

連合ユニオン東京ソクハイユニオン

執行委員長 X2 殿

株式会社ソクハイ

代表取締役 Y1 ㊦

当社が、①貴組合から平成20年1月24日付け及び同月31日付けで申入れのあった団体交渉を拒否したことは労働組合法第7条第2号の、②貴組合の執行委員長であった X1 氏に対し同年1月31日付けで飯田橋営業所長を解任したことは労働組合法第7条第1号及び第4号の不当労働行為であると、中央労働委員会において、それぞれ認定されました。

今後、このような行為を行わないよう留意します。

(注：年月日は文書を手交した日を記載すること)

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、株式会社ソクハイ（以下「会社」）が、①連合ユニオン東京ソクハイユニオン（以下「組合」）が平成19年11月30日（以下、平成の元号は省略）付けで申し入れた、会社と「運送請負契約」を締結し配送の業務を行う配送員（以下「会社の配送員」）の労働者性の問題及び年末年始の稼働等を議題とする団体交渉（以下、当該団交申入れを「19.11.30団交申入れ」）に応じなかったこと、②組合執行委員長である X1 （以下、組合執行委員長であるときは「X1 委員長」、同委員長未就任時又は退任後は「X1」）が、労働委員会における上記団交拒否に

係る救済申立事件の調査期日に出席し発言したことを理由として、20年1月31日付けで同人を飯田橋営業所長から解任したこと（以下「X1 委員長に対する所長解任」）、③組合が同年1月24日付け及び同月31日付けで申し入れたX1 委員長の上記調査への出席及び同委員長に対する所長解任に係る団体交渉（以下、前者の申入れを「20. 1. 24 団交申入れ」、後者の申入れを「20. 1. 31 団交申入れ」。両者を併せ「X1 委員長の処遇に関する団交申入れ」。19. 11. 30 団交申入れを併せ「本件団交申入れ」）に応じなかったことが不当労働行為（上記①及び③は労働組合法第7条第2号該当、同②は同条第1号及び第4号該当）であるとして、19年12月17日及び20年2月14日に救済申立てがあった事件（以下「本件両事件」）である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 19. 11. 30 団交申入れに対する団交応諾
- (2) X1 委員長に対する所長解任の撤回及び同解任がなかった場合の所長手当の支払
- (3) X1 委員長の処遇に関する団交申入れに対する団交応諾
- (4) 上記(1)ないし(3)に関する陳謝文の交付及び掲示

3 初審命令の要旨

東京都労働委員会（以下「東京都労委」）は、21年6月2日付け命令（同月25日交付）をもって、上記1の①及び③は労働組合法第7条第2号に、同②は同条第1号及び第4号に該当するとして、(1)組合が19. 11. 30 団交申入れの団交議題に関する団体交渉を申し入れたときの誠実団交応諾、(2) X1 委員長に対する所長解任のなかったものとしての取扱い及び同人が営業所長であった時期の報酬の平均額と20年2月以降支給した報酬額との差額の支払、(3) 上記(1)及び(2)に関する文書交付等を命じた。

4 再審査申立ての要旨

会社は、21年7月7日、初審命令の取消し、救済申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた。

5 本件の争点

(1) メッセンジャー即配便と称し自転車を用いて書類等の配送（以下「本件書類等配送業務」）を行う会社の配送員（以下「メッセンジャー」）は、労働組合法上の労働者に該当するか。

(2) 本件団交申入れに対する団交応諾拒否について

ア 19. 11. 30団交申入れに対する会社の対応は不誠実なものであったといえるか。

イ X1 委員長の処遇に関する団交申入れ（20. 1. 24団交申入れ及び20. 1. 31団交申入れ）に係る申入事項は義務的団交事項といえるか。

(3) X1 委員長に対する所長解任について

ア X1 委員長に対する所長解任は、同人が東京都労委における調査期日に出席し発言したことを理由としたものか、あるいは、同人が会社の再三の呼出しに応じないことにより、会社とのコミュニケーションが取れないことを理由としたものか。

イ X1 委員長に対する所長解任は、不利益な取扱いといえるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 会社の主張の要旨

(1) メッセンジャーらの労働者性について

会社は、メッセンジャーとは「運送請負契約」を締結し、同契約を基本として業務委託を行っている。組合は、厚生労働省の見解（19年9月27日付け厚生労働省労働基準局長通達（以下「厚生労働省通達」）。後記第3の7(1)ア参照）を引用して、メッセンジャーには労働者性が

ある旨をいうが、同通達において「当局の調査結果」として示されている事実関係とメッセンジャー即配便の実態とは隔たりがある。メッセンジャーと会社との関係及び稼働の実態は、以下のとおりであり、会社とメッセンジャーとの間に法的な使用従属関係を基礎づける要素は存在せず、労働条件等に被用者と同視すべき程度に現実的、具体的な支配も及んでいないことは明白である。

したがって、メッセンジャーは労働組合法上の労働者には当たらないというべきであり、メッセンジャーが労働組合法上の労働者であることを前提とする初審命令は誤りである。

ア メッセンジャーには所定稼働日はなく、自ら稼働日及び稼働時間帯を任意に設定することができ、自らがあらかじめ設定した稼働時間の枠内において会社から業務を受託しており、設定する稼働日が少ないことや会社の稼働協力要請に応じないことによるペナルティも存在しない。また、メッセンジャーは自らが設定した稼働時間帯においても、会社の配車係に連絡して一時的に業務の受注を停止する「中抜け」をしたり、当日の業務を終了することも可能である。

これらのことから、メッセンジャーが稼働日及び稼働時間帯について全面的な決定権を有しており、会社から時間的拘束を受けていないことは明白である。いったん配送業務を受託したメッセンジャーは当該業務を迅速に処理することが求められ、当該配送業務の終了までの間は自由に行動することはできなくなるが、これは委託する業務の性質上当然に要請されることであり、このことをもって会社によるメッセンジャーに対する時間的拘束が及んでいると評すべきでないことは自明である。

イ メッセンジャーは稼働場所を自ら選択することができ、依頼を受けた配送業務の終了後においては、次の仕事の依頼を受けるまでの間は、

ある程度広範なエリアで適宜休憩をとることができるし、自ら配車係に連絡して移動することも可能であり、これらの点にかんがみれば、メッセンジャーに対する場所的な拘束と評すべき要素はない。

ウ メッセンジャーは、会社の配車係から送信された仕事の手配メールに対し、これを断ることも可能であり、この場合にも特段のペナルティはないことから、仕事の依頼に対する諾否の自由を有しているといえることができる。加えて、上記アのとおり、メッセンジャーは稼働の有無に関する全面的な決定権を有していることから、その意味からも包括的な諾否の自由を有している。

エ 業務遂行に関する指揮監督についていえば、会社が、具体的な配送経路を会社の配送員に対して指示することはない。また、手引類や業務通達などによる配送業務を行うに当たっての取決めは、配送業務を行う上で必要な事項や顧客に対するサービスの水準を維持するために定めた事項等であり、なおかつ、その策定に当たってメッセンジャーが何らかの形で関与したのも少なくない。さらに、営業所長がメッセンジャーに対して何らかの指導を行っている事実があったとしても、それは営業所長手当は営業所全体の売上げに応じて決まる仕組みであるため、自営業所における会社の配送員の質を向上したいという営業所側長の意向に基づくものであって、会社による指揮監督というべきものではない。以上の事実から、メッセンジャーの業務遂行に関し、会社との間に指揮監督関係は存在しない。

オ 報酬の性格についていえば、会社がメッセンジャーに対して委託した仕事に対する完全出来高制であり、仕事に要した時間の長短とは全く連動しておらず、労務の提供に対する対価たる要素は存在しない。

カ 上記のことに加え、メッセンジャーは運送請負契約上、配送に関して自己責任を負うとされ、自ら傷害保険に加入していること、書類を

入れるバッグを貸与されるほかは配送に必要なツールを自ら準備し維持管理していること、会社から受ける報酬については個人事業主として確定申告し、その際に自転車の整備費や通信費等の諸費用を経費として計上していること、他の職業との兼業をしている者も相当程度存在していることから、個人事業主としての性格が強く、その上、会社が雇用する配送を行う従業員とは稼働条件等が全く異なっており、被用者と同視できるものではない。

キ また、営業所長についても、労働組合法上の労働者性が認められないことも明らかである。

会社が、営業所長に対し、別途委託している所長業務による時間的拘束は極めて緩く、加えて、所長業務は連絡事項の伝達、運送伝票・現金の管理・処理といった事務的な作業が大半であり、営業所長にこれらの業務があるからといって、会社から指揮命令を受けていると評価できるものではない。さらに、営業所長は、かかる業務を自ら選任した副所長等の会社の配送員に再委託することも自由であり、その再委託にかかる報酬を、自らが受け取るべき報酬の一部を割り当てたり又は自ら独自に支払ってこれを経費として計上する等しており、会社から別個独立した事業者的な性格が強いものとなっている。このため、会社としては、営業所長を、共にメッセージング即配便を運営する対等なパートナーとして位置付けている。

このように営業所長と会社との関係に使用従属関係たるべき要素は全くなく、営業所長に労働組合法上の労働者性が認められないことは明らかである。

(2) 本件団交申入れに対する団交応諾拒否について

上記(1)のとおり、メッセージングに労働者性はないのであるから、そもそも団体交渉に応じる義務はないが、会社は取りあえず組合の話を

聞くという考えから、意見の交換や協議を行う趣旨で「団体交渉」に応じてきたに過ぎない。

また、事実経過は以下のとおりであり、会社のとった対応には正当な理由があり、不当労働行為ではない。

ア 19. 11. 30 団交申入れは、団交予定日は19年12月5日又は同月11日までと期間が短く、また、12月は年末年始の配送員の確保、依頼件数が多い時期に当たること、道路混雑による集荷・配達の遅れを防ぐために本社スタッフが配送業務を行うこともあるため本社内勤スタッフが手薄となる等繁忙を極める時期であったことから、19年12月中に協議を実施することは極めて困難な状況だった。

そのため同月5日ころ、Y2 係長（以下「Y2」、「Y2 係長」又は「Y2 課長」）からX1 委員長のいる飯田橋営業所に電話をかけたが、同人は体調不良ということで不在だった。そこで、当時恵比寿営業所長であり組合の副執行委員長でもあった X3（以下「X3 副委員長」）に電話で年明けへの延期を要請したが、同副委員長はこれに対して特段の異を唱えなかった。会社はそのまま同要請に対する組合の回答を待っていたが、組合はこれを団交拒否ととらえて東京都労委平成19年（不）第94号事件に係る本件救済申立て（以下「19年（不）94号事件」）を行った。

上記のとおり、会社は「団体交渉」を拒否したわけではなく、組合に対し日程の調整を依頼しただけであったことから、改めて20年1月7日、組合に対し同月19日に「団体交渉」に応じたい旨の回答書を送付し、組合もこれに同意して、同日の「団体交渉」に至った。

なお、組合の提示した協議事項については誠実に交渉を行い、同日の時点において回答を保留した事項については同月31日に回答をしたものである。また、協議事項のうち「緊急」とされた年末年始の稼

働に関する事項についても、カーゴ即配便のY3 営業所長との間で19年12月中に解決済みの事項であり、「団体交渉」が年明けとなっても特段の不都合は存しなかった。

イ 20. 1. 24 団交申入れに関しては、20年1月24日、Y4 係長（以下「Y4 係長」）からX1 委員長及びX3 副委員長に対し、本社に出向くよう要請したところ、組合から会社に対して同日付けの団交申入書が届いた。同申入れにかかる協議事項は、「①連合ユニオン東京の指示による労働委員会への当該組合員の出席に関して ②その他」というものであった。

しかし、会社がX1 委員長及びX3 副委員長に対し、本社に出向くよう要請した理由は、降雪日に営業所長として会社及びメッセージャーとの間で連絡を取れる体制を取るべきであるのに、営業所在勤との届に反して実際には在勤していなかったこと、すなわち委託業務を放置していたことを注意することが目的であり、組合の「団体交渉」の申入れはこの点を錯誤してなされたものである。また、会社がX1 委員長及びX3 副委員長に対し注意しようとした事項は会社と両名との間での請負契約上必要な、業務上要請されるべき事項の確認であり、「団体交渉」で取り上げるべき事項ではない。

ウ 20. 1. 31 団交申入れに関しては、20年1月28日、X1 委員長に対し、同月末日をもって飯田橋営業所の所長業務を委託するのを取りやめる旨通告した。これを受け、同月31日、組合から会社に対し、「X1 執行委員長への降格処分の撤回に関して」との協議事項が提示された。

しかし、会社はX1 委員長に対し、メッセージャーとしての請負契約を前提として飯田橋営業所の所長業務を委託してきたものである。所長業務委託の中止も会社から独立した個人事業主であるX1 委員長

に対して委託する業務内容の一部を変更するものに過ぎず、労働契約を前提として降職処分を行ったものでは全くない。

以上のとおり営業所長、メッセンジャーのいずれについても労働組合法上の労働者には該当せず、故にX1 委員長に対する所長業務委託の中止については「労働者の労働条件その他の待遇」に該当しないのであるから義務的団交事項とはいえず、これを協議事項とする20.

1. 31 団交申入れに応じなかったとしても、不当労働行為に該当するものとはいえない。

(3) X1 委員長に対する所長解任について

ア 20年1月23日は、前日から降雪による悪天候が予報され、そのため会社は営業所長に対し、降雪日の配送業務が円滑に進むように、会社やメッセンジャーとの間で確実に連絡をとれる体制をとるように会社の業務部発のメールにより依頼をしていた。

イ 同日、午前10時の時点の会社への報告では、X1 委員長は、12時出社予定とはなっておらず、通常どおり営業所業務を行う旨の報告であった。しかし、X1 委員長は、同日の午前中は営業所業務を行うことなく東京都労委に出向いたのであり、代替者を置いた旨の連絡も会社にはしていなかった。

ウ 同月24日の会社への呼出しは、こうした点について同人らを会社で注意する予定であった。X1 委員長は、営業所を不在にしたことによる業務への影響がなかった旨主張するが、それは結果論であり、本質的な問題とはいえない。

エ しかし、X1 委員長は、これらの注意・指導の呼出しに断固として応じなかった。会社は、このような会社とのコミュニケーションが満足にとれない状態では営業所長の業務を委託できないことから、X1 委員長に対する所長解任を行ったのであり、東京都労委の調査期日に

出席したことが解任の理由ではない。このことは、同調査期日にX1 委員長に同行したX3 副委員長が、会社の呼出しに応じて会社の注意を受け入れたため、同副委員長に対する処分を行わなかったことからしても明らかである。

オ また、営業所長業務を解いたことにより、配送業務の時間が増えるのであるから、営業所長業務を解いたことによる経済的不利益は生じない。

カ したがって、X1 委員長に対する所長解任は、不当労働行為ではない。

2 組合の主張の要旨

(1) メッセンジャーの労働者性について

ア メッセンジャーの実態は、厚生労働省通達の事例に合致する。したがって、メッセンジャーは、労働基準法上の労働者といえるのであるから、これより広義である労働組合法上の労働者である組合の組合員は、当然組合活動を行う権利を有している。

イ 会社は、メッセンジャーの労働者性を否認し、その理由として、任意に稼働日、稼働時間を設定できる、兼業している者もいることを挙げるが、稼働状況の低い者については、会社は業務停止や契約解除を行ってこることから、メッセンジャーが稼働日等を任意に設定できる余地は少ない。また、兼業している者は各営業所に2名程度でごく少数である。

ウ メッセンジャーの稼働の実態をみても、朝は会社からの伝達事項を聴くため朝礼への参加が義務付けられており、朝礼後はあらかじめ指示された待機場所に行くこととなっている。会社は、朝礼を義務付けていない、渋谷営業所は朝礼を廃止したと主張するが、18年2月ころまで「朝礼伝達事項」のペーパーが会社から流されており、その後

も業務連絡のペーパーが流されてきているのであるから、依然として各営業所では朝礼を行っていると考えべきであり、渋谷営業所の例だけで全体をとらえることはできない。また、会社は「中抜け」が自由に取れるというが、メッセージャーの「中抜け」利用は昼食休憩が主であり、労働者の勤務実態と変わることはない。

エ 会社は、配送の指示がなされることについて、メッセージャーに諾否の自由があるというが、実際には配送には時間的余裕がないことからこれを拒否することはない。メッセージャーが配送を拒否するのは、自転車が故障した場合等、やむを得ない事情に限られている。会社は、配送の指示を拒否した場合にもペナルティはないというが、業務停止や契約解除こそが大きなペナルティである。

オ 会社は、メッセージャーに支払われる報酬が運賃の54%という完全歩合制であることを指摘するが、20年10月までは皆勤歩合、所長評価歩合や遅刻・欠勤の減算歩合等の加算歩合制度があり、これら制度の廃止は、本件両事件申立て以後に、メッセージャーの労働者性を薄めようとして廃止したものに過ぎない。

(2) 本件団交申入れに対する団交応諾拒否について

ア 組合が19年11月30日に、緊急の課題である厚生労働省通達、年末年始の出勤等に関して申し入れた団体交渉については、会社は、「担当者が代わった。」、「担当者が不在」等として、正当な理由なく拒否し、20年1月19日まで団体交渉を実施しなかった。また、同日の団体交渉では、会社が一方的かつ感情的になり、冷静な話し合いができなくなる等、会社が誠実に応じたとはいえない。

なお、会社は、19.11.30団交申入れに対し、20年1月以降に延期するよう電話にてX3副委員長に連絡を入れたと主張するが、そのような事実はない。仮にそのことを聞いていたら、19年(不)

94号事件に係る救済申立てを行っていない。

イ X1 委員長の処遇に関する団交申入れについては、次のとおりである。

20年1月24日、会社は、X1 委員長に対し、前日開かれた19年（不）94号事件の第1回調査期日に組合の執行委員長として出席したことに對し、業務に支障が生じるものであり、注意し降格等の処分をすとして、会社の本社への出頭を求めた。X1 委員長はこれに応じず、また、組合は、連合ユニオン東京と連名で会社に対し、同委員長への呼出しに関する団体交渉を申し入れたが、会社は、「個人的に話す、また当日は休みなので応じられない。」とこれに応じない姿勢を示し、結局、団体交渉に応じなかった。

(3) X1 委員長に対する所長解任について

ア 20年1月28日、会社は、やむを得ず会社に出頭したX1 委員長に対し、同人が再三の呼出しに応じなかったこと等を理由として、同月31日付けで飯田橋営業所長を解任する旨の通告を行った。X1 委員長に対する所長解任は、同委員長の東京都労委の調査期日への出席という組合活動を理由とするものであるから、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いであり、同時に同条第4号の報復的不利益取扱いでもある。

イ 組合は会社に対し、X1 委員長に対する所長解任後、同委員長への処分の撤回を求める通知書と同時に、このことを議題とする20年1月31日付け団交申入書を郵送したが、会社は、組合に何らの連絡をすることもなく、これに応じなかった。これは明らかな団体交渉の拒否である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、企業等の委託を受けて自動二輪車（オートバイ）、自転車、軽四輪車により書類等の配送等を行う株式会社で、本件両事件の初審申立時の従業員は約200名であるが、他に会社と「運送請負契約」を締結した配送員（本件メッセンジャーのほか、下記2(1)アのとおり、「クイック即配便」を担当するバイクライダーと「カーゴ即配便」を担当するカーゴドライバーがいる。）が約500名いる。

(2) 組合は、19年1月20日に会社の配送員によって結成された労働組合であり、同日、連合ユニオン東京（以下「ユニオン」）に加盟した。

本件両事件の初審申立時の組合員は約200名であり、その大多数は本件書類等配送業務を行うメッセンジャーである。

2 本件書類等配送業務

(1) 本件書類等配送業務の概要

ア 会社の行う書類等の配送業務は、会社の業務部業務課が主管している。

会社は、オートバイによる配送業務を「クイック即配便」、自転車による配送業務（本件書類等配送業務）を「メッセンジャー即配便」、軽四輪車による配送業務を「カーゴ即配便」とそれぞれ称し、いずれも依頼から短時間での配達、すなわち即時性を必要とするサービスである。

このうちメッセンジャー即配便（本件書類等配送業務）は、メッセンジャーのみにより行われているもので、オートバイや軽四輪車であれば交通渋滞の影響を受けやすい東京都心部において、その影響を受けない自転車により、安価で確実に荷物の即時配送を行うサービスとして顧客に提供されている。そして、自転車の利便性を最大限生かし、荷受・荷届の所要時間の短縮を図るため、配送エリアは東京都千代田

区・中央区・港区・新宿区・渋谷区を中心とする地域に限定されている。

また、「クイック即配便」及び「カーゴ即配便」は、会社と「運送請負契約」を締結して配送業務に従事する者のほか、一部は会社の従業員が行っている。

イ 会社の配送員は、会社の各営業所に配置される。

会社の営業所は、クイック即配便の営業所とメッセージャー即配便の営業所とは別に設置され、20年1月の時点では、クイック即配便の営業所が28か所、メッセージャー即配便の営業所が11か所あったが、22年1月時点ではメッセージャー即配便の営業所は4か所になった。

ウ メッセージャー即配便の営業所（以下、単に「営業所」）には、メッセージャー20名前後が配置されており、メッセージャーの中から営業所長が1名選任される。

(2) 会社との本件書類等配送業務に係る契約

ア メッセージャーとして就労を希望する者は、営業所長との面接において、メッセージャーとしての適性があるか等について審査され、会社は、その際の営業所長の意見の上申を受けて、メッセージャーとして契約するかどうかを決定している。

下記イの「運送請負契約」を締結したメッセージャーは住所に近い営業所に配置される。

イ 下記(3)アのとおり、メッセージャーになろうとする者は、本社での研修を受けた後、会社から「運送請負契約書」による「運送請負契約」の締結を求められるが、その内容は、おおむね次のとおりである（以下、当該会社とメッセージャーの契約を「メッセージャー契約」）。

①メッセンジャーは、会社の指定した荷物（封筒ではA2サイズまで、筒型では直径10cm、長さ60cm以内の大きさで、重量は5kgまで）を荷送人より受け取り、荷届先へ届けること（運送請負契約書第1条）、②運送方法は、会社指定の配送用荷物袋（書類バッグ）に保管して、遅滞なく、最も合理的な順路で自ら運送すること（同第2条）、③付帯業務として、運送伝票（5枚綴り）を指示どおり処理し、運賃を領収した場合は現金を添付の上同伝票を翌日までに会社に届け、業務終了ごとに電話等により荷送人に連絡を入れること（同第3条）、④「請負運賃」は別紙に定めるとされ（同第4条）、その支払方法はメッセンジャーの口座に振り込むこと（同第5条）、⑤会社より委託を受けた運送業務を第三者に再委託してはならないこと（同第7条）、⑥荷物事故に関する損害賠償は、会社の契約する荷物保険の適用を受ける場合は10万円を免責金額とすること（同第10条）、⑦会社はメッセンジャーが会社の指示に従わず損害を与えた場合等は損害賠償請求できること（同第11条）、⑧交通事故はメッセンジャーの責任で処理すること（同第12条）、⑨会社はメッセンジャーが本契約に違反したとき、契約の履行をメッセンジャーに求めることが不可能と判断したときには催告の上契約を解除できること（同第13条）。

なお、⑤の第三者への再委託の禁止（同第7条）の規定は、17年8月以降作成する契約書から盛り込まれたものである。

同契約書には、契約当事者が任意で記載できる箇所、特別な条項を書き加える箇所はない。

ウ X1 は、自ら署名した「運送請負契約書」の正本又は写しを会社から受け取っていない。

(3) メッセンジャーに対する研修

ア 会社と初めて契約するメッセンジャーは、必ず本社において2日間

所定の研修を受けた上でメッセンジャー契約を締結し、営業所に配属される。メッセンジャーは、その後営業所においておおむね4日間所定の研修を受けた上で業務に就くことになっている。これらの研修の受講中は、会社から1日5000円の研修期間手当が支払われる。

イ 本社研修の2日間のうち、1日目の研修は、運行前の点検、基本的な運転技術の確認、安全確認、交通ルール・マナーの確認等のため、コース図に沿って指定されたコースを走るものであり、2日目の研修は、座学による接客シミュレーション（ロールプレイング）を行うものである。

ウ 営業所での実地研修は、最初の2日間は、「名所巡り」と称して約80か所を一人で回るものであり、残り2日間は、先輩のメッセンジャーに同行して実際の仕事を体験するものである。

当該研修担当者には、会社から手当が支払われる。

なお、営業所での実地研修の内容は、各営業所長が協議して決めたものであるが、会社の重要な顧客の所在地やルートといった基本的な情報を提供するという目的を持つもので、会社が実施を各営業所長に依頼している。

エ 渋谷営業所では、Y5 営業所長（以下「Y5 所長」）がベテランのメッセンジャーに対し、更に2か月間の指導を依頼し、同所長がその報酬として研修を受けるメッセンジャーの売上げの3%相当の金銭を当該指導を担当したメッセンジャーに支払っている。

(4) メッセンジャーの業務内容等

ア 顧客から会社への書類等の配送依頼、会社からメッセンジャーへの配送依頼、本件書類等配送業務の内容等は、以下のとおりである。

(ア) 顧客からの書類等の配送依頼は、会社の総合コールセンター（コンタクトセンター）で、平日午前9時～午後8時30分まで（一部

地域は午後7時まで)受け付ける。

- (イ) メッセンジャーは、原則として、午前8時30分～40分くらいに各営業所に赴き、営業所長の朝礼を受けた後、営業所又はあらかじめ指定された待機場所に移動し、配車係に「稼働@〇〇」(〇〇は場所を表す記号)の電子メール(以下「メール」)を送信、配車係からの同メールが受け付けられた旨のメールを受信した後、「待機」のメールを送信し、その場で待機する。

なお、下記ウのとおり、21年3月以降、渋谷営業所では、朝礼を行わないこととなった。

- (ウ) 会社の総合コールセンターで顧客から配送依頼を受けると、同センターの配車係は、最も早く書類等の引取りに向かうことのできる場所に居るメッセンジャーを選定し、同人の携帯電話にメールで顧客からの依頼情報を送信し、配送の手配を指示する。なお、稼働時間外の問い合わせについては、随時メールによる指示がある。

配車係からメッセンジャーの携帯電話に送信されるメールには、問合せ番号、依頼日、依頼者、運賃請求先、書類の引取り目安時刻、配達時間の期限、引取り先の「住所、電話番号、会社名、担当者名」、届け先の「住所、電話番号、会社名」、距離、運賃、外税、合計金額及びメッセンジャーの個人番号が記載されている。

配達依頼のメールを受けたメッセンジャーは、引取り時間及び配達の見安時間の制約もあって、配送依頼を断ることはほとんどなく、これを断るのは、自転車が故障した場合、体調不良の場合、稼働終了間際に配送先が営業所と逆方向だった場合等例外的な場合に限られている。

- (エ) 会社の配車係からメールを受けたメッセンジャーは、配車係に「引中」と記載したメールを返信し、メールに記された引取先に書

類等を引取りに行き、書類等を受領すると配車係に「届中」と記載したメールを送信し、届け先に書類等を届け終わると「終了」と記載したメールを配車係に送信する。

書類等配送後、メッセンジャーは、その届け先付近で待機するが、配車係のメール指示により、待機場所を移動することがある。

- (オ) 会社はメッセンジャーに対し、配送経路についての指示はしておらず、メッセンジャーは自らが適当と考える順路により依頼者の指定する届け先まで配送する。ただし、会社は、下記イ(ウ)のとおり、キロ数に応じて算定される基準の所要時間及び指定の時刻に遅れるおそれがある場合にメッセンジャーが採るべき対処方法を「業務通達」として提示し、また、走行・ビルへの入館・接客等についてのルールとそれに違反した場合の罰則・取締り方法について定めた「メッセンジャー稼働ルール」（下記イ(ア)参照）を、業務部が窓口となって運用している。
- (カ) メッセンジャーは、配送を終えると、配送したことを証明する運送伝票を届け先から受け取る。そして、メッセンジャーは、運賃を領収した場合は現金を添付の上、同伝票を翌日までに営業所に提出する（「運送請負契約書」第3条第2項）。また、メッセンジャーは、配送業務が終了する度に依頼者に対して、電話やメール等により配送が完了したことを報告し（同契約書第3条第3項）、この報告をファクシミリで行う場合は、メッセンジャーが配車係にその旨を報告し、配車係が依頼者に通知する。
- (キ) 通常、メッセンジャーは、午後7時過ぎに、配車係から本日の配送依頼がこれ以上ない旨のメールが発信されると、配車係に業務を終了する旨のメールを送信し、配車係から同メールが受け付けられた旨のメールを受信した後、さらに「請負終了」

のメールを送信し、その日の稼働を終了する。

イ 会社は、メッセージャーの稼働に関し、下記のとおり、規程を作成したり、業務通達を発したり、会社が主催する会議において指示等を行ったりして、様々な事項の遵守を求めている。

(7) 上記ア(オ)「メッセージャー稼働ルール」の一部「1、基本事項 2、禁止事項」と題する規定では、「身なり全般」、「待機時」、「接客時」、「走行時」、「稼働中の対応」等が項目として挙げられ、依頼された書類の授受における対応の仕方や、稼働に当たっての禁止事項が定められている。例えば、「身なり全般」では、茶髪、染髪、長髪、ひげ等を禁止することや携帯電話の着信音は派手な音色を禁止とすることが定められている。また、運送伝票記入及び提出等については、「配送の手引き」（18年3月作成）、「ソクハイ伝票マニュアル」が作成され、その遵守が求められている。

また、「メッセージャー稼働ルール」には、ルール違反に対するペナルティが規定されており、イエローカードは3回分の3枚で、レッドカードは1回の1枚で罰則適用となり、罰則適用1回目はその日の稼働停止、2回目は停止期間を所属営業所長と協議の上で稼働停止、3回目は所属営業所長と協議の上で解約もしくは稼働停止となることとされ、その適用は、各営業所の営業所長、副所長が行うこととなっていた。

なお、同ルール作成の経緯としては、17年12月29日開催の「定例メッセージャー所長会議」において、同会議の議長であるY6 部長（以下「Y6」又は「Y6 部長」）が、稼働に関する「ルール策定などの課題については引き続きご協力を願う」旨述べていたが、当時千代田エリア主幹所長だったX1と港エリア主幹所長の2人が、それまで走行ルールと接客ルールについて口頭で伝え

られてきたものを書面化し、これを基に「メッセンジャー稼働ルール」として各営業所に示されたものである。

- (イ) 13年11月1日からメッセンジャーに適用となった「事故・クレームペナルティ規定」では、本人に起因する理由で発生した大幅な遅延、遅れ電話を入れずに発生したクレーム等に対する金銭的なペナルティを設けている。
- (ウ) 会社からの17年7月14日付け業務通達では、晴天時・雨天時別に距離に応じた一般所要時間、依頼者に遅れ電話をすべき時間、依頼者からのクレームとなる具体的な時間が示されている。
- (エ) 会社は、20年8月4日付けでメッセンジャーあてに業務通達「遅れ電話について」を発したが、同通達では、クレームが発生した場合、それが配送員の責任になるか否かについて、「あまりにも遅い迷走や、かん違いによる遅延等、配送員起因部分が高いものは、その都度詳細を調べた後、業務部で判断いたします。」とされていた。

ウ 各営業所においては、毎日午前8時40分から5分程度朝礼が行われ、営業所長が、会社本社からパソコンを使ったメールの指示による特別顧客の対応の仕方、ビルへの新しい入館方法、会社のキャンペーンの告知等会社が発する業務上の通達等を伝達している。また、会社は、18年2月ころまでは、毎朝の朝礼で連絡する事項（交通事故発生状況、荷物事故・クレーム発生状況、最新通達の確認、業務に係る伝達事項及び留意事項等）を「朝礼連絡事項」として、具体的に文書で指示していた。

20年10月、会社は、各営業所へコルクボードの掲示板を配付し、各営業所長において、今後掲示が必要な連絡事項は必ず掲示し、すべてのメッセンジャーに確認させることとした。

なお、渋谷営業所では、21年3月から朝礼を廃止したが、必要事項は携帯電話のメールで伝達し、メールができないものは文書ファイルを同営業所に置いている。

エ 上記ウのとおり、メッセンジャーは、通常、本件書類等配送業務を行うに当たり、営業所に出向くことになっているが、直接、待機場所に赴くことも認められている。また、業務終了後も営業所に立ち寄らず、帰宅することも認められているが、上記(2)イ及び(4)ア(カ)のとおり、運送伝票ないし運賃を翌日までに営業所に提出することが義務付けられ、また、会社の業務通達等の本件書類等配送業務の遂行に必要な指示を受けるため又は当該指示を把握するため、ほぼ毎日営業所に赴くことが必要である。

3 メッセンジャーの稼働実態

- (1) メッセンジャーによる配送は月曜日から金曜日までの平日のみである。
- (2) 顧客からの書類等の配送依頼は、午前9時～午後8時30分となっているが、通常、メッセンジャーは、午前8時40分からの朝礼の前に出勤している。実際に仕事に従事する時間帯は、午前9時～午後6時ころが主であるが、事前に申告することによって、稼働時間を短くすることは可能である。

また、稼働ルール等で明文化はされていないが、「中抜け」と称する慣行があり、これはメッセンジャーが、配車係に一時、業務の依頼を受けないことを通知することにより、配車係からの手配のメールを停止することである。この「中抜け」のほとんどは昼食等のための休憩に利用されている。

なお、会社はメッセンジャーの兼業は禁止していないが、勤務日となっていない日に別企業の仕事に従事している者は、各営業所にごく少数いる程度であった。

- (3) メッセンジャーは、1週間前に自分の稼働予定日を営業所長に申告するが、その多くは、週5日ある営業日のほぼすべてを稼働予定日として申請しており、1か月当たり20日～22日稼働している。しかし、10日程度の者もごく少数いる。

稼働日の決裁は営業所長が行うが、月曜日と金曜日は配送依頼が多く、配車係から営業所長に対し稼働人数が少ないとの理由で、稼働数の確保を要請されることがある。

4 営業所長の選任、職務等

(1) 営業所長の選任

ア 営業所長は、本件書類等配送業務に精通しているメッセンジャーの中から適任者が選任されている。

渋谷営業所のY5所長の選任は、12年3月にメッセンジャーによる話合いによって同人が推薦を受け、自ら会社に申し出たことによる。

X1は、17年6月に飯田橋営業所長に就任したが、その選任は、同年5月ころに所属していた日本橋営業所のY7所長に相談し、Y5所長らの推薦を受けて立候補したことによる。

会社は、それぞれ、上記の経過を尊重して営業所長に任命した。

また、同年12月に行われた築地営業所の営業所長の募集は、Y5所長が取りまとめ役となり、全メッセンジャーへの公募によった。

イ 会社は、営業所長任命に当たり、任命書を交付したり、任命式の実施をしたことがある。

ウ 営業所によっては、営業所長が所長業務の一部を行わせるため、営業所長の補佐役として副所長を置いているところがある。

副所長の報酬は、下記5(2)のとおり報酬制度が変更された18年10月までは、会社から固定給で月5万円が支給されていたが、同年11月以降は、副所長を置く必要は必ずしもないとの会社の方針によ

り、上記固定給は廃止され、営業所長の判断により副所長を置いた場合は、営業所長が会社に支給方法・支給金額を申請した上で、会社を通して営業所長自らの報酬の一部を副所長に支払うこととなった。

- (2) 会社から営業所長に行わせている業務は、営業所での研修（上記2(3)ウ）のほか、①本件書類等配送業務の遂行に必要な指示・連絡を行うためにする朝礼等、メッセージャーに対する事務連絡等の実施、②本件書類等配送業務に係る現金及び運送伝票の処理、③メッセージャーの当日の稼働状況の会社本社への報告、④メッセージャー契約を希望する応募者との面接、⑤営業所長会議への出席、⑥所長評価歩合を決めるためのメッセージャーに対する評価（以下「所長評価」）、⑦本件書類等配送業務に係るメッセージャーに対する注意指導等である。

なお、営業所長は、上記営業所長としての業務と本件書類等配送業務を兼ね、稼働する。

ア 上記①の朝礼等メッセージャーへの事務連絡等の実施とは、本件書類等配送業務遂行上必要となる会社の指示・連絡等をメッセージャーに伝達するために、会社との窓口となる業務を指す。

会社の指示・連絡は、朝礼連絡事項、業務通達、メール等の形で行われるが、その具体的内容は業務の処理手順、顧客ごとの注意事項、日々の交通事故、荷物事故・クレーム等の情報等である。

また、営業所長は、営業所長会議の内容について、朝礼等を通じてメッセージャーに伝達している。

イ 同②の現金及び運送伝票の処理とは、「伝票提出マニュアル（提出担当者用）」に基づき、当日分の運送伝票を取りまとめて翌日の午後2時30分までに本社に届ける業務及び集金した現金を翌日の午後3時までに会社の口座に振り込む業務を指す。

X1 委員長は、取りまとめた伝票を本社に届ける業務を近隣の営業

所長と持ち回りで行うこともあった。

ウ 同③のメッセージャーの当日の稼働状況の本社への報告とは、毎日午前10時までに、各メッセージャーの稼働予定及び1時間ごとの稼働予定人数を営業所のパソコンから稼働表に記入して会社へ送信する業務を指すが、当該稼働表は21年8月末で廃止となった。その後は、当日の稼働予定人数だけを報告することとなり、メッセージャーの週ごとの稼働日数及び稼働する曜日は営業所長が把握していた。

エ 同④のメッセージャー契約を希望する応募者との面接とは、メッセージャー応募者と面談して、当該応募者のメッセージャーとしての適性等について、営業所長の判断を会社に伝える業務を指す。

13年までのメッセージャーの採用は、会社本社の者が面談して採用を決めていたが、そのようにして決定された者の適性について各営業所長から苦情があったため、配送業務のベテランである営業所長が面接を行い、適性を判断することとなった。

なお、メッセージャー契約の解約に関し、17年12月29日に開催された「定例メッセージャー所長会議」において、Y6部長は、解約が必要であると考えられる所員（メッセージャー）の存在について尋ねた。日本橋営業所の営業所長は、「いたらすでに解約させている。当然必要があれば解約宣告もやむを得ないと思う。」と回答したが、同部長は、「解約の判断については営業所長の裁量に委ねる」と述べた。

オ 同⑤の営業所長会議は、「定例メッセージャー営業所長会議」と呼ばれることもあるが、実際は定例ではなく、協議事項ができた時にその都度、会社から招集がかけられ、また、時には営業所長側からの要請を受けて会社が開催する。

カ 同⑥の所長評価とは、下記5(1)アのとおり、会社は17年8月か

ら加算歩合制度を導入し、そのうちの所長評価として、メッセンジャーの売上額の0～3%を基本歩合に加算することとなったが、これを決めるために営業所長が評価基準に従って評価する業務を指す。

キ 同⑦の本件書類等配送業務に係るメッセンジャーに対する注意・指導としては、営業所長は、上記2(4)イ(ア)のとおり、メッセンジャーが「メッセンジャー稼働ルール」に違反している場合に注意や指導を行うが、ルールに抵触していない時も、荷物事故等の未然防止等のため、必要と考える場合には、注意や指導をすることがあった。

ク 会社とメッセンジャーとの連絡等は、上記アのとおり、営業所長を通じて行われることがほとんどであるが、会社の配車係が各営業所に出向いて「配車ミーティング」を行い、配車係とメッセンジャーとのコミュニケーションを取ることもある。

5 メッセンジャー及び営業所長の報酬等

(1) メッセンジャーの報酬等

ア メッセンジャーの報酬は歩合制であり、17年7月までは1か月の売上げを基準として売上額の一律55%となっていたが、同年8月以降はY5 所長から会社への上申により、加算歩合制度が導入され、1か月の売上げ額を基準としてその50%が基本歩合となり、これに皆勤歩合2%、所長評価0～3%、勤続歩合0～1%、売上歩合0～5%が加わり、最高の者は売上げの61%となった。

イ 加算歩合制度のうち、所長評価(0～3%加算)の際用いる「メッセンジャー評価基準表」は、Y5 所長が中心となって作成されたが、評価項目は大きく、①「伝票処理」、②「備品管理」、「自転車整備」、③「挨拶・身なり」、「言葉使い・会話」、④「社内ルール、所内環境美化」、⑤「稼働」に分かれており、とりわけ、「稼働」の項目では、「稼働日・時間に対しあくまでもマイペースを貫き、要請

に対しても協力する姿勢が全くみられない。」が0点とされ、稼働日、稼働時間への協力が重視された。

一方、皆勤歩合では、メッセンジャーが欠勤等した場合は、1回でも「欠勤」があると、月の売上げの0.5%が減額され、皆勤歩合2%は不支給となり、合計2.5%が減額されることとなった。また、「遅刻」の場合は0.3%が、「無断欠勤」の場合は月の売上げの5%が減額されることとなったが、近時は無断欠勤の扱いを受けた者はいなかった。

皆勤歩合は、会社から業務通達でその月の皆勤日数（例えば、17年12月のメッセンジャーの皆勤日数は19日）が示され、その日数以上に稼働した場合に支給されるが、皆勤歩合を支給されていたメッセンジャーは、渋谷営業所の場合は95%、少ないときでも80%位いた。

ウ 20年11月以降、加算歩合制度がなくなり、メッセンジャーの報酬は、売上額の一律54%の歩合給となった。

20年秋ころ、週5日稼働する者の平均的な報酬額は、月23万円程度であった。

エ メッセンジャーの報酬は、会社から源泉徴収されることなく支払われており、メッセンジャーは、その収入について事業所得として確定申告を行っている。

また、メッセンジャーについて社会保険・労働保険への加入もなされていない。

オ メッセンジャーの報酬内容の変更は、会社が改定内容を営業所長会議等で示した上、業務課からの業務通達等によりメッセンジャーに通知されていた。

加算歩合制度のうち付加歩合がなくなり、売上額の一律54%の歩

合となった20年11月1日からの変更（上記ウ）及び特定の顧客に対する特別歩合の変更については、会社が営業所長会議で背景事情を説明した段階で、同年10月21日付け「歩合設定変更について」と題する各営業所あて業務通達で示された。その際、業務部のY2課長から、同日付けメールで各営業所長にあて、①皆勤の加算歩合は廃止するが、皆勤歩合の算定根拠としていた台帳（稼働表）は今までどおりの運用をすること、②「遅刻」や「欠勤」の減算項目の廃止は明記しておらず、これら減算項目は稼働数があまりに不足する場合等への抑止力として引き続き運用することが示された。

カ メッセージャーの報酬の基礎となる運賃は、依頼者から届け先までの地図上の直線距離に応じて段階的に定められている（午後7時以降の注文は20%割増し）。

21年9月末で1日に800件程度のメッセージャー即配便の依頼があり、メッセージャー111名（同年1月は153名）で対処した。

(2) 営業所長の報酬

ア 営業所長業務に対し支払われる所長手当は、18年10月から、固定給から下記イの歩合給に変更された。

イ 営業所長は、本件書類等配送業務と営業所長を兼務して稼働することになるため、営業所長がメッセージャーとして稼働した場合の基本歩合は1か月の売上額の59%（皆勤手当を含むため、1日でも欠勤があると同手当分が減額されて57%となった。）に固定され、併せて所長手当として当月の営業所の売上げ総額の4.5%が加算された。

加算歩合制度が廃止された20年11月以降は、所長手当の4.5%は変更されなかったが、基本歩合は一般のメッセージャーと同様54%となり、さらに、21年1月以降は所長手当の歩合が4.5%から4.0%に変更された。

(3) 経費の負担等

メッセンジャーが本件書類等配送業務に使用する自転車は、原則として本人の所有物であるが、会社は、スポーツタイプあるいはマウンテンバイクと指定している。また、会社は、会社所有の自転車を有料で貸し出し、あるいは10か月の割賦販売を行っているが、自転車の消耗品代等の維持・修繕経費はメッセンジャーが負担している。

携帯電話はメッセンジャー個人のものを使用することになっているが、会社が特定の電話会社を指定しているため、メッセンジャーが新たに携帯電話を購入しなければならないこともある。また、携帯電話の電話代、メール代等の経費もメッセンジャーが負担している。

メッセンジャーには、会社専用の書類バッグと名札が貸与されている。メッセンジャーが背負う書類バッグの表面には、会社名とメッセンジャー各人の認識番号が大きく表示されている。また、名札には、メッセンジャー各人の認識番号と氏名（ふりがな）、生年月日、血液型、初回契約年月日、所属（営業所名）、会社名、会社本社業務部所在地及び電話番号が記載されている。

(4) メッセンジャーによる保険の加入等

会社は、メッセンジャーについて社会保険及び労働保険に加入していない一方、メッセンジャーは、業務上の事故等による物的施設や第三者に対する賠償責任が発生する場合に備えて、会社が指定する傷害保険に加入することをメッセンジャー契約の締結の際に求められ、その保険料を自己負担している。

また、メッセンジャーは、自分自身の受傷に伴う治療費及び所得の補填等の保険にも保険料を自己負担し加入（任意）している。

なお、会社は、メッセンジャーが単独で事故を起こした場合に適用される損害保険に加入している。

6 組合結成前後の経緯

- (1) 1999年1月20日、X1ら会社の配送員は、配送員の労働条件を話し合う場がなかったこと、死傷事故が多発していたにもかかわらず会社から何の補償もなかったこと、報酬の歩合率が一方的に変更されていたこと、会社との関係が一般の雇用契約と変わらないと考えていたこと等から、労働組合を結成し、上記の状況の改善に取り組むこととした。

初代執行委員長にはX1が就任した。

- (2) 1999年1月24日、組合は、会社に組合の結成を通知し、以降、労災保険及び社会保険の加入に関して会社との間で団体交渉が実施されるようになり、1999年11月30日団交申入れまでに3回行われた団体交渉には会社側は弁護士が立ち会い、業務部又は営業部の部長らが出席した。

これらの団体交渉において、会社の対応が問題となることはなかった。

1999年11月30日団交申入れに対応したのは、業務部のY2係長であった。

7 1999年11月30日団交申入れに対する会社の対応等

- (1) 1999年11月30日団交申入れ

ア 1999年9月、厚生労働省東京労働局長が同省労働基準局長に対し、自転車又は自動二輪車による配送員が労働基準法上の労働者性を有するかについて、その実態を示して照会したところ、同月27日、同労働基準局長は、労働者性を有する旨の回答をするとともに、都道府県労働局長あてに、同種事業に従事する者について、これに準じて取り扱われたい旨を通知（厚生労働省通達）した。また、会社では、同年秋、組合員I（以下「I」）によるセクシャルハラスメントを理由とする、同人に対するメッセージ契約の解約問題が発生した。

イ 同年11月30日、上記状況を踏まえて組合とユニオン（以下

「組合ら」)は連名で、会社に対し、「(1)9月28日の厚生労働省の通達に関して (2)Iの強制解約に関して (3)年末年始の出勤に関して (4)その他」を議題とし、同年12月5日又は同月11日を予定日とする団体交渉を申し入れた。その際、組合は、年末年始の出勤に関する協議を含むため緊急を要する旨を上記申入書に付記した。

12月は、会社の繁忙期であった。

(2) 19. 11. 30 団交申入れに関する本件救済申立て

19年12月17日、組合は、東京都労委に対し、19. 11. 30 団交申入れに応じない会社の対応が不当労働行為に当たるとして、19年(不)94号事件に係る本件救済申立てを行った。

会社は、同事件申立て後の20年1月7日付けで、同月19日に団体交渉に応じる旨を文書で回答した。

(3) 20年1月19日の団体交渉等

ア 20年1月19日の団体交渉には、X1 委員長ら組合員3名、ユニオンから X4 組織化推進局長(以下「X4 局長」)ら2名が、また、会社からはY2 係長、業務部のY4 係長ら3名が出席した。

イ 席上、組合は、厚生労働省通達に基づき会社の配送員を労働者として扱うよう要求したが、会社は、会社のすべての配送員の意見、また、厚生労働省と国土交通省双方の見解を取り入れて判断する必要がある、現時点では明確な返答はできないと回答した。また、組合は、メッセージャーに対する労災保険及び社会保険の加入を要求したが、会社は、過去に労働保険の加入が認められなかった経緯等を述べ、現時点では明確な返事ができないと回答した。

ウ Iのメッセージャー契約の解約に関しては、組合が、被害を受けたとする者の意見だけを考慮して判断したのではないかとの疑問を

呈し、同人の意見についてもきちんと調査して欲しい等と要求したが、会社は、この判断を変更することはないとして、組合の要求に応じなかった。また、会社と組合は、Iがセクハラを行ったか否かで見解が対立したが、Y4係長が「セクハラについて、（I本人が）肯定も否定もしなかったから解雇した。」と述べたのに対し、組合が、「被害を受けたとする者の一方的な話だけを鵜呑みにして調査をきちんと行わない対応はおかしい。」旨述べた。

エ 年末年始のカーゴ便の稼働に関して組合は、閑散期における報酬の最低補償のあり方等の考えを質したが、会社は、19年12月中旬にY2係長とカーゴ便のY3営業所長の間で協議がもたれ、同年末の対応については調整がついていたため、その対応について説明した上で、現時点で具体的な金額を出すことはできない、今後営業所長と連携してより良い方法を模索していくと答えた。

オ 会社は、会社の配送員を労働者として扱うこと及び年末年始のカーゴ便の稼働について、後日会社の考えを回答することを約束した。

カ 会社は、20年1月31日付け文書をもって、団体交渉で懸案となった厚生労働省通達について、国土交通省の見解との兼合いもあり一概には決められない、年末年始の稼働について、稼働する人員を調整するので手当は支給しない旨回答した。

キ 19.11.30団交申入れに係る団体交渉は、20年1月19日以降、行われていない。

8 X1 委員長に対する所長解任と同委員長の処遇に関する団交申入れ等

(1) X1 委員長に対する所長解任

ア 20年1月22日、会社は、翌日東京都内に降雪が予想されたため、営業所長に「明日の降雪確率が70%になっているため、全商品につ

き、万が一の場合は受注ストップ、ハンド便（公共交通機関を利用しての配送）への切り替え等の対応をするので、対応準備を怠らないようにすること、また、出勤、稼働に当たっては無理の無いようお願いする」旨のメールを送信した。

イ 同月23日10時から、東京都労委において、19年（不）94号事件の第1回調査が行われた。この調査には、組合からX1 委員長、X3 副委員長、X4 局長ほか1名が出席し、X1 委員長は同申立てに関し発言した。また、会社からはY6 部長及びY2 係長が出席した。

当日のX1 委員長の勤務は、会社が10時ころに行った飯田橋営業所における稼働表の確認では、同営業所に勤務していることになっていたが、同稼働表は同営業所のY8 副所長がX1 委員長に代わって記載したものであった。

なお、当日は午前中軽く雪が舞い、昼前にはみぞれに変わり、午後2時ころには完全に雨になって午後11時近くまで降り続いた。

ウ 同月24日午前11時ころ、Y4 係長は、X1 委員長に電話で「1月23日に都庁（東京都労委）に居た件で話があるから本社に来てほしい。」と述べ、X1 委員長が「何ですか。」と尋ねると、「具体的なことは、電話では話にくいから直接話す。」と理由は述べなかった。X1 委員長は「分かりました。取りあえず一旦切りますね。」と電話を切った。

X1 委員長は、X3 副委員長にも会社から同様の電話があったことを確認した上で、X4 局長に電話で経過を話した。これを聞いたX4 局長が会社に連絡したところ、Y4 係長は、X1 委員長に電話したのは雪の降る日に営業所を留守にしては営業所の業務に支障が生ずること、このことについて厳重に注意することを伝えるための呼出しであ

る旨を話した。これに対してX4 局長は、「X1 委員長が都庁（東京都労委）に居たのは自分の指示によるものであり、自分の責任であるから、個別の呼出しは認めない。そのことについては団体交渉で話す。」と伝えた。その後、X4 局長は、電話でX1 委員長に本社に出頭しないよう指示し、会社にはユニオンが対応することを伝えた。

エ 同日午後、Y4 係長は、再び電話でX1 委員長に対し、「来られないんですか。」と尋ね、同委員長は、「団体交渉で話しますから、日程を決めてください。」と述べて、会社本社への出頭に応じなかった。この際、Y4 係長は、呼出しの理由を、「昨日は雪の降った日であり不測の事態に備えるべきであるのに、会社に事前の報告もなく午後の出勤としたことを厳重に注意するためである。」旨同委員長に伝えた。

オ 同日、組合らは、会社に対し、「(1)ユニオンの指示による労働委員会への組合員の出席について (2)その他」を交渉議題とし、団交予定日を同月26日とする団交申入れ（20. 1. 24団交申入れ）を行うと同時に、同申入書をファクシミリでも送付した。同日、X4 局長から電話を受けたY4 係長は、上記団交申入れについて、「その日（団交予定日）は、私は休みなので応じられない。」、「（X1 委員長と）個別に話す。」と述べた。

カ 同月25日、Y4 係長は、X1 委員長に対し、3回目の本社への出頭を電話で要請したが、同委員長は応じなかった。

キ 同月28日午後、X1 委員長は、会社からの4回目の呼出しに応じ会社に出頭した。

会社の会議室において、Y2 係長及びY4 係長がX1 委員長と会い、Y4 係長が同委員長に対して、同月23日は雪の降った日であり、不測の事態に備えるべきであるのに、会社に事前の報告もなく遅刻するのは営業所長として問題があること、また、注意勧告のた

めの面談を拒否する姿勢では円滑なコミュニケーションが取れず所長業務を任せられないこと、さらに、メッセンジャーとしての稼働実績が少ないことを理由に、同月31日付けで飯田橋営業所長を解任する旨を口頭で通知した。

他方、X1 委員長と共に東京都労委の第1回調査期日に出席したX3 副委員長は、同月25日ころ営業所長としての業務で会社に出向いた際、会社近くの駐車場で出会ったY2 係長から、その場で口頭で注意を受けたが、営業所長を解任されることはなかった。

なお、これまで会社では、12年ころ、六本木営業所に空巣が入り、売上金とキャンペーン用の図書カードを紛失した際、マネージャー（当時は営業所には営業所長のほかマネージャーが置かれていた。）が解任された例はあったが、営業所長の解任（以下「所長解任」）の多くは営業所の閉鎖によるものであり、それ以外の理由による所長解任の事例はほとんどなかった。

ク X1 委員長は、所長解任により、20年2月度以降、上記5(2)イ認定の営業所売上総額の4.5%に当たる20万円余の所長手当が支給されなくなり、また、一般のメッセンジャーとなったことにより、基本歩合が売上げの59%～50%（加算歩合が加算されると最大61%）（同5(1)ア）となった。

なお、X1 委員長の報酬は、飯田橋営業所長当時で所長手当が歩合制であった18年10月から20年1月まで16か月間は平均約30万円であったが、営業所長を解任された同年2月から無期限の稼働停止処分を受けるまでの8か月間の平均は16万円余であった。

(2) 20. 1. 31 団交申入れ等

ア 20年1月29日、X1 委員長及びX3 副委員長とY2 係長及びY4 係長が20. 1. 24 団交申入れについて折衝した際、Y2 係

長（当時）は、会社が応じなかったことについて、「業務上の問題や連絡をいちいち団体交渉で話し合わなければならないのか。そんなことはしてられない。」と述べた。

イ 同月31日、組合らは、「(1) X1 執行委員長への降格処分の撤回に関して (2)その他」を交渉議題とし、同年2月6日を団交予定日とする20. 1. 31 団交申入れを行った。また、同年1月31日付けで組合らは、X1 委員長に対する所長解任の経緯を記して、解任の撤回を申し入れる通知書を会社に送付した。これに対して会社は、上記団交申入書に対しても、通知書に対しても何ら回答しなかった。

X1 委員長に対する所長解任に関しては、同年5月ころにも組合が団体交渉を申し入れたが、この時も会社は、申入れの諾否の回答を行わなかった。

(3) X1 委員長に対する所長解任に関する本件救済申立て

20年2月14日、組合は、東京都労委に対し、X1 委員長の所長解任及び同委員長の処遇に関する団交申入れに会社が応じなかったことが不当労働行為に当たるとして、東京都労委平成20年（不）9号事件に係る本件救済申立てを行った。

9 X1 委員長に対する無期限稼働停止処分及び同委員長による別会社設立とメッセージ契約の解除等

(1) X1 委員長に対する無期限稼働停止処分

ア 20年9月18日、会社はX1 委員長らメッセージ約20名に対し、稼働日数が少ないこと等を理由として、同月30日をもって無期限の稼働停止処分とした。

そのため、X1 委員長は、同年10月以降、会社のメッセージとしても就労していない。

イ 同年9月20日、組合は通知書で同処分の撤回を要請したが、同月27日、会社は稼働停止は処分には当たらないとする回答書を出した。

X1 委員長は、上記8(1)キの所長解任と併せ、この処分等について東京地方裁判所に地位確認等請求訴訟（東京地裁平成20年(ワ)第31550号）を提起したが、東京地方裁判所は、22年4月28日、メッセージャーは労働基準法上の労働者であるとはいえないが、営業所長は労働基準法上の労働者に当たると判断して、X1 委員長に対する所長解任後下記(2)イの契約解除の効力が生じる日（21年5月13日）までの間に係る所長手当の支払を命じた。

(2) X1 委員長に対するメッセージャー契約の解除等

ア 21年4月13日、X1 委員長は、自らの拠出金により、会社における本件書類等配送業務と同様の自転車による配送業務を行うアローメッセージャーサービス株式会社を設立し、代表取締役就任した。

イ 同年5月1日放送のテレビのニュース番組で、同社が紹介されたことから、会社にもこのことが明らかとなり、会社は、契約の解除条件を定めた「運送請負契約書」第13条第2項（契約の履行を求めることが不可能と会社が判断したとき）に当たるとして、同月12日、X1 委員長に対し「運送請負契約」を解除する旨の通知書を送付（同月13日到達）した。

同年6月、X1 委員長は、同社の代表取締役を退任し、同社の従業員として就労している。

ウ 同年9月12日、X1 委員長は、組合の執行委員長を退任し、X2 が執行委員長に就任した。

第4 当委員会の判断

1 前記第1の5争点（以下「争点」）(1)（メッセンジャーは、労働組合法上の労働者に該当するか）について

(1) 会社の配送員のうち、組合の組合員の大多数を擁するメッセンジャーについて、会社は、会社とメッセンジャーとの間に使用従属関係は存在せず、メッセンジャーは労働組合法上の労働者には当たらない旨主張するのに対し、組合は、メッセンジャーの実態は厚生労働省通達の事例に合致し、労働基準法上の労働者といえるのであるから、これより広義である労働組合法上の労働者にも該当する旨主張する。

(2)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、労働組合法は、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。

労働組合法第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、上記のような労働組合法の趣旨・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つて生活する者」とする同条の文言に照らせば、同条は「労働者」を特定の労務供給契約上の地位に立つ者に限定してはいないというべきである。したがって、同条にいう「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者をも含む、と解するのが相当である。これを労働組合法第3条、労働契約法第2条第1項及び労働基準法第9条の文言に則していえば、労働組合法上の労働者には、「使用され」て「賃金を支払われる」労働契約法・労働基準法上の労働者にとどまらず、団体交渉の保護を及ぼす必要性と適切性という観点から、「使用され」ることへの対価である「賃金、給料」に「準ずる収入」をもたらす労務供給によって生活する者を含むのである。

また、労働組合法第7条は、使用者が「雇用する労働者」の代表者である労働組合に対する不当労働行為を禁止しているが、上記のような同法の趣旨及び目的並びに同法が保護する「労働者」の内容に照らせば、上記の「雇用する」もまた、同条の保護の対象を使用者と労働契約関係にある者に限定する趣旨ではなく、同法第3条の「労働者」といえる者が当該企業との間において当該労務供給の関係を営んでいることで充たされる、と解するのが相当である。

イ 本件においては、個人に対する業務委託（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の問題となっているが、そのような場合について以上の観点からより具体的に検討すると、(A)①当該労務供給を行う者達が、発注主の企業組織から独立した立場で断続的に業務委託を受けているのではなく、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、当該労務供給者は「賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する」労働者に該当するとみるべきである。

ウ 上記イ(A)①の「発注主の事業組織への組込み」は、以下の諸要素が認められるときには、肯定につながるといえる。

(a) 当該労務供給を行う者達が発注主から個々の業務の委託を受けるにつき契約上諾否の自由を有しないか、又は、契約上はその自由を有していても実態としては諾否の自由を全く若しくはまれにしか行使していないこと。

(b) 発注者がその事業の円滑な運営のために当該労務供給を行う者達に対して労務供給の日時・場所・態様について拘束ないし指示を行っていること。もっとも、上記アのとおり、労働組合法上の労働者には、労働契約法ないし労働基準法上の労働者に準ずる労務供給者も含まれることからすれば、この(b)における拘束性は、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に強度である必要はない。

(c) 当該労務供給者が発注主に対して専属的に労務を供給しており、他の発注主との契約関係が全く又はほとんど存在しないこと。もっとも、専属性が存在しないからといって、直ちに事業組織への組み込みが否定されるわけではないことに留意する必要がある（例えば週のうち3日は甲企業、2日は乙企業に働く労務供給者）。

エ 他方、(B) 当該労務供給者が、当該事業のための相応の設備、機

械、資金等を保有しており、また場合によっては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となる。

(3) 本件のメッセージャーについて、上記(2)イないしエの各点について検討すると、次のとおり判断できる。

ア 上記(2)イ(A)①(メッセージャーが会社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、会社の事業組織に組み込まれているといえるか)について

(ア) 前記第3の2(1)ア認定のとおり、メッセージャーが担うメッセージャー即配便の業務(本件書類等配送業務)は、専ら会社と「運送請負契約」を締結しているメッセージャーにより行われるので、メッセージャーは、会社の同業務の遂行に不可欠の労働力といえる。同2(1)イ、(2)イ及び(4)イ(ア)並びに4(2)ア及びキ認定のとおり、メッセージャーは、いくつかの営業所のいずれかにそれぞれ配置され、各営業所において、営業所長から、業務内容、業務処理手順、顧客に係る注意事項、事故やクレームの情報等、本件書類等配送業務の遂行に必要な事項の伝達を受け、稼働ルールの遵守や事故防止のための注意・指導を受けるなど、営業所長の管理の下に置かれている。そして、大多数のメッセージャーは、会社に対して恒常的に同業務を遂行している。こうして、メッセージャーは、会社の運送事業の営業体制の一部をなしている。

(イ) 同2(3)認定のとおり、メッセージャーは、会社とメッセージャー契約を締結するに当たり、原則として、会社本社において2日間の研修を受け、同契約を締結の後、営業所において4日

間の研修を受けた上で業務に就くこととされている。会社本社の研修では、運行前の点検、基本的な運転技術の確認、安全確認、交通ルール・マナーの確認等のための演習が行われ、営業所の研修では、一人で実地の走行をした上で、先輩のメッセンジャーに同行して実際の仕事の体験の教習が行われる。会社は、これら研修について研修受講者に一定の手当を支払っている。

- (ウ) 同5(3)認定のとおり、メッセンジャーは、本件書類等配送業務に当たり、会社から書類バッグと名札が貸与されているが、書類バッグの表面には会社名が大きく表示され、また、名札には、メッセンジャーの氏名、所属（営業所名）、会社名等が記載され、会社が選定したメッセンジャーによる同配送業務を会社が責任を持って行うものであることを顧客等に顕示している。
- (エ) 以上のように、①メッセンジャーは、会社の運送業務に不可欠な労働力として各営業所に配置されて営業所長の管理の下に恒常的に同業務に従事する者として、会社の営業体制の一部をなしていること、②会社は、メッセンジャーとなろうとする者について、研修を行って一定の知識・技能、ルール等を身につけさせ、当該研修修了者を本件書類等配送業務に用いることにより、事業の効率的な運営、顧客への信用保持等を図っていること、③書類バッグや名札において、会社が選定したメッセンジャーによる同配送業務を会社が責任を持って行うものであることを顧客等に顕示していることなどの事実からすれば、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託しているのではなく、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組み込まれていると一応いえる（上記(2)ウ(a)ないし(c)につ

いての下記エないしキの検討を参照)。

イ 上記(2)イ(A)②(メッセージャー契約の全部又は重要部分が会社とメッセージャーとの間で対等な立場で合意されたものではなく、会社により一方的・定型的・集团的に決定されたものであるといえるか)について

(ア) 前記第3の2(2)イ及び(4)認定のとおり、メッセージャー契約は、会社があらかじめ用意した定型化した「運送請負契約書」に基づき行われ、実際にも同契約書以外の内容での契約を締結したメッセージャーの存在は認められない。また、本件書類等配送業務は、会社が定めたルール・手引き・マニュアルと業務通達により遂行されている。さらに、同2(2)イ及び5(1)認定のとおり、メッセージャーの報酬は、会社が一律に定めた基準により支払われることとなっており、メッセージャーとなろうとする者との話合いの下で決定される仕組みとはなっていない。そうすると、メッセージャー契約の内容は、会社が完全に一方的・定型的・集团的に決定しているものといえる。

(イ) 会社は、メッセージャーの報酬は、メッセージャーとの話合いにより決められている旨主張する。

確かに、同報酬の決定に関し、同5(1)ア認定のとおり、一部営業所長の意向が反映したことはうかがわれるものの、それは一部営業所長がメッセージャーに代わって会社と交渉したというよりは、会社の現場管理者の立場で意見を述べて、その意見が反映されたものとみるべきである。むしろ、メッセージャーにとっては、その報酬の内容は、上記(ア)のとおり、会社によって一律に決定・変更された上、前記第3の5(1)オ認定のとおり、会社から一方的に業務通達により通知されている。そうすると、

上記会社の主張は採ることができない。

ウ 上記(2)イ(A)③(メッセンジャーへの報酬が本件書類等配送業務に係る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)について

前記第3の5(1)認定のとおり、メッセンジャーの報酬は、基本的には、メッセンジャー各自の売上額の一定割合が報酬となる出来高払制であるが、本件紛争が生じた時期が含まれる17年8月から20年10月までは加算歩合制度がとられており、所長評価では「伝票処理」、「備品管理」、「自転車整備」、「挨拶・身なり」、「言葉使い・会話」、「社内ルール、所内環境美化」、「稼働」などが評価項目とされ、「稼働」については、「稼働日・時間に対しあくまでもマイペースを貫き、要請に対しても協力する姿勢が全くみられない。」と評価されると0点とされた。また、同制度下の皆勤歩合にあっては「欠勤」があると歩合率が2.5%、「遅刻」では0.3%引き下げられた。このように加算歩合制度の下では、労務供給における労働の質・量に対する会社の評価が報酬と結びつく仕組みが採られていた。そして、加算歩合制が廃止され完全歩合制に移行しても、下記オ(ウ)のとおり、本件書類等配送業務が会社の具体的かつ詳細な指示の下に定型的に遂行されるものであって、その出来高はほとんど専らそのような定型的労働の量(時間)に依存するとみることができる。これらによれば、メッセンジャーに対する報酬は、実際上は、本件書類等配送業務の完成に対する報酬であるとみるのは適切でなく、同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。その報酬額をみても、前記第3の5(1)ウ認定のとおり、メッセンジャーの20年秋ころの週5日稼働する者の平均的な報酬額は月

2 3 万円程度であり、労働契約下の労働者の平均的賃金額と同水準かそれよりも低い。

エ 上記(2)ウ(a) (メッセージャーが会社からの本件書類等配送業務の依頼について、契約上諾否の自由を有しないか又は有していても実態としては諾否の自由を全く若しくはまれにしか行使していないといえるか) について

前記第3の2(4)認定のとおり、本件書類等配送業務の具体的な依頼は、会社の配車係からのメール配信によって行われるが、契約上、メッセージャーは、個々の業務依頼を断っても、それに対してペナルティを課される等不利益を被ることはない。しかし、実際上は、同2(4)ア(ウ)認定のとおり、メッセージャーは、自転車故障した場合、体調不良の場合、稼働終了間際に配送先が営業所と逆方向であった場合等例外的な場合を除き、会社の配送依頼を断ることはほとんどなかった。上記ウのとおり、メッセージャーの報酬が出来高払制であり、メッセージャーはなるべく多くの稼働を行うことにより一定の、ないしはより多くの報酬を確保しようとする事、そして、個々の配送依頼は会社の配車係が行うものであるから、配送依頼への拒否が重なれば仕事を依頼されなくなるおそれがあることなどが、その理由と推認される。以上のことは、Y2 証人（証言当時は部長）の「売上げに貢献してくれたメッセージャーに対してはきちんと仕事を提供してあげて、その生活のために稼働すると。仕事の環境を提供し続けたいというふうに考えています。」との証言からも裏付けられる。そして、本件書類等配送業務のような即時性を必要とするサービスは、上記のように諾否の自由が実際上まれにしか行使されないからこそ成り立っているといえる。

以上、メッセンジャーは、契約上は会社の配送依頼を拒否する自由を有していたが、実態としてはその自由をまれにしか行使していないといえる。

オ 上記(2)ウ(b) (メッセンジャーが労務供給の日時・場所・態様についてどの程度の拘束を受けているか) について

(ア) 前記第3の3(1)認定のとおり、本件書類等の配送は月曜日から金曜日に行われていたから、メッセンジャーの労務供給はこの期間に限られるものとなる。また、同3(3)認定のとおり、契約上、メッセンジャーは一定日、一定日数の稼働を義務付けられてはいないが、1週間前には自分の稼働予定日を営業所長に申告することとなっており、月曜日や金曜日など配送依頼が多い日には、事前に会社の配車係から営業所長へ稼働員数の確保の要請がなされることがあったので、その場合にはメッセンジャーの中には営業所長から稼働の要請を受ける者もあったと推認される。實際上、多くのメッセンジャーが営業日のほぼ毎日稼働予定日として申告し、稼働していた。

また、同2(4)ア認定のとおり、本件書類等配送の引受けは、原則として、午前9時～午後8時30分(一部地域は午後7時)とされていたから、本件書類等配送業務もこれと連動した時間帯となる。同3(2)認定のとおり、実際にも、メッセンジャーの多くは、この営業時間帯の中で午前9時～午後6時ころの時間帯において稼働をしている。同2(4)ア(イ)及び(キ)認定のとおり、メッセンジャーが稼働日に配送依頼を受けるには、配車係に稼働ができる状態になった旨のメールを送信することが、また稼働を終了する際には、配車係へ稼働終了を連絡し配車係からその受信を確認するメールを受けることが必要とされていた。

る。そして、確かにメッセンジャーは、慣行上は稼働中の「中抜け」が許容されているが、同3(2)認定のとおり、「中抜け」のほとんどは昼食のために行われている。

以上、メッセンジャーの多くは、毎週月曜日から金曜日の営業日において、1週間前に会社に予定を申告して、営業日のほぼ毎日出勤し、1日の営業時間帯の中の午前9時～午後6時ころまで昼食時間を除く時間における稼働を行い、これら稼働の開始・終了を会社に連絡し、終了につき会社の確認を得るという一定の拘束を受けていた。

- (イ) メッセンジャーの労務供給の場所についてみると、同2(1)ア及び(4)ア認定のとおり、メッセンジャーが配送する区域は、会社が設定した東京都内の限定された特定の営業地域であり、メッセンジャーは、その地域内で、①原則として、午前8時30分～40分くらいに各営業所に赴き、営業所長の朝礼を受けた後（ただし、X1 委員長に対する営業所長解任に係る提訴後、渋谷営業所では朝礼を廃止している。）、営業所又はあらかじめ指定された待機場所に各々待機し、②会社の配車係の配送依頼により書類等を届け終わるとその届け先付近で待機するか、会社の配車係の指示により待機場所を移動する。③そして、同2(4)エ認定のとおり、メッセンジャーは、本件書類等配送業務の開始又は終了に当たり、営業所への立寄りまでは義務付けられていないものの、配送の運送伝票ないし運賃を翌日までに営業所に提出することが義務付けられ、また、同業務遂行に必要な情報を得るためほぼ毎日営業所に赴く必要がある。これらのことからすると、メッセンジャーの稼働については、一定の場所的拘束がある。

(ウ) 労務供給の態様については、同 2 (4)イ(ア)認定のとおり、会社は、「メッセンジャー稼働ルール」(X1 だが、会社の協力依頼の下、その支持を得て作成し、これを会社が各営業所に示したものであり、同 2 (4)ア(ウ)認定のとおり、会社はこれにより業務遂行を求めているから、会社が作成したマニュアル・ルールと同視できるものである。)、 「配送の手引き」、 「ソクハイ伝票マニュアル」を作成し、その中で、メッセンジャーの身なり、待機時、接客時、走行時等稼働中の禁止事項や対応、運送伝票記入及び提出等を詳細に定め、メッセンジャーにこれらマニュアル・ルールの遵守を求めている。また、「メッセンジャー稼働ルール」では、走行ルールと接客ルールが示され、これに違反すると一定のペナルティを受けることとされている。

本件書類等配送業務については、顧客からの書類等配送依頼の度ごとに、同 2 (2)イ及び(4)認定のとおり、会社の配車係から、メッセンジャーに対し、依頼者、運賃請求先、書類の引取り目安時刻、配達時間の期限、引取り先の「住所、電話番号、会社名、担当者名」、届け先の「住所、電話番号、会社名」、距離、運賃、外税、合計金額等詳細な内容が記載されたメールが配信され、書類等の引取り先での引取り、配走先への配送、運賃請求先での運賃請求・受取り等について具体的な事務連絡ないし業務通達が行われる。また、配送は遅滞なく、最も合理的な順路で運送することとされ、配送経路の指示まではされていないが、会社の 17 年 7 月 14 日付け業務通達では、晴天時・雨天時別に距離に応じた一般所要時間、依頼者に遅れ電話をするべき時間及び依頼者からのクレームとなる具体的な時間が示されている。さらに、同 2 (4)ア(エ)認定のとおり、メッセ

ンジャーは、各配送業務の遂行に当たり、会社の配車係とメールにより連絡を取り合うことになっており、配送の段階に応じて、「引中」、「届中」、「終了」等とのメールを送信することが求められている。そして、同2(2)イ及び(4)ア(カ)及びイ認定のとおり、メッセンジャーは、配送を終えると、配送したことを証明する運送伝票を届け先から受け取り、それを受領した運賃（現金）と共に営業所に翌日までに提出することが義務付けられており、上記のとおり、当該伝票については、記入の仕方と提出方法等が「ソクハイ伝票マニュアル」等で、詳細に指示されている。

以上、メッセンジャーの業務遂行の態様についても、会社は極めて具体的で詳細な連絡ないし通達を行ったり、マニュアルを作成して、それに拠ることを求めたりしている。これらには、依頼者、配送物、配送先、引取場所、配送時間などに関する情報のように運送請負契約において発注主が請負業者へなすべき配送依頼内容の伝達も含まれてはいるが、身だしなみや、走行・接客ルールなどのように、同内容を超えて、配送業務の遂行を運送業者としての会社の設定する型・質のサービスとするための詳細な指示も多く含まれており、それらは、メッセンジャーがすべてそのとおりに遵守すべき事項という意味での「指示」であって、メッセンジャーには配送業務の遂行の仕方について、配送経路の選択以外には、裁量の余地はほとんど残されていないといえる。

- (エ) さらに会社は、上記のような業務遂行に関する具体的で詳細な指示を伝達し、その履行を監督するために上記ア(ア)及び下記3(2)のとおり各営業所に営業所長という現場管理者を置き、メ

ッセンジャーをその管理の下に置いている。また、前記第3の2(3)認定及び上記ア(イ)のとおり、メッセンジャーは、会社とメッセンジャー契約を締結する前に会社本社において、会社と契約を締結して採用された後には会社の営業所において研修を受けることとされ、業務の遂行の仕方について、系統的な研修を受けることが義務付けられている。このように会社は、メッセンジャーの業務遂行に関する具体的で詳細な指示を実行させ、遵守させるための管理と研修を行っている。

- (オ) なお、会社は、メッセンジャーに対する必要事項の伝達はマニュアルやメールで行われ、労働者性を基礎づけるような会社管理者による直接かつ具体的な指示はなされていないと主張するものようであるが、一般の労働契約関係にあっても、使用者の作成した業務遂行の仕方に関する規程、マニュアル等を通じて労働の指揮命令が行われ、それら以外の具体的な業務遂行の方法は労働者に任されていることは通常みられるところである。特に、労働契約下で外勤業務に従事する労働者の場合には、直行直帰が認められたり、労働時間のみなし制がとられたり、上司による指示がマニュアルに委ねられたりして、労働の時間・場所・態様の拘束が緩やかとなり得ることに留意する必要がある。

- カ 上記(2)ウ(c) (メッセンジャーが会社に対して専属的に労務を供給しているといえるか) について

会社のメッセンジャー即配便の引受け日は月曜日から金曜日と定められているところ、メッセンジャーの大多数は毎月、これら営業日の大部分にあたる20日～22日間稼働していること(前記第3の3(1)及び(3))、日々の稼働においても、メッセンジ

ャーは昼食等の休憩のための「中抜け」を除き、会社の営業時間帯の中で、午前9時～午後6時ころの時間帯において稼働するのが通例であること（同3(2)）、会社はメッセンジャーの兼業は禁止していないものの、稼働日となっていない日に別企業の業務に従事している者は各営業所にごく少数いる程度であるに過ぎないこと（同3(2)）等の事実からすると、メッセンジャーのほとんどの者は会社に対して専属的に労務を供給しているものといえる。

- キ 以上のエないしカによれば、(a)メッセンジャーは、実態として会社の配送依頼を拒否する自由をまれにしか行使していないといえる。また、(b)メッセンジャーは、月曜日から金曜日の営業日の間で稼働日を1週間前までに会社に申告し、多くの者が営業日のほぼ毎日、午前9時～午後6時ころの時間帯において開始と終了を会社に連絡したりその確認を得たりして稼働し、稼働場所は営業区域や待機場所によって限定され、ほぼ毎日営業所に赴く必要があったので、一定の時間的・場所的な拘束を受けていたということができ、業務遂行の態様については運送請負契約に当然伴う指図を超える具体的で詳細な指示と営業所長による管理を受け、また業務遂行の仕方に関する系統的な研修を施されている。さらに、(c)メッセンジャーの大多数は会社に対して専属的に労務を供給していると認められる。これらの事実と、上記アの判断とを併せ考えれば、メッセンジャーは上記(2)イ(A)①の判断要素については、会社の事業活動に不可欠の労働力を恒常的に提供するものとしてその事業組織に強く組み込まれていたといえることができる。
- ク 他方、上記(2)エ(B)（メッセンジャーに設備等の保有、他人の使用、自己の才覚で利得する機会などにおいて事業者性が顕著であるといえるか）については、次のとおり判断できる。

確かに、会社のメッセンジャーは、前記第3の2(2)イ並びに5(1)エ、(3)及び(4)認定のとおり、本件書類等配送業務に従事するに当たり、配送の手段である自転車や携帯電話を自ら所有し、自転車の維持・故障の場合の経費や携帯電話の料金を自ら負担し、会社から物的設備や第三者に対する損害賠償に備え保険への加入が義務付けられ、交通事故があった場合もメッセンジャーの責任において処理がなされ、報酬については事業所得として確定申告している。しかし、上記の程度の配送手段の所有や経費負担では、事業者性が強いとみることはできない。また損害賠償保険への加入や事業所得としての取扱いも、本件書類等配送業務においてメッセンジャーの置かれている実態にかんがみると、事業者性を推認させる事実ではなく、むしろ、メッセンジャーが、会社が一方的・定型的に定めた「運送請負契約」に従わなければならないことに由来する事実といえる。そして、前記第3の2(2)イ認定のとおり、メッセンジャーは、本件書類等配送業務の第三者への再委託を禁じられており、他人を使用することもできない、加えて、本件書類等配送業務は、会社から発せられる詳細な指示によって定型的・画一的に遂行されるべきものであって、配送経路の選択以外は、メッセンジャー自身の裁量の余地はほとんどなく、メッセンジャーが自己の才覚により利得する機会が全く存しないといっても過言ではない。

- (4) 以上のように、上記(2)イの判断要素(A)については、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、同エ(B)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が全くない点で、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、「賃金、給料又はこれに準ずる収入によつて生活する者」と定義された労働組合法上の労働者に当たる。

そして、メッセンジャーは、会社との関係で「労働者」としての労務供給関係にあるから、同法第7条の「雇用する」との要件をも充たすこととなる。

2 争点(2)ア(19.11.30団交申入れに対する会社の対応は不誠実なものであったといえるか)について

- (1) 前記第3の7(1)イ認定のとおり、組合らは、19年11月30日、会社に対し、「(1)9月28日の厚生労働省の通達に関して (2)Iの強制解約に関して (3)年末年始の出勤に関して (4)その他」を議題とし、同年12月5日又は同月11日を予定日とする団体交渉を申し入れた(19.11.30団交申入れ)。また、同申入書では、上記(3)の議題を含むため緊急を要する旨付記した。
- (2) 19.11.30団交申入れについては、会社は、同年12月5日ころ、12月は会社の繁忙期であったため、「団体交渉」の開催を繰り延べるべく、X1委員長に電話したが、同委員長が休みをとっていたため、X3副委員長に架電し年明けの開催について事実上の了解を得た旨主張

し、会社側のY2 証人がこれに沿う証言及び陳述をしているのに対し、組合側のX1 証人はそのような事実はないと証言する。

そこで、まずこの点について判断するに、上記のY2 証人の証言及び陳述は、蓋然性のある事実を具体的に述べており、他方、X1 証人は、上記の事実を否定するが、それを裏付ける具体的な立証をしていない。また、12月 は会社の繁忙期であり、組合の上記団交申入れに係る「(3)年末年始の出勤に関して」については、前記第3の7(3)エ認定のとおり、19年の年末年始のカーゴ便の稼働に関して、同年12月会社内部で協議が持たれ、一定の調整が行われたことが認められる。さらに、同6(2)認定のとおり、19.11.30団交申入れに至るまで3回にわたって会社は組合の団交申入れに応じており、そこにおいて会社の対応が問題となったことはない。以上のことを勘案すれば、Y2 証人の証言及び陳述の内容は、事実の流れとして自然であり、信用できるものと認められる。

そうすると、組合の上記団交申入れに対しては、会社は、12月が繁忙期であるため、団交申入れ事項のうち緊急性の高い年末年始の稼働問題については当面の対策を講じつつ、X3 副委員長に年明けへの延期の要請をし異議を述べられなかったことが認められるから、年明けまでに団体交渉が開催されなかったことについて、会社の対応を不誠実とすることはできない。

- (3) 前記第3の7(3)認定のとおり、19.11.30団交申入れに係る団体交渉は、結局、年明けの20年1月19日に実施された。会社、組合らは、いずれの議題についても自らの主張を述べ、両者の間で一致する点は見出せなかったが、会社は、会社の配送員を労働者として扱うこと及び年末年始のカーゴ便の稼働に関する組合らの要求については、会社の考えを後日回答することを約束して交渉は終了した。そして、会

社は、同月 31 日付け書面をもって、会社における配送員を労働者として扱うことの要求については、厚生労働省通達と国土交通省の見解との食い違いもあり一概には決められない旨を、年末年始のカーゴ便の稼働に関する要求については、稼働する人員を調整するので組合の要求する手当は支給しない旨を回答している。これら回答は、組合の要求に沿うものではないが、上記会社の対応に不誠実なところは認められない。

さらに、19. 11. 30 団交申入れに係る議題について、組合らが継続しての又は改めての団体交渉の申入れを行ったとの証拠はなく、会社が同団交申入れの議題について団体交渉を拒否しているとはいえない。

- (4) 以上のとおり、19. 11. 30 団交申入れに対する会社の対応が不誠実団交ないし団交拒否とはいえないから、これを労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為とした初審命令は取り消すこととする。

3 争点(2)イ (X1 委員長の処遇に関する団交申入れに係る申入事項は義務的団交事項といえるか) について

- (1) 前記第 3 の 8 (1)オ及び (2)イ認定のとおり、組合らは、20 年 1 月 24 日、「(1)ユニオンの指示による労働委員会への組合員の出席について (2)その他」を交渉議題 (団交予定日は同月 26 日) とする団交申入れ (20. 1. 24 団交申入れ) を、また、同月 31 日には、同月 28 日の会社の口頭での X1 委員長に対する所長解任通告を受け、「(1) X1 執行委員長への降格処分の撤回に関して (2)その他」を交渉議題 (団交予定日は同年 2 月 6 日) とする団交申入れ (20. 1. 31 団交申入れ) を、会社に対し、それぞれ行った。これに対し、20. 1. 24 団交申入れについては、同 8 (2)認定のとおり、会社の交渉担当者は、「業務上の問題や連絡をいちいち団体交渉で話し合わなければならないのか。そんなことはしてられない。」と述べ、20. 1. 31 団

交申入れについては、会社は、何ら回答せず、さらに同年5月ころに組合が申し入れた団体交渉にも何ら回答しなかった。結局、X1 委員長の処遇に関する団体交渉は開催されていない。

(2)ア X1 委員長は、前記第3の4(2)認定及び上記(1)のとおり、営業所長としての業務とメッセンジャーとしての本件書類等配送業務を兼務して稼働していたところ、20. 1. 24 団交申入れ及び20. 1. 31 団交申入れは、同委員長の営業所長としての任務懈怠の有無をめぐる団交申入れであり、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しているので、まずこの点について判断する。

イ X1 委員長の営業所長としての就労をみると、同委員長は、前記第3の4(2)認定のとおり、①初めてメッセンジャーになった者に対する営業所での研修、②本件書類等配送業務に必要な指示・連絡を行うためにする朝礼等、メッセンジャーに対する事務連絡等の実施、③本件書類等配送業務に係る現金及び運送伝票の処理、④メッセンジャーの稼働状況の会社本社への報告、⑤メッセンジャー契約を希望する応募者との面接、⑥会社が招集する営業所長会議への出席、⑦所長評価、⑧本件書類等配送業務に係るメッセンジャーに対する注意指導等を行っていることが認められる。

ウ これら営業所長の業務は、各営業所における本件書類等配送業務を効率的かつ円滑に行うため、本来、会社自らが行うべき一般のメッセンジャーの業務遂行に対する管理監督、営業収入の管理、業務遂行のルールの審議・決定等について、会社が、メッセンジャーの中の適任者を営業所長として選任の上、同所長をして会社に替わって行わせているものであり、それらの中には、メッセンジャーの採用や勤務態度に関する評価、配送業務に係る注意指導も含まれている。したがって、営業所長は、各営業所において、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、メッセンジャー業務の傍ら、メッセンジャーの管理業務を行っている者、すなわち営業所の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から、労働組合法上の労働者と認められる。

エ 営業所長をそれ自体としてみても、営業所長は、メッセンジャーの現場管理者として、本件書類等配送業務に係る営業の不可欠の工程をなす現金及び運送伝票の処理や、同営業を遂行するメッセンジャーの管理監督など、メッセンジャー即配便という会社の営業を成り立たせるために重要かつ不可欠な役割を担い、会社の営業組織・人事管理体制の一部として恒常的に所長業務を行っている。これに加え、上記業務の遂行は、いずれも会社の決めた基準・実施方法と会社の指示により行われている。さらに、前記第3の4(2)認定のとおり、営業所長は、毎日、午前10時までにメッセンジャーの当日の稼働状況(後には稼働人数)を本社に報告すること、午後2時30分までに本件書類等配送業務に係る前日分の運送伝票を本社に届けること、午後3時までに前日分の集金した現金を会社の口座に振り込むこと等を要請されていたから、所長業務を行うに当たり一定の時間的・場所的拘束を受けている。下記4でみるX1委員長に対する所長解任は、同委員長の会社への届出に反する降雪日の営業所不在を理由の1つとしているが、このことは同委員長が会社の指揮監督に服し、場所的な拘束性を受けていたことを如実に示すものである。したがって、営業所長は、会社の事業活動に不可欠の労働力を恒常的に提供する者として、その事業組織に強く組み込まれていたといえる。

また、前記第3の4(2)及び5(2)認定のとおり、営業所長が会社から委ねられた業務の内容はいずれの営業所長にあっても一律であり、そのうち本件書類等配送業務に係る現金及び運送伝票の処理は会社が

作成した「伝票提出マニュアル（提出者用）」に基づき行うことが求められていること、営業所長の報酬は一律に定められていること、所長業務の遂行については朝礼を行うか否かなど一定の裁量が認められるが、それは会社に委ねられた上記所長業務の効率的遂行に必要な限りのものであること等からすると、営業所長としての契約内容は、おおむね会社が一方的・定型的・集团的に決めているといえる。

さらに同5(2)認定のとおり、メッセージャーである営業所長に対する報酬は、本件書類等配送業務への就労による収入と所長手当からなるが、所長手当は、18年9月までは固定給で支払われており、営業所長は会社の管理職制の一員として会社から指揮命令を受けて所長業務を遂行していたといえるから、所長業務に係る労働の対価であるといえる。その後18年10月以降の所長手当の支払は当月の営業所の売上総額の4.5%に、21年1月以降は4%になったが、この変更は所長業務の内容が異なったことによるものではなく、報酬の計算の仕方が変わったことによるに過ぎないものであるから、所長業務の対価としての報酬の性格が変わるものではない。

なお、会社は、営業所長は、その業務を副所長等に再委託することができ、その報酬を自らの報酬から支給しており、独立した事業者性が強い旨主張する。しかし、同4(1)ウ認定のとおり、営業所長が実際に副所長に行わせている業務は、所長業務の一部に過ぎない。また、同項認定のとおり、副所長の報酬は、18年11月以降は、営業所長の報酬から支払われることとなったが、これは、副所長を置く必要は必ずしもないので、自らの所長業務の一部を他の者に委ねるのであれば、副所長への報酬は、同時に当該営業所の当月の売上げ総額の4.5%と変更された所長手当の範囲内で支払われるべきであると会社が考えたことによるものである。そうすると、副所長への報酬支払方法

の変更は、副所長を置く必要性に関する会社の認識が変わり、かつ所長手当の計算方法が変更されたことに伴ってのものであるから、このことをもって営業所長が独立した事業者である証左とはなし得ない。その他、営業所長が設備等の保有、自己の才覚で利得する機会などにおいて事業者性が顕著であるとの事情はうかがえない。

以上のように、営業所長をそれ自体としてみても、営業所長は、会社の事業活動に不可欠の労働力を恒常的に提供する者として会社の営業組織・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・集団的に決定しており、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、営業所長につき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、それ自体としても、労働組合法上の労働者として同法の保護の対象となる。

オ 会社の営業所長は会社の利益を代表する者と認めるまでの権限は与えられていないというべきである。

- (3) 前記第3の8(1)イ及びウ認定のとおり、2011年2月4日団交申入れは、東京都労委で前日に行われた本件に係る調査日におけるX1委員長らの出席を巡り、会社が同人を呼び出したことを契機として、「ユニオンの指示による労働委員会への出席」を議題として行われたものである。

会社は、2011年1月24日の最初の呼出しでは、呼出し理由について、「具体的なことは、電話では話しにくいから直接話す。」と述べるのみであり、また、同日午後の再度の呼出しでは、「昨日は雪の降った日であり不測の事態に備えるべきであるのに、会社に事前の報告もなく午後のお勤としたことを厳重に注意するためである。」と述べた。確かに、降雪日の午前中に営業所を不在にしていたことにつき、会社が

営業所長であるX1 委員長を注意しようとしたことには理由があるともいえるが、会社は、東京都労委の調査に、組合の中心的な役割を担っていたX1 委員長らが出席することは当然に予想し、かつ認識していたと考えられ、それにもかかわらず同調査直後に同委員長らを呼び出したのであるから、同委員長及び組合らが、同呼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委員長らを不利益に取り扱うために行ったものではないかと疑念を抱いたことは首肯できる。そして、20. 1. 24 団交申入れは、組合らが、同委員長らの上記調査への出席は個人的な行動ではなく組合らの活動に関するものであって、これを理由に同委員長らに対する不利益な取扱いがなされないように行ったものと推認できる。

そうすると、当該申入れに係る議題は、労働組合法上の組合員と認められるX1 委員長個人の待遇に当たるもので、義務的団交事項に該当する。そして、会社もX4 局長とのやりとりの中から上記組合らの疑念や同団交申入れの趣旨は把握できたといえるから、会社は団体交渉に応じるべきであり、また、X1 委員長らに対する呼出しが正当な理由のある呼出しであるとするのであれば、団体交渉においてそのことを説明し、同委員長及び組合らの納得を得るよう努めるべきであったといえる。そうであるのに、会社が団体交渉の議題ではないとして20. 1. 24 団交申入れを拒否したことは、正当な理由なく団体交渉を拒否したものであるといえ、労働組合法第7条第2号に該当する。

- (4) 20. 1. 31 団交申入れは、前記第3の8(2)イ認定のとおり、X1 委員長の所長解任について交渉を求めるものであるところ、このことも同委員長個人の待遇に関する事項として義務的団交事項に当たるから、同所長解任はX1 委員長に係る請負契約に基づく身分変更であり、団体交渉で取り扱うべき事項には当たらないとする会社の主張

は採ることができない。したがって、会社の20. 1. 31 団交申入れの拒否は、正当な理由なく団体交渉を拒否するものであり、労働組合法第7条第2号に該当する。

- 4 争点(3)ア (X1 委員長に対する所長解任は、同人の東京都労委における調査期日に出席し発言したことを理由としたものか、あるいは、同人が会社の再三の呼出しに応じないことにより、会社とのコミュニケーションが取れないことを理由としたものか) 及び同(3)イ (X1 委員長に対する所長解任は、不利益な取扱いといえるか) について

- (1) 前記第3の8(1)ウないしキ認定のとおり、X1 委員長に対する所長解任については、次の事実が認められる。

20年1月24日、会社は、X1 委員長が同月23日の本件に係る東京都労委の調査に出席したことに関して同委員長を呼び出したが、同委員長はX4 局長の指示の下、会社の3回にわたる呼出しに応じず、同月28日の4回目の呼出しに応じ会社に出頭した。その際会社は、①同月23日は雪の降った日であり、不測の事態に備えるべきであるのに会社に事前の報告もなく遅刻するのは営業所長として問題があること、②注意勧告のための面談を拒否する姿勢では円滑なコミュニケーションが取れず、所長業務は任せられないこと、③メッセンジャーとしての稼働実績が少ないことを理由として、同月31日付けで飯田橋営業所長を解任する旨を口頭で通知した。

- (2) 上記のとおり、会社は、X1 委員長に対する所長解任の理由を3点挙げているから、これら理由について検討する。

ア まず、上記(1)①の点であるが、前記第3の8(1)イ認定のとおり、確かに、X1 委員長は20年1月23日の午前は営業所で稼働していることになっており、また、同8(1)ア認定のとおり、前日には会社から営業所長へ、明日は降雪の確率が高いとして、受注ストッ

プがあり得ることやハンド便に切り替えること、出勤、稼働にあつては無理のないよう呼び掛ける旨の連絡がなされ、かつ、同日は降雪があったので、X1 委員長は、同日午前の東京都労委調査期日出席につき会社に事前の連絡をした方が望ましかったと考えられる。しかしながら、会社は、前日行った上記連絡において、営業所長に対し営業所長本人の営業所での待機までは指示しておらず、また、X1 委員長が副所長を置いていることを承知していたのであり、さらに、当日の降雪により、X1 委員長が在席しないため、本件書類等配送業務に支障が生じた事実は認められない。他方、東京都労委の調査日はあらかじめ定まっており、会社も申立人組合の代表者であるX1 委員長が出席することは当然に予想していたと考えられる。これらのことからすれば、X1 委員長が同日午前に営業所を不在にしたことは、所長解任の理由となる程の重大な任務懈怠とはいえず、会社主張の①の理由は首肯し難い。

イ 次に、上記②の点であるが、前記第3の8(1)ウないしキ認定のとおり、X1 委員長への呼出しは、最初は東京都労委の本件の調査翌日の同月24日に行われ、その後同月28日まで都合4回行われたが、同委員長は4回目の呼出しには応じている。

同月24日の1回目の呼出しでは会社から明確な呼出しの理由を告げられず、その後のX4 局長から会社への問い合わせ及び同日午後の2回目の呼出しの際に、呼出しの理由は、X1 委員長が降雪の日に営業所を留守にしたことに対して嚴重に注意するためのものであるとされた。そこで組合らは、上記3(3)のように受け止めて、同委員長個人としては対応せず、組合として団体交渉で対応することとしたものと思われ、このような組合の対応には理由がある。そうすると、X1 委員長の同月24日及び25日の2日間の3回の呼出し拒否をもって、

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ではなく、所長解任の合理的理由とは認め難い。また、会社が、上記のとおり、最初の呼出しからわずか4日目の4回目の呼出しで、職務上降格といえる所長解任をX1 委員長に申し渡した措置は、性急に過ぎるものであったといわざるを得ない。

ウ 上記③については、会社は、それまでX1 委員長の稼働実績について問題にしたという証拠はなく、かえって、会社が提出した「X1 報酬履歴」の「本人稼働報酬」の欄によれば、同委員長の稼働報酬はほぼ毎月一定しており、会社が、20年1月に至り、突如としてメッセージャーとしての稼働実績が少ないことを問題としたことには疑問がある。

エ 以上、会社のX1 委員長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、性急に過ぎたものといわざるを得ない。そして、前記第3の8(1)キ認定のとおり、東京都労委の調査には、X3 副委員長も出席したが、同副委員長は、20年1月25日ころ営業所長の業務で会社に出向いた際に出会ったY2 係長から、その場で口頭で注意を受け、営業所長を解任されることはなかったことが認められるから、X1 委員長に対する所長解任は同副委員長に対する取扱いに比してみても均衡を欠くものである。また、当該X3 副委員長の取扱いは、X1 委員長らの同月23日の不在が簡易な口頭での注意で済む程度のものであったことを示すものでもある。

(3)ア X1 委員長は、前記第3の5(1)ア及び(2)イ並びに8(1)キ認定のとおり、所長解任により、本件書類等配送業務による報酬が売上額の59%から一般のメッセージャーの報酬の算定方法（基本歩合50%、皆勤手当2%、所長評価0～3%、勤続歩合0～1%、売上歩合0～5%、最高61%）によることとなり、また、所長手当として支給さ

れていた営業所の売上額の4.5%相当額の報酬が受けられなくなった。営業所長在任中は、所長業務遂行のため、本件書類等配送業務に対する稼働が一般のメッセンジャーより少なくなり、この部分の報酬が低くなるから、これを補うため、会社は上記所長手当を支払っているものと思われる。

イ 所長解任の経済的な不利益性について、会社は、X1 委員長は20年2月及び3月は所長在任中より多い収入を上げており、また、同年4月以降収入が少なくなったのは、従来より配送依頼が低下したことによるものであるから、同委員長の所長解任による不利益はない旨主張し、他方、組合は、同年2月及び3月は会社の繁忙期に当たるから、会社の主張には理由がないと反論する。

営業所長は、前記第3の4(1)ア認定並びに上記3(2)イ及びウのとおり、会社がメッセンジャーの中から適任者を選任して、営業所において、研修、朝礼、所長評価等を通じてのメッセンジャーの管理監督や、本件書類等配送業務に係る現金及び運送伝票の処理等の管理業務を担うのであるから、一般のメッセンジャーより高い収入を得る地位にあると推認される。また、20年2月及び3月が会社の繁忙期であったかどうかを認定するに適切な証拠はない一方、同年4月以降従来より配送依頼が低下したとする会社の立証もない。したがって、上記会社の主張は採ることができない。

本件においては、前記第3の8(1)ク認定のとおり、所長解任後、無期限稼働停止処分を受けるまでの期間にわたる報酬は明らかに減少しているから、X1 委員長は所長解任により経済的な不利益を受けたものといえる。具体的にどの程度の額の不利益があったかについては、上記のように配送依頼の増減に関する特段の反証がない以上、所長解任後の報酬が所長在任中の報酬を下回った額だけ不利益を受けたとみ

るのが相当である。

ウ なお、上記イの経済的不利益に加え、X1 委員長は、営業所長としての業務を取り上げられたことにより、仕事上、精神上的の不利益を被ったものといえる。

(4) 前記第3の6並びに7(1)及び(2)認定のとおり、組合は、X1 委員長に対する所長解任1年前の19年1月に結成され、その後、組合らと会社との間に団体交渉が開催されるようになった。組合らは会社に対し、会社の配送員の労働者性を認め労災保険及び社会保険に加入するよう求めていたが、同年9月、自転車又は自動二輪車による配送員は労働基準法上の労働者に当たるとする厚生労働省通達が出された。そこで、組合らは、会社の配送員について、同通達どおりの取扱いを会社に求めるため19.11.30団交申入れを行った。そして、会社が同申入れに係る団体交渉に早期に応じないとみるや、組合は、同年12月17日、これが団交拒否に当たるとして、この救済を求める19年(不)94号事件に係る本件救済申立てを行っている。そうすると、会社は、組合らによる厚生労働省通達の実行要求や組合が労働委員会に申し立てた事件の処理を通じて、会社における配送員を労働者として扱うことを強く求められ、メッセージ即配便は「運送請負契約」下にあるメッセージにより営むという会社の営業施策について変更を迫られるのではないかと強く懸念し、そのような組合の活動の中心を担っていたX1 委員長を快く思っていなかったものと推認される。

(5) 以上、①会社の挙げるX1 委員長に対する所長解任理由はいずれも合理性に乏しいものであること、②X1 委員長の所長解任は不利益な取扱いと認められること、③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な役割を担っていたX1 委員長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、同委員長に対する所長解任は、同委員長が19年（不）94号事件に係る東京都労委の調査期日に組合執行委員長として出席し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。

5 救済方法について

- (1) 上記2ないし4のとおり、19.11.30団交申入れに対する会社の団交拒否は不当労働行為には該当しないが、X1委員長らの処遇に関する団交申入れに対する会社の団交拒否は労働組合法第7条第2号に、同委員長に対する所長解任は同法第7条第1号及び第4号に該当する。
- (2) 前記第3の9(1)ア認定のとおり、X1委員長は、20年9月30日をもって無期限稼働停止処分となり、以降会社での就労はしていない。また、会社は、同9(2)イ認定のとおり、21年5月12日、X1委員長が会社設立を行ったことが「運送請負契約書」の「契約の履行を求めることが不可能と会社が判断したとき」に当たるとして、同人との「運送請負契約」を解除する旨通知した。上記無期限稼働停止処分及び「運送請負契約」解除は本件両事件の救済申立ての対象とはなっていないから、当委員会は、本件の救済に当たっては、X1がメッセンジャーとしての地位を喪失していることを前提として救済の内容を考えざるを得ない。

ア 20.1.24団交申入れは、X1委員長らの労働委員会への出席に対する会社の呼出しに関する団交申入れであり、上記の事情から、現在では同団交申入れに係る団交開催の意義は失われているものといえ、会社に団交応諾を命じる必要は認められない。しかしながら、会社が、同団交申入れに対する団交拒否は不当労働行為ではないとして争っている等の事情にかんがみ、再度同様の行為が繰り返されることがないように、会社に主文Ⅱの2のとおり文書手交を命じることとする。

イ 20. 1. 31 団交申入れは、X1 委員長に対する所長解任に関するものであるが、上記のとおり、既に同委員長は会社から「運送請負契約」を解約されており、また、同委員長に対する所長解任に関しては、当委員会は、下記ウのとおり、主文Ⅱの1のとおり救済を命じることから、これに加え、会社に同所長解任に関する団交応諾を命じる必要はないものと思料する。したがって、この救済にあつては、上記アと同様の理由から、会社に同Ⅱの2のとおり文書手交を命じることとする。

ウ X1 委員長に対する所長解任については、上記の事情にかんがみ、同人の所長解任の翌日から同委員長が無期限稼働停止処分を受ける20年9月30日までの8か月の期間について主文Ⅱの1のとおり会社に報酬差額相当額の支払を命じるとともに、当該所長解任における事情等から同Ⅱの2のとおり文書手交を命じることとする。

以上のとおりであるから、労働組合法第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条に基づき、主文のとおり命令する。

平成22年7月7日

中央労働委員会