

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2年不第30号及び同年不第93号事件について、当委員会は、令和7年4月8日第1862回公益委員会議及び同年6月3日第1866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、同水町勇一郎、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、同森円香、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、申立人X 1 組合及び同X 2 組合の組合員A 3との雇用契約を締結するときに、同人に対し、申立人らが申し立てた不当労働行為救済申立事件の取下げを要請してはならない。
- 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

当社の人事総務課長が、令和2年7月15日、貴組合らの組合員A 3氏に対して送信した電子メールにおいて、同氏が当社との雇用契約を締結する際に、貴組合らが申し立てた不当労働行為救済申立事件の取下げを要請したことは、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した日を記載すること。)

3 被申立人は、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。

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)ア 平成20年9月、A 3（以下「A 3」という。）は、被申立人Y 1 会社（以下「会社」という。）に有期雇用契約のパートタイム講師（以下「パート講師」という。）として採用された。24年1月、申立人X 1 組合（以下「組合」という。）は、A 3が組合に加入したことを会社に通知し、同人の無期雇用化を求めて会社と団体交渉を行った。26年2月18日、組合と会社とは労働協約（以下「本件労働協約」という。）を締結し、A 3は法人営業部に所属して企業等への派遣講師を担当することとなり、A 3と会社とは、①26年3月1日を始期とし、契約期間を6か月とする雇用契約書

を取り交わした（以下「雇用契約書①」という。）。

その後、A 3 と会社とは、②27年3月1日及び③9月1日をそれぞれ始期とし、期間をいずれも半年とする各雇用契約書を取り交わした（以下、それぞれ「雇用契約書②」、「雇用契約書③」という。）が、28年2月29日に雇用契約書③の契約の期間が満了した以降は、契約書を取り交わしていない。

26年6月、会社の講師である組合の組合員らは、組合の下部組織として、申立人X 2組合（以下「支部」といい、組合と併せて「組合ら」という。）を結成した。

A 3 は26年11月から27年10月まで約40回の組合らのストライキに参加し、同人の派遣先の企業からは、会社に対し、同人がストライキを理由に欠勤したことに対する苦情が寄せられた。

会社は27年1月、A 3 をそれまで担当していた企業の業務から外し、以後、同人への業務依頼が減少した。

組合らは27年10月13日、当委員会（以下「都労委」ということがある。）に不当労働行為救済申立て（都労委平成27年不第94号事件。以下「前件」という。）を行い、令和元年9月25日、当委員会は、会社がA 3 に対する業務の依頼回数を減らしたことは不利益取扱い及び支配介入に該当するとして文書交付を命じる一部救済命令を交付した（以下、この命令を「前件命令」という。）。会社は、元年9月30日、前件命令に従って組合らに文書（以下「本件文書」という。）を交付したが、その後、2年2月4日付けの回答書（以下「本件回答書」という。）により、会社とA 3 との間に雇用契約関係がないと組合らに回答し、A 3 への業務依頼を行っていない。

イ 2年7月15日、会社の人事総務課長であるB 2（以下「B 2」という。）は、A 3 と雇用契約に関する電子メール（以下「メール」という。）のやり取りをする中で、契約を締結する際は「労働委員会の提訴取り下げも同時にお願いいいたします。」と記載したメール（以下「本件B 2メール」という。）を送信した。

(2) 平成27年2月、A 4（以下「A 4」という。）は、会社に有期雇用の講師

として採用され、30年8月、組合らは、会社に同人の加入を通知した。

令和2年3月11日、組合らは、A4が、支部の執行委員長に就任したことを会社へ通知した。

4月2日、会社のスクール第1運営部のASD (Administrative Sales Director) であるB3 (以下「B3」という。) は、生徒の入退会手続や問合せ対応等の受付業務を行うカウンセラーに向けて、社内のグループウェアを使用し、特定の従業員やグループを指定して送受信が可能なメッセージ機能 (以下「社内メール」という。) を用いて、A4への対応について注意喚起する内容のメッセージ (以下「本件B3メール」という。) を送信した。

8月5日、会社のスクール第1運営部のAM (Area Manager) であるB4 (以下「B4」という。) はカウンセラーであるZ1に「A4 (注: A4のことを指す。) にありえないくらいのプレッシャーかけちゃってください。」との文面を含む社内メール (以下「本件B4メール」という。) を送信した。

(3) 2年2月1日、A5 (以下「A5」という。) は、会社に有期雇用の常勤講師として採用された。A5は3月5日に体調不良で早退し、公休明けの同月7日も体調不良を理由に欠勤した。会社は診断書の提出を求めたが、同人は診断書を提出しなかったため、12日、会社は、同人に対して同日付けの口頭警告書 (以下「本件口頭警告書」という。) を発行した。

A5は、4月に組合らに加入し、組合らは、6月27日、会社にA5の加入を通知した。

A5は、6月25日から7月25日にかけて8回のストライキに参加するなどした。10月にB5校でA5が担当する授業の遅延が判明、同人はシニアティーチャーから遅れの改善について指導を受けた。

11月25日、A5と会社の上司との面談において、会社は、A5に口頭で次年度の雇用契約を更新しないと伝えた。

12月18日、団体交渉が開催され、会社は、組合らの要求するA5の雇止めの撤回について、当委員会、中央労働委員会 (以下「中労委」という。) 及び裁判所 (以下、これらを併せて「裁判所等」という。) に係属している

組合らの全ての事件を取り下げるなどを条件として提示した。

会社は、A 5 に対し、12月23日付けの契約確認書（以下「本件確認書」という。）を交付し、4点の雇止め理由を示して、次年度の契約不更新を確認した。

3年1月8日、組合らは、A 5 が書記長に就任したことを会社に通知した。

(4) 本件は、以下のアからオまでの5点がそれぞれ争われた事案である。

ア 会社が、元年9月30日に本件文書を交付した後、2年2月4日に、本件回答書により、A 3との間に雇用契約関係がないと組合らに回答し、A 3に対し業務の依頼を行わなかったことは、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か否か（争点1）。

イ 2年7月15日、B 2がA 3に対し本件B 2メールを送信したことは、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、組合らの運営に対する支配介入及び不当労働行為救済申立てをしたことを理由とする不利益取扱いに当たるか否か（争点2）。

ウ 4月2日、B 3がカウンセラーに対し、本件B 3メールを送信したことは、組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）。

エ 8月5日、B 4がZ 1に対し、本件B 4メールを送信したことは、組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か（争点4）。

オ 会社がA 5に対し本件確認書を交付したことは、組合員であること又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か否か（争点5）。

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、最終的に以下のとおりとなった。

- (1) A 3に対し、①2年2月4日付けの本件回答書を撤回し、②削減された業務を以前の水準に戻し、③業務削減から業務を以前の水準に戻すまでの間のバックペイを支払うこと。
- (2) A 3の復職の条件として、不当労働行為救済申立ての取下げをA 3個人に直接交渉するメールを送るような行為をしないこと。

- (3) カウンセラー全員宛てに本件B3メールを送り、及び職員宛てに支部執行委員長がストライキのリーダーの役割を果たす意欲をくじく趣旨のメールを送ることにより、支配介入をしないこと。
- (4) A5に対する2年12月23日付けの本件確認書を撤回し、バックペイを支払うこと。
- (5) 謝罪文の会社のホームページへの掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (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332名である。
- (2) 申立人支部は、会社に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、本件申立時の組合員数は17名である。
- (3) 被申立人会社は、語学教室であるB6英会話スクール（以下「スクール」という。）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る。スクールは、イギリス人講師によるイギリス英語を学ぶことができること及び少人数のクラスで同じ講師が継続して授業をすることに特徴がある。スクールには、会社が直接運営する直営校と、会社とのフランチャイズ契約により運営されているFC校とがある。

なお、会社と有期雇用契約を締結している講師には、フルタイム雇用で賃金が月額制の常勤講師と非常勤で時給制のパート講師とがいる。講師は、会社のスクール事業本部に所属しており、同本部には、スクールの運営を行うアカデミック部と、会社と契約した企業への講師派遣等を行う法人営業部とがある。本件申立時における従業員の人数は、約1,300名（臨時従業員を含む。）である。

- (4) 会社におけるASD及びAMの業務内容等

ア 会社の事業体制

会社では、スクール事業本部の下にスクール第1運営部があり、各地区の運営課を置いている。各地区の運営課には、いわゆる長という立場

の者はおらず、スクール第1運営部長が管理監督者であり、その直属の部下がASDやAM、その余がカウンセラーである。埼玉地区を管轄するスクール第1運営部埼玉運営課（以下「埼玉運営課」という。）では、令和2年当時、ASDはB3、AMはB4であり、B7校を含む同地区の約20校のスクールをB3とB4とで手分けをして担当していた。

イ ASDとAMの業務内容

ASDとAMの業務は、生徒から各校に寄せられる苦情処理、各校の受付シフトの調整、カウンセラーの有給休暇申請に対する承認処理、本部に対するサポート業務（生徒数や毎月の売上げ、退会率等の確認と本部への報告等）、業務遂行についての相談などを行うほか、カウンセラーが人手不足の場合はその業務を補助することなどであり、両者の業務内容は基本的に同じである。

ASDとAMとの関係は、各地区のリーダーがASDであり、AMはその補佐をするものであり、ASDが上司でAMが部下である。

なお、ASDの日本語での肩書は統括営業責任者であり、組織図上は「課長」や「地区責任者」という記載であるものの、時間外手当が支払われている。

(5)ア 平成20年9月、A3は、雇用期間6か月のパート講師として会社に採用された。パート講師は、会社が依頼する授業にコマ数等の定めがなく、会社の業務依頼の打診と講師の承諾によって仕事量が決まる雇用形態である。

イ 27年2月、A4は、雇用期間1年の講師として会社に採用された。

ウ 令和2年2月1日、A5は、雇用期間1年の月額制の常勤講師として会社に採用された。

2 前件の命令交付までの経緯

(1) 組合は、会社に対し、平成24年1月、A3の組合加入を通知した。その後組合は、講師の無期雇用化を求めて会社と団体交渉を開始し、26年2月18日、組合と会社とは、A3の雇用に関する本件労働協約を締結した。本件労働協約には、A3と会社のスクールとの雇用契約が終了することなどが記載されており、A3は26年3月以降、法人営業部の所属となって、法

人営業部の業務（会社と契約した企業への派遣講師）のみを行うこととなつた。

本件労働協約には、以下の規定が含まれていた。なお、甲は会社を、丙はA 3を指す。

「第4条 甲の法人営業部と丙の間の雇用契約を、2014年3月1日以降新たに締結する（但し、雇用期間の契約等の詳細に関しては、当事者間で別途締結する雇用契約書による。）。」

- (2) 会社とA 3とは、26年に、契約期間を3月1日から8月31日までとする雇用契約書①を取り交わし、4月に会社からA 3に支払われた給与は、約7時間分であった。

会社は、申立外Z 2社との間で、26年5月1日から27年4月30日まで、毎週1回、2時間30分の英会話の授業に同じ講師を派遣する契約を締結し、その派遣講師をA 3に依頼し、A 3は26年5月からZ 2社における業務に従事した。

- (3) 6月1日、支部が結成され、組合らは、会社へ支部の結成を通知した。
- (4) 9月1日、A 3は、雇用契約書①の契約期間終了後、会社との契約書を取り交わさないまま、Z 2社への派遣講師としての業務を継続して行い、会社は9月分から27年2月分までの給与を同人に支払った。なお、会社は、A 3に対し、26年9月1日を始期とする雇用契約書を送付したとするが、A 3は、会社から雇用契約書の送付は受けていないとしている。

その間、A 3がストライキを実施し、Z 2社のレッスンを行わなかつたところ、27年1月、Z 2社は、会社に対し、レッスンが当初の予定どおり開催されない状況にあるとして、担当講師の変更を求めた。

会社は、A 3に対し、Z 2社の担当から外すと通知し、2月以降、会社から同人への仕事の依頼が減少した。

- (5) 27年2月、前記1(5)イのとおり、A 4が講師として会社に入社した。
- (6) 前記(4)のとおり、会社とA 3とは、26年9月から27年2月まで雇用契約書を取り交わしていなかつたが、その後、契約期間を3月1日から8月31日までとする雇用契約書②及び契約期間を9月1日から28年2月29日までとする雇用契約書③を取り交わした。

なお、A 3 が27年2月にZ 2社の担当を外れてから同年12月までの間に、会社がA 3 へ依頼した業務は、英語で生徒と交流するソシアルイベント5回であり、そのうちA 3 が就労したのは1回（12月）だった。そのほかの4回は、生徒が集まらず中止となったのが1回、A 3 がストライキに参加したため欠勤したのが2回、A 3 が出勤不可と会社に伝えていた日であつたため就労しなかった日が1回であった。

また、雇用契約書①から同③までは、契約期間を除き、全て同じ内容であり、要旨以下アからウまでの内容を含んでいる。

ア 事前に直属のマネージャー等と合意した日及び時間にのみ授業を行う。

イ 契約期間は6か月であり、期間満了後更に6か月の契約を行うことがあるが、その場合、本契約の満了の少なくとも60日前に書面で同意する必要がある。

ウ 給与は毎月1日から同月の最終日までの期間について計算され、翌月の11日以降の最初の銀行営業日に、講師の銀行口座に振り込まれる。

(7) 27年10月13日、組合らは、当委員会に対し、A 3 外3名の組合員に関する前件の申立てを行った。

(8) 28年3月1日から29年9月30日までの期間について、A 3 と会社とは、雇用契約書を取り交わしていない。

9月12日、当時のA 3 の上司とB 2 とは、A 3 に雇用契約書を郵送することについてメールを交わし、13日、会社は、A 3 に対し、郵便物を特定記録郵便で送付した。会社は、この郵便で契約期間を10月1日から30年3月31日までとする雇用契約書（以下「雇用契約書④」という。）をA 3 へ送付したとしているが、雇用契約書④は取り交わされておらず、A 3 が雇用契約書④を受領したかについて争いがある。

(9) 30年8月、組合らは、会社に対してA 4 の組合らへの加入を通知した。令和元年8月31日、A 3 は、会社に対し、会社の指定するフォームで作成した無期雇用転換申請書を添付してメールを送信し、これまで、2通の無期転換を申し込むメールが無視されたとして、改めて、このメールについては、受領確認の返信をするよう依頼した。

これらのA3のメールに対し、会社が返信をしたかは明らかではない。

(11) 9月25日、当委員会は、前件について、平成26年12月から27年12月までの間の、会社のA3に対する業務依頼と同人の勤務状況を認定した上で、27年2月以降、A3に対する業務の依頼回数が減少したことは、同人がストライキを行ったことを理由とする不利益取扱い及び組合らの弱体化を企図した支配介入に該当すると判断し、会社に対し、①当委員会において、27年2月以降、A3への業務の依頼回数を減らしたことは不当労働行為であると認定されたこと及び②今後、このような行為を繰り返さないように留意することを記載した文書の交付を命じる一部救済命令（前件命令）を交付した。

9月30日、会社は、前件命令に従い、組合らに対し、本件文書を交付した。

一方で、10月7日、組合らは、前件命令の棄却部分及び救済方法について、中労委に再審査申立てを行った（中労委令和元年（不再）第50号事件）。

3 前件命令後の経緯

(1) 10月9日、A3は、会社に対し、①会社が、A3が提出した無期雇用転換申請書を受領しているかの確認を求め、②法人営業部での授業が可能であるが、仕事のためのマーリングリストからA3が削除されていることを伝え、③A3は教育（講師）の仕事を受けることが可能なので、仕事を依頼することを求めるメールを送信した。

なお、後記(4)の2年2月4日の団体交渉以前に、A3が会社に対して仕事の依頼を求める旨を記載して送信したメールとして疎明されたのは、このメールのみである。

(2) 2年1月10日、組合らは、会社に対し、団体交渉を申し入れ、前件命令に基づきA3への業務依頼回数を元に戻すことなどを要求した。

(3) 2月1日、A5は、前記1(5)ウのとおり、有期雇用の常勤講師として会社に入社した。

(4) 2月4日、団体交渉が開催され、会社は、組合らに対し、本件回答書を提示して、A3と会社とは現在雇用契約関係がないこと、平成29年9月12日に会社が同人へ雇用契約書④を送付したが戻ってきていないため、同年

から雇用契約書が交わされていないこと、当時の担当者は退職したので確認できることなどを回答した。

- (5) 令和2年2月20日から25日までの間に、A3とB2とは以下のようなメールのやり取りをした。

A3が仕事の依頼を求めるとき、B2は、A3からの雇用契約書④の返送がないことや仕事の依頼を求める旨の連絡がなかったと返した。A3が、自身は無期雇用に転換していると伝えると、B2は、A3は有期雇用であり、業務を依頼するには雇用契約の更新が必要であるが、平成29年から契約が更新されていないと返した。

令和2年3月5日、B2は、会社がA3に対して平成29年10月1日から30年3月31日までの契約書（雇用契約書④）を送付した証拠として、29年9月13日付けでA3宛てに特定記録郵便を送付した際の「書留・特定記録郵便等受領証」の写し（以下「本件特定記録郵便等受領証」という。）を添付して送付した。これに対し、組合らは、A3の自宅に雇用契約書④は届いていない旨を返した。

- (6) 令和2年3月5日、A5は、体調不良であることを会社に報告して早退した。この際、会社は、A5に対して医師の診断書の提出を求めた。

その後、3月7日にA5が会社へ体調不良による欠勤を申し出る電話をした際も、会社は、同人に対して医療機関を受診するよう述べた。なお、6日及び8日はA5の公休日であった。

A5が3月9日に会社の研修に参加した際、上司がA5に医師の診断書を会社へ提出することを求めたのに対し、A5は、自ら調べた新型コロナウイルスに関する日本政府のウェブサイト上の案内に従い外出を控え自宅療養していたので、医療機関を受診していないと答えた。

なお、その後もA5は、会社に診断書を提出していなかった。

- (7) 3月11日、組合らは、A4が支部の執行委員長に就任したことを会社へ通知をした。

- (8) 3月12日、会社は、A5に対し、本件口頭警告書を発行した。同文書には、①上記(6)の9日のA5と上司のやり取りに続いて発行されたものであること、②上司が繰り返し診断書の提出を求めたにもかかわらず、A5が

それに従わなかったことについて、今後も医師の診断書を提出しないのであれば懲戒処分の対象となること、③本書面は講師就業規程（以下「就業規程」という。）の懲戒規定に基づく書面であることなどが記載されていた。

- (9) 3月30日、組合らは、会社とA3との間に雇用契約がない旨の本件回答書の撤回等を求め、当委員会に対し、都労委令和2年不第30号事件（以下「2不30事件」という。）を申し立てた。

4 2不30事件申立て後の経緯

- (1) 4月2日、会社の埼玉運営課のASDであるB3は、以下の内容の本件B3メールを送信した。なお、宛先の詳細は明らかではないものの、少なくともA4が勤務する埼玉運営課に属するB7校の非組合員であるカウンセラー3名には送信されている。なお、支部は、主に会社の講師を組合員として組織化しており、当時は、公然化して支部の組合員となっているカウンセラーは確認されておらず、非公然のカウンセラーの組合員がいたことを裏付ける証拠も見当たらない。また、社内メールは、会社のグループウェアを利用するもので、記載された内容は、会社内でしか閲覧できないものである。

「皆様 現在A4（注：A4を指す。）がユニオンの中心メンバーとして動いています。裁判のネタとして会社のあら探しをする可能性が高いのでA4との会話には充分注意をお願いいたします。何かを聞き出そうとしている様子がありましたら、『わからない』と答えてください。ご迷惑をおかけしますがよろしくお願ひいたします。」

そして、本件B3メールを受信したカウンセラーのうち1名は、その後会社を退職したが、退職前に、同メールの写しをA4へ渡した。

なお、B3は、A4が教える校舎でカウンセラーが不足した場合はその業務に従事することもあり、組合員がストライキで欠勤した際の対応もしていたが、組合らの要求内容の詳細は認識しておらず、それ以外に組合活動に関する会社の業務は行っていない。

- (2) 4月6日、会社は、従業員に対し、「緊急事態について」と題する文書により、政府が新型コロナウイルス感染症に係る緊急事態宣言を発するため、同月8日から5月6日まで休校することを告知し、生徒に対する休校の連

絡の指示や、休校中の出勤体制・賃金等に関する通知を行った。なお、実際には5月31日まで休校となった。

4月8日、日本政府は、東京都や神奈川県等を対象に、緊急事態宣言を発令し、その後期間が延長され、5月25日に解除された。

(3) 5月19日、会社は、「2020年6月以降の予定について」と題する文書を全講師に発信し、その中で以下ア及びイの内容等を通知した。

ア ペーシング（授業の進度）については、6月に授業を再開し、年度内に1年間のカリキュラムを終えるための新しいペーシングを提案する。
これに遅れそうなクラスがある場合には上司に相談すること。

イ マスク着用については、講師、カウンセラー及び生徒は、職場でマスク又はこれに準ずるものを着用する必要がある。

(4) A5の組合らへの加入と体験授業の拒否

4月2日、A5は、組合らに加入した。

6月又は7月頃、A5は、2、3歳の幼児が、体験授業の際にマスクを着用していなかったことを理由に体験授業を拒否した。なお、この後A5の体験授業でマスクを着用しなかった生徒はおらず、A5が体験授業を拒否したのはこの1回だけである。

また、会社は、6月時点で上記(3)イに記載した方針を緩和する発表はしていない。

(5) ストライキの状況等

ア 組合らの活動

組合らは、会社に対し、各校舎の閉鎖による休業に伴う従業員の賃金の取扱い等についてオンライン緊急団体交渉を申し入れ、6月15日及び7月6日にそれぞれオンラインによる団体交渉が開催された。

その後も組合らは、7月から10月にかけて、ストライキ、抗議行動及び校舎前におけるビラ配布を複数回行った。

イ A5の加入通知と組合活動

6月25日から7月25日にかけて、A5は8回のストライキに参加した。各ストライキの予告通知には、9名から40名程度の参加者名簿が添付されており、A5はその全てに、Z3は3回分、Z4は4回分に参加者と

して明記されていた。

なお、6月27日、組合らは会社に対し、A5及びZ4の組合加入を通知した。

8月21日、組合らは会社の本社前で抗議活動を行い、A5はそれに参加した。また、A5は、組合らの東京23区各校前におけるビラ配布のうち、9月から10月にかけて、3日間、延べ8か所に参加した。

10月29日、A5は、2不30事件の第3回調査期日に出席した。

ウ A4のストライキ参加

A4は、7月29日及び8月5日、ストライキに参加し、授業を欠勤した。これにより、A4の授業は、2回連続してキャンセルとなった。

エ 会社による抗議書

会社は、組合らに対し、ストライキ等に関して、2年には抗議書を76回送付しており、3年も3月までの時点で13回送付している。

(6) 本件B2メールの送付

7月13日、A3は会社にメールを送信し、⑦A3を解雇したという会社の主張に反論する、①A3は7月と8月のクラスの講師を希望する、⑦会社から雇用契約書④も届いていないし、会社から受領についての確認も来ていない旨を伝えた。

7月15日、B2は、A3に対し、会社はA3を解雇はしておらず契約が保留中となっているだけである、会社と改めて雇用契約を望むならば法人営業部と手続をすること、「その際には労働委員会の提訴取り下げも同時にお願ひいたします。」との記載がある本件B2メールを送付した。

(7) 本件B4メール

ア 8月5日、A4が授業を担当する、会社のB8校のシニアカウンセラーであるZ1は、A4のストライキ（前記(5)ウ）に伴う生徒への授業のキャンセルの連絡を行い、その結果について、AMであるB4へ以下の社内メールを送信した。

「本日最終レッスンでしたZ5様、ご連絡取れました。『大丈夫ですので、お気になさらないでください。』とご理解下さいましたが、やはり3度目は本当にまずいと思いますので、来週は絶対きてもらうようA4に

念押し致します。」

これに対し、B 4 は、以下の内容の、本件 B 4 メールを返信した。

「ご連絡ありがとうございます。優しい生徒さんですね。ありがたい気持ちと申し訳ない気持ちでいっぱいです。A 4 にありえないくらいのプレッシャーかけちゃってください。(泣きます?笑)

Z 5 さんにもうご迷惑はお掛けしたくないですね。Z 1 さんにもご迷惑をおかけして申し訳ないです。ご対応ありがとうございます。」

イ なお、Z 1 は、平成31年4月1日、新卒で会社に入社後、千葉県の校舎に勤務し、令和2年4月、埼玉県のB 8 校にシニアカウンセラーとして異動した。B 4 は、同校におけるZ 1 の前任者として、当時入社2年目だったZ 1 に対して業務の引継ぎを行う中で、社内メールを用いたメッセージのやり取りをする投稿が400個ほど続いていた。これらはA S DとしてB 3 も閲覧可能であるが、基本的にはB 4 とZ 1 のやり取りであり、本件B 4 メールはその投稿の一つである。

なお、Z 1 は、その後組合へ加入し、本件B 4 メールの写しを組合へ渡した。

(8) 8月8日から19日までの間、A 3 とB 2 とは、以下のようなメールのやり取りを行った。

A 3 が、雇用契約書にサインしたいとして新しい契約書の送付を希望する旨を伝えると、B 2 は、直近の契約書のP D Fを送るよう依頼した。これに対してA 3 は、どの契約書の送付を求められているのか分からず、法人営業部の所属になってから、契約書を毎年取り交わしてはいないので、過去の契約書を全て見せてほしいと依頼し、B 2 は、「あなたから送られてきた最後の1年間の雇用契約書」であるとして平成27年の契約書2通（雇用契約書②、同③）と前記3(5)で令和2年3月5日のメールに添付したものと同じ、本件特定記録郵便等受領証を送付した。

(9) 2年10月5日、団体交渉が行われ、会社は、組合の要求事項の一つである無期雇用についての提案を行った。

10月6日、組合は交渉を進めるために、1週間程度ストライキを休止することとした。

(10) 10月21日、組合らは、当委員会に対し、会社が本件B3メールや本件B4メールの送信行為による支配介入をしないことなどを求め、都労委令和2年不第93号事件（以下「2不93事件」という。）を申し立てた。

5 2不93事件申立て以降の経緯

(1) A5と会社とのメールのやり取り

ア 10月29日、会社は、B9校の講師宛てに、同校のスタッフが新型コロナウイルスに感染したことなどを内容とする文書をメールに添付して送付した。

イ 11月3日から6日頃までの間、A5は、上司であるZ6やB9校のカウンセラーに対し、新型コロナウイルス感染症に罹患した者の情報提供を求めて複数回電話やメールなどで問い合わせた。

そのうち、Z6がA5に送付したメールには、電話で明確にしたように、他の職員が通常業務を継続することが不可欠である旨の記載があり、それに対するA5の返信には、自分は、他のスタッフの仕事を中断させたりはしていない旨を主張する記載がある。

(2) 10月26日及び11月19日、オンラインでの団体交渉が開催され、A5はこれらに出席した。

(3) 10月頃、B5校でのA5の授業の遅延が発覚し、11月11日、同校のシニアティーチャーであるZ7は、A5に対して、ペーシングの問題点を指摘し、改善を指導した。

(4) A5と上司との面談と雇止めの通知

ア 11月25日、A5と担当の上司であるZ6とは、評価会議と称する面談を行った。Z6は、A5のレッスン内容が良かったとの評価を告げたが、土曜日のクラスでペーシングが乱れていると指摘した。これに対しA5は、欠勤時の代行講師の指導方法が異なるためであると説明した。

イ また、Z6がA5に対して、特に土曜日のクラスで授業が早く進んだり戻ったりしている理由は何かと尋ねると、A5は、代行講師によって進み方が異なっていたことや、ペーシングの維持のために、数ユニット飛ばして授業を行い、進捗テストの結果を見て、生徒の弱点が明確になった後に飛ばしたユニットへ戻って復習をしたことを述べた。それに対

してZ 6は、一貫したカリキュラムの重要性を強調し、ユニットの順番変更がカリキュラムに影響すること、講師が休んだ際に会社が行う代行講師の手配が困難になることを指摘して、ユニットの順番を変更しないよう注意した。そして、Z 6は、3月末までにレッスンを完了させるプランがあるならば構わないと述べ、A 5は完了を約束した。

ウ なお、A 5がストライキに参加した場合に全ての授業に代行講師が就いたかは明らかではない。また、A 5以外にも11月時点でペーシングが遅れていた講師が少なくとも数名いたがその他の詳細は明らかではない。

エ Z 6は、面談の後半で、次年度のA 5との雇用契約を更新しない旨を口頭で通知した。雇止めの理由として、①体調不良で欠勤をしたときに、複数の人からの指示に従わずに診断書を提出しなかったため、本件口頭警告書が出されたこと、②B 9校における会社の新型コロナウイルス感染症対策について執ような問合せをしたことを挙げ、A 5の教育的な側面には問題はないが、会社は従業員の全体的な行動や態度を評価する必要があると伝えた。それに対してA 5は、診断書を取得しなかった理由を新型コロナウイルス感染拡大のリスクを懸念し、医療機関を訪れずに自宅療養したためであると述べたが、Z 6は、会社の命令や規則を遵守することが重要であると伝えた。

(5) 11月26日、A 5は会社に対し、雇用継続を希望する旨のメールを送信した。また同日、組合らは会社に対し、無期雇用に向けた交渉のため10月6日のストライキを最後に、ストライキを控え休戦を維持している中で、会社がA 5、Z 3及びZ 4に対し雇止めを通知したことに抗議し、撤回を求める旨を内容とする抗議書を送付した。

(6) 12月15日、組合らは会社に対し、A 5の雇止めの理由についての質問書をメールで送信したが、会社は、同月16日、A 5の雇止めを撤回しない旨をメールで返信し、同月18日、改めて、上記質問書に対し、A 5の雇止めを撤回しないと回答した。

(7) 12月18日の団体交渉

ア 12月18日、団体交渉が開催され、組合から3名、支部から執行委員長

の A 2 (当時) 外 8 名の組合員が出席し、会社は、事業支援部長と B 2 の 2 名が出席した。なお、A 5 は出席していない。

会社は、A 5 の雇止め理由 4 点 (①欠勤時の診断書の不提出、②B 9 校の新型コロナウイルス感染症に関し、会社に多数の抗議メールを送信、③B 9 校のスクールカウンセラーの職務に干渉、④B 5 校の担当クラスのペーシングの遅れ) について、上記(6)の会社回答に沿って説明し、事実確認の質疑が行われた。この 4 点は、後記(8)の本件確認書とおおむね同じ内容であった。

なお、会社は、会社の定めるペーシングを守らなかったことのみを理由として契約更改をしなかった事例はないとしている。

イ 組合らが A 5 の雇止めを撤回することは可能かを尋ねると、会社は、A 5 の雇止め理由について会社と組合らでは事実の捉え方が平行線であることなどを踏まえ、組合らが、裁判所等に係属している全ての事件を取り下げることのほか、組合らが過去に提案していた協定案のうち、A 5 以外の組合員で、A 3 を含む 4 名について、金銭の支払を行わずに円満退職とするのであれば、A 5 の雇止めを撤回することが可能となること、協定案のうち、それ以外の無期雇用の要求に関しては前向きに回答するつもりがあること、この提案に対する回答を年明けの 1 月初旬まで待つ旨を述べた。

ウ 組合らが、上記イの内容を書面によって提案してほしいと述べると、会社は了承した。また、会社は、期限内に自動的に契約不更新の確認書が A 5 に発送されると述べた。

12月21日、会社は、組合らに対し、組合らが要求した書面として、A 5 の雇止め撤回のための条件を記載したメールを送信した。

(8) 会社から A 5 に対し、12月23日付で本件確認書が送付された。本件確認書には、更新拒絶理由として、要旨以下①から④までが記載されていた。

- ① 2 回の欠勤の際に診断書提供義務を怠ったことについて 3 月 12 日に本件口頭警告書が発行されたこと。
- ② 10月31日から11月 4 日までの間に、B 9 校における新型コロナウイルス感染症の影響に関する情報の不足について不満を示し、多数のメール

で会社に抗議したため電話で注意を受けたこと。

- ③ B 9 校での新型コロナウイルスの感染についての情報提供を電話で求めた際に、対応した現場責任者を「無感覚の人」と表現し電話を切ったことについて自己の無礼な態度を謝罪したもの、現場責任者から、B 9 校のことについて、スクールカウンセラーの職務に干渉しないよう明確に伝えられたこと。
- ④ A 5 の欠勤が多く B 5 校の担当クラスのペーシングが遅れたためシニアティーチャー等が介入せざるを得なくなつたが、介入前には代行講師のせいにして自ら修正しなかつたこと。

また、更新拒絶の根拠規定として、就業規程から以下の条項が抜粋され記載されていた。

「第19条（服務の基本原則）

- 1 講師は契約書、本規程および諸規程を遵守し、業務上の指揮命令や勤務場所の規則に従い、職場の秩序を維持し、互いに協力して、誠実に職務を果たさなければならない。
- 2 (略)
- 3 講師は、会社の名誉・評判を傷付け、信用を損ない、または会社の不利益となること、およびそのおそれのあることをしてはならない。

第28条（懲戒）

次の各号のいずれかに該当する行為のあった場合には、懲戒処分とする。

- (1)から(4)まで (略)
- (5) 暴力や脅しによって、他の従業員の業務の遂行を妨害したとき。
- (6) (略)
- (7) 聴務の遂行を拒否し、または故意に職責怠慢であったとき。」

なお、このほか、会社の就業規程には以下の定めがある。

「第18条（欠勤）

- 1 講師は、怪我、病気その他やむを得ない理由により欠勤しようとするときは、平日の場合午前9時45分まで、土曜・日曜の場合は午

前8時45分までに会社に届け出なければならない。

2 前項の欠勤は無給休暇となり、欠勤した分が講師の給料から差し引かれる。もし講師がその欠勤を第17条による5日間の有給休暇に充てる場合は、病気等を証する医師の診断書または同等の書類が必要である。有給または無給を問わず連続3日を越えて欠勤する場合は、その欠勤日数の自宅療養が必要な旨を記載した医師の証明書の提出を要する。

しかし、3日未満の病欠であっても会社は講師に対して医師の診断書または同等の書類を請求する権利を有する。これは講師が連続休暇の前後に欠勤する場合を含む。」

(9) 12月23日、当委員会は、2不30事件の第4回調査期日において、2不30事件と2不93事件との併合を決定した（以下、両事件を併せて「本件」という。）。この期日にA5は出席していた。

(10) 3年1月8日、組合らは会社に対し、A5が支部の書記長に就任したことを見た。

1月31日、会社は、A5を雇止めとした。

(11) 5月19日、組合らは、当委員会に対し、本件確認書撤回とA5へのバッケイの支払、A3の復職の条件として2不30事件の取下げをA3個人に直接交渉するような行為をしないことを求め、本件への追加申立てを行った。

6 会社における雇用契約更新等の事情

(1) 会社における雇用契約更新の状況

会社では、2年において、新型コロナウイルス感染症の影響で来日できなかった外国人講師が多数おり、常勤講師は約100名であった。そのうち、無期雇用の講師及び辞めた講師を除いた約30名の講師が雇用契約の更新を希望したが、そのうち約10名について、会社は雇止めとしている。雇止めとされた者の組合員と非組合員との割合は明らかではない。

なお、元年以降、入社1年目に組合らに加入しストライキに参加をした後、1回目の契約更新がされなかった組合員は、A5以外では、Z3とZ4の2名であるが、組合らは、この2名については、各人の希望によって

雇止めの撤回を求めていない。

(2) 会社のパート講師は、前記2(6)アのとおり、パート講師と直属の上司等が合意した日及び時間にのみ授業を行うことになっている。その運用は、パート講師が具体的な曜日や時間を指定して上司にメール等で連絡する必要があり、上司はそれに対して授業の予定を調整する。なお、パート講師が多数いるため、具体的な曜日や時間を指定せず「仕事をください」といった連絡に上司が返信をしているかどうかは明らかではない。

会社の元年から5年までの、法人営業部に所属するパート講師について、会社が各年の最繁忙期である11月に給与を支払った講師の人数を稼働人数として計算した稼働率は、下表のとおりである。

	(1) 登録人数 (2) + (3)	(2) 稼働人数	(3) 登録のみ	(2) ÷ (1) 稼働率
令和元年	169	112	57	66%
令和2年	134	68	66	51%
令和3年	109	59	50	54%
令和4年	153	83	70	54%
令和5年	196	84	112	43%

第3 判 断

1 会社が、令和元年9月30日に本件文書を交付した後、2年2月4日に、本件回答書により、A3との間に雇用契約関係がないと組合らに回答し、A3に対し業務の依頼を行わなかったことは、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か否か(争点1)。

(1) 申立て人組合らの主張

組合及びA3と会社とは、平成26年2月18日に、3月1日以降の雇用継続について本件労働協約を締結した。それ以来、毎年契約書を交わした事実はなく、A3が28年以降の雇用契約書を持っていないのは、自動更新をしているからである。また、会社は、29年にA3の自宅へ雇用契約書④を郵送したと主張するものの、A3は当該郵送物を受領していない。

会社は、前件命令から本件申立てまでの間の半年間、A3に対して業務依頼の回数を戻す等の努力を怠り、A3が業務への復帰することを拒んで

いるのであり、前件命令を無視して不利益取扱い及び支配介入と認定された行為を継続している。

(2) 被申立人会社の主張

A 3 は法人営業部所属のパート講師であり、6か月ごとの契約形態の講師は、契約をしても仕事をしない、又は仕事がない講師、契約期間満了後に何ら手続をしていない講師が多数おり、契約期間満了後に手続をしない場合は自動的に契約終了となる。パート講師が契約更新手続を失念していただけであれば、手続をすれば契約は更新される。

仕事をしたいパート講師は、自ら仕事をしたいと会社に連絡をしてくるため、連絡をしてきた者を優先に業務を依頼している。長期間連絡がない者に対しては、基本的には業務を依頼することはない。

会社が29年からA 3との雇用契約関係がないと回答したことはない。再三にわたり雇用契約書を提出するように求めてもA 3から雇用契約書の提出もなく、かつ、A 3から業務対応希望の連絡もないことから業務を依頼していないだけである。

このように、会社がA 3に仕事の依頼をしなかったのは、A 3から業務対応希望の連絡がないからであり、A 3が組合員であることを理由とするものではなく、A 3に業務の依頼をしていないことが不当労働行為に該当することはない。

(3) 当委員会の判断

ア 契約更新手続について

組合と会社とが締結した本件労働協約によれば、A 3と会社とは別途雇用契約を締結することとなっており（第2.2(1)）、雇用契約書①から③までによれば、契約期間は6か月の有期契約であり、契約更新は書面によって行うと定められている（同(6)イ）。

一方で、雇用契約書①の契約期間終了後、雇用契約書なしでA 3が就労していたことが認められ（第2.2(4)）、これは、雇用契約書①には、書面による契約更新条項（同(6)イ）があるにもかかわらず、雇用契約書を取り交わさずとも、雇用契約が成立し得ることをうかがわせる事情とみることもできる。しかし、それは会社とZ 2社とが締結していた英会

話の授業の講師派遣契約の契約期間が終了していなかった（第2.2(2)）という特定の状況における対応であったとみるのが相当であり、この期間以外には、雇用契約書が取り交わされていない期間にA3が就労していた事実は認められない。

さらに、A3は、Z2社の担当ではなくなった後、雇用契約書②及び③を空白期間なく締結している（第2.2(6)）ことから、自らが有期雇用であること及び書面による契約更新が必要であることを認識していたといえる。

しかし、雇用契約書③の終期である28年2月29日（第2.2(6)）の後、28年3月1日から29年9月30日までの期間について、A3と会社とは、雇用契約書を取り交わしていない（同2(8)）。

会社は、29年9月13日にA3に対して契約期間を10月1日から30年3月31日までとする雇用契約書④を特定記録郵便で送付したとしており（同2(8)）、その証拠として、本件特定記録郵便等受領証をA3に示している（同3(5)）。特定記録郵便は、郵便物の内容及び受領日時を証明するものではなく、A3が雇用契約書④を受領したかどうかについては争いがある（第2.2(8)、同3(5)）が、本件特定記録郵便等受領証の存在は、会社が、雇用契約書③の終期後に雇用契約書④を送ったことをうかがわせる事情であるといえる。しかし、雇用契約書④は取り交わされておらず、このほか、雇用契約③の終期である28年2月29日よりも後に、会社とA3とが雇用契約の更新又は締結手続をしたことはない（第2.2(8)）。

イ 仕事の依頼について

雇用契約書①から③までの記載（第2.2(6)ア）及び会社の運用（同6(2)）によれば、会社は、パート講師があらかじめ仕事が可能な日時を指定して要望した場合に授業を調整しているところ、A3は、会社に対し、31年4月21日に無期雇用転換申請書を添付してメールを送信したが、これに記載されているのは、同申請書の受領確認の返信を求める文言のみで、仕事の依頼を要求する記載はなく、令和元年8月31日のメールも同様である（同2(10)）。

そして、2年2月4日の団体交渉までにA3が会社に対して送ったメ

ールのうち、仕事の依頼を要求する記載があるものは元年10月9日のメール（第2.3(1)）のみであり、このメールの記載も、A3は教育（講師）の仕事を受けることが可能なので、仕事の依頼を求める旨の内容であって、具体的な候補日時の記載はなく、それまでの2通のメールでも求めていた、無期契約転換の申請書を受領したかの確認を求めることが主たる内容であったといえる。

ウ 結論

これらの事実に照らせば、会社が、雇用契約書③の終期後に雇用契約書④を送ったことがうかがわれることや、本件B2メールでも解雇はしておらず契約は保留中であると回答していること（第2.4(6)）を踏まえると、会社は、A3と雇用契約書を取り交わすことを拒否していないといえる。

一方A3は、2不30事件申立て後の2年8月8日、B2に対して雇用契約締結を希望するメールをしている（第2.4(8)）ものの、その後A3が手続を進めたことはうかがわれないのであって、A3は、有期雇用であること及び書面による契約更新が必要なことは知っていたといえるにもかかわらず、雇用契約書を取り交わさないだけであったといえる。

なお、上記A3の雇用契約のために新しい契約書を送付してほしい旨の要請に対してB2は、直近の契約書のPDFを送るよう依頼するのみで、会社送付の雇用契約書をA3が所持していることを前提とする対応にとどまり、担当部署と連携して、新しい契約書をA3に送るなどの対応はしておらず（第2.4(8)）、雇用契約締結に向けて必ずしも積極的な対応をしているとまではいい難いものの、それ以前に送られた本件B2メールでは、雇用契約の手続は法人営業部にするよう案内しているのであり（同(6)）、法人営業部とは別の部署に所属するB2の対応のみをもって、会社が不自然な対応をしたとまではいい切れない。

また、パート講師の働き方は、自らの都合に合わせて業務を行うものであり、会社は、各パート講師の具体的に勤務可能な日時が不明であれば、仕事を調整できないのである（第2.6(2)）から、A3は、具体的に勤務可能な日程を提示する必要があったといえるし、会社のパート講師

の稼働率をみても、令和2年の最繁忙期とされる11月において、登録のみで稼働していない講師も5割程度おり（同）、業務を要望しない講師に対して会社が個別に連絡をしていないことも不自然ではない。

そうすると、会社が組合らに対し、2年2月4日に、本件回答書によりA3との間に雇用契約関係がないと回答したことは、会社の認識する事実を答えたものであり、また、A3に対し業務の依頼を行わなかったことは、同人との雇用契約がないこと及び同人が勤務可能な日程を会社に提示しなかったことによるものであって、A3が組合員であるが故に、同人に対し、パート講師の仕事が依頼されなかつたとみるのは困難であるから、これらの会社の行為は、同人が正当な組合活動を行つたことを理由とする不利益取扱いにも、組合らの運営に対する支配介入にも当たるとはいえない。

エ なお、前件の申立て（第2.2(7)）後も、組合らが、ストライキや会社への抗議行動（同4(5)ア）、当委員会への本件の各申立て（同3(9)、同4(10)）を行うなど、組合らと会社との間で労使間の緊張関係が続き（同4(5)エ）、特にA3については、前件と本件とで、同人に対する業務の依頼という共通の事象が問題とされており、前件において、当委員会は、平成27年2月以降、会社からA3への業務依頼が減少したことについて不当労働行為あると認定している（同2(11)）。

しかし、前件で不当労働行為に当たると認定された会社の業務依頼は、主としてA3の雇用契約書②及び同③の期間内である27年2月から同年12月までの間に行われたものであり（第2.2(11)）、本件では、会社が令和元年9月30日に本件文書を組合らに交付（同）して以降の、雇用契約書が取り交わされていない期間について問題となつてゐる点で前件とは状況が異なるし、この期間にA3が就労可能な日時を会社にあらかじめ提示していたことを認めるに足りる疎明はない。

したがつて、前件命令での判断は、上記判断を左右しない。

2 2年7月15日、B2がA3に対し本件B2メールを送信したことは、正当な組合活動を行つたことを理由とする不利益取扱い、組合らの運営に対する支配介入及び不当労働行為救済申立てをしたことを理由とする不利益取扱

いに当たるか否か（争点2）。

(1) 申立人組合らの主張

ア 組合らが行った労働委員会への申立てにおいて、A3が組合員として関与することは、労働組合の正当な活動の一環であり、労働組合法上保護されるべき行為である。本件B2メールは、A3に関連する請求事項を取り下げる条件に、会社がA3の復職を認めるものであり、実際には、組合らが申立てを取り下げるなかったため、会社は同人の復職を認めず、同人に業務の依頼もしなかった。

これは、A3が正当な組合活動を行ったこと及び組合らが労働委員会への不当労働行為救済申立てを行ったことを理由に、A3の復職を認めないという不利益取扱いに該当する。

イ 上記の条件提示は、組合らの存在を無視した組合員個人との直接交渉である。不当労働行為救済申立てを取り下げる権限は組合らにあるにもかかわらず、組合員であるA3個人に直接交渉を行うことは、組合らの団結権を侵害する支配介入に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

本件B2メールは、改めて契約締結する際には、法人営業部と連絡して手続を行うようにA3へ伝えるものであり、労働委員会への申立てを取り下げる強制しているものではない。確かに、本件B2メールには「その際には労働委員会の提訴取り下げも同時にお願いいたします。」との記載があるが、これは、会社がA3を拒絶していないことの表れである。A3が改めて仕事を希望し、雇用契約を締結するのであれば、紛争の目的がなくなるため、その点を記載しただけであり、強制に当たるものでもない。

また、A3が仕事を希望する場合には、B2ではなく法人営業部の上司に改めて仕事を依頼する必要があるが、その後、A3は法人営業部の上司に連絡を取っていない。本件B2メールは、単に手続を伝える内容であり、組合員への不利益取扱いにも組合らへの支配介入にも該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件B2メールには、会社はA3を解雇はしておらず契約が保留中であること、同人が雇用契約を締結するには、法人営業部と手続をする必

要があることの説明にとどまらず、「その際には労働委員会の提訴取り下げも同時にお願いいたします。」との記載もある（第2.4(6)）。

この記載について、会社は、A3が改めて仕事を希望し、雇用契約を締結するのであれば、紛争の目的がなくなるため、その点を記載しただけであり、取下げを強制するものではないと主張する。

しかし、雇用契約締結の際には、「取り下げも同時にお願いします。」という記載は、労働委員会への不当労働行為救済申立てを行っている組合らの組合員にとっては、雇用契約締結には、不当労働行為救済申立ての取下げが必要であると受け止め得るものであり、組合らの組合員であるA3の組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶようなものであるということができる。

そして、組合らは、会社からA3への業務依頼回数が削減されたとして、その回復を求めているのである（第1.2(1)）から、A3と会社との雇用契約が締結されたとしても、会社がA3に対して適切な回数の業務を依頼しない限り、組合らの不当労働行為救済の申立ての目的は達成しない。そうすると、A3との雇用契約が締結されれば、紛争の目的がなくなるという会社の主張は、組合らの不当労働行為救済申立ての目的を理解せず、A3への業務依頼回数の削減問題が未解決のまま、その問題に係る不当労働行為救済申立てを取り下げることを、A3との雇用契約締結の際に要請したものであるとみざるを得ない。

以上のとおり、B2がA3に対して送付した本件B2メールは、A3に係る不当労働行為救済申立てを行った組合らの組合員であるA3に対し、A3との雇用契約締結の際に、未解決であるA3への業務依頼回数の削減問題に係る不当労働行為救済申立ての取下げを要請するものであるから、不当労働行為救済制度を通じて組合員の労働問題の解決を図ろうとした組合らの運営に対する支配介入に該当する。

イ 組合らは、本件B2メールは、A3に関連する請求事項を取り下げるなどを条件に、A3の復職を認めるものであり、組合らが取下げをしなかつたため、会社はA3の復職を認めず、業務の依頼をしなかつたのであって、これは、正当な組合活動及び不当労働行為救済申立てを理由と

する不利益取扱いに該当すると主張する。

しかし、本件B 2メールがA 3に送信された後に、A 3が会社との間で雇用契約締結の手続をとったとの疎明はなく、そのため、A 3が雇用契約締結の手続をとったにもかかわらず、組合らが不当労働行為救済申立ての取下げをしていないことを理由に、会社がA 3の復職を拒んだと認めるに足りる疎明もないことから、本件B 2メールを送信したことが、正当な組合活動及び不当労働行為救済申立てを理由とする不利益取扱いに当たるとまではいえない。

3 2年4月2日、B 3がカウンセラーに対し、本件B 3メールを送信したことは、組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）。

(1) 申立人組合らの主張

ア A 4は2年3月に支部の執行委員長となり、組合らは同月11日に会社にその旨を通知した。会社は、支部の新執行委員長であるA 4を嫌悪し、役員交代通知から3週間経過後の4月2日に、全カウンセラー宛てに本件B 3メールを送信した。

イ 会社は、本件B 3メールはB 7校のスタッフのみに送ったものであり、A 4に接触する可能性があるスタッフに対し、不当労働行為と思われるような行為をしないよう指導したにすぎないと主張する。しかし、そうであるならば「不当労働行為と思われるような行為を控えろ。」ではなく「不利益な取扱いをするな。」という言い方になるはずである。

組合らが本件において問題視している不当労働行為は、ASDやAMが組合員に対して直接何らかの圧力を掛けたのではなく、日常的に組合員の講師と接しているカウンセラーらに向けて、ストライキをやめさせるために支部の当時執行委員長であったA 4に対する圧力を画策し、指示した行為である。

ウ また、会社は、ASDやAMは会社の方針を決定する権限はないとするが、会社の立てた売上目標をどのように達成するかは、地区のASDやAMに裁量があり、カウンセラーの有給申請を承認するのもASDやAMの権限だとするのであり、ASDやAMは使用者の利益代表者に近接した地位にあるといえる。

エ よって、本件B 3メールは、組合らの組織運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

ア B 3 の地位

B 3は、埼玉地区のA S Dであり、A S Dは、本社からの指示を受けて、各校の運営や営業サポートを行う、いわゆる課長代理のような位置づけであり、管理職ではなく、残業代も支給される。A S Dの名刺には「営業統括ダイレクター」という記載をしているが、これは苦情に対応するためである。

また、A S Dは、主にカウンセラーからの相談を受けたり、事務処理や苦情対応を行ったりするが、決定権はなく、特別な決定は常に部長に確認して指示を受ける。

なお、A S Dはカウンセラーと同じスクール事業本部に所属しているが、スクールを担当する従業員講師が所属するアカデミック部とは異なる部署である。

イ カウンセラーに対する業務

A S Dは、カウンセラーを統括する立場にあり、各カウンセラーから業務の相談等も受ける。例えば、カウンセラーの業務の一つに、生徒へ講師の欠勤と代行講師の説明を行うというものがあり、B 3はカウンセラーがこれらの問題に戸惑う場合は、適切なアドバイスを提供する。

ウ 本件B 3メール

本件B 3メールは、B 7校のカウンセラー3名に宛てたものであり、A 4に接触する可能性があるスタッフに対し、不当労働行為と思われるような行為をしないよう指導したにすぎず、全カウンセラーに宛てたものではない。これはカウンセラーを守るために、紛争に巻き込まれないように注意してほしい、という注意喚起として行われた、B 3の個人的なアドバイスであり、会社からの指示や社内通達ではないのであるから、B 3がこの書き込みをしたことが不当労働行為に該当することはない。

また、社内メールを持ち出すこと自体許されていないことは組合らも当然に承知していることであり、そのような社外秘文書を持ち出し、不

当労働行為を主張する組合らのやり方に対しては、厳重に抗議する。

(3) 当委員会の判断

ア 本件B 3 メールの内容等について

2年4月2日に送信された本件B 3 メールは、A 4 が組合らの中心メンバーとして活動していることを踏まえ、従業員であるカウンセラーに対して、A 4との会話に注意するよう指示する内容が含まれている（第2.4(1)）。

この点、会社は、頻発するストライキへの対策（第2.4(5)エ）の一環として、カウンセラーが紛争に巻き込まれないように注意喚起をしたものであると主張する。

しかし、本件B 3 メールが発信されたのは、組合らが会社にA 4 の支部執行委員長就任を通知した3月11日（第2.3(7)）の約3週間後であり、当時、会社と組合らとの間では、前件の命令発出後も中労委に再審査が係属し（同2(11)）、2不30事件の申立てもあり（同3(9)）、2年の1年間ににおいて、会社は組合らに対して抗議書を76回送付しており（同4(5)エ）、対立的な労使関係にあったことがうかがえる。そして、同メールの内容は、A 4 が組合の中心人物であることを伝え、同人との会話に注意するよう指示し、組合らの情報収集がなされた場合には消極的な対応を求めるものとなっており、組合らの情報収集活動を抑制する意図をうかがうことともできるから、不適切なものであるといわざるを得ない。

また、「裁判のネタとして会社のあら探しをする可能性が高いのでA 4との会話には充分注意をお願いいたします」（第2.4(1)）との記載もあり、「裁判のネタとして会社のあら探しをする」といった表現は、組合らが殊更に会社の欠点を捜そうとしているとの印象を与える不適切なものであるといわざるを得ない。

しかし、一方で、本件B 3 メールの全体の趣旨としては組合らの情報収集活動を積極的に遮断することを指示するものではなく、かつ、組合らによる情報収集活動を具体的に想定して行われたものでもない。A 4 と直接接することのあるカウンセラーらが無自覚又は不用意な形で会社の情報を不必要に漏洩したりすることのないよう注意喚起するとい

う程度のものであるから、このメールによって、直ちに組合らの情報収集活動等が阻害されたり、ひいては組合らの弱体化等の影響が生じることは考え難く、実際、このメールにより組合らの組合活動に具体的な影響があったと認めるに足りる疎明はない。

イ 本件B 3メールの態様等について

B 3は、スクール第1運営部に属する埼玉運営課のA S Dであり、A S Dは、組織図上は「課長」や「地区責任者」と記載される、地区のリーダーである（第2. 1(4)）。B 3は、組合らに関する対応業務は担当していない（同4(1)）が、地区のリーダーであるA S Dとして、生徒から各校に寄せられる苦情処理や本部に対するサポート業務等の業務を担っているため（同1(4)）、講師らの勤務状況を把握する役割を有し、人事作用へ事実上の影響を有する立場にあるとみるとみることができ、B 3が、担当地区のカウンセラーに対して送信した本件B 3メールは、その職責に基づく業務上の指示といえるから、会社の行為であるということができる。

組合は、本件B 3メールについて、B 3が会社の全カウンセラー宛てに送ったものであると主張するが、会社は、A 4が勤務するB 7校の非組合員のカウンセラー3名に宛てたものとしており、証拠からはB 7校に勤務する当時非組合員であったカウンセラー3名以外にも送られていたかどうかといった宛先の詳細まで確認できること（第2. 4(1)）及びB 3がB 7校を管轄する会社の埼玉運営課のA S Dであること（同1(4)ア）を踏まえると、組合らのいうようにB 7校の3名だけでなく全カウンセラーに送ったというには疎明が十分ではなく、多数の従業員に影響を与えるものとまではいえないというべきである。

ウ 以上を踏まえると、本件B 3メールは、A 4の執行委員長就任時期の約3週間後に送信されており、当時、対立的な労使関係にあったこともうかがわれ、本件B 3メールの内容は、組合らの情報収集活動を抑制する意図も推察される。また、組合らへの印象を悪くする不適切な表現を含むものもあるが、同メール全体の趣旨としては、A 4と直接接することがあるカウンセラーに対し、無自覚又は不用意な形で会社の情報を

不必要に漏洩したりすることのないよう注意喚起するものであり、かつ、組合らの具体的な情報収集活動を想定したものではないから、実質的に組合活動へ影響を与えるおそれがあったとまではいえない。

さらに、本件B 3メールは、上記イのとおり、受信者が非組合員であるカウンセラー3名に限定されており、組合員へ向けたメッセージではない。受信者である非組合員のカウンセラーが、組合らの活動に悪印象を抱く懸念はあるものの、当時、カウンセラーには支部の組織化が及んでいなかつたこと（第2.4(1)）も考慮すると、組合の組織運営に直接影響を与えるおそれがあったとまではいえない。

以上からすれば、本件B 3メールは、B 3が上司として、A 4と接触する可能性の高い、非組合員のカウンセラーに対し、組合らへの不要な情報漏洩を防ぐために注意喚起したものにすぎず、組合らの運営や活動に影響を与えるものであるとまではいえない。

よって、B 3がカウンセラーに対し、本件B 3メールを送信したことには、組合らの運営に対する支配介入には当たらない。

4 2年8月5日、B 4がZ 1に対し、本件B 4メールを送信したことは、組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か（争点4）。

(1) 申立人組合らの主張

ア 本件B 4メールは、A 4にストライキを中止させるために圧力を掛けよう指示する内容である。

イ 会社は、メールの中にある「プレッシャー」の意味は、絶対にA 4にレッスンをしてもらうという意味でのお願いであると主張するが、絶対にレッスンをしてもらうという主張こそ、ストライキをやめろという趣旨である。

(2) 被申立人会社の主張

ア B 4の地位について

B 4は、2年4月1日からAMとなっている。AMの実際の業務は、ASDの補佐的な業務を行うものであり、決定権はなく、管理監督者、管理職でもない。

イ B 4とZ 1との関係について

Z 1 は、平成31年4月1日、新卒採用で、千葉県B 10校のカウンセラーとして入社した。B 10校での1年間の勤務後、新たにB 8校で勤務することになり、カウンセラーとしての経験も浅く、また、新たな校舎での業務となるため、B 4等による補佐が必要な状況であった。

B 4は、B 8校のカウンセラーを5年以上担当したZ 1の前任者であり、Z 1に対し、引継ぎを行っていた。Z 1は新卒で1年目の正社員であったため、B 4としても、優しく大事に教えていきたいという意向があった。

ウ 本件B 4メールについて

Z 1のB 4に対する相談は、口頭でもあったが、社内メールでのやり取りもあった。

Z 1は、A 4が欠勤することに悩んでおり、B 4に相談していた。本件B 4メールには、「A 4にありえないくらいのプレッシャーをかけちゃってください。」と記されているが、これは、Z 1の「来週は絶対きてもらうようA 4に念押し致します。」との記載を受け、「絶対にA 4にレッスンをしてもらう」という意味での「お願い（プレッシャー）」であり、B 4がZ 1を励ますために記載した内容にすぎない以上、B 4がこの書き込みをしたことが不当労働行為に該当することはない。

（3）当委員会の判断

ア 本件B 4メールは、ストライキが頻発していた時期（第2.4(5)ア）におけるZ 1とB 4とのやり取り（同(7)ア）であるところ、組合らは、「A 4にありえないくらいのプレッシャーかけちゃってください。」という表現は、Z 1から、A 4のストライキに伴う授業キャンセルについて相談を受けたB 4が、A 4にストライキをやめさせるために、Z 1からA 4にプレッシャーを掛けるよう指示している内容であると主張する。

しかし、本件B 4メールは、Z 1からの、同じ生徒に対する2回目のA 4の授業のキャンセルの説明が無事済んだことの報告及び今後は同生徒への影響を最小限に抑えたいというZ 1の考えを記載したメールに対する返信である（第2.4(7)ア）。生徒に迷惑を掛けないようA 4に授業

をするように念を押すというZ1の考えに賛意を示しつつ、「(泣きます?笑)」という記載は、Z1がA4に授業をするように念を押す際に、Z1が泣いてみせるなどしてプレッシャーを掛けることを冗談半分に伝えるものであると解されること、本件B4メールは社内でのみ閲覧可能な社内メールを用いたB4とZ1との1対1のやり取りであることや、B4は、AMとしてZ1の上司であるものの、Z1の業務の前任者であり、B4が後輩のZ1に引継ぎを行うなど、一定の親しい間柄である(第2.4(7)イ)ことを踏まえると、やや碎けた表現は親密な間柄ならではのものであり、表現自体は適切さを欠くところがあるものの、メールの趣旨は、これ以上、生徒へ授業のキャンセルの連絡をするような事態とならないよう努力するというZ1を励まそうというものであって、前任者と後任者のやり取りにとどまるものであり、A4にストライキをやめさせるよう指示したとみることはできず、組合活動に影響を及ぼすものであるとはいえない。

イ よって、B4がZ1に対し、本件B4メールを送信したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

5 会社がA5に対し本件確認書を交付したことは、組合員であること又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か否か(争点5)。

(1) 申立人組合らの主張

ア 本件確認書に記載されている以下の事項が不当であること

(ア) 診断書の不提出

確かにA5は診断書を提出しなかったし、それは組合らに加入以前のことであるが、会社が診断書を求める基準は不明確であり、組合活動の有無によるものであると推認できる。会社は、組合活動をしない講師には診断書を求めず、組合活動をする講師には診断書を求めてきた。

(イ) 新型コロナウイルスに関連した執ような問合せ

B9校で新型コロナウイルス感染症のり患者が出た際に、A5が求めた情報は、り患者の個人情報ではなく、状況や安全措置についての

情報である。また、A 5 が同僚に嫌がらせをした事実はなく、正当な質問である。

(ウ) 授業遅延

ストライキによって労務を提供しなければ、業務に遅れが生じるのは当然である。それを雇止め理由の一つとして挙げるのであれば、それは組合員の正当な組合活動を行ったことに対する不利益取扱いに該当する。

なお、ペーシング問題を解決するための指導として、同時期にシニアティーチャーのZ 7との面談が行われ、A 5は、その指導に従って年度末までにペーシング改善を行うとしたにもかかわらず、同月、ペーシングの遅れを含む理由を挙げて、雇止めを通知された。つまり、会社は状況を改善する機会を全く与えることなく雇止めを決めたのであり、その一連の行為は、ストライキに参加していないが同様のペーシング問題が発生した講師に対する対応と全く異なるものであるので、A 5の雇止めは、組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たる。

イ その他の事項も不當であること

(ア) 体験授業拒否

会社は、A 5が、6月に体験授業に来た2、3歳児がマスクをしていないことから、体験授業を拒否したことについて、Z 6からA 5に対し、体験授業を拒否することはできないと注意したが、A 5はこれを受け入れなかつたとする。しかし、会社が5月に発行した「2020年6月以降の予定について」という通知には、「講師、カウンセラー、生徒は職場でマスクまたはこれに準ずるもの着用する必要があります。」との記載があり、それ以降、6月までの間にこのルールが変更されたことはなく、A 5はこのルールに従つただけである。

(イ) 紛争解決交渉における取下げ条件について

A 5は、支部の組合活動における中心人物である一方で、入社1年目であるため契約更新における合理的期待度が比較的に低い状態である。会社は、このような状況を利用して、支部の中心人物に一旦契

約更新拒絶をし、その直後の団体交渉において契約更新拒絶撤回の条件を提案した。これより、組合らが裁判所等の全ての案件を取り下げるという会社にとって強い動機付けになることを狙ったからである。

これは、会社がストライキ権を行使する者ができる限り職場から排除しようとし、労働委員会に不当労働行為の救済申立てをする権利を阻むために、組合らが当時申し立てていた数多くの裁判所等の事件の全てを取り下げることと A 5 の雇止め撤回とを交換条件にしたものであり、組合らの弱体化を図る不当労働行為である。

以上を総合的に勘案すると、会社が入社 1 年目の組合員であった A 5 の雇用契約の更新を拒絶した理由は、同人が組合らに加盟し、ストライキを含め、積極的に組合活動を行ったことであるという結論になる。

(2) 被申立人会社の主張

ア 雇止めの正当な理由

(ア) 診断書の不提出

A 5 は、上司の指示にもかかわらず診断書を提出しなかった。これは就業規程違反であり、正当な理由がない。就業規程上、3 日以上欠勤する場合に、会社は医師の診断書の提出を求めることができるが、A 5 はこれに従わなかった。A 5 は、日本政府が提供した情報を理由に診断書を提出しなかったと主張しているが、どのような情報であったか不明であるし、仮にそのような情報が存在したとしても、A 5 の症状が 3 日以上続いたため、医療機関に出向くべきであった。これらの事実から、A 5 の行動は上司の命令に従わないものであり、就業規程違反である。

(イ) 新型コロナウイルスに関連した執ような問合せ

B 9 校で従業員が新型コロナウイルスに感染した際、会社は必要な情報を講師に提供したが、A 5 は納得せず、カウンセラーに執ような問合せを繰り返した。これにより、カウンセラーの業務が妨害され、通常業務ができない状況となった。上司の説明に納得しないからといって、カウンセラー業務を妨害することは許されない。

(ウ) 授業遅延

A 5 は、授業遅延についてシニアティーチャーの Z 7 から指導されたにもかかわらず、改善しなかった。A 5 は、休校やストライキを理由に遅延を正当化しようとしたが、令和 2 年 4 月及び 5 月の休校後、他の講師は同様の状況でも遅延を解消しているし、ストライキ参加者が欠勤する際には、可能な限り代行講師を配置していたため、

A 5 の主張には理由がない。A 5 の授業遅延に対する改善努力や反省が足りなかったことは明らかである。

(エ) 小括

これらの行為は、職場の秩序を乱すものであり、就業規程第19条に該当し、契約不更新の正当な理由となる。

イ 組合の中心人物としての認識と雇止めの理由

A 5 が支部の書記長であることを会社に通知したのは、本件確認書の送付後である。また、他の組合員もストライキや団体交渉に参加しており、会社は A 5 を中心人物であると認識していなかった。したがって、A 5 が組合らの中心人物であることを理由に雇止めが行われたわけではない。

ウ 更新面談

11月25日の更新面談において、上司は、これまで A 5 には様々な指導・助言をしてきたが、同人はこれに納得せず、上司の指示に従わなかったことを理由として雇止めを伝えている。会社は、日々の A 5 の言動や態度から、契約更新はできないと判断したのであり、上記更新面談と本件確認書に矛盾はない。

エ 紛争解決交渉における取下げ条件について

組合らは、会社が A 5 の雇止めを撤回するには、裁判所等に係属している事件を全件取り下げることを条件としたと主張しているが、会社がそのような条件を積極的に提示したものではない。中労委での話し合いや団体交渉の中で和解のための譲歩案を提示したことはあるが、交換条件ではなく、組合らは金銭解決を希望する発言も多いため提案したものである。

さらに、会社の提案は、A 5 に雇止めを告げた後に行われており、雇止めの判断に影響するものではない。

オ そのほか、A 5 が上司の承諾を得ずに体験授業を拒否したことは、業務命令違反であり、就業規程第19条に反するものである。

カ 以上のとおり、会社がA 5 を雇止めとしたことは、就業規程第19条違反について、A 5 の勤務内容や対応を総合的に考慮した結果であり、組合活動やストライキによる欠勤を理由とするものではなく、理由は正当であり、会社の行為は不当労働行為に該当するものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 雇止め理由について

(ア) 診断書の不提出

A 5 が診断書を提出していないことについては当事者間に争いがなく（第2.3(6)）、同人が新型コロナウイルス感染症の拡大という特殊な状況下で来日し、情報が錯そうする中で母国、日本政府、会社の指示のうちどれを信頼すべきか迷ったことは一定程度理解することができる。

しかし、会社が病欠した講師に対し、診断書の提出を求めることができることは、就業規程第18条（第2. 5(8)）に規定されているところ、会社が診断書提出の必要性を複数回説明し、説得を試みたにもかかわらず、同人はこれに応じず（同3(6)）、就業規程第18条に違反する。一方で、同人は、体験授業において会社のマスク着用の通知を厳格に守る姿勢を示している（第2. 4(4)）。

これらの点を踏まえると、A 5 の態度は同人の意に沿う会社の指示には従うが、意に沿わない指示には従わないというものであり、同人が診断書を提出しなかったことについて、会社は、当該事案における業務遂行上の対応として問題視したものであるといえ、会社が就業規程違反であると判断したことは、不合理であるとはいえない。

なお、組合らは、会社は、組合活動をしない講師には診断書を求めず、組合活動をする講師には診断書を求めてきた旨主張するが、会社がA 5 に対して診断書の提出を求めた（第2. 3(6)）のは、組合らも認

めているとおり、同人が組合に加入する（同4(4)）以前の時点である。

(イ) 新型コロナウイルスに関連した執ような問合せ

B9校に新型コロナウイルス感染症のり患者が発生した際に、スタッフや上司への執ような問合せをしたことについては、A5が上司及びB9校スタッフと複数回のやり取りを行った事実が認められる（第2.5(1)イ）。これらの行為が直ちに会社の業務を妨害すると認定するには疎明が十分であるとはいえないが、上司のZ6がA5が問合せをした当時の同校の状況を把握しているということは、同校のスタッフがA5の問合せに係る状況を報告していたことがうかがえるものであり、会社がこれを業務運営上の支障と捉えたことや、A5の行動を職場内のコミュニケーションや連携において調和を欠くものと評価したたことも不合理とまではいえない。

(ウ) 授業遅延

授業のペーシング遅延については、会社が6月の授業再開前にカリキュラムの進行方針やペーシングについて通知を行っており（第2.4(3)ア）、講師であるA5はそれに従うべき立場にあったといえる。また、11月11日にはB5校のシニアティーチャーであるZ7から会社へA5のペーシングに問題がある旨が指摘されており（第2.5(3)）、会社がA5の業務進行について懸念を抱いていたことがうかがえる。

確かに、新型コロナウイルス感染症の影響下でペーシングを守ることができなかった講師がA5のほかにも存在しており（第2.5(4)ウ）、ストライキの影響によって代行講師が入らない状況が生じていた場合には、授業の進行が遅れるのはやむを得ない側面があることは否定できず、これらの点を考慮すると、ペーシングの遅れが必ずしも講師だけの責任とはいえない。

しかし、会社が問題視した点は、A5による授業の遅延それ自体というよりも、遅延発生後における同人の対応であったといえる。すなわち、同人には、ペーシングの維持のために、数ユニット飛ばして授業を行い、進捗テストの結果を見て、生徒の弱点が明確になった後に飛ばしたユニットへ戻って復習をするなど、会社が通知したカリキュ

ラム方針に従わず、独自にペースを早めたり、飛ばしたユニットへ戻ったりする行為があったことが認められる（第2.5(4)イ）。こうした行為は、会社がカリキュラムの統一性を保ち、生徒（顧客）に対する一貫性のあるサービスを提供する上での障害となり得るものである。

さらに、A5がストライキによって欠勤すること自体は労働者としての正当な権利であるものの、同人が、上記のとおり、数ユニット飛ばして授業を行い、後に飛ばしたユニットへ戻って復習をするなど、会社が通知したカリキュラム方針に従わず、ペーシングを乱した結果、会社の担当者が代行講師を配置する際に調整が困難になる状況が生じていたとして、会社がA5の勤務態度に懸念を抱くこともやむを得ないといえる。

上記のようなA5のペーシングの乱れや独自の業務進行は、生徒に悪影響を与えたり、他の講師や代行講師を配置する者にとって負担であると評価し得るものであるから、会社が、これを雇止めの一因として問題視することが不合理であるとまではいえない。

なお、組合らは、会社がA5にペーシングの乱れを改善する機会を与えておらず、11月25日の面談時には既に雇止めが決まっていたこと（第2.5(4)エ）の不自然さを指摘するが、A5の雇用期間の終期が3年1月31日であり（同10）、その前には、クリスマスや年末年始の休暇があることも踏まえると、人事の判断をする時期として不自然であるともいい難く、上記判断を左右しない。

(エ) 小括

これらの事情に照らすと、会社が、A5が診断書の提出を拒んだ行為を業務命令違反であると判断したこと、B9校で新型コロナウィルス感染症のり患者が出た際の問合せが多かったこと及び授業のペーシングの遅延について、同人の行為や言動を職場内における柔軟性や協調性に欠けるものと評価し、雇止め理由としたことは、業務運営上の必要性に基づくものであるものとみるべきである。

イ 組合らの主張について

(ア) 組合の中心人物としての認識と雇止めの理由

組合らは、会社がA 5を組合らの中心人物として認識し、これを標的として雇止めを行った旨の主張している。しかし、A 5がストライキに頻繁に参加していたことや、都労委の手続に出席していたこと（第2.4(5)イ）は認められるものの、組合らにおいては、ストライキ等の組合活動を活発に行う組合員も多数認められ（同）、A 5のストライキ参加等の行為が会社にとって同人を「組合の中心人物」と判断するに足りる具体的な根拠であるかについての疎明は十分ではない。

また、A 5が支部の書記長に就任したのは、雇止めを口頭で伝えられ、その後本件確認書による通知が到達した時期よりも後のことである（第2.5(10)）。

これらの点を踏まえると、会社がA 5を組合らの中心人物と認識して雇止めを決定したとの組合らの主張は、採用できない。

さらに、2年度に会社が契約の更新をしなかった者が10名程度存在していたことは認められる（第2.6(1)）が、その中で組合員が占める割合や選別基準等については明確に示されておらず、会社が組合員を不利益に取り扱ったとの疎明は十分ではない。

加えて、1年で契約が更新されなかった組合員は、A 5以外にパート講師であるZ 3及びZ 4の2名が存在し（第2.6(1)）、この2名について、A 5と同様に複数回のストライキについて、参加予定者として明記されていたことが認められる（同4(5)イ）ものの、この2名の更新拒絶に関する具体的なやり取りや基準、1年目の非組合員講師の状況との相違等についても疎明は十分ではない。

したがって、これらの事情から、会社によるA 5の雇止めが組合員であることを理由とした不利益取扱いに基づくものであると認めるることはできず、他にこれを認めるに足りる疎明はない。

(イ) 紛争解決交渉における取下げ条件について

組合らは、A 5の雇止めは、その撤回を交換条件として会社が裁判所等に係属している全ての事件の取下げなど、組合らに不利な対応を強いるために行われたと主張している。

確かに、会社が団体交渉においてA 5の雇止め撤回の条件を提示し

たことは認められるものの、それは、組合らがA 5の雇止めを撤回することは可能かと尋ねたのに対して答えたものであり(第2.5(7)イ)、裁判所等に係属している全ての事件の取下げを含む紛争の全面的解決に利用するために、会社がA 5の雇止めを先行して行ったと認めるに足りる具体的な疎明はない。

また、組合らは、会社が団体交渉でこれらの条件を提示したにもかかわらず、本件確認書を送付したことが矛盾すると指摘するが、会社は団体交渉の場において自動的に通知が発送される旨を説明しており(第2.5(7)ウ)、組合らの主張するような矛盾とはいえず、これらは紛争の全体的な解決を模索する交渉の一環とみることができる。

ウ 結論

以上を踏まえると、会社が主張するA 5の雇止め理由は、同人の業務遂行態度や柔軟性、協調性の欠如を理由とするものとみるほかなく、その他に、反組合的な意図をもって同人との契約更新を拒んだといえる事情も認められない。

したがって、会社がA 5を雇止めしたことは、同人が組合員であること又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該当しない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、令和2年7月15日、B 2がA 3に対し本件B 2メールを送信したことは、労働組合法第7条第3号に当たるが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

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

令和7年6月3日

東京都労働委員会

会長　團　藤　丈　士