

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 ゼネラルユニオン

再審査被申立人 東海市

上記当事者間の中労委平成23年（不再）第65号事件について、当委員会は、平成25年1月25日第153回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同鹿野菜穂子、同島田陽一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

初審決定を取り消し、本件救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

再審査申立人ゼネラルユニオン（以下「組合」という。）の組合員である X 2 組合員（以下「X 2 組合員」という。）は、再審査被申立人東海市（以下「市」という。）と、平成 20 年度は申立外ダブリュ・ファイブスタッフサービス株式会社（以下「W5」という。）との間の、平成 21 年度は申立外株式会社インタラック（以下「インタラック」という。）との間の、業務委託契約に基づき、市の教育委員会（以下「市教委」という。）の管轄する小学校に外国語指導助手（以下「ALT」という。）として勤務していた。

本件は、市が、市の小中学校における ALT 業務の委託において X 2 組合員等に対し、労働者派遣事業等の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備に関する法律（24 年法律第 27 号による改正により「労働者派遣事業等の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護に関する法律」となった。以下「派遣法」という。）に違反して指揮命令等を行い、かつそのことについて愛知労働局（以下「労働局」という。）から是正指導として X 2 組合員を直接雇用するよう推奨を受けたにもかかわらず、①

組合が、市に対し、平成 21 年（以下「平成」の年号を省略する。）7 月 16 日から 22 年 3 月 5 日までの間、8 回に渡り申し入れた X 2 組合員の社会保険加入及び直接雇用等を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）を、市が当該組合員との間に雇用関係がないとしてこれに応じなかったこと、また、② 市が X 2 組合員の直接雇用を拒否したこと、③ 市が X 2 組合員を 22 年度の ALT から排除したことが、それぞれ不当労働行為であるとして、22 年 5 月 10 日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てのあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 組合の団交申入れに対し誠実な団交を実施すること

(2) 組合に対して支配介入をしないこと

(3) 市は **X 2** 組合員を雇用し、賃金相当額の支払いをすること

(4) 謝罪文を掲示すること

3 初審大阪府労委は、23年9月9日付けで、市が **X 2** 組合員の労働組合法（以下「労組法」という。）上の使用者ではないとして、救済申立ての却下を決定し、同月12日、決定書を交付した。

4 組合は、23年9月26日、初審決定を不服として、再審査を申し立てた。

5 争点

(1) 市は、本件団交拒否及び **X 2** 組合員の直接雇用の拒否につき、労組法第7条各号の不当労働行為が成立する上での使用者に当たるといえるか。

ア(ア) 市のALT業務委託は実態として労働者派遣に当たるか。

(イ) 上記(ア)の業務委託が労働者派遣に当たる場合、市は、1年を超えて **X 2** 組合員を当該ALTとして受け入れていることから、派遣可能期間を超える労働者派遣として派遣法第40条の4により同人に対する直接雇用義務を負うか。直接雇用義務が生じるとして、近い将来において同人との間に雇用関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存する、といえるか。

(ウ) 市は、労働局の是正指導の中で直接雇用を推奨されたことから、近い将来において同人との間に雇用関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存する、といえるか。

イ(ア) 市は、 **X 2** 組合員に対して、ALT業務委託契約の範囲を超えて指揮命令を行っていたといえるか。

(イ) 市が **X 2** 組合員に対して上記(ア)のような指揮命令を行っていた事実がある場合、市は同人の基本的な労働条件について、部分

的とはいえ雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することのできる地位にあるといえるか。

ウ 市は、労働局からの是正指導を受けて X 2 組合員の雇用の安定を図る措置を講ずべき立場となった場合、この措置の実施に関しては、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にある、といえるか。

エ X 2 組合員の就労実態、同組合員の派遣契約における派遣元の反復交替、労働局の是正指導及びこれに対する市の対応等の諸事情に照らし、組合が市に対し X 2 組合員の直用化を求めたことには合理性及び妥当性があり、市が労働契約関係に隣接する関係を基礎として成立する集团的労使関係の一方当事者の地位にあった、といえるか。

(2) 上記(1)が肯定される場合、組合の団交要求事項が義務的団交事項に当たるといえるか。

(3) 上記(1)が肯定される場合、市が X 2 組合員を22年4月に直接雇用せず市の学校に勤務させていないことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為といえるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 市は、本件団交拒否及び X 2 組合員の直接雇用の拒否につき、労組法第7条各号の不当労働行為が成立する上での使用者に当たるといえるか。

(1)ア 市のALT業務委託は実態として労働者派遣に当たるか。(争点(1)ア(ア))

(ア) 組合の主張

21年度における(以下、特に記さない限り、当事者双方につき、21年度の状況に関する主張を掲げる。) X 2 組合員の市立加

木屋南小学校（以下「加木屋南小学校」という。）での就労の状況を見ると、就業場所、就労のための道具、就労日程等について詳細な指揮命令が直接行われており、反対にインタラックはこれらについて何ら関与していなかった。

A すなわち、A L Tの勤怠管理についてみると、① 市がA L Tの就労時間や休日の調整を指示していた。② A L Tの勤怠管理や業務内容把握をするための報告書である業務実施報告書については、1) A L Tがインタラックにではなく、各勤務校に対して提出し、2) 勤務校の教員等の押印がなければ欠勤とみなされ、3) 市は市内各小中学校長に対し、同書面を直接市教委学校教育課（以下「学校教育課」という。）に提出するよう指示しており、インタラックにはF A X送信で済まされている。③ A L Tが授業の大まかな内容を市に報告するための書面である勤務報告書については、2 1年度初頭に、 X 2 組合員は教務主任から記載することを指示されて記載することとなったが、 X 2 組合員は、同報告書を、市からの指示で各勤務校から学校教育課に直接提出し、インタラックには提出しなかったうえ、同社から何らの指示も受けていなかった（この点W 5時代は、登下校時刻、授業担当クラス等を業務報告書にA L Tが記載し、校長、教頭ないし教務主任から押印をもらうようW 5から指示されていた）。④ 欠勤、年休、代休、振替配置については、A L Tはインタラックに直接報告しておらず、市が業務実施報告書により管理していた（W 5時代は、校長からの指示に従い、遅刻をするときはまず学校に連絡し、その後W 5に連絡していた）。以上の事実関係に、両書面以外にA L Tの勤怠管理をするものはなかったことを勘案すれば、A L Tの就労時間等は市が管理していたといえる。

B 授業の準備及び進行についてみると、初審認定にもあるとおり、21年10月頃までは、① カリキュラムを記載したスケジュール・アンド・レッスン・プラン（以下「S&L」という。）はX2 組合員が作成し、それを教務主任が適宜修正し、署名した後でインタラックにFAXしていた。② 授業の準備では、1)日本人担当教員がX2 組合員に市作成のカリキュラムを手交して、これを基礎に授業計画書を作成したうえ、授業計画会議を行うように指示し、2) X2 組合員は、カリキュラムを参考にしつつ、授業計画書を作成し、3)上記担任が指定した日時・場所で、ティーム・ティーチングのある学年の担任全員に同計画書を配布して、授業計画会議を行ったが、その際担任の教員らは、X2 組合員に対し、単語をゆっくり言うことなど具体的な指示を行っていた。③ 授業では、日本人担当教員がX2 組合員に対し、復唱練習の繰り返し等を命じたりしていた。またX2 組合員の場合に限らず、生徒が集中していない場合、ALTに指示を出して、授業内容を修正することもあった。

市は、21年8月末に文部科学省（以下「文科省」という。）から、ALTのティーム・ティーチングは請負契約ではできない旨の通知を受け、21年10月頃から授業の準備・進行方法を変更したと主張するが、それまでのティーム・ティーチングが適法な業務委託に沿ったものであるならば、授業の準備・進行方法を変更する必要はなく、当該変更は、市が本件業務委託契約が偽装請負であることを自認したことを示している。

文科省は、ティーム・ティーチングにおけるALTの役割について、「担当教員の指導のもと、担当教員が行う授業を補助する。」、「学校教育法上、授業全体を主導するのは、あくまでも担当教員

である。」としている。これは、学校教育法第37条第11項の「教諭は、児童の教育をつかさどる」との規定を受けたもので、教員免許を持たないALTが単独で授業を行うことは同法上許されないものである。

C ALT研修会についてみると、① 市が各小中学校に対し、原則として毎月1回市役所会議室において当該研修会を開催する旨及び毎回の派遣依頼文書を市から各小学校に送付する旨を伝えていた。② 市は21年4月7日付けで、各小中学校に対し、第1回ALT研修会の開催通知をFAXで送信してALTにも回覧し、Y7教諭はX2組合員に対し、同開催通知をみせ、加木屋南小学校としてはALTであるX2組合員が同研修会に参加するよう指示する旨を伝えていた。③ ALT研修会は、市教委の指導主事が主導しており、インタラック社員は主体的に参加していたわけではなかった。④ 市からALTに対して、ALT会議（ALT研修会）への出席を促す通知をしている。⑤ 市側証人も、同会議が市の意向をALTに伝える会議であることを認めている。以上の事実から、市はALT研修会を通じて、業務の遂行方法に関する指示を与えていたことが明らかである。

D 給食、学校行事についてみると、給食を食べる場所等の指示が学校側からあり、ハロウィン・パーティー、感謝行事、卒業式といった学校の行事については、学校側から参加の可否についてX2組合員に直接指示がなされて、インタラックからの具体的な指示はなかった。これら学校側からの給食・行事等への参加の可否の指示は、指揮命令に該当する。

以上のとおり、市はALTを自らの指揮命令のもと労働に従事させており、ALT業務委託契約が労働者派遣であることは明らかで

ある。

(イ) 市の主張

市のＡＬＴ業務委託は実態として労働者派遣に当たるというものではなく、市はＡＬＴに対してＡＬＴ業務委託契約の範囲を超えて指揮命令を行っていない。

Ａ すなわち、ＡＬＴの勤怠管理は以下のとおり受託会社が行っていた。① インタラックが市に対して業務を行ったことを報告する業務実施報告書については、1)各ＡＬＴが記載し、学校の担当者の押印をもらった上で、各ＡＬＴがインタラックにＦＡＸ送信するよう指示しており、各ＡＬＴはこれに従っていた。同社は、ＡＬＴから業務実施報告書をＦＡＸにて受領した上で、その内容を確認し、報告内容に問題があれば、ＡＬＴに対して指示、指導を行っていた。2)学校の担当者の押印は、委託業務の検収の趣旨にすぎず、学校の担当者ないし市がＡＬＴの勤務管理を行うためのものではない。学校側の押印がなくても欠勤扱いとなるものではなかった。② 他方、ＡＬＴが勤務している学校の教頭は、ＡＬＴからの報告に基づきＡＬＴが行った授業の内容を記載した勤務報告書を作成して、学校から学校教育課に提出し、インタラックには提出しなかったが、同報告書は、市教委が市内の学校の授業内容を把握する必要から作成させたものであり、ＡＬＴの勤怠管理のために作成させたものではない。③ インタラックでは、ＡＬＴが遅刻する場合、同社から学校及び市教委に電話連絡がされており、欠勤、年休については、ＡＬＴが同社に LEAVE OF ABSENCE REQUEST によって申請することとなっていた。このように、ＡＬＴは出勤や欠勤、年休、代休、振替措置についてインタラックに直接報告しており、同社がＡＬＴの勤怠管理をして

いたことは明白である。

B A L Tの授業の準備及び進行において日本人教員が指揮命令を行っていた事実はない。すなわち、① 学校の担当教諭が記載してインタラックに示していたS & Lは発注者からの注文、指図に類するものである。S & LはA L Tではなく、日本人教員が作成し、その内容は同社からA L Tに伝えられていた。同社は、学校からのF A Xで届いたS & Lについて、修正の可否を確認した上で、修正を記載してこれを確定し、確定後のS & Lを X 2 組合員に電子メールで送付しており、同社はこの送付をもって X 2 組合員に対する指揮命令としていた。② 日本人教員が X 2 組合員に授業計画書の作成を指示したことも、 X 2 組合員から同書面を見せられたこともない。授業計画書はワープロで作成されているが、日本人教員が X 2 組合員から見せられたのは手書きの書面のみである。③ 2 1年1 0月頃より以前の授業においても、授業は X 2 組合員独自の判断で行われていた。授業は英語で進められることが多く、英語に堪能でない日本人担当教員が X 2 組合員に指揮命令を行うことは困難であり、担当教員は授業中に児童の学習態度・姿勢が悪いときにこれを正したりするのがほとんどであった。復唱練習も X 2 組合員独自に行っていたのであり、担任教員が指示したことはない。担任教員が、反復練習等に関して要望を出すことはあったかもしれないが、これは X 2 組合員からの働きかけによるものである。2 1年1 0月以降においては、日本人教員が X 2 組合員に対しティーム・ティーチングを実施するよう指示したことはないが、 X 2 組合員の方から日本人教員に対して授業の打合せやティーム・ティーチングを求めたため、インタラックに対し改善要望

を行い、インタラックは同人に対して警告した。しかし、同人にはなおもティーム・ティーチングの実施を求めるような態度が見受けられた。

文科省通知を受け、21年10月頃から授業の準備・進行方法を変更したことは認めるが、それまで市の行っていたティーム・ティーチングは、上記の文科省通知の内容に抵触しないものであり、上記の変更は、市がより誤解を生じにくいやり方で委託業務の遂行を依頼することとしたためである。このように、本件において、21年10月の前後を通じて日本人教員がALTに対し指揮命令しながらALTの授業の準備及び進行を行っていた事実はない。

C ALT研修会を開催し、ALTに参加するよう義務づけ、指揮命令していたのは、市ではなく受託会社であって、市は事務代行をしていたに過ぎない。指導主事の発言は、業務遂行に関する指示や管理につながるものではない。

D 給食、学校行事等に関して日本人教員が指揮命令を行っていた事実はない。すなわち、① 給食を食べる場所等についての教諭の説明や、教諭によるALTが昼食を取るべきクラスが記載された予定表の交付は、単なる案内であり、指示・指揮命令ではない。② ハロウィン・パーティー、感謝行事及び卒業式については、当時の教頭が、X2 組合員から聞かれて、出席不要の旨答えたことはあるが、学校側から参加・不参加をX2 組合員に対して指示することはなく、これらの発言は指揮命令には該当しない。

以上のとおり、ALTに対する指揮命令はインタラックが行っており、市のALT業務委託契約は偽装請負ではない。市は労働局よ

り是正指導を受けているが、偽装請負を行っていたわけではない。

イ 上記アの業務委託が労働者派遣に当たる場合、市は、1年を超えて

X 2 組合員を当該ALTとして受け入れていることから、派遣可能期間を超える労働者派遣として派遣法第40条の4により同人に対する直接雇用義務を負うか。直接雇用義務が生じるとして、近い将来において同人との間に雇用関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存する、といえるか。(争点(1)ア(i))

(7) 組合の主張

派遣法第40条の4は、抵触日通知を受けた場合、抵触日以降も当該通知を受けた派遣労働者を使用しようとするときは、希望する派遣労働者に雇用契約の申込をしなければならない旨規定している。そして、本件業務は違法派遣に該当する。

市とインタラックは本件業務委託が適正なものであると主張しており、市がインタラックから上記通知を受けることはないが、このことをもって派遣法第40条の4に基づく直接雇用申込義務を回避できるとすれば、同規定の趣旨が滅却される。よって、派遣先が偽装請負等であることを知りながら、事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣受入可能期間を超えてなお派遣法第40条の4に基づく申込みをしないまま派遣労働者の労務提供を受け続けている場合は、派遣労働者の雇用の安定を図るという同条項の趣旨及び信義則により、派遣先は、労務の提供を受け続けている当該労働者が派遣先における雇用を希望するとき、当該労働者に対し、雇用契約の申込み義務があると考えべきである。

本件の場合、市は、偽装請負等の事実を知っていたことは明らかであり、また市が1年間の派遣受入可能期間を超えてなお派遣法第40条の4に基づく申込みをしないまま派遣労働者の労務の提供を

受けたことも明らかであるので、派遣法第40条の4の趣旨及び信義則により、直接雇用申込義務が発生する。改正派遣法により新設された労働契約申込みみなし制度の趣旨に鑑みれば、改正前の派遣法の時期においても、違法な派遣先に対しては上記のとおり、直接雇用申込義務を認めるべきである。

直接雇用申込み義務が発生した場合、市は、**X2** 組合員に対して、同人を直接雇用すべく雇用の申込みをしなければならないのであるから、**X2** 組合員と市との間に、雇用関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存することは、先例等に照らして明らかである。

上記のとおり、市と**X2** 組合員とが偽装請負の関係にあり、派遣先である市に雇用申込義務が課せられているのであるから、市は、近い将来雇用関係が成立する現実的かつ具体的な可能性のある使用者である。

(イ) 市の主張

本件ALT業務委託は実態として労働者派遣に当たるというものではなく、直接雇用義務が発生していないことは明らかである。仮に本件が労働者派遣の実態を伴っていたとしても、派遣法において、直接雇用の申込み義務が発生するのは、抵触日通知があつて、なおかつ抵触日以降も派遣労働者を使用しようとする場合に限られるところ、本件の場合、そうした要件を満たす状態ではなく、直接雇用の申込み義務を認めることは同法は予定していない。組合は、派遣法の趣旨と信義則に基づいて直接雇用の申込み義務が発生するといふが、本件においては市が偽装請負であることを知っていた事実も、派遣法による規制を免れる意思もなかったことは明らかであり、類推適用の余地はない。組合は、改正派遣法の趣旨・目的が十分考慮

されるべきであると主張するが、本件の事件が発生した時点では改正派遣法は成立すらしておらず立論自体失当である。

ウ 市は、労働局の是正指導の中で直接雇用を推奨されたことから、近い将来において同人との間に雇用関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存する、といえるか。(争点(1)ア(ウ))

(ア) 組合の主張

直接雇用義務が発生していないとされれば、直ちに「近い将来において、当該労働者との間に雇用関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存する」といえないとなるのであれば、派遣労働者の雇用の安定という派遣法の目的が阻害され不当である。そこでまず、直用化要求に関する使用者性について考えると、① 直用化について団交応諾を命じる意味のあるのは、請負業者の労働者を事実上指揮してきて直用化を決定する権限・能力を有する者であって、② 直用化に関する団交応諾の命令は、直用化命令とは違い、単に直用化を議題とする団交に応ずべきことを求めるだけであり、使用者に重い負担を課すものでもないから、事実上請負業者の労働者を指揮している者に労組法上の使用者性を認めることには合理性がある。

次に、「近い将来において、同人との間に雇用関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存する場合」について考えると、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進しようとする労組法の立場からすれば、内定のような100%に近い確率での雇用関係が予想されるような場合に限らず、単なる新規採用の場合など明らかに使用者性が認められない場合と比較し、当該案件について新たな雇用契約が締結する可能性が具体的根拠をもって認められる場合をいうとしなければならない。

このような視点から本件をみると、① 市は労働局から、違法な

派遣状態の解消に際して雇用の安定のための措置を講ずることを前提に是正するよう指導されるとともに、**X 2** 組合員を直接雇用するよう口頭で推奨されており、このことによって、**X 2** 組合員と市との間に新たな雇用契約が締結する可能性が、新規採用の場合と比較して格段に高まったといえる。② 派遣労働を例外的なものとする派遣法の趣旨からして、偽装請負が行われた場合、当該労働者の使用者としての適格性を有する者は派遣先であり、労働局の市に対する **X 2** 組合員の直接雇用の推奨によって直接雇用関係が成立する可能性が具体化されていることや、市に使用者性を認めたとしても組合と交渉すべき義務が課せられるに過ぎず、市に対して過大な不利益を与えるものでないことを考え合わせても、市に使用者性を認めることに合理性がある。

(イ) 市の主張

労働局の是正指導の根拠となった判断には事実誤認等があり、本件業務委託契約には派遣法違反の事実はない。したがって、近い将来における、市と **X 2** 組合員との間の雇用契約が成立する現実的かつ具体的な可能性はない。労働局からの口頭での **X 2** 組合員の直接雇用の推奨は、業務委託を適正に行えばよいとの是正指導であったから、市は当該是正以上にその時点で何らかの措置を積極的にとることが求められていたのではなく、近い将来における市と **X 2** 組合員との間の雇用契約が成立する具体的な可能性は全くなかった。

(2) ア 市は、**X 2** 組合員に対して、A L T 業務委託契約の範囲を超えて、指揮命令を行っていたといえるか。(争点(1)イ(ア))

(ア) 組合の主張

A L T 業務委託契約が請負契約である以上、業務の遂行方法に関

する指示その他の管理は請負業者がしなければならないところ、これまで述べたとおり（上記(1)ア(イ)参照）、これらの指示その他の管理は市が **X 2** 組合員に対して直接行っていた。したがって、市は **X 2** 組合員に対して、A L T業務委託契約の範囲を超えて、指揮命令を行っていた。

(イ) 市の主張

上記(1)ア(イ)のとおり。

イ 市が **X 2** 組合員に対して上記アのような指揮命令を行っていた事実がある場合、市は同人の基本的な労働条件について部分的とはいえ雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することのできる地位にあるといえるか。（争点(1)イ(イ)）

(ア) 組合の主張

基本的な労働条件についていえば、市は、**X 2** 組合員に対し、勤務場所及び勤務スケジュールを決定しており、また、業務内容の指示をしていた等の事実があり、市は賃金を除いたほとんど全ての基本的な労働条件を決定していたから、市がその実態からみて、部分的とはいえ使用者と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあったといえる。

採用、配置等についてみれば、① 市は新規に採用するA L Tについては自ら面談を行い、前年度から引き続き勤務を希望するA L Tについては、面接を行わずに採用を決定していた。他方、受託会社はA L Tの採用面接を行っていない。② 20年度末には、加木屋南小学校の当時の校長が **X 2** 組合員に対し、21年度は受託会社が変わるが引き続き同校で勤務して欲しいことを伝えた上で、新受託会社のインタラックに雇用の申込をするよう働きかけた。③

当時の市教委学校教育課指導主事 **Y 3** （以下「**Y 3**指導主事」

という。)が、20年2月27日、各小中学校あてに、ALTの配置について、既存のALTは「現在の学校に配置をしていきたいと考えています。」とか、新規のALTについては「面接を実施してから（配置を）決定をしていきます。」と電子メールを送付しており、また、当時の市教委教育長（以下「教育長」という。）が小中学校に対して送付した「平成21年度市ALTの勤務等について」において、「市教育委員会とALT事務局で今年度の配置校を検討し、決定させていただきました。」と記載している。したがって、市がALTの採用及び小中学校への配置を決定していることは明らかである。ALT業務委託契約を適法とされるためには、ALTの小中学校への配置は全て受託会社が決定しなければならないところ、本件では市がALTの配置を決定しており、本件ALT業務委託契約は、労働者派遣に当たる。

また、朝日放送事件最判における使用者性は、労組法第7条第2号の団交拒否のみを射程としているとの解釈が広がっている感があるが、同最判による使用者性の射程はそれにとどまらず、同法第7条第1号の不利益取扱いや同法第7条3号の支配介入にも及ぶものであり、したがって団交拒否のみならず、**X2** 組合員を直接雇用しなかったという同組合員に対する不利益取扱いや組合に対する支配介入に関しても、朝日放送事件最判を援用して市の使用者性を導き出さうるものである。

(イ) 市の主張

基本的な労働条件についていえば、市は、ALTの勤務についての管理や指導を主体的に行うことは全くなかったのであるし、授業の準備や進行においても業務委託契約の範囲を超えるような指導、監督などを行った事実はない。

採用、配置等についてみれば、① 1) 20年度の市からW5への業務委託に当たって市はW5の採用について、何らの関与もしていない。2) 21年度は、W5に代えて、インタラックに業務委託をすることになったが、これは競争入札による選定であり、同社によるALTの採用に市は全く関与していない。3) 21年度について X2 組合員がインタラックに採用されたことに関して、組合は、加木屋南小学校の校長が、X2 組合員に対して続けて仕事をして欲しいとの要望をした等主張するが、そうした事実は存在しない。

② 甲22号証の配置学校一覧の連絡は、インタラックが検討して決定し市に伝えた内容を、教育長から各小中学校長に伝達したものである。インタラックは、新年度の4月1日からの業務開始に向けて各種の準備活動を行っていた中で、市から授業時間等の予定を聞き、適応できるALTを選定し、配置を決定して、市に対してこれを示していたのである。市が、このときにALTの配置や決定に関与したことは全くない。

- (3) 市は、労働局からの是正指導を受けて X2 組合員の雇用の安定を図る措置を講ずべき立場となった場合、この措置の実施に関しては雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にある、といえるか。(争点(1)ウ)

ア 組合の主張

労働局の調査の結果、市のALT業務委託契約が派遣法違反と判断され、労働者の雇用の安定を図る措置を講ずることを前提に是正するよう指導が行われ、労働局担当者は口頭で、委託を適正に行うか X2 組合員を直接雇用にするかどうかしかしない、直接雇用が望ましいと発言した。こうした事実経過からすれば、労働局は、市とインタラックとの業務委託の実態が偽装請負の状態であると判断し、市に対

し、**X 2** 組合員の雇用の安定を図る措置を講ずることを前提に、是正するよう指導するとともに、その最も望ましい方法として直接雇用を推奨したといえる。したがって、市は、遅くとも労働局からの是正指導書を受け取った22年3月4日には、**X 2** 組合員の直接雇用を含め雇用の安定を図る措置を講ずべき立場にあったといえる。

組合は、団交要求において、偽装請負の状態を是正することも議題としており、市は、この団交要求を受けた時点で既に、労働局から直接雇用もしくは偽装請負状態の是正のいずれかの方法で雇用の安定を図る措置を講ずるよう指導を受け、**X 2** 組合員の雇用の安定を図る措置を講ずべき立場にあった。直用化及び偽装請負の適正化という雇用安定措置の実施に関する団交事項は、市が処分可能な事項であるのはもちろんのこと、むしろ市にしか決定できない事項であったといえる。そうすると、これらの団交事項については、市が、雇用主と部分的とはいえ、同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあり、その限りにおいて、労組法第7条第2号の使用者に該当する。

イ 市の主張

直接雇用は、労働局から業務委託の適正な実施と並ぶ選択肢の1つとして推奨されたに過ぎず、市は、労働局に対してALTを直接雇用せずに業務委託の適正を図る旨改善報告書に述べ、受理されている。

雇用の安定を図るための措置を講ずることは市の業務委託についての労働局の指摘事項について改善をする際の前提であって、例えば、市が、期間満了前に契約を解除するなどの方法で労働局の指導事項に対応しようとするときは、雇用の安定を図るための措置が想定される場合があろうが、本件ではそのような事情はないから、この前提である措置について現実的かつ具体的な支配とか決定等を観念することは

できず、この点を使用者性の判断要素とすることはできない。労働局の指摘事項を是正する前提としての「雇用の安定を図る措置」については、組合の団交要求事項にさえなっておらず、この意味でも、労働局の指摘事項の是正指導に関する前提としての雇用の安定を図るための措置を争点とすることは不相当である。

- (4) **X 2** 組合員の就労実態、同組合員の派遣契約における派遣元の反復交替、労働局の是正指導及びこれに対する市の対応等の諸事情に照らし、組合が市に対し **X 2** 組合員の直用化を求めたことには合理性及び妥当性があり、市が労働契約関係に隣接する関係を基礎として成立する集团的労使関係の一方当事者の地位にあった、といえるか。(争点(1)エ)

ア 組合の主張

朝日放送事件最判やクボタ事件の中労委命令で示された使用者概念では、契約当事者以外の者に団交義務を負わせることは困難であり、団交制度の趣旨を没却する。団交応諾義務は、組合の団交議題を全て使用者が受け入れなければならないものではない弱い義務であり、そうであれば、組合の団交申入れが社会通念に照らして紛争解決に資するといえる相応の正当性・合理性がある場合は当該申入れの相手方を使用者として構わないはずである。

上記を踏まえ本件についてみると、① 本件業務委託契約については **X 2** 組合員に対して指揮命令がなされていたという就労実態、② 業務委託契約の締結先が変わった際に **X 2** 組合員が新受託会社採用され引き続き加木屋南小学校で勤務できるよう取り計らったという請負業者の反復継続の実態及び③ 労働局が、市の業務委託契約が違法派遣の状態にあると判断し、**X 2** 組合員の雇用の安定を図る措置の具体的方法として直接雇用するよう市に口頭で推奨したに

もかわらず、市は直接雇用せず、雇用の安定を図る措置すら取らなかったばかりか、**X 2** 組合員を加木屋南小学校から排除したといった事情に照らし、組合が市に対し、22年3月5日の時点で、**X 2** 組合員の直用化を求めたことに合理性及び妥当性があることは明らかであって、市が、上記時点で労働契約関係に「隣接」という内実を有していたことは明白であり、市は労組法上の使用者に当たる。本件が地方公共団体による直接雇用に係る事案であることについていえば、通説及び行政実務では、派遣法上の派遣可能期間の規制、直接雇用申込義務などの規定は、地方公共団体に直接適用される。

イ 市の主張

A L Tの勤怠管理や指揮命令は受託会社が行っており市が行っていたものではないから、**X 2** 組合員の直用化の求めに合理性や妥当性はない。

また、労働局の是正指導を受けたことは事実であるが、派遣法違反の根拠とされた事項には事実誤認や評価上の問題があり、業務委託契約は適正なものであって、派遣事業といわれるようなものではないから、この点からも、**X 2** 組合員の直用化の求めに合理性や妥当性はない。

さらに、労働局の指導内容からも、市は、指摘された事項を是正する以上に、具体的・積極的な何らかの措置をとることを検討する状況にはなかったのであるから、この点からも、**X 2** 組合員の直用化の求めに合理性や妥当性はない。

地方公務員は、法令で任用によられなければならないことが定められており、民間における労働契約とは事情が異なるから、団体交渉によって地方公務員の任用が定まることは、法令に反する。この点からも、

X 2 組合員の直用化の求めに合理性や妥当性はない。

2 上記1が肯定される場合、組合の団交要求事項が義務的団交事項に当た

るといえるか。(争点(2))

(1) 組合の主張

直用化要求についてみると、労働委員会は、派遣先の使用者性を認めた場合、その直用化要求は義務的団交事項と繰り返し認めており、これは朝日放送事件最判も予定し、学説も肯定する。J R採用拒否事件最判との関係でいえば、同最判の判旨は団交拒否には妥当しないし、妥当したとしても、派遣先の使用者性が認められるような事情があれば、「不当労働行為の成立を肯定することができる場合に当たるなどの特段の事情」が肯定される。派遣先と派遣労働者との間に指揮命令関係の存在が認定され、労働委員会命令が請負派遣先の使用者性を肯定する場合、派遣先に対する派遣労働者の直用化要求は、純然たる採用の場面ではない。直用化要求は、派遣先が契約関係なしの違法な状態においていた派遣労働者の待遇を合法化することなのであるから、その前提としての業務委託契約停止要求と共に義務的団交事項である。

労働局の是正指導の履行については、名宛人は市であり、市のみが唯一、「労働者の雇用の安定を図るための措置」を現実的かつ具体的に支配しうるのであるから、当該団交事項との関係では市に使用者性が認められる。そして、この指導の履行は従前の就労における違法状態の是正を図るためのものであるので、仮に採用に関する側面があったとしても、「組合員である労働者の労働条件その他の待遇」に該当するものといえ、義務的団交事項である。

社会保険加入の派遣元への指導等については、派遣先が講ずべき措置に関する指針（11年労働省告示第138号）第二の八の記載に該当するものであり、派遣先である市が現実的かつ具体的に支配、決定することができる「組合員である労働者の労働条件その他の待遇」に該当することが法令レベルで認められているから、市には労組法上の使用者性が

認められ、かつ当該団交事項は義務的団交事項であるはずである。

なお、上記 1 (4) イでみたとおり、本件が地方公共団体による直接雇用に係る事案であることから、団交になじまないのではないかとの指摘については、通説及び行政実務では、派遣法上の派遣可能期間の規制、直接雇用申込義務などの規定は、地方公共団体に直接適用されるとしており、むしろ公務員法制独特の制度である任用と一般民間事業の雇用との相違のゆえにこそ、民間の一般労働者よりも勤務形態及び勤務条件についての団交がいっそう不可欠となる。

(2) 市の主張

地方公務員の直接雇用は法令の定めに従って行うべき任用という特別の行為であるから、地方公務員の任用は地方公共団体の処分可能なものとは言えず、団交に応ずることを義務づけられていない事項である。社会保険加入についても義務的団交事項ではない。

- 3 上記 1 が肯定される場合、市が **X 2** 組合員を 22 年 4 月に直接雇用せず市の学校に勤務させていないことは、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為といえるか。(争点(3))

(1) 組合の主張

活発に組合活動を行った **X 2** 組合員が市の嫌悪の対象であったことは明らかである。また、市は、21 年 3 月には、請負元の変更にもかかわらず、種々の工夫により **X 2** 組合員を加木屋南小学校に配置したのに対し、22 年 3 月には、**X 2** 組合員以外の A L T については個人的に退職した 1 名以外は引き続き同市の A L T に配置する一方で、

X 2 組合員のみを同市の A L T から排除した。21 年 3 月と 22 年 3 月との間で、同人の英語指導能力に変化はなくむしろ向上しており、両年の差は、同人が組合活動を公然化し、労働局等に申告したことの 1 点である。さらに、書証や審問によれば、**X 2** 組合員とインタラッ

クの契約終了時に、インタラックの名古屋支店長は、**X 2** 組合員を A L Tとして市に配属することが不可能な理由として、**X 2** 組合員が組合員であることを述べている。以上の事実からは、市が同人を直接雇用はおろか、市の学校にすら配置しなかったのは、**X 2** 組合員が組合員であるがゆえに、また正当な組合活動のゆえにであることは明らかである。

(2) 市の主張

組合は、市が **X 2** 組合員を直接雇用しなかったことが、**X 2** 組合員及び組合の組合活動との間に関係がある旨主張するが、市が A L Tを直接雇用しないのは外部の専門業者への委託が望ましいと考えるからであり、市は A L Tを直接雇用したことは全くないのであるから、市が **X 2** 組合員を直接雇用しなかったことと **X 2** 組合員及び組合の組合活動とは無関係であり、組合の主張は失当である。

組合は、市が **X 2** 組合員だけを A L Tのための研修会に参加させなかったこと及び **X 2** 組合員の学校行事への出席を **Y 4** 教頭が拒んだことが、市が **X 2** 組合員を嫌悪していたことの証左である旨主張するが、そのような事実はなく、市が、組合嫌悪の不当労働行為意思に基づき、**X 2** 組合員を差別的に取り扱ったことはない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、肩書地に事務所を置き、労働者を雇用形態や国籍にかかわらずなく組織する個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約700名である。

20年12月、**X 2** 組合員は組合に加入した。

- (2) 市は、地方自治法に基づく普通地方公共団体であり、地方自治法並び

に地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づく行政委員会として、市教委を設置している。

- (3) インタラックは、東京都千代田区に本社を置き、語学研修、国際理解教育として英語指導助手の小中学校等への配置や学校教職員向け研修、企業向けの海外研修、留学生の募集・あっせん等の事業を手広く行い、全国各地に支店を有している株式会社である。

市から受託したALT業務は同社の名古屋支店が管轄していた。また、インタラックは、ALT業務の支援のための業務をIC（注：ICとは、この業務をインタラックと業務請負契約により遂行することとされている個人事業者にインタラックが付した名称である。）に行わせており、同社が作成した18年版の「インタラックICマニュアル」には、ICが行うべき業務として、インタラックの顧客である教育委員会や学校に対しては、定期訪問や学校訪問、その際のALTの評判の収集、アンケートの実施、ALTが行う授業のビデオ撮影等を行うこととされていた。また、ALTを学校に伴って紹介すること、当該学校での業務開始に必要な基本的事項の確認を行うことなどが具体的に記載されている。さらに、ALTに対しては、定期的な相談や生活面での情報提供を行うこととされ、具体的には、入国時のアパート検索と契約、外国人登録等の役所の手続、銀行口座・携帯電話の開設等、生活上の定着支援の方法が詳細に記載され、また定着後については、日本語の無料レッスンの案内、自動車等の使用、事故、病気の対応、ALT退職時のアパート退去手続、飲酒や騒音、防災など生活上のトラブルの対処方法などが詳細に記載されていた。

2 市の21年度ALT業務のインタラックへの委託

(1) 市によるALT業務の民間業者への委託

市は、子どもたちへの国際理解教育の一環として、英語を使ったコミ

ユニケーションの楽しさと異文化を理解することによる日本文化を尊重できる子どもの育成を目的として「英語が話せる子ども育成事業」を実施している。市は、同事業の目的達成のため、英語を母国語とする外国人による子どもたちへの働きかけが重要であり、子どもたちが興味をもち、理解を深める授業を提供する必要があるとして、ALTを活用した英語活動の授業（以下「ALT授業」という。）を行うこととしていた。

15年度から22年度まで、市は、ALT業務を入札により民間業者に委託した。この入札は例年2月頃に行われ、2月末頃受託会社が決定されていた。ALT業務の受託会社は、15年度から17年度まで及び20年度はW5、18年度、19年度、21年度及び22年度はインタラックであった。

W5は、ALT業務を市から受託したほか、三重県松阪市、愛知県稲沢市、同県一宮市などからも同業務を受託していた。W5の本社は愛知県名古屋市に置かれていた。

(2) 市の21年度ALT業務のインタラックへの委託

ア 21年度ALT業務委託契約

21年4月1日、市とインタラックは、契約期間を21年4月1日から22年3月24日までとする英語指導助手業務委託契約（以下「21年度ALT業務委託契約」という。）を締結した。同契約のALT業務仕様書には、次の記載があった。

「1 委託事業名

英語指導助手業務委託

2 指導助手人数

12名

3 委託内容

小学校・中学校に英語指導助手12名^(ママ)の配置し、英語を使う

ことを楽しみ並びに、積極的に英語でコミュニケーションを図ろうとする子どもや異文化を理解し、日本文化を尊重しようとする子どもの育成を目的とした指導業務を内容とする

(1) 配置日、配置場所、配置時間及び配置期間、

ア 配置日は、月曜日から金曜日までとする。

イ 配置場所は、市内の12小学校及び6中学校とする。

ウ 配置時間は、午前8時30分から午後4時30分とする。

業務開始時間及び業務終了時間については、委託者と受託者との調整の上受託者から委託者に通知する。ただし、委託者に、やむを得ない事情が生じたときは、委託者は、受託者に依頼し、配置日及び配置時間を変更することができる。

エ 配置期間は平成21年4月1日（水）から平成22年3月24日（水）までとし、配置日数は年間で197日とする。

また、土曜日・日曜日・祝日・夏季休業日（7月21日～8月31日）・冬季休業日（12月24日～1月6日）は、原則として指導業務を要しないものとする。ただし、夏季休業中については、英会話研修の講師として、2日間小学校で指導業務をする。

オ 病気・冠婚葬祭等の理由でやむを得ずALTによる指導業務が実施できない場合は、代理のALTを配置し、又は配置期間中であれば、他の日に実施する。未実施の場合は、年度末に委託料の精算をするものとする。

(2) 主要業務

ア 英語教育、英語活動、国際理解教育等の業務内容に基づき実施すること。

イ 給食、学校行事等において指導し、日常的に児童生徒と

かかわりを持つように努めること。

ウ 各教科・総合的な学習の時間・特別活動等の授業においても学習指導し、自国及び世界の文化・歴史・生活等について紹介すること。

エ 市ALT活用部会や市英語部会の授業研究会、市ALT研修会等の会において指導すること。

オ 学校教諭に対する語学研修を実施する。

カ 委託者への月例業務実施報告書を作成提出する。 」

イ インタラックのALT業務マニュアル等

インタラックは、ALT業務に関し、教育委員会向け及び学校現場向けの「ALT業務委託マニュアル」と題する冊子を作成しており、21年度ALT業務委託契約後の21年4月半ばに同マニュアルを市教委に提出した。

(ア) 教育委員会向けALT業務委託マニュアル

インタラックが作成した教育委員会向けのALT業務委託マニュアル（21年版）の「業務委託契約の概要」には、①（契約内容）契約書／仕様書に記載の業務が委託されること、インタラックは受託した業務の開始前に準備を行い遂行にあたること、提供するサービスの内容や質に関してもインタラックが責任を負うことになること、②（ALTの配置）インタラックは教育委員会との業務委託契約に基づきALTを配置すること、③（業務指示・命令）ALTに対する業務命令権はインタラックに帰属し、配置先において日本人教師がALTに授業内容、その他の業務について直接指示はできないこと、委託者と業務に関する詳細な打合せを行い、インタラックがALTに指示・命令を行うこと、④（労務管理）配置先におけるALTの出退勤等の管理は全てインタラックが行うこと、ALTは

遅刻、休暇申請等の連絡をインタラックに行い、インタラックが教育委員会又は学校に連絡を行うこと、インタラックからの連絡なしにA L Tの遅刻等が発生した場合には、インタラックに連絡願いたいこと、⑤（専門性と教育・訓練）A L Tに対する教授技術等の教育研修は全てインタラックの責任で行うこと、⑥（教材／教具）教材や授業に必要な教具はインタラックでも準備が可能であること、インタラックは、A L Tが授業に必要なマテリアル類を常時入手できるように体制を整えていること、⑦（教育現場における監督責任）インタラックの管理責任者が随時A L Tの業務実施を管理・監督すること、必要に応じて研修を行うこと、が記載されていた。

上記④のA L Tの出退勤等の管理に関連して、実施済業務に関してはインタラックが「業務実施報告書」を作成し、毎月教育委員会に提出するが、A L Tが学校の担当者に「業務実施報告書」に押印を依頼するので御協力願いたいこと、及び契約書／仕様書で定められていない業務を委託したい場合はインタラックに連絡願いたいことが付記されていた。

また、「A L Tへの指示」として、教育委員会や学校が直接A L Tに指示等を行うことはできないので、業務関連の小さなことでもまずはインタラックに連絡願いたいこと、その場合はインタラックからA L Tに指示を行うことが記載されていた。「A L Tに関すること」として、A L Tの管理責任はインタラックにあること、A L Tは欠席や遅刻などの連絡を学校ではなく、インタラックに行わなければならないが、緊急を要する場合はA L Tからインタラックのみならず学校にも連絡が入る場合がある旨及びA L Tの有給休暇等の申請があった場合にはインタラックは教育委員会、学校と日程調整等を行うが、万一休みの申請等を直接調整するA L Tがいた場合

には、インタラックへ相談するよう伝えられたいことが記載されていた。

その他、「学校現場^(ママ)へ対する理解の促進について」として、「教育委員会と学校間では、“業務委託（契約）”に関する理解に温度差が生じる可能性があります。また、学校現場においては、法的な問題にあまり関心を示さない傾向が一部あるように思われます。しかしながら法的な要件を満たさなければ、後に問題が発生する要因となります。教育委員会におかれましては、学校現場に対し事前に情報提供や説明を行い規定・規準の理解を促進していただくよう、ご協力をお願い致します。」との記載があった。

なお、インタラックが、市とA L T業務委託契約を締結していた18年当時の教育委員会向けのA L T業務委託マニュアル（18年版）にも上記とほぼ同様の記載があった。

(イ) 学校現場向けA L T業務委託マニュアル

17年版の学校現場向けA L T業務委託マニュアルには、「学校と受託会社（インタラック）との関係」として、インタラックは業務遂行のため、社員としてのA L Tを配置し、業務命令権はインタラックにあるので、A L Tに授業を遂行させるにはインタラックの指示が必要であり、学校がA L Tと業務に関する直接の交渉はできないとする説明が記載され、学校の提出すべきスケジュールやカリキュラムについての留意事項が記載されていた。

また、「教育現場におけるA L Tとの関係」として、委託契約によるA L Tの配置の場合、A L Tへの授業内容や授業時間に関する業務内容の指示や依頼などは、全て受託会社のインタラックを通して行われるものであることが説明され、A L T配置日の変更、時間割の入れ替え、委託時間外業務（掃除・給食やクラブ活動）への参

加依頼などの具体的な事項についての手順が記載されていた。

3 X2 組合員が市の21年度ALT業務に従事した経緯

(1) X2 組合員が市の21年度ALT業務に従事する前の経緯

ア X2 組合員は、16年7月に来日し、英会話学校等で勤務した後、W5と雇用契約を締結し、17年11月から19年3月まで愛知県稲沢市において、同年4月から20年3月まで愛知県一宮市においてALTとして勤務した。

X2 組合員は、20年3月にW5から市教委の面接を受けるよう指示され、W5の社員に同行されて市教委の面接を受けた。面接の間、同行したW5の社員は廊下で待機していた。

X2 組合員は、17年11月に愛知県稲沢市でのALT勤務を開始する際に、W5からALT勤務についての基本的な研修を受けていたが、20年3月の上記市教委の面接後、W5本社で市におけるALT勤務に関するイントロダクションとしての研修を受け、W5が英訳した市の英語授業のカリキュラムの英語版の交付を受けた。また、

X2 組合員は、上記研修の後、W5本社において、市での勤務に当たり、W5の社員から、就労時間等について約1時間面談を受けた。

W5は、20年度のALT業務の開始に当たり、W5の担当社員がALT配置校を訪れ、配置校とALTの勤務する日などALT業務について打合せを行っていたが、その際、配置されるALTを配置校に紹介するため同行させていた。X2 組合員は、20年4月初め頃、W5の担当社員とともに加木屋南小学校を訪問し、自己紹介を行い、同校とW5の担当社員との打合せにも同席していた。

イ 20年2月27日、Y3指導主事は、市の小中学校長あて、「来年度のALT派遣会社について」と題する電子メール（以下「Y3メール」という。）を送信した。Y3メールには、①次年度のALTの派

遣は入札の結果、現在のインタラックではなく、W5が担当することとなったこと、②現在の市内各小中学校で就労しているALTから次年度も市で働きたいとの希望がある場合は、会社を移籍することとなるが、移籍の希望の有無にかかわらず、各校のALTにW5の連絡先を教示のうえ、移籍を希望する場合は、早急に各自で連絡を取るよう指示されたいこと、③なお、現在のALTが移籍を希望し、W5が採用をしたのちに市への配置を決めた場合、面接等の手続きは省略し、次年度については原則として現在の学校に配置をしていきたいと考えていること、新規のALTについては3月17日（月）に面接を実施してから決定をしていくこと、の連絡や依頼が記載され、W5の連絡先が記載されていた。

ウ X2 組合員のW5における雇用の終了

上記2(1)にみたとおりに、21年2月末頃までには、入札の結果、21年度のALT業務の委託先がW5ではなくインタラックになることが決まった。

21年2月26日、X2 組合員は、W5から電子メールにより、21年度はALTとしての雇用契約は締結できない旨通知を受けた。同通知の文書には、X2 組合員との雇用契約は有期契約であり、次年度の契約は、契約期間終了時に判断されること、ALTの契約状況は常に変動するので、契約できるときには連絡する旨の記載があった。

(2) X2 組合員が市の21年度ALT業務に従事する経緯

ア 21年3月初め、加木屋南小学校の校長及び同校 Y5 教務主任（以下「Y5 教務主任」という。）は、X2 組合員に対し、21年度のALT業務の受託者は、インタラックに変わった旨伝えるとともに、これからどうするつもりか尋ねた。また、Y5 教務主任は、

X 2 組合員にインタラックの面接を受けることを促した。そこで、

X 2 組合員は、インタラックへ電話し、次年度から同社で働けないかを打診した。その後、同人へインタラックから電話があり、市の仕事をオファーしたいと言われた。

イ 21年3月14日、**X 2** 組合員は、インタラック名古屋支店に行って必要書類を提出し、人事担当者と契約内容について話し合いを行ったうえ、インタラックとの間で、契約期間を同年4月6日から22年3月26日までとするALT雇用契約（以下「ALT雇用契約」という。）を締結した。この雇用契約書では、ALTの配置場所は別途書面で通知することとされていた。

X 2 組合員は、インタラックから上記アのオファーを受けるに当たり同社の面接を受けなかったが、前年にインタラックからある民間会社のランゲージ・コンサルタントの仕事を打診されたときにインタラックの面接を受けたことがあった。

ウ **X 2** 組合員は、21年3月末頃、インタラックから3月30日から3日間の初期研修を受けるよう通知を受けたが、この研修が無給の任意参加であったため、3月30日の初日のみ研修を受けた。**X 2** 組合員が受けた初期研修は、概要説明、文書の書き方、ハンコシート（業務実施報告書）、スケジュール、授業計画書の記入方法、給食などについてであった。

なお、**X 2** 組合員は、上記の初期研修以外にインタラックから、同社が用意した会場等に赴いて行う形式での教育や指導の技術についての研修を受けてはいない。

一方で、インターネット上には、同社がALTトレーニング用に設けていたサイトがあり、ALTが、同社から与えられたユーザーネームとパスワード等を入力すると同サイトを閲覧することができるよう

になっており、ALTはインタラックから同サイトを利用するよう指示を受けていた。そして同サイトは、学年と授業テーマごとにフラッシュカード等が閲覧できるようになっており、例えば小学校1年生の第1回の「Greeting in English(1)」には、食べ物の絵とそれに対応する英単語（ice cream, candy/sweet, pizza など）が載ったフラッシュカードや、英語での挨拶練習などの英語の授業の進め方についての詳細な説明などが掲載されていた。

エ 21年4月1日、市教委は、市の小中学校に対し、「平成21年度東海市ALTの勤務等について（依頼）」と題する文書（以下「21年度市ALT配置依頼書」という。）を送付したが、同文書には、次の記載があった。

「このことについて、下記の文書を配布します。

つきましては、関係職員に周知してください。

記

1 ALT配置学校一覧

- ・ 市教育委員会とALT事務局で今年度の配置校を検討し、決定させていただきました。

（略）

2 ALT研修会予定

- ・ 原則として、毎月1回、月曜日の15：30から、東海市役所603会議室において研修会を実施します。毎回の派遣依頼文書は、市教育委員会から各学校に送付します。

3 ALT配置予定表

- ・ 文書のデータを電子メールに添付して送付しますので、それぞれの配置日における配置校名を記入し、平成21年4月10日（金）までに学校教育課に提出してください。なお、1人の

A L Tが複数の学校に配置されている場合、担当の先生どうしで連絡を取っていただき、相談及び調整をしてください。また、教育委員会への提出は小学校の方からお願いします。

(略) 」

上記のA L T事務局とは、インタラックにおける担当部署のことである。同文書には、12名のA L Tそれぞれについて、配置学校名及び予定配置日数を記載した「平成21年度東海市A L T配置学校一覧」(以下「21年度A L T配置学校一覧」という。)が添付されていた。

なお、22年度のA L Tの配置については、まず、22年3月26日付けで、インタラック名古屋支店長から、学校教育課長宛のA L Tの配置校と年間配置予定日数を記載した「平成22年度英語指導支援員配置のご連絡」が送付され、次いで、同月30日付けで、教育長から市内小中学校長宛での、「平成22年度東海市A L Tの配置等について(依頼)」が送付された。

4 市の21年度A L T業務の遂行の態様

(1) 就労時間その他の勤務の管理

ア A L T業務委託契約書

上記2(2)アのとおり、インタラックとのA L T業務委託契約書には、A L Tの配置時間、配置日数、休日(土曜日、日曜日、祝日、夏季・冬季休業期間)、病気、冠婚葬祭による休業時の取扱い等が定められていた。各学校は、これに従い、授業や行事の予定をインタラックへ通知し、インタラックが各学校の予定に従い、各A L Tの勤務日を決定していた。

イ 東海市A L T勤務予定表

X2 組合員は、21年度に加木屋南小学校へ初登校した21年4月6日、Y5教務主任から東海市A L T勤務予定表等の書類の配付

を受けた。東海市A L T勤務予定表は、2 1年度の各学期（第1学期、第2学期及び第3学期）ごとに一葉となったもので、同年度に X 2 組合員が加木屋南小学校において勤務すべき日が記載されていた。

ウ 業務実施報告書

市がインタラックと2 1年度A L T業務委託契約を締結し、 X 2 組合員が加木屋南小学校に勤務していた当時、市の小中学校に勤務するA L Tは、インタラックの指示により業務実施報告書（同報告書は通称「ハンコシート」と呼ばれていた。）を、自らが勤務する小中学校の校長、教頭又はA L T担当教員の押印を受けてインタラックに提出し、その後、インタラックは、同報告書を市に提出していた。なお、上記の校長らの押印は日々行われるものではなく、月末にまとめて行われていた。

例えば、 X 2 組合員の2 2年3月分の業務実施報告書には、各時限、Lunch(昼食時間)及びAfter School(放課後)の各欄について、1日から1 7日までは土日を除きO（授業）、P（準備）又はA（その他の活動）のいずれかが記載され、1 8日以降は何も記載がなかった。

また、同報告書の欄外には、「(インタラック名古屋支店の講師管理部主任補佐である) Z 3 氏からの指示により、私は準備（preparation）を意味する『P』を私の業務実施報告書から削除しました。『P』がないからといって、その時間働いていないというわけではない」旨の英語の文章が手書きで記載されていた。

エ A L T勤務報告書

2 1年5月頃までの毎月、加木屋南小学校では、教頭が、各時限におけるA L Tの勤務内容を記載した「東海市A L T勤務報告書」（以下「A L T勤務報告書」という。）を作成し、学校教育課に提出していたが、 X 2 組合員に係る同報告書の作成に当たっては、同組合

員が作成したA L T勤務報告書の下書きを基にしていた。

21年5月の X2 組合員のA L T勤務報告書には、各時限の「内容（主題名）」として、挨拶、自己紹介の練習、インタビューゲーム、色、じゃんけんリレーゲーム、アルファベットWOWゲーム、国、アルファベットかるた、動物、動物バスケット、A E T勤務報告書を書く、A E T研修会、アルファベットの練習、授業の指導案を書く、授業の教材を作る、今日の授業の準備、挨拶リレーゲーム、打ち合わせ、家族、家族バスケット、動物クイズ、「これは何ですか」会話の練習等の記載があり、また、年休の記載はあったが、A L Tの出退勤の時刻を記載する欄はなかった。

同年5月頃、市はインタラックから、同報告書の作成によって市がA L Tの勤怠管理をしていると受け取られる懸念があるとの助言を受けた。市はそうのように受け取られることは本意ではないとして、同年6月以降、同報告書の作成を行っていない。

オ 遅刻の連絡等

市がインタラックと21年度A L T業務委託契約を締結し、 X2 組合員が加木屋南小学校において勤務していた当時、A L Tは、市の小中学校での勤務において遅刻する場合インタラックにまず連絡するようにインタラックから指示されており、同社から当該学校及び市教委に対し、電話で連絡がなされていた。しかし、 X2 組合員は、加木屋南小学校の教頭からまず学校へ直接連絡するように言われたことがあった。当該学校の担当教員は、A L Tが遅刻した場合であっても業務実施報告書に遅刻があった旨記載することなく、押印していた。

カ 年次有給休暇等の申請

インタラックにはA L Tが休暇を申請するための申請書式（ALT LEAVE OF ABSENCE REQUEST）があった。 X2 組合員が年

次有給休暇等の申請を行う場合にはインタラックに対して申請を行い、インタラックがその承認を行っていた。

キ X 2 組合員の勤務態度についてのインタラックの注意・警告

(ア) X 2 組合員は、21年6月12日付けで、インタラック名古屋支店長及び同支店の講師管理責任者の Z 4 (以下「Z 4 主任」という。)の連名の文書により、アダルトサイトの閲覧は学校のコンピュータの不適切使用であるとして注意を受けた。X 2 組合員は、このインタラックの注意に対し、指摘されたサイトは電子メール処理の際に偶然開いたものであり故意ではないこと、及び、今後、学校のパソコンの使用については細心の注意を払う旨の電子メールを Z 4 主任に送信し、その後インタラックからの注意はなかった。

(イ) X 2 組合員は、下記(2)エ(イ)のとおり、21年11月10日付けで、インタラックの Z 4 主任から警告書を手交された。

ク インタラックのALTに対する巡回指導

インタラックの加木屋南小学校に関する管理責任者は、同社名古屋支店長の Z 5 であったが、同校に常駐はしていなかった。

しかし、インタラックのマネージャーやトレーナーが市の小中学校を巡回訪問してALTの授業を視察していた。X 2 組合員の授業については、インタラック名古屋支店講師管理部主任補佐でトレーナーでもある Z 3 (以下「Z 3 主任補佐」という。)が21年6月26日の授業を視察後、「ALTオブザベーションレポート」を作成し、X 2 組合員に交付した。同オブザベーションレポートには、X 2 組合員の授業の状況の記載のほか、「服装」、「生徒とのコミュニケーション」、「生徒の理解を確認」、「褒め方」、「熱心さ」、「全体の印象」について、トレーナーの評価がコメントとし

て記載され、「生徒とのコミュニケーション」の「指摘済み事項」の欄には「クラスの外でも児童と触れ合うチャンスをすべて利用してください。」との改善指導内容が記載されていた。

ケ なお、市が20年度ALT業務をW5に委託していたときにおける就労時間その他の勤務管理については、次のとおりであった。

(ア) 市とW5はALT業務委託について、上記アのインタラックと同様にALT業務委託契約を締結していた。

X2 組合員は、20年度にALTとして市で勤務するに当たり、W5から、就労時間は朝の8時から夕方の5時までであることを告げられ、ただし、始業時間や終業時間は各学校によって異なるので、学校に言われたことに従うよう言われた。

また、授業の日程については、学校からW5に授業予定が告げられ、W5は、その予定を確認し、ALTの配置を決定しALTに指示していた。

(イ) 勤務の予定については、X2 組合員は、20年4月中旬頃、加木屋南小学校のY6 教諭（以下「Y6 教諭」という。）から、

X2 組合員の授業の予定日、時限、学年及びクラスが記載された1学期の予定表を受け取り、併せて、給食を取るクラスが記載された予定表も受け取っていた。

(ウ) X2 組合員は、W5から、同組合員の勤務日における勤務の内容を学校において確認するものとして、登校及び下校時刻、授業を担当したクラス、給食をとったクラスを「Work Report／業務報告書」に記入し、毎日、勤務校の教務主任又は教頭あるいは校長の押印をもらうよう指示を受けた。X2 組合員は、同報告書をW5に提出していた。この業務報告書も通称「ハンコシート」と呼ばれていた。

(エ) 遅刻の連絡について、**X 2** 組合員は、W 5 より 1 7 年 1 1 月より稲沢市で A L T 勤務を開始したときから、遅刻をする場合には同社に連絡することを指示されていた。加木屋南小学校の校長は、**X 2** 組合員に遅刻の連絡は学校にも連絡して欲しいと伝えたことがあった。

(2) 授業の準備及び進行（ティーム・ティーチング）

ア S & L の作成

S & L は、市が、受託者であるインタラックに対し、A L T の 1 週間の業務内容を指示するものである。

S & L には、1 週間単位で A L T の担当時限（具体的時間入り）、担当クラス、同クラスのクラス担任（日本人担当教員）名、授業内容（後記東海市カリキュラムの該当段階）、授業に当たり A L T が準備すべき教材などが記入されるようになっていた。そして表の欄下に「提出は前週の月曜日までをお願いします」、「提出先(株)インタラック名古屋支店」、「上記の通り業務の実施をお願いします。ご担当者ご署名：_____」などの記載があった。

X 2 組合員は、2 1 年 3 月 3 1 日の初期研修で、インタラックから S & L を書くようにとの簡単な指示を受けるとともに、作成に当たっては、学校から言われたことに従うよう指示を受けていた。

2 1 年度の最初の登校日である 2 1 年 4 月 6 日、**X 2** 組合員は、加木屋南小学校において、**Y 5** 教務主任から、市のカリキュラム（甲 4 9、5 5、5 6 では表題は「英語活動指導案」である。以下「東海市カリキュラム」という。）及び **Y 7** 教諭から手渡されるスケジュールに従い S & L を作成するように言われた。

S & L の作成について、2 1 年 4 月 1 5 日に市教委学校教育課指導主事 **Y 2**（以下「**Y 2** 指導主事」という。）は、市内各小中学校

長に宛てた電子メールにおいて、「これは契約の関係上なるべく実態に即した正確な計画である必要があるため、基本的にA L T（+担当者）がベース案を作成し、教務主任が行事計画等により確認・修正して提出していただきます。」と記している。

X 2 組合員は、同年4月20日の後記第1回A L T研修会では、Y 2指導主事から、S & Lの作成の仕方に関する説明を受けた（下記(4)ア）。この説明については、「21年度第1回A L T研修会記録（送付）」と題する市教委の書面には、A L Tに対するY 2指導主事の発言として「○ スケジュール&レッスンプランについて ※ A L Tが、各学校の英語活動担当教師・教務主任と確認しながら作成し、英語活動担当教師または教務主任が、教育委員会とインタラックに提出するものとする。その後変更や追加事項については、修正し再度提出。」との記載があった（下記(4)ア）。

加木屋南小学校は、以上のようにして作成されたS & LをインタラックにF A Xで送信し、インタラックは X 2 組合員にその内容を電子メールで伝えていた。

X 2 組合員は、職員室で週に1回S & Lの案を作成し、これに日本人担当教員又はY 5教務主任が修正を加え、同教務主任が署名してS & Lを決定していた。しかし、21年10月頃以降は、S & Lは教員が作成するようになり、X 2 組合員が作成することはなくなった。

イ 東海市カリキュラムの内容等

(ア) 東海市カリキュラム

市は、インタラックに東海市カリキュラムを提供し、インタラックは、X 2 組合員に対してこのカリキュラムに従うよう指示していた。この東海市カリキュラムは、小学校1年生～6年生の各学

年の年間20時間の授業について、どのような内容で進めていくのかが示されたものであり、毎回の授業につき、「題材名」及び「題材の目標」（例えば、題材名に「電話で話そう」とあり、その目標に「○電話をかける場面での表現や慣用表現に慣れ親しむ。○電話での会話表現を使って、積極的にゲームを楽しむ。」と記載されていた。）とその「指導計画」（例えば、「電話で話そう」の題材では、3時間で行うこととされ、各時限に教えるべき内容が記載されていた。）が設定されていた。そして、「本時の指導」として「(1)目標」（例えば、「電話会話の基本表現の言い方に慣れる。」。）、「(2)展開」、 「(3)評価」が記載されていた。

上記「展開」については、「Students」、「H R T」、「A L T」のそれぞれの活動内容が、「Greeting」、「Warm up」、「Presentation and Practice」、「Practice」の区分ごとに記載されていた（例えば、（A L T）「○ Repeat after me.」、（Students）「○ A L Tの言い方をまねて何度も練習をする。」、（H R T）「○ 言い方に戸惑っている児童のそばによって支援する。」。）。なお、「Greeting」等の区分には、それぞれの配分時間が記載されていた。

(イ) 教材

インタラックは、A L Tに対して、A L Tトレーニング用のインターネット上のサイトにおいて教材を提供していた（上記3(2)ウ）。

X 2 組合員は、21年度に加木屋南小学校へ初登校した21年4月6日、**Y 7**教諭から、A L T授業の行われる国際／英語教室を案内され、同教室に置いてある教材を使用するよう言われた。教材は、フラッシュカード、ゲーム用のカード、C Dなどであり、

X 2 組合員は、その中から授業に必要な教材を選択し使用していた。また、**X 2** 組合員は担任の教員から授業で生徒に配るプリ

ントを作成するよう求められ、作成、配付した。

ウ 授業計画書の作成と打合せ

X 2 組合員は、毎回の担当授業について、その準備として、東海市カリキュラムに基づき、題材名、題材の目標、指導計画、^(ママ)本時の指導（目標、展開）といった項目について、具体的内容を記載して、授業計画書（甲 5 0、5 7 の同書面の表題は「英語活動指導案」であるが、以下「授業計画書」という。）を作成した。この授業計画書の様式は一樣ではないが、例えば、同組合員が小学校第 1 学年 2－④の授業用に作成した同計画書には、東海市カリキュラムの「本時の指導」の「(1) 目標」に当たる各時限ごとの指導の目標として「○果物や色や動物の名前の言い方に慣れ、積極的にゲームを楽しむことができる。」が記載され、次にその授業で使用する「主な言語材料」として英語の質問と回答が「○ What fruit, color, animal is it? ○ It's blue, black, red, orange, yellow, gold, green, brown, purple, white, pink.」と記載された。また、これらに基づく「展開」として、始めに挨拶を X 2 組合員と日本人担当教員が一緒に行い、次いで X 2 組合員と児童が一緒に挨拶し、最後に日本人担当教員と児童が挨拶するという順番が定められ、「復習」として、上記目標に沿って X 2 組合員が児童に質問し、児童に答えさせたり、全児童に発声させたりして授業が進められることとされた。そして、この X 2 組合員の児童への質問のとき、手を挙げるのが早い児童や静かな児童を日本人担当教員が選ぶことなどが記載された。

授業開始前には、X 2 組合員が作成した授業計画書について、

X 2 組合員と日本人担当教員とで打合せが行われた。この際に、日本人担当教員から授業内容の見直しや修正の意見が出され、同計画書の修正が行われていた。

エ 授業の進行

(ア) 21年10月頃までの授業の実際の進行は概ね次のとおりであった。

X2 組合員及び日本人担当教員が生徒の前で挨拶のロールプレイ等の実演を行った後、X2 組合員の先導で重要表現の復唱練習を行う。その際、日本人担当教員は生徒に練習への参加を促す。生徒が語彙又は文法で理解できない事項がある場合は、日本人担当教員が日本語で説明を行う。また、日本人担当教員は、X2 組合員に対し、復唱練習の繰り返し又は表現の言い換えなどを行うよう求めることがある。歌及び活動の時間には、X2 組合員及び日本人担当教員が担当の教室内を回り、活動ができていない生徒の手助けをする。授業中、授業態度に問題のある生徒がいる場合は、日本人担当教員がその生徒に注意するか又は生徒全体に説諭をする。なお、市の学校運営上、ALTが生徒の安全を脅かす言動を行った場合、日本人担当教員がこれを制止するとされていた。21年10月頃の前後を通じて、ALTが担当する授業には、必ず、日本人担当教員が同席している。

(イ) 下記6(4)アのとおり、21年10月頃より後の授業の進行については、X2 組合員は、インタラックの主催する臨時ALT会議（下記6(4)ア(ア)、以下「臨時ALT会議」という。）において、インタラックからティーム・ティーチングを行わないよう指示を受けていた。しかし、X2 組合員は、なおもティーム・ティーチングを続けようとしたため、市教委は、同年11月10日付け「ALTの業務における問題点の改善について（依頼）」と題する文書により、インタラックに対し、X2 組合員が日本人教員に対しティーム・ティーチングをするよう求めたことに

について改善を求めた。インタラックは、この改善依頼を受け、同社の職員が加木屋南小学校に赴き、**X 2** 組合員に対し、同人の上記行動を叱責し、「ティーム・ティーチングは行わないこと。」等を記載した同日付けの警告書を渡した。

その後の、例えば、22年1月29日の加木屋南小学校4年3組の1時限での国際英語教室で行われた授業では、担任の**Y 8**教諭は、生徒を静粛にさせて**X 2** 組合員の発言に集中するように生徒に指示を発するとともに、**X 2** 組合員の授業の進行に併せて、**X 2** 組合員の英語の発言の趣旨を日本語で生徒に伝えるなどしていた。

オ 20年度のW5との業務委託における授業の準備と進行

なお、市がW5とALT業務委託契約を締結していたときの授業の準備及び進行の実態は、概ね以下のとおりであったが、S&Lの作成は行われていなかった。

(ア) 準備

X 2 組合員は、東海市カリキュラムについて、W5から英語版を交付されていたが、20年4月6日、**Y 6**教諭から、日本語版を使うよう言われ日本語版の東海市カリキュラムを渡された。**X 2** 組合員は、東海市カリキュラムに従って授業計画書を作成し、各学年の担当教員と授業の打合せを行ったが、日本人担当教員から質疑応答や反復練習の時間配分の変更、授業で使用するプリントに使われている生徒が理解できないような難しい言葉について修正を求められることがあった。

この授業計画書には、題材名、題材の目標、指導計画、本時の指導（目標、展開）といった項目が記載され、それぞれの項目について、具体的な内容が記載された。なお、**X 2** 組合員は、W5か

ら授業計画書の作成について指示は受けていなかった。

(イ) 進行

X 2 組合員と日本人担当教員が生徒に対し、ロールプレイや歌、ゲームなどを授業計画書に従って行い、その後、X 2 組合員が、その授業で重要な表現を復唱し、日本人担当教員が生徒に復唱することを促して練習するといったものであった。このとき、日本人担当教員は、X 2 組合員に復唱の繰り返しや言葉の言い換えを求めることがあった。

カ その他

(ア) 市のウェブページには、市立教員研修センターの「東海市教職員国内長期研修事業報告」の20年度実施分として、市立船島小学校教諭 Y 9 が松香フォニックス研究所の行った英語体験研修に参加したときの報告（以下「20年度英語体験研修報告」という。）が掲載されていた。20年度英語体験研修報告には、「担任とALTの役割分担」として、「東海市では、担任とALTとで役割を分担して英語活動を行っている。担任とALTとのチームティーチングの場合、担任の役割は、学習態度を子供たちに徹底させることや授業の進行役となること、子供たちが楽しく活動できる場を作ることである。一方、ALTの役割は、子供たちに本物の英語の音^(ママ)と触れさせることや自国の遊びや伝統・文化などを伝えることである。担任とALTがそれぞれの役割を担ってテンポよく授業を進めるために、事前の打ち合わせがとても大切だと感じた。」と記載され、また、「終わりに」の中には、「ALTと役割を分担して授業を進めるには、必ず事前の打ち合わせが必要である。すべての担任が、ALTと十分な打ち合わせをできるように時間を確保する。」と記載されていた。

(イ) 市のウェブページには、市立教員研修センターの「東海市教職員国内指定研修事業報告」の２２年度実施分として、市立明倫小学校教諭 Y10 が株式会社m p i（旧松香フォニックス研究所）の行った英語体験研修に参加した報告（以下「２２年度英語体験研修報告」という。）が登載されており、「現場からの実践報告」として、「担任との打ち合せの時間が取りにくく、短い時間で打ち合せを行うために、担任と J T E や A L T が話すメモを作成し、事前に確認するなどの工夫が、T T を進めていくために必要である。」と記載されていた（なお、T T とはティーム・ティーチングのことである。）。また、「効果的なティームティーチングのありかた」として、「学級の実態がわかり、個々の児童に適切な指導ができる H R T が主導で英語活動を行うことが望ましい。発音練習やアクティビティは J T E や A L T が行い、活動の節目に声をかけ、授業を運営していく役目を H R T が担うことで、効果的に児童の活躍の場面をつくり、授業を円滑に進行させることができる。また、H R T は児童の手本となり、自ら積極的に活動に参加することで、児童が意欲的に活動に取り組める。互いの強みを生かして協力し合うことで、効果的な T T ができる。」と記載されていた。

(ウ) 市のウェブページには、市立教員研修センターの「活動の様子（平成２１年度）」として、愛知県内全市町の教員を対象とする愛知県の研修のうち、２１年７月２２日及び２３日の小学校外国語活動中核教員研修を受講した受講者の感想として、「A L T と学級担任が連携して授業を進めていけば、子どもたちにも外国語活動が深められるという貴重な話もあり、その中で打合せがより重要であることもわかりました。」との記載があった。

(3) 学校行事等への参加

ア 給食

給食については、A L T業務委託仕様書において、委託内容の主要業務のひとつとされており（上記2(2)ア）、S & Lには X 2 組合員が給食を取るクラスが記載されていた。

X 2 組合員は、インタラックの初期研修（上記3(2)ウ）において、ごく簡単に給食について説明を受けたが、具体的な説明はなく、どこで、どのようにして給食を取るかについては学校に言われたことに従うように言われた。

21年4月、Y 7教諭は X 2 組合員に対し、給食が職員室の机に配られることや、給食の時間には、X 2 組合員と一緒に給食を食べるクラスの児童が X 2 組合員を迎えに来ることを口頭で伝達した。またこのとき、Y 11教諭が X 2 組合員に対し、同人や担任のない教諭が昼食を取るクラス及び日程が記載された予定表を交付した。

イ 学校行事等

(ア) A L T業務委託仕様書において、学校行事等において指導することもA L Tの主要業務とされていた（上記2(2)ア）。そして、A L Tがどの学校行事に参加するかについては、A L T授業と同様に配置校がS & Lに記載してインタラックにF A X送信し、インタラックからA L Tに伝える体制がとられていた。加木屋南小学校での学校行事の参加については、インタラックは X 2 組合員に電子メールでそれを伝えていた。

(イ) ハロウィン・パーティー

21年10月の第2週、X 2 組合員は、複数の3年生担当教員から、3年生のハロウィン・パーティーに参加するよう誘われていたが、Y 5教務主任は X 2 組合員に対し、X 2 組

合員はハロウィン・パーティーには参加しなくてよい旨述べた。

21年10月26日に加木屋南小学校からFAXされた同月26日から30日の週のS&Lには、1年生や5年生などのハロウィン・パーティーが行われるクラスは記載されていたが、3年生については記載されていなかった。同月29日に同校からインタラックあてにFAXされたS&Lには、同月30日の二時限に3年生全体のハロウィン・パーティーの仮装コンテストの審査員であることの記載が手書きで追加された。同日、インタラックは、

X2 組合員に対し、加木屋南小学校が X2 組合員のハロウィン・パーティーへの参加を望んでいる旨の電子メールを送信し、同組合員は、同パーティーに参加した。

(ウ) 感謝行事

22年3月9日、加木屋南小学校で6年生による教職員に感謝を述べる行事（以下「感謝行事」という。）が行われることになっていたが、その実施前のS&Lには X2 組合員に感謝行事への出席を求める記載はなかった。 X2 組合員はY4教頭に対し同行事への出席はどうすればよいか尋ねたのに対し、同教頭は感謝行事には特に出席する必要はない旨述べた。 X2 組合員は同行事に参加しなかった。

(エ) 卒業式

X2 組合員の21年度における加木屋南小学校の授業は22年3月17日までであり、同月19日は卒業式が予定されていたが、S&Lには卒業式の記載がなかった。 X2 組合員は、Y5教務主任に同月18日以降はどうしたらよいか尋ねたのに対し、同主任は、同月18日以降は特に加木屋南小学校に来る必要はなく卒業式にも出席する必要はない旨述べた。 X2 組合員

は同月 19 日の同校の卒業式に出席しなかった。

ウ W5 との業務委託における学校行事等への参加

市が W5 と A L T 業務委託契約を締結していたときの学校行事等への参加の状況は、概ね以下のとおりであった。

(ア) 朝礼

X2 組合員は、20 年 4 月初め頃、加木屋南小学校と W5 の担当社員との打合せに同席していた（上記 3 (1) ア）が、その際、同校の校長は日本語で「8 時 20 分頃に朝礼が始まるので、それより前に登校し、午後 4 時 30 分に下校するようにしてください。」と述べた。

(イ) 給食

X2 組合員は、上記 3 (1) アの W5 本社で受けたイントロダクションとしての研修において、A L T の職務のひとつとして給食時間の過ごし方や給食費を支払うことの指示を受けたが、これらは各学校において異なるので、学校に言われたことに従うよう指示を受けていた。

X2 組合員は、20 年 4 月中旬頃、Y6 教諭から、どのクラスで給食を取るかの予定表を渡され（上記 (1) ケ (イ)）、給食の受取場所や生徒が迎えにくること及び給食の時間中はできるだけ生徒と話をするよう告げられた。

また、給食後の掃除時間についても、X2 組合員は、20 年 4 月中旬頃、Y5 教務主任から、国際／英語教室の掃除を掃除当番の生徒と一緒にするよう告げられた。

(ウ) 学校行事

20 年度 A L T 業務委託契約に付随する仕様書において、A L T は学校行事に参加することとされていた。W5 は学校から学校

行事について具体的な予定を通知され、**X 2** 組合員に学校行事への参加の指示を電子メールにより伝えていた。

X 2 組合員は、21年3月上旬に行われた6年生が教職員に感謝を述べる行事及び20年度の卒業式や修了式に出席した。

また、**X 2** 組合員は、「ラグビーコーチによる特別セミナー」や「リアルサイエンス」などの行事に参加したことがあった。

(4) A L T研修会への参加

ア 第1回A L T研修会の開催

- (ア) 市教委は、市内小中学校長あてに、21年4月1日付け「平成21年度東海市A L Tの勤務等について（依頼）」と題する文書により、21年度の市の小中学校で勤務するA L Tを対象としたA L T研修会の予定を通知した。同文書には、A L T研修会は、原則として月1回、月曜日の15時30分から、市役所の603会議室において実施する旨が記載されていた。

なお、21年度のA L T研修会は、11回の開催が予定されていた。

- (イ) 21年4月7日、市教委は、市の小中学校に対し、「第1回A L T研修会の開催について（依頼）」と題する書面（以下「第1回A L T研修会依頼書」という。）を配付した。同書面は教育長名で市内各小中学校長宛発出され、第1回A L T研修会について、日時は21年4月20日午後3時30分から、場所は市役所6階603会議室、内容は市の英語活動及び各校での授業についての情報交換・討議である旨記載されていた。また、「開催いたします。」「貴校A L Tの出席につきまして御高配を賜りますようお願いいたします。」との記載があった。そして、この研修会に関して、21年4月、加木屋南小学校のY 5教務主任が **X 2** 組合員に対し、

市役所の会議室で行われるＡＬＴ向けの研修会へ出席するよう述べた。その後、インタラックが　Ｘ２　組合員に対し、研修会の開催を通知した。

- (ウ)　２１年４月２０日、平成２１年度第１回ＡＬＴ研修会（以下「第１回ＡＬＴ研修会」という。）が開催され、インタラック社員及びＹ２指導主事が出席した。　Ｘ２　組合員も他のＡＬＴとともに同研修会に参加した。

２１年５月７日、市教委は、市の小中学校に対し、「平成２１年度第１回ＡＬＴ研修会記録（送付）」と題する書面（以下「第１回ＡＬＴ研修会記録」という。）を送付した。

第１回ＡＬＴ研修会記録には、次の記載があったところ、この記載によれば、同研修会はＹ２指導主事が進行役を務めたうえで、多数のコメントを行っており、インタラックの社員は業務実施報告書の通称であるハンコシートへの押印を毎日確実にもらうようにとのコメントをしたのみであった。

「このことについて、別紙の通りお送りします。

つきましては、関係職員への周知についてお願いします。

平成２１年度第１回ＡＬＴ研修会記録

平成２１年４月２０日（月）

１５：３０～　６０３会議室

１　指導主事の話

- ・　自己紹介
- ・　本年度はＡＬＴの業務委託会社がインタラックに変わった。
当然、ＡＬＴのメンバーも変わったが、１２人のうち、半数の６人が東海市のＡＬＴとして残ってくれた。大変ありがた

いことだと思っている。引き続き東海市の子ども達のために力を尽くしてほしい。また、新たに加わった6人は、継続して勤務するALTと相談しながら、東海市のカリキュラムや英語活動の進め方を早く身につけてほしい。

- ・ 本年度は、11回のALT会議を予定しているが、司会と書記を当番制とした。前年度経験している者が先に司会をし、新任は書記からスタートする。本日の最初の会議では、司会をZ1、書記をZ2に担当してもらう。

2 ALT自己紹介（※は指導主事のコメント）

- ・ 各ALTが自己紹介。（前向きに、またユーモラスに行われた。）

※ 毎日の通勤バスで、同乗する地域の方から、ALTとの会話を楽しみにしているとの声があり。各ALTは、学校の児童生徒や教職員だけでなく、地域の方とも積極的な交流があるとよい。

3 意見交換

○ スケジュール&レスンプランについて

※ ALTが、各学校の英語活動担当教師・教務主任と確認しながら作成し、英語活動担当教師または教務主任が、教育委員会とインタラックに提出するものとする。その後変更や追加事項については、修正し再度提出。

※ 「勤務報告書」を月末に作成し、翌月5日までに教育委員会に提出する。

- ・ （インタラック担当者）インタラックへ提出のハンコシートに学校からのハンコがない場合は、ALTは当日欠勤したとみなされるため、毎日確実にハンコを頂くように。

※ すでに、英語活動担当者会、教頭会等で説明し、次回の教務主任会でも説明する予定だが、このスケジュール&LESSプランは業務委託契約をする上でとても重要なものになる。最初は、英語活動担当者とよく相談して作成し、次に教務主任と確認してほしい。教務主任は学校行事や時間割変更などについて詳しいので、そこでできる限り正確なプランにする。後は、教務主任または担当者がインタラックと市教委に送付する。

○ 児童・生徒からのいたずらについて

- ・ (小学校専属のALT) 子ども達が、放課などに近寄ってきて、一緒に遊ぶのはよいが、叩く、カンチョウするなどのいたずらをして困る。どう対応したらよいのか。
- ・ 日本人の先生に助けを求める。
- ・ 大きなジェスチャーや怒った表情で、NO!と示す。
- ・ 時には日本語で注意することも必要。

※ ALTは全ての担任と授業をする。先生にも経験の少ない人、多い人といろいろなので、児童生徒への接し方は、上手な日本人の先生のやり方を見て真似してみてもどうか。

○ 東海市カリキュラムと英語ノートをどのように使えばいいのか？

- ・ 担任との打ち合わせが必要だ。

※ 本年度は、東海市は今まで通りの東海市カリキュラムにしたがって授業を行う。ただし、英語ノートは全ての5・6年生に配布されており、東海市のカリキュラムと共通する点も多いため、これを使用する場面もあるだろう。担任とともに、英語ノートを検討し、よりよい指導のために使用することも

多いと思われる。

※ 全学校が、東海市カリキュラムをベースに授業をするとは
言っても、それぞれの学校によって若干スタイルの差がある。
以前に録画した授業ビデオ等を視聴し、その学校のスタイル
を理解すると良いだろう。

4 その他

○ 次回は5月18日（月）午後3時30分 市役所603会
議室
」

イ 第2回ALT研修会の開催

21年5月7日、市教委は、市の小中学校に対し第1回ALT研修会記録とともに「ALT研修会の開催について（依頼）」と題する書面（以下「第2回ALT研修会依頼書」という。）を、ALTに対し「第2回ALT会議」と題する書面（以下「ALT会議通知書」という。）を、それぞれ送付した。

第2回ALT研修会依頼書には、ALT研修会の日時が21年5月18日午後3時30分からである旨、場所が市役所6階603会議室である旨、内容が、当面の問題点、ALTプロフィール作成及び小学校低学年の授業についての情報交換並びに討論である旨記載され、また、「各ALTがゲームのアイデア、教材・教具を持ち寄り、紹介しあう時間をもちたいと思います。資料を持参する場合は15部コピーをお願いします。」との記載があった。また、ALT会議通知書には、第2回ALT会議を、21年5月18日午後3時30分から市役所603会議室で行うので出席を依頼する旨、討論の主な議題は小学校1、2年生でうまくいった活動である旨記載され、また、「ご自身で作成された面白い、便利な教材をお持ち下さい。ワークシートやゲームの素材を共有したい方は、できたらコピー

を15部ご用意下さい。」との記載があった。

21年5月18日、市役所においてALT研修会（以下「第2回ALT研修会」という。）が開催された。第2回ALT研修会には、インタラック社員、Y2指導主事及びALTが出席した。

ウ ALT研修会の中止

21年6月12日、Y2指導主事は、市の小中学校で勤務するALTに対し、同日以降のALT研修会がすべて中止となった旨FAXで通知した。その後、インタラックはX2組合員に対し、同内容の電子メールを送信した。

同月から22年3月までの間、ALT研修会は行われていない。

エ W5との業務委託におけるALT研修会

市がW5とALT業務委託契約を締結していた20年4月から21年3月までの間、市の小中学校で勤務するALTを対象としたALT研修会が、市役所会議室において、月1回程度行われていた。

なお、市は市役所会議室を外部に有償で貸し出すことはなかった。

5 組合の市への団交申入れ

(1) ALT研修会における組合のパンフレットの配布等

21年5月18日、X2組合員及び組合執行委員1名は、市役所で開催された第2回ALT研修会の30分ほど前、市役所前で、組合加入を勧誘するパンフレットをALTらに配布した。

(2) 組合による団交申入れと市の対応

ア 21年7月16日の団交申入れ

21年7月16日、組合は、市及び市教委に対し、X2組合員を健康保険及び厚生年金保険に加入させることを議題とする「団交申し入れ書および要求書」（以下「21. 7. 16団交申し入れ書・要求書」という。）を提出した。

イ 21年7月24日の団交申入れ

(ア) 21年7月24日、組合は、市及び市教委に対し、21. 7. 16 団交申入書・要求書に対する返事が届いていないことが団交拒否に当たるとして抗議するとともに、**X 2** 組合員を健康保険及び厚生年金保険に加入させることを議題とする団交を再度申し入れる「警告書」及び「団交再申し入れ書および要求書」（以下、併せて「21. 7. 24 警告書・団交再申入書・要求書」という。）を提出した。

(イ) 21年7月30日、市教委は、組合に対し、**X 2** 組合員と雇用関係にないので面会できない旨書面で回答した。

ウ 21年8月5日の団交申入れ及び21年8月20日の団交申入れ

(ア) 21年8月5日及び同月20日、組合は、市教委に対し、違法な業務委託の中止及びA L Tの市教委による直接雇用を求めるとともに、団交拒否に抗議し、再度団交を申し入れる「警告書」及び「団交再申し入れ書及び要求書」（以下、それぞれ「21. 8. 5 警告書・団交再申入書・要求書」及び「21. 8. 20 警告書・団交再申入書・要求書」という。）を提出した。21. 8. 5 警告書・団交再申入書・要求書及び 21. 8. 20 警告書・団交再申入書・要求書には、団交議題として次の記載があった。

- 「1. **X 2** 組合員を『全国健康保険協会管掌健康保険及び厚生年金保険』に加入させること。
2. 学校教育法や派遣法などに違反している『業者への業務委託＝偽装請負』を直ちにやめること。
3. 派遣法の規定に基づき、^(ママ)『これまで、業者から派遣されてきていた外国人講師のうち、本人が希望する者を、貴教委の直接雇用とすること。

4. 今後、2項の履行や、公募など、教委による直接雇用に一元化されることにより『毎年全員クビ』など、不安定かつ無責任な入札から一線を画されたい。また、教委としての研修、チームティーチングのマニュアル作成、社会保険加盟など、まともな雇用・まともな教育づくりに努力されたい。」

(イ) 21年9月2日、市教委は、組合に対し、市は、X2組合員と雇用関係にないので、21. 8. 20 警告書・団交再申入書・要求書で申入れのあった団交再申入れには応じられない旨書面で回答した。

6 組合による労働局への申告と労働局の是正指導等

(1) ALTに関する文科省通知等

ア 文科省による厚労省に対する疑義照会

21年8月21日、文科省初等中等教育局国際教育課長は、厚生労働省（以下「厚労省」という。）職業安定局需給調整事業課長に対し、「外国語指導助手の請負契約による活用について」と題する書面（以下「文科省疑義照会」という。）を提出した。文科省疑義照会には、「文部科学省が一般的に考える学級担任または教科等担当教員と外国語指導助手（ALT）とのチーム・ティーチング（別紙参照）は、請負契約で実施することが可能であるかについてご教示いただきたい。」と記載されており、同別紙には、次の記載があった。

「 文部科学省が一般的に考える外国語指導助手（ALT）
とのチーム・ティーチングにおけるALTの役割

学級担任または教科等担当教員（以下「担当教員」という。）とALTとのチーム・ティーチングにおけるALTの役割は以下のとおり。

○A L Tは基本的には担当教員の指導のもと、担当教員が行う授業にかかる補助をする。

(1)授業前

学校（担当教員）が作成した指導計画・学習指導案に基づき、授業の打ち合わせを行うとともに、教材作成等を補助する。

- ・授業の目的、指導内容を理解
- ・指導手順、指導の役割分担、教材等を把握
- ・教材作成やその補助

(2)授業中

担当教員の指導のもと、担当教員が行う授業を補助する。

（A L Tが行う役割の例）

○言語活動における児童生徒に対する指導の補助

- ・活動についての説明、助言、講評
- ・言語モデルの提示
- ・音声、表現、文法等についてのチェックや助言
- ・児童生徒との会話
- ・母国の言語や文化についての情報の提供 等

(3)授業後

担当教員と共に、自らの業務に関する評価を行い、改善方法について話し合う。

※ 上記における補助とは、担当教員が作成した指導計画・学習指導案に基づき、担当教員とA L Tが役割分担をして授業を進めるものも含む。その場合においても、学校教育法上、授業全体を主導するのは、あくまでも担当教員である。

- ・『教論は、児童の教育をつかさどる。』（学校教育法第37条第1

1 項)

・『…第 3 7 条…の規定は、中学校に準用する。』（学校教育法第 4 9 条)

・『…第 3 7 条…の規定は、高等学校に準用する。』（学校教育法第 6 2 条)

」

イ 厚労省による回答

2 1 年 8 月 2 8 日、厚労省職業安定局需給調整事業課長は、文科省初等中等教育局国際教育課長に対し、文科省疑義照会についての回答の書面（以下「厚労省回答」という。）を提出した。厚労省回答には、要旨、以下のとおり記載があった。

「 外国語指導助手の請負契約による活用に係る疑義について(回答)

標記については、貴省より平成 21 年 8 月 21 日付け初国教 63 号『外国語指導助手の請負契約による活用について』（以下『疑義照会』という。）にて疑義をいただいたところであるが、これについて下記のとおり回答する。

(略)

記

(回答)

『労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準』（昭和 61 年労働省告示第 37 号）において、適正な請負と判断されるためには、請負事業主が自己の雇用する労働者に対して、労働者に対する業務の遂行方法に関する指示、労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示、労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示、労働者の服務上の規律に関する事項に

についての指示等を行う必要があるとしているところである。

疑義照会の別紙にある外国語指導助手(以下『ALT』という。)が行うティーム・ティーチングについては、学級担任又は教科等担当教員(以下「担当教員」という。)の指導の下、担当教員が行う授業に係る補助を行う場合(例えば、ALTと担当教員との共同による教材研究・教材作成、学習指導案の立案補助及び授業目標の設定補助・把握、授業の実施の補助等)、担当教員がALTに対して、指導内容や授業の進め方に係る具体的な指示や改善要求、ALTの行う業務に関する評価を行う場合は、いずれも上述の指示等を委託者(教育委員会や学校側)が行うこととなり、当該指示等が授業の前後又は授業中に行われるかを問わず労働者派遣に該当するものであり、請負契約では実施できないものである。

なお、労働者派遣に該当するかの判断に当たっては実態を見て判断することとしているところであり、労働者派遣制度についての疑問点があれば、適宜都道府県労働局に相談する等適切な対応をとられるようお願いしたい。」

ウ 文科省の各都道府県への通知

21年8月28日、文科省初等中等教育局国際教育課長は、各都道府県及び指定都市教育委員会主管部長に対し、「外国語指導助手の請負契約による活用について(通知)」と題する書面(以下「文科省通知」という。)を配付した。文科省通知には以下のとおり記載があった。

「 外国語指導助手の請負契約による活用について(通知)

(略)

さて、標記の件について、各都道府県・指定都市教育委員会あて

に発出した『外国語指導助手の契約形態について』（平成１７年２月１７日付１６初国教第１２１号）において、法律に則った適正な運用をお願いしておりますが、請負契約による活用について改めて厚生労働省に確認したところです。

この件については、平成２１年８月２８日付け職需発０８２８第１号（以下『厚生労働省の回答』という。）のとおり、外国語指導助手（以下『ＡＬＴ』という。）が行うティーム・ティーチングについては、学級担任又は教科等担当教員（以下『担当教員』という。）の指導のもと、担当教員が行う授業に係る補助を行う場合、担当教員がＡＬＴに対して、指導内容や授業の進め方に係る具体的な指示や改善要求、ＡＬＴの行う業務に関する評価を行う場合は、いずれも請負契約で実施することができない旨、回答がありました。

については、厚生労働省の回答を参照の上、現在締結している契約内容について確認するとともに、疑義がある場合は、都道府県労働局に適宜相談するなどして契約形態を見直し、ＪＥＴプログラムの活用、自治体独自の直接雇用、労働者派遣契約など適切な対応を取られるようお願いします。

なお、このことについては、域内の市町村にも御周知願います。」

同年１０月、愛知県教育委員会は市教委に対し、文科省通知を送付した。市教委は、上記愛知県教育委員会の通知を受けて、同年１０月１５日臨時校長会議を開催し、市の小中学校の校長に対し、文科省通知の内容を伝達した。

エ インタラックの市教委への通知

２１年９月１日、インタラックはＹ２指導主事に対し、「平成２１年８月２８日付け文部科学省通知について」と題する書面（以下「インタラック通知」という。）を送付した。インタラック通知には、文

科省通知に、A L T業務に係る行為のうち、日本人担当教員の指導の下で補助を行うこと、日本人担当教員がA L Tに対し直接的な指示又は改善要求を行うこと並びに日本人担当教員がA L Tの行う業務を評価することは、請負契約で実施することはできないとの回答が厚労省からあったことが記載されている旨、記載されていた。

また、同書面には、文科省の通知内容は従来同社から市教委に説明している内容と同一であり、同社と市教委との契約及び仕様では、請負契約では実施できないとされる箇所を解消して業務委託を実施することになっているので、労働者派遣法に抵触しないこと、したがって、これまでどおりに業務委託契約を継続することが可能であるので、安心してよいことが記載されていた。

(2) 組合の労働局への是正申告

2 1 年 1 0 月 1 9 日、組合及び X 2 組合員は、労働局に対し、インタラックと市との間のA L T業務委託契約が、派遣法に違反する偽装請負である旨申告（以下「労働局申告」という。）を行い、同申告の後、労働局申告を行ったことについて記者会見を行った。

(3) 労働局の是正指導

ア 労働局による調査

2 1 年 1 0 月 3 0 日、労働局は、加木屋南小学校を訪れて、市とインタラックとの間の業務委託契約が派遣法に照らし適正に行われているかどうかについての調査を行った。

当日、加木屋南小学校の職員室の黒板には労働局の調査がある旨記載されており、また Y 4 教頭は、X 2 組合員に対し、調査の間、職員室で待機するように告げた。

イ 労働局による口頭指導

2 2 年 3 月 2 日、Y 2 指導主事及び市教委学校教育課長（以下「学

ウ 労働局の是正指導書

また、「指導監督年月日」を22年2月2日とする労働局の「労働者派遣事業関係指導監督記録」（以下「労働局指導監督記録」という。）には、「事業主の氏名又は名称」の欄に「東海市」、「受領年月日 受領者職名 氏名」の欄に「3／3 発送、3／4 到達（簡易書留）」と記載され、「法条項」及び「違反事項及び是正のための措置」の欄に、以下のとおり記載があった（労働局が行政機関の保有する情報の公開に関する法律の不開示情報に当たるとした箇所は墨消しされている。）。

労働者派遣事業関係指導監督記録（甲）

法条項	違反事項及び是正のための措置
労働者派遣法 法第26条第1項	【違反事項 1】 貴職と

法第26条第5項	〃との間で、業務委託契約に基づいて実施されている〃の実態は、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和61年労働省告示第37号、以下「告示」という。）の下記事項を満たさないため、適正な請負事業とは判断されず労働者派遣事業に該当するものであり、貴職は労働者派遣契約を適正に締結することなく労働者派遣の役務の提供を受けていることから、左記法条項に違反する。 記 自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。（告示第2条第1号） 『当該事項を満たさない理由』 ① 〃において、〃が〃を記載していることは、〃が受託業務の割り付け、順序の決定を行っていると思われる。 ② 〃が発生した際の対応について、〃の労働者に対して、〃レベルで直接指示がされていると思われる。 【是正のための措置1】 上記違反事項については、労働者の雇用の安定を図るための措置を講ずることを前提に、是正すること。 【違反事項2】 貴職は、上記【違反事項1】により、法第40条の2第1項各号に掲げる業務以外の業務（以下、「受入制限業務」という。）について、労働者派遣の役務の提供を受けるに当たり、派遣元事業主に対し、貴職の同一業務において、派遣受入れ期間に抵触することとなる最初の日の通知（以下、「抵触日通知」という。）をしていないため、左記法条項に違反する。 【是正のための措置2】 受入制限業務について、労働者派遣の役務の提供を受ける際は

法第 4 1 条	、抵触日通知を適正に行ったうえで、労働者派遣契約を締結すること。 【違反事項 3】 貴職は、上記【違反事項 1】により労働者派遣の役務の提供を受けているが、派遣先責任者を適正に選任していないため、左記法条項に違反する。 【是正のための措置 3】 労働者派遣の役務の提供を受ける際は、派遣先責任者を適正に選任すること。
法第 4 2 条	【違反事項 4】 貴職は、上記【違反事項 1】により労働者派遣の役務の提供を受けているが、派遣先管理台帳を作成していないため、左記法条項に違反する。 【是正のための措置 4】 労働者派遣の役務の提供を受ける際は、派遣労働者ごとに法令で定められた事項を適正に記載した派遣先管理台帳を作成し、労働者派遣終了の日から 3 年間保存すること。 上記の是正結果については、平成 2 2 年 3 月 2 4 日までに愛知労働局長あて文書にて報告すること。

(4) 市及びインタラックの対応

ア ティーム・ティーチングに関するインタラックの対応

- (ア) 上記(2)の労働局申告の数日後に行われた臨時 A L T 会議においてインタラックの社員が、A L T らに対し、インタラックが市と締結している業務委託契約とは何であることを説明し、ティーム・ティーチングを行わないよう述べた。臨時 A L T 会議は、市役所以外の

建物で行われ、その場に市教委からの出席者はいなかった。 X 2

組合員は、同会議の開催通知をインタラックから受け取っていた。

X 2 組合員及び組合執行委員 1 名は、臨時 A L T 会議の場で、A L T らに組合資料を配布した。

- (イ) X 2 組合員は、上記 4 (2) エ (イ) のとおり、臨時 A L T 会議においてチーム・ティーチングを行わないよう指示されていたにもかかわらず、チーム・ティーチングを続けようとしたため、インタラックは「今後の警告書は罰則措置を決定づけ、また今後の雇用状態にも影響を及ぼす可能性がある。」との警告文の付いた警告書を手交してチーム・ティーチングを行わないよう指示した。

イ 労働局の是正指導に対する改善報告

2 2 年 5 月 7 日、市は、労働局に対し、是正指導書で指摘のあった事項を是正した旨報告する「改善報告書」（以下「改善報告書」という。）を提出し、同月 1 0 日に受理された。

改善報告書に記載された是正内容は、要旨次のとおりである。

(7) 労働者派遣法第 2 6 条第 1 項違反について

委託者である市から受託会社に提示する S & L が、委託者からの「注文」、「指図」であることを明確にし、受託会社側で行う業務命令と区別するため、次の 2 点について手続きを修正する。

- a 市が受託会社に送付した S & L の内容が不適切又は不明確な場合、受託会社が市に委託業務内容の修正依頼又は問合せを行うことにより委託内容を確認する旨、受託会社との間で合意する。
- b A L T 業務実施に当たっては、受託会社から年間実施計画書の提出を受け、これを承認することで、委託者である市の意向を受託会社が持つ専門性により具体的に業務内容に生かしていく体制に改める。

(イ) 突発的な委託業務履行時間の変更が生じた際の対応及び調整方法に関し、以下のとおり再発防止を図る。

a 業務委託マニュアルを関係教職員に配付し、適正な手続きの理解促進を図る。

b 月曜日から金曜日までの毎朝 7 時 30 分から、受託会社のオフィスに担当従業員が配置されていることを関係教職員に周知し、突発的な委託業務履行時間の変更等に対し、直接受託会社の受託業務従事者へ指示がなされないよう、関係教職員に指導をする。

c 受託会社支店長の携帯電話番号を受領し、突発的な委託業務履行時間の変更等に対し、直接受託会社の受託業務従事者へ指示がなされないよう、関係教職員へ指導する。

(ウ) 労働者の雇用改善及び雇用の安定化について

22 年度業者選定に当たり、金額のみで決定していた方法を見直してプロポーザル方式による選定とし、社会保険等の雇用条件についても審査の対象とする方法に改め、雇用の改善を図る。また、雇用の安定化を図るために、契約締結の時期を例年より早め、22 年 2 月 23 日に契約業者を決定し、その旨文書で受託業者に通知する。

(エ) その他

a 今後、労働者派遣にする場合は、関係法令を順守して適切に実施する。

b 調査時に口頭で推奨された直接雇用は、実施が困難である。

7 組合の再度の団交申入れと市の対応

(1) 21 年 11 月 2 日の団交申入れ

ア 21 年 11 月 2 日、組合は、市及び市教委に対し、「団交申し入れ書および要求書」（以下「21. 11. 2 団交申入書・要求書」という。）を提出した。21. 11. 2 団交申入書・要求書には、団交議題として次

の記載があった。

「1. 貴教委は、業務委託に偽装された労働者派遣契約の当事者です。

労働者派遣法第35条の規定の通り、 X 2 組合員の健康保険及び厚生年金の被保険者の資格の確認を行うこと。

2. X 2 組合員は加入要件（健康保険法第3条、厚生年金保険法第12^(ママ)法）を満たしていることから、株式会社インタラックに X 2 組合員を健康保険及び厚生年金に加入させることを指導すること。

3. 学校教育法や派遣労働者法^(ママ ママ)などに違反している『業務委託契約』を直ちにやめること。

4. 派遣法の規定に基づき、『これまで、業者から派遣（違法派遣・偽装請負を含む）されてきていた外国人英語指導助手のうち、本人が希望する場合、貴教委の直接雇用とすること。

5. 今後、2項の履行や、公募など、教委による直接雇用に一元化されることにより『毎年全員クビ』など、不安定かつ無責任な入札から一線を画されたい。また、教委としての研修、ティームティーチングのマニュアル作成、社会保険加盟など、まともな雇用・まともな教育づくりに努力されたい。」

イ 21年11月10日、市及び市教委は、組合に対し、市は、 X 2 組合員との雇用関係がないので、21. 11. 2 団交申入書・要求書で申入れのあった団交申入れには応じる立場にない旨書面で回答した。

(2) 21年12月28日の団交申入れ

ア 21年12月28日、組合は、市及び市教委に対し、「団交申入書」（以下「21. 12. 28 団交申入書」という。）を提出した。21. 12. 28 団交申入書には、団交議題として、21. 11. 2 団交申入書・要求書の団交議題と同じ記載に加え、「6. 当労組が2009年12月8日付

抗議文に述べた通り、貴教委は幾多の不法行為を行っているので、当労組並びに X 2 組合員への謝罪文を 2010 年 1 月 8 日までに当労組宛に送付されたし。」との記載があった。

イ 22 年 1 月 15 日、市及び市教委は、組合に対し、市は、 X 2 組合員との雇用関係がないので、21. 12. 28 団交申入書で申入れのあった団交申入れには応じる立場にない旨書面で回答した。

(3) 22 年 2 月 17 日の団交申入れ

ア 22 年 2 月 17 日、組合は、市及び市教委に対し、「団交再申入書」（以下「22. 2. 17 団交再申入書」という。）を提出した。22. 2. 17 団交再申入書には、団交議題として、21. 12. 28 団交申入書の団交議題と同じ記載があった。

イ 22 年 2 月 24 日、市及び市教委は、組合に対し、市は、 X 2 組合員との雇用関係がないので、22. 2. 17 団交再申入書で申入れのあった団交申入れには応じる立場にない旨書面で回答した。

(4) 22 年 3 月 5 日の団交申入れ

ア 22 年 3 月 5 日、組合は、市及び市教委に対し、「団交再申入書」（以下「22. 3. 5 団交再申入書」という。）を提出した。22. 3. 5 団交再申入書には、団交議題として、22. 2. 17 団交再申入書の団交議題と同じ記載に加え、追加要求として、「1. 2010 年 3 月 2 日付、愛知労働局から貴教委に対する『派遣法違反是正命令』に即刻従うこと。2. 同命令にある『当該講師の雇用安定をはかる義務』を直守する^(ママ)ためインタラック社との契約打ち切り後も、直接雇用を希望する当労組員を本年 4 月より貴教委が直接雇用すること。」との記載があった。

イ 22 年 3 月 19 日、市及び市教委は、組合に対し、市は、 X 2 組合員との雇用関係がないので、22. 3. 5 団交再申入書で申入れのあった団交申入れには応じる立場にない旨書面で回答した。

8 X2 組合員の市におけるALT勤務の終了とインタラックでの雇用の終了

(1) X2 組合員へのインタラックの警告

X2 組合員は、上記4(2)エ(イ)及び6(4)ア(イ)のとおり、21年11月10日付けで、インタラックの Z4 主任から警告書を手交された。

(2) インタラックの22年度ALTの市への配置の通知

インタラックは、22年3月26日付け「平成22年度英語指導支援員配置のご連絡」により、学校教育課長あてに22年度の市へのALT配置を決定した旨通知した。同通知には11名のALTの名前、配置小中学校名及び年間配置予定日数が記載されていたが、X2 組合員の記載はなかった。

(3) X2 組合員の市におけるALTとしての勤務の終了

ア 22年3月30日、市教委は、市の小中学校に対し、「平成22年度東海市ALTの配置等について（依頼）」と題する文書（以下「22年度市ALT配置依頼書」という。）を配付した。

同配置依頼書には、11名のALTそれぞれについて、配置学校名及び予定配置日数を記載した「平成22年度東海市ALT配置学校一覧」（以下「22年度ALT配置学校一覧」という。）が添付されていた。22年度ALT配置学校一覧には、X2 組合員の氏名は記載されてなかった。

イ X2 組合員の加木屋南小学校での勤務の終了

X2 組合員の21年度における加木屋南小学校での勤務を想定したインタラックの雇用契約は平成22年3月26日までとされていた（上記3(2)イ）。同年4月以降、X2 組合員は市の小中学校において勤務していない。

(4) X2 組合員のインタラックにおける雇用の終了

X2 組合員の市でのALT勤務は、上記(3)のとおり、21年度末をもって終了したが、同人のインタラックとの雇用契約も、次の経緯により22年3月末に終了した。

ア インタラックは、X2 組合員との雇用契約が、22年3月26日で終了することから、同人との新たな契約を締結するか否かを検討したところ、同人は、加木屋南小学校に配置中に上記(1)の問題行動があり、インタラックの指導注意に従わなかった経緯があるとして、新たな雇用契約を締結するのであれば、学校に配置されるALTではなく、企業向けの講師が妥当であると考えた。

22年3月12日、インタラック名古屋支店において、Z4 主任及び Z3 主任補佐は、X2 組合員に対し、企業向け講師の提案を行ったが、X2 組合員は少し考えさせてほしいとして回答を留保した。

イ 22年3月16日、X2 組合員はインタラックに対し、提案されている契約の契約書案の写しを求めたので、Z4 主任は同月19日契約書案を送付した。同主任は、同月24日、X2 組合員に仕事の提案を受けるか否かを電子メールで確認したところ、X2 組合員は、考え中であるとして回答を留保した。

ウ X2 組合員は、インタラックに22年4月4日付けの手紙で、同社の提案を断る旨を伝えた。これを受けてインタラックは、遅くとも同月9日までに同社名古屋支店において、X2 組合員と当時の副社長 Z6 らによる話し合いを行ったが、X2 組合員は企業向け講師の提案に応じることはなく、同人とインタラックとの間に新たな雇用契約は締結されなかった。

9 本件不当労働行為の申立て

22年5月10日、組合は、大阪府労委あて、本件救済申立てを行った。

第4 判断

1 争点(1)について

(市は、本件団交拒否及び **X2** 組合員の直接雇用の拒否につき、労組法第7条各号の不当労働行為が成立する上での使用者に当たるといえるか)

(1) 労組法第7条の使用者性についての考え方

労組法第7条は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること、及びその他の団体行動を助成しようとする労組法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものであるから、同条にいう「使用者」は、同法が上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした集団的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的にこれに該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではない。雇用主以外の者であっても、例えば、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているといえる者や、当該労働者との間に近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者もまた雇用主と同視できる者であり、これらの者は、その同視できる限りにおいて労組法第7条の「使用者」と解すべきである。これらのことは、労組法第7条の使用者性を判断するための一般的な法理といつてよい。

本件は、市とインタラックとのALT業務委託契約により、インタラックが雇用するALTを市内の小中学校において勤務させている市が、ALTの一人であった **X2** 組合員を組織する組合より、同人の直接

雇用等を要求する団交申入れを受けて、これを拒否するとともに、 X

2 組合員の直接雇用の要求に応じなかった事案であり、市と X 2

組合員との間に雇用関係は存在しない。したがって、市が組合との関係において労組法第7条の使用者といえるかどうかについては、上記の一般的な法理のうち、雇用主以外の場合に関する法理によるべきであり、そのような基本的考え方の下、各争点について、検討を行うべきである。

(2) 争点(1)アについて

(市の業務委託が実態として労働者派遣に当たるか。当たる場合、市は派遣法第40条の4に基づき、あるいは労働局の是正指導により、 X

2 組合員との間に近い将来において雇用関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存するといえるか)

ア 争点(1)ア(ア)について

(市のALT業務委託は、実態として労働者派遣に当たるか)

(ア) 検討の視点

市は、ALTの勤務は、業務委託契約により行われており、20年度はW5との間で、21年度はインタラックとの間で業務委託契約が締結され、これら契約により適正に行われていたと主張する。

これに対し、組合は、市はALTの勤怠管理を行うとともに自らの指揮命令のもとALTを労働に従事させており、この業務委託は実態として労働者派遣であったと主張している。業務委託は、民法上の請負又は委任（ないしはこれに類似する契約）に当たると考えられ、この場合には、注文主と労働者との間には指揮命令関係が生じないが、労働者派遣は「自己の雇用する労働者を当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」（派遣法第2条第1号）とされており、派遣先事業主と派遣労働者との間には指揮命令関係が存在する。よって、本件の

問題が生じた 21 年度の時期を中心に、市における X2 組合員の勤務に関し市と X2 組合員との間に指揮命令があったか否かを、以下検討する。

(イ) 市の X2 組合員に対する指揮命令の有無

a X2 組合員に係る就労時間その他の勤務管理の状況について

- (a) まず、21 年度のインタラックによる勤務管理の状況についてみると、① ALT の勤務日、就労時間は、21 年度 ALT 業務委託契約書に記載された ALT の配置時間、配置日数、休日（土曜日、日曜日、祝日、夏季・冬季休業期間）等に基づき定められ、各学校は授業や行事の予定をインタラックへ通知していた（前記第 3 の 4 (1) ア）。X2 組合員は 21 年度の加木屋南小学校における上記の勤務日を同校に出勤した最初の日に ALT 勤務予定表によって示された（前記第 3 の 4 (1) イ）。しかし、X2 組合員は、前年度の市と W5 との間の業務委託の期間も加木屋南小学校に年間を通して勤務していたこと及び 21 年度については同年 3 月 14 日、インタラックとの間で雇用契約の内容についての話し合いをし、同月 30 日には、インタラックによる初期研修を受けている（前記第 3 の 3 (2) イ、ウ）。これらにより、同組合員は、上記の加木屋南小学校における 21 年度の最初の出勤日以前に同年度の勤務期間、勤務日、休日の概要は告知され、承知していたと推認される。② X2 組合員ら ALT は、インタラックの指示により各自の担当する授業時間、給食時間、授業の準備時間、その他の活動時間を記載した業務実施報告書を、自らが勤務する小中学校の校長、教頭又は ALT 担当教員の確認の押印を受けてインタラックに

提出していた。そして、インタラックの Z 3 主任補佐は、

X 2 組合員に対し、X 2 組合員が業務実施報告書に書いた「準備」を意味する「P」の記述の削除をさせるなどの指示をしていた（前記第 3 の 4 (1)ウ）。③ A L T は、市の小中学校での勤務において遅刻する場合、インタラックにまず連絡するようにインタラックから指示されており、同社から当該学校及び市教委に対し、電話で連絡がなされていた（前記第 3 の 4 (1)オ）。④ インタラックは、A L T から年次有給休暇等の休暇の申請を受けて、その承認を行っていた（前記第 3 の 4 (1)カ）。⑤ X 2 組合員の勤務中の問題行動については、インタラックが注意や警告書の発出を行っていた（前記第 3 の 4 (1)キ）。これらは、インタラックが X 2 組合員を含む A L T の勤務管理を主体的に行っていたことを窺わせる事実といえる。

なお、20 年度の W 5 との業務委託についてみると、① 市と W 5 との間で A L T 業務委託契約が締結され、X 2 組合員は、就労時間は朝の 8 時から夕方 5 時までであると W 5 から告げられ、また、授業日程を W 5 から告げられていたが、その際、始業時間や終業時間は各学校によって異なるので、学校の言われたことに従うように言われた。そして、X 2 組合員は、同年度の勤務の開始前における同校と W 5 の担当社員との打合せに同席していたが、その際校長に朝礼が 8 時 20 分から始まるのでそれまでに登校し 4 時 30 分に下校するよう言われた（前記第 3 の 4 (1)ケ(ア)、(3)ウ(ア)）。このように、20 年度の X 2 組合員の就労時間については、W 5 が午前 8 時から午後 5 時までとの大枠を同組合員に示したうえで、勤務開

始前にW5が配置校（加木屋南小学校）における打合せで同校の要請を受け入れて特定し、X2組合員がこれに従ったものと理解できる。② また、X2組合員が遅刻するときは、W5に直接連絡するよう指示されていたこと（前記第3の4(1)ケ(エ)）。これらによれば、20年度のW5との業務委託についても、X2組合員の勤務管理を基本的にW5が行う体制がとられていたことが窺われる。

- (b) 一方、21年度の市によるX2組合員の勤務管理への関わりをみるに、① インタラックは、第1回ALT研修会において、ALTに対し、業務実施報告書への押印がない場合は当然欠勤したとみなされるため、毎日確実に押印してもらうように述べていた（前記第3の4(4)ア(ウ)）。しかし、実際の取扱いでは、業務実施報告書への校長の押印は毎日ではなく、月末にまとめて行われていたものであり、またALTが遅刻した場合でも、校長らは業務実施報告書に遅刻の記載をすることなく押印していたのであって（前記第3の4(1)ウ、オ）、業務実施報告書への押印等についての市の関与は、委託業務の検収の範囲を超えるものではないと解される。

② インタラックによる業務実施報告書を用いたALTの勤務状況の管理とは別に、市教委は、21年4月及び5月においては、ALTが配置されている各学校にALT勤務報告書を作成させ、これを市教委に提出させており、加木屋南小学校においては、ALT勤務報告書は、教頭がX2組合員に下書きを作成させたうえで、それを基に作成していた（前記第3の4(1)エ）。しかし、同報告書にはALTの出退勤を記載する欄がなかったことからすれば、同報告書の性格はALTの勤怠管理

ではなく市教委によるA L T授業の状況の把握と認められる。
その下書きを X 2 組合員にさせていた点も、必ずしも適切
とは言えないものの、業務委託と相容れないとまでは言えない
(なお、市は、A L T勤務報告書をインタラックの助言により
2 1 年 6 月以降廃止している(前記第 3 の 4 (1)エ))。

③ 遅刻の連絡については、 X 2 組合員はインタラック
が受託していた 2 1 年度に、教頭からまず学校へ連絡するよう
言われたことがあり、また W 5 が受託していた 2 0 年度には、
校長より遅刻連絡は学校にも直接されたい旨伝えられたことが
ある(前記第 3 の 4 (1)オ、ケ(エ))。これはA L Tの遅刻に対
して、早急な対応を取りたい現場管理者の要請として理解でき
ないことではないが、業務委託契約の趣旨からすれば、あくま
で受託者を通じて早急な連絡を行う体制が望まれる。本件では、
A L Tが現場管理者の上記の要請に応じたとの証拠はないの
で、業務委託契約の趣旨から外れるとまでは認め難い。

(c) 以上によれば、加木屋南小学校における 2 1 年度のA L Tの
就労時間その他の勤務管理については、インタラックがこれを行
っていたと認められ、市が行っていたとはいえないと解され
る。そして、W 5 に業務委託していた 2 0 年度についても、
X 2 組合員に対する勤務管理はW 5 が基本的にこれを行って
いたことが窺われ、市が同組合員の勤務管理を行っていたとの
証拠はない。

b 授業の準備及び進行について

(a) 最初に、S & Lの作成についてみる。

インタラックが受託していた 2 1 年度についてみると、 X
2 組合員は、インタラックの初期研修においてインタラック

からS & Lを作成するように、そして作成に当たっては学校から言われたことに従うように指示を受けているが、21年4月6日に加木屋南小学校でY5教務主任から、市のカリキュラムと同校のスケジュールに従ってS & Lを作成するようと言われた。また、Y2指導主事は、21年4月15日に市の小中学校長に対し、S & Lの正確を期すため、ALTと日本人担当教員がベース案を作成し、教務主任が確認・修正して提出するようにと通知した。そして、21年4月20日の同年度第1回ALT研修会においてY2指導主事は、S & Lは、ALTが教務主任等と確認しながら作成し、学校がインタラックと教育委員会へ提出する旨を述べている。これらを受けて、X2組合員は、21年10月までの間は、担当する授業のクラス、テーマ、日、時限等を記載したS & Lのベース案を作成し、日本人担当教員又はY5教務主任がそれに修正を加え、同主任がそれに署名してS & Lを決定していた（前記第3の4(2)ア、(4)ア(ウ)）。

なお、W5が受託していた20年度については、S & Lの作成は行われていない。

S & Lは、市からインタラックに対する具体的業務の遂行に関する指示書の性格を有するものであるから（前記第3の4(2)ア）、本来その作成は市が行うべきものである。しかし、上記のように、X2組合員は、インタラックから学校の指示に従ってS & Lの作成をするように指示され、市は、X2組合員に日本人担当教員と共にベース案を作成させることとし、教務主任等と内容を確認するように指示している。

そうすると、市は、X2組合員に対し、S & Lの作成に

については、指揮命令と評価される指示を行っていたと解される。

- (b) 次に授業計画書についてみると、同計画書は、受託会社が委託されたALT授業の進行方法について市のカリキュラムを具体化して詳細に記載したものであるから、その作成は受託会社ないしその明示又は黙示の指示によって **X 2** 組合員が主体的に行うべきものである。実際には、W 5 が受託していた 20 年度においても、インタラックが受託していた 21 年度においても、**X 2** 組合員は、東海市カリキュラムに沿って授業計画書を作成し、日本人担当教員と授業の打合せを行っていたが、この打合せにおいては、日本人担当教員から、反復練習の時間配分の変更、授業で使用するプリントの難しい言葉等について修正の意見が出された（前記第 3 の 4 (2) ウ、オ）。そして、両者検討の上、修正が行われたものと推認される。

ALT 業務を業務委託として行うためには、ALT 授業の準備段階での打合せにおいては、受託業者が作成した授業内容の確認にとどめるなどの配慮が必要と考えられる。本件における上記の打合わせは、基本的にはALT 授業を担当する **X 2** 組合員と日本人担当教員とが同組合員作成の授業計画書に基づく授業内容を共有するために行う協力作業とみることができ、そこで出された上記の見直しや修正の意見も、基本的にはその協力作業における提案や意見とみられるが、学校による **X 2** 組合員に対する指揮命令とみられるものがなかったか疑念も残るところである。

また、教材は、インタラックがウェブ上のトレーニングサイトで提供していたが、**X 2** 組合員は、Y 7 教諭の求めにより加木屋南小学校提供のものを使用していたのであり（前記第

3の4(2)イ(イ)、この点は、学校による指揮命令とみざるをえない。

(c) 次に、授業の進行についてみる。

加木屋南小学校におけるALT授業は、上記(b)のように市作成のALT授業のカリキュラムに従って、基本的にはALTが授業計画書を作成し、授業の打合せもALTと日本人担当教員が協力して行った。そして、授業の実際の進め方は、①

X2 組合員及び日本人担当教員が生徒の前で挨拶のロールプレイ等の実演を行った後、X2 組合員の先導で重要表現の復唱練習を行ったが、その際、日本人担当教員は生徒に練習への参加を促した。② 生徒が語彙又は文法で理解できない事項がある場合は、日本人担当教員が日本語で説明を行い、X2

組合員に対し、復唱練習の繰り返し又は表現の言い換えをするよう求めることがあった。③ 歌及び活動の時間には、X2 組合員及び日本人担当教員が担当の教室内を回り、生徒の手助けをした。④ 授業中、生徒の授業態度に問題がある場合には、日本人担当教員が注意や説諭を行った。⑤ 市の学校運営上、ALTに生徒の安全を脅かす言動があれば、日本人担当教員が制止することとなっており、このためにも、同教員は、必ず同席していた（前記第3の4(2)エ）。以上のように、加木屋南小学校におけるティーム・ティーチングの態様は、建前はともかく、実際においては、日本人担当教員とALTの関係が、日本人担当教員が授業を主導しALTが補助するという文科省疑義照会において文科省が想定した関係ではなく、ALTが主な役割を果たしつつ両者が密接に連携・協力する関係となっていたとみられる。

また、市のウェブページには、市では担任とALTとで事前に打合せを行い、チーム・ティーチングとして役割を分担して英語活動を行っているなどとする英語体験研修報告（20年度及び22年度）が記載され（前記第3の4(2)カ(ア)、(イ)）、また、ALTと日本人担当教員の授業における連携・打合せの重要性を指摘した市立教員研修センターでの研修（21年度）受講者の感想が記載されている（前記第3の4(2)カ(ウ)）。これらによれば、加木屋南小学校における上記①から⑤のようなALT授業の実施方法は、市の他の小中学校のALT授業においても行われており、市の関係者間では、チーム・ティーチングとして意識され、呼称されていたとみられる。

さらに、21年10月に、ALTが、日本人担当教員の指導の下、同教員が行う授業に係る補助を行う場合、及び日本人担当教員がALTに対して指導内容や授業の進め方に係る具体的な指示や改善要求、あるいはALTの行う業務に関する評価を行う場合は、いずれも請負契約で実施することができないとの厚労省回答を伝える文科省通知が愛知県教育委員会から市教委に対し送付され（前記第3の6(1)ウ）、チーム・ティーチングは行わないとの方針が市教委及びインタラックの双方からそれぞれ各学校及びALTに伝達されたが（前記第3の6(1)ウ、(4)ア(ア)）、その後においても、それまでのチーム・ティーチングに準じた授業方法が学校により、あるいは日本人担当教員により行われたと推認される。

ALT授業の業務委託について一般的に言えば、日本人担当教員が生徒の授業態度の管理等に役割を限定し、日本人担当教員とALTがそれぞれの役割に徹して授業を行い、日本人担当

教員からALTに対し指示・改善要求が行われなければ、業務委託の形態を逸脱しないと考えられる。しかしながら本件では、市のティーム・ティーチングは、文科省疑義照会において文科省の想定するものとは異なり業務委託により実施することも可能な形態ではあるものの、X2 組合員に係るティーム・ティーチングについてみると、上記①から⑤の態様中②において、日本人担当教員がX2 組合員に対し、授業の進行中に復唱練習の繰り返しや表現の言い換えなどを求めており（前記第3の4(2)エ(ア)）、X2 組合員はそれらの求めに従っていたと推認されるので、その点において業務委託の範囲を超えて業務遂行に関する指揮命令が部分的に行われたとみざるをえない。

- (d) 以上によれば、授業準備の打合せにおいては、市からX2 組合員に対し上記の限度で指揮命令がなされたとの疑念が残り、また、教材の提供においては、上記のように指揮命令がなされたと認められ、S&Lの作成と授業の進行においては市からX2 組合員に対し上記のような指揮命令が部分的になされたと認められる。

c ALT研修会の開催と同研修会への出席

X2 組合員は、17年11月に稲沢市でのALT勤務を開始する際に、W5からALT勤務について基本的な研修を受けたほか、20年3月の市教委の面接後、W5本社で市におけるALT勤務に関するイントロダクションとしての研修を受け、その後、W5本社において、W5の社員から市での勤務の就労時間等について約1時間面談を受けた。また、21年3月末頃には、X2 組合員はインタラックから3日間の初期研修を受けるよう通知

を受け、このうち初日の研修にのみ参加した（前記第3の3(1)ア、(2)ウ）。このように、ALT業務の受託会社であるW5及びインタラックは、市に配置されるALTに初期研修を行っていた。また、インタラックにおいては、インターネット上にALTトレーニング用のサイトを設けて、ALTが必要な授業の進め方を習得できるようにしていた（前記第3の3(2)ウ）。

しかしながら、こうした受託会社による研修とは別に、W5が受託していた20年度には、市の小中学校で勤務するALTを対象としたALT研修会が、市役所会議室において、毎月1回程度行われており（前記第3の4(4)エ）、X2組合員もこれに参加していたものと推認される。

さらに、インタラックが受託していた21年度におけるALT研修会は、年度当初に市教委が市の小中学校に実施予定を通知し、ALTの同研修会への出席について各小中学校に対し依頼を行っている。X2組合員に対してはY5教務主任がALT研修会への出席を求め、X2組合員はこれに参加した。第1回ALT研修会当日にはY2指導主事が出席して同研修会の議事の進行役を担当するとともに、S&Lの作成の仕方並びにS&L及び勤務報告書の提出の仕方をALTに教示した。そして、第1回ALT研修会終了後は、市教委は、同研修会の議事等の記録を市の小中学校に送付して関係職員への周知を求めている。ただし、21年度のALT研修会は、6月以降のものは中止となっており行われていないが、中止に当たっても、Y2指導主事が市の小中学校で勤務するALTに対し直接、中止を通知している（前記第3の4(4)ア、イ、ウ）。

以上によれば、W5が受託していた20年度及びインタラック

が受託していた21年度のうちALT研修会が中止となる21年6月までの間、ALT研修会は、市がこれを主催して、ALTの出席を指示したうえ、同研修会において市がALT業務の遂行についてALTに二、三の指示をしたとみるのが相当である。市は、この点につき、市のALT研修会への関与はインタラックの行う事務の代行に過ぎないと主張するが、上記のような市の関与をそのようにみることが適切でないことは明らかである。そして、業務委託が契約形式どおりに行われるためには、受託業務の遂行に必要なALTに対する研修を受託会社自身が行う必要があるが、市のALT研修会の態様はこの点で業務委託契約の範囲を超えていたと認められる。

d ALTの給食、学校行事への参加

21年度ALT業務委託契約に付随するALT業務仕様書には、主要業務の一つとして、「給食、学校行事等について指導し、日常的に児童生徒とかかわりを持つように努めること」が記載されており（前記第3の2(2)ア）、**X2** 組合員の給食、学校行事等への参加は業務委託の一環として行われていたということができる。そのような、ALTの給食や学校行事への参加が業務委託の趣旨に従い適正に行われるためには、受託会社自身がALTに対してその具体的内容や出欠の指示を行う必要がある。以下、この点について検討する。

- (a) まず、給食についてみると、**X2** 組合員は、W5本社で受けたイントロダクションとしての研修において、ALTの職務のひとつとしての給食時間の過ごし方や給食費を支払うことについては各学校において異なるので、学校の言われたことに従うよう、W5から指示を受けていた。そして、**X2** 組合

員は、20年4月中旬頃、Y6教諭から、どのクラスで給食を取るかの予定表を渡され、給食の受取場所や生徒が迎えに来ること及び給食の時間中はできるだけ生徒と話をしよう告げられた（前記第3の4(3)ウ(イ)）。

また、受託会社がインタラックに変更された際、① X2組合員は、21年3月30日に行われたインタラックの初期研修において、ごく簡単に給食について説明を受けたが、具体的な説明はなく、どこで、どのようにして給食を取るかについては、学校の言われたことに従うように言われた。そして、21年4月、Y7教諭が X2 組合員に対し、給食の時間には、一緒に給食を食べるクラスの児童が迎えに来ることを口頭で伝達し、Y11教諭が X2 組合員に対し、給食を取るクラス及び日程が示された予定表を交付している（前記第3の3(2)ウ、4(3)ア）。

以上のとおり、20年度及び21年度において X2 組合員は、日本人教員から給食時間の過ごし方について、具体的な方法を口頭で告げられ、給食を取るクラスが記載された予定表の交付を受けているが、市は、これらの学校の行為は単なる案内であると主張する。

しかしながら、給食への参加は X2 組合員の業務のひとつであることから、日本人教員から示された給食を取るクラスと日程は X2 組合員の業務内容の特定と解され、その提示は単なる案内にとどまるものといえず、指示としての性格を持つものとみるのが相当であり、市の主張は採用できない。そして、上記のように、W5及びインタラックはその初期研修において、どのように給食を取るかについては学校の言われたこと

に従うようにALTに指示していることから、学校は、W5及びインタラックを介することなく給食参加の具体的な内容について X2 組合員に指示を行っていたと解するのが相当である。

- (b) 次に、学校行事への参加についてみると、① 20年度における X2 組合員の学校行事への参加については、W5は学校から学校行事の具体的な通知を受け、これを同組合員に電子メールにより伝えていた。② 21年度においては、ALTの各学校行事への参加は、配置校がS&Lに記載してインタラックへ伝え、インタラックからALTへ伝達する体制が取られ、X2 組合員へはインタラックから電子メールでこれを伝えていた。21年10月30日のハロウィン・パーティーへの参加については、X2 組合員は加木屋南小学校の複数の日本人教員から参加するよう誘われたり、Y5教務主任から参加しなくてもよい旨言われたりしたが、10月29日に同小学校からインタラックへFAXされたS&Lには X2 組合員が仮装コンテストの審査員として参加すべきことが記載され、インタラックが X2 組合員へ参加すべきことを電子メールで伝えて、同組合員の出席が行われた。③ これに対し、22年3月9日の感謝行事についてはS&Lにはその記載がなく、X2 組合員がY4教頭に出欠はどうすればよいか尋ねたのに対し、同教頭が特に出席する必要はない旨述べ、同組合員は感謝行事に参加しなかった。その後の21年度の卒業式についても、S&Lにその記載がなく、X2 組合員がY5教務主任に同月18日以降はどうしたらよいか尋ね、同主任が同日以降は特に学校に来る必要はない旨及び卒業式に出席する必要はない旨

述べて、同組合員は卒業式に参加しなかった（前記第3の4(3)イ、ウ(ウ)）。

そうすると、A L Tの学校行事への参加については、W 5もインタラックも配置校からの連絡を受けて自らA L Tへ個別の行事への参加を指示する体制が取られ、X 2 組合員のハロウィン・パーティーへの出席についても、インタラックがS & Lに基づき同組合員に指示を行ったものの、21年度の感謝行事や卒業式については、S & Lに基づくインタラックからX 2 組合員への出欠の指示がなかったため、同組合員からの問い合わせに応じて学校がインタラックを介することなく当該行事への出席の要否を述べ、X 2 組合員がそれらに従ってそれら学校行事に参加しなかったことが認められる。

- (c) 以上によれば、W 5及びインタラックのA L T業務委託について、給食を取るクラスと日程について市が業務委託の範囲を超えてX 2 組合員に直接指示を行っていたと言わざるを得ず、また、学校行事への参加については、W 5及びインタラックからの指示という体制が基本的にとられていた一方、21年度の感謝行事と卒業式への出席については、インタラックからの明確な指示が行われなかったため配置校である加木屋南小学校からの指示が補完的に行われたとみることができる。

(ウ) 小括

以上のことから、市とインタラックとの21年度A L T業務の業務委託においては、市は、X 2 組合員の就労時間その他の勤務管理を行っていないといえるものの（上記(イ) a）、少なくとも21年10月頃までの間は、X 2 組合員に対してS & Lの作成と授業の進行において業務委託の範囲を超えて部分的に一定の指揮命令

を行っていたほか（上記(イ) b）、21年4月と5月にはALT研修会を自ら主催してALTの出席を指示し、同研修会においてはALT業務に関する具体的な指示を行い（上記(イ) c）、さらに21年度を通じて給食・学校行事への参加に関しても参加の具体的内容に関する指示を行っていたとみられる（上記(イ) d）。そうすると、市の X2 組合員に対する指揮命令・指示は、部分的であったものの、業務請負（委託）と労働者派遣の区別との関係では業務委託としては許されない指揮命令に当たるものであり、X2 組合員に係る市の21年度ALT業務委託の実態は、部分的に業務委託の形態を逸脱して、労働者派遣の形態に移行していたと認められる。

イ 争点(1)ア(イ)について

（上記アの業務委託が労働者派遣に当たる場合、市は、1年を超えて X2 組合員を当該ALTとして受け入れていることから、派遣可能期間を超える労働者派遣として派遣法第40条の4により同人に対する直接雇用義務を負うか。直接雇用義務が生じるとして、近い将来において同人との間に雇用関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存する、といえるか）

上記アにみたとおり、X2 組合員に係る市の21年度のALT業務委託は、部分的に業務委託の形態を超えて、労働者派遣の形態に移行していたといえる。

しかしながら、派遣法第40条の4に定める直接雇用の申込義務は、派遣法上の派遣元事業主（一般派遣元事業主又は特定派遣元事業主）からその雇用する派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受ける者（「派遣先」。同法第31条、第23条第1項参照。）が、同法第40条の2第1項に定める業務につき、派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けている場合に生じうる義務であ

り、しかも、同申込義務は、派遣元事業主によって派遣先事業主に対する派遣可能期間に抵触する日（以下「抵触日」という。）の通知がなされていることを要件とするものである。しかし、本件は、業務委託の契約形式により、インタラックの外国人職員がALTとして市の小中学校の英語教育に従事していた事案であり、本件団交申入れの時点で市が「派遣先」に該当するものであったと認めるに足りる証拠はなく、また、インタラックから市に対して抵触日の通知がなされたと認めるに足りる証拠も存在しない。したがって、本件においては、上記派遣法第40条の4に基づく、市の直接雇用（任用）の申込義務が発生していたと認めることはできない。

以上に対し、組合は、本件のような労働者派遣に当たる業務委託の事案においては、派遣法第40条の4の類推適用や信義則等により、直接雇用の申込義務の成立を認めるべきものであるとも主張している。しかしながら、派遣法第40条の4の直接雇用の申込義務は、15年の派遣法改正に際して労働者派遣事業の規制を一定程度緩和したこととの関連で要件を特定して創設された義務であることを考慮すると、同法の定める要件は規定どおりに解釈すべきことが要請される。そして、派遣法第40条の4の直接雇用の申込み義務は、上記のとおり「派遣先」に発生する義務として定められたものであり、同法が「派遣先」（同法第31条）と「派遣先」を含む広い概念である「労働者派遣の役務の提供を受ける者」（同法第24条の2等）とを敢えて区別していることからしても、また同法第40条の4が同法第35条の2第2項に規定する派遣元事業主から派遣先への「抵触日の通知」を敢えて要件としていることからしても、「派遣先」でない者が労働者派遣の役務の提供を受けている場合、あるいは上記抵触日の通知がない場合において、同法第40条の4を類推適用したり、信義則により

同条と同様の直接雇用の申込義務を認めたりすることは適切でないといふべきである。

以上のように、本件では市に直接雇用義務が生じない以上、派遣法第40条の4の規定から、市と X 2 組合員との間に近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存していたと認めることはできない。したがって、労組法第7条第1号から第3号のいずれについても、この観点からの市の使用者性は認められない。

ウ 争点(1)ア(ウ)について

(市は、労働局の是正指導の中で直接雇用を推奨されたことから、近い将来において同人との間に雇用関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存する、といえるか)

(ア) 組合は、「近い将来において、当該労働者との間に雇用関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存する」場合とは、明らかに使用者性が認められない場合と比較し、当該案件について新たな雇用契約を締結する可能性が具体的根拠をもって認められる場合をいうとし、本件の場合、市は労働局から X 2 組合員を直接雇用するよう推奨されたことによって、同組合員と市との間に新たな雇用契約が締結される可能性が新規採用の場合と比較して格段に高まったと主張する。

(イ) たしかに、労働者派遣契約においては、派遣可能期間を経過したにもかかわらず、派遣先が派遣労働者から役務の提供を受け、かつ当該労働者が派遣先に雇用されることを希望している事案において、労働局から雇入れの行政指導又は行政勧告がなされた場合には(派遣法第49条の2第2項)、派遣先は、「近い将来における雇用関係成立の現実的かつ具体的な可能性」があるものとして使用者となる余地があるといふべきである。

- (ウ) そこで、22年3月2日の労働局の指導内容について検討するに、
- ① 労働局担当者は、Y2指導主事及び学校教育課長に対し、業務委託を適正に行うか、X2組合員を直接雇用するかのいずれかとするしかないとし、同組合員を直接雇用するよう口頭で推奨したこと、② 翌日、労働局は市に対し、派遣法第48条第1項に基づき指導する旨記載された是正指導書を交付したこと、③ 労働局監督指導記録には労働者派遣法第26条第1項に違反すること、労働者の雇用の安定を図るための措置を講ずることを前提に、是正することと記載されていることが認められる（前記第3の6(3)イ、ウ）。
- (エ) このように、是正指導書は、市がインタラックとの間で締結しているALT業務委託契約が派遣法に違反するとして、労働者の雇用の安定を阻害しないように違反の是正を求めるものであり、X2組合員の直接雇用を特に要請しているものとはいえない。また、当該是正指導書の交付に先だってのX2組合員の直接雇用に係る労働局担当者の口頭による推奨は、X2組合員の直接雇用を、派遣法違反の状態の解決策の一つとして提示したにとどまるものと解される。
- (オ) そうすると、労働局の是正指導の内容からみて、X2組合員と市との間に新たな雇用契約が締結される可能性が新規採用の場合に比べ格段に高まっていたとみることはできず、組合の主張するように近い将来において市と同人との間に雇用関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存していた、とはいえない。したがって、労組法第7条第1号から第3号のいずれについても、この観点からの市の使用者性は認められない。

(3) 争点(1)イ(ア)(イ)について

(市が X2 組合員に対して指揮命令を行っていた事実がある場合、

市は同人の基本的な労働条件について、部分的とはいえ雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することのできる地位にあるといえるか)

ア X 2 組合員の就労の管理に関する市の支配の有無・程度

上記(2)アにみたとおり、市は、X 2 組合員に対して、同人の就労時間その他の勤務については管理を行っていないものの、授業の準備段階でのS & Lの作成や教材の選定において日本人教員による指示が認められ、また、授業の進行(ティーム・ティーチング)においても、日本人担当教員が復唱練習の繰り返しや表現の言い換え等の指示をしたりしたほか、ALT研修会への出席や給食・学校行事への参加の内容に関する具体的指示をしていたことが認められる。

本件においては、市とインタラックは21年度のALT業務委託契約において、ALTの配置校での業務の遂行についてはALTの雇用主であり受託業者であるインタラックが指揮命令を行い、配置校の教員は指揮命令を行わないこと、配置校での勤務管理もすべてインタラックが行うこと、教授技術等の教育研修もすべてインタラックの責任で行い、教材・教具もインタラックが準備することを取決めていたと推定され(前記第3の2(2)ア、イ)、実際にも、インタラックは、上記の業務委託契約の内容に従い、初期研修、インターネット研修、業務実施報告書、遅刻の連絡、休暇申請書、勤務態度の注意・警告、授業の巡回指導、学校行事等への参加の指示等により、そのような指揮命令と管理に努めていたことが認められる(前記第3の3(2)ウ、4(1)ア、ウ、オ〜ク、(3)イ)。しかしながら、市の側において、業務委託と労働者派遣の区別に関する理解が十分でなかったとみられること、そしてALT業務が小中学校においてALTと日本人担当教員が協力して行う教育業務であることなどから、加木屋南小学校におけ

る **X 2** 組合員の A L T 授業の準備や実施、給食・学校行事への参加（給食を取るクラス・日程、21 年度感謝行事・卒業式への参加・不参加）において、日本人教員により具体的な指示が行われ、また、市教委自身による A L T 研修会が実施されたとみられる。

しかし、これらのうち、日本人教員による教材の提示と参加すべき給食の具体的クラス名の指示は、21 年度に **X 2** 組合員が配置校に初登校した際に、諸々の連絡や案内と共に単発的に行われたものであり（前記第 3 の 4 (2) イ (i)、(3) ア）、21 年度の感謝行事及び卒業式への不参加の指示もインタラックによる指示の体制を補完するように行われたものである（前記第 3 の 4 (3) イ、上記 (2) ア (i) d (b)）。また、**X 2** 組合員に S & L のベース案を作成させたこと（上記 (2) ア (i) b (a)）は市（配置校）が作成する S & L の下書き作成を補助させたにとどまり、授業の遂行中の日本人担当教員の反復練習の繰り返し等の指示は A L T が主な役割を果たしつつ両者が密接に連携・協力する授業の態様の中で行われたものである（上記 (2) ア (i) b (c)）。しかもこれらは、21 年度の学年の半分程の期間が経過した後には全く（S & L の下書き作成）又は基本的に（反復練習の繰り返しの指示）行われなくなり（前記第 3 の 4 (2) ア、エ、6 (1)、(4)）、市教委による A L T 研修会はインタラックによる研修に加えて 4 月と 5 月に行われたのみでその後は行われなくなっている（前記第 3 の 4 (4) ウ）。

以上のことからすると、**X 2** 組合員の A L T 業務の遂行については、インタラックが雇用主としての実体をもってその基本的な管理に努めているのであって、同組合員の就労に対する市による関与の状況は、雇用主であり受託業者であるインタラックの業務委託契約に従った就労管理が徹底せず、委託した市による指揮命令にわたるような関与が単発的・補完的・限定的に行われた状況とみることができ、就

労の管理に関する市の関与は雇用主と部分的とはいえ同視できる程度のもものとまではいえないというべきである。

イ **X 2** 組合員の雇用の管理に関する市の支配の有無・程度

(ア) 次に、**X 2** 組合員の採用、配置、雇用の終了という一連の雇用の管理について検討する。まず、**X 2** 組合員の採用について同組合員がインタラックに採用された経緯についてみると、21年3月初め、**X 2** 組合員は、**Y 5** 教務主任らから、21年度のA L T業務の受託者がW 5からインタラックに変わった旨伝えられ、その際、同教務主任からインタラックの面接を受けることを促された。**X 2** 組合員はインタラックに電話し、その後インタラックから電話により市の仕事をオファーしたい旨の申出があり、21年3月14日、**X 2** 組合員は、インタラックの名古屋支店に赴いて必要書類を提出し、契約内容について話し合い、インタラックとの間でA L T雇用契約を締結している（前記第3の3(2)ア、イ）。

X 2 組合員は、インタラックによる上記のオファーの前には同社の面接を受けなかったが、前年にインタラックからある民間会社のランゲージ・コンサルタントの仕事を打診されたときに同社の面接を受けたことがあり、インタラックは**X 2** 組合員を採用するために必要な情報をすでに得ていたものと推認される。

組合の主張及び**X 2** 組合員の証言によれば、21年度のA L T業務受託会社がW 5からインタラックに変わったとき、加木屋南小学校の**Y 5** 教務主任が**X 2** 組合員に対し、引き続き同校で就労するよう促し、インタラックに対し、同校校長が**X 2** 組合員の求めに応じて推薦状を提出したとしているが、市はこれらのことを否定する。

そこでこれらの点についてみると、たしかに21年度の上記の受

託会社の変更に際し、Y 5 教務主任が X 2 組合員にインタラックへの応募を勧めたことが認められるが（前記第 3 の 3 (2) ア）、2 1 年 3 月にインタラックが X 2 組合員を採用する上では、上記のとおり電話による申込みとオファーの返事、そして支店での契約条件に関する話し合いと雇用契約書の締結という独自の手続きを踏んでいる。また、Y 2 指導主事は第 1 回 A L T 研修会において、「当然、A L T のメンバーも変わったが、1 2 人のうち、半数の 6 人が東海市の A L T として残ってくれた。大変ありがたいことだと思っている。」と述べている（前記第 3 の 4 (4) ア (ウ)）。これらの事実は、採用に関する A L T とインタラックそれぞれの意向の独自性を推測させるものである。

また、推薦状の提出については、加木屋南小学校の校長が X 2 組合員の依頼によりそれをインタラックに提出したとの X 2 組合員の証言は、同人が校長への依頼の内容を具体的に証言できないことからわかに措信しがたいものである。また、推薦状の提出は、あくまでも推薦者の推薦行為であり、一連の経緯の中で、インタラックが自らの意思で採用の決定を行ったという上記の認定を覆すものではない。

以上によれば、インタラックは独自の判断と手続で X 2 組合員の採用を決定して同社が同人との間で雇用契約を締結したものと認められ、市が X 2 組合員の採用について市が直接的な関与をしたり具体的な支配を行っていたとは認められない。

- (イ) 次に、X 2 組合員の配置についてみると、市は、配置学校一覧の連絡は、受託会社が市から授業時間等の予定を聞き、適応できる A L T を選定して配置を決定し、市に示したものを教育長から各小中学校長に伝達したものであって、市がインタラックによる A L

Tの配置の決定に関与したことは全くないと主張する。

この点については、Y3指導主事がY3メールの中で① ALTが移籍を希望し、W5が採用した後に市への配置を決めた場合、面接等の手続きは省略し、次年度は原則として現在の学校へ配置していきたい旨、また、② 新規のALTについては3月17日に面接を実施してから決定していく旨を市の小中学校長に連絡している（前記第3の3(1)イ）。また、市教委からの市内各小中学校あて21年度市ALT配置依頼書には、① 21年度のALT配置校を市教委とインタラックのALT担当部署であるALT事務局で検討し決定した旨、② 一人のALTが複数の学校に配置されている場合は担当教員どうしで連絡を取り、相談及び調整を行うことを依頼する旨の記載がされていた（前記第3の3(2)エ）。

そうすると、W5がALT業務を受託した20年度におけるALTの各学校への配置の経緯は、市の主張のようなものとは認めることはできず、むしろ上記のY3メールの記載からすれば、ALTの市への配置の決定は受託会社が行ったが、当該ALTをどの小中学校に配置するかについては、受託会社と協議しつつも、市が、相当程度影響力を行使したと認めるのが相当である。そして、インタラックが受託した21年度についても、上記の市教委からのALT配置依頼書からみて、市の影響力が低下したとは認められない。

- (ウ) 他方、雇用の終了については、インタラックは、21年10月に以後行わないように指示したティーム・ティーチングをX2組合員が続けようとしたため同年11月に同組合員に対し警告書を発し、翌22年3月の同組合員との契約更新時には、22年度において同組合員を市の小中学校のALTとして使用し続けるのは不適切と判断したこと（前記第3の8(4)）、かくしてX2組合員は、

22年3月にインタラックから、22年度からは企業向けの講師の仕事をしなしかとの提案を受け、**X2** 組合員がこの提案に応じなかった結果、同人のインタラックとの雇用が終了したこと（前記第3の8(4)）が認められる。これらによれば、インタラックが**X2** 組合員の雇用の終了を支配・決定しており、市が**X2** 組合員の雇用の終了について直接的な関与をしたり具体的な支配を行っていたとは認められない。

- (エ) 以上を総合すれば、採用、配置、雇用の終了といった一連の雇用の管理に関する決定権のうち、配置についてみると、インタラックがALTを採用しその市への配置を決めた後に、ALTをどの小中学校に配置するかに関しては、市がインタラックの担当部署と協議しつつも相当程度影響力を行使していたと認められるが、市の支配力はその限りにとどまるものであり、全体としてみれば、市は一連の雇用の管理全般についてまで雇用主であるインタラックと部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたと認めることはできない。

ウ 本件団交申入れに関する使用者性

- (ア) **X2** 組合員の直接雇用に関する団交申入れについての使用者性

本件団交申入れのうち **X2** 組合員の直接雇用に関する団交申入れについては、上記ア、イによれば、**X2** 組合員の就労についても、雇用の管理についても、市は雇用主であるインタラックと部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたと認めることはできない。特に、組合が市に対して団交を要求する事項は、市による **X2** 組合員の直接雇用（雇用そのもの）に関わるものであり、採用、配置、雇用の終了等の一連の雇用の管

理に関する決定権に関わるものといえるので（偽装請負の中止を求める事項や労働局からの是正指導に従うことを求める事項等も、直接雇用の要求の理由付けと解される）、市が労組法第7条の使用者となるためには、就労の諸条件にとどまらず、雇用の管理に係る決定権について市が雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有している必要があるものと解されるところ、この点については、上記のとおり、市がそのような支配力を有するとは認められない。したがって、**X2** 組合員の直接雇用の団交申入れについて市に労組法第7条第2号の使用者性を認めることはできない。

(イ) 社会保険加入に関する団交申入れについての使用者性

次に、本件団交事項のうち、社会保険加入に関するインタラックへの指導について、市が労組法第7条第2号の使用者に当たるかどうかについても、上記アのとおり、市は **X2** 組合員の就労について雇用主であるインタラックと部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたとは認めることはできない。そして、市の21年度のALTについて社会保険加入をするかしないかは、関係法規の定めに従って雇用主であるインタラックが決定すべきことがらであって、全証拠をみても、雇用主ではない市がインタラックの社会保険加入についてインタラックと同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたとの事実は認められない。

なお、市は労働局への22年5月の改善報告書において、事後の入札においては社会保険加入の有無を考慮材料の1つとすることを報告しているが、官公庁業務の競争入札においては、そのような市の入札方針に対して応札するか否かは、入札に応募する業者が決定

することがらであり、また入札してもどの業者が落札するかは入札上の競争に依存する。したがって、社会保険加入の有無を競争入札における考慮材料の一つとした（なしうる）からといって、これにつき市が現実的かつ具体的な支配力を有しているということとはできない。

また、組合は、派遣法に基づく「派遣先が講ずべき措置に関する指針」の第二の八において、派遣先は、派遣元から社会保険加入義務のある派遣労働者が社会保険に不加入の理由の通知を受けた場合、当該理由が不適正と考えられるときは、派遣元事業主に、当該派遣労働者を派遣する前に社会保険に加入させる要請をするものとされていることを根拠に、市には使用者性が認められると主張する。しかし、当該指針は、「派遣先」の講ずべき措置であるところ、「派遣先」とは上記(2)イのとおりであって、市が「派遣先」に該当する証拠はなく、また、本件については派遣元たるインタラックから市に対して社会保険に加入していない理由の通知はなく、したがって、当該指針に基づく義務が市に生じていたとはいえないので、組合の主張は採用できない。

よって、社会保険加入に関する団交申入れについて、市に労組法第7条第2号の使用者性を認めることはできない。

エ 直接雇用の拒否についての使用者性

次に、市が **X 2** 組合員を直接雇用せず、市の学校に勤務させていないことについて、市が労組法第7条の使用者に当たるかどうかについても、上記ア、イのとおり市は **X 2** 組合員の就労についても、雇用の管理についても、雇用主であるインタラックと部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していると認めることはできず、市について基本的労働条件に対する支配力という観点か

ら同条の使用者性を認めることはできない。

(4) 争点(1)ウについて

(市は、労働局からの是正指導を受けて **X 2** 組合員の雇用の安定を図る措置を講ずべき立場となった場合、この措置の実施に関しては部分的とはいえ雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にある、といえるか)

組合は、市とインタラックとの間で締結されていたA L T業務委託契約が労働局から派遣法第26条第1項に違反すると判断され、労働者の雇用の安定を図る措置を講ずることを前提に是正を指導されたのであるから、市は直接雇用を中心とした雇用の安定の措置を講ずる立場にあったとし、また、雇用の安定措置に関する団交事項は市の処分可能な事項であり市しか決定できない事項であるから、市が雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあり、市は同団交事項について労組法第7条第2号の使用者に当たると主張するようである。

しかしながら、労働局が是正指導書の交付時に指導した雇用の安定を図るための措置とは、市が違反状態を是正しようとして委託契約を解除する等の措置をとった場合にA L Tの雇用が失われることなどがないよう求めたものであると解されるところ、市は労働局の指導を受けて業務委託契約の趣旨に反する状態を改善することとし、委託契約の解除等A L Tの雇用の安定を阻害するような行為は一切行わなかった。

すなわち、上記の是正指導書が交付された後においては、市はA L Tの雇用が失われるなどA L Tの雇用の安定を阻害するような行為は一切行わなかったのであり、市は雇用の安定を講ずべき立場にあったとはいえない。したがって、組合のいう「 **X 2** 組合員の雇用の安定を図る措置を講ずべき立場になった場合」との前提はそもそも成り立たず、その余について判断するまでもなく組合の主張は失当である。

(5) 争点(1)エについて

(X 2 組合員の勤務実態、同組合員の派遣契約における派遣元の反復交替、労働局の是正指導及びこれに対する市の対応等の諸事情に照らし、組合が市に対し X 2 組合員の直用化を求めたことには合理性及び妥当性があり、市が労働契約関係に隣接する関係を基礎として成立する集团的労使関係の一方当事者の地位にあった、といえるか)

組合は、① 本件業務委託契約については X 2 組合員に対して指揮命令がなされていたという就労実態、② 業務委託契約の締結先がW5からインタラックに変わった際に X 2 組合員がインタラックに採用されて引き続き加木屋南小学校で勤務させられるよう取りはからったという請負業者の反復交替の実態、③ 労働局が、市の業務委託契約は違法派遣の状態であると判断し、X 2 組合員の雇用の安定を図る措置の具体的方法として直接雇用するよう市に口頭で推奨したにもかかわらず、市は直接雇用せず、雇用の安定を図る措置すらとらなかったばかりか、X 2 組合員を加木屋南小学校から排除したといった事情に照らし、22年3月5日の時点で X 2 組合員の直用化を要求したことに合理性及び妥当性があり、使用者が労働契約関係に隣接する関係を基盤として成立する集团的労使関係の一方当事者としての立場にあったといえ、労組法上の使用者と考えるべきである、と主張する。

しかしながら、上記①から③の各事実が、本件の市の使用者性の問題についてどのように評価されるべきかについては、いずれも使用者性を肯定するに足る事実とは認め難いことはすでに述べたとおりである（上記(2)、(3)、(4)）。

そのみならず、労組法第7条の使用者とは、同法が不当労働行為救済制度によって助成をしようとする集团的労使関係の一方当事者としての使用者であるところ、そこでの集团的労使関係とは労働者の労働契約

関係上の諸利益についての交渉を中心として展開されるものであり（労組法第1条、第16条を参照）、労働契約関係又はそれに隣接ないし近似した関係をその基盤として必要とする。このうち労働契約関係に隣接する関係についていえば、労組法第7条の使用者は、労働契約関係を基本に据えて範囲を画されるべきものであるから、労働契約関係に隣接する関係とは、近い将来に現実的かつ具体的に労働契約関係が成立する可能性がある場合や過去において労働契約関係が存在し、解雇の有効性を争うなど未だ労働契約関係が清算されていない場合に限定されるものである。組合が主張する上記①から③のような諸事情を総合して労働契約関係に隣接する関係を肯定することとなると、上記使用者概念の労働契約関係を基本とする趣旨にそぐわず、また、「労働契約関係に隣接する関係」の外縁もきわめて曖昧となるため、不当労働行為制度の趣旨、目的からみて相当であるとはいえない。

したがって、上記「諸事情」を理由に市が集团的労使関係の一方当事者の地位にあったとみることはできない。

(6) まとめ

以上のほか、市が本件団交拒否及び **X 2** 組合員の直接雇用の拒否につき、労組法第7条各号の不当労働行為が成立する上での使用者と認めるに足る証拠はない。したがって、市は組合との関係において、労組法第7条の使用者とはいえない。

2 争点(2)及び(3)について

(争点(1)が肯定される場合、組合の団交要求事項が義務的団交事項に当たるといえるか(争点(2))。また争点(1)が肯定される場合、市が **X 2** 組合員を22年4月に直接雇用せず市の学校に勤務させていないことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為といえるか(争点(3))。)

上記1にみたとおり、市は労組法第7条各号が成立する上での使用者

に当たるとはいえないから、「組合の団交要求事項が、義務的団交事項に当たるといえるか」、また、「市が X 2 組合員を 2 2 年 4 月に直接雇用せず市の学校に勤務させていないことは、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為といえるか」については、判断するまでもない（上記 1 (6)）。

しかしながら、争点(3)について付言すると、組合は、市が X 2 組合員の組合活動を嫌悪していたが故に上記の措置を取ったと主張し、その根拠の 1 つとしてインタラックの管理者らが、X 2 組合員の退職意向を確認した 2 2 年 4 月上旬の面接において、同組合員を再雇用しない理由は同人が組合員であるためである旨述べた、との X 2 組合員の証言を援用する。しかしながら、X 2 組合員がインタラックを退職した経緯については、同組合員が加木屋南小学校で勤務していた 2 1 年 1 0 月にインタラックに以後行わないようにと指示されたティーム・ティーチングをその後も続けていたため、翌 1 1 月にインタラックから今後の雇用状態にも影響を及ぼすこともありうる旨の注意を含む警告書の交付を受けたこと（前記第 3 の 4 (2)エ(イ)、6 (4)ア）、このためインタラックは 2 1 年度の同校での勤務が終了する 2 2 年 3 月に、2 2 年度において同組合員を市の小中学校の A L T として使用するのは不適切と判断して、同組合員に対し企業向け講師の職への配置換えの提案を行ったところ、同組合員がその提案に応じないことに決したため、新たな雇用契約が締結されなかったこと（前記第 3 の 8 (4)）が認められるのであって、このような経緯に照らしてみれば、X 2 組合員の意向を確認する面接においてインタラックの管理者らが上記証言のような発言を行ったというのはいかにも不自然であって、その証言はにわかに措信しがたい。そして、本件では、市が X 2 組合員の組合活動を嫌悪してインタラックに対し同組合員の配置や雇用に関し、何らかの働きかけをしたという証拠は格別存在しない。したが

って、組合の主張は採用できず、市が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為を行ったとは認められない。

3 主文の変更について

本件においては、市が労組法第7条各号の使用者に当たらないとした初審の判断は正当であるが、その判断の内容は、前記第4の1にみたとおりに、本件の事実関係についての詳細な認定と評価に関わるものであって、「申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなとき」(労働委員会規則第33条第1項第5号)に該当するとは言い難いので、本件救済申立てを却下することは適切でなく、むしろ同申立てを棄却するのが適切である。

したがって、主文を変更し、一旦初審決定を取り消したうえで、本件救済申立てを棄却する。

4 付言

以上において判断したように、本件の市によるALT授業の業務委託においては、授業の準備・進行、給食・学校行事への参加、研修などにおいて部分的に業務委託の形態を逸脱した指揮命令がみられるところ、ALT業務の委託においては、受託会社と市が連絡を密にし、受託会社はALTに対し、市は日本人担当教員に対し、研修、マニュアル、種々の連絡等を十分行うことによってそのような不適正な態様を回避し、両者が適正な態様を厳格に遵守して紛争を防止することが望まれる。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条に基づき、主文のとおり命令する。

平成25年1月25日

中 央 労 働 委 員 会

第二部会長 菅 野 和 夫 ㊟