

弁護士に聴く



弁護士 宮澤俊夫

70

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



ユニオンが来た！

1、労働委員会で問題となる労働者性

私は、現在愛知県労働委員会において、Y社の代理人として合同労組（社外ユニオン）と係争中です。

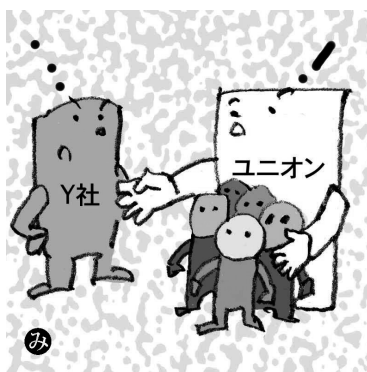
Y社は、宅配事業を営んでおり、その業務の一部を個人事業者に外注に出しておりました。外注先業者より委託料金値上げ要求があり、Y社がこれに応じなかったところ、これら外注業者が労働組合に加入したとして、ユニオンから団体交渉の申

し入れがありました。Y社には社員で構成される労働組合はなく、このユニオンはいわゆる社外ユニオンと称せられる合同労組です。

Y社は、そのような知らない労働組合からの団交申し入れを拒絶しました。労働組合法上、たとえ社外ユニオンであったとしても、正当な理由なく団交を拒絶することは不当労働行為とみなされます。当該社外ユニオンも、この団交拒絶が不当労働行為であるとして、

愛知県労働委員会に救済申し立てをいたしました。労働委員会からの呼び出しを受けて、Y社が私に委任してきました。

これを受けて、私は、労働委員会に対して、ユニオンに加盟したと主張している者達は、個人請負の事業者であり、労働組合法が保護の対象とし



ている労働者ではないという主張をしています。

労働基準法上の「労働者性」については、本誌昨年10月号で庄司弁護士が解説しているとおりです。

これに対して、労働組合法上の「労働者性」については、最高裁判例は、労働基準法の「労働者」

より広い人的範囲を肯定する傾向にあります。

2、最高裁判平成二三年四月一二日判決

最高裁は、新国立劇場運営財団事件とINAXメンテナンス事件の二事件について、右同日に二判決をだしました。前者は劇場運営財団の主催する合唱団の公演に出演

契約をもって出演する個々の歌手という個人事業主、後者は住宅設備機器の修理補修等を業務とする会社と業務委託契約を締結するカスタマーエンジニアに関するものです。これらの者が同財団あるいは会社に団体交渉を申し入れたが、会社側がこれに応じなかったという

不当労働行為事件です。右最高裁二判決は、労働者性の一般的な判断基準は示していませんが、合唱団員と製品修理受託者という全く異なる就業態にある者について、

① 労務供給者が相手方の業務遂行に不可欠ないし重要な労働力として事業組織内に組み入れられている

② 契約内容を相手方が一方的・定型的に決定している

③ 労務提供者が相手方からの個々の業務依頼に対して基本的に応ずべき関係にある

④ 労務提供者が、相手方の指揮監督の下に労務提供を行っているが広い意味で解することができ

⑤ 労務提供者が労務提供に当たり日時や場所について一定の拘束を受けている

⑥ 労務提供者の報酬が労務供給に対する対価又はそれに類するものとしての性格を有する

といった判断要素が認められるならば、労働者性が肯定されると判示しました。

（愛知県雇用労働相談センター代表弁護士・愛知労働局労災法務専門員）
イラスト・源 安孝