

命 令 書

申立人 全日本建設運輸連帯労働組合関東支部

被申立人 株式会社伸栄

上記当事者間の都労委平成15年不第34号事件について、当委員会は、平成16年2月3日第1363回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平恵吾、同北村忠彦、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり決定する。

主 文

被申立人株式会社伸栄は、申立人全日本建設運輸連帯労働組合関東支部が平成15年3月6日付けで申し入れた団体交渉について、申立人組合組合員X1が被申立人会社の雇用する労働者でないとしてこれを拒むことなく、誠実に応じなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成15年3月6日、申立人組合は被申立人会社に対し、相模原工場で働く組合員の未払賃金の支払いなどに関する団体交渉を申し入れたが、被申立人会社は、ビルやマンション等の壁、床、梁などのプレキャストコンクリート製品(以下「PC板」という。)の製造に関わる個人外注者は外注委託契約を締結している個人事業者であるから、労働者ではないことが明らかであるとして、これに応じなかった。

本件は、被申立人会社が上記理由で申立人組合の団体交渉申入れに応じなかったことが不当労働行為にあたるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人会社は、申立人組合が平成15年3月6日付けで申し入れた、違法な雇用契約の是正及び労働基準法違反の是正と未払賃金の支払い等に関する団体交渉に、速やかに応じること。
- (2) 謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社伸栄(以下「会社」という。)は、肩書地に本社事務所を置き、いわゆるゼネコンの下請業者として道路舗装工事等を行うほか、神奈川県相模原市所在の申立外安藤建設

株式会社(以下「安藤建設」という。)相模原工場において、PC板の製造業務を請け負っている株式会社である。本件申立時の就労者数は、本社で就労する者が約10名、相模原工場においてPC板の製造業務に従事する者が約40名である。

なお、後記のとおり、会社は、外注委託契約の形態をとる者を雇用労働者ではなく、個人外注委託者であると主張しており(以下「個人外注者」という。)、個人外注者を除いたいわゆる雇用労働者は、本社事務員2名及び相模原工場事務員1名で、いずれもパートタイム労働者である。

- (2) 申立人全日本建設運輸連帯労働組合関東支部(以下「組合」という。)は、関東地方の建設、セメント・生コン及びトラック関係の労働者が個人で加盟する組織として、平成12年11月26日に結成された労働組合であり、申立時の組合員数は約100名である。

なお、会社において組合の組合員であることが公然化しているのは、後記のX 1(以下「X 1」という。)のみである。

2 安藤建設相模原工場における会社の業務

安藤建設は、相模原工場において、下請業者8社との間でPC板の製造委託契約を交わしている。会社は、受託業者のうちの最大手であり、会社の個人外注者約40名がこれに従事し、さらに会社は、受託業務の一部を申立外有限会社谷田部興業と同有限会社村添組(以下「村添組」という。)へ下請けに出している。

3 会社と個人外注者との関係

(1) 個人外注者の就労の実態

① PC板製造の作業工程と会社の管理方法

PC板の製造は、a鉄筋の組立て、タイル貼り、型枠の組立て、bコンクリートの流し込み、仕上げの左官、c洗浄、d補修、e検査等の工程がある。個人外注者は、aからbの工程と、前日に行ったbから型枠を外して行うc以降の工程を同時並行的に行う。

Y 1 社長(以下「Y 1 社長」という。)は、会社が請け負っている土木建築工事の現場と相模原工場の双方について管理監督を行っている。ただし、双方の監督を、一定の基準によって巡回して行っているわけではなく、また滞在する時間も一日常駐することもあれば、両方を回ることもあった。会社は、Y 1 社長が、相模原工場を訪れる比率は、全体の3割ないし4割程度であったと主張している。

他方、安藤建設の工場担当者は、担当業務の分担について誰が何を担当するなどの指示を個人外注者に対して行うことはないが、具体的な製品の品質管理についての一般的注意や業務

の遂行方法、作業の手順などについての指導を行うことはあった。

② 作業時間とその管理の状況

個人外注者の所定の作業時間は午前8時から午後5時までとなっているが、現実には午前6時頃から作業を始め、午後5時以降に及ぶことも多く、繁忙期には月間の所定外作業時間が100時間を超えることがあった。個人外注者は、PC板製造工程の一部をそれぞれ担当しているため、各自が自由に出退勤をすることはできなかった。

ちなみに、X1の作業日数、所定外作業時間と支払額は、次のとおりである。

	作業日数	所定外作業時間	支払額(注)
14年 9月支払い分(7月実績分)	24日	70.5時間	211,273円
10月支払い分(8月実績分)	21	69.0	190,984
11月支払い分(9月実績分)	23	95.5	226,475
12月支払い分(10月実績分)	23	141.5	234,334
15年 1月支払い分(11月実績分)	22	118.0	208,734
2月支払い分(12月実績分)	22	88.5	184,759

従前、会社は、個人外注者の作業時間管理をタイムカードにより行っていたが、15年3月一杯でこれを廃止し、後記(3)④のとおり、個人外注者自身が当日の作業内容、作業開始時刻及び終了時刻等を記載した作業日報により管理する方法に改めた。

③ 個人外注者が休んだ場合の措置等

個人外注者が作業を休んだ場合、通常は個人外注者のうちのリーダー格の者が休日の個人外注者らに作業を依頼して対処するが、会社が安藤建設に対して、工程の変更ないし納期の変更を申し入れることもあった。会社は、作業を休んだ個人外注者に対して、口頭で注意をしていた。

なお、上記のリーダー格の者について会社は、手当の支払い等の特別な取扱いを行っていない。

④ 機械・器具の負担

限られた消耗品を除いて、機械、設備及び器具類は、安藤建設が工場内に準備したものを使用することになっている。もとより、従業員らが得ていた報酬は、およそ大規模な機械類を負担できるような額ではなかった。また、PC板の材料であるコンクリート等を会社ないし個人外注者ら受託者が調達して、製品を製造することはなかった。

(2) 契約形態の変更

① 会社が安藤建設からの業務請負を開始した7年頃、会社には

労働契約を結んでいる雇用労働者と外注委託契約を結んでいる個人外注者とが混在していたが、雇用労働者は、短期間のうちに相次いで退職した。その後、新たに雇用労働者は採用されおらず、会社で就労する者は、パートタイムの事務員3名以外はすべて外注委託契約の形態をとっている。

上記契約形態の変更の動機について、Y1社長が本件審問において、無駄な残業費用を支払って倒産した会社などを見て「外注扱いにして、一人親方として使ったほうが、こういう時期で会社のコスト…事務的な処理から…一番妥当じゃないかと思って…外注扱いと」したと証言しているとおり、会社は、労働契約の締結から生じる所得税等の源泉徴収、社会保険、労働保険への加入などの事務処理の煩わしさや負担を避け、また、仕事の繁閑に応じて労働力の調整を可能にし、結果的にコスト削減を図ることを目的として外注扱いにしたものである。

- ② このように会社で就労する者は雇用労働者から個人外注者に代替されていったが、就労実態に変更はなく、契約形態のみの変更であった。

なお、7年4月ないし5月頃、社会保険事務所が会社を調査し、当時、労働契約を結んでいた従業員10数名が社会保険に加入しておらず、保険料が未払いであるとの指摘を行った。これにより会社は現在も多額の未払保険料を分割で支払っている。

(3) 外注委託契約の内容

- ① 12年10月頃に会社と個人外注者との間で取り交わされた、契約内容と確認内容という部分からなる「外注委託契約及び内容確認書」（以下、「外注委託契約書」という。ただし、個人外注者全員との間で作成されていたわけではない。）の契約内容部分においては、作業の内容、作業場所とともに、期間を1か月、作業時間を午前8時から午後5時（実働8時間）、1日の委託単価及び割増作業時間の単価並びに委託料の支払方法等が記載されていた。また確認内容部分において、会社は、支払額の支払調書を発行するが、所得税、消費税等の申告に関しては責任を負わない旨の条項とともに、以下の条項が列挙されていた。

2項 作業日報の代わりにタイムカードにより、作業時間の管理をする。タイムカードの打刻は必ず本人が行い、作業開始・終了時に速やかに打刻する事。打刻を忘れた場合、甲(会社)現場責任者又は事務責任者に報告の上、手書き処理してもらい確認印をもらう事。打刻の不正事実が発覚した場合、契約単価の引下げ、契約解除等の処置を行う。

3項 1日の作業時間が8時間に満たない場合、割増単価とし

て支払額より差し引くこととする。

5項 作業中は、甲(会社)責任者の指示・統括に従う事。
指示・統括に従わなかった場合、及び乙(個人外注者)の過失により甲が損害を被った場合、契約単価の引下げ・損害の請求又は契約の解除等の処置を行う。

② 14年10月頃、Y 1 社長は、個人外注者を相模原工場の食堂に集め、残業代が嵩んで経営を圧迫しているの、「このままだと今後は個人外注者の作業時間外の支払いも危うくなるので、8時から17時の工場稼働時間内で作業を終えるように協力してほしい。」と訴えた。この会合には会社事務員K、安藤建設の工場長、副工場長も出席した。

11月10日過ぎに、会社は、個人外注者に対し、「10月分(12月支払分)より時間給の計算とし、時間外の割増しは付けません。」などと記載した「支払金改定のお知らせ」と題する書面を交付して、従前の1日の単価に所定外作業時間に対する割増金を付加する報酬支払い方法を、作業時間1時間あたりの単価に作業時間数を乗じて支払う方法に改めることを通知した。その結果、12月以降、個人外注者の報酬は時間単価に作業時間数を乗じた額となり、従来支払われていた実働8時間を超える作業に対する割増金は支払われなくなった。

しかし、会社は、この支払金改定の変更にあたって、個人外注者から同意書等書面による意思確認を行った事実はなく、また、この支払金改定がなされた前後において、個人外注者らの就労実態に変化はなかった。

③ 外注委託契約書は、個人外注者乙欄、契約期間、委託・割増単価、契約作成日のみが空欄となった契約のひな形の形式をとった印刷文書であった。会社と個人外注者との間では、常にこの外注委託契約書が取り交わされていたものではなく、会社とX 1との間でも外注委託契約書は作成されていなかったが、会社は他の個人外注者と同様の契約内容をX 1に口頭で伝えていた。

④ なお、会社と個人外注者との間で取り交わされた15年7月24日付けの外注委託契約書では、作業時間の管理は、個人外注者が現場責任者の確認を必要とする作業日報を作成することとし、外注委託契約書から作業時間、割増作業時間、割増単価の記載がなくなり、確認内容(内容確認書)の条項からタイムカードによる作業時間管理に関する条項、作業時間が8時間に満たない場合の減額措置及び会社による作業に関する指示・統括等の条項が削除され、新たに「作業に必要な工具・作業衣・消耗品等はすべて乙の負担とする」という条項が盛り込まれる等の

改訂がなされている。

4 会社とX 1との契約関係

ブラジル国籍のいわゆる日系三世であるX 1は、家族と離れて単身で、平成11年頃から会社の下請けにあたる村添組に雇用され、安藤建設相模原工場に勤務していたが、その後約1年間にわたり、家庭の事情でブラジルに帰国した。同人は、再び日本に戻り、村添組へ従前の条件での雇用を希望したが、村添組に断られたため、村添組の元請企業にあたる会社に相談し、13年11月から個人外注者として、相模原工場に就労することになった。

X 1は、鉄筋の組立ての工程を除き、製品の検査、製品の洗浄など一連の工程を担当し、会社は、X 1に対して、入社した13年11月から14年9月分(11月支払い分)まで、①日給6,191円、②時間外割増金、③指定作業手当の合計額に消費税を計上して支払っていた。しかし、同年10月分(12月支払い分)以降、時間外割増金が廃止され、時間単価(774円)に作業時間数を乗じた計算額のみが支払われている。

5 X 1の組合加入と団体交渉申入れ

(1) 平成15年3月初め、X 1は、組合に加入した。

同年3月6日、組合は会社に対して、同日付けで、PC板の製造に従事する会社の労働者が組合に加入したことを通知するとともに、団体交渉の実施を求める「組合加入通知および団交申入書」をファクシミリにより送付した。組合が会社に求めた団体交渉は、①団体交渉に基づく組合員の労働条件の決定、②組合活動の権利、③違法な雇用契約の是正、④賃金体系の改善及び未払賃金の支払い、⑤労働安全衛生、⑥労働組合の承認、⑦請負単価の改善の7項目を交渉議題としていた。同日夕刻、組合は、団体交渉申入書に対する回答を促すとともに、団体交渉の日程調整のため組合に電話するよう求める文書をファクシミリにより送付した。

(2) 3月7日、組合は会社に対し、前日にファクシミリにより送付した「組合加入通知および団交申入書」を改めて配達証明郵便により送付し、さらに、3月11日、会社に回答を促す「催告書」をファクシミリで送付するとともに、配達証明郵便により送付した。

(3) 3月11日夜、会社は組合に対し、「安藤建設相模原工場で働く者とは相互に外注委託契約を確認している。」という内容の「回答書」をファクシミリで送付し、団体交渉に応じなかった。

(4) 組合は、3月12日、会社の回答は指揮命令下にある労働者を「事業者」と偽って労働者の権利を否定すると同時に労働組合との団体交渉を拒否するものであり、不当労働行為であるとす

る通告書を送付し、3月25日、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

6 本件救済申立て後の自主折衝

(1) 第1回折衝

15年4月28日、当委員会において第1回調査が行われ、組合と会社とは、次回期日までに自主的な話し合いを複数回行うことを確認した。

これを受けて、5月10日に第1回折衝がJR相模原駅近くの喫茶店で行われた。組合はX2書記長、X3書記次長(以下「X3」という。)及びX1が、会社はY1社長、社長のいところで会社の相模原工場での責任者にあたるY2及び会社事務員Mがそれぞれ出席した。

会社は当委員会での第1回調査の席上、X1が組合に加入しているかどうか疑問である旨表明していたので、まず、X1が組合員であることを互いに確認した。その後、組合は、労働条件改善などの要求事項について会社に説明した。これに対し会社は、X1ら個人外注者は労働者でないと述べ、また、社会保険料の滞納分の支払いがあつて大変だなどと、会社の経営状態について説明した。

そして、次回までに労働条件改善について会社が検討してくることになった。

(2) 第2回折衝

第2回折衝を5月24日に予定していたが、会社の都合により延期になったため、結局6月2日に行われることになり、双方はJR相模原駅の改札口で待ち合わせた。

しかし、同所で待っていた組合のX3に会社のY1社長とY2が「回答書」を渡し、「話し合う時間がない。」と言ってそのまま帰った。「回答書」には、「当社はあくまで外注委託契約であるという認識であり」、「貴組合が主張する『労働契約』という前提で自主的話し合いをしていくという意向ならば、今後の話し合いは全く無駄である」、「このような事実から、今後の自主的話し合いを一切行う意思が無い」、「労働委員会に双方の主張・事実認定・裁定をお願いする」旨記載されていた。

(3) 第3回折衝

6月4日、当委員会では第2回調査を行った。その中で、会社は6月2日に組合に交付した「回答書」を一旦なかったものとして取り扱うこととして、次回期日までにX1の問題に絞って、複数回の自主折衝を行うことなどを確認した。

当委員会での確認に基づき6月12日、東京都庁議会棟1階の食堂で第3回折衝が行われた。組合はX3、会社はY1社長と会

社事務員Mが出席した。会社は、相模原工場で働く者とは外注委託契約で合意しており労働者ではないという従来の主張を繰り返し、また、残業代の支払いなど組合の要求をのんでしまうと会社は潰れてしまうと述べた。

組合は、労働実態から見て外注委託ではないと会社を説得し、一応、次回までに会社が対応を検討するという事で折衝は終わった。しかし、その後の折衝日程については、Y1社長の予定を確認の上、後日調整することになった。

(4) その後の動き

6月26日、Y1社長は、X3に電話して「外注委託契約で合意しており、会社に団体交渉の義務はない。労働条件を改善すると会社が潰れてしまう。」などと述べて、折衝の実施を断った。

第3 判断

1 申立人の主張

- (1) 個人外注者である組合員は、労働時間、休日又は残業、休日出勤などを自己の裁量で決めることができず、また、会社がタイムカードあるいは作業日報によって出退勤の管理をしているという実態からすれば、労働者であることは明白である。それにもかかわらず、会社は、労働者を社会保険、労働保険に加入させることなく、賃金も「日給プラス消費税」として支払うことで外注委託契約であるかのごとく偽装した上、一方的に不利益な労働条件を労働者に押し付けている。

会社が「事業者」であるとの見え透いた口実で団体交渉を拒否し続けるのは、労働法令違反の雇用条件を今後も維持して労働者を無権利なまま低賃金で酷使し、あわよくば未払賃金も踏み倒すつもりだからである。

- (2) 15年3月6日、組合は会社に対し、未払残業代の支払いなどについて団体交渉を申し入れたが、会社は組合員について、「労働者ではなく外注委託契約を結ぶ事業者である。」としてこれを拒否した。また、本件申立て後、労働委員会の指導で形式上3回の自主折衝を行ったが、会社は、労働者に関して従来の主張と、残業代を払えば経営が苦しくなることなどを繰り返すばかりで、誠実さを欠くものであった。これらの事実が団体交渉拒否にあたることは明らかである。

2 被申立人の主張

- (1) 会社は、個人外注者と協議、合意の上で書面による外注委託契約を締結し、ないし会社から口頭による契約内容の提示をして個人外注者の承諾を得ている。

会社は、毎日安藤建設から製品の種類、数量、納期の通知を

受けて、個人外注者が構成するグループのリーダー(社内では職長と称されることがある。)に、安藤建設からの通知内容を伝達している。リーダーは各個人外注者が担当する工程を自ら指示し、あるいはグループ内での話合いによりこれを決定している。つまり会社は、個人外注者に当日の作業量のみを指示するだけで、同人らに対し業務上の仔細な指示をすることなく、また、作業時間の拘束もゆるく、仕事さえきちんと行えば作業時間にもこだわっていなかったのであるから、通常の雇用労働者と使用者との間の使用従属の関係は存在しない。そうすると、個人外注者は個人事業者であり、労働組合法上の労働者にはあたらない。ちなみに、個人外注者は個人事業者であるから、社会保険及び労働保険に加入する権利も義務もない。

結局、会社には、労働者ではない個人外注者が組合員となっている組合との団体交渉に応じる義務は生じない。

- (2) ところで、会社は、労働委員会からの要請もあり、本件申立て後、3回にわたって自主折衝を行い、誠実に対応したのであるから、今や団体交渉応諾の必要性は存在しなくなっている。
- (3) 上記のとおり、いずれにしても組合の申立ては、棄却されるべきものである。

3 当委員会の判断

(1) 個人外注者の労働者性の有無について

会社は、X 1 を含む個人外注者は労働組合法上の労働者には該当せず、会社の雇用する労働者ではないと主張するので、個人外注者の契約内容、業務の実態等について、以下検討する。

- ① 会社は7年頃まで、雇用労働者と個人外注者を混用していたが、労働契約で就労する雇用労働者と、個人外注者の就労実態は変わらなかったことが認められる(第2.3(2)②)。その後、雇用労働者は順次退職し、新たに会社において就労する者とは個人外注契約が締結され、現在、労働契約を結んで就労している者はパートタイム労働者の3名にすぎない。しかし、会社における就労者の契約形態を労働契約から外注契約に変更したのは、社長自ら認めるとおり、会社が所得税等の源泉徴収、社会保険等への加入などの事務の負担などを避け、また、仕事の繁閑に応じた労働力の調整をして、コスト削減を図る目的で「外注扱い」することとしたという事情によるものであり、就労実態を変えることを目的としたものではない(第2.3(2)①)。
- ② 外注委託契約の内容には、確かに、税務処理等において通常の労働契約と異なる面は認められる。しかし、会社は、14年11月に支払金改定を行うまで、個人外注者を外注委託契約書若しくはこれと同内容の口頭合意に基づき、1日の作業時間を

午前8時から午後5時と定め、各個人外注者の作業時間をタイムカードによって管理していた。しかも、報酬については1日単位の基本額が定められ、所定の作業時間以外の作業に対しては時間外の「割増」を支払っていた事実が認められる(第2.3(3)①)。

また、会社は、14年11月の支払金改定に基づき、同年12月支払い分以降、日給制を時間給制に変更するとともに、従来支払っていた所定の作業時間外の就労に対する「割増」を支払わないこととしたが、この支払金改定の前後で就労実態には何ら変化がなかった(第2.3(3)②)。

上記のとおり個人外注者はタイムカードの打刻が義務づけられていたが、15年3月に組合が未払賃金の支払い等を求めて団体交渉を申し入れて以降、3月一杯でタイムカードは廃止され、作業時間の把握は作業日報によることとなっている(第2.3(1)②)。

これらの事実からは、通常の労働契約におけると同様、一貫して会社が個人外注者の勤怠を把握し、作業時間の長さに応じて報酬を支払う就労実態の存在が認められる。ちなみに、割増制が廃止された以降も、成果に対する報酬ではなく、時間単価に作業時間数を乗ずる形で、作業時間に比例した報酬の支払いがなされている。

- ③ 作業遂行上の個人外注者に対するかかわり方について会社は、安藤建設から指示された製品の種類、数量、納期をリーダーに伝え、リーダーの指示あるいはそのグループ内での話合いにより個人外注者の担当業務を決めていると主張する。

しかし、Y1社長自身は、毎日ではないにせよ、相模原工場を頻繁に訪れ、個人外注者らの就労について管理監督している(第2.3(1)①)。そうすると、職長とも称されるこれらのリーダーが、作業遂行について指示していたとしても、これは会社の意を体して事実上行っていたものであり、会社の指揮命令権限を離れた自律的な就労実態があったとまでは解せられない。実際、個人外注者が出勤しない場合には、その対応を一次的にはリーダーが対処するが、会社は口頭で注意を行っているし(第2.3(1)③)、個人外注者と取り交わした外注委託契約書には、第2.3(3)①で認定したとおり、「責任者の指示・統括に従う事。」という会社の指揮命令権限を根拠づける条項が盛り込まれ、指示・統括に従わなかった場合、契約単価の引下げ、損害の請求、契約の解除等の処置も予定されていた。そして、このような会社と個人外注者との関係及び就労実態が、14年10月以降、支払金改定によって報酬支払い形態が変更されても変化がなかつ

たことは、上記②のとおりである。

なお、15年7月に作成された外注委託契約書からは、会社の指揮命令権限や指示に従わなかった場合の措置を行う権限等に関する条項が削除され、個人事業者としての性格を強める条項が新設されているが(第2.3(3)④)、これは、本件申立てにおいて個人外注者の労働者性が当委員会で問題となった後に作成されたものであり、会社は、この時期に個人外注者の労働者性を否定するような就労実態の変化があった旨の主張も疎明もしていない。

- ④ また、会社は、作業時間の拘束もゆるく、仕事さえきちんと行えば作業時間にもこだわっていなかったと主張する。しかし、実際には個人外注者は、休めば会社から注意がなされ(第2.3(1)③)、また、PC板製造の一部の工程を担当していることから、自己の裁量で休み、遅刻早退することは困難であり(第2.3(1)②)、仮にこれを実行した場合には、本件の報酬体系によると、その不作業時間に応じて支払額が支払われない(いわば報酬が減額される。)という関係にある。
- ⑤ 加えて、安藤建設からPC板製造の委託を受けた会社あるいはこれをさらに委託された個人外注者は、製造に要する機械、設備、及び器具類を準備することなく、安藤建設が用意したものを使用しており(第2.3(1)④)、受託者の裁量や工夫の余地は窺えない。
- ⑥ 以上のとおり、会社と個人外注者との契約は、外形上労働契約とは異なり、個人事業者との請負契約という形式をとっている。しかしながら、契約の内実とは全く異なり、その報酬は仕事の完成に対して支払われるものではなく、労務提供の時間に比例して支払われるものである。さらに、個人外注者との外注委託契約書には、労務提供にかかる会社の指揮命令権限が規定されており、実際、Y1社長は、日常的に相模原工場に出向き管理監督を行っていた。個人外注者は、出退勤について自由に決定できるものではなく、勤務しなかった場合には会社から注意がなされ、作業時間についても、会社は、タイムカード又は作業日報により管理していたのである。

他方、個人外注者は、PC板製造にかかる就労以外の面でも、委託契約に基づく業務上の裁量や工夫を実施する余地もなかったものと認められる。

そして、X1は、他の個人外注者と同様、上記の就労実態にあったことが認められる。

以上からすると、X1は、会社の管理下にあつて、その指揮命令を受けて労務を提供しており、また、この労務提供に対し

て報酬が支払われていることが認められるのであるから、同人は、労働組合法上の労働者にあたり、会社の雇用する労働者であると解するのが相当である。

(2) 団体交渉拒否の成否について

- ① 組合は、第2.5(1)認定のとおり、15年3月6日に7項目を交渉議題とする団体交渉を申し入れたが、3月11日に会社は、個人外注者とは外注委託契約を確認している旨を回答し(同(3))、本件申立てに至るまで団体交渉に応じなかった。

会社が団体交渉に応じなかった理由は、個人外注者は外注委託契約を締結している個人事業者であって、会社の雇用する労働者ではないとするところにあると解されるところ、上記判断のとおり、個人外注者は労働組合法上の労働者にあたり、会社の雇用する労働者であると解されるのであるから、会社の主張は採用できない。

- ② また、会社は、本件申立て後3回の自主折衝を行って誠実に対応したのであるから、団体交渉を行う必要性がなくなった旨主張する。

確かに、当委員会の勧めによって自主折衝が15年5月10日以降3回実施されている。その内容をみると、第1回折衝ではX1が組合員であることを相互に確認し、組合が要求書の趣旨説明を行い、他方、会社は、X1ら個人外注者が労働者でないこと及び会社の経営状態を説明したに止まり、第2回折衝では労働契約を前提にした話合いには応じられない旨の文書回答をしたのみで、実質的な折衝はなされず、そして第3回折衝でも会社は、X1らが労働者でないことを繰り返し、残業代の支払いには応じられないことを述べたに止まる(第2.6(1)ないし(4))。

会社の組合に対する以上の対応は、やむを得ず話合いの場を設けたものの、個人外注者そしてX1は労働者にあたらないとして、実質的な団体交渉に発展することを拒んでいるのであるから、上記折衝により会社が主張するように団体交渉の必要性がなくなったとは到底いえない。

- ③ 結局、会社が組合からの3月6日付けの団体交渉申入れに対し、X1は会社の雇用する労働者でないという理由でこれを拒否していることは、正当な理由のない団体交渉拒否にあたるというべきである。
- ④ なお、組合は、謝罪文の掲示をも求めているが、本件の救済としては、主文の程度をもって足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が組合からの3月6日付けの団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当す

る。

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16年2月3日

東京都地方労働委員会
会長 藤田耕三