

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 吉 富 建 設 株 式 会 社

再 審 査 被 申 立 人 北 摂 地 域 労 働 組 合

上記当事者間の中労委平成23年(不再)第4号事件(初審大阪府労委平成21年(不)第35号事件)について、当委員会は、平成23年12月7日第153回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員野崎薫子、同柴田和史、同山本眞弓、同中窪裕也出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、北摂地域労働組合(以下「組合」という。)が、平成21年5月22日(以下、平成の元号は省略する。)付け及び同年6月4日付けで組合員H、同I及び同J(以下、組合加入の前後を通じて、それぞれ「H組合員」、「I組合員」、「J組合員」といい、この3名をあわせて「H組合員ら3名」という。)に対する未払賃金の支払等を議題とする団体交渉を申し入

れたところ（以下「本件団体交渉申入れ」という。）、吉富建設株式会社（以下「会社」という。）及び同社のK（以下「Kマネージャー」という。）が、H組合員ら3名との間に雇用関係はないとして、これに応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号の不当労働行為に該当するとして、同年6月11日、組合が、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てを行った事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 本件団体交渉申入れに対し、誠意をもって直ちに应じること。
- (2) 謝罪文の手交

3 初審命令の要旨

大阪府労委は、23年1月25日付けで、Kマネージャーに係る申立ては却下する旨を、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことは労組法7条2号の不当労働行為に該当するとして、会社に対し、①本件団体交渉申入れに応じること、②①に係る文書手交を命じる旨を決定し、同年1月27日、命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社は、初審命令を不服として、23年2月9日、上記初審命令の救済部分の取消し及びこれに係る救済申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた。

5 本件の争点

- (1) 会社は、H組合員ら3名との関係において、労組法7条の使用者に当たるか。（争点1）
- (2) 本件団体交渉申入れに対する会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。（争点2）

第2 当事者の主張の要旨

1 再審査申立人（会社）の主張

(1) 争点1 (会社は、H組合員ら3名との関係において、労組法7条の使用
者に当たるか。)

会社は、H組合員ら3名との雇用契約を締結した事実はなく、また指
揮命令を行ったこともない。したがって、会社がH組合員ら3名の労組
法上の使用者ではないことは明らかである。

ア H組合員と会社との関係について

(ア) 本件におけるH組合員と会社の合意の成否に関して、初審命令
は、「会社とH組合員との間で、H組合員がB店を引き受けること
についての合意が成立していたとみることができる」と判断して
いる。その根拠として、①21年1月、H組合員に対し、「Kマネ
ージャーが、会社の持っている飲食部門を1店任せたいので話を
聞いてほしい旨述べたこと」、②21年1月から2月までの間に行
われた第1回目のH組合員とKマネージャーの面談において、K
マネージャーがH組合員に対し、「B店の業務変更を了承するとと
もに」「業績不振な店舗を今後盛り立ててほしい旨述べたこと、
③21年2月9日頃行われた第2回目のH組合員とKマネージャ
ーの面談において、「Kマネージャーが、H組合員の給料を28万
円プラスアルファとする旨述べたこと」を挙げている。

しかしながら、上記①については、会社には飲食部門がないこ
とは客観的事実であり、したがって、Kマネージャーがそのよう
な発言をしたとのH組合員の証言は虚言でしかない。また、上記
②の業種変更などをめぐるやりとりについては、H組合員が本件
店舗を転借していることと矛盾しないものである。さらに、上記
③のKマネージャーがH組合員の賃金を28万円プラスアルファ
とする旨述べたとの点についても、H組合員の虚偽の証言を前提
とした事実誤認でしかない。

(イ) 本件における合意内容に関して、初審命令は、Kマネージャーは、「5. 28 K請求書及び6. 8 K通知書においてB店の経営者はM許可業者であることを明言しており、これらはB店の経営者はH組合員であるという会社の主張と矛盾する」などとして、「会社とH組合員との間で成立した、H組合員がB店を引き受けることについての合意が、H組合員がM許可業者からB店店舗の転借を受ける形でB店の経営者となる旨の合意であったとはいうことができない」と判断している。

しかしながら、会社は、形式上の経営者は申立外M（以下「M許可業者」という。）であり、そのM許可業者から経営委託を受ける形で実質的に経営していたのはH組合員であるとの主張を、本件紛争が発生したときから終始一貫して主張してきているのであって、両者の間に矛盾はない。また、初審命令は、「H組合員がB店の経営者であれば」「許可業者の変更についての話合いがなされるのが当然である」ともいうが、H組合員が経営者であっても、それへの変更が必要であり、それをしないままにM名義で営業を行っていたことは、むしろ、M許可業者からH組合員が経営委託を受けていた証左であるところさうべきである。

(ウ) さらに、初審命令は、「H組合員が会社に対して労働を提供し、会社がH組合員に対してその労働の対価として賃金を支払っており、会社とH組合員との間で成立していた合意により、実質的に、会社とH組合員の間には雇用契約が成立していたことが強く推認される」と判断する。

しかしながら、初審命令の判断は、上記（ア）に摘示した初審命令の認定事実等を根拠とするものであるところ、これらの認定事実はいずれも事実誤認を前提とするものである。また、「会社が、H

組合員ら3名に支払う給料として、60万円をM口座からH口座に振り込んだこと」についても、H組合員の証言のみに基づいてなされているものであり、そこには事実誤認という根本的な誤りがある。

イ I組合員及びJ組合員と会社との関係について

初審命令は、「I組合員及びJ組合員と会社との間には、実質的に、雇用契約が成立していたことが、強く推認される」と判断している。

しかしながら、初審命令が上記判断の根拠とする「平成21年2月、求人誌にB店の店内スタッフ募集記事が掲載された」が「B店の店内スタッフに対する応募者はなかった」こと、「平成21年2月、I組合員は、知人からH組合員を紹介され、21.2I・H面談を行った」こと、「平成21年2月、J組合員は、徳島の勤務先の上司から、B店を紹介され、その賃金が25万円である旨伝えられた」ことの各事実は、H組合員が雇用主であることとは符合するものの、必ずしも会社が雇用主であることとは符合する事実とは言い難い。また、H組合員が「Kマネージャーに対し、B店の従業員を知人を通じて捜す旨述べた」こと、「I組合員及びJ組合員の賃金額は、KマネージャーとH組合員が話し合っただけで決定した」ことの各事実は、H組合員の証言にのみ基づいて認定されたものであり事実誤認である。

ウ 結論

初審命令は、「H組合員ら3名と会社との間に雇用契約が成立することが強く推認されるのであり、少なくとも、組合申入れの団交議題である『未払賃金、交通費及び解雇予告手当の支払等』について、会社はH組合員ら3名の労働条件を現実的かつ具体的に決定することができる地位にあるとみるのが相当であるから、この限りにおいて、会社は、H組合員ら3名の労働組合法上の使用者であると解するのが相当である」と判断する。

しかしながら、上記ア、イに主張したとおり、初審命令の結論を導く判断の大前提には、H組合員の証言のみに基づく事実誤認があるほか、その判断においても、H組合員がB店の経営者であることを裏付ける事実であるにもかかわらず、それらの事実を、会社が雇用主であることの「証拠」に用いるという事実の取捨選択並びに経験則の適用をいずれも誤っている。

(2) 争点2 (本件団体交渉申入れに対する会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。)

ア 本件については、労使の主張はH組合員ら3名の雇用の事実の存否について対立しているのであるから、この問題は訴訟手続になじむものではあっても、団体交渉による話し合いに個別具体的に応じなければならない義務まで負うものであったか否かは疑わしい。

したがって、組合側の団体交渉要求については、会社から詳細な反論が記載された書面が交付されていることからすると、本件に限っては、具体的な団体交渉義務までは発生していなかったというべきである。

イ 会社は、既に初審命令に応じる形で団体交渉を行っている上、事案の性質上、これ以上の団体交渉を行う必要性は認められず、訴訟手続において雇用関係並びに賃金額の確認を求めるよりほかはない状況に至っている。また、現時点では、文書による謝罪までも求める必要性もなくなっているといわなければならない。

2 再審査被申立人(組合)の主張

(1) 争点1 (会社は、H組合員ら3名との関係において、労組法7条の使用者に当たるか。)

本件において、会社は労組法7条の使用者に当たるとした初審命令の判断は、客観的にみて合理性を有する。

ア H組合員と会社との関係について

(ア) 本件において、H組合員とM許可業者との転貸借契約並びにH組合員が経営者として委託された事実はない。すなわち、会社は、店舗の賃貸者はM許可業者のままであり、H組合員が経営を委託される形でB店の店長になったと繰り返し主張するが、そのような客観的な事実もなく、H組合員とM許可業者との間で一度も話し合われたことはない。また、会社は、M許可業者とH組合員との間で転貸借があったとすることで、使用者性から免責されると考え、後から理由づけをしたものである。さらに、会社の行為は、ときにはH組合員と直接的に貸借を結んだことを前提に発言や行為がされており、一貫性がなくあいまいであって信用できない。

(イ) 本件において、会社とH組合員との使用従属関係は明らかにされている。すなわち、Kマネージャーの判断や指示として、①本件店舗の改装の判断、②日報で報告することの指示、③M口座（後記第3の4（1）ウ参照）の管理（売上金の管理）、④タイムカード打刻の指示、⑤福利厚生施設の設置、⑥賃金の支払い、⑦閉店に当たっての指示と決裁などをみれば、Kマネージャーの管理の下でB店の経営が行われていたことは明らかである。

これらのことから、B店の営業は会社に属しているKマネージャーの指揮・命令下にあつて、同社の代表取締役であるL（以下「L社長」という。）の指示が店舗経営の決定機能であることから、会社に対するH組合員の使用従属性が明らかである。

イ I組合員及びJ組合員と会社との関係について

本件店舗の経営のすべてを担うKマネージャーが人事に関する決裁権限をもっていたことから、H組合員がそのKマネージャーに相談してI組合員及びJ組合員の採用を行った。Kマネージャーがこれを容認して

きたことから、両名はH組合員同様に会社に雇用されていたことは明らかである。

- (2) 争点2 (本件団体交渉申入れに対する会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。)

会社が、本件団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法7条2号に該当する不当労働行為であるとした初審命令の判断は相当である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、不動産業等を営む株式会社であり、その従業員数は本件初審審問終結時(22年11月1日)3名である。

L社長は会社の代表取締役であり、Kマネージャーは会社の従業員で賃貸収益部門マネージャーである。

- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、昭和57年11月に結成された個人加盟の労働組合で、その組合員数は本件初審審問終結時(22年11月1日)約40名である。

H組合員ら3名は、下記6(1)のとおり、21年5月18日頃、組合に加入した。

2 B店店舗とM許可営業者の状況等

- (1) L社長は、10年6月19日付けで、申立外A食品株式会社との間で、大阪府吹田市町21番53号Cビル1階101号室について、L社長を貸主とする賃貸借契約を締結した。当該契約の契約期間は、10年6月19日から同12年6月18日までの2年間であった。なお、当該契約の契約書が作成されたあと、上記物件に係る契約書は作成されていない。

- (2) 18年6月21日、大阪府吹田保健所(以下「吹田保健所」という。)は、M許可業者に対し、営業所所在地を大阪府吹田市町21番53号吉富ビル1階101号室(以下、この物件を「B店店舗」という。上記(1)

記載の「ビル」と同一の物件である。)、営業所名称を「B店」、営業の種類を飲食店営業とする許可証を、許可の有効期間を同日から24年6月30日までとする条件を付して発行した。

- (3) 21年2月まで、B店店舗において、串焼き屋であるB店（以下「旧B店」という。）が、営業を行っていた。

3 H組合員がB店で就労するに至る経緯

- (1) 20年12月まで、L社長及びKマネージャーは、会社従業員とともに、H組合員が勤務する飲食店を度々訪れ、飲食をしていた。

同月、H組合員が、L社長及びKマネージャーに対し、現在勤務している飲食店を同月末で退職する旨述べたのに対し、L社長は、「(店を) やってくれへんか」、「それならすぐ来てくれ」と述べた。その後、H組合員は、L社長及びKマネージャーに自らの電話番号を伝えた。

- (2) 21年1月、H組合員とKマネージャーは電話で話をした。H組合員が、勤務していた飲食店を退職した旨述べたのに対し、Kマネージャーは、吉富建設の持っている飲食部門で1店任せたいところがあり、一度話を聞いてほしい旨述べた。これに対し、H組合員は、「わかりました」と答えた。

L社長は、上記のH組合員とKマネージャーが電話で話をする前に、B店店舗に係る契約の交渉等をKマネージャーに委ねていた。

なお、H組合員は、M許可営業者と会ったことがない。

- (3) 21年1月から同年2月までの間に、H組合員とKマネージャーは、会社本社応接室において、面談を2回行った。

ア 1回目の面談（以下「第1回 H・K面談」という。）において、H組合員が、「串焼きという業種はやったことがないので、同じ業種やったらできませんよ」、「業種を変えてやってもいいですか」と尋ねたのに対し、Kマネージャーは、「大丈夫です」と答えた。また、H組合員が、「半年から1年ぐらいもしかかったとして、資金はありますか」、「僕はやっ

ぱりお金がないところというのも働いたことがあるので、もうお金がないところで働きたくないんですよ」と述べたのに対し、Kマネージャーは、「吉富建設という会社は、不動産で十分収益を上げているので、別にそれは大丈夫ですよ」、「開店についてL社長に相談したら、社長は、『飲食のプロにお願いして、それでもだめなら閉店しましょう』って言ってました」と述べた。H組合員が、自分が断ったらどうする予定か尋ねたのに対し、Kマネージャーは、店長候補を募集するしかないとL社長と話をしていた旨答え、また、「吉富建設としては、収益ビルをかなり所有していて、飲食店も多く、業績不振な店舗を今後盛り立ててもらいたいんです」、「そのために、吉富建設の飲食部門としての模範店を確立してもらいたいんです」と述べた。これに対し、H組合員は、「そうですね、決算書を見ても吉富建設には十分な資金力があるから大丈夫ですね。わかりました。」と述べた後、Kマネージャーから旧B店の帳簿類を受け取り、店をやるかどうか考える旨述べて、帳簿類を持ち帰った。

イ 2回目の面談（以下「第2回H・K面談」という。）は、21年2月9日頃行われた。第2回H・K面談において、H組合員は、Kマネージャーに対し、旧B店の帳簿類を返却し、店を引き受ける旨述べた。これに対し、Kマネージャーは、H組合員の給料を28万円とする旨述べ、また、「Hさんやったらプラスアルファお付けしますから」と述べた。

4 B店の開店及びH組合員ら3名の就労状況等

(1) 旧B店からB店への引継ぎ

ア 21年2月の最終週に、H組合員及び旧B店店長がKマネージャーに呼ばれて会社本社を訪問し、H組合員、旧B店店長及びKマネージャーの3名で、旧B店からB店への引継ぎについて話合い（以下「21.2引継ぎ話合い」という。）を行った。21.2引継ぎ話合いにおいて、

Kマネージャーは、旧B店店長に対し、H組合員を新しいB店の店長として紹介し、H組合員の下で働く意思があるかどうか尋ねた。

イ 21年3月上旬、H組合員及びKマネージャーは、B店店舗において、旧B店店長及び旧B店アルバイト従業員らと面談した。この面談において、H組合員が、未払賃金を支払うための口座番号を尋ねたのに対し、旧B店アルバイト従業員らは、もめごとで辞めさせられるのに口座を教えるのは嫌だと述べた。その後、Kマネージャーは、旧B店従業員らの未払賃金をH組合員名義の口座（以下「H口座」という。）に一括して入金する旨述べた。

ウ 21年3月10日、Kマネージャーは、H組合員に対し、「前任の店長の給料はちょっと支払うかどうかまた後にするので、とにかく支払いたくない」と述べるとともに、旧B店店長以外の旧B店従業員に未払賃金を支払うよう述べ、旧B店アルバイト従業員らの給料明細書をファクシミリでH組合員に送信するとともに、M許可営業者名義の口座（以下「M口座」という。下記5（5）のとおり、M口座はKマネージャーが管理していた。）からH口座に28万5,720円を振り込んだ。その後、H組合員は、旧B店アルバイト従業員らに28万5,720円を現金で支払った。

なお、旧B店が営業している間、Kマネージャーは、旧B店の手書きの帳簿をパソコンに入力していた。

エ 21年3月1日からB店開店までの間に、H組合員ら3名は、B店において旧B店店長と面談し、引継ぎを行った。

また、旧B店店長は、H組合員に対し、自分は会社に雇われており、会社から賃金の支払を受けている旨及び旧B店従業員の給料は、旧B店店長分も含めて一括して旧B店店長の口座に入金されたものを分けていた旨述べたことがあった。

(2) I 組合員及び J 組合員の就労に至る経緯

ア 21年2月、求人誌にB店の店内スタッフ募集記事が掲載された。同記事の末尾に、求人担当者としてH組合員の名前が携帯電話番号に続けて「(担当/H)」と記載されていた。

その後、B店の店内スタッフに対する応募者はなかった。Kマネージャーはもう一度求人募集記事の掲載を行うよう述べたが、H組合員が掲載が開店日に間に合わない旨述べたところ、Kマネージャーは、H組合員の知り合いで誰かいないか尋ねた。H組合員が、自分の知り合いは飲食業界で何年も経験があり、アルバイトでは採用できないため、金額がかなりかかる旨述べたのに対し、Kマネージャーは、「大丈夫です」と述べた。H組合員は、Kマネージャーに対し、B店の従業員を、知人を通じて捜す旨述べた。

イ 21年2月、求人誌にB店の店内スタッフ募集記事が掲載されたとき、B店店舗では旧B店が営業していた。また、B店店舗のあるビルの2階には、旧B店の管理事務所があった。

ウ 21年2月、I組合員は、知人からH組合員を紹介され、H組合員と面談（以下「21.2I・H面談」という。）を行った。

21.2I・H面談において、I組合員が、「大家さんはどこなんですか」、「大丈夫なんですか」、などと述べたのに対し、H組合員は、「じゃあ大丈夫ですよ」、「それは吉富建設という会社なんで、不動産屋なんで、これはもう間違いないです」と述べた。また、I組合員が、「それで調理のほうは何人でするんですか」と尋ねたのに対し、H組合員は、「2人でやってほしいと思ってるんです」と答えた。

エ 21年2月、J組合員は、当時働いていた徳島の料理店の上司から、B店を紹介され、その賃金が25万円である旨伝えられた。

オ 21年2月、KマネージャーはL社長に対し、H組合員がB店を引

き受けた旨報告した。

数日後、H組合員ら3名は、会社を訪問し、Kマネージャー及びL社長と面談した。L社長は、J組合員に対し、「前のB店のやり方を変えて頑張ってくれ」と述べた。

カ H組合員ら3名は、会社又はKマネージャーとの間で、B店に係る雇用契約書を交わしたことはない。

キ I組合員は、B店での雇用について、会社又はKマネージャーの面接を受けたことはない。

ク I組合員及びJ組合員の賃金額は、KマネージャーとH組合員が話し合って決定した。

(3) B店の開店準備

ア 21年3月1日、Kマネージャーは、会社本社において、H組合員にB店店舗の鍵を渡した。

イ 21年3月1日、H組合員ら3名は、B店で業務を開始し、開店まで、メニューの試作及び決定並びに什器機材及びガス管等の設備の居酒屋への仕様変更等の業務を行った。

ウ 21年3月1日からB店開店までの間、H組合員は、週に1回程度、Kマネージャーに来社するよう言われて会社本社を訪問し、Kマネージャーと開店に向けての打合せ（以下「開店打合せ」という。）を行った。開店打合せにおいて、Kマネージャーが21年3月5日に開店するよう述べたのに対し、H組合員は無理である旨述べ、H組合員及びKマネージャーは、同月15日の開店について話し合った。その後、Kマネージャーは、H組合員に対し、L社長が開店日の決定はH組合員に任せると言っている旨述べた。

エ 21年3月6日、Kマネージャーは、M口座からH口座に40万円を振り込んだ。その後、H組合員は、この40万円から設備改修及び

制服等の代金を支払い、残金を現金でKマネージャーに返却した。

オ 21年3月中旬、H組合員が電話で、H組合員ら3名を社会保険へ加入させるよう依頼したのに対し、Kマネージャーは、社長に相談する旨述べた。

後日、Kマネージャーは、H組合員に対し、会社の総務に確認したところ、会社の試用期間が3か月であるため、H組合員ら3名は、6月1日から社会保険に加入できる旨述べた。

カ 21年3月1日からB店開店までの間に、Kマネージャーは、H組合員に対し、B店の営業が始まったら、毎営業日のB店の売上金を、翌日、M口座に振り込むよう伝えた。

キ 21年3月1日からB店開店までの間に、Kマネージャーは、H組合員に対し、現金13万円を小口現金として渡した。

ク 21年3月1日からB店開店までの間に、Kマネージャーは、B店近くにある会社所有物件の1室を、H組合員ら3名の休憩場所として準備した。

(4) B店の開店及び業務運営状況等

ア 21年3月24日、B店が開店した。L社長は、B店を訪問し、現金1万円を置いて帰った。Kマネージャーは、H組合員に対し、B店の日報を会社に送信するよう述べた。

イ B店が開店してから閉店するまで、H組合員は、毎営業日のB店の売上高及び小口現金の支払額等を記載した日報をファクシミリで会社に送信していた。Kマネージャーは、この日報をパソコンに入力して、21年3月度及び同年4月度のB店の月間収支管理表（以下「B店収支管理表」という。）を作成した。

B店収支管理表は毎営業日の客数、総売上等が入力された表及び、月合計の粗利益、人件費、諸経費（人件費以外）等が入力された表が

あり、21年3月度及び同年4月度のB店収支管理表には、店長20万円、アルバイト40万円、人件費計60万円である旨記載があった。

ウ B店が開店してから閉店するまで、H組合員は、毎営業日のB店の売上金を、それぞれ翌日以降、M口座に振り込んでいた。

エ B店が開店してから閉店するまで、H組合員は、2週間に1回程度、会社本社を訪問し、Kマネージャーと打合せ及び小口現金の精算等を行っていた。

オ 21年3月24日頃、H組合員は、I組合員に対し、タイムカードを打刻するようKマネージャーから言われた旨述べ、タイムカードを打刻するよう述べた。

また、H組合員のタイムカードには21年3月25日から同年5月11日までの、I組合員及びJ組合員のタイムカードには同年3月25日から同年5月12日までの打刻がそれぞれあった。

カ 21年3月30日、Kマネージャーは、H組合員に対し、B店の売上高、来店客数、客単価等を毎日電子メールでL社長の携帯電話に送信するよう記載した書面にL社長の電子メールアドレスを書き添えて、ファクシミリで送信した。

キ H組合員は、21年3月31日から同年5月11日までのB店の各営業日について、「社長お疲れ様です」、「(B店) 売上報告です」と記載した上で、売上高、来客組数、組単価、来客数及び客単価を記載した電子メールを、当日又は翌日、L社長あて送信した。これに対し、L社長は、組合員あて、「4月1日の昨夜の日報報告わなかったが、エイプリルフール?」、「了解」、「この調子や頑張って」、「ノーコメント」、「了解営業方針、時間変更の報告をKへ聞きました、頑張ってください」、「ご苦労様」、「自己責任で考えてくれよ、前の串焼きN店長より売上わ二分の一わ経営又は企画力に問題が?」などとそれぞれ記載し

た電子メールを送信した。

ク 21年3月中に、Kマネージャーは、H組合員に対し、B店で昼間営業を行うための機材を、3月で閉店する本社近くの会社所有物件から持っていく旨述べた。

同年4月3日頃、H組合員ら3名は、機材のある会社所有物件を見に行き、L社長及びKマネージャーと会食をした。L社長は、J組合員に対し、「頑張ってくれよ」と述べた。

ケ 21年4月10日、Kマネージャーは、H組合員に対し、「60万円をHさんの口座に振り込むので、とりあえず3人で分けてほしい」と述べた。H組合員が「そしたら足りない分をどうするんですか」、「そしたら来月分からいただけるんですね」と述べたのに対し、Kマネージャーは、「はい」と述べた。これに対し、H組合員は、「わかりました」、「みんなに伝えときます」と述べた。

同日、Kマネージャーは、M口座からH口座に60万円を振り込んだ。

コ 21年4月10日頃、H組合員は、H口座から60万円を引き出し、このうち23万円をI組合員に、17万円をJ組合員に、それぞれ手渡した。J組合員が、給料の明細書はないのか尋ねたのに対し、H組合員は、明細書は出ない旨述べた。

サ 21年4月10日過ぎ頃、H組合員は、Kマネージャーに対し、H組合員ら3名それぞれの通勤定期代を記載した書面をファクシミリで送信した。

シ 21年4月20日から同年5月15日までの間に、Kマネージャーは、M口座から、H口座又はH組合員から受け取った請求書の請求元の口座に、次のとおり送金した。

a 21年4月20日 20万8,776円、2万1,000円及び

2万3,625円

b 21年4月23日 7,372円及び8万7,683円

c 21年5月1日 5万600円

d 21年5月8日 7万4,931円

e 21年5月15日 6万4,454円及び15万5,810円

5 B店の閉店に至る経緯

(1) 21年5月11日、Kマネージャーは、B店を訪問し、H組合員とB店の資金繰り等について面談（以下「5.11面談」という。）を行った。

5.11面談の途中で、I組合員が、給料は支払ってくれるのか尋ねたのに対し、Kマネージャーは、最低賃金を計算して支払う旨述べた。

(2) 21年5月12日、H組合員、L社長及びKマネージャーは、会社本社において、B店の閉店に係る話合いを行った。この話合いの後、KマネージャーはB店の閉店手続についてL社長が口述した内容をメモ（以下「5.12閉店手続メモ」という。）に書き、H組合員に手渡した。

5.12閉店手続メモには、次のとおり記載されている。

「閉店

1 酒・食品、材庫の整理

くさる物はしょうきやく処分

2 制服の返却（5枚）

3 小口 3、4（5）使用めいさい、物品の確認

4 ガス・電気のへいせん手続

5 店内の清掃、備品の点検、イス、テーブル

ちゅうぼう内

6 カギの引き渡し（個数）3本

7 仕入れ先の残代金の確認 5/12までの確認

（練絡）

D（株）

8 仕入れ先のストップ E F G

なお、Kマネージャーは、21年6月26日に、2万8,353円、2万6,858円、1,520円及び2万7,085円を預金機からM口座にそれぞれ入金した上、同日、M口座から、H組合員から受け取った請求書の請求元に対し、4万4,483円、2万2,470円及び1,512円をそれぞれ送金した。

- (3) 21年5月14日、H組合員及びI組合員は、会社本社を訪問し、L社長と面談（以下「5.14面談」という。）を行った。5.14面談において、H組合員及びI組合員が、未払賃金の支払を求めたのに対し、L社長は、「改装に金をかけて今回の分で400万超えるやないか」、「君の給料を削ってでも友達守ったるもんや」、「今でも400万円も赤字になって、これ以上赤字やったらこっちも首をくくらなあかんねん」、「自分たちで金出してやるんか」、「店の商品に手をつけたらあかんぞ」、「給料を支払ってもらいより店をどうするかが先やろ」などと述べ、いつ店を閉めるのか尋ねた。

5.14面談において、B店を同月16日に閉店することが決まった。

- (4) 21年5月16日、B店は閉店した。Kマネージャーは、B店を訪問し、H組合員からB店店舗の鍵の引渡しを受けた。

同日、B店店舗において、H組合員とKマネージャーは話合い（以下「5.16話合い」という。）を行った。5.16話合いの途中で、I組合員が「ちょっといいですか」と述べたのに対し、Kマネージャーは、「私はHさんと話してるんや」、「あんたらは知らん」、「あなたと話す気はないです」と述べた。また、I組合員が、B店のオーナーは誰か尋ねたのに対し、Kマネージャーは、自分がオーナーである旨述べた。これに対し、I組合員は、「ああもうそれだけでいいです」と述べた。

(5) B店の営業期間中、M口座の預金通帳はKマネージャーが保管していた。

なお、Kマネージャーは、M口座の預金通帳を、H組合員に見せたことはあるが、渡したことはなく、H組合員は、M口座から現金を引き出したことはない。

(6) 21年3月17日及び同年4月16日、ガス代が、同年3月23日及び同年4月20日、電気代が、それぞれM口座から引き落とされた。

(7) H組合員は、B店のガス及び電気の開栓及び閉栓の手続を行わなかった。

6 H組合員ら3名の組合加入並びに本件団体交渉申入れ及びこれに対する会社の対応等

(1) H組合員らの組合加入

21年5月18日頃、H組合員ら3名はB店の未払賃金等の問題の解決を求めて、組合に加入した。

(2) 5月22日付けの団体交渉申入れと会社の対応

ア 21年5月22日付けで、組合は、会社に対し、H組合員ら3名に対する未払賃金、交通費及び解雇予告手当の支払等を議題とする団体交渉を申し入れる団体交渉申入書（以下「5月22日付け団体交渉申入書」という。）を送付した。

イ 21年5月26日付けで、会社は、組合に対し、通知書（以下「5月26日付け会社通知書」という。）を内容証明郵便で送付した。5月26日付け会社通知書には、次の記載があった。

「平成21年5月22日付団体交渉申入れ書について次の通り通知致します。

居酒屋『B店』については経営者はM氏であり、吉富建設株式会社及びLは同店の経営とは関係ありません。

また、貴組合の組合員である I、J、H との雇用契約も一切ありません。

よって、団体交渉の申入れについてはお受けすることはできません。

同店の経営者は M 氏であり、同人が簿記等の知識に疎いことから、売上の管理を K 氏に任せていたものであります。

また、L は同店が入居するマンションの所有者（個人）であり、家主として賃料収入を受ける立場にあります。

B 店の運営については、H 氏が賃借人 M 氏代理人 K 氏の斡旋により転借を受け、H 氏が経営者として店舗の運営を行ない、店舗の賃料を L に支払う旨の約定があると聞き及んでいます。」

「以上、申し上げたように本件については当社及び L は一切関係ございませんので今後は経営者である M 氏又は代理の K 氏にご連絡されるようお願い申し上げます。」

ウ 21 年 5 月 28 日付けで、L 社長は、H 組合員に対し、H 組合員が M 許可営業者の代理人である K マネージャーのあっせんにより B 店店舗の転借を受けて飲食店を営んでいる旨記載し、B 店店舗に係る未入金家賃等 48 万 6,432 円を同年 6 月 5 日までに支払うよう求める請求書を内容証明郵便で送付した。

同日付けで、K マネージャーは、H 組合員に対し、H 組合員が経営・営業する B 店の利益から返済する約定で、K マネージャーが M 口座から拝借して立て替えた立替金 144 万 200 円を同年 6 月 5 日までに支払うよう求める請求書を内容証明郵便で送付した。

(3) 6 月 4 日付け団体交渉申入れと会社の対応

ア 21 年 6 月 4 日付けで、組合は、会社に対し、B 店の運営について転借を受けたことはない、H 組合員が経営者として店舗の運営を

行い、店舗の賃料をLに支払う旨の約束はしていない、給与決定・勤務時間管理・交通費支給・会社への日報報告等の事実からもB店の経営者はM許可業者ではなく会社であり、H組合員ら3名は会社に雇用されていた、として5月26日付け会社通知書に対する異議を記載し、H組合員ら3名に対する未払賃金、交通費及び解雇予告手当の支払等を議題とする団交を申し入れる団体交渉申入書（以下「6月4日付け団体交渉申入書」という。）を送付した。

イ 21年6月6日付けで、会社は、組合に対し、B店の経営者はM許可業者であり、会社及びL社長はH組合員らと雇用関係はなく、団体交渉には応じられない旨、組合からの6月4日付け団体交渉申入書に記載されていた会社がB店の経営者であると判断するに至った事情等については事実と反する旨等記載した通知書（以下「6月6日付け会社通知書」という。）を内容証明郵便で送付した。

ウ 21年6月8日付けで、Kマネージャーは、組合に対し、通知書（以下「6月8日付けK通知書」という。）を内容証明郵便で送付した。6月8日付けK通知書には、6月4日付け団交申入書の記載内容が事実と反するとして、①B店の経営者はM許可業者である、②H組合員と給料額についての約束を交わした覚えはない、③タイムカードを押すよう指示したことはない、④社会保険について、6月1日から加入できると回答した事実はない、⑤交通費支給は、H組合員が経営者として処理すべきことと考えていた、⑥B店収支管理表は会社のものではない、⑦5月11日に、I組合員の給料支給の質問に対し、自分が「払う」と答えたのは、H組合員の言葉を代弁したというべきものである、⑧日報を会社にファクシミリで送信してもらっていたのは、H組合員の経営管理に協力し業績向上に役立ててもらおうという意図であり、L社長へのメール送信は、家賃

引下げに有利になるようにとの老婆心からH組合員に勧めたものである、㊟I・J組合員は、面接も履歴書提出もなく、自分が採用、雇用することはあり得ない、などと記載されていた。

また、同日付けで、Kマネージャーは、H組合員に対し、H組合員が経営・営業するB店の運営に係る運転資金として立て替えた立替金が支払期限を過ぎても支払われていないので、再度請求する旨記載した請求書を内容証明郵便で送付した。

7 本件救済申立て

21年6月11日、組合は、大阪府労委に対し、本件の不当労働行為救済申立てを行った。

第4 当委員会の判断

1 争点1（会社は、H組合員ら3名との関係において、労組法7条の使用者に当たるか。）

(1) H組合員と会社との関係

会社は、会社がH組合員の労組法上の使用者ではないことは明らかであるとして、初審命令の①会社とH組合員との間でH組合員がB店を引き受けることについての合意が成立した、②この合意内容は、H組合員がM許可営業者からB店店舗の転借を受ける形でB店の経営者となる旨の合意であったとはいえない、③実質的に、会社とH組合員との間には雇用契約が成立していたことが強く推認されるとの判断はいずれも誤りであり、初審判断の根拠とされる認定事実は事実誤認であると主張する（前記第2の1（1）ア）。よって、以下判断する。

ア H組合員と会社との間の合意の成否について

（ア）会社は、初審命令の、会社とH組合員との間でH組合員がB店を引き受けることについての合意が成立したとの判断は誤りであ

ると主張する。

そこで、H組合員がB店で就労するに至る経緯をみると、①20年12月、L社長はH組合員に対し、「(店を) やってくれへんか」、「それならすぐ来てくれ」、と述べていること（前記第3の3(1)）、②21年1月、KマネージャーはH組合員に対し、吉富建設の持っている飲食部門で1店任せたいところがあり、一度話を聞いてほしい旨述べていること（同3(2)）、③第1回H・K面談において、Kマネージャーが、「吉富建設の飲食部門としての模範店を確立してもらいたいです」と述べたのに対し、H組合員は、「そうですね、決算書を見ても吉富建設には十分な資金力があるから大丈夫ですね。わかりました。」と述べていること、21年2月9日頃行われた第2回H・K面談において、H組合員は店舗を引き受ける旨述べたのに対し、KマネージャーはH組合員の給料を28万円にする旨述べていること（同3(3)）が認められる。

また、Kマネージャーの会社における立場をみると、④会社の賃貸収益部門のマネージャーであること（同1(1)）、⑤L社長はB店店舗に係る契約の交渉等をKマネージャーに委ねていたこと（同3(2)）、⑥21年2月、KマネージャーはL社長に対し、H組合員がB店を引き受けた旨報告したこと（同4(2)オ）が認められる。

(イ) 上記各事実からすると、まず、Kマネージャーは会社の従業員であり、H組合員とB店店舗に係る契約の交渉等をL社長から委ねられていたものであるから（上記(ア)④⑤⑥）、Kマネージャーは事業主のために行為する者であり、会社の賃貸収益部門のマネージャーとしてB店店舗に係る業務を、会社の業務として行

っていたとみるのが相当である。

その上で、20年12月から21年2月頃までの間のL社長及びKマネージャーとH組合員のB店に関する交渉の経過をみると、21年2月9日頃の第2回H・K面談において、H組合員は店舗を引き受ける旨述べていることから（上記（ア）③）、この時点でH組合員と会社との間で、H組合員がB店を引き受けることについての合意が成立していたといえる。また、第2回H・K面談では、KマネージャーがH組合員の給料についても言及しており（上記（ア）③）、後でも述べるように、H組合員は経営者としてではなく、B店の店長としての立場にあることを前提として、上記の合意が成立したとみるのが相当である。

（ウ）これに対して、会社は、初審判断の根拠とする各認定事実はいずれも事実誤認である旨主張している。

そこで検討するに、確かに、上記（ア）に摘示した認定事実は、主に初審におけるH組合員の証言や同人の陳述書（甲12）に依拠するものである。しかしながら、H組合員の証言内容は、20年12月のL社長とのやりとり、21年1月のKマネージャーとの電話の内容、第1回H・K面談及び第2回H・K面談の内容について、当時の状況について、前任の店長の給料額を挙げて話合いが行われたことなどを具体的に供述しており、不自然なところはない。他方、L社長の証言をみると、20年12月の「(店を) やってくれへんか」、「それならすぐに来てくれ」との発言をしたことは認めており、Kマネージャーの証言においては、21年1月にH組合員に飲食店をやらないかともちかけたこと、第1回H・K面談及び第2回H・K面談でH組合員に対してB店店舗を任せたいという趣旨の発言をしたことは認めている。そうすると、

上記（ア）に摘示した各事実の主要な部分についてはH組合員の証言、L社長及びKマネージャーの証言は符合しているといえるから、これらに関するH組合員の証言は信用するに足りるものである。よって、上記の会社の主張は採用できない。

イ H組合員と会社との間の合意内容について

（ア）会社は、初審命令が、H組合員がM許可業者からB店店舗の転借をうける形でB店の経営者となる旨の合意であったとはいえないとしたことは誤りであると主張する。

しかしながら、H組合員がB店で就労するに至る経緯をみても、H組合員とM許可業者との間でB店店舗に関して転貸借契約があったとする証拠はなく、そもそも、会社とM許可業者の間の賃貸借契約書も存在しない。また、H組合員はM許可業者と会ったことがない（前記第3の3（2））。そして、会社がB店の経営者はM許可業者である旨を明示したのは、本件団体交渉申入れへの対応として会社が組合に送付した5月26日付け会社通知書及びKマネージャーが組合に送付した6月8日付けK通知書の記載が初めてである（同6（2）イ、（3）ウ）。

これらの事実からすると、B店店舗に関して、H組合員とM許可業者との間に転貸借契約が存在したなどという主張は、到底採用できない。

（イ）次に、H組合員とM許可業者との間のB店店舗に関する転貸借契約の存否は別として、会社が主張するようにH組合員がB店の経営者であると認められるか否かについて検討する。

B店の開店及びH組合員ら3名の就労状況等をみると、①21年3月1日から、H組合員はKマネージャーに本社に来るように言われて、B店の開店打合せを行っていたこと（前記第3の4（3）

ウ)、②KマネージャーはH組合員に対し、毎営業日の売上金をM口座に振り込むように伝えたり、現金13万円を小口現金として渡していたこと(同4(3)カキ)、③B店が開店してから閉店するまで、H組合員は毎営業日の売上高、小口現金の支払額等を記載した日報をファクシミリで会社に送信し、Kマネージャーはこの日報に基づきB店収支管理表を作成しており、そのB店収支管理表には、店長20万円、アルバイト40万円、人件費計60万円である旨の記載があったこと(同4(4)イ)、④B店が開店してから閉店するまで、H組合員は、毎営業日の売上金をM口座に振り込んだり、2週間に1回程度、本社でKマネージャーと打合せを行ったり、小口現金の精算等を行っていたこと(同4(4)ウエ)、⑤H組合員は、B店の各営業日について売上高、来客組数等を記載した電子メールをL社長に送信し、L社長はこれに回答する返信をしていたこと(同4(4)キ)が認められる。

上記各事実によれば、KマネージャーがH組合員に対し、B店の売上高等を記載した日報の提出を求めたり、売上金をM口座に振り込ませており、また、B店収支管理表を作成して営業状況を把握したり、売上高等の出入金の管理を行ったりといえること、またL社長も売上高等の報告をH組合員と電子メールでやりとりしていたことからすると、会社はB店店舗を管理し、自己の計算に基づいて事業を営む者であるというべきである。先に述べたように、第2回H・K面談でKマネージャーがH組合員の給料に言及していたことも併せ考えれば、会社がB店の経営者であり、H組合員はB店の店長という立場で就労する旨の合意が当事者間で成立していたとみるのが相当である。

なお、上記に摘示した各認定事実についても、Kマネージャー

の指示により、H組合員が売上高をM口座に振り込んでいたこと、Kマネージャーが売上高等を記載した日報の送信を求めていたこと、同人がB店収支管理表を作成していたこと、及びH組合員はL社長に各営業日の売上高等を電子メールで報告していたこと等は証拠上も明らかであり、何らの誤りはない。

(ウ) 上記のとおりであるから、H組合員と会社との間の合意内容に関する初審判断は誤りであるとの会社主張は失当であり、上記の合意内容はH組合員を経営者とするものではない。

ウ H組合員と会社との関係について

(ア) 会社は、初審命令が、実質的に、会社とH組合員との間には雇用契約が成立していたことが強く推認されるところは誤りであると主張する。

上記イに判断したとおり、H組合員はB店の店長として就労していたとみるのが相当であるところ、B店の業務運営の実態やH組合員の就労の実態からみて、H組合員と会社との関係如何について検討する。

(イ) 本件におけるH組合員の就労状況等についてみると、①B店開店準備段階においては、21年3月1日から、Kマネージャーに言われて会社本社で開店打合せを行ったり、同年3月中旬には、Kマネージャーが、H組合員ら3名は同年6月1日から社会保険に加入できる旨述べていること（前記第3の4(3)ウオ）、②B店開店後においては、Kマネージャーは売上高等を記載した日報の送信を求め、これに基づいてB店収支管理表を作成しており、H組合員は毎営業日の売上金をM口座に振り込んでいること（同4(4)アイウ）、③H組合員ら3名の同年3月から5月までの間のタイムカードが存在しており（同4(4)オ）、

また、同年4月10日、KマネージャーはH組合員に対し、「60万円をHさんの口座に振り込む」と述べ（同4（4）ケ）、④B店閉店の段階においては、同年5月14日の5.14面談において、H組合員及びI組合員が未払賃金の支払いを求めたのに対し、L社長は、「給料を支払ってもらいより店をどうするのかが先やろ」などと述べており（同5（3））、また、同月16日の5.16話合いにおいて、KマネージャーはI組合員に対し、自分がオーナーである旨述べていること（同5（4））が認められる。

(ウ) 上記各事実によれば、B店開店準備段階から閉店に至る段階において、KマネージャーがH組合員に対して売上高等の報告を求めたり、自らB店の収支管理を行っていることから、B店の業務運営は会社の指揮監督下にあったとみるのが相当である。また、Kマネージャーは、H組合員ら3名分の給料をH組合員の口座に振り込んだり、社会保険加入に言及しており、また、H組合員ら3名のタイムカードが存在することからすると、H組合員ら3名はB店の従業員として就労していたものであり、その賃金等の労働条件は会社が決定していたことができる。

以上からすると、H組合員ら3名は、会社の指揮監督の下で労働力を提供し、これに対する報酬として賃金を受領していたとみるべきである。そうすると、本件においては、H組合員と会社との間には、契約書等は存在しないが、上記ア及びイの合意に基づき実質的に雇用関係が成立していたと解するのが相当である。

(2) I組合員及びJ組合員と会社の関係

会社は、初審命令が、両組合員と会社との関係は実質的に、雇用契

約が成立していたことが推認されると判断したことは誤りであるとして、初審判断が根拠とする各事実はH組合員が雇用主であることと符合する旨、また、両組合員の賃金額は、KマネージャーとH組合員が話し合っただけで決定した旨の認定は事実誤認である旨主張する（前記第2の1（1）イ）。

そこで検討するに、上記（1）ウに摘示したとおり、B店の業務運営は会社の指揮監督下にあったといえるのであり、I組合員及びJ組合員を含むH組合員ら3名の賃金等の労働条件は会社が決定をしていたということができる。

また、両組合員の就労に至る経緯をみると、21年2月、店内スタッフの募集に関して、KマネージャーがH組合員の知り合いで誰かいないか尋ねていたこと、その後、両組合員は知人等の紹介でB店で就労するに至ったこと（前記第3の4（2））からすると、両組合員の採用については、Kマネージャーの指示の下で店内スタッフの募集等を進めていたのであるから、同人はこれを容認していたというべきである。なお、会社は両組合員の賃金額の決定に関する認定事実（前記第3の4（2）ク）は事実誤認であると主張するが、この点に関するH組合員の初審審問における証言をみると、同人の陳述書(甲17)における賃金額を証言において訂正しているものの、その経過を具体的に供述しており、全体として信用するに足りるものである。

したがって、I組合員及びJ組合員と会社との間には、上記（1）に判断したH組合員の場合と同様に、雇用関係が成立していたと解するのが相当である。

(3) 会社の使用者性

上記判断のとおり、H組合員ら3名と会社との間には、雇用関係が成立していたと解するのが相当である。そうすると、会社はH組合員

ら3名との関係において、労組法7条の使用者に該当する。

したがって、会社は、H組合員ら3名の労組法上の使用者であるとした初審命令の判断は相当である。

2 争点2 (本件団体交渉申入れに対する会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。)

- (1) 前記認定のとおり、本件団体交渉申入れに対して、会社は、①5月26日付け会社通知書及び6月6日付け会社通知書において、B店の経営者はM許可業者であり、会社及びL社長はH組合員ら3名との間に何ら雇用関係はなく、団体交渉の相手方ではないとして、団体交渉に応じていない(前記第3の6(2)(3))。

しかしながら、上記2に判断したとおり、会社は、H組合員ら3名との関係において、労組法7条の使用者に該当するものであるから、会社は本件団体交渉申入れに応ずべき立場にある。よって、本件における会社の対応には正当な理由はなく、これは労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

- (2) 会社は、①本件については訴訟手続になじむものではあっても団体交渉に応じるべき義務まで負うものではない旨、②既に初審命令に応じる形で団体交渉を行っており、これ以上団体交渉を行う必要性は認められない旨主張する(前記第2の1(2))。

しかしながら、①本件団体交渉申入れの議題である「H組合員ら3名に対する未払賃金、交通費及び解雇予告手当の支払い等」は、労働条件に関する議題であって義務的団体交渉事項に該当するものであること、②初審命令交付後、団体交渉が行われていることは窺われるが、その団体交渉においても実質的な交渉に応じているとはいえないこと(会社の23年2月23日付け初審命令履行状況報告書添付の議事録及び、団体交渉後に組合に提出した回答書をもても、上記の団体交渉

申入れに対し、実質的な交渉がなされているとは認められない。) から、
会社の上記主張は、いずれも失当である。

- (3) 上記判断のとおりであるから、本件団体交渉申入れに対する会社の
対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たるとした初審命令の判
断は相当である。

3 結論

上記判断のとおり、争点1及び争点2に関する初審命令の判断はいずれ
も相当であり、初審命令主文第2項及び同第3項はいずれも適切な救済方
法である。

以上のとおりであるから、会社の本件再審査申立てには、いずれも理由
がない。

よって、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23年12月7日

中央労働委員会

第一部部长 諏訪康雄，