

大阪、平11不38、平12.11.29

命 令 書

申立入 大阪教育合同労働組合

被申立人 神戸市

被申立人 神戸市教育委員会

主 文

- 1 被申立人神戸市に対する申立ては、組合員の平成11年3月31日付け解雇撤回及び契約更新を求める部分を除き、却下する。
- 2 被申立人神戸市に対する組合員の平成11年3月31日付け解雇撤回及び契約更新を求める部分の申立ては棄却する。
- 3 被申立人神戸市教育委員会に対する申立ては却下する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人神戸市は、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。
- (2) 被申立人神戸市教育委員会（以下「市教委」という）は、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) 申立人大阪府教育合同労働組合（以下「教育合同」という）は、肩書地に事業所を置き、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210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、単に「職員団体」という）が結成され、混合組合たる教育合同と同

一名称の大阪府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。

また、教育合同には、下部組織として、平成11年2月20日、神戸市に勤務する神戸英語指導助手（以下「KATE」という）により、教育合同神戸市AET支部（以下「支部」という）が結成され、支部の組合員数は本件審問終結時21名である。KATEは、地公法第3条第3項第3号の規定による特別職に該当し、同法第4条の規定により地公法の適用はなく、労組法の適用を受ける。

- (4) 市教委が交渉等を行っている労働団体には、本件審問終結時、教育合同のほかに、職員団体としては神戸市職員労働組合等の5団体、労働組合としては神戸市立の学校に勤務する現業職員で組織している1団体のほか、市費関係の連合体1団体がある。

2 支部結成の経緯

- (1) 神戸市は、外国人英語講師と日常的に接することで、生徒の「聞く・話す」を重視した英語の活用能力を高め、コミュニケーション能力の育成を図るほか、異文化に対する関心や理解を深めることを目的とした英語教育推進事業を行っている。

神戸市における外国人英語講師としては、神戸市の姉妹都市との交換講師、財団法人自治体国際化協会の外国青年招致事業による英語指導助手、そして本件の市教委独自の制度であるKATEがある。

KATEは、神戸市立の中学校等において日本人教師の助手として英語授業の補佐、その他の教育活動に携わり、その雇用期間は4月から翌年3月までの1年間となっている。ただし、その契約は市教委の承認を受けて更新される。

- (2) 平成10年11月、市教委は、神戸市の予算20%削減方針を受け、平成11年度のKATEの人数を50%削減する予算方針を立てた。
- (3) 平成10年12月3日、市教委はKATE全員に対し、契約更新手続の概要、更新に関する1回目の意向調査表とともに、平成11年度の教育予算が削減され、KATEの人数がそのうち削減される可能性がある旨記載した文書を送付した。
- (4) 平成11年1月11日、市教委は、KATE全員に対し、契約更新に関する2回目の意向調査表とともに、面接の案内文書を送付した。この文書には、同年度の更新希望者は応募用紙に必要事項を記入して返送すること、希望者との面接を2月初旬に行うことが記載されていた。
- (5) 平成11年1月14日、市教委は、外国人英語講師地区別代表者会の出席者達に対し、平成11年度のKATEが50%削減されることを伝え、同月19日から同月29日までの間に開催される外国人英語講師地区別研究会において全てのKATEにこのことを伝えるように告げた。
- (6) 平成11年2月2日から同月5日まで、市教委は、更新を希望するKATE41名と面接した。
- (7) 平成11年2月8日、市教委は、上記のKATE41名のうち、21名と契

約更新し、更新を行わない残り20名のうち9名については、欠員補充採用の可能性のある補欠リストに登載することとし、41名全員に対しそれぞれ採否を文書で通知した。一方、神戸市は、K A T Eの平成11年度新規募集を併せて行い、同月16日、53名の応募者と面接した結果、1名を採用し、2名補欠リスト登載者とし、同月18日、応募者全員に採否の結果を通知した。

なお、これまで次年度の契約更新を希望し面接を受けたK A T Eのなかで契約更新されなかった者は1名であった。

(8) 平成11年2月20日、同11年度に契約更新しないとの通知を受けたK A T E 3名が教育合同に加入し、支部を結成した。

3 支部結成後の団体交渉等について

(1) 平成11年2月22日、教育合同は、市教委職員課に対し、支部の結成通知及び団体交渉申入書を手交した。記載された要求事項は、①労働基準法・労働組合法等の労働法を遵守すること、②組合員への解雇通知を撤回して、雇用契約を更新すること、③組合員の教育条件・労働条件の変更については、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること、であった。

(2) 平成11年3月4日午後5時50分から午後8時10分まで、第1回団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）が開催された。団交において市教委は、K A T Eの年次有給休暇（以下「有休」という）の付与日数及び雇用保険については次回回答する、組合員の労働条件に係る申入れがあれば誠意をもって話し合う、解雇撤回要求については契約期間満了による雇止めであり解雇ではない、平成11年度のK A T Eの採用は英語指導の専門性、日常の勤務態度、課外活動への協力、面接の結果を総合的に勘案して決定した、不採用理由についてはプライバシーの問題があるので個人に対して個別に説明する旨述べた。

(3) 平成11年3月18日午後5時45分から午後8時20分まで、第2回団交が開催された。団交において市教委は、K A T Eの有休は労働基準法どおりとする、雇用保険は2年間遡及して加入する、契約更新しないことを決定した者の変更はない。不採用理由は個人に対して個別に説明する旨述べた。最後に教育合同は本日をもって争議に入ると通告し、市教委は約半数のK A T Eの契約を平成11年度に更新できないことについて謝罪した。

(4) 平成11年3月19日、神戸市議会で平成11年度予算案が可決された。

(5) 平成11年3月24日、教育合同は、神戸市役所前で、市教委が財政難を理由にK A T Eを大量解雇したとして抗議集会を行い、解雇通知撤回を求める決議を採択し、決議内容を記載した文書を市教委に手交した。

同日、教育合同は市教委に対し、①K A T Eの有休の付与日数を労働基準法どおりとする、②K A T Eを雇用保険に加入させる、③組合員の労働条件の変更については事前に組合と誠意をもって話し合う、ことを

内容とした協定書（案）を提示し、協定締結を申し入れたところ、市教委は、対応している8労働団体とは文書協定をしていないので、教育合同とのみ文書協定することはできないと答えた。これに対し、教育合同が団交での合意事項を協定化しないことはおかしいと述べたが、同年4月16日、市教委は、協定は締結しないと最終回答した。

(6) 平成11年3月31日、平成10年度K A T Eの雇用契約期間が満了した。

(7) 平成11年4月30日、教育合同は当委員会に対し、本件申立てを行った。

なお、同日、平成11年度に契約更新されなかったK A T Eのうち、教育合同組合員10名は、神戸地方裁判所に対し地位保全等を求め仮処分申請を行い、本件審問終結時において、当該事件は係属中である。

4 本件申立後の経過

(1) 平成11年7月9日及び同年11月26日、K A T Eの労働条件等に関する団交が開催された。

(2) 平成11年9月1日、補欠リスト登載者9名のうち辞退者1名を除く8名及び不合格者の中から1名が同年12年3月末日を期限とするK A T Eとして採用された。なお、補欠リスト登載者の内7名（辞退者1名を含む）及び繰り上げ採用された1名は組合員であった。

5 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) 平成11年3月31日付けの組合員15名に対する解雇撤回及び契約更新

(2) 平成11年2月22日付け団交申入れに対する誠実団交応諾

(3) 平成11年3月4日及び同月18日の団交における合意事項の協定化

(4) 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 (3)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英語指導助手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う、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うべきである。

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。

これからすると、当該団体が非現業職員と英語指導助手、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 (3)認定によれば、組合員総数約280名のうち、非現業職員が約210名であって、構成員の約75%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、労働者の労働組合選択（加入）については、特段の法令上の制限がない限り、英語指導助手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の救済制度もないとすることは、労働組合選択（加入）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ならず申立人適格があるとする、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（加入）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無い限り、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ウ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、K A T E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において判断する平成11年3月31日付けの組合員15名に対する解雇撤回及び契約更新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、不当労働行為救済命令の名あて人とされる使用者は法律上独立した権利義務の主体であることを要すると解すべきであり、市教委は地方公共団体たる神戸市の執行機関の一部に過ぎず、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 K A T Eたる組合員15名に対する雇止め（解雇）について

本件申立てのうち、平成11年3月31日付けのK A T E組合員15名に対する解雇撤回及び契約更新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。

神戸市がK A T E 20名に対し、解雇予告通知を行ったのは平成11年2月11日頃、解雇したのは同年3月31日である。同日付けで解雇したK A T E 20名のうち教育合同組合員が15名、非組合員が5名であり、圧倒的多数が教育合同組合員であることから、組合員であることと解雇という不利益取扱いを受けたことが関連していることは明確である。また、神戸市は、教育合同の団交申入れにより、同年2月22日にはK A T Eらが教育合同組合員であったことを知った上で、3月4日の第1回団交を行い、平成11年2月8日付け解雇予告通知書送付後において予算案の修正を行うことにより解雇を中止できたにもかかわらず、あえてそれを行わず解雇を最終決定し、3月31日に教育合同組合員であるK A T Eを解雇し、4月1日付けで非組合員1名を新規採用したことはまぎれもない事実である。

神戸市は、解雇理由として神戸市の予算削減を挙げているが、解雇を行う一方で新規採用を行っていることから解雇の必要性はなく、ワークシェアリングや賃金引下げ等による解雇の回避努力を怠っており、解雇に当たっては職務に含まれないボランティア活動への協力度や面接時のプライベートな生活上の質問が考慮された上、プライバシーの問題があるとして組合には解雇基準が明らかにされないこと等からして、解雇基準は合理的なものではなく不明瞭であり、また、解雇について事前に十分説明する義務を怠っている。さらに、従来K A T Eの

雇用契約は勤務成績が著しく悪い等の特段の事情がない場合は、本人が希望すれば形式的な手続によりほぼ全員更新されていたことからすれば、年度末で雇用期間が終了したとの主張は信義則に違反するものである。

以上のことから、神戸市によるK A T Eの解雇理由は合理的なものとはいえず、教育合同の組合員であるが故に解雇したというほかはなく、不利益取扱いの不当労働行為に該当する。

イ 神戸市は次のとおり主張する。

教育合同は、平成11年3月31日付けのK A T Eの雇止めを教育合同の組合員であることを理由に不利益に取り扱った解雇であると主張するが、神戸市が一部のK A T Eの雇止めを決定、通知したのは平成11年2月8日であり、そのころK A T Eの職場において何らの労働組合運動もなく、また、新規採用1名を決定したのは同月18日であり、神戸市が一部のK A T Eの教育合同加入を知ったのは結成通知及び団交申入れを受けた同月22日である。また、K A T Eが教育合同に加入した後もそのことを理由に不利益取扱いをしたことはない。

なお、団交において、神戸市は教育合同に対し、更新者の選別につき、学校長の報告等に基づき英語指導の専門性、課外活動への協力度合い、勤務態度、ボランティア活動への協力度合い、日本文化の理解の程度等を選考の基準とし、性別、既婚未婚については選考の基準にしなかったという事実、神戸市の財政事情、他の教育事業の必要性等を説明している。

以上のとおり、神戸市がK A T Eの雇止めを決定する際に、教育合同組合員であることを理由に不利益に取り扱うことは理論的にありえないし、K A T Eが教育合同に加入した後も、組合員であることを理由として不利益取扱いをしたこともなく、不当労働行為を構成することはない。

(2) 不当労働行為の成否

神戸市によるK A T Eの平成11年契約更新の採否に係る意思決定時期とK A T Eの教育合同加入の時期についてみると、前記第1.2(7)、(8)、3(1)、(4)及び(6)認定のとおり、①平成11年2月8日、神戸市は、面接したK A T E41名のうち、平成11年度の契約更新を行う者21名、行わない者20名、それぞれに選考結果を通知していること、②同月18日、平成11年度新規採用の面接結果を応募者全員に通知したこと、③同月20日、K A T E3名により教育合同神戸市A E T支部が結成されたこと、④同月22日、教育合同が神戸市に対し、K A T Eの教育合同加入通知及び団交申入れを行ったこと、⑤同年3月19日、神戸市議会で平成11年度予算案が可決されたこと、⑥同月31日、平成10年度K A T Eの雇用契約期間が満了したこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすれば、神戸市は、20名のK A T Eとの雇用契約を

平成11年度に更新せず、また、1名を新規に採用することを、K A T E 3名が教育合同に加入したことを通告される前に既に決定、通知している。したがって、K A T Eたる組合員15名の雇用契約が平成11年度に更新されなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとの教育合同の主張は認められない。

なお、神戸市議会で予算案が確定するまでの間に当初の選考結果を撤回することが可能であったとしても、それを行うか否かは、神戸市による新たな意思決定によりなされるべきものであり、それを行わないからといって、前述したとおり、神戸市がK A T Eに選考結果を通知したのは、教育合同が神戸市にK A T Eの教育合同加入通知を行う前であるから、神戸市に不当労働行為意思があったとは認められない。

以上のとおりであるから、K A T Eたる組合員15名との雇用契約を平成11年度に更新せず、同年3月31日付けで契約期間満了としたことは、解雇権の濫用に当たるか否かはともかく、教育合同組合員たるK A T Eへの不利益取扱いとは言えず、同日付けK A T E組合員15名に対する解雇撤回及び契約更新に係る申立ては棄却する。

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12年11月29日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 印