

決 定 書

大阪市西区

申立人 G
代表者 執行委員長 A

大阪府松原市

被申立人 H
代表者 取締役 B

上記当事者間の平成23年(不)第52号事件について、当委員会は、平成24年9月26日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり決定する。

主 文

本件申立てを却下する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が申立人からの団体交渉申入れに、使用者に当たらないとして応じないことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

- 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 H (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、主として電気工事業や運送業を営む有限会社である。

イ 申立人 G (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主として近畿2府4県においてセメント・生

コンクリート産業、トラック輸送・建設業等の業種で働く労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。なお、組合の下部組織として、

J (以下、組合と併せて「組合等」という。)がある。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 平成23年6月23日、C (以下、同人が組合に加入する前も含めて「C組合員」という。)は、D (以下「D運転手」という。)が運転するトラックに同乗して、申立外K (以下、「K」という。)が販売した電化製品を顧客の所へ配送し、据え付ける業務(以下「本件業務」という。)に就いていたところ、D運転手から殴打された(以下、この行為を「本件暴行行為」という。)

(甲2、甲12、証人C)

イ 平成23年7月1日、組合等は同日付けの労働組合加入通知書等を会社に送付し、C組合員が組合に加入したことを通知するとともに、本件暴行行為等を議題とする団体交渉申入れ(以下、団体交渉を「団交」という。)を行った。

(甲3、甲4、甲5)

ウ 平成23年7月6日、会社は、会社の代理人弁護士名で、組合等に対し、同日付けの文書(以下「7.6文書」という。)を提出し、会社は使用者に該当せず、組合等からの団交申入れに応じる意思はない旨回答した。

なお、本件審問終結に至るまで、会社は組合からの団交申入れに応じていない。

(甲6)

第3 争 点

会社は、C組合員の労働組合法上の使用者の地位にあるか。会社が組合の団交申入れに応じないことは、不当労働行為に当たるか。

1 申立人の主張

会社は、C組合員の使用者の地位にあり、団交応諾義務がある。

C組合員に対し賃金の条件について説明したのはE (同人の姓については、E' とされることがあるが、正式な姓の表記はさておき、以下、便宜上、同人を「E氏」という。)であり、具体的な作業指示をしたのは、D運転手ではあるが、その統括責任者は会社の従業員と思われるF (以下「F氏」という。)である。C組合員の賃金も、当初2か月分はE氏から支払われていたが、未払となった2か月分は会社が直接支払った。したがって、本件業務については会社の従業員に差配され、賃金も会社から支払われていたのであるから、C組合員の雇用主は会社であり、会社には団交応諾義務がある。

また、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある者は、使用者に該当すると解されているのであるから、会社がC組合員の雇用主でないとしても、賃金支払等の労働条件について、現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったことは明らかであることから、この場合にも、会社には団交応諾義務がある。

2 被申立人の主張

会社は、C組合員の使用者に該当しない。C組合員は E 氏のもとで本件業務を行っていたようであるが、会社とC組合員の間には雇用関係はない。なお、会社は、

K が販売した商品についての配送等業務を F 氏に依頼しているが、F 氏はその一部を E 氏に分担させていたようである。

会社は、C組合員に対し、履歴書の提出を求めたことも、採用面接をしたこともなく、同人の勤務時間を全く把握していなかった上、名前さえも知らなかった。また、C組合員が会社の取締役である B (以下「B 社長」という。)に対し、本件業務の労働条件について、何らかの説明を求めたことはなく、働き始める前に、C組合員は D 運転手や E 氏と会社との関係について、一切質問をしていなかったのだから、C組合員自身、会社に雇用されるとの意識さえなく、会社から何らかの指揮監督を受ける立場にないことは十分理解していた。

会社は、C組合員の勤務時間や勤務場所について全く管理をしていなかった。C組合員が、配送等の予定等について、会社の間接的な指示を受けた形跡すらなく、C組合員が会社の事務所に立ち入ることは全くなかった。

会社がC組合員の本件業務の内容について、指揮監督をしていなかったことも明らかである。

会社は、C組合員の賃金の決定に全く関与しておらず、C組合員も E 氏から賃金をもらおうと理解していた旨を自認しており、給与明細書がないことについて、会社に要求したことさえない。なお、会社はC組合員に対し、平成23年9月28日に31万5,000円を支払ったが、これは、羽曳野労働基準監督署から、元請業者として適正に下請業者の管理を行うようにとの指導を受けたことから、任意に立替払いをしたもので、使用者の立場で賃金を支払ったものではない。また、会社は立替払い分を E 氏に請求していないが、これは、E 氏の資力が不明であって、立替金の請求をしてもその回収が困難と予想されるからにすぎない。

第4 争点に対する判断

争点（会社は、C組合員の労働組合法上の使用者の地位にあるか。会社が組合の団交申入れに応じないことは、不当労働行為に当たるか。）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。

(1) C組合員の勤務実態等

ア 平成23年3月29日以降、本件暴行行為を受けた同年6月23日まで、C組合員は、他の運転手が運転する2トントラックに同乗して、K が販売した電化製品を顧客の所へ配送し、据え付ける仕事に就いた。その概要は、下記のとおりである。なお、C組合員は、通常、D 運転手の運転するトラックに同乗していた。

(甲12、証人 C)

(ア) C組合員が本件業務に就くに当たって、採用面接はなく、履歴書の提出も求められず、雇用契約書も作成されなかった。なお、C組合員は、学生時代の同級生のついでで E 氏を通じて、本件業務を紹介されたが、この同級生は会社の役員や従業員の家族ではなかった。

(証人 C)

(イ) 就労の初日の平成23年3月29日、C組合員は、会社近くのコンビニエンスストアへ来るよう命じられた。そこで、C組合員は D 運転手に声をかけられ、会社の事務所前の駐車場(以下「本件駐車場」という。)へ移動し、この日から配送や据え付けの業務を行った。その際、C組合員が同乗した2トントラックには、「 H 」と書かれていた。また、D 運転手は、C組合員に「 K' 」と書かれた制服を手渡した。

(甲12、証人 C)

(ウ) C組合員は、就労日には、午前7時30分に本件駐車場に来るよう求められていた。C組合員は、本件駐車場で待ち合わせ、運転手が運転する2トントラックに同乗して、大阪府羽曳野市の K の配送センター(以下「本件配送センター」という。)に向かい、本件配送センターで、その日、配送予定の荷物を積み込んだ後、各配送先に配送し、据え付け等を行った。配送が終了すると、本件配送センターにて、製品を梱包していたケースを片付けるなどした後、本件駐車場へ戻り、業務を終了していた。

なお、C組合員が D 運転手の運転するトラックに同乗する際に、E 氏も同乗したことがあった。

本件業務の終了時間は定まっていなかったが、午後8時頃、終了することが多かった。

本件業務の内容については、C組合員は仕事に就いた直後に D 運転手から説明を受け、その後、E 氏からも説明を聞いたが、会社から説明を聞いたことはなく、研修等の制度もなかった。

(甲12、証人 C)

(エ) C組合員の勤務に関して、タイムカードはなかった。C組合員は、配送の仕事に就くようになってしばらくしてから、出勤した日や勤務時間を記録するようになったが、その記録を提出するよう求められたことはなかった。

(証人 C)

(オ) C組合員の休日は、原則として週1回、金曜日であったが、業務の状況によっては、それ以外の日でも休日になることがあった。C組合員はこれらのことについて D 運転手から説明を受けた。

(甲12、証人 C)

(カ) 配送先や予定時刻等については、C組合員は、D 運転手から前日の業務の終了時に聞いていた。また、D 運転手は、F 氏から配達のスケジュール等を記載した書面を交付されていた。

(証人 C)

(キ) C組合員の他に、朝、本件駐車場に集まり、配送の業務に就いていた者は少なくとも7名いたが、朝礼のようなことは行われていなかった。ただし、C組合員は、一度、これらの配送業務に就いていた人たちと食事をしたことがあった。その場には、F 氏と D 運転手は参加していたが、E 氏は参加していなかった。なお、F 氏は配送の仕事を実際に行っていた。

(証人 C)

(ク) 本件駐車場の横には、自動車を駐車できる程度の大きさのシャッターのついた建物があり、C組合員は作業時に使用する靴を置くなどしていた。ただし、C組合員は、会社の事務所に立ち入ったことはなかった。

(証人 C 、当事者 B)

(ケ) D 運転手及び E 氏はC組合員に対し、D 運転手及び E 氏が会社に雇用されている旨述べたことはなかった。

(証人 C)

イ C組合員の賃金について

(ア) 平成23年4月30日頃、C組合員は、3月分の賃金として、2万1,000円をE氏から受け取った。なお、C組合員は、賃金については、仕事に就いてから数日後に、D 運転手から話を聞き、その後、E 氏から、日給7,000円で、毎月末日締めで翌月末払いである旨の説明を聞いたが、会社から説明を受けたことはなかった。また、C組合員は、賃金は E 氏からもらう旨説明を受けていた。

(甲12、証人 C)

(イ) 平成23年5月31日頃、C組合員は、4月分の賃金として、約14万円を D 運

転手から受け取った。その際、D 運転手は、そのお金は E 氏から預かった旨述べた。なお、同年4月30日頃、同年5月31日頃のいずれの支払についても、給与明細書は発行されておらず、C組合員が給与明細書の交付を求めたこともなかった。

(甲12、証人 C)

ウ 会社の業務委託契約等について

(ア) C組合員が、K が販売した電化製品を配送し、据え付ける業務に就いていた頃、会社と K の間では、K が販売した電化製品を各顧客の自宅等まで配送し、据え付け等を行う業務に関する委託契約が締結されていた。

なお、会社は、2トントラックを8台所有していた。

(当事者 B)

(イ) 平成23年5月25日、同年6月27日及び同年7月25日、会社は F 氏に対し、それぞれ約250万円、約270万円及び約380万円を振り込んだ。

(乙1、乙2、乙3)

(2) 本件暴行行為とその後の経緯

ア 平成23年6月23日、業務中に、C組合員は、D 運転手から左の耳から頭部にかけて殴打されるという本件暴行行為を受け、後日、頸椎捻挫、頭部打撲傷及び左外傷性鼓膜穿孔等との診断を受けた。

(甲2、甲12、証人 C)

イ 平成23年6月24日は、C組合員は休日であったが、夜、D 運転手に対し、電話し、翌25日の勤務は病院へ行くため、休みたい旨申し出たが、D 運転手は認める旨返答しなかった。C組合員は、E 氏に電話し、事情を説明し、休みたい旨申し出た。

(甲2、証人 C)

ウ 本件暴行行為後、C組合員の母は、本件配送センターを訪れ、C組合員の給料明細書の交付を受けるため、連絡先を知りたい旨述べたところ、応対した者は、会社の F 氏が責任者であるとして同人の連絡先を提示した。

(甲12)

エ C組合員は、他の組合員とともに、羽曳野労働基準監督署を訪ね、C組合員の平成23年5月以降の就労に対する賃金が支払われていない旨述べた。羽曳野労働基準監督署は、会社に対し、C組合員の賃金が未払になっている旨を通知した。

平成23年9月28日、会社は、C組合員の銀行口座に31万5,000円を振り込んだ。なお、会社は、C組合員及びC組合員の両親から、未払賃金を支払うよう直接

の申入れを受けたことはなかった。また、会社は E 氏に対し、C 組合員の賃金を立て替えたとして、それに相当する金銭の支払を請求したことはなかった。

(甲11、甲12、証人 C、当事者 B)

オ 平成23年7月頃、B 社長は D 運転手に対し、本件暴行行為について、事情を尋ねた。D 運転手は、同運転手がC 組合員に対し、暴力を振るったことを認めた。B 社長は D 運転手に対し、暴力はよくない旨述べたところ、D 運転手は、自分が悪かった旨述べた。

(当事者 B)

(3) 団交申入れの経緯

ア 平成23年7月1日、組合等は同日付けの労働組合加入通知書等を会社に送付し、C 組合員が組合に加入したことを通知するとともに、本件暴行行為及び本件暴行行為によって休業した日数の賃金の保障等を議題とする団交申入れを行った。

なお、この文書には、団交申入れの日時として同月7日までと記載されていた。

(甲3、甲4、甲5)

イ 平成23年7月6日、会社は、会社の代理人弁護士名で、組合等に対し、7.6文書を提出した。この文書には、①会社は、(i) C 組合員と雇用契約を締結しておらず、C 組合員の採用にも関与していない、(ii) C 組合員の賃金額を決定する権限もなく、賃金額も把握していない、(iii) C 組合員の就業内容について決定する権限はない、②会社は使用者に該当せず、団交申入れに応じる意思はない、③会社は、(i) E 氏が複数の企業から依頼され仕事を行っていたこと、(ii) E 氏がC 組合員を雇用し、指導を直接行い、就業内容等を指示していたこと、(iii) 同年6月30日の時点で、C 組合員が辞めると E 氏に伝えていたことは仄聞している、④会社は、組合から要望があれば、組合と雇用主である E 氏の間で話し合いが行われるよう努力はさせてもらう旨の記載があった。

(甲6)

ウ 平成23年7月8日、組合は、同日付けの文書を会社に送付した。この文書には、①会社は、団交開催の日時を設定する期日である同月7日まで、団交申入れについて、何ら連絡をしていない、②7.6文書の内容は、意味が不明であるとして、再度、団交を申し入れる旨記載されていた。

(甲7)

エ 平成23年7月14日、会社は、会社の代理人弁護士名で、組合等に対し、同日付けの文書(以下「7.14文書」という。)を提出した。この文書には、会社は、C 組合員と雇用契約を締結しておらず、同組合員の賃金や就業内容等を決定する権限も一切ないので、使用者には該当せず、団交申入れには応じないことを再度、

通知する旨記載されていた。

(甲8)

2 会社は、C組合員の労働組合法上の使用者の地位にあるかについて、以下判断する。

(1) 前記1(1)ア(ア)、イ(イ)認定のとおり、C組合員が業務に就くに当たって、雇用契約書は作成されていないこと及び給与明細書は発行されていないこと、が認められ、雇用主を特定できるような書面は作成されておらず、書面からはC組合員の雇用主が誰であるかは判然としない。

しかし、C組合員が会社に対し、雇用を希望する旨伝え、会社が同組合員を雇用する旨返答したとする疎明もないのであるから、会社がC組合員の雇用主であるとはできない。

(2) C組合員の業務は、前提事実及び前記1(1)ア、ウ(ア)認定のとおり、Kが販売した電化製品を顧客の所へ配送し、据え付ける業務であるところ、会社とKとの間では、Kが販売した電化製品を各顧客の自宅等まで配送し、据え付け等を行う業務に関する委託契約が締結されているのであるから、C組合員は会社が請け負った業務に関連して就労していたということができ、会社がC組合員の雇用主でなくても、会社のC組合員の労働条件に対する影響力の程度によっては、会社が労働組合法上の使用者となる余地はある。

(3) そこで、会社のC組合員の労働条件に対する影響力の程度について検討する。

ア 前記1(1)ア(ウ)、(オ)、(カ)、イ(ア)認定のとおり、①C組合員は仕事の内容については、D運転手及びE氏から説明を受けたが、会社から説明を受けたことはないこと、②C組合員は休日については、D運転手から説明を受けたこと、③C組合員は配送先や予定時刻等についてはD運転手から聞いていたこと、④C組合員は賃金の額の算出方法や支払日について、D運転手及びE氏から説明を受けたが、会社から説明を受けたことはないこと、がそれぞれ認められ、C組合員はD運転手及びE氏から業務内容や賃金などの労働条件について説明を受けていたことは明らかである。

前記1(1)ア(ケ)認定のとおり、D運転手及びE氏はC組合員に対し、D運転手及びE氏が会社に雇用されている旨述べたことはなかったことが認められるが、同人らが会社に雇用されていたとする疎明、及び同人らが会社の意向に従って、C組合員に対し、業務内容や労働条件についての説明をしていたとする疎明はない。

また、会社がC組合員の業務内容や労働条件の決定に直接に関与したとする疎明、及び会社がC組合員に対し、業務に関する指示などをしたとする疎明もない。

イ 賃金については、前記1(1)イ認定のとおり、①平成23年4月30日頃、C組合

員は E 氏から 3 月分の賃金を受け取ったこと、②同年 5 月 31 日頃、C 組合員は D 運転手から 4 月分の賃金を受け取ったが、D 運転手はそのお金は E 氏から預かった旨述べたこと、③C 組合員は、賃金は E 氏からもらう旨説明を受けていたことがあったこと、が認められ、C 組合員が就労していた頃には、賃金は E 氏から支払われていたというのが相当であって、これらの賃金の支払に会社が関与したとする疎明はない。

ウ なお、組合は、C 組合員の業務についての統括責任者は会社従業員と思われる F 氏である旨主張し、前記 1 (1) ア(カ) 認定のとおり、D 運転手は、F 氏から配達のスケジュール等を記載した書面を交付されていたことは認められる。しかし、F 氏が会社の従業員であると認めるに足る疎明はなく、この書面に、単なるスケジュールの連絡等の域を超えて、C 組合員を指定して、具体的な業務指示が記載されていたとする疎明はないのであるから、この書面を根拠に、会社が C 組合員の使用者であるということとはできない。

また、前記 1 (2) エ認定のとおり、①羽曳野労働基準監督署が会社に対し、C 組合員の賃金が未払になっていることを通知した後、会社が C 組合員の銀行口座に 31 万 5,000 円を振り込んだこと、②会社は、この振込に関して、E 氏に対し、金銭の請求をしたことがなかったこと、がそれぞれ認められる。しかし、この振込は、C 組合員が本件業務を行わなくなった後のことで、同労働基準監督署からの通知が契機になったとみるのが相当であって、このことをもって、会社が C 組合員の賃金の決定に関し、具体的かつ直接的な影響力ないし支配力を有していたとまでいうことはできない。

(4) 以上のとおりであるから、会社は C 組合員の雇用主に当たらず、また、会社が C 組合員の労働条件について、具体的かつ直接的な影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にあるということもできないのであるから、会社は C 組合員の労働組合法上の使用者には当たらないと判断され、組合の申立ては、その余のことを判断するまでもなく、却下する。

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

平成 24 年 10 月 12 日

大阪府労働委員会

会長 井 上 隆 彦 印