

守口学童指導員雇止め事件 ～民間委託の弊害～

弁護士 佐久間 ひろみ

1 児童クラブの民営化を契機とする有期雇用

(1) 事件の概要

本件は、大阪府守口市が公設公営であった児童クラブ（学童保育）を、㈱共立メンテナンスに民間委託したことに端を発している。

原告ら10名は、守口市直営のもりぐち児童クラブ入会児童室（以下「本件児童クラブ」という）で学童保育指導員として勤務していた。しかし、守口市は、2019年4月1日、本件児童クラブの運営を㈱共立メンテナンスに業務委託した。これに伴い、原告らは、本件児童クラブの指導員として、期間1年の有期雇用契約を㈱共立メンテナンスと締結することとなった。原告らは、守口市直営時代から長年にわたり任用されてきたことや、㈱共立メンテナンスの受託時の言動等から、来年度も有期雇用契約が更新されるものと考えていたが、2020年3月末日をもって雇止めとされたのである（雇止めとなったのは全指導員88名のうち13名）。

(2) 大阪地裁への集団提訴

そこで、雇止めをされた13名の指導員のうち10名が原告となり、2020年5月15日、㈱共立メンテナンスを被告とし、地位確認、賃金支払（月例給与及び賞与）、損害賠償を求めて大阪地方裁判所（上田賀代裁判長）に提訴した。

なお、2020年8月6日には大阪府労働委員会にも組合が不当労働行為救済申立を行っている。

2 当事者について

(1) ホテル事業を展開している㈱共立メンテナンス
㈱共立メンテナンスは、全国でドリーミーホテルや学生寮を展開している会社であり、10年前ほどから地方公共団体の業務、施設の受託運営を行う事業も手掛けるようになった。本件以外でも、全国各地で

様々な公共事業を受託している。

(2) 7年から35年の学童保育指導員キャリアのある原告ら

他方、原告らは、長年守口市の児童クラブで経験を積んできたベテランの学童指導員である。㈱共立メンテナンスに雇用された後も、その多くが各校区の児童クラブで責任者・副責任者をつとめていた。

また、原告らは全員守口市直営時代から労働組合に加入し、民間委託後も組合員として労働条件の維持向上に加え、学童保育の内容や質を維持し発展させることを運動方針として活動してきた。原告らの中には、労働組合の執行委員長や書記長等の組合役員も含まれている。

3 雇止めに至る経緯

(1) 繰り返された団交拒否と一貫した組合敵視

本件雇止め以前から、㈱共立メンテナンスは、組合に対する不当労働行為を繰り返していた。

すなわち、㈱共立メンテナンスは、2019年4月以降、組合からの団交申し入れに対し、組合資格がないと述べるばかりで、全く団体交渉に応じなかったのである。

そこで組合は、同年9月、大阪府労働委員会に対し不当労働行為救済命令申立を行った。府労委は、数回の調査期日を経て、2020年4月に異例の速さで救済命令（団交応諾及びポストノータイス）を出した。この背景には、㈱共立メンテナンスの期日における態度（資格審査を先行するべきであるとの独自の見解に固執して答弁をしない、事前に調整をしているのに第2回目以降の期日に出席しない等）が組合に敵対的であったことも要因であると考えられる。

このように、㈱共立メンテナンスは、一貫して組合を嫌悪する態度を見せており、役員も含まれる組合員である原告に対する不当労働行為意思は明らかである

と考えている。

(2) 原告らとの対立と杜撰な内容の「注意書」の交付もともと守口市と㈱共立メンテナンスは、これまでの学童保育の質を維持することを約束して委託を行った。このため、原告らは、当然、民間委託後も学童保育の質が維持されるよう意見を述べたり、質の低下を招きかねない㈱共立メンテナンスの方針に疑問を表明することがあった。これに対し利益のみを重視する㈱共立メンテナンスは、万が一学童で食中毒が起きると、自社が全国展開しているホテル事業のイメージが損なわれることを嫌い、調理実習、お祭り、キャンプなど食事が含まれるイベントの中止を求めてきた。しかし、これらの行事は、子らが大変楽しみにしているうえ、連帯感や達成感を育てるうえで保育上極めて貴重な体験であり、原告らを中心とする指導員はこれを拒否した。

このような経過もあり、㈱共立メンテナンスと学童保育の質の維持を求める指導員及び組合との対立は激しいものとなっていった。このような状況のなか、㈱共立メンテナンスは、2020年3月中旬、今回雇止めをした指導員全員に対し「注意書」と題する文書を交付した。注意書には、学童保育を行う指導員の立場からは当然の質問や意見を述べたことをもって「会社に反抗した」としたり、また、事実誤認の内容も含まれており、極めて不当かつ杜撰であった。

(3) 注意書交付直後の雇止めの通知

㈱共立メンテナンスは、上記「注意書」を交付してから約10日後、原告らに対し雇止め通知書を交付した。通知書には特に理由の記載はないが、注意書を交付された指導員は全員雇止めとなっていることからすると、㈱共立メンテナンスは注意書の内容を理由としていると考えられる。

4 本件の争点について——労契法19条2号の「合理的期待」の有無

(1) 合理的期待の判断要素

本件の最大の争点は労契法19条2号の「合理的期待」の有無である。

これまで労契法19条2号の「合理的期待」については多くの判例の積み重ねがあるが、本件は更新1回

目という点に特徴がある。ただ、周知のように、労契法19条2号は契約更新を要件としておらず、一度も更新がなくても合理的期待が認められた例もある（龍神タクシー事件・大阪高判H3.1.16、郵便事業事件・広島高裁岡山支判H23.2.17など）。

すなわち、重要なのは、有期雇用が本来担う臨時的な役割と相反する事実（業務の恒常性や、基幹労働力化しているか）の有無である。従前契約が更新されていることや使用者の言動等は、これらを補強する事情となると考えられる。

(2) 児童クラブの運営に欠かせない存在の学童保育指導員

そこで訴状では、①本件児童クラブの運営において指導員が不可欠の存在であること及びこれが厚労省の運営指針において裏付けられていること（業務の恒常性）、②本件児童クラブには正社員は一人もおらず有期雇用とされている指導員が実質的には事業の基幹を担っていたこと（基幹労働力化）、③そもそも守口市から㈱共立メンテナンスへの民間委託は、指導員の雇用継続を前提としていること（就業条件通知書にも昇給、有給休暇付与、定年など雇用契約が更新されることを前提とする記載や説明がある）、さらに④㈱共立メンテナンス自身が当初は「余程のことがない限り更新をする」などと述べていたこと（従前の使用者の言動等）から、更新時に原告らの合理的期待はあったと主張している。

これらに加え、学童保育における保育の継続性といった、保育学的な観点からも補強していく予定である。

5 本件の意義——民間委託による問題点が顕在化

本件は、新型コロナウイルスにより学童保育が重視される中で、急遽ベテランの指導員が大量に雇止めされたことから、多くのマスコミの関心を得ることができた。他方で、本件児童クラブの現場では、指導員不足により混乱が起き、㈱共立メンテナンスは経験不問で求人広告を出し続けるといった有様である。

今回の事例は、現在全国的に進められている民間委託による問題点を浮き彫りにしている。守口市は、業務委託契約書に基づいて、㈱共立メンテナンスが不正な行為をした場合には是正するよう求めることも

できる。ところが、守口市は、㈱共立メンテナンスの不当労働行為を黙認し、指導員の大量雇止めについても何ら対策をとっていないのである。

利益中心の民間企業に公的な役割を担わせることは慎重でなくてはならないが、委託する以上、それによって当該事業の質が低下することがあってはならないのは当然である。それにもかかわらず、なんでも民間に任せ、市は知らぬ存ぜぬという姿勢をとるのは、守口市だけの問題ではない。今後も全国的に生じうる問題であるため、安易な民間委託における市の責任追及という運動を展開するとともに、裁判闘争においても勝利を勝ち取っていききたい。弁護団全員、1日も早く原告らを子どもらのもとに戻すために力を尽くしていく所存である。

(弁護団は、城塚健之、原野早知子、愛須勝也、谷真介、佐久間ひろみ)