

# 命 令 書(写)

申 立 人

X組合

執行委員長 A 1

被 申 立 人

Y 1

同

Y 2 会社

代表取締役 B 1

上記当事者間の神労委平成27年（不）第6号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4月21日第1617回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員石黒康仁、同福江裕幸、同内田邦彦、同篠崎百合子、同浜村彰及び同本久洋一が出席し、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

A 2（以下「A 2」という。）は、平成26年9月23日に起こした勤務時間中の交通事故について、被申立人Y 1（以下「Y 1」という。）及び被申立人株式会社Y 2（以下「Y 2」という。）から損害賠償を要求されたことなどを理由として、同年12月、申立人X組合（以下「組合」という。）に加入した。

本件は、組合が、Y 1及びY 2に対し、平成27年1月10日頃、A 2の交通事故に係る損害賠償問題や未払賃金等を議題とする団体交渉を申し入れたところ、Y 1及びY 2ともに応じなかったことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

被申立人らは、組合が、A 2 の交通事故に係る損害賠償問題等について申し入れた団体交渉要求を拒否してはならない。

### 3 争点

- (1) A 2 は、Y 1 との関係において労組法第 7 条第 2 号の「雇用する労働者」に当たるか否か。(争点①)
- (2) A 2 が「雇用する労働者」に当たる場合、組合の団体交渉申入れに対する Y 1 の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。(争点②)
- (3) A 2 が Y 1 との関係において「雇用する労働者」に当たる場合、Y 2 は、A 2 との関係において労組法第 7 条第 2 号の「使用者」に当たるか否か。(争点③)
- (4) Y 2 が「使用者」に当たる場合、組合の団体交渉申入れに対する Y 2 の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。(争点④)

## 第 2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日（平成29年1月11日）現在の組合員は、400人である。

#### (2) 被申立人

ア Y 2 の従業員であった Y 1 は、同社を退職し、平成26年4月頃より、屋号を「B 2」とし、自らを代表者として軽貨物の運送業を開始し、Y 2 からの業務を請け負っていた。B 2 の本件結審日現在の従業員数は、不明である。

イ Y 2 は、運輸及び葬儀を業とする株式会社であり、肩書地に本社を置く。Y 2 の本件結審日現在の従業員数は、不明である。

### 2 Y 2 退職の経緯

A 2 は、Y 2 に雇用され軽貨物運送の運転手として勤務していたところ、平成26年3月下旬、Y 1 より、「Y 2 を辞めて独立した方が稼げる。」などと持ちかけられた結果、同年3月31日、Y 2 を退職した。

【甲13、丙3、第1回審問A 2 証言】

### 3 B 2 における就労状況

#### (1) A 2 と Y 1 との間で締結された業務委託契約について

ア A 2 は、平成26年4月1日、Y 1 から「B 2 ドライバー会員規

約」(以下「本件業務委託契約」という。)と題する書面の交付を受け、同書面に署名し、自らを軽貨物運送の運転手とする業務委託契約を締結した。

なお、A 2 が本件業務委託契約書に署名する際、Y 1 は、A 2 の報酬を同人の売上の90パーセントとすると述べた以外、同業務委託契約の内容についての詳細な説明は行わなかった。

本件業務委託契約書には、次のような記載があった。

#### 「第1条 適用

本会員規約はB 2 (以下「当社」)より運送委託及び運送関連業務委託を希望するドライバー会員(以下「会員」)に対して適用されます。

#### 第2条 (略)

#### 第2章 会員

#### 第3条 会員の定義

会員とは本規約に同意、B 2 ドライバー会員申込書に記名捺印後、当社の審査へ合格し、当社の認定印捺印された申込書複写を有する法人または個人を会員と定義します。

#### 第4条・第5条 (略)

#### 第6条 ドライバーライセンス

第5条の入会審査を合格したドライバーには、必要に応じてY 2 ドライバーライセンスが交付され、その際会員は当社からの委託業務履行中は必ずライセンスを携帯しなくてはならない。(略)

#### 第7条 (略)

#### 第8条 会員の有効期限

会員の有効期限は入会日より1年間(当社または会員からの2ヵ月前までの脱会希望がない場合には自動更新)とします。

#### 第三章 会員の義務及び職務

#### 第9条 基本事項

会員はY 2 スタッフとして「時間厳守・最良の荷扱い・好感ある応対・安全運転」を順守して職務を全うしなければならない。(略)

#### 第10条 (略)

#### 第11条 マニュアルやルールの厳守

当社または顧客から発行される業務マニュアル、業務指示書の類いには全て遵守しなければなりません。

第12条 (略)

第13条 ユニフォーム

会員は当社が指定する業務用ユニフォームを当社から購入し、着用しなければなりません。

第14条 車両ステッカー

会員は当社が指定する車両ステッカーを当社から購入（無償支給の場合もあります）し、車両の1か所の指定場所に添付しなければいけません。

第15条 研修

会員は当社が指定した研修に参加しなければいけません。

第四章 業務委託

第16条 業務許諾の自由

会員は運送業及び運送業に関連する当社からの業務委託を選択し受注することができる。その際には業務別に当社員からの指示に従わなければなりません。

第17条 再委託の禁止

再委託は当社の許可がでる場合を除き禁止です。許可ない再委託が発覚した場合、全ての業務委託費の支払いはされません。

第18条 権利や担保の禁止

委託業務及び委託業務報酬及び委託業務情報により得た権利などを第三者に漏えい、担保提供してはなりません。

第19条 業務用車両

業務に使用する車両は当社の認可した車両に限ります。不測の事態などで会員が当社から車両をレンタル支給する場合においては会員が使用従属性が低い業務と判断した場合に限ります。

第20条 委託費用の支払い

- ① 業務委託費は月末締め<sup>マ</sup>の翌々<sup>マ</sup>末日支払いとする。(略)
- ② 委託業務報酬は業務売上の85%が基本であるが、業務内容、会員の業務スキルなどによっては割合の変化や売上の割合ではなく委託金額告知をする場合もあります。

第21条 業務用設備・備品の準備

業務で使用する備品、設備はあらかじめ会員が準備しておかなければいけないものもあります。当社スタッフの指示に従ってください。

**第22条 直接及び間接取り引きの禁止**

会員は直接または間接的であっても当社の顧客との取引、当社からの業務を他社から受注することはできません。(略)

**第23条 業務委託内容の中止、変更など**

当社は会員の許可なく業務内容及び委託金額の変更、中止をできるものとします。

**第24条～第28条 (略)**

**【乙3、第1回審問A2証言】**

イ 本件業務委託契約上、A2は、B2が請け負う業務以外の業務について、自ら請け負うことは禁じられていなかったが、A2がB2で業務に従事している間、Y1から指示を受けた後記(4)のA社及び(5)のB社に係る業務以外の業務を請け負うことはなかった。

**【第1回審問A2証言】**

ウ 後記4(4)のとおり、少なくともA2がY1のもとで就労することがなくなった平成26年9月29日までは、Y1と本件業務委託契約を締結したのはA2のみであった。

**【審査の全趣旨】**

(2) A2がB2での業務で使用していた軽貨物自動車の所有者はY2であり、同車両をY2より借り受けたY1は、A2に賃貸した。同車両後部には、Y2の車両であることを示すステッカーが貼付されていた。同車両に給油する際、A2は、Y2退職後も同社から貸与されていた法人用クレジットカードを用いて給油していた。

また、A2は、Y2退職後の平成26年4月、Y2より、従前のユニフォームのデザインに変更があったとして、同社の社名が前後に表示されたユニフォームを新たに交付された。B2での業務に当たっては、同ユニフォームの着用を義務づけられていた。

**【甲13、乙3、第1回審問A2証言】**

(3) 本件業務委託契約締結後、Y1からA2に対し、当該月の勤務状況に応じて作業明細が交付され、同明細に基づき報酬が支払われた。

X2の報酬は、Y1により勤務1日当たり12,000円と定められたが、月により10又は15パーセント相当額をY1に徴収された。したがって、

実際にA2に支払われる金額は、1日当たり10,800円又は10,200円を基礎として勤務日に乗じて算出された金額から、車両のリース代、車両の保険代、ガソリン代等が控除された金額であった。

なお、A2は社会保険に加入しておらず、国民健康保険及び国民年金保険に加入していた。

**【甲2、第1回審問A2証言】**

(4) A社での就労状況

Y1は、平成26年4月、Y2から、A社を発注者とする配送業務を請け負ったことから、当該業務に従事するようA2に指示した。

**【甲13、第1回審問A2証言】**

ア 勤務時間、休日の管理について

A2の勤務時間は、Y1により口頭で午前11時から午後8時までと指示されていた。

A2の休日は、Y1及びY2に所属するドライバー数名分を含めて、Y2のB3部長が希望を聴取したうえで決定した。休日及び勤務日は勤務割表としてまとめられ、月に1度A2を含むドライバーに対して交付された。なお、Y1が勤務割表の作成に関与することはなかった。

**【第1回審問A2証言】**

イ 研修の実施

A社の配送業務を開始するに先立ち、A2は、B3部長から日時及び場所の指示を受け、A社が主催する配送業務に係る研修会に参加した。同研修会には、A2及びY1並びにB3部長及びY2の運転手3～4人並びにA社がY2以外に業務委託した会社の従業員が出席した。

研修の内容は、A社が出席者に対して、顧客対応、代金引換の実施方法、端末の操作方法について指導するというものであった。

**【甲13、第1回審問A2証言】**

ウ 業務遂行の状況

A2は、A社事務所に出勤し、Y1から当日の配送箇所に係る地図の交付を受け、配送する軽貨物をA社の従業員である担当者から受領し、配送業務を行った。配送中に生じる個々の荷物の配送先や配達時間、配送商品に問題が生じた場合に関する指示は、A社担当者が直接A2に行い、Y1やB3部長が関与することはなかった。

A 2は、配送終了後、A社事務所に戻り、配送未了となった商品があった場合、当該商品をA社に返却するとともに、代金引換等により集金した現金の合計金額を所定の用紙に記入してA社に提出し、1日の業務を終了することとなっていた。

配送中、Y 1がA 2に対して、配送の応援を指示する連絡を行うことはあったが、A 2からY 1に対して連絡することはなかった。配送終了後、A 2はY 1に対し、電話で業務が終了した旨の報告を必ず行っていた。

**【第1回審問A 2証言】**

エ Y 1がY 2から請け負っていたA社に係る配送業務は、平成26年9月に終了した。

**【審査の全趣旨】**

(5) B社での就労状況

Y 1は、平成26年9月、Y 2からB社に係る配送業務を請け負った。この際、A 2は、B 3部長から同社の業務に従事するよう直接指示を受けた。

**【第1回審問A 2証言】**

ア 勤務時間、休日の管理について

A 2の勤務時間及び休日は、A社の配送業務に従事していた時と同様、勤務時間については、Y 1により午前11時から午後8時までと定められ、休日及び勤務日については、B 3部長が勤務割表を作成し、決定していた。なお、Y 1が勤務割表の作成に関与することはなかった。

**【第1回審問A 2証言】**

イ 研修の実施

A 2は、B社の配送業務を開始するに先立ち、B 3部長の指示を受け、約3日間、Y 2従業員が運転する車の助手席に同乗して同人の業務を補助するとともに、同人から業務に関する指導を受けた。指導の内容は、効率の良い配達ルート、顧客からの苦情対応、配送時に使用する端末の操作方法等に係るものであった。

**【甲13、第1回審問A 2証言】**

ウ 業務遂行の状況

A 2は、B社事務所に出勤し、配達伝票を確認した後、配達する荷物を車両に積み込み、配送業務を行った。配送中に生じた業務上

の疑問点やクレームへの対応については、前記イのY2従業員又はB3部長に確認した。

A2は、配送終了後、B社事務所に戻り、配送未了となった商品があった場合、当該商品をB社に返却するとともに、配達を完了した荷物の情報をB社の端末に入力し、1日の業務を終了することとなっていた。

配送終了後、A2はY1に対し、電話で業務が終了した旨の報告を必ず行っていた。

**【第1回審問A2証言】**

4 A2の組合加入に至る経緯

- (1) A2は、平成26年9月23日、B社に係る配送業務中、他の車両に衝突する事故（以下「本件事故」という。）を起こし、A2が使用していた軽貨物車は同事故の結果、廃車となった。

本件事故から約2日後、A2は、B3部長と話し合った結果、Y2従業員の配送車両に同乗し、数日間B社の配送業務を行った。

**【甲13、第1回A2証言】**

- (2) Y2の代表取締役であるB1（以下「B1社長」という。）は、本件事故から数日後、A2に電話をかけ、本件事故について話合いを行うため、同社事務所に出向くよう求めた。

**【甲13、第1回A2証言】**

- (3) A2は、平成26年9月29日、Y2の事務所に出向き、本件事故についての話合いが、約1時間にわたり行われた。出席者は、A2、Y1、Y2はB1社長、同社の顧問であるB4（以下「B4顧問」という。）及びB3部長であった。

話合いにおいて、A2は、本件事故の状況を説明し、反省している旨を述べた。廃車となった車両について、B1社長らは、A2に対し、損害額として約30万円を一括して支払うよう求めた。A2は、一括払いでは生活ができなくなるため、分割での支払を懇願したが、B1社長らは、親、友人から金を集めてでも直ちに支払いを求めるなどとしてこれを拒否し、一括で支払うことができないのであれば、8月分、9月分の報酬と相殺する旨を述べた。

**【甲6、甲13、第1回審問A2証言】**

- (4) 前記(3)の話合い以後、A2は、B社の業務を含め、B2における業務を行うことはなかった。

【甲13】

- (5) Y 1 は、A 2 に対し、平成26年10月31日付けで「通知書」（以下「26.10.31通知書」という。）と題する文書を送付した。

同文書には、A 2 が Y 1 と平成26年4月1日付けで業務委託契約を締結し、同契約に基づき、Y 1 は、A 2 に対しA社及びB社の配送業務を委託していたこと、A 2 が配送先で代金引換により受領し、横領した金額及び本件事故により廃車となった車両の賠償費として業務委託料から45万7千円を相殺する旨、この処置に不服がある場合は法的処置をとる旨、記載されていた。

【甲3】

- (6) A 2 の平成26年8月分（同年10月末日支払）及び9月分（同年11月末日支払）の業務委託料は、支払われなかった。更に、平成26年7月分（同年9月末日支払）の業務委託料14万89円についても支払われなかった。

【甲2、甲13】

- (7) A 2 は、平成26年11月下旬、本件事故の賠償に係る賃金不払等の労働問題について組合に相談し、同年12月末頃、組合に加入した。

【甲13】

5 本件申立てに至る経過

- (1) 組合は、平成27年1月10日頃、Y 1 及びY 2 に対し、「団体交渉申し入れ書」と題する文書をそれぞれ送付した。

ア Y 1 に対する団体交渉申入書（以下「Y 1 あて団体交渉申入書」という。）には、①A 2 がY 2 を退職したことを証明する書類及び本件業務委託契約書の交付を求めること、②B 2 の従業員であるA 2 が、業務に係る本件事故の賠償を求められるのは不当であり、また、横領とされる事実はないことから、26.10.31通知書による相殺は認められないこと、③Y 2 を退職してB 2 の従業員になったことによる減収分40万円及び未払である平成26年8月分及び9月分の業務委託料の支払を求めること、④26.10.31通知書により、平成26年8月分及び9月分の業務委託料を相殺し支払わなかったこと及び横領を行ったと決めつけたことについて、文書による謝罪と慰謝料として100万円の支払を求めること、⑤団交期日は平成27年1月26日17時30分とすること、本団体交渉申入書に対する回答を同月19日までに行うことなどが記載されていた。

【甲5、乙1】

イ Y2に対する団体交渉申入書（以下「Y2あて団体交渉申入書」という。）には、①本件事故によるA2に対する30万円の賠償請求を撤回すること、②A2がY2を退職したことを証する書面などを提出すること、③本件事故時、A2はY1に雇用されていたことから、事故に係る賠償請求はY1に行うべきであること、④Y2を退職してB2の従業員になったことによる減収分40万円及び未払である平成26年8月分及び9月分の業務委託料の支払を求めること、⑤本件事故に係る話合いの場において、賠償金の分割払の求めを拒否し、A2の両親からの借入れを強要したことについて、文書による謝罪と慰謝料として100万円の支払を求めること、⑥団交期日は平成27年1月23日17時30分とすること、本団体交渉申入書に対する回答を同月19日までに行うことなどが記載されていた。

【甲4、丙1】

- (2) Y1は、平成27年1月19日、組合に対し、「団体申し入れ書の返答について」と題する文書を送付した。同文書には、Y1あて団体交渉申入書には納得いかない点があるため、回答を準備し、1～2週間のうちに送付する旨記載されていた。

また、Y2及びY1は、同日、組合に架電し団体交渉に応じない旨回答した。

【甲7】

- (3) Y1は、平成27年1月付けで「団体交渉申し入れ書に対するご返答」と題する文書（以下「27.1 Y1返答文書」という。）を、組合に対し送付した。

同文書には、離職票は既に発行済みであることをB1社長に確認したこと、A2はY1と業務委託契約を締結しており、従業員ではないことからA2が生じさせた損害については、自ら賠償すべきであること、A2がY2で就業していた当時よりも収入が減少したのは、A2に遅刻が多く、売上そのものが減少したこと等が原因であり、A2が騙されてY2を退社した訳ではないこと、団体交渉に応じる意思はなく、組合がさらなる対応を望むのであれば訴訟提起されても構わないことなどが記載されていた。

【甲7、乙2】

- (4) Y2は、平成27年1月26日付けで「団体交渉申し入れ書に対するご

返答」と題する文書（以下「27. 1. 26 Y 2 返答文書」という。）を送付した。

同文書には、A 2 は平成26年 3 月31日付けで Y 2 を退職し、離職票は既に A 2 に送付済みであること、本件事故に係る損害賠償は、Y 1 に対して行っているため、白紙撤回する必要はないこと、また、同年 9 月29日に行われた本件事故の賠償に係る話し合いにおいて、Y 1 が Y 2 に対し弁済することで決定しているため、組合の要求は見当違いであること、Y 2 が A 2 に独立を勧めた事実はないこと、以上のことから Y 2 は団体交渉に応じる必要はなく、本回答に不服な場合、訴訟を提起して欲しいなどと記載されていた。

【甲 6、丙 2】

- (5) 組合は、平成27年 4 月 9 日、当委員会に対し本件救済申立てを行った。

6 本件申立後の労使事情

- (1) 組合と Y 1 及び Y 2 は、当委員会の提案に応じ、平成27年 8 月21日、本件審査における第 4 回調査期日の開始前、約 1 時間にわたり、当委員会が所在する神奈川県立かながわ労働プラザ特別会議室にて、労使協議を行った。組合側の出席者は、A 3 顧問、A 2、A 4 組合神奈川県本部委員長外 1 名であり、使用者側は、Y 1 並びに Y 2 の B 1 社長、B 4 顧問及び同社顧問 B 5（以下「B 5 顧問」という。）であった。

上記労使協議では、本件事故の賠償問題について、組合側が使用者側に対し、現時点においても A 2 が全額負担すべきという見解なのかを質したところ、B 5 顧問は、A 2 は B 2 の業務委託ドライバーであり、軽貨物業界全体の問題としてこの見解を変えることはできない、また、労働者には当たらないことから、今回の労使協議も、団体交渉ではなく、話し合いの場である旨述べた。平成26年 9 月29日に行われた話し合いについて、組合側は、A 2 は使用者側から一方的に責められ、車両の損害に対する賠償を求められた旨述べたところ、B 1 社長及び B 4 顧問は、本件事故についての事実確認をしたに過ぎない旨述べた。組合側は、賠償問題や業務委託契約に関し、A 2 への説明が不足していたのではないかと述べたところ、B 5 顧問は、説明不足かどうかは分からないなどと述べた。B 5 顧問が、本件労働問題の金銭での解決を提案したところ、組合側は、金銭のみの問題ではない旨述べた。

この後、本件結審日に至るまで、本件審査手続において組合は Y 1

及びY 2に対して、本件に関する団体交渉の申入れを行っておらず、団体交渉は開催されていない。

【甲12】

- (2) A 2は、平成27年12月8日、Y 1及びY 2を被告として、平成26年8月分及び9月分の未払賃金、前記4(3)の平成26年9月29日に行われた話合いによりA 2が受けた精神的苦痛に対する慰謝料、A 2がY 2に雇用されていた当時の未払賃金等の支払を求めて横浜地方裁判所に対し訴訟を提起した。

【甲8】

- (3) 横浜地方裁判所は、平成28年7月15日、前記(2)の訴訟について、Y 1及びY 2に対する慰謝料請求のみを100万円から10万円に減額したものの、Y 1及びY 2に対するそれぞれの請求については、A 2の請求どおり、前者に対する請求については91万円、後者に対する請求については6万円の支払い等を認める判決を發した。その後、A 2、Y 1及びY 2が控訴提起しなかったことから、同判決は確定した。

【甲11】

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 争点① (A 2は、Y 1との関係において労組法上の「労働者」に当たるか否か。)

(1) 申立人の主張

ア 労組法は、労使対等の交渉を実現すべく、団体行動権の保障された労働組合の結成を擁護し、労働協約の締結のための団体交渉を助成することを目的としていることからすれば、労組法上の労働者は、①労働者が事業組織に組み入れられているか、②契約内容が使用者により一方的・定型的に決定されているか、③報酬が労務の対価としての性格を持つか、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督関係の存在という要素を総合して判断すべきである。

上記基準によりY 1の下でのA 2の就労状況を検討すると、以下のとおりであり、A 2はY 1との関係で「労働者」に該当する。

イ 事業組織への組み入れ (前記①) について

A 2は、本件業務委託契約書第22条によりY 1の顧客との取引を禁止され、他社の業務に従事することも制約されており、実際にA 2が他社の業務に従事したことはなかったことから、A 2のY 1への専属性が認められる。

A 2はY 1の定めた勤務時間により勤務し、終業時はY 1への報告が義務づけられていた。また、A 2は業務日毎に、Y 1から配送地域などに関する詳細な指示を受けていた。さらに、本件業務委託契約書第15条により、A 2がY 1の指定する研修への参加が義務づけられていたことからすると、Y 1とA 2の間に広い意味での指揮監督関係（前記⑤）が認められる。

本件業務委託契約書第13条及び第14条によると、A 2はY 1が指定するユニフォーム及び車両ステッカーを着用・添付することが義務づけられていたが、このことはY 1がA 2をB 2の一部として扱っている証左である。

本件業務委託契約書第17条により、A 2は当該業務を第三者に委託することを禁じられ、また、A 2はY 1の業務従事の指示に基づいて業務を遂行しており、業務従事の指示に対して許諾の自由はなかった（前記④）。

以上のとおり、A 2はY 1の業務の遂行に不可欠な労働力として組み入れられていたといえる。

#### ウ 契約内容の一方的・定型的決定（前記②）について

Y 1は、A 2に対し、本件規約の内容について何ら説明することなく署名を要求したため、A 2は、本件規約の内容について、Y 1と交渉する余地もなく、署名させられた。この際、Y 1は労働条件の中核である報酬について、一方的に決定した。

#### エ 報酬の労務対価性（前記③）について

Y 1は、A 2に対して日当1万800円の報酬（賃金）を支払っているから、報酬に労務対価性があることは明らかである。

### (2) Y 1の主張

ア Y 1は、個人事業主であるA 2に対し、業務を委託したに過ぎず、A 2は、「労働者」には当たらない。

イ 運送業においては、配達日時指定や結果の報告等運行上の諸条件については荷主及び上位請負者から指示があることが一般的であり、これをもって指揮監督関係があるというべきではない。

また、組合は、A 2がY 1からの業務指示に対し許諾の自由がなかった旨主張するところ、荷主とは一定期間の包括的な輸送契約をしている以上、業務受託者が日々の配送物件の配送を拒否することはできないが、当初の包括的な輸送契約の拒否は可能であることか

ら、日々の配送を拒否できないことがY1への従属を示すものとはならない。

ウ 本件のような就労形態は軽貨物業界では一般的であり、大手運送業者の宅配ドライバーのほとんどが業務委託契約である。

(3) 当委員会の判断

ア 労組法上の「労働者」については、同法の目的が労使対等を促進することにより労働者の地位を向上させること、団結権を擁護すること、団体交渉を助成することであることに鑑みると、労働契約を締結し労務を供給する者だけにとどまるものではなく、当事者間の契約形式にかかわらず、労組法第3条の定める「賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者」に当たるか否かという観点から実質的に判断するべきである。そこで、以下Y1のもとにおけるA2の就労実態に即して、具体的に検討する。

イ 事業組織への組入れについて

軽貨物運送業を行うに当たり、運送ドライバーは不可欠な存在であるところ、前記第2の3(1)ア及び同ウで認定したとおり、A2は本件業務委託契約をY1との間で締結し、本件自動車事故を起こしY1の下で就労しなくなるまでの間、Y1は、唯一の再委託先であるA2を運送ドライバーという運送業における不可欠な労働力として恒常的に確保していたとみることができる。

また、前記第2の3(1)イで認定したとおり、A2はY1以外の者から運送業務を請け負うことを禁じられていなかったが、A2が、Y1以外の者からの運送業務を請け負うことは事実上困難であり、実際にも請け負うことはなかった。

さらに、前記第2の3(1)ア及び(2)で認定したとおり、本件業務委託契約書第13条及び第14条には、Y1が指定する業務用ユニフォームや車両ステッカーを用いるよう定められており、実際にA2は、Y2と表示された制服を着用し、Y2のステッカーを貼付した車両を使用して業務に当たっていた。

上記のとおり、Y1の下での就労当時、A2はY1の業務に不可欠な労働力として位置づけられ、Y1の業務に専属的に従事し、業務の際、組織の一員として表示するよう義務づけられていた。この他、A2の使用していた車両は、Y1から借り受けたものであったことを併せ鑑みると、A2は、Y1の業務の遂行に不可欠ないし

枢要な労働力としてY1の事業組織に組み入れられていたとみるのが相当である。

ウ 契約内容の一方的・定型的決定について

前記第2の3(1)ア及び(3)で認定したとおり、本件業務委託契約書署名の際、Y1は、A2に対して報酬について言及した以外、同契約の内容についての詳細な説明を行っておらず、報酬額についてもA2と何ら交渉することなく、一方的に勤務1日当たりの金額について決定し、さらには報酬額の中から一定額を控除していた。

したがって、Y1は、本件業務委託契約に基づき、A2の労働条件や提供する労務内容を一方的・定型的に決定していたといわざるを得ない。

エ 報酬の労務対価性について

前記第2の3(1)ア及び(3)で認定したとおり、A2の報酬は、仕事の完成により支払われるものではなく、勤務日数に応じて算出され、同人の売上や勤怠に応じてY1が控除する額を決定するなど、Y1の裁量が反映するものであった。また、支払いは月末締め翌々月末日とされ、一定期日に定期的に支払われていた。

以上のことからすると、Y1がA2に対して支払っていた報酬は、Y1に対する労務提供の対価であったとみなすことができる。

オ 業務の依頼に応ずべき関係について

前記第2の3(1)ア及びイで認定したとおり、本件業務委託契約書第16条には、業務の選択受注が可能である旨の条項が設けられていたが、A2は、本件業務委託契約中にY1以外からの業務委託の仕事に従事したことはなく、A2がY1からの業務委託の指示を拒否したことはなかった。このことと前記イ及びエの判断に照らすと、報酬や契約の実際の運用において、A2は基本的にY1からの業務の依頼に応ずべき関係にあったと言える。

カ 広い意味での指揮監督下の労務提供について

前記第2の3(4)ア及びウ並びに(5)ア及びウで認定したとおり、A2の勤務時間は、Y1により口頭で午前11時から午後8時までと定められており、配送終了後、A2は、Y1に対し、必ず業務終了の連絡を入れていた。したがって、A2は労務の提供に当たり、日時について、Y1から一定の拘束を受けており、広い意味での指揮監督下にあったといえることができる。

## キ 結論

前記イからカまで検討したとおり、A 2は、Y 1の事業組織に組み入れられており、本件規約は、一方的・定型的な契約内容であった。また、A 2が受けていた報酬は、労務提供の対価といえるものであった。この他、A 2には業務許諾の自由は事実上なく、業務時間についてY 1からの管理を受け、広い意味での指揮監督下にあったと評価でき、Y 1との関係においてこのような業務実態にあったA 2は、労組法上の「労働者」に該当する。

2 争点②（A 2が労組法上の「労働者」に当たる場合、組合の団体交渉申入れに対するY 1の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。）

### (1) 申立人の主張

Y 1は、A 2の本件事故における全額賠償一括請求強要問題や未払賃金等に係る団体交渉申入れに対し、事実関係の認識の相違を理由に団体交渉を拒否した。Y 1による団体交渉拒否には正当な理由がなく、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

### (2) Y 1の主張

本件事故の賠償問題については、A 2の希望により、今後の報酬から相殺という形をとったものであるし、賃金の未払いは一切発生していない。A 2は個人事業主であるにもかかわらず、団体交渉申入書は同人をY 1の労働者扱いしている。このようにY 1あて団体交渉申入書の記載は事実の歪曲が認められ、組合の団体交渉申入れは団体交渉権の濫用に当たり、Y 1による団体交渉の拒否には正当理由があるため、不当労働行為には該当しない。

### (3) 当委員会の判断

ア 前記第2の5(1)アで認定したとおり、Y 1あて団体交渉申入書により、組合がY 1に対して団体交渉を申し入れた事項は、①本件業務委託契約書等の交付を求めること、②26.10.31通知書による相殺を撤回すること、③業務委託料等の支払いを求めること、④相殺したこと等について謝罪や慰謝料の支払いを求めることであり、これらは組合員であるA 2の労働条件及び待遇に関するもので、いずれも義務的交渉事項に当たるものであるから、Y 1には団体交渉に應じる義務がある。

イ にもかかわらず、前記第2の5(2)及び(3)で認定したとおり、Y 1

は、組合に対し、団体交渉に応じない旨の電話を入れたり、Y 1 あて団体交渉申入書に記載された事実を否定したうえで、団体交渉に応じる意思はなく、組合から訴訟提起されても構わないなどと記載された27. 1 Y 1 返答文書を送付するなどして、組合の求める団体交渉要求に応じなかった。

ウ 前記ア及びイのとおり、組合の団体交渉申入れに応じる義務があるにもかかわらず、Y 1 はこれに応じない旨回答し、さらには訴訟提起されても構わないなどと組合の団体交渉申入れに応じない意思を明確に表明していることからすると、Y 1 あて団体交渉申入書に対する同人の対応は、労組法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

3 争点③（A 2 がY 1 との関係において労組法上の「労働者」に当たる場合、Y 2 は、A 2 との関係において労組法第7条第2号の「使用者」に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

労組法第7条の「使用者」とは、雇用主以外の事業主であっても、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者」がいる場合には、その限りにおいて同条の「使用者」に該当するところ（最高裁判所平成7年2月28日第三小法廷判決・民集49巻2号559頁〔朝日放送事件判決〕参照）、A 2 のY 1 の下での就労状況は以下のとおりであった。

A 2 がY 1 の下で就労するようになってからの業務は、すべてY 2 が発注主から請け負った業務であった。また、A 2 がY 1 の下で就労するようになってからも、同人は、Y 2 に雇用されていた当時から使用していた車両、ユニフォーム、ステッカー、給油用のクレジットカード等を使用し続け業務を行っていた。

さらに、A 2 は、Y 2 から直接に指示を受け、B社の業務を請け負うことになった。また、Y 2 からB社の業務を開始した当初、先に同社の業務を担当していたY 2 の従業員から業務についての指導を受けたり、平成26年9月の車両事故後退職までの間、Y 2 従業員の車両に同乗してB社の業務を行うなど、B社の委託業務についてY 2 の従業員と共同して業務遂行していた。

また、A 2 の車両事故に関し、B 1 社長はA 2 を会社事務所に呼び

出した上で、Y2は損害額として30万円の支払い求め、A2の分割払いの懇願を拒否し、「親、友人から金を借りてきてでも支払え。」と強く求めた。

以上のとおり、A2は、Y1の下で就労するようになってからも、Y2の車両、ユニフォーム、クレジットカード等を使用し続けていたり、Y2が直接B社の業務をA2に紹介したことや、A2が同社従業員と共同して業務遂行していたこと、Y2が事故処理に直接介入していること等からすると、A2はY2の業務秩序に組み込まれて業務を遂行していたといえ、また、A2はY1と共にY2の業務以外担当しておらず、その条件は雇用されていた当時と変わりなく元請けであるY2が決定していたのであるから、A2はY2に業務場所・業務時間・業務内容等の労働条件を決定されていたといえる。

したがって、Y2は、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者」といえ、労組法第7条の「使用者」に該当する。

(2) Y2の主張

Y2は、業務をY1に委託し、Y1は同業務をA2に再委託していることから、Y2はA2の「使用者」には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の5(1)イで認定したとおり、Y2あて団体交渉申入書により、組合がY2に団体交渉を申し入れた事項は、①本件事故に係るA2に対する賠償請求の撤回、②A2がY2を退職したことを証する書面の提出、③本件事故に係る賠償請求はY1に行うこと、④A2がY2を退職してB2に移ったことによる減収分や平成26年8月及び9月分の業務委託料の支払い、⑤本件事故に係る話合いの場において、両親から借入れしてでも賠償するようA2に強要したことについて、文書による謝罪と慰謝料の支払いを求めることであった。

イ 上記団体交渉事項は、いずれもA2がY2を退職した以降に申し入れられたものであることから、A2とY2の間には雇用関係がないことは明らかであるため、Y2は組合からの団体交渉要求に対して、直ちに団体交渉応諾義務を負うものではない。しかしながら、団結権の侵害を排除して正常な労使関係を確立しようとする不当労働行為制度の趣旨・目的に鑑みると、労組法第7条における「使用

者」は、現に労働契約の当事者である雇用主に限られるわけではない。雇用主以外の者であっても、①労使関係が存続していた期間の清算されていない労働関係上の問題をめぐって争われている事情が存在する場合や、②当該労働者の基本的な労働条件等に対して、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な支配力を有しているといえる者は、その限りにおいて、当該労働者との関係において労組法上の「使用者」に該当すると解すべきであることから以下検討する。

ウ まず、前記アの団体交渉事項②について検討するに、A 2がY 2を退職したことを証する書面は、Y 2が退職者たるA 2に対して交付すべきものであり、Y 2とA 2の間における労働関係上の清算されていない事項に関するものであるといえることから、当該交渉事項に関して、Y 2はA 2の「使用者」に当たる。

エ(ア) 次に、前記アの団体交渉事項①、③及び⑤について検討するに、これらの団体交渉事項は、本件事故に係るものであるところ、A 2がY 1の下で業務に従事するようになってからの就労状況についてみると、前記第2の3(2)並びに(4)ア及びイ並びに(5)、同ア及びイ並びに同4(1)で認定したとおり、A 2の勤務日や休日は愛永が決定していたこと、業務の開始に当たってはY 2が研修の受講を指示したり(A社)、Y 2の社員がA 2と同乗して業務を指導していた(B社)こと、B社の業務に従事することについて、Y 1を介さずY 2が直接にA 2に指示したこと、本件事故後もY 2従業員の配送車両に同乗し、数日間B社の配送業務に従事したことが認められる。また、業務にあたっては、Y 2の社名が表示された車両やユニフォームを用いて業務を行っていたこと、さらには、Y 2から同社名義の法人クレジットカードの貸与を受け、ガソリンの給油を行っていたことが認められる。

上記認定事実によれば、A 2はY 2を退職していたにもかかわらず、Y 2はA 2の労働時間を決定し、研修の参加や業務の開始を指示し、業務実施にあつては、A 2は対外的にY 2の従業員であると示すことを求められていたなど、A 2がY 1の下で就労するようになってからも、Y 2は、これらのA 2の就労条件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な支配力を有していたといえる。

(イ) これらに加え、前記第2の3(2)及び(5)並びに同4(1)及び(3)で認定したとおり、本件事故は、Y2がA2に対して業務への従事を直接指示したB社の配送業務中に生じた事故であるとともに、事故車両の所有者はY2であり、また、話合いの場においてA2に賠償を迫ったのも同社であったことから、前記アの団体交渉事項①、③及び⑤の解決について実質的に使用者として決定できる地位にあったのは、Y1ではなくY2であったことを併せ鑑みると、同団体交渉事項について、Y2は団体交渉応諾義務を負うべき「使用者」に当たると解せられる。

オ なお、前記アの団体交渉事項④について検討するに、仮にA2がY1のもとで就労するようになったことでA2の収入が減少したとしても、A2の退職に際してY2が関与していたと認めるに足りる証拠はなく、また、Y1のもとで就労するようになってからのA2の業務委託料の決定に関し、Y2が関与していたと認めるに足りる証拠も同様でない。以上のことからすると、Y2が実質的に決定できない事項について、組合が、団体交渉を申し入れた趣旨は不明確といわざるをえず、同団体交渉事項についてY2がA2の「使用者」に当たらないことは明らかである。

カ 以上述べたとおり、Y2は、Y2あて団体交渉申入書中、①、②、③及び⑤について、A2に対する関係で「使用者」に当たる。

4 争点④（Y2が「使用者」に当たる場合、組合の団体交渉申入れに対するY2の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

Y2は、A2の本件事故における全額賠償一括請求強要問題や未払賃金等に係る団体交渉申入れに対し、事実関係の認識の相違を理由に団体交渉を拒否した。Y2による団体交渉拒否には正当な理由がなく、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) Y2の主張

本件事故の賠償問題については、Y2はA2と直接の契約関係になく、そもそも団体交渉に応じる必要はない、また、Y2がA2に対し賠償金の支払について恐喝に及んだことはない。このように本件団体交渉申入書の記載は事実の歪曲が認められ、組合の団体交渉申入れは団体交渉権の濫用に当たり、Y2による団体交渉の拒否には正当理由があるため、不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記3で判断したとおり、Y2は、Y2あて団体交渉申入書中、①、②、③及び⑤の団体交渉事項について、A2に対する関係で「使用者」に当たるところ、これらの団体交渉事項は、組合員であるA2の労働条件及び待遇に関するもので、いずれも義務的交渉事項に当たるものであるから、Y2には団体交渉に応じる義務がある。

イ この点、前記3(3)アの団体交渉事項中②については、前記第2の5(4)で認定したとおり、Y2は、27.1.26 Y2返答文書において、離職票は既にA2に送付済みである旨回答しており、さらにこの返答以降、組合がY2に対して離職票の交付を求めた事実は審査の全趣旨を通して認められないことから、同団体交渉事項に関するY2の対応が、団体交渉の拒否に当たるとまではいえない。

ウ これに対し、前記3(3)アの団体交渉事項①、③及び⑤については、前記第2の5(2)及び(4)で認定したとおり、Y2は、組合に対し、団体交渉に応じない旨の電話を入れたり、Y2あて団体交渉申入書に記載された事実を否定したうえで、団体交渉に応じる意思はなく、組合から訴訟提起されても構わないなどと27.1.26 Y2返答文書により回答したりして、組合の求める団体交渉要求に応じなかった。

エ 前記ア及びウのとおり、Y2は前記3(3)アの団体交渉事項①、③及び⑤について、組合の団体交渉申入れに応じる義務があるにもかかわらず応じない旨回答し、回答に不満な場合には訴訟提起を勧めるなど組合の団体交渉申入れに応じない意思を明確に表明していることからすると、Y2あて団体交渉申入書に対する同社の対応は、労組法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

5 不当労働行為の成否

(1) Y1について

前記1及び2でみたとおり、A2はY1との関係において労組法第7条第2号の「雇用する労働者」に当たり、Y1あて団体交渉申入書に対する同人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるところから、同号に該当する不当労働行為であると判断する。

(2) Y2について

前記3でみたとおり、Y2は、同社あて団体交渉申入書中、団体交渉事項①、②、③及び⑤については、労組法第7条第2号の「使用者」に当たる。

そして、前記4でみたとおり、上記団体交渉事項中②に係るY2の対応は団体交渉拒否に当たるとまではいえないものの、①、③及び⑤に係るY2の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たることから、同号に該当する不当労働行為であると判断する。

## 6 救済の必要性

前記第2の6(2)及び(3)で認定したとおり、Y1あて団体交渉申入書及びY2あて団体交渉申入書において組合が申し入れた団体交渉事項中、本件事故に係る損害賠償に関する事項、未払賃金に関する事項及び本件事故に係る賠償の強要に対する慰謝料に関する事項については、A2が提起した別件訴訟において、一部認容判決が下され、確定している。

また、前記第2の6(1)で認定したとおり、本件審査手続中に、組合、Y1及びY2は、当委員会からの提案に応じ、労使協議を実施している。同協議の性質について、Y2は、団体交渉ではなく話し合いである旨述べたが、同協議では、Y1やY2のB1社長などが出席のもと、本件団体交渉申入れに係る話し合いがなされており、事実上団体交渉が行われたものと認められる。

さらに、上記労使協議後、本件結審日に至るまで組合が本件に関し、新たな労使交渉の機会を求めた事実は認められない。

以上のことを併せ考えると、Y1及びY2による本件団体交渉の拒否は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるものの（Y2については、Y2あて団体交渉申入書の団体交渉事項①、③及び⑤に関するものに限る。）、Y1及びY2に団体交渉の応諾を命じるまでの必要性は認められないものと判断する。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

なお、附言するに、Y1及びY2は、本件審査手続において、当委員会からの度重なる要請にもかかわらず、本件申立てに対する十分な主張立証を行わず、調査を度々欠席し、審問に至っては全て欠席した。Y1及びY2のこうした対応は、団体交渉権等を保障する労組法の趣旨を没却するものであり、当委員会は、強い遺憾の意を表する。

平成29年6月13日

神奈川県労働委員会  
会長 盛 誠 吾 ㊟