

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

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令和2年不第80号事件について、当委員会は、令和5年3月28日第1813回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員北井久美子、同巻淵眞理子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、同垣内秀介の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1会社は、申立人X1組合の組合員A1に対して週1クラス、同A2に対して週5クラス、同A3に対して週2クラスのレギュラークラスを割り当てなければならない。
- 2 被申立人会社は、A1に対して令和2年6月1日以降週1クラス、A3に対して同日以降週2クラス、A2に対しては、同日以降週6クラス、令和3年1月1日以降週5クラスのレギュラークラスを割り当てたものとして取り扱い、同人らに前項のレギュラークラスを割り当てるまでの間、同人らが得たであろう報酬相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人会社は、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組合に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80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、被申立人会社の全14店舗内の講師の見やすい場所に、10日間掲示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

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が貴組合の組合員 A 1 氏、同 A 2 氏及び同 A 3 氏の担当する〇〇〇ヨガ以外のクラスを削減したことは、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又は掲示した日を記載すること。)

- 4 被申立人会社は、前各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。
- 5 その余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人 Y 1 会社（以下「会社」という。）は、平成16年から、スタジオ・〇〇〇の名称で、全国の店舗でスタジオ事業を運営し、ヨガ、ピラティス及びビューティー・ペルヴィス（骨盤調整プログラム）を三つの柱とするプログラムを展開しており、会社の正社員、又は会社との間で業務委託契約を締結したインストラクター（以下「業務委託契約講師」という。）が、開講クラスの講師を担当していた。

27年、会社は、既存のヨガのプログラムを改めて体系化し、「〇〇〇ヨガ」という名称の新プログラムとして開始するとともに、有効期間を1年間とし、年1回の更新を要する「〇〇〇・インスティテュート認定資格」（以下「本件認定資格」という。）を設ける制度（以下「〇〇〇・インスティテュート認定

制度」又は「本件制度」という。)を導入した。

30年10月10日、会社は、ヨガ講師に対し、31年3月以降に会社が運営するスタジオ・〇〇〇で〇〇〇ヨガのクラスを担当する場合に本件認定資格の取得・更新を必須の条件とする旨(以下「本件制度の適用拡大」という。)を通知するとともに、31年3月1日付けで全てのヨガ講師が申請等の手続を要さずに本件認定資格の取得者(以下「〇〇〇・インスティテュート認定者」ということがある。)となる旨、同資格の有効期間は1年間(毎年3月1日から翌年2月末日まで)である旨、同資格の更新月は2月である旨、同資格更新の条件として「継続教育ポイント」の取得及び事務手数料の支払が必要となる旨等を案内した。

4月29日、本件制度の適用拡大に反対する業務委託契約講師が申立人X1組合(以下「組合」という。)を結成し、組合は、会社に対して本件制度の適用拡大の方針の撤回等を求めて、会社との間で、令和元年5月22日から2年3月5日までの間に、6回にわたる団体交渉及び1回の予備折衝を行ったが、この間、組合の副執行委員長A2(以下「A2」という。)の担当していたレギュラークラス(月ごとにスケジュールに沿って定期開催されるもの。)週8クラスのうち3クラスにつき、3月末ないし4月での終了が伝えられた。

4月11日、会社は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、全店舗を休業とした。

6月1日、会社は、首都圏の店舗において、開講クラス数を休業前の約半数とし、クラスの定員も従前の半分に制限する形で営業を再開し、7月1日には、開講クラス数を、休業前の3分の2程度まで戻したが、会社は、営業再開後のクラス編成に際して、休業開始時点でレギュラークラスを週4クラス以上担当していた組合の執行委員長A1(以下「A1」という。)、A2、執行委員A4(以下「A4」という。)及び同A3(以下「A3」という。)の4名(以下「組合員4名」といい、A4を除く3名について「組合員3名」ということがある。)に対し、担当クラスを割り当てなかった。

本件は、①組合の組合員である業務委託契約講師は、労働組合法(以下「労組法」という。)上の労働者に当たるか否か(争点1)、②業務委託契約講師が労組法上の労働者に当たる場合、会社が、組合員4名の担当クラスを削減

してゼロにしたことは、同人らが組合員であること又は組合活動を行ったことを理由とする不利益な取扱いに当たるか否か（争点2）がそれぞれ争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

本件の請求する救済の内容は、要旨以下(1)ないし(4)のとおりである。

- (1) 組合員4名に削減前の担当クラスを担当させ、講師として就労させること。
- (2) 組合員4名に対し、令和2年6月1日から就労までの間の賃金相当額を支払うこと。
- (3) 組合員4名の労働条件は、クラス削減時点と同程度とすること。
- (4) 謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、会社が運営するスタジオ・〇〇〇において、ヨガ、ピラティス等のクラスを担当する業務委託契約講師らが組織する労働組合である。令和2年6月1日時点で、組合には、執行委員長のA1、副執行委員長のA2、執行委員のA4及びA3の4名の役員がおり、そのほかに少なくともZ1、Z2及びZ3の3名の組合員がいた。なお、組合は、組合員数を非公開としている。
- (2) 被申立人会社は、平成16年に設立され、社名変更及び本社移転を経て、本件結審時（令和4年12月26日）、肩書地に本社を置く株式会社である。ヨガ、ピラティス等のスタジオ事業であるスタジオ・〇〇〇を運営するほか、講師養成のためのスクール事業等も運営している。令和2年8月時点では、全国に23店舗を展開しており、元年12月末日時点の従業員数は、正社員73名、アルバイト181名を含む265名である。

2 会社の事業、組織等について

(1) 事業

会社は、主たる事業としてスタジオ事業、スクール事業等を運営している。

ア スタジオ事業は、会社が、平成16年から、スタジオ・〇〇〇という名

称により、全国の店舗でスタジオを運営し、ヨガ、ピラティス及びビューティー・ペルヴィス（骨盤調整プログラム）を三つの柱として各種プログラムを展開するものである。全プログラムのうち、ヨガのクラスが占める割合はおおよそ6割から7割程度であり、ヨガのクラスのうち〇〇〇ヨガに分類されるクラスの割合は8割ないし9割程度を占める。

〇〇〇ヨガとは、会社が、スタジオ・〇〇〇の既存のヨガのプログラムについてブラッシュアップやレベルの見直しを行い、新プログラムとして体系化した上で27年に全店舗で開始した、スタジオ・〇〇〇のオリジナルプログラムである。〇〇〇ヨガに分類されないヨガのクラスは、アシュタンガヨガ、シヴァナンダヨガ、アヌサラヨガインスパイアド等の特殊なクラスのみであり（後記5(1)）、担当できる講師も少ない。

イ スクール事業は、会社が「〇〇〇・インスティテュート」という名称により運営する、講師養成のための専門スクールであり、ヨガ、ピラティス、ビューティー・ペルヴィス等の認定資格取得のためのプログラムや、資格取得後の継続教育プログラム（C o n t i n u i n g - E d u c a t i o n。以下「CE」という。）等を展開するものである。

(2) 組織

スタジオ・〇〇〇でクラスを担当する講師は、会社との契約形態により正社員の講師と業務委託契約講師とに分かれる。令和2年6月時点において、正社員の講師は9名、業務委託契約講師は274名である。

業務委託契約講師は、スタジオ・〇〇〇内において、正社員の講師と同様に、会社の設備やスタッフを利用してインストラクション業務等（後記(4)イ(ア)）を行うが、スタジオ・〇〇〇以外の場所で、会社以外の他社と契約し、又は自身で、講師業を行うことも禁止されていない。スタジオ・〇〇〇のオリジナルプログラムである〇〇〇ヨガについても、本件認定資格を取得すれば、スタジオ・〇〇〇外でのクラス開催が可能であり（後記4(2)）、会社としても、〇〇〇ヨガの対外的な認知度向上のために、業務委託契約講師に対し、スタジオ・〇〇〇外での〇〇〇ヨガのクラス開催を推奨していた。

スタジオ・〇〇〇の各店舗にはそれぞれ店長がおり、店長を統括する立

場として、スタジオ事業部のスーパーバイザー及びマネージャーがおり、それぞれ店舗の運営をサポートしている。

また、会社には、各講師の能力発揮最大化及びクラス等のクオリティアップをミッションとする部署としてインストラクターリレーション部（以下「IR部」という。）が設置され、講師の指導、意見の取りまとめ、クラス改編の検討、提案、クラス・ワークショップの開発等を業務内容としていた。

(3) 開講クラス

各店舗のスタジオでは、月ごとにスケジュールに沿って定期開催されるレギュラークラスが設定されるほか、レギュラークラス以外の単発のクラスとして、テーマに特化して非定期に開催されるワークショップや、祝日だけ開講されるスポットのクラス、代講者（後記(4)イ(エ)）が見付からなかった場合の代替クラス等が展開されている。1クラスの設定時間は60分ないし75分のもので多く、月額会費の支払又は回数券の購入を行ったスタジオ・〇〇〇の会員は、こうした様々なラインアップから、目的等に応じて自由にクラスを選択し、受講することができる。また、会社は、2年4月途中からスタジオ会員のみを対象に、5月以降は一般向けに対象を広げて、オンラインクラスである「〇〇〇〇〇－a i r」を開始している。

(4) 業務委託契約講師について

ア 担当クラスの決定

業務委託契約講師の場合、便宜的に所属店舗（以下「母店」という。）が決められ、母店を通じて会社と連絡を取っているが、実質的には店舗に所属する形態にはなっておらず、複数の店舗で担当クラスを持ったり、途中でクラスを担当する店舗を移ったりすることができる。

各業務委託契約講師の担当クラスの決定に当たっては、まず、会社が、開講クラスの種類、時間帯のバランス、受講者のニーズ等を考慮し、各店舗における開講クラスの決定を行う。その上で、会社は、当該開講クラスの講師として適任であると考えられる講師に対し、クラスの担当が可能かどうかを打診し、可能との回答があれば、当該講師に当該クラスのインストラクション業務等（後記イ(ア)）を委託して、担当クラスが決定す

る。

業務委託契約講師は、クラス担当の打診を拒否することが可能であり、打診を拒否した講師に対する不利益な取扱いや制裁は予定されていない。しかし、この場合、会社は、改めて別の講師にクラス担当の打診を行うこととなり、打診を拒否した講師が、代わりに自らの希望どおりの時間・場所・内容のクラスを設定することができるわけではない。

また、講師が一旦引き受けたレギュラークラスについても、講師都合で担当を辞退することが可能であり、それによる不利益取扱いや制裁は予定されておらず、別の講師にクラス担当の打診が移ること、代わりに希望どおりのクラスを設定できる状況にはないことは同様である。

基本的には、講師がレギュラークラスを週1クラス担当すると、月間の担当クラス数は4以上に、レギュラークラスを週2クラス担当すると、月間の担当クラス数は8以上になるが、単発のクラスを担当する場合はこの限りでない。

イ 業務委託契約の内容

業務委託契約講師は、会社との間で、原則として毎年1月から12月までの1年間を期間とする業務委託契約書を締結する。業務委託契約書の内容は、年によって会社からの条項の変更、追加、修正等が若干発生するものの、全ての講師に対し、基本単位報酬の金額部分（後記ウエ）を除き、統一された様式の契約書が用いられており、講師の要望に応じて契約書の条項を変更したり、個別の交渉によって覚書を作って契約書の内容を修正したりするようなことは一切なかった。なお、令和2年の業務委託契約書の内容は、要旨以下(ア)ないし(カ)のとおりである。

(ア) 委託業務

会社が業務委託契約講師に委託する業務内容は、会社が運営するスタジオ・〇〇〇の各店舗におけるヨガ、ピラティス等のインストラクション業務、及びこれに付随する、クラス前後の受講者への案内やフォロー、スタジオ内の清掃や使用プロップス（補助具）の片付け等の業務である。

講師が担当するクラス科目及びクラス時間については、別途会社と

の間で決定するとされている。

(イ) 業務委託の報酬

上記(ア)の委託業務に対して支払われる報酬（以下「業務報酬」という。）は、基本的には1クラス当たりの基本単位報酬という形で設定されている。ワークショップ等の単発のクラス（前記(3)）の業務報酬については、90分のクラスの場合は、基本単位報酬が2割増になるとともに受講者数に応じた手当が加算され、120分のクラスの場合は、基本単位報酬が5割増になる。また、受講者が0名の場合は、待機報酬として基本単位報酬の50%相当額が支払われる。

上記の業務報酬は、毎月末日締切で計算され、源泉所得税を控除の上、翌月25日に講師に支払われる。なお、担当クラスについて、当日又は前日に講師の都合により委託業務を遂行しないこととなった場合及び講師の都合により定刻より遅れて開始した場合は、原則として1クラスにつき基本単位報酬の50%相当額を、当月又は翌月以降の報酬総額から控除できるものとされている。また、講師が当日又は前日に発生した代講（後記(エ)）を引き受けてクラスを実施した場合、1クラスにつき基本単位報酬に960円（消費税抜き）が加算されて、代講を行った当該講師に支払われる。

講師が委託業務を遂行するために費やした交通費実費については、会社が定める基準及び手続に基づき、業務報酬と併せて支払われるが、講師がクラス指導のために要する準備作業等に対する報酬及び費用は、上記の業務報酬に含まれるものとされている。

なお、基本単位報酬の金額は、会社の契約方針（後記ウ）及び毎年の講師の考課（後記エ）に基づき、講師ごとに異なる額が設定されている。

(ウ) 会社方針の徹底について

講師は、会社の決定した指導方針を尊重し、その趣旨に従って委託業務を行うこととされており、また、会社の要請に基づき、研修及びミーティングに参加するものとされている。

なお、研修及びミーティングへの参加につき、報酬は発生しないが、

会社が参加を要請する研修及びミーティングへの参加に伴う交通費については、委託業務の遂行に要した交通費（上記(イ)）と同様に、会社が負担するものとされている。

(エ) 代講者の手配について

講師が自らの都合により担当クラスを行うことができない場合、当該講師自身で代講者の手配を行うこととされており、所定の期日までに代講者を手配できなかったクラスが一定数に達した場合、当該講師に対し、翌月から基本単位報酬を480円（消費税抜き）減額した金額に変更するというペナルティが課せられる。

(オ) 講師の引き抜き行為及び顧客の引継行為等の禁止

講師は、契約の有効期間にかかわらず、契約終了後といえども、いかなる理由であっても会社に関係する他の講師その他会社の構成員に対して引き抜き行為及びそのための勧誘行為を行ってはならないこととされている。

また、講師は、契約の有効期間にかかわらず、契約終了後といえども、会社の顧客を講師又は講師の新しい業務受託先又は雇用主等の顧客として引き継ぐことはできず、またそのための勧誘行為を行ってはならない。

ウ 契約方針について

会社は、業務委託契約講師との間で契約更新（後記オ）を行う際、「契約更新にあたって知っていただきたいこと～スタジオ・〇〇〇契約方針」と題する書面を業務委託契約講師に配布し、契約方針を明示していた。この書面には、契約方針として、①スタジオ・〇〇〇は5年後・10年後を見据え、会社も講師の皆様も長期にわたって安定して運営・活動できるよう、「報酬安定型」の考えに基づいている旨、②緩やかな報酬変化の体制は、長期にわたって双方が安心して活動できる体制であると考えている旨、③報酬の増減については、各講師につき、SからFまでの7段階（S、A、B、C、D、E、F）の総合評価を行い、この評価に基づき、報酬単価（基本単位報酬）の増減額を算出している旨、④目安表においては、総合評価SからCまでがアップ、Dがステイ、E及びFがダ

ウンとなっているが、例年大半の講師はC又はDに該当しており、また、報酬安定型の考えに基づき、総合評価がE又はFであっても、可能な限り減額を避けるように考慮している旨が記載されている。

なお、報酬単価（基本単位報酬）は、契約状況に応じて以下(ア)ないし(ウ)のように設定されていた。

- (ア) 新規契約講師 4,000円（消費税抜き）
- (イ) 新規契約後、初めてレギュラークラスの担当を開始してから3か月後 4,286円（消費税抜き）
- (ウ) 2回目以降の契約更新時 4,286円を基準に、評価に基づき増減

エ 講師の考課について

会社は、報酬の増減に影響する総合評価（上記ウ）を行うに当たり、講師の考課内容として、集客充足率（以下「集客率」という。）及び貢献度の2項目を「4：6」ないし「5：5」の比率で見ることとしていた。

集客率とは、クラスの募集人数（定員）のうち、実際に何人参加しているかを、一定の期間内において算出したパーセンテージの平均値である。会社は、集客率を、コアタイム（平日夜18時以降開始クラス及び土日のクラス）とコアタイム以外のそれぞれで算出して評価しており、また、代講クラス及びワークショップについては、レギュラークラスと状況が異なるとして、集客率評価の対象外としていた。なお、集客率は、店舗の立地条件や、曜日、時間帯等の要素によって差が出るものであり、また、集客率が悪い店舗ないしクラスの代講に入った場合は、講師の技量・力量に関わらず集客率が低くなることが多い。

貢献度とは、上記の集客率以外の、勤務態度、レギュラークラスの担当枠、代講協力度、スクールやIR部への協力、プログラム開発、その他の業務等を対象としたものである。会社は、これらの事項について、「貢献度チェック一覧」として、「ガイドラインに沿ったクラス内容を実施している。」、「クラス開始25分前には店舗に到着し、20分前の段階ではクラスの準備を始めるなど、業務開始時間を守っている。」、「クラス終了後、お客様の見送りをしている。」、「クラスの状況を店舗と共有するため、インストラクション報告書を記入している。」等の詳細なチェック項目

を設けており、各講師は、各チェック項目について、自己評価シートに 0 ないし 3 の自己評価（3：よくできた、2：だいたいできた、1：あまりできなかった、0：全く出来ていない）を記入した上で、母店に提出することとなっていた。なお、自己評価シートの下部には、「自己PR & 特記事項」の欄が設けられており、各講師は、上記考課項目以外に考慮してほしい内容や補足事項を自由に記入できるようになっていた。

会社は、前年10月から当年9月までの1年間を評価対象期間とし、当該期間について上記の考課を行い、講師ごとにSないしFの総合評価（上記ウ）を行った上で、翌年1月からの契約に反映させており、こうした毎年の総合評価に基づく報酬の増減により、令和2年の契約における組合員4名の基本単位報酬（消費税抜き）は、それぞれ、A1が〇〇円、A2が〇〇円、A4が〇〇円、A3が〇〇円となっていた。

また、会社は、マニュアル（後記カ）や上記「貢献度チェック一覧」等による会社の指示に従った業務遂行ができているかを講師自身が確認するために、ヨガ、ピラティス及びビューティー・ペルヴィスのプログラムごとに、詳細なチェック項目を記載した「セルフチェックシート」を作成し、提出までは求めないものの各講師に配布していた。

オ 契約更新

会社は、従前、毎年11月末から12月上旬までの間に、業務委託契約講師に対し、会社が署名押印した翌年の業務委託契約書を2部送付し、講師が内容確認及び署名捺印の上、1部を会社に返送するという形で契約の更新を行っていた。

しかし、会社は、平成27年の全国インストラクター研修（後記カ）において、28年の業務委託契約から契約書に契約更新自動化条項を盛り込む旨を案内し、27年12月、講師に対して「契約更新のお知らせ」と題する書面を送付し、その中で、28年の業務委託契約から、契約書に契約更新自動化条項を盛り込む旨の一部変更を行ったと案内した。これにより、有効期間満了の3か月前までに、いずれかから書面による何らかの意思表示がない場合、契約は自動的に1年間更新されるものとされ、28年以降は、特段の事情のない限り、業務委託契約が自動更新されるようにな

った。

カ 研修、マニュアルについて

会社は、毎年9月から12月初め頃にかけて、全国の店舗で、全体研修（全国インストラクター研修とも呼ばれ、30年から「インストラクターコミュニケーションDAY」に改名）を開催し、全講師に対し、参加費用を取らずに出席を義務付けていた。会社は、同研修の中で、会社の状況や全体的な計画等、講師に関わる話全般を講師に説明して共有するとともに、外部講師による講座や講師間のグループディスカッション等を行っていた。

また、会社は、〇〇〇ヨガを全店舗で開始する前年の26年に、ブリッジ研修（後記4(3)）を実施し、本件認定資格を取得しない既存の〇〇〇の講師がスタジオ・〇〇〇内で〇〇〇ヨガのクラスを担当するに当たって、同研修の受講を必須とした（同(2)）。会社は、同研修において、講師に対して「ブリッジ研修～新プログラム導入に向けて～」と題する〇〇〇〇ヨガに係るマニュアルを作成・配布した。マニュアルには、〇〇〇〇ヨガについて、クラスごとの、運動量・レベル等のガイドライン、モデルクラス（クラス構成及び構成要素ごとの時間配分等を詳細に規定）等が記載されており、各講師に対し、ガイドラインどおりのインストラクションを求める旨及び基本的にはモデルクラスを参照したクラス構成とすることを求める旨が記載されていた。

なお、会社では、〇〇〇ヨガ以外のクラス（ピラティス及びビューティー・ペルヴィス）についても、講師に対して各プログラムの内容を詳細に規定したマニュアルを作成・配布しており、ピラティス及びビューティー・ペルヴィスの各プログラムに特化した「セルフチェックシート」を作成して（前記エ）、マニュアルに従った業務遂行を求めている。

キ クラスサポート・ミーティングについて

会社は、講師に対して契約方針を明示した書面（前記ウ）中の「クラス数の増減について～クラスサポート・ミーティング（以下「クラスサポート」という。）という項目において、クラスサポートについて、①「クラス数についても、・・・長期にわたって双方が安心して活動できる体制

であるように、一方的な通知による急激な変化を極力避ける方針」である、②スタジオ・〇〇〇では、店長や母店インストラクターによるクラスサポートを通し、「いかにそのクラスが長期運営できるか、ご担当の先生と共に施策を考えて」いく、③クラスサポートは、既に多くの講師の方が店長や母店インストラクターと共に実施しており、集客人数が低下したクラスだけが対象となるわけではなく、講師及びスタジオの双方のために、クラスサポートに協力いただく必要がある、などと説明している。

3 組合員4名の担当クラスの経緯

会社がスタジオ・〇〇〇をオープンしてスタジオ事業を開始した平成16年以降、一定の水準を満たす講師希望者は、会社が主催するヨガ講師養成のためのトレーニングコースを受講したか否かを問わず、スタジオ・〇〇〇のオーディション（筆記、実技及び面接）を受けることが認められており、基本的にはオーディションに合格した者が講師として採用され、開講クラスを担当していた。

(1) A1について

A1は、17年9月にオーディションに合格してピラティスの講師として採用され、会社と業務委託契約を締結してピラティスのクラスを週3クラス担当するようになった。また、ヨガについては、会社のトレーニングコースを受講した上で、18年4月頃、オーディションに合格してヨガ講師として採用され、ヨガのクラスも担当するようになった。

その後、A1は、19年7月に都合により会社を離れ、24年末頃に講師に復帰したが、その際にも試験を課された上で会社と業務委託契約を締結し、27年まで、ヨガのクラスを週2クラス担当していた。28年には担当クラスが増え、ヨガ週5クラス、ピラティス週1クラスの計週6クラスを担当した。30年以降は、ヨガ週3クラス、ピラティス週1クラスの計週4クラスを担当した。

A1が令和2年4月11日の全店舗休業開始時点（後記7(1)）で担当していたクラスは、アロマリラックス（B2店）及びピラティスビギナー（B2店）、ママヨガ（B3店）及び産後リカバリーヨガ（B3店）の計週4ク

ラスであり、このうち〇〇〇ヨガに分類されるクラスは、アロマリラック
ス、ママヨガ及び産後リカバリーヨガの計3クラスである。

(2) A2について

A2は、会社のトレーニングコース（ビューティー・ペルヴィス及びピ
ラティス）を受講した上で、平成28年1月にビューティー・ペルヴィス及
びピラティスの講師として採用され、会社と業務委託契約を締結して同年
3月からB2店、B4店及びB3店でビューティー・ペルヴィス週5クラ
スを担当するようになった。28年9月から、担当が週6クラスに増え、29
年4月からは、B5店を加えた4店舗において週8クラスを担当するよう
になった。29年5月に自己都合で1クラスを終了したが、30年8月からは、
B6店のクラスが増え、再度週8クラスとなった。

令和元年8月から、週8クラスのうち2クラスが、ビューティー・ペル
ヴィスからピラティス（B2店の姿勢改善ピラティス（後記6(2)）及びB
6店のエクササイズローラーピラティス）に変更になったが、その後、2
年3月末にビューティー・ペルヴィス（B4店）及び姿勢改善ピラティス
（B2店）が、同年4月にエクササイズローラーピラティス（B6店）が
終了となった（後記6(9)(12)）。

A2が2年4月11日の全店舗休業開始時点で担当していたクラスは、4
月での終了が決まっていた上記エクササイズローラーピラティスを除く
と、ビューティー・ペルヴィス週5クラス（B5店2クラスとB3店、B
4店及びB2店各1クラス）である。なお、A2は、ビューティー・ペル
ヴィス及びピラティスの講師であり、ヨガの講師ではないため、〇〇〇ヨ
ガに分類されるクラスは担当していなかった。

(3) A4について

A4は、会社のトレーニングコース（ヨガ）を受講した上で、平成22年
3月にオーディションに合格してヨガ講師として採用され、会社と業務委
託契約を締結して同年5月からヨガのクラスの代講を担当するようにな
った。

A4は、23年5月以降、ヨガのクラスを週3クラス担当し、その後徐々
に担当クラスが増え、同年11月以降、週6クラスを担当するようになった。

25年1月以降、継続して週7ないし10クラスを担当していたが、28年5月に東京から〇〇に転居したことに伴い、担当クラスは減少した。

A4は、30年5月に〇〇から東京に拠点を戻し、7月から週3クラス、9月以降週4クラスを担当した。31年（令和元年）以降、週5クラスを担当したが、令和2年2月末に、自身の申出により1クラスが終了して週4クラスとなった。

A4が令和2年4月11日の全店舗休業開始時点で担当していたクラスは、ヨガボディI週4クラス（B7店、B3店、B6店及びB8店）であり、4クラスとも〇〇〇ヨガに分類されるクラスである。なお、A4はヨガ講師であり、〇〇〇ヨガ以外のクラス（ピラティス、ビューティー・ペルヴィス、アシュタンガヨガ、シヴァナンダヨガ、アヌサラヨガインスパイアド等）を担当することはできず、また〇〇〇ヨガ以外のクラスを担当するために必要とされる資格を取得する意思も有していなかった。

(4) A3について

A3は、平成16年に会社の開催するトレーニングコース（ヨガ）を受講した上で、筆記試験を経て正社員のヨガ講師として会社に採用され、18年までの3年間、週11ないし12クラスを担当するほかに、ワークショップや地方への出張クラス、地方のインストラクターへの研修等を担当した。

A3は、19年から26年まで会社を離れた後、27年6月に改めて会社と業務委託契約を締結し、B9店で週8ないし11クラスを担当した。29年6月に拠点を〇〇から東京に移し、週3ないし5クラスを継続して担当した。

A3が令和2年4月11日の全店舗休業開始時点で担当していたクラスは、アシュタンガヨガ週3クラス（B10店、B11店及びB12店）及びヨガリラックス週1クラス（B3店）の計週4クラスであり、このうち〇〇〇ヨガに分類されるクラスはヨガリラックスの1クラスのみである。

4 〇〇〇・インスティテュート認定制度の導入

(1) 本件制度の説明

平成25年、会社は全体研修において、新プログラム（〇〇〇ヨガ）及び〇〇〇・インスティテュート認定制度並びにその導入スケジュールについて、資料を用いて講師に説明を行った。

また、会社は、26年6月ないし11月に実施したブリッジ研修（後記(3)）において受講者に配布したマニュアル（前記2(4)カ）の中で、既存のヨガのプログラムを改めて体系化し〇〇〇ヨガという名称の新プログラムとして開始すること及び本件制度を創設することを案内した。

会社は、26年の全体研修においても、プログラムの改変及びブリッジ研修について記載した資料を用いて、講師に説明を行った。

27年1月13日及び14日、会社は、ヨガ講師に対し、本件制度の認定申請に係る電子メール（以下「メール」という。）を送信し、その中で、「27年2月より〇〇〇・インスティテュートの認定制度がいよいよ始動いたします！ スタジオ・〇〇〇講師のみなさんは、ブリッジ研修の参加にて、〇〇〇内で〇〇〇ヨガのクラス担当が可能となりました。・・・認定申請をご希望する方は・・・認定申請書のご提出をお願いいたします。」と記載して〇〇〇・インスティテュート認定者の募集を開始し、2月から本件制度を導入した。

(2) 本件制度の内容

本件制度によれば、新規講師がスタジオ・〇〇〇内外で〇〇〇ヨガのクラスを担当（開催）するための基本的な流れとしては、まず、〇〇〇・インスティテュート（前記2(1)イ）において、〇〇〇・インスティテュート認定200時間コースを受講し、同コース修了後、認定試験に合格して本件認定資格を取得することが必要となる。その上で、スタジオ・〇〇〇内でクラスを担当するには、会社からデビューサポートを受けてデビュー（クラスの担当）に至ることが求められる。本件認定資格の有効期間は、認定試験合格後1年間であり、この資格を維持・更新するためには、有効期間の満了前に、〇〇〇・インスティテュートが用意するCEを、費用自己負担の上で受講し、CEポイントを8ポイント取得する必要がある。

しかし、既存の〇〇〇の講師がスタジオ・〇〇〇内で〇〇〇ヨガのクラスを担当するに当たっては、認定申請を経て本件認定資格を取得しなくとも、会社が開催するブリッジ研修（後記(3)）を受講すれば足りるとされており、スタジオ・〇〇〇外で〇〇〇ヨガのクラスを開催する場合に限り、〇〇〇・インスティテュート認定の申請を経て本件認定資格を取得するこ

とが必要とされていた。

なお、新規の講師については、上記の基本的な流れと別に、〇〇〇・インスティテュート認定200時間コースを受講せずに会社のオーディションを受けて講師となるルート（以下「オーディション合格ルート」という。）も存在するが、スタジオ・〇〇〇内で〇〇〇ヨガのクラスを担当するに当たっては、既存の〇〇〇の講師と同様にブリッジ研修（後記(3)）を受講する必要がある。

(3) ブリッジ研修

ブリッジ研修とは、既存の〇〇〇の講師及びオーディション合格ルートの新規講師がスタジオ・〇〇〇内で〇〇〇ヨガのクラスを担当できるようにするために、会社が〇〇〇ヨガに係るマニュアルを作成・配布して（前記2(4)カ、前記(1)）実施したプログラム研修である。同研修は、26年6月から11月にかけて実施されたが、上記実施期間に受講できなかった講師やオーディション合格ルートのヨガ講師で、〇〇〇ヨガのクラスの担当を希望する者を対象として、その後も随時、個別に実施されている。

26年4月6日、I R部の責任者であるB13シニアマネージャー（以下「B13」という。）は、関東のヨガ講師に対してメールを送信し、27年からの新プログラムの全国展開に向けて、B6店において6月18日及び19日の2日間の行程でブリッジ研修を開催する旨を周知し、その中で、今後もブリッジ研修の開催を予定している旨、26年中のブリッジ研修の費用は無料とする旨、交通費の支給がある旨等を案内した。

(4) 新プログラム「〇〇〇ヨガ」の開始

26年10月、会社は新プログラムである〇〇〇ヨガ（前記(1)）を、当時の基幹店舗であるB6店及びB14店の2店で先行実施した後、27年1月から全店舗で開始した。

ヨガ講師であるA1、A4及びA3は、〇〇〇・インスティテュート認定の申請及び本件認定資格の取得の意思を有さなかったため、ブリッジ研修（上記(3)）を受講した上で、27年の〇〇〇ヨガ開始以降も引き続きスタジオ・〇〇〇内で〇〇〇ヨガのクラスを担当した。

5 本件制度の適用拡大

(1) 29年以前の会社の動き

27年9月4日、会社は、ヨガ講師に対してメールを送信し、2度目の〇〇・インスティテュート認定者募集の案内を行った。

28年2月5日、会社は、ヨガ講師に対してメールを送信し、3度目の〇〇・インスティテュート認定者募集の案内を行った。

29年7月6日、会社は、ヨガ講師に対してメールを送信し、〇〇〇・インスティテュート認定者が198名となったことを伝えた上で、改めて〇〇〇・インスティテュート認定者募集の案内を行った。

9月から11月にかけて、会社は全体研修を実施し、研修資料の中で、講師に対してクラス名の変更を案内し、〇〇〇ヨガに分類されるヨガのクラスが、ボディーⅠ～Ⅲ、フローⅠ～Ⅲ、メディテーション、リラククス、リストラティブ、アロマヨガ、マタニティ(ヨガ)、産後リカバリー(ヨガ)及びママヨガであること、〇〇〇ヨガに分類されないヨガのクラスが、アシタンガ(ヨガ)、シヴァナンダ(ヨガ)及びアヌサラヨガインスパイアドであることを明示した。また、併せて、「31年春をめどにヨガ講師の皆さんには認定者としてご活躍頂くことを希望します。」と記載した。

(2) 30年以降の会社の動き

30年10月10日、会社は、ヨガ講師に対してメールを送信し、その中で、「31年3月より、・・・この〇〇〇ヨガのクラスをご担当いただく上で、〇〇〇・インスティテュート認定資格を取得されていることを必須の条件といたします。」「通常、〇〇〇・インスティテュートで所定のコースを修了し、認定試験に合格することで資格を取得することができますが、〇〇〇インストラクターのみなさまについては、コース受講と試験を免除しております。」「〇〇〇と業務委託契約を結んでいることで、認定者となります。」などと記載した。

また、上記の内容のほかに、申請の手続は不要で、31年3月1日付けで〇〇〇・インスティテュート認定者となること、資格の有効期限は、毎年3月1日から翌年2月末日までの1年間で、資格の更新月は2月であること、資格更新の条件は以下ア及びイのとおりであること等の記載があった。

ア CEポイント8ポイントの取得

- (ア) 継続教育に値する、ヨガなどのトレーニングコースやワークショップを1時間受講することで、1ポイント付与（既存の〇〇〇の講師については、社内向けの研修（有料）に参加することでポイントを付与）
- (イ) 〇〇〇ヨガのレギュラークラス担当で2ポイント付与
- (ウ) インストラクターコミュニケーションDAY（旧全体研修）への参加で2ポイント付与

イ 3,240円（税込み）の事務手数料の支払

なお、既存の〇〇〇の講師がCEポイント8ポイントを取得するのに掛かる費用は、数千円から1万円ほどであった。

30年10月13日以降、会社はインストラクターコミュニケーションDAY（旧全体研修）開催を開始し、研修資料の中で以下の内容を記載した。

「31年3月より、以下のクラスを指導される全ての講師さんを〇〇〇・インスティテュート認定者としてお迎えすることとなりました。

はじめてのヨガ、ヨガボディ、ヨガフロー、ヨガメディテーション、ヨガリラックス、アロマヨガリラックス、アロマヨガフロー、リストラティブヨガ、ヨガニドラー、チェアヨガ、マタニティヨガ、産後リカバリーヨガ、ママヨガ、メンズヨガ、ウェイクアップ、ナイト」

6 組合結成と団体交渉等の経緯

(1) 組合結成及び団体交渉申入れ

31年3月、本件制度の適用拡大（前記5）に伴い、ヨガのクラスを指導している全ての講師は〇〇〇・インスティテュート認定者となった。

4月29日、スタジオ・〇〇〇においてクラスを担当する一部の業務委託契約講師は、本件制度の適用拡大の方針撤回を求めて会社と交渉を行うため、組合を結成し、令和元年5月9日、組合は、会社に対し、組合の結成通知書及び団体交渉申入書を送付した。

(2) A2のクラス変更

5月20日、B2店及びB4店の店長を兼任するB15（以下「B15店長」という。）は、A2に対し、A2が継続して担当していたB2店のビューティー・ペルヴィスのクラスの終了を伝えた上で、同店の姿勢改善ピラティスのクラスの担当を打診した。

A 2 は、この打診に不満を抱いたが、最終的には打診を受け入れ、8月から、ビューティー・ペルヴィスのクラスの終了とともに新たに姿勢改善ピラティスのクラスの担当となった（前記3(2)）。

(3) 第1回ないし第3回団体交渉及び予備折衝の開催

5月22日、第1回団体交渉が開催された。出席者は、組合側が、A 1、A 2、A 3、Z 1 及び Z 2 であり、会社側が、経営管理部の責任者である B 16 執行役員（シニアマネージャー）（以下「B 16」という。）及び B 13 であった。

なお、以後の団体交渉及び予備折衝の主な出席者は、組合側が、A 1、A 2、A 3、A 4、Z 1 及び Z 2 であり、会社側が、B 16、B 13 及び B 17 取締役副社長（以下「B 17 取締役」という。）であった。

第1回団体交渉の議題は、以下アないしエのとおりであった。

ア 組合活動に関する基本的要求（法令順守・不当労働行為を行わない約束）

イ 有料認定講習に関する要求

ウ レギュラークラス及びワークショップ等クラス契約についての件

エ 事前協議に関する要求

会社は、遅くとも第1回団体交渉の際に、出席していた A 1、A 2、A 3、Z 1 及び Z 2 が組合の組合員であること、並びに A 1 が執行委員長、A 2 が副執行委員長であることを認識した。

6月26日、第2回団体交渉が開催された。

8月5日、予備折衝が開催された。

8月29日、第3回団体交渉が開催された。

なお、第2回以降の団体交渉及び予備折衝においても、第1回団体交渉と同じ議題についての交渉が行われたが、その詳細は明らかでない。

(4) A 2 及び A 3 の代講の引受け

A 2 は、B 18 店で、10月に、「筋膜ストレッチ～美脚」のクラスの代講を、11月に、ビューティー・ペルヴィスのクラスの代講を行った。その際の集客率は、それぞれ10%及び5%であった。

また、10月、A 3 も、B 18 店で、ヨガフローⅠ及びヨガフローⅡのクラ

スの代講を行った。その際の集客率は、8.8%及び5%であった。

なお、B18店は、オープン当初から集客率が良くない店舗であり、2年3月に閉店に至っている。

(5) A1に対する期間限定クラスの打診

A1は、B2店において、体幹コントロールピラティスIのクラスを継続して担当していたが、元年11月7日、B15店長は、A1に対してメールを送信し、同時間帯で、2年1月及び2月の2か月間限定のプロモーションクラスであるウェストシェイプ・ピラティスのクラスの担当を打診した。

A1が打診を受諾したところ、IR部からA1に講師用マニュアルを添付したメールが送信された。また、会社が作成した同クラスの概要には、クラス構成及び構成要素ごとの時間配分までを詳細に規定したモデルクラスが2例記載されていた。

(6) 第4回団体交渉

元年12月11日、第4回団体交渉が開催され、本件制度の適用拡大をめぐって交渉が行われたが、その詳細は明らかでない。

(7) 契約更新手続

ア 本件認定資格の更新に係るメールの送信

令和2年の業務委託契約更新に先立つ元年12月17日、会社は、ヨガ講師に対し、以下の内容を記載したメールを送信した。

「2年2月末に控えております〇〇〇・インスティテュート認定の更新についてご案内いたします。・・・平成31年3月1日より、〇〇〇ヨガのレギュラークラスを担当する講師のみなさまが〇〇〇・インスティテュート認定者となりました際に、CEポイントの取得についてご案内させていただきました。・・・改めまして必要なポイント数についてご案内をいたします。

- ① CEポイント取得対象のワークショップ、スキルアップ研修、トレーニングコースの受講・・・1時間につき1ポイント付与
- ② 〇〇〇ヨガのレギュラークラスの担当で2ポイント付与
- ③ インストラクターコミュニケーションDAY（旧全体研修）への参加で2ポイント付与

※上記②③を満たしている方は、ワークショップ等の受講での取得は実質4ポイントとなります。

令和2年2月末日の時点で取得ポイント数が不足している場合には、レギュラークラスの担当が終了となりますので、期日までにポイントの取得をお願いいたします。・・・CEポイントの取得に加えて、更新事務手数料（税抜3,000円）のお支払いをお願いしております。・・・支払い期間が近づいて参りましたら改めてご案内をしますので、期間中にお支払いをいただけますようお願い申し上げます。・・・」

イ 契約更新に関する書類の送付

元年12月18日、会社は、講師に対し、業務委託契約更新に関する書類を送付し、2年1月31日までに、内容確認及び署名捺印の上で、業務委託契約書2部、及び同意書（確認書）1部（ヨガ講師のみ）の返送を求めた。

同意書（確認書）には、①2月の更新月までにCEポイント年間8ポイントを取得すること、②更新月に、所定の更新手数料3,000円（税抜）に消費税を加算した金額を会社に支払うこと、③上記①及び②の更新条件を満たさない場合は、スタジオ・〇〇〇における〇〇〇ヨガのレギュラークラスを担当することができないことが記載されていた。

この時点で、組合には、組合員4名以外に、Z1、Z2及びZ3らの組合員がいたが、組合員は全員、同意書（確認書）に「クラス継続の意思あり 団体交渉案件」とだけ記載し、同意書（確認書）に署名捺印をしないまま、業務委託契約書2部と合わせて返送した。なお、A2はヨガ講師ではないため、業務委託契約書2部のみを返送した。

会社は、返送された契約書に押印の上、各講師に対し、2月中に、1月分の報酬明細と同封する形で、業務委託契約書1部を控えとして再送したが、組合員である講師に対しては、同意書（確認書）の対象講師ではないA2も含めて、業務委託契約書の控えを再送しなかった。

2月27日、B13は、A2に対し、同人から返送された契約書を受領しているが、団体交渉中であるため控えとして返送する分の契約書1部を再送せずに保管している旨、2月分の報酬明細と同封する形で契約書を

返送する旨をメールで連絡した。

(8) 再度の団体交渉申入れ

1月8日、組合は、同日付「通知書兼団体交渉申入書」を会社に送付し、①講習・認定制度の違法な強制行為をやめ、任意のものとする事、②強制とするのであれば対価を支払うこと、③ポイントを取得していないことを理由とする2月末日でのレギュラークラス終了告知を撤回することなどを協議事項とする団体交渉を申し入れた。

(9) A2の担当クラスの削減①

1月半ば頃、B15店長は、A2に対し、同人が担当するB2店の姿勢改善ピラティスのクラス（前記(2)）及びB4店のビューティー・ペルヴィスのクラスが3月末で終了となることを伝えた（同3(2)）。後者の終了の理由は、4月以降、毎週金曜日をB4店の定休日とするためと伝えられたが、他の曜日のクラスへの振替えの提案等はなかった。

(10) 第5回団体交渉

1月30日、第5回団体交渉が行われた。

会社は、組合からの協議事項（前記(8)）について、組合員に限らずCEポイントを取得していない講師に対しては5月末日までに取得するように伝えている旨、本件認定資格の更新の意思がない講師であっても〇〇〇ヨガ以外のクラスの担当は可能であるため、本件制度の適用拡大は強制ではなく任意のものと考えている旨、実際に〇〇〇ヨガ以外のクラスを担当して活躍している講師もいる旨、更新料も安く設定しており、CEポイント取得のための費用も優遇している旨等を説明した。

これに対して組合は、〇〇〇ヨガ以外のクラスを担当している講師は本当は〇〇〇ヨガのレギュラークラスを辞めたくなかったが、本件認定資格の更新が嫌なので仕方なく外れたと言っていた旨、講師にとって不利益変更であれば任意とはいえ強制に当たる旨、開講クラスのほとんどが〇〇〇ヨガのクラスであり、それ以外のクラスの担当は現実的に難しく、本件制度の適用拡大は本件認定資格取得・更新の強制である旨、本件制度の適用拡大は本件認定資格の更新の意思がない講師には実質的に解雇に等しい旨、平成26年のブリッジ研修においても27年以降の全体研修においても

本件制度の適用拡大に係る説明はなく、当時の研修の際に説明してほしかった旨等を伝えた。

交渉の終盤に、組合が会社に対し、今後の措置として、組合との団体交渉継続期間中のレギュラークラス終了措置の猶予（留保）を希望する旨伝えたと、会社は、社内に持ち帰って検討した上で令和2年2月14日までに回答する旨を伝えた。

2月10日、B16は、組合に対し、5月末まで組合との交渉期間を延長することとし、その間は組合員が現在担当しているクラスを変更、削減することはないものとする旨をメールで回答した。

(11) A1の期間限定クラスの実施

1月及び2月、A1が担当する期間限定のウェストシェイプ・ピラティスのクラスが実施された（前記(5)）。

1月22日、B15店長はA1に対し、期間限定クラスの3月までの延長が可能となったとして、クラスの延長についての意思確認を行った。A1は延長を受諾し、同クラスは3月まで延長して実施された。

なお、4月以降の上記クラスの時間帯について、会社は、A1にピラティスビギナーのクラス担当を打診し、A1は、これを受諾した。A1は、4月の1週目にピラティスビギナーのクラスを担当したが、2週目以降は、緊急事態宣言に伴う会社の全店舗休業（後記7(1)）によりクラスが開催されなかった。

(12) A2の担当クラスの削減②

2月28日、同月1日からB6店常駐となっていたB13が、A2に対し、B6店においてA2が担当していたエクササイズローラーピラティスのクラスが4月で終了となる旨を伝えた（前記3(2)）。

3月6日、A2は、会社IR部に対してメールを送信し、「3月～4月にかけて3店舗より合計3クラスの終了を伝えられ」、「同時期に3クラスのカットは、生計にも心身にも大きな負担」だが、「今後もこれまで同様店舗やIR部からのクラスオファーをお受けします。」、「クラス編成を行う店舗へIR部よりお掛け下さいますようお願い致します」と伝えた。

(13) 第6回団体交渉

3月5日、会社は同日付書面を組合に送付し、第5回団体交渉を受けて前記(8)の協議事項について再検討した結果を回答した。この中で、会社は、CEポイント取得は義務ではなく任意であり、ひいては本件制度の適用拡大も任意の制度だと認識している旨、CEポイントを取得しない（取得ポイントが不足する）ヨガ講師との業務委託契約を終了することではなく、〇〇〇ヨガではないレギュラークラスでの継続を当該講師とIR部で協議、調整する旨、実際にポイントを取得せず契約を更新し〇〇〇ヨガではないレギュラークラスなどで活躍している講師も既にいる旨、2月10日にB16からメールで回答したとおり、5月末までは組合員の担当クラスを終了することはない旨等を記載した。

これを受け、3月5日、第6回団体交渉が開催された。会社は、改めて組合に対し、社内で再検討を行った結果として、会社としては本件制度の適用拡大を強制ではなく任意の制度と認識しており、適用拡大を撤回する意向はない旨を伝えた。

団体交渉が継続となったため、同日、団体交渉終了後にA1がB17取締役宛てにメールを送信し、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を考慮して次回の団体交渉の日程を調整する必要があるため、5月末までに決着がない場合、それ以降も団体交渉継続期間中は、クラス削除や変更を行わないことを了承してほしい旨要求した。また、組合員に対する未返送の契約書について返送時期の回答を求め、回答ないし返送がない場合は管轄に通報する旨も記載した。

これを受けて、3月9日、B17取締役がA1宛てにメールを返信し、CEポイントを取得していない講師にはポイント取得の意思を確認し、ポイント取得の意思がある方は、ポイント取得の見込みが明確になれば、実際のポイント取得が5月末を過ぎてもポイント未取得を理由とした担当クラスの変更や削除を行わないこと、取得の意思がない講師については、IR部と協議し、〇〇〇ヨガではないレギュラークラスでの6月以降の継続を調整すること等を回答した。また、契約書の返送については、郵送分は発送済みで店舗で渡す分についても手配済みである旨記載した。

第6回団体交渉の後、新型コロナウイルス感染症の感染状況が悪化した

ため、会社は組合に対し、「今後の団体交渉はオンラインにて実施してはどうか。」との提案を行った。しかし、組合は、会社に対し、オンラインでの団体交渉は行わず、団体交渉の実施を延期する旨の申出を行った。

第6回団体交渉以降、本件結審日現在に至るまで、会社と組合との間で団体交渉は実施されていない。

7 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う会社の対応

(1) 全店舗休業及び営業再開

3月、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、会社は、スタジオ・〇〇〇の全店舗において開講クラスの定員を従前の半数とした。

4月7日、首都圏一都三県を含む7都府県に緊急事態宣言が発令され、16日には対象が全国に拡大された。

4月11日、会社は、スタジオ・〇〇〇の全店舗を休業とした。この休業によって、スタジオ・〇〇〇の月額会費会員の退会が増加し、また、会社が会員の退会防止のための休業期間中の会費繰越しないし回数券の有効期限延長等の措置を講じたため、会社の会費等による収益は減少した。さらに、月額会費とは別に受講収入が発生するワークショップ等のクラスについての収益も減少した。

5月14日、39県で緊急事態宣言が解除された。

5月21日、大阪府、京都府及び兵庫県の3府県について、緊急事態宣言が解除された。

5月25日、首都圏1都3県及び北海道の緊急事態宣言が解除された。

5月26日、会社は講師宛てにメールを送信し、首都圏及び〇〇の店舗について、6月1日から営業を再開する旨を周知した。

6月1日、会社は、首都圏及び〇〇の店舗において、開講クラス数を休業前の約半数とし、クラスの定員も従前の半分に制限する形で営業を再開し、7月1日には、店舗の開講クラス数を、休業前の3分の2程度まで戻した。

なお、会社は、マタニティ向けクラスとして、マタニティヨガ、産後リカバリーヨガ及びママヨガを用意していた（前記5(1)(2)）が、営業再開以降も、これらのクラスについては店舗でのクラス開催を当面中止としてお

り、4年5月時点においても再開はされておらず、オンラインクラス（前記2(3)）のみでの開催となっている。

会社は、本件結審時現在も、クラスの感染状況を見ながらクラスの定員を休業前の6割から8割程度で調整している。

(2) 営業再開後のクラス編成について

スタジオ・〇〇〇では、通常時のクラス編成（前記2(4)ア）は、主として各店舗の店長により行われていた。

しかし、営業再開後のクラス編成（以下「クラス再編」という。）に際しては、上記(1)の状況を踏まえて、編成方針をB17取締役を含む経営陣、スタジオ事業部及びIR部で検討した。その結果、クラスの開講数を休業前の約半数とし、感染拡大防止の観点から、クラスの定員も従前の半分に制限した上で、営業を再開することとし、開講するクラスの種類や開講する時間帯のバランス、受講者に対するクラスのニーズ等を考慮しつつ、各店舗において開講クラスの削減及び再編成をすることとなった。

会社は、講師に対して送信した2年5月16日付けのメールにおいて、①過去の運営状況や集客実績などを総合的に検討した上で再開後の営業方針に沿うクラスから再開しクラス編成を行っていく旨、②再開に際し今後を見据えた総合的な判断からクラス数はコロナ禍前のように完全には戻らない見通しであり従前のレギュラースケジュールに縛られずクラス編成を行っていく旨等の会社方針を明記した。

会社は、5月22日付けのメールにおいても、16日付けのメールと同内容のクラス再編方針を明記した。

会社は、5月26日付けのメール（上記(1)）においても、同内容のクラス再編方針を改めて周知するとともに、休業により売上げが激減し会社の経営が厳しい状況であること、現状の売上見込みでは、クラス数や運営体制などを平時に戻せる状況にないため、世の中や受講者の動向も見ながら、段階を踏んで持続可能なスタジオ営業を目指してくことを明記した。

また、会社は、営業再開後の〇〇〇ヨガのクラスの編成に当たっては、基本的には担当講師に本件認定資格の取得・更新を求めることとしたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、会社として上記資格

の取得・更新に必要な研修等の機会を十分に確保できなかったことから、上記資格の取得・更新までは求めず、当該資格を取得・更新する意思があることで足りることとした。

会社は、以上のクラス再編方針を、スタジオ事業部から各店舗の店長に伝え、各店舗においてクラス再編を行っていった。

6月4日、会社のエージェンツ事業部シニアマネージャー兼スタジオ事業部のB19は、各店舗の店長に対してメールを送信し、①「認定更新制度に関して『ユニオンの団体交渉中は問題なくクラスを行える』といった話が一部インストラクターの間で出回っているようです」が、「会社からこのようなことを決定したことはありませんし、もちろんそのような発信をしたことも」なく、「〇〇〇ヨガのクラスを担当するためには、認定更新が必要です。」、②「ただし、現在未更新の状態であっても更新の意思があれば更新期限を8月まで延長し、認定室にて研修や入金のご案内を行っていく考えです。」、「もし未更新で引き続きオファーしたい方がいらっしゃいましたら更新意思をご確認いただければと思います。」、③「ユニオンの団体交渉とは関係なく、集客実績と認定更新によりクラスオファーの判断を引き続き行ってください。」などと伝えた。

(3) CEポイントについて

会社は、営業再開に際して、本件認定資格の更新に必要なCEポイントの取得（前記5(2)ア、同6(7)ア）に関して、〇〇〇ヨガのレギュラークラス担当分の2ポイントについては、開講クラス数の減少も踏まえ、資格更新の意思を確認できれば、担当レギュラークラスの有無を問わず各講師に一律付与する対応をした。また、インストラクターコミュニケーションDAY参加分の2ポイントについても、会社がインストラクターコミュニケーションDAYを開催できていなかったため、資格更新の意思を確認できれば、各講師に一律付与する対応をした。

(4) 代講について

6月3日、会社は、講師に対し、代講申請に係るメールを送信し、その中で、現在イレギュラーなクラス編成となっており、状況によりクラス内容を変更、休講とするなどの調整を行う場合があるため、クラススケジュー

ール確定後の講師都合による6月、7月及び8月の代講申請については、該当店舗に対し、早めに連絡するよう周知した。

しかし、実際には、従前どおり店舗を通さずに講師間で直接の代講依頼（前記2(4)イ(エ)）がなされていた店舗もあった。

8 クラス再編後の組合員4名の担当クラスの削減

(1) A1について

5月27日、B15店長は、A1に対し、営業再開する6月以降に、B2店でA1に担当させるクラスがない旨をメールで連絡した。A1が、B15店長に対し、「なぜアロマリラックス及びピラティスビギナーの2クラス（前記3(1)）もカットされてしまうのか」という旨のメールを返信したところ、28日、IR部は、A1に対し、クラスカットについては今後IR部が担当する旨をメールで連絡した。

5月28日ないし30日頃、A1がB15店長に対して再度クラスカットの理由を尋ねるメールを送信し、B15店長は、「コロナ前の1年前からの集客を考慮し、店長の独断ではなく、本社と協議を重ねた。」旨の回答を返信した。

5月28日、A1は、B3店からもママヨガ及び産後リカバリーヨガの2クラス（前記3(1)）の終了を告げられ、担当クラス数がゼロとなった。

6月9日、B15店長は、B4店及びB2店の講師のうち、両店舗の今後のクラス再編見込みの中でクラス担当の打診ができない講師らに対し、相談できるクラスがない状態である旨をメールで連絡し、A1もこのメールを受け取った。

(2) A2について

5月27日ないし28日、B5店の店長は、A2に対し、同店のビューティー・ペルヴィスの集客が低下している関係で、平日昼・夜・土日のビューティー・ペルヴィスのクラスを各1クラスに限定する旨及び火曜日を店舗の定休日にする旨と合わせて、営業再開する6月以降に、A2のビューティー・ペルヴィスの2クラス（前記3(2)）が終了となる旨をメールで伝えた。なお、B5店では、その後、7月以降のスケジュールで、ビューティー・ペルヴィスのクラスを新設しているが、A2にクラス担当の打診はなく、Z4が担当となった。

A 2 は、B 3 店で担当していたクラス（前記 3 (2)）についても、6 月のスケジュール発表時に終了を知った。6 月 8 日、B 3 店の店長は、クラス終了の理由について、今後は週替わりでのプログラムを展開したいため 7 月以降は他の担当者でクラスを実施する旨説明した。

また、B 4 店及び B 2 店での A 2 の担当クラス（前記 3 (2)）についても、営業再開に向けて各店長から送付された 6 月 1 日以降のスケジュールに記載がなく、A 2 は、担当クラス数がゼロとなった。

6 月 9 日、B 15 店長は、B 4 店及び B 2 店の講師のうち、両店舗の今後のクラス再編見込みの中でクラス担当の打診ができない講師に対し、相談できるクラスがない状態である旨をメールで連絡し、A 2 もこのメールを受け取った。

(3) A 4 について

A 4 は、営業再開に際して、担当する 4 店舗から個別の連絡を受けないまま、担当クラスが終了となり、担当クラス数がゼロとなった。

(4) A 3 について

A 3 は、営業再開後にウェブで公開された各店舗のスケジュールを確認した際に、自分の担当クラスの記載がなく、担当クラス数がゼロとなったことを知った。

6 月、B 10 店の店長は、A 3 に対し、同人が担当していたアシュタンガヨガのクラスを再開できない旨を連絡した。

会社は、7 月に、B 2 店でアシュタンガヨガのクラスを週 2 クラス新設したが、A 3 にはクラス担当の打診がないまま、Z 5 が担当講師となった。

なお、A 3 は、自己評価シートの自己 P R & 特記事項欄（前記 2 (4)エ）に、B 2 店、B 4 店、B 5 店等のアシュタンガヨガのレギュラークラスがない店舗でのアシュタンガヨガのクラスの担当を希望する旨を明記して提出していた。また、アシュタンガヨガは、〇〇〇ヨガに分類されない特殊なクラスであり（前記 2 (1)ア）、現実的にクラス担当が可能な講師が関東の全講師 186 名中 7 名のみであったが、この 7 名のうち、担当クラス数がゼロとなったのは A 3 のみであった。

9 クラス再編後の担当講師の決定方針について

会社は、クラス再編後の担当講師の決定は、再編後のクラスの担当可能性や受講者等からのクレーム、受講者等への対応を考慮の上、主に休業前の集客率の高さを重視して行ったとしている。

(1) 会社が重視したとする集客率

集客率とは、開講クラスの定員に対する実際の受講者の割合のことである（前記2(4)エ）が、クラス再編後の担当講師の決定において会社が重視したとする集客率は、クラス別や店舗別の集客率ではなく、元年10月から2年4月10日までの期間における当該講師の、全担当クラスの定員合計に対する全担当クラスの受講者合計の割合（以下「集客率の総計」という。）である。

会社は、各講師について、①特定の日に開講したクラスの集客率、②あるクラスの月単位の集客率、③当該講師の月単位の集客率など、様々な観点から講師の集客率を算出して管理しており、集客率の総計もこれらのデータに基づいて別途算出していた。

会社は、クラスの定員を従前の半数とした2年3月以降（前記7(1)）のクラスについては、集客率の総計等の算出に当たり、クラスの定員を従前の半分で計算しており、また、当該講師の担当クラスだけでなく、当該講師が代講を引き受けた際の代講クラス（前記2(4)イ(エ)、同6(4)）の集客率も含めて、集客率の総計等の算出を行っていた。

(2) 各講師の集客率

ア 集客率の総計及び月単位の集客率の推移

会社は、本件手続において、組合員3名（A1、A2及びA3）を含む計20名の業務委託契約講師のみについて、集客率のデータを明らかにしており、この20名の講師の集客率の総計及び月単位の集客率の推移は、別表1のとおりである。

イ 各講師の集客率の総計

会社が明らかにしたデータによれば、組合員4名及び、休業前に組合員4名が担当していたクラスを営業再開後に担当している講師の、集客率の総計はそれぞれ以下のとおりであった（別表1）。

(ア) A1の担当クラス

A 1 が休業前に担当していた各店舗でのクラス（前記 3(1)）について、営業再開後にクラスを担当している講師は、B 2 店のアロマリラックスは Z 6（アロマヨガリラックス）、Z 7（アロマヨガリラックス）及び Z 8（ヨガリラックス）（いずれも 9 月時点）、B 2 店のピラティスビギナーは Z 9（営業再開直後）である。なお、営業再開後に、B 3 店でママヨガ及び産後リカバリーヨガのクラスは実施されていない。

以上の講師の集客率の総計は、A 1 が 36.8%である一方、Z 6 は 41.6%、Z 7 は 39.6%、Z 8 が 44.9%である（別表 1）。Z 9 の集客率の総計は、会社が明らかにしていない。

(イ) A 2 の担当クラス

A 2 が 2 年 3 月末の担当クラス削減（前記 6(9)）前の時点で担当していた各店舗でのクラス（前記 3(2)）について、営業再開後の 9 月時点でクラスを担当している講師は、B 2 店のビューティー・ペルヴィスは Z 4、B 5 店のビューティー・ペルヴィスは Z 4、Z 10 及び Z 11、B 4 店のビューティー・ペルヴィスは Z 12、B 3 店のビューティー・ペルヴィスは Z 4、Z 10、Z 11、Z 12 及び Z 13、B 6 店のエクササイズローラーピラティスは Z 14 及び Z 15 である。なお、営業再開後の 9 月時点において、B 2 店で姿勢改善ピラティスのクラスは実施されていない。

以上の講師の集客率の総計は、A 2 が 25.1%である一方、Z 4 が 29.1%、Z 10 が 41.5%、Z 11 が 51.5%、Z 12 が 36.1%、Z 13 が 25.8%、Z 14 が 50.2%、Z 15 が 29.9%である（別表 1）。

(ウ) A 4 の担当クラス

会社は、A 4 の集客率のデータを明らかにしていない。

(エ) A 3 の担当クラス

A 3 が休業前に担当していた各店舗でのクラス（前記 3(4)）について、営業再開後の 9 月時点でクラスを担当している講師は、B 11 店のアシュタンガヨガは Z 16、B 3 店のヨガリラックスは Z 8、Z 17、Z 18 及び Z 19 である。なお、営業再開後の 9 月時点において、B 10 店で

アシュタンガヨガのクラスは実施されていない。

以上の講師の集客率の総計は、A 3が28.9%である一方、Z 16が36.0%、Z 8が44.9%、Z 17が38.0%、Z 18が39.3%、Z 19が45.5%である（別表1）。

なお、7月にB 2店で新設されたアシュタンガヨガの2クラス（前記8(4)）の担当講師となったZ 5の集客率の総計は35.5%であるが、Z 5は、スタジオ・〇〇〇でアシュタンガヨガのレギュラークラスを持ったことはなく、B 4店のスポットのクラス（前記2(3)）に入ったことがあるのみだった。

ウ 各講師のクラス別の集客率

組合員4名及び、休業前に組合員4名が担当していたクラスを営業再開後に担当している講師の、元年10月から2年4月10日までの期間におけるクラス別の集客率は、以下のとおりであった。

(ア) A 1の担当クラス

A 1が休業前に担当していたB 2店のアロマリラックスのクラスの集客率は27.0%である一方、Z 6が担当していたヨガリラックスのクラスの集客率は21.7%、Z 7のアロマ（ヨガ）リラックスのクラスの集客率は43.4%、Z 8のヨガリラックスのクラスの集客率は18.5%であった。

なお、A 1が休業前に担当していたB 2店のピラティスビギナークラスについて、営業再開直後に同クラスの担当となったZ 9は、それまでB 2店でレギュラークラスを持ったことがなかった。

(イ) A 2の担当クラス

A 2が休業前に担当していたB 2店のビューティー・ペルヴィスのクラスの集客率は18.0%である一方、Z 4が担当していたクラスの集客率は17.8%であり、B 5店のビューティー・ペルヴィスのクラスの集客率は、A 2が36.8%、Z 4が31.2%、Z 10が48.4%、Z 11が33.6%であり、B 4店のビューティー・ペルヴィスのクラスの集客率は、A 2が23.1%、Z 12が24.6%であり、B 3店のビューティー・ペルヴィスのクラスの集客率は、A 2が40.5%、Z 4が38.9%、Z 10が39.6%、

Z 11が39.3%、Z 12が60.2%（ペルヴィス・フローダンス）、Z 13が55.6%であり、B 6店のエクササイズローラーピラティスは、A 2が13.0%、Z 14が22.8%、Z 15が49.3%であった。

(ウ) A 4の担当クラス

会社は、A 4の集客率のデータを明らかにしていない。

(エ) A 3の担当クラス

A 3が休業前に担当していたB 11店のアシュタンガヨガのクラスの集客率は、23.6%（アシュタンガヨガⅠ）ないし11.7%（アシュタンガヨガⅡ）である一方、Z 16が担当していたクラスの集客率は51.2%（アシュタンガヨガⅠ）ないし45.7%（アシュタンガヨガⅡ）であり、B 3店のヨガリラックスのクラスの集客率は、A 3が27.7%、Z 17が25.0%、Z 18が37.2%、Z 19が40.0%であった。

(3) クレーム

ア A 1について

2年9月25日、I R部の従業員が、会社の従業員らにメールを送信し、その中で、A 1、A 2、A 4及びA 3の4名について調査中であり、この4名について過去にクラス担当の打診を断られたことが分かる資料やメールのやり取りが残っていたら送付してほしいと依頼した。

9月29日、上記メールの受信者のうち1名が、A 1が受講者に対してひどい言い回しをして退会させた経緯があったが文面に残っていない旨を記載したメールを返信した。

イ A 2について

元年8月5日の予備折衝（前記6(3)）の終了時、会社は、A 2を含む組合側の出席者に対し、店舗の受付周辺で会社運営に関する話をしないように注意した。また、11月、B 13は、A 2をB 8店に呼び、B 3店の店長に対して辞めろと言ったかと質問をしたが、A 2は、否定する旨の回答をした。

ウ A 3について

平成31年1月30日、〇〇〇のウェブサイトにて、A 3がB 20店で担当したヨガのクラスを受講した受講者の妻を名乗る者からの投稿があり、投

稿者の夫がヨガのクラスに参加した際に大腿四頭筋を痛めた旨、A3が声掛けなしに投稿者の夫の腰を指で強く押して痕ができた旨、A3が、水を飲むな、他の生徒のポーズを見習え、合掌も指を組むな等の発言を行い、非常に態度が横暴だった旨等が記載されていた。

同日、B13は、投稿者に返信し、A3の態度及び指導方法について謝罪した上で、講師の行動が会社の指導方針と相反する内容であること、B13が責任をもって講師の指導に当たること等を伝えた。

また、令和2年2月25日、スタジオ事業部の従業員は、IR部宛てに、A3に対する受講者からの意見をメールで報告した。その内容は、A3が2月22日に他の講師の代講に入った際、受講者1名が途中でクラスを退出し、A3のインストラクションが雑である、レギュラー講師と運動量が違う、雰囲気が悪い等の意見を受付に話して帰ったというものであった。

なお、上記メールには、A3以外の講師に対する受講者からの意見（講師から皆の前で、あなたのやり方は間違っている、変なことをしている等の旨を言われ、嫌な気持ちになったので辞めようかと思ったが、他の講師のクラスを受けてみて続けられそうと思えるようになった。）も記載されており、同時にIR部に報告されていた。

10 組合員4名以外の講師の担当クラス数の状況について

関東に拠点を置く業務委託契約講師は全部で186名いたが、そのうち、営業再開時に担当クラス数がゼロになった講師は16名存在した。

一方、休業前の月間担当クラス数と営業再開後の月間担当クラス数の差を4で除した値（以下「週当たりのクラス減少数」という。）で見た場合、会社の全業務委託契約講師274名中、休業前の2月と営業再開後の8月を比較した週当たりのクラス減少数がおおよそ4程度ないしそれ以上となった講師は、別表2のとおり、19名（組合員4名を含めると23名）存在した。

(1) 担当クラス数がゼロになった講師

別表2の、組合員4名を除く19名のうち、6月ないし8月の期間に担当クラス数が継続してゼロとなっている講師は、Z20（休業前週4クラス担当、講師勤務歴約15年）、Z21（休業前週5クラス担当、講師勤務歴約8年）、

Z 22（休業前週 4 クラス担当、講師勤務歴約 9 年）及び Z 3（休業前週 5 クラス担当、講師勤務歴約 6 年）の 4 名である。

これらの 4 名は、いずれも休業前に週 4 クラス以上を担当しており、かつ講師勤務歴が組合員 4 名と同等若しくはそれ以上であったが、それぞれ以下の事情があった。

ア Z 20 について

Z 20 は、3 月に、担当していた 2 クラスを自ら辞退しており、残りの 2 クラスの産後ヨガ及びママヨガについては、会社方針により、店舗でのクラス開催が当面中止とされたものであった（前記 7 (1)）。なお、Z 20 は、12 月時点で、オンラインクラスを担当している。

イ Z 21 について

Z 21 は、遠方への転居に伴い、自らクラス担当を辞退した。

ウ Z 22 について

Z 22 は、10 月から、週 1 クラス程度を担当している。なお、3 年 7 月時点で再び担当クラス数がゼロとなっている。

エ Z 3 について

Z 3 は、組合員 4 名と同様に、本件制度の適用拡大に反対する、本件認定資格の更新の意思がない組合員であり（前記 1 (1)）、契約更新の際に、会社から署名捺印を求められた同意書（確認書）に「クラス継続の意思あり 団体交渉案件」とだけ記載して返送している（同 6 (7)イ）ため、会社も Z 3 が組合員であることを認識している。

(2) 担当クラス数が大幅に減少した講師

会社が管理する 250 名強の業務委託契約講師についての、講師ごとの 2 年 1 月から 12 月までの担当クラス数の管理記録（以下「管理記録」という。）によれば、休業前（1 月及び 2 月の平均）と営業再開後（6 月）とを比較した週当たりのクラス減少数が 3 以上となった講師は、41 名（組合員 4 名を含めると 45 名）存在する。

なお、この 41 名のうち 18 名は、上記の 19 名に含まれている。また、上記管理記録について、会社が 7 月以降の各講師の担当クラス数をマスキングして証拠提出しているため、残りの 23 名については、7 月以降の担当クラ

ス数が不明であるが、いずれにしても、休業前の2月と営業再開後の8月の週当たりのクラス減少数がおおよそ4程度又はそれ以上となった講師は上記19名のみである。

また、上記19名のうち、休業前に週4クラス以上を担当しており、かつ講師勤務歴が組合員4名と同等若しくはそれ以上であった講師としては、Z23（休業前週6クラス担当、講師勤務歴約15年）、Z24（休業前週7クラス担当、講師勤務歴約12年）、Z25（休業前週13クラス担当、講師勤務歴約6年）、Z26（休業前週6クラス担当、講師勤務歴約11年）及びZ27（休業前週6クラス担当、講師勤務歴約15年）の5名の担当クラスが、営業を再開した6月時点において、週1クラス程度にまで減少している（別表2）が、これらの講師には、それぞれ以下の事情があった。

ア Z23について

Z23は新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受けて自ら担当を離れたクラスもあった。また、Z23は、営業再開後、12月まで週1クラスを担当している。

イ Z24について

Z24は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響等により、自ら会社に終了を願い出たクラスもあった。また、Z24は、8月時点で4クラス（週1クラス程度）を担当している（別表2）。

ウ Z25について

Z25は、6月1日に、IR部及び店長宛てに担当クラスを辞退する旨のメールを送信しており、自ら担当を離れたクラスもあった。

また、Z25は、7月時点で20クラス（週5クラス程度）に、8月時点で24クラス（週6クラス程度）にまで、担当クラス数が回復している（別表2）。

エ Z26について

Z26は、7月時点で4クラス（週1クラス程度）を、8月時点で5クラス（週1クラス程度）を担当しており（別表2）、12月時点においても週1クラス以上を担当している。

オ Z27について

Z 27は、7月時点で13クラス（週3クラス程度）に、8月時点で12クラス（週3クラス程度）にまで、担当クラス数が回復している（別表2）。

(3) 担当クラス数が増加した講師

会社は、管理記録上、営業再開後の月間担当クラス数（6月）が、休業前の月間担当クラス数（1月及び2月の平均）を上回っている講師については、管理記録の講師名及びクラス数の推移をマスキングして証拠提出しており、マスキングされている講師は約32名存在した。

(4) 組合員4名以外の組合員について

組合員4名以外の組合員（前記1(1)）のうち、Z 1及びZ 2は、10月15日時点で、それぞれ週10クラス及び週2クラスを担当していた。

なお、Z 1は、バランスボールピラティスという希少なクラスを担当できる講師であり、Z 2は担当可能な講師の少ないシヴァナンダヨガを担当できる講師であった。また、両名の集客率の総計は、それぞれ49.1%及び45.1%であった。

組合員であるZ 3の担当クラス数が、営業再開に際してゼロとなっていることは前述したとおりである（前記(1)エ）。

11 アシュタンガヨガクラスの代講について

業務委託契約講師は、自らの都合により担当クラスを行うことができない場合、講師自身で代講者の手配を行い、事前に会社に連絡することとされていた（前記2(4)イ(エ)）。

このため、〇〇〇ヨガに分類されない特殊なクラスであり、現実的に担当可能な講師が関東の全講師186名中7名しかいないアシュタンガヨガ（前記8(4)）については、この7名の講師の間でメッセージンググループを作成し、講師間での代講の融通等の情報交換を行っていた。

(1) 8月2日の代講について

7月6日、Z 5が、7月から新設され、自身が担当となったB 2店のアシュタンガヨガ I の8月2日のクラスの代講依頼を上記メッセージンググループに送信した。

7月8日、A 3がZ 5に対し、代講は可能であるが、現在は、店舗が代講を手配すると言われていないか、との個別メッセージを送信した。Z 5

は、B15店長に確認した上で、A3に対し、代講依頼を撤回する旨のメッセージを送信した。

結果として、8月2日の同クラスの時間帯は、アシュタンガヨガではない別のクラスの代講が実施された。

(2) 9月6日の代講について

8月9日、Z5はA3に対し、再度同クラスについて、「急な代講依頼で申し訳ないのですが・・・9月6日のクラスの代講をお願いできませんでしょうか？」とのメッセージを送信した。これに対してA3が、「代講可能だけど・・・B15店長は大丈夫？ 私でも良いつて感じ？」と返信したところ、Z5は、「あ、大変失礼していました！ Z28さんと勘違いして間違えてA3さんにメッセージしてました！」と送信した。

結果として、9月6日の同クラスの時間帯は、アシュタンガヨガではない別のクラスの代講が実施された。

(3) A3の他店舗における代講の実施

A3は、店舗を通さずに上記メッセンジャーグループのメンバーの1人であるZ29から直接代講の依頼を受け、B6店において、8月に3クラス、9月に2クラス、11月に2クラス、アシュタンガヨガのクラスの代講を行っている。

12 本件不当労働行為救済申立て

9月1日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

13 本件申立て後の事情

(1) 組合員4名の契約更新状況及び担当クラス数について

組合員4名の業務委託契約は、担当クラス数がゼロになって以降も、令和4年分(1月1日から12月31日まで)まで更新されている(前記2(4)オ)。

その後、会社は、業務委託契約講師に対し、報酬体系の変更に起因する業務委託契約の変更の申入れを行い、A1は4年2月6日に、A2は2月7日に、A3は1月28日に、それぞれ同年3月1日から12月31日までを期間とする業務委託契約が改めて成立している。しかし、A4については、会社が、上記契約変更の申入れについて、連絡を取ることができない状況

となっており、契約変更が成立していない。

なお、組合員4名の担当クラス数は、2年6月の営業再開以降、本件結審日（4年12月26日）に至るまで、ゼロのままとなっている。

(2) 会社の経営状況

ア 会社機能の縮小

会社は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による経営の悪化（前記7(1)）を受けて、2年末から3年2月にかけて8店舗を閉鎖し、その後もさらに1店舗を閉鎖し、本件結審時点における店舗数は、14店舗となっている。また、本件結審時、I R部（前記2(2)）は廃止されており、所管業務は経営管理部又は各事業部に引き継がれている。

さらに、元年12月末日時点で、正社員73名、アルバイト181名を含む265名であった会社の従業員数（前記1(2)）も、3年6月末日時点では、正社員30名、アルバイト53名を含む90名にまで減少している。

イ 開講クラス数の推移

スタジオ・〇〇〇のスタジオ（店舗）における月間開講クラス数は、休業前の2年1月及び2月は、3,600程度あったが、営業再開後の月間開講クラス数は、6月は2,158、12月は2,289となっており、また、3年中のスタジオ（店舗）における月間開講クラス数は、1,500ないし1,800の間で推移しており、12月は、1,593となっている。

一方、2年8月のスタジオ（店舗）における月間開講クラス数は2,743、10月は2,749となっており、また、2年5月から、会社は一般向けにオンラインクラスである〇〇〇〇〇－a i rの展開を開始しており（前記2(3)）、〇〇〇〇〇－a i rの月間開講クラス数は、2年7月以降は300以上、3年4月以降は500以上となっている。

スタジオ・〇〇〇のスタジオ（店舗）での開講クラス数と〇〇〇〇〇－a i rの開講クラス数との合計で見た場合、休業前の2年1月及び2月の平均月間開講クラス数は、3,627である一方、営業再開後の6月から12月までの月間開講クラス数の平均は、2,865であり、3年1月から12月までの月間開講クラス数の平均は、2,172となっている。

なお、2年及び3年のスタジオ・〇〇〇のスタジオ（店舗）での開講

クラス数、〇〇〇〇〇－a i rの開講クラス数及びその合計数の推移は別表3のとおりである。

第3 判 断

1 業務委託契約講師の労組法上の労働者性について（争点1）

(1) 申立人組合の主張

以下の各判断要素の検討のとおり、組合員4名を含む業務委託契約講師が、会社との間で、団体交渉法制による保護が保障されるべき者として、労組法上の労働者に当たることは明らかである。

ア 事業組織への組入れ

会社は、全国の店舗でヨガ、ピラティス等のプログラムを展開するスタジオ・〇〇〇を運営しており、会社のスタジオ事業は、ヨガ、ピラティス等を教える講師がいなければ成立不可能であるから、業務委託契約講師たる組合員4名は会社の事業組織において必須の労働力として組み入れられていた。

また、会社は、組合員4名を含む講師らに講習を受けさせ、マニュアルを配布し、マニュアルに従った、会社が求めるとおりの授業を行わせていた。さらに、会社は、受講者アンケートや抜き打ち検査、報告書、自己評価シートを提出させるなどして、会社が求めるマニュアルどおりの授業が行われているか管理・指導し、会社が求める内容・方法の授業を遂行させていた。これらの、会社による授業内容、業務遂行の管理という面からも、会社が業務委託契約講師を事業組織に組み入れていたことは明らかである。

加えて、会社は、令和2年3月以降の〇〇〇ヨガのクラスを担当するに当たり、本件認定資格の取得・更新及びそれに必要な有料講習の受講を強制した。これは、会社が運営するスタジオ・〇〇〇の内容・品質を一定に保つために、業務委託契約講師に内容・品質の維持・確保を求め、自己の事業組織へ組み入れていたことを示すものである。

イ 契約内容の一方的・定型的決定

会社は、業務委託契約書を作成し、講師となることを希望する者に提示して契約を締結している。この過程で、契約書の条項が、会社と講師

希望者との間で対等に交渉され、講師希望者の要望に応じて契約条項が改められるなどということはない。

契約更新時も、契約書が一方的に送られてきて自動的に更新されるのみであり、契約内容の交渉等は一切存在しない。

ウ 報酬の労務対価性

業務委託契約講師の報酬は、業務委託契約の目的であるインストラクション業務という労務提供の対価として支払われるものであり、報酬の労務対価性は明らかである。

エ 業務の依頼に応ずべき関係

業務委託契約講師は、会社が提示する場所と時間で、教室でのインストラクション業務という労務を提供する者であり、会社の指示に従い労務を提供するという関係上、基本的にあらゆる面において会社の業務の依頼に応ずべき関係に置かれている。

例えばクラスの決定は、会社から業務委託契約講師に依頼がなされ、これを講師が断れば、別の講師に依頼が回るだけであり、講師が会社と交渉して講師の希望どおりのクラスを設定させることはできない。

また、本件制度の適用拡大は、業務委託契約講師が会社の教室で〇〇〇ヨガを教えることを希望する場合に、費用を支払った上での講習受講業務を強制するものであるから、この例からも講師が会社の業務の依頼に応ずべき関係に置かれていることが明らかである。

オ 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

業務委託契約講師は、会社に決められた教室で、決められた時間にインストラクション業務という労務を提供するのであるから、一定の時間的場所的拘束性が認められる。

また、前述のとおりマニュアルに従って授業内容が統制されており、指揮監督下の労務提供が認められる。

カ 顕著な事業者性

業務委託契約講師は、インストラクション業務を行うために、初期投資をして人を雇い、自ら価格を決めて集客し、売上げから費用を払って利益を確保する、などということは一切行っておらず、会社の指示に従

ってインストラクション業務という労務を提供している者であるから、事業者性は一切認められない。

(2) 被申立人会社の主張

以下の実態に鑑みれば、組合員4名を含む業務委託契約講師は労組法上の労働者には当たらない。

ア 業務の依頼に応ずべき関係

組合員4名はいずれも、会社との間で、雇用契約ではなく業務委託契約を締結し、それに基づき会社の各店舗において講師を担当していた者である。

業務委託契約上、担当するクラス科目及びクラス時間は別途会社との間で決定するとされており、講師は、会社からのクラス担当の打診に応ずることが義務付けられているわけではなく、打診を自由に拒否できることになっている。

実際にも、会社との契約以外に基づく講師業務等の理由から、会社がクラス担当の打診を拒否されることはよくあり、また、コロナ禍を理由に担当クラスを辞退する講師もおり、講師が自己都合で自由にクラス担当を断ることができる環境にあったことは明らかである。

なお、講師の希望どおりのクラスの設定ができないからといって、講師らが会社からの業務の依頼に応ずべき関係にあったということとはできない。

イ 顕著な事業者性

業務委託契約講師は、会社との契約以外に、自由に他社と契約し、又は自身で、講師業を行っており、実際に組合員らは、独自にウェブサイトを開設してヨガ等講師派遣の案内を行う等している。このような実態に照らせば、会社からの指揮監督を受けて業務に従事している労働者であるとはいえない。

したがって、組合員4名を含む講師らは、顕著な事業者性が認められる。

(3) 当委員会の判断

会社の店舗のスタジオ・〇〇〇において講師を務める組合員4名は、会

社との間で、雇用契約ではなく業務委託契約を締結している（第2.2(4)イ、同3(1)ないし(4)）。

しかし、労組法は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させることを目的としており（同法第1条）、この労組法の趣旨からすれば、同法が適用される「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」（同法第3条）に当たるか否かは、契約の名称等の形式にのみとらわれることなく、その実態に即して客観的に判断する必要がある。

そして、その該当性の判断は、労組法の趣旨に照らし、業務委託契約講師の業務実態に即して、①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督下での労務提供、一定の時間的場所的拘束、⑥顕著な事業者性の有無などの諸要素を総合的に考慮して判断すべきである。

以上を前提に、組合員4名を含む業務委託契約講師が労組法上の「労働者」に当たるかを、上記の判断要素ごとに検討する。

ア ①事業組織への組入れ

会社の主たる事業であるスタジオ事業（第2.2(1)ア）について、2年6月時点における、正社員の講師の人数はわずか9名である一方、業務委託契約講師の人数は274名に達している（同(2)）。業務委託契約講師の契約期間は原則1年間である（第2.2(4)イ）が、会社は、会社及び講師の双方が長期にわたって安心して運営・活動できる体制を採る旨を契約方針として明示している（同ウキ）。

会社は各店舗において開講を決定したクラスについて、業務委託契約講師に担当を打診し、クラスを割り振って担当させており（第2.2(4)ア）、業務委託契約講師は、正社員の講師と同様に会社に所属する講師として、会社の設備やスタッフを利用してインストラクション業務等を行っていた（同(2)、(4)イ(ア)）。講師都合により担当クラスを実施できない場合、会社は講師自身に代講者の手配を要請しており、定められた期日までに講師が代講者を手配できなかったクラスの数在一定数に達した場合、当該講師に対し、翌月以降の基本単位報酬を減額するペナルティ

を課すなどしていた（第2.2(4)イ(エ)）。

また、会社は、全体研修やブリッジ研修等の研修について、業務委託契約講師に出席義務を課し、講師から費用を取らずに会社で費用を負担して実施しており（第2.2(4)カ、同4(3)）、ブリッジ研修の際にマニュアルを講師に配布するなど、各プログラムの内容を詳細に規定したマニュアルを作成・配布していた（同）。

さらに、会社は、前年10月から当年9月までの1年間を評価対象期間として集客率及び貢献度の2項目についての講師の考課を行っており（第2.2(4)エ）、貢献度については「貢献度チェック一覧」として、詳細なチェック項目を設け、各講師に各チェック項目についての自己評価シートを提出させていた（同）。会社はこれらを踏まえて、各講師ごとに総合評価（SないしF）を行った上で、翌年1月からの契約の報酬の増減に反映させていた（第2.2(4)エ）。

以上のように、会社の主たる事業であるスタジオ事業について、講師の大半は業務委託契約講師が占めており、会社は、業務委託契約講師の長期にわたる労働力を見込んで開講クラスの担当を割り振り、研修実施やマニュアルの配布によりクラスの質を担保するとともに、報酬の増減に影響する講師の考課を行うことによって講師を管理し、業務委託契約講師にクラス実施についての責任を負わせることで、その運営を成立させていたものといえる。

したがって、業務委託契約講師の労働力は、会社のスタジオ事業の遂行に、量的・質的な面で不可欠な労働力として位置づけられており、会社は、その労働力の恒常的な維持、確保のために、講師を会社の組織に組み入れていたものとみるのが相当である。

イ ②契約内容の一方的・定型的決定

業務委託契約講師は、会社との間で、原則として1月から12月までの1年間を期間とする業務委託契約書を締結している（第2.2(4)イ）。そして、会社は、全ての講師に対し、基本単位報酬の金額部分を除き、統一された様式の契約書を用いており、講師の要望に応じて契約書の条項を変更したり、個別の交渉によって覚書を作って契約書の内容を修正し

たりするようなことは一切なく、年によって発生する条項の変更、追加、修正等も、会社からの一方的なものであった（第2.2(4)イ、同オ）。

また、基本単位報酬の金額についても、新規契約及び初めてレギュラークラスを担当開始してから3か月後の報酬単価は、会社が講師に配布していた「契約更新にあたって知っていただきたいこと～スタジオ・〇〇〇契約方針」という書面に明記された所定の金額であり（第2.2(4)ウ）、2回目以降の契約更新の際の報酬単価は、上記所定の金額を基準として、会社による前年10月から当年9月までの各講師ごとの総合評価に基づき毎年増減されることとなっていた（同ウエ）。

以上のように、業務委託契約には定型的な契約書式が用いられており、業務委託契約講師の側で、契約締結や更新の際に、労働条件等の契約内容に変更を加える余地はなく、労働条件の中核である報酬についても、報酬基準や増減は、会社が考課に基づいて決定している。

したがって、会社は、業務委託契約講師の契約の内容を一方的・定型的に決定しているとみるのが相当である。

ウ ③報酬の労務対価性

会社と業務委託契約講師との間で締結している業務委託契約書によれば、会社は、講師に対し、会社が運営するスタジオ・〇〇〇の各店舗におけるヨガ、ピラティス等のインストラクション業務及びこれに付随する業務(第2.2(4)イ(ア))を委託しており、講師が受け取る業務報酬は、この委託業務に対する報酬として支払われているものである(同(イ))。また、業務報酬は、基本的には1クラス当たりの基本単位報酬という形で設定されており、ワークショップ等の拘束時間が長いクラスについては、時間に応じた基本単位報酬の割増があり(第2.2(4)イ(イ))、集客が0名でクラスが開催されなかった場合にも、待機報酬として基本単位報酬の50%相当額が支払われる(同)。

これらの業務報酬は、毎月25日にその前月分が支払われており、一定期日における定期的な支払の形が採られている(第2.2(4)イ(イ))。

さらに、講師は、各プログラムの内容を詳細に規定したマニュアルに沿ってクラスを遂行することが求められていた(第2.2(4)ウエカ、同6

(5)。

以上のように、業務委託契約講師の業務報酬は、1クラス当たりの基本単位報酬額という形で規定されており、講師の拘束時間を考慮した基本単位報酬額の割増や待機報酬の支払があるなど、業務量や時間に基づいて算出されている。また、講師が提供する各クラスは、会社のマニュアルによって統一した形で実施され、講師ごとに独自の要素を盛り込む余地は制限されており、労務の提供の性質が強いものである。

したがって、業務委託契約講師に対する業務報酬は、インストラクション業務等に関する、講師の労務提供に対する対価としての性質を有するものとみるのが相当である。

エ ④業務の依頼に応ずべき関係

各講師の担当クラスについては、まず会社が、各店舗における開講クラスの決定を行い、その上で、会社が適任であると考え講師に対してクラス担当を打診し、受諾されれば当該講師に当該クラスのインストラクション業務等を委託する、という形で決定する（第2.2(4)ア）。

各講師は、上記打診に応ずることを義務付けられてはおらず、拒否することが可能であり、別の講師に打診が移ること以上に打診拒否による不利益な取扱いや制裁の可能性等はなく、実際に打診が拒否されることはよくあった（第2.2(4)ア）。また、講師が一旦引き受けたレギュラークラスについても、講師都合で担当を辞退することが可能であり（第2.2(4)ア）、実際にも、A4が2年2月に終了を申し出ており（第2.3(3)）、コロナ禍において、複数の講師が担当クラスを辞退している（同10(1)(2)）など、担当クラスの辞退が行われていた事実が認められる。

したがって、会社からのクラス担当の打診等に対して、講師は必ずしもその依頼に応ずべき関係にあったわけではない。

一方で、上記のとおり、各店舗の開講クラスは基本的には会社が決定しており、講師が希望どおりの時間・内容のクラスを設定することは困難な状況にあった（第2.2(4)ア）のであるから、各講師は、会社からの打診に応ずる形でしか自らの担当クラスを持つことはできず、担当クラスを増やしたい講師は、会社からの打診を拒否しづらい状況にあった。

以上のように、業務委託契約講師が、会社からのクラス担当の打診等に必ずべき関係にあったとまではいうことができない。しかし、場面によっては、実際の運用や業務委託契約講師の認識として、会社からのクラス担当の打診やクラス実施の依頼を拒否しづらい状況があったこともうかがわれる。

オ ⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

講師がスタジオ・〇〇〇内でインストラクション業務を行うに当たっては、業務委託契約書上、会社の決定した指導方針を尊重し、その趣旨に従うこととされている（第2.2(4)イ(㌿)）ことに加えて、各プログラムの内容を詳細に規定したマニュアルを配布され（同カ、同6(5)）、マニュアルに沿ってクラスを実施することが求められていた。また、会社は、各講師の報酬の増減に直結する考課を行うに当たって「貢献度チェック一覧」という詳細なチェック項目を設け、各講師に各チェック項目についての自己評価を記入した自己評価シートを提出させており（第2.2(4)エ）、さらに、マニュアル（同カ）や上記「貢献度チェック一覧」等による会社の指示に従った業務遂行が出来ているかを講師自身にセルフチェックシートで確認させていた（同エ）。

また、講師は、引き受けた担当クラスにつき、クラスを実施している時間のみならず、その前後の時間も、受講者への案内・フォロー及びスタジオの清掃・片付け等の付随業務で拘束され（第2.2(4)イ(㌿)）、そればかりか、同一曜日に異なる店舗でのレギュラークラスを担当している場合には、店舗間の移動時間も事実上拘束されることとなる。

以上のように、業務委託契約講師は、労務提供について会社から詳細な指示が与えられており、会社からの評価が報酬の増減に直結しているためこれを遵守する必要がある、労務を提供する日時、場所、内容等について、クラス前後の対応時間やスタジオ間の移動時間も含めて行動が拘束されている。

したがって、業務委託契約講師は、広い意味での会社の指揮監督下で労務提供をしており、また、会社から一定の時間的場所的拘束を受けていたとみるのが相当である。

カ ⑥顕著な事業者性の有無

会社は、組合員4名が実際にウェブサイトを開設して自由に講師業を行っているように、業務委託契約講師は、会社以外の他社と契約して又は自身で講師業を行うことに制約はなく、顕著な事業者性が認められると主張する。

しかし、確かに、業務委託契約講師は、会社以外の他社と契約して又は自身で講師業を行うことを禁止されていない（第2.2(2)）ものの、実際に、組合員4名を含む業務委託契約講師が、会社外で主たる事業といえるほどに講師業を行い、報酬を得ていたかどうかについては具体的な疎明がない。

この点、業務委託契約講師は、契約期間中及び契約期間終了後に、担当クラスの受講者等を講師、講師の新しい業務受託先又は雇用主等の顧客として引き継ぐこと並びにそのための勧誘を行うことが、業務委託契約上禁止されており（第2.2(4)イ(ホ)）、独自に営業活動を行い、講師業を行う余地は乏しかったことがうかがわれる。

加えて、前記ウのとおり、講師の業務報酬は基本的に1クラス当たりの基本単位報酬額という形で設定されており、業務の実施に当たって発生した利益や損失が業務委託契約講師に帰属する契約内容にはなっていない（第2.2(4)イ(イ)）。

さらに、講師都合により担当クラスを実施できない場合、講師自身が代講者を手配することとなっている（第2.2(4)イ(エ)）が、当該代講クラスの報酬は、会社から代講を行った講師に直接支払われる（同(イ)）ため、講師には担当クラスを確実に実施するための代講者手配の責任のみが負わされていたとみるのが相当であり、この事実をもって、業務委託契約講師が他人の労働力を利用していたということにはならない。

また、スタジオ・〇〇〇内でインストラクション業務等を行うに当たって、業務委託契約講師は、初期投資や人の雇用、価格決定、集客、費用の支払等は一切行っておらず、会社に所属する講師として会社のスタジオで設備やスタッフを利用して担当クラスを実施しており（第2.2(2)）、委託業務の遂行や会社から参加を要請された研修等への参加に要

した交通費実費も会社が負担していた（第2.2(4)イ(イ)、同(ウ)）。

以上のように、業務委託契約講師に、自己の才覚で利得する機会は乏しく、業務における損益の負担は課せられておらず、他人労働力の利用の実態もなく、業務に要する設備や交通費等は会社が負担しており、他の主たる事業の有無も明らかでない。

したがって、業務委託契約講師に顕著な事業者性は認められないとみるのが相当である。

キ 結論

以上のとおり、業務委託契約講師は、①会社の事業遂行に不可欠な労働力として会社の事業組織に組み入れられており（前記ア）、②会社が業務委託契約の内容を一方的・定型的に決定しており（前記イ）、③業務報酬は、労務の提供に対する対価としての性質を有するものであり（前記ウ）、⑤広い意味で会社の指揮監督下で労務を提供し、また、会社から一定の時間的場所的拘束を受けており（前記オ）、⑥顕著な事業者性は認められない（前記カ）。

一方で、業務委託契約講師が、④会社からのクラス担当の依頼等に応ずべき関係にあったとまではいうことができない（前記エ）が、場合によっては、実際の運用や業務委託契約講師の認識として、会社からのクラス担当の打診やクラス実施の依頼を拒否しづらい状況があったこともうかがわれる（同）。

以上の事情を総合的に勘案すれば、組合員4名を含む業務委託契約講師は、会社との関係において、労組法上の「労働者」に当たると解するのが相当である。

2 組合員4名の担当クラスの削減について（争点2）

(1) 申立人組合の主張

会社が、組合員4名の担当クラスを削減してゼロにしたのは、以下のとおり、反組合的意図ないし動機に基づき組合員を排除するために行ったものであるから、組合員であることや組合活動を理由とする不利益取扱いに当たる。

ア ○○○ヨガの担当クラスの削減について

会社は、〇〇〇ヨガに分類されるクラスにつき、組合員に本件認定資格を更新する意思がないため、クラスを担当する可能性がないことをクラス削減の理由として挙げている。

しかし、組合員は、本件認定資格の更新の意思はないが、〇〇〇ヨガのクラスを担当する意思を明言しているのもであって、クラスの担当可能性は認められる。本件認定資格の有無は、会社が一方的に強制した制度に従っているかを示す目安にすぎない。

組合員4名は、本件制度の適用拡大に反対して組合を結成し、組合の役員として組合員を代表して会社との間で団体交渉を行ってきたが、会社は、組合の存立上応ずることのできない条件であることを十分認識しながら、本件認定資格の更新という差し違え条件の提示に固執して団体交渉に誠実に対応せず、本件認定資格の更新の意思がないことを理由に、団体交渉継続中であるにもかかわらず、組合員4名にクラス担当からの排除を断行したのである。したがって、会社のクラス削減は、反組合的意図ないし動機に基づくものである。

イ クラス再編における担当講師の決定方針について

(ア) 集客率の総計の考え方

会社は、クラス再編後の担当講師の決定について、集客率の総計を重視したと主張するが、集客は、店舗の立地、曜日、時間帯等の各要素によって大きく左右されるものであり、元々集客率が低いクラスの代講を引き受ければ集客率の総計が低くなるという問題もある。集客率は、飽くまでクラス別に算出されるべきものであり、講師という「人」ごとの集客率の総計により「人」単位で担当クラスを削減した会社の行為は、組合の役員である組合員4名を排除するためのものである。

また、会社は、本件手続において、組合員3名を含む計20名の業務委託契約講師のみの集客率のデータしか明らかにしていない。

さらに、集客率の総計という考え方は、本件手続の中で突如出てきたものである。講師に説明したことがない評価方法を用いて担当講師を決定したとは通常考えられず、会社は、反組合的意図ないし動機に基づき組合員を排除するため、後付けで主張しているにすぎない。

(イ) クレームについて

会社は、組合員4名に対し、スタッフやクラス受講者からクレームが多数寄せられていたと主張する。

しかし、会社が主張する組合員に対するクレームには理由がなく、また、会社は、クレームを裏付ける十分な客観証拠を提出しないまま主張を維持している。さらに、会社は、組合員4名に対するクレームの件数を会社として把握していなかったことを認めており、会社が、反組合的意図ないし動機を隠蔽するために、受講者からのクレームという基準を担当講師の決定に用いることとしたのは明らかである。

ウ 組合員4名の担当クラス削減の程度について

会社は、組合員4名と同程度のクラス削減を受けている講師が多数存在すると主張するが、会社の指摘する講師らは、講師勤務歴が短い、元々担当クラス数が少ない、講師都合で担当クラスを辞退したなど、担当クラス数の減少に合理的理由が認められる者である。

長期間の講師勤務歴かつ担当クラス数4クラス以上の講師で、担当クラス数をゼロにされた講師は組合員4名及び組合員であるZ3以外にはいない。このような偶然は一般経験則に照らしてあまりに不合理であり、あり得ないものであり、組合員4名に対するクラス削減が反組合的意図ないし動機に基づくものであることは明らかである。

(ア) クラス別の集客率の比較

組合員4名と、休業前に組合員4名が担当していたクラスを営業再開後に担当している講師との間で、元年10月から2年4月10日までの期間におけるクラス別の集客率を比較した場合、組合員の集客率が上回るクラスが多く存在する。

会社は、組合員のクラスが存続しているにもかかわらず、組合員を担当から外して、クラス別の集客率では組合員に劣る講師又は集客率を有していない講師を担当としたのであり、組合員に対するクラス削減が不当労働行為意思に基づくものであることは明らかである。

(イ) 会社の縮小営業について

会社は、組合員4名のクラス削減は、他の講師らと同様、縮小営業

に際しての集客率等を勘案したクラス再編の結果にすぎないと主張するが、組合員4名が担当していたクラスは営業再開後も存続していたのであるから、組合員4名を担当から外す理由にはなっていない。

2年7月以降、開講クラス数の回復に伴い、担当クラス数が回復した講師が多数存在するにもかかわらず、組合員4名は、担当クラスが戻ることなく排除されたままであることから、組合員4名に対する担当クラス削減が不当労働行為意思に基づくものであることは明らかである。

エ 労使間の対立状況

組合員4名は、組合結成以来、本件制度の適用拡大をめぐり、会社と団体交渉を重ねてきた。組合は、本件制度の適用拡大が本件認定資格の更新やCEポイント取得を強制するものであるとして、これに反対し、その制度内容の改善を求めてきたが、会社は、強制ではないと言うだけで、誠実に団体交渉に応じなかった。会社は、第6回団体交渉では、組合員が組合の話や勧誘活動を行っていることに対して露骨に不快感を示す言動を行った。こうした経緯を踏まえれば、会社によるクラス削減が反組合的意図ないし動機に基づくものであることは明らかである。

(2) 被申立人会社の主張

会社が、組合員4名の担当クラスを削減したのは、以下のとおり、新型コロナウイルスの影響による縮小営業を余儀なくされた結果にすぎず、組合員と同程度のクラス削減を受けた講師は多数存在するのであるから、組合員であることや組合活動を理由とした不利益取扱いには当たらない。

ア ○○○ヨガの担当クラスの削減について

組合員4名が担当していたクラスのうち、○○○ヨガに分類されるクラスについては、同人らは当該クラス担当に必要な資格を更新する意思がなかったため、同人らが組合員であろうとなかろうと、担当する余地はなかった。

したがって、組合員4名の○○○ヨガのクラスの削減は、同人らの組合活動とは無関係である。特に、A4については、休業前に担当していた4クラスが全て○○○ヨガに分類されるクラスであるから、同人の担

当クラス数がゼロになったことは、組合活動とは無関係である。

イ クラス再編における担当講師の決定方針について

会社は、営業再開に際し、各店舗でクラス再編を行った際に、開講クラス数を休業前の約半数とし、かつクラスの受講者数も休業前の半分に制限したことから、限られたクラス数で可能な限り利益を上げる必要があった。そのため、クラス再編における担当講師の決定は、再編後のクラスの担当可能性や受講者等からのクレーム、受講者等への対応を考慮の上、主に休業前の集客率の高さを重視して行っており、組合員4名のクラス削減は、同人らの組合活動とは全く関係がない。

(ア) 集客率の総計の考え方

会社として考慮したのは、集客率の総計である。集客率の総計は、当該講師の集客力を総合的に表す数字なので、当該講師の集客力を把握するには、クラス別や店舗別の集客率を見るよりも適切であると会社は考えた。営業再開後のクラス再編は、全社的な大掛かりのものなので、緊急事態宣言下の非常事態に他の業務と並行して行うには、クラス別、店舗別といった個別の事情を考慮するのは煩雑であり、時間的余裕もないため、会社は、集客率の総計が優れた講師から、クラス担当を割り当てていったのである。

こうした会社の対応は全く不自然でなく、組合の主張こそコロナ禍という特殊事情を一切考慮しない的外れなものである。

集客率の総計は、代講クラスの集客率も含むものであるが、代講であれば集客率が必ず悪くなるとは限らず、代講によるクラス担当は例外的なもので、集客率の総計に及ぼす影響は大きくないこと等からすると、経営判断として特段不合理なものではない。

なお、集客率のデータは各講師の営業秘密に当たるため、会社は、組合員3名との比較に必要な最低限の範囲の講師に限り開示している。

会社は休業期間中、講師に対してクラス編成方針に関する連絡を何度も行い、営業再開後のクラス再編に集客率が考慮されることを周知しており、集客率の総計という考え方は、後付けの理由ではない。

(イ) 組合員4名に対するクレームについて

営業再開後のクラス再編においては、集客率とともに、今後の集客に関わるものとして、受講者やスタッフからのクレームも考慮した。

a A1について

過去に、A1の受講者への発言がきっかけで、受講者が退会したことがあるなど、A1は、受講者に対する望ましくない言動があった。

また、仕事中の正社員やスタッフに対し、長時間話し掛ける業務妨害やモラルハラスメントがある旨、店舗から報告されていた。

加えて、A1は、クラス担当の打診に対して条件を付けることが多く、スタッフからの評判が良くなかった。

b A2について

A2については、受講者が、店舗の受付周辺で会社運営に関する話をされて不快な思いをした、店舗の店長が、店長を辞任するよう圧力を掛けられた、受講者や店舗スタッフに対して会社に対する批判的な話をしてきて困っている等のクレームや報告があった。

会社は、A2に対し、予備折衝の際に店舗の受付周辺で会社運営に関する話をしないように注意しており、店長に辞任するよう圧力を掛けたことについても別に注意を行った。

加えて、A2も、クラス担当の打診に対して会社に条件を要求しており、スタッフからの評判が良くなかった。

c A4について

A4は、B6店の受付カウンター周辺で、受講者に聞こえるように、ワークショップ等の料金が高いなどとクラスの価格設定に対する批判をし、受講者を不快にさせた。また、店舗の受付のスタッフが、A4にパソコン画面をのぞき込まれスマートフォンで写真を撮られて業務を妨害された旨や、店舗の従業員やスタッフが、A4から会社の経営方針に対する批判を長時間語られ、営業に支障を来している旨の報告があった。

会社は、A4に対し、団体交渉の後、本社にて個別に注意をした。

d A3について

A 3については、受講者に対する態度が悪いなどの受講者からのクレームやその他の問題行為に関する報告が店舗から多く寄せられており、指導をしたものの改善されなかった。

(ウ) 担当クラスを有する組合員の存在

組合員4名らとともに第1回団体交渉に参加していたZ 1及びZ 2については、会社も組合員であることを把握していたが、2年10月15日時点で、Z 1は週10クラス、Z 2は週2クラスの担当クラスを有している。両名の団体交渉への出席回数は、A 4及びA 3を上回っており、それにもかかわらず、両名がクラスを担当しているのは、集客率の総計が組合員4名と比較して高かったからである。

したがって、この事実からも、組合員4名のクラス削減が、同人らの組合活動を理由とするものでないことは明らかである。

ウ 組合員4名の担当クラス削減の程度について

講師らのクラス削減は、新型コロナウイルスの影響により縮小営業を余儀なくされた結果にすぎず、組合活動を行った組合員4名を狙い撃ちにしたものではない。組合員4名と同程度のクラス削減を受けている講師は多数存在する。

全業務委託契約講師274名中、休業前の2月と営業再開後の8月を比較した週当たりのクラス減少数がおおよそ4程度ないしそれ以上となった講師は19名（組合員4名を含めると23名）おり、このうち、組合員4名と同程度以上の講師勤務歴及び担当クラス数を有しながら担当クラス数がゼロとなった講師が4名存在する。また、上記19名のうち、組合員4名と同程度以上の講師勤務歴及び担当クラス数を有しながら、営業を再開した6月時点において週1クラス程度にまで減少している講師が5名存在する。

加えて、会社の管理記録によれば、休業前（1月及び2月の平均）と営業再開後（6月）とを比較した場合、担当クラス数が減少している講師がほとんどであり、週当たりのクラス減少数が3以上となった講師が41名（組合員4名を含めると45名）も存在する。

エ 新型コロナウイルスの影響による会社経営の悪化

会社は、新型コロナウイルスの影響による経営の悪化により、約半数の従業員のリストラを余儀なくされ、店舗も9店舗を閉店するに至っており、負担を強いられているのは組合員4名を含む講師だけではない。

また、スタジオ・〇〇〇における各月の月間開講クラス数をみると、3年12月の開講クラス数は1,593となっており、休業前の2年1月の開講クラス数である3,637を大きく下回るのみならず、営業再開後の6月の開講クラス数である2,158さえも下回っている。

以上のように、会社においては、現在も営業再開前の開講クラス数の水準には戻っておらず、各講師に対し、従前どおりのクラスを担当させられる状態にはない。管理記録上、講師名及びクラス数の推移にマスキングが施されている講師のクラス増加は、飽くまで微増にとどまる。

したがって、組合員4名のクラス削減は、他の講師らと同様、上記縮小営業に際しての集客率等を勘案したクラス再編の結果にすぎない。

(3) 当委員会の判断

令和2年4月11日の全店舗休業開始時点（第2.7(1)）において、組合員4名のうち、A1は、〇〇〇ヨガ3クラスを含む週4クラスを担当し（同3(1)）、A2は、〇〇〇ヨガでないクラスを週5クラス担当し（同3(2)）、A4は、〇〇〇ヨガを週4クラス担当し（同3(3)）、A3は、〇〇〇ヨガ1クラスを含む週4クラスを担当していた（同3(4)）ところ、6月1日の営業再開に際してのクラス再編（同7(1)(2)）の結果、組合員4名は、全員、担当クラス数がゼロとなった（同8）。

また、A2は、元々週8クラスを担当していたが、全店舗休業の直前に、週3クラスの〇〇〇ヨガでないクラスの終了を伝えられ（第2.3(2)、同6(9)(12)）、週5クラスに削減されていた。

これら組合員4名の担当クラスの削減について、組合は、組合活動等を理由とした不利益取扱いであると主張し、一方、会社は、同人らの組合活動とは関係なく、クラス再編における担当講師の決定方針に基づいて行った適切な対応であり、組合員4名と同様に担当クラス数が減少した講師は多数存在するなどと主張するので、以下、判断する。

ア 〇〇〇ヨガの担当クラスの削減について

(7) 会社は、〇〇〇ヨガに分類されるクラスについて、当該クラス担当に必要な資格を更新する意思のない組合員4名にクラスを担当させる余地はなく、クラス削減は同人らの組合活動とは関係ないと主張する。

会社は、平成31年3月以降に〇〇〇ヨガのクラスを担当するに当たっては本件認定資格の取得・更新を必須の条件とする方針を、組合結成前の30年10月10日に決定事項として講師に周知しており（第2.5(2)）、31年3月1日付けで、全ヨガ講師について、令和2年2月末日までを有効期間とする本件認定資格者（〇〇〇・インスティテュート認定者）とした上で、2年2月の更新月における本件認定資格の更新を求めていた（同5(2)、同6(7)アイ）。

組合は、こうした会社の決定方針の撤回を求めて結成されており（第2.6(1)）、組合員は全員、本件認定資格の更新をせず、更新する意思も示していなかった（同6(7)イ）ところ、会社は、組合との団体交渉（同6(3)(6)(10)(13)）やコロナ禍の状況（同7(1)）を考慮して、2月末日の有効期間満了時期からは若干ずれ込んだものの、6月の営業再開のタイミングで、組合員であるか否かにかかわらず、〇〇〇ヨガのクラスを担当するに当たり本件認定資格の取得・更新の意思を求めたものである（同7(2)）。

組合は、本件認定資格の更新は、組合の存立上応ずることのできない差し違え条件であり、会社は、この条件の提示に固執して団体交渉に誠実に応対せず、団体交渉継続中であるにもかかわらずクラス担当からの排除を断行した旨主張する。

しかし、前述のとおり、会社が本件認定資格の更新を必須の条件とする決定方針を周知したのは組合結成前であり、会社が営業再開のタイミングで行ったのは当初の決定方針どおりの対応である。また、使用者は、団体交渉において、譲歩して労働組合と合意することまでを義務付けられているわけではない。本件において、会社は、第5回団体交渉における組合の要求を受けて、5月末まで組合との交渉期間を延長してその間は組合員の担当クラスの変更や削減を行わないとし

(第2.6(10))、また、第6回団体交渉を受けて、CEポイント取得の意思(本件認定資格の更新の意思)がある講師については、実際のポイント取得が5月末を過ぎてもポイント未取得を理由とした担当クラスの変更や削除を行わないとした(同(13))。こうした状況の中で、組合は、第6回団体交渉以降、会社からのオンラインでの団体交渉の提案に対し、団体交渉の実施の延期を希望する旨回答し(第2.6(13))、次の団体交渉が開催されないまま、営業再開及びクラス再編のタイミングが到来した(同(13))ものである。会社は、本件制度の適用拡大に反対する組合の要求は受け入れなかったけれども、交渉期間の延長及びCEポイント取得期限の更なる延長を認めるなど、一定の配慮をした上で、当初方針どおりの対応をしたといえることができる。

そうすると、〇〇〇ヨガに分類されるクラスについて、6月1日の営業再開に際してのクラス再編で、会社が、組合員4名の休業前に担当していたクラスを削減し、割り当てなかったことは、会社の当初の決定方針どおりの対応であり、組合員でなくても、本件認定資格の更新の意思がないヨガ講師に対しても、同様の対応をしていたのであるから、組合活動を理由とする組合員に対する狙い撃ちであるということとはできず、組合員であること又は組合活動を行ったことを理由とする不利益な取扱いには当たらない。

- (イ) したがって、会社が組合員4名の〇〇〇ヨガのクラス(A1の週3クラス、A4の週4クラス及びA3の週1クラス)を削減したことは、不当労働行為には当たらない。

そして、全店舗休業開始時点で〇〇〇ヨガ以外のクラスを担当していなかったA4は、〇〇〇ヨガのクラスの削減により担当クラス数がゼロとなったが、ヨガ講師である同人は、〇〇〇ヨガ以外のクラスを担当するために必要とされている資格を取得する意思も有していなかった(第2.3(3))ため、会社としては、同人との間で、〇〇〇ヨガ以外の内容でのレギュラークラスの継続を調整する余地がなかったといえる。このため、会社が、クラス再編において、A4の〇〇〇ヨガの4クラスを削減するとともに、〇〇〇ヨガ以外のレギュラークラ

スの担当を調整せず、同人の担当クラス数をゼロとしたことについては、組合員であること又は組合活動を行ったことを理由とする不利益な取扱いには当たるといふことはできない。

そこで、以下、会社が、A 1、A 2及びA 3の組合員3名の〇〇〇ヨガ以外の担当クラス（A 1の週1クラス、A 2の週8クラス及びA 3の週3クラス）を削減し、同人らの担当クラス数をゼロとしたことについて、判断する。

イ クラス再編における担当講師の決定方針について

会社は、営業再開に際して各店舗においてクラス再編を行った際に、開講クラス数を休業前の約半数とし、かつクラスの受講者数も休業前の半分に制限したことから、限られたクラス数で可能な限り利益を上げる必要があったため、クラス再編後の担当講師の決定は、再編後のクラスの担当可能性や受講者等からのクレーム、受講者等への対応を考慮の上、主に休業前の集客率の高さを重視して行っており、組合員4名のクラス削減は、同人らの組合活動とは全く関係がないと主張する。

(7) 集客率について

a 集客率の総計の考え方について

会社がクラス再編に当たって参照したのは、クラス別や店舗別の集客率ではなく、集客率の総計（第2.9(1)）であり、会社は、当該講師が代講を引き受けた際の代講クラスも含めて一律に集客率の総計の算出を行っていた（同）。

しかし、会社は、従前から、業務委託契約講師の報酬の増減に影響する総合評価を行うに当たっては、講師の考課内容として、集客率及び貢献度の2項目を「4：6」ないし「5：5」の比率で見ることとしていた（第2.2(4)エ）。クラス再編における担当講師の決定方針は、必ずしも講師の考課と同一の基準で行わなければならないわけではないにしても、貢献度の項目を一切捨象し、集客率の高さを重視して割当てを行ったとする会社の主張には不自然な部分がある。

また、会社は、緊急事態宣言下の非常事態に他の業務と並行して

行うには、クラス別、店舗別等の個別事情を考慮する時間的余裕もないため、集客率の総計によりクラス担当を割り当てたと主張する。しかし、会社は、講師ごとに、①特定の日に開講したクラスの集客率、②あるクラスの月単位の集客率、③当該講師の月単位の集客率など、様々な観点で集客率を算出して管理しており、集客率の総計もこれらのデータに基づいて別途算出したもの（第2.9(1)）であるから、クラス別や店舗別の集客率を参照するのは手間や時間が掛かるため集客率の総計を用いたとする会社の主張は不自然である。

スタジオ・〇〇〇のプログラムは、ヨガ、ピラティス及びビューティー・ペルヴィスの3種に大別され、同種のプログラムの中でも多種多様なクラスが展開されており（第2.2(1)ア）、また、同一内容のクラスであっても、店舗の立地条件や、曜日、時間帯等によって集客率に差が出るものである（同(4)エ）。そうすると、こうした条件の異なるクラスの集客率を一律に比較して担当講師の評価を行うことは、必ずしも適切な方法とはいえない。集客率が悪い店舗やクラスの代講に入った場合は、講師の技量・力量にかかわらず集客率は低くなる傾向にあり（第2.2(4)エ）、実際、A2及びA3は、集客率が良くないB18店のクラスの代講に入った際の集客率は極端に低い数値であった（同6(4)）が、両名の集客率の総計は、この数値も含めて算出されている。さらに、Z5のように、休業前にレギュラークラスを担当していない講師（第2.9(2)イ(エ)）は、単発のクラスのみで集客率の総計が算出されるため、講師の技量・力量を反映した数字とならない可能性も十分にある。

会社は、このような問題を排除するために、従前の講師の考課においては、コアタイムとコアタイム以外のそれぞれで集客率を算出して評価しており、また、レギュラークラス以外の代講クラス及びワークショップは、集客率評価の対象外とする（第2.2(4)エ）一方で、代講を引き受けた講師に対しては、貢献度の項目で、代講協力度という事項を設けて評価していたのである（同）。会社は、緊急事態宣言後のクラス再編において、開講クラス数及びクラス定員を制

限した中でできるだけ効率的な集客を考えるのであれば、担当クラスの割当てに当たっては講師の技量・力量をきめ細かく反映させる必要があると考えられるところ、会社が、こうした従前の評価方法を用いず、代講分等も含め機械的・一律に講師単位で算出する集客率の総計という評価基準をあえて創出して、それに基づき担当クラスの割当てを決定したのは、不自然な対応であるといわざるを得ない。

b 講師間の集客率の比較等

会社は、A 4を除く組合員3名と、休業前に組合員3名が担当していたクラスを営業再開後に担当している講師との間で、集客率の総計を比較した場合、組合員3名の集客率の総計は低いと主張し、これを裏付けるデータを明らかにしている（第2.9(2)アイ）。

しかし、会社は、組合員3名との比較のために必要な最低限の範囲の講師分しか集客率のデータを開示しておらず、本件手続の中で集客率のデータが明らかになっている講師の人数は、全業務委託契約講師274名（第2.2(2)）中、わずか20名である（同9(2)アイ）。このため、組合員3名の集客率の総計が、業務委託契約講師全体の中で絶対的に低い数値となっているかどうかについては十分な疎明がない。

組合員3名と、休業前に組合員3名が担当していたクラスを営業再開後に担当している講師との間で、元年10月から2年4月10日までの期間におけるクラス別の集客率を比較した場合、組合員3名の担当クラスの方が集客率が良いクラスもある（第2.9(2)ウ）。A 2についてみると、同人の集客率は、B 2店のビューティー・ペルヴィスのクラスではZ 4を上回っており、B 5店のビューティー・ペルヴィスのクラスでは、Z 4及びZ 11を上回っており、B 3店のビューティー・ペルヴィスのクラスでは、Z 4、Z 10及びZ 11を上回っている（第2.9(2)ウイ）。

また、A 1及びA 3については、令和2年の契約における基本単位報酬（消費税抜き）が、A 1は〇〇円、A 3は〇〇円（第2.2

(4)エ)と、基準金額の4,286円(同ウ)より高い金額が設定されており、従前の考課においては、毎年の総合評価において会社から一定の評価を受けていたことが分かる。

組合員3名は、これまで会社から一定の評価を受けていたにもかかわらず、会社は、集客率の総計に基づいて組合員3名の担当クラスを削減し、当該クラスを、クラス別の集客率では必ずしも組合員3名が劣っているとはいえない他の講師に割り振っており、このような対応は不自然である。

(イ) クレームについて

会社は、クラス再編の際に、集客率の総計とともに、今後の集客に関わるものとして、受講者やスタッフからのクレームを考慮したとして、組合員4名に対するクレームの存在を主張する。

確かに、A1については、IR部宛てに、過去に受講者に対してひどい言い回しをして退会させた経緯がある旨の報告があり、A2については、会社が、店舗の受付周辺で会社運営に関する話をしないようにという旨の注意を行ったり、店長に辞任を迫ったかどうかについて質問をしたりしている(第2.9(3)アイ)。A3についても、過去に担当したクラスでの態度や指導方針について、受講者の妻を名乗る者から〇〇〇のウェブサイトに投稿があったり、途中退出した受講者から受付に意見があった旨の報告がIR部宛てにあったという事実が認められる(第2.9(3)ウ)。

しかし、会社が講師に委託している業務は、各店舗におけるインストラクション業務やクラス前後の受講者への案内・フォロー等(第2.2(4)イ(7))といった、接客の要素を多分に含む業務である以上、受講者等からのクレームは多かれ少なかれ発生するものとするのが自然であり、会社が、多数寄せられているクレームの中から組合員4名に対するものを抽出して主張している可能性は否定できない。実際に、A1に対するクレームは、クラス削減後であり、かつ本件申立て後である2年9月に、IR部が、あえて組合員4名のみについての社内調査を行った際に判明した内容であり(第2.9(3)ア)、クラス削減時点

において会社がこのクレームの存在を認識していたかどうかは明らかでなく、本件申立てを受けてから、会社が後付けで組合員4名に係るクレームを収集したことが強く疑われる。加えて、A3に対するクレームは、他の講師に対する受講者からのクレームと合わせて同一メールでIR部に報告されており（第2.9(3)ウ）、組合員4名以外へのクレームも発生していることが分かる。

このように、会社が、集客率以外に、クレームの存在を考慮要素として持ち出しているのも、担当クラスの割当てに恣意が入る余地が多分にあったことを示すものといえる。

また、A2については、会社がA2に対して注意及び質問をしたという事実には争いはないが、実際にA2が店舗の受付周辺で会社運営に関する話をしていた事実及び店長に辞任を迫った事実については、これを認めるに足りる具体的な疎明はなく、このほかに会社が主張する組合員4名に対するクレームの存在についても、具体的な疎明はない。

以上のように、会社が主張する4名に対するクレームは、具体的な疎明がないものが多数含まれており、また、認定できる事実についても、会社がクラス削減時点で認識していたこと、他の講師と比較して組合員4名に対するクレームが特に多かったこと等については十分な疎明がなく、A4を除く組合員3名に対するクラス削減の理由として合理性を欠くものといわざるを得ない。

(ウ) 担当クラスを有する組合員の存在

会社は、集客率の総計が高かった組合員Z1及びZ2は、営業再開後も担当クラスを有している旨主張する。

この点、Z1は、バランスボールピラティスという希少なクラスを担当できる講師であり、Z2は担当可能な講師の少ないシヴァナンダヨガを担当できる講師であるという事情もあった（第2.10(4)）。そうすると、特に同人らについては、会社として、担当クラスを存続させる経営上の必要性が高かったことがうかがわれることから、同人らが、集客率の総計に基づいて担当クラスを割り当てられていたとまではいい切れない。また、担当クラスを有する組合員がいたとしても、そ

これは、組合員3名に対する不利益取扱いと両立し得る事実であり、担当クラスを有する組合員が他に存在するという事実のみによって、組合員3名に対する会社の不当労働行為意思が否定されることにはならない。

ウ 組合員3名の担当クラス削減の程度について

会社は、講師らのクラス削減は、新型コロナウイルスの影響により縮小営業を余儀なくされた結果にすぎず、組合員3名と同程度のクラス削減を受けている講師は多数存在すると主張するので、以下、組合員3名の担当クラス削減の程度について、検討する。

(ア) 組合員4名以外の講師の担当クラス数との比較

a 担当クラス数がゼロになった講師

営業再開の際のクラス再編で担当クラス数がゼロとなった講師は、関東を拠点とする全186名の講師のうち16名しか存在せず（第2.10）、また、会社の業務委託契約講師全274名中、休業前の2月と営業再開後の8月のクラス数を比較した週当たりのクラス減少数がおおよそ4程度ないしそれ以上となった講師は、組合員4名以外に19名しか存在しない（同10、別表2）。

そして、この19名のうち、6月ないし8月の期間に担当クラス数が継続してゼロとなっている講師としては、Z20、Z21、Z22及びZ3の4名がいたが、Z3以外の3名については、講師都合により担当クラスを辞退した、会社方針により当面一律中止となっているマタニティ向けクラスを担当していた、時期によって担当クラスが戻っている等の事情があった（第2.10(1)）。また、Z3は、組合員4名と同様に本件制度の適用拡大に反対し、契約更新の際に同意書（確認書）に署名捺印をしないまま会社に返送した組合員であり（第2.1(1)、同10(1)エ）、会社も、同人に本件認定資格の更新の意思がなかったことを理由に担当クラスを削減したことを認めている。

さらに、アシュタンガヨガのクラスを担当可能な講師7名のうち、担当クラス数をゼロにされているのはA3のみであった（第2.8

(4)。

b 担当クラス数が大幅に減少した講師

会社が管理記録によって管理していた250名強の講師のうち、休業前（1月及び2月の平均）と営業再開後（6月）とを比較した週当たりのクラス減少数が3以上となった講師は41名（組合員4名を含めると45名）存在するが、この41名のうち18名は、上記19名に含まれている（第2.10(2)）。残りの23名については、7月以降の担当クラス数が不明である（第2.10(2)）が、休業前の2月と営業再開後の8月の週当たりのクラス減少数がおよそ4程度ないしそれ以上となった講師は上記の19名のみである（同10、別表2）ため、そのほとんどは、7月以降の担当クラス数が回復しているものと推測される。

また、上記19名のうち、休業前に週4クラス以上を担当しており、かつ組合員4名と同等以上の講師勤務歴を有する講師としては、Z23、Z24、Z25、Z26及びZ27の5名の担当クラス数が、営業を再開した6月時点において、週1クラス程度にまで減少していたが、それぞれ、講師都合により担当クラスを辞退した、時期によって担当クラス数が回復している等の事情があった（第2.10(2)）ことが認められる。

なお、上記19名のうち、Z30ないしZ39の10名（別表2）については、同人らの担当クラス数の減少理由や9月以降の担当クラス数等についての具体的な疎明がない。

c 担当クラス数が増加した講師

一方、営業再開後の6月の担当クラス数が、休業前の1月及び2月の担当クラス数の平均を上回った講師は、会社が管理記録によって管理していた250名強の講師のうち、約32名存在した（第2.10(3)）。

(イ) 営業再開後の担当クラス数

会社は、新型コロナウイルスの影響による経営の悪化を主張し、スタジオでの開講クラス数も減少の一途をたどっている旨主張する。

しかし、営業再開以降、スタジオでの開講クラス数の増加が認めら

れる月も少なからずあり（第2.13(2)イ、別表3）、また、会社は、5月から、一般向けにオンラインクラスである〇〇〇〇〇－a i rの展開を開始している（同）。その結果、2年8月及び10月には、開講クラス数の合計が3,000台を回復するに至っている（第2.13(2)イ、別表3）。

こうした営業再開後の開講クラス数の推移に伴って、組合員以外の講師の担当クラス数は、随時増減している（第2.10、別表2）。前記(ア) a 及び b のとおり、2月と8月とのクラス数を比較した週当たりのクラス減少数が4程度以上の講師19名や、1・2月と6月とのクラス数を比較した週当たりの担当クラス減少数が3以上の講師41名についても、時期によって担当クラス数が回復している状況が認められる。

一方で、組合員3名は、会社との業務委託契約は更新され続けながら、営業再開から2年半が経過した本件結審時点においても、一貫して担当クラス数がゼロのままとなっている（第2.13(1)）。

(ウ) 従前からの会社の方針

会社は、従前から講師に契約方針として、会社及び講師の双方が長期にわたって安定・安心して運営・活動できるように、「報酬安定型」の考えに基づく緩やかな報酬変化の体制を取っている旨、総合評価が、目安表上報酬減額とされているE又はFであっても可能な限り減額を避けるように考慮している旨を明示していた（第2.2(4)ウ）。

また、クラスサポートについての説明項目の中でも、長期にわたって双方が安心して活動できる体制であるように、一方的な通知による担当クラス数の急激な変化を極力避ける方針である旨を明記していた（第2.2(4)キ）。

さらに、会社は、第6回団体交渉後のB17取締役のメールの中で、本件認定資格の更新の意思がないヨガ講師について、〇〇〇ヨガ以外の内容でのレギュラークラスの継続を調整する旨を組合に回答している（第2.6(13)）。

(エ) 小括

以上のとおり、営業再開の際のクラス再編において、組合員4名と同程度に担当クラス数が減少している講師は全体の1割以下であり、

このうち、組合員4名と同様に担当クラス数が継続してゼロとなっている4名の講師及び担当クラス数が週1クラス程度に減少している5名の講師については、担当クラス数が減少となる事情があったり、その後担当クラス数が回復していることなどが認められ、また、担当クラス数の増加が認められる講師も少なからず存在するにもかかわらず、組合員3名は、特に事情もないのに担当クラス数をゼロとされ、営業再開後、2年半が経過した本件結審時点においても、一貫して担当クラス数がゼロのままとなっている。

会社は、講師及び会社の双方が長期にわたって安心して活動できるように、緩やかな報酬変化の体制及び担当クラス数の急激な変化を極力避ける方針を採る旨を明示しており、また、本件認定資格の更新の意思がないヨガ講師については、〇〇〇ヨガ以外の内容でのレギュラークラスの継続を調整する旨を組合に回答していたにもかかわらず、本件制度の適用拡大により〇〇〇ヨガ3クラスが削減となったA1について、残り唯一の〇〇〇ヨガ以外の1クラスを削減して同人の担当クラス数をゼロとし、以後、本件結審時まで同人に担当クラスを割り当てていない。

同様に、会社は、本件制度の適用拡大により〇〇〇ヨガ1クラスが削減となったA3について、残りのアシュタンガヨガ3クラスを全て削減して、アシュタンガヨガを担当可能な講師の中で唯一同人の担当クラス数をゼロとした(第2.8(4))。また、従前からA3がアシュタンガヨガのレギュラークラスがない店舗での同クラスの担当を希望する意思を会社に示していた(第2.8(4))にもかかわらず、営業再開後にB2店で新設した同クラス2クラス(同)を含めて、本件結審時まで同人に担当クラスを割り当てていない。

A2は、〇〇〇ヨガのクラスは担当していなかったが、平成29年4月から継続して週8クラスを担当していた(第2.3(2))ところ、全店舗休業の直前の時期に3クラスの削減を伝えられた(同3(2)、同6(9)(12))ため、会社に対し、同時期に3クラスの削減は生計にも心身にも大きな負担であるとして、担当クラスのオファーを受ける意思を示し

ていた（同6(12)）。それにもかかわらず、会社は、営業再開後、既に3クラスが削減となっていたA2について、残りの5クラスを全て削減して同人の担当クラス数をゼロとし、以後、本件結審時まで同人に担当クラスを割り当てていない。

以上のような組合員3名に対する会社の対応は、他の講師との比較においても、会社の方針に照らしても、異例の対応であるといわざるを得ない。

エ 労使関係の状況

組合員らは、30年10月10日の会社のメール（第2.5(2)）により、会社の本件制度の適用拡大の方針決定を知り、同方針の撤回を求めて、31年4月29日に組合を結成し、令和元年5月に会社に対して組合結成の通知と団体交渉申入れを行ったものである（第2.6(1)）。それ以降、組合は会社との間で、5月22日から2年3月5日までの間に、6回にわたる団体交渉及び1回の予備折衝を行っており、一貫して本件制度の適用拡大について協議を行っている（第2.6(3)(6)(10)(13)）。

そして、会社は、遅くとも元年5月22日の第1回団体交渉において、出席していたA1、A2及びA3が組合の組合員であること及びA1が執行委員長、A2が副執行委員長であることを認識した（第2.6(3)）。

その後、2年2月末の本件認定資格の更新に当たって、会社がヨガ講師に対して提出を求めた同意書（確認書）について、組合員は全員、2年1月31日までに、「クラス継続の意思あり 団体交渉案件」とだけ記載して署名捺印をしないまま返送し（第2.6(7)イ）、組合として会社の方針に抗議する意思を改めて明確にし、1月8日付けで改めて会社に対して「通知書兼団体交渉申入書」を送付している（同(8)）。

以上のように、本件制度の適用拡大をめぐり、会社と組合との間の労使関係は対立的な状況にあった。

こうした中で、まず、A2が、元年12月11日の第4回団体交渉（第2.6(6)）と2年1月30日の第5回団体交渉（同(10)）の間である1年半ばに、担当する2クラスの3月末での終了を伝えられ（同(9)）、2月末には、更に1クラスの4月での終了を伝えられ（同(12)）、3月から4月にかけて相

次いで3クラスを削減された。

その後、第6回団体交渉においても議論が継続となり、次の団体交渉が開催されない中で（第2.6(13)）、6月の営業再開時のクラス再編において、A1、A2及びA3の組合員3名は、〇〇〇ヨガに分類されないクラスも含めて休業前に担当していた担当クラスを全て削減され、担当クラス数をゼロとされた（同8(1)(2)(4)）。

オ 前記イのとおり、会社は、営業再開におけるクラス再編において、集客率の総計という、従来の評価方法とは異なる、必ずしも適切であるとはいえない評価基準に基づいて組合員3名の担当クラスを削減し、当該クラスを、クラス別の集客率では必ずしも組合員3名が劣っているとはいえない他の講師に割り振るなどの不自然な対応をしている。

また、前記ウのとおり、会社は、組合員3名について、特に事情がないにもかかわらず担当クラス数を大幅に削減してゼロとし、以後、本件結審時まで担当クラスを割り当てておらず、これは、他の講師との比較においても、会社の方針に照らしても、異例の対応である。

そして、上記エのような当時の対立的な労使関係や、団体交渉と組合員の担当クラス削減の時期的近接性等を考慮すると、会社の組合員3名に対する異例な対応は、本件制度の適用拡大をめぐって対立的な状況にあった中で、組合の中心的人物である組合員3名に対し、担当クラスを削減してゼロにするという不利益を与えることにより、組合活動の抑制を図ることにあったといわざるを得ない。

カ 結論

以上のとおりであるから、会社が組合員4名の〇〇〇ヨガのクラス（A1の週3クラス、A4の週4クラス及びA3の週1クラス）を削減したこと、及びA4に対して同人の担当クラス数をゼロとしたことは、組合員であること又は組合活動を行ったことを理由とする不利益な取扱いには当たらない（前記ア）。

一方、会社が、A1、A2及びA3の〇〇〇ヨガ以外の担当クラス（A1の週1クラス、A2の週8クラス及びA3の週3クラス）を削減し、同人らの担当クラス数をゼロとしたことは、同人らが組合員であることや組

合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当する（上記オ）。

3 救済方法について

組合は、本件の請求する救済の内容として、クラス削減前と同程度の労働条件でクラス削減前の担当クラス数を担当させること及び2年6月1日から就労日までの間の賃金相当額の支払等を求めている（第1.2(1)(2)(3)）。

しかし、会社は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受け、開講クラス数を減少させた形で営業を再開しており（第2.7(1)(2)）、再開後も、開講クラス数が完全に休業前の水準に戻っているわけではない。具体的には、休業前の2年1月及び2月の月間開講クラス数の平均は、3,627である一方、営業再開後の2年中（6月から12月まで）の月間開講クラス数（オンラインクラスも含む）の平均は、2,865であり、3年中（1月から12月まで）の月間開講クラス数（オンラインクラスも含む）の平均は、2,172である（第2.13(2)イ、別表3）。

こうした開講クラス数の減少に伴い、組合員以外の講師についても、担当クラス数が一定程度減少している状況にあった（第2.10）。

そうすると、組合員の〇〇〇ヨガ以外の担当クラス数も、全体の開講クラス数の減少割合に比例する形で、2年中は8割程度まで、3年以降は6割程度まで減少することはやむを得なかったものといえる。

そして、組合員3名が削減された〇〇〇ヨガ以外の担当クラス数は、A1が週1クラス、A2が週8クラス、A3が週3クラスである（第2.3(1)(2)(4)）。

そうすると、2年中は、A1については担当クラス数がゼロとされないよう週1クラス、A2は週6クラス、A3は週2クラスを割り当てられるべきであったといえる。

また、3年以降は、本命令に基づき、組合員3名にレギュラークラスを割り当てられるまで、A1は週1クラス、A2は週5クラス、A3は週2クラスを割り当てられるべきであるといえる。

したがって、本件の救済としては、主文第1項ないし第2項のとおりとすることが相当である。

なお、組合は、謝罪文の掲示（第1.2(4)）を求めているが、本件の救済としては、主文第3項のとおり文書の交付及び掲示を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、A1、A2及びA3の〇〇〇ヨガ以外の担当クラスを削減してゼロにしたことは、労組法第7条第1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、労組法第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5年3月28日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄

別表 1 各講師の集客率の総計及び月単位の集客率の推移

(単位：%)

No	講師名	令和元年			令和2年				集客率の 総計
		10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	
1	A 1	39.2	39.5	35.0	39.2	36.1	33.0	18.1	36.8
2	A 2	25.1	23.8	23.4	27.5	25.5	27.3		25.1
3	A 3	23.5	28.6	25.0	25.9	30.5	47.3	25.9	28.9
4	Z 1	45.8	50.2	45.0	52.1	50.3	56.8	39.7	49.1
5	Z 2	43.8	38.3	45.3	44.3	49.4	55.9		45.1
6	Z 4	31.2	26.7	27.3	30.5	31.7	29.1	17.9	29.1
7	Z 5	39.2	35.4	32.5	38.6	33.6	39.2	19.6	35.5
8	Z 6	39.4	38.7	40.6	47.9	42.1	44.9	35.9	41.6
9	Z 7	37.7	49.1	37.2	39.8	33.1	38.1	55.2	39.6
10	Z 8	50.7	38.8	41.7	47.2	41.8	57.9	52.2	44.9
11	Z 10	41.9	43.1	37.8	40.2	43.3	44.3	40.0	41.5
12	Z 11	57.4	55.2	49.6	52.9	47.2	46.2	30.6	51.5
13	Z 12	35.8	38.1	36.6	36.7	32.1	37.1		36.1
14	Z 13	28.1	27.8	24.4	30.1	20.4	25.7	14.3	25.8
15	Z 14	50.8	61.4	42.7	49.4	48.8	54.2	32.0	50.2
16	Z 15	23.6	29.1	27.4	33.1	32.3	42.4	23.2	29.9
17	Z 16	34.7	34.2	31.6	34.5	34.8	53.2	52.8	36.0
18	Z 17	38.1	35.7	36.1	37.9	37.8	48.3	33.7	38.0
19	Z 18	43.2	38.4	37.5	40.3	35.8	41.1	37.0	39.3
20	Z 19	41.8	39.4	44.6	49.3	44.7	59.6	41.7	45.5

別表2 週当たりのクラス減少数が4程度以上の講師

No	講師名	令和2年								減少クラス数/月 (8月-2月)	減少クラス数/週 (8月-2月)÷4
		1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月		
1	Z 3	20	20	20	4	0	0	0	0	-20	-5
2	Z 20	12	16	10	0	0	0	0	0	-16	-4
3	Z 21	18	18	21	0	0	0	0	0	-18	-4.5
4	Z 22	15	14	17	0	0	0	0	0	-14	-3.5
5	Z 23	24	24	12	1	0	4	4	4	-20	-5
6	Z 24	29	19	21	0	0	1	3	4	-15	-3.75
7	Z 25	53	53	51	8	0	4	20	24	-29	-7.25
8	Z 26	25	24	15	0	0	0	4	5	-19	-4.75
9	Z 27	27	27	25	6	0	7	13	12	-15	-3.75
10	Z 30	22	27	25	2	0	16	17	5	-22	-5.5
11	Z 31	20	18	20	2	0	4	4	3	-15	-3.75
12	Z 32	37	40	29	0	0	16	22	24	-16	-4
13	Z 33	52	56	44	13	0	24	36	38	-18	-4.5
14	Z 34	36	39	31	6	0	16	22	23	-16	-4
15	Z 35	17	19	22	3	0	契約終了			-19	-4.75
16	Z 36	33	33	27	9	2	17	24	19	-14	-3.5
17	Z 37	34	34	23	7	0	10	11	12	-22	-5.5
18	Z 38	25	29	22	1	0	8	15	15	-14	-3.5
19	Z 39	28	27	4	8	0	12	5	11	-16	-4
20	A 1	15	16	14	4	0	0	0	0	-16	-4
21	A 2	24	32	26	0	0	0	0	0	-32	-8
22	A 4	20	20	15	3	0	0	0	0	-20	-5
23	A 3	16	16	18	6	0	0	0	0	-16	-4

別表3 月間開講クラス数推移

	令和2年														
開催方法	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均月間 クラス数 (1月・2月)	平均月間 クラス数 (6月以降)	
スタジオ	3,637	3,616	3,137	730	71	2,158	2,618	2,743	2,601	2,749	2,570	2,289	3,627	2,533	
〇〇〇〇 〇-air	/				201	289	337	332	323	363	338	345	/		
合計	3,637	3,616	3,137	730	272	2,447	2,955	3,075	2,924	3,112	2,908	2,634	3,627	2,865	
	令和3年														
開催方法	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均月間 クラス数	/	
スタジオ	1,680	1,570	1,774	1,702	1,767	1,637	1,659	1,618	1,586	1,701	1,621	1,593	1,659	/	
〇〇〇〇 〇-air	385	396	460	501	516	554	557	554	553	574	554	553	513	/	
合計	2,065	1,966	2,234	2,203	2,283	2,191	2,216	2,172	2,139	2,275	2,175	2,146	2,172	/	