



3 初審大阪府労委は、21年12月22日、インストラクターは会社との関係において労組法上の労働者であると認めるのが相当であるとした上で、組合の19年9月6日付け団体交渉申入れに対する会社の対応は、不誠実団体交渉に当たるとまでいうことはできないとして、組合の救済申立てを棄却する旨決定し、同月24日、命令書を交付した。

これに対して、会社は、22年1月8日、初審命令に不服があるとして再審査を申立て、22年5月6日付け準備書面において、上記初審命令の取消し及び組合の救済申立ての却下を求めた。

## 第2 本件の争点

- 1 本件において再審査申立ての利益があるか否か。
- 2 上記1において再審査申立ての利益があったとした場合、インストラクターは労組法上の労働者に該当するか否か。

## 第3 当事者の主張の要旨

### 1 会社の主張

#### (1) 再審査申立ての利益の有無について（争点1）

以下の理由により、本件において再審査申立ての利益に欠けるところはない。

ア 本件再審査の申立ては、初審の棄却命令を取り消し、救済申立ての却下を求める申立てであるから、再審査申立ての利益が認められるべきである（以下「本件再審査利益1」という。）。

すなわち、本件においては、後記（2）において述べるとおり、組合の組合員であるインストラクターは労組法上の労働者に当たらないところ、このような場合、組合は労組法に基づいて不当労働行為の救済を申し立てる適格を欠き、組合の主張する事実が不当労働行為に該

当しないことは明らかである（労働委員会規則第33条第1項第5号）というべきであるから、本件救済申立ては却下されるべきである。

民事訴訟において、訴訟要件は本案の審理の前提となるものであり、訴えが訴訟要件を欠く場合は、本案の審理をまつまでもなく、当該訴えは不適法なものとして却下される。したがって、訴訟要件の欠缺を看過して本案判決がされた場合は、当該判決は違法な判決として上訴審において取り消され、当該訴えは却下されるべきであると解されており、原告の請求を棄却する本案判決であっても、訴えが訴訟要件を欠いていた場合は、被告において訴えを却下する判決を求めて上訴をすることができるかと解されている。

初審命令は、本件救済申立てを棄却したものであるが、不当労働行為の救済の申立て自体が不適法である場合も、民事訴訟におけるのと同様に、会社において再審査により申立ての却下を求める利益があるというべきであるから、本件再審査の申立ては当然に許容される。

イ 本件再審査の申立てが、初審命令の理由中の判断に対する不服をいうものであっても、なお再審査申立ての利益は認められるべきである（以下「本件再審査利益2」という。）。

なぜなら、不当労働行為の審査においてされた事実認定は、それが命令書の理由中の判断にすぎないものであっても、新たな労使間の紛争の原因となることがあるし、不当労働行為の審査手続は、民事訴訟のように当事者主義、弁論主義が徹底していないため、労働委員会において当事者が求めている認定や判断をする可能性があるからである。重要な争点に関する労働委員会の判断に疑義がある場合は、命令主文において不利益を受けない当事者であっても、新たな紛争の発生を回避するため、命令書の理由中の判断の是正を求めて再審査を申し立てる利益を有するというべきである。

本件では、初審命令において、不当労働行為はなかったとの判断を前提に組合の救済申立てが棄却されているため、結論において会社に不利益はないものの、その理由においてインストラクターが労組法上の労働者であると判断されているため、会社は「安定した地位を取得することができない」状況に置かれる。すなわち、会社は、今後も組合からインストラクターが労組法上の労働者に当たることを前提とした種々の主張を繰り返されるおそれがあり、その意味で実質的な紛争の解決を得ることができず、法的に安定した地位を確保することができないことになる。

したがって、会社には、再審査において、初審命令における労組法上の労働者性に関する判断の是正とこれを前提とする救済申立ての却下を求める利益がある。

## (2) インストラクターの労働者性について（争点2）

インストラクターは形式上はもとより、その実態からも労組法上の労働者には該当せず、会社との関係で使用従属性は認められないことから、初審命令がインストラクターが労組法上の労働者に当たると判断したことは誤りである。

すなわち、会社とインストラクターは、双方合意の契約内容に従い、また業務委託契約であることを確認した上で、インストラクターはレッスン提供の申込の自由を保障され、レッスンを提供する日時や場所もインストラクター自身の計画と計算に基づき決定し、その決定は随時変更可能であり、会社に対して専属性を有することはないことが確認される。加えて、業務委託インストラクターが会社組織において不可欠な存在であることを示す証拠もなく、業務遂行に当たり会社から特段指揮監督を受けていることもなく、非常に大きな裁量をもってどのようなレッスンサービスを提供していくかを自ら判断し、おおよそ正社員の働き方とは

異なりはるかに「自由意思」に基づき働き方を決定しており、さらに報酬には消費税が加算されていることを知りながら受け取り続けているのであるから、会社とインストラクターの関係を全体的に俯瞰して判断すれば、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。

## 2 組合の主張

### (1) 再審査申立ての利益の有無について（争点1）

組合の救済申立ては初審において棄却されていることから、会社には再審査申立ての利益はない。

不当労働行為救済制度の本旨から、使用者の再審査申立権と労働組合や組合員の有する再審査申立権とを同視してはならない。あくまで使用者に過重な負担を強いる作為若しくは不作為を命ずる初審命令の取消しを求める場合のみ、使用者は再審査申立ての利益を有し、再審査申立権があると判断されるべきである。

本件の初審命令は、組合の救済申立てを棄却しており、会社は何ら一切の作為若しくは不作為義務を負わされていない。つまり、使用者である会社には、棄却である初審命令の取消しを求めて再審査を申立てる利益は有しない。そうすると、「初審命令は棄却ではなく、却下されるべきだ」と求める会社はそもそも再審査申立権を有しないこととなり、もって本件再審査申立ては棄却ないし却下を免れない。

### (2) インストラクターの労働者性について（争点2）

インストラクターは労組法上の労働者と判断した初審命令は正当である。

会社の事業の発展に伴い、会社は、「自社のスクールでのクライアントへのレッスン提供」をインストラクターに義務付け、インストラクターを場所的に拘束するようになり、インストラクターを指揮監督下に置くようにもなった。よって、事業形態の変遷に伴い、会社もインストラクター

の労働者性を懸念するようになったが、使用者としての法的義務(年次有給休暇の付与、社会保険の適用など)を潜脱するため、巧妙に社内システムを構築し、インストラクターの労働者性を隠匿しようとしたのである。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 争点1 (再審査申立ての利益) について

###### (1) 当委員会の判断

ア 都道府県労働委員会が発した救済命令等に対して再審査の申立てをするには、再審査を申し立てる者に不服を主張する利益、すなわち再審査申立ての利益が存しなければならず、当該利益が存しないにもかかわらずなされた再審査の申立ては、不適法なものとして却下するのが相当である。

ここにいう不服を主張する利益は、再審査申立人が初審において求めていたところの全部又は一部が、その命令において排斥された場合に認められるべきであり、都道府県労働委員会が発した救済命令等において求めていたところが排斥されたか否かは、当該救済命令等の主文を基準に判断すべきである。したがって、単に当該救済命令等の理由中の判断に不服があるにすぎない場合は、これを理由とする再審査の申立ては許されないというべきである。

イ 会社は、初審において本件救済申立てを棄却する旨の決定を求めていたところ、本件の初審命令は、その主文において本件救済申立てを棄却したのであるから、初審命令において会社が求めていたところを排斥した部分はなく、初審命令は、会社に対して何らの不利益も課していない。

以上によれば、会社に初審命令に対する不服を主張する利益は存し

ないというほかないから、本件再審査申立ては、その利益を欠くものとして却下を免れない。

## (2) 会社の主張に対する判断

### ア 本件再審査利益1の主張について

本件は、語学学校や高等教育機関の語学講師等を組織する組合（初審命令第2の2（1）イ）が、会社のインストラクターを組織し団体交渉を申し入れたところ、会社がこれを拒否したため組合が救済を申し立てたものである。これに対し、会社の再審査利益1の主張は、自社のインストラクターは労組法上の労働者に当たらないというにすぎず、後述するように、組合そのものが労組法上の手続に参加できる労働組合（同法第2条、第5条参照）でないことを具体的に主張するものではないから、会社の再審査利益1の主張によっても、本件救済申立てが却下されるべきか否かの問題は生じない。

したがって、本件救済申立てに却下されるべき事由があることを前提とする再審査利益1の主張は、その前提を欠くものである。

### (ア) 申立適格に関する会社の主張は失当である。

すなわち、労働委員会に不当労働行為の救済を申し立てた労働組合が申立適格を欠くというためには、当該労働組合自体が労組法における「労働者」（同法第3条）を主体とする団体でないことを具体的な事実をもって主張する必要があると解される（同法第2条柱書き本文参照）、会社の主張は、組合が組織する組合員の一部であるインストラクターが労組法上の労働者に当たらないことを述べるものにすぎず、組合そのものが労組法上の労働者を主体とする団体でないことを具体的に主張するものではないから、申立適格を欠く旨の主張としては失当というほかない。

### (イ) インストラクターは労組法上の労働者でない旨の主張は申立ての

適法性に関する主張に当たらない。

労組法第7条第2号の不当労働行為（団体交渉拒否）の救済を申し立てる労働組合の組合員が労組法上の労働者（同法第3条）に当たらないとする主張は、特段の事情のない限り、当該労働組合が「使用者が雇用する労働者の代表者」（同号）でなく、同号の不当労働行為の成立要件の一部が欠ける旨をいうものと解するのが相当である。会社は、本件再審査の申立てにおいて救済申立ての却下を求めているものの、その不服の内容は、終始一貫してインストラクターが労組法上の労働者でないことを述べるものであるから、本件再審査の申立てにおける会社の主張は、労組法第7条第2号の不当労働行為の成立要件の一部が欠ける旨をいうものと解するほかなく、これと別異に解すべき特段の事情は見当たらない。以上の点からみても、本件再審査の申立てに関する会社の主張は、申立適格を欠く旨の主張には当たらない。

(ウ) また、本件において組合が救済を申し立てた事実の要旨は前記第1の1のとおりであるところ、その内容が、明らかに不当労働行為に該当しないということとはできないから、本件救済申立てが労働委員会規則第33条第1項第5号所定の事由に該当するとの主張にも理由はない。

(エ) したがって、会社の本件再審査利益1の主張は、その前提を欠く。

イ 本件再審査利益2の主張について

前述したとおり、初審命令に対し不服を主張する利益が存するか否かは、初審命令の主文を基準に判断すべきであり（前記（1）ア）、初審命令の理由中の判断に不服があるにすぎないことのみを理由に再審査を申し立てることは許されないというべきである。

会社は、命令書の理由中の判断であっても、その判断が重要な争点



に関するものであって、内容に疑義がある場合は再審査申立ての利益を認めるべきであり、本件における初審の労働者性に関する判断は、会社の労使関係における法的地位の安定性に関わる重要な問題である旨を主張する。しかし、会社が本件初審命令に関して主張する事情は事実上の不利益があるという主張にすぎず、他方で、前述したとおり、初審命令の主文において会社が求めていたところを排斥した部分はなく、会社は何らの不利益も課されていないのであるから、会社の主張をもって再審査申立ての利益を認めることはできない。

よって、会社の本件再審査利益 2 の主張にも、理由はない。

## 2 結論

以上によれば、本件再審査の申立ては、会社が主張するその余の点について判断するまでもなく、却下を免れない。

よって、労組法第 25 条第 2 項に基づき、主文のとおり決定する。

平成 22 年 10 月 6 日

中央労働委員会

第一部会長

㊟