

大阪、昭63不78、平3.3.28

決 定 書

申 立 人 全国一般労働組合大阪府本部

被申立人 近畿通信整備株式会社

被申立人 財団法人 電気通信共済会

主 文

本件申立てを却下する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当 事 者

(1) 被申立人近畿通信整備株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、京都市に営業所を、福知山市に出張所を置き、公衆電話ボックスの清掃及び修理、電話設備の建設、電話番号簿の配布及び回収並びに電話料金の回収を主な業務としており、本件審問終結時の従業員は17名である。

(2) 被申立人財団法人電気通信共済会（以下「共済会」という）は、肩書地に本部を、全国11か所に支部を、73か所に営業所を置き、本件審問終結時の従業員は約5,900名であり、電気通信利用者及び電気通信事業関係者の便益の増進と親睦並びに日本電信電話株式会社（以下「NTT」という）の職員、退職者の福利厚生を図ることを主な目的として設立され、社会福祉事業、相互扶助事業などの公益事業を行っているほか、電気通信事業にかかわる各種関連事業などの収益事業を行い、本件にかかる公衆電話ボックス（以下「ボックス」という）についてその清掃、電話機の機能点検、蛍光灯の点検及び故障の際の取替え並びに破損及び故障を発見した場合の会社等への連絡など（以下「ボックス清掃」という）の業務はその収益事業の一つである。

(3) 申立人全国一般労働組合大阪府本部（以下「組合」という）は、主として大阪府下に存在する事業所の労働者と労働組合によって組織され、本件審問終結時の組合員数は約3,500名である。

なお、組合の下部組織として、会社には近畿通信整備分会（以下「分会」という）があり、本件審問終結時の分会員数は2名である。

2 分会員と会社、共済会との関係について

(1) 会社は、主な業務の一つであるボックス清掃業務を、共済会近畿支部（以下「近畿支部」という）大阪中営業所、同大阪東南営業所、同大阪西北営業所、同京都営業所及び同奈良営業所から請け負っている。

会社は、法人及び個人と作業実施の契約を行い、前記1.(1)記載の従業員とは異なるボックス清掃業務に従事する者(以下「従業員」という)をもって、平成元年3月末現在総数で3,760台(大阪府下では2,388台)のボックスのボックス清掃業務を遂行しており、従業員の総数は53名である。大阪府下には22名の従業員がおり、このうち3名は会社が作業実施の契約を行った法人(1社)の下で、同業務に従事している者である。

また、会社の前身は、福本鉄工所という個人企業で、共済会より昭和32年頃からボックスの修理業務を、さらに、36年頃からボックス清掃業務を請け負ってきており、その後、47年12月に会社が設立され、その業務を引き継いでいる。

なお、会社は共済会からのみ仕事を請け負っている専属的下請企業である。

- (2) 分会員A1(以下「A1」という)は、昭和53年4月、会社に正社員として採用され、書類作成などの管理業務を行っていたが、採用後約1か月半程してから、会社からの指示でボックス清掃にも従事するようになった。

なお、同人の当時の所得は、勤務時間内の労働に対する給与とボックス清掃業務に対する歩合報酬(以下「報酬」という)があり、報酬の単価は勤務時間内においては、1回につき10円程度、勤務時間外においては、1回につき125円程度であった。同人の所得に対する税の取扱いは、給与及び勤務時間内の報酬については会社で源泉徴収され、勤務時間外の報酬については事業所得として確定申告を行うことになっていた。

- (3) その後、A1は体力の限界を感じ、昭和56年3月3日で退社し、別企業に一時就職したが、B1(現在の会社代表取締役、以下「社長」という)の依頼により、同年5月、専門の従業員となり、現在に至っている。同人の業務は、平成元年3月末現在、近畿支部東南営業所管内の一部で、NTT松原営業所管内全域とNTT住之江営業所管内の一部にある合わせて125台のボックスのボックス清掃である。

A1の従業員としての契約に際しては、履歴書の提出はなく、報酬などの条件についても、口頭で約束されたのみであった。

- (4) 分会員A2(以下「A2」という)は、昭和52年4月頃から近畿支部とボックス清掃の契約を交わしていた明成社ことC1(以下「C1」という)の下でボックス清掃業務に従事していたが、C1が廃業しそのあとを会社が引き継ぐこととなったことから、履歴書の提出及び会社の面接を経て、54年9月から会社の下でそのまま同業務を続けることとなった。

その後A2は、NTTの合理化により清掃回数が減少したことに伴う収入減を補うため、62年2月には別の仕事として新聞配達を併せて行うようになり、本件審問終結時現在に至っている。

なお、同人の清掃回数は、63年4月にも合理化により約1割5分減少

し、報酬も約2割減少している。同人の業務は、平成元年3月末現在、近畿支部大阪中営業所管内の一部で、N T T大和田営業所管内の86台のボックスのボックス清掃である。

また、A 2の報酬などの条件についても、A 1の場合と同様、会社との間で書面の作成はなされていなかった。

3 組合結成と団体交渉申入れの経緯について

(1) 昭和54年4月、従事員の親睦を図り、会社に対して労働条件の改善要求を行う目的で、従事員約17名の参加のもと親睦会が結成された。親睦会は、毎月1回会社が、従事員を集めて行う業務連絡会が終わった後に、会社に対して、従事員の清掃単価の引上げ及びその他作業に伴う諸要求を文書で行っていたが、同会会長が脱会したことから、約半年後には消滅した。

(2) 昭和57年1月15日、前記(1)記載の親睦会と同様の目的から、A 1を会長とする近畿支部大阪東南営業所管内の従事員4名で新たな親睦会（以下「新親睦会」という）が結成され、58年1月15日には、同西北営業所管内の従事員4名も同会に加入し、新親睦会として会社に対し、清掃単価の引上げ及び業務改善の要求を行ってきた。

(3) 昭和58年7月頃、新親睦会は、会社の経営不振や、当時の会社代表取締役であったB 2の死亡などにより、会社の存立に危機感を抱き、近畿支部に現状を知ってもらう必要があるとして、A 1ほか5名は、同支部営業所の受託課長某に会い、待遇改善について、同支部から会社に善処を働きかけるよう陳情を行った。

近畿支部は、会社内部の問題によって、当該作業に影響が出ては困るとして、会社常務取締役B 3（以下「B 3常務」という）に陳情の内容を説明し、早急に対応するよう伝えた。

その後、新親睦会はB 3常務と交渉し、その結果、同年9月と10月の2回にわたって清掃単価の引上げが実現した。

なお、この交渉に際して、B 3常務は、「公衆電話室等清掃点検作業請負請書」を作成し、従事員に対して、これに署名捺印するよう求めたが、誰もこれには応じなかった。

(4) 昭和62年10月頃、社長は共済会に顔を出した際に、本件ボックス清掃の請負契約関係業務を総括している近畿支部技術事業部長のB 4（以下「B 4部長」という）から、「作業請負のようなものは、いろいろ事後トラブルがあったときに問題が出るから、やはり書面で契約を交わしておいたほうがいい。」旨のアドバイスを受けたことがある。

(5) 昭和62年11月頃、会社は、従事員との間のボックス清掃業務の契約について書面化することが一般的であり、望ましいとして「公衆電話室等清掃業務小修理作業請負契約書（以下「請負契約書」という）を作成し、従事員に対し、これに署名捺印するよう求めた。

その際、会社は従事員に対して、「契約書に署名捺印をもらえば、仕事

が引き続きできるし、清掃単価も上がるが、契約しない者は、仕事が出来なくなる。」旨述べた。

その結果、A 1、A 2 及び A 3（以下「A 3」といい、これら 3 名を併せて「A 1 ら 3 名」という）を除く、すべての従事員はこの請負契約書を締結し、清掃単価は、A 1 ら 3 名を含めて大幅に引き上げられた。

(6) 昭和63年 8 月頃、会社は請負契約書の締結に同意しない A 1 ら 3 名に対し、上記請負契約書を簡素化した「請書」（契約期間 1 年）を提示し、これを締結するよう求めたが同人らはこれにも応じなかった。

会社が請書の締結を執拗に求めてきたことで、もしこれに押印すれば 1 年後には契約を更新してもらえないのではないかという不安から、A 1 ら 3 名は、弁護士に相談したところ、組合への加入を勧められ、同月、同人らは、組合に加入すると同時に分会を結成した。

なお、A 3 は本件申立て後に組合を脱退した。

(7) 昭和63年 10 月 11 日、組合は会社に対し、A 1 ら 3 名の組合加入と分会の公然活動を通告し、次の 11 項目の要求書（以下「10. 11 要求書」という）を提出し、これについての団体交渉を申し入れた（以下「本件団交申入れ」という）。

- 「1. 憲法・労働組合法・労働基準法を遵守し、不当労働行為を行わないこと
2. 解雇・配転・出向・賃金などの労働条件の改変に関しては、全て事前に労使協議し合意の上で実施すること
3. 会社内に組合事務所及び掲示板を設置すること
4. 社会保険・雇用保険・労災保険は、早急に加入すること
5. 会社は、請負契約を従業員に対して強要しないこと
6. 賃金は、最低 100 ボックス担当で 30 万円とすること
7. 休暇は、労働基準法に基づき週 1 日は与えること
8. 特別休暇として、正月（1 月 1 日から 3 日まで）を与えること
9. 給与は 20 日締めとし、当月分を当月の 27 日に支給すること
10. 作業服は、5 月に夏服、10 月に冬服を年 2 着支給すること
11. 冠婚葬祭の場合には、休暇を与えること」

同日、社長はこの要求に対し、「共済会に聞かないと返事はできない。」と回答した。

また、同日付けで、組合及び分会は、近畿支部長あてに会社と組合の話し合いが円滑に進むように協力を求める申入書を提出した。

(8) 昭和63年 10 月 13 日、会社は、弁護士を代理人として組合に対し、A 1 ら 3 名と会社との契約は請負であるので要求に応じる余地はない旨文書で回答した。

(9) 昭和63年 10 月 20 日及び同月 21 日、組合と分会は、会社に前記(7)記載の要求について再度団体交渉の申入れを行ったが、同月 27 日、会社の代理人は、組合と直接話し合う意思はない旨文書で組合に通知した。

(10) 昭和63年11月9日、組合及び分会は、会社が団体交渉に応じないことなどから、近畿支部に対し、次の6項目の要求について団体交渉を申し入れた。

- 「1. 最低100ボックス担当で30万円を労働者に支給することが出来る賃上げを行うこと
2. 社会保険・雇用保険・労災保険は早急に加入させること
3. 労働基準法に基づき週1日は、休暇を与えること
4. 特別休暇として、正月（1月1日から3日まで）を与えること
5. 作業服は5月に夏服、10月に冬服を年2着支給すること
6. 冠婚葬祭の場合は休暇を与えること」

(11) 昭和63年11月11日、近畿支部は、組合及び分会に対し、共済会と分会員との間には雇用関係はなく、前記(10)記載の要求についての団体交渉には応じられない旨回答した。

(12) 昭和63年11月14日、組合及び分会は、再度近畿支部に対し、前記(10)記載の要求について団体交渉を申し入れた。

4 従事員の実態について

(1) 作業内容、作業方法及び作業時間などについて

ア 従事員は、あらかじめ定められたボックスについてボックス清掃を行うことを業務にしている。

あるボックスのボックス清掃を毎日行うのか、あるいは、何日おきに行うのかといったボックス清掃の周期（以下「清掃周期」という）は、各ボックス毎にその使用頻度に応じて、あらかじめNTTが決定しており、それが共済会さらには会社が、この業務を請け負う際の契約内容となっており、会社は従事員に対して、この清掃周期に基づき、ボックス清掃業務を行うよう義務づけている。

なお、毎日ボックス清掃をするよう指定されているボックスと何日かおきにボックス清掃を行うボックスとが、1日当たりのボックス清掃個数が平準化するよう組み合わせられているため、各従事員の業務日程は、他の者に作業させる以外、1日の休みもないように組まれている。

イ 作業内容及び作業手順については、共済会発行の「公衆電話室清掃・修理の手引き」及び近畿支部各営業所発行の「公衆電話室清掃修理作業手順」（以下この二つを併せて「手引書」という）どおり清掃を行うことが、会社と近畿支部各営業所との請負契約の内容となっており、会社は従事員に対しても同様に伝えている。

しかし、現実には、従事員は各自の作業順序を含め、ボックスの汚れの程度に応じ、臨機応変に対処しており、「手引書」のとおり作業が行われているわけではない。

ウ 従事員は作業の際には、近畿支部各営業所から、会社を通じて、従事員に貸与されている制服（但し、後記5(8)記載のとおり、従事員

が費用負担している地域も一部ある。)、ヘルメット及び腕章を着用し、会社からの請求により、近畿支部各営業所が発行した従事員証明書を携帯している。

なお、従事員証明書は、会社と契約した従事員本人についてだけでなく、従事員の家族などについても発行されている。

また、会社は、昭和54年4月1日付けで、1回だけ従事員について「下記の者は当社の社員であることを証明する」と記載した身分証明書を発行したことがあった。

エ 従事員には、共済会から会社を通じて作業用の洗剤などが支給されているが、それ以外の作業に必要なモップなどの用具は、従事員が自ら準備し、作業に使用するバイクなどの交通用具及びそれに要するガソリン代などの経費も自らの負担となっている。

また、蛍光灯の取替えなどの簡易な修繕の部品も自ら準備、調達しているが、これにかかった費用は、後日修理代として修理の内容に応じた所定の単価に基づき会社から支給される。

オ 作業時間帯については、従事員は自由に選択でき、変更も可能であるが、ボックスの利用が少なく、清掃がやり易い早朝や深夜に行っている場合が多く、従事員一人一人をみれば、毎日ほぼ同じ一定の時間帯であり、会社としては、あらかじめその作業時間帯の報告を求めている。

カ 作業終了後、従事員はボックス毎に、備付けの「公衆電話室清掃作業施工表（以下「施工表」という）をチェックし、押印することになっている。

また、1日の作業終了後は終了した旨を、さらに修理が行われた場合には、併せてその旨を会社に報告することになっているが、休日や作業時間によっては、会社の就業時間外に作業が終了することもあり、報告が後日になることや行われなかったこともあった。

なお、会社にはボックス清掃後の点検を専門とする指導員（以下「点検指導員」という）が1名おり、当日又は前日清掃分のボックスを1日に10台から15台抽出して点検を行い、不良箇所があれば該当の従事員に対して注意を与えているが、それによって特に報酬の減額が行われたということはない。

キ 従事員が会社に出向くのは、原則として報酬の請求書の持参時及び報酬の受領時の1か月につき2回で、会社が従事員に対して連絡する必要がある場合には、会社は、作業時間外の従事員の在宅と思われる時間に連絡するか、従事員から報告があったときに伝えるかの方法で行っている。

(2) ボックス清掃業務に関する契約について

ア 会社と従事員との間には、従来はボックス清掃業務についての書面での契約は存せず、口頭で契約されていたが、前記3(4)及び(5)記載

のとおり、会社は、従事員に対し請負契約書（又は請書）を締結するよう申し入れ、A 1ら3名を除く従事員はこれに応じた。

イ ボックス清掃の担当区域、個数及び単価は、会社が一方的に決定し、従事員に示している。

ただし、単価について会社は、前記3(1)及び(2)記載のとおり、親睦会又は新親睦会を通じて、従事員らの要望を聞いたり、前記3(3)記載のとおり新親睦会と交渉したことがある。

ウ 従事員は、ボックス清掃業務に関する契約を行うに際して、保証人をたてる必要はなく、また、履歴書を提出しているのは、大阪府下の従事員のうち4、5名程度である。

なお、従事員に対しては就業規則の適用はされていない。

(3) 業務の代替性及び兼業について

ア 会社とのボックス清掃業務に関する契約では、必ずしも従事員は自ら作業する必要はなく、従事員として届けておけば、他の者を清掃業務に従事させることができ、現に他の者に作業させている従事員も存在する。A 1とA 2はともに自ら作業しているが、従事員証明書は、両人の妻など家族にも発行されている。

イ 従事員は契約上兼業が禁止されておらず、現に多くの従事員は他に職業を持っており、A 2も前記2(4)記載のとおり新聞配達を行っているが、A 1は兼業はしていない。

(4) 報酬について

ア 従事員は、毎月、単価に1か月のボックス清掃回数を掛け合わせた出来高請求額を会社へ請求し、翌月にその請求額を受け取るようになっており、現状ではその額は毎月ほぼ一定である。

イ 会社は、報酬に対して、給与所得としての所得税の源泉徴収はしておらず、社会保険の加入もなく、また、報酬以外の手当、賞与及び交通費などを支給していない。

(5) 労災保険について

ア 会社は、昭和54年4月から58年5月までの間、従事員から労災保険の保険料であるとして、毎月の報酬からその1,000分の4に相当する額を控除していた。

イ その後、A 1は昭和59年10月、清掃作業のための移動中に交通事故にあったにもかかわらず、なかなか労災保険の適用がなされなかったことから、大阪西労働基準監督署を訪れ、事情を確認したところ、同人は労災保険に加入していないことが判明した。

また、その際、A 1は同労働基準監督署から、従事員は一人親方として加入することができる旨のアドバイスを受けたことから、自ら労災保険に加入し、現在に至っている。

5 会社と共済会との関係について

(1) ボックス清掃は、かつて、日本電信電話公社（以下「電電公社」とい

う)が直営で行っていたが、昭和31年頃から電電公社から委託を受けた共済会が行うこととなり、その後、36年頃から近畿支部では更に外部に請け負わせるようになった。

- (2) ボックス清掃については、N T T関西総支社と近畿支部との間で、基本的事項の折衝調整を行い、N T Tの各店とそれに対応する近畿支部各営業所との間で個別の契約を締結し、さらに、近畿支部各営業所と実際にボックス清掃を請け負っている業者(以下「請負業者」という)との間で、請負契約が取り交わされている。
- (3) 大阪府下の近畿支部の営業所は、中営業所、東南営業所及び西北営業所の3か所で、請負業者は、本件審問終結時、法人が9社で個人は24名であり、また、総数で178名の従事員がこの業務に従事している。
- (4) 会社と共済会とは、資本的関係はなく、人的関係としては、かつて近畿支部施設部次長であったB 3常務が昭和56年から59年まで会社に勤務したほか、近畿支部施設部受託課長であったB 5が60年から61年まで会社の部長として勤務したことがあったが、同人らはいずれも共済会を退職した後に、会社に再就職した者であった。

なお、会社が人材不足を補うため、近畿支部に定年退職者の中から適当な人材の紹介を求めたことはあったが、共済会が会社に人材の受入れを要請したことはない。

- (5) 近畿支部各営業所は、作業品質の維持向上を図るため、年1回従事員に対する実務研修会を開催し、各請負先に従事員の参加を要請している。
- (6) 近畿支部にも大阪府下で5名の点検指導員がおり、ボックス清掃の点検業務に従事しているが、点検指導員は、その点検結果に基づき問題があれば請負契約条項達成のために必要な事項、あるいは不合格又は条件付き合格になった場合の手直しなどの改善指示を該当の請負業者に対して行い、従事員に対して直接指示することはない。
- (7) 近畿支部各営業所は、各請負業者と請負契約を締結した際に、各請負業者から従事員名簿を提出させ、その名簿に記載された者全員に対して、従事員がボックスの中に立ち入って作業をするに当って、公衆電話の清掃に従事していることを証明し、ボックス利用者などとの誤解やトラブルを避けるために従事員証明書を発行している。
- (8) 近畿支部は、部外者などの誤解やトラブルを避けるという点から、統一した服装の方が望ましいため、従事員に対して制服を貸与しているが、手引書においては「利用者に不快感を与えないような服装を着用すること」が規定されているのみで、この制服の着用が義務づけられているわけではない。

なお、兵庫営業所では、共済会が一括あっせんして、各従事員が自己の負担のもと購入するなど、近畿支部においても制服の費用負担の取扱いは統一されていない。

第2 判 断

1 会社の使用者性について

(1) 当事者の主張要旨

組合は、会社と組合員との間には使用従属関係があり、会社が組合員の労働組合法上の使用者であるにもかかわらず、使用者ではないとして本件団交申入れを拒否したことは、不当労働行為であると主張する。

これに対し、会社は、組合員と会社との間の契約は請負契約であり、組合員はまさに独立自由な事業者であるから、組合員は労働組合法上の労働者でなく、会社は組合員の使用者でないことは明白であり、したがって、本件申立ては、却下されるべきであると主張する。

よって、以下判断する。

(2) 当委員会の判断

ア 会社の使用者性について判断するに、労働組合法上、A1らボックス清掃業務に従事する組合員が労働者に当たり、かつ、会社が同人らの使用者に当たるか否かは、契約の形式にかかわらず、その労務提供の実態から判断されるべきものと考えられる。

イ ところで、組合は会社と組合員との間の使用従属関係の例証として、

① 従事員としての契約締結の状況について、契約に際して履歴書を提出し面接を受けていること、また、その主な内容である担当地区（ボックス数）とその清掃単価を会社が一方的に決定していること

② ボックス清掃業務遂行過程の会社の指揮監督について、作業の遂行に際し、その方法をあらかじめ詳細に定めた手引書に基づき行うよう会社が従事員に指導し、また、会社の従業員である点検指導員が作業状況を点検し、その結果について従事員に対して注意を与えていること

③ 組合員らの得る収入について、組合員は毎月一定の固定給的報酬を得ていること

などを挙げ、さらに、組合は会社が自ら従事員を会社の従業員として自認していた証左として、

④ 会社が労災保険の保険料であるとして、毎月従事員の報酬から相当額を控除していたこと及び従事員に対して、会社の社員である旨を証する身分証明書を発行したことがあること

を挙げている。

ウ そこで、まず、従事員としての契約締結の状況についてみると、確かに前記第1.2(4)及び4(2)イ認定によると、①A2は、従事員としての契約を行うに際して、履歴書を提出し、面接を経た後、会社での業務に従事していること、②担当地区などの主要な契約条件については、会社が一方的に決定していることが認められる。

しかしながら、①従事員となる際の手続きについてみると、前記第1.2(3)及び4(2)ウ認定によれば、履歴書はわずか数名からしか提出されていないことが認められることから、従事員らは、必ずしも通

常の労働契約締結時と同様の手続きを踏んでいるとは言い難い。

また、②契約内容を一方的に会社が決定しているとの点についてみると、ボックス清掃業務の性質上、前もって地区などを特定しておくのは、会社としては当然のことであり、また、請負契約を締結する場合においても、元請があらかじめ何を完成させ、その対価としていくら報酬を支払うかを決定し、下請に対して示すことは、一般的に見受けられるケースである。

したがって、従事員としての契約締結の状況をもって、会社と従事員との間に使用従属関係があることの証左とみることはできない。

エ 次に、業務遂行過程における会社の指揮監督についてみると、業務の遂行に当たって、前記第1.4(1)イ及びカ認定によると、従事員は手引書どおり作業を行うよう会社から伝えられていること、また施工表へのチェックや、作業が終了した際及び修理を行った場合には、その旨を会社に報告するようになっていること、さらに、点検指導員が作業状況を点検し、問題があれば従事員に注意を与えていることが認められる。

しかしながら、従事員の作業遂行の実際の状況は、作業の手順や程度もさらには作業が終了した旨の報告についても、手引書などで定められたとおり行われておらず、むしろ、作業内容が特別な技能を要しない単純な業務であることもあって、従事員自らの判断のもと、臨機応変になされていることが認められる。

また、点検指導員による点検作業についてみると、前記第1.4(1)カ認定のとおり、会社全体でわずか1名の従業員によって、1日10台から15台を抽出して行われるものであり、その頻度からいって、単に作業実施契約の履行を確認するために行われているとみるのが相当である。

こうした従事員の作業遂行の実態からすれば、会社が従事員を自らの指揮監督の下に労務の提供を行わしめているとは認め難い。

オ さらに、従事員の作業時間などの拘束性、業務の代替性、経費負担などについてみると、①作業時間などの拘束性については、前記第1.4(1)オ認定によると、ボックス清掃周期や作業の効率性などの点から、一定の制約はあるものの、どの時間帯にどの程度の時間を費やして行うかは従事員の自由な意思に委ねられているのが実情である。

また、従事員の兼業は前記第1.4(3)イ認定によると、禁止されておらず、多くの従事員が他に職業を有しており、A2も新聞配達を行っている。

これらからすれば、従事員が、会社によって時間的、身分的に拘束されているとは言い難い。

次に、②業務の代替性については、前記第1.4(3)ア認定によると、従事員は必ずしも自ら作業する必要がなく、現に他の者に作業させて

いる者が存在し、A1及びA2については、自ら業務に従事しているが、一方で家族についても従事員証が発行されていることが認められるなど、業務の代替性は大きい。

さらに、③業務を遂行する際の経費の負担については、前記第1.4(1)エ認定によると、業務遂行のために直接必要とする用具の大部分を従事員が自ら準備し、作業に使用する交通用具やその燃料費も自らの負担となっていることが認められる。

したがって、これらの諸事情からみても、従事員と会社との間に指揮監督関係、使用従属関係を見い出すことは難しいと言わざるを得ない。

カ また、組合員の得る収入についてみるに、前記第1.4(4)ア認定によると、毎月ほぼ一定の額が支払われていることが認められるが、従事員の報酬は受け持つボックスのボックス清掃の回数に応じて支払われるものであり、受持ちボックス数等の変動や単価の変動がない限り、毎月ほぼ定額となるのは当然の結果であることなどからみて、こうした収入の額をもって、従事員らの労働者性の証左とすることは困難である。

キ さらに、労災保険及び身分証明書の点についてみるに、①前記第1.4(5)ア認定によれば、会社は労災保険の保険料であるとして、一時期毎月従事員の報酬から保険料に相当する額を控除していたことが認められるが、労災保険については、その保険料は、従業員の場合、本来使用者が全額負担すべきものであるもので、会社がこの負担を従事員に求めてきたことをもって、会社が従事員を会社の従業員として自ら認めていた証左とみることはできない。

また、②前記第1.4(1)ウ認定によれば、会社は従事員に対して「下記の者は当社の社員であることを証明する」と記載した身分証明書を発行していたことが認められるが、身分証明書を発行したのは、かつて昭和54年1回限りであり、その後は発行されていないことから、このことのみをもって、従事員と会社との間で使用従属関係が存するものと言うことはできない。

ク 以上要するに、会社が組合員の使用者に当たるとして組合が主張する理由はいずれも失当であり、組合員の労務提供の実態からみて、組合員が会社の指揮監督の下にボックス清掃業務に従事していたとまでは言うことはできず、組合員と会社との間に使用従属関係が存在するとは認め難い。

よって、会社に対する本件申立てを却下せざるを得ない。

2 共済会と組合員との関係について

組合は、共済会は会社に対し、従事員の賃上げ、休日の付与、作業服の支給及び社会保険の加入促進といった事項の決定について、重大な支配力ないし影響力を及ぼしうる立場にあり、組合員の使用者であるにもかかわ

らず、共済会がこれらの事項について、組合との団体交渉に応じないのは、不当労働行為であると主張する。

ところで、共済会と従事員との関係についてみると、従事員は会社が共済会から請け負ったボックス清掃業務に従事する者にすぎず、加えて、会社と従事員との関係も前記1の判断のとおりであることから、組合の主張は失当であって、共済会の使用者性は認められない。

よって、共済会に対する本件申立てを却下せざるを得ない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働委員会規則第34条により、主文のとおり決定する。

平成3年3月28日

大阪府地方労働委員会
会長 清水尚芳 ㊞