

命 令 書

再審査申立人 全大阪金属産業労働組合

再審査被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事件の概要

1 申立外大誠電機工業株式会社(以下「大誠電機」)は、昭和58年頃から日本国有鉄道吹田工場(現在、西日本旅客鉄道株式会社吹田工場。以下「吹田工場」)構内における車両の検査、修理等に伴う車両の入換作業(以下「構内入換作業」)を請け負い、日本国有鉄道(以下「国鉄」)が民営化された後も西日本旅客鉄道株式会社(以下「JR西日本」)から引き続いて同作業を請け負ってきた。平成8年からは、車両が吹田工場に入出場する際の第18区詰め所・留置番線間の誘導作業(以下「第18区誘導」)をも請け負い、本件発生時、従業員6名を第18区誘導、構内入換作業(併せて「本件入換誘導業務」)及びその附帯作業(以上3作業を併せて「本件請負業務」)。その契約を「本件請負契約」に従事させていた。本件請負契約は、1年を契約期間として毎年更新されていたが、JR西日本は同業務の外注を廃止して自社で行うことを決定し、同11年9月30日をもって本件請負契約は終了となった。これに伴い、大誠電機は、上記6名を同日付けで全員解雇した。

本件は、全大阪金属産業労働組合(以下「組合」)が、JR西日本は大誠電機分会(以下「分会」。「組合」と併せて「組合等」)に所属する分会員の労働組合法上の使用者に該当するものであるとして、JR西日本が、①平成11年7月1日付けで組合等が申し入れた分会員の雇用確保等に関する団体交渉を拒否したこと、②組合等が申し入れた団体交渉予定日に分会員を1日中監視するなどして組合活動を妨害したこと、③大誠電機をして、JR西日本に対して団体交渉を申し入れないとの誓約をすることを拒否した分会長X1(以下「X1」)を出勤停止処分とさせたこと及び④大誠電機をして、本件請負契約の打切りを理由に、分会員を解雇させたことが、それぞれ不当労働行為であるとして、大阪府地方労働委員会(以下「大阪地労委」)に対し、①ないし③について同11年8月9日に救済を申し立て、④について同12年9月25日に上記に追加して救

済を申し立てた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) X 1 分会長外分会員3名をJR西日本の従業員として扱うこと
- (2) X 1 分会長に対する出勤停止処分を大誠電機に取り消させること
- (3) 平成11年7月1日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じること
- (4) 分会員を監視すること等による組合活動妨害の禁止
- (5) 謝罪文の手交及び掲示

3 初審大阪地労委は、平成13年12月4日、JR西日本は分会員の労働組合法上の使用者には当たらないとして、上記救済申立ての却下を決定したところ、組合はこの決定の取消しを求めて同月11日、再審査を申し立てた。

第2 再審査申立ての趣旨

- 1 初審決定を取り消す。
- 2 上記第1の2のと通りの救済を求める。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) JR西日本は、肩書地に本社を置き、旅客鉄道業を主たる業務内容とする株式会社であって、その従業員は本件初審審問終結時(平成13年4月4日)約4万1,000名である。なお、JR西日本は大阪府吹田市に吹田工場を置き、自社の車両検査、修理等を行っている。
- (2) 大誠電機は、大阪市東住吉区今林に本社を置き、電車車両部品及び各種電気機械器具の製造、修理等を主たる業務内容とする株式会社であり、その従業員は平成11年9月現在、解雇された6名を含め19名である。
同社は本社のほか、同年3月までは博多営業所を、同年9月末までは吹田工場内に出張所(以下「吹田出張所」)を有していたが、同14年4月に会社を解散し、本件再審査審問終結時(同年10月9日)現在、清算手続中である。
- (3) 組合は、肩書地に主たる事務所を置く労働組合であり、大阪府内の金属産業に従事する労働者によって組織されており、その組合員は本件初審審問終結時約750名である。大誠電機には平成10年5月16日に組合の分会が結成されており、その分会員は本件初審審問終結時4名である。

2 大誠電機の業務とJR西日本との関係

- (1) 大誠電機は、国鉄時代から、車端ダンパ(車両間に設けられている横揺れ防止の装置)、空気コック(車両の空気配管の空気流量を調節する装置)などの車両部品の検査、修理や網棚の製

造等を請け負い、吹田工場においても、これら車両部品を取り外して本社工場で検査、修理を行い、再び車両に取り付ける等の作業を行ってきた。昭和58年頃より、吹田工場で国鉄が行っていた車両の検査、修理等に伴う構内入換作業を請け負い、国鉄が民営化された後もJR西日本から引き続いて請け負ってきた。また、平成8年以降、大誠電機は同作業に加えて、下記3の(2)のイの(イ)記載の第18区誘導をも請け負うようになった。

本件請負契約は、10月1日から翌年9月30日までを契約期間とし、同11年9月30日の契約終了まで毎年更新されていた。

ちなみに、大誠電機が行う車端ダンパ、空気コックの修理は、申立外株式会社ジェイアール西日本テクノス(以下「ジェイアール西日本テクノス」)から請け負うようになっており、大誠電機の同年9月当時の主な取引会社は、売上高順に、ジェイアール西日本テクノス(約4割)、JR西日本(約3割)、申立外近畿車輛株式会社(約2割)で、3社の売上高は大誠電機の売上げ全体の約9割を占めていた。

- (2) 吹田出張所責任者として、従前、JR西日本を退職した者が所長職にあったが、平成9年9月頃から同所長職は廃止されている。他にJR西日本と大誠電機間には、役員等を含め人事面の関係はなく、株式等の資本面において何ら関係するものはない。
- (3) 大誠電機は、博多営業所において、JR西日本から路面清掃装置の分解・組立業務を請け負っていた。平成9年3月頃、JR西日本は同業務の外注を廃止して自社で行うことを決定し、同11年3月、同業務のJR西日本への完全引揚げに伴い、博多営業所は閉鎖された。

3 吹田出張所の従業員の勤務実態等

(1) 採用等

イ 大誠電機の募集広告は、本社勤務と吹田出張所勤務とに分かれており、大誠電機は、従業員の採用に当たっては、同社総務部長による面接を行って採否を決定していた。また、配属先は、採用時のままほぼ固定していたが、必要に応じて会社の判断で本社と吹田出張所の配置転換を行っていた。

平成9年10月以降、吹田出張所の従業員(以下「出張所従業員」)は6名で、所長職廃止後、同社社長の任命によって、主任(以下「大誠主任」)1名、副主任1名が置かれていた。

ロ 本件入換誘導業務に伴って必要となる転てつ器の操作については、国土交通省令の鉄道運転規則に、当該作業を行う者に適性検査及び教育を実施し、必要な知識及び技能の保有を確認した後でなければ、当該作業を行わせてはならないこと、また、適性検査及び教育は、操作を行う者が所属する事業経営者が行

うことが定められている。

この鉄道運転規則の下に、JR西日本は、大誠電機従業員が本件入換誘導業務に初めて従事する際、また、その後においても定期的に、運転適性検査及び医学適性検査に合格することを大誠電機に求めていた。このため、大誠電機は、これらの適性検査をJR西日本に委託し、同社従業員の中から受検者を指定して、費用を負担したうえで受検させていた。

なお、運転適性検査で合格しなかった出張所従業員の再受検に当たり、JR西日本従業員が受検対策を1度手伝ったことがあったほか、大誠電機従業員が新たに本件入換誘導業務に就業する時には、大誠電機から依頼を受けてJR西日本従業員が作業内容を教示したことがあった。

(2) 作業内容、作業手順等

イ 出張所従業員が行う作業の概要は、下記(イ)ないし(ニ)のとおりである。

このうち、(イ)ないし(ハ)の本件請負業務の個々の作業等は、JR西日本が作成した「場内車両入換作業(個別)示方書」、「場内車両入換作業補足示方書」及び「吹田工場運転作業要領」等(以下、これらの示方書等を単に「示方書等」)に従うこととされていた。

(イ) 第18区誘導

第18区誘導とは、車両が東海道本線から吹田工場へ入場あるいは出場する際に、第18区詰め所から留置番線まで、あるいは留置番線から第18区詰め所まで、列車の周囲を歩行しながら安全確認をして誘導する手旗誘導又はJR西日本従業員である運転手の隣に乗り込み、周囲の安全を確認して誘導する添乗誘導により、車両の運転を誘導する作業をいう。出張所従業員は作業開始時間についてJR西日本の作成するダイヤで確認し、事前に所定の場所で待機する。なお、第18区誘導は、平成8年より前はJR西日本従業員が行っていたものであるが、本件初審申立時においては、7時以前と17時35分以降は、申立外日本貨物鉄道株式会社の従業員が行っていた。

(ロ) 構内入換作業等

出張所従業員が行う構内入換作業は、留置番線間の車両の入換誘導作業であり、車両の牽引車の運転(ディーゼル動力車のみ)、手旗等による車両の誘導、線路のポイントの切替え(転てつ器操作)等からなる。

同従業員は、上記入換誘導作業以外に、車両の連結及び切離し(解放連結)並びに試運転線での車両の誘導作業を

行う。

なお、吹田工場内では、車両は原則として自力走行することができないため、移動には牽引車が使用され、通常、免許を有するJR西日本従業員がこれを運転しているが、ディーゼル動力車は、上記免許とは別の免許で運転することが可能であったことから、出張所従業員のうち、ディーゼル動力車の免許を有する者が交代で運転を行っていたものである。

(ハ) 附帯作業

出張所従業員は、附帯作業として、線路のポイント(転てつ器)の注油、ポイント周辺の除草・清掃、ディーゼル動力車の日常点検、吹田工場内の本件請負業務に関連した安全標語看板の設置、留置番線の間敷石のペンキ塗り等を行っていた。なお、これらの作業は、おおむねJR西日本従業員の指示により行われていた。

示方書等では、①転てつ器の清掃、注油及び付近の除草・清掃、②ディーゼル動力車の日常点検及び整備、③入換誘導作業の際の踏切の安全確認等の各作業を附帯作業である旨規定しているが、看板の設置やペンキ塗りに関しては、明文の規定がない。

(ニ) 車端ダンパ等に関する作業

JR西日本は、車端ダンパ及び空気コックの修理作業をジェイアール西日本テクノスに請け負わせており、同社は、さらにこれを大誠電機に請け負わせていた。

出張所従業員は、本件請負業務の合間の勤務時間内に、大誠主任の指示の下、特急車両が入場した際に車体からの車端ダンパの取外し及び取付けを行うほか、ほぼ毎日、30分から1時間程度、空気コックの洗浄等作業(以下「車端ダンパの取外し及び取付け」と「空気コック洗浄等作業」を併せて「車端ダンパ等作業」)を行っていた。車端ダンパは、車体から取り外された後、大誠電機本社に搬入され、分解修理完了後、再び吹田工場に運ばれ、出張所従業員が車体への取付け作業を行う。空気コックは、洗浄の後、車端ダンパの作業工程と同様に、同本社で分解し修理される。出張所従業員がこれらの作業を行うに当たって、JR西日本従業員が関与することはなかった。

大誠電機は、車端ダンパ等作業を時間外勤務として取り扱っていた。

ロ 上記イの(ロ)に関する出張所従業員の日々の構内入換作業については、正午頃、出張所従業員の中から輪番で決定されて

いた作業主務者が、JR西日本の電車職場助役から、吹田工場における当日の午後及び翌日の午前の作業に関する「工程打ち合せ連絡表」と車両配置図を手渡され、伝達を受ける。その際、どの作業を優先するかの連絡を受けることもあった。

ちなみに、「工程打ち合せ連絡表」は、検査、修理の対象車両名、使用する番線名、検査、修理の内容等を列挙したもので、車両配置図は、翌日の作業開始時点における配置車両及びその番線名を示したものである。

上記の伝達事項を基に、出張所従業員は、検査等対象車両を指定された番線に移動し、検査等対象外車両が検査等を行う番線に止まっている場合には、これを他の使用可能な番線へ移動する。その際、作業主務者は、検査等対象外の移動が必要な車両の移動先及び車両入換の順番を決定し、吹田出張所の他の従業員に、その内容を説明する。この時、構内入換作業時に車両の牽引を担当するJR西日本の運転担当者1名も参加していた。

これらのこととは別に、ときおり、JR西日本従業員は、出張所従業員に対して、車両の検査、修理時の必要性から車両を番線に止める位置について1メートル単位での指示をすることがあるほか、作業手順に変更が生じた場合、緊急時には、車両の入換の順番を決定して出張所従業員に指示し、ともに作業することもあった。

(3) 勤務形態等

イ 出張所従業員は、入社時及び退社時に、JR西日本が用意したタイムカードを、JR西日本が自社の従業員のために設置したタイムレコーダーにより打刻していた。大誠主任は、同タイムカードを一括してJR西日本に1ヵ月ごとに提出していた。

大誠電機本社は、吹田出張所における上記タイムカードの取扱いに全く関与していなかった。

ロ JR西日本の本件請負業務に関する示方書等によると、本件請負業務に従事する者の勤務形態は、①7時から15時35分までの車両の誘導及び連絡・転てつ器の操作(ディーゼル動力車での牽引を含む)1名、②7時から15時35分までの車両の誘導及び連結・転てつ器の操作(上記牽引を含まない)1名、③7時から17時35分までの車両の誘導及び連結・転てつ器の操作(上記牽引を含まない。)3名、④9時から17時35分までの車両の誘導及び連結・転てつ器の操作(上記牽引含まない)1名の4タイプ6名とする旨及び11時から12時までを休憩時間とする旨記載されている。出張所従業員は、上記①から④の勤務形態に従い、ローテーションで勤務するが、実際の作業自体は5名で組み立てられ、その順番や誰がどの作業に就くかは吹田出張所内で決定さ

れていた。なお③の勤務については、「JR残業」と称する2時間の時間外勤務手当が支払われていた。

大誠電機の就業規則によると、同社従業員の勤務時間は8時30分から17時まで、休憩時間は12時から13時までとなっていたが、この勤務時間は事情により変更されることがあると定められていた。

ハ 車両の検査、修理等の進行状況に遅れが生じた場合、吹田工場の電車職場の助役は、その旨を出張所従業員に連絡する。これを受けた出張所従業員は、JR西日本から個々に残業をするよう命じられるものではないが、作業の進行状況に応じて残業を行うことを余儀なくされていた。

ニ また、車両の検査、修理等の進行状況に応じて、本件請負業務を休日に行う必要が生じた場合には、JR西日本から吹田出張所に対し、2ヵ月ないし1週間前に、日にちと当日の作業に必要な人数が指定された。その際、出勤する者については、吹田出張所内で調整して決定されていた。

ホ 出張所従業員は、有給休暇を取得する場合、本社への届出が必要とされていた。

有給休暇取得等により吹田出張所で一時的な人員不足が生じた場合には、休暇取得者等からの本社への応援要請により、本社勤務の従業員が代替で応援業務に就く場合と、人員不足のまま代替員なしで作業する場合とがあった。

ヘ 出張所従業員それぞれの時間外勤務及び早退・遅刻等を含む出欠の状況については、大誠主任がこれらを把握し、時間外勤務の業務の種別及び時間数を勤務日ごとに大誠電機本社に伝達するほか、月ごとに早退・遅刻等を含んだ出勤状況と時間外勤務時間を集計した表を作成し、大誠電機本社に送付していた。出張所従業員それぞれの時間外手当等は、その時間外勤務時間等に応じて支払われていた。

また、大誠主任は、JR西日本に対しては、月ごとに「車両入換作業出欠簿」を作成して提出していた。

「車両入換作業出欠簿」は出張所従業員それぞれが上記口記載の①ないし④にそれぞれ対応して「動車」、「早出」、「残業」、「遅出」のうちどのタイプで勤務したのかを報告する様式であり、実際の勤務人数にかかわらず、常に6名で作業をしたものとして作成されていた。なお、③に対応するタイプが「残業」と記載されているほかは、時間外勤務に関する記載はなかった。

(4) 賃金等

イ JR西日本と大誠電機との間の本件請負契約の請負代金は、

大誠電機から提出された見積書に基づいて両社間で協議が行われ、作業内容ごとに単価が決定されていた。

JR西日本は、毎月、大誠電機に対し、下記ハ及びニ記載の「請求書」に基づいて、本件請負契約の請負代金を支払っていた。

ロ 大誠電機は自社の賃金規定を有しており、出張所従業員は、毎月、同規定により算出された賃金の支払を受けていた。この賃金は、基本給と時間外手当、休日手当その他の諸手当からなり、大誠主任及び副主任にはそれぞれ責任手当が支払われていた。基本給の月額は、各従業員により異なり、おおむね毎年1回昇給するが、昇給は、大誠電機が決定していた。また、時間外手当は、上記(2)のイの(ニ)記載の車端ダンパ等作業及び(3)のロ、ハ記載の「JR残業」ほか本件請負業務に係る残業に対するものであった。

大誠電機は従業員に一時金を支払っていたが、一時金支払の数日後に、JR西日本従業員が、出張所従業員1名に対し、前回の一時金より上がっているだろう、他の従業員と差をつけておいた等と発言したことがあった。

ハ 大誠電機からのJR西日本に対する本件請負契約の請負代金の請求は、大誠主任を通じて、下記ニ記載の「請求書」、大誠主任自らが作成する「場内車両入換作業確認書・仕業表」、「作業完了届」をJR西日本に提出することにより行われていた。

このうち、「場内車両入換作業確認書・仕業表」は、作業人員にかかわらず、出張所従業員が構内入換作業に従事した日数、第18区誘導の回数と、勤務時間外のディーゼル動力車での牽引及び連結・転てつ作業に従事した延べ時間数(従業員全体の合計時間数)を各項目ごとに報告する形式で作成される。これらの各項目は、「請求書」の項目と同一である。

また、「作業完了届」は、1ヵ月間の業務を完了したという書面に判を押すだけのものであり、具体的作業内容の明示は全くないものであった。

ニ 大誠電機本社では、大誠主任から、上記ハの「場内車両入換作業確認書・仕業表」の内容の報告を受け、これに基づいて、月ごとに、構内入換作業に従事した日数及び第18区誘導の回数並びに勤務時間外のディーゼル動力車での牽引及び連結・転てつ作業の延べ時間数をそれぞれの作業ごとの単価に乗じて合計を出し、本件請負業務に係るJR西日本宛の「請求書」を作成し、上記ハ記載のとおり、大誠主任を通じてJR西日本に提出していた。これを平成11年6月分についてみると、構内入換作業日数が21日、第18区誘導が113回、超勤・休日の動力車運転が述べ0.5時間、連結・転てつ操作が延べ11.5時間で、作業内容

ごとに決定された単価を掛け合わせ、合計261万8,301円が請求されている。

(5) 使用機材、健康診断、事故保険等

イ 出張所従業員に対しては、大誠電機から、作業服、安全靴、筆記用具及び車端ダンパの取付け・取外しに使用するインパクトレンチが支給されていた。上記以外の本件請負業務に必要な器具や待機及び打合せの場所として使用する部屋等は、JR西日本から大誠電機に無償で貸与されていたほか、出張所従業員には、吹田工場の食堂や洗濯機等の使用が認められていた。

また、出張所従業員は、定期健康診断をJR西日本病院で受診しており、その費用は大誠電機が負担していた。

ロ JR西日本の他の工場等で事故が発生した時、その概要を記載した書面が出張所従業員宛に回覧され、JR西日本から類似の事故への対処方法に関して、文書の提出を求められたことがあった。

大誠電機は、吹田工場における構内入換作業に関して、賠償責任保険に加入していた。

4 分会の結成とJR西日本への団体交渉申入れ等について

(1) 吹田出張所及び博多営業所の大誠電機従業員9名は、博多営業所の閉鎖問題と、人員削減、賃金及び一時金の支給率カット等の大誠電機の合理化案に不安を持ち、平成10年5月16日、組合に加入し、分会を結成した。同月18日、組合等は大誠電機に対し、分会結成を通知した。

(2) 分会結成以降、分会と大誠電機は、一時金及び賃上げ等を決定するに当たっては、団体交渉を開催し、平成10年夏季及び同年末一時金並びに同年賃上げについて、両者間で妥結している。大誠電機は、団体交渉において、出張所従業員の賃上げはJR西日本との契約によって単価が上がることにより決まるものであり、分会が要求するような賃上げはできない旨、同年10月からのJR西日本との契約単価交渉は難航している旨発言したことがあった。さらに、分会に対して、吹田工場部門を分社化する考えのあることを繰り返し述べていた。

(3) 平成11年5月19日、JR西日本京都支社は、大誠電機に対し、本件請負契約を同年9月30日をもって更新しないこと(以下、「本件契約打切り」)を通知した。

(4) 平成11年5月20日、大誠電機代表取締役は、出張所従業員に、JR西日本から本件契約打切りの通知を受けたことを通知した。このとき、同代表取締役からは、本件請負契約終了以降の出張所従業員の雇用等について、何らの説明がなかった。

大誠電機は、本件申立時(同年8月9日)までに、出張所従業員

に対し、同年9月30日をもって解雇することを通知した。

- (5) 平成11年6月30日、JR西日本は、出張所従業員に対し、JR西日本従業員に本件請負業務の引継ぎを随時行うように求めたが、分会は、これに応じられない旨回答した。

- (6) 平成11年7月1日、組合等は、JR西日本京都支社に対し、出張所従業員である分会員の雇用喪失につながるJR西日本と大誠電機との本件契約打切りに至る事実経過の確認などを求めて、同分会員の雇用の安定と雇用の確保に関する事項及び分会の組合事務所設置等、組合活動への便宜供与に関する事項を議題とする団体交渉を同月6日に開催するよう申し入れた。

JR西日本は、組合等とは直接の関係はないとして、団体交渉申入書の受取りを拒否したため、組合等は、同書をテーブルの上に置いて京都支社を後にした。

同月6日、JR西日本の助役等延べ10名程度が、入れ替わり立ち替わり、出張所従業員の作業場所へ出向いて作業の様子を見ていた。従前、このようなことはなかった。

- (7) 平成11年7月9日、大誠電機専務取締役(当時) Y 1 (以下「Y 1 専務」)は、出張所従業員である X 1 分会長を同社本社に呼び出した。Y 1 専務は、組合等のJR西日本への団体交渉申入れは、大誠電機の信用を甚だしく失墜させ、JR西日本が今後、組合等がこのようなことをすれば、本件請負契約以外の契約も含めて、大誠電機との契約を継続できないと言っていると述べ、X 1 分会長に対し、今後、JR西日本に対して団体交渉を申し入れないことを誓約するよう求めた。X 1 分会長が、JR西日本への団体交渉申入れは正当な組合活動であるとして、誓約を拒否したところ、Y 1 専務は X 1 分会長に、当分の間、出勤停止にする旨通告した(以下、この出勤停止を「本件出勤停止処分」)。X 1 分会長は、JR西日本の意向により、本件出勤停止処分を行うのかと質したところ、Y 1 専務はこれを否定することはなかった。

- (8) 組合等は大誠電機に対し、本件出勤停止処分に関する平成11年7月12日付け抗議文を提出した。その後も、組合等は、大誠電機に対し、本件出勤停止処分等を議題とする団体交渉及び同処分の取消しを申し入れた。

大誠電機は、結局、X 1 分会長を同月中は就労させず、同人の不就労相当分の賃金を支払わなかった。

- (9) 平成11年7月10日頃、博多営業所の閉鎖に伴って大誠電機本社に勤務していた分会員3名は、X 1 分会長に組合脱退を表明した。同分会員らは、JR西日本に対する団体交渉申入れが原因で、同社からの全面的な取引停止の可能性も生じ、このことに

ついて非組合員から非難されている旨述べた。

- (10) 組合は、平成11年7月23日付けで、出張所従業員の就労状況は、労働者供給事業を原則として禁止している職業安定法の規定に違反しているとして、大阪港労働公共職業安定所に申告し、同年9月7日、同公共職業安定所とJR西日本京都支社及び吹田工場の各所在地を管轄する、京都七条公共職業安定所及び淀川公共職業安定所合同の吹田工場への立ち入り調査が行われた。その結果、本件請負業務がJR西日本従業員と大誠電機従業員が混在した状況で行われていること及び事務所や機材が大誠電機に無償で貸与されていることに関して、JR西日本及び大誠電機に対して、それぞれ是正指導が行われた。
- (11) 平成11年8月9日、組合は、JR西日本を被申立人として大阪地労委に対し、同年7月1日に組合等の申し入れた団体交渉を拒否したこと、大誠電機をしてX1分会長を出勤停止処分とさせたこと等が、それぞれ不当労働行為であるとして救済申立てを行った。
- (12) 平成11年10月1日以降、大誠電機とJR西日本間において本件請負契約は締結されず、大誠電機は、X1分会長ら出張所従業員を同年9月30日をもって解雇し、出張所従業員に対し、同社の規定に基づき退職金を支払い、出張所従業員はこれを受領した。

なお、上記1の(2)記載のとおり、大誠電機は同14年4月に会社を解散し、本件再審査審問終結時現在、清算手続中である。

- (13) 平成12年9月25日、組合は、JR西日本が大誠電機をして本件請負契約の打切りを理由に出張所従業員である分会員を解雇させたことが不当労働行為であるとして、上記(11)の不当労働行為救済申立てに追加して救済申立てを行った。

第4 当事者の主張

1 再審査申立人の主張

(1) JR西日本の使用者性

JR西日本は、出張所従業員との関係において、労働組合法上の使用者に該当する。出張所従業員は、数年あるいは十数年もの間、期間の定めなく吹田工場で本件入換誘導業務等の業務に従事してきたものであって、その労働実態は、請負契約とは到底いえないものである(以下、組合は「本件請負業務」に関して「請負」を「委託」と称する場合がある。)。初審決定は、労働組合法第7条の「使用者」概念を考察するに当たっては、労働関係の実態に即した判断が強く求められるところ、出張所従業員とJR西日本との関係について、契約形式や書面でのやり取りにおける形式的な側面を重視して、実態を直視せず、さら

にJR西日本が本社請負業務の労働条件に関し団体交渉事項との関係で現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあるか否かについて判断しないまま、JR西日本の「使用者性」を否定するという誤りを導いたのである。

イ JR西日本による指揮命令関係

(イ) 本件入換誘導業務は、JR西日本が吹田工場において車両の修理、検査等を行うために発生する業務であり、JR西日本従業員が行う車両修理業務等と切り離して観念すること自体できないものであって、車両修理業務等の作業工程に完全に組み込まれていることは明らかである。

そして、本件入換誘導業務の遂行に当たっては、出張所従業員は、示方書等による拘束、毎日の工程打合せ、作業中の監督、作業後の完了報告の提出など、一貫して吹田工場のJR西日本助役等の指揮命令関係の下にあるものであって、再審査申立人が再審査において提出したビデオテープ等によっても、同人らに対する作業指揮は常にJR西日本から直接行われており、これに大誠電機本社が関与することは一切ないことは明らかである。

(ロ) JR西日本の指揮命令は、本件入換誘導業務にとどまるものではない。

附帯作業について、初審決定は、線路のポイントの注油、床のペンキ塗り等の附帯業務は、「JR西日本従業員が指示する場合がある」と認定するが、誤りである。これら業務はすべて吹田工場の構内施設ないし設備に関する事項であり、何らの独自の設備を有しない出張所従業員がJR西日本従業員の指示なくして独自の判断でなすことはありえない。しかも、JR西日本従業員は、立て看板の設置や構内通路のペンキ塗り等については、示方書等にある附帯作業に含まれていないことを知悉しながら、なおもこれら業務を命じていたのである。

(ハ) なお、出張所従業員がJR西日本の指揮から離れて行う車端ダンパ等作業について、JR西日本は就業時間中に行わないよう指示しながらも、本件入換誘導業務に支障がない限り黙認していたものであり、一方、大誠電機は、この業務に従事した時間を時間外として時間外手当を支払っていた。要するに、いずれもがJR西日本が出張所従業員を指揮命令している前提で対処してきたのである。

ロ 労働条件の決定

(イ) 出張所従業員の賃金は、第18区誘導を除いては、すべて作業時間ないし作業日数をベースに委託代金が決定され

ており、委託費自体が、労務費用の性格を有している。即ち、JR西日本から支払われている委託代金は労務提供への対価というべきであり、JR西日本が賃金を決定しているに等しいものである。

また、一時金に関しては、大誠電機には本件委託業務に従事する出張所従業員を独自に人事査定する能力はなく、日常的に出張所従業員に指揮命令を行っているJR西日本従業員の意見を参考にして人事査定を行っていたのである。

- (ロ) 出張所従業員の日常の出退勤時間は、JR西日本の示方書等によって具体的に決定されている。そして、時間外勤務は、JR西日本の作業変更の指示により、出張所従業員全員に有無を言わず強制され、休日出勤も大誠電機本社からではなく、JR西日本従業員から直接命じられていた。このように、通常の勤務時間も超過勤務時間も、JR西日本が完全に決定していたのである。
- (ハ) 大誠電機本社に出張所従業員の年次有給休暇の時季変更権を行使すべきか否かの判断の余地などなく、これらの実質的な決定は、吹田工場における作業即ちJR西日本に左右されていたものである。

ハ 人事管理等

- (イ) 大誠電機従業員の採用面接は、大誠電機が行っていた。しかし、JR西日本の実施する運転適性検査等に合格しなければ本件入換誘導業務に従事できないため、運転適性検査に不合格となった者の再受検に当たってJR西日本従業員が合格対策を手伝うなど、実質的にはJR西日本が支配していたものである。

また、本社、吹田出張所のいずれに配属するかは入社時点で決定されており、両者間で配転などの人事の交流はなされていなかった。

- (ロ) X 1 分会長に対する本件出勤停止処分は、JR西日本京都支社に対する組合等からの団体交渉申入れに関し、JR西日本側の意向によってなされたものである。また、出張所従業員に対する解雇に関しても、形式的には大誠電機から解雇通知がなされているが、出張所従業員の仕事を取り上げられたことが失職するに至った決定的な原因である。したがって、出勤停止処分や解雇は大誠電機によってなされたものであるとする初審決定は誤りである。

(2) JR西日本の不当労働行為

- イ 組合等が求めた団体交渉事項は、分会員の雇用の安定と雇

用の確保に関する事項及び分会の組合事務所設置等、組合活動への便宜供与に関する事項である。組合等は、JR西日本に本件契約打切りに至った当事者として事実確認を求め、契約解約の翻意を促すなどを求める地位にあり、また、大部分の分会員が、JR西日本の敷地内にしか就業場所が存在しない本件入換誘導業務等に従事しているのであるから、組合事務所設置等について団体交渉の申し出を行う十分な理由があった。

しかるに、初審の決定は、一般論として下請け企業である大誠電機の労働者に対する懲戒権や解雇権を有しているか否かの判断に終始している。上記団体交渉事項について、JR西日本が雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的に支配、決定することができる地位にあった点を判断すべきである。

ロ X 1 分会長に対する出勤停止処分及びそれに関連したJR西日本の一連の行為は、請負契約上の注文主として支配力を行使して、X 1 分会長を出勤させないように大誠電機に述べさせたものであり、さらに修理などの本件入換誘導業務等以外の契約も打ち切ると同社を脅し、X 1 分会長らの組合活動の妨害を図り、その支配介入を行ったものである。

ハ JR西日本の本件請負契約更新拒絶は、分会を結成した平成10年にはその更新が従来にない形で延期され、同11年にはJR西日本の意思で打ち切られた事実からすれば、組合排除の不当労働行為意思に基づいて行われたものであるといえる。

以上のとおり、JR西日本は、組合等の正当な団体交渉の要求を一切受け付けないばかりでなく、逆に大誠電機に対し他の契約の打切りを含めた経済的圧力を課し、X 1 分会長の出勤停止、契約更新の拒絶によって分会員の解雇にまで支配を及ぼしたものであって、JR西日本が労働組合を嫌悪し、不当労働行為意思を有していたこと、そのために具体的かつ現実的な支配力を有していたことは明らかである。

2 再審査被申立人の反論

(1) 上記1の(1)の主張に対して、

JR西日本が出張所従業員との関係で労働組合法第7条の使用者と認められることはありえない。本件について、JR西日本と出張所従業員との間に黙示の雇用関係が成立しているとは認められず、また、それと同視できるほどの労働条件等に関する現実的かつ具体的な支配・決定関係を認めることもできない。

イ 委託契約において委託者が受託者に対して作業内容を特定し、又は請負契約において注文者が請負人に対して作業内容を指図することは、当然認められる。工程打ち合せ連絡表及び車両配置図は、出張所従業員が吹田工場内において従事する本件

入換誘導業務に係る作業内容を文字通り連絡するため交付したものであり、委託業務内容の指定ないし請負契約上の指図に該当する。同業務は日々発生することから業務内容の指定も日々なされてきたに過ぎず、本件業務の特殊性に基づくというべきである。

- (イ) 構内入換作業の具体的遂行過程では、出張所従業員の作業主務者が工程打ち合せ連絡表及び車両配置図等に基づき、入換順序等具体的な作業工程を策定、説明しており、同業務の遂行に関し出張所従業員は高度の裁量性を有していた。また、構内入換作業を行うに際しては、空き番線の状況だけでなく、既に留置されている車両及び新たに吹田工場に入場してくる車両の作業工程の予定等を判断しながら連結・解放及び転線作業をできるだけ要領よく進めることが求められることより、そのような面からも裁量性が認められない。
 - (ロ) 線路のポイント注油作業等は、示方書等において直接定められ、あるいは示方書等で定められている安全確認作業に含まれるものとして、再審査被申立人と大誠電機間の委託ないし請負契約の内容とされている作業であり、JR西日本従業員から出張所従業員に対し何らかの指示がなされたとしても、作業内容の指定ないし請負契約上の指図に該当するものに他ならない。
 - (ハ) その他、車端ダンパ等に関する業務に従事し、かつその遂行過程において独自性及び裁量性を有していたことは、JR西日本の使用者性を端的に否定する事実として重要である。
- ロ(イ) 出張所従業員に対する賃金支払いはあくまで大誠電機が独自に決定しており、これに対するJR西日本の支配、決定は全くない。大誠電機からJR西日本に提出された各種書類には、吹田工場における大誠電機の作業全体の内容は記載されているものの、個々の従業員の作業内容及び作業時間数、残業状況等については何ら記載されておらず、これに基づき個々の従業員の具体的な賃金額を決定し支払うことは不可能である。大誠電機は、出勤簿、残業届等によって出張所従業員の出退勤を管理し、賃金規定に基づき独自の手当を設定して支給しており、これにJR西日本は全く関与していない。
- (ロ) 示方書等による日常の出退勤時間の指定は、JR西日本と大誠電機間の委託ないし請負契約の内容として両者の合意に基づき指定されているものに過ぎず、JR西日本が一方

的に決定したものではない。また、ある程度の時間外労働が発生することは、両者の委託ないし請負契約上当初から予定されていた事柄というべきであり、JR西日本から出張所従業員に対し何らかの要請があったとしても、それは契約内容の履行を求めただけであって作業を強制したというものではない。

(ハ) 出張所従業員が年次有給休暇取得の届出書を吹田出張所長ないし主任を通じて提出していたのは大誠電機本社であり、当該年次有給休暇の取得にJR西日本は何ら関与等していない。

ハ(イ) 大誠電機は独自に従業員の募集広告を出し、応募者から履歴書の提出を受け、同本社にて同総務部長による面接を行ったうえで、採否を決定して通知しており、これらの一連の採用手続にJR西日本は全く関与していない。運転適性検査及び医学適性検査は法令に基づき実施が義務付けられており、大誠電機からの委託によりJR西日本が有料で実施しているものであり、これらで不適格な人材をチェックすることは不可能である。また、大誠電機に入社時点で配属先が固定的に決定されていたのではなく、吹田出張所から本社への配置転換や逆の例もあるが、これらは大誠電機の労務指揮権に基づいている。

(ロ) X 1 分会長に対する出勤停止処分は、あくまで大誠電機独自の処分としてなされたものであり、これにJR西日本は何ら関与等していない。

(ハ) 本件契約打切りに伴う出張所従業員の解雇は、大誠電機の整理解雇であって、JR西日本の関与はない。

(2) 上記1の(2)の主張に対して

本件は労働組合法第7条の使用者に該当しないことが明らかなJR西日本を相手方に申し立てられたものであるから、不当労働行為の成否に関する審理は不要であり、使用者性の判断に尽きるものと考えらる。

第5 当委員会の判断

1 JR西日本の使用者性について

組合は、出張所従業員に対するJR西日本の使用者性について、両者間の形式的な労働契約関係に目を奪われることなく、労働関係の実態に即し、さらにJR西日本が本件請負業務の労働条件に関し、団体交渉事項との関係で、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあるか否かについても判断をすべきであると主張する。

そこで、出張所従業員の業務遂行、労働条件に対するJR西日本の支配力の有無・程度について検討する。

(1) 出張所従業員の作業実態等について

イ まず、本件入換誘導業務における出張所従業員の作業実態について検討する。

前記第3の3の(2)認定のとおり、本件入換業務誘導業務の作業方法等については、①JR西日本が作成した示方書等によって定められていたこと、②作業主務者は、JR西日本従業員から毎日「工程打ち合せ連絡表」と車両配置図を手渡されたうえ作業に係る伝達を受け、作業の優先順位を指定されることもあったこと、③当初の作業が変更となった場合には、作業主務者を通さず、出張所従業員にその旨伝達される場合があったこと、④車両を止める位置について指示を受ける場合があったこと、⑤出張所従業員とJR西日本の運転手が共同で行う作業が存していたことのほか、⑥本件請負業務に必要な機材や事務室等がJR西日本から大誠電機に無料貸与されていたことが認められ、大誠電機本社から本件入換誘導業務について、個別的、具体的に指示を受けたとの疎明はない。また、同4の(10)認定のとおり、⑤及び⑥に関し、公共職業安定所がJR西日本及び大誠電機に対して是正指導を行った事実がある。

しかしながら、上記②の毎日の指示・伝達は、本件入換誘導業務が日々発生するものであることから日々なされていたものであって、本件入換誘導業務の特殊性からすれば、格別不自然な形態とまではいえず、また、②ないし④の指示・伝達は、その内容からみて、多くはJR西日本従業員が行う車両検査等の業務との調整として必要なものであって、出張所従業員の作業に対する指揮命令とは別個のものといえることに加え、③及び④は日常的に発生するものとまでは認められない。なお、組合は、本件入換誘導業務の作業はJR西日本従業員の監督下で遂行されていたと主張するが、当審において組合から提出されたビデオテープを含む各証拠によっても、JR西日本従業員が出張所従業員を直接の指揮・監督下に置いているとの実態は認め難い。

他方、同3の(2)の口認定のとおり、本件入換誘導業務の日常の遂行状況については、作業の伝達を受けた作業主務者が、決められた時刻に決められた車両を必要な番線に入れるため、検査等対象外の移動が必要な車両の移動先及び車両の入換の順番等を決定し、他の従業員にその内容を説明して行われていることが認められる。また、同3の(3)の口及びニ認定のとおり、①誰がどの作業に具体的に従事するかは吹田出張所において決定していたこと、②本件入換誘導業務は契約上6名で行うと定められているところ、作業自体は5名で組み立てられていたこと、③休日出勤する者については出張所従業員間で調整して

いたことが認められ、それらにJR西日本が関与していたとの疎明はない。加えて、欠員が生じて作業に支障を来す場合、出張所従業員が本社に連絡し、応援の要請を行っていたことなどからすると、本件入換誘導業務の具体的遂行過程において、出張所従業員はJR西日本との関係において独立性を有していたと認められる。

したがって、本件入換誘導業務の遂行に当たっては、その一部にJR西日本従業員との共同作業やJR西日本からの指示があったこと等は否定できないものの、出張所従業員は、作業主務者の具体的、直接的指揮のもとに、JR西日本から独立した形で業務に当たっていたとみるのが相当であり、JR西日本の直接の指揮監督下に置かれていたものとみることはできない。

- ロ 次に、附帯作業についてみると、前記第3の3の(2)のイの(ハ)認定のとおり、出張所従業員は、示方書等に規定されている転てつ器の清掃、注油及び付近の除草・清掃作業のほか、同書に明示されていない安全に関する看板の設置や留置番線間の敷石のペンキ塗り等の作業を、おおむねJR西日本の指示により行っていたことが認められる。

上記看板の設置等の作業は、いずれも構内の安全を確保するために行われる作業であるから、上記看板の設置等の作業を附帯作業と理解することは、格別に不自然であるとはいえず、JR西日本が出張所従業員に対し、本件請負契約の範囲を越えて指示を行っていたとしても、その一事を以て出張所従業員がJR西日本の指揮・監督下にあったものとはいえない。

- ハ 続いて、ジェイアール西日本テクノスからの請負業務である車端ダンパ等作業についてみると、前記第3の3の(2)のイの(ニ)認定のとおり、車端ダンパ等作業に関しては、本件請負業務に発生する手待時間に行われていた。

そして、車端ダンパ等作業は、大誠主任の管理のもとで遂行されていたこと、車端ダンパ等作業のうち、空気コックの洗浄等の作業はほぼ毎日発生していたことが認められることからすれば、出張所従業員は、ほぼ毎日、本件請負業務以外のこれらの作業をJR西日本の指示とは無関係に行っていたものであって、この点からも、吹田出張所及び出張所従業員は、JR西日本に対して独立性を有していたことが認められる。

以上のとおりであるから、出張所従業員は業務遂行上、JR西日本に対し、一定の独立性を有しているとした初審判断は相当である。

(2) 労働条件の決定について

- イ 出張所従業員の賃金については、前記第3の3の(4)のロ認定

のとおり、大誠電機の賃金規定に基づいて支払われていた。大誠電機は、大誠主任らに対する責任手当など独自の手当や、大誠主任から勤務日ごとに伝達され、月ごとに提出される出張所従業員それぞれの時間外勤務の状況に基づく時間外勤務手当を支払い、独自に昇給や賞与を決定しており、自ら出張所従業員の賃金を決定していたことは明らかである。

一方、本件請負契約の請負代金は、同3の(4)のハ及びニ認定のとおり、作業内容ごとに、その作業を実際に大誠電機が何名で行ったかにかかわらず、出張所従業員全体での作業として計算されているものであって、個々の従業員の作業内容や作業時間数で算出されるものではない。したがって、本件請負業務の契約単価の変動が個々の従業員の賃金にも大きく影響したとしても、上記のとおり、大誠電機が自ら出張所従業員の賃金を決定していたことは明らかなことに加えて、JR西日本が具体的に出張所従業員の個々の賃金の決定に関与していたとみることもできない。

なお、同3の(4)のロで認定したJR西日本従業員の一部金に関する発言は、上記認定を覆すに足りるものではない。

ロ 出張所従業員の労働時間については、前記第3の3の(3)のイないしニ認定のとおり、JR西日本が作成した示方書等によること、大誠電機の就業規則に定める就業時間とは異なる取扱いがなされていたことのほか、大誠主任は毎月各人のタイムカードをJR西日本に提出していたこと、時間外労働、休日労働についても、JR西日本の作業の進行状況が出張所従業員の就労に影響を与えていた状況が認められる。

しかしながら、同3の(3)のロないしへ認定のとおり、①大誠電機就業規則は、就業時間を事情により変更することがある旨定めていること、②大誠主任は、出張所従業員それぞれの時間外勤務を勤務日ごとに大誠電機本社に伝達していたほか、月ごとに各従業員の出勤状況と時間外勤務の集計表を作成して本社に提出していたこと、③出張所従業員は、時間外労働をJR西日本従業員から個々に直接命じられることはなかったと認められること、④休日出勤に吹田出張所のどの出張所従業員が従事するかについては、吹田出張所内で独自に決定していたことの各事実に加えて、JR西日本の作業状況に影響を受けざるを得ない本件入換誘導業務の特殊性を勘案すれば、勤務時間等につき、JR西日本が影響力を有していることは否定できないものの、雇用主と同程度にこれを管理し、現実的かつ具体的に支配決定しているとまでみることはできない。

ハ また、年次有給休暇の取得に際しては、前記第3の3の(3)の

ロ、ホ及びへ認定のとおり、自らあるいは吹田出張所を介して本社に申請しており、そもそも吹田出張所では6名の人員が存するところ、5名で作業が可能であり、人員配置に1名の余力があるため従業員同士で休暇の取得を調整できる実情にあったこと、JR西日本が出張所従業員の年次有給休暇の取得について関与していたとの疎明は全くされていないことからすれば、出張所従業員の休暇について、JR西日本が実質的に支配していたとする組合の主張を採用することはできない。

(3) 人事管理について

イ 大誠電機従業員の採用については、前記第3の3の(1)のイ認定のとおり、大誠電機が独自に面接のうえ採用していたこと、必要に応じて、本社と吹田出張所との配置転換を行っていたことが認められる。

ところで、同3の(1)のロ認定のとおり、本件入換誘導業務に従事する者は、JR西日本の実施する運転適性検査等に合格しなければならないとされている。運転適性検査等は、法令で定められている検査であって、これを受検する従業員を大誠電機が指定していたこと、JR西日本は運転適性検査等を大誠電機から委託されて有料で実施しているに過ぎないことからすれば、JR西日本が運転適性検査等を利用して出張所従業員の採用や配属を支配していたとみることはできない。また、過去に一度受検対策を手伝ったことをもって、これらにつき支配していた根拠とすることはできず、他にJR西日本が出張所従業員の採用や配属先の決定に関与していたとの疎明はない。

したがって、JR西日本が出張所従業員の採用や配属先を支配していたとする組合の主張は採用できない。

ロ X 1 分会長の出勤停止処分及び出張所従業員の解雇については、前記第3の4の(7)及び(12)認定のとおり、Y 1 専務が本件出勤停止処分についてJR西日本の意向であることを否定しなかったこと、及び、本件請負契約の終了日をもって出張所従業員が解雇されたことが認められる。

しかしながら、X 1 分会長の出勤停止処分については、大誠電機が意思決定を行ったものであり、JR西日本が、同処分について大誠電機に意向を示したかどうかはともかくとして、同処分に具体的に関与したとの疎明がない以上、X 1 分会長に対して人事権を行使したものと認定することはできず、他にJR西日本が出張所従業員の処分に関し、関与したとの疎明もない。

また、本件請負契約が更新されなかったことによって、大誠電機が出張所従業員を解雇せざるを得ない結果を招いたことは認められるものの、そうであったとしても、このことは、大

誠電機の企業経営の結果として生じたものであって、JR西日本の本件契約打切りの意図が分会員を解雇するにあったと認めるに足りる疎明はない。

したがって、JR西日本が、X 1 分会長の出勤停止処分や分会員の解雇にまで支配を及ぼしたとの組合の主張は採用できない。

2 結論

以上のとおり、JR西日本は、出張所従業員が行う本件請負業務の遂行過程で、出張所従業員に対して業務の調整上若干の指示を行い、影響力を及ぼしている状況は認められるものの、出張所従業員を直接の指揮監督下に置いていたものとは到底みることはできず、平成11年7月1日付けで組合等が申し入れた団体交渉の交渉事項について、雇用主と部分的にも同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位を有していたとみることはできない。

したがって、JR西日本は、出張所従業員に対する関係において、労働組合法上の使用者に該当するものではなく、JR西日本に対する救済申立てを却下した初審判断は相当である。

よって、本件再審査の申立ては棄却することとし、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成15年7月16日

中央労働委員会
会長 山口 浩一郎