社の制度である。その概要は以下のとおりである。

- (1) ベルトレベルに応じて1レッスン当たりの報酬が異なり、レベルごとに要件が定められている。講師のベルトレベルは、会社との契約後、1レッスン当たりの報酬単価が1,500円であるAとなる（A-2の下はAであり、A-1というレベルはない。）。ベルトレベルを上げるためには、審査対象期間である3か月の間、その上位レベルの要件を満たした上で会社スタッフからの推薦が必要となる。

ベルトレベル	受講生からの平均レッスン評価	受講生からの低評価率	前月10日までのスケジュール提出	正当な理由に基づかない レッスンキャンセル数	ピークタイムに提供した 平均レッスン数	ワークショップ参加+テスト合格数	1レッスン（40分） 当たりの報酬単価 （ピークタイム以外）	1レッスン（40分） 当たりの報酬単価 （ピークタイム）
A-2	4.45	0.6%	0～3回	0回	40	1	1,500円	1,600円
B-1	4.55	0.5%	3回	0回	40	3	1,500円	1,700円
B-2			3回	0回	40	3	1,500円	1,800円
C-1	4.65	0.4%	3回	0回	60	6	1,500円	1,900円
C-2			3回	0回	60	6	1,500円	2,000円
D-1	4.75	0.3%	3回	0回	80	9	1,600円	2,100円
D-2			3回	0回	80	9	1,600円	2,200円

- (2) LSにより営業時間が異なるため多少の違いはあるが、平日7時から8時30分まで（3レッスン枠分）及び17時30分から21時15分まで（6レッスン枠分）並びに土曜日、日曜日及び祝日の終日（16レッスン枠分）のレッスンがピークタイムレッスンとなる。

- (3) 講師がベルトシステムを利用するかどうかは任意であり、これを利用している講師は、およそ半数である。ベルトシステムを利用しない場合は、1レッスン当たりの報酬単価は1,500円である。
- (4) 会社は、ベルトレベルがA-2以上の講師について、契約更新のタイミングで実績審査を行う。講師が現在のベルトレベルの基準を満たしていないと判定された場合は、会社は、当該講師に対し、原則4か月間の審査期間に入ることを通知する。

審査期間終了後、会社は、基準を満たしているかを評価するが、その際は、LSの講師支援スタッフからの説明も考慮して行う。また、講師が出産、家族の不幸、入院等の特別な事情によりレッスンを実施できていなかったような場合には、特別の考慮がなされることがある。

【(1)ないし(4)につき 乙1の2・10・18・19、4審p60】

## 5 D-Flow

- (1) 会社は、講師が業務委託契約に定めた内容を履行していない場合や、レッスンの質が一定の水準に達していないと認める場合に、会社が懸念する事項を講師に伝達し、一定の期間を定めて改善を求める措置を講ずる。会社は、この措置を「Disciplinary Flow」又は「Disciplinary Process」（以下「D-Flow」という。）と呼んでいる。
- (2) D-Flowへの移行は、会社が個々の懸念事項の内容や頻度によって判断しており、全てがD-Flowに移行するわけではないが、D-Flowに移行するまでに、おおむね以下のような流れをたどる。

懸念事項に当たり得る事象が発生した場合、会社は、懸念事項として取り上げるかどうかを判断する。具体的には、レッスンのキャンセルが体調不良による場合で、余裕をもって会社に連絡があったとき、受講生から受けたレッスンの低評価が講師の責任によるものではないと判断されたときなどは、懸念事項として取り上げない。

懸念事項として取り上げられたものについては、会社は、講師に直接又は電子メール、電話等で伝達する。その際、会社は、将来、D-Flowに移行する可能性があることや講師の評価などに影響するか否か等についても説明することとなっている。

会社は、懸念事項の内容、発生回数等に鑑み、D-Flowに移行するかを判断する。レッスンの質については、受講生の主観によるところもあるため、通常、複数回かつ同じような内容の低評価が重なった場合にD-Flowに移行するが、レッスンのキャンセルのように講師本人に帰責できるような場合は、1回でD-Flowに移行することがほとんどである。

- (3) D-Flowに移行した場合、原則として、会社は次のように対応する。下記①の口頭注意を行い、それにもかかわらず改善期間内に同じ内容の懸念事項が再度発生した場合は、下記②以下の順に次の段階に進むこととなるが、同期間内に同じ内容の発生がない場合には当該懸念事項は改善されたとみなし、同期間の終了をもって改善が完了したこととしている。また、D-Flowは改善を求める内容ごとに独立して運用されており、例えば、レッスンのキャンセルによりD-Flowに移行した者が改善期間内にレッスンに対し低評価を受け取ったとしても、それぞれを別個に取り扱う。

① 口頭注意

講師の懸念事項について、会社が当該講師に口頭で伝達し、改善を求める。

② 口頭警告

改善期間内に再度同内容の懸念事項が発生した場合、又は注意では済まされないレベルの懸念事項が発生した場合は初回であっても、口頭で警告を発する。口頭警告の改善期間は原則として4か月以上5か月以内（ただし、現在の契約期間満了日が到来してしまう場合はそれまで。）を設定し、期間内での改善を求める。口頭警告の実施から契約期間満了までが4か月に満たなかった場合、契約更新後1ないし2か月程度、改善期間を追加することがほとんどで、延長する旨を伝える。

③ 書面警告

口頭警告の改善期間中に再度同内容の懸念事項が発生した場合、又は口頭警告では済まされないレベルの懸念事項が発生した場合は初回であっても、書面による警告を行う。改善期間の設定や延長については、口頭警告の場合と同様である。書面警告では、改善期間中に再度同内容の懸念事項が発生した場合には契約の更新をしない、又は状況によって

は契約を解除する可能性がある旨も通知する。

④ 契約更新の拒否

書面警告の改善期間中に再度同内容の懸念事項が発生した場合には、契約の更新をしない旨を通知する。

⑤ 契約解除

契約を継続し難い重大な契約違反があった場合には、契約期間満了を待たず、契約を解除する。

【(1)ないし(3)につき 乙6・7】

6 組合が実施した3回のストライキ、本件申立て等

(1) 28年7月30日のストライキに至る経緯

24年9月28日、組合は、会社に対し、支部組合結成の通知及び団体交渉の申入れを行い、以後、組合は、①組合員の人事異動、懲戒処分、解雇（本人の意思に反する契約終了を含む。）を行う場合には、組合と事前協議すること、②会社施設内でのニュースやビラの配布、会議室使用などの組合活動を許可し、掲示板を貸与すること、③レッスン前日の18時以降に受講生からのキャンセルがあった場合に報酬を支払うこと、④講師が在留資格の延長等を申し込む場合、必要な書類を直ちに交付することなど20項目にわたって要求し、会社との間で団体交渉が重ねられた。そして、25年6月22日及び8月31日、組合と会社とは、一部の要求事項については労働協約を締結した。

しかし、組合は、上記①ないし④に係る交渉に進展がみられないとして、27年3月31日、会社に対し、4月28日17時までに、組合の要求事項に係る労働協約が締結できない場合、「ストライキ権の行使を含めて行動を取らざるを得ない」と通告し、6月5日には、これら①ないし④の問題が解決されていないとして、「労働紛争を行う」旨を通知した。

その後、労使間では、団体交渉が継続して行われた。

【甲1の1・1の2・12・13、争いのない事実】

(2) 28年7月30日のストライキ

ア 28年7月30日、組合は、会社に対し、「スト通知」を発し、池袋LS及び横浜LSで、A2、A3、A4、A5及びA6が、

同日、下表のとおり、ストライキを行う旨を9時30分に電子メールで通知し、これを実施した。

開始時刻	終了時刻	実施L S	実施者
10時00分	10時40分	池袋L S	A 2、A 6
11時30分	12時10分	横浜L S	A 2、A 5
12時15分	12時55分	池袋L S	A 2、A 6
13時00分	13時40分	横浜L S	A 2、A 5、A 4
13時45分	14時25分	池袋L S	A 2、A 6
13時45分	14時25分	横浜L S	A 4、A 5

この「スト通知」の中で、組合は、上記(1)①ないし④のほか、組合員 A 7 (以下「A 7」という。)の解雇撤回等を要求事項として挙げた。A 7 は、27年2月から会社の講師となった組合員であるが、同人は契約を更新するために必要とされているBUCプログラム(前記2(3))に結果として参加することができなかつたため、同年7月28日、会社は、同人に対し、契約更新をしない旨を通知した。これを受けて、組合は、A 7 に係る上記要求事項を追加した。

【甲2の4・12、2審p11、争いのない事実】

イ ストライキが行われた7月30日は土曜日であったため、会社担当者が休んでおり、かつ、通知がストライキ開始30分前だったことから、受講生に対する連絡が間に合わず、会社は、受講生がL Sに来てからレッスンができなくなったことを伝え、苦情を受けるなど対応に迫られた。会社と組合との間には、争議予告に関する取決めはなかった。

ストライキの最中、会社マネージャーがA 4 から組合のストライキの計画に関する情報を聞き出そうとした際、A 4 は組合の責任者に聞くよう求め、ストライキの責任者が組合員 A 8 であることを述べ、同人の連絡先が記載された組合の名刺を手渡した。

【2審p6・15-16、審査の全趣旨】

(3) 7月30日のストライキ後の各講師への注意等

組合が7月30日にストライキを実施した後、後記7のとおり、会社は、A 2、A 3、A 4 及び A 6 に対して口頭注意等を、A 5

に対して書面警告等を行った。

【争いのない事実】

(4) 本件申立て

12月8日、組合は、7月30日のストライキ後、会社がストライキに参加した A 2 から5名に対し口頭注意等を行ったことが支配介入に当たるとして、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(5) 12月10日のストライキ

12月10日9時30分、組合は、会社に対し、電子メールで「スト通知」を發し、池袋LS、品川LS及び横浜LSで、A 2、A 3及びA 4をそれぞれ指名し、同日に終日のストライキを行う旨を通知し、実施した。ストライキが実施される最も早いレッスンは、10時からであった。また、要求事項は、人事異動等の事前協議、便宜供与等であった。

【甲2の5・2の6】

(6) 12月10日のストライキ後の各講師への警告等

組合が12月10日にストライキを実施した後、後記7のとおり、会社は、A 2、A 3及びA 4に対して口頭警告等を行った。また、A 2に対し、29年2月1日にベルトレベルをD-1からC-2に引き下げた。

(7) 追加申立て及び実効確保の措置申立て

2月2日、組合は、28年12月10日のストライキ後、上記(6)のとおり、会社がストライキに参加した A 2 から3名に対し、口頭警告等を行ったことが支配介入に、A 2 のベルトレベルを下げたことが支配介入及び組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるとして、追加申立てを行った。

また、上記追加申立てと同日付けで、組合は、組合員に対する口頭警告やベルトレベルの降格による報酬の減少が不当労働行為に該当するのは明白であり、審査手続を行っている間にもかような行為が繰り返されるとして、当委員会に対し、A 2 のベルトレベル降格を直ちに是正することを求める勧告を行うよう審査の実効確保の措置申立てを行った。

(8) 29年5月1日のストライキ

29年5月1日、A4は、7時、7時45分及び8時30分からのレッスンについて、ストライキを実施した。

これに対し、会社は、A4に対し、後記7のとおり、改善期間を延長すること等を通知した。

(9) 再度の追加申立て及び実効確保の措置申立て

6月30日、組合は、5月1日のストライキ後、上記(8)のとおり、会社がストライキに参加したA4に対し、通知を行ったことが支配介入に、また、後記7(2)イのとおり、6月1日にA3のベルトレベルを下げたことが組合活動を理由とした不利益取扱い及び支配介入に当たるとして、当委員会に対し、追加申立てを行った。

また、同日付けで、組合は、組合員に対する口頭警告やベルトレベルの降格による報酬の減少が不当労働行為に該当するのは明白であり、審査手続を行っている間にもかような行為が繰り返されるとして、当委員会に対し、A4に対する上記(8)の通知を撤回することを求める勧告を行うよう審査の実効確保の措置申立てを行った。

なお、当委員会は、実効確保の措置申立てで求められている措置の内容が本案と重なるものであることから、9月13日の調査期日において、当事者双方に対し、措置については命令の中で判断する旨を伝えた。

【当委員会に顕著な事実】

7 各組合員に対する会社の措置等

(1) A2 に対して

ア 7月30日のストライキに関して

28年8月2日、会社は、A2に対し、同人の7月30日のレッスンの不提供が「UNEXCUSED」（「無断欠勤」）に分類されること、このことがベルトレベルに影響を及ぼし得ること等を電子メールで通知した。

8月22日、会社は、A2に対し、同年5月ないし7月の実績を審査したところ、スケジュール提出の遅れと無断欠勤とみなされる4件の勤怠問題があること、今後、9月ないし11月の審査が行われ、ベルトレベルを下げるか否かの判断をすること等を書面で通知した。



8月25日、会社は、A2 に対し、同人がストライキを行った7月30日のレッスンをキャンセルしたことが、正当な理由のないものであり、契約違反に当たるとして口頭注意を行った。

【甲3の1・同J・3の2・同J、乙11】

イ 12月10日のストライキに関して

12月14日、会社は、A2 に対し、同月10日のレッスンの不  
提供が、正当な理由によらないものである（「無断欠勤」）と判断し、このことが同人のベルトレベルに影響し、会社が更なる措置を講ずる可能性がある旨を電子メールで通知した。

12月27日、会社は、A2 に対し、同人がストライキを行った同月10日のレッスンをキャンセルしたことが、正当な理由のないものであり、契約違反に当たるとして口頭警告を行った。改善期間は、29年5月末までとされた。

28年12月29日、会社は、A2 に対し、同月23日付書面で、ベルトシステムの実績審査の結果として、29年2月からベルトレベルを下げる旨を通知した。この通知には、ベルトレベルの判定につき、受講生からのレッスン評価、前月10日までのスケジュールの提出、規定数のピークタイムレッスンの提供のほか、無断欠勤とみなされる勤怠問題などがないことが要件であること、これらの要件は講師向けウェブサイト等に掲載してあること等の記載があった。また、A2 の28年9月から11月までの実績審査期間におけるピークタイムレッスンの数は、同人のベルトレベルD-1の基準を下回っていたところ、この通知には、A2 がD-1レベルを維持するために求められる要件につき、「特に、ピークタイムレッスンの実施回数が平均60回であることが求められますが、レビュー対象期間中はこれを下回っていました。」との記載があった。なお、会社は、基準となる回数ではなく、正しくは80回であったとして、後に訂正し、A2 に謝罪している。

29年2月1日、A2 のベルトレベルは8段階中の上から2番目であるD-1であったところ、3番目のC-2に下がった。

【甲3の5・同J・3の4・同J・3の5・同J・3の7・同J、乙11、1審p49、争いのない事実】

(2) A 3 に対して

ア 7月30日のストライキに関して

28年8月6日、会社は、A 3 に対し、同人の7月30日のレッスンの不  
提供が「UNEXCUSED」（「無断欠勤」）に分類されること、このことがベ  
ルトレベルに影響を及ぼし得ること等を電子メールで通知した。

8月25日、同月22日付けの書面で、会社は、A 3 に対し、同年5月な  
いし7月の実績を審査したところ、スケジュール提出の遅れと無断欠勤  
とみなされる4件の勤怠問題があること、今後、9月ないし11月の審査  
が行われ、ベルトレベルを下げるか否かの判断をすること等を書面で通  
知した。

また、同じく8月25日、会社は、A 3 に対し、同人がストライキを行  
った7月30日のレッスンをキャンセルしたことが、正当な理由のないも  
のであり、契約違反に当たるとして口頭注意を行った。

【甲4の1・同J・4の4・同J、乙12】

イ 12月10日のストライキに関して

12月12日、会社は、A 3 に対し、同月10日のレッスンの不提供が、正  
当な理由によらないものである（「無断欠勤」）と判断し、このことが同  
人のベルトレベルに影響し、会社が更なる措置を講ずる可能性がある旨  
を電子メールで通知した。

12月23日、会社は、A 3 に対し、実績審査期間内にベルトレベル維持  
の要件、すなわち、ピークタイムレッスンの数及び翌月のスケジュール  
を10日までに提出することを満たさなかったものの、実績審査を行うに  
至った事情が、組合による7月30日のストライキの指示に従ったために  
発生したレッスン放棄であったとして、この時点ではベルトレベルを降  
格させず、29年1月ないし3月を2回目の実績審査期間として設定し、  
この期間内でベルトレベルを維持するための要件を満たすよう電子メ  
ールで通知した。

28年12月26日、会社は、A 3 に対し、同人がストライキを行った同月  
10日のレッスンをキャンセルしたことが、正当な理由のないものであり、

契約違反に当たるとして口頭警告を行った。改善期間は、29年5月末までとされた。

29年4月23日、会社は、A3に対し、ベルトシステムの実績審査の結果として、6月からベルトレベルを下げる旨を通知した。この通知には、ベルトレベルの判定につき、受講生からのレッスン評価、前月10日までのスケジュールの提出、規定数のピークタイムレッスンの提供のほか、無断欠勤とみなされる勤怠問題などがないことが要件であること、これらの要件は講師向けウェブサイト等に掲載してあること等の記載があった。また、A3の過去3か月の実績審査期間におけるピークタイムレッスンの数は、同人のベルトレベルA-2の基準を下回っていたところ、この通知には、A3がA-2レベルを維持するために求められる要件につき、「特に、ピークタイムレッスンの実施回数が平均40回であることが求められますが、レビュー対象期間中はこれを下回っていました。」との記載があった。

6月1日、A3のベルトレベルはA-2であったところ、Aに下がった。

【甲4の2・同J・4の3・同J・4の5・同J、乙12、1審p61】

(3) A4 に対して

ア 7月30日のストライキに関して

28年8月6日、会社は、A4に対し、同人の7月30日のレッスンの不提供が「UNEXCUSED」（「無断欠勤」）に分類されること、このことが、ベルトレベルに影響を及ぼし得ること等を電子メールで通知した。

8月23日、会社は、A4に対し、同人がストライキを行った7月30日のレッスンをキャンセルしたことが、正当な理由のないものであったとして口頭注意を行った。

8月29日、会社は、A4に対し、7月30日のストライキの際、LS内で同人が組合の名刺を会社のマネージャーに渡したことについて、LS内で会社のサービスと関係のない資料を配布したことが契約違反であるとして、口頭注意を行った。

【甲5の1・同J・5の3・同J・5の6・同J、乙13】

イ 12月10日のストライキに関して

12月12日、会社は、A4 に対し、同月10日のレッスンの不提供が、正当な理由によらないものである（「無断欠勤」）と判断し、このことで会社が更なる措置を講ずる可能性がある旨を電子メールで通知した。

12月23日、会社は、A4 に対し、同人がストライキを行った同月10日のレッスンをキャンセルしたことが、正当な理由のないものであり、契約違反に当たるとして口頭警告を行った。この中で、改善期間は、会社とA4 との基本契約が29年4月末で終了するため、同時期に口頭警告を受けた A2 及びA3 よりも1か月短い4月末までとされていた。

4月13日、会社は、A4 に対し、同人との基本契約が更新されたことを受け、28年12月23日に29年4月末日までとされていた改善期間を5月末までとし、この期間内に契約違反の問題を起せば処分を行う可能性があること等を書面で通知した。

【甲5の2・同J・5の4・同J、乙13】

ウ 5月1日のストライキに関して

5月1日、A4 は、7時、7時45分及び8時30分からのレッスンについて、ストライキを実施した。

5月31日、会社は、A4 に対し、同人の同月1日のレッスンの不提供を理由として、9月末までを改善期間とし、期間内に更なる問題が認められれば、改善期間の延長、11月1日以降の業務委託契約を更新しないこと、契約の解除の可能性があることを書面で通知した。

【甲5の5・同J】

(4) A5 に対して

ア 7月30日のストライキ前

26年6月3日及び8月23日、A5 は、レッスンをキャンセルしたため、9月26日、会社は、A5 に対し、正当と認められる理由がないとして口頭注意を行った。

27年12月8日、A5 は、組合活動とは関係のない理由で、同様にレッスンをキャンセルした。これに対し、会社は、12月27日、A5 に対し、

口頭注意を行った。

28年4月20日、A5は、私的な事情により、会社に連絡することなく、レッスンに遅刻した。これに対し、会社は、5月5日、A5に対し、口頭警告を行い、改善期間を8月末までとする旨を通告した。

【甲6の2・同J・6の3・同J、乙14、争いのない事実】

イ 7月30日のストライキ等に関して

8月1日、会社は、A5に対し、同人の7月30日のレッスンの不提供が「UNEXCUSED」（「無断欠勤」）に分類されること、このことが、ベルトレベルに影響を及ぼし得ること等を電子メールで通知した。

8月30日、会社は、A5に対し、同月29日付書面で、同月末までの改善期間内である7月30日に同人がストライキを行い、レッスンを実施できなかったことについて、会社のD-Flowに基づき、この書面警告の段階で査定を受けることとなる旨を通告した。この中で、会社は、28年12月末までの改善期間内に、更なる問題が認められた場合、改善期間の延長、29年3月1日以降の契約を更新しないこと、現在の契約の解除を行う可能性があるとした。

28年9月27日、A5は、私的な事情により、会社に連絡することなく、レッスンに遅刻し、当該レッスンはキャンセルとなった。このレッスンのキャンセルは、組合活動とは関係のないものであった。

10月31日、会社は、A5に対し、8月29日付書面で、12月末まで改善期間を設ける旨を通告していたところ、同人が9月27日にレッスンをキャンセルしたとして、改善期間を29年1月末まで延長することを通告する書面を送付し、29年3月1日以降の契約を更新しないこと、現在の契約の解除を行う可能性がある旨を伝えた。

29年1月23日、会社は、A5に対して、改善期間を1月末までとしていたところ、この改善期間が原則4か月以上5か月以内とされている（前記5(3)③参照）期間よりも短い3か月であり、なお時間が必要であるとして、これを1か月延長し、2月末までとすること等を書面で通告し、更なる問題が認められた場合には契約解除の可能性もあることについて言及した。この書面には、28年7月30日のストライキに係る直接的

な記載はなかった。

29年2月20日、会社は、A5に対して、改善期間内に新たな問題が発生しなかったとして、改善期間を終了する旨を通知した。

5月18日、A5は、組合活動とは関係のない私的な事情により、会社に連絡することなく、レッスンに遅刻した。

6月2日、会社は、5月18日のA5のレッスンへの遅刻について、同人には過去に正当な理由のないレッスンの不提供や遅刻が何回も発生していた上、直近の書面警告に係る改善期間が終了してわずか3か月で再度遅刻が発生したとして、同人に対し、口頭注意ではなく、口頭警告を発した。

【甲6の1・同J・6の2・同J・6の3・同J・6の4・同J・6の5・同J、乙14、争いのない事実】

(5) A6 に対して

28年8月4日、会社は、A6 に対し、同人が7月30日のレッスンを行わなかったことに正当な理由がないと判断したこと、会社が、D-Flowに基づく措置を講ずる可能性がある旨を対面で伝えた。

8月19日、会社は、A6 に対し、同人が時限ストを行った7月30日のレッスンをキャンセルしたことが、正当な理由のないものであり、契約違反に当たるとして改善するよう口頭注意を行った。

【乙15】

### 第3 判 断

1 A2 から5名の講師は、会社との関係で労組法上の労働者に当たるか否か（争点1）

(1) 申立人組合らの主張

以下のアないしカの事情に鑑みれば、講師は労組法上の労働者に当たる。

なお、申立人組合とは別の労働組合ではあるが、当該労働組合が会社を相手取って申し立てた不当労働行為救済申立事件で、大阪府労働委員会は、講師が労組法上の労働者に当たることを認めている（平成20年（不）第35号。平成21年12月22日決定）。

ア 事業組織への組入れ

会社が認めているとおり、会社のビジネスは、講師なしには成り立た

ない。

D-Flowは、懲戒処分の決定過程であり、このようなものが制度化されていること自体、講師が会社の事業組織に組み入れられていることを示している。

会社は、講師の兼業に制約が課せられていないことを強調するが、兼業が禁止されていないことが労組法上の労働者性を否定する要素にはならない。労働者が団結して労働条件の向上を図る権利は、常勤の労働者と非常勤の労働者とで変わらない。

#### イ 契約の内容の一方的・定型的決定

あらゆる契約の条件は、会社の一方的な決定に基づくものであり、講師が会社で働くためには、それを受け入れるという選択肢しかなく、講師が会社と対等に条件について交渉することは一度として実現していない。

ベルトシステムも、会社が一方的に作った制度であり、報酬の増額を認めるか否かを決定するのは会社である。

#### ウ 報酬の労務対価性

会社が講師に支払う報酬は、レッスン単位で定められており、正に労務の対価である。

#### エ 業務の依頼に応ずべき関係

講師にレッスン枠を自由に設定できる自由があるといっても、設定が可能な時間帯は、会社が一方的に決めたものである。

また、講師は、会社から、上司の希望に沿うようなレッスンのスケジュールを組むよう圧力を掛けられているのが実態である。

#### オ 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

会社は、レッスンの内容の自由度が高いことを主張するが、会社が自認するように、受講生がテキストの使用を希望すれば、講師はテキストを用いたレッスンを行うことが求められるのだから、すなわち、この場合には、講師に会社のテキストを使用する義務があるということである。

A 5は、レッスンの中で写真撮影についての話題で受講生と会話をしていた際、自ら所有するスマートフォンの中の写真を見せたことに対し、

会社は、L Sに設置したコンピュータ以外の、講師が所有する情報機器を用いることは禁止事項に該当するとして、同人に対し、警告文書を発した。講師が会社からの受託者である事業主であるというのであれば、自らの情報機器を自由に使用でき、情報の漏えいを防ぐ責任を負うという形になるはずである。また、会社は、生徒に対して、会社の教材を使用するよう推薦しており、実質的には、教授方法や教材などについての自由度はないに等しい。

講師には、他の語学学校と比較してもかなり厳格な服装ルールがあり、黒又は紺のスーツ着用などが求められる。そのほか、襟付きシャツにはアイロンが掛けられていること、ビジネスシューズを着用することのほか、頭髪、アクセサリ、ひげ、タトゥーなどについても細かく規制している。また、レッスン時間外に講師は受講生に連絡してはならないことになっているし、スマホ等の情報機器をL Sで使用してはならない旨も定められている。これらは「服務規律」というべきものであり、会社が講師をコントロールしていることの証左である。

レッスンの開始時刻、終了時刻は、会社が一方的に決め、講師が変更することはできないし、L S以外をレッスン提供場所とすることも認められていない。また、L Sを選ぶ自由があったとしても、実態は異なる。会社としては、L Sを自由に替えられるのは不都合であるので、特定のL Sにするよう講師に対して圧力を掛けているのである。

#### カ 顕著な事業者性

講師は、報酬等の条件について、会社と交渉することができず、会社が決めたあらゆる条件を受け入れるという選択肢しかない。

講師は、レッスンを別の者に自由に行わせることはできないし、レッスンの開始、終了時刻やレッスンの時間を一切変えることはできない。

#### (2) 被申立人会社の主張

以下のアないしカの事情に鑑みれば、講師は労組法上の労働者に当たらない。

大阪府労働委員会の命令は、結論としては棄却であったため、講師の労働者性についての不服申立てが認められなかった。万一にも、本件で組合



員に労働者性が認められ、組合にストライキ権が認められるのであれば、本件では、労働委員会は不当労働行為があったことを認定し、会社に不服申立ての機会が与えられるよう強く求める。

#### ア 事業組織への組入れ

会社の事業運営のために講師は不可欠であるが、講師は、会社からレッスン業務の委託を受け、これを行う独立した事業パートナーである。講師は、自由に自らのレッスン提供数を定めることができ、1か月に200ないし300レッスンを四、五か月続けて、その後に1か月間レッスンをしない講師もいれば、別の本業を持ちながら月平均二、三コマ程度しかレッスンを提供しない講師もいる。たとい、繁忙期であっても、講師にはレッスンを提供するか否かに完全な裁量がある。このように、自身の希望に沿って自由かつ多彩に働く講師に事業組織への組入れは認められない。

#### イ 契約の内容の一方的・定型的決定

会社は、常時、1,000名以上の講師と6か月ごとに基本契約を結んでいるが、契約の内容は基本的な枠組みを定めているにすぎないものであり、また、講師間の公平、業務の効率化という観点からも当然に定型的な契約とならざるを得ない。しかし、レッスン提供の業務については、受講生のニーズに合致したレッスンを40分間行うことしか拘束はなく、委託業務の内容に各講師の事業者としての自由度が確保されている。

ベルトシステムは、一定の貢献度に応じた講師の報酬の設定方法にすぎない。

#### ウ 報酬の労務対価性

会社は、ベルトシステムを設け、ベルトシステムの利用を希望する講師は一定の要件を満たすことにより報酬を増額させることができる。講師に対する報酬は、レッスン時間と連動した単なる時間給といった労働の対価ではない。

#### エ 業務の依頼に応ずべき関係

講師は、自由に時間帯やLSを選んで、レッスン提供の意思のある枠、すなわち「レッスン枠」を設定できる。レッスン枠を設定できるLSの

営業時間は、L Sと曜日による違いはあるが、平日は7時から21時55分までと幅広い。レッスン数にノルマなどの制約は課されない。繁忙期に会社が講師に対しレッスンの提供を依頼しても、講師はこれを断ることができるし、何らの不利益も生じない。このように、講師には、業務の依頼に対する諾否の自由が認められている。

設定したレッスン枠に受講生から予約が入ると、講師側からのキャンセルには制限が生じるが、これは、マンツーマンレッスンで、しかも受講生が講師を指名できる制度となっているために、講師の代替が困難であるからであって、やむを得ないものである。

会社が講師に対し、繁忙期にレッスンをしてもらえるようお願いし、報酬単価を増額することも行っているが、これは飽くまでお願いであり、圧力といったものではない。

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

レッスンの内容は、受講生の意向に沿ったレッスンを行うという原則に従う限り、自由である。受講生の望む話題についてディスカッションをしてもよいし、特定の状況設定をして会話をしてもよいし、受講生が持参したプレゼンテーションの資料や電子メールのやり取り等を扱ってもよい。会社は、英会話学校としての一定の質の確保のため、レッスン内容に特段の希望のない受講生のためにテキストを用意しており、テキストに沿ったレッスンを望む受講生には、テキストを用いたレッスンを行うことが求められるが、その教え方は講師に任されている。

L Sのブース内での情報機器の使用を規制するのは、そこが、講師が企業秘密や個人情報に触れる可能性があるからであり、L Sのブース内のパソコンに情報機器を接続しての不正アクセスやパソコン画面に表示された受講生の個人情報の撮影等を防止するためである。委託業務の遂行につき、受託者に対して一定の制約を課すことは当然である。

講師には、ビジネスの場にふさわしい装いが求められているものの、制服等はなく、髪型も含めて自由である。会社は、過剰の規律を求めているのではなく、常識的かつ合理的な範囲でプロフェッショナルとして望ましい服装を例示しているにすぎない。文化の違い等により、日本社

会においてプロフェッショナルとして認められる服装がどのようなものかについての知識が不十分な講師に対するガイドラインを提示しているものである。会社には、事業者として、受講生にふさわしい環境を提供する義務があり、その一環として、服装を含めた一定のサービスの提供を講師に依頼しているにすぎない。ちなみに、会社の従業員については、黒のスーツに無地のインナーというドレスコードが定められている。

レッスンの開始時刻、終了時刻を決めるのは施設を用意する等のために必要なことである。レッスンが行われるLSは、講師自らが時間と場所を選択したものであるから、時間的場所的拘束がない。

#### カ 顕著な事業者性

会社では、レッスン数が少ないこと自体問題とされない。組合員である講師らは、レッスン数が少ないが、他の場所での就労等により収入を得ていることは想像に難くない。会社での業務に縛られず他社から生活の糧を得る自由を享受しているのであるから、事業者性は顕著といえる。

講師との業務委託契約は準委任契約であり、委託者が受託者の能力に期待して委託した業務を委託者の同意なく他者に代替させることなど許されるはずがない。

#### (3) 当委員会の判断

労組法は、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としており（同法第1条）、この労組法の趣旨からすれば、同法が適用される「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」（同法第3条）に当たるか否かは、契約の名称等の形式にのみ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。

そして、その該当性の判断は、労組法の趣旨に照らし、講師の業務実態に即して、①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督下での労務提供、一定の時間的場所的拘束、⑥顕著な事業者性の有無などの諸要素を総合的に考慮して判断すべきである。

以上を前提に、 A 2 から 5 名の本件講師が労組法上の「労働者」に当たるかを、上記の判断要素ごとに検討する。

#### ア 事業組織への組入れ

会社は、主たる事業として、マンツーマンによる英会話レッスンを営んでいるところ、講師がレッスンを担当しており、講師の数は、会社の従業員数が約560名なのに対し、約1,000名である（第2.1(1)）。

会社は、受講生が講師の名前、出身国、学歴、趣味、モットー、アドバイス、インストラクターとしての強み、日本語のレベルを確認できるよう、専用サイトを管理し、受講生は、キーワードなどの条件から希望する講師を選ぶことができることを特色として宣伝広告している（第2.3(2)）。これはすなわち、受講生の様々なニーズに応えることができるよう、多様な講師を組織内に確保していることを示すものともいえる。

また、会社は、新規に契約した講師が契約の更新を希望する場合には、講師の基本指導スキルの強化等を目的としたBUCプログラムに参加し、テストに合格することを要件としている（第2.2(3)）が、これは、会社が講師の資質の維持向上を図るべく行っているものといえることができる。

そして、会社が「〇〇メソッド」という教授法を策定し、ほとんどの講師がこれにのっとりレッスンを行っていること（第2.3(4)）、また、会社が、レッスンを行う講師に対し、ドレスコードを定め、これを守らない講師には注意をしている（同(6)）ことからすると、会社は、受講生等の第三者に対し、講師を自社の組織の一部として位置付けていたとみることができる。

ただし、会社は、講師が他の語学学校等で働く兼業について、何ら規制していない（第2.2(7)）ことから、講師には会社への専属性はない。

そうすると、講師が、会社の主たる事業であるマンツーマンによる英会話レッスンを正に担っており、会社は、講師の資質向上を図るほか、「〇〇メソッド」の策定、ドレスコードの運用等を通じて、自社のレッスンのブランド化を行っているといえるのであるから、講師には会社への専属性が認められないものの、会社の事業は講師の存在なしには成立

し得ないものであって、講師は会社の組織に不可欠な労働力として組み入れられているといえる。

#### イ 契約の内容の一方的・定型的決定

会社が講師との間で締結する基本契約は、報酬がピークタイムか否かにかかわらず1コマ当たり1,500円であることを含め、全ての講師一律に適用されており（第2.2(4)、4(1)）、個々の講師が会社と基本契約を締結するに当たり、報酬の額を含め、交渉し、契約内容を個別に変更している実態を認めるに足りる疎明はない。

また、会社には、報酬を増額させることのできるベルトシステムがあり、希望する講師がこのシステムを利用して、一定の要件を満たせば報酬を増額させることが可能であるが、このシステム自体、会社が定めたものであり（第2.4(1)(3)）、やはり、講師がその制度の内容について会社と交渉等を行っていることを認めるに足りる疎明はなく、講師には、ベルトシステムを利用するか否かの選択肢しかないものといえる。

そうすると、会社と講師との間の契約内容は、会社により一方的・定型的に決定されているといえることができる。

#### ウ 報酬の労務対価性

講師の報酬は、40分で行われる1レッスン当たりの単価が決まっており、行ったレッスンの数に応じて支払われる（第2.2(4)、4(1)）のであるから、これはレッスンの提供という労務の対価として支払われているものとみるのが自然である。

会社は、「講師に対する報酬は、レッスン時間と連動した単なる時間給といった労働の対価ではない。」と主張する。確かに、ベルトシステムを利用する者としない者とは、1コマ当たりの報酬に、ピークタイム以外にあっては最大で100円、ピークタイムにあっては最大で700円の差がある（第2.4(1)(3)）。しかしながら、レッスンを提供する者の技量に応じて報酬の額を変えていることが、必ずしも報酬の労務対価性を否定する要素とはいえないことに加え、ベルトレベルの維持、昇格の要件には、前月10日までに翌月のスケジュールを提出することといった、講師のレッスンの技量の評価とは異なり、会社の事業の円滑な運営に対す

る貢献ともいうべきものや、ピークタイムに提供した平均レッスン数のように、より多くの講師にピークタイムのレッスンを提供させるための誘因ともいうべきものも含まれている（第2.4(1)）のであるから、ベルトシステムに基づき支払われる報酬の労務対価性が失われるということとはできない。

そうすると、講師への報酬は、講師が提供するレッスンという労務そのものの対価とみるのが相当である。

#### エ 業務の依頼に応ずべき関係

ベルトレベルの維持又は昇格には、ピークタイムに提供した平均レッスン数が要件となっている（第2.4(1)）ことから、ベルトシステムを利用する講師は、要件を満たすだけのピークタイムのレッスン数を提供せざるを得ないといえることができる。

また、講師が設定したレッスン枠に受講生から予約が入ると、講師は一定の条件を満たさない限りキャンセルすることができなくなるが、そもそも、レッスン枠は、講師が自由に時間帯やL Sを選んで、設定することができるものである（第2.3(1)(3)）。

そして、組合は、会社から、上司の希望に沿うようなレッスンのスケジュールを組むよう圧力を掛けられているのが実態であると主張するが、これを裏付ける疎明はない。

そうすると、ベルトシステムを利用する講師は、ある程度のレッスン数を提供せざるを得ない部分があるとしても、講師と会社との間の業務の依頼に応ずべき関係は弱いと評価することができる。

#### 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

##### (ア) 広い意味での指揮監督下での労務提供

基本契約は、講師の義務として、受講生と会社とがその使用につきあらかじめ合意している教材と「〇〇メソッド」など会社の定める指導方法でレッスンを行うこと及び受講生の要望によりそれ以外の教材等を使用する場合には受講生の指示に従うことや、受講生がレッスンの録音を希望した場合には、特段の理由がない限り、快諾することを定め、これに従ったレッスンが行われている（第2.2(1)、3(4)）。

そうすると、講師がその裁量で自由にレッスンを行えるわけではない。

また、会社は、講師に対し、レッスン終了後、レッスンの内容を正確に記録し、速やかに会社に提出することを求めている（第2.2(1)）。

さらに、会社は、レッスンを行う講師に対し、会社が定めたドレスコードにのっとった服装、身だしなみであることを求めて、これを守らない講師には注意を行っている（第2.3(6)）。

そして、会社が講師に求めるこれらのことに、講師が従わなかった場合は、講師は、D-Flowに基づき不利益な取扱いを受ける（第2.5(1)(3)）。また、ベルトシステムのベルト維持要件を満たさなくなれば報酬の減額が行われ得る（第2.4(1)(4)）。

これらのことからすると、講師は、会社の指揮監督下で労務を提供しているといえる。

#### (イ) 一定の時間的場所的拘束

会社は、1レッスンの時間を40分とし、L Sの営業時間及び一日のレッスンの時間割、すなわち各コマの開始時刻及び終了時刻を定め（第2.3(1)(4)）、講師は、希望するL Sの時間割の中で希望する日時のコマにレッスン枠を設定している（同(1)）のだから、講師は、希望するコマにレッスン枠を設定できるとはいえ、それは会社が定めた営業時間及び時間割の中における自由であるといえる。そして、受講生がレッスンを予約することによりレッスンの実施が決められる（第2.3(1)ないし(3)）。

また、会社は、講師が行うレッスンをL S以外の場で行うことを認めていない（第2.2(5)）。

そうすると、講師は、レッスンの提供について、会社から一定の時間的場所的拘束を受けているといえる。

#### カ 顕著な事業者性

講師の報酬は、基本的にレッスン単価とレッスンの提供数によって定まる仕組みとなっている（第2.2(4)、同4）ところ、講師の報酬は、ベルトシステムにより増額させることはできるものの、最高レベルの講師でも、1レッスン当たり、ピークタイムで2,200円、それ以外で1,600

円となっており（第2.4(1)）、レッスン単価は、ベルトシステムを利用して、報酬単価はピークタイムでこそ最大で700円の増額となるが、それ以外の時間帯は100円の増額にすぎない。

そうすると、講師の報酬の増減は、そのほとんどがレッスンの提供数に依存しており、結局投入した労働力の量に応じて報酬が増減するといわれてよい。すなわち、講師は、自らの収入を大幅に増やすには、基本的には、レッスン枠を多く提供し、レッスンの実施数を増やす方法しかないのであるが、これは、そもそも講師の才覚で収入を増やしているといえるものではない。

したがって、講師に顕著な事業者性が認められるとはいえない。

キ 以上アないしカを総合的にみると、確かに、講師は、会社の定めた時間割の中とはいえレッスン枠を自由に提供することができ、業務の依頼に必ずべき関係にあるとは必ずしもいえないが、A2から5名の本件講師は、会社の組織に不可欠な労働力として組み入れられ、会社が一方的に決定した契約内容に基づいて、業務遂行上の会社の指揮監督に従って、会社の業務のために労務を提供し、その対価としての報酬を受け取っているのであるから、本件講師は、会社との関係で労組法上の労働者に当たるといふべきである。

2 会社が、A2から5名に対し行った、電子メールや書面の発信、注意、警告、報酬単価の減額等一連の行為は不当労働行為に当たるか否か（争点2）

(1) 申立人組合らの主張

労働三権は、日本国憲法及び労組法に定められており、労働三権を分断して、ストライキ権だけ認められないということはない。

争議行為は、組合の要求事項を実現するための手段であり、団体交渉促進措置の一種である。

組合は、例えば、29年5月1日のA4のストライキは、前日の支部総会で決定し、閉会直後の23時30分に通告するなど、できる限り早く、会社にストライキを通告してきた。しかし、労働組合には、ストライキを行う場合に、できるだけ早く予告すべき義務はなく、組合が行ったストライキ



は正当なものである。

そもそも、組合らは、7月30日のストライキの約15か月前である27年3月31日に、ストライキの可能性があることを含めて会社に「警告」を発しており、ストライキへの対策を講ずる時間は十分にあった。

会社は、ストライキを行った組合員に対し、後日、ストライキの実施を「無断欠勤」として取り扱い、ベルトレベルの降格など不利益を示唆する警告書を送付するなどした。組合員は、ストライキを実施すれば、会社からこのような圧力を受けると感じるなど、多大な萎縮効果がもたらされた。会社が組合員に対しこのような警告を行ったことは、支配介入に当たる。

ア A 2

会社が、A 2 に対し、I ①28年8月2日、電子メールを送信したこと、I ②8月22日付書面で通知したこと、I ③8月25日、口頭注意を行ったこと、I ④12月14日、電子メールを送信したこと、I ⑤12月27日、口頭警告を行ったこと、I ⑥12月29日、12月23日付書面で29年2月1日からのベルトレベルの降格を通知したこと、I ⑦2月1日付けでベルトレベルを降格させたことは、いずれも、組合員に対し、ストライキを行えば会社から圧力を掛けられると思われ、支部内における混乱を惹起したもので、支配介入に当たる。また、I ⑥及び⑦は、28年7月30日及び12月10日に A 2 が行ったストライキを理由とした同人に対する不利益取扱いにも当たる。

イ A 3

会社が、A 3 に対し、II ①28年8月6日、電子メールを送信したこと、II ②8月22日付書面で通知したこと、II ③8月25日、口頭注意を行ったこと、II ④12月12日、電子メールを送信したこと、II ⑤12月23日、電子メールを送信したこと、II ⑥12月26日、口頭警告を行ったこと、II ⑦29年4月23日付書面で、6月1日からのベルトレベルの降格を通知したこと、II ⑧6月1日付けでベルトレベルを降格させたことは、いずれも、組合員に対し、ストライキを行えば会社から圧力を掛けられると思われ、支部内における混乱を惹起したもので、支配介入に当たる。また、II ⑦及び⑧は、28年7月30日及び12月10日に A 3 が行ったストライキを

理由とした同人に対する不利益取扱いにも当たる。

ウ A 4

会社が、A 4 に対し、Ⅲ①28年8月6日、電子メールを送信したこと、Ⅲ②8月23日、口頭注意を行ったこと、Ⅲ③8月29日、口頭注意を行ったこと、Ⅲ④12月12日、電子メールを送信したこと、Ⅲ⑤12月23日、口頭警告を行ったこと、Ⅲ⑥29年4月13日、口頭警告の改善期間の延長を書面で通知したこと、Ⅲ⑦5月31日、契約の解除の可能性もあることに触れた書面を送付したことは、Ⅲ③を除き、いずれも、組合員に対し、ストライキを行えば会社から圧力を掛けられると思わしめ、支部内における混乱を惹起したもので、支配介入に当たる。

Ⅲ③については、A 4 が、マネージャーからストライキに関する情報を聞き出そうとされた際に組合の責任者に聞くよう求め、責任者の連絡先が記載された組合の名刺を手渡したものであり、このことを理由になされた口頭注意は、支配介入に当たる。

エ A 5

会社が、A 5 に対し、Ⅳ①28年8月1日、電子メールを送信したこと、Ⅳ②8月30日、8月29日付書面で、契約の解除の可能性もあることに触れた書面警告を行ったこと、Ⅳ③10月31日、8月29日に行った書面警告の改善期間中に再度正当な理由のないレッスンキャンセルが発生したとして、同月29日付書面で設けた改善期間を1か月延長し、再度改善を求める書面を送付したこと、Ⅳ④29年1月23日、契約の解除の可能性もあることに触れつつ、改善期間を1か月延長する旨を書面で通告したこと、Ⅳ⑤6月2日、口頭警告を行ったことは、いずれも、組合員に対し、ストライキを行えば会社から圧力を掛けられると思わしめ、支部内における混乱を惹起したもので、支配介入に当たる。

なお、Ⅳ⑤は一見、28年7月30日のストライキと関係がなさそうだが、A 5 の改善期間は、29年2月20日に終了していたにもかかわらず、6月2日にA 5 になされたのは口頭注意ではなく、それよりも重い口頭警告であった。これは、同人が28年7月30日のストライキに参加したことを理由とするものである。

オ A 6

会社が、A 6 に対し、V①28年8月4日、上司から対面で通知を行ったこと、V②8月19日、口頭注意を行ったことは、いずれも、組合員に対し、ストライキを行えば会社から圧力を掛けられると思わしめ、支部内における混乱を惹起したもので、支配介入に当たる。

カ 以上のとおり、A 2 から5名になされた警告等は、組合活動を理由とした不利益取扱いないし支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

第一に、雇用される者に認められるストライキと個人事業主のストライキとは、置かれた状況が根本的に異なる。すなわち、被雇用者のストライキに対する罰則はないが、給料は減額されるから、労働者は自己の身を切って権利を主張することになる。しかし、業務受託者たる個人事業主は、ストライキをしても、そもそも報酬が発生せず、他での業務による収入を得ることも可能で、自己の身を切ることにはならない。このように明らかに均衡を欠く不当な結果を生ずる場合にまで、たとい被雇用者でない者に労組法上の労働者性が認められると判断されたとしても、このような者に更にストライキ権まで認められるとする裁判例の蓄積はなく、また認められるべきではない。組合員の講師は、会社でのレッスン担当の実績が極めて少ない者がほとんどであり、生活費等に必要な収入は会社以外の事業所等で得ているため、ストライキをしても実害がほとんどないにもかかわらず、ストライキの名の下に一方的に会社に損害を与え、会社との交渉を有利に展開しようとしたり、不当労働行為の名の下に契約上の単なる債務不履行を正当化しようとしているのである。

そして、仮に講師にストライキ権があると認められたとしても、本件では現に団体交渉が行われ、会社がこれに誠実に応じており、組合は自己の要求が通らないという理由のみでストライキを行っているのであるから、かかるストライキは認められない。さらに、本件ストライキは、レッスン開始の間際まで告知されず、また、担当者が休み等でこれを認識できない状況で抜き打ち的に行われたもので、会社にのみ損害を与える目的であったことは明白である。

第二に、講師と会社との関係は雇用ではないので、会社には懲戒権はないから、組合員に対する通知や警告は懲戒処分ではないし、実害や不利益が生じているわけではない。

そもそも、上記のとおり、業務委託契約を締結している講師にストライキの権利が認められるかについては、司法上の判例もなく、定かではない状況にあるのだから、かかる状況においては、業務委託契約に基づく債務不履行行為に対して、実際に不利益のない警告をされたからといって、萎縮効果が発生するわけでもない。

#### ア A 2

I ①は、7月30日のレッスンキャンセルが、正当な理由によらないものと判断した旨を伝えたにすぎず、注意ですらない。I ②は、A 2 が、ベルトレベル維持の要件のうち二つを満たさなかったことにより発せられた。仮に、ストライキに係るレッスンキャンセルがなかったとしても、翌月のスケジュールを10日までに提出するというもう一つの要件を満たしていない。I ③は、7月30日のストライキによるレッスンキャンセルが契約違反である旨を伝え、口頭注意したものであるが、これにより、A 2 に実害も不利益も生じていない。I ④は、12月10日のレッスンキャンセルが、正当な理由によらないものと判断した旨を伝えたにすぎず、注意ですらない。I ⑤は、12月10日のストライキによるレッスンキャンセルが契約違反である旨を伝え、口頭警告したものであるが、これにより、A 2 に実害も不利益も生じていない。I ⑥及び⑦は、28年9月から11月の実績審査期間中にベルトレベル維持のために必要なレッスン数をこなすことができなかつたためになされたものであり、ストライキの実施の有無に関わらず、A 2 のベルトレベルは降格した。

#### イ A 3

II ①は、7月30日のレッスンキャンセルが、正当な理由によらないものと判断した旨を伝えたにすぎず、注意ですらない。II ②は、正当な理由によらないレッスンキャンセルがあったことにより、ベルトレベル維持の要件を満たさなかつたため、ベルトレベルが下がる可能性がある旨

及び2期目の実績審査期間を設ける旨を通知したにすぎない。Ⅱ④は、12月10日のストライキによるレッスンキャンセルが契約違反である旨を伝え、口頭警告したものであるが、これにより、A3に実害も不利益も生じていない。Ⅱ⑥は、12月10日のストライキによるレッスンキャンセルが契約違反である旨を伝え、口頭警告したものであるが、正当な理由のないレッスンキャンセルが口頭注意の改善期間中に再度発生したことによるもので、D-Flowに基づく適正なものである。これにより、A3に実害も不利益も生じていない。Ⅱ⑦及び⑧は、ピークタイムレッスンの提供数が基準を満たしていなかったことによるものであり、ストライキとは関係がない。なお、28年12月23日、会社は、A3に対し、通知書を送したが、本来であれば、2度の審査期間で共にベルトレベル維持の要件を満たさなかったため、この時点でベルトレベルを降格させることとなったはずのところ、同人が実績審査期間に入った理由が、組合の指示に従ったために発生したレッスン放棄であったことに配慮して、ベルトレベルを降格させなかった。

#### ウ A4

Ⅲ①は、7月30日のレッスンキャンセルが、正当な理由によらないものと判断した旨を伝えたにすぎず、注意ですらない。Ⅲ②は、7月30日のストライキによるレッスンキャンセルが契約違反である旨を伝え、口頭注意したものであるが、これにより、A4に実害も不利益も生じていない。Ⅲ⑤は、正当な理由のないレッスンキャンセルが口頭注意の改善期間中に再度発生したことによるもので、D-Flowに基づく適正なものである。Ⅲ⑥は、A4の契約期間が29年4月末までであったところ、同人の契約が更新されたために、本来の長さの審査期間に延長したものである。

Ⅲ③について、組合は、本件審査手続において、A4が名刺を渡した相手が受講生であったと主張していたが、途中から、会社マネージャーに渡したと主張を変遷させている。LSにおいて、レッスンと関わりない物品を渡す行為は業務委託契約で禁止しているのだから、名刺を渡すことは、「正当な組合活動」たり得ないのであり、仮に、変遷させた

主張のような事実があったとしても、会社の対応が支配介入であるなどとは一切認められない。

エ A 5

IV①は、7月30日のレッスンキャンセルが、正当な理由によらないものと判断した旨を伝えたにすぎず、注意ですらない。IV②は、A 5が、27年12月8日にスケジュールの確認ミスで連絡なくレッスンキャンセルを行ったこと及び28年4月20日にストライキとは関係のない私的な事情により連絡なくレッスンに遅刻したことから8月末までの改善期間を設けていた中で、7月30日にレッスンキャンセルがあったことからなされたものである。IV③は、9月27日に、A 5が私的な事情により、連絡なしのレッスン遅刻があったことから発せられたものである。IV④は、IV③の改善期間が4か月に満たなかったため、1か月延長したものである。IV⑤が口頭警告となったのは、同人には、ストライキを除いても、過去に正当な理由のないレッスンの不提供や遅刻が何回も発生していた上、直近の書面警告に係る改善期間が終了してわずか3か月で再度遅刻が発生したことから、会社が、もはや口頭注意の段階ではないと判断したためである。

オ A 6

V①は、7月30日のレッスンキャンセルが、正当な理由によらないものと判断した旨を伝えたにすぎず、注意ですらない。

カ 以上のとおり、A 2 から5名になされた警告等は、いずれも不当労働行為に当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア(ア) 前記1(3)のとおり、A 2 から講師には、労組法上の労働者が認められ、したがって、組合らは、いずれも同法上の労働組合といえるのであるから、組合及び組合員には、団結権及び団体交渉権のほか、団体行動権が保障され（日本国憲法第28条）、ストライキ等の争議行為について一定要件の下で市民法上の責任を免除される。

イ) この点、会社は、講師は労組法上の労働者ではないし、仮に被雇用者でない者が労組法上の労働者であると認められたとしても、このよ

うな者にまでストライキ権が認められるべきではないと主張している。しかし、前記判断のとおり、講師らは労組法上の労働者であり、また、労組法上の労働者と認められるが被雇用者でない労働者にはストライキ権が認められるべきではないというのは独自の見解であるから、その主張は採用することができない。

また、会社は、本件では現に団体交渉が行われ、会社がこれに誠実に応じており、組合は自己の要求が通らないという理由のみでストライキを行っているのであるから、かかるストライキは認められないとも主張している。しかし、ストライキは、団体交渉を機能させるのに必要な手段であるのだから、団体交渉が行われているとか、会社なりに誠実にこれに応じているからといって、ストライキが認められないという会社の主張は採用することができない。

さらに、会社は、本件ストライキは、レッスン開始の間際まで告知されず、抜き打ち的に行われたもので、会社にのみ損害を与える目的であったなどと主張している。会社が、受講生がレッスンを予約するというシステムを執っている（第2.3(2)）ことからすると、組合から会社に対するストライキの通告には一定の配慮があつてしかるべきともいえるが、会社と組合との間に争議予告に関する取決めはなく（同6(2)イ）、また、ストライキに参加した組合員が28年7月30日は5名（同(2)ア）、12月10日は3名（同(5)）、29年5月1日は1名（同(8)）にそれぞれとどまるものであったことも踏まえると、組合から会社へのストライキの通告が直近のレッスン開始の30分前であるからといって、本件のストライキが直ちに違法なものであるとまではいえない。

(ウ) そうすると、本件において、会社がストライキを行った組合員に対して、そのことを理由にD-Flow又はベルトシステムに従って、注意、警告、報酬の減額の可能性又は実施についての通告等を行うことは、ストライキ等の争議行為を実施しないよう圧力を掛け、ひいては組合活動を萎縮させるものといわざるを得ず、したがって、支配介入に当たるものである。

イ 以下、組合員5名に対する会社の一連の行為について、それぞれ検討

する。

(ア) A 2

- I ① 28年8月2日に電子メールを送信したこと。
- I ② 8月22日付書面で通知したこと。
- I ③ 8月25日、口頭注意を行ったこと。
- I ④ 12月14日、電子メールを送信したこと。
- I ⑤ 12月27日、口頭警告を行ったこと。
- I ⑥ 12月29日、同月23日付書面で29年2月1日からのベルトレベルの降格を通知したこと。
- I ⑦ 2月1日付けでベルトレベルを降格させたこと。

a このうち、I ①ないし⑤については、28年7月30日又は12月10日のストライキの実施を理由として、あるいは問題視してなされたことが明らかとなっている（第2.7(1)アイ）ことから、上記アのとおり、支配介入に当たる。

b I ⑥及び⑦については、A 2 がD-1レベルを維持するために求められるピークタイムレッスンの回数の要件に関し、同人のレッスン実施回数が実際にこの基準を下回っていたこと及び実績審査期間である28年9月から11月までの間にストライキが実施されていないこと（第2.6(2)(5)(8)、7(1)ア）からすると、A 2 のベルトレベルの降格及びその通知がストライキの実施によるものであるということとはできない。

なお、I ⑥については、ベルトレベルの判定の要件として、無断欠勤とみなされる勤怠問題などが無いこととの記載があるものの、これは、受講生からのレッスン評価、前月10日までのスケジュールの提出、規定数のピークタイムレッスンの提供とともに挙げられたベルトレベルの判定要件の一般的な説明であって（第2.7(1)イ）、会社が、A 2 が行ったストライキと殊更に結び付けて記載したものとはいえない。

そうすると、会社が、A 2 に対し、I ⑥の通知を行い、I ⑦のとおりベルトレベルを降格させたことは、ストライキの実施



とは関わりなく、ピークタイムレッスンの実施回数を理由とするものであるから、正当な争議行為を行ったが故の不利益取扱いであるということとはできず、また、ストライキ等の争議行為を実施しないよう圧力を掛け、組合活動を萎縮させるものとはいえないから、これらが支配介入に当たるということもできない。

(イ) A 3

- II ① 28年8月6日、電子メールを送信したこと。
- II ② 8月22日付書面で通知したこと。
- II ③ 8月25日、口頭注意を行ったこと。
- II ④ 12月12日、電子メールを送信したこと。
- II ⑤ 12月23日、電子メールを送信したこと。
- II ⑥ 12月26日、口頭警告を行ったこと。
- II ⑦ 29年4月23日付書面で、6月1日からのベルトレベルの降格を通知したこと。
- II ⑧ 6月1日付けでベルトレベルを降格させたこと。
  - a このうち、II ①ないし⑥については、28年7月30日又は12月10日のストライキの実施を理由として、あるいは問題視してなされたことが明らかとなっている（第2.7(2)アイ）ことから、上記アのとおり、支配介入に当たる。
  - b II ⑦及び⑧については、A 3がA-2レベルを維持するために求められるピークタイムレッスンの回数の要件に関し、同人のレッスン実施回数が実際にこの基準を下回っていたこと及び実績審査期間である29年1月から3月までの実績審査期間にストライキが実施されていないこと（第2.6(2)(5)(8)、7(2)イ）からすると、A 3のベルトレベルの降格及びその通知がストライキの実施によるものであるということとはできない。

なお、II ⑦については、ベルトレベルの判定の要件として、無断欠勤とみなされる勤怠問題などが無いこととの記載があるものの、これは、受講生からのレッスン評価、前月10日までのスケジュールの提出、規定数のピークタイムレッスンの提供とともに挙げられた

ベルトレベルの判定要件の一般的な説明であって（第2.7(2)イ）、会社が、A3が行ったストライキと殊更に結び付けて記載したものとはいえない。

そうすると、会社が、A3に対し、Ⅱ⑦の通知を行い、Ⅱ⑧のとおりベルトレベルを降格させたことは、ストライキの実施とは関わりなく、ピークタイムレッスンの実施回数を理由とするものであるから、正当な争議行為を行ったが故の不利益取扱いであるということとはできず、また、ストライキ等の争議行為を実施しないように圧力を掛け、組合活動を萎縮させるものとはとはいえないから、これが支配介入に当たるということもできない。

(ウ) A4

- Ⅲ① 28年8月6日に電子メールを送信したこと。
- Ⅲ② 8月23日付書面で口頭注意したこと。
- Ⅲ③ 8月29日、口頭注意を行ったこと。
- Ⅲ④ 12月12日、電子メールを送信したこと。
- Ⅲ⑤ 12月23日、口頭警告を行ったこと。
- Ⅲ⑥ 29年4月13日、口頭警告の改善期間の延長を通知したこと。
- Ⅲ⑦ 5月31日、契約の解除の可能性もあることに触れた書面を送付したこと。
  - a このうち、Ⅲ①、②、④、⑤及び⑦については、28年7月30日、12月10日又は29年5月1日のストライキの実施を理由として、あるいは問題視してなされたことが明らかとなっている（第2.7(3)アないしウ）ことから、上記アのとおり、支配介入に当たる。
  - b Ⅲ③については、ストライキの実施中に、会社マネージャーがA4から組合に係る情報を聞き出そうとした際、A4がストライキの責任者に聞くよう求め、名刺を手渡したことを問題にするもの（第2.6(2)イ、7(3)ア）であって、A4は、会社のマネージャーからの問い掛けに対応したにすぎず、受講生に名刺を渡したわけでもない。ストライキの実施中に、会社のマネージャーに対し、ストライキに係る問合せ先として名刺を渡したA4の行為について

て、口頭であれ注意をすることは、正に、ストライキに対する圧力とみざるを得ず、さらに、組合活動を萎縮させるものであるといわざるを得ない。

- c III⑥については、そもそも、A4と会社との業務委託契約の期間が29年4月末までとなっていたために28年12月の口頭警告に係る改善期間が通常よりも短く設定されていたところ、同契約が再締結されたために通常の改善期間の長さにするものであった（第2.5(3)、7(3)イ）。

そうすると、III⑤の12月の口頭警告が同月10日のストライキ実施を理由とするものである以上、この口頭警告に係る改善期間の延長の通知は、III⑤の口頭警告と同趣旨でなされたものといえ、支配介入に当たるといわざるを得ない。

(エ) A5

- IV① 28年8月1日に電子メールを送信したこと。
- IV② 8月30日、同月29日付書面で、契約の解除の可能性もあることに触れた書面警告を行ったこと。
- IV③ 10月31日、8月29日に行った書面警告の改善期間中に再度正当な理由のないレッスンキャンセルが発生したため、8月29日付け書面で設けた改善期間を1か月延長し、再度改善を求める書面を送付したこと。
- IV④ 29年1月23日、契約の解除の可能性もあることに触れつつ、改善期間を1か月延長する旨を書面で通告したこと。
- IV⑤ 6月2日、口頭警告を行ったこと。
- a このうち、IV①及び②については、28年7月30日のストライキの実施を理由として、あるいは問題視してなされたことが明らかとなっている（第2.7(4)イ）ことから、上記アのとおり、支配介入に当たる。
- b IV③については、そもそも改善期間は、7月30日のストライキ実施を理由として設けられた（IV②）ものであるが、IV③の書面は、組合活動とは関係のないレッスンのキャンセルがあったために発

せられたものである（第2.7(4)イ）から、これを支配介入に当たるものということとはできない。

c IV④については、この通告が、上記bのIV③の書面により設けられた新たな改善期間が、原則よりも短く、評価になお時間を要するとして延長するというものであった（第2.7(4)イ）のだから、やはり、支配介入に当たるものということとはできない。

d IV⑤については、29年5月18日に組合活動とは関係のないレッスンの遅刻があったために発せられたものである（第2.7(4)イ）から、これを支配介入に当たるものということとはできない。

(カ) A 6

V① 28年8月4日、対面で通知を行ったこと。

V② 8月19日、口頭注意を行ったこと。

これらは、いずれも28年7月30日のストライキの実施を理由として、あるいは問題視してなされたことが明らかとなっている（第2.7(5)）ことから、上記アのとおり、支配介入に当たる。

(カ) 以上のとおりであるから、会社の A 2 に対する I ①ないし⑤、A 3 に対する II ①ないし⑥、A 4 に対する III ①ないし⑦、A 5 に対する IV ①及び②並びに A 6 に対する V ①及び②の警告等は組合活動に対する支配介入に当たるが、A 2 に対する I ⑥及び⑦並びに A 3 に対する II ⑦及び⑧のベルトレベルの降格等は同人らの組合活動を理由とした不利益取扱い及び支配介入に当たるとはいえず、また、A 5 に対する IV ③ないし⑤の警告等も支配介入に当たるとはいえない。

### 3 救済の方法

組合は、A 2 から5名に対する注意、警告等の撤回等を求めているところ、本件の救済の内容としては、審査の全趣旨に鑑み、主文のとおり命ずることとするが、会社は、A 2 から5名の組合員について、今後、D-Flowに基づく注意、警告等や、ベルトレベルの降格に係る手続が行われた場合においても、上記2(3)で不当労働行為と認定された警告等を実施したことをもって加重的な不利益を与えるようなことがあってはならないこ

とはいうまでもない。

なお、当委員会は、労使双方が、組合の要求事項のほかストライキの予告時期の問題を含む諸課題について、真摯な話し合いによる解決に向けた努力を重ねることにより、本件紛争の原因となっている相互の不信感が払拭され、労使の信頼関係が構築されることを期待するものである。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の A 2 に対する第1の1(1)①ないし⑤、A 3 に対する同(2)①ないし⑥、A 4 に対する同(3)①ないし⑦、A 5 に対する同(4)①及び②並びに A 6 に対する同(5)①及び②の警告等は労組法第7条第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、労組法第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9月3日

東京都労働委員会  
会 長 房 村 精 一