

大阪、平10不16、平11.10.28

命 令 書

申立人 泉州地方労働組合連合会
申立人 和泉警備保障労働組合

被申立人 和泉警備保障株式会社
被申立人 高石市
被申立人 高石市教育委員会

主 文

- 1 被申立人和泉警備保障株式会社は、申立人泉州地方労働組合連合会及び和泉警備保障労働組合に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

泉州地方労働組合連合会
執行委員長 A 殿
和泉警備保障労働組合
執行委員長 B 殿

和泉警備保障株式会社
代表取締役 C

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為と認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 平成10年3月16日付け、同月30日付け及び同年4月13日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったこと。
(2) 平成10年3月8日から同月15日までの間に従業員に対して、「大事な入札を控えているので高石市を刺激しないでくれ」などと告げ、労働組合を結成しないよう働きかけたこと。
2 被申立人高石市及び被申立人高石市教育委員会に対する申立ては却下する。
3 申立人らのその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人和泉警備保障株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、警備業等を営む株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約100名である。

- (2) 被申立人高石市（以下「市」という）は、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。また、被申立人高石市教育委員会（以下「市教委」といい、市と市教委を併せて「市等」という）は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律により市が設置した行政委員会であり、その所管している小学校は7校、中学校は3校である。
- (3) 申立人泉州地方労働組合連合会（以下「泉州労連」という）は、肩書地に事務所を置く労働組合であり、中小企業を中心とする労働組合及び個人によって組織されており、その組合員数は本件審問終結時約1,300名である。
- (4) 申立人和泉警備保障労働組合（以下「組合」といい、組合と泉州労連とを併せて「組合等」という）は、会社で働く従業員により平成10年3月15日結成された労働組合で、結成とともに泉州労連に加入しており、その組合員数は結成当初6名であったが、本件審問終結時では2名である。

2 市における警備業務等について

- (1) 市は、昭和45年9月、会社との間で、市立小中学校等の公共施設の警備業務及び清掃管理業務（以下、この二つを併せて「警備業務等」という）の業務委託契約を締結し、以後、市と会社との間では毎年ほぼ同内容で業務委託契約が更新され、会社は継続して上記警備業務等を受託してきた。

市立小中学校における警備業務等に従事する会社従業員の勤務形態は、当初は従業員が学校に通勤して警備業務等を行っていたが、昭和51年頃からおおむね会社従業員である夫婦が学校に住み込んで警備業務等を行うように変わった。

警備業務等の内容は、業務委託契約書中の「高石市立学校施設警備清掃管理業務仕様書」（以下「仕様書」という）に記載されている。仕様書には、「次にかかげる業務及び警備清掃管理業務の外、この仕様書に記載されていない事項であっても、これに付随して必要と認められる軽微な部分は契約金額の範囲内で実施するものとする」と記載され、業務の方法、時間、業務内容等の概略は以下のとおりである。

・方法

作業員は男女各1名。施設設備等の管理保全及び清掃管理の実施

・時間

平日の昼の勤務時間は、午前8時30分から午後4時30分まで

平日の夜間の勤務時間は、午後4時30分から翌日の午前8時30分まで

休日の勤務時間は、終日

・業務内容

①校内の清掃、②施錠及び解錠、③湯茶の準備、④平日では終業後1回と午前0時以降の夜間1回の計2回の巡回、⑤扉の開閉、⑥非

常事態の場合の臨機の必要な措置、⑦市民が市教委の使用許可を受けて運動場等の学校施設を使用する場合の所定の使用許可書の受領及び使用終了後の原状復旧等の確認、③警備清掃管理日報の記録及び管理者への提出

なお、その他にも数項目の業務があり、計10数項目

- (2) その後、大阪府内の多くの地方公共団体は、学校警備を住み込みによる警備から感知器、警報機等の機器による警備（以下「機械警備」という）に切り替えるようになり、市でも昭和60年代以降、公共施設の夜間警備に機械警備が導入されるようになった。市ではまず、幼稚園の夜間警備が機械警備に切り替えられ、次いで平成4年から同5年頃にかけて、公民館や保育園も順次、機械警備に切り替えられた。この切替えが行われた施設では、警備業務等の従事者の勤務は、夫婦の住み込みによる勤務がなくなり、会社に通勤して巡回パトロール車等で当該施設を巡回警備する勤務となった。市では公共施設すべての夜間警備を機械警備に切り替える方針であった。

このような事情から、会社代表取締役社長C（以下「C社長」という）は、時折、公共施設に住み込んで働いている従業員に対し、いずれ住み込みの勤務はなくなり、通勤による勤務に切り替わる旨の話をしていた。

- (3) B（以下「B」という）及びその妻F（以下、この2人を併せて「B夫婦」という）は、平成5年8月、会社に作業員として採用され、派遣されて高石市立加茂小学校（以下「加茂小学校」という）の居室に住み込み、警備業務等に従事していた。

B夫婦の給与は会社が決定し、B夫婦は会社から給与を受け取っていた。

- (4) B夫婦の勤務時間や業務内容は、次のとおりであった。

ア 平日

Bの勤務時間は、午後4時30分から翌日の午前8時30分までであり、主な業務の内容は、夕方から夜にかけての教室や職員室等の施錠、閉門、火元確認、校舎の巡回点検、翌朝の解錠、開門等であった。

Fの勤務時間は、午前8時30分から午後4時30分までで、主な業務の内容は、教職員室やトイレの清掃、来客の取次ぎ、湯沸かし、ゴミの焼却等であった。

イ 休日

Bの勤務時間は、午前8時30分から翌日の午前8時30分までである。主な業務の内容は、市民が市教委の教育施設使用許可を得て加茂小学校の運動場や校舎を使用する場合に、校長や教頭から教育施設使用許可書の控えを受け取り、市民が持参した同許可書と照合して許可の有無を確認し、門扉の開閉、使用後の戸締まりや原状復旧状況の点検等を行うことであった。また学校が選挙の投開票所として使用された際に市選挙管理委員会の指示に従って門扉の開閉や施錠等を行うことで

あった。さらに、非常時においては臨機の必要な措置を講じることであった。

一方、休日にはFの業務はなかった。

B夫婦は警備業務等の内容を警備報告書及び業務管理報告書(以下、この二つを併せて「日報」という)に記載し、教頭に提出して、教頭又は校長の認印を受けた後、居室に保管していた。

なお、加茂小学校の校長や教頭は、B夫婦がこれらの業務を行う際、「戸締まりをよろしく頼みます」、「選挙管理委員会の指示どおり働いてください」等と、声をかけたことがあった。

(5) また、B夫婦は次のようなことを行ったこともあった。

① 加茂小学校教頭G(以下「G教頭」という)は、市教委から、近郊で栽培している花卉を受け取るよう指示を受けた際、Fが草花を育てるのが好きであることを知っていたので同人に花卉の受取りを依頼したところ、B夫婦が自ら所有し運転する車で花卉を受け取りに行った。なお、Fは、日頃から自発的に加茂小学校の花壇の花植えや草取りをしていた。

② G教頭は、Bから校舎の教室の床の一部が破損し穴があいているのを知られたときに、このまま放置しておく危険であるが修繕規模も小さいので、器用であり簡単な補修のできるBに応急処理を依頼したところ、同人は修繕を行った。このほか、Bは廊下や扉等の軽微な破損個所の補修をたびたび行った。

③ G教頭は、給食調理員から、衛生管理上、加茂小学校の給食調理員用トイレの清掃を児童でなく大人が清掃してほしいという要望を受けた。市教委が会社と協議し、会社の指示によりFが給食調理員用トイレの清掃をすることとなった。

(6) 加茂小学校の平成10年度の職員住所録には、校長、教頭、教員、事務職員、調理員に加え、「警備員B」、「用務員F」と記載されている。また、加茂小学校から保護者に配付される「学校通信かも」平成10年4月10日号には、加茂小学校スタッフとして校長以下教職員の名が記載されているが、この中にも上記と同様、B夫婦の記載がある。

3 組合結成に至る経緯について

(1) 平成10年2月頃、会社は、市が平成10年度から市立のすべての小中学校の警備業務を機械警備に切り替える方針であり、機械警備に移行すれば住み込みの勤務形態はなくなり、業務内容も施錠等のみに縮小されるという情報を入手し、同時に、これまで会社が継続して受託してきた警備業務の入札に参加しようとする別の有力な警備業者が存在するという情報を得た。

なお、このときの会社の従業員は約140名(うち正社員は約90名)であり、このうち市の小中学校を含む公共施設で警備業務等に従事していた従業員は約70名で、会社業務のかなりの部分を占めていた。

- (2) 平成10年3月4日、会社は、パートも含めた従業員のほぼ全員を会社会議室に集め、C社長が、①市教委から平成10年度より機械警備に切り替わる旨の通知を受けていること、②これにより夜間警備の仕事がなくなり、勤務形態や内容が、これまでの住み込みによる勤務から、今後は会社に通勤して学校を巡回する勤務形態となり、勤務時間も夜間の2時間程度の施錠等の業務に縮小されること、③したがって、住み込んでいる学校の居室から退去しなければならないこと、④さらに、これに加えて同10年度の競争入札においては有力な競争相手がいるので会社が落札できるかどうか厳しい状況にあること、⑤住み込み勤務の者は解雇せざるを得ないこと、等を告げた。

また、同時に、会社は学校に住み込み勤務で働いている従業員に対し、もし落札できた場合は、希望すれば夜間の施錠等の業務又は昼間に行う業務の従業員として雇用する用意があることを提案した。しかし、意向を聞かれたBはこれを拒否した。

なお、当時、会社は、巡回パトロールを行っていた従業員2名が同9年末で退職したために人員を補充することとし、地域の折込紙に巡回パトロールの業務を行う者若干名を募集する記事を掲載し、後日、正社員1名、パート1名を採用した。

- (3) 平成10年3月8日、Bは仕事がなくなるとの不安から泉州労連の事務所に赴き、泉州労連書記長H（以下「H書記長」という）と相談した結果、組合を結成することとした。Bは、会社従業員のうち同人と同じように市内の小中学校に住み込み勤務で働いている者と連絡を取り、12名の賛同を得て組合結成の準備に入った。

Bらの組合結成の動きを知ったC社長は、組合等が市に対し機械警備導入反対の行動をとることによって平成10年度の本市の警備業務等の競争入札において落札できなくなるおそれがあると考え、後記4(1)記載の組合結成が行われた同月15日までの間に、市内の小中学校に赴き、Bら住み込み勤務の従業員に対して、「大事な入札を控えているので市を刺激しないでくれ」と土下座して頼んだ。その結果、組合への参加を予定していた者のうち10名程度が参加を取りやめた。

4 機械警備の導入と組合の団交申入れについて

- (1) 平成10年3月15日、Bら従業員6名は組合を結成し、執行委員長にはBが就任した。

翌16日午前9時前、BとH書記長は会社を訪れ、C社長に組合結成通知書を手交するとともに、同月4日に社長の通告した解雇予告を撤回すること、会社から市等に対して機械警備導入の撤回を申し入れること等を求め、これらを議題とする団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）を申し入れた。

これに対し、C社長は要求書は受け取ったが、今の時期は市の平成10年度の機械警備の入札を間近に控えており事態は流動的であるから団交

を延期してほしい旨を答えた。しかしながら、これに代わる団交期日は提案しなかった。

- (2) 平成10年3月16日、高石市議会で小中学校の機械警備実施を含む平成10年度予算が成立し、これを受けて市は会社に対し、市立のすべての小中学校の警備業務を機械警備に切り替えること、夜間の警備業務については2時間程度で施錠等を行う業務になること等を説明した。
- (3) 平成10年3月17日、組合等は、Bらの行っている警備業務等については市等に使用者としての責任があるとして、市等に対して、機械警備の導入、実施を保留し、組合等と話し合うよう要望書を提出した。これに対して市等は、この問題は組合等と会社の問題であるとして話を拒否した。
- (4) 平成10年3月30日、組合等は、解雇予告通告の撤回等を求めて2回目の団交申入れとして、団交を同年4月2日に開くよう要求する内容証明郵便を会社宛に送付した。これに対してC社長は、機械警備に係る競争入札の日が団交開催要求日の翌日の同月3日に迫っていること等を理由に入札結果が出るまで延期してほしい旨、H書記長に電話で申し入れた。
- (5) 平成10年4月1日、市と会社は、同月30日までの1か月間について、従前と同じ条件で警備業務等を行う契約を締結した。
また、市は、機械警備の導入日時について、設備の設置等に期間を要すること等から同年9月1日と決定した。
- (6) 平成10年4月10日、市は、小中学校を含む市の公共施設の警備業務等の競争入札を行った。この入札において会社は落札することができず、申立外臨海パトロール株式会社（以下「臨海パトロール」という）が落札した。しかし、市は、落札価格が市の想定した契約価格より相当低額であったこと等の理由から、直ちに契約することを避けいったん保留したが、その後、同月20日頃までに臨海パトロールとの間で正式に業務委託契約を締結し、同社が同年5月から市立の小中学校の警備業務等を行うことになった。
- (7) 平成10年4月13日午前、組合等は会社へ赴き、これまでと同内容の3回目の団交申入れを行い、同月16日に団交を開催するよう求めた。
これに対して、会社は、市から落札業者である臨海パトロールとの契約を保留していることや導入される機械警備の設備の設置に数か月の期間を要すること等の説明を受けていたことから、C社長は、入札結果が確定しておらず、まだ会社に落札できる可能性が残されていると考え、その旨を組合に説明して団交予定期日の延期を申し入れたが、代わりの団交期日は明確にしなかった。
- (8) 前記(7)と同日、会社は、住み込みで警備業務等に従事する従業員18名を含む38名を会社を集め、学校の警備業務等についての会社業務は4月末限りなので、4月末をもって解雇する旨を伝えた。
- (9) 平成10年4月15日、組合等は市等に対して、機械警備の導入を強行し

たとして抗議するとともに、学校警備の従事者は学校管理者である校長や教頭からの指示命令で働いているのだから市等には団交に応じる義務があるとして団交の申入れを行った。これに対して、市教委事務局管理課長 I は、市は団交の当事者ではないとして申出を拒否したが、一度検討するとも告げた。2 日後の同月 17 日、同課長は、市は団交の当事者ではないから団交することはできない旨、電話で H 書記長に伝えた。

- (10) 平成 10 年 4 月 15 日、会社顧問 J（以下「J 顧問」という）は、組合との問題に関して C 社長から事情を聴き、翌 16 日、H 書記長と電話で連絡を取り、事件の解決に向けた方策と団交日程の調整に入ることを双方で確認した。

同月 23 日、J 顧問と H 書記長とが会いこの問題について協議した。この席上、H 書記長は J 顧問に、翌 24 日に当委員会へ会社及び市を被申立人として不当労働行為救済の申立てを行う旨を告げた。

なお、平成 8 年 12 月頃、会社従業員某の退職を巡って、泉州労連が会社に話し合いを求め、H 書記長と J 顧問が中心となって話し合いを進め、同 9 年 7 月 24 日、当該従業員に対する退職金の支払等について協定書が交わされたことがあった。

- (11) 平成 10 年 4 月下旬、B は、臨海パトロールの役員から、会社を退職した後も機械警備の設備が整う同年 8 月末までの間、引き続いて住み込みのまま臨海パトロールにアルバイトとして雇用されて従前どおりの警備業務等に従事することの提案を受け、これを了承した。また、B のほかにも B と同様の条件で引き続いてアルバイトとして臨海パトロールに雇用が決まった者が数名いた。
- (12) 平成 10 年 4 月 22 日、会社は小中学校に住み込みで働いている従業員を集め、今後、学校警備の業務は臨海パトロールが行うようになったこと、会社従業員は 4 月末で学校から退去すべきこと、退去するに当たっての注意すべきこと等の説明を行った。このとき B は出席していなかった。
- (13) 平成 10 年 4 月 24 日、組合等は、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。組合等は、同月 13 日に 3 回目の団交申入れを行った後は、本件審問終結時まで会社に対して団交申入れを行っていない。また、本件審問終結時まで組合等と会社との間で団交は行われていない。

5 本件申立後の経緯について

- (1) 平成 10 年 4 月 30 日、市と会社との業務委託契約が終了した。

この日、会社は、住み込みで警備業務等に従事していた従業員 18 名を含む 38 名を退職させ、学校警備に従事していた組合員 4 名を含む従業員 18 名に退職慰労金として一人当たり 5 万円を支払い、B 夫婦を除く 16 名が受け取った。なお、B 夫婦は退職慰労金を受け取らなかったが、離職票を受け取り健康保険被保険者証を返納した。

B 夫婦を含む数名は、同年 5 月 1 日から臨海パトロールとの間でアルバイトの雇用契約を結び、同年 9 月 1 日に機械警備が導入されるまでの

間は従前と同じ学校に住み込みのまま、これまでと同様の警備業務等に引き続き従事した。

- (2) 平成10年4月30日、会社はB宛に、Bが翌5月1日から引き続いて警備業務を行う場合は他社と雇用契約を結ぶことになり、会社とBの間に債権債務関係が一切なくなる旨を内容証明郵便で通知した。この通知に対して、Bは組合執行委員長名で同年4月30日、会社との雇用関係は継続しており今後とも団交を求めていく旨を内容証明郵便で回答した。
- (3) 平成10年9月1日、市は、小中学校の夜間警備を機械警備に切り替えた。
- (4) 本件は、審査の過程で和解が試みられ、その中でBが機械警備導入後も引き続いて臨海パトロールで雇用されるよう関係者の間で話し合いがなされた。

平成10年9月21日、Bは臨海パトロールの警備員としての正式採用を前提に働きはじめ、新たに市立取石小学校に通勤して警備業務等を行うこととなった。しかし、1週間後の休日、Bは終日学校に在勤して警備業務等を行うべきところ同校を不在にしたため、これについて市民から臨海パトロールに対し苦情が寄せられ、これを理由として臨海パトロールから正式な採用を断られ退職した。

6 請求する救済の内容

組合等が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 会社の組合員に対する脱退懲罰及び組合に対する誹謗中傷の禁止
- (2) 会社の解雇通告の撤回
- (3) 会社の誠実団交応諾
- (4) 市及び市教委の団交応諾
- (5) 会社及び市の陳謝文の掲示

第2 判 断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合等は次のとおり主張する。

ア 会社の組合脱退工作について

C社長は組合結成の動きを知ると、結成準備に加わった従業員を個別に訪問し、組合に加入しないように又は組合から脱退するように懲罰し、その結果10名を組合結成から離脱させている。C社長がこれらの者に対し、「組合ができれば会社がつぶれるから止めてほしい」、「大事な入札を控えているので市を刺激しないでくれ」と申し述べることで、反組合的言動に他ならない。

会社のこれらの行為が脱退懲罰及び組合に対する誹謗中傷であり、組合に対する支配介入の不当労働行為に当たることはあまりにも明白である。

イ 本件解雇について

会社は組合結成を妨害し、組合との団交に応じないまま、再度平成

10年4月13日に従業員を集め、同年5月1日付けで解雇する旨を告げた。

会社は、学校の警備業務等を落札できず警備業務等を喪失したから解雇したと主張するが、会社は解雇に至る過程をBに説明しておらず、また、会社には学校の警備業務等以外の警備業務があるのにその業務を紹介するなどの解雇を回避する努力をしていないこと、さらに新たに人員を募集していることから、会社の主張は失当である。

また、会社は、他社で雇用されたから本件解雇問題は解決済みであると主張するが、他で雇用されているからといって不当労働行為責任を免れるものでないことはいうまでもない。

ウ 団交拒否について

会社は組合からの再三にわたる団交申入れに対し、入札に係る事態が流動的であるとの理由で延期を申し入れ、結局一度も団交に応じていない。事態が流動的だというのがあれば、まず団交を開催し、その席で、いかなる理由で流動的であるのかを組合に説明すべきである。

また、会社は、本件申立てがなされたから団交の機会を失ったと主張するが、不当労働行為救済申立てをすることによって団交義務がなくなるわけではない。

さらに、会社は、Bは同業他社で再雇用されたのだから団交義務がなくなったと主張するが、組合は解雇そのものを不当だとして争っているのであり、同業他社で再雇用されたからといって団交義務が消滅するものではないから会社には団交義務がある。

エ 市及び市教委の使用者性について

労働組合法第7条にいう使用者は、労働契約上の使用者に限らず、労働者の労働関係上の諸利益に影響力を及ぼしうる地位にある一切の者を含むと解されるべきである。

以下の(ア)ないし(ウ)に述べるようなB夫婦の就労実態に照らせば、会社から加茂小学校に派遣されたB夫婦の労働条件について直接的な支配力を有するのは学校管理者である校長、教頭であり、これを服務監督する市教委であることは明らかであって、市等がB夫婦の使用者に当たるのは明白である。

したがって、市等は組合等との団交に応じなければならないのにこれを拒否したことは、団交拒否の不当労働行為である。

(ア) Bの日常業務について

B夫婦は契約書記載の仕様書に定められた業務を行っていたが、この業務を遂行するに当たっては校長、教頭の指示を受け、その指揮命令の下にあった。

平日にB夫婦が門扉の開閉、施錠、解錠、校内施設の巡回点検等を行うに当たっては、これらの仕事の細かな部分について具体的な指示が教頭からなされており、会社はこれらの指示に関与していな

い。

また、休日に市民が学校施設を利用する際の業務についても、Bは教頭から教育施設使用許可書の控えを前もって受け取り、学校施設の使用者と同許可書の持参者を照合するなど、教頭の指示を受けて業務を行っていた。同様に加茂小学校が選挙の投開票所として使用された際には、教頭から市選挙管理委員会の指揮どおり動くよう指示を受けて門扉の開閉や戸締まり等を行った。

さらにB夫婦は、業務を行った内容を日報に記載し校長又は教頭に提出して認印を受けており、会社が日報を見ることはなかった。

このように、B夫婦が日常業務を行うに当たって、校長や教頭がB夫婦に対し、具体的な業務を決定、指示していた。

(イ) B夫婦の業務委託契約以外の業務について

B夫婦は、教室の床の補修や花壇の花植え等のさまざまな業務を行ったが、これらの業務は仕様書に記載されておらず、教頭から指示を受けたために行ったものである。したがって、B夫婦は、その都度教頭から指示を受けて業務を行っていたものであり、学校側の指揮監督下にあったとみるべきである。

(ロ) 職員住所録等の記載について

B夫婦の名は、加茂小学校の職員住所録や「学校通信かも」に他の教職員やスタッフとともに掲載されており、文字どおり学校職員の一員として加茂小学校、ひいては市教委の組織に組み込まれ、その指揮命令の下にある。

(2) 会社は次のとおり主張する。

ア 会社の組合脱退工作について

会社経営の重要な業務を占める学校の警備業務等は、市が機械警備に切り替えるという方針が明らかになるとともに、ほかに有力な入札業者が現れるという情報が伝わり、会社の存続そのものが危ぶまれる状況にあった。このようなときに、Bらによる組合結成が伝えられ、その要求趣旨は市の方針に抵抗することを会社に求めるというものであった。このような事情に驚いたC社長が、Bらを訪ね、大事な入札を控えているので市を刺激しないよう依頼したものであり、これは会社の存続と従業員の雇用確保のためにやむを得なかったものである。組合が主張するような組合の結成を阻止しようとするものでは断じてない。

なお、会社においては、過去に従業員の退職をめぐって泉州労連と話し合って円満解決をしたいきさつもあり、組合結成を嫌悪する理由は何もない。

また、C社長は、「組合ができれば会社はつぶれる」と発言していない。

イ 本件解雇について

小中学校の警備業務等が住み込みによる警備から機械警備に切り替わることは不可避であり、会社の重要な業務である学校の警備業務等は大幅に整理縮小せざるを得ない状況にあった。会社は、このような趣旨をかねてから従業員に説明しており、本件解雇については組合結成の10日以上も前に従業員を集め解雇予告を行っていた。その後、学校の警備業務等を落札することができなかったため、学校の警備業務等に従事する多くの従業員の就業する職場を失う結果になり、組合員、非組合員を問わず解雇せざるを得なかったのである。これらの過程において組合員のみを不利益に扱ったことはなく、会社に不当労働行為はない。

また、会社は、解雇予告を行った際も雇用確保のための努力をしており、もし落札できた場合は、希望すれば夜間の施錠等の業務又は昼間行う業務の従業員として雇用する用意があることを提案した。しかし、Bはこの提案を拒否したことから離職を余儀なくされたのであり、一方的に解雇したのではない。また、会社が人員募集を行ったのは、平成9年末に巡回パトロール員2名が退職したためであり、年明けから募集を続けていたものである。

さらに、B夫婦は会社を退職後、会社からの離職票を受け取った上で臨海パトロールと雇用契約を結び、引き続きこれまでと全く同じ労働条件の下で同一の業務に従事している。したがって本件解雇問題は解決済みであり、Bが解雇を争うのは不可解である。

ウ 団交拒否について

会社が団交を拒否した事実はない。組合等が申し入れた時期には団交に応じることができない事情があり、会社はその都度理由を説明している。

平成10年3月16日の団交申入れについては、競争入札の時期が迫っており落札ができるかどうか事態が流動的であることから、会社は組合等に団交の延期を申し入れている。また、その後の組合等からの2回の団交申入れについても、その時点における入札状況等を組合等に説明して団交の延期を申し入れている。

また、同年4月23日、H書記長はJ顧問に会った際、「今回の問題は高石市にあるので市に対して一矢報いたい。そのため救済申立てを行う」と述べ、本件救済申立ては、会社を被申立人とはしているものの、真意は市等に対し責任を追求するためであると説明している。したがって会社は、当委員会において本件の問題が協議されるものと理解していたのである。

なお、会社のJ顧問とH書記長とは、平成8年12月、会社従業員某の退職をめぐって協議したことから互いに面識があり、本件申立て直前にも別の件で頻繁に会っており、もしH書記長から団交の申入れがあれば、J顧問は会社に団交を促したはずであり、会社はいつでも団

交に応じる用意があったのである。組合が本件申立て後、何ら団交申入れを行っていないということは、組合の側に団交の必要性が既になくなったものと解さざるを得ない。

(3) 市等は次のとおり主張する。

ア Bの日常業務について

以下に述べるとおり、市等がB夫婦の作業内容、作業時間、作業場所等を自ら決定し指示した事実はなく、また、B夫婦の基本的な労働条件について具体的に支配決定できる地位にあったということはできない。したがって市等に使用者性はなく、団交に応じる義務はない。

市と会社は学校警備等の業務に関して委託業務契約を結んでおり、この契約に従って、会社がB夫婦を加茂小学校に配置して契約書記載の仕様書に定められた業務を行っていたのである。

この業務は、毎日ほぼ同じ内容の定型的な仕事であり、その遂行において改めて指示が必要になる性質のものではない。

また、Bが業務を行う際に、時折、G教頭がBに仕事の細かな部分について声をかけたことがあったが、それらは本来業務を行うよう確認のため告げたに過ぎず、たとえ言葉をかけなくとも、Bは会社との労働契約に従って警備業務を行わなければならないのであり、これをもって市等がBの作業内容を決定したとは到底いえない。

組合等は、休日に市民が学校施設を使用する際、Bが教頭から教育施設使用許可書の控えを受け取っていることをもってG教頭から指示を受けていたと主張する。しかし、これは学校施設の利用者と同許可書の持参者を照合し確認するためのものであり、本来の警備業務に当然付随する性質のもので、これにより新たな業務内容が決定されるものではない。学校が選挙の投票所として使用された際の教頭の発言も、本来の業務を行うよう確認のために告げたにすぎない。

また、組合等は、日報を校長又は教頭に提出し認印を受けることをもって学校の指示を受けていたと主張する。しかし、日報作成は仕様書の中で作業員に義務付けられているのであり、学校管理者の指示によってその都度作成されているのではない。なお、日報作成の趣旨は、本来業務が遂行されたことや異常の有無等を報告し確認するためのものである。

このように校長や教頭がBに対し、仕様書に定められた業務の範囲を超えて業務を決定、指示した事実はない。

イ B夫婦の業務委託契約以外の業務について

組合等は、床の補修や花壇の花植え等B夫婦が行った様々な作業は仕様書に記載された本来業務以外の業務であり、G教頭の指示を受けて行ったものである、と主張する。

しかし、G教頭は、B夫婦を民間会社からの派遣要員であり施設の修繕等は市等が行うものと認識した上で、B夫婦の器用さや花好きを

知り、B夫婦の可能な範囲で、その好意を期待して依頼していたに過ぎない。G教頭の依頼に対し、B夫婦は拒否することができたにもかかわらず自発的に行っていたものである。

したがって、このような仕事は学校側の指揮監督権に基づいて行われたものではない。

ウ 職員住所録等の記載について

組合等は、B夫婦の氏名が職員住所録や「学校通信かも」に記載されていることをもって学校の組織に組み込まれていると主張する。しかし、職員住所録は、同じ職場の仲間であるという認識の下、相互の連絡用に作成されたものであり、「学校通信かも」は休日や夜間に保護者から学校に連絡する必要がある場合に備えて学校の電話番号を知らせておくために作成されたものである。したがって、このような記載があるからといってB夫婦が市教委の人事に服したり、まして両者の間に指揮監督関係が存在するものでない。

2 不当労働行為の成否

(1) 市教委の被申立人適格について

市教委の被申立人適格についてみると、不当労働行為救済命令の名宛人は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要するところ、市教委は市の組織の構成部分に過ぎず被申立人適格を有さないから、市教委に対する申立ては却下する。

(2) 市の使用者性について

組合は、B夫婦が、ア．日常業務、休日の業務、選挙の際の業務を行うに当たってその都度校長や教頭から具体的に指示を受けていることや日報を作成し校長や教頭に報告していること、イ．仕様書に記載されていない床の補修や花植え等の行為についてG教頭が依頼していること、ウ．B夫婦の名が職員住所録や「学校通信かも」に記載されていること、を挙げて、市が学校管理者である校長や教頭を介してBの労働条件等を現実的かつ具体的に支配決定しているから、市は労働組合法上のB夫婦の使用者に当たると主張するので、以下検討する。

ア．前記第1．2(4)認定のとおり、B夫婦が通常の業務を行うに当たって、①門扉の開閉や戸締まり等の日常業務を行う際、教頭が時折、「戸締まりをよろしく頼みます」と声をかけていたこと、②休日に市民が学校施設を使用する際、教頭から教育施設使用許可書の控えを受け取って門扉の開閉や点検等を行っていること、③選挙の際、教頭から、「選挙管理委員会の指示どおり動いてください」と声をかけられて門扉の開閉を行っていること、④B夫婦が作成した日報を校長又は教頭に報告していること、が認められる。

しかし、Bの行った上記の①ないし④の業務はいずれも前記第1．2(1)認定のとおり仕様書に記載された業務であり、校長や教頭の行為もこれらの業務の実施の確認をしているにすぎないものと認められ、

これによって改めて業務内容が指示されたり決定されているものではないとみるのが相当である。

イ．仕様書に記載されていないB夫婦が行った床の補修や花植え等の行為についてみると、前記第1．2(5)認定のとおり、G教頭の依頼によりB夫婦がこれらを行ったことが認められるが、G教頭は同夫婦の器用さや花好きを認識した上でその好意に期待して依頼したものであり、またB夫婦もその依頼を断ることも可能であったが自発的に行ったとみるのが自然であって、これらを新たな業務の指示があったとするのは相当でない。

ウ．B夫婦の名は前記第1．2(6)認定のとおり、職員住所録や「学校通信かも」に記載されているが、これらは主として教職員間若しくは保護者との間の連絡用に作成したものであり、記載があるからといって学校の組織に組み込まれその指揮監督下に置かれていたとみることはできない。

ところで、労働組合法第7条にいう使用者とは、雇用契約関係の直接の当事者である雇用主に限定されるものではない。例えば、労働者が業務委託契約に基づき、受託者である雇用主から派遣されて委託者である企業等の下で業務に従事する労働形態において、その労働者の勤務時間や勤務場所、作業内容、作業環境など基本的な労働条件等について、派遣先の企業等が、雇用主と変わらないほど現実的かつ具体的に支配決定しているような場合には、この支配決定している就労関係の諸条件に限って当該企業等もその労働者の使用者と解するのが相当であり、その場合には、当該企業等はこの支配決定している就労関係の諸条件について団交に応じなければならない。

しかしながら、本件においては、上記ア．ないしウ．判断のとおり、いずれをとってみても、市がB夫婦の労働条件等を現実的かつ具体的に支配決定しているとはいえないから、市は労働組合法上のB夫婦の使用者には当たらない。

以上のとおりであるから市に対する申立ては却下する。

(3) 会社の組合脱退工作について

C社長は、前記第1．3(3)認定のとおり、Bらの組合結成の動きを知ると小中学校に赴き、Bら小中学校に住み込んで働く従業員に対し、「大事な入札を控えているので高石市を刺激しないでくれ」と頼み込んだことが認められる。

このような社長の行為は、組合が結成されることに否定的な意思をもって組合結成を牽制する行動に出たものと認められ、その結果として組合結成参加予定者のうち10名程度を組合結成から脱落させたものであって、かかる会社の行為は組合活動に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

会社は、C社長の「組合ができれば会社がつぶれるから止めてほしい」

との発言は事実ではなく、Bらの動きが警備業務等の落札に不利になり警備業務等を喪失することを心配したが故に、「大事な入札を抑えているので高石市を刺激しないでくれ」と頼み込んだものであると主張する。しかし、仮に会社主張のとおり、「組合ができれば会社がつぶれるから止めてほしい」との発言がなくC社長の真意が会社業務の喪失を心配したものであったとしても、労働組合の結成に使用者が介入することは許されるものではないからその主張は失当である。

(4) 本件解雇について

組合は、会社が団交に応じないまま、組合員に対し解雇予告を通知し解雇したのは不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

平成10年4月30日の解雇に至る経過をみると、前記第1.2(2)、3(2)、4(6)及び(8)認定のとおり、①会社は警備業務等を落札しようと努めたが落札することできず多くの従業員の就業する職場を喪失したこと、②会社の同月13日の解雇予告は、組合員、非組合員を問わず学校の警備業務等に従事する従業員全員になされたこと、③これに先立つ同年3月4日には、会社は、学校の警備業務等が機械警備に切り替わることは必然であり住み込みによる勤務形態がなくなること、及び機械警備の導入により業務が施錠等の2時間程度の業務に縮小されるであろうことを、Bを含むほぼ全員の従業員に説明し、また従前から同様の趣旨を従業員に説明していたこと、④会社はBに対し、希望すれば昼間の業務があると提案したが同人はこれを拒否し、その後仕事がなくなるとの不安から組合結成の準備を始めたこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、本件の解雇予告から解雇に至った決定的な理由としては、会社が警備業務等を落札できず業務を喪失したことによるとみるのが妥当であり、解雇の対象者も組合員のみでなく学校の警備業務に従事する従業員全員になされたものと認められる。したがって、従業員の解雇に至る手続きが妥当なものであったかどうかはともかく、本件解雇はBら組合員の組合活動を嫌悪してなされたものではないと判断され、不当労働行為とは認められないからこの点に係る組合の申立ては棄却する。

(5) 団交拒否について

組合が平成10年3月16日から同年4月13日までの間に3回、組合員の解雇予告通知の撤回等を議題とする団交申入れを行ったところ、会社は本件審問終結時まで団交に応じていないことは、前記第1.4(1)、(4)、(7)及び(13)で認定のとおりである。

会社は、この点について、組合が団交を申し入れた時点はいずれも、学校の警備業務等の入札時期に当たり事態が流動的であったこと、及び警備業務等を落札できるよう努力しており、この時期に団交はできない旨の事情を説明して団交の延期を求めていることから団交拒否には当たらないと主張する。

しかし、組合員の解雇という重要な問題について団交を申し込まれた以上、事態が流動的であったとしても少なくとも団交を開催してその間の事情を組合に説明すべきであり、団交を開かないことに正当な理由を認めることはできない。

なお、会社は、団交の延期を申し入れた後、組合から再度の申入れがなく、また本件申立て後は当委員会において本件問題が協議されるから団交拒否には当たらないと主張する。しかし、団交は会社の都合により延期されていただけで、組合が団交開催要求を取り下げたわけでない。また、当委員会に申立てがなされ協議が行われるからといって、当事者間の自主的な話し合いで解決を探る団交の必要性がなくなったということとはできない。

以上のことから、団交に応じなかった会社の態度は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

組合等は、解雇撤回を議題とする団交を求めているが、前記第1．5(1)及び(4)認定のとおり、①Bは、本件申立て後、会社を解雇された翌日から引き続いて、会社で働いていたのと同じ労働環境の下で臨海パトロールにアルバイトとして雇用されたこと、②本件審査の過程において関係者の間でBが臨海パトロールに採用されるよう話し合いがなされ、同人はいったん正式採用を前提として働き始めたが、B本人に起因する事情によって離職に至ったことを考慮すると、Bの解雇撤回を議題とする団交を改めて命じることは相当ではないから、主文1のとおり命じる。

また、組合等は、将来にわたる組合員に対する脱退懲慝の禁止等を求めるが、主文1のとおり命じることで足りると考える。

さらに、組合は、陳謝文の掲示をも求めるが、主文1をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成11年10月28日

大阪府地方労働委員会

会長 川合 孝郎 (印)