

東京、平12不106、平14.6.4

命 令 書

申立人 連合ユニオン東京

被申立人 株式会社インターフェース

主 文

- 1 被申立人株式会社インターフェースは、申立人連合ユニオン東京の申し入れた団体交渉を申立人組合組合員X1と雇用契約関係にはないとの理由で拒否してはならず、申立人組合による平成12年11月2日付申入れの団体交渉に応じなければならない。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社インターフェース(以下「会社」という。)は、肩書地に本社をおき、化粧品の製造及び輸入等を業とする株式会社であり、本件申立て時の従業員数は約200名である。
- (2) 申立人連合ユニオン東京(以下「組合」という。)は、主に東京都内をはじめ首都圏の労働者で組織する労働組合であり、本件申立て時の組合員数は約1,300名である。

2 請求する救済の内容

- (1) 会社は、就労時間中の時間外手当を支払うこと。
- (2) 会社は、休業補償手当を支払うこと。
- (3) 会社は、解雇予告手当を支払うこと。
- (4) 会社は、解決に至るまでの生活補償費用を支払うこと。
- (5) 会社は、12年1月に遡って雇用保険の支給手続きを行うこと。
- (6) 会社は、上記(1)から(5)までの項目を議題とする団体交渉を誠実に行うこと。

3 X1(以下「X1」という。)の入社経緯

(1) 求人と応募

平成11年12月22日、会社は社長車専属の運転手を雇用するため職業安定所に求人を行った。求人票によれば、「採用条件は運転歴5年以上、勤務条件は、賃金は日給制で11,000から15,000円(賞与は年2回で各3万円、通勤手当は全額支給)、勤務場所は本社、勤務時間は、午前9時15分から午後6時15分までで休憩時間は60分、休日は毎週土曜日・日曜日・祝日、『就業規則・退職金制度はなし』、加入保険は『雇用・労災・健康・厚生』、面

接は随時本社、採否決定は10日後、担当は総務課」となっている。

X1は、職業安定所の紹介によって応募し、面接を受けることになった。

(2) 第1次面接

① X1は、平成11年12月27日頃、本社内で履歴書提出のうえY1社長室長(以下「室長」という。)による第1次面接を受けた。面接時間は15分間程度であった。

なお、社長室長及び次長の職務内容は、社長秘書業務、法務、管財、契約関係の管理、各種保険を担当するほか、人事ならびに労務管理については総務課と共管するというものである。

② 室長は、面接においてX1の運転歴について尋ねたところ、同人は「ある会社の役員の車を運転しておりました。」と答えた。

また、室長は、勤務時間・賃金に関し、「会社は、朝9時15分から18時15分までの通常勤務だが、社長を迎えに行ってもらう時間をみて8時頃には出社してもらうことになる。また、社長は関西出張、海外出張がたびたびある。その間は、出社に及びません。ただし、賃金は払いません。」と述べた。その際、X1は、賃金は1か月25万円程度もらいたい、国民健康保険と国民年金保険を継続したい、社会保険料の控除はしないでほしいと要望した。

③ さらに、室長が履歴書に「現在、不動産賃貸業(アパート経営)」とあった点について勤務に支障がないかと尋ねたのに対し、X1は、アパート経営は大変だが、平日は妻が管理できるので心配なく会社の仕事に専念できると答えた。

なお、X1の所有するアパートは、部屋が10室あり、家賃が月40万円程度入った。また、X1は、業務開始後自宅待機を通告されるまで(後記第1.4(1)、5(1))、アパート経営を理由に運転業務を休んだことはなかった。

④ そのほか、室長は、X1に対して、試用期間は3か月である、業務の開始にあたっては保証人が2人必要であると述べた。また、室長とX1は、事故を起こした場合、X1には損害賠償責任がないことを確認した。

(3) 第2次面接及びその結果

① X1は、平成12年1月11日頃、Y2社長(以下「社長」という。)による第2次面接を受けた。面接時間は10分間程度であった、第1次面接を受けた応募者はX1を含めて3名であったが、第2次面接を受けたのはX1だけであった。

② 社長は、X1に会社の業務内容、工場の場合及び社長の住所

について述べ、アパート経営をしているとのことだが(午前9時15分から午後6時15分までの)勤務体制で大丈夫か、健康管理はどうしているのかなどと尋ねた。X1は、勤務は大丈夫です。健康面は体を鍛えていますなどと答えた。

- ③ 第2次面接後、会社は、X1の1月14日午前10時に出社するようにと通知した。会社とX1の間で契約書は作成していない。X1は2名の保証人を立てた。

なお、会社の従業員は、雇用契約書を作成していないが、保証人を立てている。また、過去3年間の実績のなかで、会社と請負契約を締結したデザイナーが3名いるが、請負契約書は作成していない。

4 就労の実態

(1) 就労の開始

平成12年1月14日、室長は、本社に出社したX1を伴って各フロアを回り、社長車の運転手として紹介し、その後車庫からの出し入れの方法、ガソリンスタンドの場所、日報の書き方、仕事の手順などを説明した。

X1は、同日から就労を開始し、同年8月10日に自宅待機通知(後記第1.5(1))を受けるまで(以下「就労期間」という。)会社に労務を提供した。

また、会社は業務の開始にあたり「中途入社の方へ」との文書(総務課担当)を交付した。文書の内容は、要旨次のとおりである。

- i 入社日より3か月間は試用期間となり、欠勤日は無給で、給与は、基本給×1/22×出勤日数の計算式で日割計算する。
- ii 通勤費は、正規往復運賃×出勤日数を支払う。
- iii 社会保険料(健康保険・厚生年金・雇用保険)は入社日から3か月後の加入(試用期間終了後)になり、社会保険料は5か月目の給与より控除する。
- iv 旅行積立金は、社会保険料徴収開始と同時に給与より控除する。
- v 給与は、毎月15日締め、25日支払いとする。

(2) 就労日数、時間

- ① X1が実際に就労した総日数は128日あり、各月(暦月)ごとの内訳は次のとおりである。

1月は13日(同月14日より就労開始)、2月は17日(77%、月就労日数を22日として算定)、3月は18日(82%)、4月は17日(77%)、5月は19日(86%)、6月は25日(114%)、7月は14日(64%)、8月は5日(8月10日まで就労可能であった。)であった。なお、X1は、就労期間中、会社の運転指示にすべて応じ、休日に就労したこ

とも十数回あった。

休日は土曜日・日曜日である。会社は、休日以外の平日でも社長の海外出張等により出社する必要がない場合は事前に個別に指示し、当日、X1は出社しなかった。

- ② 総就労日数128日のうち、出社時間についてみると、午前7時から9時までの時間帯に出社した日数は、121日(95%、対総就労日数)であり、そのうち午前8時台に出社した日数は、94日である。午前7時から9時までの時間帯の出社し午後6時15分以降に退社した日数は、91日(71%、2日は午前8時から午後6時まで就労)である。また、会社の特別の指示(早上りの指示)があり、通常の勤務終了時刻(午後6時15分)前に退社したことが8回あった。
- ③ 就労時間数は、給与明細書等に基づいて給与の支給期間(毎月15日締め)ごとに集計すると、1月度(給与算定上は2日就労)は13時間15分、2月度は206時間45分(1日8時間として月22日就労した場合の就労時間は176時間となる。)、3月度は147時間、4月度は206時間15分、5月度は153時間15分、6月度は219時間15分、7月度は184時間45分、8月度は136時間20分である。

(3) 業務内容

① 社長車の運転業務

X1が従事した社長車の運転業務内容は次のとおりである。

業務の指示は、Y3社長室次長(以下「次長」という。)を中心に行っていた(12年2月頃までは室長が中心)が、総務課の社員が行うこともあった。

指示内容は、日時、目的地、運行経路、社長と社員が同乗した際のドアを開ける順序、空港での社長を迎える際の手順、会社との連絡調整方法などに及んだ。社長及び次長は、X1に車の各ドアを開ける順序、社長を迎える際の手順などについて再三注意を与えることがあった。

なお、会社と社長車専属の運転手として契約関係にあったのはX1だけである。

② 社長車の運転以外の業務

X1は、会社所有の貨客兼用車を運転することも就労時間中30回程度あった。具体的には、展示会準備のための備品を会場に運んだこと(積み下ろしと後片づけを含む。)、得意客とのパーティー準備のための機材をホテルに運んだこと、社長宅での陶芸教室と会食の際、機材、記念品、ワインを運んだことなどがある。このような場合の指示は次長または総務課の担当者が行った。また、社長の洗濯物をクリーニング店に預けに行ったこともある。

(4) 給与の支払い状況

① 会社は、毎月、X1に給与の名目で金員を支払う際、給与明細書を手交した。X1は、2月度分給与を受領した時点で時間単価は1,420円として算定されていること、時間外手当は算定されていないことを知り、総務課の会計担当者に時間外手当を請求した。しかし、会社は、X1が請求した後も時間外手当は支払わなかった。

就労時間中の支払い状況は、通勤手当(一日あたり640円)を含めて、1月度は20,095円、2月度は306,385円、3月度は218,340円、4月度は306,315円、5月度は227,215円、6月度は326,055円、7月度は274,505円であった(X1が会社の指示により出社しない日(第1.4(2)①)は無給であった。)

② 会社は、X1の給与から社会保険料(健康保険・厚生年金・雇用保険)、旅行積立金の控除はしなかったが、給与所得者に対する所得税の源泉徴収は行っていた。

5 団体交渉経過

(1) 第1回団体交渉の申入れ

次長は、平成12年8月10日、X1に自宅待機を通告した。

これに対しX1は抗議し、12年8月22日、組合に加入した。組合は、翌日、X1の組合加入を会社に通知するとともに、自宅待機の処置は重大な雇用契約違反であるとして団体交渉を申し入れた。

組合と会社は、9月13日、第1回団体交渉を行ったが、会社は、「X1殿との乗用自動車代行運転請負契約について」との書面を組合に提示し、X1とは雇用関係になく、本件は団体交渉によって解決すべき案件ではないと述べただけであった。

会社書面の内容は次のとおりである。

「1 契約当事者(略)

2 契約年月日

平成12年1月14日

3 契約内容

① 甲(会社)の社長専用乗用車の代行運転

② 発注方法:甲は、乙(X1)に対して発注する。

乙は、自己の営業に支障のない限り受注する。

③ 報酬:待ち時間を含む時間により算定(1時間1,420円)

4 当分の間発注しない旨の措置

平成12年8月10日

甲は、乙に対し自宅待機なる表現による。

(理由) その代行運転業務内容が悪く、業務上のミスが連続し、注意しても改善されなかった為。但し、今後心を入れ替えて改善する意欲が見られれば発注の再開もあります。」

なお、会社書面には、12年1月14日に契約が成立したこと及び契約内容の具体的記述があるが、会社が団体交渉以前にX1に対して上記記述について通知若しくは確認した事実は認められない。

(2) 源泉徴収票の送付

会社は、平成12年9月25日、X1に「平成12年分 給与所得の源泉徴収票」との源泉徴収票を送付した。同票の発行理由欄には「退職」、その他控除配偶者欄には「無し」、退職日欄には「8月15日」との記載がある。

(3) 第2回団体交渉の申入れ

① 組合は、平成12年9月22日、当委員会に組合員の解雇、補償問題等に関するあっせん(平成12年都委争第125号事件)を申請し、あっせんは10月中に2回行われたが不調に終わった。組合は、11月2日、会社に以下の要旨の要求事項を掲げて同月8日に団体交渉を行うよう申し入れた。

- i 8月15日以降、X1が源泉徴収票を受け取った9月25日(同人が源泉徴収票の受領により8月15日に解雇されたと知りえた日)までの休業補償(それ以前6か月間の平均賃金の6割×該当日数分)の支払い。
- ii 10月(ママ)25日からの解雇予告手当
- iii 社会保険の遡り支給
- iv 1日8時間を超える分の時間外手当の支給
- v 生活補償の支払い

② これに対して会社は、11月7日、「乗用自動車代行運転請負契約上の問題であり・・・貴連合会(組合)を交渉の相手方として解決する案件ではないと認識いたしております」と文書で回答した。

なお、会社の主張する「乗用自動車代行運転請負契約」の内容は、要旨次のとおりである。

- i 代行運転を行う時間帯は、特別の事情がない限り午前8時から終了指示があるまでとする。
- ii 代行運転契約金は、待ち時間を含む1時間1,420円とする。
- iii 会社において運転の必要がないときはその旨申し伝え出社を見合わせる。
- iv 本人の都合による休みまたは早上りは、予め会社に連絡する。

v 契約期間は定めない。

③ 会社の上記11月7日付回答以降、団体交渉は行われず、組合は、12年11月20日、本件申立てを行った。

第2 判断

1 申立人の主張

(1) X1の就職は、職業安定所を通じてのもので従業員の募集と採用と考えるのが常識である。X1は、入社にあたり、「中途入社の方へ」との書面を交付されており、また、身元保証人も立てた。賃金は、給与明細書により給与として支給され、給与所得者に対する源泉徴収が行われた。

また、X1は、会社から運転代行請負契約などの話は聞いておらず、契約書もない。

なお、X1は賃金から社会保険料を控除されていないが、試用期間中に社会保険の加入手続きをしないことは一般的にみられ、手続きの催促をしないからといって請負契約であるとの自覚を持っていることにはならない。

(2) X1は、社長、室長及び次長などからの業務命令によって概ね1日10時間以上の勤務に従事しており、決して不連続で本人の自由が認められた勤務状態ではなかったものである。

(3) 会社とX1が「請負ないし業務委託」の関係にある場合、指示により業務につくのが普通であって、ことさらに自宅待機を命じ、8月15日付解雇扱いとなっている源泉徴収票を送付して従業員退職手続きを行う必要もない。にもかかわらず、会社は、X1に対し、従業員の退職手続きを行った。

(4) 以上の点より、X1は会社に雇用された労働者であり、会社は同人が所属する組合との団体交渉にすみやかに応じるべきである。

(5) X1は、平成12年9月25日、源泉徴収票を受領するまで解雇の通知を受けていないから、同人が同年8月10日以降9月25日までの間の休業補償、1か月分の解雇予告手当の支給を求めることは、当然の権利である。また、勤務期間中も1日8時間以上の労働を行ったことが多く、その割増し手当の支給を求めることは当然である。さらに、X1は、会社に対し、突然の解雇措置以降の生活補償費を支払い、本人の失業保険給付を可能にするために1月に遡って雇用保険手続きを行うよう求める権利がある。

2 被申立人の主張

(1) 会社は、X1と社長車の運転を業務内容とする雇用契約ではなく、社長乗用自動車代行運転契約を締結し、同請負契約の履行(代行運転)に対し契約に基づいて算出した契約金を支払った。

(2) 会社は、社長車の運転者を雇用したいと考え、職業安定所よ

りX1の紹介を受けたが、同人が、契約締結に際し、マンション賃貸業を営んでいることを理由に拘束時間を緩和するフリータイム制を希望した等のため、請負契約に切り替えたものである。職業安定所を通じての就職であることは雇用の事実を示すものではない。

- (3) 会社は、社長とX1との第2次面接の際、「できるだけフリーな勤務にしてもらいたい。」というX1の意思を確認したうえ、「運転代行請負契約」とすることで同人の同意を得たものである。

また、社長は、請負契約金について報酬は1時間あたり1,420円とし、報酬計算は「社員と同様コンピューターで処理」することでX1の同意を得た。

- (4) 運転以外の業務は、ハイヤーの運転手の顧客の荷物の積み込み、運搬などと同様に運転業務の一環と目される範囲の仕事を依頼したことはある。
- (5) 社会保険料をX1に適用しないのは同人の希望を入れたものであり、同人と雇用契約を締結したのであれば、このような例外は認められない。

X1の役務提供に対する報酬の支払いは、事務手続き上のミスにより給与所得者に対する所得税の源泉徴収を行った。給与明細書の交付は、請負契約金の支払いについて一般従業員の書式を流用したものである。X1に送付した給与所得の源泉徴収票は、1か月以上支払いがなかった場合に作成・送付するとの事務手続きに従って、機械的に送付したものである。

- (6) 「中途入社の方へ」との文書の交付は、総務課の担当者が一般従業員のための資料を交通費の支払基準、報酬の締切日及び支払日確認のため流用したものである。提出された一般社員用の身元保証書は、X1に社長付運転手として機密保持等の認識を持たせるためその書式を流用したものである。
- (7) 会社とX1は、同人を請負人とする乗用自動車運転代行請負契約を締結したものであり、雇用関係にないから、会社の対応は団体交渉の拒否にあたらぬ。

3 当委員会の判断

- (1) X1の就労実態と同人の地位

① 会社の業務指示に基づく労務提供

ア 会社は、前記のとおり(第1.4(1)(3))X1に社長車の運転業務について作業手順等を説明し、業務指示を与えた。これらの説明・指示は次長等を中心に総務課の社員が行った。

イ 指示内容は、日時、目的地だけでなく、運行経路、連絡調整方法、接遇方法などに及び、かつ、会社は、車のドアを開

ける順序、空港での出迎え手順など細部の事項についてまで何度も指導することがあった(第1.4(3)①)。

ウ 会社は、X1に展示会、パーティー、会食などの際、貨客兼用車で備品や機材、記念品、ワインなどを運ぶことなど社長車の運転業務以外の会社業務を指示した。また、社長の私用まで業務として指示した(第1.4(3)②)。

エ このように、会社は、X1の従事すべき社長車の運転業務について、日時、場所、方法などの細部にわたる事項について指示、命令し、また、会社は、貨客兼用車の運転など社長車の運転業務以外の業務に従事することも指示、命令した。そして、X1は、これら会社の指示、命令に従い現に就労した。

② 就労日数、時間

ア 会社は、X1に休日を除いて毎日出社するように指示し、休日は、土曜日・日曜日と指定した。他方、会社は、その判断により、X1に、平日であっても出社の必要がないと指示することがあり、また、休日であっても出社を指示することがあった。

会社は、就労時間は午前9時15分から(ただし社長を迎えに行く場合には午前8時頃出社する。)午後6時15分までと指示する一方、会社の判断により、就労の終了時刻を繰り上げることがあった。

そしてX1は、会社の指示する日及び時間で就労した(第1.3(1)、4(2)①②)。

イ 就労日数は、総就労日数が128日であり、その内訳は、1月と8月を除いて、就労日数が18日前後の月は4か月、25日と14日の月がそれぞれ1か月である(第1.4(2)①)。

ウ 出社時間は、午前7時から9時までに出勤した日数は121日、そのうち、午前9時までに出勤して午後6時15分以降まで就労したのは91日である(第1.4(2)②)。

エ 就労時間数は、1月度を除いて、200時間程度の月が3か月、150時間程度の月が3か月、180時間程度の月が1か月である(第1.4(2)③)。

オ このように会社が就労日、休日、就労時間を指示し、X1はこの指示に従って現に就労していたこと、また、このような就労日数、就労開始・終了時刻、就労時間数の状況からみて、かつ、正規社員の就労日数・時間を1か月22日で176時間として考えると、X1は、正規社員と同様ほぼ毎日のように就労していた。

③ 給与の支払い状況

X1に対する金員の支払いについて、会社は、入社時に交付し

た「中途入社の方へ」との文書のなかで、試用時間中の給与の計算方法、給与からの社会保険料の控除、給与の締切日及び支払日などについて説明し、給与名目での毎月の支払いから所得税を源泉徴収し、退職手続きにおいても「平成12年分 給与所得の源泉徴収票」との源泉徴収票を交付して給与として取り扱っている(第1.4(1)(4)、5(2))。

このように、X1の就労していた当時、会社は、同人に支払う金員が給与であるとの認識を持っていたものと認められる。

- ④ 以上のとおり、会社は、X1に対し社長運転業務の内容について詳細な指示、命令を行い、X1はその指示、命令に従って就労した。また、会社は、社長車の運転業務以外の業務事項に従事させた。さらに、会社が就労日、休日、就労時間を指示し、現にX1がこの指示、命令に従って就労し時間的な拘束を受けていたことなど同人の就労形態は、一般的には正規社員と変わらないものであった。またさらに、会社は、X1の就労の対価を給与名目で支払っていたのである。

したがって、このようなX1と会社の関係からみて、X1は、労働組合法第7条第2号に規定する、会社が「雇用する労働者」にあたる判断することができる。

(2) 団体交渉

会社は、組合との第1回団体交渉において「X1との乗用自動車代行運転請負契約について」との書面を提示し、X1とは雇用関係にないとして団体交渉に応じていない。また、第2回団体交渉の申入れに対し、組合との交渉案件ではない旨を文書により回答しただけで交渉に応じていない。

このことについて、会社の主張は、X1との関係は請負契約であって雇用契約ではないのであるから、会社には同人の加入する労働組合と団体交渉を行う義務はないというものである。しかしながら、上記判断のとおり、X1は会社が「雇用する労働者」にあたるのであるから、会社が主張する理由は正当なものとは認められず、会社の行為は団体交渉の拒否にあたる。

(3) その余の請求事項について

組合は、前記の請求する救済内容(第1.2)のとおり、団体交渉応諾以外にも時間外手当の支払い等5項目の救済を申し立てている。しかし、組合は、これら請求事項にかかる事実が不当労働行為であると認めるに足る具体的事実の主張や疎明を行っていない。したがって、団体交渉応諾以外の組合の請求を認容することはできない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が組合の申し入れた団体交渉をX1

と雇用契約関係にないとして拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の申立てについては、同法同条に該当しない。

よって、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。

平成14年6月4日

東京都地方労働委員会
会長 藤田耕三