

報道関係者 各位

平成24年1月26日  
【照会先】  
第一部会担当審査総括室  
室長 西野 幸雄  
(直通電話) 03-5403-2157

## 吉富建設外1者不当労働行為再審査事件 (平成23年(不再)第4号)命令書交付について

中央労働委員会第一部会（部会長 諏訪康雄）は、平成24年1月26日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次の通りです。

### 【命令のポイント】

#### ～飲食店Aで就労していた組合員3名との関係で、会社は「使用者」に当たるとした事案～

- 1 飲食店Aの開店の経緯や、従業員だった組合員3名の就労状況などからみて、会社はAの店舗を管理し、自ら事業を営んでいたと言える。また会社は、組合員3名の賃金など労働条件も決定していた。従って、組合員3名と会社との間には雇用契約が成立していたと解釈でき、会社は労組法で定める「使用者」に当たる。
- 2 組合員3名とは雇用関係がないとの理由で、組合からの団体交渉申入れに会社が応じなかったことに正当な理由はなく、団交拒否は不当労働行為に当たる。

### I 当事者

再審査申立人：吉富建設株式会社(「会社」) [大阪府中央区] 従業員数3名(22.11.1現在)

再審査被申立人：北摂地域労働組合(「組合」) [大阪府茨木市] 組合員数約40名(22.11.1現在)

### II 事案の概要

本件は、組合が会社に対し、飲食店Aに就労していた組合員3名に対する未払賃金の支払等を議題とする団体交渉を申し入れたところ、会社が、組合員3名との間に雇用関係がないとして応じなかったことが不当労働行為に該当するとして救済申立てがあった事件である。

さらに、初審大阪府労委は、会社は組合員3名の労組法上の使用者であるとした上で、会社に対し、①団体交渉応諾、②文書手交を命じたところ、会社はこれを不服として、再審査を申し立てた。

### III 命令の概要

#### 1 命令主文

本件再審査申立てを棄却する。

#### 2 判断の要旨

##### (1) 会社は、組合員Xら3名との関係において労組法第7条の使用者に該当する。

ア 組合員Xと会社との関係：実質的に雇用関係が成立していたと解される。

(ア) 組合員XがAで就労するに至った経緯をみると、会社社長は組合員Xに対し「(店を) やってくれへんか」などと述べ、組合員XとのA店舗に係る契約の交渉等を会社の従業員で収益部門のマネージャーに委ね、マネージャーが交渉等を行った。

当交渉の経過の中で組合員XはA店舗を引き受ける旨述べていることから、組合員XがA

を引き受けることについての合意が成立していたといえる。

(イ) Aの開店の状況等についてみると、マネージャーは、組合員Xに対し、Aの売上高等を記載した日報の提出を求めたり、収支管理表を作成するなどして営業状況の把握や、売上高の出入金の管理を行い、また社長も売上高等の報告を組合員Xと電子メールでやりとりしていた。このことから、会社はA店舗を管理し、自己の計算に基づいて事業を営む者であるというべきである。加えて、マネージャーは組合員Xとの上記交渉の中で組合員Xの給料に言及しており、これらを併せ考えれば、会社がAの経営者であり、組合員XはAの店長という立場で就労する旨の合意が当事者間で成立していたとみるのが相当である。

(ウ) 組合員Xの就労状況等についてみると、組合員Xは、Aの開店準備段階から閉店に至る段階において、マネージャーから売上高等の報告を求められ、マネージャーがAの収支管理を行っていた。また、マネージャーは、組合員Xら3名分の給料を組合員Xの口座に振り込んだり、社会保険加入に言及しており、組合員Xら3名のタイムカードも存在していた。このことから、Aの業務運営は会社の指揮監督下にあったとみるのが相当であり、また、組合員Xら3名はAの従業員として就労していたものであり、その賃金等の労働条件は会社が決定していたといえることができる。

(エ) 以上からすると、組合員Xら3名は、会社の指揮監督の下で労働力を提供し、これに対する報酬として賃金を受領していたとみるべきである。そうすると、本件においては、組合員Xと会社との間には、契約書等は存在しないが、上記合意に基づき実質的に雇用関係が成立していたと解するのが相当である。

イ 他の2組合員と会社との関係：組合員Xの場合と同様に雇用関係が成立していたと解される。

上記アのとおりAの業務運営は会社の指揮監督下にあったといえる。また、両組合員の就労に至る経緯をみても、組合員Xの知人等の紹介で両組合員は就労するに至ったが、組合員Xは採用についてマネージャーの指示の下で店内スタッフの募集等を進めており、マネージャーはこれを容認していたというべきであり、両組合員と会社との間には組合員Xの場合と同様に雇用関係が成立していたと解するのが相当である。

ウ 会社の使用者性：労組法第7条の使用者に該当する。

上記ア、イのとおり、組合員Xら3名と会社との間には、雇用関係が成立していたと解するのが相当であり、会社は組合員Xら3名との関係において労組法第7条の使用者に該当する。

(2) 組合の団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

組合員Xら3名に対する未払賃金の支払い要求等について、会社は、組合員Xら3名と会社との間には雇用関係がなく団体交渉の相手方ではない、として団体交渉に応じなかった。

上記(1)のとおり、会社は組合員Xら3名との関係において、労組法第7条の使用者に該当するものであるから、会社は団体交渉申入れに応ずべき立場にあり、会社の対応には正当な理由がなく不当労働行為に当たる。

【参 考】 初審救済申立日 平成21年6月11日 (大阪府労委平成21年(不)第35号)  
初審命令交付日 平成23年1月27日  
再審査申立日 平成23年2月9日