

【別紙】

1 当事者の概要

- (1) 被申立人会社は、平成7年に語学教育を目的として設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、関東に35校、関西に6校、中部に2校、九州に1校の語学学校を設置している。会社では、教室などレッスンを提供する場所をラーニングスタジオ（以下「LS」という。）と呼んでいる。従業員数は約560名で、語学講師（以下「講師」という。）は約1,000名である。1校当たり、多いところでは50名以上の、少ないところでは十数名の講師を擁している。
- (2) 申立人 **X 1**（以下「組合」という。）は、企業の枠を越えて組織される、いわゆる合同労組として、22年4月25日に結成された。本件申立時の組合員数は、223名である。
- (3) 申立人 **X 2**（以下「支部組合」といい、組合と併せて単に「組合」又は「組合ら」ともいう。）は、24年8月上旬、会社の講師4名で組合の支部として結成された労働組合である。本件申立時の組合員数は、7名である。

2 事件の概要

組合と会社との間では、24年9月28日の組合からの団体交渉申入れ以後、組合が要求する事項、すなわち、組合員の人事異動、解雇等を行う場合には組合との事前協議を行うことや、会社施設内でのビラ配布などの組合活動を認めることなどについて、団体交渉が重ねられ、一部の要求事項については労働協約の締結に至ったが、28年7月30日、組合は、上記要求事項を含むその他の問題が解決されないとして、会社に対し、ストライキを行うことを通知し、同日、組合員5名がストライキを実施した。さらに、組合は、12月10日に組合員3名が、29年5月1日には組合員1名がストライキを実施した。

会社は、これらのストライキを受けて、ストライキを実施した組合員に対し、ストライキを「無断欠勤」として扱うこと、このことが今後、組合員らの報酬単価を定めるベルトレベルに影響し得ること、ストライキによるレッスンのキャンセルが正当な理由のないものであり、契約違反に当たること等を通知ないし警告したほか、組合員2名については、ベルトレベルを降格させた。

本件は、① **X 3**ら5名の講師が、会社との関係で労働組合法（以下「労組法」という。）上の労働者に当たるか否か、②会社が、**X 3**ら5名に対し行った、以下の電子メールや書面の発信、注意、警告、報酬単価の減額等一連の行為が不当労働行為に当たるか否かが争われた事案である。

(1) **X 3**

①28年8月2日、電子メールを送信したこと、②8月22日付書面で通知したこと、③8月25日、口頭注意を行ったこと、④12月14日、電子メールを送信したこと、⑤12月27日、口頭警告を行ったこと、⑥12月29日、同月23日付書面で29年2月1日からのベルトレベルの降格を通知したこと、⑦2月1日付けでベルトレベルを降格させたこと。

(2) **X 4**

①28年8月6日、電子メールを送信したこと、②8月22日付書面で通知したこと、③8月25日、口頭注意を行ったこと、④12月12日、電子メールを送信したこと、⑤12月23日、電子メールを送信したこと、⑥12月26日、口頭警告を行ったこと、⑦29年4月23日付書面で、6月1日からのベルトレベルの降格を通知したこと、⑧6月1日付けでベルトレベルを降格させたこと。

(3) **X 5**

①28年8月6日、電子メールを送信したこと、②8月23日、口頭注意を行ったこと、③8月29日、口頭注意を行ったこと、④12月12日、電子メールを送信したこと、⑤12月23日、口頭警告を行ったこと、⑥29年4月13日、口頭警告の改善期間の延長を書面で通知したこと、⑦5月31日、契約の解除の可能性もあることに触れた書面を送付したこと。

(4) **X 6**

①28年8月1日、電子メールを送信したこと、②8月30日、同月29日付書面で、契約の解除の可能性もあることに触れた書面警告を行ったこと、③10月31日、8月29日に行った書面警告の改善期間中に再度正当な理由のないレッスンキャンセルが発生したとして、8月29日

付書面で設けた改善期間を1か月延長し、再度改善を求める書面を送付したこと、④29年1月23日、契約の解除の可能性もあることに触れつつ、改善期間を1か月延長する旨を書面で通告したこと、⑤6月2日、口頭警告を行ったこと。

(5) X7

①28年8月4日、対面で通知を行ったこと、②8月19日、口頭注意を行ったこと。

3 主 文 <一部救済命令>

(1) 会社は、組合員に対し、ストライキの実施を理由とした注意、警告等を行うなどして、組合活動に支配介入してはならない。

(2) 文書交付及び履行報告

要旨:会社は、組合員に対し、ストライキの実施を理由とした注意、警告等を行ったことが、不当労働行為であると認定されたこと、今後繰り返さないよう留意すること。

4 判断の要旨

(1) X3ら5名の講師が、会社との関係で労組法上の労働者に当たるか否か(争点①)

労組法が適用される「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」(同法第3条)に当たるか否かは、契約の名称等の形式にのみとられることなく、その実態に即して客観的に判断する必要がある。

そして、その該当性の判断は、労組法の趣旨に照らし、講師の業務実態に即して、①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督下での労務提供、一定の時間的場所的拘束、⑥顕著な事業者性の有無などの諸要素を総合的に考慮して判断すべきである。

以上を前提に、X3ら5名の本件講師が労組法上の「労働者」に当たるかを、上記の判断要素ごとに検討する。

ア 事業組織への組入れ

会社は、主たる事業として、マンツーマンによる英会話レッスンを営んでいるところ、講師がレッスンを担当しており、講師の数は、会社の従業員数が約560名なのに対し、約1,000名である。

会社は、受講生が講師の名前、出身国、学歴、趣味、モットー、アドバイス、インストラクターとしての強み、日本語のレベルを確認できるよう、専用サイトを管理し、受講生は、キーワードなどの条件から希望する講師を選ぶことができることを特色として宣伝広告している。これはすなわち、受講生の様々なニーズに応えることができるよう、多様な講師を組織内に確保していることを示すものともいえる。

また、会社は、新規に契約した講師が契約の更新を希望する場合には、講師の基本指導スキルの強化等を目的としたBUCプログラムに参加し、テストに合格することを要件としているが、これは、会社が講師の資質の維持向上を図るべく行っているものといえることができる。

そして、会社が「○○○○メソッド」という教授法を策定し、ほとんどの講師がこれにのっとりレッスンを行っていること、また、会社が、レッスンを行う講師に対し、ドレスコードを定め、これを守らない講師には注意をしていることからすると、会社は、受講生等の第三者に対し、講師を自社の組織の一部として位置付けていたとみることができる。

ただし、会社は、講師が他の語学学校等で働く兼業について、何ら規制していないことから、講師には会社への専属性はない。

そうすると、講師が、会社の主たる事業であるマンツーマンによる英会話レッスンを正に担っており、会社は、講師の資質向上を図るほか、「○○○○メソッド」の策定、ドレスコードの運用等を通じて、自社のレッスンのブランド化を行っているといえるのであるから、講師には会社への専属性が認められないものの、会社の事業は講師の存在なしには成立し得ないものであって、講師は会社の組織に不可欠な労働力として組み入れられているといえる。

イ 契約の内容の一方的・定型的決定

会社が講師との間で締結する基本契約は、報酬がピークタイムか否かにかかわらず1コマ当たり1,500円であることを含め、全ての講師一律に適用されており、個々の講師が会社と基本契約を締結するに当たり、報酬の額を含め、交渉し、契約内容を個別に変更している実態を認めるに足りる疎明はない。

また、会社には、報酬を増額させることのできるベルトシステムがあり、希望する講師がこのシステムを利用して、一定の要件を満たせば報酬を増額させることが可能であるが、このシステム自体、会社が定めたものであり、やはり、講師がその制度の内容について会社と交渉等を行っていることを認めるに足りる疎明はなく、講師には、ベルトシステムを利用するか否かの選択肢しかないものといえる。

そうすると、会社と講師との間の契約内容は、会社により一方的・定型的に決定されているといえることができる。

ウ 報酬の労務対価性

講師の報酬は、40分で行われる1レッスン当たりの単価が決まっており、行ったレッスンの数に応じて支払われるのであるから、これはレッスンの提供という労務の対価として支払われているものとみるのが自然である。

会社は、「講師に対する報酬は、レッスン時間と連動した単なる時間給といった労働の対価ではない。」と主張する。確かに、ベルトシステムを利用する者としいない者とは、1コマ当たりの報酬に、ピークタイム以外にあっては最大で100円、ピークタイムにあっては最大で700円の差がある。しかしながら、レッスンを提供する者の技量に応じて報酬の額を変えていることが、必ずしも報酬の労務対価性を否定する要素とはいえないことに加え、ベルトレベルの維持、昇格の要件には、前月10日までに翌月のスケジュールを提出することといった、講師のレッスンの技量の評価とは異なり、会社の事業の円滑な運営に対する貢献ともいふべきものや、ピークタイムに提供した平均レッスン数のように、より多くの講師にピークタイムのレッスンを提供させるための誘因ともいふべきものも含まれているのであるから、ベルトシステムに基づき支払われる報酬の労務対価性が失われるということとはできない。

そうすると、講師への報酬は、講師が提供するレッスンという労務そのものの対価とみるのが相当である。

エ 業務の依頼に応ずべき関係

ベルトレベルの維持又は昇格には、ピークタイムに提供した平均レッスン数が要件となっていることから、ベルトシステムを利用する講師は、要件を満たすだけのピークタイムのレッスン数を提供せざるを得ないといえることができる。

また、講師が設定したレッスン枠に受講生から予約が入ると、講師は一定の条件を満たさない限りキャンセルすることができなくなるが、そもそも、レッスン枠は、講師が自由に時間帯やLSを選んで、設定することができるものである。

そして、組合は、会社から、上司の希望に沿うようなレッスンのスケジュールを組むよう圧力を掛けられているのが実態であると主張するが、これを裏付ける疎明はない。

そうすると、ベルトシステムを利用する講師は、ある程度のレッスン数を提供せざるを得ない部分があるとしても、講師と会社との間の業務の依頼に応ずべき関係は弱いと評価することができる。

オ 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

(ア) 広い意味での指揮監督下での労務提供

基本契約は、講師の義務として、受講生と会社とがその使用につきあらかじめ合意している教材と「○○○○メソッド」など会社の定める指導方法でレッスンを行うこと及び受講生の要望によりそれ以外の教材等を使用する場合には受講生の指示に従うことや、受講生がレッスンの録音を希望した場合には、特段の理由がない限り、快諾することを定め、これに従ったレッスンが行われている。そうすると、講師がその裁量で自由

にレッスンを行えるわけではない。

また、会社は、講師に対し、レッスン終了後、レッスンの内容を正確に記録し、速やかに会社に提出することを求めている。

さらに、会社は、レッスンを行う講師に対し、会社が定めたドレスコードにのっとった服装、身だしなみであることを求めて、これを守らない講師には注意を行っている。

そして、会社が講師に求めるこれらのことに、講師が従わなかった場合は、講師は、D-Flow（講師が業務委託契約に定めた内容を履行していない場合や、レッスンの質が一定の水準に達していないと認める場合に、会社が、懸念事項を講師に伝達し、一定の期間を定めて改善を求める措置を講ずること）に基づき不利益な取扱いを受ける。また、ベルトシステムのベルト維持要件を満たさなくなれば報酬の減額が行われ得る。

これらのことからすると、講師は、会社の指揮監督下で労務を提供しているといえる。

(イ) 一定の時間的場所的拘束

会社は、1レッスンの時間を40分とし、LSの営業時間及び一日のレッスンの時間割、すなわち各コマの開始時刻及び終了時刻を定め、講師は、希望するLSの時間割の中で希望する日時のコマにレッスン枠を設定しているのだから、講師は、希望するコマにレッスン枠を設定できるとはいえ、それは会社が定めた営業時間及び時間割の中においての自由であるといえる。そして、受講生がレッスンを予約することによりレッスンの実施が決められる。

また、会社は、講師が行うレッスンをLS以外の場で行うことを認めていない。

そうすると、講師は、レッスンの提供について、会社から一定の時間的場所的拘束を受けているといえる。

カ 顕著な事業者性

講師の報酬は、基本的にレッスン単価とレッスンの提供数によって定まる仕組みとなっているところ、講師の報酬は、ベルトシステムにより増額させることはできるものの、最高レベルの講師でも、1レッスン当たり、ピークタイムで2,200円、それ以外で1,600円となっており、レッスン単価は、ベルトシステムを利用しても、報酬単価はピークタイムでこそ最大で700円の増額となるが、それ以外の時間帯は100円の増額にすぎない。

そうすると、講師の報酬の増減は、そのほとんどがレッスンの提供数に依存しており、結局投入した労働力の量に応じて報酬が増減するといえる。すなわち、講師は、自らの収入を大幅に増やすには、基本的には、レッスン枠を多く提供し、レッスンの実施数を増やす方法しかないのであるが、これは、そもそも講師の才覚で収入を増やしているといえるものではない。

したがって、講師に顕著な事業者性が認められるとはいえない。

キ 以上アないしカを総合的にみると、確かに、講師は、会社の定めた時間割の中とはいえレッスン枠を自由に提供することができ、業務の依頼に応ずべき関係にあるとは必ずしもいえないが、X3ら5名の本件講師は、会社の組織に不可欠な労働力として組み入れられ、会社が一方的に決定した契約内容に基づいて、業務遂行上の会社の指揮監督に従って、会社の業務のために労務を提供し、その対価としての報酬を受け取っているのであるから、本件講師は、会社との関係で労組法上の労働者に当たるといえるべきである。

(2) 会社が、X3ら5名に対し行った注意、警告、報酬単価の減額等一連の行為が不当労働行為に当たるか否か（争点②）

ア(ア) 上記(1)のとおり、X3ら講師には、労組法上の労働者性が認められ、したがって、組合らは、いずれも同法上の労働組合といえるのであるから、組合及び組合員には、団結権及び団体交渉権のほか、団体行動権が保障され（憲法第28条）、ストライキ等の争議行為について一定要件の下で市民法上の責任を免除される。

(イ) この点、会社は、講師は労組法上の労働者ではないし、仮に被雇用者でない者が労組法上の労働者であると認められたとしても、このような者にまでストライキ権が認められるべきではないと主張している。しかし、前記判断のとおり、講師らは労組法上の労働者

働者であり、また、労組法上の労働者と認められるが被雇用者でない労働者にはストライキ権が認められるべきではないというのは独自の見解であるから、その主張は採用することができない。

また、会社は、本件では現に団体交渉が行われ、会社がこれに誠実に応じており、組合は自己の要求が通らないという理由のみでストライキを行っているのであるから、かかるストライキは認められないとも主張している。しかし、ストライキは、団体交渉を機能させるのに必要な手段であるのだから、団体交渉が行われているとか、会社なりに誠実にこれに応じているからといって、ストライキが認められないという会社の主張は採用することができない。

さらに、会社は、本件ストライキは、レッスン開始の間際まで告知されず、抜き打ち的に行われたもので、会社にのみ損害を与える目的であったなどと主張している。会社が、受講生がレッスンを予約するというシステムを執っていることからすると、組合から会社に対するストライキの通告には一定の配慮があつてしかるべきともいえるが、会社と組合との間に争議予告に関する取決めはなく、また、ストライキに参加した組合員が28年7月30日は5名、12月10日は3名、29年5月1日は1名にそれぞれとどまるものであったことも踏まえると、組合から会社へのストライキの通告が直近のレッスン開始の30分前であるからといって、本件のストライキが直ちに違法なものであるとはいえない。

- (ウ) そうすると、本件において、会社がストライキを行った組合員に対して、そのことを理由にD-Flow又はベルトシステムに従って、注意、警告、報酬の減額の可能性又は実施についての通告等を行うことは、ストライキ等の争議行為を実施しないよう圧力を掛け、ひいては組合活動を萎縮させるものといわざるを得ず、したがって、支配介入に当たるものである。

イ 以下、組合員5名に対する会社の一連の行為について、それぞれ検討する。

(ア) **X 3**

- a このうち、2(1)①ないし⑤については、28年7月30日又は12月10日のストライキの実施を理由として、あるいは問題視してなされたことが明らかとなっていることから、上記アのとおり、支配介入に当たる。
- b 2(1)⑥及び⑦については、**X 3**がベルトレベルを維持するために求められるピークタイムレッスンの回数の要件に関し、同人のレッスン実施回数が実際にこの基準を下回っていたこと及び実績審査期間である28年9月から11月までの間にストライキが実施されていないことからすると、**X 3**のベルトレベルの降格及びその通知がストライキの実施によるものであるということとはできない。

なお、2(1)⑥については、ベルトレベルの判定の要件として、無断欠勤とみなされる勤怠問題などがなくとの記載があるものの、これは、受講生からのレッスン評価、前月10日までのスケジュールの提出、規定数のピークタイムレッスンの提供とともに挙げられたベルトレベルの判定要件の一般的な説明であつて、会社が、**X 3**が行ったストライキと殊更に結び付けて記載したものとはいえない。

そうすると、会社が、**X 3**に対し、2(1)⑥の通知を行い、2(1)⑦のとおりベルトレベルを降格させたことは、ストライキの実施とは関わりなく、ピークタイムレッスンの実施回数を理由とするものであるから、正当な争議行為を行ったが故の不利益取扱いであるということとはできず、また、ストライキ等の争議行為を実施しないよう圧力を掛け、組合活動を萎縮させるものとまではいえないから、これらが支配介入に当たるということもできない。

(イ) **X 4**

- a このうち、2(2)①ないし⑥については、28年7月30日又は12月10日のストライキの実施を理由として、あるいは問題視してなされたことが明らかとなっていることから、上記アのとおり、支配介入に当たる。

b 2(2)⑦及び⑧については、上記(ア) b と同様に、X 4 のベルトレベルの降格及びその通知は、ストライキの実施とは関わりなく、ピークタイムレッスンの実施回数を理由とするものであるから、正当な争議行為を行ったが故の不利益取扱いであるということとはできず、また、ストライキ等の争議行為を実施しないように圧力を掛け、組合活動を萎縮させるものとはいえないから、これが支配介入に当たるということもできない。

(ウ) X 5

a このうち、2(3)①、②、④、⑤及び⑦については、28年7月30日、12月10日又は29年5月1日のストライキの実施を理由として、あるいは問題視してなされたことが明らかとなっていることから、上記アのとおり、支配介入に当たる。

b 2(3)③については、ストライキの実施中に、会社マネージャーがX 5 から組合に係る情報を聞き出そうとした際、X 5 がストライキの責任者に聞くよう求め、名刺を手渡したことを問題にするものであって、X 5 は、会社のマネージャーからの問い掛けに対応したにすぎず、受講生に名刺を渡したわけでもない。ストライキの実施中に、会社のマネージャーに対し、ストライキに係る問合せ先として名刺を渡したX 5 の行為について、口頭であれ注意をすることは、正に、ストライキに対する圧力とみざるを得ず、さらに、組合活動を萎縮させるものであるといわざるを得ない。

c 2(3)⑥については、2(3)⑤の12月の口頭警告が同月10日のストライキ実施を理由とするものである以上、この口頭警告に係る改善期間を延長した2(3)⑥の通知は、2(3)⑤の口頭警告と同趣旨でなされたものといえ、支配介入に当たるといわざるを得ない。

(エ) X 6

a このうち、2(4)①及び②については、28年7月30日のストライキの実施を理由として、あるいは問題視してなされたことが明らかとなっていることから、上記アのとおり、支配介入に当たる。

b 2(4)③については、そもそも改善期間は、7月30日のストライキ実施を理由として設けられた(2(4)②)ものであるが、2(4)③の書面は、組合活動とは関係のないレッスンのキャンセルがあったために発せられたものであるから、これを支配介入に当たるものということとはできない。

c 2(4)④については、この通告が、上記bの2(4)③の書面により設けられた新たな改善期間が、原則よりも短く、評価になお時間を要するとして延長するというものであったのだから、やはり、支配介入に当たるものということとはできない。

d 2(4)⑤については、組合活動とは関係のないレッスンの遅刻があったために発せられたものであるから、これを支配介入に当たるものということとはできない。

(オ) X 7

2(5)①及び②は、いずれも28年7月30日のストライキの実施を理由として、あるいは問題視してなされたことが明らかとなっていることから、上記アのとおり、支配介入に当たる。

(カ) 以上のとおりであるから、会社のX 3 に対する2(1)①ないし⑤、X 4 に対する2(2)①ないし⑥、X 5 に対する2(3)①ないし⑦、X 6 に対する2(4)①及び②並びにX 7 に対する2(5)①及び②の警告等は組合活動に対する支配介入に当たるが、その余の事実については不当労働行為に当たるとはいえない。

5 命令書交付の経過

- | | |
|---------------|------------|
| (1) 申立年月日 | 平成28年12月8日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和元年9月3日 |
| (3) 命令書交付日 | 令和元年10月23日 |