



## 命 令 書

神戸市兵庫区

申立人 F  
代表者 執行委員長 A

大阪府池田市

被申立人 G  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成25年(不)第32号事件について、当委員会は、平成26年11月11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、同辻田博子、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

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の手交及び掲示

#### 第2 事案の概要

##### 1 申立ての概要

本件は、申立人が、申立人組合員の直接の雇用主である申立外会社の親会社である被申立人に対し、2回にわたり団体交渉を申し入れたのに対し、被申立人が、いずれも交渉する立場にないとして応じなかったことが、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 G (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、自動車運送事業及び自動車整備事業、一般旅客自動車運送事業の管理の受託事業

等を事業内容とする株式会社で、その従業員数は、本件審問終結時約1,500人である。

イ 申立外 H (以下「H」という。)は、会社の子会社であって、兵庫県宝塚市に本社を置き、主として、一般乗合旅客自動車運送事業(以下「路線バス事業」という。)及び路線バス事業の受託事業を営む株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時、約480人である。

ウ 申立人 F (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、建設、運輸、交通及び一般の業種で働く労働者で組織された労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時約560名である。また、組合には下部組織として、Hに勤務する労働者4名で組織されたJ分会(以下「J分会」といい、組合とJ分会を併せて「組合」ということがある。)が存在したが、その後、会社で勤務する労働者も加入し、K分会となった。

## (2) 会社とHとの関係について

ア Hは、大正13年に村民有志の出資により設立され、昭和35年に会社に株式の98%が譲渡され、平成7年に会社の100%出資の子会社となった。

(甲2)

イ 会社とHは、会社のバス路線のうち、会社の8営業所及び2出張所に係る路線について、営業所等の管轄路線ごとに管理の受委託の契約(以下、これら契約をまとめて「路線バス事業管理の受委託契約」という。)を締結しており、これら契約に基づき、Hは、当該バス路線に関する業務を受託し、路線バスを運行していた。

平成11年10月9日付で締結された豊能営業所に係る路線バス事業管理の受委託契約の契約書(以下「11.10.9管理の受委託契約書」という。)には、以下のような記載があった。他の営業所に係る会社とHの路線バス事業管理の受委託契約の契約書の内容もこれとほぼ同様のものであった。

「 一般乗合旅客自動車運送事業の豊能営業所にかかる  
管理の委託および受託契約書

G (以下「甲」という。)と H (以下「乙」という。)とは、甲が経営する一般乗合旅客自動車運送事業の豊能営業所にかかる管理の委託及び受託について、次のとおり契約を締結する。

(委託の範囲)

第1条 甲は、平成11年10月9日(以下「委託日」という。)をもって、甲の経営する豊能営業所管轄路線の運転業務、運行管理業務、整備管理業務及び

これに付随する業務等（以下「委託業務」という。）を乙に委託し、乙はこれを受託する。

（略）

2 前項の委託業務の内容については、甲、乙別途協議のうえ決定するものとする。

（使用車両等）

第2条 乙は、委託業務の履行にあたり甲の指定する車両（バス）を使用する。

2 この委託業務に従事する乙の従業員は、甲の指定する制式被服を着用しなければならない。 」

「（委託業務の名義）

第4条 乙は、甲の名義において第1条に定める委託業務を履行する。 」

「（委託報酬の支払時期、方法等）

第6条 甲は、委託業務に要する費用および委託報酬を乙に支払う。但し、支払時期、方法等については、甲、乙別途協議のうえ決定する。 」

「（有効期間）

第9条 本契約の有効期間は、委託日から平成12年3月31日までとする。但し、期間満了1か月前までに甲、乙双方から申出のないときは、更に1年間本契約を延長するものとし、以後この例によるものとする。 」

（乙1、乙2、乙5）

ウ 会社と H は、平成19年12月1日付けで事務等委託契約（以下「19.12.1事務等委託契約」という。）を締結した。19.12.1事務等委託契約の契約書には、以下のような記載があった。

「 事務等委託契約書

G （以下、甲という。）と H （以下、乙という。）は、甲が乙の事務等を代行するにつき、次のとおり契約を締結する。

（委託事務）

第1条 乙が甲に委託する事務の範囲は、総務、経理、人事、その他の管理事務及び業務中に発生した交通事故の処理に関する事務等とする。ここで取り扱う乙の個人情報並びに情報セキュリティは甲が責任を持って管理するものとする。

（委託期間）

第2条 事務等委託期間は、平成19年12月1日から平成20年3月31日までとする。

ただし、期間満了1か月前までに甲乙双方から申し出のないときは、更に

1 か年契約を延長し、以後この例によるものとする。

(委託費)

第3条 乙が甲に支払う委託費は、月額(略)円(但し、消費税等別)とする。

(失効)

第4条 平成15年12月1日に甲と乙との間で締結した『事務委託契約書』は、  
本契約締結に伴い、失効するものとする。 」

(乙3)

エ H が受託したバス路線の運行ダイヤは会社が作成していた。また、当該運行ダイヤどおりにバスを運行するために作成される1人の乗務員が乗務する1日のバスの組み合わせ(以下「乗務員一日運行系統表」という。)の案は会社が作成し、 H に提供していた。

最終的な乗務員一日運行系統表及び、どの乗務員がどの乗務員一日運行系統表のバスに乗務するかを決定するのは H であった。また、最終的な乗務員一日運行系統表及び個々の乗務員の勤務シフトについては、 H から会社に報告されることはなかった。

(甲42、甲43、乙5、証人 C 、証人 E )

オ H は、本社を除く、石橋、伏尾台、伊丹、山口、豊能、柱本、大山崎、向日の8支社及び箕面船場、箕面森町の2出張所において会社から受託した路線バス事業を行っており、当該8支社及び2出張所の施設及びこの路線で使用するバスは、全て会社所有のものを貸与されたものであった。

(甲24、甲25、甲26、甲42、甲43、証人 C 、証人 D 、証人 E )

(3) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成23年4月4日付けで、組合は、 H に、組合結成通知書、団体交渉開催の申入書及び要求書(以下「23.4.4要求書」という。)を提出し、 J 分会の結成を通知するとともに、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。当該団交申入れ以降、組合と H は、以下のような日程及びその他の日程で団交を開催した。

(ア) 平成23年4月19日、第1回団交(以下「23.4.19団交」という。)

(イ) 平成23年7月11日、第2回団交(以下「23.7.11団交」という。)

(ウ) 平成23年12月12日、第3回団交(以下「23.12.12団交」という。)

(エ) 平成24年3月9日、第5回団交

(オ) 平成24年7月18日、第6回団交(以下「24.7.18団交」という。)

(カ) 平成24年12月19日、第7回団交(以下「24.12.19団交」という。)

(キ) 平成25年2月6日、第8回団交(以下「25.2.6団交」という。)

(ク) 平成25年3月6日、第9回団交（以下「25.3.6団交」という。）

（甲3、甲4、甲5、甲9、甲30、甲31、甲32、甲33、甲34、甲35、甲38）

イ 平成23年5月24日、組合は、会社に、「要請書」と題する文書（以下「23.5.24要請書」という。）を提出し、団交の申し入れ等を行った。

同月25日、会社は、団交には応じない旨等が記載された「回答書」と題する文書（以下「23.5.25回答書」という。）を組合に送付した。

（甲9、甲10）

ウ 平成24年7月24日付けで、西宮労働基準監督署は、H に対して、その山口支社に関して、労働基準法違反及び自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（以下「改善基準告示」という。）違反で是正勧告書（以下「24.7.24是正勧告書」という。）を発した。改善基準告示は、バス運転者の労働条件の改善を図るため、策定された労働大臣告示であった。

24.7.24是正勧告書には、違反事項に係る法条項等として、「労働基準法第108条」、「改善基準告示第5条第1項第1号」、「同告示同条同項第2号」及び「同告示同条同項第4号」が記載されていた。

なお、労働基準法第108条は、使用者の賃金台帳の調製義務について、また、改善基準告示第5条第1項第1号及び同項2号は、バス運転者等の拘束時間（始業時間から終業時間までの時間で、労働時間と休憩時間の合計時間）について、同項第4号は、バス運転者等の運転時間について定めている。

（甲11、甲18）

エ 平成25年3月17日、組合は、会社に、「団体交渉開催の申入書」と題する文書（以下「25.3.17団交申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた（以下、当該団交申入れを「25.3.17団交申入れ」という。）。

25.3.17団交申入書には、24.7.24是正勧告書が出されたことに関し、組合はH と団交を重ねたが、H は改善策を一向に示せず回答不能になっている旨、H は会社が作成した運行ダイヤにより運行を行っているので、H 独自では改善ができない状態に陥っている旨、組合は運行ダイヤの改善無しには是正はできないものとする旨、よって運行ダイヤを作成している会社に団交を申し入れる旨が記載してあった。

25.3.17団交申入書に記載されていた議題は、「①是正勧告について」、「②その他」であった。

（甲12）

オ 平成25年3月25日、会社は、団交には応じない旨が記載された「回答書」と題する文書（以下「25.3.25回答書」という。）を組合に送付した。

(甲13)

カ 平成25年5月26日、組合は、会社に、「団体交渉開催の申入書」と題する文書（以下「25.5.26団交申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた（以下、当該団交申入れを「25.5.26団交申入れ」という。）。

25.5.26団交申入書には、同月25日の新聞に会社に是正勧告が行われたことについて記事が掲載された旨、会社の作成した運行ダイヤの法令違反がこの記事によって住民・市民の知るところとなった旨、組合は是正勧告について H と団交を重ねてきたが、同社は不誠実な対応に終始し、会社と話合わなければ解決しない旨繰り返し、解決のための改善策を一向に示せず回答不能となっている旨、事態の早急な収束のために組合は団交を申し入れる旨が記載されていた。

25.5.26団交申入書に記載されていた議題は、25.3.17団交申入書と同様に「①是正勧告について」、「②その他」であった（以下、25.3.17団交申入書及び25.5.26団交申入書に記載されていた議題を「本件団交事項」という。）。

(甲16)

キ 平成25年6月4日、会社は組合に、団交には応じられない旨が記載された「回答書」と題する文書（以下「25.6.4回答書」という。）を送付した。

(甲17)

#### (4) 路線バス事業の管理の受委託に係る国の通達について

平成16年6月30日付けの「一般乗合旅客自動車運送事業の管理の受委託（高速バス路線に係るものを除く。）について」と題する国土交通省自動車交通局長から各地方運輸局長・沖縄総合事務局長あて通達（以下「16.6.30国交省通達」という。）には、路線バス事業の管理の受委託に関して、「下記の基準により処理することとしたので、事務処理上遺漏のないよう取り計らわれない」として、以下のような記載があった。

##### 「2 委託の要件

(1) (略)

(2) 委託する業務には、運転業務、運行管理業務及び整備管理業務が含まれており、これらが一体的に委託されるものであること。

(3) 委託する業務のうち、運行管理業務及び整備管理業務については、運行管理者及び整備管理者の選任並びに運行管理規程等の制定をも含めて委託するものであること。

(略)

(4) 受託者が委託に係る一般乗合旅客自動車運送事業（以下「委託事業」という。）のために使用する事業用自動車その他の諸施設は、委託者が自ら行う

事業の用に供する施設と明確に区分されていること。」

「3 受託者の要件

(1) 受託者は、道路運送法第4条の許可を受けた一般乗合旅客自動車運送事業者であること。」

「4 委託事業に係る経営上の責任

委託に係る一般乗合旅客自動車運送事業（略）の経営は、すべて委託者の名義で行い、第三者に対する経営上の責任は、委託者が負担するものであること。ただし、委託者が受託者の責任によって生じた損害について受託者に求償することを妨げるものではない。」

「5 委託料

委託料については、委託事業に係る運送費等の諸経費が償われるものであること。

また、委託料は、その算出の方法と基準が明確にされていること。」

(乙4)

### 第3 争点

会社は、 J 分会員4名の労働組合法上の使用者に当たるか。そうであるとすれば、25.3.17団交申入れ及び25.5.26団交申入れに対する会社の一連の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

#### 1 申立人の主張

(1) 会社が労働組合法第7条の使用者に当たることについて

会社は、労働組合法第7条の使用者に該当する。

ア 会社が H の経営及び基本的な労働条件等を支配していることについて

(ア) 会社による H の経営の支配

以下のことからすると、 H は、独立した法人格を有してはいるものの、その経営は、会社の支配の下にあるといえる。 H の路線の受託は、それなりの実態を有するバス会社が、自らの意思と判断で路線を受託したのではなく、会社が同社を子会社化し、自ら運営していた路線を受託させたもので、その実質は、会社の一事業部門にすぎないともいえる。

a H は、会社の100%子会社である。

b H の、本社以外の8つの支社、2つの出張所は、それぞれ会社所有の営業所、出張所の建物内に設けられている。

また、 H の本社管内の独自路線を運行しているバス7台以外の、受託路線を運行しているバスは、会社所有車両である。

さらに、路線バスの運行に必須である無線設備を H は所有しておらず、会社の設備を利用している。 H と会社の周波数は同じである。

c H の代表取締役社長は、会社の常務取締役である。

H の常勤役員は1人だけだが、同人は、会社を定年退職後、会社に再雇用されている者である。その他の役員4名は、全て非常勤であり、いずれも会社の所属で会社役員との兼務である。

d H の各支社長・係長以上の役職者は、豊能支社長を除き会社からの出向者である。平成17年7月に H の従業員が管理者になった後、現在も豊能支社長一人であり、今後増えるはずという会社の言は信用できない。

H の役職者が豊能支社長を除き、会社からの出向者であることから、 H の重要な人事はすべて会社が決定していることが明らかである。

e H の独自路線の運転に従事するのは10名程度であるのに対し、受託路線の運転に従事するのは350名から360名程度である。 H のバス乗務員のほとんどは、会社からの受託路線バスの運転業務に従事している。

f H が受託しているバスの運行ダイヤは会社が決定し、 H は関与できない。運行ダイヤをもとに乗務員一日運行系統表が決定されるが、この乗務員一日運行系統表の作成は H より会社に委託されている。会社が作成した乗務員一日運行系統表について、 H ができるのは微調整程度であり、大きな変更はできない。 H は、この会社により作成された乗務員一日運行系統表にバス乗務員を当てはめることを行っている。

g H 乗務員がバスを運行するに当たり、会社の指示を受けることがある。例えば、ターミナルなどのバス乗り場で、会社乗務員と無線連絡を行い、バス停に入る順番などの指示を仰ぐ場合がある。また、会社営業所から、電車の到着が遅れているとの連絡がされる場合がある。この連絡の際には、単に列車が遅れているとの情報だけではなく、「周りをよく見て発車してください」といわれ、それを無視して時間通りに出発すると会社から叱責を受けるので、この連絡は単なる情報提供とはいえない。

h 16.6.30国交省通達では、路線バス事業の管理の委託は、運転業務、運行管理業務及び整備業務を一体として委託するものとされているが、会社は、バス車両の修繕等の整備業務については、 H ではなく、グループ内別会社に委託しており、委託契約も会社とグループ内別会社の間で行っている。また、バスの日常点検について、点検設備がない H 支社では会社営



業所に入って点検が行われている。

i H では、総務、経理、人事その他の管理事務及び業務中に発生した事故の処理に関する業務を会社に委託している。 H では、運行に関する業務以外の業務はほとんど行われていなかった。

(a) H の人員の採用の手続はすべて会社が行っていたが、会社は、それだけでなく、採用自体にも関与していた。すなわち、 H の人員採用は、会社の人事部が採用窓口となっており、応募の連絡を会社人事部にすると、担当者より H への応募を誘導されることがあった。また、 H に応募する際、履歴書の提出先は会社であり、筆記試験・技能試験の試験場所は会社の営業所、試験担当者は会社の社員であった。面接試験も会社本社であり、面接には、 H 社員だけでなく、会社社員の同席のもとに行われ、会社の者からも質問がなされていた。その後の健康診断、運転適性試験については、いずれも会社の名義で申込みがなされていた。可否の連絡も会社からの電話連絡によりなされていた。

(b) H の入社式は、会社の本社でなされており、会社の人事部担当者が立会い、進行や H の規則や勤務体制の説明などを行っている。

(c) 入社後の社員研修も会社の芦屋浜出張所、伊丹営業所で行われていた。社内研修の講義、実技のいずれも会社の社員が担当しており、 H の従業員はいなかった。なお、実技研修に使用するバスも会社所有車両であった。

(d) H の給与は、 H が会社に通知した乗務実績をもとに、会社において計算され、支払いも、会社が、会社の口座から各乗務員の銀行口座に振込の方法にて支払われている。

この給料の支払いに関して、 H の賃金台帳は、会社所有のサーバー上に保管されている。

j H の独自路線は、乗務員10名程度が担当しているのに対し、同社の会社からの受託路線は乗務員約350名が従事している。このようなことから、 H の収入はほとんどが会社からの受託路線によるものといえる。

受託料については、 H と会社との協議に H から出席するのは、会社からの出向者という、会社と雇用関係があり役職としても上位でない者である。これらの者が、会社と対等な立場で協議し決定できることなどありえない。つまり、 H の会社からの受託路線の受託料は、実際には会社が決定しているのである。

k H の事務所内で勤務時間などの問い合わせや問題が発生したとき、H は会社本社に確認したり、指示を仰いだりする。例えば、クールビズの関係で、乗務員が上着を着なくてよい期間などの些細なことですら、H では決められず、会社に確認しており、自ら判断できず、会社の指示を仰がなくてはならない。

(イ) 基本的な労働条件等に対する現実的かつ具体的な支配力

会社は、H のバス運転手の拘束時間、運転時間等の勤務に係わる時間や賃金等の基本的な労働条件等について現実的かつ具体的な支配力を有している。

(ウ) H の解決能力の欠如

組合は、H とは30回あまりの団交を重ねてきたが、同社は、すべてにおいてその場で交渉により解決できたことは一度もない。後記イで述べるように、会社がH のバスの運行ダイヤを決定し、乗務員一日運行系統表の作成を行っていることや、H の収入のほとんどを占める受託路線の受託料は会社が決めていること等からすれば、H は、本件団交事項について何一つ決定権限を有しておらず、同社を相手方として改善基準告示違反に対する対応についての団交を継続しても、全く解決は期待できない。このことは、25.2.6団交や25.3.6団交におけるH の対応をみれば明らかである。結局のところ、H は、会社の了解を得なければ何ら決定することができず、H と団交を行っても、いたずらに時間が過ぎるだけであった。

イ 会社が本件団交事項について労働組合法上の使用者に当たることについて

使用者性は団交事項との関係で判断される。会社は、組合員の基本的な労働条件等のうち、自ら決定できる事項については、使用者として団交を拒否することはできない。

本件団交事項は、改善基準告示違反の是正であるが、そこで検討されるべき具体的な事項は、乗務員の労働時間、拘束時間を減らすための具体的な方策が問題となるのであり、その主な方策として考えられる手段は大きく言えば、①運行ダイヤ、勤務シフトの変更、②人を増やす、の2つということになる。ただ、①、②の方策により、基本的に乗務員の労働時間、拘束時間を減らすことができた場合には、直ちに乗務員である組合員の賃金の減少に直結することになるので賃金の問題が生じる。さらに、改善基準告示に反する乗務員の長時間労働が、安全にかかわるものであることは、当然のことである。

以上のとおり、本件団交事項は、具体的には、運行ダイヤ、勤務シフト、賃金、

安全などが団交事項となるが、以下のとおり、これらを具体的に支配しているのは会社であり、会社はこれら団交事項について、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、決定しているということができ、労働組合法第7条の使用者に該当する。

(ア) 受託した路線バスの運行ダイヤは会社が決定し、H は関与できない。

この運行ダイヤをもとに、乗務員一日運行系統表が決定され、それに乗務員を当てはめることにより勤務シフトが作成される。

この乗務員一日運行系統表を決める段階で、始業時間、終業時間、運転時間、拘束時間が決まることになり、1日のダイヤの運行に必要な乗務員の数も決定されることになる。

この乗務員一日運行系統表の作成については、H より会社に委託されている。これについて、H ができるのは、微調整程度であり、大きな変更はできない。H がなしうるのは、会社が作成した乗務員一日運行系統表に、与えられた委託料の範囲内で採用した乗務員を当てはめるということでしかない。現行の乗務員数を前提とすれば、運行ダイヤと乗務員一日運行系統表を作り直すのでなければ、現在の長時間労働を改善することはできない。

このバス乗務員の数も H が勝手に決めて採用することはできない。バス乗務員の採用に当たっては原資が必要となるが、H の収入はそのほとんどが会社からの受託路線に頼っており、しかもその受託料については H に決定権がなく、会社が決定している。さらに、H の役員、役職者と会社との関係を考えるなら、H が、会社の意向と離れてバス乗務員を採用することはできない。

そうすると、バス乗務員の運転時間、拘束時間等は、会社が現実的かつ具体的な支配力を有しているといえる。

(イ) H が、バス乗務員の給料を上げるためには、その原資が必要となるが、同社の収入は、会社からの受託料がほとんどを占め、これまで主張してきたとおり、当該受託料は会社が決定権を有している。そうすると、H 乗務員の賃金については、会社が現実的かつ具体的に支配しているといえる。

(2) 以上のとおり、会社が、労働組合法第7条の使用者であり、会社は、正当な理由なく団交を拒否することができないのにもかかわらず、使用者ではないとして組合との団交を拒否しており、当該団交拒否は不当労働行為に当たる。

## 2 被申立人の主張

(1) 会社が労働組合法第7条の使用者には当たらないことについて

会社が H の従業員との関係において労働組合法第7条の使用者に当たるとされるには、会社が H の役員関係・資本関係・取引関係等を支配した上で、加えて、会社が H の従業員の労働条件を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場合に限られるが、以下に述べるとおり、会社は、H の経営を支配することはない、H の従業員の労働条件を現実的かつ具体的に支配、決定できる地位におらず、現に支配決定などしていない。

ア 会社が H の経営を支配してはいないことについて

下記のとおり、H の経理・決算、従業員の雇用・労働条件・人事管理・業務命令等は H がすべからず決定権を有しており、会社が当該事項に関与することは一切ない。したがって、会社は H の経営を支配することはない。

(ア) 会社は、H の株式を100%保有しているが、両社の関係は一般的な関連会社ないしグループ企業の関係に過ぎず、事業も別個に行われ、両社間で支配従属関係があるということもない。

(イ) H の各支社内では H が会社から受託を受けた業務のみを行っており、H 独自の業務は行われていない。また、H 各支社内で会社の他の業務が行われることもない。したがって、会社営業所と H 支社が同一所在地にあったとしても会社業務と H 業務が混合することはなく、16.6.30国交省通達にも反しない。

また、H の支社に会社の看板を設置しているのは、16.6.30国交省通達の規定から、受託者である H は委託者である会社の名義で経営しなくてはならず、受委託業務の経営上の責任の所在を明らかにする必要があるため、設置しているのである。したがって、会社の看板と H の看板が同一施設に設置されていたとしても、会社と H との同一性を証する事実にはならない。

(ウ) H 代表者が会社取締役であり、役員5人のうち4名は会社役員と兼務ではあるが、H の従業員の採用など日々の経営判断については、H の常勤役員が行っている。

(エ) H の各支社の支社長の複数名は会社から H に出向している従業員であるが、H 内の昇進制度が制定されたのは平成17年7月であったため、同9年10月に路線バス事業管理の受委託が始まってから、それまで H 内で管理者を輩出できなかったという事情があった。特段支社長の選定を会社からの出向者に限っていたわけではなく、豊能支社長は H プロパーの従業員である。今後、経験を積むことで、H 従業員の支社

長職が増加するはずである。なお、支社長以外の運行管理者はほぼ全員 H の従業員が行っている。

(オ) 路線バス事業の管理の受委託については、16. 6. 30国交省通達の基準により処理されなければならない。下記のとおり、運行ダイヤや乗務員一日運行系統表の草案を会社が作成していたからといって、会社が H の労働条件を決定していたことにはならない。

a 各路線の運行ダイヤについては、バスが公共交通機関である以上、バス利用者のニーズに合わせて決めるだけでなく、地方自治体との関係をも考慮して決定しなければならないので、事業者の一方的な考えのもと決定できるものではない。以上のことからすれば、管理の受委託の趣旨から、バスの運行ダイヤや路線は委託者である被申立人が決めざるを得ない事項であり、受託者である H が決定変更できるものではない。

b H の乗務員一日運行系統表については、19. 12. 1事務等委託契約に基づいて、H より依頼を受けて、会社が草案を作成している。この乗務員一日運行系統表の草案は、ダイヤの作成システムを用いて、運行ダイヤに従って機械的に作成される。当該システムは H にはなく、会社が保有していることから、事務委託を受けた会社が草案を作成しているのである。もともと、当該乗務員一日運行系統表はあくまで草案段階であることから、草案を受けた H がこれを組み替えるのは自由であり、H 内で意見聴取をしたうえで、最終的な乗務員一日運行系統表は H が決定している。加えて、当該乗務員一日運行系統表の草案には、各路線を担当する乗務員を当てはめておらず、担当人数についても会社から指示をすることはない。H で一つの乗務員一日運行系統表を分割して複数人で担当させ、各乗務員の労働時間を変更することは自由なのである。

H が最終決定した乗務員一日運行系統表は会社に関知することはなく、H が作成した乗務員一日運行系統表に対して会社が異議を述べるといったこともない。

(カ) 会社から H に委託された業務について、会社の従業員が H 従業員に対して業務指示を行うことは一切ない。

電車の遅延に関する会社からの連絡は、当該電車の指令所から H の該当支社に電話すればいいのであるが、該当支社から当該駅前ターミナルのバスに無線が届かないため、電車運行会社は付近の会社営業所に電話で遅延連絡を行い、当該会社営業所が媒介となって、H 乗務員に無線で電車の遅延情報を教えているのである。

また、会社従業員から無線で伝えられるのは、「電車が何分遅れで到着する」という情報だけであって、「電車の遅れに合わせて何分遅れてバスを発車させるように」という指示が行われているわけではない。バスの発車時間を遅らせるか否かは H 乗務員の自己の判断に任されており、時間通りバスを発車させても会社従業員が H 乗務員に注意指導するわけではない。このように単なる情報伝達であり業務指示をしているわけではない。

(キ) 16.6.30国交省通達においては、路線バス事業の受委託は、運転業務、運行管理業務及び整備管理業務が一体的に委託されるものであることと定められているものの、一部の業務を別の会社に再委託すること自体を禁止する文言は存在しない。また、グループ企業内においては、整備管理者の外部委託も可能である。整備管理業務に付随するものとして「定期点検の実施等、整備作業自体」については、H からグループ内別会社に再委託されている。以上のとおり、なんら通達や法律に抵触する点はない。

(ク) 会社と H との間では、H の総務・経理・人事業務等に関して19.12.1事務等委託契約が締結されており、当該契約に基づいて、会社はHの採用業務や給与支払い業務等をHに代わって行っている。

a 会社とHの従業員採用手続きは別個に行われており、応募者の採否の決定についても両会社が干渉し合うことはなく、独自の判断が行われている。当然ながら、Hへの応募者に関する採否の決定は、Hが独自に行っている。

会社は、19.12.1事務等委託契約に基づいてHの従業員の応募窓口業務を行っている。会社の従業員が担当している採用窓口には、会社の応募者とHの応募者からの連絡があるため、応募者には最初に会社への応募かHへの応募か聞くことにしている。以前、会社は応募者の年齢制限を設けていたが、会社への応募者が会社の応募条件と合致していないとしても、会社への応募者に対してHに応募するよう促すことはなく、また、その逆にHへの応募者に対して会社への応募を促すこともない。

過去に会社の従業員がHの採用面接に同席することはあったものの、会社の従業員は進行役として応募者から提出された履歴書に記載されている事項に間違いがないか確認する程度の質問をするのみであり、採用するか否か判断するために必要な質問はHの採用担当者が行っていた。つまり、採用条件はHが決めており、採用するか否かの判断に必要な質問はHで用意して質問していたのである。加えて採用人数に関

しても、H の裁量で決定しており、会社が当該決定に関与することは一切ない。H の従業員の採用など日々の経営判断はH の常勤役員が行っている。ちなみに、現在は会社の従業員が採用面接に同席することはない。

なお、H の採用試験を会社本社で行っているのは、H の本社に採用試験会場として利用できるようなスペースがなく、試験会場としては利便性が悪いため、H から会社の本社の利用を依頼されたために会社本社で行われているだけである。

- b 移動時間を短縮できることなどからH の入社式については会社本社の一室を使ってもらっているが、会社とH の入社式は、全く別異に行われている。

H の入社式後のガイダンスに、会社従業員が同席することはあるが、それは、路線バス事業の受委託の関係上、バスの運賃は委託者である会社が指定した料金で徴収する必要があるため、バスの運賃制度についてはH よりも会社の従業員が説明する方が正確な情報を伝えることができることから、運賃制度の説明のために同席していたにすぎない。また、H の入社式に出席している採用者から、運賃制度の説明のため同席していた会社の従業員に対して就業規則に関する質問を受けた場合には、会社が認識している範囲で答えることはあった。

- c 過去に会社従業員がH の採用者の初期訓練を担当することがあったが、それはあくまで、H で研修を担当する人員の養成不足のためであり、会社はH の研修担当者の応援というかたちで初期訓練に参加していただけである。実際、研修にはH の従業員が主として訓練の講師を行い、会社の従業員はサポート役として携わっていただけである。なお、現在は、H の従業員に対する研修は、H の担当者が全て担っている。

- d 確かにH 従業員に対する給与の振込は会社が行っているが、給与支払業務は、会社とH の間の19.12.1事務等委託契約に基づいて行われているのである。また、給与計算の方法の決定や基礎賃金額の決定等はH が行っており、会社はH からの指示に従って機械的に給与計算業務及び給与振込業務をしているだけである。

なお、賃金台帳に関しては、会社で給与計算するとシステム上賃金台帳も出力されるようになっており、会社のサーバー上に保管されているが、H が当該サーバーにアクセスすることは可能なので、実質的には

H が賃金台帳を保管しているといえる。会社が H の給与決定に一切関与していないことは明白である。

(ケ) 16.6.30国交省通達の「5 委託料」に基づき、会社と H の間では、路線バス事業の管理の受委託に関する委託料の算出方法が決められている。会社が H に支払う委託料は、まず H が運行に関わる費用を算出し、H から会社に必要経費を申告し、それを受けて金額が決定される。つまり、委託料は、会社が一方的に決定しているものではなく、H の申告を受けて、両社の協議の下決定されているのである。また、当該委託料を算出する際に、H の従業員に支払われる給与額は反映されていない。したがって、会社が H に支払う委託料は、H の従業員の労働条件に影響を与えないのである。

イ 会社が H 従業員の基本的な労働条件等に対して支配力を有しないことについて

以下のとおり、会社は、H の従業員の労働条件を現実的かつ具体的に支配決定できる地位におらず、現に支配決定などしていない。

(ア) 前記ア(オ) a で述べたとおり、バスの運行ダイヤは路線バス事業の管理の受委託の関係上、委託者である会社が決めざるを得ないものである。

また、乗務員一日運行系統表についても、前記ア(オ) b 既述のとおり、草案を会社が作成することになっているものの、会社が提案した乗務員一日運行系統表を H 側で変更することは自由であるうえに、乗務員一日運行系統表に乗務員を当てはめ、何人体制で一日の運行を完了させるかは H の裁量により決定されるのであるから、H が各乗務員の労働時間をアレンジすることは自由である。

以上のとおり、運行ダイヤや乗務員一日運行系統表の草案を会社が作成していたからといって、会社が H の労働条件を決定していたことにはならない。

(イ) H の採用人数に関しても H の裁量で決定しており、会社が関与することは一切ない。

(ウ) H の賃金体系は会社の賃金体系と大きく異なり、両社の毎年の賃上げや賞与も横並びになることはない。会社及び H は、それぞれの経営状況に応じて賃上げや賞与額の決定を行っており、両社が干渉し合うことはない。また、会社は、H に対して、H の従業員の労働条件や処遇に直接影響を与えるような経営措置をとったことは一度もない。

加えて、J 分会分会員らの賃上げ、賞与などの経済要求については、



H が経営状況を考慮して回答額を決め交渉に臨んでおり、会社が交渉に同席したことはなく、回答額や回答の仕方についても会社から具体的な指示をしたことは一度もない。

組合の「賃金についても、委託代金が基本となる」旨の主張を前提にしても、前記ア(ケ)に述べたとおり、受託料については、会社と H との間の契約に基づくものであり、すべからく対等な立場での交渉に基づいた契約である。

ウ H に交渉能力があることについて

従前から現在に至るまで、組合は H との間で団交や協議会等を行っている。組合と H の間では、掲示板の使用方法やチェック・オフ、団交や協議会等のルールのための労使協定等が締結されている。

J 分会の組合員らの賃上げ、賞与などの経済要求については H が経営状況を考慮して回答額を決め交渉に臨んでおり、会社が交渉に同席したり、回答額等について具体的な指示をしたことはない。

H は、是正勧告への具体的対応策として乗務員の増員を決定し、採用試験の回数を増やすことにより採用数の確保に努めており、結果的に各営業所において、改善基準告示の改善基準はほぼ達成されている。H 受託営業所における改善基準遵守のための取組は、H が自主的に取り組んだものであり、結果として時間外労働の平準化への取組も H の方が会社より半年以上先行している。

以上のとおり、H は十分な解決能力を有している。

(2) 以上のとおり、会社は、J 分会員4名との関係で労働組合法第7条の使用者には該当しない。したがって、会社は、そもそも25.3.17団交申入れ及び25.5.26団交申入れに応じる義務がないのであるから、団交拒否は不当労働行為には当たらず、本件申立ては棄却されなければならない。

## 第5 争点に対する判断

争点（会社は、J 分会員4名の労働組合法上の使用者に当たるか。そうであるとすれば、25.3.17団交申入れ及び25.5.26団交申入れに対する会社の一連の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）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) 会社と H の関係について

ア 役員・人事等の関係について

(ア) 会社と H は、設立年も本社も異にしている別法人である。

(甲1、甲2、乙5、証人 E )

(イ) H の社長は、会社常務取締役が非常勤で就任していた。

また、 H の役員5名のうち常勤役員は1名であり、当該常勤役員は、会社を定年退職後、再雇用され、 H に出向している者であった。

その他の4名の役員は非常勤であり、会社役員との兼務であった。

(甲42、甲43、証人 C )

(ウ) H の従業員数は、本件審問時において475名であり、そのうち H が直接採用したいわゆるプロパー社員（以下「プロパー社員」という。）は442名、会社からの出向者が27名、会社以外の会社グループ会社からの出向者が3名、派遣社員1名、また、 H から会社に出向している者が2名であった。

(乙5、証人 C 、証人 E )

(エ) H の支社には、支社長、運行管理者、整備管理者及びバス乗務員が所属する。 H の8支社の支社長8名のうち、 H のプロパー社員である支社長は1名であり、それ以外の7名の支社長は会社からの出向者であった。

運行管理者については、ほぼ全員が H プロパー社員であった。

整備管理者については、 H プロパー社員も、会社からの出向者もいた。

また、 H には、総務部及び自動車事業部があり、自動車事業部の部長兼総務部部長1名及び自動車事業部の係長1名も会社からの出向者であった。

(証人 C 、証人 E )

#### イ 施設、車両、無線設備等について

(ア) H は、本社において独自の路線バス事業を行い、本社以外の8支社及び2出張所において、会社から受託した路線バス事業を行っていた。

当該8支社及び2出張所は、全て会社所有の施設を貸与されたものであった。会社はそれを会社営業所もしくは会社出張所と称し、 H は H 支社もしくは H 出張所と称していた。例えば、会社ホームページにおける「 G 事業所一覧」には、石橋にある事業所について「石橋営業所（ H 石橋支社）」と表記してあった。

それぞれの事業所の建物には、「 G ○○営業所（あるいは出張所）」と「 H ○○支社（あるいは出張所）」との両方の表示があった。例えば、 J 分会分会員が勤務する豊能支社（営業所）においては、門のところに会社営業所の看板があり、建物の入口のところに H 支社の看板があった。

なお、当該8支社及び2出張所においては、 H のみが業務を行って

おり、会社がその一部で業務を行ったり、会社従業員が常駐したりする等の混在はなかった。ただし、伊丹支社についてのみ、教習所が設置されており、ここには会社の従業員が教官等として勤務していたが、常駐する部屋は別の部屋であった。

(甲24、甲42、甲43、証人 C、証人 D、証人 E)

(イ) H が受託した路線バス事業で使用する会社所有のバスには会社の無線設備が搭載されており、その周波数は会社と同じものであった。

本件申立ての審問において、組合側証人は、最終電車が遅れている場合、当該無線により、その情報などが会社営業所から運行しているバスに連絡が入る旨、そのような場合は H の先輩乗務員から教えられているように、3分ぐらい遅れてバスを発車させる旨、時刻どおり出発すれば会社から「お叱りを受ける可能性」がある旨陳述したが、具体的に会社の誰からお叱りを受けるのかの質問には、「多分、自動車事業部の方じゃないかなと思われそうですけどね」と陳述した。

これに対し、会社側証人は、当該駅に入るバス路線を管轄している H の支社からは、無線の電波が飛ばないため、会社の最寄りのバス営業所から情報提供をしている旨、その情報を受けてどうするかは H に任せている旨陳述した。

(甲42、証人 C、証人 E)

ウ 業務面における会社と H の関係について

(ア) H の本社は、受託した路線ではなく独自路線でのバスの運行を行っており、当該独自路線については、運行しているバスは H の所有車両で、7台であり、乗務員は約10人であった。

(甲42、証人 C)

(イ) 本件申立ての審問において、会社側証人は、乗務員一日運行系統表の素案を会社が作成するのは、ダイヤ作成の支援システムが会社にあり、それを活用することにより手作業より早く乗務員一日運行系統表が作成できるからである旨陳述した。

また、組合側証人は、この乗務員一日運行系統表の案は、例えば証人の勤務する豊能支社においては、審問時現在で、休日も入れて、1番から56番までの56種類あり、この1番には誰が、2番には誰が、というのは H が行い、最終的な勤務シフトを決定している旨、誰が何番を走るかということについて、会社から指摘を受けることはない旨陳述した。

(証人 C、証人 E)

(ウ) 本件申立ての審問において、組合側証人は、会社に指示を仰ぐ等のことで記憶に残るものを質問され、クールビズで、制服の上着や帽子を着用しなくてよい期間がいつであるかということ H の支社長に質問したところ、支社長ではわからず、会社にそれを確認していた旨陳述した。

(甲42、証人 C )

エ H 従業員の給与等について

(ア) H 従業員の給与について、給与計算、支払等の事務は、19.12.1事務等委託契約に基づいて、会社が受託しており、会社の銀行口座から直接、H 従業員の銀行口座に給与振込を行っていた。なお、賃金計算事務自体は、会社のグループ会社に再委託されていた。

(甲27、証人 C 、証人 E )

(イ) H の賃金台帳は、会社と H が使い分けをしている会社所有のサーバー上に保管されていた。本件申立てにおいて、会社側証人は、H の従業員から聞いた話として、賃金台帳を保管していないとして労働基準監督署から是正勧告を受けたのは、当該 H の支社において、労働基準監督署からの調査に対応した者が、サーバーの中の当該賃金台帳が保管してあるデータベースへのアクセスの仕方がわかっていなかったことが原因であった旨陳述した。

(証人 E )

(ウ) 会社と H の従業員の賃金体系は別個のものであり、特に関連したり、影響を与えたりする点はなかった。

(乙5、証人 E )

(エ) 賃金以外の労働条件についても会社と H は別個のものであり、会社が直接に関与することはなかった。

(乙5、証人 E )

オ バス車両の整備業務について

会社から H への路線バス事業管理の受委託契約上は、整備管理業務も H に委託されていたが、そのうち、整備業務については、H が会社のグループ会社の別会社に再委託していた。このため、バスの整備のために、H の支社のうち、バスの点検整備のための設備と人員がない支社に勤務するバス乗務員が乗務しているバスが、H 支社以外の会社の営業所に点検等のために入ることがあった。

(乙1、乙2、証人 C 、証人 E )

カ 委託料について

H と会社との路線バス事業管理の受委託契約の委託料については、両社の間で算出方法を定めていた。本件申立ての審問において、会社側証人は、委託料の算出方法は、H が運行に関わる費用を算出し、会社に必要経費を申告すると、その申告を受けて、会社が過去の実績に鑑みて、その経費が妥当かどうかを判断した上で、両社の協議のもとに委託料を決定する旨、当該両社の協議へのHの参加者はH 総務部長及び常務取締役であり、当該2名は会社からの出向者である旨陳述した。

(証人 E )

キ H 従業員の採用手続きについて

(ア) 会社のホームページには、H の「バス運転士(正社員)」の募集要項を記載したページがあった。当該募集要項の「応募方法」には「下記、G 人事部までお電話下さい」と記載してあり、問い合わせ先として会社人事部の住所と電話番号が記載されていた。

H への応募者が履歴書等の書類を送付する送付先や、入社試験日等の連絡元、可否の電話連絡元の窓口は会社人事部であった。

本件申立ての審問において、組合側証人は、平成18年に採用について質問するために電話したところ、電話に出た会社人事部の者が年齢を質問し、会社には年齢的な制限があるので、H の方に応募するよう勧められた旨、当該証人の入社2年ほど後に、採用時に年齢を条件にはいけないように変わり、今では年齢を尋ねることはないように聞いている旨陳述した。

また、別の組合側証人は、応募の問い合わせをしたところ、電話対応した会社の従業員から、どちらに応募するのかを質問され、その違いを尋ねたところ、会社においては一生契約社員だが、H なら3か月で正社員になれると言われたが、後になって、会社に応募しても正社員になっている人間がいたことがわかった旨陳述した。

(甲19、甲42、甲43、証人 C 、証人 D 、証人 E )

(イ) H と会社の採用試験は別個に行われていた。

本件申立ての審問において、組合側証人は、自らについては、一次試験は、筆記試験及び実技試験であり、H 大山崎支社(会社大山崎営業所)で受験した旨、二、三人の試験官は全て会社の人間であった旨陳述した。

(甲42、乙5、証人 C )

(ウ) 面接等の二次試験は、会社本社において行われた。

本件申立ての審問において、組合側証人は、平成18年に行われた自分の採用面接時の面接官はH の常務及び会社人事部社員1名の2名であった旨、

面接の質問は全て会社面接官が行った旨陳述した。また、会社側証人は、以前は H の採用面接に会社従業員が同席することがあったが、審問時現在においては、そのようなことはなくなっている旨、以前、人事部に所属している証人が採用面接に同席したときは、H 常務取締役、H 係長の2名の面接官に証人が同席しており、卒業校、卒業年度、過去の職歴など履歴書の記載事項を確認するような決まりきった質問のみを行った旨、採用試験の場所が会社本社なのは、H 本社は、場所が手狭なのと非常に山奥にあり応募者の利便性が悪いためである旨陳述した。

(甲42、証人 C 、証人 E )

(エ) H に採用された者の健康診断や運転適性試験の申込みは会社の名義でなされていた。

(証人 E )

ク H における入社式及び研修について

(ア) H の入社式は、会社本社において行われ、H の社長や常務以外に、会社の人事部等の従業員も3名ほど同席していた。H の入社式と会社の入社式が合同で行われることはなかった。

(甲42、証人 C )

(イ) 入社日における H の説明について、本件申立ての審問において、組合側証人は、会社従業員が H 規則や今後のスケジュール等について説明した旨陳述した。会社側証人は、会社が H の社員に、講義を行うことは基本的にはないが、路線バス事業管理の受委託の関係上、運輸安全マネジメントの関係する部分については、委託元として受託者に周知する必要上、講義を行うことがある旨、運賃制度等については会社担当者が説明することがあった旨、賃金規定や就業規則については、グループ会社の中で同じような規律になっている部分については、質問に応じる形で回答、説明したことはある旨陳述した。

(甲42、証人 C 、証人 E )

(ウ) 本件申立ての審問において、組合側証人は、平成18年6月に H に入社し、採用後研修は、最初は会社の芦屋浜の出張所の車庫内でバック等の細かなことをし、その後、H 伊丹支社で教官と外を走るような研修を受けた旨、研修の講師は会社従業員であった旨陳述した。

これに対し、会社側証人は、以前は、H の採用者の初期訓練は会社の社員が応援に行き、教習に携わっていたことがあった旨、それは、Hにおいて教える人員の養成ができておらず、当該人員の確保ができなかった

ためであった旨、審問時現在は、研修は H のみで行っている旨陳述した。

(証人 C、証人 E)

ケ 会社と H 以外の会社との業務委託について

会社は、H とは別の会社1社にも路線バス事業の管理を委託していた。ただし、当該別会社からは、19.12.1事務等委託契約のような総務、人事、経理等に係る事務の委託は受けていなかった。

また、会社は、2市の市営交通から路線バス事業の管理を受託していた。

(乙5、証人 E)

(2) 組合と H の団交状況について

ア 平成23年4月4日、組合は、H に、組合結成通知書、団交開催の申し入れ書及び23.4.4要求書を提出し、J 分会の結成を通知し、団交を申し入れた。

23.4.4要求書には、H が不当労働行為を一切行わないこと、組合事務所及び掲示板の設置を行うこと、8時間を超える労働時間については、時間外手当を支払うこと、人事考課を廃止すること等の合計17項目の要求事項が記載されていた。

同月19日、組合と H は、23.4.19団交を開催した。

(甲3、甲4、甲5、甲9)

イ 平成23年5月24日、組合は、会社に23.5.24要請書を提出した。

23.5.24要請書には、組合は H と23.4.19団交を開催したが、「まともな回答ができない形式団交」で、H の「交渉委員には交渉権限と決定権がない事が明白」になった旨、「決定権のある親会社」である会社に対して、不当労働行為是正のために団交開催を申し入れる旨、及び不当労働行為を行わないこと、組合事務所・掲示板を設置すること等の7項目の要求が記載されていた。

これに対し、同月25日、会社は、23.5.24要請書に対する23.5.25回答書を組合に送付した。23.5.25回答書には、23.5.24要請書を受領したが、会社は組合と交渉する立場にないため団交には応じない旨及び23.5.24要請書記載の要求事項についても、回答する立場にない旨が記載されていた。

(甲9、甲10)

ウ 平成23年7月11日、組合と H は、23.7.11団交を行った。

組合作成の団交記録には、23.7.11団交において、組合が、近畿運輸局からの文書警告で指導されていることを踏まえ、バス乗務員の拘束時間を短くして、法令を遵守した勤務体系へ改善して欲しい旨述べたのに対し、H は、違反や

時間オーバーはなかったと把握している旨、是正勧告とかについては詳しく把握していないので答えられない旨述べたこと等が記載してあった。

(甲30)

エ 平成23年12月12日、組合と H は、23.12.12団交を行った。

組合作成の団交記録には、23.12.12団交において、団交ルールについて協議した旨、組合からの、現状は待機時間が休憩扱いになっているので問題との主張に対し、H が、組合の意見が理解できたので持ち帰って検討する旨述べたこと等が記載されていた。

(甲31)

オ 平成24年7月から同25年4月にかけて、大阪や兵庫の労働基準監督署が、厚生労働省が改善基準告示で定めているバス乗務員の拘束時間の上限（週65時間、4週間260時間）を超えているとして、会社の3営業所と H の山口支社と豊能支社の2支社に対し、是正勧告を發した。

なお、本件申立ての審問において、これら是正勧告は、J 分会分会員やその協力者が労働基準監督署に、労働基準法及び改善基準告示違反で申告を行ったことを受けて行われたものである旨組合側証人は陳述した。

(甲21、証人 D )

カ 平成24年7月18日、組合と H は24.7.18団交を行った。

組合作成の団交議事録には、24.7.18団交において、安全安心、チェック・オフ及び組合員の転勤について協議した旨、組合が H に対し、労働基準法の遵守を要求したこと等が記載してあった。

(甲32)

キ 平成24年7月24日、西宮労働基準監督署は、H に、24.7.24是正勧告書により、労働基準法違反及び改善基準告示違反について、所定期日までに是正の上、遅滞なく労働基準監督署に報告するよう勧告した。

(甲11、証人 D )

ク 平成24年12月19日、組合と H は、24.12.19団交を行った。

組合作成の団交議事録には、24.12.19団交において、賞罰委員会のあり方、業務の評価方法、休憩中の同僚乗務員からの苦情で心の病気になった件、事故を起こした運転士の再教育のための研修に関して事故のカウントの不公平扱いについて協議した旨記載してあった。

24.12.19団交を受けて、同月26日付けで、H 伊丹支社長が、組合に対し、事故処理に関して公正を欠くようなことは行わない旨及び事故件数のカウントのあり方について、今後できうる形で検討を行う旨を記載した書面を提出した。



(甲33、甲41)

ケ 平成25年2月6日、組合と H は、25.2.6団交を行った。

組合作成の団交議事録には、25.2.6団交において、24.7.24是正勧告書について協議し、それについて、以下のようなやりとりがあった旨が記載されていた。

(ア) 労働基準法第108条違反について

組合が、この賃金台帳がなかった件はどうなったかを質問し、 H は、改善できており、各営業所ですぐ出せる状態になっている旨回答した。

(イ) 週の拘束時間の件について

組合は、週の拘束時間65時間の件については、山口営業所と石橋営業所が元の状態に戻っているみたいで、未だに直ったとはいいい難いところがある旨述べた。これに対し、 H は、「人員が補充されると、守れておりますが、人員が減って来ると守ることが出来なくなっております」と述べた。

組合が、人が入ったり辞めたりの繰り返しで、社員が定着しないのは、拘束時間が長かったり、給料が安かったりする H の待遇に問題があるのではないかと、 H としてどうするのか、と述べたのに対し、 H は、「一方では、沢山定着している社員もおります。会社( H )としては、努力しております。会社( H )としての努力は見てほしいですね。給料も下げた事もないですし、 H はそれほど悪くない会社だと思います」、「この問題は H だけで起こっている問題では、ありません。 G もそうですし、他のバス会社でも、定着率が落ちております」等述べた。

(ウ) 改善基準告示第5条第1項第4号等について

組合が、一日の運転時間は2日平均で9時間が限度であり、4週間を平均した1週間当たりの運転時間は原則として40時間が限度という決まりに H が実働時間で違反している旨、これを改善するには、年月をかけて計画的に改善する必要がある旨述べたところ、 H は「現状を改善する為に、人員不足を募集で補っております」と述べた。

組合が、勤務の平準化は就業規則を変更しないとできない旨、 H は強制しないといいながら法定休日に番号を入れているのは、断ってもいいというのは通用せず強制になる旨等を述べ、 H が「労働条件を変える事は大変な事なんです」と述べると、組合は、組合として近畿運輸局と話したり、改善していけるような土台を作るためにいろいろな所に話をしに行っている旨、研修費用や募集広告にかかる費用と手間を計算して、若干賃金に上乗せして今いる乗務員を留まらせ、その上で新しい乗務員を募集して増やしていけばよい旨を述べた。 H は、「今組合の言った事がなかなか出来る内容ばかり

ではないですが、問題も多すぎて急に日を決めて回答する時間がありません。半年とか一年とかではないですが、いろんな意味で G と協議しないといけません、今日話した内容はいつまでにとは答えられません」等回答した。

(エ) その他

組合が、幾ら乗務員の募集をかけても年間1割も辞めていてはいつまで経っても改善されない旨述べたところ、H は「会社（H）としては、このままでいくとしたら人かい作戦しかないであろうと思ってます。このまま人かい作戦をしても次々と辞めて行く。労働条件の改善もしないと残る者もない状況になっていきます。人員を増やしてダメな時はダイヤを改正する必要があります。少数人員の中で見直しをしていかないといけません」と述べた。組合が人員の増大策はH でできると思うがダイヤ改正となると会社と相談なしではできない問題も多いと思う旨述べたところ、H は「いろんな意味で G と相談しないといけない問題が多いので、話をして行きます」と述べた。

(甲34)

コ 平成25年3月6日、組合とH は、25.3.6団交を行った。

組合作成の団交議事録には、25.3.6団交において、24.7.24是正勧告書について以下のようなやりとりがあった旨が記載されていた。

(ア) 組合が、25.2.6団交以降の、24.7.24是正勧告への対応について、H が会社とどういう話をしたのか等を質問したのに対し、H は、会社と話をした旨述べた上で、「労働時間を変えるという事に関しては長期的に考えないといけませんが、是正勧告については人員の募集を頑張って人員を増やして行く事で改善基準に適合して行く努力をする事で G と話をしています」と述べた。

これに対し、組合は、それでは同じ結果になる、待遇が悪いので賃金を上げるしか方法がない旨述べると、H は、辞める人間の理由は色々なので、労働条件を良くする必要があると思うが、それで定着率が良くなるとは思わない旨述べた。

(イ) 組合が、人員が足りないのを改善するには賃金を上げるしかない、人員を募集するだけでは是正勧告された状態を改善できない旨述べたところ、Hは、人員の募集方法を変え、新聞の求人欄や求人誌への刷り数を増やしたり、免許の資格要件も緩和した旨、その結果、応募者が増えた旨述べた。

(ウ) 組合が是正勧告を含め、ルールをどういう形で守っていくのか組合に示すよう求めると、H は、賃金・労働条件の改正は今即答することはできな

い旨、今できるのは、人員を増やす人海作戦しかない旨述べた。

これに対し、組合が、人海作戦では改善できない旨、組合は納得していない旨、 H は過労死と考えていないかもしれないが、過労死した乗務員がいる旨、現在でも過労死の認定基準をオーバーしたバスが運行されている旨述べた。

H は「どういう形になるか分かりませんが改革に必要な事については G と話をして行きます」と述べた。

(甲35)

(3) 組合の会社への団交申入れとそれに対する会社の対応について

ア 平成25年3月17日、組合は、会社に25.3.17団交申入書を提出した。

25.3.17団交申入書には、組合は24.7.24是正勧告について、 H と団交を重ねたが、 H 交渉員は、会社と話し合わなければ解決しないと言いながら、改善策を一向に示せず回答不能になっている旨等の記載に続けて、次のような記載があった。

「 現在、 H は、貴社が作成した運行ダイヤにより運行を行っています。

これにより H 独自では、改善が出来ない事態に陥っています。組合は、運行ダイヤの改善無しには是正は出来ないものと考えています。

よって、組合は下記の通り運行ダイヤを作成している貴社に団体交渉開催を申し入れますので早期円満に解決されるよう要請します。

記

1. 日時 (略)
2. 場所 (略)
3. 議題 ①是正勧告について  
②その他

」

(甲12)

イ 平成25年3月25日、会社は、組合に対し、25.3.25回答書を提出した。

25.3.25回答書には、25.3.17団交申入書を受領した旨に続け、「弊社は貴労働組合と交渉する立場にございませんので、団体交渉には応じない旨、ご回答申し上げます」との記載があった。

(甲13)

ウ 平成25年4月11日、組合は、当労働委員会に、会社を使用者として、「誠実な団体交渉開催」を調整事項とする、あっせん申請を行った。

同月30日、組合は、会社のあっせん辞退を理由に当該申請を取り下げた。

(甲14、甲15)

エ 平成25年5月25日、新聞に「 G に是正勧告」という見出しで、前記(2)オ記載の是正勧告に関する記事が掲載された(以下、当該新聞記事を「25.5.25新聞記事」という)。

(甲21)

オ 平成25年5月26日、組合は会社に25.5.26団交申入書を提出した。

25.5.26団交申入書には、同月25日の新聞に25.5.25新聞記事が掲載された旨、同日夕方にはテレビでの報道もあった旨、記事の内容は組合が主張していたことである旨に続けて、以下のような内容が記載されていた。

「私たちは、貴社の作成したダイヤ編成で『 G 』を運航しています。この運行ダイヤ(スタッフ)の、法令違反がこの記事によって住民・市民のしるところとなりました。

組合は、この是正勧告について H と団体交渉を重ね、共に改善を図るべき話し合いを続けてきました。 H 交渉員は、不誠実な対応に終始し『 G と話し合わなければ解決しない』と繰り返し、解決のための改善策を一向に示せず回答不能になっておりました。

(略)

事態の早急な収束の為に、組合は、下記の通り団体交渉の開催を申し入れます。早期円満に解決されるように申し添えます。

記

1. 日時 (略)

2. 場所 (略)

3. 議題 ①是正勧告について

②その他

」

(甲16)

カ 平成25年6月4日、会社は、組合に対し、25.6.4回答書を提出した。

同回答書には、25.5.26団交申入書を受領した旨に続け、「弊社は貴労働組合と交渉する立場にございませんので、団体交渉には応じない旨、ご回答申し上げます」との記載があった。

(甲17)

2 会社は、 J 分会員4名の労働組合法上の使用者に当たるか、そうであるとすれば、25.3.17団交申入れ及び25.5.26団交申入れに対する会社の一連の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか、について、以下判断する。

(1) 前提事実のとおり、 J 分会員4名は H に雇用される労働者によっ

て組織されており、 J 分会員4名と会社との間に雇用関係がないことについては争いがない。

しかしながら、労働組合法第7条にいう「使用者」については、労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と全面的に、若しくは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場合には、全面的に、若しくはその限りにおいて、当該事業主は同条の使用者に当たるものと解するのが相当であり、その成否は、具体的な事実を即して総合的に判断されるべきである。そこで、この点について以下検討する。

(2) 組合は、 H は独立した法人格を有してはいるものの、その経営は会社の支配下にあり、実質は会社の一事業部門にすぎず、また、会社は H 従業員の基本的な労働条件等について具体的に決定しているため、会社は、 J 分会員4名の使用者に当たる旨主張するので、まず、この点について検討する。

ア 前提事実及び前記1(1)ア(イ)、(エ)認定のとおり、① H は会社の100%子会社であること、② H 社長は会社常務が非常勤で就任しており、それ以外の役員も会社役員と兼務で非常勤である者及び会社から出向している常勤役員1名により構成されていたこと、③ H の8支社の支社長のうち7名が会社からの出向者であり、1名のみ H のプロパー社員であったこと、④自動車事業部部長兼総務部部長1名と自動車事業部係長1名も会社からの出向者であったことが認められ、これらのことからすれば、会社は株式保有や役員派遣等を通じ、 H に対して一定の影響力を有しているといえる。

しかしながら、これらは、一般的に親会社が100%出資の子会社に対してもつ影響力以上のものであるとみることはできず、これらのことから、直ちに会社が J 分会員4名の基本的な労働条件等について、 H と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ということとはできず、むしろ、前提事実及び前記1(1)ア(ウ)、エ(ウ)、(エ)、(2)ウ、エ、カ、ク、ケ、コ認定のとおり、① H 従業員475名のうち、442名が H のプロパー社員であったこと、② H と会社の賃金体系は別個のものであり関連したりしていなかったこと、③ H の賃金以外の労働条件についても会社とは別個のものであり、会社の直接の関与はなかったこと、④ H が組合との団交を2年足らずの間に複数回行っていること、等が認められることからすれば、 H は独立した事業者として会社から受託した路線バス事業を行っており、会社とは別個に賃金等の労働条件を決定し、組合にも独自に対応しているものとみることができ、組合の主張するように実質は会社の一事業部門

にすぎないものとまで認めることは困難である。

イ 上記ア判断に記載の事項以外で、 H が会社の支配下にあり、独立した事業者性を有しない根拠として組合が主張する事項について検討する。

(ア) 上記根拠として、組合は、 H が会社から支社、出張所及びバス車両等を貸与されている旨主張するところ、確かに、前提事実及び前記1(1)イ(ア)、(イ)認定によれば、① H の8支社及び2出張所が全て会社所有の施設を貸与されたものであること、②当該施設については、会社は、ホームページや看板等で会社の営業所及び出張所としての表示を行っていること、③バス車両やそれに搭載されている無線設備も会社の所有であったことが認められる。しかしながら、これらの施設や設備を貸与していることをもって、 H が会社の一事業部門であるとはいえず、また、前提事実にあるように16.6.30国交省通達に「4 委託事業に係る経営上の責任」として「委託に係る一般乗合旅客自動車運送事業の経営は、すべて委託者の名義で行い、第三者に対する経営上の責任は、委託者が負担するものであること」とされていることからすれば、当該貸与した施設を会社営業所及び出張所として対外的に明示したからといって、そのことが H の独立性に影響を与えるような行為であるとみることはできない。

(イ) 上記根拠として、組合は、 H のバス乗務員のほとんどが会社からの受託路線のバスの運転業務に従事している旨主張するところ、確かに、前記1(1)ア(ウ)、ウ(ア)認定によれば、① H の従業員が475名であること、②そのうち H の独自路線に従事している乗務員は約10名であること、が認められ、 H の事業のほとんどが会社からの受託事業であったということが出来る。しかしながら、 H の中で、会社からの受託事業の占める割合がどれだけ大きかったとしても、そのことをもって、 H が独立の事業者であることを否定する根拠にはならない。

(ウ) 上記根拠として、組合は、 H の受託しているバス路線のバスの運行ダイヤを会社が決定している旨及び乗務員一日運行系統表も会社が作成しており、 H は微調整程度しかできない旨主張するところ、確かに、前提事実及び前記1(1)ウ(イ)認定によれば、① H が受託した路線に係るバスの運行ダイヤは会社が作成していたこと、②乗務員一日運行系統表の原案も会社が作成していたこと、が認められる。しかしながら、会社が H に路線バス事業を委託している以上、運行すべきバスのダイヤを会社が作成するのは当然のことであり、また、公共交通機関である各バス路線の運行ダイヤとしての性格上事業者の一方向的な考えのもと決定できるものではなく、路線バス

事業管理の受委託の趣旨から、バスの運行ダイヤは委託者である会社が決めざるを得ないものであるとする会社の説明も理解できるものである。

また、乗務員一日運行系統表については、会社が作成しているのはあくまで原案であり、Hにおいて改変するには限界があるとしても、それを変更する自由がHにないとの主張には根拠がなく、また、実際に乗務する乗務員を決定するのはHであるのだから、これらのことをもって、Hの経営の実質は会社の一事業部門にすぎないということとはできない。

(エ) 上記根拠として、組合は、会社がバス車両の修繕等の整備業務をグループ内別会社に委託し、Hの支社で点検設備を持たないところでは、会社営業所に入ってバスの日常点検が行われている旨主張するが、会社がバス車両の修繕等の整備業務をグループ内別会社に委託していることの疎明はなく、かえって、前記1(1)オ認定によれば、①Hは、会社から受託した整備管理業務のうち、バス車両の整備業務については会社のグループ会社の別会社に再委託していたこと、②そのため、H乗務員の乗務するバスが点検等のためH以外の会社の営業所に入ることがあったことが認められる。従って、日常点検のためにHの乗務員のバスが会社営業所に入ることがあったとしても、Hが別会社に再委託して会社から受託した整備業務を履行しているにすぎず、そのことをもって、Hの経営が会社の支配下にあり、その実質が会社の一事業部門にすぎないということとはできない。

(オ) 上記根拠として、組合は、Hの給与計算等や人員応募の窓口業務等を会社が行っていた旨主張するところ、確かに、前記1(1)エ(ア)、キ(ア)、(エ)認定によれば、①H乗務員の給与計算等は会社が行っており、会社の銀行口座から給与が振り込まれていたこと、②H人員募集の応募の受付窓口が会社人事部となっていたこと、③Hに採用された者の健康診断や運転適性試験の申込みは会社の名義でなされていたことが認められる。しかしながら、前提事実のとおり、Hと会社は19.12.1事務等委託契約を締結していたのであるから、これらのことは19.12.1事務等委託契約に基づいて行われていたとみることができる。

(カ) 上記根拠として、組合は、Hの人員採用や入社式、社員研修等における会社の関与について主張するところ、前記1(1)キ(イ)、(ウ)、ク(ア)、(イ)、(ウ)認定によれば、①Hの一次試験の試験官を会社従業員が行ったことがあったこと、②Hの二次試験が会社本社で開催されていること、③過去にHの面接試験に会社従業員が同席することがあったこと、④Hの入社式が会社本社において行われ、Hの社長や常務以外

に会社の従業員等が同席していたこと、⑤ H の入社日において、会社従業員が一部説明を行うことがあったこと、⑥ H に入社した者に対する初期の研修を会社従業員が行っていたことがあったこと、が認められる。

しかしながら、これらのことについては、既に行われていないこともある上、地理的な条件や業務上の事情からみるとやむを得ないと考えられる点もあり、また、これらのことだけでは、会社が H 社員の採用決定について、何らかの影響を与えていたとまで認めることはできない。したがって、これらの採用、入社式、研修における会社の関与をもって、H の経営が会社の支配下にあり、実質は会社の一事業部門にすぎないということとはできない。

(キ) 上記根拠として、組合は、会社が H 乗務員に業務に係る指示を発していた旨主張するところ、前記1(1)イ(イ)認定によれば、最終電車が遅れている場合に、会社営業所からその旨、H 乗務員に無線で連絡がいくことが認められるが、当該駅前ターミナルのバスを所轄する H 支社からの無線が届かないために、付近の会社営業所から H の乗務員に連絡をしているだけであるとする会社主張には不自然な点はなく、加えて、その連絡の内容も電車が遅れている旨述べるだけであり、この連絡への対応については、組合側証人は、「お叱りを受ける可能性」があるとあいまいな陳述しか行っていないのであるから、会社が H 乗務員に業務に係る指示を発しているとははいえない。むしろ、このこと以外に具体的に会社による指示の例を挙げられていないことからすれば、会社が H 従業員に対して、日常的に指揮命令を行うことはなかったとみることができる。

なお、前記1(1)ウ(ウ)認定によれば、H が会社に指示を仰ぐ等のことで記憶に残るものを質問され、組合側証人が制服の上着等の着用免除の期間を H が自らで判断できず会社に確認していたことを陳述しているが、前提事実によれば、11.10.9管理の受委託契約書には「この委託業務に従事する乙の従業員は、甲の指定する制式被服を着用しなければならない」と定めているのであるから、当該事項については H が自由に決定できることではないのは当然のことであるといえる。

ウ なお、組合は、H は、本件団交事項について何一つ決定権限を有しておらず、同社を相手方として改善基準告示違反に対する対応についての団交を継続しても、全く解決は期待できない旨主張するが、上記ア、イ判断のとおり、本件団交事項について H に決定権限がないとはいえず、また、前記1(2)ケ、コ認定によれば、①25.2.6団交において、組合と H は、労働基準法第108条に規定されている賃金台帳についてや、週の拘束時間と乗務員の定着率及



び、運転時間と実働時間の考え方について協議していること、H は、現状改善のために人員不足を募集で補っている旨述べていること、②25.3.6団交において、H は、組合の要求に対し、人員の増員により改善基準に適合していく努力をすることで会社と話をしていることや、そのために人員の募集方法を変えた結果、応募者が増えたこと、及び、H として今できることは、人海作戦しかないと考えている旨説明し、さらに、H は、改革に必要な事については、会社と話をしていく旨述べていることが認められ、H は、会社と相談するとは述べているが、人員募集などで是正勧告への対応をしており、団交において、そのことを組合に説明しているのであるから、H のこれらの団交対応をもって、同社の解決能力が欠如しているとする組合の主張は、採用できない。

エ 以上のおりであるので、会社は H の経営を支配し、H の実質は会社の一事業部門にすぎないとする組合の主張は採用できず、その余の点について判断するまでもなく、これを前提として、会社が J 分会員4名の労働組合法上の使用者に当たるとの組合主張には理由がない。

(3) 労働者の直接の雇用主と、経営の支配といった関係はないが、業務委託等の関係にあるような事業者について、特定の団交事項に関して部分的な使用者性が認められる例もあるところ、組合は、本件団交事項は、運行ダイヤ、勤務シフト、賃金、安全などであり、会社はこれらの事項について、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、決定している旨主張するので、次に、会社にそのような部分的な使用者性が認められるか否かについて検討する。

ア 組合は、会社は、運行ダイヤをもとにした乗務員一日運行系統表の作成を通して、乗務員の運転時間や拘束時間等において会社が現実的かつ具体的な支配力を有している旨主張する。

しかしながら、前提事実及び前記1(1)ウ(イ)認定によれば、会社が作成しているのは、乗務員一日運行系統表の原案であり、その原案を基に、H が、最終的な乗務員一日運行系統表を作成し、それに H が同社の乗務員を割り当てて乗務シフトを作成していることが認められる。また、組合は、この乗務員一日運行系統表について、H は微調整しかできないと主張するが、H に乗務員一日運行系統表を変更する権限がないことの疎明はない。これらのことからすれば、最終的な乗務シフトを決定しているのは H であるといえ、乗務員の運転時間や拘束時間を会社が決定しているという組合の主張を採用することはできない。

イ 組合は、長時間労働を改善するために必要な乗務員の新規採用について、その

原資となる受託料の決定権が会社にあることから H に人員採用の自由がない旨主張する。しかしながら、受託料の範囲という限界があるとしても、その中における人件費割合や個々の乗務員の給与をどのようにするかまで、会社が決定しているとの疎明はない以上、H の採用乗務員数について会社が拘束している旨の組合の主張は採用できない。

また、H の役員、役職者との関係から H が会社の意向を離れて乗務員を採用することができないとの組合の主張は疎明がない。

ウ 組合は、乗務員の賃金についても、受託料の決定権を通じて、会社が決定している旨主張するところ、前記1(1)カ認定によれば、①路線バス事業の受託料は H と会社の協議のもとに決定されること、② H からの当該協議への参加者は会社からの出向者である旨が認められるが、そのような間接的な影響関係をもって、会社が、H 従業員の賃金を支配しているとはいうことはできない。

エ 以上のとおりであるので、会社が本件団交事項について、H 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、決定している旨の組合の主張は採用できない。

(4) 以上のことを総合的に判断すると、会社は、H の経営を支配し、同社の実質は会社の一事業部門にすぎず、基本的労働条件等について、現実的かつ具体的に支配している旨の主張も、本件団交事項について、会社が部分的とはいえ H と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有するとする旨の主張も、いずれも採用することはできない。

よって、会社は労働組合法第7条に規定する使用者に当たるとすることはできず、その余の点について判断するまでもなく、本件申立ては棄却する。

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27年1月6日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印