

命 令 書 (写)

平成18年（不再）第68号事件

再 審 査 申 立 人

ビクターサービスエンジニアリング株式会社

平成18年（不再）第69号事件

再 審 査 被 申 立 人

平成18年（不再）第68号事件

再 審 査 被 申 立 人

全日本金属情報機器労働組合大阪地方本部

平成18年（不再）第69号事件

再 審 査 申 立 人

全日本金属情報機器労働組合

ビクターサービス支部

平成18年（不再）第68号事件

再 審 査 被 申 立 人

全日本金属情報機器労働組合

ビクターサービス支部

ビクターアフターサービス分会

主

文

本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

ビクターサービスエンジニアリング株式会社（以下「会社」という。）と委託契約を締結し、「ビクターサービス代行店」として日本ビクター株式会社の音響製品等の修理業務を行う者（以下「個人代行店」という。）が、労働組合（全日本金属情報機器労働組合ビクターサービス支部ビクターアフターサービス分会、以下「分会」という。）を結成したとして、全日本金属情報機器労働組合大阪地方本部（以下「地本」という。）及び全日本金属情報機器労働組合ビクターサービス支部（以下「支部」といい、地本、支部及び分会を併せて「組合」ということがある。）とともに、平成17年1月31日（以下、平成の元号は省略する。）、待遇改善に関する団体交渉を会社に申し入れた（以下「1.31団交申入れ」という。）ところ、会社は、個人代行店は独立した自営業者であり、労働者に該当しないことなどを理由として団交を拒否した。

本件は、会社の団交拒否が、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該当するとして、組合から大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てがなされた事案である。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 17年1月31日付け要求書記載の事項を議題とする団交応諾
- (2) 謝罪文の手交及び掲示

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

初審大阪府労委は、18年11月20日、個人代行店は会社との関係において

労組法上の労働者と認めるのが相当であり、会社が地本及び分会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地本及び分会との団交応諾、②地本及び分会への文書手交を命じるとともに、支部については団交当事者としての資格を有しないとして、支部の申立てを却下する命令書を交付したところ、会社及び支部は、これを不服として、同年12月5日、それぞれ再審査を申し立てた。

第2 争点

- 1 個人代行店は、労組法上の労働者であるといえるか。 (争点1)
- 2 (1) 分会は、1.31団交申入れ時に規約を具備していたか。
(2) 分会は、その規約に不備があったとしても、会社に団交義務が生じる労組法上の労働組合であったといえるか。 (争点2)
- 3 (1) 支部には、1.31団交申入れにつき、団交当事者としての資格があったのか。
(2) 会社は、支部が加わった団交申入れを拒否する正当な理由があったといえるか。 (争点3)
- 4 組合の団交申入れ事項は、義務的団交事項といえるか。 (争点4)

第3 当事者の主張の要旨

1 会社の主張

- (1) 個人代行店は、独立の自営業者として、会社と業務委託契約を締結し、同契約に基づき修理業務を行う者であるが、①契約の締結は、個人代行店の自由意思により決定されること、②個人代行店は、自己の危険負担と計算の下に業務に従事していること、③個人代行店の報酬は、性質、実績、内容、支払方法のいずれの点においても、従業員の賃金とは全く

異なること、④個人代行店の公租公課の負担方法及び税務手続は、従業員とは全く異なること、⑤個人代行店は、業務遂行に関する特段の指揮監督を受けていないこと、⑥個人代行店の時間的・場所的拘束の程度は、従業員に比べ緩やかであることからすれば、いずれの点においても、労働者性を認めることはできない。

労組法上の「労働者」は、労働基準法（以下「労基法」という。）上の「労働者」と統一的に解すべきものであるが、仮に、労組法上と労基法上の労働者の範囲に違いがあったとしても、個人代行店は労組法上の労働者でもありえない。

以下、初審命令の判断について、個別に反論する。

- (ア) 初審命令は、会社組織における不可欠性について、会社の経営計画に個人代行店の売上も含めていることを挙げるが、元請業者が経営計画に下請業者の売上も含めることは会計処理の観点からも当たり前であり、かつ、労働契約関係とは何ら関係ない。
- (イ) 初審命令は、会社への専属性及び従属性について、個人代行店は、出張修理（「訪問修理」ということもある。）につき1日8件を目安とされ、他社から受注した業務を行う時間的余地はなく、自動車保険の加入義務もあるとして、会社に従属しているとするが、具体的な出張修理可能件数の上限は各個人代行店が設定するものであり、他社と契約している企業組織の代行店もある。また、個人代行店の自動車保険の加入義務はコンプライアンスの観点から課しているにすぎない。
- (ウ) 初審命令は、委託料の労務対価性について、無料修理の場合は、会社の定める計算式により一方的に決定されていることから、労務に対する対価であるとするが、無料修理における委託料は、「保証工料」の概ね67%となることがわかっている。また、個人代行店の収入は、従業員よりも多額であり、個人代行店は部品売上の2%のマーヅンを

受け取っている。さらに、個人代行店は、公租公課を負担し、自ら税務手続を行っている。

(エ) 初審命令は、会社が個人代行店にサービスマニュアルに沿って修理業務を行わせており、研修を行うとともに、会社の制服、社員証、名刺を使用するよう指導しているとして業務遂行上の指揮監督があったとするが、制服・名札・名刺が従業員と一緒にするのは、顧客に安心して修理を受けていただくための一つの方法である。また、制服は個人代行店が購入するのであるし、名刺は初刷のみ会社負担である。社員証については、近畿支社が入るビルのセキュリティーの観点から必要であったのであり、単に名札として使用していたにすぎない。サービスマニュアルの配付と研修も、量販店の修理部門にも行っているのであるから、指揮監督を根拠づけるものではない。

(オ) 初審命令は、①個人代行店の業務は1日8件が標準の目安とされ、出張訪問カードにより顧客への訪問日時が決められていたこと、②会社の休日を個人代行店の輪番制にしたこと、③業務担当地域の決定は、会社が行っていたこと、④直行直帰は出張修理を行う従業員にも認められていることから、個人代行店は、業務時間、業務日及び業務担当地域に関して会社に拘束されていたとする。

しかし、顧客の希望する時間帯に合わせることは、業務の性質上当然に必要なことであることから、労働者性を根拠づけるものではない。うえ、個人代行店の休日は、個人代行店同士の話し合いによって決められていること、個人代行店に遠くの業務担当エリアをお願いすることがあるが、個人代行店は断ることができること、及び、個人代行店は拠点に出向く義務はなく、直行直帰が認められていること等からして、個人代行店が会社に拘束されているとはいえない。

(カ) 初審命令は、コールセンターが受け付けた出張修理業務が各個人代

行店に割り振られると、出張訪問カードの記載に沿って顧客を訪問することを義務付けられ、また、出張修理業務を断ることは困難であるとして、業務依頼に対する諾否の自由はなかったとするが、会社は、個人代行店が設定している枠の中で受注しているにすぎず、出張修理業務を引き受けるかどうかは代行店の自由である。

- (2) 分会は、結成時（17年1月29日）には規約を有していなかったのであり、会社はそのような労働組合に対して団交義務を負わない。初審命令は、分会が規約を保有していなくとも、労組法上の「労働組合」であると認めているが、この判断は、同法における労働組合の定義において、規約を備えるなど「労働組合としての団体性」をもつことが要求されていることを無視したものであり、妥当ではない。

この点につき、組合が規約であるとして提出した複数の書証は、内容や形式に多数の齟齬がみられ、分会員に配付された規約として会社が提出した書証とも食い違っている。また、分会規約の作成・議決に関する

F 分会長（以下「F 分会長」という。）の初審における証言は、「実際私は見ました。」、「その29日の日に渡されました、見せられました。」などと他人事のようなものとなっており、他方で、元分会員で分会結成大会に参加していた者は、同大会において分会規約を見せられた事実も議決された事実も全くなかった旨を陳述書で述べている。

さらに、元分会員で会計担当であった H が、徴収した組合費を管理するために郵便貯金口座を開設しようとしたところ、郵便局の窓口で組合規約が必要と言われ、規約がなかったため、仕方なく同人名義の口座を開設せざるを得なかったことから、分会規約が存在しなかったことが裏付けられる。

なお、組合規約は、労働組合が労組法上の保護を受けるための要件の一つである「労働組合としての団体性」を満たすために必要なものであ

り、この要件は、団交申入れの時点において具備していなければならない、また、会社が要求した場合は組合として開示しなければならない。たとえば、現在では「労働組合としての団体性」が認められるとしても、団交拒否の成否が問題となっている本件の場合、救済申立ての時点や団交申入れの時点に遡って分会の組合資格が認められる余地はない。

- (3) 支部については、労組法上の労働組合であることを争うものではないが、本件で支部と分会が申し入れた共同団交は、分会の構成員たる個人代行店に関する事項が対象となっており、支部がその当事者として参加するためには、分会の上部団体でなければならない。ところが、支部は、分会の上部団体ではなく、分会とは組織上同列の労働組合であるから、分会に対して何らの統制力を有せず、分会員たる個人代行店に関する事項について競合的に団交権を保有するものではないため、本件共同団交における当事者適格を有しないというべきである。

そして、共同団交は、各当事者が不離一体となって行う団交方式であるから、その当事者の中の1つでも団交の当事者適格を有しない組合が含まれていれば、使用者はそのような共同団交に応じる義務はない。

- (4) 組合側は、1.31団交申入れにおいて、労基法上の労働者であることを前提とする要求、ないしは労基法の適用を求める要求を行っているが、個人代行店は、「労基法上の労働者」ではないのであるから、そのような要求は、そもそも成り立ち得ず、そのような要求に関する団交を会社に強制することはできない。

また、仮に個人代行店が労組法上は労働者に該当するとしても、義務的団交事項となるのは、「代行店契約」という代行店に特有の契約に基づく、代行店に特有の待遇に関するもの（及び交渉ルール）に限られ、本件のような労基法の適用を前提とした要求事項は義務的団交事項ではない。

2 組合の主張

- (1) 労組法上の労働者とは、当該労務供給契約の形態が雇傭、請負、委任、無名契約のいずれかを問わず、団結権を保障する必要性と適切性が認められる者を広く包含すると解すべきであり、①個人代行店が会社の事業遂行に不可欠な労働力として、企業組織に組み込まれていること、②業務遂行の日時・場所・方法などにつき、会社より指示を受けていること、③個人代行店には業務受注について諾否の自由がないこと、④報酬その他契約内容が会社により一方的に決められていること等からすれば、個人代行店が労組法上の労働者に該当することは明らかである。
- (2) 17年1月29日に開催された分会結成大会において、参加者全員に規約案、労働組合結成通知書案及び要求書案等が配付され、規約案は全会一致で決定されている。後に字句訂正がなされ、第2回臨時大会（18年1月22日）において、現行規約を決定することになったものの、分会は1.31団交申入れ時において、団体性を基礎付けるだけの規約は保有していた。
- 仮に規約が結成大会で瑕疵なく承認されていなかったとしても、そのこと故に、分会の社団性や労組法上の労働組合性が否定されるわけではなく、しかも本件では、大阪府労委による救済命令交付までの時点で、訂正した規約を提出しているのであるから、分会が労組法上の労働組合として手続参加の資格を有し、救済の対象となることは明らかである。
- (3) 支部及び分会の属する全日本金属情報機器労働組合（以下「JMIU」という。）の規約によれば、各組合員はJMIUに個人で加盟しており、同組合の組織構成として、中央本部、地方本部、支部（分会）を持つとされ、地本も同様の規約を有している。このような規約のもと、支部では「会社にて業務に従事する」組合員の中で、「会社のサービス関係に従事する」組合員のみで組織するものとして分会をおくこととしたのであり、

分会が支部組合員の一部で組織されていることは明らかであって、実際にも、分会員は支部の運営について、他の支部組合員と同等の権利を有している。

したがって、支部は、分会組合員の労働条件に関する事項について、直接の利害関係を有しており、17年1月31日付けの要求書に関する団交の当事者としての資格があることは明らかである。

なお、初審命令では、Eの証言等を摘示し、「分会と支部とはともにJMIUの下部組織であり、組織上同列であって上下の関係にはなく対等の関係にあり、分会組合員は支部に所属していない」と事実認定して、1.31団交申入れにつき支部の当事者適格を否定しているが、同人の証言は、分会が支部から独立して団交権を有するか否かとの問答の直後になされたものであって、同人はこれを肯定する立場で、同じ団交権を有する組合であり、団交は協力・協同で行う旨を述べているにすぎず、支部と分会が組織上同列であるとか、分会組合員が支部に属していないとかを述べているわけではない。

- (4) 支部につき団交の当事者適格が肯定されることは明らかであるが、仮に支部の当事者適格が否定されたとしても、会社は支部との団交のみを否定すれば足りるのであり、組合側が三組合による共同団交に固執したわけでもない。

会社としては、地本・分会のみを団交当事者とすることに何ら障害がなかったにもかかわらず、地本・分会も含め三組合すべてに対して団交を拒否したのであるから、このような団交拒否に正当な理由がないことは明らかである。

- (5) 17年1月31日付け要求書記載の事項（以下「1.31要求事項」という。）において、組合は労基法の適用を要求しているのではなく、個々具体的な労働条件に関する要求をしているのであり、「労働基準法に準拠する」

との要求も、労基法に規定されている具体的労働条件の確保を要求しているのであるから、1.31要求事項が義務的団交事項であることに疑いを容れる余地はない。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 会社は、全国に21社設立されていた日本ビクター株式会社の修理部門を担う子会社が、近畿ビクターサービス株式会社を含む7つのビクターサービス株式会社に統合され、さらにその7社が、昭和60年9月21日に統合して設立された株式会社であり、日本ビクター株式会社関連の製品（以下「ビクター製品」という。）を修理・設置する業務を行い、近畿支社を含む7つの地域に支社を有している。

なお、近畿支社の従業員は、17年4月1日時点で、正社員69名、嘱託・パート等53名の計122名であり、このほかに委託契約を締結してビクター製品の修理・メンテナンス業務を行う代行店が28存在した。

(2) 地本は、金属情報機器関連の労働者で組織する全国組織であるJMIUの下部組織であり、大阪府内のJMIU組合員により組織され、本件初審審問終了時の組合員は752名である。

(3) 支部は、会社の近畿支社の労働者により組織されている労働組合であり、本件初審審問終了時の組合員は9名である。支部は当初上部団体には所属していなかったが、16年4月1日にJMIUに加盟した。

なお、会社には支部のほかに、JAMに加盟する全国ビクターサービス労働組合が存在する。

(4) 分会は、JMIUに加入する個人代行店により組織され、結成当初の構成員は18名であったが、本件初審審問終了時には3名となっている。

2 代行店の概略

(1) 代行店は、会社と業務委託に関する契約書（以下「委託契約書」とい
い、両者間の契約を「本件契約」という。）を交わし、ビクター製品の
修理業務とそれに付帯する業務を行っている。

なお、製品の修理には、顧客等から料金を徴収する有料修理と、メー
カーの保証期間内に行われる無料修理がある。

(2) 代行店は、会社の前身の1つである近畿ビクターサービス株式会社の
発足当初から、同社の従業員規模が修理業務の量に対応したものではな
かったため、同社の修理業務の相当割合を担当していた。

(3) 代行店になるには、会社による筆記試験及び面接を受け、合格した場
合には、研修を受けて、会社との間で、会社の作成した委託契約書及び
委託料等に関する覚書を交わし、会社から受託した業務を行うことにな
る。

なお、本件契約は自動更新できることになっており、実際にも、自動
更新がなされていることが多い。

(4) 代行店には、個人代行店と法人等企業形態の代行店が存在するが、近
畿支社においては、17年9月末時点で、個人代行店31名の外に、法人等
企業形態の代行店3社があり、これら3社は、同年3月から5月ごろに
かけて会社と契約した。

また、19年4月1日現在、同支社において出張修理を担当しているの
は従業員6名、個人代行店21名、法人等企業形態の代行店6社であり、
持込修理を担当しているのは従業員21名、個人代行店3名、法人等企業
形態の代行店1社である。

3 個人代行店の行う出張修理業務の主な流れ

(1) 顧客等から会社への修理の依頼については、まず会社の組織であるコールセンターが受付を行う。

(2) コールセンターは、依頼を受け付けた修理業務を個人代行店の担当地域、訪問時間帯、受注可能件数等を考慮して、各個人代行店に振り分ける。訪問時間帯については、午前中に1件、午後5時以降に1件とし、その間には依頼に応じた振り分けを行っている。受注可能件数については、会社において修理に要する時間等を考慮して1日8件を標準の目安としていた。個人代行店の希望により受注可能件数を変更する場合には、コールセンター長の下承が必要であった。

(3) 個人代行店の多くは、午前9時までに出張修理の拠点として各地域に設置された会社のサービスセンターに出向き、そこにある会社のパソコンに表示されるコールセンターが作成した出張訪問カードを確認する。この出張訪問カードには、訪問先、故障状況、受付日、訪問予定日時及び担当者名等が記載されている。そして、顧客に確認の電話をかけ、その日の訪問先の順路を決め、必要な資料や会社から有料支給または貸与される部品を準備して出張修理に出かける。サービスセンターにおけるミーティングは、個人代行店と従業員が集まって行われ、個々の業務遂行に問題がありそうな部分について、サービスセンター長から指摘がなされる。

ビクター製品の修理を依頼してきた顧客の要望に応えるという会社の方針の下、個人代行店は、会社が受け付けたうえ各人の出張訪問カードに記載した修理業務については、特別な事情がない限り拒めないものと

されている。

(4) 個人代行店は、顧客を訪問しビクター製品の修理を終えると、修理代金を受け取り、顧客に会社名義の領収書等を渡す。

(5) 個人代行店の多くは、その日に予定された出張修理がすべて完了した後、会社のサービスセンターに戻り、伝票類の処理をし、センター内のパソコンを用いて、出張訪問カードに進捗状況等を入力する。

(6) 翌日、個人代行店の多くは、サービスセンターに出向き、前日に顧客から受領した金員の入金処理を行う。

なお、個人代行店の入金が遅れた場合には、会社に対し、遅延理由書を提出することとされている。また、代金の回収・入金処理に当たり例外事項が発生した場合、個人代行店は会社の指示を受けるものとされている。

(7) 出張修理業務の内容や領収書・伝票等の処理については、会社の従業員と個人代行店とで特段の差違はなく、顧客から見れば、修理業務を従業員が行っているか個人代行店が行っているかは区別が付かない。再三修理に行っても不具合が解消されない場合は、個人代行店が責任者とともに顧客方に出向いて詫びることがあるが、この点でも従業員と個人代行店で基本的な差違はない。

4 代行店の業務時間、休日及び業務担当地域等

(1) 個人代行店の多くは、1日5件から8件程度の顧客を訪問しており、

最終の顧客訪問時間は、午後6時から7時頃になることが多い。

(2) 会社は、従業員についてはタイムカード等による出退勤管理を行っているが、個人代行店についてはタイムカード等による出退勤管理を行っていない。

(3) 個人代行店及び出張修理業務に従事する会社の従業員は、訪問先への直行や訪問先からの直帰をすることがある。従業員が直行直帰をする場合、会社は上司の承認を得ることを求めているが、個人代行店に対しては承認を得ることを求めている。

なお、直行直帰することが多い個人代行店については、業務担当エリアの変更又は大阪南サービスセンターの廃止により、サービスセンターが遠隔地になったことから、サービスセンターに出向く必要がないとされ、ファックスやISDN回線（会社が設置・通信費用を負担した。）を通じた通信により、出張訪問カードについての処理を行っていたのであり、これらの個人代行店も、部品の調達、受領した代金の納付及び進捗状況の報告等のため、月に4～5回はサービスセンターに出向いている。

(4) 会社は、各個人代行店が申し出た休日希望日を踏まえた上で、毎月20日までに翌月における各個人代行店の休日を確定する。

また、個人代行店が予め会社に申し出た休日を変更する場合は、各日の受注可能件数を変更する場合と同様に、基本的にコールセンター長の了承を得ることになっている。

コールセンターでは、確定した個人代行店の休日や受注可能件数等（変更後の情報も含む。）をパソコンに入力し、受け付けた修理依頼を各個人代行店へ割り振る際に活用している。

(5) 12年6月以前の日曜日、祝日及び年末年始は、会社の修理部門全体が休みということもあり、個人代行店にとっても同様に休日となっていたが、休日の出張修理依頼が増加したため、会社は、休日に同修理を行う者を募って順番に当てはめる対応を同年7月より開始した。この対応において、同修理業務を中心的に担っていたのは個人代行店である。

(6) 会社は、さらに休日の出張修理依頼が増加したため、16年秋より、同修理依頼の「362日受付体制」をとり、正月三が日を除き、従業員と代行店が同修理業務を行っている。

なお、各個人代行店の休日については、隣接する地域を担当する者同士が同じ日に休日を取得した場合、会社の代替要員手配が困難となるため、個人代行店同士で休日が重ならないように調整することとされていた。

(7) 委託契約書には、①代行店の業務担当地域は会社が指定する、②業務の都合により、会社は代行店の業務担当地域を変更できる旨が記載されているが、代行店が会社の指定した業務担当地域を変更できる旨の規定は存在しない。実際にも、会社は個人代行店の所在地を考慮しつつ、なるべく業務担当地域が重複しないように業務担当地域を割り振っている。

(8) 会社は、代行店がビクター製品以外の製品の修理を行うことについて、特に制約はしていないが、ビクター製品以外の修理も併せて行っている個人代行店は2名程度に留まる。

(9) 会社はビクター製品の修理について、代行店が会社を通さず、直接顧客から仕事を受けることを禁じており、代行店が顧客との間で会社の発注業務以外のことを行う場合には、事前に会社に申し出ることとしている。

(10) 会社は、ビクター製品の修理について、代行店が未契約の第三者に再委託することを禁じている。

5 サービスマニュアル、接客マナーの基本事項

(1) 代行店の行う修理業務は、会社が配付した日本ビクター株式会社作成のサービスマニュアル（冊子やCD-ROM等に収録）に基づいて行われている。

同マニュアルには、ビクター製品の機種ごとに、商品固有のサービス事項、分解方法、調整方法、修理の手引き等が記載されており、会社は、これを量販店の修理部門にも配付している。また、会社は同マニュアル以外にも、日本ビクター株式会社が自社従業員の行動基準について定めた「企業行動基準」と題する冊子を個人代行店にも配付している。

(2) 会社は個人代行店を、出張修理に従事する従業員と区別せずに「サービスマン」と呼称し、「サービスマン接客マナーの基本事項」を記載した「民生用機器修理技術基準」と題する冊子を従業員及び個人代行店に配付しており、従業員だけでなく個人代行店にもこれに従うことを求めている。同冊子には、名札の着用、訪問時には「ビクターサービスの〇〇です。〇〇の修理にお伺いしました。」と笑顔で挨拶することなど、訪問前の準備事項、訪問時の注意及び修理前のマナー等が記載されており、さらに、同冊子には、「ビクターサービス社員のモットー」及び「従

業員行動綱領」も記載されている。

6 個人代行店の作業服、名札及び名刺

- (1) 会社は、個人代行店に作業服及び名札を着用させ、名刺については印刷を会社経費で印刷して支給している。個人代行店の作業服は従業員と同じデザインである。
- (2) 個人代行店の名札は、出張修理の際携帯することとされており、名札には、氏名が記載されている他、「V i c t o r ・ J V C」のロゴが入っている。なお、17年4月10日以前、近畿支社のビルに出入りする個人代行店は、「社員証 何某 ビクターサービスエンジニアリング株式会社」と印刷された従業員と同じものを名札として使用していた。
- (3) 個人代行店の名刺は、「近畿支社 何某 ビクターサービスエンジニアリング株式会社」などと印刷され、「V i c t o r ・ J V C」のロゴが入れられている。

7 修理業務で使用する機材、工具、部品等

- (1) 会社は、サービスセンターに出向く個人代行店に対し、サービスセンターの机やパソコンを貸与している。なお、会社は、サービスセンターに出入りする運送業者に対して、休憩場所等を提供している。
- (2) 個人代行店は、修理業務に必要な工具等のうち、ドライバー、テスター等については自ら用意するが、オシロスコープや電界強度計等の特殊で高価なものについては、会社から無償貸与されている。

(3) 個人代行店が顧客を訪問する際の移動手段である自動車は、個人代行店が所有するものである。

(4) 代行店は、修理に際してはビクターの純正部品を使用することが求められ、純正部品は会社から有料支給または貸与されているが、在庫として保有できる純正部品の金額は、8万円以内にとどめるものとされている。

また、修理に使用した部品は顧客が購入するが、その代金は修理代金に含まれており、代行店は、部品の売上の2%を受け取ることができる。

(5) 業務委託契約書上は、貸与された部品の管理に当たって生じた差損は代行店の負担とされているが、実際には、極端な場合を除き代行店には負担させていない。また、修理作業中にやむを得ず発生した部品の破損については、会社は原則として代行店の責任を問わないものとしている。

8 研修等

(1) 代行店になるには、会社による筆記試験及び面接に合格した後、会社と研修契約を締結し、概ね3か月間にわたり、修理技術が一定の水準に達するよう、会社による研修を受けることが必要である。研修契約書には、「本契約は、電子機器修理業として『独立自営』をめざす乙（実習生）の為一定の研修期間を定め、『技術、人格』共に優れた『サービスエンジニア』として育成する事を目的とする」旨が記載されている。

また、同契約書では、研修に要する交通費、教材費及び宿泊費等は、原則として会社が負担し、会社は研修日当も支払うことになっている。実習生は、研修期間中の実習により収入を得ることがあるが、その収入は会社に全額引き渡すことにより、研修費用に充当することになっている。

る。

- (2) 会社は、技術革新に対応するため、個人代行店も対象にした研修を行っており、受講した個人代行店には、1日5000円を支払っている。

また、会社は、従業員の公的資格取得を奨励するための「ビクターサービス公的資格奨励制度」と題する社外秘の冊子を個人代行店にも配付している。

9 委託料、税金及び保険加入等

- (1) 会社が個人代行店に支払う毎月の委託料は、会社が、個人代行店の作成した売上傳票に基づいて代行店名義の請求書を作成し、その請求書の金額を個人代行店が検収して確定される。

- (2) 有料修理の場合の委託料は、覚書により、会社が定めた修理料金規程（民生用機器修理技術料金基準）に基づき、出張工料は同基準記載の修理料金の60%、持込工料は50%とされているが、無料修理の場合の委託料は、会社が別に定める「保証工料」の額から一定の計算をした額とされており、総じて67%程度の金額となるが、会社以外には具体的な金額を算出できない。修理等を行うビクター製品（パソコンやカーエレクトロニクス商品等）によっては、作業時間を反映させるものも存在する。

なお、14年に有料修理の場合の出張工料の率が70%から60%に下げられたが、拒否した個人代行店はいなかった。

また、会社の従業員と個人代行店の収入については、同年代の者を比べても、高い場合もあれば、低い場合もある。

- (3) 委託契約書には、契約締結後、代行店が所管の税務署に営業届を提出

し、年度毎の納税申告を行う旨が規定されている。

(4) 会社は、委託料に消費税を加算して個人代行店へ支払っている。また、近畿支社における個人代行店のうち、半数近くは税務署へ青色申告の届出をしている。

(5) 会社は、個人代行店への委託料から、源泉徴収や社会保険料等の控除をしていない。

(6) 個人代行店は、会社との委託契約等に基づき、会社が定めた保険（自動車保険や所得補償保険等）への加入が義務付けられており、保険料は個人代行店の負担となっている。

なお、所得補償保険については、個人代行店が怪我や病気などにより業務遂行ができず、収入がなくなった場合における生活保障のために代行店に加入を義務づけたものであり、会社が、案内資料を個人代行店に配付し、加入を希望する個人代行店からの申し込みを取りまとめて、保険会社との契約締結を取り次いでいる。

(7) 会社の業務計画上、処理しなければならないサービス件数には、代行店の担当分も含まれている。

10 分会結成とその後の経緯

(1) 個人代行店らは、ボーナスや退職金もなく、委託料率も下がるなど、身分の不安定さに不満を持っていたところ、支部組合員から組合加入の勧誘を受け、支部と相談しながら、17年1月29日、分会結成大会を開催した。

- (2) 同月31日、地本、支部及び分会は会社に対し、労働組合結成通知書及び要求書（以下「1.31要求書」という。）を提出するとともに、同年2月3日に団交を行うよう口頭で申し入れた。
- (3) 1.31要求書には、①月額30万円の賃金最低保障、②労働時間について、1日の就労時間は9時～18時（休憩12時～13時）、年間総休日110日とし、時間外勤務、休日（祝祭日）勤務手当については別途協議する、③社会保険及び労働保険への加入、④車両等業務遂行上必要な諸経費については会社が全額負担する、⑤その他については労働基準法に準拠する、という要求内容が記載されていた。
- (4) 17年2月3日、会社は地本及び支部との話合いの席に着いたが、分会と交渉するつもりはなく、要求の趣旨説明を聞くつもりもない旨述べた。
- (5) 同月8日、地本、支部及び分会は会社に対し、1.31要求書を議題とした団交を開催するよう文書で申し入れた。会社は、同月9日付け及び同月14日付けの文書により、分会役員が出席する交渉及び代行店に関する事項についての交渉には応じることができない旨を支部に回答し、理由として、①団交当事者が明確でなく、10名に及ぶ交渉委員が参加するのでは、正常な交渉ができる状況にないこと、②分会は、会社が雇用する労働者をもって結成された当事者適格を有する労働組合であるとは解されないことをあげた。
- (6) 17年2月14日、地本、支部及び分会は会社に対し、団交に応じるよう文書で申し入れたが、会社は同月25日、分会の役員が出席する交渉及び

代行店に関する事項についての交渉には応じることができない旨を文書で支部に回答した。

(7) 同年3月5日、地本及び支部は会社に対し、団交に応じるよう文書で申し入れたが、会社は同月11日、分会役員出席のもとでの団交及び代行店に関する事項についての交渉には応じられない旨を文書で地本及び支部に回答した。

(8) 同月14日、分会の会計担当であった H は、組合費を管理するため、同人の個人名義で郵便貯金口座を開設した。

(9) 同月29日、地本、支部及び分会は大阪府労委に対し、本件申立てを行った。

(10) 同年4月4日、会社は支部に対して分会規約の提示を求めたが、同月14日、支部は会社に対し、組合見解として分会規約は出せない旨を回答した。

なお、その後、分会規約は、同年8月2日付けで、初審大阪府労委に証拠として提出されている。

(11) 本件再審査審問終結時に至るまで、組合と会社との間で、1.31要求書記載の事項を議題とする団交は開催されていない。

第5 当委員会の判断

1 個人代行店の労組法上の労働者性について（争点1）

会社は、個人代行店が労組法第3条にいう「労働者」には該当しない

と主張する。そこで、本件における会社と個人代行店の実質的な関係につき、①個人代行店が企業活動に不可欠な労働力として恒常的に会社の組織に組み込まれているか、②個人代行店の契約内容が会社により一方的に決定されているか、③個人代行店が業務遂行の日時、場所、方法などにつき会社の指揮監督を受けているか、④個人代行店が業務の発注に対し諾否の自由をもたないか、⑤個人代行店の報酬が労務提供への対価といえるか、⑥個人代行店が会社に専属しているかなどの点から検討する。

(1) 個人代行店の企業組織への組み込みについて

ア 会社組織における代行店の位置付け等

会社の前身は、日本ビクター株式会社の修理部門から発足したという沿革を有しており、出張修理については、会社の前身の発足当初から、一定の技術力が要求される出張修理の業務量に従業員だけでは対応しきれなかったことから、代行店に委託することとしたものである。19年4月の時点では、近畿支社における出張修理担当者33名のうち27名を代行店が占め、代行店の比率が8割に達している状況にある。このように、代行店は会社の事業活動の中心部分の一つである出張修理業務の大部分を恒常的に担ってきている。(前記第4の2(2),(4))

また、出張修理業務の態様や領収書・伝票等の処理については、従業員と個人代行店との間には特段の差異はない(前記第4の3(7))、会社は、個人代行店を「サービスマン」と呼称し、「従業員行動綱領」の記載された冊子を個人代行店にも配付している(前記第4の5(2))。

イ 個人代行店の契約手続

会社の代行店となるには、会社による筆記試験及び面接を受け、合

格した場合、研修を受けることが要求されており、通常の業者間の委託契約の締結場面に比べ、一般的に従業員が企業組織の一員となる場合と同様の過程が取られている。

ウ 会社の業務計画

会社の業務計画上、処理しなければならないサービス件数には代行店分も入っており（前記第4の9（7））、また、会社が個人代行店にバロメーターとして例えば月100台などと社内の目標を話すことがある。このように、個人代行店の業務は、社内において組織的な事業活動の一環となっている。

エ 領収書

個人代行店が顧客からの修理代金を受領する際には、会社名義の領収書等を渡すことが求められており（前記第4の3（4））、個人代行店の活動は、会社から独立した事業者の活動というよりも会社の事業活動の一環となっていることが認められる。

オ 制服・名札・名刺

会社は個人代行店に、従業員と同様に会社所定の制服を着用させ、名札を付けさせ、会社の担当エリアのサービスセンターの名称を記載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おり（前記第4の5（2）、6）、顧客から見れば、個人代行店と従業員の区別がつかない状態である。したがって、会社は、対外的には個人代行店を会社の従業員と区別せず、組織の一員として扱い、業務を遂行させているものと認められる。

カ 小括

以上によれば、個人代行店は、会社の主要業務の一つである出張修理にとって恒常的に不可欠な労働力として、従業員とともに会社の企業組織に組み込まれて労務を供給しているものと認められる。

これに対し、会社は、元請業者が経営計画に下請業者の売上も含めることは会計処理上も当たり前であると主張するが、単に下請業者の売上げを含めるだけでなく、本件では、個人代行店を「処理しなければならないサービス件数」を担うものとして位置づけていること（前記第4の9（7））が、個人代行店が会社の組織に組み込まれていることを推認させるのであって、単純な会計上の処理のみが問題となっているわけではないので、会社の主張は失当である。

また、会社は、制服・名札・名刺が従業員と一緒なのは、顧客に安心して修理を受けてもらうための一つの方法であると主張するが、会社が、かような方法で顧客に安心感を与えることは、個人代行店が企業組織の一員であるとのイメージを顧客に与えることを通じて実現されるものであるから、会社は、対外的に、個人代行店が会社の組織に組み込まれている状況を作り出していたと評価できる。

さらに、会社は、個人代行店が制服を購入し、名刺は初刷のみ会社負担であると主張するが、ここでの問題は、会社から着用等が義務付けられることが、企業組織に組み込まれていると評価できる要素となり得るかどうかであり、この点については費用負担のいかんは重要ではないから、かかる主張は失当である。

その他、会社は、「社員証」と記載されていた17年4月10日以前の個人代行店の名札について、近畿支社が入っている十三ビルのセキュリティー上、同ビルに出入りする者全員に渡した入館証のようなものであると主張するが、会社は、同ビルへの入館時のみならず、顧客を訪問して出張修理を行う際にも個人代行店に当該名札を着用させていたのであるから、単なるセキュリティー上の観点からのものであったとはいいがたい。なお、17年4月11日から新たに着用することとした名札をみると、「社員証」の文字の上に会社名のシール

が貼付されているものの、代行店である旨の記載は一切みられないのであるから、制服、名刺と同様に、対外的には企業組織に組み込まれている態様を有していることに相違はない。

よって、会社の上記主張は採用できない。

(2) 契約内容の一方的決定について

ア 契約締結の際の一方的決定

代行店になる場合に締結される契約書については、定型の書式が使用されており、個々の個人代行店によって文言が異なったり、文言が修正されたりした事実はない（前記第4の2(1)）から、個人代行店が契約を締結するに当たっては、会社によって契約内容が一方的に提示され、實際上、それをそのまま個人代行店が受諾した場合にのみ契約が成立するものと認められ、また、委託料を定める覚書についても、同様に一方的に定型の書式が提示されている（前記第4の2(3)）。

また、個人代行店が受け取る委託料のうち、無料修理については、会社が別に定める計算式によるものとされており、これについて個人代行店が関与する機会はないのであるから、無料修理に係る委託料については、具体的内容が個人代行店に開示されないまま会社により一方的に決定されているものと認められる。

イ 業務担当エリアの一方的決定・変更

委託契約書の規定には、代行店の業務担当エリアの指定・変更権を会社が保有している旨記載されており、会社は、契約上、個人代行店の業務担当エリアの指定・変更権を有していたものと認められる。実際にも、会社は個人代行店の所在地を考慮しつつ、なるべく業務担当地域が重複しないように業務担当地域を割り振っている（前記第4の4(7)）。

ウ 小括

以上によれば、会社は、個人代行店との契約の内容を事実上一方的に決定しており、また、業務担当エリアという重要な契約内容については、契約上も一方的に決定する権利を有していたものと認められる。

これに対して、会社は、F 分会長が個人代行店として採用される際の履歴書の記載内容や顧客への応答内容を取り上げて、同個人代行店が下請業者であることを納得していたと主張するが、本件では個人代行店が実質的・客観的に労組法上の労働者に当たるかどうかの問題なのであり、本人が契約形式に納得していたかどうかは本件の結論に影響するものではない。

なお、会社は、多くの個人代行店の居住地と業務担当エリアが同一であるか、または隣接しており、これは各個人代行店の希望を聞いたからであって、会社が一方的に決定したわけではないと主張するが、個人代行店の職住接近の希望を受け入れることで各個人代行店の移動時間を最少にするという業務効率の向上も図り得ることから、業務担当エリアの決定にあたり、会社が個人代行店の希望を聞いていたとしても、そのことにより、会社が個人代行店の業務担当エリアを決定する権限をもつことが否定されるわけではない。

また、会社は、個人代行店に遠くの業務担当エリアをお願いすることがあるものの、個人代行店はこれを断ることができることと主張するが、この点につき会社が挙げる証言は、業務担当エリアの変更権限が会社にあることを前提として、その行使を自制していることを示すにとどまる。

よって、会社の上記各主張は採用できない。

(3) 業務遂行上の指揮監督の有無

ア 時間的拘束性の有無

(ア) 業務時間

個人代行店については、社員と同様のタイムカード等による出勤管理はなされていなかったが、直行直帰が認められていた個人代行店を除き、多くの個人代行店は、営業日に出張修理業務を遂行するためには、パソコン上で予定表を見て、顧客ごとの各出張訪問カードを確認し、当該顧客に電話をかけて各訪問時間を確認し、必要な部品を点検し、前日の修理代金を入金する等の作業をする必要があるために、営業日の朝にはいったんサービスセンターに出向くことを余儀なくされていたものと認められる。

また、個人代行店の多くは、出張修理業務の完了後も、サービスセンターに戻り、伝票類の処理や、出張訪問カードへの業務の進捗状況等の入力を行っていた。

さらに、会社では、多くの個人代行店について、担当地域や受注可能件数、及び顧客宅への訪問時間帯等を考慮して、目安として1日の受注可能件数を8件と設定したうえ修理業務の振り分けを行っているが、このことは、会社が個人代行店の業務量の枠を設定していることを示すのみならず、この枠に従って修理業務の振り分けを行うことにより、個人代行店の業務時間を実質的に決定しているとみることにもできる。さらに、個人代行店が、各日の受注可能件数を変更するときには、コールセンター長の了承を得ることとなり、個人代行店は独自の判断で業務量の枠を変更できないものとなっている。(前記第4の3(2),(3))

なお、8件という受注可能件数は目安であり、必ず8件の割り振りがあるとは限らないが、8件まで割り振られるかどうかは、当日サービスセンターに赴いて出張訪問カードを見るまでは確定しない

のであるから、8件の受注に対応できる時間帯については、個人代行店は実際上拘束されざるを得ないということができる。

(イ) 業務日、休日

会社では、16年秋から「362日受付体制」を採り、顧客の出張修理依頼に応えるために、個人代行店の休日については、各個人代行店の希望も聞いた上で、同じ担当エリアの個人代行店同士、又は、隣接しているエリアの個人代行店同士の休日が重ならないように、毎月20日までに翌月における各個人代行店の休日の希望日を調整していた。また、個人代行店が、各月の業務日、休日を変更するときにも、コールセンター長の了承を得ることとなっている。(前記第4の4(4),(6))

以上によれば、業務日や休日については、個人代行店の希望は聞くものの、最終的には会社が調整により決定していたことが推認される。

イ 場所的拘束性の有無

業務担当エリアについては、上記(2)のウで検討したように、会社が一方的に決定、変更する権限を有していると認められるところであり、個人代行店はそのエリアにおいて出張修理業務を行うことを求められているのであるから、場所的拘束性があると考えられる。

ウ 作業内容等についての指示の有無

個人代行店は、出張修理業務を行うに当たり、各日の業務内容につき、パソコン画面に表示される出張訪問カードを通じて指示を受けており(後記(4)のとおり、個人代行店は、ビクター製品の修理を依頼してきた顧客の要望に応えるという会社の方針の下、受注可能件数の枠内では受注を拒否できない。)、出張修理後において、出張訪問カードに記載することにより修理の進捗状況を報告すべきもの

とされている。出張訪問カードに記載された訪問時間などについては、顧客に連絡して確認等を行うことが求められるが、これは出張修理という業務の特性から、従業員が行う場合であっても同様の手順が求められるものである。

また、個人代行店は、顧客から代理受領した修理代金については、翌日に会社の会計に渡して入金することとなっており、遅れた場合には遅延理由書を書かされており、さらに、代金の回収・入金処理に当たり例外事項が発生した場合には、会社の指示を受けるものとされている（前記第4の3(6)）のであるから、入金についても会社が指示していたものと認めることができる。

以上によれば、個人代行店は、出張修理業務の内容につき指示を受けるとともに、その事後処理としての報告や入金処理についても指示を受けていたものとみることができる。

エ 作業態様についての指示の有無

出張修理における個人代行店の作業は、会社が配付したサービスマニュアルに基づいて行われるほか、会社は、「サービスマン接客マナーの基本事項」を記載した冊子を従業員と個人代行店に配付し、これに従うことを求めている（前記第4の5(1),(2)）。「サービスマン接客マナーの基本事項」には、名札の着用、訪問時には「ビクターサービスの〇〇です。〇〇の修理にお伺いしました。」と笑顔で挨拶することなど、訪問前の準備事項、訪問時の注意及び修理前のマナー等が記載されており、単なる修理上の技術情報についてのみならず、接客等の業務遂行の態様についての具体的な指示がなされているとみることができる。

また、個人代行店の研修については、個人代行店となるには、研修契約を締結して、概ね3か月にわたり、修理技術が一定の水準に達

するよう会社による研修を受けることを義務づけられており、個人代行店となった後も技術革新に対応するために適宜受けることとされている（前記第4の8）。

オ 小括

よって、個人代行店は、休日については自らの希望を相当程度反映させることができるものの、会社による標準的な受注可能件数の設定などの形で時間的拘束を受け、また、会社による業務担当エリアの設定・変更という形で場所的な拘束も受けており、さらに、個人代行店は、作業内容のみならずその遂行の態様についても会社の指示を受けていたものであるから、会社は、個人代行店に対して、業務遂行上の指揮監督を行っているとは評価することができる。

これに対し、会社は、個人代行店はサービスセンターに出向く義務はなく、直行直帰も認められていると主張するが、翌朝に修理代金を会社の会計に渡すこととされ（遅れた場合には遅延理由書の提出が求められる。）、会社にあるパソコンで出張訪問カードを確認してからが業務の開始となり、出張修理の進捗状況の事後報告が必要なのであるから、直行直帰は会社側の都合を原因として例外的な場合に認められたにすぎないと考えるべきである。実際、直行直帰を行っている個人代行店については、業務担当エリアの変更又は大阪南サービスセンターの廃止により、サービスセンターが遠隔地になったことから、サービスセンターに出向く必要がないとされ、ファックスやISDN回線による通信を通じて指示を受けていたことに基づくものである。

さらに、会社は、サービスマニュアルの配付は量販店の修理部門にも行っているなどとして、会社の指示とは関係がないと主張するが、サービスマニュアルには、ビクター製品の機種ごとに、商品固有のサービス事項、分解方法、調整方法、修理の手引き等が記載されて

おり（前記第4の5(1)）、量販店の修理部門への配付は、あくまでも技術情報の伝達を目的としたものと推認され、会社の従業員及び個人代行店に配付され、これに従うことを指示されるのとは意味合いが異なるものと考えられる。しかも、「企業行動基準」、「サービスマン接客マナーの基本事項」は、技術情報を伝達するものではなく、量販店の修理部門へ配付されているとは認められないから、会社は個人代行店に対して、技術情報の伝達など製品の修理に不可欠な範囲を超えた指示をも行っていたといえることができる。

研修についても、会社は、量販店にも実施していると主張するが、個人代行店の場合は、委託契約を締結するためには研修を受講することを求められているのであって、上記サービスマニュアルの配付の場合と同様に、量販店の場合と同一に論ずることはできない。

よって、会社の上記主張は採用できない。

(4) 業務指示に対する諾否の自由の有無

個人代行店の営業日が決まれば、コールセンターでは、受注可能件数の範囲内で顧客からの出張修理依頼を受け付け、パソコンを用いて各個人代行店に割り振るものであり、各個人代行店は、受注可能件数の範囲では、割り振られた依頼については特別な事情がない限り断ることはできないことになっており（前記第4の3(3)）、個人代行店には、業務指示に対する許諾の自由はなかったものと認められる（仮に、ある個人代行店が業務を拒否したとすれば、業務担当エリアの関係から、他の個人代行店の業務予定を大幅に変更せざるを得なくなり、大きな混乱が生ずる事態が容易に想定され、場合によっては債務不履行による契約解除のおそれもあることから、個人代行店が業務の割り振りを拒否することは困難であると考えられる。）。

これについて、会社は個人代行店が設定している枠の中で受注してい

るにすぎないと主張するが、受注可能件数は会社が目安として設定したものである上、その枠の中においては、個人代行店は諾否の自由を有していなかったのであるから、会社の上記主張は採用できない。

(5) 報酬の労務提供への対価性

個人代行店に支払われる委託料は、有料修理の場合の工料（出張工料及び持込工料）と無料修理の場合の会社が計算した工料を合算したものによって決まり、固定給や保障給といったものはなく、修理実績に対する出来高制である（前記第4の9(2)）。

しかし、報酬が出来高制である場合でも労働者性が直ちに否定されるものではない上、本件においては、個人代行店の訪問件数は1日8件を目安として上限が設定されており、その結果、委託料についても上限が存在することになるため、個人代行店が自らの判断で訪問件数を増やすなどして報酬を増やすことはできないこと（上記(3)のア(ア)のとおり、1日のうち時間に空きができるかどうかは、当日出張訪問カードを見るまでは確定しない。）、無料修理の場合は、会社が別に定める計算式（個人代行店との間で合意により決定する余地はない。）により一方的に決定された報酬が支払われていること、無料修理の報酬の中には、製品によっては作業時間を反映させるものも含まれていること（前記第4の9(2)）にかんがみれば、個人代行店の報酬は、出来高制であっても、労務提供の対価としての性格を有しているとみるべきものである。

また、会社は、個人代行店の収入が従業員よりも多額であると主張するが、個人代行店の場合は、必要経費は自己負担であり、また、個人代行店の報酬が必ずしも従業員よりも高いとはいえない（前記第4の9(2)）。

(6) 会社への専属性

会社では、個人代行店がビクター製品以外の修理を行うことを制約し

ていないものの、①上記（３）のア（ア）でも検討したように、多くの個人代行店について、時間的限界を考慮し、目安として1日の受注可能件数を8件と設定していることからすれば、個人代行店が、受注した全件数を訪問し終わると1日の大半を修理業務に費やすことになるものと推認されること、②受注についての諾否の自由が認められない中、上記のように、当日の朝にならないと当日の業務の予定全体が確定しないから、仮に、当日の受注件数が少なかったとしても、その日のうちに他社の業務に都合よく従事することは困難であること等からすると、ビクター製品以外の修理を行うことは事実上困難であり、個人代行店の業務時間内における会社への専属性は相当に高いものと考えられる。

（7）その他

会社は、個人代行店は独立事業者であるとして種々主張するところ、独立事業者性は、上記の企業組織への組込み及びその他の要素に影響し得るものと位置づけられるので、以下、そのような観点から会社の主張を検討する。

ア 業務に使用する機材、工具、部品等

（ア） 個人代行店が使用する机、パソコン

会社は、取引先の運送業者にも机を貸与していると主張するが、会社が運送業者に机を貸与する趣旨、経緯、具体的な作業内容などが立証されておらず、従業員と同様の出張修理という使用目的に供されている個人代行店の場合と同列に論じることはできない。

（イ） 個人代行店が使用する工具

会社は、高価な機器の貸与は下請への便宜供与であると主張するが、便宜供与であっても個人代行店が金銭的負担を負わない以上、個人代行店が自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う独立した自営業者としての性格を弱めるものである。

(ウ) 個人代行店が使用する部品

会社は、個人代行店は使用した部品単価の2%のマーヅンを受け取ることができると主張する。

確かに、個人代行店が在庫8万円分以内とはいえ部品の所有を認められ、2%のマーヅンを受け取っていることは独立事業者性を基礎付け得るが、個人代行店は純正部品の使用を義務付けられており、また、8万円以内の部品という在庫金額の上限があること、業務委託契約書上は、貸与された部品の管理に当たって生じた差損は個人代行店の負担とされているが、実際には、極端な場合を除き個人代行店には負担させていないこと、修理作業中にやむを得ず発生した部品の破損については、会社は原則として個人代行店の責任を問わないものとしていることに照らせば（前記第4の7(4),(5)）、独立事業者性は強いものとはいえない。

(エ) 個人代行店が使用する自動車

会社は、運送業を営む傭車運転手にかかる判例（横浜南労基署長事件、最高裁、8年11月28日）を引用して、業務に使用する自動車を所有している個人代行店に労働者性が認められないとするが、同判例は労災保険法上及び労基法上の労働者該当性に関わるものであり、労組法上の労働者性が問題になっている本件に適切な先例とはいえない。

イ 自動車保険・所得補償保険

会社は、会社との契約書で代行店に、自動車保険への加入を義務付けているのはコンプライアンスの観点から第三者に与える損害をカバーするためであると主張するが、「コンプライアンスの観点」という主張の趣旨は必ずしも明確ではなく、個人代行店が自動車により第三者に損害を与えた場合の民事上の使用者責任を問われないよう

に義務付けたものとも推測され得るので、会社の主張によっても独立事業者性は強いものとはいえない。他方で、会社は、個人代行店が怪我や病気などにより業務遂行ができず、収入がなくなった場合における生活保障のために所得補償保険への加入を義務づけており、出来高制のもとで、単なる独立事業者とは異質な取扱いを行っている。

(8) 結論

以上検討してきた、①個人代行店は会社の主要業務の一つである出張修理に恒常的に不可欠な労働力として企業組織に組み込まれて労務を供給してきていること、②個人代行店の契約内容が、事実上または契約上会社により一方的に決定されていること、③個人代行店は、休日については自らの希望を相当程度反映させることができるものの、標準的な受注可能件数の設定及び業務担当エリアの設定・変更という形で会社から時間的・場所的な拘束を受けるとともに、また、会社から作業内容のみならずその遂行の態様に及ぶ具体的な指示を受けており、会社が業務遂行上の指揮監督を行っていること、④個人代行店は受注可能件数までの業務の発注に対し諾否の自由がないこと、⑤報酬は、出来高払いとされているものの、労務提供への対価としての性格を有していること、⑥個人代行店は会社への専属性が高いことなどを総合的に勘案すると、会社は、個人代行店を、業務上の必要に応じて随時利用できる労働力として企業組織に組み込み、その労務の内容を決定したうえ、その業務の遂行にあたって指揮監督を行っているとともに、労務提供への対価としての性格を有する報酬を支払っているものと認めることができる。

そうすると、個人代行店については、会社との関係において、通常の商取引関係にある事業者にすぎないものとみることは相当でなく、会社

の指示の下に労務を提供し、その対価として報酬を受け取っている者として、労組法第3条にいう「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」に当たり、かつ、同法第7条第2号にいう「雇用する労働者」に当たると認めるのが相当である。

なお、会社は、労組法第3条にいう「労働者」も、労基法第9条にいう「労働者」と同義であり、その該当性の判断基準も同一であると主張するが、労基法と労組法の立法趣旨や文言の相違に照らし、採用することはできず、仮に個人代行店が労基法上の労働者ではないとしても、上記判断を左右するものではない。

2 分会規約の具備について（争点2）

会社は、分会は1.31団交申入れ時に規約を保有していなかったのだから、分会は労組法上の労働組合とは認められないと主張し、組合は、そもそも組合規約は、労働組合が同法上の労働組合の要件としては必要でないとして主張する。

この点については、労働者集団が労組法第2条の労働組合に該当するためには、団体運営に必要な規約を備えていることが必要であると解するのが相当であるので、分会が1.31団交申入れ時に規約を保有していたかどうかにつき以下検討する。

（1）分会結成時の状況

17年1月29日に、分会組合員らが分会結成大会を開催したことについては、当事者間に争いはない。

分会規約について、Fは、JMIUに相談したところ、組合を作って闘うということになった、分会規約は、ビクター支部に、同じような内容で作ってもらった、規約のことについては詳しくなかった旨述べており、分会規約の作成については、Fら分会員よりも支部が主導的な役割を果たしていたことが認められる。

そのため、会社が主張するように、規約作成に関する F 分会長の証言は必ずしも具体的ではないが、E は、分会規約は設立大会の時にコピーして皆に渡した、JMIUで使っている規約の文案（フォーム）を使い、手書きで訂正し、1月29日に分会員に示した旨、より具体的に述べており、規約の作成についての証言が欠けているものとはいえ、これに反する元分会員の陳述書の記載は採用し難い。そして、JMIUの用いている規約の文案には、組合員の権利義務、機関、役員、統制、会計など規約に必要な基本的要素が記載されている。

これらのことを考慮すると、分会規約については、少なくとも一応のものが結成大会において承認されたものと考えても不合理とはいえない。

ただし、その内容については、手書きの部分があり事後に回収したとの証言や、内容の異なる複数の書証が提出されていることにかんがみれば、結成大会で承認されたものは、必ずしも完成された体裁のものではなかったと推認される。

(2) 完成された分会規約の存否

会社は、分会規約について複数の書証が提出され、その文言や形式に差異があることから、組合格約として提出された書証は偽造であると主張する。

しかし、分会規約を完成させるまでに複数の修正案が作成されることは十分あり得るところであり、むしろ、分会規約が全くなかったのであればこのように複数の規約案が出回ることはなく、また、仮に規約を偽造したのであれば、修正を重ねた複数の案文を書証として提出することもないものと考えられる。

以上によれば、本件分会結成大会開催当時においては、必ずしも十分に体裁を整えた正確なものではなかったとしても、一応の組合格約案は

大会において提案され、承認されたこと、その後に修正が重ねられて現在に至ったものであることが推認される。

そして、労働組合として労組法上の保護を受けるためには、必ずしも組合規約が体裁上も完成されたものであることは必要でなく、組合員の権利義務、機関、役員、統制、会計など組織運営の基本的要素を備えたものであれば、その後に修正が必要なものであっても差し支えないと解するのが相当である。

本件においては、提出されたいずれの書証によっても、分会は、1.31団交申入れ時点において、上記のような要素を備えていた規約を有していたと認められるので、分会が労組法上の労働組合としての保護を否定されるものではないというべきである。

なお、仮に、1.31団交申入れ当時において分会が、労組法上の労働組合への該当性が認められるために十分な組合規約を備えていなかったとしても、本件においては、現在に至るまで、会社は分会の求めている団交に応じておらず、現在においては分会が組合規約を備えていることについては当事者間に争いが無いので、本件において、分会が労組法上の労働組合に該当することを否定することはできないというべきである。

よって、会社の主張は採用できない。

(3) 団交応諾義務と分会規約の開示について

会社は、分会から会社に対し分会規約の開示がなかったのであるから、会社には団交に応じるべき義務はないと主張するが、そもそも分会規約の開示は、団交申入れや団交開催に当たり、義務付けられているものではない。また、会社から17年4月4日に分会規約の開示を求めたのに対し、組合は、同年8月2日付けで分会規約を大阪府労委へ証拠として提出しており、これを会社も受け取っているのであるから、団交拒否が継

続している間に、分会規約は会社に対し開示されているということができ
きる。

よって、会社の主張は採用できない。

(4) 結論

以上みてきたとおり、会社の、分会が結成当時において規約を有して
いなかったため団交の当事者適格を有していないとする主張、及び分会
が規約を会社へ開示しなかったため会社には団交拒否の正当な理由があ
るとの主張は、いずれも採用できない。

3 支部を加えた団交申入れの拒否の正当性（争点3）

(1) 1.31団交申入れにかかる支部の団交当事者性

まず、組合は、支部が1.31団交申入れについて団体交渉の当事者と
しての資格をもつと主張するので、支部と分会との関係を検討すると、
確かに、JMIUの規約によれば、JMIUは、その下部組織として、中央本部、
地方本部、支部（分会）をもち（同第9条）、同一企業が各地に事業所
を置いている場合や、地域、職能単位で支部を組織する場合は分会を置
くことができると定められている（同第10条）が、本件は、事業所レベ
ルで分会が組織されたわけではなく、支部が地域、職能単位で組織され
ているわけでもないので、直接的には、ここでいう分会を置くことがで
きる場合には該当しない。また、支部の規約として提出された書証には、
会社において業務に従事するJMIUの組合員で組織する分会を置くことが
できるとの条項が存在する（同第2条(2)）ものの、この条項が付加さ
れた経緯に関する事実関係は十分には立証されていない。

他方で、分会規約についての書証によれば、当初のころの案と推定さ
れる分会規約では、分会員は支部を通さずに直接地本に加入届を提出す
ることとされていたものとみられ、その後の分会規約によれば、支部、
地本を通して加入届を提出するとの規定に改められているが、分会を支

部の下部組織とするための手続がとられたかどうかについての立証も十分ではない。さらに、支部委員長であった E は、初審の審問において、支部と分会の関係について聞かれ、「支部と同列の分会です。協力・協同でやるという形です。」と証言しており、結局、支部が分会員固有の待遇について団交をなし得る関係にあるか否かについては、明らかではないといわざるを得ない（この点につき組合は、上記証言は分会が独立して団体交渉権をもつ趣旨のものにすぎないと主張するが、そのような趣旨の証言であったとしても、ここでの問題は、支部が分会員の待遇について団交をなし得る関係にあるか否かであるから、上記判断を左右するものではない。）。

以上の他、会社の従業員と分会員の契約形態が大きく異なっていることをも考え合わせれば、分会員の待遇について支部が団体交渉権をもつとは認められないというべきであり、この点に関する初審命令の判断は結論として相当であるから、支部の再審査申立てには理由がない。

(2) 1.31団交申入れ拒否の正当性

次に、会社は、支部が加わってなされた 1.31団交申入れについては、拒否したことにつき正当な理由があると主張するが、もし、会社が支部の加わった同団交申入れにつき疑義があるのであれば、会社としては、その旨を組合に告げて、支部からの出席者を外すなどの対応を求め、組合が応じた場合に速やかに団交に応じることが可能であったにもかかわらず、会社はそのような確認等の対応をとらず、分会が団体交渉の当事者資格をもたないことなど、正当な理由とは認められない理由を挙げて一切の団体交渉を拒否したのであるから、本件における会社の団交拒否には正当な理由があるとはいえない。

以上により、会社の主張には理由がない。

4 1.31要求事項の義務的団交事項への該当性（争点4）

会社は、個人代行店は労基法上の労働者ではないのだから、個人代行店が「労基法上の労働者として行った」要求事項、ないしは「労基法の適用を求める」要求事項については、義務的団交事項に当たらず、会社には団交応諾義務はないと主張する。

個人代行店が労基法上の労働者に該当するかどうかは法的判断の問題であり、当事者が団体交渉で決すべき事項ではないのであるから、団交要求の中に、個人代行店が労基法上の労働者に当たる旨の見解が記され、同見解に立って要求を行っていたとしても、それは要求事項とは別個に組合の法的見解を述べた部分にすぎない。そうすると、組合の法的見解の当否自体についての団交に応ずる必要はないとしても、かかる要求を「労基法上の労働者として行った」要求であるとして、要求の対象となっている事項が義務的団交事項に当たらないと解することはできない。

また、労基法を適用するかどうかは、同法の実施につき権限をもつ機関が決定することであるから、会社との団交において「労基法の適用を求める」要求をすることには意味がないが、団交において、労基法が適用されたのと同様の結果となる労働協約の締結を要求することは不可能ではないので、そのような要求であれば、義務的団交事項に当たり得るものである。

そこで本件についてみると、組合の1.31要求事項は、賃金、労働時間・休日、社会・労働保険への加入、車両等の経費負担など、いずれも個人代行店の労働条件ないし待遇にかかわるもので、会社が処分権限をもつものであるから、義務的団交事項に当たり、これらを「労基法の適用を求める」要求であるとみることはできない（ただし、社会・労働保険への加入そのものは、権限ある機関の判断に委ねられる事項であるので、合意が成立したとしても、会社のなし得るのは、かかる機関に対して適切な手続をとることに留まり、要求の趣旨もそのようなものと解される。）。

また、「その他については労働基準法に準拠する。」との要求についても、

あくまで個人代行店の待遇を労基法が定める水準に「準拠」するものとするように合意することを求めたものであって、労基法そのものを適用することを求めているものとはみられないから、上記事項も義務的団交事項に当たるものである。

よって、会社の上記主張は採用できない。

5 不当労働行為の成否について

以上によれば、1.31団交申入れを会社が拒否したことに正当な理由は認められず、会社の行為が労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審の判断は相当である。

また、支部は、同団交申入れについて、団体交渉の当事者としての資格を有しないのであるから、支部の救済申立てを却下した初審の判断も相当である。

以上のとおりであるので、本件各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20年2月20日

中央労働委員会

第三部会長 赤塚 信雄 ㊟