

ある住宅設備機器（以下「製品」という。）の修理等の業務に従事するＣＥ（カスタマーエンジニア）が加入する全日本建設交運一般労働組合大阪府本部（以下「本部」という。）、全日本建設交運一般労働組合建設一般合同支部（以下「支部」という。）及び全日本建設交運一般労働組合建設一般合同支部ＩＮＡＸメンテナンス近畿分会（以下「分会」といい、本部、支部及び分会を併せて「組合」という。）からの労働条件の変更に関する事前協議等を求める団体交渉（以下「団交」という。）申入れに対し、ＣＥは個人事業主であり労働組合法上の労働者に当たらないとしてこれに応じなかったことが不当労働行為であるとして、平成１７年１月２７日、本部及び支部が大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済を申し立てた事件である。

- ２ 本部及び支部が請求した救済の内容は、①団交応諾、②謝罪文の掲示である。
- ３ 平成１８年７月２４日、大阪府労委は、ＣＥは会社との関係において労働組合法上の労働者と認めるのが相当であり、会社が組合との団交に応じなかったことは同法第７条第２号に該当する不当労働行為であるとして、会社に対し、①団交応諾、②文書手交を命じた。
- ４ 平成１８年８月２日、会社はこれを不服として、上記初審命令の取消し及び本部及び支部の救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

第２ 争点

ＣＥは労働組合法上の労働者に当たり、会社は組合との団交に応じる義務があるか。

第３ 再審査申立人（会社）の主張要旨

ＣＥの実態は、自己の判断と計算に基づいて事業を営んでいる者であり、

水道工事店等と何ら変わるものではなく、雇用契約下にある者と同程度の使用従属関係も、労働組合法上での保護の必要性も認められない。そして、C Eは、会社との間で業務委託契約が締結されているということにとどまらず、その実質からみても、次のとおり、労働組合法上の労働者には当たらない。

よって、初審命令が、C Eについて労働組合法上の労働者に当たるとした判断は不相当であり、取消しを免れない。

1 C Eは会社の組織に組み込まれていないことについて

会社が顧客から依頼を受けて行う修理等の業務については、現在、その多くをC Eに対して発注しているが、一方で水道工事店等に依頼することもあり、代替性の認められる業務である。また、C Eが会社から依頼の連絡がされる個々の業務を引き受けない際に、会社は、本来他の地域を担当している別のC Eに1人ずつ打診することとなるが、C E自身が、自分で引き受けた業務について、他のC Eに振り替えることも頻繁に行われており、この振り替える行為について会社は管理をしておらず、会社に事前の了解を取る必要もない。こうしたこともC Eの業務は代替性があることを示している。

会社は、C Eに対して多くの業務の発注をしているが、修理等の業務の発注先や発注の仕方はいろいろな方式があり、代替可能なくつもの選択肢がある。C Eが会社の組織に組み込まれていると評価されるようなものではない。初審命令は、「正社員が約200名に対しC Eはその約3倍の約570名」いることをもって「会社の事業はC Eの存在なしには成り立たない」と判断するが、会社の従業員より取引先の数の方が多いのは企業活動においては一般的であって、正社員とC Eの数の合計との対比をもって、C Eが会社の組織に組み込まれていると判断することはできない。

2 契約関係が一方的ではないことについて

各CEとの契約内容は一律ではあるが、契約の内容が一律であることと、契約が一方的であるか否かということは別次元の問題である。会社がCEに発注する業務は、日々、広範囲に分布する不特定多数の顧客からの修理依頼を受けて、迅速、確実に業務を行うという性格上、合理的な範囲での画一的処理の要請が生ずるが、これは業務の特質からくるものであり、契約の条件を会社が一方的に決定しているということに繋がるものではない。CEと会社の契約関係は対等であり、基準が一律だからといって、会社が一方的に契約の条件を定めているとみるべきものではない。

また、会社がCEに発注する修理業務についてのそれぞれのCEの担当範囲であるエリアは、会社が一方的に割り振るのではなく、CEとの協議によって決定されており、この点にも、会社とCEが対等な立場であり、会社が契約条件を一方的に決定しているのではないことが示されている。

3 CEは会社の指揮監督下にはないことについて

(1) 業務を行う日時等について

CEは、どのように業務を行うかについて、自身の裁量のもとで自由に判断して業務を行っている。会社がCEに対して業務を発注する時間は、午前8時30分から午後7時までとされているが、CEが業務をどの時間に行うかは全く任意であり、会社は、この時間帯に連絡を取れるようにしてもらいたいとしているに過ぎず、CEを拘束している時間ではない。

休暇をいつ取るのかということについても、CEには裁量がある。各CEがどの日に業務を行い、また行わないかについては、各CEの申告・希望に基づいて行われているのであり、会社はあくまでもその調整をするに過ぎず、業務を遂行する日を一方的に決定してCEに強制しているわけではない。会社は、業務の発注に当たりCEの休業日を把握する必要があるだけであって、会社の指揮命令とは性質を異にするものである。

(2) 業務の方法について

CEは、業務の遂行方法についてそれぞれの判断に基づいて行っている。会社は、CEが1件1件の作業を行うに当たり、作業指示を行っておらず、CEの作業についてほとんど拘束することなく、具体的な業務遂行をCEに任せている。このように、CEは独立して自らの裁量で業務を行っており、会社の指揮監督下にはない。

また、CEは、修理業務を行うための機械、器具、什器、車両等を自己所有しており、どのような機械、器具等を用意するかを選定についてもCEの裁量に委ねられている。

(3) マニュアル類について

会社がマニュアル類を作成してCEに交付しているのは、CEに発注する修理業務は多数の製品を取り扱うものであり、緊急性や安全性に配慮すべき事情があることから、合理的な範囲で作業等の標準を作成しているものであり、また、過去の修理業務においてトラブルが発生した場合について、それを共有化することが無用のトラブルを回避することができることを考え、一定のルールを策定したりマニュアル化しているものである。こうしたことは、指揮監督や使用従属には関わらない種類のことである。

マニュアルは身だしなみや服装に言及しているが、服装等について常識の範囲で定めておくことが指揮監督になるというのは、問題を履き違えている。清潔な身だしなみで作業を行うことをマニュアル化することは、指揮命令ではなく社会の良識というものである。

(4) 携帯電話、PDA等について

初審命令は、会社が、携帯電話、PDA等を利用して業務の依頼を行っていることを、会社の指揮監督を示すひとつの要素として摘示している。しかし、発注内容の情報をPDAに入れ、発注情報が入ったことを

携帯電話のメールで知らせるといったやり方において、携帯電話、PDA等は管理の要素を特段に含むものではなく、単に発注内容を伝える道具に過ぎない。会社は、顧客からの受注内容をそのままCEに伝えているのである。

(5) 出社義務がなく場所的拘束がないことについて

CEが業務に関し、会社による指揮命令がされていないことを示す重要な要素として、CEに事業所への出社が求められていないことがある。CEは修理作業の終了後はそのまま帰宅することになるのであり、このことは、CEの独立性、会社への従属性の低さをよく示している。

なお、安全に関わる技術的な連絡やCEの業務に必要な説明等が行われる月に1回程度のエリア会議（連絡会）についても、出席しないことについて不利益な処分はなく、特に理由を述べることなく連絡会に参加しないCEが少なからずある。

さらに、CEへの発注が修理する必要がある製品の設置場所になることは、不動産に設置、据え付けられている製品の修理等という業務の性質上から必然的に定まるものであり、会社が場所的な拘束をしていることは全く局面を異にするものである。

(6) 人事権や懲戒権が及ばないことについて

CEは、事業主であって会社の従業員ではないので、人事権や懲戒権の対象とならず、そうした例は皆無である。会社がCEに発注する場合の担当エリアは、会社とCEとの協議により決められているが、これも、会社とCEが対等な受注者、発注者の関係にあつて、会社に人事権がないからである。

4 諾否の自由があることについて

CEは、会社から業務を受注するに際して、個々の業務毎に、各CEが業務を引き受けるか否か確認した上で、CEはそれを引き受けるかどうか

を1件1件決定することができる。CEは、私的な都合の場合であっても発注に対して断ることができるのであり、現実に断られることも多い。しかも、その理由も特に問題としておらず、業務の発注を断ったCEについても従前どおりに発注をしている。

初審命令は、CEが業務の受諾をしないことが多い日でも10件程度（0.7%）との指摘をしているが、継続的取引関係にある発注者と受注者との間で、業務の発注に対してできる限り受注するように努めるのは当然のことであって、このことが諾否の自由がないとの判断に繋がるものではない。

5 報酬は労務の提供に対する対価の支払とはいえないことについて

CEは、個人事業主として、完成した修理、行った業務の内容・件数に応じて出来高で報酬が支払われることとなっている。報酬の額は、作業の種類や緊急度等に応じて公平に決められており、CEにとっては完全出来高払である。作業を完了するのに実際にどの程度の時間をかけて行ったかは顧慮することなく一つの作業の完了に対し報酬を支払っているのであり、労務の提供に対する対価の支払とはいえず、仕事の完成に対する報酬の支払なのである。

個人事業主としてのCEは、源泉徴収を受けず、自分で所得税、消費税等の確定申告をし、独立性ある事業者であることを前提として、青色申告特別控除等の税法上の特典の利用をしている。これらの事実は、CEは事業所得者の特典を十分理解し活用できる事業の経営者であることを示すものであり、雇用契約下にある場合と労働組合法上同等の扱いとすべきではない。

6 まとめ

以上からすれば、CEは労働組合法上の労働者に当たらないので、会社が、CEが加入する組合からの団交申入れに応じなかったことには正当な

理由があり、不当労働行為には該当しない。

第4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令の事実及び理由第2「事案の概要」の2「前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）」及び第4「争点に対する判断」の1「争点（CEは労働組合法上の労働者に当たり、会社は組合との団交に応じる義務があるか。）」の（1）のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「被申立人」を「再審査申立人」と、「本件審問終結時」を「本件初審審問終結時」と、「申立人」を「再審査被申立人」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 第2の2（2）イ（初審命令書3頁、以下、「初審命令書」との記載を省略する。）の末尾に次のとおり加える。

「なお、平成8年に全国のCEが加入する組織としてCE協力会が発足し、傷病に対する休業補償、技術向上のための教育受講補助等を行っているが、事務局は会社内に置かれ、事務処理は会社が代行している。CE協力会には必要に応じて専門部会を設置することとされており、会社は、同16年末頃より、専門部会を通してCEの意見、要望等を聴取している。」

- 2 第2の2（2）オ（3頁）中、「本件審問終結時現在」を「本件再審査審問終結時現在」に改める。
- 3 第4の1（1）イ（イ）（5頁）中、「作業用工具、車の整理の仕方」の次に「(新人研修マニュアルには、作業用工具等のうち研修中に会社が貸与するものと自己調達するものが分けて記載されている。なお、業務

に使用する車両については、会社はワンボックスカーと指定し、各CEが自己調達することとされている。)」を、末尾に「CEがマニュアルに沿った業務を行わなかった場合は、会社から呼び出されて注意を受けることがある。」を加える。

- 4 第4の1(1)イ(ウ)(5頁)中、「携帯電話により会社から業務の依頼を受け、」から「会社に報告する。」までを「携帯電話を使用した電子メール(以下「携帯メール」という。)により会社から具体的な訪問先、大まかな作業内容等の指示を受けるとともに、会社からの業務依頼の内容がPDA(データ通信用カード型携帯電話を利用し、書類作成等のモバイル機能のついた携帯情報端末。会社からCEに貸与され、通信料は会社が負担している。)に配信される。この携帯メールの受信及びPDAへの配信をもって、CEの受注とみなされる。なお、CEが顧客から直接製品の修理等の業務を受注することは禁じられている。そして、CEは、業務日ごとに行動の予定、経過、結果等を、PDAを利用して会社に報告する。この報告を遅延したCEに対しては、会社は始末書の提出を求めることがある。」に改め、「顧客から預かった修理代金等」の次に「の全額」を加える。

- 5 第4の1(1)イ(エ)(5頁)中、「CEは、会社から」の次に「1着目は(半袖シャツは2着まで)」を加え、「各CEが所属する」を「各CEの担当地域であるエリアを管轄する」に改める。

6 第4の1(1)ウ(ア)(6頁)中、「CEの休日は週1日以上で、各CEが翌月分の業務計画を会社に通知することとなっている。ただし、実際には、会社が翌月分の」を「CEの休日は日曜日及び祝日となっており、それ以外の日に業務を行わない日がある場合は、事前に会社に申請することとなっている。そして、会社は、CEの翌月の「出勤日・休日連絡一覧表」の」に改め、末尾に「なお、会社は、CEの休日である日曜日及び祝日には、近接するエリアの4名ないし6名のCEのうち1名がローテーションで業務を行うよう要請し、責任を持って対応することを求めている。」を加える。

7 第4の1(1)ウ(イ)(6頁)中、「また、後記オのとおり、」から「常態である。」までを次のとおり改める。

「また、会社は、上記時間帯に、CE1人1日当たり平均3件から4件の業務を依頼している。業務を行う日の上記時間帯に会社から業務依頼の連絡を受けたCEは、既に会社から別に依頼された業務の作業時間との関係で新たな会社からの業務依頼の引受けが困難な場合を除き、これを引き受け、顧客と連絡を取り、それぞれ事前に打ち合わせた顧客先を訪問し、業務を行っている。」

8 第4の1(1)ウ(ウ)(6頁)中、「CEは、会社の各サービスセンターに所属する。」から「CEの担当地域としてのエリアを決定する。」までを「会社は、全国の各地域ごとに営業所を置き、その下に置かれた各サービスセンターの管轄区域を細分化し、各CEの居住場所や過去の業務発注状況等を勘案しながら、各CEの担当地域としてのエリアを決

定する。会社は、このエリアを決定するに当たり、各エリアのメインとなる第1担当CEのほかに、第2担当CE、第3担当CEを決めている。」に改め、末尾に次のとおり加える。

「なお、CEは、概ね月1回、会社が開催するエリア会議（平成18年9月頃からCE連絡会と称するようになった。以下「エリア会議」という。）に出席することとなっており、会社からCEに対し技術情報等についての説明が行われている。」

9 第4の1(1)エ(ア)(6頁)中、「売上金額、」の次に「「i-mate」獲得件数等のサービス生産性、」を加える。

10 第4の1(1)エ(イ)(6頁)中、「CEの報酬の額は、」の次に「「委託業務手数料約款」に基づき会社が定めており、その計算方法は、」を加える。

11 第4の1(1)エ(イ)d(7頁)中、「時間外に業務を行ったとき」を「時間外(午前8時30分から午後7時まで以外の時間帯)に業務を行ったとき」に改める。

12 第4の1(1)エ(イ)f(8頁)中、「傷害保険料」の次に「、CE協力会会費」を加え、末尾に「このため、CEは、個人事業主として確定申告を行うとともに、国民健康保険、国民年金等に参加している。」を加える。

13 第4の1(1)オ(8頁)中、「ほぼ毎日、CE1人当たり」を「上記

ウ（イ）のとおり、ＣＥ１人１日当たり平均」に改め、末尾に「この場合、会社は、第２担当ＣＥ、第３担当ＣＥ、その他隣接するエリアを担当するＣＥに１人ずつ業務の受諾を依頼するが、どのＣＥも受諾しない場合は、水道工事店等に業務を依頼することもある（近畿修理受付センターでは、１日当たり約３００件ないし４００件の業務の依頼があり、そのうち水道工事店等に依頼する場合は１か月当たり２０件ないし３０件発生している。）。また、ＣＥが自ら依頼された業務を他のＣＥに変更したり、重量のある製品を修理する際に２人作業とすること等があり、この場合、担当者が変更になった旨を変更前のＣＥにおいて会社に報告し、又は２人作業とした旨を会社に報告するとともに、ＣＥが自ら依頼された業務を他のＣＥに変更した際には、作業終了の時点で変更後のＣＥが会社にその旨報告する。」を加える。

第５ 当委員会の判断

１ 会社の不服主張について

会社は、ＣＥは労働組合法上の労働者に当たるとした初審判断は不相当であるとして、前記第３のとおり主張する。以下、会社の不服主張について順次判断する。

（１）ＣＥは会社の組織に組み込まれていないとの主張について

ア 会社は、会社の従業員より取引先の数の方が多いのは企業活動においては一般的であって、正社員とＣＥの数の合計の対比をもって、ＣＥが会社の組織に組み込まれていると判断することはできないと主張する（前記第３の１）。

そこでまず、C Eの採用手続をみると、C Eとして会社に採用された者は、初めに会社とアルバイト契約（3か月間）を締結して業務研修を受け、更に6か月間の業務経験を経た後、会社の定めるC E認定制度による資格要件を満たす場合に、会社と覚書を締結している（前記第4でその一部を改めて引用した初審命令事実及び理由（以下「初審命令理由」という。）第4の1（1）ア）。そして、会社と覚書を締結しているC Eは会社の正社員約200名の3倍弱の約570名であって、会社の主たる事業である製品の修理等は正社員でなくそのほとんどはC Eによって担われている（初審命令理由第2の2（1）ア、第4の1（1）イ（ア）、オ）。

このように、会社は、C Eとアルバイト契約を締結して業務研修を受けさせ、その後更に6か月間の業務経験を積ませ、会社の定める資格認定の要件を有する者との間に覚書を締結することで、会社の主たる事業である製品の修理等の業務に必要な技能を習得させ、恒常的に当該業務を担わせているのであり、会社の事業自体、C Eなくしては成り立つものではないことは明らかである。

また、会社は、C Eに会社所定の制服を常時着用させ、名札（身分証明書）を付けさせ、各C Eの担当地域であるエリアを管轄する会社のサービスセンターの肩書を付した名刺を所持させ、顧客を訪問する際には会社の名称を名乗らせている（同第4の1（1）イ（エ））。このように、会社は、顧客との関係においてC Eを会社の従業員であるとして取り扱っている。

以上によって、C Eは、会社の事業遂行に恒常的かつ不可欠な労働力として会社組織に組み込まれていると判断される。したがって、C Eは会社の組織に組み込まれていないとの会社の主張は採用できない。

イ なお、会社は、上記主張の中で、①製品の修理等の業務は水道工事

店等に依頼することがあり、②C Eが会社から依頼された業務を他のC Eに変更する行為については管理をしていないとして、C Eの業務には代替性があると主張するので（前記第3の1）、念のためこの点について付言する。

まず、①の主張についてみると、会社の近畿修理受付センターでは、1か月平均約7,000件（1日に約350件、月20日稼働として1か月当たりの件数に換算）の業務の依頼があるのに対し、水道工事店等に対しては、月に20件ないし30件（25件として、 $25 \div 7,000$ 件＝約0.36%）しか業務を依頼していないのであるから（初審命令理由第4の1（1）オ）、水道工事店に対しこの程度の業務の依頼をするからといって、C Eが会社の事業遂行に不可欠な労働力ではないということは到底できない。

次に、②の主張についてみると、本件事案においては、C E自らがC E以外の第三者に業務を依頼することは想定されておらず、C Eが自ら依頼された業務を他のC Eに変更する際には変更前のC Eにおいて会社に報告し、作業終了の時点で変更後のC Eが会社にその旨報告することとされているのであるから（初審命令理由第4の1（1）オ）、会社は、このC E同士の業務の振替行為を管理下に置いているということができ、管理をしていないとの会社の主張を採用することはできない。

（2）契約関係が一方的ではないとの主張について

ア 会社は、C Eと会社の契約関係は対等であり、基準が一律だからといって会社が一方的に契約の条件を定めているとみるべきものではないと主張する（前記第3の2）。

そこでまず、覚書締結の経緯をみると、会社は、C Eとして会社に採用され、アルバイト契約（3か月間）を締結して業務研修を受けた

後に6か月間の業務経験を経て、資格要件を満たす者との間に会社の定めた覚書を締結している（上記（1）ア）。したがって、既に業務研修や業務経験を積んでいるCEとしては、会社の定める契約内容を事実上一方的に受け入れざるを得ない立場にあるものと判断することができ、現に覚書の内容をCEの希望で変更した例があるとの疎明もない。

イ 会社がCEに修理等の業務をさせるに先立って締結させる覚書の内容をみると、会社は、CEの居住する地域等を考慮の上、管轄する営業所及びサービスセンターを決定し（第4条第1項）、CEに対し、業務を行った後、所定の用紙を用いた業務の経過及び完了報告（第5条）、顧客からのサービス料金の回収及びサービス報告書の提出（第6条）を義務付け、常に所定の制服等を着用し（第8条）、翌月の業務計画を通知するものとする（第11条第2項）と定めている（覚書は初審命令別紙）。このように、会社は覚書において、業務の内容、業務委託及び業務遂行の方法等を詳細に定めている。

さらに、覚書には、会社は「CEライセンス制度」を設けてCEの業務能力を評価すると定めており（第2条第3項）、同評価に基づいてCEを5ランクにランク付けている。業務委託手数料の算定基準は、覚書により別に定めることとされ（第13条）、詳細は「委託業務手数料約款」に基づき会社が定めている。そして同約款は、CEの行った修理等の業務の内容に応じ、会社がCEに支払う報酬の種類とCEライセンス制度に基づくランク別支払比率、算定式等を定めており、CEライセンス制度に基づくランクにより報酬の基本的部分である「委託修理技術料」及び「販売手数料」の格付けを行っている（初審命令理由第4の1（1）エ（ア）、（イ））。このように会社は、CEに支払う報酬額を一方的に定めており、会社と個々のCEとが個別に協議交

渉して決定ないし変更する余地はなく、かつ想定されていない。

以上からすれば、C Eと会社の契約内容は、会社が覚書に基づいて一方的に決定しているとみるのが相当である。したがって、会社が一方的にC Eとの契約の条件を定めているのではないとの会社の主張は採用できない。

ウ また、会社は、会社の発注に基づいてC Eが修理等の業務を行うエリアは会社が一方的に割り振るのではなくC Eとの協議によって決定されていると主張する（前記第3の2）。

しかし、会社は、全国の各営業所の各地域ごとに置かれたサービスセンターの管轄区域を細分化し、各C Eのエリア（担当地域）を決定しており、C Eの業務遂行の状況等を理由として、いったん割り振ったエリアについて削減等の変更を行うこともある（初審命令理由第4の1（1）ウ（ウ））。この点について、会社の中部営業所長であった

H は、本件初審審問において、C Eの担当エリアは会社が決定する旨証言しており、分会執行委員長 L は、「業務を行うエリアの設定は会社が一方的に指定し、その変更についても、会社から一方的に行われます。」と陳述している。なお、覚書には、会社がC Eの業務に従事する場所を決定すると定めている（上記イ）。

以上からすれば、C Eの業務場所である担当地域としてのエリアは、会社が決定しているということが出来るから、会社が一方的に割り振っているものではないとの会社の主張は採用できない。

(3) C Eは修理等の業務の遂行に関し会社の指揮監督下にはないとの主張について

ア C Eの業務時間帯について

会社は、C Eがどの業務をどの時間に行うかは全くの任意であり、

午前8時30分から午後7時までの時間帯はC Eを拘束している時間ではないと主張する（前記第3の3（1））。

そこで、C Eが業務に従事する時間帯についてみると、会社は、「C Eに対して委託業務を発注する時間帯は、原則として午前8時30分から午後7時までとする。」と定め（覚書第12条）、この時間帯に、C E 1人1日当たり平均3件から4件の業務を依頼しており、C Eは、業務日のこの時間帯については、会社からの業務依頼の連絡を受けなければならない。そして、業務日のこの時間帯に会社から業務依頼の連絡を受けたC Eは、既に会社から別に依頼された業務の作業時間との関係で新たな会社からの業務依頼の引受けが困難な場合を除き、これを引き受け、顧客と連絡を取って訪問日時を打ち合わせて決定し、その日時に顧客先を訪問し、製品の修理等の業務を行い、業務日ごとに、その日の行動の経過等を会社に報告している（初審命令理由第4の1（1）イ（ウ）、ウ（イ））。

以上からすると、C Eは、上記覚書所定の「委託時間帯」には、常態として、会社からの業務依頼の連絡に対応し、顧客と連絡を取って訪問日時を決定し、顧客先を訪問して製品の修理等を行い、会社に報告する一連の行為を業務として行うべきものとされている。したがって、上記「委託時間帯」はC Eを拘束している時間ではないとの会社の主張は採用できない。

イ C Eの休日について

会社は、C Eの休業日は各C Eの申告・希望に基づいて行われており、会社はあくまでその調整を行うに過ぎず、業務を遂行する日を一方的に決定してC Eに強制しているわけではないと主張する（前記第3の3（1））。

確かに、会社は、C Eに対し毎月5日までに翌月の「業務計画」を

提出させることとしているが（覚書第11条第2項）、現実には、会社が、CEの翌月の休日案を作成し、CEとの調整を経て決定しており、このことを通して、各CEの業務日とその休日を把握している。そして、会社は、CEの休日である日曜日及び祝日には、近接するエリアの4名ないし6名のCEのうち1名がローテーションで業務を行うよう要請し、責任を持って対応することを求めている（初審命令理由第4の1（1）ウ（ア））。

以上からすれば、会社は、1か月単位にCEの業務日及び休日の予定を事前にCEに聞いて協議は行うものの、その決定は会社が主導的に行うこととしているといえることができるから、会社はあくまでその調整を行うに過ぎないと会社の主張は採用できない。

ウ CEに対する作業指示等について

①会社は、CEが1件1件の作業を行うに当たり作業指示を行っておらず、CEの作業についてはほとんど拘束することなく、具体的な業務遂行をCEに任せており、CEは会社の指揮監督下にはないと主張し（前記第3の3（2））、また、②会社は携帯電話、PDA等を利用して業務を行っているが、そのこと自体は管理の要素を特段に含むものではなく、携帯電話、PDA等は、単に発注内容を伝える道具に過ぎないと主張する（同（4））。

そこで、CEの業務実態についてみると、会社は、携帯メールによりCEに具体的な訪問先、大まかな作業内容等を指示するとともに、PDAに具体的な業務内容を配信し、これをもって、CEの受注とみなされる。会社から修理等の業務を受注したCEは、業務日ごとに行動の予定、経過、結果等を、PDAを利用して会社に報告する。この報告を遅延したCEに対しては、会社は始末書の提出を求めることがある。また会社は、CEに対し、顧客から預かった修理代金等の全額

を毎週1回会社あてに振り込ませ、掛売となった修理代金の回収を行っている（初審命令理由第4の1（1）イ（ウ））。なおCEは、業務の経過及び完了報告、顧客からのサービス料金の回収及びサービス報告書の提出、翌月の業務計画の通知等を義務付けられている（上記（2）イ）。

さらに、CEが自ら依頼された業務を他のCEに変更したり、2人作業とする際にも会社に報告することとされている（初審命令理由第4の1（1）オ）。

以上のことから、会社から修理等の業務の発注を受けたCEが自らの裁量で行うことができるのは、せいぜい顧客への訪問スケジュールの調整程度であると認められ、CEは受注後の業務遂行については会社の指揮監督下に置かれているといえることができる。したがって、会社はCEに対し作業指示を行っていないとする上記①の主張についても、携帯電話、PDA等は管理の要素を特段に含むものではないとの上記②の主張についても、いずれも採用できない。

なお、会社は、CEは修理業務を行うための機械、器具、什器、車両等を自己所有し、どのような機械、器具等を用意するかを選定についてもCEの裁量に委ねられていると主張するが（前記第3の3（2））、会社の作成した新人研修マニュアルには、作業用工具等については会社が貸与するものと自己調達するものが分けて記載され、業務に使用する車両については自己調達ではあるものの会社はワンボックスカーと指定していること（初審命令理由第4の1（1）イ（イ））からすれば、会社は、作業用工具、車両等の選定を全面的にCEの裁量に委ねているということとはできない。

エ 業務マニュアル等について

会社は、会社がマニュアル類を作成してCEに交付しているのは、

合理的な範囲で作業等の標準を作成しているものであって指揮監督や使用従属には関わらない種類のことであり、清潔な身だしなみで作業を行うことをマニュアル化することは社会の良識であると主張する（前記第3の3（3））。

そこで、業務マニュアル等の内容についてみると、作業手順、CEの心構え・役割、作業用工具・車の整理の仕方、姿勢・挨拶の角度、言葉遣いの具体例、電話のかけ方、身だしなみ等に至るまで、CEの業務の具体的な遂行方法について詳細に定められており、会社はCEにマニュアルを遵守するよう求め、CEがマニュアルに沿った業務を行わなかった場合は、会社から呼び出され注意を受けることがある（初審命令理由第4の1（1）イ（イ））。加えて、CEは、製品の修理だけでなく、カタログ類による製品の提案・説明や、「i-mate」と呼ばれる会員への勧誘まで行っている（初審命令理由第4の1（1）イ（ウ））。このように、CEの業務遂行の具体的方法については、会社が業務マニュアル等で指定する方法によって行うことが義務付けられている。

また会社は、顧客との関係においてCEを会社の従業員であるとして取り扱っており（上記（1）ア）、顧客とCEとの間に発生するトラブル等については会社自身が責任を負うことになることはいうを待たないところ、会社が業務マニュアル等に業務遂行の方法を詳細に定め、CEに対し、これを遵守して修理等の業務を行うことを要求する理由も主にこの点にあると解されるのである。したがって、マニュアル類は指揮監督や使用従属に関わらない種類のことでありとの会社の主張は採用できない。

オ CEの業務場所について

会社は、CEは事業所への出社を求められておらず、修理作業の終

了後はそのまま帰宅することになるのであり、このことは、C Eの独立性、会社への従属性の低さをよく示していると主張する（前記第3の3（5））。しかし、業務を行う場所への直行直帰は、一般に営業等の外勤業務に従事する労働者について広く行われている勤務形態であって、直行直帰することからC Eの会社に対する従属性が低いということとはできない。

会社は、C Eの業務場所は必然的に会社の発注する修理等の必要を生じた製品の設置場所になるのであるから、C Eを場所的に拘束していないとも主張する（前記第3の3（5））。しかし、C Eの業務場所である担当地域としてのエリアは、会社が決定しているのであり（上記（2）ウ）、その範囲において、会社はC Eの業務場所を拘束しているということができる。

なお、C Eは、概ね月1回、会社が開催するエリア会議に出席することとなっていたのであるから（初審命令理由第4の1（1）ウ（ウ））、全く会社に出社することがなかったわけではない。

以上からすれば、会社の上記各主張は採用できない。

カ C Eライセンス制度について

会社は、C Eは会社の従業員ではないので人事権や懲戒権の対象とならず、そうした例は皆無であると主張する（前記第3の3（6））。

ところで会社は、覚書において「C Eライセンス制度」を設けてC Eの業務能力を評価すると定め、同評価に基づいてC Eを5ランクにランク付け、当該ランクにより報酬の基本的部分である「委託修理技術料」及び「販売手数料」の格付けを行っており（上記（2）イ）、会社が評価し決定するC Eのランク付けによって報酬の支払比率に相当程度の格差を設けている。そして会社は、毎年1回、C Eの能力（公的資格及び筆記試験の成績）、業務実績（売上金額、「i-mate」獲得件

数等のサービス生産性、サービスセンター所長の評価等)及び経験をもとに、C Eを評価し、ランクの昇格、更新及び降格の判定を行っている(初審命令理由第4の1(1)エ(ア))。これらのことからすると、会社は、C Eの業務能力について自己の従業員に対するのと同様の考課査定を行い、その格付けに応じて報酬の支払額を決定しているといえることができる。

また、会社は、会社への報告を遅延したC Eに対しては始末書の提出を求め、戒めることがあり(初審命令理由第4の1(1)イ(ウ))、いったん割り振ったエリアを、当該C Eの業務遂行の状況等を理由に削減するなどの変更を行うこともあり(同ウ(ウ))、会社は、C Eに対し人事上の操配をしているともいえる。

以上からすれば、C Eは人事権や懲戒権の対象と全くなならないとの会社の主張は採用できない。

キ 小括

以上からすれば、会社の主張はいずれも採用できず、C Eは、業務遂行の日時、場所、方法等につき会社の指揮監督下に置かれていると判断される。

(4) C Eは会社の業務依頼に対し諾否の自由を有するとの主張について

ア 会社は、C Eは私的な都合であっても発注に対して断ることができ、現実に断られることも多いから、C Eは会社の業務依頼に対し諾否の自由を有していると主張する(前記第3の4)。

そこで、C Eの契約内容及び業務の実態をみると、C Eは、①会社の定めた覚書に基づいて修理等の業務に従事する際の契約内容を決定され(上記(2)イ)、②業務日に携帯メールの受信及びPDAへの配信によって業務を受注したとみなされ(同(3)ウ)、③業務日には原則として午前8時30分から午後7時までの間、常態として、会社から

の業務依頼の連絡に対応して顧客先を訪問し、製品の修理等の業務を行うべきものとされている（同（３）ア）。

そしてＣＥは、１人１日当たり平均３件から４件（３件として、３件×５７０名＝１，７１０件）の業務を会社から発注されており、時にこれを受注しない場合もあるが、その頻度は全国的にみても１％にも遠く及ばないものであり（多い日で１０件程度）、全くの例外的現象に過ぎないものである（初審命令理由第４の１（１）ウ（イ）、オ）。

さらに、ＣＥは、既に会社から別に依頼された業務の作業時間との関係で新たな会社からの業務依頼の引受けが困難な場合を除き、これを引き受けている実態にあり（上記（３）ア）、ＣＥが会社からの業務依頼を断るのは、既に別の業務依頼を受けていて対応できない場合にほぼ限られていたと推認される。

加えて、会社は、各ＣＥの担当エリアを決定するに当たり、各エリアのメインとなる第１担当ＣＥのほかに、第２担当ＣＥ、第３担当ＣＥを決めておき、ＣＥにいったん割り振ったエリアを、当該ＣＥの業務遂行の状況等を理由に削減するなどの変更を行うことがあることが認められる（初審命令理由第４の１（１）ウ（ウ））。このような各ＣＥのエリアの決定方法からしても、各ＣＥにおいては、いったん会社から割り振られたエリアを削減されることを危惧し、自由に拒否できる立場にはないことを窺うことができる。

以上からすれば、ＣＥが会社からの業務依頼を断ることは事実上困難であるといわざるを得ず、ＣＥは諾否の自由を有しているとの会社の主張は採用できない。

イ 次に、ＣＥの会社に対する専属的拘束性の有無・程度について検討する。

ＣＥは、業務日には、原則として午前８時３０分から午後７時まで

の間には会社からの業務依頼の連絡を受けることが義務付けられ、既に会社から別に依頼された業務の作業時間との関係で新たな会社からの業務依頼の引受けが困難な場合を除き、これを引き受け、顧客先を訪問して製品の修理等の業務を行い、その日の行動の経過等を会社に報告している（上記（３）ア）。

そして、ＣＥが会社からの業務依頼を断ることは例外的現象に過ぎず（上記ア）、ＣＥは、顧客から直接製品の修理等の業務を受注することは禁じられている（初審命令理由第４の１（１）イ（ウ））。

以上のことを併せ考えれば、ＣＥが会社以外から業務依頼を受けることは事実上困難であり、ＣＥは会社との間で強い専属的拘束関係にあるといえることができる。

（５）報酬は労務の提供に対する対価の支払とはいえないとの主張について

会社は、ＣＥを個人事業主として取り扱い、仕事の完成に対する報酬を支払っており、同報酬は労務に対する対価の支払とはいえないと主張する（前記第３の５）。

そこで、ＣＥの業務実態及び報酬の決定方法について検討する。

ＣＥの行う製品の修理等の業務は、ＣＥ自身が自ら役務を提供して行うものであるといえ（初審命令理由第４の１（１）イ（ア））、ＣＥ以外の第三者に業務を代替させることは全く想定されていない（上記（１）イ）。そして、ＣＥの報酬については、出来高制ではあるものの、その額は、会社の定める「委託業務手数料約款」により、ＣＥの行った修理等の業務の内容に応じ、会社がＣＥに支払う報酬の種類とＣＥライセンス制度に基づくランク別支払比率、算定式等により決定され、会社と個々のＣＥとが個別に協議交渉して決定ないし変更する余地のないものである（上記（２）イ）。

また会社は、ＣＥライセンス制度に基づき会社が評価し決定するＣＥ

のランク付けによって報酬の支払比率に相当程度の格差を設けており（上記（3）カ）、報酬額は修理等の業務の内容が同一の場合でも担当C Eがどのランクに格付けされているかにより異なるように仕組みられている。このような報酬の決定、計算の方法からすれば、C Eの報酬は、修理等の仕事の完成に対する報酬という色彩は薄い。

以上のことに、①C Eの報酬は、毎月1回以上・一定期日に、C Eの指定する銀行口座に振り込まれて支払われていること（初審命令理由第4の1（1）エ（イ）、覚書第15条参照）、②C Eが休日又は時間外（午前8時30分から午後7時まで以外の時間帯）に業務を行ったときは、委託修理技術料等に加えて所定の金額が支払われていること（同（イ）d）を併せ考えると、C Eの受ける報酬は、修理等の業務に関して提供した役務に対して支払われたものとの性質が強く、その計算、決定の構造にかんがみ、いわゆる労務対価性が肯認されると判断される。したがって、C Eの報酬は労務の提供に対する対価の支払とはいえないとの会社の主張は採用できない。

なお、会社は、C Eは源泉徴収を受けず、所得税、住民税等の確定申告をし、青色申告特別控除等の税法上の特典を利用しているから事業の経営者であると主張するが（前記第3の5）、そのことのみをもって労働組合法上の労働者性を否定することはできない。

2 C Eの労働組合法上の労働者性について

- （1）以上検討してきたとおり、会社の主張はすべて採用できず、かえって、本件業務委託契約におけるC Eの業務実態をみると、①C Eは、会社の事業遂行に恒常的かつ不可欠な労働力として会社組織に組み込まれていること（前記1（1））、②C Eが製品の修理等の業務に従事する際の契約内容は会社が一方的に決定し（同（2））、業務遂行の具体的方法についても会社が業務マニュアル等で指定する方法によって行うことが義務

付けられており（同（３）エ）、③ＣＥは、業務遂行の日時、場所、方法等につき会社の指揮監督下に置かれ（同（３））、④ＣＥが会社からの業務依頼を断ることは事実上困難であり、ＣＥは会社との間で強い専属的拘束関係にあり（同（４））、⑤ＣＥの受ける報酬はその計算、決定の構造にかんがみ、いわゆる労務対価性が肯認される（同（５））ことが認められる。

これらの点を総合して判断すると、ＣＥは、会社の基本的かつ具体的な指図によって仕事をし、そのために提供した役務につき対価が支払われているといえるのであり、ＣＥは、会社との関係において、労働組合法上の労働者であると判断される。

（２）なお、会社は、ＣＥの実態は、自己の判断と計算に基づいて事業を営んでいる者であり、水道工事店等と何ら変わるものではないとも主張するが（前記第３）、ＣＥは、顧客から直接製品の修理等の業務を受注することは禁じられており（初審命令理由第４の１（１）イ（ウ））、顧客との直接交渉により手数料等の額を決定することはできないのであるから、自己の計算において事業を営んでいるとは到底認められない。

３ 不当労働行為の成否について

会社は、ＣＥは労働組合法上の労働者には当たらないので、ＣＥが加入する組合からの団交申入れに応じなかったことには正当な理由があると主張する（前記第３の６）。

しかし、上記判断のとおり、ＣＥは、会社との関係で、労働組合法上の労働者であると判断されるのであるから、ＣＥが加入する組合は、労働組合法上の労働組合であることは明らかである。

本件では、会社が組合からの団交申入れに応じなかったことについては争いはない。そして、組合が、９．６要求書により会社に団交を求めた要求内容は、ＣＥが業務に従事する際の労働条件やＣＥと会社の団体的労使

関係の運営に関する事項であって、会社に処分可能なものであるから、義務的団交事項であると認められる（初審命令理由第2の2（2））。

よって、会社が、組合からの9.6要求書の内容を議題とする団交に応じなかったことは、正当な理由なく組合との団交を拒否するものであるから、このような会社の対応を、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

なお、会社は、組合からの団交申入れ後の平成16年末頃より、CE協力会の専門部会を通してCEの意見、要望等を聴取している（初審命令理由第2の2（2）イ）。しかし、CE協力会は、会費を会社が徴収し、事務処理は会社が代行していること（初審命令理由第2の2（2）イ、同第4の1（1）エ（イ）f）からすれば、会社の業務運営上の一組織としての性格を有するものと認められるのであり、会社がCE協力会の専門部会からCEの意見、要望等を聴取したからといって、会社の組合に対する団交応諾義務を免れさせるものではないことを付言する。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成19年10月3日

中央労働委員会

第一部会長 渡 辺 章 ㊟