

労働組合法の労働者性に関する代表的な中労委の命令、裁判例

<目次>

I. 労働者性の判断について係争が終了したもの

1. 東京電力常備職員労組について P 1
【中労委資格審査】労働者性肯定
2. 東京ハップサンダル工組について P 2
【地労委資格審査】労働者性否定、【中労委資格審査】労働者性肯定
3. 日本プロフェッショナル野球組織事件について P 4
【地労委資格審査、地裁・高裁決定】労働者性肯定
4. アサヒ急配事件について P 5
【地労委命令・地裁判決】労働者性肯定
5. CBC管弦楽団労組事件について P 9
【地労委命令】労働者性否定、【地裁・高裁・最高裁判決】労働者性肯定

II. 労働者性の判断について係争中のもの（労働者性を肯定したもの）

1. ソクハイ事件について P 11
【地労委・中労委命令】労働者性肯定、【地裁】係争中

III. 労働者性の判断について係争中のもの（労働者性を否定したもの）

1. 新国立劇場運営財団事件について P 15
【地労委・中労委命令】労働者性肯定、【地裁・高裁判決】労働者性否定、【最高裁】係争中
2. INAXメンテナンス事件について P 22
【地労委・中労委命令、地裁判決】労働者性肯定、【高裁判決】労働者性否定、【最高裁】係争中
3. ビクターサービスエンジニアリング事件について P 26
【地労委・中労委命令】労働者性肯定、【地裁・高裁判決】労働者性否定、【最高裁】係争中

※ パラグラフの表題における括弧は、中労委の命令や裁判所の判決にはなく、研究会の事務局が付けたもの

東京電力常備職員労組について

I. 事案の概要

A会社との間で請負契約に基づいて集金業務に従事する委託集金人等により結成された労働組合Xが、中労委に労働組合の資格審査を申し立てたところ、中労委はA会社と委託集金人の間には使用従属関係があるとし、労組法上の労働者性を肯定し、Xの請求を容認した。

II. 中労委の資格審査の要旨（昭和年 35 年 3 月 24 日中労委決定）

○ 中労委が調査した委託集金人の実態は大要次の如くであった。

① 契約形式

電気料金の委託集金は集金人との間に「請負契約書」によって委託されており、その内容は大概次のとおりである。

イ) 毎月集金締切日までに電気料金を交付枚数の80%以上集金する。

ロ) 集金作業を行い難いときは第三者に代行させることが出来る。（実態としては集金業務の性格から一般的になしうるものではなく、身分証明書の他人への貸与が禁止されていることから、事実上第三者代行は出来ない）。

ハ) 請負業務に要する費用は委託集金人が一切負担する。

② 勤務状況

毎朝概ね8時半頃所属支店、営業所へ行き、当日領収書の交付を受け、（以前は出勤簿があったが組合結成の頃から廃止された）予定地を集金して午後4時～6時頃帰社、整理事務を行い午後5時～7時頃退社する。1ヶ月集金日数は22日、集金打合会議1日、残務整理、翌月分資料作成にそれぞれ1日を要し、計25日稼働となっている。

③ 報酬関係

基本手数料（収納枚数1枚につき7円30銭以内、集金業務の熟練度により異なる）、即日収入加算手数料、扱金額加算手数料となっており月間平均31,000円程度の収入となる。収納率80%未満の場合は加算手数料がなく、実際に収納した枚数につき基本手数料が支払われる。

○ 以上の実態から、中労委では、委託集金人の契約形態は請負契約であっても、業務の実態は社員たる集金専務員と差異がなく事実上従属性があり、その手数料は法第3条にいう「又はこれに準ずる収入」と認めるに十分であると判断し、委託集金人を労組法第3条の「労働者」と認定し、適格の決定をした。

東京ハップサンダル工組合について

I. 事案の概要

業者から仕事をもらって主として自宅で賃加工する職人を主たる構成員とする労働組合Xが、労働組合の資格審査を申し立てたところ、東京都労委は、職人は労働者と認めがたいとして申立を棄却した。Xはこれを不服として、中労委に再審査を申し立てたところ、中労委は、職人の労組法上の労働者性を肯定し、Xの請求を容認した。

II. 中労委の資格審査の要旨（昭和35年7月20日中労委決定）

- 中労委で調査した職人の実態は次の通りであった。
 - ① 製造業者と職人の関係
職人は業者から部品材料を支給され、自宅でハップの製造工程の一部の賃加工を行う。特定の業者から仕事を受けるものであるが、2軒以上の業者から仕事を受ける職人もある。
 - ② 仕事の受渡し
職人は毎日一定時刻に業者のもとに行き前日の仕事を納め、その日の仕事を受領する。納品検査等は製造業者の番頭が行い、番頭はこのほか職人の作業状況を見廻っている。
 - ③ 作業について
通常職人は本人だけ、又は家族と作業する。補助材料は大部分職人の負担で費用は工賃中に織り込まれている。職人は必要に応じ工業用ミシン・プレス機を所有している。
 - ④ 不良品の扱い
一部業者には職人の買い取らせている者もある。
 - ⑤ 工賃
毎月定期的に加工した個数に応じ支払われる。職人から内職に一部の仕事を出す場合も工賃は業者から職人に一括して支払われる。
- 以上の事実に基づいて、中労委では、職人は毎日業者のところへ出頭し、その指示による仕事を受け、その事業計画のままに労働力を提供して対価としての工賃収入を得ているもので、労組法第3条に云う「賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者」と認めて差し支えないものと判断した。
- もっとも職人が独立の事業者ではないかを疑わしめる要因も存在するが、これらについて、中労委は次の如く判断している。
 - ① 補助材料の自己負担等については、かつて工賃と別計算にされていたものが入つとはなしに工賃に含まれるようになってきた経緯、補助材料の市場変動による収益を職人が期待しているものでもないこと、工具機械の規模、価格からみて、

資本投下による生産施設とみるには無理があること、以上の諸点からみて職人を自己の計算に基づき事業を営む者とは認めがたい。

- ② 不良品を職人に買い取らせていることについては、職人の作業上のミスに対する一種の制裁的措置に過ぎないと認められる。
 - ③ 職人と内職者の関係は、職人が内職者を使用しているとみるより、家族と同様職人の補助労働力とみるのが至当である。業者から支払われた工賃から、職人が内職者に工程に応じ基準額を支払っているが、その間に中間搾取もみられないから、職人が自己の計算において内職のあっせんを行っているとも認められない。
 - ④ 2以上の業者と関係を持つ職人もいるが、専属関係自体の有無が労働者であるか否かの認定要件となるものではない。兼業についてはサンダル加工の季節的繁閑にも関連するもので、職人の主たる生計の維持を左右するものではない。
- 以上の観点から、これらは何れも職人が労組法第3条の労働者であることを否定するものではなく、従って職人が主たる構成員となっている当該組合は、労組法第2条の「労働組合」と認められるとし、適格の決定をした。

日本プロフェッショナル野球組織事件について

I. 事案の概要

- 昭和 60 年に日本プロ野球選手会 X は、東京都労委に労働組合資格審査の申立を行い、労働組合である旨の認定を受けた。
- X が、球団合併が選手の地位、労働条件に重要な影響を与えるとして、日本野球組織 Y に団体交渉を求めたが、Y は合併問題は経営権の問題であるとして、応じなかった。このため、X が Y に対して団体交渉を求める地位にあるとして、東京地裁・東京高裁に申立てを行った。

II. 東京都労委の資格審査の要旨（昭和 60 年 11 月 5 日東京都労委決定）

東京都労委は、X について、労組法第 2 条の「労働組合」と認められるとし、適格の決定をした。

III. 東京地裁の判決の要旨（平成 16 年 9 月 3 日東京地裁判決）

- Y は、セントラル野球連盟及びその構成球団と、パシフィック野球連盟及びその構成球団が、日本プロフェッショナル野球協約（以下「野球協約」という。）を締結することにより、これらの団体及び法人を構成員として組織されたものであること、X は、Y の構成員のいずれかの球団と選手契約を締結する日本プロ野球選手及び一部の外国人プロ野球選手により構成される労働組合であること、X は、東京都労委により労働組合である旨の認定を受け、労働組合としての法人登記を行ったこと、X と Y は、両者間で誠実に団体交渉を行うためのルールを定めるとともに、外国人選手の出場登録枠の問題や、FA 資格取得要件を緩和する方向で協議することなどについて合意する内容の協定書を作成し、このルールに従って、X と Y（具体的には、実行委員会から協議交渉権限を委任された協議交渉委員会）との間で、選手の待遇に関すること等についての団体交渉を行ってきたことが認められる。
- そうすると、X と Y とが、両者間における団体交渉の主体となり得ると認めることができる。

IV. 東京高裁の判決の要旨（平成 16 年 9 月 8 日東京高裁判決）

X が Y に対し労働組合法第 7 条 2 号の団体交渉をする権利を有することについての疎明は、十分である。

アサヒ急配事件について

I. 事案の概要

- A会社に従事するトラック運転手を組合員とする労働組合Xが、A会社に団体交渉を申し入れたところ、A会社が、組合員のうち運送委託契約を締結したトラック運転手は個人事業主であり労働者ではないとして、団体交渉において、これらの組合員の出席を拒否し、会社と運送委託契約を締結した者の労働条件を議題とすることを拒否した。なお、委託契約者のうち、約50名は自己所有の車両を所有し、残りの約50名は会社所有の車両を使用して運送業務に従事している。

このため、Xがこれらの行為等が不当労働行為に当たるとして申立てを行った。

- 大阪府労委は、委託契約者の労組法上の労働者性を肯定し、団交応諾等を内容とした救済命令を発出した。

A会社はこれを不服として、大阪地裁に大阪府労委の救済命令の取消しを求めた。

- 大阪地裁は、委託契約者の労組法上の労働者性を肯定し、A会社の請求を棄却した。

II. 大阪府労委の命令の要旨（平成17年12月7日大阪府労委命令）

労組法上の労働者とは、使用者との契約の形態やその名称の如何を問わず、雇用契約下にある者と同程度の使用従属関係にある者、又は労組法上の保護の必要性が認められる労務供給契約下にある者をいうべきである。

（会社への組入れ）

A会社においては、委託契約者が約100名に対し正社員は13名のみであるから、A会社の事業は委託契約者の存在なしには成り立たないことは容易に推認でき、委託契約者はA会社の運送事業にとって組織的労働の一部を構成しているとみるのが相当。

（会社による業務の一方向的割振り、会社の指示）

- 委託契約者の日々の業務遂行に関しては、①委託契約者が従事する業務は、A会社が決定し、指示していたこと、②チャーター便業務の場合、A会社は、委託契約者に、荷主名、集荷時刻、集荷場所、運送物品、運送先、納入時刻、使用車両等を指示し、当該委託契約者は、その指示に従ってチャーター便業務に従事すること、③委託契約者は、A会社の指示により、横乗り業務のために助手席に勤務することもあったこと、④専属業務の場合、委託契約者は、まずA会社から派遣先、派遣期間又は派遣される曜日、出勤時刻、使用車両等について指示を受け、また派遣先においては、派遣先の指示に従って具体的な集配業務に従事すること、⑤引越業務の場合、委託契約者は、A会社の指示により、一連の引越業務の全部又は一部に従事することがそれぞれ認め

られる。

- したがって、委託契約者は、A会社が決定した業務を、A会社の指示の下に行っていたとみるのが相当。

(服務上の義務)

委託契約者の服務に関しては、①誓約書には、A会社の指定する身なりなど服務に関する事項、配達完了・未配達に関する報告、営業上の秘密の保持、A会社の取引先との直接取引の禁止などの遵守が規定されていること、②服務規程には、A会社の報告・連絡・相談、制服・安全靴の着用、業務日報の提出などの遵守が規定されていること、③罰則はないものの、A会社の部長や支店長が、委託契約者に制服の着用を指示していたことがそれぞれ認められ、A会社は、委託契約者に対しても、一般的に雇用契約を締結した者に対して使用者が課す服務上の義務と同様の義務を課しているとみるのが相当。

(労務の対価としての報酬)

- 報酬の決定、支払い等に関しては、①A会社は、報酬の支払いに当たり、毎月の報酬の支払日に、各委託契約者に「給与明細書」及び「運賃請求書」を交付していたこと、②「給与明細書」は、正社員と全く同じ様式であって、表題部分に「給与明細」と明記されていたこと、③「運賃請求書」は、本来、毎月の実績を記載して会社に運賃を請求する主旨のものであるが、委託契約者がA会社に提出した業務日報等をもとにA会社が作成していたこと、④個別の業務ごとの委託契約者に対する報酬額について、事前に委託契約者とA会社が交渉するという事は行われていなかったこと、⑤専属業務及び引越業務についての報酬は日極又は時間極で、チャーター業務についての報酬は出来高制で、A会社が決定した額が支払われていたことが認められる。
- 委託契約者はA会社の指揮監督に従いその労務を提供していたということを考え合わせると、委託契約者がA会社から受け取る報酬は、受託した業務の完成に対する対価ではなく、その労務に対する対価であると判断するのが相当。

(経費負担等)

- 経費負担等に関しては、①委託契約者がA会社の車両を借りて業務に従事する場合でも、車両賃貸料と車両管理委託料が相殺されることにより金銭の授受はなかったこと、②委託契約者が運転を行わない日も、これらの費用が計上され、かつ、相殺されていること、③委託契約者がA会社から借りた車両の燃料、保険代等はA会社が負担していたこと、④委託契約者が運転する場合、横乗り業務のための助手を付けるかどうかの判断はA会社が行い、また、助手の人件費はA会社が負担していたことが認められる。

- 委託契約者がA会社の業務に行うに当たり必要な経費は概ね会社が負担していたとみるのが相当。

(結論)

これらを総合的に判断すると、委託契約者は、A会社の指揮監督に従い、A会社の運送事業のためにその労務を提供していたと判断でき、A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。

Ⅲ. 大阪地裁の判決の要旨（平成19年4月25日大阪地裁判決）

(1) 委託契約者の業務遂行状況

- 専属業務の従事者は、A会社の派遣先企業社員の具体的な指示に従って、集配、運送に関する業務に従事していたものと認められる。

引越業務において、事務作業は、A会社の指示の下で行われており、現場作業は、A会社が定めた責任者の具体的な指示を受けて行われていたものと認められる。

チャーター業務において、運送業務の性質上、運送物品、運送先及び納入時刻の指定は当然に必要なものであり、また、A会社の所有車両を使用して運送する場合、その性質上、A会社が使用車両を指示することは必要な行為といえる。

しかし、チャーター業務においても、A会社が委託契約者に対して横乗りの指示をすることがあり、また、A会社は委託契約者に割り振る業務を一方的に定めていたことが認められる。

- これらによれば、委託契約者は、A会社又はA会社の派遣先企業の指揮監督の下で、業務に従事していたものと認められる。

(2) 委託契約者に対する労務管理、報酬の性質

- 委託契約者は、A会社に対し、業務日報又はタイムカード等を提出して、従事した業務内容、就業時間等について報告していた。

また、委託契約者の報酬は、業務の内容及び態様に応じた日額が、A会社において定められており、委託契約者は、遅刻等で就業時間が短くなった際、その時間に応じて報酬日額を減額されたことがあった。

- これらによれば、委託契約者は、いわゆる日額月給で給与を支払われている労働者と同程度に勤務時間を管理されており、委託契約者の報酬は、仕事の成果に対する報酬というよりは、労務提供の対償としての性格を有するものであったと認められる。

(3) 委託契約者の事業者性の有無

- 委託契約者は、A会社の社名が入った所有車両を使用して業務に従事しており、そ

の車両にかかる保険代、通常の修理代等をA会社が負担していた。

また、委託契約者の報酬及びその算定方法は、A会社において決定して委託契約者に示しており、委託契約者はこれらについてA会社と交渉するようなことはなかった。

- これらによれば、委託契約者が自己の計算と危険負担に基づき事業を営む事業者であったとは認められない。

(4) 委託契約者の専属性の有無

- 委託契約者は、休日を除き、A会社又はA会社の派遣先企業において業務に従事しており、チャーター業務に従事する者は、前日までに業務を指示されなかった際も、当日午前9時ころに各支店に出向き、事務所で待機していた。

- これらによれば、委託契約者は、A会社の業務に従事していた間、他企業の業務に従事することは事実上困難であったと認められる。

(5) 委託契約者の服務管理

- A会社が委託契約者に対して署名押印を求めていた運送委託誓約書には、接客、服務、報告義務、直接取引の禁止といった、業務委託契約とは性質の異なる規定がおかれていた。

- また、A会社は、委託契約者の服務、労務管理等に関して詳細な遵守事項を定めた服務規程を作成し、これを委託契約者に直接示したことはなかったものの、A会社の管理職において、委託契約者に遵守させるように図っていた。

- さらに、A会社は相当数の委託契約者に対し、A会社の社名が入った制服を支給して着用するように求め、また、A会社の社長らは委託契約者に対し、業務に従事する際の服装、身だしなみ、言葉遣い等について注意をしていた。

(結論)

委託契約者は、A会社の指揮監督下で労務を提供し、その対償として賃金の支払いを受けていたと認められ、A会社との委託契約者は使用従属関係にあったと認められる。したがって、委託契約者は、A会社との関係において労組法上の労働者に当たる。

CBC管弦楽団労組事件について

I. 事案の概要

- 放送事業を目的とするA会社は、放送及び放送付帯業務に出演させるためにCBC管弦楽団をつくり、楽団員との間で1年有期の自由出演契約を締結していた。楽団員が結成した労働組合Xは、A会社に団体交渉を申し入れたが、A会社がこれを拒否したため、不当労働行為の申立てを行った。
- 愛知県労委はA会社と楽団員の間には使用従属関係はなく、A会社は労組法第7条の使用者にあたらぬとして申立てを棄却した。
- Xはこれを不服として、申立棄却命令の取消を求めたところ、名古屋地裁、名古屋高裁ともA会社と楽団員間には使用従属関係があるとし、労組法上の労働者性を肯定し、Xの請求を容認した。A会社はこれを不服として、最高裁に上告したが、最高裁はA会社の請求を棄却した。

II. 最高裁の判決の要旨（昭和51年5月6日最高裁第一小法廷判決）

- 自由出演契約が、会社において放送の都度演奏者と出演条件等を交渉して個別的に契約を締結することの困難さと煩雑さを回避し、楽団員をあらかじめA会社の事業組織のなかに組み入れておくことによって、放送事業の遂行上不可欠な演奏労働力を恒常的に確保しようとするものであることは明らかである。
- 契約の文言上は、楽団員が会社の出演発注を断ることが禁止されていなかったとはいえ、そのことから直ちに、右契約が所論のいうように出演について楽団員になんらの義務も負わず、単にその任意の協力のみを期待したものであるとは解されず、むしろ、原則としては発注に応じて出演すべき義務のあることを前提としつつ、ただ個々の場合に他社出演契約等を理由に出演しないことがあっても、当然には契約違反等の責任を問わないという趣旨の契約であるとみるのが相当である。
- 楽団員は、演奏という特殊な労務を提供する者であるため、必ずしもA会社から日々一定の時間的拘束を受けるものではなく、出演に要する時間以外の時間は事実上その自由に委ねられているが、A会社において必要とするときは随時その一方的に指定するところによって楽団員に出演を求めることができ、楽団員が原則としてこれに従うべき基本的関係がある以上、たとえA会社の都合によって現実の出演時間がいかに減少したとしても、楽団員の演奏労働力の処分につきA会社が指揮命令の権能を有しないものということとはできない。
- 楽団員は、いわゆる有名芸術家とは異なり、演出についてなんら裁量を与えられて

いないのであるから、その出演報酬は、演奏によってもたらされる芸術的価値を評価したものというよりは、むしろ、演奏という労務の提供それ自体の対価であるとみるのが相当であって、その一部たる契約金は、楽団員の生活の資として一応の安定した収入を与えるための最低保障給たる性質を有するものと認めるべき。

- 以上の諸点からすれば、楽団員は、A会社に対する関係において労組法の適用を受けべき労働者に当たると解すべき。

ソクハイ事件について

I. 事案の概要

- A会社との運送請負契約に基づいて書類の配送業務を行う配送員により結成された労働組合Xが、A会社に団体交渉を申し入れたところ、A会社が団体交渉に応じなかったこと等から、Xが不当労働行為に該当するとして申立てを行った。
- 東京都労委は、配送員の労組法上の労働者性を肯定し、団交応諾等を内容とした救済命令を発出した。A会社はこれを不服として、中労委に再審査を申し立てたが、中労委はA会社の再審査申立てを棄却した。
- A会社はこれを不服として、東京地裁に中労委の再審査棄却命令の取消を求めた。

II. 中労委の命令の要旨（平成22年7月7日中労委命令）

- 労組法3条にいう、「労働者」は、労働契約法や労働基準法上の労働契約によって労務を供給する者のみならず、労働契約に類する契約によって労務を供給して収入を得る者で、労働契約下にある者と同様に使用者との交渉上の対等性を確保するための労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められる者をも含む、と解するのが相当。
- 労組法7条は、使用者が「雇用する労働者」の代表者である労働組合に対する不当労働行為を禁止しているが、労組法の趣旨及び目的並びに同法が保護する「労働者」の内容に照らせば、「雇用する」もまた、同条の保護の対象を使用者と労働契約関係にある者に限定する趣旨ではなく、同法第3条の「労働者」といえる者が該当企業との間において当該労務供給の関係を営んでいることで充たされる、と解するのが相当。
- 労組法上の労働者といえるかどうかは、①労務供給者が発注主の事業組織に組み込まれているといえるか、②契約の全部又は重要部分が、實際上、対等な立場で個別的に合意されるのではなく、発注主により一方的・定型的・集団的に決定されているか、③報酬が労務供給に対する対価ないしは対価に類似するものとみることができるかどうか、という判断要素に照らして、団体交渉の保護を及ぼすべき必要性と適切性が認められれば、当該労務供給者は「賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する」労働者に該当するとみるべき。
- 発注主の事業組織への組込みは、以下の諸要素が認められるときには、肯定につながるといえる。
 - 契約上諾否の自由を有しないか、又は、契約上はその自由を有していても実態としては諾否の自由を全く若しくはまれにしか行使していないこと。

- 労務供給の日時・場所・態様について拘束ないし指示を行っていること。もっとも、拘束性は、労働契約法ないし労働基準法上の労働者におけるものほどに強度である必要はない。
 - 他の発注主との契約関係が全く又はほとんど存在しないこと。もっとも、専属性が存在しないからといって、直ちに事業組織への組み込みが否定されるわけではないことに留意する必要がある。
- 他方、業務につき、自己の才覚で利得する機会を恒常的に有するなど、事業者性が顕著である場合には、労組法上の労働者性は否定される。

(1) 会社の事業組織への組み込み

①メッセンジャーは、A会社の運送業務に不可欠な労働力として各営業所に配置されて営業所長の管理の下に恒常的に同業務に従事する者として、A会社の営業体制の一部をなしていること、②A会社は、メッセンジャーとなろうとする者について、研修を行って一定の知識・技能、ルール等を身につけさせ、当該研修修了者を書類等配送業務に用いることにより、事業の効率的な運営、顧客への信用保持等を図っていること、③書類バッグや名札において、A会社が選定したメッセンジャーによる配送業務をA会社が責任を持って行うものであることを顧客等に顕示していることなどの事実からすれば、メッセンジャーは、A会社の事業の遂行に不可欠な労働力を恒常的に供給する者としてA会社の事業組織に組み込まれていると一応いえる。

(2) 会社による契約の一方的・定型的・集団的な決定

メッセンジャー契約は、A会社があらかじめ用意した定型化した「運送請負契約書」に基づいて行われ、実際にも同契約書以外の内容での契約を締結したメッセンジャーの存在は認められない。

また、書類等配送業務は、A会社が定めたルール・手引き・マニュアルと業務通達により遂行されている。さらに、メッセンジャーの報酬は、会社が一律に定めた基準により支払われることとなっており、メッセンジャーになろうとする者との話合いの下で決定される仕組みとはなっていない。

そうすると、メッセンジャー契約の内容は、会社が完全に一方的・定型的・集団的に決定しているものといえる。

(3) 報酬の労務対価性

- メッセンジャーの報酬は、基本的には、メッセンジャー各自の売上額の一定割合が報酬となる出来高払制であるが、本件紛争が生じた時期が含まれる17年8月から20年10月までの間の加算歩合制度の下では、労務供給における労働の質・量に対するA会社の評価が報酬と結びつく仕組みが採られていた。

そして、加算歩合制が廃止され完全歩合制に移行しても、書類等配送業務がA会社

の具体的かつ詳細な指示の下に定型的に遂行されるのであって、その出来高はほとんど専らそのような定型的労働の量（時間）に依存するとみることができる。

これらによれば、メッセンジャーに対する報酬は、実際上は、書類配送業務に係る労務供給に対する対価であるとみるのが相当である。

- その報酬額をみても、週5日稼働する者の平均的な報酬額は月23万円程度であり、労働契約下の労働者の平均賃金額と同水準かそれよりも低い。

（4）業務の依頼についての諾否の自由

契約上、メッセンジャーは、個々の業務依頼を断っても、それに対してペナルティを課される等不利益を被ることはない。

しかし、実際上は、メッセンジャーは、例外的な場合を除き、会社の配送依頼を断ることはほとんどなかった。

（5）労務供給の日時・場所・態様の拘束性

- メッセンジャーの多くは、毎週月曜日から金曜日の営業日において、1週間前にA会社に予定を申告して、営業日のほぼ毎日出勤し、1日の営業時間帯の中の午前9時～午後6時ころまで昼食時間を除く時間における稼働を行い、これら稼働の開始・終了を会社に連絡し、終了につき会社の確認を得るという一定の拘束を受けていた。
- メッセンジャーが配送する区域は、A会社が設定した特定の営業地域であり、メッセンジャーは原則として各営業所に赴き、営業所長の朝礼を受けた後、営業所等で各々待機し、A会社の配送依頼により書類等を届け終わるとその届け先付近で待機する等し、配送の運送伝票ないし運賃を翌日までに営業所に提出することが義務付けられ、また、同業務遂行に必要な情報を得るためほぼ毎日営業所に赴く必要がある。これらのことからすると、メッセンジャーの稼働については、一定の場所的拘束がある。
- メッセンジャーの業務遂行の態様についても、A会社は極めて具体的で詳細な連絡ないし通達を行ったり、マニュアルを作成して、それに拠ることを求めたりしている。これらには、配送業務の遂行を運送業者としてのA会社の設定する型・質のサービスとするための詳細な指示も多く含まれており、それらは、メッセンジャーがすべてそのとおりに遵守すべき事項という意味での「指示」であって、メッセンジャーには配送業務の遂行の仕方について、配送経路の選択以外には、裁量の余地はほとんど残されていないといえる。

また、会社は、メッセンジャーの業務遂行に関する具体的で詳細な指示を実行させ、遵守させるための管理と研修を行っている。

（6）会社に対する専属性

A会社はメッセンジャーの兼業は禁止していないものの、稼働日となっていない日に別企業の業務に従事している者は各営業所にごく少数いる程度であるに過ぎないこと等の事実からすると、メッセンジャーのほとんどの者はA会社に対して専属的に労務を供給しているものといえる。

(7) 顕著な事業者性

- メッセンジャーは、配送の手段である自転車等を自ら所有し、自転車等の経費を自ら負担し、A会社から物的設備等に対する損害賠償に備え保険への加入が義務付けられ、交通事故があった場合にもメッセンジャーの責任において処理がなされ、報酬については事業所得として確定申告している。

- しかし、上記の程度の配送手段の所有や経費負担では、事業者性が強いとみることはできない。
また、損害賠償保険への加入や事業所得としての取扱いも、書類等配送業務においてメッセンジャーが置かれている実態にかんがみると、事業者性を推定させる事実はなく、むしろ、メッセンジャーが、会社が一方的・定型的に定めた「運送請負契約」に従わなければならないことに由来する事実といえる。

- メッセンジャーは、第三者への再委託を禁じられており、A会社からの詳細な指示によって定型的・画一的に遂行されるべきものであって、配送経路の選択以外は、メッセンジャー自身の裁量の余地はほとんどなく、メッセンジャーが自己の才覚により利得する機会が全く存じないといっても過言ではない。

(結論)

以上からすれば、メッセンジャーは、労働契約又は労働契約に類する契約によって労務を供給して収入を得る者として、使用者との対等な交渉を確保するための労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切であると認められ、「賃金、給料又はこれに準ずる収入によつて生活する者」と定義された労組法上の労働者に当たる。

そして、メッセンジャーは、会社との関係で「労働者」としての労務供給関係にあるから、同法第7条の「雇用する」との要件をも充たすこととなる。

新国立劇場運営財団事件について

I. 事案の概要

- Xは、A財団との間で、平成10年3月から平成15年7月まで契約メンバーとして出演契約を締結しながら、新国立劇場合唱団のメンバーとして同劇場において開催された多数の公演に出演していたが、平成15年8月から平成16年7月までのシーズンに係る出演契約に先立つ歌唱技能についての審査により、契約メンバーとしては不合格である旨告知された。
- ユニオンは、①新国立劇場合唱団の契約メンバーにXを合格させなかったこと、②ユニオンからのXの次期シーズン契約に関する団体交渉を申し入れたにもかかわらず、A財団がこれに応じなかったことがいずれも不当労働行為に当たるとして申立てを行った。東京都労委は、①については不当労働行為に該当しないとしてその申立てを棄却し、②については不当労働行為に該当するとして、団体応諾等を内容とした救済命令を発出した。
- ユニオンは申立て棄却部分につき、A財団は救済を命じた部分につき、それぞれ再審査を申立てたが、中労委は双方の再審査申立てを棄却した。A財団及びユニオンはこれを不服として、それぞれ中労委の再審査申立棄却命令の取消しを求めた。
- 東京地裁は、Xの労組法上の労働者性を否定し、ユニオンの請求を棄却した。ユニオン及び国はこれを不服として控訴したが、東京高裁は、東京地裁と同様に契約メンバーの労組法上の労働者性を否定し、双方の請求を棄却した。ユニオン及び国は最高裁に上告。

II. 中労委の命令の要旨（平成18年6月7日中労委命令）

（労組法上の労働者の基本的考え方）

- 自己の計算に基づいて事業を営む自営業者の他は、他人の指図によって仕事をし、そのために提供した役務に対価が支払われている限り、広く労組法上の労働者にあたると解されるべき。
- Xは、契約メンバーであった当時、A財団との間で基本契約ないし個別契約を締結して個別公演及びこれに必要な稽古等において歌唱技能を提供し、A財団の決定した算定基準、算定方法に従って、公演ないし稽古等の時間に応じた報酬を得る立場にあったのであり、A財団の決定及び計算による報酬を受けていた者と認められるから、自己の計算において事業を営んでいたとは言えず、Xの労働者性は明らかである。
- Xが労組法第3条の労働者に当たるとは、同人を構成員とするユニオンが労組法

上の労働組合と認められうるということにとどまり、A財団が同人の労働条件等について団体交渉応諾義務を負う使用者に当たるかはさらに別の考察が必要。

(1) 契約の形式、方法

平成 11～12 年のシーズンからは、前シーズン中に実施される試聴会を受け、その結果を勧奨した A 財団の申し出ないし選別に応じて、個別契約に先んじてまず基本契約を締結することとなったものであり、この契約方式により A 財団の側の選別の自由すなわち合唱団員採否の自由は明確になったと言える。

(2) 契約メンバーの業務の内容

契約メンバーは、A 財団の判断と決定に従って出演業務を遂行するのであり、その内容の決定に関して権限があるとは認められない。

(3) 報酬に関する決定及び計算

契約メンバーの業務遂行に対する報酬は、A 財団が予め決定した算定基準と方法に従って、A 財団の計算によって支払われており、報酬の発生の有無、金額の多寡について契約メンバーの決定、計算が介入する余地はない。

(4) 出演諾否の自由

契約メンバーの個別契約締結、すなわち個別公演出演についての諾否の自由は、少なくとも当該シーズンの全個別公演に出演できることを前提として基本契約を締結した者については、相当程度まで制約されていたものと認められる。

(5) 指揮監督関係の有無・程度

個別契約を締結すれば、契約メンバーは、公演ないし稽古等における歌唱技能の提供の方法や提供すべき歌唱の内容、提供すべき日時場所が規定されていれば当然これに拘束され、契約内容に従って出演業務が遂行されるよう A 財団が行う指揮監督に服する義務を負う。

稽古に欠席、遅刻等をすればその程度に応じて報酬を減額される措置を受けることとされている。従って、A 財団と契約メンバーとの間には、一定の指揮監督関係が認められる。

(6) 専属的拘束性

- 契約上、併業を禁止されていると認めるに足る証拠はないが、契約メンバーは、シーズン中の全個別公演に出演した場合、日数に換算すれば年間約 230 日前後の拘束を受けること、個別契約について諾否の自由が制約されていること、公演、稽古等の回数、日程等については、A 財団の一方的決定によるものであった裁量の余地がないこと、確定スケジュールの提示が実質的に公演前 1 ヶ月であることなどの諸事情から、

事実上、契約メンバーが全個別公演出演の傍ら、収入を得られる併業を確保することは困難であった。

よって、A財団と契約メンバーとの間には、これを専属性と表現するか否かはともかく、相当程度の拘束性が存在するものと認められる。

- 以上に検討してきたとおり、契約メンバーは、A財団の判断により決定される基本契約及び個別契約の内容に拘束され、公演や稽古等の日時、場所等はもとより、演目に応じた歌唱技能の内容、方法の全般に至るまで、その指示に従って役務たる歌唱技能を提供するものと言える。

(報酬の労務提供への対価性)

報酬は、契約メンバーがこのようなA財団の指示に従って役務を提供した場合に、役務提供そのものに対する対価として、A財団の予め決定した算定基準、方法に従い、A財団の計算により支払われるのであるから、この報酬は、役務に対して支払われた対価ということが出来、いわゆる労務対価性があると認めることが出来る。

(7) 結論

- 基本契約下にある契約メンバーは、A財団による個別公演出演の発注に対して諾否の自由が制限されており、特段の事情のない限り当然に応諾するものとみなされて、A財団が興行として実施する個別公演に不可欠の人員とされ、A財団が一方向的に指定した契約内容に基づいて、年間を通じて、A財団の指揮監督の下、演目、公演や稽古の日時、場所等についてのA財団の指示に従って歌唱技能を提供し、これを役務とした対価としての報告を受けているものと認められる。
- したがって、XとA財団の間には、労働契約ないしこれに類似する関係があり、Xは、A財団との関係でも団体交渉により保護されるべき労働者であり、A財団は使用者たる地位を有すると解するのが相当である。

Ⅲ. 東京地裁の判決の要旨（平成20年7月31日東京地裁判決）

(諾否の自由の有無)

- 諾否の自由があったか否かは、契約メンバーにおいて個別公演への出演を辞退することができたかどうか、個別公演出演契約の締結を辞退することができたかどうかによって判断することになる。
- 基本契約の実質的な内容や運用をみると、契約メンバーがA財団が主催する以外の公演に出演することなど他の音楽活動を行うことは自由であり、現実に契約メンバーは他の公演に出演等をしている。
基本契約の締結に際しても、出演公演一覧の全公演に確定的に出演できる旨の申告

や届出も要求されていなかった。

- 基本契約を締結した契約メンバーが個別公演の出演を辞退した際にも、申告や届出は要求されず、個別公演の出演を辞退したことを理由に制裁を受けた例はなく、翌シーズンの契約について特に不利な取扱いをされた者もなかった。
- 契約メンバーが個別公演の出演を辞退する例はかなり少ないといえるが、A財団が主催するような水準のオペラ等の公演が常時多数行われているとは考えられないから、契約メンバーがA財団主催の個別公演の出演を辞退することは、もとより少ないと推測されるのであって、個別公演出演の辞退がかなり少ないことをもって、実際上は辞退ができないに等しいということとはできない。
- 基本契約と個別公演出演契約の仕組みや、契約メンバーの個別公演出演等の実態に照らせば、基本契約は、A財団が、契約メンバーに対して、そのシーズンの出演公演一覧の公演について、個別公演出演契約締結の申込みをすることを予告するとともに、個別公演出演契約に共通する契約内容を予め定め、これを契約メンバーに了解させておくことを目的とするものであり、契約メンバーにとっても、個別公演に出演する機会が保障されることに基本契約の意義が認められる。
契約メンバーが個別公演に出演することが予定、期待されることは、事実上のものというべきであり、契約メンバーにとって、個別公演に出演すること、すなわち個別公演出演契約を締結することが、法的な義務となっていたとまでは認められない。
- 以上のとおり、契約メンバーはA財団と基本契約を締結しただけでは、個別公演に出演する法的な義務はなく、個別公演出演契約を締結する法的な義務はないというべきであるから、契約メンバーには、基本契約締結により労務ないし業務を提供することについて諾否の自由がないとは認められない。

(業務遂行の日時、場所、方法等の指揮監督の有無)

- A財団は、シーズン前に新国立劇場における公演日程を決定し、各個別公演の稽古等の確定した日程について、その稽古の行われる月の前々月の月末までに提示していたこと、歌唱技能の提供の方法や提供すべき歌唱の内容について指揮者、音楽監督の指揮があったこと、基本契約上、稽古に欠席、遅刻等をすれば報酬が減額されることが規定されており、実際にも、契約メンバーが遅刻、早退、欠席等の稽古への参加状況について一定の監督を受けていたことが認められる。
- しかし、契約メンバーは個別公演に出演しない限り、上記のような指揮監督を現実には受けることはないから、上記指揮監督関係は、個別公演出演契約を締結して初めて生ずるものである。

個別公演出演契約の締結は基本契約に基づく義務であるとは認められないから、基本契約だけでは契約メンバーは上記のような指揮監督を受けることはない。

- 個別公演ごとに出演契約を締結する外部芸術家についても、公演及び稽古の時間的場所的拘束が契約メンバーと同じようにあったことが認められ、外部芸術家の場合にも、歌唱技能の提供の方法や提供すべき歌唱の内容について指揮者、音楽監督の指揮があったこと、リハーサルへの参加状況に応じた契約金の減額あるいは契約の解除が契約上も定められており、不参加について一定の監督がされていたことは同様と認められる。
- 契約メンバーが、業務遂行の日時、場所、方法等について指揮監督を受けていることは、オペラ公演が多人数の演奏、歌唱及び演舞等により構築される集団的舞台芸術であることから生じるものと解されるから、契約メンバーが上記のような指揮監督を受けることが、契約メンバーが労組法上の労働者であることを肯定する理由とはならないというべき。

(契約メンバーの報酬)

契約メンバーは、基本契約を締結しただけでは報酬が支払われることはなく、他方で、出演することが予定されている公演は予め決まっていて、予定された公演以外に随時出演を求められることはないのである。

このような契約メンバーの置かれた地位は、指揮命令、支配監督関係は相当に希薄というべきである。

(契約内容の一方的決定、時間的拘束、経済的弱者性)

- 契約の内容が一方的当事者が決定することは、労働契約に特有のことではなく、これが直ちに法的な指揮命令関係の有無に関係するものではないから、契約メンバーが労働者であることを肯定する理由とはならない。
- Xが年間約230日の時間的拘束を受けていたことは、法的な指揮命令関係の有無と関係するものではないから、拘束日時の多寡や長短は労組法上の労働者性の判断基準とはならない。
- 労組法上の労働者であるかどうかは、法的な指揮命令、支配監督関係の有無により判断すべきであり、経済的弱者であるか否かによって決まるものではない。

(結論)

- 契約メンバーは基本契約を締結するだけでは個別公演出演義務を負っていない上、個別公演出演契約を締結しない限り、個別公演業務遂行の日時、場所、方法等の指揮

監督は及ばず、基本契約を締結しただけでは報酬の支払はなく、予定された公演以外の出演を事実上であっても求められることはないなど指揮命令、支配監督関係は希薄である。

- したがって、契約メンバーがA財団との間で基本契約を締結したことによって、労務ないし業務の処分についてA財団から指揮命令、支配監督を受ける関係になっているとは認められず、Xは労組法上の労働者に当たるといえることはできない。

IV. 東京高裁の判決の要旨（平成21年3月25日東京高裁判決）

Xの労働者性を否定するのが相当であり、その理由はおおむね原判決に記載の通りである。

また、控訴人（国）の補完的主張に対する判断については以下のとおり。

1. 労働者性に関する判断基準

- 使用者と労働者との間の指揮監督関係は、労働力の配置がされている状態を前提とした業務遂行上の指揮命令ないし支配監督関係という意味においても用いられるほか、業務従事ないし労務提供の指示等に対する諾否の自由という趣旨をも包含する多義的な概念であり、労組法上の労働者に該当するかどうかの判断に当たり、これらの多義的な要素の一部分だけを取り出して論ずることは相当ではない。
- 契約メンバーの歌唱技能という債務の提供はオペラ公演における各メンバーの持ち場（合唱団におけるパート等）が自ずと決まっており、A財団が契約メンバーの労働力を事業目的の下に配置利用する裁量の余地があるとは考えられない。
- 契約メンバーが個別公演出演契約を締結してひとたび当該オペラ公演に参加することとした場合においては、オペラ公演のもつ集团的舞台芸術性に由来する諸制約が課せられるということ以外には、法的な指揮命令ないし支配監督関係の成立を差し挟む余地はない上、契約メンバーには個別公演出演契約を締結するかどうかの自由すなわち公演ごとの労務提供の諾否の自由があることを併せ考えれば、契約メンバーが労組法上の労働者であるとはいえないというべき。
- 一つの公演を区切りとした具体的契約関係に入るか否かの判断を契約メンバーが留保していることは格段に大きい要素というべきである上、個別公演出演契約を締結した結果契約メンバーが受けることとなる種々の拘束はいずれも先述したオペラ公演の本質に由来する性質のものであること、契約メンバーのA財団からの報酬等に対する収入の依存度といった経済的な側面についてみても、上述のとおり各契約メンバーがその自由な意思で個別公演出演契約の締結を判断する過程で考慮される一要素にすぎない。

2. 労務提供の諾否の自由

- 基本契約によって個別公演への出演業務を謳い込む必要があるのであれば、端的にそのための明示的な義務付け条項を設ければ足りるのであるから、控訴人（国）の上記解釈は、その余の事項に周到な規定を設けている契約書全体の構成に照らして不合理なものといわざるを得ない。

- 以上に加えて、基本契約を締結した契約メンバーが自己都合により個別公演に出演しなかったからといってこれまで法的責任の追及を受けたことはないし、事実上不利益を被ったこともない（次年度以降における基本契約の締結において当該シーズンで個別公演に参加しなかったことが考慮される事情となり得ることはこれを否定することはできないが、それはシーズンを通じて一定水準以上の合唱団員を安定的に確保したい被控訴人（A財団）が新たなシーズンにおける契約に臨む際に判断要素としかどうかの問題であって、基本契約から個別公演への出演が法的に義務付けられるかどうかとは別次元の問題というべきである。）という契約関係の運用ないし実態に照らしても控訴人（国）の解釈は失当。

I N A Xメンテナンス事件について

I. 事案の概要

- 住宅設備機器の修理補修等を業とするA会社との間で業務委託契約を締結して修理補修業務に従事しているカスタマーエンジニア（以下「CE」という。）らが労働組合Xに加入し、XらがA会社に団体交渉を申し入れたところ、A会社がCEは労組法上の労働者に当たらないとして団体交渉に応じなかったため、Xらが不当労働行為に該当するとして申立てを行った。
- 大阪府労委は、CEの労組法上の労働者性を肯定し、団交応諾等を内容とした救済命令を発出した。A会社はこれを不服として、中労委に再審査を申し立てたが、中労委はA会社の再審査申立を棄却した。A会社はこれを不服として、東京地裁に中労委の再審査申立棄却命令の取消を求めた。
- 東京地裁は、CEの労組法上の労働者性を肯定し、A会社の請求を棄却した。A会社はこれを不服として控訴したところ、東京高裁は、CEの労組法上の労働者性を否定し、国の請求を棄却した。国は最高裁に上告。

II. 中労委の命令の要旨（平成19年10月3日中労委命令）

（1）会社組織への組み込み

A会社の事業自体、CEなくして成り立つものではないことは明らかであること、顧客との関係においてCEをA会社の従業員として取り扱っていることから、CEは、A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。

なお、A会社は、CE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A会社の主張は採用できない。

（2）契約関係の一方的決定

- 覚書締結の経緯をみると、CEとしてA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できること、A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こと、CEに支払う報酬額を一方的に定めており、A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がなく、かつ、想定されていないことから、CEとA会社の契約内容は、A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。
- また、CE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えることから、A会社が一方的に割り振っているものではないとのA会社の主張は採用できない。

(3) 業務の遂行に関する会社の指揮監督

- CEは、覚書所定の「委託時間帯」には、常態として、A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、A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。

A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A会社が主導的に行うこととしているということができる。

A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A会社の指揮監督下に置かれているということができる。

- CEの業務遂行の具体的方法については、A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。

CEの業務場所である担当地域としてのエリアは、A会社が決定しているのであり、その範囲において、A会社はCEの業務場所を拘束しているということができる。

A会社は、CE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うことができる。

- 以上からすれば、CEは、業務遂行の日時、場所、方法等につきA会社の指揮監督下に置かれていると判断できる。

(4) 業務依頼に対する諾否の自由

- CEがA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、各CEにおいては、いったんA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ことから、CEがA会社からの業務依頼を断ることは事実上困難であると言わざるを得ない。

- 次に、CEの業務日の態様、A会社からの業務依頼を断ることは例外的現象に過ぎないこと、CEは、顧客から直接製品の修理等の業務を受注することが禁じられていることを併せ考えれば、CEがA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A会社との間で強い専属的拘束関係にあるということができる。

(5) 報酬の労務対価性

- CEの業務は、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こと、報酬は出来高制ではあるものの、その額は、A会社の定める「委託業務手数料約款」により決定され、A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こと、業務の内容が同一の場合でも、担当CEのランク付

けによって報酬の支払い比率に相当程度の格差を設けていることから、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、C Eの報酬は、毎月1回以上・一定期日に支払われていること、C Eが休日又は時間外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是認される。
- なお、C Eが源泉徴収を受けず、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制上の特典を利用していることをもって、労組法上の労働者性を否定することはできない。

(結論)

これらの点を総合して判断すると、C Eは、A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、C Eは、A会社との関係において、労組法上の労働者であると判断される。

Ⅲ 東京高裁の判決の要旨（平成21年9月16日東京高裁判決）

- 労組法上の労働者は、使用者との賃金等を含む労働条件等の交渉を団体行動によって対等に行わせるのが適切な者、すなわち、他人（使用者）との間において、法的な使用従属の関係に立って、その指揮監督の下に労務に服し、その提供する労働の対価としての報酬を受ける者をいうと解するのが相当である。
- 法的な使用従属関係を基礎付ける諸要素、すなわち労務提供者に業務の依頼に対する諾否の自由があるか、労務提供者が時間的・場所的拘束を受けているか、労務提供者が業務遂行について具体的指揮監督を受けているか、報酬が業務の対価として支払われているかなどの有無・程度を総合考慮して判断するのが相当というべき。
- なお、法的な使用従属関係を基礎付ける諸要素の存否の評価に当たっては、契約関係の一部にでもそのように評価できる面があるかどうかなどの局部的な視点で判断するのは事柄の性質上適当ではなく、両者の関係を全体的に俯瞰して労組法が予定する使用従属関係が認められるかの観点に立って判断すべき。
- 個別の業務は、A会社からの発注を承諾する個別的業務委託契約の締結によって行っていること、個別的業務委託契約の申込みを受けた際、基本的業務委託契約とは無関係の理由、とりわけ、自らが事業者として行う修理補修等の業務を行うとの理由で拒絶することが認められること、拒絶した場合に、A会社は債務不履行とは解してお

らず、C Eをその拒絶によって不利益に扱うことはないこと、C Eと発注連絡が取れなかったとしてもA会社は基本的業務委託契約の債務不履行に該当するとはしていないこと、受注した修理補修等の業務を実際にいついかなる方法で行うかは全面的にC Eの裁量に委ねられていること、A会社は終了後の報告等により修理依頼等が確実に履行されたか否かを確認する以外にC Eの行動等について関知せず、C Eが独自に営業活動を行い、収益を上げていることを認めていること、C Eが行った修理等の内容について、全国一律の標準額を基本としているもののC Eの裁量による増額を認めた上で出来高制で報酬を支払っていること、したがって、C Eには自らが事業者となる業務の営業活動を重視するか、A会社からの発注を積極的に受注するかを選択が可能である。

○ そうすると、C Eは、業務の依頼に対して諾否の自由を有しており、業務の遂行に当たり時間的場所的拘束を受けず、業務遂行についてA会社から具体的な指揮監督を受けることはなく、報酬は行った業務の内容に応じた出来高として支払われているというべきであり、その基本的性格はA会社の業務受託者でありいわゆる外注先とみるのが実体に合致して相当というべき。

○ 直ちに承諾拒否を連絡しなければ受託したとみなされる、休日を予め届け出ておかなければならず、発注連絡時間が定められている、制服の着用等が求められ、業務終了後は各種の報告をしなければならず、研修やエリア会議の出席が求められる、会社の認定制度やランキング制度により報酬額が左右される、規定に反した場合に嚴重注意や契約解除などがされることがあるなどの点は、住宅設備機器の修理補修等という本件における基本的業務委託契約の受託内容による制約にすぎないというべきである。

そうすると、上記の事情の存在をもって、A会社とC Eとの関係がその基本的部分において法的に使用従属関係にあると評価することは困難であり、相当ではない。

○ 以上の次第であるから、C Eは、A会社との関係において労組法上の労働者には当たらないということができない。

ビクターサービスエンジニアリング事件について

I. 事案の概要

- A会社との業務委託契約に基づいて日本ビクター株式会社の音響製品の修理等業務を行う者により結成された労働組合Xが、A会社に団体交渉を申し入れたところ、A会社が、個人代行店は労組法上の労働者に当たらないとして団体交渉に応じなかったため、Xが不当労働行為に該当するとして申立てを行った。
- 大阪府労委は、個人代行店の労組法上の労働者性を肯定し、団交応諾等を内容とした救済命令を発出した。A会社はこれを不服として、中労委に再審査を申し立てたが、中労委はA会社の再審査申立てを棄却した。A会社はこれを不服として、東京地裁に中労委の再審査申立棄却命令の取消を求めた。
- 東京地裁は、個人代行店の労組法の労働者性を否定し、A会社の請求を容認した。国はこれを不服として控訴したが、東京高裁は、個人代行店の労組法上の労働者性を否定し、国の請求を棄却した。国は最高裁に上告。

II. 中労委の命令の要旨（平成20年2月20日中労委命令）

（1）個人代行店の企業組織への組み込みについて

個人代行店は、A会社の事業活動の中心部分の1つである出張修理業務の大部分を恒常的に担っていること、契約手続きは一般的に従業員が企業組織の一員となる場面と同様の過程が取られていること、A会社の業務計画上、処理サービス件数のうち個人代行店分も含まれていること、A会社名義の領収書、従業員と同様の会社所定の制服の着用等から、A会社の企業組織に組み込まれて労務を提供しているものと認められる。

（2）契約内容の一方的決定について

A会社によって契約内容が一方的に提示され、實際上、個人代行店がそのまま受諾した場合にのみ契約が成立するものと認められ、委託料を定める覚書も一方的に定型の書式が提示されていること、無料修理の委託料は具体的な内容が開示されないままA会社が一方的に決定していること、A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、実際にも、A会社は個人代行店の所在地を考慮しつつ、なるべく重複しないように業務担当地域を割り振っていることから、A会社は個人代行店との契約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。

(3) 業務遂行上の指揮監督の有無

A会社が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、業務日や休日について個人代行店の希望は聞くものの最終的にはA会社が調整により決定していたと推認されること、個人代行店はそのエリアで出張修理業務を行うことが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こと、出張修理業務の内容につき指示を受けるとともに、その事後処理の報告や入金処理の指示も受けていたものとみることができ、A会社が配布したマニュアルに基づき修理上の技術情報のみならず、接客等の業務遂行の態様の具体的な指示がなされているとみることができ、A会社による研修を受けることが義務づけられていることなどから、A会社は個人代行店に対し、業務遂行上の指揮監督を行っているとして評価することができる。

(4) 業務指示に対する諾否の自由の有無

受注可能件数の範囲では、割り振られた依頼は特別な事情がない限り断ることができないことになっており、個人代行店には業務指示に対する諾否の自由はなかったものと認められる。

(5) 報酬の労務提供への対価性

- 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、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、無料修理の場合は、A会社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するべきものである。
- また、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。

(6) 会社への専属性

A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、受注した全件数を訪問し終わると一日の大半を修理業務に費やすことになること、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ことから、当該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の会社への専属性は相当に高いと考えられる。

(7) その他

個人代行店が使用する機材等の実態から、個人代行店の独立事業者性は強いものとはいえない。自動車保険、所得補償保険への加入義務付けも独立事業者性は強いもの

といえず、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。

2. 結論

A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認めることができる。

そうすると、個人代行店は、A会社との関係において、A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つて生活する者」にあたり、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。

Ⅲ. 東京高裁の判決の要旨（平成22年8月26日東京高裁判決）

- 労組法上の労働者は、同法の目的に照らして使用者と賃金等を含む労働条件等の交渉を団体行動によって対等に行わせるのが適切な者、すなわち、労働契約、請負契約等の契約の形式いかんを問わず、労働契約上の被用者と同程度に、労働条件等について使用者に現実的かつ具体的に支配、決定される地位にあり、その指揮監督の下に労務を提供し、その提供する労務の対価として報酬を受ける者をいうと解するのが相当。
- 労務提供者に業務の依頼に対する許諾の自由があるか、労務提供者が時間的・場所的に拘束を受けているか、労務提供者が業務遂行について使用者の具体的な指揮監督を受けているかなどについて、その有無ないし程度、報酬が労務の提供の対価として支払われているかなどについて総合考慮して判断すべきものと解される。
- 委託内容により拘束、指揮監督と評価できる面があるのが通常であるから、契約関係の一部にでもそのように評価できる面があるかどうかで労働者性を即断するのは事柄の性質上相当でなく、委託者と受託者の関係を全体的に見て、労組法の目的に照らし、使用者による現実的かつ具体的な支配関係が認められるか否かといった観点から判断すべき。
- 個人代行店とA会社とが協議を行って決定する仕組みで決定される営業日、営業時間数、受注可能件数の枠内では、特段の事情がない限り、出張修理業務を拒否できないが、その範囲外では拒否する自由があり債務不履行にもならない。
個人代行店が上記枠内でA会社からの受注を拒否できないのは、個人代行店が提示している受注枠内で発注されているからで、これをもって受注の諾否の自由がないと評価することができない。
委任契約において、個人代行店が他企業から同種の業務を受託することは制限されておらず、A会社からだけ受注する営業をすることも、そうでないこともできる。

実態としてA会社のみから受注している者もあるが、個人代行店の自主的な選択の結果というほかなく、委託契約上の制約でも、A会社からの個別の指示によるものでもない。

○ その日の出張修理業務の内容を確認するため、午前9時ころまでにA会社のサービスセンターに出向き、その日の業務が終了した後、伝票類の処理や出張修理業務の進捗状況等を記入するため同センターに戻るが、個人代行店はA会社の就業規則の適用はなく、出勤義務はなく、出退勤管理を受けていない。一部の個人代行店は同センターに出向くことはなく、上記のとおり出向く理由はA会社から業務を受注する手続の一環として、また、受託した業務の処理報告等のためであると認められる。

○ そして、A会社はその他に、個人代行店の業務内容や業務遂行時間以外の行動等を関知する関係にないことが証拠上うかがわれ、個人代行店を時間的・場所的に拘束しているとみることはできない。個人代行店がA会社からの業務担当地域について変更の申し入れを拒否した事例はあり、そのために当該代行店に不利益が課されたことはない。

出張修理業務について場所的に制約があるのは、修理を依頼する顧客の住所地と個人代行店の所在地との関係で生ずる制約に過ぎず、業務遂行時間以外についてA会社から所在場所を指定されることはないことがうかがわれるのであって、A会社が業務担当地域の指定・変更権を有していることをもって、A会社が個人代行店を場所的に拘束しているとみることはできない。

○ 出張訪問カードによる受注は、業務を発注する手続の一環としてなされ、また、修理代金の入金処理等、個人代行店が業務の受託に付随するものとして、委託契約上義務を負っているに過ぎず、A会社が労務管理上の指揮監督をしているとみることはできない。業務委託の性質上、制服の着用等が求められるものの、業務をいかなる方法で行うかは個人代行店の裁量に委ねられているものと認められる。

ミーティングの実施などの業務遂行上必要な情報の伝達をもって、直ちに労働者性を基礎付ける指揮命令がなされているとは評価するのは適切でない。

委託契約上、他の個人代行店に再委託することは禁止されておらず、A会社から受注した業務を自ら行うことは契約の要件とされていない。

また、部品を有償支給ないし貸与され、個人代行店は貸与された部品の管理、棚卸の責任を負い、差額を負担するものとされ、この支給は有償支給の一種とみることができる。

さらに、個人代行店は委託契約において工具等を自前で用意することを合意し、実際に自己の費用で購入、使用しており、自家用車を使い、ガソリン代等も自ら負担している。

- 出来高に応じて報酬が支払われ、最低保証はない。
修理に要した時間の長短ではなく、修理する機器、修理の内容に応じて決まる（作業時間を基礎として算定される委託料もあることが認められるが、例外的なケース。）。
委託料についてA会社の源泉徴収や社会保険料等の控除は行われず、税務申告も個人事業者として行われ、個人代行店の半数近くの者は青色申告の承認を得ていることが認められる。

- 個人代行店は、自己の計算と危険の下に業務に従事する独立の自営業者の実態を備えた者として、A会社から業務を受注する外注先と認めるのが相当。