

# 命 令 書

申 立 人 X 1 組 合  
執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 支 部  
執行委員長 A 2

被申立人 Y 1 会 社  
代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成30年不第41号事件について、当委員会は、令和4年2月1日第1786回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員菊池洋一、同水町勇一郎、同北井久美子、同卷淵真理子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、同川田琢之、同垣内秀介、同富永晃一の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人Y 1 会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人X 1 組合及び同X 2 支部に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合  
執行委員長 A 1 殿

X 2 支部

執行委員長 A 2 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、C T D 部門を平成30年 3 月31日に閉鎖することを、29年12月 4 日に貴組合らが抗議するまで、貴組合らに通知しなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

- 2 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

申立外 C 1 組合（以下「C 1 組合」という。）及び同 C 2 支部（以下「C 2 支部」という。）と被申立人 Y 1 会社（以下「会社」という。）とは、平成15年 7 月31日に、労働協約（以下「本件労働協約」という。）を締結した。

22年 4 月、C 2 支部の組合員らは、C 1 組合を脱退し、C 1 組合の他の支部と共に申立人 X 1 組合（以下「組合」という。）を結成し、同時に、同 X 2 支部（以下「組合支部」といい、組合と併せて「組合ら」という。）を結成した。

29年11月20日、会社は、30年 4 月 1 日に法人語学研修事業をグループ会社である申立外 C 3 会社（以下「C 3 会社」という。）に事業譲渡すること（以下「本件事業譲渡」という。）を決定し、29年11月22日以降、同事業を所管する法人語学研修事業部門（以下「C T D 部門」という。）に所属する従業

員に対し、本件事業譲渡に伴い30年3月31日をもって同部門を閉鎖すること、同部門所属の契約社員及び会社と業務委託契約を締結している講師（以下「業務委託講師」という。）は同日付けで有期雇用契約ないし業務委託契約が終了すること等を通知した。

29年12月4日、組合らは、会社に対し、組合らに連絡することなく組合員の雇用の終了を決定したことは本件労働協約に違反していると抗議し、本件事業譲渡後の組合員の処遇について団体交渉を申し入れた。組合らと会社とは、12月15日、30年1月19日、2月2日、同月23日及び4月13日に団体交渉を実施した（以下、この5回の団体交渉を併せて「本件団体交渉」という。）が、解決には至らなかった。

30年3月1日から同月15日にかけて、組合らがストライキを実施したところ、会社は、ストライキを実施したA2（以下「A2」という。）、A3（以下「A3」という。）及びA4（以下「A4」という。）が担当するその後の業務又は授業を他の講師に変更するなどした。

本件は、①会社が、CTD部門の閉鎖を29年12月4日に組合らが抗議するまで、組合らに通知しなかったことが、支配介入に当たるか否か、②本件団体交渉における会社の対応が、不誠実な団体交渉及び支配介入に当たるか否か、③会社が、30年3月5日及び同月7日に予定されていたA2のレベルチェック業務を非組合員の教員に交代したこと、同月15日に予定されていたA3の授業をキャンセルしたこと及び同月16日以降に予定されていたA4の授業をキャンセルしたことが、支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

本件申立て後、組合らは、30年8月31日付けで請求する救済の内容を変更ないし追加し、同年11月28日付けで再度変更し、最終的に要旨以下のとおりとなった。

- (1) 本件労働協約に違反する行為をしないこと。
- (2) 労使慣行に従い、団体交渉に代理人弁護士を参加させないこと。
- (3) 労使慣行に従い、団体交渉の場所を職場から離れた貸会議室に変更せず、職場で行うこと。

- (4) 団体交渉において、部門閉鎖を決めた時期を回答し、誠実に対応すること。
- (5) 30年2月23日の団体交渉においてなされた、組合員らに対する解雇通知を撤回し、雇用継続について誠実に団体交渉に応ずること。
- (6) ストライキに参加したことを理由に、組合員が担当する授業を、非組合員の教員に担当させないこと。
- (7) 謝罪文の会社のホームページへの掲載

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人組合は、企業の枠を超えて組織される、いわゆる合同労組であり、平成22年4月25日に結成された。本件申立時の組合員数は、238名である。
- (2) 申立人組合支部は、会社に勤務する外国人講師らにより結成された組合の下部組織たる労働組合である。本件申立時の組合員数は、6名である。
- (3) 被申立人会社は、昭和40年に設立された株式会社であり、平成10年、申立外株式会社C4会社（同社は、21年10月1日の持株会社化に伴い、株式会社C4〳〵会社に商号変更した。以下「C4〳〵会社」という。）の完全子会社となった。30年3月末日当時の会社の正社員数は150名、契約社員数は16名である。

会社の主たる業務は、29年当時、通訳・翻訳事業、通訳者及び翻訳者の養成事業並びに法人語学研修事業であった。会社は、通訳者及び翻訳者の養成事業として、通訳者・翻訳者養成校である〇〇〇〇〇〇〇〇校（以下「〇〇〇〇〇〇〇〇校」という。）を運営している。

また、会社には、子会社として、人材派遣及び人材紹介を業務内容とする申立外株式会社C5会社（以下「C5会社」という。）及び同時通訳機材等のレンタルなどを業務内容とする申立外株式会社C6会社（以下「C6会社」という。）などがある。

### 2 本件労働協約の締結

- (1) 15年2月24日、C1組合及びC2支部は、会社に対し、会社の従業員らがC1組合に加入し、C2支部を結成したことを文書で通知した。この文書には、組合員全員の氏名が記載されていた。

(2) 7月31日、C1組合及びC2支部と会社とは、以下の内容を含む本件労働協約を締結した。

「 (前略)

2. 労働条件に影響を及ぼす事項について

会社は、会社の閉鎖、休業、会社解散、合併、分割、事業所の統廃合・新設、関連会社の設立・廃止、組織改変、営業譲渡、債権譲渡を決定した場合、速やかに、組合（注：ここではC1組合及びC2支部を指す。）へ通知し、説明する。

3. 人事関係事項について

会社は、組合員の人事異動、懲戒処分、解雇（本人の意思に反するあらゆる雇用終了を含む）を決定・通知した場合は、速やかに組合にも通知する。組合が団交を申し入れた場合は協議する。

4. 労働条件変更について

会社は、組合員に適用される就業規則の変更を決定した場合は、変更実施前に組合に通知する。組合が団交を申し入れた場合は協議する。

5. 便宜供与について

(1) 会社は、会社施設内での最小限度の組合員相互の連絡（教員室内での組合文書の配布を含む）を認める。

(中略)

(3) 会社は各校教員室の会社掲示板のうちA4サイズ分のスペースを組合文書掲示場所として使用を認める。

(後略)

」

3 組合組織の再編とその後の労使のやり取り

(1) 22年4月25日、C2支部の組合員らは、C1組合を脱退し、C1組合の他の支部と共に組合を結成し、同時に、組合支部も結成した（以下「組合組織再編」という。）。組合組織再編により、C2支部の組合員は全て組合支部の組合員となったが、その際、C2支部の組合員らが個人でC1組合に脱退届を提出することはしなかった。

(2) 4月26日、組合支部は、会社に対し、「上部組織の再編に伴う支部名変

更通知」と題する文書（以下「名称変更通知」という。）を交付した。

この文書には、組合支部は、上部組織の再編に伴い、所属がX 1 組合（組合）に移管されたこと、支部の名称が「C 2 支部」から「X 2 支部」に変更となったことが記載されていた。

名称変更通知に対し、会社は、特に応答しなかった。

- (3) 26年9月、会社は、当時の組合支部執行委員長であるA 5

（以下「A 5」という。）を27年3月31日付けで解雇する旨を同人に通知した。組合らは、この通知よりも前に、団体交渉等においてA 5の解雇を会社から知らされており、26年11月、組合らは会社に対して団体交渉を申し入れた。この時、会社は、A 5の解雇について同人に対する通知とは別に組合らに通知書を交付しなかった。組合らと会社とは、複数回団体交渉を行い、27年9月17日、労働協約を締結し、A 5の解雇問題は、労使間で解決された。

- (4) 29年1月6日、組合は、組合掲示板の掲示物が会社の従業員により剥がされたと会社に抗議した。総務部門のB 2（以下「B 2」という。）は、掲示物を剥がした従業員は会社が組合らに掲示板を貸与していることを知らなかったとして、「（上記従業員に対し）労働協約の存在とその内容について会社から改めて知らせるよういたします。」と記載したメールを組合に送信した。

#### 4 C T D 部門と本件事業譲渡

- (1) 会社のC T D 部門

法人語学研修事業を所管するC T D 部門は、顧客である法人に講師を派遣し、当該法人の従業員に語学研修のサービスを提供する事業部門である。

C T D 部門には、職種限定のない正社員、職種限定された雇用契約を締結する契約社員のほか、業務委託講師がおり、正社員は30年3月末日時点で11名、契約社員は同日時点で7名であり、業務委託講師は29年10月時点で約100名いた。

会社が本件事業譲渡を決定した29年11月20日当時、C T D 部門に所属していた組合員は、契約社員のA 2 及び業務委託講師のA 3 の2名であった。A 2 は、12年10月から会社で勤務し、29年7月1日に雇用期間を同日から

30年6月30日までとする雇用契約を会社と締結していた。A3は、23年7月から会社で勤務し、29年6月1日に契約期間を同日から30年5月31日までとする業務委託契約を会社と締結していた。

(2) 本件事業譲渡の決定

29年11月20日、会社は、法人語学研修事業を30年4月1日にC3会社に事業譲渡することを決定した。

29年11月22日、会社は、CTD部門の正社員及び契約社員に対し、本件事業譲渡に関する説明会を行い、本件事業譲渡の内容や時期、理由のほか、契約社員及び業務委託講師は30年3月31日をもって契約が終了すること、C3会社において採用説明会が開催されること、C3会社での雇用を希望する人は同社主催の説明会に参加してほしいが、雇用の保証及び給与等の労働条件の保証はできないことなどを説明した。

また、会社は、29年11月24日以降、CTD部門に所属する業務委託講師に対し、本件事業譲渡に関する説明を記載した文書（以下「11月24日付文書」という。）を送付した。この文書には、法人が、通訳・翻訳サービスに集中することにより会社の事業基盤を拡大するとともにグループ会社との相乗効果を向上させるため、法人語学研修事業を30年4月1日にC3会社に譲渡すること、会社と講師との契約は30年3月31日をもって解除となること、C3会社との契約を望む講師は、同社が開催する説明会に出席し、採用面接を受けることを推奨することなどが記載されていた。

(3) C3会社の採用説明会

29年11月27日以降、C3会社において、契約社員及び業務委託講師を対象とする採用説明会及び採用面接が行われた。組合員のうち、A2及びA4が採用説明会に参加したが、組合員は採用面接を誰も受けなかった。

(4) 従業員の組合加入

29年12月4日、組合らは、会社に対し、CTD部門に所属している契約社員のA4が組合及び組合支部に加入したことを通知した。

A4は、13年8月から会社で勤務し、29年9月1日に雇用期間を同日から30年8月31日までとする雇用契約を会社と締結していた。

5 本件事業譲渡に係る団体交渉申入れと労使間のやり取り

- (1) 29年12月4日、組合らは、会社に対し、文書で団体交渉を申し入れるとともに、以下の内容を通知した（以下「12月4日付文書」という。）。
- ア 会社が、CTD部門の全従業員に対し、11月24日付文書を送付したことに強く抗議する。良好な労使関係が十数年続いたにもかかわらず、組合らに一切連絡することなく、突然一方的に組合員の雇用を切ることを決定したことは大変遺憾である。
- イ 本件労働協約では、組合員の雇用や人事などに影響を及ぼしかねない事項について事前に協議をすることが義務付けられており、会社の行為は本件労働協約に違反するものである。
- ウ 25年に改正労働契約法が施行され、会社の有期雇用契約の従業員の多くが、来年度から無期雇用転換の申込みができるようになるという時期に、無期雇用への転換を逃れるために11月24日付文書を送付したことは、悪質な行為である。
- エ 以下の議題について団体交渉を申し入れるので、12月7日までに回答してほしい。
- (ア) 11月24日付文書を撤回すること。
- (イ) 労働条件を悪化させることなく、全組合員に対して、早期に期間の定めのない雇用を認めること。
- (2) 12月6日、会社代理人と称する弁護士5名（以下、複数名の場合は「会社代理人ら」、1名の場合には「会社代理人」という。）は、組合らに対し、以下の内容の回答書（以下「12月6日付回答書」という。）を交付した。
- ア 本件労働協約は、C1組合及びC2支部と会社との間で締結したものであり、組合らは同協約の締結当事者とは異なることから、会社と組合らとの間で同協約の効力があるのか疑義がある。
- イ 本件労働協約には、「会社は、・・・事業所の統廃合・・・営業譲渡・・・を決定した場合、速やかに組合に通知し、説明する。」、「会社は、・・・解雇（本人の意思に反するあらゆる雇用終了を含む）を決定・通知した場合は、速やかに組合にも通知する。組合が団交を申し入れた場合は協議する。」と記載されているが、事前に協議する旨の記載はない。



念のため、11月24日付文書の添付をもって、組合らに対し、本件事業譲渡に関する通知をする。

- ウ 本件事業譲渡は、無期雇用への転換を免れる目的は一切ない。
- エ 団体交渉に応ずる。団体交渉日程及び団体交渉会場を、改めて連絡する。

12月11日、会社代理人らは、組合らに対し、12月15日18時から2時間以内の日程で団体交渉に応ずる旨回答し、この日程で問題がなければ、団体交渉の会場を確保すると通知した。

- (3) 12月11日、組合らは、会社に対し、以下の内容を記載した「抗議ならびに緊急団交の申し入れ」（以下「12月11日付申入書」という。）を交付した。

- ア 会社が12月4日付文書を見捨てたことに強く抗議する。また、会社が依頼したと思われる弁護士が、12月7日に組合らに文書を送付したことに対し抗議する。弁護士は会社から委任を受けたことを示していない。

- イ 会社と組合らとの間で長年にわたり確立された労使慣行を会社が一方的に反故にしたことに対し困惑を禁じ得ない。①団体交渉の日時設定について、「調整の上追ってご連絡します」という遅延作戦を取り、一方的に日程を決めることを示唆したこと、②団体交渉は、長年にわたり、会社のオフィスや教室で開催してきたにもかかわらず、会場を確保すると回答したこと、③団体交渉に弁護士を介入させたことは、不当労働行為に当たる。

- ウ 本件労働協約の事前協議条項の文言は「速やかな通知」を目的としており、必ずしも「事前協議」ではないと理解している。しかし、会社は、本件事業譲渡の決定後及び発表後でさえ速やかに組合らに通知しなかった。

会社は、組合らからの名称変更通知に対して異議申立てを行ったり反対意見を述べたりすることなく、また、本件労働協約に基づく組合掲示板の貸与について組合らと交渉してきたことからすれば、会社が同協約を受け入れていることは明らかである。

- エ 組合らは、正当な理由がないまま一方的な解雇が行われたと考えてい

る。

オ 団体交渉の候補日時を三つ以上提示するとともに、団体交渉の開催日までに、解雇理由を書面で説明し、影響を受ける可能性のある全ての従業員のリストの提出を求める。

(4) 12月13日、会社代理人らは、組合らに対し、12月11日付申入書に回答するとして、以下の内容の回答書（以下「12月13日付回答書」という。）を交付した。

ア 団体交渉及び関連事項について、会社から委任を受けているので、会社代理人らが送付する文書は会社の正式な文書として受領してほしい。

イ 団体交渉日時は、12月15日18時から2時間以内で問題ないか、回答を求める。

ウ 団体交渉の会場は、東京駅周辺の貸会議室を予定している。

エ 会社は、本件労働協約の内容を軽視するつもりはないが、組合組織再編の内容等も踏まえて本件労働協約が組合らに承継されたと主張する理由を団体交渉で説明してほしい。

オ 会社は、現時点で、会社の契約社員である組合員らを解雇していない。CTD部門が30年3月末日をもって終了することに伴う組合員らの雇用等に関する問題については、団体交渉時に可能な範囲で説明したいと考えているが、確定していない事項もあるため、来年以降も団体交渉を継続し、その都度説明をしたいと考えている。

カ CTD部門閉鎖により影響を受ける全従業員のリストの提出要求には応じられない。

(5) 12月14日、会社代理人らは、組合らに対し、提案した日程で団体交渉することに組合らから同意をもらったとして、12月15日18時から東京八重洲ホールで開催すること、会社側出席者が、会社担当者及び会社代理人らの併せて6名であることを連絡した。

なお、組合らと会社とのそれまでの団体交渉では、弁護士が同席することはなく、会場は会社施設内であった。

## 6 第1回団体交渉（29年12月15日）

(1) 12月15日18時から20時まで、東京駅から徒歩3分の東京八重洲ホールに

て、第1回団体交渉が開催された。出席者は、組合ら側が組合のA6（以下「A6」という。）及び組合支部組合員4名、会社側がB2、CTD部門のマネージャーであるB3（以下「B3マネージャー」という。）らの3名のほか、会社代理人3名が出席した。

なお、以降の団体交渉も、会場は同じであり、出席者は、組合ら側はA6と組合支部組合員4名ないし6名が出席し、会社側はB2及びB3マネージャーら3名と会社代理人3名ないし4名が出席した。

(2) この日の団体交渉における労使のやり取りは、概要以下アないしウのとおりであった。

ア 会社代理人らの出席について

A6は、これまで長期間にわたり、組合らと会社との関係は良好であり、訴訟で弁護士が付いたとしても、団体交渉の場に弁護士が介入することはなく、交渉場所も社内で行われていた、今回突然全従業員にメールで通知をし、解雇されることを知ることになった我々のショックを分かかってほしい、弁護士を介入させることは不当労働行為であり、弁護士は団体交渉に介入すべきではない、弁護士と相談するのはいいが、組合らに話す時は弁護士ではなく会社から直接話してほしいと述べた。

会社代理人が、話を聞いてほしいと述べると、A6は会社代理人の話を遮り、交渉の相手方は飽くまでも会社の経営幹部であり、弁護士ではないので、団体交渉ではB2から回答してほしいと述べた。これに対して、B2は、会社としては、団体交渉に臨むに当たり委任状を提出して弁護士に交渉を委任しているので、会社代理人らが回答すればすなわち会社の回答である、限られた時間の中で実りある話をしたいので弁護士に委任をしており、効率よく会社の考えを伝えられると考えているので、会社代理人らの発言も認めてほしい、今回の問題は非常に重要な問題であると考えているので、今までの慣行を変えて弁護士も参加することにした、会社として築いてきた信頼関係を壊すつもりは毛頭ない、向き合っただけで問題について話をしていくという考えに全く変わりはないなどと述べた。

しかし、組合らは納得せず、会社代理人が発言しようとする、交渉

を邪魔するのはやめてほしいなどと繰り返し述べ、団体交渉の最後までこのやり取りが続けられた。

イ 本件事業譲渡後の組合員の処遇について

交渉の途中で、A 6 が、A 2 と A 4 の契約が解消されるのかと聞くと、会社代理人は、現時点では解雇はしていない、C T D 部門が30年3月末で終了するので、現在は、C 3 会社に移籍できるかどうかということを進めている段階であると述べた。A 6 は、全面的に拒絶する、解雇や転籍を一方的にすることは日本の労働慣行では全くないと答えた。会社代理人が、A 2 と A 4 はC 3 会社への移籍を希望するかを尋ねると、A 6 は、会社代理人は介入しないでほしいと述べ、この話は中断した。

再開後、A 6 が、C 3 会社に移籍をした場合、給料等は同じ条件であるのか、無期転換はどうなるのかを確認したところ、会社代理人は、どのような内容になるかは何も保証できない、希望をしたとしても全員がC 3 会社に行けるかは約束できない、労働条件が全く同一という保証もないし、無期転換に当たっては別法人なので法的には通算期間は一回りセットされるのではないかと思うと述べた。

A 6 は、組合員は16年ないし17年間会社で勤めており、無期転換せずに契約終了とすることが合法なのかと述べると、会社代理人は、無期転換を回避する目的で本件事業譲渡を行うわけではない旨回答した。

会社代理人が、時間に限りがある、今後の進行をどう考えているかと尋ねると、A 6 は、今後の雇用継続を保証してほしいと述べた。会社代理人は、現時点ではなかなか折り合いが付きそうにないので、組合らの要求を文書でもらえれば改めて検討して文書で回答したいと述べた。

ウ 本件事業譲渡について

交渉の途中、会社代理人が本件事業譲渡の理由について会社から説明したいと述べ、B 3 マネージャーが、C T D 部門を譲渡した経緯について、グループ会社には語学カンパニーとして会社のほかにC 3 会社がある、語学事業の利益拡大のために、会社は通訳・翻訳事業に特化し、C 3 会社は語学事業に集中することで、更なる事業拡大を狙うために本件事業譲渡となった、C T D 部門の売上げ拡大のためにC 3 会社の営業力

が必要であるという判断の下に本件事業譲渡を決定したことを理解してほしいと説明した。

組合らが、CTD部門を終了させるという判断はいつ行ったのかと尋ねたのに対し、会社代理人が、具体的な日時は回答できないが社内決定をした上で速やかに皆さんに伝えたと述べると、A6は、会社代理人が交渉を邪魔するのはやめてほしい、B2が回答してほしい旨述べた。B2は、会社がいつ決定したのかは答えられない、関係する講師には速やかに周知したと認識していると述べた。

## 7 第1回団体交渉後の労使間のやり取り

(1) 12月22日、組合らは、会社に対し、以下の内容を記載した「抗議及び要求書」（以下「12月22日付文書」という。）を交付した。

### ア 不当労働行為への抗議

会社が、①団体交渉について通常とは異なる探しにくい場所での開催を要求し、弁護士を出席させたこと、②団体交渉で会社経営陣がほとんど発言せず、本件事業譲渡が決定された日にちについて回答を拒否したこと、③会社側出席者が組合員を笑ったこと、④第1回団体交渉において、A2、A4及びA3について、本件事業譲渡に伴い職がなくなる予定であるとして希望退職を求めたこと、⑤組合に実質的な相談や通知を行わずに大幅な事業再編を行ったことは、不当労働行為である。

### イ 本件事業譲渡に関する組合の立場

組合らは、組合員の解雇に同意しない。3名の組合員は、全員が期間の定めのない従業員である。本件事業譲渡を行ったとしても、会社は、3名の組合員との雇用関係を、組合員が退職するまで、労働条件を引き下げることなく継続しなければならず、CTD部門閉鎖を理由に一方的に解雇する法的根拠はない。組合ら及び組合員は、退職及びC4グループ内の他の職を受け入れる意思はなく、退職まで会社にとどまることを希望する。

### ウ 回答及び資料の要求

組合員の30年3月1日以降の処遇を説明するとともに、会社の貸借対照表、損益計算書、キャッシュフロー計算書及び29年度の業績見通しを

提出すること。

(2) 12月28日、会社代理人らは、組合らに対し、以下アないしウの内容の回答書を交付した。

ア 不当労働行為であるとの抗議について

(ア) 団体交渉会場は、会社負担で東京駅近くの貸会議室を指定しており、団体交渉への影響は特段ないと考える、交渉担当者として従業員3名と弁護士を選任することは、法的に制約される理由はない、交渉事項は、組合員の雇用等にも関わる重大な事項であることから、会社としては、適切かつ慎重に団体交渉を行う必要があると考え、弁護士を選任した。

(イ) 団体交渉において、組合らが、会社代理人らの発言を一方向的に遮り、会社代理人らが発言するのであれば団体交渉とは認めないとの見解に終始し、交渉事項について協議したいとの申入れを拒否したことは大変遺憾である、団体交渉で会社代理人以外の交渉担当者が一切発言しないということはなく、内容に応じて、しかるべき交渉担当者が発言する。

(ウ) 本件事業譲渡自体は会社の専権事項であるが、一方で、組合員にも影響を及ぼすことは理解しているので、会社は、組合員を含むCTD部門に所属する契約社員や業務委託講師に対し、本件事業譲渡決定後、速やかに周知し、また、組合らに対しては、団体交渉申入れ後、速やかに本件事業譲渡の説明文書を添付した回答書を送付し、組合らの希望する日時で団体交渉を応諾した、そして、団体交渉で、本件事業譲渡の概要や組合員の雇用問題について説明しており、不当労働行為に該当する行為は行っていない。

イ 本件事業譲渡に関する組合の立場について

組合員2名の雇用契約及び1名の業務委託契約に関する問題は、組合らの要望どおり、今後、個別交渉ではなく団体交渉を通じて行いたい。

組合らは、3名がいずれも正社員であると主張しているが、会社としては、2名は有期雇用契約を締結する契約社員であり、1名は業務委託契約を締結する講師であると考えている。

#### ウ 書面による回答要求等

30年4月1日以降の組合員の処遇等に関し、書面で1月中に回答する。書面の回答を踏まえて、次回の団体交渉を行えればと考えている。

財務諸表等の提出要求には、現時点では応じかねるが、交渉事項に関連する事項については誠実に説明を行う。

- (3) 30年1月18日、会社代理人らは、組合らに対し、予定されている団体交渉の会場を前回と同じ東京八重洲ホールとすること、会社側出席者が会社担当者及び会社代理人らの併せて6名であることを連絡した。また、会社は、12月22日付文書で回答を要求された30年4月1日以降の組合員の処遇について、本件事業譲渡に伴い、A2、A4及びA3の3名が従事する業務も消滅し、4月1日以降契約を継続することは困難であるため、合意により円満に契約終了をすることを望んでおり、翌19日の団体交渉時に会社の考えを具体的に説明し協議をしたいと回答した。

#### 8 第2回団体交渉（30年1月19日）

1月19日18時30分から20時30分まで、第2回団体交渉が開催された。

この日の団体交渉における労使のやり取りは、概要以下(1)ないし(3)のとおりである。

##### (1) 組合らからの抗議と前回団体交渉での会社の説明の確認

団体交渉の冒頭、組合らは、団体交渉に弁護士が出席していること、団体交渉の会場を変更したこと、本件事業譲渡を組合らと協議することなく決定したことについて抗議した後、会社のポジションを確認したいとして、①CTD部門をC3会社に移管するとの決定は、同部門の利益を増加させることが目的である、②会社は組合員らを解雇するのではなく、希望退職を求めている、③本件事業譲渡は社長が決定したということについて質問した。会社代理人は、そのとおりであると回答し、B3マネージャーが改めて本件事業譲渡の理由を説明した。

##### (2) 組合らの提案

A6は、組合員3名は希望退職に応ずることはない、解雇されないということなので、会社は4月以降も給与を支払い続ける必要がある、組合員3名は期間の定めのない雇用契約関係にあると考えている、紛争になるこ

とを望んでいないので組合らから提案をしたいなどと述べ、①組合員3名の契約を更新し、会社の他の部署への配置転換をすること、②上記①の提案に今合意できないのであれば、本件事業譲渡を1年遅らせることを提案する、これにより組合員らは無期雇用に転換することができる、なお労働条件の低下は望んでいないなどと述べた。

会社代理人が、上記①について、具体的にどの部門のどの業務に従事したいのかを尋ねると、A2は、週に2日から3日はC5会社で仕事をしている、翻訳事業部で翻訳されたものの校正やチェックも得意としている、〇〇〇〇〇〇校で退職する人がいるとも聞いている、どのような形でも仕事をする用意があるなどと答えた。これに対し会社代理人は、改めて検討すると回答した。

### (3) 会社の提案

組合らが、次に会社の提案を聞かせてほしいと述べると、会社代理人は、詳細はB2から述べるが、提案の内容がA2とA4でそれぞれ別なので、まず二人に一部ずつ資料を渡す、二人が確認して問題なければ組合らにも確認してもらって構わないと述べた。これに対し、A6は、組合として交渉しており、私が二人を代弁しているので、まずは自分が見る、二度とこのようなことはしないでほしいと抗議した。

B2が、会社の提案内容を説明した。B2は、今回の提案は契約社員であるA2とA4に関するものであり、内容は若干異なるが、基本的には、法人語学研修事業が3月末で終了するので、二人には同日付けで退職することに同意してほしい、長年にわたり会社に貢献してくれたことを十分に考慮した上で、契約満了時まで勤務した場合に支払われる予定だった報酬、ボーナス及び契約満了金、加えて特別退職金として1.5か月分の賃金相当額を支払いたいと述べ、会社代理人が、残っている有給休暇の買取りも行うと付け加えた。

これに対し、A6は、会社の提案は拒否せざるを得ない、その理由はA2とA4は期間の定めがない雇用であること、金銭解決を仮に考えていたとしても少額すぎることに、A3に対する提案が含まれていないことである、組合らが求めているのは組合員が会社で働き続けることである、組合らの



提案を検討してほしいと述べた。

会社代理人は、組合らの二つの提案は持ち帰って検討したい、組合らは会社の提案を断ったが、会社としてはこの提案を維持するので検討してほしいと述べた。

## 9 組合らの提案

1月24日、組合らは、会社に対し、「提案」と題する文書を送付し、以下の提案をした。

- (1) 組合員が期間の定めのない契約者であることを認め、労働条件を引き下げることなく、社内の他部署へ全組合員を異動させること。
- (2) 本件事業譲渡を31年4月まで延期すること。
- (3) 組合員の雇用条件に影響を与える本件事業譲渡について誠実に交渉すること。

## 10 従業員の組合加入

1月30日、組合らは、会社に対し、CTD部門に所属していた契約社員のA7（以下「A7」という。）及び29年12月31日付けで解雇された元契約社員のA8（以下「A8」という。）が組合らに加入したことを通知した。

A7は、16年に会社で勤務を開始し、29年4月1日、雇用期間を同日から30年3月31日までとする雇用契約を締結していた。

A8は、11年10月に会社で勤務を開始し、29年5月1日、雇用期間を同日から30年4月30日までとし、職種を特定の企業の研修担当と限定する内容の雇用契約を締結した。なお、会社は、29年10月27日、A8に対し、同人が担当する顧客から12月31日をもって請負研修契約を解約するとの通知があったことから、12月31日付けでA8を解雇する旨を通知していた。

## 11 第3回団体交渉（30年2月2日）

2月2日18時30分から20時30分まで、第3回団体交渉が開催された。

この日の団体交渉における労使のやり取りは、概要以下(1)ないし(3)のとおりである。

### (1) 団体交渉の会場について

冒頭、組合らは、団体交渉の会場について、これまでの慣習を破り、組合らが不便だという所でなぜ行うのかと尋ねた。

会社代理人は、団体交渉を継続する上で、特段重大な支障を来す不便な場所とは考えていないと答えた。

(2) 組合員の配置転換について

会社は、前回団体交渉における組合の提案について、検討結果を回答した。

まず、他部署への配置転換について、B 3 マネージャーは、今後、会社は通訳や翻訳の事業をメインとするため、CTD部門の講師がスキルや経験を生かすことができる業務は4月以降はないと考えている、しかし、今回、あらゆる事業について配転の可能性を検討した、まず〇〇〇〇〇〇〇〇校は、通訳・翻訳クラスを今後拡充するが、講師は日本語と英語の両言語に長けた通訳者ないし翻訳者で構成しており、既存の講師陣で対応する予定で、空きのポジションはない、C 5 会社は、これまでA 2 に通訳翻訳スタッフのレベルチェック業務を行ってもらっていたが、今後は通訳・翻訳のスキルを重視してレベルチェック業務を見直す予定であり、A 2 に業務を依頼するとしても月10時間程度の業務量となる、会社の他の部署の業務については、ほとんどがビジネスレベルの日本語でのコミュニケーションスキルが必要であり、組合員の英語のティーチングスキルを生かせる業務がなく、4月以降は会社での業務はないと判断したと述べた。

A 6 は、会社として、組合員に日本語のトレーニングをすることは検討していないのかと尋ねた。B 2 は、ビジネスレベルの日本語の習得には膨大な時間やコストを要するので、会社は、トレーニングする意思はないと答えた。

A 6 が、B 3 マネージャーに対し、組合員の能力を生かせる新しいポジションを作ることは検討したのかと尋ねると、会社代理人が、会社は通訳・翻訳に関する事業を中心に事業転換するので新たなコースを作ることは考えていないと答えた。A 6 は、B 3 マネージャーから聞きたいと述べると、B 3 マネージャーは、今会社代理人が説明したとおりである、既存の講師で十分対応できると判断したと答えた。A 6 は、今説明したとおりというのは理解できない、自分で答えてほしい、新しいポジションを作ることを考えたかイエスかノーで答えてほしいと述べた。会社代理人が、会社

がどのような回答をするか検討する時間をもらいたいと述べると、A 6は、答えを聞いてから休憩にする、弁護士が参加することは許可できないなどと大きな声で抗議をしたが、団体交渉は一旦休憩となった。

再開後、B 2は、組合らの質問について誰が回答するかは会社側で判断する、先ほどの質問は自分が回答する、組合員の雇用を維持するために新しいポジションを作ることは検討していない、外国人講師は、正社員とは異なる有期の雇用契約であり、職種は法人語学研修部門の語学研修に限定されていると述べた。これに対し、A 6が、組合員は事実上無期の正社員であると述べると、B 2は、会社の見解とは異なると述べた。その後、B 2及びB 3マネージャーが、会社の業務やグループ会社の業務、それらの業務に必要とされる能力、配置転換できないと判断した理由を説明し、組合らからの質問に回答した。

### (3) 本件事業譲渡の延期について

次に、本件事業譲渡を1年遅らせることについて、会社代理人は、既に事業譲渡に向けてC 3会社との間で手続を進めており、顧客や担当講師との契約関係も移行に向けて進んでおり、現時点で時期を延長することはできないと答えた。

A 6は、会社は倒産しかけておらず、緊急性がないことは確認したので延期することはできるはずである、会社は組合らの提案を拒否してどう円満解決しようとしているのかと尋ねると、会社代理人は、前回提案した内容で合意してほしい、その条件が低いということで対案があるのであれば話を聞いて交渉していくつもりである、合意で退職することを前提に話し合いで解決したいと望んでいる、合意できなければ解雇するかどうか判断する時期が来ると思うと述べた。A 6は、脅迫的であるなどと述べた。

### (4) A 8の処遇について

会社代理人が、組合から個別交渉をしないよう求められているのでA 7とA 8に関して会社が個別に話すことはしない、A 7には組合加入前に会社の考えを伝えたがA 8には伝えていないので今日組合を通じて提案する準備があるがどうするかと述べた。A 6が、A 8の雇用形態が期間の定めのない雇用であると述べると、会社代理人は、組合らと会社との認識に

大きな違いがあるが、時間なので、改めて団体交渉で協議することを提案し、後日会社がA8に関する文書を組合らに渡すことになった。

## 12 第3回団体交渉後の労使間のやり取り

- (1) 2月9日、会社代理人は、組合らに対し、A8に係る解決案を提案するとして、「回答書」を交付した。この文書で、会社は、解決案として、30年1月1日から3月31日までの有期雇用契約締結の提案を維持すること及び3月31日をもって雇用契約が終了することに伴う上積みの退職条件を提案した。
- (2) 2月15日、組合らは、会社に対し、「警告」と題する文書（以下「2月15日付警告書」という。）を交付した。ここには、組合らが不当労働行為であるとする会社の行為及び第1回ないし第3回団体交渉に対する組合らの見解が記載されるとともに、2月24日17時までに要求事項（①11月24日付文書の撤回、②労働条件を低下させることなく期間の定めのない雇用を認めること、③A8に対する不当解雇を撤回しバックペイを支払うこと。）について合意することができない場合、組合らは、正式に労働紛争を行うことを通知すると記載されていた。

## 13 第4回団体交渉（30年2月23日）

2月23日18時30分から20時30分まで、第4回団体交渉が開催された。

この日の団体交渉における労使のやり取りは、概要以下(1)ないし(3)のとおりである。

### (1) 解決案について

A6は、翌日から労働争議を予定しているため、今回の団体交渉が最終回になる、今回の目的は労働争議にならないように解決策を合意することである、組合員に関する会社の提案は拒絶する、最も重要な優先事項は組合員の雇用の確保である、労働争議を避けるために会社からできる提案を聞かせてほしいと述べた。

会社代理人は、2月15日付警告書にある三つの要求に応じることはできない、既に会社が提案している条件が低いということで対案があれば検討するが、飽くまで退職してもらうことが前提であると答えた。これに対し組合らは、会社に抗議し続け、その中で、本件事業譲渡を決定したのはい

つなのかを知りたいと質問したが、B 2は、以前の団体交渉でもその点は回答できないと答えたと述べた。

会社代理人は、組合らが賃金を維持したままの雇用継続を求めているのは理解している、一方で会社は、3月末で仕事がなくなるので3月末で契約は終了になるが、経済的な条件で話し合いができないかという提案をしている、提案内容について意見があればそれについて交渉する余地があると述べた。組合らは、仕事はなくなるのではなく会社を取り上げた、無期雇用への転換を回避するための策であるなどと抗議した。

## (2) 本件労働協約について

組合らは、本件労働協約の中で労働条件の重大な変更が予想される場合は事前に相談や連絡をすることが定められており法的な拘束力がある、決定前に何故意見を求めなかったのかと尋ねた。

会社代理人は、本件労働協約の効力については、会社と組合らとの解釈が違う、同協約はC 1組合の労働組合と締結したという認識であり、現時点で拘束力があるとは考えていない、また、決定前に組合に相談等をするのではなく、会社として検討した結果について従業員に一斉に連絡するのが良いという判断をしたと述べた。

A 6は、ひどい侮辱である、少なくとも7年前に組合組織再編をしたときに会社に通知をしており、長期間にわたり会社から全く反論もクレームもなかった、今回、組合員が解雇される直前になって本件労働協約がないと突然言い出した、経営陣はC 1組合から組合に変わった時に本件労働協約を受け入れていたことを認識しているはずであり、会社代理人のやろうとしていることは敵対的な立場をとることによりこれまでの関係を壊すことであると述べた。

B 2は、当然のように本件労働協約が存在すると思っていたが、今回、法律の専門家である弁護士から客観的に見て疑義があるとサジェスションを受けたと述べた。A 6は大きな声で抗議し、B 2が大きな声を出すのをやめてほしい、叫び続ける限り議論は進まないと述べたが、A 6は抗議を続け、労働争議を止めるための提案がないかB 2に尋ねた。B 2は、組合らの期待に応えられるような提案を会社は持ち合わせていないと答え

た。

### (3) 解雇通知について

会社代理人は、現時点で組合らの要望に応えるのは難しい、引き続き解決できないか考えて話し合っていきたいが、3月31日まで1か月近くになっているので、今日通知したいことがあると述べて、組合らに通知書を渡した。A6が、通知書を読み上げるようにB2に求めたため、B2は、文書を読み上げ、会社は、この通知書をもってA2、A4及びA7に対し、30年3月31日付けでの解雇通知を行うとともに、予備的に当該3名及びA8について契約期間満了をもって契約更新する意思がないことを合わせて通知する、なお、CTD部門の終了時期が差し迫っているためこの通知をするが、4名の組合員については今後も引き続き組合らとの団体交渉を通じて円満に解決することを望んでおり、従前提案した解決案は今後も維持すると述べた。また、会社は、A3の契約についても解除すると伝えた。

## 14 ストライキ

### (1) ストライキの通告と実施

2月25日、組合らは、会社に対し、「労働紛争宣言」と題する文書を交付し、①11月24日付文書を撤回すること、②全組合員が期間の定めのない雇用であることを認めること、③A8の解雇を撤回しバックペイを支払うことを実現するため、労働紛争に入ると通知した。

3月1日以降、組合らは、下表のとおり、会社に対しストライキを通告し、ストライキを実施した。なお、各ストライキの通告は、業務又は授業開始の30分ないし40分前に、A6がB2にメールで通知書を送付する方法で行われた。

通告日	ストライキ参加者	ストライキ実施日時
3月1日	A2、A7、 A4	3月1日15時から
3月2日	A2	3月2日15時から
3月6日	A7	3月6日17時30分から
3月8日	A3	3月8日18時30分から

3月14日	A 4	3月15日終日
-------	-----	---------

3月1日にストライキが実施されたA2の生徒のレベルチェック業務（一人30分ずつの面談の計6名分）、A7の授業及びA4の授業は、代替講師が見付からなかったため、会社は授業等を中止することを顧客に伝え、後日補講を行うことにした。A7の授業については、3月6日に補講を実施することになった。

3月2日、A2は、C5会社において、14時30分から一人30分ずつ計3名の生徒と面談をしてレベルチェックを行う業務を実施していたが、15時からストライキを実施することとなった。15時以降の生徒のレベルチェック業務は、代替講師が見付かったため、その講師が代わりに業務を行った。

3月6日にストライキが実施されたA7の授業は、同月1日の授業の補講であったが、中止となった。

## (2) ストライキ後の会社の対応

### ア A2のレベルチェック業務

3月2日、会社は、A2に対し、同月5日及び同月7日に同人が担当する予定であった生徒のレベルチェック業務を別の講師に担当を変更すると通知した。

### イ A3とA4の授業

会社は、顧客から、補講を含めた授業は年度末の3月までに終わらせてほしいとの要望を受けた。

3月10日、会社は、A3に対し、同月8日の授業を行わなかったことが正当な団体行動であることは理解しており、顧客にも事実を説明したが、顧客が同月15日に予定されているA3の最後の授業を受けたくないと会社に伝えてきたため、同人が同日の授業を担当することはなくなった、同日分の賃金は授業を行ったものとして支払うと伝えた。そして会社は、A3の授業について、代替講師を立てて授業を実施した。

3月16日、会社は、A4に対し、同月16日以降に予定されている授業がキャンセルされたので、この顧客の今後の授業を担当することはなくなったと通知した。

ウ 賃金相当額の支払

会社は、組合員らが担当する予定であった業務又は授業について、相当する賃金を組合員らに支払った。

15 本件事業譲渡とCTD部門の閉鎖

4月1日、会社は、CTD部門をC3会社に譲渡した。3月31日、CTD部門は閉鎖となり、同部門に当時所属していたA8を除く組合員4名の契約は終了した。

16 第5回団体交渉（30年4月13日）

(1) 4月2日、組合が、会社の社前でビラ配布等を行った際、会社代理人とA6とは、団体交渉について話をした。

(2) 4月13日18時から20時まで、第5回団体交渉が開催された。

この日の団体交渉における労使のやり取りは、概要以下のとおりである。

冒頭、A6が、組合員は会社に出向いたりファクシミリを送ったりして仕事ができることを会社に訴え続けている、解雇を受け入れないことを表明したいと述べた。

会社代理人は、組合らが解雇を受け入れていないということは認識しているし、必要があれば団体交渉を申し入れてくださいと組合に伝えた、話し合いで解決したいのは4月以降も変わりはないが、CTD部門は4月1日をもってC3会社に移行し、会社においてはCTD部門も関連する仕事も完全になく、CTD部門以外の受入先が難しい状況は変わりなく、雇用継続は難しい、退職前提での金銭解決案は維持するし、条件について組合らの提案があれば検討したいと述べた。

組合らは、会社の提案を聞くためにここに来た、雇用継続を主張し続けるが、どうしても金銭解決についての考えを示すとすれば、60歳で退職するまでの報酬に相当する額を支払ってもらうのが条件であると述べた。

会社代理人は、非常に開きが大きい、退職前提での金銭解決の余地が一切ないわけではないという理解でよいかと尋ねると、A6は、会社からの提案は、どのようなものであろうと真剣に検討をすると答えた。会社代理人は、どこまで上乗せできるか改めて持ち帰って検討したいと述べた。A6が、内部検討の猶予期間がほしいという意味かと聞くと、会社代理人



は、A 6 がビラを配っていた時に私と話した内容をどう受け止めたかは分からないが、団体交渉を申し出るなら申し出てくださいと言ったけれど、会社から具体的な提案をすることは一言も言っていない、持ち帰るというのは以前からの会社提案に上乘せしたものを提案できるか検討したいという意味であると答えた。

A 6 は、正社員の雇用は維持できるということは、組合員の雇用も維持できるはずであり、合法的に雇用を維持してほしいと述べた。

会社代理人は、業務委託講師である A 3 以外の組合員は契約社員であり、正社員とは異なり有期雇用で職種も限定した契約であるので、会社としてのアプローチは異なってくる、法的に間違っているという認識はない、適切に対応してきているという前提で、どのように解決するかを考えている、雇用形態が異なる前提でどうするかを慎重に検討してきたと述べた。

会社代理人は、前回までの団体交渉では、組合は、雇用継続以外はないと明言していたという印象を持っており、退職前提の提案をすること自体が不誠実であると述べていたので、その話を更に進めて提案すること自体が不誠実といわれるのではないかと受け止めていた、今日は提案があれば話を聞くということだったので、会社として真剣に検討し、改めて組合に提案できることがあれば提案したいと述べた。

#### 17 第 5 回団体交渉後の折衝

4 月 27 日、会社代理人らは、組合らに対し、第 5 回団体交渉において、組合らから退職前提の会社の解決案について更なる上乘せの要求があったので、真摯に検討した結果、A 2、A 4、A 7 及び A 8 の 4 名について、特別退職金を 1.5 か月分相当から 3 か月分相当に引き上げると提案し、団体交渉の申入れがあれば受ける意向があると表明した文書を交付した。

5 月 9 日、A 6 と会社代理人らとは、事務折衝を行ったが、合意することはできなかった。

#### 18 本件不当労働行為救済申立て

5 月 31 日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

#### 19 地位確認請求訴訟の提起

31年3月27日、CTD部門に所属していた組合員5名は、東京地方裁判所に地位確認請求訴訟（平成31年（○）第○○号）を提起した。この訴訟は、本件結審日時点において係属中である。

### 第3 判断

1 会社が、CTD部門を平成30年3月31日に閉鎖することを、29年12月4日に組合らが抗議するまで、組合らに通知しなかったことについて

#### (1) 申立人組合らの主張

ア 会社は、本件事業譲渡によりCTD部門を30年3月31日に閉鎖すること及びそこで働く講師の雇用を一律に終了することを、29年11月22日以降に契約社員や業務委託講師に通知したが、組合らに対しては、12月6日付回答書で通知するまで何ら説明しなかった。これは、労働条件に影響を及ぼす事項や解雇等を決定した場合には速やかに組合に通知することを定めた本件労働協約に違反する。

会社は、本件事業譲渡の問題が発生する以前は、組合員の労働条件を変更した場合には組合らに速やかに通知しており、今回の会社の対応は、15年間の労使慣行に背くものである。

したがって、本件事業譲渡に伴うCTD部門閉鎖を組合らに事前に通知することなく、従業員に発表したことは、長年の労使慣行及び本件労働協約に違反するとともに、組合らを無視するものであり、支配介入に当たる。

イ 本件労働協約の有効性について、会社は、12月6日付回答書で疑義を表明した。

しかし、組合支部は、C2支部が組合組織再編により組合に支部として加盟したものであり、同支部の後継組合であるから、C2支部と会社とが締結した本件労働協約は、組合支部と会社との間で効力が存続している。

組合らは、22年4月に組合組織再編を会社に通知したが、会社からは一切の異議申立てはなかった。また、12月6日付回答書の交付から約11か月前の29年1月には、掲示板に関する労使の認識の相違が発生した際、組合らはB2と本件労働協約が存在していることを前提にしたやり取

りをしてきた。それにもかかわらず、会社は、今回の問題が生じて初めて本件労働協約が無効であるとの主張をしてきており、非常に不誠実な対応といわざるを得ない。

## (2) 被申立人会社の主張

ア C 1 組合は、個人加盟した労働者によって組織された単位組合であり、C 2 支部は飽くまで便宜上構成された下部組織である。組合らが主張する組合組織再編は、法的にはC 2 支部を構成する個々の組合員が集団離脱して別の単位組合に集団加入したものにすぎない。

したがって、C 2 支部と組合支部との間には同一性は認められず、当然には本件労働協約は承継されない。

イ 会社は、本件労働協約締結後、C 2 支部及び組合支部との関係で、同協約又はその趣旨を尊重する対応を一貫して執ってきたが、組合支部と会社との間では、本件事業譲渡を巡る交渉以前においては、特段、本件労働協約の内容や有効性が具体的に議論されたことはなかった。本件事業譲渡に際して、会社は、速やかにC T D 部門に所属する組合員に通知を行い、そのうちの1名は組合支部において役職を有するA 2であったことから、そのことをもって本件事業譲渡の件が組合らにも伝えられるものと考えていたにすぎず、殊更本件労働協約の趣旨や過去の労使慣行、組合らの存在を軽視するなどの意図があつてなされたものではない。

ウ 会社が、本件事業譲渡及びC T D 部門の閉鎖を正式に決定したのは、29年11月20日の取締役会であるが、同月22日以降、C T D 部門に所属する組合員を含む従業員らに説明ないし通知している。会社は、その後、12月6日付回答書に11月24日付文書を添付して組合らに本件事業譲渡の内容や目的等を通知し、12月15日の第1回団体交渉で本件事業譲渡に関する具体的説明を行っており、本件事業譲渡の決定後、速やかに組合に通知し、説明していることから、仮に本件労働協約が効力を有するとしても本件労働協約に違反せず、長年の労使慣行にも違反していない。

したがって、29年12月4日に組合らが抗議するまで組合らに通知しなかったことは支配介入に当たらない。

## (3) 当委員会の判断

ア 本件労働協約第2条では、「会社は、・・・営業譲渡・・・を決定した場合、速やかに、組合へ通知し、説明する。」と定められているところ（第2. 2(2)）、会社は、本件事業譲渡を29年11月20日に決定し、同月22日以降従業員に対して発表した。組合らに対しては、12月4日に組合らから通知がなかったことについて抗議を受けて、同月6日付回答書で初めて通知した（第2. 4(2)、5(1)(2)）。

イ この点について、会社は、本件労働協約を会社と締結したのはC1組合及びC2支部であるが、C2支部と組合支部との同一性は認められないことから、本件労働協約は組合支部に承継されず、会社と組合らとの間には同協約の効力が及ばない、会社の対応は殊更本件労働協約の趣旨や過去の労使慣行、組合らの存在を軽視するなどの意図があつてなされたものではない旨主張する。

ウ 確かに、組合組織再編の経緯は明らかとなっていない点もあるため、C2支部と組合支部との同一性が認められるかは判然としない。

しかしながら、組合支部はC2支部の組合員がC1組合を脱退して結成されたもので、結成当時の組合支部の組合員はC2支部の組合員と同一であり（第2. 3(1)）、組合組織再編の前後で労使関係に変更があつたとはうかがわれない。

また、組合らは、22年4月26日に組合組織再編を会社に通知したが、会社はそれに対して特段意見を述べなかった上（第2. 3(2)）、29年1月6日に組合らが組合掲示板の掲示物が会社の従業員により剥がされたと会社に抗議した際には、B2が、掲示物を剥がした従業員に対して、「労働協約の存在とその内容について会社から改めて知らせるよういたします。」と記載したメールを組合らに送信しており（同3(4)）、団体交渉においても、B2が、組合組織再編後も当然のように本件労働協約が存在すると思っていたが本件事業譲渡に際して弁護士から同協約の有効性に疑義があると助言を受けたなどと述べていた（同13(2)）ことからすれば、会社としても、組合組織再編後も本件労働協約が組合支部との間で効力を有しているという前提で組合らとやり取りしていたと認められる。

以上のような組合組織再編後の本件労使間の経緯からすると、本件労働協約が組合支部に承継されたか否かはさておき、会社は本件労働協約の趣旨を十分に尊重した対応を執るべきであったといえ、本件事業譲渡が組合員らの契約の存続という労働条件に重大な影響を及ぼすものであったことを鑑みれば、会社は、本件事業譲渡について、従業員である組合員に通知する前又は同時期に組合に通知することが労使関係上求められていたといえる。

この点について、会社は、組合支部で役職を有するA2に個別に通知していることから、同人から組合らに本件事業譲渡の件が伝えられるものと考えていた旨主張するが、従業員に対する通知をもって組合らへの通知に代えることはできないといわざるを得ない。

エ 以上のおり、会社は、本件事業譲渡について、従業員である組合員に通知する前又は同時期に組合に通知することが労使関係上求められる状況にあったが、会社は、本件事業譲渡を従業員らに通知しながら組合らには抗議を受けるまで通知しなかったのであるから、会社の対応は、組合らの存在を軽視したものであったといわざるを得ない。

したがって、会社が、CTD部門を平成30年3月31日に閉鎖することを、29年12月4日に組合らが抗議するまで、組合らに通知しなかったことは、組合らの運営に対する支配介入に当たる。

## 2 本件団体交渉について

### (1) 申立人組合らの主張

本件事業譲渡の問題が発生して以来、組合らと会社とは5回の団体交渉を行ったが、会社は各団体交渉で以下の対応を執り、本件団体交渉は中身のある実質的交渉とはならなかった。こうした会社の対応は、不誠実な団体交渉及び組合らの運営に対する支配介入に当たる。

#### ア 団体交渉の出席者及び会場

以前は、会社は組合らとの団体交渉を会社施設内で実施することを認め、かつ、弁護士が団体交渉に出席することは一度もなかった。しかし、本件事業譲渡の問題が発生した後に、突然会社は、弁護士を窓口担当に指定し本件団体交渉に参加させ、その会場も一方的に職場から離れた貸

会議室に変更した。これは、長年築き上げてきたパートナーのような良好な労使関係を覆し労使慣行に背く行為である。慣れない場所で、全く知らない弁護士と交渉することになったため、組合らは失望し、中身のある交渉をすることが不可能になり、組合運営そのものが妨げられた。

イ 第1回団体交渉（29年12月15日）

組合らが会社に対し、会社がCTD部門の閉鎖を決めた時期を質問すると、会社代理人は、B2の話を遮って質問に答えさせず、会社はその質問に回答する必要はないとして回答を拒否した。労働者にとって、解雇の決定経緯に関する情報は重要なことであるにもかかわらず、会社はこの質問に一切答えようとしなかった。

また、会社は、CTD部門の講師の移籍先となるC3会社における労働条件について、会社とC3会社との交渉の内容を一切組合らに知らせず、転籍や労働条件の保証は全くできないと繰り返しており、団体交渉は形式的なものにとどまっていた。

ウ 第2回団体交渉（30年1月19日）

団体交渉は会社と組合らとの交渉の場であるにもかかわらず、会社は、団体交渉の場で、組合員個人宛てに和解案を提出しようとした。この会社の対応は組合らの団結を軽視するもので、不誠実な姿勢の表れである。

エ 第3回団体交渉（30年2月2日）

組合らがB3マネージャーに対し、組合員に対する日本語のトレーニングの提供や新しいポジションを社内を作ることを検討したかを質問すると、会社代理人は、回答しようとする同人の発言を遮った。事実確認の質問にすぎないにもかかわらず、会社代理人が会社従業員の回答を遮っており、会社代理人の対応からは中身のある団体交渉をしようとする姿勢が感じられない。

また、会社代理人は、交渉の目的は解雇が前提であると宣言した。この会社代理人の発言は、団体交渉が形式的なものであるにすぎないと宣言したようなものであり、誠実さが感じられない。

オ 第4回団体交渉（30年2月23日）

会社代理人は、交渉の目的は、3月末の解雇が前提であると繰り返し

発言した。この発言は、団体交渉が形式的なものであるにすぎないと宣言したようなものであり、誠実さが感じられない。

また、会社は、交渉が継続し解決に至っていないにもかかわらず、団体交渉の席で組合員に解雇を通知した。

会社は、交渉前から組合員への解雇通知を準備していたのであり、このような対応は、最初から交渉をする意思がないという表れである。

#### カ 第5回団体交渉（30年4月13日）

組合らが、30年4月2日に会社の社前でビラ配布を行っていた時に、会社代理人が組合らに口頭で団体交渉を申し入れた。組合らは、会社から新しい提案があると思い、直ちに団体交渉を実施したにもかかわらず、会社は何ら新しい提案を示さなかった。この対応から、交渉を引き延ばして組合らを諦めさせようとする会社の意図が感じられた。

### (2) 被申立人会社の主張

#### ア 団体交渉の出席者及び会場

会社が、本件団体交渉に会社代理人らを出席させたのは、組合員の雇用に関する重大な議題でもあることから、適切かつ慎重に交渉するためにも、交渉担当者として適任であると判断したためである。会社代理人らは、会社からの委任を受け、交渉権限、妥結権限及び労働協約締結権限を有した上で、本件団体交渉に出席している。また、本件団体交渉には、会社の担当者も出席して必要に応じて発言もしており、会社代理人らが出席したことにより団体交渉が妨げられた事情は何ら存在せず、不誠実な団体交渉ないし支配介入には当たらない。

また、会場も、会社の事業所からも近く、交通の便も良い場所であることから、合理的な会場であり、かつ、会社は、団体交渉開催前には必ず会場の地図を添付して組合らに会場の案内をしており、現に団体交渉はいずれも定刻どおり行われていることから、会場の変更が、不誠実な団体交渉及び支配介入に該当することはない。

#### イ 第1回団体交渉（29年12月15日）

C T D 部門閉鎖の決定時期については、組合らはいかなる理由でかかる事項が組合員らの雇用に関して重要な情報であるのか何ら説明して

おらず、会社は、これは経営事項であることを理由に回答できないと説明し、組合員の雇用等に関する問題については誠実に交渉する旨何度も回答した。また、組合らは、会社代理人がB2の発言を遮ったと主張するが、実際は組合らが執拗にB2を指名して回答を求めたのに対し、会社代理人が回答しようとしたにすぎない。以上からすれば、CTD部門閉鎖の決定時期を回答しなかったことをもって不誠実な団体交渉ないし支配介入となるものではない。

次に、C3会社での労働条件については、会社はC3会社との間で、同社の個別面談に参加し転籍の意向を示した個々の講師ごとに30年3月末日の直前まで調整や交渉を行っており、第1回団体交渉の時点で転籍の可能性や労働条件等について組合らに確約できる状況にはなかった。また、組合らは、C3会社への転籍という会社の提案を当初から明確に拒否し、会社が転籍を提案することすら認めないような交渉態度であったことから、会社が組合員らにC3会社への転籍の内容を知らせなかったことをもって不誠実な団体交渉ないし支配介入とはいえない。

ウ 第2回団体交渉（30年1月19日）

組合らは、会社が組合員と個別交渉をしようとしたと主張するが、組合員ごとに和解条件が異なるため、個別に交付しようとしただけであり、組合らの抗議を受けてA6にまとめて交付したのであって、会社に組合員と個別交渉を行う意図はなく、何ら不当労働行為に該当するものではない。

エ 第3回団体交渉（30年2月2日）

会社代理人がB3マネージャーの発言を遮ったという事実はない。会社代理人は、組合らからの質問に回答する上で、事前に会社内部で協議することを要求しただけであり、不誠実な団体交渉に該当しないことは明らかである。

また、会社代理人が、交渉の目的は解雇が前提であると宣言した事実はない。会社代理人は、「我々は話合いで円満に退職という形になりますが、一定の条件で合意形成することを目指している段階です。」と説明し、解雇を回避するための方法を模索している旨伝えたものである。



オ 第4回団体交渉（30年2月23日）

会社が、交渉の目的は3月末の解雇が前提であると繰り返し発言した事実はない。解雇を回避するための方法を模索している旨伝えただけである。

会社は、CTD部門の終了時期が差し迫っていることから第4回団体交渉の席上で組合員らに解雇通知を行ったが、今後も引き続き団体交渉を通じて円満な解決を望むこと、従前提案した解決案は維持することも伝え、実際にその後も団体交渉を行って交渉を継続しているし、それまでの交渉経緯からも、会社が組合員に解雇を通知したことは不誠実な団体交渉ないし支配介入と評価されるものではない。

カ 第5回団体交渉（30年4月13日）

組合らが30年4月2日にビラ配布を行った際に、会社代理人がA6に対し、「必要があれば団体交渉を申し入れてください。」と伝えたが、具体的な提案を用意している等の発言は一切していない。

組合らが、第4回団体交渉で、退職前提での解決金について65歳までの賃金保障と比較可能な水準の提案を要求していた中で、会社としてはどの程度上乘せした水準を提示すべきか慎重な検討を要する状況にあったため、会社は第5回団体交渉において改めて組合らの見解を確認の上、30年4月27日に更なる譲歩案を提案するに至ったのであり、かかる交渉経緯からも会社の対応が不誠実な団体交渉ないし支配介入に該当しないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

第1回から第5回までの本件団体交渉をみると、会社は、第1回及び第2回団体交渉で、本件事業譲渡には、会社は通訳・翻訳事業に特化させ、語学事業はグループ会社のC3会社に集中させて、更なる事業拡大を狙う意図があることなどを説明し、その上で、組合らに対し、組合員のC3会社への移籍を打診している（第2.6(2)イウ、8(1)）。これに対し、組合らは、C3会社への移籍を拒否し、会社での雇用継続を求め、組合員を会社の他の部署へ配置転換することを提案した（第2.8(2)）。会社は、第3回団体交渉で、契約社員は職種が特定されているとしながらも、会社の他部

署への配置転換のほか、同社が運営する養成校である〇〇〇〇〇〇〇〇〇校やグループ会社への配置転換を検討した結果や、今後の人員補充の予定や当該部署で求められるスキルを具体的に説明し、部門閉鎖後、組合員が継続して従事できる業務はないと回答した（第2.11(2)）。また、併せて組合らから提案のあった本件事業譲渡の1年延期についても、時期を延長することはできない旨を説明している（第2.11(3)）。

さらに、会社は、第2回団体交渉で、A2とA4について、退職金に上乗せをする金銭解決案を提示し（第2.8(3)）、第5回団体交渉で、組合らが会社の提案がどのようなものでも真剣に検討すると述べて金銭解決の余地もあり得ると示唆する（同16(2)）と、その後、更に上乗せした金額を提示した（同17）。

以上のような経過をみれば、労使間で合意に達することはできなかったものの、本件団体交渉において、会社は、本件事業譲渡の経緯を説明し、組合らの提案を受けて検討した結果を具体的に説明し、組合らの理解を得ようと努め、自らも提案して話し合いによる解決を目指して一定の努力をしていたことがうかがえる。

これに対し、組合らは、会社の対応が不誠実で中身のある実質的な交渉ができなかったと主張するので、以下、組合らの主張に沿って、各団体交渉における労使間のやり取り等について判断する。

#### ア 団体交渉の出席者及び会場

組合らは、本件団体交渉において、会社が、長年の慣行を一方向的に覆し、会社代理人らを参加させ、会場を職場から離れた貸会議室に変更したことは、不当労働行為に当たると主張する。

確かに、本件団体交渉の前までは、団体交渉は会社施設内において弁護士が入らずに行われていたが、会社は、12月6日付回答書から会社代理人らに対応するようになり、12月13日付回答書で会場を東京駅周辺の貸会議室を予定していると一方向的に通知している（第2.5(2)(4)(5)）。

会社代理人らの出席については、本件団体交渉から突如弁護士が同席することになったことに対して組合らが困惑したことも理解できるが、会社から委任を受けた弁護士が代理人として団体交渉に出席すること

は特に非難されるべきことではないし、本件団体交渉において、会社代理人らに団体交渉の進行に支障を来すような言動は見当たらず、必要に応じて会社の担当者が本件事業譲渡の経緯や配置転換の検討結果などについて発言をしている（第2.6(2)ウ、8(1)、11(2)）のであるから、会社代理人らが本件団体交渉に出席したことによって交渉の円滑な進行を妨げられたとはいえない。

団体交渉の会場については、組合らの再三の抗議にもかかわらず、会社は本件団体交渉の会場を社外の会場に固執し続けており、会社の対応に問題なしとはしない。しかしながら、本件団体交渉は毎回2時間程度実施され、会場は、東京駅から徒歩3分という交通の便の良い場所であり（第2.6(1)）、費用も会社が負担しており（同7(2)ア）、会場が社外の施設に変更になったことにより団体交渉の進行に著しい支障が生じたとは認められない。

#### イ 第1回団体交渉

組合らは、CTD部門の閉鎖を決めた時期に係る質問に対し、会社代理人が具体的な日時は回答できないとしたことは、不誠実な対応であると主張する。

確かに、組合らは、会社が本件事業譲渡の決定を組合らに速やかに通知しなかったことを問題視しており、本件事業譲渡が決定された時期を知りたいと思うのは理解できるところであるし、会社は回答できない理由を示さずに回答を拒否しており（第2.6(2)ウ）、会社の対応に問題がなかったわけではない。しかし、決定時期が組合員の労働条件と関連性があるとは当然には認められず、また、組合らは、決定時期の開示を求める理由や組合員の労働条件との関連性などを会社に説明しておらず、決定時期が組合員の労働条件と関連性があることが団体交渉において明らかになっていなかったことから、会社が決定時期についての回答を拒否したとしても、このことから直ちに会社の対応が不誠実であったとはいえない。なお、組合らは、会社代理人が会社の担当者の発言を遮ったと主張するが、会社側は組合らの質問に対してまずは会社代理人が回答するという対応をしていたものであり、会社代理人が会社従業員の

発言を遮ったとはいえない。

また、組合らは、CTD部門で勤務していた講師の移籍先となるC3会社での労働条件について、会社が、どのような内容になるのか保証できないと回答していること（第2.6(2)イ）が不誠実な対応であると主張するが、C3会社はグループ会社とはいえ別会社であり、そこでの労働条件を会社が保証できないことは理解できるところであるし、第1回団体交渉の時点においてC3会社に移籍する講師の労働条件が決まっていたと認めるに足りる事実の疎明もないことから、この会社の回答をもって不誠実な対応であったとはいえない。

#### ウ 第2回団体交渉

組合らは、会社が組合員個人宛てに和解案を提出しようとしたことが不誠実な姿勢の表れであると主張する。

確かに、会社が、組合員の処遇に関する会社の提案内容がA2とA4で違うので、まず二人に内容を確認してもらい、問題がなければ組合らにも確認してもらっていいと述べたのに対し、A6は、自分が二人の代弁をしているからまずは自分が見ると述べて会社の対応に抗議している（第2.8(3)）。

しかしながら、会社は、組合員各人に対する条件をまずは組合員本人に提示しようとしたものの、その後、組合らにも内容を確認してもらって組合らと交渉することを想定しており、組合らの頭越しに組合員と個別交渉をしようとしたとまでは認められないことから、会社の対応に問題があったとはいえない。

#### エ 第3回団体交渉

組合らは、会社代理人がB3マネージャーの発言を遮ったと主張する。確かに、組合らがB3マネージャーに質問しても、会社側は会社代理人が回答している（第2.11(2)）が、B3マネージャーが答えようとしたにもかかわらず会社代理人がこれを遮ったというような事実は認められないし、会社の判断で会社代理人が回答をしたものであるから、会社代理人が回答したことに問題があったとはいえない。

また、組合らは、会社代理人が交渉の目的は解雇が前提であると宣言

したと主張するが、会社側の提案内容が退職を前提に解決金を支払うというものであり、会社代理人はそのことを組合らに説明したにすぎない（第2．11(3)）。合意退職を求める会社が、雇用継続を求める組合らの提案と相反する退職前提の提案をしたとしても、それは、双方の立場の違いによるものであり、会社の対応が不誠実であったということとはできない。

#### オ 第4回団体交渉

組合らは、会社代理人が交渉の目的は3月末の解雇が前提であると繰り返し発言したと主張するが、上記エと同様に、会社代理人は会社の見解や提案内容を説明したものであり（第2．13(1)）、会社が組合らの要求を受け入れなかったとしても、その対応が不誠実であったとはいえない。

会社は、団体交渉の最後に、組合員に解雇通知を交付している（第2．13(3)）。第4回団体交渉の時点で、CTD部門が閉鎖される3月末が約1か月後に迫っていたことから、このタイミングで会社が組合員に解雇通知をしたことは理解できる。また、組合らと会社とは、4回にわたり団体交渉で組合員の処遇について協議をしており、協議が平行線となっていたが、それは雇用継続を前提とする組合らと退職を前提とする会社とで見解に大きな隔たりがあったことが一因であり、会社が組合らとの交渉をする意思を有していなかったとは認められない。そして、会社は、解雇通知を渡すとともに今後も団体交渉を通じて円満に解決することを望んでおり、従前提案した解決案は今後も維持すると述べている（第2．13(3)）ことから、解雇通知を交付したことをもって会社が組合らとの交渉を打ち切ったと評価することはできない。

#### カ 第5回団体交渉

組合らは、会社が団体交渉を申し入れたにもかかわらず団体交渉で新しい提案をしなかったと主張するが、会社が組合らに対し団体交渉を申し入れた事実や新たな提案をすると約束した事実を認めるに足りる疎明はない。会社は、団体交渉で、金銭解決について組合らから条件があれば検討すると述べており（第2．16(2)）、実際に組合らからの提案を

受けると、2週間後に条件の上乗せを提案している（同17）ことから、会社が交渉を引き延ばして組合をあきらめさせようとしていたということとはできない。

#### キ まとめ

以上のとおり、本件団体交渉において、会社は、本件事業譲渡の経緯を説明し、組合らの提案を受けて検討した結果を具体的に説明し、組合らの理解を得ようと努め、自らも提案して話し合いによる解決を目指して一定の努力をしていたということができ、会社が、本件団体交渉の会場を社外の貸会議室にしたことや、会社代理人らを出席させたことにより、団体交渉の進行に著しい支障が生じたり、交渉の円滑な進行を妨げられたりしたとは認められない。このほか、組合らが不誠実であると主張する会社の各対応について、いずれも、組合らの主張を採用することはできない。

本件事業譲渡に端を発した組合員の処遇の問題について労使で合意できなかったのは、無期雇用を前提に会社での雇用の継続を求める組合らと、C3会社に転籍しないのであれば退職を前提とした解決を模索する会社との間に大きな見解の隔たりがあったからであり、団体交渉における会社の対応が不誠実であったとまでは認められない。

よって、本件団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉ないし組合の運営に対する支配介入に当たらない。

- 3 会社が、30年3月5日と同月7日に予定されていたA2のレベルチェック業務を非組合員の教員に交代したこと、同月15日に予定されていたA3の授業をキャンセルしたこと及び同月16日以降に予定されていたA4の授業をキャンセルしたことについて

#### (1) 申立人組合らの主張

会社が、ストライキの対象となった授業を非組合員に交代させるのは当然の対抗措置であるが、その後、ストライキの対象でない授業についてまで非組合員の講師に交代させる必要はなく、会社の対応は、組合員であるストライキ参加者への差別的な取扱いである。ストライキに参加したことを理由に組合員の担当する業務を非組合員に交代又はキャンセルした処

分は、正当な組合活動に対する介入であり、支配介入に当たる。

## (2) 被申立人会社の主張

組合らは、ストライキ実施の直前になって初めて、対象者や対象となる業務、その時間帯を特定したストライキ通知を行っており、会社は、ストライキ通知後に代替講師の手配ができずに後日補講を実施することもあった。受講者が複数名存在する講座では年度末までに補講を調整することが困難であり、取引先に対してこれ以上迷惑を掛けることができない状況に至ったため、やむなくあらかじめ代替講師を準備して対応するに至ったのである。会社は、使用者として、争議手段に対しては操業を継続するために必要な対抗措置を執ることができるところ、会社の対応は、業務を継続するためにやむなく行ったものである。

また、会社は、代替講師を手配した講座について、組合員らに対して通常どおりの賃金を全額支給していることから、組合員に何らの不利益も生じていない。

したがって、会社の対応は、支配介入に当たらない。

## (3) 当委員会の判断

ア 30年3月1日から15日にかけて、組合らがストライキを行ったことを受けて、会社は、A2、A3及びA4に対し、同人らが担当する予定であった業務ないし授業を、ストライキの対象とされていなかったにもかかわらず別の講師に担当を変更あるいはキャンセルすることを通知した(第2.14(2))。

この点につき、組合らは、ストライキの対象でない授業についてまで、非組合員の講師に交代させるなどする必要はなく、明らかに組合員であるストライキ参加者への差別的な取扱いであり、支配介入に当たると主張する。

イ 組合らによるストライキが実施された時の状況をみると、組合らのストライキ通告のほとんどが授業開始の30分ないし40分前に突如として行われたことから、組合らからストライキ通告があると、会社は急ぎ代替の講師を探すことになるが、3月1日の授業及びレベルチェック業務並びに同月6日の授業については代替講師を手配できず、授業の中止

を余儀なくされている（第2. 14(1)）。このような状況から、その後もストライキが実施されれば、会社が代替講師を準備できずに授業等を開始直前になって中止にする事態が続くことも容易に想像でき、また、当時は組合員の処遇の問題がいまだ労使間で解決しておらず、組合らの2月25日付「労働紛争宣言」（第2. 14(1)）が続いていて今後もいつストライキ通告があるか予測が付かない状況にあったことからすれば、会社が、ストライキを実施したA 2及びA 3の授業等について事前に代替講師を立てたことは、会社の操業を継続するために執った対応であったといえる。そして、この対応を執った際、会社は、A 2及びA 3に対し、外した業務ないし授業の賃金相当額を支払っており（第2. 14(2)ウ）、組合員に少なくとも経済的不利益が生じないように配慮をしているといえる。また、当時、会社は、3月末にCTD部門が閉鎖され講師の契約も終了するという状況にあり（第2. 4(2)）、顧客からも補講を含めた授業は3月までに終わらせてほしいという要望が出ていた（同14(2)イ）ことも踏まえると、会社の対応は、操業を継続するために許容される程度のやむを得ないものであったと認められる。

他方、会社がA 4の3月16日以降に予定されていた授業を中止したのは、顧客が授業をキャンセルしたためである（第2. 14(2)イ）。顧客が授業をキャンセルした理由は明らかでない（第2. 14(2)イ）が、会社が、顧客からキャンセルされた授業を実施できないのは無理からぬことであり、A 4に当該授業の賃金相当額を支払っていること（同ウ）も考慮すれば、授業の中止が同人のストライキを理由としたものであったとまで認めることはできない。

ウ 以上のとおり、A 2及びA 3の業務ないし授業について他の講師に交代した会社の対応は、組合らによる予測が困難なストライキを受けて会社の操業を継続するために許容される程度のやむを得ないものであったといえ、また、A 4の授業を中止にした会社の対応は、同人のストライキを理由としたものであったとまで認めることはできないから、これらの会社の対応が組合らの運営に対する干渉行為であったとまで認めることはできない。



したがって、会社の対応は、組合の運営に対する支配介入に当たらない。

#### 4 救済方法について

組合らは、謝罪文の会社のホームページへの掲載等を求めている（第1.2(7)）が、主文第1項のとおり命ずるのが相当である。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がCTD部門の閉鎖を平成29年12月4日に組合らが抗議するまで、組合らに通知しなかったことは、労働組合法第7条第3号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和4年2月1日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄