

写

命 令 書

大阪府中央区

申立人 N
代表者 執行委員長 X 1

大阪府北区

被申立人 Q
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成19年(不)第65号事件について、当委員会は、平成21年4月22日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 2 及び同 X 3 に対して、同人らが申立人組合への加入を被申立人に通知する前と同等にバスガイド業務を割り振らなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員 X 2 及び同 X 3 に対して、同人らが申立人組合への加入を被申立人に通知する前と同等にバスガイド業務を割り振られていなければ得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、平成19年8月3日付け及び同月31日付けで申立人から申入れのあった団体交渉に応じなければならない。
- 4 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

N

執行委員長 X 1 様

Q

代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第1号

及び第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないよういたします。

- (1) 当社が、平成19年9月以降、貴組合員 X2 及び同 X3 に対して、バスガイド業務を割り振らなかったこと。
- (2) 当社が、貴組合からの平成19年8月3日付け及び同月31日付けの団体交渉申入れに応じなかったこと。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員をバス会社に派遣しないことの禁止
- 2 団体交渉応諾
- 3 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が組合員の労働条件等を議題とする団体交渉に応じなかったこと、組合員の組合加入通知以降、意図的に組合員のバス会社への派遣を止めていること、が不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

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 Q (以下「会社」という。)は、肩書地に事務所を置き、旅行業や有料職業紹介及び労働者派遣等を業とする株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時6名である。

(甲1、乙14)

イ 申立人 N (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に R グループの従業員で組織する個人加盟の労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約50名である。

(2) 組合加入通知までの経緯について

ア X2 (以下、組合加入前も含めて「X2組合員」という。)は、平成13年5月に、X3 (以下、組合加入前も含めて「X3組合員」という。)は、同18年3月に、それぞれ会社の面接を受け、バスガイド業務に従事していた。

なお、同人らは、車中での観光案内を行わず、バスの誘導等を主な業務としており、会社において、バスガイド・ジュニアと称されている。

(証人 X2)

イ 平成19年8月3日、組合は、会社に対し、X2組合員及びX3組合員の組合加

入を通知するとともに、同人らの労働条件等を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）の開催を申し入れる「労働組合加入通知及び団体交渉申入書」（以下「19.8.3加入通知及び団交申入れ」という。）を送付した。

（甲2）

ウ 平成19年8月31日、組合は、会社に対し、X2組合員及びX3組合員の労働条件等を議題とする団交を同年9月18日に開催するよう申し入れる「団体交渉申入書」（以下「19.8.31団交申入れ」という。）を提出した。

（甲4）

エ 平成19年9月以降、本件審問終結時まで、X2組合員及びX3組合員は、会社のバスガイド業務に従事していない。

（乙17、乙18、乙19、証人 X2）

第3 争 点

1 会社は、組合員の使用者に当たるか。

（1）申立人の主張

X2組合員及びX3組合員は、会社から指定された日時にバス会社の車庫に出向き、一日、バスに乗務するだけであり、乗務を拒否する自由もなく、また、バス会社から雇用契約を結ぶか否かを問われたこともなかったのであるから、このような実態からすれば、同人らの雇用形態は、有料職業紹介ではなく、違法な労働者派遣であって、同人らと会社との間には、黙示の労働契約が成立している。

この点に関し、会社は、会社とX2組合員及びX3組合員との関係は、職業紹介許可に基づき、バス会社からバスガイドの紹介要請を受けた際に紹介しているだけの関係であって、同人らは、会社の従業員ではなく、会社との雇用関係は存在しない旨主張する。しかし、職業紹介は、求職者（労働者）と求人者（使用者）を相互に仲介し、雇用関係の成立をあっせんするものであり、紹介によって直ちに求職者と求人者との間に労働契約が成立するわけではなく、求職者である労働者と求人者である使用者の自由意思での合意によって労働契約が成立するものであるが、同人らとバス会社との間には、上記のような実態からして、本人の自由意思に基づく労働契約締結行為はなかった。

したがって、会社は、X2組合員及びX3組合員の労働組合法（以下「労組法」という。）上の使用者に該当する。

（2）被申立人の主張

X2組合員及びX3組合員と会社との間には、現在も過去も雇用関係は存在しない。

すなわち、会社は、厚生労働大臣の職業紹介の許可を得て、職業紹介を事業とし

て行っており、バス会社からバスガイドの紹介を求められた際、同人らをバスガイドの求職者として、バス会社に紹介しているだけであり、バス会社に紹介された求職者の雇用主は、当該バス会社である。

また、紹介先であるバス会社と紹介された者との労働契約の締結は、労働者の意思及び採用するバス会社の意思によるものであり、会社の意思は全く関係ない。

もともと、紹介した求職者に対する給与については、会社が、各バス会社からまとめて受領した上で、各求職者に支払っている。

このように、会社と同人らとの間には雇用関係はないので、同人らを構成員とする組合から不当労働行為救済の申立てをされる理由はなく、本件申立ては却下されるべきである。

2 会社が組合員に対し、バスガイドの仕事を割り振らないことは、組合に加入したが故の不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

会社は、X 2 組合員及びX 3 組合員が組合加入を通知して以降、意図的に同人らのバス会社への派遣を止めている。

同人らの雇用形態は、日々の労働者派遣であり、また、同人らと会社との間には、黙示の労働契約が成立しているのであるから、かかる会社の行為は、同人らの組合加入を理由とした不利益取扱いであり、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社とX 2 組合員及びX 3 組合員との間には雇用関係はないので、同人らを構成員とする組合から不当労働行為救済の申立てをされる理由はなく、本件申立ては却下されるべきである。

また、同人らが組合に加入した平成19年8月以降、X 2 組合員は、バスガイド業務の紹介を拒否しているし、X 3 組合員は、連絡がつかない状況になっている。

さらに、現状では、バスガイド・ジュニアの仕事はほとんどなく、紹介することができない。

3 会社が、組合員の労働条件等を議題とする団交に応じないことに正当な理由はあるか。

(1) 申立人の主張

組合は、会社に対し、X 2 組合員及びX 3 組合員の組合加入を通知するとともに、同人らの労働条件等を議題とする団交を申し入れた。

しかしながら、会社は、「今後、この件については、いかなるFAX（メール）及び郵送書類ともお返事いたしません」などと、一切の団交を拒否している。

同人らの雇用形態は、日々の労働者派遣であり、また、同人らと会社との間には、黙示の労働契約が成立しているのであるから、かかる会社の行為は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社とX2組合員及びX3組合員との間には雇用関係はないので、同人らを構成員とする組合から不当労働行為救済の申立てをされる理由はなく、本件申立ては却下されるべきであるから、「使用者」ではない会社が、組合からの団交申入れを拒否したのは、当然である。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (会社は、組合員の使用者に当たるか。) について

(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。

ア 会社の事業内容について

(ア) 平成4年2月、会社は、職業安定法第32条第1項の規定に基づく許可を受け、バスガイドの有料職業紹介事業を開始した。

会社は、インターネットのホームページにおいて、観光バスガイドを募集している。なお、勤務条件等については、次のとおり記載されている。

「(略)

事業内容 観光バスガイド紹介所
(厚生労働大臣許可 略)

紹介業種 観光バスガイド

資格 観光バスガイド経験者(未経験者は応相談)

勤務時間 6:00~22:00の間で時差勤務
勤務スケジュールはできるだけ希望・相談に応じます。

給 与 日給8,500円~13,000円
残業・交通費全額支給 泊手当(4,000円/1泊)
[例]上記条件で、月25日勤務(泊7日を含む)の場合→40万3千円以上

勤務地 大阪・神戸・他

取引先 S1、(略)

(略)

また、会社の紹介バスガイド(求職者)に対する「就業条件明示表」は、別表1のとおりである。

(乙4、乙5、乙23)

(イ) バス会社は、会社に対し、勤務日や行き先を記載した求人依頼書を送付し、

これを受けて、会社は、バス会社に対し、紹介に係る求職者の氏名や雇用予定期間、出勤時間、賃金（日給）等を記載した「紹介状」を送付している。

（乙20、乙21）

（ウ）会社は、求職者にバスガイド業務を紹介する際、集合場所、就労時間、行き先等を電話で連絡し、求職者は、乗務当日、バス会社の車庫に直接出向いている。

（甲23、証人 X 2 、証人 Y 2 ）

（エ）会社は、後記（ク）記載のバス会社とのバスガイド紹介契約書に基づき、毎月、バス会社に対して、前月分の紹介に係る請求書を送付し、バス会社は、受付手数料、紹介手数料及びバスガイドの賃金を一括して、会社の銀行口座に送金している。

（乙11、乙12、乙22）

（オ）バスガイドの給与については、会社は、バス会社から会社の銀行口座に一括して振り込みを受けた後、各バスガイド個人の銀行口座に振り込んでいる。

また、会社は、バスガイドの給与から、毎月、①賃金明細書の郵送手数料等としての管理費や事務費、②不測の事故に対応するための T 保険料(1,000円)、③銀行振込手数料を控除している。

さらに、会社は、バスガイドの給与から、バスガイドが乗務時に着用する制服代のほか、バスガイドが業務に従事するごとに、1回当たり1,500円の研修費を控除していた。

会社は、随時、観光案内や接客態度等について、バスガイドに対する研修を実施しており、バスガイドから集めた研修費を研修時の観光バスのチャーター料金、講師謝礼、テキスト代等に充てていた。

（甲5の2、甲8の2、甲9の2、甲15の2、甲23、証人 X 2 、証人 Y 1、証人 Y 3 ）

（カ）会社は、バスガイドとの間で、年2回、労働条件、仕事上の注意や各バス会社からのクレーム等について話し合うミーティングを開催している。

（甲23、証人 Y 3 ）

（キ）会社は、同社のバスガイドの中から選ばれた制服委員で構成する制服委員会において、乗務時に着用する制服を決定している。

バスガイドは、同委員会が決定した制服を購入しており、平成13年5月以降、制服は3回変更された。

また、バスガイドは、バスガイド業務に従事するに当たって制服を着用する際、併せて、会社が用意した「 U 」の肩書が記されたネ

ームプレートを着用している。

(甲23、乙13、証人 X 2)

(ク) 平成12年7月1日、同16年4月1日及び同19年5月1日、会社は、 S 1
、 S 2 及び S 3
(以下、それぞれ「 S 1 」、「 S 2 」及び「 S 3 」
という。)とそれぞれ「バスガイド紹介契約書」を締結した。

同契約書には、①会社は、バス会社よりバスガイド求人委託要請があった場合、可能な限りこれを受託し、バスガイドを紹介すること、②バス会社は、会社に対し、別表に定めるバスガイド料金表により手数料を支払うこと、③バスガイド料金及び手数料の精算は、毎月末日を締切りとし、翌10日に会社が指定する銀行口座に振り込むものとする、などの規定がある。

また、上記②記載の別表に定めるバスガイド料金表のうち、バスガイド・ジュニアに係る料金は、以下のとおりであり、備考として、時間外手当の算定方法が15分単位であることなどが記載されている。

	シーズン料金 (4/1-6/30・9/1-11/30)	オフシーズン料金 (12/1-3/31・7/1-8/31)
基本日給<A>	10,000円	8,000円
拘束時間	9H	9H
時間外手当	800円/H	800円/H
泊手当<C>	2,000円/1泊	2,000円/1泊
早朝手当<D>	(AM5:00以前) 1,000円	(AM6:00以前) 1,000円
深夜手当<E> (PM10:00以降)	0円/H	500円/H
交通費	実費	実費
受付手数料	670円/件	670円/件
紹介手数料	(A+B+C+D+E)×10.5%	(A+B+C+D+E)×10.5%

(乙6、乙7、乙9、乙10、証人 Y 1)

(ケ) 平成18年1月4日、会社は、 S 4
(以下「 S 4 」という。)と列車食堂内のレストランサービス等を業務とする労働者派遣について、「労働者派遣に関する基本契約書」を締結した。

「労働者派遣に関する基本契約書」に係る会社とX2組合員との間の「派遣スタッフ雇用契約書」には、①業務内容、②就業場所、③指揮命令者、④派遣期間、⑤就業日及び就業時間、⑥安全及び衛生、⑦時間外、深夜・早朝、休日手当及び給与時給、などの項目が記載されており、X2組合員が署名すべき乙欄に同人の署名、押印はなかった。

なお、同契約に係る「就業条件明示表」は、別表2のとおりである。

(乙14、乙15、乙16)

(コ) 平成18年2月から同年3月まで、X2組合員は、前記(ケ)記載の列車食堂内のレストランサービス業務に従事した。

(甲14、乙16、乙24、証人 Y1)

(サ) 平成19年2月頃、X2組合員は、会社に対し、賃金が一方的に減額されていると抗議した。

なお、同人の①平成13年10月度分、同15年4月度分及び同17年5月度分の日給は、8,500円、②同18年2月度分、同19年1月度分及び同年2月度分の日給は、6,500円、となっていた。

また、同人が前記(ケ)記載の列車食堂内のレストランサービス等の業務に従事していた際の時給は、1,150円であった。

(甲5の1、甲5の2、甲6、甲8の1、甲8の2、甲15の1、甲15の2、甲23、証人 X2、証人 Y1)

(シ) 平成19年4月3日、前記(サ)記載のX2組合員からの抗議を受けて、会社は、バスガイドとの間で、緊急ミーティングを開催した。

このミーティングにおいて、会社社長は、「私は、知りませんでした」などと述べるとともに、「こんな頭でよければ、いくらでも下げます」と述べ、同年の夏頃、会社は、X2組合員及びX3組合員以外のすべてのバスガイドに対し、過去1年分の研修費を返金した。

なお、X2組合員及びX3組合員は、会社からの研修費の返金の受領を拒否している。

(甲23、証人 X2、証人 Y1)

(ス) 平成20年9月頃、天満労働基準監督署は、会社に対し、2割5分増しの時間外手当を支払うべきである旨述べるとともに、バスガイドの賃金から賃金明細書の郵送手数料等としての管理費や事務費、T 保険料等を控除するに当たっては、文書で同意を取るべきであり、会社は、過去2年間に控除した金銭を返還し、同意を得た上で、徴収し直すよう述べた。

なお、会社は、X2組合員及びX3組合員を含めたすべてのバスガイドに対して、過去2年間に控除した金銭を返還していない。

(証人 Y1)

イ S1 の組合に対する対応

(ア) X2組合員は、平成18年における21回の乗務実績のうち14回が、同19年における11回の乗務実績のうち8回が、S1 への乗車業務であった。

また、X3組合員は、同18年における34回の乗務実績のうち12回が、同19年

における52回の乗務実績のうち22回が、 S 1 への乗車業務であった。
(乙17、乙18、乙19)

(イ) 平成20年2月27日、組合は、 S 1 に対し、①会社に団交開催を求めたところ、会社は、有料職業紹介であり、 X 2 組合員及び X 3 組合員との雇用関係はないとして、同人らの労働条件等を議題とする団交を拒否した旨、②同人らが S 1 に雇用されていた事実があるならば、組合員の労働条件等を議題とする団交を申し入れる旨記載した書面を提出した。

なお、 S 1 は、 X 2 組合員及び X 3 組合員に対し、平成18年分の給与所得に係る源泉徴収票を交付していた。

(甲19、乙1)

(ウ) 平成20年3月5日、 S 1 は、組合に対し、「 X 2 氏および X 3 氏とは、当社として雇用関係にないので、団体交渉に応じられません」と記載した書面を提出した。

(甲20)

(エ) 平成20年3月6日、組合は、 S 1 に対し、以下の質問に回答するよう依頼する書面を提出した。

「 質 問

- 1 御社と X 2、 X 3 組合員との雇用関係がないということですが、両名は、派遣労働者として従事していたのですか。
- 2 派遣元の会社名を教えてください。
- 3 派遣契約書等があれば、コピーをお送りください。 」

(甲21)

(オ) 平成20年3月14日、 S 1 は、組合に対し、前記(エ)記載の質問についての回答を記載した書面を提出した。

同書面には、以下のように記載されていた。

「 (1) 派遣形態で従事していた。

(2) Q

(3) 派遣契約書はありません。 」

(甲22)

(2) 会社は、組合員の使用者に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ア(ア)、(イ)、(ウ)認定のとおり、会社は、平成4年2月、職業安定法の規定に基づく許可を受け、バスガイドの有料職業紹介事業を開始しており、①会社の紹介バスガイド(求職者)に対する「就業条件明示表」には、「指揮命令者」は、「観光バス会社/運行責任者」と記載されていること、

②会社は、バス会社から勤務日や行き先を記載した求人依頼書の送付を受けて、バス会社に対し、紹介に係る求職者の氏名や雇用予定期間、出勤時間、賃金（日給）などを記載した「紹介状」を送付していること、③会社は、求職者にバスガイド業務を紹介する際、集合場所、就労時間、行き先等を電話で連絡し、求職者は、乗務当日にバス会社の車庫に直接出向いていること、が認められることからすると、バスの乗務現場において、会社とバスガイドは、直接、指揮命令の関係にあったということとはできない。

イ しかしながら、前記(1)ア(エ)、(オ)、(ク)、(サ)、(シ)、(ス)、イ(イ)認定によれば、S1は、X2組合員及びX3組合員に対し、平成18年分の給与所得に係る源泉徴収票を交付したことが認められるものの、①会社は、バス会社はガイド料金等を会社が指定する銀行口座に振り込むという「バスガイド紹介契約書」の規定に基づき、毎月、バス会社に対して、前月分の紹介に係る請求書を送付し、バス会社は、受付手数料、紹介手数料及びバスガイドの賃金を一括して、会社の銀行口座に送金していること、②会社は、バスガイドの給与を、バス会社から会社の銀行口座に一括して振り込みを受けた後、各バスガイド個人の銀行口座に振り込んでいること、③会社は、バスガイドの給与から、毎月、(i)賃金明細書の郵送手数料などとしての管理費や事務費、(ii)不測の事故に対応するためのT保険料(1,000円)、(iii)銀行振込手数料を控除していたこと、④会社は、バスガイドの給与から、バスガイドが乗務時に着用する制服代及び、バスガイドが業務に従事するごとに1回当たり1,500円の研修費を控除していたこと、⑤バスガイド料金表において、シーズン料金の基本日給は10,000円と記載されているところ、X2組合員の平成13年10月度分、同15年4月度分及び同17年5月度分の日給は8,500円であったこと、また、同表において、オフシーズン料金の基本日給は8,000円と記載されているところ、同人の同18年2月度分、同19年1月度分及び同年2月度分の日給は6,500円であったこと、が認められることからすると、会社とバス会社との契約上、バス会社が、バスガイドに対して直接賃金を支払うことは全く予定されておらず、一方、会社は、紹介を行ったバスガイドに対し、給与を支払う際に、時間外手当の算定や毎月における賃金明細書の郵送手数料等としての管理費や事務費、T保険料及び研修費等の名目での金銭の控除、並びに制服代の徴収を通じて、バスガイドの賃金を実質的に決定できる立場にあったということが出来る。

ウ また、前記(1)ア(オ)、(カ)、(キ)認定によれば、①会社は、随時、観光案内や接客態度等について、バスガイドに対する研修を実施しており、バスガイドから集めた研修費を研修時の観光バスのチャーター料金、講師謝礼、テキスト代等

に充てていたこと、②会社は、バスガイドとの間で、年2回、労働条件、仕事上の注意や各バス会社からのクレーム等について話し合うミーティングを開催していること、③会社は、同社に登録したバスガイドが選んだ制服委員で構成する制服委員会において、バスガイドが乗務時に着用する制服を決定していること、④バスガイドは、同委員会が決定した制服を購入していること、⑤バスガイドは、バスガイド業務に従事するに当たって制服を着用する際、併せて、会社が用意した「 U 」の肩書が記されたネームプレートを着用していること、が認められることからすると、会社は、その支配下で、バスガイドへの教育を実施しており、対外的にも、バスガイドが、会社の従業員であると認識されるよう積極的に対応していたといえることができる。

エ 加えて、前記(1)ア(ア)、(ケ)認定によると、会社は、平成18年1月4日、

S 4 と労働者派遣に関する基本契約書を締結したことが認められるものの、①当該契約に係る派遣スタッフ雇用契約書のX 2組合員が署名すべき乙欄に同人の署名、押印はなかったこと、②会社の職業紹介に係る就業条件明示表と労働者派遣に係る就業条件明示表の内容は、ほとんど同一であり、職業紹介の場合においても、法律上、明示義務がない契約解除の条項が記載されていること、を勘案すると、会社は、職業紹介事業と労働者派遣事業とを明確に区別した上で、求職者に対応していたと認めることはできず、バスガイドは、実質的に、会社からの労働者派遣で業務に従事していたとみるのが相当である。

オ 以上のとおり、①会社は、バスガイドの賃金を実質的に決定できる立場にあり、その支配下で、バスガイドへの教育を実施しており、対外的にも、バスガイドが、会社の従業員であると認識されるよう積極的に対応していたこと、及び②会社は、形式的には、職業紹介の外観をとっているが、バスガイドは、実質的に、会社からの労働者派遣で業務に従事していたとみるのが相当であること、からすると、会社は、労組法上の使用者に該当すると認めるのが相当である。

2 争点2 (会社が組合員に対し、バスガイドの仕事を割り振らないことは、組合に加入したが故の不利益取扱いに当たるか。)

(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。

ア X 2組合員は、平成13年5月に、X 3組合員は、同18年3月に、それぞれ会社の面接を受け、バスガイド業務に従事していた。

(証人 X 2)

イ 平成19年8月3日、組合は、会社に対し、X 2組合員及びX 3組合員の組合加入等を通知する19. 8. 3加入通知及び団交申入れを送付した。

(甲 2)

ウ 平成19年8月31日、組合は、会社に対し、19.8.31団交申入れを提出した。

19.8.31団交申入れには、要求事項として、①X2組合員及びX3組合員が紹介を受けたとされるバス会社の労働条件を明示すること、②賃金振込料、制服代金、未払賃金、事務手数料を返還すること、③未払時間外手当を支払うこと、などが記載されていた。

(甲4)

エ 平成19年10月3日、組合は、会社に対し、①会社は、X2組合員及びX3組合員の同意を得ることなく、管理費などと称し、一方的に賃金カットを行うとともに、「賃金ピンハネ」を行った旨、②会社が、X2組合員及びX3組合員に、それぞれ60万8,765円及び10万4,465円その他を支払うことを要求する旨記載した書面(以下「19.10.3組合書面」という。)を内容証明郵便にて送付した。

(甲18)

オ X2組合員、X3組合員及びその他のバスガイド・ジュニアに係る平成18年及び同19年の乗務実績は、別表3及び別表4のとおりであり、平成19年9月以降、本件審問終結時まで、X2組合員及びX3組合員は、会社のバスガイド業務に従事していない。

(乙17、乙18、乙19、証人 X2)

(2) 会社が組合員に対し、バスガイドの仕事を割り振らないことは、組合に加入したが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)イ認定のとおり、組合は、会社に対し、平成19年8月3日、X2組合員及びX3組合員の組合加入等を通知する19.8.3加入通知及び団交申入れを送付したことが認められる。

イ そこで、同人らの組合加入前後の1か月平均の勤務実績をみると、前記(1)オ認定のとおり、X2組合員は、平成18年が1.75回、平成19年1月から同年8月が1.38回であるのに対し、組合加入後の平成19年9月から本件審問終結時まで、全く勤務していないことが認められる。

また、X3組合員は、平成18年が2.83回、平成19年1月から同年8月が6.50回であるのに対し、組合加入後の平成19年9月から本件審問終結時まで、全く勤務していないことが認められる。

ウ 一方、前記(1)オ認定のとおり、①同時期における他のバスガイド1人当たりの1か月平均の勤務実績をみると、平成18年が1.05回、平成19年1月から同年8月が0.79回、同年9月から同年12月までが0.53回となっていること、②平成19年に10回以上バスガイド業務に従事している5名のバスガイドのうち、4名のバスガイドが、同年9月以降もバスガイドの業務を割り振られていること、が認めら

れるのであるから、X2組合員及びX3組合員の組合加入通知以降も、バスガイド・ジュニアに係る業務があったにもかかわらず、会社は、同人らに対し、バスガイド業務を割り振らなかったとすることができる。

なお、この点について、会社は、同人らが組合に加入した平成19年8月以降、X2組合員は、バスガイド業務の紹介を拒否しているし、X3組合員は、連絡がつかない状況になっている旨主張するが、これを認めるに足る疎明はない。

エ 加えて、前記(1)ウ、エ認定のとおり、平成19年8月31日、組合は、会社に対し、労働条件の明示、賃金振込料、制服代金、未払賃金及び事務手数料の返還、並びに未払時間外手当の支払を要求事項とする19.8.31団交申入れ及び賃金カットに係る19.10.3組合書面を提出したことが認められるところ、後記3(2)判断のとおり、会社は、組合からの団交申入れに対し、使用者ではないとの理由で団交を拒否する反組合的対応を示していることが認められる。

オ そうすると、X2組合員及びX3組合員が組合に加入した直後の平成19年9月以降、会社が、同人らにバスガイド業務を割り振らないのは、同人らが組合に加入し、会社に対して、労働条件等に係る要求を行ったことを嫌悪してなされた不利益取扱いであると認めるのが相当であり、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

3 争点3（会社が、組合員の労働条件等を議題とする団交に応じないことに正当な理由はあるか。）

(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。

ア 平成19年8月3日、組合は、会社に対し、X2組合員及びX3組合員の労働条件等を議題とする団交の開催を申し入れる19.8.3加入通知及び団交申入れを送付した。

19.8.3加入通知及び団交申入れには、会社の就業規則などの社内規定を明示することを求める旨記載されていた。

(甲2)

イ 平成19年8月6日、会社は、組合に対し、書面（以下「19.8.6会社書面」という。）をファクシミリにて送信した。

19.8.6会社書面には、以下のとおり記載されていた。

「2007年8月3日付で団体交渉申し入れ等についての書面（FAX）をいただきましたが、X2及びX3は、弊社が職業紹介事業許可に基づきバス会社からバスガイドの紹介要請を受けた際にバスガイドとして紹介しているだけの関係で、弊社の従業員でも派遣社員でもなく弊社とは何らの雇用関係もありません。

したがって貴労働組合とは、団体交渉も社内規定明示の義務もありません。尚、今後この件については、いかなるFAX（メール）及び郵送書類ともお返事はいたしませんので予めご了承ください。

以上」

（甲3）

ウ 平成19年8月31日、組合は、会社に対し、X2組合員及びX3組合員の労働条件等を議題とする団交を同年9月18日に開催するよう申し入れる19.8.31団交申入れを提出した。

19.8.31団交申入れには、要求事項として、前記2（1）ウのとおり記載されていた。

（甲4）

エ 平成19年9月18日、組合は、会社を訪問し、面談を申し入れた。しかしながら、会社社長が不在であったため、面談できなかった。

（証人 X1）

（2）会社が、組合員の労働条件等を議題とする団交に応じないことに正当な理由はあるかについて、以下判断する。

ア 前記（1）アからエまでの事実によれば、会社は、X2組合員及びX3組合員と雇用関係がないことを理由として、組合からの同人らの労働条件等を議題とする19.8.3加入通知及び団交申入れ並びに19.8.31団交申入れに応じていないことが認められる。

イ しかしながら、前記1（2）判断のとおり、会社は、X2組合員及びX3組合員の労組法上の使用者に当たるのであるから、団交に応じないことについて、正当な理由がないことは明らかであり、かかる会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

4 救済方法

（1）申立人は、請求する救済内容として、賃金の遡及払を求めているが、組合員らにバスガイド業務を割り振らなかったことが、不当労働行為である以上、同人らが得られたであろう賃金相当額の支払を命じることは、当然必要と認めるので主文2のとおり附加する。

（2）組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文3をもって足りると考える。

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43条により、主文のとおり命令する。

平成21年 5月22日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印

会社の紹介バスガイド（求職者）に対する「就業条件明示表」

業務内容	観光バスガイド及び車掌業務(略)
就業場所	近畿一円の観光バス会社
指揮命令者	観光バス会社／運行責任者
紹介期間	所属契約期間内
就業日及び就業時間	紹介先観光バス会社からの要請日 6:00～22:00の間(基本就業時間は9時間拘束)
安全及び衛生	(略)
時間外	観光バス会社との料金表に準ずる(略)
深夜・早朝	〃
休 憩	観光バス会社規定に準ずる
紹介元責任者	氏名(会社役員名)
紹介先責任者	各バス会社運行責任者
福利厚生施設の利用等	ナシ
苦情の処理・申出先	紹介元： Q 紹介責任者 申出先 氏名(会社役員名)(略) 紹介先：各バス会社/運行責任者
紹介契約解除の措置	紹介労働者の責に帰すべき事由以外での契約解除を行う場合は少なくとも30日前に予告を行う。 但し、紹介労働者の責に帰すべき事由(紹介元及び紹介先の名誉・信頼を毀損するような行為)をした場合は、いつでも催告せずに本契約を解除し、損害の賠償を請求することができる。
賃 金	ガイド料金及び車掌料金(略) 支払い方法…紹介先バス会社の規定に準ずる (基本規定は月末締め切り翌月末支払い)

会社と S 4 との労働者派遣契約に係る「就業条件明示表」

業務内容	V 乗務における食堂内レストランサービス業務及びそれに付随する業務全般
就業場所	事業所 S 4 大阪列車営業センター 所在地 (略)
指揮命令者	職名 大阪列車営業センター所長 氏名 (略)
派遣期間	平成18年2月1日から平成18年7月31日までの半年間以後更新 事業所の状況により変更もある
就業日及び就業時間	就業日 平成18年2月1日 就業時間 / 9時間拘束8時間実働 就業先シフトに準ずる
安全及び衛生	(略)
時間外	8時間を越える場合 基本時給の25%増し
深夜・早朝	22:00～5:00 基本時給の25%増し
休日	7～8日 派遣先就業規定に準ずる
休憩	8時間就労につき60分休憩を原則としその他は労働基準法に準ずる。
派遣元責任者	職名 総括部長 氏名 (会社総括部長名)
派遣先責任者	(略)
福利厚生施設の利用等	(略)
苦情の処理・申出先	派遣元：職名 (略) 申出先 氏名 (会社総括部長名) (略) 派遣先：(略)
派遣契約解除の措置	派遣労働者の責に帰すべき事由以外での契約解除を行った場合は下記の措置を行う。 契約解除に伴い派遣労働者を解雇する場合少なくとも30日前に予告し予告無き場合は解雇予告手当を支払う。休業させる場合は休業手当を支払う。

平成18年 バスガイド・ジュニア乗務実績について

平成18年	X2組合員	X3組合員	その他のバスガイド : 22名	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
				1月	0回	未登録	16回	0	0	0	3	0	1	4
2月	8回(7)	71回	3	4	2		15	7	3	11	3	4	8	0
3月	5回(5)	53回	2	5	7		10	6	3	3	8	0	2	0
4月	2回(2)	8回	22回	2	1	2	2	3	0	0	1	2	1	3
5月	0回	6回(1)	13回	1	0	0	1	1	0	0	0	1	3	5
6月	0回	6回(2)	17回	0	1	0	2	2	0	0	0	0	5	6
7月	0回	1回	1回	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
8月	0回	1回	7回	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1
9月	2回	6回(6)	19回	1	1	1	2	2	1	0	0	2	2	3
10月	4回	2回(1)	19回	0	0	0	0	3	2	0	1	1	5	4
11月	0回	4回(2)	15回	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	11
12月	0回	0回	24回	0	0	1	2	0	2	2	0	0	1	5
合計	21回(14)	34回(12)	277回	10	13	14	37	24	12	20	13	15	32	39
1か月平均	1.75回	2.83回	(1人当たり) 1.05回											

(注1) X2組合員及びX3組合員に係る括弧内の数字は、S1での従事回数(内数)である。

(注2) AからKは、その他従業員のうち、平成18年の従事回数が10回以上の者である。

平成19年 バスガイド・ジュニア乗務実績について

平成19年	X2組合員	X3組合員	その他のバスガイド : 26名					
			E	I	J	K	L	
1月	4回(4)	6回	12回	0	3	0	7	0
2月	4回(4)	13回(8)	45回	3	4	4	12	0
3月	0回	2回(2)	25回	4	5	5	7	0
4月	0回	7回(5)	21回	2	0	4	9	1
5月	0回	7回(5)	11回	0	1	0	8	0
6月	2回	8回	33回	1	6	8	11	2
7月	0回	8回(2)	7回	0	1	0	5	0
8月	1回	1回	11回	0	1	1	1	1
9月	0回	0回	11回	0	1	2	4	3
10月	0回	0回	22回	0	2	0	6	4
11月	0回	0回	11回	0	0	0	8	3
12月	0回	0回	11回	0	2	1	3	0
合計	11回(8)	52回(22)	220回	10	26	25	81	14
1か月平均	0.92回	4.33回	(1人当たり) 0.71回					
1月～8月	1.38回	6.50回	(1人当たり) 0.79回					
9月～12月	0回	0回	(1人当たり) 0.53回					

(注1) X2組合員及びX3組合員に係る括弧内の数字は、S1での従事回数(内数)である。

(注2) E、I、J、K及びLは、その他従業員のうち、平成19年の従事回数が10回以上の者である。