

## 命 令 書

再審査申立人 大阪教育合同労働組合

再審査被申立人 吹田市  
同 吹田市教育委員会  
同 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

初審命令を次のとおり変更する。

再審査被告申立人吹田市及び同吹田市教育委員会並びに同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再審査申立人大阪教育合同労働組合の不当労働行為救済申立てをいずれも棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

#### 1 初審申立ての概要

大阪教育合同労働組合(教育合同)は、吹田市、吹田市教育委員会(市教委)及び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(IES)を被申立人として、①被申立人らが、両者間の業務委託契約を解除・非更新することにより、教育合同の組合員であるX1(X1)を解雇したことが労働組合法(労組法)第7条第1号に、②市教委及びIESが、教育合同の求める団体交渉(団交)に誠実に応じなかったことが同条第2号にそれぞれ該当する不当労働行為であるとして、平成11年4月13日に大阪府地方労働委員会(大阪地労委)に救済申立てを行った。

教育合同の求める救済の内容は、① 被申立人らによるX1の解雇撤回と市教委による直接雇用、② 吹田市及び市教委並びにIESによる誠実団交応諾、③ 前記①②に係るポスト・ノーティスである。

#### 2 初審命令の概要

平成13年8月23日、大阪地労委は、上記申立てに対し命令を発出した。概要は次のとおりである。

##### (1) 教育合同の申立人適格について

教育合同は、労組法の適用にならない非現業職員が主体となって構成される地方公務員法(地公法)に規定される職員団体であり、労組法上の労働組合ではないため、原則として労組法に基

づく不当労働行為の申立人適格は有しないが、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号及び第4号の救済に限って申立人適格を認めるのが相当である。

したがって、吹田市及び市教委並びにIESに対する労組法第7条第2号に係る誠実団交を求める部分の申立ては却下する。

(2) 市教委の被申立人適格について

被申立人とされている市教委は、地方公共団体たる吹田市の執行機関の一部にすぎず、不当労働行為救済命令の名宛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ので、市教委に対する申立ては、却下する。

(3) X 1 の解雇撤回及び直接雇用について

① 吹田市による X 1 の解雇について

吹田市とIESの間の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、そのことから吹田市とX 1との間に直接の雇用契約関係が当然に成立するものとは言えず、また、実際にも、吹田市とX 1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、吹田市に使用者としての責任を負わせることは妥当ではない。

② IESによる X 1 の解雇について

IESとX 1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終了したと判断され、公立中学校への外国人英語指導助手(AET)の派遣に係る雇用契約については(教育合同は自らこの雇用関係を否定しているが、念のために判断すると)、X 1にIESとの契約を更新する意思がなかったものとみるのが相当であることから、IESが不当労働行為意思に基づいてX 1を解雇したとみることはできない。

①、②の理由から、吹田市及びIESに対する申立てを棄却する。

3 再審査申立ての不服の概要

教育合同は、平成13年9月5日、初審命令の取消しを求めて再審査を申立てた。その不服の概要は以下のとおりである。

(1) 教育合同の申立人適格について

初審命令は教育合同の団交に係る申立人適格を否定して申立てを却下しているが、これは、近代国家の統治原理に反した理念を持って現行法体系を誤って解釈して出されたものであり、取り消されるべきである。

(2) 吹田市とX 1との雇用関係について

初審命令は、吹田市とIESとの間の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、当該契約自体が当然無効となるわけではなく、結果として、両者間に直接の雇用関係が当然に成立しているわけでもないとし、実際にも、両者間に事

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いとしている。

初審命令は、労働者派遣法違反の有無を回避して判断しているが、同法違反の有無を回避しては吹田市とX1との雇用関係を認定することはできず、また、各関係者の証言等から、吹田市とX1の間に、事実上の使用従属関係があったことは明らかである。初審命令は、監督官庁が、当該業務委託契約に基づくAETの派遣が労働者派遣法に抵触するとして、IES及び市教委を指導していることを認定しているのであるから、事実上の雇用関係は明らかであり、「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い」と判断することは自己矛盾である。

### (3) IESによるX1の解雇について

初審命令は、X1に「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る」として、IESによるX1の解雇そのものを否定し不当労働行為を認定していないが、初審命令が判断の根拠とした市教委のY1指導主事に対する「IESとの契約を今年限りでやめる」との発言は、たとえX1がそのように発言したとしても、コミュニケーションの問題からその真贋は確かではないため、X1の意思を判断するべきではなく、X1のIESのY2に対する「こういう法律に違反した契約はしたくない」との発言は、その事実がなく、初審命令の判断は、その根拠がない。X1と教育合同は、一貫して法律に違反しない契約に基づく継続雇用を求めてきたのである。

## 第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令第1記載の事実を次のとおり改めるほかはこれと同一であるので、これを引用する。

1の(4)を次のとおり改める。

教育合同は、肩書地に事務所を置き、大阪府内の教育関係の職場に勤務する者を中心として平成元年11月23日に、「組合員とすべての労働者の経済的・社会的・政治的地位の向上をはかること」等を目的として結成された。

教育合同は、その規約(第6条)において、組合員を「日本の教育に関係する労働者、およびこの組合の綱領・規約方針に賛成する労働者」等とし、地公法が適用される公立学校の教諭や事務職員、労組法が適用される私立学校の教師、公立学校の非常勤講師など適用法規の異なる者を構成員とする団体であり、平成14年10月1日現在の構成は、労組法適用労働者84名、地公法適用職員197名となっている。

教育合同の構成員のうち、大阪府内の公立学校に勤務する職員(地公法が適用される。)は、教育合同と同一の目的を掲げ、同時

期に、教育合同と同名の職員団体(教育合同(職))を結成し、独自の規約を作って大阪府人事委員会に登録しているが、教育合同(職)は、予算及び会計の執行並びに大会及び執行委員会の開催は教育合同と共通であり、役員も本件再審査結審時には教育合同と同一者である(それぞれの構成員が別に選出しているが、結果的には同一の役員が選出されている。)

教育合同は、傘下に17の支部を有し、そのうちの11の支部は、大阪府内の吹田市、八尾市等の教育委員会を単位として設置され、6の支部は、私立大学あるいは大阪府以外の神戸市等の教育委員会を単位として設置されている。

教育合同及び教育合同(職)は、地公法適用職員の勤務条件については、登録団体たる教育合同(職)として、大阪府内の教育委員会等に対し地公法上の交渉を求め、一方、労組法適用労働者の労働条件については、労組法上の労働組合たる教育合同として、大阪府内の教育委員会、私立大学、大阪府外の教育委員会等に対して労組法上の団体交渉を求めている。これに対し、団交を求められた教育委員会等は、ほぼこれに応じているが、大阪府教育委員会は、教育合同が職員団体であるとし、そのことを理由として、労組法上の団体交渉には応じられないとしている。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 教育合同の不当労働行為申立人適格について

初審命令は、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である教育合同には、労働組合法第7条第2号及び第3号に係る不当労働行為の申立人適格は認められないとして、吹田市及びIESに係る団交を求める部分の申立てを却下している。

しかしながら、教育合同は、前記第2でその一部を改めた初審命令理由第1の1の(4)のとおり、「組合員とすべての労働者の経済的・社会的・政治的地位の向上をはかること」等を目的として結成され、労組法の適用を受けない職員197名と同法の適用を受ける労働者84名をもって構成される組織であり、その構成員の労働条件の維持改善を図ることを目的とする団体である点においては、労働組合としての性格を有するものというべきである。

確かに、教育合同の構成員のうち地公法が適用される職員197名については、地公法上の職員団体を結成して大阪府人事委員会に登録し、自らの勤務条件については、当局との地公法上の交渉で解決を図っていることが認められる。しかしながら、これらの構成員がこうした利益を享受しているからといって、教育合同を地公法上の職員団体としてしか認めないとすると、教育合同に加入した84名の労組法適用労働者については、組合加入の自由が保障されているにもかかわらず、自らの労働条件を労組法上の使用者

に対する団体交渉により解決する手段を持ち得ないこととなり、不当労働行為救済制度の本来の趣旨である労働者の団結権の保護及び労働組合選択の自由の観点からして著しく妥当性を欠くことになるものと言わざるを得ない。

本件は、労組法適用労働者であるX 1に係る団体交渉を労組法上の使用者としての市教委及び吹田市並びにIESが拒否したとする不当労働行為の救済申立てであり、本件申立てについては、教育合同を労組法上の労働組合として不当労働行為の救済を求める資格を有するものと認めることが相当である。

## 2 吹田市及び市教委を被申立人とする不当労働行為の申立てについて

### (1) 市教委の救済命令の名宛人としての適格性について

初審命令は、市教委そのものは、不当労働行為救済命令の名宛人たる独立した権利義務の帰属主体でないとして、市教委に対する不当労働行為の申立てを却下しているが、市教委は、後記(2)及び(3)のとおり、X 1との間に直接又は実質的に雇用関係を有する者とはいえず、本件においては労組法上の使用者と認められないから、本件については、市教委を救済命令の名宛人とすべきか否かについては判断を要しない。

### (2) 吹田市又は市教委によるX 1の解雇について

教育合同は、市教委がIESと示し合わせて違法な派遣契約である業務委託契約を解除・非更改とし、そのことは、吹田市又は市教委との間で実質的な雇用関係が成立していたX 1を解雇したものと主張する。

確かに、吹田市とIESとの間で締結されていた本件業務委託契約は、労働者派遣法に抵触するものとして、市教委及びIESが主管官庁である大阪府の労働部職業業務課から改善の指導を受けていた事実は認められる。

しかしながら、本件業務委託契約が労働者派遣法に抵触する契約であったとしても、当該契約により勤務した労働者について、当然に吹田市との間で直接の雇用契約関係が成立しているわけではなく、教育合同のこの点にかかる主張は採用できない。

次に、吹田市又は市教委とX 1との間で実質的に雇用契約が締結されているとみなされるほどの使用関係があったか否かについてみると、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、X 1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、X 1からIESに報告書が提出されていたこと、② IESがX 1に示した業務指示書において、遅刻、早退又は欠席する場合は、まずIESに申請し、

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こと、③ X 1 の賃金の決定及び支払いがIESにより行われていること、④ 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、X 1 とIESとの雇用契約は、吹田市のAETの専任として締結されたものではなかったため、X 1 は、吹田市と、IESの業務委託契約に基づき吹田市の学校に勤務している期間中においても、IESとの別契約に基づき企業にも勤務していたことが認められる。これらのことからすると、たとえ吹田市の勤務の間において校長や他の教師から業務内容等についての一定の指示があったとしても、そのことだけをもって、吹田市又は市教委がX 1 を他の直接雇用しているAETと同様に取り扱っていたとみることはできず、吹田市又は市教委とX 1 との間において実質的に雇用関係が成立していると認められるほどの使用関係にあったと判断することはできない。

以上により、吹田市又は市教委がX 1 を解雇したことを不当労働行為とする教育合同の主張は、その前提を欠き採用することができない。

### (3) 吹田市及び市教委の団交拒否について

教育合同は、市教委が、教育合同の求めたX 1 の直接雇用及び民間会社からの違法派遣受け入れの中止を要求項目とする団交に誠実に応じないことが不当労働行為であると主張し、吹田市及び市教委の団交応諾を求めている。

しかしながら、上記(2)のとおり、吹田市及び市教委とX 1 との間には直接又は実質的な雇用関係がないことから、吹田市及び市教委には上記要求項目に係る団交に応ずべき義務はないものと言わざるを得ない。

## 3 IESを被申立人とする不当労働行為の申立てについて

### (1) IESによるX 1 の解雇について

教育合同は、IESが、市教委と示し合わせて違法な派遣契約である業務委託契約を解除・非更改としたことをもって、吹田市又は市教委との間で実質的な雇用関係が成立していたX 1 を解雇したものと主張して、市教委による直接雇用を求めている。そして、本件再審査においては、初審における主張を変更して、IESが、IESとX 1 との間の雇用契約を更新しなかったことが、X 1 を解雇したものと主張し、同条件によるIESの継続雇用も追加して求めているものと解される。

市教委によるX 1 の直接雇用を求める教育合同の前段の主張は、X 1 と吹田市あるいは市教委との間の実質的な雇用関係が

成立していたことを前提とする主張であり、教育合同はIESの不当労働行為であるかのごとく主張するが、不当労働行為の主体も不当労働行為からの救済を求めるべき対象もIESとはなり得ないので、前記2の(2)における吹田市及び市教委によるX1解雇についての判断をもって足りるものと思料する。

また、IESによるX1の継続雇用を求める教育合同の後段の主張は、IESとX1との間の雇用関係を前提としており、前段の主張が吹田市又は市教委とX1との間の雇用関係を前提としている点との関係においていささか矛盾する面もあるが、後段の主張は、教育合同の一義的な主張である市教委による直接雇用が受け入れられなかった場合の二義的又は予備的な主張と解して判断する。

教育合同は、IESが、IESとX1との間の雇用契約を平成11年3月末で終了とし、同年4月以降継続しなかったことは、X1が教育合同の組合員であることを理由とした解雇であり、不当労働行為であると主張する。

IESとX1との雇用契約は、平成8年4月に締結された1年の期間を定める契約が、平成9年、10年と2度にわたって更新されたものであり、最終の契約期間は平成10年4月1日から同11年3月25日までの1年間であるが、AETの平均の勤続期間は約1年であり、毎年度末、契約を更新する者は約半数ほどであったこと、X1は、過去の契約更新においては、IESに対し事前に契約を更新したい旨の意思表示をしていたことを考えると、X1の雇用契約は、自動的に更新される性質のものではなく、むしろ、双方に継続の合意があって初めて継続されてきたと解すべきである。そして、① X1が真意からIESと雇用契約を更新しない旨の意思表示をしたか否かについては、平成10年3月第2回目の契約更新の時点で、「これを最後に今後は更新しない」旨述べており、そのことは、IESの担当コーディネーターが同年10月13日、X1に対し「IESとしては、X1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」旨のEメールを送っていることから、事実と思われること、② X1は、同年12月に勤務先の中学校で、校長、教頭立ち会いのもとで、市教委の教育主事に対しIESとの雇用契約の当該年度限りの終了を表明するとともに自らの直接雇用を求めたこと、③ 契約期間の終了する前の平成11年1月頃から当日朝の連絡のみによる欠勤が極端に増加したこと、④ 同年2月15日におけるIESのY2の電話による意思確認に対し「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、⑤ 過去1月頃には行ってきた契約継続の意思表示を2月以降も行わず、それ

以外についても一切連絡がなかったことからすると、IESとX 1との間の雇用契約は、期間満了により平成11年3月25日に終了したものであり、IESがX 1を解雇したものであるとする教育合同の主張は採用できない。

(2) IESによる団体交渉拒否について

教育合同は、IESが平成11年2月17日付けの団交申入書に対し誠実に対応しなかったことが不当労働行為であると主張する。

確かに、同年3月10日に開催された団交における、教育合同の申し入れた6項目についてのIESの回答は、「担当者でないのでよくわからない」、「事実を確認して回答する」等のもので、教育合同としては十分な目的を達することができなかったことは否定できない。

しかしながら、上記団交について、IESは、アメリカ出張中の社長が帰国するまでは確定的な回答ができないことを表明したうえで団交を受諾し、教育合同もその点については承知していたこと、団交に出席したY 3とY 4の立場では当時それ以上の回答は望めず、やむを得ないと思われること、各要求事項については、次回団交までに事実関係を調査して改めて回答するとしていたことから、IESの団交における対応を不誠実なものとは言えない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成14年10月23日

中央労働委員会  
会長 山口浩一郎 印