

命 令 書

平成28年（不再）第53号

再 審 査 申 立 人 X1組合X2分会

平成28年（不再）第54号

再 審 査 被 申 立 人

平成28年（不再）第53号

再 審 査 被 申 立 人 Y1法人

平成28年（不再）第54号

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中労委平成28年（不再）第53号及び同第54号事件（初審愛知県労委平成24年（不）第7号事件）について、当委員会は、令和3年2月17日第286回第一部会において、部会長公益委員荒木尚志、公益委員両角道代、同柴田和史、同杉原麗、同磯部哲出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件各再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

X 1 組合 X 2 分会（平成 3 1 年 4 月 7 日（以下、平成の元号を省略する。）に X 3 組合 X 4 分会 X 2 分会から改称。以下、改称前を含めて「組合」という。）の組合員である A 1（以下、組合加入前を含め「A 1 組合員」という。）は、Y 1 法人（以下「法人」という。）との間で、毎年度、労働契約を締結し、化学科講師として勤務していたが、2 4 年度の出講契約（法人と講師との契約の総称。以下同じ。）が締結されなかった。

また、組合の書記長である A 2（以下「A 2 書記長」という。）は、法人との間で、毎年度「講師業務委託基本契約」（以下「委託基本契約」という。）を締結し、理科及び数学科講師として勤務していたが、2 6 年度の出講契約が締結されなかった。

本件は、組合が、下記①ないし⑩が労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条各号の不当労働行為に該当するとして、下記①ないし⑨について 2 4 年 8 月 3 0 日に、下記⑩について 2 5 年 1 0 月 8 日、2 6 年 1 月 1 0 日及び同年 4 月 2 8 日に、愛知県労働委員会（以下「愛知県労委」という。）に救済申立てを行った事件（以下併せて「本件救済申立て」という。）である。

① A 1 組合員の 2 4 年度出講契約について

ア 法人が、A 1 組合員との間で 2 4 年度の出講契約を締結しなかったこと（労組法第 7 条第 1 号）

イ 法人が、組合が 2 3 年 1 2 月 2 1 日付けで申し入れた、A 1 組合員の 2 4 年度出講契約を議題とする団体交渉を、2 4 年 1 月 2 7 日付けの回答書によって打ち切ったこと（同条第 2 号）

ウ 法人の西日本本部長である B 1（以下「B 1 本部長」という。）が、2 3 年 1 2 月 1 6 日の A 1 組合員との面談において、組合を否定する発言をしたこと（同条第 3 号）

② 法人が、2 3 年 9 月 1 日の団体交渉において、私立学校教職員共済制

度の加入脱退基準を議題とすることを拒否したこと（同条第2号）

- ③ 法人が、同年9月1日、同年10月31日及び24年3月13日の団体交渉において、Y3会社へ出向させる際の労働条件を議題とすることを拒否したこと（同条第2号）
- ④ 法人が、23年10月31日の団体交渉において、現役生進学事業本部長のB2（以下「B2本部長」という。）を出席させなかったこと（同条第2号）
- ⑤ 法人が、同年9月1日から24年3月13日までの計4回の団体交渉において、顧問であるB3を出席させたこと（同条第2号）
- ⑥ 法人が、組合文書を講師のレターボックスに投函することを禁止したこと及び講師室においてコアタイム以外に文書を手渡しすることを制限したこと（同条第3号）
- ⑦ 組合文書の掲示について
 - ア 法人が、組合に専用掲示板又は専用掲示スペースを提供しなかったこと（同条第3号）
 - イ 法人が、法人施設内に掲示スペースがないことを理由に、組合文書の掲示を認めなかったこと（同条第3号）
- ⑧ 法人が、24年4月6日、東日本地区開講説明会において、文書の配布について、組合とC1講師会（以下「講師会」という。）とを差別したこと（同条第3号）
- ⑨ 講師会幹事・協議会幹事を介する支配介入について
 - ア 法人が、22年4月8日、講師会及びC2協議会（以下「協議会」という。）を介して、A2書記長に対し、組合を脱退するよう勧奨したこと（同条第3号）
 - イ 法人が、23年2月12日、協議会幹事を介して、A2書記長をひぼう中傷するメールを協議会会員宛てに送信したこと（同条第3号）

ウ 法人が、A2書記長に対し、23年度担当講義の提示を遅らせたこと（同条第3号）

エ 法人が、23年4月23日、協議会を介して、A2書記長に協議会から脱退することを強要したこと（同条第3号）

オ 法人が、同年10月9日の懇親会において、協議会を介して、A2書記長に執ように謝罪を迫ったこと（同条第3号）

⑩ A2書記長の26年度出講契約について

ア 法人が、A2書記長の26年度出講契約を非締結としたこと（同条第1号及び第3号）

イ 法人が、A2書記長に26年度春期講習を担当させなかったこと（同条第1号及び第3号）

ウ 法人が、組合が26年3月4日に申し入れた、A2書記長の26年度出講契約を非締結としたこと及び26年度春期講習を担当させなかったことを議題とする団体交渉を拒否したこと（同条第2号）

2 初審において請求した救済の内容の要旨

- (1) A1組合員に対する雇止めの撤回及び週1コマ以上の講義を担当する職への復帰並びに雇止めの日の翌日から復帰するまでの間の給与相当額及びこれに対する年6分の割合による金員の支払
- (2) A2書記長に対する出講契約非締結の撤回、25年度と同様の26年度出講契約の締結、26年4月から同人が法人で就労できる日までの報酬相当額及びこれに対する年6分の割合による金員の支払並びに26年度春期講習報酬相当額の支払
- (3) 私立学校教職員共済制度の加入脱退基準の弾力的運用、Y3会社へ出向する講師の労働条件及びA2書記長に対する出講契約非締結の撤回に関する団体交渉の誠実な応諾
- (4) 交渉権を有する者の団体交渉へ参加及びいわゆる「労務屋」の参加の禁

止

- (5) 講師会、協議会その他の親睦団体と同様の条件によるレターボックスの使用の容認及び組合の組合員らによるコアタイム外での講師室における組合文書の手交に対する妨害禁止
- (6) 講師会及び協議会に対して提供してきたものと同様の条件による掲示の容認及び掲示場所の提供
- (7) 開講説明会において、講師会が行ってきたものと同様の条件による文書配布
- (8) 親睦団体を介して行う支配介入の禁止
- (9) 謝罪文、誓約文の掲示

3 初審命令の要旨及び再審査申立て

愛知県労委は、28年8月30日付け命令書（同年9月21日交付）をもって、上記1⑩ないしウの各行為は不当労働行為であるとして、A2書記長の原職復帰及びバックペイの支払並びに文書交付を命じ、同⑨のアからエまでの各行為にかかる救済申立てを却下し、その余の救済申立てを棄却した。

組合は、同年10月5日、上記却下及び棄却部分の取消し及び上記2記載のと通りの救済を求めて、法人は、同月6日、上記救済部分の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

4 一部和解の成立

30年12月25日、再審査の調査期日において、組合と法人との間で、団体交渉ルールや便宜供与等に関する和解が成立し、労組法第27条の14第2項により、上記1②ないし同⑧に係る審査手続が終了し、同事項に係る初審命令は失効した。

5 本件の争点

上記4のとおり、組合と法人との間で和解が成立したことに伴い、再審査

の争点は、以下のとおりとなった。

(1) A1組合員の24年度出講契約について

ア 法人が、A1組合員との間で24年度出講契約を締結しなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。(争点1)

イ 法人は、組合が23年12月21日付けで申し入れたA1組合員の24年度出講契約を議題とする団体交渉を、24年1月27日付けの回答書によって打ち切ったといえるか。法人の当該行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。(争点2)

ウ B1本部長は、23年12月16日のA1組合員との面談において、組合を否定する発言をしたか。B1本部長の当該行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点3)

(2) 講師会幹事・協議会幹事を介する支配介入について

ア 下記イの(ア)から(オ)までの行為は、24年8月30日に愛知県労委に救済申立てがなされた時点において継続する行為といえるか。(争点4)

イ 次の(ア)から(オ)までの行為は存在したか、当該行為は労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点5)

(ア) 法人は、22年4月8日、講師会及び協議会を介して、A2書記長に対し、組合を脱退するよう勧奨したこと

(イ) 法人が、23年2月12日、協議会幹事を介して、A2書記長をひぼう中傷するメールを協議会会員宛てに送信したこと

(ウ) 法人が、A2書記長に対し、23年度担当講義の提示を遅らせたこと

(エ) 法人が、23年4月23日、協議会を介して、A2書記長に協議会から脱退することを強要したこと

(オ) 法人が、23年10月9日の懇親会において、協議会を介してA

2書記長に謝罪を執ように迫ったこと

(3) A2書記長の26年度出講契約について

ア A2書記長は、法人との関係で労組法上の労働者に当たるか。(争点6)

イ 法人が、A2書記長の26年度出講契約を非締結としたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。(争点7)

ウ 法人が、A2書記長に26年度春期講習を担当させなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。(争点8)

エ 法人が、組合が26年3月4日に申し入れた、A2書記長の26年度出講契約を非締結としたこと及び26年度春期講習を担当させなかったことを議題とする団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。(争点9)

オ 上記イからエまでにおいて、法人の行為が不当労働行為に該当するとされた場合に、初審命令主文第1項から第3項までは救済内容として相当か。(争点10)

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1(法人が、A1組合員との間で24年度出講契約を締結しなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。)

(1) 組合の主張

ア A1組合員は、組合結成時からの組合員であり、組合の九州地区の中心メンバーで連絡責任者として活動するとともに、勧誘等の活動もしてきた。また、A1組合員に対するB1本部長の言動や法人の団体交渉の打切りの様子を踏まえると、法人が組合を排除する方針を採っていたことは明らかである。

イ 23年12月16日に実施された面談(以下「23.12.16面談」

という。)において、B1本部長はA1組合員に対し、23年度の授業アンケート(法人が、生徒に対して行っている「授業・教材についてのアンケート」と題するアンケートをいう。以下同じ。)の結果が低いことを理由に、24年度の授業アンケート結果について、満足度50パーセント以上、不満足度10パーセント未満を達成できない場合は、25年度の契約は締結しないという覚書(以下「本件覚書」という。)を提出しなければ雇止めであると告げた。

本件覚書の提出要求は、次の点から合理性・相当性はないというべきである。

- (ア) このような覚書の提出要求は、A1組合員のほかに例がないものであり、しかも、本件覚書の基準は、同人の23年度1学期の満足度及び同年度2学期における同人の授業の受講率に照らせば実現不可能なものであった。
- (イ) そもそも、講師評価制度としての授業アンケートは多くの問題を抱え、講師の能力や努力、実績を適切に反映するものではない。また、同人の授業アンケートには、23年度2学期における同人の授業の登録者数約70名に対し、同学期半ばでは受講者数が30名程度となっていたところ、授業アンケート回答者数は67名となっており、受講者数と回答者数に倍以上の開きがあったという問題がある。
- (ウ) 23年11月15日に実施された面談(以下「23.11.15面談」という。)において、B1本部長はA1組合員に対し、24年度の出講コマについて「今の段階では、1コマありよ」と少なくとも1コマは依頼する予定であると伝え、2学期の授業アンケート結果をみる旨話した。そして、同結果は改善したのであるから、出講コマ数1コマかそれ以上の提示があつてしかるべきところ、23.

12. 16面談における提示は、23. 11. 15面談時にB1本部長が発言した内容を下回るものであった。

ウ そのため、組合及びA1組合員は、本件覚書の提出要求の撤回を求めたが、法人は24年1月27日付けの回答書において、一方的に24年度の出講契約に関する回答期限を指定するとともに、当該期限を過ぎた場合にはA1組合員との契約を不当に終了することを通告し、当該期限までにA1組合員が本件覚書を提出しなかったことを理由に、A1組合員との契約を打ち切った。

エ したがって、A1組合員との契約の終了は、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いである。

(2) 法人の主張

ア A1組合員は、組合の組合員であっても、法人の知るような組合活動をしたことはなく、法人が組合活動を理由に何らかの不利益取扱いをする理由もないのであって、そもそも不当労働行為意思は存在しない。

イ A1組合員に対し、本件覚書を交わすことを条件に、24年度の出講契約は1コマで締結するという提案をしたこと（以下「条件付き24年度契約」という。）は、次の点から不合理なものではなく、同人が組合員であることを理由としたものではなかった。

(ア) A1組合員の出講コマ数は18年以降減少傾向にあったが、同人が組合に加入し、法人に通知されたのは22年3月23日のことであり、出講コマ数の減少の理由は、授業アンケートの結果が悪いためであった。そして、条件付き24年度契約の提案は、この出講コマ数減少の延長線上になされたもので、A1組合員の授業アンケートの結果等からして不合理なものではなく、また、本来は24年度の出講契約は非締結であるところ、A1組合員の23年度の努力に鑑み、もう一度だけチャンスを与えようとの考えからB1本部長が

提案したものである。

(イ) 法人における講師の評価方法及び授業アンケートは、合理的で有効なものである。

(ウ) 23. 11. 15面談において、B1本部長は、24年度の出講契約に当たって、A1組合員に対して1コマの出講を約束したことはなく、A1組合員は、「今はなんもいえないよ。」「(完成シリーズのアンケート結果が) 出ていないんだから。」と述べ、B1本部長も「うん、見てから、来年もう、もう1回ね、あれ(契約面談) しましょう。」と応え、A1組合員自身も翌年1月や2月に実施される契約面談では、コマ数の減少や契約の非締結の提案がなされ得ることを承知していた。

ウ A1組合員及び組合は条件付き24年度契約の提案について、24年2月11日までにこれを承諾する旨の意思表示をしなかったため、法人とA1組合員との間の24年度契約交渉は不成立となり、両者間の雇用契約は更新されずに終了したものであって、法人による雇止めがなされたわけではない。

エ したがって、法人が、A1組合員と24年度出講契約を締結しなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。

2 争点2 (法人は、組合が23年12月21日付けで申し入れたA1組合員の24年度出講契約を議題とする団体交渉を、24年1月27日付けの回答書によって打ち切ったといえるか。法人の当該行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。)

(1) 組合の主張

組合は、24年1月20日のA1組合員の処遇を議題とする団体交渉において、本件覚書の内容に関する問題点を指摘し、法人が調べ直した上で再度団体交渉を持つことを提案したが、法人からの同年1月27日

付け回答文書は、組合が指摘した問題点に一切触れることなく、従前どおりの条件付き24年度契約の提案を繰り返した上で、当該提案に対する回答期限を一方的に同年2月11日と指定し、それを過ぎた場合は、契約は成立しないと通告したものであった。

そもそも、組合と法人は、通常、組合の団体交渉申入れから1か月以上かけて日程や議題等の設定を行い、団体交渉を開催してきたため、法人が指定した2週間の回答期限内に団体交渉を開催することは事実上不可能であり、当該通告をもってA1組合員の契約更新を議題とする団体交渉の継続開催は、法人から一方的に打ち切られたといえる。

(2) 法人の主張

法人は、組合から団体交渉の申入れがあれば、当然、回答期限である24年2月11日までに団体交渉を開催する用意があつたが、組合は、同年1月20日の団体交渉後、一方的に東京都労働委員会へあつせん申立てを行い、A1組合員の契約更新に関して団体交渉の申入れすらしなかつたのであるから、法人が同月27日付けの回答書により一方的に団体交渉を打ち切ったわけではない。

3 争点3 (B1本部長は、23年12月16日のA1組合員との面談において、組合を否定する発言をしたか。B1本部長の当該行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。)

(1) 組合の主張

23.12.16面談におけるB1本部長の「組合のほうからいろいろね、(中略)そのことによって、我々の方針変えるということは全くありません」等の発言は、A1組合員の雇用に関する組合の要求や働きかけをその内容を度外視して予め拒絶する態度を示し、同人が組合に援助を求めることを阻止しようとするもので、組合の団体交渉や団体行動の影響力を否定するものであり、支配介入に当たる。

(2) 法人の主張

23.12.16面談におけるB1本部長の発言は、同人が提案した条件付き24年度契約が、A1組合員が組合に加入しているか否かにかかわらず法人として公正かつ慎重に検討した結果であり、簡単に変更されるものではないことを伝える趣旨のものであって、支配介入の意図は全くなかった。また、B1本部長は、当該提案についてA1組合員の希望を了解して持ち帰りを認めている。したがって、B1本部長が23.12.16面談において組合を否定する発言をしたことはなく、支配介入には当たらない。

- 4 争点4（下記アの(ア)から(オ)までの行為は、24年8月30日に愛知県労委に救済申立てがなされた時点において継続する行為といえるか。）及び争点5（次の(ア)から(オ)までの行為は存在したか、当該行為は労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。）

(1) 組合の主張

ア 法人は、講師会及び協議会を介して、次の(ア)ないし(オ)の不当労働行為を行い、支配介入を図った。

これらは、組合活動の規制・弱体化を目的とし、A2書記長個人に対するという同種の態様、講師会・協議会の幹部を介するという同種の方法により、22年4月8日から23年10月9日までの短期間に繰り返された行為であり、一体として不当労働行為を形成するため、労組法第27条第2項の「継続する行為」に当たる。

(ア) 22年4月8日、B2本部長や講師会・協議会幹部らは共謀し、公然化したばかりのA2書記長に電話をかけ、組合から脱退するよう勧めた。

(イ) 23年2月12日、協議会幹事は、A2書記長であることが文脈上明らかな文面で「裏切り者」等とひぼう中傷したメールを協議会

の全会員に配信した。

- (ウ) 法人はA 2書記長に対し、具体的な説明をすることなく、通常前年の1 2月頃に行われる2 3年度の担当講義の提示を2 3年2月1 4日頃と大幅に遅らせ、雇用不安を惹起させた。
- (エ) 2 3年4月2 3日、協議会代表兼講師会幹事はA 2書記長に対し、団体交渉での同人の発言をとらえ、教室長らの人事権を行使することを示唆しながら協議会からの脱退を強要した。
- (オ) 2 3年1 0月9日、協議会と東日本事業部経営陣との意見交換会後の懇親会の席(B 2本部長ら同席)で、協議会代表及び幹事は、A 2書記長を囲み、特に幹事は「組合として、全員に謝罪しろ。」等と執ように謝罪を迫ったが、B 2本部長らを含め幹事を止める者はいなかった。

イ 講師会及び協議会は、法人の了承と方針の下に共同歩調で活動をしている組織であり、両組織は、組合に対する関係などにおいて、法人と一体であるといえる。

(2) 法人の主張

ア 組合主張の上記(1)ア(ア)ないし(エ)の各行為については、目的、態様、効果及び各行為の関連性、時間的接着性等に照らしても、各行為を一体のものとして一個の不当労働行為、すなわち「継続する行為」と評価することはできない。

イ 講師会及び協議会は、法人の講師や、Y 3会社の講師が私的に組織している任意団体であり、法人は、その組織構成、活動内容等を十分に把握しているわけではない。

B 2本部長らが来賓ないしオブザーバーとして協議会主催の意見交換会に出席したことはあるが、それ以上の関係はなく、協議会会員がA 2書記長に謝罪を執ように迫る態様があったとしても、それは協議会内

部の問題であって、法人が関知するものではない。

5 争点6 (A2書記長は、法人との関係で労組法上の労働者に当たるか。)

(1) 組合の主張

ア A2書記長と法人の契約について

A2書記長は、法人との契約について、雇用契約書ではなく業務委託契約書を選択して署名をしてきた。これは、A2書記長としては、毎年雇用契約の締結を希望していたものの、法人が雇用契約上認められない対応を求め、それを変更しないとの態度に固執したからであり、また、たとえ、法人との契約が「業務委託契約」という名義であっても、労働実態が雇用契約である以上、法人との間の契約は雇用契約に当たると判断したからである。

イ 労組法上の労働者性の判断要素への当てはめ

(ア) 事業組織への組入れ

法人において、業務委託契約を締結する委託契約講師は、講師数で35%～40%、人数で約1500人中約550人、担当コマ数で約25%を占め、法人の塾活動において大きな役割を果たしている。

A2書記長は通算24年にわたり法人の校舎・教室で講義業務や生徒指導業務を提供しており、法人の年間計画に基づく講義を担当し、法人の業務遂行に不可欠かつ枢要な労働力として組織内に確保され、労働力を提供してきた。

また、A2書記長の所属は小中学生事業部とされ、担当する講義は外部の第三者に対して氏名付きで提示されており、法人の組織の一部として扱われてきた。

(イ) 契約内容の一方的・定型的決定

法人が行う出講可能時間帯の照会は、法人が講義計画を立てる上での情報収集であり、法人が講師の担当講義(内容、日時、コマ数、

場所)を一方的に決定し、それが交渉により変更されることはほとんどない。このことは、契約書の定型的書式からも明らかである。

(ウ) 報酬の労務対価性

A 2 書記長の報酬は、法人の校舎・教室の講義において労働力を提供した対価として時間数やコマ数に基づいて算出されたものである。また、報酬は給与所得として源泉徴収されていた。

(エ) 業務の依頼に応ずべき関係

法人において、講師は個別の業務の依頼を実質的に拒否できない。一度拒否するとそれ以降の不利益取扱いがなされると広く認識されており、実際に依頼を拒否する講師はほとんど存在せず、諾否の自由は実質的に存在しなかった。

(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

a 法人は講師に対し、「講師ガイドブック」「講師用ガイド」「小中学生事業ご出講契約に関する確認・付随事項」「Y 2 グループのコンプライアンス上のお願い」と題する書面を配布して、服務上の注意事項・規律を徹底している。

また、法人は、講義のテキスト及び参考資料を選定し、テキストの使用法、指導法、進行スピードを細かく規定する講師に対するマニュアルを作成・配布し、講義において受講生に渡すプリントも作成・交付している。

なお、講師が作成する「補助プリント」については、講師ガイドブックに「プリント配付は原則として禁止します」と記載されている。

さらに、法人は講師に対し、講義ごとに報告を求め、教室長はこれらを踏まえて講義進行を個々に把握し、進行状況等についても指導する。また、「進度・宿題連絡表」に基づいて講師に対して講

義進行速度等を確認して、進行速度に遅れ等がある場合にはその点を講師に伝え、注意を促している。

以上のように、A2書記長の労務供給の態様については、法人から極めて詳細な指示がなされている。

b) そして、業務量や労務を提供する日時・場所に至っては裁量の余地が全くなかった。

(カ) 顕著な事業者性

講師には自己の才覚による収益の増大やリスクの負担ということはなく、授業に必要なテキスト、教材、プリント、チョーク等は法人が提供し、講師が準備する必要はない。

なお、A2書記長は、Y2グループからの収入のみで生活していた。

ウ 結論

以上によれば、A2書記長の労組法上の労働者性は疑いようがない。

(2) 法人の主張

ア A2書記長と法人の契約について

法人は、22年度以降、雇用契約を締結する講師職講師（以下「講師職講師」という。）と業務委託契約を締結する委託契約講師（以下「委託契約講師」という。）という二つの選択肢を用意し、毎年度、各講師がこれを選択することとしたところ、A2書記長は、授業開始30分前からコアタイムとする法人の雇用契約には同意できないとして、自らの意思で業務委託契約を締結してきた。このことから、A2書記長は、労組法上の労働者とは認められない。

イ 労組法上の労働者性の判断要素への当てはめ

(ア) 事業組織への組入れ

法人においては、講師職講師と委託契約講師の両者に講義を遂行

させているが、講師職講師による業務遂行が主体となっており、講義の全てないしはほとんどを委託契約講師に遂行させていることはない。講師は、雇用契約と業務委託契約とを、毎年、自由に選択することができるのであって、委託契約講師の割合はいかようにも変動し、ゼロになることもあり得る。

委託契約講師は、法人に届け出ることにより他の予備校等への出講が認められ、その他の兼職も認められている。実際、委託契約講師の多くが、他の予備校への出講を含め兼職をなしており、兼職の時間的余裕も十分にある。

法人を含めた多くの予備校及び予備校講師となる者は、両者の契約を流動的なものにしておきたいと考える傾向がある。その点でも、委託契約講師が法人の事業の遂行に不可欠な労働力として、その恒常的な確保のために法人の組織に組み込まれているという実態はないのである。

(イ) 契約内容の一方的・定型的決定

法人においては、業務委託契約の締結予定者に出講可能時間帯を照会し、出講のコマ数、コマ単価、講義時間、講義場所等を提示して、意見を聴取した上で合意しているのであって、契約内容を一方的に決定していたと評価することができないことは明らかである。

(ウ) 報酬の労務対価性

委託契約講師と法人との契約による報酬は、1コマ当たりの単価が決められており、これに出講コマ数を乗じて算出され、その他の業務については、それぞれ仕事の完成に対する報酬額が決められているのであって、いずれも「使用者の指揮監督の下に一定時間労務を提供していることに対する対価」ではなく、労務対価性は存しない。

この点、1コマ90分とされており、上記報酬決定方法によれば、

報酬が時間単位で計算されているようにも見えるが、レギュラー授業及び講習への出講については、各コマへの出講が仕事の完成ないし委任事務の終了であって、正にその出講コマ数を基に報酬を算出せざるを得ないものである。

なお、レギュラー授業への出講の報酬の支払区分は「給与」となっているが、所得税法上の所得区分にすぎず、法人がこの区分を使用しているのは、国税庁の指導に従っているにすぎない。

(エ) 業務の依頼に応ずべき関係

委託契約講師は、出講契約の締結の交渉において諾否の自由を有している。

また、委託基本契約締結後、各学期の出講コマ数及び具体的業務である担当コマの決定に当たっても、改めて協議を行っており、出講不可能な場合には出講をしなくてもよいのであって、委託契約講師には諾否の自由が存する。

さらに、委託契約講師は、講習への出講、教材の執筆・監修等についての諾否は全くの自由である。

(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

- a 「講師ガイドブック」及び「講師用ガイド」については、委託契約講師に対する一応の目安を示したものにすぎず、服務規律ではない。また、「小中学生事業ご出講契約に関する確認・付随事項」及び「Y2グループのコンプライアンス上のお願い」と題する書面は、出講契約の実施に当たっての確認事項を示すものにすぎず、講師に対して服務規律を定めるものではなく、後者のうち個人情報、ハラスメント防止等についての記載は、講師に対して法令遵守を求めているにすぎない。

そして、マニュアルは、講師に対する一応の目安を定めたものに

すぎず、テキストについては、大学・高校受験のために法人が最適と考える教材を作成し、これを講師に使用させることも、業務の性質上当然のことである。

なお、「補助プリント」については、法人における実際の講義において、各講師は枚数の限定は存するものの、独自に作成し使用することは認められ、その内容は全くの自由とされている。

加えて、「進度・宿題連絡表」については、欠席した生徒から授業の進行について問合せを受けた際に回答できるようにしたり、担当講師が急に休んだ際、代講の講師に講義の進行を伝えられるようしたりするために利用しているものであり、これを基に講師を指導することはない。

- b レギュラー授業及び講習への出講並びに講演会等での講演を除く各業務は、いずれも、その遂行のための打合せや会議を除いては、業務の遂行場所も遂行時間も指定されていない。

また、レギュラー授業及び講習への出講についていえば、遂行場所・時間は委託契約講師と法人の合意により決定されたものであり、また講演会等での講演についていえば、遂行場所・時間が決まっている業務を委託契約講師が引き受けたことにより遂行の場所・時間が決まったものであり、いずれも、そもそも法人が一方向的に指定したものではない。

(カ) 顕著な事業者性

出講において、業務を行う場所は教室であることはその業務の性質上当然であり、教室の付属設備である黒板や備品等が教室と一体となって提供されることとなるのは、当然のことである。

ウ 結論

したがって、A2書記長には労組法上の労働者性は認められない。

6 争点7（法人が、A2書記長の26年度出講契約を非締結としたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。）

(1) 組合の主張

ア A2書記長は、労組法上の労働者であり、労働基準法上の労働者でもある。

イ 法人がA2書記長の26年度出講契約を非締結としたことは、雇止めの問題であり、労働契約法第19条の適用を受けるといふべきで、少なくとも単なる採用の問題ではない。すなわち、最高裁15年12月22日判決（国労・全動労組合員採用差別（北海道）事件）とは事例を異にし、本判決の適用はないといふべきである。

ウ 法人がA2書記長の26年度出講契約を非締結としたことは、その根拠とする事実が労働組合の広報活動に対する根拠のない規制や虚偽に基づくものであって、著しく不合理であり相当性を全く欠いている。事実関係は、次の(ア)ないし(ウ)のとおりであって、法人の認識は重要な点で事実と異なるものである。

また、当該非締結は、組合の広報活動等について、団体交渉で議題とし、不当労働行為として申立てをしている最中に強行されたもので、法人の組合の活動に対する嫌悪の意思は顕著である。

(ア) 町田校及び横浜校グリーンアカデミー館（以下「横浜校GA館」という。）におけるリーフレットの配布

A2書記長が町田校及び横浜校GA館で行った「労働契約法改正のポイント」と題する、有期労働契約の新しいルールを解説する厚生労働省作成のリーフレット（以下「本件リーフレット」という。）の手渡しは、労働組合の活動として行われたもので、現行憲法下において当然容認・保障されるべき行動である。

a 25年8月8日午後1時頃、A2書記長は町田校教務執務スペ

ースにおいて、町田校チーフのB 4（以下「B 4 チーフ」という。）に対して本件リーフレットを配りたいと申し出たところ、同人は「なるほど、なるほど了解です。」等述べ、1部を受け取った。B 4 チーフは、本件リーフレットを読み込んでから、校舎長がいないので、預かる旨申し出たが、A 2 書記長は直接手渡す旨述べた。また、午後1時5分頃、A 2 書記長は、休憩中とみられる旧知の専門職（3年間の有期雇用契約で法人に雇用されている校舎の運営スタッフをいう。以下同じ。）であるB 5（以下「B 5 専門職」という。）に対し、本件リーフレット1部が入った茶封筒を手渡したが、B 4 チーフは、静止や注意を全くしなかった。

同日午後3時過ぎ頃、町田校講師スペースにおいて、B 4 チーフは業務妨害等をしないことを本件リーフレット手渡しの条件として伝え、A 2 書記長はこれに同意した。また、同人は、食事から帰ってきたと思われる旧知の専門職であるB 6（以下「B 6 専門職」という。）に対し、本件リーフレット1部が入った茶封筒を手渡し、その後B 4 チーフのほうを見たところ、同人は両手で大きな丸を作った。A 2 書記長は、午後3時30分より前に、町田校を出発した。

- b 同日午後4時30分頃、A 2 書記長は横浜校GA館において、本件リーフレットを配りたい旨伝えたところ、横浜校GA館チーフ代行であるB 7（以下「B 7 チーフ代行」という。）は校舎長の判断となる旨答えた。

A 2 書記長が、「正当な憲法に基づいた活動です。」と告げ、その場にいた職員に本件リーフレットを手渡そうとしたところ、当該職員はアルバイト職員であった。その際、旧知の専門職であるB 8（以下「B 8 専門職」という。）から「お預かりして」と申し出が

あったため、A 2 書記長は B 8 専門職に対し、本件リーフレット数部を手渡した。

なお、A 2 書記長は、B 7 チーフ代行以外の職員が談笑していたことから、休憩時間で業務に影響はないと判断した。

c また、法人は A 2 書記長が翌 9 日にも 2 名の専門職に本件リーフレットを手渡したとするが、それは相手の求めに応じたものであり、法人が問題にならないと認めるケースそのものである。

(イ) Y 3 会社藤沢現役館（以下「藤沢現役校」という。）における「組合・弁護士学習会」と題する組合のビラの配付

藤沢現役校における休憩中の「組合・弁護士学習会」と題する組合のビラの手渡しは、その動機、態様、記載内容、枚数、時間、場所から、特に企業秩序を乱したものとはいえない。

(ロ) 組合の機関紙における記載

法人は、A 2 書記長が組合の機関紙において秘密保持義務違反等をしたとするが、動機・目的・内容から見ても何ら問題はない記事である。

(ハ) 模擬試験問題に関するトラブルに係る生徒に対する発言

法人は、A 2 書記長が模擬試験漏えい問題に関し、生徒に不安を与えるような発言をしたとするが、A 2 書記長はそのようなことは言っていない。

(2) 法人の主張

ア A 2 書記長の 26 年度出講契約を非締結としたことが不当労働行為に当たるためには、前提として、法人と A 2 書記長との従前の出講契約が労働契約であることを要するところ、同人に労働基準法上の「労働者性」は認められず、その契約は業務委託契約である。

なお、組合は、労組法上の労働者について論じているが、労組法上の

「労働者」の定義は、労働組合による団体交渉を助成するための労組法の保護を及ぼすべき者はいかなる者かという観点から定められた定義であるとされ、このため労組法上の労働者性が裁判上問題となるのは労組法第7条第2号（団体交渉拒否）についてであり、同条第1号（不利益取扱い）及び第3号（支配介入）については問題とならない。

イ 本争点に係る組合の申立ては、法人とA2書記長との間の、25年度出講契約期間満了後の26年度出講契約締結に関するものであり、仮に出講契約が労働契約であれば採用の問題であって、最高裁15年12月22日判決（国労・全動労組合員採用差別（北海道）事件）が妥当し、出講契約が業務委託契約であればそもそも不利益取扱い自体が問題となる余地がないものである。

仮に、法人とA2書記長との従前の出講契約が労働契約であり、かつ、採用の問題でないとしても、その契約は、1年の期間を定めたものであり、契約更新条項もないため、法人に同人との26年度出講契約を締結すべき法的義務が認められるためには、労働契約法第19条の適用があることが必要である。

この点、法人と同人との従前の出講契約は、反復更新により実質的に期間の定めのない労働契約と同視できるものではなく、また、同人には契約更新につき合理的な期待が認められないことから同条が適用されることはない。

ウ 法人がA2書記長と26年度出講契約を締結しなかったのは、次の(ア)ないし(ウ)に示すとおり、同人の施設管理権侵害、組合機関紙による守秘義務違反及び生徒に不安を与える発言による信頼関係喪失を理由とするものであって、不当労働行為意思は存在しない。

(ア) 町田校及び横浜校GA館におけるリーフレットの配布

法人は組合らに対し、23年4月13日付けで、私的な文書の特

定の個人に手渡しすること以外の施設内における文書配布に事前申請による許可が必要であること、及び組織・機関の文書等、公式の文書はその対象となることを通知し、また、団体交渉においても、同様の趣旨を説明していた。

A 2 書記長の下記 a ないし c の文書配布は、組合活動として行われたもので、同人による私的な文書のやり取りではないため、事前申請による許可が必要であるが、法人の説明に反し、許可を受けることなく行われた。

また、法人の事業場内における文書配布に関しては、組合と法人との間の団体交渉において協議中であったのであり、かつ、本件申立てにおいて合意ができず、審査手続に入ることとなっていたにもかかわらず、組合は、法人の施設管理権を無視して、本件リーフレットの配布を行った。

さらに、本件リーフレットは、その内容において、組合の組合活動として緊急に配布することを要するものではなく、法人の施設管理権を侵害してまで配布する必要はなかった。

以上の事情からしても、A 2 書記長による本件リーフレットの配布を制限することにつき、法人の施設管理権の権利濫用であると認められるような特段の事情はなく、同人の当該行為は、違法である。

a 25年8月8日午後3時頃、町田校講師スペースで、A 2 書記長がB 4 チーフに対し、職員に配布したいものがあるので校舎長に取り次ぐよう申し出たところ、B 4 チーフは、校舎長が不在で許可できず、預かる旨申し出たが、A 2 書記長は、直接手渡しとして申出を拒否した。

B 4 チーフは、A 2 書記長から本件リーフレットを1部受け

取って内容を確認し、配布をやめるよう申し向けたものの、A 2 書記長が制止を拒絶したため、B 4 チーフは「今は就業時間中だから、時間をかけないでください。また、不愉快に思う人には配らないでください。」と申し入れた。これは職員に対する配慮を求めるためやむを得ずしたものであって、配布を許可したものでなかった。

その後、A 2 書記長は、教務執務スペースで、同人とは業務上接点がないB 5 専門職に本件リーフレット 1 部が入った茶封筒を手渡し、その様子を見ていたB 4 チーフに「先ほどの渡し方が業務の妨害に当たるか」と尋ねたところ、同人は、「業務を妨害されたとか、そういう配り方ではない。」と答えた。

同日午後 4 時頃、A 2 書記長は、町田校教務執務スペースで、同人とは業務上接点がないB 6 専門職に対し本件リーフレット 1 部が入った茶封筒を手渡したが、その際B 4 チーフはA 2 書記長から、配布方法の是非について確認を求められたことはなかった。

b 同日午後 5 時 5 分頃、A 2 書記長が、横浜校G A 館教務執務スペースで、本件リーフレットを配る旨告げたところ、B 7 チーフ代行は、校舎長が不在で判断できず配布物があれば預かる旨述べた。A 2 書記長は、「これは権利ですから」等述べ、本件リーフレットを配布し始め、B 7 チーフ代行に手渡した後、その場にいたB 8 専門職ほか 2 名に手渡した。B 8 専門職は、A 2 書記長がアルバイトの大学生に渡そうとした本件リーフレット及び本件リーフレットの入った茶封筒をそれぞれ 5、6 部預かった。

c 翌 9 日午後、A 2 書記長は、町田校教務執務スペースで、専門職 2 名に声を掛けて本件リーフレットを手渡し、うち 1 名に対

して、「他のスタッフにも渡してほしい」として本件リーフレット約5部を手渡した。

なお、町田校の講師スペース内及び教務執務スペース内並びに横浜校GA館の教務執務スペース内でのやり取りは、構造上、生徒に目撃されたり、会話の内容を聞かれたりする可能性が十分にある。

(イ) 藤沢現役校における「組合・弁護士学習会」と題する組合のビラの配付

A2書記長による藤沢現役校における無許可の「組合・弁護士学習会」と題する組合のビラ配付行為は、別法人の施設管理権侵害行為であるとはいえ、A2書記長の施設管理権無視の姿勢を示すものであって、これを法人との契約問題に反映させることは決して不合理なものとはいえず、法人に対して非を認めないこととあいまって、A2書記長が、今後も施設管理権侵害を繰り返すとの危惧を法人に生じさせるものであって、これをA2書記長との契約非締結の理由とすることは不合理ではない。

(ウ) 組合の機関紙における記載

A2書記長は、組合の機関紙(22年11月号)を作成するに当たり、経営上の秘密事項である各校舎、教室の塾生数の記載及び5点の事実と反する記載をした。

(エ) 模擬試験問題に関するトラブルに係る生徒に対する発言

25年10月に生じた模擬試験問題の誤使用というトラブルに関し、同月19日、A2書記長は、同人が担当する講義の場において、生徒に対し、「もし、この成績表が偽物と判断され、君たちが不利になったら、おれが囑託Aと囑託Bを殺してやる。」などと、生徒に不用意に不安を与えるような発言をした。

7 争点8 (法人が、A2書記長に26年度春期講習を担当させなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。)

(1) 組合の主張

A2書記長が法人と交わした25年度の委託基本契約に係る契約書には、「契約期間は2013年度基礎シリーズ(一学期)から2014年度春期講習までとする。」と記載されており、また、同人が20年以上にわたり春期講習を担当してきたことからすれば、法人は同人に対し、26年度春期講習の規模(対象)、開講数に特に変動なく特別な事情がなければ、高校生を対象とする高校グリーンコース(以下「高校グリーンコース」という。)、小学生及び中学生を対象とするコース(以下「小中コース」という。)ともに、少なくとも25年度と同程度を担当させるべきところ、具体的で合理的かつ正当な理由も示さず担当させなかった。

法人がA2書記長に春期講習を担当させなかったことは、26年度出講契約を締結せず打ち切るという不当労働行為を行っただけでなく、従前の契約内容として合意していた25年度の業務をも奪い去ったものであり、同人に対し経済的不利益を与えるもので、かつ、組合書記長として活動してきた同人に対する集中的攻撃であり、もって組合活動に支配介入しようとするものである。

(2) 法人の主張

高校グリーンコースの出講契約について、委託基本契約に係る契約書では、春期講習を含む講習への出講は個別契約の締結をもって行うものとされており、当初から必ず、春期講習を担当することが予定されているものではない。この点、次年度のレギュラー授業への継続性などを考慮し、次年度の1学期に講義を依頼する予定の講師が春期講習を担当することとなっているところ、A2書記長については、26年度の出講契約を締結しないこととしていたため、高校グリーンコースの春期講習を

担当させなかったのであり、同人が組合の組合員であるが故に担当させなかったのではない。

小中コースの春期講習は、26年度の出講契約に含まれるものであって、法人が、当該契約を締結していないA2書記長に対し、春期講習を担当させないのは当然のことであり、同人が組合の組合員であるが故に担当させなかったのではない。

- 8 争点9（法人が、組合が26年3月4日に申し入れた、A2書記長の26年度出講契約を非締結としたことの撤回及び26年度春期講習を担当させなかったことを議題とする団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。）

(1) 組合の主張

法人は、組合が26年3月4日に申し入れた、A2書記長の26年度出講契約を非締結としたことの撤回及び同人に26年度春期講習を担当させなかったことを議題とする団体交渉を、A2書記長と法人との関係が雇用契約を基礎とするものではないことを理由に応じなかったが、同人は、法人との関係で労組法上の労働者といえることから、当該団体交渉に応じなかったことは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 法人の主張

法人が当該団体交渉に応じなかったのは、同人が法人との関係で労組法上の労働者といえないからであり、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

- 9 争点10（争点7から争点9までにおいて、法人の行為が不当労働行為に該当するとされた場合に、初審命令主文第1項から第3項までは救済内容として相当か。）

(1) 法人の主張

ア 初審命令は、主文第1項においてA2書記長を25年度と同様の条

件で就労させることを、第2項においてA2書記長に対し25年度と同様の条件により算出される報酬相当額及びこれに年5分を乗じた金員の支払を、第3項においてA2書記長に対し26年度春期講習の報酬相当額の支払を命じている。

しかしながら、22年度以降の法人と講師との出講契約については、毎年度、雇用契約か業務委託契約かの講師の希望、各科目の総コマ数、出講可能曜日、授業アンケート結果、契約面談等により変動するものであり、このような手続を無視してA2書記長の26年度の報酬額その他の労働条件を労働委員会において決定し、その履行を命ずることは労働委員会の裁量権を逸脱している。

イ 初審命令主文第1項の内容は、法人において年度のカリキュラム及び担当講師が全て決定し、これに基づいて授業が行われている状況下で履行不能であり、この点でも不適法である。

(2) 組合の主張

ア 労働委員会には不当労働行為救済のために裁量権があるとされており、初審はこれに基づいて救済命令を発出した。法人の主張は不当労働行為救済、ひいてはその制度の下にある労働委員会の存在を否定するもので、不当である。

イ 法人は、初審命令主文第1項を履行不能であると主張するが、根拠がなく、原職復帰は使用者において実行可能である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

組合は、法人に勤務する労働者により組織される労働組合であり、22年3月5日、X3組合X4分会の分会として結成された。31年4月7日、

X 4 分会単組化し、X 1 組合と名称を変更したことに伴い、組合は同日から X 1 組合の分会となり、X 3 組合 X 4 分会 X 2 分会から改称した。初審結審時に公然化している組合員数は約 1 0 名である。

(2) 法人

法人は、主たる事務所を肩書地に置き、大学受験予備校を主体に教育を行う学校法人である。初審結審時の講師数は 1, 4 5 0 名、職員数は 1, 2 7 6 名である。

法人には、高校卒業生を対象とする大学受験科、高校グリーンコース、小中コース等が存在し、大学受験科及び高校グリーンコースについては、東日本本部、中部本部、近畿本部及び西日本本部が各担当エリアを運営し、小中コースについては、現役生進学事業本部小中学生事業部が運営している。

(3) Y 3 会社

Y 3 会社は、法人を始めとした Y 2 グループに属する株式会社で、難関公立高校合格を目指す W i n g s 等の主に現役生を対象とした事業を行っている。

(4) 講師会

講師会は、1 2 年 2 月 2 1 日に発足した、法人の東日本地区で業務に携わる講師の意見交換と情報の共有を図り、共通の利益の増進に努めることを目的とする任意団体である。講師会は、その運営に当たって、代表及び幹事若干名を選出し、幹事会を構成している。

2 5 年 4 月時点の会員数は約 3 0 0 名であり、A 2 書記長は 1 6 年頃から会員であった。

(5) 協議会

ア 協議会は、2 2 年 5 月 2 3 日に発足した、法人の首都圏小中事業の業務に携わる講師の意見交換と情報の共有化を図り、共通の利益の増進

に努めることを目的とする任意団体である。協議会は、その運営に当たって、代表及び幹事若干名を選出し、幹事会を構成している。

発足時の会員数は約40名であり、A2書記長は発足時から会員であった。

イ 協議会は、毎年1回、意見交換会を開催し、法人にも出席を要請していた。22年から26年までの意見交換会には、法人からB2本部長らが出席した。

23年10月9日、協議会の意見交換会終了後に懇親会が開催され、協議会からはA2書記長を含む協議会会員、法人からはB2本部長らが出席した。

2 法人の授業及び講習の概要

(1) レギュラー授業

法人は、大学受験科では「基礎シリーズ（1学期）」、「完成・実戦シリーズ（2学期）」及び「突破シリーズ（3学期）」という名称の授業を、高校グリーンコース及び小中コースでは「1学期」、「2学期」及び「3学期」という名称の授業をそれぞれ実施し、これらを総称してレギュラー授業と呼んでいた（以下、「基礎シリーズ（1学期）」及び「1学期」を併せて「1学期」、「完成・実戦シリーズ（2学期）」及び「2学期」を併せて「2学期」、「突破シリーズ（3学期）」及び「3学期」を併せて「3学期」という。）。

(2) 講習

法人は、大学受験科、高校グリーンコース、小中コースとも、夏期、冬期、直前及び春期の講習をそれぞれ実施していた。

(3) レギュラー授業及び講習の実施時期

法人における、レギュラー授業及び各講習の実施時期は、次のとおりであった。

	大学受験科	高校グリーンコース	小中コース
1 学期	4 月～7 月		3 月～7 月
2 学期	9 月～1 2 月		
3 学期	1 月上旬～同中旬	1 月上旬～2 月下旬	
夏期講習	7 月中旬～8 月下旬		
冬期講習	1 2 月中旬～1 月上旬		
直前講習	1 月中旬～3 月上旬		1 月中旬～ 2 月上旬
春期講習	3 月中旬～4 月上旬		3 月下旬～ 4 月上旬

3 法人と講師との契約等

(1) 21 年度以前の出講契約について

ア 21 年度以前、法人と講師との契約形態は業務委託契約と雇用契約が存在し、業務委託契約を締結した講師を非常勤講師、雇用契約を締結した講師を専任講師と呼んでいた。

イ 非常勤講師は、年度ごとに、法人との間で業務委託契約の基本契約である「出講にあたっての契約」を締結した上で、個別業務ごとに契約を締結し、業務ごとに報酬が支払われるほか、兼職は禁止されていなかった。同基本契約の契約期間は、大学受験科及び高校グリーンコースを担当する講師については、1 学期から翌年の春期講習まで（4 月中旬から翌年 4 月上旬まで）、小中コースを担当する講師については、3 月 1 日から翌年 2 月末日までとされていた。

ウ 専任講師は、年度ごとに、法人との間で「専任講師契約」を締結し、月額での給与に加え、諸手当、夏期・冬期賞与が支払われるほか、兼職は禁止されていた。雇用契約の契約期間は、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までとされていた。また、専任講師は、特段の事情がない限り、60

歳まで毎年、契約更新することが保障されていた。

エ 法人は、講師のレギュラー授業の出講について、前年度の授業アンケートの結果等の評価を踏まえて、各講師に対しコマ単価やコマ数を提示していた。また、非常勤講師については、担当コマ数の削減が厳しく行われ、評価が極めて低い非常勤講師は、翌年度の契約が締結されないこともあったのに対し、専任講師については、原則として兼職が禁止されていることなどから、コマ数の削減は抑制的に行われていた。

(2) 22年度以降の出講契約について

ア 22年度以降、法人は、非常勤講師及び専任講師の制度を廃止し、業務委託契約を締結する委託契約講師及び労働契約を締結する講師職講師を置き、講師が、年度ごとに、いずれかの契約形態を選択できることとした。

イ 22年度から26年度までの法人の全講師数に占める委託契約講師数の割合は次のとおりであった。

	委託契約講師数	全講師数	割合
22年度	625人	1582人	39.5%
23年度	570人	1533人	37.2%
24年度	569人	1536人	37.0%
25年度	560人	1539人	36.4%
26年度	550人	1550人	35.5%

また、22年度から25年度までの大学受験科及び高校グリーンコースの全コマ数に占める委託契約講師の担当コマ数の割合は、次のとおりであった。

	委託契約講師の 担当コマ数	全コマ数	割合

22年度	2164コマ	8830コマ	24.5%
23年度	2259コマ	9103コマ	24.8%
24年度	2281コマ	9337コマ	24.4%
25年度	2445コマ	9635コマ	25.4%

(3) 委託契約講師と講師職講師の契約内容の異同等

ア(ア) 委託契約講師は、年度ごとに、法人との間で「講師業務委託基本契約書」（委託基本契約）を締結した上で、個別業務（レギュラー授業出講の業務や、講習への出講等のレギュラー授業出講以外の業務）ごとに契約（以下「委託個別契約」という。）を締結していた。なお、委託基本契約書は、出講コマ数、講義料の単価等の一部を除き、全国の委託契約講師において共通かつ定型のものであった。

(イ) 委託基本契約の契約期間は、大学受験科及び高校グリーンコースを担当する講師については、1学期から翌年の春期講習までとされ、小中コースを担当する講師については、3月1日から翌年2月末日までとされていた。

(ロ) 委託契約講師の報酬は、いずれの業務についても、毎月15日締めで計算の上、当月末日に支払われていたほか、自宅から出講先までの交通費実費も同様に、15日締めで計算の上、当月末日に支払われていた。なお、委託契約講師のレギュラー授業に係る報酬は、税務上、給与所得として扱われていた。

(ハ) 委託契約講師は、兼業、競業については、個別契約によるとされ、実際にも兼業している講師は存在した。他方、契約書上、委託契約講師が、法人から委託を受けた業務について、法人の事前の書面による承諾を得ることなくその全部又は一部を第三者に再委託することは禁止されており、実際に再委託が行われたこともなかった。

(ニ) 委託契約講師は、契約書上、法人が設置した設備や器具を出講業

務にあたり使用することができる」とされていた。また、秘密保持義務が定められており、契約の履行に際し知り得た一切の情報について契約の有効期間内だけでなく契約期間終了後も履行目的以外に使用しないこと、およびその秘密を守る義務を負うとされていた。さらに、法人の信用名誉を傷つけたりしたときは契約を解除されるとされていた。

(カ) 委託契約講師は、労災保険、雇用保険及び私学共済の対象ではなかったが、法人の休業補償制度の適用があり、休業4日目から契約期間内の6か月及びその後1年間の契約待機期間中は一定額が支給されることになっていた。また、レギュラー授業を担当する委託契約講師については、本人が結婚したときや家族が死亡したとき等、一定の場合に慶弔見舞金が支給される制度が存在し、この制度は講師職講師と共通のものであった。

(キ) 小中コースの授業を担当する委託契約講師については、講師職講師とは異なり、その契約上、授業前30分の生徒対応をすることとはなっていないが、法人は、同対応をするよう依頼をしていた。

当該依頼について、講師評価において、応じなかった場合にマイナス評価はされないが、応じた場合はプラス評価がされることになっていた。

(ク) 委託契約講師が、Y3会社の授業へ出講する場合には、別途Y3会社との間で業務委託契約を締結していた。

イ(ア) 講師職講師は、年度ごとに、法人との間で「講師職労働条件通知書兼労働契約書」により労働契約(以下「講師職労働契約」という。)を締結していたほか、法人の講師職就業規則の適用があった。

(イ) 講師職労働契約の契約期間は、大学受験科及び高校グリーンコースを担当する講師については4月1日から翌年3月31日までと

され、小中コースを担当する講師については3月1日から翌年2月末日までとされた。

- (ウ) 講師職講師の給与については、レギュラー授業の年間コマ数にコマ単価を乗じ、12で除した額が基本給として、講習及びその他の業務については手当として、毎月15日締めで当月末日に支払われていたほか、自宅から出講先までの交通費実費も15日締めで計算の上、当月末日に支払われていた。
- (エ) 講師職講師は、兼業、競業は原則禁止であるが、申請により一定の範囲で可能となっていた。
- (オ) 講師職講師がY3会社の授業に出向する場合には、法人からの出向として扱われていた。

(4) 出講契約締結の手順

ア 委託基本契約及び委託個別契約のうち1学期の出講に係るもの並びに講師職労働契約の締結手順については、以下のとおりであった。

- (ア) 法人は、講師との出講契約締結に先立ち、次年度における各科目のコマ数について、次のとおり決定していた。

すなわち、大学受験科においては、文部科学省が公表する全国の学校基本調査（詳報）及び各県が公表する県下の学校基本調査による各県内の18歳人口並びに法人が調査した各県下の主要高校における浪人数等のデータを基に、次年度の予想浪人数を算出し、それにこれまでの実績を基にして算出した浪人数中法人での受講が予想される割合を乗ずる方法によって、次年度における法人の受講予定者の人数の推計をし、それを基に、次年度における各科目のコマ数を決定する。

高校グリーンコースにおいては、学校基本調査における各県の高校生数の数及び次年度における法人の事業計画を基に、次年度にお

る各科目のコマ数を決定する。

小中コースにおいては、各教室長の要望と前年度生徒数の実績を基に、次年度におけるコマ数を決定する。

- (イ) 法人のコマ数決定作業と並行して、次年度に出講を依頼する予定の講師に対して、次年度の出講の意思の有無及び次年度の出講可能な曜日、時間帯、校舎等について照会する。
- (ロ) 次年度に出講を依頼する予定の講師に対して、次年度の契約形態は、雇用契約又は業務委託契約のいずれを選択するか照会する。なお契約形態は、講師本人の希望どおりの契約が締結される。
- (エ) 上記(イ)で確認した出講可能な曜日、時間帯等や授業アンケート結果等の講師の評価結果を基に、次年度のコマ単価、依頼する授業のコマ数及び時間割を決定し、コマ数及び時間割を講師に提示する。
- (オ) 講師との間で次年度契約に向けた面談を行い、次年度のコマ単価、依頼する授業のコマ数及び時間割について協議する。

なお、高校グリーンコースの講座を担当する委託契約講師については、講師からの希望がない限り、次年度契約に向けた面談は行われない。

- (カ) 法人は、講師と合意に至った場合、講師に対し、契約書を送付する。講師は、当該契約書に署名・押印をし、法人に返送する。

イ 委託契約講師の委託個別契約のうち、1学期のレギュラー授業以外の出講に係るものの締結手順については、以下のとおりであった。

- (ア) 法人は、2学期及び3学期のレギュラー授業の出講に係るものについて、基本的には時間割が前学期と同一であるため、新たに開講する講座を除き、講師に対して出講可能な曜日、時間帯等の照会は行っておらず、原則として法人と講師との間で出講コマ数と担当コマを確認することで、契約が成立する。

(イ) 法人は、講習の出講について、小中コースの直前及び春期講習を除き、講習の出講を依頼する予定の講師に対して、出講可能な曜日、時間帯等を照会する。法人は、照会結果を基に、時間割表を作成したうえで、講師に提案し、講師の意向を確認することで、契約が成立する。

なお、高校グリーンコースの春期講習については、例年10月頃、可能な曜日や時間帯を照会し、およそ翌年1月下旬から2月上旬までに講師に時間割を提案していた。

(ウ) 講師職講師については、2学期及び3学期のレギュラー授業並びに講習の出講について、個別の契約を締結する必要はないものの、出講の確定に当たっては、委託契約講師に行うのと同様の手順を経ている。

また、委託契約講師について、委託基本契約締結後は、病気等の特殊な事情変更がない限り、1年の途中で出講を辞退することはなかった。

ウ 法人と講師との間で出講契約を締結する際に、講師側から法人の提示した内容に異議が出されることがあり、その事例は以下のとおりであった。

(ア) 委託契約講師が法人からの委託個別契約の打診を拒否した事例は、24年度の夏期講習において1件、25年度のレギュラー授業及び夏期講習において各1件あった。24年度の夏期講習の事例は、法人と講師との間で日程調整をした後に、講師から都合が悪いと断りがあったものであった。

(イ) 講師職講師を希望していた講師が、23年度のレギュラー授業のコマ数について、法人から、前年度から1コマを減らした3コマを提示された際、双方の考えが合致している3コマについては合意

をしつつ、1コマを減らすことについては争う旨を伝えた事例があった。法人は、その意見は、法人からの契約の申込みに変更を加えて承諾するものであり、民法第528条にあるとおり申込みの拒絶とともに新たなる申込みをしたものとみなされ、争いを内在した合意となり、法人の講義編成全体に影響が生じるため認められないとしたうえで、指定の日時まで法人が申し込んだ契約内容についての諾否を連絡するよう指示する文書を送付し、最終的に法人の提示どおりに合意がされた。

(5) 法人における講師の評価制度について

ア 法人は、大学受験科及び高校グリーンコースの授業を受け持つ講師に対し、授業アンケートの結果を活用した「評価Ⅰ 授業についての評価」（以下「評価Ⅰ」という。）と、教務部長、校舎長等が評価を行う「評価Ⅱ 業務・運営協力についての評価」（以下「評価Ⅱ」という。）を踏まえた総合評価に、エリア本部長及び教務部長の評価を加味して最終評価（以下、当該最終評価のことを「講師評価」という。）を行う制度を採用していた。法人は、講師評価を基に、講師との契約更新の判断や講師に提示する次年度のコマ数、コマ単価等の決定を行っていた。

法人は、評価Ⅰについて、授業アンケートの項目のうち、「授業全体の内容」の「満足」・「不満」と、「力はついてきたと思うか」の「ついてきた」・「ついていない」の平均値を視点として評価していた。

また、法人は、評価Ⅱについて、「校舎における塾生（生徒）指導や校舎業務への協力」として授業前後や空き時間での質問対応等の状況等を、「エリア業務への協力や塾生募集への寄与」として高校・大学に対する営業活動への協力、イベントや講習からの一般生入塾率等を、「教材作成・研究開発への協力」としてテキストや模試作成を担当しているか等を視点として評価していた。

なお、上記の評価の視点については、講師職講師についてのものであるが、委託契約講師についても、業務委託基本契約及び個別契約に基づき委託した業務について、上記の視点をベースにした評価を行うこととされ、その評価に基づきコマ数やコマ単価が決定されていた。

イ 法人は、小中コースの授業を受け持つ講師に対し、生徒指導力、生徒募集力、教務協力度、勤怠・その他を基準として講師の総合的な評価を行い、講師との契約更新の判断や講師に提示する次年度のコマ数、コマ単価等の決定を行っていた。

上記の基準のうち、生徒指導力については、授業アンケートの結果や生徒への個別フォロー等を、生徒募集力については、生徒の退塾状況や生徒の増加・継続状況等を、教務協力度については、イベントや原稿作成への協力等を、勤怠・その他については、勤怠、入試情報知識量等をそれぞれ視点としていた。

ウ 法人は、大学受験科、高校グリーンコース、小中コースともに、1学期の授業アンケートの結果が悪かった講師に対し、2学期に向けて面談を行い、注意を行っていた（以下、この面談を「注意面談」という。）。

エ 講師について年間の評価結果が出た後、従前の指導による改善の有無、講師の確保状況、コマ数なども考慮の上、出講契約について非締結もやむを得ないとの判断に至った講師がいる場合、当該講師の所属地区本部長は、毎年12月に開催される契約更改委員会に当該講師を非締結にする旨申請し、委員全員の了解を得て、所属地区本部長が非締結を決裁していた。

22年度以降、講師評価の結果が悪かったために次年度の出講契約が非締結となった講師は、23年度出講契約について2名、24年度出講契約について9名、25年度出講契約について5名、26年度出講契約について5名、27年度出講契約について3名であった。これ

ら出講契約非締結となった講師は、担当コマ数が漸次削減されて、前年度は1コマ又は2コマであった場合が通例であった。

(6) 講師の業務遂行等

ア 講師は、契約形態にかかわらず、レギュラー授業及び講習について、法人が定める時間割中の担当コマの授業時間に、指定された教室において、法人が指定したテキスト及び教材並びに法人が用意したマイク、チョーク、板書用の器具等を用いて授業を行っていた。また、講師は、補助教材として、法人備置きの物のほかに、講師が独自に用意した物や補助プリントを使用することができた。

講師は、授業終了後、「進度・宿題連絡表」に授業の進捗状況、生徒に課した宿題内容等を記載し、法人に提出することとなっていた。

また、講師は、レギュラー授業及び講習以外に、質問待機・個別指導、授業外での講演、会議への出席、面談・相談対応等についても、決められた日時及び場所において従事するが、教材・模試の作成や持ち帰りでの採点については、遂行日時及び場所は自由とされていた。

イ 法人は、講師に対して、契約形態にかかわらず、授業の実施に際して以下を配付していた。

① 講師ガイドブック

法人は、大学受験科及び高校グリーンコースを担当する講師に対し、毎年度、講師ガイドブックを配付していた。

講師ガイドブックには、「授業について」として、「授業準備にはテキストのマニュアルをお役立てください。各テキストのマニュアルで、十分に予習を行って授業に臨んでください。」「講義は指定された教材でカリキュラムに則って進めてください。」「各シリーズ(学期)第1講目には自己紹介を行い、授業方針やテキストの予・復習方法についてご説明ください。」「授業では、声は大きく明瞭に、板書は後ろ

の席の生徒にまでよく分かるようになるべく大きく読みやすい字をお書きください。」「授業は、開始・終了時間を厳守し、決められた時間を過不足なくお使いください。」「指定された範囲は必ず終了するようお願いします。講ごとに学習範囲が定められています。特に高校グリーンコースは、振替受講制度がありますので、必ず各講ごとで完結してください。」「プリント配付は原則として禁止します。・・・やむを得ず補助教材としてプリントをご使用の場合は、次の枚数までとします。・・・1回の授業につきプリント原稿はB4サイズ（両面印刷可）で1枚とします。」「テストゼミ（前半テスト・後半解説）の場合、・・・。テスト中は教室に待機し、机間巡視しながら解答具合をチェックし、後半の解説に反映させてください。」等、16項目の記載がされていた。

そのほか同書には、「休講や遅刻のないようお願いします。」との記載や地震・火災などの緊急非常事態発生時の対応、設備の使用、個人情報保護の取組、ハラスメント防止・対策に関するガイドライン等についての記載がされていた。

② 「小中学生事業部 ご出講契約に関する確認・付随事項」と題する書面

法人は、小中コースを担当する講師に対し、毎年度、「小中学生事業部 ご出講契約に関する確認・付随事項」と題する書面を配布していた。

同書面には、「授業運用についてのお願い」として、「休講や遅刻のないようお願いいたします。」「授業は決められた時間を過不足なく使ってください。」「講ごとに学習範囲が定められています。・・・各講で指定された範囲を必ず終了してください。」「講義は指定された教材によりカリキュラムに則って進めてください。」等の記載がされ

ているほか、ハラスメント防止、個人情報保護等に関する記載がされていた。

③ 講師用ガイド

法人は、小中コースを担当する講師に対し、講師用ガイドを配付していた。

講師用ガイドには「授業を担当していただくにあたって、ご留意・ご協力いただきたい点」として、「生徒は講師の動きのある授業を好みます。従って教壇に着席したままでの授業はおやめください。」「テキストは各講（各章）ごとに学習範囲が定められています。実力テストは予定された授業進度に沿って出題されますので、遅れないよう進行させてください。」「退塾防止・講習の受講率・次学期（次年度）への継続率などについては、担当講師みなさんの責任とお考えください。」等と記載されていた。

④ 教材マニュアル及び指導方針

法人は講師に対し、教材マニュアル及び指導方針を配付していた。教材マニュアルには授業の対象・レベル、ねらい、授業形式、全体構成、留意点等が記載されており、また、指導方針には1学期から3学期までの各授業週数が表示されていた。

(7) 講師の契約形態に係る第三者への表示等

ア 法人は、レギュラー授業及び講習の生徒の募集に当たって、入塾案内、入塾要項及び講習案内を作成し、講師の氏名等を掲載していたが、生徒やその保護者等の第三者から見て、それぞれの講師が講師職講師であるか委託契約講師であるか分かるようになっていなかった。

イ 法人は、生徒や保護者から、担当の講師にもっと質問に答えてほしい、面倒をみてほしい等の要望があった場合、生徒や保護者に対し、当該講師は委託契約講師であり拘束時間に制約があるとの説明はせず、当該

講師に対して、生徒の対応をするようお願いをしていた。

4 A1組合員の24年度出講契約非締結に至る経緯等

(1) A1組合員の経歴等

A1組合員は、法人と元年度から21年度までは非常勤講師として、22年度及び23年度は講師職講師として、毎年度出講契約を締結していた。また、9年度以降は、西日本本部の九州地区に所属し、主に大学受験科の化学科を担当していた。

(2) A1組合員の出講コマ数及び授業アンケートの結果等

ア A1組合員の18年度から23年度までの出講コマ数並びに授業アンケートの満足度及び不満足度は以下の表のとおりであった。

	コマ数	満足度	不満足度
18年度	5コマ	34.4%	10.6%
19年度	4コマ	31.3%	7.4%
20年度	4コマ	27.9%	17.7%
21年度	3コマ	20.3%	27.0%
22年度	1コマ	31.0%	17.5%
23年度	1コマ	41.0%	16.7%

イ また、18年度から23年度までの西日本本部の九州地区に所属する化学科を担当する講師の授業アンケートの満足度及び不満足度の平均値は以下の表のとおりであった。

	満足度	不満足度
18年度	51.6%	6.0%
19年度	51.2%	5.5%
20年度	47.4%	6.8%
21年度	51.5%	7.3%

22年度	52.2%	8.6%
23年度	60.5%	4.5%

(3) A1組合員と法人との間の19年度及び20年度までの面談経過

ア 20年2月、A1組合員とB1本部長との間で、20年度の出講契約に向けた面談が実施された。B1本部長は、A1組合員に対し、20年度の出講コマ数について19年度と同じ4コマを提示した。その際、B1本部長は、授業アンケート結果向上の重要性を指摘し、授業アンケートの結果における満足度が30パーセントを下回り、不満足度が10パーセントを上回ったときには、21年度の出講コマ数を減らさざるを得ない旨及び出講コマ数が4コマを下回れば私学共済を脱退することになる旨述べた。

イ 21年2月、A1組合員とB1本部長との間で、21年度の出講契約に向けた面談が実施された。B1本部長は、A1組合員に対し、21年度の出講コマ数について3コマを提示した。A1組合員は、3コマとなると私学共済を脱退することになるが、私学共済から借入れをしているため、コマ数を減らされることは困る旨述べたところ、B1本部長の裁量で私学共済の加入は維持されたことから、A1組合員も3コマを受け入れた。

(4) 21年度の面談経過及び組合加入等

ア 21年夏頃、A1組合員とB1本部長との間で、注意面談が実施された。B1本部長は、A1組合員に対し、1学期のアンケート結果が芳しくないため、このままでは22年度の出講コマ数が1コマとなり、更にこのような状態が続けば、出講コマがゼロとなる可能性がある旨述べた。

イ 22年2月6日、A1組合員とB1本部長との間で、22年度の出講契約に向けた面談が実施された。その際、西日本教務部長であるB9

(以下「B 9 教務部長」という。)も面談に同席した。B 1 本部長は、A 1 組合員に対し、2 1 年度のアンケートを踏まえ 1 コマを提示した。

ウ 同月 9 日、A 1 組合員は、上記イの面談における B 9 教務部長の言動がハラスメントであると感じ、法人のハラスメント相談員である B 1 0 に相談した。

同月 1 5 日、B 1 0 は、他のハラスメント相談員の B 1 1 と共に A 1 組合員から聞き取りを行い、その際、A 1 組合員は、B 9 教務部長と今後会うことがないようにしてほしいこと及び次回の面談には B 1 0 が同席してほしい旨述べた。B 1 1 は、A 1 組合員の要望を法人に伝えたところ、同月 2 5 日、法人は、A 1 組合員に対し、B 1 1 を通じ、B 1 0 が面談に同席することを了承するとともに、B 9 教務部長は面談に同席しないことを伝えた。

エ 同年 3 月 6 日、A 1 組合員は組合に加入した。

オ 同月 1 0 日、A 1 組合員と B 1 本部長との間で、2 2 年度の出講契約に向けた 2 回目の面談が実施された。B 1 0 は、同面談に同席した。B 1 本部長は、A 1 組合員に対し、再度出講コマ数を 1 コマとする提案をしたが、A 1 組合員の体調が悪くなったため、面談は途中で打ち切られた。

カ 同月 2 3 日、組合は、法人に対し、電話で、A 1 組合員の組合加入を通知するとともに A 1 組合員の面談において組合関係者を同席させるよう要求したが、法人はこれを拒否した。

キ 同月 2 6 日、A 1 組合員と B 1 本部長との間で、2 2 年度の出講契約に向けた 3 回目の面談が実施された。B 1 0 は、同面談に同席した。A 1 組合員は、私学共済からの脱退は困る旨述べたものの、最終的には 1 コマとなることを了承した。

(5) 2 2 年度の面談経過

ア 22年8月31日、A1組合員とB1本部長との間で、注意面談が実施された。B10は、同面談に同席した。B1本部長は、A1組合員に対し、授業アンケート結果について、満足度50パーセント以上、不満足度10パーセント未満を達成してほしい旨及びこのような状態が続けば、23年度の出講コマがゼロとなる可能性がある旨述べた。

イ 23年2月16日、A1組合員とB1本部長との間で、23年度の出講契約に向けた面談が実施された。B10は、同面談に同席した。B1本部長は、A1組合員に対し、22年度の授業アンケート調査を踏まえて23年度の出講契約を締結しないことも考えたが、授業アンケート結果が若干向上していることも考慮して、22年度と同一の1コマを提示し、23年度は授業満足度において50パーセントは獲得してほしい旨述べたところ、A1組合員はコマ数について了承した。

(6) 23年度の面談経過及び組合の申入れ等

ア 23年11月9日、組合は、法人に対し、A1組合員に24年度の出講伺書を至急送付すること、24年度の出講コマ数を3コマとすることを要求した。

イ 同月15日、A1組合員とB1本部長との間で、注意面談が実施された(23.11.15面談)。同面談には、B10が同席したほか、法人側からも書記役が1名同席した。なお、注意面談は、例年夏に実施されるものであったが、A1組合員とB1本部長の日程が合わなかったため、同日に実施されることになった。

A1組合員は、B1本部長に対し、出講伺が来ていない理由を尋ねたところ、B1本部長は、組合から要望があったが、法人として授業配置を考える場合には、組合員か否かや、講師の契約形態にかかわらず、平等に扱っている旨述べた上で、事前に出講伺を送ると次年度の契約が成立したという期待を与えかねないため、講師全員に一律に出講伺を

送付しているわけではない旨述べた。

次にB1本部長は、1学期のA1組合員の授業アンケート結果について、満足度が36パーセント程度と少し上昇しているものの、上記(5)イで述べた50パーセントには到達していない旨、23年度1学期の九州地区における化学の満足度の平均が60.2パーセント程度で不満足が5.6パーセント、22年度1学期の同満足度の平均が50.0パーセントで不満足が11.2パーセントであったことを考慮すると、他の講師も満足度が全体的に上昇傾向にあるため、満足度が上がったからコマ数を増やすという話には基本ならない旨等を述べた。それに対し、A1組合員は、授業アンケートの取り方や制度に問題があるので、改善してほしい旨要望した。

なお、面談の終盤に、B1本部長が「今の段階では一コマありよ」と言ったかについて争いがある。

ウ 同年12月14日、組合は、法人に対し、B1本部長が面談においてA1組合員の授業アンケートについて改善傾向が見られることに言及していること等に鑑み、A1組合員に出講コマを失うような瑕疵はなく、24年度のコマ数を確保するよう申し入れるとともに、24年度のコマ数がゼロとなるのであれば、労働委員会等第三者機関で争わざるを得ない旨通知した。

エ 同月16日、A1組合員とB1本部長との間で、24年度の出講契約に関する面談が実施された(23.12.16面談)。同面談には、B10が同席したほか、法人側からも書記役が1名同席した。なお、当初、B9教務部長も同席予定であったが、面談の冒頭、A1組合員が同人の同席を拒否したため、同人は面談が始まる前に退出した。

B1本部長は、A1組合員に対し、自身が来年度退職となることや契約締結の責任者は教務部長であることから、今後B9教務部長の同席

を考えてほしい旨述べたが、A1組合員は拒否した。

また、B1本部長は、組合からA1組合員に関する申入れがあったことに触れ、「そのことによって我々の方針を変えるとかそういうことは全くありません。いろいろね。送ってきてご心配されているから。ま、そのことによってね、組合からいろいろいわれている部分に対して我々が方針をごろりと変えるとかですね、そういうことは全くありませんので、そのことをご理解しておいていただきたい。」と述べた。

次に、B1本部長は、A1組合員の23年度の評価の結果について、評価Ⅰと評価Ⅱの総合点は25点で、昨年度より10点ほど上がっているが、法人全体の平均点である約40点には達していないこと、一番分かりやすい評価Ⅰの結果は、満足度が昨年度より10パーセント上がった41パーセントであり、不満足度が昨年度より3パーセント下がった16.7パーセントであることを説明し、この結果では、A1組合員以外の講師であっても翌年度の出講コマ数が減ること、出講コマが1コマであるA1組合員は、翌年度の契約は非締結となることを説明した。

その上で、B1本部長は、A1組合員の授業アンケート結果の満足度が上がったことやA1組合員が満足度向上のために努力をしていたことを踏まえ、A1組合員のみの特例として、24年度の授業アンケートの結果が、満足度50パーセント以上、不満足度10パーセント未満を達成できない場合は、25年度の契約は締結しないという覚書（本件覚書）の提出を条件とする24年度の出講契約（条件付き24年度契約）を提案した。

A1組合員は、今聞いたばかりで即答はできないと述べたところ、B1本部長は「やっぱり冒頭で言ったとおり、僕は、組合が何を言おうと、僕らの方針をごろごろ変えるつもりは、全くない。」「先生が組合に相談

されてもいいんだけど、これはね、先生の仕事があるかないかっていうのは、先生が判断する問題なんですね。だから、組合には、後から報告してもいいじゃん。そんなん。やるのか、やらんのかちゅう話じゃ。」と述べた。

A 1 組合員が「即答しなさいってことですか？ここで、今。」と確認すると、B 1 本部長は「はい。決めてください。」と述べ、A 1 組合員が初めてのことなので悩ましい旨述べると、B 1 本部長は、「そうしたらもうなかったことにしよう。」といい、A 1 組合員は「いや、それは困ります。」と答えた。B 1 本部長は「先生個人の問題としてさあ。やるかやらんかという判断だよ、これ。」と述べ、これに対してA 1 組合員が授業はやりたい旨を述べたところ、B 1 本部長は「組合に判断してもらわなければならないでしょうが。」と応じた。A 1 組合員は、本件覚書に署名した後、来年度にアンケートが未達成だった場合どうなるのかと尋ね、B 1 本部長は、次の年の契約はなくなる旨述べた。

その後、A 1 組合員はせめて2、3日考える時間が欲しい旨述べたところ、B 1 本部長は、A 1 組合員の要望に応じて即答しないことを了承し持ち帰ることを認め、よく検討するよう述べた。

A 1 組合員が面談を終了しようとしたとき、B 1 本部長は、「本来は、私は、持ち帰るんだったら、僕はもうなし、破棄にしようと思ったんです。」「僕は提言をして、で、ま、原則ね、先生は、ほんまはゼロなんだから、来年。そのことによって組合がいくら動いても、僕は全部受けて立つ。受けて立ちますよ。」と述べた。回答までの期間は、A 1 組合員の要望どおり2日程度となった。

なお、法人が講師に対し、本件覚書のように、授業アンケートについて一定の結果を達成しなければ次年度の出講契約は非締結となる旨の書面を提出するよう求めたのは、今回が初めてであり、その後再審査結

審時までにおいても他に例がなかった。他方で、22年度以降、覚書の提示をされることなく次年度の出講契約が非締結となった講師は、毎年2名から9名程度いた。

オ 同月20日、A1組合員はB1本部長に対し、23年度の授業アンケート結果で満足度が上昇し、不満足度が減少していることを踏まえ、24年度も、本件覚書を交わすことなく、最低でも23年度と同じ条件で契約することを要望する旨のファクシミリを送信した。

カ 同月21日、組合は、法人に対し、23.12.16面談について説明を求め、解決策を協議・交渉するための団体交渉を開催するよう申し入れた。

キ 24年1月20日、団体交渉が開催された。

団体交渉は、組合が同月12日付けで送付した23.12.16面談に関する質問事項等に沿って進行された。

冒頭、組合が、23.12.16面談においてB9教務部長が同席をしようとしたことについて確認したところ、法人は、A1組合員には事前に同意を得ていなかった旨、B1本部長の判断で同席をさせようとした旨を述べた。

続いて、組合が、A1組合員に対する条件付き24年度契約の提案が決定されるまでの手続について確認したところ、法人は、進学事業本部長を中心に組織された契約更改委員会で全員の合意をもって承認された旨述べた。また、法人は、条件付き24年度契約について、A1組合員は授業アンケート結果が法人の基準に及ばないため、本来であれば24年度の契約は非締結となるところ、B1本部長が、A1組合員に努力の跡が見えるためもう一度チャンスを与えたいとして、契約更改委員会に提案したものである旨述べた。

組合が、B1本部長がA1組合員に対し、この結果であれば誰でもコ

マが減少すると述べたことの趣旨について確認をしたところ、法人は、この結果というのは、A1組合員の年間の授業アンケートが満足度41パーセント、不満足度16.7パーセントで、九州地区の化学科における平均との差があること、さらに、同地区の化学科において最下位であること等を指し、このような結果であれば、A1組合員でなくてもコマが減るといふ趣旨である旨述べた。また、法人は、この結果であればコマが減るといふ考え方は全国共通であるが、一方で、講師のコマ数は、地域的な科目の問題や生徒や講師の募集状況の問題等にも左右されるものである旨述べた。

組合は、法人がA1組合員に授業アンケート結果で、満足度50パーセント以上、不満足度10パーセント未満を達成するように求めてきたことに関し、A1組合員の23年度1学期の授業アンケート結果を踏まえると、年度平均満足度50パーセント以上を達成するためには、2学期には満足度が70パーセント程度と非常に難しい数字が必要であること、A1組合員が担当している授業では、授業アンケートの回答者数が67名である一方で、授業アンケートを行う頃の実際受講者数は30人程度であったため、受講していない生徒を満足させることはできず、満足度70パーセントを達成することは事実上不可能であること等から、このような条件を求めることは不公平である旨述べた。それに対し法人は、もう一度整理して検証する旨述べた。

最後に、組合は、A1組合員の24年度の契約については、本件覚書を交わすことなく1コマ以上の提案をするように要望し、法人は、他に法人が確認することになっていたB1本部長の発言内容等も含め、同月27日までに回答する旨述べた。

ク 同月27日、法人は、上記キの団体交渉において確認することになっていた項目について、組合に回答書を送付した。回答書には、授業アン

ケートの条件については九州地区化学科の授業アンケートの平均値を下回るものであるので無理はなく、1学期に目標を下回った場合に2学期に獲得すべき数値が厳しくなるのは当然であること、A1組合員に対する条件付き24年度契約については組合の要望に応じることはできず、同年2月11日までに意思表示をしなければ時期を失することになることが記載されていた。

A1組合員及び組合は、同日までに、法人に条件付き24年度契約に関する意思表示を行わなかった。

ケ 同月7日、組合は、A1組合員の24年度契約に関して、東京都労働委員会にあっせんの申立てを行ったが、同月14日、法人はあっせんの手続への参加を辞退する旨を同委員会に回答した。

組合は、上記キの団体交渉後、A1組合員の24年度契約に関する団体交渉申入れを行わなかった。

(7) 救済申立て

組合は、同年8月30日、法人がA1組合員との間で24年度出講契約を締結しなかったこと等が不当労働行為に該当するとして、愛知県労委に対し、上記第1の1①ないし⑨に係る救済申立てを行った。

5 A2書記長の26年度出講契約非締結に至る経緯等

(1) A2書記長の経歴等

ア A2書記長は、法人と2年度から21年度までは非常勤講師として、22年度から25年度までは委託契約講師として、毎年度出講契約を締結していた。2年度からは小中学生事業部に所属し、小中コースに係る出講契約を締結してきたほか、13年度からは高校グリーンコースに係る出講契約も締結し、その間は常にレギュラー授業の1学期、2学期及び3学期並びに春期、夏期、冬期及び直前の各講習を担当していた。

イ A2書記長は、6年頃からY3会社とも出講契約を締結してきた。同

人は、9年から2年間、法人及びY3会社以外の予備校と兼業をしたことがあったものの、22年以降は、法人及びY3会社以外から収入を得たことはなかった。

ウ A2書記長は、組合結成時から組合の組合員であり、22年3月23日に法人に組合加入を通知するとともに、24年8月30日の救済申立てまでに開催された組合と法人との団体交渉には、9回中7回出席していた。

(2) A2書記長の22年度から25年度までの出講契約

ア A2書記長は、22年度から25年度まで、毎年度、当初は雇用契約を希望したものの、最終的には業務委託契約を選択してきた。

イ A2書記長の22年度から25年度までの1学期に担当した週当たりのコマ数は、以下の表のとおりであった。

	小中コース	高校グリーンコース
22年度	8コマ	4コマ
23年度	2コマ	4コマ
24年度	2コマ	4コマ
25年度	2コマ	4コマ

ウ A2書記長は、25年度の1学期終了後、法人から授業アンケートの結果について、面談で注意を受けたことはなかった。

(3) 組合の文書配布に対する法人の22年度から24年度の対応等

ア 22年11月、組合は、組合機関紙を法人の東京や名古屋にある校舎等で配布した。

イ 同年12月17日、法人は、組合の執行委員長であるA3（以下「A3委員長」という。）、A2書記長らに対し、上記アの組合機関紙には不実の記載や守秘義務に反した事実の開示等があり、また、同紙を含む情

宣活動文書の発行・配布の過程には、秘密保持義務違反や法人の施設管理権侵害等の違法な行為を包含しているおそれがあると認識していることから、厳重に警告・注意する旨を書面で通知した。

なお、上記警告・注意については、講師職講師であるA3委員長らについては講師職講師就業規則を根拠に、委託契約講師であるA2書記長については講師業務委託基本契約書の当該条項を根拠としてなされたものである旨が同書面で説明されていた。

ウ 組合は、23年3月30日に開催された団体交渉において開講説明会（法人が、新年度に新しく授業を開講する際に、講師に対し、講義等についての方針を説明する会のこと。以下同じ。）での組合の説明時間を設けるよう求めていたが、その後法人からの回答がなかったため、同年4月4日、法人に対し、開講説明会の前後に法人施設内において組好文書を配布する予定である旨を通告したところ、翌5日、法人は、施設管理権により許可なくチラシ等を配布することはできないと連絡した。

同月6日、組合らは、これまで講師室等における文書の手渡し、就業時間内であっても業務を妨害しない限り容認されてきたこと等を勘案すれば、節度のある文書配布は施設管理権が認められるとしても許容されるべきであると抗議したところ、同月13日、法人は『講師室』での個人の私的な文書を特定の個人に『手渡し』することは、一般的に容認されている私的なやり取りと認識しています。しかしながら、手渡しの中にも個人の私的な文書を特定の個人に渡すものではなく、多数人に配り渡す『配布』に該当するものがあります。Y1法人では、就業規則にありますように、配布の場合は許可が必要です。また、組合の文書は私的な文書ではなく、組織・機関の文書であり、公式の文書です。その観点からも、組合の文書を配布する際には、事前申請による許可が必要であると認識しています。これが公式な見解です。」と連絡した。

エ 同年9月1日、組合は、団体交渉において、法人に対し、上記ウの公式な見解の根拠等を明らかにするよう要求したところ、同年10月3日、法人は、「文書の配布に関しては、就業規則以前に『施設管理権』の問題であり、『配る』ということ自体を制限しています。組織・機関の文書に該当する組合の文書の配布については、許可が必要です。」という見解を示した。

オ 24年11月21日、A3委員長は、町田校においての講師室において「組合・弁護士学習会」と題する組合のビラを講師数人に配布した。

同月22日、A2書記長は、藤沢現役校の講師室において、当該ビラを講師数人に手渡した。

カ 同年12月7日、法人は組合らに対し、同年11月21日にA3委員長が町田校の講師室において「組合・弁護士学習会」と題する組合のビラを許可なく配布したことは、法人の施設管理権を侵害し就業規則に違反するとして、書面にて警告し改善を要請した。

また、同日、Y3会社は組合らに対し、同年11月22日にA2書記長が藤沢現役校の講師室において「組合・弁護士学習会」と題する組合のビラを許可なく配布したことは、Y3会社の施設管理権を侵害するとして、書面にて警告し改善を要請した。

同月19日、法人は、A3委員長を、Y3会社はA2書記長を、それぞれ呼び出したうえで、嚴重注意を行った。

(4) 25年8月のA2書記長による本件リーフレットの配布

ア 25年8月8日、A2書記長は、午後1時20分から午後2時50分まで授業を行うため、町田校を訪れた。

その際、A2書記長は、「労働契約法改正のポイント」と題する厚生労働省作成のリーフレット（本件リーフレット）を持参した。本件リーフレットは、24年8月に公布された改正労働契約法における有期労

働契約の解説が掲載されたもので、厚生労働省のホームページで公開されていたものであった。

同日午後1時頃（法人主張によると午後3時頃）、A2書記長は、講師スペースで、チーフであるB4チーフに対して、配りたいものがある旨を申し出たところ、B4チーフは校舎長が不在であると述べた。また、B4チーフが本件リーフレットを預かると述べたところ、A2書記長は直接手渡す旨を述べ、B4チーフに対しては本件リーフレット1部を手渡した。

その後、A2書記長は、教務執務スペース内のB4チーフが見ている前で、B5専門職に対し、本件リーフレット1部を入れた茶封筒を手渡した。このB5専門職への手渡し行為がなされた時刻については争いがあるものの、A2書記長はB4チーフに対し、業務妨害に当たるかを尋ね、B4チーフは、業務を妨害されたような配り方ではない旨、回答した。

また、同じくそれがなされた時刻については争いがあるものの、B4チーフはA2書記長に対し、本件リーフレットの配付に時間をかけないこと及び不愉快に思う人には配らないことを申し入れた。

A2書記長がB5専門職へ本件リーフレットを手渡した一時間ないし二時間後、A2書記長は、再びB4チーフと本件リーフレットの手渡しについて話をし、会話の中で、職員らが食事に行っていることを確認した。B4チーフは、A2書記長に対し、業務の妨害をしないでほしい旨を述べると共に、「時間的なところさえ、あの、みていただければ構わないですよ。」「業務の妨害をしたという騒ぎ方はしないです。」などと述べた。A2書記長は、引き続きなされたB4チーフとの会話で、B6専門職が食事に行っているかを尋ね、その直後、教務執務スペースに戻っていることを現認したB6専門職に対し、「B6専門職、これ。」「お

渡しするだけ。」などと述べて、本件リーフレット1部を入れた茶封筒を手渡した。

なお、町田校の教務執務スペースは、生徒が出入り自由であり、また、カウンター越しに中にある教職員の様子が分かる構造になっていたが、本件リーフレットの配布当時、近くに生徒はいなかった。

イ 同日、A2書記長は、午後5時20分から午後6時50分まで授業を行うため、横浜校GA館を訪れた。

A2書記長は、本件リーフレットを持参し、教務執務スペースでB7チーフ代行に本件リーフレットを手渡しすると告げると、B7チーフ代行は、校舎長の判断になる旨を述べた。A2書記長は、憲法に基づいた正当な活動です等と述べて、B7チーフ代行に本件リーフレット1部を手渡した。

A2書記長は、職員への配布を行おうとしたが、相手が大学生アルバイトだったために周囲にいた専門職らに注意喚起され、その直後、B8専門職より預かる旨の申し出があったことから、これに応じて、B8専門職に本件リーフレットを数部手渡し、教務執務スペースを出て行った。

なお、横浜校GA館の教務執務スペースは、町田校と同じく、生徒が出入り自由であり、また、カウンター越しに中にある教職員の様子が分かる構造になっていたが、本件リーフレットの配布当時、近くに生徒はいなかった。

ウ 同月9日午後、A2書記長は、町田校教務執務スペースにおいて、職員2名に対し、封筒に入れられていない状態の本件リーフレットを手渡した。

(5) A2書記長の26年度出講契約非締結までの経緯

ア 25年8月23日、法人は、A2書記長に対し、「嚴重注意等」と題

する書面をもって、A2書記長が同月8日に町田校及び横浜校GA館において無許可文書配布を行ったことに対し嚴重注意し、今後もし正されない場合には業務委託契約の解除もあり得る旨を伝えた。同書面には、同月9日の町田校における無許可文書配付に関する記載はなかった。

また、同書面には、嚴重注意に至った理由について、①A2書記長の無許可文書配布は法人の各校舎に対する施設管理権を侵害するものであり、法人が許可のない文書の配布を禁じていることは同人も知っていること、②A2書記長は、文書配布について、法人職員から「不許可」等との回答を受けながら、これを無視して行っており、極めて悪質な行為であること、③A2書記長と法人の契約は、信頼関係を基本としているが、無許可文書配布はこの信頼行為を損なうものであり、今後、同様の行為が行われる場合には、契約の継続を困難にする信頼関係の破壊が生じ、契約を解除せざるを得ない事態となることを懸念したためであることと記載されていた。

イ 25年8月23日、法人は、組合に対し、「施設内での無許可文書配布について（抗議と指導のお願い）」と題する書面をもって、A2書記長の無許可文書配布について本人に対し嚴重注意を行う旨を伝えるとともに、①無許可文書配布が組合の指示によるものかどうかの回答を求める旨、②組合の指示によるものであれば、速やかな謝罪と再発防止策の提示と実行を要求する旨、③組合の指示によるものでなければ、A2書記長に注意、指導、監督措置を執ることを要求する旨を申し入れた。

ウ 同年9月2日、組合は、法人に対し、上記ア及びイの書面についての詳細な説明及び撤回を求める団体交渉を申し入れた。

エ 同月5日、団体交渉が開催された。

まず、A2書記長の25年8月8日の町田校及び横浜GA館における本件リーフレットの手渡しに関する事実関係の確認が行われ、組合と法人で認識が異なる点や確認が不十分だった点について法人が再調査を行い、次回の団体交渉で報告することになった。

また、本件リーフレットの手渡しについて、法人は許可が必要であるもの、組合は許可が不要であるものと、それぞれ認識していることが明らかになったが、事実関係を再調査することから、法人は許可が必要なものであるかを改めて整理して判断し直す旨述べた。

なお、本件リーフレットの手渡しは、組合らが事前に承知していたことが確認された。

オ 同月24日、法人は、A2書記長に対し、「2014年度出講スケジュール確認についてのご連絡」と題する書面をもって、法人から無許可文書配布について嚴重注意をしたものの、組合は施設管理権の侵害を認めず嚴重注意の撤回を求めていること、A2書記長は非を認める発言はしていないことに触れ、法人が違法と認識している行為が繰り返される可能性がある場合には、業務委託契約締結の可否を判断せざるを得ないところ、本件は組合との協議中であるため、協議終了まで、A2書記長への26年度出講スケジュール確認は保留にする旨を連絡した。

カ 同年10月15日、B2本部長は、A2書記長との26年度出講契約を非締結とすることについて、25年8月のA2書記長による本件リーフレット手渡しと22年11月の組合機関紙による守秘義務違反等を事由として、臨時の契約更改委員会に諮ったところ、契約更改委員会は、常任理事会にも諮って同意を得た方が良いと判断した。

キ 25年10月18日、組合は、法人に対し、「団交に関する確認および提案」と題する書面をもって、団交の日時、場所、議題を確認すると

ともに、A2書記長の文書配布については、法人と組合との間に事実認識等に大きな隔たりがあるが、それに拘泥して解決を長引かせることは双方にとって好ましからざる事態に発展しかねないこと等から、組合が法人施設内における許可のない宣伝活動の一切を当面の間自粛する代わりに、法人はA2書記長に対する出講スケジュール確認の保留を取りやめ、例年どおりA2書記長の出講スケジュール調整に入ることを提案した。

ク 法人は、A2書記長が同月19日に、自身が担当する講義の中で、法人の中学模試におけるトラブルに関し、生徒に対して、「もし、この成績表が偽物と判断され、君たちが不利になったら、おれが囑託Aと囑託Bを殺してやる」との発言をしたとして本部で協議をしたが、A2書記長に対し、当該発言についてあえて質問せず、あえて指導をしなかった。

ケ 同月22日、B2本部長は、同年8月のA2書記長による本件リーフレット手渡しと22年11月の組合機関紙による守秘義務違反等を事由として、A2書記長との26年度出講契約を非締結とすることについて、常任理事会に諮り、常任理事会の同意を得た。

コ 同月24日、団体交渉が開催された。

冒頭、組合からの上記の提案について議論が行われ、法人は、上記ア及びイの書面に記載した内容と立場は変わらず、組合に対し、本件リーフレットの手渡しが違法なものであると認め、今後は施設内の無許可の文書配布はしないこととしてほしいと考えている旨、本日は組合の提案の趣旨やこれ以外の提案の有無等も含めて確認するつもりである旨述べた。それに対し組合は、趣旨を説明するとともに、当面の間の期間を延長する譲歩案を示したため、法人は持ち帰って検討をする旨を述べた。

続いて、法人から本件リーフレット手渡しの事実関係の再調査の結果が報告されたが、まだ事実認識が異なる点があったため、双方が調査し、次回の団体交渉で協議することになった。

サ 同年11月11日、法人は、組合に対し、「ご連絡」と題する書面をもって、①組合の上記キの提案を承諾することはできないこと、②A2書記長の行為は、明らかに施設管理権を侵害しているだけでなく、その事実をゆがめて自らの行為を正当化しようとしているのは法人の信頼を裏切るものであり、到底認めることはできないこと、③A2書記長の出講問題については、委託契約であるため団体交渉の議題とはならず、団体交渉の議題は「事業場内における組合活動の是非」とすべきこと、④同年11月14日の団体交渉にA2書記長が欠席する場合、「今回、町田校・横浜校でA2書記長が行なった配布が法人の確認した事実のように無許可配布行為であれば、法人の施設管理権を侵害する違法行為であることを認め、そのような行為を行わないと誓うのかどうか」について、同人の代理としてその見解を明らかにすること等を連絡した。

シ 同月14日、団体交渉が開催された。

法人が、A2書記長が本件リーフレットの手渡しは違法行為であることを認めているのか確認したところ、組合側は、同人の行為は正当な組合活動である以上違法行為ではないとし、同人も同様に考えている旨回答した。

組合は、本件リーフレットの手渡しは違法であるか否かは、愛知県労委の判断によるため、今議論しても平行線にならざるを得ない旨、今後そのような行為を繰り返さないことについては組合が譲歩案を提示しているため、A2書記長の出講スケジュールの調整に入ることを検討してほしい旨述べた。

そして、法人は、同人の行為に関する事実認識とその違法性について、法人と組合の見解が相違し平行線であることを確認したとして、本団交を打ち切った。

ス 同月22日、法人は、A2書記長に対し、「2014年度講師業務委託基本契約の非締結について（通知）」と題する書面（以下「26年度契約非締結通知」という。）をもって、26年度の委託基本契約は締結しない旨を通知した。同書面には、契約を締結しない理由について、以下のこれまでの行為・態度が、法人とA2書記長との間の信頼関係を崩壊させるもので、同人が受託業務者としてふさわしくないと判断したためであると記載されている。

「1. 貴殿は、平成25年8月23日付け書面で行った嚴重注意に対し、組合を通じて嚴重注意の撤回を求め、貴殿が当塾から嚴重注意を受けた行為（以下「本件行為」という）について、非を認める発言はされておられません。このことは、平成25年11月11日付文書に記載したとおり、当塾の信頼を裏切るものであり、到底認めることはできません。

また、2012年11月22日に藤沢現役館の講師室において、「組合・弁護士学習会」を表題とするビラを無許可で不特定多数の人に対して配布し、Y3会社から嚴重注意を受けたことが確認されており、本件行為と同様、貴殿の施設管理権無視の姿勢を示すものと考えられます。

2. 組合機関紙「ゆにーく（2010年11月号）」作成において、当塾が運営する教室の塾生人数を開示し、受託業務者として秘密保持義務に違反しただけでなく、事実と相違する情報を流しました。

3. 2013年10月19日、法人の中学模試におけるトラブルに

関し、トラブルと無関係な生徒もいるなか、「もし、この成績表が偽物と判断され、君たちが不利になったら、おれが嘱託Aと嘱託Bを殺してやる」と、むしろ生徒に不安を与えるような私的発言をしました。」

セ 同月26日、組合は、法人に対し、A2書記長の26年度契約を非締結とする文書の撤回等を議題とする団体交渉の申入れを行った。

ソ 同年12月2日、法人は、組合に対し、A2書記長の26年度契約については、法人との契約が委託契約であり、団体交渉の議題とはならない旨を回答した。

タ 同月9日、組合は、法人に対し、21年11月30日に法人と組合との間で締結した和解協定書の第1項に「平成22年4月から始まる予定の新たな講師制度の下で、法人と雇用契約を締結した講師（以下「雇用型非常勤講師」という。）が加入する労働組合から団体交渉の開催を申し入れられた場合について、労働組合法に則り、法人はこれに応ずることを確認した。」とあることから、これに基づいて団体交渉を申し入れていると回答した。

チ 同月13日、法人は、組合に対し、上記タの和解協定書で法人が約束したのは、雇用契約を締結した講師の労働法上の諸権利を尊重するための団交応諾であり、委託契約を締結しているA2書記長の契約については、団交議題としない旨を連絡した。

ツ 同月20日、組合は、法人に対し、A2書記長は、その就労実態からすれば労組法上の労働者であることは明白であり、法人が同人の処分に関する議題を拒否することはできない旨を連絡した。

テ 26年1月16日、団体交渉が開催された。

A2書記長の26年度出講契約非締結について、組合は、非締結の理由となっている25年10月19日の法人の中学模試におけるトラ

ブルの内容、原因、経緯等について質問し、法人は、確認をする旨述べた。

ト 26年2月21日、A2書記長は法人東日本本部教務部に対し、自身が担当する26年度春期講習について確認したところ、翌22日、同部から同人に対し、26年度春期講習の編成は既に終了しており、同人に依頼する講座はない旨連絡があった。

ナ 同年3月4日、組合は、法人に対し、①上記スの調査結果を踏まえたA2書記長に対する非締結通知の撤回について、②A2書記長の26年度春期講習外しについて、③非締結通知に記載されているY3会社藤沢現役校での行為についての撤回について、を議題とする団体交渉を申し入れた。

ニ 同月10日、法人は、組合に対し、①上記ナで連絡のあった議題はA2書記長との次年度契約に関するものであるが、これまでの法人と同人の契約は委託契約で、法人と同人との契約締結問題は労働条件ではないことから、団体交渉の議題とはならず、団体交渉の申入れに応ずることはできないこと、②上記テにおいて、組合から話のあった「中学模試におけるトラブル」については、法人において適正に対応していることを確認したが、その内容については、組合員の労働条件に関わるものではないため、開示しないことを回答した。

ヌ 法人は、A2書記長に26年度の春期講習を担当させず、26年度の委託基本契約を締結しなかった。

(6) 追加救済申立て

組合は、25年10月8日及び26年1月10日、法人が、A2書記長の26年度出講契約を非締結としたこと、同年4月28日、法人が、A2書記長の26年度春期講習を担当させなかったこと並びに組合が同年3月4日に申し入れた、A2書記長の26年度出講契約を非締結としたこ

と及び26年度春期講習を担当させなかったことを議題とする団体交渉に応じなかったことがそれぞれ不当労働行為に該当するとして、上記4(7)に加えて、上記第1の1⑩に係る救済申立てを行った。

6 本件救済申立て後の事情

30年12月25日、当委員会の調査期日において、組合と法人との間で、団体交渉ルールや便宜供与等に関する和解が成立し、労組法第27条の14第2項により、上記第1の1②ないし同⑧に係る審査手続が終了し、同事項に係る初審命令は失効した。

第4 当委員会の判断

1 争点1（法人が、A1組合員との間で24年度出講契約を締結しなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。）

(1) A1組合員は、元年度から21年度までは非常勤講師として、22年度及び23年度は講師職講師として、毎年度法人との間で出講契約を締結してきたところ、24年度については、法人からA1組合員に対し条件付き24年度契約が提案され、結果として、24年度の出講契約は締結されなかった(第3の4(1)ないし(6))。毎年度出講契約が締結されていた中で、A1組合員が契約締結を望んでいたにもかかわらず24年度の出講契約が締結されなかったことは、A1組合員にとって不利益であることから、以下、法人がA1組合員との間で24年度出講契約を締結しなかったことが、組合員であることの故をもって行われたものであるかを検討する。

(2)ア 法人が講師に対し出講コマ数を提示するプロセスを見ると、法人は、21年度までの出講契約について、前年度の授業アンケートの結果等の評価を踏まえてコマ数を提示していた(第3の3(1))。22年度以降は、授業アンケートの結果を踏まえて講師評価を行い、当該講師評価を基に講師との契約更新の判断や講師に提示する次年度のコマ数、コマ

単価等の決定が行われていた。(第3の3(4))

22年度以降、講師評価の結果が悪かったために次年度の出講契約が非締結となった講師は、23年度出講契約について2名、24年度出講契約について9名、25年度出講契約について5名、26年度出講契約について5名、27年度出講契約について3名存在した。これら出講契約が非締結となった講師は、担当コマ数が漸次削減されて、前年度は1コマ又は2コマであった場合が通例であった。(第3の3(5)エ)。また、法人は、1学期の授業アンケートの結果が悪かった講師に対し、注意面談を行っていた。

イ A1組合員の組合加入前における出講コマ数や出講契約に伴う面談の内容を見ると、18年度の出講契約において、出講コマ数は5コマであったところ、同年度のA1組合員の授業アンケートの結果は、満足度は九州地区の化学講師の平均(以下、単に「平均」という。)より20%程度低い34.4%、不満足度は4%程度高い10.6%で、19年度の出講契約では4コマとなった(同4(2))。

19年度のA1組合員の授業アンケートの結果は、満足度は同年度の平均より20%程度低い31.3%、不満足度は2%程度高い7.4%であったところ、20年度の出講契約に向けた面談において、A1組合員は、B1本部長から、授業アンケートの結果における満足度が30パーセントを下回り、不満足度が10パーセントを上回ったときには、21年度の出講コマ数を減らさざるを得ない旨説明を受けた(同(3)ア)。

20年度のA1組合員の授業アンケートは、満足度は同年度の平均より20%程度低い27.9%、不満足度は11%程度高い17.7%であり、21年度の同組合員の出講コマ数は3コマとなった。

21年夏頃には、B1本部長は、A1組合員に対し、1学期の授業ア

ンケート結果が芳しくないため、このままでは22年度の出講コマ数が1コマとなり、更にこのような状態が続けば、出講コマがゼロとなる可能性がある旨述べた（同(4)ア）。さらに、21年度のA1組合員の授業アンケート結果は、満足度は平均より30%程度低い20.3%、不満足度は20%程度高い27.0%であった。22年2月6日、B1本部長は、A1組合員に対し、21年度の授業アンケート結果を踏まえて22年度の出講契約について、1コマを提示した（同イ）。

このように、A1組合員は、組合に加入する前から、同組合員の毎年度の授業アンケートの結果が平均より大きく下回ることを理由に、19年度以降、出講コマ数を漸次削減され、また、法人から、今後の授業アンケートの結果次第では、出講契約が非締結になることもあり得る旨言われてきたことが認められる。

ウ A1組合員は、22年3月6日に組合に加入し、同月23日、組合は、法人に対し、A1組合員の組合加入を通知したが、A1組合員の22年度の出講契約は、組合加入前からの法人の提案のとおり、1コマとなった。

同年8月31日、法人は、A1組合員に対し、授業アンケート結果について、満足度50パーセント以上、不満足度10パーセント未満を達成してほしい旨及びこのような状態が続けば、23年度の出講コマがゼロとなる可能性がある旨述べた。

22年度のA1組合員の授業アンケート結果は、満足度が平均より21%程度低い31.0%、不満足度は9%程度高い17.5%であり、23年2月16日の面談において、法人は、A1組合員に対し、23年度の出講契約を非締結とすることも考えたが、1コマ提示することにした、23年度は授業満足度において50パーセントは獲得してほしい旨述べて、最終的には、A1組合員の23年度の出講契約は22年度

と同じく1コマで締結された。

23年度のA1組合員の授業アンケート結果は、満足度が平均より20%程度低い41.0%、不満足度は12%程度高い16.7%であり、法人は、この結果であれば、A1組合員でなくとも出講コマ数が減る旨述べた上で、A1組合員の授業アンケート結果の満足度が上がったことやA1組合員が満足度向上のために努力をしていたことを踏まえ、A1組合員のみの特例として、条件付き24年度契約の締結の提案をしたが、24年度の出講契約は締結されなかった。

このように、法人は、A1組合員が組合加入後も、22年度及び23年度の出講契約は締結されたのみならず、組合加入の前後において変わらず授業アンケートの結果に基づいてコマ数の提示を行っており、法人がA1組合員に対し、組合加入前と比較し組合加入の後において、授業アンケートの結果について過大な要求をする等、そのプロセスにおいて厳しいものになったともいえない。

エ 法人において、本件覚書のように、授業アンケートの結果の達成が次年度の出講契約の条件となる旨の書面の提出を求められたのは、A1組合員以外にはいなかったものの、覚書等の条件提示をされることなく次年度の出講契約が非締結となった講師は、23年度出講契約につき2名、24年度出講契約につき9名いた(第3の4(6)エ)。そして、上記アおよびウのとおりA1組合員に対する条件付き24年度契約の提案は、授業アンケートの結果に基づき契約非締結となることもあり得る状況の下で、特例としてなされたものであったことが認められる。さらに、本件覚書における次年度の出講契約締結の条件は、満足度50パーセント以上、不満足度10パーセント未満というものであって、18年度から23年度の満足度及び不満足度の平均と同程度のものであり、およそ達成不可能な条件であるとはいえない。また、A1組合員の

授業アンケート結果は22年度以降改善が見受けられることから、それを踏まえて、法人が、満足度50パーセント以上、不満足度10パーセント未満という条件を提示したことが、A1組合員に不可能を強いる等の不合理な提案であったともいえない。

オ 以上より、①法人では、授業アンケートの結果を踏まえて次年度のコマ数を決定しており、授業アンケートの結果が改善されなかった場合には担当コマが漸次削減され、最終的に非締結となることがあったこと、②A1組合員は、組合加入前から、アンケートの結果が悪ければ出講契約が非締結になり得る旨言われ、実際に、授業アンケートの結果により漸次出講コマ数を削減されていたこと、③組合加入後も22年度及び23年度の出講契約は締結され、また、組合加入後において出講契約のコマ数を決めるプロセスが厳しいものになったとはいえないこと、④本件覚書の提出という条件の提示は、法人においてA1組合員以外に例がなかったものの、何ら条件が提示されずに契約非締結となった者も少なからず存在する状況の下で、特例として条件付きの契約が提案されたものであって、その条件も、A1組合員に不可能を強いる等の不合理なものではなかったことが認められる。

したがって、法人がA1組合員に対し条件付き24年度契約を提案したことは、法人が、A1組合員が組合の組合員であることを理由として行ったものとは認められず、A1組合員が法人の当該提案を受諾しなかったことにより契約締結に至らなかったことをもって、法人がA1組合員が組合の組合員であることを理由として24年度の出講契約を締結しないという不利益取扱いを行ったと認めることはできない。

カ なお、組合は、授業アンケートは多くの問題があり、それに基づいて出講契約を非締結としたことの不合理性を主張する。

しかし、法人では、上記アのとおり、組合員非組合員を問わず、講師

に対し、授業アンケート結果に基づき出講契約の締結・非締結や、出講コマ数を提示していた。そのため、仮に授業アンケート結果による講師評価制度に何らかの問題があったとしても、その制度が組合員にも非組合員にも等しく適用されている本件の状況下においては、組合員であることを理由として、A1組合員の24年度出講契約が非締結となったとは認められない。

キ また、組合は、B1本部長は、23.11.15面談において、A1組合員に対し、「今の段階では、1コマありよ」と述べ、かつ、2学期のアンケート結果が改善したのだから、1コマ以上の提示があつてしかるべきである旨主張する。

まず、B1本部長が23.11.15面談において、A1組合員に対し、「今の段階では、1コマありよ」と述べたかについて、組合は、証拠として、同面談の録音反訳や同面談に同席したB10の証言等を挙げる。しかし、法人の提出した同面談の音声データ及び反訳からは、B1本部長が「今の段階では、1コマありよ」と発言したとは認められない。

また、仮に、B1本部長が、同面談において、「今の段階では、1コマありよ」と述べていたとしても、同面談は、次年度のコマ数を提示する面談ではないことから、B1本部長の個人的な見込みを述べたものに過ぎず、また、無条件で1コマあると述べたものでもなく、その後、法人の最終的な決定として、A1組合員に対し、条件付き24年度契約を提案したことが、組合員を理由とするものとは認められないことは、上記アないしオのとおりである。

(3) したがって、法人が、A1組合員との間で24年度出講契約を締結しなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

2 争点2（法人は、組合が23年12月21日付けで申し入れたA1組合

員の24年度出講契約を議題とする団体交渉を、24年1月27日付けの回答書によって打ち切ったといえるか。法人の当該行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。）

(1)ア 23.12.16面談において、A1組合員が、B1本部長から、条件付き24年度契約の締結を提案されたことを受け、組合は、23年12月21日、23.12.16面談についての説明等を求める団体交渉を申し入れ、24年1月20日、団体交渉が開催された。当該団交では、法人は、事前に送付された組合からの質問事項に沿って、23.12.16面談の状況や、条件付き24年度契約を提案した経緯、アンケート結果とコマが減ることとの関係について説明した。同団体交渉の中で、組合は、本件覚書を交わすことなく、A1組合員に対し1コマ以上の提案をするよう要求し、法人は、同月27日までに回答する旨述べて、団体交渉は終了した。法人は、同月27日、本件覚書の条件は無理がないものであり、組合の要求は受け入れられず、A1組合員が同年2月11日までに出演契約について意思表示をしなければ時機を失することになる旨通知した。その後、組合はあっせんの申立てを行ったものの、法人は参加せず、組合は法人に対し、A1組合員の24年度出演契約に関する団体交渉申し入れを行わなかった。

イ 上記の事実経過に鑑みれば、①法人は、24年1月20日の団体交渉において、組合からの質問に対し回答するとともに、同月27日には組合から要求のあった、本件覚書なしでA1組合員との24年度出演契約を締結することは受け入れられない旨回答していること、②法人の同年1月27日の回答は、組合の要求は受け入れられない旨の内容であったが、その回答において、法人が、およそその後のA1組合員の出演契約に関する団体交渉を拒否する旨の記載はなかったこと、③法人が、同回答においてA1組合員が同年2月11日までに出演契約につ

いて意思表示をしなければ時機を失すると通知したことも、出講契約の意思表示についての期限として2週間程度あったものと認められ、組合がその期限までに、更に団体交渉を申し入れる時間的猶予は十分あったものと認められること、④そのような猶予があったにもかかわらず、組合がA1組合員の24年度の出講契約に関する団体交渉を申し入れることはなかったことから、法人の同年1月27日の回答をもって、法人がA1組合員との24年度出講契約に関する団体交渉をおよそ継続できないと表明したと解することはできず、法人が、当該団体交渉を一方的に打ち切ったとはいえない。

(2) したがって、法人は、組合が23年12月21日付けで申し入れたA1組合員の24年度出講契約を議題とする団体交渉を、24年1月27日付けの回答書によって打ち切ったといえず、法人の当該行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

3 争点3 (B1本部長は、23年12月16日のA1組合員との面談において、組合を否定する発言をしたか。B1本部長の当該行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。)

(1)ア 22年3月23日、組合は、法人に対し、A1組合員の加入を通知するとともにA1組合員とB1本部長との22年度の出講契約に向けた面談に組合関係者を同席させるよう要求し、また、23年11月9日、A1組合員に出講伺書を至急送付するよう要求した。さらに、組合は、23.12.16面談に先立つ、同年12月14日、法人に対し、A1組合員の24年度のコマ数を確保するよう申し入れるとともに、24年度のコマ数がゼロとなるのであれば、労働委員会等第三者機関で争わざるを得ない旨通知した。これを受けて、B1本部長は、当該面談の冒頭、組合からの申入れについて「そのことによって我々の方針を変えとかそういうことは全くありません。いろいろね。送ってきてご心配

されているから。ま、そのことによってね、組合からいろいろいわれている部分に対して我々が方針をごろりと変えとかですね、そういうことは全くありませんので、そのことをご理解しておいていただきたい。」と述べたことが認められる。

この発言は、組合からこれまで度々A1組合員の出講契約に係る面談に際して要求があったことを意識し、また、組合から23年12月14日付けでA1組合員のコマ数を確保するよう申入れがあったことに対し、法人の出講契約についての方針や法人の立場を表明したものと認められる。

イ B1本部長は、条件付き24年度契約を提示されて即答はできないと言ったA1組合員に対し、「先生が組合に相談されてもいいんだけど、これはね、先生の仕事があるかないかっていうのは、先生が判断する問題なんですね。だから、組合には、後から報告してもいいじゃん。そんなん。やるのか、やらんのかちゅう話じゃ。」と述べ、また、A1組合員が初めてのことなので即答は難しい旨を述べたところ、B1本部長は「そうしたら、もうなかったことにしようか。」「先生個人の問題としてさあ。やるかやらんかという判断だよ、これ。」と述べ、これに対してA1組合員が授業はやりたい旨を述べたところ、B1本部長は「組合に判断してもらわなければならないでしょうが。」と応じたことが認められる。

当該一連のB1本部長の発言は、A1組合員が、次年度の出講契約を維持するためには本件書面の提出が必要である、という条件を面談で初めて提示され、即答できない旨述べているのに対し、持ち帰れば次年度の契約がなくなること示唆して今決めるように促したもので、重要な決断をするにあたって、組合との相談を含め、十分な検討の機会を与えようとしない点で、適切さを欠いた面があることは否定しがた

い。

しかし、その後、B 1 本部長はA 1 組合員の要望に応じて、持ち帰り及び回答までの期間を2日程度とすることを承諾しており、最終的にはA 1 組合員の要望を受け入れている。B 1 本部長は「本来は、私は、持ち帰るんだったら、なし、破棄にしようと思ったんです。」と言いつつ持ち帰りを認め、よく検討するように述べていることから、持ち帰るのであれば条件付き24年度契約の提案をなかったことにする旨の発言を含む当該一連の発言を撤回したものと認められる。

このように、B 1 本部長の当該一連の発言は適切さを欠いた面があるとはいえ、最終的に撤回されており、A 1 組合員が組合の援助を求めることを阻止する効果も生じていないことに加え、条件付き24年度契約は、A 1 組合員の状況からすれば、何ら条件が提示されずに契約非締結となることもあり得る中で、特例として提案されたものであることも併せ考えると、これを支配介入とまで評価することはできない。

ウ なお、B 1 本部長は、当該一連の発言の後、面談終了間際に、今回の提案について組合が動いても受けて立つ旨を述べているが、これは、組合が24年度のコマ数がゼロとなるのであれば、労働委員会等第三者機関で争わざるを得ない旨を通知していたことから、法人の立場が堅固なものであり、法人として組合の主張に対応する用意がある旨を表明したものと認められ、これをもって組合の弱体化を企図したものとはいえない。

(2) したがって、B 1 本部長の23. 12. 16面談における発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

4 争点4（上記第1の5(2)イ(ア)から(オ)までの行為は、24年8月30日に愛知県労委に救済申立てがなされた時点において継続する行為といえるか。）及び争点5（上記第1の5(2)イ(ア)から(オ)までの行為は存在したか、当

該行為は労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。)について

(1)ア 組合は、法人が①22年4月8日、講師会及び協議会を介して、A2書記長に対し、組合を脱退するよう勧奨したこと、②23年2月12日、協議会幹事を介して、A2書記長をひぼう中傷するメールを協議会会員宛てに送信したこと、③A2書記長に対し、23年度担当講義の提示を遅らせたこと、④23年4月23日、協議会を介して、A2書記長を協議会から脱退することを強要したこと、⑤23年10月9日の懇親会において、協議会を介してA2書記長に謝罪を執ように迫ったこと、が不当労働行為であるとして、24年8月30日、愛知県労委に救済申立てを行った。

上記①ないし④の各行為は、救済申立ての日以前に1年を経過したものであるところ、組合は、①ないし⑤の行為は、一体として不当労働行為を形成するため、労組法第27条2項の継続する行為に該当すると主張する。

イ しかし、上記ア①、②、④、⑤は、法人が、講師会又は協議会を介してA2書記長に行ったというものであり、その点で類似点があるものの、時期も異なる別個の行為であると認められ、一連一体の行為とはいえない。また、同③は、講師会又は協議会を介したものではないため、その点からも一連一体の行為とはいえない。

ウ したがって、上記ア①ないし④の各行為は、申立期間を徒過したものであるとして却下した初審命令は相当である。

(2)ア そこで、上記(1)ア⑤の行為が存在したかについて、以下検討する。

23年10月9日、協議会の意見交換会終了後懇親会が開催され、協議会からはA2書記長を含む協議会会員、法人からはB2本部長らが出席した(第3の1(5)イ)。

当該懇親会において、A2書記長が協議会幹事から執ように謝罪を

迫られたということについて、A 2 書記長は、協議会幹事である B 1 2 から、協議会が組合に対し組合機関紙の内容に抗議して内容証明を出したのだから、組合を代表して謝れと言われた旨証言している。しかし、当該事実が認められるとしても、法人が、協議会に対し、当該行為を指示又は要請する等の意思の連絡があったと認めるに足る証拠はなく、法人が協議会を介して当該行為を行ったとはいえない。

イ したがって、上記(1)ア⑤の行為について不当労働行為は成立しない。

5 争点 6 (A 2 書記長は、法人との関係で労組法上の労働者に当たるか。)

(1)ア 22年度から25年度まで、A 2 書記長は、法人との間で、講師職労働契約ではなく、業務委託契約を締結、更新し、委託契約講師として勤務してきたところ、26年度の出講契約が締結されなかった。

この点、法人は、労組法上の労働者の判断要素に照らしても、また、講師は年度ごとに委託契約講師か講師職講師かを自由に選択でき、A 2 書記長は自ら労働者となる講師職講師を選ばずに委託契約講師を選択したことからも、A 2 書記長は労組法上の労働者には該当しない旨主張する。そこで、以下、A 2 書記長は、法人との関係で、労組法上の労働者に該当するか検討する。

イ ある労務供給者が労組法3条の労働者に該当するかの判断に当たっては、①当該労務供給者が、相手方の事業活動に不可欠な労働力として恒常的に労務供給を行うなど、相手方の事業組織に組み入れられているといえるか、②当該労務供給契約の全部又は重要部分が、相手方により一方的・定型的に決定されているか、③当該労務供給者への報酬が当該労務供給に対する対価ないし対価に類似するものといえるか、という判断要素に照らし、当該労務供給の実態を客観的に判断すべきである。

なお、上記①ないし③の判断に当たって、④当該労務供給者が相手方

から個々の業務の委託を受けるにつき契約上諾否の自由を有していないか、又は、契約上その自由を有していても実態としては諾否の自由を全く若しくはまれにしか行使していないこと等業務の依頼に応ずべき関係が認められるときには、上記①の要素をより肯定することにつながり、また、⑤当該労務供給者が、相手方の指揮監督の下に労務の提供を行っている広い意味で解することができるか、労務の提供に当たって日時や場所について一定の拘束を受けているといえる場合には、労組法上の労働者性がより肯定されることにつながるといえる。他方、⑥当該労務供給者が当該事業のための相応の設備、機械等を保有しており、また場合によっては他人を使用しているなどにより、顕著な事業者性が認められる場合には、労組法上の労働者性は否定されることになるといえる。

したがって、以下では、上記①ないし⑥の判断要素に照らして、A2書記長が労組法上の労働者に該当するか判断する。

- (2)ア 委託契約講師が法人の事業組織に組み入れられているか（上記(1)イ①）について、法人は、委託契約講師との間で、法人における出講を依頼する目的で委託契約を締結しており、講師職講師と同じくレギュラー授業及び各講習を担当させてきたことから、法人と委託契約講師との契約は、講師という労働力を確保する目的で締結されていたと認められる。

法人の全講師数における委託契約講師の割合は、22年度から26年度までにおいて、3割から4割弱で推移し、全コマ数における委託契約講師が担当しているコマ数の割合も、22年度から26年度までにおいて、25パーセント程度で推移していた。また、法人は、講師職講師、委託契約講師を問わず、講師ガイドブックや教材マニュアル等を配付し、同じ授業の質を求めていた。これらのことから、法人は、恒常的

に、委託契約講師に法人の業務に従事させており、量的にも質的にも、委託講師は、法人の業務遂行の上で不可欠な役割を果たす労働力として、組織的に位置付けられていたといえる。

さらに、法人は、授業アンケート結果による講師評価を行い、それによって、次年度の契約コマ数や講師料を決定していた。

加えて、生徒や保護者に対し講師職講師と委託契約講師を区別して表示しておらず、第三者に対し委託契約講師を自己の組織の一部として表示していた。

これらの事実からすれば、委託契約講師は、法人の企業組織から独立した立場で出講業務を受託しているのではなく、法人の事業の遂行に不可欠な労働力を恒常的に供給する者として、法人の事業組織に組み入れられていたといえる。

イ 契約内容の一方的、定型的決定が認められるか（上記(1)イ②）について、委託基本契約は、氏名、コマ数、講義料単価等の属人的に決まる部分を除き、全国共通の定型のものであり、また、報酬については前年の講師評価等に基づき、法人が一方的に決定していたことが認められる。

また、コマ数について、法人と講師が協議する機会はあるものの、講師職講師において法人が前年度から1コマを減らした3コマを提示したのに対し、講師が双方の考えが合致している3コマについては合意をしつつ、1コマを減らすことについては争う旨を伝えたところ、法人は、争いを内在した合意は全体の講義編成に影響が生じるため認められないとして、指定の日時まで法人が申し込んだ契約内容についての諾否を連絡するよう求め、最終的に法人の提示通りに確定した事例（第3の3(4)ウ(イ)）からすると、コマ数についての決定は法人が一方的に行い、講師側からは交渉の余地がなかったものと認められる。

これは講師職講師の事例ではあるが、講師職講師か委託契約講師か

は講師本人が年度ごとに選択するものであり、また、コマ数に関する争いが内在した合意が全体の講義編成に影響する不都合がある点において両者に差異はないのみならず、委託契約講師の方が身分保障が薄く法人に対する交渉力が弱いことからすれば、コマ数の決定が法人により一方的に行われ講師側から交渉の余地がないことについては、委託契約講師についても同様にあてはまる。

このように、委託契約講師との契約内容は、法人が一方的にかつ定型的に決定していたと認められる。

ウ 報酬の労務対価性が認められるか（上記(1)イ③）について、講義料単価やコマ数は授業アンケート結果等の評価を踏まえて増減しており、仕事の完成に対する報酬とは異なる要素が加味されていたといえる。また、委託契約講師について、法人独自の休業補償制度が整備されていたほか、講師職講師と同じ慶弔見舞い手当が存在し、単に授業を行ったことに対する対価以外が支払われることが想定されていた。

さらに、委託契約講師に対する報酬の支払は、毎月15日締めで計算の上、当月末日に支払われていたことから、報酬が一定期日に定期的に支払われ、また、税務上も給与所得として扱われていた。

以上のことから、委託契約講師の報酬は、仕事の完成に対する対価ではなく、出講に係る労務供給に対する対価であったと認められる。

エ 業務の依頼に必ずべき関係が認められるか（上記(1)イ④）について、法人では、委託契約講師が委託基本契約を締結した場合、病気等の特殊な事情変更がない限り、1年の途中で出講を辞退することはなかったこと、委託契約講師が法人からの委託個別契約の打診を拒否した事例は、24年度の夏期講習において1件、25年度のレギュラー授業及び夏期講習において各1件のみであったことから、委託契約講師が、委託基本契約期間中のレギュラー授業や講習を期間途中で拒否することは

例外的な事象であったことが認められ、委託契約講師は、委託基本契約を締結している期間において、個別契約の依頼に応ずべき関係にあったといえる。

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が認められるか（上記(1)イ⑤）について、委託契約講師も講師職講師と同じく、法人が指定した教室において法人が指定したテキスト及び教材並びに法人が用意したマイク、チョーク、板書用の器具等を用いて授業を行うほか、講師ガイドブックやマニュアルを配布されていた。このことから、委託契約講師は、講師業務の提供に当たって、広い意味で法人の指揮監督下に置かれていたといえる。

また、法人は、委託契約講師に対し、レギュラー授業や各講習の前に、曜日や時間帯の照会を行い、それに基づいて出講コマの曜日や時間帯が決められていたものの、一度決定されると、曜日や時間帯は固定されていた。また、労務供給場所である教室も、基本的には法人に決定権があった。

このことから、委託契約講師は、広い意味で法人の指揮監督下に労務提供を行っており、一定の時間的場所的拘束を受けていたといえる。

カ 顕著な事業者性が認められるか（上記(1)イ⑥）について、委託契約講師は講師職講師と異なり、契約上兼業や競業他社で勤務することも原則自由であったが、実態としてどの程度兼業や競業他社での勤務が行われていたのかは証拠上明らかでない。また、再委託は基本的に禁止されていたことから、委託契約講師において、委託した講師業務を他人に代行させることは予定されていなかった。

したがって、委託契約講師について顕著な事業者性は認められない。

(3) 以上によれば、委託契約講師は、①講師業務の提供者として、法人の事業遂行に不可欠かつ恒常的な労務供給者として事業組織に組み入れられ

ており、②業務委託基本契約や個別契約の内容は、一部を除き、会社が一方的、定型的に決定しており、③委託契約講師の報酬は、法人に対する労務供給に対する対価であると認められる。また、④委託契約講師は、委託基本契約期間中において、法人との個別契約の依頼に応じるべき関係にあり、⑤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が認められる。他方、⑥委託契約講師について、顕著な事業者性は認められない。

したがって、委託契約講師は、法人との関係で労組法上の労働者にあたり、その結果、A2書記長も労組法上の労働者であると認められる。

6 争点7（法人が、A2書記長の26年度出講契約を非締結としたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。）

(1) 法人は、A2書記長との間で、25年度まで業務委託契約たる出講契約を締結していたところ（第3の5(1)）、①A2書記長が同年8月8日に町田校及び横浜校GA館において本件リーフレットを配布したのに対し、法人が嚴重注意をしたところ、組合を通じて嚴重注意の撤回を求め、非を認めないこと、②24年11月22日、A2書記長が藤沢現役校において「組合・弁護士学習会」を表題とするビラを無許可で不特定多数の人に対して配布したこと、③22年11月号の組合機関紙において、法人の教室の塾生人数を開示したことにより、秘密保持義務に反し、事実と異なる情報を流したこと、④25年10月19日、模試のトラブルについて、生徒達に対し、「もし、この成績表が偽物と判断され、君たちが不利になったら、おれが囑託Aと囑託Bを殺してやる」と述べたこと、を理由として、A2書記長との26年度の出講契約を締結しなかった（同(5)ス）。

上記5のとおり、A2書記長は労組法上の労働者であると認められ、毎年度出講契約が締結されていた中で、A2書記長が契約締結を望んでいたにもかかわらず26年度出講契約が締結されないことは、A2書記長

にとって不利益である。

しかも、A2書記長の23年度から25年度までの1学期に担当した週当たりのコマ数は、小中コース2コマ、高校グリーンコース4コマの計6コマで変更なく続いており、A2書記長は25年度の1学期終了後、法人から授業アンケートの結果について面談で注意を受けたことはなかった(第3の5(2))。

このことからすれば、A2書記長は、平成26年度以降も、小中コース2コマ、高校グリーンコース4コマの計6コマで出講契約が存続することが十分期待できる状況にあったことが認められる。

以下、法人が、A2書記長の26年度出講契約を非締結としたことが、組合の組合員であること又は正当な組合活動の故をもって行われたものであるかを検討する。

(2)ア 法人がA2書記長との26年度の出講契約を締結しなかった理由として挙げる上記(1)①について、25年8月8日、A2書記長は、法人の町田校及び横浜校GA館の校舎内において、「労働契約法改正のポイント」と題する厚生労働省作成のリーフレット(本件リーフレット)を法人の職員に対し配布したことが認められる(第3の5(4))。

A2書記長が配布した本件リーフレットは、有期労働契約について、改正された法律の趣旨及び内容の解説が掲載された厚生労働省作成のものであったことから、組合の主義主張等が記載されたビラとは性格が異なっており、法人を批判する内容のものでもない。また、配布の態様も、いずれも教務執務スペースにおいて生徒がいないときに手渡したこと、配布を受けた職員が休憩中であったか、あるいは明確に休憩中といえない時間であっても、ごく短時間での手渡しであったことが認められ、法人の業務に具体的な支障を来したことをうかがわせる事情はない。このことは、町田校でA2書記長に対応したB4チーフが、A

2書記長のB5専門職への手渡し行為について、業務を妨害されたような配り方ではない旨回答したことによっても裏付けられる。また、B4チーフはA2書記長に対し、本件リーフレットの配付に時間をかけないこと及び不愉快に思う人には配らないことを申し入れており、A2書記長のB6専門職への手渡しはこれらの条件を満たすものであったと認められる。一方、横浜校GA館での行為についてみると、A2書記長は、B7チーフ代行に本件リーフレット1部を手渡した後、職員への配布を行おうとしたものの、相手が大学生アルバイトであることを指摘され、B8専門職の申し出に応じて本件リーフレット数部を預けた後、立ち去っているのであって、横浜校GA館においては、そもそも、専門職らへの直接の配付は行われていない。

結局、A2書記長の町田校及び横浜GA館における本件リーフレット配付にかかる行為は、本件リーフレットの内容、その配付の態様からして、法人の業務に支障が生じるような行為ではなかったことが認められる。

イ 上記(1)②について、藤沢現役校は、法人のグループ会社であるY3会社の校舎であり、法人の委託契約講師がY3会社の授業に出講する場合、Y3会社との間で委託契約を締結していた。グループ会社の校舎におけるビラ配布も法人において契約非締結の理由となる場合はあり得るものの、A2書記長がビラ配布行為をしたのは24年11月22日であり、その後も25年度の出講契約は締結されていることから、当該ビラ配布行為は、26年度の出講契約を非締結とする理由として重視する事情には当たらない。

ウ 上記(1)③について、22年11月の組合機関紙において、法人の教室の塾生人数を開示したことに関し、A2書記長は、同年12月17日に法人から嚴重注意の書面を受け取っているが、その後、23年度から2

5年度まで3年間、出講契約は継続的に締結されており、26年度の出講契約において、22年に起きたことを理由として挙げるのは合理的でなく、契約非締結の理由として重視する事情には当たらない。

エ 上記(1)④について、A2書記長は、法人が指摘する発言をしたことについて否定しており、A2書記長が同発言をしたことを認めるに足る証拠はない。また、法人が同発言を真実なされたものと考えたとしても、以下に述べる理由から同発言の事実は契約非締結の理由として重視する事情に当たらない。

一般に、情報提供された講師の言動を問題視した場合、法人の側は、少なくとも講師本人からの事情聴取等により事実確認をすることが通常であって、特に、当該言動を理由として講師に不利益を課す場合にはその必要性は高く、このことは法人も当然認識していたはずである。しかし、本件において法人は同発言の存否をA2書記長に何ら確認しておらず、契約非締結に至る判断の過程における対応として極めて不自然である。法人内部で既に本件リーフレットの配布行為等を理由としてA2書記長との契約非締結を検討していた状況において、同発言についてあえて本人に確認しなかった法人の態度を踏まえれば、法人は、同発言がなされたとする生徒からの情報を奇貨として、契約非締結の理由に付属的に取り入れたにすぎないものと認められる。

オ 以上のとおり、上記(1)①について、A2書記長の本件リーフレットの配布行為は、法人の業務に支障が生じるような行為ではなかったにもかかわらず、法人は当該配付行為につき嚴重注意を行い、これに対しA2書記長が組合を通じて嚴重注意の撤回を求め、非を認めなかったことを、契約非締結の理由としている。また、同②から④はいずれも出講契約を非締結とする理由として重視すべき事情ではない。さらに、当時、組合はA1組合員の24年度出講契約を締結しなかったこと等が不当

労働行為であるとして愛知県労委に救済申立てをしていたこと等労使関係が対立していたことも踏まえれば、法人は、A2書記長が組合の組合員であること又は正当な組合活動をしたことを理由に、26年度出講契約を非締結としたと認められる。したがって、法人が、A2書記長の26年度出講契約を非締結としたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

(3)ア また、法人が、A2書記長の26年度出講契約を非締結としたことが、労組法第7条第3号に該当するかを以下検討する。

イ A2書記長は、22年3月5日の組合結成時からの組合書記長であり、同月23日に法人に組合加入を通知するとともに、24年8月30日の救済申立てまでに開催された組合と法人との団体交渉には、9回中7回出席していた。また、法人において、組合機関紙等を数度配布するなどの組合活動を積極的に行ってきた。このことから、A2書記長は、組合の中心的人物であり、そのことを法人も認識していたといえる。

ウ 法人が、A2書記長の26年度出講契約を非締結としたことは、組合の中心的人物を法人から排除することによって、組合の組織及び活動を弱体化させるものと認められ、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(4)ア なお、法人は、労組法上の労働者の定義は、労働組合による団体交渉を助成する目的において、労組法上の保護を及ぼすべき者はいかなる者かという観点から定められた定義であることから、労組法上の労働者性が問題となるのは労組法第7条第2号についてであって、A2書記長が労組法上の労働者であると認められるとしても、同条第1号及び第3号については問題とならない旨主張する。

この点、労組法における労働者の定義は適用条項を限定することなく同法3条に定められていることからすれば、同法第7条各号におい

てその解釈が異なるとする主張に法律上の根拠はなく、また、同法第7条各号は「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」（同法第1条）を目的として、これを阻害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止するものであって、同法7条2号と同条第1号及び3号において保護すべき労働者の概念を別異に解すべき特段の理由もなく、法人の主張は採用し難い。

イ また、法人は、①仮に26年度の出講契約が労働契約であれば採用の問題であり、最高裁15年12月22日判決（国労・全動労組合員採用差別（北海道）事件）が妥当し、また、採用の問題でないとしても労働契約法第19条の適用があることが必要である、②26年度の出講契約が業務委託契約であればそもそも不利益取扱い自体が問題となる余地がない旨主張する。

しかし、A2書記長は労組法上の労働者であると認められ（上記5）、出講契約が締結されないことはA2書記長にとって不利益であること（上記(1)）から、26年度の出講契約が労働契約か委託基本契約かを問わず、26年度の出講契約が締結されなかったことについて、労組法第7条第1号が適用されることになる。また、本件は最高裁15年12月22日判決とは事案を異にしており、法人と2年以降、24年間にわたり毎年反復して出講契約を締結してきたA2書記長が、契約締結を望んでいたにもかかわらず26年度出講契約を締結されなかったことには不利益性が認められるから、法人の主張はいずれも採用し難い。

7 争点8（法人が、A2書記長に26年度春期講習を担当させなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。）

(1) A2書記長は、法人との間で、2年度から毎年度、小中コースに係る出講契約を締結してきたほか、13年度からは毎年度、高校グリーンコース

に係る出講契約も締結してきたところ、26年度についてはいずれの出講契約も非締結となり、26年度の春期講習も担当が割り当てられなかった。

(2)ア 委託基本契約の契約期間は、小中コースについては、3月1日から翌年2月末日まで、大学受験科及び高校グリーンコースについては1学期から翌年度春期講習までであり、また、法人における春期講習の実施期間は、小中コースについては3月下旬から4月上旬まで、大学受験科及び高校グリーンコースについては3月中旬から4月上旬までであった。そのため、小中コースの26年度春期講習は、同年度の委託基本契約の業務範囲に含まれるものであり、高校グリーンコースの26年度春期講習は25年度の委託基本契約の業務範囲に含まれるものであることが認められる。

イ また、法人において、委託基本契約を締結したにもかかわらず、個別契約が成立しなかった例は24年度で1件、25年度で1件であったことから、法人は、委託契約講師と委託基本契約を締結した場合、当該契約の期間に係る各講習に係る個別契約を締結することが通例であって、個別契約を締結しないことは例外的な事例であったことが認められる。

(3) 小中コースの26年度春期講習に係る個別契約は、同年度の委託基本契約の業務範囲に含まれるものであることから、26年度の委託基本契約が締結されれば、通常、小中コースの26年度春期講習に係る個別契約も締結されたと解され、当該個別契約が締結されなかったことは、A2書記長にとって不利益であると認められる。

上記6のとおり、法人が、A2書記長の26年度出講契約を締結しなかったことが、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当することからすれば、それに付随する小中コースの26年度春期講習を担当させなかつ

たことも、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

- (4) また、高校グリーンコースの26年度春期講習は、25年度の委託基本契約の業務範囲に含まれるものであり、A2書記長は、法人との間で25年の委託基本契約を締結していたことから、通常、高校グリーンコースの26年度春期講習に係る個別契約も締結されたと解され、当該個別契約が締結されなかったこともまた、A2書記長にとって不利益であると認められる。

法人が例年、春期講習について、およそ10月までには講師に対し出講可能な曜日や時間帯を照会し、およそ翌年1月下旬から2月上旬までに講師に時間割を提案していたところ、法人は、25年11月22日に、A2書記長に対し、26年度契約非締結通知をしたことからすれば、春期講習の個別契約に係る手続は同非締結通知と同時期であることが認められる。このことから、法人が、A2書記長に、高校グリーンコースの26年度春期講習を担当させなかったことは、26年度の出講契約を非締結としたことと同じく、同人が組合の組合員であること又は同人の正当な組合活動を理由とするものであることが認められ、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

- (5) 加えて、上記6(3)イからすれば、法人が、A2書記長に26年度春期講習を担当させなかったことは、組合の中心的人物を法人から排除することによって、組合の組織及び活動を弱体化させるものと認められ、労組法第7条第3号の不当労働行為にも該当する。

- 8 争点9（法人が、組合が26年3月4日に申し入れた、A2書記長の26年度出講契約を非締結としたこと及び26年度春期講習を担当させなかったことを議題とする団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。）

- (1) 26年3月4日、組合は、A2書記長の26年度出講契約を締結しな

ったこと及び26年度春期講習を担当させなかったことを議題とする団体交渉を申し入れたところ、法人は、A2書記長との契約は労働契約ではなく委託契約であって、同人との契約締結問題は労働条件ではないことを理由として団体交渉を拒否した（第3の5(5)ナニ）。

- (2) 上記5で判断したとおり、A2書記長は労組法上の労働者であると認められる。組合が同年3月4日に申し入れた団体交渉の議題は、出講契約を締結しなかったことや春期講習を担当させなかったことであり、義務的団交事項に当たる。

また、法人において当該団体交渉を拒否する正当な理由があったとは認められない。

- (3) したがって、法人が、組合が26年3月4日に申し入れた、A2書記長の26年度出講契約を非締結としたこと及び26年度春期講習を担当させなかったことを議題とする団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

- 9 争点10（第1の5(3)イからエまでにおいて、法人の行為が不当労働行為に該当するとされた場合に、初審命令主文第1項から第3項までは救済内容として相当か。）

法人は、初審命令主文第1項ないし第3項は、法人における出講契約の手続を無視したものであって裁量権を逸脱するものであり、また、カリキュラムは既に決まっている状況下において、A2書記長を就労させることは履行不能である旨主張する。

しかし、労働委員会の救済命令は、不当労働行為を事実上是正するために行う行政処分であり、広範な裁量権を有する。そして、6(1)で述べたとおり、A2書記長については平成26年度以降も6コマの契約が存続することが十分期待できる状況にあったと認められるから、現時点においてA2書記長を平成25年度と同様の条件で復職させることを命じるのも適当であつ

て、裁量の範囲内の救済方法として当然に認められる。また、カリキュラムの編成の決定権は法人にある以上、A2書記長を出講させることも当然に可能であると認められる。

以上のとおりであるから、各争点における初審命令の判断はいずれも相当であり、会社及び組合の再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和3年2月17日

中央労働委員会

第一部会長 荒木尚志