

平成22年7月15日

中央労働委員会事務局第二部会担当  
審査総括室 審査官 池田 稔  
TEL 03-5403-2175  
FAX 03-5403-2250

**ソクハイ不当労働行為再審査事件**  
**(平成21年(不再)第21号)命令書交付について**

**命令のポイント**

**～ 「運送請負契約」を締結し書類等配送業務を行う配送員が労働組合法上の労働者に当たるとされた事例 ～**

本件のように会社との業務委託（請負）の契約形式によって労務を供給する者が労働組合法上の労働者といえるかどうかは、①当該労務供給を行う者達が、発注主の事業活動に不可欠な労働力として発注主の事業組織に組み込ま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、発注主により一方的・定型的・集团的に決定しているといえるか、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は同対価に類似するものとみることができるか、等の観点から判断すべきであり、これらの点から判断すると、本件配送員は労働組合法上の労働者に該当する。

中央労働委員会第二部会（部会長 菅野和夫）は、平成22年7月15日、標記事件に係る命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。命令の概要等は、次のとおりです。

**I 当事者**

[再審査申立人]

株式会社ソクハイ（以下「会社」）：従業員数約200名（初審申立時）

[再審査被申立人]

連合ユニオン東京ソクハイユニオン（以下「組合」）：組合員数約200名（初審申立時）

**II 事案の概要**

1 本件は、会社が、(1)組合が平成19年11月30日付けで申し入れた、①配送員（会社と「運送請負契約」を締結し配送業務に従事）の労働者性を認め労災保険等へ加入すること、②年末年始の稼働等を議題とする団体交渉に応じなかったこと、(2)配送員であり組合の執行委員長であるAを上記団交拒否に係る救済申立ての調査期日に出席したことを理由として営業所長から解任したこと、(3)Aの処遇に係る団体交渉に応じなかったことが不当労働行為であるとして、救済申立てがあった事件である。

2 初審東京都労委は、21年6月25日、会社に対し、(1)19年11月30日付け団交申入れに係る団交応諾、(2)Aに対する営業所長解任がなかったものとしての取扱い及び営業所長職の報酬と既支給額との差額の支払、(3)これらに関する文書交付等を命じた。

会社はこれを不服として再審査を申し立てた。

**III 命令の概要**

## 1 命令主文要旨

- (1) 初審命令主文のうち、上記Ⅱの2(1)の部分を取り消す。
- (2) 初審命令主文のうち、上記Ⅱの2(2)及び(3)の部分、Aが営業所長解任後無期限稼働停止とされた日までの8か月間の差額相当額の支払並びにAの所長解任及び同人の処遇に係る団交拒否に関する文書手交を命じることに変更する。

## 2 判断の要旨

- (1) **自転車を用いて書類等の配送業務を行う配送員（メッセンジャー）は、労働組合法上の労働者に該当するか**

ア 労働組合法第3条にいう「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の労働組合法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められるものをも含む、と解するのが相当である。

イ 本件のように会社との業務委託（請負）の契約形式によって労務を供給する者にあっては、(A)①当該労務供給を行う者達が、発注主の事業活動に不可欠な労働力として恒常的に労務供給を行うなど、いわば発注主の事業組織に組み込ま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、實際上、対等な立場で個別的に合意されるのではなく、発注主により一方的・定型的・集团的に決定しているといえるか、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は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て、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れば、労働組合法上の労働者に該当するとみるべきである。他方、(B)当該労務供給者が、相応の設備、資金等を保有しており、他人を使用しているなどにより、その業務につき自己の才覚で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、労働組合法上の労働者性は否定されることになる。

ウ 本件メッセンジャーの労働者性を検討すると、①メッセンジャーは会社の企業組織から独立した立場で本件書類等配送業務の依頼を受けているのではなく、会社の事業の遂行に不可欠な労働力を恒常的に供給する者として会社の事業組織に強く組み込まれており、②メッセンジャーの報酬等の契約内容は会社が一方的・定型的・集团的に決定しているといえ、③メッセンジャーの収入は、本件書類等配送業務に係る労務供給に対する対価であるとみるのが相当である。他方、メッセンジャーは、配送業務の手段の一部を所有し、経費を一部負担しているが、それらは事業者性を基礎づけるものとはいえず、むしろ自己の才覚で利得する機会はない点で、事業者性は認め難い。

以上からすれば、メッセンジャーは、労働契約又は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として、使用者との対等な交渉を確保するための労働組合法の保護を及ぼすことが必要かつ適切であると認められ、労働組合法上の労働者に当たる。

- (2) 19年11月30日付け団交申入れについて

①組合が開催を申し入れた12月は会社の繁忙期であり、会社は団交申入れ事項のうち緊急性の高い問題については当面の対策を講じつつ、組合副執行委員長Bに年明けへの延期の要請をしていること、②年明けに開催された団体交渉での会社の回答は組合の要求に沿うものではないが会社の対応に不誠実なところは認められないこと、③本申入れ事項につき組合から継続しての又は改めての団交申入れを行った証拠はないこと等から、19年11月30日の団交申入れに対する会社の対応は労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

- (3) Aの処遇に関する（20年1月24日付け及び同月31日付け）団交申入れについて

ア 会社は、会社の営業所長は労働組合法上の労働者とはいえないと主張する。しかし、営業所長は、労働組合法上の労働者であるメッセンジャーから選ばれて、メッセンジャーの現場管理者と位置付けられる者であること、営業所長それ自体としてみても、所長業務の遂行において、会社の営業組織・人事管理体制に強く組み込まれ、その契約内容は会社がおおむね一方的・定型的・集团的に決定しており、その報酬は会社が画一的に決定した基準による労働の対価であると認められる一方、事業者性が顕著であるとの事情は認められない。したがって、営業所長は、労働組合法上の労働者として同法の保護の対象となる。

イ 組合の20年1月24日付け団交申入れは、会社が、Aが降雪日に営業所を不在とし東京都労委で行われた調査期日へ出席したことを巡り、Aらと呼び出したことを契機としたものであるが、同調査期日にAらが出席することは会社も当然予想し、認識していたと考えられるにもかかわらず、期日直後に同人らと呼び出したのであるから、組合らが同呼び出しは組合が本件救済申立てをしたことを快く思わず、降雪時の営業所不在を口実として、同人らを不利益に取り扱うために行ったものではないかとの疑念をもち、そのような不利益取扱いがなされないようにするため同申入れを行ったものと推認できる。そうすると、同申入れに係る議題は、A個人の処遇に係るもので義務的団交事項に該当する。よって、これを団交議題ではないとして会社が拒否したことは労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

ウ 組合の20年1月31日付け団交申入れは、Aの所長解任について交渉を求めるものであり、同人個人の処遇に関する事項として義務的団交事項に当たるから、同申入れの拒否は労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(4) Aに対する所長解任について

ア 会社は、Aに対する所長解任は、Aが会社の呼出し応じないなど、会社とのコミュニケーションがとれないが故のものと主張するが、東京都労委の調査期日にAが営業所に在席しなかったため業務に支障が生じた事実は認められず、会社は同調査期日にAが出席することは当然予想していたと考えられることからすると、営業所を不在としたことは所長解任の理由となる程の任務懈怠とはい言難いこと、上記(3)イのとおり、Aが会社の呼出しに応じず組合が団体交渉を申し入れたのには理由があるのに、最初の呼出しからわずか4日目の4回目の呼出しをもって、営業所長の業務遂行上コミュニケーションが取れないと評価することは相当とは認め難く、所長解任を申し渡した措置は性急に過ぎるものといわざるを得ないこと等からすると、会社のAに対する所長解任は合理性に乏しい理由によるものであり、かつ、性急に行われたものといわざるを得ない。

イ 所長解任後の報酬は明らかに減少しており、Aは経済的不利益を受けたとみるのが相当であり、加えて、仕事上、精神上的の不利益を被ったものといえる。

ウ 上記ア、イ及び組合らの活動にはこれまでの会社の営業施策の変更を迫るものが含まれ、会社はこうした組合らの活動の中心的役割を担っていたAを快く思っていなかったことが推認されることからすると、Aに対する所長解任は同人が上記調査期日に出席し組合執行委員長として発言したことの故になされた労働組合法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に該当する。

【参考】 本件審査の経過

初審救済申立日	平成19年12月17日 (東京都労委平成19年(不)第94号事件)
	平成20年 2月14日 (東京都労委平成20年(不)第 9号事件)
初審命令交付日	平成21年 6月25日
再審査申立日	平成21年 7月 7日 (平成21年(不再)21号)