

# 命 令 書

平成30年(不再)第45号  
再 審 査 申 立 人 学校法人 Y 1

平成30年(不再)第46号  
再 審 査 被 申 立 人

平成30年(不再)第46号  
再 審 査 申 立 人 X 1 組 合

平成30年(不再)第45号  
再 審 査 被 申 立 人

平成30年(不再)第46号  
再 審 査 申 立 人 X 1 組 合 X 2 支 部

平成30年(不再)第45号  
再 審 査 被 申 立 人

上記当事者間の中労委平成30年(不再)第45号及び46号併合事件(初審東京都労委平成27年(不)第93号事件)について、当委員会は、令和3年8月4日第277回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員沖野眞已、同相原佳子、同守島基博、同西川佳代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 学校法人 Y 1 は、X 1 組合及び同 X 2 支部の組合員 A 2 に対し、平成 26 年度後期及び同 27 年度前期に、オープンキャンパスにおけるイングリッシュ・コミュニケーション・スキルズの体験レッスン及び高校生向け特別授業を担当させたものとして、その賃金相当額を支払わなければならない

い。

- 2 学校法人 Y 1 は、X 1 組合及び同 X 2 支部が、組合員 A 4 の担当コマ数に関して団体交渉を申し入れたときは、学生に対する満足度調査について、学生によるコメントのほか、同人のポイント、非常勤講師全体のポイントの分布、ポイントの優劣などの判断基準等を説明するなどして、誠実に応じなければならない。
- 3 学校法人 Y 1 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 X 1 組合及び同 X 2 支部に交付するとともに、同一の内容を 5 5 センチメートル×8 0 センチメートル（新聞紙 2 頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、法人が運営する Y 2 専門学校の教職員の見やすい場所に、同文書の交付日から 1 0 日間掲示しなければならない。なお、理事長の交代があった場合は、交付及び掲示時点における理事長名で行うこととし、また、X 1 組合及び同 X 2 支部の各執行委員長が交代した旨を把握した場合には、交付及び掲示時点における執行委員長名に宛てて行うこととする。

記

年 月 日

X 1 組合

X 1 組合 X 2 支部

学校法人 Y 1

当法人が、①貴組合らの組合員 A 2 に対し、平成 2 6 年度後期以降、オープンキャンパスにおけるイングリッシュ・コミュニケーション・スキルズの体験レッスン及び高校生向け特別授業を担当させなかったこと、②平成 2 7 年 7 月 9 日に行われた貴組合らのビラ配布の際に、組合員 A 3 に対してビラ配布を妨害する旨の発言をしたこと、③貴組合らの組合員 A 4 の担当コマ数に関する平成 2 7 年 1 1 月 3 0 日の団体交渉において、学生に対する満足度調査の結果を誠実に説明しなかったことは、中央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にします。

（注：年月日は、文書を交付及び掲示した日を記載すること。）

4 その余の救済申立てを棄却する。

II その余の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

(1) 平成25年6月7日（以下「平成」の元号は省略する。）、X1組合（以下「組合」という。）及びX1組合X2支部（以下「支部」といい、組合と支部を併せて「組合ら」という。）は、学校法人Y1（以下「法人」という。）に対し、法人が経営するY2専門学校（以下、単に「学校」ということもある。）に勤務する非常勤講師（以下、単に「講師」ということがある。）である執行委員長A1、同組合員A3、同組合員A2及び同組合員A4ら6人をもって支部を結成した旨を通知した（以下、支部の組合員を「支部組合員」という。）。

(2) 本件は、下記4に掲げる法人の各行為が、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当たるとして、27年10月13日、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に救済申立てがあった事案である（なお、組合らは、同年12月16日及び29年9月13日に、下記4の(4)、(5)及び(6)について申立てないし救済方法を追加した。）。

#### 2 初審において組合らが請求した救済内容の要旨

(1) 執行委員長A1の27年度前期のコマ数に係る損害の賠償

(2) 組合員A2にオープンキャンパスにおけるイングリッシュ・コミュニケーション・スキルズ（以下「ECS」という。）の体験レッスン及び高校生向け特別授業を担当させなくなったことに関する救済申立て以前1年間の損害の賠償

(3) 英語を母国語とする非常勤講師（以下「英語ネイティブ非常勤講師」という。）を対象とした集団開催方式による講師会の実施

(4) ビラ配布における妨害行為、誹謗中傷及び組合差別発言の禁止

(5) 組合らに対する日本語の就業規則の全文の写しの交付

(6) 学生に対する満足度調査（以下「学生満足度調査」という。）の結果の開示に応じられない合理的な理由を説明するなどした誠実な団交の応諾

(7) 法人ホームページへの謝罪文の掲載

### 3 初審命令の要旨及び再審査申立て

都労委は、下記4の(2)及び(6)が不当労働行為に該当するとして、組合員A2に対するバックペイ、組合員A4に係る学生満足度調査の結果を説明するなどの誠実団交応諾を命じるとともに、これらに係る文書交付及び掲示並びに都労委への履行報告を命じ、その余の救済申立てを棄却した。

これに対し、法人は、上記救済部分の取消しを求め、組合らは、上記棄却部分の救済を求め、当委員会にそれぞれ再審査を申し立てた。

なお、組合らは、本件再審査において、法人が団交において日本語の就業規則の全文の写しの交付要求に応じなかったことは、不誠実団交（労組法第7条第2号）だけではなく、支配介入（労組法第7条第3号）にも該当する旨の主張を追加している。

### 4 争点

(1) 27年度前期の講師契約において、執行委員長A1が担当することが可能であるとした月曜日から水曜日までの3限目のECSの授業について、同人に担当させず、他の非常勤講師に担当させたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当するか。

(2) 26年度後期以降、組合員A2にオープンキャンパスにおけるECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業を担当させなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当するか。

(3) 27年7月9日に行われたビラ配布（以下「本件ビラ配布」という。）の際の法人職員Z1の組合員A3に対する発言（後記第3の6(2)アの第3段落及び第4段落に認定したZ1の発言をいい、以下「本件発言」という。）は、組合らに対する支配介入に該当するか。

(4) 26年度前期以降の英語ネイティブ非常勤講師の講師会について、集団開催方式ではなく、個別面談方式で行ったことが、組合らに対する支配介入に該当するか。

(5) 27年10月22日及び28年9月8日の団交において、組合らが求

めた日本語の就業規則の全文の写しの交付に応じなかった法人の対応は、不誠実な団交及び組合らに対する支配介入に該当するか。

- (6) 27年11月30日の団交において、組合員A4の学生満足度調査の結果の開示要求に応じなかったことは、不誠実な団交に該当するか。

## 第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1（27年度前期の講師契約において、執行委員長A1が担当することが可能であるとした月曜日から水曜日までの3限目のECSの授業について、同人に担当させず、他の非常勤講師に担当させたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当するか）に係る主張

### (1) 組合らの主張

ア 法人は、27年度前期の執行委員長A1との講師契約において、同人が、アベイラビリティ・シートで月曜日から金曜日までの全てにおいて1限目から3限目まで授業を行うことができる旨の申告をしたにもかかわらず、ECSの一つのクラスを分割し、他の講師と分担させた。これにより、執行委員長A1は、本来担当できるはずのコマ数が削減される不利益を被った。

イ 法人は、組合らに対し、同一クラスを一人の講師が担当するという原則があることを明確に示している。それにもかかわらず、執行委員長A1に対しては、原則に反した特別な取扱いがなされており、これは、同人の組合活動が原因であるとしか考えられない。

ウ 法人は、執行委員長A1の27年度前期の講師契約については、適切なコマ数より多くなるため分担させたこと、授業実施能力や勤務態度、講師間のバランス等を総合的に考慮したこと、前学期又は前年度同学期と同程度のコマ数を割り当てたものであることを述べ、合理的な措置であったと主張する。

しかしながら、前学期又は前年度同学期と同じコマ数にする必要性は何ら存在しない。実際、ECSを担当している非常勤講師のコマ数平均が12.33コマの場合もあるということは、12コマを超えるコマ数を担当している講師が相当数いる状況において、一人が一つのクラスを担当するという原則を破ってまで執行委員長A1のコマ数を12コマとする理由はない。しかも、執行委員長A1は、組合加入

通知後は一貫して12コマを上回ることがないが、それ以前は、13コマや14コマになることもあり、その際に問題が生じたという指摘は受けていない。さらに、派遣による講師の中には、週に18コマを担当している講師もいる。そうすると、法人は、執行委員長A1に対しては、原則を曲げてまで12コマを超えないように制限しているといわざるを得ない。

エ この点、初審命令は、執行委員長A1のコマ数は前年度と同じく12コマで維持されているからコマ数減の不利益は生じていないとするが、既に述べたとおり、組合らはコマ数の増加及び保証を要求していたところ、一人が一つのクラスを担当するという原則に基づけばコマ数が増加するはずであるにもかかわらず、法人は、あえて適切なコマ数、すなわち前年度同学期と同じコマ数を超えて割り当てないと一方的に定め、コマ数を増やさないという不利益かつ不合理な取扱いを強要していることが問題だと主張しているのである。この点の初審命令の判断は失当である。

オ そして、法人は、組合らとの紛争を繰り返しており、組合嫌悪の体質がある。

組合らは、25年6月6日、支部組合員の雇止めについて救済申立てをし、26年1月14日、ビラ配布の妨害について救済申立てを追加した（以下、これらを併せて「前件事件」という。）ところ、その後、法人はビラ配布の妨害を継続するなどしたため、審査の実効確保の措置勧告の申立てを行い、26年6月20日、審査委員による口頭要望が行われた。それにもかかわらず、27年7月9日、法人職員であるZ1が、組合員A3に対し、ビラ配布を妨害する発言を行った。これらのことからすれば、法人が組合らを嫌悪していたことは容易に推認できる。

カ 以上のことから、執行委員長A1の27年度前期の担当授業の決定について、原則に反してECSクラスを他の講師と分担させ、コマ数を12コマから増やさないようにした法人の対応は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

(2) 法人の主張

- ア Y2 専門学校における時間割作成作業は、多数の非常勤講師の個々のスケジュールや、クラスの数及びレベル、講師間の組合せ、教室数等、様々な事情を総合的に考慮した上で調整するという非常に複雑な作業であり、本人の希望どおりに授業が与えられるという単純なものではない。そのため、アベイラビリティ・シートには、授業可能として提示されたコマの全てを保証するものではない旨記載してある。
- イ そして、各非常勤講師に依頼する具体的な授業数は、実施される授業の種類や数、当該講師の授業実施能力や資質、スケジュール、他の非常勤講師とのバランス、前学期ないし前年度同学期の授業数、学校の評価等を総合的に考慮した上で B1 校長が決めている。特に再契約の場合は、前学期ないし前年度同学期の担当数を参考にしており、特段の事情がない限りは、概ね同様のコマ数を依頼するようにしている。さらに、退職や欠勤による代替職員確保のリスクや多様な教員及び非常勤講師等とのコミュニケーションを図るメリットを考え、一人の非常勤講師に多くの授業を担当させることは避けるようにしている。
- ウ 27 年度前期の執行委員長 A1 のコマ数については、前学期及び前年度同学期で 12 コマを依頼していること、かつ、これを増減させる特別な事情はなかったことから、同様に 12 コマを依頼しようと考え、同人のアベイラビリティ・シートを参照の上、月曜日から金曜日の 1 限目及び 2 限目、そして、木曜日と金曜日の 3 限目の計 12 コマを依頼することとした。なお、3 限目については他の非常勤講師と授業を分担してもらったが、執行委員長 A1 は、他の学期でも一つの E C S クラスを他の講師と分担した経験があり、また、23 年度から 28 年度前期まで、法人が執行委員長 A1 に 3 クラス分を全て依頼したことは一度もない。さらに、E C S クラスを分担して担当している非常勤講師は、執行委員長 A1 以外にも複数存在している。
- エ 組合らは、法人では一つのクラスを一人の非常勤講師が担当し、分担させないことが原則であると主張する。確かに法人は、26 年 9 月 19 日、組合らの質問に応じてその旨の回答をしているが、それは、26 年度前期から組合員 A2 の担当可能な曜日や時限が変わった結果、同人に E C S の一つのクラスを分担して依頼する必要が生じたこ

とを説明するために回答したものであり、組合らが主張するような方針がある旨説明したのではない。

オ 組合らは、法人が組合らとの間で不当労働行為を巡って紛争を繰り返しており、組合嫌悪の体質が認められると主張するが、法人は、都労委の26年6月20日の口頭要望を受けて、Y2専門学校正門付近のビラ配布について、妨害と疑われる行為を行わないように指導するなど、紛争拡大防止に努めており、組合らの主張は事実と反する。

カ 以上のとおりであるから、27年度前期の講師契約において執行委員長A1のコマ数を12コマとしたことについては、そもそも不利益自体が存在しないし、また、担当授業の割当てについては通常の実行であったのだから、同人の組合加入が同人のコマ数に影響を与えたということもない。したがって、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（26年度後期以降、組合員A2にオープンキャンパスにおけるECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業を担当させなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当するか）に係る主張

(1) 組合らの主張

ア ECSの体験レッスンについて

(ア) 法人は、学生の入学促進のために、年間を通じて半日型又は1日型のオープンキャンパスを行っており、その中でECSの体験レッスンも行われている。ECSの体験レッスンは、全ての非常勤講師に依頼があるものではないが、組合員A2は、法人に採用された23年度から担当するようになり、24年度には前期13回、後期12回、25年度前期は9回と、高頻度で担当しており、5期合計40回も担当してきたにもかかわらず、25年6月7日に法人に組合員であることを通知して以降、一切担当することがなくなった。

(イ) 法人は、組合加入通知後もECSの体験レッスンの依頼をしたと主張するが、組合員A2が組合加入を公然化した後に実施されたECSの体験レッスンは、25年6月16日、7月7日及び8月11日の3回のみであり、6月16日及び7月7日は、公然化前の5月



23日に依頼がなされていたのであるから、公然化以降に依頼されたECSの体験レッスンは1回にすぎない。これは、非常勤講師の組合加入に対応する法人の方針が定まっていなかっただけである。

また、法人は、組合員A2に依頼しなかったのは専任教員への依頼を増加させた結果であり、また、他にふさわしい講師がいて、その人に依頼をした結果であるとも主張するが、組合員A2が担当しなくなった25年度後期にECSの体験レッスンを担当した非常勤講師4人は、いずれも以前から担当しており、新たに組合員A2よりふさわしい非常勤講師が現れた事情はない。そして、26年度以降、新たにECSの体験レッスンを担当したのは、法人で働いた経験が1学期しかないC2、並びに勤務を始めたばかりの派遣の非常勤講師であるC3、C4及びC5であり（別紙2）、これらの人物が組合員A2よりも学生募集において優れているとする合理的な理由は見当たらない。

(ウ) そもそも、法人が主張する、若々しくエネルギーで高校生が親しみやすい講師という資質は突然失われるものではないし、仮に組合員A2にそのような資質がないとすれば、5期で40回も体験レッスンを任せるはずはないから、組合員A2の講師としての能力を評価していたことは明らかである。

(エ) 法人が組合らに対して敵対的態度をとっていたことは、上記1(1)オ主張のとおりであり、このことを併せ考えれば、組合員A2にECSの体験レッスンを担当させないようにしたことは、同人の組合加入によるものであるといわざるを得ない。よって、その結果、本件救済申立てから1年前である26年度後期以降も同人に担当させていないことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

#### イ 高校生向け特別授業について

(ア) 法人は、英会話セミナーや英語&留学プレップスクール等の高校生向け特別授業を行っている。この特別授業は、全ての非常勤講師に与えられるものではないが、組合員A2は、それまで担当した実績があつたにもかかわらず、組合結成後の25年度後期以降は、一切特別授業の依頼を受けることがなくなった。

(イ) 法人は、組合員A2に依頼しなくなったのは、よりふさわしい講師に依頼するようになったからであり、今までも組合員A2がふさわしいと思っていたわけではないなどと主張するが、学生募集という重要な行事であるECSの体験レッスンに5期40回も選任しておきながら、同じ学生募集行事である高校生向け特別授業には組合員A2はふさわしくないと評価される理由はない。

また、法人は、組合加入通知後も特別授業の依頼をしたと主張するが、25年8月の特別授業は、加入直後のためそのまま組合員A2が担当したにすぎない。さらに、法人は、特別授業は、原則、専任教員が担当するという主張をしているが、そのような話を聞いたことはない。

(ウ) そして、法人が組合らに対して敵対的態度をとっていたことは、上記1(1)オ主張のとおりである。

(エ) 以上のことからすると、組合員A2に高校生向け特別授業を担当させていないことについても、ECSの体験レッスン同様、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

#### ウ 救済方法について

初審命令は、本争点に係る救済として、法人に対し、26年度後期及び27年度前期に限定して賃金相当額の支払を命じている。確かに組合らは、救済申立書において過去1年間にわたる損害の賠償を請求したが、この趣旨は、使用者の不当労働行為を問える範囲が過去1年間に限られるからであって、将来的に継続して生じる同様の行為に対する救済を放棄したものではない。実際にも、法人は、現在に至るまで組合員A2に対してECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業の依頼を行っていないのであるから、26年度後期以降全ての期間における救済も求める。

#### (2) 法人の主張

##### ア ECSの体験レッスンについて

(ア) ECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業は、講師契約によって担当することが約束されているものではない。法人が適切と判断した場合に依頼することがあるというものである。Y2専門学校

では、学生募集行事は重要な機会であるため、できるだけ専任教員に担当して欲しいと考えており、依頼に当たっては、まず専任教員に打診し、それが難しい場合に複数の非常勤講師に声を掛けている。計画的に専任教員を増やした結果、担当できる専任教員が増加し、専任教員がECSの体験レッスンを担当する割合が増え、非常勤講師の割合が減った。

ところで、ECSの体験レッスンは派遣契約の非常勤講師が担当することが多くなっているが、契約回数の多さが教育理念や教育方針の理解の深度に直結するものではなく、また、授業の実施能力は個々の非常勤講師の資質に左右される部分が多いため、直接契約の非常勤講師が常に派遣契約の非常勤講師より優れているということはない。よって、契約が直接契約か派遣契約であるかはECSの体験レッスン等を担当させる際の考慮要素に入れていない。

- (イ) 学生募集を目的としていることから、授業の実施能力だけでなく、非常勤講師の醸し出す雰囲気や人柄の点で高校生が親近感を持つことができるか、法人の意向や指示を適切に実行できるか、一回程度のレッスンで高校生に入学を動機づけることができるか等の観点を重視し、選出している。この点、法人は組合員A2が学生募集行事の担当者として非常にふさわしいとは考えておらず、よって、学生募集行事の適性を高く評価していたという事実もない。学生募集事業を担当する入学事務局の職員の感想でも、組合員A2に対して積極的に高い評価をするものは特段なかった。

このように、組合員A2への依頼がなくなったのは、25年度後期以降、担当可能な専任教員への依頼が増加したことや、より適した非常勤講師が担当可能となったこと、そもそも組合員A2の評価が高くなかったことなどが理由である。これが同人の組合加入を理由としたものでないことは、組合加入通知後も同人がECSの体験レッスンを担当していることから明らかである。

- (ウ) この点、初審命令は、①労使関係が対立的であった、②法人は組合員A2の適性を高く評価していた、③専任教員に担当してもらいたいとする一方で派遣契約の講師割合を増やしているなどとして、

これらを理由に組合員A2に依頼しなくなったことが不当労働行為であると評価する。しかしながら、①法人と組合らとの間で見解の相違はあったが、支部結成通知後も、組合らを敵視する行為をせず、従前どおり再契約をし、団交も数多く実施するなど、労使関係は対立的という状況ではなかった、②法人が組合員A2の適性を高く評価していなかったことは上記のとおりである、③殊更に派遣契約の講師を選定した訳ではなく、よりふさわしいと思える講師に複数回依頼した結果であり、そもそも、授業の実施能力は契約形態が直接契約か派遣契約かによるものではない。よって、初審命令の上記判断はいずれも失当である。

- (エ) 以上のとおり、組合員A2にECSの体験レッスンを担当させなかったことは同人の組合加入とは全く関係がない。よって、26年度後期以降も同人が担当していないことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

#### イ 高校生向け特別授業について

- (ア) 高校生向け特別授業の依頼に当たっては、まず専任教員への依頼を検討し、それが難しい場合に非常勤講師の中でふさわしいと考える者に依頼をするところ、講師契約によって依頼が約束されているものではなく、法人が適切と判断した専任教員又は非常勤講師に依頼する場合があるという点についてもECSの体験レッスンと同様である。そして、高校生向け特別授業は、毎年度同じ内容で行われるものではなく、「英会話5Days」、「英会話3Days」などと毎年度見直しがなされ、適宜変更される。そのため、法人が非常勤講師に対して毎年度同じ講師に同じ授業を依頼することは保証していないし、保証すること自体、不可能である。

- (イ) 英会話セミナーについては、組合加入通知後も組合員A2に依頼しており、組合加入とは関係がない。Y2専門学校は、学生募集の適性の観点からふさわしい者に依頼をしようと考えていたが、通常授業のない夏期休暇中に行われることとなるため、予定が合わないこともあり、適宜その余の者に依頼を行った結果、組合員A2については、夏期休暇中の予定がつけやすかったこともあり、23年度

から25年度は別の非常勤講師とともに担当を依頼し、一方、26年度及び27年度は、実施クラス数が減り、専任教員と別の非常勤講師で概ね対応できたため、組合員A2に依頼するには至らなかった。

また、英語&留学プレップスクールについても、学生募集の観点からふさわしい者に依頼し、それらが担当できない場合にその余の者に依頼をした結果、25年度後期以降は組合員A2に依頼するに至っていない。このことに加え、開講クラス数が減少したこと、総合英語科と海外留学科への入学希望者が多かったため、それらの科を担当する可能性の高い専任教員又は非常勤講師が担当するのが望ましいと考えたこと等も組合員A2に依頼しなかった理由の一つである。

(ウ) そして、高校生向け特別授業についても、ECSの体験レッスン同様、非常勤講師の醸し出す雰囲気や人柄等の観点を重視しているところ、法人が、学生募集行事の担当者として組合員A2を評価していなかったことは既に述べたとおりであり、専任教員の採用や新たな非常勤講師との契約の関係で、組合員A2の優先順位が下がっていたことは紛れもない事実である。過去に複数担当実績があるからといって、そのことのみで組合員A2が高評価であるという理由にはならないし、もともと実施クラスが少なくなっていたのだから、よりふさわしい非常勤講師が担当可能であれば、組合員A2の担当が全くなくなることも不自然ではない。

(エ) さらに、労使関係が対立的でなかったことも既に述べたとおりである。

(オ) 以上のことからすると、高校生向け特別授業を組合員A2が担当していないことについても、ECSの体験レッスン同様、労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

#### ウ 救済方法について

初審命令は、本争点に係る救済として、組合員A2に担当させなくなった25年度後期の直近3期(24年度前期及び後期並びに25年度前期)における同人の実績の平均を基に算定した賃金相当額の支払

を命じているところである。

しかし、26年度後期及び27年度前期において実施されたECSの体験レッスンは、専任教員への依頼が増加し、非常勤講師への依頼が激減しており、また、27年度前期に実施された英会話セミナーのクラス数及び実施日数は直近3期に比べて少ない。

さらに、組合員A2は、法人以外の複数の英会話学校でも勤務し、1週間に2回ほど夜も勤務している旨供述している。そうすると、同人は、少なくとも26年度後期及び27年度前期の時期は、法人からECSの体験レッスンや高校生向け特別授業の依頼がないことを前提にスケジュールを組んでいたことがうかがわれるところであり、この間に実際に実施されたECSの体験レッスンや高校生向け特別授業については担当できたか否かも定かではない。

以上のことからすると、初審命令が直近3期の実績を基にした賃金相当額の支払を命じたことは、不利益取扱いがなかったら得られていたであろう賃金相当額を明らかに超えるものであるから、労働委員会の裁量の範囲を逸脱するものであって違法である。

3 争点3（27年7月9日に行われた本件ビラ配布の際の法人職員Z1の組合員A3に対する本件発言は、組合らに対する支配介入に該当するか）に係る主張

(1) 組合らの主張

ア 25年6月7日及び同年10月18日に行われた組合らのビラ配布を法人が妨害したことにに関して、組合らが都労委に救済を申し立てた件（前件事件）については、27年12月15日付けで都労委が、30年2月21日付けで中労委が、いずれも法人による支配介入に当たると判断し、取消訴訟でも、第一審及び控訴審ともに、その判断を維持し、確定している。このときのビラ配布において、法人は、職員を動員し、組合らによるビラ配布を遮り、配布済みのビラを回収しており、その場にB1校長も立ち会っていたところ、実際にビラの配布を妨害した職員の一部がZ1であった。

また、前件事件では、初審都労委は、組合らの実効確保の措置勧告の申立てに基づき、法人に対して、組合活動の妨害と疑われる事態を

招かぬよう慎重に対処するよう口頭で要望した。それにもかかわらず、法人は、職員に適切な指導を行わず、従前と同様に監視や妨害行為を放置した。

さらに、B 1 校長の供述によれば、法人は、ビラ配布の場合に限って、防犯カメラだけではなく、監視対象としてビデオカメラで録画するよう職員に指示していたということである。かかる監視の指示は、職員に対し、組合らが法人と敵対する組織であることを表明することと同義である。

本件ビラ配布時も法人の指示により監視を行っており、このような中で本件発言がなされたのであるから、Z 1 の本件発言には法人の関与が十分認められる。

イ この点、初審命令は、① Z 1 は一般職員であって、法人の利益代表者又はそれに近接した地位にある者とはいえない、②本件発言は組合員 A 3 の挑発に触発されたもので法人の意を受けたものとは認められないとして、使用者の行為であるとはいえないと判断した。

しかしながら、Z 1 が管理職ではなく一般職であるということは、法人が一方的に主張しているだけであり、一切立証されていない。

さらに、実際に撮影を始めるまでの 1 分弱の間、組合員 A 3 と Z 1 との間で多少のやりとりがあり、そこで Z 1 から「お前はバカ」と言われたから録画を開始したのであって、突然組合員 A 3 が録画しながら Z 1 に近づいていったというような初審命令の認定が事実でないことは明らかである。また、組合員 A 3 はスマートフォンを顔の前ではなく自分の胸あたりに密着して保持していたのであるし、そもそも、「組合に入ってください」と話しかけただけで、全般的に何ら攻撃的言動は行っておらず、むしろ、Z 1 の方が重ねて挑発的言動をしてきたのであるから、組合員 A 3 の挑発によって Z 1 の言動が誘発されたという認定は全く当たらない。

ウ また、法人は、①監視行動などではなく、通常の見守り行為の一環である、② Z 1 に対し組合活動を妨害しているとみられるような行為をしないように注意をしているなどとして、Z 1 の本件発言に係る法人の関与を否定する。

しかしながら、①本件ビラ配布時において、多数の学生が車道の中央を広がって歩行していても、Z 1 やその他の職員は誰も指導や誘導を行っていないことからすると、Z 1 の行動は安全の見守りや交通整理などではなく、法人による継続的な監視であったと考えられること、②Z 1 が極めて敵対的な発言を何のためらいもなくしていることからすれば、法人がZ 1 に対して組合活動を妨害しないよう注意をしたという主張は全く信用できないし、仮に当該注意をしたとしても、監視を継続していることからすればその真意が別にあることは明らかであって、法人の関与はないとの主張は失当である。

エ Z 1 の本件発言は、「嫌だったら辞めればいいんだ。うちの学校を。」「こんなことやっていたら（正社員は）無理に決まっている。」「郷に入っては郷に従え。」などというものであり、かかる言動は、組合活動を妨害し、さらに、組合活動に参加すれば不利益を受けることを示して組合排除を図るものである。

実際に、組合員A 3 は、本件発言を受けて退職を決意するに至り、組合らに影響を与えた。明らかにB 1 校長から指示を受けているZ 1 から、組合活動を続けていたら正社員になれないと言われれば、その言動をB 1 校長の意向と認識するのは当然である。

オ 以上を総合すれば、Z 1 の本件発言は、前件事件から引き続き行われている監視行動の中、その監視のために立ち会っていたZ 1 が、法人の指示、示唆、あるいは少なくともその影響下において発言したものであり、その発言は、組合の団結や組織化を損なう内容であるから、Z 1 の本件発言は労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

## (2) 法人の主張

ア 使用者の発言が支配介入に該当するか否かは、当該発言の内容、程度、発言の時期、場所、機会、動機、目的、相手、組合員に対する影響等、発言の前後の事情を総合考慮する必要があり、また、発言者の職制上の地位等との関連において、発言者の行為を使用者に帰責できるか否かを検討する必要がある。

イ Y 2 専門学校のY 3 校舎の正門前の道路は幅が狭く、路側帯のみで歩道がなく、自動車の往来が頻繁なため非常に危険であることから、



15年程度前から、朝の登校時に数人の常勤職員により挨拶と見守りを行っている。本件ビラ配布時も、昼休みで非常に危険な状態であったことから、組合らのビラ配布に気づいた教職員が、安全確保のため見守りや誘導を行ったが、これは日常的な安全管理の一貫であり、監視行動ではないし、妨害を意図する目的で行われたものではない。法人がZ1を含む職員に対し、ビラ配布を妨害するようとの指示をしたことは一度もなく、実際に妨害したこともないし、Z1が学校の命令や要請に基づいて本件発言をしたという事情もない。

むしろ、前件事件の審査において、都労委から、組合活動の妨害と疑われる事態を招かないように努力するよう口頭要望がなされたことから、B1校長は、職員に対して、組合らに対する妨害活動と疑われるような行為は厳に慎むようにと注意をしており、Z1に対しても個別に注意を行っている。

また、組合らが最初のビラ配布時にビデオを撮っていたことから、学校も証拠保全のためにビデオ撮影を行うこととしていたが、29年7月以降は撮影する台数を1台に絞り、さらに前件事件の控訴審判決が確定した令和元年8月以降はビデオ撮影は行わないこととしている。

ウ 組合らが侮辱発言をしたと主張するZ1は、事務局入学部広報担当の一般職員であり、人事や労務管理について何らの権限もなく、B1校長とは業務上の関わりも少ないため、日常的に顔を合わせることもない。組合員A3から、組合活動をする正社員になれないのかと問われた際に、その言葉の意味が分からず、「私は知らない」と答えるなど、講師契約の内容や再契約の基準等について何らの知識も有していなかった。

エ 本件発言があった27年7月9日、学生の安全の見守り行為を行っていたZ1は、面識がなく、名前も所属等も把握していない非常勤講師らしき人物（組合員A3）からビラを差し出された。このとき組合員A3は、Z1に話しかける一方で、右手をポケットに入れていつでもスマートフォンで撮影できるように準備しており、純粹な勧誘というよりは、当初からZ1を挑発してその言動を記録しようという意図

がうかがわれる。そして、Z 1 がビラの受け取りを断ったあとも、組合員 A 3 は、背の低い Z 1 に対して大げさに腰をかがめて顔を近づけたり、しつこくビラを押しつけてきたことから、Z 1 は自分がかからかわれている、馬鹿にされていると不愉快に思い、組合員 A 3 に対し、迷惑だという趣旨で「バカなことをするな」と言ったところ、組合員 A 3 はすかさずスマートフォンを Z 1 の顔の前にかざして「バカおまえ、バカおまえ、言ったでしょ。」と Z 1 の発言を歪曲して録画を始めたのである。そして、迷惑をしているにもかかわらず、しつこく話し掛けられたことに Z 1 は苛立ちを覚えた。

そして、道路上で学生を引き止めてビラを配布する行為が学生に対する迷惑行為であると感じ、法人の職員であるにもかかわらず、迷惑を掛けるようなことをするのであれば辞めた方が良いのでは、と考え、「嫌だったら辞めればいい。」、「郷に入っては郷に従え。」などの発言をするに至ったのである。

このように、Z 1 は、この組合員 A 3 の挑発的な行動ないし言動に触発されたことにより、自らの意見を組合員 A 3 に表明したに過ぎず、組合活動を妨害又は非難する意図はなかった。また、組合員 A 3 は、Z 1 の面前や Z 1 が立ち去った後も、積極的に法人職員や学生にビラを配っており、Z 1 の発言にビラ配布への萎縮効果は全くない。

オ 以上のとおり、Z 1 は一般職員であり、人事、労務の管理権限はなく、本件ビラ配布の当日も、日常的な安全管理の一貫である見守りをしていたのであって、法人の命令や要請に基づいて発言した事情は一切なく、組合員 A 3 の挑発的な言動に触発されたことにより、一個人としての意見を表明したに過ぎないことから、Z 1 の本件発言を法人の行為とみることはできない。

カ そして、Z 1 には組合活動を妨害又は非難する意図が全くなく、また、発言の内容も組合活動に萎縮効果を与えるものではないから、本件発言を支配介入行為と評価することはできない。

キ したがって、Z 1 の本件発言は、労組法第 7 条第 3 号の支配介入には当たらないから、この点の初審命令判断は相当である。

4 争点 4 (26 年度前期以降の英語ネイティブ非常勤講師の講師会について)

て、集団開催方式ではなく、個別面談方式で行ったことが、組合らに対する支配介入に該当するか)に係る主張

(1) 組合らの主張

ア 講師会は、勤務日や勤務時間が別々である非常勤講師が一堂に会する極めて限られた機会であり、支部組合員が同僚に組合活動を周知し、呼び掛けることができる契機となっていたが、集団での講師会が廃止されたことで、その機会は失われた。集団方式が廃止されたのは、支部結成の翌年度であり、かつ、紛争が激化していた26年度前期である。この時期、法人は組合らの組織拡大を最も防ぎたい状況であったことは容易に想定される。

イ 法人は、集団方式では非常勤講師らに伝達したい内容が一人一人に十分説明できたか、それぞれが理解しているかを確認することが困難であった旨主張するが、廃止されたのは英語ネイティブの非常勤講師に関するもののみであり、日本語で行われる講師会は継続されている。さらに、英語の派遣契約の非常勤講師の講師会についても集団方式で行われているが、その内容も人数規模も、廃止された直接雇用の非常勤講師の講師会と変わらないものであり、集団方式でできないという理由はない。そもそも、従前は集団方式の後に個別面談を行っていたのであって、理解に不安がある講師については、その後の個別の場で確認すれば良いだけであるから、あえて集団方式を廃止する理由はない。

これらのことを踏まえれば、法人は、非常勤講師の中における支部組合員の存在感を大きいと認識し、組合らの影響を排除するために集団方式を廃止したと考えるのが合理的である。

ウ この点、初審命令は、業務の場における組合活動は当然に認められるものではなく、また、その前後の時間帯における勧誘行為であっても、法人が組合活動の機会として保証すべきものであるということとはできない旨判断する。しかしながら、組合らは、業務の場又はその前後における組合活動を保証せよと主張しているわけではなく、組合らの組織化活動のきっかけを防ぐ目的で、集団方式の講師会をあえてしなくなったという支配介入意思を持った行為が不当労働行為に当た

ると主張しているのである。初審命令の判断は失当である。

エ 以上のとおり、26年度前期以降、支部組合員が全員所属する英語ネイティブ非常勤講師の講師会を集団方式ではなく個別面談方式で実施しているのは、組合員と非組合員が顔を合わせる機会をなくすことで空いた時間で行われていた組合員の勧誘等の組合活動の場を失わせ、もって組合員の拡大防止を図るものであり、労働組合の組織化を妨害する意図を持って行われたものであるから、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

(2) 法人の主張

ア 法人は、学期開始前に非常勤講師予定者に対して講師会と称した説明会を実施している。以前は、学期の始まる一、二週間ほど前に予定者全員を対象に、Y2専門学校の教室等で授業担当上の注意点等の説明会を行い、その後、英語の非常勤講師予定者とB1校長が個別面談を行い、契約締結をしていた。しかし、出席している非常勤講師の態度に問題があったため、23年度前期の講師会から資料や式次第を見直したところ、日本語による講師会は一定の改善が見られたが、英語による講師会においてはそのような改善は見られなかった。そして、非常勤講師の人数が減ってきたこともあり、26年度前期からは、英語の講師会の形式を、通訳補助者が同席の上、B1校長が各英語非常勤講師予定者に個別に説明を行う方式に変更した。このように、法人としては、個別面談方式の方が、Y2専門学校の考え方やルール、講師契約の内容等について、直接一人一人の理解を図りながら説明できると考えて変更したものであり、その目的には学校運営上の合理的な理由がある。

イ そもそも、集団方式で行っていたときにも、講師会の中で出席者が自由に歓談できる時間が設けられているわけではなく、支部組合員らに宣伝活動や勧誘活動の場として講師会の時間を提供したことはない。また、当日の出席者には、所要時間を考慮した上で交通費と手当が支払われており、これは業務としての性格を有するものであって、出席者は職務専念義務を負っている。

ウ なお、組合らは派遣契約の非常勤講師も集団方式での講師会が行わ

れていると主張するが、事実と反する。派遣契約の性格上、個別に面談して直接契約を締結することができず、また、派遣元担当者に作業依頼の内容を十分理解してもらう必要があるため、派遣会社ごとに、その担当者とともに説明する機会を設けているものであり、講師会とは別個のものである。よって、英語ネイティブ非常勤講師の講師会を個別方式で行うことの合理性を何ら左右するものではない。

エ 以上のとおり、26年度前期以降、法人が英語の講師会を集団方式で開催していないことは、労働組合の運営への干渉ではなく、労組法第7条3号の支配介入には該当しない。

5 争点5（27年10月22日及び28年9月8日の団交において、組合らが求めた日本語の就業規則の全文の写しの交付に応じなかった法人の対応は、不誠実な団交及び組合らに対する支配介入に該当するか）に係る主張

(1) 組合らの主張

ア 法人が主張するように、日本語の就業規則が唯一本物の就業規則であるならば、支部組合員らの労働条件は、当該日本語の就業規則で規律されるのだから、組合らは、同規則を確認する必要があるのであって、日本語の就業規則の全文の写しを求めることは、極めて当然かつ正当な要求である。

イ しかしながら、法人は、27年10月22日及び28年9月8日の団交において、Y2専門学校の方針として交付しない、交付するということが最初から選択肢としてないなどと述べ、組合らの要求を拒否した。

その理由として法人が挙げるものは、以下のとおり、いずれも合理的なものとはいえず、交付することができなかつたとはいえない。

(ア) 法人は、交付することで情報漏洩の危険性があると主張する。

しかし、法人のこの懸念に対し、組合らは、28年9月8日の団交において、第三者への非開示などの労働協約を締結する旨の対応策を提示しているにもかかわらず、法人は、一切の考慮もなく拒否している。そもそも、法人は、就業規則の読み上げや筆写については認めているほか、各講師に配布されている講師契約書とほぼ同じ

内容であるから就業規則の写しを交付する必要はないとも主張しており、これらのことからすれば、就業規則は企業秘密として取り扱われていない。

そして、法人が大阪府に設置しているY4専門学校では、過去、Y4専門学校の従業員が加入する申立外C1組合に就業規則の写しを交付しているほか、24年以降は一声掛ければ誰でも自由に閲覧又はコピーを取ることが可能となっているのであるから、法人として就業規則の写しを交付しない方針があるとはいえないし、Y4専門学校では情報管理上の問題は生じていない以上、情報漏洩の問題は、この点からも合理的な理由とはいえない。

さらに、本件については、中央労働委員会から、代理人弁護士や雇用関係にない組合員が参加する形で、法人が就業規則を提示して説明する立会団交の提案がなされた。当該立会団交の方法であれば、法人が主張するような「勝手にこちらが意図しないところで出回ったりする」ようなことは生じ得ないにもかかわらず、法人は、あくまで就業規則は第三者には開示しないと主張して中央労働委員会の提案を拒否した。このことも、就業規則の開示拒否又は交付拒否は情報管理が理由ではないことを示している。

- (イ) 法人は、Y2専門学校では、就業規則を従業員の閲覧に供しており、閲覧時に法人の通訳者が英語で説明を行う準備があるほか、閲覧者が筆写を行うことも認めていると主張する。

しかし、閲覧が認められているのは雇用関係にある支部組合員らのみであり、かつ、全員日本語の読み書きができない。筆写が許されるとしても、外国人である支部組合員が、専門用語が羅列されている日本語の就業規則の文面を全て筆写することなどは現実的ではないし、仮に口頭で説明を受けたとしても、内容及び各条文の関連性を正確に把握した上で組合らに伝達することは不可能に近い。

- (ウ) 法人は、団交において就業規則の必要な部分を読み上げていると主張するが、組合らは就業規則の全体像が必要であるところ、法人は、自らが認める場合でなければ読み上げはしないと明言しており、これでは労使対等原則に反する。

ウ なお、初審命令は、①法人が交付できない理由を説明していること、②交付されないことで団交が阻害されている事実はないこと等を理由として不誠実団交であることを否定するが、上記のとおり、就業規則の交付を拒否する合理的理由はないところ、その内容を問わず一応説明すればそれで足りるとするのは誤りであるし、団交において法人が就業規則を読み上げることで、むしろ協議する時間が削減されていること、また、そもそも就業規則の全文の写しが交付されないことで支部組合員の労働条件を検証すること自体が不能になっていることなどからしても、団交が著しく阻害されていることは明らかであるから、初審命令の当該判断は誤りである。

エ 以上のとおり、本件においては、閲覧を許されている支部組合員は、日本語の就業規則を読むことができず、組合らに正確な就業規則の伝達がなされない状況にある。組合らとしては全文の写しの交付以外の方法によって正確な就業規則を理解することは不可能であり、必要な交渉事項の特定もできないから、これでは法人が組合らに労働条件の開示を拒んでいることと同じである。正当な理由なく就業規則を交付せず、団交に必要な情報提供を拒否する法人の対応は、労組法第7条第2号の不誠実団交に該当する。

オ そして、組合らが要求した就業規則の全文の写しの交付を拒否することは、以下のとおり、支配介入にも該当する。

(ア) 既に述べたとおり、Y4専門学校ではC1組合に就業規則の写しを交付し、また、従業員が自由に複写することを認めている。これは、差別的取扱いであり、中立保持義務違反に該当する。その結果、組合らは、就業規則の正確な全文を把握することができず、労働条件についての交渉が妨害されているところ、C1組合は、開示された就業規則をもとに、別途訴訟を提起したり、法人と協定を締結するなどしてきたというのである。かかる法人の対応は、到底、中立を保つ態度であるとはいえない。

(イ) 法人は、Y2専門学校とY4専門学校がそれぞれ別個の学校であって、独立して運営されているから、異なる取扱いをしても中立義務違反にならないとも主張するが、法人の理事長はY4専門学校と

Y 2 専門学校を行き来して法人事務を行っているのであるから、法人としての一体性は認められるし、理事長はY 4 専門学校の状況についても報告を受けているはずであるから、中立保持義務違反を否定する理由にはなり得ない。

(ウ) 以上のとおりであるから、団交において組合らが要求した就業規則の全文の写しの交付を拒否することは、支配介入に該当するので、C 1 組合と平等に取り扱い、就業規則の全文の写しを交付するよう求める。

(2) 法人の主張

ア そもそも、使用者には、従業員に対して就業規則を交付する法律上の義務はない。Y 2 専門学校においては、就業規則は教職員の関係を規律する重要な文書であるため、第三者に公開及び開示することは予定しておらず、また、紛失等による情報流出のおそれもあるため、従業員に対しても就業規則の写しの交付を行っていない。このような方針をとっている以上、組合らにのみ例外的に全文の写しを交付することはできないため、その旨を当初から組合らに対して説明している。

イ Y 2 専門学校では、就業規則に定められた労働条件のほとんどを記載した講師契約書を毎学期に交付している。また、日本語の理解が十分でないと思われる英語ネイティブの非常勤講師に対しては、同講師契約書の逐語英訳も交付するとともに、B 1 校長との面談時に質疑応答の時間も設けており、さらに、講師会の資料として、授業担当上の注意事項などについて英語で作成された書面も交付している。

そして、Y 2 専門学校では、就業規則を教員室内のミーティングルームに備え置き、日本語の理解が十分でない従業員については、本人の求めに応じて、英語のできる職員による通訳補助を用意しており、閲覧時にメモを取ることも認めている。3 1 年 2 月 1 8 日からは、就業規則の逐語英訳を作成し、閲覧に供している。

さらに、2 9 年 1 1 月 1 3 日の団交では、組合らから再契約、給与制度、契約解除及び懲戒処分に関する就業規則の内容を説明して欲しいとの要望があったことを受け、該当部分を読み上げ、また、同年 1 2 月 2 2 日の団交においても、組合らの要求に応じ、就業規則のうち



懲戒処分の種類に関する部分を読み上げている。また、31年4月25日の団交では、必要に応じて交渉事項に関する条項を転記した文書を組合らに配布している。

このような状況においては、非常勤講師である支部組合員は、自らの労働条件を知ることは十分可能であり、就業規則の全文について写しの交付を受けないことによって、団交の進行が阻害されているという事実はない。そもそも、組合は、29年8月3日の団交において初めて「就業規則の内容を理解できないため団交を行うことができない」旨の発言をしたが、それまでは、具体的な要求事項との関係を摘示して就業規則の内容について説明を求めたり、賃金や懲戒処分等具体的な労働条件に関する就業規則の条項が分からないから団交ができないといった趣旨の発言をしたことはない。

ウ 組合らは、法人が、Y4専門学校がC1組合に対して就業規則の写しを交付していることをもって、中立義務違反であると主張する。

この点、Y4専門学校では、C1組合に対して就業規則の写しを交付したことがあり、また、校長に声を掛ければ閲覧することができるものの、コピーを取ることは認められていないと聞いている。しかし、このような事情はともかく、Y2専門学校とY4専門学校は、沿革も異なり、全く別の学校としてそれぞれ独自に運営されており、人事交流や経営に関する情報共有もなされていない。また、両校においては、就業規則や労働契約書について、作成の経緯や関与した担当者、内容の異同も互いに知るところではなく、組合らとの交渉に当たっているB1校長は、実際にY4専門学校とC1組合との交渉経緯や交渉内容を把握していない。よって、同一の事業所内に複数の労働組合が併存している状況とは全く異なるのであって、Y2専門学校が学校の方針に基づいて就業規則の全文の写しの交付を拒んだとしても、そのことが直ちに中立義務に反することにはならない。

エ 上記のとおり、組合らは、非常勤講師である支部組合員を通じて講師契約書及びその逐語英訳の写し並びに講師会資料を入手しており、また、支部組合員が閲覧することを通じて就業規則の内容を確認できること、組合らの各要求事項をみれば就業規則の一言一句について正

確に把握しないと交渉が不可能であるという状況にないことに鑑みると、就業規則の全文の写しの交付を受けない限り団交を行うことができないという事実は全く存在しない。

また、Y 2 専門学校が組合らに対して就業規則の全文の写しを交付しないことには合理的な理由があり、その理由については繰り返し説明していること、かつ、交渉事項に関連する条項については必要に応じて組合らに対して口頭又は文書にて開示していることから、Y 2 専門学校が交付に応じないとしていることの主たる動機、原因が組合活動の妨害や弱体化にないことは明らかである。

したがって、27年10月22日及び28年9月8日の団交において、日本語の就業規則の全文の写しの交付要求に応じなかったことは、不誠実団交及び組合らに対する支配介入に該当せず、組合らの再審査申立てには理由がないため、棄却されるべきである。

6 争点6（27年11月30日の団交において、組合員A4の学生満足度調査の結果の開示要求に応じなかったことは、不誠実な団交に該当するか）に係る主張

(1) 組合らの主張

ア 組合らが、学生満足度調査の情報開示を求めたのは、法人が、以前、支部組合員A5の雇止め（後記第3の3(2)）に際して「学生満足度調査の成績が良くなかった。」と述べたためである。学生満足度調査の結果によってはコマ数削減や雇用契約の更新拒否をされるのであるから、学生満足度調査のどのような点が問題で、改善の余地はないのか、その内容が真実であるか等について、団交で検討すべき事項となるため、組合らは、支部組合員A5を含む全ての支部組合員の学生満足度調査を開示するよう繰り返し求めていた。

しかし、法人は、学生満足度調査の結果は、法人が情報を得るためだけのもので講師に結果を開示しない旨主張し、開示を拒否している。

イ そして、組合員A4の担当コマ数についても、学生満足度調査の結果が低いことを理由としてコマ数を削減し、27年度後期に改善がなければ契約しない可能性が高いと通告したため、組合らは、27年11月30日の団交において組合員A4の学生満足度調査の結果の報

告を求めた。しかし、法人は、同人のポイントを尋ねても、具体的には答えられないとした上で、単に「悪かった」旨しか回答せず、また、方針として公開しないことを決めているとか、どのようなリスクがあるか分からないがリスクがある可能性がある以上開示しないなど、漠然とした話しかしない。

ウ 法人は、これまで組合らに対して敵対的な態度に終始している。そのような中で、組合員A4の評価がコマ数を削減されるほど低評価であり、かつ、改善しないと雇止めもあり得ると通告しているのに、学生コメントも見せず、ポイントの平均値も情報提供せず、漠然と口頭での説明のみで受け入れるよう求められても承服できるはずもない。

エ なお、法人は、学生コメントを全て読み上げたと主張するが、全て読み上げたとする裏付けは何もない。法人は、口頭で説明したとするのみであって、組合らが検証できる形での情報提供は全て拒否している。

オ 法人のこのような対応は、労組法第7条第2号の不誠実団交に該当する。

## (2) 法人の主張

ア 学生満足度調査は、Y2専門学校が学生に対して実施しているアンケート調査である。これは、より充実した授業を学生に提供するために内部で利用する参考資料であり、講師契約をするかしないかの判断に直接結び付くものではないが、講師の評価に際して総合考慮の一要素として斟酌することはある。

イ 法人がこれを開示していないのは、あくまでも学生による評価であって、Y2専門学校の評価ではないこと、評価の総合考慮の一要素に過ぎないにもかかわらず、結果が一人歩きする可能性があること、例えば結果の芳しくないクラスに対して当該講師が聴き取りをしたり、無意識に成績評価に影響させるなど、学生に対する心理的影響や事後に不利益な対応が及ぶ可能性があること、個人情報を保護する必要があること、できるだけ調査の正確性を担保する必要があること等が理由である。

実際に過去には、講師が学生に対して、なぜ悪い点にしたのか聞いて

たり、良い点数を付けるようになどと問いかけをした例もあるし、学生コメントが手書きである以上、筆跡から学生が特定される可能性もあるため、学生コメントの原本は、非常勤講師本人に開示することはできない。

このことは、前件事件の主張書面や団交の席上において、必要に応じて繰り返し説明しており、法人が説明義務を懈怠したという事実は存在しない。

ウ 組合員A4の学生満足度調査については、27年5月29日の団交で、具体的数値は開示しない旨説明しつつ同人の成績が悪いことを伝え、同年7月2日の団交では、組合らの要求に応じて、同人に対する学生コメントの主なものを読み上げている。そして、同年11月30日の団交では、具体的数値の開示には応じられない旨を繰り返し説明し、28年11月25日の団交では、学生コメントの全てを口頭で伝えている。これら一連の交渉態度に鑑みると、本件で問題となっている27年11月30日の団交での対応が不誠実なものではないことは明らかである。

エ なお、ポイントが3.5を下回ると「悪い」と評価する旨は、前件事件で提出した陳述書や審問でのB1校長の証言において示しているから、組合らにとっても周知の事実であり、組合員A4のポイントがこれを下回っていることを組合らが理解することは十分可能であった。

オ このような経緯や事情を踏まえれば、27年11月30日の団交における組合員A4の学生満足度調査の結果に関する団交対応は、労組法第7条第2号の不誠実団交には当たらない。

### 第3 当委員会が認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 法人は、昭和45年に創立された「Y5」を前身とし、東京都に所在する専門学校であるY2専門学校及び大阪府に所在する専門学校であるY4専門学校を運営する学校法人である。主な学生は、高校の卒業生のほか、大学生や社会人等である。

Y2専門学校は、語学とビジネスの高度人材養成を目的とした専門学

校であり、Y 3 校舎と Y 6 校舎がある。平成 29 年 4 月時点で総合英語科、英語通訳翻訳科、アジア・ヨーロッパ言語科などの語学系学科、キャビンアテンダント・エアライン科、国際観光科、国際ホテル科などの観光系学科等の 13 学科 30 専攻を有しており、2 年制の学科を中心とするが、1 年制と 3 年制の学科もある。

- (2) 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、2 年 4 月 25 日に結成された。本件救済申立時の組合員は 196 人である。
- (3) 支部は、組合の下部組織として 24 年 8 月 28 日に結成された労働組合である。支部組合員は、いずれも Y 2 専門学校の Y 3 校舎に勤務する英語ネイティブ非常勤講師であり、本件救済申立時の支部組合員は 5 人である。

## 2 Y 2 専門学校の教員の種類と契約形態

### (1) Y 2 専門学校の教員の種類

Y 2 専門学校には、授業を担当する教育部門の教員と、事務部門を担当する職員がおり、教員には、雇用期間に定めのない専任教員と、雇用期間に定めのある非常勤講師とが存在し、それぞれに日本人と外国人がいる。

専任教員は、30 年 2 月現在、概ね 50 人ないし 60 人所属しており、週 5 日ないし 6 日勤務し、授業を担当する以外に、ホームルームクラスの担任としてクラス運営や授業カリキュラム作成等の業務を担っている。

非常勤講師には、学校と雇用契約を締結している者と、企業間の派遣契約に基づき学校に派遣されている者がいる。同月現在、非常勤講師として、日本人が概ね 150 人程度、外国人が概ね 30 人程度所属しており、外国人のうち英語ネイティブ非常勤講師は 8 人ないし 9 人程度であり、英語を母国語としない者はいずれも日本語を理解することができた。非常勤講師は、法人から別途の指示がある場合を除いて、指定された授業を行うのみであり、担任としてクラスを受け持つことはない。また、契約期間中であっても、授業が実施されない夏期及び冬期の休暇期間等に従事する業務はなく、兼業も禁止されていなかった。

## (2) 非常勤講師との講師契約

ア Y2 専門学校では、授業を前期（4月から8月まで）と後期（10月から2月まで）に分けて実施し、非常勤講師の契約は学期ごとに締結されており、契約の際には、講師契約書に加え、日本語の理解が十分でないと思われる英語ネイティブ非常勤講師には、その英訳版も交付される。なお、27年度前期の契約期間は、27年4月17日から同年9月14日までであり、当該講師契約書には、以下の定めがある（甲は法人、乙は各講師を指す。）。

「1. 契約期間：2015年度前期（2015年4月17日から2015年9月14日まで）但し、乙の担当する講義開始日から1ヵ月間は試用期間とする。

2. 略

3. 賃金：講師の講義料は、(略) 実施した講義のコマ数に応じて支払うものとする。

4. 略

5. 担当科目及び講義時間等：

1) 乙は学校の講師として学生に対して講義を行い、かつこれに関連し又は付随する業務を行うものとする。なお、乙の担当する学科、学年、校舎、講義日、時間は別に配布する学事日程及び時間割（講師用）のとおりとする。

2) 乙は、学校が必要に応じて依頼する場合は、前項の講義を行う以外の業務（試験問題の作成及び採点、講師会への出席、特別授業、代講授業、学校行事など）を行うものとする。

6～14. 略

15. 新規契約：本契約は期間満了により当然終了する。但し、学校は乙に対し、①乙の人間としての資質、教員としての指導能力等の総合的能力、②乙の勤務態度、③乙が提供する講義や教授法の質、④乙及び授業に対する学校と学生による評価、⑤対象となる学期の専門授業の有無、⑥対象となる学期の学生数、⑦学校の経営状況などを総合考慮した上で、別の学期について新たに講師契約を申し込むことがある。

16. 上記以外の事項及び詳細は、本契約書添付の附則及びその他規程の定めるところによる。

17～19. 略

20. 本契約において基準となる言語は日本語であり、和文の契約書のみを正本とする。なお、他の言語に翻訳したものは当事者の便宜のためだけのものであり、当事者間で何らの法的効力を有しないものとする。」

イ Y2 専門学校では、B1 校長が非常勤講師との次学期の再契約の可否を決定しており、再契約の締結が可能だと判断した非常勤講師に対しては、学期末にアベイラビリティ・シートと題する書面を配布し、当該講師は、同シートに授業可能なコマを各曜日及び1限目から5限目までの各時間帯ごとに記載してB1 校長に提出することとなっていた。アベイラビリティ・シートには、いくつかの注意事項が記載されているが、そのうちの一つに「This does not mean that we can guarantee you work for the periods you have marked.」（授業可能な時限として提示されたコマの全てを、法人が依頼することを保証するものではない。）との記載があり、波線が付されていた。

法人は、提出されたアベイラビリティ・シート、学生のカリキュラムやクラス分け等を考慮して、2500コマ（前期の場合）程度ある授業について、次学期の時間割を策定し、各講師の担当授業やコマ数を決めていた。各講師への担当授業とコマ数の通知は、学期が始まる1週間から2週間ほど前に行われる講師会（下記7）の後の、契約締結の場にて行われていた。

なお、派遣契約による非常勤講師の場合は、学校が、担当させることを希望する曜日及びコマを派遣会社に伝え、それに基づき派遣契約が締結される。その上で、どの非常勤講師がどのコマに割り当てられるかは派遣元会社が決定する。

ウ 英語ネイティブ非常勤講師は、主として、ECSと呼ばれる英語を使ってコミュニケーションをすることを重視した科目を担当していた。学校の30年2月13日時点におけるカリキュラムによると、主な2年制の学科では、1年次前期にECS I（週5コマ）、1年次後

期にECSⅡ（週4コマ）、2年次前期にECSⅢ（週2コマ）、2年次後期にECSⅣ（週1コマ）の授業を実施することとされていた。

なお、ECSのクラスは、1クラス20人前後で、学生の英語のレベルに従って、学期ごとにクラス編成が行われており、学科ごとに編成されるホームルームクラス単位で行う授業とは異なっている。

ECSの授業終了後、授業を実施した教員は、クラス・コンダクト・シートと呼ばれる書面に、実施した授業内容及び宿題を書き込んで学校に授業の実施状況を報告することとされている。クラス・コンダクト・シートは、専任教員と非常勤講師のいずれであっても同様に、全ての授業について記載する。

### 3 支部結成から前件事件申立てに係る経緯

- (1) 25年1月22日、組合は、非常勤講師としてY2専門学校で勤務していた組合員A5が組合に加入した旨を法人に通知した。
- (2) 25年2月1日、法人は、組合員A5を雇止めとする旨通知した。
- (3) 25年6月6日、組合らは、当該雇止めが不当労働行為に当たるとして、都労委に救済申立て（前件事件）を行うとともに、同月7日、執行委員長A1、組合員A2、組合員A3、組合員A4及び組合員A5を含む6人が支部を結成した旨法人に通知し、組合員A5の雇止めの撤回等を求めて団交を申し入れた。

このことによって、同人らの組合加入が公然化した。

- (4) 26年1月14日、組合らは、25年6月7日及び同年10月18日に組合らがY2専門学校のY3校舎の正門前でビラ配布を行った際、複数の職員に妨害されたとして、当該妨害行為について救済申立てを追加した（前件事件）。

26年2月13日、組合らは、法人によるビラ配布の妨害行為が継続しているなどとして、都労委に対し実効確保の措置勧告の申立てを行った。同年6月20日、都労委は、法人に対し、組合活動の妨害と疑われる事態を招かぬよう慎重に対処するよう口頭で要望した。

同年7月8日、組合らと法人は、都労委の調整のもと、団交ルールについて、①双方ともそれぞれ通訳者を同伴し、学校の通訳者は学校の日本語の発言を英語に通訳し、組合らの通訳者は組合らの英語の発言を日



本語に通訳すること、②双方とも各自で録音等による記録化を行うことなどを内容とする協定書を締結した。

- (5) 28年1月25日、都労委は、組合員A5の雇止めについては不当労働行為に該当しないが、ビラ配布時の法人職員の行為については、労組法第7条第3号の支配介入に該当するとして救済命令を交付し、これに対して双方から再審査申立てがなされたが、当委員会も、30年2月21日付けで、初審命令を維持し、双方の再審査申立てを棄却した。その後、法人は再審査命令の救済部分の取消しを求めて訴訟を提起したが、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）は、法人の請求を棄却し、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）も、これを維持する判決をし、確定した。（下記6(3)イ）

#### 4 執行委員長A1に対するECSの授業の依頼

##### (1) 執行委員長A1のコマ数の推移

執行委員長A1は、9年11月に初めて法人と非常勤講師の契約を締結し、19年度前期以降、学校のY3校舎で実施されるECSの授業を担当している。23年度前期以降の学期ごとの執行委員長A1の1週間あたりのコマ数の推移は、下表のとおりである。

23年度		24年度		25年度		26年度		27年度		28年度
前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期
12	8	10	13	14	12	12	12	12	12	12

##### (2) 執行委員長A1のコマ数に関する交渉等の経緯

###### ア 26年度までの経緯

- (ア) 法人は、執行委員長A1の26年度前期のECS Iについて、1時限目のクラスと2時限目のクラスは、それぞれ月曜日から金曜日までの全てのコマ（各5コマ）、3時限目のクラスは、月曜日と火曜日の2コマの計12コマの授業を割り当て、3時限目の残りの3コマの授業は他の非常勤講師に担当させた。

なお、執行委員長A1は、1限目から3限目までの3クラスについて、それぞれ月曜日から金曜日までの全てのコマ（各5コマ、計15コマ）を担当したことは一度もなかった。

- (イ) 26年9月3日、組合らは、法人に対し、25年度前期と比べて

執行委員長A1、組合員A2ら支部組合員のコマ数が減っているとして抗議するとともに、コマ数を減らした理由等を質問した。これに対し、法人は、26年9月19日、①どの非常勤講師にどの授業を何コマ依頼するかは、法人が判断することである、②法人は、講師から提出されたアベイラビリティ・シートを参考にして、授業と担当する講師の調整を行うが、非常に複雑なものであるから、あらかじめ、講師の希望どおりに授業が依頼されることを保証するものではない旨を十分に伝えてある、③ECSは、同一クラスを一人の講師が担当することを原則とするが、一人の講師が連続で担当することが不可能な場合は、二人の講師に分担させざるを得ない、④よって、同一の時間帯に本人の都合で週4日しか授業ができない場合は、分担の調整が必要となるから、必ずしも本人の希望どおりとはならない旨回答した。

イ 27年度前期の契約に係る経緯

- (ア) 27年2月、執行委員長A1は、27年度前期に関するアベイラビリティ・シートに、1時限目から3時限目までの全3クラスについて、それぞれ月曜日から金曜日まで全てのコマ（各5コマ）、4時限目のクラスについて火曜日と木曜日の2コマ（計17コマ）の授業が担当可能であると記載し、法人に提出した。
- (イ) 法人は、執行委員長A1の27年度前期のECSIについて、1時限目のクラスと2時限目のクラスは、それぞれ月曜日から金曜日までの全てのコマ（各5コマ）、3時限目のクラスは、木曜日と金曜日の2コマの計12コマの授業を割り当て、3時限目の残りの3コマの授業は非組合員である他の非常勤講師に担当させた。
- (ウ) 27年9月11日の団交において、組合らは、執行委員長A1が27年度前期に3時限目のクラスの月曜日から金曜日までの5コマ分が空いていると、アベイラビリティ・シートに記載して伝えたにもかかわらず、月曜日から水曜日までの3コマを別の講師に割り当てた理由を尋ねた。これに対し、法人は、執行委員長A1のコマ数が「適切なコマ数」より多くなってしまうことが理由であると回答した。

(エ) 27年9月27日、組合らは、法人の上記(ウ)の説明について、理解できない回答であるとして抗議した。

これに対し、法人は、同年10月9日、同一クラスを一人の講師が担当することを原則とするが、様々な要素を考慮して決めるため、当然、同一クラスを二人以上の講師で分担することもある、執行委員長A1の授業実施能力、勤務態度、各講師の担当コマ数のバランス、全講師の希望等を総合的に考慮した結果、同氏に対し12コマを依頼したことを「適切なコマ数」と表現したものであるから、不合理的理由ではない旨回答した。

(3) 初審申立後の事情

ア 27年10月22日の団交において、組合らが、執行委員長A1の12コマという数がなぜ適切なコマ数であるのか質問したところ、法人は、それぞれの非常勤講師のコマ数を決める際に、前年度の同学期のコマ数を参考にしている旨回答した。

イ 28年2月16日、組合らは、法人に対し、各講師がアベイラビリティ・シートに記載したコマ数が18コマまでであれば、その全てを担当させるように要求した。

ウ 28年5月18日、組合らは、法人に対し、23年度後期以降の全ての非常勤講師のコマ数等を組合側に開示するよう要求した。

これに対し、法人は、同月23日、支部組合員以外の非常勤講師が担当したコマ数等を伝えることは当該非常勤講師のプライバシー権を害するおそれがあるとともに、学校経営上の機密事項でもあるとして、開示を拒否したが、同年6月24日、組合らに対し、28年度前期開始時点の非常勤講師（直接契約）全員の担当コマ数が平均週6.9コマであると通知した。

エ 28年9月22日、組合らは、法人に対し、以下の質問又は要求を行った。

① 24年度後期以降ECSを担当している全ての非常勤講師が担当したコマ数の表を組合らに交付すること、交付できない場合は理由を十分に説明すること。

② 各非常勤講師に依頼すべきコマ数を決めることの必要性を説明すること。

③ E C Sは法人の英語授業全体の何パーセントを占めているのか。

④ E C Sの授業のコマ数のうち、派遣された非常勤講師が担当しているコマ数は何パーセントを占めているのか。

これに対し、法人は、同年10月6日、上記①及び②の質問については要旨以下のとおり回答し、その余の質問については必要がないとして回答を拒否した。

① 個々の非常勤講師の担当コマ数の開示については、同年5月23日の回答（上記ウ）と同様の理由により応じられないが、Y2専門学校のY3校舎に所属し、かつE C Sの授業を1コマ以上担当している非常勤講師が、各学期に担当している一人当たりの平均コマ数（当該講師が担当している総コマ数であり、E C S以外のコマ数も含まれる。）は、以下のとおりである。

24年度	25年度		26年度		27年度		28年度
後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期
11.00	11.60	11.57	10.08	9.33	10.70	12.00	12.33

② 非常勤講師に依頼するコマ数は、実施される授業の種類や数、非常勤講師の授業実施能力や資質、当該非常勤講師の授業担当可能なスケジュール、各非常勤講師間のバランス、前年度又は前学期の担当コマ数等、その他多くの要因を総合的に考慮した上で決定していること、また、一人の非常勤講師に多くのコマ数を担当させることは、退職や休職等に伴うリスク（代替講師の確保等）が高まることや、教育的観点（多様な教員、非常勤講師とコミュニケーションすることのメリット）から学校運営上望ましいことではないと考えており、非常勤講師の希望どおりに授業を依頼することはできない。

## 5 組合員A2へのE C Sの体験レッスン及び高校生向け特別授業の依頼

### (1) E C Sの体験レッスン及び高校生向け特別授業の概要

学校は、通常授業がない日（土曜日、日曜日、祝日、夏期休暇などの

長期休暇)や放課後に、学生募集行事として、高校生やその保護者を対象とした、学校紹介、体験レッスン、特別授業などのオープンキャンパスを実施しており、支部組合員である英語ネイティブ非常勤講師が担当したことがあるものとして、ECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業(英会話セミナー、英語&留学プレップスクール)がある。

ECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業は、講師契約によって依頼が約束されている授業ではなく、法人が適切だと判断した教員にその都度依頼する授業である。

#### ア ECSの体験レッスン

ECSの体験レッスンは、高校生やその保護者を対象とした半日型又は1日型のオープンキャンパスにおける、学校紹介、体験レッスン、キャンパスツアー、個別相談会等のメニューの一つとして、ECSの授業を体験するものである。

ECSの体験レッスンについては、法人が適切だと判断した専任教員又は非常勤講師が担当しており、23年度から27年度までの専任教員と非常勤講師の担当回数及び担当割合は、別紙1のとおりである。また、21年度から27年度までの間において、具体的に担当した非常勤講師は、別紙2のとおりである。

#### イ 高校生向け特別授業

##### (ア) 英会話セミナー

学校は、夏期休暇の時期に、高校生を対象とした特別授業として、夏期特別セミナーを実施している。夏期特別セミナーの一つである英会話セミナーは、英語ネイティブ教員とのやり取りを通じて英会話を学ぶ楽しさを実感し、入学までの学習動機を育てることを目的とした授業である。年度により内容が若干異なるが、おおむね3日間ないし5日間の日程で実施され、1クラス20人程度とし、参加者が多い場合は、同じ日程で複数のクラスが設定される。

英会話セミナーの23年度から27年度までの実施状況は、別紙4のとおりである。例えば、23年度では、「英会話5Days」という名称の5日間の授業で、A日程(7月25日から29日まで)2クラス、B日程(8月1日から5日まで)3クラス、C日程(8月

22日から26日まで) 1クラスの「3日程全6クラス」が開設され、そのうち、専任教員が1クラス、組合員A2が1クラスを担当したものである。

また、21年度から27年度までの間において、具体的に担当した非常勤講師は、別紙2のとおりである。

(イ) 英語&留学プレップスクール

学校は、入学予定の高校生を対象とした特別授業として、秋期と冬期の放課後に週2回、平日の17時から、英語&留学プレップスクール(以下「プレップスクール」という。)と称する入学前の語学レッスンを実施している。プレップスクールの実施状況は、23年度は秋期2クラス、冬期4クラス、24年度は秋期2クラス、冬期4クラス、25年度は秋期2クラス、冬期3クラス、26年度は秋期1クラス、冬期4クラス、27年度は秋期1クラス、冬期4クラスであった。

(2) 組合員A2の担当状況

組合員A2は、23年4月に法人と非常勤講師の契約を締結し、以後、学期ごとに契約を締結し、主としてECSの授業を担当していた。

同人は、ECSの体験レッスンを、23年度前期に4回、後期に2回、24年度前期に13回、後期に12回、25年度前期に9回担当したが、25年度後期以降は担当していない(別紙2及び別紙3)。

また、高校生向け特別授業のうち、英会話セミナーについては、23年度に1クラス、24年度に3クラス、25年度に2クラスを担当したが、26年度以降は担当しておらず(別紙2、別紙4及び別紙5)、プレップスクールについては、23年度冬期に1クラス、24年度冬期に1クラス担当したが、秋期に担当したことはなく、冬期についても、25年度以降は担当していない(別紙5)。

なお、B1校長が体験レッスンの依頼をする際には、法人の担当コーディネーター経由で依頼するところ、25年度前期の組合員A2への依頼のうち同年6月16日及び同年7月7日実施の分については、担当コーディネーターは、同年5月23日に、組合員A2に「日程を予定に組み込みました。」と通知した。

(3) 初審申立後の事情

28年5月18日、組合らは、法人に対し、支部結成以降、支部組合員へのオープンキャンパス等の依頼を中止しているとして、23年度後期以降のオープンキャンパスの授業数等を組合側に開示するよう要求した。

これに対し、法人は、同月23日、学校経営上の機密事項であるなどとして、開示を拒否した。

6 ビラ配布時の組合員A3に対する法人職員Z1の発言

(1) 法人職員による学生への声掛け等と組合らによるビラ配布

ア Y2専門学校のY3校舎では、生徒が朝8時50分から9時20分の間に登校するため、数人の職員が、朝礼終了後の9時00分前後から正門前に出て挨拶等の声掛けを行っていた。

イ 組合らは、同校舎正門前において、令和2年8月の時点で計14回のビラ配布を行ったが、その際にも、毎回、数人の職員が、ビラ配布が行われた正門前で生徒に対して声掛けなどを行った。また、正門前を広く撮影することができる監視カメラが設置されていたが、法人は、29年1月31日のビラ配布時までには、それとは別に複数台のビデオカメラでビラ配布の様子を撮影した。なお、法人は、同年7月4日のビラ配布時から撮影するビデオカメラの台数を1台とし、令和元年11月21日以降のビラ配布時から基本的にビデオ撮影を行っていない。

(2) 本件ビラ配布時のやりとり等

ア 27年7月9日、昼休みの時間である12時40分過ぎ、組合員らが、前件事件のビラ配布と同様に、学校のY3校舎正門前にて組合勧誘のための7回目のビラ配布を始めたところ（本件ビラ配布）、法人の職員4人が正門前に現れ、そのうちの一人であるZ1は、正門前で組合員らのビラ配布の状況を見ていた。

ビラ配布をしていた組合員A3がZ1にビラを差し出し、その前後においてZ1が何らかの発言をしたところ（なお、このときのZ1の発言内容に係る双方の主張は、組合らは「お前はバカ」と、法人は「バカなことをするな」と述べたというものであり、争いがある。）、組合

員A3はZ1から離れながら、ズボンの右ポケットに手を入れてスマートフォンを取り出し、ビデオ機能を録画状態にして、Z1に近づきながら、「ばかおまえ、ばかおまえ、言ったでしょ?」と問い質した。

Z1は、「言ってませんよ。言ってませんよ何も。」と答えた。

組合員A3は、「子供っぽいことはやめてください。専門学校です。」と述べ、Z1にビラを差し出ししながら、「組合に入ってください。」

「Join the Union. Join the Union. Join us.」と声を掛け、録画を開始してから20秒程度経過した後にスマートフォンを録画状態のまま左胸のポケットに入れた。Z1は、「あなた、自分がやっていることは何?」、「嫌だったら辞めればいいよ。辞めればいいんだ。うちの学校を。正社員になったら?」と述べた。組合員A3が、「お願いします。」、「正社員。欲しい。」と述べると、Z1は、「無理だよ。」

「こんなことやっていたら無理に決まっている。」と発言した。組合員A3が、「ええ? 組合のことがやれば、正社員はできないなの?」と質問すると、Z1は、「知らない。私は知らない。」と答えた。組合員A3が、「正社員のできれば、もちろんやらない。これ。」と言うと、Z1は、「働いた方がいいよ。」、「働いた方がいいんじゃないの。」と述べた。

その後も、「Why don't you join?」、「You can join our union.」などと組合加入を訴え掛ける組合員A3に対し、Z1は、「恥ずかしくないのかね、こんなことやって。」、「恥ずかしくないの?」、「郷に入っては郷に従え。」と繰り返し発言した。

なお、本件ビラ配布が行われたY3校舎正門前には、幅員7メートル程度の道路があり、中央線はなく、車道と路側帯が白線で仕切られていた。本件ビラ配布は15分程度行われ、その間、Y2専門学校の生徒を含む多数の歩行者が車道の広い範囲を通行していたが、Z1は正門前でその様子を眺めるように立ち、特に姿勢を変えず、車道で生徒の誘導を行うような行動はしなかった。また、別の職員Z2は、ビラを配布する組合員らに対して路側帯の中に下がるように促すとともに、路側帯付近の組合員らと車道を歩行する生徒らとの間に立ち、生徒らの方に向けて手を広げながら通行を促すような行動を繰り返



した。これにより、組合員らは度々ビラの配布を遮られ、また、生徒らは車道を歩行しながら正門に入る形となった。この間、時々自動車が行き交うことがあったが、Z1は特にこれに反応せず、Z2は、自動車が通行しても上記のとおり手を広げ続け、その結果、生徒は車道を通行する自動車のすぐ横を通行することとなった。

イ Z1は、学生募集等の業務を行う部署である入学事務局に所属しており、勤続20年程度、およそ50歳代半ばの法人職員であって、組合員のビラ配布には複数回立ち会っていた。

ウ 組合員A3は、27年8月に法人を退職した。

### (3) 前件事件におけるビラ配布の経緯

ア 組合は、支部組合結成後1回目のビラ配布を25年6月7日に、2回目のビラ配布を同年10月18日に、それぞれY2専門学校の正門前で行った。同年10月18日のビラ配布の際には、数人の法人職員等が正門前に参集し、Z1及びZ2らは組合員らと歩行者との間に立ちふさがり、登校する学生に向けて手を広げるような動作を繰り返した。そして、組合員らが法人職員らの体を避けてビラを差し出すとするも、その度に法人職員らが手を広げるなど同様の動作を繰り返し、組合員らがビラを差し出すことができない状況が生じた。

イ 都労委は、法人職員らの上記アの行為については、組合員のビラ配布に対する妨害行為であり支配介入に該当すると判断し、27年12月15日付けで、ビラ配布の妨害の禁止、文書交付及び掲示等を命じ、当委員会も、30年2月21日付けでこれを維持する命令を発出した。

これに対し、法人が取消訴訟を提起したが、東京地裁は、31年2月28日、法人の請求を棄却し、東京高裁も、令和元年8月8日、これを維持する判決をし、確定した。

東京高裁は、要旨以下のように判示した。

①ビラ配布時における法人職員の行動は、組合活動のみならず、教職員を含む学校関係者についてもビラを受け取ることなどへの萎縮効果を及ぼすおそれがあること、②法人職員は、車両が通過する際にも特段の注意の声かけを行っていないことが多く、ビラを配布する組合員の前に立ちはだかる体勢を変えず学生らを車道側に押し出す

ような状況だったこと、また、ビラを受け取った学校関係者からビラを回収しようとしたことからすると、学生の安全確保のための見守り行為である旨の法人の主張は採用できないこと、③これらの行動は、法人職員自らの判断で行ったものとは考えがたく、B 1 校長の指示か少なくともその関与の下で行われ、また、妨害を行う動機もあったと認められることなどからすると、上記法人職員の一連の行動は、法人の指示により組合活動であるビラ配布を妨害したものであり、支配介入に該当する。

## 7 講師会の概要及び開催方式の変更

### (1) 25年度後期までの講師会の概要

ア Y 2 専門学校では、年に 2 回、学期が始まる 1 週間から 2 週間ほど前に、当該学期の非常勤講師予定者に対しガイダンスを実施しており、これを講師会と称していた。講師会には、英語で行われるものと日本語で行われるものの 2 種類があった。

英語の講師会は、Y 3 校舎と Y 6 校舎でそれぞれ実施され、英語ネイティブ非常勤講師は、担当予定の授業が実施される校舎で行われる講師会に出席することになっており、支部組合員は全員、Y 3 校舎の講師会に出席していた。

その他、中国語、韓国語、ベトナム語、フランス語、イタリア語等を担当する外国人の非常勤講師は、全員日本語を理解することができたことから、いずれも日本語で行われる講師会に参加していた。

なお、講師会へ出席した非常勤講師予定者には、交通費と手当が後日支払われていた。

イ 講師会では、参加者が一堂に会し、英語ネイティブ非常勤講師向けには授業担当上の注意事項などについて英語で作成された資料が配付されるとともに、B 1 校長の挨拶、守るべきルールや授業担当上の留意点、契約内容及び各期の評価等について 60 分程度説明が行われ、その後、別室において B 1 校長と各非常勤講師との短時間の個別面談が実施された上で講師契約が締結されていた。集団方式の講師会が終了してから個別面談が開始されるまでの時間については、各講師予定者とも講師会が行われた教室で順番を待つこととなっており、それぞれ会話するなど

して自由に過ごし、支部組合員はこの時間に組合への勧誘などを行うことがあった。なお、待機場所である教室には、法人の職員が最低一人は必ず同席していたが、この時間の行動等について法人から特に指示がされたことはなかった。

(2) 講師会の開催方法の変更、その他本件申立前後の状況

ア 法人は、23年に、日本語の講師会と英語の講師会の両方について、出席者の規律を改善させる目的で、式次第を変更したほか、配付資料を全て作り直した。

イ 法人は、26年度前期から、英語の講師会については、集団開催方式での講師会を取りやめ、最初からB1校長との個別面談を行う方式に変更した。これにより、一人20分から60分程度の時間を使い、集団方式の場で行われていた説明及び非常勤講師個別の事情に則した質問や指示等は、個別に実施されることとなった。

一方、日本語の講師会については、26年度前期以降も、従前どおり集団方式を継続して実施している。

ウ このほか、法人は、派遣契約による非常勤講師について、数社ある派遣元会社ごとにグループ分けをし、当該派遣元の担当者及び派遣労働者に対して授業上の基本的なルール等について説明する機会を設けている。

エ 英語の講師会の開催方法が変更された以降も、それまで支払われていた交通費及び手当は引き続き支給されている。

8 就業規則の取扱い及びこれに関する団交等の経緯

(1) 就業規則の閲覧等に関する法人の取扱い

ア Y2専門学校における取扱い

支部組合員が勤務するY2専門学校のY3校舎では、日本語で作成された就業規則が校長室にて保管されていたが、27年4月以降、専任教員が利用する教員室内のミーティングルーム内の戸棚に保管されるようになった。講師らが閲覧を希望する場合には、近くにいる職員へ声をかけ、基本的にはB1校長又はその他職員が立ち会いのもと、当該ミーティングルーム内で閲覧することができた。閲覧の際には、複写や写真撮影などは認められていなかったが、筆写でメモをとるこ

とは認められていた。また、日本語の理解が十分でない講師らについては、英語が理解できる職員による補助が用意されており、執行委員長A1らは、閲覧の際に2回程度、職員の通訳を受けたことがあった。

なお、支部組合員は、いずれも日本語が堪能ではなく、就業規則を閲覧し、筆写を試みた際には、20分前後において概ね8行から10行筆写できる程度であった。また、閲覧の際、執行委員長A1が、漢字が分からないので拡大コピーをして欲しいと要請したところ、B1校長はその必要はないとして拒否した。

#### イ Y4専門学校における取扱い

大阪に所在するY4専門学校では、11年頃、Y4専門学校で適用されている就業規則の写しをY4専門学校の従業員が加入する申立外C1組合に交付している。また、25年4月以降は、校長の机の上に就業規則が据え置かれ、閲覧を希望する者は、校長に許可を取った上で閲覧することができ、また、遅くとも令和元年6月当時、必要な部分に関して複写することができた。

### (2) 就業規則に関する交渉等の経緯

ア 組合らは、25年6月7日に最初に法人に団交を申し入れ、期間の定めのない雇用の実現、人事異動や懲戒処分の際の事前協議、財務諸表等の公開、有給休暇の確保、社会保険への加入、会議に参加した場合の授業料の支払、学生満足度調査の公開、賃金の月額保障、最低コマ数の保証などと併せ、「組合員に適用される就業規則の日本語版と英語版の両方を、組合ならびに支部に交付すること」を要求事項に挙げた。これ以降、組合らは、春闘要求を中心に、10項目前後の要求の中で、就業規則については上記とほぼ同様の記載をもって要求してきた。

イ 27年5月29日の団交において、組合らが、就業規則の写しの交付を法人が拒否しているとして、その理由を尋ねると、法人は、学校の書類だからであり、理由はそれしかない、必要がない、大切な書類なのでむやみに外に出さないなどと答えた。また、組合らが、就業規則の英語版を作って配布してほしい旨要求するも、法人は、就業規則の英語版を作る予定はない、それは、大切なところは講師契約書（上

記2(2)ア)に入っているし、日本の学校であり正式な文書は日本語であるからである旨述べた。これに対し、組合らが、講師会の資料(上記7(1)イ)は講師に配布している一方、就業規則の英語版はなぜ配布しないのかと質したところ、法人は、それは学校の方針であり、これ以上の理由はない、学校の大切な書類なので簡単にコピーを渡すわけにはいかないと述べた。組合らは、閲覧できる支部組合員はそこまで日本語が読めない、就業規則の写しをもらうことができたなら、きちんと把握することができるかと述べた。

ウ 27年10月22日の団交において、組合らが、支部組合員に適用される就業規則の日本語版と英語版との両方の交付を要求したのに対し、法人は、就業規則は日本語で作成しており、英語版を作成する予定はないと述べたため、組合らは、改めて日本語の就業規則の写しの交付を要求し、これ以降、日本語の就業規則の写しを要求するようになった。なお、この点に係る要求書の記載は、従前の記載(上記ア)から「英語版」との記載を削除したほかは、概ね同様のものではあった。

法人が、就業規則の写しの交付はできないと述べたので、組合らがその理由を尋ねると、就業規則は業務時間内であれば、所定の場所でいつでも閲覧できるようにしているの、内容の確認が必要であれば、いつでも見に来ればよい、また、時間を約束すれば英語で説明できる人を付ける旨回答した。

これに対し、組合らは、通訳を聞いて書き写すのは時間がかかるし、正確かどうか確認できない、就業規則の写しを渡してもらう方がより簡便であり、外部に漏れることを心配しているのであれば、漏れないように約束できると主張したが、法人は、方針として全従業員に交付をしていないこと、その理由は、学校の大切な書類の一つとして情報管理をしているためであることを説明した。

組合らは、法人に対し、日本語が理解できる組合員が閲覧しに行ったら見せてもらえるか、非開示条項に同意すれば就業規則の写しを交付してもらえるか旨確認したところ、法人は、従業員でない者が来訪しても閲覧させることはできない、大切に情報管理すべき書類の一つであり、一定の決まりを作って閲覧してもらっている、外部に無作為

に漏れるなどいろいろな可能性を考えている、いかなる条件を付けても写しは渡さない旨述べた。これに対し、組合らは、我々は法人が懸念していることについて譲歩している、法人の対応は不誠実であるとして抗議した。

エ 28年5月18日、組合らの代理人弁護士は、法人に対し、就業規則を校舎外に持ち出せないというのであれば、不本意ではあるが代理人弁護士として法人に出向いて複写すること、その際、支部組合員個人の委任がなければ認められないのであれば委任を受けることを検討することを伝え、その他、代理人弁護士が就業規則を確認することができる方法を回答するように要請した。

これに対し、法人は、同月25日、①教職員に対して就業規則の複写は認めていない、②閲覧については、教職員であれば就業時間内に教員室内にある閲覧場所にて閲覧することが可能であり、英語を母語とする教職員については、事前に申し出れば、英語のできる職員による補助（通訳）を行う取扱いとなっている、③閲覧という行為の性質上、代理人による閲覧は認めていない、④以上の取扱いであるので、代理人による複写及び閲覧には応じられない旨回答した。

オ 28年9月8日の団交において、組合らが、就業規則を各講師に配布してもらえないかと質問したのに対し、法人は、原則として、各講師に就業規則を渡すことは出発点ではないので、その選択肢は最初からないと述べ、その中で次に何ができるかを労働基準監督署と相談しながら、今の閲覧のルールを決めた旨回答した。

B1校長は、就業規則を配布できない理由として、「学校の重要な書類の一つですし、勝手にこちらが意図しない所へ出回ったりすることはいはあまりいいことじゃないなと今は考えているので。」と述べた。これに対し、組合らが就業規則の内容を外部に漏らさないという労働協約を締結できると提案したが、法人は、「そういう内容の協約は私たちは結べないですね。」「結ぶつもりはありません。」「無理ですね。」と回答し、組合らの提案を拒否した。

組合らは、支部組合員は日本語が読めないから日本語で作成されている就業規則を閲覧しても内容が理解できず、組合員A2や組合員A

4が就業規則を日本語で筆写したときには、1頁につき2時間半程度かかったこと、また、通訳を介して閲覧しても正確に翻訳されているかは確認のしようがないことから、この状況では組合員や代理人弁護士が就業規則の内容を正確に把握することができないと主張し、改めて就業規則の写しの交付を要求したが、法人は、交付できないことは前から言っていることで、通訳を介して閲覧してもらえば良い、通訳に間違いがあるかもしれないが、理解が進むように通訳する旨述べた。

これに対し、組合らの代理人弁護士は、仮に支部組合員が全て書き写すこととなれば、写しと同じものができあがることになるから、内容が外部に漏洩することと状況は変わらないことになるのではないかと質問したところ、法人は、それは我々が複写したものではなく、永遠に本物ではないなどと述べた。同代理人弁護士は、それでは代理人としてはどうすればよいのかと質問すると、法人は、代理人としては支部組合員から聴き取りをすれば良いのではないかと答えた。

改めて組合らの代理人弁護士が、組合らも代理人弁護士も、就業規則がなければ組合員からの労働相談が受けられない、就業規則の一部の範囲について説明されても、それ以外に何が書いてあるか分からないから、労働条件全体を確認する必要があると述べたところ、法人は、英語で説明する機会があれば、一文たりとも抜かさず説明するので、それを全部書き取ってもらえばいいと答えたことから、組合らが、そのように通訳を介して書き写した英語版についても、それは本物ではないということかと質問したところ、法人は、本物ではないと述べた。組合らの代理人弁護士は、ますます本物を見る必要があると述べたところ、法人は、前回それはできないと答えている旨回答した。

最後に、組合らの代理人弁護士が、組合らや代理人弁護士は、就業規則の全てがなければ労働条件の正確な判断ができない、支部組合員が正確な労働条件を把握するため、組合や代理人弁護士に相談することができる状態の実現に協力してもらいたい、そのために写しの交付か就業規則の写真撮影などができるようお願いしたいと述べるとともに、そもそも弁護士には守秘義務があり、就業規則を外部に出さないことと約束することは全然構わないが、それでも、そういう職業の者が、

就業規則を見て相談を受けられるように協力いただくことはできないのかと問うたところ、法人は、そういうことであると回答した。

カ 29年8月3日の団交において、組合らは、就業規則の内容が分からないため支部組合員に関する各要求事項について理解が乏しく、的確な団交が実施できないことから、写しの交付を要求していると述べ、第三者に明かさない旨約束するとした上で、就業規則の写しを交付するように求めた。これに対して法人は、別に見せないと言っているわけではなく、閲覧は許可していると述べた。

### (3) 初審申立後の事情

ア 29年11月13日の団交において、組合らが、就業規則の中でコマ数の決め方を規定している部分について説明するように求めたところ、法人は、直接的に規定している条項はないとして、再契約に関する条文を読み上げた。これに対し、組合らは、読み上げた内容を確認するため就業規則を見せて欲しいと要求したが、法人は、従業員ではない者には見せられないとして拒否した。組合らは、交付ではなくこの場で見るとも拒否する理由はなぜかと質すとともに、スムーズな団交のために就業規則を見せて欲しいと改めて求めたところ、法人は、従業員以外には見せないというのが学校の方針である、なぜ従業員でない人に見せる必要があるのかなどと述べた。

組合員らは、同日の就業規則の一部読み上げに至るまでのやりとりなどが、非常に時間を要し複雑であり、スムーズな進行ではなかったとして抗議しつつも、就業規則のうち、その余の具体的な要求事項に関連する部分の説明を求めた。法人は、就業規則のうち、賃金に関する条項のほか、解雇事由について14項目、服務規律について26項目を読み上げた。なお、これ以前の団交において、組合らが法人に対し、具体的な要求を挙げて、それに関連する就業規則の具体的な内容の説明を求めたり、また、講師契約書の具体的な問題点を指摘して、関連する就業規則の条項の説明を求めたりしたことはなかった。

イ 29年12月22日の団交において、組合らが、就業規則の全ての内容を確認した上で改めて要求事項を整理して交渉したいとして、就業規則の写しを渡すように求めたところ、法人は、従業員以外の者に



見せたり写しを交付したりすることはできないとして拒否した。組合からは、①就業規則の内容が分からないと交渉ができず、法人は団交を拒否していること、②一方で、組合らにはその余の選択肢がなく、また時間もないことを述べ、就業規則の懲戒処分に関する条項について読み上げるように求めた。法人は、6種類の懲戒処分が列挙された1つの条項を読み上げ、組合らは語句ごとに漢字等を1つずつ確認しながらメモをとった。

ウ 31年2月18日以降、法人は、就業規則を英訳した参考版を日本語版と併せて据え置き、閲覧に供している。

エ 31年4月25日の団交では無期転換後の非常勤講師の有給休暇の取扱いが議題となったため、法人は、就業規則のうち無期転換、定年、休暇及び休業等に関する条文を引用した説明文書を組合らに交付した。

## 9 学生満足度調査の概要及び組合員A4の同調査の結果に関する交渉等の経緯

### (1) 学生満足度調査の概要

法人では、各学期に1回(原則として前期は6月頃、後期は11月頃)、各学生に対して、各授業及び担当講師に関するアンケート調査を実施しており、これを、学生満足度調査と称している。

学生満足度調査は、無記名で行われ、授業内容に関する満足度、担当講師に対する満足度、学生自身の努力度をそれぞれ5段階でマークシートに記入する部分と、授業内容や教え方について自由にコメントを記載する部分とがあり、法人は、5段階評価の結果を数値化し、集計した上で、講師ごとに担当授業の平均ポイントを算出していた。

学生満足度調査の結果は、授業を充実させる資料として法人内部でのみ用いられており、過去においては、調査結果を講師本人に開示していたが、19年頃に取り扱いを変更して非開示とした。

### (2) 組合員A4のコマ数の推移

組合員A4は、18年4月、初めて法人と非常勤講師の契約を締結し、以後、学期ごとに契約を締結し、主としてECSの授業を担当している。

23年度前期以降の学期ごとの同人のコマ数の推移は、下表のとおり

である。

23年度		24年度		25年度		26年度		27年度		28年度
前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期
14	8	8	10	10	10	12	10	10	8	10

(3) 組合員A4の学生満足度調査の結果を巡る交渉等の経緯

ア 27年4月21日、組合らは、B1校長が組合員A4との契約更新の面談の際に、26年度後期の同人の学生満足度調査の結果が悪いこと、今後同じような調査結果となった場合には解雇することを通告したとして、同発言について抗議した。これに対して法人は、学生満足度調査のポイントについて改善がない状態が継続した場合には、次期は講師契約をしない可能性があることを組合員A4に伝えたが、これは問題点の指摘と注意喚起であって、限度を超えるような点は一切ない旨回答した。

イ 27年5月29日の団交において、組合らは、法人が組合員A4の学生満足度調査の結果が改善しなければ講師契約しない可能性があると言及したことについて、同人にどこが弱いか伝えたのかと質問したところ、法人は、学生満足度調査のポイントが低いと伝えただけであると述べた。これを受け、組合らは、学生満足度調査の結果を公開するように求めたが、法人は、正確なポイントは公開するつもりはない旨回答したことから、組合らは、ポイントを公開しなければ自分のパフォーマンスが良いのか悪いのか判断できないと述べた。また、組合らが、学生コメントについても開示するように求めたところ、法人は、学生コメントは本日用意していないが、どの講師でも個別に聞きに来れば可能な範囲でフィードバックする旨回答した。

ウ 27年7月2日の団交において、組合らは、過去には学生満足度調査の結果を開示していたとして、それを行わなくなった理由を質問したところ、法人は、必ずしも成績の改善につながっていないこと、ポイントだけが強調されすぎて学生に働きかけする講師がいたことを挙げた。これに対し組合らは、開示するか否かにかかわらず学生に働きかける講師はいる、同調査の結果を伝えられれば講師は改善しようとするなどとして、改めて同調査の結果の開示を求めたが、法人は、

いろいろな可能性や危険性があるのではないかと思っていると述べ、応じなかった。

組合らは、学生満足度調査における学生コメントの全てを伝えて欲しい、全体的に良いコメントだったとしてもネガティブなものがあれば知りたいと要求したところ、B1校長は、趣旨を変えずに要約したコメントを伝えることはできると述べた。その上で、以前の団交で組合らが要求した組合員A4の26年度後期の学生満足度調査における学生コメントの一部を、下記①ないし⑩のとおり、読み上げた。

- ① 発音について指導を多くしてほしい。板書が少ない。
- ② ホワイトボードをもう少し使ってほしい。授業内容があまり分からない。もっと詳しく説明してほしい。
- ③ 以前の先生は文法をホワイトボードに書いて分かりやすく説明してくれたが、組合員A4先生は全く一人で進めていくため、ついて行かれない。
- ④ 文法を全然説明してくれない。答えや宿題なども適当でやる気が出ない。分かりづらくて、今、授業で何をしているのかも分からない。もごもご話すから聞き取りづらく、それほど、できるクラスではないので、Let's Startと言われてもみんなで何をしていいのか、いつも戸惑っている。
- ⑤ 授業内容に適当なところがある。
- ⑥ 言っていることがよく分かりません。他の先生より板書が少なく、文法もあまりやらないので、不満です。
- ⑦ 適当すぎて、どこをやっているか分からない。発表中、学生が寝ている。
- ⑧ 進みが早く、聞き取れないことがあります。
- ⑨ 生徒と生徒の差別を感じました。授業中の英会話を暗記させますが、その狙いが分かりません。また、その発表中、先生が教卓で絵を黙々と描いている姿を見てとてもがっかりしました。以前のECSの先生と比べてしまうと、私自身の意欲がとても減ってしまったと思います。
- ⑩ 学生と先生の距離が遠く、お互いに授業の雰囲気悪くしてい

ると思いました。

- ⑩ 授業が分かりにくい。教科書にもっと細かく触れて、コミュニケーションの機会を増やしてほしい。

エ 27年9月27日、組合らは、法人に対し、27年度後期の組合員A4のコマ数が10コマから8コマに削減されたことなどについて抗議するとともに、支部組合員全員の学生満足度調査の結果及び全講師の学生満足度調査の平均値をそれぞれ組合らに開示することなどを要求した。

これに対し、法人は、同年10月9日、要旨、以下のとおり回答した。

(ア) 学生満足度調査について

学生満足度調査は、学生に提供する教育の質を考える上で、学生の直の声を反映し鑑みるものであり、法人は、学生満足度調査の結果も結果の平均値についても、従来どおり公開しないし、組合らに対して、開示する予定もない。

(イ) 組合員A4のコマ数減について

組合員A4のコマ数を8コマとしたのは、27年7月2日の団交の際、組合員A4に対する学生コメントを具体的に説明したにもかかわらず、27年度前期においても授業の改善はみられず、学生満足度調査の結果等の評価が極めて低いままであることを踏まえたものである。

このことは、講師契約締結の際に、組合員A4に対して説明しており、27年度後期も状況が改善されない場合は、28年度前期の再契約をしない可能性が高いことも伝えている。

オ 27年11月30日の団交において、法人は、組合員A4のコマ数が27年度後期に減った理由の一つは、学生満足度調査の結果が良くなかったことであると答えた。組合らが学生満足度調査のポイントを尋ねると、法人は、具体的には答えられないが、26年度後期も27年度前期も悪かったと述べ、学生満足度調査の結果と、あなたの授業は良くないと学生コメントがいくつかあるということがコマ数を減らした理由の一つであると組合員A4本人に伝えていると述べた。

そして、法人は、27年度前期の契約締結の時に、今期も学生満足度調査が悪かったら、次の契約については少し考えると組合員A4に伝えており、これを踏まえ、27年度前期の学生満足度調査の結果を見てコマ数を減らすことを決定した旨回答した。

組合らは、フィードバックをもらわないのに学生満足度調査の評価が悪いとされても、納得できないと主張し、学生満足度調査を全ての学校の講師に対して開示するという何らかの協定を結べないかと提案したが、法人は、方針として学生満足度調査は開示しないと回答した。

改めて組合らが、学生満足度調査のポイントと学生コメントを開示しない理由を質問したところ、法人は、①とにかく方針として開示しないことを決めている、②具体的には特定できないが、開示にはいろいろなリスクがある、③以前開示していたが、結果的に効果がなかった、④学生満足度調査のポイントは大切な指標であるが、それだけで講師としてふさわしいか否かを決めているわけではないなどと述べた。また、法人が、組合員A4のコマ数を減らしたのは改善要求を一度したのに改善されなかったからであると述べたことから、組合らが、何をどのように改善すればいいのかと質問したところ、法人は、それは、過去にいいスコアを出していたこともあるから手を抜いているとみざるを得ない旨同人にも伝えていると述べた。

なお、B1校長は、前件事件及び本件のそれぞれの初審手続において、学生満足度調査のポイントがおおむね3.5以下については悪いと評価している旨供述しているが、組合員A4のコマ数減に係る団交において、具体的にポイントを挙げて説明したことはなかった。

#### (4) 初審申立後の事情

28年11月25日の団交において、法人は、26年度前期以降、組合員A4の学生満足度調査の結果が悪いこと、それについて同人に改善指示しているが改善していないことを述べ、今後も変わらない場合には再契約をしないと伝えた。組合らは、この発言に対して抗議するとともに、改めて組合員A4に関する学生コメントを読み上げるように求め、併せて、学生満足度調査を開示しないので法人が述べる学生コメントは

信用できないが、これが事実であれば改善するようにしたいと述べた。法人は、学生コメントを伝えても学生満足度調査のポイントがまた下がるようであれば再契約しないと述べた上で、26年度後期の学生コメントについては、27年7月2日の団交で読み上げたコメント（上記(3)ウ)を含め19項目ほど口頭で読み上げ、また、27年度前期の学生コメントについても、26項目ほど口頭で読み上げた。

#### 第4 当委員会の判断

1 争点1（27年度前期の講師契約において、執行委員長A1が担当することが可能であるとした月曜日から水曜日までの3限目のECSの授業について、同人に担当させず、他の非常勤講師に担当させたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当するか）について

(1) 組合らは、27年度前期の執行委員長A1との講師契約において、組合らを嫌悪する法人が、同人が授業を担当することが可能だとして通知したコマの一部を他の講師に担当させた結果、同人が本来担当できるはずのコマ数が削減されたとして、これが同人の組合活動を理由とする不利益取扱いに該当すると主張するので、以下検討する。

(2) まず、この時期の組合らと法人との労使関係をみると、前記認定のとおり、組合らは、25年1月に組合員A5の加入を法人に通知し、同年2月に同組合員が解雇されたことについて、同年6月6日、都労委に前件事件を申し立て、その翌日、法人に対し、6人の組合加入と支部の結成を通知するとともに、正門前でビラ配布を行った。これに対し法人は、複数の法人職員がビラを配る組合員の前に立つなどの行為を行うなどした。その後も、組合らが、ビラ配布の際に法人職員によって妨害されたとして都労委に救済申立てを追加し、また、当該妨害行為について都労委に実効確保の措置勧告の申立てを行うなど争いは継続し、27年10月から29年9月にかけて、6点の法人の行為が不当労働行為に当たるとして本件救済申立てがなされるに至っている（前記第3の3、同6）。

以上のことからすれば、支部結成以降、組合らと法人とは対立的な労使関係であったことが認められる。

(3) 次に、執行委員長A1の27年度前期の授業の担当状況について検討する。

ア Y2 専門学校では、まず、各講師がアベイラビリティ・シートに各曜日の1限目から5限目の各時間帯のコマごとに担当可能な部分を明記してY2 専門学校に提出し、Y2 専門学校では、提出されたアベイラビリティ・シート、学生のカリキュラムやクラス分け等を考慮して2500コマ程度ある授業の時間割りを策定し、各講師の担当授業やコマ数を割り振っていた。そして、法人は組合らに対し、各講師のコマ数の決定に当たっては様々な要因を総合的に考慮する必要がある旨を説明しており、また、アベイラビリティ・シートには、各講師から提示されたコマの全てを保証するものではない旨の注意書きがなされ、当該部分には、その余の注意事項と区別すべく波線が付されていた。さらに、組合らが、執行委員長A1らのコマ数が減少し又は希望どおりに割り振られていないことについて抗議した際、法人は、同一クラスを一人の講師が担当することを原則とするが、様々な要素を考慮して決めるため二人以上の講師で分担することもある旨回答しており、実際、執行委員長A1は26年度前期においては他の講師と分担して担当し、また、1限目から3限目までの3クラスの全てのコマ(計15コマ)を担当したことはなかった(前記第3の2(2)イ、同4(2)ア及びイ(エ)、同4(3)エ)。

これらのことからすると、各講師の担当授業の決定は、多岐にわたる要因について複合的な調整を行うのであるから、法人に一定の裁量が認められるのであって、その過程で各講師が提出したアベイラビリティ・シートを参考にするとしても、その希望どおりに割り振ることが前提であったと認めることはできないし、同一クラスを一人の講師が担当するとの原則があったとしても、調整により担当授業を他の講師と分担させることは十分あり得たというべきである。

よって、執行委員長A1の27年度前期の担当授業の決定に当たって、同人の希望どおりに割り振らず、ほかの講師と一部分担させたこと自体が直ちに不自然な取扱いであったとまではいえない。

イ そして、前記認定によれば、執行委員長A1の23年度前期から26年度後期までの8期分の各期の週平均コマ数が12コマを超えたのは、24年度後期の13コマ、25年度前期の14コマだけであり、

その余の6期分は8コマないし12コマで推移していた。また、法人の回答によれば、ECSを担当した非常勤講師全体の24年度後期から26年度後期の5期分の各期の週平均コマ数は、9.33コマないし11.60コマで推移しており、27年度前期については10.70コマであった（前記第3の4(1)、同4(3)エ）。そうすると、27年度前期に執行委員長A1に割り当てられた12コマというコマ数は、同人の組合加入通知の前後を通じ特段減少しているものとはいえず、むしろ、ECSを担当した非常勤講師全体の平均と比較すると上回っていることが認められる。

さらに、各非常勤講師のコマ数の決定に当たり、それぞれの直近のコマ数を参考にすること自体は、契約期や講師間のバランス等の観点からしても合理的であるところ、27年度前期の執行委員長A1のコマ数は、直近3期分と同じ12コマであった（前記第3の4(1)）。

以上のことからすると、27年度前期の同人のコマ数を12コマとしたことについても合理性を欠くとは認められず、他の講師と比べて特段不利益な取扱いがなされたということも認めることはできない。

ウ これらの点につき、組合らは、執行委員長A1は過去には13ないし14コマを担当していたこともあること、組合加入通知後には12コマに抑えられていること、前学期又は前年度同学期と同じコマ数にする必要性は何ら存在しないこと、同一クラスを一人の講師が担当するという原則があることからすると、法人は、執行委員長A1に対し、あえてコマ数を増やさないという不利益かつ不合理な取扱いを強要している旨主張する。

しかしながら、既に述べたとおり、上記いずれの主張を踏まえても、27年度前期の執行委員長A1の担当授業の割当てが合理的でないとはいえないし、その他、執行委員長A1が担当できると通知したコマ数（15コマ）の全てを、ほかの講師と分担させずに同人に割り当てる必要性があったことを裏付ける証拠は提出されていない。

なお、組合らは、28年度前期の非常勤講師の週平均コマ数（12.33）からすれば、12コマより多くのコマ数を担当している講師が多数存在するはずであるとして、この点からも不利益性を主張するが、



組合らが本件で申し立てているのは27年度前期の授業の割当てに関する事項であるところ、これはその1年後の平均値であり、かつ本件救済申立後の事情であるから、本件において認否に特段の影響を与えるものではない。

よって、組合らの上記主張はいずれも採用できない。

- (4) 以上の次第であるから、法人が、執行委員長A1の27年度前期の講師契約の際、同人がアベイラビリティ・シートで通知したコマをそのまま担当させず、その一部をほかの講師に分担させた結果、同人のコマ数を12コマとしたことは、法人と組合らに対立的な状態にあったことを踏まえても、同人が組合に加入したことによる差別的な取扱いであるとは認められないから、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるとはいえない。

2 争点2（26年度後期以降、組合員A2にオープンキャンパスにおけるECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業を担当させなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当するか）について

- (1) 組合らは、法人が、高頻度で組合員A2に依頼していたECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業について、25年6月7日の組合加入通知後は同人に担当させないようにし、その結果、本件救済申立てから1年前である26年度後期以降（26年10月13日以降）も同人に担当させていないことが、同人の組合加入を理由とした不利益取扱いに該当すると主張するので、以下検討する。

- (2) まず、組合員A2へのECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業の依頼状況についてみる。

ア ECSの体験レッスンについて

- (ア) 別紙2及び3によれば、組合員A2は、法人に組合加入を通知した25年6月7日より前は、ECSの体験レッスンを23年度前期に4回、後期に2回、24年度前期に13回、後期に12回、25年度前期に9回と、5期で合計40回担当しており、その余の非常勤講師と比較しても相当程度高い頻度で依頼されていたことが認められる。ECSの体験レッスンを担当させることが約束されたものではなく、法人が体験レッスン担当者として適切であると判断し

た者に依頼していたとの法人の主張を前提にしても、法人が約3年間にわたって組合員A2にこれだけ高い頻度で依頼していたのであれば、組合員A2の授業や学生募集行事への適性が法人に高く評価されていたことがうかがわれる。それにもかかわらず、ある時点から組合員A2にECSの体験レッスンを依頼していないことは不自然である。

- (イ) これについて、法人は、学生募集行事として重要な機会であり、できるだけ専任教員に担当して欲しいと考えていたところ、25年度後期以降は担当可能な専任教員が増加したことから、専任教員に依頼する割合が増えた旨主張する。

確かに、別紙1によれば、法人は、25年度末前後から、ECSの体験レッスンにおける専任教員の担当割合を増加させているが、一方で、別紙2のとおり、派遣契約の非常勤講師に対する依頼も増やしており、その結果、派遣契約の3人の非常勤講師が、いずれもY2専門学校で勤務を始めた最初の期にECSの体験レッスンを担当している。法人が主張するのとおり、学生募集行事として重要な機会であることを理由に専任教員の割合を増やす一方で、既に学校での教務を経験する中で教育理念や教育方針をより深く理解していると思われる直接契約の非常勤講師の割合を減らし、学校との関係が必ずしも継続的とはいえない派遣契約の非常勤講師への依頼を増やしていることは理解し難い。これについて、法人は、授業の実施能力は契約形態が直接契約か派遣契約かによるものではなく、ふさわしいと思える派遣契約の講師に依頼した結果であるとも主張するが、契約形態にこだわらないというのであれば、非常勤講師より専任教員の担当割合を増やすという契約形態を重視した行動と整合しない。いずれの主張からも、専任教員の割合を増やし、非常勤講師の割合を減らしたこと自体に合理的な理由は見いだせないのであって、組合員である非常勤講師に担当させないことを意図したのではないかとの疑念さえ生じるものである。よって、法人の上記主張は採用の限りではない。

- (ウ) また、法人は、ECSの体験レッスンや特別授業についての組合

員A2の評価は高くなく、より適した非常勤講師が担当可能となったことなどをもって組合員A2への依頼がなくなったとも主張する。

この点、法人は、学生募集行事への依頼については、講師の醸し出す雰囲気や人柄の点での親近感等を重視し選出している旨主張し、B1校長も「高校生に年齢がより近い方、そして、親しみやすさとか、外見も含めて、雰囲気、常に笑顔でいられる、笑顔が似合う、優しい雰囲気がある、威圧的でない、そういった外見とか内面の条件を考えて選びます。」、「その1回限りのレッスンで、私たちの学校に入学をすることを決意してもらわなければいけませんので、通常の授業が上手にできるから向いているとか、そういうことは一切ないんです。やはり第一印象がとても大切なので、そういった観点で、依頼する人を選んでいきます。」と、これに沿う供述をする。そうすると、法人が25年度前期まで非常に高い頻度で組合員A2に依頼をしていたことは、すなわち、同人がこのような基準に合致するものとして評価されていたとみるべきであるところ、そのような外見や性格等から表れる個人的資質については、ある時期にいきなり大きく評価が変わることは考え難く、また、実際に組合員A2のこれらの資質が失われたことがうかがえる証拠もない。

そして、組合員A2は組合加入通知後の25年度後期から依頼を受けなくなっているところ、別紙2によれば、これ以降依頼が増えている非常勤講師C2、C3、C4及びC5は、25年度後期の段階では担当していないか又はY2専門学校に在籍していなかったことが認められる。そうすると、組合員A2が依頼を受けなくなったことが、より適した非常勤講師が担当可能になったことを理由とするものであるとみることも相当ではない。

これらのことからすると、法人の上記主張も採用できない。

#### イ 高校生向け特別授業について

- (ア) 高校生向け特別授業のうち、英会話セミナーについては、組合員A2は、法人に採用された23年度に全6クラス開設された中の1クラス、24年度は全7クラス中3クラス、25年度は全7クラス

中2クラスを担当し、また、プレップスクールについては、組合員A2は、秋期には担当したことはないが、冬期は、23年度冬期に4クラス開設された中の1クラス、24年度冬期も4クラス中1クラスを担当していた（前記第3の5(1)イ(イ)、別紙2、別紙4、別紙5）。

このように、高校生向け特別授業（英会話セミナー及び冬期プレップスクール）については、開設されたクラス数が少ない中、組合員A2は、採用された年度から毎年度継続して相当数を担当していたところ、25年6月に同人の組合加入等を法人に通知した後、法人が依頼をしていないことは、ECSの体験レッスン同様不自然である。

- (イ) これについて、法人は、①学生募集行事の担当者として組合員A2を評価していなかったこと、②学生募集行事に係る適性を勘案し、まず、よりふさわしい者に依頼をしたこと、③参加する学生は総合英語科と海外留学科への入学希望者が多く、それらの科を担当する可能性の高い専任教員又は非常勤講師が担当するのが望ましいと考えたこと、④開校クラス数が前年度から減少したことなどを挙げ、組合員A2に依頼しなくなったことは合理的な理由によるものであると主張する。

しかしながら、入学希望者の科を担当する可能性が高い教員や、学生募集行事の適性からよりふさわしいと考える者に依頼してきたとの法人の主張を前提としても、その上で、法人は、組合員A2が法人に採用された23年度から継続して相当の割合で担当してきたのであって、法人が学生募集行事の担当者として組合員A2を評価していなかったとみるべきでないことは上記ア(ウ)で述べたとおりである。そして、英会話セミナー及び冬期のプレップスクールのクラス数については、組合員A2が依頼されなくなった時期の前後で特に減少してるとはいえないこと、ECSの体験レッスン、英会話セミナー及び冬期のプレップスクールのいずれも、ほぼ同時期に組合員A2が担当しなくなったとの時期的整合性もみられること（別紙2、別紙4）も併せ考えれば、法人の上記主張はいずれ

も採用の限りではない。

ウ なお、法人は、組合員A2の組合加入が通知された25年6月7日以降も同人にECSの体験レッスンや英会話セミナーの依頼をしていることから、同人に依頼しなくなったことは組合加入とは関係がない旨主張する。

しかしながら、組合加入通知がなされた以降に組合員A2が担当した3回のECSの体験レッスンのうち、同年6月16日及び7月7日実施分については同年5月23日に依頼がなされており（前記第3の5(2)）、これは同人の組合加入通知より前である。また、同年8月11日実施分の体験レッスン及び組合加入通知後に組合員A2が担当した英会話セミナー（同月6日開始及び同月19日開始）の依頼の時期は明らかではないが、同年7月7日実施分の依頼が同年5月23日になされたことからすると、同年8月11日実施分も、同年6月7日の組合加入通知の前後ないしそう遠くない時期に依頼されたものと考えられる。よって、いずれも同人の組合加入との関係性を否定する事情であるとはいえない。

エ 上記アないしウを踏まえれば、法人が、組合員A2の組合加入通知後、ECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業を依頼していないことは、本件事実関係に照らし不自然であり、かつ、これについて法人が主張する理由はいずれも採用することはできない。

(3) そして、この時期の組合らと法人との労使関係については、上記1(2)でみたとおり、25年1月に組合員A5が加入した旨の通知が行われたことを皮切りに、対立的な労使関係が継続していたことが認められる。法人は、支部結成通知後も組合らを敵視する行為をせず、支部組合員らと従前どおり再契約をし、団交も数多く実施したなどとして、対立的という状況ではなかった旨主張するが、前記第2の3の事実関係からすれば、ビラ配布を巡るやりとりや、前件事件及び本件救済申立て等を通じ対立状況にあったことは明らかである。

(4) 以上(2)及び(3)を総合すると、ECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業を高い割合で担当してきた組合員A2に対し法人が全く担当させなくなったことについて法人が述べる理由は、いずれも合理的なも

のとはいえず、一方、25年1月に組合員A5の組合加入が通知され、同年6月に支部結成及び組合員A2の組合加入が法人に伝えられたことなどを通じ労使関係が対立的な状況となっていたこと、組合員A2にECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業を担当させなくなった時期が支部結成及び組合員A2の組合加入を通知した時期と概ね整合することを併せ考えれば、26年度後期以降、組合員A2にECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業を担当させなくなったことは同人の組合加入等を理由とした不利益取扱いであると認めるのが相当である。よって、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

3 争点3(27年7月9日に行われた本件ビラ配布の際の法人職員Z1の組合員A3に対する本件発言は、組合らに対する支配介入に該当するか)について

(1) 組合らは、監視行動のために本件ビラ配布の現場に立ち会っていたZ1が、法人の指示、示唆、あるいは少なくともその影響下において、組合らの団結や組織化を損なう本件発言をしたことは、法人による支配介入に該当すると主張するので、以下判断する。

(2) Z1による本件発言と法人の関与について

ア 前記認定によれば、以下のことが認められる。

(ア) 前件事件及び本件を通じ、組合らがビラ配布を行うときには、毎回、数人の法人職員がビラ配布の現場である正門前に参集し、生徒に声掛け等をしており、29年1月までは、備え付けの監視カメラとは別に、複数台のビデオカメラでビラ配布の様子を撮影していた(前記第3の6(1)イ)。このような声掛け又はビデオ撮影自体が、B1校長の指示又は学校の統一的な方針として行われていたことについて、法人は特に争っていない。

(イ) 前件事件(25年6月7日及び同年10月18日)のビラ配布時に、Z1及びZ2を含む数人の法人職員が、正門前でビラ配布を行う組合員らと歩行者との間に立ちふさがり、登校する学生に向けて手を広げるような動作を繰り返し、組合員がビラを差し出そうとするも、その度に手を広げるなど同様の動作を繰り返して組合員がビラを差し出すことができない状況を生じさせた。当委員会は、これ

らの行為が支配介入の不当労働行為に該当すると判断し(30年2月)、これに対する取消訴訟において、東京地裁及び東京高裁も、正門前に現れた職員らは、多くは車両が通過する際に特段の注意の声かけを行っておらず、ビラを配布する組合員の前に立ちはだかる体勢を変えずに、学生らを車道側に押し出すような行動をしたことなどからすると、学生の安全確保のための見守りであるとの法人の主張は採用できず、また、これは、法人職員自らの判断ではなくB1校長の指示か少なくともその関与の下で行われたものであることなどからすると、これら一連の行為は法人の指示によりビラ配布を妨害した支配介入であるとして、当委員会の判断を維持し、同判決は令和元年8月に確定した(前記第3の3(5)、同6(3))。

- (ウ) 27年7月9日の本件ビラ配布の際にも、前件事件において支配介入の実行行為を担当したZ1及びZ2を含む数人の法人職員が正門前に参集し、当初、ビラ配布の状況を見ていたが、その後、①Y2専門学校の生徒を含む多数の歩行者が車道の広い範囲を通行していても、正門前でその様子を眺めるだけで、安全のために生徒の誘導を行うような行動はしていないこと、②路側帯付近にいる組合員と車道を歩行する生徒らとの間に立ち、生徒らの方に向けて手を広げながら通行を促すような行動を繰り返すなどし、組合員のビラ配布は度々遮られたこと、③上記②の結果、生徒は車道を通行することとなっていたこと、④途中で車両が通行した際にも、上記②及び③と同様の行動を繰り返した結果、生徒はその車両のすぐ横を歩行することとなったことが認められる。(前記第3の6(2)ア)。
- イ 本件ビラ配布が開始されたときに、B1校長から法人職員らに対して、ビラ配布の妨害を命じる具体的かつ明示的な指示があったとの疎明はなされていない。しかし、B1校長の指示又は関与の下でビラ配布を非難し妨害したと認められた前件事件と概ね同様の態様で、前件事件で支配介入の実行行為を担当したZ1及びZ2を含む法人職員が上記ア(ウ)の行為を行っていることに鑑みると、組合らがビラ配布を始めた場合の対応として、法人職員が、組合らのビラ配布を監視、妨害する目的を持った行動であったと評価するのが相当である。

そして、Z 1はこの状況下において、ビラ配布を行う組合員A 3に対し、嫌だったら法人を辞めればよい、このようなことをしていたら正社員になるのは無理に決まっている、恥ずかしくないのか、郷に入っては郷に従えなどと、まさにビラ配布を非難し妨害する趣旨の本件発言をしたのであるから（前記第3の6(2)ア）、Z 1の本件発言は、法人の指示ないし関与に基づいたビラ配布の監視、妨害行為の一連の行動として位置付けるのが合理的である。

ウ この点、法人は、①Z 1は一般職員であり、人事労務の権限はなく、講師契約の基準についても知識を有していなかったこと、②前件事件に関しての審査中に、職員に対して、組合らに対する妨害活動と疑われるような行為は厳に慎むようにと注意をしており、Z 1に対しても個別に注意を行っているから、Z 1が法人の命令や要請に基づいて妨害発言をしたとの事情は一切なく、本件発言はZ 1の単なる個人的行為であって法人の行為であるとはいえない旨主張する。

しかしながら、上記イでみたとおり、組合らのビラ配布時にZ 1が正門前に参集し本件発言をしたことが、前件事件から引き続く法人の指示又は関与に基づくビラ配布の監視ないし妨害目的の行為中の言動であると認められることから、仮に、Z 1が一般職員であり、人事労務の権限がなく、又は講師契約の基準の知識を有していないとしても、このことをもって、Z 1の本件発言が単なる個人的行為に過ぎず、法人の関与がなかったとの結論にはなり得ない。

また、法人は、組合らに対する妨害行為をしないように職員に注意喚起していたと主張するが、上記イで述べたとおり、前件事件以降、本件においてもビラ配布時における法人職員の基本的な行動に変化は認められず、実際にもZ 1がビラ配布を妨害する趣旨の本件発言をしているのであるから、法人によって職員に対する実質的な注意喚起ないし指導が適切に行われたと認めることはできない。上記ア(ウ)の複数の法人職員の各行為やZ 1の言動は、法人の指示又は統一的な方針によるものと評価することが相当であり、法人の上記主張は採用することはできない。

エ さらに、法人は、組合員A 3があえてZ 1の不適切な発言を引き出



すために意図的に近づき撮影を行ったもので、Z 1はこの挑発行為に触発され一個人の意見を表明しただけであるとして、この点からも法人の関与を否定する。

すなわち、法人は、組合員A 3がZ 1に最初にビラを差し出した際、スマートフォンでいつでも撮影できるようにポケットに手を入れながら話しかけてきた、そしてZ 1がこれを拒否したあとも、大げさに腰をかがめて顔を近づけ、しつこくビラを押しつけてきた、そこでZ 1が、迷惑だとの趣旨で「バカなことをするな」と述べたところ、すかさず組合員A 3はスマートフォンをZ 1の顔の前にかざして録画を始めたことなどの挑発行為があったとして、Z 1の言動はそれに挑発された一個人の意見であるなどと主張する（前記第2の3(2)エ及びオ）。

しかしながら、Z 1は、単にビラの受取を断るに留まらず、ビラ配布をしたら正社員になれない、法人を辞めたらいい、このようなことをして恥ずかしくないのかなどと繰り返し発言している。これは、仮にZ 1の発言が組合員A 3の言動に誘発されたものであったとしても、その発言内容に、組合員A 3によるビラ配布を阻止しようとする意図が明確に認められること、また、組合らのビラ配布の監視、妨害を目的として法人職員が参集していた現場での発言であって、Z 1の発言はその目的に沿うものであったこと、さらに、Z 1は前件事件である25年6月7日及び同年10月18日のビラ配布に際しても、法人の指示ないし関与によって、ビラ配布の監視、妨害を実施した法人職員の一人であったと認められることなどからすれば、組合員A 3の挑発行為に誘発された単なる一個人の見解であるとする法人の主張は採用できない。

なお、念のため、法人が主張する組合員A 3の挑発行為の存否についても検討しておく。

証拠として提出された防犯カメラの映像や組合員A 3のスマートフォンでの撮影映像及び前記第3の6(2)ア及びイ認定の各事実によれば、組合員A 3が最初にZ 1にビラを差し出した前後、Z 1が何らかの発言をし、これを受けて組合員A 3がスマートフォンの入っ

るズボンのポケットに手を入れたことが見て取れる。組合員A3がZ1と会話する以前からZ1を撮影できるようにポケットに手を入れながら話しかけたとの法人の主張は当たらない。また、組合員A3がZ1に必要以上にスマートフォンを近づけて撮影するような様子もみえず、同人が実際にスマートフォンを手を持って撮影していた時間も極めて短時間である。さらに、組合員A3がZ1と会話をする際に腰をかがめる動作をしていることについても、その回数は少なく、そもそも、長身の組合員A3が小柄なZ1の発言を聴き取ろうとして行った動作であるとみるのが自然である。そのほか、本件の一切の証拠を検討しても、組合員A3が殊更にZ1を挑発している様子を見て取ることにはできない。

上記のとおり、組合員A3の行動及び発言が、Z1の不適切な発言を引き出すためにあえて行った挑発行為であったと評価することは相当ではなく、この点からも法人の主張は採用できない。

オ 上記アないしエからすれば、Z1の本件発言は、同人の単なる個人的行為ではなく、法人の指示ないし関与に基づいたビラ配布の監視、妨害の目的のために参集していた最中の発言であって、これら一連の行動のひとつであるから、法人の行為として評価すべきである。

(3) Z1の本件発言による組合らの組織ないし運営への影響

前記認定によれば、Z1は、組合員A3に対し、「あなた、自分がやっていることは何?」、「嫌だったら辞めればいいよ。辞めればいいんだ。うちの学校を。」と述べている。そして、組合員A3に、正社員になることを勧めるような言動をし、同人が正社員になりたいと訴えたところ、Z1は「無理だよ。」「こんなことやっていたら無理に決まっている。」と述べ、これを受けて組合員A3は、正社員になれるのであればビラ配布はしない旨の発言をするに至っている。その後も、Z1は、組合加入を訴える組合員A3に、「恥ずかしくないのかね、こんなことやって。」、「恥ずかしくないの?」、「郷に入っては郷に従え。」と繰り返し述べている（前記第3の6(2)ア）。

この一連のやりとりをみると、Z1の発言は、単にビラ配布を非難するものに留まらず、ビラ配布等の組合活動をすることで講師としての身

分に不利益が生じることも示唆している。実際にビラ配布を監視していたZ1からこのような発言がなされれば、組合員A3にしてみれば、法人の意思そのものの発言であると理解し、組合活動を続けることを躊躇したとしても無理からぬものであって、現に組合員A3は、Z1の本件発言に対して、正社員になれるのであればビラ配布は行わないと応対している。

このように、Z1による本件発言は、組合員に直接動揺を生じさせるものであり、組合らの組織ないし運営に影響を及ぼす発言であったと認められる。なお、組合員A3は、Z1の本件発言の約1か月後に法人を退職している（前記第3の6(2)ウ）。

- (4) 以上(2)及び(3)を総合すれば、Z1の本件発言は、組合員A3のビラ配布を非難、妨害し、もって組合らの組織ないし運営に影響を及ぼすものであったところ、これは、Z1の単なる個人的発言ではなく、前件事件から引き続き行われているB1校長の指示又は関与に基づくビラ配布の監視、妨害の一連の行為であって、法人による支配介入行為とみるのが相当である。したがって、本件発言は、法人によってなされた、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するものと認められる。

- 4 争点4（26年度前期以降の英語ネイティブ非常勤講師の講師会について、集団開催方式ではなく、個別面談方式で行ったことが、組合らに対する支配介入に該当するか）について

- (1) Y2専門学校で従前行われていた講師会は、各学期の開始前に、非常勤講師となる予定の者を一堂に集め、教育方針や指導上の規則、各期の評価などについて60分程度説明を行い、その後、別室でB1校長と各非常勤講師との短時間の個別面談を経て講師契約を締結するといったものであり、支部組合員は、主に集団方式の説明と個別面談との間の待機時間に組合加入等の勧誘行為等を行っていた。法人は、26年度前期からは、支部組合員が所属する英語の非常勤講師に関してのみ集団方式を取りやめ、最初から個別に説明を行い契約締結するという方式に変更したため、支部組合員は、非組合員と講師会で顔を合わせることがなくなり、勧誘等の機会が失われた（前記第3の7(1)ア及びイ、同7(2)ア及びイ）。

これについて、組合らは、労働組合の組織化を妨害する意図を持って行われたものであって、労組法第7条第3号の支配介入に該当すると主張するので、以下判断する。

(2) 講師会は、各非常勤講師予定者と次期講師契約を締結するために、法人が、守るべきルールや授業担当上の留意点、契約内容及び各期の評価等を説明する機会であったこと、集団方式のガイダンスの終了後は、当該教室でそのまま個別面談の順番を待つこととなっており、その場に法人の職員が少なくとも一人は必ず同席していたこと、講師会はY2専門学校の校舎内で実施され、出席した非常勤講師予定者には交通費及び手当が支給されていたこと（前記第3の7(1)ア及びイ、同7(2)エ）からすると、集団方式でのガイダンスから各非常勤講師予定者との個別面談及び講師契約の締結までの一連の流れが業務としての性質を有するものと解されるどころであり、これをどのように実施するかについては、一義的には法人の経営判断による裁量権があると考えられる。

(3) 法人は、支部の結成が通知される2年ほど前の23年に、出席者の規律を改善させる目的で、英語の講師会及び日本語の講師会のいずれについても、式次第や配付資料を作り直すなどしており（前記第3の7(2)ア）、この時期から、日本語の講師会、英語の講師会を問わず、集団方式の講師会の在り方について問題意識を有していたと認められる。

そして、法人は、英語の講師会については更なる改善の必要があり、最初から個別面談方式で行うことで直接一人一人の理解を図りながら説明できることから、集団方式を取りやめて個別方式に一本化した旨主張するところ、このことに合理性がないとはいえないし、その他、待機時間に行われていた組合活動を妨害する意図をもって講師会そのものの開催方式を変更したと推認できる証拠も見当たらない。

以上を踏まえて考えれば、本件の講師会の開催方式の変更が、法人の組合活動に対する支配介入意思によって行われたとまでいうのは困難である。

(4) この点につき、組合らは、当該開催方式の変更が行われたのは、支部結成通知が行われて2回目の講師会であり、労使間で紛争が激化していた時期であることからしても、法人の支配介入意思が推認される旨主張

する。しかしながら、上記(2)でみたとおり、講師契約の前提となる講師会の実施方法は一義的には法人の経営判断による裁量権があり、法人が講師会の開催方法を変更した理由に合理性がないとはいえないことに照らせば、組合らの上記主張を考慮してもなお、組合活動を妨害する目的の支配介入行為であると認めるには足りない。

また、組合らは、英語の講師会が個別方式に変更された後も、内容や人数規模が同様である派遣契約の非常勤講師の講師会については集団方式で行われているとして、この点からも法人の支配介入意思が推認されると主張する。しかしながら、これは派遣会社と法人との間の派遣契約を前提とした説明会として行われているものであり、非常勤講師との雇用契約締結のために当該非常勤講師に対して直接説明等を行う講師会とは、自ずから性格が異なるものであるから、派遣契約の非常勤講師の説明会が集団方式で行われていたとしても、上記判断を左右しない。

(5) 以上の次第であるから、26年度前期以降、法人が英語の講師会を集団方式で行わず、もって、組合の勧誘等を行う機会が失われたことについては、労組法第7条第3号の支配介入に該当しない。

5 争点5(27年10月22日及び28年9月8日の団交において、組合らが求めた日本語の就業規則の全文の写しの交付に応じなかった法人の対応は、不誠実な団交及び組合らに対する支配介入に該当するか)について

(1) 組合らは、法人が、27年10月22日及び28年9月8日の団交において組合らが要求した就業規則の全文の写しの交付に応じなかったことが不誠実な交渉態度であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すると主張する。

(2) 労組法第7条第2号は、使用者が、雇用する労働者の代表者と団交をすることを正当な理由がなくて拒むことを不当労働行為として禁止しているが、使用者には、労働者の代表者と誠実に団交に当たる義務があり、この義務に違反したと認められる場合も、団交拒否として不当労働行為になり得る。

そして、誠実に団交に当たる義務として、組合が団交において就業規則の写しの交付を要求する場合、使用者はこれを常に組合に交付するま

での義務はなく、組合が当該団交における諸要求事項の協議において就業規則の交付を受けることが団交の実施に不可欠であるという関連性を明らかにした場合には、就業規則を交付しない法人に、誠実な団交に応じる義務に違反し不当労働行為が成立する余地はある。特に、就業規則の一部分だけではなく、全文の写しの交付を要求するのであれば、団交における要求事項との関連等を更に明確にし、また、交付されない場合に生じる団交での支障等について明らかにするなど、組合がまず、団交との関連で全文の写しの交付が必要であるとする事情をより具体的に示すことが必要である。

このことを踏まえ、27年10月22日及び28年9月8日の団交において、法人が就業規則の全文の写しの交付要求に応じなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否かについて、以下検討する。

(3) 組合らが団交において就業規則の全文の写しの交付を要求する具体的な必要性について

ア 組合らは、25年6月7日に最初に法人に団交を申し入れたときから就業規則の日本語版及び英訳版の写しの交付を要求していた。27年5月29日の団交及び同年10月22日の団交において、法人が英訳版を作成するつもりはないと述べたことを受け、それ以降は日本語版の就業規則の写しを要求していたところ、組合らの要求書においては、この点については、いずれも、支部組合員に適用される就業規則を組合らに交付することを要求する旨の一文が記載されているのみであり、その趣旨や目的については何ら書かれていなかった（前記第3の8(2)ア及びウ）。

イ 本件で組合らが不誠実団交であるとして申し立てている同年10月22日及び28年9月8日の各団交においては、組合らは、就業規則の全文が必要である理由、つまり、交渉の対象となる各要求事項との具体的関連性や、それを前提とした上での必要性には言及していない。すなわち、組合は、法人に対し、就業規則の全文の写しを組合に交付することを要求し、法人が交付できないとする理由を追及し続けたが、要求事項に関する団交において就業規則の全文の写しの交付が

必要である理由については明確にしていない（前記第3の8(2)ウ及びオ）。

この点、28年9月8日の団交では、組合らは、就業規則の全てがなければ組合や代理人弁護士が労働条件の正確な判断をすることができないこと、支部組合員が正確な労働条件を把握するために組合や代理人弁護士に相談することができる状態の実現が必要であることを述べ、また、29年8月3日の団交においては、就業規則の内容が分からないため支部組合員に関する各要求事項について理解が乏しく、的確な団交が実施できないと述べており、さらに、申立後ではあるが、同年12月22日の団交においても同趣旨の内容を述べていることが認められる（前記第3の8(2)カ、同8(3)ア及びイ）。しかしながら、これらをもっていても、交渉の対象となる各要求事項との具体的関連性等については明確ではなく、結局のところ、なぜ就業規則の全文の写しが組合らに交付されなければ各要求に関する的確な団交ができないのかという点について、組合らは明らかにできていないと言わざるを得ない。また、支部組合員が組合や代理人弁護士に相談できる体制を整備するために就業規則が必要であるとすれば、それは組合活動の充実の観点から要求する趣旨であると解せられるのであって、団交での協議における就業規則の交付の必要性とは直接には関係しない。

ウ 組合らは、就業規則の全文の写しが交付されないことによって団交が著しく阻害されている旨主張し、その理由として、団交において法人が就業規則を読み上げることで協議する時間が削減されていること、そもそも就業規則の全文の写しが交付されないことで支部組合員の労働条件を検証すること自体が不能になっていることを挙げるところである。

確かに、29年11月13日及び同年12月22日の各団交において、法人が組合の具体的要求事項に関連した就業規則の該当条文を読み上げ、これにより時間を要したことが認められる（前記第3の8(3)ア及びイ）。しかしながら、これは本件申立後の事情であり、かつ、本件で申し立てられている27年10月22日及び28年9月8日

の各団交から1年以上経過した後の事情であるから、上記両団交において、実際に就業規則の全文の写しが交付されなかったことにより具体的支障が生じていたか、そして、それについて組合らが法人に対して明らかにしていたかなどの判断を左右するものではない。

エ 以上アないしウのとおり、組合らは、就業規則の全文の写しを交付するよう要求するに当たり、特定の要求事項の交渉に必要であるなどの具体的説明はしておらず、法人が使用者として組合らに交付することは当然であるという要求及び組合活動において必要である旨を述べるにとどまり、これが交付されないことによって団交が阻害された具体的な事情も明らかにしていない。もとより、使用者に就業規則の全文の写しを組合に交付する義務ではなく、また、使用者の団交応諾義務は組合の要求に応じたり譲歩したりする義務までは含まないことにも鑑みれば、このような組合らの要求を受けて、法人が就業規則の全文の写しを交付することに応じなかったことをもって、直ちに不誠実な交渉態度であったとまでは評価することはできない。

#### (4) 組合らの主張について

組合らは、支部組合員の労働条件が規律される日本語の就業規則を確認する必要があるから、就業規則の全文の写しを求めることは極めて当然であるところ、法人は、団交において、いずれも合理的でない理由を述べて組合らの要求を拒否したのであって、交付することができなかつたとは認められない旨主張する。

就業規則の写しの交付に応じられない理由として法人が述べるものは、①就業規則を学校内で閲覧に供しており、必要に応じて法人の通訳者が英語で説明をするほか、閲覧者が筆写を行うことも認めていること、②情報流出の危険性があり、職員ら全員に交付していないこと、③就業規則に定められた労働条件の大部分を記載した講師契約書等を各講師に交付していることなどである。

確かに、組合らが主張するとおり、これらの説明には矛盾等も見受けられ、また、必ずしも合理的とはいえない部分がある。しかしながら、既にみたとおり、団交において、法人が就業規則の全文の写しを組合に交付しなければならない義務まではないことから、組合らが、就業規則



の全文の写しが組合らに交付されなければ各要求事項に関して的確な団交ができない具体的理由を述べていない以上、上記法人の対応を踏まえてもなお、法人が団交において就業規則の全文の写しの交付要求に応じなかったことが不誠実な団交対応であったと評価することはできない。

(5) 労組法第7条第2号該当性について

以上のとおり、27年10月22日及び28年9月8日の団交において、法人が就業規則の全文の写しの交付要求に応じなかったことは、不誠実な交渉態度であったとまでは認められない。

(6) 労組法第7条第3号該当性について

ところで、組合らは、法人が27年10月22日及び28年9月8日の団交において就業規則の全文の写しの交付要求に応じなかったことが、不誠実団交のみならず支配介入にも該当すると主張する。この主たる趣旨は、Y4専門学校では、申立外C1組合に就業規則の写しを交付したことがあること、また従業員が自由に就業規則を複写することができたことを踏まえ、組合らに対する中立保持義務違反をいうものである。

確かに、東京のY2専門学校と大阪のY4専門学校の経営主体は同じ法人であるが、就業規則は事業場ごとに作成されること、Y4専門学校の従業員で組織されている労働組合は申立外C1組合であって、労使関係の背景や実態もY2専門学校におけるそれとは別であること、組合らは、Y4専門学校で就業規則の写しが交付等されていることを本件再審査段階において初めて主張したのであり、本件で問題となっている27年10月22日及び28年9月8日の各団交の時点でそのことを法人に伝えるなどした事実は認められないこと、B1校長は組合らの上記主張を受けて初めてY4専門学校に確認し実態を知ったと供述していることからすれば、法人が、同団交において、Y4専門学校との取扱いの違いを意識し、あえて中立にしない意思を持って組合らに就業規則の写しを交付しなかったということとはできないから、上記事情をもって直ちに中立保持義務違反であると評価することはできない。

また、法人が、団交において就業規則の全文の写しの交付要求に応じなかったこと自体が不誠実な団交対応であるとはいえないことは、上記

(5)で述べたとおりである。

したがって、この点において、法人の対応が労組法第7条第3号の支配介入であるとは認められない。

6 争点6（27年11月30日の団交において、組合員A4の学生満足度調査の結果の開示要求に応じなかったことは、不誠実な団交に該当するか）について

(1) 組合らは、27年11月30日の団交において、法人が、組合員A4に関する学生満足度調査の情報開示を拒否するなどしたことが不誠実な団交態度であると主張し、法人は不誠実な対応ではないと主張するので、以下検討する。

(2) Y2専門学校と各非常勤講師との間で締結されていた講師契約書には、別の学期に講師契約を申し込むか否かの判断要素として「学校と学生による評価」が記載されており、法人は、27年度前期の組合員A4との契約更新に係る面談の際に、同人の学生満足度調査の結果が悪く、今後同じような調査結果となった場合には契約を締結しない可能性があることを通告している。また、27年度後期の組合員A4のコマ数についても、法人は、組合らに対し、同人の学生満足度調査の結果が極めて低く、その結果を踏まえてコマ数を減らした、27年度後期も学生満足度調査の結果が悪い場合には、同人と次期の契約をしない可能性が高い旨回答している（前記第3の2(2)ア、同9(3)ア及びエ(イ)、同9(4)）。

これらのことからすると、非常勤講師と次期の講師契約を締結するか否か、また、契約を締結した際のコマ数の検討に当たっては、学生満足度調査の結果が重要な要素であったと認められるのであり、組合員A4は、同調査の結果如何によっては、次期のコマ数の減少はもとより、講師契約そのものが締結されない可能性があったのだから、組合らがこの点の情報開示を求めたことには、相応の理由があったものといえる。

そうすると、法人は、組合らが理解できるよう、学生満足度調査の結果の十分な説明に努める必要があり、同調査の結果そのものを開示することができないとしても、その理由を具体的に説明するとともに、可能な限りリスクを回避する方策をとりつつ、組合員A4の学生満足度調査が悪いと評価できる客観的理由、すなわち同人の具体的なポイントや講

師全体の中での位置付け等を説明するなど、組合らの要求に応える努力をするべきである。

- (3) そこで、組合員A4の学生満足度調査の結果の開示に関する法人の対応についてみると、27年5月29日の団交では、同調査における組合員A4の正確なポイントは公開するつもりはないと述べ、同年9月27日の団交では、組合らが、同調査の支部組合員全員の結果及び非常勤講師全員の平均値を開示するように求めても、法人は、いずれも従前どおり公開しない旨回答している（前記第3の9(3)イ及びエ）。また、27年11月30日の団交で、組合らが、改めて組合員A4の学生満足度調査のポイントを尋ねたことに対し、法人は、具体的には答えられない、26年度後期も27年度前期も悪かった旨答え、併せて、開示しないのは法人の方針であると述べたことから、組合らが改めて開示しない理由を問うも、法人は、とにかく開示しないことを決めている、具体的な特定はできないが、開示にはいろいろなリスクがある、以前には開示していたが結果的に効果がなかったなどと回答するに留まっている（前記第3の9(3)オ）。

以上のことからすると、法人は、組合員A4の学生満足度調査、特にそのポイントが悪かったことを理由に、次期講師契約を締結しない可能性やコマ数の減少を示唆しているにもかかわらず、あくまで同人のポイントについては開示できないとの姿勢に固執し、同人の調査結果がどの程度悪く、全体的にどの程度の位置づけであるかさえも説明せず、また、開示できない具体的な理由を示すこともなかったのであるから、このような交渉態度は、組合らの要求や主張に対して、理解、納得させることを目指して誠意をもって対応したものと評価することはできない。

- (4) 法人は、学生満足度調査はあくまでも学生による評価であって、学校の評価ではないこと、結果の芳しくないクラスに対して当該講師が聴き取りをしたり、無意識に成績評価に影響させるなど、学生に対する心理的影響や事後に不利益な対応が及ぶ可能性があること、学生の個人情報保護を必要があることが、学生満足度調査の結果を開示しない理由であると主張する。

確かに、法人は、団交等において、これら理由の一部について言及し

てはいるが（前記第3の9(3)ウ及びエ）、交渉の全体をみれば、単なる法人の方針であるとか、漠然としたリスクを述べるだけの対応に終始したものであるべきである。そして、講師が学生に何らかの働きかけをする可能性があるとしても、同調査のポイントが次期講師契約やコマ数の重要な指標であった以上、このようなリスクを回避する工夫をしつつ同人の具体的なポイントや講師全体の中での位置付け等を説明するなど、可能な限り組合らに理解させる努力が必要であったことは既に述べたとおりであるところ、法人はこれを行っていない。

また、法人は、ポイントが3.5を下回ると「悪い」と評価する旨を、前件事件や本件における主張及びB1校長の供述により明らかにしているから、組合らは組合員A4のポイントが悪いことを了知できたとも主張するが、これは単に労働委員会での審査における主張、立証に過ぎず、団交において組合らに理解させるために説明したものではないし、実際にも、このことだけでは組合員A4のポイント及び同人の全体的な位置付けを理解することもできない。

さらに、法人は、27年7月2日及び28年11月25日の団交において、同人の学生コメントを口頭で伝えているとも主張するが、法人が読み上げたのは法人が抽出した一部分のコメントであって（法人は、28年11月25日の団交では全て読み上げたと主張するが、それを裏付ける証拠はない。）、これでは、組合員A4の授業が良くないとの意見があったという事実が確認できるというに過ぎず、組合員A4の具体的なポイントや講師全体の中での位置付け等が不明な中では、結局のところ、同人に契約が更新されない危険性がどの程度あるのかなどを理解することができない。

これらのことからすると、法人の上記主張は、いずれも採用することはできない。

- (5) 以上のとおりであるから、27年11月30日の団交における組合員A4の学生満足度調査についての法人の対応は、誠実であったものとはいえないから、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

## 7 救済方法について

- (1) 争点2（26年度後期以降、組合員A2にオープンキャンパスにおけ

るECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業を担当させなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当するか)の救済方法

ア 争点2の救済については、当委員会も、組合らが請求した救済内容、その他本件で表れた一切の事情に鑑み、初審命令主文第1項及び第3項のとおり、組合員A2に26年度後期及び27年度前期のECSの体験レッスン及び高校生向け特別授業を担当させたものとして、賃金相当額の支払を命じ、併せて今後同様の行為を繰り返さないことについて文書の交付及び掲示を命じることが適当であると思料する。なお、賃金相当額の算定に当たっては、担当すべき授業数等については、同人に担当させなくなった25年度後期の直近3期(24年度前期及び後期並びに25年度前期)における同人への担当実績の平均を基に算定するのが相当である。

イ この点につき、法人及び組合らはいずれも初審命令の救済方法に異議を呈するので、以下述べておく。

(ア) 法人は、初審命令が、同人に担当させなくなった25年度後期の直近3期(24年度前期及び後期並びに25年度前期)における同人への担当実績の平均を基に算定した賃金相当額の支払を命じたことにつき、不利益取扱いがなかったら得られていたであろう賃金相当額を明らかに超えるものであって違法であると主張し、その根拠として、その後に行われたECSの体験レッスンに係る非常勤講師への依頼が激減していること、英会話セミナーのクラス数や実施日数も少ないこと、さらに、同人が別の英会話学校でも勤務していることから実際に法人の依頼に従って授業を担当できたか分からないことなどの事情を挙げる。

使用者の不当労働行為に対し、いかなる救済方法を講じるかについては、労働委員会の広範な裁量に委ねられているというべきであって、労働委員会の決定した救済方法については、その内容が労働委員会の裁量権の範囲を逸脱し、あるいは、これを濫用した場合を除き、これを違法ということはできない。

しかるに、そもそもECSの体験レッスンに係る非常勤講師の担

当割合が減っていることについて法人が主張する理由はいずれも合理的なものといえないことは上記 2 (2) ア (イ) で述べたとおりであること、E C S の体験レッスン、英会話セミナー及び冬期プレップスクールの実施クラス数については、24 年度から 27 年度を通じてみれば一概に激減しているとはいえないこと（前記第 3 の 5 (1) イ (イ)、別紙 2、別紙 4）、を併せ考えれば、本争点に関する救済として上記のとおり命じることは相当であり、労働委員会に委ねられた裁量権の範囲を超え、あるいは濫用にわたるといえることはできない。よって、法人の主張は採用できない。

- (イ) 組合らは、令和 2 年 10 月 15 日付け組合準備書面において、初審命令が本争点の救済として 26 年度後期及び 27 年度前期に限定した賃金相当額の支払を命じていることについて、組合らが救済申立書で過去 1 年にわたる経済的損害の賠償を求めたことは、将来的に継続して生じる同様の行為に対する救済を放棄したものではないから、26 年度後期以降全ての期間においても救済を求める旨主張している。

学生募集行事である E C S の体験レッスン及び高校生向け特別授業については、通常の授業と違い、担当する講師はその都度決定されるものであって、それぞれごとに完結する行為であることは前記認定に照らし明らかである。そうすると、組合らの上記主張は、結局のところ、新たな救済申立てを意味するものといわざるを得ないのであって、組合らが、本件初審段階においてそのような追加の救済申立てをしていない以上、当審において本件救済申立て以降の全ての E C S の体験レッスン及び高校生向け特別授業について救済を命じることは適当でない。よって、組合らの主張は採用できない。

- (ウ) 以上のとおりであるから、争点 2 に関する救済方法について、法人及び組合らが主張することはいずれも採用できない。

- (2) 争点 3（27 年 7 月 9 日に行われた本件ビラ配布の際の法人職員 Z 1 の組合員 A 3 に対する本件発言は、組合らに対する支配介入に該当するか）の救済方法

本件発言の内容、態様からすれば、組合活動に対する影響は大きいといわざるを得ないが、前記第3の6(1)イ及び同6(2)ウのとおり、既に組合員A3が法人を退職して長期間が経過していること、法人は、本件申立後の29年7月4日のビラ配布時から撮影するカメラの台数を1台とし、令和元年11月21日以降のビラ配布時から基本的にビデオ撮影を行っていないことなどを総合的に考慮すれば、本争点に関する救済は、今後同様の行為を繰り返さないことについて文書の交付及び掲示を命じることが適当である。

- (3) 争点6(27年11月30日の団交において、組合員A4の学生満足度調査の結果の開示要求に応じなかったことは、不誠実な団交に該当するか)の救済方法

学生満足度調査の結果がコマ数や講師契約の更新の有無に関係することからすれば、法人は、可能な限り、学生コメントの内容や当該講師のポイント及びその位置付け、ポイントの評価基準等、同調査結果に則した具体的な説明をすることが必要である。よって、これを踏まえた上での誠実団交応諾を命じるとともに、今後同様の行為を繰り返さないことについて文書の交付及び掲示を命じることが適当である。

## 8 結論

以上のとおり、争点2については労組法第7条第1号の不当労働行為に、争点3については同条第3号の不当労働行為に、争点6については同条第2号の不当労働行為にそれぞれ該当する。よって、主文Iの第1項ないし第3項のとおり命じることとする。一方、争点1、争点4及び争点5については、いずれも不当労働行為には該当しないから、救済申立てを棄却すべきである。これと一部異なる初審命令は相当でないから、主文のとおり変更することとする。

## 9 付言

争点5(27年10月22日及び28年9月8日の団交において、組合らが求めた日本語の就業規則の全文の写しの交付に応じなかった法人の対応は、不誠実な団交及び組合らに対する支配介入に該当するか)に関して、以下のとおり付言する。

本件が当審に係属中の31年2月18日以降、法人は、学校内に、就業

規則を英語に訳した参考版を日本語版と併せて据え置き、閲覧に供しているなど一定の措置を講じており、支部組合員が学校内で閲覧し、その内容を把握することはより簡易的になったといえるが、一方で、本件再審査の結審時点においても、法人は、組合らに対しては、就業規則の全文の写しの交付を認めないにとどまらず、団交の場において日本語の就業規則そのものを直接提示することも認めていない。

既に判断したとおり、団交において具体的な必要性が明らかにされない場合には、法人が就業規則の全文の写しの交付に応じないこと自体は不当労働行為に該当しないが、使用者と労働組合の集团的労使関係においては、労働条件の取引ないし労使関係の合意による運営（労使自治）の手段として団交があり、これにより労働条件の統一的形成の効果があることに鑑みれば、組合員の労働条件を一元的に規定している就業規則については、その写しを交付することが難しいとしても、団交の場で全文を組合らに提示するなどし、法人と組合らがその内容について共通認識を有した上で交渉を進めることが、本件における円滑な労使関係の構築という観点から必要であると思料するところである。

就業規則の交付要求に関する議題が話し合われた一連の団交においては、本件の組合員が日本語を母国語とせず、就業規則を短時間で理解することは困難であるという事情もありながら、法人は、法人が懸念する情報漏洩に関して組合らが対案を提示しても全く受け入れず、また、交付できないことに関して必ずしも合理的とはいえない説明に終止しているなど、組合らが法人の対応に不信感を持ったとしてもやむを得ない側面があったといわざるを得ない。今後団交を行う際には、法人も、より組合らが理解しやすいような説明や、柔軟な対応に努めるよう求めるものである。

以上の次第であるから、組合らの争点3に係る再審査申立てには理由があるが、組合らのその余の再審査申立て及び法人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8月4日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦