

大阪、平11不32、平13.8.23

命 令 書

申立人 大阪教育合同労働組合

被申立人 吹田市

被申立人 吹田市教育委員会

被申立人 インターナショナル・エジュケーション・サービス株式会社

主 文

- 1 被申立人吹田市に対する団体交渉を求める部分の申立ては却下する。
- 2 被申立人吹田市に対するその他の申立ては棄却する。
- 3 被申立人吹田市教育委員会に対する申立ては却下する。
- 4 被申立人インターナショナル・エジュケーション・サービス株式会社に対する団体交渉を求める部分の申立ては却下する。
- 5 被申立人インターナショナル・エジュケーション・サービス株式会社に対する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) 被申立人吹田市は、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。
- (2) 被申立人吹田市教育委員会(以下「市教委」という)は、吹田市が地方自治法及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づき設置している行政委員会である。
- (3) 被申立人インターナショナル・エジュケーション・サービス株式会社(以下「IES」という)は、肩書地に本社を、大阪市に支店をそれぞれ置き、政府機関及び企業の社内英語研修の企画、講師の派遣等を主たる業とする株式会社であり、公立中学校への外国人英語指導助手(Assistant English Teacher、以下「AET」という)の派遣も行っている。
- (4) 申立人大阪教育合同労働組合(以下「教育合同」という)は、肩書地に事務所を置き、その構成員は、公立、私立を問わず、大学、短期大学、高等学校、中学校、小学校、予備校等に勤務する教員、非常勤講師、非常勤特別嘱託員、英語指導助手、非

常勤教務補助員、事務職員、栄養職員、寮母、校務員、警備員等である。上記構成員のうち、公立学校の教員、事務職員等には地方公務員法(以下「地公法」という)が、公立学校の非常勤講師や英語指導助手、私立学校に勤務する職員等には労働組合法(以下「労組法」という)が、公立学校の校務員など単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員(以下「単労」という)等には地方公営企業労働関係法(以下「地公労法」という)の規定により労組法が、それぞれ適用される。このように、教育合同は、適用法規の異なる職員・労働者で構成するいわゆる混合組合(以下、単に「混合組合」という)であって、その組合員数は本件審問終結時約280名、そのうち約220名は地公法の適用を受ける職員(以下、地公法の適用を受ける職員を「非現業職員」という)であり、約60名が労組法の適用を受ける職員である。

教育合同の構成員のうち、非現業職員により地公法上の職員団体(以下「職員団体」という)が結成され、混合組合たる教育合同と同一名称の大阪教育合同労働組合として大阪府人事委員会に登録されている。

2 本件申立てに係る団体交渉等の経過について

(1) 平成8年4月1日、吹田市は、IESとの間で、吹田市内の中学校にIESが雇用するAET2名を派遣し、中学校英語教師とともに中学生に対して英語授業の指導等を行うことを内容とする業務委託契約(以下「本件業務委託契約」という)を締結した。

本件業務委託契約では、IESがAETのサービスを監督すること、吹田市がAETの勤務内容等について適格性を欠くと判断したときは、AETの変更を請求することができること等が定められていた。

吹田市は、本件業務委託契約を締結するに先立って、IESから、同社が既に多くの地方公共団体と同様の契約を締結してきた実績があること、及び同社がAETに関する指導監督について全責任を負うこと等の説明を受けた。

この後、平成9年4月1日及び平成10年4月1日に本件業務委託契約と同様の契約が締結され、その都度、2名のAETがIESから吹田市に派遣された。

(2) 平成8年4月、IESは、D(以下「D」という)と1年間の雇用契約を締結し、Dは、AETとして吹田市に派遣されることとなった。

この雇用契約は1年ごとの契約であり、その後、両者間において、平成9年4月と平成10年4月の2回、契約を更新することとなった。

IESは、Dに対し、契約書に加えてAETの具体的な仕事の内容を説明する指示書を交付したうえで、DはIESとの間で雇用関係があり、IESの指揮命令に服すべき旨を説明し、Dの了解を得た。

同指示書では、AETが遅刻、早退又は欠席する場合は、まずIESに対して申請し、許可を得なければならないとされるとともに、勤務日程や時間の変更を要請する場合は、IESに報告した後、その指示を受けなければならないとされていた。

また、AETは、毎月末に業務内容を書面で報告しなければならないとされていた。

さらに、AETは、自分の仕事や給料等に対して要求事項があるときは、IESに要求しなければならないとされ、IESは、これらの要求に対処するものとされていた。

この後Dは、学期ごとに吹田市内の中学校を異動し、日本人英語教師を補助する仕事を行った。

Dは、吹田市のAETの専任としてIESと雇用契約を結んだものではなかったため、中学校の夏休み期間を中心に、三菱重工業株式会社の企業研修に英語教師として勤務した。

この勤務についての契約は、パートタイムインストラクター契約とされ、1時間当たりの時間給が定められるとともに、契約期間の始期と終期が、平成8年5月24日より8月23日までと明確に定められたものであった。

この契約が終了した後、Dは、再度、契約期間が平成8年12月5日から平成9年3月5日までとする同様の契約を締結し、三菱重工業株式会社の企業研修に英語教師として勤務した。

IESは、これらの契約についての報酬を、AETの給料とは別に支払った。

- (3) 平成10年3月26日、IESとDは、雇用期間を同年4月1日から平成11年3月25日までとする2回目の雇用契約の更新を行ったが、当該契約の際、Dは、「これを最後に今後は更新しない」と意思表示した。

IESがDに理由を聞いたところ、Dは、AETはアシスタントであってメインの先生になれないこと、未熟な日本人英語教師とティーチングをするのは納得がいけないこともあること、自分の経歴から、もっとレベルの高い大学の英語教師になりたいこと、また、そのような職が見つからなければ家族と一緒にアメリカへ帰って、別の職に就くことも考えていることを話した。

Dは、この2回目の雇用契約更新時までは、遅刻や無断欠勤もなく、勤務態度も真面目なため、高い評価を受けていた。

なお、最後の契約期間となった平成10年4月1日から同11年3月25日までの期間において、IESはDに対して、一般企業における社内研修としての英会話クラス(以下「カンパニークラス」という)の仕事を何度か依頼したが、Dは、いずれも多忙との理由で拒否し、カンパニークラスでは一度も勤務しなかった。

(4) 平成10年4月1日、吹田市は、友好都市として国際交流を行っているオーストラリアのバンクスタン市から青年2名を招き、市内の中学校にAETとして配置した。

この2名のAETは、吹田市中学校英語指導助手招致事業に基づき、吹田市から特別職の非常勤嘱託員として直接任用されていた。

吹田市のAETは、IESからの2名にバンクスタン市からの2名が加わり、合計4名となった。

Dのような業務委託契約に基づくAETは、招致事業に基づくAETとは次の点で異なっていた。

- ① 招致事業に基づくAETは、職務の遂行に関し、所属長ないし上司の指揮命令に服することとされていたが、Dの業務の履行に関してはIESの担当コーディネーターが管理指導することとされており、毎月、Dから報告書が提出されていた。
 - ② 招致事業に基づくAETは、中学校が夏休み、冬休み及び春休み期間中も、市教委等で勤務することとされていたが、Dは、IESとの契約により、同期間中は休暇とされており、中学校や市教委等で勤務することはなかった。
 - ③ 招致事業に基づくAETは、欠勤、遅刻及び早退については、所属長の承認を受けなければならないが、Dは、電話等でIESに連絡して、IESの承認を受けることになっていた。
 - ④ 招致事業に基づくAETは、営利企業への従事制限があったが、Dにはそのような制限はなかった、Dは、現に、三菱重工業株式会社で勤務したことがあった。
 - ⑤ 招致事業に基づくAETは、市教委から報酬の支払いを受けていたが、DはIESから給料の支払いを受けていた。
- (5) 平成10年7月16日、市教委事務局よりIESに対し、Dの1学期の勤務態度に関し遅刻が多いとの指摘があり、2学期から指導してほしい旨の依頼がなされた。
- (6) 平成10年10月7日、IESの担当コーディネーターが、Dに月間報告書の提出を求めた際、Dは月間報告書に、中学校の日本人英語教師や自分の立場に対する不満を記載したものを提出してきた。その要旨は次のとおりであった。
- ① 中学校の日本人英語教師は、教員免許を持っているとはいえ、能力不足であり、英語を教える資格がない。
 - ② 授業は、私と日本人英語教師の教師2名によるチームティーチング方式を採用しているが、日本人英語教師は、私より知識が少なく未熟であり、日本人英語教師に英語を教えられるものなら教えたいところであるが、私はそのような立場にない。
 - ③ 私は、これまで努力してきたが、笑われたり侮辱されたりしただけであった。一例をあげると、学年会議に参加したいと

言っても笑われて理由を聞かれたり、別の会議に参加した際に発言すると、他の先生から発言のたびに冷たい目で見られたり、嫌な顔をされたりした。また、吹田市教育研究センターでインターネットに関連した研究プロジェクトに参加したが、その正式メンバーではなくオブザーバーとされた。オブザーバーとは、知識及び技術が足りないために他人から学ぶ立場にある人のことをいうのであって、私はひどく侮辱されたと思い、そのプロジェクトを去った。

- ④ 日本人英語教師は、テストを作成する時も添削する時も、私には相談してくれない。また、日本人英語教師は添削ミスが多く、教師自身が間違っているならば採点などできるものではない。
- ⑤ 毎月の報告書はこれからも提出するが、内容は期待しないでほしい。

IESの担当コーディネーターは、この報告書を見て、年度の途中で辞めるのではないかと心配し、同年10月13日、Dとの連絡に使用していたEメールで、「IESとしては、Dが平成11年春に退職することを既に決めているとはいえ、最後までプロフェッショナルな仕事をしてほしい」旨をDに伝えた。

- (7) 平成10年12月中旬、Dは吹田市立竹見台中学校の校長室で、校長と教頭の同席の下、市教委のW指導主事(以下「W」という)と面談した。

Dは、Wに対して、AETという言い方、つまり助手という言い方は、大変自分に失礼であるということ、また、各中学校に一学期間だけの短い配置では、子ども達の英語力はつかないし、自分もピエロのような存在であるとして、自分の立場に大変不満を持っていることを話した。

なお、Dは、自分と招致事業に基づくAETを比較して、自分の方が長い経験があり、招致事業に基づくAETは後から来たにもかかわらず、彼らの方が自分よりも優先的扱いを受けているのは非常におかしいと思っていたことを本件審問にて証言した。

上記面談の場において、Dは、IESとの契約を今年限りでやめると話すとともに、吹田市には貢献しているので、吹田市が、自分を直接雇用できないかと尋ねた。

Wは、吹田市はオーストラリアのバンクスタン市と中学校英語指導助手招致事業を行っており、Dの直接雇用については、同事業の内容を定めている要綱に沿わないことになるため、難しいだろうと答えた。

同席していた校長は、Dの次の就職先について、高校や大学で良いところがないか心がけて探してみたいと話した。

(8) 平成11年1月11日、Dは、今までの出来事について教育合同へ相談に行き、同日、教育合同に加入した。

教育合同は、Dに六法全書をみせ、Dのような業務委託契約に基づくAETの派遣は、当時の「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（以下「労働者派遣法」という）に違反しており、吹田市とIESは法律を犯していると説明した。

(9) 平成11年1月12日、Dは、予定されていた中学校の授業をボイコットするようなかたちで、勤務途中で帰ってしまった。

市教委から連絡を受けたIESは、いろいろな方法でDに連絡を取ろうとしたが、翌日まで連絡が取れなかった。

翌日、Dの方から電話があり、DはIESに対して、教育合同に加入したことを伝えた。

(10) 平成11年1月13日、教育合同は市教委に対して、次の要求事項2項目が記載された文書で、団体交渉(以下「団交」という)を申し入れた。

① D組合員を市教委の直接雇用とすること、

② 民間会社からの違法派遣の受入れを中止すること。

なお、教育合同の要求事項の趣旨説明に対し、市教委は、「AETの派遣受入れに違法の疑いがあることは承知しているが、大阪府教育委員会から、中止せよとの強い指導がない」と答えた。

(11) 平成11年1月22日、教育合同と市教委の第1回団交が開催された。

教育合同が、Dの雇用形態は労働者派遣法に違反しており、直接雇用に切り替えるように市教委に求めたところ、市教委は、IESとは業務委託契約を締結しているのであって、労働者派遣ではないと回答した。これに対して教育合同は、市教委がIESから受けているAETは、名目上は業務委託契約に基づくものであったとしても、その実体は労働者派遣であり、労働者の派遣が認められる労働者派遣法の適用対象業務である26業務には該当しないため違法であると主張した。

しかし、市教委は、あくまで業務委託であるとし、双方の見解は平行線をたどった。

教育合同は、市教委が要求を受け入れないのであれば、労働者派遣法に違反している事実を暴露し、派遣元のIESもろとも糾弾していくと主張し、要求に対する回答を教育合同吹田支部(以下「吹田支部」という)を通して行うよう求めた。

市教委は、吹田支部との間で、要求に対する交渉を継続していくことを約束した。

なお、市教委が、教育合同からの労働者派遣法違反との指摘に

つき、吹田市の顧問弁護士に相談したところ、本件業務委託契約は、業務委託であって労働者派遣法には違反していないとの回答を得た。

- (12) 平成11年1月下旬から2月上旬にかけて、吹田支部と市教委は、3回にわたって団交を行った。

吹田支部は、労働者派遣法に違反する業務委託契約の中止及びAETの直接雇用の2項目を要求し、平成11年度からは、現在4名いるAETをすべて直接雇用にするよう要求した。また、Dの雇用についても回答を求めた。

市教委は、平成11年度の予算編成作業が既に終了しているため、平成11年4月からの直接雇用はできないが、平成12年4月からは、直接雇用の可能性を探っていくこと、また、現在、国会で議論されている労働者派遣法改正が行われたとしても、平成12年度については、民間企業からAETを受け入れることはないことを回答した。

また、Dの雇用に関して、吹田支部が市教委にDの人物評価を聞いたところ、市教委は、彼に特段の落ち度はないと考えていると答えた。

そして、市教委は、彼が仕事を続けたいという意思があるならば、平成11年4月からも、業務委託を継続するというかたちになるであろうと述べるとともに、Dがだめだとは一切思っていないと回答した。

- (13) 平成11年1月下旬から、Dは、突然の欠席が多くなってきた。IESは、休む場合は必ず前日までに連絡するように注意していたが、Dは、当日の朝に連絡をしてくるが多かった、IESの説明によると、1月25日から3月23日までの間に、このようなことが9回あった。

IESは、市教委のWから、教育合同を通してDが吹田市に直接雇用されることを要求している事実を聞き、Dに直接会って、彼の意思をはっきりと確認する必要があると考えた。

そこで、IESのX取締役総務部長(以下「X」という)が、同年2月15日に、Dに対して、電話で契約について話をしたいので会いたいと言ったところ、Dは、興奮した様子で一方的に怒鳴り散らしたため、Xは契約更新についての話をすることはできなかった。

この時、Dは、Xに対して、「こういう法律に違反したような契約はしたくない」と述べた。

- (14) 平成11年2月16日、教育合同のB執行委員は、IESのXに対して、電話で団交の申入れを行った。そして翌17日、B執行委員は、IESの大阪支社に団交申入書を持参し、Yシニアコーディネーター(以下「Y」という)に手渡した。団交申入書には、6項目の要

求事項が記載されており、その要旨は次のとおりであった。

- ① 労働基準法、労働組合法などの労働法の遵守
- ② 労働者派遣法に違反する事業の中止
- ③ Dの行使した有給休暇への賃金の支払
- ④ Dの入社時に遡っての健康保険、厚生年金及び雇用保険への加入
- ⑤ Dを吹田市教委に違法に派遣してきたこと及び社会保険等について説明しなかったことに対する謝罪と補償
- ⑥ 組合員の労働条件の変更についての事前協議同意約款の締結

IESは、アメリカに出張中の社長が帰国するまでは、確定的な回答はできないが、教育合同の意見を聞きたいとして、同年3月10日に団交に応じると回答した。

- (15) 平成11年2月17日、IESは、同月15日の電話でDが「こういう法律に違反したような契約はしたくない」と述べたことや、翌16日以降、Dから一切電話もなかったこと、また、例年であれば1月頃には、Dの方から継続したい旨の意思表示があったのに今回は何も言ってこないこと等から考えて、Dは、もう契約を更新をする意思がないものと判断し、すべての契約終了予定者に対して送付している契約終了の確認書を、Dにも送付した。

その確認書の内容は、DがIESに対し、契約更新の意思がない旨を知らせたとおり、現行契約書記載の平成11年3月25日が、Dの最終勤務日となることを確認するというものであった。

- (16) IESでは、AETの業務受託のみならず、政府機関や企業等の研修も受託しているため、AETの業務受託を含む受注状況を総合的に勘案して、英語教師の配置を決定していた。したがって、IESでは、AETの仕事がない場合でも、他の企業内研修等の仕事を新たに担当することがあった。

また、AETとしての指導や勤務態度に問題があるとIESが考えた場合は、速やかに改善指導を行うこととしている。IESが、AETを担当している英語教師を懲戒処分したことは、これまで全くなかった。

IESで、平成8年度から同10年度までの3年間に、AETを担当した英語教師の平均勤続年数は、IESの説明によると、約1年であった。

各市町村教育委員会とのAETの業務委託契約は、毎年、入札が行われている場合は、その都度、委託業者が決定されるため、複数年にわたって継続的に契約が締結されるという保証はなかった。

IES全体で、平成8年度から同10年度までの3年間にAETとして勤

務した英語教師の人数は次のとおりであった。

平成8年度に勤務したAETの総人数は14名であり、年度末に自己都合で退職した者が6名、次年度も引き続き勤務した者は8名、

平成9年度に勤務したAETの総人数は21名であり、年度末に自己都合で退職した者が12名、次年度も引き続き勤務した者は9名、

平成10年度に勤務したAETの総人数は17名であり、年度末に自己都合で退職した者が8名、次年度も引き続き勤務した者は9名であった。

各年度当初に不足する人数は、新規採用や企業等の研修を担当していた者を新たにAETに振り替えることにより、補充がなされた。

(17) 平成11年2月22日、教育合同は、IESがDに契約終了の確認書を送付した日は、教育合同がIESに団交申入書を持参した日であって、IESがDの労働組合加入を嫌悪して確認書を送付したものであるとして、IESに対して、解雇通知の撤回と早期に団交に応じるように求める抗議文を提出した。

(18) 平成11年3月10日、教育合同とIESとの第1回団交が開催され、IESからはZ国際化支援事業本部長(以下「Z」という)とYが出席し、教育合同の6項目の要求事項について、次のように回答した。

- ① 労働法の遵守は当然のことである。
- ② 市教委とのAET派遣契約は請負契約と考えており、労働者派遣法に違反しているとは考えていないが、担当者でないのでよくわからない。
- ③ Dの有給休暇については、夏休み等にまとめて取るように言っている。
- ④ Dの健康保険、厚生年金及び雇用保険への加入については、保険のことはわからないので、事実を確認して回答する。
- ⑤ 社会保険等について説明しなかったことについては、事実を確認して回答する。
- ⑥ 事前同意約款の締結については、回答が用意できていない。

IESは、次回の団交までに事実関係を調査し、要求事項には改めて回答すると述べ、団交は終了した。

この後、現在に至るまで、教育合同とIESとの団交は開催されていない。

(19) 平成11年3月27日、大阪府労働部職業業務課は、AETの派遣は違法であるとする教育合同からの申立てを受け、公共職業安定所を通じて、IESの事情聴取を行った。

IESは、AETの派遣は、業務委託契約による適正な請負であると主張したが、労働部職業業務課は、AETの業務は補助労働であり、請負労働とは認めがたく、今後はこのようなことがないように

と指導した。

さらに同月29日、労働部職業業務課は市教委に対しても事情聴取を行った。

市教委は、AETの派遣は法に触れていないと主張したが、労働部職業業務課は、AETの派遣は労働者派遣法に抵触するものであり、改善するようにと指導した。

- (20) 平成11年4月1日、吹田市は本件申立外株式会社オーティシー(以下「OTC」という)との間で、AET2名を派遣し、中学校英語教師とともに中学生に対して英語授業の指導を行うこと等を内容とする吹田市立中学校英語指導助手委託業務契約を締結した。

吹田市は、例年、市教委が過去の実績等から適当であると判断した複数の業者から見積書を提出させ、最低価格を提示した業者とAETの派遣に関する業務委託契約を締結してきた。

平成11年度については、市教委が適当であると判断した4社が見積合せに参加し、吹田市は、昨年度まで最も低い金額を提示していたIESよりも、さらに低い金額を提示したOTCを委託業者に選んだ。

- (21) 平成11年4月13日、教育合同は当委員会に対し、本件申立てを行った。

3 本件申立後の経過

- (1) 平成11年5月中旬、労働部職業業務課は、OTCに対して事情聴取を行った。

労働部職業業務課は、AETの派遣は労働者派遣法に抵触するものであり、今後このようなことがないようにと指導した。

- (2) 平成11年7月19日、OTCは、労働部職業業務課の指導に従って、業務委託契約の解除を吹田市に申し入れた。

吹田市及び市教委は、年度途中での契約解除は、英語教育の円滑な実施に支障が生じるとして、年度末まで責任を持って契約を遂行するよう求めた。

- (3) 平成11年7月23日、OTCから吹田市に派遣されていた2名のAETのうち、Fが教育合同に加入した。

- (4) 平成11年8月2日、OTCは、労働部職業業務課の指導を無視することはできないとして、吹田市長あてに契約続行は適切でないとする文書回答を行った。

同年8月下旬、吹田市とOTCの業務委託契約は、解除された。

- (5) 平成11年9月28日、吹田市は、OTCから派遣されていたAETの欠員を補うため、吹田市国際交流協会を通じて、AET2名をアルバイトの形態で直接雇用した。

吹田市が、このAET2名を直接雇用するにあたり、OTCから吹田

市に派遣されていた2名のAETは、2学期以降の仕事が不確定であったため、既に他の仕事に就いており、結果として雇用されなかった。

(6) 平成11年12月1日、改正された労働者派遣法が、施行された。

改正前の同法は、労働者の派遣が認められる適用対象業務を26業務に限定していたが、改正後の同法は、適用対象業務の範囲を大幅に拡大した。

(7) 平成12年4月、吹田市は、アルバイトの形態でのAETの雇用を中止し、平成12年度からは、オーストラリアのバンクスタン市から4名をAETとして招き、直接雇用することとした。

4 請求する救済の内容

教育合同が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

(1) Dの解雇撤回及び市教委による直接雇用

(2) 平成11年1月13日付け団交申入れに対する吹田市及び市教委の誠実団交応諾並びに平成11年2月17日付け団交申入れに対するIESの誠実団交応諾

(3) 吹田市及び市教委の謝罪文の掲示

第2 判断

1 教育合同の申立人適格について

(1) 教育合同は、前記第1.1(4)認定のとおり、地公法の適用を受ける非現業職員と労組法の適用を受けるAET等で組織するいわゆる混合組合であることが認められる。

そこで、混合組合たる教育合同が、労組法上の不当労働行為救済申立制度の申立人適格を有するか否かについて、以下検討する。

(2) 現行法体系においては、非現業職員が結成する団体は、地公法上の職員団体として、労組法上の労働組合とは区別されており、地公法上の職員団体と労組法上の労働組合とは法的根拠を異にし、その法的性格が異なる存在とされている。したがって、一の団体が職員団体と労働組合の両方の法的権利を同時に有し、場面や要求事項に応じてその二つの側面を使い分けることができるといふ、二面的性格の容認は、現行法の予定するところではなく、原則として認められないといふべきである。

すなわち、現行法体系は公務員という身分に着目して、非現業職員については地公法第58条により労組法の適用を除外し、地公法第37条で争議行為等を禁止するとともに、これらを構成員とする団体について同法第52条で職員団体として労組法上の労働組合から区別し、地公法第55条で団体交渉権を制約し、団体協約を締結できないとしている。

これらからすると、当該団体が非現業職員とAET、民間労働者

等により構成されているとしても、その団体としての性格において、争議行為、団体交渉権等が制約された職員団体としての性格と、これらに何ら制限のない労働組合としての性格とを併せ持つとすることは、労組法とは別に地公法という特別法を設けた趣旨とは相容れないと解される。

そして、当該混合組合が、労働組合と職員団体のいずれかの法的性格を有するとみるべきかについては、その構成実体に即してこれを決定するのが相当であり、労組法が適用される英語指導助手や民間労働者等が主体となっている場合には労働組合、地公法が適用される職員が主体となっている場合には職員団体であると解すべきである。

したがって、地公法が適用される職員が主体となって組織されている混合組合は、労組法上の労働組合ではなく、原則として不当労働行為救済申立制度の申立人適格を有しないというべきである。

これを、教育合同についてみると、前記第1.1(4)認定によれば、組合員総数約280名のうち、非現業職員が約220名であって、構成員の約78%を占めていることが認められる。このように、教育合同は団体の性格を判断する上で最も重要な要素である組合員の量的構成においてその大多数を非現業職員が占めている以上、その余の事情を考慮するまでもなく非現業職員が主体となって組織された団体であり、その法的性格は職員団体であると判断するのが相当である。

- (3) しかしながら、職員団体たる混合組合について、これを労組法上の労働組合ではなく、不当労働行為救済申立制度の申立人適格を有しないとした場合、これを一律に機械的に適用すると、混合組合に加入した労組法の適用を受ける構成員の保護に欠ける場合が生じることは否めない。

地公法は登録職員団体となる場合を除き、職員団体の構成員を非現業職員に限定するような明文の規定をおいていない。また、労働者の組合選択の自由を規定したILO第87号条約(結社の自由及び団結権の保護に関する条約)の批准とそれに伴う昭和40年の国内法整備により、地公労法では同法適用職員でなければ組合員又は役員になれない旨の規定が廃止され、とりわけ単労については、地公労法附則第4項(地方公営企業法第39条を準用する現地公労法附則第5項)により、労働組合、職員団体のいずれにも加入が可能となり、単労の加入した職員団体も登録職員団体となることができるとされた。これらのことからすると、労働者の労働組合の選択については、特段の法令上の制限がない限り、AETや民間労働者等の労組法適用労働者が非現業職員を主

体として結成された職員団体に加入するという選択肢も排除されておらず、労働者の自由な選択に委ねられていると考えられる。

上記のとおり、労組法適用労働者が職員団体に加入することが禁止されていない以上、職員団体たる混合組合に加入している者の当該団体に係る行為に対してなされた不利益取扱いに関して、非現業職員については、地公法上の不利益処分として人事委員会又は公平委員会への不服申立制度が設けられているのに対し、労組法適用労働者には何ら救済制度もないとすることは、労働組合選択の自由を認めながら当該労働者に救済の面であまりにも大きな格差を生じさせ、ひいては労働者の団結権の保護に欠ける結果となる。

以上のことからすれば、職員団体たる混合組合に加入した労組法適用構成員については、当該構成員の当該混合組合に係る行為を労組法上の労働組合に係る行為とみなして、当該構成員に労組法第7条第1号の不利益取扱いに関する不当労働行為救済申立適格を認めるのが相当であり、これは同法第5条第1項但書の精神にも合致するというべきである。またこのことは、個人に対する不利益取扱いであるという点において同法第7条第4号についても妥当する。

さらに、これら労働者の救済に当たって個人のみには申立人適格があるとすると、当該労働者は使用者と対抗するに当たって個人としての活動のみに限定され、労働者集団としての対応ができないこととなり、そのため当該労働者と使用者との関係で大きな格差が生じ、救済の実をあげ得ないおそれがあり、労組法の精神である団結権保護の観点からも十分とはいえない。したがって、労組法適用構成員個人に対する不利益取扱いに係る労組法第7条第1号又は第4号の救済に限っては、その加入している団体にも申立人適格を認めるとするのが合目的的な取扱いとして、相当である。

- (4) もっとも、労組法適用労働者が労働組合選択の自由に基づいて職員団体に加入したとしても、それはそもそも労働組合たる団体ではない職員組合たる団体に加入したのであり、これら労組法適用労働者が加入したからといって、非現業職員が構成員の多数を占める状態に変わりがない限り、当該団体としての性格はあくまでも職員団体であって、労働組合となるものではない。したがって、職員団体たる混合組合が前記(3)記載のとおり不当労働行為救済申立ての申立人適格を有する場合があることを認めるとしても、その範囲は労組法適用構成員個人に対する不利益取扱いについての救済の場合に限られるべきであり、職

員団体たる混合組合自体の団体としての活動そのものに関する労組法第7条第2号の団交拒否又は同条第3号の支配介入に係る救済についてまで及ぶものではない。

なお、AETのみによって労組法上の労働組合を下部組織として結成することは可能であり、労組法適用構成員の集団に対する救済の道が閉ざされているものではない。

- (5) 以上のとおりであるから、本件申立人教育合同は職員団体に該当し、労組法適用構成員個人に対する不利益取扱いに該当するものを除き、団交拒否や支配介入等その団体活動に関してなされた労組法第7条第2号又は第3号に係る申立てに関しては申立人適格は認められない。

したがって、後記3において判断する組合員Dに対する解雇撤回及び市教委による直接雇用に係る申立てを除き、本件申立てについては労働委員会規則第34条第1項により却下する。

2 市教委の被申立人適格について

教育合同は本件において市教委が被申立人適格を有すると主張するが、地方公共団体の組織において、一定の権限と責任を持つにすぎない組織内部の機関が、不当労働行為救済制度の被申立人になることができるか否かという問題があり、不当労働行為救済命令の名あて人とされる使用者は、あくまでも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解すべきであることから、地方公共団体たる吹田市の執行機関の一部にすぎない市教委は、不当労働行為救済命令の名あて人たる法律上独立した権利義務の帰属主体と認めることはできない。よって市教委に対する申立ては、労働委員会規則第34条第1項により却下する。

3 Dの解雇撤回及び直接雇用について

本件申立てのうち、Dに対する解雇撤回及び直接雇用に係る申立てについては、労組法適用構成員個人に対する不利益取扱いに係る申立てと認められ、これについては、前記1判断のとおり教育合同に不当労働行為救済申立適格があるというべきであるので、以下検討する。

(1) 当事者の主張要旨

ア 教育合同は次のとおり主張する。

(ア) 吹田市との労働契約関係及びD組合員の解雇について

吹田市とIESは、本件業務委託契約に基づくAETの派遣は、業務の委託であって、派遣労働ではないと主張するが、当時の労働者派遣法に違反したものであったことは、大阪府労働部の指導等からも明らかである。

そして、労働者派遣法に違反している派遣労働については、当該労働者を指揮命令下において労働させている派遣先と

当該労働者の間には、直接の雇用契約関係が存在すると解すべきである。

なぜならば、違法派遣の場合には、労働者派遣法が一定の要件を満たす場合にのみ例外的に容認する適法な三面関係は認められず、そのままでは労働者の保護に欠けることになるから、本来の使用従属の実態に基づき、労働者と使用者の二者関係に戻る必要があるからである。

Dは、バンクスタン市からの招致事業に基づくAETが直接雇用されている事実を知り、IESによる違法な契約の下ではこれ以上働くことはできないと考えて、直接雇用を求めたものである。

しかし、吹田市及び市教委は示し合わせて、Dの派遣契約が終了したことをもって解雇した。そして、別の派遣会社であるOTCから非組合員を新たに受け入れて同じ仕事に従事させた。さらに、OTCが派遣契約を打ち切った後は、さらに別の非組合員を直接雇用して同じ仕事に従事させた。

これらの行為は、D及び教育合同が、Dの直接雇用を団交で要求しているにもかかわらず、組合員であるDを解雇し、非組合員を雇用したものであり、Dの組合加入及びAETの違法派遣事業の中止を求める組合活動を嫌悪してなされたものであって、労組法第7条第1項に違反する不当労働行為である。

(イ) IESとの労働契約関係及びD組合員の解雇について

IESとDは、AETの派遣に係る雇用契約は結んでいたものの、この契約自体が労働者派遣法に違反するものであるから、派遣先の市教委とDの間に、直接の雇用関係が存在していたと解すべきである。

IESとDの間には、カンパニークラスに係る英語教師の労働に関してのみ、雇用関係が成立しており、Dに不定期の労働をさせていたのであるから、雇用契約は期間の定めのないものとなっていた。

そして、教育合同がIESに対して、平成11年2月17日付けで団交を申し入れたところ、IESは同日付けでDに解雇通知を送付してきた。

教育合同とIESの団交は、同年3月10日に開催されたものの、IESは、ほとんどまともな回答を用意することなく団交を終え、結局、団交を打ち切ったままDを解雇した。

IESは、Dの解雇は本人が希望したためと主張するが、D及び教育合同が、法律に違反しない雇用契約の継続を求めていると認識したうえで、解雇を強行したものであり、この行為は、Dの組合加入及びAETの違法派遣事業の中止を求める組合

活動を嫌悪してなされたものであって、労組法第7条第1項に違反する不当労働行為である。

イ 吹田市は次のとおり主張する。

(ア) 吹田市とIESとの本件業務委託契約について

吹田市は、本件業務委託契約を締結するに先立ち、IESから、同社は既に多くの地方公共団体と同様の契約を締結してきた実績があること、またIESが、AETの指導監督について全責任を負うことについて説明を受けた。

吹田市は、既に多くの地方公共団体においてAETの派遣が問題なく実施されていたこと、業務内容についての指揮命令関係を排除した業務委託契約で実施すれば問題はないと考えたこと等から、本件業務委託契約に基づくAETの受入れは、労働者派遣法に抵触するものではないと判断し、IESと同契約を締結した。

吹田市の市立中学校には、Dのような業務委託契約に基づくAETと、オーストラリアのバンクスタン市からの招致事業に基づくAETとが配置されていたが、二つのAETは、次の点で異なっていた。

- ① 招致事業に基づくAETは、職務の遂行に関し、所属長ないし上司の指揮命令に服することとされていたが、業務委託契約に基づくAETであるDは、業務の履行に関してはIESの担当コーディネーターが管理指導することとされており、毎月、DからIESに報告書を提出させていた。
 - ② 招致事業に基づくAETは、中学校が夏休み、冬休み及び春休み期間中も、吹田市教育委員会等で勤務することとされていたが、Dの場合は、IESとの契約により、同期間中は休暇とされていた。
 - ③ 招致事業に基づくAETは、欠勤、遅刻及び早退については、所属長の承諾を受けなければならないが、Dの場合は、IESに連絡してIESの承認を受けることになっていた。
 - ④ 招致事業に基づくAETは、営利企業への従事制限があったが、Dにはそのような制限はなかった。Dの場合は、現に、三菱重工業株式会社で勤務したことがあった。
 - ⑤ 招致事業に基づくAETは、市教委からの報酬の支払を受けていたが、Dの場合は、IESから給料の支払を受けていた。
- 以上の相違点から明らかなどおり、吹田市又は市教委が、Dに対して指揮命令していたという業務実態は全く認められず、本件業務委託契約によるAETの受入れが、労働者派遣法に抵触しないことは明白である。

(イ) 申立人が請求する救済内容について

申立人のDの解雇撤回の請求は、Dの使用者として雇用契約を締結していたのは、カンパニークラスに係る英語教師に関してはIESであり、吹田市のAETに関しては市教委であるとして、2個の雇用契約が成立したことを前提として主張している。

そして、雇用契約が成立したとされるためには、契約当事者や労働内容、賃金、労働時間等の労働条件が、具体的に確定されていなければならないが、吹田市又は市教委においては、Dとの間でそのような合意をしたことは一切なかった。DのAETとしての給料は、IESからDに対して、当該雇用契約に基づいて支払われていたものである。

また、仮に本件業務委託契約に基づくAETの受入れが、形式的に労働者派遣法に抵触する要素があったとしても、それゆえに、吹田市又は市教委が、Dとの間で直接に雇用契約を締結したとされる法律上の根拠はない。労働者派遣法の違反行為については、労働大臣は指導、助言や勧告、さらには停止命令ができる旨の規定はあるが、直接に雇用契約が成立したものとみなすという法令上の定めは存在しない。

さらに、吹田市又は市教委とDとの間に、雇用契約が自動的に成立したか否かという問題の判断は、具体的な権利義務の存否を判断する純粋な法律問題の判断であり、その判断は、司法機関である裁判所の権能に属するものであり、労働委員会の判断には馴染まない事項である。

したがって、申立人のDの解雇撤回及び市教委による直接雇用の請求は、そもそもその前提である雇用関係が存在しないのであるから、理由がなく失当であるとともに、労働委員会は、市教委にたいしてDの雇用を強制するかの如き命令を出す法令上の根拠を有しないのであるから、請求は失当というべきである。

ウ IESは次のとおり主張する。

(ア) 本件業務委託契約に基づく雇用関係について

IESとDの間には、カンパニークラスに係る英語教師の労働に関してのみ雇用関係が成立するという申立人の主張は、今までの要求と矛盾する内容であり、何を意図しているのか理解に苦しむものである。

すなわち、AETの派遣に係る本件業務委託契約に基づく雇用関係が、DとIESの間になかったとするならば、IESに対する本件申立ての根拠は全くないことになる。

また、カンパニークラスに係る英語教師としての雇用関係は、Dとの合意のうえでパートタイム契約を締結したもので

あり、当該カンパニークラスの終了とともに、当該雇用関係も既に終了しているものである。

したがって、IESがDを解雇したという事実は全くない。

Dが、雇用契約の2度目の更新の話合いの際に、今後は更新しない旨の意思表示を行ったので、IESは、平成11年3月25日の就労期間の終期の到来によって、雇用契約は終了するものと認識したのであり、一応、他の終了予定者と同様に、Dにも契約終了通知書を送付したものである。

これを裏付けるように、Dは、平成10年度の1学期から遅刻が多くなり、2学期に入ると、自分のAETとしての立場に強い不満を述べた報告書をIESに提出してきた。このためIESは、Dに対して、平成11年3月の契約満了までは、AETの仕事をするようにと説得した。

しかし、Dは、平成11年1月下旬から無断欠勤が重なり、本人に何度も注意指導したが全く聞き入れず、逆に電話で大声で怒鳴るなど態度が豹変した。その後もIESは、あらゆる手段で連絡を取ろうとしたが、一方的に拒絶されることになった。

なおIESは、Dに対して、夏期休暇中の就労していなかった期間を有給休暇扱いとするとともに、平成10年度3学期に自己都合により無断欠勤した9日間についても有給休暇扱いとし、既に給料は支払済みである。

また、社会保険については、健康保険と厚生年金の二つを併せて加入することが義務付けられているが、厚生年金の脱退一時金が少額であることから、加入期間が短い者には不利になるため、長期滞在の外国人についてのみ社会保険に加入し、1年契約の外国人教師には、健康保険の支払だけですむ国民健康保険に加入してもらっている。

Dについては、本人若しくは出産を間近に控えていた日本人配偶者が、既に国民健康保険に加入していたものと思われ、Dからは、社会保険に関する話は全くなかった。

(イ) AETの派遣と労働者派遣法について

教育合同は、本件業務委託契約に基づくAETの派遣は、業務の委託ではなく派遣労働であり、当時の労働者派遣法に違反したものであると主張するが、本件業務委託契約は、労働者派遣法に抵触するものではない。

Dのような外国人教師は日本の教員免許を持っていないため、正規の教師として指導することはできず、AETとして日本人英語教師とパートナーを組んで指導にあたっており、教室内における日本人英語教師からの指示は、指導を円滑に進

めるために指導内容を調整するためのものにすぎず、Dに対する勤務指導や命令は、IESが行ってきた。

IESは、吹田市立中学校におけるAETの仕事に関する指示書を作成し、Dに業務内容を具体的に指示するとともに、AETの教授法や教材に関する指導を行った。また、AETの業務に就いた後も、月間報告書に基づく指導管理をはじめ、遅刻や欠勤等の職務怠慢に対して、必要な注意や勧告指導を行ってきたのであり、本件業務委託契約は、労働者派遣法に抵触するものではない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 吹田市によるDの解雇について

(ア) まず、教育合同は、本件で請求する救済の内容として、Dの解雇を撤回し、市教委の直接雇用にすることを求めているが、前記第2.2記載のとおり、市教委は、不当労働行為救済命令の名あて人たる法律上独立した権利義務の帰属主体と認めることができないため、教育合同の求める救済の内容は、吹田市によるDの解雇の撤回と吹田市による直接雇用であるものとして、以下検討する。

(イ) 教育合同は、労働者派遣法に違反している派遣労働については、当該労働者を指揮命令下において労働させている派遣先と当該労働者の間に、直接の雇用契約関係が存在すると解すべきであるとし、このことから吹田市とDの間には、違法な派遣労働によって直接の雇用契約関係が存在し、吹田市が、IESとの派遣契約を終了させたことをもって、Dを解雇したと主張する。

これに対し吹田市及びIESは、本件業務委託契約と同様の契約関係は、既に多くの地方公共団体において問題なく実施されていたこと、また、AETの指導監督についてはIESが行うことになっており、Dの業務内容については、吹田市の指揮命令関係が排除されていることから、労働者派遣契約にはあたらず、したがって労働者派遣法に抵触するものではないとするとともに、そもそも吹田市とDの間には、雇用契約が締結されたことはなく、それゆえ、吹田市がDを解雇した事実もないと主張する。

(ウ) 前記1.2(1)、(2)及び(3)認定のとおり、吹田市とDの間で直接、雇用契約が締結されたという事実がなかったことは明らかである。

仮に、吹田市とIESとの本件業務委託契約が労働者派遣法に違反する契約であったとしても、同法が労働市場の需給調整とともに、派遣労働者保護を目的とするところから、契約

当事者に対する行政処分、罰則の適用等であっても、本件業務委託契約自体が無効となるわけではなく、また同契約が無効となる結果として、吹田市とDとの間に、教育合同が主張するような直接の雇用契約関係が当然に成立するわけでもない。

しかしながら、吹田市とIESから派遣されたDの間に、事実上の使用者従属関係がある場合には、労組法第7条に定める使用者としての責任を吹田市に認めることもあり得ると判断される。

そこで、吹田市とDがどのような関係にあったかをみると、まず、前記1.2(4)認定のとおり、①招致事業により吹田市に直接雇用されているAETが、所属長ないし上司の指揮命令に服することとされていたのに対し、Dは、業務の履行について、IESの担当コーディネーターの管理指導を受けることとされ、毎月、当該コーディネーターに報告書を提出していたこと、②Dは、欠勤、遅刻及び早退について、IESの承認を受けることとなっていたこと、③招致事業により吹田市に直接雇用されているAETには、営利企業への従事制限があったが、Dにはそのような制限がなく、現に吹田市のAETとしての業務に加えて民間企業で勤務することがあったこと等が認められる。

以上のことから、吹田市とDとの間に、吹田市に直接雇用されているAETと同様の業務遂行上の指揮監督関係が形成されていたとみることはできない。

また、前記第1.2(20)認定のとおり、吹田市は、1年ごとに複数の業者から見積書を提出させ、最低価格を提示した業者と業務委託契約を締結してきたという事情が認められ、派遣企業であるIESは、Dの給与その他のコストを、自ら相当であると考えた水準で積算した上で見積書を作成し、これを吹田市に提示したものと考えられる。

このことからすると、Dの給与を決定していたのは、IESであることは明らかで、吹田市が、Dの給与決定に関与していたとは言えない。

このほか、Dは、吹田市中学校におけるAETの業務において、勤務時間は日本人英語教師から一定の拘束を受けたと考えられるが、どのような拘束を受けたかについて、具体的な疎明はない。

以上を総合すると、本件業務委託契約が違法な労働者派遣契約であるか否かはともかく、吹田市とDとの間に、事実上の使用従属関係があるとするに足る十分な事実はなく、吹田

市が労組法第7条に定める使用者としての責任を負うとする
ことは妥当ではない。

イ IESによるDの解雇について

教育合同は、IESとDとの間には、カンパニークラスに係る英語教師の労働に関してのみ、雇用関係が成立しており、Dに不定期の労働をさせていたのであるから、雇用契約は期間の定めのないものとなっていたにもかかわらず、IESは、解雇を強行したものであり、この行為は、Dの組合加入及びAETの違法派遣事業の中止を求める組合活動を嫌悪してなされたものであって、不当労働行為であると主張する。

しかしながら、IESとDとの間には、前記第1.2(2)認定のとおり、Dが、三菱重工業株式会社での社内研修の英語教師として勤務した事実が認められ、この勤務に関して雇用関係が成立していたことは明らかであるが、この勤務についての労働条件を定めたパートタイムインストラクター契約は、その契約期間の始期と終期が明確に定められたものであり、教育合同の主張するように、Dに不定期の労働をさせていたものとみることはできない。

また、前記第1.2(3)認定のとおり、平成10年4月以降、IESが、Dにカンパニークラスに係る仕事を何度か依頼したにもかかわらず、Dがそのすべてを断り、一度も勤務しなかった事実も認められることから、IESとDとの間の雇用関係は、平成11年3月の契約期間の終了とともに雇用関係も終了したと判断され、DがIESに解雇されたとする教育合同の主張は採用できない。

なお、教育合同は、上記のとおり、IESとDの間には、カンパニークラスに係る英語教師の労働に関してのみ雇用関係があるにすぎないと主張するので、当委員会は、IESとDとの間のAETの派遣に係る雇用関係に関して、IESが、Dの組合加入及び組合活動を嫌悪して解雇したか否かという不当労働行為の成否を判断するまでもないということになるが、以下、念のために付言する。すなわち、仮にIESとDの間でAETの派遣に係る雇用契約が成立していたとしても、前記第1.2(7)及び(13)認定のとおり、Dは、自分からIESとの契約を平成10年度限りでやめると述べるとともに、法律に違反したような契約はしたくないと述べていることから、そもそもIESとの契約を更新する意思がなかったとみるのが相当であって、IESが不当労働行為意思に基づいてDを解雇したとみることはできない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労組法第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13年8月23日

大阪府地方労働委員会
会長 田中治 印