

命 令 書

申立人 全国一般労働組合東京南部

申立人 全国一般労働組合東京南部東京都立国際高等学校
外国人教員組合

被申立人 東京都

上記当事者間の都労委平成13年不第22号事件について、当委員会は、平成15年11月4日第1357回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員松井清旭、同中嶋士元也、同明石守正、同浜田脩、同大辻正寛、同小井土有治、同古郡鞆子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人東京都は、申立人全国一般労働組合東京南部及び同全国一般労働組合東京南部東京都立国際高等学校外国人教員組合が組合員である外国人英語等教育指導員の労働条件について団体交渉を申し入れたときは、外国人英語等教育指導員は労働者ではないとの理由でこれを拒否してはならず、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人東京都は、申立人両組合が組合員である外国人英語等教育指導員及び公立学校市民講師の次年度の労働条件について団体交渉を申し入れたときは、次年度の労働条件は交渉事項ではないとの理由でこれを拒否してはならず、教育委員会が予算見積書を作成する以前の段階で、誠実に団体交渉に応じなければならない。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済内容

1 事案の概要

都立国際高校で指導員及び市民講師をしている外国人教員らが加入する労働組合は、国際高校及び東京都教育委員会に団体交渉を申し入れたが、高校及び教育委員会は、「指導員は労働者ではないので団体交渉には応じられない。」「市民講師の任用期間中の勤務条件は団体交渉事項となりうるが、次年度の勤務条件は団体交渉事項ではない。」との理由でこれを拒否した。

本件は、指導員が労働組合法第3条にいう労働者に当たるか否か、また、上記理由が団体交渉拒否の正当な理由といえるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、「指導員とは委任契約を締結しており、労働者

ではない」との理由で団体交渉を拒否しないこと。

- (2) 被申立人は、「指導員の次年度の勤務条件は交渉事項ではない」との理由で団体交渉を拒否してはならず、教育委員会が予算見積書を作成する以前の段階で、団体交渉に応じること。
- (3) 被申立人は、「市民講師の次年度の勤務条件は交渉事項ではない」との理由で団体交渉を拒否してはならず、教育委員会が予算見積書を作成する以前の段階で、団体交渉に応じること。
- (4) 陳謝文の手交、掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人全国一般労働組合東京南部(以下「東京南部」という。)は、主として東京の中部、南部、西部地域に所在する事業所で働く労働者によって組織された労働組合で、本件申立時の組合員数は約2,600名である。

申立人全国一般労働組合東京南部東京都立国際高等学校外国人教員組合(以下「外国人教員組合」という。)は、東京都立国際高等学校(以下「国際高校」という。)で働く外国人英語等教育指導員(以下「指導員」という。)及び公立学校市民講師(以下「市民講師」という。)によって組織された労働組合で、本件申立時の組合員数は11名である。

以下、上記「東京南部」及び「外国人教員組合」を併せて「組合」ともいう。

- (2) 被申立人東京都は、肩書地に本庁舎を置く普通地公共団体で、議決機関として東京都議会を、執行機関として知事部局等のほか、本件国際高校を所管する教育委員会(以下「教委」という。)等の行政委員会を置き、教委には、教育庁と称する事務局が置かれている。

なお、国際高校を所管する教委は、その所管事務に関して知事から独立して権限を行使する東京都の構成部分であるが、独立した権利義務の帰属主体は、法人たる東京都である。

2 国際高校における外国人教員の配置

- (1) 国際高校の特色

平成元年4月、東京都は、国際化時代に対応できる豊かな国際感覚と優れた外国語能力を身に付けた有為な人材の育成を目指すとして、目黒区駒場に国際高校を開設した。

国際高校は、都内で唯一の国際学科単科校で、12年4月現在の生徒数は、都内の中学卒業生506名、海外帰国者149名、在京外国人59名であり、入学式は、4月の他、9月にも実施されている。また、約120名の教員のうち指導員5名、市民講師9名、両者の兼務者7名の計21名が外国人教員であり、この高校には、

他の都立高校に比べ多数の外国人教員が配置されていた。

(2) 指導員、市民講師の身分

指導員は、教委が定めた「外国人英語等教育指導員配置要綱」(以下「指導員の要綱」という。)に基づき校長と契約を締結し、業務を行っており、公務員としての身分は付与されていない。

一方、市民講師は、教委が定めた「東京都公立学校市民講師設置要綱(3年3月15日施行)」(以下「講師の要綱」という。)に基づき教委が任用した地方公務員法第3条第3項第3号の特別職に属する非常勤の地方公務員であるが、同法第4条第2項により、同法の規定は、法律に特別の定がある場合を除く外、特別職に属する地方公務員には適用されていない。

(3) 指導員、市民講師の予算と配置

教委は、これら指導員及び市民講師の配置のための予算見積書を、例年、指導員については二次経費(政策的経費)として秋に、市民講師については一次経費(義務的経費)として夏に財務局に提出し、同局は、予算の知事原案を年末もしくは年初に策定し、2月から3月にかけて、東京都議会が審議のうえ、予算を決定している。

そして教委は、決定された予算、各学校からの次年度配置申請、任用希望調査等を基に、3月中旬までに、各学校の授業配当時間を決定し、それに見合う予算を4月と10月に配付している。

(4) 指導員の契約状況、市民講師の任用状況

指導員については、校長が、4月上旬の第1回の授業日に指導員と直接契約を締結し、市民講師については、教委が選考のうえ、4月1日付で任用し勤務を命じている。

なお、4月の正式契約・任用に先立ち、校長は通常1月、指導員候補者及び市民講師候補者と面接したうえ、次年度の契約者や教委への採用具申対象者を決めているが、従前から経験者で希望する者の大半は、引き続き次年度も契約・任用されてきており、国際高校開設当初から勤務している外国人教員も少なくないが、12年度に1名、13年度に2名が、契約ないし任用されない旨を校長から事前通告された。

ちなみに、外国人教員組合執行委員長 X 1 (以下「X 1」という。)は、9年9月から指導員と市民講師の両者を兼ねる形で、以降、毎年度、指導員と市民講師を続けている。

3 国際高校における指導員、市民講師の業務の実態と処遇

(1) 指導員の業務の実態と処遇

指導員は、指導員の要綱及び校長との契約に基づき業務に従事しているが、その実態と処遇は、次のとおりである。

なお、指導員の要綱は毎年度作成され、一部、記載が変更されたり、外国人教員組合が結成された翌13年度から、契約の更新制限と市民講師との兼務禁止の条項が新設されたが、指導員の業務の実態は基本的には変わっていない。

① 契約の締結

契約書の表題は、12年度までは「契約書」と記載されていたが、13年度に「委任契約書」と変更された。

また、本文中には、10年度までは「雇用契約を締結する。」と、11年度と12年度は「契約を締結する。」と、13年度は「委任契約を締結する。」と記載されている。

② 契約期間、更新等

13年度の指導員の要綱では、「校長が定めた指導計画の下に、指導員の業務として指定された当該年度の最初の日から最後の日までとする。」と定められ、X1の契約書には、「13年4月10日から14年3月10日まで」と記載されている。

なお、13年度の指導員の要綱に、「契約は、同一校において2回に限り更新することができる。」との条項と、「指導員は、同一校において市民講師と兼ねることはできない。」との条項が新設された。

③ 資格

指導員の要綱で、「英語等使用国の大学卒業程度の資格を有するか、それと同程度であること。」「外国語としての英語等の教育に関心があり、高等学校の教育に携わるのにふさわしい者であること。」と定められており、必ずしも教員免許状等の資格は求められてはいない。

④ 授業の形態及び内容

指導員は、日本人の担当教員と一緒に授業に出席するが、13年度の指導員の要綱では、次のとおり定められている。

「指導員は、英語等担当の教員の必要に応じた指示の下に、生徒の指導の補助業務を委任されるものであり、その具体的な補助業務内容は次のとおりである。

(授業時間内に行う業務)

指導員は、教員とともに教室に赴き、次の業務を行う。

ア 教員の模範朗読を代行する。

イ 生徒の音読に際して、発音等の矯正に当たる。

ウ 教材の文化的背景等について解説をする。

エ ペアール、グループでの対話練習等の教員の指導の援助を行う。

オ 生徒が書いた英文等について現代の標準的な英語等の用法の観点から批評を行う。

カ その他授業中の指導の援助を行う。

(授業時間外に行う業務)

指導員は、校長が必要と判断した場合に限り、教員の指示の下に、次の業務を行う。

ア 定期考査で実施するリスニングテスト問題の録音を行う。

イ 各学期の始めに授業計画に関する打合せを行う。」

なお、12年度の指導員の要綱では、前記13年度の指導員の要綱中「補助業務を委任される」の部分が「援助を行うために任用される」と、また、「業務」が「職務」と記載されるなどしていたが、他の部分は基本的に変更されていない。

⑤ 担当時間数と時間割

担当時間数は、13年度の指導員の要綱では、「教委は、年度当初予算の範囲内で指導員の各学校への配当時間を決定する。」と定められ、X 1の契約書には、「B(X 1)の担当時間数は、年間150単位時間とする。また、各月の担当時間数は、A(校長)、B(X 1)協議の上、決定する。」と記載された。

なお、時間割は、1月中旬頃、指導員候補者に、勤務可能な曜日と時間帯の希望を提出させ、3月末に決定されている。

⑥ 授業の計画、実施

指導員は、授業計画案の作成、授業の進行管理、成績評価、教科書の選定には関与していない。

⑦ 出勤管理

月毎の出勤簿が作成され、指導員が日にち、時限を記入して署名し、校長が確認印を押している。

⑧ 業務の代替性

授業を欠席しても他の指導員は配置されない。

⑨ 報償費の額と支払い

報償費は、1単位時間(50分)当たり6,500円で、業務を行った単位時間に基づき計算した額から所得税法等に定められた額を控除して支払われ、別途、給与所得の源泉徴収票が交付されている。

なお、この報償費に関する東京都の予算科目の説明は、「発令を要しない随時的な事務又は業務に対する謝礼金等」となっており、講演会の講師に支払う謝礼金はこれに該当する。

⑩ 契約の解除及び服務

12年度の指導員の要綱では、「勤務態度、勤務成績が良くないとき。」「指導員としてふさわしくない非行のあったとき。」など広く9項目にわたる解職の定めがあったが、13年

度には、「業務を怠ったとき、資格を欠くとき及びその他、指導員の責めによる事由で、校長が契約を維持することが困難と認めたとき」などと契約を解除できる条件を緩和した。

なお、同趣旨のことが契約書にも記載されている。

(2) 市民講師の勤務の実態と処遇

一方、市民講師は、講師の要綱及び発令通知書に基づき勤務しているが、その実態と処遇は、次のとおりである。

① 任用

発令通知書には、教委を発令権者として、「市民講師に任用する」「国際高校勤務を命ずる」と記載されている。

② 任用期間

講師の要綱で、「任用期間は1年以内とし、年度をまたがる任用はできないものとする。」と定められ、X1の発令通知書には、「13年4月1日から14年3月31日まで」と記載されている。

③ 資格

講師の要綱で、「・・・当該言語に関する教員資格を有すること若しくは大学において当該国文法に関する単位を修得していること、又はこれに準ずる知識・技能を有すること」と定められており、必ずしも教員免許状等の資格は求められてはいない。

④ 授業の形態及び内容

指導員と違い、単独で授業を行っている。

なお、X1の13年度発令通知書には、「英語(外国事情・英語表現・英語理解・LL演習)」と記載されている。

⑤ 勤務時間と時間割

講師の要綱で、「教科等の時数は、1週間を単位として13時間を越えないものとする。」と定められ、X1の発令通知書には、勤務時間は「10時間/週」「月2、火3、水3、金2」と記載されている。

なお、時間割は、1月中旬頃、市民講師候補者に、勤務可能な曜日と時間帯の希望を提出させ、3月末に決定されている。

⑥ 授業の計画、実施

市民講師は、校長の指導及び承認を受けて年間指導計画表を作成し、定期考査、成績評価等に関与している。

⑦ 出勤管理

年度別の教職員出勤簿を使用している。

⑧ 業務の代替性

市民講師が欠席すると授業は成立しない。

⑨ 報酬額と支払い

1時間(60分)当たりの報酬額は7,800円で、勤務時間数に応じて計算した額から所得税法等に定められた額を控除して支払われ、別途、給与所得の源泉徴収票が交付されている。

⑩ 服務

講師の要綱に、「教委の非常勤職員としてその職の信用を傷つけ、又はその職全体の不名誉となるような行為をしないこと。」などと記載されている。

4 12年度の指導員の契約を巡る争いの発生と交渉による解決

- (1) 12年度の授業が開始された4月13日昼、国際高校長のY1(以下「Y1」又は「Y1校長」という。)は、指導員らに、都財政の悪化を理由に今年度は授業時間数が年間25週から20週に削減され、3学期の授業はなくなったことを伝え、契約書への署名を求めたが、指導員らは、署名を拒否した。

Y1は、4月28日を期限と定めて署名を求めたが、指導員6名は署名せず、5月1日、指導員、市民講師ら9名は東京南部に加入し、その支部として外国人教員組合を結成した。

- (2) 5月8日、東京南部書記長X2(以下「X2」という。)及び当時の外国人教員組合執行委員長X3(以下「X3」という。)ら組合の代表は学校を訪れ、団体交渉による解決をY1校長に求めたが、Y1はこれに応じず、翌9日、署名を拒否しながら授業に出席していた指導員らに、「最終通知」「5月12日までに契約書に署名してください。」などと記載した書面を交付した。また、11日には教育庁指導部の職員による説明会も開催されたが、組合は、これに納得せず、団体交渉の開催を求めた。
- (3) 5月15日の午後4時から11時まで、東京都大崎労政事務所職員立会いの交渉が学校内で行われた。Y1は、4月26日に指導員の配当時間の増額申請を行ったことを明らかにしたが、契約期間は授業開始日から終了日までと主張する学校側と、契約期間は4月1日から翌年3月31日までと主張する組合側が対立し、交渉は決裂した。

そしてY1は、契約書に署名しない指導員は授業に出ないか、翌16日の1時限目までに契約書に署名するかの選択を指導員らに求めた。

- (4) 5月16日朝、外国人教員らは、「5月16日付けで解雇されました。」などと記載したビラを、登校して来た生徒や日本人教員らに配布した。そのため、一部の生徒が廊下で泣き出すなど動揺が広がり、Y1校長は、授業を中止し、全校集会で生徒に説明したり、翌17日付で、保護者あての説明書を配布するなど対応に追われた。

さらに、外国人教員組合は、5月18日朝にも、「授業に参加させて下さい!」などと記載したビラを配布し、契約を巡る争いは、生徒や保護者にも広く関心を持たれるようになった。

- (5) 5月19日、都庁第二本庁舎で、組合のX2、X3、教育庁人事部勤労課長Y2(以下「Y2」という。)、同指導部主任指導主事Y3(以下「Y3」という。)、Y1校長らが出席し、時間を1時間と限定して急遽、団体交渉が行われた。

この中で教委は、組合の5月8日付要求事項に返答する形で、「一定の便宜供与を認める」等の回答を行ったが、「契約期間を4月1日から3月31日とすること」や、「指導員に25週分の授業時間数を保障すること」などについては団体交渉事項ではないとして回答を拒否した。

- (6) 5月24日、Y1は、組合に対し、「今年度の契約がないまま従事した分については早期に支払う。」「5月30日までにサインして下さい。」「サインしなければ、あなた方との今年度の契約はあきらめ、他の契約先を探します。」との条件を提示した。

5月29日、校長室で、組合のX2、X3、国際高校のY1、Y4事務室長らが出席した事務折衝が行われた。また、この折衝には、保護者約20名もつめかけ、要望書をY1に提出し、隣の会議室で見守った。

そして交渉の結果、Y1校長は、①時間数削減について通知が遅れたことを謝罪する。②よりよい労使関係をつくる努力をする。③時間数増額について最大限努力する。④4月の未払い分を速やかに支給することを表明し、組合はこれを了解した。そして、指導員らは翌30日、契約書に署名し、12年度の契約を巡る争いは解決した。

5 次年度の勤務条件等を巡る本件団体交渉と拒否の理由

(1) 7月14日団体交渉

12年7月14日、都庁第二本庁舎で、組合のX2、X3、教委のY2、Y3、Y1らが出席し、時間を1時間と限定して団体交渉が行われた。

教委は、組合の6月22日付の要求事項に対して次表のとおり回答した。

	要 求 要 旨	回 答 要 旨
1	労働条件変更は、3か月前に通知、協議、同意実施	市民講師の勤務条件を変更する場合は誠実に協議する

2	解雇は、3か月前に通知、協議、同意実施	市民講師の免職は考えていないが必要なら労基法に則る
3	電話、コピー機会議室等の便宜供与	応じられない
4	団交の通訳は、学校が用意する	組合で用意されたい
5	固定月給制とする	応じられない
6	学校行事等で休講の場合の賃金支払い	行事等は事前に説明する
7	慶弔休暇制度の確立	指導員にはありえない、市民講師には予定していない
8	指導員の契約の法的根拠・性格の明示	委任である
9	指導員の契約を4月1日から1年間に	応じられない
10	指導員への有給休暇の付与	休暇の付与はありえない
11	指導員への交通費の支給	変更予定はない
12	教員会議の有給開催と教育計画の協議	市民講師は年間指導計画を作成して校長が許可し、作成費は支給している
13	テキスト選択検討会議の有給開催	担当教員の具申で校長が決定
14	カウンセリング手当の支給	指導員の職務には該当しない 市民講師は授業に含まれる
15	生徒レベル変更の際の関係者の相談	担当教員から意見を聞き校長が決定する

さらに教委は、「指導員については委任契約なので組合とは協議しない。制度を理解していただくため説明した。」「市民講師の次年度の勤務条件は交渉事項ではない。」との教委の見解を示したが、組合は、「指導員は労働者であり、協議を拒否することは団体交渉拒否である。」と主張して対立した。

(2) 10月13日団体交渉

10月13日、都庁第二本庁舎で、組合のX2、X1、教委のY2、Y3、Y1らが出席し、7月14日の交渉を引き継ぐ形で、時間を1時間と限定して団体交渉が行われた。

教委は、「指導員については、労組法、労基法上の労働者で

はないので、契約条件について交渉しない。」「市民講師については、年度途中の条件変更については交渉する。次年度については、交渉事項ではない。」との見解を重ねて示したが、組合は、「いずれも交渉事項である。」と主張して対立した。

(3) その後の団体交渉申入れとその拒否

11月13日、組合は、前表記載の交渉事項のうち、5、6、7、8、9、10、11、13、14の事項に関し、教委に団体交渉を申し入れたのを始めとして、以降、その後発生した問題も加えて教委に団体交渉を申し入れたが、教委はそのつど、国際高校のY4事務室長の電話を通じて、これらの申入れを次のとおり拒否した。

① 11月15日、教委は、組合の11月13日付要求に対して、「団体交渉申入書の要求事項は、次年度に関する事で団体交渉事項でないので、団体交渉をお受けできない。要請なら受ける。」として団体交渉を拒否し、17日、「12月1日午後4時30分より、要請であれば受ける。」ことを提案した。

② 11月21日、組合は、教委に重ねて団体交渉を申し入れたが、教委は、24日、「団体交渉はお受けできない。12月1日午後4時30分より、要請なら受ける。」として団体交渉を拒否した。

③ 12月1日、組合は、教委に重ねて団体交渉を申し入れた。

④ 教委は、12月13日、13年度の「講師の要綱」を、18日、13年度の「指導員の要綱」を組合に送付したが、特に指導員の要綱には、「契約は、同一校において2回に限り更新することができる。」との条項と「指導員は同一校において市民講師と兼ねることはできない。」との条項が新設されていた。

13年1月10日、組合は、「指導員の更新回数2回限定措置を実施しないこと。」「指導員と市民講師の兼務禁止措置を実施しないこと。」「11月13日付の要求事項について交渉すること。」を求めて団体交渉を申し入れたが、教委は12日、「団体交渉申入書の交渉議題は、次年度に関する事で団体交渉事項でないので、団体交渉はお受けできない。30分間の要請なら受ける。」として団体交渉を拒否した。

そこでX2は、「要綱等の変更について説明すらないのか。」と抗議したところ、教委は19日、「事前に質問項目を出せば、30分の要請の場であれば答える。団体交渉は開催できない。」として団体交渉を拒否した。

⑤ 2月6日、組合は、「指導員の更新回数の2回限定措置を実施する理由」「指導員と市民講師の兼務禁止措置を実施する理由」「指導員を労働者として扱わない理由」を質問項目として提出し、教委に文書回答と団体交渉を求めたが、教委は9日、「団体交渉申入書の交渉議題は、次年度に関する事

で団体交渉事項でないので、団体交渉はお受けできない。30分間の要請なら受ける。」と一旦回答した。

しかし、教委は2月15日、「更新回数を2回に制限するのは、同一校に長期に勤務すると指導員がマンネリ化し指導内容の改善に支障をきたすこと、様々な国の方を指導員として配置したいことが理由である。市民講師と指導員を兼ねると、資格要件、業務内容が違い、単独で教えたり、補助業務をしたりで、教員の指示も判然とせず混乱するから兼務を禁止した。指導員を労働者として扱わないのは、業務を委任している委任契約であるからである。申入書の議題は、交渉事項でないので団体交渉はお受けできない。」と改めてY4事務室長の電話を通じて回答し、団体交渉を拒否した。

- ⑥ 2月27日、Y1は、J外国人教員組合副委員長に、「次年度の市民講師として推薦しない。指導員として契約しない。」と通告した。

組合は3月6日、この問題についても団体交渉を申し入れたが、教委は、3月13日、「次年度の条件または委任契約に関することである。」などとして団体交渉を拒否した。

- (4) 13年3月28日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

① 指導員の労働者性について

指導員が労働組合法上の労働者であるか否かは、契約の名目や形式にとらわれず、使用従属関係があるか、報酬が労務の対価であるか等の実態により判断すべきである。

契約書の表記、内容、指導員の要綱の定め、裁量の有無、独立性、指揮監督の有無、勤務管理の方法、労務の対価性、業務の継続性等の実態から、指導員は、労働組合法第3条の労働者であり、委任契約であるから指導員らは労働者性を欠き、団体交渉の義務がないとする被申立人の主張は、根拠がない。

② 次年度の勤務条件等を議題とする団体交渉について

指導員の契約は、その制度の趣旨からも臨時的、一時的なものではなく、更新について一定の制約が新設されたとはいえ、反復更新が予定され、市民講師についても、実態は、1年以内の任用が反復継続して行われ、任用期間満了後も引き続き任用される現実的可能性は大きい。

本件は、継続任用を求めうる法的権利があるとか、解雇権濫用法理が類推適用されるべきことを求めている事案ではなく、

近い将来において確実に使用者たりうる被申立人に、契約、任用後の勤務条件等について団体交渉を求めているものであり、団体交渉の義務がないとする被申立人の主張は、根拠がない。

③ 公務職場における団体交渉の制約について

被申立人は、予算に基づいて運営される地方公共団体であり、予算が確定した後に、あるいは、雇用・任用が決まった後に、団体交渉によって勤務条件等を変更することは極めて困難である。ましてや、年度の途中において、交渉によって条件を変更できる余地は実際上なく、結局、組合要求には応じられないという回答になることから、教委の次年度予算見積書作成前の段階において交渉することが、必要不可欠である。

組合の要求は、地方自治体の長の予算案提出に先立って、団体交渉を求め、その要求を予算案に反映させようとするもので、地方自治体の予算主義、予算の制約を何ら否定するものではなく、団体交渉の義務がないとする被申立人の主張は、根拠がない。

(2) 被申立人の主張

① 指導員の労働者性について

指導員と校長との契約は、期間を明定した準委任契約であり雇用契約ではなく、地方公務員法も、公務員とはならない勤務の契約を認めていない。

指導員の業務は、高いレベルでのネイティブスピーカーとしての特別なサービスで、その対価は、講演会の講師の謝礼金と同じ報償費の予算から支払い、高額で、労働の対価ではない。また、その目的は、指導員を担当教員の部下として使うのではなく、補助業務の委任である。さらに、指導員が授業を欠席しても他の指導員を配置することはなく、授業時間の割振りについても、指導員の都合を優先し、指導員は、授業計画案の作成、授業の進行管理、成績評価、教科書の選定も行っていない。

これらのことから、担当教員及び校長と指導員は、上司が部下を使用するという意味での使用従属関係にはなく、報償費は労働の対価ではないから、指導員は、労働組合法上の労働者には該当せず、組合は、団体交渉権を有していないから、本件申立ては、却下ないし棄却されるべきである。

② 次年度の勤務条件等を議題とする団体交渉について

市民講師は、毎年4月1日付で、1年以内の期間を明示して教委が任用し、期間の満了と同時に身分を喪失するもので、市民講師に任用更新期待権など存在せず、任用が決まっていない段階での次年度の任用条件は、団体交渉事項とはなりうる余地はないから、本件申立ては、却下ないし棄却されるべきである。

③ 公務職場における団体交渉の制約について

本件は、被申立人が地方公共団体であり、いわゆる公務員法制の枠組みの中で判断されなければならない事案である。

指導員の契約条件や市民講師の任用条件は、任命権者である教委が決め、契約や任用は、東京都議会で予算の議決を経た後なしうるものである。これを、申立人らとの団体交渉で決めることは、地方自治法違反であるから、本件申立ては、却下ないし棄却されるべきである。

なお、市民講師には労働組合法が適用されることから、教委は、任用期間中の勤務条件については団体交渉に応じ、次年度の勤務条件や指導員の契約条件についても、要請であればこれを受ける旨再三にわたり言明し、誠意をもって対処している。

2 当委員会の判断

(1) 指導員の労働者性について

- ① 被申立人は、指導員との契約は準委任契約であり、指導員は労働組合法上の労働者には該当せず、組合は団体交渉権を有していないから、本件申立ては、却下ないし棄却されるべきであると主張する。

しかし、指導員が、労働組合法第3条にいう労働者であるか否かは、雇用、請負、委任等の契約の名目や形式にとらわれず、他人との間において使用従属の関係に立ち、その指揮監督のもとに労務に服し、労働の対価として報酬を受け、これによって生活する者であるか否か等、契約の内容や業務の実態等により判断すべきであるから、被申立人の主張は、にわかに採用できない。

そこで、国際高校の指導員の契約内容、業務の実態等について、以下、検討する。

ア 指導員の業務と処遇は、教委が定めた指導員の要綱及び校長との契約書に記載され、指導員は、それに従って業務に従事していること(第2、3(1))。

イ 指導員の契約期間は、当該年度の最初の日から最後の日までと指定され、出勤は、出勤簿により校長が確認していること(同②⑦)。

ウ 指導計画は、校長が定めていること(同②)。

エ 指導員の業務は、担当の教員の指示の下に、模範朗読を代行するなど、指導員の要綱の中に具体的かつ詳細に定められ、指導員は、授業の内容を自己の裁量で決められないこと(同④)。

オ 指導員は、授業計画案の作成、授業の進行管理、教科書の選定等には関与せず、これらを自己の裁量で決められないこ

と(同⑥)。

カ 指導員には、1単位時間(50分)当たり6,500円の報償費が支払われ、給与所得の源泉徴収票が交付されているが、これは、出席した単位時間に基づき支払われる業務の対価であること(同⑨)。

キ 収入は、年間150単位時間授業に出席した13年度のX1を例にとると、年間、100万円弱であり、指導員の業務は、学年の切替え時季に若干の空白期間が存在するものの、国際高校開設時から行われてきた継続性のある業務で、生活の一部を支える定期的な収入となっていること(同②⑤⑨)(第2、2(4))。

以上のことから、指導員は、被申立人との間において使用従属の關係に立ち、被申立人の指揮監督のもとに労務に服し、労働の対価として報酬を受け、これによって生活する者であるといえることができる。

ちなみに、13年度から契約書中に「委任契約を締結する。」と記載されるようになったものの、10年度までは、「雇用契約を締結する。」と記載されていた(第2、3(1)①)が、この間、指導員の業務の内容は基本的に変わっていない。

② 指導員の労働者性に係る被申立人のその余の主張について、以下、検討する。

ア 被申立人は、指導員の業務は、ネイティブスピーカーとしての高いレベルでの特別なサービスであると主張するが、指導員は、教員免許状等の資格を求められているわけではなく(第2、3(1)③)、提供される業務の高さや質は、指導員の労働者性を否定する理由にはならない。

イ 被申立人は、指導員が授業を欠席しても他の指導員を配置することはない(同⑧)と主張するが、代替性の有無は、指導員の労働者性を否定する理由にはならない。

ウ 被申立人は、授業時間の割振りについては、指導員の都合を優先していると主張する。確かに、授業時間の割振りは事前に、指導員から勤務可能な曜日と時間帯の希望を提出させ決定しているが(同⑤)、労働日・時間帯を相談して決めることはパート労働等で広く見受けられる形であり、指導員の労働者性を否定する理由にはならない。

エ 被申立人は、指導員は、授業計画案の作成、授業の進行管理、成績評価、教科書の選定を行わない(同⑥)ので、上司との間で使用従属性は認められないと主張する。しかし、これは逆に、上司の授業計画案等に従って業務を行うという使用従属性を示すものであり、指導員の労働者性を否定する理由

にはならない。

オ 被申立人は、指導員には、随時的な業務に対する謝礼金等を支払う場合の報償費、すなわち、講演会の講師の謝礼金と同じ予算から支払っており(同⑨)、賃金ではないと主張する。しかし、それは被申立人の内部の事情で、指導員の業務は、ほぼ年間を通じて授業の時間割に組み込まれ(同②⑤)、支払われる報償費は、継続的な労働の対価とみられるものであり、指導員の労働者性を否定する理由にはならない。

したがって、被申立人の上記アないしオの主張は、いずれも失当といわざるを得ない。

- ③ 以上のとおり、指導員には労働者性が認められ、これを否定すべき特段の事情も存しないから、指導員は、労働組合法第3条にいう労働者であると解するのが相当であり、被申立人が、指導員は労働者ではないとして団体交渉を拒否することは、正当な理由とはならない。

(2) 次年度の勤務条件等を議題とする団体交渉について

- ① 被申立人は、市民講師は、1年以内の期間を明示して教委が任用し、期間の満了と同時に身分を喪失するもので、任用が決まっていない段階での次年度の任用条件は、団体交渉事項ではないから、本件申立ては、却下ないし棄却されるべきであると主張する。

また、指導員については、そもそも労働者ではないから団体交渉を拒否する正当な理由があると主張する。

しかし、労働組合法第7条にいう団体交渉に必ずべき使用者とは、近い将来、当該労働者を雇用あるいは任用する可能性が現実かつ具体的に存する者をも指すと解するのが相当であるから、被申立人の主張は、にわかに採用できない。

- ② 確かに、市民講師は1年以内の期間を区切って教委が任用したものであるが、従前から経験者で希望する者の大半は、引き続き次年度も市民講師として任用されてきたのが実態であり、国際高校開設当初から勤務している者も少なくない。ちなみに、X 1は、9年9月から、毎年度、市民講師を続けてきた(第2、2(4))。さらに、4月の正式任用を前提に、前年度の1月中旬頃、市民講師候補者に、勤務可能な曜日と時間帯の希望を提出させ、3月末に、時間割を決定しているのが実態である(第2、3(2)⑤)。

したがって、市民講師らは、次年度も引き続き任用される可能性が現実かつ具体的に存する者と認められ、その意味で、被申立人を団体交渉に必ずべき使用者と解するのが相当であり、被申立人が、次年度の勤務条件は交渉事項ではないとして団体交渉を拒否することは、正当な理由とはならない。

一方、指導員が労働者であることは前記で判断したとおりであり、13年度から更新が2回に限定されたとはいえ、今まで、毎年度、継続的に契約がなされ、今後も、2回ではあるが更新を予定しているのが実態である(第2、2(4)、3(1)②)。また、4月の正式契約を前提に、前年度の1月中旬頃、指導員候補者に、勤務可能な曜日と時間帯の希望を提出させ、3月末に、時間割を決定している実態(第2、3(1)⑤)も、市民講師と同様である。

したがって、指導員らも、次年度も引き続き契約が締結される可能性が現実かつ具体的に存する者と認められ、市民講師の場合と同様、被申立人を団体交渉に応ずべき使用者と解するのが相当であり、被申立人が、次年度の勤務条件は交渉事項ではないとして団体交渉を拒否することは、正当な理由とはならない。

(3) 公務職場における団体交渉の制約について

- ① 被申立人は、本件は、公務員法制の枠組みの中で判断されなければならないとし、指導員の契約条件や市民講師の任用条件は、教委が決め、契約や任用は、東京都議会の予算の議決を経てなしうるもので、これを団体交渉で決めることは地方自治法違反であるから、本件申立ては、却下ないし棄却されるべきであると主張する。

しかし、本件は、労働条件や任用等を、団体交渉で最終的に共同決定することまでを求めた事案ではない。本件は、いわゆる民間の労働組合に加入する指導員及び市民講師に関わる団体交渉の問題で、日本国憲法及び労働組合法が団体交渉を保障した趣旨、目的等が、地方公務員法等の公務員法制に制約されるいわれはないから、被申立人の主張は採用できない。

- ② 団体交渉は、労使間の多義的な手続で、労働条件の取引の手段であるとともに、労使合意によるルール形成と運用の手段であり、労使間の意思疎通の手段でもあると解され、単に、労働協約の締結のみを目的とするものではない。

申立人の要求事項は、当年度に関する事、次年度に関する事、一般的な事、便宜供与に関する事等、多種多様であり、教委は、これら要求に基づき、2回、団体交渉に応じた(第2、5(1)、(2))が、時間は合計で僅か2時間程度であり、全要求事項について回答しているとはいえ、教委の原則的立場を表明した程度のもものとみられ、以降、団体交渉に応じなくなったことは(第2、5(3))、適切な対応とはいえない。

ちなみに、12年度の指導員の契約を巡る争いの際は、団体交渉を含めた労使の交渉により問題を解決するなど(第2、4)、被申立人の対応は、評価されるものであった。

③ 確かに、指導員及び市民講師らの労働条件についての予算は、議会で決定されるものであるが、近年、地方公共団体においては、予算案提出に先立って職員団体との間で、次年度の給与一律減額問題等で団体交渉を行い、合意の内容に沿って、当局が、次年度予算案を議会に提案する事例も増えている。ましてや、本件は、いわゆる民間の労働組合に加入する労働者の労働条件に関する団体交渉の問題で、民間から一定の能力を持った者を契約あるいは非常勤特別職という形で地方公務の職場に配置し、民間の労使関係が地方公務の職場に入り込んできた中で発生した問題であり、これらの事情を考慮すると、被申立人の対応は、誠意を欠くものと判断せざるを得ない。

組合が、予算提案権を持つ地方公共団体の長に、予算案提出に先立って団体交渉を求め、その要求を予算案に反映させようとすることは、地方公共団体の予算主義、予算の制約とも両立しうるものであり、被申立人は、教委が予算見積書を作成する以前の段階で、誠意をもって団体交渉に応じることが、労働組合に団体交渉を保障した趣旨、目的等に照らし相当であると判断する。

④ 付言するに、被申立人は、要請であればこれを受ける旨再三にわたり言明し、誠意をもって対処していると主張するが、要請は願い出る者とそれを受ける者との関係であり、仮に、要請を受けたとしても、団体交渉拒否の正当な理由にならないことは当然である。

(4) 本件救済方法について

前記のとおり、被申立人は、予算に基づいて運営される地方公共団体であり、予算が確定した後に、次年度の労働条件を交渉によって変更することは極めて困難であり、当年度の途中においても、交渉によって労働条件を変更できる余地は實際上少ないことから、団体交渉に応ずべき時期を主文第2項のとおり命ずることとする。

なお、組合は、陳謝文の手交及び掲示も求めているが、本件の救済方法としては、主文の程度をもって足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人の団体交渉拒否には正当な理由がなく、これを拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成15年11月4日

東京都地方労働委員会
会長 藤田 耕三