

命 令 書

申 立 人 全労協全国一般東京労働組合
執行委員長 X 1

被申立人 株式会社 B e 遊
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成21年不第8号事件について、当委員会は、平成22年8月3日第1519回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員和田正隆、同荒木尚志、同小井土有治、同白井典子、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同小倉京子、同中窪裕也、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社 B e 遊は、申立人全労協全国一般東京労働組合が、組合員 X 2 と株式会社エビス貿易・八王子との間の業務請負契約に関する団体交渉を申し入れたときは、これに誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、楷書で明瞭に墨書して、会社内の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全労協全国一般東京労働組合
執行委員長 X 1 殿

株式会社 B e 遊

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合が平成21年1月22日付けで申し入れた貴組合員 X 2 氏と株式会社エビス貿易・八王子との業務請負契約に関する団体交渉に応じなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

申立外 X 2 (以下「X 2」という。)は、平成20年6月16日付けで、被申立人株式会社 B e 遊(以下「会社」という。)のグループ会社である申立外株式会社エビス貿易・八王子(以下「エビス貿易」という。)との間でいわゆる業務請負契約(以下、単に「業務請負契約」又は「本件契約」ということがある。)を締結し、エビス貿易の事務所においてテレフォンアポインター(以下「アポインター」という。)の業務に従事していた。

10月1日、エビス貿易は、同月31日付けで事業を廃止することを発表した。これを受けて、X 2 が加入する申立人全労協全国一般東京労働組合(以下「組合」という。)と会社とは、X 2 とエビス貿易との間の業務請負契約の取扱いを巡って団体交渉を1回行った結果、金銭的条件による解決を目指すこととした。その後、組合と会社とは、交渉担当者間の電子メールのやり取りにより交渉を進めたが、12月11日、会社は、組合との見解の隔たりが大きいとして交渉を打ち切った。

21年1月22日、組合は、会社に対して、再度団体交渉を申し入れたが、会社

は、同月28日付けで送付した回答書により、会社とX2との間には契約関係はない旨及びエビス貿易とX2との間の業務請負契約も既に終了している旨を見解として示し、結局、団体交渉には応じなかった。

本件は、会社が、組合の1月22日付団体交渉申入れに応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合が21年1月22日付けで申し入れた、X2とエビス貿易との間の業務請負契約に関する団体交渉に誠実に応ずること。
- (2) 陳謝文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、主として東京都内の企業に雇用される労働者によって組織される、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約4,000名である。
- (2) 被申立人会社は、平成7年に設立され、トラック、重機、バス等商業車の中古車の買取り及び販売を主な業とする会社であり、本件申立時の従業員数は31名である。

会社は、15年ころ以降、埼玉、神奈川、東京（新宿）、大阪などに支社及び支店を開設した。その後、会社は、17年7月ころ以降、これらの支社及び支店を順次別法人化するとともに、申立外エビス貿易ほか4社を設立して、グループ会社とした（以下、会社とこれらのグループ会社を併せて「Be遊グループ」又は単に「グループ」という。）。

- (3) 申立外エビス貿易は、19年9月に設立された会社のグループ会社であり、トラック、重機、バス等商業車の買取りなどを業としていた。設立当時、エビス貿易には、東京都八王子市所在の本店のほかに事務所はなかった。

エビス貿易は、後記5(3)のとおり、20年10月31日をもって事業を廃止した。事業廃止日における従業員数は4名、アポインターの人数は14名であった。

11月1日、エビス貿易は、登記簿上の本店所在地を、会社の営業所が所在する兵庫県神戸市に移転した。

なお、本件結審日現在、エビス貿易の清算は終了していない。

2 X 2 とエビス貿易との業務請負契約締結に至る経緯

20年6月、X 2 は、八王子公共職業安定所において、エビス貿易が一般事務正社員を募集する求人票を閲覧し、同じころ、求人広告紙でエビス貿易が業務委託契約によるアポインターを募集する記事を見たこともあり、アポインターの求人に応募した。

後日、当時会社の第1営業本部第2営業部長であり、エビス貿易ほか関東地方に所在するグループ会社の統括責任者であった Y 2 (以下「Y 2 部長」という。) は、エビス貿易の事務所において、X 2 に対して採用面接を行い、アポインターの業務の概要を説明した。

6月16日、X 2 は、エビス貿易と業務請負契約を締結し、同日から、アポインターとして同社の事務所において業務を開始した。

【甲10・51・92・94、乙1・27、審p3・14~15・42~44】

3 X 2 ほかのアポインターとエビス貿易との業務請負契約について

(1) 契約書について

エビス貿易を始めグループ会社においては、アポインターと業務請負契約を締結する際に、会社が作成した同一の契約書のひな形を使用していた。

6月16日にエビス貿易がX 2 に提示した「業務請負契約書」と題する契約書の本文は、以下のとおりであった。

「株式会社B e 遊・埼玉(以下「甲」と呼びます)とX 2 (以下「乙」と呼びます)は、次のように業務請負契約を結びます。

第1条 甲は乙に対してテレホンアポインターの業務を発注します。

第2条 甲は仕事の完成時に出来高に応じて報酬を支払います。その金額は、取引の都度決めることとします。報酬は毎月末日に締めて、翌月10日に乙に支払います。

第3条 乙は甲の事務所および電話・事務機器などを使用するときは、その使用料を甲に支払うこととします。

第4条 甲は乙の出退勤の管理を行うことはしません。

但し、業務の打ち合わせのために、甲が乙を呼び出すことはあります。

第5条 甲は乙に対して業務の進め方に関して細かな指示を出すことは

しません。

第6条 乙は自らが行った業務の結果で第三者に損害を与えたときは、自らの責任において処理することを誓います。

第7条 甲は乙に対して業務不適當（信用、秩序、病気、事故、業務上の情報を第三者に漏洩した場合など）と判断した場合は、ただちに契約を解除できる。なお、この処理に対して乙は甲の迷惑となる要求はしない。

第8条 乙は、甲の社会保険及び労働保険に加入しない。

第9条 乙は自らが独立した事業主であることを認め、甲に対して労働関係諸法に基づく労働者としての法的権利を主張しないことを誓います。

第10条 この契約は甲または乙のいずれか一方から解除の申し出があったら、申し入れの日から1ヶ月後に打ち切りとなります。」

X2は、上記契約書の内容を確認し、社会保険に加入しないなど一部の条項に疑問を覚えたものの、結局、同契約書に署名押印した。

上記の契約書の頭書には、本件契約の当事者甲として、グループ会社の一つである株式会社Be遊・埼玉（以下「Be遊・埼玉」という。）が表示されているが、この契約書への記名押印はエビス貿易が行った。このことについては、契約書作成に当たって、当事者間では特に問題にされていなかったが、本件審査において、会社は、頭書の当事者甲の表示が誤記であると述べた。

本命令書においては、エビス貿易がX2の業務遂行に対して支払う対価について、前記の契約書の文言に従い、以下、原則として「報酬」という。

【甲92、乙1・17・27、審p43～45】

(2) アポインターの業務内容について

アポインターは、エビス貿易の事務所において、全国の建設業者等に電話し、トラック、重機、バス等商業車の売却を勧誘すること（以下「アポインター業務」という。）を主な業務内容としていた。

具体的には、以下のような業務を行っていた。

アポインター業務

- ア エビス貿易が所有する全国の職業別電話帳を参照して、トラック、重機、バス等商業車を所有している可能性のある建設業等を営む企業に電話し、経営者や担当者に商業車の売却予定の有無を尋ねる。相手先企業に車両の入替えや廃車の予定があることが判明したら、エビス貿易に買取金額の見積りを行わせるよう勧誘する。
- イ 相手先企業が勧誘に応じたら、売却予定時期、車種、型式、メーカー名、走行距離、自動車検査証の有効期間が満了していないかどうか、その他車種ごとに決められた事項を確認し、自動車登録番号と併せてアポイント票に記入する。このアポイント票の記載内容に基づき、原則としてクローザー（後記4(2)のとおり、グループ会社各社における責任者をいう。）が概算の見積金額を算定する。
- ウ 相手先企業に自動車検査証をファクシミリにより送付させ、アポイント票の記入内容と自動車検査証の記載事項を照合した上で、事務担当社員に、コンピュータ端末から、当該車両のデータをBe遊グループのデータベースに登録させる。
- なお、Be遊グループにおいては、同一車両について、原則として、先にデータベースに登録したアポインターの買取交渉が優先される取決めとなっているため、データベース登録時に、同一車両について、グループ内の他のアポインターによって1か月以内に見積りが行われていないかどうか、自動的に照合が行われる。
- エ データベース登録後、アポインターは、見積書を相手先企業にファクシミリにより送付し、適宜クローザーの指示を受けて買取交渉を行う。買取条件が折り合えば、引取日程の調整、必要書類の説明等、グループ内の営業担当社員が当該車両を引き取るまでの段取りをつける。
- その後、営業担当社員が相手先企業に出向き、当該車両の状態を確認した上で、当該車両を買い取る。
- オ アポインターは全国の企業を対象に電話勧誘を行うため、実際の引取りには、相手先企業の近くに所在するグループ会社に所属する営業担当社員が出向くなどの調整を行っていた。この調整に利用する資料として、

グループ会社各社の営業担当社員の商談等予定表が事務所に掲示されていた。

その他の業務

後記(3) のとおり、アポインターは、エビス貿易の事務所において、毎朝9時の始業と同時に開始する朝礼に出席するよう指示されていた。

また、アポインター全員が交代で、「当番」として、始業前や終業後、又は昼休みに、事務所の清掃や湯茶の準備を担当した。

【甲42・92、乙27、審p11～12・45～48、被申立人釈明】

(3) 勤務日及び勤務時間並びに勤怠管理について

勤務日及び勤務時間について

前記(1) のとおり、本件契約書には、出退勤の管理を行わない旨の定め(第4条)があるが、X2の勤務日は、原則として毎週月曜日から土曜日までとされ、勤務時間は、平日は9時から18時まで、また、土曜日は15時までとされていた。12時から13時までの1時間は昼休みとされ、さらに、平日の15時からラジオ体操が行われた。

X2の入社時に、エビス貿易は、8時30分までに出勤するよう指示した。その後、20年7月ころ、Y2部長(前記2)は、アポインターに対して、朝礼(前記3(2))に間に合うように早めに出勤するよう指示した。

また、X2の入社時に、Be遊・埼玉のY3アポインター長(以下「Y3アポ長」という。)は、業務を50分間行ったら10分間休憩するよう指示した。実際に、他のアポインターも、全員一斉に休憩していた。

なお、前記2の求人広告紙の募集記事においては、勤務時間は9時から18時まで、時間帯については相談に応じるとされていた。しかし、X2がこの記事を見た後、エビス貿易に電話で求人に応募すると、対応した事務担当社員は、その時点での採用条件は9時から18時まで勤務できることである旨を説明した。

勤怠管理について

毎日の勤務実績については、月ごとに作成された業務日報に、アポインターが各自従事時間及び契約等実績を記入し、クローザー又は営業担当社員の確認印を受けていた。

アポインターの遅刻、早退及び欠勤については、原則として所定の様式により事前に届け出ることとされていた。遅刻については、30分までにつき30分相当の報酬が、その時間に応じて減額された。交通機関の遅延による遅刻についても、遅延証明書を日報に添付して提出しなければ報酬減額の対象となった。

【甲6・19～28・51・52・92、申立人釈明】

(4) 報酬について

報酬の支払について

アポインターに対する報酬は、毎月末日までの勤務実績に応じて、翌月10日に支払われることとされていた。

報酬の支払日が近づくと、エビス貿易は、アポインターに、各人の前月の勤務実績が記載された「外注費明細書」及び請求書用紙を配付した。アポインターは、各自、請求書用紙に「外注費明細書」の内容を転記して押印し、事務担当社員に提出した。

アポインターに対する報酬は、勤務時間の実績に基づいて支払われた。エビス貿易は、X2に対して、毎月の勤務実績に応じて、報酬として1時間当たり1,050円を支払う一方、機器使用料として1時間当たり50円を報酬の支払額から控除した。

また、グループ会社共通の報奨制度として、報奨金及び「社長賞」が存在し、それぞれの条件に該当するアポインターには報酬が上乘せされて支給された。

このうち、報奨金は、粗利を多く上げた者など成績優秀者を対象としていた。また、「社長賞」は、無遅刻無欠勤の者や入社した月に買取契約の成立に貢献した者など業務遂行上何らかの努力をしたと評価された者を対象としていた。

なお、エビス貿易においては、従前「皆勤賞」の制度が存在していたところ、アポインターは事業主であるという理由で、20年8月ころ、上記「社長賞」に名称が変更されたが、一方で、同月17日付求人広告紙に掲載されたエビス貿易のアポインター募集記事には、「皆勤賞1万円～1万5千円有!!」と記載されていた。

所得税の確定申告について

エビス貿易は、アポインターに対して、アポインター各自で報酬について所得税の確定申告を行う必要がある旨を説明していた。

【甲16～18・29～33・52・75・92、乙1・21・27、審p6、被申立人釈明】

(5) 業務上の指示について

エビス貿易でアポインターが業務を行うに当たり、同社の責任者とされている社員が、必要の都度指示を行った。

X2がアポインター業務に従事していた間には、関東地方のグループ会社の統括責任者であったY2部長や、エビス貿易のクローザーであった

Y4主任（以下「Y4主任」という。）及びY5課長が指示を行った。

毎朝の朝礼（前記(2)）においては、クローザーが、アポインターに対して、国内や海外の自動車オークションでの取引状況などの情報を提供するほか、特に毎週月曜日には、グループ会社全社の中古車買取実績や、グループ会社の一つである株式会社近畿トラック販売（以下「近畿トラック」という。）の中古車販売実績等が掲載された社内報を配付し、重点的に買取りを図る車種を指示した。

会社のY6専務取締役（以下「Y6専務」という。）は、7月22日付けで、Be遊グループの各担当者に対し、強気の交渉を行うよう、また、高額の決済が必要な案件については、Y6専務あてに連絡の上、購入の段取りをつけるよう通達した。

後記5(3)のエビス貿易の事業廃止に当たり、Y5課長は、X2ほかのアポインターに対して、各自がアポインター業務で使用したアポイント票、見積書、見込み客を記載したファイルノートほか契約関係資料を、同社に提出するよう指示した。

【甲13・15・37・38・61～76・79～87・92・94、乙22の2、審p9～10、申立人釈明】

(6) 業務上の指導体制及び業務マニュアルについて

X2の業務開始に当たり、Y3アポ長が研修を行った。

また、X2がアポインター業務に従事している間、会社第1営業本部のY7課長補佐、Y3アポ長、グループ会社である株式会社Be遊・神奈川

(以下「B e 遊・神奈川」という。)のY 8 アポインター長(以下「Y 8 アポ長」という。)及び株式会社B e トレーディング・横浜のY 9 アポインター長(以下「Y 9 アポ長」という。)などが、エビス貿易事務所内を巡回し、アポインターに対して指導を行うことがあった。

エビス貿易を始めグループ会社のアポインターは、共通の業務マニュアルに従ってアポインター業務を行っていた。この業務マニュアルは、職業別電話帳を参照して電話をかける際の話し方から、買取交渉の進め方及び引取りに関して説明すべき事項までが、具体的に説明されているものであった。業務マニュアルのほか、買取対象車両に関する情報などが、関連資料として用意されていた。

また、B e 遊グループには、エビス貿易を含めて、中古車買取業務を行う会社が複数存在していたところ、グループ会社のアポインターが同じ日に同じ企業に重複して電話をかけることを防ぐため、あらかじめ、グループ会社各社ごと曜日ごとに買取対象車種が割り当てられていた。この結果、複数のグループ会社のアポインターが、同じ日に同じ業種の企業に電話をかける可能性は低減されていた。

さらに、エビス貿易における「当番」(前記(2))の業務内容についても、マニュアルが作成されていた。

X 2 は、これらの業務マニュアル及び関連資料を、前記 の研修や巡回指導などの機会に、Y 7 課長補佐、Y 3 アポ長、Y 8 アポ長及びY 9 アポ長から受け取った。

【甲36・39～50・92、審p 9～11】

4 B e 遊グループの組織について

(1) 組織の状況

B e 遊グループにおいては、会社の取締役会が同グループ全体を統括していた。

また、会社代表取締役の下に、第1営業本部、第2営業本部、管理部及び経営企画部門の4部門が置かれていた。

第1営業本部には、第1営業部、第2営業部、第3営業部及び査定部が置かれ、3つの営業部の傘下に、20年6月当時、エビス貿易(第1営業部

所属)を含め合計11社の中古車買取会社が置かれていた。

第2営業本部には、上記の買取会社が買い取った中古車を国内及び海外に販売する近畿トラックと、中古車オークションを通じて中古車の買取り及び販売を行うオークション仕入部門が置かれていた。

管理部は、Be遊グループ全体の総務、人事及び経理を総括していた。

会社は、Be遊グループ全体の経営方針を決定し、グループ各社に対して、概括的な営業方針を通達していた。

各アポインターには、アポインター業務に関連する資料の一つとして、「各営業所営業連絡先」と題する、前記の中古車買取会社11社に所属する営業担当社員の携帯電話番号の一覧表が配付されていた。

また、20年6月当時、Be遊グループには、第1営業本部に所属する買取会社及び近畿トラックを合わせて、関東地方に6社、関西地方に6社、合計12社のグループ会社が存在していたところ、同月、X2が八王子公共職業安定所において閲覧した、エビス貿易が一般事務正社員を募集する求人票(前記2)には、同社が自ら「関西で6店舗、関東で6店舗」を有する会社である旨を記載していた。

さらに、毎週月曜日の朝礼で配付される近畿トラックの社内報(前記3(5))には、毎号、「営業所」別に仕入台数、近畿トラック販売台数及び粗利が掲載されており、この「営業所」はBe遊グループの買取会社及びオークション仕入部門に対応していた。

エビス貿易は、独立した法人として経理処理を行い、その所在地を所管していた八王子税務署に法人税の確定申告を行っていた。

エビス貿易は、その設立後、19年9月25日付けで、その所在地を所管していた八王子労働基準監督署長に対して、自らを事業主として、労働保険について保険関係成立届を提出し、同じころ、その所在地を所管していた八王子社会保険事務所長(当時。以下同じ。)に対して、自らを事業主として、健康保険及び厚生年金保険の適用を届け出た。

さらに、エビス貿易は、9月28日付けで、八王子労働基準監督署長に対して、就業規則を作成した旨を届け出た。

エビス貿易は、X2がアポインター業務に従事していた間に、同社で不

要となった机や椅子、全国の職業別電話帳などの備品を、他のグループ会社に融通したことがあった。

【甲10・13・14・38・79～87・92、乙19・22～24、審p5～7・15、申立人釈明、被申立人釈明】

(2) B e 遊グループ及びエビス貿易における人事及び研修体制

会社取締役は、B e 遊グループの他の会社の代表取締役などを兼務する場合があった。

エビス貿易についても、20年6月当時、会社の取締役で経営企画部社長室長であった Y10 が、本件結審時において、代表取締役を務めていた。

グループ会社各社における責任者は、クローザーと呼ばれていた。エビス貿易においても、その業務遂行における実質的な責任者は、Y2部長、Y4主任、Y5課長等のクローザーであった。

グループ会社における中古車の買取価格の決定については、高額の決済が必要な案件については会社役員の指示による場合もあるが（前記3(5)）、原則として各社のクローザーが行っていた。

会社で行われるグループ会社のクローザー会議などのために、クローザーや営業担当社員がエビス貿易の事務所を不在にする場合には、他のグループ会社のクローザーや営業担当社員が臨時に責任者を代理していた。

エビス貿易には、総務や人事を担当する部署は存在しなかったが、エビス貿易のアポインター及び事務担当社員の採用については、上記の責任者が決定権限を有していた。ただし、エビス貿易の設立に当たっては、会社担当者が、アポインターの採用面接及び採用決定を行った。

エビス貿易の事務担当社員に対しては、B e 遊・埼玉やB e 遊・神奈川など他のグループ会社の事務担当社員が研修指導を行っていた。

エビス貿易にはアポインター長は配置されていなかったが、前記3(6)のとおり、Y7課長補佐、Y3アポ長、Y8アポ長らが、エビス貿易ほかグループ会社各社で研修指導を行うとともに、退職したアポインターの商談を引き継ぐこともあった。

【甲10・13・15・34・53・56・92・94、乙1・28、審p8～9・13～15、申立人釈明、被申立人釈明】

(3) B e 遊グループ及びエビス貿易における給与及び報酬支払事務の取扱い

エビス貿易を始めグループ会社の社員の給与及びアポインターの報酬の支

払事務については、会社の経理担当者が一括して行っていた。

エビス貿易の事務担当社員は、毎月末日に、アポインターの各月分の業務日報を取りまとめて、会社あてに郵送した。会社の経理担当者は、この業務日報に基づき、アポインターに対する報酬の支払事務を行い、報酬がエビス貿易名義で支払われた。

【甲13・22・34・54・92、乙19～25、審p13～14】

(4) B e 遊グループにおける業務の流れ

B e 遊グループにおいて、第1営業本部に所属するエビス貿易を含む買取会社が買い取った中古車は、以下のような経路により転売された。

第2営業本部に所属する近畿トラックが上記中古車を買い取り、自社の展示場やインターネットを通じて国内外に販売した。

エビス貿易を含む関東地方にあるグループ会社は、上記中古車の一部を、栃木県小山市や千葉県千葉市に所在する中古車オークションに出品した。

なお、前記(1)のとおり、第2営業本部には、近畿トラックのほかに、中古車オークションを通じて中古車の買取り及び販売を行うオークション仕入部門が所属していたが、第1営業本部に所属する買取会社との業務上の関係は明らかではない。

【甲13・38・78～87・92、乙19・25、審p6～7、被申立人釈明】

5 エビス貿易の事業廃止及び第1回団体交渉の開催

(1) エビス貿易の事業廃止の発表

20年10月1日、Y5 課長は、朝礼において、エビス貿易が同月末日をもって事業を廃止すると発表した。

10月2日、Y5 課長は、アポインターに対し、東京都新宿区に所在する株式会社豊和・新宿（以下「豊和」という。）ほかエビス貿易の近隣に所在するグループ会社への移籍を受け付ける旨を伝えた。これを受けて、10月3日、X2は、豊和の事務所を見学した。

【甲92、審p16・19～20・49～50、申立人釈明、被申立人釈明】

(2) 第1回団体交渉の開催

X2は、以前から組合に加入していたところ、10月上旬、上記(1)のエビス貿易の事業廃止の発表を受けて、組合の下部組織である三多摩地域支部

の X 3 書記長（以下「X 3」という。）に対応を相談した。

10月13日、組合は、会社に対して、「組合加入通知並びに団体交渉申入書」と題する書面を郵送した。この書面は、「偽装請負契約を、社員契約に改める」こと、労働保険・社会保険（健康保険及び厚生年金保険を指す。以下同じ。）に加入すること、未払割増賃金を支払うこと、機器使用料を返還すること及び事業所閉鎖後の雇用保障（上記申入書には「雇用補償」と記載されているが、誤記とみられる。）を行うことを団体交渉の議題として求めるものであった。

10月29日、国分寺労政会館において、第1回団体交渉が開催された。この団体交渉には、組合側から X 4 副委員長、X 3 及び X 2 が、会社側から Y 11 総務部長のほか代理人として Y 12 弁護士（以下「Y 12 弁護士」という。）及び Y 13 弁護士が、それぞれ出席した。

交渉において、組合は、会社に対して、X 2 の雇用契約による就労の継続を求めた。ただし、会社が条件を提示すれば、就労の継続を断念し、金銭的条件により和解する余地もある旨を併せて述べた。

これに対し、会社は、グループ会社のアポインターの採用は業務請負契約によるとしていること、及び事務担当社員の採用については雇用契約によるが、X 2 を事務担当社員として受け入れることができる近隣のグループ会社としては、神奈川県厚木市に所在する B e 遊・神奈川及び埼玉県春日部市に所在する B e 遊・埼玉の2社しかないことを説明した。

組合は、会社の上記の説明を受けて検討したが、X 2 が東京都日野市在住であることから、B e 遊・神奈川又は B e 遊・埼玉への通勤は困難であるとの結論に至った。

組合は、改めて、X 2 の通勤が可能だと思われる豊和での雇用契約による就労を求めたが、会社は、これに応じなかった。結局、組合と会社とは、金銭的解決を目指すこととし、近日中に、組合が具体的な条件を提案することで合意した。

【甲1・2・91・93、乙27、審1 p 25～30・51～54・58～60】

(3) エビス貿易の事業廃止

10月31日、エビス貿易は事業を廃止した。

エビス貿易は、その事業廃止に先立ち、アポインター14名を対象として、他のグループ会社への移籍希望調査を行った。この調査に対して、X2を除く13名が回答し、このうち移籍を希望した3名は、11月1日から別のグループ会社に移籍した。

また、エビス貿易に所属していた営業担当社員及び事務担当社員は、別のグループ会社に移籍した。

エビス貿易の事務機器や備品は、同社の事業廃止後、処分されたり、会社や他のグループ会社で引き継いで利用されたりした。このうち、事務机、パソコン、コピー機などのリース物件については、当該リース契約における契約者がエビス貿易から引継先会社に変更された。

【甲92、乙26・27、審p16・18～20・51、被申立人釈明】

6 第1回団体交渉開催後の交渉の状況

- (1) 11月1日、X3は、Y12弁護士に対して、電子メールにより、組合の解決案として、会社がX2に対して以下の4項目を行うことを提案した。

「未払残業代」相当額80,519円の支払

機器使用料相当額40,550円の返還

雇用保険の遡及適用及び社会保険への遡及加入

「得べかりし」報酬690,307円の支払

なお、この電子メールには、上記、及びの金額の根拠として計算表が添付されていた。このうち、上記の金額に関する計算表「得べかりし賃金の基礎計算」においては、X2の「既払い賃金」の「一ヶ月平均」として「¥230,102」と、また、「半年分の賃金」として「¥690,307」との記載がなされていた。

【甲91、乙2・27、審p31・60～63】

- (2) 上記(1)のX3の提案を受けて、11月10日、Y12弁護士は、X3に対して、電子メールにより、概ね以下のように回答した。

「未払残業代」相当額の支払については、柔軟に対応するが、「残業時間」については、組合が再度確認するよう求める。

機器使用料相当額の支払については、基本的には同意するが、支払うべき金額については、組合と会社とで認識が異なる。

エビス貿易は、10月31日付けで事業を廃止したため、X2について、エビス貿易を事業主として遡及して雇用保険を適用し又は社会保険に加入させることはできない。

また、会社は、X2の業務請負契約の相手方ではないので、X2について、会社を事業主として遡及して雇用保険を適用し又は社会保険に加入させることもできない。

平均月額報酬6か月分の「得べかりし」報酬の支払については、応じられない。

会社は、解雇予告手当を参考に、和解解決金として、平均月額報酬1か月分を支払うこととしたい。

【甲91、乙3、審p31～32】

- (3) 11月14日、X3は、Y12弁護士に対して、電子メールにより、上記(2)及びについて、組合として確認した結果を回答した。一方、上記(2)については、エビス貿易は、11月12日時点で会社として存続しているから、X2について、エビス貿易を事業主として遡及して雇用保険を適用し、又は社会保険に加入させることは可能であると反論し、会社が雇用保険の遡及適用及び社会保険の遡及加入に応じないのであれば、組合は、公共職業安定所及び社会保険事務所においてしかるべき手続を行うとともに、労働局に対して、X2の業務請負契約が「偽装請負」であると申告する旨を述べた。さらに、上記(2)についても、平均報酬月額1か月分の和解解決金による解決には応じられないとした。

そして、X3は、上記電子メールにおいて、会社に対して、1週間以内に再度回答するか10日以内に団体交渉を開催するかのいずれかを選択するよう求めた。

【甲53・91、乙4、審p32】

- (4) 上記(3)のX3の回答を受けて、11月21日、Y12弁護士は、X3に対して、電子メールにより、「未払残業代」相当額及び機器使用料相当額について組合の要求どおりの金額の支払に同意するとともに、「得べかりし」報酬については、和解の成立を条件に、平均月額報酬3か月分を解決金として支払うと回答した。一方、雇用保険の遡及適用及び社会保険の遡及加入については、

X 2 とエビス貿易との契約はあくまで業務請負契約であり、また、X 2 自身に対しても、この契約を締結するに当たって、雇用保険の適用及び社会保険の加入は行わない旨を十分に説明し、本人の了解を得たとして、譲歩できないと回答した。

【甲91、乙5、審p32～33】

- (5) 11月26日、X 3 は、Y 12 弁護士に対して、電子メールにより、解決金の金額並びに雇用保険の遡及適用及び社会保険の遡及加入について、以下の又はのいずれかを選択するよう、また、及びのいずれも受け入れられなければ10日以内に団体交渉を開催するよう求めた。

会社は、解決金として、平均月額報酬6か月分を支払う。

組合は、雇用保険の遡及適用及び社会保険の遡及加入について、公共職業安定所及び社会保険事務所の職権による判断を求めない。

会社は、解決金として、平均月額報酬3か月分を支払う。

組合は、雇用保険の遡及適用及び社会保険の遡及加入について、公共職業安定所及び社会保険事務所の職権による判断を求め、会社は、これらの判断及び指導に従う。

【甲91、乙6、審p33】

- (6) 11月27日、Y 12 弁護士は、X 3 に対して、電子メールにより、上記(5)のX 3 の提案でいうX 2 の平均月額報酬6か月分について、具体的な金額を尋ねた。

【甲91、乙7、審p33】

- (7) 上記(6)のY 12 弁護士からの問合せを受けて、11月27日、X 3 は、同弁護士に対して、電子メールにより、X 2 の平均月額報酬6か月分は「端数切り上げで70万円」である旨を回答した。

【甲91、乙8、審p33～34・64～66】

- (8) 12月2日、Y 12 弁護士は、X 3 に対して、電子メールにより、和解案として、会社、エビス貿易及びX 2 の三者による、以下のような内容を主とする和解契約書案を提示した。

会社、エビス貿易及びX 2 は、X 2 とエビス貿易との業務請負契約が、10月31日をもって合意により終了したことを確認する。

会社及びエビス貿易は、連帯して、上記の契約終了に伴う解決金として、X2に対して821,019円を支払う。

解決金の内訳は、「未払残業代」相当額80,519円、機器使用料相当額40,500円及び「得べかりし」報酬700,000円である。

会社及びエビス貿易とX2との間には、この和解契約書に定めるほか、何らの債権債務がないことを相互に確認する。

【甲91、乙9・27、審p34・66】

- (9) 12月5日、X3は、Y12弁護士に対して、電子メールにより、前記(7)で自らが回答した金額が誤りだったとして、X2の平均月額報酬は227,915円、その6か月分は1,367,489円であると訂正の上、和解案の再検討を依頼した。

【甲91、乙10・27、審p34・66～67】

- (10) 12月8日、Y12弁護士は、X3に対して、電子メールにより、上記(9)のX3の訂正について、X2と会社との契約期間及び前記(1)の「得べかりし賃金の基礎計算」における「半年分の賃金」の記載を併せ考えると1,367,489円の要求には応じられない旨を回答するとともに、X3は間違えたのではなく、本件ではその程度の金額が解決金として相当だと考えていたのではないかと、また、交渉の最終段階で金額を大幅に訂正したことは交渉の信義にもとる行為である、と述べて組合を非難した。

【甲91、乙11・27、審p35】

- (11) 12月9日、X3は、Y12弁護士に対して、電子メールにより、前記(9)の訂正の趣旨を説明するとともに、前記(8)の会社の提案は、実質的には前記(4)の会社の提案と何ら変わらないし、上記(10)の会社の回答はX3の誤りに乗じたものであって、会社の態度こそ交渉の信義にもとる、と会社を非難した。

さらに、X3は、この電子メールにより、会社に対して、再度団体交渉を開催するよう求めるとともに、会社が態度を変えなければ、公共職業安定所及び社会保険事務所に対して、雇用保険の遡及適用及び社会保険の遡及加入について職権による判断を求める旨を通告した。

【甲91、乙12・27、審p37】

- (12) 12月11日、Y12弁護士は、X3に対して、電子メールにより、組合と会社との見解の隔たりが大きいとして、会社のこれまでの提案をすべて撤回し交

渉を打ち切る旨を通告した。

この電子メールにおいて、Y12弁護士は、エビス貿易とX2との契約は業務請負契約であり、その契約関係は既に終了していて債権債務はない、また、会社とX2との間には契約関係は存在せず、当然債権債務はない、との見解を示した上、X2が会社又はエビス貿易に対して何らかの請求を行う場合は、訴訟等の法的手続によるよう伝えてほしい旨を記載した。

【甲91、乙13・27、審p37】

7 X2の雇用保険資格確認請求

12月18日、X2は、八王子公共職業安定所長に対して、エビス貿易を事業主として雇用保険被保険者資格の確認請求を行った。

この確認請求に応じて、21年1月6日、八王子公共職業安定所長は、X2に対して、仮の雇用保険受給資格証を交付した。

【甲6・9・91、審p3・55～56】

8 当委員会へのあっせん申請

20年12月24日、組合は、当委員会に対し、会社を被申請者として、団体交渉促進をあっせん事項とするあっせん申請を行った（平成20年都委争第142号事件）。

当委員会は、会社が遠隔地に所在することを理由に電話によるあっせんを希望したことを受けて、上記事件について電話によりあっせんを行ったが、21年1月15日、当事者間の主張不一致によりあっせんを打ち切った。

【甲5・91、乙27、当委員会に顕著な事実】

9 Be遊グループにおけるアポインターとの契約形態の変更

(1) Be遊グループ各社は、21年1月から、アポインターを正社員として取り扱うこととし、在籍するアポインターとの間の業務請負契約を雇用契約に改めた。

(2) 1月23日、豊和は、公共職業安定所を通じて、雇用契約によるアポインターの募集を行ったが、会社は、豊和がアポインターを募集したことについて、組合に知らせなかった。

【甲55・90・92、審p21～22】

10 本件不当労働行為救済申立て

- (1) 1月22日、組合は、会社に対して、団体交渉申入書を郵送した。この申入書は、20年10月13日に郵送した書面（前記5(2)）と同じ内容を団体交渉の議題とすることを求めるものであった。

【甲91・93、乙14、審p37】

- (2) 組合は、上記(1)の団体交渉申入れに対して会社の回答がなかったことから、21年1月28日、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (3) 会社は、組合に対し、1月28日付けで、前記(1)の団体交渉申入れに対する回答書を郵送した。この回答書において、会社は、X2はエビス貿易との間で業務請負契約を締結していたのであって、会社とは契約関係はない旨及びエビス貿易とX2との業務請負契約も20年10月31日をもって終了している旨を見解として示した。

この回答書は、上記(2)の本件不当労働行為救済申立ての後、組合に到達した。

【甲91、乙15・27、審p37】

11 本件不当労働行為救済申立て後の事情

- (1) 21年3月17日、八王子公共職業安定所長は、前記7のX2の20年12月18日付雇用保険被保険者資格確認請求に基づき、エビス貿易を事業主として、職権で雇用保険被保険者離職票を作成し、同人に交付した。

その後、X2は、雇用保険の失業等給付を受けた。

【甲58・92、審1p3～4・56～57】

- (2) 21年5月15日、X2は、八王子社会保険事務所長に対して、健康保険及び厚生年金保険被保険者資格の確認請求を行った。

この資格確認請求に基づき、6月29日、八王子社会保険事務所長は、X2に対して、エビス貿易を事業主として、健康保険及び厚生年金保険被保険者資格を確認した旨を通知した。

【甲90・92、審p4】

- (3) 8月20日、会社は、X2を被告として雇用関係不存在確認請求訴訟を東京地方裁判所立川支部に提起し、同訴訟は、本件結審日現在、同支部に係属している。

【乙27】

- (4) 本件結審日までに、会社は、X 2 に対して、「未払残業代」相当額の支払及び機器使用料相当額の返還を行っていない。

【被申立人釈明】

第 3 判 断

1 アポインターの労働者性について

(1) 申立人組合の主張

X 2 ほかのアポインターとエビス貿易との間の契約は、形式上は業務請負契約であった。しかし、以下のとおり、X 2 ほかのアポインターは、労働組合法上の労働者に当たる。

アポインターは、エビス貿易により、勤務時間が事実上指定され、また、朝礼への出席や欠勤等の事前の届出が義務付けられるとともに、業務日報により勤務時間を管理されていた。報奨金制度に「皆勤賞」が存在していたことも、エビス貿易がアポインターの勤怠を管理していたことの表れである。

アポインターは、その業務の具体的内容及び遂行方法について、エビス貿易の指示を受けていたし、これらの業務上の指示に対して、アポインターには諾否の自由がなかった。また、中古車の買取価格の決定権限はエビス貿易のクローザー及び責任者にあり、アポインターはこの決定に関与できなかった。

さらに、アポインターの業務の進捗状況は、エビス貿易が業務日報により把握し管理していた。

アポインターに対する報酬は、基本的には時間単位で計算され、また、アポインターが遅刻した場合は、遅刻した時間に応じて報酬が減額されたことから、報酬の労務対償性は明らかである。X 2 の 1 時間当たりの報酬の額からみても、報酬は、業務請負の対価ではなく、労働に対する賃金と判断すべきである。

なお、報酬の支払に当たり、機器使用料として一部が控除されていたが、X 2 は、エビス貿易との間で機器のレンタル契約等を一切締結していない。

X 2 は、エビス貿易から得た報酬により生計を立てていた。

(2) 被申立人会社の主張

X 2 ほかのアポインターは、エビス貿易との間で業務請負契約を締結した上で業務に従事していた。エビス貿易は、業務請負契約の締結に当たって、アポインターに対して、アポインター自身が所得税の確定申告を行うこと及び雇用保険や社会保険の適用を受けないことも説明している。

一方、X 2 ほかのアポインターの業務遂行の実態も、以下のとおり、雇用と同視すべき形態と評価すべきでなく、労働組合法上の労働者に当たるとはいえない。

勤務時間については出社、休憩等のタイムスケジュールが決められているなど一応の規制があったが、これは、エビス貿易の所有する機器を利用して顧客に電話勧誘を行うという請負作業内容から生じる時間的制約である。朝礼も、顧客獲得に向けた一般的指示の時間にすぎない。また、エビス貿易が、アポインターの勤務時間について、指揮命令の下に管理していた事実はない。

アポインター業務の社内マニュアルが存在していたことは事実であるが、アポインターへの方針指導は、必要最低限の概括的なものにすぎず、電話勧誘中の交渉方法は、すべてアポインター各自の裁量に任せられていた。また、社内報の配付等を通じて、情報提供や、請負結果たる見積獲得に向けた士気向上及び目標の発表がなされることはあったが、これらはアポインターに対する具体的な指示には当たらない。

報酬は、勤務時間を算定基礎として支払われたが、勤務時間の実績については自己申告によっていた。また、報奨金は、見積獲得や契約成立という請負結果に対する成功報酬であって、労務の対価とは異なる。

なお、機器使用料をアポインターが負担することは、契約書に明記されていた内容である。

(3) 当委員会の判断

エビス貿易におけるアポインターの位置付けについて

エビス貿易の主要業務は、中古車の買取りであった。

アポインターは、エビス貿易の事務所において、全国の建設業者等に電話し、トラック、重機、バス等商業車の売却を勧誘するアポインター業務を主な業務内容として、個別の企業に売却を打診し、交渉の上、売買契約

について基本的な合意を取り付ける過程を担当していた(第2・3(2))。

また、エビス貿易の事業廃止日において、その従業員数は4名、アポインターの人数は14名であって(第2・1(3))、従業員数の数倍に及んでいた。

これらの事実からすれば、アポインター業務は、エビス貿易の企業活動の中核を成しており、アポインターは、同社の業務運営上、恒常的に不可欠な存在になっていたと認めることができる。

時間的・場所的拘束性及び業務遂行上の指揮命令の有無について

ア 時間的・場所的拘束性について

会社は、アポインターの勤務時間については一応の規制があったが、これは、エビス貿易が所有する機器を利用して顧客に電話勧誘を行うという請負作業内容から生じた時間的制約にすぎないし、また、エビス貿易が、アポインターの勤務時間について、指揮命令の下に管理していた事実はない旨を主張する。

しかし、エビス貿易は、事実上、X2に対して、勤務場所を同社の事務所とし、平日は9時から18時まで、土曜日は15時までを勤務時間として指定し(第2・3(3))、また、X2ほかのアポインターに対して、毎朝9時に開始する朝礼に間に合うように早めに出社するよう、また、業務を50分間行ったら10分間一斉に休憩するよう指示していた(同(2)及び同(3))。

さらに、エビス貿易は、アポインターの勤務実績について、個人別に作成された業務日報によって管理し、また、遅刻、早退及び欠勤について、原則として同社に事前に届け出るよう指示していた(第2・3(3))。また、後記のとおり、アポインターの報酬は、労務提供の時間に比例して支払われていたと認められる。

これらの事実から、X2ほかのアポインターは、通常の労働契約の場合と同様に、エビス貿易によって勤務時間及び勤務場所を管理されていたと認められる。

イ 業務遂行上の指揮命令の有無について

(7) エビス貿易のアポインターに対しては、毎朝の朝礼に出席するよう

指示されていたこと（第2・3(2)）、同社の責任者とされた社員が必要の都度指示を行ったこと（同(5)）、及び同社の事業廃止に当たり、Y5課長が契約関係資料を同社に提出するよう指示したこと（同）が認められる。

アポインター業務に関しては、グループ会社共通の詳細な業務マニュアルが存在し、また、グループ会社各社ごと曜日ごとに買取対象車種が割り当てられていたこと（第2・3(6)）、会社のY7課長補佐や他のグループ会社のアポインター長などがエビス貿易のアポインターに対して研修指導を行っていたこと（同(6)）、朝礼においてクローザーがアポインターに対して重点的に買取りを図る車種を指示したこと（同(5)）、及び「当番」の業務内容についてもマニュアルが存在したこと（同(6)）が認められる。

- (イ) 会社は、エビス貿易によるアポインターへの方針指導は、必要最低限の概括的なものにすぎず、電話勧誘中の交渉方法は、すべてアポインター各自の裁量に任せられていたと主張する。

しかし、アポインター業務の遂行において、上記(7)のとおり、基本的な業務遂行の方法は、グループ会社共通のマニュアルにより具体的かつ詳細に示されていたこと、及び個別の買取交渉において、エビス貿易及び相手先企業にとって最も重要な条件である買取金額の見積額については、原則としてクローザーが決定することとなっていて、アポインターが自らの裁量により決定することはできなかったこと（第2・3(2)イ及び同4(2)）が認められ、アポインターが自らの裁量により業務を遂行できる場面はあったとしても極めて限定されていたといえる。

- (ウ) したがって、アポインターは、専ら、会社ないしエビス貿易の指揮命令の下で業務を遂行していたものといえる。

報酬の労務対償性について

ア エビス貿易は、アポインターに対する報酬を、前月の勤務時間の実績に応じて支払っており、X2に対しては、報酬として勤務時間1時間当たり1,050円を支払った（第2・3(4)）。また、アポインターの遅刻

については、その時間に応じて報酬が減額された（第2・3(3)）。

これらの事実は、X2ほかのアポインターに対する報酬が、基本的には労務提供の時間に比例して支払われていたことを示しているといえる。

イ アポインターに対しては、上記アの報酬に、グループ会社共通の報奨制度である報奨金や「社長賞」が上乘せされて支給された（第2・3(4)）事実が認められる。

報奨金については、粗利を多く上げた者など成績優秀者を、また、「社長賞」の一部は、入社した月に買取契約の成立に貢献した者など業務遂行の成果を評価された者を、それぞれ対象としており、これらは、アポインターの士気を高め、もって会社の業績を向上させるための動機付けとみるのが相当である。また、「社長賞」の一部については、無遅刻無欠勤の者などを対象としており、労務提供の時間に着目して支払われるものであるから、結局、報奨金や「社長賞」も、上記アと同様に、労務提供それ自体に対する対価の一部であるといえる。

ウ こうした事実を併せ考えると、アポインターが受ける報酬は、労務の提供それ自体に対する対価とみるのが相当である。

アポインターの労働組合法上の労働者性について

前記 ないし のとおり、アポインターは、エビス貿易の事業組織に組み込まれ、同社の業務運営上、恒常的に不可欠な存在になっていると認められ、その業務遂行上の主要な事項が、会社ないしエビス貿易の指揮命令の下で、一方的かつ定型的に決定され、その報酬は、労務の提供それ自体に対する対価とみるのが相当であるから、労働組合法上の労働者であると認められる。

2 会社の使用者性について

(1) 申立人組合の主張

団体交渉事項とのかかわりで労働組合と対抗的な関係に立つもの、あるいは実質的な支配・影響関係にあるものは、労働組合法上の使用者に該当する。

B e 遊グループにおいては、経営、労務及び実務が一体として営まれていた。そして、会社は、自ら認めるように、B e 遊グループ全体の経営方針を

決定していた。

エビス貿易は、会社とは別個の法人格を有していた。しかし、会社は、子会社であるエビス貿易の設立及び事業廃止を事実上決定し、他のグループ会社に対すると同様にエビス貿易を支配していたから、エビス貿易は、実質的に会社の一支店ないし一営業所にすぎなかったといえる。

したがって、会社は、エビス貿易の事業廃止に伴うX2と同社との契約終了について、団体交渉の当事者たる使用者に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

以下の理由により、会社がX2との関係で使用者として団体交渉に応ずる義務はない。

X2は、エビス貿易との業務請負契約に基づき同社でアポインターとして業務を遂行していたものであって、そもそも同人と会社との間には何ら契約関係はない。

会社は、エビス貿易の親会社であり、また、Be遊グループ全体としても給与及び報酬の管理や商品の売却等において統一的な経営を行ってきた側面はある。

しかし、エビス貿易については、会計上会社から独立し、給与及び報酬の支払を独自に行い、独自に就業規則を作成し、また、労働保険及び健康保険制度における事業主として主務官庁に届出を行い、アポインターの採用を独自に行っていたことなどからみても、その法人格が形骸化していたとは評価できない。

また、エビス貿易は、八王子地区の顧客獲得のために設立された後、赤字経営が続いたため、会社がグループの親会社として事業廃止を決定したものであるが、同社の事業廃止後、Be遊グループにおいては同地区で同種事業は一切行っていないから、エビス貿易について法人格の濫用がないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

会社は、自らはエビス貿易の親会社であっても、X2との関係で使用者として団体交渉に応ずる義務はないと主張するので、以下検討する。

Be遊グループの組織については、会社に第1営業本部、第2営業本部、

管理部及び経営企画部門の4部門が置かれ、このうち、管理部については、B e 遊グループの社員及びアポインターの給与及び報酬支払事務を一括して行う一方で、エビス貿易には、総務や人事を担当する部署はなく、会社の管理部がB e 遊グループの総務、人事及び経理の業務を統一的に処理していたことが認められる(第2・4(1)・(2)及び(3))。

また、B e 遊グループにおけるアポインターの取扱いに関しては、会社がアポインターとの「業務請負契約書」のひな形を作成し、エビス貿易を含むグループ会社がこれを利用していたこと(第2・3(1))、会社の第1営業本部第2営業部長であったY2部長が、エビス貿易において、X2に対して採用面接を行い(同2)、また、責任者としてアポインターに対する指示を行ったこと(同3(5)及び4(2))、及びアポインターに対するグループ会社共通の報奨制度が存在したこと(同3(4))が事実として認められる。

B e 遊グループにおける人事上の事情として、会社取締役がグループ会社の代表取締役を兼務する場合があったこと(第2・4(2))、エビス貿易のクローザーや営業担当社員が事務所を不在にする場合に、他のグループ会社のクローザーなどが臨時に責任者を代理したこと(同(2))、エビス貿易の設立に当たっては、会社担当者がアポインターの採用面接及び採用決定を行ったこと(同(2))、エビス貿易のアポインターに対してはグループ会社共通の業務マニュアル等が配付され、会社及びグループ会社の担当者が研修指導を行ったこと(同3(6)及び4(2))、エビス貿易の事務担当社員に対しても他のグループ会社の事務担当社員が研修指導を行ったこと(同4(2))、エビス貿易の事業廃止に当たり同社に所属していた営業担当社員及び事務担当社員が別のグループ会社に移籍したこと(同5(3))、及び21年1月以降グループ各社において一律にアポインターを正社員として取り扱うこととしたこと(同9(1))が事実として認められる。

B e 遊グループの組織上、グループ会社の一部は、従前、会社の支社及び支店であったところ、17年7月ころ以降順次別法人化された経緯が認められる(第2・1(2))。しかし、その一方で、20年当時においても、B e

遊グループの社内資料や社内報及びエビス貿易の求人票には、グループ各社を「営業所」ないし「店舗」と位置付ける記載が見られた（第2・4(1)）。

そして、会社は、B e 遊グループにおいて、グループの経営方針を決定し、グループ会社に対して概括的な営業方針を通告していた（第2・3(5)及び同4(1)）ほか、グループ会社が高額の決済を要する取引を行う場合には会社の了解を必要とした（同3(5)）ことから、グループ会社は、自らの裁量により重要案件を処理することは許されず、会社の指示に従って業務を遂行していたことがうかがえる。

上記 ないし で指摘した事実に照らすと、会社及びグループ会社は、その組織上も業務遂行上も互いに密接不可分な関係にあるということができ、B e 遊グループは、それ自体があたかも一つの株式会社であるかのように、一体として企業活動を行っていたとみるのが相当である。また、会社は、その主張において、会社自らが親会社としてエビス貿易の事業廃止を決定したとの認識を示していることをも併せ考えると、エビス貿易は、実質的には親会社である会社の内部組織にすぎず、会社は、エビス貿易に対して、業務遂行はもとより、その存続自体にまで支配を及ぼしていたといえる。

アポインターについては、前記1で判断したとおり、労働組合法上の労働者と認められるから、アポインターがグループ会社の一つであるエビス貿易と業務請負契約を締結した上で業務を遂行していたとしても、その契約内容は労働条件に当たるといえる。

そして、上記 で判断したとおり、エビス貿易は、実質的には会社の内部組織にすぎないものであったから、会社は、X 2 ほかのエビス貿易のアポインターの労働条件について、現実的かつ具体的に支配し決定していたことができる。

したがって、その余の点について判断するまでもなく、会社は、本件団体交渉に応ずべき使用者に当たる。

3 団体交渉の拒否について

(1) 申立人組合の主張

第1回団体交渉における合意に基づき、組合担当者と会社代理人との間で電子メールがやり取りされたのは事実であるが、これはあくまで和解のための条件のすり合わせにすぎず、このやり取りをもって交渉が尽くされたとはいえない。

和解条件が折り合わなかった以上、本来の議題に立ち返って団体交渉を再開すべきであるにもかかわらず、会社は、自らが団体交渉に応ずべき立場がないとして、団体交渉を正当な理由なく拒否したものである。

なお、X2とエビス貿易との間の本件契約の終了は、事業所廃止に伴う整理解雇に当たるが、本件契約終了は、いわゆる整理解雇の4要件を一つも満たしていない。

(2) 被申立人会社の主張

X2と会社との間には何ら契約関係は存在しないから、会社がX2との関係で使用者として団体交渉に応ずる義務もない。

X2とエビス貿易との業務請負契約は既に終了し、また、エビス貿易は既に事業を廃止しているから、同社において雇用を確保することは事実上不可能である。

X2と会社との間には何ら契約関係は存在しないが、会社は、エビス貿易の親会社として、組合との団体交渉に応じ、ここでの合意に基づいて、金銭的条件による解決を前提に、組合との交渉に誠実に対応してきた。しかし、和解を目前に、組合が解決金を大幅に増額する理不尽な提案を行ったことにより相互の信頼関係が損なわれたため、会社は、この交渉を打ち切ったものである。

したがって、仮に会社に団体交渉に応ずる義務があるとしても、既に組合との交渉は尽くされ、これ以上交渉を重ねても解決できる見込みがないのであるから、正当な理由なく団体交渉を拒否したものとはいえない。

なお、X2とエビス貿易との業務請負契約が雇用契約であり、また、本件契約終了が解雇であると評価されるとしても、本件契約終了はエビス貿易の解散に伴う解雇として、その手続は妥当である。

また、第1回団体交渉の時点では、会社は、アポインターとの契約形態の変更を検討していなかった。

(3) 当委員会の判断

X 2 ほかのアポインターが労働組合法上の労働者に当たること及び会社が本件団体交渉に必ずべき使用者に当たるとは、前記 1 及び 2 において既に判断したとおりである。

したがって、会社は、組合からの団体交渉の申入れを正当な理由なく拒否することができない立場にあるといえることができる。

組合は、21年 1 月 22 日付けで、会社に対して、20年 10 月 13 日付申入書と同じ内容を議題として団体交渉を申し入れた(第 2・10(1))。これに対して、会社は、21年 1 月 28 日付回答書により、X 2 と会社との間に契約関係はないこと及びエビス貿易と X 2 との間の本件契約も 20年 10 月 31 日をもって終了している旨を見解として示し、結局、団体交渉には応じなかった(第 2・10(3))。

しかし、エビス貿易の事業廃止に先立ち、組合は、会社に対して、本件契約についての雇用保障などを議題とする団体交渉の開催を求め、20年 10 月 29 日、組合と会社との間で団体交渉が開催され(第 2・5)、エビス貿易の事業廃止後も、組合と会社との間で、引き続き本件契約の終了に伴う金銭的解決の条件について交渉が行われている(同 6)。

したがって、組合が本件契約の終了について争っていることは明らかであるから、本件契約が終了していることをもって団体交渉を拒否する正当な理由とはなし得ない。

また、エビス貿易が事業を廃止し、同社における雇用確保が事実上不可能になったとしても、会社は、このことについて、組合の納得を得べく説明を尽くす必要があり、既に当事者間の交渉の中心議題となっていた会社又はグループ会社による雇用に代える案について、誠実に協議する必要があるためであるから、エビス貿易の事業廃止自体を直接の理由として団体交渉を拒否することはできないと解するのが相当である。

会社は、本件団体交渉に必ずる義務があるとしても、既に組合との交渉は尽くされ、これ以上交渉を重ねても解決できる見込みがないと主張する。

そこで、組合と会社との交渉の経緯について、以下検討する。

ア 本件に係る交渉の経緯として、前記第 2・5(2)において認定したとお

り、組合と会社とは、第1回団体交渉の結果、当面金銭的解決を模索することとし、その後、X3とY12弁護士との間で、電子メールのやり取りにより交渉が行われた(同6)事実が認められる。

この電子メールのやり取りの結果、11月26日の段階では、「雇用保険の遡及適用及び社会保険への遡及加入」及び「得べかりし」報酬の額の2点を除いて合意に達し、会社は、解決金としての「得べかりし」報酬について、X2の平均月額報酬3か月相当額を提示し、組合は、解決金の額を平均月額報酬6か月相当額として、「雇用保険の遡及適用及び社会保険への遡及加入」について主務官庁の職権による判断を求めないか、又は、解決金の額を平均月額報酬3か月相当額として、「雇用保険の遡及適用及び社会保険への遡及加入」について主務官庁の職権による判断等に従うかの2案からいずれかを選択するよう提案するに至った(第2・6(4)及び(5))。

そして、Y12弁護士からの問合せに対して、11月27日、X3が、X2の平均月額報酬6か月分の金額を、その3か月分に相当する「端数切り上げで70万円」であると誤って回答した(第2・6(6)及び(7))ことから、これを受けて、12月2日、会社は、この回答に基づいて算定した解決金をX2に対して支払う一方、「雇用保険の遡及適用及び社会保険への遡及加入」は行わないとする和解案を提案した(同(8))。

その後、12月5日、X3は、上記金額の誤りを訂正して1,367,489円とし、和解案の再検討を依頼した(第2・6(9))が、会社は、この条件に基づく和解案には応じられない旨を回答するとともに、交渉の最終段階で金額を大幅に訂正したことは交渉の信義にもとる行為であるとして組合を非難し(同(10))、結局、同月11日、見解の隔たりが大きいとして、それまでの提案を撤回し交渉を打ち切った(同(12))。

イ 組合と会社との交渉においては、X3が、自らの11月1日付電子メールに添付した計算表の誤った記載に基づいて同月27日にも解決金の具体的な金額として「端数切り上げで70万円」であると回答した後、交渉の最終段階の12月5日になって、その金額を約倍額に訂正した経緯が認められるから、組合側に明らかな不注意があったとの非難は免れ得ない。

しかし、X2の平均月額報酬の額については、これも上記計算表自体に示されている(第2・6(1))ほか、会社側もまた、交渉の過程においてX2の平均月額報酬1か月分の「和解解決金」の支払を提案している(同(2))ことから、組合と会社とは、その額について、交渉を進める上での当然の前提として共通の認識を持っていたとみるべきであるから、会社は、X3の11月27日付回答に誤りがあることに気付いていたか、少なくとも気付き得たものといわざるを得ない。

したがって、12月2日に、会社がこのX3の回答の誤りないしこれに対する疑義を指摘することなく、X3の回答に基づいて和解案を提案したことは、会社は、誤りに気付きながら、この回答の金額を前提とすれば会社の和解案と組合の要求とが一致すると解釈して、あえて会社の和解案を組合に提示したものとみることできる。

ウ 会社は、X3が12月5日に解決金の提案金額を訂正し、和解案の再検討を依頼したのに対し、この訂正は交渉の信義にもとる行為であると断じた上、同月11日、電子メールによる交渉を打ち切った。しかしながら、このことは、会社が、組合が解決金額を誤って提示したことを奇貨として交渉の打ち切りを決行したものとみられてもやむを得ないところであり、いずれにしても、この時点で、誠実な交渉が尽くされ、団体交渉により解決する余地がなくなっていたとはいえない。

ところで、金銭解決を目指した交渉は、X2の希望を満たすような職場の確保が困難であったことから、これに代わる解決策の一つとして検討されたものであるところ、21年1月から、Be遊グループ各社がアポインターを正社員として取り扱うこととし、在籍するアポインターとの間の業務請負契約を雇用契約に改めたこと(第2・9(1))及び同月23日に豊和が雇用契約によるアポインターの募集を行ったこと(同(2))などの事情の変化が認められる。したがって、X2の雇用を前提とした交渉が不可能になったとはいえないのであり、組合は、1月22日付けで、改めて同人の雇用保障等を求めて団体交渉を申し入れているのであるから、この点でも交渉が尽くされたものとはいえない。

以上 ないし を総合すれば、会社が、組合の1月22日付団体交渉申入

れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

4 救済方法について

組合は、会社が組合の1月22日付団体交渉申入れに応ずることを求めているが、その後、上記のとおりBe遊グループ各社がアポインターを正社員として取り扱うこととしたことなど事情の変化が認められることを勘案し、本件における救済としては、主文第1項のとおり命ずることとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合が平成21年1月22日付けで申し入れたX2とエビス貿易との業務請負契約に関する団体交渉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条の12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22年8月3日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭