

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
代表 B 1

上記当事者間の都労委平成29年不第56号事件について、当委員会は、令和2年7月7日第1754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

本件申立てを棄却する。

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

- (1) 申立人X 1 組合（以下「組合」という。）の支部である同X 2 組合（以下「支部」又は「X 2 組合」といい、組合と併せて「組合ら」という。）の組

合員の大多数は、被申立人 Y 1（以下「Y 1」という。）が開講するフランス語講座等の講師である。

Y 1 の東京支部である B 2（以下「東京校」又は「B 2」という。）と組合らとの労働協約には、希望する者は労働条件に係る交渉等に他の者を同行できる旨の定めがある。平成29年5月19日、当時の支部の執行委員長であった A 3（以下「A 3 委員長」という。）及び組合員 A 4（以下「A 4」という。）が Y 1 との面談において、他の組合員の立会いを求めたが、Y 1 はこれを認めなかった。

6月24日、Y 1 の B 3 館長（以下「B 3 館長」という。）は、東京校の敷地の内外においてビラを配布していた組合員に対し、敷地の外で配布するように、とフランス語で述べた。

7月14日、Y 1 は、9月末で契約期間満了を迎える時給制非常勤講師に対し、7月11日付けで、契約の更新に関する通知書を送付した（以下「7月11日付文書」という。）。この文書において、Y 1 は、9月末日に契約期間満了を迎える11名の組合員中7名の組合員に対して、残りの4名の組合員と異なる労働条件を提示するとともに、11名の組合員全員に対して、期限までに返答がなかった場合には、労働契約が終了する旨を記載した。

(2) 本件は、以下の点が争われた事案である。

- ① Y 1 が、29年7月11日頃、契約期間満了を迎える11名の組合員中7名の組合員に対して、残りの4名の組合員と異なる労働条件を提示したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか（争点1）。
- ② Y 1 が、29年5月19日に、A 3 委員長及び A 4 と行った面談において、他の組合員の立会いを認めなかったことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか（争点2）。
- ③ 29年6月24日に組合らが行ったビラの配布に対する Y 1 の B 3 館長の対応は、組合の運営に対する支配介入に当たるか（争点3）。
- ④ Y 1 が、組合員11名に送付した7月11日付文書に、期限までに返答がなかった場合には、労働契約が終了する旨を記載したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか（争点4）。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 非常勤講師である組合員に対して、それぞれ種類の異なる労働契約を提示し、個人交渉を試みる行為をしないこと。
- (2) 組合員との面談の際に、他の組合員の立会いを禁止しないこと。
- (3) 組合らの校舎前情宣活動を妨害しないこと。
- (4) 契約の更新に関する通知書に、契約を更新しない可能性があることを示唆するような記載をしないこと。
- (5) 謝罪文のホームページ掲載

第2 認定した事実

1 当事者等

- (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229名である。
- (2) 申立人支部は、Y1に勤務するフランス語の講師らにより、21年に申立外C1組合の支部として結成され、22年4月に申立人組合の支部となった。本件申立時の組合員数は25名である。
- (3) Y1は、24年9月に、フランス大使館文化部とB5、B6、B7及びB8とを統合して、25年に設立された法人格のない公共機関である。Y1は、東京、横浜、関西（大阪、京都）、九州（福岡）の4支部（5都市）を拠点に、フランス政府公式機関としてフランス語講座を開講し、フランス発の文化、思想、学問を発信している。

Y1の東京支部である東京校の本件申立時の常勤・非常勤を合わせた講師数は約55名、事務・カフェなどの従業員数は約60名である。本件申立時、東京校の館長はB3館長、副事務局長はB4（以下「B4副事務局長」という。）であった。

東京校の館長は、Y1の代表及び副代表の指揮監督下に置かれ、事業企画、人事、財務、建物についての東京校の管理運営の責任者である。

【審査の全趣旨、乙42】

2 Y1における講師との契約の種類

(1) 雇用契約の種類

Y1が27年に契約を見直した時点において、Y1における講師との雇用契約には、月給制の常勤又は非常勤講師契約と時給制の非常勤講師契約

があり、月給制の講師契約は期間の定めのないものと3年間とするものが、時給制の講師契約は契約期間を1年間とするものがあった。

【争いのない事実、乙43】

(2) A3 委員長

26年10月1日、A3 委員長とY1とは、週の労働時間のうち講義時間を15時間、契約期間を27年9月30日までとする1年間の月給制の講師契約を締結した。

26年10月14日、A3 委員長とY1とは、上記契約について、契約期間を29年9月30日までの3年間に改定した。

28年3月8日、A3 委員長は、Y1に対し、週の労働時間のうち講義時間を15時間から12時間に減らすように希望した。

4月1日、A3 委員長とY1とは、上記契約について、週の労働時間のうち講義時間を12時間に減少する改定を行った。

【甲15、乙24】

(3) A4

27年4月1日、A4とY1とは、契約期間を30年3月31日までとする3年間の月給制の講師契約を締結した。

【甲15、乙25】

3 Y1の経営状況

Y1の主要な収入は講座収入である。しかし、Y1の基幹校である東京校において、20年に1万2,862人だった生徒の年間登録者数は28年には8,769人に減少した。なお、Y1は、組合らに対し、経営状況を随時説明していた。

【乙41、2審p7】

4 労働協約

(1) 21年9月14日付労働協約

支部と東京校（当時はB5）とは、9月14日、労働協約を締結した（以下「21年協約」という。）。この協約はフランス語で作成されており、第3条には以下の内容がある。

「3 B2の全従業員は、X2組合組合員、非組合員にかかわらず、希望する者は、以下に記載する全ての事項に関する重要な面談または重要

な交渉に同行、あるいは傍聴ができるものとする。

(給与・労働条件全般・懲戒処分・解雇)」

【甲1】

(2) 25年6月13日付労働協約

組合らと東京校とは、6月13日、労働協約を締結した(以下「25年協約」という)。同協約はフランス語と日本語とで作成されており、第2条には日本語で以下の記載がある。

「2 B2の全従業員は、X2組合組合員、非組合員にかかわらず、希望する者は以下に記載する全ての事項に関する取り組み、並びに交渉に同行、あるいは傍聴ができるものとする。

(給与・労働条件全般・懲戒処分・解雇)

その際、立ち会いの旨は予め本部幹部に事前通告を要するものとする。」

なお、25年協約には、21年協約の効力に関して特段規定がない。

【甲2】

5 非常勤講師の労働条件の見直し

27年2月3日、Y1は、期間を6か月に短縮し時給を下げた新たな時給制契約により新講師を採用すること、同様の契約を他の時給制の非常勤講師にも適用していくことを発表した。

7月8日、Y1は、組合らに対し、経営上の理由等により、時給制従業員の全員に対して無期契約を提示することはできないこと及び契約条件について検討するワーキンググループを設置することを示した。

9月18日、東京校は、非常勤講師に対し、労働契約法第18条(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)の改正を考慮し、有期契約で雇用している非常勤講師に対する労務方針を見直して、10月1日から非常勤講師契約について契約期間を従前の1年から6か月に変更する旨を通知した。

10月15日、組合らは、Y1に対し、全組合員について、労働条件を悪化させることなく、無期契約とすることなどを要求事項とする団体交渉を求めた。

12月11日から29年2月9日までの間、組合らとY1とは団体交渉を少なくとも5回行った。

6 29年3月17日の団体交渉

3月8日、組合らは、Y1に対し、全組合員について、労働条件を悪化させることなく、無期契約とすることなど27年10月15日付けの要求事項について再度通知した。

29年3月17日、支部とY1とは、A3委員長及びA4を含む講師の労働契約等について団体交渉を行った。

この団体交渉において、B4副事務局長は、9月30日に契約期間が満了する組合員の10月からの新しい契約は、個人面談において個別に提案すると通告した。東京校は、原則的に、現行の1年間の時給制契約の延長、あるいは新しい期間の定めのない時給制契約について、幾つかの種類から講師たちが選ぶという解決策を採ると回答した。これに対し、組合は、新しい期間の定めのない時給制契約について、労働時間や交通費の問題点を指摘した。

【甲13・16】

7 29年5月19日の面談

5月19日、B3館長及びB4副事務局長は、A3委員長及びA4とそれぞれ面談した（以下「本位面談」という。）。

面談の数日前、B3館長は、A3委員長及びA4に対し、5月19日にB3館長の執務室で契約について面談することを連絡した。

面談当日、A3委員長及びA4は、それぞれ別の組合員を伴って、B3館長の執務室に赴き、B3館長に対し、同行した組合員を面談に立ち会わせたい旨要請した。しかし、B3館長は、他の組合員の立会いをいずれも認めなかった。その結果、A3委員長及びA4は、他の組合員が立ち会うことなく単独でB3館長及びB4副事務局長と、それぞれ10分以内の面談を行った。

B3館長は、Y1は現行の契約を更新せず、A3委員長に対しては9月30日をもって、A4に対しては30年3月31日をもって、契約が終了する旨通告した。B3館長は、無期雇用はできないとして、継続雇用を希望するのであれば契約条件を提案するように述べたが、その場で決めるように求めたりはしなかった。

【争いのない事実、甲4の1・4の2・17の3、乙28・29・43、1審p7～15・20～21】

8 29年6月の労使状況

6月7日及び8日、組合員らはストライキを行った。

6月23日、組合らとY1とは、A3委員長及びA4の契約条件を議題とした団体交渉を行った。

【争いのない事実、甲9、1審p22～23、2審p15】

9 29年6月24日のビラ配布

(1) 音楽祭

6月24日、Y1は、東京校の校舎内で音楽祭を実施した。

この音楽祭は、東京校においてY1がフランス語とフランス文化に関連ある場所であることを宣伝する目的で開催するもので、無料で一般に公開される。6月24日の音楽祭には、駐日フランス大使も臨席し、ミュージシャンのグループ30組が参加し、1日で約1,500人の観客が集まった。

【争いのない事実、2審p41】

(2) 組合員らによるビラ配布とB3館長の行動

6月24日の音楽祭当日、組合員は、東京校の敷地内外で、ビラを配布した。組合員がY1との労使関係についてビラ配布したのはこの時が初めてであった。

東京校の校舎は、新宿区〇〇〇〇〇〇に所在し、その敷地の南東と南西に公道から敷地内への入口があり、南西の入口を入るとすぐに駐車場がある。組合員がビラ配布をした場所は、南東の入口付近やそこにつながる歩道及び南西の入口にある駐車場であった。南東の入口付近で約7名、南西の入口にある駐車場で約2名がビラを配布したが、各組合員の配布場所は固定ではなく、移動することもあった。組合員は、南西の入口にある駐車場では敷地内に入ってビラを配布しており、南東の入口付近では敷地内に入ることも敷地外にいることもあった。

組合員は、午後3時から午後5時までの間ビラ配布することを予定し、少なくとも100枚のビラを用意していた。組合員は、午後3時から午後5時までの間に、少なくとも2回ビラを増刷し、実際に、全部で200枚以上のビラを配布した。

午後4時頃、B3館長は、南東の入口付近でビラを配布している組合員

のもとに行き、同人らに対し、重要な文化行事の日にビラ配布していることに非常に驚いている、敷地の外で配布するように、とフランス語で述べた。

午後4時15分頃、B3館長は、その場を立ち去った。

B3館長が組合員の近くにいた間も、配布するスピードが多少遅くなったことはあったものの、組合員はビラ配布を継続していた。

組合員は、ビラ配布の際、来客者に対し個別に「ボンジュール」や「メルシー」などと声を掛けたが、一斉に何か声を発することはなく、マイクや拡声器を使ったということもなかった。

【甲3・17・18、乙43・44、1審p26～44・48～54・67～69、2審p17】

(3) ビラの内容

組合員らが配布したビラは、「B2でストがありました。何故でしょう？」の表題の下、Y1では、敷地の再開発に多額の資金をつぎ込む計画がある一方、給与カット及び職員の労働条件の悪化が続いていること、支部はY1に対し、組合員2名の解雇の撤回や1年間の時給制講師の契約更新などを要求すること、Y1の全ての講師は生徒の期待に沿った上質な授業を提供するため雇用及び適正な労働条件の維持を望んでいることなどがフランス語と日本語で記載されていた。

【甲7】

10 29年7月4日の団体交渉

7月4日、組合らとY1とは、契約条件等を議題とする団体交渉を行った。

Y1は、時給制の非常勤講師の具体的な契約内容について各講師にレターを送付すること、提案には2パターンありそれぞれに選択肢が複数あることを伝えた。これに対し、組合は、提案を2パターンに分けることについて、特に異議等を述べなかった。

さらに、Y1は、A3委員長及びA4については、週12時間の非常勤無期雇用又は週30時間の常勤雇用という選択肢を提案した。

また、Y1は、講師の評価基準が以下の①ないし⑫のとおりであることを説明した。

① 週ごとの授業時間数

- ② 担当授業の内容の特色
- ③ 生徒の定着性とクラスの充填率
- ④ 提案力
- ⑤ 授業のテーマや授業場所に関する柔軟性と変化への対応意欲
- ⑥ 時間的正確さ
- ⑦ オープンキャンパス、オリエンテーション、課外授業、文化活動の際のY1への参加
- ⑧ Y1との関係を強化する本人の意欲（研修、交流、講座の要求）
- ⑨ 協調性、ノウハウ・教育資源の共有
- ⑩ チームワーク
- ⑪ 他で就労するために講座開催中に交代や欠勤を申請する頻度
- ⑫ Y1のプロモーションへの貢献(文化イベントの際に生徒を動員する、外部でY1をプロモーションするなど)

【甲9、乙45の2、1審p56～58・64～65、2審p10～11・15】

11 29年7月11日付けの労働条件の提示

(1) 異なる労働条件の提示内容

7月14日、Y1は、9月末で契約期間満了を迎える時給制非常勤講師全員に対し、契約の更新に関する7月11日付文書を送付し、回答するよう求めた。

Y1は、2種類の7月11日付文書のうち、各講師に対しどちらか一方の文書を送付した。その一つは以下のiからiiiまでの三つの選択肢がある回答用紙が添付されているものであり（以下「三つの選択肢」という。）、もう一つはiからivまでの四つの選択肢がある回答用紙が添付されているものである（以下「四つの選択肢」という。）。いずれの7月11日付文書にも、以下のiの内容の契約書とiiの内容の契約書が添付されている。なお、いずれの7月11日付文書もフランス語での記載であった。

- i 契約期間を6か月間とする時給制非常勤契約により、東京校に引き続き勤務する。
- ii 契約期間を無期とする時給制非常勤契約により、東京校に引き続き勤務する。

iii 東京校に引き続き勤務することなく、29年9月30日を満了日として、契約を更新しない。

iv 現行の契約と同じ内容の契約で東京校に引き続き勤務する。

i と ii は、いずれも生徒数に応じた賃金を設定するものであるが、講座内容の違いに応じて時給が異なる。

例えば、i の時給は、受講生 5 から10名の場合5,500円、11から16名の場合7,500円、17名以上の場合9,000円であり、ii の時給は、受講生 5 から10名の場合5,000円、11から16名の場合7,000円、17名以上の場合9,000円である。また、iv の時給は、受講生 5 名の場合5,000円、6 から24名の場合8,374円である。

Y 1 は、年間評価の結果、専門的価値のある講座を提供する能力が高いと判断した講師に対し、四つの選択肢を示した、としている。

【争いのない事実、甲6・15、乙9・10・30・31・33～36、2審p34～38】

(2) 異なる労働条件の提示

Y 1 は、29年9月30日に契約期間満了を迎える非常勤講師約28名のうち、8名に対し四つの選択肢を示し、約20名に対し三つの選択肢を示した。四つの選択肢を示された8名のうち、4名が組合員（以下「4名の組合員」という。）、残りの4名は非組合員であった。また、三つの選択肢を示された約20名のうち、7名が組合員（以下「7名の組合員」という。）、それ以外は非組合員であった。

【争いのない事実、甲15、乙33～36・41、2審p44】

(3) 期限までに返答がなかった場合には契約が終了する旨の記載

7月11日付文書のいずれの回答用紙にも、注意事項として、8月18日午後5時までにこの文書に対して返答がない場合、そのことは東京校に引き続き勤務することを希望されないことを意味するものとし、9月30日をもって契約は更新することなく終了となること、期限までに返答できない場合は総務部に連絡すること、という旨の記載（以下「本件記載」という。）がある。

なお、Y 1 は、2年前の契約更新時にも、27年9月30日に契約期間が終了する非常勤講師に対し、7月7日付けで、契約更新に関するフランス語

の通知書を発したが、同書面には、期限までにこの文書に対して返答がない場合、東京校に引き続き勤務することを希望されないものとし、9月30日をもって契約を更新することなく終了となるという旨の記載があった。

【争いのない事実、甲6・15、乙9・10・30・31・47】

12 本件申立てまでの組合活動等

29年7月15日、組合員らは、東京校前において、「B2で2017年6月に数回ストがあり、労使間紛争も続いています。なぜでしょう。」と題するビラを配布した。このビラにはフランス語と日本語とで、6月24日のビラと同趣旨の内容の記載があった。なお、このときY1は組合員に対し注意等をするとはなかった。

7月20日及び同月23日、組合員らはストライキを実施した。

【争いのない事実、甲8、1審p68】

13 本件申立て

29年7月28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。

14 本件申立て後の事情

(1) 時給制非常勤講師の契約の更新状況

29年9月末日で契約期間満了を迎える時給制非常勤講師は、Y1との間で、遅くとも9月末までに契約を締結した。

4名の組合員は、Y1との間で、それぞれ、遅くとも9月8日までに、四つの選択肢の中のivの選択肢を選択し、従来の契約と同じ内容の契約を更新した。

7名の組合員は、Y1に対し、8月18日の期限までに個別に回答しなかったが、後記(3)のとおり契約を締結した。

【乙37～40、2審p11～12】

(2) A3委員長の契約締結等

9月7日及び同月14日、組合らとY1とは団体交渉を行った。

9月19日、A3委員長とY1とは、10月1日からの、期間の定めのない時給制の講師契約を締結した。

【争いのない事実、甲10、乙26】

(3) 7名の組合員の契約締結等

9月28日、組合らとY1とは団体交渉を行い、同日付けで労働協約を締結した。

この労働協約の内容は、7名の組合員について時給を従前と同様とする6か月間の時給制の講師契約とすること、6か月間の期間経過後の契約は6か月間の時給制の講師契約（三つの選択肢の中のiの選択肢）又は期間の定めのない時給制の講師契約（三つの選択肢の中のiiの選択肢）を30年2月15日まで選択できること、同日までの間、契約内容は団体交渉の対象とすることができることを合意するものであった。

7名の組合員は、Y1との間で、それぞれ、遅くとも29年9月30日までに、時給を従前と同様とする6か月間の時給制の講師契約を締結した。

組合らとY1とは、12月13日、30年1月23日及び2月6日に、7名の組合員の契約条件等を議題とする団体交渉を行った。29年12月13日及び30年1月23日の団体交渉では、A4の契約条件も議題となった。

2月20日、Y1は、7名の組合員に対し、6か月間の時給制の講師契約又は期間の定めのない時給制の講師契約のどちらを選択するかについての回答期限を同月15日から同月23日に延長する旨及び期限までに回答がない場合契約を終了する旨を通知した。

7名の組合員は、Y1との間で、それぞれ、遅くとも2月23日までに、三つの選択肢の中のiiの選択肢である期間の定めのない時給制の講師契約を締結した。

【乙1～8・11～21】

(4) A4の契約締結

3月12日、A4とY1とは、三つの選択肢の中のiiの選択肢である期間の定めのない時給制の講師契約を締結した。

【乙27】

(5) 地位確認等請求訴訟の提起

5月31日、7名の組合員のうち3名（以下「3名の組合員」という。）の代理人弁護士は、Y1に対し、3名の組合員が2月23日付けの労働契約の締結に際し時給の引下げには応じられないと留保を付したこと、3月31日

までの契約が終了した後も従前と同一の条件で労働契約が更新されたものとするので4月1日以降の授業についても従前の単価で計算した賃金を請求することなどを通知した。

6月11日、Y1の代理人弁護士は、3名の組合員の代理人弁護士に対し、3名の組合員との間で期間の定めのない時給制の講師契約を締結し、その時給に基づいて賃金を支払っているため、未払賃金はない旨回答した。

7月2日、3名の組合員は、東京地方裁判所に対し、Y1を被告として、地位確認等請求訴訟を提起した。

【乙16・18・19・22・23】

第3 判断

- 1 Y1が、平成29年7月11日頃、契約期間満了を迎える11名の組合員中7名の組合員に対して、残りの4名の組合員と異なる労働条件を提示したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか（争点1）

(1) 申立人組合らの主張

27年7月3日から29年7月4日までの間に無期転換以後の労働条件をめぐって団体交渉を開催しているにもかかわらず、Y1は、その団体交渉を無視し、労働契約法第18条に記載されている無期転換権である、いわゆる「5年ルール」を回避するために、時給制非常勤講師の組合員7名に対して、組合員4名と種類の異なる労働契約を提示し、できる限り個人契約を中心とした交渉を行った。

異なる契約を提示すること自体は確かに労働組合法上の問題はないものの、Y1の目的が支部内の組合員間の団結を侵害して、支部の分裂を企図することで、組合を弱体化するものであるから支配介入に当たる。

Y1は、種類の異なる労働契約を提示した理由として評価基準に基づく評価の実施を挙げているが、従来どおりの契約を提示されなかった7名の組合員は、その評価基準からみても全く問題がない。Y1が、三つの選択肢と四つの選択肢を示す際に、合理的かつ客観的な基準について一つも言明できない理由は、そもそもかような基準が存在しないためである。

(2) 被申立人の主張

Y1は、フランス語講座の需要の構造的な減少により、生徒数が減少し

たため、経営を見直す必要があり、時給制非常勤講師に対し、27年の契約更新時より、現状に適したより合理的な内容の雇用契約を提案することとした。Y1がより多くの生徒を集めた8名の時給制非常勤講師に対して四つの選択肢を提案したのは、Y1の教務部が年間評価の結果、Y1への貢献度が高いと評価したからであって、支部の団結権の侵害や分裂を企図したものではない。

Y1は、29年7月11日の前後を通じて団体交渉を継続的に行っており、組合らと正常な労使交渉ができていることが明らかである。

(3) 当委員会の判断

組合は、全組合員が従前と同一の条件で無期転換することを求めて団体交渉を開催している中で、組合員ごとに異なる労働条件を提示したことは、組合員の分断を図る行為であると主張する。

しかし、一般的にいえば、使用者が契約の更新時期を迎えた複数の有期雇用の労働者に対して異なる条件を提示することが、労働者の能力や貢献度に対する評価、将来的な業務量や業務内容の見通しなどに基づいて行われることはままたることであり、組合員に対して異なる労働条件を提示することが直ちに組合員の分断を図る行為に当たるとみることはできない。

そして、Y1においては生徒数の減少により講座収入が減少しているため(第2.3)、従業員の契約内容を見直す必要性があったことが認められる。Y1は、年間評価の結果、専門的価値のある講座を提供する能力が高いと判断した4名の組合員を含む8名の講師に対し、四つの選択肢を示している(第2.11(1))。また、Y1は、29年9月30日に契約期間満了を迎える非常勤講師約28名のうち、4名の組合員を含む8名に対し四つの選択肢を、7名の組合員を含む約20名に対し三つの選択肢を示しているのであるから(第2.11(2))、非組合員の非常勤講師の中にも四つの選択肢を示された者と、三つの選択肢を示された者とが存在したといえる。

Y1は、7月11日付文書を通知する前の同月4日の団体交渉において、組合に対し、時給制の講師契約の具体的な契約内容について講師各位にレターを送付すること及び提案には2パターンあり、それぞれに選択肢が複数あることを提示しており、組合もこれに対して特に異議等を述べていな

かった（第2.10）のであるから、2パターンの労働条件の提示は団体交渉の経過を無視したものとはいえない。また、7月11日付文書には1か月以上の回答期間が設けられており（第2.11(3)）、組合員が組合らと検討した上で回答するだけの時間的猶予があったといえる。さらに、7月11日付文書の通知の前後を通じて、Y1は組合らとの間で団体交渉を行っており、9月28日に、10月1日以降も契約条件を団体交渉の対象とする旨の労働協約を締結した（第2.10、同14(3)）。そして、団体交渉を踏まえ、7名の組合員とY1とは期間の定めのない時給制の講師契約を締結するに至った（第2.14(3)）。

これらのことに加え、Y1においては生徒数の減少により講座収入が減少していること（第2.3）からすれば、7月11日付文書を通知した時点において、Y1が従業員の契約内容の見直しの提案を行うこと自体には特段の不自然さ、不合理性は認められないこと、本件申立て後の事情として、7月11日付文書の通知の後も、Y1と組合らとの間の組合員の契約をめぐる団体交渉は引き続き行われていること（第2.14(3)）にも鑑みれば、Y1が組合員らに7月11日付文書を通知した際に組合員ごとに異なる労働条件を提示したことについて、それが組合の分断を図る意図に基づくものであったということとはできないといわざるを得ず、また、組合員の契約条件をめぐる問題について、組合との団体交渉を回避し、できる限り個人契約を中心として行うことで支部内の組合員間の団結を侵害し、支部の分裂を図ろうとした行為に当たるといってもできない。したがって、

Y1が組合員に対し異なる労働条件を提示したことは、組合の運営に対する支配介入に当たらない。

2 Y1が、29年5月19日に、A3委員長及びA4と行った面談において、他の組合員の立会いを認めなかったことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか（争点2）

(1) 申立人組合らの主張

ア 労働条件は一方向的に伝えるものではないため、本位面談は、実態として交渉になったことは明らかであり、労働協約によるところの「給与・労働条件全般」などを含む事項に関する「交渉」や「取り組み」に当た

るので、「同行」の対象になる。Y 1 は交渉をするつもりはなかったなどと主張するが、同席を認めない正当な理由とならない。

労働協約上、「事前」に立会いを伝えることが規定されているが、これは面談が終わってから「立会いを認めなかった」と言わせないための文言にすぎず、深い意味があるわけではないので、直前でも事前は事前である。

21年協約にある「重要な」という文言は同席を認める事項の範囲を多少制限する意味であるから、その文言が25年協約でなくなることにより、立会いを認める範囲がその分広がることになる。なお、21年協約は現在に至るまで労働組合法第15条に定められている解約の通知はないので、21年協約も有効である。仮に事前通告をしなかったとしても、Y 1 には同席を認める義務があるが、事前に通知したことは明確である。

団体交渉の目的は労働協約を締結することであるが、労働協約を締結しても、それが守られなければ、組合活動をする意義が揺らぎ、ひいては組合活動における萎縮効果をもたらすことになる。したがって、Y 1 の労働協約に違反する行為それ自体が支配介入に当たる。

イ 組合らは、29年3月8日、A 3 委員長及びA 4 について労働条件を悪化させることなく無期契約にすることを要求して団体交渉を申し入れ、この要求事項は同月17日の団体交渉において議題となった。

正に次の契約をどうするかという、組合らがY 1 との団体交渉の場で議論していた議題であったにもかかわらず、本件面談において、B 3 館長は、A 3 委員長及びA 4 に対しそれぞれ、契約を更新せず、従来の労働条件での無期転換を認めないことを伝え、雇用継続を希望するのであれば各人から新しい労働条件の提案をすることを求めた。

面談において組合員の立会いを禁止し、Y 1 と組合らとの間の団体交渉の主たる議題について、団体交渉とは別の席で、組合員と個別に交渉を行ったことは、組合の団結力を弱体化させるものであるから、支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 組合らは、B 3 館長の対応が、労働協約に違反すると主張するが、21

年協約第3条が希望者に同行、傍聴ができるとするのは、給与・労働条件全般・懲戒処分・解雇に関する「重要な面談」と「交渉」である。しかし、B3館長は、各面談においては、A3委員長やA4と個別に交渉するつもりはなく、あくまでY1の考えを伝える場であったため、A3委員長らのプライバシーにも配慮して個別に伝達するのが適切と判断して他の組合員の同席を認めなかったのである。このような伝達は、「重要な面談」にも「交渉」にも該当しない。

25年協約第2条が希望者に同行、傍聴ができるとするのは、給与・労働条件全般・懲戒処分・解雇に関する「取り組み」と「交渉」であるところ、上述と同様に、単なる伝達は「取り組み」にも「交渉」にも該当しない。

また、25年協約第2条は「立ち会いの旨は予め本部幹部に事前通告を要するものとする。」としている。B3館長は、A3委員長及びA4に対し、本件面談の1週間ほど前に、契約について面談する旨伝えた。しかし、A3委員長及びA4はB3館長に対し同行者がいることを伝えていなかったのであり、A3委員長及びA4は「立ち会いの旨」を「予め本部幹部に事前通告」していなかったため、組合員の立会いを事前に求めた事実は認められない。

したがって、B3館長の対応はいずれの労働協約にも違反しない。

イ Y1は、本件面談では、A3委員長及びA4と個別にも交渉するつもりはなく、あくまでY1の考えを伝える場にすぎないと考えたため、他の組合員らの同席に応じなかった。

本件面談後も、Y1は、A3委員長及びA4の契約について組合らと団体交渉し、その結果、A3委員長及びA4との間でそれぞれ時給制非常勤講師契約の締結に至っている。

Y1は、A3委員長及びA4との契約に関し、誠実に組合らと労使交渉を続けてきたのであり、決して労使交渉を軽視したことはない。

したがって、本件面談で他の組合員らの同席に応じなかったことは何ら支配介入に当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、本件面談に他の組合員の立会いを認めないことが労働協約に違反しており、支配介入である旨主張する。

21年協約第3条は「給与・労働条件全般・懲戒処分・解雇」の全ての事項に関する「重要な面談」、「重要な交渉」に他の者を「同行」させることができると定め、25年協約第2条は「給与・労働条件全般・懲戒処分・解雇」の全ての事項に関する「取り組み」、「交渉」に他の者を「同行」させることができ、「その際、立ち会いの旨は予め本部幹部に事前通告を要する」と定めている（第2.4）。21年協約第3条と25年協約第2条とを比較すると、同行できる対象を「重要な面談」、「重要な交渉」に限定せずに「取り組み」、「交渉」と広げる代わりに、「事前通告」を要することとしたものと解するのが自然である。よって25年協約には21年協約全体の効力についての特段の規定はないが（第2.4(2)）、少なくとも21年協約のうち第3条については、25年協約第2条に置き換えられたと解することができる。

本件面談は、A3委員長については29年10月以降の、A4については30年4月以降のそれぞれの契約の更新に関するものであり、面談の数日前にB3館長からA3委員長及びA4に対して面談を実施する旨の連絡がなされたことによって実現され、面談当日には、実際に両名の契約についての話し合いが行われている（第2.7）。以上のことに加え、両名の契約の更新は、「給与・労働条件全般」に関するものであるといえることからすれば、本件面談は「取り組み」（25年協約第2条）に該当するといわざるを得ない。

しかし、A3委員長及びA4は、本件面談の数日前に、契約に関して面談することを知らされており（第2.7）、本件面談日よりも前に他の組合員を立ち合わせることをY1に通告することが可能であったにもかかわらず、そのような事前通告をすることなく、本件面談の当日に他の組合員を同行したため、B3館長は、面談直前に初めて同行者がいることを知るに至った（同）。面談時にその場で初めて同行者を知らせることは「予め」、「事前通告」には当たらないと考えるのが通常であり、25年協約の締結経緯としてこれと異なる解釈をすべき事情が存在するこ

とも特段うかがわれない。こうしたことからすれば、B 3 館長の対応が、労働協約違反であるとまでいうことはできない。

イ 本件面談の内容をみると、B 3 館長は、両名に対し、契約を更新しないこと及び無期雇用はできないことを通知し（第 2. 7）、契約に関して何か提案するように言ったものの、その場で決めるように求めたりはしなかった（同）のであるから、本件面談においては、Y 1 の考えを両名に伝えることに重点を置いた対応をしたものといえる。また、Y 1 は、本件面談の前後を通じて団体交渉を行っており、本件面談後の団体交渉を通じて各人と新たな契約を締結するに至ったことからしても（第 2. 5、同 6、同 8、同 10、同 14(2)(3)(4)）、本件面談の場で確定的な取決めをしようとしたものではないことがうかがえ、組合の主張するような、団体交渉とは別に組合員と個別交渉をしようとしたということとはできない。

ウ したがって、Y 1 が 29 年 5 月 19 日の面談において、他の組合員の立会いを認めなかったことは、労働協約に違反したとか、団体交渉を軽視し、組合を弱体化するものであるとはいえないので、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

3 29 年 6 月 24 日に組合らが行ったビラの配布に対する Y 1 の B 3 館長の対応は、組合の運営に対する支配介入に当たるか（争点 3）

(1) 申立人組合らの主張

B 3 館長は、ビラ配布をしていた組合員らに対して、敷地の外まで下がれと命令し、また、「君たちが怖がらせているのは、私たちの未来のお客さんだよ。」などと組合活動に対する誹謗中傷的発言を繰り返した。

B 3 館長は、特定の講師数名に対し、名前を尋ね、ビラ配りに参加している理由を尋ねた。最後に、ビラ配りの写真を撮り、立ち去った。

B 3 館長が、組合らのビラ配布が Y 1 に悪影響を与え、その結果、従業員にも悪影響をもたらすということを叱るような口調で発言したので、組合員らは威圧を感じた。B 3 館長のこうした言動はビラ配布の勇気・熱意をくじくことであるから、B 3 館長の行為は支配介入に該当する。

なお、Y 1 は音楽祭の行事の大切さをアピールしているが、それは本件

とは直接関係がない。

(2) 被申立人の主張

6月24日の東京校の校舎内で実施された音楽祭は、無料で一般に公開され、東京においてY1がフランス語とフランス文化に関連する場所であることを宣伝する重要な機会であり、Y1が一年のうちで最も重視する文化行事である。このようなイベントの日を選んで、事実と異なる記載をしたビラを配ることは、Y1の評判を損なうだけでなく、新しい生徒の募集も妨げることになり、ひいては講師の仕事が減少することになるという悪循環が容易に予測できるものであった。そこで、B3館長は、組合員らに対し、この音楽祭がY1と講師たちにとって新しい生徒を獲得するための重要なイベントであることを説明した上で、敷地の外でビラを配布するように伝えただけである。それゆえ、B3館長の言動は支配介入に当たるものではない。

(3) 当委員会の判断

Y1において、音楽祭は、無料で一般に公開され、1日で約1,500人もの観客が集まる行事である（第2.9(1)）。

6月24日に組合が配布したビラの内容（第2.9(3)）は、一定の対立状況にある一方が自身の主張として記載するものとして問題があるとまでいうことはできないものであるが、組合のビラ配布行為は、上記のような音楽祭を開催している東京校の2か所の入口付近の敷地内及び敷地外において、約9名の組合員がビラ配布をしたというものであった（第2.9(2)）。

これに対するB3館長の対応は、南東の入口付近において、敷地の内外でビラを配布していた組合員に対し、重要な文化行事の日にビラ配布していることに非常に驚いている、敷地の外で配布するように、と述べたというものである（第2.9(2)）。これは、敷地内にいる組合員に対しては敷地の外でビラ配布するようにという敷地管理者としての正当な注意であり、敷地外にいる組合員に対しては敷地内ではビラを配布できないことを念押しするものであるから、組合らのビラ配布活動に支障を来すものではない。実際、組合員がその後も予定時刻までビラ配布を継続し、予定をは

るかに上回る枚数のビラを実際に配布しており（第2.9(2)）、組合のビラ配布活動に支障はなかった。

したがって、6月24日に組合らが行ったビラの配布に対するB3館長の対応は、組合の運営に対する支配介入に当たらない。

- 4 Y1が、組合員11名に送付した7月11日付文書に、期限までに返答がなかった場合には、労働契約が終了する旨を記載したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか（争点4）

(1) 申立人組合らの主張

Y1は、非常勤講師に対し、29年7月14日に、同月11日付文書を送付した。そこには、「もし、この知らせに対して、期限までにあなたが返事をしなければ、それはあなたが東京校との協力を続けたくないという意味となる。」という意味に受け取ることができる記載があるが、これは、組合側を分裂させるための脅迫にほかならない。

(2) 被申立人の主張

Y1は、非常勤講師に対し、7月11日に、同年9月に満了を迎える契約の更新に関する提案を行ったが、同提案の書面の中に「注意事項」として「指定の期限まで回答がなかった場合は、当館との協働を希望されないものとし、期限の契約は9月30日をもって契約更新されず終了することとなります。」と記載した。

このような記載は、従前と同内容での契約更新を提案された8名の非常勤講師に対する提案文書にも同趣旨の記載があるとおり、提案の内容を問わず同じタイミングで契約更新を迎える非常勤講師に対する書面には全て記載していたものである。

これは、指定の期限までに返答のない講師がいることから、注意喚起のために記載したものである。講師からの回答が遅いと、複雑な調整を要する授業の割り振りなどに支障を来し、受講生にとって一義的な情報源となるパンフレットの発行が遅れ、フランス語講座の広報宣伝に支障を来す。7月11日に同提案をした際にも7名の講師の返答がなかったが、実際には、Y1は同記載に沿って9月30日をもって契約終了としてはおらず、最終的に契約更新に至っており、支配介入とはならない。

なお、Y 1 は、27年の非常勤講師の契約更新の際にも同趣旨の提案を行っている。

(3) 当委員会の判断

本件記載は、フランス語で記載されており、29年8月18日午後5時まで
にこの文書に対して返答がない場合、そのことは東京校に引き続き勤務す
ることを希望されないことを意味するものとし、9月30日をもって契約は
更新することなく終了となるという内容である（第2. 11(3)）。

一般的に、有期雇用契約の更新の際に、期限内に返答がなければ契約期
間の末日をもって契約が終了するという文言を入れること自体は必ずし
も不当なものとはいえない。

本件記載は29年9月末で契約期間が満了する非常勤講師全員に対し等
しく通知書に添付された回答用紙に記載されていたものである（第2. 11）。
また、7月11日付文書を発する2年前の27年にも、Y 1 は、27年9月30日
に契約期間が終了する非常勤講師に対する通知書に、本件記載と同様の内
容を記載していた（第2. 11(3)）。こうしたことを併せ考えると、そもそも
組合員を狙い撃ちしたということはできないし、組合員間の分断を図るも
のでもない。

さらに、Y 1 は、期限までに返答がなかった場合には労働契約が終了す
る旨を記載して通知したものの、実際には、29年8月18日の期限までに返
答をしなかった7名の組合員についても、契約を終了することなく、組合
らと団体交渉を行って労働協約を締結した上で、10月1日以降の契約を締
結している（第2. 11(3)、同14(1)(3)）。

以上を総合考慮すると、本件記載は、組合員・非組合員を問わず、講師
に対して単に期限までの回答を促すためのものにすぎず、組合員を狙い撃
ちしたものとも、組合を分断するものともいえない。

したがって、Y 1 が、組合員11名に送付した7月11日付文書に、期限ま
でに返答がなかった場合には、労働契約が終了する旨を記載したことは、
組合の運営に対する支配介入に当たらない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てはいずれも、労働組合法第7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7月7日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄