

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人        Y株式会社  
再審査被申立人        X 1 地方本部  
再審査被申立人        X 2 労働組合  
再審査被申立人        X 3 分会

上記当事者間の中労委令和2年（不再）第9号事件（初審東京都労委平成30年（不）第93号事件）について、当委員会は、令和4年4月6日第299回第一部会において、部会長公益委員荒木尚志、公益委員柴田和史、同磯部哲、同小坪淳子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、再審査申立人Y株式会社（以下「会社」という。）と個人請負契約を締結して、電気メーターの取替工事等（以下「計器工事」という。）

に従事する作業員（以下「計器工事作業員」という。）が結成した再審査被申立人X3分会（以下「分会」という。）とその上部団体である再審査被申立人X1地方本部（以下「X1地本」という。）及び同X2労働組合（以下「X2労組」といい、X1地本及び分会と併せて「組合」という。）が、平成30年12月7日（以下「平成」の元号は省略する。）と同月12日に連名で、会社に対し、翌年度の計器工事件数の割当て等を議題とする団体交渉申入れ（以下「本件団交申入れ1」という。）をし、また、同月26日と31年1月3日に連名で、会社に対し、会社から提示された請負契約書が従来の契約の不利益変更であるとしてこれに係る団体交渉申入れ（以下「本件団交申入れ2」という。）をしたところ、会社は、組合の組合員である計器工事作業員は会社が労働契約を締結する従業員ではなく、組合は会社が雇用する労働者の代表者ではないとして、いずれの団体交渉にも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号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、組合が、本件団交申入れ1について30年12月17日に東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対して救済申立てを行い、本件団交申入れ2について31年1月18日に追加申立て（以下、救済申立て及び追加申立てを併せて「本件申立て」という。）を行った事件である。

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 団体交渉の応諾
- (2) 誓約書の交付及び掲示

## 3 初審命令の要旨

都労委は、令和2年2月4日付けで、計器工事作業員は、労組法上の労働者に当たることから、会社が本件団交申入れ1及び本件団交申入れ2に応じなかったことは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、会社に対し、団体交渉の応諾及び文書の交付・掲示並びに都

労委への履行報告を命ずる決定をし、同年3月4日、組合と会社に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

#### 4 再審査申立ての要旨

会社は、令和2年3月6日、初審命令を不服として、初審命令の取消し及び本件申立ての棄却を求めて、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

#### 5 本件の争点

- (1) X1地本、X2労組及び分会は、労組法に適合する労働組合といえるか。
- (2) 計器工事作業者は、労組法上の労働者といえるか。
- (3) 上記(1)、(2)が認められた場合、会社が組合の本件団交申入れ1及び本件団交申入れ2に応じなかったことは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
- (4) 上記(3)において不当労働行為に当たる場合、救済の利益は存在するか。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1（X1地本、X2労組及び分会は、労組法に適合する労働組合といえるか。）について

#### (1) 会社の主張

ア X1地本、X2労組は別の規約を有するが、分会は計器工事分会運営規則基準（以下「分会基準」という。）を有するだけで規約を有していない。

分会がX2労組の組合員により組織され、加入する組合員につき、速やかにX2労組に登録手続を行い、脱退する場合も速やかにX2労組に届けることや、分会の大会の招集もX2労組執行委員長が分会に委任して行うことなどが分会基準に定められていることから、分会と

X 2 労組が別の執行体制を有しているといえない。また、会計監査報告も職業的に資格がある会計監査人だけではなく、X 2 労組役員の証明を添えることとなっているから、会計が独立しているといえない。

少なくとも分会は、X 1 地本及びX 2 労組から独立した労働組合といえないことはその分会基準から明らかである。

イ 会計監査報告について、X 1 地本とX 2 労組の規約や分会基準に沿った組合運営がなされている立証もない。よって、組合の本件申立ては却下されるべきである。

(2) 組合の主張

X 1 地本、X 2 労組及び分会は、それぞれ独自の規約、会計及び執行体制等を備えるとともに、会計及び執行体制等はそれぞれの規約と整合しており、独立した労働組合である。

2 争点 2 (計器工事作業者は、労組法上の労働者といえるか。) について

(1) 会社の主張

ア 労組法上の労働者に当たるかについて

本件において、計器工事業者である組合員の事業者性は顕著であり、組合員が事業者である以上、他の要素を論ずるまでもなく「労組法上の労働者」には当たらない。

イ 労働者性判断要素への該当性

(ア) 事業組織への組入れについて

会社は、申立外 C 1 会社 (以下「C 1 会社」という。) からその年度ごとに競争入札により工事量や工事受注地域が毎年異なる計器工事を請け負っている。会社は、請け負った工事量や受注した地域に応じて請負者に対しその年度に限った発注をするのであるから、「計器工事に関する労働力を恒常的に計器工事の労働力として請負者を確保した」としても、C 1 会社からの受注がなければ確保や組

入れは何の意味もない。

組合加入通知がなされた30年12月時点で、個人請負者（前記第1の1「計器工事作業員」に同じ。以下同様）は133名、会社と請負契約を締結した法人（以下「法人請負者」という。）は18社、その法人に雇用される労働者又は法人と請負契約を締結した請負人（以下「法人作業員」という。）は59名であった。請負者には個人と法人が存在し、令和2年度は法人請負者への発注比率は55.3パーセントであるから、個人請負者を会社組織に組み入れて恒常的労働力とする必要もないし、していない。このことは、30年度でも同様だったのである。

個人請負者が着用する作業服は、会社の従業員が着用している作業服とは異なっている。請負者の作業服は、いかなるものでもよく自由である。しかし、請負者の多くはC1会社の作業服に類似した作業服の着用を希望するが、当該作業服は個人で直接購入できないため、初回に限り2着（夏用・冬用各1着）を無償で作業員に貸与している。初回貸与の作業服の汚れ又は破損等で新たに作業服が必要となった場合は、請負者は会社を通じて申し込み、代金の半額を負担して作業服を購入している。

個人請負者によっては上記の作業服を希望せず、各自が調達した作業服を着用している者もいる。

ヘルメットについては、安全確保の点から法人・個人を問わず無償で請負者に貸与している。

計器工事は、C1会社の認定制度合格者のみが担当することができ、その証が「委託従事者証」であり、会社とC1会社との間の請負に関して、工事を施工する場合は常時これを携行することが合意されている。

計器工事は、客宅で一人作業を行うことから、客からの「苦情」「トラブル」発生の際の連絡のため、会社の名刺を用意している。個人請負者は、名刺作成費用の一部を負担している。

会社は、他社での就労や他事業を営むことは禁止しておらず、契約上も副業禁止規定はない。現に、季節によって会社の仕事をしないという請負者もいる。

(イ) 契約内容の一方的・定型的決定について

会社提案で締結されたからといって、契約が強制されたとか、契約が一方的であるということとはできない。現に、31年3月21日時点の個人請負者85名のうち23名（27パーセント）の要望を会社は受け入れ、会社提案を変更して契約を締結している。

組合員も非組合員も会社と協議して契約案を修正の上で契約を締結しているのであり、合意できずに契約に至らないこともあるが、いずれにせよ、契約締結に至るのは、請負者が個人・法人を問わず、会社と協議し必要な変更（修正）を加えた上で合意した場合である。よって、「定型的契約」「一方的契約」「強制的契約」等の事実はない。

(ウ) 報酬の労務対価性について

報酬は、工事単価に工事完了件数を乗じたものである。「労働時間に比例して報酬額が決まる」こともない。そもそも請負契約には「労働時間」が存在しない。また、一定時間作業すれば結果に関係なく報酬が支払われるということはないし、工事完了件数に関係なく報酬が支払われることもない。つまり、指示された一定時間を勤務することに対する対価としての賃金とは全く異なるのであって、工事の報酬は完全に件数と単価の結果である。

なお、「最低補償金」は、報酬額の最低補償という意味ではなく、

会社がそれぞれの請負者に対し、当初合意した契約工事件数を発注できなかったことから賠償を行ったものである。

(エ) 業務の依頼に応ずべき関係について

請負契約で合意した内容は、その内容に従って会社・請負者とも履行しなくてはならず、不履行があった場合、相手方に是正を求めることは請負者の諾否とは関係がなく、契約内容の履行そのものである。

請負契約内容に入っていない工事については、完全に請負者に諾否の自由がある。

「予防取替工事」については、30年度に約半数が応じなかったのであるから、諾否の自由が保障されている証左である。「OJT」や応援についても、作業者と会社との話合いで決まるものであって、これらを断ったとしてもペナルティはない。

夕礼、緊急夕礼への出席が義務付けられていることはない。夕礼に出席するよう求めるが、出席しなかったからといって何らかのペナルティが存在するわけではない。

(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について

a 広い意味での指揮監督下の労務提供

低圧単独計器工事仕様書（以下「仕様書」という。）は、請負契約の適正な履行を図るためのものであり、請負契約の契約内容であるから指示ではない。契約内容に定められた受注者・発注者双方の権利義務の1つである。

請負契約として合意した内容を請負者が履行しているかを注文主たる会社がチェックするという請負契約に必須なことを行ったからといって「広い意味で会社の指揮監督の下に労務の提供を

行っていると解する」のは誤りである。

b 一定の時間的場所的拘束

請負者は、稼働日にしろ、非稼働日にしろ、請負者の裁量で決定している。稼働日が契約で定まっていることもないし、会社が稼働日を指定することもなく、会社の従業員の勤務日との関係もない。

請負者の担当エリアは会社と請負者が合意した作業地域である。契約が成立した以上、その合意した地域の計器工事を履行しなければならない。

(カ) 顕著な事業者性について

個人請負者であっても、本件契約以外の事業ないし就労等を行うことは何ら禁じられていないのであるから、請負者の裁量や才覚により他で収入を得る機会は十分に保証されている。

請負者本人が損害賠償した事例が30年度で個人3件、法人2件、全体で5件存在することから、契約内容及び実例の点からしても、請負者が第三者に対する損害賠償を負う。

請負者が補助者を使うことは契約で禁止されていない。現に、補助者を使って作業する個人請負者もおり、補助者を使うか、使わないかは請負者の裁量である。

計器工事を第三者へ委託することは、作業者の資格の問題があるから事前に会社に届け出て会社が再委託を認めるかどうか判断しているが、事業者性を否定するものではない。

会社は、請負者に対して、初回に限り、テスター・検電器・クランプメーター・無停電工具等は無償で貸与している。請負事業を開始するための費用が大きいことからそれに配慮した。テスター等の2台目以降は、原則どおり請負者が全額負担である。ただし、無停



電工具は不正使用防止のため、請負契約終了時に会社に返却することとなっており、そのため2台目以降も請負者の負担は半額である。

組合員が事業者であることは、確定申告をしていること及び持続化給付金を受給していることから明らかである。確定申告については、組合員が事業者として事業収入を計上し、必要経費等を控除して事業所得を申告しているから、まさに事業者である。また、事業者としての事業を継続するために設けられた持続化給付金を自らの判断で申請し受給しているのに、「事業者ではなく労働者である」などあり得ない。

## (2) 組合の主張

### ア 労組法上の労働者に当たるかについて

労組法上の労働者に当たるか否かについては、契約の名称等の形式のみにとらわれることなく、その実態に即して、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、業務の依頼に依すべき関係、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、顕著な事業者性などの諸要素を総合的に考慮して判断すべきである。

6つの要素などを総合的に考慮して判断すると、計器工事作業者が労組法上の労働者であることは、極めて明白である。

### イ 労働者性判断要素への該当性

#### (ア) 事業組織への組入れについて

令和2年11月1日時点で、計器工事作業（厚生会作業員及び個人作業員。後記第3の2(2)のとおり。）は41名、法人作業員は44名であり、計器工事作業員と法人作業員の比率は、48.2パーセント対51.8パーセントである。

計器工事作業員の工事所への配属状況、人数、法人作業員との比

率等を見る時、計器工事作業者が不可欠ないし枢要な労働力として会社組織に組み入れられていることは明白である。

会社は、初めて計器工事業者になる時、上下の作業服を無償で提供し、2着目からは半額有償で提供している。会社は、計器工事をする時は、必ず作業服で作業をするように指示しており、作業服は制服と同様である。

会社は、計器工事業者に対し、作業中、「Y」の文字が入った会社支給のヘルメットを着用するように指示している。

会社は、計器工事業者に対し、作業する時は、必ず「委託従事者証」を携帯し、作業服の左胸のポケットに着けるように指示している。また、業者は、作業中名刺を常に持つようにし、お客さんに渡したり、マンションの管理人等との交渉などに使っている。

厚生会業者は、31年度までは、副業や兼業を一切やっていない。

#### (イ) 契約内容の一方的・定型的決定について

会社は、計器工事業者の意見を聞くことなく、請負契約書の内容を一方的・定型的に決めている。

工事単価については、C2厚生会（以下「厚生会」という。）が会社に対し要望を出したことはあるが、会社がその要望を受け入れたことはなく、会社と厚生会が工事単価を協議して決定したことはない。会社は、31年度の工事単価については、厚生会の理事や計器工事業者の意見・要望を一切受け入れなかった。

会社は、30年度までの各年度「低圧単独失効替工事月別展開値作業達成可否チェックシート」を作成して、計器工事業者に対し、年間及び月間の工事個数を一方的に割り当て、月間及び年間の稼働日数を一方的に指示している。

(ウ) 報酬の労務対価性について

計器工事は、1個当たり10分程度で完了する作業である。したがって、作業時間をかければかけるほど工事個数と報酬金額が上がる仕事である。

再訪問手当は、再訪問して工事を完成した場合に支払われる手当である。二重付託対応手当は、二重付託した時に仕事ができなかった作業者に支払われる手当である。OJT手当は、OJTを担当した作業者に支払われる手当である。会社は、上記の手当や他の計器工事作業者の作業の応援を行った計器工事作業者に対する交通費や宿泊費を31年3月20日まで支払っていた。

会社は、計器工事作業者に対し、最低補償金を支払っている。

会社は、計器工事作業者の31年度の年間報酬額を「28年度下期、29年度、30年度の2年半の平均の報酬」になるように、工事単価を上げ、割当て工事個数を組み立てている。

(エ) 業務の依頼に応ずべき関係について

計器工事作業者は、会社が全工事を行うように指示しているため、配分された失効替工事、計画取替工事、スイッチング工事及びこれらの関連工事等を拒否することはできない。

予防取替工事(不良品の電気メーターを取り替える工事)は、工事範囲が広く、工事場所がバラバラであり、交通費や交通時間を含む工事のために要する時間がかかり、作業者が好まない作業であるが、会社は、厚生会に予防取替工事を行うことを了解させ、厚生会作業者のほとんどは、依頼があれば断らずに予防取替工事に従事した。

会社は、夕礼・緊急夕礼の際、計器工事作業者の出欠をとっており、夕礼・緊急夕礼への出席を義務付けている。

(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

a 広い意味での指揮監督下の労務提供

会社は、標準作業手順や請負工事賞罰基準(罰則編)等により業務遂行への指揮監督をしている。

会社は、計器工事作業者にハンディターミナル(令和元年6月からはタブレット)を貸与し、計器工事作業者の作業予定や作業結果を報告させ、その業務状況を常時把握し、作業の間や工事所に帰所した際、随時指示を出している。

また、会社は、毎月及び年間の工事計画件数の92パーセントから102パーセントを施工するように指示しており、各月の施工率が92パーセントを下回ると、計器工事作業者に対して、リカバリープランを出すように指示している。年間施工率が92パーセントを下回ると生産性(各作業者の工事实績・作業品質から会社が評価した1日平均の見込み工事件数。後記第3の5(4)のとおり。)を低く評価され、翌年の工事件数が減らされたり、報奨金の支給基準とされる評価点が低くなる等の不利益を被る。

b 一定の時間的場所的拘束

会社の工事所長は、夕礼で「計器工事作業者の稼働日を社員が出勤しない土曜日、日曜日、祝祭日、盆休み及び年末年始以外にするように」と指示している。計器工事作業者は、顧客の要請で土曜日、日曜日、祝祭日に計器工事を行う場合は会社の事前の許可を得なければならない、計器工事を終了したら、終了した旨を工事所長に携帯電話で報告することになっている。

会社の工事所長は、「低圧単独計器失効替工事仕様書」(甲第130号証)の「作業の就業時間は、原則として午前8時30分より午後5時30分とする。」との規定に基づき、午後5時30

分までに工事所に帰るように指示していた。29年頃からは、夕礼で、午後5時までに工事所に帰るように指示するようになった。

また、直帰でない計器工事作業者が午後5時直前に工事所に連絡しない時は、内勤社員から計器工事作業者に作業の現状についての問い合わせの電話が入る。

C3工事所等では、午前8時から作業をしていて事故やトラブルが発生すると、会社から「今後は午前8時30分から作業をするように」と指示されている。

会社は、30年度までC1会社の10支社の管轄をエリアに分けて計器工事作業者に担当させて、場所的に拘束していた。

また、計器工事作業者は、原則として当日工事所に帰るが、直帰する場合は、翌日もしくは翌々日に工事所に寄ることになっている。

#### (カ) 顕著な事業者性について

計器工事作業者は、補助者を使用したり、第三者に委託することはしていない。

また、計器工事作業者が負担する物品等は、工事用車両、ガソリン代、ドライバー、デジタルカメラ、踏み台(脚立)、消火器、その他工具類、住宅地図、ロール紙、名刺だけで、その他の物品は、すべて会社が負担している。電気メーターは、C1会社の所有物であり、「委託従事者証」はC1会社が、ハンディターミナルやタブレットは会社が計器工事作業者に貸与している。このような器材等の負担の実態からは、業務に必要な器材を主に計器工事作業者が負担しているとはいえない。

計器工事作業者は、確定申告をし、持続化給付金を受給しているが、そのことをもって計器工事作業者の事業者性が顕著とはいえない

い。

3 争点3（上記1及び2が認められた場合、会社が組合の本件団交申入れ1及び本件団交申入れ2に応じなかったことは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 会社の主張

ア 団体交渉拒否について

(ア) 組合員は請負者であって労働者ではないから、その組合員が加入した三組合は「会社が雇用する労働者の代表者ではない」ので、団交応諾義務を負わない。

(イ) 労働基準法（以下「労基法」という。）において、使用者にすべての労働条件の明示を義務付けているのであるから、労働条件として明示されない労働の内容や業務指示の方法等は、以下のとおり義務的団交事項でない。

① 請負契約の内容について、双方の合意によって成立した請負契約の変更など契約条項にその変更権限が明記されていない限りあり得ないのであって、そもそも義務的団交事項に該当しない。

② A1組合員（以下「A1」という。）の雇止めについて、請負契約は合意された期間をもって常に終了するから、A1との請負契約の終了あるいは新たな請負契約の不締結が義務的団交事項に該当することはない。

③ かつて存在したが既に廃止されている過怠金条項をもって罰則と解し、義務的団交事項とすることはできない。なお、請負契約の賞罰基準（罰則編）は懲戒処分ではないので、請負者に対して罰則を定めた契約条項はないし、実際に罰則を科したこともないのであり、義務的団交事項とはならない。

- ④ 会社の一組織である「工事所の機構改変」にかかる要求は、組合員の請負契約内容と全く関係がないから、義務的団交事項ではない。
- ⑤ 組合員の会社施設及び就業時間内での就労という実態がないのであるから、組合活動の有給保障や会社施設を利用した組合活動の要求は義務的団交事項に該当しない。なお、組合活動は会社施設外、就業時間外に行うのが原則であり、使用者がこの組合活動を受忍する義務はない。
- ⑥ 新たに組合員と合意して締結した31年度の請負契約は、30年度の請負契約やその内容と関係がない。年度ごとに、会社と組合員双方が協議し合意してその年度の請負契約を締結しているのである。一方、組合の団交要求議題は、労働条件あるいは請負内容の不利益変更を前提にするものであるから、そもそも義務的団交事項に該当しない。

(ウ) 本件団交申入れ1及び本件団交申入れ2は、独立した三つの労働組合が同一議題での団体交渉を申し入れているのであるから、三重交渉の申入れであり、この三者の関係と交渉の主体及び団交議題の整理がされるまで使用者に団交応諾義務はない。

#### イ 支配介入について

団体交渉拒否について、仮に会社の行為が労組法第7条第2号に該当した場合でも同条第3号には該当しない。

同条第2号において、雇用する労働者の概念を拡張して検討する余地があるとしても、これは同号に限定され、同条第3号において使用者概念の拡張はあり得ない。

会社は請負者たる組合員の雇用者でないから、組合は「雇用する労働者の代表者」ではなく、組合員との関係でも会社は「使用者」でな

い。会社は支配介入類型たる同条第3号の対象となる「使用者」ではなく、本件で同号の不当労働行為は成立しない。

会社は、請負者たる組合員は雇用する労働者ではなく請負者の加入した組合は雇用する労働者の代表者ではないとして団体交渉に応じなかっただけであり、組合の結成や運営に対する支配介入の意思もないし、組合を弱体化させる意思もない。少なくとも同条第3号該当を認める余地はない。

(2) 組合の主張

ア 団体交渉拒否について

(ア) 本件団交申入れ1について

31年度の「C4に係る計器（電気メーター）の取り替え工事等」に関する要求は、計器工事作業者の報酬及び収入に関わる事項、月間の達成率の緩和を求める要求は働く密度の緩和を求める要求であり、義務的団交事項である。

A1に対する雇止めの撤回を求める要求は、請負契約の継続を求める要求であり、義務的団交事項である。

罰則規定を撤回する要求は、30年4月に改悪した罰則規定の撤回を求める要求であり、また、組合代表を含む懲罰委員会を設けて、新たな「罰則規定」を設ける要求は、請負条件に関する要求であり、義務的団交事項である。

労使の事前協議制及び組合活動に関する要求は、集团的労使関係の運営に関する事項であり、義務的団交事項である。

(イ) 本件団交申入れ2について

31年度請負契約書に記載の契約内容の不利益変更を行わないことを求める要求事項は、いずれも義務的団交事項である。

契約更新手続期限を従前どおりとする要求は、更新する契約内容



を検討する期間の確保に関する事項であり、請負契約の条件の一部として義務的団交事項である。

#### イ 支配介入について

分会は、会社によって労働組合であることを否認され、団体交渉を拒否され、労働組合活動を妨害され、計器工事作業者の間で、分会の影響力の減退を余儀なくされており、最高時38名の組合員を擁したが、会社の団体交渉拒否と組合否認が続く中で脱退者が相次ぎ、現在組合員は14名である。分会が労働組合であることを否認し、団体交渉を拒否し、分会の弱体化を図る会社の行為が、労組法第7条第3号の支配介入に該当することは明白である。

#### 4 争点4（上記3において不当労働行為に当たる場合、救済の利益は存在するか。）について

##### (1) 会社の主張

請負契約は、常に契約期間満了をもって終了し、前年度の契約は次年度の契約に何ら影響を与えないのであるから、既に期間満了により終了した契約について、団体交渉による救済の利益はない。

4名の組合員について、31年度契約、その後の令和2年度契約を合意の上で締結している以上、30年度契約の終了と、31年度契約の締結・終了により契約が全て決着したことは明らかであるから、救済の必要性はない。

請負契約はその期間が終了することによって契約が終了すること及び請負契約には期間満了によって契約が終了しない例外規定が存在しないことにより、A1の契約終了は請負契約の必然的結果であって、団体交渉で当事者が議論してもこの解釈を変更することはできないから、救済の必要性がない。

##### (2) 組合の主張

組合員は、会社の団体交渉拒否の中で、請負契約の内容に納得していないにもかかわらず、失職を避けるためにやむを得ず31年度、令和2年度の請負契約を締結したのであるから、請負契約の締結をもって請負条件すなわち、労働条件の改善を求める組合の要求が決着し、解決したということはできず、組合員の労働条件の改善のため団体交渉を行う必要性は失われていない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) X1地本は、昭和26年3月に結成された連合体の労働組合であり、業種を問わず多様な雇用形態で働く労働者を組織して、主に東京に所在する単位労働組合によって構成されている。
- (2) X2労組は、13年10月に結成された個人加盟の労働組合であり、主に東京において、業種を問わず多様な雇用形態で働く労働者によって組織され、X1地本に組織加盟している。
- (3) 分会は、会社の計器工事作業者がX2労組の分会として結成した労働組合であり、本件申立て時に会社に公然化していた組合員は5名である。分会の組合員は、X2労組にも個人加盟している。

分会は、労組法第5条第2項各号に掲げる規定を含んだ分会基準を有している。分会基準には、「分会は、加入する組合員を速やかにX2労組に登録手続きを行う。」(第7条第1項)、「会計監査報告は、分会から委嘱された職業的な資格のある会計監査人及びX2労組役員の、正確であることの証明を添えて、毎年一回計器分会員に報告し、大会において承認を得なければならない。」(第17条)との規定がある。

- (4) 会社は、肩書地に本社を置き、電気メーターの物流とそれに関わる工事業、貨物自動車運送事業、倉庫事業などを営む株式会社である。会

社には、業務部、物流部、運行部、計器工事部の4部がある。

計器工事部の主な業務は、C1会社から受託する計器工事である。会社は、27年7月より計器工事の受託を開始している。

会社は、受託した計器工事を会社と請負契約を締結した個人請負者又は法人請負者に施工させている。

計器工事部は、30年現在、C1会社の総支社又は支社（以下、総支社と支社を併せて「支社」という。）に対応する工事所を東京都と埼玉県に5か所設置しており、計器工事作業者は、各工事所における担当エリアの計器工事に従事していた。

- (5) C1会社は、28年4月1日、首都圏等を供給区域・事業地域とする一般電気事業者である申立外C4会社（以下「C4会社」という。）が会社分割により持株会社であるC5会社に社名変更した際、首都圏等を供給区域・事業地域とする送配電事業会社として実質的に発足した株式会社である。C1会社は、会社と請負契約を締結し、計器工事等を発注している。

## 2 計器工事の請負契約等

### (1) 計器工事の種類

計器工事作業者の行う計器工事には、失効替工事、計画取替工事、スイッチング工事、その他関連工事等がある。

### (2) 計器工事に従事する作業者の種類

会社の計器工事に従事する作業者には、会社と個人請負契約を締結した計器工事作業者と、会社と法人が請負契約を締結し、その法人と雇用契約又は請負契約を締結した法人作業者（以下、法人作業者と計器工事作業者と併せて「計器工事作業者等」という。）がいる。

30年12月時点における計器工事作業者等の内訳は、計器工事作業者が133名、法人請負が18社で、法人作業者が59名であった。

計器工事作業者には、厚生会に加入する作業者（以下「厚生会作業  
者」という。）と、厚生会に加入しない作業者（以下「個人作業  
者」という。）がいて、会社が作成した31年度工事力算定資料において、要  
員見込み数全体で121名のうち、厚生会作業者は113名となってい  
る。

なお、分会の組合員は、全員が厚生会作業者である。

27年10月1日付けの請負契約書は、厚生会作業者に共通の書式で  
あり、27年度の請負契約では、他に個人作業者用と法人用との3種類  
の請負契約書があったが、工事単価の協議や労働災害保険の加入に係る  
記載に違いがある程度で、契約内容はおおむね同じであるとともに、そ  
の就労実態にも違いはない。

なお、31年度請負契約書は、「請負者が個人の場合は」、「法人の場  
合は」、「厚生会加盟者は」などと場合分けの記載をすることにより、計  
器工事作業者及び法人請負者に共通の書式となっている。

### (3) 請負契約書の内容

本件申立て時に計器工事作業者に適用されていた27年度請負契約書  
は、前文に、「Y株式会社（以下「甲」という。）と\_\_\_\_\_（以  
下「乙」という。）とは、甲が発注したC4会社（以下「C4会社」と  
いう。）に係る低圧単独計器（注：電気メーターのこと）失効替工事  
（延長分含む）・その他関連工事の請負に関して、次のとおり請負契約  
を締結する。」との記載があり、「\_\_\_\_\_」の欄に計器工事作業  
者の署名がある。

なお、発注元は、会社と計器工事作業者との29年10月17日付け  
「覚書」により、C4会社からC1会社に変更されている。

27年度請負契約書には、以下の規定がある。

「(請負工事の内容、単価および請負金)

第1条 甲が注文し、乙が請け負う工事内容は、別冊の仕様書（略）に記載のとおりとする。

2. 甲は、乙が施工すべき工事を、その都度、乙に注文するものとする。

3. この工事の単価は、乙が加盟する団体である「C2厚生会」（以下「厚生会」という。）と甲とが協議し、かつ、厚生会と乙とが協議して決定した単価表に基づいたものとする。

4. 第2項により甲が乙に注文する工事の請負金は、当該工事数量に前項の単価を乗じたものとする。」

「(工事施工の心構え)

第2条 乙は、甲が受託した工事の発注者であるC4会社の工事を代行するものであり、その公益事業としての電気供給責任のみならず、お客さまサービス、人身の安全、施設の事故防止、公害の防除および環境保全に基づき、重大な社会的責任を負うものであることを深く認識し、乙自らこの工事を通じて甲の上記責任の一端をになう心構えをもって、その施工に万全を期さなければならない。」

「(工事施工業務)

第3条 乙は、仕様書の記載ならびに第6条による工程に従い、工期を厳守し、適正かつ誠実に工事を施工し、これを完了しなければならない。ただし、仮設、施工方法その他工事目的物を完成させるために必要な一切の手段については、本契約および仕様書、工事基準に定めるもの以外は、乙がその責任において定めるものとする。」

「(安全の確保・公害の防除)

第4条 乙は、工事の施工にあたっては、人身および施設に関する事故、公害ならびに一般公衆の迷惑となる事態（略）の発生を防止するため、万全の措置を講じ、万一災害が生じたときは、その災害を

最小限にとどめるよう最善をつくすとともに、甲に速やかに報告しなければならない。」

「(安全計画)

第7条 乙は、甲が指示する災害防止に関する計画（略）に従うものとする。

2. 乙は、工事の施工にあたり、前項の安全計画を適正かつ誠実に実施しなければならない。」

「(甲の指示権)

第8条 甲は、乙に対し、工事を円滑かつ安全に施工させるため、必要な指示を行うことができる。」

「(工事の中止、打切り)

第10条 甲は、必要と認めるときは甲乙協議の上、工事の全部または一部を中止または打ち切ることができる。

2. 3. 略」

「(工事の促進)

第11条 乙は、工事の遅延のおそれがあると認めるときは、すみやかにその事由の詳細を甲に報告するものとする。

2. 甲は、前項の報告その他に基づき工事遅延のおそれがあると認めるときは、乙に対し工事方法の変更、機械器具の取替えもしくは増設を要求し、または応援者を派遣する等、工事促進のため適切と認める措置を取ることができる。

3. 前項の措置のために要した費用は、乙の負担とする。ただし、工事の遅延が乙の責に帰することができない事由による場合はこの限りではない。」

「(支給材料および貸与機器の管理ならびに使用)

第12条 甲が乙に支給する工事用材料（略）および貸与する工事用

機械器具（略）の品名、数量、規格または性能、および引き渡し場所は、仕様書等の定めるところによる。

2. 乙は、支給材料および貸与機器の管理（略）および使用については、仕様書の記載および甲の指示に従うほか、善良な管理者の注意を用いなければならない。
3. 乙は、自らの責に帰すべき事由により、支給材料もしくは貸与機器を滅失・き損し、またはその価値を減損したときは、甲の指示に基づき、遅滞なくこれを修理し、代品を納入するか、またはその損害を賠償しなければならない。
4. 支給材料および貸与機器の管理のための費用は、乙の負担とする。」

「(竣工報告及び引渡し)

第13条 乙は、工事が完成したときは、遅滞なく工事残品または撤去材料を整理して、倉入対象材料は甲の指定する場所へ倉入れし、所定の手続きによりその旨を甲に報告（自主検査を含む。）するものとする。この報告の完了をもって、乙から甲に対して工事目的物の引渡しが行なわれたものとする。」

「(瑕疵担保責任)

第20条 工事目的物に瑕疵があるときは、第16条の検査に合格した場合であっても、乙は、担保責任を免れないものとする。

2. 本工事における瑕疵担保責任期間は、工事目的物の引渡し日から1年間とする。」

「(過怠金)

第21条 工事施工にあたり次の各号のいずれかに該当する事実が生じた場合には、甲は乙に対して別冊の請負工事賞罰基準に基づき過怠金を請求することができる。

(1) 工事施工品質上に瑕疵があったもの

- ・ 工事施工技術
- ・ お客さまサービス上の行為

(2) 安全遵守上問題があったもの

(3) その他違約事項

2. 前項の規定は、乙の責に帰することのできない事由による場合はこれを適用しない。

3. 甲は、第1項で定める過怠金を請求した場合であっても、本契約において別に定める損害の賠償を請求することができる。

4. 過怠金は甲の支払うべき請負金から相殺することができるものとする。」

「(報奨)

第22条 甲は、乙に対し、別冊の請負工事賞罰基準に基づき、本契約に基づく乙の業務状況に応じた報奨金を支払う。」

「(工事遅延による損害賠償金)

第23条 乙が甲の指定工期内に第13条に定める竣工報告を行わないとき、または、検査に合格せず指定工期内に必要な補修や工事のやり直しが完了しないときは、甲は、乙に対し、損害賠償金として、請負金に対し年10パーセントの割合で計算した額の違約金を請求することができる。」

「(第三者の損害)

第25条 工事の施工につき第三者に損害を生じたときは、被害者との折衝、損害の賠償、その他必要な処置は、すべて乙が自己の責任においてこれを行うものとする。ただし、甲は、必要と認めるときは、自らこれを行うことができる。

2. 前項の処置に要した費用は、全額乙の負担とする。ただし、損害



の全部または一部が甲の責に帰すべき事由により生じたことが明らかとなるときは、甲は、その責任の程度に応じ、これを負担するものとする。

### 3. 略」

「(反社会勢力)

第28条 甲および乙は、各自、以下の各号のいずれにも該当しないことを相手方に表明し、かつ将来にわたっても該当しないことを相互に確約する。

(1) 暴力団、暴力団員、暴力団準構成員、暴力団関係者、総会屋、社会運動標ぼうゴロ等、その他これに準ずる者（以下、「反社会勢力」という。）

(2) ～ (8) 略」

「(一括下請けの禁止)

第33条 乙は、工事の全部もしくは大部分を一括して、または工事の重要な部分を第三者に委任しまたは請け負わせることができない。ただし、あらかじめ甲の書面による承認を得た場合はこの限りではない。

2. 前項本文の場合を除き、乙が工事の一部を第三者に委任しまたは請け負わせるには、あらかじめ甲に通知しなければならない。ただし、委任しまたは請け負わせるべき工事の部分が特に軽微なものであるときはこの限りではない。」

「(保険の加入等)

第37条 乙は、労働災害保険の加入のため、厚生会に加入し、所定の会費、保険料を納入しなければならない。

2. 略」

「(研修会、安全大会等への参加)

第38条 甲が開催する研修会および安全大会等の業務に直結した催しには、乙は必ず参加しなければならない。」

「(契約有効期間)

第41条 本契約の有効期間は、2015年7月1日から2017年3月20日までとする。

2. 前項に定める期間中に甲乙双方から特別の申し出のないときは、前項の規定にかかわらず、あらたな契約を締結する日または甲が本契約の有効期間の終期として指示する日まで、同一条件の契約として有効期間が延長される。

3. 前項の自動延長は、延長の終結時点における乙の年齢が満63歳のときまでとし、これを超える者および、超えている者との契約継続は、6ヶ月前に安全作業状況および健康状況を勘案して、甲乙双方協議のうえ、1年毎に再契約する。」

(4) 請負契約書と仕様書の関係等

会社は、C1会社からの低圧単独計器工事の受注において、契約の適正な履行の確保を図るためとして、仕様書を交付されている。仕様書には、受注者として実施する事項、遵守する事項、管理する事項、指導する事項、報告する事項及び作業者に指示すべき事項等が定められている。

会社は、C1会社から低圧単独計器工事における基本事項、工事準備、標準作業手順、施工時の遵守事項及び報告事項等を定めた「I. 低圧単独計器工事の概要と施工の遵守事項」(以下「施工の遵守事項」といい、仕様書と併せて「仕様書等」という。)を交付されている。

仕様書等において受注者である会社がC1会社から義務付けられている遵守事項のうち、①工事施工義務、②安全の確保・公害の防除、③工事の促進、④工事の一時中止、⑤工事施工の心構え等は、仕様書等における記述内容が計器工事作業者の請負契約書に引用されている。

計器工事作業者は、会社との請負契約の締結に当たり、仕様書等を交付され、これを請負契約の内容であるとして、その遵守を求められている。

#### (5) 厚生会

厚生会は、計器工事作業者の福利厚生や労働災害保険への加入のために作られた団体である。

会社と厚生会理事会との連絡や協議の場である本社連絡会は、27年から30年10月までの間、2か月に1回程度開催されていた。本社連絡会において、会社は、工事単価、請負契約書、請負工事賞罰基準等の報告や説明を行い、厚生会理事会は、工事単価の改善要求を行うなどしたが、厚生会理事会の要求により、何らかの変更をされたことはなかった。

30年度の請負契約までは、会社が本社連絡会で契約内容について報告・説明した後、各工事所の所長等が請負契約書を計器工事作業者に提示して契約を締結しており、契約締結に当たって会社が計器工事作業者に対し、個別に説明や交渉をすることはなかった。ただし、31年度の請負契約を巡っては、会社と厚生会の間で後記7のと通りのやり取りがあったが、本社連絡会は、30年10月16日を最後に開催されておらず、31年度の請負契約時には、会社は、請負契約書を計器工事作業者に個別に提示して協議した上で締結している（後記8(5)）。

#### (6) 工事所

工事所には、所長と内勤者（会社の従業員又は派遣社員であり、各工事所に5名ないし10名）がおり、計器工事の管理や電気メーターの在庫管理、計器工事作業者等への指示・指導等の業務を行っている。

会社の計器工事は、危険を伴うなど特殊な場合に会社の従業員が対応する以外は、その99パーセント以上を計器工事作業者等が行っている。

る。

工事所には、計器工事作業等者の個人用のレターボックス、各種備品等が備えられている。計器工事作業等者は、工事所において、電気メーターの倉出・倉入や連絡文書の授受等の作業を行っていた。

### 3 計器工事の作業

#### (1) 計器工事の標準的な作業工程等

計器工事作業等者が行う計器工事の作業工程等は、おおむね下記アないしキのとおりである。

ア 担当エリアの工事所が顧客の住所等の情報をもとに効率性を考慮して作成した「工事パック」を、作業等者別の工事残数に応じて割り当てた「付託票」の交付を受ける。この「付託票」は、顧客住所の他に計器工事の種類や検満（電気メーターの検査満了日）等の計器工事に必要な情報が記載されているとともに、その施工期間が指定されて作成されている。付託票に基づき、個別工事（顧客1件ごとの工事）の施工ルートや工事予定日等の計画を決める。

イ ハンディターミナルに個別工事予定日を登録して、工事に必要なデータを入手する。

ウ 登録した個別工事について、その予定日等が記載されたチラシを顧客宅に投函する。

エ 1週間分の工事予定日等の計画は、工事所が書式を指定した「作業予定集計表」（工事所によってはホワイトボード等の所もある。）に記入して工事所に報告する。

オ 予定日を登録した個別工事の計画に基づいて施工する。工事の施工に当たっては、仕様書等及び標準作業手順（後記5(1)ア、イ）を遵守するよう指示されていた。施工時には、使用電力量等の会社に指定された情報をハンディターミナルに入力し、工事記録写真を撮影し、顧

客向けの伝票（完了通知）を印刷して投函する等の関連作業も行う。

カ その日の工事を終えた段階で、会社向けの当日分の工事伝票を打ち出して、作業時に撮影した工事記録写真の電力使用量と照合する。

キ 工事所に戻り、当日分の工事伝票と作業時に撮影した工事記録写真を内勤者に渡す。

当日、工事で取り外した電気メーターを倉庫に戻し（倉入）、翌日取り付け予定の電気メーターを倉庫から取り出し（倉出）、日報（倉出入管理票）に記入し、内勤者のチェックを受けて押印してもらう。工事所に設置されているレターケース内に「指示票」（顧客からの工事時間の指定など個別の指示を伝える伝票）が出ているかを確認する。

なお、工事終了後に直帰する場合には、翌日以降にこの作業を行う。

## (2) 計器工事における装備及び携行品

### ア 作業服等の装備

計器工事作業者が着用する作業服（難燃シャツ（夏用・冬用）、作業ズボン（夏用・冬用）、作業綿帽子（夏用・冬用）、難燃防寒着）は自由とされているが、作業者の希望により、初回は無償、2回目以降も半額有償で会社が提供している。計器工事作業者の多くは、この作業服を着用している。

なお、計器工事作業者の従事中の服装は、会社が請負契約書と一緒に交付した仕様書等により、不審者等に疑われないことを意識したものの、短絡等の発生時による延焼を防止する難燃性の素材、青を基調としたデザインであることが推奨されている。会社は、計器工事作業者に対して、目立つように赤枠に白抜き文字で「Y」の文字が側面に入った白地のヘルメットや防アーク面を無償で貸与して、作業時の安全確保のため、その着用を指示している。

#### イ 名刺及び「委託従事者証」

計器工事作業者は、計器工事の際、会社の従業員と同仕様で氏名、会社名、「計器工事部」の表記及び工事所名等が記載された名刺を用意して、顧客等に対して使用している。

計器工事は専門的なスキルを必要とすることから、C1会社は計器工事に従事する者の資格要件として「委託従事者証」を取得することを定め、仕様書において定める研修を受講し、かつ、知識確認及び技能審査試験に合格した者に対して、これを発行している。

会社は、計器工事作業者等が取得した「委託従事者証」を仕様書に基づいて管理するとともに、計器工事を施工する際には、これを携帯するよう指示している。

なお、「委託従事者証」には、C1会社の名称と「下記の者は、当社がY株式会社に委託している配電業務に従事しています」と記載されている。

#### (3) 副業・兼業等

会社と計器工事作業者との請負契約には、他社での就労や事業を営むこと等を禁止する規定はない。

しかしながら、計器工事作業者は、会社の名称が記載された「委託従事者証」を会社から交付されており、仕様書においてこの「委託従事者証」を他社の計器工事で使用することを禁止されるとともに、他社で計器工事に従事するには、会社から移籍して移籍先の「委託従事者証」を新規に取得することとなっていた。

なお、個人作業者の中には、初夏などエアコン設置工事の需要が高いときはその仕事に従事し、季節的に一定期間会社の業務を行わない者がいたほか、30年度には組合員でない厚生会作業者で副業・兼業等を行っていた者が1名いた。しかし、組合員で、30年12月時点で副

業・兼業等を行っている者はいなかった。

#### 4 報酬等

##### (1) 請負金

計器工事の請負金は、請負契約書第1条第4項（前記2(3)）に基づき、「工事単価×工事数量（工事件数）」で算出される。

工事単価は、厚生会作業員に対しては、会社と厚生会とが協議して決定した工事単価表が適用されていた。

##### (2) 手当、報奨金等

会社は、計器工事作業員に対し、以下の手当等の措置をしたことがある。

###### ア 二重付託対応

会社は、複数の計器工事作業員等に重複して工事を付託したため、後から現場に行った作業員は工事ができなかったという二重付託の場合、工事ができなかった計器工事作業員に対し、現場に行くまでの労を要した対価として、31年3月20日まで、「二重付託対応」と称する500円の手当を支払っていた。

###### イ 再訪問

会社は、計器工事作業員が悪天候や顧客の都合で当初予定した工事を施工できず、再訪問して工事を行ったときは、複数回現場を訪問する等の労務を考慮して、31年3月20日まで、「再訪問」として工事単価を若干上乘せしていた。

###### ウ OJT手当

会社は、厚生会作業員が新人作業員に対するOJTを担当したときは、31年3月20日まで、OJT手当（厚生会作業員の新人につき4000円、個人作業員や法人作業員の新人につき各1万8000円）を支払っていた。

#### エ 報奨金

会社は、計器工事作業者が「請負工事賞罰基準（報奨編）」（以下「賞罰基準（報奨編）」という。）（後記5(2)イ）の適用基準を満たした場合には、請負契約書第22条（前記2(3)）に基づき、報奨金を支払っている。

#### オ 特別報奨金

会社は、計器工事作業者が「請負工事賞罰基準（特別報奨編）」（以下「賞罰基準（特別報奨編）」という。）（後記5(2)ウ）の適用基準を満たした場合には、請負契約書第22条（前記2(3)）に基づき、特別報奨金を支払っている。

#### カ 交通費・宿泊費

会社は、計器工事作業者が他の計器工事作業者の作業の応援に従事したときには、31年3月20日まで、交通費や宿泊費を出していた。

#### キ 最低補償金

会社は、電気メーターの生産の遅れのため失効替工事等が十分に確保できなかった28年3月度について、27年8月から12月までの工事請負金額の月平均額の90パーセント分を最低補償金額として支払ったことがある。

#### (3) 計器工事作業者の年収

A2分会長（以下「A2分会長」という。）の31年度の報酬額は、約830万円である。この報酬額から必要経費を差し引くとともに、税金や保険料等を支払うことになる。

厚生会作業者のうち、年間の報酬額が1000万円を超えるのは、二、三名であり、厚生会作業者全体の平均年間報酬額は500万円から600万円程度で、この報酬額から必要経費等を差し引いたものが実収



入となる。

## 5 計器工事の作業に係る指示・指導等

### (1) 計器工事の仕様書、標準作業手順等

#### ア 仕様書

会社は、請負契約書において計器工事作業者が請け負う工事内容を「別冊の仕様書に記載のとおり」として、「低圧単独計器失効替工事・その他関連工事仕様書」を計器工事作業者に交付し、この仕様書に則って計器工事を行うよう指示していた。

#### イ 標準作業手順

会社は、計器工事作業者に対し、上記アの仕様書に基づいて具体的な作業手順を図入りで詳細に解説した「Y 低圧単独計器 標準作業手順」を交付し、これに従って計器工事を行うよう指示していた。

この標準作業手順は、停電作業の有無や計器併設の有無により5種類がある。

#### ウ 作業チェック表

会社は、計器工事作業者に対し、標準作業手順を守って作業を行わせるため、上記イの標準作業手順の要点を抽出した「作業チェック表」を計器工事の施工時に携行してチェックを行うよう指示していた。

この作業チェック表は、停電作業の有無やアナログメーター・スマートメーターの違いにより4種類がある。

#### エ HT利用フロー

会社は、計器工事作業者に対し、ハンディターミナルを貸与して、計器工事の施工状況等を報告するよう指示するとともに、ハンディターミナルの操作手順を詳細に記した「HT利用フロー」を交付し、これに従ってハンディターミナルを活用するよう指示していた。

## (2) 会社の賞罰基準

### ア 請負工事賞罰基準（罰則編）

請負工事賞罰基準（罰則編）（以下「賞罰基準（罰則編）」という。）は、計器工事作業者に対し、計器工事において、請負契約書、仕様書、マニュアル等の諸規定に抵触する行為や不安全行為及び工事不良等を発生させた場合に、「反則点として所定の点数を科し、その累計点数が一定の基準に達した場合に罰則を適用する」ものであり、反則点の適用基準や、反則点が一定の基準に達した場合の特別研修の実施、罰則の適用等が規定されている。末尾には、「反則点一覧表」があり、反則点が適用される具体的な行為や点数が記載されている。

研修や夕礼（後記(6)）への不参加についても反則点が適用される。

罰則は、反則点20点以上で3日、30点以上で7日、40点以上で15日の作業停止、50点以上で委託従事者証返納となっている。

### イ 賞罰基準（報奨編）

賞罰基準（報奨編）は、計器工事作業者に対し、「工事品質・安全・生産を点数化し、当社事業への貢献度を公平・的確に評価」して、報奨金を支給するため、評価点の適用基準等を定めたものである。

### ウ 賞罰基準（特別報奨編）

賞罰基準（特別報奨編）は、計器工事作業者に対し、「社会貢献・技能・顧客満足度・資格取得による当社事業への貢献に対し評価しモチベーション維持・向上に繋げることを目的」として、特別報奨金を支給するための適用基準等を定めたものである。

## (3) 研修

### ア 1年に1回の研修

会社は、計器工事作業者に対して、1年に1回、研修を行ってお

り、計器工事作業者は、請負契約書第38条（前記2(3)）において、「必ず参加しなければならない」とされている。

この研修は、机上研修と作業研修であり、研修内容は、安全対策や事故事例検討会等である。

#### イ 特別研修、補完研修

会社は、計器工事作業者が賞罰基準（罰則編）（前記(2)ア）に違反したときや、C1会社又は工事監理業務委託会社が実施する安全パトロールの結果、指導が必要と判定されたときなどは、特別研修や補完研修の受講を指示している。

#### (4) 計器工事作業者の月間及び年間の工事計画件数

会社は、仕様書において、C1会社に対し、契約期間内の計器工事年度計画数に基づき、工事施工力等を踏まえた月別展開計画値（以下「月別工事計画」という。）を提出すること及び会社が確保可能とする工事力の配備（計画を含む。）状況を証明する「工事力調書」を提出することを求められている。

会社は、C1会社の仕様書において年度計画数に対する未達や超過がないよう求められるとともに、月別工事計画件数の92パーセントを下回った場合には、月別工事計画を変更して変更後の「工事力調書」をC1会社に提出することを求められている。

会社は、月別工事計画を達成するために、30年度までは、計器工事作業者の生産性と稼働日数に基づいて算出された作業者ごとの月別工事計画件数を記載した「月別展開値作業達成可否チェックシート」を作成していた。計器工事作業者の生産性とは、各作業者の工事实績・作業品質から会社が評価した1日に施工できる平均の見込み工事件数（以下「生産性」という。）のことであり、会社は、生産性に稼働日数を乗じて月間や年間の工事計画件数の割当てを算出し、これによって作業者の

年間の工事計画件数が決まり、年間報酬も決まることとなる。

なお、31年度からは計器工事作業者ごとに月別稼働日数と会社が試算した月別工事計画件数を記入して、各作業者と月別工事計画件数の調整を図る様式とした「月別展開計画表」を作成している。

会社は、「月別展開値作業達成可否チェックシート」又は「月別展開計画表」の工事計画件数に基づき、各計器工事作業者に対し月間及び年間の工事計画件数の92パーセントから100パーセントまでの施工をするよう指示している。

月間の工事計画件数の92パーセントを下回った場合には、計器工事作業者は、リカバリープランの提出を会社から求められていた。

年間の工事計画件数の92パーセントを下回った場合には、計器工事作業者は、生産性を低く評価される。生産性を低く評価されると、翌年度の工事計画件数の割当てが減少し、翌年度の報酬も減少することとなる。加えて、年間の工事計画件数の92パーセントを下回ると、報奨金の支給基準とされる評価点も低くなり、請負契約を継続されなくなる場合もある。

#### (5) 作業日、稼働時間

##### ア 作業日

会社は、仕様書において定められている営業日（土・日、祝祭日、年末・年始の6日間を除いた平日）を作業日としている。会社は、各月の作業日の日数に応じて、土曜日・祝日を作業日に指定することがあり、指定された土曜日や祝日は通常の作業日として計器工事を施工することを認めていた。

計器工事作業者は、顧客の要望等により作業日（指定された土曜日や祝日を含む。）以外の日に計器工事を施工する場合には、事前に会社に連絡して了承を得るとともに、工事所の内勤者に対して作業終了

の電話連絡することを求められていた。

会社は、計器工事作業者に対し、作業日を定め、月間及び年間の工事計画件数を示して、工事計画件数の92パーセントから100パーセントまでの施工を指示していた（前記(4)）。

計器工事作業者の年間の工事計画件数は、各作業者の生産性に稼働日数（甲第140号証から算定すると、30年度埼玉総支社の地域を担当する計器工事作業者の稼働日数は203.6日が基準とされていたと解される）を乗じて算出されている（前記(4)）ものであるから、年間の工事計画件数を達成するためには、予定された稼働日数、作業に従事することが必要となる。

A2分会長は、会社の示した年間の工事計画件数を達成するために、年間210日程度の稼働日数、朝から夕方まで計器工事に従事していた。

#### イ 稼働時間

会社は、就業規則において従業員の就業時間を午前8時30分から午後5時までと定めている。計器工事作業者の稼働時間については、請負契約書等において明文化された定めは特にない。

しかし、会社は、計器工事における事故・トラブル発生時には会社を通じてC1会社への報告が義務付けられていることから、会社の従業員である内勤者が出勤している作業日の午前8時30分から午後5時までの間に計器工事を施工するよう、夕礼において指示しており、夕礼の配布資料にも「原則、17時までに帰社してください」と記載している。

なお、作業日報等に「直帰」と記載していない計器工事作業者は午後5時直前に、工事所に電話をして内勤者に作業の現状を報告するよう求められており、計器工事作業者が午後5時直前に工事所に連絡し

ない時には、内勤者から計器工事作業者に作業の現状についての問い合わせが入る。

#### (6) 夕礼、緊急夕礼

工事所では、月1回、夕礼を行い、計器工事業者等に対し、工事件数の進捗状況の確認や事故例に基づく指導、注意喚起等を行っている。

また、重大な事故やC1会社からのクレームがあったときなどに、注意喚起や対応策の指示等のために緊急夕礼を開催することもある。

会社は、賞罰基準（罰則編）において、「夕礼等を連続欠席したとき」、「夕礼等を無断で欠席したとき」に反則点を科して、計器工事業者等に夕礼及び緊急夕礼の出席を求めている。

### 6 計器工事業者における営業活動等

#### (1) 他の営業活動の禁止

会社は、仕様書等において、計器工事の施工に際して、C1会社の顧客と直接金銭の授受、器具の販売等、工事の施工に関係のない営業活動を禁止している。

#### (2) 計器工事業者の損害賠償責任

会社は、請負契約書において工事の促進（第11条）、支給材料および貸与機器の管理ならびに使用（第12条）、瑕疵担保責任（第20条）、第三者の損害（第25条）に関する費用の負担、損害の賠償又は必要な処置を計器工事業者の負担と規定している。

このうち、工事の促進、支給材料および貸与機器の管理ならびに使用、瑕疵担保責任については、仕様書等において会社がC1会社により措置義務として定められている内容を請負契約書に引用しているものである。

#### (3) 補助者の使用、第三者委託（再委託）

会社は、計器工事業者が工事に補助者を同行させたり、補助者を

使って作業することを禁止していないが、実際に補助者を使用する計器工事作業者がいた事実は認められない。工事車両の運転席に妻を乗せていた計器工事作業者がいたが、それは、計器工事中に停車中の車両が駐車違反とならないようにするためである。

計器工事を第三者に委託することについては、請負契約書第33条に規定があり（前記2(3)）、一定の条件の下に認められる余地がある。しかし、法人請負では第三者への委託を行った事例があるが、計器工事作業員については、委託する第三者が「委託従事者証」を有しているか等の問題もあることから、第三者への委託を行ったことはない。

#### (4) 計器工事における器具等の負担

##### ア 移動手段

計器工事作業員が、計器工事に使用するバイクや軽自動車等は、計器工事作業員が用意し、燃料代も計器工事作業員が負担する。

なお、他店所応援時の移動にかかる往復交通費である高速料金を会社が負担していたことがある。

##### イ 使用する機器・工具等

計器工事で交換する電気メーターは、C1会社の所有物である。

計器工事で使用する機器類のハンディターミナルや携帯プリンター及び周辺機器は会社の所有物であり、会社から無償で貸与されるが、作業員のミスによる故障・破損による修理代は有償となっている。

なお、ハンディターミナルのレンタル・保守料やモバイル用ルータの通信費も会社が負担している。

計器工事で使用する工具類のうち、必須かつ高額な無停電工具類や負荷器、電圧相回転計、テスター等の工具類については、初回は無償、2回目以降も無償又は半額有償で会社から提供されている。計器工事作業員の負担で用意する工具類は、消火具、踏台（脚立）、デジタルカ

メラや電動ドライバー等に限定されている。

(5) 確定申告、持続化給付金

計器工事作業者は、報酬について、必要経費を控除した上で、確定申告を行っている。

なお、令和2年には「感染症の影響によりひと月の売上が前年同月比で50%以上減少している事業者」かつ「2019年以前から事業による事業収入（売上）を得ており、今後も事業を継続していく意思がある事業者」を支給要件として、1か月の売上が前年同月比で50パーセント以上減少した事業者を支給される持続化給付金を申請し、受給した計器工事作業者がいる。

7 31年度の請負契約を巡る経緯

31年度の請負契約の締結に当たり、以下の経緯があった。

30年7月30日、会社は、本社連絡会において、厚生会に対し、31年度の入札の結果、C1会社から業務を獲得したのが7支社分であって、従来より3支社分減となることから、計器工事作業者へ割り当てる工事件数が減少し、担当エリアの見直しも必要となることを通知した。

30年8月31日、会社は、厚生会に対し、31年度の請負契約の概要案（契約期間、単価、担当エリア等を含む）を提示した。

その後、厚生会が、31年度の請負契約に係る質問・要望書を会社に提出し、会社が説明したり、回答書を示すなどのやり取りが行われた。

30年9月21日、会社は、厚生会の臨時総会において、31年度契約についての状況や考え方を説明し、質疑応答が行われた。

30年10月16日、厚生会の理事会は、会社に対し、厚生会作業者の意見集約には至らなかったと説明し、作業者の個別の要望書を提出した。これを受け、会社は、厚生会作業者に対し、契約のための個別協議を行うこととした。



## 8 団体交渉申入れを巡るやり取りと31年度請負契約書

### (1) 本件団交申入れ1

#### ア 12月7日の団体交渉申入れ

30年12月7日、組合は、会社に対し、X1地本、X2労組、分会の連名で、計器工事作業者の加入と分会の結成を通知し、A2分会長を含む分会役員5名を公然化した。

同日、組合は、会社に対し、同日付け「要求書」（以下「12月7日付け要求書」という。）を提出して、5項目の要求を行うとともに、同日付け「団体交渉申し入れ書」を提出して、上記要求に係る団体交渉を申し入れた。

組合が団体交渉議題とした5項目の要求は、要旨以下のとおりである。

#### (ア) 31年度の計器工事に関する要求

- a 取替工事等の割当て数を公正公平に行うこと。
- b 生活保障として、①現在の収入を確保できる作業量と単価を保障すること、②増収の方策を取ること。
- c 作業達成率は年間達成率を基本とし、月間達成枠を緩和すること。

#### (イ) A1に対する請負契約解除を撤回すること。

A1は、反則点が50点を超えたとして、31年3月20日の請負契約満了日をもって契約更新をしないと通告されたが、作業手順の変更の説明を受ける前の行為について遡って罰則を科されるなど、不当な扱いであるので撤回と契約継続を要求する。

#### (ウ) 「罰則規定」に関する要求

- a 30年4月改定の「罰則規定」（賞罰基準（罰則編））は、反則点のリセット期間が延びるなど不利益変更が多いので撤回するこ

と。

b 組合と協議の上、新たな「罰則規定」を設けること。

(エ) 労使の事前協議制に関する要求

計器工事作業者の労働条件や雇用に関わる、①工事所の機構改変・廃止・再編・新設等、②会社の他社への事業譲渡・他社との合併等の事項について、事前に組合と協議して合意の上で実施すること。

(オ) 組合活動に関する要求

時間内組合活動の有給での保障や会社施設利用等の便宜供与の要求。

イ 12月11日付け「回答書」

30年12月11日、会社は、組合に対し、同日付け「回答書」を提出し、組合が公然化した分会の組合員5名は、いずれも会社が労働契約を締結している従業員ではないから、組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」ではないとして、「本申し入れに基づく団体交渉を行う予定はありません。」と回答した。

ウ 12月12日の団体交渉「再」申入れ等

30年12月12日、組合は、同日付けのX1地本、X2労組、分会の連名の文書により、会社の団体交渉拒否に抗議するとともに、改めて、12月7日付け要求書に記載されている要求事項について団体交渉を申し入れた。

この申入れ書で、組合は、12月7日付け要求書について、①誤「月間の達成枠」→正「月間の達成率」、②誤「請負契約解除を撤回」→正「雇止めを撤回」、③誤「営業所」→正「工事所」及び同日付け団体交渉申入れ書の誤「請負契約解除を撤回」→正「雇止めを撤回」との誤記訂正を行った。

エ 12月14日付け「回答書」

30年12月14日、会社は、組合に対し、同日付け「回答書」により、12月11日付け「回答書」と同様の理由で、同月12日の団体交渉申入れを拒否する旨回答した。

(2) 救済申立て

30年12月17日、組合は、本件団交申入れ1に対する会社の対応について、都労委に対し、救済申立てを行った。

(3) 31年度請負契約書の交付

30年12月20日、会社は、厚生会作業者に対し、30年度の請負契約が31年3月20日をもって満了する旨の30年12月20日付け「請負契約終了通知」を交付するとともに、契約期間を「2019年1月21日から2020年3月20日まで」とする31年度請負契約書（30年12月27日付け）を交付し、30年12月27日までに、31年度請負契約書に署名押印して提出するよう求めた。

(4) 本件団交申入れ2

ア 12月26日の団体交渉申入れ

30年12月26日、組合は、会社に対し、X1地本、X2労組、分会の連名で同日付け「契約内容の不利益変更の中止と契約更新手続期限の延期等の要求書」を提出するとともに、同日付け「団体交渉申し入れ書」を提出し、上記要求書の要求事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

組合は、この日、上記各書面をファクシミリと配達証明郵便によって送付し、配達証明郵便は、同月28日に会社に到達した。

イ 12月27日付け「回答書」

30年12月27日、会社は、同日付け「回答書」により12月11日付け「回答書」のとおりだとして、同月26日の団体交渉申入

れを拒否する旨回答した。

ウ 31年1月3日の団体交渉申入れ

31年1月3日、組合は、会社に対し、X1地本、X2労組、分会の連名で同日付け「『契約内容の不利益変更の中止と契約更新手続期限の延期等』の再度の要求書」を提出するとともに、同日付け「団交拒否への抗議及び再度の団体交渉申し入れ書」を提出し、以下の要求事項を議題とする団体交渉を申し入れた。組合が団体交渉議題とした要求事項のうち、本件で救済を求めている事項は、要旨以下のとおりである。

(ア) 31年度請負契約書に記載の下記の契約内容の不利益変更について、組合との団体交渉で協議し合意するまで行わないこと。

a 請負工事の内容から電気メーターの新設工事等をなくし、取替工事のみに制限したこと。

b 工事の中止、打切りの場合に、計器工事作業者が会社に損害賠償請求できる場合を制限したこと。

c 会社の「反社会的勢力に該当しないこと等」の義務をなくしたこと。

d さいたま地方裁判所又はさいたま簡易裁判所を第一審の合意管轄裁判所としたこと。

e 満63歳前までの契約有効期間の自動延長について「以後も同様とする。」との文言をなくしたこと。

f 満63歳以降満65歳までの契約有効期間の延長について「以後も同様とする。」との文言をなくしたこと。

(イ) 契約更新手続期限を異常に短くすることは、組合及び計器工事作業者の検討の時間を奪うため、31年度請負契約書の更新手続期限を、従来どおり31年3月中旬ないし下旬とすること。

エ 1月7日付け「回答書」

31年1月7日、会社は、同日付け「回答書」により30年12月27日付け「回答書」のとおりだとして、31年1月3日の団体交渉申入れを拒否する旨回答した。

(5) 31年度請負契約書の調印

31年度請負契約書の調印に際し、会社と計器工事業者との個別協議が行われた。請負契約書の定型の契約条項が協議で変更されることはなかったが、計器工事業者の担当エリアについて、会社が前年度の担当エリアから他エリアへの変更を提案したが、協議により前年度と同じエリアを担当することで合意した者が19名、会社が前年度と同じエリアを担当することを提案したが、協議により他のエリアを担当することで合意した者が4名いた。

なお、会社は、31年度契約の工事単価について、担当エリアが従前から変更になる契約については、一律に150円加算する提案をしている。

A1を除く組合員は、全員、31年1月10日頃、31年度請負契約書に調印した。

一方、会社とA1との請負契約は、同年3月20日をもって契約期間満了により終了した。

(6) 追加の救済申立て

31年1月18日、組合は、本件団交申入れ2に対する会社の対応について、都労委に対し、追加の救済申立てを行った。

#### 第4 当委員会の判断

- 1 争点1 (X1地本、X2労組及び分会は、労組法に適合する労働組合といえるか。) について

- (1) 会社は、分会が組合規約を有しておらず、また、独立した労働組合といえない旨、そして、会計監査報告について、X1地本とX2労組の規約や分会の基準に沿った組合運営が立証されていない旨主張し、本件申立ては却下されるべきであると主張する。

そこで、以下、検討する。

- (2) 会社は、分会が分会基準を有するだけで規約を有していない旨主張する（前記第2の1(1)ア）。

しかしながら、その名称に「規約」の文言は含まれていないが、分会基準は、労組法第5条第2項各号に適合する規定を具備している（前記第3の1(3)）。

よって、会社の主張は採用できない。

- (3) 会社は、分会がX2労組の組合員により組織され、加入する組合員につき、X2労組に登録手続を行い、脱退する場合もX2労組に届けることや、分会の大会の招集もX2労組執行委員長が分会に委任して行うことなどが分会基準に定められていることから、分会とX2労組が別の執行体制を有しているといえない旨主張する。また、会社は、分会の会計監査報告も職業的な資格ある会計監査人の証明書に加えて、X2労組役員の証明を添えることとなっているから、分会の会計が独立しているといえない旨主張する。（前記第2の1(1)ア）

しかしながら、分会の組合員が同時に上部団体であるX2労組に個人加盟していたとしても、そのことによって分会が独立した組合であることが否定されるものではなく、また、分会基準に上記のような規定があることにより、独立した労働組合であることが否定されるものでもない。会計監査報告についても、X2労組役員の証明を添える旨規定されていることにより、分会の会計が独立していることが否定されるものではない。

よって、会社の主張は採用できない。

- (4) 会社は、会計監査報告について、X 1 地本と X 2 労組の規約や分会基準に沿った組合運営がなされている立証もないので、本件は却下されるべきであるとも主張する（前記第 2 の 1 (1)イ）。しかし、労組法第 5 条第 2 項の要件は、労働組合の規約に同項各号の規定を含むことを求めているが、それ以上の要件の具備を求めている。

したがって、会社の主張は、採用できない。

- (5) 以上のとおり上記(2)ないし(4)の会社の主張はいずれも採用できず、その他、労組法第 2 条の規定に適合しないことをうかがわせる事情もないのであるから、X 1 地本、X 2 労組及び分会はいずれも同条及び同法第 5 条第 2 項の規定に適合した労働組合といえる。

## 2 争点 2（計器工事作業者は、労組法上の労働者といえるか。）について

- (1) 会社は、計器工事作業業者である組合員の事業者性は顕著であり、組合員（計器工事作業業者）が事業者である以上、労組法上の労働者には当たらない旨主張する（前記第 2 の 2 (1)）。これに対し、組合は、計器工事作業業者の労働者性については、契約の名称等にとらわれることなく、実態に即して、諸要素を総合的に考慮して判断すると労組法上の労働者に当たる旨主張する（同(2)）。

会社の計器工事に従事する作業業者には、会社と個人請負契約を締結した計器工事作業業者及び会社と法人が請負契約を締結し、その法人と雇用契約又は請負契約を締結した法人作業業者がいるが、組合員は全て個人請負契約を締結した計器工事作業業者である（前記第 3 の 2 (2)）。そして、計器工事作業業者には、厚生会に加入する厚生会作業業者と厚生会に加入しない個人作業業者があるが、その違いは工事単価の協議や労働災害保険の扱いが異なる程度で、就労実態に違いはないこと（同(2)）から、以下、厚生会作業業者と個人作業業者との区別はせず、計器工事作業業者の労組法上

の労働者性について検討する。

(2) 労組法上の労働者性の判断枠組み

憲法第28条は、国民の基本的権利の一つとして勤労者の団結権、団体交渉その他の団体行動をする権利を保障しており、労組法は、この憲法の権利保障を受けて、「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」を目的として（同法第1条）労働者が労働組合に結集して団体交渉することを助成する諸種の保護を行っている。

労組法第3条は、同法により保護される「労働者」を定義するものであるが、上記のような労組法の趣旨・目的に加え、「労働者」を「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って生活する者」とする同条の文言に照らせば、同条にいう「労働者」は、労働契約法や労基法上の労働契約によって労務を供給する者のみならず、労働契約に類する契約によって労務を供給して収入を得る者で、労働契約下にある者と同様に使用者との交渉上の対等性を確保するための労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められる者をも含む、と解するのが相当である。

以上のような基本的理解を前提として、労務供給関係にある者の労組法上の労働者性については、以下のように解されてきている。

労務の供給が請負契約等の労働契約以外の契約形式によってなされる場合であっても、実質的に、①当該労務供給者が、相手方の業務の遂行に不可欠ないし枢要な労働力として相手方の事業組織に組み入れられているといえるか、②当該労務供給契約の全部又は重要な部分が、相手方により一方的・定型的に決定されているか、③当該労務供給者への報酬が労務供給に対する対価又は対価に類似するものとしての性格を有しているともみることができるか、という判断要素に照らし、団体交渉の保護



を及ぼすべき必要性和適切性が認められる場合には、当該労務供給者は、労組法上の労働者に当たるといふべきである。

また、上記判断に当たっては、補充的に、④当該労務供給者が相手方からの個別の業務の依頼に対して、基本的に応ずべき関係にあるか、⑤当該労務供給者が、広い意味で相手方の指揮監督の下に労務の提供を行っているといふことができるか、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るか（この要素は、労基法上の労働者におけるものほど強度である必要はない。）、といった要素も考慮される。他方、⑥当該労務供給者が、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とみられるなど、事業者性が顕著である場合には、労組法上の労働者性は否定されることとなる。

そこで、以下、計器工事作業員について、上記①ないし⑥の要素を検討して、労組法上の労働者に当たるか否かを総合的に判断することとする。

### (3) 事業組織への組入れ

ア 会社は、C1会社から受託した計器工事の施工を計器工事部の主要業務としているところ、会社の従業員は、計器工事の管理や電気メーターの在庫管理、計器工事作業員等への指示・指導の業務を行っており、危険を伴うなどの特殊な場合を除いて計器工事を施工することはなく、会社の計器工事は、その99パーセント以上を計器工事作業員等が施工している（前記第3の2(6)）。そして、30年12月現在の計器工事作業員等の内訳は、計器工事作業員133名、法人作業員59名である（同(2)）から、計器工事に従事する作業員総数に対する計器工事作業員の割合は約70パーセントに達しており、会社の計器工事の施工を主に担っていたのは計器工事作業員であったといふことができる。

会社は、かかる計器工事を行う労働力を確保する目的で、計器工事業者との間で請負契約を締結していたといえる。

イ 計器工事業者は、会社と個人請負契約を締結して、仕様書等による会社の指示に基づき計器工事を施工している（前記第3の1(4)、2(3)、(4)）。会社は、C1会社の仕様書において年度計画数に対する未達や超過がないよう求められるとともに、月別工事計画件数の92パーセントを下回った場合には、月別工事計画を変更して変更後の「工事力調書」をC1会社に提出することを求められている。そこで、会社は、月別工事計画を達成するために、30年度までは、計器工事業者の生産性と稼働日数に基づき、「月別展開値作業達成可否チェックシート」を作成していた。同チェックシートには、計器工事業者の個々の生産性と稼働日数に基づいて算出された業者ごとの月別工事計画件数が記載されている（同5(4)）。

つまり、会社がC1会社に対して、受注した計器工事を達成できる施工能力を有していることを同チェックシートにより報告することは、会社が計器工事業者の労働力を確保していることを前提としている。

そして会社は、計器工事業者に対し、92パーセント以上100パーセント以下の工事施工率を求め、月間の工事計画件数の92パーセントを下回った場合には、計器工事業者にリカバリープランの提出を求め、年間の工事計画件数の92パーセントを下回った場合には、計器工事業者の生産性を低く評価し、翌年の工事件数の割当てを減らしたり、報奨金の支給基準となる評価点を下げ、請負契約を継続しない場合があるなど（同5(4)）、会社の月間及び年間の工事計画件数の未達や超過を回避するための措置や指示を行っている。

ウ 会社は、仕様書等において難燃性の素材でかつ青を基調としたデザ

インの作業服の着用を推奨しており、多くの計器工事作業者は、この作業服を着用している（前記第3の3(2)ア）。

計器工事作業者は、計器工事の施工に当たり、会社からヘルメットの着用を指示されており、無償で提供される白地のヘルメットの側面には赤枠に白抜き文字で会社名が目立つように表示されている（同3(2)ア）。

また、計器工事作業者が顧客等に対して使用する名刺（同(2)イ）には、氏名、会社名、「計器工事部」の表記及び工事所名等が記載されている上、計器工事の施工に当たり、会社から携行を指示されている「委託従事者証」には、C1会社の名称と「下記の者は、当社がY株式会社に委託している配電業務に従事しています」と記載されており（同3(2)ア）、顧客等に対して計器工事作業者が会社に所属していると認識させているといえる。

したがって、計器工事作業者は、C1会社からの委託業務を施工する会社の組織の一部に所属するものとして、顧客等に対して表示されている。

エ 会社は、計器工事作業者が他社での就労や他事業を営むことを禁止しておらず、請負契約にも副業等の禁止規定はない（前記第3の2(3)、3(3)）。

しかしながら、計器工事作業者は、会社の「委託従事者証」を他社の計器工事で使用することを禁止されており、他社で計器工事に従事するには、会社から移籍して移籍先の「委託従事者証」を新規に取得することになっていた（同3(3)）ことから、同業他社の計器工事を兼業することはできなかった。

なお、個人作業者の中には、初夏などのエアコン設置工事の需要が高い時期に、その仕事に従事し、一定期間、会社の業務を行わない者

がいたほか、30年度には副業・兼業等を行っている組合員でない厚生会作業者が1名いたことは確認できるが、それらはいずれも限られた作業員であり、組合員で、30年12月時点で副業・兼業等を行っている者はいなかった（同3(3)）。

また、計器工事作業員の年間の工事計画件数の割当ては、以下のような実態にあった。

会社は、1日に施行できる平均の見込み工事件数である生産性に稼働日数を乗じて月間や年間の工事計画件数の割当てを算出している（同5(4)）。30年度の埼玉総支社における月別展開値作業達成可否チェックシートの作業員ごとの生産性と年間割当て件数から逆算すると、全ての作業員について、年間203.6日を稼働日として割当て件数が設定されている。そうすると、各作業員は想定された稼働日数、作業に従事することでその割当て件数を達成できる状況にあったことになる。実際、A2分会長も年間210日程度、朝から夕方まで計器工事に従事していた（同5(5)ア）。

計器工事作業員の生産性と稼働日数に基づいて作業員ごとの年間の工事計画件数が決まることは、埼玉総支社以外の支社も同様であり（同5(4)）、埼玉総支社の稼働実態が他の支社と特段異なっていたことを認めるに足る証拠はない。そうすると、計器工事作業員は、土・日、祝祭日、年末・年始の6日間を除いた平日のほとんどを会社の計器工事に従事するために当てていたといえる。

これらの事実からすると、ほとんどの計器工事作業員は、副業・兼業等に従事することなく、会社に対して、ほぼ専属的に労務を供給する実態にあったといえる。

オ 上記アないしエによれば、①会社は、計器工事部の主な業務である計器工事の99パーセント以上を自社の従業員ではなく、請負契約に

より実施しており、その請負契約の約70パーセントを計器工事業者との請負契約によって実施していたのであるから、当該請負契約は会社の計器工事を行う労働力を確保する目的で締結されていたものといえること、②会社は、計器工事業者を仕様書等による会社の指示に基づき作業に従事させ、その進捗状況についても工事施工率を把握して、計画数の92パーセントを下回る場合にはリカバリープランの提出を求めるなどして管理し、組織の一部を構成する労働力として位置づけていること、③会社は、ヘルメット等の装備品や名刺等において、計器工事業者が会社の組織の一部と認識されるよう、顧客等に表示していること、④会社は、計器工事業者の副業等を明示的には禁止してはいないものの、「委託従事者証」の関係から計器工事業者が同業他社の計器工事を兼業することができないこと、ほとんどの計器工事業者は、契約工事件数を達成するために会社に対してほぼ専属的に労務を供給する実態にあったことなどの事実からすれば、計器工事業者は、会社の事業の遂行に不可欠かつ枢要な労働力を恒常的に提供する者として会社の事業組織に組み入れられていたといえることができる。

#### (4) 契約内容の一方的・定型的決定

ア 会社と計器工事業者との請負契約書は、会社が仕様書等によりC1会社から義務付けられている①工事施工義務、②安全の確保・公害の防除、③工事の促進、④工事の一時中止、⑤工事施工の心構え等の遵守事項について、その内容を引用して、会社が作成しており（前記第3の2(4)）、計器工事業者がこれらの契約条項を個別に交渉して変更を加える余地はないといえる。

また、計器工事については、会社から交付された仕様書等・会社が作成した標準作業手順・HTフローなどにより、詳細なルールや手順

を遵守して施工することとされている（同 2(4)、5(1)）。さらに、厚生会作業者の工事単価表は、会社と厚生会とが協議して決定することになっているが（同 4(1)）、厚生会の工事単価改善要求等により、修正・改善されたことはない（同 2(5)）。

イ これに対し、会社は、31年3月21日時点の個人請負者（計器工事業者）85名のうち23名の要望を受け入れ、会社提案を変更して契約を締結した旨主張する（前記第2の2(1)イ(イ)）。しかし、会社が会社提案を変更したと主張する事項は計器工事業者ごとの担当エリアに係るものであり、契約内容のごく一部にすぎず、請負契約書の定型の契約条項が協議で変更されることはなかった（前記第3の8(5)）。

したがって、会社が主張する上記事情は、会社が契約内容を一方的・定型的に決定していることを否定する事情ではない。

ウ 上記ア及びイによれば、会社は、担当エリアなどの一部を除き、計器工事業者との契約内容を仕様書等に基づき一方的・定型的に決定しており、計器工事業者が契約条項を個別に交渉して変更を加える余地はなかったものと認めるのが相当である。

#### (5) 報酬の労務対価性について

ア 計器工事業者の報酬は、基本的には、「工事単価×工事数量（工事件数）」で算出される出来高払制である（前記第3の4(1)）。もともと、その出来高は、各計器工事業者が各作業に要する一定の時間を費やして完了する計器工事の完成件数に応じたものであるという限りにおいて、労働の量に依存している。したがって、計器工事業者に対する報酬は、計器工事の完成に対する報酬であるという性質を有するとともに、その完成には必然的に一定の労働力の投入が必要なものであることから、同工事に係る労務供給に対する対価でもあるとい

う側面を有している。

イ また、計器工事作業者の報酬が出来高制であるといっても、年間の工事計画件数は当初の契約でその上限が定まっており、計器工事作業者がより多くの作業を実施することで出来高を増大させることが可能となるような出来高制ではない。そして、報酬総額を決定する年間の工事計画件数は、前年度の労務供給の実態、すなわち、工事計画件数の92パーセントを下回った場合には、生産性を低く評価され、翌年の工事計画件数の割当てが減らされるという形で、影響する仕組みとなっている。年度単位で見ても、報酬総額を決定する出来高総数は前年度の労務供給の実態・評価によって決まるという点でも、計器工事作業者の報酬は労務供給との連動性が認め得る。

ウ 会社は、計器工事作業者の報酬として、二重付託対応や再訪問など工事が未施工であっても要した労務に対して支払われる手当や新人へのOJTを担当した者に支払われるOJT手当など（前記第3の4(2)）、計器工事の完成とは直接的に関係しない労務の提供に対する手当も支払っていた。また、会社は、計器工事作業者に対し、報奨金と特別報奨金を支払っており、これは、仕事の完成に対する対価というより、会社事業への貢献を評価して支給されるものであり（同4(2)エ、オ、5(2)イ、ウ）、労務対価性が認められる報酬といえる。

エ さらに、電気メーターの生産の遅れにより計器工事業者との月間の契約工事件数を確保できなかった28年3月度には、会社が、前年8月から12月の工事請負金額の月平均額の90パーセント分を最低補償金額として支払ったことがある（前記第3の4(2)キ）。

オ 上記アないしエのとおり、①計器工事業者に対する報酬は、計器工事の完成に対する報酬であるものの、一方で、労務供給に対する対価という側面を有していると評価できること、②年度単位で見ても、

前年度の労務供給の実態・評価が次年度の工事計画件数に反映し、年間報酬に影響する仕組みが取られており、労務供給と報酬の連動性が認め得ること、③計器工事の完成とは直接的に関係しない労務の提供に対する手当や会社事業への貢献に対する対価として報奨金等が支払われていたこと、④仕事の完成とは関係しない、いわば労働力確保の対価とも見うる最低補償金額を会社が支払ったことがあることが認められることからすれば、計器工事作業者に支払われる報酬は、実質的に労務供給の対価性を有していると認めるのが相当である。

(6) 業務の依頼に応ずべき関係について

ア 計器工事作業者が年間に施工すべき工事計画件数は契約によって定められているが、具体的にどのエリアのどの顧客について工事を実施するかは、会社が顧客の住所や計器工事の種類等の詳細を記載した「付託票」によって定まる（前記第3の3(1)ア）。すなわち、会社は、作業員別の工事残数に応じて付託票を交付し、具体的な作業を指示ないし依頼していることになる。

そして、会社は、各計器工事作業員に対し、年度当初に計器工事の月間・年間の稼働日数及び工事計画件数を示して、月間・年間にそれぞれこの工事計画件数の92パーセント以上の施工を指示している。各計器工事作業員は、月間の工事計画件数の92パーセントを下回った場合には、リカバリープランを提出して回復を図る必要がある（同5(4)）。さらに、年間の工事計画件数の92パーセントを下回った場合には、生産性を低く評価され、翌年度の工事計画件数の割当てが減らされたり、報奨金の支給基準とされる評価点も低くなり、請負契約を継続されなくなる場合もある（同(4)）等の不利益が生ずる。したがって、計器工事作業員は、付託票を通じた業務の指示ないし依頼について応じざるを得ない立場にあったといえる。



イ 会社は、予防取替工事やOJT、応援などの作業については計器工事作業者と個別の話合いで決まるもので、これらを断ったとしてもペナルティはなく、請負契約内容に入っていない工事については請負者に諾否の自由がある旨主張する（前記第2の2(1)イ(エ)）。しかし、これらの作業は計器工事作業者に施工義務を課している年間の工事計画件数以外の工事や作業であって、請負契約の範囲外の追加的・臨時的な作業であるから、計器工事作業者が会社と協議した結果、これについて合意しなくても罰則が科されるなどの不利益が生じないことにより応諾の裁量があったというにすぎない。

ウ これに対して、契約の目的とされた工事件数を施工するに当たっては、上記アの付託票等による会社の指示のほかに、工事施工に関連した夕礼、緊急夕礼への参加の義務付け等、会社の指示の下に労務提供を行う実態にあったことについては、以下(7)で検討するとおりである。

(7) 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 広い意味での指揮監督下の労務提供

計器工事の施工について、会社は、仕様書等及び標準作業手順において、作業時の装備品、顧客対応、具体的な作業手順や禁止事項等を詳細に定め、「作業チェック表」の携行とチェックを行うよう指示して（前記第3の5(1)）、計器工事作業者にこれらマニュアルやルールの遵守を求めている。

計器工事の施工先は、会社が作成した付託票により、住所等の顧客情報と施工期間が指定されており、計器工事作業者は、その付託票の範囲内で個別工事の施工ルートや工事予定日等の計画を決めて、これをハンディターミナルに登録することにより、工事に必要なデータを手入するとともに、顧客向けのチラシを作成している（同3(1)）。

会社は、計器工事作業者に対して、1週間分の工事予定日等の計画を報告させ、施工時には、使用電力量等の情報をハンディターミナルに入力させ、計器工事作業者の施工予定や施工の進捗状況等を逐次確認・指導できる体制を確立しており、労務の提供の過程を詳細に把握している。また、工事記録写真の撮影とその提出を指示して（同3(1)）、施工状況を確認している。さらに、会社は、直帰する場合を除き1日の工事終了後には、工事伝票と工事記録写真、工事で取り外した電気メーターの倉入、翌日取り付け予定の電気メーターの倉出、倉出入管理票への記入について、内勤者によるチェックを行うこと（同3(1)）によって、施工完了の確認を行っている。また、会社は、夕礼や緊急夕礼への参加を指示し（同5(6)）、請負契約書において1年に1回、安全対策や事故事例検討会等を内容とする研修に参加することを義務付け（同5(3)ア）、災害防止に係る知識・技能、ルール等を身につけさせ、計器工事の安全かつ適正な施工等を図るとともに、賞罰基準（罰則編）では計器工事作業者による仕様書等の諸規定に抵触する行為などに対して、特別研修の受講や作業停止、さらには契約解除等の制裁を定めて、計器工事に係る品質管理及び災害防止等の担保をしており（同5(2)ア、(3)イ）、会社の定めたマニュアルやルールを厳格に遵守させている。

会社は、計器工事作業者に対し、月間及び年間の工事計画件数の92パーセントから100パーセントまでの施工をするよう指示しているところ、各計器工事作業者が月間の工事計画件数の92パーセントを下回った場合には、リカバリープランの提出を求めて改善させるとともに、年間の工事計画件数の92パーセントを下回った場合には、翌年の生産性を引き下げて工事計画件数の割当てを減らしたり、報奨金支給の基準である評価点を下げ、請負契約を継続しない場合が

あるなどの措置をとること（同5(4)）により、工事計画件数の施工の進捗状況を把握し、これを管理している。

以上のとおり、計器工事の施工及び関連作業についても、会社は極めて具体的で詳細な標準作業手順を作成したり、仕様書等のマニュアルに拠ることを求めたりしている。これらには、請負契約において発注者が請負者に対する工事の施工内容の伝達も含まれてはいるが、作業時の装備品や顧客への接客態度・言葉遣いなどのように、契約内容を超えて、会社の設定する工事品質の維持等のための詳細な指示も多く含まれており、それらは、計器工事作業者がすべてそのとおりに遵守すべき事項という意味での「指示」である。よって、計器工事作業者は、その作業実施に関して会社の相当に具体的な指示を受けて労務を提供しており、広い意味で会社の指揮監督の下に計器工事を施工していたことが優に認められる。

#### イ 一定の時間的場所的拘束

計器工事作業者は、会社が指定する作業日に計器工事を施工することを指示されており、特段の事情により作業日以外に施工するには、事前に了承を得ることとされていた（前記第3の5(5)ア）のであるから、計器工事作業者の計器工事の施工は、会社が指定する作業日又は会社の了承が得られた日に限られていた。さらに、会社は、計器工事作業者に対して、会社の従業員である内勤者の勤務時間との関係から、原則として、午前8時30分から午後5時までの間に計器工事を施工するよう指示していた（同(5)イ）。

計器工事作業者は、会社と契約した担当エリアの計器工事を施工するが、その具体的な施工先は、工事所が顧客住所等に基づいて作成した「工事パック」を割り当て、作業期間が定められた「付託票」を交付することにより指定されている（同3(1)ア）。すなわち、担当エリ

アは契約によって定まるが、その担当エリア内における具体的施工先は会社が指定している。

また、計器工事作業者は、当日分の工事伝票と工事記録写真の提出、電気メーターの倉入・倉出、倉出入管理票への内勤者による確認、レターケース内の「指示票」の確認などのために、工事終了後に直帰する場合を除き、担当エリアの工事所でしかできない作業に従事するために、当該工事所に出向く必要があった（同カ、キ）。

以上のとおり、計器工事作業者は、会社が指定した作業日又は会社が了承した日において、原則として会社が指定した時間帯の中で計器工事を施工することが求められており、また、実際の作業を行う施工先は、担当エリア内で会社が付託票により指定することにより決定され、また工事終了後は、工事所でしかできない作業に従事するために工事所に出向く必要があったのであり、労務提供について一定の時間的場所的拘束を受けていたといえる。

#### (8) 顕著な事業者性について

##### ア 自己の才覚で利得する機会

計器工事作業者は、会社から交付された仕様書等において、計器工事の施工に際して、C1会社の顧客との直接の金銭授受、器具の販売等、工事施工に関係のない営業活動を禁止されている（前記第3の6(1)）のであるから、会社の業務を遂行する過程において自己の才覚により利得する機会は存在しない。

また、上記(3)エの判断のとおり、計器工事作業者は、計器工事について兼業は行えず、また時間的にもほぼ専属的に会社に労務を供給する実態にあった。

##### イ 業務における損益の帰属

計器工事作業者は、会社と締結した請負契約により、計器工事の施

工に関する工事遅延を回避するための措置、会社からの支給・貸与品等のき損等及び瑕疵担保責任等に関する費用の負担、損害の賠償又は必要な処置を負担すると定められている（前記第3の2(3)）。しかしこれらは、会社が仕様書等に基づいて一方的に決定した契約条項に基づいた負担である。また、上記アのとおり、想定外の利益が計器工事作業者に帰属することもない。

#### ウ 他人労働力の利用可能性及び実態

会社は、計器工事作業者が計器工事の施工において補助者を利用することを禁止していないが、現に計器工事に補助者を使用した計器工事作業者がいたとは認められない（前記第3の6(3)）。

なお、会社は、補助者を使用して作業した計器工事作業者がいる旨主張するが、計器工事に使用する車両が駐車違反の取締りを受けないよう、同車両に配偶者を同乗させていたにすぎない（同6(3)）。

また、計器工事作業者は、自身が担当する計器工事を第三者に委託すること（再委託）も一定の条件の下に認められる余地があるものの、委託する第三者が「委託従事者証」を取得している必要があることなどの問題から、計器工事作業者が第三者への委託を行った事実は認められない（同6(3)）。

したがって、計器工事作業者が他人労働力を利用したり第三者に委託することが禁止されていたわけではないが、計器工事作業者が実際に他人労働力を利用する実態があったとは認められない。

#### エ 業務に必要な器材・費用等の負担

計器工事作業者は、計器工事の移動手段として使用する車両を用意し、燃料代も計器工事作業者が負担している。この他に、計器工事作業者が負担して用意する器具等は、消火具、踏台、デジタルカメラや電動ドライバー等に限られている（前記第3の6(4)）。

会社は、計器工事に必須かつ高額な無停電工具類や負荷器、電圧相回転計、テスター等の工具類を初回は無償、2回目以降も無償又は半額有償で提供するとともに、ハンディターミナルや携帯プリンター及びその周辺機器、ヘルメット等も無償で貸与した上、ハンディターミナルのレンタル・保守料も会社が負担している（同6(4)）。

また、会社は、計器工事作業者が他の計器工事作業者の作業応援に従事したときには交通費や宿泊費を支給し、他店所の応援時の移動にかかる高速料金を負担するとともに、作業服等の装備品の費用についても、初回は無償、2回目以降も半額有償で会社が提供するなど（前記第3の3(2)ア、4(2)カ、6(4)ア）、純然たる請負契約であれば請負契約者が負担すべき費用を、支給又は負担している実態もあった。

以上によれば、計器工事作業者が負担するのは汎用性のある器具類であり、計器工事に必須かつ高額な器材その他役務提供に必要な装備品や経費等の費用を負担しているのはむしろ会社といえる。

#### オ 確定申告、持続化給付金

会社は、計器工事作業者が確定申告をしていること及び持続化給付金を受給していることを挙げて事業者性がある旨主張する（前記第2の2(1)イ(カ)）。

しかしながら、これらの事情（前記第3の6(5)）はいずれも労組法上の労働者性の判断に当たって決定的な事情とはならない。

カ 上記アないしオの事情は、いずれも労組法上の労働者性を否定するほどの顕著な事業者性を示すものとはいえない。

#### (9) まとめ

以上のとおり、計器工事作業者は、①会社の計器工事の施工に不可欠ないし枢要な労働力として、会社の事業組織に組み入れられており、②会社が請負契約の中核となる契約内容を一方的・定型的に決定してお

り、③計器工事作業者に支払われる報酬は、労務供給の対価性を有するものと解することができる。

また、④計器工事作業者は、提供すべき業務とその量については、予め契約によって工事計画件数として定められているが、その具体的内容は会社から交付される付託票による指示ないし依頼によって特定され、その指示ないし依頼には基本的に応ずべき関係にあり、⑤契約された工事計画件数を施工するに当たっては、広い意味で会社の指揮監督の下に労務の提供を行っていることが優に認められ、また、一定の時間的場所的拘束が認められる一方、⑥顕著な事業者性は認められない。

これらの事情を総合的に勘案すれば、計器工事作業者は労組法上の労働者に当たるといえる。

3 争点3（上記1及び2が認められた場合、会社が組合の本件団交申入れ1及び本件団交申入れ2に応じなかったことは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 団体交渉拒否について

ア 会社は、組合が本件団交申入れ1について、12月11日付け「回答書」及び同月14日付け「回答書」により、また、本件団交申入れ2についても、30年12月27日付け「回答書」及び31年1月7日付け「回答書」により、組合は会社が雇用する労働者の代表者ではないとして、団体交渉申入れに応じなかった（前記第3の8）。しかし、計器工事作業者は、上記2の判断のとおり、労組法上の労働者に当たるのであるから、会社は計器工事作業者が加入する組合が申し入れた団体交渉に応ずべき立場にあったといえる。

イ 会社は、組合の本件団交申入れ1及び本件団交申入れ2の議題がいずれも義務的団交事項に該当しない旨主張する（前記第2の3(1)ア）。

義務的団交事項は、「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」と解されている。

よって、以下、組合が会社に対して団体交渉を申し入れた議題が義務的団交事項に該当するか否かについて検討する。

なお、組合の本件団交申入れ1及び本件団交申入れ2の議題は、次のとおりである（前記第3の8(1)、(4)）。

- ① 31年度の計器工事に関する要求
- ② A1に対する請負契約解除の撤回
- ③ 「罰則規定」に関する要求
- ④ 工事所の機構改変等に関する事前協議の要求
- ⑤ 組合活動に関する要求
- ⑥ 31年度請負契約書に記載の契約内容の不利益変更について、組合との団体交渉で協議し合意するまで行わないこと及び同年度請負契約書の更新手続期限を、従来どおりとすること

(ア) 会社は、労働条件は労基法において、使用者にすべての明示を義務付けているのであるから、労働条件として明示されない労働の内容や業務指示の方法等は義務的団交事項でない旨主張する（前記第2の3(1)ア(i)）。しかし、上記のとおり、「労働条件その他の待遇」であれば義務的団交事項に該当すると解され、使用者がその労働に関わる事項について明示したか、しなかったかは義務的団交事項たる「労働条件その他の事項」該当性には何ら直結するものではなく、会社の主張は採用できない。

(イ) 上記議題①について、会社は、請負契約の内容について、双方の合意によって成立した請負契約の変更など契約条項にその変更権限が明記されていない限り、義務的団交事項に該当しない旨主張する



(同(イ)①)。その趣旨は必ずしも明らかではないが、仮に、双方の合意によって成立した請負契約に、その変更の余地が明記されていないことを論拠とするものであれば、そもそも、労働者が合意した事項であっても団体交渉事項となり得ないものではなく、個別交渉における交渉力格差問題を打開するためにこそ団体交渉権が労働組合に与えられているものである。議題①の取替工事等の割当て、現在の収入を確保できる作業量と単価の補償及び増収方策、作業達成率の変更は、いずれも「組合員である労働者の労働条件その他の待遇」に該当するので義務的団交事項であると認められる。

したがって、会社の主張は採用できない。

(ウ) 上記議題②について、会社は、請負契約は合意された期間をもって常に終了するから、A 1 との請負契約の終了あるいは新たな請負契約の不締結が義務的団交事項に該当しない旨主張する（同(イ)②）が、計器工事作業者であったA 1 も労組法上の労働者であり、請負契約の終了は「組合員である労働者の労働条件その他の待遇」に該当するので義務的団交事項と認められ、会社の主張は採用できない。

(エ) 上記議題③について、会社は、既に廃止されている過怠金条項をもって罰則と解し、義務的団交事項とすることはできない旨及び請負契約の賞罰基準（罰則編）は懲戒処分ではないので、請負者に対して罰則を定めた契約条項はなく、実際に罰則を科したこともないのであるから義務的団交事項ではない旨主張する（同(イ)③）。

しかしながら、会社が請負契約で規定する賞罰基準（罰則編）は、上記2(7)アの判断のとおり、計器工事作業者に対する制裁を定めたものであり、組合員の人事の基準や手続として「組合員である労働者の労働条件その他の待遇」に該当するので義務的団交事項で

あると認められる。

- (オ) 上記議題④について、会社は、会社の組織である「工事所の機構改変」にかかる要求は、組合員の請負契約内容と全く関係がないから、義務的団交事項ではない旨主張する（同(イ)④）。しかし、組合の要求は、「計器工事作業者の労働条件や雇用に関わる」ことを明記した上で、「工事所の機構改変・廃止・再編・新設等」や「他社への事業譲渡・他社との合併」等について、労使の事前協議制を要求しているのであり、工事所の機構改変等や事業譲渡等が組合員の労働条件その他の待遇に影響する限りで、それら事項は義務的団交事項となる。

したがって、会社の主張は採用できない。

- (カ) 上記議題⑤について、会社は、組合員が会社施設及び就業時間内での就労という実態がないのであるから、組合活動の有給保障や会社施設を利用した組合活動の要求は義務的団交事項に該当しない旨主張する（同(イ)⑤）。しかし、組合が要求する組合活動への施設利用の便宜供与や組合活動保障は、「団体的労使関係の運営に関する事項」に該当し、義務的団交事項であると認められる。

なお、会社は、組合活動は会社施設外、就業時間外に行うのが原則であり、使用者がこの組合活動を受忍する義務はない旨も主張するが、会社が、組合の要求に対して、受け入れられないとの立場を採る場合でも、そのことを団体交渉において主張・説明すべきものである。

したがって、会社の主張は採用できない。

- (キ) 上記議題⑥について、会社は、組合員との請負契約は年度ごとに会社と組合員双方が協議し、合意して締結しているのであり、新たに合意・締結した31年度の請負契約は、30年度の請負契約やそ

の内容と関係がないのであり、組合が要求議題としてその前提とする契約内容の不利益変更には該当しないので義務的団交事項ではない旨主張する（同(イ)⑥）。

しかしながら、不利益変更に該当するか否かにかかわらず、組合の主張する組合員の労務提供に関する事項は、「組合員の労働条件その他の待遇」に関するものとして義務的団交事項に該当する。したがって、会社の主張は採用できない。

ウ 会社は、本件団交申入れ1及び本件団交申入れ2は独立した三つの労働組合が同一議題での団体交渉を申し入れているのであるから、三重交渉の申入れであり、この三者の関係と交渉の主体及び団交議題の整理がされるまでは団交応諾義務はない旨主張する（同(ウ)）。しかし、組合は、三者が別々に団体交渉を申し入れたものではなく、三者連名としているのである（前記第3の8(1)ア、ウ、(4)ア、ウ）から、三重交渉の問題は生じない。また、会社による三重交渉にかかる主張は、初審審査手続において初めてなされたものであり、三重交渉となる関係での交渉事項の整理を組合に要求して団体交渉を拒否したものでなく、団体交渉を拒否する正当な理由があったとは到底認められない。

したがって、会社の主張は採用できない。

エ 上記アないしウによれば、会社が主張する理由はいずれも団体交渉を拒否する正当な理由とは認められず、本件団交申入れ1及び本件団交申入れ2に対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

## (2) 支配介入について

本件当時の会社と計器工事業者との関係をみると、前記第3の7認定のとおり、会社は、厚生会に対し、31年度に計器工事業者に割り

当てる工事件数が減少し、担当エリアの見直しが必要になることを通知し、会社と厚生会において、31年度の請負契約に係るやり取りが行われていたものの話し合いはまとまらず、会社と厚生会作業者は、契約のための個別協議を行うに至っていた。

そのような中で、会社は、上記団体交渉申入れに応じない旨の回答をしたが、その一方で、30年12月20日に30年度の請負契約が31年3月20日をもって満了する旨の同日付け「請負契約終了通知」を交付するとともに、31年度請負契約書（30年12月27日付け）の書式を交付し、30年12月27日までの提出を求めた（前記第3の8(3)）。

このように会社が、組合からの団体交渉申入れを拒むと同時に、あえてその団体交渉事項において取り上げている31年度契約の内容についての請負契約書の提出を短期間で求めることは、殊更に組合を無視し、組合員やその他の計器工事業者をして、その交渉力に疑問を抱かしめ、組合を弱体化させるおそれがある対応というべきであり、このことは、会社も十分に認識していたといえることができる。

以上によれば、会社が組合の本件団交申入れ1及び本件団交申入れ2を拒否したことは支配介入に当たり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

会社は、同条第2号該当行為があっても同条第3号に該当することはない、同条第2号において労組法上の労働者概念を拡張して検討する余地があるとしても、使用者概念の拡張はあり得ないので、本件で同条第3号は成立しないなどと主張する（前記第2の3(1)イ）。

しかし、会社の主張は、いずれも独自の見解であって採用できない。

- 4 争点4（上記3において不当労働行為に当たる場合、救済の利益は存在するか。）について

会社は、4名の組合員について、31年度契約、その後の令和2年度契約を合意し締結している以上、30年度契約の終了と、31年度契約の締結・終了により契約がすべて決着したことは明らかであるから、救済の必要性はない旨主張する（前記第2の4(1)）。しかしながら、組合員の請負契約の主要な部分は、会社が一方的・定型的に決定したものであり、その契約内容について組合が団体交渉を申し入れたものの、会社はこれに応じず、31年度の請負契約については、組合員は短期間に署名押印して提出を求められたものであるし、組合が契約更新手続期限を延ばすよう団体交渉を申し入れたにもかかわらず、会社がこれに応じない中で契約が締結された（前記第3の8）ものであるから、新たな契約が締結されたとしても、その契約内容をめぐる問題は解決したのではなく、組合員の請負契約の条件等について団体交渉を行う必要性は失われていない。

また、会社は、A1との請負契約の終了について、請負契約には期間満了によって契約が終了しない例外規定が存在しないことにより、A1の契約終了は請負契約の必然的結果であって、団体交渉で当事者が議論してもこの解釈を変更することはできないので、救済の必要性がない旨も主張する（前記第2の4(1)）。しかしながら、A1の請負契約の終了については、会社と組合との間に請負契約の終了に関する紛争が継続している（前記第3の8(1)、(2)）から、解決したとはいえず、団体交渉を行う必要性は失われていない。

したがって、上記の本件の救済の必要性がないとする会社の主張は採用できない。

これらの事情からすると、本件における不当労働行為に対する救済方法としては、初審命令と同様の方法とするのが相当である。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和4年4月6日

中央労働委員会

第一部会長 荒木尚志