



関を経営する学校法人であり、その教職員数は、本件審問終結時約1,000名である。

イ 申立人 X (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、アルバイト、派遣労働者、パートタイム労働者等によって組織された労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約100名である。また、学園において、組合に加入している組合員は1名である。

ウ 申立外 L (以下「L社」という。)は、京都市に本社を置き、業務請負や人材派遣等を業とする株式会社である。

## (2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成13年4月1日、学園とL社は、短大図書館(以下「本件図書館」という。)内の作業所を作業遂行場所とし、業務委託内容を「図書館目録の作成業務・入力業務・雑誌受入業務・雑誌製本、カウンター業務・装備業務」、契約期間を1年とする業務委託契約(以下、平成14年4月以降の契約更新後の業務委託契約を含めて「本件業務委託契約」という。)を締結した(以下、本件業務委託契約の内容となっている委託業務を「本件図書館業務」という。)

本件業務委託契約は7回更新された後、8回目の更新時に、平成21年4月1日から同年7月31日までを契約期間とする契約が締結され、その後、契約は更新されなかった。

なお、短大の4号館(以下「本件図書館棟」という。)は4階建てであり、1階・2階部分には閲覧室や書庫等のある図書館があり、3階には教育研究室が、4階には視聴覚コンピューター室などがあった。

(乙1、乙6の1～9、乙15)

イ 組合員 E (以下、組合加入前も含めて「E組合員」という。)とL社は、平成13年4月2日付けで、本件図書館で「図書館業務」を行うことを業務内容とする契約社員労働契約を締結した。

当該契約は7回更新された後、8回目の更新時に、平成21年4月1日から同年7月31日までを契約期間とする契約が締結され、その後、契約は更新されなかった。

なお、上記契約期間中、E組合員の他に複数名の労働者が、L社と契約社員労働契約を締結して本件図書館で勤務した(以下、L社と契約を締結して、本件図書館において勤務する労働者を「L社労働者」という。)

(甲3、甲12、甲13、甲14、甲15、甲16、甲17、甲18、甲38)

ウ 組合は、学園に対して、平成21年7月25日、同年8月1日、同月29日及び同年10月13日付けで団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れる書面を送付した(以下、それぞれの団交申入書を「21.7.25団交申入書」、「21.8.1団交申入書」、「21.8.29

団交申入書」、「21. 10. 13団交申入書」という。)

これに対して、学園は組合に、平成21年7月30日、同年8月5日、同年9月3日、同年10月20日付けで、それぞれ団交に応じない旨の回答を行った。

(甲1、甲2、甲5、甲7、甲8、甲9、甲10、甲11)

エ 平成21年9月11日、大阪労働局長は学園に対して、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。)に基づく是正指導(以下「21. 9. 11是正指導」という。)を行った。

オ 組合とL社は、平成21年7月17日を第1回とし、その後複数回団交を行い、同年10月9日にL社の解決金支払を内容とする合意が成立した。

(甲38、甲39、証人H)

カ 平成21年12月18日、組合は、本件不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

### 第3 争 点

学園は、E組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。使用者に当たる場合、平成21年7月25日付け及び同年10月13日付けの団交申入れに対する学園の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

#### 1 申立人の主張

##### (1) 学園の使用者性について

ア 労働組合法(以下「労組法」という。)第7条の使用者とは、形式的な雇用主かどうかという基準に拘泥することなく、その目的・趣旨に照らして労働関係に実質的な影響力、支配力を及ぼしうる地位にあるか否かという観点から捉えられるべきである。

本件においては、学園によるL社労働者に対する直接の指揮命令が行われていたこと、学園がL社労働者に対する採用前面談を実施していたこと、具体的な就労内容の決定、労務管理まで行っていたこと、学園がL社労働者排除を目的とする業務委託契約の解消を行い、その結果L社労働者が雇用を喪失したこと等、学園の強度の使用者性を基礎づける事実が存在するので、以下論述する。

イ 学園の使用者性を基礎づける具体的な根拠は、以下のとおりである。

(ア) 学園は、本件業務委託契約の対象業務以外の業務に関する指揮命令を行っていた。

a 学園は、本件図書館棟内の会議室を利用して開催される運営委員会等の会議にて、出席者に対するお茶出しや準備、後片付けをL社労働者に行わせていた。また、同じく、本件図書館棟内会議室を利用して行われる教職員の自己評価・自己点検会議や、以前、週1回、当時の理事長と学長が本件図書

館内を訪問して歓談する際にも、これらお茶出しやその後片づけを行わせていた。

この点について、学園側の証人は、管理職の会議は年2回程度であり、お茶出しはその時だけである旨証言するが、過小に証言しているにすぎず、同証人の証言自体に信用性は認められない。運営委員会等の出席者へのお茶出し等は月2回の頻度で行われていた。

- b 学園は、本件図書館棟前の池の鯉の死がい処理等の雑務作業を E 組合員を含む L 社労働者に行わせていた。鯉の死がい処理を求める発注処理伝票の作成や校内敷地の清掃の発注処理伝票の作成が、委託業務ではないばかりか図書館業務に当たらないことは明らかである。

この点、学園は、かかる伝票作成は、鯉の死がいなどを見つけた人がやるものであって、そもそも業務ですらないと主張しているが、伝票の処理手順を見ると、発注者たる学園が行うべき発注業務に該当することは明らかであり、このような伝票作成業務についても学園の指揮命令がなされていたことが容易に認定できる。

- c 学園は、本件図書館棟3階・4階部分における全体的な事務業務や安全管理業務までも E 組合員を含む L 社労働者に行わせていた。具体的には、①3階に設置されていた掲示板への掲示業務、②3階部分、4階部分を含む本件図書館棟全体の電灯消灯確認、ガス元栓の確認、窓の開閉施錠の確認などの業務、③3階教員に対する来客の取次ぎ、④配送品の受け渡し業務などである。

本件図書館棟は、1階・2階部分が図書館であるが、3階・4階部分は構造上も機能上も図書館ではない。本件業務委託契約において定められた就業場所は、1階図書館カウンター内であった。

学園の主張するような、上記の各業務を「図書館『棟』業務」として、委託契約に関連付随する業務であるとする見方は不合理であり、委託事項として何ら記載されていない機能的にはまったく異質の業務を、物理的に接着していることのみを理由に関連業務と評価することは、間接雇用労働における請負と派遣の区別の必要から厳格な分離と特定を求められている趣旨に抵触するものである。

また、本件図書館1階カウンターは、図書館カウンターとしての機能だけでなく、図書館棟全体の受付カウンターとして設置されているという学園の主張については、建物の構造や機能をみても、理由がないものである。

- d 学園は、短大の休日等を利用し、短大入学希望者に対する学内見学会、い

わゆるオープンキャンパスを実施している。その頻度は、土曜日、日曜日など休日に年間7回程度であり、予め日程が決定した段階で L 社労働者に伝えられ、雇用契約の内容となっていない日曜日でも出勤するよう求められた。

L 社労働者は、本件図書館外にて、短大職員と同様の「 K 」と記載されたポロシャツを着用し、池の鯉の餌やりイベントと称し、学校内敷地に設営されたテント内にて見学者に鯉の餌やりを呼びかけるなどの作業を求められていたほか、テントの設営撤去までも指示されていたのである。回数が少なければよいかのような学園の反論・主張は失当である。

e 学園は、 K 附属高等学校（以下「附属高校」という。）の図書館司書の人員配置に、 L 社労働者を充てようとした。その際には、学園の職員が、 L 社労働者の一人を、会議室に囲い込み、執拗に依頼を行った。最終的には、 L 社に相談できないまま他の就業場所における就労をさせられるといった事態は防止されたものの、学園の指揮命令が、具体的な労働者の人員配置についてまで及んでいたことが窺われる。

f 大阪労働局は、本件業務委託契約は、労働者派遣法第26条第1項、及び第3章第3節に規定する派遣先に講ずべき措置等各条に違反すると判断するとして、21.9.11是正指導を行った。学園が、本件業務委託契約の契約書に記載されていない業務について、短大の職員による直接の指揮命令下のもとに L 社労働者を就労させていたものであることは、既に公的機関によって認定されているのである。

(イ) 学園は、直接に L 社労働者に口頭、電子メール、電話等による指揮命令を行っていた。

平成13年当時、 E 組合員を含む L 社労働者に対し、短大職員である前任者が詳細な業務内容の引継指導を行った。

その後も、短大教学課や短大庶務課より、日常かつ継続的に、 L 社労働者に対し、個別に電子メールや電話、直接口頭による指示が行われていた。その内容は細部に及んでおり、平成13、14年当時、学園職員により、個別具体的な業務の遂行方法について注意を受けることもあった。

かかる指揮命令や指導は、 E 組合員のみではなく、他の L 社労働者に対しても同様に行われていたものであり、 E 組合員への指揮命令を L 社労働者の内の現場責任者との打合せと位置づけることは不可能である。

なお、 E 組合員が L 社の現場責任者として指定を受けていたことを示す証拠は一切なく、そのような指定が書面でなされていないことは学園も認めている。

(ウ) 学園は、 L 社労働者の労働時間の管理を行っていた。

L 社労働者の労働時間管理は、学園事務局内に設置されていた出退勤管理を行う機械に、予め学園が交付していた出退勤カードを読み取らせることによって行われており、かかる方法にて管理された労働時間は労働者毎に就業週報として打ち出されて編纂され、学園事務局職員の確認印が押捺されている。機械の打刻漏れ等があった場合には、学園職員より、始末書の作成を求められてもいた。

また、 L 社が本件図書館業務に従事する労働者の勤務時間体系を最も遅いシフトの終業時間が従前の午後 6 時から午後 6 時30分に変更となる内容のシフト制に移行しようとした際に、短大教学課課長は、「必要性を感じない」という一言で拒否した。このことは、 L 社に労務管理及び就労時間の配置等について裁量はなく、学園が実質的な労務時間管理を行っていたことを示している。

さらに本件業務委託契約には、 L 社労働者は、「定められた時間外に甲の業務現場内に居残り、又は立ち入ってはならない。」とされていることから、学園による L 社労働者の労務管理がなされていたことを裏付けている。

かかる労働時間管理は、学園の「防犯上」の必要性を大きく逸脱するものであり、学園が L 社労働者に対する労務時間管理を行っていたことは明らかであるといわなければならない。

(エ) 学園は、就業日についても独自に L 社労働者に指示を行っていた。

学園は、労務時間管理をこえて具体的な就業日についても独自に L 社労働者に指示を行っており、図書館閉鎖日における出勤と新年互例会への出席指示、日曜日等に教育懇談会と称して、父兄のために図書館 1 階学生ホールを控え室として使用するための出勤指示、前述のオープンキャンパス開催日の出勤指示などを行っていた。

(オ) 学園は、 L 社労働者に対し、本件図書館業務に関する業務遂行備品を供給していた。

本件図書館内で使用されていた器具や消耗品の発注は、短大庶務課が行っており、適正な請負業務とされるための、請負会社が契約の相手方から独立して請負業務を処理しているかどうかに関する具体的な指標である「自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備、もしくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は材料もしくは資材により、業務を処理すること」という労働省告示（昭和61年4月17日労働省告示第37号）に反しており、こうした観点からも、本件業務委託契約は形骸化していたものといえる。

なお、図書館業務作業用備品一式を年間使用料 1 万円で賃貸借する旨の契約

はその極めて低廉な使用料に照らせば、形式を取り繕うためのものと見なさざるを得ない。

(カ) 学園は、L 社労働者の採用行為に関わっていた。

学園は、L 社労働者を L 社による雇用契約締結前に、事前面談を行っていた。当該面談は、① L 社と労働者間の雇用契約の締結前に実施され、それまで L 社と労働者には面接も行われていないこと、②学園の担当者は、直前に提出させた履歴書を手元において面談に臨んでおり、面談の進行も、学園主導で行われていたこと、③面談が終了した後、労働者の雇用契約の申込に対する請負会社の承諾の意思が表示され、雇用契約が締結されること、④事前面談の結果、L 社の雇用契約に至らないケースもあったと、当時の L 社営業担当者から L 社労働者が聞いていること、⑤学園は、労働者に学園の本部が作成した「自己申告書」という、記載項目からして履歴書以外の何ものでもない書式への記入を求めて後日提出するよう求めていること、といった経過に照らせば、明らかな労働者特定行為であって、使用者である L 社のみが行いうるはずの採用行為が学園によってなされているものと認めることができる。

(キ) 学園は、L 社との委託契約を終了することを決定して、実質的な解雇権に匹敵する権限を行使した。

a 短大教学課課長作成にかかる文書である「図書館運営体制について」において学園の求める、①月曜日から金曜日 3 名、土曜日 2 名という現在の人員体制を 2 名とすること、②雇用形態は、専任以外で対応し、特別職員・フルパートとすること、等の新体制は、いずれも L 社労働者の雇用安定確保を図りつつ導入することが可能なものばかりであって、従前の労働者を排除して新たな労働者を雇い入れる理由にはなり得ない。

また、平成21年1月、短大教学課課長が、学園の法人本部人事課に対し、図書館業務の効率的遂行には直接指揮命令を行う必要がある旨の意見を上げた、とされているが、これについても、本件業務委託契約を労働者派遣供給契約に切り替える、または、本件業務委託契約を解消し、図書館で就労していた L 社労働者を学園が直接雇用する、という理由にはなり得ても、8年もの熟練を有する労働者の雇用を喪失させるに足る理由にはならない。

また、短大教学課課長は、審問において初めて、蔵書の点検・確認ができていないという、L 社労働者の業務遂行に問題があったかのような理由を挙げたが、蔵書の点検・確認は、本件図書館が開設されて以来、少なくとも30数年以上が経過する中、過去に一度として行われたことがない。

b 短大教学課課長が学園の法人本部人事課に本件図書館業務の遂行に関する

意見を上げたとする時期より前の平成20年年末から1月くらいに発覚した退職教員の図書紛失処理を巡って、短大教学課課長及び短大教学課係長が激昂して、L社労働者を事情聴取の上厳しく叱責する、という出来事が起きている。本件業務委託契約を解消し、L社労働者を排除した理由は、図書紛失事件を招来し、さらにはその処理を巡る具体的な失態が蔵書の点検・確認の未実施を原因とするものであったこと、かかる失態が外部労働者から派遣元（請負）事業者、そして発注者たる学園法人本部という報告ルートによって露見することを知ったことから行われた、極めて独善的なものと考えざるをえない。短大教学課は、本件図書館における労働者の一新という責任転嫁を行い、幕引きを図ったのであり、はじめから本件図書館で働く労働者の入替えを目的に行われていたのである。

- c 学園は、本件業務委託契約を解消するに当たり、引き続き、本件図書館にて就労する労働者を募集しているが、L社の労働者に対する雇用の安定確保に向けた学園の努力は一切認められない。かかる努力を行うどころか、学園は、新規採用募集の求人情報の提供や呼びかけを行わず、新たに図書館にて就労する労働者を募るに当たってE組合員はじめ、これまで学園が運営する大学図書館にて長年就労してきたL社労働者にはこの情報を隠匿し、就労場所から労働者を排除したのである。

ウ 以上述べてきたとおり、学園は、E組合員を形式上の雇用主であるL社との間で形骸化している本件業務委託契約により、これを自己の事業所たる本件図書館に受け入れ、①委託事項である本件図書館業務となっていない業務に対する指揮命令を行い、または、②その労働時間や就業日、労働者の採用行為に関わり、また、③その契約の終了と求人情報の非提供等を併せ行うことで実質的な解雇権に匹敵する権限を行使し、その労働条件を決定していた者に当たる。学園は、E組合員の直接の雇用主ではないものの、雇用主たるL社より労働者を派遣させ、学園の行う図書館業務に従事させてきた上、上記のとおり、基本的労働条件等につき雇用主たるL社と同視できる支配を現実的かつ具体的に行ってきたものであり、労組法第7条にいう「使用者」に当たる。

## (2) 学園の団交応諾義務について

ア 組合が、E組合員の相談を受け、まず第1次的にL社に交渉を求めたのは、早急に組合員の地位・処遇を確認する必要があったこと、及び、組合が有した偽装請負の懸念について、L社に対する事実確認を通じて調査する必要があったことからである。組合はこうして得られた基礎情報に加え、大阪労働局の労働者派遣法違反の認定によりE組合員の地位・処遇について、直接雇用への期待を



もち、直接雇用の可能性を模索するべく、その相手方である学園に対する団交を申し入れたのである。

なお、組合、E 組合員及び L 社は、平成21年10月9日、L 社が、「委託先の契約に問題があったことを E 組合員に謝罪し、法令遵守に徹し、労働者が満足できる職場づくりを行っていく」ことを誓約し、「請負会社及び E 組合員の雇用契約が2009年7月31日をもって終了したこと」の確認を行い、解決金として103万円を受領したが、かかる事実経過は、学園の使用者性をいささかも減殺するものではなく、組合が L 社と団交し解決金を受領していることを団交応諾義務がない理由に挙げる学園主張は失当である。

イ 本件では、組合は、学園に対し、E 組合員の雇用の継続を求め、本件業務委託契約に基づく就労が違法性を有し、本来、直接雇用ないし派遣労働において行われるべき事情を確認し、さらには、21.9.11是正指導が行われた後の E 組合員の雇用の安定確保についての具体的措置について協議を求め、団交を申し入れており、こうした事項はいずれも義務的団交事項である。よって、組合の申入事項は義務的団交事項に該当する。

(3) よって、組合の団交申入れに応じない学園の対応は、労組法第7条第2号に違反する不当労働行為である。

## 2 被申立人の主張

### (1) 学園の使用者性について

ア 組合は、派遣会社の団交応諾義務を認めた最高裁判所判決を引用して、学園が団交応諾義務を負うと主張するが、そもそも、当該判決は社外労働者で構成された労働組合に対し、下請会社従業員である組合員の社員化については、受入企業が団交応諾義務を負わないことを当然の前提としたうえで、実際の就労に関連する諸条件のみについて受入企業が団交応諾義務を負うかが争点となっているところ、本件申立てで組合が実質的に要求している団交事項は、E 組合員の採用等もっぱら社員化に関する事項であり、組合の主張は、当該最高裁判所判決の射程を誤ったものであり、失当である。

イ 前記アの最高裁判所判決は、「雇用主と部分的とはいえ同視することの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「限りにおいて」当該同視することのできる事項についてのみ、団交応諾義務を負うとされているが、このような法理論に当てはめても、学園は組合に対して団交応諾義務を負わない。以下、その点について述べる。

(ア) L 社は、独自の判断によって E 組合員と雇用契約を締結していた。

学園は、本件業務委託契約により、L 社に対して本件図書館棟における受

付・管理業務の全般を委託しており、同業務を遂行する従業員についても、全て同社の選別に任せていた。すなわち、L社が委託業務を行うために、新規採用を行うかどうか、全てL社が独自の判断によって決定したことである。また、学園はL社からE組合員に対して支払われる賃金額等について、決定ないし関与したことは一切無いし、これらについて知り得る立場にも無かった。

組合は、学園がL社労働者に対して事前面接を行っているかのように主張する。しかし、学園は、業務を円滑に委託するために、担当者に対して業務開始前の説明を実施していたにすぎず、従業員の選別としての「事前面接」を実施していたわけではない。学園としては、学術施設たる大学の一施設である本件図書館の業務の特殊性をL社労働者に事前に説明しておくことで、円滑な業務の実現を図っているのである。また、学園の把握している限り、過去に事前説明後に就労を断った事例もない。

(イ) 学園はL社とE組合員との間の雇用契約の終了に関与していない。

E組合員とL社との間の雇用契約は、本件業務委託契約と同時期に終了しているが、以下に摘示する通り、学園は、雇用契約の終了に関与していない。

すなわち、L社は、学園との間の本件業務委託契約が終了するに当たり、E組合員に対して複数の就労先を示した上で、雇用を継続することを求めた。そして同社を示した就労先には、他大学の図書館施設も含まれていたが、E組合員が新たな就労先への勤務を拒絶したため、E組合員との間の雇用契約について、更新しないこととなったのである。

さらにいえば、L社社員が組合との団交の席上、明言していることからわかるとおり、L社は、通勤時間や賃金額等にも配慮して、E組合員に対して多様な選択肢を提示して、雇用を継続する意思を有していたものである。ところがE組合員が、本件図書館業務に従事することに固執し、この選択肢を考慮することは一切無かったために、L社とE組合員との雇用契約は終了の止む無きに至ったものである。L社とE組合員の雇用契約が終了した直接的な原因はもっぱらE組合員自身の意思によるものである。

(ウ) 学園は自らの経営判断によって本件業務委託契約を終了させた。

本件業務委託契約の解約は、E組合員の組合加入や、大阪労働局の21.9.11 是正指導とは全く無関係に、学園における経営判断としてこれらの事由が生じる以前に決定されていたものである。

すなわち学園は、平成21年の1月時点で、本件業務委託契約に基づいて、L社の職員に直接指揮命令ができず、ひいては蔵書点検に支障が生じる等、業

務運営が非効率となるということから、本件業務委託契約を取りやめ、本件図書館業務については学園が直接雇用した職員で運営することの検討を開始した。そして、学園は、平成21年の2月時点で、L社に本件業務委託契約が終了する旨を伝達し、同年5月には学園内部で正式な決裁を得ている。

その反面、組合から学園に対して初めて団交申入れがなされたのは、平成21年7月25日であり、このときまで学園はE組合員の組合加入や、組合がL社と団交を行っているという事実は知らなかった。また、大阪労働局からの21.9.11是正指導がなされたのは、さらに後の同年9月11日である。

上記のとおり学園は、経営効率を高めるための一つ的手段として本件業務委託契約を終了させたにすぎず、この判断は、E組合員ないし組合との労働問題とは全く無関係になされたものである。

ウ 組合は、本件業務委託契約が労働者派遣法を潜脱する「偽装請負」であり、学園はE組合員に対して労働者派遣法に定める雇入申込義務を負うと主張するが、本件業務委託契約は適法な契約であって、労働者派遣法違反が問題となる契約ではない。以下、実態に即して詳論する。

(ア) 就労場所の独立性及び服装の相違

E組合員らは、学園の職員とは別に独立した本件図書館で、業務に従事していた。短大のキャンパス内で、一般職員が就労している事務棟とE組合員らが居た本件図書館棟はキャンパスの両端に位置しており、2つの建物の間には相当程度の物理的距離があり、行き来には一定の時間を要する。

そして、本件図書館棟の1階及び2階部分のみが、図書館施設となっており、ここがE組合員らの就労場所となっていた。普段、本件図書館施設内で執務しているのはL社労働者だけであった。

また、L社労働者は、業務時間中は「L」という文字の入ったエプロンを着用しており、短大の職員とは、外見上、一見して区別ができた。

これらの客観的事実は、本件業務委託契約に基づく本件図書館業務が、短大の職員が従事する業務から独立しており、同契約が労働者派遣法に違反しないことを端的に示すものである。

(イ) 業務内容自体、専門性が高く独立していた。

本件図書館業務は専門性の高い業務であった。E組合員を含むL社労働者は、全員が司書の資格を有しており、図書館施設内で専門的な業務に従事していた。そのため、L社労働者が行う個別具体的な業務の内容について、学園側が積極的に意見を述べたり介入したりする余地は全く無かった。

(ウ) 学園からの直接的な指揮命令がなかった。

本件図書館業務について学園が E 組合員を含む L 社労働者に直接的に指揮命令を下していた事実はない。このことは、本件申立ての審問期日に証言を行った L 社労働者 1 名の、「直接口頭で指示を受けたのは、(略) 課長の方から最終日に事務局の方に最後のあいさつをするようにということです。」という証言に如実に現れている。

また、学園においては、短大教学課が図書館を所管していたが、短大教学課課長や短大教学課係長が L 社労働者とやり取りをする内容は、日程等の業務連絡程度であり、個別具体的な指揮命令は行っておらず、短大教学課課長はわずか月 1 回程度しか図書館に足を運んでいない。仮に学園と L 社労働者との間に、雇用契約かそれに類する指揮命令関係があったとすると、両者の接触の回数が、このように少ない頻度に留まることは有り得ないのである。

組合の、学園から直接の指揮命令を受けていたという主張は失当である。以下、順に論じる。

- a 申立人組合は、E 組合員と学園との電子メールのやり取り等を摘示するが、いずれも事務連絡としての域を出るものではなく、これのみをもって指揮命令関係があったということにはならない。むしろ組合提出の学園からの直接の指揮命令関係を裏付けるという書証が上記電子メールに留まるということは、逆に言えば、学園と E 組合員を含む L 社労働者との間に指揮命令関係が無かったということに他ならないのである。
- b 組合は学園からの指揮命令関係を裏付ける事実として、平成15年4月に附属高校図書室の職員が急死した際に、学園が E 組合員を含む L 社労働者に対し、2、3週間、暫定的に司書業務を手伝ってほしいと依頼したが断られたというエピソードを指摘するが、個別具体的な業務の依頼に対して諾否の自由があるということは、指揮命令関係が存在しなかった証拠である。
- c 学園が L 社労働者に出退勤カードを持つことを求めたのは、外部からの緊急連絡等があった場合の対応や防犯上の必要性から、L 社労働者が、短大の学内に居るか居ないかを確認するためである。
- d 短大では、若い女性が多数居るという施設の特性から、防犯上の目的で職員か否かを問わず学生以外でキャンパスに出入りする者全員について名札の着用を義務付けていた。学園は、L 社労働者に対してもこれに沿った対応を求めていたにすぎない。

(エ) 学園は、委託業務外の業務を L 社労働者に行わせてはいない。

本件業務委託契約に基づき、学園が L 社に委託した本件図書館業務には、図書の貸出、返却や配架等を中核的な業務とするものの、一部これに付随した

業務が含まれることは当然である。本件図書館が公共図書館と異なる短大の図書館であって、新入生の誘致のためにオープンキャンパスへの協力等、一定の役務を提供せざるを得ないこと、本件図書館棟が、構造上、図書館施設と教員の研究室が一体になっていて、建物の管理運営のために必要な一部の軽作業については、本件図書館の業務に従事する者に依頼することが合理的であるという事情がある。

組合は、E 組合員を含む L 社労働者が、本来図書館業務に含まれないような、短大で為すべき業務に従事させられていたと主張し、「鯉の餌やり」や「図書館棟の掲示板へのポスター張り」等のエピソードを摘示する。しかし、これらはいずれも、学園が L 社に対して臨時的ないし付随的に依頼した業務にすぎず、その作業量もごく僅かなものである。鯉の餌やりは、年に数回行われるオープンキャンパスのときだけの業務であるし、ポスター張りに至っては月に5枚以下である。これらの事実のみをもって、学園と E 組合員を含む L 社労働者との間で、雇用契約ないし、これと同視できる程度に現実的かつ具体的な使用従属関係があったとみることは誤りである。

(オ) 組合は、21.9.11是正指導の存在をもって、本件業務委託契約の違法性を根拠付けようとしている。しかし、21.9.11是正指導は、本件図書館施設のある短大内ではなく、学園本部で90分の聴き取り調査が実施されたにすぎず、指導内容も、ごく表層的な事情の指摘にとどまっており、組合が主張するような本件業務委託契約の違法性を基礎づける意義を有しない。また、21.9.11是正指導は、司法判断ではなく、法的拘束力を伴わず不服申立てもできない行政指導の一つにすぎない。

エ 以上のように、L 社と E 組合員との雇用契約は両者の自由かつ独自の判断によって締結されていたものであり、学園がこれに関与したり、何らかの影響力を行使したりした事実はない。そして、両者の雇用契約について、L 社側は継続の意思を明らかにし、具体的な選択肢も提示していたものの、E 組合員が頑なに拒絶した結果終了したものであり、学園は雇用契約の終了に関与するものではない。一方、学園は、L 社の取引先の一つとして、純粋な経営判断に基づき本件業務委託契約を終了させたにすぎない。

学園は、L 社と E 組合員との間の雇用契約に関して、何ら処分権限を有していないうえに、もともと E 組合員自身の意思によって同契約が終了したのに、改めて学園の負担のもとで E 組合員を保護すべき事情もない。学園と E 組合員との間に、実質的な雇用関係など到底認められない。

本件について、仮に派遣会社の団交応諾義務を認めた最高裁判決の枠組みを当

てはめたところで、学園が「部分的使用者」として、申立人組合と団交応諾義務を負うことは無いのである。

## (2) その他の学園の団交応諾義務について

昨今、一部の労働委員会の命令においては、社外労働者と受入企業との間で、「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事業者も、雇用主と同視できる」として、このようなケースでは、当該事業者が労組法7条の「使用者」に該当すると述べられている。しかし、本件では学園が E 組合員らに対しても直接雇用の門戸を開いており、E 組合員自身、新規募集に応募する機会があることを知りながら、あえてこれに応じていないのであるから、上記の考え方によっても、学園は、E 組合員に対する労組法7条の使用者には該当しない。

学園は、本件業務委託契約終了後に本件図書館施設で直接雇用する職員を新規募集することとし、平成21年6月10日頃から、新規募集の広告を学園やハローワークのウェブサイトに掲載し、それとともに、E 組合員ら本件図書館施設で勤務する

L 社労働者に対しても、直接連絡すると引き抜き行為となり倫理に反するため、同社の営業担当者を通じて、上記の新規採用募集に応じるつもりがあるなら応募するよう伝えた。E 組合員は、学園が本件図書館施設職員を新規募集していることを同月15日の時点で知っていたが、学園の直接雇用の募集に応募する行動は一切とっていない。また、L 社との同年7月17日の団交の席上、組合の副代表が、L 社に対して、3人の L 社労働者についてすぐ直接雇用をお願いしたい旨述べたのに対し、E 組合員は言葉を濁し、直接雇用の募集に応募することに消極的な発言をしているのである。

上記のとおり、社外労働者である E 組合員自身が雇用契約を求める意思を有していない以上、同人と学園との間に「近い将来において雇用契約の成立する可能性が現実的かつ具体的に」存在したとは到底いえない。したがって、昨今の一部の労働委員会の判断枠組みに従ったとしても、学園は労組法第7条の使用者には該当しない。

(3) よって、学園は E 組合員の労組法上の使用者には当たらず、組合との団交応諾義務はないのであるから、本件申立ては却下されるべきである。

## 第4 争点に対する判断

争点（学園は、E 組合員の労組法上の使用者に当たるか。使用者に当たる場合、平成21年7月25日付け及び同年10月13日付けの団交申入れに対する学園の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 学園と L 社との契約について

平成13年4月1日付けで、学園と L 社は、①業務委託契約書、②覚書、③作業設備賃貸借契約書による契約を締結した。①及び②の委託期間は1年間であった。以降、学園と L 社は、同14年から同20年まで、同様の契約を3月31日付けもしくは4月1日付けで締結した。

ア 業務委託契約書には、以下のような記載があった（甲は学園を、乙は L 社を指す）。なお、学園は L 社から、口頭で、第5条に記載の「遂行責任者」は、E 組合員である旨を聞いていた。

「第1条 甲は以下の各事項に従い下記の業務を乙に委託し、乙はこれを受託するものとする。（委託業務）図書館目録作成業務・入力業務、雑誌受入業務・雑誌製本、カウンター業務・装備業務、但し金銭、有価証券の取り扱いを含まない。但し甲の責においてなす場合はこの限りではない。

（略）

第5条 乙は受託した業務の遂行にあたり、指揮、監督する為に必要な能力、人格、経験を有する遂行責任者を任命し、学園に届け出た上で甲の事業所内に常駐させるものとする。

第6条 本委託業務の遂行に必要な器具、消耗品等の使用料に関しては、乙がその責にて調達する。尚、甲より賃貸の場合は甲の乙に対する支払いより使用料を相殺する。

第7条 乙が甲の事業所内において、本契約を遂行する場合において、次の条項を厳守しなければならない。

（1）（略）

（2）乙及びその所属従業員は、業務上必要としない箇所への立ち入り、必要のない甲の設備器物等に触れてはならない。

（3）乙及びその所属従業員は、定められた時間外に甲の業務現場内に居残り、又は立ち入ってはならない。但し、甲の事前承認を得た場合は、その限りではない。

（4）～（5）（略）

（乙6の1～8、証人 J ）

イ 覚書には、以下のような記載があった。

「[委託業務の内容] 図書館目録作成・入力業務、雑誌受入業務・雑誌製本、  
カウンター業務・装備業務

（略）

「[業務遂行場所] K 図書館内の作業所」

(乙6の1～8)

ウ 作業設備貸借契約書には、図書館業務作業用備品一式を学園が L 社に年間使用料1万円で貸与する旨が記載してあった。

(乙6の1～8)

(2) E 組合員の L 社との契約について

ア 平成13年4月2日、E 組合員は、L 社との間で契約社員労働契約を締結した。この契約書の内容は以下のとおりであった。

「<業務内容> 図書館業務

<就業場所> 藤井寺市 (略)

K 図書館

<契約期間> 平成13年4月2日～平成14年3月31日

<就業時間> (略)

<就業曜日> 月、火、水、木、金、土

<給 与> 時給 (略)

毎月末日締翌月15日銀行振込支払

」

(甲3、甲12)

イ 平成14年4月1日、E 組合員は、L 社との間で、契約期間を同日から同15年3月31日までとする契約社員労働契約を締結した。

契約内容は、業務内容や就業場所、就業曜日、就業時間等については、前記ア記載の労働契約とほぼ同一であり、就業時間に関して「所定時間外労働：業務上必要な場合、1ヶ月45時間の範囲で命ずることができるものとする。」との条項や、定年制や自己都合退職の手続について定めた事項などが加わっていた点だけが異なっていた。

その後、E 組合員は、平成15年から同20年まで、毎年4月1日に、同様の内容の契約社員労働契約書による労働契約を L 社と締結した。同16年4月1日付けの契約社員労働契約書には、下記の契約更新に関する事項が加わった。

「<契約更新> 更新の有無について

イ. 更新する ㊦. 更新する場合があります ハ. 更新しない

更新は次のいずれかにより判断する

・契約期間満了時の業務量 ・業務の進捗状況

・業務成績、勤務態度 ・労働者の能力 ・当社の経営状態」

また、契約社員労働契約書の就業曜日の記載が、平成16年4月1日付けの契約書では、「月、火、水、木、金 (大学カレンダー)」と、同17年から同19年4月1日付けの契約書では、「月、火、水、木、金、土 (シフト勤務)」と、同20年4月1



日付け契約書では、「月、火、水、木、金、土（大学カレンダー）」となっていた。  
ただし、E 組合員は、基本的には土曜日は勤務していなかった。

（甲13、甲14、甲15、甲16、甲17、甲18、証人 G ）

（3） E 組合員の就労状況について

ア 面談及び引継ぎについて

（ア）平成13年3月上旬、E 組合員は、L 社の司書募集の登録会に応募した。  
同月28日、L 社営業担当者が、E 組合員に電話し、同年4月から開始する  
本件図書館における勤務を行うことを依頼し、勤務内容の説明や、本件図書館  
の業務は業務請負になっていること、E 組合員には3人のL 社労働者のリ  
ーダーを担当してほしい旨等を述べた。

E 組合員は、当該依頼について検討した上で、L 社に電話し、当該勤務  
を行いたい旨返答した。当該電話において、L 社営業担当者は、E 組合員  
に対し、勤務の詳しい内容や勤務条件などを述べるとともに、顔合わせと引継  
ぎのために、短大を訪問するよう述べた。

（甲38、証人 E ）

（イ）平成13年3月30日、E 組合員は、L 社営業担当者及び本件図書館で勤務  
予定のL 社労働者2名とともに短大を訪問し、応接室において、事務センタ  
ー長と短大庶務課課長と面談した。なお、事務センターは、後に、名称を事務  
局と変更した。

事務センター長は、E 組合員を含むL 社労働者に対し、短大に関しての  
説明を行い、その後、本件図書館に案内した。本件図書館において、E 組合  
員を含むL 社労働者は、学園の事務センター長やL 社営業担当者同席のも  
と、前任の専任職員から業務の引継ぎを受けた。その後、本件図書館棟の3階・  
4階を案内され、各フロアの閉館時の見回りや点検も行うよう説明されたが、  
その場には、学園の事務センター長やL 社営業担当者は同席していなかった。

その後、2、3か月をかけて、同年4月から短大教学課の所属となった上記  
前任の専任職員からL 社労働者に対して業務の引継ぎが行われた。

（甲38、証人 E 、証人 J ）

（ウ）平成21年4月21日、新たに勤務開始予定のL 社労働者1名が、L 社営業  
担当者と共に、短大を訪問し、事務棟の会議室において、短大教学課課長及び  
主任クラスの職員1名と面談した。面談において、L 社労働者は、職務経歴  
書をもとに自分の職歴を含む自己紹介を行った。なお、この職務経歴書は、そ  
の場で配布され、面談終了後に回収された。短大出席者の方からは、短大と高  
等学校があることや学校の校舎の配置、学内に森のような庭があること等を話

した。面談は1時間弱で終了し、その後、当該 L 社労働者は、L 社営業担当者とともに、本件図書館に行き、そこで勤務している L 社労働者達にあいさつを行った。

同月25日付けで、当該 L 社労働者は、同年7月31日を終期とする契約社員労働契約書に基づく労働契約を L 社と締結した。

(甲30、乙17、証人 G )

(エ) 本件申立ての審問期日において、前記(ウ)記載の L 社労働者は、証人として、前記(ウ)記載の面談の帰り道に、L 社営業担当者に対して、同様の面談を行って「だめだった人」が存在するかについて質問し、「いらっしゃいます」という答えや、短大教学課課長は「だめだった人」のときも短大の庭のタヌキの話をしていた旨を L 社営業担当者から聞いたという内容の証言を行った。

(証人 G )

#### イ 就労環境等について

短大においては、短大教学課と短大庶務課で構成する事務局の入っている事務棟が総合案内所のある入口に近い場所に位置するのに対し、本件図書館棟は、短大敷地の一番奥まった場所に位置しており、その間に短期大学の入っている1号館、附属高校の入っている2号館、食堂の入っている6号館等が配置されていた。

短大の職員は基本的に事務棟で勤務しており、E 組合員を含む L 社労働者は、本件図書館棟内の1階、2階部分を占める本件図書館において業務を行っていた。

平日は3名の、土曜日は2名の L 社労働者が本件図書館における業務に従事していたが、本件図書館棟内で勤務していたのは L 社労働者だけであり、それ以外に常駐している学園の職員はいなかった。

(乙1、乙17、証人 E 、証人 J )

#### ウ 学園における E 組合員の業務内容について

(ア) E 組合員を含む L 社労働者は、本件図書館において、前記(1)ア、イ記載の業務委託契約書及び覚書に記載された「図書館目録作成・入力業務、雑誌受入業務・雑誌製本、カウンター業務・装備業務」(以下「契約書記載図書館業務」という。)を行っていた。

(証人 E )

(イ) E 組合員を含む L 社労働者は、本件図書館棟の開館と閉館の作業を行っており、閉館時には、本件図書館棟の3階・4階部分の窓や扉の施錠、消灯、ガスの元栓等の確認を行っていた。

(乙30、証人 G 、証人 E 、証人 J )

(ウ) E 組合員を含む L 社労働者は、本件図書館棟の4階にあるコンピューター一室等の鍵の管理を行っており、「教室等使用許可願」を持ってきた教員等に対して、鍵の受渡しを行っていた。

(甲30、甲38、証人 G、証人 E)

(エ) E 組合員は、短大教学課の職員からの電子メールで「(略)までに、業者が紀要を引き取りに来られます。申し訳ありませんが、第2会議室にある段ボール箱を渡してください。お願いいたします。」という通知を受け、荷物の引渡しを行ったことがあった。

(甲29、証人 E)

(オ) E 組合員を含む L 社労働者は、本件図書館棟前の池の鯉が死んでいるのを発見したときに、「作業・修理依頼書」に記入を行い、短大庶務課に提出していた。記入する文章は、例えば「件名／品名」の欄に「鯉をすくい上げてください(一尾)」、「場所」の欄に「図書館入口を背にして右側(橋のすぐ横の区画)」、「依頼理由(現状)」の欄に「死んでいます」などであった。

また、同じ「作業・修理依頼書」様式を使用して本件図書館棟前の池に沈んでいる「鳥の死骸処理」、本件図書館棟前の「松の枝処理」を依頼したこともあった。短大庶務課は、この伝票による連絡を受けて、外部の業者に死骸処理等の作業を依頼していた。

(乙10、証人 E、証人 J)

(カ) E 組合員を含む L 社労働者は、本件図書館棟の3階・4階の電灯がつかないときに、その修理依頼を伝票により行っていた。

(甲21、証人 E)

(キ) L 社労働者が学園で勤務していた時に、本件図書館棟の前に設置してある自動販売機から商品が出てこない旨の苦情を学生が L 社労働者に言ってきたときに、L 社労働者が、短大庶務課に電話して対応を相談すると、短大庶務課からとりあえず立て替えてお金を払っておくよう言われたことがあった。

(証人 E)

(ク) E 組合員を含む L 社労働者は、本件図書館棟1階にある会議室で行われる教職員の会議のお茶出しと後片付けを、学園の依頼によって行っていた。平成18年4月に、新しく就任した短大教学課課長に対し、E 組合員が、お茶出しが委託業務の範囲であるのか否かを質問し、短大教学課課長が、L 社営業担当者にそのことを問い合わせ、L 社担当者から委託業務の範囲内である旨の回答を受け、再度 E 組合員にお茶出しを依頼したことがあった。

(乙17、証人 E、証人 J)

(ケ) E 組合員を含む L 社労働者は、委員会の開催連絡票、夏期特別清掃業務スケジュールについての通知文書及び学内のイベントや学外の講座についてのポスター等を、短大庶務課から依頼されて本件図書館棟 3 階の研究室のあるフロアの掲示板に貼る作業を行っていた。また、広告チラシを本件図書館棟 3 階の研究室のあるフロアのカウンターに置く作業を、メモや付せんなどによる短大庶務課からの依頼を受けて行っていた。

(甲22の1～3、甲30、証人 E 、証人 J )

(コ) 短大は、オープンキャンパスという行事を年に数回行っていた。これは、高校生やその保護者を対象に短大の紹介を行う行事であり、高校生らが短大の構内を自由に見学するもので、主に日曜日、祝日に行なわれていた。オープンキャンパスの頻度は、E 組合員が勤務を始めた平成13年頃は、年に3、4回であったが、その後回数が増え、平成21年度には、6回程度行われた。

E 組合員を含む L 社労働者は、本件図書館が休館する日曜等の L 社との契約社員労働契約上休日の日でも、オープンキャンパスの日は出勤することがあった。オープンキャンパスにおいては、E 組合員を含む L 社労働者は、見学者に本件図書館内部を案内したり、本件図書館棟の前の池において、見学者に鯉の餌やりを呼びかけたり、鯉の餌を配ったり、スタンプラリーのような催しの本件図書館棟近辺のポイントの案内を行ったりしていた。また、オープンキャンパスにおいては、本件図書館棟前にテントを立て、そこに鯉の餌等を用意していたが、そのテントの撤去作業の手伝いを行ったりもした。

なお、オープンキャンパスにおいては、E 組合員を含む L 社労働者は、他の短大職員も着用していた短大の名前の入ったポロシャツを着用していた。

(甲30、証人 G 、証人 E 、証人 J )

(サ) 勤務を開始した平成13年の4月から夏前頃にかけて、E 組合員は、前記(イ)、(ウ)記載の本件図書館棟 3 階・4 階の点検、戸締り等は本件業務委託契約における L 社の請負業務外ではないかとの旨、L 社営業担当者に頻繁に問い合わせたが、L 社営業担当者は、E 組合員に対して明確な回答を行わなかった。

(甲38)

## エ 業務の指示について

(ア) 学園は、E 組合員を含む L 社労働者の各人に対して、電子メールアドレスを割り当てていた。短大教学課の係長が、E 組合員の当該電子メールアドレスに、以下のような内容のメールを送付したことがあった。

a 件名が「指定図書の件」で、添付ファイルとして「指定図書の依頼分」、「指

定図書申込書」を添付し、「遅くなりましたが、新任教員（略）及び非常勤講師用の指定図書に関する書類を送ります。昨日、報告書で（略）先生の件を確認しました。行事がひと通り終了した4月8日以降で調整しましょう。」と記載された平成21年4月3日付けの電子メール

（甲34、証人 E ）

b 件名が「図書購入に係る会計原票記入について」で、「標記の件ですが、次の要領で行いたいと思いますのでご協力の程宜しくお願いいたします。会計原票の備考欄に<sup>ママ</sup>加剩式資料、指定図書、新刊図書（継続）、新刊図書（見計い）、学生リクエスト、和雑誌、学生ホール雑誌、新聞購入費、を記載してください。」と記載された平成21年4月23日付けの電子メール

（甲35、証人 E ）

c 件名が「業務マニュアルの作成について」で、「標記の件、課長に確認しました。年、月、週、日単位で作成をお願いします。文章量は、A4で1枚程度をお願いします。5月末完成を目処に作成をお願いします。以上です」と記載された平成21年4月28日付けの電子メール

（甲36、証人 E ）

(イ) 前記ウ(ケ)記載の本件図書館棟3階掲示板への掲示物の掲示やチラシの配置依頼はメモや付せんなどによって行われていた。例えば、チラシについては、「カウンターの上に置いて下さい。よろしくお願い致します。庶務課」という付せんがついていた。また、夏期特別清掃業務スケジュールについての通知文書には、「E様 特別清掃の日程になっておりますので図書館3F掲示板と図書館事務所でご利用下さい。宜しくお願いします。(略:短大庶務課職員の名)」と記載してあった。

（甲22の2～3、証人 E ）

オ 就業日について

平成21年1月7日の勤務について、短大教学課の職員が、E組合員を含むL社労働者に対し、「閉館日 12/26(金)～1/6(火) 但し、1/7は閉館しますが、スタッフは出勤願います。」というメモを渡した。E組合員を含むL社労働者は、同月7日に出勤し、新年互礼会に出席した。

（甲23、証人 E ）

カ E組合員のL社労働者の中での地位について

E組合員は、前記ア(ア)記載のとおり、平成13年4月の業務開始前から、3人のL社労働者の中の代表者のような形になる「リーダー」をしてほしいと、L社から言われており、契約終了時まで、一貫してL社労働者の中で「リー

ダー」の地位にあった。ただし、E 組合員は、土曜日は基本的には勤務して  
いなかった。土曜日においては、別の L 社労働者がまとめ役を行っていた。

(証人 G、証人 E、証人 J)

#### キ L 社労働者の勤務時間の管理等について

(ア) E 組合員は、勤務時間を 3 パターンのシフト制にしたい旨及びそうすると  
最終シフトの L 社労働者の勤務終了時間が現行より 30 分遅くなる旨、学園に  
提案したが、教学課課長は必要性を感じないとして、これを拒否した。

(証人 E、証人 J)

(イ) E 組合員を含む L 社労働者は、学園から出退勤カードを渡されており、  
このカードを使用して、出勤及び退勤時に短大の事務棟にあるカードリーダー  
で、出退勤時間の打刻を行っていた。なお、この出退勤カードは、短大の職員  
が使用しているものと同じものであった。

平成13年6月2日、E 組合員は、出勤時に遅刻し、短大事務センター課長  
あてに「本日勤務開始時刻に遅刻いたしました。誠に申し訳ございませんでし  
た。以後、このような事の無いよう努めたいと存じます。」と記載し、署名・押  
印した文書を提出した。

平成14年9月24日、E 組合員以外の L 社労働者 1 名が「打刻カードの打  
刻忘れについて」と題し、「私、(略) は自身の不注意により平成14年9月18日、  
打刻カードの打刻を忘れました。以後このようなことのないように致します。  
つきましては、出勤時間を書面にてご報告申し上げます。9月18日の出勤時刻  
は下記の通りとなっております。」「出勤時刻 午前9時00分」、「ご迷惑をおか  
けして申し訳ございません。処置の程、よろしくお願い致します。」と記載した  
書面を、短大事務センター課長あてに提出した。

(甲24、甲25、甲26、甲30、甲38、乙17、証人 G、証人 E、  
証人 J)

#### ク 自己申告書の提出について

E 組合員は、本件図書館棟で就労し始めて約半年後に、学園から「自己申告  
書」という表題の書面の提出を求められた。当該用紙には、氏名、生年月日、現  
住所、連絡先、学歴、職歴(主なもの)・賞罰・その他の事項、免許・資格等、趣  
味・特技について記載するようになっていた。

また、平成21年4月に勤務を始めた L 社労働者 1 名も、前記ア(ウ)記載の面  
談の際に、学園側から、同様の自己申告書の用紙を渡され、後日でいいので提出  
するよう言われた。

(甲32、証人 G、証人 E)

ケ 名札について

E 組合員を含む L 社労働者は、「 K 」と印字された名札を学園から渡され、着用していた。当該名札には、L 社の社名の表示はなかった。

(甲30、甲38、甲41、乙17、証人 E )

コ 消耗品の装備について

図書館において使用するのりやクリップ、コピー用紙などの文具消耗品については、E 組合員を含む L 社労働者が必要な物品について請求伝票と控用のノートに記入して当該請求伝票を短大庶務課に提出すれば、短大庶務課が購入して図書館に渡す仕組みになっていた。

(甲20、証人 E )

サ 附属高校図書館での勤務依頼について

平成15年4月、短大と同一敷地の構内にある附属高校の図書館の司書が死亡したため、学園職員が、E 組合員に、新しい司書が見つかるまでの間、L 社労働者1名を附属高校の図書館で働かせることについて依頼した。E 組合員は、自分では判断できないので、L 社に聞くよう述べた。その後、E 組合員を含む L 社労働者は、附属高校図書館における勤務は行っていない。

(甲38、証人 J )

(4) L 社労働者の就労の終了について

ア 平成21年2月25日、E 組合員が L 社営業担当者に対して、次年度の雇用契約の更新について質問したところ、L 社営業担当者は、次年度の契約は契約期間が1年ではなくなる旨を述べた。同日の夕刻に、短大教学課課長が図書館を訪れ、E 組合員を含む L 社労働者に対し、L 社との業務委託契約を次年度は7月末日で終了することになった旨を述べた。

(甲38、証人 E )

イ 平成21年3月23日付けで、E 組合員は、契約期間について「平成21年4月1日～平成21年7月31日(期間の定めあり)」と記載してある契約社員労働契約書に署名し、余白に「契約期間に関し、納得できません。しかし、この主張を留保して、雇用契約は結びます。」と記入して、L 社に返送した。

(甲19、甲38)

ウ 平成21年3月31日付けで、学園と L 社は、前記(1)記載の平成20年度とほぼ同内容の業務委託契約書等による契約を締結したが、委託契約期間は、平成21年4月1日より同年7月31日までとなっていた。

(乙6の9)

エ 平成21年5月15日、短大教学課課長は、学園の人事課長あてに、「図書館運営体

制について」と題する書面を提出した。当該書面には、本件図書館の運営体制は、L社への業務委託で対応しているが、「本学の学校ビジョン並びに事業計画の徹底した浸透、図書館利用者や図書館受入冊数の減少等の状況からみて、現在の運営体制においては不効率であると考えます。」として、平成21年8月以降の図書館運営体制を「図書館業務の熟練職員 1名（特別職員として、1年契約の常勤者）※学生、生涯学習講座受講生、教員等の利用者へ柔軟な対応ができる方を想定しています。」及び「図書館業務の補助職員 1名（フルパートでの対応）」の2名体制で運営したい旨が記載してあった。

なお、短大教学課は短大の内部の組織上、本件図書館の運営を所管していた。

（乙7、乙17）

オ 平成21年6月10日頃から、学園は、短大のホームページに、「フルパート職員採用の募集を開始しました」と題する記事を掲載した。当該記事には、勤務地を短大とし、業務内容を「短期大学図書館の業務全般」とし、採用予定人数を1名とするフルパート職員の募集内容が掲載されており、その他として、「詳細につきましてはお近くのハローワークにてご確認ください」と記載されていた。また、同時期、学園のホームページにも、同様の内容の記事が掲載され、「ハローワーク・インターネットサービス（求人情報検索）」においても短大という名前は明示されていないが、「私立学校（教育研究事業）」の「事務補助員（図書館業務）」についての「パート労働者（フルパート事務補助員）」の情報が掲載された。

（乙5の1、2、3、証人 J ）

カ 平成21年6月18日、L社は、E組合員に対し、以下の記載のある「契約終了通知書」を手交した。

「(略)

さて、今回のE様との労働契約におきまして、7月31日以降の状況についてY様への確認、交渉を行って参りましたが、誠に残念ながら、今回の契約である2009年7月31日をもって終了することになりました。長期に亘りご活躍いただき誠にありがとうございました。

取り急ぎ、上記契約終了の旨、お伝えさせていただきますので、ご確認いただきますようよろしくお願い申し上げます。

また、併せて、今後につきましてE様のご希望を確認させていただきたく、下記の項目にもお答えいただきましたら幸いです。」

「今後のご意向を確認させていただきます（ご希望の項目に○をしてください）」

1. 引き続き、Lにて登録の上、お仕事案内を希望する。
2. Lの登録を抹消することを希望する。



3. その他( )

E 組合員は、当該書面には、署名をしなかった。

(甲4、甲38)

キ 平成21年7月21日、学園と L 社との本件業務委託契約の終了に際して、L 社が短大に、「業務引継確認書」に「 K 図書館マニュアル」(以下「本件マニュアル」という。)を添付して提出し、当該確認書に、学園と L 社の両者の担当者が署名、押印した。

本件マニュアルは、同年6月末頃、短大教学課課長が L 社営業担当者に作成を依頼し、L 社営業担当者からの作成指示を受けて、L 社労働者が、日常業務のかたわら作成し、L 社に提出したものであった。また、その一部である「年間・月間・週間・日間スケジュール」は、同年5月末頃に E 組合員が学園に作成を依頼されて作成し、学園に提出したものであった。

(甲38、乙12の1、乙12の2、証人 E )

ク E 組合員を含む L 社労働者は、L 社及び学園から、本件図書館における人員の直接雇用での募集について案内をされたことはなかった。ただし、平成21年6月15日頃、E 組合員は、同僚の L 社労働者から短大のホームページに前記記載の求人情報が掲載されているのを発見したことを知らされており、そのような求人があったことについては認識していた。

(甲30、証人 E 、証人 G )

#### (5) 組合と L 社との団交について

ア 平成21年7月17日、組合と L 社は第1回目の団交(以下「21.7.17 L 社団交」という。)を行った。協議事項は、① E 組合員にかかわる解雇について、②学園との請負契約終了について、③その他関連事項について、であった。21.7.17 L 社団交の席上、組合と L 社の間で、次のようなやり取りがあった。

(ア) 組合側出席者は、L 社と E 組合員との雇用契約が7回も8回も更新しているため、期限の定めのない契約になっているため、今後もずっと働かせてもらいたい旨を主張し、「基本的には今の職場でずっとやるということが基本なんやけれども、まあもしできなくても、御社との雇用契約はあるんだと。だから働くところがなかったら、自宅待機でもするし、なければ見つかるまでずっと探してもらいたいということなんです。」と発言した。L 社側出席者は、「7月末については当然おっしゃったように、次の職場案内はさせていただきます。」と発言した。

(イ) また、組合側出席者は、「図書館は続けるらしいですよ。それもね、他の派遣会社で求人が出ていると、という風なことをおっしゃってるんですけど。で

もう1つは、何か直接ね、この K が雇用するって、2つほど出ると…。と言う風な問題があるらしいんですよ。」と発言し、L社の営業が学園に対してどのように対応していたのかを質問した。L社側出席者は、平成21年2月25日に、①学園の法人本部から次回の契約はいったん7月末までを期限としたい旨告げられたこと、②業務委託という体制をとるかどうかも含めて見直す旨伝えられたこと、③8月以降の契約の見通しについては、6月の初旬くらいまでにはある程度きちんとした回答ができる旨言われ、6月4日に正式な回答として契約を終了させてほしい、委託というのはどうしても直接業務の指揮命令ができない等の問題があるので業務委託という形は一切とらなくなる旨告げられたこと、④業務委託というのは指揮命令もできないし、運営に対しても思うような方法が出せず、ブラックボックス化している旨言われたこと、を発言した。

(ウ) E組合員が、本件図書館の図書の返却に関する処理について、L社労働者の一人が間違った対応を行ったことにより問題が発生し、その問題について、L社が学園本部に連絡したため、E組合員と当該労働者が、短大の課長から事情聴取と叱責を受けたこと（以下、一連の経緯について「紛失図書処理問題」という。）があったことを述べ、「それからどうも、Lさんに不信感をお持ちになられたのかなという印象がしたので…」と述べた。これに対して、L社側出席者は、確かにその時期に、L社に対する不満があったが、それが原因で今回の契約を受諾できなかったということはないと考える旨回答した。

(エ) 組合側出席者が、L社に対して「一方では求人の募集をしてるんですよ。」と述べ、E組合員は「(求人票を見ながら)多分、6月の中旬ぐらいには出たと思いますわ。」と述べた。L社側出席者が「7月14日になって、直接雇用で考えていると、そして募集しているというのをその時に聞きました。」と述べ、組合側出席者が「そしたら、『私どもの3人も、その募集に優先的にいれてくれ』と、言ったんですか？」と述べたのに対し、L社側出席者は、学園がL社に対し現場の方から声をかけていると思うと言った旨回答し、E組合員はこれに対し、聞いていない旨発言した。

(オ) L社側出席者が、学園における図書館の直接雇用の人員がまだ決まっていない旨発言したところ、組合側出席者が、「ああ、まだ決まっていない。そしたらね、すぐ直接雇用をお願いしたい、この3人をね。(E組合員に)いいですよね。」と述べた。これに対し、E組合員は、「ちょっとそれは考えてから…。他の方もいらっしゃるのよ。今、初めて聞いたので、私の方で直接雇用という

話は初めて聞いたので。」と発言した。

また、交渉の終盤になり、L 社側出席者が、学園の直接雇用の募集については、E 組合員が態度を留保するのかわかるところ、組合側出席者が、「これはね、賃金が安いんですよ。これ賃金が850円とかになってるんですよ。」と述べ、E 組合員の現在の時給が1,420円なので「だからこのあたりで話がつくかどうかかわからないですけど、直接雇いで1,420円近い金額であればいいんですよ。」と述べた。

(カ) E 組合員は、①本件図書館棟の3階・4階の鍵の管理や、3階の掲示板への掲示物の貼り付け、1階会議室の会議へのお茶出し等の本来図書館業務以外の業務を行わされていた旨、②仕事を開始する最初に学園からそういう仕事をするように指示され、当時の短大教学課課長には、それは図書館業務ではないからおかしいのではないかと話したが、その業務を行うように言われた旨、③それは、当時のL社営業担当にしょっちゅう報告はした旨、④最近をあきらめて、L社営業担当者にあまり報告していなかった旨、⑤2、3年前に本件図書館棟の会議室のお茶出しの依頼が始まったときも、当時のL社営業担当者にそういう雑用が増えていること、断れないのだったらその分時給を上げてほしい旨述べたがかなえられなかった旨、⑤附属高校の図書館の業務をしていた司書が死亡したとき、会議室において、学園の職員複数名から困っているので手伝うように強く要請され怖かったが、L社営業担当者に相談し、「それは引き受けなくていい」との返答だったので断った旨、述べた。

(キ) E 組合員は、延滞している学生のリストを提出する等の仕事の指示について、「業務の指示も私を通してじゃなくて、各人に業務の指示もされてますし…。あらゆる指示ですね。図書館の業務に関する。」と発言した。

(ク) 組合側出席者は、まとめとして、E 組合員に関して、①L社による平成21年8月1日以降の賃金保障、②L社が学園に申入れをして直接雇用かあるいは紹介予定派遣ができるように話をつけること、③②が駄目な場合でも、同様の派遣先を紹介するか、それがなければ平成22年3月末までの賃金を保障する、の3点の要求を行った。

(ケ) 前記(ク)の③の要求に関して、L社側出席者が、京都の衣笠と滋賀の瀬田にある大学の図書館司書業務が、思い浮かんでいる旨を述べたところ、組合側出席者は、「それはまたちょっと、持ち帰って……。それについては、ちょっと『遠い』とか、そういうことになるのか、それはちょっと考えさせてもらいます」と述べた。

(コ) 交渉の最終に、組合側出席者は、前記(ク)の要求について、「そういうこと

で要求させてもらいますから、回答よろしくお願ひしたいと思ひます。できるだけいい回答、それによつて、私たちが Y との話合ひも持ちたいと…。回答があまり良くなければと思ひますので。まずは回答をお待ちします。」と述べた。

(甲31の2、甲38)

イ 平成21年8月6日及び同年9月10日に組合と L 社は団交を開催した。その後、複数回の事務折衝を経て、同年10月9日、L 社が E 組合員の平成22年3月までの賃金保障としての解決金を支払う内容で、L 社と組合間の合意が成立した。

(甲38、甲39、証人 H )

(6) 組合の学園への団交申入れについて

ア 平成21年7月25日、組合は、学園に対して、21.7.25団交申入書を送付した。

21.7.25団交申入書には、「下記の通り、ここに団体交渉を申し入れます。 E

組合員 ( L 社員) は K の図書館で勤務しております。」と記載されており、協議事項については、次の3項目が記載されていた。

「④ E 当該組合員にかかわる処遇について

⑤ L との請負契約終了について

⑥その他関連事項

(甲1)

イ 平成21年7月30日、学園は、組合に「ご連絡」と題する文書を送付した。当該文書には、21.7.25団交申入書について、「以下の理由により、回答できる立場にはないと考えております。ご了承ください。」として、次のとおり記載されていた。

「○そもそも E 氏と本学園とは、直接雇用契約あるいは労働者派遣契約を締結いたしておりません。

○ L と本学園との間で業務委託契約を締結しており、同氏は L のスタッフとして業務にあたつていただいております。

○よつて、実態上も契約上も同氏を本学園の労働者とは捉えておらず、本学園は団体交渉を行う立場にはありません。」

(甲5)

ウ 平成21年8月1日、組合は、学園に「貴学園の『団体交渉を行う立場にない』との回答について」と題する文書(以下「21.8.1抗議文書」という。)及び21.8.1団交申入書を送付した。21.8.1抗議文書には、以下のような記載があつた。

「労働契約上の使用者ではないが実際上それに近似した地位にある法人も、不当労働行為を禁止される使用者です。

貴学園は、E 組合員に対して、出退勤管理を行い、図書館業務以外の業務を指示し、実質上自己の従業員であるように取り扱っており、貴学園は、団体交渉の応諾義務があるものとの認識です。よって、再度、別紙の通り団体交渉の申し入れを行います。」

また、21. 8. 1団交申入書に記載してある協議事項は、21. 7. 25団交申入書と同じ内容であった。

(甲6、甲7)

エ 平成21年8月5日、学園は、組合に対し、「ご連絡(2009年8月1日付、貴組合書面に対する回答)」と題する文書(以下「21. 8. 5連絡文書」という。)を送付した。21. 8. 5連絡文書には、「本学園が団体交渉を行う立場にはないと考えておりますことを再度通知いたします。ご了承ください。」として、次のとおり記載されていた。

「再度、申し伝えますが、E 氏におかれましては、実態上も契約上も本学園の労働者ではありませんでした。」

「2009年8月1日付『貴学園の「団体交渉を行う立場にない」との回答について』の中で、本学園が同氏に対して、『出退勤管理を行い』とありますが、本学では、あくまでも不特定多数の外部入校者により、もたらされかねないリスク回避のため、施設内安全管理の側面から入退校管理を行っていたのみです。本学園が同氏の入退校時間によって、勤務管理を行っていたという事実はあり得ません。」

「同書面の中で、『図書館業務以外の業務を指示し』とありますが、本学園においては、そのような事実はなかったと認識しております。具体的に何を指すのかをお示しください。」

「現在、貴組合におかれましては、同氏に関して、L と団体交渉を継続されていると聞き及んでおります。その状況下において、本学園にも並行して団体交渉申し入れをされようとする意図が理解できません。(略)。」

「本件に関しては、L と貴組合で解決されるべき問題であると思料いたします。」

(甲8)

オ 平成21年8月29日、組合は、学園に21. 8. 29団交申入書を送付した。21. 8. 29団交申入書には、以下の内容の協議事項が記載されていた。

- ① 労働局の指導を受けての L との請負契約について
- ② E 当該組合員にかかわる処遇について

③ その他関連事項

」

(甲9)

カ 平成21年9月3日、学園は、組合に対して「ご連絡」と題する文書(以下「21.9.3連絡文書」という。)を送付した。21.9.3連絡文書には、21.8.29団交申入書について、「現時点において本学園が団体交渉を行う立場にはないと考えておりますので、下記のとおりご連絡いたします。」として、次のとおり記載されていた。

「本学園においては、現在、E氏の申告に基づいての大阪労働局による調査中の段階であります。よって、現時点で団体交渉を行うことは、無用の混乱を生じさせるのみと勘案いたします。なお、再々度申し伝えますが、同氏におかれましては、実態上も契約上も本学園の労働者であったとは捉えておりません。」

「また現在、貴組合におかれましては、同氏に関して、Lと団体交渉を継続されていると聞き及んでおります。その状況下において、並行して本学園に団体交渉申し入れをされても、上記同様に無用の混乱を生じさせるのみと考えます。(再掲)」

「本件に関しては、Lと貴組合で解決されるべき問題であると思料いたします。(再掲)」

(甲10)

キ 平成21年10月13日、組合は、学園に対して21.10.13団交申入書を送付した。21.10.13団交申入書の協議事項は、21.8.29団交申入書と同内容であった。

(甲2)

ク 平成21年10月20日、学園は、組合に対して「ご通知」と題する文書(以下「21.10.20通知文書」という。)を送付した。21.10.20通知文書には、21.10.13団交申入書について、「以下の理由から、一切応じるつもりはないことを回答・通知いたします。」として、次のとおり記載されていた。

「1. Lと本学園との間で、これまでの経緯等から本件に関しては、全てLの責任において解決するとの合意がなされており、このことについては貴組合にも周知されているはずであるので、本学園が団体交渉を行う立場にはないこと。

2. E氏の雇用の安定を図る方策に関して、既に本学園においては可能な限り対応してきたものの、E氏が悉くこれらの機会を自身で失ってこられたこと。(詳細な具体内容については、Lに確認されたい。)

3. 聞き及ぶに、貴組合及びE氏とLとの間で、『今

後、互いの不利益となるような言動等行わない。』という合意をもって、本件  
に関しては既に解決済みであること。 」

(甲11)

ケ 本件申立ての審問期日において、証人として証言した組合副代表は、主尋問に  
おいて、学園に団交を求めている理由を質問され、「直接雇用を求めたいというふ  
うな意味合いで Y には団体交渉を求めました。」と述べ、21.9.11是正指導  
がなされた後の団交申入れについても「当然その雇用の問題ですね。そういう労  
働局の指導を受けての上でね、どのように考えているのかと。直接雇用を求めて  
団体交渉を申し入れたと思います。」と証言した。

(証人 H )

(7) 21.9.11是正指導について

ア 平成21年8月5日、組合副代表と E 組合員は、大阪労働局に対して、 L 社  
と学園との業務委託は、偽装委託であり、労働者派遣法による直接雇用の申入れ  
義務があるので、学園に直接雇用するよう指導して欲しいという内容の申告を行  
った。

(甲38、甲39、証人 H )

イ 平成21年9月11日付けで、大阪労働局は、労働局長名で、21.9.11是正指導を行  
った。当該是正指導書には、違反している「法条項」として「労働者派遣法 第  
26条第1項及び第3章第3節に規定する派遣先の講ずべき措置等各条」と記され  
ていた。また、その右側の欄に、「違反事項及び是正のための措置」として、次の  
とおり記載されていた。

「(違反事項)

貴法人と、 L (以下「受託者」という。)との間におい  
て、平成13年4月1日から平成21年7月31日まで繰り返し締結されてきた『  
 K 図書館業務』の委託契約については、以下の点で『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『告示第37号』という。)を満たしていない。

したがって当該契約は実態として労働者派遣に該当し、貴法人は適正な労働  
者派遣契約を締結せず、労働者派遣の役務の提供を受けているため、左記条項  
に違反する。

1 業務委託契約書に記載されていない業務が受託者との申し合わせにより実  
施されていたことは、受託者が労働者に対する業務遂行方法に関する指示そ  
の他の管理を自ら行っているとは認められないことから、『告示第37号』第2

条第1号イの基準を満たさない。

- 2 貴法人の大学名のみが表示され、受託者の事業所名等の表示がない名札を作成し、受託者社員に着用させていたことは、受託者が企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行っているとは認められないことから、『告示第37号』第2条第1号ハの基準を満たさない。

(是正のための措置)

今後は、『告示第37号』の基準を満たす適正な業務委託契約とするか、適法な労働者派遣の役務の提供を受けることとすること。

さらに、貴法人が締結している全ての業務委託契約について『告示第37号』の基準を満たしているか点検を行い、点検結果について指定期日までに報告すること。 」

(乙9)

- ウ 前記イに記載されている告示第37号「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を定める告示」には、以下のとおり規定されていた。

「第二条 請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であっても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

一 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより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。

イ 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。

(2) 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。

ロ (略)

ハ 次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者のサービス上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。

(2) 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。 」

- エ 平成21年9月17日付けで、学園は L 社に対して、「ご通知」と題する文書を送



付した。当該文書には、21.9.11是正指導について、「御社による実態の検証を踏まえての提言等により、これまでの契約を『業務委託契約』として確信してきたにも関わらず、今般の是正指導に至ったことは極めて遺憾であるといわざるを得ません。」とした上で、次のとおり記載されていた。

「 ついては、以下の経緯・理由等から、 E 氏を始めとする各スタッフの方々への雇用の安定を図る諸具体策については、今後、全て御社の責任においてご対応いただき、本学園へ一切迷惑を及ぼすことがないよう、適切な措置を早急にとられますようご通知申し上げます。 」

- 「 1. 本年5月22日に本学園より、8月以降の御社との契約を更新しないこと、及び各スタッフへも6月以降遅滞無く連絡するよう伝達済みであること。また、その際、契約更新しない理由もお伝えしたこと。
2. 本学園においては、6月10日より、柏原ハローワーク・学園ホームページ・ K ホームページを通じて、 K 図書館フルパート職員（直接雇用）の募集を開始し、6月中旬～7月初旬の御社営業ご担当者の来校時に、その時点のスタッフの方々にも雇用の安定を図る一つの選択肢として、職員募集内容を必要に応じてご案内いただくよう、本学園人事担当者より指示させていただいたこと。
3. 然るに、結果として各スタッフからの応募は皆無であり、本学園においては7月中旬の時点で8月以降の要員体制を確定したことにより、同スタッフへの雇用安定を図る取組については、この時点で学園として可能な限りの対応を行ったと判断しうること。
4. 短期大学の厳しい経営環境にあっては、現状の要員体制で十分であり、今後、更なる余剰人員を確保しうる余裕は全くないこと。 」

(乙8)

2 学園は、 E 組合員の労働組合法上の使用者に当たるか、使用者に当たる場合、平成21年7月25日付け及び同年10月13日付けの団交申入れに対する学園の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか、について、以下判断する。

(1) 前記1(1)、(2)、(4)イ、ウ認定のとおり、学園と L 社は、平成13年4月1日から同21年7月31日まで、本件業務委託契約を毎年締結しており、また、 E 組合員は、 L 社と同13年4月2日から同21年7月31日まで、契約社員労働契約書を毎年締結し、本件図書館で就労していたことが認められ、これらのことからすると、 E 組合員の直接の雇用主は L 社であって、学園は、形式的には L 社の取引先の一つにすぎないといえる。

しかしながら、労組法第7条の「使用者」とは、雇用主には限らないのであって、

労働者の基本的な労働条件に関して、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に支配・決定することができる地位にある場合については、その限りにおいて、「使用者」に当たるとみるのが相当である。

ところで、本件申立てにおいて、組合が団交拒否に当たると主張する団交の議題についてみると、前記1(6)ア、オ、キ認定のとおり、21.7.25団交申入れの協議事項は、「④ E 当該組合員にかかわる処遇について」、「⑤ L

との請負契約終了について」、「⑥その他関連事項」であり、21.10.13団交申入れの協議事項は、「①労働局の指導を受けての L との請負契約について」、「② E 当該組合員にかかわる処遇について」、「③その他関連事項」であることが認められる。これらの協議事項は、その内容が抽象的であるが、前記1(4)カ、(6)ケ認定のとおり、①平成21年7月末日付で業務請負契約の終了が決定していたこと、②本件の審問において、組合副代表は、直接雇用を求めて団交を申し入れた旨証言していることが認められ、③組合も本件申立てにおいて、直接雇用への期待をもち、直接雇用の可能性を模索するべく、その相手方である学園に対する団交を申し入れた旨主張していることからすると、組合の意図する団交事項は、同年8月以降、E 組合員の直接雇用を求めるものであったとみることができる。

よって、学園が、E 組合員の直接雇用という本件団交事項について、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ったかどうかについて、以下、具体的に検討する。

(2) まず、E 組合員の本件図書館業務に関する就労実態について検討する。

ア 業務内容についてみると、まず、前記1(1)ア、イ、(3)ウ(ア)認定のとおり、本件業務委託契約においては、L 社の委託された業務は、「図書館目録作成業務・入力業務、雑誌受入業務・雑誌製本、カウンター業務・装備業務」であること、L 社労働者が本件図書館において、これらの契約書記載図書館業務を行っていたことが認められ、これらの業務をL 社労働者が行っていたことに関して特段の問題は認められない。

次に、前記1(3)ウ(イ)から(サ)、(5)ア(カ)、(7)イ認定のとおり、E 組合員を含むL 社労働者は、上記の業務以外に、①本件図書館棟3階・4階部分の開館、閉館作業、ガスの元栓等の確認作業を行っていたこと、②図書館棟4階のコンピューター室等の鍵の管理を行っていたこと、③教員の荷物の運搬業者への引渡しを、短大教学課職員の指示により行ったことがあること、④本件図書館棟前の池の鯉の死がい処理の依頼や図書館棟の3階・4階の電灯の修理依頼等の伝票記入を行っていたこと、⑤自動販売機の故障への一時的な対応を行ったこと

があったこと、⑥本件図書館棟1階の会議室へのお茶出し等を行っていたこと、⑦本件図書館棟3階の掲示板への掲示物の掲示を行っていたこと、⑧オープンキャンパスにおいて、来客へ鯉の餌やりを呼びかける等の業務を行っていたこと、⑨ E 組合員が①、②、⑥等の業務について、本件図書館業務の範囲内であるか否かについて、L 社担当者に問い合わせていたこと、⑩21.9.11是正指導において、「業務委託契約書に記載されていない業務が受託者との申し合わせにより実施されていたことは、受託者が労働者に対する業務遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行っているとは認められない」と記載されていたこと、が認められる。

確かに、オープンキャンパスにおける業務など委託業務の範囲内であると断言するには、いささか問題のある業務が含まれていることは否めないが、上記①から⑧の業務は、その内容をみると、概ね契約書記載図書館業務の付随的業務といえる業務が中心であり、E 組合員を含む L 社労働者が行っていた契約書記載図書館業務全体と比較した場合、その頻度や作業負担の点において、業務委託契約であることを否定しうるほどの大きな割合を占めるものとは認められない。

また、前記1(3)ア(ア)、カ認定のとおり、E 組合員は平成13年の業務開始当初から、L 社労働者の「リーダー」であったことが認められ、本人がどのように当該「リーダー」業務の内容を認識していたとしても、また、L 社から学園への書面での通知がないとしても、L 社と学園の間では、前記1(1)ア記載の業務委託契約書第5条で規定している、L 社が常駐させるべき「受託した業務の遂行にあたり、指揮、監督する為に必要な能力、人格、経験を有する遂行責任者」に該当するのは E 組合員であるとの共通認識があったことは容易に推認できる。

そうすると、21.9.11是正指導にあるとおり、業務委託契約書に記載されていない業務が「受託者との申し合わせにより」実施されており、業務遂行責任者の立場にある E 組合員が、本件図書館業務外である疑いのある業務については L 社に対して問い合わせを行っていたものといえ、また、前記1(3)ア(イ)、(5)ア(カ)認定のとおり、業務開始当初の引継ぎにおいて、既に E 組合員を含む L 社労働者が、上記①②の業務を行うように告げられていたことが認められるのであるから、L 社労働者本人の認識はともかく、L 社が、本件業務委託契約書には明記されていないが、口頭により、本件業務委託の対象業務の範囲内の業務であると了解した上で、L 社労働者を従事させていたとみるのが相当である。

これらのことからすると、上記①から⑧の業務を E 組合員を含む L 社労働者が行っていたからといって、学園が本件業務委託の委託者としての地位を超えて、L 社労働者に対し、業務委託契約の範囲外の業務を行わせていたとみるこ

とはできない。

イ 学園から L 社労働者への業務指示に関してみると、前記1(3)ア(イ)認定のとおり、E 組合員を含む L 社労働者が、短大の職員から業務の引継ぎを受けたことが認められるが、これは委託業務開始当初2か月から3か月のことであり、このことのみをもって、学園から L 社労働者に対する直接の指揮命令があったとみることはできない。また、前記1(3)ウ(エ)、エ(ア) a から c 認定のとおり、E 組合員に対して、短大教学課職員から複数回電子メールで業務に関する指示があったことが認められるが、上記ア判断のとおり、E 組合員が業務遂行責任者であったと認められることから考えると、これは学園による直接の指揮命令というよりも、学園から L 社への本件業務委託契約の遂行に関連しての連絡とみるべきものである。また、前記1(3)エ(イ)認定のとおり、掲示物の掲示や配置に関して付せんやメモで指示があったことが認められるが、これらが学園の使用者性を基礎づけるような直接の業務指示というべきものとみることはできない。

その上、E 組合員を含む L 社労働者の就労環境についてみると、前記1(3)イ認定のとおり、E 組合員を含む L 社の社員の勤務場所である本件図書館棟は、事務棟とは独立し、一定距離のある場所に位置しており、本件図書館棟に短大教学課や短大庶務課の人間が常駐していなかったことが認められ、L 社労働者の中心業務である契約書記載図書館業務は、司書資格をもった者の行う専門性の高い業務であったことを併せ考えると、E 組合員を含む L 社労働者に、学園が本件業務委託契約の委託者としての地位を超えて直接の指揮命令を行っていたと認めることはできない。

ウ 勤務時間管理についてみると、前記1(1)ア、(3)キ認定のとおり、①学園が L 社労働者に出退勤カードによる出退勤時間の打刻を行わせていたこと、②勤務終了時間に変更となるようなシフト制への移行を拒否したこと、③本件業務委託契約書に「乙及びその所属従業員は、定められた時間外に甲の業務現場内に居残り、又は立ち入ってはならない。」と記載されていたこと、が認められるが、これらの事実については、全て業務委託者としての立場で行うことが不自然なものではなく、学園が、雇用主が行うような勤務時間管理を、L 社労働者に対し行っていたとまでは認められない。

なお、前記1(3)キ(イ)認定のとおり、平成13年及び14年に遅刻や打刻忘れについて、学園が L 社労働者に文書提出を求めていたことが認められるが、それ以降は、同様な事例が認められないため、この本件委託業務開始時においてのみ行われていた2件の事実をもって、学園による労働時間管理の証左とすることはできない。

エ 出勤日管理についてみると、前記1(3)ウ(コ)、オ認定のとおり、学園が、本件図書館休館日に、新年互礼会への出席やオープンキャンパスの手伝いなどを、  
L 社労働者に行わせていたことが認められる。しかし、これらは、年に数回の例外的な日程である上、このことについて、本件業務委託契約の期間中に、L 社労働者から異議が唱えられたという事実も認められない。そもそも、契約社員労働契約上休日である日曜日に L 社労働者が出勤していながら、L 社がその事実を把握していないとは考えられず、このような年に数回の学園行事において L 社労働者が通常と異なった勤務を行うことについても、L 社の了解のもとに行われていたとみるべきであり、上記のような例外的な出勤をもって、学園が、L 社労働者の就業日について指示を行っていたとみることはできない。

オ 本件図書館業務に使用する文具消耗品についてみると、前記1(3)コ認定のとおり、短大庶務課が購入していたことが認められるが、前記1(1)ウ認定のとおり、L 社と学園の間では、作業設備賃貸借契約書が締結されており、図書館業務作業用備品一式は学園が L 社に貸与することとなっていたことも認められるのであるから、文具消耗品を短大庶務課が購入していたことをもって、本件業務委託契約が形骸化していた証拠であるとみることはできない。

カ これらのことからすると、本件図書館業務の遂行に当たっては、一部の業務については、学園から指示があり、本件業務委託契約に明記されていないものがあったことは否定できないものの、学園と L 社の間で当該業務を L 社労働者に行なわせることについては了解があったとみることができる。したがって L 社労働者は、リーダーである E 組合員の指揮・監督のもとに、学園から独立した形で本件図書館業務を行っていたとみるのが相当であり、学園の直接の指揮、監督下におかれていたとみることはできない。また、図書館休館日の出勤を L 社労働者が行っていた事実は認められるものの、学園が本件業務委託契約における委託者の地位を超えて行かせたものとまではいえず、この他に、学園が本件業務委託契約の委託者の地位を超えた指揮命令を L 社労働者に対し行っていたとの疎明はない。したがって、学園が E 組合員の業務について、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、決定をする地位にあったと認めることはできない。

(3) 次に、E 組合員の就労の開始と終了についてみる。

ア 前記1(3)ア(イ)認定のとおり、E 組合員が、L 社との雇用契約に先立って、平成13年3月30日に、短大の職員と面談を行っている事実が認められるが、前記1(3)ア(ア)、(イ)認定のとおり、L 社営業担当者は、E 組合員に対して、同月30日に短大を訪問する理由として、顔合わせと引継ぎのためと述べてい

ること、また面談においても、L社労働者と同席の上、事務センター長はE組合員に履歴等の個人の属性についての質問は行っておらず、短大に関する説明を行っているのみで、その後、当日図書館を案内していることが認められることを併せて考えると、当該面談がE組合員の就業の可否を決定する事前面接であったとみることはできず、当該面談により、学園が個々のL社労働者の就業の可否を決定したとまで認めることは困難である。

なお、前記1(3)ア(エ)認定のとおり、本件申立ての審問期日において、L社労働者1名が、L社営業担当者から学園との面談後就労できなかった者がいたと聞いた旨の証言を行っているが、これはいわゆる伝聞証言であり、時期も特定できないような事例であるので、事実として認定することはできない。以上のとおり、学園が本件業務委託契約の委託業務に従事するL社労働者の採用行為に関与していたとまで認めることはできない。

イ E組合員の短大での就労の終了についてみると、前記1(4)イ、ウ認定のとおり、平成21年4月からの本件業務委託契約は、その終期を同年7月31日までとしており、E組合員のL社との契約社員労働契約書の契約期間もそれと同じ期間であったことが認められ、E組合員のL社との労働契約の期間が同年7月末までとされたことは、L社と学園の本件業務委託契約の期間に合わせて決定されたとみることができる。

ところで、学園とL社の本件業務委託契約の期間は、当事者間の意思の合致により自由に定めることが可能なものであり、学園が一方的に契約期間途中で当該業務委託契約を解除したわけでもない以上、学園が本件業務委託契約の期間を4か月間とし、その後、更新しなかった動機はともあれ、本件業務委託契約の契約期間を平成21年7月31日までとした事実をもって、学園がE組合員を含むL社労働者の雇用の継続に対して、本件業務委託契約の委託者の地位を超える影響を与えたものとみることはできない。

さらに、E組合員とL社との雇用継続の問題については、前記1(5)認定のとおり、組合は、雇用継続を求めて独自にL社と21.7.17L社団交その他の団交を行っており、その結果、E組合員の平成22年3月までの賃金保障に当たる解決金を受領する形での和解を成立させていることが認められ、本件業務委託契約の受託企業であり、E組合員の直接の雇用主に当たるL社は、E組合員の使用者として形骸化しておらず、E組合員の雇用の継続に関して、独立して組合に対処していると認められる。

これらのことからすると、学園が、E組合員の就労の終了に関して、使用者と同視できるような責任を負うべき地位にあったとみることは困難である。

(4) 以上を総合して判断すると、本件団交申入れに係る実質的な交渉議題は、E組合員の直接雇用であるところ、学園が、E組合員について、本件業務委託契約の委託者であるという地位を超えて、自らが雇用する者と同様に取り扱い、その労働条件に関して、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位にあったとまで認めることはできない。また、学園とE組合員との間において、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等、直接雇用に関する団交に応じるべき特段の事情があるともいえない。したがって、学園は本件団交申入れについて、労組法上の使用者に当たるとはいえず、その余の点を判断するまでもなく、本件申立ては却下する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働委員会規則第33条により、主文のとおり決定する。

平成23年7月4日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印