【別紙】

1　当事者の概要

⑴　申立人Ｘ１（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、本件申立時の組合員数は非公表であるが、少なくとも４名の組合員がいる。

⑵　被申立人Ｙ１（以下「会社」という。）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ランゲージセンター（以下「ＬＣ」という。）において実施される。

2　事件の概要

令和３年７月29日、会社の語学講師であり、組合の組合員であるＡ１は、当時の会社の代表取締役であるＢ１社長宛てに、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、Ｂ１社長は、Ａ１に対し、当時の会社の人事部長であるＢ２人事部長が全ての労働組合に関する窓口となっているため、Ｂ２人事部長に連絡を取ってもらいたい旨を記載したメールを返信したが、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、Ａ１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Ａ１らに対し、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、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、Ａ１の勤務するＬＣの閉鎖に伴い、同人に対し、同月18日付けで別のＬＣへの人事異動を実施する旨を通知した。

６年２月10日、会社の従業員が、ＬＣでのＡ１のレッスンに同席したところ、Ａ１がストライキを実施したことを受けて、当該従業員から報告を受けたＬＣのスタッフが、組合の組合員ではない講師に対し、Ａ１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、Ａ１に対し、現住所の届出を求めたが、Ａ１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、Ａ１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、Ａ１は期限までに回答を行わなかった。５月26日、会社は、Ａ１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、組合規約に記載されていた組合事務所の所在地（会社のＬＣ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。

3　主文の要旨　＜却下・棄却＞

⑴　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。

⑵　その余の申立てを棄却する。

4　判断の要旨

⑴　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）。

ア　組合との連絡窓口について

会社は、組合の結成直後から、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いるところ、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、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。

イ　スケジュールのブロックの申請について

もっとも、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に、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。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、実際に、組合との間で、５年６月13日及び11月14日の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、Ａ１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。

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、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。

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。

⑵　６年５月26日、会社がＡ１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）。

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（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（以下「懲戒事由②」という。）、③住所の不届け（以下「懲戒事由③」という。）の三つである。

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、Ａ１が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、Ａ１から身体的接触行為を受けて嫌悪感を抱いた旨及び今後Ａ１のレッスンを受講したくない旨が、それぞれ投稿され、会社がこれを把握するに至ったことが認められる。

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、それができなかったと、４月22日付けのメールに記載していることが認められる。

また、会社が、５月９日付けのメール及び５月26日付けの通知書に、①ＬＣの女性スタッフから、Ａ１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、Ｂ２が、Ａ１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、③上記の指導を受けたにもかかわらず、Ａ１が、再度、ＬＣの女性スタッフに対し、「〇〇 Angel」は何も悪くないから、と述べたり、「ありがとう、『〇〇 Angel』」、と述べたりしたこと、④会社は、Ａ１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Ａ１に対して事実確認を試みており、また、４月22日付けのメール及び５月９日付けのメールにより、Ａ１に対して弁明の機会を付与しており、これに対してＡ１が回答を行わなかったことが認められる。

エ　懲戒事由③について

会社は、Ａ１の届出住所に送付した郵便物が「配達不能」として返送されたことを受けて、Ａ１に対して正しい住所の届出を求めたが、Ａ１は、組合の組合事務所の所在地（会社のＬＣの所在地と同一）に送付してほしい旨を述べるのみであり、会社が、ＬＣ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、Ａ１に対して弁明の機会を付与しているにもかかわらず、Ａ１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いえるところ、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、Ａ１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、Ａ１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。

⑶　争点３（５年２月28日、会社の人事部長が、Ａ１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、Ａ１を異動させたことは、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。）

本件申立ては、６年７月17日に行われたところ、争点３については、５年２月28日の会社の行為に係る申立てであり、また、争点４については、会社が、Ａ１に対し、５年６月14日付けのメールで、６月18日付けの異動を命じているため、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。

⑷　６年２月３日及び同月10日、会社の従業員が、Ａ１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）。

ア　会社の主張によれば、当該従業員の主要な業務は、各講師のレッスンのモニター及びプロフェッショナル・デベロップメント・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「ＰＤＳ」という。）を行うことであったとのことであるが、同人の所属する部署及び役職からみても、同人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Ａ１が拒否したため、結果としてレッスンのモニター及びＰＤＳは行っておらず、当該従業員がＡ１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、当該従業員がＡ１のレッスンに同席した事実を認めるに足りる具体的な疎明がない。

そうすると、２月３日に当該従業員がＡ１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、当該従業員が、Ａ１のレッスンに同席した事実が認められるが、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、Ａ１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ＰＤＳ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ＰＤＳ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、当該従業員が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、２月10日のレッスンの際に、当該従業員及びＬＣ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はできない。

ウ　まとめ

以上のとおり、２月３日に当該従業員がＡ１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ＬＣにおける当該従業員及びスタッフの行為は、まさに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。

⑸　６年４月から５月頃、会社が、会社のＬＣ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）。

ア　会社の対応方針について

組合は、会社のＬＣと同一の所在地を、正式に登録された組合の組合事務所の所在地として主張している一方、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日付けのメールにおいて、組合（Ａ１）に対し、会社のＬＣ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、ＬＣ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。

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、会社の本社とＬＣとが同一の所在となったことから、「本社」宛ての郵便物と、「ＬＣ」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、Ｂ３人事部長がその存在に気が付き、会社のＬＣ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、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。

５　命令書交付の経過

⑴　申立年月日　　令和６年７月17日
⑵　公益委員会議の合議　令和７年12月16日
⑶　命令書交付日　　令和８年３月18日