

命 令 書

大阪市都島区

申立人 D
代表者 執行委員長 A

大阪府富田林市

被申立人 E
代表者 理事長 B

上記当事者間の平成30年(不)第19号事件について、当委員会は、令和元年7月10日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二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

団体交渉応諾

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、団体交渉申入れに対し、組合員とは労使関係がないとして、団体交渉に応じなかったことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 E (以下「法人」という。)

は、肩書地に事務所を置く、定年退職者等の高年齢退職者の希望に応じた臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業の機会を確保すること等により、高年齢者の能力を生かした活力ある地域社会づくりに寄与することを目的とする公益社団法人で、その従業員数は本件審問終結時約7名であり、会員数

は約800名である。

(乙7)

イ 申立人 D (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約300名である。

(2) 申立てに至る経緯等について

ア シルバー人材センターの概要について

(ア) 一般に、シルバー人材センター(以下「センター」という。)は、センターに入会し、就業機会の提供を受けることを希望する高年齢者(以下「会員」という。)に働く機会を提供することを通じて、会員の生きがいの充実や生活の安定、地域社会の発展や現役世代の下支えなどを推進することを目的とし、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する会員に働く場を提供している。

また、センターは、原則として市町村単位に置かれており、国や地方公共団体の高齢社会対策を支える組織として、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、都道府県知事が指定する。

(乙8、乙9、乙18)

(イ) センターは、①企業、家庭、官公庁などから請負又は委任契約により仕事を受注し、会員として登録した高年齢者が、その仕事を遂行し、仕事の完成は契約主体であるセンターが責任を負い、②企業等の社員と混在して就業する仕事や、発注者の指揮命令を必要とする仕事などの場合は、労働者派遣や有料職業紹介の方法により業務を行う(以下、センターに業務を発注する企業、家庭、官公庁などを「発注者」という。)

(乙8、乙9)

(ウ) 厚生労働省が作成した「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」(以下「ガイドライン」という。)には、発注者が、センターに請負、委任、派遣の対価として支払う報酬、職業紹介の手数料を料金といい、センターは、業務を受注することにより、同種の業務を行う民間事業者の利益を不当に害することがないようにするため、料金を、同種の業務を行う民間事業者の価格に配慮し、著しく低い水準とならないように設定することを求められている旨記載されている。

また、センターが、会員に、請負、委任の対価として支払う報酬を配分金といい、会員に一定した収入(配分金)の保証はない。ガイドラインには、センターは、業務を受注することにより、他の労働者の雇用や就業の機会を侵食すること等がないようにするため、会員の賃金、配分金を、原則として発注者の事業所で同種の業務を行う労働者の賃金と同水準に設定することが求められ

ている旨記載されている。

(乙8、乙9)

イ 申立てに至る経緯について

(ア) 平成8年4月18日、 C (以下、組合に加入する前も含めて「C 組合員」という。)は、法人の会員となり、以降、法人の会員である。入会申込書中の「希望の仕事」の「したい仕事」の欄には、第1希望として「技能群」と記入されていた。なお、技能群には、襖・障子張替作業等が含まれ、襖・障子張替作業には複数の会員で構成される襖・障子班(以下「襖班」という。)が存在し、法人ではこのような班を職群班と呼んでいた。

(甲25の1、甲25の2、甲34、乙18、乙19、乙23の1から乙23の10、証人 C)

(イ) 平成8年5月24日、 C 組合員は、自ら希望して襖班に所属し、同17年5月31日に襖班を脱退するまでの間、主に襖班の仕事に従事し、襖及び障子の張替え作業を行った。

(甲3、甲26の3、甲34、乙11、証人 C)

(ウ) 平成17年5月31日、 C 組合員は、自ら申し出て襖班から脱退した。

(甲3、甲7、甲26の3、甲34、証人 C)

(エ) 平成17年6月以降、 C 組合員は、法人において、主に大工仕事に従事した。

(甲3、甲34、乙11、証人 C)

(オ) 平成21年5月、 C 組合員は、大工仕事に従事したが、これより後、 C 組合員の法人における就業の記録は存在していない。

(乙11)

(カ) 平成29年12月9日付けで、組合及び C 組合員は、法人に対し、「労働組合加入通知および団体交渉申入書」と題する文書(以下、団体交渉を「団交」といい、この文書を「29.12.9団交申入書」という。)を提出し、 C 組合員の組合加入を通知するとともに、団交を申し入れた(以下、この申入れを「29.12.9団交申入れ」という。)。29.12.9団交申入書には、要求事項として、同21年6月以降 C 組合員を就業させていないことについて謝罪し損害を賠償すること等の記載があった。

(乙1)

(キ) 平成29年12月20日付けで、法人は、組合及び C 組合員に対し、法人と C 組合員とは労使関係がないので団交には応じかねる旨記載した「団体交渉の申入書の回答について」と題する文書(以下「29.12.20法人回答書」という。)を提出した。

(乙2)

(ク) 平成29年12月23日、組合及び C 組合員は、法人に対し、29.12.9団交申入書に記載の要求事項を再度要求する旨記載した「団体交渉申入書」(以下「29.12.23団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた(以下、この申入れを「29.12.23団交申入れ」という。)

(乙3)

(ケ) 平成30年1月19日付けで、法人は、組合及び C 組合員に対し、C 組合員と法人とは労使関係がないので団交には応じかねる旨記載した「団体交渉の申入書の回答について」と題する文書(以下「30.1.19法人回答書」という。)を提出した。

(乙4)

(コ) 平成30年1月24日、組合及び C 組合員は、法人に対し、29.12.9団交申入書に記載の要求事項を再度要求する旨記載した「団体交渉申入書」(以下「30.1.24団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた(以下、この申入れを「30.1.24団交申入れ」という。)

(乙5)

(サ) 平成30年1月30日付けで、法人は、組合及び C 組合員に対し、C 組合員と法人とは労使関係がないので団交には応じかねる旨記載した「団体交渉の申入書の回答について」と題する文書(以下「30.1.30法人回答書」という。)を提出した。

(乙6)

(シ) 平成30年4月4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。

ウ 法人の諸規定等について

(ア) 法人の定款(以下「定款」という。)は別紙1のとおりである。

(乙7)

(イ) 法人の会員就業規約(以下「会員就業規約」という。)、安全就業基準(以下「安全就業基準」という。)及び適正就業基準(以下「適正就業基準」という。)は、それぞれ別紙2、別紙3及び別紙4のとおりである。

(甲5、甲6、甲29、乙10)

(ウ) 法人には、襖班の就業について規定した平成15年10月1日付け及び同日よりも前に策定された2種類の「襖班の就業について」と題する文書(以下、双方の文書ともに「襖班の就業に係る文書」という。)が存在した。

(甲19、乙17)

(エ) 法人には、「入会のしおり」と題する文書（以下「入会のしおり」という。）が存在し、その抜粋は別紙5のとおりである。

(乙10)

第3 争 点

法人が、29.12.9団交申入れに対し、C 組合員とは労使関係がないとして、団交に応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 法人と会員との間の労働提供の形式がどうであれ、法人が労働組合法上の「使用者」に当たることは次のとおり明らかであり、法人が団交を拒否していることは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 法人は、法人とC 組合員との関係は「請負又は委任」の関係であり、法人は労働組合法上の「使用者」ではなく、C 組合員も労働組合法上の「労働者」ではないということを理由に団交を拒否する。しかし、両者の間に雇用関係ではなく「請負又は委任」の関係があると主張する根拠を一切示さない。逆にこの点について、法人は、請負契約書も委任契約書も無いことを認めている。

法人とC 組合員は、形式上雇用契約書は交わしていないが、入会申込書及びセンター規則等を通じて、会員は、「契約内容に即した仕事に従事」（会員就業規約第4条第2項）すると労務の提供を誓約し、一方、法人は、「会員が従事した仕事に応じた報酬（配分金）」の支払を誓約しており、両者の間で労働契約が成立しているといえる。なお、センター規則等とは、「会員就業規約」「安全就業基準」「適正就業基準」等を指す。

(3) 仮に、どのような労務供給の形態にあるかの判断を置いておいたとしても、C 組合員等法人の会員は、労働組合法の保護を受けるべき労働組合法上の「労働者」であり、法人は団交に応じなければならない。

労働組合法上の「労働者」の判断要素については、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顕著な事業者性となっている。なお、これらの要素の検討に当たっては、契約の形式のみにとらわれるのではなく、当事者の認識や契約の実際の運用を重視して判断すべきである。

次に、各要素について、本件を見る。

ア 事業組織への組入れ

(ア) 前述したとおり、法人と会員の間で労働契約が成立しているといえ、入会申

込書に「希望の仕事」「主な職歴」「資格・免許・技術・技能」を書かせる等、労働力を確保する目的で、会員との契約が結ばれていることは明らかである。

(イ) また、法人は、一般家庭、企業、公共団体等から有償で業務を引き受ける事業団体である。事務方はいるが管理業務を行うだけであり、実際の作業を行うのは、高齢者の法人会員以外にはいない。まさに、会員は、法人の事業を行う不可欠の労働力である。

(ウ) そして、法人に入会するに当たっては、入会申込書においてセンター規則等を守ると誓約することが必要である。会員全体が、統一した書式の入会申込書やセンター規則等を通じて、法人によって、内部的に集团的統一的に管理されているのである。

(エ) さらに、仕事の受注については、会員就業規則第3条に規定されており、C組合員は、襖班に所属していた時も、平成17年6月以降大工仕事を主に行うようになってからも、発注者と直接交渉するようなことはなかった。同18年末頃に、法人がC組合員に一切仕事を紹介しなくなってからも、それ以前の発注者が再度作業を直接C組合員に依頼してくることがあったが、C組合員は、それらの依頼についても全て法人に報告していたし、配分金単価を決定していたのはやはり法人であり、法人が発注者に請求書を送付し、法人からC組合員に配分金が支払われた。法人が受注したというべきである。

つまり、仕事の受注について、法人を介さずに受注することはできなかったし、仕事を紹介する法人以外の第三者も存在せず、会員は、法人に専属している状態である。

(オ) 以上のように、C組合員を始めとする会員は、法人の組織に完全に組み入れられている。

イ 契約内容の一方的・定型的決定

労働時間や、作業手順、報酬などの労働条件は、法人によって、一方的に、また、定型的に決定されていた。

(ア) 襖・障子の張替えの作業手順

仕事の発注を法人が発注者から受け、法人職員が発注者と打合せの上、「受注票」を作成し、襖班の班長に作業の指示を出す。指示を受けた班長ともう1名が車で発注者のところに襖・障子を受取りに行き、法人の建物に運搬し、会員4名で張替え作業を行い、班長ともう1名が、完成品を車で運搬し発注者に納品する。そして、作業終了後、班長が、何を何枚作業したか「作業確認書」を作成し、法人に提出する。

また、襖・障子作業の場合、法人からC組合員に作業の呼出しの電話連絡

があった。

(イ) 襖・障子作業の労働時間

襖・障子作業では、就業時間については、「原則として9時から17時」と既に決められていた。実際、C 組合員は、就業する際は必ず9時以前に法人内の作業場に出勤していた。作業は、法人建物内の作業場で、4人1組の班単位で、一旦開始するとぶっ通しで作業が行われ、昼休憩が遅く午後2時を過ぎることもあった。共同作業であったので、自由に休憩を取るといようなことはできなかった。

(ウ) 襖・障子作業の役割の決定

誰が襖・障子を引き取るかを決めるのは、法人の担当職員であった。

(エ) 大工仕事の作業手順

襖・障子とほぼ同じであり、法人に発注者から依頼があれば、法人は、作業内容等を確認して「受注票」を作成し、大工就業会員に連絡した。その後、会員は、発注者宅を訪問して受注内容を確認のうえ必要日数や材料代等を法人に報告し、法人において見積金額を発注者に連絡して就業内容・見積金額の了解を得てから、会員が発注者と就業日程を調整し作業を開始した。そして、作業終了後に会員が「作業確認書」に必要事項を記録し、発注者の確認をもらい、法人に提出するという手順であった。

(オ) 大工仕事の労働時間

大工仕事の作業は、9時に開始し、正午に15分間の昼休みを取り、作業終了まで拘束されていた。

(カ) 報酬の一方的・定型的決定

- a 「従事した仕事に応じた報酬」が毎月25日に締め切られ、翌月の10日に法人から会員に「配分金」として支払われることが定められ、実際に支払われた。希望する会員には「配分金支払明細書」が法人から交付された。
- b 襖・障子作業の工賃については、法人担当職員が発注者と交渉して決定していた。「障子の貼り替え1枚いくら、襖の貼り替え表1枚いくら、両面貼り替えいくら」という料金表を元に交渉し決定していたようであるが、その総額や内訳については、会員には不明であった。襖班の作業に対する報酬である配分金は、「配分金の合計金額の20%を引取・納品手当とし、残りの80%を張替え作業代とし、当日の作業人数で均等わりする」と定められていた。
- c 大工作業の配分金決定方法については、C 組合員が配分金を巡って提起した訴訟において、法人の内部資料として、1日1万2,000円、6時間という配分金単価表があることが明らかになった。加えて、法人の担当職員の判断

でこの配分金単価や時給を一方的に変更する可能性があることがわかり、平成18年6月の仕事の際には、法人は、C組合員に説明せずに「1時間=1,800円」で計算し、C組合員が受け取る配分金を一方的に減らした。

d 以上のように、襖・障子の仕事、大工仕事のどちらの場合でも、報酬である配分金は、法人の内部資料によって、定型的に決定されているが、法人の担当職員の裁量による変更が行われている。そして、その手続や変更の理由などは、会員には一切知らされないまま、一方的に行われているのである。

ウ 報酬の労務対価性

発注者から受け取る襖班の配分金の合計は、単価かける枚数によって決まる。その作業は、個人で請け負うものではなく、班として集団的に行うものだから、個人で受け取る配分金は、合計額をその作業の完成にかかった人数で頭割りする。これを労働者個人から見れば、労働の投入量に比例して配分金が支払われることになる。また、大工仕事は、実労働時間に応じて配分金が支払われ、配分金が労務の対価として支払われることは、明確である。

エ 業務の依頼に応ずべき関係

C組合員は、襖班及び大工班に所属しているのだから、法人はそれ以外の労務を担わせるべきではない。しかし、法人は、C組合員に対し、草取り、病院での計器検査補助及び商品運搬等の仕事を提供した。C組合員は、法人の提供する仕事を断れば、今後仕事を提供してもらえなくなるかもしれないと思い、これらの仕事に応じたくなかったにもかかわらず、応じざるを得なかった。法人に文句を言えば仕事を干されるという噂を聞き、実際に実例を見ていたからである。

法人から紹介された仕事を受けるかどうかは、会員の判断に任されていると法人は主張するが、実際は、断れば、仕事は干されるというのが実態であり、会員としては法人の業務の依頼に応ずべき関係にあった。少なくとも、会員がそういう認識であることは否定のしようのない事実である。

また、C組合員が苦情の申立等を繰り返す中で、その報復として法人は一切仕事を紹介しなくなった。

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

(ア) 誰が襖の回収や納品を行うかの役割や仕事のやり方、休憩時間のとり方等は、会員が集まって班会議を行って、会員が自主的に決定していたと、法人は主張するが、そのような事実はない。

襖班での仕事では、法人が作成した受注票に従って、襖・障子を回収して作業し、終了すれば、班長が報告書に記入して法人に提出する。誰が襖の回収や納品を行うか等を決めているのも法人である。出勤時間は明確に決められ、作

業を行うのは、法人建物内の作業場に限定されている。

また、襖班の班長は法人の指名により決められている。なお、C 組合員は、職群班会議に出席したことはない。

(イ) 大工仕事については、作業を行うのは発注者の指定の場所であるが、作業は9時に開始し、正午に15分間の昼休みを取り、作業終了まで拘束された。作業を行う際は、法人作成の受注票で作業を確認し、作業確認書を必ず携行し、作業終了後は、同書に発注者の確認をもらい、法人に提出しなければならなかった。また、安全衛生等について、法人の包括的指示に従うべきことが義務付けられていた（安全就業基準）。大工仕事についても、広い意味での指揮監督下の労務提供であるといえる。

カ 顕著な事業者性

C 組合員が、請負又は委任の一方の当事者として独立した事業者性を示す事実は何一つない。また、法人は、発注者の障子や襖の張り替える材料の全てを調達しており、庸車契約におけるトラック持ち込み運転手に労働者性を認めていることと比較しても、使用者側が材料のすべてを調達しているのだから、当然に会員らに労働者性が認められることはいうまでもない。

キ 小括

以上のように、労働組合法上の労働者性を構成する各要素のどの点を取っても、C 組合員等センター会員は、労働組合法の保護を受けるべき労働者に当たるといえる。

(4) 法人は、年数の経過した過去の事案をもとに現在の労働者性を議論すること自体強い疑問がある旨主張するが、C 組合員の場合と異なるような実態が、現在あるというような主張は一切行っておらず、このことは、C 組合員と同じような労働実態が現在もあるということを暗に承認したことである。また、C 組合員は現在も会費を納めており、会員が会費を支払うのは、仕事が紹介されると思っているからであり、会員は、運営費の一部を負担するために支払っているという認識はない。仮に、会員が年会費というのは運営費の一部を負担しているものだと認識していたとしても、仕事のあっせん料であることは、会員及び法人らの間で暗黙の了解となっている。

2 被申立人の主張

- (1) 以下のとおり、C 組合員は労働組合法上の「労働者」ではなく、法人は労働組合法上の「使用者」ではないので、「正当な理由のない団交拒否」には当たらず、棄却されるべきである。
- (2) 法人は、会員に対し、①請負・委任、②労働者派遣、③職業紹介等の方法により

就業の機会を援助しているが、法人が会員に提供する就業の大半が①請負・委任であり、法人が C 組合員に提供してきた就業も全て①請負・委任であった。

- (3) 念のため付言すれば、①個別の就業を紹介された場合に引き受けるかどうかは会員の自由であり、配分金について源泉徴収はなく、社会保険や労働保険の加入もない、②襖班に自ら希望して所属して自らの意思で離脱し、③作業の遂行方法や完成具合の評価についても会員に委ねられ、厳密な時間的拘束もない、④配分金額についても自ら減額方向で調整したこともあるといった C 組合員の証言からは、本件申立ての理由として主張されているような実態は存在せず、たとえ個別の就業中であつたとしても C 組合員は労働組合法上の「労働者」ではなく、法人は労働組合法上の「使用者」ではないこともまた明白である。

ア 事業組織への組入れ

法人の会員に対する仕事の提供は、会員の希望に応じて行うこととしており、仕事を引き受けるか否かは全く会員の自由である。また、法人と発注者が交渉することについては、発注者から注文を受けるのは法人であることから当然のことである。

さらに、平成19年以降の C 組合員の就業は、全て過去の発注者が C 組合員に対し直接要請した就業で、C 組合員から法人にその旨報告されたものであり、その大半は、請負作業完了後に C 組合員から法人に報告のあつたものである。

イ 契約内容の一方的・定型的決定

(ア) 襖班の作業手順

法人に発注者から襖張替え作業等の依頼があれば、受注票に発注者の情報や依頼内容等を記載し、法人担当者から襖班リーダーの会員に受注票を交付する。

襖班リーダーの会員は、受注票に基づき発注者へ電話連絡し、襖張替え作業等の内容を確認し、引取り日程を決めるとともに、襖等の絵柄を決めるために発注者宅で打合せを行う。襖班リーダーの会員は襖班所属の他の全ての会員へ作業日程を連絡して、就業を希望する会員は自ら就業を決定し、襖班リーダーの会員に対して連絡する。但し、襖等の種類や枚数によっては全ての会員に連絡しなかった場合もあつた。

(イ) 襖班の労働時間

組合は法人から過去に提供を受けた就業に際し、「日時場所が指定されていた」と主張するが、請負や委任においても当然に伴う程度のものにすぎない。

法人担当者が作成した襖班の就業に係る文書についても、作業場を会員に提供する関係上施設管理等の必要から一定のルールを定めたものにすぎず、午前9時(10時)から午後5時まで就業会員を拘束するものではない。現に、就業

会員は、その時間帯においても会員同士で調整の上、自由に自宅に戻って休憩する等していた。

また、作業の遂行方法や完成具合の評価についても会員に委ねられ、厳密な時間的拘束もない。

(ウ) 襖班の役割の決定

実際の就業日に誰がどの作業を行うかは、会員によって互選されるリーダーを中心とする会員の協議による。集配作業は原則として特定の会員2名が担当していたが、平成15年11月以降、集配作業は2交代制に変更し、C組合員も集配作業を行うようになった。

(エ) 職群班が存在しない職種の就業手順

発注者から法人に依頼があれば、法人が、就業内容を確認し、就業内容や地域等を考慮して会員に電話連絡し、会員が就業可能かを法人が確認する。会員が就業可能な場合、会員、発注者及び法人において、就業内容を調整確認し就業を開始する。

(オ) 大工作業の労働時間

作業の遂行方法や完成具合の評価についても会員に委ねられ、厳密な時間的拘束もない。

(カ) 報酬の一方的・定型的決定

会員らは法人が決めた配分金に従わざるを得ず、法人による会員らに対する経済的従属性があった旨組合は主張するが、仮にそのような事実があったとしても、請負又は委任において通常あり得る程度のものであって、労働者性を基礎づけるものではない。

ウ 報酬の労務対価性

配分金は、会員が仕事を完成し又は遂行した仕事の成果に対して支払われるのであり、賃金ではない。

エ 業務の依頼に応ずべき関係

会員に対する仕事の提供は、会員の希望に応じて行うこととしており、これを引き受けるか否かは全く会員の自由である。

また、C組合員が法人から提供される仕事を断れば、今後仕事を提供してもらえなくなるかもしれないと思い、平成9年2月から同17年11月までの間応じざるを得なかった等という主張は、大阪府労働委員会からの求釈明を契機として初めて出されたものである。

C組合員が襖班からの離脱を表明した後も、法人は、C組合員に対し、大工作業等の全体の相当割合の就業を提供しており、C組合員が苦情を申し出る

等したために就業させなかったという事実はない。

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

(ア) 就業の時間、場所は特定されず、引き受ける仕事の内容に応じて変わり得る。

また、仕事の完成又は遂行のために法人は会員に対し適切な助言を行うことはあるが、指揮監督を行うものではない上、仕事の紹介が来るのを待機する等の拘束も一切ない。

さらに、組合は日時場所が指定されていたと主張するが、請負や委任においても当然に伴う程度のものにすぎない。

(イ) 職群班会議は班長が招集して開催する。開催の際は法人に連絡し、原則的に法人の担当者も同席する。班長は、職群班会議において班員の互選によって選出されるが、法人の担当者は選出に関与せず、選出後に法人に報告がされるのみである。

(ウ) C 組合員は襖班において班会議が一度も開催されたことがない旨証言するが、少なくとも平成15年11月以降、C 組合員の希望に沿うよう集配作業を2交代制に変更し、C 組合員も集配作業を行うようになった際には会議がなされていないはずはないし、襖班所属の会員同士が作業前等に顔を会わせて作業の方法等について協議すること等は日常的に行われていたことである。

カ 顕著な事業者性

仮に組合の主張するように、法人が発注者の障子や襖を張り替える材料を全て調達していたとしても、請負又は委任において、通常あり得る程度のものであって、労働者性を基礎づけるものではない。組合の主張は、自己所有のトラックを持ち込んで庸車契約を締結して配送業務に従事している場合と、単なる材料支給の請負契約を同視するものであり、失当である。

(4) さらに、29. 12. 9団交申入書記載の要求事項の内容からは、個別の就業をしていない状態での法人と会員の関係が労使関係にあることを前提としていると考えられるが、この状態において C 組合員は労働組合法上の「労働者」ではなく、法人は労働組合法上の「使用者」ではないことは、①会費は仕事のあっせん料ではなく法人の趣旨に同意した上で会員として事務局と共に運営に参画していくための運営費の一部を負担しているものであること、②仕事の紹介が来るのを待機する等の拘束は一切ないこと等の事実から明白である。

そして、C 組合員が法人においてある程度継続的に就業していた襖作業は平成17年5月、大作業も同21年5月が最後で、その後は会費を納入し、総会に出席して意見を表明したり、法人や職員宛てに手紙で意見を述べたりという関係のみであったのであるから、29. 12. 9団交申入れの時点で労使関係にないことは明白であり、

その余の検討をするまでもなく、本件は棄却されるべきであり、そもそも、このような年数の経過した過去の事案をもとに現在の労働者性を議論すること自体強い疑問がある。

第5 争点に対する判断

争点（法人が、29.12.9団交申入れに対し、C 組合員とは労使関係がないとして、団交に応じなかったことは、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) 法人の事業概要

ア 法人の事業について、入会のしおりには、法人は、①一般家庭、企業、公共団体等から高年齢者に適した臨時的・短期的な仕事を請負、委任により有償で受注し、その仕事に適した会員に就業を提供している旨、②臨時的・短期的な就業又は、その他の軽易な業務に係る就業の範囲内で、発注者のニーズに対応した派遣事業を進めている旨、③臨時的・短期的な雇用による就業を希望する高年齢者のために職業紹介事業を実施している旨等の記載がある。

(乙10)

イ 法人への入会について、入会のしおりには、①富田林市内に在住の60歳以上で、健康で働く意欲と能力があり、法人の趣旨に賛同して入会説明を受け、入会申込書を提出し、理事長の承認を得たものとする旨、②会費は、仕事のあっせん料ではないので、「仕事をしていないから払わない。」ということにはならず、法人の趣旨に同意したうえで、会員として事務局共々運営に参画していくための運営費の一部を負担するものである旨の記載がある。なお、入会申込書には、「センター規則等を守り、下記のとおり入会を申し込みます。」との記載がある。

(乙10)

ウ 会員の就業について、入会のしおりには、①会員は、入会時にあらかじめ自分の希望する仕事を法人に登録し、②法人は、受注した仕事の内容・条件により会員の希望している仕事を会員に連絡し、③連絡を受けた会員は、就業場所、配分金、仕事の内容、条件などを判断して、引き受けるか否かを自分で判断する旨の記載がある。

なお、その就業の職種によっては職群班と呼ばれる班が存在しており、それぞれの職群班には班長が存在する。職群班の班長の選出について、平成21年度から同30年度までの通常総会議案書には、職群班会議で班長を互選する旨の記載があった。なお、法人において、職群班の班長は、リーダーとも記載されることがあり、両者の使い分けはなされておらず、同義のものとして使用されている。

(乙10、乙23の1から乙23の10)

エ 配分金の支払について、入会のしおりには、①法人は、会員が従事した仕事に応じた報酬（配分金）を発注者から一括して受け取り、指定日に就業した会員に配分金として支払う旨、②会員が法人から受け取る配分金は、所得税法上、家内労働者等の事業所得等の「雑所得」（給与所得ではない）として取り扱われ、必要経費については原則として65万円の最低保証が認められているので、それを超えた配分金収入を受け取った会員は、確定申告を行う必要がある旨の記載がある。

（乙10）

（2） C 組合員が襖班に所属していた当時の襖班の業務の流れ

ア C 組合員は、襖班の仕事があることを作業の前日の夕方までに電話で連絡を受けていた。

（甲34、証人 C ）

イ 作業当日は、①会員2名が、発注者宅まで襖や障子を引き取りに行き、法人の建物内にある作業所まで運び、②4名又は3名の会員で張替作業を行い、作業場では、会員各自が作業を進め、会員の判断で作業を終了し、③張替作業終了後、会員2名が、襖や障子を発注者宅に納品した。襖班の就業時間は、当日の仕事量により前後することはあるが、原則として、午前9時から午後5時であったが、

C 組合員の就業時間は、午前9時から午後5時の時があれば、午前10時30分から午後4時30分の時や午前9時から午後4時、午前9時45分から午前12時等の時もあった。

なお、C 組合員は、作業終了次第帰宅し、午後5時まで作業をしていなくても配分金が減額されることはなかった。

（甲7、甲19、甲34、証人 C ）

ウ 法人は、襖や障子等の大きさ、両面又は片面及び枚数等を基に発注者に請求する料金を決定し、その中から法人が事務費や材料費を除いて襖班の配分金を計算した。そして、襖等の集配作業を担当した会員2名に対し、配分金合計額の20%を引取・納品手当として、張替作業を担当した会員に対し、配分金合計額の80%を張替え作業代として、それぞれ作業人数で均等割りして支払った。なお、C 組合員は、仕事を完成しないと配分金を受け取ることはできなかった。

（甲19、甲34、乙17、乙24の1、乙24の2、証人 C ）

（3） C 組合員が大工仕事に従事していた当時の大工仕事の流れ

ア 発注者から法人に仕事の依頼があれば、法人は、作業内容等を確認して、受注票を作成し、その後、作業内容や地域等を考慮して大工仕事を希望する会員に電話で連絡した。C 組合員は、法人から大工仕事があることを作業の前日の夕方までに電話連絡を受けていた。

(甲3、証人 C)

イ 作業の当日、C 組合員は、法人の作業確認書を携行の上、作業場所に行き、作業終了後、発注者に作業確認書を確認してもらい、法人に提出した。大工作業の作業人数は1人から4人程度で、C 組合員は作業終了次第帰宅した。

(甲5、甲34、乙11、証人 C)

ウ 法人では、大工関連作業は1日12,000円、6時間を基準として配分金単価を設定し、会員に対し配分金を支払った。なお、C 組合員は、仕事を完成しないと配分金を受け取ることはできなかった。

(甲3、甲34、証人 C)

(4) C 組合員の法人における就業がなくなるまでの経緯

ア 平成8年4月18日、C 組合員は、法人の会員となった。入会申込書中の「希望の仕事」の「したい仕事」の欄には第1希望として「技能群」と、第2希望として「軽作業群」と記入されていた。なお、技能群には、襖・障子張替作業等が含まれ、襖・障子張替作業には職群班である襖班が存在した。

(甲34、乙18、乙19、乙23の1から乙23の10、証人 C)

イ 平成8年5月22日、法人が、C 組合員に対し、公園の駐車場受付での仕事があることを連絡したところ、C 組合員はこれを断った。

(甲34)

ウ 平成8年5月24日、C 組合員は、自ら希望して襖班に所属し、同17年5月31日に襖班を脱退するまでの間、主として襖班の仕事に従事した。なお、同8年から同19年までの間、C 組合員は、作業日誌をつけていた。

また、C 組合員は、襖班に所属している期間中に、計器検査補助や植木剪定等の仕事にも従事し、襖班の仕事に従事した日に木工製品制作加工や塗装工事等の仕事に従事したこともあった。

(甲3、甲7、甲8、甲9、甲26の3、甲34、乙11、証人 C)

エ 平成12年6月15日付けで、C 組合員は、法人に対し、リーダーの選出方法等が規定されている会員就業規約第3章の各規定が適切に実行されていない旨の意見を記載した「職場環境の現状」と題する文書(以下「12.6.15 C 意見書」という。)を提出した。

(乙16)

オ 平成13年10月3日付けで、C 組合員は、法人に対し、襖班では職場環境が著しく不健康で、意思の疎通がままならず、共に食事や休息等することのない極めて異常な職場である等自身の襖班に関する意見を記載した文書(以下「13.10.3 C意見書」という。)を提出した。

(乙16)

カ 平成15年2月3日付けの C 組合員の作業日誌には「作業前ミーティング」との記載があった。

(甲9)

キ 平成15年10月1日付けの襖班の就業に係る文書には、次の記載があった。

「1 就業日について

原則として月曜日から金曜日までの仕事のある日

2 就業時間について

張替作業

原則として10時から17時（当日の仕事量により前後することがある）

引取り作業

原則として9時から17時（当日の仕事量により前後することがある）

*平成15年11月より引取り作業は2組交代制にする。

3 配分金について

配分金の合計金額の20%を引取・納品手当てとし、残りの80%を張替え作業代とし、当日の作業人数で均等わりにする。 」

また、同日よりも前に策定された襖班の就業に係る文書には、上記1及び3の項目として同じ規定が、上記2の項目として就業時間について「原則として9時から17時（当日の仕事量により前後することがある）」の記載があった。

(甲19、乙17)

ク 平成15年11月、襖班における引取り・納品作業は2組交代制になり、C 組合員も引取り及び納品作業に従事するようになった。

(甲3、甲34、乙17)

ケ 平成16年11月4日付けの C 組合員の作業日誌には「ミーティング促す」との記載があった。

(甲9)

コ 平成17年5月31日、C 組合員は、自ら申し出て襖班を脱退した。

(甲3、甲7、甲26の3、甲34、証人 C)

サ 平成17年6月以降、C 組合員は、法人において、主に大工仕事に従事した。

(甲3、甲34、乙11、証人 C)

シ 平成18年4月1日付けで、C 組合員は、法人に対し、自分が作業を独占しているように思うので、作業は他の会員にも公平に配分するよう依頼した旨等記載した文書（以下「18.4.1 C 意見書」という。）を提出した。

(乙20)

ス 平成13年度から同21年度までの各年度における C 組合員の法人における就業件数は次の表のとおりである。

また、同19年1月以降の就業件数は16件であり、その16件は全て、過去に C 組合員が就業したことがある業務の発注者が、C 組合員に対し、直接就業を依頼し、後日、C 組合員から法人にその就業の報告をし、法人から C 組合員に配分金が支払われたものであった。

年度	就業件数	年度	就業件数	年度	就業件数
平成13年度	221件	平成16年度	269件	平成19年度	4件
平成14年度	263件	平成17年度	87件	平成20年度	6件
平成15年度	227件	平成18年度	36件	平成21年度	1件

(甲34、乙11、証人 C)

セ 平成20年4月11日、C 組合員は、法人に対し、襖班の現状についての質問を記載した「公開質問状」と題する文書(以下「20.4.11 C 質問状」という。)を、書留内容証明郵便で送付した。

(乙16)

ソ 平成21年5月、C 組合員は、大工仕事に従事したが、これより後、C 組合員の法人における就業の記録は存在していない。

(乙11)

(5) 訴訟提起等の状況

ア 平成21年8月、C 組合員は、法人に対し、配分金等に係る損害賠償請求訴訟を提起し、同23年6月10日に原告の請求は棄却された。

(甲1、乙12)

イ 平成23年9月27日、C 組合員は、法人に対し、配分金等に係る損害賠償請求訴訟を提起し、同24年6月5日に原告の請求は棄却された。

(甲2、乙14)

ウ 平成24年1月16日付けで、C 組合員は、法人に対し、会員就業規約の文言に係る質問を記載した「自主・自立について」と題する文書(以下「24.1.16 C 意見書」という。)を提出した。

(乙21)

(6) 29.12.9団交申入れに係る経緯

ア 平成29年12月9日付けで、組合及び C 組合員は、法人に対し、29.12.9団交申入書を提出し、団交を申し入れた。

29.12.9団交申入書には、次の記載があった。

「<組合加入通知>

ご盛業に敬意を表します。今般、 C が、労働組合 D の組合員であることをご通知申し上げます。

<団体交渉申入れ>

C 組合員は、長年に渡って貴法人の会費を納入していますが、平成21年(2009年)6月以降は一切業務の紹介がない状態が続いています。これは、C組合員が、貴法人の民主的運営を求めて、意見表明、交渉、裁判等を行ってきた事に対する報復以外に考えることができません。

については、下記の要領にて団体交渉を申し入れますので、誠実にご対応下さい。

ご承知の通り、労働組合は、憲法、労働組合法等で活動が保障されております。労使が対等の立場に立ち、お互いに尊重しながら誠実に団体交渉をすることが法律的に義務付けられています。

記

1、日時 2018年1月4日(木)13時

2、場所 D 事務所

3、参加者 法人理事長または交渉事項に決定権限を持つ方
組合 当該組合員、交渉委員

4、要求事項

1、平成21(2009年)年6月以降 C 組合員を就業させていないことについて、謝罪し損害を賠償すること。

2、 E の平成21年(2009年以降の)全就業実態を明らかにすること。

3、会員に公平に仕事を紹介すること。

4、『自主・自立 共働・共助』の理念を実現すること。

5、日本国憲法、労働諸法規を遵守し、労働組合に加入したことや労働組合活動を理由として不利益取り扱いを行わないこと。

6・7 (略)

(乙1)

イ 平成29年12月20日付けで、法人は、組合及び C 組合員に対し、29.12.20法人回答書を提出した。

29.12.20法人回答書には次の記載があった。

「平成29年12月9日付で貴組合より通知のありました、団体交渉の申入れにつきまして、当センターといたしましては C 氏は E の会員であり、当センターと C 氏とは労使関係が無

いと考えておりますので、団体交渉につきましては受諾いたしかねます。 」

(乙2)

ウ 平成29年12月23日、組合及び C 組合員は、法人に対し、29.12.23団交申入書を提出し、団交を申し入れた。

29.12.23団交申入書には次の記載があった。

「 貴法人は、 C 組合員との雇用関係が無いと主張し、そこから直ちに団体交渉に応じる必要性がないと考えておられるようですが、そのような考え方は間違っています。団体交渉に応じるべき労働組合法上の『使用者』は、『労働関係に対して・中略・実質的な支配力ないし影響力を及ぼす地位にある者』と広く解され、他企業の労働者を利用する者や、他企業を実質的に支配する者も含まれ、時間的にも将来もしくは過去の労働契約当事者も『使用者』に含まれます。

C 組合員の場合、過去に実質的に労働者派遣の契約で働いていたことは明らかであり、その際の雇用主は、他ならぬ貴法人でした。また、現在まで年会費を納入しており、将来再び派遣契約の下での雇用を期待する事に、合理的根拠があります。過去の雇用や次の雇用そのもの、次の雇用における労働条件をめぐる団体交渉に、貴法人は応じる義務があり、これを拒否するのは、労組法違反の不当労働行為に該当します。

また、会費を納めてもその後の運用についての苦情処理窓口が無いという事情を考慮しても、交渉に応ずべきは当然です。

改めて下記のように申し入れますので、誠実にご対応ください。

記

- 1、日時 2018年1月29日(月)13時
- 2、場所 D 事務所
- 3、参加者 法人理事長または交渉事項に決定権限を持つ方
組合 当該組合員、交渉委員

4、要求事項

すでに申し入れている事項。

加えて、『会員就業規約』『運用マニュアル』に該当する文書を手交すること。 」

(乙3)

エ 平成30年1月19日付けで、法人は、組合及び C 組合員に対し、30.1.19法人回答書を提出した。

30.1.19法人回答書には次の記載があった。

「平成29年12月23日付で貴組合より通知のありました、団体交渉の申入れにつきまして、前回の回答と同じく、当センターといたしましては C 氏は E の会員であり、当センターと C 氏とは労使関係が無いと考えております。

また、過去に C 会員とは、労働者派遣契約を結んでおりませんことを重ねて回答いたします。

団体交渉につきましては受諾いたしかねます。」

(乙4)

オ 平成30年1月24日、組合及び C 組合員は、法人に対し、30.1.24団交申入書を提出し、団交を申し入れた。

30.1.24団交申入書には次の記載があった。

「貴法人は、『過去に C 会員とは、労働者派遣契約を結んでおりません』との主張をされております。では、C 会員と貴法人がどのような契約を結んでいたか、この点を明らかにしていただきたいと存じます。

作業の依頼主と派遣契約を結んでいないとすれば、請負契約を結んでいると考えられます。この請負契約の主体は、貴法人の会員就業規約等を見ても作業の依頼主と貴法人です。では、貴法人と会員とはどのような契約を結んでいるのか。C 会員も従事していた貴法人内での襖作業等においては、作業開始時刻や終了時刻が定められた労働に従事しており、工賃の配分方法などについても予め定められており、貴法人と C 会員が、実態的には雇用関係であったことは明らかです。

従って、貴法人は団体交渉に応諾する義務があると言わざるをえません。

改めて下記のように申し入れますので、誠実にご対応ください。

記

1、日時 2018年2月1日(木)13時

2、場所 D 事務所

3、参加者 法人理事長または交渉事項に決定権限を持つ方
組合 当該組合員、交渉委員

4、要求事項

すでに申し入れている事項。」

(乙5)

カ 平成30年1月30日付けで、法人は、組合及び C 組合員に対し、30.1.30法人回答書を提出した。

30.1.30法人回答書には次のような記載があった。

「平成30年1月24日付で貴組合より通知のありました、団体交渉の申入れにつきまして、前回の回答と同じく、当センターといたしましては C 氏は E の会員であり、当センターと C 氏とは労使関係が無いと考えておりますことを回答いたします。

団体交渉につきましては受諾いたしかねます。」

(乙6)

キ 平成30年4月4日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

2 争点(法人が、29.12.9団交申入れに対し、C 組合員とは労使関係がないとして、団交に応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)について以下判断する。

(1) 前提事実及び前記1(6)アからカ認定のとおり、組合は法人に対し、C 組合員を就業させていないこと等について、29.12.9団交申入れ、29.12.23団交申入れ及び30.1.24団交申入れを行い、これに対し、法人は、29.12.20法人回答書、30.1.19法人回答書及び30.1.30法人回答書において、C 組合員と法人は労使関係にないとして団交に応じていないことが認められる。

法人は、団交に応じていない理由として、C 組合員は労働組合法上の労働者ではなく、法人は労働組合法上の使用者ではない旨主張するので、かかる法人の対応が正当な理由なく団交を拒否したといえるか否か、以下検討する。

(2) 組合は、C 組合員の労働組合法上の労働者に当たる根拠として、① C 組合員と法人との間で雇用契約が成立している旨、②仮に、どのような労務供給の形態にあるかの判断を置いておいたとしても、C 組合員は、労働組合法の保護を受けるべき労働組合法上の労働者であり、法人は団交に応じなければならない旨、③ C 組合員は現在も会費を納めており、また、C 組合員が就業していた時と同じような労働実態が現在もある旨、主張する。一方、法人は、①法人が C 組合員に提供してきた就業は全て請負・委任であった旨、②たとえ個別の就業中であったとしても C 組合員は労働組合法上の労働者ではなく、法人は労働組合法上の使用者ではないことは明白である旨、③個別の就業をしていない状態において C 組合員は労働組合法上の労働者ではなく、法人は労働組合法上の使用者ではなく、そもそも年数の経過した事案をもとに現在の労働者性を議論すること自体に疑問がある旨、主張するので、以下、それぞれについて検討する。

(3) 双方の主張①及び②についてみる。

ア まず、C 組合員と法人が雇用契約を書面又は口頭で締結したとの事実の疎明はないことからすると、C 組合員と法人の間に雇用関係が成立していると解することはできない。

一方、仮に、会員が請負又は委任の業務に従事する場合であっても、労務提供の形態の実態等から判断して特段の事由があれば労働者とみなされる場合がある。

イ そこで、C 組合員が、労働組合法の適用を受ける労働者に当たるかについて、以下検討する。

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、C 組合員の業務実態に即して、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

組合は、事業組織への組入れについて、①入会申込書の記載事項から、法人は、労働力を確保するために会員と契約を結んでいる旨、②法人において、実際に業務を行うのは会員以外におらず、法人の不可欠の労働力であった旨、③会員は、法人によって内部的集团的に管理されている旨、④C 組合員は、仕事に従事するに当たって、法人を介さずに受注することはできず、C 組合員は法人に専属していた旨主張する。一方、法人は、①法人と発注者が交渉するのは、発注者から注文を受けるのは法人であることから当然である旨、②仕事を引き受けるか否かは会員の自由である旨、③平成19年以降のC 組合員の就業は、全て過去の発注者がC 組合員に対し直接要請した就業で、C 組合員から法人にその旨報告されたものであり、その大半は、請負作業終了後にC 組合員から法人に報告のあったものである旨主張する。

a まず、組合の主張①から③についてみると、前提事実及び前記1(1)ア、イ認定のとおり、(i)法人の設立目的は、会員として登録されている高年齢者の就業の機会を確保、提供することにより、高年齢者の生きがいの充実等を図り、活力ある地域社会づくりに寄与することとされていること、(ii)法人は、家庭や企業等から仕事を受注していること、(iii)法人は、会員就業規

約等の内部規則を整備していること、(iv)法人に入会するには、会員就業規約等を守り入会を申し込む旨記載された入会申込書を提出することになっていること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、家庭や企業等から仕事を受注しているのは法人であるものの、受注の目的は法人設立の公益目的である会員に対する就業機会の確保にあるといえ、会員が受注した業務を円滑に遂行することで、結果的に法人の次の受注につながる面はあるものの、事業推進による収益確保を目的としない公益社団法人の性格からすれば、やはり、法人の会員たる C 組合員は、法人の労働力を確保するために法人が就労を求めた存在とはいえ、法人の不可欠な労働力とも認められない。

また、会員は、入会申込書の提出に当たって、会員就業規約等を守ることを求められるが、それらの内容は、個人情報保護、作業の安全確保や会員間で公平に就業機会を確保するための一般的な取決め等に限定されており、これは公益社団法人の組織を運営していく上で、その構成員たる会員に当然求められることといえ、このことをもって、会員が労働者として法人によって内部的に集团的統一的に管理されているということとはできない。

- b 次に、組合の主張④についてみると、前記1(4)ス認定のとおり、(i) C 組合員が従事した平成19年1月以降の就業は、過去に C 組合員が就業したことのある業務の発注者が、C 組合員に対し、直接就業を依頼し、後日、C 組合員から法人にその就業の報告をしたものであること、(ii)それらの就業についても、法人から C 組合員に配分金が支払われたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、C 組合員に直接依頼したのは、過去に C 組合員が法人の会員として従事した作業の発注者であるものの、C 組合員を通じて法人に発注したものか、あるいは C 組合員に直接発注したものかは判然とせず、また、法人が求めているにもかかわらず、C 組合員が法人に受注の事実を報告したとの可能性も否定できない上、そもそも、直接仕事の依頼を受けた場合には必ず法人に報告をするよう求めたなど、仕事の受注に当たって法人を介することを会員に義務付けていたとの疎明もないことからすれば、法人を介さずに仕事を受注することはできず、C 組合員は法人に専属していたとの組合の主張は採用できない。

- c 以上のことからすると、C 組合員は、法人の組織に完全に組み入れられていたとの組合の主張は採用できない。

(イ) 契約内容の一方的・定型的決定について

組合は、契約内容の一方的・定型的決定について、① C 組合員に対する襖班の作業連絡は法人からあった旨、②襖班の就業時間はあらかじめ法人によって決められていた旨、③襖班の作業分担を決めていたのは法人であった旨、④大工仕事の場合、法人が、会員に対し、受注があれば連絡する旨、⑤大工仕事の場合、C 組合員は、作業終了まで拘束されていた旨、⑥襖班の仕事及び大工仕事の配分金は、法人の内部資料によって定型的に決まっていた旨、主張する。一方、法人は、①襖班リーダーは、襖班所属のほかの全ての会員に対し作業日程を連絡する旨、②法人が定めたルールは会員を拘束するためのものではない旨、③襖班の作業分担は襖班リーダーを中心とする会員の協議による旨、④大工仕事の場合、法人は、就業内容や地域等を考慮して会員に電話連絡する旨、⑤大工仕事の場合も、会員に厳密な時間的拘束はない旨、⑥会員は法人が決めた配分金に従わざるを得なかったとしても、請負、委任において通常あり得る程度のものである旨、主張する。

a まず、組合の主張①から③についてみると、前提事実及び前記1(2)イ、(4)キ認定のとおり、(i) C 組合員の襖班の就業時間は、午前9時から午後5時の時もあれば、午前10時30分から午後4時30分の時や、正午に就業を終えることもあったこと、(ii)襖班の就業に係る文書には、襖班の就業時間について、原則として午前9時から午後5時までとの旨記載があること、(iii)襖班の仕事は、法人の建物内にある作業場で行われていること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、確かに、法人は、襖班の就業に係る文書を通じて、襖班の就業時間について午前9時から午後5時としていたが、この点について、建物の中で作業場を提供していたことから、その施設管理の必要性から一定のルールを設定していたものにすぎないとの法人の主張は、不自然とはいえない。また、C 組合員の就業時間は、必ずしも午前9時から午後5時までではなく、作業によっては、午前9時以外の時間から就業していたことも、午後5時以前に作業を終えていたこともあったというその就業実態からみても C 組合員の就業時間は法人によって一方的・定型的に決められていたとはいえず、さらに、襖班の仕事の連絡方法や襖班の就業当日の作業分担方法については判然とせず、また事実の疎明もないことを併せ考えると、襖班の就業について法人が一方的・定型的に決定していたとする組合の主張は採用できない。

b 次に、組合の主張④及び⑤についてみると、前記1(1)イ、(3)ア、イ認定のとおり、大工仕事の場合、(i)発注者から法人に仕事の依頼があれば、

法人は、作業内容等を確認して、受注票を作成し、その後、作業内容や地域等を考慮して大工仕事を希望する会員に電話で連絡したこと、(ii) C 組合員は、作業終了次第帰宅していたこと、(iii) 法人の会員は60歳以上であること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、大工仕事の場合、どの会員に仕事を提供するかについて、法人に一定の裁量があったといえるが、高年齢者を会員とする法人の事業においては、作業内容や地域等を考慮した上で大工仕事を希望する会員に連絡するとの法人の主張は、あながち不自然とはいえない。また、C 組合員は作業終了次第帰っていたことからして、勤務時間が定められているとはいいい難く、法人が、明らかに大工仕事の契約内容を一方的に決定していたともいえない。したがって、この点に係る組合の主張は採用できない。

- c また、組合の主張⑥についてみると、前提事実及び前記1(2)ウ、(3)ウ認定のとおり、(i) 襖班の配分金について、法人は、襖や障子等の大きさ、両面又は片面及び枚数等を基に計算し、集配作業を担当した会員2名に対し、配分金合計額の20%を引取・納品手当として、張替作業を担当した会員に対し、配分金合計額の80%を張替え作業代として、それぞれ作業人数で均等割りして支払ったこと、(ii) 大工仕事の配分金について、法人は、1日6時間、12,000円を基準として配分金単価を設定していたこと、(iii) ガイドラインには、法人を含むセンターは、業務を受注することにより、他の労働者の雇用や就業の機会を侵食すること等がないようにするため、会員の賃金、配分金を、原則として発注者の事業所で同種の業務を行う労働者の賃金と同水準に設定することを求められている旨記載されていること、がそれぞれ認められる。また、C 組合員からの申出を受け、法人が配分金を変更したとの事実の疎明はない。

これらのことからすると、C 組合員と法人との交渉により配分金の額が変更される余地は少なく、襖班の仕事及び大工仕事の配分金の基準は、法人が設定していたといえる。しかしながら、法人を含むセンターは、ガイドラインによって他の労働者の雇用や就業の機会を侵食することのないよう求められており、そうした制約によって内部基準を設定していたと推認でき、また、上記の外に法人が、明らかに配分金の基準を一方的、定型的に決定していたと認めるに足る事実の疎明はない。したがって、この点に係る組合の主張も採用できない。

- d 以上のことからすると、大工仕事の契約内容や襖班の仕事及び大工仕事の配分金の基準について、法人には一定の裁量があったといえる余地があった

とはいえ、法人の事業の性質や目的に照らせば、法人が、会員の労働条件や提供する労務の内容について、一方的、定型的に決定していたものと評価することはできない。

(ウ) 報酬の労務対価性について

組合は、報酬の労務対価性について、①個人で受け取る襖班の配分金は、合計額を作業人数で頭割りするので、会員個人から見れば、労働の投入量に比例して配分金が支払われることになる旨、②大工仕事は、実労働時間に応じて配分金が支払われるので、配分金が労務の対価として支払われることは明確である旨主張する。一方、法人は、配分金は会員が仕事を完成し又は遂行した仕事の成果に対して支払われるのであり、賃金ではない旨主張する。

前提事実及び前記1(2)ウ、(3)イ、ウ認定のとおり、①襖班の仕事においては、襖や障子等の大きさ等を基に料金を決定し、その中から法人が事務費や材料費を除いて配分金を計算したこと、②襖班の集配作業を担当した会員2名に対し、配分金合計額の20%を引取・納品手当として、張替作業を担当した会員に対し、配分金合計額の80%を張替え作業代として、それぞれ作業人数で均等割りして支払ったこと、③大工仕事の配分金は、法人が1日6時間、12,000円を基準としていたこと、④C組合員は、仕事を完成しないと配分金を受け取ることはできなかったこと、⑤会員に一定した配分金の保証はないこと、⑥大工仕事において、C組合員は、作業終了次第帰宅したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、襖班の仕事において、配分金合計金額は、受注した襖や障子の大きさや枚数等によって計算されているのであって、会員に配分金を支払うに当たり、配分金合計金額を集配作業及び張替作業のそれぞれの作業人数で均等割りをしているということを考慮しても、一定時間の労務提供に対する対価とは評価できない。さらに、C組合員は仕事を完成しないと配分金を受け取ることができなかったことや、一定額の配分金の支払が保証されていないことを併せ考えると、襖班における配分金が労務の対価であったとはいえない。

また、大工仕事の配分金についても、就業時間を基礎として決められており、賃金としての性格を有するという組合の主張も一定理解できるところであるが、①C組合員は大工仕事の作業が終了次第帰宅するなど、大工仕事に就業している間、法人が勤怠管理を行っていたとは認められないこと、②C組合員は仕事を完成しないと配分金を受け取ることはできなかったこと及び③一定額の配分金の支払が保証されていないことを併せ考えると、大工仕事におい

ても、配分金は明らかに労務の対価であったとまではいえない。

以上のとおり、法人から C 組合員に対して支払われた配分金は、明らかに労務の対価であったとまではいえず、また、上記の外に報酬の労務対価性を認めるに足る事実の疎明はないことから、この点に係る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

組合は、業務の依頼に応ずべき関係について、①会員は仕事を断れば、仕事を干されるというのが実態であり、会員としては法人の業務の依頼に応ずべき関係にあった旨、② C 組合員が法人に対する苦情を繰り返す中で、法人は、C 組合員に対する報復として仕事を一切紹介しなくなった旨主張するが、法人は、①会員に対する仕事の提供は、会員の希望に応じて行い、これを引き受けるか否かは会員の自由である旨、② C 組合員が苦情を申し出る等したため就業させなかったという事実はない旨主張する。

前提事実及び前記 1 (4) イ、ス認定のとおり、①平成 8 年 5 月 22 日、C 組合員は、法人からの就業の連絡を断ったこと、②平成 13 年度からの 4 年間、C 組合員には毎年度 200 件を超える就業実績があったこと、③同 17 年度及び同 18 年度の C 組合員の就業件数は、前年度に比べて半分以下に減少したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、C 組合員においても法人からの就業の連絡を断った事実があったことからして、C 組合員には法人からの就業の依頼に応じるかどうかを決定する自由があったと推認できる。また、平成 8 年に C 組合員が法人からの依頼を断った後の状況を見ると、平成 13 年度からの C 組合員の就業実績は毎年度 200 件に上る一方、依頼を断ったことを境に就業件数が減ったことを示す事実の疎明はない。さらに、C 組合員の就業件数が半分以下に減少していた時期に、C 組合員が法人の仕事の断ったとの事実の疎明もないことを併せ考えると、仕事を断ることと就業件数の減少との間になんらかの対応関係があると認めることはできない。

また、前提事実及び前記 1 (4) エ、オ、シからソ、(5) ア、イ認定のとおり、① 12. 6. 15 C 意見書、13. 10. 3 C 意見書及び 18. 4. 1 C 意見書により、C 組合員は、法人に対し、意見書を提出していたこと、② 18. 4. 1 C 意見書には自分が作業を独占しているように思うので他の会員にも公平に配分するよう記載されていたこと、③平成 20 年、C 組合員は、法人に対し、20. 4. 11 C 質問状を送付したこと、④同 21 年 8 月及び同 23 年 9 月、C 組合員は、法人に対し、訴訟を提起したこと、⑤平成 13 年度からの 4 年間、C 組合員には毎年度

200件を超える就業実績があること、⑥同17年度及び同18年度、C組合員の就業件数は2桁であったこと、⑦同19年度から同21年度におけるC組合員の就業件数はそれぞれ4件、6件及び1件であったこと、⑧平成21年5月より後、C組合員の法人における就業の記録は存在していないこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、12.6.15 C意見書及び13.10.3 C意見書提出後の平成13年度以降の4年間は、C組合員の就業件数は、200件を超えており、

C組合員からの苦情に対する報復として法人が仕事を紹介しなくなったと考えることはできない。そして、その後、同17年度のC組合員の就業件数は2桁になったが、同14年度から同17年度の間はC組合員が新たに法人に対し意見書を提出したとの事実の疎明はなく、就業件数の減少とC組合員からの苦情の申出との関係は明白ではない。また、18.4.1 C意見書を契機にC組合員の就業件数を減らし他の会員に配分したとしても、それは、むしろC組合員の希望に沿ったものであるといえる。さらに、C組合員は平成20年に20.4.11 C質問状を法人に送付しているものの、これ以前の平成19年度の実績が既に4件となっていることからすると、20.4.11 C質問状とC組合員の就業件数が同21年度を最後になくなったこととの間に明らかな因果関係があるとはいえない。これらに加えて、裁判所に対する訴訟提起については、C組合員の就業の記録がなくなった後のことであることを併せ考えると、C組合員が法人に対する苦情を繰り返す中で、法人は、C組合員に対する報復として仕事を一切紹介しなくなったとは認められない。

以上のとおり、C組合員と法人は、業務の依頼に応ずべき関係にあったとの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について

組合は、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について、襖班の仕事において、①法人が、作業当日の役割分担を決定しており、作業終了後に、班長が報告書に記入して法人に提出する旨、②班長は法人の指名により決められており、班会議を行っていた事実はない旨、③出勤時間は法人によって明確に決められている旨、④作業場所は法人建物内の作業場に限定されている旨主張する。また、大工仕事については、⑤C組合員は、作業確認書を必ず携行し、作業終了後は、同書に発注者の確認をもらい、法人に提出しなければならなかった旨、⑥C組合員は、作業は午前9時に開始し、正午に15分間の昼休みを取り、作業終了まで拘束された旨、主張する。

一方、法人は、①班長は、職群班会議の際に班員の互選によって選出される

旨、②襖班所属の会員同士が作業前等に顔を合わせて作業の方法等について協議すること等は日常的に行われていた旨、③会員は、法人からの仕事の連絡が来るのを待機する等の拘束は一切ない旨、④会員の就業において、時間、場所は特定されず、引き受ける仕事の内容に応じて変わり得る旨、⑤組合は、日時場所が指定されていたと主張するが、請負や委任においても当然に伴う程度のものにすぎない旨、主張する。

a まず、組合の主張①から④についてみると、前提事実及び前記1(1)ア、ウ、(2)ア、イ、(4)ウ、カ、キ、ケ認定のとおり、(i) C 組合員は、襖班の仕事があることを作業の前日の夕方までに電話で連絡を受けていたこと、(ii)法人が発注者から仕事を受注すること、(iii)会員就業規約の第4条第2項には、会員は、仕事に従事するに当たり、作業確認書を携行し、作業終了後、発注者の確認をもらった上で法人に提出することが求められている旨、同規約第8条第1号には、就業会員はその中からリーダーを互選する旨それぞれ規定されていること、(iv) C 組合員の作業日誌には、襖班の会議について、「作業前ミーティング」、「ミーティング促す」との記載があること、(v)総会議案書には職群班会議の記載があること、(vi)襖班の就業に係る文書には、就業時間について、原則として午前9時から午後5時である旨の記載があること、(vii) C 組合員の襖班での就業時間は、午前9時から午後5時以外にも、午前10時30分から開始したり、正午に終了した日もあったこと、(viii)襖班において、C 組合員は、午後5時まで作業をしていなくても配分金が減額されることはなかったこと、(ix)襖班は、会員4名又は3名で張替作業を法人の建物内で行ったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、C 組合員に襖班の仕事があることを連絡していたのが法人であるのか襖班の班長又はリーダーであるのかは判然としないが、仮に法人から専ら連絡がなされていたとしても、発注者から仕事を受注するのは法人であることからして、法人から仕事の連絡が行われることは不自然なことではない。また、会員就業規約において、会員は作業終了後に作業確認書を提出することを求められているので、襖班においても、就業した会員が、法人に対し作業確認書を提出することを求められていたと思われるが、これは、法人が会員に対し配分金を支払うに当たり、作業の完了を確認するために必要な手続であり、このことをもって、法人が C 組合員を指揮監督下に置いていたとまではいえない。襖班の班長又はリーダーについては、会員就業規約において、就業会員はその中からリーダーを互選する旨の規定がある一方、それらが法人の指名によって決められているとの事実の疎

明はない。また、襖班の班長又はリーダーの権限、班会議の有無や内容については、審査の全過程を通して判然としないものの、C組合員の作業日誌に、「作業前ミーティング」、「ミーティング促す」との記載があることから、班会議が存在することは推認でき、また、襖班に所属する複数の会員が共同作業をする場合に、情報共有などのために班会議が開催されていたとしても不自然ではなく、班会議が開催されていた事実はないとの組合の主張は採用できない。

襖班での就業時間についても、C組合員は、午前9時以外の時間に開始している日や午後5時以前に終了している日があったこと、午後5時まで作業をしていなくても配分金を減額されなかったことからして、C組合員が法人によって時間的に拘束されていたとはいえない。

また、C組合員を含む襖班所属の会員は、法人の作業場で作業をしていたと認められるものの、襖班の作業内容からみて複数の会員で作業するためには一定の広さの作業場の確保が必要であり、法人が便宜的に作業場を提供していたとしても不自然ではなく、そのことのみから、直ちにC組合員の作業場所が法人の作業場内に限定されていたとまではいえない。

- b 次に、組合の主張⑤及び⑥についてみると、前提事実及び前記1(3)イ認定のとおり、(i)大工仕事の際、C組合員は、作業確認書を携行の上、作業場所に行き、作業終了後、発注者に作業確認書の確認をもらい、法人に提出したこと、(ii)大工仕事の作業当日、C組合員は作業終了次第帰宅したこと、(iii)会員就業規約の第4条第2項には、会員は、仕事に従事するに当たり、作業確認書を携行し、作業終了後、発注者の確認をもらった上で法人に提出することが求められていること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、法人が、会員に対し、配分金を支払うに当たり、作業確認書の提出を求めて作業の完了を確認することは当然必要な手続であり、この事実のみをもって、C組合員が、法人に対して、広い意味で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ない。さらに、C組合員は、作業終了後は法人の了解を得ることなく帰っており、時間的に拘束されていたともいい難い。

- c 以上のことからすると、C組合員は、法人の広い意味での指揮監督の下に労務提供を行っていたと解することも、労務の提供に当たり、日時や場所について一定の拘束を受けていたともいえず、組合の主張は採用できない。

(カ) 顕著な事業者性について

組合は、顕著な事業者性について、①法人は、発注者の障子や襖を張り替え

る材料の全てを調達している旨、② C 組合員が請負又は委任の一方の当事者として独立した事業者性を示す事実は何一つない旨、主張する。一方、法人は、仮に組合の主張するように、法人が発注者の障子や襖を張り替える材料を全て調達していたとしても、請負又は委任において、通常あり得る程度のものであって、労働者性を基礎づけるものではない旨主張する。

この点、C 組合員が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であると認めるに足る具体的な事実の疎明はないことから、C 組合員が、法人から独立した事業者性を有していたとは直ちには認められない。しかしながら、そのことが、C 組合員の労働者性を積極的に肯定できるまでの事情ともいえない。

(キ) 以上のことからすると、法人の構成員である C 組合員が、法人との関係において、労働組合法の適用を受ける労働者に当たると断定することはできない。

(4) 次に、前記(2)の双方の主張③についてみる。

ア まず、前提事実及び前記1(6)アによれば、29.12.9団交申入れの要求事項のうち、主たる議題は、C 組合員の労働条件に係る①平成21年6月以降 C 組合員を就業させていないことについて、謝罪し損害を賠償すること、②法人の同年以降の全就業実態を明らかにすること及び③会員に公平に仕事を紹介すること、の3項目であるといえる。

イ そして、29.12.9団交申入れに至る経緯についてみると、前提事実及び前記1(4)ア、ソ、(5)イ、ウ、(6)ア、イ認定のとおり、①平成8年4月18日以降、C 組合員は法人の会員であること、②同21年5月に C 組合員が大工仕事に就業した後、C 組合員の法人における就業の記録は存在していないこと、③同24年1月16日付けで、C 組合員は、法人に対し、24.1.16 C 意見書を提出したこと、④同24年6月5日に、C 組合員の法人に対する配分金等に係る損害賠償請求は棄却されたこと、⑤同29年12月9日、組合は、法人に対し、29.12.9団交申入れを行ったこと、⑥29.12.9団交申入書には、C 組合員の組合加入通知及び団交申入れについて記載があること、⑦同月20日付けで、法人は、組合及び C 組合員に対し、法人と C 組合員とは労使関係がないので団交には応じかねる旨回答したこと、がそれぞれ認められ、同24年6月から29.12.9団交申入れまでの間、C 組合員が、法人に対し、労働条件に係る意見を表明したとの事実の疎明はない。

これらのことからすると、組合は、29.12.9団交申入れにより C 組合員の組合加入公然化と同時に団交申入れを行っているとはいえ、C 組合員の就業を議題とする29.12.9団交申入れは、同24年6月5日に、C 組合員の法人に対する配分金等に係る損害賠償請求が棄却されてから5年6か月以上も経過した後になさ

れたものであり、その間に、C 組合員が法人に対し、自らの就業に係る意見を表明したとの事情も認められない。これらのことを併せ考えると、同21年5月の最後の就業から8年以上就業していないC 組合員について、このような就業実態もない者との間では団交申入れに応じられないとする法人の主張は十分理解できるところである。

- (5) 以上のとおり、C 組合員は法人との関係で労働組合法上の労働者に当たると断定できない上に、29.12.9団交申入れも、8年以上も就業がなく、しかも5年半以上にわたり何らの問題提起もなされなかった事項に関するものであることを総合考慮すると、組合の29.12.9団交申入れに対する法人の対応は、正当な理由のない団交拒否とはいえ、本件申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和元年9月2日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印

E
定 款
第 1 章 総 則

(名 称)

第1条 この法人は、 E (以下「センター」という。)と称する。

(事務所)

第2条 センターは、主たる事務所を大阪府富田林市に置く。

(目 的)

第3条 センターは、定年退職者等の高年齢退職者（以下「高年齢者」という。）の希望に応じた臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務（当該業務に係る労働力の需給の状況、当該業務の処理の実情等を考慮して厚生労働大臣が定めるものに限る。次条及び第5条において同じ。）に係る就業の機会を確保し、及びこれらの者に対して組織的に提供することなどにより、その就業を援助して、これらの者の生きがいの充実、社会参加の推進を図ることにより、高年齢者の能力を生かした活力ある地域社会づくりに寄与することを目的とする。

(事 業)

第4条 センターは、前条の公益目的を達成するため、次の事業を行う。

- (1) 臨時的かつ短期的な就業（雇用によるものを除く。）又はその他の軽易な業務に係る就業（雇用によるものを除く。）を希望する高年齢者のために、これらの就業の機会を確保し、及び組織的に提供すること。
- (2) 臨時的かつ短期的な雇用による就業又はその他の軽易な業務に係る就業（雇用によるものに限る。）を希望する高年齢者のために、職業紹介事業又は一般労働者派遣事業を行うこと。
- (3) 高年齢者に対し、臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽易な業務に係る就業に必要な知識及び技能の付与を目的とした講習を行うこと。
- (4) 高年齢者のための臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽易な業務に係る就業を通じて、高年齢者の生きがいの充実及び社会参加の推進を図るために必要な事業を行うこと。
- (5) 前4号に掲げるもののほか、高年齢者の多様な就業機会の確保及び地域社会、企業等における高年齢者の能力の活用を図るために必要な事業を行うこと。
- (6) その他目的を達成するために必要な事業を行うこと。

2 (略)

第 2 章 会 員

(種 別)

第5条 センターの会員は、次の3種とし、正会員及び特別会員をもって一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（以下「一般社団・財団法人法」という。）上の社員とする。

(1) 正会員 センターの目的に賛同し、その事業を理解している次のいずれにも該当する者であって、理事長の承認を得た者。

ア 富田林市に居住する原則として60歳以上の者。

イ 健康な者であって、臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業を通じて自己の労働能力を活用し、それによって自らの生きがいの充実や社会参加等を希望する者。

(2) 特別会員 センターに功労があった者又はセンターの事業運営に必要な学識経験を有する者で、理事長の承認を得た者。

(3) 賛助会員 センターの目的に賛同し、事業に協力する個人又は団体であって、理事長の承認を得たもの。

(入 会)

第6条 正会員、特別会員及び賛助会員として入会しようとする者は、理事会が別に定める所定の入会申込書を理事長に提出し、承認を受けなければならない。

2 理事長は、前項の規定により承認をしたときは、次の理事会においてこれを報告しなければならない。

(会 費)

第7条 正会員は、センターの活動に必要な経費を充てるため、総会において別に定める会費を支払わなければならない。

2 賛助会員は、総会において別に定める賛助会費を納入しなければならない。

3 前2項の会費及び賛助会費についてはその2分の1以上は公益目的事業のために、残余は管理費用のために充当するものとする。

(会員の資格喪失)

第8条 正会員、特別会員及び賛助会員が次のいずれかに該当する場合には、その資格を喪失する。

(1) 退会したとき。

(2) 成年被後見人又は被保佐人になったとき。

(3) 死亡し、若しくは失踪宣告を受け、又は会員である団体が解散したとき。

(4) 1年間以上会費等を滞納したとき。

(5) 除名されたとき。

(6) 全ての正会員及び特別会員の同意があったとき。

(退 会)

第9条 正会員、特別会員及び賛助会員は、理事会が別に定める退会届を提出して、任意に退会することができる。

(除 名)

第10条 正会員、特別会員及び賛助会員が次のいずれかに該当する場合には、総会において、正会員及び特別会員の総数の半数以上であって、正会員及び特別会員の総数の議決権の3分の2以上の議決に基づき、除名することができる。この場合、その会員に対し、総会の1週間前までに、理由を付して除名する旨を通知し、総会において、決議の前に弁明の機会を与えなければならない。

(1) センターの定款又は規則に違反したとき。

(2) センターの名誉を傷つけ、又は目的に反する行為をしたとき。

(3) その他の正当な事由があるとき。

2 前項により除名が決議されたときは、その会員に対し、通知するものとする。

(会員資格喪失に伴う権利及び義務)

第11条 正会員、特別会員及び賛助会員が第8条の規定によりその資格を喪失したときは、センターに対する会員としての権利を失い、義務を免れる。

- 2 センターは、会員がその資格を喪失しても、既納の会費及びその他の拠出金品は、これを返還しない。

第 3 章 総 会

(構 成)

第12条 総会は、正会員及び特別会員をもって構成する。

- 2 前項の総会をもって一般社団・財団法人上の社員総会とする。

(権 限)

第13条 総会は、次の事項について決議する。

- (1) 役員を選任又は解任
- (2) 役員報酬等の額の決定又は役員報酬等支給の基準
- (3) 定款の変更
- (4) 各事業年度の事業報告及び決算の承認
- (5) 会費及び賛助会費の金額
- (6) 会員の除名
- (7) 解散、公益目的取得財産残額の贈与及び残余財産の処分
- (8) 合併
- (9) 前各号に定めるもののほか、一般社団・財団法人法に規定する事項及びこの定款に定める事項

第14条～第21条 (略)

第 4 章 役 員

(略)

第 5 章 理 事 会

(略)

第 6 章 資 産 及 び 会 計

(略)

第 7 章 定 款 の 変 更 及 び 解 散

(略)

第 8 章 事 務 局

(事務局)

第49条 センターの事務を処理するため、センターに事務局を置く。

- 2 事務局には、事務局長及び所要の職員を置く。
- 3 重要な職員は、理事会の承認を得て理事長が任免する。
- 4 事務局の組織及び運営に関し必要な事項は、理事会の決議により別に定める。

第 9 章 公 告 の 方 法

(略)

第 10 章 雑 則

(略)

附 則 (略)

附 則

この定款は、平成25年定時総会において、議決の日から施行する。

E
会員就業規約

第 1 章 総 則

(目 的)

第 1 条 この規約は、E (以下「センター」という。) 会員の就業に関する事項を定めるものである。

(センターにおける就業)

第 2 条 センターは、定款の目的に基づき、会員が自発的な働く意欲と希望によりその能力を発揮できる就業の機会を提供し、相互共助・共働の実をあげようとするものである。

2 会員は、就業にあたって信条、性別、社会的地位、門地、宗教、国籍などの理由で差別的取扱いを受けない。

第 2 章 就 業

(仕事の受注)

第 3 条 センターにおける仕事の受注は、会員から付託を受けセンターが一括してその交渉にあたるものとし、会員は、発注者と受注又は作業条件等につき、直接の交渉当事者とならない。

(仕事の配分手順等)

第 4 条 センターは、受注した仕事について、就業希望会員とあらかじめ仕事の配分手順、作業時間、完了予定日、配分金等について打合せを行い、就業する会員の合意を得るものとし、その決定事項を文書に記録するものとする。またセンターは、会員の就業に対し適切な助言をするものとする。

2 会員は、作業確認書を携行し、契約内容に即した仕事に従事したうえ、その状況を作業確認書に記録し、本人及び発注者の確認を行い、就業の終了または作業確認書締切期日後速やかにセンターに提出しなければならない。

(健康と能力に応じた就業と安全衛生)

第 5 条 センターは、その受託した仕事との関係において、就業会員の安全衛生、災害防止等に配慮するとともに、会員の健康と能力に応じた就業を提供するよう努力するものとする。

(就業上の留意事項)

第 6 条 会員は、就業にあたり相互に次に点に留意すること。

- (1) センターから提供された仕事について誠実に履行するよう努めること。
- (2) やむを得ない事情で約束の就業ができない場合は、事前にセンターに届けること。
- (3) 就業にあたっては安全衛生の確保に万全の注意を払い、災害発生の防止に努めること。

(守秘義務)

第 7 条 会員は、就業上知り得た業務上の機密事項を第三者に漏らしてはならず、また退会後も同様の義務を負う。なお、「機密事項」とは、発注者、就業先、他の就業会員等の個人情報その他、就業先の社内情報、センターとの契約内容等をいう。

第 3 章 共 同 作 業

(共同作業の留意事項)

第 8 条 会員が共同作業を必要とする場合は、以上の就業に関する定めに加え、次の点

に留意すること。

- (1) 就業会員は、そのなかからリーダーを互選する。リーダーは就業会員の作業手順、安全衛生、健康状態、休息时间、会員相互の連携及び発注者との打合せなどにつき、センターに協力すること。
- (2) 就業会員は、仕事の遂行について相互に助け合い協力すること。
- (3) 就業会員は、常に明るい雰囲気のもとで就業できるよう、共同責任分担の精神をもって努力すること。
- (4) 就業会員が就業中、けがをし、または病気にかかったときには、共同作業中の会員は、直ちにリーダー・センターまたは発注者に連絡など応急の措置をとるようにすること。

第 4 章 傷 害 保 険

(傷害保険)

第9条 会員の就業中などにおける死傷病については、「シルバー人材センター団体傷害保険」約款の定めるところにより、補償されるものとする。

- 2 傷害者または共同作業会員は、事故後遅滞なくその内容等をセンターに届けて指示に従うこと。

第 5 章 損 害 保 険

(損害保険)

第10条 会員が就業中、発注者または第三者の身体もしくは財物に損害を与えたときは、「シルバー人材センター総合賠償責任保険」約款の定めるところにより、賠償を担保するものとする。ただし、会員は保険契約の規定に基づく免責金額を負担するものとする。

- 2 会員の故意または重大な過失または自動車の所有、使用、管理に起因する賠償責任が発生したとき等「シルバー人材センター総合賠償責任保険」で担保できない賠償は、会員が負うものとする。

第 6 章 雑 則

(規約の改廃)

第11条 この規約の改廃は、理事会において決定し、総会に報告するものとする。

附 則

この規約は、昭和56年6月28日から施行する。

附 則

この規約は、公益法人の設立の登記の日から施行する。

E
安全就業基準

(目的)

第1条 この安全就業基準は、E (以下「センター」という。)会員の就業に伴う事故を未然に防止し、安全に就業できる事項を定めることを目的とする。

(会員の遵守義務)

第2条 会員は、就業しようとするときは、この基準を遵守し、あらゆる事故の発生防止に努めなければならない。

(安全心得)

第3条 会員は、就業にあたっては、次の安全心得を守り、作業に従事しなければならない。

- (1) 作業は安全第一を心がけ、急いだり、あわてたりしないこと。
- (2) 器具類は、使用する前に必ず点検すること。
- (3) 服装・履物は作業に合った働きやすいものにする。
- (4) 作業前には軽い柔軟体操をして体をほぐすこと。
- (5) 加齢による諸機能の低下を十分に認識し、無理をしないこと。
- (6) 作業現場は、常に整理整頓に心がけること。
- (7) 共同作業では、合図、連絡を正確に行うこと。
- (8) 酒気を帯びての就業は、絶対に慎むこと。
- (9) 健康には、常に注意し、健康な状態で就業すること。
- (10) 仕事の前日は、十分睡眠をとるように心がけること。

(安全保護具)

第4条 会員は、危険又は有害と思われる作業に従事する場合は、必要に応じ安全保護具を着用しなければならない。

(交通災害の防止)

第5条 会員は、仕事場との往復時は、交通ルールを守るとともに交通事故に注意しなければならない。特に、自動車やバイク、自転車にあつては、十分注意し運転しなければならない。

(作業環境の確認)

第6条 会員は、就業現場の環境が安全衛生面において、安全であるかどうかを確認してから、作業に着手しなければならない。

(標識の設置)

第7条 会員は、通行人等に対し危険と思われる作業を行うときは、作業中であることがわかる標識を設置し、事故の防止に努めなければならない。

(器具類の使用)

第8条 会員は、器具類を使用する場合は、正しい取扱方法により作業すること。

- 2 会員は、就業に使用する器具類については、必ず作業前に点検し安全を確認するとともに定期的に点検を実施しなければならない。
- 3 会員は、点検において、不良箇所を発見したときは、その器具は使用せず、直ちにセンターに報告しなければならない。

(健康管理)

第9条 会員は、常に健康の維持管理に努め、健康診断は進んで受けなければならない。

2 会員は、常に疲労が蓄積しないように、休養を十分とるよう心がけなければならない。

(報告義務)

第10条 会員は、仕事場との往復時や就業中にけがをしたとき、又は体に異常を感じたときは、直ちに共同作業中の者又は本人がセンターに連絡し、応急の措置をとるようにしなければならない。

(その他)

第11条 会員は、この基準に定める以外に、センター等より指示があった場合には、それに従い作業に従事しなければならない。

附 則

この基準は、昭和56年6月28日から施行する。

附 則

この基準は、公益法人の設立の登記の日から施行する。

E
適正就業基準

(目的)

第1条 この基準は、E 就業規約の規程に基づき、会員に適正かつ公平に就業機会を提供するとともに、就業の安全性を確保するため、会員の就業基準について必要な事項を定めるものとする。

(就業の条件)

第2条 センターは、会員の希望により公平に就業機会を提供するよう努めるものとする。

ただし、特別な事由があり、理事長が認めた場合はこれによらないものとする。

(就業の時間及び期間)

第3条 センターが提供する就業の時間及び期間は次のとおりとする。

- 1 1日の就業時間は、健康管理、安全就業などを考慮し、7時間以内とする。
- 2 1ヶ月就業日数は、原則として概ね10日程度以内とする。

ただし、剪定、草刈作業など時期的に集中する業務及び短時間の就業が連続する業務や、その仕事に従事する会員が不足する場合はこの限りでないものとする。

- 3 同一職種で同一就業場所の就業期間は3年を限度とする。

ただし、他に就業を希望する会員がいない場合及び、発注者から強い要請がある場合並びにセンターが特に認めるものについては、これによらないものとする。

(就業期間の明示等)

第4条 新規に就業する場合は、前条第3号に基づき就業期間を明示するものとする。

- 2 就業期間の満了にあたって、事前に当該会員に「就業期間満了予告通知書」を交付する。

(就業の変更及び中止)

第5条 センターは、就業会員が発注者、市民もしくは就業会員との間でトラブルを発生させた場合又は健康状態、就業態度、就業に必要な技術・技能その他の理由により当該業務の継続が困難と認めるときは、その業務の提供を変更又は解除することができる。

- 2 前項で就業の解除を受けた者は、適正就業審査会にその就業の適否の審査を申し出ることができる。

ただし、発注者から就業会員の解除の申し出がある場合はこのかぎりでない。

(休業の手続)

第6条 センターは、就業会員が傷病等により長期に休業する旨の申し出を受けた時は、傷病等の状態及び療養期間等を明記した診断書の提出を求めることができる。

- 2 確認できる休養期間が45日以内の場合は、責任者等の同意があれば会員の代行による休業を認めることとする。
- 3 休業が45日を超える場合又は45日以内であっても休業期間経過後の就業が困難と事前に認められた場合は、責任者等と協議の上当該会員の就業を解除し、代替の会員に就業させることができる。

(他の就業の提供)

第7条 センターは、第3条第1項第3号により就業期間満了した会員又は第5条第1

項及び第6条第3項により就業を解除した会員の適性を考慮し、他の就業機会の提供に努めるものとする。

(重複就業の禁止)

第8条 会員の就業機会の公平化を図るため、原則として重複就業を避けるものとする。

ただし、特別な事由がある場合、一定の期間に限り認めることができるものとする。

(健康の保持と安全就業)

第9条 就業会員は、発注者等の期待と信頼に応えるため、常に健康維持に努め、併せて健康診査など定期的な受診に努めなければならない。

(委 任)

第10条 この就業基準に定めのない適正就業に関する事項については、理事長が別に定める。

附 則

施行期日

この基準は、平成18年10月1日から施行する。

附 則

この基準は、公益法人の設立の登記の日から施行する。

附 則

この基準は、平成27年4月1日から施行する。ただし、交替人数が多数により業務に支障をきたす場合又は就業を希望する会員がいない場合はこの限りでない。

入会のしおり

シルバー人材センターとは

- 1 定年退職後等において、雇用関係ではない就業を通じて自己の労働能力を活用し、自らの生きがいの充実や社会参加を希望する高年齢者に、臨時的・短期的な仕事を、一般家庭、企業、公共団体等から有償で引き受け提供します。
- 2 地域の高年齢者が自主的に設置・運営を行い、国・府・市の指導を受け、営利を目的としない公益法人です。
- 3 会員と発注者又は、シルバー人材センターとの間には雇用関係がないため、労働基準法の労働関係諸法、雇用保険、労働災害保険等の適用はされません。
但し、会員が安心して働けるようにシルバー保険等が設けられています。
- 4 通常の雇用関係での労働のように生活のために働くことを望む人を対象としたものではありませんので、一定の収入保証や就業日数の保証をする仕組みになっておりません。

シルバー人材センターの業務

- ① 請負・委任による仕事の提供
 - ◎ センターは一般家庭・企業・公共団体等から高年齢者に適した臨時的・短期的な仕事を請負・委任により有償で受注し、その仕事に適した会員に就業を提供しております。
- ② 労働者派遣事業
 - ◎ 臨時的・短期的な就業又は、その他の軽易な業務に係る就業の範囲内で、発注者のニーズに対応した派遣事業を進めております。
- ③ 職業紹介事業
 - ◎ センターは臨時的・短期的な雇用による就業を希望する高年齢者のために職業紹介事業を実施しています。
- ④ 就業に必要な知識・技能講習の実施
 - ◎ センターは請負・委任された仕事と会員の就業を結びつけるため、知識・技能の付与講習を実施しています。

会員になるためには

- 1 富田林市内にお住まいの、60才以上で、健康で働く意欲と能力があり、センターの趣旨に賛同して入会説明を受け、入会申込みを提出し、理事長の承認を得たものとする。
- 2 入会時に年会費2,000円（4月1日～3月31日）を納入された方
これは、シルバー人材センターの運営の一部が、会費で行われることが原則とされているからです。この原則によって、センターは社団法人という公益法人の法人格を取得することが許されています。そして、この会費は仕事の斡旋料ではありませんので、「仕事をしていないから払わない。」ということにはなりません。センターの趣旨に同意されたうえで、会員として事務局共々運営に参画していく（連帯・共助）ための運営費の一部を負担していただくものです。

会員の就業について

- 1 会員は入会時にあらかじめ自分の希望する仕事をセンターに登録しておきます。センターは受注した仕事の内容・条件により会員の希望している仕事を会員に連絡します。連絡を受けた会員は、就業場所・配分金等、仕事の内容・条件などを判断して、引き受けるか否かを自分で判断します。
- 2 会員が従事した仕事に応じた報酬（配分金）を発注者からセンターが一括して受取り指定日に就業した会員に配分金としてお支払します。
配分金は原則として、毎月25日に締め切り、翌月の10日に支払います。10日が土曜日、日曜日、祝日の場合はその前日の営業日になります。配分金の支払方法は、全額本人名義の口座に振り込みします。シルバー人材センターの会員が、センターから受け取る配分金は所得税法上、家内労働者等の事業所得等の「雑所得」（給与所得ではない）として取り扱われ必要経費については原則として65万円の最低保証が認められています。したがって、それを超えた配分金収入を受け取った会員は、確定申告を行う必要があります。

個人情報利用目的

- 1 E の正会員及び特別会員の入会手続き及び会員の名簿作成を行うとき
- 2 会員に就業の提供を行うとき
- 3 会員の労働者派遣事業及び職業紹介事業を行うとき
- 4 就業に必要な知識及び技能を習得する為の講習会を行うとき
- 5 生きがいの充実や社会参加を図る為に必要な事業（ボランティア等）を行うとき

シルバー保険について

会員は、発注者及びセンターの間には雇用関係がないため、労災保険の適用が受けられません。そのため会員は入会と同時に「シルバー保険」に加入し、万一就業中に事故等にあった場合は、この保険の適用を受けることになります。なお、保険料はシルバー人材センターが全額負担します。

シルバー保険には、会員自身が就業中に急激かつ偶然による外来の事故によって身体にけが等をした場合の「団体傷害保険」と、会員が就業中に偶然な事故が原因で他人の身体や財物に損害を与えた場合の「総合賠償保険」の2種類があり、その内容は次のとおりです。

(略)

就業中に万一ケガ（事故）にあった場合

- ① 医師の治療を受けてください。
この場合、各自の健康保険証を使って治療等を行ってください。（シルバー人材センターは、労災保険等は適用されません。）
- ② ケガ（事故）の状態、ケガ（事故）したときの様子などを直ちに、センターに報告してください。

自ら報告できない時は、そばにいる人に依頼し、必ず一報してください。

(以下略)