

2011年5月1日  
弁護士 松本 祐樹テーマ：労働組合法上の労働者該当性の判断基準

住宅設備機器の修理補修等を行うX社が、同社と業務委託契約を締結していたカスタマーエンジニア（CE）が加入する労働組合の団体交渉の申入れに対し、CEが労働者に該当しないことを理由に拒絶したことについて、最高裁は、CEは労働組合法（労組法）上の「労働者」に該当し団体交渉を拒否した会社の行為が不当労働行為を構成するものと判断しました（INAXメンテナンス事件。H23.4.12判決 最高裁HP）。

また、オペラ公演等を主催する財団が、公演に出演する合唱団員が加入する労働組合の団体交渉の申入れに対し、合唱団員が労働者に該当しないことを理由に拒絶したことについても、最高裁は、合唱団員は労働者に該当するものと判断しました（新国立劇場運営財団事件。H23.4.12判決 最高裁HP）。

両判決は、事案は異なるものの、共通した枠組みで判断を行っていますので、事例についてはINAXメンテナンス事件について解説します。

（事実関係）

- ①X社は、CEと「業務委託に関する覚書」を締結し、住宅設備機器の修理補修等を委託していた。
- ②CEにより組織されたB労働組合C支部D分会（分会）が団体交渉の申入れを行ったところ、X社は、CEが労組法上の労働者に該当しないとして団体交渉に応ずる義務はないと回答した。
- ③分会が大阪府労働委員会に対しX社が団体交渉に応じなかったことは不当労働行為に当たるとして救済申立てをしたところ、同委員会は、X社の対応は不当労働行為に該当するとしてX社に対し団体交渉に応ずべきこと等を命ずる旨の救済命令を発した。X社は、これに対し中央労働委員会に対し再審査申立てを行ったが、同委員会はこれを棄却した。
- ④X社が中央労働委員会の不当労働行為救済命令の取消しを求めて提訴したところ、第1審（東京地裁H21.4.22判決）はX社の請求を棄却したが、原審（東京高裁H21.9.16判決）はCEが労組法上の労働者に該当しないとして中央労働委員会の救済命令を取り消すべきものとした。

（判断）

最高裁は、以下の事情を総合考慮して、CEはX社との関係において労組法上の労働者に当たると解するのが相当と判断した。

- ①X社の従業員のうち修理補修業務を現実に行う可能性がある者はごく一部であって、X社は主としてCEをライセンス制度やランキング制度の下で管理し、全国の担当地域に配置を割り振って日常的な修理補修等の業務に対応させていたなど、「CEは、被上告人（X社）の上記事業の遂行に不可欠な労働力として、その恒常的な確保のために被上告人の組織に組み入れられていた」こと
- ②CEとX社との間の業務委託契約の内容は、X社の定めた業務委託に関する覚書によって規律されており、個別の修理補修等の依頼内容をCEの側で変更する余地がなかったことから、「被上告人がCEとの間の契約内容を一方的に決定していた」こと
- ③CEの報酬は、X社が決定した請求金額にX社が決定したCEの級ごとに定められた一定率を乗じ、これに時間外手当等に相当する金額を加算する方法で支払われていたものであり、CEの報酬は、「労務の提供の対価としての性質を有する」こと
- ④CEは、依頼を受けた場合に業務を直ちに遂行するものとされ、承諾拒否を行う割合は1%弱であったこと、業務委託契約の存続期間は1年間でX社に異議があれば更新されないこと、CEの報酬額は

X社が決定する級によって差が生じていたこと等に照らすと、承諾拒否を理由に債務不履行責任を追究されることがないとしても、「各当事者の認識や契約の実際の運用においては、CEは、基本的に被上告人による個別の修理補修等の依頼に応ずべき関係にあった」こと

- ⑤ CEは、X社が指定した担当地域内において顧客先で修理補修業務を行うものであり、原則として業務日の午前8時半から午後7時まではX社から発注連絡を受けることになっていた上、X社の制服を着用し、その名刺を携行しており、業務終了時には所定のサービス報告書をX社に送付するものとされていたほか、作業手順やX社への報告方法に加え、CEとしての心構えや役割、接客態度等までが記載された各種のマニュアルの配布を受け、これに基づく業務の遂行を求められていたことから、「CEは、被上告人の指定する業務遂行方法に従い、その指揮監督の下に労務の提供を行っており、かつ、その業務について場所的にも時間的にも一定の拘束を受けていたものということができる」こと

なお、原審は、労働者に該当しない理由の1つとして、CEが独自に営業活動を行って収益を上げることも認められていたことを挙げたが、最高裁は、平均的なCEにとって独自の営業活動を行う時間的余裕は乏しかったこと及びCEが自ら営業主体となって修理補修を行っていた例はほとんど存在していなかったとして、そのような例外的な事象を重視することは相当とはいえないとした。

#### (解 説)

使用者が正当な理由なく労働組合との団体交渉を拒むことは、不当労働行為として禁止されています(労組法第7条第2号)。労働組合とは「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」(労組法第2条)ですので、「労働者が主体となって」という要件を満たさない団体は労働組合ではなく、かかる団体との団交拒否は不当労働行為とはなりません。そのため、不当労働行為の成否の前提として、「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」(労組法第3条)である労組法上の「労働者」に該当するか否かが争われました。

両判決は、労組法上の「労働者」の一般的な判断基準を明示したものではありませんが、共通して、①事業遂行に不可欠な労働力として事業組織に組み込まれているか、②労務供給の諸条件が事業者に一方向的に決定されているか、③労務供給の対価が労務提供それ自体の対価であるか(額・支払形態が賃金・給料とどれほど類似しているか)、④業務の依頼に対する諾否の事由の有無、⑤労務供給が場所的・時間的に拘束されているかを基準として判断しており、かかる判断基準に両判決の意義があります。

ところで、労組法上の「労働者」と、労働基準法・労働契約法上の「労働者」は、定義規定の表現及び目的・観点が違うため、両者の範囲は異なるものと考えられています。

すなわち、労組法上の「労働者」は、団体交渉の保護を及ぼす必要性和適切性が認められるかという観点から経済的従属性が要求されるのに対し、労働基準法・労働契約法上の「労働者」は労働基準法上の労働条件の基準及び労働契約法上の労働契約のルールを適用すべきかという観点から人的従属性及び経済的従属性が要求されます。それゆえ、前者は後者より広く、契約の実態が請負や委任であっても、団体交渉の保護を及ぼす必要性和適切性が認められる者も労組法上の「労働者」に含まれると解されます。

したがって、両判決により、直ちに外部個人事業者について労働基準法・労働契約法の適用を前提とした体制の整備が求められるものではありませんが、今後は同様の形態の業務委託を行っている企業において、団体交渉の申入れが増加することが見込まれ、各企業は外部個人事業者の位置付けや取扱いについて再考を迫られることになることが予想されます。

以上