

弁護士に聴く



弁護士 宮澤俊夫

95

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



ユニオンに勝つ！

(その2)



なり詳細に主張立証しました。紙幅の関係で、私の主張は省略しますが、労働委員会は、当方の主張を全面的に採用して労働組合Fの不当労働行為であるとの請求を棄却し、事業者側が勝利しました。

3、愛知県労働委員会 令和3年10月11日決定要旨

(1) 事業主の業務に占める組合員らを含む配達員一人ひとりの比重は相当程度認められ、配達員はシフトが決定した後には休みを取得しなかったことから、組合員らは、事業主の業務の遂行において不可欠な労働力と位置づけられていたことは否定しがたい。もっとも、組合員らについて事業組織への組み入れを肯定的に評価する事情としての第三者に対する表示は認められない。さらに、組合員Yが事業者からの受託以外に同種業務であるクロネコヤマトの配達業務に従事していたことからすれば、各組合員が他の業務を行うことは実態として可能であったものと認められる。したがって、組合員らについて、事業組織への組み入れを肯定的に評価する事情としての専属性は認められない。

業主であるかの別はないものと言える。さらに、事業主は、配達員から都合により配達できないとの連絡を受けると、その日に休んでいる配達員に稼働を依頼したり、また事業主自身が配達したりして対応していた。このことからすると、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ったと評価することはできない。

(3) 配達員は、各時間帯の配達業務が終了すれば自由に昼休憩をとり、事業者に報告することなく帰宅していた。また、どういこうコースで配達するかは各配達員の判断に任されていた。以上からすると労務供給契約の全部または重要部分が自由度の高い契約であり、事業主により一方的・典型的に決定されているとはいえない。

(4) 組合員らの報酬は、配達個数に依じた完全出来高制であった。したがって、労務対価性を認めることはできない。

(5) 前記(3)で認定したとおり、労務供給の時間について自由度の高い契約であったことから、組合員らに対する労務供給の日時・場所についての拘束の程度は高くなかったと評価できる。また、業務終了の報告をすることもなかったことからすると、事業主から指揮監督を受けていたとは評価しがたい。

(2) 組合員らと事業主との間の契約では、一定の担当区域の郵便小包の集荷配達を包括的に業務の内容としていたのであるから、個別具体的な小包の集荷配達の拒否が困難であることも、業務の性質上当然であり事業組織に組み入れられているか事業組織外の個人事

業主であるかの別はないものと言える。さらに、事業主は、配達員から都合により配達できないとの連絡を受けると、その日に休んでいる配達員に稼働を依頼したり、また事業主自身が配達したりして対応していた。このことからすると、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ったと評価することはできない。

(3) 配達員は、各時間帯の配達業務が終了すれば自由に昼休憩をとり、事業者に報告することなく帰宅していた。また、どういこうコースで配達するかは各配達員の判断に任されていた。以上からすると労務供給契約の全部または重要部分が自由度の高い契約であり、事業主により一方的・典型的に決定されているとはいえない。

(4) 組合員らの報酬は、配達個数に依じた完全出来高制であった。したがって、労務対価性を認めることはできない。

(5) 前記(3)で認定したとおり、労務供給の時間について自由度の高い契約であったことから、組合員らに対する労務供給の日時・場所についての拘束の程度は高くなかったと評価できる。また、業務終了の報告をすることもなかったことからすると、事業主から指揮監督を受けていたとは評価しがたい。

業主であるかの別はないものと言える。さらに、事業主は、配達員から都合により配達できないとの連絡を受けると、その日に休んでいる配達員に稼働を依頼したり、また事業主自身が配達したりして対応していた。このことからすると、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ったと評価することはできない。

(3) 配達員は、各時間帯の配達業務が終了すれば自由に昼休憩をとり、事業者に報告することなく帰宅していた。また、どういこうコースで配達するかは各配達員の判断に任されていた。以上からすると労務供給契約の全部または重要部分が自由度の高い契約であり、事業主により一方的・典型的に決定されているとはいえない。

イラスト・源 安孝

1、労働組合法上の労働者の意義

労働組合法三条で定める労働者性については、労働基準法上の労働者より幅広く解釈される傾向にあります。最高裁判決も、使用者と団体交渉しえる労働者性について、住宅設備機器の修理補修等を行う会社と業務委託契約を締結している個人事業者（INAXメンテナンス事件）や、劇場と公演ごとに出演契約を締結していた合唱団員（新国立劇場事件）について、いずれも会社と団体交渉の行える労働者と認めています。

私が担当した愛知県労働委員会における不当労働行為事件で、この労働者性が争点となった事件をご紹介します。

2、事案の概要

私の依頼者は、「A配送」の商号で集荷配送を営む運送事業主です。A配

送からこの配達業務を下請けしていたXら個人事業主の加盟した社外ユニオンFが、A配送に団体交渉を申し入れたのに対し、A配送側が彼らは配達業務の下請けをしている個人事業主であって労働者ではないとして、団体交渉を拒絶したため、これが不当労働行為に当たるとして、F労働組合から愛知県労働委員会に不当労働行為救済命令の申立てがなされました。

労働委員会からは、審理に先立ち、本件における労働者性の判断については、前記最高裁判決に基づき、以下の判断枠組みを考慮するとの方針説明がありました。①当該労務提供を行う者たちが、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提供を行うなど、相手方の事業組織に組み入れられているといえるか（「事業組織への

組み入れ」、②当該労務供給契約の全部または重要部分が、相手方により一方的・典型的に決定されているか（「契約内容の一方的・典型的決定」）、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又は同対価に類似するものとみることができるか（「報酬の労務対価性」）、④当該労務提供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（「業務の依頼に応ずべき関係」）、⑤当該労務供給者が労務供給の日時場所について拘束を受け、労務供給の態様についても広い意味での指揮監督に従って業務に従事しているか（「指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束」）、⑥当該労務提供者が、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益する機会を恒常的に有するなど、事業者性が顕著であるか（「顕著な事業者性」）

私は、依頼者事業主と組合員の個人事業主らとの関係が前記のようなものでないとして、具体的事実をもってか