

命 令 書

大阪市西区

申立人 Y 3
代表者 執行委員長 Y 1

大阪府四條畷市

被申立人 Z 4
代表者 代表取締役 Z 1

上記当事者間の平成25年(不)第64号事件について、当委員会は、平成27年5月27日及び同年6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

- 1 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、被申立人が、毎年実施してきた健康診断について、専属下請契約を締結している者については実施しないとしたことから、申立人が、被申立人に対し、定期健康診断の再開を求めて団体交渉を申し入れたところ、被申立人が、団体交渉応諾義務はないとして、これを拒否したこと、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 Z 4 (以下「会社」という。)は、肩書地に本社及び中

間処理工場を、奈良県生駒市に焼却工場を置き、主として産業廃棄物の収集運搬及び処分を業とする株式会社であり、従業員数は本件審問終結時約40名、専属下請運転手は26名（個人25名及び株式会社1社）である。

(ア) 産業廃棄物収集運搬業について

産業廃棄物の収集運搬業を行う者は、関係法令により、当該業を行う区域を管轄する都道府県知事の許可を受けなければならない、また、産業廃棄物収集運搬車には、①産業廃棄物を収集運搬している旨の表示、②業者名、③許可番号の表示とともに、④運搬を委託した者の氏名又は名称及び住所、産業廃棄物の種類・数量、積載日、積載した事業場、運搬先の事業場の名称・連絡先等を記載した産業廃棄物管理票（マニフェスト）（以下、電子マニフェストを含め、「マニフェスト」という。）と⑤許可証の写しを携帯することが義務付けられている。

（証人 Z 2 ）

イ 申立人 Y 3 （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あり、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、会社と専属下請契約を締結した運転手1名で組織する Y 4 （以下「分会」という。）がある。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成8年頃、 Y 2 （以下、同人が組合に加入する前も含めて「Y 2 組合員」という。）は、コンテナ車の会社従業員運転手として入社した。

（甲29、証人 Y 2 ）

イ 平成11年、会社は、約30名いた会社従業員運転手のうち4名を除き、会社従業員運転手を本人の同意を得て請負運転手とし、同年、 Y 2 組合員も同意して会社従業員運転手から請負運転手となった。請負運転手になることは自営業になることを意味することから、会社は、請負運転手となる者に対し、自営のための準備資金も必要であろうという趣旨で、支度金として一人当たり100万円を支給し、 Y2 組合員にも支給した。

（甲29、乙7、乙10、乙11、証人 Y 2 、証人 Z 3 ）

ウ 平成16年8月9日、 Y 2 組合員は、車両の購入を契機として、会社と専属下請契約を締結した。

（甲29、乙1）

エ Y2組合員は、配車に偏りがあるとして会社担当者に相談していたが、平成24年2月、組合に加入した。

(甲29、証人 Y2)

オ 平成24年2月9日、組合及び分会は、会社に対し、労働組合加入通知書（以下「加入通知書」という。）を提出し、Y2組合員及び他1名（本件申立て時には、組合を脱退）が組合に加入し、「団体交渉申入書」と題する文書（以下「24.2.9団交申入書」という。）及び「分会要求書」と題する文書（以下「24.2.9分会要求書」という。）を提出して団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

24.2.9団交申入書には、組合員に影響を与える問題については、会社は事前に組合と協議して労使合意の上で円満に行う旨のほか4要求項目についての記載があり、24.2.9分会要求書には、会社は組合員の雇用形態を改める旨のほか4要求項目についての記載があった。

(甲3、甲4、甲5、甲29、乙11)

カ 平成24年2月25日、会社は、組合に対し、「団体交渉の申入れについて」と題する文書（以下「24.2.25会社文書」という。）を提出し、会社には応諾義務はないと考えるので団交には応じかねる旨回答した。

(甲8、甲29、証人 Y2 、証人 Z3)

キ 平成24年2月27日、組合は、会社に対し、「通知書」（以下「24.2.27通知書」という。）を書留内容証明郵便で送付し、会社の団交応諾義務がないとする理由が組合員の労働者性である場合、今後、組合は、法律で認められた権利を行使する旨通知するとともに、同日、当委員会に対し、会社を相手方とし、あっせん事項を「団体交渉を早急に開催し、労使間問題を円満に解決されること」としたあっせん申請書を提出した。

(甲9、甲10、甲29、乙11)

ク 平成24年4月16日、当委員会が、組合と会社に対し、あっせん案（以下「あっせん案」という。）を提示したところ、組合と会社は、当委員会のあっせん案を受け入れ、本件申立てまでに配車ルール等について、計6回協議した。

(甲14、甲29、証人 Z3)

ケ 会社は、毎年実施してきた健康診断について、平成24年10月に、請負運転手には次年度からは実施しないことを会社本社の掲示板に掲示し、同24年度については実施したものの、同25年度については実施しなかったことから、同25年10月2日、組合及び分会は、会社に対し、「団体交渉申入書」と題する文書（以下「25.10.2団交申入書」という。）を提出し、健康診断及びこれに係る事項について、団交を申し入れた（以下「25.10.2団交申入れ」という。）。

(甲17、甲29、乙2、証人 Z3)

コ 平成25年10月8日、会社は、組合に対し、「団体交渉の申入れについて」と題する文書(以下「25.10.8会社文書」という。)を提出して、慎重に検討した結果、会社に団交応諾義務はないと考えるので団交には応じかねる旨回答した。

(甲18、甲29)

サ 平成25年10月19日、組合は、会社に対し、「申入書」と題する文書(以下「25.10.19団交申入書」という。)を書留内容証明郵便で送付し、団交を申し入れた(以下「25.10.19団交申入れ」という。)。同文書には、①組合の25.10.2団交申入れに対し、会社は団交を拒否したが、これには正当な理由がなく、不当労働行為に該当することは明らかである旨、よって、②25.10.19団交申入書をもって、Y2組合員に関する健康診断につき、再開するよう要求する旨、③組合は、会社が団交開催日時などの調整を行わなかった場合、当委員会に対して、救済申立ての手続を行うなどして速やかに解決していく旨、の記載があった。

(甲19、甲29)

シ 平成25年10月29日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する文書(以下「25.10.29回答書」という。)を書留内容証明郵便で送付した。同文書には、25.10.8会社文書での回答のとおり、会社は組合の25.10.19団交申入れに応諾する義務はないと考える旨、組合が、過去に、会社に対する別の議題に係る団交申入れについて、当委員会にあっせん申請を行い、その結果として、会社と組合の間で自主協議が実施された経緯も踏まえて、会社は25.10.19団交申入れにつき、当委員会にあっせん申請を行う予定である旨の記載があった。

(甲21)

ス 平成25年11月11日、会社は、当委員会に対し、組合を相手方とし、調整事項を、健康診断の実施、としたあっせん申請書を提出した(以下「25.11.11あっせん申請」という。)。同年12月5日、組合は、不当労働行為救済申立てを行うことを理由に、同あっせんを辞退した。

(甲22、甲23、甲29、証人 Z3)

セ 平成25年12月24日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

Y2組合員は、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たるか。そうであるとすれば、25.10.2団交申入れ及び25.10.19団交申入れに対する会社の対応は、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

争点（Y 2 組合員は、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たるか。そうであるとすれば、25. 10. 2 団交申入れ及び25. 10. 19 団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

1 被申立人の主張

(1) Y 2 組合員は、会社との関係において労働組合法上の「労働者」に当たらない。

ア 労働者性の判断要素について

労働組合法上の労働者性は、①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的決定、③報酬の労務対価性、④業務依頼に対する諾否の自由、⑤指揮監督下の労務提供及び時間的場所的拘束性を総合考慮してそれが肯定できるかを判断し、肯定できるような場合であっても、消極的判断要素としての⑥事業者性を考慮して検討する(最三小判平成23年4月12日 I N A X メンテナンス事件最高裁判決、最三小判平成23年4月12日新国立劇場事件最高裁判決)。

以下、上記判断要素に従って、Y 2 組合員の会社に対する労務提供の実態を考慮しても、本件には、労働者性は認められない。

イ 事業組織への組入れ

(ア) 事業組織への組入れは、労働力としての不可欠性と恒常性とを重視するものである。しかし、業務依頼に対する諾否の自由が大幅に認められる場合、労働力としての不可欠性も恒常性も肯定できなくなる。仮に、百歩譲っても、業務依頼に対する諾否の自由が大幅に認められる場合は、少なくとも事業組織への組入れという要素は弱まることは間違いない。

会社は業務依頼をする際に、日にちや時間の点で請負運転手の希望を考慮しており、休日や祝日の前後には請負運転手の半数近くが全く稼働しない又は途中で帰宅する日も存在する。そのような日は、運転可能な会社の従業員が運転業務に従事するが、なかにはほとんど毎日運転業務に従事する者もいた。このことからすると、会社が請負運転手を使用して、恒常的な労働力の確保を図っていたとの事実はない。少なくとも、事業組織への組入れという要素は弱いと考えられる。

(イ) 請負契約書第5条には、請負運転手は会社の管理下にあり、他社の仕事は一切行わないこと及び請負運転手が他社の仕事をした場合には、契約を解除する旨規定されている。しかし、これまで他社の仕事をしたことを理由に請負契約を解除された者はいない。実際に、請負運転手のなかには、親族の建設業や運送業を手伝っている者がいることからしても、請負運転手と会社との間に専属関係はない。

(ウ) 請負運転手の使用するトラックには、会社の社名と許可番号が表示されてい

るが、これは法的義務に基づく表示であった。そのため、会社が、第三者に対して、請負運転手が会社の組織の一部であることを示す目的で表示しているわけではない。

- (エ) 請負契約書第7条には、作業着、ヘルメット及び安全靴は会社が指定する旨規定されているが、実際には、会社が請負運転手に対して会社指定の作業着等を着用することは指示していないため、請負運転手のなかには、私服のTシャツや自身で購入したヘルメットを着用している者もいる。

以上のことからすると、請負運転手は会社の事業組織に組み込まれている関係がなく、独立した事業者であるといえる。

ウ 契約内容の一方的決定について

- (ア) 請負運転手の報酬は、作業内容に応じた単価が決められているところ、平成14年以降、この単価が会社と請負運転手との間の個別の交渉によって増額された。平成15年にも、複数名から同様の申入れがあり、申入れの都度、会社と請負運転手らとの間で交渉を行い、平成14年と同様に作業単価を増額した。平成16年に新車トラックに乗り換えたY2組合員についても、作業単価を従前よりも増額した。

- (イ) 他方で、平成17年には、請負運転手の作業単価が300円ずつ減額されている。その際、会社は、請負運転手を集めた車両会議を実施し、コスト削減が必要となった背景事情等を説明して作業単価の減額に協力するよう依頼した。請負運転手の一部からは反対意見も出たが、最終的には請負運転手も納得した上で、請負運転手は作業単価の減額に応じた。なお、会社は、車両会議に参加しなかった請負運転手に対しても同じ説明をしており、当該運転手から了解を得た上で、作業単価を減額している。

- (ウ) そのほかにも、会社は、Y2組合員ともう1名の請負運転手から、配車が不公平である旨の申入れを受け、改善に当たったことがあった。これは、会社が、請負報酬の増減に直結する配車に関し、Y2組合員からの申し出を受け入れて、改善を実施したことを意味し、請負運転手の待遇について個別の交渉を経て変更されたものといえることができる。

エ 報酬の労務対価性

請負運転手の報酬は、作業内容ごとに定められた単価に受注件数を乗じて計算される。そこには労務の質に対する評価（例えば請負運転手の評価によって報酬が加算・減算されるような仕組み）や時間といった別の考慮要素はない。特に積込み作業は、手積み作業と重機積み作業があり、両者は同じ「積込み」の仕事であっても必要な労力や時間に違いがあるが、報酬の金額は変わらないのであるか

ら、請負運転手の報酬は純粋な仕事完成に対する対価といえる。これは、請負運転手の報酬が保障されておらず、年額ベースで見ると総支払額が900万円を超える者がいる一方で300万円台の者がおり、請負運転手間で受注件数によって報酬の格差が生じていることから明らかである。

なお、会社従業員運転手にも出来高給の者がいるが、出来高給と時間給で月給を算定した場合のいずれか高い金額を支給されており、給与保障がある点で、請負運転手と異なる。

したがって、請負運転手の報酬は、労務提供に対する対価の性格ではなく、仕事完成に対する対価を有するものである。

オ 業務依頼に対する諾否の自由

業務依頼には請負運転手に諾否の自由を認めているため、請負運転手において業務量の調整が可能であり、それゆえ請負運転手間で稼働日数や稼働時間に顕著な差が生じている。会社が、業務受注を希望しない請負運転手に対してその理由を聞くようなことはなく、理由を聞くことがあったとしても、体調等を心配して聞くことがある程度である。請負運転手は、予め業務に従事しないことを告げる自由が認められていただけでなく、具体的な業務依頼を受けた際に、これを断ることも可能である。

この点、Y2組合員は、会社の配車係から、希望に沿わない内容の業務を受注するよう執拗に迫られたと述べているが、配車係から請負運転手に対して受注のお願いをすることはあっても、執拗に迫って受注させたという事実はない。配車係がそのようなことをしているのであれば、請負運転手の半数近くが受注せず、会社の従業員が運転業務に従事するような事態は生じないはずである。

請負運転手が業務依頼を断ったとしても、会社が請負運転手との契約を解除する、配車を停止する及び不公平な配車をする等の不利益な取扱いはしていない。

以上からすれば、請負運転手には、業務依頼に対する大幅な諾否の自由があった。

カ 指揮監督下の労務提供及び時間的場所的拘束性

(ア) 会社による指揮監督

会社の請負運転手に対する業務の指示は、顧客の現場の所在地や顧客の希望する時間帯、作業内容を伝える程度のものであり、それ以上に、作業手順や顧客対応について細かな指示をしておらず、マニュアルについても機械操作のマニュアルがある程度である。顧客対応や運送経路は運転手に任されていたのであり、請負運転手の労務提供について、会社による指揮監督は存在しない。

請負運転手は、運転日報を作成しているが、これは、請負運転手と会社の間

で報酬請求書として使われているものである。運転日報の内容からしても、主に顧客名と業務内容及びその金額が重要であって、請負運転手に業務の具体的な内容を報告させて、会社がこれを監督する性格の書面ではない。

なお、請負運転手が業務を遂行する上で、請負運転手にマニフェストが交付され、顧客先での作業確認に用いられるが、これは廃棄物処理法に基づき作成されるものであって、会社が請負運転手に対する業務監督の目的で作成されているわけではない。

以上によれば、会社は請負運転手の労務提供について指揮監督する関係にならない。

(イ) 時間的場所的拘束性

会社は、会社従業員運転手に対してはタイムカードを打刻させ、就業時間内に業務が終了するように時間管理をしているが、請負運転手に対する時間管理はしていない。請負運転手は、会社に朝一番の業務を希望しない旨を事前に伝えておけば、いつ稼働を開始するかは自由であるし、業務が終了したときに、それ以上の業務受注を希望しなければ、そのまま帰宅することができるのだから、いつ稼働を終了するかについても自由に決められる。会社は、請負運転手に対し、一定日数ないし一定時間以上の稼働を義務付けていない。そのため、請負運転手において、業務の受注件数を自由に調整することができるのである。

なお、運転日報には出庫時刻及び納車時刻を記載する欄があるが、平成25年11月22日付の運転日報についてみると、Y2組合員を除いて格納時刻を記載している者は16名中3名で、出庫時刻に至ってはだれも記載していない。

以上からすると、会社は、運転日報をもって、出庫時刻や格納時刻、1件当たりの業務にかかる時間等を確認していないのであるから、この点からも会社が請負運転手に対する時間管理をしていなかったことは明らかである。

また、請負運転手は、会社の会社敷地内に待機するよう命じられていたわけではなく、また担当地域を指定されていたわけでもない。

したがって、会社から請負運転手に対する時間的拘束も場所的拘束もないというべきである。

キ 事業者性

請負運転手は、運転業務に必要なトラックを所有し、トラックの自動車保険料、修理費、ガソリン代などの経費を負担している。そのため、請負運転手が業務遂行中に事故を起こした場合は、会社従業員運転手と異なり、自身で修理工場を選択して修理を依頼し、自身の加入する損害保険会社に連絡して対応する必要がある。また、請負運転手は、会社から支払われる報酬から社会保険料等の控除がな

されていない。請負運転手所有のトラックの使用者名義は会社となっているが、これは廃棄物収集運搬の許可申請をする上で必要なものであるからであって、管理目的で会社名義にしているわけではない。請負運転手は、運送手段に必要なトラックを所有し、それに係る経費を負担した上で報酬については確定申告をしており、事故があった場合には請負運転手の責任において対応することが必要であるから、会社から独立した事業者性があるというべきである。

ク 結論

①請負運転手は会社の事業組織に組み込まれてはおらず独立した事業者である、②契約内容は会社が一方的に決定していない、③請負運転手の報酬は仕事の完成に対する対価である、④請負運転手には業務依頼に対する諾否の自由がある、⑤請負運転手の労務提供について会社の指揮監督はなく時間的場所的拘束もなかった、ということができ、さらには⑥請負運転手には事業者性があるといえる。

したがって、請負運転手であるY2組合員は、労働契約又は労働契約に類する契約によって労務を供給する者には当たらず、使用者との対等な交渉を確保するために労働組合法の保護を及ぼす必要性もないのであるから、会社との関係において、労働組合法上の労働者には当たらない。

(2) 正当な理由のない団交拒否には当たらないこと

請負運転手であるY2組合員は、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たらないため、会社はそもそも組合の団交に応ずる義務がない。

仮に、Y2組合員が労働組合法上の労働者に当たるとしても、会社が25.10.2団交申入れ及び25.10.19団交申入れに応じなかったことには、正当な理由が存在する。

ア 配車ルールについて自主協議を実施した経緯

会社が平成24年2月に組合からの団交の申入れを受けたが、これが雇用契約を前提とする要求事項であり、義務的団交事項に当たらないことから、これを拒否した後に、組合は、当委員会に対し、雇用関係の改善及び給与体系の見直しに関して団交を求めるあっせんの申立てを行った。この際、会社は、当委員会から、団交応諾義務の判断は時間を要するため、まずは請負運転手の売上に関わる配車ルールについて協議をしてはどうかとの説明を受け、これに応じたものの、組合が求める雇用関係の改善及び給与体系の見直しに関する団交については何ら合意しなかった。会社は、あっせん案の趣旨に従い、組合との間において、本件申立てまでの6回に加え、同26年9月9日までの間にさらに2回、配車ルールを議題とする自主協議を計8回実施し誠実に対応してきた。

会社は、再度の健康診断に係る団交申入れに対しては、あっせんでの解決を図るべくあっせん申請を行ったが、組合があっせんでの解決を拒否した。会社は、

組合からの団交申入れについて、団交実施は拒否したものの、自主協議であれば応じる姿勢を示し、配車ルールについて実際に実施してきている。

イ 健康診断に関する団交申入れ

会社は、組合から団交申入れを受けたが、定期健康診断の実施は雇用関係を前提とするものであって、Y2組合員は請負運転手なのだから、義務的団交事項には当たらない。しかも、組合は、健康診断の実施にとどまらず、当初からY2組合員の契約を雇用関係に切り替えることを目的として団交申入れをしていた。この点、Y2組合員は、平成11年に本人から同意を得た上で、支度金として一人当たり100万円を支給する手続きを経て、請負運転手となった者である。このように、会社から支度金を得て請負化に同意したY2組合員について、請負契約の内容そのものではなく、雇用関係を前提とする待遇やさらには契約形態そのものを請負から雇用へと全く別の形式に切り替えることを求めるのは、もはや義務的団交事項には当たらない。そもそも、組合と会社との間では、あっせん手続で自主協議を実施することになったという経緯があり、まずは配車ルールについて協議するという趣旨に従って自主協議をしてきたにもかかわらず、健康診断について団交を求めることは、あっせんの経緯を無視したものであった。

以上のおり、請負運転手であるY2組合員の健康診断の廃止に関する事項は、義務的団交事項にはあたらず、また、あっせん手続の経緯やこれまでの会社の対応を踏まえても、会社が25.10.2団交申入れ及び25.10.19団交申入れを拒否したことは、正当な理由が存在するのである。

(3) 結語

Y2組合員は会社との関係において労働組合法上の労働者ではなく、仮にかかる労働者に当たるとしても、会社が組合の団交の申入れを拒否したことには正当な理由が存在する。したがって、会社の行為は、労働組合法第7条第2号に定める団交拒否に当たらず、不当労働行為は成立しないのであるから、本件申立ては速やかに棄却されるべきである。

2 申立人の主張

(1) 専属下請運転手が労働組合法上の労働者に当たること

ア 労働者性の判断要素について

労働組合法上の「労働者」は、使用者と形式的に労働契約を結んだ者に限定されない。新国立劇場運営財団事件、INAXメンテナンス事件、ビクターサービスエンジニアリング事件について、いずれも最高裁が労働者性を認めている。厚生労働省の研究会は、労働組合法上の労働者性の基本的判断要素として、①事業組織への組み入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性、補

充的判断要素として、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束、消極的判断要素として、⑥顕著な事業者性、を用いて総合的に判断すべきとする。

本件においても、上記の各要素を総合的に考慮すれば、専属下請運転手が労働組合法上の労働者にあたることは明らかである。

イ 事業組織への組み入れ

(ア) 会社の事業は、産業廃棄物を収集・運搬し、自社の工場で処分することであるから、これらを収集・運搬する運転手は、会社の事業を遂行するうえで必要不可欠な存在である。会社には現在、26名の専属下請運転手と3名の会社従業員運転手がいるが、それでも足りない場合があり、営業部や総務部の従業員が運転をすることもある。このように、専属下請運転手は、会社の業務遂行にとって不可欠の労働力となっている。

(イ) 専属下請運転手は、会社との間で「専属下請契約書」を締結し、他社の産業廃棄物の収集・運搬の仕事を一切行うことはできない。これに違反した場合には、契約上、会社は専属下請運転手に対する発注を停止し、契約を解除することになっており、実際にも、専属下請運転手が他の産廃業者の業務を行うことはない。

(ウ) 専属下請運転手が乗務するトラックの登録について、使用者名義は会社としなければならない。また、所有者名義は償却が完了して初めて専属下請運転手に変更してもらうことができる。トラックの自動車損害賠償責任保険（以下「自賠責保険」という。）の契約者は会社であり、自動車保険については、会社が指定する保険会社との間で契約することになっており、保険料は毎月の報酬額から控除される。

(エ) 専属下請運転手が作業中に使用する作業着、ヘルメット、安全靴は、会社の指定するものとされ、会社が実費で提供することとされている。専属下請運転手は、会社の指示に従い、使用する車両の安全運行及び法令遵守を励行するとともに、会社に指示された事務処理を行うものとされている。

(オ) 以上からすれば、専属下請運転手は、会社の事業組織に組み入れられ、その業務遂行に不可欠ないし枢要な労働力として事業組織内に確保されているといえる。

ウ 契約内容の一方的・定型的決定

(ア) 会社との「専属下請契約書」は、会社が作成した書式に運転手の氏名が書き加えられたものである。専属下請運転手は、他の運転手も同一書式の契約書に署名・押印をしている。また、高速代金の会社負担の範囲についても、契約書

にあらかじめ印字されており、専属下請運転手が契約を締結する以前から決められている。さらに、取扱量や作業場所によって加算される単価や基準などについても専属下請運転手の全員が同じ条件となっている。

(イ) 上記の報酬額は、その後、専属下請運転手の全員について一律に300円ずつ減額され、その変更時も、会社は、専属下請運転手と個別に交渉して決定したのではなく、車両会議で説明したり、車両会議に出席しなかった運転手については文書で通告するだけで一方的に行った。

(ウ) 以上のとおり、会社と専属下請運転手との契約内容は、会社により一方的かつ定型的に決定されてきたものである。このような決定がなされるのは、専属下請運転手が会社との関係において圧倒的に劣位な地位にあることによる。したがって、団体交渉権を認めることによって専属下請運転手の交渉力を高め、保護する必要がある。

エ 報酬の労務対価性

専属下請運転手の報酬は、作業ごとに単価が決められ、各運転手が会社に提出する運転日報に基づいて毎月1回支払われている。会社従業員運転手の中にも、出来高制の運転手があり、この場合には、作業量(作業回数)に応じて賃金が支払われている。会社は、専属下請運転手の報酬が作業時間ではなく、作業量に基づいて支給され、月によって変動があることを指摘するが、会社従業員運転手の中にもこれと同様の支給方法をとる出来高制の運転手がいることからすれば、会社の上記指摘は労働者性を否定する根拠とはならない。

また、会社は、専属下請運転手の報酬が高額であることを指摘するようであるが、専属下請運転手の報酬は月額平均60万円程度であり、100万円を超えることはほとんどない。他方で、車両代(償却費)、ガソリン代や車両修理代、保険料などが運転手負担とされるため、その実質的な収入はかなり低い。

以上からすれば、専属下請運転手は、自らの労働力を提供する対価として報酬を得ているものであって、その報酬は労働組合法3条の「賃金、給料その他これに準ずる収入」にあたる。よって、専属下請運転手の報酬が労務提供に対する対価として支払われていることは明らかである。

オ 業務の依頼に応ずべき関係

(ア) 運転手への配車については、不当な差別がないように配車ルールが定められており、これにしたがって一応業務指示がなされている。専属下請運転手においても、前日に当日1回目の作業指示を受け、決められた時間に顧客先に赴いて産業廃棄物の収集・運搬作業に従事し、会社に戻って荷下ろしをして報告すると、その次の作業を会社から指示されて、同様の作業に従事することを繰り返す。

返している。

会社の依頼を断ったり、会社に無断で休んだりすると、配車には会社の裁量があるため、次の業務から運転手が嫌がる遠方の仕事を回されるなどの不利益な扱いをされることもあり得るし、会社により専属下請契約を無催告で解除されることにもなる。実際にも、専属下請運転手が会社の業務指示を断ることはめったにない。

(イ) 専属下請運転手は、報酬を得るためには自己の労働力を会社に提供しなければならないが、会社は専属下請運転手の労働力を会社の事業のために使用するのであるから、専属下請運転手は、会社の業務依頼に応じざるを得ない関係にある。なお、会社は、専属下請運転手は、会社従業員運転手と異なり、次の日の配車を受けないこともできるし、半日だけ配車を受けて仕事をすることもできると主張するが、そもそも生活していくための報酬を得るには配車を受けなければならないのであるから、専属下請運転手が会社の業務依頼に応じざるを得ない関係にあることを否定する事情にはあたらない。

(ウ) したがって、専属下請運転手は基本的に会社の依頼に応ずべき関係にあったといえる。

カ 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

産業廃棄物の収集・運搬作業を行う運転手の業務内容は、専属下請運転手であろうと会社従業員運転手であろうと変わりはない。依頼された業務については、決められた業務時間に現場に行かなければならず、自由に調整するわけにはいかない。また、希望する地域や場所があつたとしても、配車ルールに従って業務指示があるから、運転手の希望が通ることもない。

以上からすれば、専属下請運転手は、会社従業員運転手と同様に、会社の指揮監督の下に労務提供を行い、場所的にも時間的にも拘束を受けているといえる。

キ 事業者性がないこと

(ア) 専属下請運転手は、車両代(償却費用)、自動車保険料、車両修理代、ガソリン代、遠方以外の高速代を負担し、確定申告を行っている。しかしながら、これらの実質は、本来会社の負うべきコストを運転手に転嫁したというにすぎない。

(イ) 専属下請運転手は、会社から指示された業務を第三者に孫請させることはできず、自らの労働力を提供しなければならない。独自に営業活動を行って顧客を開拓し、会社以外の産廃業者から業務を得ることができるわけではなく、専属下請運転手には、独立の事業者としての実質を備えていると認めるべき事情は存在しない。

ク 結論

以上によれば、3つの基本的判断要素、2つの補充的判断要素、1つの消極的
判断要素のいずれの点においても、専属下請運転手は「売り惜しみのきかない自
らの労働力という特殊な財を提供して対価を得て生活する」者であり、そうであ
るがゆえに「会社との個別の交渉においては交渉力に格差が生じ、契約自由の原
則を貫徹しては不当な結果が生じるため、労働組合を組織し集団的な交渉による
保護が図られるべき」なのである（「労使関係法研究会報告書」10頁）。したがって、
専属下請運転手は、労働組合法上の労働者に該当する。よって、会社には団交応
諾義務がある。

(2) 会社による団交拒否に正当な理由がないこと

ア 会社が配車ルールに関する自主協議に応じているからとあって、団交応諾義務
のある健康診断の実施について団交を拒否する理由とはならない。

イ たしかにY2組合員が専属下請運転手となる際に支度金を受領したのは事実で
あるが、当時、Y2組合員は会社から「専属下請運転手にならなければ辞めても
らうしかない」と恫喝され、やむなく専属下請運転手になったものである。Y2
組合員が組合に加入し、組合が組合員の雇用形態の改定等を求めたのは、専属下
請運転手になってから12年以上も経ってからであり、この12年間に、会社はY2
組合員に支払った支度金などとうに回収しているはずである。身分の不安定な専
属下請よりも雇用契約への転換を求めて組合が「組合員の雇用形態を改めること」
を要求したことは、義務的団交事項に該当する正当なものであり、なんら信義則
に反するものではない。

ウ したがって、会社が組合員の雇用形態の改定要求について団交を拒否すること
に何ら正当な理由はない。本件の健康診断の実施要求についても同様である。

(3) 結語

以上からすれば、専属下請運転手は労働組合法上の労働者に該当し、会社には団
交応諾義務がある。会社は、正当な理由がないにもかかわらず、組合の要求する団
交を拒むという違法行為を繰り返している。よって、会社に対し、速やかに団交に
応じることを命じるとともに、謝罪文の掲示及び交付を命じられたい。

第5 争点に対する判断

争点（Y2組合員は、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たるか。そう
であるとすれば、25.10.2団交申入れ及び25.10.19団交申入れに対する会社の対応は、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) Y2組合員と会社の関係について

ア 平成8年頃、Y2組合員は、コンテナ車の会社従業員運転手として入社した。

(甲29、証人 Y2)

イ 平成11年、会社は、約30名いた会社従業員運転手のうち4名を除き、会社従業員運転手を本人の同意を得て請負運転手とし、同年、Y2組合員も同意して会社従業員運転手から請負運転手となった。請負運転手になることは自営業になることを意味することから、会社は、請負運転手となる者に対し、自営のための準備資金も必要であろうという趣旨で、支度金として一人当たり100万円を支給し、Y2組合員にも支給した。

(甲29、乙7、乙10、乙11、証人 Y2 、証人 Z3)

ウ 平成16年8月9日、Y2組合員は、車両の購入を契機として会社と専属下請契約を締結した。その内容は、別紙1のとおりである。なお、同契約書は、冒頭乙の氏名記載欄にY2組合員の氏名のゴム印が押印され、同契約書の「第2条に伴う付帯事項」には、車両番号、総償却金額、支払回数、毎月の償却費用が、同契約書の「第6条に伴う付帯事項」の各作業単価が、それぞれ手書きで記載されていたほかは印字されており、会社としての統一様式であった。

作業単価は、専属下請運転手については、皆同じであった。また、作業現場が他府県等遠方の場合、会社の定めた基準に従い報酬が割増され、産業廃棄物の量が6立米を超えた場合は、1立米毎に600円が報酬に加算されていた。

平成26年10月現在、後記(6)キ(エ)認定事実のとおり、各作業とも、上記契約書の金額より300円ずつ減額されている。

(甲29、乙1、証人 Y2 、証人 Z2)

(2) 会社の組織等について

平成25年10月現在、会社には、営業部、経理部、総務部、処分部があり、営業部には配車課及び車輛課が、処分部には計4か所の産業廃棄物処分工場及び処分場が設置されていた。同月現在の会社の従業員は40名であり、各部の人数は、以下のとおりであった。

各部の人数

	営業部	経理部	総務部	処分部	合計
社員	11	4	2	18	35
パート	1	1	0	3	5
合計	12	5	2	21	40

会社従業員のうち、職種限定で収集運搬業務のみに従事する会社従業員運転手は3名で、運転手が不足した時に収集運搬業務に従事する者は営業部の5名と総務部の2名の計7名であった。会社の専属下請運転手は個人25名及び株式会社1社の計

26名であった。

会社では、これまで、会社の産業廃棄物の収集運搬業務を会社従業員運転手のみで行ったことはなかった。

(乙3、乙4、乙10、証人 Z2)

(3) 会社の産業廃棄物運搬に係る受注件数について

会社の産業廃棄物運搬に係る受注件数は、平日については100件を超え、日曜、祝日、年末年始については平日より少なかった。

(証人 Z2)

(4) 会社の配車ルールについて

平成24年11月21日までの組合と会社との協議により、組合の要求に応じて、同月30日、会社は、組合に対し、専属下請運転手に係る配車ルール(案)の改善案として、別紙2の配車ルール(以下「配車ルール」という。)を提示した。その後、配車ルールに従って、配車がなされることとなった。

(甲16、甲29、乙11、証人 Y2 、証人 Z2)

(5) 車両及び自動車保険について

ア 車両について

Y2組合員の乗務トラックの登録名義は、当初、所有者及び使用者とも会社であったが、トラック代金の償却が終了したことから、平成26年10月現在、所有者は同組合員、使用者は会社である。同トラック車体には、「自家用」の文字とともに、会社名とその所在地及び電話番号が、その下に、関係法令に従って「産業廃棄物収集運搬車」として会社名及び産業廃棄物収集運搬業の許可番号が、それぞれ塗装されていた。

トラックの荷台に設置されたコンテナは会社の所有物で、上げ下げや入れ替え等行うことができるものであった。

(甲28の1から甲28の4、甲29、証人 Y2 、証人 Z2)

イ 自動車保険について

専属下請運転手が運転するトラックの自賠責保険の保険契約者名義は、専属下請運転手である場合と会社である場合があったが、保険料はいずれの場合も、専属下請運転手が支払っていた。任意保険については、会社が契約している保険会社であれば、①コンテナの上げ下ろしの際の事故等他の保険会社では保険を適用しない事故についても、保険を適用してくれること、②事故が生じた場合、本来なら専属下請運転手が対応しなければならないところ、会社もフォローができることから、会社が契約している保険会社を薦めているものの、会社は、専属下請運転手に対し、会社が指定した保険会社に加入を義務付けているものではなかつ

た。

Y 2 組合員のトラックの自賠責保険の保険契約者は会社で、任意保険は会社が契約していた保険会社を引き継いでY 2 組合員が契約し、保険料はY 2 組合員の報酬から毎月控除されていた。

(甲29、証人 Y 2 、証人 Z 3)

(6) 専属下請運転手の業務実態について

Y 2 組合員を含む専属下請運転手の業務実態については、次のとおりである。特に記載のない場合は、25. 10. 2 団交申入れ及び25. 10. 19 団交申入れがなされた平成25 年10 月頃の実態を意味する。

ア 専属下請運転手の業務内容について

専属下請運転手の業務は、顧客の希望する時間帯に顧客の指定する場所に出向き、積替作業、入れ替え作業、設置作業、引き取り作業等、顧客の希望する作業を行って産業廃棄物を回収し、会社本社に持ち帰るものであった。

積替作業とは、積込み作業のことで、作業現場へ行きコンテナに産業廃棄物を積み、会社に持ち帰る作業をいう。積込み作業の中には、運転手が自ら人力で産業廃棄物を積み込む手積みと、機械で積み込む重機積みがあり、手積みは重機積みに比べ、体力を使い、時間のかかる作業である。入れ替え作業とは、空のコンテナを作業現場に持って行き、作業現場にある産業廃棄物が入ったコンテナと入れ替えて会社に持ち帰る作業をいう。設置作業とは、会社の工場にある空のコンテナを作業現場に持って行き、置いて帰る作業をいう。引き取り作業とは、コンテナを積まずに現場に行き、産業廃棄物が入ったコンテナを引き取って会社に持ち帰る作業をいう。

専属下請運転手は、配車係からマニフェストもしくは配車作業連絡票と作業確認票(配車作業連絡票と作業確認票は、電子マニフェストの時に使用するもので、以下、配車作業連絡票及び作業確認票を「作業確認票」という。)を受け取り、業務の割り振りを受ける。

Y 2 組合員は、会社の駐車場に駐車している自分のトラックを運転し、マニフェストに従って顧客の希望する時間に間に合うよう作業場所に向かい、産業廃棄物の積替え等の作業を行い、作業終了時に顧客の現場担当者から確認のサインをもらって会社に戻り、会社の計量機でトラックごと計量し、計量票を受領して、会社工場内で産業廃棄物を降ろした後、顧客から確認のサインをもらったマニフェストや作業確認票と計量票を配車係に提出する。これで一つの業務が終了となる。Y 2 組合員は、このような業務を1日に3回から5回行い、1日の業務終了後、会社に、運転日報を提出していた。1日に受ける業務数は、作業量の多寡や

作業現場までの距離等により、日によって異なっていた。

上記作業内容は、専属下請運転手になる前後を問わず同様であり、会社従業員運転手についても同様であった。

(甲26、甲29、乙10、証人 Y 2 、証人 Z 2)

イ 運転日報の記載事項について

(ア) 運転日報の記載事項は以下のとおりである。

a 登録番号・車両番号・日付・記録者

「登録番号・車両番号」欄には、各運転手が運転しているトラックのナンバープレートの番号を、日付記入欄には作業日当日の日付と曜日を記入し、「記録者」欄には運転手名を記入する。

b 指示事項・注意事項

「指示事項・注意事項」には、「アイドリングストップ」、「急ブレーキをかけない」、「空ぶかしをしない」、「過積に注意する」など、運転するに当たっての一般的な指示事項や注意事項が記載されている。

c 走行距離・給油・格納

「走行距離」欄には、「始業時メーター指針」、「終業時メーター指針」、「本日走行キロ数」欄があり、「始業時メーター指針」欄には、日々の業務開始時点の走行距離メーター数を、「終業時メーター指針」欄には最終の業務終了時点の同メーター数を記入し、当日の走行距離を計算して「本日走行キロ数」欄に記入する。「給油」欄は、給油した場合に、数量と金額を記入する。「格納」欄は、最後にトラックを駐車場に入庫した時刻を記入する。

d 運行前点検

「運行前点検」欄には、出発前に各運転手が行う、「ハンドル」、「燈火装置」、「タイヤ」等車両に係る各点検項目についての記載があり、各運転手が、それぞれ点検し、問題がなければ丸印を記入する。

e 出庫時間・会社名・現場・摘要・地域・往復距離・金額・合計

「出庫時間」欄には、時刻ではなく、トラックで運搬するコンテナ番号を記入する。

「会社名」欄には顧客名を、「現場」欄には作業場所の名称を、「摘要」欄には4 t積替え、4 t入替えといった作業内容を、「地域」欄には作業場所の市町村名または特別区名を、「金額」欄には当該作業単価を、「合計」欄には一日の作業合計金額を、それぞれ記入する。なお、「往復距離」欄は空欄のままであった。

f 報告事項

「報告事項」欄には、コンテナが破損した時など、修理のために同一敷地内にある修理工場へ預けた時に「(コンテナ番号) 修理」等と記載する。

(甲26、証人 Y 2)

(イ) この運転日報は、会社従業員運転手も同じものを使用しているものの、記載内容には違いがあり、会社従業員運転手は作業単価及び1日の作業の合計金額を記載していない。

(甲26、証人 Y 2)

ウ 専属下請運転手への業務の割り振りについて

専属下請運転手への業務の割り振りは、基本的に専属下請運転手が割り振りを希望して会社に出向いた時になされていた。顧客からの受注業務数が待機している専属下請運転手数より少ない場合は、専属下請運転手が待機ボードに氏名を記入することとなっており、顧客から業務を受注すれば、配車ルールに従って割り振られていた。

(ア) 朝一番の業務について

専属下請運転手が、朝一番の業務を希望する場合は、前日の業務終了後に、配車担当者にその旨を伝え、前日のうちに、業務の割り振りを受ける。専属下請運転手が朝一番の業務を行いたくないと希望すれば、朝一番の業務が割り振られることはない。

(乙10、証人 Z 2)

(イ) 朝一番以外の業務について

朝一番以外の業務については、専属下請運転手が仕事を希望したときは、適宜会社に出向き、配車係にその旨を伝え、会社から業務の割り振りを受ける。専属下請運転手が業務を終えて会社に戻った時に、次の業務が割り振られるものの、その日にこれ以上業務をしない旨希望すれば、それ以降の業務は割り振られず、また、その理由は問われなかった。

したがって、専属下請運転手が、午前中だけ仕事をする、また午後から仕事をするということもあった。

(乙10、証人 Z 2)

(ウ) 割り振りを希望しない日について

専属下請運転手が割り振りを希望しない日については、その旨前日までに会社に電話もしくは直接口頭で連絡することになっているものの、その理由は問われず、業務が専属下請運転手に割り振られることはなかった。

専属下請運転手の中には、毎日業務を行う者もいれば、2、3日に1回程度業務を行う者もいた。専属下請運転手が全く業務を行わないか、最終の業務割

り振りを待たず途中で帰宅する日は、日曜日や祝日、休日前後の平日、年末年始が多く、中には、専属下請運転手の半数近くが全く業務を行わないか、最終の業務割り振りを待たず、途中で帰宅している日があった。

平成26年2月の3名の専属下請運転手の稼働状況は、別表1のとおりである。

(乙10、証人 Z 2)

(エ) 割り振られた業務が当該運転手の希望するものでない場合について

割り振られた業務内容が、当該運転手の希望するものでない場合、専属下請運転手は、これを断ることができた。専属下請運転手が業務を断った場合、配車ルールに従い、待機の場合、待機の順番は一番後ろに回ることとなった。例えば、積込み作業は、手積み作業で身体に負担がかかることからこれを断り、別の業務の依頼を待つ者もいた。割り振られた業務を断っても、会社が当該専属下請運転手との契約を解除したり、更新を拒絶したりする等の不利益取扱いをすることはなかった。

本件審問において、証人 Z 2 は、Y 2 組合員について、平成22年から同23年頃、数か月間、積込み作業を嫌がって拒否したことが多数あった旨陳述した。これについて、証人 Y 2 は、けがで手積み作業が困難な時に積込み作業を拒否した旨証言した。

(乙10、証人 Y 2 、証人 Z 2)

(オ) 運転手が不足した場合について

専属下請運転手が業務を受注しなかった結果、運転手が不足した場合は、従業員を補充して業務の割り振りを調整し、これによっても運転手が不足する場合は、専属下請運転手に対し、業務調整等の打診をすることがあるものの、専属下請運転手がこれを断った場合は、会社が取引先との間で日時変更等の協議をし、業務量を調整していた。

(乙10)

(カ) 業務の割り振りの調整について

業務の割り振りは、基本的に配車ルールに従っていたものの、遠い現場ばかりであると不公平が出ることから、遠隔地手当を支払うような現場については、連続してそのような現場ばかりにならないよう調整したり、運転手が、けがや体調不良等で積込み作業ができない場合には、積込み以外の作業を割り振るなどの調整をすることがあった。

(甲29、乙10、証人 Z 2)

(キ) 平成25年のY 2 組合員の稼働状況について

平成25年のY 2 組合員の稼働状況は別表2のとおりである。

(証人 Z 2)

エ 専属下請運転手への業務指示について

会社は、専属下請運転手に対し、業務を割り振る際に、顧客、作業現場所在地、回収希望時間帯、作業内容を伝えるものの、それ以上に作業手順について細かく指示することはなく、Y 2 組合員も、マニフェストの記載事項を見れば、作業内容及び業務指示を理解できた。会社は、専属下請運転手に対し、休憩時間の取得について指示することはなく、専属下請運転手の自由であって、顧客対応等についても、会社から細かな指示はなく、常識的な範囲内のものであれば、専属下請運転手の裁量に任されていた。会社は、専属下請運転手について、担当地域や担当現場を決めていなかった。会社には、機械の操作説明書はあるものの、作業手順や顧客対応についてのマニュアルはなかった。

なお、会社と顧客との間で、産業廃棄物の収集運搬について委託契約を締結していることから、専属下請運転手は、会社から受けた業務を孫請けに出すことはできない。

(甲29、乙10、証人 Y 2 、証人 Z 2)

オ 専属下請運転手と会社従業員運転手の働き方等の違いについて

(ア) 業務の割り振りについて

業務の割り振りについては、会社従業員運転手にも配車ルールが準用されているが、専属下請運転手と異なり、会社従業員運転手は業務の割り振りを拒否することはできない。会社従業員運転手には就業時間の定めがあることから、その時間内に割り振り、また、待機時間ができるだけ発生しないよう考慮されている。顧客や作業現場によっては、会社従業員運転手が指定されているところや作業内容及び時間指定の指示の細かいところがあり、それらについては、会社は、配車ルールに基づかず、会社従業員運転手に業務を割り振っている。

(乙10、証人 Z 2)

(イ) 時間的拘束について

専属下請運転手には始業時間及び終業時間の概念はなく、会社は専属下請運転手の時間管理をしていないが、会社従業員運転手には午前9時から午後5時30分の就業時間の定めがあり、会社は、タイムカードで会社従業員運転手の時間管理をしている。

(乙10、証人 Z 2)

(ウ) 場所的拘束について

会社は、会社従業員運転手に対して、就業時間中は、業務に従事しているか会社の敷地内にいるよう指示しているが、専属下請運転手に対しては、そのよ

うな指示はなく、また、一定の日時に会社に出向いて待機するような指示をしていない。

(乙10、証人 Y 2)

(エ) 業務指示について

会社は、専属下請運転手に対しては、走行ルートや高速道路の使用の可否を指示しておらず、高速道路の使用や運行ルートは専属下請運転手の自由であるが、会社従業員運転手に対しては、運行経費を抑えるため、高速道路の使用できる範囲を決め、高速道路の運行ルートを指定している。

(乙10、証人 Y 2 、証人 Z 2)

(オ) 経費負担等について

専属下請運転手は、使用するトラックのリース料を支払うとともにトラックの自動車保険料、修理代、ガソリン代等の経費を自己負担し、確定申告をしている。

(乙10、証人 Z 2)

(カ) 車両トラブル等の対応について

車両トラブルが発生した場合や車検を受ける場合、専属下請運転手については、車両の修理や車検費用等は自己負担であることから、修理時期及び修理工場を自由に選ぶことが可能であるが、会社は、会社従業員運転手に対しては、会社に報告の上、会社指定の時期及び工場にて修理及び車検を受けるよう義務付けている。

(乙10)

(キ) 顧客作業現場での物損事故に係る対応について

顧客の作業現場等で物損事故等を起こした場合、専属下請運転手及び会社従業員運転手とも、基本的に配車係に連絡することになっているものの、専属下請運転手については、当該運転手が加入する保険で対応することから、別途、会社総務部に連絡することを義務付けられていないが、会社従業員運転手については、会社の加入する保険で対応することから、会社は、会社従業員運転手に対し、総務部に直接連絡することを義務付けている。

(乙10)

カ 専属下請運転手の報酬及び会社従業員運転手の給与について

(ア) 専属下請運転手の報酬について

専属下請運転手の報酬については、作業時間でなく、同運転手が会社に提出する運転日報に基づき、作業ごとに定められた単価に作業回数を乗じた金額が、毎月15日締めで同月27日に支払われていた。一定額の報酬が保障されているも

のではないことから、月によって変動があり、基本的には月約60万円から約80万円であるものの、100万円を超えることもあった。専属下請運転手は業務量の調整が可能であることから、Y2組合員を含む4tトラックの専属下請運転手16名及び株式会社1社に対する平成25年のそれぞれの報酬の総支払額は、約330万円の者から約970万円の者（株式会社については約730万円）までであった。

専属下請運転手について、手当として、休日の業務については1回当たり1,000円が割増され、20時から22時までの業務は準夜勤として単価が1.3倍、22時から翌朝5時までの業務は深夜勤として単価が1.5倍、朝5時から朝6時までの業務は単価が1.3倍とされていた。

専属下請運転手については、報酬から社会保険料等の控除はされず、専属下請運転手自らが、確定申告をしている。

(甲29、乙4、乙10、証人 Y2、証人 Z2)

(イ) 会社従業員運転手の給与について

会社従業員運転手の給与について、会社は、①1名については月給制で残業代等を含め約40万円を、②他の1名についてはアルバイトのため、時間給制で計算された額を、③残りの1名は専属下請運転手よりも低い作業単価による歩合給制で、歩合給が給与規程に基づく月額給与額を上回る場合には歩合給を、歩合給が月額給与額を下回る場合には、賃金保障の目的から月額給与額を、それぞれ毎月15日締めで同月27日に支払っていた。運転手が不足した時に運転業務に従事する他部署の従業員については、給与の範囲内で運転業務を行うため、運転業務に従事した場合であっても、運転業務に対する手当の支給はされていない。

(乙10、証人 Y2、証人 Z2、証人 Z3)

キ 専属下請運転手の報酬単価の増減について

(ア) 平成14年、新車トラックに乗り換えた専属下請運転手から、会社に対し、新車トラックのリース料が高くなったことを理由に、作業単価を増額してほしい旨の申入れがあり、会社と当該専属下請運転手との間で交渉した結果、会社は作業単価をそれぞれ500円増額した。

(乙10、証人 Z2)

(イ) 平成15年、新車トラックに乗り換えた別の専属下請運転手複数名から、会社に対し、作業単価を増額してほしい旨の申入れがあり、申入れの都度、会社と専属下請運転手らとの間で交渉し、会社は、平成14年と同様に、作業単価をそれぞれ500円増額した。

(乙10、証人 Y2、証人 Z2)

(ウ) 会社では、専属下請運転手が新車トラックに乗り換えた際、作業単価を増額することが慣例となり、会社は、平成16年に新車トラックに乗り換えたY2組合員についても、作業単価を500円増額した。

(乙10、証人 Y2、証人 Z2)

(エ) 平成17年、会社は、コスト削減の必要性から、専属下請運転手を集めて車両会議を開催し、諸事情を説明し、専属下請運転手の了解を得て、全員一律に作業単価をそれぞれ300円減額した。

これについて、本件審問において、証人 Z2 は、車両会議に出席しなかった専属下請運転手には、作業単価の減額について個別に説明したはずである旨陳述し、証人 Y2 は、会社から説明はなく、書面をもらったと思う旨陳述した。

(甲29、乙10、証人 Y2、証人 Z2)

ク Y2組合員からの配車に係る要望について

平成21年頃、Y2組合員ともう1名の専属下請運転手が、会社の専務に対し、配車に不公平があるので改善してほしい旨申し出たことから、Y2組合員及び他1名の専属下請運転手と専務で話をし、専務の指示により配車担当者は、配車の方法を見直した。

(証人 Z2)

ケ 請負契約の内容と実態について

(ア) 会社と専属下請運転手との間の契約上は、会社指定の作業着、ヘルメット、安全靴の着用が指示されているが、実際には、会社は、専属下請運転手に対して、会社指定の作業着等を着用するよう指示しておらず、私服のTシャツを着用したり、自分で購入したヘルメットを着用している者もあり、Y2組合員もそのうちの一人であった。会社は、会社指定の作業着等を着用していない専属下請運転手に対し、指導したり、配車で不利益な扱いをしたりすることはなかった。

(乙10)

(イ) 会社と専属下請運転手との間の請負契約上は、専属下請運転手が会社以外の他社の業務を受注することが禁じられているが、実態は、親族の建設業等他社の業務を行う専属下請運転手もあり、それを理由に請負契約を解除された者はいなかった。会社は専属下請運転手26名のうち、2、3名は他社の仕事もしていることを把握していた。

(乙10、証人 Y2、証人 Z2)

(7) 本件団交申入れに至る経緯

ア 平成24年2月9日、組合及び分会は、会社に対し、加入通知書を提出し、Y2組合員及び他1名（本件申立時には、組合を脱退）が組合に加入し、分会が結成されたことを通知した。

同日、組合及び分会は、会社に対し、24.2.9団交申入書及び24.2.9分会要求書を提出して、団交を申し入れた。

24.2.9団交申入書には、要求事項として、会社は、①労働組合結成を認め、不当労働行為を行わない旨、②労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守する旨、③組合活動に必要な施設の利用を認める旨、④組合員に影響を与える問題について、事前に組合と協議し、労使合意の上で円満に行う旨、⑤組合の機関会議への出席等の組合活動については就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保障する旨の記載があった。

また、24.2.9分会要求書には、以下の記載があった。

- 「1. 会社は、組合員の雇用形態を改められる事
2. 会社は、賃金体系の見直しをされること。
3. 会社は、就業規則を明示される事。
4. 会社は、職場環境の改善を図られること。
5. その他、関連事項について。」

（甲3、甲4、甲5、甲29、乙11）

イ 平成24年2月13日、会社は、組合に対し、「団体交渉申入れ書について」と題する文書（以下「24.2.13会社文書」という。）を送付し、組合から同月16日までに、団交をもつよう要望があったが、団交を応諾すべきか社内で慎重に検討したので、暫く猶予をもらい、同月中には回答したい旨回答した。

（甲6）

ウ 平成24年2月14日、組合は、会社に対し、通知書と題する文書（以下「24.2.14通知書」という。）を送付した。同通知書には、組合は、期間の多少の猶予は了承するが、期日については、同月25日までの回答を要請する旨、団交に応じるか否かの理由を含めて団交で明らかにすべきである旨、会社が団交を否定し、不必要な交渉日の延期を求める場合は、不当労働行為に該当することを通知する旨の記載があった。

（甲7）

エ 平成24年2月25日、会社は、組合に対し、24.2.25会社文書を提出した。同文書には、慎重に検討した結果、会社には応諾義務はないと考えるので団交には応じかねる旨の記載があった。

（甲8、甲29、証人 Y2、証人 Z3）

オ 平成24年2月27日、組合は、会社に対し、24.2.27通知書を書留内容証明郵便で送付した。同通知書には、組合と会社との間での、加入通知書、24.2.9団交申入書、24.2.9分会要求書、24.2.13会社文書、24.2.14通知書でのやりとりについての記載とともに、会社の行為は、労働組合法第7条の団交拒否に該当することを改めて通知する旨、会社の団交応諾義務がないとする理由が組合員の労働者性である場合、今後、組合は、法律で認められた権利を行使することを通知する旨の記載があった。

同日、組合は、当委員会に対し、会社を相手方とし、あっせん事項を、会社は、加入通知書、24.2.9団交申入書、24.2.9分会要求書に基づく団交を早急に開催し労使間問題を円満に解決すること、としたあっせん申請書を提出した。

(甲9、甲10、甲29、乙11、証人 Y2)

カ 平成24年4月16日、当委員会は、組合と会社に対し、あっせん案を提示した。あっせん案には、「1 平成24年2月9日付け、労働組合加入通知書に基づき、Y2組合員を含む組合員2名に係る配車ルールについて、労使双方は、速やかに協議を行う。2 労使双方は、今後とも信義誠実の原則に基づき、相互理解に立って円滑な労使関係の確立に努める。」との記載があった。

(甲14、甲29、乙11、証人 Z3)

キ 組合と会社は、当委員会のあっせん案を受け入れ、配車ルールについて、平成24年5月10日から同年11月21日までの間に計4回協議した。

(甲29、証人 Y2 、証人 Z3)

ク 平成24年10月18日付けで、会社は、「業務連絡」と題する文書を本社の掲示板に掲示した。業務連絡には、「健康診断受診の日程について」として、対象を「全社員及び請負運転手」とし、健康診断の日時及び場所、年齢別検診項目等の記載とともに、以下の記載があった。

「当社での請負関係の方々の健康診断は今年度までとなります。
次年度から各自にて受診して頂きますようお願い申し上げます。」

(乙2、乙11、証人 Z3)

ケ 平成24年11月30日、会社は、組合に対し、配車ルールを提示した。その後、配車ルールに従って、配車がなされることとなった。

(甲16、甲29、証人 Y2)

コ 組合は、会社に対し、公正な配車の実現を求めて、協議の開催を要求し、組合と会社は、平成25年8月9日に第5回協議を、同年9月13日に第6回協議を開催した。

(甲29)

サ 平成25年10月2日、組合及び分会は、会社に対し、25.10.2団交申入書を提出し、25.10.2団交申入れを行った。同団交申入書には、「1.健康診断について。2.上記1に係る事項について。」について、同月8日までに団交を開催し、円満に解決するよう申し入れる旨の記載があった。

(甲17、甲29、乙11、証人 Y 2 、証人 Z 3)

シ 平成25年10月8日、会社は、組合に対し、25.10.8会社文書を提出した。同文書には、慎重に検討した結果、会社には応諾義務はないと考えるので団交には応じかねる旨の記載があった。

(甲18、甲29、乙11、証人 Y 2 、証人 Z 3)

ス 平成25年10月19日、組合は、会社に対し、25.10.19団交申入書を書留内容証明郵便で送付して、25.10.19団交申入れを行った。同文書には、組合の25.10.2団交申入れに対し、会社は25.10.8会社文書でもって、団交を拒否したが、これには正当な理由がなく、不当労働行為に該当することは明らかである旨、よって、25.10.19団交申入書をもって、Y 2 組合員に関する健康診断につき再開するよう要求するので、同年9月30日までに団交開催日時を設定するよう申し入れる旨、組合は、会社が同日までに団交開催日時などの調整を行わなかった場合、当委員会に対して、救済申立ての手続を行うなどして速やかに解決していく所存である旨の記載があった。

なお、平成25年10月29日、組合は、会社に対し、「FAX送信ご案内」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、25.10.19団交申入書記載の、同年9月30日までに組合と団交開催を設定するよう申し入れる旨の記載は、同年10月31日までの誤りであるので訂正する旨の記載があった。

(甲19、甲20、甲29、証人 Y 2)

セ 平成25年10月29日、会社は、組合に対し、25.10.29回答書を書留内容証明郵便で送付した。同文書には、25.10.19団交申入書について、25.10.8会社文書での回答のとおり、会社は組合の25.10.19団交申入れに応諾する義務はないと考えている旨、組合が、過去に、会社に対する別の議題に係る団交申入れについて、当委員会にあっせん申請を行い、その結果として、会社と組合の間で自主協議が実施された経緯も踏まえて、会社は25.10.19団交申入れにつき、当委員会にあっせん申請を行う予定である旨の記載があった。

(甲21)

ソ 平成25年11月11日、会社は、当委員会に対し、組合を相手方とし、調整事項を「健康診断の実施」とした25.11.11あっせん申請を行った。

(甲22、証人 Z 3)

タ 平成25年12月5日、組合は、当委員会に対し、25.11.11あっせん申請について、不当労働行為救済申立てを行うためとの辞退理由を記載した辞退書を提出し、同あっせんで辞退した。

(甲23、甲29、証人 Z 3)

チ 平成25年12月24日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

2 Y2組合員は、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たるか。そうであるとすれば、25.10.2団交申入れ及び25.10.19団交申入れに対する会社の対応は、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) Y2組合員は、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たるか、について

ア 労働組合法第3条は、「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者をいう」と定めているところ、同法上の労働者は、労働組合活動の主体となる地位にあるものであるから、雇用契約によって使用される者に限定されず、労務提供者とその相手方との間の業務に関する合意内容及び業務遂行の実態において、従属関係を基礎付ける諸要素の有無・程度等を総合考慮して決すべきである。

この総合考慮の対象となる諸要素としては、基本的判断要素として①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性、補充的判断要素として④業務の依頼に応ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束、消極的判断要素として⑥顕著な事業者性の6要素が存在し、これを用いて総合的に判断するのが相当であるので、以下、上記6要素について、検討する。

(ア) 事業組織への組入れについて

Y2組合員を含む専属下請運転手の業務実態についてみると、前提事実及び前記1(1)から(3)、(6)ア、ウ(キ)認定のとおり、会社は、産業廃棄物の収集運搬及び処分を営んでいるところ、①Y2組合員は、平成8年頃に会社従業員運転手として会社に雇用され、平成11年に会社から支度金として100万円を受領して請負運転手となったこと、②Y2組合員は、平成16年に会社と、産業廃棄物の運搬に従事する旨の専属下請契約を締結したこと、③平成25年10月現在、会社の産業廃棄物の収集運搬業務は、会社従業員運転手3名のほか、Y2組合員や会社が専属下請契約を締結している個人25名と株式会社1社の計26名が行っていたこと、④会社の廃棄物の収集運搬業務の受注件数は平日100件以上あったこと、⑤一日にY2組合員が行う収集運搬件数は、3件から5件であったこと、⑥収集運搬業務を会社従業員運転手のみで行ったことはなかったこと、⑦

平成25年の会社の配車可能日数は、年末年始を除き、1か月で25日前後であったところ、Y2組合員が会社の業務を全く受注しなかった日は、月に0日から3日であり、同組合員の途中帰宅日は、月に0日から4日であったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社の主たる業務である産業廃棄物収集運搬業務を行う者は、会社従業員運転手3名のほか、運転手が不足する際に収集運搬業務に従事する他部署の7名を加えても会社従業員の一部であって、会社従業員運転手だけで収集運搬業務を行うことはなく、会社は、会社従業員運転手3名に加え、26名の専属下請運転手に、日常的な収集運搬業務を割り振って業務を行っていたのであるから、Y2組合員を含む専属下請運転手は、会社の上記事業の遂行に不可欠ないし枢要な労働力として、その恒常的な確保のために会社の組織に組み入れられていたとみるのが相当である。

(イ) 契約内容の一方的・定型的決定について

前記1(1)ウ、(6)ア、キ、ク認定のとおり、①専属下請運転手の業務は、顧客の希望する時間帯に顧客の指定する場所に出向き、積替作業等、顧客の希望する作業を行って産業廃棄物を回収し、会社本社に持ち帰るものであって、作業内容は、専属下請運転手になる前後を問わず同様であったこと、②会社と専属下請運転手との契約書は、会社の統一様式であったこと、③専属下請運転手について、平成11年当時作業単価は同一であったこと、④平成14年、同15年に、新車トラックに乗り換えた専属下請運転手から会社に対し、作業単価増額の申入れがあり、その都度当該専属下請運転手らと会社の間で交渉が行われ、作業単価を500円増額したこと、⑤④が慣例となり、平成16年、会社は、新車トラックに乗り換えたY2組合員の作業単価を500円増額したこと、⑥平成17年、会社は、専属下請運転手を対象に車両会議を開いて、諸事情を説明し専属下請運転手の了解を得て、全員一律に作業単価をそれぞれ300円減額したこと、⑦平成21年頃、Y2組合員他1名の専属下請運転手から配車について改善を求められ、会社は、Y2組合員らと話をし、配車について変更したこと、が認められる。

これらのことからすると、①会社は、専属下請運転手との契約において、統一様式を使用し、当初は作業単価について一律に取り扱っていることは認められるものの、②会社は、専属下請運転手との契約における作業単価について、平成14年以降専属下請運転手からの個別の申入れにより、交渉の上、作業単価を増額し、個別に新車トラックに乗り換えるといった事情が生じた場合、慣例として作業単価を同様に個別に増額していること、③会社側で作業単価を減額

する必要性が生じた場合、専属下請運転手を一同に集め車両会議を開いて説明し、作業単価の一律300円の減額について、専属下請運転手の了解を求め、了解の上で減額していること、④Y2組合員らからの配車に係る改善の求めに対して一定の対応をしていることが認められ、これらによると、専属下請運転手の労働条件について、会社と専属下請運転手との間で、一定交渉及びこれに基づく対応がなされているといえるのであるから、契約内容に関し、会社が一方的・定型的に決定していたとか、専属下請運転手に個別交渉の余地がない、とまではいうことができない。

(ウ) 報酬の労務対価性について

前記1(1)ウ、(6)オ(イ)、カ(ア)認定のとおり、①会社との専属下請契約書の付帯事項で各作業単価が定められていること、②作業内容に応じて定めた単価に作業回数に乗じた金額が報酬額となっていること、③休日の割増手当、時間帯に応じた単価の割増はあるものの、会社は専属下請運転手にかかる勤務時間管理は行っておらず、報酬は、作業時間に基づいて算出されていないこと、④報酬について一定額の支払の保障がないこと、が認められる。

これらのことからすると、専属下請運転手の報酬は、専属下請運転手が会社から業務の割り振りを受け収集運搬業務を行った場合に、専属下請契約で作業内容に従ってあらかじめ定められた各作業単価に作業回数に乗じた金額が支払われており、時間に基づいて算出されておらず、一定額の支払が保障されているものでもないのであるから、仕事の完成に対するものであるといえ、労務提供に対する対価又はそれに類するものとしての性格を有するとはいえない。

なお、この点、組合は、①会社従業員運転手の中にも出来高制の運転手がいることから、専属下請運転手の報酬が、作業ごとに単価が決められ、専属下請運転手が会社に提出する運転日報に基づいて月1回支払われていることをもって、労働者性を否定する根拠とはならない旨、②専属下請運転手の報酬は月額平均60万円程度で100万円を超えることはほとんどなく、専属下請運転手の負担となる償却費等を差し引けば実質的な収入は低い旨、よって専属下請運転手の報酬が労務提供に対する対価として支払われている旨主張する。

確かに、前記1(6)オ(イ)、カ認定のとおり、会社従業員運転手の中には、歩合給制の運転手がいるものの、同人については、歩合給が月額給与額を下回る場合には、賃金保障の目的から月額給与額を支払っており、同人の作業単価は、専属下請運転手の作業単価より低く、会社は、同人については勤務時間を管理している。一方、専属下請運転手については、報酬は作業単価に作業回数に乗じた金額であって、一定額の支払の保障はなく、会社は、勤務時間を管理

していない。また、専属下請運転手について、実質的な収入額が低いとの具体的な疎明は認められないのであるから、①会社従業員運転手の中に歩合給制の運転手がいること、及び、②専属下請運転手の実質的な収入が額面の報酬額より少なくなることをもって、専属下請運転手の労務対価性を肯定する根拠とはならず、組合の主張は採用できない。

(エ) 業務の依頼に応ずべき関係について

前記1(6)ウ認定のとおり、Y2組合員を含め、①専属下請運転手への業務の割り振りは、同人の希望する日にちや時間が反映され、業務を行わないことを希望した場合、業務が割り振られることはなかったこと、②専属下請運転手には、最終の業務割り振りを待たず、午前や午後の早い時間に帰宅する者もあったこと、③専属下請運転手が業務を行わない日について、同人がその旨会社に前日までに電話もしくは直接口頭で連絡することになっていたが、その理由は問われなかったこと、④専属下請運転手の中には、毎日運転業務を行う者もいれば、2、3日に1回程度運転業務を行う者もいたこと、⑤日曜、祝日のほか、休日前後の平日は、業務を行わない専属下請運転手が多かったこと、⑥割り振られた業務内容が、当該運転手の希望するものでない場合、専属下請運転手は、これを断ることができたこと、⑦専属下請運転手が割り振られた業務を断ったことにより、当該専属下請運転手との契約を解除されたり、更新を拒絶されたりする等の不利益取扱いはなかったこと、が認められる。

これらのことからすると、Y2組合員を含む専属下請運転手は、業務を行わない日について自ら自由に決めることができ、また、会社から個別の業務の割り振りを受けた場合、割り振られた業務内容をみて、これを拒否することが可能であったとみることができる。

実際、Y2組合員をはじめ、会社から割り振られた個別の業務を拒否する専属下請運転手があり、個別に割り振られた業務を拒否したことを理由に不利益な取扱いがなされていないことは、同組合員も認めるところであることからすると、各当事者の認識や契約の実際の運用において、Y2組合員を含む専属下請運転手が、基本的に会社による個別の収集運搬業務の割り振りに応ずべき関係にあったとはいふことができない。

これについて、組合は、専属下請運転手について、前日に朝一番の作業の指示を受け、決められた時間に顧客先に赴き収集運搬作業を行い、会社に戻って業務が完了した旨の報告をすると、次の作業が指示される旨、会社の依頼を断ったり無断で休んだりすると、次の業務から運転手が嫌がる遠方の仕事を回されるなどの不利益な取扱いをされることもあり得るし、会社により無催告で解

除されることにもなる旨、実際にも専属下請運転手が会社の業務指示を断ることはめったにない旨、したがって、専属下請運転手は基本的に会社の依頼に応ずべき関係にある旨主張する。

しかしながら、専属下請運転手は、業務を行わない日について自ら自由に決めることができ、また、会社から個別の業務の割り振りを受けた場合、割り振られた業務内容をみて、これを拒否することが可能であること、実際、Y2組合員を含め、会社から割り振られた個別の業務を拒否する専属下請運転手があり、個別に割り振られた業務を拒否したことを理由に不利益な取扱いがなされていないことは上記判断のとおりであるから、組合の主張は採用できない。

(オ) 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

a 広い意味での指揮監督下の労務提供

前記1(1)ウ、(6)ア、ウ、エ、オ(エ)、ケ(ア)認定によれば、①専属下請運転手は、会社からの個別の業務の割り振りを受けない日を自由に決めることができたうえ、業務の割り振りを受けた日についてもそれ以降の業務の割り振りを受けないことについて自由に決めることができ、また、会社からその理由を尋ねられることはなかったこと、②専属下請運転手は、会社から割り振られた業務が同人の希望するものでない場合、これを断ることができたこと、③会社は、専属下請運転手に業務の割り振りを行う際、専属下請運転手に対し、法令で定められたマニフェストを手渡して、顧客や作業現場所在地等を伝えるものの、それ以上に作業手順や顧客先での顧客対応について細かな指示はなく、顧客対応についても常識的な範囲内のものであれば専属下請運転手の裁量に任せており、会社には、機械操作説明書のほかに作業手順や顧客対応についてのマニュアルがなかったこと、④会社は、専属下請運転手に対し、作業現場までの走行ルートや高速道路の使用について指示しておらず、走行ルートや高速道路の使用は専属下請運転手の自由であったこと、⑤専属下請契約書第7条では、専属下請運転手が作業中に使用する作業着等は会社の指定するものとされているものの、実際は、会社は、専属下請運転手に対して、会社指定の作業着等を着用するよう指示しておらず、私服のTシャツを着用したり、自分で購入したヘルメットを着用している者もあり、Y2組合員もそのうちの一人であったこと、会社は、専属下請運転手に対して、会社指定の作業着等を着用していないことを指導したり、これを理由に不利益な扱いをすることはなかったこと、が認められる。

これらのことからすると、専属下請運転手は、業務の割り振りを受けない日を自らの意思により決定することができ、業務が同人の希望するものでな

い場合、これを断ることができ、また、会社は、専属下請運転手に業務を割り振るに当たり、マニフェストを手渡して顧客や作業現場所在地等を伝えるものの、作業手順や顧客対応について詳細な指示を行わず、作業手順や顧客対応についてのマニュアルもなく、作業現場までの走行ルートや高速道路の使用について指示しておらず、作業中に使用する作業着、ヘルメット等についても、専属下請運転手に対し、会社指定の作業着等を着用するよう指示しておらず、私服のTシャツを着用したり、自ら購入したヘルメットを着用している者についても、会社指定のものを着用するよう指導を行っていなかったのであるから、Y2組合員を含む専属下請運転手は、自らの判断で会社業務の割り振りを拒否することができ、常識的な範囲内において、自らの判断によって業務を行っていたといえ、会社の指定する業務遂行方法に従い、その指揮監督の下に労務の提供を行っていたとはいえず、広い意味での指揮監督下での労務提供を行っていたとはいえない。

b 一定の時間的場所的拘束

前記1(6)エ、オ(イ)、(ウ)認定によれば、①専属下請運転手には始業時間及び終業時間の概念はなく、会社は専属下請運転手の時間管理をしていないこと、②専属下請運転手に、担当地域等の指定はなく、専属下請運転手が業務の割り振りを希望しない場合は、一定の日時に出勤や待機の必要はなく、その指示もなされなかったことからすると、専属下請運転手は、業務について時間的にも場所的にも一定の拘束を受けていたもの、ということはない。

c 組合は、収集運搬業務の内容は、専属下請運転手であろうと会社従業員運転手であろうと変わりがなく、依頼された業務については、決められた時間に作業現場に行かなければならないのであるから自由に調整することができない旨、配車ルールに従って業務が割り振られることから、地域や場所について専属下請運転手の希望が通ることもない旨、したがって、専属下請運転手は、会社従業員運転手と同様に、会社の指揮監督の下に労務提供を行い、時間的にも場所的にも拘束を受けている旨主張する。

しかしながら、前記1(6)オ(ア)から(エ)認定のとおり、会社従業員運転手は、業務の割り振りを拒否することはできず、会社から、作業現場までの走行ルートや高速道路使用の可否について指定されており、就業時間の定めがありタイムカードによる勤務時間管理がなされ、就業時間中は、業務に従事しているか会社の敷地内にいるよう指示を受けている一方、専属下請運転手は、このような指示や管理がなされていないことからすると、業務内容が

変わらないことのみをもって、会社従業員運転手と同様に、会社の指揮監督下に労務提供を行い、時間的にも場所的にも拘束を受けているとはいえず、組合の主張は採用できない。

(カ) 顕著な事業者性

前記1(1)ウ、(2)、(5)、(6)ウ(ウ)、エ、オ(オ)、カ(ア)、ケ(イ)認定によると、①専属下請契約書第5条で、専属下請運転手は、本契約有効期間中は、会社の管理下にあり、他社の仕事は一切行わない旨、この契約に違反した場合、会社は直ちに専属下請運転手に対する発注を停止し本契約を解約する旨の規定があること、②専属下請運転手は、会社から割り振られた業務を孫請けに出すことはできないこと、③実際には、専属下請運転手の中に、親族等の仕事を行う者がいること、④専属下請運転手の中に、株式会社が1社あること、⑤専属下請運転手の中には、毎日業務を行う者もいれば、2、3日に1回程度業務を行う者もいること、⑥専属下請運転手に対する年間報酬の総支払額は、約330万円から約970万円まで幅があること、⑦専属下請運転手は、使用するトラックのリース料、トラックの自動車保険料、修理代、ガソリン代等経費を負担しており、報酬から社会保険料等の控除はなされておらず、自らが確定申告を行っていること、が認められる。

これらのことからすると、専属下請運転手は、契約上は会社の管理下にあり、会社から割り振られた業務を孫請けに出すことはできないとされていることが認められる。しかしながら、実際には、専属下請運転手の中に親族等の仕事を行う者や株式会社が認められるのであって、毎日業務を行う者もいれば、2、3日に1回程度業務を行う者もいて、年間総報酬額については約330万円から約970万円まで幅のあるとおり、専属下請運転手は、いつどの程度働くか働き方について自らの意思により決定することができるといえるのであって、また、使用するトラックのリース料等経費を負担し、報酬から社会保険料等の控除はなされておらず、自らが確定申告を行っているのであるから、専属下請運転手には、恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し、自らリスクを引き受けて事業を行う者としての一定の事業者性があるといえる。

これについて、組合は、専属下請運転手は、車両代、自動車保険料等を負担して確定申告を行っているものの、これは、会社が負うべきコストを運転手に転嫁したにすぎず、また、会社から指示された業務を第三者に孫請けさせることはできず自らの労働力を提供しなければならないのであって、独自に顧客を開拓し、会社以外の産廃業者から業務を得ることができるわけではないことから、独立の事業者としての実質を備えていると認めるべき事情は存在しない旨

主張する。

確かに、専属下請運転手は、会社から指示された業務を第三者に孫請けに出すことはできないとされており、自らの顧客を自由に開拓することができることは認められないものの、上記判断のとおり、働き方について自らの意思によって決定することができるといえ、また業務における損益を負担し、経費を負担のうえ確定申告をしていることからすると、一定の事業者性があるといえるのであるから、これに係る組合の主張は採用できない。

イ まとめ

以上からすれば、Y2組合員は、会社との関係において、労働組合法上の「労働者」に該当するか否かの諸要素について、基本的判断要素のうち、①事業組織への組入れがなされているといえるものの、②契約内容について、会社が一方的・定型的に決定しているとまではいえず、③報酬の労務対価性は認められない。また、補充的判断要素については、④業務の依頼に応ずべき関係にあるとはいえず、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束も認められない。加えて、消極的判断要素としては、⑥一定の事業者性があるといえる。

以上を総合勘案すると、専属下請運転手であるY2組合員は、会社との関係において、労働組合法上の「労働者」に当たるとまでいうことはできない。

(2) 以上のとおり、Y2組合員は、会社との関係において労働組合法上の「労働者」に当たるとまではいえないのであるから、その余を判断するまでもなく、本件申立ては理由がないので棄却する。

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6月26日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

Z 4 (以下甲という) と Y 2 (以下乙という) は双方合意し次の通り専属下請契約を締結する。

第1条 乙は、本契約締結の日より個人事業主となり、甲の専属下請けとなり産業廃棄物の運搬に従事するものとする。

第2条 乙が使用する車両は、原則として甲から償却する車両とする。
償却費用については、付帯事項に記載する

第3条 乙が使用する車両は、専属契約の証とし使用者を甲の名義とする。但し、双方合意の上、円満に専属下請契約を解約する場合、このかぎりではない。

第4条 乙は、使用する車両の維持管理及び修理・保険等の一切の経費を負担する。任意保険については、甲が指定する保険会社と契約を行い、手続き等の管理は甲が行う。

第5条 乙は、本契約有効期間中においては甲の管理下^(ママ)にあり他社の仕事は一切行わない。万一、本契約に違反した場合、甲は直ちに乙に対する発注を停止し本契約を解約する。乙はこれに対して何ら異議無き事とする。

第6条 報酬については、付帯事項に記載する。報酬の支払は、運転日報に基づき算出し、毎月15日締27日支払いとし、銀行振り込みとする。

第7条 乙が作業中に使用する作業着、ヘルメット、安全靴は甲の指定するものとし、甲が実費で提供する。

第8条 乙は、甲の指示に従い使用する車両の安全運行及び法令遵守を励行すると共に、甲の指示された事務処理を行う。

第9条 乙の責に帰すべき事由に基づき、甲が損害を被った時は、乙は直ちにその損害を甲に賠償をする事。

第10条 本契約の有効期間は、契約締結日から1年間とする。但し契約完了の1ヶ月前迄に甲、乙いずれか一方から何ら申し出の無い時は^(ママ)。更に1年間の自動延長するものとし、以後も同様とする。

第11条 乙は、本契約期間中でも、いつでも甲に契約解除の申し出ができる。

第12条 乙が、次の各号に該当する行為をした場合は、通告催告の手続きを取る事無く、直ちに甲は本契約を解除する。

イ、理由の如何に問わず、甲の指示した運搬先で喧嘩や迷惑をかけた時。

ロ、飲酒運転をした時。

ハ、運転免許証の取り消し又は、停止中での運転をした時。

ニ、甲の指示に従わない時、不正な作業を行った時。

ホ、甲に無断で休業した時。

ヘ、甲の名誉を著しく傷つけた時。

第13条 この契約書に定め無き事項は、必要に応じて甲乙協議して定める。

以上の契約を証する為、本契約書を2通作成し甲、乙それぞれ記名捺印の上各1通を保有するものとする。

平成16年8月9日

甲	住所	四条畷市		
	氏名	Z 4		印
		代表取締役	Z 1	
乙	住所	(略)		
	氏名	Y 2		印

第2条に伴う付帯事項

甲乙双方合意の上、原則として甲は乙に償却する。

車両番号 (略)

金6,250,000円とし60回払

償却費用は毎月105,000円とする。(最終回55,000円)

また、乙名義の車両を使用する時は、使用者を甲の名義をすることにより、償却費用は発生しない。

第6条に伴う付帯事項

報酬は、以下の通りとする。

積替作業 7,000円とする。

入れ替え作業 6,500円とする。

設置作業 5,000円とする。

引き取り作業 6,500円とする。

なお、高速代金については、以下の区域を支給区域とする。

中国自動車道 豊中ICより以西

阪神高速 芦屋ICより以西

南芦屋浜ICより以西

泉大津ICより以南

阪和自動車道 堺ICより以南

名神高速道路 茨木ICより以東

上記以外の高速料金は乙の負担とする。

以上 』

別紙 2

「

配車ルール

配車の方法：基本的に配車はお客様や外からの配車依頼を電話等で受け付けした後パソコンに入力します。その入力した時間から順に仕事を配車して行きます。多少の調整（遠い近いなど）は行いますが、基本的にはそのまま配車しますので遠くが続いたり近くが続いたりする場合も有りますが御容赦お願いします。

朝一の配車について（優先順位順）

- ①前日待機の人から配車
- ②先日走った回数が少ない人から配車

注意：夜勤等での朝一優先配車は無し

朝一以外の配車について

- ①朝一が無い者は、待機ボードに時間と名前を自筆で記入する。（待機ボードに名前を書いてあっても、会社の敷地内にいない場合は次の人へ仕事を回す）
- ②仕事から帰って来た人間は、必ず配車に声を掛け次の仕事が無い場合は待機している旨を担当者に伝え、待機ボードに名前を記入して貰った順番で配車を行なう。
- ③設置等から帰って来た場合には、場内で並んでいる車輛の最後尾の次を待機順番とする。

夜勤の配車の決め方について

- ①夜勤希望者は基本的に配車への申告をして頂き、Aから順に2名ずつ班分けを行いAから順に入れていくに配車をして行く。
- ②ローテーションの途中からの申出については、Aまでローテーションが戻った時点で一番後ろの班に組み込^(ママ)ローテーションで配車をして行く。
- ③ローテーションから一度でも抜けた場合は、再度配車に申告して頂き、その後②の要領でローテーションに組み入れる。

休日の決め方について

- ①休日希望者は基本的に配車への申告をして頂き、日曜、祝日などで1から順番に配車を行なう。
- ②途中からの休祝日配車希望の申出については、一番後の者の次に番号を取るものとする。
- ③休祝日配車希望で順番が来たにも拘わらず、自分の都合等で動けない場合は、順番は一番後ろに回るものとする。

その他の配車関係について

- ①積込み作業については、一時的（1日～1週間程度）な怪我などで積込み出来ない場合を除き、公平に配車を行って行く。万一、順番でその仕事を断った場合待機があれば待機の順番は一番後ろに回すものとする。
- ②自分の紹介などへの得意先への配車については運転手に一任するが、配車からの仕事と時間が重なった等で行けない場合は、順番を飛ばし配車を行う。配車で近場等での調整は一切行なわない。

」

別表 1

平成26年 2月の専属下請運転手3名の稼働状況について

	受注業務数0の日	途中帰宅日
A運転手	5	10
B運転手	5	9
C運転手	1	20

別表 2

平成25年のY2組合員の稼働状況について

年 月 日	配車可能日数	受注業務数0の日	途中帰宅日
H24.12.1 ~ H24.12.15	13	1	0
H24.12.16 ~ H25.1.15	18	0	1
H25.1.16 ~ H25.2.15	26	0	0
H25.2.16 ~ H25.3.15	24	1	0
H25.3.16 ~ H25.4.15	25	3	0
H25.4.16 ~ H25.5.15	22	0	0
H25.5.16 ~ H25.6.15	27	1	0
H25.6.16 ~ H25.7.15	24	2	1
H25.7.16 ~ H25.8.15	24	1	0
H25.8.16 ~ H25.9.15	26	2	0
H25.9.16 ~ H25.10.15	23	0	2
H25.10.16 ~ H25.11.15	26	1	4
H25.11.16 ~ H25.12.15	24	1	2
H25.12.16 ~ H25.12.31	12	3	0

(注1) 配車可能日数とは、日祝年末年始を除いた、割り振り可能な業務数が相当ある日のことをいう。

(注2) 途中帰宅日とは、最終までの時間帯の配車を受けていないことが明らかな日のことをいう。