

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 組 合
 執行委員長 A 2

被申立人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委令和 4 年不第82号事件について、当委員会は、令和 7 年 7 月 1 日第1868回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同垣内秀介、同笠木映里、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、同森田香、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 1 会社は、令和 4 年 4 月 1 日に導入した人事考課制度に基づく人事考課において、申立人 X 1 組合及び同 X 2 組合の組合員らが実施したストライキを欠勤とした取扱いをなかったものとし、ストライキを欠勤として取り扱わなかった場合の昇給額が、既に実施された昇給の額を上回る者については、昇給時に遡って昇給額を是正するとともに、是正した昇給額に基づく賃金支給額と既に支給した賃金額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、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らに交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

執行委員長 A 1 殿

X 2 組合

執行委員長 A 2 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合らの組合員らが実施したストライキを人事考課制度上の欠勤として取り扱ったこと及び貴組合らの組合員 A 3 氏の令和 5 年 4 月の昇給額を 1,000 円としたことは、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。)

- 3 被申立人は、第 1 項及び前項を履行したときは、当委員会に速やかに文書で報告しなければならない。

なお、第 1 項に係る履行報告においては、昇給額を是正した者の氏名、是正した昇給額及び支給した差額賃金額を明らかにした表を添付しなければならない。

- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

- (1) 平成 26 年 12 月 8 日、申立人 X 1 組合（以下「組合」という。）及び同 X 2 組合（以下「支部」といい、組合と併せて「組合ら」という。）と被申立人

Y 1 会社（以下「会社」という。）とは、組合らが、ストライキ開始前に、会社が指定したメールアドレスに、ストライキ開始時刻、終了時刻、実施者名、実施場所などを電子メールによって予告する旨の内容を含む労働協約（以下「本件労働協約」という。）を締結した。

令和 4 年 2 月 6 日、会社は、組合らに対し、組合らが同日に行ったストライキ（以下「本件ストライキ」という。）の予告時刻が 5 日午後 11 時 57 分（以下「本件予告時刻」という。）であったことについて抗議することなどを記載した文書（以下「本件文書」という。）を送付した。

組合らの組合員 A 2（以下「A 2」という。）は、講師として、会社の運営する英会話スクール（以下「スクール」という。）である B 2 校において毎週土曜日にレッスンを行っていたところ、8 月 27 日、会社は、A 2 に対し、9 月 3 日以降、土曜日のレッスンの担当スクールを B 2 校から B 3 校に変更する旨の通知を行った（以下、この担当スクールの変更を「本件配置転換」という。）。

会社は、4 年 4 月 1 日から、講師の基本給について七つの評価項目を設け、考課期間における評価に応じた昇降給を行う P R P（P e r f o r m a n c e - r e l a t e d p a y）制度を含む人事考課制度（以下「本件人事考課制度」という。）を導入した。

本件人事考課制度では、ストライキ実施を理由とする欠勤の場合、有給休暇を取得した場合や、病気を理由とする欠勤の場合と異なり、必ず欠勤として取り扱われるところ、本件人事考課制度に基づく評価の結果、組合らの組合員 A 3（以下「A 3」という。）の 5 年 4 月の基本給の昇給額が月額 1,000 円となった。

- (2) 本件は、①会社が、組合らに対し、本件文書を送付したことは、組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か、②会社が、A 2 に対し、本件配置転換を行ったことは、正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か、③会社が、組合員らが実施したストライキを本件人事考課制度において欠勤として取り扱ったことは、組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か、④会社が、A 3 の 5 年 4 月の昇給額を 1,000 円としたことは、正当な組合活動をした

ことを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か、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

本件調査手続終了時（6年12月24日）における、組合らの請求する救済の内容の要旨は、以下のとおりである。

- (1) 本件配置転換を撤回すること。
- (2) 本件文書送付による支配介入行為を行わないこと。
- (3) 本件人事考課制度を改定すること。
- (4) 謝罪文の会社のホームページへの掲載

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、平成22年4月25日に結成された、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は425名である。
- (2) 申立人支部は、会社において勤務する講師らによって26年6月1日に組合の下部組織として結成された労働組合であり、組合員数は、令和2年9月時点で77名、3年1月時点で73名、3年9月時点で53名、4年5月時点で42名、4年12月の本件申立時点で17名、6年5月時点で27名である。

組合らは、会社に対し、不定期に支部組合員の名簿を送付しており、A3、A2及びA4（以下「A4」という。）については、遅くとも元年12月17日には支部加入を通知していた。

- (3) 被申立人会社は、首都圏を中心とする188か所のスクールの経営、オリジナル教材の制作、教育機関や企業等における英語研修の受託を業とする株式会社であり、本件申立時における従業員数は、約1,300名である。

講師と会社とは、雇用契約締結に際して、①会社が、講師に対し、運営上の必要性に応じて国内の事業所、スクールへ配属する権利を留保すること、②月額基本給、③雇用期間などの記載を含む、統一された雇用契約書を交わしている。

また、本件に関連する、就業規則の規定の要旨は以下のとおりである。

ア 第6条 会社は業務の必要に応じて、講師に対し、会社のスクールやフランチャイズ校への配置、異動、出向、派遣を命ずることが

ある。

2 会社は業務の都合により、通常の担当授業以外のクラスでの授業のため講師を派遣することがある。

イ 第12条 1日及び1週間の実働時間は、次のとおりとする。

(1) 1日の実働勤務時間は原則として最長6時間30分とする。

(2) 1週間の実働勤務時間は原則として29時間30分を超えないものとする。

2 本件文書の送付

(1) 平成26年12月8日、組合らと会社とは、組合らが、ストライキ開始前に、会社が指定したメールアドレスに、ストライキ開始時刻、終了時刻、実施者名、実施場所などを電子メールによって予告する旨の内容を含む本件労働協約を締結した。

(2) 本件労働協約の締結後、組合らは、断続的にストライキを実施し、令和元年11月22日から5年3月26日までの間に、会社に対し、おおむねストライキ実施の前日又は当日に、電子メールによって、ストライキ開始時刻、終了時刻、実施者名、実施場所及び講師の賃上げ等の要求事項を予告した上で、少なくとも90回以上のストライキを実施していたところ、本件文書の送付の前後を問わず、しばしば予告時刻がストライキ実施の前日の深夜やストライキ実施の直前となることがあった（後記3(2)参照）。

なお、組合らの上記各ストライキの具体的な態様は、いずれも労務不提供にとどまるものであった。

(3) 4年2月6日、組合は、本件予告時刻に本件ストライキの予告を行った上でストライキを実施したところ、会社は、組合らに対し、①本件予告時刻に抗議すること、②組合活動としての争議権は尊重するものの、顧客である生徒への迷惑やスクールカウンセラーらへの負担を考慮すると、本件予告時刻は「許しがたい」ものであること、③今後は代替講師の手配が可能な時間を考慮してストライキの予告を行うことを求める旨を記載した本件文書を送付した。

2月6日から11月12日までの間、会社は、組合らに対し、組合らが実施した各ストライキについて、少なくとも49回以上にわたり、おおむね本件

文書と同趣旨の文書を送付した。

- (4) 2月16日、組合らと会社とは、団体交渉を行った。

この団体交渉では、本件人事考課制度に関する協議などを行い、組合員がストライキを実施した場合、最高の評価を得ることができなくなり、それは組合員に対する不利益になるので、組合らは本件人事考課制度に同意することができない旨を述べたところ、会社は「CBA（注：労働協約のことを指す。）をすればいいじゃないですか。だから我々が提案する。ストをしない。それだと結べないよ。これで、PRPでもめるんだったら、CBAも全然結べなくなると思わない。だってまた新たなクレームをつけているんだったら、それ、CBAにも影響すると思うけど。」などと述べる場面があった。

3 本件配置転換

- (1) A2は、4年8月時点において、火曜日はB4校、水曜日はB3校、木曜日はB5校、金曜日はB6校、土曜日はB2校にて、それぞれレッスンを行っていた。

A2の通勤時間は、A2の住居の最寄り駅から、B2校の最寄り駅まで電車で15分程度、B3校の最寄り駅まで電車で30分程度、B6校の最寄り駅まで電車で36分程度であった。

- (2) A2は、4年3月から7月までの間、ストライキの実施により3月12日、4月2日、4月23日、5月14日、5月21日、5月28日、6月25日及び7月9日の8回、B2校におけるレッスンを実施しなかった。

上記各ストライキについて、組合らは、会社に対し、4月2日はレッスン開始43分前、4月23日はレッスン開始32分前、5月14日はレッスン開始30分前、5月21日はレッスン開始28分前、5月28日はレッスン開始15分前、6月25日はレッスン開始13分前、7月9日はレッスン開始6時間32分前にそれぞれ電子メールにてストライキ実施の予告を行った。

上記各日にレッスンが実施されなかったことについて、生徒の保護者が会社に対して苦情を述べたことがあり、経緯の詳細は不明であるが、9月以降、B2校において土曜日にA2のレッスンを受講する生徒がいなくなった。

- (3) 8月27日、会社は、A2に対し、9月3日以降、土曜日のレッスンの担当スクールをB2校からB3校に変更する旨の本件配置転換の通知を行った。

4 本件人事考課制度

(1) 本件人事考課制度の概要

本件人事考課制度の導入以前、講師の基本給は、入社後3年目まで定期昇給があるものの、4年目以降は据え置きになっていた。

会社は、4年4月から、講師の基本給について、一定の考課期間内における以下アからキまでの評価項目に関する評価結果（充足率）に応じ、同クのと通りの昇降給を行うことを含む本件人事考課制度を導入した。

ア 遅刻回数

(ア) 0回の場合	15パーセント
(イ) 1回の場合	10パーセント
(ウ) 2回又は3回の場合	2パーセント
(エ) 4回以上の場合	0パーセント

イ 欠勤回数

(ア) 0回の場合	15パーセント
(イ) 1回の場合	10パーセント
(ウ) 2回又は3回の場合	2パーセント
(エ) 4回以上の場合	0パーセント

なお、有給休暇を取得した場合には、本件人事考課制度における欠勤として取り扱われることはなく、このほか、病気休暇のときは、医師作成の診断書や医療費の領収書を提出するなどの手続を履践することにより本件人事考課制度における欠勤として取り扱われない場合がある。

ウ 勤務日当たりの平均労働時間数

(ア) 5時間30分以上の場合	20パーセント
(イ) 5時間01分から5時間29分までの場合	12パーセント
(ウ) 4時間31分から5時間までの場合	5パーセント
(エ) 4時間30分以下の場合	4パーセント

エ 体験レッスンの実施回数

ア	23回以上の場合	15パーセント
イ	13回から22回までの場合	10パーセント
ウ	4回から12回までの場合	5パーセント
エ	0回から3回までの場合	1パーセント

オ 上司による授業参観

ア	「とても良い」の場合	15パーセント
イ	「良い」の場合	10パーセント
ウ	「満足」の場合	5パーセント
エ	「改善が必要」の場合	3パーセント

カ 書類作成事務

ア	「満足に完成」の場合	10パーセント
イ	「全く完成させていない」の場合	0パーセント

キ ペーシング（注：会社が定めるレッスンの進捗状況を指す。） 遵守度

ア	「遵守している」の場合	10パーセント
イ	「遵守していない」の場合	0パーセント

ク 合計パーセンテージと昇降給の条件

ア	91パーセントから100パーセントまでの場合	月額5,000円昇給
イ	81パーセントから90パーセントまでの場合	月額3,000円昇給
ウ	71パーセントから80パーセントまでの場合	月額2,000円昇給
エ	61パーセントから70パーセントまでの場合	月額1,000円昇給
オ	41パーセントから60パーセントまでの場合	変動なし
カ	8パーセントから40パーセントまでの場合	月額2,000円降給

(2) A3の評価

4年12月頃、会社は、A3に対し、以下の4月から11月までの人事考課の結果、5年4月以降の基本給の昇給額が月額1,000円となる旨を通知した。

ア	遅刻回数の評価	15パーセント
イ	欠勤回数の評価	2パーセント
ウ	勤務日当たりの平均労働時間数の評価	5パーセント
エ	体験レッスンの実施回数数の評価	10パーセント

オ	上司による授業参観の評価	10パーセント
カ	書類作成事務の評価	10パーセント
キ	ペーシング遵守度の評価	10パーセント
ク	合計パーセンテージ	62パーセント

なお、4年4月から11月までの間におけるA3の欠勤回数は3回であり、いずれもストライキ実施を理由とするものであるところ、会社は、いずれも本件人事考課制度における欠勤として取り扱った。

(3) A2の評価

5年4月頃、会社は、A2に対し、以下の4年8月から5年3月までの人事考課の結果、基本給の変動はない旨を通知した。

ア	遅刻回数の評価	10パーセント
イ	欠勤回数の評価	0パーセント
ウ	勤務日当たりの平均労働時間数の評価	12パーセント
エ	体験レッスンの実施回数の評価	12パーセント
オ	上司による授業参観の評価	10パーセント
カ	書類作成事務の評価	0パーセント
キ	ペーシング遵守度の評価	10パーセント
ク	合計パーセンテージ	52パーセント

なお、4年8月から5年3月までの間におけるA2の欠勤回数は5回であり、いずれもストライキ実施を理由とするものであるところ、会社は、いずれも本件人事考課制度における欠勤として取り扱った。

(4) A4の評価

5年10月頃、会社は、A4に対し、以下の5年2月から9月までの人事考課の結果、基本給の昇給額が1,000円となる旨を通知した。

ア	遅刻回数の評価	15パーセント
イ	欠勤回数の評価	0パーセント
ウ	勤務日当たりの平均労働時間数の評価	20パーセント
エ	体験レッスンの実施の評価項目	5パーセント
オ	上司による授業参観の評価	10パーセント
カ	書類作成事務の評価	10パーセント

キ ペーシング遵守度の評価	10パーセント
ク 合計パーセンテージ	70パーセント

なお、5年2月から9月までの間におけるA4の欠勤回数は、13回であり、このうち11回はストライキ実施を理由とするものであるところ、会社は、上記13回の欠勤につき、いずれも本件人事考課制度における欠勤として取り扱った。

(5) 講師の欠勤状況

ア 令和4年

4年4月から12月までの間、組合員を含む全講師の延べ欠勤日数は合計528日であったところ、会社は、このうち、39日については、講師が有給休暇を取得したことにより、81日については、講師が医師作成の診断書や医療費の領収書を提出するなどの手続を履践したことにより、それぞれ本件人事考課制度における欠勤としては取り扱わず、408日（うち組合員らによるストライキの実施に伴う欠勤日数は36日）については、本件人事考課制度における欠勤として取り扱った。

イ 令和5年

5年1月から12月までの間、組合員を含む全講師の延べ欠勤日数は合計715日であったところ、会社は、このうち、161日については、講師が有給休暇を取得したことにより、118日については、講師が医師作成の診断書や医療費の領収書を提出するなどの手続を履践したことにより、それぞれ本件人事考課制度における欠勤としては取り扱わず、436日（うち組合員らによるストライキの実施に伴う欠勤日数は59日）については、本件人事考課制度における欠勤として取り扱った。

5 本件申立て

4年12月26日、組合らは、当委員会に対し、会社がA2に本件配置転換を行ったことなどを申立事実として、本件不当労働行為救済申立てを行った。

6 本件申立て後の事情

- (1) 5年7月27日、組合らは、当委員会に対し、会社が、組合員らの実施したストライキを本件人事考課制度において欠勤として取り扱ったことなどを申立事実として、本件の追加申立てを行った。

- (2) 6年12月24日、当委員会は、本件につき、両当事者から証人等の尋問の申出を受けなかったことから、審問を経ないで命令を発することとし、調査手続を終結した。

7 関連事件

- (1) 平成27年10月13日、組合らが、会社が組合員について授業の依頼を減らしたことなどを申立事実として、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成27年不第94号）を行ったところ、令和元年8月6日、当委員会は、一部救済命令を発した。

会社が、上記命令を不服として、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立てた（令和元年（不再）第〇〇号）ところ、4年7月6日、中労委は、同申立てを棄却する命令を発した。

会社が、上記中労委の命令を不服として、東京地方裁判所に取消訴訟を提起した（令和5年（行ウ）第〇〇号）ところ、6年3月6日、同裁判所は、救済方法の違法を理由に、上記中労委命令を一部取り消す旨の判決を言い渡した。

- (2) 2年3月30日及び10月21日、組合らは、会社が組合員について業務の依頼を行わなかったことなどを申立事実として、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（令和2年不第30号及び第93号）を行い、同事件は、本件調査手続終了時において当委員会に係属中である。

第3 判 断

- 1 会社が、組合らに対し、本件文書を送付したことは、組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か

- (1) 申立人組合らの主張

本件労働協約には、ストライキの予告時刻に関する定めはなく、会社が本件文書を送付したことは、組合活動を萎縮させるものである。

また、組合員らがレッスンを行う時間及び場所はレッスンの前日に会社から指定されるのであるから、組合が具体的なストライキを計画できるのは早くともストライキの前日になり、組合らは、会社に対し、できる限り早期にストライキの予告を行っている。

したがって、会社が、組合らに対し、本件文書を送付したことは、組合

らの運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

会社が本件文書を送付したのは、本件予告時刻に抗議するためであり、組合らの運営に対する支配介入を意図するものではない。

会社としては、本件予告時刻にストライキ実施の予告を受けても代替講師の手配が困難であり、また、深夜にストライキの予告を行うこと自体が社会通念に反し、あまりに誠実性を欠くものである。

組合らは、会社からの抗議を受け入れず、その後も同様のストライキの予告を継続しており、会社が本件文書を送付したことにより、組合らには何ら萎縮的効果も弱体化も生じていない。

したがって、会社が、組合らに対し、本件文書を送付したことは、組合らの運営に対する支配介入に当たらない。

(3) 当委員会の判断

組合らは、本件労働協約には、ストライキの予告時刻に関する定めはなく、会社が本件文書を送付したことは、組合活動を萎縮させるものであると主張する。

確かに、本件労働協約には、組合らは、ストライキ開始前に、会社が指定したメールアドレスに、ストライキ開始時刻、終了時刻、実施者名、実施場所などを電子メールによって予告する旨が定められているものの、予告の期限については特に定めがない（第2. 2(1)）のであるから、組合らが本件予告時刻に予告を行ったことは、直ちに本件労働協約に違反すると解されるものではなく、また、一般に、ストライキは、労働者が使用者の正常な業務運営を阻害することによって経済的圧力を掛けることにその意義があることからすると、ストライキの実効性確保のために、本件予告時刻にストライキ実施の予告を行うこと自体は必ずしも不合理とまではいえない。

しかしながら、会社の事業内容からは、組合らの本件予告時刻は会社の営業時間外であり、会社が本件予告時刻にストライキ実施の予告を受けたとしても、会社が本件ストライキ実施を認識するのはその当日になるものと推認できることに加え、本件ストライキを実施する組合員の代替講師の

配置等の手続に困難が生じ、場合によっては代替講師によるレッスンが実施できず、会社の顧客である生徒等から苦情の申入れを受けるなど、会社にとっては、組合らの本件ストライキ実施により業務運営に一定の支障が生じることが容易に推測できることからすると、会社が、組合らに対し、本件予告時刻について、ストライキの開始前に予告する旨を定めた本件労働協約の趣旨に照らして誠実な対応ではないとして抗議の意思を表明し、より早期の予告を求めること自体には一定の合理的理由があると認められる。

そして、①本件ストライキ実施に対する会社の対応は、組合らのみを名宛人として本件文書を送付したのみであり、別途組合員らに何らかの働き掛けを行った事実は認められず（第2. 2(3)）、会社が、組合らに対し、本件文書を送付することにより、組合員以外の従業員に組合らへの加入をちゅうちょさせたり、組合らの求心力を低下させる効果をもたらすものとまではいえないこと、②本件文書の趣旨は、組合らが本件ストライキを実施すること自体を非難するものではなく、主として本件予告時刻に対して抗議の意思を表明し、より早期の予告を求めることを目的としていたとみるのが相当であり、記載内容も「許しがたい」などの一部不穏当な表現は存在するものの（同）、全体的にみれば比較的穏当なものであるといえること、③組合らは、本件文書の送付後も、しばしばストライキ実施前日の深夜やストライキ実施直前に予告を行った上でストライキを実施しており（同2(2)）、本件文書の送付によって、組合らの活動に一定の影響を与えたとはいえないことを併せて考慮すると、会社が、組合らに対し、本件文書を送付したことは、組合らの運営に対する支配介入に当たるとまではいえない。

2 会社が、A 2 に対し、本件配置転換を行ったことは、正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か

(1) 申立人組合らの主張

会社は、A 2 に対し、本件配置転換の理由は同人が実施したストライキである旨を明言しており、また、会社は、A 2 が実施したストライキについて苦情を述べた生徒の保護者の一覧表を作成していた。

したがって、会社が、A 2 に対し、本件配置転換を行ったことは、正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

会社が、A 2 に対し、本件配置転換を行ったのは、A 2 がしばしば土曜日にストライキを実施し、B 2 校におけるレッスンを行わないことが続いたため、生徒から会社へクレームが寄せられ、結果として A 2 が B 2 校において担当できる生徒がいなくなったことが理由である。

本件配置転換により A 2 が土曜日に担当する B 3 校は、同人が水曜日にもレッスンを担当しており、また、同校への通勤時間も妥当な範囲である。

したがって、会社が、A 2 に対し、本件配置転換を行ったことは、正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

会社が、A 2 に対し、本件配置転換を行った経緯を検討すると、A 2 は、4 年 8 月時点において、毎週土曜日に会社の B 2 校にてレッスンを担当していた（第 2. 3(1)）ところ、4 年 3 月から 7 月までの間、ストライキの実施により、8 回にわたり同校におけるレッスンを行わなかったこと（同(2)）、8 回にわたるストライキ実施の予告時刻と A 2 のレッスン開始時刻とが比較的近接しており（同(2)）、会社において代替講師の手配に一定の困難が生じたと考えられること、レッスンが行われなかったことについて、生徒の保護者が会社に対して苦情を申し入れたこと（同(2)）、4 年 9 月以降、B 2 校において土曜日に A 2 のレッスンを受講する生徒が存在しなくなったこと（同(2)）が認められる反面、会社が、A 2 の担当生徒に対して不当な働き掛けを行うなど、本件配置転換に当たり、不当な動機を持っていたことを推認させる事情を認めることはできない。

加えて、①会社が、A 2 に対し、本件配置転換を行ったのは、B 2 校において土曜日に同人のレッスンを受講する生徒がいなくなったためであると考えられるところ、本件配置転換を行っていなければ、会社が、同人について、土曜日にレッスンを担当させない状態を放置したとの評価を受

けかねないと考えられること、②本件配置転換によりA2が土曜日にレッスンを担当することになったB3校は、同人が水曜日にもレッスンを担当しており、通勤時間もB2校との比較において大差ないものであること（第2.3(1)）、③雇用契約書及び就業規則には配置転換に関する規定が存在すること（同1(3)）などの事情を併せて考慮すると、会社が、A2に対し、本件配置転換を行ったことは、正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い又は組合らの運営に対する支配介入に当たるとまではいえない。

3 会社が、組合員らが実施したストライキを本件人事考課制度において欠勤として取り扱ったことは、組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か

(1) 申立人組合らの主張

本件人事考課制度は、正当な組合活動としてのストライキについて、労務を提供しなかった時間帯の賃金を支給しないのみならず、勤務評価において不利益な査定を行うことになるから、ストライキを実施した組合員は将来にわたり経済的な不利益を受けるとともに、組合らは、以後ストライキの実施について萎縮せざるを得なくなる。

したがって、会社が、組合員らの実施したストライキを本件人事考課制度において欠勤として取り扱ったことは、組合らの運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

本件人事考課制度において欠勤回数を評価項目とした理由は、1年間を通じて同じ担当講師が生徒のレッスンを担当することが望ましく、皆勤の講師を積極的に評価するためであり、また、本件人事考課制度は、組合員のみ適用されるものではない。

したがって、会社が、組合員らが実施したストライキを本件人事考課制度において欠勤として取り扱ったことは、組合らの運営に対する支配介入に当たらない。

(3) 当委員会の判断

本件人事考課制度では、評価項目の一つとして、欠勤回数が挙げられている（第2.4(1)イ）ところ、ストライキ実施を理由とする不就労の場合

は全て欠勤として取り扱われることになる一方で、有給休暇を取得した場合には、本件人事考課制度における欠勤として取り扱われることはなく、また、病気による不就労の場合は、医師の診断書を提示するなどの手続を履践することより、本件人事考課制度における欠勤として取り扱われない場合があり得るものとなっている（同）。

また、本件人事考課制度の運用状況を検討すると、①A3の4年4月から11月までの本件人事考課制度に基づく人事考課の結果は前記第2．4(2)のとおり合計パーセンテージが62パーセントであるところ、会社が、同人のストライキ実施を理由とする欠勤について、いずれも本件人事考課制度における欠勤として取り扱うことがなければ、同人の本件人事考課制度における欠勤回数は0回、合計パーセンテージは75パーセントになり、結果として昇給額は月額1,000円ではなく2,000円になっていたこと、②A2の4年8月から5年3月までの本件人事考課制度に基づく人事考課の結果は前記第2．4(3)のとおり合計パーセンテージが52パーセントであるところ、会社が、同人のストライキ実施を理由とする欠勤について、いずれも本件人事考課制度における欠勤として取り扱うことがなければ、同人の本件人事考課制度における欠勤回数は0回、合計パーセンテージは67パーセントになり、結果として昇給額は0円ではなく月額1,000円になっていたこと、③A4の5年2月から9月までの本件人事考課制度に基づく人事考課の結果は前記第2．4(4)のとおり合計パーセンテージが70パーセントであるところ、会社が、同人のストライキを理由とする欠勤について、いずれも本件人事考課制度における欠勤として取り扱うことがなければ、同人の本件人事考課制度における欠勤回数は2回、合計パーセンテージは72パーセントになり、結果として昇給額は月額1,000円ではなく2,000円になっていたこと、④会社は、講師の欠勤について、4年は528日のうち39日、5年は715日のうち161日については、それぞれ有給休暇を取得したことにより、同じく、4年は81日、5年は715日のうち118日については、それぞれ講師が医師作成の診断書や医療費の領収書を提出するなどの手続を履践したことにより、本件人事考課制度における欠勤扱いとは取り扱わなかったものの、組合員らのストライキの実施に伴う欠勤については、4年及び

5年の全てについて本件人事考課制度における欠勤扱いとした（第2. 4(5)）ことが認められる。

以上の本件人事考課制度の内容及び運用状況を踏まえると、本件人事考課制度における欠勤の取扱いについて、憲法第28条が保障するストライキ実施を理由とする不就労の場合について、有給休暇の取得による不就労の場合との比較に加え、病気を理由とする不就労との比較においても不利益な取扱いがなされているとみざるを得ず、かかる不利益な取扱いを正当化する合理的理由は認められない。

加えて、①組合らが実施したストライキは、本件労働協約を遵守するものであり、組合員の経済的地位の向上を図ることを目的とし、態様も労務不提供にとどまるもの（第2. 2(2)）であって比較的穏当なものであるといえ、正当な組合活動であるとみるのが相当であること、②組合らは、本件人事考課制度の導入以前から断続的にストライキを実施しており、これに対し、会社は、本件人事考課制度に関する団体交渉において組合らのストライキを問題視する趣旨の発言を行う（同2(4)）など、組合らのストライキ実施を牽制する姿勢を示していたこと、③会社が、組合員らが実施したストライキを本件人事考課制度において欠勤として取り扱うことにより、組合員らは恒常的に基本給の昇給幅が抑制されることからすると、組合員らが受ける不利益の程度が小さいものであるとはいえないこと、④本件人事考課制度の導入開始前後の比較において、支部の組合員数に相当程度の減少傾向がみられる（同1(2)）ことなどの事情を併せて考慮すると、本件人事考課制度の導入経緯に関する会社の主張（前記(2)）を踏まえてもなお、会社が、組合員らが実施したストライキを本件人事考課制度において欠勤として取り扱ったことは、組合らの組合活動に対する萎縮効果を招くものであるといえ、組合らの運営に対する支配介入に当たる。

- 4 会社が、A3の5年4月の昇給額を1,000円としたことは、正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か

(1) 申立人組合らの主張

前記3(1)のとおり、会社が、組合員らが実施したストライキを本件人事

考課制度において欠勤として取り扱うことは、組合らの運営に対する支配介入に当たるところ、A 3 は、同人が実施したストライキが欠勤として取り扱われた結果、5 年 4 月の基本給の昇給額が月額1,000円にとどまった。

したがって、会社が、A 3 の 5 年 4 月の昇給額を1,000円としたことは、正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

前記 3 (2) のとおり、本件人事考課制度において欠勤回数を評価項目としたことは、組合らの運営に対する支配介入に当たらず、会社が、5 年 4 月の A 3 の昇給額を1,000円としたことは、本件人事考課制度に基づく正当な評価の結果である。

したがって、会社が、A 3 の 5 年 4 月の昇給額を1,000円としたことは、正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たらない。

(3) 当委員会の判断

A 3 の 4 年 4 月から11月までの本件人事考課制度に基づく人事考課の結果は前記第 2 . 4 (2) のとおり合計パーセンテージが62パーセントであり、会社が、同人のストライキ実施を理由とする欠勤をいずれも本件人事考課制度における欠勤として取り扱うことがなければ、A 3 の本件人事考課制度における欠勤回数は 0 回、合計パーセンテージは75パーセントになり、結果として昇給額は月額1,000円ではなく2,000円になっていたものであるから、会社が、A 3 の 5 年 4 月の昇給額を1,000円としたことは、労働組合法第 7 条第 1 号本文にいう「不利益な取扱い」に当たると認められる。

そして、①前記 3 (3) のとおり、組合らが実施したストライキは、本件労働協約を遵守するものであり、組合員の経済的地位の向上を図ることを目的とし、態様も労務不提供にとどまるものであって比較的穏当なものであるといえ、正当な組合活動であるとみるのが相当であること、②同じく前記 3 (3) のとおり、㊦本件人事考課制度の導入以前から、組合らは断続的にストライキを実施し、会社は、本件人事考課制度に関する団体交渉において組合らのストライキを問題視する趣旨の発言を行うなど、組合らのスト

ライキ実施を牽制する姿勢を示していたこと、④会社が、組合員らが実施したストライキを本件人事考課制度において欠勤として取り扱うことにより、組合員らは恒常的に基本給の昇給幅が抑制されることからすると、組合員らが受ける不利益の程度が小さいものであるとはいえないこと、⑤本件人事考課制度における欠勤の取扱いについて、憲法第28条が保障するストライキ実施を理由とする不就労の場合について、有給休暇の取得による不就労の場合との比較に加え、病気を理由とする不就労との比較においても不利益な取扱いがなされているとみざるを得ず、かかる不利益な取扱いを正当化する合理的理由は認められないこと、⑥本件人事考課制度の導入開始前後の比較において、支部の組合員数に相当程度の減少傾向がみられる（第2．1(2)）こと、⑦会社が、組合員らが実施したストライキを本件人事考課制度において欠勤として取り扱ったことは、組合らの運営に対する支配介入に当たることなどの事情を併せて考慮すると、会社が、A3の5年4月の昇給額を月額1,000円としたことは、正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱いに当たるとともに、組合らの運営に対する支配介入に当たる。

5 救済の方法

前記3(3)のとおり、会社が、組合員らが実施したストライキを本件人事考課制度において欠勤として取り扱ったことは、組合らの運営に対する支配介入に当たり、また、前記4(3)のとおり、会社が、A3の5年4月の昇給額を1,000円としたことは、正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たる。

したがって、本件における救済としては、会社に対して、4年4月1日に導入した人事考課制度に基づく人事考課において、組合員らが実施したストライキを欠勤とした取扱いをなかったものとし、上記取扱いにより人事考課に基づく昇給において不利益を受けたA3を含む組合員について、昇給額を是正するとともに、是正した昇給額に基づく賃金支給額と既に支給した賃金額との差額を支払うよう命じ、併せて、組合らに対し、文書の交付を命じるのが相当であるから、主文第1項及び第2項のとおり、命ずることとする。

なお、組合らは、謝罪文の会社のホームページへの掲示を求めているが、

本件の救済としては、主文第２項をもって相当であるとする。

第４ 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、①組合員らが実施したストライキを本件人事考課制度において欠勤として取り扱ったことは、労働組合法第７条第３号に当たり、②Ａ３の５年４月の昇給額を１,０００円としたことは、同法同条第１号及び第３号に当たるが、③組合らに対し、本件文書を送付したこと及びＡ２に対し、本件配置転換を行ったことは、同法同条に当たらない。

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

令和７年７月１日

東京都労働委員会

会 長 團 藤 丈 士