

# 命 令 書

申 立 人 東京統一管理職ユニオン  
執行委員長 X 1

被申立人 株式会社東京航業研究所  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成25年不第93号事件について、当委員会は、平成27年10月20日第1644回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同水町勇一郎、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同野田博、同菊池馨実、同櫻井敬子、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

被申立人株式会社東京航業研究所（以下「会社」という。）は、 X 2 （以下「 X 2 」という。）が代表として主宰する文化財整理室（以下「整理室」という。）に対し、平成13年春頃から文化財調査・整理業務を発注してきた。16年6月、 X 2 は会社の取締役就任した。24年10月頃から、 X 2 と会社との間で、発注作業内容や代金等について話合いが持たれるようになり、25年以降、会社が整理室に発注することがなくなっ

た。なお、整理室には、 X 3 （以下「X 3」という。）、 X 4 （以下「X 4」という。）、 X 5 （以下「X 5」という。 X 3、 X 4 及び X 5 を併せて「X 3ら」といい、 X 2 と X 3らとを併せて「 X 2 ら」という。）らが所属している。

25年7月、 X 2 らは、申立人東京統一管理職ユニオンの前身である東京管理職ユニオン（以下、東京統一管理職ユニオンへの名称変更後も含めて「組合」という。）に加入し、同月26日、組合は、会社に対して団体交渉を申し入れたが、9月10日、会社は、 X 2 らとの関係で労働組合法（以下「労組法」という。）上の使用者に該当しないとしてこれを拒否した。10月18日、組合は、会社に対し、再度、団体交渉を申し入れたが、同月22日、会社はこれを拒否した。

本件は、① X 2 らが会社との関係において、労組法上の労働者に、② 会社が X 3らとの関係において、労組法上の使用者に、並びに③会社が組合の25年7月26日付及び10月18日付団体交渉申入れ（以下「本件団体交渉申入れ」という。）に応じなかったことが正当な理由のない団体交渉拒否に、それぞれ当たるか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

団体交渉に誠実に応ずること。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

(1) 被申立人会社は、平成3年に設立された、埋蔵文化財の発掘調査及び整理、航空写真測量、一般測量事業等を営む株式会社であり、会社法上の取締役会設置会社である。会社は、肩書地に本社を置き、本件申立時の従業員数は約20名である。

【乙24】

(2) 申立人組合は、5年に結成された、いわゆる合同労組で、肩書地に事務所を有し、本件申立時の組合員数は約300名である。なお、組合は、26年11月に現在の名称に変更しており、変更前の名称は、東京管理職ユニオンであった。

(3) X 2 は、埼玉県〇〇〇市において、11年から個人事務所である整理

室を代表として主宰し、複数の法人らから埋蔵文化財の発掘調査や整理作業等（以下「文化財整理業務」という。）を受注してきた。整理室は、13年春頃から、会社の文化財整理業務を受注するようになり、X2は、16年6月30日から25年11月22日まで、会社の取締役就任していた。

X3及びX4は11年末頃から、X5は18年頃から、整理室の従業員として文化財整理業務に従事してきた。

【甲15、30、乙26、審p4、19～21】

## 2 会社と整理室との関係を巡る経緯

- (1) 会社は、12年に、千葉県八千代市で出土した遺物の実測作業を受注することとなり、13年春頃から、整理室に外注するようになった。

【甲30、乙26】

- (2) 13年8月1日付けで、会社と整理室代表X2とは、会社肩書地に所在する建物の2階部分について、賃料を月3万円とする建物賃貸借契約を締結した。

【甲30、乙1、26】

- (3) 16年6月、会社のY1社長（以下「Y1社長」という。）は、X2に対し、会社の取締役就任して文化財専門分野についての助言と、関係する従業員への教育をしてほしいと依頼したところ、X2は、これを受諾し、同月30日、会社の取締役就任した。就任の際、X2は、Y1社長に対し、経営上のことは全く分からないので、文化財専門分野についてのみ、社長への助言と関係する従業員への教育に当たる旨の抱負を述べた。

そして、6月30日、会社の取締役会において、会社と整理室との間における、文化財整理業務の発注等の自己取引が承認された。この時点での会社の取締役は、Y1社長とその妻及びX2の3名であり、X2は、特別利害関係人としてこの決議には参加しなかった。

【甲30、乙26、30】

- (4) 20年8月、会社は、社内に、文化財整理業務の専門部署として文化財調査室を設置した。

【審p78～82】

- (5) 22年6月14日、X4は、会社との間で、臨時職員として、12月13日までの期間の労働契約を締結し、その後、担当する業務の延長とともに、雇用期間が12月28日までに延長された。その間のX4の業務は、土器の断面実測・拓本作業者への指導等であった。

X4への給与及び交通費は、あらかじめX2がY1社長に対して提示した金額であり、会社が、給与から所得税を源泉徴収して、直接、X4に支払っていた。そして、契約終了後、X4から会社に対し、給与の支払等の要求はなされていない。

なお、上記雇用期間以外に、X4と会社との間で労働契約書を作成したことはない。

【甲27の1、乙9、19、20、25、26、1審p84、85】

- (6) 22年6月14日、X5は、会社との間で、臨時職員として、12月13日までの期間の労働契約を締結した。また、12月14日、X5は、会社との間で、臨時職員として、23年3月13日までの期間の労働契約を締結し、その後、担当する業務の延長とともに、雇用期間が3月31日までに延長された。その間のX5の業務は、土器の洗浄・注記・接合作業者への指導等であった。

さらに、4月25日、X5は、会社との間で、臨時職員として、6月24日までの期間の労働契約を締結し、その後、担当する業務の延長とともに、雇用期間が6月30日までに延長された。その間のX5の業務は、製鉄遺物整理業務であった。

X5への給与及び交通費は、あらかじめX2がY1社長に対して提示した金額であり、会社が、給与から所得税を源泉徴収して、直接、X5に支払っていた。そして、契約終了後、X5から会社に対し、給与の支払等の要求はなされていない。

なお、上記雇用期間以外に、X5と会社との間で労働契約書を作成したことはない。

【甲27の1、乙10、11、21～23、25、26、1審p84、85】

- (7) 23年6月から24年4月頃までの間、会社は、整理室に対し、会社が行う文化財整理業務の作業者に対する指導等の業務（以下「指導業務」と

いう。)を発注した。指導業務の詳細については、Y1社長とX2とが協議した結果、以下①ないし③のように取り決められた。そして、会社は、下記③に従って整理業務管理費を毎月、整理室に支払っていた。なお、①のX4及びX5に対する手当の額は、前記(5)(6)でX2が提示した金額と同額であった。

- ① 整理業務管理費は、指導業務に従事する人員に対する手当（日当＋交通費）の合計額に、20%分のX2の業務管理費を加えた金額とする。
- ② 指導業務に従事させた整理室の人員及び業務の管理は、X2が行う。
- ③ X2が、指導業務に従事させた人員の勤務日数・交通費等を会社に報告し、会社が、これをもとに整理業務管理費を計算し、同人の確認を取った上で、整理室に支払う。

【甲27、乙26、39、40、審p30、31、49、50】

### 3 会社と整理室との間の請負契約を巡るやり取り

- (1) 会社とX2との間で、発注した業務の範囲や代金についてトラブルが生じていたため、24年4月から、Y1社長が、整理室への発注を担当するようになり、Y1社長は、X2に対し、発注書に基づいた業務を行い、他の業務が発生する場合は見積書を作成することを要請した。

【乙26、審p51】

- (2) 6月25日、会社は、整理室に対し、以下の茨城県水戸市内の遺跡に係る遺物洗浄、報告書作成業務等の作業（以下「水戸市内作業」という。）についての発注書を交付した。この発注金額は、作業内容ごとに単価及び数量を設定し、計算した金額であった。

もっとも、X2は、この発注額は実際の作業量と比べて著しく低額であり、会社による意図的な嫌がらせであると考えていた。

場所	作業内容	発注金額
若林遺跡 2 - 2、4	遺物接合・復元、報告書作成等	653,500円
台渡里遺跡79次	遺構図整理、報告書作成等	200,000円
台渡里遺跡95次	遺物洗浄注記、報告書作成等	155,438円
堀遺跡35地点 2次	遺物洗浄注記、報告書作成等	261,025円
台渡里廃寺 R21、R22	遺物注記、報告書作成等	188,280円
台渡里廃寺83次	報告書作成等	320,000円

【甲30、乙33～38、審 p 39】

- (3) 10月22日、埼玉県新座市嵯峨山遺跡に係る報告書作成業務について、X 2 が、Y 1 社長に対し、発注書をもっていないと述べると、Y 1 社長は、発注したときに20万円と口頭で伝えており、同業務に係る業務代金は報告書の執筆としての20万円である旨応じた。これに対し、X 2 は、図面の直し等も行っており、もっとかかる旨異議を唱えたため、Y 1 社長は、業務代金については、調整して精算する旨述べた。

【甲22】

- (4) 11月29日、X 2 は、会社に対し、整理室が会社から受注した作業内容と作業代金を明示した文書を提示し、未払代金として2,202,726円の支払を要求した。

【甲12の1】

- (5) 25年以降、会社から整理室への発注がなくなった。

【甲30】

- (6) 25年2月25日及び6月21日、X 2 とY 1 社長との間で、作業代金等についての話し合いが行われた。席上、X 2 は、作業代金の増額について求めると、Y 1 社長は、追加作業が発生する場合は事前に申し出るべきであり、認められないと回答した。

【乙26】

- (7) 6月28日、X 2 と会社の Y 2 文化財担当課長（以下「Y 2 課長」という。）との間で、水戸市内作業の履行内容や作業代金の増額等についての話し合いが行われた。

【甲23の1、乙26】

- (8) 7月11日、X2とY2課長との間で、水戸市内作業に関する話合いが行われ、X2は、納品に当たって会社の担当者との打合せを求めた。

【甲23の2】

- (9) 7月15日、X2は、Y2課長に対し、水戸市内作業について、「先週の木、金と社長と連絡をとりたかったのですが、いずれの日も社長はずっと留守でした。また、金曜日の夕方にはY2さんにもお電話したのですが、Y2さんの方もお忙しかったのか、連絡がとれずに残念でした。今週も同じような状況が続き、入金がさらに引き延ばしになると整理室のメンバーにとっては死活問題となります・・・。」「未入金分164万0320円を今週木曜日（18日）までに入金していただけるようお願いいたします。入金なき場合は、・・・話し合いを持ちたいと考えておりますので、社長なりY2さんの同席をお願いいたします。」などと記載したメールを送信した。

【甲17】

#### 4 団体交渉を巡るやり取り

- (1) 7月、X2らが組合に加入し、同月26日、組合は、会社に対し、「労働組合結成通知および団体交渉申入書」により、X2らを構成員とする組合支部が結成されたことを通知し、支部組合員に対する労働環境及び雇用条件等に関する件並びにそれに付随する事項を協議事項とする団体交渉を申し入れた。

【甲5】

- (2) 8月23日、会社は、上記申入れに対し、「ご連絡」により、以下のとおり回答した。

X2は会社の役員であるとともに会社の外注先であること、X3らはX2個人が雇用しており、会社との雇用関係はないことから、会社が支部組合員との関係で労組法第7条の「使用者」に該当するか疑問である。

については、X2らが、会社といかなる関係にあるとの立場で団体交渉の申入れをしているのか、また、具体的にいかなる事項について協議を求めているのか明らかにされたい。

その上で、会社として改めて対応を検討する所存である。

【乙6】

- (3) 8月28日、組合は、上記「ご連絡」に対し、「東京航業における雇用関係等に関する件」と題する書面により回答した。

この書面には、会社と整理室との相関図、X2が会社から交付された名刺及び会社のホームページ画面が掲載されていた。そして、13年7月から整理室が発掘と整理作業全般を受け持ち、整理室が会社の内部組織として対外的に表示され、X2がその室長として表示されていた旨、16年5月からX2の役員就任とともに会社が文化財調査室を設立し、X2が同調査室の総括責任者、X3らが調査員として表示されていた旨、X3らが、随時、会社の従業員として勤務を強いられていた旨の記載があった。

【乙7】

- (4) 9月10日、会社は、上記回答に対し、以下のとおり団体交渉を拒否する旨回答した。

X2らが、会社といかなる関係にあるために団体交渉の申入れをしているのかという点についての回答がなされなかった。

X2は会社の役員であるとともに会社の外注先であること、X3らはX2個人が雇用しており、会社との雇用関係はないことから、会社が支部組合員との関係で労組法第7条の「使用者」に該当せず、団体交渉に応ずる義務はないので、組合からの団体交渉の申入れに応ずることができない。

なお、会社は、整理室との間の請負契約上の問題の解決を図るため、別途、民事調停を申し立て、話し合いを持つ所存である。

【乙8】

- (5) 9月12日、会社は、川越簡易裁判所に、「文化財整理室代表 X2」を相手方として、請負代金の精算、未払賃料の支払及び業務成果物の引渡しを請求する調停の申立てを行った（平成25年（メ）第29号）。これに対し、X2は、10月16日、当委員会に不当労働行為救済申立てを行う予定であることから調停による解決を希望しない旨回答し、同月

24日の調停期日に出頭せず、調停は不成立となった。

【乙2、26、55】

- (6) 10月18日、組合は、会社に対し、再度、支部組合員に対する労働環境及び雇用条件等に関する件並びにそれに付随する事項を協議事項とする団体交渉を申し入れた。

【甲6】

- (7) 10月22日、会社は、上記申入れに対し、以下のとおり団体交渉を拒否する旨回答した。

組合の8月28日付「東京航業における雇用関係等に関する件」では、X2らが、会社といかなる関係にあるために団体交渉の申入れをしているのか、また、具体的にいかなる事項について協議を求めているのかという点についての回答がなされなかった。

そのため、会社の9月10日付回答のとおり、X2は会社の役員であるとともに会社の外注先であること、X3らはX2個人が雇用しており、会社との雇用関係はないことから、会社が支部組合員との関係で労組法第7条の「使用者」に該当せず、団体交渉に応ずる義務はないので、組合からの団体交渉の申入れに応ずることができない。

なお、会社としては、整理室との間の諸問題に関しては、裁判所の調停手続において解決を図ることが適切であると考えている。

【甲7】

- (8) 10月31日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

#### 5 本件不当労働行為救済申立て後の事情

- (1) 11月22日、X2は、会社の臨時株主総会において、取締役を解任され、解任の登記がなされた。

【乙24、57】

- (2) 26年1月21日、会社は、さいたま地方裁判所川越支部に、「文化財整理室ことX2」を被告として、請負代金の精算、未払賃料の支払、建物の明渡し等を請求する訴訟を提起し、本件結審日現在、係属中である（平成26年（ワ）第40号）。

【乙5】

- (3) 4月22日、組合は、水戸市内作業について、報告書作成作業を進めて作成代金を確定させるために、水戸市教育委員会と話し合いを行った。その際、組合は、教育委員会に対し、会社が教育委員会からの指示を守っていないこと、会社が整理室に提示している金額が低額であることなどを訴えた。

【甲24、26】

## 6 X2 の事情

- (1) 会社では、会議室において、随時、取締役の間で意見交換の場が持たれていた。

X2 の取締役の就任期間中、同人は、会社の業務計画等の機密事項に触れることはなく、少なくとも取締役を解任される前の数年間は、同人に対して決算書が提示される機会はなかった。

【甲30、審p8】

- (2) X2 は、会社の従業員に対し、文化財整理業務についての指導等を行うことがあった。

【審査の全趣旨】

- (3) 会社は、X2 に対し、取締役就任当初は月額20万円、24年4月以降は月額10万円の役員報酬を支払ってきた。

【甲30、審p28】

- (4) X2 が会社ないし整理室に赴くのは、仕事があったときだけであり、週に何回と決まっていたわけではなかった。また、X2 について、始業及び終業の時間は定められておらず、会社は、同人の勤怠状況の管理をしていなかった。

【甲30、審p35、36】

- (5) X2 は、23年から25年分までの所得税について、整理室からの給与を、整理室を支払者とする給与所得として確定申告しているほか、会社からの役員報酬をも会社を支払者とする給与所得として申告している。

【甲37】

- (6) 会社が、X2 を雇用保険の被保険者としたことはない。

【審査の全趣旨】

7 X 3 らの事情

- (1) X 3 及び X 4 は、11年末頃から、整理室の従業員として文化財整理業務に従事してきた。

また、X 5 は、18年頃から、整理室の従業員として文化財整理業務に従事してきた。

【甲15、審 p 19～21】

- (2) 整理室において、X 3 らは、平日の午前 9 時から午後 5 時までの勤務が基本であり、出勤する際、整理室にある出勤簿に押印し、それに基づき、X 2 が、給与を計算し、所得税の源泉徴収をした上で支払っていた。

そして、X 3 らの給与額は、X 3 らの能力を考慮し、X 2 が決定していた。

なお、X 4 については前記 2 (5) の会社と労働契約を締結していた期間、X 5 については前記 2 (6) の会社と労働契約を締結していた期間、それぞれ会社から給与が支払われていた。

【甲27の1、乙9～11、審 p 26～29】

- (3) X 3 らは、X 2 の指示や進行管理の下で、整理室で文化財整理業務に従事していた。

【審査の全趣旨】

8 名刺及びホームページの表示

- (1) 13年夏頃、会社は、X 2 に対し、「株式会社東京航業研究所 文化財整理室 室長 X 2」と記載された名刺を、X 3 に対し、「株式会社東京航業研究所 文化財整理室 主任 X 3」と記載された名刺を、それぞれ交付した。

また、16年に、会社は、X 2 に対し、「株式会社東京航業研究所 取締役 X 2」と記載された名刺を、X 3 に対し、「株式会社東京航業研究所 文化財整理室 主任 X 3」と記載された名刺を、それぞれ交付した。

なお、会社は、X 4 及び X 5 に対し、名刺を交付したことはない。

【甲 2、3、30、乙26】

- (2) 会社のホームページには、20年8月時点の文化財調査室の構成員として、取締役主任調査員 X 2、調査員 X 3、その他調査員 3名の記載があった。

【甲 4】

- (3) 公益財団法人日本文化財保護協会のホームページ上の会員紹介に掲載される会社作成の原稿には、24年10月時点において、会社の取締役及び学芸員として X 2 の記載があった。

【乙12】

#### 9 整理室に対する外注費の支払割合

会社は、遺物実測、原稿執筆、遺跡写真撮影等の様々な作業を20前後の業者等に発注しているが、そのうち整理室に対する外注費の支払割合は、23年度において約32%、24年度において約27%、25年度において約6%であった。

【乙58】

### 第3 判 断

#### 1 労働者性について

##### (1) 申立人組合の主張

###### ① 会社と整理室との関係

会社と整理室との間の業務提携の経緯をみると、Y 1 社長が、X 2 に対し、川越市内にあった会社の分室（現本社）内の空部屋を提供するので、会社専属で文化財整理業務を行ってほしい、整理室の仕事と生活の不安の両方を会社が保障するという提案を行った。その内容は、会社が受注した文化財整理業務を整理室に優先的に回す、業務の代金を給与代わりに毎月、分割して支払う、作業のための事務所を無料で提供するという破格のものであった。そして、会社内部に埋蔵文化財の調査や整理のための組織と人員を抱えている形にしないと新規作業の受注ができないとのことなので、X 2 はその要望を受け入れた。

整理室が川越に引っ越してくると、会社は、それを最大限に利用し、

整理室は会社の社内組織であると業界に吹聴した。そして、X2に整理室室長、X3に整理室主任という名刺を渡し、各地の教育委員会や他の民間発掘会社との打合せに頻繁に連れ出した。さらに、会社ホームページで、文化財調査室の責任者をX2、主要調査員をX3ほかとして宣伝していた。

このように、整理室は会社の業務遂行に不可欠な労働力として会社組織に組み込まれていた。

② X2 について

X2は、いわゆる使用人兼務取締役であったが、取締役としての実態はなく、基本的には、会社の整理室室長の地位にあったとみるのが相当であり、上記①のとおり、整理室は、会社の業務遂行に不可欠な労働力として会社組織に組み込まれていたといえる。したがって、X2は、会社と事実上の雇用関係にあった。

③ X3らについて

X3らは、整理室室長であるX2の基本的指示や進行管理の下で業務に従事しており、前記①のとおり、整理室は、会社の業務遂行に不可欠な労働力として会社組織に組み込まれていたといえることから、X3らは、会社と事実上の雇用関係にある労働者に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

① 事業組織への組入れ

整理室は、会社の下請業者の一つであり、会社と整理室との間で、賃貸借契約を締結して会社の建物の空いている部分を整理室に賃貸しているにすぎず、専属契約をしていた事実もない。

会社がX2及びX3に名刺を交付したのは、出土品等の実測を下請業者に発注した場合、仕上がり図面についての校正を会社の発注元から受ける際に、慣例上、受注先として会社の社員名刺を必要とする状況、すなわち、会社が発注元への説明のために下請業者であるX2やX3に同行を依頼することがあったからである。もっとも、同行打合せは、年に数回程度であり、近年は、同行を依頼することがなく、17年以降、名刺を交付していない。

会社では、文化財調査の関連事業の受注高が全事業の4割程度になり、文化財調査の関連事業を主な事業として展開していくめどが立ったため、20年に、文化財調査全般（発掘調査・整理作業・報告書作成等）を担当する部署として文化財調査室を発足させた。そして、会社が文化財調査を展開していくことを対外的にアピールするために、整理室のメンバーの同意の下、会社のホームページにX2やX3らの名前を掲載しただけであり、会社との雇用関係を示すものではない。なお、X2が、会社の「主任調査員」や「学芸員」として紹介されていたことは、埋蔵文化財に関する職務を担当していた取締役の地位と矛盾するものではない。

② 契約内容の一方的・定型的決定

会社が整理室に発注した業務について、整理室が独断で作業を追加し、発注額に上乗せをした高額の請求がなされることが続き、協議を行っていた。会社が契約内容や業務遂行方法を一方的・定型的に決定した事実はない。

③ 報酬の労務対価性

整理室との間の請負契約に基づく代金については、発注する作業ごとに、単価・数量ベースで計算し支払っており、通常の請負業務の対価としての支払である。

なお、直接雇用した期間を除き、会社がX3らに給与等を支払った事実はない。

④ 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

会社がX2の勤怠状況を管理したことはない。

整理室とX3らとの間の労働契約について、会社は一切関与しておらず、どのような労働条件（給与、労働時間や休日、執務場所、その他労働契約上の様々な事項）になっているのか全く知らない。組合自身がX3らについてX2の「基本的指示や進行管理の下で業務に従事」していたと自認するとおり、X3らを使用していたのはX2であって、会社ではない。

⑤ 顕著な事業者性

X 2 は、文化財整理業務を行う場所につき、会社と賃貸借契約を締結し、X 3 らを雇用して整理室を主宰しており、顕著な事業者性が認められる。

⑥ X 2 について

X 2 は、会社の取締役であり、かつ、会社の下請業者たる整理室の代表であり、会社の従業員ないし被用者ではない。そして、前記①から⑤のとおり、X 2 は労組法上の労働者に該当しない。

⑦ X 3 らについて

X 3 らは、いずれも整理室代表の X 2 が個人で雇用しているスタッフであり、会社との間には雇用関係がない。なお、X 4 及び X 5 については、22年から23年にかけて、有期契約社員として会社が雇用して会社の業務に従事させた時期はあるが、それ以外の期間は会社が雇用したことはない。

このように、本件においては、一時期を除いて会社と X 3 らとの間には、名称の如何を問わず、直接の契約関係がなく、最高裁判例の事案に見られるような、業務日、休日、業務時間、業務内容、給与等といった労働条件に関する何らの取決めもない。直接の契約関係が存しない者に労組法上の労働者性を認めることは、最高裁判例も予定していないことであり、判断要素の検討以前の問題として労働者性が認められない。

(3) 当委員会の判断

① 一般に、労組法上の労働者とは、同法の目的が、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させることや、労働者の団結権の擁護、団体交渉の助成等にある（同法第1条第1項）ことに鑑み、労働契約によって労務を供給する者及びそれに準じて団体交渉の保護を及ぼす必要性と適切性が認められる労務供給者を指すとされる。そしてその該当性判断は、当該契約の形式のみにとらわれることなく、現実の就労実態に即して、事業組織への組入れ、契約内容の一方的・定型的決定、報酬の労務対価性、業務の依頼に応ずべき関係、広い意味での指揮監督下の労務提

供、顕著な事業者性などの諸要素を総合的に考慮してなされるべきである。

② X 2 について

X 2 は、会社の取締役であるとともに、整理室の主宰者として、会社と文化財整理業務の受注契約（業務請負契約）や建物賃貸借の契約を締結していた（第 2. 1 (3)、2 (1)(2)）が、同人が会社との間で労働契約を締結した事実はなく、X 2 は、会社との委任契約に基づく取締役であり、かつ、外注先の事業者であったと認められる。

組合は、X 2 が使用人兼務取締役であって、その実態は取締役ではなく労働者であり、また、整理室は、会社の業務遂行に不可欠な労働力として会社組織に組み込まれていたと主張するので、就労実態に即して、同人の労働者性を判断することとする。

ア 事業組織への組入れ

一時期、名刺の交付やホームページの表示などで、X 2 が会社の組織の一部として第三者に表示されていたこと（第 2. 8）、13年春頃から24年までの間、会社は、X 2 の主宰する整理室に文化財整理業務を発注していたこと（同 1 (3)、2 (1)、3 (1)ないし(5)）が認められる。

しかし、会社から整理室への外注費の支払割合は、23年度において約32%、24年度において約27%、X 2 が組合に加入した25年度において約6%に低下している（第 2. 9）。そして、整理室は、この間に会社が発注した20前後の外注先の一つにすぎない。組合は、整理室が会社と専属的に契約していた旨主張するが、これを認めるに足りる疎明はない。

また、会社と整理室との間の業務に関する契約は、恒常的なものではなく、発注の都度締結されるものであり（第 2. 2 (7)、3 (1)ないし(4)）、整理室は、代表である X 2 の指示や進行管理の下に、その従業員である X 3 らを使用して会社から受注した作業を行っていた（同 1 (3)、7 (2)(3)）。そして、X 2 が整理室に赴くのは、仕事があったときだけであり、週に何回と決まっていたわけではなく、

また、会社において、同人の業務遂行日や始業及び終業の時間が定められていたことはなく、会社が同人の勤怠状況を管理していなかったこと（第2. 6(4)）からすれば、整理室が会社の外注先であったとしても、X2や同人の主宰する整理室が会社の業務の遂行に不可欠ないし枢要な労働力として組織内に確保されていたとまで断ずることは困難である。

#### イ 契約内容の一方的・定型的決定

会社とX2が主宰する整理室との業務に関する契約は、上記のとおり、発注の都度締結されるものであり、定型的な契約様式であったとはいえないこと、発注作業内容や代金等について、会社とX2とが協議や話し合いをし（第2. 3(3)(6)(7)(8)）、また、指導業務の契約においては、詳細についてY1社長とX2とが協議して取り決めており（同2(7)）、X2が契約内容に変更を加える余地があったこと、さらに、上記のとおり、X2の業務遂行日や始業・終業時間の定めがなく、会社がX2の勤怠状況を管理していなかったことなどからすれば、会社と整理室との業務に関する契約において、X2の労働条件や業務の内容が一方的・定型的に決定されていたということとはできない。

#### ウ 報酬の労務対価性

X2は、会社と整理室との業務に関する契約に基づいて整理室が会社から受領する業務代金の中から、X3らの給与を計算して支払う（第2. 2(7)、3(9)、7(2)）とともに、自らの給与についても、業務代金の中から受領し、整理室を支払者とする給与所得として確定申告していた（同6(5)）。そして、その業務代金は、作業の単価及び数量に基づいて計算されており（第2. 3(2)）、前記のとおり、会社はX2の労働時間や勤怠管理をしていなかったこと、業務代金に変更されるのは作業内容が変更された場合であり（同3(1)(3)）、時間外労働や休日労働の発生等によるものではないこと、業務代金の中から同人の給与をどのように配分するかについて、会社が関与した事実は認められないこと等からすれば、会社が整理室に対して

支払う業務代金は、整理室が受注した作業の完成に対する対価とみるのが相当であり、業務代金が、事実上同人の労務に対する対価であったということとはできない。

したがって、X2 が会社から受領する整理室の業務代金が、同人の労務供給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いうこととはできない。

#### エ 業務の依頼に応ずべき関係

整理室は、文化財整理業務の作業が発生する度に、会社の発注に基づいて業務を行っていた（第2. 3(1)ないし(4)）が、整理室が会社の発注を拒否できないような実態を認めることはできず、また、整理室が会社の発注に応じなかった場合に不利益な取扱いを受ける可能性があった事実も認められないのであるから、X2 が、会社からの個々の業務の依頼に基本的に応ずべき関係にあったということとはできない。

#### 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

X2 は、整理室が受注した業務について、自らの指示や進行管理の下に、整理室の従業員であるX3らを使用して作業を行っていた（第2. 7(3)）が、X2 自身が会社から指揮監督を受けていた事実は認められず、前記のとおり、会社から勤怠管理を受けず、業務遂行日や始業・終業時間も定められていなかったのであるから、整理室が受注した業務の作業内容や進行管理等について、広い裁量を持っていたというべきである。また、X2 の労務提供が整理室内で主に行われていたことが推認されるが、それは、同人が整理室を主宰していたことによるものであって、会社から場所的拘束を受けていたことを意味するものではない。

したがって、X2 が、広い意味で会社の指揮監督の下に労務提供を行っていたと解することはできず、また、労務の提供に当たり、一定の時間的場所的拘束を受けていたということもできない。

#### カ 顕著な事業者性の有無

X2 が主宰する整理室は、会社との間で、前記のとおり、会社が

発注した作業の完成を目的とする請負契約を結び、会社から受注した業務について、X3らの他人労働力を利用して作業を行い、業務代金の中から、X3らに給与を支払っていたのであり、また、会社の建物を使用するのに、会社と建物賃貸借契約を締結していた（第2.2(2)）のであるから、X2は、会社から独立した事業者として、顕著な事業者性を有していたといえることができる。

#### キ 取締役としての実態

なお、X2は、会社の取締役でもあったが、取締役としての職務の実態は、取締役間の意見交換や、会社の従業員に対する指導等（第2.6(1)(2)）であって、同人が、取締役の名目の下に事実上会社の指揮監督の下で会社の労務を行っていたような事実は認められない。そして、前記のとおり、X2は、会社から、業務遂行日や始業・終業時間等の勤怠管理もされていなかった。したがって、取締役としてのX2が、実質的には、会社の指揮監督の下に労務を提供し、その対価として報酬を受けるといような被用者の立場にあったということとはできない。

#### ク まとめ

以上のとおり、労働者性を判断する諸要素を総合的に考慮しても、X2は、労働契約によって労務を供給する者又はそれに準じて団体交渉の保護を及ぼす必要性と適切性が認められる労務供給者には該当せず、会社との関係において、労組法上の労働者に当たるとはいえない。

#### ③ X3らについて

組合は、X3らが会社と事実上の雇用関係にある労働者であると主張するが、この主張は、同人らの労働者性の問題というよりも、むしろ、会社が同人らとの関係で労組法上の使用者に当たるか否かの問題であると解されるから、このことについては、後記2において判断することとする。

### 2 使用者性について

#### (1) 申立人組合の主張

X 3らは、整理室室長である X 2 の基本的指示や進行管理の下で業務に従事しており、整理室は、会社の業務遂行に不可欠な労働力として会社組織に組み込まれていた。そして、X 3らは、対外的には教育委員会担当者との打合せ、対内的には会社が雇用した作業員の指導などを会社から求められており、会社の指揮監督下に置かれていたことは明白である。また、就業場所や労働時間・休日についても会社から強く拘束されていたし、給与については、発注費を給与代わりに毎月、分割して支払う形で会社から支給されていた。

したがって、X 3らは、会社と事実上の雇用関係にあったといえ、会社は、X 3らの使用者に該当する。

## (2) 被申立人会社の主張

X 3らは、いずれも整理室代表の X 2 が個人で雇用しているスタッフであり、会社との間には雇用関係がない。なお、X 4及びX 5については、22年から23年にかけて、有期契約社員として会社が雇用して会社の業務に従事させた時期はあるが、それ以外の期間は会社が雇用したことはない。会社は、整理室におけるX 3らの業務日、休日、業務時間、業務内容、給与等といった労働条件を決する立場になく、X 3らの労働条件は全て X 2 が決定していた。

したがって、会社は、X 3らの使用者に該当しない。

## (3) 当委員会の判断

① 組合は、X 3らが、整理室室長である X 2 の基本的指示や進行管理の下で業務に従事しており、整理室が会社組織に組み込まれていたと主張する。

しかし、前記1(3)②のとおり、X 3らは、X 2 が代表を務める整理室の従業員として、文化財整理業務に従事してきたが、整理室は、会社との間で業務請負契約や賃貸借契約を締結して業務を遂行しており、会社の事業組織に組み入れられているとはいえ、会社から独立した事業者であったのであるから、組合の主張は採用することができない。

② また、組合は、X 3らが対外的には教育委員会担当者との打合せ、対内的には会社が雇用した作業員の指導に従事しており、会社の指揮監

督下にあったと主張する。

しかし、これらの業務は、整理室が会社から受注した業務の遂行であったと評価すべきであり、整理室の業務は、X2の指示や進行管理の下に行われていた(第2.7(3))のであるから、X3らは、X2の指揮監督下に業務を行っていたというべきであって、組合の主張は採用することができない。

- ③ 組合は、X3らが、就業場所、労働時間・休日について会社から強く拘束されていたと主張するが、これを認めるに足りる疎明はない。また、組合は、会社がX3らに対し、発注費を給与代わりに毎月分割して支払っていたとも主張するが、前記1(3)②ウのとおり、整理室が会社から受領する業務代金の中から、X2がX3らの給与を決定し支給していたのであるから、会社がX3らの給与を決定していたと認めることはできない。

したがって、会社が、X3らの労働条件を支配・決定していたとは認められない。

- ④ 以上のとおり、X3らは、整理室の従業員であって、整理室が会社組織に組み込まれていたということはできず、X3らが会社の指揮監督下に業務を行っていたということもできず、会社がX3らの労働条件を支配・決定していたとも認められないのであるから、会社が、X3らとの関係において、労組法上の使用者であるということとはできない。

なお、X4及びX5は、22年ないし23年に会社と労働契約を締結し、会社に臨時雇用された時期がある(第2.2(5)(6))ことから、この間の未清算の労働条件があるとすれば、これについては、会社が労組法上の使用者となる余地もあるが、このような事実は認められず(同)、団体交渉の申入れに至る経緯(同3)をみても、組合の申し入れた協議事項である支部組合員の労働環境及び雇用条件等(同4(1)(6))が、そのような協議事項に当たるとみることはできない。

### 3 本件団体交渉拒否について

前記1及び同2のとおり、X2の労働者性は認められず、また、会社は、X3らの使用者とは認められないのであるから、組合がX2らに関

して申し入れた団体交渉について、会社に応諾義務があったということ  
できず、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由の  
ない団体交渉拒否には当たらない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が組合の平成25年7月26日付及び10月18日付  
団体交渉申入れに応じなかったことは、いずれも労働組合法第7条に該当し  
ない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文  
のとおり命令する。

平成27年10月20日

東京都労働委員会  
会 長 房 村 精 一