

命 令 書

申立人 X 1

被申立人 有限会社加部建材

被申立人 三井道路株式会社

上記当事者間の都労委平成12年不第23号事件について、当委員会は、平成15年9月2日第1353回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員松井清旭、同中嶋士元也、同明石守正、同浜田脩、同岩瀬孝、同大辻正寛、同小井土有治、同古郡鞆子、同中島弘雅、同岩村正彦、同小幡純子、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、被申立人有限会社加部建材(以下「加部建材」という。)が、申立人X 1(以下「X 1」又は「X 1 支部長」という。)に対して行った平成11年3月15日付傭車契約解除が、被申立人三井道路株式会社(以下「三井道路」という。)がX 1に対して行った同人所有のトラックの移動を求める車両移動通知と相俟って、両社が共同して行った、同人の組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合活動に対する支配介入に当たるとして、申し立てられた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) 加部建材及び三井道路は、加部建材が平成11年3月15日にX 1に対して行った「解雇」を撤回すること。
- (2) 上記両社は、上記「解雇」が不当なものであったこと、及び同「解雇」を巡りX 1の人格及び名誉を不当に傷つけたことを認め、同人に謝罪すること。
- (3) 上記両社は、X 1を「解雇」した日の翌日から同人が原職又は原職相当職に復帰するまでの間に受けるはずであった「賃金」相当額を支払うこと。
- (4) 上記両社は、「解雇」によってX 1が被った不利益の一切を回復すること。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 加部建材は、肩書地に本社を置き、三井道路の関東支社朝霞

合材工場(以下「朝霞工場」という。)が製造した道路舗装用アスファルト合材(以下「合材」という。)を、三井道路の顧客である工事施工業者が行う道路舗装工事現場まで運搬することを主たる業とする年商約1億5,000万円の有限会社である。加部建材は、昭和53年に設立されて以降、朝霞工場の合材運搬を約25年に亘り請け負っており、同社の取引のうち、その9割は、三井道路から受注したものである。

本件申立時において、加部建材は、10トントラックを3台、4トントラックを7台所有しており、10トントラックを運転する者(以下「大型運転手」という。)3名と、4トントラックを運転する者(以下「小型運転手」といい、大型運転手と併せて「社員運転手」ともいう。)7名との計10名が、従業員として、同社に在籍していた。

また、加部建材には、社員運転手以外に、10トントラックを自己で所有し、それを使用して、同社の運搬業務を行う運転手(以下「備車運転手」といい、社員運転手と併せて「本件運転手」という。)がおり、その人数は、本件申立時において15名である。

なお、加部建材は、朝霞工場において合材運搬を行うにあたり、同工場内の建物の一部を、本件運転手に対して配車を指示する作業場及び同運転手の控室として使用し、また、同工場敷地内の駐車場を、本件運転手が運転するトラックの駐車場として、三井道路に使用料を支払って使用していた。このため、本件運転手は、トラックが加部建材所有であると自己所有であるとはかかわらず、これを上記駐車場へ駐車することとなっていた。

- (2) 三井道路は、肩書地に本社を置き、道路舗装工事、一般土木工事及び合材販売を主たる業とする株式会社であり、本件申立時における従業員数は502名である。

なお、朝霞工場では、合材を製造し、工事施工業者へ販売していたが、同工場は、運搬手段としてトラックを所有しておらず、運搬業務を概ね加部建材へ委託していた。

- (3) X 1 は、平成6年5月25日から、後記経緯により、加部建材において合材運搬業務等を行うこととなった備車運転手である。X 1 は、7年1月に、申立外全日本建設交運一般労働組合関東ダンプ協議会埼玉南部分会(以下「分会」という。)の下部組織である申立外三井道路支部(以下「支部」という。)の副支部長に指名され、9年8月25日には、同支部の支部長に選任された。

2 三井道路と加部建材との運搬請負契約等

- (1) 運搬請負契約の概要

三井道路と加部建材とは、上記のとおり、朝霞工場において製造された合材を、三井道路の顧客たる工事施工業者が行う工事現場へ、加部建材が運搬するという運搬請負契約を締結していた。この運搬請負契約は、年間総運搬量については特に取決めはないが、毎年の実績から約15万トンとなることが見込まれていたため、これを前提に、運搬に用いるトラックの積載容量と運搬距離とに応じて、運搬代金を決定していた。また、両社は、この運搬代金に加え、運搬業務を行う時間帯等に応じて、夜間手当、早出手当、日曜手当、持帰り合材手当などの諸手当の額を決定し、運搬代金と併せて、書面を取り交わしていた。

(2) 運搬代金の支払方法

加部建材は、三井道路に対し、毎月3回10日毎に、本件運転手が行った運搬実績を基に積算した請求書を提出して、運搬代金の請求を行っていた。この請求を受け、三井道路は、毎月末日締めで請求書の内容を確認し、翌月末日に、加部建材の銀行口座へ運搬代金を送金して支払うこととなっていた。

3 本件運転手の業務内容等

(1) 本件運転手の主な業務等

- ① 本件運転手の主な業務は、朝霞工場において製造された合材を、三井道路の顧客である工事施工業者が行う工事現場へ運搬することである。

また、上記業務以外に、本件運転手は、朝霞工場の合材製造プラント(以下「プラント」という。)が故障の場合や、合材の出荷量が多く出荷時間が重なるときなどの緊急の場合に、同工場の近辺にある他社の工場へ、合材を引取りに行く業務も行っていた。

- ② なお、合材運搬は、通常、本件運転手のみによって行われるが、三井道路が同時に多数の仕事を受注した場合などは、本件運転手のみでは指定の納入時刻に、数か所の工事現場へ合材を納入できないケースが生ずる。このような場合、加部建材又は三井道路は、本件運転手以外に、他社から運転手を手配し、運搬業務を行わせていた。

このような場合における本件運転手以外の運転手は、応援代車と呼ばれていた。そして、支部は、応援代車が運搬業務に加わると、本件運転手の運搬回数が減少し、後記のとおり、同運転手へ歩合給によって支払われる運賃が減少することになるので、応援代車の利用は最小限にすべきであると決議し、加部建材及び三井道路に対し、その旨申し入れていた。

(2) その他の業務

本件運転手は、上記の業務以外にも、以下の業務を行っていた。

た。

① ガラ出し運搬

ガラ出し運搬とは、加部建材の指示により、耐用年数の過ぎたアスファルト道路の上層部の硬い部分を砕いた破片(以下「ガラ」という。)を、リサイクル工場へ運搬する業務である。ガラ出し運搬は、平成9年頃から、三井道路が合材販売と併せて受注するようになったため行われるようになった業務であり、1か月間連続で、この業務が続くこともあった。

なお、備車運転手は、ガラ出し運搬が、合材運搬と比較して、1運搬あたりの運賃が約3割ないし4割程度低く、また、ガラによって、トラックの荷台等に傷がつくため、これを行うことに反対していた。このため、ガラ出し運搬を行うときは、事前に加部建材が支部へ通知した上で、運賃や期間について、支部と加部建材とが協議することになっていた。

② 常用

常用とは、加部建材の指示により、道路舗装工事現場へ派遣され、午前8時から午後5時までの拘束時間で、派遣先の現場監督の指示に従い、合材、ガラ、粉石、降雪等の運搬を行う業務である。この業務は、概ね1か月に1回ないし2回程度行われていた。

(3) 配車方法及び合材運搬の業務時間等

① 配車方法等

ア 配車順の決定方法等

朝霞工場では、混乱を避けて安全に積込みを行うため、本件運転手は、1度に1台のトラックずつ順番に、合材を積込むことになっていた。そこで、本件運転手は、毎年末に朝霞工場内の運転手控室に集まり、トラックの積載容量別に、翌年の積込みの配車順をくじ等の方法により決定していた。

なお、上記配車順は、社員運転手と備車運転手とが、混在して構成されていた。

また、上記配車順の決定過程には、加部建材及び三井道路は関与していないが、決定後、本件運転手から、加部建材の専務取締役であるY1(以下「Y1専務」という。)へ報告があり、同専務は、この配車順をもとに配車表を作成していた。

イ 配車表の運用

本件運転手の配車は、上記配車表に基づいて順番に行われ、配車表の途中の順番で業務が終了したときは、翌日の業務は、前日の一番最後に業務を行った運転手の次の順番の運転手から行うこととなっていた。

なお、本件運転手は、1日あたりの運搬回数が同程度にな

るよう互いに努めており、例えば、ある日の運搬業務の過程において、朝霞工場から遠距離にある工事現場まで運搬を行った運転手の運搬回数が、他の運転手の運搬回数よりも少なくなるような状況が生じた場合は、運転手相互が自主的に配車順を調整し、配車の順番を譲っていた。このことについて、加部建材は、特に注意を行うことはなかった。

② 合材運搬の業務時間等

ア 三井道路から加部建材への発注等

三井道路は、合材が製造後から時間の経過とともに固まる性質を有しているため、合材の品質を保つように、納入先である工事現場の場所と出荷量とを勘案して、合材の積込み開始時刻を決定し、加部建材に対し、出荷の半日以上前に、工事現場毎の出荷量と積込み開始時刻とを通知して、運搬業務を発注していた。

また、三井道路は、加部建材に対する上記発注に加え、本件運転手に対して、朝霞工場のプラント内に設置した黒板に、翌日の出荷分の合材の納入先現場名、出荷トン数、現場到着時刻、及び業務当日の配車順の1番目から3番目くらいまでを記載して指示を行っていた。

イ 加部建材から本件運転手への指示等

加部建材は、三井道路からの上記通知を受け、業務前日の午後6時頃までに、本件運転手に対し、翌日の積込み開始時刻を個別に電話で連絡していた。これを受けて、本件運転手は、積込み開始時刻と、朝霞工場のプラント内に設置されている黒板の記載とを照らし合わせて、自分が積込みを行う30分前に、朝霞工場へ入社することとなっていた。

ウ 業務の開始時刻と終了時刻等

朝霞工場では、合材の積込みは、通常、午前7時頃から開始されていた。一方、業務終了時刻は、出荷量及び納入先の場所により、多少の変動があるものの、当初予定していた出荷がすべて終了した時点であり、業務当日に追加注文がない場合は、概ね午後5時頃であった。そして、この昼間業務に引続き、午後5時から翌日の未明までの間、夜間業務が行われることもあった。

なお、昼間業務については、主にY1専務が、合材を積込む順番の運転手に対して、後記のとおり、合材の取扱いを説明し、プラントへ入るように指示を出し、出荷伝票等を交付するなどの配車の指示を行い、夜間業務については、三井道路の合材製造担当者(以下「プラントマン」という。)が同様の指示を行っていた(以下、配車の指示を行う者を「配車担

当者」という。)

エ 業務を休むときの手続

本件運転手は、運搬業務を休む場合、あらかじめ配車担当者へ電話で連絡を行うこととなっていた。

オ 遅刻及び無断欠勤の取扱い

本件運転手が、自分の積込み時刻に遅刻した場合や無断で欠勤した場合、配車担当者は、配車表の次の順番の運転手に配車を行うことになっていた。このため、配車担当者は、遅刻や無断欠勤を行った運転手に対し、特段、注意や処分を行うことはなかった。

もっとも、無断欠勤が長期に及んだ場合や頻繁に行われた場合は、加部建材が当該運転手に対し、注意を与えていた。

(4) 合材運搬の作業手順等

① 本件運転手の主たる業務である合材運搬は、以下の手順で行われていた。

ア 合材の積込み作業等

(ア) 本件運転手は、朝霞工場に出社後、同工場の受付窓口へ行き、配車担当者へ出社したことを告げ、積込みの準備作業を行う。

具体的には、カラー合材、樹脂入合材、開粒合材等、合材の種類に応じて、その都度、配車担当者の指示を受け、又は本件運転手が自らその取扱いを同担当者に確認した上で、当該合材がトラックの車両に固着することを防ぐため、その荷台に大量の重油を撒くなどの作業を行っていた。

(イ) そして、積込む順番が来ると、駐車場から上記工場内のプラントへトラックを移動して、合材を積込む。

(ウ) なお、積込む順番となったにもかかわらず、プラントへ入らない運転手がいるときは、配車担当者が構内放送で当該運転手を呼ぶか、あるいは運転手同士で順番である旨を知らせていた。

イ 合材の出荷準備作業等

(ア) 本件運転手は、合材を積込んだ後、合材へ保温のためのシートを掛けるなどして出荷の準備作業を行う。

(イ) そして、準備作業終了後、朝霞工場内の出荷窓口で、配車担当者から、出荷伝票、受領書、現場付近の道路地図のコピー、及び大型車両通行許可証がいる場合は同許可証を受け取った上で、必要に応じて、現場の状況や注意事項の説明を受けて、同工場を出発していた。

なお、出荷伝票には、現場到着時刻等が記載されてお

り、本件運転手は、これの約30分前に、現場へ到着するよう配車担当者から指示されていた。

(ウ) また、本件運転手は、配車担当者から、ヘルメットと安全靴とを着用するよう指示されていた。

(エ) 運搬経路については、通常、本件運転手が自ら判断して適当な経路を選択していた。しかし、納入先の工事現場が遠隔地のため、一般道を走行していたのでは合材の品質が劣化するおそれがある場合や現場到着時刻に間に合わない場合は、三井道路が、本件運転手に対し、出荷伝票とともに高速道路利用券を交付し、高速道路の使用を指示していた。

また、三井道路は、朝霞工場に待機しているトラックが1台もない場合、本件運転手に対して、高速道路を使用して早急に同工場へ戻るよう指示することもあり、このときも三井道路が高速道路利用料金を負担していた。

(オ) 運転方法については、加部建材が、本件運転手に対して、安全運転を求める程度であった。

ウ 工事現場における作業等

(ア) 本件運転手は、工事現場に到着すると、現場監督から到着時刻の確認を受け、積降ろしの指示があるまで待機していた。その後、合材を降ろし終わると、現場監督から受領書に受取りのサインをもらい、朝霞工場へ戻ることとなっていた。

(イ) なお、本件運転手は、現場で合材が余った場合はそれを持帰り、あるいは現場の顧客から追加注文等があった場合は、それを各トラックに設置された業務用無線で朝霞工場へ連絡することが義務付けられていた。

エ 合材出荷後の処理

本件運転手は、朝霞工場に戻ると、出荷伝票及び受領書を受付窓口へ提出し、次の合材の積込みの準備を行うこととなっていた。

② 上記アないしエが、朝霞工場における合材運搬業務の1サイクルであり、本件運転手は、1日に何回かこれを繰り返すこととなっていた。

③ なお、本件運転手は、1回の運搬業務を終え、次の配車の指示があるまでの間、運搬以外の別の業務を指示されることはなかった。

(5) 小括

以上のとおり、合材運搬業務、ガラ出し運搬及び常用について、三井道路及び加部建材が行う指示は、社員運転手に対する

ものと、備車運転手に対するものとの、すべて同様であった。

(6) 兼業及び下請けの使用

加部建材は、備車運転手に対し、他社で業務を行うこと、及び下請けを使用することを明示的に禁止してはいなかった。

しかし、実際には、備車運転手は、兼業を行うことはなく、X1についても、加部建材において業務を行うようになった6年5月以降、同社の業務を専属的に行っており、他社で業務を行ったことはない。

また、後記のとおり、支部は、支部員が運搬業務を下請けに出す行為を禁止する旨決議していた。

もともと、備車運転手は、年に数日程度、自分が業務を休まざるを得ないときに、本件運転手以外の運転手(以下「臨時運転手」という。)に、運搬業務を行ってもらい、その後、加部建材から備車運転手に支払われた運賃を、臨時運転手にそのまま交付することがあった。

4 社員運転手及び備車運転手の運賃、手当、休日等

(1) 運賃及び手当等

① 運賃等

ア 社員運転手の運賃

加部建材は、小型運転手に対しては、月額25万円を支払い、大型運転手に対しては、運搬距離に関係なく1運搬につき7,500円の運賃を支払う歩合制を採った上で、最低保障給として月額27万円を支払っていた。

イ 備車運転手の運賃

これに対し、備車運転手は、運搬距離に応じて、14,200円から18,900円までの距離別運賃が定められており、これに基づく歩合制が採られていた。また、備車運転手には、最低保障給は支払われないことになっていた。

② 手当の種類及び金額

加部建材は、上記運賃に加え、本件運転手に対し、以下の手当を支払っていた。この手当は、備車運転手と社員運転手とで、種類も金額も同一であった。

ア 夜間手当

午後6時以降の夜間業務においては、1運搬につき1,000円が通常運賃に加算される。

イ 早出・残業手当

午前7時前に積込みを行い、かつ、出荷伝票が午前7時前に打刻された場合、早出手当として500円が支払われる。

また、出荷伝票が午後6時以降に打刻された場合、残業手当として500円が支払われる。

ウ 日曜手当

日曜日に出勤した場合、1運搬について6,000円が通常運賃に加算される。

エ 持帰り合材手当

工事現場において合材が余ったとき、本件運転手はそれを朝霞工場へ持帰ることとなっていたが、持帰った合材の量に応じて、1トンにつき500円が支払われる。

オ 待ち時間手当

工事現場に到着後、2時間を超えて待機したとき、3時間目から1時間毎に4,800円が支払われる。

カ 空振保障

運搬業務の予定が入っていたにもかかわらず、業務当日になって、プラントの故障等により、急遽、業務が中止になった場合、15,000円が支払われる。

キ 1回保障

夜間業務において、1回しか運搬ができず、かつ、運搬距離が20キロメートル未満であった場合、その1回の運搬に対して16,000円が支払われる。

③ 賞与

社員運転手には、毎年8月及び12月に、数万円程度の賞与が支払われていたが、傭車運転手には、賞与は支払われないことになっていた。

④ 常用の単価

常用の場合、拘束時間が1日(午前8時から午後5時まで)のときは36,000円、半日のときは18,000円が、加部建材から、支払われることとなっていた。

なお、加部建材は、上記単価よりも低い単価で、本件運転手に、常用を行わせることもあったが、その場合は、加部建材が支部に事前に通知をした上で、支部と加部建材とが単価について協議を行うこととなっていた。

(2) 運賃の支払方法及び公租公課等

① 支払い方法

ア 傭車運転手は、毎月3回10日毎に、納入先現場名、距離別の運賃手当の名称と金額、及びこれらを合計した請求金額を記載した請求書を加部建材へ提出することとなっていた。これに対し、社員運転手は、毎月3回10日毎に、日報を加部建材へ提出することとなっていた。

なお、X1は、上記請求書に「X1建材」と記載し、請求金額に消費税を加えて、請求を行っていた。

イ 加部建材は、上記の請求書及び日報を月末締で処理し、

翌々月の5日に、本件運転手各人に対し、現金で、運賃及び手当を支払っていた。

なお、加部建材は、本件運転手の運賃について、三井道路へ報告することはなかった。このため、三井道路は、本件運転手各人が受領している運賃の額を了知していなかった。

② 公租公課

加部建材は、社員運転手には給与明細を交付し、所得税の源泉徴収を行っていた。これに対し、備車運転手には給与明細を交付せず、所得税の源泉徴収も行っていなかった。このため、備車運転手は、加部建材から支払われた運賃及び手当のすべてを事業所得として、確定申告を行っていた。

もっとも、加部建材が社員運転手から所得税の源泉徴収を行うようになったのは、税務署による税務調査を受けた後からのことであり、これ以前は、社員運転手についても、所得税の源泉徴収を行っていなかった。

(3) 収入額

備車運転手の月収は概ね60万円ないし100万円であり、大型運転手の月収は、これの約6割程度であった。

(4) 経費負担等

① 社員運転手の運転するトラックについては、その修理補修費用、車検費用、燃料代等を加部建材が負担していた。これに対し、備車運転手は、これらの費用に加え、自動車損害賠償責任保険の保険料や任意の損害保険の保険料を自己で負担していた。

なお、備車運転手は、トラックの業務用無線使用料4,000円、朝霞工場敷地内の駐車場の駐車料金5,000円、及び加部建材が契約している修理工場及びガソリンスタンドを利用した場合の費用が、毎月支払われる運賃から天引きされていた。

② ちなみに、X1の9年の収入額は、11,168,624円であり、経費負担の内訳等は、次のとおりである。

ア 車両関係費 3,322,524円(内訳は、燃料代、車両修理代、保険料、自動車税等である。)

イ	消耗品費	210,712円
ウ	備品費	129,000円
エ	交通費	314,738円
オ	通信費	141,640円
カ	接待交際費	200,000円
キ	地代家賃	500,634円
ク	水道光熱費	109,500円

ケ 給料・賃金	440,000円(内訳は、臨時運転手への支払いである。)
コ 福利厚生費	60,000円
サ 公租公課	199,350円
シ 雑費	57,900円
ス 貸倒金	300,000円
(経費合計)	5,985,998円
(所得額)	5,182,626円
(収入に対する経費の割合)	53.6%

上記経費以外に、X 1 は、10年に、小規模企業共済等掛金を控除分として計上している。

なお、X 1 は、7年から8年にかけて、所得額が3,610,000円から5,632,000円へ増加しているが、この間、同人が加部建材以外の運搬業務を行ったことはなく、この所得額の増加は、もっぱら同人が所有するトラックの減価償却が終了したことによるものである。

(5) トラックの購入代金

加部建材では、同社と社員運転手とが合意した上で、同社の古くなったトラックを社員運転手が購入することがあった。

なお、X 1 がトラックを購入したのは、同人が加部建材において運搬業務を行うようになる以前の平成元年である。このため、X 1 がトラックを購入するにあたり、加部建材及び三井道路が購入代金を貸付けたり、購入代金に関して保証債務を負担したことはない。

(6) 休日等

ア 休日及び長期休暇

本件運転手は、年間を通じて、日曜日が休日となっており、その他に、夏季、年末年始、ゴールデンウィークにそれぞれ約1週間の長期休暇があったが、いずれも朝霞工場の稼働スケジュールに依拠しており、同工場が稼働していないときが休日であった。この長期休暇については、朝霞工場の運転手控室の黒板と同工場の出荷窓口の黒板とに記載され、本件運転手は、この記載を見て休暇日を確認していた。

イ 有給休暇

本件運転手は、有給休暇を付与されていなかった。

(7) 社会保険等

本件運転手は、健康保険、雇用保険、労働者災害補償保険、厚生年金保険について加入しておらず、国民健康保険及び国民年金に加入していた。

また、平成6年又は7年頃、本件運転手は、加部建材の指示に

基づき、健康診断を受けた。この費用については、後に運賃から天引きされていた。

(8) 就業規則

加部建材は、就業規則を定めていなかった。

5 支部の組織、運営及び活動

(1) 支部の組織と運営等

① 構成員

支部には、備車運転手のうち1名を除く、14名全員が加入していた。

なお、社員運転手は、支部に加入していなかった。

② 運営

支部は、組織に関する規約を独自に有しておらず、支部の上部組織である申立外全日本建設交運一般労働組合(以下「建交労」という。)の規約に基づいて、運営されていたが、独自に役員を選出を行っていた。

③ 財源

支部では、会計担当者が、支部費を毎月徴収していた。そして、会計担当者は、毎月、これを前記(第2.1(3))分会へ納入し、分会は、納入された支部費の一部を支部活動費として支部へ交付していた。これが支部の主な財源であり、支部は、これを用いて会議室等を借り、支部会議等を行っていた。また、支部は、上記支部費以外に、慶弔金や親睦旅行積立金等も徴収していた。

(2) 支部の活動

支部は、上部組織である分会の基本方針を取り入れ、支部会議を開いて、支部独自の要求を取りまとめ、主に運賃及び手当の引上げを中心とした春闘要求を、加部建材に対して毎年行い、同社と団体交渉を行っていた。

なお、加部建材及び三井道路は、支部の存在について認識しており、支部は、上記のとおり、主に加部建材に対して、団体交渉を申し入れていたが、後記のとおり、議題によっては、三井道路に対しても「団体交渉」と称して、交渉の申入れを行っていた。

6 X1の組合活動と業務態度等

(1) X1が加部建材において運搬業務を行うこととなった経緯

①ア X1は、加部建材において、運搬業務を行う以前の平成元年頃から、申立外H運輸において、備車運転手として、合材運搬業務を行っていた。

イ X1は、6年3月に運搬先の工事現場において、余った合材の持帰りについて、顧客である工事現場の機械オペレータと殴り合いになるというトラブルを起こした。そして、このト

ラブルを契機として、同年4月、X 1は、H運輸から契約を打切られた。

- ② この後、X 1は、分会の書記長であるX 2（以下「X 2分会書記長」という。）の紹介により、6年5月25日から、加部建材において、運搬業務を行うこととなった。業務開始にあたり、X 1は、運賃や業務時間等について、他の傭車運転手と同様の条件が適用されることを当然の前提としていたため、加部建材の社長であるY 2（以下「Y 2社長」という。）と特段話合うことはなかった。そして、このような取扱いは、加部建材では、X 1に限らず、他の傭車運転手についても同様であった。

しかし、Y 2社長は、X 1がH運輸において、暴力を伴うトラブルを起こし、同社から契約を打切られていることから、これから共に運搬業務を行うことになる傭車運転手と、X 1について相談し、「もしも暴力行為のようなことがあったら辞めてもらう。」ということで、傭車運転手の了解を得た。そして、Y 2社長は、X 1の業務開始に先立ち、このことを同人へ口頭で伝えた。

(2) X 1の支部加入と7年当時の支部の活動

- ① X 1は、加部建材で運搬業務を行うようになってから、間もなくして支部に加入し、7年1月、副支部長に指名された。
- ② 7年当時、支部は、加部建材に対し、運賃の引き上げを柱とする春闘要求を行い、併せて、加部建材及び三井道路と、支部員の建設業退職金共済制度（以下「建退共」という。）の加入を議題とする「団体交渉」を数回行った。このとき、傭車運転手の労働者性について問題となり、支部はこれを肯定し、三井道路はこれを否定するなど見解が分かれたため、結局、同制度への支部員の加入は実現しなかった。

なお、加部建材では、現在に至るまで、傭車運転手も社員運転手も建退共に加入しておらず、退職金制度は存在しない。

(3) X 1の支部長就任と同人の組合活動等

- ① 9年8月25日、支部会議において、役員選挙が行われ、支部長にX 1、副支部長にX 3（以下「X 3副支部長」又は「X 3」という。）、書記長にX 4（以下「X 4支部書記長」という。）、会計にX 5、分会執行委員にX 6（以下「X 6」という。）が選出された。
- ② X 1が支部長に就任して以降、支部は、概ね1か月に1度、朝霞工場内の運転手控室において、支部会議を開催するようになり、支部会議には、毎回、支部員の約9割が出席していた。
- ③ 10年2月頃、加部建材は、支部に対し、従前まで、無料であった朝霞工場敷地内の駐車場の駐車料金を、今後は、10トント

トラック1台につき月額10,000円を支払うことを求める旨通告した。これに対し、支部は、10年2月3日に支部会議を開き、対応を協議した結果、月額5,000円を支払うこととし、加部建材と合意した。

- ④ 支部は、従前から、運搬業務を行うにあたり、支部員が下請けを使用し、加部建材が支部員へ支払う運賃と、支部員が下請けに支払う運賃との差額を得る行為を、トラック労働者の労働条件の切下げにつながるピンハネ行為であるとして、これを禁止し、支部員が自分でトラックを運転して運搬業務を行うことを方針としていた。

ところが、9年8月15日、X 6 が上記ピンハネ行為を行ったため、X 1 は、支部長として、X 6 に口頭で注意を行い、支部は、再度、上記方針を確認した。しかし、10年10月5日に、X 6 が再びピンハネ行為を行ったため、同年11月2日、X 1 は、同人に対し、ピンハネ行為を止めるよう口頭で注意した。

なお、傭車運転手のうち、下請けを使用し、上記ピンハネ行為を行っていたのは、X 6 のみであった。

- ⑤ また、X 6 は、支部が決議をした上で、加部建材及び三井道路に対し、応援代車の利用を最小限にするよう申し入れていたにもかかわらず、両社の応援代車の手配に積極的に協力し、手数料収入を得ていた。このため、X 1 は、X 6 に対し、支部決議違反である旨注意したが、X 6 はこれを聞かず、加部建材から頼まれたので応援代車の手配を行っているなどと反論していた。

(4) X 1 の業務態度

- ① 10年6月2日、支部と加部建材との団体交渉終了後、X 1 は、Y 2 社長や同社長の妻であり加部建材の取締役(経理担当)のY 3 を「おたく」、「てめえ」などと呼ぶことがあったため、同社長から言葉遣いが悪いなどと注意を受けた。
- ② また、X 1 は、支部長就任後、業務用無線の担当者であるX 3 に対し、無線の話し方がうるさいとして、同人の襟首を掴んで暴言を吐くということがあった。

7 夜間手当等の廃止等を巡る「団体交渉」とその後の経過

(1) 三井道路の経営合理化と支部の対応

- ① 10年春、三井道路は、業績悪化を理由に、経営の合理化方針を打ち出し、同社の子会社として申立外エムアール工業株式会社(以下「エムアール工業」という)を設立し、朝霞工場における合材製造等を委託することとした。

なお、エムアール工業は、合材製造以外に、朝霞工場における配車業務も行い、昼間業務については、加部建材からエムア

ール工業へ出向したY1専務がこれを行い、夜間業務については、三井道路からエムール工業へ出向したプラントマンがこれを行っていた。

- ② 10年7月22日及び同月23日、三井道路は、加部建材に対し、経営の建直しを理由に、現在、三井道路が加部建材に支払っている運搬代金のうち、夜間手当、早出・残業手当、持帰り合材手当、及び空振保障を廃止し、日曜手当を1,000円減額すると提案した。

なお、上記手当は、加部建材が本件運転手へ支払う手当と、名称も金額も同一であった。

- ③ 10年9月、加部建材は、支部に対し、三井道路からの上記提案と同内容の提案を行った。

- ④ 10年9月7日、支部は、加部建材からの上記提案を受け、支部会議を開いた。席上、X2分会書記長は、「妥協点について話し合って欲しい。」などと述べたが、X1支部長は、「最初から妥協するのではなく、三井道路を含めた三者で『団体交渉』を行うべきである。」などと述べた。その結果、支部は、X1支部長の方針を採用することとし、加部建材及び三井道路に対し、夜間手当等の廃止等を議題とする「団体交渉」の開催を要求する旨決議した。

- ⑤ア 10年9月8日、X1は、朝霞工場の駐車場で、同工場の工場長であるY4(以下「Y4工場長」という。)に偶然会ったときに、同工場長に対し、夜間手当等の廃止等は重要な問題であるから、支部、加部建材及び三井道路の三者間において「団体交渉」を開催するよう要求した。これに対し、Y4工場長は、「支部とは話し合う立場にない。」などと回答した。

イ 同日、加部建材は、支部に対して、支部、加部建材及び三井道路の三者で交渉を行う旨を伝えた。

(2) 支部と加部建材及び三井道路との「団体交渉」の経過

- ①ア 10年10月1日、朝霞工場応接室において、支部、加部建材及び三井道路の三者間で、夜間手当等の廃止等を議題とする「団体交渉」が行われ、三井道路関東支社の事務部長であるY5、Y4工場長、Y2社長、X2分会書記長、X1支部長、X3副支部長、及びX4支部書記長が出席した。

三井道路は、支部に対し、「業績改善のための3か年の再建計画を立てており、役員報酬や賃金のカットなどを行っている。昨年は25億円の赤字だった。朝霞工場の閉鎖を避け、同工場を存続させるためにも諸手当の廃止が必要である。・・・2年連続の赤字決算では、公共事業の指名業者に

もなれない。黒字決算が必要である。現在、三井道路は存続できるかの瀬戸際にある。」などと、夜間手当等の廃止等を加部建材へ提案した理由を説明した。これに対し、支部は、対応を検討することとなった。

イ この後、10年11月16日及び同年12月21日に、支部と加部建材及び三井道路との間で、「団体交渉」が行われ、三井道路は、(ア)夜間手当については廃止ではなく600円とする、(イ)夜間手当等の廃止等は、同社の10年度決算の状況が明らかになる11年6月までの時限措置とし、11年6月に、再度、三者で交渉するなど述べた。

ウ 支部は、10年12月21日の「団体交渉」終了後、引続き支部会議を開き、今後の対応について協議した結果、夜間手当を600円とし、他の4項目の手当については11年6月まで時限措置として廃止等を行うとすることで納得すべきではないかとの意見が大勢を占めた。

エ なお、10年12月21日の時点において、支部と加部建材及び三井道路との間において、夜間手当等の廃止等について、合意は成立していなかった。

- ② 上記の3度に亘る三者間の「団体交渉」の後、加部建材と三井道路とは、夜間手当等の廃止等について、10年7月に三井道路が加部建材へ行った当初の提案に、(ア)夜間手当を1運搬あたり600円とすること、及び(イ)夜間手当等の廃止等は11年6月までの時限措置とし、11年6月に再度交渉すること、との修正を加えた内容で、合意書を締結した。その結果、11年1月から、加部建材は、本件運転手に対し、上記合意書に従って、夜間手当等を支払うこととなった。
- (3) 三者「団体交渉」後の経過とガラ出し運搬の事前協議要求等
- ① 11年1月11日から、本件運転手は、加部建材の指示により、S工業が三井道路に発注したガラ出し運搬を行うこととなった。このとき、加部建材は、支部に対して事前に通知をしなかった。このため、支部は、加部建材と事前協議を行うことができなかった。
- ② 11年1月11日、X1は、Y4工場長に対し、三井道路と加部建材とが締結した夜間手当等の廃止等に関する合意書と、同内容の協定書を作成し、同工場長に署名を求めて、同協定書を手交した。
- ③ 11年1月18日及び同月19日、X1は、Y4工場長に対し、上記協定書を締結するよう求めたところ、同工場長は、「三井道路は、直接の関係がないから協定書は結べない。Y2さんとやってくれ。」などと述べた。また、このとき、X1は、Y4工

場長に対し、同年1月11日から行っているガラ出し運搬について、加部建材から事前通知がなかったことを理由に、合材運搬の場合と同額の運賃を支払うよう要求した。

- ④ 11年1月頃、支部会議において、支部員から、S工業のガラの積込み方法が乱暴であるとの意見が出されたため、X1は、加部建材、エムアール工業及び三井道路に対し、S工業へ改善を求めるよう申入れを行った。また、これと同時期に、X1は、支部長として、S工業の現場監督に対し、ガラの積込み方法を改善するよう申入れを行った。この申入れのとき、X1は、S工業の現場監督と口論となった。このため、S工業は、三井道路に対し、「今後、X1を出入り禁止にして欲しい。」などと苦情を述べた。

これを受けて、11年1月25日、Y1専務は、X1に対し、今後、S工業の現場に入らないようにとの指示を行った。

- ⑤ 11年2月1日、X1は、Y4工場長に対し、上記協定書を締結するように求め、併せて、ガラ出し運搬の運賃を巡って、同工場長と口論となった。
- ⑥ 11年2月12日、支部は、三井道路に対し、「ガラ運搬に対して一方的な安い運賃が常態化している。又、乱暴な積込みや過積載も平然と行われており事前協議が守られていない。それ等の改善を求め」、同月17日に「団体交渉」の開催を求める旨の要求書を提出した。また、同月19日にも、支部は、三井道路に対し、ガラ出し運搬の労働条件を議題とする「団体交渉」を文書で申し入れた。
- ⑦ 11年2月頃、三井道路は、加部建材に対し、X1について「こんな運転手を使っていたら仕事がもらえなくなりますよ。」と述べた。このため、Y2社長がX1に対し注意したところ、X1は、「俺は何も悪いことをしていない。」と述べ、同社長の話を聞こうとしなかった。

8 X1とX6とのトラブル及び加部建材のX1に対する備車契約解除等

(1) X1とX6とのトラブル等

- ① 11年2月23日午前3時10分頃、X1は、朝霞工場で夜間業務を行っていたとき、同日にX6が6台の応援代車を手配していたことから、これが支部決議に反するとして、X6に対し注意を行った。この際、X1とX6とは口論になり、X1は、X6の左頬を平手で2度殴打するなど身体の接触を伴うトラブル(以下「本件暴行事件」という。)を起こした。

なお、X6は、11年2月23日以降、少なくとも同年3月7日まで、本件暴行事件を原因として、朝霞工場へ入社していない。

- ② なお、加部建材においては、10年11月に、備車運転手のNが、自分のトラックを洗車した直後に、備車運転手のYが、そのトラックを油の付いた布で汚したため、NがYを殴り、Yが鼻血を出すというトラブルがあった。このトラブルに対し、Yは自分に非があったことを認め、トラブルの後、現場に到着したY 2社長は、このトラブルはYに非があるのだから仕方がないなどと述べて、Nに対し、処分を行わなかった。
- (2) 本件暴行事件後の経過と加部建材のX 1に対する備車契約解除
- ①ア 11年2月23日夕方、X 6は、本件暴行事件に関して、あさか台医院へ赴き、10日間の加療を要する「下顎部挫傷」であるとの診断を受けた。
- イ なお、11年10月14日、本件申立てにおけるX 1の代理人であるX 7弁護士は、弁護士会を通じ、あさか台医院に、X 6の診断内容等について照会を行った。これに対し、同月22日、同医院は、X 6が左下顎部痛で来院したこと、咬合正常、開口障害なし、受傷部位の変形なし、皮下出血なし、患部に軽度の叩打痛を認め、消炎鎮痛剤を1週間分投与したこと、及び初診のみで次回の通院を指示していない旨回答した。
- ② 11年2月25日、X 6は、Y 2社長の自宅兼加部建材本社(以下「加部建材本社」という。)に赴き、同社長に面会を求めたが、同社長が不在であったため、Y 3と面談し、X 1から暴行を受けた旨報告した。
- ③ 11年2月26日、Y 2社長は、X 1に対し、本件暴行事件に関するX 6の診断書の写しを見せ、同人との備車契約を同年3月15日をもって解除する旨を述べた。
- ④ 11年2月27日、X 6は、本件暴行事件について、朝霞警察署へ被害届を提出した。
- ⑤ 11年3月3日、Y 2社長は、X 1に対し、「他の従業員等への暴行、傷害事件等により職場の秩序風紀を乱し、業務に支障をきたした為。また同様の行為が過去にも幾度か行われた為。」との理由から、同人との備車契約を同月15日付で解除する旨の同年2月26日付備車契約解除通知書(以下「本件解除通知」という。)を封筒に入れて手交した。これに対し、X 1は、「これは何だ、ちゃんと言え、こんなもの読まないぞ。」などと述べた。
- (3) 本件解除通知に対する支部の対応とその後の経過
- ① 11年3月6日、支部は、本件解除通知を受けて、支部員約10名が出席し、朝霞工場の運転手控室において支部会議を開催した。上記支部会議において、支部は、加部建材に対し、本件解

除通知を撤回すること、及び団体交渉の開催を要求することを決議した。

- ② 11年3月8日及び同月10日、支部は、支部会議を開いた。席上、X2分会書記長は、11年2月23日のX1とX6とのトラブルは暴力事件であり不当解雇では争えない、Y2社長が問題としているのはX1の日常の言動であるのだから、同人が同社長に謝罪すれば解決する問題である、支部員みんなで同社長に謝罪してX1の職場復帰をお願いしてはどうかなどと提案した。しかし、この提案は、X1がY2社長に謝罪することを拒否したため、実現しなかった。
 - ③ 11年3月13日、X1は、加部建材に対し、支部長名で、(ア)本件解除通知は不当なものであるので即刻撤回すること、(イ)解除理由は事実無根であり、組合潰しを目的とするものであるから、これに抗議すること、(ウ)早急に話し合いに応ずることを求める旨の「抗議および要求書」を内容証明郵便により送付した。
 - ④ 11年3月15日、加部建材とX1との傭車契約が解除(以下「本件契約解除」という。)となった。
 - ⑤ 11年3月18日、三井道路は、X1に対し、朝霞工場敷地内の駐車場に駐車したままの同人所有のトラックについて、移動を求める旨の「車両移動通知」を内容証明郵便で送付した。
 - ⑥ 11年8月28日、X1は、知人らと申立外「加部建材・X1さんの解雇撤回闘争を共に闘う会」を結成し、これ以降、加部建材本社周辺や朝霞工場周辺において、X1の「解雇」撤回を求める情宣活動を行った。
 - ⑦ 12年3月13日、X1は、本件を当委員会に申し立てた。
 - ⑧ 12年3月又は4月頃、支部は、新役員の選任を行い、支部長にX8、副支部長にX5、会計にX9が就任した。
なお、支部は、本件申立てについて、何ら関与していない。
- (4) 本件暴行事件の経過
- ① 12年1月6日付で、X6は、代理人を通じて、本件暴行事件について朝霞警察署へ告訴した。
 - ② 13年4月19日、浦和地方裁判所(当時、以下「浦和地裁」という。)は、本件暴行事件について、X1に対し、罰金20万円との判決を下した。これに対し、X1は、同日、東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)へ控訴したが、14年2月18日、同高裁は、控訴棄却の判決を下した。

第3 判断

1 X1の労働者性

(1) 申立人の主張

- ① X 1 は、自己でトラックを所有し運搬業務を行っていたが、同人が労働者に該当することは、以下のとおり、明らかである。
- ア X 1 の業務開始時刻及び終了時刻は、三井道路及び加部建材により決められていた。また、合材運搬では、すべて納入時刻が指定されていた。
- この点、X 1 は、工事現場に到着後、待機時間が生ずることもあるが、合材が余った場合はこれを持ち帰らなければならない、追加注文がある場合は、これを朝霞工場へ連絡することが義務付けられていた。また、納入先が遠隔地の場合などは、運搬経路までもが指示され、X 1 はこれに従っていた。
- イ 合材運搬以外にも、配車担当者の指示により、引取りといった業務を行っており、また、加部建材の指示により、ガラ出し運搬及び常用を行っていた。
- ウ なお、加部建材には、X 1 から備車運転手以外に、社員運転手が存在するが、両者の業務に関する労務指揮はまったく同様である。
- エ 備車運転手と社員運転手との違いは、唯一、運賃計算の単価と最低保障給の有無のみである。
- しかし、備車運転手の運賃計算の単価も、殊更に高額ではない。
- 例えば、X 1 の9年の所得をみると、収入が11,168,624円、経費が5,985,998円であり、収入から経費を差し引いた所得は5,182,626円となる。これは、備車運転手の収入の6割程度の収入がある社員運転手と同程度に過ぎない金額である。
- ② 以上のとおり、X 1 は、三井道路及び加部建材の指揮命令によって業務に従事していること、及び運賃等から見ても、労働者であることは明らかである。
- (2) 被申立人らの主張
- ① 被申立人加部建材の主張
- ア X 1 は、「X 1 建材」という屋号で仕事をしている備車運転手であるところ、X 1 から備車運転手が労働者に該当しないことは、以下のとおり明らかである。
- (ア) X 1 から備車運転手は、始業時刻及び終業時刻が決められておらず、本件運転手が自主的に決定した配車順に従い、機械的に配車が行われ、業務が割り当てられるだけである。また、配車の順番に間に合わない者がいる場合は、その次の順番の者が繰り上がって運搬することとなっているので、備車運転手の誰かが仕事をしないことがあっても、運搬業務に支障が出ることはなく、個々の備車運転手が加部建材の業務に組み込まれ、必須の役割を担っているわけで

はない。

(イ) 業務遂行の指示は、原則として、運搬先及び納入時刻に限られ、運搬経路、工場の出発時刻、運転方法等には及ばず、また、1回の運搬業務を終えて次の運搬業務の指示があるまでは、運搬以外の別の仕事が指示されることはない。

(ウ) トラックの購入代金はもとより、燃料代、修理費も、すべて備車運転手が負担している。

(エ) 報酬は、トラックの積載容量と運搬距離とに応じた単価により、出来高で支払われ、所得税の源泉徴収並びに社会保険及び雇用保険の保険料の控除はされていない。備車運転手は、当該報酬を事業所得として確定申告し、自営業者でなければ発生することがあり得ない接待交際費、地代家賃、水道光熱費、給料・賃金、貸倒金、小規模企業共済等掛金等を経費として計上していた。

(オ) 加部建材は、備車運転手に対して、兼業や下請けの使用を禁止したことはない。

イ 要するに、X 1 が主張する労働者性とは、業務を行う日が決まっており、業務を引き受けた場合に、運搬する荷物の種類、積込み時刻、及び納入時刻が概ね指定されていることに尽きるのであるが、この程度のことは他人から仕事を依頼されて処理する以上当然のことである。

ウ 以上のとおり、X 1 が労働者に該当しないことは明らかである。

② 被申立人三井道路の主張

労働者とは、賃金の支払いを受け使用される者であるところ、X 1 は、運賃の支払方法、経費負担、公租公課等をみれば、労働者ではなく、自己の危険と計算とに基づいて事業を営む者であることが明らかである。

(3) 当委員会の判断

① X 1 は、平成6年5月25日から11年3月15日までの間、自己の所有する10トントラックを用いて、朝霞工場において製造された合材を運搬する業務等を行っていた。X 1 は、加部建材において、運搬業務を開始するにあたり、同社との間で、運賃や休日等について、書面ないし口頭において明確に合意したわけではないが、同人と加部建材とは、他の備車運転手と同様の条件が適用されることを当然の前提としていた(第2.6(1)②)。

② そこで、まず、加部建材における備車運転手の業務の実態について、検討する。

ア 合材運搬業務に対する加部建材及び三井道路からの指示

についてみると、傭車運転手は、運搬作業の性質から当然に指示される納入先、出荷量、現場到着時刻に関するものに加え、合材の持帰りや追加注文の連絡を行うことが義務付けられ、納入先が遠隔地の場合などは高速道路の使用をも指示されていた(第2.3(4)①イ(エ))とはいうものの、これらの指示は、いずれも運搬業務に付随する指示であるか、あるいは、積み荷である合材自体が時間の経過とともに固まる性質を有しているためであるとみざるを得ない。

しかしながら、傭車運転手は、加部建材の指示に従い、上記業務以外に、ガラ出し運搬及び常用にも従事していた(第2.3(2))。

そして、ガラ出し運搬については、運賃が低く、また、トラックの荷台に傷がつくため、加部建材が同業務を指示するときは、同社が支部へ事前に通知した上で、運賃や期間について、協議を行うこととなっていた(第2.3(2)①)。ところが、現実の運用では、必ずしも事前協議が行われていなかったことが窺われ、実際に、11年1月のS工業が発注したガラ出し運搬では、事前の通知及び協議を経ることなく、加部建材が一方的に単価を決定した上で、ガラ出し運搬を指示し、傭車運転手はこれを拒否することができなかったことが認められる(第2.7(3)①)。

また、常用については、傭車運転手は、1日又は半日の拘束を受け、派遣先の現場監督の指示に従って、その間、何回運搬しようとも、拘束時間に従い運賃が支払われることになっており、あらかじめ支部と加部建材とにおいて、合意した単価よりも低い単価であっても、事前協議を経た上で、これを行っていたことが認められる(第2.4(1)④)。

これらの事実からすると、傭車運転手は、合材運搬、ガラ出し運搬、常用について、いずれの業務を行うかを自ら選択することができず、また、ガラ出し運搬については、あらかじめ加部建材との間で合意した単価よりも低い単価であっても、同社と事前協議を行ったときはもとより、たとえ同社が一方的に決定したときであっても、これに従って、業務を行っていたといえる。

したがって、傭車運転手は、自ら業務を選択することができず、運賃についても加部建材が決定した単価に従わざるを得ない立場に置かれていたものとみざるを得ない。

イ 運搬業務を行うときの配車順は、トラックの積載容量別に、本件運転手が自主的に決定していたが、同運転手は決定後、これをY1専務へ報告し、同専務がこの報告を基に配車表を

作成していたことが認められる(第2.3(3)①ア)。したがって、配車表は、本件運転手がその原案を、作成していたとはいえ、Y1専務が同運転手からの報告を受け、これを作成しているものであるから、最終的には、加部建材が配車表を決定していたといえる。

また、配車表は、社員運転手と傭車運転手とが混在して構成されており、特に、大型運転手の配車表は、社員運転手3名と傭車運転手15名とで構成され、その8割以上を傭車運転手が占めていた(第2.1(1))。

そうすると、加部建材における10トントラックによる運搬業務は、社員運転手と傭車運転手との区別なく行われ、かつ、その大部分を傭車運転手が行っていたといえる。

ウ 傭車運転手の業務時間は、加部建材及び三井道路の指示と配車表とに従って決定されており、また、遅刻については、配車表の次の順番の運転手が積込みを行うことになっていたため、遅刻した運転手が注意や処分を受けることはなかったものの、業務を休む場合は、あらかじめ配車担当者へ申し出ることでされており、無断欠勤が長期に亘る場合や頻繁に繰り返された場合、加部建材が当該運転手に対し、注意を行っていたことが認められる(第2.3(3)②エ、オ)。

これらの事実からすると、傭車運転手が、業務を行う日時を、自ら決定していたとはいえ、同運転手の業務時間は、加部建材及び三井道路が決定していたものとみざるを得ず、同運転手は、この決定に従わざるを得ない立場に置かれていたものといわざるを得ない。

エ そして、業務内容、配車、業務時間、運搬業務に対する指示は、傭車運転手と社員運転手とで、全く同様に行われていた(第2.3(5))。

以上のことからすると、傭車運転手は、全体として、加部建材の業務遂行において、必須の役割を果たし、同社の業務に組み込まれていたものとみざるを得ない。

オ この点、加部建材は、傭車運転手に対し、兼業及び下請けの使用を禁止していなかった旨主張する。

確かに、(ア)加部建材が傭車運転手に対し、兼業及び下請けの使用を明示的に禁止してはいなかったこと(第2.3(6))、(イ)傭車運転手が、年に数日程度、業務を休まざるを得ないときに、臨時運転手に運搬業務を行わせ、加部建材から支払われた運賃をそのまま臨時運転手に支払っていたこと(第2.3(6))、(ウ)傭車運転手のうち、X6が下請けを使用していたことは認められる(第2.6(3)④)。

しかしながら、傭車運転手の業務の実態をみると、(ア)業務前日の午後6時頃までに、翌日の合材の積込み開始時刻が指示されることになっていたため、この指示を受けるまでは翌日以降の予定が立たず、事実上、同運転手は、他社で業務を行うことが困難であったとみざるを得ないこと、(イ)支部が下請けの使用を禁止する旨の決議を行い、X6を除く他の傭車運転手は兼業を行わず加部建材の業務を専属的に行っていたこと、(ウ)傭車運転手は、年間数日程度、臨時運転手に運搬業務を行わせていたが、これは第三者を使用して事業を行い収益を上げていたとみることはできないことからすると、現実には、傭車運転手が兼業を行い、下請けを使用して、事業を営んでいたとみることは躊躇せざるを得ない。

なお、傭車運転手のうち、X6は、応援代車の手配を行い手数料収入を得ていたことについて、X1から支部決議に違反するものであると注意を受けた際に、加部建材から依頼を受けて、これを行っていることと反論していることが認められる(第2.6(3)⑤)。

そうすると、X6は、加部建材から応援代車の手配を依頼されるという他の傭車運転手とは異なった立場にいたものとみざるを得ず、X6と他の傭車運転手とを、同列に論ずることはできないといわざるを得ない。

カ 以上のとおり、本件における傭車運転手は、自己の判断により事業を行っていたものとみることはできず、もっぱら加部建材の指示に基づき、労務を提供していたものと解するのが相当である。

③ 次に、傭車運転手の運賃及び手当等について、検討する。

ア 傭車運転手ないしX1は、(ア)運賃及び手当額に消費税を付加し、「X1建材」等の名称を用いて、加部建材へ請求書を提出し、また、(イ)一般的な給与所得者とは異なり、接待交際費、地代家賃、水道光熱費等を経費として計上しており、さらに、(ウ)月収も加部建材において、同様に運搬業務に従事する社員運転手と比較して高額であることが認められる(第2.4(1)ないし(4))。

この点を捉えて、加部建材及び三井道路は、X1ら傭車運転手は、労働者ではなく、自己の危険と計算とに基づいて事業を営む自営業者である旨主張する。

イ 確かに、傭車運転手には、上記のとおり、加部建材において、同様に運搬業務に従事する社員運転手との比較によっても、通常の給与所得者とは異なる面が存する。

しかしながら、本件においては、(ア)傭車運転手の収入に

占める経費の割合が5割を超えていること、(イ)経費の内訳についても、その半分がトラックを自己で所有することに伴う車両整備費であったり、運搬業務に必須の燃料代であること、(ウ)これらの費用は、業務量に比例して当然に増加する性質を有しており、傭車運転手が自己の計算により削減するのが困難であること、また、(エ)前記(第3.1(3)②)の傭車運転手の業務実態に照らせば、傭車運転手は、加部建材の業務のみを専属的に行い、これ以外の収入がなく、したがって、これを唯一の生計手段としていたこと、(オ)運賃については、合材運搬の距離別運賃はもとより、これ以外の業務については事前に協議をすることとされてはいたものの、結局のところ加部建材が一方的に決定した単価に従わざるを得ない立場にいたとみざるを得ないことなどの事情を併せ考えれば、傭車運転手に支払われる運賃は、加部建材の運搬業務に従事するという労務提供それ自体の対価に、必要な経費を加えたものとみるのが相当である。

ウ なお、以上の傭車運転手の業務実態及び運賃からすれば、本件における傭車運転手の所有するトラックは、事業経営のための生産手段とみることはできず、労務提供のための道具に過ぎないとみるべきである。

- ④ そうすると、本件における傭車運転手は、労働組合法第3条にいう「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する」労働者に当たると解すべきであり、したがって、X 1 は、労働者に当たるといふべきである。

よって、この点に関する加部建材及び三井道路の主張は、採用することができない。

2 本件契約解除と不当労働行為の成否

(1) 申立人の主張

- ①ア 加部建材は、X 1 が、入社後間もなく副支部長となり、その後、支部長となり、支部会議や団体交渉などの組合活動を中心的に行っていたことに対し、嫌悪感を抱いていた。

そして、10年10月以降の夜間手当等の廃止等を巡り、X 1 に対する嫌悪を一層強くし、同人を中心とした支部の団結力を削ぐため、支部決議に関する11年2月23日未明のX 1 とX 6 とのトラブルを、職場からX 1 を排除する奇貨と捉えて、傷害事件に仕立て上げ、三井道路と共同して、同年3月15日付で、同人を「解雇」したのである。

イ X 1 とX 6 とのトラブルは、X 1 が、X 6 のピンハネ行為等の反労働者的行為に対し、支部決議に基づいて、支部長として、「しっかりしないと駄目じゃないか。」と注意を行い、

X 6 の頬を触っただけである。

ところが、加部建材は、X 6 とのトラブルについて X 1 から一切事情を聞かず、かつ、これまで運転手同士のトラブルで解雇された例がないにもかかわらず、同人の「解雇」を強行したのである。

ウ また、X 6 とのトラブル以降、Y 2 社長による朝霞工場関係者に対する「X 1 は血を流すような暴力を起こした」などという事実と反する発言、本件解除通知の「他の従業員への暴行、傷害事件」、「同様の行為が過去にも幾度か行われた」などという不当な記載により、X 1 の人格及び名誉は著しく傷つけられた。

エ なお、加部建材は、従前から X 1 の態度に問題があったとして、同人が Y 2 社長、Y 3、及び X 3 に対し暴言を吐いたこと、三井道路及び S 工業と口論となり、両社から苦情を受けた旨主張する。

しかし、これらはいずれも、X 1 が支部長として、「団体交渉」で確認したことを守らない加部建材及び三井道路に対し抗議したものであり、また、X 3 の件については、同人が業務用無線で私語を話していたため注意しただけであり、S 工業については、ガラの積載方法等について支部長として申入れを行ったものであり、いずれも暴言といわれるようなものではない。

② 三井道路は、10年10月以降の夜間手当等の廃止等を巡る支部と加部建材及び三井道路との三者による「団体交渉」を通じて、支部を嫌悪し、11年1月以降、X 1 が支部長として要求した夜間手当等の廃止等の協定書への署名を拒否した。

また、三井道路は、11年2月に、ガラ出し運搬について支部との団体交渉を拒否した。さらに、11年3月15日、加部建材が X 1 を「解雇」すると、三井道路は、同月18日に、X 1 に対し、朝霞工場敷地内の駐車場にある同人所有のトラックの移動を要求する旨の車両移動通知を内容証明郵便で送付し、X 1 の「解雇」に対する抗議及び就労要求を抑え付けた。

③ 以上のとおり、X 1 の11年3月15日付「解雇」は、支部の弱体化を目的として、加部建材と三井道路とが共同して行った不当労働行為であることは明らかである。

(2) 被申立人らの主張

① 被申立人加部建材の主張

ア 加部建材は、トラック運転手は乱暴であると世間で見られがちであることから、従前から暴力はいけないと考えており、また、X 1 は暴力を振るって前の仕事を失ったという経緯が

あったため、同人との間で、暴力を振るったら契約を解除する旨口頭で確認していた。

イ X 1 は、支部長となった9年頃から、態度が悪くなり、気に入らないことがあると、社員運転手や他の傭車運転手に絡んだりするようになり、Y 2 社長やY 3 に対してまで暴言を吐くようになった。

ウ その上、11年1月には、S工業の現場監督からは、X 1 の態度が悪いので「今後、X 1 を出入り禁止にして欲しい。」という苦情もしばしば寄せられるようになり、11年2月には、三井道路から「こんな運転手を使っていたら仕事がもらえなくなりますよ。」という忠告を受けるようになった。このため、Y 2 社長がX 1 に注意しても、同人は「俺は何も悪いことをしていない。」というのみで話を聞こうとしなかった。

エ X 1 は、11年2月23日未明、X 6 に対し、難癖をつけて左頬を殴りつけ、全治10日間の下顎部挫傷を負わせた。これは、X 6 が加部建材から受けた仕事を、独自に契約した他のトラック運転手に行わせていることに対し、傭車運転手は下請けを使うべきではないとするX 1 の自分勝手な考えをX 6 へ押しつけて、無理に止めさせようとしたことに起因するものである。

オ 加部建材は、上記のとおり、本件暴行事件以前から、X 1 の態度に不満を持っていたが、この事件で、X 1 が他の傭車運転手と協調しながら仕事を続けていくことはもはや困難であり、これ以上同人との間で傭車契約を継続することは加部建材にとって大きなマイナスであると考え、また、同人が暴力を振るわないという当初の特約に反したことを理由に、11年2月26日に、X 1 に対し、同年3月15日をもって契約を解除する旨通知し、本件契約解除を行ったのである。

② 被申立人三井道路の主張

ア 三井道路は、加部建材との間で、合材の運搬請負契約を締結しているものの、X 1 との間では、何らの契約も締結していない。

イ また、三井道路と加部建材とは、契約当事者として独立対等の関係にあり、三井道路は、加部建材との契約についてはもちろん、加部建材と第三者との契約関係についてもこれを支配する権限は一切ない。

さらに、三井道路は、加部建材に対し、X 1 の契約上の地位に関し、意見したことも、要請したこともない。

ウ この点、X 1 は、三井道路が、加部建材とともに、支部と「団体交渉」を行ったと主張する。

しかし、三井道路は、X 1 の労働条件その他の待遇や団体的労使関係に関する事項を処分する権能を有しておらず、「団体交渉」の当事者性を欠いており、「団体交渉」をなし得ない。

したがって、三井道路が支部と面談したのは、あくまで事情説明が目的であって、「団体交渉」ではないことは明らかである。

エ また、Y 4 工場長が、X 1 との面談や協定書の作成を拒否したことがあったが、これは、三井道路が X 1 の労働条件その他の待遇を処分する権能を持ち合わせておらず、支部と交渉し合意する権限がないからである。むしろ、三井道路は、支部と面談する権限も義務もないにもかかわらず、支部の求めに応じて、10年10月以降、支部と面談し、三井道路の経営事情について説明しているのであるから、支部を嫌悪する意思などないことは明らかである。

オ さらに、X 1 は、11年3月に、三井道路が同人に対し、車両移動通知を送付したことをもって、同人の「解雇」に関する抗議及び就労要求を抑え付ける目的があったと邪推し、加部建材と共同関係があった旨主張する。しかし、上記車両移動通知は、運搬業務に支障が生ずることを避けるため、やむなく X 1 にトラックの移動を求めたものであり、X 1 や支部を抑え付ける目的はない。

(3) 当委員会の判断

① 加部建材に対する不当労働行為の成否

ア 加部建材は、本件契約解除に先立ち、X 1 に対し、11年2月26日に、X 6 の診断書の写しを見せて、X 1 との傭車契約を同年3月15日をもって解除する旨口頭で通知し、同年3月3日に、解除理由を明示した本件解除通知により、同人に対し、改めて本件契約解除を通知した(第2.8(2)③、⑤)。

イ そして、本件解除通知の解除理由には、「他の従業員等への暴行、傷害事件等により職場の秩序風紀を乱し、業務に支障をきたした為。また同様の行為が過去にも幾度か行われた為。」との記載があり、上記アの経過に照らせば、本件契約解除の直接的な理由は、本件暴行事件であることが認められる(第2.8(2)⑤)。

ウ そこで、本件暴行事件についてみると、11年2月23日午前3時10分頃、朝霞工場において、夜間業務を行っていたときに、X 1 が、X 6 と口論となり、同人の左頬を平手で2度殴打するなど身体の接触を伴うトラブルを起こしたこと、及び、同日、X 6 が支部決議に違反して6台の応援代車を手配してい

たことが認められる(第2.8(1)①)。

(ア) この点、X 1 は、支部長として、支部決議に違反する行為を行った X 6 に対し、支部長として、「しっかりと駄目じゃないか。」と注意し、同人の頬に触れただけであり、これを、加部建材及び三井道路が傷害事件に仕立て上げたものである旨主張する。

(イ) 確かに、11年2月23日に、X 6 が6台の応援代車を手配したことは、支部決議に違反する行為に当たるといえ、支部長である X 1 が、分会執行委員である X 6 に対し、これを注意したことは、支部活動の一環として、組合活動ないし支部の内部の問題であるといえないわけではない。

(ウ) しかしながら、その注意に用いた手段は、被害者である X 6 が、(a)本件暴行事件があった11年2月23日の夕方に、あさか台医院へ赴き、10日間の加療を要する下顎部挫傷との診断を受けたこと、(b)本件暴行事件を原因として、同日から少なくとも3月7日までは朝霞工場へ出勤しなかったこと、(c)同年2月25日には、本件暴行事件について加部建材本社まで赴き被害を報告した上で、同月27日に朝霞警察署へ被害届を提出していること、また、(d) X 1 が、本件暴行事件について、13年4月19日に浦和地裁から有罪の判決を受け、その後、東京高裁から控訴棄却の判決を受けていることをも併せ考えると、たとえ X 6 との身体の接触が、同人の身体の生理的機能を害するに至らない程度のものであったとしても、9年8月15日及び10年11月2日に、X 1 が X 6 に対し口頭で注意を行った場合(第2.6(3)④)とは、その態様が大きく異なるものであったとみざるを得ず、単に X 6 の頬に触れた程度の身体の接触であったとは、到底認めることはできない。

(エ) そうすると、本件暴行事件は、X 1 が支部長として行った支部活動の一環であったとしても、正当な組合活動の範囲を逸脱したものであるといわざるを得ない。

エ ところで、X 1 は、加部建材で運搬業務を行う以前に、H 運輸において、運搬業務を行っていたところ、6年3月に、暴力を伴うトラブルを起こし、同年4月に、H 運輸から契約を打切られている(第2.6(1)①イ)。その後、X 1 は、X 2 分会書記長の紹介により、6年5月25日から、加部建材において運搬業務を行うこととなったが、その際、加部建材は、X 1 が H 運輸から契約を打切られた経緯を考慮して、暴力行為を行ったら同人に辞めてもらおうということで、他の傭車運転手の了

解を得たことを、X 1 に口頭で伝えていたことが認められる(第2.6(1)②)。

また、X 1 の業務態度をみると、(ア) Y 2 社長や Y 3 に対し、「おたく」、「てめえ」などと乱暴な言葉を用いていたこと、(イ)業務用無線の担当者である X 3 に対して、無線の話し方がうるさいとして、同人の襟首を掴んで暴言を吐いたこと、また、(ウ)11年1月からS工業のガラ出し運搬業務を行っていた際には、ガラの積込み方法を巡って、現場監督と口論となり、その結果、同年1月頃に、S工業から三井道路に対し、X 1 を出入り禁止にして欲しいとの苦情を受け、同月25日、加部建材が同人に対し、S工業の現場への立入りを禁止したこと、さらに、(エ)同年2月1日に、Y 4 工場長とガラ出し運搬の運賃について口論になり、三井道路が加部建材へ苦情を述べ、このため、Y 2 社長が X 1 に対して注意を行っても、同人は「俺は何も悪いことをしていない。」と述べ、同社長の話を聞こうとしなかったことが認められる(第2.6(4)、7(3)④⑤⑦)。

オ 以上の事実関係からすると、(ア) X 1 が X 6 に対し、社会的に許容される範囲を逸脱する程度の暴力を振るったこと、(イ)この暴力行為は、X 1 が加部建材において業務を開始するに先立ち、前職場で暴力を伴うトラブルを起こして契約を打切られたとの経緯に鑑み、加部建材が、同人に対して、暴力行為を行ったら辞めてもらうということ、他の備車運転手の了解を得ていることを伝え、特に注意を喚起していたにもかかわらず、行われたものであること、また、(ウ) X 1 の業務態度は、本件運転手との協調性を欠き、納入先の顧客とトラブルを起こし、加部建材から注意を受けてもこれを聞かないなど問題があったとみざるを得ない。

そうすると、本件契約解除は、本件暴行事件を契機として、(ア)同事件の重大性、(イ) X 6 への暴力行為が、加部建材が X 1 に対し、特に注意を喚起していたにもかかわらず行われたものであること、及び(ウ) X 1 の業務態度が芳しくないことを斟酌した上で、加部建材が行ったものとみるべきであり、他方、(エ)加部建材には、支部を弱体化させるとの意図があったとみることはできず、さらに、(オ) X 1 の X 6 に対する暴行が正当な組合活動に当たるとはいえないことからすれば、不当労働行為に当たらないと解するのが相当である。

カ なお、X 1 は、本件契約解除に先立ち、加部建材が同人から一切事情を聞かず、また、加部建材において、運転手同士のトラブルで「解雇」された者はいない旨主張する。

確かに、加部建材は、本件契約解除を行うにあたり、X 1 に対して事情聴取を行わなかったことが認められ、このことは、約5年間に亘り継続してきた備車契約を解除する手続としては、一方的に過ぎ、問題がなかったとはいえない。

しかしながら、11年2月26日に、加部建材がX 1 に対し、X 6 の診断書を見せた上で、本件契約解除を口頭で通知し、その後、同年3月3日に、改めて解除理由を明示した本件解除通知を手交したという本件契約解除に至る経過に鑑みれば、加部建材が、X 1 の組合活動を嫌悪し、それ故に、本件契約解除に対する同人からの反論を一切封じて、これを正当化するために、敢えて同人に対し事情聴取を行わなかったとまではみることができない。

また、運転手同士のトラブルについては、10年11月に、備車運転手のNがYを殴り、Yが鼻血を出すというトラブルがあり、このトラブル後、現場に到着したY 2 社長がYに非があるのだから仕方がないなどと述べて、Nに対し、処分を行わなかったことが認められる(第2.8(1)②)。

しかしながら、このトラブルは、被害者であるYが自分に非があったことを認めるなどして、被害者と加害者との間で解決が図られており、本件暴行事件とは、被害者の感情や事件の重大性などに鑑みれば、これを単純に比較することができないものというべきである。

さらに、X 1 は、上記トラブル以外に、加部建材において、運転手同士のトラブルが数件あった旨主張するが、発生年月日や発生場所などが特定されず、また、曖昧な伝聞に基づくものであるから、同主張は、いずれも事実として認めるに足りる疎明がないといわざるを得ない。

② 三井道路に対する不当労働行為の成否

ア 前記(第2.6(1)②)のとおり、本件備車契約は、X 1 と加部建材との間において、6年5月頃、締結されたものである。そして、前記判断(第3.1(3)④)のとおり、X 1 は労働組合法上の労働者に当たると解するのが相当であるから、同人と備車契約を締結していた加部建材が、X 1 の使用者に当たることは明らかである。

イ 他方、三井道路が、X 1 の使用者に当たるか否かについては、本件当事者間において、争いのあるところである。

ウ この点、X 1 は、三井道路が、(ア)10年10月以降、3回に亘り、加部建材と共に、夜間手当等の廃止等について、支部と「団体交渉」を行ったこと、(イ)合材運搬業務に関して、納入先工事現場、合材の出荷量、現場到着時刻、高速道路の使

用を指示したことをもって、三井道路がX1の労働条件を実質的に決定する権限を有していた旨主張し、その上で、三井道路が上記夜間手当等の「団体交渉」を通じて、支部を嫌悪し、支部の団結力を削ぐため、加部建材と共同して本件契約解除を行った旨主張する。

確かに、三井道路は、(ア)10年10月以降、3回に亘り、加部建材と支部とが行った団体交渉に同席し、三井道路の経営状態について説明を行ったこと(第2.7(2))、(イ)合材運搬業務に関して、納入先工事現場、合材の出荷量、現場到着時刻、高速道路の使用を指示したこと(第2.3(3)②ア、(4)①イ(エ))は認められる。

しかしながら、少なくとも本件契約解除については、前記判断(第3.2(3)①オ)のとおり、本件暴行事件を直接の契機として、加部建材がX1の業務態度等を斟酌して決定したとみるのが相当であり、これが不当労働行為に当たらないのであるから、三井道路の使用者性については、判断するまでもなく、三井道路が不当労働行為を行ったということはできない。

エ なお、X1は、三井道路が11年3月18日に車両移動通知を送付したことについて、これが同人の「解雇」に対する抗議及び就労要求を抑え付ける目的でなされたものであり、本件契約解除について、同社と加部建材とに共同関係があった旨主張する。

しかしながら、上記通知は、加部建材から、本件契約解除を知らされた三井道路が、同契約解除以降もX1所有のトラックが朝霞工場敷地内の駐車場に駐車されていたため、業務遂行上の必要性からトラックの移動を求めたとみるのが相当である。

オ よって、上記通知は、三井道路が日常業務を円滑に行うことを目的として行ったものというべきであり、X1や支部を抑え付ける目的があったとみることはできないのであるから、X1の上記主張は失当である。

③ したがって、本件契約解除が、上記車両移動通知と相俟って、加部建材及び三井道路が共同して行った、X1に対する不利益取扱い及び支部に対する支配介入に当たるとするX1の主張は採用できない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、加部建材が平成11年3月15日付でX1との備車契約を解除したこと、及び三井道路が同月18日にX1に対し同人所有のトラックに係る車両移動通知を送付したことは、いずれも労働組

合法第7条第1号及び第3号に該当しない。

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15年9月2日

東京都地方労働委員会
会長 藤田 耕三