

組合と併せて「組合ら」という。)を結成したことを通知した。

本件は、組合らが、会社の以下の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）所定の不当労働行為であるとして、以下の(1)ないし(5)について27年10月13日に、(6)について28年6月1日に、(7)について29年2月20日に、それぞれ東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に救済申立てを行った（以下、これらを総称して「本件申立て」という。）事案である。

- (1) 支部の組合員であるA1は、会社が、英会話の授業に講師を派遣する契約を締結したC1工業に派遣されていたが、A1が時限指名ストライキを実施したところ、会社が、A1をC1工業の担当から外したこと（労組法第7条第1号及び第3号）
- (2) A1がストライキを実施したところ、会社が、27年2月以降、A1への授業の依頼を減らしたこと（労組法第7条第1号及び第3号）
- (3) A2は、フランチャイズ校（以下「FC校」という。）のひばりが丘校の授業を担当していたが、会社が、26年10月、生徒からの苦情等を理由に、A2を同校の担当から外したこと、及びA2がストライキを実施したところ、会社が、A2の担当する授業コマ数を減少させ、27年7月には、授業コマ数がゼロとなったこと（労組法第7条第1号及び第3号）
- (4) 27年5月頃、支部の組合員であるA3の上司で多摩教区長であるB1が、FC校の経営者（以下「FCオーナー」という。）であるB2に対し、A3を解雇するための理由を探している旨発言したこと（労組法第7条第3号）
- (5) 27年6月、FCオーナーから講師変更の要請があった等を理由に、会社が、A3をFC校のたまプラーザ校から直営校の成城学園前校へ配置転換したこと、及び同年10月、A3を成城学園前校の木曜日の授業

の担当から外したこと（労組法第7条第1号及び第3号）

- (6) 支部の組合員であるA4が、28年4月9日を有給休暇の取得日として指定した有給休暇の請求をし、会社が承認しないままに休暇を取得したところ、会社が、A4に対し、欠勤を理由に同月11日付け最終警告書を交付したこと（労組法第7条第1号及び第3号）
- (7) A4が、28年11月から同年12月にかけて有給休暇の請求をし、有給休暇が残っていないとの理由で会社が承認しないままに休暇を取得したところ、会社が、A4に対し、欠勤を理由に29年2月末日付け雇止めとしたこと（労組法第7条第1号及び第3号）

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) A1に対する取引先での仕事外し等による賃金減額分のバックペイ
- (2) A2に対する授業コマ数削減による賃金減額分のバックペイ
- (3) A3に対する支配介入発言の禁止
- (4) A3に対する配置転換及び授業コマ数削減による支配介入行為の禁止
- (5) A1、A2及びA3に対する業務量削減等による支配介入行為の禁止
- (6) A4に交付した最終警告書の撤回
- (7) A4に対する雇止めの撤回
- (8) 謝罪文のホームページへの掲載

3 初審命令の要旨

都労委は、会社が、①A1に対し、27年2月以降、会社からA1への業務の依頼を減らしたこと、②A4に対し、欠勤を理由に28年4月11日付け最終警告書を交付したことは、いずれも労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、最終警告書がなかったものとしての取扱い及び文書の交付を命じ、その余の本案申立てを棄却することを決定し、令和元年9月25日、組合ら及び会社に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合らは、令和2年10月7日、初審命令の棄却部分の取消し及び上記2記載のとおり救済を求めて、当委員会に対し再審査を申し立てた。その後、組合らは、A3に係る再審査申立てを取り下げた。

5 再審査の争点

- (1) A1をC1工業の担当から外したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。(争点1)
- (2) A1に対し、27年2月以降、会社からA1への授業の依頼を減らしたことに關する初審命令主文第2項の救済方法は適当か。(争点2)
- (3) A2の授業コマ数が減少したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。(争点3)
- (4) A4に対し、欠勤を理由に28年4月11日付け最終警告書を交付したことに關する初審命令主文第1項及び第2項の救済方法は適当か。(争点4)
- (5) A4に対し、欠勤を理由に29年2月末日付け雇止めとしたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。(争点5)

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 組合らの主張

会社は、C1工業からの要請により、A1を同社の授業担当から外したが、会社が同人を外すよう要請したのは、同人がストライキにより授業当日に出勤しなかったためであるから、結局、会社は、ストライキを理由としてA1の仕事を外したことになる。

会社は、顧客から担当を外すよう求められた場合、これに従うことはやむを得ない措置であると主張するようであるが、ストライキを実施す

る以上、顧客に一定程度の不都合が生じることは、その行為の性質上避け難い。

会社が、ストライキを理由にC1工業の授業を割り振らないことは、会社の裁量であり抗弁とはならない。

したがって、A1をC1工業の担当から外したことは、同人が組合の組合員であること及び同人の組合活動を嫌悪して行ったものであるから、労組法第7条第1号の不利益取扱いであるとともに、組合活動を妨害し、組合の弱体化を企図したものであり、労組法第7条第3号の支配介入にも当たる。

(2) 会社の主張

C1工業の担当講師を変更しなければならなくなったのは、顧客であるC1工業からの担当講師変更の要請に基づくものであり、ストライキを理由とするものではない。顧客からの担当講師変更の要請に応じるという業務上の必要性に基づくものである。

また、会社は、A1に対し、顧客からの担当講師変更の要請に応じたことにより、同人が休業したことについて休業手当を支払っている。同人にはC1工業の業務を依頼していたが、同人の雇用形態からすると、1年間の業務を保証しているということではないが、同人及び組合らと合意した上で、休業手当を支払っている。

当事者双方で合意も成立しており、解決済みである以上、C1工業の担当講師を変更した点は、不利益取扱い及び支配介入に当たらないことは明らかである。

2 争点2について

(1) 組合らの主張

A1への授業の依頼を減らしたことは、同人が組合の組合員であること及び同人のストライキなどの組合活動を嫌悪して行ったものであるか

ら、労組法第7条第1号の不利益取扱いであるとともに、ストライキなどの組合活動を抑制し、組合の弱体化を企図したものであり、労組法第7条第3号の支配介入にも当たる。

このような会社の不当労働行為からA1の救済を図るためには、会社に対し、同組合員のバックペイを命ずべきである。バックペイの額としては、C1工業で授業を開始した26年5月から、ストライキを開始した前月の同年10月までの平均値である賃金相当月額5万3108円とすべきである。

労働委員会による救済とは、不当労働行為がなかった状態に回復することである。初審命令は、ストライキを理由とした組合員に対する不利益取扱いと認定していながら、A1が不利益取扱いによって生じた損害については、算定不能としている。労働委員会としてあってはならない判断である。

(2) 会社の主張

組合らの主張は、会社がA1のような雇用形態の講師に業務依頼をしない場合、業務を依頼したのと同じ金額のバックペイを支払えというものである。

しかし、A1の雇用形態は、法人営業部の雇用期間6か月のパートタイム講師である。法人営業部のパートタイム講師は、法人顧客からの依頼があった際に、会社がパートタイム講師に打診し、業務を依頼するものであり、業務依頼の回数は保証されていない。そのため、仮に、会社がA1に業務の依頼をしなかったとしても、何ら違法、不当ということにはならない。また、A1も嫌な業務は断ることができる。組合らの主張は、ノーワークノーペイの原則に真っ向から反対する主張である。

会社のA1に対する業務依頼は、ストライキを理由として減少した事実はなく、また、同人に損害は発生していないのであるから、組合らの

請求は棄却されるべきである。

3 争点3について

(1) 組合らの主張

A2は、語学教育のライセンス（CELTA）を有しており、会社に採用される前に別の語学学校の講師を5年勤め、その後、23年6月から会社において勤務してきた。25年12月20日に会社へのA2の組合加入通知を行った後の26年10月に、上司のB3からA2の授業の苦情があったという話があるまで、授業観察が行われたことがなければ、苦情があったという話も聞かされたことはなかった。

A2の授業時間は、26年4月が51.16時間の最長であったが、組合らがA5への警告書に対して抗議や団体交渉等を行う中で減少していき、A2が頻繁にストライキを実施するようになった27年4月以降一桁となり、同年7月からはゼロ時間となっている。このように、A2の授業コマ数の減少は、正に組合らの組合活動や同人がストライキを実施した時期と軌を一にしたものであり、会社が、組合らの組合活動を理由として、同人の授業コマ数を減少させていったことは明らかである。

会社は、組合らの組合員のうち、まず、A2といったパートタイム講師の仕事を打ち切り、法人の業務から排除しようとしたことは明らかであるから、同人が不利益取扱いによって生じた損害を賠償する義務を負う。

以上によれば、A2の授業コマ数が減少したことは、同人が組合の組合員であること及び同人のストライキなどの組合活動を嫌悪して行ったものであるから、労組法第7条第1号の不利益取扱いであるとともに、ストライキなどの組合活動を抑制し、組合の弱体化を企図したものであり、労組法第7条第3号の支配介入にも当たる。

(2) 会社の主張

A 2は、A 1と同じパートタイム講師であり、業務依頼が減少するという問題は生じない。会社からの業務依頼回数が保証されているわけでもないし、嫌な業務は断ることもできる。他の仕事をすることも自由であり、自分の空いた時間に、たまたま会社からの依頼があれば受けるというものである。したがって、仮に、A 2の業務依頼が減少したとしても、何ら違法、不当ということにはならない。

A 2は、ひばりが丘校で木曜日のシフトに入っていたが、同人に対するクレームが多く、F Cオーナーからも強い不満が寄せられ、講師交代要請も強く受けていたため、業務上の必要性から交代せざるを得なかった。

A 2は、ひばりが丘校での講師交代があったことから、会社は、直営校である新宿校の業務を依頼した。しかしながら、同人は、ストライキを理由に欠勤を続け、会社からの業務依頼に応じなかった。

このように、会社は、A 2がストライキを実施した場合であっても業務依頼をしてきたが、結果として生徒らが離れてしまい、同人に依頼していた業務がなくなってしまった。そのため、同人に業務依頼ができなくなってしまったにすぎず、何ら不利益取扱い及び支配介入には当たらない。

4 争点4について

(1) 組合らの主張

会社がA 4に対し、欠勤を理由に28年4月11日付け最終警告書を交付したのは、同人が組合の組合員であること及び同人のストライキなどの組合活動を嫌悪して行ったものであるから、労組法第7条第1号の不利益取扱いであるとともに、ストライキなどの組合活動を抑制し、組合の弱体化を企図したものであるから、労組法第7条第3号の支配介入にも当たる。

会社の上記不当労働行為からA4及び組合らを救済し、正常な集团的労使関係秩序の回復、維持を図るためには、初審命令主文第1項及び第2項の救済命令だけでなく、謝罪文のホームページへの掲載も命ずべきである。

(2) 会社の主張

組合らの主張を争う。

5 争点5について

(1) 組合らの主張

ア 会社は、労働基準法第39条第6項が要求する労使協定を締結しないまま、計画的有給休暇制度を導入していると主張し、労働者に対し、講師就業規程において年間20日の有給休暇を付与し、うち年間15日について指定を行ってきた。支部の執行委員長であるA4が、これに異を唱え、会社の計画的有給休暇制度が無効であるという前提で休暇を取得したところ、同人が育児休暇に入る前日の29年1月9日に、会社の出勤命令に反して休暇を取得したこと及びFC校からの苦情等があったことを理由に、同人を雇止めにした。

会社は、A4の雇止めの理由として、同人の無許可欠勤を挙げる。

しかし、労働基準法第39条第6項に規定する年次有給休暇の計画的付与は、労使協定を締結しなければ導入できないところ、会社は、労使協定を締結していなかったのであるから、会社の計画的有給休暇制度は無効である。したがって、これまで会社が指定した15日間は有給休暇とはカウントされない。そして、同人が、講師就業規程に定められた有給休暇の日数(20日間)を取得したのは、雇用契約に従った権利であるから、非難される理由はない。

なお、28年10月1日付け計画的有給休暇制度に係る労使協定は、労使協定の要件を満たしていない。その理由は、①同労使協定に

署名した講師代表は、同年8月17日の選挙で選ばれた講師代表であって、講師だけではなく事務職らを含めた従業員から選ばれた従業員の代表ではないこと、②講師代表は、学校を地理的に分類した地区をさらにまとめた3つのエリアごとに選出されており、事業場の代表ではないこと、③講師代表の選挙に当たっては、候補者等の明示がされていなかったことにある。

イ また、会社は、A4の雇止めの理由として、FC校から同人の勤務態度が不良であり、講師交代の要請があったことも挙げる。

しかし、①複数回の欠勤については、ストライキの実施によるものであるから、憲法上組合員に認められた権利である、②御茶ノ水校への出勤を2分ほど遅刻したことについては、初めて出勤するスクールであったため、最寄りの駅に着いた際に、場所の説明を受けようとしたが、A4の上司で西東京教区長であるB4が会話を遮った結果、遅刻となったものである、③所定のテキストを使用していないとのクレームについては、B4に対し、テキストを活用するようにしたと報告しており、また、授業記録については、代替講師に対し、どこから授業を実施すべきかを記載している。したがって、会社が指摘する事情は、いずれも雇止めの理由となるものではない。

ウ ①A4が支部の執行委員長であったこと、②同人が27年10月からストライキを断続的に実施するようになり、その頻度は28年3月頃から増加していたことなどの一連の事実からは、会社は、同人が組合の組合員であること及び同人の組合活動を嫌悪して、雇止めにしたことは明らかである。

エ 以上によれば、A4に対し、欠勤を理由に29年2月末日付けで雇止めにしたことは、同人が組合の組合員であり、支部の執行委員長であること及び同人のストライキなどの組合活動を嫌悪して、同人を会

社から排除するために行ったものであるから、労組法第7条第1号の不利益取扱いであるとともに、ストライキなどの組合活動を抑制し、組合の弱体化を企図したものであり、労組法第7条第3号の支配介入にも当たる。

(2) 会社の主張

ア 会社における計画的有給休暇制度は、同社にイギリス人を中心とする外国人講師がいる中で、全講師が希望する長期休暇を取得させるため必要な制度である。これを一人の講師のみが別の見解に基づき一方的に取得することは、会社において、講師全体の平等が図れず、企業秩序維持を保つことができない状態となる。当時の会社の状況は、初審命令の判断のとおりであり、A4の一方的な主張に基づく欠勤を理由に雇止めをせざるを得ない状態であった。

会社の計画的有給休暇制度は、短期間しか勤務していなくても20日間の有給休暇も取得でき、かつ、夏季や冬季に長期休暇を取得できる制度になっていたため、大多数の講師の意向に沿っており、講師にとって有益な制度であり、それは今も変わらない。加えて、労働基準監督署からも、労使協定が違法であると指摘されていないため、会社としては労使協定の有効性を主張してきた。

法定年次有給休暇（労働基準法第39条第1項及び第2項。以下同じ。）を超えて会社が与える会社有給休暇（年間20日間の有給休暇のうち法定年次有給休暇の日数を超える部分をいう。以下同じ。）については、東京地方裁判所の判決及び東京高等裁判所の判決のとおり、労働基準法の規律を受けるものではなく、会社が自由に指定できる性質のものである。

イ A4には、上記アに加え、勤務態度についても問題があった。すなわち、A4は、勤務先である下高井戸校や石神井公園校において授業

に来ない、準備不足である、テキストを使用しない、教室内で生徒がけがをした、父兄参観日に授業に来ない等のクレームが寄せられていた。このような同人の勤務態度を受けて、会社は、同人との雇用契約を更新することはできないと判断し、29年2月末日付けで雇止めにした。

ウ 以上のとおり、会社がA4を29年2月末日付けで雇止めにしたことは、会社の秩序維持の観点からのやむを得ない措置であり、A4が組合の組合員であることや同人の組合活動を理由とする不利益取扱い及び支配介入ではない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、22年4月25日に結成されたいわゆる合同労組であり、27年10月13日現在の組合員は約200名である。

支部は、会社に勤務する外国人講師である組合の組合員らが、26年6月1日に結成した労働組合であり、27年10月13日現在の組合員は十数名である。

- (2) 会社は、英会話学校（スクール）の経営、オリジナル教材の制作、教育機関や企業等における英語研修の受託を業とする株式会社である。スクールには、会社が直接運営する直営校と、フランチャイズ契約により運営する加盟校（FC校）とがある。

会社と有期雇用契約を締結している講師には、賃金が月額制のフルタイム講師（以下「常勤講師」という。）と、非常勤で時給制（全日の授業を行う場合は日給制）のパートタイム講師とがいる。会社の講師は、30年現在、常勤講師が約300名及びパートタイム講師が約110名の合計約410名である。

講師は、会社のスクール事業本部に所属しており、同本部には、スクールの運営を行うアカデミック部と、会社と契約した企業への講師派遣等を行う法人営業部とがある。

- (3) 会社とF Cオーナーとの間のフランチャイズ契約書（同契約書において会社は「甲」、F Cオーナーは「乙」と表記。）には、次の定めがある。

ア 第3条（会社の基本業務）

甲は、本フランチャイズ・チェーンの統一的なイメージを維持するために、次のことを行うものとする。

- ① 加盟校の営業に供する商品、サービスの提供。
- ② スクールデザイン、レイアウト、内装設備の決定。
- ③ 運営指導並びに営業促進。
- ④ 不当な競争を防止するための加盟校間相互の調整。

イ 第4条（契約当事者の独立性）

- ① 本契約の当事者双方は、それぞれ独立した事業者であることを確認する。
- ② 甲および乙は相互の債務を保証ないし引き受けるものではない。
- ③ 甲は、乙に対して、加盟校の売上、利益、成功を保証するものではない。

ウ 第22条（英会話ネイティブ講師派遣等）

- ① 甲は、甲に所属する講師を乙の加盟校に派遣するものとし、甲が派遣する以外の講師を乙が独自に雇用して加盟校の授業を行ってはならない。また、個人ネイティブオーナーが講師を兼任する場合は、必ず甲が提供する研修を受け、Y講師としての基準を満たすものとする。なお、乙が法人組織の場合、代表取締役を務めるネイティブオーナーのみ講師を兼任することができるものとする。

- ② 講師都合により、派遣講師に変更が生じた場合、甲は乙に対し、可及的速やかに通知をするものとする。

2 常勤講師及びパートタイム講師

- (1) 常勤講師は、1年契約の有期雇用社員であり、会社都合及び自己都合を含め、更新せずに1年で退職する者が60数名、1回のみ更新し2年程度で退職する者が50名程度いる。
- (2) パートタイム講師は、6か月契約の有期雇用社員であり、会社が依頼する授業のコマ数等の定めがなく、会社の業務依頼の打診とパートタイム講師の承諾によって仕事量が決まる雇用形態である。パートタイム講師の中には、会社以外の英会話学校等の講師を掛け持ちする者もいる。27年度現在、パートタイム講師178名中121名は、会社における賃金額（交通費及び賞与を含む。）が60万円未満である。

3 会社の講師就業規程及びパートタイム講師就業規程等

(1) 会社の講師就業規程

会社の常勤講師に係る講師就業規程（以下「講師就業規程」という。）には、概要次の定めがある。

ア 配属及び異動（第6条）

- (ア) 会社は業務の必要に応じて、講師を会社のスクールやフランチャイズ校への配置、異動、出向、派遣を命ずることがある。
- (イ) 会社は業務の都合により、通常の担当授業以外のクラスでの授業のため講師を派遣することがある。

イ 講師の業務（第11条）

講師は会社によって与えられる業務を遂行するものとし、その内容は基本的に次のようなものとする。

- (ア) 会社が運営するスクールで、または会社の教師派遣契約に基づく場所で授業を行うこと。

(イ) 上記の場所以外の会社が決めた場所、例えば法人、個人（家庭）、または会社アレンジの集会室等にて授業を行うこと。

ウ 勤務時間及び休憩時間（第12条）

(ア) 1日の実働勤務時間は、原則として最長6時間30分とする。1週間の実働勤務時間は、原則として29時間30分を超えないものとする。

(イ) 講師は最初の授業開始の少なくとも1時間前、または遅くとも午後1時までに勤務場所に着かなければならない。1日の勤務時間の内、最初の30分は授業の準備・管理にあてるものとし、次の30分は休憩時間とする。

(ウ) 講師は、会社が事前に作成するスケジュール表に従って勤務するものとする。スケジュールには、授業以外に会議やトレーニング参加が含まれる。

エ 休日（第15条）

(ア) 1週の内1日の法定休日を会社が指定する。原則として、法定休日以外にもう1日会社指定の休みを与える。

(イ) 国民の祝日。ただし、講師用カレンダーに従い、スクールが開いている日又はトレーニング日などは、祝日でも勤務日とする。

(ウ) 下記の時季に指定される。会社の定める特別ホリデー（実際の期日は、講師用カレンダーに示される。）

①4月下旬／5月上旬、②6月下旬、③8月中旬、④年末年始

オ 有給休暇（第17条）

継続6か月に達した講師には、年間20日間の有給休暇を与える。

ただし、スクール運営という社業の特性から、5日を超える有給休暇（15日間）については、取得する時季を指定して一斉に取得する計画年休とし、その時季は、講師カレンダーに示される。

上記5日間の有給休暇は、講師の任意の時季に取れるものとする。
ただし、もしその取得によりスクールの通常運営が阻害されると会社が判断する場合、会社は講師に対して取得時季の変更を指示することができる。

カ 服務の基本原則（第19条）

(ア) 講師は、契約書、本規程および他の諸規程を遵守し、業務上の指揮命令や勤務場所の規則に従い、職場の秩序を維持し互いに協力して、誠実に職務を果たさなければならない（同条第1項）。

(イ) 講師は、会社の名誉・評判を傷つけ、信用を損ない、または会社の不利益となること、およびそのおそれのあることをしてはならない（同条第3項）。

キ 賃金（第21条）

講師の賃金は、個別の契約書において定める。

ク 賃金締切日及び支払日（第22条）

賃金は、毎月1日から起算し末日に締め切り、翌月11日（支払日が銀行休業日の場合はその翌日）に支払う。

講師が月半ばに入社又は退職した場合は、日割計算で支給する。

ケ 懲戒（第28条）

次の各号のいずれかに該当する行為のあった場合には、懲戒処分とする。

(ア) 会社の規程、規則に、故意にあるいは著しく違反したとき（同条第1号）。

(イ) 無断欠勤が引き続き3日以上に及んだとき（同条第2号）。

(ウ) 正当な理由なくしばしば遅刻や早退をし、または欠勤を重ねたとき（同条第3号）。

(エ) 職務の遂行を拒否し、または故意に職責怠慢であったとき（同条

第7号)。

コ 懲戒の種類 (第29条)

会社は、情状により次の区分で懲戒を科する。

(ア) 解雇処分

重大な事態の場合、繰返しまたは過度の違反行為が認められる場合は、第9条による手続きに従い解雇する。

(イ) 非解雇処分

解雇に及ばない場合は、次のいずれかの処罰を順不同で科する。

- ① 口頭による訓戒。
- ② 文書による譴責。講師は、始末書および念書を提出すること。
- ③ 減給。ただし1回に平均賃金の半日分、総額で1ヵ月の10分の1を越えない範囲とする。
- ④ 7日以内の出勤停止。ただし、この間は無給とする。
- ⑤ 書面による最終警告。

(2) 会社のパートタイム講師就業規程

会社のパートタイム講師に係るパートタイム講師就業規程には、概要次の定めがある。

ア パートタイム講師の業務 (第12条)

パートタイム講師は会社によって与えられる業務を遂行するものとし、その内容は基本的に次のものとする。

- (ア) 会社が運営するスクールで、または会社の教師派遣契約に基づく場所で授業を行うこと (同条第1号)。
- (イ) 上記の場所以外の会社が決めた場所、例えば法人、個人(家庭)、または会社アレンジの集会室等にて授業を行うこと (同条第2号)。
- (ウ) 会社が企画する販売促進活動、生徒募集キャンペーン等に、自発的に参加すること (同条第3号)。

- (エ) デモンストレーションレッスン（実演授業）を行ったり、スクールの諸行事に参加したりすること（同条第4号）。
- (オ) 生徒やクラスについての記録やレポートを、定められた様式で、要求された期日までに作成し提出すること（同条第5号）。
- (カ) 外国語訓練プログラムや講習会に、講師として参加すること（同条第6号）。
- (キ) 教材の作成、テスト、カウンセリングの実行、その他教育関連業務を行うこと（同条第7号）。
- (ク) 必要に応じて、授業内容についてまたは授業内容以外の事柄について行われる上司のミーティングに参加すること（同条第8号）。

イ 勤務時間及び休憩時間（第13条）

- (ア) 1週間の勤務日数は、原則として3日を超えないものとする。この範囲内で、1日の実働勤務時間を、原則として最長6時間30分とする。
- (イ) 外国語パートタイム講師は最初の授業開始の少なくとも1時間前、または遅くとも午後1時までに勤務場所に着かなければならない。1日の勤務時間の内、最初の30分は授業の準備・管理にあてるものとする。
- (ウ) 外国語パートタイム講師は、会社が事前に作成するスケジュール表に従って勤務するものとする。スケジュールには、授業以外に会議やトレーニング参加が含まれる。

ウ 賃金（第22条）

パート講師の賃金は、個別の契約書において定める。

エ 賃金締切日及び支払日（第23条）

賃金は、毎月1日から起算し末日に締め切り、翌月11日（支払日が銀行休業日の場合はその前日）に支払う。

(3) 常勤講師及びパートタイム講師の勤務時間の指定

常勤講師及びパートタイム講師の勤務時間は、前日の午前10時まで
に、会社から講師に指定される。

4 計画的有給休暇制度

講師就業規程第17条に規定する常勤講師の有給休暇（計画的有給休暇
制度）について、会社は、次の運用及び雇用契約書の記載等を行っている。

(1) 計画的有給休暇制度の運用

ア 会社は、年末年始や夏休みなどに講師の休暇申請が集中してしまう
と授業の調整ができなくなるとして、①常勤講師の有給休暇を20日
間とするものの、そのうち15日は計画的に付与することにし、5日
のみ講師の希望する時季に年休を付与すること（以下「計画的付与」
という。）、②常勤講師が任意取得できる5日の有給休暇については、
少なくとも取得日の2か月前までに有給休暇申請書により各地区の
教区長に申請し、教区長の合意を得なければならないことを内容とす
る計画的有給休暇制度を運営している。それにより、常勤講師の労働
日数は、1年間で230日、有給休暇15日間を含む休日は135日
となり、常勤講師は20日間の有給休暇のうち5日間のみ任意取得で
きるとするものである。

イ 会社は、20日間の有給休暇のうち計画的に付与する15日間を講
師用カレンダーにより示しており（以下、会社が明示した日を「計画
的年休の日」という。）、15日間の計画的年休の日について、法定
年次有給休暇（労働基準法第39条第1項及び第2項）とそれを超え
る部分である会社有給休暇（年間20日間の有給休暇のうち法定年次
有給休暇の日数を超える部分をいう。）との区別をしていない。

(2) 雇用契約書の記載等

ア 会社の常勤講師に係る雇用契約書には、「休暇 講師就業規程第1

7条にあるように、原則として入社後6か月を経過した講師は、5日の任意取得できる有給休暇が与えられる。学校運営という社業の特性から、5日を超える有給休暇については、取得する時季を指定して一斉に取得する計画年休とし、その時季は講師用カレンダーに示される。」との記載がある。

イ 「外国人講師用全般的な指令及びガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）は、会社の常勤講師に係る講師就業規程を補足するもので、次の記載がある。

(ア) 5日の任意取得できる有給休暇について、①少なくとも取得日の2か月前までに書面で各地区の教区長に申請しなければならないこと、②休暇を取得する講師の授業が他の講師でカバーできるかを考慮する必要があるので、教区長の合意が必要であることが記載されている。

(イ) 特別な同情すべき事情や病気の休暇（以下「慶弔休暇」という。）について、①会社は講師に慶弔休暇を何らかの証明ができる文書がある場合認めること、②慶弔休暇により損失した時間は時間割合による賃金カットか無給とすること、ただし、任意取得できる有給休暇を充てることもできることが記載されている。

ウ 会社の有給休暇申請書には、①私は、いかなる有給休暇も、会社の同意を得て取得することを理解すること、②私は、有給休暇の申請書を教区長に2か月前までに提出することに同意すること等の条件（以下「2か月前条件」という。）が記載されている。

エ 会社は、常勤講師の入社時に社内研修としてオリエンテーションを行い、雇用契約の内容や労働条件等を説明し、全ての講師から、オリエンテーション・レビューにおいて、21項目の質問（計画的有給休暇制度については、1年間の労働日数、有給休暇日数、任意取得でき

る休暇日数及びその申請時期) に対する回答と、雇用契約書、講師就業規程及びガイドライン等を熟読し理解したことの署名を求めている。

5 会社における労使関係

(1) 無期雇用への転換などをめぐる労使関係

ア 26年6月1日付けで、組合らは、会社に対し、「支部結成通知ならびに団体交渉申入れ」と題する書面を提出し、A1、A2、A6、A7及びA5の5名の組合員が支部を結成したことを通知し、団体交渉を申し入れた。同書面には、次の事項など22項目の要求事項を議題とするとの記載がある。

① 労働条件を悪化することなく、全組合員に対して期間の定めのない雇用を認めること。

② A5に対する警告書を撤回すること。

イ 26年7月29日、会社と組合らとの間で、団体交渉が開催された。同団体交渉におけるやり取りは、次のとおりである。

(ア) 組合らは、休憩時に職場から出たことを理由とした2名の組合員に対する警告書の撤回を要求した。

(イ) 組合らは、安定した雇用を求め、①労働契約法改正が適用される30年4月より前に、全組合員を無期雇用へ転換する労働契約を締結すること、②同法が適用される前に雇止めをしないことなどを要求したところ、会社は、「今の段階で明確な答えというのはない」などと回答した。組合らは、いつまでに回答するか求めたところ、会社は、26年10月に回答するよう努めると回答した。

ウ 26年10月9日、会社と組合らとの間で、団体交渉が開催された。同団体交渉において、会社は、組合らに対し、同日付け「労働契約法改正への対応(案)について」と題する資料を示した。同資料には、

労働契約法改正が適用される30年4月から、同法により無期雇用の申込権が発生する労働者のみを無期転換とする趣旨の記載がある。

エ 26年10月14日付けで、会社は、組合員であるA5を解雇することを通知した。

オ 26年10月24日付けで、組合らは、会社に対し、「抗議および警告」と題する書面を提出した。同書面には、「A5に対して、キャンペーン・デイの休憩の時に職場を出たことを理由とした不当な警告書を2通（2014年3月2日および2014年10月2日）が発行されたこと、および2014年10月14日に同氏に対し解雇を通知したことに対し、強い抗議の意を表します」、「2014年6月1日以来、当組合ならびに支部は、貴社と数回に渡り団体交渉を行ってまいりましたが、貴社は要求事項に応じる努力を一切されていません。それどころか、貴社は安定した雇用最優先にしている当組合ならびに支部の1名の組合員に対して、不当な理由の警告書2通により、不当に解雇をされました。」、「下記の要求事項に基づいた労働協約の締結ができない場合、下記の要求を実現するための争議権の行使を含めた組合としての行動を取らざるを得ないことをここに通知いたします」との記載と、次の事項など10項目の要求事項の記載がある。

- ① A5に対する26年10月14日付け解雇通知を撤回し、解雇日から復職日までのバックペイを支払うこと。
- ② A6に対する同年2月4日付け警告書及びA5に対する同年3月5日付け警告書を撤回すること。
- ③ 労働条件を悪化することなく、全組合員に対して期間の定めのない雇用を認めること。

カ 26年11月7日付け回答書により、会社は、組合らに対し、上記オの組合らの要求事項について回答した。同回答書には、次の記載が

ある。

- ① A 5 に対する解雇通知を撤回する考えはない。
- ② A 6 に対する 26 年 2 月 4 日付け警告書及び A 5 に対する同年 3 月 5 日付け警告書を撤回する考えはない。
- ③ 無期雇用への転換については、同年 10 月 9 日の団体交渉で、資料を渡したとおり、労働契約法改正の要件に従って、対応する考えである。

キ 26 年 1 月 11 日付けで、組合らは、会社に対し、「スト通知」を提出し、同日から A 3 ら数名の組合員が時限指名ストライキを開始した。同通知には、「2014 年 6 月 1 日以来、当組合ならびに支部は、貴社と数回に渡り団体交渉を行ってまいりましたが、貴社は要求事項に応じる努力を一切されていません。それどころか、貴社は安定した雇用を最優先にしている当組合ならびに支部の 1 名の組合員である A 5 に対し、不当な上記警告書 2 通を発行した上、不当解雇しました。当組合ならびに支部は、かような状況を踏まえた上で、ストライキ権の行使を決定しました。」との記載と、ストライキの目的として、次の事項など 6 項目の要求事項の記載がある。

- ① A 5 に対する 26 年 10 月 14 日付け解雇通知を撤回し、解雇日から復職日までのバックペイを支払うこと。
- ② A 6 に対する同年 2 月 4 日付け警告書及び A 5 に対する同年 3 月 5 日付け警告書を撤回すること。
- ③ 労働条件を悪化することなく、全組合員に対して期間の定めのない雇用を認めること。

ク 組合らは、26 年 1 月 11 日に時限指名ストライキを開始して以降、27 年 10 月までに、無期雇用への転換を一貫して求めながら、要求事項の追加や変更をして、延べ 42 回にわたる時限指名ストライ

キを実施している。

26年11月11日から27年10月までの時限指名ストライキは、A3が11回、A2が10回、A1が5回、A4が2回などであった。

ケ 27年4月9日、A5の解雇について、東京地方裁判所の労働審判における調停が成立し、A5は、会社を合意退職した。

(2) 計画的有給休暇制度をめぐる労使関係

ア 28年5月2日付け通知書により、組合ら及びA4の代理人弁護士であるA8は、会社に対し、①会社のガイドラインによれば、有給休暇の申請は、業務上の理由を問わず、一律2か月前までに提出しなければ認められないと記載されているが、労働基準法に違反し、労働者の有給休暇を取得する権利を侵害している、②計画的有給休暇制度に必要な労使協定について、組合らの知る限り、労働者代表の選出選挙が行われたことがなく、労使協定の周知もされていない等と通知した。

組合らは、同月以降、会社には計画的有給休暇制度に必要な労使協定がなく、計画的有給休暇制度が無効であり、常勤講師は20日間の有給休暇を全て自由にとれると主張し、会社との交渉に臨むようになった。

イ 28年5月17日、会社は、同月18日付け書面により、A8に対し、計画的有給休暇制度について、講師全員に23年12月16日付け提案書及び24年1月16日付け質疑応答を公表かつ周知している等とファクシミリで連絡した。

ウ 28年5月18日付け書面により、A8は、会社に対し、会社の提案書及び質疑応答は計画的有給休暇制度に必要な労使協定ではない等とファクシミリで通知した。

その後、会社は、28年10月1日を目途に労使協定を結ぶことにしたが、それ以前に、会社は、計画的有給休暇制度に必要な労使協定（労働基準法第39条第6項）を締結していなかった。

ケ 会社は、講師らに対し、書面により、講師代表者の選出を通知した。同書面には、①「千葉と東東京エリア」、「西東京、南東京、埼玉エリア」及び「神奈川、多摩、関西、名古屋エリア」ごとの代表として、3名の講師代表を選出する、②対象は「6か月以上勤務の月給講師」とする、③応募は28年8月2日までに教区長に対して行う、④同月17日に投票による選挙を行う等との記載がある。

コ 28年10月1日、会社と同年8月17日の投票で選ばれた講師代表3名（B7、B8、B9）は、計画的有給休暇制度について、同日付け労使協定書（以下「10月1日付け労使協定」という。）を作成し、常勤講師には、年間20日間の有給休暇を与え、そのうち15日間は会社において示すもの（計画的年休の日）とし、残りの5日間は常勤講師が任意の時季に取得できるものとするに合意した。なお、10月1日付け労使協定に合意した講師代表3名は、上記ケの募集によって、講師のみの投票によって選ばれた代表であり、講師以外の従業員の代表ではなかった上、事業場であるスクールごとに選んだのではなく、複数校をまとめたエリアごとの代表であった。

サ 28年10月15日付けで、会社は、支部の執行委員長であるA4に対し、「A4氏に対する違反行為の確認」と題する書面を交付した。同書面には、「あなたは、団体交渉及び労働委員会に深くかかわっているにもかかわらず、可能な限りの妥協や解決を難しくする決断を続けています。円滑な会社運営を行うために作られた制度の濫用を継続することは、見逃されるものではない。」との記載がある。

シ 28年10月21日付けで、組合らは、会社に対し、「抗議」と題

する書面を提出した。同書面には、上記サの会社の書面について、「労働組合への明確な支配介入の表現が含まれていることを挙げなければなりません。この表現によって、A4執行委員長の組合活動と、貴社からのA4執行委員長への絶え間ない懲戒処分や警告書発行との関係が一層明確になりました。当組合ならびに支部は、貴社の法的軽視の不当行為、労働組合への不当労働行為に対して、強い抗議の意を表するとともに、同文書を直ちに撤回するよう申し入れます。」との記載がある。

ス 28年10月24日、A4は、労働基準監督署に対し、会社には、計画的有給休暇制度に必要な労使協定がないことなどを申告した。

セ 28年10月31日付けで、会社は、支部の執行委員長であるA4に対し、「A4氏に対する違反行為の確認」と題する書面を交付した。同書面には、「あなたは、団体交渉及び労働委員会に深くかかわっているにもかかわらず、可能な限りの妥協や解決を難しくする決断を続けています。円滑な会社運営を行うために作られた制度の濫用を継続することは、見逃されるものではない。」との記載がある。

ソ 28年11月2日、会社は、労働基準監督署から、計画的有給休暇制度に必要な労使協定について指導を受けた。

タ 28年11月4日、会社は、各スクール及び各事務所に対し、「事業場代表選任届と年次有給休暇の計画的付与に関する協定書提出」と題する書面を送付した。同書面には、①労働基準監督署との話合いにより、計画的有給休暇制度に必要な労使協定を、各スクール、各事業所で締結することになった、②各スクールは同年12月1日までに、各事務所は同年12月2日までに、事業場代表選任届及び協定書を返送する等との記載があり、事業場代表選任届及び協定書の記載例が添付されている。

チ 会社は、講師らに配布する「ニューズレター」（28年12月号）により、講師らに対し、計画的有給休暇制度について、①労働基準監督署と相談した結果、同年10月に締結した3名の講師代表との労使協定ではなく、各学校との労使協定が必要であることが分かった、②各スクールの従業員の過半数が賛成していることを立証する書面が必要である、③会社は、各スクールの代表を既に選んでおり、その代表らは計画的有給休暇制度の条件に理解・同意している等との記載がある。

6 A1をC1工業の担当から外したこと及びA1への授業の依頼を減らしたことについて

(1) 会社とA1は、20年9月、雇用期間を6か月とし、時給制（全日の授業を行う場合は日給制）のパートタイム講師とする雇用契約を締結した。その雇用契約書には、スクールの授業についての時給及び会社が契約した企業の授業についての勤務時間単位の給与額の定めがあり、A1は勤務時間に応じた賃金が支給されている。A1は、入社後、スクールの講師及び会社が契約した企業への派遣講師の両方の業務を行っていた。

(2)ア 24年1月下旬、組合は、会社に対し、A1の組合加入を通知した。

イ 26年2月18日付けで、会社と組合は、A1の措置に関し、労働協約書を締結した。同協約書には、同年3月以降、A1が、法人営業部の所属となることが定められている。A1は、同月以降は、法人営業部の業務（会社と契約した企業への派遣講師）のみを行うようになった。

ウ 会社は、C1工業との間で、26年5月1日から27年4月30日までの1年間、毎週1回2時間30分の英会話の授業に、同じ講師を派遣する契約を締結し、その派遣講師をA1に依頼した。A1は、26年5月20日から、C1工業における授業に従事した。

(3)ア 組合らは、26年11月11日、ストライキを開始した。A1は、同年12月16日、27年1月13日及び同月20日の3回にわたり、C1工業における授業の時間に時限指名ストライキを実施した。

イ 27年1月15日、C1工業は、会社に対し、同日付け「要望書」を提出した。同要望書には、「弊社英会話火曜レッスン担当講師の変更」とあり、その理由として「度重なる突発的なストライキにより、レッスンが当初の予定どおり開催されない状況であるため」との記載がある。

ウ 27年1月20日、会社は、A1に対し、同月27日以降のC1工業における授業について、顧客から講師の変更を求められたとして、A1を担当から外すことを通知した。また、同月20日、会社は、組合らに対しても、A1をC1工業の担当から外すことを通知した。

エ 27年1月23日付けで、組合らは、会社に対し、「抗議ならびに緊急団体交渉申し入れ」と題する書面を送付し、緊急の団体交渉を申し入れた。同書面には、「A1が行使したストライキ権の直後、川越市のC1工業での当組合員の仕事を奪ったことに対して、強く抗議いたします」との記載と、次の事項など5項目の要求事項を議題にするとの記載がある。

- ① C1工業が講師交代を依頼した理由について、口頭及び文書において、組合らに詳細に説明すること。
- ② A1が失った仕事を補填するまで、同組合員の減額分の賃金補償をすること。

オ 27年2月9日、会社と組合らとの間で団体交渉が開催された。組合らが、C1工業が講師交代を依頼した理由についての説明を要求したのに対し、会社は、「お客さんはストライキかどうかということは問題じゃない」、「お客さんが交代しろと言ったら仕方ない」と回答

した。組合らが、A1が失った仕事を補填するよう要求したのに対し、会社は「仕事を探している」と回答した。

(4)ア 27年3月5日、会社は、組合らにメールを送信し、A1の休業手当として、同年1月27日、同年2月3日、同月10日、同月17日及び同月24日の5日分について、C1工業で授業を行った場合の賃金の6割をA1に支払うと通知した。これに対し、組合は、同年3月6日、本人に伝えておくご連絡した。

イ 27年3月13日、会社は、A1に対し、上記アの休業手当として2万7450円を支払った。

ウ 27年4月15日、会社は、A1に対し、休業手当として、同年3月3日、同月10日、同月17日、同月24日及び同月31日の5日分について、C1工業で授業を行った場合の賃金の6割として2万7450円を支払った。

エ 会社は、A1に対し、27年4月分について、C1工業で授業を行った場合の休業手当を支払っていない。

(5)ア 27年1月20日以降、会社は、A1に対し、業務を依頼しなくなった。

イ 27年7月2日、会社と組合らとの間で、団体交渉が開催された。同団体交渉において、組合らが、A1は入社後7年間毎週のように業務の依頼があったのに、27年になって業務を依頼しなくなった理由の説明を要求したところ、会社は、「割り振りしようとする努力はしている」、「ほかの仕事を探そうとしている」と回答した。これに対し、組合らは、ストライキの実施と関係があるのか、A1だけ業務がなくなるのはおかしいのではないかと述べたところ、会社は、「一人一人に増えたか減ったかは、誰にもある」、「ストとは関係ない」と回答した。なお、会社は、本件申立てに至るまで、組合らに対し、A

1への授業依頼を減らすことの理由を説明していない。

ウ 27年5月から同年12月までの間、会社がA1に対して依頼したのは、同年5月22日、同年6月21日、同年8月21日、同年10月16日及び同年12月11日の5回、英語で生徒と交流するソーシャル・イベントの業務であった。

同年5月22日のソーシャル・イベントは、A1が同依頼を受諾したものの、生徒が集まらず中止となった。同年6月21日のソーシャル・イベントは、A1が勤務できないと会社に伝えていた日曜日であり、A1は、同依頼を受けなかった。同年8月21日及び同年10月16日のソーシャル・イベントは、A1が同依頼を受諾したものの、当日、A1は、時限指名ストライキを実施し、勤務しなかった。同年12月11日のソーシャル・イベントは、A1が同依頼を受諾して勤務を行った。

エ 26年12月から27年12月までの間における会社のA1に対する業務依頼と同人の勤務状況は、別表1のとおりである。また、24年12月から27年12月までの間におけるA1の法人営業部の業務における勤務時間と月給の推移は、別表2のとおりである。

7 A2の授業コマ数の減少について

(1)ア 会社とA2は、23年6月23日、雇用期間を6か月とし、時給制（全日の授業を行う場合は日給制）のパートタイム講師とする雇用契約を締結した。その雇用契約書には、時給及び日給の金額の定めがあり、A2は、勤務時間に応じた賃金が支給されている。

イ A2は、ケンブリッジ大学が運営する語学教育の教授法のライセンス（CELTA）を有しており、会社に採用される前に別の語学学校の講師を5年勤めていた。会社に入社後は、木曜日に銀座校の夜の勤務シフト、土曜日に渋谷校の終日の勤務シフトを割り振られ、25年

1 1月から、火曜日に新宿校の夜の勤務シフトが割り振られ、週3日、スクールの講師を務めていた。

A2は、入社後、26年9月初旬頃に、ひばりが丘校のFCオーナーから苦情があったことが告げられるまで、会社から授業に対する苦情があったという指摘を受けたことはなく、授業観察を受けたこともなかった。

(2)ア 25年12月20日、組合は、会社に対し、A2の組合加入を通知した。

イ 26年6月6日、A2は、会社に対し、メールにより、土曜日の渋谷校の勤務を外して、火曜日の新宿校と木曜日の銀座校の勤務のみを続けさせるよう依頼した。

同年7月以降、会社は、A2に対し、土曜日の渋谷校及び木曜日の銀座校の授業を勤務シフトから外すとともに、新たにFC校であるひばりが丘校の木曜日の勤務シフトを割り振った。

(3)ア 26年9月、ひばりが丘校のFCオーナーは、会社に対し、A2について、授業の準備が不十分であること、声が小さく説明が分かりにくいなど生徒からの苦情が多いことを伝え、A2の講師変更を求めた。

イ 26年9月26日、会社のフランチャイズ事業課のB10は、アカデミック部の長であるB5校長に対し、「ひばりが丘校講師交代の件」と題するメールを送信した。同メールには、ひばりが丘校のFCオーナーから確認した内容であるとして、①A2について、声が小さく元気がない、一人の生徒から講師交代希望がある、授業の直前にCAがないと言ってくる、先日は間違ったテキストを使用した、②先週休んだときにカバー講師が来たが、カバーの講師がよかった、2週間前からB3に言っているが、ずっと保留のまま話が進んでいない、来週から講師を変更してもらいたいとの記載がある。

会社は、ひばりが丘校のFCオーナーから要請のあった「来週から講師を変更」することはせず、後記エのとおり、A2に対する授業観察を行った。

ウ 26年10月2日、ひばりが丘校のFCオーナーは、B10にメールを送信した。同メールには、①生徒からこの講師なら辞めたいと連絡があった、むろん今日もキャンセル、最初のクラスの生徒さんも欠席、②なぜこんな状態になるまで本部は決定してくれないのか、お願いしてから1か月である、何度も死活問題と話した、補償していただきたいくらいであるとの記載がある。

エ 26年10月2日、会社は、ひばりが丘校における同日のA2の2コマの授業について、授業観察を行った。授業観察は、観察者が19項目の「授業のポイント」について、「とても良い、良い、普通、改善必要」の4段階評価を行い、評価点や「コメント、助言」等を記載した「授業観察レポート」を作成して、講師にフィードバックを行うものである。

2コマの授業観察の結果は、19項目中、1コマ目は、「普通」が9項目、「改善必要」が10項目であり、2コマ目は、「普通」が10項目、「改善必要」が9項目であり、いずれも、全体として「改善必要」との評価であった。同月7日、会社は、A2に対し、「授業観察レポート」を渡した。

オ 26年10月7日、会社は、A2に対し、同月9日以降の木曜日のひばりが丘校の授業を勤務シフトから外すことを通知した。同月9日以降、A2は、ひばりが丘校の授業を割り振られていない。

(4)ア 26年11月時点において、会社が、A2に対し、毎月授業を割り振っていたのは、直営校の新宿校の授業シフトだけであった。

イ A2は、26年12月16日、27年2月3日、同年4月14日、

同月 21 日、同月 28 日、同年 5 月 12 日、同月 26 日、同年 6 月 2 日、同月 9 日及び同月 16 日の 10 回にわたり、新宿校における授業の時間に時限指名ストライキを実施した。A2 に割り振られた新宿校の授業について、度重なる授業不開催により、生徒が集まらない状況が続いた。

ウ A2 の勤務時間は、26 年 4 月の 51.16 時間が最長であったが、27 年 4 月以降一桁の時間となり、同年 6 月 16 日の新宿校での火曜日の授業依頼を最後に、同年 7 月から 10 月までの間、A2 が担当する授業コマ数はなく、ゼロ時間となった。

同年 11 月以降、会社が A2 に対して依頼したのは、新宿校の授業が 1 回のみであった。A2 は、同依頼を受諾して、勤務した。

エ 26 年 12 月から 27 年 11 月までの間における会社の A2 に対する業務依頼と同人の勤務状況は、別表 3 のとおりである。また、24 年 12 月から 27 年 11 月までの間における A2 のスクールごとの勤務時間と月給の推移は、別表 4 のとおりである。

オ 27 年 12 月以降、会社は、A2 に対し、28 年 2 月 29 日の新宿校の授業及び同年 4 月 9 日の用賀校の授業を依頼したが、A2 は、いずれもストライキを実施して勤務しなかった。

(5)ア 27 年 7 月 2 日、会社と組合らとの間で、団体交渉が開催された。同団体交渉において、組合らは、A2 がストライキを実施してから仕事を減らされ、収入が減ったのはストライキを理由とした不利益取扱いである旨述べて、是正措置をとることを要求したのに対し、会社は、「初めて今回聞くから分からない」と回答した。

イ 27 年 7 月 4 日付けで、組合らは、会社に対し、「抗議」と題する書面を送付した。同書面には、「A2 の仕事量の大幅な減少について」と表記し、「スト権を行使した A2 は、2014 年 11 月以降、与え

られている仕事の量がこれまでと比較して格段に減少しています。その理由は、スト権行使であることは明白です。（中略）貴社は、今年の賃金と昨年の賃金との差額を補償するとともに、ストを理由とした不利益取扱いを直ちにやめ、従来どおりの仕事を与えてください。」などの5項目の事項について、27年7月21日までに、文書回答を求めるとの記載がある。これに対し、会社は回答していない。

ウ 27年8月16日付けで、組合らは、会社に対し、「警告ならびに団交申入れ」と題する書面を送付し、団体交渉を申し入れた。同書面には、上記イの抗議に対する回答がまだなく、会社の事実確認や見解、そして解決に向けた提案がない場合は、不当労働行為の救済を申し立てるとの記載があり、更に、「会社は、組合ならびに支部が送った2015年7月4日付け『抗議』に記載された5項目の各項目に関して、認否を含めて文書にて回答し、それを組合ならびに支部に付与すること」などの要求事項を議題にするとの記載がある。これに対し、会社は回答せず、団体交渉にも応じていない。

8 A4に対する最終警告書の交付及び雇止めについて

(1) 会社とA4との雇用契約

ア 会社とA4は、27年3月1日、雇用期間を27年3月1日から28年2月28日までの1年間とし、月給制の常勤講師とする雇用契約を締結した。

A4は、27年2月26日の常勤講師の入社時のオリエンテーション・レビューにおいて、①1年間の労働日数が「230日」、有給休暇が「20日」、任意取得できる休暇が「5日」、申請時期が「2か月前」とそれぞれ記述し、②雇用契約書、講師就業規程、外国人講師用全般的な指令及びガイドライン等を熟読し理解したとの記載事項に署名した。

イ 会社とA4は、28年3月1日に、労働契約を同一の条件で29年2月28日まで契約を更新した。

(2) A4に発生する有給休暇

A4は、講師就業規程第17条に基づき、27年3月1日に入社して6か月を経過した同年9月1日に20日間、その後、28年9月1日に20日間の有給休暇を得た。なお、A4の法定年次有給休暇は、27年9月1日に10日間が、28年9月1日に11日間が付与されるものであり、27年9月1日にA4が得た20日間の有給休暇のうち10日、28年9月1日にA4が得た20日間の有給休暇のうち9日は、会社有給休暇である。

(3) 組合加入前のA4の有給休暇の請求をめぐる経過

ア 27年7月28日付け有給休暇申請書により、A4は、会社に対し、同年9月23日を有給休暇の取得日として指定した有給休暇の請求を行った。同申請書には、A4が、2か月前条件に同意しない旨を記述し、また、同請求は、取得日の2か月前までに申請したものでなかったが、会社は上記請求を承認した。

イ 27年9月8日付け有給休暇申請書により、A4は、会社に対し、同年10月6日から同月8日までを有給休暇の取得日として指定した有給休暇の請求を行った。同申請書には、A4が、2か月前条件に同意しない旨を記述し、また、同請求は、取得日の2か月前までに申請されたものではなかったが、会社は上記請求を承認した。

(4) 組合加入後のA4の有給休暇をめぐる経過

ア 27年10月4日、組合は、会社に対し、A4の組合加入を通知した。

イ(ア) 28年3月1日、A4は、B3に対し、同年4月9日を有給休暇の取得日として指定した有給休暇の請求を電話で行った。これに対

し、B 3は、その日は他の講師2名の休暇申請があり、代替講師を確保できないから認められないと答えて、上記請求を承認しなかった。

(イ) 28年3月3日、A 4は、B 3に対し、メールを送信した。同メールには、「プライベートの家庭の用事で、有給休暇を取ります。日付けは動かさません。」「休暇申請書は提出しておりません。書式の文面が適切ではないからです。」との記載がある。

同月4日、B 3は、A 4に対し、メールを送信した。同メールには、講師就業規程第17条の規定を引用する記載と、「休暇の承認は下りていません。正規の書式を用いて休暇申請を出してください。」との記載がある。

これに対し、同日、A 4は、B 3に対し、メールを送信した。同メールには、「2016年4月9日（土曜日）に有給休暇を取ります。どうぞよろしく申し上げます」との記載がある。

(ウ) A 4は他の複数の講師に対し、直接、講師の代替を要請した。

これに応じたA 1は、28年3月10日、B 3に対し、同年4月9日にA 4の代替講師として勤務が可能であると伝えた。

(エ) 28年3月29日、団体交渉において、組合らは、会社に対し、A 1が勤務可能であることを伝え、同年4月9日のA 4の有給休暇を承認するよう求めた。これに対し、会社は、A 1はトレーニングを受けていないと述べて、A 4の請求を承認しないと回答した。

(オ) 28年4月8日付け有給休暇申請書により、A 4は、会社に対し、同月9日を有給休暇の取得日として指定した有給休暇の請求を行った。同申請書には、A 4が2か月前条件に二重取消線を引いている。

(カ) 28年4月9日、A 4は、勤務しなかった。会社は、同日のA

4の授業について、代替講師を手配して対応したが、同日をA4の有給休暇とせず、A4を欠勤扱いとした。

ウ 28年4月11日付けで、会社は、A4に対し、最終警告書を交付した。同警告書には、次の記載がある。なお、A4は、入社以降、会社から警告書の交付を受けたことはなかった。

- ① この最終警告書は、あなたの許可なき欠勤について発行したものである。
- ② あなたは、28年4月9日、休暇の承認が下りてない日に、業務を休んだ。同年3月1日の電話で、あなたは、同年4月9日に既に2人の講師が有給休暇を取るという説明を受け、また、有給休暇を取得したい場合は、必ず会社の所定の有給休暇申請書に記入・提出することの説明を受けた。
- ③ 28年3月3日に送信されたメールで、あなたは、所定の有給休暇申請書に記入することを拒否し、同年4月9日に有給休暇を取る旨宣言した。同年3月4日、あなたが受け取った会社からの返信には、有給休暇の承認が下りていないことを明記し、所定の有給休暇申請書を提出するよう再度要請している。あなたは、同年4月8日、所定の書式に変更を施した有給休暇申請書をファクシミリで送信したが、最初の電話やメールによるやり取りから1か月以上経ったものである。
- ④ 有給休暇は、有給休暇申請書の指示に沿って記入・提出された後、教区長によって承認されるものである。有給休暇申請書の内容もしくは会社の採用するシステム（講師就業規程とガイドラインに明記している。）に対する不同意は、あなたが雇用契約書にサインしていることを踏まえると、許可なく業務を欠席したことは理由にはならないし、許容されるものではない。

⑤ 「最終警告書」は、講師就業規程第28条第1号及び第3号並びに第19条第1項及び第3項に基づいて発行した。あなたが、こうした事例を繰り返す場合、また、その他何らかの講師就業規程違反の行為を再発させた場合、会社は、講師就業規程第29条に明記されるとおり、踏み込んだ懲戒処分を行う権利を有している。この警告に対し、何らかの申立てをしたい場合は、7日以内に文書により行うこと。

⑥ 最終警告書の末尾には、「この最終警告書を読み、理解しました。」との記載と、日付け、署名を記載する欄がある。

エ 28年4月21日、A4は、上記ウの最終警告書について、末尾記載の「この最終警告書を読み、理解しました。」に二重取消線を引き、同箇所に「本警告書を読みましたが、内容に同意しておりません。」と記述し、署名した上で、会社に提出した。

オ 28年4月25日付けで、組合らは、会社に対し、「新規要求事項および団交申入れ」と題する書面を提出し、団体交渉を申し入れた。同書面には、「A4に対して発行された2016年4月11日付け最終警告書を撤回すること」などの要求事項を議題とするとの記載がある。

カ(ア) 28年4月28日付け有給休暇申請書により、A4は、会社に対し、同年5月21日を有給休暇の取得日として指定した有給休暇の請求を行った。同申請書には、A4が、2か月前条件に二重取消線を引いている。

(イ) 28年4月28日、B3は、A4に対し、同年5月21日の有給休暇申請は、十分な時間的余裕をもった提出ではなく、その日は既に4名分の代替講師が必要であるため、承認できない旨をメールで連絡した。

- (ウ) 28年5月2日付け通知書により、A8は、会社に対し、①有給休暇は、「労働者の請求する時季に与えなければならない」ことが労働基準法上明記されており（労働基準法第39条5項）、事業の正常な運営を妨げるという事情がなければ、時季変更権の行使をすることが許されていない、②代替要員の確保が極めて容易な会社において、4名の代替要員が発生していることは、A4の有給休暇の申請を拒否する理由にはならない等を通知し、A4が同年4月21日付け有給休暇取得申請書により、有給休暇の取得日を同年5月21日と指定した有給休暇の請求を認めるよう要求した。
- (エ) 28年5月17日、会社は、同月18日付け書面により、A8に対し、A4の同月21日の有給休暇の請求について、①有給休暇申請書が会社所定のフォームではないこと、②10連休の休業日前日という喫緊の同年4月28日に申請されたものであること、③既に4名の代替予定が決定しており、会社としては、事業の正常な運営が難しいことをA4に連絡していること、④A4が代替可能と指定したA1は、法人営業部の管轄するパートタイム講師であり、スクール事業本部のスクールの講師ではないから、スクールで勤務できないこと、⑤A4が上記事情を理解して、同年5月21日に勤務するよう希望すること等をファクシミリで連絡した。
- (オ) 28年5月18日付け書面により、A8は、会社に対し、①A4は、同月21日に有給休暇を取得すること、②事業の運営に支障がない限り、労働者の有給休暇の申請を拒否できないことは伝えたとおりであること、③A1は、法人営業部に所属しているが、法人営業部に異動後も、スクールで勤務したことがあること、もともとスクールで勤務していた実績のある講師であり、スクールで勤務できない理由はないこと、④A3も、A4の代替講師として勤務可能

であること等をファクシミリで通知した。

(カ) 28年5月19日付け書面により、会社は、A8に対し、①会社のルールでは、A4の有給休暇の請求は認められないこと、②A4が同月21日の勤務を全うすることを希望すること、③代替講師選定の件は会社の専権事項であり、提案のA1は、現時点で、スクール授業用のトレーニングを受けていないので不適合であること、④A3に関しては、組合らからの正式な連絡がないこと等をファクシミリで連絡した。

(キ) 28年5月20日付け書面により、A8は、会社に対し、①A4は、繰り返し申し上げたとおり、明日は有給休暇を取得すること、②当職から、A1及びA3が代替講師として勤務可能であることを伝えているのに、会社が、代替講師の手配をせずに、A4に出勤を求めるのは、有給休暇取得の正当な権利行使を妨げる目的としか理解できないこと等をファクシミリで通知した。

(ク) 28年5月20日付け書面により、会社は、A8に対し、①A4の有給休暇の請求は、現時点で教区長が認めていないこと、②有給休暇取得の権利行使は、会社ルールにのっとっていただくこと、③代替講師の選択は、教区長に決定権限があり、所属部署が異なり、スクールで授業をするのに不適合なA1や、講師就業規程12条にある1週間の勤務時間を超える可能性があるA3に代替させられないこと等をファクシミリで連絡した。

(ケ) 28年5月21日、A4は、勤務しなかった。会社は、同日のA4の授業について、代替講師を手配して対応したが、同日をA4の有給休暇とせず、A4を欠勤扱いとした。

キ 28年5月22日、上記オの団体交渉申入れについて、会社と組合らとの間で、団体交渉が開催された。同団体交渉におけるやり取りは、

次のとおりであった。

(ア) 組合らは、会社に対し、A4に対する最終警告書を撤回するよう要求した。これに対し、会社は、拒否すると回答した。

(イ) 会社が、A4の28年5月21日の有給休暇の取得が欠勤であるとして、懲戒処分を考えている旨通告した。

ク 28年7月3日、組合らは、会社に対し、A4が支部の執行委員長となったことを通知した。A4は、同日から令和2年6月8日まで、支部の執行委員長に就いた。

ケ 28年7月4日付け有給休暇申請書により、A4は、会社に対し、同年9月1日及び3日を有給休暇の取得日として指定した有給休暇の請求を行った。会社は上記請求を承認した。

コ(ア) A4は、会社に対し、有給休暇の取得日を28年9月24日として指定した有給休暇の請求を行った。

(イ) 会社は、取得日の2か月前までに申請されたものではないとの理由で、上記(ア)の有給休暇の請求を承認せず、その後、4回にわたり有給休暇取得の理由を証明する資料の提出を求め、この資料の提出もないとの理由で、同請求を承認しなかった。

(ウ) 28年9月24日、A4は勤務しなかった。会社は、同日のA4の授業について、代替講師を手配して対応したが、同日をA4の有給休暇とせず、A4を欠勤扱いとした。

サ(ア) 28年7月9日付け有給休暇申請書により、A4は、会社に対し、有給休暇の取得日を同年11月24日、同月26日、同月30日、同年12月1日、同月3日、同月5日ないし同月8日、同月10日、同月12日ないし同月15日、同月17日及び同月19日ないし同月21日として指定した有給休暇の請求を行った。

(イ) 28年9月5日付け有給休暇申請書により、A4は、会社に対

し、有給休暇の取得日を同年11月14日ないし同月17日、同月19日、同月21日及び同月22日として指定した有給休暇の請求を行った。同申請書の申請理由欄には、父親となるとの記載がある。

シ 28年10月15日付けで、会社は、支部の執行委員長であるA4に対し、「A4氏に対する違反行為の確認」と題する書面を交付した。同書面には、次の記載がある。

- ① あなたは、28年4月11日付け最終警告書を交付されたにもかかわらず、就業規則の規定や会社の指導に違反し続けている。
- ② 28年5月21日、あなたは再び許可なく欠勤した。
- ③ 28年9月24日、事前に有給休暇取得理由を証明する資料を提出するよう説得したにもかかわらず、あなたは、これを提出せず、再度、許可なく欠勤した。
- ④ 最後に、口頭、メールで翻意を試みたが、あなたは、断固として、再び無断で、28年11月14日から同月22日までと、同月24日から同年12月21日までの有給休暇を取得する旨主張しているが、この休暇は許可されていない。
- ⑤ あなたは、団体交渉及び労働委員会に深くかかわっているにもかかわらず、可能な限りの妥協や解決を難しくする決断をし続けています。円滑な会社運営を行うために作られた制度の濫用を継続することは、見逃されるものではない。

ス 28年10月21日付け有給休暇申請書により、A4は、会社に対し、有給休暇の取得日を同月29日として指定した有給休暇の請求を行った。

セ 28年10月21日付けで、組合らは、会社に対し、「抗議」と題する書面を提出した。同書面には、上記シの会社の書面について、「A4執行委員長がこれまで取得した有給休暇は『無断』であったといっ

た事実無根の内容に満ちています。周知のように、有給休暇は使用者の許可を必要としない労基法上の権利です。貴社は、有給取得の理由を執拗に尋ねたり、勝手に会社で独自のルールを作ることは到底容認できない行為です。」との記載がある。

ソ 28年10月24日、A4は、労働基準監督署に対し、①会社が、取得日の2か月以上前に申請されたものでないとして、同年4月9日、同年5月21日及び同年9月24日の有給休暇の請求を認めず、欠勤扱いとしたこと、②会社には、計画的有給休暇制度に必要な労使協定がないことを申告した。

タ 28年10月31日付けで、会社は、A4に対し、「A4氏に対する違反行為の確認」と題する書面を交付した。同書面には、次の記載がある。

① 会社への協力欠如に関する28年10月15日付け書面を交付した後、あなたは、同月29日の有給休暇の申請を行った。この申請は、約1週間前の同月21日に行われた。有給休暇取得希望日直前に申請した理由に同情できる理由があるかお聞きしたが、あなたは、理由を伝える必要はない、同月29日は出勤しないと返答した。その後、会社からは、この有給休暇は許可されていない旨お伝えした。同日、会社の指示に反し欠勤した。

② あなたは、28年11月14日から同月22日まで、そして同月24日から同年12月21日まで有給休暇取得を主張しているが、この休暇は許可されていない。

③ あなたは、団体交渉及び労働委員会に深くかかわっているにもかかわらず、可能な限りの妥協や解決を難しくする決断をし続けています。円滑な会社運営を行うために作られた制度の濫用を継続することは、見逃されるものではない。

チ 28年11月2日、会社は、労働基準監督署からの指導を受けた。

会社は、同指導を受け、A4の同年4月9日、同年5月21日及び同年9月24日の3日間が有給休暇であることを認め、同年11月15日、A4に対し、上記3日分の賃金を支払った。

その後の団体交渉において、組合らは、会社に対し、上記ウの最終警告書の撤回を要求したが、会社は、A4が、①2か月前に有給休暇を申請していないこと、②所定の有給休暇申請書に二重線を引く改ざんをしたこと、③上司に対する非協力態度があったことを理由に、同警告書の撤回に応じなかった。

ツ 会社は、A4に対し、28年11月14日、同月17日、同月25日、同年12月1日、同月9日、同月15日及び同月19日に、それぞれ「有給休暇が残っていないため出勤を求める」とのことをメールで通知した。これに対し、A4は、会社に対し、同年11月14日に「明日は有給休暇取りますよ」と、同月17日、同月25日、同年12月1日、同月9日、同月15日及び同月19日に「私には十分な休暇があります」などとメールで回答した。

テ A4は、29年1月10日から同年2月28日までの間、育児休暇をとった。

(5) A4の有給休暇の取得状況

A4は、27年3月1日に入社し、勤続6か月に達した同年9月1日から、計画的有給休暇制度による5日間の任意年休が付与され、また、28年9月1日からは、新たに、計画的有給休暇制度による5日間の任意年休が付与された（前記第3の4(1)）。

A4は、28年9月1日、同月3日、同月24日及び同年10月29日に任意年休を取得した。会社は、当初許可しなかった同年9月24日について、労働基準監督署の指導を踏まえ、有給休暇扱いとし、併せて、

同年10月29日も有給休暇扱いとした。

そして、会社は、A4が28年9月5日付けで申請した同年11月14日の有給休暇も承認したが、同日の有給休暇の取得により、A4が5日間の任意年休を取得したとして、同月15日以降の有給休暇は認められないとした。なお、上記(2)のとおり、A4の法定年次有給休暇は、同年9月1日に11日間が付与されるものである。

28年9月から29年2月までの間におけるA4の勤務状況は、別表5のとおりである。

(6) A4の講師業務の状況及び29年2月末日付け雇止め

ア A4は、会社の講師として、三鷹校、下高井戸校、石神井公園校、大泉学園校、用賀校等で勤務していた。

イ A4は、27年5月30日、A4の上司であるB3の依頼を受けて、大泉学園校での授業を観察しようとしたB11の申出を拒否し、授業後、普段よりうまくいった、経験があるので教え方に問題はないと述べた。

ウ A4は、28年1月29日午後11時29分に翌30日の午前9時30分からの大泉学園校でのストライキを通知したため、突然の対応が必要となった。

エ 会社は、28年2月10日、A4の用賀校での授業を上司であるB3が観察し、講評をした。その中で、「計画、準備、目的」や「才能の引き出し方とプレゼン」、「授業の時間配分、スピード、タイミング」、「仕事のスキル、読み書き」、「テキスト以外のものの使用方法」、「間違いを正すテクニック」、「発音、発声の教え方」の7項目について改善必要（評価項目は16項目）と、そのほかは良い又は普通とされ、「生徒たちにもっと言語を生み出すようにしなければならない」、「発声練習は簡単かつ変化をつけないといけない」、「も

っとたくさん歌を教えてあげないと」、「ボードを使ったアクティビティをもっと計画してほしい」等とのコメントがされたが、全体評価は普通であった。これに対し、A4は、「生徒たちは観察者がいたので普段より話さなかった、発声練習にもっと種類を加えることに賛成するが、テキストはレビューするには時間が短すぎると、歌は2曲使った、イギリスの童謡の方が好きだ、現在のペースとアクティビティの数に満足している」などとコメントした。

オ A4は、28年7月19日、午後3時15分の授業開始時刻に現れなかった。A4は当日の午後ストライキをした後、御茶ノ水駅から御茶ノ水校への行き方が分からないとの連絡を午後3時10分頃に入れてはいたが、遅刻しそうなことを本部に連絡しなかった。A4は、同校到着後、その授業の生徒らにお詫びをしたが、上司のB4からの注意に対しては、2分程度だと述べ、反省の弁を述べることはなかった。会社では、遅刻しそうな場合、講師が本部に電話をかけて遅刻の連絡をし、本部からスクールに連絡をして、生徒を待たせるか、代わりの講師を派遣するかの対応をとることになっていたが、その取決めをA4は守らなかった。

カ A4の生徒は、28年9月15日、会社に対し、A4がテキストを使用していないとクレームを入れた。B4が、それを問いただすと、A4は、生徒の要望に応じて対応していたものであり、それが一般的に最良の練習であると考えられると答え、B4からのフィードバックに応じて、テキストを活用したと報告した。A4の代わりに授業を行った講師は、同年10月24日、A4の作成した授業記録が前回までに実際に行った授業内容と異なっていたため、代替授業の計画をすることが難しかったと会社に伝えた。

キ A4は、27年10月から28年3月までの間に13回の時限指名

ストライキを実施し、同年4月から同年6月までの間に11回の時限指名ストライキを実施している。そして、A4は、時限指名ストライキの実施により、同年3月から同年6月までの間に、石神井公園校では2日、下高井戸校では7日、授業を行わなかった。石神井公園校のFCオーナー及び下高井戸校のFCオーナーは、会社に対し、A4がストライキを実施するたびに苦情を述べた。両校から会社に対し、講師を変更するよう要請があり、会社は、A4を同年6月から両校の講師から外した。

ク 29年1月9日付けで、会社は、A4に対し、「A4に対する契約更新拒絶の文書による確認」と題する書面を送付し、同年2月28日を満期日とする雇用契約の更新を拒絶すると通知した。同書面には、次の記載がある。

- ① 会社から許可を受けることなく、28年11月15日から同月22日まで及び同月24日から同年12月21日までの合計24日間を欠勤し、その全ては明確な指示違反行為である。同年11月14日、同月17日、同月25日、同年12月1日、同月9日、同月15日及び同月19日に、有給休暇が残っていないことを繰り返し伝えて出勤を求めたのに、貴殿は、職場に戻らない選択をした。
- ② 承諾のない休暇を取る以前にも、2つのFC校のFCオーナーからの依頼を受け、これらの学校の担当から外されている。
- ③ 本契約更新拒絶の通知は、講師就業規程第19条（サービスの基本原則）第3項、第28条（懲戒）第1号及び第7号によるものである。

ケ 会社において雇止めをする場合、事前に本人と面談を行うのが一般的であるが、A4の場合は、会社は、面談を行っておらず、面談の申入れもしていない。なお、当時、同人は出勤に応じない状態が続いていた。

(7) 別件訴訟

ア 29年6月1日、A4は、会社に対し、労働契約上の地位の確認や、同年3月分以降の賃金等の支払を求めて、東京地方裁判所に提訴した。31年3月1日、東京地方裁判所は、A4の請求を棄却する判決をした。同判決は、その理由について、A4の法定年次有給休暇は、27年9月1日に10日間、28年9月1日に11日間が付与されるにとどまり、それ以外の有給休暇は会社有給休暇であるとして、同人は、27年9月1日から29年8月31日までの間、法定有給休暇を14日超えて有給休暇を申請していたことから、14日間の欠勤をしたと判示している。

イ A4は、これを不服として、東京高等裁判所に控訴した。

令和元年10月9日、東京高等裁判所は、A4の請求を認容して、A4が会社に対し労働契約上の権利を有する地位にあることを確認するとともに、賃金等の支払を命ずる判決をした。同判決は、その理由について、①会社の就業規則上の計画的有給休暇制度において、会社が時季を指定することができるのは会社有給休暇に限られ、法定年次有給休暇については時季を指定することができない、②会社は、法定年次有給休暇と会社有給休暇を区別することなく15日を指定しており、そのうちのどの日が会社有給休暇に関する指定であるかを特定することはできない、③したがって、会社の上記指定は全体として無効であり、年間20日の有給休暇の全てについてA4はその時季を自由に指定できると判示している。

ウ 会社は、これを不服として上告提起及び上告受理申立てをしたが、最高裁判所は、令和2年7月28日、上告を棄却し、上告審として受理しない旨の決定をした。これにより東京高等裁判所の判決は確定した。

(8) 会社における解雇及び雇止めの事例

28年4月1日から29年3月31日までの間、会社において、解雇された講師は5名（全て非組合員）、雇止めとされた講師は7名（A4外1名の組合員を含む。）である。

ア 解雇事例1

会社は、講師Dに対し、遅刻及び欠勤を理由として、口頭注意、書面の送付、そして最終書面の送付を行った。その後、同人は、代替要員の講師に連絡せずに欠勤し、後に同人が説明した欠勤理由は、電車賃がなかったというものであったため、会社は、同人を解雇した。

イ 解雇事例2

会社は、講師Eに対し、度重なる遅刻を理由として、口頭注意、書面の送付、そして最終書面の送付を行った。その後、同人は、代替要員の講師に連絡せずに4時間遅刻し、後に同人が説明した遅刻の理由は、寝坊というものであったため、会社は、同人を解雇した。

ウ 雇止め事例

会社は、講師Fに対し、度重なる遅刻を理由として、口頭注意、書面の送付、そして最終書面の送付を行ったが、その後も度重なる遅刻があったため、契約満了の2か月前に契約を更新しない旨の書面を送付し、契約期間満了日をもって同人を雇止めとした。

9 本件申立て

- (1) 27年10月13日、組合らは、都労委に対し、前記第1の1(1)ないし(5)について、救済申立てを行った。
- (2) 28年6月1日、組合らは、都労委に対し、前記第1の1(6)について、追加の救済申立てを行った。
- (3) 29年2月20日、組合らは、都労委に対し、前記第1の1(7)について、追加の救済申立てを行った。

第4 当委員会の判断

1 争点1 (A1をC1工業の担当から外したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。)

(1) 会社とA1とは、時給制(全日の授業を行う場合は日給制)のパートタイム講師とする雇用契約を締結し、A1は、勤務時間に応じた賃金が支給されている(前記第3の6(1))。したがって、会社が27年1月20日にA1をC1工業の担当から外すことは、同人に対する経済待遇上の不利益取扱いに当たる。

(2)ア 組合らは、会社がA1をC1工業の担当から外したことは、同人が組合の組合員であり、ストライキなどの組合活動を嫌悪して行ったものであると主張する。これに対し、会社は、A1をC1工業の担当から外したことには合理的な理由があり、不当労働行為意思に基づくものではないと主張するので、以下、検討する。

イ 会社は、C1工業との間で英会話授業の講師派遣契約を締結しているから、C1工業に対し、講師を派遣して、C1工業が毎週1回2時間30分開催する英会話の授業を実施する義務を負っている(前記第3の6(2)ウ)。

しかるところ、A1は、26年12月16日、27年1月13日及び同月20日に時限指名ストライキを実施して、C1工業の授業を欠勤した。同月15日にC1工業は、「度重なる突発的なストライキにより、レッスンが当初の予定どおり開催されない状況である」と記載し、会社に対し担当講師の変更を求めた。会社は、同月20日にこの要請に応じて、A1及び組合らにA1をC1工業の担当から外すことを通知した(前記第3の6(3)ア、イ及びウ)。

ウ 以上の事実によれば、講師派遣を依頼しているC1工業が、講師の

欠勤により英会話の授業が開催されないことを望まないのは当然のことであり、このことは講師の欠勤の理由が時限指名ストライキであっても異なるところはない。そうすると、C1工業がA1の欠勤を理由に講師の変更を求めたのであるから、会社がこの要請に応じて講師を変更することは、講師派遣契約上の義務を履行するための合理的な対応である。

エ 当時、会社と組合らとの労使関係は、無期雇用への転換などをめぐり、労使の対立が激化しており（前記第3の5(1)キ及びク）、組合がストライキを実施するなど対立緊張関係にあったが、この点を考慮に入れても、A1をC1工業の担当から外したことには合理的な理由があるから、不当労働行為意思に基づくものではない。

(3) 以上によれば、A1をC1工業の担当から外したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たらないし、また、組合弱体化を企図してされたものではなく、同条第3号の支配介入にも当たらない。

2 争点2（A1に対し、27年2月以降、会社からA1への授業の依頼を減らしたことに関する初審命令主文第2項の救済方法は適当か。）

(1)ア A1は24年1月組合に加入し、組合は同人の加入を会社に通知した（前記第3の6(2)ア）。

イ A1は、26年3月以降法人営業部の所属となって、スクールの講師をすることができなくなり、法人営業部の業務のみを行うようになった（前記第3の6(2)イ）。

会社は、C1工業との間で、26年5月1日から27年4月30日までの1年間、同じ講師を派遣する契約を締結し、その派遣講師をA1に依頼した。同人は26年5月20日からC1工業における授業に従事した（前記第3の6(2)ウ）。

ウ 26年11月11日、組合らは時限指名ストライキを開始した。A

1 は、同年12月16日、27年1月13日及び20日の3回にわたり、C1工業における授業の時間に時限指名ストライキを行った（前記第3の6(3)ア）。

エ 27年1月20日以降、会社はA1に対し講師業務を依頼しなくなり、同人は同年1月ないし4月が0時間の勤務時間で無給となった（前記第3の6(5)ア及びエ）。会社は、同年3月13日に、同年1月27日分及び同年2月分の休業手当として2万7450円を支払い、同年4月15日に、同年3月分の休業手当として2万7450円を支払った（前記第3の6(4)ア、イ及びウ）。

オ 組合らは、27年2月9日の団体交渉において、A1が失った仕事を補填するよう要求したところ、会社は「仕事を探している」と回答した（前記第3の6(3)オ）。

カ 27年2月から同年12月までの間に、会社がA1に対して依頼した業務は、同年5月22日、同年6月21日、同年8月21日、同年10月16日及び同年12月11日の5回のソーシャル・イベントの業務のみであった。同年5月22日のイベントについては、A1は会社の依頼を受諾したものの、生徒が集まらず中止となった。同年6月21日は、A1が勤務できないと会社に伝えていた日曜日であったため、同人は依頼を受けなかった。同年8月21日及び同年10月16日はA1は依頼を受諾したものの、当日、時限指名ストライキを実施して勤務を行わなかった。同年12月11日は、A1は依頼を受諾して勤務を行った。（前記第3の6(5)ウ）

キ 26年12月から27年12月までの間における会社のA1に対する業務依頼及び同人の勤務状況は、別表1のとおりである。また、24年12月から27年12月までの間におけるA1の法人営業部の業務における勤務時間と月給の推移は、別表2のとおりである。（前

記第3の6(5)エ)

- (2) 以上のとおり、A1は26年3月から専ら法人営業部の業務を行っていたところ、会社は同人がC1工業の担当を外れた後の27年2月から同年4月まで、同人に業務を全く依頼せず、同年5月から同年12月までの間にソーシャル・イベント等の業務を5回依頼したものの、うち1回はイベントが中止となり、1回は同人が勤務できないと会社に伝えていた日曜日であった。このようにA1への業務の依頼回数を極端に減らしたことについて、会社は合理的な理由を説明していない。そうすると、会社がA1に対する業務の依頼回数を減少させたのは、同人が26年12月から27年1月にかけてストライキを行ったことを理由にしたものと推認される。

したがって、会社が27年2月以降A1に対する業務の依頼回数を減少させたのは、同人がストライキを行ったことを理由とする労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるとともに、ストライキを抑制することにより組合らの弱体化を企図してされたものであり、同条第3号の支配介入にも当たる。

- (3) 会社の上記不当労働行為から業務の依頼を減らされたA1を救済するとともに、正常な集団的労使関係秩序の回復、維持を図るためには、会社に対し、初審命令主文第2項の文書交付を命ずるのが相当である。
- (4) 組合らは、その他にも、A1の27年2月以降の賃金相当額のバックペイの支払を命ずることを求めるので、検討する。

会社の授業依頼回数の減少という不当労働行為により、会社からの適正な業務依頼があればA1がこれを受諾して勤務することで得られたであろう賃金相当額の損害が生じたといえるが、その救済方法としてバックペイの支払を認めるためには、適正な賃金相当額を算定することが必要となる。A1は雇用期間6か月の時給制パートタイム講師であるところ

る、その時給は決まっている(前記第3の6(1))から、その他に、①会社の上記不当労働行為がなかった場合における適正な業務依頼回数を算定し、かつ、②パートタイム講師は会社からの業務依頼に対し諾否の自由がある(前記第3の2(2))ことから、同人が業務依頼を受諾して勤務したであろう勤務時間について立証がされることを要する。

上記①について、会社とA1との雇用形態は、業務依頼回数が保証されておらず、諸般の事情の下で変動し得るものであるから、適正な業務依頼回数を算定するためには、一定期間にわたる業務依頼の実績があることを要する。しかるところ、同人は26年3月から法人営業部の所属になり、同年5月からC1工業への派遣講師として勤務を始め、以後27年1月まで業務依頼を受けたが、同社の担当を外された後は業務の依頼を受けていない。そうすると、同人には会社の適正な業務依頼回数を的確に判断するための実績が不足しているといわざるを得ない。また、本件において、A1の将来における適正な業務依頼回数を検討するに当たり、同人の派遣先であるC1工業から欠勤を理由に講師の変更を求められ、会社がこの要請に応じざるを得なかったという事情も一定程度考慮することも許されるから、この点からみても適正な業務依頼回数の算定は困難である。

次に、上記②について、A1は、別表2のとおり、26年3月から同年12月まで法人営業部において勤務した実績があるが、同年12月から27年1月まで3回にわたり、会社からの業務依頼を受諾したが時限指名ストライキを行っている。また、同年5月から同年12月までの間に会社が業務を依頼して実施されたソーシャル・イベント等の5回のうち、A1は1回は依頼を断り、2回はストライキを行っている。このような事情の下では、会社から業務依頼があったとしても、同人が当然にこれを受諾して勤務する蓋然性があるとはいいい難く、同人の想定される勤務

時間を算定することも困難である。

以上のとおり、A 1 の適正な賃金相当額を算定することは困難であり、これに雇用契約上同人は他での就労可能性があることも併せ考慮すると、会社に対しバックペイの支払まで命ずるのは相当でない。

(5) また、組合らが求めるその余の救済方法（支配介入の禁止及び謝罪文のホームページへの掲載）を命ずることも要しないというべきである。

3 争点3（A 2 の授業コマ数が減少したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）

(1) 審査の範囲について

本件申立ては27年10月13日である（前記第3の9(1)）から、本件の審査対象は、申立て前1年内の26年10月13日以降の行為となる。

しかるところ、A 2 が渋谷校及び銀座校での授業を終了したのは26年6月である（前記第3の7(2)イ）から、本件審査の対象とはならない。また、A 2 が、ひばりが丘校での授業から外れたのは26年10月9日以降である（前記第3の7(3)オ）から、これも本件審査の対象とはならない。

これに対し、その後、A 2 の新宿校の授業時間数が減少し、27年7月以降ゼロになったことは審査の対象となる。

(2) 授業コマ数の減少の不利益性について

会社とA 2 とは、時給制（全日の授業を行う場合は日給制）のパートタイム講師とする雇用契約を締結し、A 2 は、勤務時間に応じた賃金が支給されている（前記第3の7(1)ア）。したがって、会社がA 2 の授業コマ数を減少させることは、同人に対する経済待遇上の不利益取扱いといえる。

(3) 不当労働行為意思について

ア 組合らは、会社がA2の授業コマ数を減少させることは、同人が組合の組合員であり、ストライキなどの組合活動を嫌悪して行ったものであると主張する。これに対し、会社は、①FC校のひばりが丘校において、A2に対するクレームが多く、FCオーナーからも強い不満が寄せられ、講師交代要請を強く受けており、②直営校の新宿校においても、仕事を打診しているが、同人はストライキをして欠勤して、生徒が集まらなくなっているとし、A2の授業コマ数の減少には合理的な理由があり、不当労働行為意思に基づくものではないと主張する。

本件審査の対象となるのは上記②の新宿校の授業コマ数の減少であるから、これに合理的な理由があるかについて検討し、その結果を踏まえ不当労働行為意思について検討する。なお、上記①のひばりが丘校における授業コマ数の減少は審査の対象ではないが、上記②に先立ちこれに近接した時期に行われたものであることに鑑み、上記②の合理性を判断する前提として、上記①に合理的な理由があるかについても検討することとする。

イ まず、ひばりが丘校における授業コマ数の減少に合理的な理由があるかについて検討する。

(ア) 26年9月、ひばりが丘校のFCオーナーは、会社に対し、A2について、授業の準備が不十分であること、声が小さく説明が分かりにくいなど生徒からの苦情が多いことを伝え、講師の変更を求めた(前記第3の7(3)ア)。

FCオーナーは、同年10月2日からの講師の変更を要請したが、会社は、同日には講師を変更せず、A2の要求を受け入れて授業観察を行ったところ、その授業観察の結果は良好とはいえなかった。同日からの講師変更が行われなかったことについて、FCオーナーから強い不満が寄せられた。(前記第3の7(3)ウ及びエ)

会社は、F Cオーナーの上記要請に応じて同年10月7日に講師を変更し、同月9日以降、A 2は、ひばりが丘校における授業を割り振られていない。(前記第3の7(3)オ)

(イ) 上記各事実を総合すると、会社がF Cオーナーの上記要請に応じて26年10月7日に講師を変更し、以後、会社がA 2をひばりが丘校での木曜日の授業から外したことは、フランチャイズ契約上の義務を履行するための合理的な対応である。

ウ そこで、新宿校における授業コマ数の減少に合理的な理由があるかについて検討する。

(ア) a A 2は、25年11月から新宿校において授業を担当していた(前記第3の7(1)イ)。26年11月11日、組合らは、時限指名ストライキを開始した(前記第3の5(1)キ及びク)。同年11月時点において、A 2が毎月授業を割り振られていたスクールは新宿校だけであったが、同人は、26年12月16日、27年2月3日、同年4月14日、同月21日、同月28日、同年5月12日、同月26日、同年6月2日、同月9日及び同月16日の10回にわたり、新宿校における授業の時間に時限指名ストライキを実施した。このような新宿校における同人のストライキによる度重なる授業不開催の結果、生徒が集まらなくなってしまった。(前記第3の7(4)ア及びイ)

b 27年6月下旬以降、会社は、A 2に業務を依頼しなくなり、同年7月から10月までの間、同人の担当する授業コマ数はゼロとなった(前記第3の7(4)ウ)。

c 組合らは、27年7月に会社に対し団体交渉を申し入れ、A 2の授業コマ数の是正を要求した(前記第3の7(5)ア)。同年11月、会社はA 2に新宿校の授業を依頼し、同人はそれを受諾して

勤務を行った（前記第3の7(4)ウ）。その後、会社は、28年2月29日の新宿校の授業及び同年4月9日の用賀校の授業をA2に依頼したが、同人はストライキを実施して勤務を行わなかった（前記第3の7(4)オ）。

(イ) 上記(ア)の事実によれば、27年4月以降にA2の勤務時間が減少したのは、同人がストライキを頻繁に実施したことに由来するところ、会社は同年4月以降も同年6月16日まではこれまでどおり毎週火曜日の新宿校の授業を同人に依頼していた。しかし、同人のストライキによる度重なる授業不開催の結果、生徒が集まらなくなってしまい、会社は同月16日の後から新宿校での火曜日の授業からA2を外したものである。したがって、同人の新宿校における授業コマ数の減少には相応の理由がある。

エ 以上のとおり、会社は、27年6月下旬以降A2に業務を依頼しなくなり、同年7月から同年10月までの間、同人の担当する授業コマ数はゼロとなっているが、会社が同人に対し、新宿校の授業の依頼をしなくなったことには合理的な理由がある。

その後、会社は、A2に対し、28年2月29日の新宿校の授業の依頼の他にも同年4月9日の用賀校の授業を依頼したが、同人はいずれもストライキを実施して勤務を行わなかった。

これらの事情の下では、会社が27年11月にA2に新宿校の業務を依頼した後に同人に対し新宿校以外のスクールの業務についても依頼することに支障がなかったとはいえず、その後も同人に対しほとんど授業を依頼していないことが不合理であるということはいえない。

オ 一方、会社と組合らは、無期雇用への転換などをめぐり、労使の対立が激化しており（前記第3の5(1)キ及びク）、27年6月以降、A

2の授業コマ数が減少した当時においても、組合がストライキを実施するなど、対立緊張関係が継続していた。しかし、この点を考慮に入れても、A2の授業コマ数の大幅な減少は合理的な理由があるから、同人が組合らの組合員であることや組合活動を理由とするものということはできない。

(4) まとめ

以上によれば、A2の授業コマ数の減少は、同人が組合らの組合員であることや組合活動を理由とするものでなく、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たらないし、また、ストライキを抑制することにより組合らの弱体化を企図してされたものでなく、同条第3号の支配介入にも当たらない。

4 争点4 (A4に対し、欠勤を理由に28年4月11日付け最終警告書を交付したことに関する初審命令主文第1項及び第2項の救済方法は適当か。)

(1) 会社は、A4の有給休暇申請について、同人の組合加入前の対応と異なり、2か月前を過ぎた申請を認めず、申請をした日に勤務しなかった同人に対し、従来の「非解雇処分」の手順とは違う異例の対応をしている。会社がこうした異例の対応をすることに合理的な理由は見当たらない。そうすると、会社の上記対応は、同人が組合員であることや、組合らが団体交渉で取り上げて同人の有給休暇取得が組合らの要求事項ともなっていたことによるものであるとみざるを得ない。

したがって、会社がA4に対し、欠勤を理由に28年4月11日付け最終警告書を交付したことは、A4が組合員であることや労働組合の正当な行為をしたことの故をもってされたもので、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるとともに、組合員に異例の処分を行うことにより組合らの弱体化を企図してされたものであり、労組法第7条第3号の

支配介入にも当たる。

- (2) 上記不当労働行為の内容、会社と組合らとの従前からの関係等に照らせば、会社の上記不当労働行為によって生じた侵害状態を除去、是正し、正常な集团的労使関係の回復、確保を図るためには、会社に対し、初審命令主文第1項及び第2項のとおり、最終警告書をなかったものとして取り扱うこと及び文書交付を命ずるのが相当であるが、組合らが求める謝罪文のホームページへの掲載を命ずることまでは要しないというべきである。

- 5 争点5（A4に対し、欠勤を理由に29年2月末日付け雇止めとしたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）

- (1) 本件雇止めの不利益性について

A4は、27年3月1日、雇用期間を同日から28年2月28日までの1年間の雇用契約を締結した（前記第3の8(1)ア）。その後、会社とA4は、28年3月1日から29年2月28日まで契約を更新した（前記第3の8(1)イ）。A4が契約更新を望まない旨の意思を会社に伝えていないことから、A4が、本件雇用契約の契約期間満了時に同契約が更新されるものと期待することには、合理的な理由がある。本件雇止めは、契約更新を望んでいる同人について同契約の更新を拒絶するものであるから、不利益性が認められる。

- (2) 不当労働行為意思について

ア 組合らは、A4の欠勤等を理由としてされた本件雇止めは、同人が支部の執行委員長でありその組合活動を嫌悪して行われたものであると主張する。これに対し、会社は、本件雇止めは、A4が欠勤等をしたことから、就業規則に従ってされたものであり、不当労働行為意思に基づくものではないと主張する。

そこで、以下、本件雇止めが不当労働行為意思に基づくものである

か否かについて検討する。

イ 本件雇止めに関する事実関係の概要は、次のとおりである。

(ア) 会社は、就業規則において定める計画的付与においては、計画年休15日、任意年休5日の計20日間の有給休暇を認めていた（前記第3の4(1)ア）。労基法上、計画的付与には労使協定が必要であるところ、会社は同協定を締結していなかった。（前記第3の8(4)ソ）

(イ) 会社は、本件雇止めをした当時、就業規則上の計画的付与について、就業規則に基づく計画的付与が労基法に違反するとしても、計画年休のうち法定基準を超える日数については、任意年休とはならないと解釈していた。この解釈の下に、就業規則上の計画的付与につき全ての従業員に対し一律に運用をしていた。

(ロ) A4は、計画的付与には労使協定が必要であるのに、会社は同協定を締結していなかったことから、会社の計画年休は無効であるから、別途15日間の有給休暇を自由に取得できると主張して、会社に有給休暇を申請した。これに対し、会社は、上記の解釈の下に、A4の申請に係る休暇は認められず、同人に有給休暇は残っていないとして勤務を命じた。しかし、同人はそれに従わず、休暇を取り続けた。これを受けて、会社は、A4を本件雇止めにした。（前記第3の8(5)及び(6)ク）

ウ 本件雇止めの後に、A4は会社に対し、従業員であることの地位確認、未払賃金等を求める別件訴訟を提起した。東京地方裁判所は、就業規則上の計画的付与について会社と同様の解釈をして、本件雇止めが有効であるとして、A4の請求を棄却する判決をした。（前記第3の8(7)ア）

これに対し、その控訴審である東京高等裁判所は、本件雇止めが無

効であるとして、A4が従業員であることの地位確認、未払賃金請求を認容する判決をした。その後の最高裁判所の上告棄却、上告不受理決定により、同判決は確定している。（前記第3の8(7)イ及びウ）

東京高等裁判所の上記判決は、その理由について、①会社の就業規則上の計画的有給休暇制度において、会社が時季を指定することができるのは会社有給休暇に限られ、法定年次有給休暇については時季を指定することができない、②会社は、法定年次有給休暇と会社有給休暇を区別することなく15日を指定しており、そのうちのどの日が会社有給休暇に関する指定であるかを特定することはできない、③したがって、会社の上記指定は全体として無効であり、年間20日の有給休暇の全てについてA4はその時季を自由に指定できると判示している。

エ 東京高等裁判所の上記判断によれば、A4が、会社の計画年休は無効であり、別途15日間の有給休暇を自由に取得できると主張して、会社に有給休暇を申請して休暇を取ったことをもって、理由のない欠勤ということとはできない。したがって、会社が同人の有給休暇に係る行動を欠勤として扱うことは法律的根拠を欠き、本件雇止めの理由として挙げる上記の点に合理的な理由があるとはいえない。

以上のおおりに、A4の有給休暇に係る行動を欠勤と扱うことに合理的な理由がない以上、二つのFC校から同人の講師変更の要請があったことを考慮に入れても、同人に対する本件雇止めは合理的な理由を欠くものというべきである。

オ しかしながら、本件雇止めについては、別件訴訟において東京地方裁判所は就業規則上の計画的付与について会社と同様の解釈をしたことなどからみて、当時、会社の上記解釈が全く成り立ち得ないとはいえない状況にあった。このような当時の状況において、①会社は、

上記解釈の下に就業規則上の計画的付与につき全ての従業員に対し一律に運用をしていたこと、②会社は、A4にもこれに従うよう求めたが、同人がこれに従わないことから、会社は、繰り返し出勤を督促したところ、同人が会社の認めない有給休暇を主張して出勤に応じなかったことから、これを欠勤として扱い、欠勤等を理由として本件雇止めをしたことに鑑みると、会社が本件雇止めをしたのは、上記の法律解釈の下に、就業規則上の計画的付与について、A4に対しても同じ運用をした結果と考えられる。

このように、有給休暇に係る会社の解釈が成立する余地がある当時の状況において、従業員が自らの解釈に基づき、会社の解釈とは異なる有給休暇を一方的に取得することを会社が許容できないのは、企業秩序の維持や経営上の観点からある程度理解できるところである。そして、A4の主張する有給休暇を認めれば、会社の有給休暇制度の根幹を揺るがすことになるのであるから、繰り返し出勤を催促したにもかかわらず、会社の認めない有給休暇を主張して出勤に応じなかった同人に対し、会社が雇止めという厳しい対応をしたものと推測される。

また、会社における他の解雇及び雇止めの事例との比較からみても、会社がA4を雇止めにした措置は、仮に同人が非組合員であったとしても、同じ対応をしたものと推測される。なお、本件雇止めの際に会社がA4に面談の機会を与えなかったのは、同人が出勤に応じない状態が続いていたとはいえ相当でないが、この一事をもって他の事例と異なる扱いであるとまではいえない。

さらに、FC校は、ストライキそのものではなく、ストライキによる授業の不開催やそれに伴う生徒の減少等を理由として講師変更を要請しており、また、FC校の訴えの中には、ストライキ以外の、A

4の授業態度や生徒とのコミュニケーションに係る不満等も含まれていたのであるから、会社が本件雇止めを決定する際の総合判断の一つとして、F C校から講師変更の要請があったことを考慮することも一定の理由があるといえる。

これらの事情を総合すると、当時の状況においては、本件雇止めは、A 4が会社の制度とは異なる有給休暇を主張して出勤に応じない状態を続けたこと等から、会社が企業秩序を維持するためにとった対応といえ、仮に同人が非組合員であったとしても、会社は同じ対応をしたものと推測される。この判断は、後に東京高等裁判所の法律解釈が示されて、同判決が確定したことによっても左右されない。

また、本件雇止め当時、会社と組合らとの労使関係は、組合がストライキを実施するなど対立緊張関係にあり、A 4は支部の執行委員長であり、ストライキなどの組合活動を行っていたのであるが（前記第3の5(1)ク、同第3の8(4)ク）、この点を考慮に入れても、会社はA 4が組合の組合員でなくても同様の対応をしたとの判断は左右されず、会社の組合嫌悪の意思に基づくものと推認することはできない。

したがって、本件雇止めは、A 4が組合の組合員であること、又は正当な組合活動を行ったことを理由としてされたものとはいえない。

(3) まとめ

以上によれば、本件雇止めは、A 4が組合の組合員であることや組合活動を理由とするものでなく、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たらないし、また、組合弱体化を企図してされたものといえず、同条第3号の支配介入にも当たらない。

6 結論

以上によれば、組合らの再審査申立てはいずれも理由がない。

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条を適用して、主文のとおり命令する。

令和4年7月6日

中央労働委員会

第三部会長 畠山 稔