

命 令 書

申 立 人 X 7 組 合

代表者 委員長 X 1

被申立人 有限会社 Y 4

代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の令和5年(不)第10号事件について、当委員会は、令和6年10月23日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

組員4名に対する雇止めの撤回

第2 事案の概要

本件は、組合が3名の組合加入を通知した直後に、会社が、組員4名全員に対し、正当な理由なく、雇用契約を打ち切る旨通知したことが、不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

会社が、令和4年12月23日付けで組員4名に対して雇止めを通知したことは、組員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

第4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者等

- (1) 被申立人有限会社 Y 4 (以下「会社」という。)は、肩書地に事業所を置き、英会話学校を運営する特例有限会社であり、その従業者数は本件審問終結時6名である。

(2) 申立人X 7 組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、外国人語学講師等を構成員とする個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約780名である。

2 本件申立てに至る経緯について

(1) 組合員4名の組合加入通知に至る経緯について

ア 平成24年12月頃、X 2（以下、組合加入前を含めて「X 2 組合員」という。）は、会社において英会話講師として勤務するようになった。

イ 会社とX 2 組合員は、平成29年5月16日付けで、同年4月1日からの期間の定めのない雇用契約を締結した。

ウ 令和元年9月頃、X 3（以下、組合加入前も含めて「X 3 組合員」という。）は、会社において英会話講師として勤務するようになった。

エ 令和元年10月1日、会社代表取締役Y 1（以下「社長」という。）は、アメリカ合衆国在住のX 4（以下、組合加入前を含めて「X 4 組合員」という。）及び X 5（以下、組合加入前を含めて「X 5 組合員」という。）に対し、契約期間について「期間の定めあり（令和2年1月1日～令和2年6月30日）」と記載した「労働条件通知書」を、雇用契約書として送信した。

その後、X 4 組合員及びX 5 組合員は来日し、令和2年2月、会社において英会話講師として勤務するようになった。

(甲5、甲6、甲27、証人 X 6)

オ 令和2年2月以降、日本国内において新型コロナウイルス感染症が拡大し、同月から同年5月にかけて、会社は、英会話学校の授業を中止した。

同年6月、会社は授業を再開した。

(乙31、当事者 Y 1)

カ 会社は、令和2年10月18日付けで、X 2 組合員に「雇用終了通知書」（以下「2.10.18雇用終了通知書」という。）を交付し、X 2 組合員はこれに署名をした。同通知書には、X 2 組合員の雇用を、同月19日をもって終了する旨の記載があり、また、その理由として、次の趣旨の記載があった。

(ア) あなたが会社で働き始めてから、その言動や授業内容について生徒や保護者から苦情が寄せられ、学校を辞めた生徒もいた。会社は、あなたを指導し、改善を何年も待ち続けたが改善せず、生徒を支援する業務に配属したが、仕事の効率が悪かった。

(イ) 今年、会社はあなたが全講師の模範となることを期待して、シニアティーチャーに昇格させたが、講師会議の席で、社長に対して無礼な口答えをし、社長への無礼な態度を助長した。

(ウ) 最近、あなたは社長と対立し、社長の給料額について開示及び説明を要求し、また、社長による会社資金の不正使用及び会社が倒産する理由を全教師に説明するよう要求した。あなたは、教師たちが皆やる気を失っているといったが、それはうそであったようだ。

(エ) 昨年、あなたが配偶者の職を公表しなかったので、会社は扶養手当を支給し続けたが、税務書類で扶養家族に該当しないことを知った。ただし、その金額を別居手当として支給するので、返済の必要はない。

その後、X 2 組合員が抗議し、会社は、2. 10. 18雇用終了通知書を撤回した。

(甲22、甲27、証人 X 6)

キ 令和 2 年10月25日、X 2 組合員は、社長に対し、申立外英会話学校（以下「別学校」という。）に提出する履歴書を添付した電子メールを送信した。この電子メールには、興味があればX 2 組合員に電話するよう別学校代表者に伝えられたい旨の記載があり、添付された履歴書の経歴の欄には、平成24年12月から令和 2 年11月まで会社に勤務した旨の記載があった。

(甲16、甲19)

ク 会社は、令和 2 年10月28日付けで、X 2 組合員に対し、「告知」と題する書面（以下「2. 10. 28告知書」という。）を交付した。2. 10. 28告知書には、警告を実施する理由として次の趣旨の記載があり、将来、これらのうち、いずれかの事実が発生した場合、1 か月後に契約を終了又は不更新とする旨の記載があった。

(ア) 生徒から授業についての不満が表明されており、それは、感染症拡大のこの時期には、会社にとって大きな脅威である。

(イ) 追加の業務を担当させることについて、一旦合意したにもかかわらず、後で不満を述べて合意内容を変更しようとした。

(ウ) シニアティーチャーに昇進した後、全教員の模範となることが期待されていたが、教員会議でそうではないことが分かった。

(エ) 会社の資金を悪用したとして社長を非難し、経営陣の給料等の開示及び説明を要求した。

(オ) 会社が破産したので全教員が士気を失っていると社長にうそをついた。また、昨年、配偶者の収入を開示せず会社の方針に違反したため、会社は扶養家族手当を支給し続けた。

(乙10)

ケ 令和 2 年11月、X 2 組合員と会社は、同 3 年 3 月31日までを契約期間とする雇用契約を締結した。

(乙31、当事者 Y 1)

コ 会社は、令和3年3月13日付けで、X2組合員、X3組合員、X4組合員及びX5組合員（以下、併せて「組合員4名」という）、社長の息子である最高執行責任者 Y 2 （以下「C O O」という。）及び日本人講師3名との間で、契約期間を令和3年4月1日から同4年3月31日とし、契約更新ありとする雇用契約をそれぞれ締結した。

(甲9、甲11、甲18、乙7、乙8、乙27～31、証人 X 6 、当事者 Y 1)

サ 会社は、令和4年3月24日付けで、組合員4名との間で、契約期間を令和4年4月1日から同5年3月31日を契約期間とし、契約更新ありとする雇用契約をそれぞれ更新した。

この雇用契約の契約書には、契約終了前に労使いずれかの側が契約を更新しない場合は、遅くとも3か月前に書面又は口頭で通知しなければならない旨の記載があった。

また、令和3年度と同4年度を通じて、会社の講師は、社長、C O Oのほか、組合員4名及び日本人講師3名であり、日本人講師3名は、それぞれ、シニア・マネージャー、ジュニア・マネージャー及び校長の役職にあった。

(乙3、乙7、当事者 Y 1)

シ 令和4年5月9日、会社において、社長、前代表取締役 Y 3 （以下「前社長」という。）、C O O、組合員4名、日本人講師3名ほか1名が出席して、会議（以下「4.5.9会議」という。）が行われた。

4.5.9会議において、社長が、①会計士の報告によれば、会社の財務状況が前年よりも悪化しており、コスト削減に取り組む、②契約書では1日当たりの労働時間が午後2時から午後10時までの8時間とされているにもかかわらず、皆5時間半しか働いていない、③財政危機の解決策として、全従業員の給与を削減したり一部の従業員を解雇する代わりに、全員の労働時間を1日当たり30分延長して、業務改善に向けた定期的な会議を開催する、旨述べた。

これに対し、X2組合員は、労働時間が1日当たり5時間半を超えると残業とみなされるため、会議を開催すれば追加の手当を支払う必要がある旨述べた。

(乙15、当事者 Y 1)

ス 会社は、令和4年5月26日付けで、X2組合員に対し、「警告通知」と題する書面（以下「4.5.26警告書」という。）を交付した。この書面には、次の趣旨の記載があった。

(ア) パンデミックが始まって以来、会社の財政状況が悪化していること及び社

長がパンデミックに対処するために様々な方策を試みていることは、全社員が知っている事実であり、こうした困難な時期に生徒を失えば、この2年で会社はなくなるだろう。

(イ) 会社が、あなたに2.10.28告知書を交付し、あらゆる努力をしたにもかかわらず、あなたの授業に対する不満を理由に学校を辞めた生徒がいた。

(ウ) その後、社長は何度もあなたの授業を視察し、改善のための助言をしたが、役に立たなかった。

(エ) さらに、新年度の開始時、あなたが担当講師となることを知った生徒の中には、不満を口にして、学校を辞めると通知してきた者が複数いた。

(オ) このことは会社にとって脅威であり、対処する必要がある。

(カ) その結果、2.10.28告知書に関連して、あなたに契約終了とは別の機会を与え、懲戒処分として、また会社存続の手段として、給与削減の通知とともに、この2回目で最後の警告をする。

(乙6の1、乙10の4、乙25の1)

セ 会社は、令和4年6月4日付けで、X3組合員に対し、「告知」と題する書面（以下「4.6.4告知書」という。）を交付した。この書面には、次の趣旨の記載があった。

(ア) あなたが、①健康診断のキャンセルを命じたとして社長を非難し、要求書で脅したこと、②出産手当の支給の遅れについて社長を安易に非難したこと、③政府からの出産手当金に加えて、収入を増やすために会社が授業数の減少で赤字であることを知りながら、8月から会社で、パートタイムで働くこと及び高額な時給の支払を要求するなどしたこと、④社長があなたについて前社長に意見を聞いただけで、差別だと非難したこと、を理由にこの告知をする。

(イ) これらの行為は明らかに敬意を欠き、とりわけ社長に対する不法行為であって容認できず、適切に対処する必要がある。

(ウ) 将来、上記の事実に限らず、何らかの事態が発生した場合は、懲戒処分を課すか、契約不更新とする。

(乙25の2)

ソ 組合は、令和4年6月20日付けで、会社に対し、書面で、X2組合員について、組合員であることを通知するとともに、労働契約法第18条に従って無期雇用契約転換申込みを直ちに受理するよう要請した。

(甲14)

タ 会社は、令和4年7月24日付けで、X4組合員に対し、「告知」と題する書

面（以下「4.7.24告知書」という。）を交付した。この書面には、告知実施の理由として、次の趣旨の記載があった。

(ア) 過去数か月間の遅刻

(イ) カードゲームに時間を使いすぎており、これを保護者が知れば、生徒が学校をやめる可能性が高く、会社の事業にとって有害であること

(ウ) 仕事の後の教室で電子機器の電源を入れたままにしていること

(エ) 講師としての外見にふさわしくない服装

(オ) 悪意ある攻撃的な行為による社長に対する敵対的態度

(カ) 上司から他のクラスでの授業を依頼されたときに従わないこと

(乙10の8)

チ 会社は、令和4年8月22日付けで、X5組合員に対し、「告知」と題する書面（以下「4.8.22 X5 告知書」という。）を交付した。この書面には、次の趣旨の記載があった。

(ア) あなたが令和4年5月から7月まで一貫して遅刻したことは、雇用上の違反であり、将来、このような行為がなされることがないように、この警告告知を実施する。

(イ) 同様の違反が再度あった場合、懲戒処分、減給又は雇用契約の停止若しくは不更新がなされる場合がある。

(乙10の3)

ツ 会社は、令和4年8月22日付けで、X4組合員に対し、「告知」と題する書面（以下「4.8.22 X4 告知書」という。）を交付した。この書面には、次の趣旨の記載があった。

(ア) あなたの遅刻及びタイムカードの改ざんは雇用上の違反であり、将来、このような行動がなされることがないように、この2回目の警告通知を実施する。

(イ) 将来、同様の違反があった場合、懲戒処分、減給又は雇用契約の停止若しくは不更新がなされる場合がある。

(乙10の5)

テ 会社は、令和4年10月10日付けで、X2組合員に対し、「改善行動計画」と題する書面（以下「4.10.10改善行動計画書」という。）を交付した。この書面には、次の趣旨の記載があった。

(ア) 最近、補習の生徒を通じて、あなたの文法の教え方に問題があることが分かり、さらに、先週、保護者数名が、子供たちがあなたのクラスでストレスを感じていて辞めさせたいと訴えてきた。このことは、あなただけでなく全ての教師が各生徒の学習状況に常に目を配り、カリキュラムの進展に伴って

学力が向上していることを確認するようにとの警鐘である。

(イ) 会社はあなたのために教育セミナーを設け、他の教師もそれに招待する。

(ウ) 会社は、高水準の教育を維持し、正当に質の高い英語教育を提供できるよう、全教師を支援し、指導し続ける。

(乙10の1、乙25)

ト 組合は、令和4年11月29日付けで、X3組合員、X4組合員及びX5組合員が組合員であることを書面で通知するとともに、「雇用トラブル解決の要請」と題する書面（以下「4.11.29要請書」という。）を提出した。

4.11.29要請書には、会社が調査をし、組合と協力して問題解決に当たることが希望する事項として、①8月から育児休業を取得して短時間勤務を開始したX3組合員の明確な固定労働時間についての組合員との合意及び出来高払制の廃止、②レッスン間の時間における帰宅命令の停止及び1日単位での勤務時間の短縮、③育児休業助成金支給に関する書類等必要な全書類を期限内に民事当局に提出することの保障、が記載されていた。

(甲15)

(2) 組合員4名の組合加入通知後の経緯について

ア 会社は、令和4年12月21日付けで、組合に対し、4.11.29要請書に対する回答の書面（以下「4.12.21回答書」という。）を提出した。4.12.21回答書には、次の趣旨の記載があった。

(ア) X3組合員の労働時間について

X3組合員には補講が割り当てられているが、仕事の性質上、週単位、日単位、又は時間単位で変更が生じるため、その月のスケジュールを固定することは不可能であり、それは本人も十分承知している。

(イ) 会社は、一度だけ、午後8時から午後8時50分の授業を指定したが、その日は教師の一人が病欠となったため、緊急事態ということで、急遽、X3組合員に午後5時から午後5時50分までの勤務を命じた。2つの授業の間が空いているため、X3組合員には命令を受け入れるかどうかの選択を委ねたが、彼女は命令を受諾した。X3組合員が勤務先から徒歩で5分ほどの所に住んでいたこと及び、かなり時間が空いていることを考慮して、帰宅したければ帰宅してもよいと伝えた。これは、正当な報酬を得る権利をはく奪することを意図したものではなく、育児休暇を最大限に活用させることを意図したのであった。その後、本人から苦情の申立てがあったため、会社は、その分の賃金を支払い、また、過去に賃金が支払われなかった授業間の空白時間があれば報告するよう求めた。

(ウ) 育児休業助成金に係る書類の提出の遅延について

社会保険労務士は、書類は提出期限内に提出していると述べた。助成金の手続は2か月に一度行われることになっているが、X3組合員は、毎月受け取ることを要求してきた。そこで、社会保険労務士は、その要求に応えるべく努めている。

(甲23)

イ 令和4年12月23日、会社は、組合に対し、電子メール（以下「4.12.23会社メール」という。）を送信した。4.12.23会社メールには次の趣旨の内容が記載されていた。

(ア) Y4 英語学校は、組合員4名の雇用契約を更新することができなくなったので知らせる。

(イ) 簡単な経緯

組合員4名は、会社の業績が上向くことを期待して、パンデミック直前に採用されたが、新型コロナウイルス感染症が広がり始めたため、業績は下降してしまった。それでも、会社は今まで頑張ってきたが、苦戦を強いられており、これ以上同じ状況が続けば倒産してしまう。

(ウ) 現在の状況

先日、年間授業のスケジュール調整を行ったところ、令和5年度は授業数の減少によって稼働する教室が数教室となり、組合員4名は授業を行えなくなることが判明した。

(エ) 今後の対応

本日、契約不更新の通知を本人らに手交する予定である。会社は、本人らが希望すれば、日本での再就職を支援するつもりである。また、会社の業績が改善したときに、組合員4名が近くにいて関心があれば、将来的に地位を提供するかもしれない。

しかし、もし、彼らが次年度も会社で働きたいのであれば、令和5年4月から新たな契約を提示し、契約期間及び労働時間を短縮して、残り少ない授業をみんなで共有できるようにするかもしれない。

この件について会社に連絡をされたい。

(甲16)

ウ 会社は、令和4年12月23日付けで、組合員4名のそれぞれに対し、「雇用契約不更新のお知らせ」と題する書面（以下「本件雇止め通知書」という。）を交付し、雇止めを通知した（以下、この通知を「本件雇止め通知」という。）。本件雇止め通知書には、次の趣旨の記載があった。

令和5年3月31日に雇用期間が満了するため、以下の理由により雇用契約が更新されないことを知らせる。

(ア) 不更新の基準

- a 授業数の減少により、会社は必然的に規模を縮小し、外国人教師は教える授業がなくなる。
- b 外国人教師が過剰な状態では会社は維持できず、このままでは倒産する。

(イ) 詳細

- a 会社は、かつて、日本人講師と外国人講師の両方が交互に授業を担当して7教室が稼働しており、現在、専任の外国人講師6名と日本人講師3名が令和5年3月末まで契約している。
- b 令和5年4月以降は、財務の安定と体制改善のため、社長、ＣＯＯ、取締役、シニア・マネージャー、ジュニア・マネージャー、校長などの主要役員で構成される日本人講師3名と外国人講師3名で4つの教室のみ稼働する小規模での運営となる。
- c 会社の財政状態は、新型コロナウイルス感染症が蔓延し始めてから悪化し始め、今日まで回復しなかった。

(乙2の1、乙2の2)

エ 会社は、令和5年1月20日付けで、X5組合員に対し、「警告」と題する書面（以下「5.1.20警告書」という。）を交付した。この書面には、「無礼な行いと不服従について」として、次の趣旨の記載があった。

(ア) あなたは、令和5年1月18日に、①生徒や他の教師らの前でＣＯＯを、先輩が何かを言ったか言わなかったかについてうそをついていると非難し、②社長が怠けていると思って、社長の授業をカバーしたくないと主張し、③ＣＯＯの隣にいた社長が心理学について発言したところ、社長及びＣＯＯに対して「あなたは心理学者ですか？」と皮肉を込めて尋ねた。

(イ) そのような言動は非常に失礼であるし、また、考えや意見が対立した場合、従業員は上司に従うのが基本であり、上記②のような重大な不服従は、いかなる組織においても容認されることではない。

(ウ) 今後、このようなことがないように、この警告通知を実施する。

(エ) 同様の違反が再度発生した場合は、懲戒処分を課すか、雇用契約を停止又は不更新とする場合がある。

(乙25)

オ 令和5年1月23日、組合と会社は、団交（以下「5.1.23団交」という。）を行った。5.1.23団交において、次のやり取りがあった。

- (ア) 組合が、4.12.23会社メールに、以前のように多くの教室を運営できないとあることについて、主な問題点は学校のスペースの利用が非効率であったということかと尋ねたところ、会社は、多くのことを確認しなければならないので、詳細を含めてメールで通知する旨述べた。
- (イ) 組合が、令和4年を同3年及び2年と比較した生徒数の増減について尋ねたところ、会社は、生徒数は重要ではなく、それぞれコースや価格が異なるので、生徒が何をするかによる旨述べた。
- (ウ) 組合が、組合員らに対する契約不更新を決定する根拠となった分析を示すよう求めたところ、会社は、売上げなどの数値を示す旨述べ、会社の令和4年度の月別の収支を記載した表（以下「4年度月別収支表」という。）をパソコンで提示した。4年度月別収支表の記載内容は、別紙1のとおりであった。
- (エ) 組合が、令和4年の生徒数は減少したのかと尋ねたところ、会社は、多分減少したが、重要なのは生徒数ではなく売上げである旨述べた。
- (オ) 組合が、令和4年は本当に厳しかったので財務的な逆境にあったということかと尋ねたところ、会社は、そのとおりである旨述べた。
- (カ) 組合が、組合員4名の雇用継続を求めたところ、会社は、将来の見通しが不確定であり、現時点では会社の決定は変わっていない旨述べた。
- (甲18、甲27、乙8、証人 X 6)

カ 令和5年1月27日、組合と会社は、団交を行った。団交において、次のやり取りがあった。

- (ア) 会社は、組合員4名に対しては、ほかの仕事を見つけるための支援を申し出ており、とにかく驚いた旨述べた。
- (イ) 組合が、組合の意見では、勤務時間や業績に関わりなく、組合員が雇止めの対象に選ばれていると考えている旨述べたところ、会社は、①組織図で見てもらったとおり、組合員以外の者は二重の立場にあるからである、②雇止めの理由は、彼らが組合員であるからではなく、借入れをせねばならず、事業を続けることができないからである旨述べた。
- (ウ) 組合が、①皆、英語を教えるという同じ仕事をしている中で、なぜ組合員がそれをできないのか、②新年度での講師の授業時間の一部を削減し、組合員が担当できないのか尋ねたところ、会社は、経費削減としては効率的ではない旨述べた。
- (エ) 組合が、組合員が制御を失ったり、仕事に失敗したり、酔って出勤したりすることがないようにすることで、雇用主との関係を円滑に保つことができ

る旨述べたところ、会社は、「上司に叫んだりすることとか」と述べた。

(オ) 組合が、それは、関係を円滑にするために組合が組合員と話し合う内容の一つであり、労働組合の主な役割は、労働者と経営者の関係を調整することであって、それが目標である旨述べたところ、会社は、どの組合員が会社に残ることを望み、どの組合員がほかの職場に移りたいのかを聞き、その希望を考慮したいと思うし、まず、会社が負担できる範囲内のことであるのか、次に、担当できる授業があるかどうかである旨述べた。

(カ) 組合が、会社は、講師を減らすことで運営ができて、利益が出る状況なのかと尋ねたところ、会社は、それはこれまでにやってきたことである旨述べた。

(キ) 組合が、講師を減らすことで利益が出るのなら、組合員に自宅待機又は休業を命じて休業手当を支給するという解決策が考えられる旨述べたところ、会社は、休業手当は政府が支給するのか尋ねた。組合が、そうではないが、会社の負担は軽減される旨述べた。

(甲19、甲27、証人 X 6)

キ 令和5年2月24日、組合と会社は、団交を行った。

(甲27、乙8、証人 X 6)

ク 令和5年3月3日、組合と会社は、団交を行った。この団交において、会社は、組合に対し、会社が組合員に営業業務を委託するとした業務委託契約書案を交付した。

(甲27、乙8、乙11、証人 X 6)

ケ 令和5年3月20日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）をした。

3 会社の経営状況等について

(1) 会社の令和3年3月1日から同4年2月28日までの期間及び同4年3月1日から同5年2月28日までの期間の決算報告書の損益計算書の内容は、別紙2のとおりであった。

(乙14)

(2) 会社の「クラスについて」と題するレッスンプランを紹介する書面には、「学年ごとのグループでクラスを作り、レベルに応じたレッスンを外人の先生と日本人の先生が毎週交互に行います。外人の先生のネイティブな英語に触れることができ、日本人の先生による英語の文法など学習面を取り入れたレッスン内容になっています。」との記載があった。

また、同書面の授業内容を記載した表には、小学校3年生以上の各クラスにつ

いて、「外人教師レッスン」の欄には「会話・単語・CD」又は「会話・単語・CD・フラッシュカード」との記載が、また「日本人教師レッスン」の欄には「単語学習・英語を訳す」又は「単語学習・英文読解問題」との記載があった。

(乙26)

4 組合員の勤務状況について

令和4年5月から同4年12月までの各月におけるX4組合員及びX5組合員の出勤状況は、別紙3のとおりであった。

(乙18)

第5 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 組合加盟通知について

ア X2組合員の組合加盟通知を行ったのは令和4年6月20日、X3組合員、X4組合員及びX5組合員の3名の組合加盟通知を行ったのは令和4年11月29日である。この日を境に、会社は、労働組合法に基づき、組合員及び組合と対等な立場での話合いに応じなければならない。また、そうした自覚が必要である。しかし、社長の陳述書においては、いずれの通知についても、一言も言及がないし、証人尋問においてもX2組合員の加盟通知日が一度だけ言及されているが、他の3名組合員の加盟通知日については一切言及がない。

イ しかし、本件不当労働行為を構成する最も重要な事実、3名の組合員の加盟通知を行った令和4年11月29日の直後、1か月も満たない同年12月23日に、会社が組合員4名に対して本件雇止め通知を行ったということにある。会社は、その事実に触れることなく、経営的な事情から止むを得ず雇用契約の不更新を行ったと主張するが、明らかに、不当労働行為を構成するその事実意図的に触れていないものと思われる。

ウ 一方で、会社は、組合員4名が組合に加盟したことについて、自分たちのことを主張するために加盟したのであるから、改善策を見つけるところか、逆に闘う姿勢を示しただけの話だと思っていると述べており、組合員4名が組合に加盟した当初から、対等な立場で話し合う意思がなかったことは明らかな。

エ また、会社は、組合員4名に対する雇止めは、組合に加盟する以前から検討したのであり、会社がどういう状況であったかということは組合員4名自身が認識していた、組合員4名は雇止めをするかもしれないと聞いたので労働組合に入った、本来であればもっと早くすべきであったとまで述べている。つまり、雇止めは以前から検討していたのであり、4名が組合に加盟したことが雇止めの理由ではないと主張しようとしていると思われるが、本末転倒の論理で

ある。

オ 確かに、組合員4名は、会社が雇止めを計画していることを知り組合に加盟したが、これは、交渉して自身の仕事と生活と権利を守ろうとしたものである。しかし、会社は、この労働者と組合の権利を踏みにじった。経営危機を理由に、「雇止め」という手段で組合員4名を職場から排除したのである。また、会社は、組合員4名の雇用について組合と協議する意思はなかった。確かに、その後、団交は開催されたが、会社は組合員4名の契約不更新を決めていたのであり、団交で問題の解決を図る意思は全くなかったのである。

カ 会社は、組合員4名の組合加盟通知を受け、組合との交渉を通して問題の解決を図らなければならなかった。しかし、会社は、その一切を無視し、組合員であるが故に排除することを目的に、令和4年12月23日、組合員4名に本件雇止め通知をしたのである。

(2) 組合員に対する一方的な非難について

会社は、組合員4名の業務態度を非難し、英会話教師としていかに不適切な行動をとっていたのかを述べ、そのことが契約不更新の一つの理由であると主張している。

しかし、こうした会社の見解は、会社が主張する雇止めの正当性を主張することを目的に、意図的に述べられているにすぎず、会社が行った不当労働行為とは無関係である。逆に、特に一方的に組合員を非難する会社の姿勢そのものが、組合員4名をして、労働組合として団結しなければならないと思わせる根拠でもあった。

(3) 結論

前述したとおり、本件不当労働行為を構成する最も重要な事実、3名の組合員の加盟通知を行った直後、1か月にも満たない令和4年12月23日に、会社が4名の組合員に対して契約不更新の通知を行ったということにある。重ねて言うまでもなく、法人が同日付けで組合員4名に対して本件雇止め通知をしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いそのものである。

2 被申立人の主張

(1) 有期労働契約の成立

ア X2組合員について

(ア) X2組合員は、平成24年12月頃から、会社との間で雇用契約を締結し、英語教師として勤務していたが、令和2年10月、他の英会話教室で働くことを考えていると社長に話す中で、再就職先としてほかにも英会話教室はないかと尋ねてきた。

社長は、以前勤めていた英会話教室の当時の代表者と懇意にしており、知
り合いの英会話教室を紹介することまでは可能であるという話をしたところ、
X 2 組合員は納得し、同年11月をもって会社を退職することとなっ
た。

(イ) その後、X 2 組合員は会社を訪れ、再度、会社で働きたいという希望を述
べ、会社としては、一度退職したのであり、会社の経営状況も厳しく、X 2
組合員の勤務態度も良くなかったので、再度雇用することにあまり前向きで
はなかったのであるが、X 2 組合員に懇願され、同情する部分もあったので、
年度末である令和3年3月までの契約期間とする有期労働契約であるとの合
意の下、雇用関係を再度始めることとした。

(ウ) 令和3年3月、会社とX 2 組合員は、契約期間を同年4月1日から同4年
3月31日までの1年間とする有期労働契約を締結し、その後、契約期間を同
年4月1日から同5年3月31日までの1年間とする有期労働契約を締結した。

イ X 4 組合員について

(ア) 会社は、X 4 組合員との間で、令和3年3月13日、契約期間を同年4月1
日から同4年3月31日の1年間とする有期労働契約を締結し、その後、同月
24日、契約期間を同年4月1日から同5年3月31日の1年間とする有期労働
契約を締結した。

(イ) 令和4年12月、会社は、X 4 組合員に対し、有期労働契約が同5年3月31
日で終了する内容の雇用契約不更新の通知をした。

その理由は、他の組合員らと同じく、授業数の減少により、会社の経営が
このままでは維持できないというものが一つであった。

ウ X 5 組合員について

(ア) 会社は、X 5 組合員との間で、令和3年3月13日、契約期間を同年4月1
日から同4年3月31日の1年間とする有期労働契約を締結し、その後、同月
24日、契約期間を同年4月1日から同5年3月31日の1年間とする有期労働
契約を締結した。

(イ) 令和4年12月、会社は、X 5 組合員に対し、有期労働契約が同5年3月31
日で終了する内容の雇用契約不更新のお知らせをした。

その理由は、他の組合員らと同じく、授業数の減少により、会社の経営が
このままでは維持できないというものが一つであり、また、社長がX 5 組合
員に授業に入ってくれるよう指示をしたのに正当な理由なく断ったりする業
務指示違反をしたり、生徒のいる前で社長に対して大きな声で不満を叫ぶよ
うに言ったりするような態度が多かった。

エ X 3 組合員について

(ア) 会社は、X 3 組合員との間で、令和 3 年 3 月 13 日、契約期間を同年 4 月 1 日から同 4 年 3 月 31 日の 1 年間とする有期労働契約を締結し、その後、同年 3 月 24 日、契約期間を同年 4 月 1 日から同 5 年 3 月 31 日の 1 年間とする有期労働契約を締結した。

(イ) 令和 4 年 12 月、会社は、X 3 組合員に対し、有期労働契約が同 5 年 3 月 31 日で終了する内容の雇用契約不更新のお知らせをした。

その理由は、他の組合員らと同じく、授業数の減少により、会社の経営がこのままでは維持できないというものが一つであった。

(2) 生徒数の減少及び教室の稼働状況について

会社は、令和元年までは順調に生徒数を増やしており、経営も安定していたことから事業拡大を目指し、2 校目の開校を検討していたので、講師を増員するために、同年に X 3 組合員、同 2 年 2 月に X 4 組合員及び X 5 組合員を雇用することにした。しかしながら、同年から日本でも感染が拡大した新型コロナウイルスの影響により、生徒数が減少したことから、稼働する教室に対して講師数が過剰な状態となり、次第に経営を圧迫するようになった。

そして、新型コロナウイルスの影響は、同 3 年になっても収束することなく、生徒数が減り続け講師過剰の状態では人件費が経営を圧迫する状態となり、学校拡大の計画は頓挫した。

その後、同 4 年になっても生徒数は減少を続け、経営状態が悪化し、好転する目途がたたない状態となったことから、人件費削減等の理由により、会社は、4 人の講師の契約満了をもって更新しないという方針に至った。

そして、会社は、令和 5 年度の授業スケジュールが調整された令和 4 年 12 月に、4 人の外国人教師の契約の不更新を最終的に決定し、同 5 年 4 月以降は、実質的には 4 つの教室のみが稼働している状態であった。教室ごとに必要な教師は 1 人だけであるため、同月からは常勤教員 4 名（日本人教師 2 名及び外国人教員 2 名が交互に指導）のみとなったのである。

(3) 会社の経営状況について

会社の経営状況が極めて厳しいものであったことは、生徒数の減少からも見て取れるのであるが、以下の事実からも明らかである。

ア 令和 4 年 9 月 20 日、会社は、資金繰りのため、社長が所有する愛車を売却し、同年 10 月 11 日にはシニア・マネージャーが愛車を売却した。

イ その後も会社の資金繰りは極めて厳しく、令和 5 年 3 月 30 日には金融機関から借り入れをして経営を何とか継続させているような状態である。

(4) 組合員4名の勤務態度について

ア X2組合員について

以下のとおり、X2組合員の勤務態度は入社直後から悪かった。

(ア) 授業は会社のカリキュラムを無視した独自の授業であり、生徒からの評判も非常に悪く、X2組合員が先生なら学校をやめると言って、やめてしまう生徒も1年に5人から10人もいた。社長が会社代表者に就任する前、前社長はX2組合員に対して注意を何度もしていたが、態度は改まらなかった。

(イ) 生徒の成績が悪かったときにも、「生徒が悪い」と一方的に決めつけ、生徒の両親に向かって生徒が精神を病んでいるかのように言って、両親から苦情が来て、生徒がやめてしまうという出来事もあった。

イ X4組合員について

令和4年6月24日、会社はX4組合員に対し、授業の進め方、業務における服装、社長に対する態度、整理整頓が全くできていないこと等について、以下のとおり注意をしていた。

(ア) 授業中にゲームばかりしていた。英会話教室は日常会話を通じて英語を学ぶ場なので、多少はゲーム等をすることもあり得るが、あまりにゲームのようなものに偏り過ぎていた。

(イ) パジャマのような服装で出勤することが多く、生徒の前に立つ教師としてはあまりに不適切なものであった。

(ウ) 令和4年8月22日、会社は度重なる遅刻について注意をしたが、遅刻を改めようとはしなかったものであり、かかる理由もあって、会社は、有期労働契約を更新しなかったものである。

ウ X5組合員について

(ア) 社長が授業に入ってくれるよう指示をしたのに対して正当な理由なく断るなどの業務指示違反をしたり、生徒のいる前で社長に対して大きな声で叫ぶように不満を言ったりするような態度が多かった。

(イ) 令和4年8月22日、会社は、度重なる遅刻について注意をしたが、遅刻を改めようとはしなかったものであり、かかる理由もあって、会社は有期労働契約を更新しなかったものである。

エ X3組合員について

令和4年6月4日、会社は、誤解に基づく事実無根の批判を述べた文書を社長に渡すなどの会社に対する対応について注意をしたが、態度を改めようとはしなかったものであり、かかる理由もあって、会社は有期労働契約を更新しなかったものである。

オ 組合の認識について

本件審問の反対尋問において、組合副委員長が、組合員4名が少なくとも態度を改める必要がある状況であることを自認する陳述をしていることからしても、組合員4名らの業務態度が悪かったことは優に認定できる事実である。

(5) 雇止めについて

ア 上述のとおり、新型コロナウイルスが蔓延した令和2年2月以降、会社の経営状況が極めて厳しい状況であったことが、会社が組合員4名の有期労働契約を更新しなかった理由である。

なお、会社の英会話教室では、日本人教師による文法クラスと、外国人教師による英会話クラスに分かれているところ、日本人の生徒に対して日本語で、学校のテストで良い点を取ることを、ひいては受験において高得点を取ることができるような指導は日本人教師でないとできない。

一方、英会話クラスは、社長やＣＯＯは英語が母国語であり、生徒に質の良い授業を提供することができる。

したがって、雇止めをせざるを得ない場合、その対象が、替えがきかない日本人教師よりも社長やＣＯＯが代替できる外国人教師になってしまうのはやむを得ないことである。組合員4名が労働組合に加入したかどうかは、今回の雇止めには全く関係がない。

イ そして、上述のとおり、組合員4名の勤務態度が悪かったことも、会社が有期労働契約を更新しなかった理由である。

そもそも、組合員4名の業務態度が悪く、経営も厳しい中で、有期労働契約を更新しなかったことは何ら非難されるものではなく、組合員であることを理由として雇止めをしたものでは一切ないことは明らかである。

(6) 組合の主張の失当性について

組合は、雇止めをする際の理由が明らかでないから雇止めは無効であるかの如く主張をしている。

しかしながら、会社は、組合員4名との間で団交を何度も行い、組合側も、団交の際に経営状況の悪化について資料を見せられていることも認めている。

そして、会社で全員が出席して開かれた4.5.9会議に組合員4名も参加しているところ、その場で、会社は、全員に対して経営状況が極めて厳しいこと及び場合によっては一部の従業員を削減せざるを得ないことを話しており、会社は、組合員4名が組合に加入する以前から経営状況が厳しく、そのこと及び一部の従業員を削減せざるを得ないことを、組合員4名を含む全従業員に伝えていた。

そのため、組合員4名は組合に加入し、会社は誠実に組合との団交も重ねてき

た。

しかしながら、会社の経営状況は全く改善することができず、やむなく、代替可能な外国人講師であった組合員4名との有期労働契約を期間満了により終了せざるを得なかったという事実は、組合員4名自身が認めているのであり、争いのない事実である。

とすれば、本件において、会社が組合員4名を雇止めしたことが組合に加入したことを理由とするなどという事実は一切ないことは、既に争いのない事実として明らかになっているのである。

(7) 結論

以上のとおり、組合の主張は全て事実と反するものであり、会社が不当労働行為に該当するような行為をしたことは一切ない。

よって、組合の申立ては速やかに棄却されるべきものである。

第6 争点に対する判断

争点（会社が、令和4年12月23日付けで組合員4名に対して雇止めを通知したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について、以下判断する。

- 1 前記第4. 2(2)ウ認定によれば、会社が、令和4年12月23日付けで組合員4名に対して本件雇止め通知をしたことが認められる。この点について、組合は、組合員であるが故の不利益取扱いである旨主張し、会社は、会社が不当労働行為に該当するような行為をしたことは一切ない旨主張するので、以下検討する。
- 2 まず、会社が令和4年12月23日付けで組合員4名に対して雇止めを通知したことが不利益な取扱いに当たることは、明らかである。
- 3 次に、会社が、組合員4名に対して本件雇止め通知をしたことが、組合員であるが故になされたものであるかについてみる。

(1) まず、本件雇止め通知がなされた当時の労使関係についてみる。

前記第4. 2(1)ソ、ト、(2)ア、イ、オからケ認定によれば、組合が会社に組合員4名の組合加入を通知した後、会社が、本件雇止め通知を行うまでの間には、組合からの問題解決要請に対して自らの見解を回答し、本件雇止め通知に際しては、組合員の今後の処遇についての話し合いを組合に呼び掛けていたことが認められ、また、本件雇止め通知後には、4回の団交に応じる中で、組合の要求に応じてはいないものの、代替案を模索する態度もうかがえる。

そうすると、組合と会社の労使関係は、本件雇止め通知の前後を通じて、団交により問題解決を図る通常の労使関係を超えて緊張した関係にあったとみることはできない。

(2) 次に、本件雇止め通知の時期についてみる。

ア 組合は、本件雇止め通知が組合員であるが故になされたことの根拠として、会社が、3名の組合員の組合加入通知直後の1か月にも満たない時期に組合員4名に対して雇用契約不更新の通知をしたにもかかわらず、その事実意図的に触れることなく、経済的な事情からやむを得ず雇止めをしたと主張した点を挙げる。

イ 前記第4. 2(1)ト、(2)イ認定によれば、組合が会社に対し、令和4年6月20日にX2組合員について、また、同年11月29日にX3組合員、X4組合員及びX5組合員について、それぞれ組合加入を通知し、その後、同年12月23日に会社が組合員4名に対して本件雇止め通知をしたことが認められる。

このことからすると、確かに、本件雇止め通知は、X2組合員の組合加入通知からは半年を経ているものの、その他の3名の組合員の組合加入通知から1か月足らずという近接した時期になされているといえることができる。

ウ しかしながら、前記第4. 2(1)サ認定によれば、令和4年4月1日から同5年3月31日を契約期間とする組合員4名の雇用契約書に、契約終了前に労使いずれかの側が契約を更新しない場合は、遅くとも3か月前に書面又は口頭で通知しなければならない旨の記載があったことが認められ、会社がこの時期に本件雇止め通知をしたのは、雇用契約書の定めに沿った対応であったといえることができる。

さらに、前記第4. 2(2)イ認定によれば、会社が組合に組合員4名の雇止めを通知した4.12.23会社メールに、「(ウ)現在の状況」として、先日、年間授業のスケジュール調整を行ったところ、令和5年度は授業数の減少によって稼働する教室が数教室となり、組合員4名は授業を行えなくなることが判明した旨の記載があったことが認められるところ、令和5年4月から始まる次年度の授業予定をこの時期に決定して、その結果を従業員に通知することは、一般論として十分考えられる。

エ そうすると、会社が、この時期に本件雇止めを通知したことには、合理性が認められるのであって、3名の組合員の組合加盟通知から1か月足らずという近接した時期になされていることをもって、直ちに、組合員であるが故になされたということとはできない。

(3) 次に、会社が組合員4名を雇止めとした理由についてみる。

会社は、組合員4名を雇止めとした理由として、①会社の財政状態が悪化したこと、②替えがきかない日本人教師よりも社長やCOOで代替できる外国人教師が雇止めの対象になるのはやむを得ないこと、③組合員4名に勤務態度が悪かったこと、を挙げるので、これらに合理性が認められるかについてみる。

ア まず、①の会社の財政状態が悪化したという点についてみる。

前記第4. 2(1)シ、(2)オ(ウ)、3(1)認定によれば、(i) 会社の全講師が出席する4.5.9会議において、社長が講師らに対し、会計士の報告によれば会社の財務状況が悪化している旨述べ、財政危機の解決策として、全従業員の給与削減や一部の従業員を解雇する等の代わりに、業務改善に向けた定期的な会議を開催する為に全講師の労働時間の延長を提案したこと、(ii) 会社の営業損失が令和3年度の約290万円から同4年度の約2,030万円に拡大し、また、当期損失額が同3年度の158万円から同4年度の約1,260万円にそれぞれ拡大していること、(iii) 会社が令和4年度に約260万円の固定資産を売却したこと、(iv) 会社の令和4年度の月別収支が、4月以降、毎月赤字を計上していたこと、認められる。

これらのことからすると、会社の令和4年度の財政状況は、営業損益及び当期損益が既に赤字であった前年度から更に大きく悪化し、固定資産を売却するなどの方策をとったにもかかわらず、毎月、収支の赤字が続き、そうした中で財政危機の解決策として、4.5.9会議で会社が行った提案も実施には至らず、本件雇止め通知の時点においても、改善の兆しがみられなかったものといえることができる。

したがって、会社が、財政状態の悪化を理由に、令和5年度に向けて講師の雇止めを検討したことには、合理性が認められる。

イ 次に、②の日本人教師よりも社長やＣＯＯで代替できる外国人教師が雇止めの対象になるのはやむを得ないという点についてみる。

前記第4. 2(1)サ認定によれば、令和4年度の時点では、会社の講師は、外国人講師が社長及びＣＯＯ並びに組合員4名で、日本人講師が3名であったことが認められる。また、前記第4. 1(1)サ、3(2)認定によれば、(i) 日本人講師3名はそれぞれマネージャー又は校長の役職にあったこと、(ii) 会社においては、外国人講師が英会話中心の授業を担当し、日本人講師が英文法や英文読解中心の授業を担当していたこと、が認められる。

そうすると、組合員4名以外の講師はいずれも、社長、ＣＯＯ、マネージャー又は校長の役職にあり、また、外国人講師である組合員4名が担当していた英会話中心の授業は社長又はＣＯＯが担当可能である一方、日本人講師が担当していた英文法や英文読解中心の授業は他の講師が担当できないのであるから、外国人教師である組合員4名を雇止めの対象としたことには、合理性が認められる。

ウ 次に、③の組合員4名の勤務態度が悪かったという点についてみる。

(ア) 前記第4. 2(1)カ、ク、ス、セ、タからテ、(2)エ認定によれば、会社が、(i) X 2 組合員に対しては2.10.18雇用終了通知書、2.10.28告知書、4.5.26警告書及び4.10.10改善行動計画書を、(ii) X 3 組合員に対しては4.6.4告知書を、(iii) X 4 組合員に対しては4.7.24告知書及び4.8.22 X 4 告知書を、(iv) X 5 組合員に対しては4.8.22 X 5 告知書及び5.1.20警告書をそれぞれ送付して、授業内容の問題点、社長に対する言動、扶養手当の受給、遅刻、勤務時の服装等勤務態度の問題点を、具体的事実を挙げて指摘した上で、解雇する、又は、勤務態度が改善しない場合は雇止めとする可能性がある旨通知していたことが認められる。

そして、これら告知書等において会社が挙げる根拠事実について、組合側からは特段の反論はなく、また、前記第4. 4 認定によれば、令和4年5月から本件雇止め通知のあった令和4年12月までの間に、X 4 組合員が20日、X 5 組合員が18日、それぞれ遅刻した事実があったことが認められる。

これらのことからすると、これら告知書等において会社が挙げる組合員4名の勤務態度の問題点は、具体的事実を根拠とするものであったとみることができるのであって、これを雇止めの理由とすることが不合理とはいえない。

(イ) この点、組合は、組合員に対する一方的な非難は、会社が雇止めの正当性を主張することを目的に述べているにすぎず、会社が行った不当労働行為とは無関係である旨主張する。

組合のこの主張は、会社が組合員4名の勤務態度の問題点を雇止めの理由としたことが会社の不当労働行為意思を推認させるものであるとの主張と解される。

しかしながら、上記(ア)の認定からは、会社が、組合加入通知より前に、組合員4名に対して、勤務態度に問題があることを理由に雇止めの可能性があることを伝えていることが認められるのであって、会社は、組合員4名の組合加入通知後に、組合員4名の勤務態度を問題視するようになったのではない。

そうすると、会社が組合員4名の勤務態度の問題点を雇止めの理由としたことは、会社の不当労働意思を推認させるものとはいえず、組合の主張は採用できない。

(4) これらのことからすると、会社が組合員4名に対して本件雇止め通知をしたことは、組合員であるが故になされたものとはいえない。

4 以上のとおりであるから、会社が令和4年12月23日付けで組合員4名に対して雇止めを通知したことは、組合員であるが故になされた不利益な取扱いに当たるとはいえ

ず、組合の申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和6年11月22日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓

(別紙1)

4年度月別収支表の記載内容

(単位：円)

年 月	総売上	費 用			利潤
		給与	その他の費用	総費用	
令和4年3月	4,059,500	2,047,353	1,526,300	3,573,653	485,847
令和4年4月	3,853,390	2,006,868	2,823,129	4,829,997	▲976,607
令和4年5月	3,791,400	2,108,424	1,987,097	4,095,521	▲304,121
令和4年6月	3,709,100	2,122,137	1,595,424	3,717,561	▲8,461
令和4年7月	3,205,500	2,101,561	1,568,013	3,669,574	▲464,074
令和4年8月	3,953,000	2,368,478	1,745,950	4,114,428	▲161,428
令和4年9月	3,554,300	2,113,387	2,051,868	4,165,255	▲610,955
令和4年10月	14,487,500	2,064,385	13,103,086	15,167,471	▲679,971
令和4年11月	4,183,500	2,095,191	2,496,464	4,591,655	▲408,155
令和4年12月	3,424,830	2,040,899	2,698,830	4,739,729	▲1,314,899
令和5年1月	3,382,000	2,006,285	1,583,077	3,589,362	▲207,362
令和5年2月	4,040,000	1,942,497	2,326,056	4,268,553	▲228,553

会社の令和 3 年度及び同 4 年度の損益計算書

(単位：円)

	令和 3 年度	令和 4 年度
売上高	43,122,959	40,418,760
売上原価	753,157	940,822
売上総利益金額	42,369,802	39,477,938
販売費および一般管理費	45,264,110	59,793,144
営業損失金額	▲2,894,308	▲20,315,206
営業外収益	1,385,030	5,162,829
経常損失金額	▲1,509,278	▲15,152,377
特別利益		
固定資産売却益	0	2,656,124
特別損失		
固定資産除却損	0	1
税引前当期損失金額	▲1,509,278	▲12,496,254
法人税、住民税及び事業税	71,000	71,000
当期損失金額	▲1,580,278	▲12,567,254

X 4 組合員及び X 5 組合員の出勤状況

(単位：日)

	X 4 組合員		X 5 組合員	
	出勤日数	午後 3 時30分 までに出勤し なかった日数	出勤日数	午後 3 時30分 までに出勤し なかった日数
令和 4 年 5 月	17	6	16	7
令和 4 年 6 月	21	2	22	3
令和 4 年 7 月	21	3	20	2
令和 4 年 8 月	18	4	18	1
令和 4 年 9 月	22	1	22	0
令和 4 年10月	21	0	20	3
令和 4 年11月	22	3	22	2
令和 4 年12月	17	1	12	0
合計	159	20	152	18