命　令　書

再審査申立人　　X組合

再審査被申立人　　Y会社

上記当事者間の中労委令和３年（不再）第４４号事件（初審東京都労委平成２９年（不）第８７号事件）について、当委員会は、令和８年５月２０日第３４５回第一部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員磯部哲、同小圷淳子、同小畑史子、同久保田安彦出席し、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

再審査申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員（以下、単に「組合員」という。）であるＡ１（以下「Ａ１」という。）は、住宅リフォームに際し、畳や襖の張り替えや搬出入等を行うこと等を業とする再審査被申立人Y会社（以下「会社」という。）から、これらの業務を請け負い、自らもさらに複数の者に請け負わせていた（以下、会社から業務を請け負

う個人又は法人を「下請」といい、下請から会社の業務を請け負う個人を「孫請」という。また、Ａ１が会社から請け負った業務をＡ１から請け負う個人を「Ａ１の孫請」ということがある。）。

組合員であるＡ２（以下「Ａ２」という。）及びＡ３（以下「Ａ３」という。）は、会社から襖の張り替え業務を請け負い、Ａ２は息子のＡ４と、Ａ３は妻などとともに会社の業務を行っている。

申立外Ｃ１労働組合（以下「Ｃ１労組」という。）は平成２１年１０月に結成され、Ａ１、Ａ１の孫請、Ａ２、Ａ４、Ａ３、会社の一部従業員らによって組織されていた。

平成２７年８月、会社は東京近郊で展開する約１５の店舗のうち調布店を閉鎖し、同店からの業務を受注していたＡ１及びＡ２は、会社の他の店舗からの業務を受注することとなった。会社は同年１１月頃、調布店を研修センターとして再び利用し始め、翌平成２８年６月には、調布店の配送業務の請負業者募集広告を出した。

同年１０月１８日、差出人名を「Ｃ１労組　執行委員長　Ａ１」とする団体交渉申入書が会社宛てに送付されたが、会社はこれに応じなかった。

平成２９年７月１３日付け及び同年９月１１日付けで、組合は、Ｃ１労組が組合の分会となり、Ｃ１労組組合員は全員が組合の組合員となったとして、会社に対し、調布店の閉鎖等に関する団体交渉を申し入れた。同月１３日以降、会社との話合いが行われたが、会社は、これを団体交渉ではないと主張するなどした（以下、組合と会社とで持たれた話合いを「労使協議」という。）。

本件は、会社による下記(1)の各行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第７条第１号及び同条第３号、下記(2)が同条第２号の不当労働行為に該当するとして、組合が東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し、下記(1)①～③及び下記(2)①②について平成２９年１１月２８日

に、下記(1)④⑤及び下記(2)③について平成３１年１月２１日に、下記(1)⑥について令和元年１１月８日にそれぞれ救済申立て（以下、これらを併せて「本件救済申立て」という。）を行った事案である。

なお、下記(2)②の申入れにおける交渉事項のうち、Ａ５組合員及びＡ６組合員に係る事項について、初審審査中の平成３０年５月２１日及び平成３１年４月４日に、それぞれ和解が成立した。

(1)　会社が、①平成２７年８月の調布店閉鎖後、②平成２８年１０月１８日の団体交渉申入れの後、③平成２９年９月１３日の第１回労使協議の後、④平成３０年２月１４日の労働基準監督署への申告の後、⑤平成３０年４月２０日及び同年５月２６日のストライキの後に、組合員であるＡ１、Ａ１の孫請、Ａ２及びＡ４に発注する業務量を減少させたこと、及び、⑥会社の平成３１年２月２６日付け「ご連絡」交付の後、Ａ１及びＡ１の孫請に発注する業務量を減少させたこと

(2)　組合が、①平成２９年７月１３日付け、②同年９月１１日付け及び③平成３０年２月７日付けで行った団体交渉の申入れに対する会社の対応

２　請求する救済の内容の要旨

初審結審時における請求する救済の内容は、要旨、下記(1)ないし(8)のとおりである。なお、このうち(5)及び(6)は平成３１年１月２１日付けで、(7)は令和元年１１月８日付けで、それぞれ追加されたものである。

(1)　平成２７年８月に一時閉鎖した調布店を、Ａ１ら上記１(1)掲記の組合員を排除して再開したことにつき、同店の業務に携わっていた組合員に対する不利益な取扱いを改め、損害額を支払い、組合員を調布店の業務に戻すこと。

(2)　平成２８年１０月１８日及び平成２９年７月１３日付けで団体交渉を申し入れたことを理由として組合員の業務量を減少させた不利益な取扱いを改め、業務量を戻すとともに、損害額を支払うこと。

(3)　平成２９年７月１３日及び同年９月１１日付けで申し入れた事項について、誠実に団体交渉に応ずること。

(4)　平成２９年９月１３日の労使協議で組合が要求した事項について、組合との協議を経ずに現場での実施を強行しないこと。

(5)　平成３０年２月１４日の労働基準監督署への申告並びに同年４月２０日及び同年５月２６日に行ったストライキに対する報復として組合員の業務量を減らしたことによる損害額を支払い、業務量を保証すること。

(6)　平成３０年２月７日付け「要求ならびに団体交渉申入れ書」に誠実に回答するとともに、継続議題の団体交渉に会社代表者が出席してこれに応ずること。

(7)　平成３１年２月２６日付け「ご連絡」と題する文書を撤回し、八王子店におけるＡ１への製作業務発注を従前どおり行うこと。

(8)　陳謝文の交付及び掲示

３　初審命令の要旨

初審都労委は、令和３年１０月５日付けで、Ａ１、Ａ３及びＡ２は会社との関係で労組法上の労働者に当たらず、また、会社はＡ１の孫請及びＡ４の使用者に当たらないとして、本件救済申立てをいずれも棄却することを決定し、同年１１月１０日、当事者双方に命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

４　再審査申立ての要旨

組合は、令和３年１１月２４日、初審命令を不服として、同命令の取消し及び上記２のとおりの救済を求めて当委員会に再審査を申し立てた。

５　本件の争点

(1)　Ａ１、Ａ１の孫請、Ａ２、Ａ４及びＡ３は、労組法上の労働者といえるか（争点１）。

(2)　会社は、Ａ１の孫請及びＡ４との関係で、労組法上の使用者といえる

か（争点２）。

⑶　上記⑴（Ａ１の孫請及びＡ４については上記⑴及び上記⑵）が認められた場合、会社が、①平成２７年８月の調布店閉鎖後、②平成２８年１０月１８日の団体交渉申入れの後、③平成２９年９月１３日の第１回労使協議の後、④平成３０年２月１４日の労働基準監督署への申告の後、⑤平成３０年４月２０日及び同年５月２６日のストライキの後、及び⑥会社の平成３１年２月２６日付け「ご連絡」交付の後に、組合員であるＡ１及びＡ１の孫請、並びにＡ２及びＡ４の業務量を減少させたことは、労組法第７条第１号の不当労働行為に当たるか。また、同条第３号の不当労働行為に当たるか（争点３）。

⑷　上記⑴（Ａ１の孫請及びＡ４については上記⑴及び上記⑵）が認められた場合、組合が平成２９年７月１３日付け、同年９月１１日付け及び平成３０年２月７日付けで行った団体交渉の申入れに対する会社の対応は、労組法第７条第２号の不当労働行為に当たるか（争点４）。

第２　当事者の主張の要旨

１　争点１（Ａ１、Ａ１の孫請、Ａ２、Ａ４及びＡ３は、労組法上の労働者といえるか）について

⑴　組合の主張

ア　以下のイないしキの事情に鑑みれば、Ａ１、Ａ１の孫請、Ａ２、Ａ４及びＡ３はいずれも労組法上の労働者に当たる。

イ　事業組織への組入れ

(ｱ)　会社は、顧客から受注した業務の大半を下請に発注するシステムで成り立っている。Ａ１、Ａ１の孫請、Ａ２、Ａ４及びＡ３の労働力は会社に必要不可欠なものとして、会社の組織に組み込まれている。

会社が、過去には雇用契約を締結し日給月給で働いていた配送業務従事者及び製作業務に従事する職人との契約を請負契約に変更したのは、職人を「日が暮れても顧客対応をする」労働者にすることが目的であった。

(ｲ)　製作業務については、会社の製作業務のうち、下請又は孫請が製作を行う割合は、６５．４～８０．９％である。平成２７年１１月当時、各店舗で製作業務を行う会社が直接雇用（直雇用）する従業員は、それぞれ数名程度である。会社が下請に発注する製作業務は、大半が、既存の畳、襖及び障子の張り替え等である。

(ｳ)　会社は、どの下請がどの地域の仕事を担当するのかを決めている。下請にとって、製作業務に使用するために会社から貸与される機器が特定の店舗の作業場に設置されているために、それ以外の店舗から受注することは現実的でない。会社は、孫請間での業務の割り振りについても指示を行っている。Ａ１やＡ２が孫請との間で行う業務分担についての協議は、会社から指示された孫請との割り振りや孫請間の業務の割り振りの範囲内で行うにすぎない。

(ｴ)　下請や孫請は、会社が作成したマニュアルに記載されたとおりに配送や製作の作業を行う。このマニュアルは、会社が廃止を主張する時期以降も、下請においては利用されている。中でも、配送業務のうち引上げ作業について配送マニュアルどおりに業務を実施しなければ、製作業務において支障が生じるところ、下請が独自の手順で配送業務を行うことはあり得ない。

会社は孫請に対して、実質的には直接業務を発注しており、会社の従業員がＡ１の孫請に対し直接、製作票を交付し、それら従業員は、その際手書きで、孫請の職人を指定する書き込みをしたり、業務依頼内容を記載したりしている。

(ｵ)　会社は、下請だけではなく、孫請に対しても店舗作業場で作業をする際に必要となる入場許可登録票を提出するよう定めており、会社に許可された孫請だけが会社の店舗にて下請業務を実施することができる。

(ｶ)　会社の指示のもと、下請や孫請が、会社の顧客と、集金や現場監督への連絡等について交渉することもある。会社が、下請や孫請に対し、会社の顧客からの集金など、請負契約の内容に含まれない業務を指示していたことは、会社が下請や孫請を労働者として捉えていたからに他ならない。

(ｷ)　会社は、配送担当の下請や孫請に会社名が書かれた名札の着用を義務付けている。

(ｸ)　下請や孫請が、知人友人から依頼された業務を会社に発注する形式を採ることがあったが、これは、知人友人から直接下請や孫請が受注すると、会社以外からの業務を受注してはならないとする会社からの指示に違反するためである。

(ｹ)　下請のうちＡ１や申立外Ｃ２（以下「Ｃ２」という。）は、会社の指示のもと、会社従業員に対する技術指導を行い、Ａ１は会社の指示のもと技術指導の職人を派遣したこともあるところ、これは会社がＡ１やＣ２を会社従業員と捉えていたことによる。

(ｺ)　以上(ｱ)ないし(ｹ)の実態に鑑みれば、組合員は会社の事業に完全に組み入れられている。

ウ　契約内容の一方的、定型的決定

(ｱ)　下請は、会社と下請取引基本契約を締結しているが、作業場所、労賃（単価）、労働時間等、主要な業務条件について、下請や孫請は決定権を有しておらず、その内容は、会社が一方的に決定している。そして、下請取引基本契約第２２条は、過失の内容や原因を問わず、

事業者に対する損害賠償を予定するものであり、下請に一方的に不利な内容である。現に会社の顧客から会社にクレームがあった場合のクレーム対処費について下請が会社に異議を申し立てても、会社の判断で下請への報酬から控除されている。

(ｲ)　会社は、下請に対し、会社が定めた単価表での合意を強制している。また、会社は、単価表に定めのない業務を押し付け、支払う報酬は仕事完成の対価とはいえない低額なものである。会社は、Ａ１に対し、平成２５年６月の単価引下げに係る同意書の提出を求めていない。Ａ１は単価の引下げに異議を述べたが、会社は引き下げた単価でしか報酬を支払わないため、その差額等について、訴訟で請求している。Ａ２は、会社から、労務単価改定に当たって「従えないようなら、取引停止、契約解除もあります。」と威迫され、単価引下げの同意書にサインしたのであって、「任意」とはいえない。

(ｳ)　会社と下請が締結する賃貸借契約に基づき下請が会社に対して支払う機械等の使用料や保険料（報酬額の１％）についても、会社が一方的かつ定型的に決定したものである。

エ　報酬の労務対価性

(ｱ)　畳や襖の製作や配送業務に費やされる労働力の量が、熟練度や配送先の物理的条件によって多少異なることはありえたが、作業に対する報酬は、単価表に基づく場合も含め、基本的に作業時間と連動しているものとして捉えることができる。会社は、下請の募集広告に稼働時間が９時から１８時までと書いており、また、発注量や、材料の受取時間によっても変動するが、下請の典型的な稼働時間は、会社の所定労働時間である９時から１８時までである。会社は、基本的にはその稼働時間を目安として業務を発注している。

(ｲ)　また、会社が単価表に記載のない業務について支払う報酬は、１

日分の仕事に対する人工（にんく）代や日当として支払われており、労務作業に対する報酬である。

(ｳ)　会社がＡ１に送る報酬の支払明細では、Ａ１及びＡ１の孫請ごとに報酬額が記載されている。

オ　業務の依頼に応ずべき関係

(ｱ)　下請が会社からの業務の依頼を拒否する手続は存在せず、顧客からの注文を「断らない」という会社のポリシーは、下請の会社に対する受注姿勢としても強要されていた。会社は、Ａ１が会社からの発注を拒否していると主張するが、Ａ１は、会社から一方的に高額なクレーム対処費を請求される襖、畳等の新規製作に係る配送業務、適正な報酬が支払われない業務を断ったにすぎず、Ａ１が組合に加入し、組合と会社とで交渉するようになって以降のことである。会社は、その報復として、Ａ１及びＡ１の孫請に対する発注を減少させた。

(ｲ)　Ａ３は、会社の社長がＡ３の受注業務についての作業場である藤沢店を訪問した際に、会社からの仕事を断らないこと、会社以外からの仕事を受注しないよう指示を受けた。また、Ａ３は会社に対し業務量の減少を求めたが、翌月も減少せず、会社の業務依頼に応じるか否かの裁量はなかった。

(ｳ)　また、会社の下請のうち、品川店で受注を行う業者は、現に会社に対して発注の在り方に抗議した結果、令和４年１１月に会社から当該業者との契約を一方的に解除されているのであり、実態としては会社の業務の依頼を拒否することは困難であった。

(ｴ)　下請は、週６日、１日８時間以上、会社の業務に従事しており、事実上会社以外の業務に対応することは不可能である。さらに、下請の業務のうち既存の畳や襖を引き上げて行う製作業務については、配送業務を実施しないと業務量が判明せず、また発注からの納期も短い

ため、業務の依頼に応じるかどうかを検討する時間が下請には与えられないから、会社の業務に応じるためには会社以外からの業務も受注することは不可能であった。

カ　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)　Ｃ１労組と会社との交渉の結果、マニュアルからは１８時まで工場に待機していること等の記載は削除されたが、マニュアル自体は現在に至るまで使用されているし、現に１８時以降下請が待機する事態も生じている。

(ｲ)　襖や畳の製作は、納期までの作業時間が実質１日であるため、日々午前９時頃には出勤し作業する必要があるし、急な発注やクレーム等に対応できるよう待機している。そして、１８時頃に事務員が孫請に対し伝票を渡すまで拘束される。

(ｳ)　配送作業を行うＡ１の孫請は、店舗に出勤し、作業終了後は店舗に戻る。午前９時の出勤が遅れると、会社事務員から確認の電話があり、Ａ２も、午前９時までに店舗に行かなかったことで、会社の従業員から注意を受けたことがある。またＡ３は、会社の社長がＡ３の受注業務についての作業場である藤沢店を訪問した際、午前９時からの出勤を指示された。

(ｴ)　会社は、各店舗で働く下請及び孫請を入場許可登録票に記入させて把握し、管理している。

(ｵ)　組合員の業務は、会社の所有する高額な機械、会社が選定し指定した材料を使うため、会社に出勤して作業するしかない。また、引上げ、製作、敷込みは一連の流れで行われ、引上げと敷込みを含む配送業務は会社の貸与車両を用いて行われ、製作業務は会社の作業場内機械及び製作台を用いて行われるから、下請及び孫請は会社に出勤する必要がある。

(ｶ)　会社とＡ１の間では「新規」の内容について争いがあるが、会社のいう新規の製作業務に係る配送業務をＡ１の孫請は実施していたし、またＡ１は難易度やクレーム発生のリスクが高い製作業務にも従事していたから、会社の従業員と下請では業務の内容に差異があるという会社の主張は誤りである。

(ｷ)　下請及び孫請は、配送業務に必要なトラック、ＥＴＣカード及びガソリンカードを会社から貸与されて業務を行っている。会社は、貸与するトラックにＧＰＳを設置し、これに基づいて下請及び孫請のドライバー診断詳細を作成して配付しており、配送業務を管理している。

キ　顕著な事業者性

(ｱ)　会社と下請が締結する賃貸借契約に基づき下請が会社に対して支払う機械等の使用料や保険料について、下請の機器及び道具の使用の実態、並びに保険の使用有無にかかわらず一律に報酬の１％と定められていることは、下請が経費に係る裁量を有していないことを示すものである。

(ｲ)　会社は、Ａ２及びＡ３は自ら希望して下請になったと主張するが、両名が下請となったのは、当時属していた下請の責めに帰すべき税務トラブルが契機である。

(ｳ)　Ａ１は、会社以外の業務を行っていない上、会社から発注される業務の量に応じて孫請を配置し、業務を依頼しているのであり、自己の裁量で孫請に業務を割り振っているのではない。Ａ１の孫請は、会社から直接指示を受けており、必ずしもＡ１から発注を受けているわけではない。

(ｴ)　会社からＡ１に支払われる金額は多額に見えるが、会社の単価表に沿った報酬を孫請に配分するため、Ａ１はＡ１自身の労務分の報酬を得ていたにすぎない。Ａ１が孫請に支払う報酬から差し引いていた

拠出金は、孫請全員の合意のもと決定し、会社に支払う養生ビニール代、Ａ１及びＡ１の孫請で共有する工具、夜積み時に格納する倉庫、Ａ１の孫請への貸付金、緊急要員費用などに充てていたものであり、会社から支払われた報酬が孫請の請求する分配額に満たないときは拠出金等で不足額を補うこともあった。このように、拠出金の基本的な目的は孫請の相互扶助にある。

(ｵ)　Ａ１は、平成２７年に拠出金を原資にＡ１が用いていた屋号のＣ３（後記第３の１(4)。以下、Ａ１本人の他に、Ａ１の孫請も含めて「Ｃ３」ということがある。）の車両を購入したことがあるが、Ａ１、Ａ２及びＡ３は、畳や襖を製作、配送するための作業所、機械、トラックなどは所有していない。

(ｶ)　Ａ２は形式的にはＣ４の屋号の下、Ａ４を孫請としているが、Ａ２より襖製作経験の長いＡ４に対し業務指示を行うことはなく、またＡ２も自身で作業に従事しているのであるから、他人労働力の利用の程度は低い。Ａ２及びＡ４を併せた報酬は月１００万円程度であるところ、１名当たりで考えると、通常の労働者の賃金額と同程度であり、控除される社会保険料を考慮するとむしろ少ない。

(ｷ)　Ａ３は、平成１７年から平成１８年までにかけて、会社から受注する業務量が増加し、長時間労働を緩和するために、妻子以外の者をのべ５名使用して業務を教えたが、その余は妻と子以外の労働力を利用していないのであり、他人労働力を活用して事業を拡大していたとはいえない。報酬が月額で９４万７０９０円に至っているのは高額に見えるが、週６日、一日１９時間の長時間労働の結果である。

(ｸ)　以上のような実態からすると、Ａ１の孫請及びＡ４についてはいうまでもないが、Ａ１、Ａ２及びＡ３にも顕著な事業者性は認められない。

(2)　会社の主張

ア　労組法上の労働者性は下請ごとに判断されるものではなく、組合員以外も含め下請全体の事情を踏まえて判断すべきである。そして、以下のイないしキの事情に鑑みれば、Ａ１、Ａ２及びＡ３をはじめとする下請は労組法上の労働者に当たらない。会社と契約関係にないＡ１の孫請及びＡ４については、会社の使用者性の問題に帰着する。

イ　事業組織への組入れ

(ｱ)　下請取引基本契約では、下請は受注した業務を自ら実施すべき義務はなく、第三者に再発注することが許容されている。現に、Ａ１は、複数店舗に多数の孫請を配置し、他人労働力を広範に活用している。下請は、会社との契約を、法人契約とするか個人契約とするか、１店舗で業務を受注するか複数店舗で受注するかを自ら決定している。会社と下請との間に、発注量や業務エリアを固定する合意は存在しない。

(ｲ)　孫請、直雇用従業員を含めた会社の事業に従事する人数に占める下請の人数の割合は１０％程前後にすぎない。

(ｳ)　もとより事業組織への組入れの判断に当たり専属性は重視すべきでないが、下請取引基本契約上、下請に会社への専属義務はない。

(ｴ)　下請は会社の直雇用従業員と比べて限定的な業務しか対応していない。

(ｵ)　会社は業務を下請に発注しており、会社から孫請に発注することはない。下請や孫請が会社の顧客と交渉することはなく、組合が主張する下請や孫請と会社の顧客との間のやり取りは、仮に存在したとしても例外的な場面における事務的な対応にすぎない。

(ｶ)　下請取引基本契約第５条第３項は下請の従業員の制服は下請が用意するよう定めている。また名札は、会社の取り扱う襖や畳などの製品イメージの維持や統一性を確保する目的や、配送業務に伴う会社の

顧客の施設への立入りを可能にする目的で会社の顧客が発行して使用されているもので、事業経営上の制約にすぎず、下請の便益にもなっている。

(ｷ)　下記キの顕著な事業者性に係る実態からしても、下請は独立した事業者としての性格を有するのであるから、会社が下請を「労働力として」事業組織に組み入れているということはできない。

ウ　契約内容の一方的、定型的決定

(ｱ)　そもそも会社と下請との間の下請取引基本契約は労働条件ではなく事業活動について規定するものにすぎないから、定型的であったとしても労働者性を基礎付けるものではない。

(ｲ)　下請取引基本契約は、Ｃ１労組との交渉の中で、専属性を定める古い工事提携契約書を破棄し、締結されたものであり、会社が、一方的、定型的に定めたものとはいえない。同契約は、下請が従業員を雇用したり、孫請に再発注することを許容している。これは下請による広範な裁量による自由な経営活動を認めたもので、下請自身の労務提供も要求していない。

(ｳ)　会社と下請が締結する賃貸借契約に基づき下請が会社に対して支払う機械等の使用料や保険料（報酬額の１％）についても、Ｃ１労組との交渉で決定されたものであり、会社が一方的に決定したものではない。

(ｴ)　単価表は、下請取引基本契約第３条第２項にあるとおり、下請と会社との合意によるものである。下請は会社と対等の立場で、会社が提供する原材料の価格高騰に伴う引下げなど報酬単価の変更を行ってきたし、単価表にない業務の報酬については、下請と個別に交渉している。配送業務や製作業務の報酬単価について、個人事業主を含む一部の下請と時間をかけて交渉を行い、合意が得られた下請との間で

は単価が変更されている。

組合は、単価表に定めのない業務を問題としているが、これは修理の性質上定型的に報酬額を決めることができないことによるものであり、報酬額算出に必要な情報が得られた時点で、会社と下請が報酬について協議し、合意している。

(ｵ) クレーム代の負担に当っても、会社は下請からの異議申立てを受けて協議しているのであり、契約内容を一方的に決定しているものではない。下請が業務を受注する会社の店舗の決定も、下請との合意により決定している。

(ｶ) Ａ１が単価をめぐり会社に対して別件訴訟を提起したことは契約の一方的決定を裏付ける事情ではない。

エ 報酬の労務対価性

(ｱ) 会社が下請に支払う報酬は、あくまで仕事の完成に対する対価である。会社は完成に要した時間が短くても報酬を減額していないし、長時間に及んでも手当等を支給していない。

また、報酬は、下請自らが労務提供をしたか、孫請などの他人労働力を活用して仕事を完成したかにかかわらず単価表に基づいて同じ金額が支払われるところ、下請に支払われる報酬は、下請の労務提供の対価の性質を有していない。

(ｲ) 会社は、Ａ１がＡ１の孫請に対して分配する報酬及びＡ２がＡ４に対して分配する報酬について関知しておらず、Ａ１の孫請及びＡ４に対し支払額を提示したこともない。

オ 業務の依頼に応ずべき関係

(ｱ) 下請は、会社からの業務の依頼に応ずるかについて裁量を有していた。現に、Ａ１は、会社に対し、「新規はやらない」などと新規畳の配送等の特定の類型の業務を受注しないと一方的に伝えてくるな

ど、個別案件の受注拒否どころか店舗単位で受注する業務を取捨選択している。Ａ２、Ａ３ら他の下請も、同様に店舗から撤退する自由を有していた。さらにＡ３は、令和２年１月から同年９月までにかけて、業務量を減らすよう会社に要請し、会社は都度応じており、同じ店舗の別の下請に発注することなどで対処した。組合員以外の下請についても、会社からの発注を断ったり、受注量の減少を申し入れたりする例が存在した。

(ｲ)　下請が、会社からの発注を拒否した場合でも、会社は拒否を理由にペナルティーを科すことはない。このことは、平成３０年８月にＡ１が孫請の事情で八王子店の配送業務から撤退を表明し、本来であればその分の製作業務も受注できなくなるはずのところ、むしろＡ１が製作業務を引き続き受注できるよう会社の従業員により配送業務を実施したこと、及び、Ａ２が平成３０年４月２０日及び同年５月２６日のストライキに参加した後も、会社はＡ２に対する発注量を制限していないことにも表れている。

(ｳ)　会社が令和４年に下請である申立外有限会社Ｃ５との下請取引基本契約を解除したのは、同社下請の傘下の孫請の資材窃取を理由とするものであり、同社から会社への抗議を理由とするものではないから、下請が会社の業務の依頼に応ずべき関係にあったことを裏付けるものではない。

(ｴ)　下請の業務のうち、既存の畳や襖を引き上げて行う製作業務について、会社は予想される発注内容や発注量について、下請の希望に応じ、口頭、仮の発注書、及び製作票の交付により知らせており、これにより下請はおおまかな業務量を把握できるのであるから、下請には業務の依頼に応じるかどうかを検討する時間的余裕が与えられている。事前に通知する仮の想定数量が必ずしも実際の業務量と一致しな

いこともあるが、そのような場合は例外的であるし、作業場所その他数量以外の情報からおおまかな発注量の見通しを把握することが可能である。また、発注から納期までの期間が短くても、発注を受けた時点で受注の可否を判断すれば足りる。

カ　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)　会社が下請に発注した業務について、発注書と製作票を交付し、製作票の実績データ欄に完成させた仕事の内容を記載させて返却を受けることで仕事の完成報告を受けている。業務のプロセスは下請取引基本契約上も限定されておらず、実態としても、会社は仕事の完成結果を指定するのみで、製造工程は個々の下請や孫請に任せており、進捗も把握していない。店舗への入場許可登録票や作業者の月次報告については、会社と無関係の者が店舗に出入りしないよう管理しているにすぎない。

(ｲ)　会社は、下請や孫請、及びその職人に対して技術指導を行ったことはなく、下請が孫請に技術指導を行ったり、新人職人に対して他の下請の職人が技術指導を行ったりしていた。下請に対し安全衛生上必要となる技術指導については、法令上必要となるものであるから、仮に行っていても、労働者性を裏付ける事情とはならない。

(ｳ)　会社がかつて作成していたマニュアルは、各業務の個別具体的な作業手順を定めたものではなく、顧客に対するマナーや一般的な留意事項を中心とするものである。さらに、会社は、平成２２年４月頃から、下請取引基本契約を各下請と締結し、各マニュアルを撤廃した。

(ｴ)　各店舗は会社が設置したものであるところ、各下請がどの店舗で業務をするかは、会社から特定の店舗での受注可否を打診する場合と、下請側から営業を受けて発注する場合があるが、いずれにせよある店舗の業務を受注するかは最終的には各下請の判断であるから、会社が

場所を指定しているとはいえない。会社は、下請に対し、店舗などの不動産を賃貸しているわけではなく、業務の必要に応じ、車両、製作台等を賃貸しているにすぎず、また製作場所が店舗に限られているのは、下請に貸与している機械の移動が困難であるためにすぎない。

(ｵ)　会社は、下請に対し、労務提供についての時間的拘束はしておらず、一定の時間的場所的制約は、事業遂行上の制約にすぎない。会社は営業開始時刻である９時に作業場にいるように命じておらず、下請は会社の営業時間、定休日、祝日に関係なく、自身で解錠して店舗の作業場内で作業することができる。会社の事務員が下請や孫請が作業場に現れない場合に連絡をしたことはあるが、午前の早い時間帯に指定されている案件があるときに発注した業務が履行されるのかを確認しているにすぎない。また、Ａ１の孫請が１８時頃まで残っていることは、翌日分の業務を早く知り、調整したいという理由によるものにすぎず、会社から店舗に残るよう指揮監督したことはない。

(ｶ)　仮に下請の業務について一定の時間的場所的な制約があったとしても、会社は下請に対し、契約上も実態上も、他人労働力の利用を許容していたのであるから、下請の労務提供に対する拘束であったとはいえない。

(ｷ)　会社の直雇用従業員と下請では業務の内容には差異があり、畳等の製作業務のうち、襖について下請は既存の張り替えを行うのに対し、会社の直雇用従業員は、下請は行わない新規の製作業務についても作業を行っている。畳の新規製作は、大半は会社の直雇用従業員により行われ、下請はほとんど行わない。また会社の直雇用従業員は、難易度やクレーム発生のリスクが高い製作業務にも下請より幅広く従事している。

(ｸ)　配送業務に用いるトラック、ＥＴＣカード及びガソリンカードは、

会社から、孫請ではなく下請に、車両利用料を負担させて貸与している。貸与トラックに設置されたＧＰＳはリース会社が設置したもので、会社がドライバー管理の目的で設置したものではない。ＧＰＳ情報をもとに作成されるドライバー診断はリース会社がサービスで提供するものであり、会社による下請及び孫請の管理を意味しない。

キ　顕著な事業者性

(ｱ)　顕著な事業者性は、下請ごとに個別に判断をするのではなく、下請全体を見渡して総体的に判断すべきである。下請は、自らの事業を法人化するか否か、どれくらいの店舗から発注を受けるか等に関して、独立した経営判断をした上で、他人労働力を活用し、事業費用を負担し、損失や利益の帰属主体となっている。

(ｲ)　下請は、孫請を活用するか否か、活用する場合の孫請の募集や採用、店舗ごとの配置、会社のどの店舗の業務を受注するか等について、自ら決定している。平成３０年１０月の時点では、会社の下請３３者のうち、他人労働力を活用している事業者は２３者に上る。

(ｳ)　各下請がどの店舗で業務をするかは、最終的には各下請の判断である。現にＡ１ほか８の下請が、会社の複数の店舗の業務を受注している。下請は、業務上当然に付される納期や配達時間を除き、経営上の裁量に基づいて、作業順序や作業方法などを自ら選択している。

(ｴ)　Ａ１やＡ３を始め、下請の中には、会社以外の発注者からリフォーム工事等を受注し、下請から会社に発注する形をとっていた者もおり、会社からの下請以外の事業を行っている。

(ｵ)　下請は、会社の貸与した動産（車両、畳製造機械等）につき、会社と下請が締結する賃貸借契約に基づき業務量に応じた使用料や保険料（報酬額の１％）を支払っており、経済的負担をしている。この金額も下請との交渉で決定されたものであり、都度変動する使用料や

保険料を反映させた合理的な水準であるから、経費についての下請の裁量があることと矛盾しない。

(ｶ)　Ａ１は、元は法人の代表者であり、「自然人成り」したにすぎず、実質的には法人格を有する他の下請と等質性を有する。会社がＡ１に支払った報酬のうち、Ａ１自身が現場作業に従事したものに対応するものは平均１．４２％にすぎず、Ａ１は基本的には技術指導やＡ１の孫請全体の苦情処理、雑務、会社との交渉連絡などのＣ３の管理業務に従事しているといえる。Ａ１は、これらＣ３の管理業務を行い、その対価として、Ａ１の孫請に支払う報酬の１１％ないし２１％を拠出金として控除し、生活費をこの拠出金から得ている。Ａ１は年間で１億円を超える報酬を会社から得ており、繁忙期には月１０００万円超の報酬額を得ることもあった。会社は、Ａ１に対し、Ａ１の孫請が実施した業務に係る報酬と合わせ、報酬をＡ１の銀行口座に振り込んでいた。

(ｷ)　Ａ２はもともと会社の孫請であったが、自ら希望して下請となり、他人労働力としてＡ４を活用し、年間平均１０００万円～１２００万円程度の報酬を会社から得ていた。この報酬は、Ａ４が実施した業務に係る報酬と合わせ、会社がＡ２の銀行口座に振り込んでいた。

(ｸ)　Ａ３はもともと会社の孫請であったが、自ら希望して下請となり、妻子を他人労働力として利用しているほか、親族以外でも、平成１７年から平成１８年までにかけて、また平成２２年以降も他人労働力を利用しており、事業者として事業規模を広げていた。Ａ３は令和２年６月については９４万７０９０円の報酬を得ていた。

(ｹ)　以上のような実態からすると、Ａ１、Ａ２及びＡ３の事業者性は顕著である。

２　争点２（会社は、Ａ１の孫請及びＡ４との関係で、労組法上の使用者と

いえるか）について

(1)　組合の主張

ア　Ａ１の孫請やＡ４と会社との間に契約関係はないが、同人らは、法人格もなく企業としての実態もないＡ１やＡ２のもと、Ａ１やＡ２と同様の条件で、会社から指揮命令を受けて業務を行っているのであるから、同人らの使用者は会社である。

イ　Ａ１の孫請が団体交渉を求めている事項は、いずれもＡ１ではなく会社でなければ解決できない事項であるから、労働条件を実質的に支配、決定しているのは会社である。

(2)　会社の主張

Ａ１の孫請とＡ４の業務の内容や報酬を決定しているのはＡ１やＡ２であり、会社は孫請等の業務内容やその条件について部分的にも支配、管理を及ぼしているとはいえないから、会社はＡ１の孫請及びＡ４の使用者ではない。

3　争点３（争点１（Ａ１の孫請及びＡ４については争点１及び争点２）が認められた場合、会社が、①平成２７年８月の調布店閉鎖後、②平成２８年１０月１８日の団体交渉申入れの後、③平成２９年９月１３日の第１回労使協議の後、④平成３０年２月１４日の労働基準監督署への申告の後、⑤平成３０年４月２０日及び同年５月２６日のストライキの後、及び⑥会社の平成３１年２月２６日付け「ご連絡」交付の後に、組合員であるＡ１及びＡ１の孫請、並びにＡ２及びＡ４の業務量を減少させたことは、労組法第７条第１号の不当労働行為に当たるか。また、同条第３号の不当労働行為に当たるか）について

(1)　組合の主張

ア　会社は、下請の業務についてエリア制を設けており、受注量は担当エリアの場所及び数によって異なるところ、会社は以下のとおり下請

の担当エリアを減少させることにより、下請の業務量を減少させ、下請が得られる報酬を減少させた。

イ　会社は、Ａ１、Ａ１の孫請、Ａ２及びＡ４が担当していた調布店を平成２７年８月に一時閉鎖したことに伴い店舗のエリア分けを見直し、調布店の再開までの一時的な措置であるとの会社の説明を受けて、Ａ１及びＡ１の孫請は八王子店及び所沢店の業務、Ａ２及びＡ４は横浜店の業務に対応することとしたが、その後会社は平成２８年１１月に会社の調布店を「研修センター」として開設し、閉鎖前の調布店の業務を会社の直雇用従業員に調布店で対応させることにより、Ａ１、Ａ１の孫請、Ａ２及びＡ４の業務量を減少させた。

ウ　また、平成２８年１０月１８日の団体交渉申入れの後、会社は調布店を同年１２月に再稼働させたにもかかわらず、会社は、Ａ１の担当エリアから、狛江市、武蔵野市、三鷹市、小金井市、西東京市、東久留米市、小平市、中野区、府中市及び清瀬市を除外し、会社からＡ１に対する発注業務量を減少させた。

エ　会社は、平成２９年９月１３日の第１回労使協議の後、同月２２日の会社の指示に対してＡ１が異議を述べたことを奇貨として、新規配送のみならず新規を含む現場での張り替えについても依頼を停止し、Ａ１への発注業務量を減少させた。

オ　会社は、平成３０年２月１４日に、Ａ１の孫請で八王子店及び城北店で業務に従事する組合員の賃金について、組合員が労働基準監督署に申告を行った後、八王子店及び城北店でＡ１への発注業務量を減少させた。

カ　平成３０年４月２０日及び同年５月２６日のストライキの後、それぞれ会社からＡ１への発注業務量は、八王子店における襖製作業務について前年比５１％ないし２５％にまで減少した。この時期に会社の

他の下請で非組合員の申立外Ｃ６に対する同店における襖製作業務の発注業務量も減少したものの、なお前年比７７％ないし４３％はあった。さらに、八王子店のＡ１の配送業務についての発注業務量も、売上ベースで前年の４０％への減少となった。

キ　その後も会社からＡ１への発注業務量は減少し、平成３１年２月１日から八王子店の襖畳製作業務がＡ１に発注されなくなり、会社の同月２６日付け「ご連絡」で八王子店における会社からＡ１への発注打切りが一方的に通知された。

ク　上記の業務量減少は組合からの異議や活動と近接して行われており、会社が組合嫌悪の発言をしたこと、過去にＡ１が業務の態様について会社から問題を指摘されたことがないことなどを踏まえると、組合員であることの故をもってなされたものであり、不利益取扱いに該当するとともに、支配介入にも該当する。

(2)　会社の主張

ア　会社は平成２８年８月の調布店閉鎖の時点で組合員がいることを認識していなかった。Ａ１が以前加入していたＣ１労組は平成２２年に解散されており、組合は対外的な組合活動はしていなかった。また、調布店の閉鎖時に業務量を保証する約束はしておらず、もともと業務量には変動があるところ、実際の業務量の変動は、組合員であること等によるものではない。

イ　平成２８年１０月１８日の団体交渉申入れによりＡ１が組合の組合員であることを確認したが、Ａ２が組合員であることは認識していなかった。調布店の閉鎖時に業務量を保証する約束はしていない上、もともと業務量には変動があり、月ごとの業務量は増加している月もあるところ、実際の業務量の変動は、組合員であること等によるものではない。

ウ　平成２９年９月１３日の第１回労使協議の後の発注業務量の減少は、同月２２日にＡ１が新規の配送業務を受注しないと申し入れたことによるもので、Ａ１自ら業務量を制限したにすぎない。

エ　組合は、平成３０年２月１４日の組合員による賃金についての労働基準監督署への申告の後、会社が行ったとする具体的な行為を特定しておらず、会社からＡ１への月ごとの報酬額は当該申告の前より後の方が増加している。年単位でみると会社からＡ１への発注業務量が減少しているのは、Ａ１の経営判断による。

オ　平成３０年４月２０日及び同年５月２６日のストライキの後、会社からＡ１への発注業務量が減少したのは、Ａ１がストライキで引き上げの配送業務を行わなくなったことによりそれに続く製作業務がなくなり、敷込みの配送業務もなくなったことによるものである。

カ　会社が平成３１年２月２６日付け「ご連絡」を交付後に八王子店の製作業務を発注していないのはＡ１がこれを拒否していたからにすぎない。

４　争点４（争点１（Ａ１の孫請及びＡ４については争点１及び争点２）が認められた場合、組合が平成２９年７月１３日付け、同年９月１１日付け及び平成３０年２月７日付けで行った団体交渉の申入れに対する会社の対応は、労組法第７条第２号の不当労働行為に当たるか）について

(1)　組合の主張

ア　平成２９年７月１３日付け、同年９月１１日付け及び平成３０年２月７日付け団体交渉の申入れ事項は、業務量減少の中止、調布店事業所廃止についての謝罪、業務の復帰と実損分の補填、孫請への労務単価の明示、賠償額の返金、適正な契約内容の確立又は直接雇用等であり、いずれも義務的団交事項に該当する。

イ　これらの申入れを受けた３回の団体交渉において、会社は、団体交

渉ではなく話合いであると主張する、合意の意思がないことを明確にした態度をとる、合理的な説明を行わない、代理人が組合員を恫喝し揶揄する、実質的交渉権限のある者が出席せず十分な回答や議論をしないといった対応を行ったものであり、かかる会社の対応は不誠実である。

ウ　Ａ３が業務に従事する八王子店の防犯カメラの設置についても、組合が平成２９年８月１９日に書面で申し入れたが、会社は同年９月１３日の団体交渉の場では不誠実な口頭での回答に終始した。その後の団体交渉では、防犯カメラの設置について協議事項として取り上げられていない。

(2)　会社の主張

ア　組合員に労働者性がないとの立場から、団体交渉ではないとの会社の立場を表明することは何ら不誠実でない。

イ　交渉において、交渉権限がある者が出席していても持ち返って社内で検討、調整することはあり得る。会社の代理人弁護士（以下「会社代理人」という。）の対応は威嚇などではなく、Ａ１が交渉において一方的に自己の立場に固執したことを受けた対応である。

ウ　会社の回答は合理的であり、会社は交渉において合意に向けた意思を表明しているのであって、単価改定や防犯カメラ設置等、申し入れられた議題について誠実に対応している。

第３　当委員会が認定した事実

１　当事者等

(1)　会社

ア　事業概要

会社は、昭和３０年に創業され、主として、一般住宅の畳や襖の製作、配送などの事業を行っており、昭和５９年に株式会社となった。

会社は、当初、ゼネコンや住宅メーカーからの受注により、新築マンション等に新規の畳を製作して納入することを業態とし、大量の新規畳を安定的に製造するため新規畳の製造工場を設け、雇用契約を結んだ職人に畳の製作等を行わせていた。平成８年以降、会社は、住宅メーカーやリフォーム業者、賃貸不動産の管理業者、個人宅など（以下総称して「会社の顧客」又は「顧客」という。）からの受注により、住宅のリフォーム現場に納入する畳や襖等の新規製作や既存製品の張り替え（下記６(1)参照）、現場への搬出入を含む配送等を行う新たな業態への転換を進めた。また、業態の転換とともに、多数の顧客から小口で短納期の需要に応じるため業務の外部委託を進め、遅くともＡ１が会社と取引を始める平成１２年頃までに、業務の大部分を下請に発注するようになった。平成１３年頃、上記の新規畳製造工場が火災に遭ったのを契機として、会社は新築マンション等に新規畳を納入する業態からは完全に撤退したが、次第に業績を伸ばし、平成２３年度頃の年商は約３０億円に達していた。

イ　組織概要

会社の店舗は、平成２９年１１月時点で品川店、城北店、調布店、八王子店、横浜店、港南店、青葉店、川口店、所沢店、柏店、成田店など東京近郊を中心に１５店舗あり、リフォーム現場の所在地等を踏まえて、各店舗の担当する地域は概ね定まっていた。

また、関西地方では、関連法人である申立外株式会社Ｃ７（以下「Ｃ７会社」という。）が事業を行っている。

同時点での会社の直雇用従業員数は、１４８名である。

会社は、下記６(2)イのとおり、その業務の大半を下請への委託により実施している。

(2)　組合

組合は、業種を問わず東京都三多摩地区を中心とする企業に雇用される労働者で組織されるいわゆる合同労組である。本件救済申立時の組合員は約２００名である。

(3)　Ｃ１労組

Ｃ１労組は、Ａ１を執行委員長として、会社に対し、平成２１年１０月１５日、組合結成を通知したが、翌平成２２年７月７日には、執行委員及び組合員との話合いの結果、同年６月３１日をもって解散した旨を会社に通知した。

組合の主張によれば、Ｃ１労組は、規約に定める解散手続は行っておらず、その後、平成２９年７月８日に臨時大会を開催して規約の改正を行うなどして、組合の分会となり、「Ａ７分会」に改称した。

Ｃ１労組組合員は、全員が組合の組合員となった。なお、本件救済申立時の分会の組合員数は２３名である。

(4)　Ａ１

Ａ１は、平成１２年から会社と畳の製作等に関する下請取引を開始して、同業務にほぼ専属的に携わり、その後自らも下請（会社から見た孫請）を活用するようになった。Ａ１の孫請の数は、延べ２６名であり、平成２７年時点で２０名強、平成２８年１２月時点では１９名、平成３０年１０月時点で９名であった。

なお、Ａ１は、平成１９年１１月１４日、申立外株式会社Ｃ８（以下「Ｃ８会社」という。）を設立したが、平成２２年３月３１日に同社を解散し、その後は、「Ｃ３」という屋号を用いて畳の製作等に関する業務を会社から請け負うようになった。

同年４月１日、会社とＡ１とは、下記７(1)アの下請取引基本契約（個人下請用）及び同契約に基づく賃貸借契約を締結し、Ａ１は会社から下請業務に必要な設備、機械及び工具等（以下「設備等」という。）及び車両を賃借し、自身又は孫請の作業により、設備等が設置された会社の店舗内の作業スペースで畳及び襖等の製作を行うとともに、店舗とリフォーム現場との間の配送を行っていた。

Ａ１は、平成２７年８月までは会社の調布店などの業務を、同月の調布店閉鎖後は八王子店などの業務を請け負っていた。平成２８年１２月時点では、Ａ１は、川口店の畳製作、所沢店の配送及び畳製作、八王子店の配送及び畳や襖の製作、練馬店の配送の各業務を請け負っていた。

畳製作については、平成２８年において会社は合計約５９万４０００枚の畳の張り替えを受注し、Ａ１は上記の３店舗でこのうちの約７万３０００枚について製作業務を請け負った。

Ａ１は平成２９年９月以降、下記８(1)アのとおり、新規（下記６(1)参照）の配送業務を拒むようになった。

同年７月に練馬店は板橋店と統合され城北店となったが、Ａ１は下記８(1)イのとおり、平成３０年５月末をもって城北店から撤退した。

また、Ａ１は、顧客からクレームがあった案件で、それがＡ１及びＡ１の孫請以外の業者が行った業務であった場合でも、そのクレームへの対応として、配送や製作の業務を行うことがあった。

(5)　Ａ２

Ａ２は、平成１２年に会社の配送業務を請け負う下請の孫請として配送業務を開始し、子のＡ４は、平成１３年に会社の襖等の製作業務を請け負う下請の学生アルバイトとして働き始め、後にその傘下で孫請となった。その後、平成１８年頃からＡ２は体力を理由に配送業務を終了し、子と同じ下請の下で、孫請として襖等の製作業務を開始した。当該下請

がＡ２及びＡ４の報酬を合算して振り込んだことから税務上の問題が生じ、Ａ２は平成２２年６月に、会社との間で下請取引基本契約（個人下請用）及び賃貸借契約を締結し、同年７月以降、「Ｃ４」の屋号を用いて、Ａ４を自らの下請として、会社から直接製作業務を請け負うようになった。

Ａ２は、平成２７年８月まで調布店の業務を受注していたが、調布店閉鎖後は、会社の申入れがあったことから、横浜店の業務を請け負い、横浜店の作業場で襖等の製作に従事するようになった。

(6)　Ａ３

Ａ３は、平成１２年に会社の孫請として襖等の製作業務を開始し、会社の下請から業務の指示を受けていたが、平成１３年１０月からは、藤沢店で直接会社から襖等の製作業務を請け負う下請となった。その後、Ｃ７会社神戸店の業務を請け負うようになり、同店の閉鎖を経て、一時別の下請の下で孫請となっていたが、平成２２年８月に、会社との間で下請取引基本契約（個人下請用）及び賃貸借契約を締結し、同月以降、「Ｃ９」の屋号を用いて相模原店（令和３年１月の藤沢店との合併後は湘南店）で襖等の製作業務を請け負っている。

２　Ｃ１労組と会社との団体交渉等

(1)　第１回団体交渉

Ｃ１労組は、会社に結成を通知した平成２１年１０月１５日、「下請法違反、労働法違反、未払など」を議題とする団体交渉を会社に申し入れ、同年１１月５日に第１回団体交渉が行われた。Ｃ１労組は、会社の配送マニュアル（下記７(2)ア(ｱ)）に、８時から１８時までの拘束時間が記載されていることを問題とし、時間拘束をするのであれば残業手当を支払うこと等を求めた。

(2)　第２回団体交渉

平成２１年１１月３０日、第２回団体交渉が行われた。会社は、配送マニュアルの時間拘束の規定を削除することに同意し、その後、当該規定はマニュアルから削除された。

Ｃ１労組は、上記(1)の団体交渉申入事項に加えて、会社従業員の退職金制度の確立、各店舗の事務員２名体制の改善、請負代金に比して高額なクレーム対処費（下記７(6)ウ参照）の見直し等を要求した。

(3)　順法闘争の通告

平成２１年１２月１２日、Ｃ１労組は、会社に対し、下請取引上の問題が改善されないことを理由に、同月１５日から順法闘争を行うことを通告した。

同月１４日、会社は、Ａ１に対し、改善すべき点は実行できるところから改善している、Ｃ１労組が要求している事項は下請と孫請で解決すべき問題が多々含まれ会社は介入できない、会社が下請との間で解決すべき下請取引上の問題については今後とも誠実に話し合っていくつもりであるなどと返答した。

(4)　Ｃ８会社の解散とＣ１労組の解散

上記１(3)(4)のとおり、平成２２年３月３１日にＣ８会社は解散し、Ｃ１労組は、会社に対し、同年７月７日付けの同労組の解散決定通知を送付した。

なお、組合は、Ｃ１労組の解散決議は規約にのっとったものではなく、解散に反対する組合員もいたため、同労組は解散しなかったと主張している。

(5)　調布店の閉鎖

平成２７年８月中旬から下旬にかけて、会社は、調布店の事務員３名全員のうち２名が相次いで退職し後任を直ちに確保できないとして、同月末での同店閉鎖をＡ１、Ａ２らに通知した。

会社は、調布店が処理していた業務を八王子店など他の店舗に割り振り、Ａ１に対しては従来の調布店業務の一部を八王子店等で受注すること、Ａ２に対しては横浜店の業務を受注することを申し入れ、調布店の閉鎖後、Ａ１及びＡ２はこれらの店舗の案件をそれぞれ受注するようになった。

(6)　会社の内製工場としての調布店の再開

平成２７年１１月頃、会社は、閉鎖した調布店を、一時的に会社の研修センターとして利用し始め、直雇用従業員に対する事務研修と製作研修を行うようになった。当時、事務員も含めた直雇用従業員は２０～３０名で、１日に４～５件につき研修として自社で製作するに留まっていたが、会社は、従業員による内製工場として調布店を再開した。

内製工場としての再開後、会社は、調布店の取扱業務量が想定以上に増えたとして、平成２８年６月、求人誌に調布店の配送に係る請負作業者を募集する広告を出すなどして、遅くとも同年９月までには一部の業務を下請に委託するようになった。

(7)　Ｃ１労組から会社に対する団体交渉の申入れ

平成２８年１０月１８日、Ｃ１労組は、会社に対し、同労組に対する不当行為、労務単価の引下げ、労務費の未払等を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

同月２８日、会社は、Ａ１に対し、Ａ１が「Ｃ１労組執行委員長」の肩書で「団体交渉」を申し入れていることについて法律的に疑義があるが、Ａ１の要求する事項については検討の上、追って連絡する旨を通知した。

同年１１月２日、Ｃ１労組は、会社に対し、同労組の運営は全て規約に沿って決定されており、法律的に何も問題がないとして、早期の団体交渉開催を求めた。

同月７日、会社代理人は、Ａ１に対し、①Ａ１自身が会社に通知したとおり、Ｃ１労組は平成２２年６月３１日をもって解散している上、Ａ１は多数の孫請を使って会社と取引をしている事業者であり、会社との関係で労働組合を結成できないといえる、②下請事業者であるＡ１と事業者間交渉をすることは拒否しないが、交渉事項がいずれも抽象的であるから、いつの、どの行為を取り上げるのかを交渉前に明らかにする必要があるなどと返答した。

平成２８年１１月１６日、Ｃ１労組は、会社代理人に対し、①同労組は平成２１年１０月２０日付けで都労委から労働組合資格審査の適合決定を受けていること、②平成２２年６月３０日をもって解散決議をしたものの解散を希望しない組合員がいたため、会社の社長に対して、存続を希望する組合員がいる限り、同労組をなくすことはできない旨を伝えてあること、③交渉事項は平成２８年８月１０日にＢ１に全て伝えてあること、④事業者としての話合いではなく労働組合として団体交渉を申し入れていること等を通知した。

同年１１月２５日、会社代理人は、Ａ１に対し、①Ａ１は独立の事業者であり、資格審査はＡ１が会社との関係で労働組合を結成できる立場か否かについてまで審査の対象としていないこと、②Ｃ１労組が解散を決議した以上､一部に存続を望む者がいても解散が覆るものではないし、同労組が主張するような存続の事実を、社長は伝えられていないこと、③会社が交渉事項の具体化を求めているのは、同年８月１０日にＡ１がＢ１に伝えた内容も抽象的かつ不明確だからであるとして、１週間以内に、いつのどの行為を交渉議題として取り上げるのか、具体的に明らかにすること等を求める文書を送付した。

平成２９年５月２３日、Ｃ１労組は、会社代理人に対し、同労組が問題としている会社からの発注業務を特定したほか、下請代金の一方的な

減額や未払、勤務時間の拘束、孫請との直接取引等の問題が解決されていない等の点を交渉議題とする旨の書面を送付した。

3　組合と会社との労使協議等

(1)　組合から会社に対する団体交渉申入れ等

平成２９年７月１３日、組合は、会社に対し、Ｃ１労組組合員が組合に加入し、Ｃ１労組が組合の分会となったとして、①Ｃ１労組が団体交渉を申し入れたことを理由とする業務の減少、指揮系統の無視、未払等の不当労働行為を中止すること、業務減少による損害を補填すること、②調布店廃止についての謝罪、③調布店廃止時に中止した業務への復帰と実損の補填、④労務単価の明示、⑤組合が同意しない労務単価の引下げについての差額支払、⑥会社からの業務に係る未払人工作業費の支払、⑦孫請への労務単価の明示、⑧報酬から控除された賠償金額の返金、⑨下請との適正な契約内容の確立又は直接雇用の９項目を議題とする団体交渉を申し入れた。

同年８月１０日、会社代理人は、組合に対し、Ａ１が顕著な事業者性を有しており労組法上の労働者ではないこと、孫請が会社との関係で労組法上の労働者といえるのか等の疑義について見解を明らかにすることを求める一方、団体交渉ではない話合いには応ずる用意があること、要求項目ごとにその根拠等を明らかにすることを求めるとして、話合い候補日を記した書面を送付した。

同月２２日、組合は、会社及び会社代理人に対し、下請は労組法上の労働者であり、孫請も会社に雇用されているというべき実態があるとして、要求項目ごとに説明を加え、さらに、要求事項として、Ａ３と会社との単価引下げの同意に関し、会社の虚偽の説明、誘導を理由に同意を取り消し、引下げ前の単価で報酬を支払うこと、Ａ３が組合員であるか

どうかを確認するためのカメラ設置に対する謝罪など５点の交渉項目を追加する内容の書面を送付した。

同月２３日、会社代理人は、組合に対し、労使協議の日時、場所等について通知し、論点が多岐にわたっているので、議題に優先順位を付けることを求めた。

同年９月１１日、組合は、会社代理人に対し、優先事項を①襖製作の単価切下げ、Ｃ７会社神戸店従業員Ａ５の賞与や同下請Ａ６の他店への移動に伴う問題、Ａ３に対する単価切下げの問題、八王子店廃止計画や防犯カメラの問題（以上は要求を追加したものである。）、②調布店の直営店としての再開により、結果として業務量が減少している実態、③孫請が会社に雇用されている実態、④孫請への業務の直接指示や報酬の未払、⑤会社はＡ１及びＡ２に、調布店の閉鎖は一時的なもので、再開時には調布店の業務に戻すことを約束していたにもかかわらず、約束を無視していること、とする旨を連絡した。

(2)　第１回労使協議

平成２９年９月１３日、第１回労使協議が行われた。

この労使協議では、主に、それが団体交渉であるか否か、八王子店につき会社がＡ１に送るべき発注書（下記６(3)ア(ｲ)）が送付されていないことの問題、各マニュアル（下記７(2)ア）の効力（会社は、各マニュアルは廃止済みであるとの認識を示した。）について議論されたが、結論は出なかった。

組合は、協議できなかった議題を含めて協議するための次回期日を決めたいとしたが、会社は、本日の協議内容を検討する必要もあるなどとして拒否し、事前に議論を整理するなどして今後の協議を効率化することや協議資料の事前提出を求めた。

組合は、会社に対し、本日の協議内容の検討結果を１週間以内に回答することを求めた。

(3)　第１回労使協議後の店舗事務員に対する会社の指示

平成２９年９月１４日、会社は、各店舗の事務員に対し、日々の発注業務について孫請に直接連絡しないことを指示した。

同月２８日、組合は、会社及び会社代理人に対し、協議中の事項について、会社が従業員に対して上記指示を行ったことは不誠実団体交渉及び支配介入に当たる等とし、組合への説明を求める書面を送付した。

同月２９日、会社代理人は、組合に対し、上記指示は、労使協議における組合の指摘及び発注案件の管理改善を考慮したものであり、支配介入や団交拒否には当たらないとする書面を送付した。

(4)　第２回労使協議に向けた調整

平成２９年１０月１２日、会社代理人は、組合に対し、第２回労使協議の日程、議題等について連絡し、組合の同年７月１３日付け「組合加入通知並びに団交申入書」及び同年８月２２日付けの書面に記載された事項を議題として取り上げるとし、組合が優先すべきと考えている議題等を事前に連絡するよう求めた。

同年１０月２３日、組合は、会社代理人に対し、第２回労使協議の議題を、会社の不当労働行為及び前回の労使協議で会社が検討する旨を回答した同年８月２２日付け書面に記載の内容としたい旨を通知した。

(5)　第２回労使協議

平成２９年１１月１４日、第２回労使協議が行われた。

この労使協議では、主に、会社が同年９月１４日に従業員に行った指示、Ｃ１労組による平成２８年１０月１８日の団体交渉申入れ後の会社からの発注量の減少問題、単価の切下げ等について議論されたが、双方の意見は対立したままであった。

組合が次回日程の調整を求めたところ、会社は拒否したが、協議継続の意思はあるとした。

4　救済申立て

平成２９年１１月２８日、組合は、都労委に救済申立て（前記第１の１(1)①～③及び同(2)①②に係るもの）を行った。

5　平成２９年１１月２８日付け救済申立て後の経緯

(1)　第２回労使協議後のやりとり

平成２９年１２月１４日、組合は、会社に対し、第２回労使協議で約束された次回の日程連絡及び質問に対する回答が未だに来ていない等とする文書を送付した。同月２１日、会社代理人は、組合に対し、労働委員会とは別に話合いをする必要性を明らかにすることを求める旨連絡した。

平成３０年１月１５日、組合は、会社に対し、上記連絡に抗議する旨の文書を送付した。

同年２月７日、組合は、会社に対し、会社の業務指示に基づく待機についての対価の支払及び労働時間の確認のため会社貸与車両のＧＰＳ情報の開示を求めて団体交渉を申し入れた。

(2)　労働基準監督署への申告

平成３０年２月１４日、組合員計５名は、池袋及び八王子の労働基準監督署に最低賃金法違反に係る申告を行った。

(3)　第３回労使協議

平成３０年３月１４日、第３回労使協議が行われた。

この労使協議では、Ａ５の賞与やＡ６の他店への移動に伴う問題のほか、業務指示のあり方等についても議論されたが、会社は、次回の協議日程を決めたいとの組合からの申出を拒否し、その目途についても、都労委の調査期日の日程等も踏まえる必要があるとして明言を避けた。

組合が会社に対し、協議できなかった議題について書面で回答するよう求めると、会社は、労使協議で回答したい、効率よく協議すればそれらも本日協議できたはずだなどと反論した。組合は、協議回数が少ない、会社が関係のない話をする、交渉の時間を延ばせばよいなどと反発し、この日の協議は終了した。

(4)　ストライキ

平成３０年４月１８日、組合は、会社に対し、同月２０日９時から１８時まで、Ａ１、Ａ２、Ａ４及びＡ１の孫請ら組合員１９名が、不当労働行為問題の早期解決のためストライキを実施する旨を通知し、実行した。

組合は、同年５月２５日にも、会社に対し、翌２６日９時から１８時まで、Ａ１、Ａ２、Ａ４及びＡ１の孫請ら組合員１４名が、不当労働行為問題を早期解決するためストライキを行うと通知し、実行した。

(5)　一部和解

初審都労委において、組合と会社とは、平成３０年５月２１日付けでＡ５の賞与の問題について、平成３１年４月４日付けでＡ６の他店への移動に伴う問題について、それぞれ和解し、組合は、同年９月２５日付けでこれらに係る救済申立てを取り下げた。

(6)　会社から組合への平成３１年２月２６日付け「ご連絡」

平成３１年２月２６日、会社は組合に対し、同月１５日の労働委員会の期日において、組合から八王子店における製作の「業務量の補償（ママ）」について提案があったが、複数回にわたり受注を拒絶しただけでなく、応じることのできない理不尽な条件を提示する下請に敢えて発注する理由もないとして、今後、Ｃ３ことＡ１に対し、八王子店における製作業務を発注することはできないとする文書を送付した。

(7)　会社とＡ１の下請取引基本契約等の解除

会社は、令和３年２月末日をもって、貸与車両に附帯するガソリンカード及びＥＴＣカードの不正利用を理由として、Ａ１との下請取引基本契約その他一切の契約を解除した。

6　会社の業務システム

(1)　会社の業務

上記１(1)アのとおり、会社は顧客からの受注により、住宅等のリフォーム現場に納入する畳や襖等の新規製作や既存製品の張り替え、現場への搬出入を含む配送等を行っている。

会社は、受注した案件について行う業務を、畳や襖等の製作に関する業務（以下「製作業務」という。）と、その製作業務の前後に会社の顧客の現場へ赴いて作業する業務及び運搬の業務(以下併せて「配送業務」という。）とに大別しており、下請取引基本契約上は、配送業務は「運搬・設置業務」と記載されていた。業務全体の一般的な工程は、新たに畳や襖等を製作する場合（以下「新規製作」という。）と、既にある畳や襖等の張り替え等をする場合（以下「既存張り替え」という。）とで異なる部分があるが（なお、一つのリフォーム現場で新規製作と既存張り替えの作業が混在する場合もある。）、いずれも以下のように、①事前の配送業務、②製作業務、③事後の配送業務、という順に作業が行われる（以下、下記ア①及び下記イ①の業務を「製作前配送業務」、下記ア③及び下記イ③の業務を「製作後配送業務」という。）。

ア　新規製作の場合

①　リフォーム現場に赴き、製作に必要な採寸を行う（「寸法」とも呼ばれる。）（配送業務）

②　採寸結果を基に新たに畳や襖等を製作する（製作業務）

③　製作された畳や襖等を現場に運搬し、納める（既存張り替えの場合を含め「敷込み」とも呼ばれる。）（配送業務）

イ　既存張り替えの場合

①　リフォーム現場に赴き、張り替え等を行う畳や襖等を引き上げて運搬し、必要な採寸を行い、枚数、位置その他留意事項を記録する（配送業務）

②　引き上げた畳や襖等の張り替え等を行う（製作業務）

③　張り替えた畳や襖等を現場に運搬し、納める（配送業務）

ウ　各工程の位置付け

会社は、一つのリフォーム現場について、上記ア又はイにおける①、②及び③の業務をそれぞれ個別の案件として下請に発注しており、①及び③は事実上同一の下請に発注されることが多いものの、①から③までの一連の工程が、異なる下請の分業によって担われることが想定されている。なお、近年では、製作業務については、会社から下請に発注する案件の大半が、既存張り替えである。

畳や襖等の和装具は、規格どおりに製作すれば機能上も美観上も問題なく設置できるとは限らず、設置場所や張り替え対象の和装具及びその周囲の和装具の形状、状態を踏まえた調整が必要となり、納入（敷込み）に当たってもかかる調整を踏まえた配置や最終調整が必要となる場合もあることから、製作前配送業務には、単なる運搬業務に留まらず、製作前の採寸業務が含まれており、採寸や敷込みの業務は製作業務と連続性があり、会社においては、製作業務を適切に遂行するために重要な業務と位置付けられていた。

(2)　下請への業務委託の状況

ア　下請の概況

平成２８年１２月時点において、会社は３４者の下請との取引があり、各下請の規模、受託業務の種類、受託業務の取扱店舗等は、【別紙】記載のとおりであった。

個人事業主である下請は２９者おり、このうち１７者で代表者以外に孫請等の作業者がいた。代表者以外の作業者の数は、Ａ２及びＡ３を含む下請８者では１名のみであり、その一方で、１０名以上（最大で２４名）いる下請が、Ａ１を含む４者あった。他人労働力を利用していない、いわゆる一人親方も１２名存在し、うち製作業務を行う２名中２名と、配送業務を行う１０名中１名の計３名は屋号を有していた。

会社の下請には、個人下請のほか、法人下請も存在しており、同時点で、有限会社が２社、株式会社が２社、合同会社が１社存在する。

【別紙】記載のとおり、複数の店舗から受注している下請のうち、７者で７名以上、１者で４名の他人労働力を利用していた。他方、１つの店舗から受注している下請にも、同時点で、７名、４名の他人労働力を利用している者が各１者、３名の他人労働力を利用している者が２者存在した。

各下請には、製作業務又は配送業務のみを受託する者もいれば、製作及び配送の両方の業務を受託する者もいた。

イ　会社における下請の割合

平成２９年時点で、会社の製作若しくは配送のいずれか又は両方を請け負う下請は３３者、下請が使用する孫請等の作業者は１２７名、また、会社の直雇用従業員は５０名であった。

製作及び配送の別にみると、製作業務については、会社の製作業務の作業を行う者のうち、下請及び孫請等が占める割合は７５．５％（下請１８者、孫請等９０名）であり、各店舗で製作業務を行う直雇用従業員は計３５名であった。また、配送業務については、会社の配送業務の作業を行う者のうち、下請及び孫請等が占める割合は、７８．６％

であり（下請１９者、孫請等８０名）、配送業務を行う直雇用従業員は２７名であった。

会社が下請に発注する製作業務の案件は、上記(1)ウのとおり、大半が、新規製作ではなく既存張り替えである。

ウ　各店舗における下請の役割

会社は、上記１(1)イのとおり、顧客からの受注案件について、各店舗が中心的に担当する地域（エリア）を決めている。

各下請が、会社のどの店舗の案件を受注するかについて、下請取引基本契約や賃貸借契約における明示の合意はない（下記７(1)ア）。

しかし、製作業務については、下請は特定の店舗に設置されている設備等（襖の作業台や、畳表を縫い付ける畳張り替え用の機械など）の貸与を受けてこれを使用しているために、実態としては、各店舗が受けた案件はその店舗の設備等を貸与されている下請に発注される。すなわち、下請がどの店舗の案件を受注するかは、概ね固定化されていた。

また、配送業務のみを受託する下請については、設備等の貸与による制約はなかったが、製作前配送業務及び製作後配送業務は製作業務と一連の流れで行われるから、配送業務についても会社の施設内への立ち入りを要し、実際には、どの店舗の案件を受注するかは概ね固定化されていた。

孫請を利用している下請の場合には、複数の店舗の業務を受託することがあった。また、製作業務と配送業務の双方を請け負う下請は、製作業務を受託する店舗の一部の店舗について配送業務を受託していた。

以上のような、店舗ごとの請負業務についての下請間の振分け（各下請がいずれの店舗の業務を受託するか、及び製作業務を請け負う者

がいずれの店舗で設備等の貸与を受けるか）は、会社から下請に対する打診により決まる場合もあれば、下請から申し出て決まる場合もあった。

(3)　請負業務に係る作業の流れ

ア　個々の案件に係る下請への発注

(ｱ)　下請取引基本契約における規定

会社が顧客から注文を受けた案件について下請に委託するための個々の取引契約（以下「個別契約」という。）は、会社が下請と締結する下請取引基本契約（下記７(1)ア）の規定上は、会社が下請に対し、製作する製品の種類、数量、運搬や設置の日時、場所等を記載した注文書を交付し、下請が注文書の所定欄に当該注文を請け負う旨記載して会社に交付したときに成立するとされていた（第２条）。また、急ぎの仕事の場合には口頭の承諾により個別契約は成立したものとし、その後速やかに下請が注文書の所定欄に当該注文を請け負う旨記載して会社に交付することとされていた（同条）。

個々の案件の納期については、下請取引基本契約の規定上は、個別契約ごとに会社と下請の合意により定めるものとされていた（第８条第２項）。

(ｲ)　発注書（工事注文書・請書）

実際には、会社は、顧客から個々の案件の注文を受けると、案件情報を管理するための社内データベース（以下「データベース」という。）に、顧客の情報、施工の内容、引上げ及び寸法日（上記(1)の製作前配送業務の実施日）、敷込み日（上記(1)の製作後配送業務の実施日）等を入力する。

その上で、会社は、当該注文を受けた店舗の業務を請け負う下請に対し、発注書又は敷込み表と呼ばれる、製作業務の場合は「工事

注文書・請書（製作）」、配送業務の場合は「工事注文書・請書（配送）」と題する書面をデータベースから出力し、ファックス又は手渡しなどにより交付した。

発注書には、担当店舗と、会社から顧客への納期（引上げ及び寸法日又は敷込み日）を同じくする案件について会社に発注した企業名、現場の名称（集合住宅の建物名や個人宅の住人の姓）、「畳新規」や「襖張替」などの「品名」、数量、当該現場の所在する市等の地域名、配送業務の発注書においては「上」（引上げ）と「込」（敷込み）の別、会社から委託を行う下請の名称（屋号）などが一覧形式で記載されていた。当該店舗の業務を請け負う下請が複数いる場合には、一つの発注書に複数の下請分の発注内容が記載されることもあった。発注書には、現場住所や発注金額などの記載はない。下請は、このうち自身の名称（屋号）が記載されている欄を確認して、案件の概要を把握していた。

発注書に記載される案件ごとの数量は、仮の記載の趣旨で「９９枚」と記載されることがあり、発注書の記載のみから、最終的な発注量の見通しを得ることは難しいことがあった。

発注書には、案件ごとの「受注印」の欄及び用紙１枚ごとの「一括受注印」の欄が設けられており、Ａ３は受注印を押印していたが、Ａ１やＡ２はこれらの欄に押印して会社に交付してはいなかった。

なお、発注書については、平成２９年９月の第１回労使協議（上記３(2)）でＡ１が八王子店からの交付を受けていない等と主張し、当該協議後、同店からＡ１にファックス送付により交付されるようになった。ただし、その後、平成３０年９月頃から平成３１年１月頃までの間は、八王子店からファックス送付がなされなかった。

イ　配送業務

(ｱ)　配送伝票（受注情報）

会社は、配送業務については、発注書を交付するほか、配送伝票とも呼ばれる「受注情報」と題する書面をデータベースから案件別に出力し、当該店舗の配送業務を請け負う下請ごとに分けてケースに格納するなどしており、下請及び孫請等が閲覧、持ち出し等できるようになっていた。

配送伝票には、現場名及び住所、引上げ及び寸法（製作前配送業務）と敷込み（製作後配送業務）のそれぞれの納期、配送する品番、品名及び枚数等のほか、入居の有無、エレベーターの有無など現場の状況が記載された。また、定型的でない個別の案件ごとの注意事項については伝言欄に入力、または欄外に手書きされた。

(ｲ)　引上げ寸法伝票

製作前配送業務の作業を行う下請又は孫請は、配送伝票の裏面の「引上げ寸法伝票」と題する伝票に、引き上げた畳等の枚数、このうち処分対象枚数、現場の形状や畳や襖の状態に係る伝達事項を、それぞれ記載欄に文字又は図示にて手書きで記載し、その写しを引上げ対象となった畳等に貼付して、製作業務を行う会社の店舗併設の作業場に設置した。

(ｳ)　完了報告

製作後配送業務を行う下請又は孫請は、業務終了後、配送伝票の裏面に印を押して完了を報告していた。

ウ　製作業務

(ｱ)　製作票

製作業務については、会社は、発注書の交付のほか、製作票と呼ばれる「襖障子製作票」又は「畳製作票」と題する書面をデータベースから案件別に出力し、製作業務を請け負う下請ごとに、会社の

店舗併設の作業場にある各下請のケースに格納するなどしており、下請及び孫請等が閲覧、持ち出し等できるようになっていた。

製作票には、当該案件の地域名、下請名、引上げ及び寸法日、敷込み日等の記載があるほか、「受注データ」と「実績データ」の欄があり、受注データ欄には、会社の受注時の情報に基づく品名、柄、数量が記載されていた。数量等が受注時点で未確定であった場合や受注後に変更された場合は、会社は、後日、製作前配送業務を行う下請から受けた報告などを基に修正情報を入力し、製作票を再発行した。引上げ及び採寸を含む製作前配送業務の実施を経て、受注データの修正や補足があった場合に、製作票に、配送を行った者が手書きした情報が添付されることもあった。

(ｲ) 完了報告

製作票の実績データ欄には、製作業務を行った下請又は孫請が、完成した仕事の内容を手書きで記入し、記入済みの製作票は、作業場内のケースに格納する方法などにより、会社に提出された。

エ 納期

住宅のリフォーム現場を主な対象とする会社の業態においては、顧客から受注したら引上げを行い、張り替え作業をして翌日には納品するといった短納期の需要に応じることが基本とされていた。

実際に、会社が顧客から注文を受けてから顧客の現場への敷込みを行うまでの納期は、長ければ１か月程度となる場合もあったが、多くの場合、数日から１～２週間程度であった。また、会社が発注書を下請に交付してから、下請が会社の顧客へ敷込みを行うまでの納期、すなわち製作後配送業務を行う下請が当該業務を終えるまでの納期は、畳製作のみの場合で中１営業日、それ以外が中２営業日であった。

オ 会社の定休日

会社は、平成３０年１１月１３日、各下請に対して、会社の定休日（日曜日及び祝日）に土曜日を加えることを通知したが、同年１２月３日、定休日が下請を拘束するものではないこと、土曜日が納期等となる業務を受注していた下請には従来どおり土曜日が納期等となる業務を発注していきたいと考えていること、土曜日が納期等となる業務の受注を希望しない業者の意向は尊重するので申し出ること等を補足する旨通知した。

7　会社と下請との間の契約等の関係

(1)　下請取引基本契約及び賃貸借契約

会社は、平成２２年４月頃から、下請取引基本契約及び賃貸借契約を各下請と締結している。これらの契約の契約書面は会社が作成した定型的なものであった。下請取引基本契約には「個人下請用」と「法人下請用」とがあるが、その内容はほぼ同一で、相違点は、個人用の契約には確定申告に係る規定があること、法人用の契約では法人の解散が契約解除事由となっていることの２点のみである。

契約の有効期間については、下請取引基本契約第２５条及び賃貸借契約第８条にそれぞれ自動更新条件を伴う規定があり、当初の有効期間は、各下請との契約時に手書きで記入され、期間は１年間となっていた。ただし、Ａ１に係る平成２２年４月１日付けの下請取引基本契約においては、第２５条の日付が記入されず空欄となっていた。

なお、会社は下請が抱える孫請との間では、何ら契約書面は交わしていない。

ア　下請取引基本契約

個人下請用の下請取引基本契約の主な条項は以下のとおりである（甲が会社、乙が下請である。）。

（基本契約と個別契約の関係）

第１条　この基本契約に規定する内容は、この基本契約に基づき、甲と乙が締結する個々の取引契約（以下「個別契約」という。）に適用し、甲と乙は、この基本契約及び個別契約を遵守しなければならない。

（個別契約の成立）

第２条　個別契約は、甲が、乙に対し、製作する製品の種類、数量、運搬・設置の日時、場所等を記載した注文書を交付し、乙が注文書の所定欄に当該注文を請け負う旨記載して甲に交付したときに成立する。

ただし、急ぎの仕事の場合、その口頭の承諾により個別契約は成立したものとし、その後速やかに乙は、注文書の所定欄に請け負う旨記載して甲に交付する。

２　乙は、甲に対し、前項の注文書を受領後、速やかに（……略……）当該注文を請け負うか否かを注文書の所定欄に記載し、署名又は押印の上、甲に交付する。

（請負代金）

第３条　甲は、乙に対し、甲乙間であらかじめ作成した単価表に従い、請負代金（消費税を含む。）を支払う。

２　甲及び乙は、仕様、品質、材料費、労務費、市価の動向等を考慮して別途合意の上単価表を作成する。

３　甲は、乙に対し、前項の請負代金を、乙の仕事の完成後、毎月末日締切で乙が作成する請求書に基づき、翌々月５日に支払う。

４　略

（材料の供給）

第４条　製品の品質、規格を維持するために、甲は、乙と協議のうえ、前条の請負業務に必要な材料を有償または無償にて乙に供給する

ことができる。乙は、無償で支給された材料を善良なる管理者の注意義務をもって保管、管理しなければならない。

２　略

（品質、信用の確保）

第５条　乙は、製品、業務の品質を確保し、甲の信用を確保するために、お客様が喜んでいただけるように、甲の指導、監督を遵守する。

２　お客様が喜んでいただけるように、甲の指導、監督を遵守した作業が行われるように、乙は乙の従業員を指揮、命令する。

３　乙は、顧客に対する甲の信頼、信用を保持し、また現場の安全衛生管理、秩序維持のために、乙の従業員が着用する制服を用意するとともに、甲の下請業者であることを明記した名札を装着させる。

４　甲は、前項の目的に照らして乙の従業員の服装が不適切と思われる場合は、乙に対し、改善を求めることができる。

５　乙は、前項の改善要求が出された場合は、直ちに当該従業員に対し、服装を正すように指導するものとする。

（業務に関する指示、連絡等）

第６条　甲が注文者として指図をする必要があるときは、乙の現場責任者に対して行うこととし、現場責任者はそれを受けて乙の従業員に対して速やかに指示をする。

２　甲の顧客からの要望、連絡等は、甲を通して乙に伝えることとし、乙から甲の顧客への連絡等は、甲を通して伝えることとする。

（機械、工具等の賃貸）

第７条　甲は、乙に対し、必要に応じ、設備、機械、工具、測定具、車両等を賃貸する。

２　甲は、前項の場合には、貸与物に関する賃貸借契約を別途締結し、使用料、保守・修理費用を支払う。ただし、保守・修理費用が高額になる場合には、甲及び乙は、その負担について協議する。

３　略

（納期）

第８条　納期とは、個別契約において、製品を製作し、または甲の指定する場所から目的物を引き上げ、甲の指定する場所に製品を運搬、設置する期限となる日時のことをいう。

２　納期は、個別契約ごとに甲乙の合意により定めるものとする。

（相殺）

第１３条　甲は、乙に貸与している設備・機械・工具・測定具・車両等の使用料、及びその保守、修理費の請求権その他の債権をもって、乙に対する請負代金債務その他の債務と対当額で相殺することができる。

２　前項の相殺に当たっては、その都度、相殺額について相互の受領証の交換を行わず、甲がその内訳を乙に書面により通知することによって、相殺が完了したものとすることができる。

（再下請）

第１６条　乙は、あらかじめ甲の書面による承諾を得て、個別契約に基づく製品の製作等を第三者に再下請させることができる。

２　乙は、前項の場合、この基本契約及び個別契約に基づく乙の履行義務は免れない。

（社会保険、労働保険の加入、確定申告）

第１８条　乙は、その従業員を被保険者とする社会保険（健康保険、厚生年金）及び労働保険（雇用保険、労災保険）に加入しなければならない。

２　乙は、国民健康保険、国民年金に加入するとともに、労災保険の特別加入制度に加入しなければならない。

３　略

４　乙の従業員が労災給付によっては補填されない損害を負った場合は、乙は、雇用主、使用者としての責任と負担においてその損害を補てん（ママ）する。

５　乙は、乙の従業員に対し、労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、社会保険諸法令に基づく責任を負い、責任をもってその従業員を労務管理する。

６　乙は、個人事業主として確定申告手続をする。

（取引停止等の予告）

第２０条　乙は、個別取引契約の締結を１日以上にわたって停止する場合は、１か月の猶予期間をもって甲に通知するものとする。

ただし、健康上の理由など急を要する場合は、この限りではない。

（損害賠償請求）

第２２条　甲又は乙は、次の各号の一に該当する事由により損害を受けたときは、相手方に対し損害賠償を請求することができる。

一　相手方がこの基本契約又は個別契約に違反したとき

二　前条の解除を行ったとき

２　乙は、この基本契約及び個別契約の履行に当たり、乙の従業員の過失によって甲又は第三者に損害を与えた場合は、その損害を賠償しなければならない。

（有効期間）

第２５条　この基本契約の有効期間は、平成　年　月　日から平成　年　月　日までとする。但し、期間満了の１ヶ月前までに甲または乙から書面による変更、契約終了の申出のないときは、この基本契

約と同一の条件でさらに１年間継続するものとし、その後もこの例によるものとする。

２　略

イ　賃貸借契約

賃貸借契約の主な条項は以下のとおりである（甲が会社、乙が下請である。）。

第１条【貸与】

甲は、必要に応じ、乙に、設備・機械・工具・測定具・車輌等を貸し与えることができる。

第２条【使用料の請求】

１．甲は、機械・工具・測定具の使用料と各保険の保険料として、乙への支払金額の１％を請求し、乙はその使用料を甲へ支払う。

２．甲は、乙に車輌を貸与したときは、後記第５条（ママ）の【車輌の貸与について】の通り、使用料を請求し、乙は、その使用料を甲へ支払う。

第４条【車輌の貸与について】

１．乙は、甲の車輌を、甲から依頼された作業以外には使用しない。

２．乙は、甲の車輌を使用するとき、車両（ママ）使用料（月額）１万円を甲に支払う。

３．乙が、甲の車輌を使用中に、事故を起こしたとき、甲の加入している自動車保険を使うことができる。但し、１回起こす毎に、車両使用料を１年間、（月額）１千円加算して甲に支払う。

４～７　略

第８条【有効期間】

本契約の有効期間は、平成　年　月　日から平成　年　月　日までとする。ただし、期間満了の１ヶ月前までに甲又は乙から書面による

変更、解約の申出のないときは、この基本契約と同一の条件でさらに１年間継続するものとし、その後もこの例によるものとする。

(2)　マニュアル

ア　下請向けのマニュアル

会社は、下請向けに、挨拶や言葉遣いに係る注意、作業上の留意事項等を明記した配送マニュアル、畳製作マニュアル及び襖製作マニュアルを作成していた。

各マニュアルの作成日付は平成１７年７月３１日で、主な内容は以下のとおりである。

(ｱ)　配送マニュアル

a　基本事項編

○　挨拶は明るくいつも先に、そして続けること。

○　丁寧な言葉遣いでお客様に接する。（お客様に安心感を与えるように）

○　身だしなみをきちんと清潔に整える。

○　現場での携帯音はマナーモードにする。勤務時間中は着歌禁止。（現場で通話する際、お客様に断りをいれてから現場の外に出て通話する。）

○　会社は下請けとしてお仕事を頂いていることを理解した上で、エンドユーザー様に応対すること。

○　一現場終了ごとに、携帯を確認し着信のあった場合は速やかに連絡する。

○　道具類（最低限のビス・釘・ドライバー・カンナ・ロウ・スルスル・ムラゴザ・雨用ビニール・遮光カーテン・折り目消しローラー・ラミクラフト（以下略））は出勤前に確認し、常に切らさないようにする。

○　光見本帳・引手見本帳・障子見本帳・畳表見本帳を携行する。

○　工場前や工場使用エリアの清掃徹底

○　受注情報の取扱いには注意し、事務所への返却は当日にする。返却なきもの、記入なき伝票は労務費が発生しない。

○　工場には８時までには出勤すること。業務が早めに終了した場合でも、１８時まではいつでも緊急対応できるようにスタンバイしておくこと。

○　時間指定を厳守する。難しい場合は他の配送スタッフ・親方に自ら相談する。

○　朝時間連絡・当日時間連絡は自分で行う。配送ルートは自分の都合ではなく、お客様の都合を優先する。

○　スリッパを使い分け室内を汚さないようにする。

○　業者様に電話連絡する場合は、会社名と自分の名前をしっかり名乗る。

b　引き上げ編

○　現場で引き上げ時に受注と数量・内容が異なっている場合には現場より直接担当者様に連絡する。

○　襖の破れ・枠割れ・反り・傷など問題点や予想される不具合も現地より直接担当者様に連絡をして説明了承をもらい引き上げ寸法伝票に記入する。

○　引上寸法伝票は、現場で記入し図面も正しい様式で記入する。（記入例参照）

○　引き上げた畳・畳下部の床に番号をふり、出しなども記入してから引き上げる。

○　襖にコケがある場合などは襖に削りなどの指示をする。

○　引き上げた襖に引き上寸法伝票をコピーして襖に貼り付ける。

c　寸法編

○　各種類の専用寸法用紙を使用し、項目すべてを記入し指定された工場へＦＡＸする。

○　記入もれのあった場合は直筆にて修正し再ファックスする。基本的に事務を通さない。

○　襖の寸法内容　（コケ・全長の寸法記入）（溝幅の寸法　鴨居・敷居両方）（引き手位置・穴のサイズ・上方よりのドブ・マス定木方向・位置記入　部屋種類の内訳記入）（以下略）

○　畳の記入内容　（曲り・胴付の寸法記入）（並べも担当様か図面にて確認し記入）（部分新規の場合は全帖数中の入っていた位置の図面も別記入）（胴付と曲りの確かめ算を行う）（ゴザ・ヘリ・床の種類の記入）（以下略）

d　納品編

○　納品する前に持っていくもの（新規の取手・蝶番・……・敷居スベリなど）を準備する。現場に納品する際、建付け（隙間・すべり……・シャクリ入れ）レベル調整をする。

○　納品伝票に記入し、事務所に返却すること。

e　クレーム編

○　どの部署のミスであっても、会社のクレームとして作業中にクレーム連絡があった場合は優先的にクレームに対処する。通常現場の時間などが狂うようなら自分で親方・仲間の配送スタッフに相談し、迅速に対応する。

○　現場にお伺いした際、現場担当者・在宅の方に会社のスタッフとして誠心誠意謝罪する。

(ｲ)　畳製作マニュアル

挨拶、身だしなみ、清掃徹底、道具の管理等についての上記(ｱ)の配送マニュアルのａ基本事項編と同様の内容が定められているほか、配送から「分出し、凹みなどの指示」がある場合は従うこと、仕上がりをチェックすることなど畳の製作に係る留意事項や、クレーム処理要領について記載がある。

(ｳ)　襖製作マニュアル

挨拶、身だしなみ、清掃徹底、道具の管理等についての上記(ｱ)の配送マニュアルのａ基本事項編と同様の内容や、８時までに出勤し１８時までは緊急対応のためスタンバイすること等が定められているほか、配送からの「削りの指示」などに従うこと、仕上がりをチェックすることなど襖の製作に係る留意事項や、クレーム処理要領について記載がある。

(ｴ)　マニュアルに係るやりとり等の経緯

配送マニュアルの時間拘束の規定については、上記２(1)及び(2)のとおり、Ｃ１労組と会社との平成２１年１１月５日及び同月３０日の団体交渉で協議され、マニュアルから削除された。

会社は、「下請事業者安全大会」を開催し、交通事故や服装、マナー、クレーム、営業活動等について説明している。平成２８年の大会資料では、服装、マナー、車両の整理、車両の駐車方法、挨拶、喫煙、安全衛生管理、熱中症等の予防、脚立やはしごを利用する作業や電動のこぎり等を使用する作業の留意点等、現場作業完了後の確認事項等について、写真やイラストと文章で説明がなされている。しかし、上記(ｱ)ないし(ｳ)の各マニュアルについて言及する部分はない。

各マニュアルの効力について、上記３(2)のとおり、平成２９年９月１３日の第１回労使協議の場で、会社と組合で異なる認識が示された。

イ　従業員向けのマニュアル等

(ｱ) 従業員向けマニュアル

会社では、令和２年以降、主に困難度の高い配送業務に従事する従業員向けとして、配送マニュアル、畳寸法マニュアル（ＯＪＴ）、襖寸法マニュアル及び網戸寸法マニュアルを作成している。これらのマニュアルには、挨拶や、報告・連絡・相談に係る留意事項のほか、寸法の計測・記録の仕方やコツ、注意事項、用語解説などが製品仕様ごとに図や写真とともに詳細に記載されている。

(ｲ) 従業員向け新人研修資料

平成２８年頃に作成された会社の従業員向け新人研修資料には、「下請け業者との関係」という項目があり、基本は会社から下請内の孫請に直接命令できず、注意等も下請の親方からしてもらうこと、下請の親方が了承している場合は例外であることの記載に加え、「ほとんどの下請け業者は例外をやっています。ですが…例外をやってくれる下請業者は非常に協力的だと理解してください。」との記載がある。

また、下請に支払われる労務単価について、下請の従業員や孫請に労務単価を通知してしまうとトラブルになる旨が記載されている。

(3)　下請の専属性

ア　下請取引基本契約における規定等

下請取引基本契約には、下請に対し、会社との専属的な取引を求める規定はない。なお、会社が平成２２年に下請取引基本契約を採用す

る前に用いていた工事提携契約には、会社と提携している期間中は会社以外から仕事を請け負ってはならない旨の条項が設けられており、平成２１年１１月３０日のＣ１労組と会社との間の第２回団体交渉（上記２(2)）において、会社の代表者が、当該条項を削除する予定である旨の発言をしていた。

実際には、Ａ１やＡ２は、会社から受託する案件以外に業務を持たず、専ら会社から請け負う業務の作業に従事していた。Ａ１の孫請も、会社との本件紛争発生前はＡ１が会社から受託した業務を専ら行っていたが、業務量の減少に伴い、Ａ１の傘下から離れる者もあった。

イ　再発注について

これまでに、Ａ１は、会社以外の顧客から家屋のリフォーム工事等を受注し、そのうち一部を会社に再発注したことがあったが、顧客から得た報酬は、そのまま会社に支払われた。

また、Ａ１の孫請であるＡ８は、身内が働いている企業が会社に業務を発注していたが、事情により会社に直接発注することができなくなったため、Ａ８が当該企業から受注し、会社に再発注する形を取ったことがあった。この場合もＡ８は、手元に利益を残してはいない。

(4)　会社による下請の管理の状況

ア　作業時間帯について

下請向けの配送マニュアル及び襖製作マニュアルには、８時までには出勤すること及び１８時までは緊急対応のためスタンバイすることが定められていた（上記７(2)ア(ｱ)及び(ｳ)）。

配送マニュアルの上記記載については、Ｃ１労組と会社との平成２１年１１月５日の団体交渉で協議され、マニュアルから削除された（上記２(1)及び(2)）。実際には、顧客の求めによる時間指定がなさ

れることがあった。Ａ１が配送業務を行う場合の作業時間は概ね７時から２１時までであった。

襖製作の実際の作業時間帯は、Ａ２については、９時頃から１８時頃までであった。Ａ３については、他の下請と共用している洗い場の使用時間帯をずらすため、早朝の３時頃から昼頃にかけて作業を行っていた。

畳製作マニュアルには作業時間についての規定はなかった。実際には、畳製作で発生する騒音のため作業できる時間は日中に限られ、Ａ１が畳製作を行う場合の作業時間は概ね９時から１９時までであった。

会社が、平成２８年６月１２日発行の求人広告媒体に掲載した調布店の配送業務に係る「請負作業者募集！！」と題する記事では、「時間」の欄に「9:00～18:00　※請負なので時間内外で自由な作業時間を組立てられます。」との記載があった。

イ　下請の評価等について

会社には、下請に対する評価制度はなく、また、下請の技術習得のための研修・訓練を行っていたとは認められない。下請で経験年数の長いＡ１やＣ２が、会社の直雇用従業員や他の下請及び孫請にも業務についての技術指導を行うことがあった。

平成２９年４月１５日、会社は、会社の顧客からの、配送作業員の態度や挨拶、清掃に関するクレームを受けた際、「下請け業者代表者様」宛てに、注意事項を遵守していないとして、作業、接客態度等の改善を求める文書を出した。

(5)　会社による孫請等の管理の状況

ア　下請取引基本契約における規定等

下請取引基本契約には、下請として契約する者が自ら受託業務の作業に従事しなければならない旨の規定はなく、同契約第１６条第１項（上記(1)ア）には、下請は、あらかじめ会社の書面による承諾を得て、個別契約に基づく「製品の製作等」を第三者に再下請させることができるとされている。また、下請取引基本契約には、下請が自ら従業員を雇用することを想定した規定が設けられている（第５条、第６条、第１８条、第２２条）。

実態としては、孫請等の増減について会社に対する事前の承諾の求めや報告がない場合が多く、会社は、下記イのとおり店舗に入場する者の把握はしていたが、製作業務及び配送業務の双方について、下請が会社から受託した業務をさらに委託することを拒んだり、孫請等の選定に関与したりすることはなかった。

イ　店舗作業場の入場者の把握

会社は、下請及び孫請に対し、各店舗の作業場での作業に当たって入場許可登録票を提出させることとしていた。この登録票には、氏名、親方名（注：下請名）、作業種目、入場開始日、住所、連絡先、生年月日、健康状況、使用車両ナンバー等を記入させていた。また、親方名を記載する箇所には、「※本人の場合は、本人と記入して下さい。」との記載があり、「私は、会社の受注した業務を、会社と共に、お客様にご満足をして戴けるよう、技術と接客に全力で努めることを誓います。特に、納期・品質・接客には注意いたします。又、作業中の安全については、十分気を付けて、行動いたします。」との誓約文と、署名欄があった。

平成２８年７月、会社は、作業場に入場許可を得ていない者が出入りしている事実が発覚したため、作業場に出入りする孫請の人数や素

性を把握する必要があるとして、下請に対し、入場者名簿報告書により、使用している孫請について月次報告を求めることとした。

(6)　会社から下請への報酬の支払

ア　報酬単価等

会社が下請に委託した業務に係る報酬単価は、下請取引基本契約第３条（上記(1)ア）に基づいて作成した下請取引単価表に定められている。単価は、会社が提示し各下請の同意を得て決定された金額であるが、同意が得られない場合は想定されていなかった。

各作業の平成２２年頃における単価は、配送について、畳１帖は引上げ・寸法（製作前配送業務）は２８５円、込み（製作後配送業務）は２８５円、半帖引上げ・寸法１４２円、込み（製作後配送業務）は１４２円と記載されていた。新規製作の畳についても製作前の寸法は必要となることから、新規畳１帖は引上げ・寸法１９０円と記載され、込みは張り替えと同様に２８５円とされていた。畳以外の配送については、襖は引上げ・寸法と込みがそれぞれ９５円、障子が引上げ・寸法と込みがそれぞれ９５円とされており、新規襖は引上げ・寸法は１９０円、込みは２８５円、新規障子については引上げ・寸法が１９０円、込みが４７６円とされていた。

製作については、畳表替え１帖３８０円、切り合わせ４７６円、畳裏返し３８０円などとされていた。襖は大・丈長は表紙張り替え７００円、裏雲華紙３００円、小は表紙張り替え３００円、裏雲華紙２００円、源氏襖大は表紙張り替え９００円、裏雲華紙３５０円などとされていた。

特殊な畳や襖等の新規製作、作業内容に不特定な内容を含む張り替え等については、業務完了後に会社が単価を提案し、下請の同意を得て決定されていた。

会社が、平成２８年６月１２日発行の求人広告媒体に掲載した調布店の配送業務に係る「請負作業者募集！！」と題する記事では、「報酬」の欄に「完全歩合制　収入例／作業者Ａさん（４０歳）１日１４件　月収５０万円（税込）　月間６５万円を超える方もいます！！」との記載があった。

イ　報酬の支払

会社は、各下請に対し、委託した業務の種類ごとに単価を乗じた報酬を月単位で合計し、下請取引基本契約（上記(1)ア）第３条第３項に従い翌々月５日に支払っている。

会社は、下請に支払った報酬が、孫請にどのように分配されるかについての決定には関与していない。

Ａ１については、Ａ１及びＡ１の孫請が行った業務に係る報酬がＡ１の銀行口座に振り込まれていた。なお、会社がＡ１に交付する支払明細においては、配送業務については、Ａ１自身及びＡ１の孫請がそれぞれ幾ら分の業務を行ったかが分かるようになっている。また、Ａ１の意に反して、会社の店舗事務員が孫請に対し支払明細を見せたり、単価表の内容を教えたりしたことがあったため、Ａ１の孫請は、Ａ１が会社から請け負う業務の単価を把握していた。

Ａ２については、Ａ４が実施した業務に係る報酬と合わせ、会社がＡ２の銀行口座に振り込んでいた。Ａ２からＡ４に対しては、控除を行うことなく、分担した作業に相当する報酬が分配されていた。

ウ　支払報酬からの控除

会社は、下請に対する報酬支払の際、賃貸借契約（上記(1)イ）第２条に規定する機械及び工具等の使用料及び各保険の保険料の合計分として「設備使用料及び保険料」を支払金額の１％分、同契約第４条に規定する「車両使用料」を月額原則１万円、それぞれ支払金額から

控除するほか、「クレーム対処費」、「養生ビニール代」、「材料代」、「駐車違反金」、「コピー用紙代」等を控除している（同第１３条、上記(1)ア）。

ただし、材料については、下請取引基本契約（同(1)ア）第４条第１項に「有償または無償」で供給する旨が規定されており、現に、材料のうち下請が通常使用する襖紙や畳表については、素材の銘柄などを指定する会社が支給して、クレームによるやり直しの場合等を除き、会社が費用を負担している。作業台や機械以外の電動工具、道具、カッターの刃などの消耗品は下請が自前で用意して使用していた。

クレーム対処費は、顧客等から納入製品の欠陥等について会社にクレームがあった場合に、会社が当該作業を行った下請に対して請求し、これを下請への報酬から控除するものであるが（同契約第２２条第２項、上記(1)ア）、下請がミスの有無や損失額等につき異議を申し出ると、会社が請求を取り下げることもある。

エ　単価や報酬の決定をめぐる交渉

(ｱ)　単価の改定

平成２５年１月１７日、会社は、下請に対し、襖の製作業務について、同年６月１日現場完了分から単価を引き下げる旨の文書を発した。

Ａ２は同年２月２５日、Ａ３は同月２８日、単価引下げに係る同意書を会社に提出した。

Ａ１は、同意書を提出しなかったものの、同年６月１日以降は、引き下げられた単価に基づいた報酬を受領していた。平成３０年、Ａ１は会社に対し、単価引下げ分の支払等を請求する訴訟を提起したが、令和５年１１月、和解が成立した。

(ｲ)　Ａ１の孫請が行った業務報酬に係る相談

平成２９年８月９日、Ｂ１とＡ１とは、Ａ１の孫請が行った網戸のクレーム対応業務（現場から網戸を引き上げる予定で現場に赴いたが、実際には網戸の引上げが不要だったという事案）に係る単価について相談した。Ａ１は、引き上げてきて施工し、納めに行ったということにして、上げ込み代（引上げ作業込みの報酬）でよいのではないかと述べたところ、Ｂ１は「大丈夫ですか。」と確認し、Ａ１は「いいと思うよ。」と応じた。

８　Ａ１、Ａ２、Ａ３に係る事情

(1)　下請業務をめぐる会社とＡ１との交渉等

ア　Ａ１の配送案件の受発注

平成２９年９月２２日、Ａ１は、新規製作に伴う配送業務の場合、製作物に直しが必要になるときに採寸を含む製作前配送業務を行った下請に負わされるクレーム対処費が高額すぎるとして、Ｂ１に対し、「今事務にもはっきり言ったけど、今後一切うちにもう新規頼むなと。」、「うちはもう二度と新規やんねえって、あん時から宣言してんだから。いつまで新規やらすんだよ。やらねえから、もう。」などと述べた。また、同年１１月２日、Ａ１は、会社事務員との会話の中で、事務員が「でも、それって、あれですよね、新規やる、やらないの前の話じゃないですか。」と述べたのに対し、「いや、新規やんねえっつった後に行かしてたよね、１０月半ばまで。」などと述べ、新規製作に伴う配送業務案件の発注が継続しているとして抗議した。

このように、Ａ１は、同年９月２２日以降、高額なクレーム対処費が発生するリスクのある畳や襖等の新規製作に伴う配送業務案件の受注を拒否するようになった。

その結果、会社は、Ａ１に対し、新規製作に伴う配送業務を含む案件の発注を控えるようになったが、同時点では、その他の発注の打切りや取引の停止などの措置は執っていない。

イ　城北店からのＡ１の撤退

平成３０年５月２９日、Ａ１は、Ｂ１に対し、前年７月から練馬店の業務を引き継いでいた城北店の発注量について、孫請が生活できる件数でないとして、「城北（店から）は今月いっぱいで撤退させてもらうんで。」と述べ、また、「このことは組合通してあれすると思うんで。」とも述べた。

さらに、その後、Ａ１は、Ｂ１に対し、８月で八王子店の配送業務と、所沢店の配送業務の一部からも撤退する旨を電話で伝えた。

(2)　Ａ１の孫請とＡ１との関係

ア　Ａ１の役割

Ａ１は、会社から受託した業務に関し、孫請や会社従業員に対する技術指導、会社等との対外交渉、繁忙期の孫請の人員配置、連絡などを中心に担っていたが、会社から受託した製作業務のうち難易度の高いものや配送業務の一部を自ら行うこともあった。Ａ１の孫請は、Ａ１の指定する店舗で、各担当業務を行っていた。

なお、下記イ(ｱ)のとおり、会社がＡ１に対して支払う報酬のうち、Ａ１自身による配送又は製作の業務に係るものは、平成２８年において２％弱であった。

イ　報酬の分配方法等

(ｱ)　報酬額

Ａ１は、会社から支払われた報酬を、基本的にＡ１自身及びＡ１の孫請の行った業務量に応じて分配していた。

平成２８年１月から同年１２月までの１年間についてみると、会社からＡ１に対して支払われた報酬は、上記７(6)ウによる控除前で総額約１億６７１万８０００円であった。このうち、Ａ１自身による配送又は製作の作業に係る報酬としてＡ１が自身に分配した金額は、上記総額の１．８７％に当る約１９９万２０００円（月額は、約９万２０００から約２８万６０００円の間で変動し、平均約１６万６０００円）であった。

同期間において、Ａ１の孫請は計１９人いたが、このうち少なくとも１５人で月額平均が５０万円を超えており、最も高い者で月額平均約８５万７０００円であった。

(ｲ) 各種控除

Ａ１は、孫請への報酬の分配に当たり、会社が控除する金額（上記７(6)ウ）のうち、「設備使用料及び保険料」（各孫請の報酬の１％分）、「車両使用料」（月額原則１万円）、クレーム対処費、駐車違反金及びクレームによるやり直し分等一部の材料費を控除するほか、緊急要員費などを、孫請に負担させていた。

緊急要員費とは、各店舗の孫請だけでは対応しきれない発注があったとき等に、Ａ１の指示で、遊軍として駆り出された孫請に支払う費用のことで、Ａ８等が緊急要員の役割を担っていた。

(ｳ) 拠出金

さらに、Ａ１は、孫請に分配する報酬から、「拠出金」の名目で一定割合の金額を控除している。拠出金の割合には、分配金額の２０％（通常の者）、１５％（店舗で小頭としての役割を担う者等）、１０％（店舗の移動により負担が増すなどした者等）の三つのランクがある。各孫請にどのランクを適用するかは、孫請との協議を経

てＡ１が裁量で決めている。また、Ａ１自身の報酬額からの拠出金の控除はなされていない。

平成２８年及び平成２９年でみると、拠出金の総額は会社からＡ１に支払われた報酬（平成２８年は約１億６７２万円、平成２９年は約８，９６２万円）の１７％弱となる。

(ｴ) 拠出金の用途

拠出金は、孫請が各自算出した報酬額と会社が孫請ごとに示した報酬額とが異なる場合の差額（下表の「預り金差額」）の調整、コピー用紙や養生ビニール材の費用、カッターなどの道具の購入費、通信費、会議費等に宛てられている。

また、Ａ１は、拠出金の一部を自己の収入としていた。その金額は、拠出金の累積残高に応じてＡ１が独自に決めていた。平成２７年初旬には、余剰の拠出金によりＡ１の屋号であるＣ３の業務用の車両（軽ワゴン車）を購入したことがある。また、生活に困窮する孫請がいる場合には、自らが行った業務の報酬の一部を当該孫請の報酬に振り替えることもあった。

(ｵ) 拠出金等に係る収支

Ａ１は、組合に加入した当時、自己の収入について税務申告をしておらず、組合加入後、孫請への報酬分配方法や自己の収入を確認した結果、組合が作成した資料によれば、平成２８年ないし平成３０年における拠出金など孫請に対する報酬から控除した金員等とその使途は下表のとおりである（収入欄と支出欄との同一項目で金額が異なるのは、各月の締め日が異なることによる。）。

単位：円

	平成28年	平成29年	平成30年

収入	孫請からの拠出金		17,734,111	14,725,762	6,000,684
	控除	クレーム対処費として	1,160,661	431,448	34,612
		トラックリース代として	1,429,774	1,386,000	695,000
		保険料として	574,942	434,678	360,000
		賃貸料として	574,942	434,678	169,720
		駐車違反金として	135,000	30,000	169,720
		材料費として	591,552	397,725	15,000
	緊急要員費・緊急外注代		3,688,000	3,130,000	47,216
	孫請からの貸付金返済		1,788,048	317,000	271,375
	計		27,677,030	21,287,291	7,763,327
支出	預り金差額		▲305,667	▲235,897	227,942
	会社に支払う	クレーム対処費	1,098,613	1,386,000	721,000
		トラックリース代	1,429,774	533,095	34,612
		保険料	532,996	448,088	151,677
		賃貸料	532,996	448,088	151,677
		駐車違反金	135,000	30,000	15,000
		材料費	591,552	209,520	66,960
		養生ビニール代	222,480	397,725	47,216
		コピー用紙	3,108	6,216	3,108
		書類送付代	617	617	617
	緊急要員費用		11,329,000	10,004,754	2,300,000
	孫請への貸付金		2,716,567	1,168,000	868,725
	車両修繕費		414,999	619,371	974,663
	駐車場代		144,000	264,000	33,000
	倉庫代		1,020,000	1,020,000	510,000
	工具代		1,474,037	770,688	350,083
	通信費		1,158,811	1,441,113	887,542
	交通費		840,880	1,135,478	874,256
	雑　費		88,909	62,573	91,639
	会議費		819,900	532,931	217,225
	計		24,248,572	20,242,360	8,526,942

収　支	3,428,458	1,044,931	▲763,615

また、拠出金の控除前後での孫請への報酬の分配をみると、平成２８年では、会社からＡ１に支払われた報酬のうち、拠出金の控除前で約９８％（上記(ｱ)）、控除後で約８１．５％が孫請に支払われていた。

ウ　Ａ１の孫請の業務処理手順等

各店舗の事務員は、各営業日のおおむね１８時頃までに、Ａ１の自宅に、翌日配送分を一覧表として記載した発注書をファクシミリで送る。Ａ１は、平成２９年９月の第１回労使協議で八王子店からの交付を受けていない等と主張し、当該協議後、同店からＡ１にファックス送付により交付されるようになった（ただし、平成３０年９月頃から平成３１年１月頃までの間は、八王子店からファックス送付がなされなかった。上記３(2)(3)、６(3)ア(ｲ)）。

上記発注書の交付と同じ頃に、各店舗の事務員は、配送伝票を下請ごとに仕分け、各店舗に設置してある各下請の名前が記載されたケースに入れている。

配送伝票に当該業務の担当者として孫請名が記載されていることは通常はなく、配送業務を担当するＡ１の孫請は、配送伝票に記載された内容に基づき孫請間で担務を割り振るが、自分たちで対応し切れない発注があった場合等は、Ａ１に指示を仰いでいた。配送伝票の中には、下記①から⑨までのような指示事項が印字又は手書きされているものもあり、これらの配送伝票はＡ１の名前が記載されたケースに入れられているが、上記のとおり発注書はＡ１にファクシミリで送られるようになっていたものの、そのような配送伝票の内容がＡ１に直接知らされるわけではない。

① 畳の納品時にラミクラフト紙を畳の上に敷き詰める指示

② 引上げ時刻、納品時刻（「９時から１２時まで」、「４月２５日AM or ５月２日AM」などと書き込まれる。）の指示

③ 現場での集金の指示

④ 会社に業務を発注した業者の名前を現場で名乗る指示

⑤ 襖の本数等の現場確認や現場の状況調査の指示

⑥ 現場での立て付け調整の指示

⑦ 現場や現場監督への連絡の指示

⑧ 畳を顧客会社の倉庫前に持っていく旨の指示

⑨ 現場調査から全てを特定の孫請で対応する旨の指示

製作業務を担当するＡ１の孫請も、前記のとおり作業場にある下請のケースに格納された製作票に基づき（上記６(3)ウ(ｱ)）、孫請間で担当業務を割り振り、場合により、Ａ１に緊急要員を要請していた。

エ 名札及び車両

上記７(1)アのとおり、会社とＡ１との下請取引基本契約第５条第３項は、配送業務においては、会社の下請であることを明記した名札を装着することを定めており、Ａ１及びＡ１の孫請は、会社又は会社の顧客の名前が記載された名札を着用していた。

また、同契約（上記７(1)ア）第７条並びに賃貸借契約（同イ）第１条及び第４条第２項のとおり、会社は、必要に応じ下請に車両を賃貸することとされ、また、通常は、下請にリース車両を月額１万円で使用させており、その車両には会社名が記載されているとともに、ＥＴＣが備え付けられてＥＴＣカードが配付されていた。

会社は、貸与するトラックにＧＰＳを設置し、これに基づいて作成される運転傾向のデータ及び分析結果である「ドライバー診断詳細」についてリース会社から提供を受け、下請及び孫請に配付していた。

(3)　Ａ２及びＡ３の業務

ア　Ａ２の業務内容及び状況

Ａ４はＡ２よりも襖製作の経歴が長いこともあり、Ａ２がＡ４に作業上の指示をすることはなく、Ａ２は、会社から受託した製作業務を、Ａ４と協議の上、会社の店舗内作業場の作業台を用いて分担して行っていた。

イ　Ａ３の業務内容及び状況

Ａ３は、作業台を２台使用して、自身が作業を行うほか、妻子に作業をさせていた。このうち子については、対価の支払はしておらず、妻から小遣いを渡していた。

これに加えて、平成１７年から平成１８年までの少なくとも一定時期において、少なくとも１名、延べ５名の孫請等を利用して会社からの業務を受注していたが、孫請等について、業務を教えようとしたものの長続きしなかったとして、妻子以外の孫請等の利用を行わなくなった。なお、令和３年１０月以降は妻は作業を行っていない。

Ａ３は発注が多いときで年間１０００万円の報酬を得ていたが、Ａ３は会社からの発注が多く長時間労働を強いられるとして、令和２年１月から９月頃にかけて、会社に「〇日込分出来ればストップしてください。」「〇日込分少なめでお願いします。」「すでに多い現場入ってます。」「※すでに多いので。」などと記載された手書きのメモを少なくとも５１回交付していた。また、Ａ３は、業務量が多いとして会社に人員増を頼んだ際に、会社が長時間労働を緩和するためには自分で人を入れろとの対応をしたことから、自身の知り合いに業務を手伝わせたことがある。

９　Ａ１及びＡ２の受注量の推移

(1)　Ａ１の報酬額の推移

Ａ１は、上記１(4)のとおり、平成２７年８月までは調布店など、同月の調布店閉鎖後は八王子店などで、業務を受託していた。平成２６年１月から平成３０年１１月までに会社がＡ１に対して支払った年間の報酬額は、上記７(6)ウの控除後の金額で以下のとおりである。

単位：円

	報酬額（控除後）	対平成 26 年比
平成 26 年	139,945,706	－
平成 27 年	123,313,083	88.1%
平成 28 年	101,825,679	72.9%
平成 29 年	85,374,236	61.0%
平成 30 年※	40,327,595	－
平成 31/令和元年	28,945,192	20.7%
令和 2 年	24,368,402	17.4%

※　平成 30 年は、１月から 11 月までの報酬額である。

(2)　Ａ２の報酬額の推移

Ａ２は、上記１(5)のとおり、平成２７年９月から横浜店で、それ以前は調布店で業務を受託していた。平成２６年１月から平成３０年１１月まで、上記７(6)ウの控除後の毎月の報酬は、約６５万円から約１２１万円までの幅があるが、年間の報酬額は以下のとおりである。

単位：円

	報酬額（控除後）	対平成 26 年比
平成 26 年	11,509,172	－
平成 27 年	11,086,366	96.3%
平成 28 年	10,781,058	93.7%
平成 29 年	10,024,761	87.1%

平成30年※	9,338,520	－
平成31/令和元年	9,625,066	83.6%
令和2年	8,779,223	76.3%
令和3年	8,051,582	70.0%

※　平成30年は、１月から11月までの報酬額である。

第４　当委員会の判断

１　争点１（Ａ１、Ａ１の孫請、Ａ２、Ａ４及びＡ３は、労組法上の労働者といえるか。）について

(1)　労組法上の労働者性の判断枠組み

ア　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（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、労組法の適用を受ける労働者は、労働契約法や労働基準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に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。

イ　こ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。

(ｱ)　労務の供給が業務委託等の労働契約以外の契約形式によってなされる者であっても、実質的に、①当該労務供給を行う者たちが、相手方の事業活動に不可欠な労働力として恒常的に労務を供給するなど、いわば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当該労務供給に対する対価ないし同対価に類似するものと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と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、「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する」労働者に当たるとみるべきである。

(ｲ)　上記(ｱ)①の「事業組織への組入れ」の判断に関しては、補充的に、(a)当該労務供給者が相手方からの個別の業務の依頼に応ずべき関係にあるか、(b)当該労務供給者が労務供給の日時や場所について拘束を受け、労務供給の態様についても、相手方の指示ないし広い意味での指揮監督に従って業務に従事しているか（この要素は、労働契約法ないし労働基準法上の労働者におけるものほど強度である必要はない。）、(c)当該労務供給者が相手方に対して専属的に労務を供給しているか、といった要素も考慮されている。

(ｳ)　他方、当該労務供給者が、自己の独立した経営判断でその業務を差配すること等により利得する機会を恒常的に有するなど、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。

ウ　そして、労務供給関係にある者の労組法上の労働者性の判断において用いられてきた、上記イ(ｱ)①の「事業組織への組入れ」という要素については、自らが労働者であると主張する者がその相手方に対し、相手方の定めた作業の具体的内容、方法又は手順などの作業の態様に

従って労務供給を行い、相手方がその作業を管理ないし支配して事業を行う関係にあることがその内容に含まれている。すなわち、このような管理ないし支配の関係からして、それを踏まえて、相手方が指揮命令を行う労働契約関係、または又は相手方が指揮命令を行っているとはいえないまでもそれに類する労務供給関係にある場合に、団体交渉の保護を及ぼすべき必要性と適切性が認められるものである。このため、事業組織への組入れの判断に当たっては、労働者と主張する者が、事業活動を行う相手方にそのような労務を供給する関係にあるといえるかについても考慮すべきこととなる。その際、団体交渉による保護が求められるのは、上記のとおり、基本的には本人の労務供給に対してその相手方が指揮命令又はそれに類する管理ないし支配を行う点において、労働契約に類する関係にあるものといい得ることによるから、労働者と主張する者が相手方に労務を供給する関係にあるといえるかの判断に当たっては、本人自らの対応が求められているか、他人労働力の利用が許容されている場合にはそれが本人の補助的な役割に留まるのかも、考慮の対象となる。

本件では、こうした観点も踏まえて、まず、Ａ１、Ａ２、Ａ３を含む下請について、上記イ(ｱ)の①ないし③及び①の補充的要素である同(ｲ)の(a)ないし(c)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。

(2)　事業組織への組入れ

ア　会社の事業と下請の役割

会社は、顧客からの受注により、住宅等のリフォーム現場に納入する畳や襖等の新規製作や既存張り替え、現場への搬出入を含む配送等を行っており、複数の下請との間で、畳や襖等の製作、運搬・設置の

業務請負を目的とする下請取引基本契約を締結し、大部分の業務を下請に発注している（前記第３の１(1)）。

上記会社の行う業務のうち、畳や襖等の製作業務は、新規製作と、既存張り替えとに大別される（同６(1)）。また、畳や襖等の運搬・設置に関する配送業務は、現場での採寸を含む製作前配送業務と、現場での敷込みを含む製作後配送業務とに大別される（同６(1)）。

そして、採寸・敷込み業務は、採寸の結果を製作する畳や襖等の仕様に反映させるなどの点で製作業務と連続性がある重要な業務と位置付けられ、配送業務と製作業務にはそれぞれ別の報酬が設定されている。会社の業務は、製作前配送業務、製作業務、及び製作後配送業務という一連の作業となることが多いが、両者の業務は同一の者によって遂行されるとは限らず、製作業務のみを担当する者や配送業務のみを担当する者がおり、また、孫請を含む複数の者の間で両業務を分担する場合もある（同６(1)ウ）。

会社の下請には、平成２８年１２月現在、下請３４者のうち、有限会社が２社、株式会社が２社、合同会社が１社存在する（同６(2)ア）。そして、会社は、製作業務と配送業務の双方について、自社で直接雇用する従業員により行うこともあるが、多くは下請及び孫請が担っている（同６(2)イ）。会社の従業員と下請や孫請とでは、作業の内容自体については厳然たる差異があったとは認められないが、製作業務については、経験の高い一部の下請が難易度の高いものを担当することがあり、クレーム対処のリスクや作業に特殊性のある業務については会社の従業員が担当するなどの差があった。

以上からすれば、下請は、会社の受注から畳や襖の新規製作や既存張り替えを経て現場への納入に至るまでの一連のプロセスを効率的に行う下請システムないしビジネスモデルの中で、枢要な役割を果た

している。もっとも、上記(1)ウのとおり、労組法第７条の「労働者」該当性においては、会社の下請への関与の在り方をも考慮し、本件において下請が、会社の事業に不可欠な労働力として、すなわち、労務供給を行う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かも含めて判断する必要がある。

イ　下請の業務遂行への会社の関与

(ｱ)　会社の店舗との関係

前記第３の６(2)ウのとおり、会社は、顧客からの注文を受けるに当たって各店舗の中心的な担当エリアを決めている。各下請が、会社のどの店舗で顧客から注文を受けた案件を下請として受注するかについて、下請取引基本契約や賃貸借契約における明示の合意はないが、同６(2)ウの事情から、下請は、会社と下請取引基本契約を締結する際に、どの店舗の業務を担当するかを合意していたものと認められ、そのため、どの店舗の業務をどの下請に発注するかは実際上固定されていたといえる。

(ｲ)　発注から納入までの作業の流れ

会社は、顧客から個々の案件の注文を受けると、当該注文を受けた店舗の業務を請け負う下請に対し、会社の担当店舗から顧客への納期を同じくする案件等を記載した発注書を交付し、下請は、これにより案件の概要を把握していた（前記第３の６(3)ア）。

そして、製作業務については、会社は、発注書のほか、製作票を作成して必要に応じて製作前配送業務の結果を反映した上で作業場にある各下請のケースに格納して、下請に目的物の仕様を伝達しており、製作業務を行う下請や孫請は、これを閲覧することで、受注データの修正や補足がなされた場合も含めて、製作票により目的物である畳や襖等の最終的な仕様を把握していた。そして、製作業

務を行う者は、この仕様に従って畳や襖等の新規製作や既存張り替えの作業を完了させており、会社がこれを超えて作業の方法や手順についての指示を行っていたとまでは認められない。また、製作業務を完了した下請や孫請は、完成した仕事の内容を製作票に手書きで記入して会社に提出し、会社は、各業務の完了報告を受けていた（同６(3)ウ）。

配送業務については、会社は、発注書のほか、配送伝票を店舗内の各下請のケースに格納して、下請に納期等の状況を伝達しており、下請や孫請はこれを閲覧等できるようになっていた他、定型的でない個別の案件ごとの注意事項についても配送伝票で伝達していた。製作前配送業務を行う下請は、畳や襖の引上げのために現場に赴いた際に、「引上げ寸法伝票」と題する伝票に、現場の形状、畳等の状態等に係る伝達事項を記載し、引上げ対象となった畳等に貼付することで伝達していた（同６(3)イ）。

(ｳ)　下請の評価・訓練・マニュアル

会社においては、下請の評価制度やそれに応じた等級付けの制度等はなく、また、会社が下請への研修、訓練を行ってその技能の取得や向上を図っていたと認められる事情はない（前記第３の７(4)イ）。しかも、会社の顧客等から会社に下請が納入した製品の欠陥等についてのクレームがあった場合には、下請がクレーム対処費を控除する形で損害賠償責任を負担することとされており（同７(6)ウ）、会社が、下請の作業の質を改善するための作業方法について具体的な指導等を行う態勢がとられていたとの事情は認められない。

会社は、下請等が従事する業務について従前複数のマニュアルを作成しており、平成２１年１１月頃まで下請に配付していた（同７

(2)ア(ｴ)）。このうち配送マニュアルにおいては、引上げに関し、「現場で引き上げ時に受注と数量・内容が異なっている場合には現場より直接担当者様に連絡する。」、「襖の破れ・枠割れ・反り・傷など問題点や予想される不具合も現地より直接担当者様に連絡をして説明了承をもらい引き上げ寸法伝票に記入する。」、また、寸法に関し、「各種類の専用寸法用紙を使用し、項目すべてを記入し指定された工場へＦＡＸする。」、「記入漏れのあった場合は直筆にて修正し再ファックスする。基本的に事務を通さない。」などといった、作業の方法や手順に係る具体的な指示とも解し得る記載がある（同７(2)ア(ｱ)）。

会社は、マニュアルは廃止済みであったと主張しており、確かに、本件審査において証拠提出されたマニュアルの作成日付は平成１７年のものであり、平成２８年開催の下請事業者安全大会の資料はこのマニュアルに言及していないが（同７(2)ア(ｴ)）、各マニュアルが回収されて今後用いない旨の周知が徹底されていたとも認め難い。そして、本件の配送業務には運搬作業のみならず現場の採寸等の作業も含まれるため（同６(1)ウ）、その作業結果が別の下請により実施されうる製作業務の作業内容にも影響することからして、会社も事実上マニュアルに沿った対応がなされることを前提としていたことが窺われる。加えて、会社が下請に対して実施する下請事業者安全大会の資料には、安全衛生の観点からの注意事項に加えて、挨拶や車両の駐車方法、服装、現場完了状況の確認事項や作業時の注意事項についての一部詳細な記載もあり（同７(2)ア(ｴ)）、配送業務のうち、会社の顧客の現場に立ち入る引上げ、採寸作業等については、会社により作業の方法や手順について一定の管理が行

われていたことが推認される。他方、製作業務については、作業に関して以上のような詳細な記述がなされていたとは認められない。

(ｴ)　本人による業務遂行の要否・孫請の利用

会社と下請の下請取引基本契約上は、下請が孫請などの他人労働力を利用することについて会社の承諾を得ることが求められていたが、実態としては、会社が、Ａ１を含めた下請による孫請の選定や孫請の担当業務の割り振りについて通常は関与することはなく（前記第３の７(1)ア、同７(5)ア、イ、同８(2)ウ、同８(3)ア、イ）、下請が受注した業務につき自ら作業を遂行することは特段求めていなかったものといえる。

孫請の利用状況をみると、下請には、１店舗のみから受託する者もいれば、複数店舗から受託する者もいるところ、複数の店舗から受注している下請は孫請など他人労働力の利用も多い傾向にあり、平成２８年１２月における３４の下請のうち、複数店舗から受注する下請のうち、７者で７名以上、１者で４名の他人労働力を利用していた（同６(2)ア）。Ａ１も、２０名程度の孫請（実質的に会社から直接の指揮命令を受けているかどうかについては争いがある。）とともに、Ｃ３というグループとして会社から業務を受託しており、同人が自ら現場作業に従事した業務に対する部分は報酬額でみると会社からのグループとしての受注の平均１．８７％にすぎず、同人は、特に高度の技術を要する製作業務等を自ら行う他は、孫請や会社従業員に対する技術指導、会社等との対外交渉を中心に行っていた（同１(4)、同８(2)ア、イ）。

(ｵ)　小括

上記(ｱ)ないし(ｳ)を踏まえ、本件における下請の業務のうち、まず製作業務についてみると、製作業務を行う下請は、引上げや採寸

の結果を踏まえて一部修正されることがありうるものの、基本的には会社の顧客からの個別の注文により定まる内容の作業を、会社から作業の方法や手順の指示を受けることなく、独自の技能に基づいて行うことで、目的物を完成させて会社に提供していたとみるべきである。このため、製作業務それ自体が、会社が事業として行う製造や加工業務の遂行のために労務を供給する性格のものであったとはいい難い。

なお、本件における張り替え等の製作業務については、製作前配送業務における採寸等の結果を踏まえて、製作等の目的物の仕様に修正が加えられることもあり、それにより作業の方法や手順等の態様に変化が生じる可能性もないではない。しかし、目的物の仕様の修正等により作業内容に調整が必要となり得ることは一般の製造や加工請負においてもまま生じ得ることであり、また、本件において、採寸等の結果を踏まえて、会社が製作業務担当者に対し、目的物の仕様の修正を超え、作業の方法や手順についての指示まで行っていたことを認め得る具体的な証拠はない。

加えて、上記(ｴ)のとおり、下請取引基本契約上は、他人労働力を利用するには会社の事前承諾を要するとされつつ、実態として孫請などの選定等に会社が特段関与することはなく、Ａ１のように複数の孫請を抱える下請も相当数存在した。また、会社は、下請本人が作業を遂行することを必ずしも求めておらず、Ａ１についても、同人が自ら現場作業に従事した業務に対する部分は会社からのグループとしての受注の平均１．８７％にすぎなかった。すなわち、会社と下請の具体的な関係において、会社は、下請又はその利用する孫請から、顧客の注文どおりに完成された畳や襖等の提供を受けることを求めていたのであって、それら目的物の提供を受けられる限

り、発注した製作業務につき、誰がどのように作業を行うかには関心を持っていなかったといえる。

以上からすれば、本件の会社と下請との関係において、製作業務については、下請が会社に対して自らの労務を供給する性格は希薄であったといえる。

次に配送業務についてみると、畳や襖を運搬する業務がそれ自体として会社の事業のための労務の供給という性格を持つことは否定できない上、会社の顧客の現場に立ち入る引上げや採寸等の作業についても、上記(ｳ)のとおり、会社は事実上マニュアルに沿った対応がなされることを前提としていたことが窺われ、作業の方法や手順についての一定の管理が行われていたものとみられる。さらに、上記(ｲ)のとおり定型的でない個別の案件ごとの注意事項が配送伝票の記載により会社から下請に伝達されることがあったことから、会社が作業方法や手順について一定の関与をしていたことが窺える。もっとも、上記(ｴ)のとおり、配送業務についても他人労働力の利用にあたり会社が特段関与することはなく、下請が自ら配送業務を遂行することが求められていたという事情も窺われない。

以上から、配送業務については下請が会社に対して自らの労務を供給する性格が製作業務に比して強いといえる。ただし、他人労働力の利用が許容され、自らが作業を遂行することは必ずしも求められていない点も考慮すれば、そうした労務供給としての性格から、労務供給関係に該当するとして、事業組織への組入れが直ちに認められるとまではいえない。

ウ　業務の依頼に応ずべき関係

本件において、下請取引基本契約上、個別契約の受注義務は定められていない（前記第３の７(1)ア）。また、Ａ１は、業務の種類につい

ては、クレーム対処費が高額すぎることを理由に、平成２９年９月以降配送業務は新規の製作に伴うものを拒み、既存張り替えに伴うもののみを受注するようになった（同８(1)ア）。さらに、業務の所属店舗について、Ａ１は会社に対し、平成３０年５月頃に報酬効率を理由として、「城北（店から）は今月いっぱいで撤退させてもらうんで。」と述べて撤退を通知し、その後同年８月に八王子店の配送業務と所沢店の配送業務について、受注を拒否する旨通知している（同８(1)イ）。

個々の受注についても、例えばＡ３は、会社からＡ３への発注量の増加に伴い、令和２年１月から９月頃にかけて「〇日込分出来ればストップしてください。」「〇日込分少なめでお願いします。」「すでに多い現場入ってます。」「※すでに多いので。」等と記載した手書きのメモを、会社に宛てて少なくとも５１回交付しており（同８(3)イ）、かかる事実から、個々の受注についても下請が会社からの業務量と納期を理由に調整を求めることが少なからずみられ、このような多数回にわたる要請に対して会社から依頼に応じるようにとの注意等がなされた事実も窺えないため、少なくとも発注量について会社が一定の対応をしていたことが窺える。

他方、下請としては、配送業務及び製作業務のいずれについても、会社が発注書を下請に交付してから、製作後配送業務を行う会社の下請が製作後配送業務を終えるまでの納期は、畳製作のみの場合で中１営業日、それ以外が中２営業日と短かったところ（同６(3)エ）、事実上、会社からの発注に備えるためには、他社からの発注に応えることや、会社との契約外の事情により会社からの発注を断ることは困難であったことが窺える。この点会社は、発注量は事前に予測がつく旨主張するが、発注書の記載のみから最終的な発注量の見通しを得ることは難しく（同６(3)ア(ｲ)）、上記の判断を左右するものではない。こ

のように、会社の発注に対する諾否の自由を制約する事情は存在するものの、本件では納期が短いながらも、会社が作業の開始について指示をしていたとは認められず、具体的な作業の開始時期自体は、納期を前提にして下請が自ら判断していたことが窺える。

以上を総合すると、会社からの個別契約の申込みとしての発注に対する下請の諾否の自由が一定程度制約されている点で、会社と下請との間には交渉力の格差があったとはいえるものの、労働契約関係またはそれに類する労務供給関係にあるかを踏まえて事業組織への組入れを判断するという上記(1)ウの観点からすれば、その点だけでは、労組法上の労働者該当性を根拠付けるものとしては十分ではないというべきである。

エ　広い意味での指揮監督関係、場所的・時間的拘束

(ｱ)　作業の態様についての指示の有無・程度

まず、個別の案件ごとの指示についてみると、上記イ(ｲ)のとおり、下請は、発注書及び配送伝票に基づき配送業務を行い、また、製作票に基づき製作業務を行っていた。そして、当該書面により伝達される情報が作業の方法や手順に関する指示に当たるかについてみると、製作業務については、製作票の受注データ欄に、会社の受注時の情報に基づく品名、柄、数量など、新規製作や既存張り替えなどの製造・加工業務を完成させるために性質上必要な情報としての作業の内容ないし仕様を記載したに留まり（前記第３の６(3)ア、ウ）、引上げや採寸の結果を踏まえて仕様の修正がなされる場合も含め、作業の方法や手順についての指示を記載したものとは認められない。

また、配送業務についても、発注書記載の情報（同６(3)ア）や、配送伝票に記載される現場名及び住所、引上げ・寸法と敷込みの各

納期、配送する品番・品名・枚数等のほか、入居の有無、エレベーターの有無など現場の状況等の情報（同イ）は、運搬作業の内容又は作業を実施する際に前提となる情報に留まり、作業の方法や手順についての指示とはいえない。もっとも、上記イ(ｲ)のとおり、配送伝票においては、定型的でない個別の案件ごとの注意事項が記載されることがあり、配送業務については、引上げや採寸作業等に関して作業の方法や手順についても会社から一定の指示がなされることがあったことが窺える。

次に、より一般的な指示についてみると、上記イ(ｳ)のとおり、まず、製作業務については会社から下請に具体的な作業の方法や手順の指示はなく、これを習得させるための研修、評価、指導もなされていなかった。これに対し、配送業務については、上記イ(ｳ)のとおり、配送マニュアルに作業の方法や手順に係る具体的な指示とも解し得る記載があり、会社も事実上マニュアルに沿った対応がなされることを前提としていることが窺われ、会社の顧客の現場に立ち入って行う引上げ、採寸作業等については、作業の方法や手順についての一定の管理が行われていたといえる。

なお、組合は、貸与車両の運転管理が、広い意味での指揮監督関係ないし事業組織への組入れを基礎づける事情であると主張するが、安全面からの要請を超えて、労務供給の態様に係る指示があったとは評価できず、事業組織への組入れを基礎づけるものとまではいえない。

(ｲ)　定期的な報告等の要求

会社は、上記イ(ｲ)のとおり、下請から業務の完了報告を受けていたが、これらの報告は、下請等が、自らの業務の完了を通知する行為であるか、又は、自らの業務に引き続いて業務を行う下請等に対

し、作業内容に関する情報を伝達する行為であって、それらを会社が求めていたとしても、下請に対して会社が作業の方法や手順について指示していたものとはいい難い。また、会社がかかる報告に基づき、当該下請又は引き続いて業務を行う下請に対し、報告結果を踏まえてその都度の指示を行った事情も証拠上認められない。

(ｳ)　場所的・時間的拘束

上記イ(ｱ)のとおり、下請は、会社と下請取引基本契約を締結する際に、どの店舗の業務を担当するかを合意していたものと認められ、下請がどの店舗の案件を受注するかは、概ね固定化されていた。しかしながら、これは、製作業務については、下請が下請取引基本契約を締結する際にどの店舗の業務を担当するかについて合意し、その店舗の機械及び作業台を賃借して業務を行っているためであって（前記第３の６(2)ウ）、会社が、そのような合意や会社の施設管理上の必要を超えて、下請の作業場所等につき一方的に決定ないし変更をなしえたとの事実は認められない。製作業務についての時間的拘束性についてみても、会社と下請の間では、畳や襖等の新規製作や既存張り替えの作業を行う時間は特段定められておらず、また、それを守るようにとの指示等もなされていたと認められないのであって、上記ウのとおり、納期が定められている結果としての実際上の制約はあり得るとしても、作業の遂行についての時間的拘束があったとは認められない。

また、配送業務についても、上記イ(ｲ)のとおり、製作前配送業務及び製作後配送業務は製作業務と一連の流れで行われるから、配送業務についても会社の施設内への立ち寄りを要し、実際には、どの店舗の案件を受注するかは概ね固定化されていた（同６(2)ウ）が、この点については製作業務と同様の評価も可能である。ただし、配

送業務では、顧客の現場に赴く必要があるところ、上記イ(ｲ)のとおり特定の店舗の案件のうちどの現場にいつ赴くかについては会社が指定し、上記ウのとおり下請は実際上それに従うことが多かったのであるから、その限りでは、配送業務に係る一定の時間的・場所的拘束性は存在したといえる。

(ｴ)　小括

このように、下請の製作業務の遂行については、そもそも労務供給関係としての性格が希薄である上（上記イ(ｵ)）、会社が下請に作業の方法や手順についての指示を行っていたとは認められず、下請が広い意味でのものを含めて会社の指揮監督下にあったとはいい難い。また、会社と下請関係に入る際の合意や会社の施設管理上の必要を超えた場所的拘束があったとはいえず、製作業務の作業の遂行についての時間的拘束があったともいえない。

これに対し配送業務については、引上げや採寸の作業についてはその方法や手順について会社から下請に一定の指示及び管理がなされていたといえ、その限りで、広い意味では会社の指揮監督下にあったといえる上、一定の場所的時間的拘束があったことも認められる。

オ　第三者への表示

本件の下請取引基本契約においては、下請の従業員の制服は下請が用意し、会社からの業務を受注した下請は、下請であることを明記した名札を装着することが義務付づけられていた（第５条第３項）。実際に、Ａ１及びその孫請は、配送業務の際には、会社の名前や会社の顧客の名前が入った名札を着用していた（前記第３の７(1)ア、同８(2)エ）。また、下請及び孫請には、下請取引基本契約（第７条第１項）に基づき、会社の車両を賃借して配送業務を行う者もいたが、貸与さ

れた車両には会社名が入っていた。これに対し、製作業務については、下請が会社の顧客と直接対面することは想定されておらず、業務遂行に際して第三者に対する会社名の表示はなされていなかった（同８(2)エ）。そうすると、会社名入り車両の使用や名札の装着は、会社の顧客との接点のある配送業務については、会社名入り車両の使用や名札の装着により、顧客に対し会社名を表示して業務を行っていたものといえる。

なお、会社は、貸与するトラックにＧＰＳを設置し、これに基づいて作成される運転傾向のデータ及び分析結果である「ドライバー診断詳細」についてリース会社から提供を受け、下請及び孫請に配付していたことからすれば（同８(2)エ）、会社は、ドライバー診断詳細によりドライバーの配送業務の状況を把握していたといえる。もっとも、会社がリース会社から提供を受けた情報をそのまま提供するのみであったことを踏まえると、自社の会社名入り車両での配送を行う車両の運行の安全性についての注意喚起に留まるものといえ、会社が配送業務を管理していたと評価し得うるに至る事情とまではいえない。

カ　専属性

下請取引基本契約上、会社は下請に対し、専属義務を課していない（前記第３の７(1)ア）。組合は、下請や孫請が、知人友人から依頼された業務を会社に発注する形式をとることがあったとし、これは、知人友人から直接下請や孫請が受注すると、会社以外からの業務を受注してはならないとする会社からの指示に違反するためであったとして、専属性が認められる旨の主張をするが、このような禁止の存在を認めるに足りる十分な証拠はない。

上記ウのとおり、納期の短さ（同６(3)エ）を踏まえると、事実上、下請が会社以外からの発注に応えることや、会社との契約外の事情に

より会社からの発注を断ることは困難であったことが窺えるが、かかる事情は、下請の会社に対する交渉力の弱さを示すものではあり得るとしても、それにより直ちに会社の事業組織への労働力としての組入れが根拠付けられるものとはいえない。

キ　小括

以上を踏まえると、会社の事業において下請が、孫請の利用も含めて枢要な役割を果たしていることは認められるが、下請の製作業務については、会社は、畳や襖等の製造・加工のために必要となる作業の内容又は仕様の指定を超えて、その作業の方法や手順を具体的に指示していたとは認められず、また、下請は、自らの作業遂行は必ずしも求められず、他人労働力を利用する場合も含め、会社の顧客からの注文内容に従った畳や襖等の新規製作や既存張り替えを、会社から作業の方法や手順について指示を受けることなく、それぞれが保有する独自の技能により完成させ、その結果を会社に提供していたといえるので、労務供給関係としての性格は希薄であったとみるのが相当である。さらに、業務の依頼に応ずべき関係、広い意味での指揮監督関係や場所的・時間的拘束、及び専属性の有無という観点からみても、下請が会社の事業組織に労働力として組み入れられていたと評価することは困難である。

これに対し、引上げや採寸等を含む配送業務は、畳や襖の運送自体が労務供給を伴う性格のものである上、引上げや採寸作業等に関しては作業の方法や手順についての会社による一定の管理が行われており、製作業務に比べれば労務供給関係としての性格は強まるといえる。また、広い意味での指揮監督関係や場所的・時間的拘束、及び専属性の有無という観点からみても一定の管理ないし拘束があったといえ、そうすると、業務の依頼に応ずべき関係にあったとまではいえないこ

とや、他人労働力の利用が認められ、本人の作業遂行は必ずしも求められていなかったことを踏まえても、製作業務に比べれば、会社の事業組織に労働力として組み入れられていると評価される余地は大きくなるといえる。

(3)　契約内容の一方的、定型的決定

各下請は、会社との間で、下請取引基本契約及び会社の設備・機械等についての賃貸借契約を締結しており、締結当時、各下請に個別に交渉により変更を加える機会があったという事情は認められない。この賃貸借契約に基づき下請が会社に対して支払う機械等の使用料や保険料（報酬額の１％）についても、機械の使用数や保険の適用の有無にかかわらず定型的に定められており、実際上もそれらの契約書の様式どおりの契約が締結されていた（前記第３の７(1)イ）。

会社は、当該使用料及び保険料の割合は、Ｃ１労組との交渉を踏まえて決定され一方的な決定ではないと主張するが、協議の結果や当該労働組合の要求の反映状況は明らかではなく、また、契約を締結する時点では様式どおりの契約が締結されているから、いずれにしても結論を左右する事情とはいえない。

下請取引基本契約は会社が作成した定型的な内容となっており、下請に支払う報酬の単価表も、契約上は、会社と下請で合意の上単価表を作成することとされていたが、実際には、実質的な交渉を経ることなく会社に決定されていたものといえる（同７(6)ア）。クレーム対処費についても、下請がミスの有無や損失額等に異議を申し出ると、会社が請求を取り下げることもあるが（同７(6)ウ）、当該申出は実際の作業状況に基づく訂正申入れの域に留まり、交渉により契約条件を決していたということまでは窺えない。

以上を踏まえると、会社と下請との間の下請取引基本契約の内容の相当部分は、製作業務及び配送業務の双方について、会社によって一方的、定型的に定められていたとはいえる。しかしながら、下請取引基本契約は、下請の行う作業の方法や手順について具体的に定めたものとはいえず（同７(1)ア）、その内容は、おおむね各業務の概要及び報酬や費用負担など下請取引の条件についてのものといえる。さらに会社と本件救済申立ての申立人組合の組合員である下請との間に、上記契約書とは別に、下請が行う作業の方法や手順を定めた合意が存在したことを認めるに足りる的確な証拠もないから、会社の一方的決定に係る事情は、会社と下請の交渉力の格差を示すものではあるとしても、労組法上の労働者性を根拠付けるものとまではいえない。

(4)　報酬の労務対価性

会社が下請に対して支払う報酬は、下請取引基本契約上は、会社と下請間で合意した単価表に従い「請負代金」として支払うこととされ、仕事の完成後、毎月末締め切りで、翌々月５日に支払うこととされていた（前記第３の７(1)ア）。実態としては、報酬の額は、原則、会社が業務の内容に応じて定める単価表に沿って算出され、特殊な畳の製作や張り替え等については個別の案件ごとに報酬が決定されている(同７(6)ア)。会社が下請に対して、報酬の最低保障額を定めていたとか、時間外・休日手当や評価に基づく報奨金等に類するものを支払っていたという事情は認められない。

かかる報酬の決定方法からは、作業の目的物の種類や作業の難易度によって金額が定められていることが窺えるところ、作業の難易度は、それに投入する労働量を反映する場合もあり得るという点では、労務の供給への報酬という評価もできないではない。しかし、上記イ(オ)のとおり、そもそも製作業務について下請による労務供給としての性格は希薄とい

うべきであり、その報酬はむしろ作業の結果である目的物に着目したものと評価すべきであって、労務対価性を持つとは認め難い。他方で、配送業務については、上記イ(オ)のとおり労務供給としての性格を有するとは断定できないまでも、相対的にはその性格が強いことから、相応の労務対価性が認められうる。

(5)　顕著な事業者性

ア　下請一般について

(ア)　業務における損益の帰属・費用負担等

下請は、契約上会社の設備・機械・車両等を賃借できることができるものとされ、実際にも下請は、会社の店舗内の設備を賃借して会社の店舗内の作業場所において作業台等を用いて製作業務を行い、自らへの支払報酬額の１％をその設備使用料及び保険料として支払っていた。消耗品については、下請が自ら負担していた。また、材料代や駐車違反金等は、契約上は下請の報酬から控除するものとされていたが、材料費のうち下請が通常使用する襖紙や畳表の材料については、原則として素材の銘柄などを指定する会社が支給していた（前記第３の７(6)ウ）。

配送車両については、契約上会社は、必要に応じ下請に車両を賃貸することとされ、通常は、下請にリース車両を月額１万円で使用させており、貸与車両にはＥＴＣカードが支給されていた（同８(2)エ）。また、貸与車両による事故について、会社の加入している自動車保険を使うことができるものの、車両使用料が加算されることとされていた（同７(1)イ）。ただし、上記(3)のとおり、下請に支払う設備使用料及び保険料は、基本的には会社が一方的に決定した契約により負担が求められていることからすると、これらの事情から直ちに事業者性が顕著であるとまではいい難い。

さらに、下請は、孫請等の他人労働力を利用したとき、会社から一括して支払われる下請報酬をどのように孫請等に分配するかは自由で、会社はこの点についても全く関知していない（同７(6)イ）。この点では、その業務の遂行による損益が下請に帰属していたといえる。

加えて、下請の従業員の過失により契約の履行に当たり会社又は第三者に損害を与えた場合には、下請がその損害を賠償することとされており（同７(1)ア）、実際にも、会社の顧客等からの会社への苦情（クレーム）により会社が金銭の支払をした場合のクレーム対処費や駐車違反金について、会社から支払われる報酬から控除される形で、下請が負担していた（同７(6)ウ）。

これらの事情は下請の事業者性を根拠付け得るものであるが、上記(3)のとおり、下請の異議を受けて取り下げられるのは訂正申入れがなされる場合に留まっており、損害を負担する場合やその金額については基本的には会社が決定していたといえる。

(ｲ)　他人労働力の利用・自己の判断で利得する機会

会社は、下請に対して他人労働力の利用を禁じておらず、下請取引基本契約でも、あらかじめ会社の書面による承諾を得て、個別契約に基づく製品の製作等を第三者に再下請させることができると定められているほか、下請が自ら従業員を使用することを想定した規定が置かれており（前記第３の７(1)ア）、実際にも、下請による他人労働力の利用が広くみられた。他人労働力の利用については、下請の自由な裁量が認められており、下請としての事業の拡張・縮小は下請の経営判断に広く委ねられ、孫請の利用の有無や増減等について下請が会社から指示を受けたり条件を付けられたりしていた事実は認められない（同７(5)ア、イ）。実際、会社の下請は、一

人親方から、２０名以上の孫請を抱える個人事業主、法人（株式会社、有限会社、合同会社）と多種多彩なものとなっていた（同６(2)ア）。

このように、下請は、自らの判断により孫請を活用し、それにより受注を拡大させることで、利得を増大することができ、現に多数の孫請を活用して相当額の報酬を得る者も少なくなかった。

なお、会社は、下請のうちＡ１など一部の者は会社以外の発注者からリフォーム工事等を受注し、下請から会社に発注する形としていたことがあり、実質上会社からの下請業務以外の事業を行っているとして、事業者性が顕著であることを裏付ける事情であると主張する。しかし、このような例においても、下請が、所定の報酬以外に、会社以外の発注業者からの発注の実質上の受注者として会社が当該案件から得る報酬の一部を受け取っているとか、会社以外の発注者からの業務が収入の大きな割合を占めていた下請が存在していたといった事情は証拠上認められない。

イ　Ａ１について

Ａ１は２０名以上の孫請を傘下に置き、かつてはＣ８会社という商号を持つ法人の代表としてこれを組織化していた。同社は平成２２年３月３１日に解散し、法人格は失われたが、Ａ１はその後も孫請を抱え、Ｃ３という屋号のグループで事業を行っている（前記第３の１(4)）。Ａ１は、製作業務について高度な技能を有しており、会社から発注された業務のうち難易度の高いものを自ら担当するほか、孫請に加えて会社の従業員に対しても技術指導を行っていた（同８(2)ア）。

会社は、Ａ１に対し、同人の孫請が実施した業務についてのものを含め、下請業務に対する報酬を銀行口座に振り込んでいた（同７(6)イ）。会社からＡ１に支払われた報酬についてみると、とりわけ平成

２６年から２８年までにかけては１億円を超える金額であり（同９(1)）、会社からＡ１に支払われた報酬のうち、平成２８年でみると、拠出金の控除前で約９８％、控除後で約８１．５％が孫請に支払われていた（同８(2)イ(ｵ)）。しかも、Ａ１は、会社から支払われる報酬につき、自己の報酬、孫請に対する分配方法、分配額を自由な裁量で決定していた。具体的には、多い場合は報酬の２０％に及ぶ額を拠出金という名目で差し引いており、少ない場合でも会社からの報酬の１０％以上の拠出金を、Ａ１の屋号であるＣ３の倉庫代、工具代、通信費の支払に充てていたほか、平成２７年には業務に用いる車両を購入したことがあった。Ａ１は、拠出金を、同人の孫請が計算した自分が得られるとする報酬額と会社が計算した当該孫請が行った業務に対応する報酬額とが合わない場合の差額の調整にも用いていた。また、この拠出金の一部を自らの収入としたり、業務量が少なく生活に困る孫請に貸付けを行ったりしていた（同８(2)イ(ｳ)(ｴ)）。

組合は、かかる拠出金からのＡ１の生活費補填は例外的事象であるとした上で、基本的な目的は孫請の相互扶助であると主張するが、相当な割合が倉庫代や工具代、通信費、車両代等に当てられていたことを踏まえると、基本的な目的が相互扶助にあったことまでを裏付ける証拠は認められない。また、拠出金の使途に仮に相互扶助の目的のものが含まれていたとしても、それはＡ１及びその傘下の孫請が構成するＣ３というグループ運営のための費用であって、それをもって、Ａ１の事業の損益が同人に帰属していなかったとはいえない。

また、Ａ１は、Ｃ３という屋号のグループとして、各店舗で対応しきれない発注があった場合の緊急要員の確保など発注量の変動に対応する態勢を整えていた（同８(2)イ(ｲ)、ウ）。こうした緊急要員の確保を会社から求められたという事実は認められず、むしろ、下請と

しての業務拡大のため、Ａ１自身の判断に基づきなされていたものとみることができる。

以上のような孫請の活用や拠出金の取得に照らすと、Ａ１は、自らの経営判断により利得を得ていたものといえる。また、Ａ１の一部業務の受注拒否や作業を行う店舗からの撤退（同８(1)ア、イ）も、事業者としての経営判断に基づくものとみることができる。

ウ　Ａ２及びＡ３について

Ａ２はもともと会社の他の下請から発注を受ける孫請であったが、税務上のトラブルを受け、会社の業務を直接請け負うようになった。Ａ２はＣ４の屋号で製作業務を行い、子であるＡ４の１名の他人労働力を利用していた。Ａ４はＡ２より製作の経験は長いため、Ａ２がＡ４に作業上の指示を行うことはなく、業務の割り振りも両名が協議して決定するなどしていた。Ａ２はＡ４が実施した業務と併せて、平成２６年から２８年までは１０００万円台から１１００万円台の報酬を会社から得ており、会社はＡ４が実施した業務に係る報酬と合わせ、報酬をＡ２の銀行口座に振り込んでいた。（前記第３の１(5)、同８(3)ア、同９(2)）。

また、Ａ３も、もともと会社の孫請から下請となったが、その後作業店舗の閉鎖により別の店舗で他の下請の孫請となった時期を経て、当該下請の撤退により再び会社の下請となり、会社の業務を直接請け負うようになった。Ａ３はＣ９の屋号で製作業務を行い、一定期間を除き妻と業務を行っており、子が手伝うこともあった。平成１７年から１８年までにかけては、妻子以外の孫請を利用し（同８(3)イ）、妻子を含めのべ７名、各時期に少なくとも１名他人労働力を利用していた。なお、令和３年１０月以降は、妻は作業を行っていない（同１(6)、同８(3)イ）。このうちＡ３の子については、対価の支払はしておらず、

妻から小遣いを渡していた。Ａ３は、発注が多いときで年間１０００万円の報酬を得ていた（同８(3)イ）。

なお、Ａ３は、業務量が多いとして会社に人員増を頼んだ際に、会社が長時間労働を緩和するためには自分で人を入れろとの対応をしたことから、自身の知り合いに業務を手伝わせたことがあり（同８(3)イ）、自身の作業可能量を上回る発注量の受注を維持しようとしていたことが窺われる。

以上のように、Ａ２やＡ３も一定程度他人労働力を利用していたが、その量はＡ１ほどには多くなかった。

エ　小括

以上みてきたところによれば、会社の下請は、自らの判断により利得する機会を恒常的に有しているとともに、自らリスクを引き受けて事業を行っているのであって、その点において事業者としての性格を備えているということができる。

そして、本件救済申立ての申立人組合の組合員である下請のうちＡ１については、上記イのとおり、実際に多くの孫請を傘下に置き、他人労働力も活用して事業を行い、それによる会社からの相当の額の報酬を得た上、拠出金の控除も含めて自らの判断により適宜分配していることに照らせば、その事業者性は顕著であるといえる。

Ａ２やＡ３についても、上記ウのように、屋号を用いて業務の遂行による損益が自らに帰属する業務を行い、自己の判断で他人労働力を利用するなどして利得を得る機会は与えられていたのであり、相応の事業者性は認められる。ただし、Ａ２やＡ３については、他人労働力の利用実態は限定的であり、また、他人労働力の活用によって現実に利得を大きく拡張していたとまではいえない。加えて、上記ア(ｱ)のように、経費負担に係る事情が、それ自体として事業者性の顕著さを根

拠付けるものとまではいい難いことも合わせ考えると、Ａ２やＡ３について事業者性が顕著であるとまでは認め難いというべきである。

(6)　結論

以上をまとめると、①会社にとっての下請は、会社の事業活動にとって枢要な役割を果たしていたとはいえるが、製作業務については、畳や襖の新規製作や既存張り替えという物の製造や加工の業務を会社の指示を受けずに行っていたことの他、本人の労務供給も必要とされていないことからすれば、下請と会社との関係は、労務供給としての性格は希薄であり、下請が、会社の事業に不可欠な労働力として、その組織に組み入れられていたとは認められない。

その他、補充的要素としての業務の依頼に応ずべき関係、広い意味での指揮監督関係や場所的・時間的拘束、及び専属性の有無という観点からみても、製作業務を行う下請が、会社の事業組織に労働力として組み入れられていたと評価することは困難であり、これらに係る事情が、下請が労組法上の労働者に該当するという評価を基礎づけるものとはいえない。

これに対し、配送業務については、本人の労務供給が必要とされていない点では共通性もあるが、業務の内容やその遂行に係る会社の関与の在り方、及びその他の補充的要素も考慮すれば、製作業務に比して、労務供給としての性格は強くなるため、会社の事業組織に労働力として組み入れられていると評価される余地は大きくなる。

次に、②契約内容は基本的には会社が一方的に定めていたといえるものの、その内容は、おおむね各業務の概要及び報酬や費用負担など下請取引の条件についてのものといえる。また、③報酬は、配送業務については、労務供給としての性格が強くなるのに対応して、労務対価性も相

応に認められるが、製作業務については、労務の対価であるとは認め難い。

以上を総合すれば、本件において製作業務を担当する下請は、労組法上の労働者に当たると評価することは困難である。これに対し配送業務については評価が異なり得る余地があるが、本件では、本件救済申立ての申立人組合の組合員である下請の中に自ら配送業務のみに従事していた者は存在しない（Ａ１は配送業務も行っていたが、上記(5)エのとおり事業者性が顕著であるため、以上の事情により労組法上の労働者性が根拠づけられるものではない。）。

なお、Ａ１については事業者性が顕著であるといえるのに対し、Ａ２やＡ３については、事業者ではあるものの、事業者性が顕著であるとまでは認め難い。しかしながら、上記(1)イ(ｳ)の事業者性という評価要素は、基本的に、上記(1)イ(ｱ)の①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的決定、③報酬の労務供給対価性及びその他の補充的要素の判断により労組法上の労働者に該当すると認められ得る場合であっても、事業者性が顕著であると認められることにより労働者該当性の評価を阻害し得る要素であって、上記①ないし③の判断要素を総合して、製作業務を行う申立人組合の組合員たる下請の労働者該当性が否定される本件においては、製作業務を行っているＡ２やＡ３につき、事業者性が顕著とまでは認められなかったとしても、そのことにより労働者該当性が根拠付けられるとはいえない。

以上の次第で、組合員のうち、Ａ１、Ａ２及びＡ３は、労組法上の労働者には該当しないと解するのが相当である。

なお、下記２のとおり、会社は、Ａ１の孫請やＡ４との関係において、労組法上の使用者とは認められないのであるから、本件において、Ａ１の孫請やＡ４についての労組法上の労働者性は論ずる必要がない。

２　争点２（会社は、Ａ１の孫請及びＡ４との関係で、労組法上の使用者といえるか。）

(1)　次に、会社はＡ１の孫請及びＡ４について使用者といえるか否かについて検討する。

本件においては、Ａ１の孫請及びＡ４については、会社との間に直接の契約関係が存在しないところ、そのような場合に会社がＡ１の孫請及びＡ４との関係で労働者の集団的労使関係の一方当事者たる労組法上の使用者といえるためには、当該労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができることが必要である。

そこで、以下、会社が、組合が労組法第７条第１号に該当すると主張する業務量減少、及び労組法第７条第２号に該当すると主張する対応に係る要求事項について、Ａ１の孫請及びＡ４との関係において雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができるかについて検討する。

(2)　まず、労組法第７条第１号の主張に係る業務量については、会社から下請への受託業務の発注量が当該受託業務についての下請から孫請への発注量の上限となることがあるとしても、そのことにより、会社が雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に孫請の基本的労働条件を現実的かつ具体的に支配、決定していると評価できるものではないから、使用者性を基礎付けるものとはいえない。また、契約上、下請には他人労働力の利用が想定され、その活用の度合いや選定は下請に委ねられていた上（前記第３の７(1)ア、同(5)ア）、実際上も、上記１(2)イ(ｴ)のとおり、会社は通常顧客から受けた注文を下請ごとに割り振っていたのであって、一部の例外を除き、孫請に直接個々の業務の割り振りまで行っていたとは認められない。さらに、Ａ１は、組合を通じて発注書をＡ１に直接送

ることを求め、会社もそれに応じており（同３(2)(3)、６(3)ア(ｲ)、８(2)ウ）、同人は、各店舗で対応しきれない発注があった場合の緊急要員の確保など発注量の変動に対応する態勢とともに（同８(2)イ(ｲ)、ウ）、自らの孫請間での話合いによるものも含めて、受注した業務を孫請に割り振る態勢を整えていたものとみることができる。Ａ４についても、Ａ２との協議によりＡ２が会社から受託した業務の割り振りを決定しており（同８(3)ア）、会社がＡ４の業務の割り振りを決定していたとは認められない。

以上から、会社が、Ａ１の孫請及びＡ４の業務を、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定していたとは認められない。

(3) 次に、組合が労組法第７条第２号に該当すると主張する対応における組合の要求事項をみると、平成２９年７月１３日付け団体交渉申入れの要求事項は業務量減少の中止、調布店廃止についての謝罪、調布店廃止時に中止した業務への復帰と実損の補填、業務の単価の明示、同意ない単価引下げによる差額支払、未払報酬の支払、孫請への労務単価の明示、報酬から控除された賠償金額の返金、下請との適正な契約内容の確立又は直接雇用であった（前記第３の３(1)）。また、平成２９年９月１１日付けで優先順位を明らかにして行った団体交渉申入れの要求事項は、Ａ１の孫請及びＡ４以外の者の要求事項であることが明らかなものを除くと、襖製作の単価の切下げ、八王子店の防犯カメラの問題、直営店としての調布店の再開による業務量減少、孫請への直接指示や報酬の未払であり（同３(1)）、平成３０年２月７日付け団体交渉申入れの要求事項は会社の業務指示に基づく待機についての対価決定及び遡及支払並びに会社貸与車両のＧＰＳ情報の開示であった（同５(1)）。

これらのうち、作業の報酬の額や会社が報酬を支払う条件（賠償金の減額を含む）やその額の明示については、報酬は会社から一括して下請に支払われ、会社は、その金額が下請と孫請、あるいは孫請間でどのように分配されるか全く関知しておらず（同７(6)イ）、実際にＡ１は孫請から報酬の１０ないし２０％の拠出金を受領し、Ａ１の孫請が計算した自分が得られるとする報酬額と会社が計算した当該孫請が行った業務に対応する報酬額とが合わない場合の差額の調整等に用いていた(同８(2)イ(ｳ)(ｴ)）。また、Ａ４は分担した作業に相当する報酬を受け取っていたが（同１(5)）、会社がＡ４の分担作業を決定したり、Ａ２からの報酬の分配方法について定めたり要求したりした事実は認められない。そうすると、Ａ１の孫請及びＡ４の報酬の額や支払条件、報酬額の明示といった事項について、会社が雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配､決定していたと評価できる事情は認められない。なお、作業単価の切下げや明示についても、それらが報酬の基礎をなすものであることにかんがみれば、上記と同様のことが妥当する。

また、防犯カメラの設置は、会社店舗の作業場で製作業務を行う孫請（Ａ４を含む。）については、作業を行う場所の環境に関わるものといえないではなく、会社がその設置場所を決定する立場にあったということはできるが、会社の作業場の環境に関する関与が当該作業場において作業を行う者についての労組法上の使用者性を根拠付け得るのは、それが雇用関係における作業環境への関与と同視され得る場合であって、会社がそれらの者の作業内容等につき雇用関係と同視され得るような関与を行っていない場合には、当該作業環境への関与だけを取り出して雇用関係における作業環境への関与と同視することは困難である。そして、本件においては、会社が孫請に対して作業内容等に関わる直接の指示を行っていたことを認めるに足りる証拠はなく、その他に、会社の孫請の

作業への関与が雇用関係における作業者への関与と同視され得るような事情は見当たらない。そうすると、防犯カメラの設置を含む作業場の環境が基本的な労働条件等に該当し得るかどうかはともかく、本件孫請については、会社が雇用関係における作業環境への関与と同視され得る関与を行っていたとはいえず、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的にその作業環境を支配、決定していたとは認められない。

さらに、会社貸与車両のＧＰＳ情報の開示についても、車両は下請に対して貸し出されている上、組合は労働時間の確認のためとして開示を申し入れているものの、孫請の作業につき会社が指示していたり、作業時間を会社が管理していたりした事情も認められず、これらを会社が雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定していたという事情は認められない。

加えて、直接雇用の要求については、孫請の選定、業務配分について会社が関与していた事情もなく、また、会社から孫請の作業への直接の指示が一般的になされていたことは証拠上認められないから、これらを会社が雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定していたという事情は認められず、その他に、直接雇用の要求について会社が労組法第７条における使用者であると評価すべき事情も認められない。

したがって、上記いずれの事項についても、会社が雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定していたという事情は認められない。

(4)　以上から、会社は、Ａ１の孫請やＡ４との関係において、労組法上の使用者とは認められない。

３　争点３（争点１（Ａ１の孫請及びＡ４については争点１及び争点２）が

認められた場合、会社が、①平成２７年８月の調布店閉鎖後、②平成２８年１０月１８日の団体交渉申入れの後、③平成２９年９月１３日の第１回労使協議の後、④平成３０年２月１４日の労働基準監督署への申告の後、⑤平成３０年４月２０日及び同年５月２６日のストライキの後、及び⑥会社の平成３１年２月２６日付け「ご連絡」交付の後に、組合員であるＡ１及びＡ１の孫請、並びにＡ２及びＡ４の業務量を減少させたことは、労組法第７条第１号の不当労働行為に当たるか。また、同条第３号の不当労働行為に当たるか。）及び争点４（争点１（Ａ１の孫請及びＡ４については争点１及び争点２）が認められた場合、組合が平成２９年７月１３日付け、同年９月１１日付け及び平成３０年２月７日付けで行った団体交渉の申入れに対する会社の対応は、労組法第７条第２号の不当労働行為に当たるか。）について

上記１及び２のとおり、Ａ１、Ａ２及びＡ３は、労組法上の労働者に該当するとはいえず、また、会社は、Ａ１の孫請やＡ４との関係において、労組法上の使用者とはいえないのであるから、その余の点について判断するまでもなく、組合の申立てに係る会社の各行為が労組法第７条に該当するとはいえない。

第５　結論

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８年５月２０日

中央労働委員会

第一部会長　山川　隆一

（別紙省略）