

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合神戸支部

被申立人 日東運輸株式会社

主 文

被申立人は、申立人らが昭和58年9月28日付けで申し入れた雇用確保等（申立人組合阪南通商分会所属組合員の採用、同一職場での就労あっせん、再就職までの生活保障）について、団体交渉に応じなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人全日本運輸一般労働組合神戸支部（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、運輸、交通、労働、流通関連産業及び一般の労働者で組織された労働組合で、審問終結時の組合員数は約700名であり、阪南通商分会（以下「分会」という。）は昭和58年10月31日、企業閉鎖した申立外阪南通商株式会社（以下「阪南通商」という。）の従業員で組織されているもので、審問終結時の分会員数は7名である。
- (2) 被申立人日東運輸株式会社（以下「会社」という。）は、昭和18年3月に設立され、肩書地に本社を置くほか、大阪、倉敷、東京などに支店を有し、海運代理店業、船舶運航事業、海上運送取扱業等を主たる業務とする資本金2億5,000万円の株式会社で、審問終結時の従業員数は約700名である。
- (3) 阪南通商は、昭和30年に設立され、神戸市中央区磯辺通4丁目2番20号に本社を置き、企業閉鎖時の資本金は400万円の株式会社で、後記2(1)イのとおり、輸出入に関する書類の作成等の作業に従事する人員を会社に派遣することを主たる業務としており、企業閉鎖時の従業員数は約30名で、そのうち約23名を会社に派遣していた（以下、阪南通商から会社に派遣されていた従業員を「被派遣者」という。）。

2 会社と阪南通商との関係

(1) 阪南通商の設立とその後の経過

ア 阪南通商は、昭和30年2月24日、南海運株式会社（以下「南海連」という。）の商号で海陸運輸業及びそれに付帯する一切の業務を行うことを目的として設立され、その後、昭和42年9月7日に現在の商号に変更し、その目的も、①日用雑貨、繊維雑貨、機械器具並びにその部品、プラスチック及びその素材並びに製品の国内、海外における売買、問屋及び仲立業並びに輸出入貿易業、②前号に付帯する一切の業務、に変更された。

イ 昭和44年ごろ、阪南通商はほとんど業務を行っていなかったが、その当時、会社に入入りしていたB1が昭和44年4月15日に阪南通商の代表取締役役に就任して、輸出入

に関する書類の作成等に従事する人員の会社への派遣を開始し、昭和46年4月28日に、その目的に輸出入に関する書類の作成及び代行の業務を加え、会社と阪南通商との間で、阪南通商が会社から船積書類の作成、それに付帯する業務等の委託を受ける旨の業務委託契約を締結し、阪南通商の従業員を会社に派遣することを主たる業務とするようになった。

なお、会社と阪南通商の間には、契約内容に若干の変更はあるが、毎年ほぼ同趣旨の業務委託契約が締結されていた。

ウ 前記B1の死去に伴い、昭和48年3月11日、B2が阪南通商の代表取締役に就任した。

エ その後、B2の病気により、会社の輸出部副長であり前記B2の息子であったB3が、昭和54年10月25日に会社を退職し、翌26日に阪南通商の代表取締役に就任した。

(2) 阪南通商と会社の資本関係

ア 阪南通商が南海連の商号であったころは、その発行済株式総数は2,000株であったが、昭和49年9月に6,000株に増資し、その際、会社が1,000株、会社の親会社である川崎汽船が2,000株を引き受け、発行済株式総数の2分の1を保有した。さらに、昭和52年6月に8,000株に増資したが、その後は阪南通商解散時まで株式数の変動はなかった。

イ 昭和56年10月に、会社及び川崎汽船は、両社が保有していた阪南通商の株式のすべてを前記代表取締役であるB3（以下「B3社長」という。）に買い取らせた。

(3) 阪南通商と会社の役員関係

昭和49年4月30日、同年1月に会社を定年で退職したB4が阪南通商の取締役に就任し、元会社役員の子B5が阪南通商の相談役に就任したことがあるが、B3社長及び前記兩名以外に会社の従業員等が阪南通商の役員等に就任した事実はなかった。

(4) 阪南通商本社の実態

昭和44年ごろから企業閉鎖時まで、阪南通商本社は6、7人が入れる程度の賃借居室で、机が3脚と電話が3本あるだけの小規模なものであって、本社に常時勤務していたのは、B3社長、常務取締役、総務部長と女子事務員の4名だけであった。被派遣者は全く阪南通商本社に出社せず、直接、会社の事業所あるいはその他の派遣先へ出勤していた。

(5) 阪南通商の従業員の会社以外の派遣先等

阪南通商が会社以外に従業員を派遣していたのは、分会結成時においては川崎近海汽船株式会社（以下「川崎近海汽船」という。）に1名派遣してただけであり、企業閉鎖時においては、エアサービス株式会社に2名と川崎近海汽船に1名だけであった。

3 会社と阪南通商との業務委託契約

(1) 会社の業務内容と業務委託契約に基づく被派遣者の業務

ア 会社の業務内容は、海運代理店業、船舶運航事業、海上運送取扱業のほか、船内荷役事業、通関業等であり、また、組織として管理部門である本社のほか、営業部門、港湾事業部門でそれぞれ支店、営業所を有している。

イ 通関業とは、輸出の場合であれば荷主との輸出貨物の船積契約に基づき、会社の倉庫に貨物を受け入れ、船に積み込むまでの業務で、この過程でいろいろな書類の作成を行うが、その内容は、輸出通関の手續に伴う輸出申告書などの書類を作成すること

とか、船積書類を作成することである。

なお、船積書類とは、 SHIPPINGオーダー（船積指図書）、BL（船荷証券）、DR（貨物受取証）等の輸出貨物の船積みに必要な書類のことである。

ウ 被派遣者は、会社と阪南通商との間で締結された業務委託契約に基づき、主に上記の船積書類の作成業務、手仕舞業務（BLをデータとして、船積目録を作成する業務及び運賃表作成業務）、コンピューターのオペレーション業務、船会社及び税関への書類運び、タイプ業務等に従事していた。

エ 被派遣者は、従事する業務の種類によって、勤務場所が異なるが、会社から伊藤忠商事株式会社に再派遣されている被派遣者を除き、企業閉鎖時の被派遣者23名は、会社の第7突堤B倉庫ほか5か所で勤務していた。

なお、分会員7名の勤務場所、勤務内容、後述するパーマン、パートンの別及び派遣期間（阪南通商入社時から企業閉鎖時までの派遣期間）は、次のとおりであり、また、分会員は、阪南通商に入社以来、いずれも会社以外の業務に従事したことがない。

氏名	勤務場所	勤務内容	パーマン・パートンの別	派遣期間
A 1	大阪港支店倉庫営業部輸出課	船積書類の作成	パートン	7年8か月
A 2	大阪港支店倉庫営業部輸出課	請求書類の作成、 発送、消耗品補充	パートン	5年7か月
A 3	神戸支店倉庫営業部輸出課 （第7突堤A倉庫）	船積書類の作成、 手仕舞業務	パートン	2年10か月
A 4	神戸支店倉庫営業部輸出課 （第7突堤B倉庫）	船積書類の作成、 手仕舞業務	パートン	2年10か月
A 5	神戸支店倉庫営業部輸出課 （第7突堤B倉庫）	通関書類の作成、 通関手続	パーマン	6年1か月
A 6	神戸支店倉庫営業部倉庫課 （第7突堤B倉庫）	一般事務、消耗品 補充	パーマン	8年3か月
A 7	大阪支店輸出部 （伊藤忠出向）	船積書類のタイプ	パーマン	4年3か月

(2) 業務委託契約における委託料金の決定方式

ア パーマン方式とパートン方式

会社と阪南通商との業務委託契約における委託料金の決定方式には、いわゆるパーマン方式とパートン方式の二通りの方式があった。パーマン方式とは被派遣者1人1か月当たりの金額で定められる方式で、パートン方式とは取扱量、すなわち船積書類の作成における取扱貨物の重量に応じて支払われる方式であった。

なお、前記3(1)ウの業務のうち、船積書類の作成及び船会社への書類運びはパートン方式であり、コンピューターのオペレーション業務、税関への書類運び、タイプ業務等はパーマン方式であった。ただ、手仕舞業務については、BL1件当たりの金額で支払われていた。そして、業務委託料金等の詳細については、基本的な業務委託契約に基づいて締結された覚書によって決定されていたが、覚書には、パーマン方式に

については、専門業務と一般業務とに分かれ、1か月当たりの金額も異なり、いずれも所定勤務時間を超える場合の1時間当たりの時間外割増賃金が定められていた。

イ 会社の契約担当部署

会社においては、阪南通商との基本的な業務委託契約は、総務部において締結された上で、業務委託料金等について、別途前記覚書が締結されていたが、昭和58年4月に会社が大規模な機構改革を行うまでは、その覚書は、パーマン契約については総務部で、パートン契約については輸出部で、手仕舞業務については業務部で、それぞれ交渉され締結されていた。しかしながら、前記機構改革後、その覚書は、パーマン契約については変更はなかったが、パートン契約については倉庫営業部で、手仕舞業務については神戸営業部で、それぞれ締結されるようになった。

ウ 業務委託料金改訂交渉の行われていた時期

会社と阪南通商の業務委託料金の改訂交渉は、毎年、7月から8月にかけて行われ、その交渉は8月ごろにはまとまり、覚書を作成し、改訂料金は4月に遡及して実施されていた。

4 被派遣者の勤務実態

(1) 勤務内容、作業指示等

ア 採用及び派遣

阪南通商が従業員を募集し、採用決定するまでの過程では、会社は何ら関与することはなかった。被派遣者らは、新聞広告や職業安定所等で阪南通商の従業員募集を知り、阪南通商の役員らの面接を受け採用されていた。被派遣者が会社に派遣される場合の会社の関与の程度は、必ずしもすべての被派遣者に対して同一ではなかったが、おおむね会社の役員や勤務することになっている所属長らの面接を受けていた。その内容は単にあいさつをする程度であったが、パーマン契約の場合は、履歴書を提出した上で、前職や家族のことについての質問を受けることがあった。しかし、会社に派遣が予定されていた阪南通商の従業員が、会社の役員、管理職らの面接の結果によって、採用されなかったり派遣されなかったりしたことはなく、阪南通商に採用が決定した者は、採用決定の当日か翌日には、会社に派遣され業務に従事していた。

イ 業務上の指揮命令、残業の指示

(ア) 被派遣者が勤務している職場での仕事の割り振り、トラブルが発生したときの処理等の業務上の具体的な指揮命令は、会社の所属長が会社の従業員に対するのと同様に被派遣者に対しても行っていた。もっとも、被派遣者が勤務していた各職場には、阪南通商の責任者も配属されていたが、これらの責任者も他の被派遣者と同様の業務を行っており、単に被派遣者の日々の出勤報告、年休、残業等を阪南通商本社に連絡をしているにすぎなかった。

(イ) 第7突堤A倉庫は被派遣者だけが勤務して船積書類の作成に従事していた職場であるが、これらの被派遣者は主に阪南通商のB6課長の指示に従って業務を行っていたとはいえ、会社の従業員の出入りはあり、実質的な業務上の指揮命令は会社から受けていた。もっとも、船積書類の作成については、あらかじめ仕事の種類に応じて担当者が決まっており、前記課長は、ただ会社から送付されてきた船積注文書に基づき単純に仕事の割り振りを行っているにすぎなかった。

(ウ) 被派遣者が残業をする場合は、会社の所属長に残業する旨を申し出て、残業終了後、時間外勤務指令・確認書に残業時間等を記載の上、会社の所属長に提出し、同所属長が前記確認書の所属長欄に押印していた。

ウ 制服、業務用の名刺等

阪南通商の企業閉鎖時における被派遣者の勤務実態をみると、被派遣者だけが勤務していた第7突堤A倉庫を除き、第7突堤B倉庫ほか4か所では、会社の従業員と被派遣者との机の配置も区別されておらず、阪南通商の従業員であることを特に明示するものではなく、女子被派遣者には会社の従業員と同じ制服が、男子被派遣者には会社のマークが付いた制服がそれぞれ支給され、会社の従業員と被派遣者は一体となって業務を遂行し、部外者が会社の従業員か阪南通商の従業員かを見分けることは困難であった。また、被派遣者だけが勤務していた第7突堤A倉庫においても、特に阪南通商の従業員であることを明示するものはなかった。

なお、対外折衝をする被派遣者に対しては、会社から会社の肩書を付した名刺が支給されていたが、被派遣者は、その名刺を業務以外には使用しない旨の念書を会社に差し入れていた。

エ 被派遣者の配置転換

(ア) 会社輸出部（第7突堤A倉庫）に勤務していたA1（以下「A1」という。）は、会社のC1主任が会社南港支店輸出部から御堂筋事務所に転勤したため、その補充として昭和52年9月1日に輸出部（南港）に転勤となった。

(イ) 会社輸出部（第7突堤B倉庫）に勤務していたA5は、昭和53年3月ごろ会社通関部のB7副課長の面接を受け、同年4月に会社通関部（本社）に転勤となった。

(2) 勤務時間及び年休の管理

ア 勤務時間及び残業手当の算出方法

会社及び阪南通商の就業規則によれば、両社とも、平日の始業時間は9時、終業時間は17時で、休憩時間は、12時から13時までとなっており、土曜日の勤務時間は、9時から12時までとなっている。また、残業手当の算定についても、両社とも17時から18時までは、決定内超勤として割増し手当が付かず、18時から22時までは通常時間単価の0.25の割合で、22時を超えると0.5の割合で、それぞれ割増し手当が付くことになっていた。

イ 出勤簿

出勤簿は、会社の従業員のものと同被派遣者のものを同一の台帳にとじてあったが、用紙はそれぞれ別になりており、被派遣者の出勤簿用紙の右上には「阪南通商株式会社」というゴム印が押されていた。また、どちらの出勤簿用紙にも月末又は翌月初めに、それぞれの職場における会社の所属長の検印が押されてあった。

ウ 年休の管理

被派遣者が年休を取得する場合には、まず会社の所属長に書面による許可を受け、その後に阪南通商の責任者にその旨を報告していた。

(3) 被派遣者の賃金

被派遣者の賃金は阪南通商から被派遣者に対し支払われていたが、その賃金のベース・アップ等は、分会結成前は、前説3(2)ウのとおり、毎年7月から8月ごろに行われてい

た阪南通商と会社との業務委託料金改訂交渉の成立後、被派遣者を含む阪南通商従業員に対する一方的な通達により決められていた。

5 分会の結成

昭和56年6月ごろ、日東運輸労働組合（以下「日東労組」という。）と会社の間で労働争議が発生し、日東労組がストライキを行っても組合員でない被派遣者が就労していたのでは効果がないため、日東労組組合員が被派遣者の自宅を訪問し、被派遣者に独自の組合を結成するよう働きかけた。また、その当時、会社は川崎重工業株式会社（以下「川崎重工」という。）の仕事を請け負っていたが、昭和56年6月、その業務が三井倉庫港運株式会社に移行され、川崎重工に派遣されていた会社の従業員の復帰が予想されたので、そのあおりを受けて被派遣者が解雇されることを恐れて、阪南通商の従業員は、昭和56年10月17日に分会を結成した。

分会結成時の分会員数は約25名であったが、分会は分会結成直後に阪南通商とユニオン・ショップ協定を締結し、分会員数は43名になった。なお、A1は、分会結成とともに分会の書記長となり、昭和58年11月1日には分会長となった。

6 分会結成後における被派遣者の勤務実態の変化

分会結成後、会社における被派遣者の勤務実態には、次のような変化があった。

(1) 勤務内容、作業指示等

ア 被派遣者の補充

被派遣者数は分会結成当時は約40名で、これは他社から会社に派遣されている従業員を含めた総派遣従業員数の4分の1程度であった。ところが、会社は分会結成後、退職した被派遣者の後に阪南通商従業員を充てることをせず、その大半を同業他社の派遣従業員を充てた。このため、総派遣従業員数に占める被派遣者の割合は、阪南通商閉鎖時は、全体の6分の1、約20名に減少していた。その一方で、会社は昭和56年12月ごろ東輝サービス株式会社と、また昭和57年ごろにはシンコーマリン株式会社と、それぞれ業務委託契約を締結し、前記2社等から従業員の派遣を受けるようになった。

イ 業務上の指揮命令及び残業の指示

分会結成後も、業務上の指揮命令の実態は変わらず、残業についても、あらかじめ被派遣者が会社の所属長に残業する旨を申し出ることには変りはなかったが、時間外勤務指令・確認書は阪南通商が別個に作成し、被派遣者の勤務する会社の各事業所に置かれ、同確認書の所属長欄には、阪南通商の責任者が押印するようになった。

ウ 制服、業務用の名刺等

分会結成後も、会社の職場では机の配置等にも特に変化はなく、阪南通商従業員であることを特に明示する措置は採られなかった。

しかし、分会結成直後、会社は被派遣者に対し、会社の肩書を付した名刺を返却するよう要望し、被派遣者はこれを返却した。また、会社は自社の女子従業員の制服を昭和57年2月ごろ変更したが、女子被派遣者の制服は従前のままであった。さらに、分会結成直後、阪南通商から被派遣者に阪南通商名と個人名を記載したネーム・プレートを与えたが、被派遣者はこれを使用しなかった。

(2) 出勤簿及び年休の管理

ア 出勤簿

出勤簿は、会社の従業員のものと被派遣者のものとが、それぞれ別の台帳にとじられるようになった。

イ 年休の管理

年休の取得の実態も変りはなく、被派遣者は各職場の会社の所属長に口頭で年休を申請し、許可された上で、年休取得の書面を阪南通商の責任者あてに提出するようになった。

(3) 賃金の決定

分会結成後、被派遣者のベース・アップ等は分会と阪南通商との団体交渉によって決定されるようになったが、その交渉において、会社と阪南通商との業務委託料金の改訂を予測した上で、そのベース・アップ率を決定したため、その妥結時期が早くなって、毎年5月ごろになった。

7 申入書の提出

前記6のとおり、被派遣者の勤務実態が変化していくなかで、分会は昭和56年11月20日に、全日本運輸一般労働組合兵庫地方本部と連名で、会社に対し申入書を提出した。その内容は、会社に対し特に団体交渉を求めるという趣旨ではなかったが、名刺、制服、出勤簿の取扱いの変更のほか、業務の一部を同業他社に委託することなども含めて、同月24日、会社内で説明を求めるというものであった。

会社は、翌21日、B8総務部長名で、会社と分会との間に労使関係に一切存在していないという理由で、これを拒否する旨書面で分会に通知した。

8 会社の機構改革と業務委託契約の改訂

(1) 会社の機構改革

昭和58年4月、会社は輸出入業務を強化するため、社内の組織を大幅に変更した。従来、輸出業務は大阪支店輸出部が行っており、被派遣者らが主に行っていた船積書類の作成及びそれに付帯する業務も同輸出部で行っていたが、営業部門を独立の部門とし、これに伴い、船積書類の作成は各支店の輸出課等で行うこととなった。

(2) 業務委託契約の改訂

阪南通商と会社との間で締結された業務委託契約書及びそれに基づく覚書の内容の一部が次のとおり改訂された。

ア 昭和49年4月1日付けの業務委託契約書の第1条には、阪南通商の被派遣者は会社の指示に従う旨の文言があり、同じく同日付けの覚書の第2条には、被派遣者の出欠勤手続は会社の規則に準じて取り扱う旨の文言があったところ、昭和55年4月1日付けの業務委託契約書には、上記第1条の文言及び覚書の第2条の文言の記載がなくなり、覚書は、委託料、時間外の料金、期間、支払期日及び業務委託料の減額の条項のみとなった。

イ 昭和57年4月1日付けの業務委託契約書は、阪南通商の企業閉鎖時までの両者間の基本契約となったものであるが、その契約書締結の際に、被派遣者に対する業務内容は、毎日、会社担当者より阪南通商の現場責任者に指示する旨の文言が新しく追加された。

9 阪南通商の企業閉鎖に至る経緯

(1) 業務委託契約の一部解除

昭和58年8月30日、B3社長は会社に行き、手仕舞業務については同年9月末日をもって解約したい旨を書面で申し入れた。B3社長はその理由として、手仕舞業務を行っている2名の被派遣者を忙しいトン受け業務へ配置転換したい旨を申し述べたが、会社はこれを了承し、それにより会社と阪南通商との業務委託契約のうち、手仕舞業務は解約となった。

(2) 業務委託料金の改訂交渉

昭和58年4月の会社の機構改革のころから、会社は業務委託料金の決定方式の見直しを検討し始めた。その内容は、主にパーマン方式をパートン方式に、同年10月1日を目安として切り替えるというものであったが、阪南通商は一応これを了解していた。また、同年9月1日以降、阪南通商との契約はすべて会社の各支店が締結し、その料金改訂交渉も各支店ごとに行うことになった。会社は、同年9月5日ごろ、神戸支店倉庫営業部の交渉において、第7突堤A倉庫で船積書類の作成に従事していた被派遣者の料金を大幅に減額する旨の申し出を行ったが、その交渉はまとまらなかった。会社のその他の部署でも、この料金改訂交渉のためにB3社長を呼んだが、B3社長は姿を見せなかったため、結局、神戸支店倉庫営業部以外の支店では、具体的な料金の提示は行わなかった。

(3) 企業閉鎖までの経過

昭和58年9月ごろ、阪南通商の従業員の間で、10月分の給与が支払われないなどのうわさが広がったため、B3社長はこれを否定しようとして、同月24日、阪南通商の従業員を集めて話し合いをした。その際、従業員の多数が阪南通商を退職したいとの雰囲気が出てきたため、B3社長は退職者が続出すれば解散もやむを得ないが、解散するかどうか再度話し合う旨を告げて、その日は終わった。

会社のB9総務部長は、同月26日、阪南通商が解散するとのうわさを聞いたので、翌日、B3社長を会社に呼び出して事情を聞くことにした。

27日午前、組合員と分会員が阪南通商に来社し、B3社長に阪南通商を継続してほしい旨要望したところ、B3社長はこのまま会社を継続すれば冬の賞与が支払えず、来春のベースアップも不可能であると告げた。分会員らはそのようになった理由について尋ねたところ、B3社長は会社との間の業務委託料金の改訂交渉がうまく進んでいないことなどを理由に挙げたが、阪南通商の解散については否定した。

その後、B3社長は会社に行き、B9総務部長に24日と27日に行った阪南通商従業員との話し合いの内容を述べたが、阪南通商の解散については否定した。また、その席上、会社の契約担当部署は、前記9(2)のとおり、総務部ではなくなっていたが、B3社長はB9総務部長に業務委託料金の改訂交渉については社内的な調整をしてくれるように頼んだところ、B9総務部長は会社の方針を理由に断った。

(4) 本件団体交渉の申入れ

9月28日、組合と分会は連名で、会社に対し書留内容証明郵便で、阪南通商従業員の雇用確保等についての団体交渉を申し入れた。これに対して、会社は同月30日、組合及び分会に対し、上記団体交渉を拒否する旨の書留内容証明郵便で送付した。

(5) 阪南通商の企業閉鎖と解散決議

10月1日、B3社長は分会役員に対し阪南通商を解散する旨を告げ、同月3日、会社

のB 9 総務部長に対し業務委託契約を解除し阪南通商も解散する旨を通知したところ、同部長はこれを了承した。

10月6日、B 3 社長は全従業員を集め、会社の申し出どおり業務委託料金が改訂されることになれば、阪南通商の赤字が増大し退職金も支払われないことになるので、阪南通商を閉鎖せざるを得ないことを説明し、10月分の業務委託料金は、8月末に妥結した昭和58年4月1日付けの覚書の料金で会社に支払ってもらえるよう会社と交渉するので、従業員は10月31日までは会社に出勤してほしい旨を述べた。その後、従業員はB 3 社長の申し出どおり10月31日までそれぞれの勤務場所に出勤したが、その後は出勤なくなり、阪南通商は事実上閉鎖した。

11月30日、阪南通商の株主総会において解散決議がなされ、12月7日、阪南通商はその旨の登記を行った。

第2 判 断

1 当事者の主張要旨

(1) 組合の主張

ア 被派遣者である分会員は、会社従業員と同一の勤務場所で、同一の作業に従事し、会社の管理職である所属長から業務上の指揮命令を受けており、また、会社から阪南通商に支払われる請負代金は実質的には被派遣者の労働に対する対価と同視すべきものであり、さらに阪南通商のB 3 社長の前職は会社の輸出部副長であり、株式についても、昭和56年10月まで、阪南通商の発行済株式総数8,000株のうち会社が1,000株、その親会社である川崎汽船が2,000株保有していたが、このような作業実態、賃金等の労働条件、役員、資本構成等からみれば、被派遣者と会社との間には使用従属関係があり、会社は労働組合法第7条策2号にいう使用者に該当する。

イ 組合らが昭和58年9月28日付書面で申し入れた、被派遣者である分会員の雇用確保等についての団体交渉申入れを、会社が拒否したのは、明らかに不当労働行為である。

(2) 会社の主張

ア 会社は阪南通商との間で船積書類等の作成及び関連業務に関し業務委託契約を締結し、それらの業務の性質上、阪南通商は会社の各事業所に同社従業員を派遣して委託業務を遂行していたものであるが、被派遣者は阪南通商の管理職ないしは担当責任者の指揮命令の下に就労し、人事労務関係全般にわたり阪南通商の管理下にあったもので、会社と分会員との間には、いわゆる支配従属ないし使用従属関係が存していたという状況には全くなかったものである。

イ 阪南通商は、その設立以降、人的、資本的にも会社から独立しており、自己の計算の下に営業を行ってきたものであって、会社は分会員に対して使用者には当たらないから、本件団体交渉に応ずる義務はない。

2 阪南通商と会社との関係

(1) 阪南通商は、昭和30年2月24日、南海運株式会社の商号で、海陸運輸業及びそれに付帯する一切の業務を行うことを目的として設立されたこと、その後、昭和42年9月7日に商号を阪南通商株式会社と変更し、その目的も変更されたものの、昭和44年ごろには、ほとんど業務を行っていなかったこと、その当時、会社に出入りしていたB 1 が昭和44年4月15日に同社の代表取締役役に就任し、会社と阪南通商との間で、阪南通商が会社か

ら船積書類の作成、それに付帯する業務等の委託を受ける旨の業務委託契約を締結し、阪南通商の従業員を会社に派遣するようになり、以後、両者間で毎年同趣旨の委託契約を締結して継続的に会社に従業員を派遣し、この委託契約による業務が阪南通商の主たる業務となっていたことは、前記第1、1(3)並びに2(1)ア及びイで認定したとおりである。

- (2) その後、前記B1の死亡に伴い阪南通商の代表取締役となったB2社長が病気になったため、会社の輸出部副長でありB2社長の息子であるB3が昭和54年10月25日に会社を退職し、翌26日に阪南通商の代表取締役に就任したほか、昭和49年会社を定年で退職したB4が阪南通商の取締役に、元会社役員であったB5が阪南通商の相談役にそれぞれ就任したこと、また両社の資本関係については、昭和49年9月に阪南通商が増資した際、会社が1,000株、その親会社である川崎汽船が2,000株引き受けたが、昭和56年10月、会社及び川崎汽船は、両社が保有していた阪南通商の株式のすべてをB3社長に買い取らせたことは、前記第1、2(1)ウ及びエ、(2)並びに(3)で認定したとおりである。
- (3) 以上のとおり、阪南通商は昭和44年から企業閉鎖に至るまで、会社に従業員を派遣することを主たる義務としていたことから、その経営内容は会社との業務委託契約に大きく左右されていたもので、企業閉鎖をするに至ったのも、第1、9で認定したとおり、会社から業務委託契約に基づく委託料金の改訂を迫られたことが大きな原因になっているものと考えられる。また、阪南通商は、役員、資本構成の面からは特に会社によって支配されていたものとまでは判断できないが、その経営が会社との業務委託契約に依存していること、会社を定年で退職したB4が阪南通商の取締役に、元会社役員B5が阪南通商の相談役にそれぞれ就任していること、昭和49年9月に阪南通商が増資した際、会社とその親会社である川崎汽船が増資株式数の4分の3を引き受け、発行済株式総数の2分の1を保有したこと等を考えれば、役員人事、資本関係についても、会社は阪南通商に対し、かなりの影響力を行使し得る立場にあったことが認められる。

3 被派遣者の勤務実態

- (1) 派遣者らは、会社と阪南通商との間で締結された業務委託契約に基づき、主に船積書類の作成業務、手仕舞業務、コンピューターのオペレーション業務、船会社及び税関への書類運び、タイプ業務などに従事し、勤務場所は業務の種類によって異なっているが、被派遣者の勤務時間は会社の従業員と同一であり、残業手当の算定方法についても会社の従業員と同一であることは、前記第1、3(1)ウ及びエ並びに4(2)アで認定したとおりである。
- (2) 企業閉鎖時の被派遣者23名の勤務実態をみると、被派遣者のみが就業していた第7突堤A倉庫を除き、会社の各事業所では会社従業員と被派遣者とは机の配置が区別されておらず、また、男子被派遣者には会社のマークの付いた制服が、女子被派遣者には会社の従業員と同じ制服が、それぞれ支給され、部外者が会社の従業員と被派遣者を見分けることができない状況の下で、会社の従業員と被派遣者とが一体となって業務を遂行し、対外折衝をする被派遣者には会社の肩書を付した名刺が交付されていたことは、前記第1、4(1)ウで認定したとおりである。

なお、分会結成後、前記第1、6(1)ウで認定したとおり、会社は自社の女子従業員の制服を変更し、被派遣者から前記名刺を回収しているが、これは形式的な変更にすぎず、

- 会社の従業員と被派遣者が一体となって業務を遂行していたことには変りはない。
- (3) 被派遣者が勤務している職場には、それぞれ阪南通商の責任者が配属されていたが、これらの責任者も被派遣者として他の被派遣者と同様の業務を行っており、単に被派遣者の日々の出勤報告、年休、残業等を阪南通商本社に連絡しているにすぎず、被派遣者に対する仕事の割り振り、トラブルが発生したときの処理等の業務上の具体的な指揮命令、残業の指示は、会社の所属長が会社の従業員に対して行っていたのと同様に被派遣者に対しても行っていたことは、前記第1、4(1)イ(ア)で認定したとおりである。
- なお、残業時間終了後に提出する時間外勤務指令・確認書の所属長欄の押印は、分会結成後は阪南通商の責任者が行うように変更されたが、分会結成前と同様、会社の所属長に申し出て残業をしていたことは、前記第1、6(1)イで認定したとおりである。
- (4) 被派遣者2名の配置転換については、会社の業務上の都合により、あるいは会社の管理職の面接を受けた上で行われていたことは、前記第1、4(1)エで認定したとおりである。
- (5) 出勤簿については、分会結成前は会社の従業員のものと同様に被派遣者のものが同一の台帳にとじてあり、分会結成後は別とじのものになったが、実質的な管理は会社が行っていたことは、前記第1、4(2)イ及び6(2)アで認定したとおりである。
- (6) 被派遣者が年休を申請する場合には、分会結成前は会社の所属長に申請して許可を受け、その後に阪南通商の責任者に報告しており、分会結成後は会社の所属長に口頭で許可を受けた後、年休取得の書面を阪南通商の責任者に提出するようになったことは、前記第1、4(2)ウ及び6(2)イで認定したとおりであるが、会社の許可を必要とするには変わりはない。
- (7) 昭和49年4月1日に阪南通商と会社との間で締結された業務委託契約書の第1条には、被派遣者は会社の指示に従う旨の文言が、覚書の第2条には、被派遣者の出欠勤手続は会社の規則に準じて取り扱う旨の文言があったが、昭和55年4月1日付けの業務委託契約書にはこれらの文言がなくなり、さらに分会結成後に締結された昭和57年4月1日付けの業務委託契約書には、被派遣者の業務内容は、毎日、阪南通商の現場責任者に指示する旨の文言が新しく追加されたことは、前記第1、8(2)で認定したとおりである。しかしながら、各事業所における業務上の指揮命令については、前記契約文言の変更にもかかわらず、従前同様、会社の所属長が被派遣者に対し行っていたことは、前記第2、3(3)で判断したとおりである。
- (8) さらに、分会員7名の派遣期間をみると、2年10か月が2人、4年3か月、5年7か月、7年8か月及び8年3か月が各1名で、いずれも会社以外の業務に従事したことがないことは、前記第1、3(1)エで認定したとおりである。
- (9) 以上の点からみれば、被派遣者と会社の従業員の勤務時間や残業手当の算定方法については同一であり、場合によっては、会社の業務上の都合により被派遣者の配置転換が行われるなど、被派遣者は、会社の作業秩序に完全に組み込まれ、会社の所属長の指揮命令を受けて会社の従業員と一体となって業務を遂行し、会社の従業員と何ら変わらない実態の下に、継続的に会社の業務に従事していたものと判断される。
- なお、被派遣者だけが勤務していた会社の第7突堤A倉庫については、残業の指示、出勤簿等の管理に関して具体的に認定し得る疎明はないが、前記第1、4(1)イ(イ)で認

定したとおり、会社の従業員が同事業所に入出入りしていたこと、同倉庫で勤務していた阪南通商のB10課長は単純に仕事の割り振りを行っていただけであったことからみて、被派遣者は実質的な業務上の指揮命令を会社から受けていたものと推認される。

4 被派遣者の賃金

被派遣者の賃金は、阪南通商から支払われているが、会社から阪南通商に対し支払われる業務委託料金が、パーマン方式については被派遣者1人1か月当たりの金額で支払われ、またパートン方式については船積書類の取扱量に応じて支払われていたことは、前記第1、3(2)アで認定したとおりである。

パーマン方式は、前記第1、3(2)アで認定したとおり、専門業務と一般業務とに分かれ、その単価も異なるが、その業務に従事する被派遣者の数によって請負代金額が決定されている方式であることからすれば、パーマン方式による業務委託料金は、一定の仕事に対して支払われる請負代金というより、むしろ被派遣者の労務の対価と同旨のものとみることができる。

次に、パートン方式は、契約の形式からいえば請負契約とみることができるが、会社が被派遣者に対し業務上の指揮命令、出勤簿、年休等の管理を行っていることなどからすれば、パートン方式による業務委託料金も結局は被派遣者の労務の対価として支払われるもので、事実上、被派遣者の賃金の決定に少なからぬ影響力を有していたものと考えられる。このことは、被派遣者のベースアップ等が、前記第1、4(3)及び6(3)で認定したとおり、分会結成前は、阪南通商と会社との業務委託料金の改訂交渉妥結後に被派遣者に対する一方的な通達により決められており、分会結成後は、阪南通商と分会の賃金改訂交渉が、会社と阪南通商との業務委託料金の改訂金額の予測の下に行われていたことによっても、首肯され得るところである。

以上の点からすれば、業務委託料金の算定方式にはパーマン方式とパートン方式の二つの方式があったとはいえ、会社から阪南通商に支払われる業務委託料金が被派遣者の賃金の決定について多大な影響力を及ぼしていたことは否定し得ない。

5 会社の使用者性

会社と阪南通商とは別個の法人であり、役員人事、資本構成の面からみて会社が阪南通商を直接支配する関係になかったとしても、前記第2、2で判断したとおり、阪南通商の経営が会社との業務委託契約に大きく依存し、これを背景とした役員人事や資本の関係について、会社が阪南通商に対しかなりの影響力を行使し得る立場にあったこと、前記第2、4で判断したとおり、会社から阪南通商に支払われる業務委託料金が、被派遣者の賃金に多大な影響力を及ぼしていたこと、前記第2、3(9)で判断したとおり、被派遣者は、会社と阪南通商との業務委託契約に基づき会社の各事業所に派遣され、会社の所属長の指揮命令を受けて会社の従業員と一体となって業務を遂行し、会社の従業員と何ら変わらない実態の下に、継続的に会社の業務に従事していたこと等を併せ考えれば、会社と被派遣者との間においては、事実上の使用従属関係が存在していたとみるのが相当であり、また、前記第1、6(1)アで認定したとおり、会社は、分会結成後、退職した被派遣者の後に阪南通商従業員を充てることをせず、その大半を同業他社の従業員を充てることによって被派遣者数を減少させたこと、前記第1、9(2)で認定したとおり、会社は阪南通商に対し、第7突堤A倉庫で船積書類の作成に従事していた被派遣者の料金の大幅な減額の申し出を行っ

て業務委託料金の改定交渉を迫り、結局阪南通商を閉鎖せざるを得ない状況に至らしめたことを考えれば、会社は被派遣者に対する関係において、労働組合法第7条第2号にいう使用者の責めを免れないものと判断せざるを得ない。

6 結 論

会社が、被派遣者に対する関係において労働組合法上にいう使用者である限り、会社は被派遣者が所属する組合からの団体交渉申入れに応じる義務があることは当然であり、組合らが昭和58年9月28日付書面で申し入れた被派遣者である分会員の雇用確保等についての団体交渉申入れを、会社が分会員の使用者でないとの理由で拒否していることは、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いわなければならない。

したがって会社は、組合らが申し入れた雇用確保等、すなわち被派遣者である分会員の採用、同一職場での就労あっせん、再就職までの生活保障について、団体交渉に応じる義務がある。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和62年7月24日

兵庫県地方労働委員会
会長 奥野久之