【別紙】

1　当事者の概要

⑴　申立人全国一般東京ゼネラルユニオン（以下「組合」という。）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。

⑵　申立人全国一般東京ゼネラルユニオンシェーン労働組合（以下「支部」といい、組合と併せて「組合ら」という。）は、被申立人シェーンコーポレーション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る。

⑶　被申立人シェーンコーポレーション（以下「会社」という。）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。

2　事件の概要

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Ｘ１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Ｚ１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、Ｘ１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Ｚ１校からＺ２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Ｘ２の５年４月の基本給の昇給額が月額1,000円となった。

3　主文の要旨　＜一部救済＞

⑴　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、組合ら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。

⑵　文書交付

⑶　⑴及び⑵の履行報告

⑷　その余の申立てを棄却する。

4　判断の要旨

⑴　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

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、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、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、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。

⑵ 会社が、Ｘ１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

会社が、Ｘ１に対し、本件配置転換を行った経緯を検討すると、Ｘ１は、４年８月時点において、毎週土曜日に会社のＺ１校にてレッスンを担当していたところ、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、８回にわたるストライキ実施の予告時刻とＸ１のレッスン開始時刻とが比較的近接しており、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、４年９月以降、Ｚ１校において土曜日にＸ１のレッスンを受講する生徒が存在しなくなったことが認められる反面、会社が、Ｘ１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、Ｘ１に対し、本件配置転換を行ったのは、Ｚ１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Ｘ１が土曜日にレッスンを担当することになったＺ２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Ｚ１校との比較において大差ないものであること、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などの事情を併せて考慮すると、会社が、Ｘ１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。

⑶　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

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。

また、本件人事考課制度の運用状況を検討すると、①Ｘ２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、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、②Ｘ１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、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、③Ｘ３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、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。

⑷　会社が、Ｘ２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

Ｘ２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、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、Ｘ２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、Ｘ２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⑶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⑶のとおり、㋐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、㋑会社が、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、㋒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、㋓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こと、㋔会社が、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、Ｘ２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　命令書交付の経過

⑴　申立年月日　令和４年12月26日
⑵　公益委員会議の合議　令和７年７月１日
⑶　命令書交付日　令和７年８月７日