

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24号事件について、当委員会は、令和2年1月7日第1745回及び令和2年2月4日第1747回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同水町勇一郎、同稲葉康生、同卷淵真理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同田村達久、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、ストライキを行う場合には少なくとも3日前までに日時及びストライキを行う組合員を告知しなければ正当なストライキではないと判断するという内容の文書を申立人 X 1 組 合 に交付するなどして、組合の運営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、貴 X 1 組合 に対し、平成27年12月16日にストライキに関する要求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、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 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

(1) 平成27年8月31日、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」といい、組合と支部を併せて「組合ら」という。)は、被申立人 Y 1 会社 (以下「会社」という。)と団体交渉(以下「本件団体交渉」という。)を行い、その席上で非常勤講師就業規則の写しの交付を要求したところ、会社は写しの交付を拒否するなどした。

会社は、会社が運営する C 1 学院 (以下「学院」という。)で英語の非常勤講師として勤務する組合員 A 3

(以下「A 3」という。)が担当するクラスを、8月15日、11月15日及び28年2月29日付けでそれぞれ閉鎖した。

会社は、学院で英語の非常勤講師として勤務する組合員 A 4 (以下「A 4」という。)が担当するクラスを、27年10月15日及び28年1月15日付けでそれぞれ閉鎖した。

27年12月7日、会社は A 4 に対し、A 4宛ての匿名の手紙(以下「本件手紙」という。)を渡した。本件手紙には、A 4の授業がひどい授業であった、組合員として活動する時間があるなら自分の生徒のことももっと考えなくてはいけないなどと記載されていた。

12月14日、組合らは、団体交渉の席上で、労働紛争状態に入る旨を宣言した。同月16日、会社は組合に対し、今後組合員がストライキを行う場合には少なくとも3日前までにストライキを実施する日時及び組合員を告知するように要求すること、要求が認められなければ正当なストライキではないと判断すること等が記載された要求書(以下「本件要求書」という。)を交付した。

12月18日、会社は、学院のホームページに掲載している「講師の厳選、そして毅然たる措置」という表題のウェブページ(以下「本件ウェブページ」という。)において、以前から記載されていた文章の「Y 1は『教育第一主義』を貫き通します」という一文の前に、「これに伴う(元)講師らの抗議運動にも一切動じることなく」という一行(以下「本件文言」という。)を加筆して掲載した。

12月18日頃、会社は、講師に対し、誓約書(以下「本件誓約書」という。)に署名することを求めた。本件誓約書には、労働組合について悪く言うこと等を絶対に行わないこと、特に生徒に対して行わないように十分注意することなどが記載されていた。

28年1月29日、組合らが学院の前で抗議活動を行ったところ、2月3日、会社は組合に対し、警告という表題の書面(以下「本件警告書」という。)を交付した。本件警告書には、1月29日の抗議活動による騒音について近隣のテナントや学院の生徒から苦情が出ていること、今後このような騒音については組合に対し法的措置を検討せざるを得ないことなどが記載されていた。

2月15日、会社は、学院で英語の非常勤講師として勤務している支部の

執行委員長 A 2 (以下「A 2」という。)を雇
止めにした。

2月24日、 A 3 は、自身の携帯電話にメール(以下「本件メ
ール」という。)を受信した。本件メールには、学院の講師が同意書に署名
させられたこと、同意書には組合に加入している講師のクラスに参加しな
いように担当クラスの生徒に依頼することに同意すると記載されていた
ことなどが書かれていた。

29年8月15日、会社は、 A 3 を雇止めにした。

(2) 本件の争点は、下記①ないし⑤のとおりである。

- ① 会社が A 2 を28年2月15日付けで雇止めにしたことが組合員であ
るが故の不利益取扱いに当たるか否か。(争点1)
- ② 会社が、 A 3 の担当クラスであったクラス番号1122を27年
8月15日付けで、同クラス番号1016を11月15日付けで、及び同クラス番
号1077を28年2月29日付けでそれぞれ閉鎖したこと、並びに A
3 を2月29日付けで火曜日午後7時30分から8時までのフリーカン
パセーションクラスの担当から外したことが、組合員であるが故の不利益
取扱いに当たるか否か。(争点2)
- ③ 会社が、 A 4 の担当クラスであったクラス番号778及び1084を27
年10月15日付けで、並びに同クラス番号915を28年1月15日付けでそれ
ぞれ閉鎖したことが組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか否か。
(争点3)
- ④ 会社が、27年12月18日頃、学院のホームページに掲載している「講師
の厳選、そして毅然たる措置」との表題の本件ウェブページに「これに
伴う(元)講師らの抗議運動にも一切動じることなく」という本件文言
を加筆・掲載したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。
(争点4)
- ⑤ 12月18日、会社が、全講師に対し、「労働組合について悪く言う(他人
に伝える)こと」等を絶対に行わないこと、特に生徒に対して行わない
ように十分注意することを理解した旨の本件誓約書に署名させたこと
が組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点5)

- ⑥ 28年1月頃、会社が非組合員の講師に対し「『組合員が担当している授業を取るな』と生徒に指示せよ」という趣旨の文書に署名させた事実があったか否か。あったとした場合、それが組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点6)
- ⑦ 27年12月7日、会社が、A4に本件手紙を渡したことが組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点7)
- ⑧ 会社が、組合に対し、27年12月16日付けの本件要求書を交付したことが組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点8)
- ⑨ 会社が、組合に対し、28年2月3日付けの本件警告書を交付したことが組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点9)
- ⑩ 27年8月31日の本件団体交渉における会社の組合らに対する対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か。(争点10)
- ⑪ 会社がA3を29年8月15日付けで雇止めにしたことが組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか否か。(争点11)

2 請求する救済の内容の要旨

組合らが申立ての追加及び一部取下げを行った結果、本件結審時における請求する救済の内容の要旨は以下のとおりである。

- (1) A2に対する28年2月15日付雇止めを撤回し、復職までの間支払われなかった賃金を支払うこと。
- (2) A3に対する27年8月以降の授業のコマ数削減を撤回し、コマ数削減により支払われなかった賃金を支払うこと。
- (3) A4に対する27年10月以降の授業のコマ数削減を撤回し、コマ数削減により支払われなかった賃金を支払うこと。
- (4) 会社のウェブサイトに掲載している組合及び支部の組合活動に対する誹謗中傷的かつ脅迫的なメッセージを削除し、今後同様の掲載をしないこと。
- (5) 生徒に対して組合の悪口を言わないように求める旨の文書を講師に付与しないこと。
- (6) 組合員が担当している授業を取るなと生徒に指示せよという趣旨の文書を講師に付与しないこと。

- (7) 組合員宛ての組合活動に対する誹謗中傷的かつ侮辱的な内容の文書を組合員に対し交付しないこと。
- (8) 27年12月16日及び28年2月3日付けの組合及び支部宛ての文書を撤回し、今後同様の文書を送付しないこと。
- (9) 団体交渉において、就業規則の写しを付与するようという要求に応じられない理由について十分かつ合理的な説明を行うこと。
- (10) 謝罪文の会社ホームページへの掲載
- (11) A 3 に対する29年8月16日付更新拒絶を撤回し、復職に至るまでの賃金を支払うこと。

第2 認定した前提事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、企業の枠を越えて組織されるいわゆる合同労組であり、平成22年4月25日に結成された。本件申立時の組合員数は213名である。

【審査の全趣旨】

- (2) 申立人支部は、組合の下部組織として結成された労働組合であり、26年12月2日に会社に支部結成を通知した。支部の組合員は、会社に勤務する外国人講師であり、本件申立時の組合員数は4名である。

【甲6、審査の全趣旨】

- (3) 被申立人会社は、外国語の指導等を主たる目的とする株式会社として12年4月19日に設立され、肩書地において英語の語学学校である学院を運営している。

【甲31、乙1】

2 学院の運営形態及び方針等

(1) 学院の構成

学院には、創設者である B 1 (以下「B 1 学院長」という。)を学院長として、B 2 (以下「B 2 職員」という。)、B 3 (以下「B 3 職員」という。)及びB 4 という3名の幹部職員がおり、その下に講師ら職員がいる。

学院の講師には日本人講師と外国人講師がそれぞれ20名前後おり、基本的に、日本人講師は無期雇用の常勤講師として、外国人講師は有期雇用の

非常勤講師として採用されている。

学院の教育は、理論部分は日本人講師が担当し、実践部分は外国人講師が担当するとされている。学院は生徒に対し、日本人講師の授業と外国人講師の授業との両方を受講することを勧めているが、生徒は、日本人講師又は外国人講師の授業のみを受講することもできる。

【乙36、3審p72・98、争いのない事実、審査の全趣旨】

(2) 学院の方針

学院は、「教育第一主義宣言」、「真剣に学習する人のみ募集」、「熱誠指導に一切の妥協なし」を標榜している。学院のホームページでは、「Y1は『真剣に学習する人のみ』を募集対象とし、指導に際して生徒をお客様扱いしない厳格な教育機関として学院を運営しております。したがって、厳しい授業と大量の宿題をこなすべく努力できない方や、就学に必要な諸条件が物理的に整っていない方には、ご来訪をお断りしております。」などと記載されている。

【乙1～3】

(3) 外国人講師の授業

外国人講師が担当する正規の授業は1コマ2時間で、授業の前後にそれぞれ15分の準備片付け等の時間が設定されている。正規授業の報酬は、75分（授業60分及び準備片付け等15分）当たり3,000円とされている。

外国人講師は、正規の授業と併せてその前後の時間に、付加的業務としてフリーカンパセーションクラスを担当することがある。フリーカンパセーションクラスとは、英語で雑談を行う自由会話のクラスで、生徒がクラスやレベルに関係なく参加できる。フリーカンパセーションクラスは1回当たり30分で、それに対する報酬は750円とされている。外国人講師がフリーカンパセーションクラスを担当することは義務ではなく、担当するかしないかは講師の自由である。

【甲8・9・28、3審p65、争いのない事実】

3 組合と会社の労使関係

(1) 組合員の雇用契約

A3 は19年6月に、A2 は24年5月に、A4 は同年10

月に会社と有期雇用契約を締結し、それ以降、英語の非常勤講師として学院に継続して勤務している。

【争いのない事実、審査の全趣旨】

(2) 外国人講師の組合加入と支部の結成

26年1月7日、組合は会社に対し、A2及びA3の組合加入を通知し、団体交渉を申し入れた。

1月25日、組合は会社に対し、学院で非常勤講師として勤務していたA5（以下「A5」という。）の組合加入を通知し、団体交渉を申し入れた。2月27日、会社はA5に対し、雇止めを通知した。7月17日、組合と会社とは同人の離職に関して和解協定書を締結した。

10月10日、組合は会社に対し、A4の組合加入を通知した。

12月2日、組合らは会社に対し、会社に勤務する組合員3名が支部を結成した旨を通知し、団体交渉を申し入れた。支部の執行委員長にはA2が就任した。

【甲1・2・6、乙6・163、争いのない事実】

(3) 団体交渉

組合らと会社とは、26年に6回、27年には4回の団体交渉を行った。組合らは、団体交渉の申入事項として、組合員の雇用契約を期間の定めのない雇用とすること、非常勤講師就業規則の写しを組合に交付すること等を挙げていた。

27年12月14日、組合らは、団体交渉において、期間の定めのない雇用等を要求してきたが、会社が組合員のコマ数を減らすなど組合を敵視する姿勢を貫き要求事項に応じないため、争議権行使を含めた労働紛争に入らざるを得ないとして、労働紛争状態に入る旨を宣言した。

【甲1・2・6・23・29、乙139、争いのない事実】

(4) 組合らによる抗議活動及びストライキ

12月15日、組合らは学院前で抗議活動を行った。組合らはその後も学院前で抗議活動を行うことがあった。

12月21日から28年2月4日にかけて、A2、A3及びA

4 が、それぞれ担当クラスのストライキを実施した。組合らは、組合員の各担当クラスの授業開始時刻の約15分ないし20分前に、会社にストライキ通告をすることが多かった。

【甲30、乙14・15、争いのない事実】

第3 認定した事実と判断

1 会社が A2 を28年2月15日付けで雇止めにしたことが組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか否か。(争点1)

(1) 認定した事実

ア 非常勤講師就業規則における雇用契約更新に関する規定

外国人講師の雇用期間は1か月又は3か月とされており、雇用契約の更新については非常勤講師就業規則第9条に以下のとおり定められている。

「第9条 非常勤講師の契約期間は以下の状況を鑑みて更新の可否を決定する。

- ① 担当授業の生徒受講継続率が他の非常勤従業員の平均以上であるかどうか。
- ② 勤務態度、勤怠状況及び能力が適正かどうか。
- ③ 生徒数及び業務量が適正かどうか。
- ④ 受講生徒からの苦情が多いかどうか。

2. 契約を更新する場合には都度非常勤職員講師契約書を書面で交付するものとし、自動更新はしないものとする。

3. 契約を更新しない場合には事前に非常勤講師に通知するものとし、雇用契約期間が通算で1年を超える場合は少なくとも30日前に通知するものとする。尚、契約は60歳を超えて更新することはない。

4. 契約の更新は、会社と非常勤講師が都度合意して締結するもので、直前の労働条件を保障するものではない。」

【乙1・36・37、3審p70】

イ 生徒受講継続率

非常勤講師就業規則第9条第1項第1号で雇用契約更新の判断要素として規定されている生徒受講継続率は、外国人講師を評価するための

指標である。

生徒受講継続率は、「(受講離脱者数－受講更新者数) ÷ 授業回数」という計算式によって算出される。受講離脱者数とは、受講期間中に外国人講師の授業のみを離脱した生徒の数と外国人講師に対する苦情が原因で他の外国人講師のクラスに変更した生徒の数を合算した数である。受講更新者数とは、受講期間の満了後に外国人講師のクラスを継続受講すべく新たに受講料を納めた生徒の数である。

会社は、生徒受講継続率の数値により、授業1回当たり何人の生徒が授業を離脱したかを測っており、0.1を数値目標としていた。

【4審p20～24】

ウ 雇用契約更新に至る手続の流れ

(ア) 契約更新会談

会社は、毎月1回、16日から翌月15日までの間に、外国人講師と生徒受講継続率や契約更新等について話す機会（以下「契約更新会談」又は「会談」という。）を設定しており、契約更新会談の内容を踏まえて外国人講師の契約更新の可否を判断していた。

会社は、外国人講師と契約更新会談等を行う担当者を1名置いており、日本人講師の中から試験で選んでいた。23年3月からは B 5（以下「B 5」という。）が担当し、26年4月頃からは、B 6（以下「B 6」という。）が担当していた。B 6は、自身の授業や入学相談会等の業務を行いつつ、学院に勤務する20名前後の外国人講師との契約更新会談等の業務を行っていた。

【乙36・166・167、3審p69・97・98、4審p24・25】

(イ) 契約更新会談の流れ

契約更新会談に先立ち、まず、B 1 学院長や幹部職員が、各外国人講師の評価等を記載した書面（以下「指示書」という。）を毎月作成し、毎月15日までに B 6 にデータで渡していた。指示書を受け取った B 6 は、16日から翌月15日までの間に、外国人講師と契約更新会談を行うことになっていた。B 6 は、事前に外国人講師と契約更新会談の日程を調整することもあったが、基本的には、授業のために出勤した外国

人講師を呼び止め、授業の前後15分の準備片付け等の時間の間に契約更新会談を行っていた。B 6 が都合が付かないために外国人講師と会って話すことができず、かつ当該外国人講師の評価がいい場合などには、例外的に電話で契約更新会談を行うこともあったが、電話で行うにはB 1 学院長又は幹部職員の許可が必要であった。

契約更新会談では、B 6 が指示書に基づき外国人講師の前月及び過去5か月の成績や総合評価等を伝え、雇用契約を更新しない可能性がある場合にはその旨を警告していた。

会談終了後、B 6 は指示書に会談の実施日を記入し、26年11月以降は実施時刻、対面で行ったか電話で伝えたか、対面の場合には面談場所も記入していた。そして、指示書のデータをB 3 職員に送付した上で、契約更新会談の内容を幹部職員らに報告していた。

【乙36・166、3 審p49・50・70・76～79・98・99、4 審p24・25・29・30】

(ウ) 指示書の内容

B 6 に渡される指示書には、全外国人講師の評価を記載した表が載っている。表には、各外国人講師の名前、契約期間、クラス数、前月の担当クラスの受講離脱者数及び継続者数、前月の成績、過去5か月の成績、総合評価、更新なしの可能性の有無、備考などの欄があり、幹部職員らはこれらの欄を埋めて、B 6 に渡していた。

前月の成績と過去5か月(前月を含めた直近5か月通算)の成績は、「上」又は「下」で示されている。これは、外国人講師の生徒受講継続率が平均よりも上か下かを示している。過去5か月の生徒受講継続率が最下位又は下から2番目で、かつ、前月の成績が「下」の者に対しては、このままでは更新なしの可能性があるという警告が出されることになっていた。その場合には、更新なしの可能性の有無の欄に赤字で「警告(更新なしも)」という記載がされていた。また、生徒からの苦情が非常に多い場合や勤務態度が非常に悪い場合には、前記の条件を満たさなくても警告が出されることがあった。

【乙36、3 審p100、4 審p26～28】

(エ) 雇用契約更新の判断

外国人講師の雇用契約を更新するか否かは、B 6 から契約更新会談の報告を受けた幹部職員がその可否を検討し、その結果をB 1 学院長に報告し、B 1 学院長が最終的に判断していた。

B 1 学院長が外国人講師の契約更新を可と判断した場合には、会社は外国人講師に雇用契約書に署名をしてもらう手続を行う。更新は不可という判断が出た場合、会社は、不更新条項を入れた期間1か月の雇用契約を外国人講師と締結した上で、雇止めにしていた。

【3審p101・102、4審p24・30】

エ 雇止め直前の A 2 の雇用契約

27年10月22日、A 2 と会社とは、期間を27年11月16日から28年2月15日までとする期間3か月の有期雇用契約を締結した。A 2 の担当授業は、毎週木曜日の午後1時30分から3時30分までと午後8時から10時までの2コマであり、同人が学院に出勤するのは毎週木曜日のみであった。

雇用契約の更新について、雇用契約書には、「生徒受講継続率が外国人講師の平均以上であることを基本とし、その他生徒数、業務量、勤務状況、能力等の状況に応じて決定する。」と記載されていた。

【乙168、争いのない事実】

オ A 2 の雇止めに至るまでの経緯

(ア) 27年11月の契約更新会談等

11月26日、A 2 とB 6 とは、午後1時30分からの授業開始前に契約更新会談を行った。11月分の指示書にはA 2 について、「警告（更新なしも）」が記載され、総合評価には「10月は非常に悪い。過去5ヵ月の全区分が平均以下。大いに改善が必要」と、備考の欄には「研修拒否」と記載されていた。B 6 はA 2 に対し、このままでは契約が更新されないこともあり得る旨の警告を伝えた。

12月3日、A 2 はB 1 学院長に対し、11月26日の契約更新会談の中で伝えられた成績の話は一切受け入れないこと、現在の契約終了後も雇用継続を強く期待することを記載した書面を提出した。

【乙36の20・47】

(イ) 12月の契約更新会談等

12月24日、A2とB6とは、午後1時30分からの授業開始前に契約更新会談を行った。12月分の指示書にはA2について、「警告（更新なしも）」が記載され、総合評価には「11月は非常に悪い。過去5カ月の全区分が平均以下。大いに改善が必要」と記載されていた。B6はA2に対し、このまま生徒受講継続率が悪いと契約が更新されない可能性がある旨の警告を伝えた。

同日、A2はB1学院長に対して、契約更新会談で伝えられた成績の話は一切受け入れないこと、B6が行った口頭の警告も受け入れないこと、現在の契約終了後の雇用継続を強く期待することを記載した書面を提出した。

同日、A2は午後8時からの授業についてストライキを行った。

【乙15の3・36の21・48】

(ウ) 28年1月の契約更新会談不開催の経緯

28年1月7日、A2は午後1時30分からの授業についてストライキを実施したが、午後8時の授業は通常どおり行った。

1月14日、A2は通常どおり授業を行った。

1月15日頃、B6はB3職員から1月分の指示書を受け取った。指示書にはA2の評価について、前月の成績は「上」、過去5か月の成績は「下」、総合評価には「12月は平均以上。復調を期待する」と記載されており、「警告（更新なしも）」の記載はなかった。B6は指示書の送付を受けて、A2以外の外国人講師について、20日に3名、21日に4名、22日に6名、25日に1名、26日に1名、2月1日に1名と契約更新会談を行った。

1月21日、A2とB6とは、午後1時30分からの授業開始前に約10分程度面談をした（以下「21日面談」という。）。B6はA2に対し、27年12月17日に授業を行っていないにもかかわらず出勤簿には授業を行った旨の記録が付いていたことから、出勤簿は必ず授業を行った当日によく確かめて正しく記録をするように注意をし、注意書を渡した。次に、両者が研修の日程調整を行ったところで、授業開始時刻

となり、面談は終了した。21日面談において、契約更新会談は実施されず、契約更新に関する話はされなかった。21日面談に先立ち、B 1 学院長はB 6 に対し、当日の話題の順番について、出勤簿の注意書を渡し、次に研修の予定を入れ、最後に契約更新会談を行うように指示をしていた。

同日、A 2 は午後 8 時からの授業についてストライキを行った。

1 月 28 日、A 2 は午後 1 時 30 分からの授業及び午後 8 時からの授業についてストライキを行い、出社しなかった。

【乙15の 4～7・36の22・50、1 審p76、3 審p63・64・83・85、4 審p156】

(エ) 2 月の雇止めに至るまでの経緯

a 2 月 4 日木曜日

A 2 は、午後 1 時 30 分からの授業及び午後 8 時からの授業についてストライキを行い、出社しなかった。

会社は、A 2 に対し、2 月 16 日以降も勤務を希望する場合にはその前日までに契約更新を行う必要があるため、早急に契約更新会談を行って更新に関する調整をするようになどと記載した通知書を郵送した。

【甲15、乙15の 9・10、1 審p15】

b 2 月 9 日火曜日

午前 11 時 44 分、B 1 学院長は、組合に対し、団体交渉の日程調整等に関するメールを送信した際に、「追伸（重要）」として、A 2 の雇用契約更新の期限が 2 月 15 日に迫っているが、同人がストライキでほとんど出勤していないため契約更新会談を行っていないこと、A 2 に対してしかるべき助言指導等をするように勧めること等を併せてメールに記載した。

夜、A 2 は事前に連絡することなく学院を訪れ、B 1 学院長宛ての手書きのメモを、その場にいた事務の職員に預けて帰宅した。そのメモには、「私は、2016 年 2 月 15 日の後も、Y 1 で勤務の継続を期待しております。」という一文が英語で記載されていた。A 2 が学院を訪れた時、B 6 は授業中で不在であったが、その場には電

話中のB 2 職員がいた。

【甲16、乙25、1 審p19・62・63、4 審p46】

c 2月10日水曜日

午後0時13分、B 1 学院長は、組合に対し、A 2 は2016年2月16日以降も働き続けたいことのみを簡単に記載した手紙を担当でない職員に預けただけで、自ら積極的に担当者に予定の調整等を持ち掛けようともせず、しかるべき責任を果たしていないこと、このまま円滑なコミュニケーションが図れず、雇用契約更新期限を迎えて契約終了となっても、当社の責任の及ぶところではないこと、A 2 に指導するよう強く勧めること等を記載した通知書をメールに添付して送付した。

夕方、B 6 が A 2 に2回電話をしたが、A 2 は別の会社で仕事だったため、1回目は電話に出ず、2回目は電話に出たが具体的な話をする事ができなかった。

午後8時頃、B 6 が A 2 に電話をし、両者は会話をした。この中でB 6 は、これからすぐに学院のある〇〇まで来るように提案したが、A 2 は仕事で遠方におり〇〇に到着するのが午後11時頃の遅い時間になってしまうことを理由に〇〇に行かなかった。

午後11時半頃、B 6 が A 2 に電話をし、A 2 の契約更新に関して、B 1 学院長が15日月曜日の午後1時と7時しか時間が取れないと言っていることを伝えた。A 2 がその時間は他の仕事があるため行けないと答えると、B 6 は、B 1 学院長が決めるからB 1 学院長に文書を送付して相談するようになどと伝えた。A 2 が、B 1 学院長にファクシミリを送ると述べたため、B 6 は、ファクシミリ番号を教えていいかB 1 学院長に電話すると述べたところ、A 2 は、すでに寝ていたから今夜は電話を掛けてこないようにと求めた。B 6 は、翌11日に A 2 に電話をした。

なお、A 2 への電話連絡について、B 1 学院長は、26年12月頃にB 6 が A 2 に電話した際の A 2 の対応の様子を聞いてから、今後 A 2 には電話をしなくていいという指示をB 6 に出してい

たが、28年2月10日の電話は、B 1 学院長が B 6 に指示をして掛けさせた。

【甲20・45・57、乙26・49、1 審p21・63・64、4 審p44・45・47】

d 2月11日木曜日

A 2 は、B 6 宛てにファクシミリを送信した。同書面には、雇用の継続を期待していること、10分間の面談が可能な日時は11日終日、12日午後5時から6時半まで、13日午後3時から7時まで、14日午後5時から7時まで及び15日午後3時から4時までであること、メール又は電話で連絡がほしいこと、A 2 のメールアドレスと電話番号等が記載されていた。

なお、11日は祝日のため学院では一切の業務が行われていなかった。

【甲20、乙166】

e 2月12日金曜日

B 1 学院長は、組合に対し、次の内容の書面をメールに添付して送付した。同書面には、B 6 が休みのため自らが返答すること、以前に組合に通知した内容と関連する内容のため組合に連絡するので A 2 には組合から連絡してほしいこと、明日の土曜日は入学相談会があり多忙で事務業務は行っていないこと、日曜日は授業のみで事務業務は行っていないし B 6 の公休日であること、そのため15日月曜日しか日はなく、時間は午後1時に会談をして、審査が通れば午後7時に契約更新をするというスケジュールしか応じられないこと、15日は午後2時から5時頃まで入学相談会を予定しており、B 6 の出勤時間は午後2時だが、同人は A 2 のために早出することなどが記載されていた。

【甲18、乙27】

f 2月13日土曜日

B 1 学院長は、組合に対し、12日に組合に送付したのと同じ書面をメールに添付して送信した。

A 2 は、B 1 学院長及び B 6 宛てに、会社提案の2月15日午後

1時と7時には他の仕事があり学院に行けないこと、2月13日から26日までの14日間の各日で都合が付く時間、A2のメールアドレスと電話番号等を記載した書面をファクシミリで送付した。

B1学院長は、組合に対し、A2から契約更新会談に関するファクシミリが届いたこと、急用につき返信を書くこと、内容がこれまで組合に通知をしてきたことの続きであるため組合宛てに返信をメールすること、A2へは組合から必ず連絡してほしいこと、15日午後1時から契約更新会談、審査が通れば午後7時から契約更新という回答をする以外に方法はないこと等を記載した書面をメールに添付して送付した。

【甲18・19・21、乙27～29】

g 2月14日日曜日

B1学院長は、組合に対し、13日に2回目に組合に送付したものと同一書面をメールに添付して送付した。

【甲19、乙29】

h 2月15日月曜日

A2は、B1学院長及びB6宛てに、15日から19日までの間で都合の付く時間、A2のメールアドレスや電話番号等を記載した書面をファクシミリで送付した。

【甲22、乙30】

i 2月16日火曜日

会社は、A2に対し、2月15日をもって雇用契約が終了したことを通知した。

【甲13】

(2) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

会社はA2を雇止めにした理由として契約更新の手續ができなかったことを主張しているが、雇止めの真の目的は、支部の執行委員長であるA2を排除することであり、同人の雇止めは組合員であるが故の不利益取扱いである。

- (ア) 会社は、外国人講師の契約更新に当たって、契約更新会談を行った上で契約更新の可否を検討しその後に契約更新手続を執るという２段階の手続を従来は踏んでいなかったにもかかわらず、後付けで A 2 が応じることができない手続を作り、これに応じられなかった A 2 を雇止めにした。
- (イ) また、会社は、１月に B 6 と A 2 が面談をする機会がありながら契約更新会談を実施せず、雇用期間満了間際まで A 2 と契約更新の話をし、B 6 でなければ会談はできないとして A 2 が出社できない日時を会談日に意図的に指定し、当該日時の出社を契約更新の条件とするなどしている。このように会社は、一方的な都合で契約更新会談ができないとして、A 2 の契約を更新しないと決定している。これは余りに不合理であり、会社は当初から同人の契約更新を拒否することを意図していたとしか考えられない。
- (ウ) そして、A 2 の雇止めが、組合がストライキを実施するなど労働紛争状態にあり、A 3 及び A 4 のコマ数削減、抗議活動に関する警告書並びに会社ホームページの内容などについて労使間で対立している時期に行われていることから、雇止めの真の目的は、支部の執行委員長である A 2 を排除することにあつたとしか考えられない。

イ 被申立人会社の主張

会社が A 2 を雇止めとした理由は、契約を更新するに当たって当然必要となる手続ができなかったことによるものであって、組合活動とは何ら関係がない。

会社では、契約の更新を判断するに当たり、契約更新会談を毎月実施することとしている。会社と A 2 との雇用契約は自動的に更新されるものではなく、更新に当たっては契約更新会談、それを踏まえて契約更新の可否の検討及び契約更新手続（契約締結）が必須であり、契約期間の満了までにこれらが実施できない場合には、次期の雇用契約を締結することはできない。会社は、A 2 の契約更新に向けて最大限の努力を

したが、A2が他社での仕事を優先して、会社との契約更新を行うための時間を取ろうとしなかったため、やむなく雇止めに至った。

また、A2の生徒受講継続率は劣悪であり、生徒から深刻かつ多数の苦情が寄せられており、会社においてはA2を雇止めにせざるを得ない十分な理由があった。さらに、A2は長きにわたり研修の受講を拒否し続け、研修を受諾してもその予定すら決まっていなかったという状況であったため、契約締結の可否については、契約更新会談の後に厳格な審査を必要としていた。このように雇用契約更新自体がそもそも極めて厳しい状況下において、A2は契約更新会談を到底合理的とはいえない理由により応じないまま契約終了を迎えたのであり、当該雇止めが合理的な理由に基づくものであったことは明らかであって、何ら不当労働行為に該当するようなものではないことは明白である。

(3) 当委員会の判断

ア 組合らは、会社は契約更新会談を行った上で契約更新手続を執るという従来は行っていなかった2段階の手続を後付けで作り、これに応じることができなかったA2を雇止めにしたと主張する。

しかし、会社は以前から、原則として、外国人講師と契約更新会談を行い、その内容を踏まえて契約更新の可否を判断して契約更新手続を行っており（前記(1)ウ）、A2の雇止めに際してかかる手続を後付けで作ったとは認められない。

したがって、組合らの主張は採用することはできない。

イ 組合らは、会社はA2を雇止めにするために意図的に同人との契約更新会談を実施しなかった旨を主張する。

(ア) 雇止めに至った経緯をみると、1月の契約更新会談が開始される1月16日からA2の契約が終了する2月15日までの間に、会社が同人の出勤日に合わせて契約更新会談を実施するとすれば、1月21日、28日、2月4日のいずれかの日に行う必要があったところ、1月21日にB6とA2とが10分程度面談をしたが、別の話で面談は終わってしまい契約更新会談は実施できず、その後は、A2が同日午後8時からの授業並びに1月28日及び2月4日の授業でストライキを実施

し出社しなかったため、契約更新会談は実施されなかった（前記(1)オ(ウ)、同(エ) a)。

そこで2月4日、会社は A 2 に対し、契約の更新を希望する場合には同月15日までに契約更新会談を行う必要がある旨の通知書を郵送した（前記(1)オ(エ) a)。これについて A 2 から連絡がなかったため、2月9日、B 1 学院長は組合に対して A 2 を指導するように勧める旨をメールで送信した（前記(1)オ(エ) b)。そうしたところ、2月9日、A 2 は事前に連絡することなく学院を訪れ、一文のメモを事務職員に預けただけで、その場にいた B 2 職員の電話が終わるのを待たずに帰宅した（前記(1)オ(エ) b)。

これを受けて B 1 学院長は、2月10日、組合に対して、A 2 を指導するように強く勧める内容の通知書をメールで送付した（前記(1)オ(エ) c)。同日夜には、B 6 が A 2 に電話を4回掛け、3回目の電話ではこれから学院まで来るように提案したが、A 2 はこれを拒否し、4回目の電話で B 6 は契約更新に関して15日の午後1時と7時しか時間が取れないことを伝えたが、A 2 はその日時は仕事があるため出社できないと答えた（前記(1)オ(エ) c)。

その後、2月11日、13日及び15日に A 2 が複数の会談の候補日を提案したが、B 1 学院長は同月12日、13日及び14日に15日の午後1時と7時しか都合が付かない旨を組合に回答し、同月15日、契約更新会談が実施できないまま A 2 は雇止めとなった（前記(1)オ(エ) d ないし i)。

以上の経緯をみると、会社は、契約更新前の A 2 の最後の出社日である2月4日に契約更新会談ができなかったことを受けて、その日のうちに A 2 に対して会談実施に向けて調整を図るように通知書を送付し、A 2 から連絡がないと、組合に同人を指導するように連絡し、A 2 から一文の手書きのメモが出てきただけで日程調整などの具体的な回答が出てこないことが分かると、再度組合に同人を指導するように連絡するなど、その時々状況に応じて A 2 や組合に働き掛けをするという対応を取っており、会社は A 2 との契約更新会

談を実施するために相応の努力をしていたといえる。

- (イ) この点について、組合らは、B 6 は 1 月に A 2 と面談をする機会がありながら契約更新会談を実施しておらず、不合理であると主張する。

1 月 15 日以降、B 6 は A 2 と同月 21 日に面談をしたが、同面談では、出勤簿の付け方と研修の日程を話した後に契約更新会談を行うように B 1 学院長から指示が出ており、結果的に契約更新会談は時間が足りず実施できなかった（前記(1)オ(ウ)）。

確かに、雇用契約の更新は契約の存否に係る重要な問題であり、その話題を最後にするようという B 1 学院長の指示には疑問があるといわざるを得ない。

しかし、出勤簿の付け方等も契約を継続する場合には軽視できない問題であることや、A 2 は 1 月 21 日以降契約期間が満了する 2 月 15 日までの間の 1 月 28 日及び 2 月 4 日にも授業のために出勤することが予定されており、結果的には同人は両日ともストライキを実施して出勤しなかったものの、1 月 21 日の時点で、B 1 学院長が、上記両日のいずれかに契約更新会談を実施する機会があると考えたとしても無理からぬことであったといえることを考えると、1 月 21 日に出勤した際に、出勤簿の付け方と研修の日程を話した後に契約更新会談を行うようにとの B 1 学院長からの指示があった結果、契約更新会談は時間が足りず実施できなかったという一事をもって、会社が当初から会談を実施するつもりがなかったとまではいえない。

- (ウ) また、組合らは、会社は雇用期間満了間際まで A 2 と契約更新の話をせずに放置し、9 日前になって電話ではなく手紙で連絡をしており、不合理であると主張する。

確かに、会社は 2 月 4 日まで A 2 に対して文書や電話で契約更新会談に関する連絡をしていない。しかし、上記(イ)で述べたとおり、会社が 21 日面談以降も 1 月 28 日及び 2 月 4 日に A 2 と会談を実施する機会があると考えたのも無理からぬことであったといえることからすれば、2 月 4 日まで A 2 に対して文書や電話で連絡を取らなか

ったとしても、会社が A 2 の契約更新手続について放置していたとはいえない。

また、会社は、契約更新前の最後の出社日である 2 月 4 日に A 2 が出社しなかったことを受けて、その日のうちに A 2 に通知書を送付している。契約更新会談は契約更新に係る重要な事項であるから、これについて会社が電話ではなく書面で連絡したとしても、その対応が不合理であるとはいえない。

- (エ) さらに組合らは、会社は A 2 が出社できない日時を会談日として意図的に指定したと主張する。

確かに、会社は、2 月 15 日の午後 1 時と 7 時しか時間が取れないことを同月 10 日の B 6 からの電話で A 2 に伝え、それ以降も同日時以外は対応できない旨回答している（前記(1)オ(エ) c e f g）。

しかし、会社が 15 日の午後 1 時と 7 時しか時間が取れなかったのは、11日は祝日、14日は日曜日で事務業務を行っておらず、12日は会談を担当する B 6 が休みで、13日及び 15 日の他の時間帯には入学相談会があるから（前記(1)オ(エ) d e）という相応の理由によるものである。そもそも更新期限 5 日前の 2 月 10 日まで会談実施日の具体的な調整ができなかったのは、会社が同月 4 日に A 2 に通知書を送付して以降、同人が事前の連絡をせずに学院を訪れた上、手書きの一文のメモを事務職員に預けてすぐに帰宅したり、B 6 からの電話に対して、時間帯が遅かったとはいえ契約の更新が懸かっている状況の中で、学院に来るようにという B 6 の提案を断ったり、夜遅いからもう電話を掛けてこないように求めるなど、会談実施に向けた会社の働き掛けに対して非協力的な面があったことにも原因があったといわざるを得ない。会社が特定の日時しか都合が付かなかったとしても、それには相応の理由がある上、日程調整が直前になってしまった以上やむを得ないといわざるを得ず、会社が A 2 の都合が付かない日を会談日として意図的に指定したとは認められない。

- (オ) そうすると、21日面談における会社の対応に疑問が残る面があったことを考慮しても、全体として会社は契約更新会談実施に向けて相応

の努力をしていたと評価することができ、会談実施日について双方の都合が付かなかったことには相応の理由がありやむを得なかったといえるのであるから、会社が当初から A 2 の雇止めを企図して意図的に契約更新会談を実施しなかったとは認められない。

ウ 組合らは、組合らと会社に対立している時期に A 2 が雇止めにされていることから、雇止めの真の目的は支部の執行委員長である同人を排除することにあつたと主張する。

確かに、当時、組合らは労働紛争状態に入ることを12月14日に予告し、A 2 を含む組合員3名が同月21日から断続的にストライキを行い（第2.3(3)(4)、会社は組合に対して同月16日に本件要求書を交付する（後記7(1)イ）など、労使関係は対立状態にあつた。しかし、そのことから直ちに、会社が、A 2 が支部の執行委員長であることを理由に同人を雇止めにしたと推認することはできない。

エ 以上を総合的に考慮すると、A 2 の雇止めの理由である契約更新会談ができなかったのは、会社が、会談実施に向けて相応の努力をしたものの、A 2 が非協力的であつたこともあり会談実施に向けた日程調整が遅れ、そして双方の都合が合わなかった結果であり、21日面談における会社の対応や当時の労使関係が対立状態であつたことを考慮しても、会社が、A 2 が組合員であることを嫌悪して会談を実施せず、それを理由に雇止めにしたとまでは認めることはできない。

したがって、会社が A 2 を28年2月15日付けで雇止めにしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらない。

2 会社が、A 3 の担当クラスであつたクラス番号1122を27年8月15日付けで、同クラス番号1016を11月15日付けで、及び同クラス番号1077を28年2月29日付けでそれぞれ閉鎖したこと、並びに A 3 を2月29日付けで火曜日午後7時30分から8時までのフリーカンパセッションクラスの担当から外したことが、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか否か。会社が、A 4 の担当クラスであつたクラス番号778及び1084を27年10月15日付けで、並びに同クラス番号915を28年1月15日付けでそれぞれ閉鎖したことが組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか否か。（争点2及び

争点3)

(1) 認定した事実

ア 非常勤講師の勤務形態

非常勤講師の勤務については、非常勤講師就業規則第21条に以下のとおり定められている。

「第21条 非常勤講師の勤務は毎月決定するシフトによるが、各月のシフト作成にあたり、1クラスの生徒定員である15名に満たずに、クラス合併、閉鎖、開講曜日・時間の変更等を行う場合は、非常勤講師の勤務シフトが減少することがある。

2. 前項の場合以外にも受講生徒からの苦情が多い場合、講師としてクラスを担当することがふさわしくないと会社が判断した場合、その他の事情により勤務シフトは減少することがある。尚、講師の欠勤または遅刻が多いとき、または勤務態度が改まらない等の理由で受講生徒に対して不利益が大きいと判断した場合はあらかじめ決定しているシフトを減少させることがある。
3. 講師の担当クラスが増加する場合は講師の同意を得るものとする。」

【乙1・37】

イ 生徒の割当て及びクラスの閉鎖や合併

学院では、生徒をどの外国人講師のクラスに割り当てるかは、レベルチェックテストの結果、曜日や時間の希望、受講目的等を考慮した上で、学院が生徒にクラスを提案し、決めている。

会社は、外国人講師のクラスの受講生徒数が六、七名を下回ると、当該クラスを閉鎖したり、他のクラスに合併させたりすることがある。二つのクラスを合併する際には、生徒受講継続率が低い外国人講師のクラスが生徒受講継続率の高い外国人講師のクラスに吸収され、閉鎖される。もともと、受講生徒数が1名又は2名であっても、すぐに生徒数が8名以上になる予定がある等の特別の事情がある場合には、例外的に生徒が1名又は2名のままクラスを存続させることもある。

27年度における外国人講師のクラスは約100クラスあり、そのうち閉

鎖された非組合員の外国人講師のクラスは15クラスであった。

【乙99、3審p103、4審p50・52・53・114・115・162】

ウ A 3 の担当クラスの閉鎖

27年7月当時、A 3 は、4コマの正規授業と火曜日の正規授業前に行われる午後7時30分からのフリーカンパセーションクラスを担当していた。

(ア) 金曜日クラス（クラス番号1122）の閉鎖

7月15日、会社は、A 3 に対し、金曜日午後8時からのクラスを8月15日をもって閉鎖することを通知した。通知前直近5回の同クラスの出席生徒数は、6月12日は2名、19日は3名、26日は2名、7月3日は2名、10日は3名であった。

8月15日、金曜日クラスは閉鎖され、A 3 の担当クラスは3コマとなった。

(イ) 火曜日クラス（クラス番号1016）の閉鎖

10月13日、会社は、A 3 に対し、火曜日午後8時からのクラスを11月15日をもって閉鎖することを通知した。通知前直近5回の同クラスの出席生徒数は、9月8日が4名、15日が3名、29日が4名、10月6日が4名、13日が4名であった。

11月15日、火曜日クラスは閉鎖され、A 3 の担当クラスは2コマとなった。火曜日クラスの前に行われるフリーカンパセーションクラスは、A 3 が希望したこともあり、継続されることになった。

(ウ) 月曜日クラス（クラス番号1077）の閉鎖

28年1月19日、会社はA 3 に対し、月曜日午後8時からのクラスを2月29日をもって閉鎖することを通知した。同通知には、閉鎖の理由として、当該クラスは「生徒数が著しく減少した（定員15名のところ数名になった）ため、2016年2月29日をもって廃止することを余儀なくされました。」と記載されていた。通知前直近5回の同クラスの出席生徒数は、27年11月16日が4名、30日が3名、12月7日が3名、14日が1名、28年1月11日が1名であった。

2月29日、月曜日クラスは閉鎖され、A3の担当するクラスは1コマとなった。

(エ) フリーカンパセーションクラスの閉鎖

1月19日、会社は、A3に対し、2月29日をもって火曜日のフリーカンパセーションクラスの担当から外すことを通知した。同通知には、担当を外す理由として、A3は「火曜日・午後8:00の正規授業が2015年11月15日に廃止された後も、貴殿の希望と当学院の考慮（担当を外す迄の猶予期間の設定）により担当してきました。しかしながら、その猶予期間も2016年2月29日をもって3ヵ月以上に及びますので、今回の決定をご理解ください。」と記載されていた。2月29日、同人は同クラスの担当から外れた。

【甲28・58、乙40、争いのない事実、審査の全趣旨】

エ A4の担当クラスの閉鎖

27年9月当時、A4は、10コマの正規授業を担当していた。

(ア) 火曜日クラス(クラス番号778)及び金曜日クラス(クラス番号1084)の閉鎖

9月9日、学院はA4に対し、火曜日午後1時30分からのクラス及び金曜日午後1時30分からのクラスを閉鎖する旨を通知した。同通知には、閉鎖の理由として、当該クラスは、「生徒数が著しく減少した（定員15名のところ数名以下乃至0名になった）ため、貴女の雇用契約期限の2015年10月15日をもって廃止することを余儀なくされました。」と記載されていた。

通知前直近5回の同クラスの出席生徒数は、火曜日クラスは8月4日が4名、11日は2名、18日は3名、25日は3名、9月1日は3名であり、金曜日クラスは7月31日が4名、8月7日は4名、21日は3名、28日は4名、9月4日は4名であった。

10月15日、同クラスは閉鎖された。

(イ) 木曜クラス(クラス番号915)の閉鎖

12月9日、学院はA4に対し、月曜日クラスを28年1月15日をもって閉鎖する旨を通知したが、27年12月12日、学院はA4に対

し、同通知に誤りがあったとして同通知内容を取り消した上で、木曜日午後1時30分からのクラスを閉鎖する旨を通知した。閉鎖の理由として、同クラスは「生徒数が著しく減少した（定員15名のところ数名になった）ため、貴女の雇用契約期限の2016年1月15日をもって廃止することを余儀なくされました。」と記載されていた。

通知前直近5回の同クラスの出席生徒数は、11月5日は1名、12日は2名、19日は2名、26日は2名、12月3日は2名であった。

28年1月15日、同クラスは閉鎖された。

【甲27、乙19・20・41、争いのない事実】

(2) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

(ア) A3 及び A4 は、組合活動を活発化させるまでは問題なく勤務していたが、組合らが団体交渉を申し入れた直後に担当コマ数が削減されるなど、団体交渉の申入れやストライキを実施する等組合活動が活発化するにつれて担当コマ数が削減されている。コマ数削減は、会社が組合の影響力を減殺するために段階的に進めた不当労働行為であることは明らかである。

(イ) 会社は、クラス閉鎖は A3 及び A4 のクラスの生徒数が閉鎖すべき人数に至っていたことが理由であると主張するが、会社は自ら両人のクラスの生徒数を減少させ、クラスを閉鎖させたものである。

クラスの編成や学生の割当て等は会社の裁量で決めており、両人のクラスの生徒数の減少は、会社がクラスに生徒を補充しなかったり別のクラスに移すなど人数操作を行った結果にすぎない。

(ウ) また、会社は、生徒受講継続率という基準を持ち出し、これを理由に組合員のコマ数削減を正当化している。しかし、生徒受講継続率は、講師らに対する評価を反映するものではなく、会社が不当労働行為の手段として利用しているにすぎない。

イ 被申立人会社の主張

(ア) 会社が A3 及び A4 の担当クラスを閉鎖したのは、

両人が担当するクラスの生徒数が15名という定員を大幅に下回り、1クラス当たり5名に満たない状態になったことにより、そのクラスを閉鎖せざるを得ない状況に至ったからであり、組合活動とは一切関係がなく、不当労働行為には当たらない。

(イ) 会社は、収支のバランスを考えて合理的な学院運営を行うべく、生徒数の動向を注視しながらクラスの閉鎖を決定しているのであり、恣意的に閉鎖を決定しているのではない。

(ウ) 生徒受講継続率は、講師にとって有利・不利なケースの全てを含めた多数のサンプル（授業回数）をもって算出し、様々なケースを平均化して偏りのない統計を得ることにより生徒継続における各講師の成績を計るものであり、かかる指標を講師評価の基準とすることは何ら不合理ではない。また、生徒受講継続率は全ての外国人講師に偏りなく適用している。

(3) 当委員会の判断

ア 学院の1クラスの定員は15名である（前記(1)ア）ところ、 A 3 の担当クラスの閉鎖通知直前約1か月における出席生徒数は、金曜日クラスは各回2名から3名、火曜日クラスは各回3名から4名、月曜日クラスは各回1名から3名であった（同ウ(ア)(イ)(ウ)）。また、 A 4 の担当クラスの閉鎖通知直前約1か月における出席生徒数は、火曜日クラスは各回2名から4名、金曜日クラスは各回3名から4名、木曜日クラスは各回1名から2名であった（前記(1)エ）。

会社は、原則として受講生徒数が六、七名を下回るとクラスの閉鎖や合併の検討を行っており、27年度には、外国人講師が担当する約100クラスのうち非組合員の担当クラス15クラスを閉鎖している（前記(1)イ）。

以上のことに照らすと、会社が、出席生徒数が定員の3分の1にも満たない A 3 及び A 4 の担当クラスを閉鎖したことは、非組合員の場合と異なる対応であったとはいえ、会社が、両人が組合員であることを理由に担当クラスを閉鎖したとまで認めることはできない。

イ 組合らは、クラス編成や学生の割当ては会社の裁量であり、会社は人

数操作を行って組合員のクラスの生徒数を減少させたと主張する。

確かに、生徒をどのクラスに割り当てるかは、生徒の希望も考慮した上で学院が生徒に提案し、決めている（前記(1)イ）。しかし、生徒の割当てに当たって、学院が恣意的に組合員のクラスに生徒を割り当てなかったことを認めるに足りる疎明はないのであるから、組合らの主張は認められない。

ウ また、組合らは、会社は生徒受講継続率という基準を持ち出し、これを理由に組合員のコマ数削減を正当化しているとも主張するが、 A 3 及び A 4 の担当クラス閉鎖の直接の理由は受講生徒数が減少したことであり、会社が生徒受講継続率により組合員のコマ数削減を正当化しているとはいえない。また、受講生徒数の減少を理由として二つのクラスを合併する際には、生徒受講継続率が低い外国人講師のクラスが生徒受講継続率の高い外国人講師のクラスに吸収され、閉鎖される扱いがなされていた（前記(1)イ）という点において、生徒受講継続率がクラス閉鎖の判断に影響を及ぼす可能性があるとしても、生徒受講継続率は外国人講師を評価するための指標で（前記 1 (1)イ）、全ての外国人講師に適用されるものであり、組合員に対して差別的に利用されていたとの疎明もないことから、会社が生徒受講継続率を不当労働行為の手段として利用しているという組合らの主張も認められない。

エ A 3 のフリーカンバセーションクラスは、火曜日午後 8 時からの正規授業の前に30分間行われていたが、正規授業が27年11月15日に閉鎖された以降も継続していた（前記(1)ウ(イ)）。フリーカンバセーションクラスは、正規の授業に併せてその前後の時間に行われる付加的業務と位置付けられており（第 2 . 2 (3)）、学院が、正規授業が終了した後にフリーカンバセーションクラスも閉鎖することは特に不合理な対応とはいえない。また、フリーカンバセーションクラスのみ担当していた講師がほかにいたという事実の疎明もない。

オ 以上からすると、会社が A 3 の担当クラス及びフリーカンバセーションクラスを閉鎖したこと並びに A 4 の担当クラスを閉鎖したことは、前記 1 (3)ウのとおり当時の労使関係が対立状態にあった

ことを考慮しても、両人が組合員であることを理由として行われたとまでは認められない。

したがって、会社が、 A 3 と A 4 の担当クラスを閉鎖したことは、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

- 3 会社が、27年12月18日頃、学院のホームページに掲載している「講師の厳選、そして毅然たる措置」との表題の本件ウェブページに「これに伴う（元）講師らの抗議運動にも一切動じることなく」という本件文言を加筆・掲載したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。（争点4）

(1) 認定した事実

ア 会社は、学院のホームページを有しており、そのトップページには「真剣に学習する人のみ募集」、「熱誠指導に一切の妥協なし！」などと記載されている。ホームページには他に、指導方法のページやコース及び料金のページ、入学相談及び無料体験のページ等がある。

【乙2・3】

イ 26年3月頃、会社は、学院のホームページ上の「講師の厳選、そして毅然たる措置」という表題の本件ウェブページに下記の内容の文章を掲載した。なお、下記文章のうち、「生徒から十分な支持を得られない講師に関しては、雇用契約の更新が行われません。」という一文は黒文字で記載され、その他の文章は赤文字で記載されていた。

記

熱誠指導に一切の妥協なき Y 1 では
生徒各位に最高の授業をお受け頂くことを何よりも優先し
講師を厳しく評価しております。よって、
生徒から十分な支持を得られない講師に関しては、雇用契約の更新が
行われません。

Y 1 は「教育第一主義」を貫き通します

【乙140の1、4審p61】

ウ 27年12月15日、組合らは、学院の前で第1回抗議活動を行った。その際、組合らは、外国人講師の無期雇用や組合員の削減されたコマ数を元に戻すこと等を求める旨を記載したビラを配布した。

【乙14・34、4審p62～64】

エ 12月18日、会社は、本件ウェブページに記載の「Y1は『教育第一主義』を貫き通します」という一文の前に、「これに伴う（元）講師らの抗議運動にも一切動じることなく」という本件文言を赤文字で加筆して掲載した。

【甲14、乙4・140の3、4審p62、争いのない事実】

オ 28年2月26日時点で本件ウェブページには下記の文章（以下「本件文章」という。）が掲載されていた。本件文章のうち、「生徒から十分な支持を得られない講師に関しては、担当を代える、雇用契約の更新を行わない等の措置を取ります。」という一文のみ黒文字で記載され、その他の文章は赤文字で記載されていた。また、最後の「生徒各位は思う存分、学業にお勤しみ下さい」との記載は、文字が他の文字に比べて大きくなっていた。

記

熱誠指導に一切の妥協なき Y1 では
生徒各位に最高の授業をお受け頂くことを何よりも優先し
講師の厳選に余念ありません。よって、
生徒から十分な支持を得られない講師に関しては、担当を代える、雇用契約の更新を行わない等の措置を取ります。
これに伴う（元）講師らの抗議運動にも一切動じることなく
Y1 は「教育第一主義」を断固貫きます
生徒各位は思う存分、学業にお勤しみ下さい

【甲14、乙4・140の3】

(2) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

会社は、組合らが抗議活動を行った直後に、自社のホームページに本件文言を加えている。本件文言は、労働組合の要求に耳を一切傾けないと公に明言することにより、労働組合が抗議活動を行っても意味はないし、会社が抗議活動を敵視していると周囲にアピールするものである。本件文言の加筆によって、非組合員に対しては組合に関わっても得るも

のではないと思わせるおそれが高く、組合員に対しては抗議活動を行うことを萎縮させるおそれが生じた。したがって、本件文言を加筆・掲載したことは組合の運営に対する支配介入に当たる。

イ 被申立人会社の主張

学院は、趣味や一般教養のための英語学習ではなく、仕事等で実践的な英語学習を必要とする生徒や通訳者、翻訳家等のプロを目指す生徒を対象に、創設以来一貫して「真剣に学習する人のみ募集」、「熱誠指導に一切の妥協なし」を標榜し、他の一般的な英語教室とは大きく異なる独自の教育方針及び指導方法で多大な発展を遂げてきた。生徒は全国から人生をかけ真剣かつ必死に英語を学習しに通学しており、組合が27年12月15日の抗議活動において「削減されたコマ数を元に戻すこと」等と記載したビラを学院の前で配布したところ、一部の生徒から会社の今後の対応について質問があった。そこで会社は、会社の根幹をなす方針に何ら変わりがないことを生徒に伝えるための必要不可欠なメッセージとして本件文言を加えたものである。

会社の本件ウェブページの記載内容は、会社が生徒に対して教育第一主義を保証するものにすぎない。本件文言は、「(元)講師ら」の利益よりも生徒の利益を優先し、講師の質の確保について生徒との間の約束を絶対に守るということを強調するべく加筆したものであり、およそ組合を敵対視する趣旨ではない。これらのメッセージは会社の表現の自由として当然許容されるべき内容であり、本件文言を加筆・掲載したことは組合の運営に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

本件文言は、27年12月14日に組合らが労働紛争状態に入ることを宣言し(第2. 3(3))、同月16日には会社が組合に対して本件要求書を交付する(後記7(1)イ)など労使関係が対立する中で、15日に組合らが学院前で抗議活動を行った3日後に本件ウェブページに加筆・掲載された(前記(1)ウエ)。この経緯をみれば、本件文言は組合らの組合活動を念頭に置いて加筆・掲載されたものといえる。

しかし、本件文章全体をみると、「生徒各位に最高の授業をお受け頂く

ことを何よりも優先し講師の厳選に余念ありません。」「生徒各位は思う存分、学業にお勤しみ下さい」との記載があり（前記(1)オ）、本件文章が掲載されている学院のホームページには指導方法、コース及び料金の説明、入学相談及び無料体験等について記載されている（前記(1)ア）ことから、学院のホームページ及び本件文章は主に学院への入学を検討している者や受講生徒を対象としているとみるのが相当である。

また、「生徒各位に最高の授業をお受け頂くことを何よりも優先し講師の厳選に余念ありません。よって、生徒から十分な支持を得られない講師に関しては、担当を代える、雇用契約の更新を行わない等の措置を取ります。」とある（前記(1)オ）とおり、本件文章は、最高の授業を提供するために講師を選別するという会社の方針を表明するものである。選別の対象となる講師については「生徒から十分な支持が得られない講師」と記載されているだけであり、これが組合員の講師を示しているとまで認めることはできない。

「これに伴う（元）講師らの抗議運動にも一切動じることなく」という本件文言も、上記の経緯に照らせば組合の抗議活動を指すとみることができるものではあるが、当該文言を含む文章の全体をみると「Y1は『教育第一主義』を断固貫きます」という記述につながっており（前記(1)オ）、文章全体の趣旨は、組合の抗議活動を敵視することにあるのではなく、「教育第一主義」という生徒の支持を重視する学院の教育方針を強調する点にあると考えるのが自然である。

以上を総合して考えると、本件文言の加筆・掲載については、教育機関として重要な方針を生徒に対して発信することに主眼が置かれているとみるのが相当であり、当該加筆・掲載が組合員及びその他の学院の教職員に対して威嚇的效果を与えたり、組合加入及び組合活動の意義を殊更に否定したりすることによって組合の運営に影響を及ぼすものであるとまで認めることはできない。

したがって、会社がホームページに本件文言を加筆・掲載したことは支配介入に当たらない。

- 4 12月18日、会社が、全講師に対し、「労働組合について悪く言う（他人に伝

える) こと」等を絶対に行わないこと、特に生徒に対して行わないように十分注意することを理解した旨の本件誓約書に署名させたことが組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点5)

(1) 認定した事実

ア 12月17日、毎週木曜日に開催される日本人講師が集まる会議で、B3職員は、「以下、法令で禁じられていますので絶対に行わないで下さい。労働組合について悪く言う(他人に伝える)こと。誰が労働組合員かを知っていたとしても、それを他人に明かすこと。労働組合員個人に関する情報を他人に伝えること。以上、特に生徒に対して行わないよう十分に注意して下さい。」という本件誓約書(日本語版)の文章を読み上げ、日本人講師に対してこの点を理解した旨本件誓約書(日本語版)への署名を求めた。

【乙21、4審p69】

イ 12月18日から28年1月13日にかけて、B6は、外国人講師に対し個別に、本件誓約書(英語版)の文章を読み上げ、その内容を理解した旨本件誓約書(英語版)への署名を求めた。

【乙21、4審p69・70】

(2) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

不当労働行為が禁止される主体は使用者であって従業員ではないにもかかわらず、本件誓約書では、あたかも従業員の義務であるかのごとく扱い、従業員に署名をさせて遵守を義務付けている。本件誓約書は、組合の悪口を言いたいだろうといわんとしており、真の目的は、組合を守るどころか、むしろ組合のイメージを悪くすることにある。

また、会社が本件誓約書に署名を求めた時期は、会社が自社のホームページに「抗議運動にも一切動じることなく」などと記載して組合活動に対する対抗姿勢を明確に示す前後のことであり、本件誓約書に署名を求められれば従業員は組合を敬遠することとなり、組合の組織化は困難となる。本件誓約書に署名させる行為は、労働組合の組織化を著しく阻害するものであり、組合の運営に対する支配介入に当たる。

イ 被申立人会社の主張

会社経営陣が労働組合に対して適切に対応していても、従業員が個人的に問題を起こせば、経営陣の責任すなわち不当労働行為とみなされてしまうおそれがあることから、本件誓約書は、不当労働行為について正確な理解・知識のない職員によって、違法又は不適切な行為がなされないよう啓発及び注意喚起を図ろうとしたものであって、労使関係にとっってはむしろ望ましい行為であるというべきである。その内容、目的、態様等に照らして、何ら支配介入と評価されるような行為ではない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件誓約書の内容は、労働組合を悪く言うことや組合員に関する情報を第三者に開示すること等をしないように講師に注意を促す内容であり（前記(1)アイ）、組合を非難したり悪く言ったりするものではない。

イ 組合らは、誓約書の真の目的は組合のイメージを悪くすることにあると主張する。

確かに、会社が講師に本件誓約書に署名を求めた時期は、組合らが労働紛争状態に入ることを宣言し（第2. 3(3)）、会社が組合に対し本件要求書を交付する（後記7(1)イ）など労使関係が対立していた時期ではある。しかし、たとえ会社の指示によるものではないとしても、従業員が法律で禁じられている不当労働行為に該当するおそれのある行為を行い会社がこれを放置すれば、会社に不当労働行為責任が及ぶおそれがあることを考えると、あらかじめそのような行為を従業員が行わないよう注意喚起することは特に非難すべき行為であるとはいえない。そして、これが組合のイメージ悪化を図るものであると認めるに足りる疎明もないのであるから、誓約書の真の目的が組合のイメージ悪化を図ることであるとまでは認められない。

ウ したがって、会社が講師に対して誓約書に署名させた行為は、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

5 28年1月頃、会社が非組合員の講師に対して『「組合員が担当している授業を取るな」と生徒に指示せよ」という趣旨の文書に署名させた事実があったか否か。あったとした場合、それが組合の運営に対する支配介入に当たるか

否か。(争点6)

(1) 認定した事実

2月24日、A3は、「先月、私と、他の全ての講師は、同意書に署名させられました。その内容は、自分たちの担当する生徒に、組合に加入していることが自分たちに判明している講師のクラスに参加しないように依頼することや、その他ばかげたことでした。また、誰が労働組合に加盟しているか報告せよ等といったことも依頼していました。」などと記載された英文の本件メールを受信した。

なお、本件メールの送信者は、証拠上黒塗りにされており、明らかでない。

【甲32・41・42】

(2) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

A3は、非組合員の同僚から、会社が非組合員の講師に対し「『組合員が担当している授業を取るな』と生徒に指示せよ」という趣旨の文書を示して、署名を求めた旨を報告する本件メールを受け取っているところ、非組合員がこのような虚偽の内容のメールをわざわざA3に送ってくる理由はないのだから、本件メールは信用できるものである。会社は、かかる事実がなかったことを確認する内容の確認書を証拠として提出しているが、会社に署名せよと文書を示されてこれを拒絶できる講師がいるはずもない。

会社は、組合員の授業を取らないように生徒に伝え、生徒がそれを実行すれば、組合員は生徒から十分な支持を得られていないとして雇止めの理由とすることができるのであるから、会社の行為は組合員の雇止めを目的とするものであり、組合の運営に対する支配介入に当たる。

イ 被申立人会社の主張

会社が、組合員が担当している授業を取るなと生徒に指示せよという趣旨の誓約書を作成したこと、それを非組合員に渡したこと、署名を強要したことは一切なく、事実無根である。証拠として提出されているメールは、送信者さえ開示されておらず、およそ信用できるものではない。

(3) 当委員会の判断

組合らは、 A 3 が非組合員から本件メールを受け取ったことから、会社が「『組合員が担当している授業を取るな』と生徒に指示せよ」という趣旨の文書を非組合員の講師に署名させた事実があったと主張する。

しかし、本件メールは送信者が不明であり（前記(1)）、同メールに記載されている事実があったと認定することはできない。他に当該事実があったと認めるに足りる疎明もない。

したがって、組合らが主張する支配介入行為があったとは認められない。

6 27年12月7日、会社が、 A 4 に本件手紙を渡したことが組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。（争点7）

(1) 認定した事実

ア 27年12月7日、会社は、会社宛てに郵送された差出人不明の封書を開封したところ、中に A 4 に宛てた英文の本件手紙が入っていたため、同人に本件手紙を手渡した。

本件手紙には、「 C 1 学院 T o A 4（講師）」という文言の後に、英語で「私はあなたの最悪の授業の被害者です。世界一ひどい授業でした。」「あなたは組合のメンバーなのですね。インターネットで全部分かります。」「一般的に組合員はしっかり働かず、ただ文句を垂れるだけだと、みんな知ってます。」「組合員として活動する時間があるなら、あなたは自分の生徒のことをもっと考えなきゃいけないんです。」「日本では、教えるというのは聖職と考えられています。あなたはその職業にはまるで適さない人物です。」「私のような被害者をもう二度と出さないために、これを書いています！」などと記載されていた。

イ 25年4月頃、B 5 が A 2 に対して、「教師は聖職なのです。」と述べたことがある。

【甲26・38、争いのない事実、審査の全趣旨】

(2) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

(ア) A 4 宛ての手紙には、 A 4 の教え方についての批判のほか

に労働組合に対する誹謗中傷が記載されており、差出人の名前は記載されていない。そのような手紙を会社が A 4 に渡す必要性はなく、何の配慮もなく手紙を渡した会社に、組合に対する嫌がらせの意図があったことは明らかである。

(イ) また、手紙には「聖職」という記載があるが、この言葉は B 1 学院長が頻繁に使う言葉であるし、B 5 が過去に使用していたことなどから、この手紙を作成した人は会社の関係者と考えられる。

(ウ) したがって、A 4 に手紙を渡したことは組合活動に対する支配介入に当たる。

イ 被申立人会社の主張

(ア) 会社は、A 4 に宛てた手紙を同人に渡したにすぎず、何ら不当労働行為に当たるような行為でないことは明白である。A 4 宛ての手紙を本人に渡さないことの方がむしろ会社による不当な介入であり、信書隠匿罪等の犯罪が成立するおそれもあることから、会社はやむを得ず A 4 に本件手紙を渡すこととした。

(イ) 「聖職」という言葉は、一般的な知識を有する者であれば誰でも知っている用語であるし、英訳の「sacred profession」もそれなりに英語に通じている者であれば知っていて当然であるし、あたかも会社が本件手紙を作成したかのような組合の主張は事実無根である。

(3) 当委員会の判断

ア 確かに、本件手紙には A 4 の授業に対する批判や組合員であることを中傷する内容の記載があり（前記(1)ア）、これを受け取った A 4 がショックを受けることは容易に想像できるところである。しかし、本件手紙は A 4 宛てであることが明記されており、差出人が不明であった（前記(1)ア）としても、会社が講師宛ての手紙を本人に渡したことで自体から会社に嫌がらせの意図があったと認めることはできない。

イ 組合らは、本件手紙に記載の「聖職」という言葉は B 1 学院長や B 5 が使う言葉であるから、本件手紙は会社関係者が作成したと主張する。

確かに、過去に B 5 が「聖職」という言葉を使用している（前記(1)イ）が、その事実から直ちに B 1 学院長が「聖職」という言葉を頻繁に使用

していたとか会社関係者が本件手紙を作成したと認めることはできない。他に本件手紙を会社関係者が作成したと認めるに足りる疎明もないことから、組合らの主張は採用できない。

ウ したがって、会社が A 4 に対して本件手紙を渡したことは、組合の運営に対する支配介入に当たらない。

7 会社が、組合に対し、27年12月16日付けの本件要求書を交付したことが組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点8)

(1) 認定した事実

ア 27年12月14日、組合らと会社とは団体交渉を行い、その席上で組合らは労働紛争状態に入る旨の宣言を行った。翌15日、組合らは、学院の前で抗議活動を行った。

【甲29、乙14・139】

イ 12月16日、会社は組合に対し、ストライキについて、「今後当社の組合員がストライキを行う場合は、少なくとも3日前までにストライキを行う日時、ストライキを行う組合員の告知を要求します。以上の要求が認められなければ、正当なストライキではないと判断しますので、ご承知おきください。また、ストライキ以外の争議行為を行う場合においては、他の授業を妨害したり、近隣への迷惑となる行為を厳に慎むよう要望いたします。」などと記載した本件要求書を交付した。

【甲29】

ウ 12月21日午後1時14分、組合は会社に対して、ストライキに関する書面をメールに添付して送付した。同書面において、組合らは、ストライキの3日前の告知を認めることはできないこと、A 4 が12月21日午後1時30分からの担当授業をストライキすること等を通知した。午後1時30分、A 4 は、担当授業のストライキを行った。

その後も、A 4 は28年1月21日及び29日に、A 2 は27年12月24日、28年1月7日、21日、28日及び2月4日に、A 3 は27年12月21日にストライキを行った。

【乙15、争いのない事実】

(2) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

会社は、ストライキの予告を3日前までにしなければ「正当なストライキではないと判断する」という威圧的な文言で、不当なストライキであると会社が判断すれば組合員が懲戒処分などの処罰を受ける可能性があることを示唆している。ストライキの事前予告をいつ行うかは組合らが決定することであり、その運営に対して、要求を受け入れなければ正当なストライキとは認めないと告知して介入することは、組合の運営に対する支配介入に該当する。

イ 被申立人会社の主張

学院の生徒は人生を賭けて受講しているといっても過言ではなく、そのような生徒にできる限りストライキによる影響が及ばないようにするべく、ストライキの通告を3日前までに行うように要請したものにすぎない。本件要求書は、何ら威嚇的な文言は使用していないし、単なる要求であって、処分の可能性を示唆しているものでないことは文面上明らかである。現に会社は、3日前の告知の要求に応じずに行われたストライキに対して何らの処分も行っていない。したがって、本件要求書を交付したことは組合の運営に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

会社は、本件要求書はストライキの通告を3日前までに行うように単に要求したものであり、処分の可能性を示唆するものではないから支配介入には当たらないと主張する。

しかし、本件要求書には、単に事前の予告を要請するだけでなく、その要請を受け入れない場合には、「正当なストライキではないと判断します」と記載されている（前記(1)イ）。これは、3日前までに予告のないストライキをした場合には、会社が組合員に対して懲戒処分をするなどの可能性があること示しているといえる。会社の要請を受け入れなければ組合員へ不利益が生じる可能性があることを示しながらストライキの3日前までの事前予告を求める対応は、単なる要請ではなく、会社が一方的に決めたルールを強要してストライキの実施運用に介入する行為であると評価せざるを得ない。

したがって、会社が組合に対し本件要求書を交付したことは、組合の運営に対する支配介入に当たる。

8 会社が、組合に対し、28年2月3日付けの本件警告書を交付したことが組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点9)

(1) 認定した事実

ア 27年12月15日、組合らは学院前で抗議活動を行った。翌16日、会社は組合に対し本件要求書を交付した。本件要求書には、ストライキに関する要求事項のほかに、「ストライキ以外の争議行為を行う場合においては、他の授業を妨害したり、近隣への迷惑となる行為を厳に慎むよう要望いたします。」と記載されていた。

【甲29、乙14、4審p75・76】

イ 28年1月29日午後8時頃、組合の組合員 A 6 (以下「A 6」という。)、A 2、A 3、A 4 及び A 5 は、学院前の路上で抗議活動を行った。A 6 は拡声器1台を使用し、他の組合員はシュプレヒコールをしたりビラを配るなどして、抗議活動は45分程度行われた。

学院は〇〇〇〇〇〇〇に所在し、周りには商業施設や会社が入るビルが立ち並んでいる。組合員らが抗議活動をしていた時間帯における学院前の道は、車の行き来は少ないが、人通りは用意していた50枚のビラが配り終わる程度にあった。

抗議活動の途中、警察官2名が抗議活動の現場にやって来た。抗議活動が終了すると、警察官は A 6 に近づき、労働紛争の内容や組合員らの名前、在留カードの情報等を聞き取り、帰っていった。

【甲30、乙193、3審p5～9・32～36・44～46】

ウ 2月3日、会社は組合に対し、抗議活動の騒音に関する警告を記載した本件警告書を交付した。本件警告書には、「貴組合は2016年1月29日午後8時頃、当社(当学院)の施設の前で所謂デモを行いました。そのときの騒音(以下『騒音』という)について、近隣のテナント(住人)及び当社(当学院)の生徒から多大な苦情が出ています。当社(当学院)の教室から授業が行われる状態(窓を閉めた状態)で測定したところ、

騒音は99.2デシベルあり、環境省が定める商業地区の基準（60デシベル以下、夜間は50デシベル以下）を遥かに超過しています。貴組合に対しては、以前にも同様の警告を発しましたが、貴組合はそれを無視して今回の事態に及び、当社（当学院）としましては到底看過し得るものではありません。よって、今後かかる騒音については、貴組合に対し法的措置を検討せざるを得ませんので予めその旨ご承知置き下さい。なお、騒音の軽減と引き換えに当社（当学院）が貴組合の要求に応じることは一切ありません。」と記載されていた。

【甲30】

(2) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

組合らは、1月29日の抗議活動ではサウンドカーを使っておらず、普通の小さな拡声器を使って争議の内容を説明したのみであり、会社が主張するような騒音を立てた事実はない。本件警告書は、明らかに事実を著しく誇張し、不当に組合活動を非難、攻撃して、組合活動を萎縮させようとしており、本件警告書の交付は組合の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、1月29日午後8時頃、組合が学院のビルの前の路上で抗議活動を行っている最中に、路上に面したビル2階の教室内で窓を閉めた状態で計器で騒音を測定したところ、99.2デシベルあった。

会社は、近隣住民からの通報によって警察が出動するほどの騒音が発生していることに対してしかるべき抗議を行ったにすぎず、不当労働行為に当たる余地はない。

(3) 当委員会の判断

ア 1月29日の抗議活動は、午後8時頃から学院前の路上で、組合員5名のうち1名が拡声器を使用し、他の組合員はシュプレヒコールを行うなどして45分程度行われた（前記(1)イ）。夜間に拡声器1台を使用したり複数人が一斉に声を上げるシュプレヒコールを行ったりして抗議活動を行えば、周辺の建物内にいる人にも聞こえるような大きな音が出ること

は容易にうかがわれる。したがって、1月29日の抗議活動によって一定程度の大きな音が出ていたと認められる。

イ 本件警告書には、抗議活動による騒音について近隣テナントや住人及び学院の生徒から苦情が出ていることや今後同様の騒音が生じた場合には会社が法的措置を検討すること等が記載されていた（前記(1)ウ）。

確かに、当時、組合はストライキを行っており（第2.3(4)）、会社は組合に対して本件要求書を交付する（前記(1)ア）など、労使関係が対立していた。

しかし、組合らが抗議活動を行った学院の周辺は商業施設や会社が入るビルが密集しており（前記(1)イ）、夜間に拡声器やシュプレヒコールによる大きな音がすれば近隣や生徒から苦情が出るのは容易に想像ができ、会社が組合に対して大きな騒音について抗議することは非難されることではない。また、本件警告書に「今後かかる騒音については、貴組合に対し法的措置を検討せざるを得ませんので予めその旨ご承知置き下さい。」とある（前記(1)ウ）とおり、本件警告書は大きな騒音に対して法的措置を執る可能性を表明するものであり、大きな騒音を問題にすることを超えて組合の抗議活動全般をけん制するものであるとまではいえない。

したがって、会社が本件警告書を交付したことは組合の運営に対する支配介入に当たらない。

9 27年8月31日の本件団体交渉における会社の組合らに対する対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か。（争点10）

(1) 認定した事実

ア 26年1月7日、組合は会社に対し、A2及びA3が組合に加入したことを通知するとともに、5項目の要求事項を議題として団体交渉を申し入れた。5項目の要求事項の中には、「会社は、労働基準監督署へ届けている、組合員が適用される就業規則の原本（日本語版）の写しを一部組合に付与すること。」という条項があった。

【甲1】

イ 5月8日、組合と会社とは団体交渉を行った。団体交渉の席上で、会

社は組合の求めに応じて非常勤講師就業規則を示し、組合の A 1 執行委員長は同規則の内容の一部をメモに取った。

【乙37・38・157】

ウ 12月2日、組合らは会社に対し、支部の結成を通知するとともに、15項目の要求事項を議題として団体交渉を申し入れた。15項目の要求事項の中には、「会社は、労働基準監督署へ届け出ている、組合員が適用される就業規則の原本（日本語版）の写しを一部、組合に付与すること。」という条項があった。

【甲6】

エ 27年8月31日、組合らと会社とは、組合らの要求事項に関する本件団体交渉を行った。組合らからは A 6 と A 3 が、会社からは B 1 学院長及び社会保険労務士の B 7 ら3名が出席した。団体交渉では、A 6 と B 1 学院長は基本的に日本語で会話し、A 3 は英語で発言するため、A 6 が日本語に訳して伝えるという方法で行われた。

団体交渉の途中、A 3 が英語で就業規則の話をはじめたため、A 6 がこれを訳して、就業規則を読みたい時には鍵を持っている B 6 を待つことになるが、就業規則は日本語で書かれているかなどと尋ねた。B 1 学院長が、日本語で記載されている就業規則は B 6 が英語に翻訳して外国人講師に伝える旨を説明した。A 6 が A 3 に対して、B 6 が翻訳してくれるのかを英語で確認したところ、A 3 が英語でこれを否定した。これを聞いた B 1 学院長は、「頼んでないからだよ。何言ってんだよ。」「頼んでないでしょ。うそつくなよ、こら。」「いつだって訳してほしいときは訳してくれるよ。鍵がかかって B 6 がいない、たまたまの話だろ。たまたまの話を言ってるんだろ。それをなんでいつも鍵をかけて B 6 が見せないみたいな話にすり替えるんだ、お前は。」などと述べた。

A 6 が就業規則をコピーしていいかと尋ねると、B 1 学院長は、外に持ち出すものではないから要求を拒否する旨回答した。A 6 が第三者に見せないと述べると、B 1 学院長は、就業規則は中で見てもら

うシステムになっている、事前に就業規則を見せてほしいと時間の予約をすればB 6が就業規則を英語に訳して説明する、たまたまB 6がおらず、就業規則が入っている引き出しに鍵がかかっている見られなかったというたった1回の出来事で、会社が就業規則を見せようとしないうまいな言い方をしないでほしい、B 6にも予定があるのだから予約を入れてほしいと前にも説明したなどと述べ、抗議をした。これに対し、A 6が就業規則の写しを組合に交付するのは当然であると述べて写しの交付を求めると、B 1学院長は「あのね、就業規則の交付を交渉する前にまず謝れ。それが先だ、まず謝れってこっちに。その態度。2回ね、アポなしで急に行って、時間取れないと言ったことをね、就業規則を見せない理由にしようとしたその詭弁に対して、詭弁って分かるか。その、屁理屈、屁理屈分かる」、「まず謝れっていうの、アポロジャイズが先だよ。それがなければ次の話に行かないよ。」などと述べた。A 6が何について謝るのか尋ねると、B 1学院長は、「B 6に急に言ってB 6が時間取れるわけないでしょ。それをね、就業規則を見せてもらえなかったって話にすり替えたでしょ。」と答えた。

A 6が休憩を取ることを求めたため、休憩を取るようになった。再開直後、A 6はA 3が英語で話した内容を訳して、「私の印象は、就業規則を見るを頼む時、その時読めることでしたが、間違えました、間違った場合は申し訳ございませんでした。」と述べ、B 1学院長は「分かりました。」と答えた。

その後、A 6が、就業規則を見せてもらうためにB 6と約束をすることができるか尋ねると、B 1学院長は、どのくらい時間が必要かと尋ねるとともに、就業規則は全部説明するというよりもこういうルールを知りたいというところを言ってもらえばB 6が説明する旨説明した。

A 6が1時間と答えると、B 1学院長は1時間で駄目だったらまた次に何回でも取ったらいいなどと答えた。

B 1学院長がB 6に電話して調整をしようとする、A 6は、団体交渉の時間が限られているため団体交渉終了後にB 6と話をしてほしいなどと述べ、他の要求事項についての話を始めた。

その後、団体交渉は続けられ、約1時間55分で終了した。

【甲43・46】

オ 27年9月8日、B6と A3 は約1時間面談し、B6は就業規則の内容を英語で説明するなどした。

【甲51】

(2) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

(ア) 組合員は日本語が読めない上、組合は就業規則の写しの必要性を説明しているにもかかわらず、会社は、日本語の就業規則を閲覧すればいい、写しは必要ないなどと言うだけで無責任かつ不誠実な対応を執っている。会社は、合理的な理由も誠実な説明もなく組合らの要求を拒否しており、会社の対応は不誠実な団体交渉に当たる。

(イ) B1学院長は、 A3 が就業規則を見せてほしいと申し出たが見せてもらえなかったことがあったと話したことに對し、言い掛かりを付けて一方的に組合員らを声高にうそつき呼ばわりし、高圧的な態度で謝罪しなければ交渉に応じないという姿勢に固執して交渉を止めており、このような対応も不誠実な団体交渉に当たる。

イ 被申立人会社の主張

(ア) 会社は、組合らに対して就業規則の交付は行っていないが、従業員であれば社内において担当職員に依頼して自由に閲覧することができる。また、組合らに対しても、必要に応じて就業規則の閲覧・筆写を時間的制約なしに許諾し、内容についても必要に応じて適宜説明しているのであり、このような会社の誠実な対応が不誠実な団体交渉と評価される余地はない。

(イ) B1学院長は、 A3 が事実を反する発言により会社をおとしめようとしたことについて看過し得ず、同人の虚言がそのまま通り通ってしまうことや議題に移る前にけじめを付けておかなければ收拾がつかなくなることを懸念し、その場で虚言を撤回させることに固執したのであり、その後の交渉をお互いに誠実に進める上では当然のことである。

(3) 当委員会の判断

ア 就業規則の写しの交付に関する会社の対応について

本件団体交渉において、組合らからの就業規則の写しの交付要求に対し、B 1 学院長はこれを拒否し、その理由として、就業規則は外に持ち出すものではないこと、就業規則は中で見てもらうシステムになっており、就業規則は日本語で書かれているから、事前に予約をすれば担当の B 6 が就業規則を英語に訳すことを説明している（前記(1)エ）。

確かに、組合らが就業規則を第三者に見せることはしないと述べても、B 1 学院長は上記理由を繰り返しており（前記(1)エ）、このような会社の対応は健全な労使関係を構築する上で必ずしも妥当なものとはいえないが、会社は就業規則の写しを交付しない方針やその理由について一応の説明を行っている。

また、会社は、本件団体交渉より前の団体交渉において、組合から就業規則の閲覧を求められたところ、閲覧すること及びメモを取ることを認めているし（前記(1)イ）、本件団体交渉後には B 6 が A 3 に就業規則の内容を英語で説明している（同オ）ことから、会社は組合らから具体的な交渉事項に関連する就業規則の内容の説明を求められていれば、関係する就業規則の条文を示して説明する姿勢であったといえることができる。しかし、組合らは、会社に対して就業規則の写しの交付を求めるのみで、組合員の労働条件その他の待遇についての具体的な要求を挙げてそれに関連する就業規則の内容の説明を求めておらず（前記(1)エ）、要求に関連して交付が必要となる理由も具体的に述べていない。このような中で会社は写しの交付を拒否しているが、この会社の対応により、組合員の労働条件その他の待遇について団体交渉の場で合意の達成を目指すことについて具体的な支障が生じたとは認められない。

したがって、組合らが会社に対して就業規則の写しの交付を求めたことに対する会社の対応が、不誠実な団体交渉に当たるとまではいえない。

イ A 3 の発言に関する会社の対応について

本件団体交渉において、B 1 学院長は、就業規則を見せてもらえなかったかのような A 3 の発言は、同人が事前に予約をせずに B

6のところに行ったところB6の都合が付かなかったため就業規則を見ることができなかったという事実と異なるとして、A3に謝罪を求めた上、謝罪をしなければ次の話に進めない旨を述べている(前記(1)エ)。

A3の発言が事実と反するものであるとし、同人が謝罪をしなければ次の話に進めないというB1学院長の発言は、その態様が必ずしも穏当とはいえないものであったことは否定できない。しかし、B1学院長の発言は、会社が就業規則を見せないかのようなA3の発言に対して、それは事実と異なることを抗議する中で一度出たもので、事実と異なる発言に対して謝罪を求めること自体は許されないことではない。

また、B1学院長の前記発言により、A6が休憩を取ることを求めて団体交渉が休憩に入る事態が生じており(前記(1)エ)、同発言は一時的に団体交渉を止めるもので、団体交渉における会社の対応として問題がないではない。しかし、団体交渉全体をみると、休憩後にA3

が謝るとB1学院長は「分かりました。」と答え、その後の団体交渉は支障なく続けられている(前記(1)エ)ことから、B1学院長の対応によって団体交渉が大きく阻害されたとはまではいえず、不誠実な団体交渉であったとはまでは評価し難い。

したがって、A3の発言に関する会社の対応が不誠実であったとは認められない。

ウ 以上より、27年8月31日の団体交渉における会社の組合らに対する対応は、不誠実な団体交渉に当たらない。

10 会社がA3を29年8月15日付けで雇止めにしたことが組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか否か。(争点11)

(1) 認定した事実

ア 29年5月10日、A3が担当していたクラスは1クラスのみであったところ、同クラスの生徒数がゼロとなった。

【争いのない事実】

イ 8月2日頃、A3とB6とは、A3の契約更新

について面談をした。B 6 は、 A 3 に対し、更新する場合に締結する予定の非常勤講師雇用契約書（以下「本件更新後契約書」という。）の英訳版を示して、その内容を説明した。本件更新後契約書には、雇用契約期間は8月16日から9月15日までであり、契約終了後に更新はしない旨が記載されていた。

A 3 は、B 6 に対して、不更新条項に合意しない旨を口頭で伝え、従前と同じ労働条件での雇用継続を求めた。

【甲48、2審p37・38、争いのない事実】

ウ 8月9日、会社は、 A 3 に対し、同人の雇用契約更新期限が同月15日であること、学院の夏季休暇中に雇用契約更新手続を行う場合はB 2 職員までメールで連絡することなどを記載した通知書を交付した。

これに対し、 A 3 は雇用契約更新手続を行わなかったため、8月15日、 A 3 の雇用契約は期間満了により終了した。

【甲47、乙141】

(2) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

A 3 は、組合結成通知をするまでは問題なく勤務を続けてきたが、組合が団体交渉を申し入れた2日後に会社は1回目のコマ数削減を行い、その後も組合らと会社との対立が生じていた時期にコマ数の削減を行い、最後に担当クラスの生徒をゼロにした上で、生徒数の減少を理由として雇止めを行った。会社は A 2 を雇止めにするなど組合員を排除しており、かかる経緯からも、会社が学院に残る最後の組合員である A 3 を雇止めにするによって組合員を排除する意図を有していたことは明らかであり、 A 3 に対する雇止めは不利益取扱いに当たる。

イ 被申立人会社の主張

A 3 が担当していた最後のクラスを生徒が0名になるまで存続させたのは会社の異例の配慮によるものである。 A 3 及び組合らに対する特別な配慮を継続することが限界となり、会社はや

むを得ず A 3 を雇止めにするに至ったのであり、組合員であるが故に不利益に取り扱ったことなど一切ない。

(3) 当委員会の判断

ア 29年5月10日に A 3 の担当クラスの生徒数がゼロとなり、同人が担当するクラスはなくなった（前記(1)ア）。生徒数がゼロとなり担当クラスがなくなったためその担当講師を雇止めにするという判断は、会社経営の観点からはあり得る選択であり、不合理であるとはいえない。また、会社は不更新条項を付した期間1か月の雇用契約の締結を

A 3 に提案しており、雇止めに至る手続に不自然な点もないことから、会社が組合員である A 3 を嫌悪して同人を排除するために雇止めにしたと認めることはできない。

イ 組合らは、会社が A 3 や A 4 のコマ数を削減したり A 2 を雇止めにしたたりして組合員を排除している経緯から、会社の不当労働行為意思は明らかであると主張する。

しかし、前記1及び2の判断のとおり、A 2 の雇止め並びに A 3 及び A 4 のコマ数削減は組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえないことから、A 2 の雇止め等の経緯から A 3 の雇止めが組合員であるが故の不利益取扱いであったと認めることはできない。

ウ したがって、会社が A 3 を29年8月15日付けで雇止めにしたことは組合員であるが故の不利益取扱いに当たらない。

11 救済方法について

組合は、27年12月16日付けの本件要求書に係る申立てについて、文書の撤回及び同様の行為の禁止並びに謝罪文の会社ホームページへの掲載を求めているが、本件の救済方法としては、主文第1項及び第2項のとおりとすることが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が組合に対し27年12月16日付けの本件要求書を交付したことは労働組合法第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2年2月4日

東京都労働委員会
会 長 金 井 康 雄