

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合

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4年不第20号事件について、当委員会は、令和6年7月2日第1844回公益委員会議において、会長代理公益委員團藤丈士、同水町勇一郎、公益委員太田治夫、同垣内秀介、同神吉知郁子、同北井久美子、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

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

- (1) 申立人X1組合（以下「組合」という。）は、被申立人Y1会社（以下「会社」という。）に勤務する語学講師らで組織する労働組合である。

令和3年7月29日、組合は、会社に組合結成を通知し、B2代表取締役（当時。以下「B2社長」という。）ら宛てに電子メール（以下「メール」という。）で団体交渉を申し入れた。

この申入れを受けて、7月30日、会社は、労働組合関係の事項はB3人

事部長（以下「B 3 人事部長」という。）が会社の窓口であるので、以降は B 3 人事部長と直接連絡を取るよう回答し、また、8 月 2 日、B 3 人事部長は、組合に対し、要求は自分に直接送ってほしいなどと連絡した。

これに対し、組合は、B 3 人事部長の団体交渉への参加に反対し、その後も同部長には連絡を取らず、B 2 社長ら宛てに団体交渉の開催を求めるメールを送り続け、会社が、その都度、B 3 人事部長へ連絡を取るよう組合に求めるというやり取りが続いた。

また、組合は、当時組合員らが勤務していた B 4 ランゲージ・センター（以下「B 4 L C」という。）で団体交渉を実施するよう要求したが、会社は、B 4 L C では部屋が狭いので青山の本社（当時）か組合の希望する別の場所で行いたいと回答した。

その後、10 月 7 日に第 1 回団体交渉が実施された。

- (2) 会社は、組合に対し、第 1 回団体交渉での説明内容を補足する 10 月 15 日付書面を送付した（組合はこの書面を 10 月 17 日に受領したと推認される。）。この書面には、講師が従来 of 対面レッスンに加えオンラインでのレッスンを担当することになった件について、会社としては労働条件の変更には当たらないと認識している旨が記載されていた。
- (3) 10 月 18 日、組合は、B 4 L C の敷地の外でチラシなどを配布する活動を行ったが、この際に、会社のエリアマネージャーである B 5（以下「B 5 マネージャー」という。）は、組合員らがチラシを配布する様子を写真撮影した（以下「本件撮影行為」という。）。
- (4) 10 月 18 日、会社は、組合に弁護士が同席しないオフレコ・ミーティング（以下「事務折衝」という。）の提案を行い、調整の結果、11 月 4 日に事務折衝が行われることとなった。11 月 3 日、組合が事務折衝の録音を希望したことに対し、同月 4 日、会社は、録音するなら弁護士を同席させ団体交渉として行いたい、改めて日時を連絡すると回答し、同日の事務折衝は実施されなかった。
- (5) 4 年 3 月 8 日、組合員 A 2（以下「A 2」という。）は、3 年度の業績評価において、2 年度の「期待を超えている」を 1 段階下回る「期待に応えている」との評価を受けた。

(6) 6月15日、会社は、組合員A3（以下「A3」という。）が5月25日のレッスンを拒否したとして、同人に対しけん責処分を行った。

(7) 本件は、以下の7点について争われた事案である。

ア 組合が、3年7月29日付けで申し入れた団体交渉に、会社が10月7日まで応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か（争点1）。

イ 10月7日に行われた団体交渉における会社の対応は、不誠実といえるか否か（争点2）。

ウ 10月17日に会社が組合との労働条件の交渉を行わないとの意思を示した事実が認められるか否か。その事実が認められる場合、そのことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か（争点3）。

エ 本件撮影行為は、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか否か（争点4）。

オ 11月4日に会社が、組合との団体交渉を一方的に打ち切った事実が認められるか否か。その事実が認められる場合、そのことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か（争点5）。

カ 4年3月8日に会社が、A2の業績評価を「期待を超えている」から「期待に込んでいる」に引き下げたことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか否か（争点6）。

キ 6月15日に会社が、A3に対して雇用を脅かす書面を発行して、それを読むことを強要した事実は認められるか否か。その事実が認められる場合、そのことは、組合が当委員会に不当労働行為救済申立てをしたことを理由とした不利益取扱いに当たるか否か（争点7）。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) B2社長は、団体交渉及び人事管理の改善に向けた忠実な交渉に個人として責任を負うこと。

(2) B3人事部長及びB5マネージャーの交代又は再訓練を行うこと。

(3) B3人事部長及びB5マネージャーによる謝罪を行うこと。

(4) Emergency Days Off（後記第2.2(2)）期間に削減された組合員の給与40パーセントを支払うこと。

- (5) B 3 人事部長及びB 5 マネージャーは、ZoomやOfficeなどを利用して第三者と個人の声や肖像データを共有するに当たり、それらを保護するための組合員の権利を尊重すること。
- (6) 会社の持株会社であるZ社は、日本の個人情報保護法に準拠して、学生と講師のプライバシーと個人データの保護の権利を尊重すること。
- (7) A 2 の 3 年 1 月から同年12月までのインストラクター業績評価（後記第2． 7）を引き上げること。
- (8) A 3 への脅迫状を取り下げること。
- (9) 組合の要求について誠実に団体交渉を行うこと。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、会社に勤務する語学講師らが結成した労働組合であり、本件申立時の組合員数は非公表であるが、少なくとも、委員長、事務局長、会計の役職にある3名の組合員がいる。
- (2) 被申立人会社は、英語を中心とした語学教室（ランゲージ・センター。以下「LC」という。）の運営等を主たる事業とする株式会社であり、令和5年9月20日時点の従業員数は約1,500名である。

なお、会社には、申立人組合以外にも複数の労働組合が存在する。

2 会社における新型コロナウイルス感染症への対応等

- (1) 2年4月2日、会社は、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の拡大を受け、全従業員に対して、同月4日より、概要以下アないしウの通知を行った。

ア 政府は、企業に対して、全て又は特定の事業所の閉鎖を命じる姿勢を示しており、加えて、会社ではレッスンの急速な減少により、幾つかの（又は全ての）LCの業務の規模を縮小せざるを得ない状況となっている。ついては、会社は、休業日又は従業員が就業しないことを要請された日は、（平均賃金の）60パーセントの賃金を支払う。対象は全従業員である。

イ LCが休業した場合、会社と契約した受講者にはオンラインでレッスンを受講することを勧め、講師には自宅又は数か所の指定されたLCに

においてZoomでレッスンを行うよう奨励する。

ウ 60パーセントの給与額の計算方法

- (2) 4月4日から、会社は、全てのLCを閉鎖し、多くのレッスンをキャンセルとし、講師に対して休業を命じた場合は、休業日数に応じて労働基準法（以下「労基法」という。）第26条に基づき平均賃金の60パーセントの休業手当を支払った。この休業のことを会社ではEmergency Days Off（以下「EDO」という。）と称していた。

会社は、新型コロナウイルス感染症に伴う緊急事態宣言が5月25日に解除された以降も、パー・レッスン講師（担当したレッスンごとに賃金が支払われる雇用形態のこと。）に対しては9月30日まで、コントラクト講師（レッスン数が保証されている雇用形態のこと。）に対しては3年3月17日まで、レッスン数の関係で業務提供が困難である日は休業とし、休業とした日について上記基準で休業手当を支払った。また、会社は、国から、この期間に実施した休業に係る休業手当の総額の3分の2に相当する金額の雇用調整助成金の交付を受けた。

3 レッスン受講までの流れ等

- (1) オンライン方式でのレッスンを実施するようになった経緯

新型コロナウイルス感染症の拡大前は、会社では、受講者が通学先として選択したLCに出向き、対面でレッスンを受けることが原則であり、オンラインレッスンに従事していたのは〇〇Virtual Classroomという特殊なレッスンに従事する一部の講師のみであった。このため、会社は、オンラインレッスンがあり得ることを必ずしも講師に説明していたわけではなかった。また、組合員はオンラインレッスンに従事したことはなかった。

2年4月以降、会社は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて、オンライン方式でのレッスンを広く実施するようになり、LCで勤務する講師には、受講者のニーズに合わせてオンラインレッスンに従事することを命じることにした。このオンラインレッスンは、本件結審日時点でも実施されている。

- (2) 受講者がレッスンを予約してからレッスンが行われるまでの流れ

ア 会社と契約した受講者は、会社のオンラインポータルサイト上で、レ

ッスンを受講したい日の前日15時までに、レッスンを希望する時間帯及び希望する方式（対面レッスン又はオンラインレッスン）を決定し、予約をリクエストする。

イ 会社は、前日19時頃までに、講師に対して割り当てた翌日のレッスンの時間帯等を通知する。

ウ レッスンを実施する。

(3) レッスンのキャンセル等

マンツーマンレッスンの受講者が前日の15時を過ぎて予約をキャンセルした場合、原則としてレッスンは行われませんが、受講者からレッスン料を徴収し、講師に報酬が発生する。なお、会社は、前日15時を過ぎたキャンセルのことを、C T L（Canceled Too Late）と呼称している。

(4) Name Changeについて

Name Changeとは、トラベル（L C間を移動する時間であり、報酬が発生する。）、オフィス（レッスン及び研修受講以外の様々な業務を指す。）、N P T T（Non Productive Teaching Timeの略。受講者から料金を徴収しないが、講師には報酬が発生するレッスンを指す。）をレッスンに変更すること又は割り当てられたレッスンを別のレッスンに変更すること（受講者Aのレッスンから、同じ時間にスケジュールされている受講者Bのレッスンに変更すること）を意味する。Name Changeを行ったとしても、講師には追加の報酬が発生することはない。

4 組合結成から団体交渉までの経緯

(1) 3年7月29日、組合は、会社のB 2社長及びA 2の直属の上司のB 6（以下「B 6」という。）に対して、メールにより組合の結成を通知し団体交渉を申し入れた。

(2) 7月30日、B 6は、同月29日付けの組合からのメールに対して、①内容が労働組合に関するものだったのでB 5マネージャー及びB 3人事部長と情報を共有したこと、②会社では労働組合に関する事項はB 3人事部長が対応窓口になっており、労働組合に関する事項はB 3人事部長に送ってほしいことを返信した。

(3)ア 8月2日、B 3人事部長は、組合に対し、①A 2が組合を結成し、組

合は会社に対して幾つかの要求があると聞いている、②B 6やB 5マネージャーは、会社を代表して団体交渉やその他の交渉を行う責任者ではないので、要求はB 3人事部長に直接送ってほしい、③会社は議題とともに正式な要請があれば組合と団体交渉を行う、④会社は顧問弁護士に同席してもらうので団体交渉を行うには日付と場所の調整に時間を要する可能性があるなどと記載したメールを送信した。

なお、前記1(2)のとおり、会社には組合以外にも複数の労働組合が存在し、それらの労働組合は、B 3人事部長を通じて団体交渉の申入れや日程調整を行っている。

イ 同日、組合は、B 2社長及びB 6に対し、概要、以下(ア)ないし(ウ)の内容を記載したメールを送信した。

(ア) B 6とは協力関係を継続することを期待しているが、B 3人事部長の不誠実さ、無能さ、講師への無関心さといった長年の評判を考慮すれば、(同部長が団体交渉に出席することは)受講者、講師、会社にとって良い結果をもたらす見込みは薄いと思われる。

(イ) 組合は、E D Oの期間に講師の給与から差し引かれた40パーセントの支払と、B 4 L Cの講師の労働条件を尊重することを求める。

(ウ) 団体交渉の日程を早急に示してほしい。団体交渉の日程が決まり次第、アジェンダ(議題)を知らせる。

(4) 8月4日、B 2社長は、組合に対して、①B 6にメールを送ってもらったが、同人は会社を代表して団体交渉に関する窓口になったり、決定を行ったりするような立場にはないこと、②B 3人事部長が労働組合関係の窓口になっており、組合が質問をしたり、団体交渉を設定したりする際は、同部長とコミュニケーションを取ってほしいことなどを記載したメールを送信した。

(5) 8月5日、組合は、B 2社長及びB 6に対し、B 3人事部長らは、長年にわたり不誠実な行為を行い、講師をいじめ、有害な労働環境を作り出してきた実績があることを考えると、同部長らの団体交渉への参加には反対せざるを得ない、このような人物と誠実に団体交渉を行うことができるのか、などと記載したメールを送信した。

また、同メールには、団体交渉の場所についてはB 4 L Cを希望する、会社の都合の良い時間を提案してほしい旨が記載されていた。

- (6) 8月6日、B 2社長は、組合に対して、B 3人事部長が全ての労働組合との関係で連絡窓口となっているから同部長に対してメールを送信してほしいこと、会社は、交渉を担当するチームを編成し、顧問弁護士にも団体交渉に同席してもらう権利があること、組合も同様に交渉チームを編成したり、顧問弁護士を同席させたりすることができることなどを記載したメールを送信した。
- (7) 8月11日、組合は、B 2社長及びB 6に対し、①組合は、仲間の講師の一人が不誠実に解雇されたことを含め、長年にわたって築かれた不誠実の歴史を考えると、B 3人事部長との交渉を強制されることに強く反対する、②E D Oとして指定された期間に給与から差し引かれた40パーセントの支払を要求する、③B 4 L Cの講師の労働条件は、確立したものを尊重し、組合員との合意によってのみ変更されることを要求する、④上層部の報酬は組合員と同レベルのE D O給与控除の対象になっているかどうか教えてほしい、⑤B 4 L Cで団体交渉に臨むため、都合の良い日時を提案してほしい、などと記載したメールを送信した。
- (8) 8月18日、B 2社長は、組合に対して、①労働組合との団体交渉は決められたチームが対応すること、②組合の要求や質問はB 3人事部長に送ってほしいこと、③その後、会社として組合の要求に回答することをメールで伝えた。
- (9) 8月25日、組合は、B 2社長及びB 6に対し、メールを送信した。

当該メールには、①組合は、団体交渉を行う前提条件としてB 3人事部長とのやり取りを強制されているが強く反対すること、②B 3人事部長が部長であろうがなかろうが、組合員と良好な団体交渉を行い、重要な決定を行うために再度マネジメント層の組織と権限のレベルについて明確な説明を求めること、③E D Oが設定されたことにより講師の給与から40パーセントが控除されたがその支払を求めること、④労働条件は組合員との合意のみによって変更すること、⑤E D Oによる給与の控除は、上級管理職も対象であったのかを回答すること、⑥B 4 L Cで団体交渉を行うため

に最も早い日時の提案を求めることなどの要求が記載されていた。

- (10) 8月30日、B2社長は、組合に対し、①当社は、組合からの団体交渉申入れを受け、良好な関係の下で交渉を行いたいと考えている、②B3人事部長らの会社側交渉担当者は、労働組合に関連する事項に関して会社を代表して交渉し、決定を行う権限を与えられている、③団体交渉のスケジュール調整のために、B3人事部長が再度コンタクトを取るので、同部長に返信してほしい、④今後、同じ質問には、私からは回答しないなどと返信した。

- (11) 9月2日、組合は、B2社長及びB6に対し、概要、以下アないしエの内容を記載したメールを送信した。

ア 組合は、7月29日、8月2日、8月5日、8月11日及び8月25日に、会社に対し団体交渉の日程を提案してほしいと要請したが、何の回答もなかった。

イ 組合は、B3人事部長と講師らとの間に蓄積された不信感について懸念を示したが、会社からは何の回答もない。

ウ 繰り返し要求したにもかかわらず会社が回答しないことが明らかになったので、組合は、新型コロナウイルス感染症の際に、従業員の収入を支えるために政府が会社に提供した補助金（雇用調整助成金）が、実際に講師にどの程度提供されたかを知らせるよう要求せざるを得ない。

エ EDOとして差し引かれた賃金の支払や確立された労働条件の保護について話し合うために、B4LCで組合員と会う日程を早く提案してもらえれば有り難い。組合員の労働条件を守るために団体行動を行う権利の行使を回避することができる。

- (12)ア 9月6日、会社人事担当のB7（以下「B7」という。）は、組合に対し、メールを送信し、組合からの団体交渉の要求を受けて日程調整を行うつもりであること、団体交渉をセッティングするために組合の都合が付く日時を示してほしいこと、日時が示されれば会社の都合の付く日時を示すことを伝えた。

また、当該メールには、部屋が狭いためB4LCで団体交渉を行うことは不可能であり青山の本社（当時）で行うことが適切と考えるが、組

合から別の場所を提案されれば検討すること、会社側は団体交渉に弁護士2名のほか、B3人事部長など計6名が出席する予定であること、団体交渉に参加する会社側出席者の権限について、必要があれば団体交渉で説明することなどが記載されていた。

なお、B4LCは、1階に受付とスタッフの執務スペースが、2階及び3階に複数のレッスンを行う教室があり、教室の最大収容人数は8名であった。これに対し、青山の本社には、20名以上収容できる部屋が存在していた。また、B4LCから青山の本社までは、徒歩と地下鉄で25分程度の距離にあった。

イ 当時、東京都においては、新型コロナウイルス感染症の急速な拡大に伴い、7月12日から9月30日まで、第4回目の緊急事態宣言が発令されていた。

- (13) 9月15日、組合は、B2社長及びB6に対し、概要、以下アないしウの内容を記載したメールを送信した。

ア 組合が、B4LCで団体交渉を実施し、E D O期間の賃金の支払や組合員の労働条件の保護について話し合うための日時を提案することを求めたのに対し、会社は、団体交渉に適した教室があるにもかかわらず、B4LCを会場とすることを拒否してばかりである。

イ 会社は、E D Oの際に講師の賃金の40パーセントの支払を留保しておきながら、経営幹部がボーナスやストックオプションを受け取っていたのかどうか確認すること。

ウ 組合は、会社が団体交渉に取り組んでいないことを受け、組合員の労働条件と契約を守るため、団体行動権を行使する意思を表明し、まずはチラシを配布する。

- (14) 9月22日、B3人事部長は、組合に対して、概要、以下アないしキの内容を記載した文書を交付した。

ア 会社は、組合から受けた団体交渉に関するメールでの要求事項に返信している。

会社は、団体交渉を実施すること及び会社側出席者をメールで伝え、B4LCが適切な会場ではないことを説明した上で、団体交渉の日程を

提案するようお願いしたが、現時点で団体交渉の日程調整ができていないので、メールに記載された質問に回答し、団体交渉の日程及び開催場所を提案する。

イ 休業（E D O）となった講師の給与から差し引かれた40パーセントの支払に関する要求について

従業員の給与60パーセントの支払は、労基法第26条に基づくものである。COVID-19に関連する状況に基づき、会社は緊急の決定として休業を実施したもので、労基法第15条に基づき明示した労働条件を変更することにはならない。

L Cが再開しても、COVID-19の緊急事態宣言により会社のビジネスは大きな影響を受けた。60パーセントの報酬でE D Oのスケジュールを継続するという決定は、労基法第26条に基づいている。この点、民法第536条第2項では、「債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができない。」とされていることから、緊急事態宣言終了後の休業が債権者である会社の責めに帰すべき事由に該当する場合は100パーセントの補償が必要だが、そうでない場合は賃金請求を拒否することができ、休業手当の支給が問題となる。

「債権者の責めに帰すべき事由」とは、「債権者の故意若しくは過失又は信義則上これに準ずる事由」と解釈されている。今回の緊急事態宣言解除後の休業は、COVID-19の危機が始まる前に比べてレッスンを受ける受講者の数が激減しており、そのような状況がCOVID-19（自然災害と同じ）によって引き起こされたことは明らかであるため、公正取引の原則に基づく「債権者の故意若しくは過失又はこれに準ずる事由」は適用されない。そのため、100パーセントを補償する義務はなく、60パーセント相当の休業手当の支給は適法と考える。

ウ 団体交渉の前提としてのB 3 人事部長との交渉に関する異議申立てについて

組合は、団体交渉における組合員の代表者について決定する権利がある。同様に、会社には団体交渉において会社を代表するメンバーを決定

する権利がある。人事部長の業務の一つとして、団体交渉を行うことがあり、団体交渉を適切に行うために必要な権限を会社から与えられている。

エ 経営体制の明確化について

会社の組織図は既に共有している。

オ 上層部の報酬が、休業（E D O）給与控除の対象となっているか否かについて

会社命令による休職の割当ては、役職レベルではなく、COVID-19の影響を考慮して行われた。レッスン数が30パーセント以上減少したため、講師に割り振る仕事が減少した。仕事量の減少は、職種によって異なり、講師のように仕事量が激減した職種もあれば、同程度か増加した職種もあったため、会社は事業継続のために厳しい措置を執り、レッスンを確実に提供するために多くの新しいプロセスを導入することとなった。従業員の職務に関係なく、休業をした場合には60パーセントの賃金が支払われるか、又は有給休暇を使用するものとなっている。

カ B 4 L C の講師の確立された労働条件を尊重し、組合員と合意した場合に限って労働条件を変更することについて

会社は、組合員の労働条件について団体交渉の申入れがあれば労働組合法（以下「労組法」という。）に基づいて組合と誠実に交渉する。

キ 団体交渉の時期の提案

B 4 L C の教室の大きさと団体交渉の参加者数の関係で、B 4 L C で団体交渉を行うことはできない。本社での開催を提案するが、組合が別の場所を希望するのであれば検討する。会社からは、弁護士2名、人事部長外3名が参加する。会社が提案する団体交渉は、10月7日12時から13時までで、本社で行うことである。9月30日までに都合を知らせてほしい。

5 10月7日の団体交渉

組合と会社とは、10月7日に会社本社の会議室で第1回団体交渉を開催した。組合側からはA 2、A 3ら3名が、会社側からは弁護士1名、B 3人事部長外3名の計5名が出席した。

団体交渉の冒頭に、組合の要求事項は、①確立された労働条件の保護（オンラインレッスンへの変更は労働条件の変更に当たり、組合の同意なく実施しないこと）、②E D Oとして経営陣が控除した契約上の未払の賃金の支払（E D O期間に賃金の60パーセントが支払われたのみであり、未払となっている40パーセントを支払うこと）の2点であることが確認され、その後、概要、以下(1)ないし(3)のやり取りが行われた。

(1) 確立された労働条件に関するやり取り

組合は、（新型コロナウイルス感染症の拡大で緊急事態宣言が発出された際に会社が）L Cを閉鎖したときはオンラインレッスンをすることに同意したが、（通常時は）オンラインレッスンについて同意していないから（それを行わせるのであれば）労働条件の変更にほかならず、組合と交渉をしなければならないと主張した。これに対し、会社は、オンラインレッスンを行わせることは労働条件の変更には当たらないと考えている旨を回答した。

さらに、組合は、受講生が対面レッスンからオンラインレッスンに変更することで講師はC T Lにより報酬を得る機会を失うことになるから労働条件の変更に当たる旨を述べた。

(2) E D Oに関するやり取り

組合が、会社がE D Oで支払われなかった40パーセント分を支払わないのであればチラシ配布を行う旨を述べ、チラシの内容についてコメントすることはあるかと問うと、会社は誤った情報を記載しないように注意してほしい旨を述べた。

(3) 組合は、今日、会社と会いたくなかったが、一つのプロセスとして会うことにした、これからも活動を続けていくと述べ、団体交渉は終了した。

6 団体交渉後の経緯等

(1) 10月11日、組合は、B 2 社長に対し、概要、以下アないしオの内容を記載したメールを送信した。

ア 組合は、会社に対して二つの合理的な要求をしてきたが、B 3 人事部長は、これらの要求に対して何らのオファーを用意しなかった。

イ 私たちの情報を記載したチラシについて、B 3 人事部長は、単に、全

部間違っていると指摘するだけで、具体的に変更すべき記載内容を指摘することができなかった。

ウ 会社の経営陣は、個々の講師の同意あるいは組合との交渉を経ずに講師の労働条件を一方的に変更できるものと考えているようだが、このことは、会社が労働条件を変更する際に労働者と交渉することを要求する日本の労働法に反するものである。

B 3 人事部長やその部署のメンバーは、日本の労働法の解釈や組合員に提供した法的な見解の根拠となるような正式な法的資格を持っていないことを明らかにした。

エ 会社の経営陣は、私たちの要求に対して何らの提案もせず、今後の団体交渉によってこの状況が変わることを示唆していないため、団体交渉によって組合員の確立した労働条件を守るつもりであることを通知する。なお、組合の行動にはストライキの可能性も含まれる。

オ 会社の経営陣が、組合の要求に対して何らかのオファーをするつもりがあるならば、10月18日までにその旨を伝えてほしい。それ以降は、ストライキを行うことを組合員と検討する。

(2) 10月15日、B 3 人事部長は、上記(1)のメールに対して、概要、以下ア及びイの内容を記載した10月15日付けの文書（以下「10月15日付文書」という。）を送付して、回答を行った（組合はこの文書を10月17日に受領したと推認される。）。

ア E D O 期間に会社が支払っていないと組合が主張する契約上の賃金について

従業員への60パーセントの給与の支払は、労基法第26条に基づくものであり、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、会社は緊急措置として決定したものである。E D O は、緊急決定して実施したものであり、労基法第15条に基づき明示した労働条件を変更することにはならない。また、L C での業務が再開しても、会社のビジネスは新型コロナウイルス感染症や緊急事態宣言、まん延防止等重点措置の発令によって深刻な影響を受けており、会社にとってはコントロールできないものであった。

組合は、会社の不手際が原因でレッスン数や受講者数が減少したと主

張しているが、元年のレッスン数はリーマンショック以来の高水準であり、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける前の2年1月及び2月のレッスン数は元年を上回っていた。新型コロナウイルスは、会社だけでなく日本中の多くの企業に影響を与えた。E D Oを割り当てることは非常に難しい決断であり、従業員の苦労を理解しているが、会社の存続のためには必要な措置であった。

イ 確立された労働条件の保護について

会社は労組法に基づき、組合と誠意をもって団体交渉を行う。

組合は、オンラインレッスンを割り当てることが労働条件の変更であると主張しているが、オンラインレッスンの割当ては、労働指示権と業務命令権に基づくものであり、従業員の同意は必要とされない。また、

A 2 との雇用契約の標準スケジュールには、レッスンの種類や提供方法については明記されていないが、講師は、①〇〇・メソッド（「受講者が習っている言語のみでレッスンを完結させる」などといった、会社の提供するレッスンの手法ないし特徴のこと。）に基づく英語の教授・指導、②必要かつ合理的に会社が随時要請する、レッスンの教授及び指導に関連するその他の業務、③必要かつ合理的に必要とされる会社の運営に関連するその他の業務のように「割り当てられた全てのレッスンを担当するもの」とされている。

- (3) 3年10月18日、組合は、B 4 L Cの敷地外において組合のチラシを配布した。このチラシには、組合員にはE D O期間中に給与の60パーセントしか支払われなかったが、会社及び親会社の上級管理職は給与、ボーナスとストックオプションを受け取った、会社及び親会社の経営陣を含む株主にはコロナ危機前と同じ一株当たり50円の配当金が支払われる、これは倫理的な会社がビジネスを行う方法なのか、などと記載されていた。その際、B 5 マネージャーは、B 4 L Cの内部からチラシを配っているA 2らの写真を撮影した（本件撮影行為）。B 5 マネージャーは、撮影した写真をB 3 人事部長と共有したが、他の用途には使用せず、写真の内容を根拠とした懲戒処分や人事異動等を実施していない。また、組合は、その後もチラシ配布を行っている。

(4) 10月18日、B 3 人事部長は、組合に対し、メールで、概要、以下アないしオの内容を通知した。

ア 組合が争議行為を行うことは、全ての関係者（会社、組合及び会社の受講者）にとってとても重大なステップに移ることを意味する。

イ 会社としては、会社が国から受け取った補助金（雇用調整助成金）に関する事実等について、組合に明確に説明したいと考えている。

ウ 会社は、事務折衝（弁護士が同席しないオフレコ・ミーティング）の開催を提案する。出席者は双方2名以内、会社の出席者は追って決定する。

エ 事務折衝は、今週、B 4 L Cで開催できると思う。

オ 組合が、この会社の考えに興味があるようなら教えてほしい。

(5) 10月19日、組合は、B 2 社長に対し、概要、以下アないしウの内容のメールを送信した。

ア B 3 人事部長は、組合に対して、はっきりと事実を理解してもらいたいというメッセージを送ってきたが、組合の要求に対する何のオファーもない。

イ 組合は、下記(ア)及び(イ)の二つのとても合理的な要求をしている。組合は、会社のマネジメント層との交渉のために団体交渉に臨んだが、マネジメント層は、私たちの要求に何らオファーせず、良好な関係で交渉しようとする努力をしていない。

(ア) 経営陣が支払を留保しているE D O期間の支払義務のある賃金を支払うこと。

(イ) 確立された労働条件を保護すること。

ウ もし会社が組合と会い、組合の要求に対して何かしらのオファーをするつもりであれば、組合は、会社の都合の良い中で最も早い日において、B 4 L Cで会いたいと思う。

そうしなければ、組合は、ストライキを行うための投票を組合員に呼び掛けなければならない。

(6) 10月20日、B 3 人事部長は、組合に対し、会社としては来週早々に事務折衝の期日を設定できそうなので組合の都合の良い候補日時を連絡して

ほしいこと、事務折衝は、補助金（雇用調整助成金）に関連すること及び会社と親会社との関係性を説明することが目的であることなどをメールで送信した。

- (7) 10月26日、B 3 人事部長は、組合に対し、B 3 人事部長とB 7 とで、組合との事務折衝をB 4 L Cにおいて11月 4 日11時00分から12時00分までで調整する、日時の都合が良ければ、来週の月曜日までに返答してほしい、都合が悪ければ別の候補日を提案するとメールで通知した。
- (8) 10月27日、組合は、B 2 社長及びB 6 に対し、組合はB 3 人事部長及び法務部のマネジメントレベルにない社員から「オフレコ」でのミーティングを行いたいとの要望を受けたが、それに参加するかどうかは分からない、会社が組合の要求（①E D Oによって控除された契約上支払義務のある賃金を支払うこと、②組合員の確立された労働条件を保護すべきこと。）に関してB 3 人事部長が合理的な提示をするよう指示することを確認するのであれば、ストライキの実施を保留するなど記載したメールを送信した。
- (9) 10月28日、B 2 社長は、組合に対し、メールを送信した。

当該メールには、組合からの10月27日付メール（上記(8)）を見ると、組合は会社と親会社との関係性や雇用助成制度（雇用調整助成金）について十分理解していないようなので、面談でB 3 人事部長とB 7 に説明させたい、事務折衝は団体交渉よりもざっくばらんに情報共有を行ったり、組合の要求事項について議論したりできる場なので、事務折衝を行うことに同意してほしいなどと記載されていた。

- (10) 10月29日、組合は、B 2 社長に対し、ストライキを行うことを通知した。当該通知には、概要、以下アないしウの内容が記載されていた。

ア 会社の経営陣は、組合に対して何のオファーもするつもりがなく、組合員の労働条件を悪化させ続けていることは明らかで、このことについて、組合は、会社に対して受け入れられない旨を繰り返し回答している。

これは、会社の経営陣が、組合と良好な関係の下で労働条件について交渉することを拒否したあかしであり、それゆえ、組合はストライキを始める必要がある。

イ 10月 7 日の団体交渉では、B 3 人事部長が、会社と親会社との関係に

ついて混乱するような説明をしたことから、かなりの時間が浪費された。私たちは、公式の説明でない限り、B 3 人事部長の話を聞くつもりはない。

ウ 会社が、良好な団体交渉において、組合の要求事項に対するタイムリーで十分な解決策に到達するための議論に焦点を当てることを確約できるならば、組合は、11月4日にB 4 L Cで会うつもりがある。

(11) ア 11月3日、組合は、10月28日付けのB 2 社長のメール（上記(9)）に対し、概要、以下(ア)ないし(ウ)の内容を記載したメールを返信した。

(ア) B 2 社長は、組合と面談すること及び10月7日の団体交渉での会社と親会社との関係に関する整合しない説明について書面の提供を一切拒否している。

(イ) また、組合の要求に対するタイムリーで価値のある解決策に焦点を当てた議論を継続することを保証する書面も一切提供していない。

(ウ) 事務折衝における全ての発言は後の確認のため録音する必要がある。

イ 同日、組合と会社とは、組合がストライキを延期することを確認した。

(12) 11月4日、B 3 人事部長は、組合の同月3日付けのメールに返信し、事務折衝においても団体交渉と同様に交渉の記録を取ることを望んでいるようだが、その場合は、会社は弁護士に同席してもらうための調整が必要となり、本日は時間がないのでそれを行うのは難しい、については本日の事務折衝を延期し、団体交渉を行えるよう再度スケジュールを調整し、日時を連絡する旨を伝えた。

(13) 11月5日、組合は、B 2 社長に対し、概要、以下アないしウの内容を記載したメールを送信した。

ア 組合は、以前、もし、B 2 社長が、B 3 人事部長に対し、組合の要求に対して合理的な提案をできるように教育すると確約するのであれば、組合は、ストライキとストライキを支えるための情報戦略を遅らせるつもりであることを主張した。

イ しかし、予定されていた事務折衝は、会社によってキャンセルされた。それは、会社が、話し合いをするつもりがないことを示唆している。組合

は、会社へ通知することなく、ストライキとストライキを支えるための情報戦略に集中しなければならない。

ウ もし、組合の要求に対するオファーがあるならば、組合は会社と会うことを希望する。

(14) 結局、組合と会社との間で第2回団体交渉が行われたのは、第1回団体交渉から1年7か月後の5年5月9日であった。

7 A2に対するインストラクター業績評価

(1) インストラクター業績評価（以下「IPE評価」という。）とは、会社における人事評価制度及びその結果を指すものであり、上から順に、「Outstanding（優れている）」、「Exceeds Expectations（期待を超えている）」、「Meets Expectations（期待に込めている）」、「Needs Improvement（改善が必要である）」及び「Unacceptable（受け入れられないものである）」の5段階評価となっている。

(2) IPE評価の仕組みの改定

ア 3年8月24日、会社は、全講師に対し、4年以降、IPE評価の改定が重要な課題となっていること、IPE評価の改定に向けて情報共有、意見交換を行うミーティングを開催すること、同ミーティングへの参加希望者は参加連絡をしてほしいこと、メールで意見を送付することができることを周知した。

イ 11月16日及び12月7日、会社は、全講師に対し、上記意見交換等を踏まえてIPE評価の仕組みを改定し評価ウェイト等を変更すること、4年1月18日以降、改定後の仕組みでIPE評価を実施することなどをメールで周知した。

(3) 会社は、A2のIPE評価を実施し、3年1月から同年12月までの同人の評価を「Meets Expectations（期待に込めている）」として、4年3月8日にA2へ通知した。

会社は、上記評価期間において、A2は追加として評価ポイントが加算される受講者からのリクエストが前年よりも少なかったとしている。

なお、A2の平成25年以降のIPE評価の結果は、下表のとおりである。

I P E 評価の実施年月	I P E 評価
平成25年 1 月	Exceeds Expectations (期待を超えている)
26年 2 月	Exceeds Expectations (期待を超えている)
27年 2 月	Meets Expectations (期待に応えている)
28年 ^(ママ) 12月	Meets Expectations (期待に応えている)
29年 2 月	Exceeds Expectations (期待を超えている)
30年 2 月	Exceeds Expectations (期待を超えている)
31年 2 月	Exceeds Expectations (期待を超えている)
令和 2 年 2 月	Exceeds Expectations (期待を超えている)
3 年 2 月	Exceeds Expectations (期待を超えている)
4 年 3 月	Meets Expectations (期待に応えている)
5 年 2 月	Exceeds Expectations (期待を超えている)

8 組合のストライキ実施と会社の対応

- (1) 組合は、令和 4 年 3 月 8 日、会社に対してストライキを行うことを通知した。なお、このストライキは、少なくとも同月15日までは継続していた。
- (2) その後、組合は、たびたびストライキを実施するようになり、本件申立て後の 5 年 2 月頃からは、レッスンの途中でストライキの通知を行った上で、レッスンを中断してストライキを実施するようになった。なお、組合は、本件結審日（5 年12月18日）に至るまで断続的にストライキを実施している。
- (3) 4 年 3 月28日、B 3 人事部長は、A 2 に対し、概要、以下の内容を記載したメールを送信した。

会社は、これまで新型コロナウイルス感染症の影響によって会社が国から受け取った補助金（雇用調整助成金）及び講師の労働条件に関する組合からの質問に回答してきた。また、会社は、3 年10月 7 日に、組合と団体交渉を行い、その後、補足説明のための事務折衝又は更なる団体交渉を行い、更なる詳しい説明を行ったり、組合が有する質問について回答したりしたいとオファーしており、これらのオファーはいまだ受け付けている。

9 本件申立て

4年4月4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。

10 本件申立て後の事情と追加申立て

(1) A 3 に対する懲戒処分

ア 5月25日、A 3 が担当する受講者は、同日18時15分から19時40分まで予定されている2レッスンにつき、対面レッスンをオンラインレッスンに変更することを申し出た。これを受け、会社は、A 3 に対してオンラインレッスンへの変更の申出があったため、オンラインレッスンの準備を行うよう指示したところ、A 3 は、Name Changeの適用を受けない、CTLに該当するなどと述べ、上記レッスンを実施しなかった。

イ 同日、19時45分から21時10分まで予定されていた2レッスンについて、会社が、A 3 に対して、同時間に予定されていた別の受講者へのName Changeを適用してレッスンを実施することを求めたところ、A 3 はレッスンを実施しなかった。

ウ 6月15日、会社は、A 3 に対して、上記ア及びイの業務命令違反を理由として、就業規則第38条及び第39条に基づき、けん責の懲戒処分（以下「本件懲戒処分」という。）を行い、懲戒処分通知書を交付した。なお、会社においては、Name Changeの適用を拒否した講師はA 3 以外にはいない。

上記懲戒処分通知書には、概要、以下(ア)ないし(エ)の記載があった（なお、本件審査手続において、会社の就業規則は提出されていないため、下記の各条項の正確な内容や各条項間の関係は不明である。）。

(ア) 会社は、従業員の行為、パフォーマンス、責任についての規則と規定を定めている。全ての従業員は、これらの規則類を遵守する必要がある、それに応じた行動をすることが求められる。当社規定、指示に従わない行動をした場合には、会社の評判、イメージ、ビジネスに傷を付けることになる。

(イ) 5月25日、受講者が、レッスンの形態についての変更を要求した際、あなたは、18時15分から19時40分まで予定されていたレッスンにつき、対面レッスンからオンラインレッスンへ変更することを拒否し、また、

同日19時45分から21時10分まで予定されていたレッスンにつき、Name Changeを拒否した。

(ウ) かかる事実、以下の理由で、会社の就業規則第38条第1項、同第39条に基づき懲戒処分の対象となる。

a 就業規則第39条第1項第2号（懲戒の理由）

正当な理由もなく上司の指示あるいは命令に従わなかった場合

b 就業規則第4条（職務の遂行）

従業員は、上司の指示に従って自らの職務を忠実に遂行し、上司及び同僚と協力して業務に当たるものとします。従業員は、会社の名声を高め、また維持し、会社にいかなる損害も与えないよう最善を尽くすこととする。

c 就業規則第5条（本規則等の順守義務）

職場における秩序及び規律を維持するため、従業員は、本規則、その他の規則、会社の指示及び方針を遵守するものとする。

d 就業規則第39条第1項第13号（懲戒の理由）

従業員が本規則あるいは本規則に基づき規定に違反した場合。

e 就業規則第6条第1項（行動規範）

時間を守り、会社の指揮命令に従い、与えられた仕事に熱心に取り組む。

f 就業規則第6条第16項（行動規範）

会社の方針や規程に反するような行為を行わない。

(エ) 当社は、本件の深刻さ及び当社や他の従業員に対する悪影響について、あなたが理解できるものだと信じている。このような問題が今後発生しないように適切な対応を取るよう承知置きいただきたい。本件に関して、更なるヘルプやアドバイスが必要であればサポートする。更に問題が起こった場合には、解雇を含めた更なる懲戒処分となり得ることについて理解を求める。

エ 会社においては、けん責処分を受けたことにより、直ちに被処分者の昇格又は昇給に悪影響が出る等の不利益は発生しない。

(2) 6月18日、組合は、B2社長に対し、概要、以下アないしウの内容の抗

議文をメールで送信した。

ア 経営陣は組合との交渉を拒否し、団体交渉の「再延期」を主張して、7か月以上前に一方的に協議をとりやめた。

C T L、Name Change、オンラインレッスンなどについて個々の組合員と交渉をしないほしい。

イ B 5 マネージャーは、組合員である A 3 に、本人の意思に反して出席させられた個人交渉で、組合の要求について譲歩するよう強要しようとした。

B 5 マネージャーは、受講者が予定されたレッスンに来なかった場合、C T L に伴う報酬を受け取る代わりにオンラインでレッスンを行うことに同意するよう強制しようとしたり、スケジュールが決まった後に、同意していないName Changeを認めさせようとした。

A 3 が譲歩することを拒否すると、B 5 マネージャーは、A 3 に会社での雇用を打ち切るかもしれないという脅迫状を読むように強要した。

ウ 直属の上司との会議と偽って、B 5 マネージャーのような上級管理職との会議に出席するよう A 3 に強要したことはパワーハラスメントである。

B 5 マネージャーが A 3 に対し解雇すると脅して組合要求を譲歩させようとしたことは労組法違反である。

A 3 は会社の不当労働行為に関する労働委員会の審査手続に積極的に参加している。B 5 マネージャーがこれらの脅迫によって A 3 に報復することは労組法第 7 条第 4 号違反である。

(3) 6月29日、組合は、当委員会に対し、会社が、A 3 に対して雇用を脅かす手紙を読むよう強制したことが不当労働行為に当たるとして、本件の追加申立てを行った。

(4) 5年6月30日、会社はB 4 L Cを閉鎖した。これに伴い、A 2 と A 3 はそれぞれ別の L C へ異動となった。

第3 判 断

1 組合が、令和3年7月29日付けで申し入れた団体交渉に、会社が10月7日まで応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

(1) 申立人組合の主張

会社は、3年7月29日の組合の申入れ以降、同年10月7日に第1回団体交渉が開催されるまで、組合との団体交渉を実施しなかった。

B4LCには、団体交渉のために必要な会社と組合の代表者全員を収容できる教室が少なくとも二つあるが、会社は団体交渉の遅延戦術として、B4LCでは団体交渉はできないと主張した。

また、会社は、組合が団体交渉を求めるメールをB3人事部長でなくB2社長宛てに送ったのは間違いであると主張するが、B2社長が組合に指示しコントロールしてはならず、組合が会社の経営責任者であるB2社長宛てに団体交渉の要求をしたことは正しい。

さらに、会社が、組合との団体交渉の日時を提案したのは、9月15日に組合が団体行動を開始すると通知した後のことである。

会社が、団体交渉の部屋の大きさや、組合からの連絡を誰が受け取るべきかをめぐって争い、団体交渉の実施を遅らせたことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

団体交渉の日時及び場所は、労使の合意によって決定されるべき事項であり、使用者には、労働組合が一方的に指定する場所で団体交渉を行わなければならない義務はない。

会社は、一貫して組合からの団体交渉開催の要求に応じる、ただしB4LCはスペースと参加人数の関係で難しいという合理的な理由に基づき、別の場所で実施したいと回答していたにすぎず、そもそも団体交渉を拒否したなどという事実は存在しない。そして、申入れから2か月経過した後、に団体交渉が開催されたのは、組合が、会社の対応窓口ではないB2社長にメールを送信し続け、かつ何ら合理的な理由を示さずにB4LCのみを交渉場所とすることに固執したことに起因するものである。

したがって、組合が7月29日に申し入れた団体交渉に対する会社の対応が、団体交渉拒否と評価される余地は全くない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合が会社に対して団体交渉の開催を求める旨の申入れを行ってか

ら、第1回団体交渉が開催されるまでの経緯をみると、7月29日に組合が、B2社長及びB6に対してメールを送信したところ（第2.4(1)）、B6は、会社の労働組合に関する窓口はB3人事部長であるから組合の要求は同人に送ってほしいと案内し（同(2)）、B3人事部長も組合に対し、B6やB5マネージャーは会社を代表して団体交渉を行う責任者ではないことを説明しつつ、B3人事部長宛てに議題と団体交渉の要求があれば団体交渉を行う意向があることを伝えている（同(3)ア）。

しかし、組合は、B3人事部長が団体交渉に出席することは受講者、講師、会社にとって良い結果をもたらす見込みは薄いと思われる（第2.4(3)イ(7)）、同部長らは、長年にわたり不誠実な行為を行い、講師をいじめ、有害な労働環境を作り出してきた実績があることを考えると、同部長らが団体交渉に参加することには反対せざるを得ない（同(5)）などと、同部長の団体交渉への出席に強く反対し（同(3)イ(5)(7)(9)）、また、会社の要望に沿うことなくB2社長に対してメールを送信し続けており（同(3)イ(5)(7)(9)(11)）、組合と会社との間で、団体交渉の申入れ先や会社側の出席者をめぐって対立が生じていた。

また、団体交渉の開催場所について、組合は、B4LCを要求していた（第2.4(5)(7)(9)(11)エ）。

イ 会社側の窓口及び団体交渉に出席する担当者をめぐって意見が対立する中、会社は、9月6日には、組合の都合が付く日時を示してもらえれば会社の都合が付く日を示すことや、B4LCは部屋が狭いためそこで団体交渉を行うことは不可能であり、青山の本社で行うことが適切と考えるが、組合から別の場所を提案されれば検討することなどを伝えている（第2.4(12)ア）。これに対し、組合は、組合がEDO期間の賃金の支払や組合員の労働条件の保護について話し合うための日時を提案することを求めたのに対し、会社は団体交渉に適した教室があるにもかかわらず、B4LCを会場とすることを拒否してばかりであると応答し（第2.4(13)ア）、自らの都合の付く日時や、B4LC以外の開催場所を提案することはなかった。

さらに、会社は、9月22日、組合の要求事項に対する会社の見解を説

明し、また、B 4 L Cの教室の大きさと団体交渉の参加者数の関係上B 4 L Cで団体交渉を行うことはできない、本社での開催を提案するが、組合が別の場所を希望するのであれば検討すると再度伝えた上で、団体交渉を実施することを提案し（第2. 4(14)）、その結果、10月7日、青山の本社で第1回団体交渉が実施された（同5）。

ウ 会社が青山の本社での開催を提案したことについては、B 4 L Cの教室の最大収容人数は8名であり（第2. 4(12)ア）、出席者は会社側だけで6名が予定され（同）、組合側の出席者数によっては8名を超える可能性があったこと、当時は、新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言の発令中であり（同(12)イ）、会社が感染防止の観点からより広い部屋での開催を提案したことには相応の理由があったこと、また、B 4 L Cから青山の本社への移動に要する時間は徒歩と地下鉄で25分程度であり（同(12)ア）、組合員にとって移動が過大な負担とまではいえないこと、加えて、会社は組合から別に場所の提案があれば検討すると述べていた（同(12)ア(14)キ）ことからすれば、不合理な提案であるとはいえない。

エ 組合は、団体交渉の開催まで時間を要したことについて、会社の遅延戦術である旨主張するが、上記アないしウの経緯をみれば、会社が、組合との団体交渉開催に向けて調整を図っていた事実が認められ、いたずらに組合との団体交渉を避けて開催を引き延ばしていたと評価することはできない。むしろ、組合が、B 2社長ではなくB 3人事部長に直接連絡を取るよう会社から繰り返し要請されたにもかかわらず、自己の主張に固執しB 2社長にメールを送り続けたこと、団体交渉の開催場所について、会社がスペースの制約から開催困難と主張しているにもかかわらず、特に合理的な理由を示すこともなくB 4 L Cでの開催にこだわり、調整が難航したこと、9月6日には、会社が日程調整を行うつもりなので組合の都合の付く日時を提示するよう連絡しているが、これに対し組合は具体的な日時を提案せず調整が遅れたことなどが、団体交渉開催の遅延の主な原因であったといわざるを得ない。

したがって、組合が3年7月29日に申し入れた団体交渉に対する会社の対応は正当な理由のない団体交渉拒否に当たらない。

2 3年10月7日に行われた団体交渉における会社の対応は、不誠実といえるか否か。

(1) 申立人組合の主張

会社は、第1回団体交渉で、オンラインレッスンを行うことは、労働組合との交渉が必要な労働条件の変更ではないと考えているなどと発言し、組合との団体交渉を拒否した。また、会社は、E D O期間に削減された賃金の満額支払も拒否し、団体交渉に誠実に対応しなかった。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、第1回団体交渉において、要求事項①「確立された労働条件の保護」に関しては、レッスン方式の変更は、使用者が有する指揮命令権に基づくものであるから労働条件の変更には当たらないことなどを説明し、要求事項②「緊急休日（E D O）として経営陣が源泉徴収した契約上の未払いの賃金の支払」に関しては、労基法に定められた休業補償の仕組み及びそれに従い平均賃金の60パーセントを支払ったこと、休業補償として支払った総額の3分の2に相当する金額のみが雇用調整助成金として会社に交付されていることなどを説明した。しかし、組合は、会社の説明に対して聞く耳を持たず、「組合の要求を受けて会社は何らのオファーもしないのであれば、それは団体交渉を誠実に行うつもりがない。」などといった主張に固執し続けた。

以上のとおり、会社は、第1回団体交渉の場において、組合の二つの要求事項について、前提となる仕組みや会社の認識を十分に説明した上で組合の要求に応じない旨を回答したものである。そして、会社は、第1回団体交渉前に上記要求事項②に関する説明文書を送付し、第1回団体交渉後も、文書で説明内容を補足するとともに、継続して事務折衝を行う意思を伝えている。これらの一連の対応に照らせば、第1回団体交渉における会社の対応が不誠実な対応であると評価される余地は全くなく、組合は、会社が組合の要求に応じないと回答したことをもって、「交渉を拒否した。」などと主張しているにすぎない。

(3) 当委員会の判断

組合は、会社が、①オンラインレッスンを行うことは、労働組合との交

渉が必要な労働条件の変更ではないと考えているなどと発言したこと、② E D O 期間の賃金の満額支払要求に応じなかったことをもって不誠実な団体交渉であったと主張するようであるので、以下検討する。

ア 会社は、団体交渉に先立つ9月22日には、組合の要求事項について文書回答をした上で当日の団体交渉に臨んでいる（第2．4(14)）。

イ 当日の団体交渉の席で、組合は、要求事項①に関し、L C 閉鎖時のオンラインレッスンをすることに同意したが、通常時のオンラインレッスンについては同意していないから、オンラインレッスンを行わせるのであれば労働条件の変更にほかならず、組合と交渉をしなければならない旨主張した。これに対し、会社は、オンラインレッスンを行わせることは、労働条件の変更には当たらないと考えている旨の発言を行った。（第2．5(1)）。

会社の上記発言の趣旨は、第1回団体交渉時点での会社の認識をまず組合に示したものであり、今後一切団体交渉に応じないという会社の意思の表れとまではいえない。また、当該発言を受けて、組合が更なる説明を会社に求めたような事情もうかがわれない（第2．5）。

ウ また、団体交渉において使用者が労働組合の要求を受け入れたり、必ず対案を示す義務はなく、受け入れられないとすれば、その理由を誠実に労働組合に説明する必要があるところ、会社は要求事項②について、事前に従業員の給与の60パーセント相当の支払は労基法第26条に基づくものであることを文書で説明（第2．4(14)イ）した上で当日の団体交渉に臨んでいる。

団体交渉当日のやり取りの全容は明らかでないものの、会社は、団体交渉後の10月15日にも、組合に対し、要求事項①については、講師の業務内容を示しつつ、オンラインレッスンの割当ては労働指示権と業務命令権に基づくものであり従業員の同意は必要ない、要求事項②については、E D O 期間の60パーセントの給与支払は労基法第26条に基づくものであって、同法第15条に基づき明示した労働条件を変更することにはならないなどと、文書で補足説明している（第2．6(2)）。

エ 上記アないしウの一連の対応をみれば、会社は、対案を提示すること

はなかったものの、第1回団体交渉とその前後のやり取りを通じて、単に組合の要求を拒否しただけではなく、なぜ要求に応じられないのか、自らの見解とその根拠を組合に説明し理解を求めようと試みていたといえる。そして、上記ウのとおり、会社は、団体交渉において対案を示す義務はないのであるから、会社が対案を示さないことをもって不誠実な対応ということはできない。

したがって、会社が、第1回団体交渉の場で、オンラインレッスンを行わせることは労働条件の変更には当たらないと発言したことや、組合の休業手当満額支払要求に応じなかったことをもって、殊更に不誠実な対応であったということはできない。

- 3 3年10月17日に会社が、組合との労働条件の交渉を行わないとの意思を示した事実が認められるか否か。その事実が認められる場合、そのことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

(1) 申立人組合の主張

会社は、10月17日、オンラインレッスンの割当ては、使用者の指揮命令権に基づくものであり、従業員の同意は必要ないなどと回答し、組合と労働条件を交渉することを拒否する態度を示し、組合との団体交渉を正当な理由なく拒否した。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、組合の10月11日付メールを受けて、組合の要求事項に関し、第1回団体交渉での説明及び回答に加えて、改めて会社の説明を補足する文書として、10月15日付文書を送付した。当該文書の内容は、組合からの要求事項に対する説明及び回答であり、そもそも、組合との労働条件の交渉を拒否するものではない。

したがって、会社が、10月15日付文書にて、組合との労働条件の交渉（団体交渉又は事務折衝）を行わないとの意思表示をした事実など存在しないのであるから、当然、会社の対応が団体交渉拒否と評価される余地はない。

(3) 当委員会の判断

組合は、会社が10月17日に、オンラインレッスンの割当ては、使用者の指揮命令権に基づくものであり、従業員の同意は必要ないなどと回答し、

組合と労働条件を交渉することを拒否する態度を示したことが団体交渉拒否に当たる旨を主張するところ、会社の10月15日付文書（第2．6(2)）を組合が受領した日付が10月17日であると推認でき、会社もその前提で主張しているので、以下、かかる前提の下で検討する。

確かに会社は、10月15日付文書で、オンラインレッスンの割当てについて従業員の同意は必要とされていない旨を回答しており（第2．6(2)イ）、この部分だけをみれば、会社が要求事項①について団体交渉の必要性がないと表明したものと捉える余地もなくはない。しかし、会社の10月15日付文書は、組合が10月11日に送付したメールに対する回答であり、その内容は、組合の要求事項に対し、会社が第1回団体交渉のやり取りを踏まえてその時点での自らの見解を補足説明したものとみるのが相当である。また、この回答文には、会社は労組法に基づき、組合と誠意をもって団体交渉を行うと記載されている（第2．6(2)イ）こと、かつ、直後に会社は双方の見解の対立を解消すべく事務折衝の提案をしている（同(4)）ことも併せ考えると、会社の上記回答をもって、組合との団体交渉を行わないとの意思を示した事実を認めることはできないから、会社の上記回答は、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

4 本件撮影行為は、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか否か。

(1) 申立人組合の主張

10月18日にB5マネージャーが、組合活動（チラシ配布）の様子を撮影したこと（本件撮影行為）は、会社が、組合が集団として行動を行うことを阻止するために用いた脅迫戦術であり、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人会社の主張

ア 組合は、B5マネージャーによる本件撮影行為につき、「組合員を脅迫しようとした。」「当組合が集団として行動を行うことを阻止するために、Y1会社が用いた脅迫戦術である。」などと主張するが、当該行為が、いかなる理由に基づいて「脅迫」と評価されるのか、「労働組合の組合員であること・・・の故をもって」なされたと評価されるのかについて何

ら主張・立証していない。

イ 会社のB 5 マネージャーは、A 2 らがチラシを配る状況を記録するために写真を撮影した後、B 3 人事部長らと共有しただけであり、当該写真を他の目的に使用したり、当該写真（の内容）を根拠として懲戒処分や人事異動等を実施したりしたこともない。そして、組合は、本件撮影行為以降もストライキを実施したり、チラシを配布したりしている。

したがって、B 5 マネージャーによる本件撮影行為が、組合に対して「脅迫」的意味をもつことはないのであるから、組合の主張は失当であり、これが不利益取扱いに当たると評価される余地はない。

(3) 当委員会の判断

組合は、B 5 マネージャーが組合活動の様子を撮影したことは、組合が集団として行動を行うことを阻止するための会社による脅迫戦術であり、組合員であるが故の不利益取扱いであるなどと主張する。

しかし、本件撮影行為によって具体的に組合員にどのような不利益が生じたのか、組合による疎明はない。そして、B 5 マネージャーは、撮影した写真をB 3 人事部長らと共有したが、当該写真を他の目的に使用したり、当該写真の内容を根拠として懲戒処分や人事異動等の不利益処分を実施したことはなく（第2．6(3)）、本件撮影行為によって組合員らに何らかの不利益が生じた事実は認められない。したがって、本件撮影行為が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるということはできない。

なお、組合の主張は、会社が、本件撮影行為によって組合の運営に支配介入したという趣旨にも解し得るので念のため検討すると、B 5 マネージャーは、B 4 L C の敷地外でチラシ配布をする組合員を、同L C の内部から撮影したのみであり（第2．6(3)）、組合のチラシ配布をことさらに妨害したり、撮影した写真をもって組合活動を萎縮させるような言動を行った事実は認められない。そして、組合は、その後もチラシ配布を行っており（第2．6(3)）、本件撮影行為が組合活動に何らかの支障を与えた事実も認められない。したがって、本件撮影行為が組合の運営への支配介入であるということもできない。

5 3年11月4日に会社が組合との団体交渉を一方的に打ち切った事実が認

められるか否か。その事実が認められる場合、そのことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

(1) 申立人組合の主張

会社は、11月4日に団体交渉を延期すると主張して、組合との団体交渉を一方的に打ち切り、その後スケジュールを再調整することもなかったから、会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

第1回団体交渉後、会社は、組合の要求事項に関して正しい認識を有してもらうために事務折衝を行うことを提案し、組合との間で話合いの機会を設定できるように働き掛けをし続け、11月4日に事務折衝を実施することが決まった。ところが、前日になって組合が録音を希望したため、事務折衝ではなく、弁護士出席の下で改めて団体交渉を実施すべく、組合に対して11月4日の事務折衝を延期するメールを送信した。その後、日程調整に係る連絡を行っていないが、これは、組合がストライキ等の手段を講じること示唆したため、会社は、組合の動向を踏まえて対応を行うこととしたものであり、かかる対応は不合理なものではない。そして、会社が、団体交渉あるいは事務折衝を一切行わないとの言動をしたことはなく、組合から具体的な申入れがあれば団体交渉あるいは事務折衝を行う用意があった。

したがって、これらの一連の事実経緯に照らせば、会社が11月4日に組合との間の団体交渉を一方的に打ち切ったとの事実は認められず、当然、会社の対応が正当な理由のない団体交渉拒否に当たると評価される余地はない。

(3) 当委員会の判断

ア 10月18日の会社の提案を受け、労使双方は、11月4日にB4LCで事務折衝を行う方向で調整していた(第2.6(4)ないし(10))。

事務折衝予定日の前日の11月3日、組合は、事務折衝のやり取りを録音したいと会社に申し入れた(第2.6(11)ア)ところ、11月4日、会社は、記録を取りたいのであれば、弁護士も同席してもらうため、すぐに調整することが難しい、本日の事務折衝は延期し、団体交渉として本社で行

うよう再度スケジュール調整し、日時を連絡すると回答した（同12）。

上記の経緯をみれば、会社が、11月4日の事務折衝を延期したのは、弁護士が同席しないオフレコの事務折衝の席で組合の要求に応じられない事情を説明しようとしたが、組合が録音を希望したことから、録音をするのであれば弁護士も同席の上正式に団体交渉を実施すべきとの判断に変わったためと認められ、組合との話を打ち切る意図があったということとはできない。よって、11月4日の会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

イ なお、組合は、会社がその後、組合に対し、団体交渉又は事務折衝の日時の提案をしなかったことから、11月4日の会社による事務折衝の延期は正当な理由のない団体交渉拒否であると主張しているようでもあるので念のため検討する。

11月4日、会社が再度スケジュールを調整すると回答したことに対し、組合は、同月5日、予定されていた事務折衝は、会社によってキャンセルされた、会社が話をするつもりがないことを示唆しているとして、組合はストライキとストライキを支えるための情報戦略に集中すると返答した（第2．6(13)イ）。これは、会社が再度スケジュールを調整すると回答したにもかかわらず、ストライキの実施を示唆したものであるから、これを受けた会社が、再度のスケジュール調整を行わなかったとしても、無理からぬことである。その後、組合は、実際に、4年3月8日以降本件結審日に至るまで断続的にストライキを実施し続けている（第2．8(2)）。

また、事務折衝の開催は会社が提案したものであるところ（第2．6(4)ウ）、会社が事務折衝の開催を提案したのは、組合の要求に応じたり対案を示したりする趣旨ではなく、補助金（雇用調整助成金）に関連すること及び会社と親会社との関係性を説明すること（同(4)イ(6)(9)）により、組合の要求に応じられない会社の事情に理解を求める趣旨であったと推認されるところ、上記のとおり、組合は、11月5日、会社が事務折衝をキャンセルしたとしてストライキの実施を示唆した上で、会社が組合要求への対案を示せば、組合は会社と会うことを希望する旨の返答をし

た（同13）。これを受けた会社が、対案を示さないような話合いの場であれば、組合は希望せず、ストライキの実施を考えていると捉え、労使関係の局面が変化したと認識して、それ以上団体交渉の実施に向けた日程調整をしなかったとしても、不当な対応とまではいえない。

さらに、11月5日以降、少なくとも4年4月4日の本件申立て以前に組合が会社に団体交渉や事務折衝を申し入れた事実が認められないことから、会社が団体交渉の実施に向けた日程調整を更に行う法的義務があったということとはできない。

したがって、11月4日以降、会社が日程調整を行わなかったことは、上記アの判断を左右しない。

- 6 4年3月8日に会社が、A2の業績評価を「期待を超えている」から「期待に込えている」に引き下げたことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか否か。

(1) 申立人組合の主張

A2の過去の評価について、直属の上司による評価は全て「期待を超えている」であり、直属の上司ではなく、講師でもなく実際のパフォーマンスをほとんど知らないB5マネージャーによる評価だけが「期待に込えている」に引き下げられたことから明らかなように、会社がA2のIPE評価を引き下げたことは、労働組合活動に対する報復であり、A2の組合活動を理由とした不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人会社の主張

3月8日に、A2のIPE評価が、前年の「期待を超えている」から「期待に込えている」に引き下がったのは、4年にIPEに係る制度改正を実施し、評価ウェイトの変更などを行った影響を受けた結果によるものであり、A2が組合活動を行ったことを理由とするものではない。

実際に、前年よりもIPE評価を下げた講師は、A2以外にも複数名いた。

(3) 当委員会の判断

3月8日のIPE評価について、A2の評価が前年度の「期待を超えている」から「期待に込えている」に1段階引き下げられた事実（第2.7

(3)) に争いはない。そこで、この引下げが、組合員であること又は同人の組合活動を理由とした不利益取扱いに当たるか否かにつき、以下判断する。

ア 組合は、A 2 の過去の評価について、直属の上司による評価は全て「期待を超えている」であり、直属の上司ではなく、講師でもなく実際のパフォーマンスをほとんど知らない B 5 マネージャーによる評価だけが「期待に込えている」に引き下げられたと主張するが、それらの主張を裏付ける事実の疎明はない。

イ I P E 評価制度の改定の経緯をみると、3 年 8 月 24 日に会社が改定に向けてミーティングや意見交換を行うことを全講師に周知し（第 2. 7 (2)ア）、11 月 16 日及び 12 月 7 日には意見を聴取した上での改定案が全講師に周知され、4 年 1 月 18 日以降全講師に適用されることとなった（同イ）ものである。

会社が I P E 制度の改定の必要性を全講師に公表した日は、組合が会社に結成を通知し、初めて団体交渉を申し入れた 3 年 7 月 29 日から 1 か月も経っておらず（第 2. 4 (1)）、時期的に組合結成と極めて近接している。しかし、会社は I P E 制度の改定に当たって一定の手続を踏んで全講師の意見を踏まえながら実施しており（第 2. 7 (2)）、その手続に特に不自然な点はなく、組合員を狙い撃ちにするためにあえて制度を改定したとみることはできない。

ウ 一方、会社は、①この制度改正により、評価ウェイト等を変更するなどの改正が行われたところ、A 2 の評価は、3 年 1 月 1 日から同年 12 月 31 日までについて、加点の対象となる受講者からのリクエストの数が少なく低い点数にとどまった、②前年度よりも I P E 評価を下げた講師は、A 2 以外にも複数名いたと主張するが、本件審査手続において上記主張を裏付ける証拠の提出がなく、A 2 の評価点が制度改正によって具体的にどう引き下げられたのかは不明である。

エ 4 年 3 月 8 日の A 2 の I P E 評価は、前年度の「期待を超えている」から「期待に込えている」に 1 段階引き下げられたものの（第 2. 7 (3)）、I P E 評価は、毎年、その年の評価期間内における業績を評価するものであり、必ずしも前年度の評価が踏まえられるものではない。A 2 は、

平成29年から令和3年まで5年連続して「期待を超えている」との評価を得ているものの、平成27年及び28年には、令和4年と同じ「期待に込めている」との評価を得ていたことが認められる(第2.7(3))。そして、4年(評価期間は3年1月から12月まで)のA2の業務成績について、「期待を超えている」と評価された平成29年から令和3年までと同等かそれ以上であったことなどを裏付ける具体的な事実の疎明はない。

オ 以上からすると、平成29年から令和3年まで5年連続して「期待を超えている」との評価を得ていたA2が、評価期間に組合結成の時期を含む4年3月8日のIPE評価において、過去5年よりも1段階低く評価されたという事情を考慮しても、なお、会社が、A2が組合員であること又は同人の正当な組合活動を理由として、同人の評価を不当に引き下げたと認めるに足る具体的な事実の疎明がないことから、会社による4年3月8日のA2のIPE評価が、同人が組合員であることなどを理由とした不利益取扱いに当たるとすることはできない。

7 4年6月15日に会社が、A3に対して雇用を脅かす書面を発行して、それを読むことを強要した事実は認められるか否か。その事実が認められる場合、そのことは、組合が当委員会に不当労働行為救済申立てをしたことを理由とした不利益取扱いに当たるか否か。

(1) 申立人組合の主張

B5マネージャーは、上司との会合と偽って、A3に組合員の同席なしで予定外の会合を強要した。この席で、会社は、第1回団体交渉における組合の要求事項についてA3に譲歩を迫り、組合が団体交渉で行った要求について撤回することに同意しない場合雇用を打ち切ると脅した。また、会社は、A3が東京都労働委員会の手続に積極的に参加していたことを知っている。

したがって、会社がA3に対して雇用を脅かす書面を発行し、それを読むことを強制したことは、不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人会社の主張

本件懲戒処分は、A3による業務命令違反の事実を理由として行ったも

のであり、本件申立てとは何らの関係もない。A 3 は、対面レッスンからオンラインレッスンに変更することやName Changeを適用の上レッスンを担当することは労働条件の変更に該当するため、かかる業務命令には従う必要がないと主張するようであるが、そのような主張は明らかに誤ったものである。

また、組合は、いかなる理由でA 3 に対する本件懲戒処分のお知らせが「雇用を脅かす書面」とであると主張するのか不明であり、また、「労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと・・・を理由として」本件懲戒処分がなされたと評価できるのかについて全く主張・立証を行っていない。

したがって、本件懲戒処分が本件申立てを理由とした不利益取扱いに当たると評価される余地はない。

(3) 当委員会の判断

ア 6月15日、会社は、就業規則に基づきA 3 に本件懲戒処分を行った（第2. 10(1)ウ）。組合は、会社がA 3 に対して雇用を脅かす書面を発行して、それを読むことを強要したと主張するところ、「雇用を脅かす書面」とは懲戒処分通知書（同）のことと推察されるが、この文書は、けん責処分を通知したものであり、更に問題が起こった場合には、解雇を含めた更なる懲戒処分となり得ることについて理解を求める旨の記載がある（同(エ)）ものの、この記載をもって、直ちに「雇用を脅かす書面」とまで評価することは困難である。また、会社が、A 3 に対し、上記懲戒処分通知書を提示したことは事実であるが（第2. 10(1)ウ）、本件において、社会通念上許容されない態様で書面の閲読を強要したことを示す疎明はない。したがって、4年6月15日に会社が、A 3 に対して雇用を脅かす書面を発行して、それを読むことを強要した事実を認めることはできず、当委員会に不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とした不利益取扱いに当たる会社の行為があったということとはできない。

イ なお、組合は、会社がA 3 にけん責の懲戒処分を行ったこと自体を指して、報復的不利益取扱いに当たると主張するようでもあるので、念のため、本件懲戒処分が、組合が本件不当労働行為救済申立てを行ったこ

とを理由とする報復的不利益取扱いに当たるか否かについても検討する。

会社は、本件申立て後の5月25日、受講者が対面レッスンからオンラインレッスンへの変更を申し出たことから、同日、A3に対し、18時15分から19時40分まで予定されていたレッスンについて、オンラインレッスンの準備をするよう指示したが、A3はこれを拒否してレッスンを行わなかった（第2．10(1)ア）。

また、A3は、同日19時45分から21時10分まで予定されていたレッスンについてName Changeを拒否した（第2．10(1)イ）。

A3は、オンラインレッスンへの変更やName Changeは労働条件の変更に当たり労働者の同意なくこれを命じることとはできないとの考えに基づいてこれらの会社の指示を拒否したようである。しかし、対面実施かオンライン実施かというレッスン形態の別や、誰にレッスンを提供するかというレッスン相手方の別などは、広い意味では労働条件に該当し得るとしても、同時に、当該レッスン形態や相手方に関する指示は使用者の指揮命令権に基づきなされるものである以上、労働者の同意を必ずしも要しないものと解される余地がある。実際に、2年4月以降、会社は、新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、オンラインレッスンを広く実施するようになり、LCで勤務する講師には、受講者のニーズに合わせてオンラインレッスンに従事することを命じており（第2．3(1)）、受講者の要望に対応した対面レッスンからオンラインレッスンへの切替えや、授業が予定されていなかった時間帯に別の受講者のレッスンを行うよう命じることが、少なくとも2年4月以降は会社において日常的な業務指示として行われている。したがって、これらの事情からすれば、受講者からの信頼を損ね、会社の信用の失墜につながるおそれもあるとして、会社がA3の指示拒否は懲戒事由に該当すると判断したことには相応の理由があったといえる。

ウ 組合は、会社はA3が労働委員会の手続に積極的に参加していたことを知っていたと主張する。確かに、A3は3年10月7日の団体交渉にも出席し（第2．5）、本件申立書においても組合員であることが記載され

ているから、会社はA 3が組合員であることを認識していたものの、本件懲戒処分に該当すると判断したことには上記のとおり相応の理由があり、また、本件けん責処分には実質的な不利益は存しない（第2．10(1)エ）ことも考慮すれば、不当に処分を重くしたということもできず、A 3が組合員であること又は組合の正当な活動をしたことを理由としたものであるとの事情はうかがえない。

したがって、本件懲戒処分は、組合が本件不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする報復的不利益取扱いには当たらない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る各事実は、いずれも労組法第7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6年7月2日

東京都労働委員会

会長代理 團 藤 丈 士