

命 令 書 (写)

申 立 人 X労働組合
委員長 A 1

被申立人 Y株式会社
代表取締役 B 1
代表取締役 B 2

上記当事者間の大分県労委平成28年(不)第1号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年2月14日第672回、同月28日第673回、同年3月14日第674回公益委員会議において、会長公益委員須賀陽二、公益委員鈴木芳明、同関恵子、同三浦恭子、同深田茂人が出席し、合議の上、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 事案の概要等

1 事案の概要

被申立人は、申立外C1株式会社(以下「申立外会社」という。)の主要な荷主である。申立人は、申立外会社に対し未払残業代の支払を求め、平成23年6月6日に申立人の分会を結成し、申立外会社と団体交渉を重ねてきた。しかし、協議が進展しないことから、申立人は、未払残業代の支払を求め大分地方裁判所(以下「裁判所」という。)に提訴を行うなどした。

当該裁判の中で申立人は、被申立人と申立外会社との契約内容を明確にするよう求める調査囑託を裁判所に申し立てた結果、平成27年1月9日、申

立外会社からの回答書が、裁判所から申立人へ送付された。

翌10日、被申立人は申立外会社に発注していた配送業務の一部解除を通知し、同業務を別の運送会社に発注した。同業務を担当していた非組合員は全て、申立外会社を退職し、平成27年2月20日に当該発注を受けた運送会社に採用されたが、同じく同業務を担当していた申立人組合員3名には転職の機会もなく、申立外会社に残った。その結果、同業務から外れた当該組合員は待機状態が多くなり、賃金も減額となっている。

被申立人が申立外会社と通謀し、配送業務の一部を解除し、非組合員のみを新規発注会社に移籍させ、当該組合員の申立外会社での就労を減少させ、賃金の減少を容易にしたことは、申立人の分会の弱体化を図った行為であり、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

被申立人は、本命令交付の日から10日以内に、下記の文書を、A4サイズ用の用紙に、12ポイント以上のフォントで明瞭に楷書で記し、申立人に手交しなければならない。

「下記の行為について、大分県労働委員会により、労働組合法7条3号に該当する不当労働行為と認定されましたので、その是正措置を講じるとともに、今後このような行為をいたしません。

記

被申立人が、平成27年1月10日に、申立外C1株式会社に発注していた寝具部門の配送業務の業務委託契約の解除を通知し、同業務を申立外D有限会社に発注し、その後、申立人のA2分会に所属しない従業員5名のみが、申立外C1を退職し、同年2月20日または21日に申立外D有限会社に雇用され、同月21日から同業務を担当したところ、これら一連の行為は、被申立人が、申立外C1株式会社と共謀して、申立人の分会に所属する組合員らに対する平成27年2月就労分（同年3月10日支給分）以降の賃金減少を容易にするもので、申立人の分会に対する弱体化を図った行為であること。」

3 本件の争点

- (1) 申立人組合員らにとって申立外会社の荷主である被申立人は、労組法第7条の「使用者」に当たるか。

- (2) 被申立人が労組法第7条の使用者に当たる場合、被申立人が、申立外会社との寝具部門の集配業務委託契約を解除し、当該業務を申立外D有限会社（以下「D」という。）に委託し、非組合員のみがDに移籍し引き続き当該業務を行っている反面、申立外会社にとどまった申立人組合員に対する配車（とりわけ、チャーター便配送業務の配車）が減少し、これに伴い賃金が減少したことは、組合の弱体化を図る目的で、被申立人が申立外会社と共謀して行った労組法第7条第3号の不当労働行為（支配介入）に当たるか。

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実又は当委員会に顕著な事実である。）

1 当事者等

(1) 申立人

申立人のX労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地に組合事務所を有し、企業・業種を問わず、大分県内で働く労働者もしくは大分県内に居住する労働者等で組織されている個人加盟の合同労働組合であり、組合員は約400名である。また、組合には、下部組織として申立外会社に勤務する労働者で組織されたA2分会（以下「分会」という。）があり、組合員は11名である。

(2) 被申立人

被申立人Y株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、寝具類の製造、販売、賃貸及び洗濯等を営む株式会社であり、全国に9の支社・支店及び29の営業所を有しており、雇用者数は12,217名（平成28年6月現在）である。

(3) 申立外会社

申立外会社は、大分市に本店を置き、貨物自動車運送事業等を営む株式会社であり、申立人組合員らと雇用契約関係にある。

2 本件申立てに至る経過

- (1) 会社と申立外会社とは、平成26年7月1日、会社の取り扱う寝具類の集配、運送等の業務について、集配業務委託契約を更新した。
- (2) 組合及び分会組合員は、申立外会社を相手取り、分会組合員に対する未払残業代等を請求する訴訟（以下「関連訴訟」という。）を提起した。
- (3) 組合及び分会組合員は、未払残業代等の正確な計算のために必要である

との考えの下、平成26年11月19日付けで、会社と申立外会社との契約内容（運送集配代金の計算方法）を明らかにすることを会社に求める調査囑託を裁判所に申し立てた。

この申立ての結果、会社は運送集配代金の計算方法を明らかにする旨の回答書を裁判所に送付し、平成27年1月9日、組合及び分会組合員は、その回答書を得た。

(4) 平成27年1月10日、会社は申立外会社に対し、発注していた寝具部門の集配業務委託契約を解除することを通知した。

(5) 平成27年2月20日、会社は新たにDとの間で、寝具部門の集配業務委託契約を締結した。

(6) 会社の寝具部門の集配業務を担当していた非組合員5名は、申立外会社を退職し、Dに採用され再び同業務を担当することになった。

一方、同業務を担当していた分会組合員7名は、申立外会社にとどまった。

(7) 分会組合員7名のうち4名（A3、A4、A5、A6）は、会社の寝具部門の集配業務がなくなったとの理由により、申立外会社から業務を与えられず、その結果として、残業代が減少したことに伴い、平成27年3月就労分（同年4月10日支給分）から賃金が減少した。

なお、A6はその後、申立外会社を退職した。

3 会社と申立外会社との関係

(1) 会社と申立外会社は、会社の取り扱うリネン等の物品の集配、運送等に係る業務委託契約を締結している。

(2) 会社は、北海道から九州に至るまで全国各地で事業を展開しており、会社が、全国各地において、運送・集配等に関する業務等を委託している「外注先企業」は、平成28年1月末現在で、申立外会社を含めて56社ある。また、大分県下での「外注先企業」は、申立外会社を含めて4社ある。

(3) 会社の成立は昭和37年7月17日であり、申立外会社のそれは昭和23年9月29日であり、申立外会社の方が会社に比べて成立が古い。

(4) 会社と申立外会社との間には、株式の保有などの資本面における関係はなく、役員の派遣などの人事面における関係もない。

4 分会組合員らの就業状況等

(1) 雇用契約関係

分会組合員らは、申立外会社と雇用契約を締結している。一方、会社は申立外会社の取引先のひとつであり、分会組合員らと雇用契約関係にはない。

(2) 集配業務委託契約の内容

平成26年7月1日に会社と申立外会社とが更新した、会社の取り扱う寝具類の集配、運送等の業務についての集配業務委託契約の内容は、次のとおりである。

会社（以下「甲」という。）と申立外会社（以下「乙」という。）との間において、甲の取り扱う寝具類の集配・運送及び取扱い業務に関し、次の各条項により契約を締結する。

（前略）

（法令等の遵守）

第2条 乙は本契約を遂行するにあたり、法令上要求されている取扱責任者その他の必要要員を配置するとともに、本業務を遂行するに当り労働基準法、労働安全衛生法、道路交通法その他の関係諸法令並びに、寝具衛生基準、作業指針、通知通達等の行政規則を厳守し、かつ善良な管理者の注意をもって本業務を実施するものとする。

2 甲は乙に対して、前項に定める事項の実施について必要な指導・助言等を行うことができ、乙は、原則としてこれに従うものとする。

（中略）

（寝具類取扱責任の範囲）

第4条 乙は、甲が指定した場所において寝具類を積み、甲の委託した取引先（以下「丙」という。）に引き渡し、丙より寝具類を受け取り、甲の指示する場所においてその寝具類を引き渡す迄の間の集配・運送業務を行うものとし、これをもって乙の責任範囲とする。またこれと逆の場合も同様とする。

(1) 乙の取扱う寝具類の種類と数量は、甲、乙協議の上別に決定する。

(2)～(3) 略

(4) 甲は、必要に応じてあらかじめ定められた集配送コースを変更するよう乙に指示することができる。乙は、原則としてその指示に従うものとする。

（配送方法及び業務報告）

第5条

(1)～(2) 略

(3) 乙が甲の業務に携わる車両は、集配日報（毎日）及び車両消毒実施表（毎月）を甲に提出し、内容を報告しなければならない。

（車両）

第6条 乙が本契約に基づいて使用する車両は、甲が指示し、もしくはその承認を受けた仕様とし、乙は自己の負担と責任に於いて車両を確保し、使用するものとする。

(1) 車両の修理、車検、自動車保険の付保等の車両の維持管理は、全て乙の責任と費用において行うものとする。

(2) 略

（中略）

（車両の増車・減車）

第8条 甲は乙に対し、第5条に定める車両を増車または減車させることができる。増車または減車により乙に損害が生じた場合にも、その損害は原則として乙の負担とし、乙はその賠償等を甲に請求しないものとする。

（乙の従事者への周知・徹底）

第9条 乙は、本業務に従事する運転手・助手その他これに関与する全ての使用人に対して、甲の品位、信用等に傷をつけないよう努めさせなければならない。

(1) 乙は甲に対して、本業務に携わる全ての従事者の名簿を提出し、その変更がある場合はすみやかに変更名簿を提出するものとする。

(2) 乙の運転手その他の従事者が業務怠慢その他の理由で甲に不利益になる行為をした場合、甲はその従事者の変更を乙に求めることができる。その場合、乙は甲の意見を尊重し、その意に沿うよう努めるものとする。

(3) 略

(4) 乙の運転従事者は、甲の業務につく場合には、必ず甲の指定するユニフォームを着用する。また甲の業務以外の業務に従事する場合にはこれを着用してはならない。

(イ) ユニフォーム代及びその洗濯代は乙の負担とする。

(ロ) この契約が終了した場合には、その時点で乙が所有している甲指定のユニフォームの全てを前(イ)の代金の10%の価格で甲が買い取るものとする。

(5) 乙は、この契約に基づく業務上必要な従事者の研修・教育を、甲の指導と協力に基づいて、乙の責任と費用において行うものとする。

(中略)

(契約の無催告解除)

第13条 乙が次の各号の一にでも該当する場合は、甲は何ら催告通知を要せず本契約を解除することができる。この場合、乙は甲に対し、第6条に定める以外には何らの請求もしないものとする。

- (1) 本契約条項の一つにでも違反したとき。
- (2) 破産、民事再生等の申立て、強制執行、不渡手形の発生その他経営上、信用上の重大な事態が発生したとき。
- (3) 乙が甲に対して重大な不利益もしくは損害を与え、またはそのおそれを生じさせたとき。
- (4) その他乙において、前3項に準ずる事態が発生したとき。

(後略)

(3) A4副分会長の業務内容

A4副分会長は、平成24年11月13日から平成26年3月21日の間、自らが「サービス」とタイトルを付したノート（以下「サービスノート」という。）を持って、会社の同業他社が受注活動をしていた取引先を回り、当該同業他社の納品状況等を調査・記録し、会社に報告していた。当該活動の対象は、全て集配業務委託契約の対象ではない取引先であった。サービスノートは、会社の事務所の中に保管され、当該活動を行う際に、A4副分会長が持ち出して使用していた。なお、集配業務委託契約を円滑に遂行するため、会社が、希望するチャーター便運転手のみに配布していた「連絡ノート」と称するものが存在するが、これは、サービスノートとはその内容・性質を異にしていた。

被申立人からの当該活動の打診は、申立外会社、E及びFの3社の配送主任が参加した会議で、当該3社全てに対してあり、申立外会社以外の2社は、当該打診を断った。

A4副分会長は、申立外会社のC2配送主任と一緒にいる時に、会社の工場の現場主任から当該活動を行うよう指示された。その際、自身が当該活動を行うことを申立外会社の社長に伝えてもらいたい旨、同配送主任に依頼した。そして、自身が当該活動を行うことが申立外会社の社長に伝わったと思い、当該活動を始めた。なお、申立外会社の従業員で当該活動を行っていたのは、A4副分会長のみであった。

申立外会社の社長は、その従業員に対し常日頃から、「会社の言うこと

は絶対なので、守るように。」と伝えていた。そのことにより、申立外会社従業員の間では、「会社の言うことは聞かなければならない。」との雰囲気がある。

(4) 分会組合員らの雇用状況

ア 募集及び採用時

会社の集配業務に携わる申立外会社の運転手（以下「チャーター便運転手」という。）の募集及び採用の時期・人数等は、申立外会社が決めており、会社が関与することはなかった。

イ 配属時等

会社は、申立外会社を含む各外注先企業から、チャーター便運転手の氏名、住所、勤務先、業務内容等の情報を記載した名簿（以下「名簿」という。）を提出してもらっている。名簿の様式は、会社が作成し、各外注先企業に記入・提出を依頼している。

会社が、申立外会社を含む各外注先企業から名簿を提出してもらっている理由は、顧客からのクレーム対応に必要なためである。

申立外会社の従業員をチャーター便運転手へ配置するに当たっては、申立外会社が、従事する部門や配送ルートを決めており、会社の希望は特段影響しない。

チャーター便運転手で集配業務未経験者の育成は、申立外会社が行っており、会社が自ら業務の内容を教えることはない。

(5) 分会組合員らの業務遂行状況

ア 勤務状況

会社の工場には、申立外会社の従業員である部門主任及び主任補佐が常駐しており、申立外会社と会社との連絡調整役を務めている。同工場内には、彼らが待機・打合せ等を行う部屋等は用意されていない。

集配ルートに欠員が生じた場合は、彼らが代わりに集配業務に従事する。配置している部門主任及び主任補佐の人数は、申立外会社が決めている。

イ 集配車両及び制服

会社の集配業務で申立外会社が使用する車両（以下「車両」という。）には、会社の名称（Y）が記載され、会社を表すデザインのステッカーが貼られている。他の外注先企業も同様の仕様になっている。

会社が、車両を当該仕様にさせているのは、会社の顧客（リネン等の集配先である病院や福祉施設等）に対し、車両が会社から手配されたも

のであることが容易に判別できるようにするためである。

車両の仕様は会社が指示するか会社の承認を受けたものとし、費用は申立外会社が負担することは、集配業務委託契約書に明記している。これは、他の外注先企業との契約でも同じである。

車両の全てを所有・提供しているのは、申立外会社であり、会社が、自社の車両を使用して、これに申立外会社の従業員を乗車させることはない。

車両の維持管理（燃料代、車検、納税、修理その他）も、全て所有者である申立外会社が行っている。

集配業務に従事する際には、申立外会社の従業員は会社の名称が入った作業服及び名札を着用する。これは、顧客が集配作業で出入りする運転手を不審者等と識別しやすくするためであり、他の外注先企業との契約でも同じである。

申立外会社を含む各外注先企業は、集配業務委託契約第9条により、必要な枚数の制服を会社から購入する。

(6) 分会組合員らの労働条件の決定

ア 賃金について

関連訴訟を提起する前に、申立外会社は新賃金体系を導入しており、新賃金体系への変更について会社の関与はなかった。

会社は、集配業務委託料に関し、外注先企業との関係で、「集配業務に使用される車両の大きさ（トン数）や台数」に応じて月次の具体的な運送集配代金（集配業務委託料）を決定し、各社から送付される請求書にしたがって代金の支払を行っている。

この運送集配代金（集配業務委託料）は、当該委託業務に従事した労働者の人数に労働時間を掛けることにより算出するといったような従業員の受ける賃金の総額と直接関連していない。

イ 休暇について

休暇の申出は基本的に申立外会社に対して行っている。

(7) 集配業務の状況

集配業務のルートは会社が決定し、当該決定には申立外会社は関与しない。集配業務のルートは一週間単位で決められ、その決定を受けて申立外会社の部門主任が各集配先の配送時間や物量等を調整する。

(8) 分会組合員らの労働時間等の管理

会社の集配業務に従事する申立外会社の従業員は、業務開始及び終了時

刻、走行ルート、走行距離等を記載した集配日報を会社及び申立外会社に提出する。

集配日報は、顧客からの要望・苦情等を把握するために必要なものである。

(9) 代替要員の確保

申立外会社の従業員が、急にその担当する集配業務に従事できなくなった場合、申立外会社は、自社の従業員の中から代替要員を確保するようになっている。

5 申立外会社における取引先の状況

申立外会社は、平成28年4月13日現在で会社も含めて12社以上の企業と運送取引を行っている。

第3 判断及び法律上の根拠

1 会社の使用者性に係る当事者の主張

(1) 申立人の主張

ア 申立外会社の従業員は、会社とG株式会社から直接指示されることがほとんどであり、これはいわゆる「偽装請負」である。

このため、申立外会社は、実質的にG株式会社と会社の「一部門」になっている。

のみならず、会社は、申立外会社の主要な荷主であることから、申立外会社への発注業務の一部を解除し、さらに、申立外会社と共謀して、分会の特定の組合員のみを対象に仕事量を減少させ、ひいては賃金を減少させることが容易である。

このように、会社は、分会に対する具体的かつ直接的な影響力ないし支配力を及ぼして、組合の団結権、団体行動権の行使を侵害することが容易な地位にあり、労組法第7条にいう「使用者」に当たる。

イ また、A4副分会長の陳述書によれば、次の事実が認められる。

① 会社の配送主任が、直接私や他の社員に業務の指示をするし、その指示内容が会社と申立外会社との契約内容に含まれないものに及ぶことが多々あった。

② サービスノートを携えて、会社の取引先である各病院等の施設を回って、その施設のリネン担当者に、会社に対する要望、意見等を伺い、その内容を記載し、会社に提出するという仕事は、まさに会

社の社員としての営業活動に等しく、こうした仕事は、会社が提出した集配業務委託契約書の第4条をみても、申立外会社の業務には入っていない。

- ③ 申立外会社が週1日行くところ、会社の同業他社は週3回行くとして会社のお客さんを同業他社に乗り換えさせたことから、会社の同業他社から会社へ再び契約した取引先のところへは週3回行くようにといった具体的指示があった。

さらに、会社の配送主任が招集した主任会議の中で当該配送主任は、「会社の業務に従事している申立外会社のドライバーは、一切他の荷主の仕事はするな。」と言った。

- ④ 会社は、寝具部門の業務をDと契約し、さらに申立外会社の非組合員だけ就職のあっせんを行ってDに移籍させ、平成27年2月21日以降、これまでと全く同一の業務をさせている。Dに移籍したHさんに対し、「移籍は、会社と申立外会社のどちらの指示なのか。」と単刀直入に聞いた。すると、Hさんは即座に、「いや会社」とはっきり言った。

また、A7分会書記長の陳述書によれば、次の事実が認められる。

- ⑤ 私が実際に配置転換させられたように、会社が申立外会社の従業員の配置転換を求めると、申立外会社の社長は、それをそのまま実行に移すのである。つまり、会社は、私たちの労働条件さえ左右できるのである。

以上のとおり、会社は、申立外会社の従業員に対し、会社の委託業務以外の業務を実行するように直接指揮命令し(①、②)、申立外会社の営業にかかる従業員の活動を具体的に支配し(③)、従業員の配置転換もできる(⑤)のみならず、従業員の雇用主をも左右できる(④)。

よって、会社は、雇用主である申立外会社から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ(①、②)、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、決定することができる地位にある(③～⑤)ので、その限りにおいて労組法上の「使用者」に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 会社と申立外会社は、会社の物品(リネン製品等)の運送・集配等に関する業務委託契約を締結しているに過ぎず、両社は、全く別個独立した会社なのであって、相互に資本関係もなければ、役員兼務もなく、設

立時期すら全く異なる企業である。申立外会社は昭和23年創業であり、昭和37年設立の会社よりも14年も前に設立されており、組合が主張するような「偽装請負」という事実関係は全く存在しない。

したがって、申立外会社が、実質的に会社及びG株式会社の「一部門」になっているという事実もない。

申立外会社は、会社がその業務に関して全国各地で取引をしている数多くの外注先企業のうちの一社に過ぎない。

イ 分会組合員らは、会社とは全く別個独立した申立外会社との間で労働契約を結んだ従業員なのであって、このような分会組合員らとの関係において、会社が、労組法第7条の「使用者」に該当することは、あり得ない。

ウ 偽装請負とは、外形上、業務処理請負ないし業務委託の契約形式をとっているが、その実態が労働者供給または労働者派遣に該当する等の場合をいう。

この点、適法な業務委託においては、注文者（委託業者）と受託業者との間には業務委託関係があるだけで、労働者との間で雇用関係及び指揮命令関係を形成してその労務提供を受けるのは「受託業者」となる。

ところが、いわゆる偽装請負においては、労働者と受託業者の間には形式的な雇用関係や指揮命令関係しかなく、労働者を実質的に支配してその労務提供を受けるのは注文者（委託業者）となる。

労働関連の裁判例等によると、受託業者と委託業者（注文者）間の業務委託契約等がいわゆる「偽装請負」とされるのは（つまり、注文者と労働者間に直接の労働契約関係が認められる場合は）、「①労働者と派遣先企業（委託業者側）との間の事実上の使用従属関係が存在し、しかも、②派遣元企業（受託業者側）がそもそも企業としての独自性を有しないとか、企業としての独立性を欠いていて派遣先企業（委託業者側）の労務担当の代行機関と同一視しうるものである等その存在（受託業者側の存在）が形式的名目的なものに過ぎず、かつ、③派遣先企業（委託業者側）が労働者の賃金額その他の労働条件を決定していると認めるべき事情のある場合」（サガテレビ事件・福岡高裁昭和55年（ネ）第592号同58年6月7日判決参照）であるとか、「①社外労働者が委託業者側の事業場において同企業から作業上の指揮命令を受けて労務に従事するという使用従属関係を前提にして、②実質的にみて、当該労働者に賃金を支払う者が委託業者側であり、かつ、③当該労働者の労務提供の相

手方が委託業者側であると評価できる場合」(センエイ事件・佐賀地裁武雄支部平成8年(ヨ)第18号同9年3月28日決定参照)等に限定されている。

また、最高裁も、偽装請負の成否、すなわち、社外労働者と業務委託者との間の黙示の労働契約の成否を、「①社外労働者の採用、②賃金額の決定、③配置等の就業条件の決定を受託業者と委託業者のいずれの企業が行っていたか」という諸要素を中心に判断しており、松下プラズマディスプレイ(パスコ)事件(最高裁平成20年(受)第1240号同21年12月18日第二小法廷判決)においても、「当該委託業者が受託業者における労働者の採用に関与していなかったこと」や、「労働者が受託業者から支給を受けていた給与等の額を委託業者が決定していた事情がうかがわれないこと」、「受託業者が労働者に対して委託業者工場の他の部門に移るように打診するなど、配置を含む労働者の具体的な就業態様を一定の限度で決定し得る地位にあった。」ことを摘示して、偽装請負の存在を明確に否定している。

このような判断基準を基に本件における具体的な事実関係等(間接事実や証拠関係等)を検討すれば、申立外会社(受託業者)の従業員である分会組合員らと会社(委託業者)との間に何ら労働契約が発生しておらず、「偽装請負」などという事実関係が存在しないことは、明らかである。

エ 以下、これら具体的な事実関係(判断要素)について、詳述する。

(ア) 申立外会社の独自性、独立性

a 設立の経緯の独自性や資本・提携関係の不存在

本件受託業者である申立外会社は、会社の設立よりも10年以上も前の昭和23年創業の運送業者であり、また、両企業間には、何らの資本関係や役員兼務等の関係は存在しない。

また、両企業間において、相互の派遣や出向等の人事交流もなく、会社の社屋や工場内等に、申立外会社の部門主任等が待機したり、打合せしたりする部屋等が設置されていた事実もない。

したがって、両企業間の関係において、申立外会社が会社の業務の受託を目的として設立されたとか、申立外会社が会社の完全子会社であるなどという特別な事情は何ら存在せず、受託業者側がそもそも企業としての独自性を有しないとか、企業としての独立性を欠いていて委託業者側の労務担当の代行機関と同一視しうるものであ

る等その存在が形式的名目的なものに過ぎないというような事情は何ら認められない。

- b 本件委託業務に使用する機材（車両・トラック）の帰属・管理が申立外会社にあること

車両を所有・提供しているのは、全て申立外会社であり、会社ではない（つまり、被申立人が、自社の車両を使用して、これに申立外会社の従業員を乗車させているという事実もない。）。

当然ながら、各車両の維持管理（燃料代、車検、納税、修理その他）も全て車両の所有者である申立外会社が会社とは別個独自に行っており、これらに会社が関与することはない。

また、各車両の保険等も、申立外会社がその保険契約者として独自に加入しており、会社がこれらに関与することは一切ない。

さらに、車両は、申立外会社が独自に確保している車庫や駐車場に保管されており、運転手は、申立外会社の車庫・駐車場を起点に日々の集配業務に従事している。

- c 申立外会社における多数の「会社以外の取引先」の存在（申立外会社の会社以外との業務実績の存在）

申立外会社は、会社とは別個独立の運送会社であるため、当然ながら、会社以外の企業とも日常的な運送取引を行っている。

この点、会社が、申立外会社に調査協力を求めた際の回答によれば、申立外会社は、平成28年4月13日現在の時点で、会社以外に、少なくとも11から12社以上の各種企業と運送等取引を行っており（I株式会社、J株式会社、株式会社K、L株式会社、M株式会社、有限会社N、O株式会社等他多数）、様々な委託業者の物品等を自社の車両で運搬している状況にある。

このような客観的な取引状況からみても、組合が主張しているような、「申立外会社は、実質的には、G株式会社と会社の一部門になっている。」などという事実関係が全く存在しないことは、明らかである（会社の一部門としてその運送部門を担当していたのであれば、申立外会社が独自に多数の企業と運送取引をするはずがないであろう。）。

- d 申立外会社が会社らの多数の「外注先企業」の一社に過ぎないこと

会社及びG株式会社は、北海道から九州に至るまで全国各地でそ

の事業を幅広く展開している。

そして、会社らが、全国各地において、運送・集配等に関する業務等を委託している「外注先企業」は、現在、申立外会社を含めて、約55社以上もの多数に上っており、さらに、大分県下に限ってみても、実に4社（F株式会社、D有限会社、有限会社E、そして、申立外会社）もの外注先企業にその業務を委託している。

- (イ) 会社が、申立外会社の従業員の賃金額その他の労働条件を決定していると認めるべき事情の不存在、及び当該従業員の労務提供の相手方が会社であると評価すべき具体的事情の不存在

a 申立外会社の従業員の「募集・採用」への会社の不関与

分会組合員らも認めているとおり、分会組合員ら従業員（運転手）の募集・採用（採用の時期や人数等）は、全て申立外会社が独自に行っており、会社やG株式会社が採用等に関与することはなかった。

なお、組合側の供述によると、申立外会社はその採用に関して従業員から取得した個別の「履歴書」を、会社に提出していたなどと主張されているが、かかる事実は存在しない。

会社が、申立外会社を含む各外注先企業から提出を受けているのは（F株式会社や有限会社E等その他の外注先企業全てが対象である。）、運転手らの経歴等を記載した詳細な「履歴書」などではなく、必要最低限の情報のみを記載した簡易な「名簿」のみである。

また、組合も自認しているように、申立外会社に採用された従業員が、未経験の集配業務に配属された場合の教育・育成等は、申立外会社の部門主任や前任の従業員が担当して実施していたものであり、会社が自ら業務内容を教えることもなかった。

b 分会組合員ら従業員の「賃金」その他の労働条件の決定への会社の不関与

分会組合員ら従業員への賃金の決定・支払は、申立外会社が税金等の徴収手続も含めて全て独自に行っていたものであり、会社はこれらに一切関与していない。

有給休暇の申請等をはじめとする各種労働条件の決定等についても、全て雇用主である申立外会社が行っていた。

当然のことながら、従業員の勤怠管理やそれに基づく賃金計算（残業代の計算等）等も、全て申立外会社において独自に実施して

いたものであり、会社がこれらに関与したなどという事実は、一切存在しない。

分会組合員ら従業員に対する賃金額の決定や支給等に会社に関与していないことについては、組合においても自認している事実であり、争いはない。

なお、組合によると、申立外会社は、関連訴訟の提起前に「新賃金体系」なる制度を社内で導入したり、分会組合員らに対する「能率給」を廃止するなどの処分をしているようであるが、これらの件に関しても、会社は一切関与しておらず、組合側においてですら、その関与があったとは考えていないとのことである。

そもそも、組合は分会組合員らの賃金や残業代を請求する内容の関連訴訟において、申立外会社を「使用者」として争っているというのであるから、分会組合員らの「賃金」の決定や支給等に関して、会社に関与していないことについては、組合側においても、全く争いが無いはずである。

また、従業員に対する賃金以外の配置や異動等に関しても、全て申立外会社が別個独立に実施していた。

申立外会社によれば、会社の運送業務を担当していた従業員が人事異動や配転等によって会社以外の取引先の担当になることもあり、また、運転手が交通事故を起こしてしまったような場合の対処についても、すべて申立外会社の責任において、同社が保険契約している保険会社を通じて対処していたものであり、会社は関与していない。

c 申立外会社への「業務委託料」が従業員の人数や労働時間量と関連していないこと

会社は、業務委託料に関し、全ての外注先企業との関係で、「集配業務に使用されるトラック車両の大きさ（トン数）や台数」に応じて月次の具体的な運送集配代金（業務委託料）を決定し、各社において「毎月20日締め」で各々の請求書を送付してもらい、請求書にしたがって代金の支払を行っていた。

もし、組合の主張するような「偽装請負」があったとすれば、会社による毎月の業務委託料が、当該委託業務に従事した「労働者の人数と労働時間」とで算出される従業員の受ける賃金の総額と直接関連するような仕組みになっており、また、賃金額の算出や決定も

会社側において行っていた等という特別の事情が存在して然るべきであるが、このような事実関係は、一切存在しない。

また、当然のことながら、分会組合員ら従業員の賃金や残業代等を算出するための日常の出退勤や労働時間の管理等を行っていたのも申立外会社であるし、組合によれば、有給休暇の申請も会社ではなく申立外会社に行っており（分会組合員ら従業員の休日、有給、出欠勤等の管理は、全て申立外会社が実施しており、会社は関与していない。）、また、車両の運転手が急に集配業務に従事できなくなるなどの勤怠管理上のトラブルが発生した場合においても、申立外会社が対処に当たり、自社の従業員の中からやりくり（欠員補充等）していた等という諸状況をみても、会社と申立外会社との関係が、偽装請負に該当しないことは明白である。

オ 分会組合員らは、会社とは全く別個独立の申立外会社と労働契約を結んだ同社の従業員に過ぎず、このような分会組合員らとの関係において、会社が労組法第7条の「使用者」に該当することはなく、会社には、「使用者性」が認められない。

よって、組合が主張している事実関係が不当労働行為に該当しないことは明白であるから、組合の主張には明らかに理由がなく、その申立てはすみやかに却下あるいは棄却されるべきである。

2 当委員会の判断

(1) 争点(1)について

ア 第2の4(1)で認定したとおり、会社と分会組合員ら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、労組法第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、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（最高裁平成5年（行ツ）第17号同7年2月28日第三小法廷判決参照）、その成否は、具体的な事実即して総合的に判断されるべきであるので、以下検討する。

イ 会社と申立外会社との関係性について

(ア) 会社と申立外会社との資本、人事及び取引関係

第2の3(4)で認定したとおり、会社と申立外会社との間には、株式の保有などの資本面における関係はなく、役員の派遣などの人事面における関係もない。

また、会社は全国各地で運送・集配等を「外注先企業」（平成28年1月末現在で56社）に委託して事業を行っており、大分県下でも「外注先企業」は4社あり、申立外会社もその「外注先企業」の中の1社に過ぎない。

さらに、第2の5で認定したとおり、申立外会社は、平成28年4月13日現在で会社以外に11社以上の企業と運送取引を行っている状況にある。

これらのことに鑑みると、会社は、申立外会社とは別個独立の関係にある事業主ということができ、組合が主張するような、申立外会社が会社の一部門とみなし得る地位にあるとまではいえない。

(イ) 会社と申立外会社との業務遂行関係

第2の4(2)で認定したとおり、①会社は、労働基準法等の法令を遵守しての集配業務の実施について、必要な助言・指導等を行うことができ、申立外会社は原則としてこれに従うこと（集配業務委託契約第2条）、②会社は、必要に応じて集配送コースの変更を申立外会社に指示することができ、申立外会社は、原則としてその指示に従うこと（同第4条）、③申立外会社は、車両に係る集配日報（毎日）及び車両消毒実施表（毎月）を会社に提出し、内容を報告しなければならないこと（同第5条）、④車両は、会社が指示、もしくは承認した仕様とすること（同第6条）、⑤会社は申立外会社に対し、車両の増車又は減車を求めることができること（同第8条）、及び会社は大分県下の他の外注先企業との間においても、同一内容の契約を締結していることが認められる。

これらのことからすると、申立外会社が受託する会社の集配業務について、会社は助言・指導等を通じて一定程度関与しているとみることができるとは、上記①の関与については、集配業務の実施に当たって当然に守るべき事項に係る助言・指導等であること、上記②の関与については、顧客の事情等により変更の必要が生じる場合があることが想定されること、上記③の関与については、会社にとって、集配日報が顧客からの要望・苦情等を把握するために必要であること、また、車両消毒の実施状況を会社が把握することは顧客との信頼関係

上必要であるといえること、上記④の関与については、顧客が安心して会社と取引するために必要なものであるといえること、上記⑤の関与については、会社の経営上のコスト管理という面から理解できることを考慮すると、これらの関与は会社の委託者としての立場上、集配業務を円滑、安全に遂行する上で必要なものとみることができる。

また、会社は、大枠である集配業務のルートを自ら決定し、申立外会社は当該決定に関与せず、会社による当該ルートの決定を受けて、申立外会社の従業員である各部門主任が各集配先の配送時間や物量等の細目部分を調整する方式を採用しているが、このような方式は集配委託業務を遂行する上で、通常想定されるものというべきである。

一方、申立外会社は、車両の全てを所有・提供しており、燃料代や車検代等、車両の維持管理費用も負担している。

以上のような状況を総合的に検討すると、申立外会社が会社の一部門とみなし得る地位にあるとまではいえず、申立外会社は自らの責任において集配委託業務を遂行しているものといえる。

なお、第2の4(3)で認定したとおり、A4副分会長は会社の同業他社の取引先を回り、当該同業他社の納品状況等を調べるため、集配委託業務契約の対象ではない会社の顧客に対して、サービスノートを持って活動していた。そして、サービスノートは、会社が主張する「連絡ノート」とはその内容・性質を異にしていた。したがって、これらの事情の下においては、確かにA4副分会長は、集配業務委託契約外の業務を行っていたとみることができる。

しかし、第2の4(3)で認定したとおり、A4副分会長が行っていた当該業務は、申立外会社、E及びFの3社の配送主任等が参加した会議で、当該3社全てに対して、被申立人から打診があったものであり、申立外会社以外の2社は、当該打診を断ったという経緯をみると、当該業務は強制的なものではなく、被申立人は当該3社へ当該業務への協力をお願いしたに過ぎないと捉えることが合理的である。

一方、A4副分会長が当該活動を引き受けた背景には、申立外会社の社長が自社の従業員に対して、日頃から、「会社の言うことは絶対なので、守るように」と伝えており、彼らの間には、「会社の言うことは聞かなければならない」との義務的な思考が醸成されていたとみることができる。

また、A4副分会長は当該活動を行うことを申立外会社の配送主任

に伝え、さらに、申立外会社の社長にも伝えるよう依頼し、申立外会社の社長に伝わったと思ったことから当該活動を始めたという一連の経緯に照らすと、荷主である会社の言動に逆らわない立場を取っていた申立外会社の社長は、A 4 副分会長が当該活動を行うことを黙認したとみることができる。

これらの事情から、A 4 副分会長の当該活動は、申立外会社による荷主への一般的なサービス業務として行われたと考えるのが合理的である。

ウ 申立外会社に雇用される労働者の基本的な労働条件等の支配、決定について

(7) 雇用、配属等

第2の4(4)で認定したとおり、①チャーター便運転手の募集及び採用の時期・人数等は、申立外会社が決定し、会社の関与はなかったこと、②申立外会社の従業員をチャーター便運転手へ配置するに当たり、会社の希望は特段影響しないことが認められる。

また、第2の4(2)及び(4)で認定したとおり、顧客からのクレーム対応に必要であることから、会社は、申立外会社を含む各外注先企業から、チャーター便運転手の氏名、勤務先等の情報を記載した名簿を提出させ、チャーター便運転手を変更する場合は変更名簿を提出させていること（集配業務委託契約第9条）が認められる。

これらのことに鑑みると、会社は、申立外会社に雇用される労働者の雇用、配属等に関して支配、決定する立場にあるとみることができない。

(イ) 賃金、休暇

第2の4(6)で認定したとおり、①申立外会社が新賃金体系を導入するに当たって、会社の関与はなかったこと、②集配業務委託料は、「集配業務に使用される車両の大きさ（トン数）や台数」に応じて決定されており、当該委託業務に従事した労働者の人数に労働時間を掛けることにより算出するといったような従業員の受ける賃金の総額と直接関連する決定方法ではないこと、③休暇は、基本的に申立外会社に対し申し出ていたことが認められる。

これらのことに鑑みると、申立外会社に雇用される労働者の賃金、休暇の決定に関しては、申立外会社は独立した主体として自らの責任で行っているとみることができ、会社は、これらの事項に関して支配、

決定する立場にあるとみることはできない。

(ウ) 申立外会社の従業員である部門主任及び主任補佐の勤務状況

第2の4(5)のアで認定したとおり、①会社と申立外会社との連絡調整役として、申立外会社の従業員である部門主任及び主任補佐が会社の工場に常駐しているが、彼らが待機・打合せ等を行うスペースは用意されていないこと、②部門主任及び主任補佐の人数は、申立外会社が決定していることが認められる。

これらのことに鑑みると、申立外会社は、会社からスペースの提供といった便宜供与を受けておらず、独立した主体として自らの責任で部門主任及び主任補佐の人数を決定しているとみることができる。

なお、会社の配送主任が、申立外会社の従業員に直接集配業務に係る指示を行ったことについては、当該集配業務を円滑に行うために必要な限度での連絡等とみることができる。

(エ) 集配業務に必要な車両等の提供状況

第2の4(5)のイで認定したとおり、①車両には、会社の名称が記載され、会社を表すデザインのステッカーが貼られていること、②車両は、会社が指示または承認した仕様とし、その仕様に要した費用は申立外会社が負担するようになっていること(集配業務委託契約第6条)、③集配業務に従事する際には、申立外会社の従業員は会社の名称が入った作業服等を着用するようになっていること(同第9条)、④上記①～③の取扱いは、他の外注先企業も同様であることが認められる。

車両及び作業服のデザインを上記の仕様をしているのは、車両及びチャーター便運転手が会社の集配業務を行っていることを顧客が容易に判別でき、そのことによって顧客が安心して会社との取引を行えるようにするためであるとの会社の主張は理解できるところである。

これらのことに鑑みると、車両等は、申立外会社が所有し、運行等しており、労働者派遣に類似する実態があるとまではみることができない。

(オ) 労働時間

第2の4(2)及び(8)で認定したとおり、会社は、顧客からの要望・苦情等を把握するため、会社の集配業務に従事する申立外会社の従業員に、業務開始及び終了時刻、走行ルート等を記載した集配日報を提出させていること(集配業務委託契約第5条)が認められ、当該日報は、集配業務委託料の支払基準に照らしても、賃金の計算基礎となる等の

労働時間管理用ではないとみることができる。

この点、組合は、集配日報の運転手名を記載する欄に、会社の名簿に登録していない運転手は記入しないようにと会社から指示され、実際に運転していない者の名前を記載したことがあり、会社は直接チャーター便運転手に影響力を及ぼしている趣旨の主張をしているが、そのことを疎明する証拠は提出されていない。

これらのことに鑑みると、会社は、申立外会社に雇用される労働者の労働時間について、支配・決定する立場にあるとは認められない。

(カ) 代替要員の確保等

第2の4(9)で認定したとおり、担当者が急に集配業務に従事できない場合等の代替要員については、申立外会社が自社の従業員の中から確保することが認められる。

この点、組合は、①チャーター便運転手が急に集配業務に従事できなくなった場合には、申立外会社は他の非番のチャーター便運転手の中でやりくりするが、あるチャーター便運転手（非組合員）に対して、集配業務に従事するよう会社が直接指示したことがあったこと、及び②分会組合員のA4は、始業時間前の配送業務に従事するよう会社から直接指示があり、従事したことを摘示し、会社がチャーター便運転手に対して直接の影響力を行使している趣旨の主張をしているが、これらの指示は、連絡事項類似のものとみることができる。

エ 以上のことを総合すると、確かに会社は、取引上の優位性から経営面について相当程度の影響力を有していることはうかがえるが、会社の関与は、集配業務を円滑かつ安全に遂行するために必要な範囲にとどまっているとみるべきであり、また、会社と申立外会社との間の人事、資本及び取引関係からみても、会社は、申立外会社とは別個独立した会社であり、申立外会社の従業員に係る労務管理についても、申立外会社が独立した主体として自らの責任で行っており、会社は申立外会社の従業員に対し直接指揮命令しているとみることができないことから、申立人の主張する「偽装請負」とまでは認められない。

したがって、会社が申立外会社に雇用される労働者の基本的な労働条件等について、申立外会社と部分的にでも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ったとみることができず、会社は、労組法第7条の「使用者」に当たるとはいえない。

(2) 争点(2)について

上記(1)のとおり、会社に使用者性はないのであるから、使用者性があることを要件とする労組法第7条第3号の不当労働行為には当たらない。

3 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成29年3月17日

大分県労働委員会
会長 須賀 陽二