

【別紙】

1 当事者の概要

- (1) 申立人日本橋LC教員組合（以下「組合」という。）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、組合員数は非公表である。
- (2) 被申立人ベルリッツ・ジャパン株式会社（以下「会社」という。）は、英語を中心とした語学教室（ランゲージ・センター。以下「LC」という。）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。

2 事件の概要

- (1) 令和3年7月29日、組合は、会社に団体交渉を申し入れ、10月7日、オンラインレッスンの実施等を議題とする第1回団体交渉が実施された。

会社は、10月15日付けで、組合に書面を送付し（組合はこれを10月17日に受領したと推認される。）、組合員らが新たにオンラインレッスンを担当することになった件について、労働条件の変更には当たらないとの認識を示した。

10月18日、組合は、組合員らの勤務先である教室の敷地外でチラシ配布を行ったところ、会社は、この様子を写真撮影した（本件撮影行為）。

その後、会社の提案により、11月4日に弁護士が同席しない事務折衝が行われることとなったが、11月3日、組合が事務折衝の録音を希望したことに対し、同月4日、会社は、録音するなら弁護士を同席させ団体交渉として行う、改めて日時を連絡すると回答し、同日の事務折衝は実施されなかった。

4年3月8日、組合員X1は、3年度の業績評価において、2年度の評価を1段階下回る「期待に込んでいる」との評価を受けた。また、6月15日、会社は、組合員X2に対しレッスンを拒否したとしてけん責処分を行った。

- (2) 本件は、以下7点について争われた事案である。

ア 会社が10月7日まで団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

イ 10月7日の団体交渉における会社の対応は不誠実といえるか否か。

ウ 10月17日に会社が組合との労働条件の交渉を行わないとの意思を示した事実が認められるか否か。認められる場合、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

エ 本件撮影行為は、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか否か。

オ 11月4日に会社が、組合との団体交渉を一方的に打ち切った事実が認められるか否か。その事実が認められる場合、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

カ 会社が、X1の業績評価を「期待に込んでいる」に引き下げたことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか否か。

キ 4年6月15日に会社が、X2に対して雇用を脅かす書面を発行して、それを読むことを強要した事実が認められるか否か。認められる場合、組合が当委員会に不当労働行為救済申立てをしたことを理由とした不利益取扱いに当たるか否か。

3 主文の要旨 <棄却>

本件申立てを棄却する。

4 判断の要旨

- (1) 組合が、令和3年7月29日付けで申し入れた団体交渉に、会社が10月7日まで応じなかったこ

とは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。(争点1)

ア 7月29日に組合が、社長及びY1に対してメールで団体交渉を申し入れたところ、Y1は、会社の労働組合に関する窓口はY2人事部長であるから組合の要求は同人に送ってほしいと案内し、Y2人事部長も組合に対し、同人宛てに議題と団体交渉の要求があれば団体交渉を行う意向があることを伝えている。

しかし、組合は、Y2人事部長の団体交渉への出席に強く反対し、また、会社の要望に沿うことなく社長に対してメールを送信し続けた。

イ 会社側の窓口及び団体交渉への出席者をめぐって意見が対立する中、会社は、9月6日には、組合に、都合が付く日時を示してもらえれば日程を調整することや、組合が団体交渉を希望する日本橋LCは部屋が狭いため、青山の本社での開催が適切と考えるが、組合から別の場所を提案されれば検討することなどを伝えている。これに対し、組合は、自らの都合の付く日時や、日本橋LC以外の開催場所を提案することはなかった。

さらに、会社は、9月22日、組合の要求事項に対する会社の見解を説明し、また、日本橋LCで団体交渉を行うことはできない、本社での団体交渉開催を提案するが、組合が別の場所を希望するのであれば検討すると再度伝え、10月7日、青山の本社で第1回団体交渉が実施された。

ウ 会社が青山の本社での開催を提案したことについては、日本橋LCの教室の最大収容人数は8名であり、出席者は会社側だけで6名が予定され、組合側の出席者数によっては8名を超える可能性があったこと、当時は、新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言の発令中であり、会社が感染防止の観点からより広い部屋での開催を提案したことには相応の理由があったこと、また、日本橋LCから青山の本社への移動に要する時間は徒歩と地下鉄で25分程度であり、組合員にとって移動が過大な負担とまではいえないこと、加えて、会社は組合から別に場所の提案があれば検討すると述べていたことからすれば、不合理な提案であるとはいえない。

エ 上記アないしウの経緯をみれば、会社が組合との団体交渉開催に向けて調整を図っていた事実が認められ、いたずらに組合との団体交渉を避けて開催を引き延ばしていたと評価することはできない。むしろ、組合が、社長ではなくY2人事部長に直接連絡を取るよう会社から繰り返し要請されたにもかかわらず、自己の主張に固執し社長にメールを送り続けたこと、団体交渉の開催場所について、会社が、スペースの制約から開催困難と主張しているにもかかわらず、日本橋LCでの開催にこだわり、調整が難航したこと、9月6日には、会社が組合の都合の付く日時を提示するよう連絡しているが、組合は具体的な日時を提案せず調整が遅れたことなどが、団体交渉開催の遅延の主な原因であったといわざるを得ない。

したがって、組合が3年7月29日に申し入れた団体交渉に対する会社の対応は正当な理由のない団体交渉拒否に当たらない。

(2) 3年10月7日に行われた団体交渉における会社の対応は、不誠実といえるか否か。(争点2)

ア 会社は、団体交渉に先立つ9月22日には、組合の要求事項について文書回答をした上で当日の団体交渉に臨んでいる。

イ 当日の団体交渉の席で、組合の要求事項①(組合の同意なくオンラインレッスンへの変更を実施しないこと)に関し、会社は、オンラインレッスンを行わせることは、労働条件の変更には当たらないと考えている旨の発言を行った。

会社の上記発言の趣旨は、第1回団体交渉時点での会社の認識をまず組合に示したものであり、今後一切団体交渉に応じないという会社の意思の表れとまではいえない。また、当該発言を受けて、組合が更なる説明を会社に求めたような事情もうかがわれない。

ウ また、団体交渉において使用者が労働組合の要求を受け入れたり、必ず対案を示す義務はなく、受け入れられないとすれば、その理由を誠実に労働組合に説明する必要があるところ、会社は組合の要求事項②(会社が2年4月4日から全てのLCを閉鎖し、講師に対して休業を命

じた期間の賃金を100パーセント支払うこと)について、事前に従業員の給与の60パーセント相当の支払は労基法第26条に基づくものであることを文書で説明した上で当日の団体交渉に臨んでいる。

また、会社は、団体交渉後の10月15日にも、組合に対し、要求事項①については、講師の業務内容を示しつつ、オンラインレッスンの割当ては労働指示権と業務命令権に基づくものであり従業員の同意は必要ない、要求事項②については、当該期間の60パーセントの給与支払は労基法第26条に基づくものであるなどと、文書で補足説明している。

エ 上記アないしウの一連の対応をみれば、会社は、対案を提示することはなかったものの、第1回団体交渉とその前後のやり取りを通じて、単に組合の要求を拒否しただけではなく、なぜ要求に応じられないのか、自らの見解とその根拠を組合に説明し理解を求めようと試みていたといえる。そして、上記ウのとおり、会社は、団体交渉において対案を示す義務はないのであるから、会社が対案を示さないことをもって不誠実な対応ということとはできない。

したがって、会社が、第1回団体交渉の場で、オンラインレッスンを行わせることは労働条件の変更には当たらないと発言したことや、組合の休業手当満額支払要求に応じなかったことをもって、殊更に不誠実な対応であったということとはできない。

- (3) 3年10月17日に会社が、組合との労働条件の交渉を行わないとの意思を示した事実が認められるか否か。その事実が認められる場合、そのことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。(争点3)

確かに会社は、10月15日付文書(組合はこの書面を10月17日に受領したと推認される。)で、オンラインレッスンの割当てについて従業員の同意は必要ない旨を回答しており、この部分だけをみれば、会社が要求事項①について団体交渉の必要性がないと表明したものと捉える余地もなくはない。しかし、会社の10月15日付文書は、組合が10月11日に送付したメールに対する回答であり、組合の要求事項に対し、会社が第1回団体交渉のやり取りを踏まえてその時点での自らの見解を補足説明したものとみるのが相当である。また、この回答文には、会社は労組法に基づき、組合と誠意をもって団体交渉を行うと記載されていること、かつ、直後に会社は双方の見解の対立を解消すべく事務折衝の提案をしていることも併せ考えると、会社の上記回答をもって、組合との団体交渉を行わないとの意思を示した事実を認めることはできないから、会社の上記回答は、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

- (4) 本件撮影行為は、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか否か。(争点4)

本件撮影行為によって具体的に組合員にどのような不利益が生じたのか、組合による疎明はない。そして、撮影者である会社のエリアマネージャーは、撮影した写真をY2人事部長らと共有したが、当該写真を他の目的に使用したり、当該写真の内容を根拠として懲戒処分や人事異動等の不利益処分を実施したことはなく、本件撮影行為によって組合員らに何らかの不利益が生じた事実は認められない。したがって、本件撮影行為が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるといえることはできない。

なお、組合の主張は、会社が、本件撮影行為によって組合の運営に支配介入したという趣旨にも解し得るので念のため検討すると、エリアマネージャーは、日本橋LCの敷地外でチラシ配布をする組合員を、同LCの内部から撮影したのみであり、組合のチラシ配布をことさらに妨害したり、撮影した写真をもって組合活動を萎縮させるような言動を行った事実は認められない。そして、組合は、その後もチラシ配布を行っており、本件撮影行為が組合活動に何らかの支障を与えた事実も認められない。したがって、本件撮影行為が組合の運営への支配介入であるということもできない。

- (5) 11月4日に会社が、組合との団体交渉を一方的に打ち切った事実が認められるか否か。その事実が認められる場合、そのことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。(争点5)

ア 事務折衝予定日の前日の11月3日、組合は、事務折衝のやり取りを録音したいと会社に申し入れたところ、11月4日、会社は、記録を取りたいのであれば、弁護士も同席してもらった

め、すぐに調整することが難しい、本日の事務折衝は延期し、団体交渉として本社で行うよう再度スケジュール調整し、日時を連絡すると回答した。

上記の経緯をみれば、会社が、11月4日の事務折衝を延期したのは、弁護士が同席しないオフレコの事務折衝の席で組合の要求に応じられない事情を説明しようとしたが、組合が録音を希望したことから、録音をするのであれば弁護士も同席の上正式に団体交渉を実施すべきとの判断が変わったためと認められ、組合との話し合いを打ち切る意図があったということはいえない。よって、11月4日の会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

イ なお、組合は、会社がその後、組合に対し、団体交渉又は事務折衝の日時の提案をしなかったことから、11月4日の会社による事務折衝の延期は正当な理由のない団体交渉拒否であると主張しているようでもあるので念のため検討する。

11月4日、会社が再度スケジュールを調整すると回答したことに対し、組合は、同月5日、予定されていた事務折衝は、会社によってキャンセルされた、会社が話し合いをするつもりがないことを示唆しているとして、組合はストライキとストライキを支えるための情報戦略に集中すると返答した。これは、会社が再度スケジュールを調整すると回答したにもかかわらず、ストライキの実施を示唆したものであるから、これを受けた会社が、再度のスケジュール調整を行わなかったとしても、無理からぬことである。その後、組合は、実際に、4年3月8日以降本件結審日に至るまで断続的にストライキを実施し続けている。

また、会社が事務折衝の開催を提案したのは、組合の要求に応じたり対案を示したりする趣旨ではなく、補助金（雇用調整助成金）に関連することなどを説明し、組合の要求に応じられない会社の事情に理解を求める趣旨であったと推認されるところ、上記のとおり、組合は、11月5日、ストライキの実施を示唆した上で、会社が組合要求への対案を示せば、組合は会社と会うことを希望する旨の返答をした。これを受けた会社が、対案を示さないような話し合いの場であれば、組合は希望せず、ストライキの実施を考えていると捉え、労使関係の局面が変化したと認識して、それ以上団体交渉の実施に向けた日程調整をしなかったとしても、不当な対応とまではいえない。

さらに、11月5日以降、少なくとも4年4月4日の本件申立て以前に組合が会社に団体交渉や事務折衝を申し入れた事実が認められないことから、会社が団体交渉の実施に向けた日程調整を更に行う法的義務があったということはいえない。

したがって、11月4日以降、会社が日程調整を行わなかったことは、上記アの判断を左右しない。

(6) 4年3月8日に会社が、X1の業績評価を「期待を超えている」から「期待に込んでいる」に引き下げたことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか否か。（争点6）

ア 会社は、3年8月24日に、業績評価制度の改定の必要性を全講師に公表したが、この日は、組合が会社に結成を通知し、初めて団体交渉を申し入れた7月29日から1か月も経っておらず、時期的に組合結成と極めて近接している。しかし、会社は業績評価制度の改定に当たって一定の手續を踏んで全講師の意見を踏まえながら実施しており、その手續に特に不自然な点はなく、組合員を狙い撃ちにするためにあえて業績評価制度を改定したとみることはできない。

イ 業績評価は、毎年、その年の評価期間内における業績を評価するものであり、必ずしも前年度の評価が踏まえられるものではない。X1は、平成29年から令和3年まで5年連続して「期待を超えている」との評価を得ているものの、平成27年及び28年には、令和4年と同じ「期待に込んでいる」との評価を得ていたことが認められる。そして、4年（評価期間は3年1月から12月まで）のX1の業務成績について、「期待を超えている」と評価された平成29年から令和3年までと同等かそれ以上であったことなどを裏付ける具体的な事実の疎明はない。

ウ 以上からすると、X1が、評価期間に組合結成の時期を含む4年3月8日の評価において、過去5年よりも1段階低く評価されたという事情を考慮しても、なお、会社が、X1が組合員

であること又は同人の正当な組合活動を理由として、同人の評価を不当に引き下げたと認めるに足りる具体的な事実の疎明がないことから、会社による4年3月8日のX1の評価が、同人が組合員であることなどを理由とした不利益取扱いに当たるといえることはできない。

- (7) 6月15日に会社が、X2に対して雇用を脅かす書面を発行して、それを読むことを強要した事実は認められるか否か。その事実が認められる場合、そのことは、組合が当委員会に不当労働行為救済申立てをしたことを理由とした不利益取扱いに当たるといえるか否か。(争点7)

ア 6月15日、会社は、就業規則に基づきX2に本件懲戒処分を行った。組合は、会社がX2に対して雇用を脅かす書面を発行して、それを読むことを強要したと主張するところ、「雇用を脅かす書面」とは懲戒処分通知書のことと推察されるが、この文書は、けん責処分を通知したものであり、更に問題が起こった場合には、解雇を含めた更なる懲戒処分となり得ることについて理解を求める旨の記載があるものの、この記載をもって、直ちに「雇用を脅かす書面」とまで評価することは困難である。また、会社が、X2に対し、社会通念上許容されない態様で書面の閲読を強要したことを示す疎明はない。したがって、4年6月15日に会社が、X2に対して雇用を脅かす書面を発行して、それを読むことを強要した事実を認めることはできず、当委員会に不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とした不利益取扱いに当たる会社の行為があったといえることはできない。

イ なお、組合は、会社がX2にけん責の懲戒処分を行ったこと自体を指して、報復的不利益取扱いに当たると主張するようでもあるので、念のため、本件懲戒処分が、組合が本件不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする報復的不利益取扱いに当たるといえるか否かについても検討する。

会社は、本件申立て後の5月25日、受講者が対面レッスンからオンラインレッスンへの変更を申し出たことから、同日、X2に対し、18時15分から19時40分まで予定されていたレッスンについて、オンラインレッスンの準備をするよう指示したが、X2はこれを拒否してレッスンを行わなかった。

また、X2は、同日19時45分から21時10分まで予定されていたレッスンについてName Change(割り当てられたレッスンを別の受講者のレッスンに変更することなどを指す。)を拒否した。

X2は、オンラインレッスンへの変更やName Changeは労働条件の変更に当たり労働者の同意なくこれを命じることはできないとの考えに基づいてこれらの会社の指示を拒否したようである。しかし、対面実施かオンライン実施かというレッスン形態の別や、誰にレッスンを提供するかというレッスン相手方の別などは、広い意味では労働条件に該当し得るとしても、同時に、当該レッスン形態や相手方に関する指示は使用者の指揮命令権に基づきなされるものである以上、労働者の同意を必ずしも要しないものと解される余地がある。実際に、2年4月以降、会社は、新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、オンラインレッスンを広く実施するようになり、LCで勤務する講師には、受講者のニーズに合わせてオンラインレッスンに従事することを命じており、受講者の要望に対応した対面レッスンからオンラインレッスンへの切替えや、授業が予定されていなかった時間帯に別の受講者のレッスンを行うよう命じることは、少なくとも2年4月以降は会社において日常的な業務指示として行われている。したがって、これらの事情からすれば、受講者からの信頼を損ね、会社の信用の失墜につながるおそれもあるとして、会社がX2の指示拒否は懲戒事由に該当すると判断したことには相応の理由があったといえる。

ウ 組合は、会社はX2が当委員会の手続に積極的に参加していたことを知っていたと主張する。確かに、X2は3年10月7日の団体交渉にも出席し、本件申立書においても組合員であることが記載されているから、会社はX2が組合員であることを認識していたものの、本件懲戒処分に該当すると判断したことには上記のとおり相応の理由があり、また、本件けん責処分には実質的な不利益は存しないことも考慮すれば、不当に処分を重くしたということもできず、

X 2が組合員であること又は組合の正当な活動をしたことを理由としたものであるとの事情はうかがえない。

したがって、本件懲戒処分は、組合が本件不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする報復的不利益取扱いには当たらない。

5 命令書交付の経過

- | | |
|---------------|----------|
| (1) 申立年月日 | 令和4年4月4日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和6年7月2日 |
| (3) 命令書交付日 | 令和6年9月6日 |