

命 令 書

申立人 E

代表者 執行委員長 A

被申立人 F

代表者 代表取締役 B

上記当事者間の令和3年(不)第69号事件について、当委員会は、令和4年11月9日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同桐山孝信、同酒井貴子、同西田昌弘、同福井康太及び同宮崎陽子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が令和3年11月30日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

E

執行委員長 A 様

F

代表取締役 B

Hが、貴組合から令和3年11月30日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、大阪府労働委員会において、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と認められました。当社は、今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪並びに謝罪文の交付、掲示及び社内回覧への掲載

第2 事案の概要

本件は、申立人が、組合員に対する被申立人からの契約解除通知を協議事項とする団体交渉後、再度の団体交渉を申し入れたところ、被申立人がこれを無視し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。

第3 争 点

申立人の令和3年11月30日付け団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。

第4 認定した事実

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 当事者等

(1) 被申立人Fは、肩書地に本社を置き、医療検査等サービス業及び職業紹介・労働者派遣事業等を営む株式会社であって、その従業員数は、本件審問終結時、48名である。

同社は、令和4年1月1日、本件の申立て時の被申立人であったHを吸収合併した（以下、Hであったときを含めて、被申立人を「会社」という。）。

(2) 申立人E（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120名である。

2 本件申立てに至る経緯等

(1) 令和3年6月14日、医師のC（以下、組合に加入する前も含めて「C組合員」という。）は、「ワクチン接種ラボ.com」と題する会社のウェブサイト（以下「本件サイト」という。）で、神戸市での新型コロナウイルスワクチンの接種業務（以下「本件業務」という。）に応募し、その後、会社から、「【自動送信】ワクチン接種ラボ.com：神戸案件／ご登録のご案内メール」と題する電子メールを受信した。約1週間後、C組合員が、会社に電話をし、本登録を急ぐよう求めたところ、同月26日、会社は、C組合員に対し、「【急募】ワクチン接種案件依頼」と題する電子メールを送信した。

なお、会社は、神戸市からの依頼により、本件業務のために、日時及び場所を特定して医師を出務させていた。

(2) 令和3年7月7日、会社が、C組合員に対し、同月8日の勤務が確定した旨記載した電子メールを送信したところ、C組合員は、会社に対し、医師免許証及び運転免許証の写し等を電子メールで送信した。

同日付けで、会社とC組合員は、インターネット上で、「業務委託契約書」（以下「本件契約書」という。）により、契約（以下「本件契約」という。）を締結した。

本件契約書には、次の記載があった。

「業務委託契約書

H（以下「甲」という）とC（以下「乙」という）とは、業務の委託に関し、以下のとおり契約（以下「本契約」という）を締結する。

第1条（目的）甲が乙に対して以下に定めるとおり業務（以下「委託業務」という）を委託し、乙はこれを受託する。

第2条（業務遂行上の義務等）

（略）

第3条（業務内容等）

1 甲及び乙は、次に掲げる事項について以下のとおり合意する。

業務内容：神戸市での新型コロナウイルスワクチンの接種に関する以下の業務

- ①予診票をもとに接種者へ予診を行い、新型コロナウイルス接種の可否を判断する業務
- ②予診を行い、接種を見合わせる場合は接種者から接種券を受領し予診票に接種券（予診のみ）を貼り付け、予診票を回収する業務。
- ③ワクチン接種後の状態観察において、アナフィラキシーショック等のアレルギー反応を起こした場合又は体調不良を訴える接種者がいた場合の処置を行う業務
- ④新型コロナウイルスワクチンの接種する業務
- ⑤接種した新型コロナウイルスワクチンのメーカー名、ロットナンバーを記録する業務
- ⑥新型コロナウイルスワクチンの希釈・充填業務
- ⑦接種会場に冷凍保管されている新型コロナウイルスワクチンを取り出し、取り扱い方法を遵守したうえで、保冷パックに小分けする業務
- ⑧その他、前各項に付随して甲が乙に委託する業務

2 （略）

第4条（作業場所）

1 甲は、乙に対し、乙が本件業務を履行する場所を指示することができる。

（略）

2、3 （略）

第5条から第14条まで （略）

第15条（特別条項）

1、2 （略）

3 甲は、乙に対して新型コロナウイルスワクチンの接種を行う自治体や接種

会場ごとに仕様書を通知する場合があるが、委託業務の内容と当該仕様書の内容が相違する場合は、仕様書の内容が優先されるものとする。」

(3) 令和3年7月8日、会社が、C組合員に電話をし、大雨警報の発令により同日のワクチン接種の勤務が中止になった旨連絡するとともに、同月9日の勤務について依頼をしたところ、C組合員は、これを受諾し、同日、本件業務に従事した。

(4) 令和3年7月26日付け電子メールで、会社は、C組合員に対し、同月27日、同月29日、同月30日、同年8月3日、同月12日、同月18日、同月19日、同月24日、同月25日について、勤務を依頼した。

また、同年7月30日付け電子メールで、会社は、C組合員に対し、同年8月31日について、勤務を依頼した。

これら2通の電子メールには、勤務の日時及び場所のほか、次の記載があった。

「報酬：月曜日から土曜日 時給17,500円（税込）

日曜日・祝日 時給20,000円（税込）

交通費：一律2,000円／日

（略）

—————各案件の応募方法ご案内—————

※ワクチン案件の募集状況がカレンダーで“ひと目”でかつ“簡単に”いつでもご応募いただけるようになりました。

<https://>（略）

①ご興味のある案件をクリックして仮予約してください。

②ご予約が確定しましたら弊社担当よりご連絡させていただきます。

③ご勤務確定の詳細メールをお送りさせていただきます。

④当日ご勤務いただきます。」

(5) 令和3年7月27日、同月29日、同月30日及び同年8月3日、C組合員は、本件業務に従事した。

(6) 令和3年8月3日、会社は、C組合員に対し、電話により、同日以降の業務委託契約を解除する旨述べ、同月5日付けで「業務委託契約解除通知書」を送付し、本件契約の解除を通知した。

(7) 令和3年8月10日付けで、組合は、会社に対し、C組合員が組合に加入したことを書面により通知するとともに、「団体交渉申入書」（以下、団体交渉を「団交」といい、この書面を「8.10団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

8.10団交申入書には、協議事項として、次の記載があった。

「4）協議事項

1、組合員C氏の一方的契約解除通知について。

える際に、『あれ、どこ消毒したっけ?』と消毒した位置を見失うことがありました。その他にも接種の手技自体もおぼつかない様子を看護師が確認いたしました。そのため、医療事故を未然に防ぐためには、C医師が2名程、接種した後は、全て看護師が接種しました。C医師は、ご自身で『自分は接種が苦手』と周りに話していました。

③服装に清潔感がないとのクレームを言われておりました。

④接種ブースの中で、1日に12Lの水を飲むと言い、足元に水の入ったペットボトルを並べておりました。また、会場到着当初から、『暑い』と言い、空気循環を行うための扇風機を自らにのみ、ずっと使用しておりました。

⑤C医師は、『以前は内科だったが、現在は精神科である』、『ここ（ワクチン接種会場）くらいしか来るところがない』といった医師としての適性を窺わせるような内容の話を周囲の方々に話していました。そのような事実に加え、ヘルプマークを携行しており、他の医師・看護師の間では、精神疾患の薬を服用している影響ではないかと評価され、非常に心配をかけていました。

以上のようなC医師の挙動から、市民に大きな不安を与えるとともに、医療関係者内でも不要な混乱を招いておりました。その結果、医療関係者からC組合員に業務を委託しないで欲しいと言われておりました。

その後、同年8月1日、H社の担当者が、C医師に直接会いに行き、上記の内容について、事実確認を行ったところ、C医師は『他の自治体でもNGと言われるところあるんだよね』と話、担当者の不安をさらに煽ることになりました。

上記の事情を総合的に判断した結果、C医師への業務委託の継続は困難であると判断した結果であり、十分に正当理由に該当すると思料いたします。

敬具」

(11) 令和3年11月10日付けで、組合は、会社に対し、「反論書」（以下「11.10反論書」という。）を提出した。

11.10反論書には、次の記載があった。

「反論書

貴社代理人からの9月30日付け、『ご連絡』記載の『正当理由』は納得できません。以下反論しますので、一方的契約解除の撤回と解決金を検討の上、11月19日までに文書で回答ください。

記

貴社『ご連絡』の①～⑤の指摘は、C組合員の報告によれば、7月30日のことであるとのことです。

1、『フェイスシールド』をしている状態であれば、鼻がおおわれていない状態（鼻マスクとも呼ばれている）であっても防疫性は保たれるが、会場責任者から注意を受けて指示に従っています。

2、神戸市においても接種会場によっては『ワクチン問診のみ（接種は看護師が実施）』のところも多く、本件に関しても進んで看護師が『私、注射しますよ、手技的なこと、好きですから』と代わったのであり、市民からの苦情も、会場責任者からの注意も受けていない。

3、服装に清潔感がないと言われたことはありません。

4、ペットボトルの水を足元と所定の荷物おきの上にカバンと共に1本ずつ置いていたことと、扇風機の向きに関しては一度も会場責任者からも市職員の事務担当者からも指摘・注意を受けていません。

5、世間話としてしたことがあるかもしれないが、よく覚えていないとのことである。

以上のことから、一方的契約解除の理由としての正当性はありません。さらに、『8月1日、H社の担当者が、C医師に直接会い』という事実はないし、嘘である。8月3日の午前中に会場で、電話では4、5回話したH社のDさんと初めて会いました。その時は、簡単なあいさつだけでした。

以上」

(12) 令和3年11月30日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「本件団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「本件団交申入れ」という。）。本件団交申入書には、「4）協議事項」として、「1、貴社の回答書の内容、当組合の反論書について」及び「2、上記に関連する事項」が記載されていた。

(13) 令和3年12月14日、組合は、会社に電話をし、会社社長に連絡を取って組合に団交の件で連絡をするよう依頼した。

同月16日までに、会社から組合への連絡はなかった。

(14) 令和3年12月17日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

第5 争点に係る当事者の主張

1 被申立人の主張

(1) 雇用契約でないことについて

まず、会社とC組合員との間で締結された契約は、業務委託契約である。

次に、そもそも、当日の接種現場に来て業務を行うか否かの裁量ですらC組合員に委ねられており、会社は強制できない。また、接種現場ではC組合員が自己の判断で業務を遂行し、業務の内容について具体的な指揮命令を行うことはできないし、

会社は、接種会場に来てもらう時間を指定するだけである。すなわち、C組合員は、接種会場において業務内容（例えば、ワクチン接種を行うか否か、患者への対応等）を決めることができるのであり、そこに会社の具体的な指揮命令が行われる余地はない。以上より、C組合員との契約は雇用契約ではなく、C組合員は、労働基準法上の労働者ではない。

(2) 団交拒否の正当な理由について

以下の事情が存するから、会社の団交拒否には正当な理由がある。

ア 組合が、雇用契約であると考えた根拠を示さなかったことによって、議論の余地がなくなったこと

会社は、8.25団交において、本件契約は雇用契約ではないため、本件契約に労働基準法の適用はない旨を説明した。これに対し、組合は、本件契約が雇用契約であることを前提として、本件契約の解除について、正当理由の説明を求め続けた。

そのため、会社は、組合に対し、本件契約を雇用契約であると考えた根拠についての説明を求めていたが、これについて、組合から説明がなされることはなかった。

8.25団交の後も、組合は、11.10反論書において、本件契約が雇用契約であることについて、9.30回答書に対する反論を記載しなかったため、会社は、もはや、組合とは議論の余地がないと考えるに至った。

イ 組合が威圧的な言動や解決金の要求に終始したため、話し合いができなかったこと

(ア) 組合は、8.25団交において、会社が説明を行っても、怒鳴りながらその説明を遮り、一方的に解決金を要求することに終始し、一向に話し合いができなかった。

会社が、組合に対し、冷静に話し合いを行うように諭しても、これを全く聞き入れず、およそ話し合いの体をなしていなかった。

(イ) 組合は、8.25団交の間、怒鳴る・叫ぶなどの威圧的な言動に終始し、会社代理人弁護士が、冷静に話し合いを行うように何度も要求しても、解決金の支払いを要求するだけで、一向に冷静な話し合いを行わず、会社が話をしてもその話を遮り、ただ威圧するのみであった。

2 申立人の主張

(1) 組合は、令和3年11月30日に、同年12月7日を回答期限として本件団交申入れを行ったが、会社はこれを無視した。組合は、同月14日に会社に電話し、担当者、会社社長に連絡を取って団交の件で組合に連絡をするよう依頼し、同月16日まで連

絡を待ったが、会社はこれを無視した。会社のこれらの行為は、労働組合法第7条第2号の団交拒否である。

(2) 以下のとおり、会社には団交拒否の理由は存在しない。

ア 会社の主張する「雇用契約か否かの議論を交わせなかった」ことについて
会社が団交を拒否したため、議論を交わせる機会がなかっただけのことである。

8.25団交では雇用契約か否かについてお互いの主張を述べたが、議論は行われなかった。その後、会社が団交を拒否したため、議論ができなかっただけである。

イ 8.25団交では「威圧的な言動」はなかったことについて

8.25団交はウェブで行ったが、そもそもウェブ団交で「怒鳴ったり」、「威圧的な言動」は考えられないし、実際になかった。契約解除理由を繰り返し聞いたことは記憶にあるが、団交が中断したり、一方的に終了したりした事実もないし、解決金の要求もしていない。団交は、契約解除理由を会社が組合に書面で回答することを確認して終了している。

大阪府労働委員会は、調査の場で、「威圧的な言動」に係る主張を裏付ける8.25団交でのやり取りの記録を、必要と考える場合には書証として提出するようとの求釈明をしたが、会社の側からの主張も書証提出もない。

ウ 「雇用契約でないこと」との会社の主張について

会社に採用されたC組合員は、神戸市の会場に派遣され、神戸市の指示するワクチン接種会場で神戸市職員の指示命令に従って勤務していた。本件契約は偽装請負であり、その実態は派遣であって、本件契約は、期日指定勤務の労働契約としてあったのである。

以上のことから、C組合員は、労働基準法上の労働者である。

第6 争点に対する判断

1 本件団交申入れに対する会社の対応は、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) 労働組合法上の労働者性について

ア 前記第4.2(2)認定によれば、①本件契約書の表題が「業務委託契約書」であること、②第1条に会社がC組合員に本件業務を委託する旨の記載があることが認められる。

しかし、雇用契約以外の契約形態によって労務供給を行う者であっても、労働組合法上は、労働者として取り扱われ、同法上の保護を受けることがある。

この点、会社は、C組合員が労働組合法上の労働者に当たるか否かについては主張も立証もしていないが、労働基準法上の労働者に当たらない旨主張するので、念のため、C組合員が会社との関係で労働組合法上の労働者に当たるかについて、

労働組合法上の労働者性の基本的判断要素である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報酬の労務対価性に即して検討する。

イ 事業組織への組入れについて

(ア) 前記第4. 2(1)から(4)認定によれば、①会社は、神戸市から本件業務の依頼を受け、本件業務に従事する医師を本件サイトで日時及び場所を特定して募集し、これに応募した医師の勤務を確定した上で、当該医師を集団接種会場に出務させ、本件業務に従事させていたこと、②C組合員は、本件業務の勤務確定後、会社に医師免許証を提出したことが認められる。

(イ) これらのことからすると、C組合員は、会社が神戸市から依頼を受けた本件業務の実施に不可欠な医師免許保有者として、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。

ウ 契約内容の一方的・定型的決定について

(ア) 前記第4. 2(2)、(4)認定によれば、①会社がC組合員に委託した業務は本件契約書に明記されており、その内容は会社が指定する場所における新型コロナウイルスワクチンの接種及びその予診等の作業であること、②業務開始時間及び終了時間は会社が通知すること、③報酬額は、会社があらかじめ、「時給」として、月曜日から土曜日については17,500円、日曜日及び祝日については20,000円と定め、電子メールで通知していたことが認められる。

また、会社は、これらの業務内容、時間・場所の指定及び報酬額について、C組合員のみならず、本件サイトで応募してきた不特定多数の医師に対して、同一の条件を提示していたものと推認される。

(イ) これらのことからすると、本件契約は、会社が、不特定多数の医師との間で、その内容を一方的・定型的に決定していたものといえるべきである。

エ 報酬の労務対価性について

(ア) 前記第4. 2(4)認定によれば、①本件業務に係る報酬は、時給として支払われていたこと、②本件業務に従事するに当たっては、交通費が支給されていたことが認められる。

これらのことからすると、C組合員は、特段の経費を負担することなく本件業務に従事し、これに対する報酬は、勤務した時間に応じて算出されていたといえることができる。

(イ) 加えて、前記第4. 2(2)、(4)認定によれば、本件契約について、①本件業務の内容及び遂行の仕方は、本件契約書第3条において具体的かつ詳細に定められており、また、同第15条第3項により、本件契約書の定め以外にも、自治体又は会場ごとの仕様書による指示がなされる場合がある旨定められてい

ること、②同第4条において、会社は、C組合員に対し、勤務の場所を指示することができる旨定められていること、③会社は、C組合員に対し、勤務の日時及び場所を電子メールにより具体的に指示していたこと、が認められる。

これらのことからすると、C組合員は、勤務すべき日時及び場所に関する会社の指示に従い、会社の指揮監督の下、本件業務に従事していたとすることができる。

(ウ) 以上のことからすると、C組合員は、会社による時間的場所的拘束及び指揮監督の下で本件業務に従事し、仕事の完成又は質若しくは量にかかわらず、労務を提供した時間の対価としての報酬を得ていたものというべきである。

オ また、前記第4.2(7)から(10)、(12)、(13)認定によれば、会社は、組合が8.10団交申入書によって申し入れた8.25団交について、C組合員の労働組合法上の労働者性については特段の疑義を呈することなく応じたことが認められる。

このことに、本件団交申入れに特段の対応をしていない会社の態度を併せ考えると、本件団交申入れの時点において、会社に、C組合員の労働組合法上の労働者性を争う意思があったとみることはできない。

カ 以上のことを考え合わせると、C組合員は、労働組合法上の労働者に当たるとみるのが相当である。

(2) 義務的団交事項について

次に、本件団交申入れの協議事項が義務的団交事項に当たるかについてみる。

ア 前記第4.2(12)認定によれば、本件団交申入書には、協議事項として「1、貴社の回答書の内容、当組合の反論書について」及び「2、上記に関連する事項」が記載されていたことが認められる。

ここで、本件団交申入書に記載された9.30回答書及び11.10反論書の記載内容についてみる。前記第4.2(9)から(11)認定によれば、9.30回答書は、会社が、8.25団交における組合の求めに応じて、(i)会社とC組合員との間の契約が雇用契約でなく、労働基準法等の適用がないこと、(ii)本件契約の解除について正当理由があること、の2点を理由に金銭を支払う意向はない旨回答したものであり、11.10反論書は、組合が、9.30回答書に記載された本件契約の解除理由の正当性について反論をし、会社に対し、契約解除の撤回及び解決金について検討した上で、書面によって回答するよう求めたものであることが認められる。

そうすると、本件団交申入れの実質的な協議事項は、本件契約の解除の撤回及び解決金の支払であると解するのが相当である。

イ これらのことからすると、本件団交申入れの協議事項は、C組合員の労働条件に関するものといえ、義務的団交事項に当たる。

(3) 団交拒否の正当理由について

会社が本件団交申入れによる団交に応じていないことについて、当事者間に争いはない。

会社は、本件団交申入れに応じなかった正当理由として、①8.25団交及びその後のやり取りにおいて、組合が雇用契約であるとする根拠を示さなかったことよって、議論の余地がなくなったこと、②8.25団交において、組合が威圧的な言動や解決金の要求に終始したため、話し合いができなかったこと、を挙げるので、この点についてみる。

ア まず、前記①の理由についてみる。

(ア) 一般に、団交において労使が協議を尽くした結果、議論が平行線をたどり、交渉が決裂して、再度交渉したとしても進展が見込めない状態に至った場合には、使用者が団交申入れを拒否しても、正当な理由のない団交拒否には当たらない。

(イ) この点、8.25団交におけるやり取りについては、当事者から何ら立証がなく、本件団交申入れの協議事項について、議論の余地がなくなっていたと認めるに足りる事実の疎明はない。

むしろ、前記(2)の認定によれば、会社が、8.25団交における組合の求めに応じ、本件契約の解除の正当性を説明した9.30回答書を組合に提出し、これに対して、組合が11.10反論書によって反論していることが認められるのであって、このように、8.25団交の後も、本件団交申入れの協議事項に関連するやり取りがなされていたことからすれば、8.25団交が終了した時点において、本件団交申入れの協議事項について、交渉が決裂して、再度交渉したとしても進展が見込めない状態に至っていたとはいえない。

(ウ) また、会社は、8.25団交後のやり取りにおいて議論の余地がなくなったとも主張するが、そもそも、団交外でやり取りをしたことが、その後の団交申入れに応じない正当な理由となるものではない。

(エ) したがって、前記①の理由が団交に応じない正当な理由であるとはいえない。

イ 次に、前記②の理由についてみると、8.25団交において組合が威圧的な言動や解決金の要求に終始したことについて、会社の側からの立証はなく、団交における組合の態度が交渉を進める上で支障となったと認めるに足る事実の疎明はないのであるから、同理由が団交に応じない正当な理由であるとはいえない。

(4) 不当労働行為の成否について

以上のとおりであるから、本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

2 救済方法

組合は、謝罪並びに謝罪文の掲示及び社内回覧への掲載をも求めるが、主文2をもって足りると考える。

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5年1月13日

大阪府労働委員会

会長 小林正啓