

## 命 令 書

大阪市北区

申立人 R  
代表者 執行委員長 A

大阪市西淀川区

被申立人 T  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成25年(不)第23号事件について、当委員会は、平成26年9月10日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同清水勝弘、同平覚、同高田喜次、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

## 第1 請求する救済内容の要旨

団体交渉応諾

## 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 T (以下「 T 」という。)は、肩書地に本社を、兵庫県西宮市内に西宮支店を置き、主として、自動車の販売及び修理を行う株式会社である。

(甲12、証人 D )

イ 申立人 R (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置

く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260名である。  
ウ 申立外 U (以下「U」という。)は、神戸市内に本社を、兵庫県西宮市内に事務所を置き、主として、レンタカー事業や自動車のコーティングを行う株式会社である。

(乙1、乙3、乙7)

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 平成25年1月24日、Uの代表取締役のE(以下、同人がUの代表取締役に就任する前を含めて「E社長」という。)は、Uの従業員であるD(以下、同人が組合に加入する前を含めて「D組合員」という。)に対し、解雇する旨口頭で通告した。

(甲14、乙2、乙3、証人 D)

イ 平成25年1月26日、D組合員は組合に加入し、組合はUに対し、D組合員の解雇問題等を議題とする団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

(甲4、甲5、甲14、証人 D)

ウ 平成25年2月6日、同年3月4日及び同年4月23日、組合とUとの間で団交が開催された(以下、これらの団交をそれぞれ「第1回団交」、「第2回団交」、「第3回団交」という。)。第3回団交において、Uは和解案を提案したが、組合はその案には応じなかった。

(乙2、乙3、証人 D)

エ 平成25年2月15日、UはD組合員を解雇した。

(甲9、乙2、乙3)

オ 平成25年4月23日、組合はTに対し、同日付け文書を提出し、D組合員のUでの解雇事件の争議解決とその関連事項を議題とする団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「本件団交申入れ」という。)

本件審問終結に至るまで、Tは本件団交申入れに応じていない。

(甲10、証人 D)

カ 平成25年5月20日、組合は本件不当労働行為救済申立てを行った。

キ 平成25年5月27日、UはD組合員を相手方として、神戸地方裁判所に対し、D組合員との間に雇用関係が存在しないことの確認を請求し、労働審判手続を申し立てた(以下、この事件を「本件労働審判」という。)。同年7月8日、本件労働審判は調停が成立し終結した。

(乙1、乙2、乙3)

### 第3 争 点

Tは、本件においてD組合員の使用者に当たるか。(使用者に当たると判

断される場合には) T が平成25年4月23日付け団交申入れに応じなかったことは不当労働行為に当たるか。

## 1 申立人の主張

(1) 組合は本件団交申入れを平成25年4月23日に行ったが、そのことを受けて U は同年5月27日に本件労働審判を申し立てた。この申立ては、U を支配している T の指示のもとに行われた。本件労働審判において、本件不当労働行為救済申立てが係属していることは明らかであったが、組合は利害関係人として加わることはなかった。したがって、組合にとって、本件団交申入れの議題の D 組合員の解雇問題の争議解決は本件労働審判が終結した後も未解決である。

T が U を支配していたことが明らかである以上、本件の争議解決の責任問題について団交に応じるべきである。

(2) T は、経営、経理・会計業務、人事支配からみて、U を実権をもって支配しており、D 組合員の入社から解雇に至る決定まで実質的決定権を行使していたことは明らかである。

D 組合員の採用面接は、T の西宮支店で行われた。面接は、T の代表取締役の B (以下「B 社長」という。)がほとんど質問し、E 社長のほか、T の従業員である F (以下「F 氏」という。)や G (以下「G 氏」という。)が同席していた。また、採用担当の J (以下「J 氏」という。)も T の従業員であった。

採用内定を受けた D 組合員は、E 社長から自己申告書の提出を求められたが、この書類には、T の役員名が記載されていた。就任時のあいさつ回りも T に入社した者といっしょに行われた。また、B 社長から、当分の間、T に出勤するようにと命じられた。

U は、現金を所有しておらず、各金融機関の通帳や現金は J 氏が管理していた。U には T が管理している監視カメラが設置されており、D 組合員は、G 氏から何度か社内での様子を指摘されたことがあった。

U の今後の運営についての会議に、B 社長のほか T の従業員が参加しており、D 組合員は B 社長から書類の作成具合について詰問され、解雇を示唆する発言を受けたことがあった。また、解雇通告を受けた頃、E 社長は D 組合員に対し、解雇を受け入れてくれなかったら、自分が B 社長に首を切られてしまうなどと発言したことがあった。

D 組合員が組合に加入し、組合が U に団交を申し入れた直後には、T の従業員2名が U を訪問し、D 組合員に対し、組合加入について尋ねるなどした。U との団交にも、T の従業員である K (以下「K

氏」という。)や G 氏が出席した。

ところで、T は、G 氏及び J 氏と U との間には雇用契約が締結されているとする。しかし、これに関する T 側の証人の証言は、雇用契約締結の際には、取締役会の承認を取ったとしながら、G 氏の雇用にかかる承認期日は覚えていないなどとしており、また、T の就業時間中に U の業務に従事し、対価をもらってよいなどとするのは不自然である。G 氏及び J 氏が実際に U で就労した事実はなく、T は、組合の求めにもかかわらず、G 氏及び J 氏の U の人事台帳、給与台帳や源泉徴収票等の書類を提出していない。

なお、組合が本件不当労働行為救済申立てをしたことにより、T は U に対し、解決を指示し、U は本件労働審判を申し立てたものである。また、T は組合を利害関係人に加わらせることなく、U に和解を急がせたものである。

## 2 被申立人の主張

(1) 本件の団交議題である D 組合員の解雇問題については、本件労働審判にて調停が成立しており、雇用関係のあった当事者間で、既に解決した解雇問題について、T が交渉する余地はない。本件は、取下げで終了すべき事案であるが、組合が取り下げないのであれば、組合の請求する救済の内容を実現するのは不可能であり、救済の利益もないから、本件申立ては却下又は棄却されるべきである。

組合は、本件労働審判に組合が利害関係人として加わることがなかったから、組合にとって、D 組合員の解雇問題は未解決であって、T が U を支配していたことが明らかである以上、本件の争議解決の責任問題について団交に応じるべきである旨主張する。

しかし、組合が利害関係人として関与するか否かにかかわらず、D 組合員と U との間で D 組合員の解雇を巡る紛争は解決されており、組合にとって未解決であるというのは意味不明である。団交は組合員たる労働者が労働条件を巡る紛争を解決するための手段であり、紛争解決後も手段だけが残存するものではない。また、組合が団交に応じるべきと主張する争議解決の責任問題とは具体的に何をさすのか不明というほかはない。

(2) 雇用主以外の事業主であっても、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等について、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、決定できる場合には、その限りにおいて、右事業主は使用者に当たると解されるところ、U と T の間に資本関係はなく、役員の重複もないから、T が U の業務運営や労働者の待遇に

ついて支配力を行使することはできない。

組合は、 T の代表者である B 社長や従業員が、 D 組合員の採用面接に同席していたり、 U の業務に関与していたことをことさら強調し、 T が U を支配していたと主張する。しかし、 B 社長は以前より、 E 社長と個人的に親しく、先輩経営者として U の経営についてたびたびアドバイスを行っていたにすぎない。 U はレンタカー事業を主たる事業としているところ、 T はレンタカー事業を扱ったことはなく、 T や B 社長が U の事業について指揮監督し、指導することは能力的に不可能である。

D 組合員の採用面接を T の西宮支店で行ったのは、 E 社長の求めに応じたからにすぎない。採用面接で、 E 社長のみが肩書を明らかにしていたことから、 T の代表者が面接を主導したものでないことは明らかである。自己申告書については、 U が E 社長に譲渡される前の様式を使ったにすぎないと思われ、欄に名前が記載されていた者が押印した事実もない。

また、 T の従業員である G 氏及び J 氏は、 U と個人的に雇用契約を締結して、総務関係業務及び経理関係業務を委託されたものであり、 K 氏は保険に関する知識を見込まれて、 U の取締役への就任を要請されたものである。

J 氏が U の求人について連絡窓口になり、 U の預金、現金を保管していたことや U と T の西宮支店との間で文書や金品のやり取りをしていたのは、 J 氏が U から経理等に関する業務を委託されていたことから当然のことである。 G 氏や K 氏が D 組合員に対して U の業務に関して指示をしていたのも、 G 氏が U から総務関係業務を委託され、 K 氏が U の取締役であることから当然のことである。

T が U を支配していたのであれば、従業員の採用について、 T が採用し、 U に派遣すればよいのであって、 G 氏や J 氏が U の業務を行うについて、 U に関する業務も T の従業員としての業務であるとして T から賃金を支払えば足りるのであって、 G 氏や J 氏が U と雇用契約を締結し T と別個に U から賃金を支払われる形を取る理由はない。

T が U に対し、支配力を有しているのであれば、 U 単独では人事について意思決定ができないため、本件労働審判において、 D 組合員から T を審判手続に参加させるなどするはずであるが、 T を労働審判へ巻き込む手続は取られなかった。かかる事実を、組合や D 組合員が U のみを相手にすれば D 組合員の解雇を巡る紛争を解決することができると判断していた何よりの証左である。

D 組合員は、労働審判において、U が D 組合員を解雇したのは、E 社長の個人的な感情に基づくものであり、解雇は無効であると主張していたが、T が U の人事に支配力を有しているのであれば、U 代表者の個人的感情により D 組合員を解雇することなどできるはずもない。

U が本件労働審判の期日中に即断で調停を成立させたことからして、U の人事や労働条件の決定に T の支配が及んでおらず、U が人事や労働条件を独断で決定できることは明らかである。

以上のとおり、T は U 従業員の労働条件等について雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に決定することができる地位にあったものではなく、本件において、T が D 組合員の使用者に該当しないことは明らかである。

#### 第4 争点に対する判断

争点（T は、本件において D 組合員の使用者に当たるか。（使用者に当たると判断される場合には）T が平成25年4月23日付け団交申入れに応じなかった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) T と U の関係

ア 平成23年7月15日頃、E 社長は B 社長を介して、当時、ほとんど活動していなかった U の株式の譲渡を受け、U の代表取締役役に就任し、レンタカー事業等を開始した。

なお、D 組合員が U に就職した時点において、E 社長が U の全株式を保有しており、T と U の役員を兼任している者はいなかった。

(証人 L )

イ U と T との間には、T からの発注により U がレンタカーを納車する、T からの発注により U が自動車にコーティングを行う、U が T から中古車を購入し、販売する等の取引関係がある。

なお、U には、T 以外にもレンタカーを貸し出すなどしている複数の取引先がある。

##### (2) D 組合員の U への就職前後の経緯

ア 平成24年7月4日、D 組合員は、西宮公共職業安定所を通じて U の総務経理事務の求人に応募し、採用面接を受けた。この面接は、T の西宮支店で行われ、E 社長のほか、B 社長、F 氏及び G 氏が同席したが、E 社長以外の人物は、肩書を名乗らなかった。

なお、F 氏は T の経理課長であり、G 氏は T の従業員で総務部門を担当している。G 氏については、U との間で平成24年5月1日

付けの雇用契約書が作成されており、この契約書には、基本賃金は月給5万円とする旨、就業時間に関しては、勤務日は週1日から2日で勤務時間は1日3時間程度である旨の記載があった。G氏のTからの賃金は、Uとの雇用契約を理由に下げられなかった。

また、G氏は、Uの課長としての名刺を使用していた。

(甲1、甲6、甲14、乙2、乙5、証人D、証人L)

イ D組合員が西宮公共職業安定所から交付されたUの求人についての紹介状には、採用担当連絡先は総務部Jと記載されており、面接や採用結果についての連絡は、J氏から行われた。

J氏はTの従業員で、原則として同社の西宮支店で勤務しているが、Uとの間で平成24年5月1日付けの雇用契約書が作成されており、この契約書には、基本賃金は月給5万円とする旨、就業時間に関しては、勤務日は週1日から2日で勤務時間は1日3時間程度である旨の記載があった。J氏のTからの賃金は、Uとの雇用契約を理由に下げられなかった。

また、西宮公共職業安定所から交付された紹介状に記載された採用担当連絡先の電話番号は、Tで勤務するJ氏につながるようになっており、この電話に対応するのはJ氏のみで、他のTの従業員が使用することはなかった。

(甲1、甲14、乙4、証人D、証人L)

ウ 平成24年7月10日、内定を受けたD組合員はUの事務所を訪問し、労働条件について話をした。この場には、E社長とG氏が参加した。

E社長はD組合員に対し、氏名、生年月日、免許・資格、住所等についての記載欄のある自己申告書の用紙を渡し、提出するよう求めた。この自己申告書の用紙の右上には、「社長」「N<sup>〳</sup>取締役」「L<sup>〳</sup>専務」「M<sup>〳</sup>取締役」「総務部」と記載され、その下に押印できるようになっていた。

ところで、Uの登記簿には、平成23年7月15日付けで、E社長、K氏が取締役に就任し、M(以下「M氏」という。)が代表取締役に辞任し、

E社長が代表取締役に就任したことが同月21日付けで登記され、同年12月1日付けで、N、L(以下「L氏」という。)、M氏及びPが取締役に辞任し、Q(以下「Q取締役」という。)が取締役に就任したことが同月7日付けで登記されている。

D組合員がUに入社した頃には、K氏は、Uの取締役であるとともに、Tに有期限で雇用されており、L氏及びM氏はTの取締役であった。

(甲2、甲14、乙7、証人 D、証人 L)

エ 平成24年7月23日、D 組合員は初めて出勤した。D 組合員は、同日、T に入社した者1名とともに、G 氏の運転する自動車に乗り、T の本社や西宮支店のほか、関係先にあいさつ回りをした。

D 組合員が T を訪問した際、B 社長は D 組合員に対し、当分の間、T に出勤するよう述べた。

(甲14、証人 D)

オ 平成24年7月24日から同月27日、同月30日、同月31日並びに同年8月13日及び同月14日の8日間については、D 組合員は T の本社で勤務し、レンタカーの入金明細の作成、T のダイレクトメールの記載事項の確認等の業務を行った。

なお、平成24年8月13日及び同月14日については、E 社長が、同人の休暇取得により責任者が不在になるとして、D 組合員に対し T で勤務するよう命じたものである。また、この8日間以外には、D 組合員は U の事務所で勤務した。

(甲14、証人 D)

### (3) D 組合員の業務内容

ア D 組合員は U のレンタカー管理業務や経理業務等を行っていた。なお、平成25年2月頃には、U は車両のコーティング等を担当する正社員や洗車等を担当するアルバイト、合計7名を雇用していたが、常時、事務所にて勤務する者は D 組合員以外にはほとんどいなかった。

(乙2、乙3)

イ D 組合員が担当していたレンタカー管理業務の概要は、以下のとおりである。

- ①レンタカーの予約や変更の連絡を受けた場合、貸出状況等を管理するホワイトボードやコンピュータ上のデータを更新する。また、貸出に当たり、取引先名や担当者、目的等を確認し、契約書を作成する。
- ②当日、返却予定の車両があれば、各担当に状況を確認し、予定通りであれば車両の保管場所を確認し、引取りを指示する。
- ③毎月月末締めで、取引先あてにレンタカー料金の請求書を送付する。
- ④レンタカー代金の入金状況を確認する。
- ⑤車両ごとの売上額、稼働率及び支払経費と担当者ごとの売上高を集計する。

(甲14、乙2、乙3、証人 D)

ウ U の預金通帳や現金は、J 氏が保管している。

U の従業員が消耗品等を購入した場合は、①当該従業員が立替える、②

D組合員が出金伝票を作成し、領収書とともに J 氏あてに送付する、③現金が J 氏から D 組合員あてに送付され、D 組合員から当該従業員に支払われることになっていた。

ところで、T 本社、同社の西宮支店、U や T の関連会社の間で、文書や金品をやり取りする自社便があり、上記の伝票や現金等の受渡しもこの自社便により行われていた。

(甲14、乙2、証人 D )

エ U の出入金についての伝票は、J 氏が会計ソフトに入力後、D 組合員あてに送付され、D 組合員は、これらの伝票を元に月次計算書を作成するなどしていた。なお、G 氏が D 組合員に対し、銀行に提出するため、月次計算書の数値を変更するよう求めたことがあった。

(乙2)

オ E 社長は D 組合員に対し、ホワイトボードの管理、レンタカー貸渡証書の整理方法などについて、日々、指示をしていた。

また、平成24年12月、E 社長は D 組合員に対し、U に販売管理ソフトを導入するのに当たり、適当なソフトを探すよう指示した。これに対し、D 組合員は、早急に見つけることは難しい旨返答した。

(甲14、乙2、乙3)

カ 平成24年8月頃、K 氏は、D 組合員に対し、U の保有する車両について、売上、リース料、保険料、修理費用に関し、収支状況をまとめ、稼働率を示した表を作成するよう求めた。

(乙2、乙3)

キ D 組合員が通常勤務する場所には監視カメラが設置されているが、このカメラは T の監視カメラシステムに組み込まれており、G 氏が D 組合員が通常勤務する場所にある監視カメラの映像を見ていることがあった。

(証人 D 、証人 L )

ク 平成24年10月下旬から2か月程の間に、毎週、コーティング設備や洗車の設備等 U の今後の業務運営についての会議が開催された。この会議には D 組合員のほか、B 社長、E 社長、Q 取締役、M 氏、G 氏、K 氏、F 氏等が出席していた。

同年11月頃に行われたこの会議において、B 社長が、D 組合員の仕事のでき具合に関して、それができないなら辞めてもらう等と発言したことがあった。

(証人 D )

(4) D 組合員に対する解雇通告以降の経緯

ア 平成25年1月15日、E 社長は D 組合員に対し、同月4日付けの勤務改善指導書と題する書面を手交し、この書面に署名及び押印するよう求め、D 組合員はこれに従った。なお、この書面には、下記の事項について指導するので改善向上の努力を求める旨の記載に続き、①指示のあった期限内に集計書類等を勤務時間内に作成すること、②レンタカーの予約管理を正確に行うこと、③業務改善の向上につながる企画や提案を積極的に行うこと、等が挙げられていた。

(甲3、甲14、乙2、乙3、証人 D )

イ 平成25年1月24日、E 社長は D 組合員に対し、業務遂行能力に問題があるとして、解雇する旨口頭で通告した。なお、この場には F 氏が同席した。また、これ以降、D 組合員が B 社長や L 氏と解雇問題についてやり取りしたことはなかった。

(甲14、乙2、乙3、証人 D )

ウ 平成25年1月26日、D 組合員は組合に加入した。

組合は U に対し、同日付けの文書を提出し、D 組合員が組合に加入したことを通知するとともに、D 組合員の解雇問題等を議題とした団交を申し入れた。

(甲4、甲5、甲14、証人 D )

エ 平成25年1月28日、D 組合員が U に出勤した際、E 社長、Q 取締役、K 氏及び G 氏との間で会談が行われ、D 組合員は、組合からの団交申入書について尋ねられるなどした。

(証人 D )

オ 平成25年2月6日、組合と U との間で第1回団交が開催された。この団交には、U 側として、Q 取締役、K 氏、G 氏、社会保険労務士1名及び弁護士1名が出席した。

(乙2、乙3、証人 D )

カ 平成25年2月14日、U は組合に対し、同日付け回答書を送付した。この文書には、T との関係について、①資本関係はない、②役員の重複はなく、U の人事決定に T が影響を及ぼすことはない旨の記載が含まれていた。

(甲8)

キ 平成25年2月15日、E 社長は D 組合員に対し、同日付けで同組合員を解雇する旨の解雇通知書を交付した。この解雇通知書には、解雇理由として、職務遂行能力が著しく欠如しており、指導しても改善の見込みがなく業務への適性がないと判断したためである旨記載されていた。なお、この場には、K 氏及び G

氏が同席した。

(甲9、乙2、乙3)

ク 平成25年3月4日、組合と U との間で第2回団交が開催された。この団交には、U 側として、E 社長、K 氏、G 氏、社会保険労務士1名及び弁護士1名が出席した。

(甲13)

ケ 平成25年4月23日、組合と U との間で第3回団交が開催された。この団交には、U 側として、E 社長、K 氏、G 氏、社会保険労務士1名及び弁護士1名が出席した。この団交において、U は和解案を提案したが、組合はその案には応じなかった。

(甲14、乙2、乙3、証人 D )

コ 平成25年4月23日、組合は T に対し、本件団交申入れを行った。

(甲10、証人 D )

サ 平成25年5月2日、T は組合に対し、同日付け回答書を提出し、① T と D 組合員との間に雇用関係はない、② T は U と友好的取引関係にあるが、資本関係もなく別法人であるとして、本件団交申入れに応じかねる旨回答した。

(甲11、証人 D )

シ 平成25年5月20日、組合は本件不当労働行為救済申立てを行った。

ス 平成25年5月27日、U は D 組合員を相手方として、本件労働審判を申し立てた。

なお、この申立てに対する D 組合員の答弁書には、D 組合員に対する解雇の真の理由は E 社長の個人的感情によるものとする記載があった。

(乙2、乙3)

セ 平成25年7月8日、本件労働審判は U と D 組合員の間で調停が成立し終結した。なお、この際の調停条項には、① D 組合員と U との間の雇用契約は、同年2月15日付けで会社都合により終了したことを相互に確認すること、② U は D 組合員に対し、解決金を支払うことが含まれていた。この調停には利害関係人等として、組合や T は参加しておらず、条項には、本件不当労働行為救済申立てについてのものは含まれていなかった。

本件労働審判の期日には、U 側として E 社長と K 氏が出席しており、同日の期日では、提示された案について調整を行った後、調停が成立した。

(乙1、証人 D )

2 T は、本件において D 組合員の使用者に当たるかについて、以下判断す

る。

(1) 前提事実のとおり、本件団交申入れは、D 組合員の解雇事件の争議解決とその関連事項を議題とするもので、D 組合員の解雇問題については、本件労働審判が申し立てられ、調停が成立したことが認められるところ、T は、調停の成立により、本件申立ては却下又は棄却されるべきである旨主張する。

しかし、本件労働審判にて調停が成立したのは、組合が本件申立てを行った後のことであるから、調停の成立は申立以降の事情というべきものであって、また、団交議題そのものが既に解決したとしても、当時、団交に応じなかったことが不当労働行為に該当するか否かについて組合が判断を求めることができなくなるとまでは解されず、調停の成立を理由に本件申立てを却下又は棄却すべきとは解せない。

(2) そこで、T が D 組合員の使用者に当たるか否かについて、以下検討する。

ア T と U の業務上の関係について

前提事実及び前記1(1)イ認定のとおり、T は、主として、自動車の販売及び修理を行っており、U は、主として、レンタカー事業や自動車のコーティング等を行っていること、が認められ、両社は、異なる事業を行う別会社であるところ、T からの発注により U がレンタカーを納車する、T からの発注により U が自動車にコーティングを行う、U が T から中古車を購入し、販売する等の取引関係があることが認められる。

また、前記1(1)ア、(2)ア、エ、(3)ウ、キ、ク認定のとおり、① E 社長は T の B 社長を介して、U の株式の譲渡を受け、U の代表取締役役に就任し、レンタカー事業等を開始したこと、② D 組合員の採用面接は、T の西宮支店で行われたこと、③ D 組合員の就任時のあいさつ回りは、T に入社した者といっしょに行われたこと、④ T と U の間には、文書や金品のやり取りをする自社便があったこと、⑤ D 組合員が常時勤務する場所に設置された監視カメラは、T の監視カメラシステムに組み込まれていたこと、⑥ U の今後の業務運営についての会議に、B 社長等が出席していたこと、がそれぞれ認められ、両社が密接な関係にあり、U が T から何らかの影響を受ける立場にあることは否定できない。

イ T と U の人的関係について

前記1(1)ア認定のとおり、D 組合員が U に就職した時点において、T と U の役員を兼任している者はいないことが認められる。

しかし、前記1(2)アからウ認定のとおり、① T の従業員である G 氏及び J 氏は、U との間で雇用契約書を作成していること、② K 氏は、

T に有期限で雇用されるとともに、U の取締役でもあること、が認められ、これらの者は、両社を兼務、兼任しているというべきである。

G 氏及び J 氏と U との雇用に関して、組合は、T 側の証人が G 氏の雇用に係る承認時期は覚えていないなどとし、T の就業時間中に U の業務に従事し、対価をもらってよいなどとするのは不自然で、同人らが実際に U で就労した事実はなく、T は、組合の求めにもかかわらず、同人らの U の人事台帳等を提出しない旨主張する。

しかし、T と U は異なる事業を行っており、両社の業務が混然となっていたと認めるに足る疎明はなく、前記 1(2)ア、イ、(3)ウ、エ認定のとおり、① G 氏は U の課長としての名刺を使用していること、② D 組合員の面接や採用結果の連絡は J 氏が行ったこと、③ J 氏が U の預金通帳や現金を保管していること、④ J 氏が U の出入金について、会計ソフトに入力していること、が認められ、G 氏及び J 氏が U の業務に従事していたというのが相当である。ただし、前記 1(2)ア、イ認定のとおり、G 氏及び J 氏の T からの賃金は、U との雇用契約を理由に下げられなかったことが認められるのだから、T が、同人らが U の業務に従事することを容認していたとみるのが相当であって、同人らが U の業務に従事していたことを T と U が密接な関係にあることの証左とみることができる。

ウ D 組合員に対する業務指示について

(ア) 前記 1(2)エ、オ認定のとおり、①平成24年7月23日、D 組合員が初めて出勤し、あいさつ回りをした際、B 社長が D 組合員に対し、当分の間、T に出勤するよう述べたこと、②同月24日から同年8月14日までのうち8日間について、D 組合員は T の本社で勤務したこと、が認められる。

(イ) しかし、前記 1(2)オ、(3)ア、イ、オ認定のとおり、① D 組合員はこの8日間以外は、U の事務所で勤務し、U のレンタカー管理業務や経理業務等を行っていたこと、② E 社長は D 組合員に対し、ホワイトボードの管理、レンタカー貸渡証書の整理方法について、日々、指示をし、U に販売管理ソフトを導入するのに当たり、ソフトを探すよう指示したことがあること、が認められ、当初の8日間を除けば、D 組合員は、U の事務所で U の業務に従事し、E 社長から業務に関する指示を受けていたとみるのが相当である。

(ウ) ところで、D 組合員が行う経理業務については、前記 1(3)ウ、エ認定のとおり、① U の預金通帳や現金は J 氏が保管しており、U の従業員

が消耗品等を購入した場合は、当該従業員が費用を立て替え、D 組合員が  
金伝票を作成し、自社便を利用して、J 氏を通じて現金が送付されること、  
② U の出入金についての伝票は、J 氏が会計ソフトに入力後、D 組合  
員あてに送付され、D 組合員は、これらの伝票を元に月次計算書を作成する  
などしていたこと、が認められ、J 氏が D 組合員の業務に関係しているこ  
とは明らかである。また、前記1(3)エ、カ認定のとおり、① G 氏が D 組  
合員に対し、U の月次計算書の数値の変更を求めたことがあったこと、②  
K 氏が D 組合員に対し、U の保有する車両について収支状況等をまと  
めた表を作成するよう求めたことがあったことが認められる。

しかし、G 氏、J 氏及び K 氏は、両社を兼務、兼任している者であっ  
て、これらの業務は、いずれも U の業務というべきものであるのだから、  
これらのことをもって、T が D 組合員に対し、業務上の指示をして  
いたとも、D 組合員が T の業務に従事していたとも解せない。

(エ) 以上のとおりであるから、D 組合員が初めて出勤した際に、B 社長が  
D 組合員に対し、当分の間、T に出勤するよう述べ、D 組合員が8  
日間、T で勤務したことがあったことを考慮しても、D 組合員は、  
原則として、U の役員及び従業員から業務上の指示を受け、U の業務  
に従事していたというのが相当である。

エ D 組合員の労働条件の決定について

前記1(2)ウ認定のとおり、内定を受けた D 組合員は U の事務所を訪問  
し、E 社長と G 氏と労働条件について話をしたことが認められる。一方、  
T が D 組合員の具体的な労働条件の決定に関与していたと認めるに足る  
疎明はない。

オ D 組合員の雇用にかかる意思決定について

(ア) 前提事実及び前記1(4)イ、キ認定のとおり、①平成24年1月24日、E 社  
長は D 組合員に対し、業務遂行能力に問題があるとして、解雇する旨口頭で  
通告したこと、②同年2月15日、E 社長は D 組合員に対し、同日付けで同  
組合員を解雇する旨の解雇通知書を交付したこと、③同年1月24日の口頭での  
解雇通告以降、D 組合員が B 社長と解雇問題についてやり取りしたことは  
ないこと、が認められ、D 組合員に対する解雇通告は E 社長によってなさ  
れていることは明らかである。さらに、前記1(4)ス認定によれば、本件労働  
審判における D 組合員の答弁書には、解雇の真の理由は E 社長の個人的感  
情によるものであるとする記載があるのだから、そもそも、当時、D 組合員  
が T が自分に対する解雇に関与していると考えていたとは解し難い。

(イ) また、D 組合員が組合に加入して以降の U の対応をみると、前記 1 (4)オ、ク、ケ、セ認定のとおり、①組合と U との間で団交が 3 回開催され、U 側として E 社長のほか U の役員や従業員が出席したこと、②団交において、U は和解案を提示したこと、③本件労働審判には U 側として E 社長と K 氏が出席しており、提示された案について調整を行った後、調停が成立したこと、が認められ、これらの対応に T が関与していたと認めるに足る疎明もなく、U が主体的に D 組合員の解雇にかかる問題に対応していたというべきである。

組合は、組合が U に団交を申し入れた直後に、T の従業員 2 名が U を訪問し、D 組合員に対し、組合加入について尋ねるなどした旨主張する。しかし、前記 1 (4)エ認定のとおり、平成 25 年 1 月 28 日、E 社長、Q 取締役、K 氏及び G 氏が D 組合員に対し、団交申入書について尋ねるなどしたことは認められるが、これらの者の中には両社を兼務、兼任している者が含まれているにすぎず、このことをもって、T が D 組合員の解雇に関与していたということはできない。

(ウ) 前記 1 (2)ア、(4)イ認定のとおり、① D 組合員の採用面接に B 社長や F 氏が同席したこと、② D 組合員に対し、口頭で解雇を通告する際、F 氏が同席したこと、があることは認められるが、これらのことを勘案しても、T が D 組合員の雇用に対し直接の影響力を及ぼしていたとまでいうことはできない。

前記 1 (3)ク認定のとおり、平成 24 年 11 月頃、U の今後の業務運営についての会議にて、B 社長が、D 組合員の仕事のでき具合に関して、それができないなら辞めてもらう等と発言したことが認められるが、この発言があったのは、解雇通告より約 2 か月前であって、ただちにこの発言が D 組合員の解雇と関係があるとまでいうことはできず、また、この発言に至る経緯についての疎明はない。

さらに、組合は、E 社長が D 組合員に対し、解雇を受け入れてくれなかったら、自分が B 社長に首を切られてしまうなどと発言したことがあった旨主張するが、仮にこのような発言があったとしても、このことのみでは、B 社長が E 社長に対し、D 組合員の解雇を指示したと解することはできない。

また、組合は、採用時に D 組合員が提出を求められた自己申告書に、T の役員名が記載されていた旨主張するが、前記 1 (2)ウ認定のとおり、自己申告書には「N 取締役」「L 専務」「M 取締役」との記載があるところ、U の登記簿には、平成 23 年 12 月 1 日付けで N 、L 氏及び

M氏が取締役を辞任したことが同月7日付けで登記されていることが認められ、Uが以前の様式の自己申告書を使ったにすぎないとみるのが相当である。

(エ) 以上のとおりであるから、D組合員に対する解雇など同組合員の雇用にかかる意思決定は、Uが行っていたというのが相当である。

カ 以上のことを総合的に考慮すると、UとTは、業務上、密接な関係にあり、TがUに一定の影響力を及ぼし得るとしても、D組合員は、原則として、Uの役員及び従業員から業務上の指示を受けてUの業務に従事しており、また、UがD組合員の雇用の可否を含む労働条件を主体的に決定していたというのが相当であって、Tが、D組合員の基本的な労働条件について、雇用主と同視できる程度に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ったとまではいうことはできない。したがって、Tは、D組合員の労働組合法上の使用者には当たらず、本件申立ては、その余のことを判断するまでもなく、棄却する。

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26年10月3日

大阪府労働委員会

会長 播磨政明 印