

## 【別紙】

### 1 当事者の概要

- (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、英会話スクールの運営、企業・教育機関向け英語研修の受託等を業とする株式会社である。英会話スクールの講師は常勤（月額制）と非常勤（パート、時給制）に分かれる。講師はスクール事業本部に所属し、同本部にはアカデミック部と法人営業部がある。申立時点の従業員数は約1300名（臨時含む）である。

### 2 事件の概要

- (1) 平成20年9月、A1は、会社にパート講師として採用され、24年1月に組合に加入した。26年2月には労働協約が締結され、法人営業部に配属された。A1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27年1月、A1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A1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「前件命令」という。）。

会社は、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、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A1への業務依頼回数を元に戻すことなどを要求し、会社は、2月4日の団体交渉において、同日付けの回答書（以下「本件回答書」という。）を提示して、会社とA1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などを回答し、A1への業務依頼を行っていない。

- (2) さらに、同年7月15日、会社の人事総務課長B1は、A1へ送信したメール（以下「本件B1メール」という。）において、今後の雇用契約の締結について言及した際、「労働委員会の提訴取り下げも同時にお願いいたします」と記載した。
- (3) 平成27年2月、A2は、会社に講師として採用され、令和2年3月11日に組合支部の執行委員長に就任した。同年4月2日、スクール第1営業部のASD（Administrative Sales Director）であるB2は、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。）を用いてカウンセラーに対し、A2への対応に注意を促すメッセージを送信した。内容は、同人が組合活動を行っていることを踏まえ、慎重な対応を求めるものであった。

- (4) 2年8月5日、同営業部のAM (Area Manager) であるB 3がカウンセラーC 1に対し、「A 2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を送信した。
- (5) 2年2月1日、A 3は、会社に常勤講師として採用された。3月5日、A 3は体調不良で早退し、同月7日も欠勤したが、会社が求めた診断書を提出しなかったため、会社は同月12日に口頭警告書を交付した。

その後、A 3は、4月に組合に加入し、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した。10月には練馬校で担当授業のペースが遅れていることが発覚し、シニアティーチャーから改善指導を受けた。

11月25日、A 3を担当する上司は、面談において次年度の契約を更新しない方針を口頭で伝え、12月23日、会社は、A 3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、柔軟性に欠ける授業運営、報告義務の不履行、勤務態度等を理由として契約不更新を確認した。

12月18日、組合は、団体交渉において雇止め撤回の条件を会社に問うと、会社は、係属中の労働委員会・裁判所等への申立ての取り下げを提示した。

本件は、以下①から⑤までの点が争われた事案である。

- ① 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 1との間に雇用契約関係がないと組合らに回答し、A 1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）。
- ② 2年7月15日、B 1がA 1に対し本件B 1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）。
- ③ 4月2日、B 2がカウンセラーに対し、本件B 2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）。
- ④ 8月5日、B 3がC 1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4）
- ⑤ 会社がA 3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）。

### 3 主文の要旨 <一部救済>

- (1) 会社による文書交付（要旨：B 1がA 1に対して送信した本件B 1メールにおいて、A 1が会社との雇用契約締結の際に、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行為が、不当労働行為と認定されたこと、及び今後、同様の行為を繰り返さないよう留意すること。）
- (2) 会社による上記(1)の履行報告

### 4 判断の要旨

- (1) 争点1について

ア A 1は、会社と有期雇用契約を複数回締結しており、平成28年2月末の契約終了後、契約書の取り交わしが無いまま一定期間就労していたが、これは、当時会社とC 2社との契約が継続していたことによる例外的な対応であったと認められる。

その後、会社は令和元年9月に契約更新の意思を示す文書をA1に送付したとするが、契約書は取り交わされていない。

会社は、パート講師が勤務可能日時を提示した場合に授業を調整する運用を採っているところ、A1は、無期転換申請書の受領確認を求めるメールを複数回送信していたものの、勤務可能日時の提示はなく、業務依頼を求める明確な意思表示は限定的であった。

イ 以上を踏まえると、会社は、A1との雇用契約締結を拒否していたわけではなく、契約書を送付するなど一定の対応を行っていた。B1も、契約手続は法人営業部で行うよう案内しており、会社の対応が不自然であったとはいえない。

そして、2年2月4日の団体交渉において、会社がA1との契約関係が存在しない旨を組合に回答したことは、会社の認識する事実を答えたものであり、また、A1が勤務可能日時を提示していなかったことから、業務依頼を行わなかったのである。

ウ したがって、これらの会社の行為は、A1が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にも、組合らの運営に対する支配介入にも該当せず、不当労働行為には当たらない。

(2) 争点2について

ア 令和2年7月、B1はA1に対し、契約締結には法人営業部との手続が必要である旨を伝えるメールを送信したが、その中で「労働委員会の提訴取り下げも同時にお願いいたします」と記載した。

この記載は、契約締結の条件として申立ての取下げを求める趣旨と受け止め得るものであり、A1の組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的效果が及ぶようなものであるといえることができる。

会社は、A1との雇用契約が締結されれば、紛争の目的がなくなると主張するが、組合の目的はA1への業務依頼の回復であり、雇用契約締結のみでは申立ての目的は達成されない。そうすると、A1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がA1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。

したがって、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 一方、本件B1メール送信後に、A1が契約締結の手続を進めた事実や、会社が申立ての取下げをしなかったことを理由に契約を拒否したと事実は認められず、本件B1メール送信が不利益取扱いに該当するとはいえない。

ウ 以上のとおり、B1がA1に対し本件B1メールを送信したことは、組合の組織運営に対する支配介入に該当するが、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) 争点3について

ア 令和2年4月2日、B2は、A2が組合の中心人物であることを踏まえ、同人との会話に注意するよう、非組合員のカウンセラー3名に本件B2メールを送信した。このメールには、「裁判のネタとして会社のあら捜しをする可能性が高いA2との会話には充分注意をお願いいたします。」という組合活動に否定的な印象を与えかねない不適切な表現も含まれていたが、全体としては、カウンセラーによる不用意な情報漏洩を防ぐ目的で注意喚起を行ったものと評価される。

イ そして、B2が担当地区のカウンセラーに対して送信した本件B2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えることができる。

ウ しかし、本件B 2メールの送信先は、当時A 2が勤務していた校舎の非組合員3名に限定されており、組合の情報収集活動や運営に対して直接影響を与えたとは認められない。

エ したがって、本件B 2メールの送信は、組合の運営に対する支配介入には該当しない。

(4) 争点4について

ア 令和2年8月5日、B 3は、A 2の授業キャンセルに関する社内メールにおいて、「A 2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」と記載した。

組合は、この表現について、B 3がC 1に対して、組合支部執行委員長であるA 2に対し、C 1からストライキをやめさせるよう圧力をかける指示であると主張するが、本件B 3メールは、生徒への影響を最小限に抑えたいとのC 1の報告に対するB 3の返信であること、B 3はC 1の前任者であり、一定の親しい間柄であることを踏まえると、やや砕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、C 1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、A 2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 したがって、本件B 3メールの送信は、組合ら運営に対する支配介入には該当しない。

(5) 争点5について

ア A 3は、病欠をした際に診断書の提出を拒否し、勤務先校舎での感染症り患者発生時に執ような問合せを行い、授業の進行状況（ペーシング）を独自に調整するなど、会社の指示に従わない行動が複数認められた。

なお、A 3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、会社のカリキュラム方針に従わず、独自の方法によってペーシングを乱した結果、生徒への悪影響等が生じていたとして、会社がこれを雇止めの一因として問題視することは不合理であるとまではいえない。

会社がこれらのA 3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 組合らは、A 3が組合の中心人物として標的にされたと主張するが、A 3が書記長に就任したのは雇止め通知後であり、それ以前に会社が同人を中心人物と認識していたとは認められない。

ウ また、会社が2年12月18日の団体交渉において提示した、A 3が復職するための条件も、組合側の質問に対する回答にとどまり、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。

エ したがって、会社が、A 3に対し本件確認書を交付したことは、A 3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。

## 5 命令書交付の経過

- |     |           |                                           |
|-----|-----------|-------------------------------------------|
| (1) | 申立年月日     | 令和2年3月30日（2不30号事件）<br>令和2年10月21日（2不93号事件） |
| (2) | 公益委員会議の合議 | 令和7年4月8日及び同年6月3日                          |
| (3) | 命令書交付日    | 令和7年7月16日                                 |