

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6年不第29号事件について、当委員会は、令和7年12月16日第1879回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員水町勇一郎、同岩井伸晃、同大橋さやか、同笠木映里、同神吉知郁子、同富永晃一、同西村美香、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 令和5年2月28日の書面送付及び同年6月18日付けの人事異動に係る申立てを却下する。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人Y1会社（以下「会社」という。）は、英語を中心とする語学学校等を運営しており、会社の語学レッスンは、基本的に、各地に設置されているランゲージセンター（以下「LC」という。）において実施されている。

令和3年7月29日、会社の語学講師であり、申立人X1組合（以下「組合」という。）の組合員であるA2（以下「A2」という。）は、当時の会社の代

表取締役であるB2（以下「B2社長」という。）外1名宛てに、電子メール（以下「メール」という。）を送信し、組合結成を通知するとともに、団体交渉を申し入れた。

8月6日、B2社長は、A2に対し、当時の会社の人事部長であるZ1（以下、人事部長在職中のZ1を「Z1人事部長」という。）が全ての労働組合に関する窓口となっているため、Z1人事部長に連絡を取ってほしい旨を記載したメールを返信した。しかし、組合は、その後も、会社の社長に対する連絡を継続した。

組合と会社とは、10月7日及び5年5月9日に団体交渉を行い、その後も、6月13日及び11月14日に、それぞれ団体交渉を行うことを合意していたが、A2を始めとする団体交渉に出席する組合員が、前日の午後3時までに自身のスケジュールをブロックする申請を行わなかったことを理由として、会社は、両日ともに団体交渉の開催をキャンセルした。

5年2月28日、会社は、組合及びA2らに対し、講師がストライキ等によりレッスンを故意に中断した場合は、不完全な労務の提供でありこれを受領しないことを伝えた上で、正当性が認められないような態様等で争議行為が行われた場合には、当該講師の懲戒処分等も検討する旨を通知した。

6月14日、会社は、A2の勤務するB3LCの閉鎖に伴い、同人に対し、同月18日付けでB4LCへの人事異動を実施する旨を通知した。

6年2月10日、会社の従業員であるZ2が、B4LCでのA2のレッスンに同席したところ、A2がストライキを実施したことを受けて、Z2から報告を受けたB4LCのスタッフが、組合の組合員ではない講師に対し、A2のレッスンを引き継ぐように指示を行った。

4月18日、会社は、A2に対し、現住所の届出を求めたが、A2は、期限までに届出を行わなかった。また、4月22日及び5月9日、会社は、A2に対し、会社が把握した受講者からの苦情及び会社従業員からの苦情についての弁明を求めたが、A2は期限までに回答を行わなかった。5月26日、会社は、A2に対し、4日間の出勤停止の懲戒処分（以下「本件懲戒処分」という。）とする旨を書面により通知した。

4月22日、当委員会が、当委員会から組合宛ての郵便物（以下「本件郵便

物」という。)を、組合同規約に記載されていた組合同事務所の所在地(B4LCの所在地と同一)に宛てて発送したところ、これを受領した会社から本件郵便物が返送され、同月26日、当委員会はこれを受領した。

本件は、以下の6点がそれぞれ争われた事案である。

- (1) 5年5月9日以降、組合同と会社との間で団体交渉が開かれていないことは、団体交渉拒否及び組合同の運営に対する支配介入に当たるか否か(争点1)。
- (2) 6年5月26日、会社がA2に対して本件懲戒処分を通知したことは、組合同員であること又は組合同活動を行ったことを理由とする不利益な取扱いに当たるか否か(争点2)。
- (3) 5年2月28日、会社の人事部長が、A2に対し、正当性が認められないような態様等で争議行為が行われた場合には、懲戒処分を行う可能性がある旨を記載した書面を送付したことは、組合同員であること又は組合同活動を行ったことを理由とする不利益な取扱いに当たるか否か(争点3)。
- (4) 5年4月から6月頃、会社が、A2をB3LCからB4LCに異動させたことは、組合同員であること又は組合同活動を行ったことを理由とする不利益な取扱いに当たるか否か(争点4)。
- (5) 6年2月3日及び同月10日、会社の従業員が、A2のレッスンに同席したことは、組合同の運営に対する支配介入に当たるか否か(争点5)。
- (6) 6年4月から5月頃、会社が、B4LCに届いた本件郵便物を組合同に取り次がなかったことは、組合同の運営に対する支配介入に当たるか否か(争点6)。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 組合同の運営等に干渉しないこと。
- (2) 組合同員に対する脅迫、パワーハラスメント及び報復をしないこと。
- (3) 組合同のストライキに対し、組合同員に対する脅迫、パワーハラスメント及び報復をしないこと。
- (4) 不当労働行為救済申立てに関する労働委員会の期日に参加した組合同員に対する脅迫、パワーハラスメント及び報復をしないこと。
- (5) 賃金・労働条件の改善要求について、組合同との団体交渉に誠実に応ずる

こと。

(6) 「懲戒処分」としての出勤停止4日分の賃金を支払うこと。

第2 認定した事実

1 当事者等

(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、副会長、事務局長、会計の役職にある4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学校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。会社の語学レッスンは、基本的に、各地に設置されているLCにおいて実施される。

会社は、4年9月に、本店所在地を肩書地に移転しており、移転先の本店所在地はB4LCの所在地と同一である。

会社の代表取締役は、4年12月に、B2社長からB1（以下「B1社長」という。）に交代した。また、会社の人事部長は、6年1月に、Z1からZ3に交代した（以下、人事部長在職中のZ3を「Z3人事部長」という。）が、Z1は1月以降も人事部に在籍している。

(3) A2は、会社の語学講師として、B3LCに在籍していたが、5年6月30日のB3LCの閉鎖に伴い、B4LCに異動となった（後記5(2)）。

2 レッソンの予約・キャンセル及びスケジュールのブロックについて

会社は、各LCにおいて、レッスン日の前日の午後3時過ぎから、翌日のレッスンのスケジュールを組み始めることとしていた。

そのため、会社は、受講者に対し、レッスン日の前日の午後3時までに、レッスンの予約又はキャンセルを行うことを求めており、各講師に対しても、翌日が労働日に当たる場合で、レッスン以外の対応すべき事象（団体交渉への出席も含む。）がある場合には、レッスンの予定が入らないように、自身のスケジュールをブロックする申請を行うことを求めていた。

3 第1回団体交渉までの労使間の状況

(1) 3年7月29日、A2は、当時の会社の代表取締役であるB2社長及び当時のB3LCのB5マネージャーのZ4に対し、組合の結成を通知すると

ともに、会社に対して団体交渉を申し入れる旨を記載した同日付けの英文のメール（以下「7月29日付メール」という。）を送信した。

- (2) 7月30日、Z4は、A2に対し、7月29日付メールの内容が労働組合に関するものだったので当時の会社の人事部長であるZ1人事部長らに共有した旨、会社では労働組合に関する事項はZ1人事部長が対応窓口となっているためZ1人事部長に直接送信されたい旨を記載した英文のメールを返信した。
- (3) 8月2日、Z1人事部長は、A2に対し、①A2が組合を結成し、組合は会社に対して幾つかの要求事項があると聞いている、②要求は自分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が日程調整には少し時間がかかる、などと記載した英文のメールを送信した。
- (4) 8月6日、B2社長は、A2に対し、①労働組合との生産的な関係を期待し、また、良好な関係で交渉を行いたいという気持ちは変わっていないが、Z1人事部長が全ての労働組合に関する窓口となる役割を果たしているため、Z1人事部長に連絡を取ってもらいたい、②Z1人事部長が窓口となっており、私は社長として、Z1人事部長から状況の報告を受けている、などと記載した英文のメールを送信した。

なお、A2は、8月11日にも、B2社長に対してメールを送信しており、同月18日に、B2社長は、再度A2に対し、組合の要求や質問はZ1人事部長に送ってもらいたい旨を記載した英文のメールを送信している。

- (5) 8月25日、A2は、B2社長及びZ4に対し、団体交渉を行う前提条件としてZ1人事部長とのやり取りを強制されていることに強く反対する旨、団体交渉を行うために最も早い日程の提案を求める旨などを記載した英文のメールを送信した。
- (6) 10月7日、組合と会社とは、第1回団体交渉を開催した。組合側からは、A2外2名が、会社側からは代理人弁護士1名及びZ1人事部長外3名が出席した。

4 第2回団体交渉までの労使間の状況

- (1) 4年4月4日、組合は、当委員会に対し、3年10月7日の団体交渉にお

ける対応等の会社の行為が不当労働行為に当たるなどとして、不当労働行為救済申立て（都労委令和4年不第20号事件。以下「前件」という。）を行った。

なお、当委員会は、前件について、6年9月6日、棄却命令を交付した。

(2) 4年12月、会社は、5年6月にB3LCを閉鎖することを社内に発表した。また、4年12月、前記1(2)のとおり、会社の代表取締役が、B2社長からB1社長に交代した。

(3) 5年2月28日、Z1人事部長は、A2に対し、同日付けの「通知書」を添付した英文のメールを送信した。「通知書」は、英文と和文とが併記されており、組合及び組合員であるA2らに宛てて、要旨以下の内容が記載されていた。

組合の組合員であるA2は、2月14日頃、Z4に対し、今後はレッスン実施途中からストライキを行う可能性がある旨を通知したが、会社は、顧客に対し、1回当たり40分間のレッスンを提供する義務を負っており、講師も会社との労働契約上、1回当たり40分間のレッスンを行う義務を負っており、講師がレッスンを故意に中断した場合、労働契約上の債務の本旨に従った労務を提供したものと評価することはできない。

会社は、組合に対し、講師が故意に1回当たり40分未満のレッスンを行った場合、不完全な労務の提供であるため、これを受領しないことをあらかじめ通知し、当該レッスンに対応する賃金は支払わない。また、正当性が認められないような態様等で争議行為が行われた場合には、当該講師に対し、更に懲戒処分等も検討せざるを得なくなるので注意されたい。

(4) 5月9日、組合と会社とは、オンラインで第2回団体交渉を開催した。組合側からはA2外1名が、会社側からは代理人弁護士2名及びZ1人事部長外2名が出席した。

5 第2回団体交渉後の労使間の状況

(1) 6月5日、会社のB6部部長のZ5（以下「Z5部長」という。）は、A2に対し、6月13日の午後7時からのオンラインでの団体交渉の開催に同意する旨の組合からの返信を受領した旨、同時間帯について、出席する組合員に対してスケジュールのブロックの申請を求める旨を記載した英文

のメールを送信した。

6月7日、Z5部長は、A2に対し、①組合からの要請により、次回の団体交渉は、6月13日の午後7時から7時50分までの時間帯に開催されることとなったが、この時間は、A2の契約勤務時間と重なっているため、A2及び出席を希望する他の組合員が、前日の12日の午後3時までに、所定の方法でスケジュールをブロックする申請を行うことを求める旨、②もし、A2及び組合員がスケジュールをブロックしなかった場合は、交渉の時間に勤務していることになるため、団体交渉はキャンセルされる旨を記載した英文のメールを送信した。

6月12日の午後5時4分、Z5部長は、A2に対し、翌日に予定されている団体交渉への参加のためのスケジュールのブロックの申請期限が既に経過したが、A2のスケジュールがブロックされておらず、同人には通常どおりの勤務が予定されているため、団体交渉を行うことはできない旨、会社は、団体交渉が勤務時間中に行われる場合、組合の組合員はスケジュールをブロックする必要があることを、これまで何度も組合に明確に伝えてきた旨、翌日の団体交渉のためのオンラインの招待はキャンセルされる旨を記載した英文のメールを送信した。

6月13日に予定されていた団体交渉は開催されなかった。

(2) 6月14日、Z1人事部長は、A2に対し、(6月30日のB3LCの閉鎖に伴い)5月31日までに、組合の組合員がどのLCを異動先として選択するかについての回答を求めていたが、回答がなかったため、6月18日付けでA2をB4LCに、組合の組合員Z6をB7LCに異動する人事異動を実施する旨を記載した英文のメールを送信した。

(3) 6月22日、会社は、組合に対し、同日付けの「抗議書」を送付した。「抗議書」は、英文と和文とが併記されており、要旨以下アからエまでが記載されていた。

ア 会社は、5月29日に組合からの団体交渉申入れを受け、日程調整を行ったところ、組合から、6月13日19時より団体交渉を行いたい旨の申出があったため、6月5日、会社はこれを承諾し、その旨を通知するとともに、組合に対し、参加する組合員について団体交渉を行う時間帯のス

スケジュールをブロックすること（同時間帯にレッスン等の業務が割り当てられないようにするための措置）を求めた。会社では、従業員が業務以外の活動を行うため、業務時間の全部又は一部において、業務に従事しない場合には、従業員の責任でその時間のブロックを申請することが、確立された慣例となっている。

イ しかし、組合の組合員は会社からの連絡に応ぜず、スケジュールのブロックを申請しなかったため、会社は、6月7日、再度、6月12日15時（午後3時）までに、団体交渉を行う時間帯のブロックを申請すべきこと、仮に期限までにブロックの申請をしない場合には、団体交渉に出席する意思がないものと解釈し、団体交渉は行わないこととする旨を通知した。

結局、組合の組合員は、期限までに団体交渉を行う時間帯のブロックの申請をしなかったため、会社は、組合には団体交渉を行う意思がないものと判断し、団体交渉を行わないことを通知した。

ウ 以上のとおり、6月13日に団体交渉が行われなかったのは、会社が、組合に対し、慣例として確立されているスケジュール管理の内容及びそれに基づく組合員が負う責任を明示したにもかかわらず、組合がこれを怠り、組合員が当該時間帯についてブロックをしなかったためであり、団体交渉を拒否したのは組合であることは明確である。

それにもかかわらず、組合は、会社が団体交渉を不当にキャンセルしたかのような虚偽の主張をしている。

エ 会社は、組合に対し、このような虚偽の主張をしていることにつき、嚴重に抗議する。

(4) 10月26日、Z1 人事部長は、A2 が B1 社長に組合の要求をメールで送信したことについて、組合が、会社と団体交渉を行う希望があるのであれば、B1 社長ではなく、Z1 人事部長に連絡をするように求め、Z1 人事部長が日程調整を行う旨を記載した英文のメールを送信した。

(5) 10月27日、A2 は、B1 社長に対し、組合の賃上げ要求について、11月7日の午後7時から午後9時10分まで団体交渉を行うこと、この件につき11月2日までの回答を求める旨を記載した英文のメールを送信した。

- (6) 11月1日、Z1人事部長は、A2に対し、団体交渉の日程調整の便宜の点からも、(B1社長ではなく)Z1人事部長にメールを送信するように求めた上で、11月7日の午後7時から午後9時10分までの時間帯は対応できないが、直近では双方が合意可能な火曜日の夜に団体交渉の設定が可能であり、ただし、その時間帯についてスケジュールをブロックする必要があることに注意してほしい旨を記載した英文のメールを送信した。
- (7) 11月2日、A2は、B1社長に対し、改めて同月7日又は14日のいずれかの日程での団体交渉の開催を求める旨を記載した英文・和文併記のメールを送信した。
- (8) 11月9日、A2は、B1社長に対し、Z7が組合の組合員であることを明らかにした上で、B8LCの閉鎖に伴い、同人をB7LCに異動させることなどの要求事項を記載した英文のメールを送信した。

11月9日、Z1人事部長は、A2に対し、11月14日にB4LCにおいて団体交渉に応ずる旨、団体交渉に参加する組合員は、前日の13日15時(午後3時)までにスケジュールのブロックの申請を行ってほしい旨、スケジュールがブロックされない場合は、団体交渉を開催できない旨を記載した英文のメールを送信した。

- (9) 11月13日の午後4時49分、Z1人事部長は、A2に対し、組合から何らの回答もなかった(所定の期限までにスケジュールのブロックの申請が行われなかった)として、明日は(団体交渉は開催できないため)通常のスケジュールどおり勤務するように記載した英文のメールを送信した。

11月14日に予定されていた団体交渉は開催されなかった。

6 レッスンの同席について

6年2月10日、会社の従業員で、B9部に所属し、B10ユニットのシニアスペシャリストの役職にあるZ2は、B4LCにおけるA2のレッスンに同席した。

しかし、A2がストライキを実施したことを受けて、Z2から報告を受けたB4LCのスタッフは、組合の組合員ではない講師に対し、A2のレッスンを引き継ぐように指示を行った。

なお、組合は、2月3日にも、Z2が、B4LCにおけるA2のレッスン

に同席した旨を主張している。

7 出勤停止の懲戒処分の経緯と関連する事実

(1) 2月4日、会社に対し、1月13日及び同月27日にA2のレッスンを受講した女性顧客から、「お客様の声」が投稿された。この投稿には、レッスン中に、A2から、頭を3回触られ、また、目をつぶって文章を暗記するように指示された際に、手などで3回目隠しをされ、耳元でヒントを囁かれたとして、今後A2のレッスンは受講したくない旨が記載されていた。

2月13日、会社に対し、1月28日にA2のレッスンを受講した別の女性顧客から、レッスン中にA2から頭をつかまれたり目隠しをされたりした、コミュニケーションの一環なのかもしれないが、個人としては「好ましくないなので避けていただきたい。」として、今後A2のレッスンは受講したくない旨を記載した「お客様の声」が投稿された。

(2) 3月24日、会社が、A2の届出住所に郵便物を送付したところ、当該郵便物は「配達不能」として返送された。

(3) 3月30日、Z3人事部長及びZ1は、B4LCの会議室で、A2と面談を行った。A2は、面談の場でストライキ通告書を提示し、ストライキに入る旨を述べた。内容の詳細は明らかではないが、面談は約40分間行われた。

(4) 3月31日、会社に対し、5年10月29日にA2のレッスンを受講した女性顧客から、レッスン中にA2からいきなり頭を触られ、腕をつかまれ何度ももまれた、「とても嫌でレッスン中も抜けだしたくなる時間だった。」、「その日は我慢したけど再度担当されたらスタッフに伝えるつもりだった。」、「いつもレッスン前にA2に当たらないように願っていた。」として、今後A2のレッスンは受講したくない旨を記載した「お客様の声」が投稿された。

(5) 年4月15日、会社は、A2に対し、前記(2)の郵便物の返送を受けて、会社に届出済みの住所に変更があれば、正しい住所を届け出ることを求める旨を記載した英文のメールを送信した。

4月15日、A2は、B1社長に対し、A2は組合の組合員であり、労働組合法に基づき、組合によって正式に代表されているため、(会社からの)

連絡については、届出住所の代わりに、正式に登録された組合の組合事務所の所在地（B 4 L Cの所在地と同一）に送付してほしい旨を記載した英文のメールを送信した。

- (6) 4月18日、Z 3 人事部長は、A 2 に対し、前記(2)の郵便物の返送を受けて、会社の就業規則（後記10）第11条に基づき、5月2日までに、会社に対し、現在の住所を届け出るように求める旨を記載した英文・和文併記のメール（以下「4月18日付メール」という。）を送信した。

なお、会社は、4月18日付メールの中で、B 4 L Cは組合ではなく会社が賃借しており、組合の「登録」は会社の権利を侵害するものであること、B 4 L Cの所在地は明らかに組合の組合事務所の所在地ではないため、B 4 L Cに送付された組合宛てのいかなる文書も差出人に返送されることなども記載していた。

- (7) 4月22日、Z 3 人事部長は、A 2 に対し、要旨以下ア及びイを記載した英文・和文併記のメール（以下「4月22日付メール」という。）を送信した。

ア 3月30日にB 4 L Cにおいて、Z 3 人事部長及びZ 1 は、同日までに受領した2通の受講者からの苦情（前記(1)）及び会社従業員からの苦情に関する事実確認を行うため、A 2 と面談を行った。

面談の時点で、A 2 は、既に2通の受講者からの苦情を受領し、読んでいたが、なぜこのような苦情を受けたのかを理解しようとせず、A 2 のレッスンで受講者に何をしたのかの聞き取りにも協力せず、会社が組合員に対する苦情をねつ造していると、会社を非難した。

イ 面談で、受講者からの投稿及び会社従業員からの報告について話し合いたいと考えていたが、不可能であったため、5月1日午後12時（正午）までに、本書面（メール）への返信をし、該当のレッスン（前記(1)(4)）で何があったのかについての説明を求める。期日までに連絡がない場合、会社は、入手している投稿や報告の真偽を判断した上で、適切な対応を取るものとする。

- (8) 5月1日までに、A 2 は、4月22日付メールへの返信を行わなかった。また、5月2日までに、A 2 は、前記(6)で求められた現在の住所の届出を行わなかった。

5月7日、Z3人事部長は、A2に対し、4月18日付メール及び4月22日付メールに対する返信が期限までになかったとして、期限を5月14日まで延長し、返信を求める旨を記載した英文・和文併記のメールを送信したが、延長した期限（5月14日）までにA2からの返信はなかった。

- (9) 5月9日、Z3人事部長は、A2に対し、要旨以下アからウまでを記載した英文・和文併記のメール（以下「5月9日付メール」という。）を送信したが、期限（5月16日午後5時）までにA2からの返信はなかった。

ア 3月に、A2が勤務するB4LCの女性スタッフから、A2が女性スタッフに「〇〇 Angel」などと呼び掛けをすることがあり、そのことを不快に思っているとの申出があったため、3月30日、Z1は、A2に対し、B4LCの女性スタッフが不快に思うので、女性スタッフへ「〇〇 Angel」と呼び掛けてはならない旨を指導した。

イ しかし、A2は、上記の指導を受けたにもかかわらず、4月28日、B4LCの女性スタッフらにドーナツを差し入れた際、そのドーナツを受け取った女性スタッフに対し、「〇〇 Angel」は何も悪くないから、ドーナツを食べてくれ、などと述べ、また、5月5日、A2のレッスンのキャンセル手続を行った女性スタッフに対し、「ありがとう、『〇〇 Angel』」などと述べた。

ウ 会社は、A2が、注意を受けているにもかかわらず、このような言動を繰り返していることは重大な問題であると考えているため、5月16日午後5時までに、本書面に記載の事実関係に関して、弁明があれば、書面にまとめて、Z3人事部長に対して提出するよう求める。

なお、上記期限までに弁明書が提出されない場合には、会社は、こうした対応を踏まえて今後の処分等を検討する。

- (10) 5月26日、会社は、A2に対し、同日付けの書面（以下「5月26日付通知書」という。）を手交し、会社の就業規則（後記10）第38条第3項に基づき、6月1日、2日、8日及び9日の4日間の出勤停止の懲戒処分（本件懲戒処分）とする旨を通知した。

5月26日付通知書は、英文と和文とが併記されており、本件懲戒処分の理由として、要旨以下ア及びイが記載されていた。

ア 経緯

(ア) 苦情の申出について

6年3月、会社は、A2がレッスンを担当した複数の女性顧客（受講者）から、レッスン中にA2から頭を触られるなどの行為をされて不快であるとの苦情が、また、会社の従業員であるB4LCの女性スタッフから、A2から「〇〇 Angel」と呼ばれることが不快であるとの苦情が、それぞれ寄せられている事実を把握した。

そこで、3月30日、Z3人事部長とZ1が、A2との面談において、これらの苦情を伝えた上で、スタッフに対して「〇〇 Angel」と呼んではならないと明確に伝えた。

しかし、A2は、会社が苦情をでっち上げていると非難することに終始し、誠実に対応しなかった。このため、Z3人事部長は、4月22日付メールを送信したが、A2は、会社が5月14日まで回答期限を延長したにもかかわらず、期限までに弁明を提出しなかった。また、Z3人事部長は、5月9日付メールを送信したが、A2は、期限（5月16日午後5時）までに弁明を提出しなかった。

(イ) 住所変更の届出を怠っていることについて

A2は、5年6月27日に、Z4に対し、新しい住所の届出を行ったが、会社が、6年3月24日に、当該住所に宛てて郵便物を送付したところ、「配達不能」であるとして返送された。

そこで、会社は、A2に4月18日付メールを送信し、就業規則第11条で規定されているとおり、会社に対する現在の住所の届出を行うよう求めたが、A2は、会社が5月14日まで期限を延長したにもかかわらず、何らの対応も行わなかった。

イ 本件懲戒処分の対象となる言動

(ア) 5年10月29日にB4LCで実施したレッスン内において、いきなり女性顧客Aの頭を触り、また、Aの腕を何度もつかんでもむという行為に及んだ。

(イ) 6年1月13日にB4LCで実施したレッスン内において、女性顧客Bの頭を3回触るという行為に及んだ。

- (ウ) 1月27日にB4LCで実施したレッスン内において、ホワイトボードに書いた文章を目をつむって暗記するように指示した後、手や他の物で女性顧客Bに目隠しをし、また、Bの耳元でヒントをささやくという行為に及んだ。
- (エ) 1月28日にB4LCで実施したレッスン内において、女性顧客Cが、板書した英文をスピーキングする際に、何度かCの頭をつかんだり、Cの頭をつかんで目隠しをしたりした。
- (オ) 4月28日、B4LCの女性スタッフらに差し入れたドーナツを受け取った女性スタッフDに対し、「〇〇 Angel」は何も悪くないから、ドーナツを食べてくれ、などと述べた。
- (カ) 5月5日、A2がレッスンを担当する予定であった顧客のキャンセルを行った女性スタッフDに対し、「ありがとう、『〇〇 Angel』」などと述べた。
- (キ) 上記ア(イ)のとおり、住所変更を届け出なかった。

なお、苦情の申出について、会社は、弁明があれば書面にまとめて提出することを求めたが、A2からは何らの弁明も提出されなかったため、かかる対応も踏まえて、A2が上記(ア)から(カ)までの言動に及んだものであると判断した。

また、上記(ア)から(エ)までの言動は、会社の就業規則（後記10）第6条第8項、同条第9項b、同条第10項aに違反するものであり、上記(ウ)及び(カ)の言動は、就業規則第6条第9項b、第5条及び第6条第1項に違反するものであり、上記(キ)の言動は、就業規則第5条、第6条第1項及び第11条に違反するものである。

以上より、A2は、就業規則第39条第1項(2)、(5)、(6)、(13)、(21)、(22)に定める懲戒事由に該当する。

- (11) 6月28日、Z3人事部長は、A2に対し、文書を送付した。この文書は、英文と和文とが併記されており、要旨以下ア及びイの内容が記載されていた。

ア 会社は、全ての労働組合との関係において、連絡窓口を人事部長としていることをA2に繰り返し伝えてきたが、A2は無視し、B1社長に

連絡をし続けている。このような行為を継続しても会社とのコミュニケーションにはならず、B 1 社長は、一切返信をしない。

イ A 2 が B 1 社長に送信したメールには、会社が認識する事実と明らかに異なる記載が複数みられ、仮に、根拠もなく送信されたものであるならば、A 2 は、虚偽の事実を述べているとともに、Z 3 人事部長及び Z 1 などに対する誹謗中傷を行っている判断せざるを得ない。そこで、会社は、A 2 に対し、主張の根拠の回答及びそれを裏付ける証拠の提出を求めるので、7 月 5 日 13 時まで、Z 3 人事部長に回答・提出すること。上記期限までに何らの回答・提出がない場合には、会社は、そのような対応を踏まえて事実の認定を行うとともに、懲戒処分を含めた厳正な措置を講ずる。

8 本件郵便物について

4 月 22 日、当委員会が、組合格約に記載されていた組合事務所の所在地（B 4 L C の所在地と同一）に宛てて本件郵便物を発送したところ、本件郵便物を受領した会社は、本件郵便物を開封せずに更に一回り大きい封筒に入れて返送し、同月 26 日、当委員会はこれを受領した。

9 本件申立て

6 年 7 月 17 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 会社の就業規則

4 年 11 月 18 日付けで改定・施行された会社の就業規則には、以下の規定がある（抜粋）。

第 5 条 本規則等の遵守義務

職場における秩序および規律を維持するため、従業員は本規則、その他の規則、会社の指示および方針を遵守するものとします。

第 6 条 行動規範

各従業員は、以下に挙げる全項目を守るものとします。

1. 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めます。

8. 会社の名誉、信用もしくは評判を損なうような言動は行いません。

ん。

9. 他の従業員、及びお客様に対して、暴力、脅迫、危害、中傷、あるいはあらゆる種類のハラスメント、差別、不作法な行為、以下の行為を含む不適切な行為は行いません。

b 不快な、侮辱的な、あるいは品位を損なうような言動をおこなうこと。

10. (セクシャルハラスメントの禁止) 他の従業員、及びお客様に対して、以下の行為を含む、セクシャルハラスメントと受け取れるような行為をいたしません。

a 性的な言動またはこれに準ずる不快な言動や、卑猥な言動

b 不必要に体に触れる、性的なジェスチャー

第11条 個人情報の変更通知

従業員は、氏名、住所、家族状況、配偶者の有無、保証人、その他適切な手続きに則り会社が求める情報に何らかの変更があった場合には、変更の発生から必ず14日以内に会社に通知するものとします。なお特段の事情があれば考慮されます。

第38条 懲戒の方法

懲戒処分は、その違反の度合いにより、しかるべき事前手続きを踏んだ上で従業員に文書を交付して行うものとします。ただし、従業員に文書を交付できない場合は、この限りではありません。懲戒の種類は以下のとおりとします。

1. 譴責（戒告）

正式な書簡によって行われ、この書簡を人事上の記録として残します。

2. 減給

1回につき1日の平均賃金の2分の1を減額します。ただし減給総額は該当する月の賃金総額の10分の1を超えないものとします。

3. 出勤停止

会社がその都度定める期間、従業員の出勤を停止しその期間の

賃金は支払わないものとします。

4. 降格

懲戒におよんだ事態がきわめて深刻な場合、(RANK)降格とします。

5. 諭旨退職

懲戒におよんだ事態がきわめて深刻な場合、退職届を提出するよう勧告し、これに従わない場合には、解雇とします。

6. 懲戒解雇

懲戒におよんだ事態がきわめて深刻な場合、労働基準監督署の認定を得て予告および予告手当なしに解雇とします。

第39条 懲戒の理由

1. 会社は以下のいずれかに該当する従業員に対し懲戒措置を講じることがあります。

(2) 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。

(5) 業務上の所定の手続きを踏まなかった、あるいは詐欺を働いた場合。

(6) 会社の評判を傷つける行為を行った場合。

(13) 本規則あるいは本規則に基づく規定に違反した場合。

(21) 会社の方針や規定に違反した場合。

(22) その他、上記の(1)～(21)項と同様と判断した場合。

第3 判 断

1 令和5年5月9日以降、組合と会社との間で団体交渉が開かれていないことは、団体交渉拒否及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点1）。

(1) 申立人組合の主張

組合は、会社のB1社長に対し、賃金と労働条件の改善を求める組合の要求について誠実に交渉を開始するよう求め続けてきたが、会社は、5年11月14日に予定されていた団体交渉を一方的にキャンセルするなどして、これに応じておらず、同年5月9日以降、団体交渉が行われていない。

また、労働組合法第2条第2号は、「労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉すること」を特に認めており、組合の組合員が、スケジュールをブロックすること及び契約労働時間中に団体交渉に参加するための賃金を支払われないことに同意しなかったことは、会社が組合との団体交渉を拒否した正当な理由とはならない。

会社の非組合員の従業員が団体交渉に参加するための賃金を支払われる一方で、組合員が無給であることに同意しない限り、組合との団体交渉を拒否することは、組合員にとって不利・不平等な条件での交渉を強制されるものであり、労働組合法第7条第2号に反し、受け入れることはできない。これによって、会社は、賃金や労働条件の改善を求める組合の要求に対し、時間を浪費し、いかなる提案も行わないという戦略をとっており、組合員に時間と賃金を失わせ、組合に不利益を与えている。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、組合の団体交渉の申入れを明示的に拒否したことは一度もなく、また、会社が組合の団体交渉申入れを実質的に拒否するような対応を取ったこともない。

会社は、組合に対し、団体交渉の申入れは人事部長が窓口となっているため、そちらに送るように繰り返し伝えており、かつ、当時のB2社長が、これからは社長宛てに送られても回答をしない旨を宣明したにもかかわらず、組合はこれらの連絡を全て無視し、およそ理解不能な理由でいまだに会社の社長宛てに連絡を送り続けているような状況にある。

会社は、このような状況を強いられながらも、組合との間で2度の団体交渉を実施しており、さらに、第3回の団体交渉の開催に向けて、団体交渉に応ずる旨を回答するとともに日程の調整を重ねてきたが、結局組合側が人事部長宛てに連絡をしない、所定の期日までにスケジュールのブロックの申請を行わないなど、基本的なルールや手続きさえも守らなかった結果、団体交渉の開催にまで至らず、現在に至っているのである。なお、組合との間での第1回及び第2回団体交渉の際には、組合から提示された団体交渉の候補日が、いずれもA2の労働日として予定されていない日であったため、スケジュールのブロックの議論は生じていない。

組合は、スケジュールのブロックに関して、組合の組合員が団体交渉に出席する際に賃金を保障されないことが団体交渉拒否及び支配介入に当たると主張するようであるが、会社が、団体交渉に出席する組合員の賃金を無給としたとしても、当該組合員のいかなる労働組合法その他労働契約上の権利を侵害するものでもないから、団体交渉を実施する手続として、会社がスケジュールのブロックの申請を行うように求めることが団体交渉拒否と評価されることはあり得ない。

以上のとおり、会社は、一貫して組合からの団体交渉の申入れに対して応諾する旨を伝えつつ、団体交渉の申入れは人事部長宛てにしてほしい、翌日の予定を確保するためにスケジュールのブロックの申請を行ってほしい等の、容易かつ組合に何らの不利益を及ぼさない手続に沿って団体交渉の開催に向けた調整を行っていたが、組合は独自の主張を繰り返すばかりで会社からの要請には一切応ぜず、その結果、団体交渉の開催には至らなかったのである。このような本件の一連の事実経過に照らしても、およそ会社の対応が誠実交渉義務違反などと評価されることはなく、不当労働行為が成立する余地などない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合との連絡窓口について

会社は、組合が、組合結成直後に、当時のB2社長らに対して7月29日付メールを送信した（第2.3(1)）ときから、労働組合に関連する事項の対応窓口は会社の人事部長であるとして、組合に対して人事部長への連絡を求めており（同(2)(3)）、3年8月6日には、B2社長自ら、窓口の人事部長に連絡を取ってもらいたい旨を伝えている（同(4)）。

この点、会社が、組合からの団体交渉の申入れや団体交渉の日程調整について、人事部長に対応を一任し、組合に対して人事部長を窓口として案内することについては、不合理な対応とはいえない。

しかし、組合は、会社の求めに従わずに会社社長への連絡を継続しており（第2.3(4)(5)、同5(4)(5)(7)(8)）、会社は、その後も一貫して、人事部長への連絡を求めている（同5(4)(6)）。

イ スケジュールのブロックの申請について

もつとも、上記アのような組合の対応がありながらも、会社は、組合の団体交渉に関連する要求や連絡を無視することはせず、3年10月7日及び5年5月9日の2回にわたって団体交渉を開催している（第2.3(6)、同4(4)）。

また、会社は、第2回団体交渉後も、組合からの社長に対する連絡に対し、人事部長から返信を行うなどの対応を取っており（第2.5(4)(6)(8)）、実際に、組合との間で、5年6月13日（同5(1)）及び11月14日（同(8)）の2度にわたり、団体交渉を行う具体的な日程について合意している。

それにもかかわらず、団体交渉が開催に至らなかったのは、A2を始めとする組合の組合員が、会社がレッスンのスケジュール編成の都合上求めている、開催予定日の前日の午後3時までのスケジュールのブロックの申請を行わなかったことを理由として、団体交渉の開催がキャンセルされたからである（第2.5(1)(9)）。

会社が求めるスケジュールのブロックの申請は、会社が各LCにおいて翌日のスケジュールを編成する都合上必要となる事務処理であり（第2.2）、この事務処理を、団体交渉に出席する組合の組合員に求めることは、会社として必要かつ合理的な対応であったとみるのが相当である。また、会社は、事前に、組合に対し、期限までにスケジュールがブロックされない場合は、団体交渉を開催できない旨を繰り返し明確に伝えている（第2.5(1)(8)）一方、組合が会社の求めに対して異議を示すといった事情は見当たらない。

ウ まとめ

以上のとおり、会社は、連絡窓口についての会社の求めに応じない組合の対応がありながらも、組合からの団体交渉の申入れ等の連絡に対して応ずる姿勢を明確に示しており、実際に、5年5月9日の後も、2度にわたり、組合との間で団体交渉の具体的な開催日時についての合意に至っている一方で、組合が、会社の求める、団体交渉に出席する組合員のスケジュールのブロックの申請という所要の事務処理に合理的な理由もなく応じなかった結果、団体交渉が開催されなかったのであるから、

団体交渉が開催に至らなかった原因は、専ら組合にあるといわざるを得ない。

なお、組合は、組合員が無給であることに同意しない限り、組合との団体交渉を拒否することは、組合員にとって不利・不平等な条件での交渉を強制されるものであり、正当な理由のない団体交渉拒否及び支配介入である旨を主張するようであるが、法が団体交渉を有給で行う権利を特に認めているという組合の主張は、独自の見解を述べたものにすぎず、採用することができない。

したがって、5年5月9日以降、組合との団体交渉が開かれていないことは、正当な理由のない団体交渉拒否及び組合の運営に対する支配介入には当たらない。

2 6年5月26日、会社がA2に対して本件懲戒処分を通知したことは、組合員であること又は組合活動を行ったことを理由とする不利益な取扱いに当たるか否か（争点2）。

(1) 申立人組合の主張

6年3月30日、Z3人事部長及びZ1は、A2と対峙し、怒鳴りつけて部屋に入るよう命じ、そこでA2が提出した組合の公式ストライキ通告を読むことを拒否してストライキを妨害した。また、Z3人事部長及びZ1は、実際にセクハラがあったという証拠がないにもかかわらず、A2が「セクハラ」を行ったと虚偽の告発をした。

また、A2がB4LCの女性スタッフにドーナツを差し入れたことは一度もなく、これを裏付ける証拠は何も提示されていない。

3月30日の面談以降、A2は、自身に対する更なるえん罪のでっち上げを防ぐため、会社のスタッフと話すことを極力避けてきたが、5月26日、Z3人事部長及びZ1は、ストライキ中のA2と再び対峙し、会議室に呼び出し、「セクハラ」と「住所変更の報告義務違反」で不当に非難してA2を本件懲戒処分とした。これは事実上、組合員であるA2が賃金と労働条件の改善を求めて2年以上にわたって行った組合活動に対する報復としての4日間の無許可ロックアウトを行ったものにほかならない。

(2) 被申立人会社の主張

一般に、不当労働行為意思の主張、立証責任は組合側にあるところ、組合の主張内容では、いつ、いかなる出来事があり、それらの出来事がなぜ会社の不当労働行為意思を推認させるのかが明らかではないため、組合の主張は失当といわざるを得ない。

また、本件懲戒処分は、A 2 が担当した複数の女性顧客から、不必要に身体への接触を受けたことに対する苦情が申し立てられたことや、B 4 L C の女性スタッフへの不適切な呼び掛けの問題、住所の不届けの問題が発生したことが契機となっており、これらの内容について事実認定を行った結果、A 2 の言動がそれぞれ規律違反行為であるとされたのであり、A 2 が組合員であることや同人の組合活動を理由に行ったものではないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

会社が、本件懲戒処分の理由とする事由は、大別すると、①顧客に対する身体的接触行為（就業規則第6条第9項、第10項等違反、以下「懲戒事由①」という。）、②会社スタッフに対する不適切な言動（就業規則第6条第9項等違反、以下「懲戒事由②」という。）、③住所の不届け（就業規則第11条等違反、以下「懲戒事由③」という。）の三つである（第2. 7(10)、同10）。

以下、会社が、各懲戒事由の基となる事実を認識し、懲戒事由に該当すると判断した経緯を検討する。

ア 懲戒事由①について

この点、A 2 が5年10月及び6年1月にレッスンを担当した異なる女性顧客3名から、会社への「お客様の声」として、A 2 から、頭を触られる、目隠しをされる、腕をもまれるなどの身体的接触行為を受けて嫌悪感を抱いた旨及び今後A 2 のレッスンを受講したくない旨が、それぞれ2月4日、13日及び3月31日に投稿され、会社がこれを把握するに至ったことが認められる（第2. 7(1)(4)）。

イ 懲戒事由②について

会社スタッフに対する不適切な言動については、直接の証拠は存在しないが、会社が、3月30日の面談において、会社従業員からの苦情に関

する事実確認を行うつもりであったが、それができなかつたと、4月22日付メールに記載していることが認められる（第2. 7(7)アイ）。

また、会社が、5月9日付メール及び5月26日付通知書に、①B4LCの女性スタッフから、A2から「〇〇 Angel」と呼び掛けられることを不快に思っているとの申出があったこと、②会社は、3月30日の面談において、Z1が、A2に対し、女性スタッフへ「〇〇 Angel」と呼び掛けてはならない旨を指導したこと（第2. 7(9)ア、同(10)ア(ア)）、③上記の指導を受けたにもかかわらず、A2が、4月28日に再度、B4LCの女性スタッフに、「〇〇 Angel」は何も悪くないから、ドーナツを食べてくれ、などと述べ、また、5月5日に、A2のレッスンのキャンセル手続を行った女性スタッフに対し、「ありがとう、『〇〇 Angel』」などと述べたこと（同(9)イ、同(10)イ(カ)）、④会社は、A2が、注意を受けているにもかかわらず、このような言動を繰り返していることが重大な問題であると認識していること（同(9)ウ、同(10)ア(ア)）を記載していることが認められる。

ウ 弁明の機会の付与について

会社は、上記アイの会社が把握し認識している内容をそのまま事実として認定しているわけではなく、3月30日の面談においてA2に対して事実確認を試みており（第2. 7(3)(7)）、また、4月22日付メール及び5月9日付メールにより、A2に対して弁明の機会を付与しており（同(7)(8)(9)）、これに対してA2が回答を行わなかった（同(8)(9)）ことが認められる。

エ 懲戒事由③について

会社は、A2の届出住所に送付した郵便物が「配達不能」として返送された（第2. 7(2)）ことを受けて、A2に対して正しい住所の届出を求めたが（同(5)）、A2は、組合の組合事務所の所在地（B4LCの所在地と同一）に送付してほしい旨を述べるのみ（同(5)）であり、会社が、B4LCに送付された組合宛てのいかなる文書も差出人に返送される旨を伝えた上で再度住所の届出を求めた（同(6)）にもかかわらず、会社が延長した期限までに住所の届出を行わなかった（同(8)）ことが認めら

れる。

オ まとめ

以上のとおり、会社は、懲戒事由①及び②について、会社が把握し認識した懲戒事由に該当し得る内容について直ちにそのまま事実として認定せずに、必要な事実調査を試みるとともに、A2に対して弁明の機会を付与しているにもかかわらず、A2は期限までに何ら回答を行わず、自ら弁明の機会を放棄したものと見えるところ、会社が、会社の把握し認識した内容について、事実として認定した上で就業規則違反であると判断したことについて不合理あるいは不自然な点は見当たらない。

また、懲戒事由③について、A2は、会社からの繰り返しの求めにもかかわらず、正しい住所を届け出なかったのであるから、会社が就業規則違反であると判断したことについて不合理あるいは不自然な点は見当たらない。

そして、そのほかに、会社が、本件懲戒処分を、不当労働行為意思をもって行ったことを基礎付けるに足りる事実の疎明もない。

したがって、会社が行った本件懲戒処分は、会社の就業規則に基づく従業員の規律違反行為に対する制裁であったことは疑いようがなく、A2がストライキその他の組合活動を行ったことなどを理由とするものということとはできないため、組合員であること又は組合活動を行ったことを理由とする不利益な取扱いには当たらない。

- 3 争点3（5年2月28日、会社の人事部長が、A2に対し、正当性が認められないような態様等で争議行為が行われた場合には、懲戒処分を行う可能性がある旨を記載した書面を送付したことは、組合員であること又は組合活動を行ったことを理由とする不利益な取扱いに当たるか否か。）及び争点4（5年4月から6月頃、会社が、A2をB3LCからB4LCに異動させたことは、組合員であること又は組合活動を行ったことを理由とする不利益な取扱いに当たるか否か。）

(1) 申立人組合の主張

5年2月28日、Z1人事部長は、ストライキに参加する組合員に対し、懲戒処分の可能性があるとして脅した。A2以外の組合員は、懲戒処分を恐れ

て会社に対するストライキへの参加をためらっているため、Z1 人事部長の脅しは、組合員にとって不利益な取扱いである。

5年4月、会社は、B1 社長とその経営陣による無能な経営のため、かつて日本で最大かつ最も利益を上げていたB3LCの閉鎖を発表した。組合員は、B7LCへの一斉異動を要求した。B3LCの非組合員講師のほとんどがB7LCに異動したため、組合員の要求は、会社にとっては簡単なことであったが、会社は、組合活動に対する報復として、A2をB7LCではなくB4LCに単身異動させ、密かに監視し、脅迫し、「セクハラ」や「住所変更の不届け」の言い掛かりをつけることで、A2を孤立させる不利益な取扱いを行った。

(2) 被申立人会社の主張

本件申立ては、6年7月17日に行われたが、争点3は、5年2月28日の会社の行為、争点4は、5年4月から6月頃の会社の行為の不当労働行為該当性が問題となっており、いずれも、本件申立てよりも1年以上前の出来事を対象とするものであるため、除斥期間を徒過したものであることは明らかである。

(3) 当委員会の判断

本件申立ては、6年7月17日に行われた（第2.9）ところ、争点3については、5年2月28日の会社の行為（同4(3)）に係る申立てであり、また、争点4については、会社が、A2に対し、5年6月14日付けのメールで、6月18日付けのB4LCへの異動を命じている（同5(2)）ため、いずれも、本件申立てから1年以上前の行為に係る申立てであるといえる。

また、組合は、「継続する行為」（労働組合法第27条第2項）に該当する旨の具体的な主張もしていない。

したがって、争点3及び4に係る申立てについては、申立期間を徒過した不適法なものとして、却下せざるを得ない。

4 6年2月3日及び同月10日、会社の従業員が、A2のレッスンに同席したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点5）。

(1) 申立人組合の主張

6年2月3日、Z2は、B4LCでのストライキの可能性に介入するた

め、組合員であるA 2のレッスンを密かに監視した。

また、2月10日、Z 2は、組合員であるA 2が授業を行っている最中に、招かれざる姿勢で教室に押し入り、教室を飛び出してフロントまで行き、非組合員講師にA 2が行っていた授業を引き継ぐよう指示し、組合のストライキに介入した。

(2) 被申立人会社の主張

Z 2は、会社のB 9部に所属しており、その役職は、B 10ユニットのシニアスペシャリストである。Z 2の主要な業務は、各講師のレッスンのモニター及びB 11セッション(レッスンのモニターに基づくフィードバック等の各講師の能力向上に向けた各種取組の総称、以下「B 11S」という。)を行うことであった。

2月3日、Z 2は、A 2のレッスンについてモニターとB 11Sを行う予定であったが、レッスンのモニターについては、基本的には、教室内の集音マイクを使用して評価者によるレッスンの確認が行われるところ、B 4 LCには当該設備がなく、また、B 4 LC内で一般的に行われていたICレコーダーでの録音による方法についてもA 2が拒否したため、結局レッスンのモニターは行われなかった。

Z 2は、A 2のレッスン終了後、B 11Sに関する打合せを行おうとしたが、A 2はこれにも応ぜず、労働組合の話などをすることに終始した。

以上のとおり、2月3日、Z 2は、A 2と対面で話したものの、A 2のレッスンのモニターやB 11S自体は行っておらず、A 2のレッスンに同席したという事実もない。

2月10日、Z 2はA 2のレッスンのモニターのために当該レッスンに同席したが、これは上記のとおり、A 2がモニターを実施するのに録音機を持ち込んでレッスンを録音することに同意しなかった結果、やむなくZ 2が同席することとなったものであり、組合に対する何らかの干渉や、組合弱体化を図る意図もなければ、A 2による「ストライキの可能性に介入」とか、「A 2のレッスンを密かに監視」する意図なども一切有していなかった。また、同日、A 2がレッスンの途中でストライキを行ったため、Z 2の報告を受け、B 4 LCのスタッフが当該レッスンを別の講師に代替

で実施させるよう手配をしており、組合はこの行為も「ストライキに介入」するものであると主張するようであるが、会社（の従業員）の上記行動は、当該顧客に迷惑を掛けないためであり、「ストライキに介入」するものでないことは明らかである。

以上のとおり、会社の2月3日及び10日の一連の対応は、組合に対して干渉したり、あるいは組合の弱体化を図るものではないことは明らかであるため、支配介入が成立することはない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社の主張によれば、Z2の主要な業務はA2を含む各講師のレッスンのモニター及びB11Sを行うことであったとのことであるが、Z2の所属する部署及び役職（第2.6）からみても、Z2の業務についての会社の主張に、特に不合理あるいは不自然な点はない。

そして、2月3日については、会社は、ICレコーダーでのレッスンの録音をA2が拒否したため、結果としてレッスンのモニター及びB11Sは行っておらず、Z2がA2のレッスンに同席した事実はない旨を主張しており、これに対して組合は具体的な反論をしておらず、同日、Z2がA2のレッスンに同席した事実を認めるに足る具体的な疎明がない。

そうすると、2月3日にZ2がA2のレッスンに同席した事実があったということは困難であるから、2月3日の会社の行為に係る組合の主張は認められない。

イ また、2月10日のレッスンにおいては、Z2が、A2のレッスンに同席した事実が認められる（第2.6）が、これは、会社が主張するように、同月3日のレッスンの際に、A2がICレコーダーでのレッスンの録音を拒否したためにレッスンのモニター及びB11Sを実施できなかったことを受けて、レッスンのモニター及びB11Sを完遂するために、やむなくレッスンに同席したとみるのが自然である。

この点、組合からは、こうした会社の主張を覆す具体的な主張はなく、また、そもそも、Z2が2月10日のレッスンに同席する前に、組合がストライキの通告を行っていたことについての疎明もない。

さらに、組合は、2月10日のレッスンの際に、組合のストライキを受けてZ2及びB4LCのスタッフが当該レッスンを非組合員の代替講師に実施させるよう手配をしたことを捉えてストライキに介入するものであると主張するようであるが、Z2及びスタッフの行為は、会社の従業員として、突然の組合によるストライキを受け、専ら受講者に迷惑が掛からないようにするための行動であることは疑いようがなく、組合のストライキに介入するものであるということとはできない。

ウ まとめ

以上のとおり、2月3日にZ2がA2のレッスンに同席した事実を認めることはできず、同月10日のB4LCにおけるZ2及びスタッフの行為は、まさにZ2及びスタッフが、会社の従業員として、自身の職務責任を全うしようとしたものにすぎず、組合に対する何らかの干渉や、弱体化を図るものであったということとはできないため、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

5 6年4月から5月頃、会社が、B4LCに届いた本件郵便物を組合に取り次がなかったことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か(争点6)。

(1) 申立人組合の主張

会社からの4月18日付メールの内容は、組合員にとって不利益なものであり、労働組合法第7条第3号ただし書の「最小限の広さの事務所の供与」に反する。

会社はその後、東京都労働委員会からB4LCにある組合事務所に郵送された組合宛ての公式郵便物を改ざんし、労働委員会に返送した。

これらは組合にとって不利益が生じるものであり、労働組合法第7条第3号に反している。

(2) 被申立人会社の主張

会社には、組合を含めて五つの労働組合があるが、そのいずれとの関係においても、労働組合の所在地として会社の本社ないし各LCの所在地を使用することは一切認めていない(なお、4年9月以降、本社とB4LCは同一のビルにある。)

また、各LCのスタッフが、「各従業員に宛てて」送付又は投かんされた

郵便物を、宛名だけを確認して当該従業員に取り次ぐこと自体はあり、「A 2に宛てて」送付された郵便物についてもスタッフが上記のような取次ぎを事実上行っていた可能性はあるが、会社がそのような事実を承認していたわけではない。

労働組合法第7条第3号は、「最小限の広さの事務所の供与」をしたとしても、同号が禁止する支配介入に該当しない旨を規定しているにすぎず、組合が主張するように労働者に対し最小限のスペースの事務所を提供することまでをも保障したものではないことは明らかである。

4年9月に、B4に本社機能に移転させて以降、B4LCでは、本社宛ての郵便物とB4LC宛ての郵便物とを区別していたところ、6年4月23日、会社は、東京都労働委員会から組合に対し、B4LCの所在地に宛てて送付されたレターパックを受領したが、これは「本社」に宛てて送付された郵便物として整理され、Z3人事部長が本件郵便物の存在に気が付いたため、B4LCの所在地を組合の所在地として使用することは認めていないことを理由に、同月25日、送付されてきたレターパックを開封せず、そのまま一回り大きい封筒に入れ、東京都労働委員会に返送した。

以上のとおり、会社は、一貫して組合に対して本社及びLCの所在地を組合の所在地として使用することを認めておらず、6年4月の本件郵便物についてもその方針を踏襲しただけであり、組合に対する干渉や組合弱体化を図る意図は何ら有していなかった。

(3) 当委員会の判断

ア 会社の対応方針について

組合は、B4LCと同一の所在地を、正式に登録された組合の組合事務所所在地として主張している（第2.7(5)）。

しかし、会社は、いずれの労働組合との関係においても、労働組合の所在地として会社の本社又は各LCの所在地を使用することは一切認めていない旨を主張している。

このように、当事者間の主張に争いはあるものの、会社は、会社施設の管理権者として、4月18日付メールにおいて、組合（A2）に対し、B4LCの所在地は明らかに組合の組合事務所の所在地ではない旨を

伝えた上で、B4LC宛てに送られてきた組合宛ての郵便物は全て差出人に返送するという会社の対応方針を事前に伝えている(第2.7(6))。

このような会社の認識及び対応方針の事前伝達を前提とすれば、会社が、その後に会社に届いた組合宛ての郵便物を、組合に取り次がずに差出人に返送したとしても、会社の対応に不合理な点はなく、仮に、過去にLCのスタッフにより組合宛ての郵便物が事実上取り次がれたことがあったとしても、それは会社として承認していた状況とはいえないとみるのが相当である。

イ 本件郵便物に係る会社の対応について

会社は、4年9月以降、本社とB4LCとが同一の所在となった(第2.1(2))ことから、「本社」宛ての郵便物と、「B4LC」宛ての郵便物とを仕分けして管理しており、本件郵便物についても仕分けをする中で、Z3人事部長がその存在に気が付き、B4LCの所在地を組合の所在地として使用することは認めないとする会社の対応方針(上記ア)に基づき、本件郵便物を開封せずに、そのまま一回り大きい封筒に入れた状態で当委員会に返送した旨を主張する。

そして、会社の主張は、当委員会が把握する認定事実(第2.8)と整合するものであり、不合理あるいは不自然な点はなく、加えて、当委員会からの郵便物は開封されることなく返送されてきており(同)、組合が主張する、会社が本件郵便物を改ざんしたというような事実は認められない。

ウ まとめ

以上のとおりであるから、本件郵便物に対する会社の対応が、組合の運営に干渉したり、組合の弱体化を図るものであったということはできず、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、5年2月28日の書面送付及び同年6月18日付けの人事異動に係る申立ては、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に該当し、その余の本件申立てに係る各事実は、いずれも同法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条第2項及び第27条の12並びに労働委員会規則第33条第1項第3号及び第43条を適用して、主文のとおり命令する。

令和7年12月16日

東京都労働委員会
会長 團 藤 丈 士