

決 定 書

大阪市北区

申立人 A
代表者 執行委員長 X 1

大阪市北区中之島1丁目3番20号

被申立人 大阪市
代表者 公営企業管理者 大阪市交通局長 Y 1

上記当事者間の平成17年(不)第45号事件について、当委員会は、平成19年4月25日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下眞弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり決定する。

主 文

本件申立てを却下する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 ポスト・ノーティス

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人大阪市が経営する交通事業の一部業務を受託している申立外の

B の従業員で組織する申立人が、被申立人に対して、組合員の労働条件の改善等に係る団体交渉を申し入れたが、被申立人は、団体交渉を受ける立場にないとして団体交渉に応じないことが不当労働行為であるとして、申し立てられた事案である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人大阪市（以下「市」という。）は、地方自治法に基づく普通地方公共団

体である。市は、地方公営企業法及び市の「交通事業の設置等に関する条例」の規定に基づき市が経営する高速鉄道事業、自動車運送事業及びいわゆるニュートラム等の中量軌道事業を管理するために、管理者を置いており、同管理者の名称は、大阪市交通局長である。また、同法の規定に基づき、管理者の権限に属する事務を処理させるため、同条例により市の交通局（以下「交通局」という。）が設置されており、その職員数は本件審問終結時約7,000名である。交通局は、自動車運送事業として、同局自動車部が担当するバス事業（以下「市バス」という。）の運行事業を行っており、市内11か所に営業所を置いている。

イ 申立人 A (以下「組合」という。)
は、申立外 B (以下「会社」という。)の従業員で組織される労働組合で、肩書地に事務所を置き、本件審問終結時の組合員数は21名であり、全員がバス運転手である。組合は、日本自治体労働組合総連合に加盟している。

平成12年12月28日の組合結成時には、市バスの運転手であった市の嘱託員で組織されたが、同14年4月1日以降、市が市バス運行事業の一部を会社に委託するようになってからは、会社が市から委託を受けている市バス運行事業に従事するようになった会社の従業員によって組織されている。

ウ 会社の概要

(ア) 会社は、大阪市内に本社を置き、昭和63年6月20日に設立された、市バス操車場・バスターミナル管理業務及び一般乗合旅客自動車運送事業に係る業務等を行う株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約900名である。本件申立時における会社の出資者は、市、申立外 D (以下「D」という。)及び申立外 E (以下「E」という。)である。なお、Dの主な事業内容は、環境整備、電気整備、車両整備等である。また、Eは、交通局の職員で組織される労働組合である。

(甲4、甲5、乙15)

(イ) 会社は、市から、一般乗合旅客自動車運送事業に係る業務として、平成14年4月に古市営業所及び住之江営業所、平成17年4月に長吉営業所の各営業所に係る管理業務等（以下「市バス運行業務等」という。）の委託を受け、同業務を開始している。また、会社は、本件申立て以降、同18年4月に、西島営業所の市バス運行業務等の委託を受けて、同業務を開始している。

(甲4、甲28、乙23)

(ウ) 平成17年度に締結された「一般乗合旅客自動車運送事業の管理の受委託に関する基本契約書」（以下「平成17年基本契約書」という）には、次のとおり定められている。甲は交通局、乙は会社である。

「(委託の範囲)

第1条 甲は、甲の経営する一般乗合旅客自動車運送事業のうち別に定める路線にかかる次の各号の業務（以下「委託業務」という。）を乙に委託し、乙はこれを受託する。

- 一 運転業務
- 二 運行管理業務
- 三 整備管理業務
- 四 前各号に付帯関連する一切の業務

2 前項各号の内容は、甲乙別途協議のうえ決定するものとする。

(略)

(使用車両等)

第3条 委託業務の履行に必要な施設等（バス車両を含む）は甲が提供し、使用料（光熱水費を含む）は無償とする。

(略)

(営業収入等の帰属)

第6条 委託業務による一切の営業収入及びバス車内等の遺失物は、すべて甲に帰属する。

(略)

(事故発生時の損害賠償)

第8条 委託業務の履行に当たり事故が発生した場合は、甲乙協議のうえ乙が甲の名において、その解決に当たる。

2 前項の解決に要する損害賠償費は、甲が負担する。ただし、乙に委託業務遂行上、故意又は重大な過失がある場合、甲乙協議のうえ乙は、甲の請求に基づき、求償に応じるものとする。

(相互連絡)

第9条 甲と乙とは、委託業務の円滑な実施のため、相互における連絡体制を整備するものとする。また、緊急時における対応については、甲乙協議のうえ別途定めるものとする。

(委嘱)

第10条 乙は、整備管理業務及びこれに付帯関連する業務については、甲の許諾を受けて第三者に委嘱することができるものとする。

(略)

附則

本契約は、平成17年4月1日より適用し、平成14年1月31日付けで締結

した『市バス古市及び住之江営業所にかかる管理の受委託に関する基本契約書』は平成17年3月31日をもって失効するものとする。」

(乙3)

(エ) また、市と会社とは、毎年4月1日付けで、市バス古市・住之江営業所に係る管理の受委託に関する業務について「委託業務契約書」(以下、平成16年度に締結された委託業務契約を「本件委託業務契約」という。)を締結し、委託範囲を定めてきた。本件委託業務契約に関する業務委託料(以下「本件業務委託料」という。)は、運転及び運行管理費(交通局の積算基準による、市バス運転手が定められた勤務によって行う1日の仕事量の単位である一仕業当たりの経費に年間仕業数を乗じた金額)、整備管理費(交通局の積算基準による整備管理及び机上業務に要する費用)、車両整備費(交通局の積算基準による車両1両当たりの車両整備費に車両数を乗じた金額)、車両重整備費(交通局の積算基準によるクラッチ、ミッション等重整備に係る車両整備費)及び一般管理費(交通局の積算基準における一般管理費のうち委託業務に係る経費)を合計して算出されている。

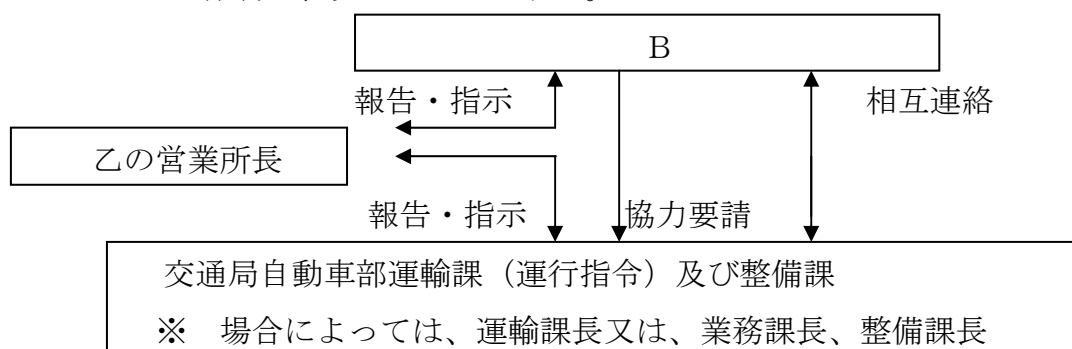
なお、積算根拠となる基準単価は、過去、交通局において採用していた嘱託自動車運転手に係る人件費(平成13年度実績)及びその他諸経費に係る費用を一定の基準とし、毎年見直しを図りながら一仕業当たりの単価額(経費)を算出したものとされている。

(甲7、甲22、証人 Y2)

(オ) 平成17年度の「一般乗合旅客自動車運送事業の管理の受委託にかかる営業所の管理業務に関する覚書」(以下「管理業務に関する覚書」という。)には、次のとおり定められている。なお、甲は交通局、乙は会社である。

「(相互協力及び相互連絡)

第2条 甲及び乙は、相互の連絡を緊密にし、甲が経営する一般乗合旅客自動車運送事業の管理の受委託に関する業務(以下「委託業務」という。)の円滑且つ確実な遂行に努めなければならない。また、甲乙相互間の連絡体制は、次のとおりとする。

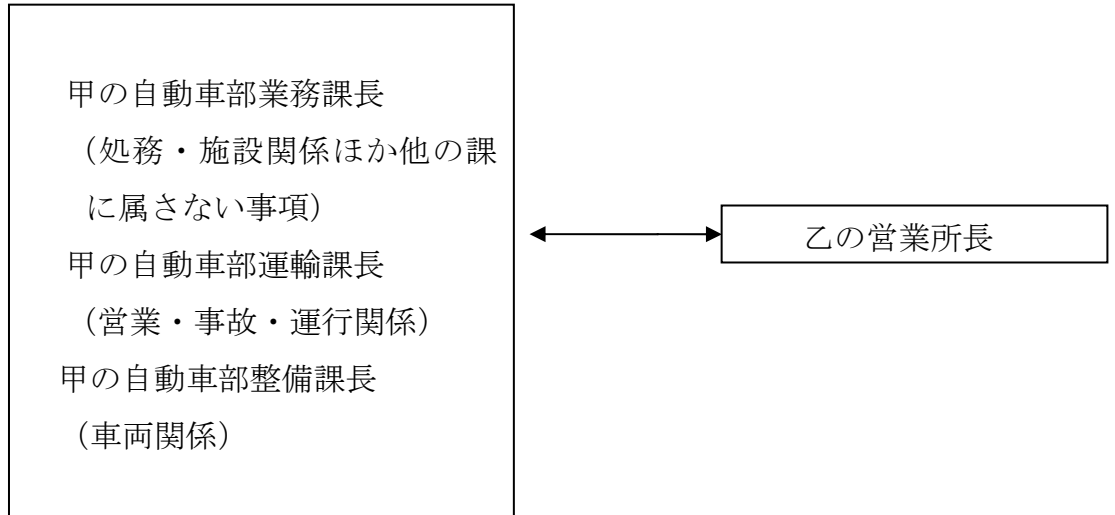


(略)

(連絡体制)

第5条 (略)

2 甲及び乙は、前項に定めるほか、次に掲げる日常連絡体制により、日常的な連絡を行うものとする。



(略)

(乗車券等発売業務)

第14条 乙の運転手は、運転を担当する市バス車内において、甲が発行する乗車券等を発売する。

(略)

(売上金管理業務)

第16条 乙は、甲の「営業所乗車料金取扱規程」等の関係諸規定に準じ、乙の運転手が市バス車内において收受した乗車料金及び第14条の業務により收受した売上金を、営業所で保管し、予め指定された方法により甲に引継ぐものとする。

(略)

(労働災害発生時の連絡)

第25条 乙は委託業務に従事する各々の従業員について労働災害が発生したときは、第2条に定める連絡体制に基づき、甲との連絡に努めなければならない。

(略)

(施設の確保)

第26条 乙が委託業務を実施するために必要な施設は、甲乙協議のうえ、甲が確保するものとする。

なお、委託業務との関連のない施設の使用については、あらかじめ甲と

協議し、承認を得ること。

(略)

(施設管理責任者)

第28条 委託業務の実施に必要な営業所の施設の管理責任者は、次のとおりとする。

一 総括管理責任者は乙の営業所長とする。

二 日常管理責任者は次のとおりとする。

ア 車両事務所及び危険物倉庫等整備管理施設は、乙の整備管理者とする。

イ アを除く施設については、乙の営業所長とする。

(略)

(乙4)

(カ) 会社は、市の監理団体であり、監理団体とは、「大阪市外郭団体等監理要綱」第2条によれば、資本金、基本金その他これらに準ずるものに係る市の出資・出せん比率が25%以上であり、かつ、その比率が最も大きい等の団体をいう。また、同要綱第3条には、次のとおり定められている。

「(監理業務等の分掌)

第3条 外郭団体を所管する部局は、外郭団体の事業計画、執行状況等を把握し、設立趣旨・目的にそった運営がなされるよう必要な指導・調整(以下「監理業務」という。)を行うものとする。

2 事業関連団体を所轄する部局は、事業関連団体の事業計画、執行状況等を把握し、本市の関与に応じて必要な指導・調整を行うものとする。(以下「監理業務」と合わせて「監理業務等」という。)

3 経営企画室、総務局及び財政局は、監理業務等の処理にあたって総合的な指導・調整を行うものとし、その分掌は次のとおりとする。

経営企画室 監理業務等の総括

総務局 監理業務等のうち組織・人事・給与に関する事項

財政局 監理業務等のうち経営に関する事項

(甲4、甲26、甲28、乙12)

(キ) 地方公営企業等の労働関係に関する法律(以下「地公労法」という。)第7条には、次のとおり定められている。

「(団体交渉の範囲)

第7条 第13条第2項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。た

だし、地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

- 一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 二 昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項
- 三 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

(当委員会に顕著な事実)

(2) 本件申立てに係る団体交渉申入れ

ア 平成17年6月30日、組合は市に対し、①1年契約の反復雇用の形態をやめ、正規社員として雇用すること、②初任給の基本給を月額22万円とすること、③組合事務所を貸与すること及び④公営交通の計画、方針の情報を公開し、労働者に説明することを交渉事項（以下、これらの交渉事項を「本件団交事項」という。）とする団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

(甲1、甲2、証人 X2)

イ 平成17年7月12日、市は組合に対し、上記ア記載の団交申入れを受ける立場にはない旨回答した。

(甲3、証人 X2)

第3 争 点

市は、平成17年6月30日付け要求書の内容を議題とする団交に応諾する義務のある使用者であるといえるか。

1 申立人の主張

(1) 市の使用者性

組合は、従来から会社と団交を行ってきたが、会社は、自らは交渉適格をもたないので、市と交渉してもらいたいと主張し続けたため、組合は市に対し、団交を申し入れた。会社は市の営む事業の一部を形式的には担いながら、実質的には市の市バス運行事業の一部として組み込まれ、「一部門」と評価される実態にあり、次のとおり、いわゆる親子企業といわれる関係以上に、市と濃密な人的、資本、経営上の結びつきをもっている。したがって、市は組合員の労働組合法上の使用者であるから、かかる市の団交拒否が、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

ア 組織面での支配性

(ア) 設立の経緯

会社は、市営交通事業及びその関連団体の事業に係る一般旅客自動車運送事業等を行うことを目的とする株式会社であり、そもそも市バス事業等を行うた

めに市が設立した会社であり、設立以来一貫して、市の政策目的実現のために運営され、現在もそのために存在する会社であって、市の指示に反する運営をすることはあり得ず、また市の指示は必ず実現する会社なのである。

(イ) 資本面での支配性

会社に対する出資割合は、市37.5%、 D 37.5%、 E 25%であるが、会社と D は発行済株式総数の37.5%を相互に持ち合っているため、一方の保有株式について他の株主総会で議決権を行使することはできず、会社の株主総会において議決権を行使できるのは、市（発行済株式総数の37.5%）と E（同25.0%）しかなく、市は実質的には会社の議決権を有する株式（同62.5%）の過半数（60%）を保持していることになる。

その結果、株主総会において、組織、運営、監理その他株式会社に関する一切の事項について決議することができるのであり、会社のあらゆる事項に関して自己の意思を貫徹できる。したがって、株主総会において過半数の議決権を持つ市は、会社の従業員の雇用期間や初任給の関係でも決定的な影響力・支配力を保持しているといえる。

(ウ) 人事面での支配性

会社の役員は、ほぼ市からの派遣職員で占められており、その他の係長以上の役職者についても、すべて市の「公益法人等への職員の派遣等に関する条例」に基づく市からの派遣職員及び市のOBで占められている。

また、OB運転手の採用試験はなく、市が実質的に採否を決定している。

なお、市から派遣されている者は、市から賃金の支給を受けている。このような人事に関する市の支配は、会社の設立当初から一貫して行われているところである。

(エ) 財産・経営面での支配性

会社が業務で使用する4営業所は、いずれも市から無償貸与されたものであり、バス・停留所その他の営業用資産も無償貸与である。さらに、バス運行に必要な操車場も市から無償使用が認められている。

また、会社では、バス事業によって乗客から収集した運賃等の売上の全額を市に入金している。会社の収入は、市からの業務委託料金がほとんどである。

このように、会社は、市から独立した財産は何もなく、その経営はすべて市の意向に従わざるを得ないのである。

(オ) 監理団体としての支配性

会社は、市の監理団体である。監理団体は、市の支配のもとに政策的に設立された民間法人や株式会社などであり、その経営はすべて市の支配下に置かれ、

市は、団体の組織形態、団体職員の契約形態や給与形態・給与額、労使の関係などに関し団体に対して指示を行っている。

イ 業務面での支配性

会社の市バス運行事業に関しては、運行ダイヤの作成、運転手の勤務ローテーション及び運行中の具体的指示に至るまで、すべて市が管理・運営し、会社に関わることはない。

また、業務及び労働条件に関わる具体的指示は、市から直接古市・住之江の各営業所長に対して行われ、会社は一切関与せず、市は他の営業所と会社の管理に係る古市・住之江営業所を全く同様に扱っている。

例えば市が臨時運行を決定した場合には市から「事務連絡」で具体的な指示が行われ、自動車運転手の勤務制度見直しについても、市から市バス運行業務等の営業所への一方的「通知」により行われている。その内容は、運転手の乗務時分の拡大、勤務時間の見直し、付帯作業時分の見直し、勤務ローテーションの体制、その他労働条件の根幹にかかわる事項についてであり、これらについて会社は何ら関わらないのである。

さらに、会社の市バス運行業務等については、委託業務を履行するために必要なバス車両及び運輸施設等並びに委託業務による一切の営業収入及びバス車内等の遺失物は、すべて市に帰属し、また委託業務の履行に当たり事故が発生した場合には市と会社の協議の上、会社が市の名においてその解決に当たり、さらに会社は、整備管理業務及びこれに付随する業務については市の許諾を受けて第三者に委嘱することができるものである。

このように、業務に関して、会社は何らの決定権もなく、すべて市が決定・遂行している。

ウ 労働条件面での支配性

(ア) 会社の市バス運転手に対する指揮命令

市は、会社の市バス運転手に対して、直接指揮命令を行い、就労状況を監督している。市のホストコンピューターで、市職員と同様に、会社の市バス運転手についても運行ダイヤ・勤務ローテーションが割付・決定され、会社の管理に係る古市営業所及び住之江営業所を含む、市バス事業各営業所の端末コンピューターへ送信するという方法で指示されている。また、運行中の業務指示は、市の運行指令室から各バスに無線で指示が行われる。

これらについて、会社の担当者が関与することは原則としてない。

また、市は会社に勤務する市バス運転手の勤務態度について、実際に添乗して勤務態度評価を行っている。会社作成の「嘱託社員（自動車運転手）評価基

準」によれば、添乗成績については、「大阪市交通局と B の添乗成績の和を評価とする。」とされていることから、市が会社の市バス運転手の就労状況を監督し、かつ市の評価を賞与に反映させていることは明らかである。

なお、会社の市バス運転手に対する研修はすべて市が行い、研修で使用するテキストやマニュアル等もほとんどが市によって作成されたものである。

(イ) 会社の市バス運転手の賃金・賞与等の決定

会社の市バス運転手に対する賃金・賞与等の決定は、実質的には市が行っている。このことは、市が会社を資本・人事面で支配していること、会社には市からの受託金以外の独自の収入がほとんどなく、賃金・賞与等に支払われる金額は、市の算出した委託代金額に実質的に拘束されてしまうこと、市は会社の市バス運転手の就労日数に1日の日数単価を乗じることにより算定していること、会社が団交の席上で裁量的判断を行えないとたびたび自認していることなどから明らかである。

(ウ) 建物・設備・備品などの使用

会社の市バス運転手が利用する建物・設備・備品などの使用は、市の許諾にかかっている。

エ 以上のように、市は、組織、業務及び労働条件のあらゆる面で会社を支配しており、組合員の労働条件全般について直接指示を出すなど、労務管理に絶大な影響力を行使しており、会社は市の営む事業の一部分を形式的には担いながら、実質的には市の市バス運送事業の一部として組み込まれ、一体的に編成されているにすぎない。したがって、市が労働組合法第7条第2号の使用者に当たることは明らかである。

(2) 本件団交拒否

ア 組合が市に行った平成17年6月30日付け団交申入れに対し、市は団交を受ける立場ではないと回答し団交を拒否したが、前記のとおり、市は会社に対する包括的な支配権を有する使用者であり、その中には当然組合員の労働条件や労使間のルールに関する事項も含まれているため、市には団交応諾義務があり、本件団交拒否は不当労働行為に当たることは明らかであるが、さらに、市の主張に対応する形で本件団交の申入れ内容について、次のとおり指摘を行う。

(ア) 雇用

市は会社をあらゆる面で支配しているため、従業員を雇用するか否か、これらを正社員にするか否かも、当然市の意向を汲んで決定されている。また、雇用形態は、会社の組織・人事に関する事項であり、「大阪市外郭団体等監理要綱」

に基づき市総務局がそれらの事務を分掌し、必要な指示・承認を行っている。したがって、市との団交で雇用形態について合意がなされれば、当然に会社における雇用形態は、合意に基づいて変更されるのである。したがって、雇用期間について、市が団交の当事者となりうることは明らかである。

(イ) 初任給

会社は、市からの委託代金がほぼ唯一の収入源であり、實際上、市が委託料を引き上げない限り、会社が初任給水準を引き上げることはできない。したがって、初任給基準の引上げは、実質的には市において決定され得る事項である。

(ウ) 組合事務所の貸与

会社の施設は、市からの無償貸与であり、会社が施設を組合に便宜供与するには、市の承諾を得なければならない。この立場によれば、市こそが事務所の貸与を決定できる地位にあるといえる。なお、市は組合事務所の問題は便宜供与の問題だとしているが、そうであるとしても、これが団交事項になることは明らかである。

(エ) 公営交通の計画等

事業者の業務内容・今後の方針は、労働者の労働条件に強く影響することが通常であり、また影響が生じるか否かを見極めるために労使間で当然に話し合われている交渉事項である。組合には市の公営交通の計画等が組合員にどのような影響を与えるかが判然としないため、団交事項として説明を求めているのであって、計画を団交で決定すべきと言っているわけではない。

イ また、市は、地公労法第7条を挙げ、雇用期間及び初任給の問題は業務受託者との契約条件であるから管理及び運営に関する事項であり、組合事務所の貸与も管理及び運営に関する事項であると主張する。しかし、雇用期間や初任給の定めは明らかに賃金その他の労働条件に関する事項であり、組合事務所の貸与は労使間のルールとして当然に団交事項であるため、同法第7条の管理運営事項には該当せず、団交事項となる。

(3) 以上のように、市は、あらゆる面で会社を支配しており、委託した業務の遂行及び会社の市バス運転手に対する指揮に関してまで、直接的にその影響力を行使し、支配している。このような事実関係のもとでは、組合の要求事項はいずれも市との団交なくして解決が望めないものであるから、市が、会社の市バス運転手に対して労働組合法上の使用者性を有することは明らかである。

2 被申立人の主張

(1) 市の使用者性

本件において、市が労働組合法第7条の使用者に該当すると認められることによ

り団交義務を負うか否かについて検討すべきは、個々の本件団交事項について、市が雇用主と同視できる程度に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という点に尽きる。

本件団交事項について、被申立人が使用者性を有しないことに関する主張としては、後記(2)記載のとおりで必要かつ十分であるが、組合は、市があらゆる事項について使用者性を有することの理由ないし根拠として、以下の面における市の支配性等について主張していると解されるため、念のため反論しておく。

ア 市が会社を組織面で支配していないこと

(ア) 設立の経緯

会社の設立目的は、当初ニュートラムにおける添乗業務、駅運輸業務等の円滑かつ効率的な実施に協力し、将来にわたって安定した輸送サービスを提供するとともに高齢者の能力の活用と雇用の確保を図るとされている。

また、市から自立した存在として市の交通事業の効率的な運営に寄与することに会社の設立の意義があるとされている。

(イ) 市が資本面で支配していないこと

会社は、市からの受託収入がその収入の大半を占める団体であり、業務の受委託の関係上、市の交通事業と密接な関係にあることから、市はその運営に関して必要な指導・調整を行うことを目的として出資し、現在はその発行済株式の37.5%を保有しているが、過半数ではない。

また、市には株主権があるとしても、それは株主総会を通じて行使されているものであり、雇用期間や初任給の関係で具体的に支配権限があるわけではない。

(ウ) 市が人事面で支配していないこと

会社の役員は、市からの派遣職員及び市の退職者によって構成されているが、派遣職員の会社における職務について市から具体的な指揮監督が行われている事実はなく、そのような権限が与えられているわけではない。特に本件団交申入事項である組合員の雇用期間や初任給については、市において何らかの決定や指示をしている事実はなく、そのような地位にもない。

また、退職者については、会社からの招請によって採用されているものであり、市と法律上の関係は存しない。つまり、市は、定年による退職者対策として、再就職のあっせんを行っているが、これは事実上あっせんするのみで、退職者のうち誰をどのような条件で何名採用するかは、会社において決定しているのであり、市は決定していない。また、採用試験については、退職者は、永年、交通局において運転手を勤めてきた者であるから、筆記試験を実施する必

要はなく、会社が主体性をもって面接及び健康診断により選考して採用の可否を決定しているのであり、適正な選考が行われている。

(エ) 市が財産・経営面で支配していないこと

営業用資産の無償貸与や運賃の取扱いは、管理の受委託上の取決めであり、会社の経営について市が支配を及ぼしていることの論拠とはならない。

(オ) 市が市の監理団体であることをもって支配していないこと

会社は市の監理団体であるので、市の担当部局が指導・調整を行うことが「大阪市外郭団体等監理要綱」において定められてはいるが、業務全般にわたり指示することは予定されておらず、実際に行われていない。

イ 市が会社を業務面で支配していないこと

会社が市バス運行事業を行っているのは、事業の管理の受委託の当事者となっているからであり、経営が委託者の名義で行われ、第三者に対する経営の責任も委託者が負うものとされているため、路線設計や運行ダイヤ、サービス水準の決定に関する事項など事業経営に関わる事項について、委託者である市が決定権を行使することは、当然であり、会社が決める権限はない。委託業務の内容を受託者が勝手に変更できないことと、使用者性の有無は直接の関係を有しない。

また、交通局の制度内容や運用方法については、「事務連絡」という形で、参考として受託者側に通知しているが、会社の自立的な判断を超えて強権的に支配力を行使しているわけではない。臨時運行についても、市の事務連絡を受け、会社の営業所長が具体的なローテーションなどを立案し、公休出勤で対応するか否かは、あくまでも会社の営業所長の判断である。また、勤務ローテーションについては、市のソフトウェアによって作成しているが、これは会社がシステム作りを行うと多額の経費がかかることから、会社の依頼に基づき、市が市のシステムを使って作成しているにすぎない。

さらに、市バス運行事業において、委託者である市がすべての経営上の責任を負うのは乗客等第三者との関係についてであり、労働者との関係で責任をすべて負うということではない。したがって、これを使用者性の根拠とするのは誤りである。

ウ 市が会社を労働条件面で支配していないこと

(ア) 市が会社の市バス運転手に対して指揮命令していないこと

市が会社の市バス運転手に対して直接指揮命令を行い、勤務状況を監督している事実はない。運行ダイヤ設定や運転手の勤務ローテーションの設定については、会社からの依頼に基づき市が機械処理を行っているものであり、市の関与は、会社が決めたルール下で、機械的に導き出される結果を提供しているに

すぎない。

つまり、勤務ローテーションの作成については、どのダイヤのバスに誰が乗務するかを決めるのは会社であり、市が決定している事実はない。運行中の具体的業務指示も会社の社員である営業所長が行っている。ただ、誰がどのバスに乗るのかを決めるについては、運行ダイヤと勤務表を関連づけるソフトウェアによる処理が必要であり、独自にシステム作りを行うと会社に費用負担が生ずることから、会社の依頼により、市がその処理を代行しているというに過ぎない。当然ながら、市は会社に対し、勤務ローテーションの構成などについて具体的な指示をしているものではなく、システムの使用を許しているだけであり、使用者性を基礎づけられるものではない。

また、運行中の指示も無線設備が交通局に集中していることから、いったん情報の集約を行っているものであり、例えば緊急時の対応について指示する場合を除き、最終的な対応は受託している営業所において対応しており、市が組合員を直接指揮命令する関係にない。

さらに、組合は、市の職員が市バスに添乗して組合員の勤務態度評価を行っていることを指摘するが、平成14年度から同16年度には査定を行っておらず、また同18年度については、市は添乗を実施せず、会社が自ら実施した添乗成績を基に査定を行った。同17年度については、市職員による添乗報告内容を会社の実施した添乗成績に加算し、市バス運転手の期末手当の査定に反映させたのであるが、これは会社の独自の判断により、このような取扱いをしたものであり、市がこのように取り扱うことを要請した事実はない。

(イ) 市が会社の市バス運転手の賃金・賞与等を決定していないこと

会社は、市から自立した存在として市の交通事業の効率的な運営に寄与することに設立の意義があり、実際にも会社では独自の判断により、具体的な労働条件を決定している。また、会社では独自に労務担当の組織である総務部を持つなど、労働関係について実質的解決能力を有している。

また、会社が人件費の改訂について交通局の動向を勘案するのは当然であり、仮に市と同率にすると決定したからといって、市が会社の労働条件を決定していることにはならない。

(ウ) 建物・設備・備品などの使用

組合事務所については、庁舎たる営業所について会社が使用する際、制限が設けられるのは当然であり、掲示板の設置等は便宜供与にとどまるものであるから、会社が営業所の使用について交通局と協議しなければならないと表明していても、そのことから使用者性が認められるというものではない。

(2) 本件団交拒否

ア 本件団交事項については、次のとおり、会社に対する委託者にすぎない市が、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にないため、市は本件団交において、労働組合法第7条の使用者に該当しない。

(ア) 雇用

有期雇用契約の社員を正社員とすることについては、専ら雇用主である会社が決定すべき事項であり、現に会社が決定している。この点につき、会社に対する委託者に過ぎない市が決定する権限がないことは自明のことである。

また、市の内規である「大阪市外郭団体等監理要綱」において、市総務局に外郭団体の設立趣旨に沿った運営がなされるよう必要な指導・調整を行う事務を分掌する旨の定めが存在するが、そのことをもって、市が本件団交事項について、雇用主と同視できる程度に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ということの根拠となるものではない。

(イ) 初任給

組合は、「大阪市外郭団体等監理要綱」において、外郭団体の設立趣旨・目的にそった運営がなされるよう必要な指導・調整を行う旨定められていることをもって、市の使用者性を主張するが、上記(ア)同様、このことをもって雇用主と同視できる程度に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ということの根拠となるものではない。

また、市から会社に支払われる委託料は、一仕業あたりの単価24,500円を基準として算定されているが、これはあくまでも市が会社に対して支払う委託料を決定するために用いる市内部の独自の積算基準であり、現実に会社が社員に対して負担する人件費を前提として積算する基準ではない。

確かに、会社の売上の多くが市からの委託料収入で占められていることは事実であるが、その中からどの程度の額を人件費とするか、及び初任給やその後の昇給をどのようにするか等については、会社が独自に決定することである。よって、初任給を22万円にするか否かという事項は、会社が独自に決定すべき事項であり、現に会社が決定している事項である。市が本事項につき、雇用主である会社と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にないことは明らかである。

(ウ) 組合事務所の貸与

組合に対して、組合事務所を貸与するか否か、貸与するとして具体的にどのような場所を貸与するか、その場合の条件等をどのように設定するか等については、専ら雇用主である会社が決定する事項である。ただ、組合が貸与を求め

る場所が市の施設であるとすれば、委託業務と関連のない施設の使用であることから、会社が市と協議し、承認を受けなければならないこととなるが、これは庁舎管理の観点から、市が受託者である会社に対して要求していることにすぎず、あくまでも便宜供与として組合に対して組合事務所を貸与する地位にあるのは会社である。

したがって、組合事務所の貸与について、市が会社と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にないことは明らかであり、市に使用者性は認められない。

(エ) 公営交通の計画等

今後の公営交通の計画・方針の情報公開・説明は、労働者の基本的な労働条件等に該当するものでないことは明らかであり、そもそも委託を受けて市バス運行業務等を行っているにすぎない会社が支配、決定できる事柄でないことも明らかである。論理的に、雇用主である会社が支配、決定し得ない事項について、雇用主でない市が会社と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にないことは明らかである。しかも、組合は、労働条件や労働者の雇用そのものとの関連性を何ら示すことなく、単に、今後の公営交通の計画・方針について、その情報公開・説明を求めているのであり、およそ義務的団交事項に該当しないことは明白である。

イ また、地公労法第7条においては、地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は、団交の対象とすることができない旨定められている。本件団交事項はすべて、管理及び運営事項に当たるため、団交の対象とならないことは明白である。

第4 争点に対する判断

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 市と会社との関係

ア 資本金

会社の資本金は1千万円であり、本件申立時における出資割合は、市37.5%、D 37.5%、E 25%である。また、D の資本金は1千万円であり、本件申立時における出資割合は、市37.5%、会社37.5%、E 25%である。

(甲4、甲5)

イ 人事面

平成17年7月1日現在の会社の7名の役員中、代表取締役社長を含む取締役3名が市の「公益法人等への職員の派遣等に関する条例」に基づき市から派遣されている者であり、4名が市の退職者である。また、その他の係長級以上の役職者の全員が、市から派遣されている者及び市の退職者である。

なお、会社の株主である D の役員は、すべて市から派遣された者及び市の退職者である。

(甲4、甲5、甲8、甲28、証人 X2)

ウ 経営面

平成16年度の会社の営業収益44億3,706万円のうち、97.6%の43億3,182万4千円が市からの受託事業収益であり、同12年度から同15年度までの各営業収益に占める市からの受託事業収益の割合は、それぞれ97%前後であった。

なお、平成16年度における市バス古市・住之江営業所にかかる管理の受委託に関する委託金額は20億5,473万9千円（消費税及び地方消費税相当額を除く）であった。また、当該委託料は、運転及び運行管理費18億8,576万6千円、整備管理費2,645万3千円、車両整備費1億417万7千円、車両重整備費796万8千円、一般管理費3,037万5千円の合計として算出されている。

(甲4、甲7)

エ 勤務ローテーションの割付

会社の市バス運行ダイヤの設定及び勤務ローテーションの割付は、①市が市のホストコンピューターを用いて「勤務ダイヤ」を作成し、会社が必要に応じて系統を入れ替える等の修正を市に依頼する、②市が作成した「勤務組合せ変更依頼書」及び「基本ローテーション表変更申請依頼書」の白紙の様式に、会社が担当運転手等の情報を記入し市に送付する、③それを受けて市が「個人ローテーション表」を完成させる、という流れで行われている。なお、勤務ローテーションの割付は、各営業所の市バス運転手を班別に分け、この班をもとに行われており、会社が受託している市バス営業所においては、会社によってその班分けが行われている。

また、会社は、勤務ローテーションの作成を会社が独自に行うと、ソフトの導入等に多額の費用がかかるとして、市のシステムを利用している。なお、市が、会社が独自で市バス運行業務に要する機械システム等を導入した場合の見積もりをシステム開発メーカーに依頼したところ、10億円以上の投資が必要であるという結果が提出された。

(甲11、甲28、乙17～20、乙23、証人 X2 、証人 X3 、証人 Y3 、証人 Y4)

オ 業務指示の通知等

(ア) 平成14年6月5日、交通局が市バスの臨時運行を決定した際、交通局運輸課長から会社の住之江営業所長に対し、臨時運行の期間及び内容等について、「所属員に周知徹底するよう事務連絡する」と記載された書面により業務指示が行

われた。

(甲9、甲28、乙15、証人 X2、証人 Y3、証人 Y4)

(イ) 平成15年、交通局自動車部長から会社の古市・住之江営業所長を含む市バス事業の各営業所長に対し、「自動車運転手の勤務制度の見直しについて」という文書が送付された。その内容は、自動車運転手の勤務時間の見直し、付帯作業時分の見直し、勤務ローテーション等についてであった。

(甲10、甲28、証人 X2、証人 Y3)

(ウ) 平成15年11月6日、交通局運輸係から会社の古市営業所長に対し、バス運行系統の変更に伴い、安全かつ円滑な運行を行うため、特別研修を実施されたい旨記載した「特別研修の実施について」と題する文書が送付された。

(甲21、甲28、証人 X2、証人 Y3)

(エ) 平成18年4月11日、交通局職員部長から各営業所長に対し、「平成18年5月4日の勤務の取扱いについて」と題する文書が送付され、祝日代休等の付与及び給与の取扱いなどに関する指示が行われた。

平成18年4月21日、会社総務部長から各所属長に対し、「平成18年5月4日の勤務の取扱いについて」と題する上記同年4月11日付けの文書と同内容の文書が送付された。

(甲27、甲28、乙14、証人 X2、証人 Y3)

(2) 会社の市バス運転手に対する指揮命令

上記1(1)エ認定のとおり、市バス運転手の運行ダイヤ・勤務ローテーションの割付けについては、市のホストコンピューターを用い、会社の管理に係る営業所を含めた市バス事業各営業所の端末コンピューターへ送信するという方法により行われている。

緊急の場合には、市バス運行中の具体的業務指示は、交通局の運行指令室から各市バスに、無線で指示が行われている。

日常及び緊急時の連絡体制は、前記第2.2(1)ウ(ウ)認定のとおり、「平成17年基本契約書」第9条で定められている。また、平成12年1月1日付け「事故処理基準」によれば、乗務員は事故が発生した場合、交通局運輸課運輸係の運行管理者に急報し、その指示を受けることが定められている。

会社の市バス運転手は、会社の社員証を日常業務で使用することはほとんどなく、交通局職員が所持しているものと同様の職員カードを所持し、その職員カードが出勤管理のため使用されている。会社の市バス運転手が出勤時に職員カードを交通局のホストコンピューターに直結している読取器に通すことにより、交通局が会社の市バス運転手の出勤状態を把握し、同時に会社の市バス運転手に対してその日の乗

車内容を指示する出勤管理勤務指示表が印刷される。退社時にも、会社の市バス運転手が職員カードを読取器に通すことにより、会社の市バス運転手に対し、翌日の勤務内容を指示する文書が印刷される仕組みとなっている。また、職員カードに記載されている従業員コードは、全営業所の市バス運転手が同じ番号体系の下で付されている。

また、会社作成の「嘱託社員（自動車運転手）評価基準」には、
「この基準は平成17年12月年末一時金査定基準である。

1 添乗成績（評価比率は3分の1）

(1) 大阪市交通局と B の添乗成績の和を評価とする。

(略) 」

と記載されている。これに基づき、平成17年度においては、市職員による添乗成績を会社による添乗成績に加算し、会社は運転手を評価し、同年の期末手当の査定に反映させた。なお、評価基準としては、添乗成績以外に、勤怠（評価比率は6分の1）、事故（評価比率は3分の1）及び所属長評価（評価比率は6分の1）がある。

また、会社の市バス運転手に対する研修は市が行い、研修において、市が作成したテキストやマニュアル等を使用している。

(甲18、甲29、甲30、甲32、甲36～43、乙3、証人 X2、証人 X3、証人 Y3)

(3) 会社の市バス運転手の賃金・賞与の決定等

会社には原則月1回開催される社内会議があり、社長、取締役を含む課長級以上の管理職約20名で構成されている。初任給及び給与の方針については、当該会議において、現年度の収支状況の見込み、翌年度以降の事業計画等をベースに、現状の労働条件の水準が妥当かどうかを、各労働組合からの要求内容を踏まえながら、社会経済情勢及び市の動向等を勘案しつつ議論され、決定されている。

平成16年1月1日に実施された会社における平均給料改訂率はマイナス1.41%であった。なお、同日に実施された交通局における平均給料改訂率はマイナス2.0%であった。

平成15年度において、会社は平成15年4月1日以後の最初の定期昇給を6か月延伸した。なお、交通局では全職員に対し12か月の昇給延伸措置を行った。

なお、会社には、労務を担当する組織である、総務部が存在する。

また、会社では、平成17年度から同社の有期雇用契約更新3年以上の市バス運転手を対象に、入社後からの事故の有無及び添乗成績等から勤務実績について評価を行い、成績優秀なものを選考した上で、面接により正社員への登用を行っている。

(乙6、乙7、乙15、証人 Y3)

(4) 組合と市及び会社との団交経緯

ア 平成12年12月28日、当時、市の嘱託職員であった市バス運転手13名は、組合を結成し、市に対し、その旨を通知し、賃金改定、休暇の改定などを要求事項とする要求書を提出するとともに、団交開催を申し入れた。その後、組合と市との間で2回の団交が開催されたが、市からは交通局部長が出席し、要求事項に対する回答を読み上げる形式であった。

(甲28、証人 X 2)

イ 平成13年11月20日、組合は、市バス運行業務等が会社に業務委託されるという情報を入手し、組合と会社との団交の場を設けることを市に依頼したところ、交通局労政係長は、新会社の労務担当として交通局の職員が出向するため、新会社と当局が連携して組合の意見を聞くことになる旨、返答した。

(甲28、証人 X 2)

ウ 市と嘱託雇用契約を締結している組合員との同契約は平成14年3月31日までであり、同年4月1日付けで、組合員は、新たに会社の市バス運転手として採用された。組合員の具体的業務内容は、同日以降本件申立時に至るまで変わらなかった。なお、採用に当たって試験はなく、会社の役員による、公休出勤の可否を確認する5分程度の面接、及び市交通局係長の指示による健康診断が行われた。

(甲28、証人 X 2)

エ 平成14年9月19日、組合と会社との団交が行われた。組合は、会社に対し、組合事務所と掲示板の貸与について要求したところ、会社は、①営業所の建物は交通局所有のもので、会社は業務遂行のためだけに使用しており、スペース的な問題上、いかなる労働組合にも組合事務所を貸与していないのが現状であること、②掲示板については具体的な掲示物の内容や使用目的及び大きさ等の申入れを受けた上で検討し、交通局に申し入れたいと考えていること等を回答するとともに、組合が要求した運転手の休憩所の整備についても、交通局に申し入れたいと考える旨、回答した。

(甲28、乙1の1、証人 X 2)

オ 平成14年12月25日、組合と会社との間で、団交が行われ、昇給延伸及び年度末手当のカットの撤回などについて交渉が行われた。

(甲28、乙1の2、乙2の1)

カ 平成15年6月12日、組合と会社との団交が行われた。組合は、会社に対し、同年夏の一時金の内容について尋ねたところ、会社は、市の決着内容と同一である旨、回答した。

(甲13、甲28、乙1の5)

キ 平成15年12月25日、組合と会社との間で団交が行われた。組合は、会社に対し、次年度において組合員全員を契約更改するかどうか尋ねたところ、会社は、契約更改の返事が1月中旬にずれこむこと、及び交通局から業務を受託しているのであるから交通局の意向は聞く旨、回答した。

(甲14、甲28、乙1の11、乙2の7)

ク 平成16年1月7日、組合と会社との団交が開催された。組合は、会社に対し、嘱託から正社員になるルートは会社にはないのか尋ねたところ、会社は、交通局と会社との契約が5年契約であるのでその先のことはわからない旨、回答した。

(甲15、甲28、乙1の12)

ケ 平成17年6月10日、組合と会社との団交が行われた。組合は、会社に対し、交通局所有のビルの一室を賃貸契約し、組合事務所として使用したいと要求したところ、会社は、当該施設は市から管理委託を受けている施設ではないため、交通局と交渉してもらいたい旨、回答した。

(甲28、乙1の25、乙2の19、乙15、証人 Y3)

コ 平成17年6月30日、組合は市に対し、「団体交渉申入書」及び「要求書」を提出した。「団体交渉申入書」には、開催日時を同年7月20日とすること、場所は交通局指定の場所とすること、交渉事項は「要求書」どおりであること、及び団交場所については同月12日までに組合事務所あて文書で回答することが記載されていた。また、「要求書」には、要求内容として①1年契約の反復雇用の形態をやめ、早急に正規社員として雇用すること、②初任給の基本給を月額22万円とすること、③組合に対し組合事務所を貸与すること、④今後の公営交通の計画・方針の情報を公開し、労働者に説明すること、が記載されていた。

(甲1、甲2、証人 X2)

サ 平成17年7月12日、市は組合に対し、「平成17年6月30日付けで提出のありました貴団体からの団体交渉の申し入れにつきまして、当局といたしましては、以前にも回答しましたように、貴団体からの団体交渉の申し入れを受ける立場にはないと考えておりますので、その旨ご回答申し上げます。」と記載された回答書を送付した。

(甲3、証人 X2)

2 市は平成17年6月30日付け要求書の内容を議題とする団交に応諾する義務のある使用者であるといえるか、以下判断する。

(1) 労働組合法第7条にいう「使用者」については、労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、労働者の労働条件について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に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場合には、その限

りにおいて、当該事業主は同条の使用者に当たるものと解するのが相当であり、その成否は、具体的な事実に基づいて総合的に判断されるべきである。

本件において、組合は、会社は市の「一部門」と評価される実態にあり、市は会社に対する包括的な支配権を有する旨主張するが、組合員の労働契約上の雇用主ではない市が、本件団交申入れについて団交応諾義務のある使用者に当たるといえるか否かを判断するに当たっては、包括的な支配権の有無等にかかわらず、本件における具体的な団交事項について、市が雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に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といえるか、という観点から検討すれば足りる。

(2) 以下、本件団交事項について具体的に検討する。

ア 前記第2. 2(2)ア及びイ並びに上記1(4)コ及びサ認定のとおり、本件団交事項は、①1年契約の反復雇用の形態をやめ、正規社員として雇用すること、②初任給の基本給を月額22万円とすること、③組合事務所を貸与すること及び④公営交通の計画、方針の情報を公開し、労働者に説明すること、である。

なお、市は、組合が要求する上記4つの本件団交事項はすべて、地公労法第7条に記載された管理及び運営に関する事項に当たるため、市との団交の対象事項とならないと主張するところ、確かに前記第2. 2(1)ウ(キ)認定のとおり、地公労法第7条において、「労働条件に関する事項」が団交の対象とされている一方、同条但書においては、地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は、団交の対象とすることができない旨、定められていることが認められる。しかしながら、本件団交事項のうち、いずれが地方公営企業等の管理及び運営に関する事項に当たるかは、個々の団交事項の内容に則して判断すべきである。

イ 上記団交事項①について

前記第2. 2(1)ウ(カ)並びに上記1(1)イ、(3)、(4)キ及びク認定のとおり、①会社の役員は市から派遣された者や退職者であること、②「大阪市外郭団体等監理要綱」には、市は監理団体に対して必要な指導・調整等を行うことが定められていること、③会社が平成15及び16年の団交において、組合員の契約更改について市の意向を聞くことがある旨回答したこと、及び④会社では、平成17年度から有期雇用契約更新3年以上の市バス運転手を対象に、面接により正社員への登用を行っていること、がそれぞれ認められる。

しかしながら、上記①、②の認定事実をもって、市からの派遣職員らが、市の指示等に従って組合員の雇用形態を決定していると認めることはできず、その他これに関し市の指示が実際に行われたとする具体的な事実の疎明もない。また、会社が受託事業に従事させる従業員を採用等において受託事業の今後の見通し、

規模等を勘案するのは当然であって、市の意向を聞いたからといって、このことをもって市が組合員の契約更新について、あるいは会社の正規社員とするか否かについて、直接の雇用主である会社と部分的とはいえ同視できる程度に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とはいえない。なお、平成17年度からは、会社自体による正社員への登用制度も実施されている。

これらのことからすると、本団交事項については、会社が実質的に自ら決定しているとみるのが相当であり、市に団交応諾義務があるとまではいえない。

ウ 上記団交事項②について

前記第2. 2(1)ウ(エ)並びに上記1(1)ウ及び(3)認定のとおり、①平成12年度から同16年度までの各営業収益に占める市からの受託事業収益の割合は、それぞれ97%前後であったこと、②市は業務委託料の積算について、交通局において採用していた嘱託自動車運転手に係る平成13年度実績における人件費等を一定の基準として毎年見直しを図りながら一仕業当たりの単価額を算出し、年間仕業数を乗じていること、③バス運転手の初任給及び給与の方針は会社の社内会議で決定されていること、④平成16年1月1日に実施された給料改訂措置は、会社においてはマイナス1.41%、交通局においてはマイナス2.0%であり、また、平成15年度において、会社は6か月、交通局は12か月の昇給延伸措置を行ったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、確かに、会社の営業収益のほとんどが市からの受託事業収益であるが、交通局において採用されていた嘱託自動車運転手に係る人件費などは、委託料のうち、運転及び運行管理費の積算基準として、毎年見直しを図りながら利用されているにすぎない。しかも、会社の市バス運転手の初任給及び給与に関する方針は、会社の社内会議において決定される仕組みになっており、また平成16年の給料改訂措置や同15年度の昇給延伸措置では、会社は市とは異なる対応をとっていることから、受託事業収益の中のどの程度を人件費とするか、またその中のどの程度を初任給とするかなどについて、市が現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあるとは認められず、会社は委託契約の積算基準に拘束されることなく、自ら独自に決定していると判断できる。また、組合は、市が委託金額を引き上げない限り、会社は初任給基準を引き上げることはできないので、市において決定される事項であると主張するが、これを認めるに足る事実の疎明はない。

したがって、初任給の額の決定については、業務委託料の額の影響を受けることは否定できないものの、本団交事項について、市が直接の雇用主である会社と部分的とはいえ同視できる程度に、現実的かつ具体的に支配、決定することがで

きる地位にあるとはいえず、市に団交応諾義務があるとまではいえない。

エ 上記団交事項③について

前記第2. 2(1)ウ(オ)及び上記1(4)ケ認定のとおり、①市と会社との委託業務と関連のない施設の使用について、あらかじめ会社は市と協議し承認を得ることと定められていること、及び②過去の団交において会社は組合事務所の貸与について市と交渉してもらいたいと回答したこと、が認められる。

しかしながら、貸与場所の検討も含めた組合事務所の貸与全般については、本件委託業務と直接的な関連はなく、組合と会社が具体的に話し合った上で、貸与予定場所を交通局の施設内とした場合、「管理業務に関する覚書」第26条に基づき、会社が交通局と協議し、その承認を得ることが求められるにすぎないのであって、本団交事項について市は、会社と部分的とはいえず同視できる程度に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とはいえず、市に団交応諾義務があるとはいえない。

オ 上記団交事項④について

組合は、市に対し、今後の公営交通の計画、方針の情報を公開し、説明することを要求しているが、これらは抽象的一般的な事項であり、具体的な組合員の労働条件等との直接の関連性が不明確であり、むしろ地方公営企業等の管理及び運営に関する事項に該当するものと考えられ、前記第2. 2(1)ウ(キ)認定のとおり団交の対象とすることができず、本団交事項は、市の義務的団交事項であるとはいえない。

カ なお、今後組合が市に対して要求する団交事項が、組合員の労働条件等に直接影響を与える事項であり、当該事項に関し、市が雇用主と部分的とはいえず同視できる程度に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と認められる場合、当該団交事項については、市に団交応諾義務があるのは言うまでもないところである。

(3) 以上のことを総合的に判断すると、本件団交事項については、いずれも、市は雇用主である会社と同視できる程度に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ったとまではいえず、市は、本件団交事項を議題とする団交に応諾する義務のある使用者であるとはいえない。よって、本件申立ては却下する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第33条により、主文のとおり決定する。

平成19年5月29日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 印