

て雇用保険及び私学共済に加入させること。

(3) (2)に係るA4の本人負担分を学校法人Y1学園が負担すること。

2 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事件の概要

本件は、申立人 X1組合 (以下「X1組合」という。)、
同 X2連合 (以下「X2連合」という。)及び同
X3組合 (以下「X3組合」といい、X1組合及びX2連合
と併せた三つの労働組合を「組合」と総称する。)が、被申立人学校法人Y1
学園 (以下「学園」という。)に対して申し入れた以下の議題の団体交渉を拒
否したことが、労働組合法 (以下「労組法」という。)第7条第2号の不当労
働行為に当たるとして救済を申し立てたものである。

1 派遣講師の採用に係る件

2 申立人の組合員であるA4 (以下「A4」という。)の常勤教諭 (以下
「専任教諭」ともいう。)としての雇用に関する件

3 今後の学園と株式会社C1との間の契約に関する件

なお、申立人らは、上記3に係るものについては平成25年3月29日開催の第2
回調査期日において口頭で、及び上記1に係るものについては平成25年5月29
日付け準備書面(2)にて、救済を求めないとして取り下げた。

第2 申立人の請求する救済内容の要旨

被申立人は、申立人らが申し入れた団体交渉 (申立人組合員であるA4の
常勤教諭としての雇用に関する件)に誠実に応じなければならない。

第3 争いのない事実

1 当事者等

(1) 申立人

ア X1組合は、昭和48年に結成され、肩書地に所在し、Y2高等
学校の教職員によって構成される労働組合である。本件申立時の組合員

数は12名である。

イ X2連合は、昭和49年に結成され、肩書地に所在し、埼玉県内にあ
る私立学校の教職員組合及び個人で加盟した組合員で構成される労働組
合であり、X1組合の上部団体である。本件申立時の組合員数は約370
名である。

ウ X3組合は、平成2年に結成され、肩書地に所在し、主に東京都内にお
ける公務公共分野に働く労働者（ただし、原則として、地方公務員法及
び国家公務員法の適用がある者を除く。）で構成される労働組合である。

本件申立時の組合員数は約3,000名である。なお、X4ユニオン
とは、この組合のうち、若年者を構成員とする支部組織である。

(2) 被申立人

学園は、肩書地に法人本部及びY3大学を、埼玉県深谷市内に
Y2高等学校（以下「高校」という。）を設置する学校法人である。本
件申立時の教職員数は約400名であり、学生数は、大学約2,200名、高校
約1,100名である。

(3) 申立外 C1

申立外株式会社C1は、教育関係に特化した人材サービスを業とし、
東京都渋谷区に本社を置く株式会社であり、昭和62年に株式会社C
2として設立され、平成22年11月に株式会社C1（以下「C1」
という。）に社名を変更した。

C1は、一般労働者派遣事業及び有料職業紹介事業の許可を受け、
家庭教師派遣（事業名：C3）、教育機関向け人材サービス（事
業名：C4）、ビジネス・スポーツ・カルチャー分野の人材サービス
（事業名：C5）、及びWEBを利用した人材サービスを行っている。

主要な取引先は、一般家庭、学校法人、専門学校、学習塾、予備校、各
種スポーツクラブ及び教育委員会等の官公庁である。

2 これまでの経緯

(1) A4のC1登録から高校への赴任まで

ア 平成20年秋頃、A4は、教育関係に特化した人材サービスを業とす

る C 1 の主催するセミナーに参加し、私立学校への就職が有利になるということであったため、同社に登録した。

登録にあたっては、面接などはなく、A 4 は C 1 が指定する登録用紙に簡単に経歴を記入する程度であった。

【甲準備書面（2）、（7）、（8）、第2回審問A 4証言】

平成21年4月、A 4 は、C 1 の紹介により、東京都内の C 6 高等学校（以下「C 6」という。）で勤務することとなった。

勤務開始にあたり、A 4 と C 1 は、「基本業務委託契約書」及び勤務先の名称やコマ数が記載された「業務委託契約書」を作成し、業務委託契約を締結した。

A 4 は、その勤務の開始にあたり、勤務先である C 6 から履歴書、課題論文等の提出は求められず、校長との面接等も行われなかった。

A 4 は、C 6 において、平成23年3月までの2年間勤務し、平日コースの「地域文化研究」及び土曜コースの「現代社会」等を担当した。A 4 は、基本的には授業のみを担当したが、試験の際は採点の手伝いも行った。

【甲37、第2回審問A 4証言】

イ 学園は、高校における非常勤講師の退職や生徒数の増加に伴う教員の欠員を補充するため、C 1 と業務委託契約を結ぶこととし、平成22年4月1日より C 1 から講師を受け入れることとした。

【乙5、乙第5、第6準備書面】

ウ 平成22年3月、C 1 からA 4 に「埼玉北部で週10コマ、月9万円の固定給、交通費支給」という業務を紹介する電子メールが送られてきたため、A 4 はこれに応募することとした。

A 4 が C 1 に対し、この電子メールの件に応募したい旨電話したところ、その日のうちに同月下旬に学園と面接することが決まった。

A 4 は、面接に際し、C 1 を通じて、学園から、履歴書及び1,000字程度の小論文の提出を求められたため、同人はそれらを急いで作成した。学園における業務内容については、C 1 から「前の学校さんと同じ感じですよ」と言われていた。

【甲準備書面（２）、（８）、第２回審問A４証言】

エ 平成22年3月23日、A４は、C１の担当者であるZ１とともに高校を訪れ、校長室において面接を受けた。学園の対応者は、高校の校長であるB２（以下「B２」という。）であった。

面接における会話の主な内容は、提出した履歴書の内容及び学園の概要についてであった。

B２が、A４の経歴（通信制高校、大学と進み、教員免許を取得したこと）を確認した上で「苦勞されたんですね」などと述べたところ、Z１は「そうなんです。いい人ですし、やっていけると思います」と述べた。

B２がA４に対し、「うちの学校のこと知っている？」と尋ねたところ、A４は「はい。スポーツが盛んですよね」と答えた。

B２が、続けて、「ラグビーが強いんだよね」「男の子が多くて男子クラスがあるけど大丈夫？」「スポーツクラスは賑やかだけど、一般クラスはおとなしい生徒が多い。対応できるかな」などと述べたところ、A４は、C６での経験を述べながら、「対応できます」などと答えた。

面接時間は30分程度であり、面接終了後、A４は、B２とZ１を校長室に残し、先に帰った。

A４が、高校の最寄り駅である深谷駅で、電車を待っていたところ、Z１から電話があり、「合格です」と告げられた。

【甲準備書面（２）、（８）、乙第３準備書面、第２回審問A４証言】

オ この後、A４とC１は、平成22年4月から1年間を期間とする業務委託契約と題する契約を締結した。

その内容は、A４が高校において、「学習指導及びそれに付随する業務」を行い、対価として、C１がA４に対し、1コマ（50分授業×4回）につき9,000円を支払うというものであった。

【甲19、甲準備書面（１）、（４）、乙第３準備書面】

カ また、学園（甲）とC１（乙）も、平成22年4月3日付けで、同月1日から1年間を期間とする業務委託契約を締結した。

当該契約の主な内容は、A 4（丙）による「授業及びそれにともなう付帯業務」であり、A 4が1か月に10コマ（1コマとは、50分授業×4回）を行うことを予定し、学園が C 1 に対し、1コマ当たり15,600円で1か月に156,000円の委託料を支払うというものであった。当該業務委託契約書には、以下の記載があった。

「第一条 （委託業務内容）

授業及びそれにともなう付帯業務

第二条 （業務委託期間とスケジュール）

第一項 本契約の期間は次の通りとする。

自 平成22年4月1日

至 平成23年3月31日

第二項 業務委託スケジュールは、甲の年間予定表を事前に確認しそれに従うものとする。

第三条 （業務連絡表の使用）

甲及び丙は丙（ママ）指定の業務連絡表に記名捺印のうえ業務日数・業務時間・交通費を確認するものとする。

第四条 （委託料金）

1か月業務委託料金は1コマ 15,600円（別途消費税 780円）×予定10コマ 金 156,000円（別途消費税 7,800円）及び業務にかかわる実費交通費もしくは定期代金のどちらか低いほうの金額を加えた額とする。

第五条及び第六条 （略）

第七条 （禁止事項）

第一項 本契約の期間中、甲は乙の従事者を直接雇用及びその勧誘をしないものとする。

第二項 本契約の解除及び満了後、甲は乙の承諾を得ずして満3年間乙の従事者を直接雇用できないものとする、但し本契約では、甲が業務従事者を直接雇用する希望がある場合、甲と乙は別段の手続きを完了したうえで、直接雇用できるもの

とする。

第三項〔罰則条項〕 第一項、第二項に反し甲が業務従事者を雇用した場合は、甲は乙に対し損害賠償金を支払う。損害賠償金は、甲が乙に対し支払った（又は支払うべき）業務委託料金の最後の3か月分を平均して（業務委託期間が3か月に満たない場合は支払金額を業務遂行期間で除して算出する。業務委託期間が1か月に満たない場合は、業務連絡表等から1か月分の業務委託料金を算出する。）、その12か月分とする。

第八条及び第九条（略）

【乙5】

(2) A4の平成22年度の勤務

ア A4の執務環境及び勤務状況

(ア) 準備出勤

平成22年4月3日、A4は、高校に初めて出勤した。

この日は、専任教諭以外の教員を対象に、高校の地下ホールで、校長であるB2からの挨拶、教頭からの種々の説明、各種書類等の配布及び個人写真の撮影などが行われ、午後2時から2時間程度を要した。

まず、各教員に対し、教務手帳、個人用ロッカーの鍵、名札、成績入力などの情報処理に必要なIDとパスワード等とともに、「教職員のしおり」が配布され、そこには、校内見取り図、年間行事予定表、専任教諭の校務分掌、カリキュラム表などが掲載され、出勤時には出勤簿に押印すること及び授業の際は出席簿に科目名及び氏名を記載することなどの勤務における基本的なルールも記載されていた。

その後、教科ごとに教科会議が行われ、A4は、担当する社会科（地歴公民科）の教科会議に出席した。

出席者は、専任教諭10名、高校に直接雇用されている非常勤講師（以下「直用講師」又は「非常勤教諭」という。）2名（日本史と世界史の担当者各1名）、そして、外部の会社を通じて高校で授業等に従事している講師（以下「委託講師」又は「派遣講師」という。）で公民を担当するA4で、合計13名であった。

教科会議では、各教員からの自己紹介、各教員の担当する時間等が書かれた時間割に係る書類、専任教諭の作成したシラバス(学習計画)、授業で用いる教科書、資料集の配布、交付等が行われた。

この際に配布された時間割に係る書類によって、A4は、初めて自分の担当するクラスを知らされた。月曜日及び木曜日にそれぞれ1年生を5クラスずつ担当し、週に50分授業が10回であった。

【甲37、甲準備書面(8)、乙第3準備書面、第2回審問A4証言】

(イ) 執務環境

高校においては、第1から第4までの職員室に分かれており、専任教諭の職員室は第1職員室から第3職員室まで3か所であり、直用講師及びA4ら委託講師は第4職員室に自席が与えられていた。

直用講師と委託講師においては、机やロッカー、給湯ポット、ストーブ、コピー機及び靴箱などに関する扱いは同じであり、授業に必要な教科書、資料集、地図ワーク、指導書、教務手帳、名簿及びチョークなどの支給についても扱いに差はなかった。

また、出勤時に各講師が押印する出勤簿やクラスごとに管理している生徒の出席簿についての扱いも同じであった。

【甲36、37、甲準備書面(8)、第2回審問A4証言】

(ウ) 授業の準備及び内容、生徒への指導等

A4は、授業の準備について、専任教諭であるB4教諭の作成したシラバスに沿って行った。授業の進度や定期試験の範囲についてもB4教諭の指示に従った。

また、課題を提出しない等、授業中の言動に問題があった生徒の指導については、担任や所属部活動の顧問に相談し、その指示を仰ぎ対処していた。

その他、高校の勤務において何らかの問題が起きた時は、専任教諭で教科主任のB3教諭に相談していた。

A4は、週2日の出勤日には、おおむね午前8時30分頃に出勤し、午後2時30分には担当する授業が終了したが、授業の準備等で午後5時頃まで高校に残っていた。

【甲37、甲準備書面(8)】

(エ) 定期試験

A 4 の授業以外の業務としては、定期試験及び欠席者のための追試験の問題の作成、採点及び成績評価とその入力があった。

定期試験は、年 5 回（前期中間・期末、後期中間・期末及び学年末）実施されていた。

A 4 は、各定期試験問題を 1、2 週間かけて作成し、B 4 教諭の確認を受けた。

定期試験当日、A 4 は、教務係が作成した表に従い、様々なクラスで、試験監督を担当した。

定期試験実施後は、試験後の最初の授業までに、採点を行い、教務手帳に点数を記入し、赤点（35 点以下）の生徒については、教科主任の B 3 教諭に報告していた。また、各クラスの担任にも、平均点や赤点者の報告をしていた。

地歴公民科では、60 点以下の生徒には、再試（補習テスト）が課され、この問題作成と採点も、A 4 が行っていた。

成績処理は、講師室内のパソコンを使い、学園の指示に従い、指定された期日までに入力していた。

【甲 37、甲準備書面（2）、（8）、乙第 3、第 6 準備書面、
第 2 回審問 A 4 証言】

イ 平成 23 年 1 月、高校に、副校長として B 5（以下「B 5」という。）が着任した。

この時点で、次年度の平成 23 年 4 月からは、B 5 が校長となることが決まっており、B 5 は、B 2 より業務の引継ぎを受けながら、次年度の準備をしていた。

【甲準備書面（2）、第 3 回審問 B 5 証言】

当時の高校では、毎年、3 月中旬の次年度新入学生数の確定を経て 3 月下旬から新学期開始直前の 4 月当初に、クラス編成、授業コマ数が確定となるため、それに対応して、最初に専任教諭、次に直用講師、その次に委託講師という順序で、教員の必要数を充足させていくという方法がとられていた。

学園は、まず、専任教諭については、次年度稼働する人数は把握可能

であった。次に直用講師については、1月頃に次年度の継続意向の有無、継続希望の場合の出勤可能日及び週あたりの希望コマ数を記入する用紙を配布・回収し、次年度の稼働人数及び可能受け持ちコマ数を、2月上旬頃までにおおむね把握していた。

その上で、不足分を委託講師で補うため、学園は C 1 に対し、1月末から3月下旬まで断続的に講師の依頼を行っていた。

【乙 10、第3回審問 B 5 証言】

ウ A 4 は、高校と同じく C 1 から紹介されて勤務していた C 6 では同校が実施する健康診断を受診できたが、高校の場合は、C 1 から何の案内もなかったため、A 4 が、高校の養護教諭に確認したところ「会社から来ている人は受診できない」と断られた。結局、A 4 は、平成 22 年度は、健康診断を受診せず、高校と C 1 のどちらにも診断結果を提出しなかった。

また、A 4 は、平成 22 年夏の賞与支給に際し、直用講師には、一時金が支給されること及び1コマ当たりの報酬も直用講師と委託講師では、異なることを知り、自らの契約形態が法的に適正といえるかについて、疑念を抱くようになった。

【甲 37】

エ 平成 23 年 1 月 13 日、A 4 は、高校の校内で B 2 に対し、「話したいことがあるので、お時間いただけますか」と話しかけ、放課後に校長室で B 2 と面談した。A 4 は、B 2 に対し、自らを学園に直接雇用してもらいたい旨を申し出て、直接雇用の件で B 2 と話をした。

【甲 37、甲準備書面（2）、（8）、第2回審問 A 4 証言
及び第3回審問 B 5 証言】

オ 平成 23 年 2 月 8 日頃、A 4 は高校の事務職員から給与振込口座の記入用紙を渡され、その後、高校の事務職員の B 6 から、学園が A 4 を非常勤講師として直接雇用する旨の契約書を 2 枚渡された。A 4 は契約書に署名押印し、同月 14 日に、1 枚は B 6 に提出し、もう 1 枚は自ら保管した。契約書（以下「甲 17 号証契約書」という。）は、同日付けで、学園の理事長印が押印されていた。

甲 17 号証契約書には、以下の記載があった。

「 学園（甲）とA4（乙）は、次の通り非常勤講師契約を締結する。

第1条 乙は、甲の就業規則を遵守し、職務に精励しなければならない。

第2条 乙の勤務条件については、次の通りとする。

一 勤務期間は、平成23年4月1日から平成24年3月31日までとし、出勤した際には必ず出勤簿に押印する。

二 給与は、1か月を4週計算とし、1コマ2,600円とし、毎月21日に支給する。なお、欠勤の場合も支給する。但し、授業については完全消化すること。

三 賞与については年2回とし、支給日については6月（0.5か月分）・12月（0.5か月分）とする。但し、人事勧告等の状況により減額となる場合もある。

四 通勤手当（略）

第3条 退職金は支給しない。

第4条 日本私立学校振興・共済事業団に加入しない。

第5条 この契約上に疑義が生じたときは、甲乙協議の上、誠意をもって解決するものとする。 」

この甲17号証契約書の締結後、A4はC1に対し、C1を通しての契約更新はしない旨を伝えた。

【甲17、甲準備書面（2）、乙第3準備書面、
第1回A5証言ないし第3回審問B5証言】

カ 平成23年2月中旬、A4は、放課後、講師室でB5に話しかけられ、校長室で面談した。B5は、A4の次年度契約について、「会社を通して契約している者を直接雇用するのは、他人の生業を奪うことになり、信義に反する」などと発言した。

A4は、高校でもC1でも健康診断を受けさせてもらえなかったことを伝え、派遣や偽装請負などの契約形態についての話をしようとしたところ、B5は「会社に健康診断を受けさせるよういっておく」などと発言し、A4に対して、C1との間で、来年度の高校での勤務に係る契約を更新するよう求めた。

面談後、B5は、C1の担当者のZ2（以下「Z2」という。）に電話し、健康診断の受診と現行の学園、C1及びA4の間の

契約形態が適法なのかについて確認した。これに対する Z 2 の回答は、「健康診断は必ず受診させる」「契約形態については顧問弁護士に相談しており問題ない」との回答であった。

【甲 37、甲準備書面（2）、（8）、乙第3準備書面、
第1回A5証言ないし第3回審問B5証言】

キ 平成23年3月18日、A4がB5に電話し、次年度の学園との契約について相談したところ、B5はA4に対し、「会社を通じて更新しなさい」と述べた。

【甲 37、甲準備書面（2）、（8）、乙第3準備書面】

ク 平成23年3月22日、A4は、Z2からの連絡を待っていたが、連絡がなかったため、Z2に電話した。

次年度の契約について尋ねたところ、Z2はA4に対し、「更新したい意思があるなら、あなたが会社に電話してくるべきだ」「今回の件で、不快に思った人がいたし、当社に不信感を抱いた人もいた」

「学校側はあなたでなくてもよいと言っている。講師を選ぶのは学校側である。」

「当社では、あなたとの更新は難しいとの見解でいる」

「更新については、上の者に相談するので、連絡がいくと思う」

などと述べて、契約更新に難色を示したが、結局、翌日にA4がC1を訪問し、契約を締結することとなった。

【甲 37、甲準備書面（2）、（8）、第2回審問A4証言】

ケ 平成23年3月23日、A4は、C1本社にて、C1との業務委託契約を更新し、平成23年度の業務委託契約を締結した。契約期間は、平成23年4月1日から同24年3月31日までの1年間であった。また、当該契約では、労務提供の対価の単価は1コマ9,000円で前年度と同じであったが、勤務回数が増加し、1か月に16コマ（50分の授業を64回）の勤務となり、その結果、A4が受けるべき労務提供の対価の合計額は月額144,000円となった。

当該業務委託契約書には、以下の記載があった。

「株式会社C1（以下甲とする）とA4（以下乙とする）は、甲

と学校法人 Y 2 高等学校との請負契約（ママ）に基づき以下の内容において業務委託契約を締結する。

第一条 （委託業務内容）

学習指導及びそれに付随する業務

第二条 （委託期間）

平成 23 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日

第三条 （業務委託代金の支払）

第一項 委託代金の支払は委託期間毎月一回、月末締切翌々月 10 日払とし、甲が甲の指定する銀行の乙名義の口座に振り込むこととする。

第二項 委託代金は 1 コマ 9,000 円とする。16 コマで月額 144,000 円とする。

第三項 業務に関わる交通費のうち最短経路分は甲の負担とする。支払は、月末締切、翌々月 10 日払とする。

第四項 甲の乙に対する指導料金の支払に際し発生する振込手数料は乙の負担とする。

第四条 （甲の負う義務）

第一項 甲は乙の指導およびそれに付随する行為について、乙の相談を受けなければならない。

第二項 甲は乙の指導およびそれに付随する行為について、乙に最大限の協力をしなければならない。

第五条 （乙の負う義務）

第一項 乙は委託された個別業務に対し最善の努力をしなければならない。

第二項 乙は第六条に定めるとおり、甲に対し委託業務の遂行状況を報告しなければならない。

第六条 （業務連絡表の正確な使用）

第一項 乙は指導日ごとに業務連絡表に指導時間の記入をし、業務従事先会社担当者の認印を所定の場所に得なければならない。

第二項 乙は各月の最後の指導が終了した後、月間合計時間数及

び月間交通費を記入し、業務従事先会社担当者の確認署名及び認印を得なければならない。

第三項 乙は甲に対し、委託業務の遂行状況の報告を、当該年度の最終指導終了日に業務従事先事業所からFAX送信の方法で行わなければならない。但し丙の営業所にFAX送信機器がない場合、乙は甲の営業所へ持参又は郵送の方法を用いてFAX送信の方法代えることができる。これらの場合指導時間確認表の甲への到達は、指導月の翌月1日までとする。

第四項 提出期限までに確認署名・確認印が得られない場合でも報告期限を優先させることとする。

第七条 (禁止事項)

第一項 乙は甲の業務内容に関し不平不満を漏らしたり中傷をする等、甲の名誉を棄損し信用を失墜させる行為をしてはならない。

第二項 乙は雇用条件、研修内容等守秘義務に当たる事項を第三者に漏洩してはならない。

第三項 乙は個別契約内容確認書に明記された期間中および当該個別契約終了後3年以内に、業務従事先会社または業務上知るに至った生徒またはその家族と直接契約して学習指導等をしてはならない。

第四項 乙は甲の承諾なしに委託業務を中止したり、業務内容を変更してはならない。

第五項 乙は甲の承諾なしに一方的に契約期間満了前に辞任してはならない。

第六項 前五項のほか、乙は甲及び業務従事先の不利益になる一切の行為をしてはならない。

第八条 (契約の解除)

第一項 甲と業務従事先会社の契約に基づき、甲が業務従事先会社から業務従事者交代の申出を受けた場合、甲は当該個別契約を解除できる。

第二項 乙が第七条の規定に違反した場合、甲は当該個別契約を

解除することができる。

第三項 乙はやむを得ない理由がある場合、1か月前に甲に相談のうえ当該個別契約を解除することができる。

第九条 (罰則)

第一項 第七条に関する行為により、甲と業務従事先会社の個別業務委託契約が解除された場合、あるいは甲に不利益な事態を招いた場合、甲は乙に不利益に相当する額の損害賠償金を請求できる。その際に甲は乙の両親又はそれに準ずる者を連帯保証人として指定することができる。

第二項 第七条第三項の規定に反して乙が業務従事先会社と直接契約した場合、乙は甲に対し損害賠償金を支払う。損害賠償金は、甲が乙に対し支払った(又は支払うべき)指導料金の最後の3か月分を平均して(業務委託期間が3か月に満たない場合は支払金額を業務遂行期間で除して算出する。業務委託期間が1か月に満たない場合は、業務連絡表等から1か月分の業務委託料金を算出する。)、その12か月分とする。

第十条及び第十一条 (略)

【甲 19】

契約締結にあたり、Z 2 は、契約書を一文一文読み上げ、A 4 の同意を求めた。

契約書とは別に誓約書が用意されており、誓約書に署名しなければ、契約を締結できない状況であった。Z 2 は、A 4 に対し、B 5 にこの誓約書をもって謝罪しなければ、授業はできない旨述べた。

【甲 20、37、甲準備書面(2)、(8)、第2回審問A 4証言】

コ 学園は、C 1 との業務委託契約を更新し、平成23年4月4日付けで、A 4 による「授業及びそれに伴う付帯業務」を内容とする業務委託契約を締結した。

契約期間は、平成23年4月1日から同24年3月31日までの1年間であった。委託金額は、1か月あたり、1コマにつき15,600円と単価は前年どおりであったが、A 4 が担当するコマ数は、前年より増加し、月に16コマとなった。その他の条項については、前年と同様であった。

【乙 2、第 3 回審問 B 5 証言】

(3) A 4 の平成 23 年度の勤務

ア A 4 の執務環境及び勤務状況

平成 23 年度も、昨年度同様に準備出勤をすべき日があり、A 4 も出勤したところ、平成 23 年 4 月から校長となった B 5 及び教頭からの説明、教科会議等が行われた。ロッカーの割り当てや、I D、パスワードの交付が行われたが、A 4 は前年のものを引き続き使用した。

平成 23 年度の A 4 の担当教科は現代社会で、総合進学系の 6 クラス 12 コマ、サテライン授業（予備校講師の授業の DVD を見せるもの）の監督を 2 クラス 4 コマの合計週 16 コマであった。

出勤日は、月曜日、火曜日、水曜日及び木曜日であったが、これについては、平成 23 年 1 月頃に、高校から次年度の勤務希望についての調査用紙が配布された際に（非常勤講師及び委託講師に配布された）、A 4 が、高校と並行して勤務していた C 6 での授業を考慮し、金曜日及び土曜日以外を希望したとおりであった。

なお、1 年目と違い、A 4 の担当する授業の間に空き時間ができたが、当該空き時間について、学園及び C 1 からは特に指示はなかった。

A 4 は、空き時間には、主に授業の準備、課題のチェック等を行っていた。

【甲 37、第 3 回審問 B 5 証言】

イ 教育実習生の指導

平成 23 年 6 月に、高校に現代社会の教科を希望する教育実習生が来校し、B 4 教諭の指示により、A 4 の担当するコマを使って授業を行うこととなった。

高校では、従前、専任教諭が教育実習生の指導を担当していた。このため、今回も本来は、B 4 教諭が実習生の指導を担当するはずであったが、自らの授業と重なっており、B 4 教諭は、ほとんど実習生の授業を見に来ることはなかった。

A 4 は、教室の後方で実習生の行う授業を見守ることとなったため、実習生の要望に応じて、昼休み、空き時間及び放課後などにアドバイスを与え、授業の実施について指導していた。指導の内容は、授業後の講

評、授業の進め方、指導案の添削、授業の準備の仕方等であった。

A 4 が、実質的に教育実習生を指導していることを知った専任教諭の A 5 教諭（以下「A 5」という。）が、この事実を B 7 教頭に伝えたところ、B 7 教頭と教務主任の B 8 教諭は、A 4 に謝罪し、以降の指導は B 4 教諭が担当することとなった。

しかし、その後も、A 4 は、実習生の指導を行い、教育実習終了届の原案も作成していた。

この教育実習生への指導については、契約業務の範囲外ということを経由し、後日、C 1 より A 4 に対し、55,000 円が支払われた。

【甲 24、29、37、甲準備書面（8）、乙第 6 準備書面、
第 1 回ないし第 3 回審問 B 5 証言】

ウ 平成 23 年 6 月 24 日、3 週間の教育実習の最後に研究授業が行われ、授業終了後の夜に、慰労会が開催された。

席上、B 5 は A 4 に対し、ねぎらいの言葉をかけた。

【甲 37、乙第 6 準備書面、第 2 回審問 A 4 証言】

エ 平成 24 年 1 月 19 日、午後 4 時から 2 時間程度、高校が次年度の 4 月から導入予定であった「授業アンケートシステム」についてのセミナーが開催された。生徒が授業を評価するためのシステムで、実施会社の社員が講師を務めるものであった。

セミナーは、職員会議として開催され、校長名で通知されていたため、A 4 は参加し、感想文を提出した。

【甲 25、37、乙第 6 準備書面、第 2 回審問 A 4 証言】

オ 平成 24 年 2 月 6 日、Z 2 から A 4 に、次年度の契約の更新について電子メールが届いた。

電子メールには、「本日、Y 2 高校さんより連絡があり、新年度に関して先生の希望があれば継続することができるとの連絡がありましたのでご報告させていただきました」などと記載され、1 コマあたりの単価が 9,000 円であったものが 9,300 円に上がった次年度の業務委託契約書案が添付されていた。

【甲 21、37、38-1、38-2、甲準備書面（8）、
第 2 回 A 4 証言及び第 3 回審問 B 5 証言】

カ 平成24年2月中旬、学園は、新たに公民科目の非常勤講師を1名採用した。このため、学園は、公民科目の講師はこれで充足したとして、来年度のC1への公民科目の講師依頼をしないこととした。当時、学園がC1から公民科目の講師として受け入れていたのは、A4のみであった。

【第3回審問B5証言】

キ 平成24年2月18日、Z2からA4に同人の次年度の業務委託契約について電子メールが届いた。

電子メールには、「本日、Y2高校から今年度（2012年）3月をもって社会科講師の依頼を終了するとの旨ご連絡をいただきました。理由といたしましては社会科に関して校内で教員が充足したとのことでした。それに伴いまして、A4先生と弊社の業務委託契約も現契約の2012年3月末日をもって終了となります」などと記載されていた。

その後、Z2からA4に、同様の内容の電話があった。

【甲39、第3回審問B5証言】

ク 平成24年2月21日、A4は、B5と面談を行い、なぜ契約更新ができなくなったのかについて質問したが、B5は、「お話できない」「会社から来ている人を直接雇用する気はない。信義に反することだから」「会社にはA4先生の更新はないということは前もって伝えていた」などと述べた。

【甲37】

ケ 平成24年2月27日、A4は、X1組合及びX5連に加入した。その後、A4はX3組合にも加入した。

【第1回審問A5証言、審査の全趣旨】

コ A4が、C1との業務委託契約について、組合に相談したところ、組合の判断は、当該契約形態は、偽装請負に当たる可能性が高いとのことであった。そのため、平成24年3月30日、A4は弁護士を通じ、学園及びC1に対する労働者派遣法に基づく直接雇用の指導、助言及び勧告を求め、東京労働局に、その旨の申告を行った。

【甲9、第1回審問A5証言】

サ 平成24年3月31日、A4とC1の業務委託契約が終了し、同時に

学園と C 1 の業務委託契約も終了した。これにより A 4 の学園での勤務は終了となった。

【甲 19、乙 2】

(4) 勤務の管理や授業以外の業務

ア 出勤や労働時間の管理等

A 4 は、高校に出勤すると、学園の指示どおりに職員室にある出勤簿に押印していた。出勤簿は、直用講師のものと一緒に綴じられていた。

また、A 4 は、C 1 に対し、毎月、業務連絡票を作成し提出していたが、1 日ごとに、担当する授業の最初のコマの開始時間及び最後のコマの終了時間を記載したものであり、A 4 の出勤時間及び退勤時間を反映したものではなかった。また、A 4 は、記載内容について、学園の責任者に確認を受けた後、これを C 1 に提出していたが、合計時間の欄は C 1 の担当者によって「固定」として修正されていた。

A 4 への業務委託料の支払については、A 4 は C 1 から、給与所得と記載された源泉徴収票が交付されていた。

この業務委託料の金員の流れは、1 コマあたりの単価で示すと、学園から C 1 に対し、15,600 円が支払われ、C 1 から A 4 に、9,000 円が支払われていたというものであった。

【甲 22、27、甲準備書面 (6)、(8)、乙第 3、第 5、
第 6 準備書面、第 3 回審問 B 5 証言】

イ 補習授業

A 4 は、生徒の要望やクラス担任や部活の顧問の教諭に頼まれて、担当授業以外にも補習授業を行った。

実施にあたっては、教科主任の B 3 教諭に許可を取り、実施場所としてホームルーム教室か特別教室を利用していたが、教室の使用にあたっては、クラス担任か教務担当教諭に許可を取っていた。

補習を行うのは、定期テスト前が多く、午後 4 時から 2 時間程度行うことが多かった。

【甲 37、甲準備書面 (8)、乙第 6 準備書面、
第 1 回 A 5 証言ないし第 3 回審問 B 5 証言】

ウ 高校は、生徒募集活動の一環として、毎年 10 月の日曜日に、中学三年

生を対象に、 C 7 テスト (高校入試の模擬試験) を実施していた。この試験監督については、高校の専任教諭については業務として行っており、さらに直用講師、委託講師及び大学生にも依頼していた。

平成 22 年 10 月 24 日、A 4 は、高校の B 7 教頭に頼まれて、 C 7 テスト の試験監督を行った。この報酬については、学園の依頼により、学園から直接 A 4 に支払うのではなく、 C 1 から A 4 の口座に振り込んで支払う形で、10,000 円が支払われた。

【甲 23、37、乙 9、甲準備書面 (2)、(9)、乙第 4、第 5 準備書面、第 2 回審問 A 4 証言及び第 3 回審問 B 5 証言】

(5) 高校での勤務終了から第 1 回団交申入れまで

ア 平成 24 年 3 月 31 日、A 4 と C 1 の契約は終了し、高校における勤務は終了した。

イ 平成 24 年 4 月 27 日、学園に対し、 C 1 との業務委託契約が労働者派遣法に抵触する可能性があるとのことで、東京労働局の需給調整調査官による調査が行われた。1 時間ほど聞き取り調査が行われ、学園は C 1 との契約書類を担当調査官に提出した。

【乙 10、乙第 3 準備書面、第 3 回審問 B 5 証言】

ウ 平成 24 年 5 月 11 日、組合と学園は、本件救済申立てに係る議題ではなく、人事に関する議題で団体交渉を行ったが、団交終了間際に、A 4 の雇用問題に関することが話題となった。B 5 が、組合に対し、A 4 は組合員かどうかを質問し、組合は、A 4 は組合員である旨を答えたところ、B 5 は、それならば話合いに応じる旨述べた。

【甲 32、第 1 回審問 A 5 証言】

エ 平成 24 年 5 月 15 日、組合が学園に、以下のとおり、同年 5 月 7 日付け申入書により、団体交渉の申入れ (以下「第 1 回団交申入れ」という。) を行った。

・日時 平成 24 年 5 月 28 日

・出席者 組合 X 2 連合三役、 X 1 組合員

および X 4 ユニオン

学園 B 1 理事長、B 5 校長及び B 9 部長

・議題 組合員 A 4 (社会科非常勤講師) の雇用問題について

【甲 32、乙 1、4、10、5 準被 p 1、第 1 回審問 A 5 証言】

オ 平成 24 年 7 月、学園が、東京労働局に対し、調査の進捗状況を問い合わせたところ、担当官から、学園による労働者派遣法違反の可能性が高いことを指摘された。

【乙第 3 準備書面、第 3 回審問 B 5 証言】

(6) 第 1 回団交開催から第 2 回団交申入れまで

ア 平成 24 年 7 月 5 日、組合と学園は、組合の第 1 回団交申入れに対し、学園は、本件議題は義務的団交事項に該当しないが、任意の「話し合い」には応じるとして、団体交渉（話し合い）を行った。業務委託契約に基づき同年 4 月以降も引き続き学園において勤務している十数名の講師らとの契約の是正について、学園は、業務委託契約に違法性があるなら是正するとし、次年度には業務委託契約をやめることに同意した。

組合は、A 4 について、①平成 25 年度に常勤として直接雇用すること、できなければ非常勤として 18 コマを持たせること、②過去 2 年にさかのぼって、雇用保険、社会保険に加入させること及び③その本人負担分も学園が負担すること、④A 4 が学園に非常勤講師として直接雇用されていれば得られたであろう賃金と実際の賃金との差額として、2 年分 170 万円を支払うことを学園に要求した。学園が組合に対し、要求事項を書面で提出するよう述べたところ、組合は、了解した。

【甲 30、甲準備書面（9）、乙第 5、第 6 準備書面、
第 1 回審問 A 5 証言及び第 3 回審問 B 5 証言】

イ 平成 24 年 7 月 13 日、学園は、組合に対して「株式会社 C 1 との業務委託契約に対する回答」により、C 1 との業務委託契約に基づき、引き続き勤務している講師十数名については、同年 7 月 31 日をもって同社との業務委託契約を解除し、新たに同年 8 月 1 日より同社と労働者派遣契約を締結する旨を回答した。

【甲 2】

ウ 学園は、平成 24 年 8 月 1 日、C 1 との契約を業務委託契約から労働者派遣契約に切り替えた。

【甲 45、第 3 回審問 B 5 証言】

エ 平成 24 年 9 月 4 日、組合は、同年 7 月 5 日の団体交渉（話し合い）に基

づき、以下の内容を含む要求書（以下「要求書」という。）を学園に提出し、派遣講師を直接雇用すること及びA4を来年度から直接雇用すること等を要求した。

【甲3】

「A4組合員について

- ① 来年度できれば常勤教諭として雇用すること。できなければ非常勤教諭で18コマを持たせること
- ② 過去2年間さかのぼって、雇用保険、私学共済に加盟させること
- ③ 本人負担分も学園が持つこと
- ④ 賃金差額2年分170万円を支払うこと

オ 平成24年9月14日、東京労働局から学園に対し、是正指導が行われ、指導票（甲10）及び是正指導書（甲11）が交付された。

東京労働局は、その指導票において、学園がA4に対し、「業務に関する直接の指示及び労働時間等に関する指示を行っていたこと」は、「労働者派遣事業に該当する」とし、講師の選任に当たり、「学校での事前面接が行われ、学校が合否を決定していた」ことは、「労働者派遣法に抵触する」と指摘し、同年10月12日までに、改善に必要な措置を講じ再発防止に努めた上で、結果を書面で報告するよう指示した。

【甲10、11、乙10、第1回審問A5証言】

カ 平成24年9月21日、組合は、学園に対し、同日付け申入書により、A4の雇用問題について、以下のとおり団体交渉を申し入れた。

「・日時 平成24年9月28日

・出席者 組合 X2 連合三役、 X1 組合員

および X4 ユニオン

学園 B1 理事長、B5 校長及びB9 部長

・議題 前回に引き続き、A4 の雇用問題について

組合発第98号要求書についての回答

【甲4】

キ 平成24年9月18日、同年10月16日及び同月30日、組合とC1は団体交渉を行った。この団交においては、C1から学園に派遣されている講師を、学園が直接雇用した場合、C1は学園から違約金を徴収

しないこと及び C 1 から学園に、派遣講師の直接雇用を申し入れることが確認された。しかし、その後に組合が学園に確認したところ、C 1 から学園に対して、この件に関する連絡はきていなかった。

【甲 32、第 1 回審問 A 5 証言】

(7) 第 2 回団交開催から本件申立まで

ア 平成 24 年 11 月 2 日、組合の同年 9 月 21 日付け申入書に基づき、組合と学園は、第 2 回団体交渉（話し合い）を開催した。

交渉において、学園は、組合に対し、平成 24 年 11 月 2 日付け回答書を交付し、組合の要求事項が義務的団交事項に該当しないこと等を回答した。組合は、学園の回答は不誠実であるとして納得せず、東京労働局の是正指導書に沿って、項目ごとにどのように改善、実施していくのかについて、学園に質問した。

組合と学園は、派遣講師に関する問題について年内の解決を目指すこととし、学園の理事長は、平成 24 年 11 月 20 日までに新たな回答書を準備する旨述べて、両者は交渉（話し合い）を終えた。

【甲 4、7、32、33、甲準備書面（9）、乙第 5 準備書面、第 1 回審問 A 5 証言ないし第 3 回審問 B 5 証言】

イ 平成 24 年 11 月 12 日、B 5 は、X 1 組合の執行委員長、副執行委員長及び書記長と会談し、現在高校に勤務している派遣講師は年度末の契約期間満了を待って労働者派遣契約は終了することとし、新たに採用試験を行った上で、平成 25 年 4 月から非常勤講師を直接雇用する方針である旨述べて。組合は、そのような内容は、同年 11 月 2 日の交渉内容を踏まえたものとは到底理解できないし、直接雇用への切り換えを 3 月まで待つことについては、納得できる説明ではなく、解決にはならないとして会談を打ち切った。

【甲 32、34、第 1 回審問 A 5 証言】

ウ 平成 24 年 11 月 20 日、学園の B 9 事務部長から、同日付け回答書が組合に交付された。組合が要求書において要求した事項は、いずれも義務的団交事項ではない旨が記載されていた。

なお、末尾に「ただし、」として、直接雇用の講師と派遣講師との賃金の差の解消については、「なにがしかの対応を検討する余地はある」

とあり、「対応案に関する貴組合の意見をお聞かせ下さい」と記載されていた。

【甲 1、第 1 回 A 5 証言及び第 3 回審問 B 5 証言】

エ 平成 24 年 11 月 30 日、組合は、学園に対し、A 4 の職場復帰及び団交促進を求めて、当労働委員会にあっせんを申請したが、学園があっせんでんを辞退したため、同年 12 月 14 日、あっせんは打ち切られた。

【甲 5、第 1 回審問 A 5 証言】

オ 平成 24 年 12 月 25 日、組合は、学園に対し、同年 11 月 20 日付け回答書において、学園が組合の要求事項は義務的団交事項に該当しないと回答した根拠及びこの問題が解決されていない現状をどう考えているかについて、同年 12 月 25 日付け質問状により同 25 年 1 月 10 日までに回答を求めた。

【甲 6、第 1 回審問 A 5 証言】

カ 平成 25 年 1 月 10 日、学園は組合に対し、同 24 年 12 月 25 日付け質問状に対しては、回答する義務がないと考える旨を回答した。

【甲 8、第 1 回審問 A 5 証言】

3 本件申立及びその後の経緯

ア 平成 25 年 1 月 23 日、組合は、当労働委員会に対し、学園の行為は、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるとして、本件不当労働行為救済申立てを行った。

イ 学園は、平成 25 年度から派遣講師の受け入れを行わないこととし、その補充のために、公募により、直用講師の選考試験を実施した。教科ごとに筆記試験、模擬授業、面談などを行い、派遣講師で継続を希望した者及び一般公募で応募した者を合わせて 15 名を新たに採用した。

【乙 10、甲準備書面（9）、乙第 5 準備書面、第 1 回審問 A 5 証言】

ウ 平成 25 年 3 月、A 4 が学園に対し、地位確認等を求めて、さいたま地裁熊谷支部に訴訟を提起した。

【甲 47、第 1 回審問 A 5 証言、審査の全趣旨】

エ 平成 25 年 3 月末、学園は、派遣講師の受入れを終了した。

これにより、新年度である同年 4 月以降は、学園における教員は、専

任教諭と学園が選考によって採用した直接雇用の非常勤講師となった。

【乙10】

第4 争点

- 1 申立人らが平成24年9月4日付け要求書及び同月21日付け申入書で学園に申し入れた団体交渉の議題及びその意味は何か。〈争点1〉
- 2 学園は、争点1に係る上記の議題に関する団体交渉について、労組法第7条の使用者に当たるか。〈争点2〉
- 3 争点2において学園が労組法第7条の使用者に当たると判断できる場合、学園の団体交渉拒否に正当な理由はあるか。〈争点3〉

第5 判断

- 1 申立人らが平成24年9月4日付け要求書及び同月21日付け申入書で学園に申し入れた団体交渉の議題及びその意味は何か。〈争点1〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

組合が、学園に対し、平成24年9月4日付け要求書(甲3)及び平成24年9月21日申入書(甲4)によって申し入れた団体交渉の議題は、A4の雇用問題についてである。

具体的には、

- (ア) 来年度できれば常勤教諭として雇用すること。できなければ非常勤教諭で18コマを持たせること。
- (イ) 過去2年間さかのぼって、雇用保険・私学共済に加盟させること。
- (ウ) 本人負担分も学園が持つこと。
- (エ) 賃金差額2年分170万円を支払うこと。

の4点である。

本件団体交渉の申入れ時点が、偽装請負の事案について労働者と派遣先企業との間で黙示の労働契約の成立があり得ることを示した平成21年12月18日の最高裁判決後であることを勘案すれば、上記(ア)の「常勤教諭として雇用すること」の客観的な意味は、第1次的には、A4と学園との間の黙示の雇用関係の確認及びA4の職場復帰である。仮に当該雇用関係

の確認ができない場合には、第2次的に、東京労働局の是正指導書（甲11）に従って、あるいはA4を違法な状態で働かせた責任として、学園がA4を直接雇用し、職場復帰させることである。

イ 学園の主張の要旨

組合が学園に対し申し入れた団体交渉の議題は、上記ア（ア）から（エ）までの4点である。

組合の主張によれば、上記ア（ア）は、第1次的には、A4と学園との間の黙示の雇用関係の確認及びA4の職場復帰の意味であるとするが、そのような意味は含まれていない。

なぜならば、第1に、組合からそのような要求や申し入れがなされたことは一度もなかったからであり、また、第2に、組合には、当該団体交渉申入れ時点で、A4と学園との間の黙示の雇用関係が成立していたとの認識自体がなかったからである。

（2）当委員会の判断

ア 組合が学園に申し入れた団体交渉事項について

争いのない事実2（6）エ及びカによれば、組合が学園に申し入れた団体交渉の議題は、以下のとおりである。

（ア）平成25年度に、できれば常勤教諭として雇用すること。できなければ非常勤教諭で18コマを持たせること。

（イ）A4を平成22年度及び平成23年度の2年間、雇用保険及び私学共済に遡及して加入させること。

（ウ）上記（イ）に係るA4の本人負担分を学園が負担すること。

（エ）平成22年度及び平成23年度の高校での勤務で、A4がC1から支給された報酬の額とA4が学園に直接雇用されていたならば得ていたであろう給与、手当等の額との差額に相当する170万円を支払うこと。

上記（ア）から（エ）までの申入れ事項について、申し入れた書面の授受及び記載された文言に争いはない。

争いがあるのは、上記（ア）に、A4と学園との間の黙示の雇用契約が存在していることの確認及びA4の職場復帰の意味が含まれているかどうかであるので、以下判断する。

イ 申し入れられた団交事項前記ア（ア）の意味内容について

前記議題ア（ア）について、組合は、「常勤教諭として雇用すること」の客観的な意味は、本件団体交渉を申し入れた時点が、平成21年12月18日の最高裁判決後であることを考慮すると、第1次的には、A4と学園との間の黙示の雇用関係の確認及びA4の職場復帰である、と主張する。

まず、本議題に係る具体的な事実について確認すると、組合と学園の2回の話し合い（平成24年7月5日及び同年11月2日）の議事録（甲30及び33）において、A4と学園との間の黙示の雇用契約の確認及びA4の職場復帰について、両当事者で話し合われた形跡はうかがえない。

次に、本議題に係る組合の認識についてであるが、第1回審問においてA5証人は、「雇用関係があったというふうに組合は認識していたかという点、・・・私たちがそういうふうな理解だったかというふうには思っていない。」と証言しており、A4と学園との間の黙示の雇用契約の確認及びA4の職場復帰について、本件団体交渉の申入れ時点において、組合がそのような認識を有していなかったことは明らかである。

したがって、本件団体交渉の申入れ時点が、偽装請負の事案について労働者と派遣先企業との間で黙示の労働契約の成立があり得ることを示した平成21年12月18日の最高裁判決後であることを考慮しても、上記の具体的事実及び団体交渉申入れ時点において、組合がそのような認識を有していなかったことに鑑みると、本議題「常勤教諭として雇用すること」に、A4と学園との間の黙示の雇用契約の確認及びA4の職場復帰の意味が含まれているとする組合の主張は、採用できない。

よって、上記ア（ア）の意味するところは、学園がA4を直接雇用し、職場復帰させることであり、A4と学園との間の黙示の雇用契約の確認とその職場復帰の意味は含まれないとするのが相当である。

2 学園は、争点1に係る上記の議題に関する団体交渉について、労組法第7条の使用者に当たるか。〈争点2〉

（1）当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

（ア）本件におけるA4、学園及びC1の関係

本件事案の特殊性は、A4、学園及びC1の三者（以下「三者」と

いう。)において、A4とC1との間に雇用契約が締結されておらず、C1がA4を教員として学園に人材供給していたことである。

C1は、労働者派遣契約と業務委託契約が異なることを認識しながら、法的責任を回避するために雇用契約を締結することなく、業務委託契約を選択したのであり、A4とのやりとりにおいても、A4との雇用契約を明確に否定している。

また、学園も、学園とC1の間の契約関係が労働者派遣契約ではないことを認識しており、東京労働局から違法の指摘を受けながら教員の供給を受け続け、業務全般に全面的な指示を出していた。

なお、東京労働局が本件は偽装請負（違法派遣）であるとして是正指導を行ったのは、あくまで違法行為の是正・解消を目的としており、その目的達成のために、C1との労働者性を緩やかに判断したうえで指導を行ったに過ぎない。つまりA4とC1との雇用契約は、明確に否定されるべきものである。

以上のように、三者の関係は、労働者派遣の枠組みから完全に逸脱した労働者供給（職業安定法第44条違反）の関係であった。

(イ) 学園の使用者性

三者の関係が、上記(ア)のとおりであることから、本件において労組法上の「使用者」を判断するにあたっては、従来の判例にみられるような労働者派遣における労組法上の「使用者」の判断基準を形式的に適用すべきではなく、本件の労働者供給の実態などにそった判断基準によって判断されるべきである。

すなわち、本件のように形式的な雇用契約が存在しないような特殊な事案の場合には、「その労働者の基本的な労働条件（採用・配置・終了）等について、部分的であっても、現実的かつ具体的に関与・決定することができる地位にある者」という判断枠組みによって使用者性を判断すべきである。

本件において、学園が、A4の基本的労働条件について、現実的かつ具体的に関与・決定することができる地位にあったものといえるかをみていくと、第1に採用時（労務提供の開始）の関与、第2に配置及び労務内容に関する関与、第3に賃金に関する関与、第4に学園によるA4

の直接雇用、第5に更新時（労務提供の継続）の関与、第6に労務提供の終了に関する関与が挙げられ、学園が、その全てにおいて、現実的かつ具体的に関与・決定できる地位にあったといえる。

(ウ) 以上のとおり、A4が、学園において労務を提供するにあたり、基本的な労働条件である、採用、配置・労務内容、賃金、契約の更新及び雇用の終了については、学園が現実的かつ具体的に関与・決定できる地位にあったといえる。

したがって、学園は、本件団交事項について、労組法第7条の使用者に当たる。

イ 学園の主張の要旨

(ア) 本件におけるA4、学園及びC1の関係

本件における三者の関係について、まず、A4とC1の関係については、雇用契約である。両者の契約は、業務委託と題する契約であり、その対価の支払いは、C1において、A4の給与所得として処理され、A4は、C1より源泉徴収票を交付されていた。したがって、A4は、自らの労務の対価が雇用主たるC1から給与として支払われていることを十分認識していた。A4とC1の契約関係が雇用契約であることは、東京労働局も認定している。

次に、学園とC1の関係については、両者は、A4による高校における授業及びそれに伴う付帯業務についての業務委託契約を締結していたものであり、A4の就労について学園の指導が行われていたことに鑑みれば、この契約は客観的には労働者派遣契約であった。

そして、A4と学園の関係については、両者間にいかなる契約関係も存在しない。

(イ) 学園の使用者性

組合は、学園が労組法上の「使用者」である旨主張するが、雇用の確保を団交事項とした場合に、それに応じるべき「当該労働者の基本的な労働条件等に対して、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な支配力を有しているといえる者」とは、労働者の採用、賃金等の枢要な労働条件、懲戒処分及び解雇等に関し、雇用主と同視できる程度の支配力を有している者であると解される。

これについて検討すると、採用については、学園は、C1 から、学園に対する請負業務の履行担当者としてA4を派遣することを打診され、学園において、面接の上、これを了承したにすぎず、あくまでも、C1の履行担当者として当該人物を受け入れるか否かについての「諾否」を応答したに過ぎない。当該「諾否」は、C1におけるA4の雇用採否を決定する趣旨のものではない。

次に、A4の配置・日々の業務の遂行等について指揮命令していたことについてであるが、本件は、労働者派遣法の規定を履践せずに学園がC1から派遣されるA4を受け入れた事案であり、学園がA4を指揮命令下に置いたことは、本来は派遣労働者として処遇すべきA4を請負労働者として処遇してしまったことを基礎づけるに過ぎない。

次に、C7テストの監督及び教育実習生指導業務は、学園とC1との間及びA4とC1との間の契約における業務の範囲に含まれておらず、かかる例外的な業務の対価の支払いにつき、学園が関与していたことが、通常業務において学園が、C1がA4に支払う賃金額につき、実質的に決定していたことの根拠となることはおよそあり得ない。

学園は、A4とC1との間の雇用契約につき、賃金その他の枢要な労働条件について、全く関知しておらず、これら労働条件の決定に影響を及ぼした事など一切ない。

さらに、A4の就労の管理（勤怠管理）について、C1は、A4に毎月、業務連絡表（甲27）をファクシミリにより送付させ、既出勤日の報告やその他の連絡を行わせていた。他方、学園は、A4が高校に出勤した日に出席簿に押印させていたほかは、A4の勤怠管理を独自に行っておらず、A4が休暇を取得する際も、A4がC1に連絡したのちに、学園はC1から当該情報を受け取っていた。当該事実はA4の就労の管理（勤怠管理）をC1が行っていたことを示すものである。

以上を踏まえれば、学園が、A4の雇用に対して、「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な支配力を有していた」などと評価することは、凡そ不可能というべきであり、学園は、労組法第7条の使用者に該当しない。

なお、仮に「支配力」を基準として、雇用関係にない者が労組法上の使用者であるとされたとしても、団交事項はあくまでも雇用関係にある使用者と労働者の間における処遇に関する事項に限定されるのであり、A4とは一度も雇用関係を有していなかった学園に対して、A4を雇用するよう求めることが学園との関係で義務的団交事項になることはありえない。

(2) 当委員会の判断

ア 本件におけるA4、学園及びC1の関係

争点2を判断するにあたっては、本件における三者の関係について、当事者間に争いがあり、また、その捉え方によって、学園が本件議題に関する団体交渉について労組法上の使用者に当たるかを検討する観点が異なる可能性があるため、以下この点につき、判断する。

(ア) A4とC1の関係

まず、争いのない事実2(1)オ及び(2)ケによれば、形式的には、A4とC1の間に成立していたのは、業務委託契約であり、雇用契約ではない。

次に実態をみてみると、組合提出の書証及び第2回審問A4証言によれば、A4がC1に対して、毎月1回送付していた業務連絡票に記載された各月の実労働時間数は一定ではなかったが、毎月、A4がC1から受領する労務提供の対価は一定であったことが認められる。このことからすると、A4の高校における労務提供の対価は、同人の実際の労働時間に対応したものとはいえず、通常の雇用の場合とは異なっているといえる。

また、組合提出の書証によれば、C1は、厚生労働省から一般労働者派遣事業に係る許可を得ていた事実が認められる。つまり、C1は、労働者派遣契約と業務委託契約との違いを十分に認識したうえで、あえて、A4との業務委託契約を選択したといえる。

また、組合提出の書証及び第2回審問A4証言によれば、C1はA4の高校における労務提供について労災保険に加入していなかったことが認められる。これらのことからすると、C1にはA4を雇用する

意思がなかったと考えられる。

以上から、A4とC1の関係は、通常の雇用関係と著しくかけ離れており、実質的にも、両者の間に雇用契約が成立していたと認めることはできない。

C1は、A4に「登録」をさせたうえで、同人の勤務先（C1の業務委託先）を見つけ出すとともに、その勤務先が決まった後に、A4とC1との間で業務委託契約を締結し、C1の業務委託先（本件では学園）から支払われる委託料とA4との業務委託契約に基づきA4に支払う委託料の差額を自らの収入としていたのである。

つまり、A4とC1の間には、形式的にも実質的にも雇用契約はなく、両者の関係は、まず、C1がA4を「登録」によって支配下におき、次にC1がA4の労務提供の対価の一部を自らの収入とした上で、残りの額をA4に支払うというものであり、C1は、実質的に高校教師の派遣という人材サービスを業として行っていたといえる。

なお、学園は、A4とC1とは雇用関係にあったと主張し、その根拠の一つとして、A4がC1から受領していた高校における勤務の対価について、C1がA4に給与所得と記した源泉徴収票を交付していたことを理由に挙げている。しかしながら、組合提出の書証によれば、C1がA4に対して、給与所得と記した源泉徴収票を交付したのは、税務署から指摘を受けたためであり、C1自身はこれを不服として訴訟を提起し、係争中であることが認められる。このため、C1はA4に支払っていた金員が給与所得とは認識していないといえるから、C1よりA4が源泉徴収されていた事実をもって、雇用契約があったと認めるに足りるものとはいえない。

以上の点からすると、A4とC1の間には、一定の支配関係は認められるが、雇用契約が成立していたと認めることはできない。

（イ）A4と学園の関係

A4と学園の関係は、学園が、C1との業務委託契約に基づいてC1からA4の労務提供を受け、A4に対し指揮命令を行っている関係であった。

争いのない事実2（2）ア（ア）から（エ）まで並びに（3）イ及び

エ並びに（４）アによれば、以下の事実が認められる。

第１に、Ａ４は、出勤時には職員室に置いてある出勤簿（専任教諭と同一）に押印するように学校から指示されていた。

第２に、Ａ４が担当する授業の時間割は学園が組み、クラスごとに管理されている出席簿の記入も学園の指示に従った。

第３に、授業の準備については、専任教諭であるＢ４教諭の作成したシラバスに沿って行った。

第４に、授業の進捗や定期試験の範囲については、Ｂ４教諭の指示に従った。

第５に、定期試験の問題作成はＢ４教諭の指示に従って行い、成績処理は、講師室内のパソコンを使い、学園の指示に従い、指定された期日までに入力していた。

第６に、平成２３年６月に、高校に現代社会の教科を希望する教育実習生が来校し、Ｂ４教諭の指示により、Ａ４の担当するコマを使って授業を行った。Ａ４が、実質的に教育実習生を指導していることを知ったＡ５が、この事実をＢ７教頭に伝えたところ、Ｂ７教頭と教務主任のＢ８教諭は、Ａ４に謝罪し、以降の指導はＢ４教諭が担当することとなったが、その後も、Ａ４は、実習生の指導を行い、教育実習終了届の原案も作成していた。

第７に、Ａ４は、学園の指示により、「授業アンケートシステム」についてのセミナーに出席し、感想文を提出した。【準備書面（２）P13】

以上のとおり、学園は、Ａ４の就労の管理を行っており、Ａ４に対し指揮命令をしていたと認められる。

（ウ）学園とＣ１の関係

学園とＣ１の関係についてみると、Ｃ１は、Ａ４を自社に登録させることによって自らの支配下に置いた上で高校教員資格をもつ人材として学園に供給する一方、学園は、Ａ４をその指揮命令下に置いたのであるから、両者の関係は、形式的には業務委託契約であっても、その実態は、学園とＣ１が共同して、雇用契約なしにＡ４に対し指揮命令を行い就労させ、利益を享受してきたものといえる。

（エ）以上のことから三者の関係を考えるに、Ａ４とＣ１の間には、支

配関係があるとしても、雇用契約が成立したとはいえないことから、A 4、C 1 及び学園の三者の関係は、労働者派遣法の規定する労働者派遣には該当しない。

むしろ、A 4の学園における労務提供、その供給先である学園のA 4に対する指揮命令及び供給元であるC 1とA 4との間の支配関係などからすれば、三者の関係の実態は、職業安定法第44条の禁止する労働者供給であったと考えられる。

イ A 4は、労組法第3条の労働者に当たるか

以上のように、A 4とC 1の間には雇用契約が締結されておらず、業務委託契約が締結されているにすぎないとすると、A 4は個人事業主として独立した事業主とみられる可能性がある。したがって、学園が争点1に係る議題に関する団体交渉において労組法上の使用者に当たるかどうかを検討するにあたっては、まず、A 4がそもそも労組法上の労働者であることが前提となる。そこで、以下、A 4は労組法上の労働者に当たるかについて検討する。

労組法第3条によれば、労働者とは、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」である。労組法は、労働者が労働条件等の決定において使用者と対等な立場に立てるよう労働者が団結することを擁護し、団体交渉等を助成することを目的としており（同法第1条第1項）、同法第3条にいう労働者は、かかる目的をもつ労組法の保護を及ぼすべき者はいかなる者かという観点から定義づけられている。

したがって、労組法上の労働者には、自主的に労働組合を結成し、その運営及び活動の主体となる者であれば、必ずしも現に雇用契約を締結して使用者に使用されている者に限らず、広く賃金、給料「その他これに準ずる収入によって生活する者」（同法第3条）も含まれることになる。つまり、自己の計算に基づいて事業を営む自営業者の他は、他人の指図によって仕事をし、そのために提供した役務に対価が支払われている限り、広く労組法上の労働者に当たると解されることになる。労働委員会等において、これまで、自宅で賃加工を行う職人、自由出演契約下の管弦楽団員、プロ野球選手などが労組法上の労働者に当たるとされてきたのは、労組法第3

条に関するかかる理解に基づくものである。

本件においてA4は、争いのない事実2（1）オによれば、C1と業務委託契約を締結して学園に対して労務を提供し、その対価として報酬を受けており、また争いのない事実2（2）ア（ア）から（エ）までによれば、その労務提供につき、学園からの指揮命令を受けていたことが認められる。このことから、A4は、自己の計算に基づいて事業を営む自営業者とはいえず、労組法上の労働者であることは明らかである。

ウ 学園は、労組法第7条の使用者に当たるか

A4が労組法第3条にいう労働者に当たることは、同人を構成員とする組合が労組法上の労働組合と認められうるにとどまり、学園が〈争点1〉に係る議題に関する団体交渉において労組法第7条の使用者に当たるかについては、別の検討が必要である。

（ア）労組法第7条の使用者について

労組法第7条は、「使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない」として、使用者の不当労働行為を禁止しているが、本件における使用者に関する当委員会の見解は、以下のとおりである。

労組法第7条は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすることやその他の団体行動を行うことを助成しようとする労組法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものであるから、同条にいう「使用者」は、同法が上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした集団的労働関係の相手方当事者としての使用者を意味し、雇用契約上の雇用主が基本的にこれに該当するものの、必ずしもそれに限定されるものではない。

すなわち、労働者が相手方当事者と雇用契約を締結していない場合であっても、労働者の基本的労働条件等について現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にある相手方当事者が存在する場合には、両者間に労組法の適用を受けるべき雇用関係が成立したものとして、当該相手方当事者は、当該労働者を構成員とする組合との関係において、同条の「使

用者」に当たると解するのが相当である。

(イ) 〈争点1〉に係る各議題についての学園の使用者性

- a 学園の「A4を来年度できれば常勤教諭として雇用すること。できなければ、非常勤教諭で18コマを持たせること」の議題についての使用者性

当該議題は、A4の直接雇用に関するものであるため、学園の使用者性が認められるためには、学園がA4の基本的労働条件等のうち、就労の諸条件にとどまらず、A4の雇用そのもの、すなわち採用、配置、雇用の終了等の一連の雇用の管理について、労組法の適用を受けるべき雇用関係が成立していると言え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といえる必要がある。

そこで、以下、学園による同人に係る(a)採用、(b)配置、業務内容、就労の諸条件等、(c)雇用の継続及び(d)雇用の終了の管理の状況について検討する。

(a) 採用

当該事項については、次のようなことが認められる。

- (i) 争いのない事実2(1)ウによれば、平成22年3月、学園での面接を行う前に、A4は、C1を通じて学園から履歴書及び小論文を持参するよう求められたといえること。
- (ii) 争いのない事実2(1)エによれば、学園が行ったA4との面接は、校長であるB2自身が面接官を務め、B2は、A4から直接渡された履歴書を見ながらその内容について質問をした事実が認められること。また、第4回審問B2証言によれば、B2は、A4との面接に当たってA4の書いた小論文を日本語として整っているかどうかチェックをしたこと及び当該小論文を読みながら面接を行ったことが認められること。

そして、第4回審問B2証言によれば、上記のような面接の方法は、学園が高校の非常勤講師を直接雇用しようとするときの面接の方法と同じであるといえること。

- (iii) 第4回審問B2証言によれば、B2は、A4との面接が終

了した後、C1のZ1にA4は問題がない旨を告げた事実が認められるところ、B2の当該発言は、学園が高校の講師としてA4を受入れることに問題はないことをC1に告げたものといえること。

(iv) 争いのない事実2(1)エ及び第2回審問A4証言によれば、上記(iii)のB2の発言後、先に帰ったA4が高校の最寄り駅で電車を待っていたところ、面接後にB2と話をしていたC1のZ1がA4に対して電話で「合格です」と告げたこと。

また、争いのない事実2(1)オ及びカによれば、A4と学園との面接が行われ、Z1がA4に「合格です」と告げた数日後に、学園とC1との間及びA4とC1との間で、それぞれ業務委託契約が締結されたこと。

(v) 第2回審問A4証言によれば、C1が、A4の「登録」の際、同人に対する面接を行った事実は認められないこと。また、C1の担当者が、学園のB2が行ったように、履歴書又は小論文で、A4の人柄、能力等を評価した事実は認められないこと。

また、争いのない事実2(1)エ及び第2回審問A4証言からして、学園のB2によるA4の面接において、C1がしたことといえ、実質的には、登録したA4を学園での面接に連れて行き、当該面接に同席し、当該面接の後、A4に「合格です」と電話連絡したに過ぎないといえること。

以上の(i)及び(ii)からすれば、学園は、面接を通じて、高校の講師としてふさわしいかについて、A4の人柄や能力を評価しようとしていたといえる。また、(iii)及び(iv)からして、A4の採用の決め手となったのは、学園でB2が行ったA4との面接において、B2がA4を高校の講師として問題ないと評価したことであったといえる。このため、本件においては、学園が当該面接を通じてA4の評価を行った上で、同人の高校における勤務の開始を決定したといえるのだから、正に、学園がA4を採用したといえる。

それに対して、(v)からすれば、C1は学園によるA4の採

用について、独自の関与をしていたとは思えず、学園の意思表示に従っていたといえる。

したがって、学園が、本件に係るA4の採用について現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあったといえる。

(b) 配置、業務内容、就労の諸条件等

当該事項については、次のようなことが認められる。

- (i) 争いのない事実2(2)ア(ア)によれば、高校におけるA4の勤務日及び就労時間(何曜日の何時間目の授業を行うか)並びに授業を行うクラス等のカリキュラムについては、学園がこれらを決定していたといえること。
- (ii) 争いのない事実2(2)ア(ア)及び(イ)によれば、学園は、A4に対して、学園が直用講師と同様に、出勤時の出勤簿への押印並びに授業の際の出席簿への科目名及び氏名の記載を行うよう指示し、同人はそれに従っていたこと。
- (iii) 争いのない事実2(2)ア(ウ)によれば、A4は、その労務の提供に当たっては、高校のB4教諭から授業の内容についてだけでなく、授業の進度についても指示が出され、それに従って行っていたといえること。
- (iv) 争いのない事実2(2)ア(ア)及び(ウ)によれば、学園はA4に対して、教科会議への出席を求め、同会議でA4を含む出席者に対して授業等に必要な教科書、その他の資料等を交付し、それに基づき授業等を行うよう指示したことが認められること。
- (v) 争いのない事実2(4)イによれば、A4は、平成23年度においては、生徒の要望や他の教諭からの依頼があったため、補習授業を行っていたこと。これに対して、C1は、A4の補習授業の実施に関し、何ら関与していなかったといえること。
- (vi) 争いのない事実2(3)イによれば、学園はA4に対して、業務委託契約の範囲外であるはずの教育実習生に対する指導を行わせただけでなく、いったんは、他の教員から指摘を受けてA4に対して謝罪をしたにもかかわらず、その後も当該指導を続けさ

せたといえること。

これに関して、組合提出の書証によれば、C1は、後日、上記の事実があったことを知ったが、A4が教育実習生の指導をしている際には、その事実を把握していなかったといえること。

(vii) 争いのない事実2(3)エ及び第2回審問A4証言によれば、A4が、平成24年1月19日に、高校が次年度の4月から導入予定であった「授業アンケートシステム」についてのセミナーに参加するに際して、学園は、校長名の通知文書でA4に対して当該セミナーへの参加を求めたこと及びA4は学園の指示に従い、感想文を提出した事実が認められること。また、このことからして、A4は、学園から各種の会議、研修等への出席を要請されるのが恒常的であり、A4は当該要請に従わざるを得なかったのではないかと推測できること。

そして、争いのない事実2(2)ケのとおり、C1は、毎月1回、業務連絡票によって、A4から事後的に同人の実際の勤務時間の報告を受けているだけであり、A4のこれらの会議等への出席についても無関心であったと推測されること。

以上の(i)から(vii)までを勘案すると、学園が、A4の配置、業務内容、就労の諸条件等に関する管理の大部分を行っており、C1はほとんど関与をしておらず、むしろ、これらについて関心がなかったのではないかとさえいえる。

したがって、学園は、A4の配置、業務内容、就労の諸条件等に関する管理について、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあったといえる。

なお、学園は、C1がA4に対して、既出勤日、連絡事項等を記載した業務連絡票という書類を送付させていること及びA4が休暇を取得する際は、まずC1に連絡することを指示し、A4がそれに従っていたことを理由として、A4の就労の諸条件を管理していたのはC1であると主張する。

この点については、つぎのようなことが認められる。

① 争いのない事実2(1)カ、(2)ケ及び2(4)アからし

て、A4のC1への業務連絡票の提出は毎月1回にすぎないといえること。

② 組合提出の書証からして、C1はA4から提出された業務連絡票に記載された同人の各月の実際の勤務時間数を書き換えていた事実が認められること。

③ 組合提出の書証からして、各月のA4の合計勤務時間が異なっていたにもかかわらず、C1がA4に対して支払う労務提供の対価は一定であった事実が認められること。

①、②及び③のことからして、C1がA4に対して、当該業務連絡票の送付を求めていたのは、A4の実際の勤務時間を把握するためというより、同人が勤務した日を確認し、同人に対する労務提供の対価の支払額を計算するための根拠とするためにすぎないといえる。このため、当該業務連絡票の送付を求めていたことをC1がA4の就労の諸条件の管理をしていたことを裏付ける事実の一つであるとはいえない。

また、争いのない事実2(4)アによれば、A4が高校へ出勤を要する日に出勤したかどうかを当日中に確認していたのは、出勤簿で管理していた学園であって、C1ではないというべきである。

すると、学園の上記主張に係るもののうち、C1がA4に係る就労の諸条件を管理していたとの学園の主張を裏付けるものは、A4の休暇に係る管理のみといえる。

このため、学園は、A4の配置、業務内容、就労の諸条件等に関する管理について、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあったといえるとの上記結論が左右されるものではない。

(c) 雇用の継続

当該事項については、次のようなことが認められる。

(i) 争いのない事実2(2)オによれば、平成23年2月、学園はA4との間に甲17号証契約書を締結した事実が認められること。また、甲17号証契約書の締結の前に、学園がC1に何らかの相談をした事実は認められないこと。

(ii) 争いのない事実2(2)ク及びケからして、平成23年3月22日に、Z2はA4に対して、同人との契約更新は難しいと思う旨告げていたにもかかわらず、その翌日、C1はA4と平成23年度の業務委託契約を締結したといえること。

(iii) 第3回審問B5証言によれば、平成23年2月又は3月に、B5は、Z2に電話し、A4が平成23年度も高校での勤務を希望しているから、よろしくお願ひしたい旨述べた事実が認められること。

(i) からして、学園は、A4を直用講師として平成23年度の雇用を継続させることができるだけの力があつたといえる。

また、(ii)及び(iii)からして、C1は、A4に対しては平成23年度の同人との契約は難しいと思われる旨伝えておきながら、平成23年度もA4と業務委託契約を締結したのは、B5が上記のとおりC1に電話し、A4が平成23年度も高校での勤務を希望しているから、よろしくお願ひしたい旨述べたことが決め手であつたと考えるのが相当である。すると、平成23年度もA4の雇用を継続するかどうかについては学園により決定されているものであり、C1はもっぱら学園の意思表示に従うだけであつたというべきである。

したがって、学園は、平成23年度もA4の雇用を継続するかどうかについてにとどまらず、A4の雇用の形態、すなわち、学園自らがA4を直接雇用し、同人と契約するか、又は、A4をC1と契約させるかについても現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあつたといえる。

(d) 雇用の終了

当該事項については、次のようなことが認められる。

(i) 争いのない事実2(3)オによれば、平成24年2月6日、Z2からA4に対して、「本日、Y2高校さんより連絡があり、新年度に関して先生の希望があれば継続することができるとの連絡がありましたのでご報告させていただきました」

と記載された電子メールが送られた事実が認められること。

(ii) 争いのない事実2(3)キによれば、平成24年2月18日に、Z2からA4に対して、「本日、Y2高校から今年度(2012年)3月をもって社会科講師の依頼を終了するとの旨ご連絡をいただきました。理由といたしましては社会科に関して校内で教員が充足したとのことでした。それに伴いまして、A4先生と弊社の業務委託契約も現契約の2012年3月末日をもって終了となります」などと記載された電子メールが送られてきた事実が認められること。

(iii) 争いのない事実2(3)サによれば、平成24年3月31日をもって、A4とC1との間の業務委託契約は終了し、その更新は行われなかった事実が認められること。

(i) からして、C1は、A4の平成24年度における高校の勤務の可否について、いったんは、平成24年2月6日にA4に対して勤務可能の旨伝えていた。にもかかわらず、(ii) からして、同月18日に学園からの電子メールでの連絡があるやいなや、それを翻しているのだから、C1は単に学園が決定した内容をA4に伝えているにすぎず、A4の雇用の終了については何の意思決定もしていないといえる。

そして、(iii) からして、実際に、学園の上記決定のとおり、平成24年3月31日をもって、A4とC1との間の業務委託契約も終了している。

したがって、学園が、A4の雇用の終了について現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあったといえる。

(e) 小括

以上の(a)から(d)までからして、学園は、A4の基本的労働条件等のうち、就労の諸条件にとどまらず、A4の雇用そのもの、すなわち採用、配置、雇用の終了等の一連の雇用の管理について、労組法の適用を受けるべき雇用関係が成立していると言える程度に

現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあったといえる。したがって、学園は、本件団交事項（学園がA4を来年度できれば常勤教諭として雇用すること。できなければ非常勤教諭で18コマを持たせること）の議題について団体交渉に応じるべき労組法第7条の使用者に当たるといえる。

(f) 被申立人による本件議題（A4の直用化要求）は義務的団交事項ではないという主張について

学園は、仮に雇用関係にない者（学園）が労組法上の使用者であると認定されたとしても、団交事項はあくまでも雇用関係にある使用者と労働者との間における処遇に関する事項に限定されるものであり、当該限定を離れて一度も雇用関係を有していなかった学園に対してA4を雇用するよう求めることが組合との関係で義務的団交事項となることはありえないと主張する。

もとより、労組法第7条第2号の不当労働行為が成立するためには、当該団交事項が義務的団交事項に当たるといふ義務的団交事項性の要件を満たすことが必要である。しかしながら、団交事項に即して使用者性を検討するという本命令の立場をとると、問題となっている団交事項について、労組法の適用を受けるべき雇用関係が成立していると言え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とする使用者性が肯定される場合には、使用者性の判断に当たって、実質的に義務的団交事項性の判断も同時になされ、それに吸収されることになる。

このため、学園の上記主張は妥当ではない。

b 過去2年間、遡って雇用保険及び私学共済に加入させることの議題についての使用者性

争いのない事実2(2)コ及び2(3)アによれば、A4は平成23年度において、高校で16コマの授業を担当していた事実が認められるだけでなく、学園内で授業の準備を行い、また、各種の会議、研修等への出席をしていたものと推測できる。

このため、少なくとも、平成 23 年度においては、A 4 が毎週高校において勤務すべきであった時間は実質的には 20 時間を超えた可能性があるため、雇用保険及び私学共済に加入できたのではないかと同人の権利に係る主張をすることに理由がないとまではいえない。したがって、当該議題は、A 4 の平成 22 年度及び平成 23 年度における高校での勤務における福利厚生に関する権利主張事項、すなわち、個別労使紛争処理的な事項といえる。

そして、当該議題に係る団体交渉に応じるべき労組法上の使用者とは、平成 22 年度及び平成 23 年度の 2 年間に於いて、基本的な労働条件等（福利厚生に係る事項を含む。）について、A 4 の就労の諸条件にとどまらず、同人の雇用そのもの、すなわち採用、配置、雇用の終了等の一連の雇用の管理について、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあった者である。上記 a によれば、学園は、A 4 の基本的労働条件等のうち、就労の諸条件にとどまらず、A 4 の雇用そのもの、すなわち採用、配置、雇用の終了等の一連の雇用の管理について、労組法の適用を受けるべき雇用関係が成立していると言え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といえるのだから、学園は、本件議題に係る団体交渉に応じるべき労組法上の使用者であるといえる。

c 上記 b に関して、本人負担分も学園が負担することの議題についての使用者性

平成 22 年度及び平成 23 年度の雇用保険及び私学共済に遡及加入した場合に、A 4 の本人負担分を学園が負担することの要求については、上記 b の議題に付随するものである。仮に、A 4 が雇用保険及び私学共済へ加入できる状況にあったとすれば、例えば、当該要求は、具体的には、本人負担分に相当する金員を A 4 に対して手当として支給するという事で実現可能であるから、当該要求は不合理なものではない。このため、本件議題は、上記 b 同様、A 4 の平成 22 年度及び平成 23 年度における高校での勤務における福利厚生に関する権利主張事項、すなわち、個別労使紛争処理的な事項とい

える。

したがって、上記b同様、学園は、本件議題に係る団体交渉に応じるべき労組法上の使用者であるといえる。

d 差額相当額 170 万円を支払うことの議題についての使用者性

組合の「賃金差額 2 年分 170 万円を支払うこと」の要求の趣旨については、A 4 が学園と平成 22 年 4 月 1 日から同 24 年 3 月 31 日までの間、雇用契約を締結していたと仮定した場合に受け取ることができたと考える賃金相当額に比べて、同期間における高校における労務提供の対価として A 4 が実際に受領した金員の合計額が少なかったことを不服として、当該差額の支払を求めているものといえる。

当該議題に係る団体交渉に応じるべき労組法上の使用者とは、高校における A 4 の労務提供の対価について、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあった者とすべきである。

本件においては、A 4 が実際に受領できた労務提供の対価とは、(i)「学園が C 1 に支払った金員」から(ii)「C 1 の収入となる金員」を控除したものであるといえる。

争いのない事実 2 (3) オによれば、平成 24 年 2 月、C 1 は A 4 に対して、平成 24 年度も A 4 と契約を結ぶ際には、1 コマあたりの単価を 9,300 円に上げる旨の業務委託契約書案を提示した事実が認められる。そして、平成 24 年度から 1 コマあたりの単価が増額になることについて、学園が何らかの関与をした事実は認められない。

すると、A 4 が実際に受領できた労務提供の対価の基礎となる(i)「学園が C 1 に支払った金員」及び(ii)「C 1 の収入となる金員」のうち、後者はもっぱら C 1 が現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあったといえる。このため、学園が、A 4 が実際に受領できた労務提供の対価について、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあったとはいえない。

したがって、学園は、本件議題に係る団体交渉に応じるべき労組法上の使用者には当たらない。

3 争点2において学園が労組法第7条の使用者に当たると判断できる場合、
学園の団体交渉拒否に正当な理由はあるか。〈争点3〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

学園は、組合が申し入れた本件議題のいずれについても、それに係る団体交渉に応じるべき労組法上の使用者に当たり、かつ、いずれの議題も義務的団交事項であるから、学園の本件団体交渉拒否のいずれにも正当な理由はない。

イ 学園の主張の要旨

学園は、組合が申し入れた本件議題のいずれについても、それに係る団体交渉に応じるべき労組法上の使用者に当たらないから、学園の本件団体交渉拒否のいずれにも正当な理由がある。

(2) 当委員会の判断

組合が学園に申し入れた団体交渉事項のうち、上記議題（ア）、（イ）及び（ウ）については、学園が団体交渉に応じるべき労組法上の使用者であり、かつ、これらの議題に係る事項は、いずれも義務的団交事項である。

このため、学園が、上記議題（ア）、（イ）及び（ウ）のいずれについても、それに係る団体交渉に応じるべき労組法上の使用者に当たらないとの理由は、本件団体交渉拒否の正当な理由にはならない。したがって、学園による当該団体交渉拒否は、いずれも労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

第6 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成27年3月26日

埼玉県労働委員会

会 長 石 田 眞 ㊟