

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 株式会社フジ企画

再 審 査 申 立 人 破産者 株式会社フジ企画
破 産 管 財 人

再審査被申立人 大阪電気通信産業合同労働組合

上記当事者間の中労委平成21年(不再)第20号事件(初審大阪府労委平成19年(不)第65号事件)について、当委員会は、平成24年1月11日第139回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員岩村正彦、同坂東規子、同春日偉知郎、同鎌田耕一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 初審命令主文を、次のとおり変更する。

- 1 破産者株式会社フジ企画破産管財人 A は、大阪電気通信産業合同労働組合の組合員 B 及び同 C に対し、次の措置を講じなければならない。

- (1) B に対し、平成19年9月から平成21年8月までの間について、同人が大阪電気通信産業合同労働組合への加入を通知する前と同等にバスガイド・ジュニアの業務を割り振られてい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。
- (2) C に対し、平成19年9月から平成20年10月までの間について、同人が大阪電気通信産業合同労働組合への加入を通知する前と同等にバスガイド・ジュニアの業務を割り振られてい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。
- 2 破産者株式会社フジ企画破産管財人 A は、平成19年8月3日付け及び同月31日付けで大阪電気通信産業合同労働組合から申入れのあった B らの労働条件及び賃金等を議題とする団体交渉に応じなければならない。
- 3 株式会社フジ企画は、大阪電気通信産業合同労働組合に対し、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

大阪電気通信産業合同労働組合

執行委員長 D 様

株式会社フジ企画

代表取締役 E ㊞

当社が行った下記の行為は、中央労働委員会において労働組合法第7条第1号ないし第3号の不当労働行為に該当す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にいたします。

- (1) 貴組合の組合員 B に対し、平成19年9月から平成21年8月までの間について、バスガイド・ジュニアの業務を割り振らなかったこと及び貴組合の組合員 C に対し、平成19年9月から平成

20年10月までの間について、バスガイド・ジュニアの業務を割り振らなかったこと。

- (2) 当社が、貴組合から平成19年8月3日付け及び同月31日付けで申入れのあった B らの労働条件及び賃金等を議題とする団体交渉に応じなかったこと。

II その余の再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、株式会社フジ企画（以下「会社」という。）が、①大阪電気通信産業合同労働組合（以下「組合」という。）が、組合の組合員である B 及び C （以下、それぞれを「B 組合員」及び「C 組合員」といい、両名を併せて「組合員ら」という。）の労働条件及び賃金等を議題として平成19年8月3日付け（以下、平成の元号は省略する。）及び同月31日付けで行った団体交渉申入れ（以下「本件団体交渉申入れ」という。）に応じなかったこと（以下「本件団体交渉拒否」という。）、②19年8月3日付けで、組合員らの組合加入通知を受けた後、組合員らに対し、組合員らが従事していたバス会社の業務を割り振らなくなったことは不当労働行為に当たるとして、組合が、19年10月25日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 本件団体交渉申入れに応じること。
(2) 組合員らをバス会社に派遣しないことの禁止

(3) 本件団体交渉拒否に関する謝罪文の掲示及び手交

3 初審命令の要旨

大阪府労委は、21年5月22日付けで、本件団体交渉拒否及び会社が19年9月以降組合員らにバスガイド業務を割り振らなかったことは不当労働行為に当たるとして、会社に対し、組合員らに、組合加入通知がされる前と同等にバスガイド業務を割り振ること（主文第1項）、組合員らに、組合加入通知がされる前と同等にバスガイド業務を割り振られていれば得られたであろう賃金相当額を支払うこと（同第2項）、本件団体交渉申入れに応じること（同第3項）及び文書手交（同第4項）を命じる旨を決定し、21年5月25日、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社は、初審命令を不服として、21年6月5日、初審命令の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

5 本件における主な争点

- (1) 会社は労働組合法（以下「労組法」という。）上の使用者に当たるか。
（争点(1)）
- (2) 本件団体交渉拒否は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
（争点(2)）
- (3) 組合員らに対して業務を割り振らない会社の対応は、労組法第7条第1号又は同条第3号の不当労働行為に当たるか。（争点(3)）

第2 当事者の主張の要旨

1 会社の労組法上の使用者性について（争点(1)）

(1) 会社の主張

ア 初審命令は、①会社は、バスガイドらの賃金を実質的に決定できる立場にあった、②バスガイドら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、と判断する。しかし、バスガイドらの賃金はあくまでもその雇用主であるバス会社とバスガイドらとの労働契約によって決定されるものであり、そこに会社に関与する余地はない。また、そもそも、労働者派遣という場合、派遣労働者と派遣元企業との間に労働契約関係が存在するものであるところ、本件においてはそのような関係は存在しない。

イ バスガイドらの賃金を実質的に決定しているのは、次のとおり、バス会社である。

(ア) 会社とバス会社との間で「バスガイド紹介契約書」が作成され、契約書末尾には「料金表」が添付されているが、あくまでもバスガイドらの賃金は、労働契約の当事者であるバス会社とバスガイドらの合意に基づいて決まり、賃金の決定に会社が容喙する余地はない。

バスガイドらの賃金を会社を通じて支払っていたのは、いわば当業界の慣行的取扱いであったことによるものである。すなわち、「観光バスガイド業務」が3年2月に有料職業紹介の許可対象事業となる以前には、バスガイド業者はバス会社と請負契約を締結し、バス会社から支払われる請負代金からバスガイドに賃金を支払うという支払方式が行われていたところ、これが継続されていたものである。

(イ) 会社が研修費を控除していたことについては、会社主催の研修は、バスガイドへのスキルアップを目指すバスガイド・ジュニアにとって強く希望するところであったことから、会社はバス会社から代理受領するバスガイド・ジュニアの賃金から1乗務当たり定額の研修費を控除することとなったものである。

ウ ①バス会社がバスガイドらに対し給与所得の源泉徴収票を発行していること、②バス会社がバスガイドらが被災した労災の処理を自ら行

っていること、③未払残業に対する労働基準監督署の指導が会社に対しては行われず、バス会社である阪急観光バス株式会社（以下「阪急観光バス」という。）に対しては行われているらしいこと、④会社は面接時に職業紹介であることを十二分に説明していることからしても、会社ではなくバス会社が、バスガイドらの雇用主であり、労組法上の使用者に該当することは明らかである。

(2) 組合の主張

ア 組合員らは、会社から「労働者派遣」として各バス会社に派遣されていると理解していた。すなわち、本件においては、①会社は、バスガイドらに対し乗務の日時等を指示、バスガイドらは、会社指定の制服を着用して、バスに乗務していたこと、②バス会社との間で雇用契約を締結する手続は一切なく、賃金等の労働条件の明示もされなかったこと、③会社は、バス会社が勤務終了後に発行する勤怠書類に基づき、勤怠管理、実労働時間の計算、賃金の計算を行い、賃金については会社がバスガイドらの銀行口座に振り込むこととなっていたこと、④会社は、バスガイドらに定期ミーティングを行い、会社の従業員としての心構え等を議題としていたこと、こうした実態を踏まえれば、会社とバスガイドらとの関係は有料職業紹介ではなく、会社による違法な労働者派遣である。

イ 有料職業紹介であれば、 E 代表取締役（以下「 E 社長」という。）のいうとおり、雇用契約がバス会社との間で締結され、その時点で会社の仕事はなくなるはずであるが、実態をみると、組合員らがバス会社との雇用契約を締結したことはない。また、組合員らの賃金はバス会社から支払われるはずであるのに、実態としては会社から賃金が支払われている。これは会社が組合員らをバス会社に派遣し、雇用契約もないバス会社の指揮命令の下に就労させていたということ

あり、違法な労働者派遣である。

ウ したがって、本件の場合、組合員ら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のであり、会社は労組法上の使用者である。

2 本件団体交渉拒否について（争点(2)）

(1) 会社の主張

上記1(1)のとおり、会社は、組合員らの「使用者」ではないから、組合との団体交渉に応じる理由はない。

また、組合は、21年9月30日ころに複数回にわたり組合員10数名で会社に押しかけて事務所を占拠し、社長を出せと大声を発し、無断で社長の予定表やバスガイド行程表等をビデオカメラで撮影し、抗議したり、会社の社員を恫喝するなど業務を妨害した。このような節度を逸脱した不法な実力行使を行う労働組合との間で正常な団体交渉を行うことは不可能であり、会社が組合との団体交渉を拒否することには、正当な理由がある。

(2) 組合の主張

労組法上の使用者の団体交渉拒否には、正当な理由が必要であるが、会社は、団体交渉を拒否する正当な事由を一切述べていない。本件団体交渉拒否の正当な理由は存在せず、労組法第7条第2号違反である。

3 組合員らに対して業務を割り振らない会社の対応について（争点(3)）

(1) 会社の主張

ア 初審命令は、会社が組合員らにバスガイド業務を割り振らないのは、組合を嫌悪してなされた不利益取扱いであり不当労働行為に該当すると判断するが、誤りである。そもそも、会社が組合員らを嫌悪してバスガイド業務を割り振らなかった事実などない。

イ 会社が組合員らの組合活動を嫌悪して業務を割り振らなかった事実はなく、むしろ組合員らは、「組合の了承がなければ働けない」など

として組合加入を盾に会社からの紹介を自ら拒否していたものである。また、組合加入後は、会社に対し、組合員らからの求職依頼など一度もなかったものである。

ウ 会社が紹介事業から事実上廃業撤退した現在においては、初審命令主文第1項にいう「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」とする点は履行不能である。同第2項にいう「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」とする点も、実際にバスガイド業務に就いてきたスタッフとの間の著しい逆差別を顕出させるものであり、明らかに不当である。

(2) 組合の主張

ア 組合員らは会社に対し19年9月の初旬及び18日にそれぞれ就労の意思を表明していたが、会社は「労働組合員は、使われない」旨述べ、組合加入及び組合員であるが故に仕事を割り振らなかったものである。

イ 初審命令が判断した「B 組合員及び C 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る」との結論どおり、会社が組合員らに対し、バスガイドの仕事割り振らないことは、組合加入したこと、又は組合員であることを理由とする不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入の不当労働行為である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、2年4月に設立された株式会社で、肩書地に本店を置き、旅行業、有料職業紹介、労働者派遣等を業とする。初審審問終結時の従業員は6名である。

なお、再審査結審後の23年11月2日、大阪地方裁判所は、会社について破産手続を開始する旨の決定を行い、弁護士 A を破産管財人に選任した。

- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、主に西日本電信電話株式会社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、初審審問終結時の組合員は、約50名である。

- (3) B 組合員は13年5月に、C 組合員は18年3月に、それぞれ会社の面接を受け、会社を通じてバス会社の業務に従事していた。

会社がバス会社を就労先とする有料職業紹介で扱う業務には、バスガイドと呼ばれる業務と、バスガイド・ジュニアと呼ばれる業務の2種類があった。バスガイドは、観光案内業務及び車掌業務（バス後退時の誘導等）を行い、バスガイド・ジュニアは、車掌業務のみを行っていた（以下「バスガイド業務」と「バスガイド・ジュニア業務」を併せて「バスガイド業務等」という。）。B 組合員及び C 組合員は、主に車掌業務のみを行うバスガイド・ジュニアと呼ばれる業務に従事していた。

2 会社における有料職業紹介の態様

- (1) 会社とバス会社との関係

ア 会社は、下記イ、ウのとおり有料職業紹介を開始するまでの間、バス会社から請負の形式で観光バスガイドの業務を請け負い、自ら雇用した者を観光バスガイドの業務に従事させていた。

イ 会社は、4年2月、職業安定法第32条第1項（現行法では第30条第1項）の規定に基づく許可を受け、観光バスガイドの有料職業紹

介を開始した。

ウ 会社は、観光バスガイドの有料職業紹介を開始した後、バス会社との間で、バスガイド業務等に関し、次のような事務を行っていた。

(ア) 会社は、7年5月1日には、関西空港交通株式会社（以下「関西空港交通」という。）との間で、12年7月1日には、阪急観光バスとの間で、16年4月1日には、名阪近鉄バス株式会社との間で、19年5月1日には、西日本ジェイアールバス株式会社との間で、それぞれ「バスガイド紹介契約書」を作成している。

これらの契約書では、会社は、バス会社から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、バスガイドらを紹介すること、バス会社は、会社に対し、会社が定めるバスガイド料金表に準じて手数料を支払うこと、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、翌月の特定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が定められていた。

上記契約書に係るバスガイド料金表には、バスガイドらの基本日給の金額、拘束時間、時間外手当等の各種手当の金額、交通費、受付手数料、紹介手数料が記載されていた。そのうち、バスガイド・ジュニアに係る料金は別表1のとおりである。

(イ) バス会社が、会社に対し、バスガイドらを必要とする日付、行き先等を記載した求人依頼書を送付すると、会社は、観光バスガイドの募集（下記(2)ア）に応じて自社に所属しているバスガイドらの中から適任者を選び、電話で就労日時、場所等を示して就労の意思を確認した上で、バス会社に対しては、就労を希望したバスガイドらの氏名、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た。バス会社は、紹介状に記載された者を記載のとおり条件で就労させる場合、会社に対し、上記の紹介状に採用する

旨を記載し担当者が押印したものを、ファクシミリで返送した。

- (ウ) 会社は、バスガイドらがバスガイド業務等を終了した後、上記(ア)のバス会社との契約に基づき、毎月、バス会社に対し、前月分の紹介に係る請求書を送付した。バス会社は、受付手数料、紹介手数料及びバスガイドらの賃金相当額を、一括して会社名義の預金口座に振り込んだ。

なお、上記アのとおり、会社は、有料職業紹介事業を開始する前、バス会社から請負の形式で観光バスガイドの業務を請け負っていたが、当時、バス会社から受領した請負代金の中から、観光バスガイドの業務に従事した者に賃金として支払っていた。

- (エ) バス会社のうち、阪急観光バス及び関西空港交通は、18年において、バスガイド業務等に関する所得税等の源泉徴収をし、当該バスガイド業務等に従事した者に、源泉徴収票を交付していた。

また、バスガイドらがバスガイド業務等に関して負傷した場合は、バス会社が、労災保険手続を行っていた例もあった。

(2) バスガイドらの就労状況等

ア 会社は、インターネットのホームページで、観光バスガイドを募集していた。同ホームページには、「紹介先は大手一流観光バス会社なので安心して仕事に取り組んで頂けるはずです。」、「事業内容 観光バスガイド紹介所」、「紹介業種 観光バスガイド」、「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8,500～13,000円」、「残業・交通費全額支給」、「取引先 阪急観光(中略)他、一流観光バス会社」などと記載されていた。

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2のとおりである。同表中の「賃金」の項には「ガイド

料金及び車掌料金（ガイドJ r）・・・別紙参照」とされているが、当該別紙記載の料金表のうち、バスガイド・ジュニアに係る料金は別表1のとおりである。

イ 会社は、バスガイド業務等に従事することを希望する者に対し、面接を行った。

会社は、組合員らとの面接において、上記(2)の就業条件明示表を提示し、日給の額等について説明した。なお、グループ傷害保険に加入しなければ乗務できないこと、制服は自費購入となること、下記エの事務費等の控除があることについては口頭で説明を行った。

ウ バスガイドらは、会社を通じてバスガイド業務等に就く際、あらかじめ、会社から、集合場所、就労時間、行き先等を電話で通知された。バスガイドらは、乗務当日、就労するバス会社の車庫に直接出向き、氏名、行き先等が記載された勤務簿に押印し、バス会社が作成した指示書に従って出庫準備をし、運行管理者の点呼を受け、バスガイド業務等に従事した。

組合員らは、バスガイド・ジュニアの業務に従事する際、バス会社との間で、賃金、労働時間等の労働条件につき直接かつ明示的に交渉又は合意をしたことはなかった。

エ(ア) 会社は、上記(1)ウ(ウ)のとおり、バス会社からバスガイドらの賃金相当額の振込みを受けた後、バスガイドらの預金口座に、給与として金銭を振り込んでいた。会社は、自ら給与明細表を作成し、バスガイドらに交付していた。

この給与明細表には、乗務した日付、本人の氏名、出勤・退勤の時刻、日給額、時間外手当額、早朝手当額、宿泊費、交通費及び総支給額等が記載されていた。

(イ) 会社は、バスガイドらの預金口座に上記の金銭を振り込む際、時

期によって変動はあるが、概ね、「事務費」、「管理費」、「研修教育費」、グループ傷害保険の保険料を示す「A I U」、口座振込手数料を示す「振込料」、制服代を示す「制服」の名目で、控除をしていた。上記のグループ傷害保険契約は、会社を保険契約者、会社の構成員及びその家族等を被保険者とするものである。

なお、会社は、上記(ア)の給与明細表と併せて、給与明細表に基づく総支給額、上記の「事務費」等の控除額及び差引後の支給額を示した票（以下「控除票」という。）を作成し、バスガイドらに交付していた。

オ 会社は、バスガイドらを対象に、18年3月ころまで、観光案内や接客態度等に関する研修を行っていた。会社は、上記エのとおりバスガイドらの賃金相当額から「研修教育費」として控除しており、研修を実施していた18年3月ころまでは、控除額を、研修のためにチャーターした観光バスのチャーター料金、講師に対する謝礼、テキスト代等に充てていたが、その額は研修への参加の有無や回数にかかわらずバスガイドら全員について定額であり、かつ研修を行わなくなっても「研修教育費」名目での控除を続けていた。なお、組合員らは、上記の研修に参加したことはない。

カ 会社は、バスガイドらとの間で、年2回、夏と冬にミーティングを行っていた。

ミーティングでは、バス会社での労働条件、飲酒、勤務態度等の仕事上の注意、各バス会社からのクレーム等について、報告又は話し合いが行われた。

キ 会社は、バスガイドらが業務に就く際、会社を通じてバス会社で就労するバスガイドらに共通の制服を着用するように求め、上記エのとおり制服代として給与から控除した金額を、その購入費用に充ててい

た。

バスガイドらの制服は、13年5月以降、3回変更された。制服の選定は、会社を通じてバスガイド業務等に従事する複数の者から構成される選定委員会が行った。

バスガイドらは、バスガイド業務等に従事する際、「日本バスガイド協会々員」の肩書が記されたネームプレートを着用していた。

(3) その他関連する事実

ア 会社は、有料職業紹介に関し、手数料管理簿及び求人票を作成している。

イ 会社には、有料職業紹介ではなく、派遣先会社と「労働者派遣に関する基本契約書」を作成し、派遣される労働者と「派遣スタッフ雇用契約書」を作成して、労働者を派遣する契約先もあった。

B 組合員は、18年2月から同年3月までの間、会社から派遣され、列車食堂内のレストランサービス業務に従事した。この派遣に係る「派遣スタッフ雇用契約書」には、B 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3のとおりである。

3 組合員らが組合に加入するまでの経緯

(1) 上記1(3)のとおり、B 組合員は13年5月以降、C 組合員は18年3月以降、会社を通じてバスガイド・ジュニアの業務に従事していた。組合員らは、主に車掌業務のみのバスガイド・ジュニアの業務に従事し、観光案内業務を行うバスガイドの業務に従事することはなかった。

(2) B 組合員は、18年、バスガイド・ジュニアの業務に合計21回従事した。そのうち14回は、阪急観光バスでの業務であった。また、19年はバスガイド・ジュニアの業務に11回従事し、そのうち8回は、阪急観光バスの業務であった。

C 組合員は、18年、バスガイド・ジュニアの業務に合計34回従事した。そのうち12回は、阪急観光バスでの業務であった。また、C 組合員は、19年、バスガイド・ジュニアの業務に52回従事し、そのうち22回は、阪急観光バスでの業務であった。

(3) 19年2月ころ、B 組合員は、会社に対し、次のとおり、給与が一方的に減額されていると抗議した。

ア B 組合員の①13年10月度分、15年4月度分及び17年5月度分の日給は8,500円、②18年2月度分、19年1月度分及び同年2月度分の日給は6,500円となっており、別表1に記載されているシーズン料金(①が対象)・オフシーズン料金(②が対象)より1,500円低い額となっていた。

イ また、C 組合員については、①18年11月度分の日給は8,500円、②19年1月度分の日給は6,500円であり、こちらも同様にシーズン料金・オフシーズン料金よりそれぞれ1,500円低い額であった。

ウ 上記ア、イの給与についても、上記2(2)エのとおり給与明細表と併せて控除票が交付されていたが、これらの控除票に控除対象としてあげられている項目は、「事務費」、「AIU」及び「制服」の各項目となっていた。

(4) 会社は、19年4月3日、バスガイド業務等に従事していた者との間で、臨時にミーティングを行った。

同ミーティングにおいて、上記(3)アのとおり別表1のバスガイド料金表に示された日給額と実際に支払われている日給額に差があることが問題とされた。それについて会社のE社長は、「私は、知りませんでした」、「こんな頭でよければ、いくらでも下げます」等と述べた。

会社は、同年夏ころ、バスガイド業務等に従事していたすべての者に

対し、1,500円に過去1年間の就労日数を乗じた額を返金した。組合員らは、これの受領を拒否した。

- (5) 会社は、上記(3)ウの事務費としての控除額について、19年4月度以降、それまでの1,000円から2,000円に増額した。この増額について、会社からバスガイドらに説明はされていない。

4 本件団体交渉拒否及び本件救済申立てに至る経緯

- (1) 組合は、会社に対し、19年8月3日、組合員らが、組合及びその上部団体に加入したこと、組合員らの労働条件及び賃金等を議題とする団体交渉の開催を申し入れること等を記載した書面を送付した。

- (2) 会社は、組合に対し、同月6日、書面で、上記(1)の書面を受領したこと、組合員らは、紹介要請のあったバス会社にバスガイドとして紹介していたにすぎず、会社の従業員でも、派遣社員でもないこと、したがって、組合に対し、団体交渉に応じる等の義務を負わないこと等を通知した。

- (3) 組合は、会社に対し、同月31日、書面で、組合員らが就労していた阪急観光バス等のバス会社における労働条件を明示すること、賃金振込料、制服代金、事務手数料等の名目で又は名目を示さずに同人らの賃金から控除した金額の全額及び各控除額に対する法定利息及び付加金に相当する金額を返還すること、未払の時間外手当に法定利息及び付加金を加えた金額を支払うことを要求し、組合員らの労働条件及び賃金等を議題とする団体交渉の開催を申し入れた。

- (4) 組合の執行委員長である D (以下「D委員長」という。)、組合員ら外一名は、同年9月18日、会社の本店事務所を訪問し、E社長との面談及び団体交渉の開催を申し入れた。

会社は、会社顧問 F (以下「Fチーフ」という。)外1名が対応し、E社長が不在であること、会社の業務の支障になることを告げ、

事務所の外に出るように求めた。

組合はこれに応じず、B 組合員は、「この前会社に電話して仕事はないかと聞いたがF チーフは仕事はないといった。しかし、仕事についている人がいる。組合に入っているからといって仕事を干すのはおかしい」、C 組合員は、「8月は仕事はないのが分かっているので電話しなかったが、9月はシーズンに入るし、本当であれば仕事があるのではないかと思って電話した」などと述べ、それぞれ、バスガイド・ジュニアの業務に就けないことに対し、抗議した。

これに対し、F チーフらは、「仕事はないのだから紹介できないのは仕方がない、あなた方はガイド（観光案内業務）ができない、仕事が欲しければガイド（ができるよう）になればいい」、「労働組合を結成したらそれを怖がって使ってもらえない例もある」などと応答した。

また、組合員らは、会社が同人らの賃金から種々の名目で一定額を控除していたことに抗議した。

(5) 組合は、19年10月25日、本件救済申立てを行った。

5 会社におけるバスガイド・ジュニアの乗務実績

(1) 組合員ら及びその他のバスガイド・ジュニアの17年及び22年の乗務実績は、別表4-1ないし4-6のとおりである。組合員らは、19年9月から当委員会の審問終結時まで、バスガイド・ジュニア業務に従事していない。

(2) 17年のバスガイド・ジュニアの乗務実績は別表4-1のとおりである。B 組合員を含む23名で延べ251回の乗務があり、このうち乗務回数が10回を越えた者は、多い順に、X18（78回）、B 組合員（38回）、X12（29回）、X14（21回）、X6（14回）、X10（12回）の6名であった。

(3) 18年のバスガイド・ジュニアの乗務実績は別表4-2のとおりであ

- る。組合員らを含む30名で延べ335回の乗務があり、このうち乗務回数が10回を越えた者は、多い順に、X18（39回）、X5（37回）、C組合員（35回）、X14（32回）、X6（24回）、B組合員（21回）、X9（20回）、X12（15回）、X3（14回）、X2及びX10（いずれも13回）、X8（12回）、X1（10回）の13名であった。
- (4) 19年のバスガイド・ジュニアの乗務実績は別表4-3のとおりである。組合員らを含む30名で延べ284回の乗務があり、このうち乗務回数が10回を越えた者は、多い順に、X18（81回）、C組合員（51回）、X12（26回）、X14（25回）、X23（14回）、B組合員（11回）、X6（10回）の7名であった。
- (5) 20年のバスガイド・ジュニアの乗務実績は別表4-4のとおりである。組合員らを含む30名で延べ130回の乗務があり、このうち乗務回数が10回を越えた者は、X18（21回）、X6（14回）、X12（12回）、X25（10回）の4名であった。
- (6) 21年及び22年のバスガイド・ジュニアの乗務実績は別表4-5及び4-6のとおりである。21年は、組合員らを含む17名で延べ158回の乗務があり、このうち乗務回数が10回を越えた者は、X18（22回）、X14（20回）、X21（17回）、X6（14回）、X24（12回）、X8、X9及びX10（いずれも10回）の8名であった。22年は、1月から6月までの6か月間に、組合員らを含む17名で延べ34回の乗務があった。
- (7) 月ごとの乗務実績をみると、おおむね7月ないし9月の乗務回数が少なく、17年ないし21年の実績をみると、7月は、17年が延べ13回、18年が延べ2回、19年が延べ14回、20年が延べ0回、21年が延べ0回、8月は、17年が延べ14回、18年が延べ7回、19

年が延べ11回、20年が延べ2回、21年が延べ4回、9月は、17年が延べ8回、18年が延べ27回、19年が延べ11回、20年が延べ4回、21年が延べ0回であった。

6 阪急観光バスに対する団体交渉申入れ

- (1) 20年2月27日、組合は、阪急観光バスに対し、①会社に団体交渉開催を求めたところ、会社は、有料職業紹介であり、組合員ら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体交渉を拒否した旨、②同人らが阪急観光バスに雇用されていた事実があるならば、組合員らの労働条件等を議題とする団体交渉を申し入れる旨記載した書面を提出した。

なお、阪急観光バスは、組合員らに対し、上記2(1)ウ(エ)のとおり18年分の給与所得に係る源泉徴収票を交付していた。

- (2) 20年3月5日、阪急観光バスは、組合に対し、「 B 氏および C 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。
- (3) 20年3月6日、組合は、阪急観光バスに対し、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 B 、 C 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。 」

- (4) 20年3月14日、阪急観光バスは、組合に対し、上記(3)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) 株式会社フジ企画

(3) 派遣契約書はありません。 」

7 本件救済申立て後における組合と会社との間のやりとり

- (1) 会社と組合は、20年8月15日、阪急インターナショナルホテル内において、和解の条件等を話し合った。
- (2) 会社は、20年9月ころ、天満労働基準監督署から、2割5分増しの時間外手当を支払うべきであり、また、バスガイドの給与から給与明細表の郵送手数料等としての管理費や事務費、A I U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、改めて徴収するように、口頭で指導を受けた。
- (3) 会社は、20年12月末ころ、B 組合員に対し、18年度以降のガイド研修費全額として、4万3500円を同人名義の預金口座に振り込み、C 組合員に対しても、同様に、18年度以降のガイド研修費全額として、同人名義の預金口座に上記金額を振り込んだ。
- (4) 組合は、会社に対し、21年1月15日付けの「抗議及び団体交渉申入書」で、上記(3)の会社の行為は、組合を無視する不当労働行為であり、組合員らの意思を愚弄する行為であるなどとして抗議するとともに、速やかに団体交渉を開催するように申し入れた。
- (5) 会社と組合は、21年2月6日にも和解の条件等を話し合った。その際、組合は、会社による上記(3)の金銭の振込みについて抗議した。
- (6) 会社は、B 組合員に対し、21年3月、18年1月以降の事務費用、振込手数料及びA I U保険料の返金として、同人名義の預金口座に金銭を振り込み、C 組合員に対しても、同様に、同人名義の預金口座に金銭を振り込んだ。会社がB 組合員に対して内容証明郵便で送付した通知書には、会社は、事務費用、振込手数料、A I U保険料の徴収につい

てミーティングでバスガイドらの合意を確認し徴収してきたこと、組合員らについては了承していなかった旨の抗議を受けたため、関係当局と相談し、時効に抵触しない2年間の分について一旦返金し、改めて徴収することとしたことなどが記載されていた。

(7) 組合は、21年3月30日付け「抗議及び団体交渉申入書」で、組合員らが事務費用等の徴収を合意した事実はなく、上記(6)の会社の行為は、組合を無視する不当労働行為であり、組合員らの意思を愚弄する行為であるなどとして抗議し、速やかに団体交渉を開催するように申し入れた。

(8) C 組合員は、下記8(1)のとおり会社から就労の意思を確認される前、遅くとも20年11月ころから、会社に連絡先を伝えず、長期にわたりその住居を離れたことがあった。

8 会社本店事務所における組合の抗議行動等

(1) 会社は、21年9月16日、組合員らに架電し、就労意思を確認した。

それに対し C 組合員は、「今の状態であったら仕事はできない」と述べた。C 組合員は、それ以前にも、会社に対し、信頼関係が修復できなければ働く気はない旨を伝えたことがあった。

(2) 組合は、21年9月17日付けの「抗議及び団体交渉申入書」で、会社が組合員らの就労意思を一方向的に確認したことは、組合を無視、否認する態度であるとして抗議するとともに、初審命令の各主文を速やかに履行すること、団体交渉を速やかに開催することを求めた。

(3) 組合は、会社に対し、21年9月26日付けで、初審命令主文第2項の履行を求めること、組合員らは、組合と会社との間の団体交渉で雇用契約の内容、労働条件等を協議し同意決定した後に就労する意思があること等を記載した内容証明郵便を送付した。

(4) D 委員長、B 組合員ほか10数名の組合員は、21年9月30日

午後4時20分ころ、会社の本店事務所に立ち入り、E社長に取り次ぐように求めた。会社の社員が対応したが、社長が不在であったため対応できないと述べたので、団体交渉の開催を求める旨社長に伝えることと団体交渉の日程調整をするように要求した。

- (5) D委員長、B組合員ほか10数名の組合員は、同年10月9日午前9時ころ、会社の本店事務所に立ち入り、団体交渉及びE社長への取次ぎを求めた。
- (6) 組合は、会社に対し、21年10月17日付けの「抗議及び団体交渉申入書」で、組合の団体交渉申入れを無視し続ける会社の行為は不当労働行為であること、会社が、同月13日付けのファクシミリで、D委員長及びB組合員の2名との話し合いを希望する旨を述べたことに抗議し、団体交渉の開催を要求した。
- (7) 会社は、21年10月21日付けの「抗議及び警告書」で、組合の同年9月30日及び10月9日における行為は組合としての節度を著しく逸脱した行為であるとして抗議し、団体交渉は、当委員会で係争中であることからできない旨を述べた。
- (8) 組合は、会社に対し、21年11月15日付けの「通告書」で、同月17日午前中に抗議及び申入れを行う旨を通告した。
- (9) 組合の組合員10数名は、同月17日、会社の本店事務所を訪れた。その際、組合の組合員は、赤地に白抜きの文字で「大阪全労協」と記された高さ2メートル弱ののぼりを携えるなどして、会社の従業員が執務する同事務所内の事務機の間通路に立ち入った。
- (10) 組合員らは、22年3月26日、会社に対し、同人らの賃金から研修教育費等の名目で一定額を控除していたことに関する不当利得返還請求及び不法行為に基づく損害賠償請求、19年9月から22年3月までの間、組合を嫌悪し、組合員らにバスガイド・ジュニアの業務を割り振ら

なかったことに関する不法行為に基づく損害賠償請求として、B 組合員につき 231 万 7873 円及び遅延損害金の支払を求める訴訟を大阪地方裁判所に提起した。

第4 当委員会の判断

1 争点(1) (会社は労組法上の使用者に当たるか。)

会社は、初審命令が会社は組合員らとの関係において労組法上の使用者に該当すると判断したことは誤りであるとして、前記第2の1(1)のとおり主張する。よって、以下、会社の労組法上の使用者性の有無について判断する。

(1) 組合員らの賃金等の労働条件の決定及び就業の実態について

ア 賃金等の労働条件決定の実態

組合員らの賃金等の労働条件の決定に関して、以下の事実が認められる。

①会社とバス会社は、職業紹介に関し、「バスガイド紹介契約書」を締結しているところ、その合意事項の中には、バスガイドらの賃金、労働時間等の基本的な労働条件に関する事項も含まれており、会社とバス会社は、個々のバスガイド・ジュニアの業務に関する賃金、労働時間等を、紹介状とこれに対する返信で確認していた（前記第3の2(1)ウ(ア)、(イ)）。②組合員らは、バス会社との間で、賃金、労働時間等の労働条件につき、直接かつ明示的に交渉又は合意することなく、バスガイド・ジュニアの業務に従事していた（同2(2)ウ）。③会社が提示した別表2（会社の紹介バスガイド（求職者）に対する「就業条件明示表」）の「紹介期間」の欄には、「所属契約期間内」と記載されている。また、別表2（会社の紹介バスガイド（求職者）に対する「就業条件明示表」）と別表3（JR西日本フードサービスとの労

働者派遣契約に係る「就業条件明示表」)の記載項目には類似性が認められ、さらに別表2においては、有料職業紹介時には必要とされていない「紹介契約の解除措置」「苦情の処理・申出先」という労働者派遣契約に必要とされる事項が設けられている。④また、会社とバスガイド紹介契約を締結していた阪急観光バスは、組合からの（B組合員及びC組合員は）「派遣労働者として従事していたのですか。」との質問状に対し、「派遣形態で従事していた。」と回答した（同6(3)、(4)）。⑤さらに、会社は、自社に所属しているバスガイドらの中から適任者を選んで、就労日時、場所等を示して就労の意思を確認した上で、バス会社に紹介しており、バスガイドらは、バスガイド業務等に就く際、会社から集合場所、就労時間等を知らされ、バス会社の車庫に直接出向きバスガイド業務等に従事していた（同2(2)ウ）。⑥その他、組合員らは、会社との当初の面接で、日給の額、種々の名目による控除があることの説明を受けたものの、その余の労働条件については、具体的な説明を受けなかった（同2(2)イ）。

上記の各事実（①②⑤⑥）からすると、組合員らを含むバスガイドらは、「バスガイド紹介契約書」で定められたところに従い、会社が決定した労働条件の下で就労することが当然の前提とされており、バスガイドらが、バス会社との間で紹介契約と同内容で賃金、労働時間等の基本的な労働条件について改めて合意したり、個別的にこれと異なる合意をすることは、事実上予定されていなかったというべきである。また、上記各事実（③④⑤）によれば、会社は、職業紹介と労働者派遣を截然とは区別しておらず、バスガイドらとの間に「所属契約」なるものを観念していることからすると、バスガイドらとの間に継続的關係が存在することを前提として、職業紹介の名目で、適任者に就労日時、場所等を示すなどして、バスガイドらの業務の割振りを

決定していたということができる。なお、このことは組合員らとの関係に関する阪急観光バスとの認識（組合に対する回答）とも一致する。

イ 組合員らの賃金支払の方法等の実態

組合員らの賃金支払の方法等に関して、以下の事実が認められる。

①会社は、バス会社との紹介契約に基づき、組合員らのバスガイド・ジュニアの業務に係る1か月分の賃金を、いったんバス会社から一括して受領し、事務費、管理費、研修教育費、保険料、振込料、制服代として一定額を控除した後、その残額を、組合員らの預金口座に振り込んでいた（前記第3の2(1)ウ(ア)、(ウ)、同2(2)エ）。②会社は、乗務した日付、本人の氏名、出勤・退勤の時刻、日給額、時間外手当額、早朝手当額、宿泊費、交通費及び総支給額等が記載された給与明細表を自ら作成し、また、この給与明細表と併せて、給与明細表に基づく総支給額、上記の「事務費」等の控除額及び差引後の支給額を示した控除票も自ら作成し、バスガイドらに交付していた（同2(2)エ）。③会社は、組合員らの個別的かつ明示的な同意を得ることなく、上記のような処理をしていた（同2(2)イ、ウ、エ）。④会社は、バスガイドらを対象として行われた研修において、参加の有無に関係なく、また、研修の実施回数に関係なく、乗務の回数ごとに賃金相当額からその費用として一定額を控除し、観光バスのチャーター料金、講師に対する謝礼、テキスト代等の費用に充てており、かつ研修を行わなくなっても「研修教育費」の名目での控除を続けていた（同2(2)エ、オ）。⑤会社は、バスガイドらに対し、会社独自の統一した制服の着用を求め、その費用を、賃金相当額を支給する際に控除していた（同2(2)エ、キ）。⑥「バスガイド紹介契約書」に係る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、B組合員の13年10月度分、15年4月度分及び

17年5月度分の日給は8,500円であった。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18年2月度分、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(同2(1)ウ(ア)、同3(3))。⑦会社は、19年4月以降、事務費としての控除額を、バスガイドらに説明することなく1000円から2000円に増額した(同3(5))。

これらの各事実からすると、会社とバス会社の間においては、バス会社がバスガイドらに対して直接賃金を支払うことは予定されていなかったというべきであり、このことを前提として、会社はバスガイドらの賃金支払に際して、給与明細表及びそれに添付して控除票を自ら作成してバスガイドらに交付するとともに、事務費や管理費等の名目で控除を行い、かつその金額を合理的理由なく一方的に変更し、さらには、バスガイド料金表に示された基本日給額と組合員らに実際に支払われた基本日給額には1,500円の差額があるなど会社は合理性の認められない控除を行っていた。このような賃金支払方法等の実態からすると、組合員らを含むバスガイドらの賃金は、会社が決定していたとみるのが相当である。

ウ その他研修等の実態

さらに、組合員らの就労に関連して以下の事実が認められる。

①会社は、随時、観光案内や接客態度について、バスガイドらに対する研修を実施しており、バスガイドら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、講師謝礼等に充てていた(前記第3の2(2)オ)。②会社は、バスガイドらとの間で、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た(同2(2)カ)。③会社は、自社を通じてバスガイド業務等に従事する複数の者で構成する制服委員会において、バス

ガイドらが乗務時に着用する制服を改訂しており、バスガイドらは、バスガイド業務等に従事するに当たって制服を着用する際、会社を用意した「日本バスガイド協会々員」の肩書が記されたネームプレートを着用していた（同2(2)キ）。

これらの各事実からみても、会社は、組合員らを含むバスガイドらの就労条件について指揮監督をしていたものといえることができる。

(2) 会社主張について

会社は、再審査において、会社は労組法上の使用者には該当しないと見て、①会社はバスガイドらの賃金を実質的に決定できる立場にあったなどとする初審判断は誤りであるとする旨、②組合員らの賃金を実質的に決定していたのはバス会社であり、バスガイドらの賃金を会社を通じて支払っていたのはバスガイド業界の慣行であり、また研修費等を控除していたことは相当な経緯がある旨主張する（前記第2の1(1)）。

しかし、上記(1)イに判断したとおり、組合員らに対する賃金支払方法等の実態からすると、組合員らの賃金は実質的には会社が決定していたというべきである。また、本件における賃金支払方法は、仮に4年2月に観光バスガイドの有料職業紹介を開始する以前に行われていたとしても、上記(1)イに説示したとおり、本件における賃金控除に合理性があるとはいえない。さらに、バス会社が、バス乗務現場においては組合員らに対する指揮命令を行っていたこと、所得税の源泉徴収を行っていたこと（前記第3の2(1)ウ(エ)、同2(2)ウ）などから、バス会社が雇用主としての側面を有していたとしても、このことから直ちに会社の労組法上の使用者性が否定されるものではない。したがって、上記主張は、いずれも採用の限りでない。

なお、会社は、労組法第27条の7第1項に基づき、本件の使用者性判断を適切に行うためにバス会社の担当者に証人として出頭を命じて陳

述させるよう求める証人出頭命令申立てを行ったが、当委員会は、本件再審査申立事件の内容に関する事実の認定に必要な主張・立証は行われているものと判断できるとして、この申立てを却下しているところである。

(3) 会社の労組法上の使用者性

組合員らの賃金等の労働条件の決定、賃金支払方法等について、上記(1)のような実態が認められる本件の事実関係の下においては、会社は、組合員らとバス会社との間における雇用関係の成立をあっせんするという職業紹介の範囲を超えて、本件の組合員らに対するバスガイド業務等の割り振りや賃金等の重要かつ基本的な労働条件等を決定する立場にあるのであって、かかる立場にある会社と組合員らとの間には、労組法の適用を受けるべき雇用関係が成立していたものというべきである。

したがって、会社は、組合員らとの関係において、労組法上の使用者に該当する。

2 争点(2) (本件団体交渉拒否は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。)

会社は、組合員らが会社の労働者又は派遣労働者でないことを理由に本件団体交渉拒否に及んだものであるところ(前記第3の4(1)ないし(4))、会社が労組法上の使用者に当たることは、上記1で判断したとおりであるから、会社が本件団体交渉拒否の理由として述べたことは、正当な理由とはならない。

また、会社が再審査において主張する組合の21年9月以降の行動(前記第2の2(1))は、いずれも、本件救済申立後の事情であり、本件団体交渉拒否の当時に存した事情ではないから、本件団体交渉拒否の正当な理由となるものではない。

以上のとおり、本件団体交渉拒否に正当な理由は存しないから、本件団体交渉拒否は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとする初審判断は相当である。

3 争点(3) (組合員らに対して業務を割り振らない会社の対応は、労組法第7条第1号又は同条第3号の不当労働行為に当たるか。)

会社は、初審命令が組合員らの業務の割り振りに関する会社の対応は不当労働行為に該当すると判断したことは誤りであるとして、前記第2の3(1)のとおり主張する。よって、以下判断する。

(1) 組合員らの不利益の有無及び会社の対応の当否について

ア 上記1(1)アに判断したとおり、会社は、バスガイドらの業務の割り振りを決定しているといえる。そして、組合員ら及びその他のバスガイド・ジュニアの乗務実績は、前記第3の5(別表4-1ないし4-6)のとおりであるところ、組合員らが18年1月から19年8月までの間に乗務した回数は、他のバスガイド・ジュニアの業務に従事した者と比較して、少ないとはいえない(同5(3)ないし(4))。他方、19年9月についてみると、全体で合計11回の乗務機会があったこと(別表4-3)、前月である19年8月は、全体の乗務機会が同じく11回であり、そのうち、組合員らが各1回ずつ乗務していたこと(前同)も併せると、7月から9月までの間が乗務の少ない時期であること(前記第3の5(7))を考慮しても、組合員らが、19年9月に1回もバスガイド・ジュニアの業務に就かず、乗務機会が23回に増えた同年10月にもバスガイド・ジュニアの業務に就かなかつたこと(別表4-3)は、不自然というほかない。

したがって、組合員らの業務実績は、組合加入後の時期において著しく減少していたと認められ、本件において組合員らに顕著な不利益が存在したといえる。

イ このことに、組合が、19年8月に組合員らの加入を通知し、団体交渉を申し入れていたこと（前記第3の4(1)、(3)）、組合員らが、同年9月18日、会社に対し就労の意思を伝えたところ、対応したFチームが、労働組合を作った者はバス会社が使いたがらないという趣旨の発言をしたこと（同4(4)）、組合員らは19年9月以降、1回もバスガイド・ジュニアの業務に就いていないのに対して、非組合員であるX23の同年9月から11月の間の乗務回数が毎月3件以上となっていること（別表4-3）も併せると、19年9月以降、組合員らがバスガイド・ジュニアの業務に就かなかったことは、会社が、組合員らが組合に加入したこと又はその組合活動を嫌悪し、組合員らにバスガイド・ジュニアの業務を割り振らなかったことによるものとみるのが相当である。

(2) 会社主張について

会社は、再審査において、会社が組合員らを嫌悪して、バスガイド業務等を割り振らなかったのではなく、組合員らが、「組合の了承がなければ働けない」などとして組合加入を盾に会社からの紹介を拒否していたものである旨主張する（前記第2の3(1)ア、イ）。

そこで検討するに、前記認定によれば、①組合員らは、21年9月16日、会社からの就労意思の確認に対し「今の状態であったら仕事はできない」などと述べたこと（前記第3の8(1)）、②さらに、組合は、会社に対し、21年9月26日付けの内容証明郵便で、「組合員らは、組合と会社との間の団体交渉で雇用契約の内容、労働条件等を協議し、同意決定した後に就労する意思がある」と通知していること（同8(3)）が認められる。

上記各事実からすると、21年9月段階において、組合は会社に対し、団体交渉で雇用契約の内容等を協議決定しない限り組合員らは就労しな

い旨を、書面をもって明示的に表明しているものである。組合員らは、このような組合の明確な意思に従って、「今の状況では仕事はできない」としていたものとみるのが相当である。

そうすると、21年9月以降においては、仮に会社が組合員らに対し、仕事の割り振りを打診したとしても、組合員らは、組合の方針に基づいて労務の提供を拒否したであろうと考えられ、前記認定のとおり、会社が組合員らに就労の意思を確認していること（同8(1)）を考慮すれば、同月以降、組合員らが不就労状態にあったことを、会社にのみ帰責することはできない。

よって、21年9月以降において、組合員らに対して業務を割り振らなかった会社の対応をもって、組合員らの組合加入等を理由とする不利益取扱いということとはできず、また、組合の弱体化を意図した支配介入ということもできない。

(3) 小括

上記判断のとおりであるから、組合員らに対して業務を割り振らない会社の対応については、19年9月から21年8月までの間に係る会社の対応については、組合員らの組合加入等を理由とする不利益取扱いであり、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当し、この不利益取扱いを通じて組合の弱体化を企図したものであり、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。ただし、21年9月以降の会社の対応は不当労働行為と判断することはできない。したがって、この限度で初審判断を変更することとする。

4 結論

- (1) 上記判断のとおり、本件において、会社は組合員との関係において、労組法上の使用者に該当するものであり、本件団体交渉拒否は労組法第7条第2号の不当労働行為に該当し、組合員らに対し業務を割り振らな

い会社の対応については、19年9月以降21年8月までの間の会社の対応は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 救済方法について、次のとおり判断する。

ア 会社は、初審命令主文のとおり業務割り振りや賃金相当額の支払いを行った場合、実際にバスガイド業務等に就いてきたスタッフとの間で著しい逆差別状態が顕出することになり、不当である旨を主張する（前記第2の3(1)ウ）。

しかしながら、会社におけるバスガイド・ジュニアの乗務実績は、20年以降大幅に減少したとはいえ、皆無には至っていないこと（前記第3の5(2)ないし(6)）、全体の乗務実績が減少した後においても、19年8月以前における全体の乗務実績からみた組合員らの乗務頻度を勘案することにより、組合員らに割り振る乗務回数を特定するなどして、組合員らがこれに従事した場合の賃金相当額を計算することが可能であることを考慮すると、会社の上記主張は失当である。

イ もともと、C組合員は、遅くとも20年11月ころから21年9月に自ら就労の意思を示すまでの間、時期を具体的に特定することはできないものの、長期間その住居を離れていたというのであるから（前記第3の7(8)）、当該期間においては、会社が、バスガイド・ジュニアの業務の紹介を試みたとしても、C組合員がこれに応じて就労する可能性はなかったというべきである。当委員会としては、C組合員が上記の不在にしていた期間の賃金相当額の支払を命ずることは相当ではないと判断する。

ウ 前記第3の1(1)認定のとおり、本件再審査結審後の23年11月2日、大阪地方裁判所は、会社について破産手続開始の決定を行い、破産管財人が選任されている。そのため、主文第1項及び第2項については破産管財人に命ずることとし、第3項は会社に命ずることとす

る。

- エ なお、フジ企画については、既に破産者となっていること等の諸般の事情を考慮し、初審命令主文第1項の措置（今後の業務の割り振り）は命じないこととする。
- (3) 以上の次第であって、会社の本件再審査申立ては、主文第I項の1ないし3のとおり変更する限度で理由があるが、その余はいずれも理由がないから、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12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24年1月11日

中央労働委員会

第三部会長 都 築 弘 ㊞

別表 1

	シーズン料金	オフシーズン料金
	(4/1-6/30・9/1-11/30)	(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 (AM5:00以前)	2,000円/1泊 (AM6:00以前)
早朝手当 <D>	1,000円	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	$(A+B+C+D+E) \times 10.5\%$	$(A+B+C+D+E) \times 10.5\%$

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	観光バス会社との料金表に準ずる（略）
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：株式会社フジ企画 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・信用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（ガイドJ r） ・・・別紙参照 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 J R 西日本フードサービスとの労働者派遣契約に係る「就業条件明示表」

業務内容	J R トワイライトエクスプレス列車乗務における 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 (株)ジェイアール西日本フードサービス ネット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 1 8 年 2 月 1 日から平成 1 8 年 7 月 3 1 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	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	8 時間を超える場合、基本日給の 2 5 % 増し
深夜・早朝	22:00~5:00 基本日給の 2 5 % 増し
休憩	8 時間就労につき 6 0 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 (略)
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書きの措置を行う。 契約解除に伴い派遣労働者を解雇する場合少なくとも 3 0 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。

2005年(平成17年)バスガイド・ジュニア乗務実績

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	合計
X1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	4
X2	0	3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	6
X3	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	5
X4	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
X5	0	3	2	2	0	0	0	1	0	1	0	0	9
X6	0	6	2	3	1	0	0	2	0	0	0	0	14
X7	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
X8	0	3	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	5
X9	1	1	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	6
X10	0	6	0	1	1	2	0	1	0	1	0	0	12
X11	0	0	0	2	1	1	0	1	0	2	0	1	8
X12	1	9	5	2	0	1	6	2	1	2	0	0	29
X13	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
X14	0	1	0	0	0	2	5	3	3	5	0	2	21
B	2	0	5	7	8	7	0	0	0	6	3	0	38
X15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X16	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3
X17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
X18	4	8	8	9	11	11	2	1	4	8	10	2	78
X19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X22	0	2	1	3	2	0	0	0	0	0	0	0	8
合計	11	46	26	35	26	25	13	14	8	26	13	8	251

2006年(平成18年)バスガイド・ジュニア乗務実績

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	合計
X1	0	3	2	2	1	0	0	1	1	0	0	0	10
X2	0	4	5	1	0	1	0	1	1	0	0	0	13
X3	0	2	7	2	0	0	0	1	1	0	0	1	14
X4	0	4	2	0	0	0	0	1	1	0	0	1	9
X5	3	15	10	2	1	2	0	0	2	0	0	2	37
X6	0	7	6	3	1	2	0	0	2	3	0	0	24
X7	0	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
X8	1	3	3	0	0	0	0	0	1	2	0	2	12
X9	4	11	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	20
X10	0	3	8	1	0	0	0	0	0	1	0	0	13
X11	0	2	1	2	0	1	0	0	0	0	0	1	7
X12	4	4	0	2	1	0	0	1	2	1	0	0	15
X13	0	1	3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	6
X14	4	8	2	1	3	5	0	0	2	5	1	1	32
C	0	0	0	9	6	6	1	1	6	2	4	0	35
B	0	8	5	2	0	0	0	0	2	4	0	0	21
X15	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	3
X16	0	0	1	2	1	0	0	0	0	2	1	0	7
X17	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	3
X18	0	0	0	3	5	6	1	1	3	4	11	5	39
X19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
X20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
X21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
X22	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	3
X23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	16	80	61	33	20	23	2	7	27	25	19	22	335

2007年（平成19年）バスガイド・ジュニア乗務実績

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	合計
X1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
X2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
X3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
X4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X5	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
X6	0	3	4	2	0	1	0	0	0	0	0	0	10
X7	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3
X8	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
X9	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
X10	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	5
X11	0	2	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	6
X12	3	4	5	0	1	6	1	1	1	2	0	2	26
X13	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	4
X14	0	4	5	4	0	8	0	1	2	0	0	1	25
C	7	8	3	6	11	10	6	0	0	0	0	0	51
B	4	4	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	11
X15	0	4	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	6
X16	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
X17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X18	7	12	7	9	8	11	5	1	4	6	8	3	81
X19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2
X20	0	0	0	1	0	2	0	1	0	2	0	0	6
X21	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3
X22	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	3
X23	0	0	0	1	0	2	0	1	3	4	3	0	14
X24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3
X27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
X28	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
合計	23	57	28	27	22	45	14	11	11	23	11	12	284

2008年(平成20年)バスガイド・ジュニア乗務実績

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	合計
X1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
X2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2
X3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
X4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X5	0	2	0	5	2	0	0	0	0	0	0	0	9
X6	0	2	0	5	1	1	0	0	1	2	0	2	14
X7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X8	1	4	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	8
X9	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
X10	0	3	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	6
X11	0	0	0	2	1	0	0	0	1	2	0	0	6
X12	2	6	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	12
X13	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	3
X14	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	5
C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X15	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	3
X16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X18	5	6	0	2	4	0	0	1	0	1	0	2	21
X19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X21	0	3	0	2	0	0	0	0	1	2	0	1	9
X22	0	0	0	3	2	1	0	1	0	2	0	0	9
X23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
X25	0	6	0	1	1	0	0	0	0	2	0	0	10
X26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	9	42	0	31	16	2	0	2	4	15	0	9	130

2009年（平成21年）バスガイド・ジュニア乗務実績

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	合計
X2	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	7
X3	0	6	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	8
X6	0	10	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	14
X8	1	6	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	10
X9	1	7	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	10
X10	0	7	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	10
X11	0	4	0	2	0	3	0	0	0	0	0	0	9
X14	2	7	1	2	1	0	0	2	0	0	3	2	20
C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X15	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
X16	0	2	0	1	0	2	0	0	0	0	2	0	7
X18	2	9	1	3	2	3	0	0	0	0	1	1	22
X21	1	8	0	3	0	1	0	2	0	0	1	1	17
X23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	4
X24	0	2	0	2	1	3	0	0	0	0	2	2	12
X29	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	5
合計	7	77	2	20	4	18	0	4	0	2	14	10	158

2010年（平成22年）バスガイド・ジュニア乗務実績

	1月	2月	3月	4月	5月	6月							合計
X 2	0	0	0	0	0	0							0
X 3	0	1	0	0	0	0							1
X 6	0	0	0	0	1	0							1
X 8	0	3	0	0	0	0							3
X 9	0	1	0	0	0	0							1
X 10	0	0	0	0	1	0							1
X 11	0	2	0	0	0	0							2
X 14	2	2	0	0	1	0							5
C	0	0	0	0	0	0							0
B	0	0	0	0	0	0							0
X 15	0	0	0	0	0	0							0
X 16	0	1	1	0	1	0							3
X 18	0	2	0	0	2	0							4
X 21	0	4	1	0	1	0							6
X 23	0	2	0	0	0	0							2
X 24	1	2	0	0	0	0							3
X 29	0	2	0	0	0	0							2
合計	3	22	2	0	7	0	0	0	0	0	0	0	34