

# 命 令 書

申立人 H組合  
代表者 執行委員長 C

被申立人 J会社  
代表者 代表取締役 D

上記当事者間の令和3年(不)第33号事件について、当委員会は、令和5年1月25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、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6月24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手交しなければならない。

記

年 月 日

H組合  
執行委員長 C 様

J会社  
代表取締役 D

当社が、貴組合が令和3年6月24日付けで申し入れ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。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 申立人のその他の申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 組合員1名の解雇撤回、原職復帰及びバック・ペイ
- 3 謝罪文の掲示及び損害賠償金の支払

### 第2 事案の概要

本件は、被申立人が、①申立人が組合員1名の加入を通知し、団体交渉を申し入れた翌日、同組合員との契約を解除したこと、②団体交渉申入れ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。

### 第3 争 点

- 1 組合員Eは、被申立人との関係において労働組合法上の労働者に当たるか。
- 2 被申立人が、令和3年6月16日付けで、組合員Eとの契約を解除したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。
- 3 令和3年6月24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

(1) 被申立人J会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置く、ビル・マンションなど不動産の総合管理などを主たる事業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約40名である。なお、会社は、持株会社である申立外Kの100%出資子会社である（以下、Kの関連会社による企業グループを「L」という。）。

Lには、会社のほかに、関連会社として、申立外M（以下「M」という。）及び申立外N（以下「N」という。）等が存在する。

Mは、Lの基幹企業であり、分譲マンションの総合管理を行っている。そして、Mは、会社に対し、阪神、中部、京滋ブロックのマンション管理を委託し、さらに会社は、求人広告などで募ったマンション管理員や清掃員とマンション管理や清掃等に係る業務委託契約を締結し、当該管理員や清掃員が日々のマンション管理や清掃等を行っている。

また、Nは、申立外PとMが共同出資している会社であり、申立外Pが手掛けた分譲マンションの管理組合から当該マンションの管理業務の委託を受け、その一部をMに再委託している。

(2) 申立人H（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、大阪府内における運輸関連等で働く労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約110名である。

#### 2 本件申立てに至る経緯等について

##### (1) 本件申立てに至る経緯

ア 令和2年7月8日、E（以下、組合に加入する前も含めて「E組合員」という。）は、後記(2)エ、オに記載する内容の「業務委託契約書」（以下「本件契約書」といい、本件契約書による契約を「本件契約」という。）及び「業務委託契約確

認書兼誓約書」(以下「本件契約確認書」という。)を会社と取り交わし、会社が管理する大阪市北区にあるマンション(以下「本件マンション」という。)の管理業務に同月13日から従事するようになった。

イ 令和2年7月頃、本件マンションのマンション管理担当者であるF(以下「Fフロント担当」という。)がE組合員に対し、管理員室のエアコンの電源を切って退出するよう求めたところ、その問題についてFフロント担当とE組合員の間に意見の食い違いがあり、やり取りを行ったことがあった。

なお、Fフロント担当は、Mの従業員であったが、本件マンションにおける主な業務は、会社とマンション管理組合、マンション住民及びマンション管理員等との調整やマンション管理組合の理事会、総会の支援等であった。

ウ 令和3年6月9日、Fフロント担当が用務で本件マンションを訪問した際、E組合員とFフロント担当の間で、何らかのトラブル(以下「3.6.9トラブル」という。)が生じ、その時、E組合員は大きな声を出し、Fフロント担当は本件契約の解除(E組合員の退職)について言及した。

エ 令和3年6月10日木曜日の午前11時15分、E組合員はFフロント担当に対し、「朝起きて、用意するも、腰が痛い。まっすぐ立つこともできない。病院へ行くので、休みます。」というメールを送信した。これに対し、Fフロント担当は、「お疲れさまです。休みの件は了解しました」というメールを返信した。

同日の午後6時28分、E組合員はFフロント担当に対し、「遅くなりすみません。今、病院から帰ってきました。午前中に行って、予約がないので、時間がかかってしまいました。明日も病院へ行かなくてはなりません。すみませんが、今週いっぱい休ませていただきます。」というメールを送信し、Fフロント担当は、「了解しました。代行の管理員手配できず、休務の案内掲示してます。」というメールを返信した。

なお、E組合員がマンション管理員の業務を行っていたのは、毎週月曜日から土曜日の午後3時から午後8時までの時間帯であった。

オ 令和3年6月10日、E組合員は、組合事務所を訪問し、Fフロント担当から3.6.9トラブルに関連して退職勧奨を受けたこと等についての相談を、組合書記長G(以下「組合書記長」という。)に対して行った。E組合員は、同日、組合に加入した。

カ 令和3年6月11日金曜日及び12日土曜日、前記エ認定のメールに記載してあるとおり、E組合員は、マンション管理業務に従事しなかった。同月12日、E組合員は、組合書記長と会い、再度相談を行った。

キ 令和3年6月14日月曜日の午前9時54分、E組合員はFフロント担当に対し、

「すみません。今日、腰がまだ痛いので強烈に効く飲み薬をもらいに病院に行くので、今日一日休ませていただきます。明日は出ます。」というメールを送信した。これに対し、Fフロント担当は、「承知しました。お大事になさってください。」というメールを返信した。

ク 令和3年6月15日の昼頃、組合書記長及び組合員1名が会社の事務所（当該事務所は、会社、N、Mの3社が共用していた。）を訪問し、会社代表取締役D（以下「社長」という。）がこれに対応した。その際、社長は組合書記長らに対し、名刺を手交したが、当該名刺には、社名として「M」、肩書きとして「本社営業本部次長」、「大阪本店統括」、「阪神ブロック統括」、「大阪支店支店長」と記載されていた。なお、社長は、上記以外にNの取締役も兼任していた。

組合書記長らは社長に対し、Nあての「労働組合加入通知及び団体交渉申入書」と題する書面（以下「3.6.15組合要求書」という。）を手交し、E組合員が組合に加入したことを通知するとともに、団体交渉（以下「団交」という。）の申入れを行った。3.6.15組合要求書には、要求事項として、「1、会社は、管理職であるF氏が、E組合員に対し『辞めたかったら辞めろ』との契約解除(退職)勧奨やE組合員を無視するなどのパワハラ行為を直ちに止めさせ、E組合員に謝罪すること。」、「2、会社は、E組合員の請負単価について、現行から2割の引き上げを行うこと。」、「3、会社はE組合員の休日（業務のない日）を週2日とすること。」、「4、自宅から就労先までの交通費を支給すること。また、業務に必要な携帯電話代として月額5000円を支給すること。」が記載してあった。

この時、社長は組合書記長らに対し、団交の根拠について尋ねるとともに、「分かりました。」と回答をした上で、団交については後日回答する旨伝えた。

なお、E組合員も組合書記長らに同行していたが、車内で待機し、会社の訪問には同席しなかった。同日、E組合員はマンション管理業務に従事しなかった。

ケ 令和3年6月15日の夕刻頃、社長は、Fフロント担当に電話で、3.6.9トラブルのあったマンション管理員との契約を解除する旨伝え、その旨を当人に伝えるよう指示した。

コ 令和3年6月16日の午前中、Fフロント担当は、E組合員に電話（以下「3.6.16通話」という。）をした。そのやり取りは以下のとおりである。

Fフロント担当が「業務委託契約の件なんですけども。」、「あの管理人のね。」、「一応昨日で契約の方を解除させていただきたいと言う告知だったんですけども。」と述べると、E組合員は「あー、そうなんですか。」、「そしたらそれは組合通して言うてもらいたいですね。」と述べ、Fフロント担当が「組合で何ですか。」と尋ねると、E組合員は「組合を、組合に入ってますので。」と述べた。

続いてFフロント担当は「んー。いやEさん個人とのあの委託契約なんで、それを昨日で解除させていただきたいということをお電話でお伝えしたいなと思いましたので。」と述べると、E組合員は「いやいや、それは、はっは。個人であっても組合を通してますので。組合を通していただきたいなと思いますけど。」と述べ、Fフロント担当が「それはお伺いしますけれども。」「弊社とEさんの個人業務委託契約なのでこの場を持ってそれを通知させていただくということになりますので。」と述べたところ、E組合員は、それまでより声を大きくして、「それは組合の方に言うて下さい言うてるやろい。何を言うてんねん。組合へ言うてけ言うてるとるやろわからんのかい。わからんの。」と述べた。

Fフロント担当は「すみません。あの」と述べ、E組合員は「切るよ。」と述べて電話を切った。

その後、会社からE組合員あてに、令和3年6月16日付けの「2021年6月16日付けで業務委託契約を解除いたしますので、ここに通知します。」と記載された「業務委託契約解除通知書」と題する文書（以下「3.6.16委託契約解除通知書」という。）がファクシミリで送信された。

サ 令和3年6月18日、社長は組合書記長に対し、E組合員との雇用関係はないことから団交に応じる必要はなく、団交は開催しない旨を電話で伝えた。

これに対し、同日、組合は、Nを宛名として、団交拒否及びE組合員との契約解除は不当労働行為であるとして、団交拒否と契約解除の撤回を求める内容の「通知書」と題する書面を送付した。

シ 令和3年6月24日、組合は会社に対し、「抗議及び団体交渉申入書」と題する書面（以下「3.6.24団交申入書」という。）を送付した。

3.6.24団交申入書には、①令和3年6月15日に組合が、E組合員の従業者証明書の記載に基づき、Nに3.6.15組合要求書を提出した旨とその経緯等、②E組合員から本件契約書を開示され、E組合員が会社と本件契約を締結していることが明らかになった旨、③本件契約の解除及び団交拒否に強く抗議する旨に続き、④本件契約の解除（解雇）の撤回及び3.6.15組合要求書の要求事項に関する団交の開催を申入れる旨が記載してあった（以下、3.6.24団交申入書による団交申入れを「本件団交申入れ」という。）。

ス 令和3年6月25日、会社代理人弁護士は組合に対し、「団体交渉申入れの件(E様の件)」と題する書面（以下「3.6.25会社回答書」という。）をファクシミリで送信した。3.6.25会社回答書には、会社とE組合員との間には労働契約はなく、E組合員は委託先の業者であって、会社の従業員・労働者でない旨、E組合員が労働者でない以上、団交を行う前提を欠くので、会社が本件団交申入れを受ける

ことはない旨が記載されていた。

セ 令和3年7月6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。

(2) 本件マンションの管理に係るE組合員と会社との契約について

ア 本件マンションの管理委託に関し、本件マンションの管理組合とNとの間で交わした契約書（以下、「管理委託契約書」という。）には、以下のような内容が記載してあった。なお、後記エ記載のとおり、E組合員と会社との間で締結された本件契約書には委託対象業務を「元契約記載の『管理員業務』」等と定めているが、E組合員は会社から、この元契約に当たる管理委託契約書の交付を受けたことはなかった。

(ア) 本件マンションの管理組合がNに委託する業務は、「事務管理業務」、「管理員業務」、「清掃業務」、「建物・設備管理業務」である旨。

(イ) 上記の「管理員業務」の内容は、「別表第2に掲げる業務」、「清掃業務」の内容は「別表第3に掲げる業務」、「建物・設備管理業務」は「別表第4に掲げる業務」である旨。

(ウ) 「別表第2 管理員業務仕様書」は、「1 業務実施の態様」、「2 業務の区分及び業務内容」が定められており、「2 業務の区分及び業務内容」には、管理員業務として、①各種使用申込みの受理及び報告、共用部分の鍵の管理及び貸出し等6項目による「受付等の業務」、②建物、諸設備及び諸施設の外観目視点検や照明の点灯及び消灯並びに管球類等の点検、交換（高所等危険箇所は除く）等4項目による「点検業務」、③外注業者の業務の着手、履行の立会い、ゴミ搬出時の際の立会い等3項目による「立合業務」、④各種届出、点検結果、立ち合い結果等の報告に関する事等5項目の「報告連絡業務」、⑤可燃ゴミ回収サービスである「ギャベッジサービス業務」が定められていた。

(エ) 「別表第3 清掃業務仕様書」には、清掃業務として、建物周囲及び建物内部の日常清掃、共用部の定期清掃が定められており、日常清掃に関しては、場所ごとに、何をしなくてはならないか（床掃き拭き、ゴミ拾い、ガラス拭き、など）が定められていた。なお、清掃業務の作業実施上の留意事項として、清掃業務に使用する用具、機械器具、資材及び消耗品等は、特に定めのない限り本件マンションの管理組合の負担とする旨の記載があった。

(オ) 「別表第4 建物・設備管理業務」には、エレベーター設備、給水設備、排水設備等の点検や清掃について記載してあったが、表の欄外に「外観目視点検は、管理員業務の範囲内で月1回実施する。」とあった。

(カ) 管理委託契約書には、「管理員業務」、「清掃業務」、「建物・設備管理業

務」の全部又は一部を第三者に再委託することができる旨の規定があった。

イ 令和元年4月1日付けで、NとMは、Nが管理を受託したマンションの管理委託業務をMに再委託し、Mはこれを受託する旨等を内容とする「管理委託基本契約書」（以下「1.4.1管理委託基本契約書」という。）を締結した。

なお、1.4.1管理委託基本契約書には当該契約の有効期間は同日より同2年3月31日までとする旨、及び有効期限の満了する3か月前までに相手方より特段の意思表示がなければ従前と同一の条件で更に1年間契約が更新され、更新された契約もまた同様である旨の条項があった。

ウ 平成30年9月1日付けで、Mと会社は、Mの受注したマンション管理物件の管理員業務、清掃業務及びその他付随する業務をMが会社に委託し、会社はこれを受託する旨等を内容とする「業務委託契約書」を締結した。

なお、当該契約の始期は同日からであるが、終期についての定めはなく、契約を終了するときは、終了の1か月前までに相手方に通知するものとする旨の定めがあった。

エ 令和2年7月8日付けで、E組合員と会社が締結した本件契約書には、次の記載があった。なお、「甲」は会社を、「乙」はE組合員を、それぞれ指すものである。

#### 「第1条（業務範囲及び内容）」

1 甲は、甲が「（本件マンション名）」の管理委託契約（以下「元契約」という。）に関して受託した管理業務のうち、以下の各号に定める業務を乙に対して委託し、乙はこれを受託する。但し、元契約の契約内容により、委託しない業務を含む場合がある。

一 元契約記載の「管理員業務」

二 元契約記載の「清掃業務」

三 元契約記載の「建物・設備管理業務」のうち、外観目視による点検業務、及び専任の点検員による定期的外観点検の立会業務

四 元契約記載の「非常通報業務」

五 元契約記載の「水道料金請求収納業務」のうち、水道メーターの検針業務

2 乙は、前項の業務を履行するに際し、自ら計画をたてて業務の履行を行った上で、毎月末にその業務内容の結果を、当該月末に甲へ書面で報告する。

3 乙は、自己の責任において、第1項の受託業務を行うものとする。但し、当該業務を行うに際し、乙は甲に対して、随時相談するものとする。

## 第2条（再委託）

甲は、乙が第1条の受託業務を行うに際し、第三者へ再委託することを認める。但し、この場合、乙は当該第三者に対し、本契約に定める条項を守らせる義務を負う。

## 第3条（業務委託料）

- 1 業務委託料は、月額134,900円（内税・定額）とする。
- 2 甲は、毎月月末までに、前月分の支払額を乙の指定する銀行口座に振り込むものとする。
- 3 乙は、必要に応じて、甲に対し、モバイル電話を月額500円（消費税込み）、制服等を月額600円（消費税込み）でレンタルを求めることができる。この場合、甲及び乙は、当該レンタル料金について、第1項の業務委託料と対当額にて相殺し、甲は、乙に対し、その業務委託料の残額を前項の方法により支払うものとする。
- 4 第4条第2項に基づく業務委託の一時停止が行われた場合は、その一時停止期間に応じて算出した金額を、翌月以降の業務委託料から差し引いて支払うものとする。

## 第4条（業務上の注意）

- 1 乙は善良なる管理者の注意をもって作業を行うものとする。
- 2 前項に違反もしくは前項にかかわらず刑法に違反する等の不適切な行為があった場合、甲は業務委託を一時停止することができる。
- 3 業務時間中、又は現場（敷地含む）において喫煙をしないものとする。
- 4 業務の開始、終了は乙の裁量により変更することができる。

## 第5条（守秘義務）

甲乙双方は、本契約の内容及び委託業務遂行において知り得た相手方の経営上、営業上、及び技術上の秘密を正当な理由なく第三者に漏洩してはならないものとし、本契約解除後にあっても同様とする。

## 第6条（賠償責任）

乙が作業中、本契約義務違反又は不法行為により甲に損害を与えた時は、甲に対して賠償の責を負うものとする。但し、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ない。

## 第7条（契約期間）

この契約の有効期間は下記の通りとする。

自 2020年7月13日 至 2020年11月30日 とする。

ただし、期間満了の日から1か月前までに甲乙いずれからも何ら申出のな



い場合は、同一条件をもってさらに1年間更新されるものとし、その後も同様とする。

#### 第8条（契約内容の変更）

甲が受託している業務範囲及び内容が変更となった場合は、本契約も自動的に変更されるものとする。

#### 第9条（中途解約）

- 1 甲および乙は本契約期間中であっても、1か月前の予告期間をもって解約することができるものとする。
- 2 前項に基づく解約について予告期間が1か月に満たない場合、満たない期間分の業務委託料の1割を相手方に補償するものとする。
- 3 甲及び乙は、本件契約を解約することによる、民法651条2項に規定される損害賠償の限度を前項の金額と定め、前項の支払をもって、民法651条2項の損害賠償を行ったものとする。

#### 第10条（契約に定めない事項）。

本契約に定めない事項及び本契約の解釈に疑義を生じたときはその都度甲乙誠意をもって協議の上、解決に当るものとする。」

なお、本件契約書の最後には、住所及び氏名を記載する欄があり、「乙」としてE組合員の住所及び氏名が手書きで記載され、押印がなされていたが、「甲」の会社住所と会社名、代表者名は最初から印刷されていたところに押印のみされていた。

オ 令和2年7月8日付けで、E組合員は会社に対し、本件契約確認書を提出した。本件契約確認書には、次の記載があった。

「私は、この度の業務委託契約締結に際し、【業務委託契約書の内容】及び以下の【確認事項及び誓約事項】について確認し、遵守することを誓約いたします。

記

#### 【業務委託契約書の内容】

1. 現場内全面禁煙
  - ・業務時間中は喫煙しないことを誓約し、全ての現場（敷地含む）が禁煙となっていること。
  - ・業務時間中に、喫煙その他で業務を中断した場合は、当該時間分について不支給とする場合があること。
2. 守秘義務（機密情報の取扱い）
  - ・会社の内外を問わず会社の機密にかかわる事項、あるいは、会社の不利

益となる事項を他に漏らさないこと。

- ・情報・データの入った外部記憶媒体・コピー、社員名簿・顧客名簿等を持ち出さないこと。
  - ・上記に違反して、会社の機密情報を使用またはほかに開示、漏洩した場合、会社が被った一切の損害を賠償する義務があること。
3. 業務委託契約書（第9条）について
- ・本契約期間中であっても、1か月前の予告期間をもって解約することができること。
  - ・解約について予告期間が1か月に満たない場合、満たない期間分の業務委託料の1割を相手方に補償すること。

#### 【確認事項及び誓約事項】

1. 業務委託契約について
  - ・企業に雇用されるのではなく、どのような仕事内容を、いくらでどのように遂行・完了させるか等、仕事の内容ごとに契約を結んで働く契約であること。
2. 社会保険料について
  - ・雇用契約でないため、社会保険・雇用保険・有給休暇・労災・健康診断、住民税の特別徴収等の対象外となること。
3. 代行手配について
  - ・やむを得ず業務を休む場合または第三者へ再委託する場合は事前に連絡すること。
4. 会社貸与物について
  - ・会社貸与物（携帯電話・制服・従業者証）については、業務委託契約終了時に返却すること。
  - ・携帯電話を貸与された場合は、以下のとおりとなること。
    - （1）携帯電話の料金の内、基本料金・通話料金及び、パケット利用料金はレンタル料金に含まれているが、それ以外のその他有料通話等の有償サービスは自己負担であること。
    - （2）使用者の過失による紛失・破損等の代品使用料・修理代金は使用者負担となる場合があること。
  - ・制服のメンテナンス（洗濯、クリーニング、補修等）は自己負担であること。

以 上

《確認》

携帯電話（レンタル料金月額500円／内税）を

（借ります・借りません） ※どちらかに○をしてください。

制服（レンタル料金月額600円／内税）を

（借ります・借りません） ※どちらかに○をしてください。 」

なお、携帯電話及び制服に関しては、いずれも「借ります」に手書きで丸印が付され、日付、E組合員の住所、氏名の記載とともに押印がなされていた。

### (3) E組合員の業務実態等について

#### ア 会社での業務の開始について

##### (ア) 求人広告について

E組合員は、会社の本件マンションのマンション管理員募集の求人広告を見て応募し、令和2年7月8日、会社と本件契約書を締結した。

当該求人広告は、「マンション①管理員②清掃員」の募集であり、雇用形態が業務委託であることを示す「委」という印が小さく入っており、マンション管理員については、①「仕事」として「共用部分の清掃・書類受け渡し、簡単な連絡・電話や来客応対等」、②「報酬」として「固定報酬」、「管理員<A・B>月額133,700円」、③「時間<基準時間>」として「<A>月～土 9:00～15:00（休憩12:00～13:00）」「<B>月～土 15:00～20:00」、④「ワーク可」、「※履歴書不返却」等の記載があった。

なお、E組合員は、会社との契約以前、マンション管理の経験があったが、会社では、未経験者であってもマンション管理員として契約することがあり、本件マンションとは別のマンションのマンション管理員を募集する会社の求人広告には、「★未経験者歓迎」との記載があった。

##### (イ) 「マンション管理員心得帳」と研修について

本件契約書の定める契約期間の最初の日である令和2年7月13日の午前中、E組合員は、会社の事務所において、E組合員以外の管理員及び清掃員と一緒に研修を受けた。当該研修には、会社がE組合員に対し同日交付した「マンション管理員心得帳」と題する70ページ以上ある冊子（以下「マンション管理員心得帳」という。）が使用された。また、ビデオの視聴も行われた。

マンション管理員心得帳には以下の記載があった。

- a 「はじめに」には、「この『マンション管理員心得帳』は、初めてマンション管理員の業務に携わる方に、業務の基本を身につけていただくために、また、『日常業務の指導書』として活用していただくために、作成したものです。」、「マンション管理業務の基本をしっかりと身につけていただき、（略）を第一に、業務に励んでください。」との記載があった。

b 「管理員の立場とは！」には、「どんなことでも」、「すぐにフロント担当（不在時はその上長）に相談してください。」との記載があった。

c 「対人応対について」には、「受け答えの基本」、「受け答えのポイント」、「あいさつ」としてあいさつの言葉の例（「いってらっしゃいませ」「おはようございます。寒くなりましたね。」「おかえりなさい。」など）、「おじぎ」（「相手の目を見て、そしてにこやかに笑顔で」、「背筋をのばし、首からではなく腰から傾げる。」など）、「気をつけたい態度」、「服装・身だしなみ」等について注意事項が記載してあった。

なお、「服装・身だしなみ」の注意事項には、「常に制服は汚れ・にいない状態にしてください。長年の使用により沈着した汚れがとれない場合は、事業所に制服交換を依頼してください。」との記載があった。

d 「清掃用品の立替購入は原則禁止です。清掃用具の注文は必ずフロント担当を通して注文してください。」「管球交換時のカバー等の破損は、多くの場合、当社の責任として会社負担で弁償することとなります。」との記載があった。

e 「基本的な日常業務」に関して、「①清掃業務」、「②受付業務」、「③点検業務」、「④立会業務」、「⑤報告連絡業務」のそれぞれの業務ごとに、複数ページにわたる詳細な業務内容、手順、コツ、注意事項等が記載してあった。

このうち、「点検業務」には、「点検時は、所定の用紙に記入すること、ヘルメット、腕章の着用（制服の着用は当然です。）を必ず守ってください。」との記載があった。

f 「⑤報告連絡業務」の中の「携帯電話について」には、「事業所およびフロント担当に連絡する場合、必ず管理員用携帯電話からそれぞれの携帯電話番号へ電話してください。」「携帯電話が配布されていない場合、事業所への連絡は、フリーダイヤルでかけてください。」「管理員とフロント担当の迅速な相互連絡を図るため、常に携帯してください。」「業務終了後においても、緊急の連絡が入る場合があるため、常に携帯してください。」「携帯電話は会社から無償で貸与されているものですので、破損・汚損・紛失等がないように取り扱いには充分注意してください。」との記載があった。

g 「⑤報告連絡業務」の中の「管理日誌の記入」には、「必ず毎日、詳細に記入してください。数日分ためたり、将来の分を書いてはいけません。」との記載があった。

イ E組員の業務内容について

(ア) E組合員は、毎週月曜日から土曜日までの週6日、午後3時から午後8時までの5時間、本件マンションにおいて管理員としてマンション管理業務を行っていた。

(イ) E組合員の主な業務は、本件マンションの共用部分及び敷地を見回りながらの設備等の点検や清掃、花壇の水やり、管理員室内での待機、管理日誌の記入であり、住民からの問合せ等があった場合は、Fフロント担当に報告の上、指示を受けて対応していた。

(ウ) E組合員が業務を行うにつき必要となる管球などの資材、事務用品及び清掃用品などの機材については、本件マンションの管理組合が用意するものを使用することとなっていた。なお、E組合員は、自費で冷蔵庫を購入し、管理員室に設置していた。

(エ) E組合員には、本件マンションの管理業務に従事するに当たり、Nから「この者は、マンション管理業者の従業者であることを証明します。」と記載され、顔写真や氏名の記載された「従業者証明書」が交付されていた。

#### ウ 管理日誌について

上記ア(イ)g記載のとおり、E組合員は、管理業務の実施内容について、毎日、会社所定様式の管理日誌に記入することとなっていた。また、この管理日誌は、毎月、1月分をまとめて会社に郵送することとなっていた。

#### エ 携帯電話及び制服について

E組合員は、会社から、携帯電話及び「L」と記載された衣服（以下「制服」という。）の貸与を受けており、会社から支払われる金額からは携帯電話代として500円、制服レンタル代として600円の合計1,100円が控除されており、会社から交付される出来高明細書にもそのように記載されていた。マンション管理員の中には、これらの貸与を受けていない者もいたが、制服の貸与を受けていなかったマンション管理員は、306名中4名であった。なお、会社からは、マンション管理員に対し、貸与の有無を問わず、携帯電話と制服のレンタル料金の計1,100円にコスト増を見越した100円を加えた1,200円が諸経費として、月額委託料とは別に支給されていた。

#### オ 休務について

E組合員は、業務を行うことができない日がある場合、Fフロント担当に対し、ショートメッセージでその旨連絡することになっていたが、本件契約締結から令和3年6月10日までの間、業務を休むことはなかった。

#### カ 業務の開始及び終了について

会社は、E組合員が日々の管理業務を開始するに当たり、業務開始の確認を行

っていなかった。E組合員は通常、午後3時前に制服に着替えた後、午後3時まで業務を行う管理員と入れ替わりに管理業務に就き、午後8時になれば、Fフロント担当に対し、ショートメッセージで「異常ありません。お先に失礼します。」もしくは「異常ありませんので、お先に失礼します。」という文章を送信して、業務終了を報告し、帰宅していた。なお、Fフロント担当は、毎日これらに「お疲れさまでした。」というメッセージを返信していたが、その時刻は午後8時1分のこととあれば、午後9時35分のこととあり、一定していなかった。

#### キ 報酬及びその支給方法について

(ア) E組合員の月額報酬額は、前記(2)エ記載のとおり、本件契約書の第3条第1項で「月額134,900円(内税・定額)」と定められていたが、この額は、月額委託料(交通費相当額・諸経費除く)が12万1,700円、交通費相当額1万2,000円、諸経費1,200円の合計13万4,900円として計算されていた。この月額委託料12万1,700円は、1時間あたりの「募集単価」を1,000円とし、会社の定める計算式により、計算した額であった。

なお、諸経費は、上記エ記載のとおり、携帯電話と制服のレンタル料金の計1,100円にコスト増を見越した100円を加えて1,200円とされていたが、実際にこれらをレンタルしたか否かにかかわらず、管理員全員に支給されていた。

E組合員の銀行口座には、月額13万3,800円が振り込まれていた。これは、上記合計額の13万4,900円から携帯電話のレンタル料金500円と制服のレンタル料金600円の1,100円が控除された額であり、所得税等の源泉徴収や社会保険料等は引かれていなかった。

なお、本件申立て後の令和4年1月に、会社は、税務署から業務委託契約書に係る印紙税の不納付についての通知を受けていた。

(イ) E組合員の令和3年6月の報酬額は6万7,469円であった。E組合員は、業務を要するとされていた令和3年6月11日、12日、14日及び15日に業務を行わなかったが、その分報酬額は減額されず、同月1日から15日までの13日間の分として計算された金額であった。なお、計算式としては、上記(ア)の月額委託料と交通費相当額の合計の13万3,700円を25.8日で除し13日に乗じた額である6万7,369円(小数点以下切り上げ)に、諸経費1,200円を加え、携帯電話及び制服のレンタル料金1,100円を控除したものである。25.8日という数字は、会社が一か月を概ね4.3週と計算していることから、E組合員の管理員業務がある週6日に4.3を乗じた数字である。

(ウ) 各月の報酬については、E組合員が「ご請求金額(税込)」を「¥133,800」とする「出来高請求書」を会社宛てに提出する形になっていたが、実際には、

出来高明細やE組合員の住所、氏名が印刷され、後は押印だけすればよい「出来高請求書」用紙を会社が作成し、E組合員が内容を確認して、押印し、会社に提出していた。当該用紙には、注意書きとして「※支払日までに下記の押印欄に押印の上返送をお願いします。」、「※手元に残しておきたい場合はコピーをお取りください。」という記載があった。

(エ) 会社は、マンション管理員の月額報酬が本人の希望によりそれまでより増額された例があるとして、2例の「稟議書兼発注書押印伺」を書証として当委員会に提出した。どちらの例も既にマンション管理員として業務を行っている者の月額報酬の増額であった。

ク 再委託について

前記(2)エ記載のとおり、本件契約書の第2条には、E組合員が業務を第三者に再委託することを認める旨の記載があるところ、本件申立ての審問において、Fフロント担当は、自分も再委託についての経験はない旨を陳述した。

## 第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1 (E組合員は、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たるか。)について

(1) 申立人の主張

ア E組合員は、本件契約書に署名押印しているが、E組合員と会社の契約の実質は、雇用契約である。会社は、労働基準法等の規制を逃れるために脱法的に「業務委託契約」の形式を採用しているにすぎず、E組合員の就労の実態から客観的に判断すれば、労働基準法により保護されるべき労働者に当たり、それにより必然的に労働組合法上の労働者にも当たることは明らかである。

労働基準法上と労働組合法上の労働者概念の判断要素及び判断方法は、基本的に同一であるので、労働者該当性に関する具体的事情について、労働基準法上の労働者性の判断要素である、①仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、②業務遂行上の指揮監督の有無、③拘束性の有無、④代替性の有無、⑤報酬の労務対償性、⑥事業者性の有無、⑦専属性の程度、⑧その他、の①から⑧の要素ごとに整理して主張する。

(ア) 「①仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無」について

E組合員は、アルバイト求人誌の会社の求人広告の業種や賃金、労働時間の記載を見て応募したのであり、この場合、応募者が、求人広告に記載されている条件について変更等の交渉をすることはできないのが通例である。そして、E組合員は、実際の勤務に際して「現場管理表」及び「業務予定表」を会社から交付され、これに従って勤務することが当然のこととして要求されていた。

急用により勤務できない事情が生じた場合については、Fフロント担当に事前に連絡をするよう伝えられており、休暇等が全く許されないとされていたわけではないが、勤務を拒否すれば、1年契約の更新拒絶や中途解約（解雇）されてしまうおそれがあるので、やむを得ない場合に限り休むことができるという状況であった。実際、本件契約解除の直前に行った休暇の申出がE組合員の行った初めてののものであって、E組合員は、それまで週6日勤務を継続し、本件契約締結から約1年間休暇を申し出たことは一度もなかった。

また、令和2年夏頃、E組合員がFフロント担当に対し、本件マンション駐車場の鍵の不具合に関する連絡が居住者からあったことを報告した時、E組合員が対応すれば業務時間である午後8時を超えてしまうことになる予想される状況で、E組合員は、Fフロント担当から、業者に連絡して立ち会うよう指示され、これに従った結果、約15分残業をすることになった。この際、E組合員がFフロント担当の指示を拒否するという選択肢はなかった。

このように、E組合員には、仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由は実際上なかった。

(イ) 「②業務遂行上の指揮監督の有無」について

a E組合員は、業務開始に先立ち、会社事務所において、マンション管理員心得帳等の業務マニュアルを渡され、研修ビデオを使った研修を受けた。マンション管理員心得帳には、「わが社の基本理念」が示され、あいさつ、おじぎ、態度、服装、言葉遣いなどの対人応対や、日常業務の遂行方法（管理日誌の記入方法など）など基本的なことがまとめられている。E組合員は、研修時においては、同書を読むよう求められた。

業務に関する同書の内容の基本として、フロント担当への報告、相談が全般的に求められており、実際の勤務では、E組合員はFフロント担当の指示に従って業務を遂行していた。

そして、E組合員は、会社が用意している管理日誌への記入が要求され、それらの書類は毎月まとめて、管理員室に備えられた封筒に入れて会社に郵送することとされていた。つまり、E組合員は、会社が決定した報告内容や態様に対し、当然にこれに従う状況にあった。

b 管理員としての業務は、毎日同じ順序で、会社が用意している管理日誌への記入、見回りや設備等の点検・掃除などを行っていた。これは上記研修の後、本件マンションの前任の管理員から引き継いだ内容を参考にしたものである。また、毎月、会社から指定された方法でマンション管理に係る報告書を会社に郵送していた。



マンション居住者への個別対応が必要となる事柄については、逐一Fフロント担当に報告し、指示を受けることになっていた。

- c E組合員は、業務中は、会社の名前が入った制服を会社から貸与され、業務遂行時はその着用が要求されていた。会社の主張によっても、会社における管理員306名のうち、制服を借りていない者は3名であり、ほとんどの管理員が制服を着用していること、マンション管理員心得帳には、「常に制服は汚れ・においのない状態にしてください。長年の使用により沈着した汚れがとれない場合は、事業所に制服交換を依頼してください。」との記載があること、からすれば、会社が事実上制服の着用を求めているものと考えられる。実際、E組合員が19時50分頃に制服のズボンのみ私服（ジーパン）に履き替えていたことがあった際、Fフロント担当から「着替えるのが早すぎる。」と注意されている。
- d E組合員は、会社から携帯電話を貸与され、Fフロント担当に日常業務の連絡をするとともに、居住者への対応等個別対応が必要となる管理業務においては、逐一Fフロント担当に報告し、指示を受けることになっていた。Fフロント担当は、「業務の指示」ではなく「お願い」、「依頼」であり、その依頼を断ることもできる旨証言するが、管理員では対応できない業務はフロント担当に連絡、相談することが事実上強く求められている、すなわち相談先が決められている場合、フロント担当の示す内容に従うことが当然のこととなる客観的状況があるものといえる。そして、フロント担当の依頼を断った場合、本件のように容易に契約解除が可能な契約条項となっていることは、事実上の強制的要素となっている。
- e 以上のように、E組合員は、業務の内容、遂行方法について、会社から具体的な指揮命令を受け、監督されていたというべきである。

(ウ) 「③拘束性の有無」について

E組合員の勤務時間及び就業場所は、採用時から決まっており、勤務時間は月曜日から土曜日まで、午後3時から午後8時までとされ、勤務場所は本件マンションにおいて業務を行うものであった。また、マンション管理員心得帳においては、本件マンションの敷地内という特定の場所で勤務することが当然に想定されていた。すなわち、本件契約書第4条第4項の「業務の開始、終了は乙の裁量により変更することができる」との記載は実際と合致していない。

会社は、足りない資材がある場合などは、E組合員が自由に本件マンションを離れて買いに行ったりできる旨主張するが、それはまさにE組合員が担当する業務であり、また、食事なども本件マンションで取る必要はないとするが、

休憩時間に会社から拘束されないのは当然である。

このように、E組合員は、会社から勤務時間、場所が指定されているのであり、時間的・場所的に会社から拘束されていた。

(エ) 「④代替性の有無」について

本件契約書第2条には、管理員が業務に就き第三者に再委託することを認める旨の記載がある。会社からE組合員に対し、再委託先はISOの認証基準を満たす力量を有する者を選定するといった、再委託に関する条件等について何の説明もなく、他の人に業務遂行を任せられることができるとの認識は全くなかった。また、会社は、再委託をする場合にはISOの認証基準を満たす必要がある旨主張しているところ、E組合員はISOの認証基準について全く認識はなかったため、E組合員がその力量を有する者を再委託先として選定したり、説明を行ったりすることは不可能である。E組合員が業務を再委託することは現実的ではなく、本件契約書第2条は、会社における就業の実際と合致していない。なお、Fフロント担当も「再委託については、私も経験がないので、実際は。」と証言している。

よって、本件契約において労務提供の代替性は事実上全く認められていない状況であった。

(オ) 「⑤報酬の労務対償性」について

E組合員の勤務時間は、採用段階から1日5時間の週6日勤務と決まっていた。そして、会社は、報酬総額を計算するに当たり、1時間1,000円を前提とした計算（月額13万4,900円）をしていた。このことから、本件契約書における報酬は、実質的には時間給と同視すべきものであった。

確かに、会社において、急用による欠勤が許されないものではなく、その場合に、報酬減額はないことになっているが、許容される範囲を超える欠勤の場合には、会社によって契約を一時停止や中途解約されることになると考えられ、実際上は時間給とした場合と支給額に大きな違いは生じないと推測される。

よって、E組合員に対する報酬は、管理員としての労務提供の対価である。

(カ) 「⑥事業者性の有無」について

E組合員が管理員業務を遂行するに際して必要となる資材等（事務用品、管球、清掃用品の他、会社に対する報告書面等）は、すべて会社の側で用意されていた。実際の業務においては、マンション共用部の交換用電球や清掃用洗剤等の用品の注文等は清掃員が行うものであった。

会社は、資材等はマンション管理組合が用意、負担するものである旨主張するが、それは会社の元請であるNとマンション管理組合の間で合意している事

柄で、管理員が関与する余地はない。資材等の調達方法も会社の指示に従うしかないことである。

また、E組合員は、業務遂行に際して、場所、時間、方法につき会社から強い拘束を受ける立場にあったので、自己の才覚や危険負担で利得する余地は全くなかった。

なお、E組合員は、冷蔵庫を購入し、管理員室内に設置したが、これは会社側から準備する旨の連絡があったものの、いつまでたっても設置されないことから、仕方なくE組合員が自費で購入し、設置したものである。そもそも冷蔵庫は業務に必要な資材ではない。

(キ) 「⑦専属性の程度」について

E組合員は、会社から競業や副業は禁止されていないが、それは会社から勤務時間や勤務場所が決められ、また、重要な判断を要する事項はすべてFフロント担当に委ねられているなどによるものといえる。よって、そもそも専属性を観念すること自体相当でなく、労働者性の判断において重要でない。

(ク) 「⑧その他」について

a 管理員が会社の業務遂行に不可欠な労働力として企業組織に組み込まれていること

会社によると、同社におけるマンション管理員は306名であり、全員がE組合員と同じ「業務委託」契約を締結している。会社は、契約締結に当たって、研修を受けることを義務付け、各管理員に「社員番号」を付して社内管理を行っている。また、管理員のほとんどが会社名の記載された制服を着用している。マンション管理員心得帳には、「『品質方針』の管理員室への掲示」、「『誰が』『どのマンションを』管理しても『同じサービスを提供』できなければなりません。」と明示されている。さらには、会社の社内報には、従業員とともに管理員が顔写真付きで紹介されている。

このように会社と業務委託契約を締結した管理員は、会社を含むLの事業遂行に不可欠な労働力として企業組織内に組み込まれている。

b 会社が契約内容を一方的に決定していること

会社と管理員の間「業務委託契約書」（E組合員における本件契約書）は、会社が定型的に作成した契約書である。一般的なアルバイト雑誌の求人広告を見た者が、当該広告内容を前提とする契約締結の申込み（応募）において、会社の作成している契約書の変更を申し出る余地は事実上ない。Fフロント担当も契約条項の変更を求められたことは一度もない旨証言している。会社は、報酬を増額した例を挙げているが、わずかな例外的事例であっ

て、このようなことは通常のアルバイト（雇用契約）における個別事例としてもあり得ることである。

会社は、担当者が20分程度の時間をかけて、E組合員の目の前で本件契約書の条項全てを読み上げた旨主張する。しかし、この時は、契約書の内容について不明な点や質問はないか聞かただけで、契約書の条項全てを読み上げるということはなかった。E組合員は、契約書の内容はアルバイトであって細かいことはよく分からないという程度の意識で署名したにすぎない。

また、会社は、契約書の内容は元請であるNとマンション管理組合との間の契約によって事前に決められているもので、会社が一方的に決定しているものはない旨主張するが、管理員の方から契約内容に関与する余地がないことは同じであり、会社が一方的に契約内容を決定していたことに変わりはない。

イ 以上の諸事情を総合的に考慮すれば、E組合員のような管理員が労働組合法上の労働者に当たることは明らかである。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社との関係において、E組合員は労働組合法上の労働者には当たらないと解される。以下、理由を詳述する。

イ E組合員には、「労働者」として雇われている認識がなかった。

会社とE組合員との間で締結されていた本件契約は「業務委託契約」である。契約者の募集に際しては、E組合員は、他にも一般の労働契約を前提としている募集があるにもかかわらず、あえて業務委託契約を前提としている会社との契約を選んで締結した。また、E組合員が署名押印した本件契約確認書には、「企業に雇用されるのではなく、（略）仕事の内容ごとに契約を結んで働く契約であること。」、「雇用契約でないため、（略）特別徴収等の対象外となること。」などが明記されており、E組合員は、自らの立場を明確に理解した上で本件契約を締結していたといえる。

なお、本件契約締結時、会社の担当者はE組合員に対し、20分程度時間をかけて、E組合員の目の前で、本件契約書の条項全てを読み上げ、また、説明終了後、不明点や質問がないかを尋ね、納得した上で契約書に署名捺印をしてもらうようにしたので、E組合員は、内容を十分に確認する時間があつた。

また、E組合員は、昭和47年から3年間、個人事業主として業務を行い、その後昭和50年から平成28年まで、その個人事業を株式会社に改組し、代表取締役として活動していたのであり、このように個人事業を行っていた者が本件契約書や本件契約確認書を見て、「労働者」と考えることは想定できない。また、労働者

であれば必ず差し引かれる源泉徴収や社会保険料等が差し引かれていないことは重々承知していたはずであり、それに対して1年間何らの異議も唱えず、受け入れていたのであるから、本件契約が業務委託契約であることは、当然E組合員も認識していた。

このように、E組合員自身が主体的に「業務委託契約」を締結することを意図していたにもかかわらず、自ら「労働者」であることを前提として組合に加入し、団交を求めるということは、禁反言の原則から到底許されるものではない。また、E組合員が「労働者」であるという組合の主張は、本件契約締結時の経緯及びE組合員の意思と明らかに反するものであって、およそ採用すべきでない。

ウ E組合員の業務内容を考慮しても、本件契約は「業務委託契約」といえるため、E組合員は、労働組合法上の「労働者」に当たらない。

平成23年7月に出された厚生労働省の労使関係法研究会報告書「労働組合法上の労働者性の判断基準について」によると、労働組合法第3条の「労働者」であるか否かは、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、の要素を検討して判断されることであることから、E組合員が労働組合法上の労働者といえるか否かを、上記要素を前提に検討する。

(ア) 「①事業組織への組入れ」について

a 組織への組入れの遂行

会社とE組合員との間には、評価制度や研修制度を設けるといったことはない。

また、業務地域や業務日については、E組合員が希望した場所、日時で行うことになっている。E組合員が業務に従事していた本件マンションも、E組合員の希望により、同所での業務を行うことになったものである。

さらに、E組合員が業務を行わない日があったとしても、会社が業務を強制したり、それについてペナルティを課したりするようなことはなく、会社にはそのようなことを行いうる権限もない。

b 第三者に対する表示

制服（推奨する作業服）、名刺については何らの義務も課していない。

会社が推奨する作業服は、危険防止の観点から推奨されるものであり、モーターにより駆動されるポンプ類や機械式駐車装置を多く設置するマンションの管理員の安全を配慮したものにすぎない。これは、両胸にポケットの

ついた襟付きシャツとそろいのチノパン風のものの上下のことである。マンション管理員心得帳に記載のある「制服」とは「作業服」のことである。作業服の標準服を「制服」と呼んでいただけで、それ以上の意味はない。当該作業服は、レンタルを希望しない者は、通常の作業服でも全く構わない。レンタルせず、自前の作業着を着用している者も存在する。Fフロント担当が、E組合員に対して「着替えるのが早すぎる」と述べたのは、マンション管理業務を行うにふさわしい「作業服」でなくなっていたことを指摘しているにすぎない。

また、身分証（従業者証明書）は、マンションの管理の適正化の推進に関する法律第88条に基づき、法律上、「マンション管理業者が従業者に、その従業者であることを証する証明書を携帯させなければならない。」とされていることから、本件マンションに関し、会社の元請に当たるNがE組合員に交付していたものである。ここでいう従業者の範囲は雇用関係の有無に関係なく、管理業務に従事する者全般を指しているのだから、当該従業者証明書は、E組合員がN又は会社に従属していることを何ら示すものではない。

#### c 専属性

E組合員が業務を行うことができない場合、E組合員は業務を再委託することが認められている。なお、再委託については、委託業者が自身の判断によって行うものであり、会社によって何ら制限をするものではないため、その数や実態について、会社においては把握していない。

また、会社はWワークを可としており、E組合員が本件契約に基づく業務以外の業務に従事することは全く制限されていない。会社には、E組合員と同種の業務委託契約を締結している者で、実際にWワークをしている者が存在する。E組合員の業務時間は午後3時から午後8時までの5時間に過ぎず、時間的にもWワークは十分可能である。

さらに、E組合員は年金生活者であり、会社の仕事を受けなくとも、経済的に困窮するわけではなく、通常の生活ができる状況にあり、会社での業務により、経済的に会社に依存しているわけではない。そのため、専属性は全くない。

#### (イ) 「②契約内容の一方的・定型的決定」について

本件契約の内容は、本件契約書上、一見定型的に見えるものの、会社の更に元請であるNと本件マンションの管理組合との間の「業務委託契約」をE組合員に再委託する、という内容のものであって、マンション管理員という業務の性質上、管理組合との契約により、その業務内容が管理組合と元請との間の契

約により事前に決められているものであり、会社が一方的に決定しているものではない。管理組合とNとの間の契約により、マンション管理員の業務内容は、定型的でない形で決められる。また、管理員になろうとする者から要望があれば、随時変更することは可能である。

なお、会社からE組合員に対して、管理委託契約書を交付したことはなく、本件契約書の説明については、第1条第1項に記載のある業務を行ってもらうこと、及びマンションごとに業務内容が異なるため、具体的には研修を通じて業務内容を確認してもらうことを伝えた。

また、報酬については個別に交渉に応じており、会社が一方的に決定しているものではない。実際に、本件と同種の契約において、管理員との交渉により、管理員の報酬を増額した事例もある。

(ウ) 「③報酬の労務対価性」について

E組合員の報酬は月額13万4,900円であり、額を計算するに当たり、当初、1時間当たり1,000円を前提として計算していたことは争わないが、本件契約書上は13万4,900円の総額の支払であり、会社は月額を固定金額で支払っていた。業務時間の増減によって額が変化するというのではなく、実際、E組合員が業務を休んだ場合にも、報酬は満額支払っていた。このように、E組合員の報酬は、業務量や時間に基づくものではなかった。

また、会社からE組合員に対し、「一定額の支払の保証」はなかった。

(エ) 「④業務の依頼に応ずべき関係」について

例え、会社がE組合員に対し、管理組合と会社との間の業務委託契約について記載のない事項について業務を依頼しても、E組合員は当該業務を行うことを拒否できる。また、この拒否に対して、制裁等はない。

なお、組合は、令和2年夏頃、Fフロント担当からの指示でE組合員が残業をした旨主張するが、Fフロント担当はE組合員に対し、午後8時を超えて業務を行うことを求めたことはなく、令和2年夏頃に、E組合員とFフロント担当との間で、組合が指摘するようなやり取りをした事実はない。

(オ) 「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」について

a 労務供給の態様についての詳細な指示

労務供給の態様についての詳細な指示は存在しない。もともと、会社がE組合員に委託している業務は、Nとマンション管理組合との間の業務委託契約そのものであり、その契約内容を超える具体的指示などは、存在しない。E組合員はその契約内容に関する業務を遂行すれば必要十分である。

また、会社はE組合員に対し、マンション管理員心得帳を交付し、マンション管理員心得帳を使用した研修をしたりしているが、これは、ISO9001では、適切な教育、訓練又は経験に基づいて、業務に関係する人々が力量を備えることを求めていることから、マンション管理業における品質保持のため、ISOの認証基準に基づき行ったものであり、一般的なマンション管理業務に関する内容を説明したにすぎず、業務の指示を行っていることにはならない。ISO9001に基づくこの研修は、関係する協力業者にも行うことが求められているものであり、業務委託をしている会社に対しても、当該研修を行っているものであるため、事業者性を否定する理由にはならない。

なお、会社は、何らかの手違いにより、E組合員に対し、現場管理表及び業務予定表を誤って交付したが、E組合員に対し、当該表に基づいて何らかの指示を行ったことはない。

b 定期的な報告の要求

会社はE組合員に対し、業務終了時に、念のため連絡をするように求めているが、一言だけの事務的連絡であり、およそ「労働者」に対して業務の報告を求める内容とはかけ離れている。

また、管理日誌の作成は、1か月の間に行った業務委託の結果の報告に過ぎず、業務委託契約で広く一般的に行われるものである。なお、管理日誌は、会社が業務委託に伴う義務としてマンション管理組合に納品する委託業務成果物であり、会社の労務管理のためのものではなく、業務委託に伴う義務であり、個人ではなく法人に委託する場合にも同様の報告を依頼している。

c 労務供給者の裁量の余地、出勤や待機、拘束の度合い

E組合員は、マンション管理業務の性質上、基本的には15時から20時まで、管理員として本件マンションの敷地内にいる必要があることは確かである。しかし、業務の中で具体的にどの時間に何をするなどの指定や、必ずこの日は業務を行うようになどの指示を行うことはなく、基本的にE組合員の裁量に任されていた。

また、E組合員は、マンション管理員室に詰めておくことを求められておらず、マンション敷地内において、清掃やその他の業務などを随時本人の判断で行うとともに、足りない資材がある場合などは、自由に本件マンションを離れて買いに行ったり、食事なども本件マンションで取る必要はないなど、本件マンションの敷地内から出ることも自由にしていた。

(カ) 「⑥顕著な事業者性」について

a マンション管理員の業務には、ライフライン関連の簡易な設備点検や巡視、



重い守秘義務を負う区分所有者や入居者が変わる際の変更届の受付、日常清掃等、マンション管理員特有の作業があるため、業務を依頼するに際しては、単なる従業員と異なり、マンション管理の経験の有無を確認し、経験者を優先して契約しているところ、E組員は、マンション管理の経験者であった。

b 本件マンションにはないが、マンションによっては、ミニショップと呼称する小規模な売店等が存在することがあり、その業務も併せて委託した場合には、売上高に連動した報酬を別途支払うことがある。このように一般的にマンション管理員の業務は委託に適する業務である。

c E組員が業務を遂行するために必要な管球などの資材や事務用品及び清掃用品などの機材については、マンション管理組合が用意しているものを使用することとなっている。会社は、マンション管理組合が保有する資材や機材がどこにあるかを説明するだけの立場であって、何らかの物品等の供与をするわけではない。

なお、E組員は、業務に必要な機材は自分で負担している上、冷蔵庫を自ら購入して管理員室に持ち込むなど、通常の「労働者」ではおよそ認められるべくもない行為を自由に行っていた。

d 携帯電話や作業服にかかる費用はE組員が負担していた。なお、会社は、レンタルする携帯電話と作業服の代金にコスト増を見越して100円を加えた1,200円を、諸経費として、レンタルするか否かにかかわらず、管理員に対し、一律に支払っている。

e 本件申立て後、税務署から会社に対し税務調査が行われ、会社にある契約書や帳簿類の確認を行ったところ、税務署は、本件契約を含め、同種の業務委託契約であれば印紙が必要であることを指摘し、印紙税の追納を求めた。これは、調査の結果、税務署が、本件契約は業務委託契約であると判断したものである。

2 争点2（会社が、令和3年6月16日付けで、E組員との契約を解除したことは、組員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

#### (1) 申立人の主張

ア 3.6.9トラブルのやり取りに関する会社の主張内容は事実と異なり、実際のやり取りは次のとおりである。

管理員室にFフロント担当が鍵を持ってきて「（鍵を）返すわ。」と言ったので、E組員がFフロント担当に対し、「（鍵は）2本ですね。」と確認したので「2本ですね」と聞き返した。E組員は、Fフロント担当が

黙っていたのは聞こえなかったのかと思って、声が大きくなったにすぎない。それに対して、Fフロント担当が「ああこわ」とE組合員に対する嫌味のような言い方をしたので、E組合員は「コミュニケーション取れないですね」と言ったところ、Fフロント担当は「そうやな、あんたとはコミュニケーション取れないな」と言い返してきた。E組合員が、「いろいろ考えていますよ」と言うと、Fフロント担当は「辞めたらいいやないか」、「今後は、新人の管理員を通じて話をするわ」と言ってきたのである。

E組合員は難聴のため、声が大きくなりがちであるが、怒鳴ったり、興奮したりしたことはない。

上記のような退職勧奨まがいの言動やパワハラなどの行為が行われたことから、E組合員は、このままでは安心して働くことができないとして、組合に加入した。

イ 令和3年6月15日、組合は、会社の本社に入るビルを訪問し、インターホン越しに労働組合であること及び「Eさんの件」であることを伝えたところ、部屋に通され、会社の代表取締役である社長に應對された。組合書記長から、3.6.15組合要求書を社長に手交して、本件マンションの管理員として働いているE組合員の組合加入を通知するとともに団交申入れを行った。ただ、当時は組合書記長の認識としてはNが団交の相手方であると思っていた。

社長は団交の根拠を質問したので、組合書記長は、INAXメンテナンス事件の最高裁判所判決があること等を述べた上、E組合員は、会社の指揮命令に基づき就労していることなどから労働組合法上の労働者であり、会社には団交に応じる義務がある旨述べた。これに対し、社長は「分かりました。」と述べ、団交申入れについては後日返事すると約束した。

しかし、その翌日の同月16日、Fフロント担当はE組合員に対し、契約を解除した旨を電話で連絡する一方、会社は、契約を解除することを通知する旨記載した文書を、理由を示さず一方的にE組合員に送付してきた。

ウ 会社は、3.6.15組合要求書のあて先がNであり、会社に対してではないことから、令和3年6月15日に應對した社長は、組合から言われたE組合員がNの関係者だと思い、3.6.9トラブルについてFフロント担当から相談を受けた管理員のことであるという認識はなく、E組合員が組合に加入したことを認識したのは、会社あてに団交申入れのあった令和3年6月24日であり、その前に契約解除の通知を送っているため、不利益取扱いを主張するには時系列上明らかな矛盾がある旨主張する。

確かに、組合は、E組合員の所持していた従業員証明書がNの従業員証であっ

たことから、3.6.15組合要求書のあて先をNとし、会社に対する3.6.24団交申入書は、同月24日付けでなされている。

しかし、そもそも、社長自身が「グループが、もう全て同じ兼務しているような形でして、もうほんとに全ての会社が同じ部署でやっています。」と証言している実態であり、3.6.15組合要求書を受け取ったときに、社長は組合がE組合員の所属について勘違いをしているということが分かったはずである。少なくとも組合が帰った後、本件マンション名とE組合員の氏名で社内検索すれば、すぐにE組合員が会社との間で契約をしていたことが分かったはずである。また、Fフロント担当は、管理員と契約するのは会社以外にはないと証言しているので、社長の陳述とは矛盾している。

そもそも、会社とNとはグループ会社であり、実質的には同一会社である。グループ会社間で情報は共有されていたと考えるのが合理的であり、また、組合書記長は本件マンション名を告げており、3.6.15組合要求書には3.6.9トラブルのことも記載されているのであるから、社長は、E組合員がFフロント担当から相談のあった管理員のことであることは分かっていたはずである。

また、会社は、社長は、組合が3.6.15組合要求書を手交した際、突然のことで労働組合を労働基準監督署等の公的機関と同様の組織等であると勘違いしたため、E組合員と会社との結びつきは把握できなかった旨主張するが、労働基準監督署等の公的機関と同様の組織等であるとの認識を持ったとすれば、なおさら事情確認を早急に行おうとするはずなのにそのまま放置していたのは不自然であり、また、組合書記長に団交の根拠を質問したり、団交申入れには後日返事する旨約束したりした態度と当該勘違いは整合しない。

以上のとおり、社長は令和3年6月15日に3.6.15組合要求書を受け取った時点で、Fフロント担当から相談のあった管理員が組合に加入したことを認識したというべきであり、社長のE組合員がNの関係者だと思った旨の供述は虚偽である。会社はE組合員の組合加入を知っていたというべきであり、それにもかかわらず、組合加入を知らなかったとか時系列の矛盾を主張する会社の態度そのものが、会社の行為の不当労働行為性を物語っている。

エ 会社は、令和3年6月9日、Fフロント担当から社長に報告をし、社長がMに対し、本件契約解除について伺いを立て、その回答があったのがたまたま同月15日であった旨主張する。しかし、そもそも本件において、Fフロント担当から社長に相談があり、そのことを社長がMに相談したという主張を裏付ける客観的な証拠は何も提出されていない。

E組合員とFフロント担当との間で3.6.9トラブルが存在していたことに争い

はなく、また、Fフロント担当が、当該トラブルがあったことを社長に相談していたことが事実であるとしても、社長がMに対し、本件契約解除について伺いを立てたとする主張を裏付ける客観的な証拠は何も提出されていない。社長は、同月9日にMにメールを送った旨証言するが、当該メールは、社内資料なので提出しないとして、本件で証拠提出されていない。また、本件では稟議書等も作成されていない。

さらに、3.6.9トラブルの後、何らの話合いや指導等の過程を経ることなく、わずか1週間後に解雇してしまうというのは不自然である。

オ したがって、社長は、かねてFフロント担当から相談のあったE組合員が組合に加入して団交申入れを行っているという事態を受けて、たまたま3.6.15組合要求書のあて先がNであったことに藉口して、労働組合への加入を知らなかったなどと主張しているといえ、本件契約解除は、E組合員が労働組合に加入したことを理由に行ったといわざるを得ない。

よって、会社が、本件契約解除をしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、E組合員を組合から排除することで組合の運営を会社の思うままにしようとするものであることから、組合に対する支配介入にも当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア 上記1(2)で主張したとおり、E組合員は、労働組合法上の労働者に該当せず、労働組合法の適用はないため、労働組合法上の不利益取扱いや支配介入には当たらない。

イ 本件契約の解除に至る事実経緯は、以下のとおりである。

(ア) E組合員は、従前から会社の社員からの説明等を正しく理解せず、間違いを指摘するとすぐに苛々する態度を示していた。具体的には、令和2年7月頃、Fフロント担当がE組合員に対し、エアコンの電源を切ってから退出するよう求めたところ、「電源の切り方が分からない」等返答するので、説明すると、「前もって説明してもらっていないのに注意されるのはおかしい。」と言って、明らかに興奮状態となっていた。また、同年10月頃、別の管理員が業務連絡ノートの記載内容をたずねただけで、急に大声で「そんなこともいちいち説明するんか。」と怒鳴ったこともある。なお、組合は、E組合員が難聴のため、声が大きくなりがちであるが、怒鳴ったり興奮したりしたことはない旨主張するが、E組合員が難聴であるとの報告を受けたことはなく、Fフロント担当との通話においては通常の声量でやり取りし、補聴器なども使用していなかった。3.6.9トラブルにおいて、Fフロント担当は小さな声で「おお、こわ」と言ったが、E組合員はその声も聴き取れている。

(イ) 令和3年6月9日、Fフロント担当が、本件マンションを訪問し、E組合員に対し、ある業務を月末に実施して、その点検表等を会社へ送付するよう依頼をした。その後、E組合員が本件マンションのもう1名の管理員に対し、管理人が行うものではない全く別の業務を月末実施するような誤った内容を伝えていた。Fフロント担当が、先ほどの話はそのような内容ではなく、E組合員が誤解していることを伝えると、E組合員は大声で怒鳴り、制止の声に対しても聞く耳を持たない興奮状態が続いた。

その後、Fフロント担当が別の業務のためにいったん管理員室から離れ、マンションの集会室での業務を終え、集会室の鍵を返却しようとして管理員室へ行くと、E組合員は他の業者である工事業者が近くにいたにもかかわらず、興奮してよく聞き取れない大声を出しているような状態であった。この際、Fフロント担当は、E組合員のあまりの態度のすごさに、気が動転して言葉が出ず、返答に窮した状態であった。この時点で、Fフロント担当は、E組合員に対して契約の終了もあり得ることは伝えており、契約解除を上司に伝える意思があった。

同日、Fフロント担当は、3.6.9トラブルについて、上司である社長に報告を行い、社長は、本件マンションの管理員の態度は問題であり、管理を委託し続けることでマンション住民に迷惑をかけるおそれがあると判断したため、Mに対し連絡をした。

(ウ) 令和3年6月15日、組合書記長らが会社を訪問し、Nあての3.6.15組合要求書を手交することで、団交申入れを行った。これには社長が応対し、3.6.15組合要求書を受領したが、社長は、3.6.15組合要求書がNあてとなっていたため、E組合員はNに関係のある者で、Nに対する申入れだと考えており、会社の代表取締役としてではなく、Mの大阪ブロックの統括として対応しており、上記(イ)のE組合員に関する団交申入れであるという認識はなかった。当時、社長は、突然のことで労働組合を労働基準監督署等の公的機関と同様の組織等であると勘違いしたため、E組合員と会社の結びつきは、把握できなかった。また、社長がマンション名を尋ねると、明確な回答はなかったためこのマンションか確認できず、そもそも社長が担当するマンション数は1,100を超えることから、それぞれのマンションの管理員の名前を把握できるはずもない。

社長は組合書記長らに対し、団交の根拠について尋ねたところ、組合書記長は、誰でも労働組合に加入できるという趣旨の発言はしたが、それ以上の詳しい説明は行っていない。組合が主張するような、INAXメンテナンス事件の最高裁判所判決があることなど述べてはいない。

社長は、組合側の主張に「分かりました。」という回答をした上で、団交については後日回答する旨伝えた。

(エ) 令和3年6月15日、社長は親会社のMから、本件マンションの管理員（E組合員）との契約を解除する方針である旨の連絡を電話で受けた。

この判断を受けて、同月16日、Fフロント担当は、社長の指示により、E組合員に対し、本件契約を解除することを電話で通知した。この際、E組合員から「労働組合に入っている」旨の発言はされているが、Fフロント担当が「組合で何ですか」と述べているとおり、会社としては、当該電話の時点において、E組合員が会社の「労働者」として組合に入ったことを認識していなかった。

会社が、E組合員が会社の「労働者」と称して組合に加入したことをきちんと認識したのは、会社あてに3.6.24団交申入書が送付された同月24日である。

ウ 以上のとおり、令和3年6月16日に、会社がE組合員との間の契約解除を行うに際して、会社はE組合員に関して組合が関わっていることを知らなかった。また、会社がE組合員との契約を解消しようと考えたのは、同月9日であるため、その後、同月15日にあった組合からの連絡に先んじて既に契約解消については稟議を取っているさなかであった。

また、E組合員が大声を出して威圧的態度をしていたことは組合自身も認めており、その態度が故に契約解除の話が出たことも事実関係の上で争いはない。Fフロント担当は、組合の主張するような「辞めたかったら辞めろ」という表現は実際にはしていないものの、双方共通の認識として、同時点において、委託契約の解除を考慮すべき事態となっていたことは明らかである。

したがって、E組合員が3.6.9トラブルで大声を出して威圧的態度をしていたことが本件契約解除の原因となっていることは明らかである。

会社は、E組合員が組合に関わっていることを知らないまま、合理的な日数を経て、社内決裁の上、本件契約解除をE組合員に通知しているのであるから、E組合員が組合員であることと、本件契約を解除したことは、客観的にみて何らの関係性もなく、本件契約解除が「組合員であるが故の不利益取扱」や「組合に対する支配介入」に当たることはあり得ない。

3 争点3（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

(1) 被申立人の主張

本件契約において、E組合員が労働組合法上の「労働者」であるとはいえないことは明らかである。したがって、本件団交申入れに対する会社の対応は、労働組合法上の「正当な理由のない団交拒否」には当たらない。

## (2) 申立人の主張

本件団交申入れの要求事項は、E組合員の労働条件や待遇及び団体的労使関係の運営に関連しており、義務的団交事項に当たるといえる。これに対して、会社は何ら理由を示さず、団交に応じないという対応を取っているのであるから、正当な理由はなく応じなかったといわざるを得ず、かかる行為は、労働組合法第7条第2号の団交拒否に当たるとは明らかである。

## 第6 争点に対する判断

1 争点1 (E組合員は、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たるか。) について、以下判断する。

(1) 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者であるから、雇用契約によって使用される者に限定されず、雇用契約下にある者と同程度の使用従属関係にある者又は労働組合法上の保護の必要性が認められる労務供給契約下にある者というべきである。本件も、業務委託契約の外形を取っているからといって、委託契約者の労働者性が直ちに否定されるものではなく、E組合員が労働組合法上の労働者であるかどうかについては、同組合員と会社等との間で交わされた業務に関する合意内容や業務遂行の実態において、従属関係を基礎づける諸要素の有無・程度等を総合考慮して判断する必要がある。

(2) この場合、総合考慮の対象として従属関係を基礎づける諸要素には、「基本的判断要素」として、①事業組織への組み入れ、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要素があり、以下、E組合員の業務実態に即して、これら6要素についてみる。

なお、組合は、労働基準法における労働者性の判断基準に基づいて、E組合員と会社との関係が実態としては雇用契約関係である旨主張しているが、本件で争点となっているのは労働組合法上の労働者であるか否かであるため、上記の判断枠組みによって検討することが妥当である。

また、会社は、E組合員は本件契約が業務委託契約であることを認識していたにもかかわらず、「労働者」であることを前提として組合に加入し、団交を求めることは禁反言の原則から許されない旨等を主張するが、上記の判断枠組みによって、E組合員が労働組合法上の労働者であると判断されるべき実態にあるのならば、労働組合法の趣旨に照らして、E組合員の労働組合法上の権利が保護されるべきであ

ることは明らかであり、会社の当該主張は認められない。

#### ア 事業組織への組入れについて

前記第4. 1(1)、2(1)ア、(2)エ、(3)ア(ア)、(イ)、イ(ア)、(イ)、ウ、エ、カ認定のとおり、①会社の主な事業は、ビル・マンションなど不動産の総合管理であり、会社は、求人広告などでマンション管理員や清掃員を募り、会社と業務委託契約を締結した管理員や清掃員がマンション管理や清掃等の業務に従事していたこと、②本件契約書でE組合員が受託した業務は、「管理員業務」、「清掃業務」等の業務であったこと、③E組合員が本件マンションの管理業務に従事するに当たり、会社はE組合員に対し、マンション管理員心得帳という業務マニュアルを交付し、E組合員は、マンション管理員心得帳を使用した研修を受けたこと、④E組合員は、毎週月曜日から土曜日までの週6日、午後3時から午後8時までの間、本件マンションにおいて管理員としてマンション管理業務を行っていたこと、⑤E組合員は通常、午後3時前に制服に着替えた後、その日の管理業務に就き、午後8時になれば、Fフロント担当に対し、ショートメッセージで業務終了を報告するとともに、管理業務の実施内容を会社所定様式の管理日誌に記入することとなっていたこと、⑥E組合員の主な業務は、本件マンションの共用部分及び敷地を見回りながらの設備等の点検や清掃、花壇の水やり、管理員室内での待機、管理日誌の記入であり、住民からの問合せ等があった場合は、Fフロント担当に報告の上、指示を受けて対応していたこと、⑦E組合員は、会社から、携帯電話及びLの名称が記載された制服の貸与を受けていたこと、⑧E組合員と同様の会社との契約によりマンション管理業務に従事しているマンション管理員が306名存在し、このうち4名が制服の貸与を受けていなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、本件契約は、E組合員を労働力として確保する目的で締結されているものとみることができ、また、E組合員らマンション管理員は、最初に、会社からマンション管理員心得帳を使用した研修を受けた上で、マンション管理業務を行っており、会社が行っているマンション管理業務の中で不可欠ないし枢要な役割を果たす労働力として会社組織内に位置づけられているものといえる。さらに、E組合員らマンション管理員のほぼ全員がLの名称の記載された制服を着用して業務を行っており、会社は、マンション住民など第三者に対してマンション管理員を自己の組織の一部として扱っているものといえる。そうだとすれば、E組合員を含むマンション管理員は、会社の事業遂行に不可欠ないし枢要な労働力として会社の組織に組み入れられていたとみるのが相当である。

なお、会社は、制服はレンタルなので、借りなければ通常の作業服でも全く構



わなないし、自前の作業服を着て業務に就いている者も存在する旨、作業服の着用は、マンションの管理員の安全を配慮し、危険防止の観点からである旨主張するが、上記のとおり、制服の貸与を受けていなかった管理員の割合は306名中わずか4名であり、ほぼ全員が貸与を受けていたのであるから、着用の理由はさておき、第三者に対する表示において、マンション管理員は会社の業務に従事する会社の組織の一部として扱われていたとみるべきであることに変わりはない。ところで、会社は、当該作業服は制服ではない旨も主張するが、前記第4. 2(2)エ、オ、(3)ア(イ)c、e、エ認定のとおり、本件契約書、本件契約確認書、マンション管理員心得帳等の会社側の文書の中で「制服」という用語が使用されていたことからすれば、この会社の主張は実態と矛盾しているといえる。

また、会社は、副業を可としていることを理由に、専属性、ひいては事業組織への組入れが否定される旨の主張をしているが、パートを掛けもちするなど、雇用においても専属性が認められない場合があり得ることを踏まえると、副業が可であることをもって、労働組合法上の労働者性が直ちに否定されるものとはいえない。

#### イ 契約内容の一方的・定型的決定について

前記第4. 2(2)ア、エ、(3)ア(ア)認定のとおり、①E組合員は、本件マンションのマンション管理員募集の求人広告を見て応募したが、当該求人広告には、既に勤務時間や月額報酬が記載してあったこと、②E組合員が会社と締結した本件契約書の第1条には、「業務範囲及び内容」として「元契約記載の『管理員業務』」等である旨が記載されていたが、E組合員は、「元契約」とされる本件マンションの管理組合とNとの間で交わされた契約書を、会社から交付されたことではないこと、③本件契約書の最後には、「乙」として住所及び氏名を記載する欄があり、E組合員は、所定の欄に住所及び氏名を記載し押印したが、それ以外の部分は、業務委託料をはじめとして、全て予め印字されていたものであったこと、が認められる。これらのことからすれば、本件契約書の内容については契約締結前に会社が一方的に決定したものであり、E組合員は、そこに記載された「業務範囲及び内容」すら、明確には示されないままに契約書に署名押印したものであり、E組合員には、本件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といえる。

この点、会社は、本件契約の内容は、Nとマンション管理組合との間の管理委託契約書の契約をE組合員に再委託するというものであるところ、マンション管理員という業務の性質上、マンション管理組合との元契約により業務内容が事前に決められているもので、会社が一方的に決定しているものではない旨、管理員

になろうとする者から要望があれば、随時変更することは可能である旨主張する。しかし、本件マンションの管理組合とNとの間で交わされた契約の内容には、E組合員は関与できないことには変わりがなく、また、そもそも、前記第4.2(3)ア(ア)認定のとおり、E組合員は、「報酬」として「固定報酬」、「月額133,700円」と記載されたマンション管理員募集の求人広告を見て応募したことが認められるのであるから、E組合員が報酬の増額を求めなかったことは自然であり、一方的に決定しているものではない旨の会社主張は採用できない。

また、会社は、管理員との交渉により、報酬を増額した事例もある旨主張し、前記第4.2(3)キ(エ)認定のとおり、当該稟議書が提出されているが、300人を超すマンション管理員のなかで、たまたま何らかの事情により2名につき報酬を増額した例があったからといって、契約が一方的に決定されているという判断を覆す根拠にはならない。

これらのことからすると、会社はE組合員との契約内容を一方的・定型的に決定していたというべきである。

#### ウ 報酬の労務対価性について

前記第4.2(2)エ、(3)イ(ア)、キ(ア)、(イ)認定のとおり、①本件契約書上、E組合員の業務委託料は、月額13万4,900円となっており、その内訳は、月額委託料12万1,700円、交通費相当額1万2,000円、諸経費1,200円であること、②当該13万4,900円から携帯電話のレンタル料金500円と制服のレンタル料金600円の1,100円が控除されていたこと、③E組合員は、週6日一日5時間管理業務を行っており、会社が1か月を概ね4.3週と計算していたことからすると、1か月で25.8日業務を行うこととなっていたこと、が認められる。これらのことからすると、E組合員の1時間の報酬額は、計算すれば、約1,000円となるどころ、E組合員の報酬額を計算するに当たり、当初、1時間当たり1,000円を前提として計算していたことは会社も認めるところである。

この点、会社は、E組合員の報酬は、業務量や時間に基づくものではなく、会社は月額を固定金額で支払っていたことから、E組合員は時間給で稼働していたわけではない旨主張する。しかし、上記のとおりE組合員の報酬額は時間当たりの額を前提として計算されており、定められた業務時間数と比例関係にあったといえ、そうであれば、E組合員の報酬は、仕事の完成に対する報酬というよりも、業務量や時間に基づいて算出されたものであるということができ、よって、E組合員の報酬は、労務の提供に対する対価として支払われていたとみるのが相当である。

なお、会社は、E組合員が業務を休んだ場合にも、報酬は満額支払っていた旨

主張し、確かに、前記第4. 2(3)キ(イ)認定のとおり、E組合員が業務を休んだ場合にも報酬が支払われていたことが認められるものの、そのような例外的な休務に対してたまたま報酬の減額がされなかったからといって、報酬の労務対価性が否定されることにはならない。

#### エ 業務の依頼に応ずべき関係について

補充的判断要素としての「業務の依頼に応ずべき関係」については、「事業組織への組み入れ」を補強するものとして勘案される要素であり、労務供給者が相手方からの個別の業務依頼を拒否できない等の事情がある場合に、労働者性が肯定される方向で判断されるものである。

この点、前記第4. 2(2)エ、(3)ア(ア)、イ(ア)認定のとおり、E組合員の業務は、①行うべき業務が契約で定められていたこと、②業務内容は、毎週月曜日から土曜日までの週6日、午後3時から午後8時までの5時間、本件マンションにおいて管理員としてマンション管理業務を行うことであったこと、が認められ、これらのことからすれば、E組合員に関しては、「個別の業務依頼」といったものは存在しないのであるから、当該判断要素については、E組合員の労働者性を判断する上で、肯定的にも否定的にも影響しないといえる。

なお、この判断要素に関して、令和2年夏頃にE組合員がFフロント担当から残業を命じられたことがあったか否かについて、組合と会社の間で主張が対立しているが、事実に関しては証拠も存在せず、不明であり、また、一度、そのようなことがあったとしても、それ自体が、労働者性の判断に大きく影響するものともいえない。

#### 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

##### (ア) 広い意味での指揮監督下の労務提供について

会社は、労務供給についての詳細な指示は存在せず、E組合員はNとマンション管理組合との間の業務委託契約に関する業務を遂行すれば必要十分なので具体的指示は必要ない旨、マンション管理員心得帳による研修はISO9001の認証基準に基づき行ったもので業務の指示には当たらない旨主張する。

そこで事実関係についてみれば、前記第4. 2(3)ア(イ)、イ(イ)、カ認定のとおり、①会社はE組合員に対し、E組合員が本件マンションの管理業務を開始するに当たり、マンション管理員心得帳という70頁以上ある冊子を交付し、E組合員は、会社の事務所において、マンション管理員心得帳を使用した研修を受けたこと、②マンション管理員心得帳には、(i)このマンション管理員心得帳は、マンション管理員の業務に携わる方に、「日常業務の指導書」として活用していただくために作成した旨の記載、(ii)管理員は、どんなことでも、す

ぐにフロント担当（不在時はその上長）に相談するよう求める旨の記載、(iii) 対人応対として、あいさつの言葉や態度についての注意事項等の記載、(iv) 「基本的な日常業務」に関して、「清掃業務」、「受付業務」等の各業務の内容、手順、コツ、注意事項等の記載、(v) 管理日誌は、必ず毎日、詳細に記入して、数日分ためたり、将来の分を書いてはいけない旨の記載があったこと、③実際に、E組合員は、住民からの問合せ等があった場合、Fフロント担当に報告の上、指示を受けて対応していたこと、④E組合員は、毎日業務終了時にFフロント担当にショートメッセージで業務終了を報告していたこと、が認められる。これらのことからすると、E組合員は、マンション管理員心得帳という冊子によってマンション住民への対応や作業手順等についての詳細な指示を会社から受けており、また、業務終了時の報告も行っていたのであるから、会社の指定する業務遂行方法に従い、広い意味でその指揮監督下において業務を行っていたといえる。

なお、前記第4. 2(2)ア、エ認定のとおり、E組合員の業務範囲及び内容は、本件契約書の第1条で「元契約記載の『管理員業務』」等として定められているが、そもそも「元契約」であるNとマンション管理組合との間の管理委託契約書自体が交付されていないのであるから、E組合員は、会社の指示なしに、本件契約書のみに基づいて、業務を遂行することは不可能であったといえる。

#### (イ) 一定の時間的場所的拘束について

前記第4. 2(3)イ(ア)認定のとおり、E組合員は、毎週月曜日から土曜日までの週6日、午後3時から午後8時までの間、本件マンションにおいて管理員としてマンション管理業務を行っていたことが認められる。

この点、会社は、業務の中で具体的にどの時間に何をするなどの指定や、必ずこの日は業務を行うようになどの指示を行うことはなく、基本的にE組合員の裁量に任されていた旨、その他、足りない資材を購入する場合や食事をとる場合などには、本件マンションの敷地内から出ることも自由にしていた旨も主張する。しかし、会社が主張する程度の裁量や移動の自由は、雇用関係であってもありうるものであり、E組合員には場所的拘束がなかったということではできない。

これらのことからすると、E組合員はその業務について、一定の時間的場所的拘束を受けていたといえる。

#### カ 顕著な事業者性について

(ア) 会社は、マンション管理員の業務には、マンション管理員特有の作業がある

ため、業務を委託する際にはマンション管理の経験者を優先して契約しているところが単なる従業員とは異なる旨、E組合員はマンション管理の経験者であった旨主張する。確かに、前記第4. 2(3)ア(ア)認定のとおり、E組合員にはマンション管理の経験があったことが認められるが、一方で、会社では、未経験者であってもマンション管理員として契約することがあり、実際、前記第4. 2(3)ア(ア)認定のとおり、「★未経験者歓迎」と記載したマンション管理員の求人広告を出していることも認められるのだから、E組合員がマンション管理の経験者であったことをもって、E組合員に顕著な事業者性があったことを肯定するものではない。また、そもそも、従業員を雇用する場合でも、専門性や経験を重視することはよくあることであり、E組合員がマンション管理経験者であることが顕著な事業者性を肯定することにはならない。

(イ) 会社は、マンションによっては、ミニショップと呼称する小規模な売店等が存在することがあり、その業務も併せて委託した場合には、売上高に連動した報酬を別途支払うことがあるので、マンション管理員業務は委託に適する業務である旨も主張するが、本件マンションにはミニショップは存在せず、E組合員が自己の才覚で利得する機会は、実態として確保されていなかったといえるので、当該主張もE組合員の顕著な事業者性を肯定するものではない。

(ウ) 会社は、E組合員が業務を遂行するために必要な資材や事務用品及び機材は会社ではなくマンション管理組合が用意しているものを使う旨主張する。確かに前記第4. 2(3)イ(ウ)認定のとおり、E組合員が業務を行うにつき必要となる管球などの資材、事務用品及び清掃用品などの機材については、本件マンションの管理組合が用意するものを使用することとなっていたことが認められる。これに対し、組合は、管理業務を行うに際して必要となる資材等は、すべて会社の側で用意されていた旨主張するが、用意するのがマンション管理組合であれ、会社であれ、E組合員自身が用意するのではないのだから、E組合員に顕著な事業者性が認められないことに変わりはない。

この点、会社は、E組合員が業務に必要な機材は自分で負担している旨も主張するが、E組合員が負担している当該「業務に必要な機材」についての具体的な主張はない。

その他、会社は、E組合員が自費で冷蔵庫を購入し、管理員室に設置していた旨も主張する。確かに、前記第4. 2(3)イ(ウ)認定のとおり、その事実は認められるものの、そもそも冷蔵庫はE組合員が業務を行うにつき必要となる資材等ではないというべきであり、管理員室に自分の冷蔵庫を持ちこんだことが顕著な事業者性を示すものでないことはいうまでもない。

(エ) 会社は、顕著な事業者性を示す事実として、携帯電話や作業服にかかる費用はE組合員が負担していた旨を主張する。確かに、前記第4. 2(3)エ認定のとおり、E組合員は、会社から貸与を受けた携帯電話及び制服の代金として、それぞれ500円及び600円を会社から支払われる金額の中から控除されていたことが認められるが、同時に、会社は管理員に対し、貸与の有無を問わず、携帯電話と制服のレンタル料金の計1,100円にコスト増を見越した100円を加えた1,200円を諸経費として、月額委託料とは別に支給していたことも認められ、このことからすれば、実質的には、E組合員はこれらの費用について、負担していなかったとみることができる。

なお、前記第4. 2(3)ア(イ) f 認定によれば、会社が交付したマンション管理員心得帳には「携帯電話は会社から無償で貸与されているものですので、(略)」との記載があることからすると、会社においても携帯電話の費用を管理員に負担させる意思はなかったことが窺われる。さらに、E組合員が携帯電話代と制服代のレンタル料を会社に支払っていたとしても、どちらも会社のシステム上、会社が用意したものを、わずかな費用を払って借りることに応諾するか否かの話であり、顕著な事業者性を示すような事実とみなすことには無理があるといえる。

(オ) 会社は、税務署による税務調査が行われ、契約書や帳簿類を確認の上で、本件契約を含め同種の業務委託契約には印紙が必要であるとして、印紙税の追納を求められたのであり、これは税務署が本件契約は業務委託契約であると判断したものである旨も主張している。しかし、税務署が本件契約書などの契約の書面をみて、そのように判断したとしても、業務実態を総合的に判断する労働組合法上の労働者性の判断とは、また別の観点によるものであるのだから、当該税務署の取扱いが、本件の労働者性の判断に影響するものではない。

(カ) 会社は、「事業組織への組み入れ」に係る「専属性」を有する根拠として、E組合員に再委託が認められている旨を主張する。本来、再委託が可能であるか否かは顕著な事業者性を判断する要素であるといえるが、前記第4. 2(1)エ、(3)ク認定によれば、①E組合員が休む旨をFフロント担当にメールで連絡した際、会社は、会社が代行を手配するか、休務の案内を出すという対応をしており、再委託の話は一切出ていないこと、②Fフロント担当は自分も再委託についての経験がないことを陳述していること、が認められ、本件契約書の第2条に記載のある再委託は、個人のマンション管理員に関しては、実際には行われていなかったと推認され、再委託に関して、E組合員に顕著な事業者性を認めることはできない。

(キ) 以上のことからすると、E組合員が顕著な事業者性を有しているということ  
はできない。

キ 以上のとおり、E組合員が、会社との関係において、労働組合法上の労働者に  
該当するか否かの諸要素をみると、基本的判断要素については、①事業組織へ組  
み込まれていたとみるのが相当であり、②契約内容について、会社が一方的・定  
型的に決定していたというべきであり、③報酬についても、労務対価性があった  
とみるのが相当である。また、補充的判断要素のうち、④業務の依頼に応ずべき  
関係については、本件契約は、個々の業務を依頼するような内容ではないので、  
判断要素としては積極的にも消極的にも影響することはなく、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についても、これらがあったとい  
えるところである。そして、消極的判断要素としての⑥顕著な事業者性について、  
E組合員がこれを有しているということとはできない。

これらのことを総合的に判断すると、E組合員は、会社との関係において労働  
組合法第3条の労働者に該当するとみるのが相当である。

(3) 以上のとおりであるから、E組合員は、会社との関係において労働組合法上の労  
働者に当たる。

2 争点2（会社が、令和3年6月16日付けで、E組合員との契約を解除したことは、  
組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たる  
か。）について、以下判断する。

(1) 前記第4. 2(1)コ、(3)キ(イ)認定のとおり、①会社は、令和3年6月16日付  
けでE組合員との本件契約を解除したこと、②同月16日以降分からはE組合員に報  
酬が支払われなかったことが認められ、これらのことからすれば、E組合員が本件  
契約の解除により身分上、経済上の不利益を被ったことは明らかである。そこで、  
会社が本件契約を解除したことが、組合員であるが故といえるかについて、以下検  
討する。

(2) 組合は、3.6.9トラブルの後、何らの話合いや指導等の過程を経ることなく、わず  
か1週間後に解雇してしまうというのは不自然であるなどとして、社長は、かねて  
Fフロント担当から相談のあったE組合員が組合に加入して団交申入れを行って  
いるという事態を受けて、本件契約解除をしたものである旨主張する。これに対し、  
会社は、本件契約解除の原因は、3.6.9トラブルにあることは明らかで、組合の  
3.6.15組合要求書の提出前から本件契約の解除を考えていたのであり、合理的な日  
数を経て社内決裁の上、3.6.16通話で本件契約解除をE組合員に通知しているの  
であるから、E組合員が組合員であることと、本件契約を解除したこととは、客観的  
にみて何らの関係性もない旨主張する。

(3) 事実の経緯についてみれば、前記第4. 2(1)ウ、クからコ認定のとおり、①令和3年6月9日、E組合員とFフロント担当との間で3.6.9トラブルが生じたこと、②同月15日の昼頃、組合書記長及び組合員1名が会社を訪問し、社長に対し3.6.15組合要求書を手交し、E組合員が組合に加入したことを通知するとともに、団交申入れを行ったこと、③同日の夕刻頃、社長はFフロント担当に対し、本件契約の解除について電話で伝えたこと、④同月16日の午前中、Fフロント担当はE組合員に対し、電話で本件契約を解除する旨を伝える3.6.16通話をし、その後、E組合員あてに、本件契約を解除することを通知する旨記載された同日付けの3.6.16委託契約解除通知書がファクシミリで送信されたことが認められる。これらのことからすれば、3.6.9トラブルが生じた6日後の同月15日に組合がE組合員の組合加入を会社に通知し、その翌日の同月16日にFフロント担当が本件契約の解除をE組合員に伝えているのであるから、組合と会社のどちらの主張も時系列的には成り立ちうるものであるといえる。

(4) そこで、さらに、これらのことについて、3.6.9トラブルのあった令和3年6月9日から、3.6.16通話で本件契約解除をE組合員に通知した同月16日までの、経緯とそれぞれの主張についてみる。

ア 3.6.9トラブルについてみる。

3.6.9トラブルについて、会社は、E組合員が他の管理員に対し誤った内容を伝えていたことについてFフロント担当が注意をしたところ、E組合員は大声で怒鳴り、制止の声に対しても聞く耳を持たない興奮状態が続いた旨、その後も、別業務のために一旦離れていたFフロント担当が再び管理員室に行くと、E組合員は他の業者が近くにいたにもかかわらず、興奮してよく聞き取れない大声を出しているような状態であった旨主張する。これに対し、組合は、Fフロント担当との鍵をめぐるやり取りの中で、E組合員は自分の声がFフロント担当に聞こえなかったのかと思って声が大きくなったにすぎず、難聴のため声が大きくなりがちであるが、怒鳴ったり、興奮したりしたことはない旨主張する。

この点、前記第4. 2(1)ウ認定のとおり、令和3年6月9日、E組合員とFフロント担当との間で何らかのトラブルが生じ、その時、E組合員は大きな声を出したことは認められるものの、その態様や程度は、当事者の主張が対立しており、必ずしも明らかではない。

しかし、3.6.9トラブルより後の経緯を時系列でみると、前記第4. 2(1)エからク、(3)イ(ア)認定のとおり、①E組合員はFフロント担当に対し、(i)令和3年6月10日の午前11時15分、まっすぐ立つこともできない腰痛のため病院へ行くので業務を休む旨、(ii)同日の午後6時28分、今病院から帰ってきた旨、明日



も病院へ行くので今週いっぱい業務を休ませてもらう旨をそれぞれメールしたこと、②同日、E組合員は組合事務所を訪問し、Fフロント担当から退職勧奨を受けた旨の相談をして組合に加入したこと、③同月11日、E組合員は業務に従事しなかったこと、④同月12日、E組合員は業務に従事せず、組合書記長と会ったこと、⑤同月13日は、業務を要しない日曜日であったこと、⑥同月14日、E組合員はFフロント担当に対し、腰痛の薬をもらうため病院へ行くので今日1日業務を休ませてもらう旨、明日は業務に出る旨をメールし、同日は業務に従事しなかったこと、⑦同月15日の昼頃、組合書記長及び組合員1名が会社を訪問し、社長に対し3.6.15組合要求書を手交し、E組合員が組合に加入したことを通知するとともに、団交申入れを行ったこと、また、E組合員は会社訪問には同席しなかったが組合に同行して車内待機していたこと、⑧同日、E組合員は業務に従事しなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、E組合員は、3.6.9トラブルの翌日である令和3年6月10日から同月15日まで業務に従事しておらず、会社には、その理由を腰痛のためと報告していながら、その間、同月10日には組合事務所を訪問して組合に加入し、同月12日も業務を休んで組合書記長と会い、同月15日に組合が会社事務所を訪問するのに途中まで同行していたこととなる。この経緯を見る限り、3.6.9トラブルにおけるE組合員の態様は、組合主張のような、単に声が大きくなったにすぎないといったものではなかったと推認され、また、E組合員にとって、本件契約解除が十分予想され、業務を休み、その間に組合に相談することの必要性を感じるほどに、相当に深刻なトラブルと受けとめていたものと推認される。

イ この間の会社の動きについて、本件申立ての審問の際に、社長は、①令和3年6月9日、Fフロント担当から3.6.9トラブルについて口頭で相談を受け、Fフロント担当に対し3.6.9トラブルの経緯等に関する書面の作成を指示し、後日Fフロント担当から当該書面の提出があった旨、②管理員との契約解除に関する決定権は社長にはなく、必ずMとの協議が必要になることから、同日あるいは同月10日頃、Mに対し、本件契約の解除について電話とメールで伺いを立てた旨、③同月15日、Mから、本件契約を解除するよう電話で回答があり、これを受けてFフロント担当に対しE組合員に伝えるよう指示した旨を証言したが、会社から、これらを証する書証の提出はないため、社長の証言内容については裏付けが存在しない。

ウ 3.6.15組合要求書による組合加入通知と団交申入れについてみれば、前記第4.2(1)ク認定のとおり、①令和3年6月15日の昼頃、組合書記長及び組合員1名が会社を訪問し、社長に対し、Nあての3.6.15組合要求書を手交し、E組合員が

組合に加入したことを通知するとともに、団交申入れを行ったこと、②3.6.15組合要求書には、要求事項として、「会社は、管理職であるF氏が、E組合員に対し『辞めたかったら辞めろ』との契約解除(退職)勧奨やE組合員を無視するなどのパワハラ行為を直ちに止めさせ、E組合員に謝罪すること。」との記載があったことが認められる。

この点について、会社は、3.6.15組合要求書がNあてとなっていたため、社長は、E組合員はNに関係のある者で、Nに対する申入れだと考えており、会社が、E組合員が組合に加入したことをきちんと認識したのは、会社あてに3.6.24団交申入書が送付された同月24日である旨等主張する。これに対し、組合は、社長はE組合員がFフロント担当から相談のあった管理員のことであることは分かっていたはずで、少なくとも組合が帰った後、本件マンション名とE組合員の氏名で社内検索すれば、すぐに分かったはずである旨等主張する。

この点、前記第4.2(1)イ、ク、(2)ウ認定のとおり、①Fフロント担当は、Mの従業員でありながら、会社がMから受託した本件マンションの管理業務に係る業務を行っていたこと、②3.6.15組合要求書のあて先はNであるが、会社の代表取締役である社長が対応し、そのとき手交した社長の名刺には、社名として「M」、肩書きとして「本社営業本部次長」、「大阪本店統括」、「阪神ブロック統括」、「大阪支店支店長」と記載されていたこと、③社長はNの取締役も兼任していたことが認められる。これらのことからすると、Fフロント担当は自分の所属していない会社の業務を行い、また、社長は会社の社長であるとともに、Lにおいて複数の役割を担う者であるといえ、Lでは、会社が、全ての事項について単独で意思決定をできるような体制ではなく、L全体で一つの企業体のような組織であると推認される。また、前記第4.1(1)、2(2)アからウ認定のとおり、Nは、本件マンションの管理組合から管理委託を受け、その一部をMに再委託し、会社は、Mから委託されたマンション管理業務等を行うため管理員や清掃員と業務委託契約を締結していることが認められるのであるから、そもそもNは、マンション管理組合とは契約を締結するけれど、個々のマンション管理員とは直接関係を持たない会社であることが推認され、社長が、3.6.15組合要求書を受け取った際、そのあて先がNであったことをもって、E組合員をNに関係のある者だと考えた旨の会社の主張は不自然であり首肯し難い。また、社長が、突然のことで労働組合を労働基準監督署等の公的機関と同様の組織等であると勘違いしたため、E組合員と会社の結びつきを把握できなかった旨の主張や、会社が、E組合員が会社の「労働者」と称して組合に加入したことをきちんと認識したのは、会社あてに3.6.24団交申入書が送付された同月24日である旨の会社の主張は、

不自然であるともいえる。組合書記長が社長に対し、マンション名を述べたか否かは必ずしも明らかではないものの、3.6.15組合要求書には、Fフロント担当及びE組合員の氏名とともに、3.6.9トラブルのことも記載されているのであるから、3.6.15組合要求書が社長に手交された時点で、社長は、E組合員がFフロント担当から3.6.9トラブルの関係で相談のあった管理員のことであることを知っていた、あるいは容易に知り得たとみるべきである。

エ 本件契約解除の経緯についてみる。

前記第4.2(1)ケ、コ認定のとおり、①令和3年6月15日の夕刻頃、社長はFフロント担当に電話し、本件契約解除を伝え、その旨をE組合員に伝えるよう指示したこと、②翌16日の午前中、Fフロント担当はE組合員に電話し、本件契約を解除する旨の3.6.16通話をしたことが認められる。

このことについて会社は、同月15日、Mから社長に対し、E組合員との本件契約を解除する方針が電話で伝えられたとする前記イ判断の社長の証言に沿った主張を行い、これに対し組合は、社長がMに対し、本件契約解除について伺いを立てたとする会社主張を裏付ける客観的な証拠は何も提出されていない旨主張する。

この点確かに、前記イ判断に述べたとおり、会社の主張する事実については、これを証する会社による書証の提出はないことから、その真偽は判然としない。

オ 以上のことからすれば、3.6.9トラブルの後、社長がMに対し、E組合員との本件契約の解除について伺いを立て、令和3年6月15日、Mから本件契約を解除するよう回答があったか否かについては判然としない。しかし、上記ウ判断のとおり、Lでは、会社が全ての事項について単独で意思決定をできるような体制ではなく、L全体で一つの企業体のような組織であると推認されることから、管理員との契約解除に関する決定権は社長にはなく、Mとの協議が必要になるとの社長の証言も、あながち不合理とまではいえない。そうだとすれば、たとえ令和3年6月15日の昼頃、組合がE組合員の組合加入を通知した段階で、社長が、3.6.15組合要求書に記載されているE組合員はFフロント担当から3.6.9トラブルの関係で相談のあった管理員のことであることを認識したとしても、それを理由に同日の夕刻頃に本件契約解除の決定をするというのは、上記のように、会社が全ての事項について単独で意思決定をできないというL内での組織的な意思決定のシステムを考慮すると、時間的に近接しすぎている。一方、同月9日か10日頃の相談の結果がこの時にMからもたらされたという可能性は否定できない。

カ そして、前記第4.2(2)エ認定のとおり、本件契約書の第9条には、契約期間中であっても、双方が本件契約を中途解約することができる旨の規定があり、

特段の正当理由を必要とする規定はないこと、が認められ、このことからすれば、会社がE組合員に対し、何らの話合いや指導等の過程を経ることなく本件契約を解除することは、その是非はともかく、特に不自然な行動とは認められない。

- (5) 以上のことを総合的にみると、確かに、3.6.15組合要求書が提出されたときの社長の認識や、3.6.9トラブル以降のL内での意思決定の過程についての会社の主張に疑わしい点があることは否定できないが、だからといって、そのことをもって、本件契約の解除が、E組合員が組合員であることを理由として行われたものであるとまで判断することは困難である。

そして、3.6.9トラブルにおけるE組合員の態様は、E組合員にとっても、本件契約解除が十分予想されるようなものであったと推認されることから、本件契約解除は、3.6.9トラブルを理由として本件契約解除に係る手続に入り、一定の時間をかけてL内で協議の上、令和3年6月15日に決定されたとみるのが相当である。

したがって、会社が、令和3年6月16日付けで、本件契約を解除したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとすることはできず、そうすると、組合に対する支配介入に当たるともいえないことから、この点に関する組合の申立ては棄却する。

- 3 争点3（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) 前記第4.2(1)ク、シ、ス認定のとおり、①令和3年6月24日に組合が3.6.24団交申入書により本件団交申入れを行ったこと、②本件団交申入れの団交議題は、本件契約解除の撤回や3.6.15組合要求書の要求事項であるパワハラ行為の中止等であったこと、③同月25日、会社は3.6.25会社回答書により、E組合員が労働者ではないこと等を理由に団交に応じない旨の回答を行ったこと、が認められる。

このことからすると、本件団交申入れの団交議題は義務的団交事項に当たるとは明らかで、会社は、組合が申し入れた団交に応じなかったといえる。

- (2) そこで、会社が団交に応じなかった理由についてみる。

ア この点について、会社は、本件契約において、E組合員が労働組合法上の「労働者」であるとはいえないことは明らかであり、それを前提とした本件団交申入れに対する会社の対応は、労働組合法上の「正当な理由のない団交拒否」には当たらない旨主張する。

イ しかし、E組合員が、会社との関係において、労働組合法上の労働者に当たることは前記1判断のとおりであり、上記ア会社主張は団交申入れに応じない正当な理由とは認められない。

- (3) 以上のとおり、会社は、正当な理由なく、組合が3.6.24団交申入書により行った

本件団交申入れに応じていないのであるから、かかる会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であり、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。

#### 4 救済方法

組合は、謝罪文の掲示及び損害賠償金の支払を求めるが、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3月3日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓