平成27年9月28日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成26年(行ウ)第165号不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成27年6月18日

判決

原告 株式会社ソクハイ
被告 東京都
同代表者兼処分行政庁 東京都労働委員会
被告補助参加人 連合ユニオン東京ソクハイユニオン

主文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用も含め、原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

東京都労働委員会が都労委平成22年不第22号事件、平成22年不第116号事件及び平成23年不第98号事件について、平成26年3月4日付けで発した命令のうち、主文第1項から第4項までを取り消す。

第2 事案の概要

A1(以下「A1」という。)は、原告との間で請負契約又は業務委託契約を締結し(以下、A1と原告との間の業務委託契約を「本件契約」という。)、書類等の配送業務に従事するとともに、労働組合である被告補助参加人(以下「参加人」という。)に加入し、参加人の組合員として活動していた。

原告は、参加人との間で、平成22年2月25日、同年10月25日及び平成23年8月18日に団体交渉を行う(以下、上記各日に行われた団体交渉をそれぞれ「本件団体交渉1」、「本件団体交渉2」、「本件団体交渉3」といい、これらを合わせて「本件各団体交渉」という。)一方、平成22年11月5日付けで本件契約を解除した(以下、原告のした本件契約の解除を「本件解除」という。)

以上に関し、参加人は、原告を相手取り、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対し、数次にわたり、原告が労働組合法(以下「労組法」という。)7条の規定に違反した旨の申立てを行ったところ、都労委は、上記各申立てに係る事件を併合して審査した上、原告の参加人に対する本件各団体交渉における対応が不誠実な団体交渉に当たる旨、本件解除はA1に対する不当労働行為(不利益取扱い)に当たり、かつ、参加人の弱体化を図る不当労働行為(支配介入)に当たる旨を判断し、救済命令(以下「本件命令」という。)を発した。

本件は、原告が、都労委の上記判断に誤りがあり本件命令が違法であるとして、その取消しを求めた事案である。

- 1 争いのない事実等(掲記の証拠等により容易に認定できる事実を含む。)

(1) 原告は、自動二輪車、自転車及び軽四輪車等による荷物の配送業務を主たる業務とする株式会社である。

原告は、上記業務の一環として、「メッセージャー即配便」と呼ばれる自転車による配送業務（以下「本件業務」という。）を営んでいる。原告は、本件業務を、主に「メッセージャー」と呼ばれる配送員に委託して実施している。

参加人は、原告の書類等の配送業務を行う配送員により、平成19年1月20日に結成された労働組合である。

メッセージャーは、労組法上の労働者に当たる。

(2) 本件業務においては、原告とメッセージャーが、本件業務に係る基本契約を締結した上、メッセージャーは、原告に対し、稼働の予定を申告し、原告は、顧客から荷物の配送の依頼を受けると、原告の配車係から当該配送業務の内容をメッセージャーの携帯電話にメールで送信し、当該メッセージャーが原告に対して当該配送業務を受諾する旨のメールを送信することで、原告と当該メッセージャーとの間で当該配送業務に関する個別の契約が成立することとされている。メッセージャーは、同契約に基づき、原告の指定する時刻に上記顧客から荷物を受け取り、当該荷物を遅滞なく配送先に届けることとされている。

(3) 原告の本件業務に係る受注件数は、平成19年度以降減少を続け、平成22年度の受注件数は、平成18年度の受注件数の半分以下となった。このような中、原告は、本件業務の業務量に見合ったものとするべく契約しているメッセージャーの数を削減することとした。その結果、原告が本件業務を委託していたメッセージャーの数は、平成19年3月末には180人であったが、平成20年3月末には140人、平成21年3月末には102人、平成22年3月末には85に減少し、平成23年10月当時は約50人となった。

(4)ア 原告とA1とは、平成15年1月30日、本件業務に係る基本契約として、運送請負契約を締結し、A1は、同契約に基づき、原告において本件業務を行っていた。

他方、A1は、平成19年1月20日の参加人の結成時から参加人に加入し、平成21年9月には参加人の副執行委員長に就任し、以後、後記ウの本件解除の時まで、その地位にあった。

原告と参加人とは、平成22年2月25日、団体交渉（本件団体交渉1）を行った。本件団体交渉1における協議事項はA1以外のメッセージャーに係る契約解除の理由等についてであった。A1は、本件団体交渉1に出席した。

イ 原告は、平成22年5月までは、メッセージャーとの間で、基本契約として運送請負契約を締結していたところ、同月末以降、基本契約を業務委託契約に変更することとし、それまでは契約期間の定めがなかったところ、新たに期間の定めを置くこととした。また、上記業務委託契約においては、メッセージャーは本件業務を行うに当たって「ソクハイ配送技能認定証」を保有していなければならない、同認定証は、

原告が実施する「ソクハイ配送技能認定試験」で基準点以上を取った場合に与えられることとされ、かつ、上記認定証には有効期間があり、同有効期間を延長するためには原告が実施する「ソクハイ配送技能認定更新試験」（以下「本件試験」という。）に合格しなければならないこととされた（以下、かかる制度を「本件認定制度」という。）。

原告とA1との間でも、同年8月10日、基本契約として、それまでの運送請負契約に代えて、契約期間を同年9月1日から平成23年8月31日までの1年間とする業務委託契約（本件契約）が締結された。本件契約に係る契約書には、原告及びA1のいずれからでも、本件契約の有効期間中のいつでも、相手方に対して30日前までに書面で手告することにより、本件契約を任意に解除することができる旨の定めが置かれていた。

ウ 原告は、A1に対し、平成22年10月4日頃、同日付けの解約予告通知書により、上記契約書の定めに基づいて同年11月5日をもって本件契約を解除する旨を通知した（本件解除。以下、この通知を「本件解除予告通知」という。）。

エ 原告と参加人は、平成22年10月25日、団体交渉（本件団体交渉2）を行った。本件団体交渉2における協議事項には本件解除予告通知の撤回が含まれていた。A1は、本件団体交渉2に出席した。

オ 原告と参加人は、平成23年8月18日、団体交渉（本件団体交渉3）を行った。本件団体交渉3における協議事項は、原告と参加人の組合員であるメッセージャーとの間の契約の解約の撤回等であった。

A1は、本件団体交渉3に出席した。

(5) 参加人は、原告を相手取り、都労委に対し、平成22年3月15日、同年12月1日及び平成23年10月17日、原告が労組法7条の規定に違反した旨の各申立てをした（都労委平成22年不第22号事件、平成22年不第116号事件及び平成23年不第98号事件）。都労委は、これらの各事件を併合して審査した。

参加人は、都労委に対し、上記審査に際し、原告に、参加人と誠実に団体交渉を行うこと、A1に対する本件解除を取り消し、A1を原告に復帰させて本件解除の翌日から復帰するまでの賃金相当額を支払うこと、陳謝文の交付及び掲示等を命じる救済命令の発令を求めた。都労委は、平成26年3月4日付けで、本件各団体交渉における原告の対応が不誠実な団体交渉に当たる旨、本件解除はA1に対する不当労働行為（不利益取扱い）に当たり、かつ、参加人の弱体化を図る不当労働行為（支配介入）に当たる旨を判断した上、原告に対し、① 団体交渉について誠実に対応すべき旨、② 上記の不利益取扱いについて本件解除予告通知をなかったものとして取り扱い、A1に報酬相当額を支払うべき旨、③ 上記の不誠実な団体交渉、不利益取扱い及び支配介入がいずれも都労委において不当労働行為であると認定された旨等が記載された書面を参加人に

交付し、あわせて、同一の内容の書面を原告に掲示すべき旨、④原告が上記②、③を行ったときはこれを都労委に報告すべき旨をそれぞれ命じる命令（本件命令）を発した。

本件命令の主文の具体的な内容は、別紙のとおりである。

(6) 都労委は、原告に対し、平成26年3月27日、本件命令に係る命令書の写しを交付した。

原告は、同年4月9日、本件訴えを提起した(当裁判所に顕著な事実)。

2 争点及びこれに対する当事者の主張

(1) 本件各団体交渉における原告側の言動が不誠実な団体交渉に当たるか

(被告の主張)

ア 使用者は、労働組合との団体交渉において、単に労働者の代表者との交渉に応じるだけではなく、使用者の主張を労働組合が理解し、納得することを目指し、見解の対立を可能な限り解消することに努め、労働者の代表者と誠実に交渉する義務がある。使用者は、労働組合の納得を必ず得ることまで求められるものではないが、使用者が労働組合の要求に応じられないのであれば、使用者は労働組合に対してその理由や根拠を具体的かつ合理的に説明し、労働組合の納得が得られるよう最大限努力することが求められる。

イ 原告側は、本件団体交渉1では、参加人やメッセージャーに対して契約の解除の理由を説明をする必要はないとの方針を繰り返し述べたにすぎない。

原告側は、本件団体交渉2においては、本件契約を契約期間の途中で解除する理由について、具体的な回答をしなかった。

原告側は、本件団体交渉3では、常に結論だけを述べるにとどまった。

(参加人の主張)

ア 本件団体交渉1の際、そこでの協議事項とされていた解約予告につき、これを受けたメッセージャーが誰であるかは、原告側及び参加人側の双方が認識していた。また、原告側は、上記解約予告の背景事情について、抽象的に漠然と述べるにとどまり、本件業務に係る受注件数や業務量の変化を具体的に数値を示すなどして説明することはしていない。

イ 参加人側が、原告に対し、本件団体交渉2において、本件解除予告通知の理由を問いただしたのに対し、原告側は、回答できないと対応した。また、参加人側が、A1の稼働日数、稼働時間を本件解除の理由とするのであれば、解除に至る基準を示すようにと述べたのに対し、原告側は、これにも返答していない。さらに、参加人側が、本件解除予告通知が事前の予告もなく通知書を送付する方法によって行われたことについて問いただしたものの、原告側は、回答をしなかった。

このように、原告側は、本件解除予告通知をしたことについて、何らの説明もしていない。

ウ 原告が参加人の委員長であったA2（以下「A2」という。）との間の契約及び参加人の会計担当であったA3（以下「A3」という。）との間の契約を更新しなかったことには、原告の不当労働行為意思が認められるところ、本件団体交渉3における原告の対応等からすれば、原告の本件団体交渉3における対応は不十分であった。

（原告の主張）

ア 本件団体交渉1において、参加人側は、本件団体交渉1における協議事項となっていた解約の対象となったメッセージャーが参加人の組合員であることを示さなかった。このような中、原告側が、参加人に対し、上記解約の理由を具体的に説明することには、プライバシーの面から問題があった。

しかし、このような状況においても、原告側は、参加人に対し、本件業務の受注件数が減少し、個々のメッセージャーの売上げも減少する中で、真摯に取り組む優良な下請事業者を保護し、本件業務をより良いサービスにしていきたいという考えの下、稼働に問題のあるメッセージャーに解約の予告を通知したことを説明し、参加人側の理解を求めた。

原告は、本件団体交渉1において、参加人から、上記受注件数の推移を数値で示すように求められたことはない。また、原告は、メッセージャーの稼働状況等を総合的に検討し、契約を解約するかどうかを決定しているのであって、上記解約をするかどうかについての画一的な基準を設けているわけではなく、本件団体交渉1においてもその旨を説明している。

イ 原告側は、本件団体交渉2において、本件解除は原告が平成22年2月以降に行ってきたメッセージャーの削減の一環として行われるものであることを説明した。また、原告がA1を削減の対象とした理由についても、A1の稼働数が少ないとの点を挙げ、A1の稼働状況を総合的に検討して本件契約を解除することを決定したことを説明した。

原告は解約の対象となるべき稼働日数や稼働時間についての画一的な基準を定めてはおらず、そのような基準を開示する義務はないから、原告がかかる事項を回答しなかったことは、不当ではない。

ウ 原告側は、本件団体交渉3において、メッセージャーとの契約更新について、諸事情を総合的に検討して判断していることを説明した。また、個々のメッセージャーとの契約を更新しなかったことの個別具体的な理由については、業務委託契約は期間の満了によって当然に終了するものであること、契約を更新するか否かは原告が会社としてどのような取引事業者を選択するかという経営判断の問題であることから、説明する必要はないと考え、これを説明しなかった。原告のこれ

らの対応に不誠実な点はない。

(2) 本件解除が不当労働行為に当たるか

(被告の主張)

原告は、メッセージャーとの間で従前締結していた期間の定めのない運送請負契約を期間の定めのある業務委託契約に切り替えることとし、A 1 との間でも、平成 22 年 8 月、契約期間を 1 年とする業務委託契約（本件契約）を締結した。しかるに、原告は、本件契約締結の約 2 か月後に本件解除予告通知をし、その約 1 か月後に本件契約を解除（本件解除）した。

また、A 1 が、本件解除の当時、その理由を問い合わせたにもかかわらず、原告側は、A 1 に対し、上記理由につき一切説明をしなかった。

そして、原告と参加人との関係や A 1 の参加人における地位、原告と参加人との間の団体交渉における原告の発言等の具体的事実をも併せ考えれば、本件解除には原告の不当労働行為意思があったものと推認される。

(参加人の主張)

ア A 1 は、原告から、平成 22 年 10 月 7 日に本件解除予告通知を受けたが、その前に、面接や勧告、改善指導は行われなかった。また、A 1 は、原告に対し、本件解除予告通知の理由を確認するため、面接を申し入れ、本件団体交渉 2 を申し入れるなどしたが、原告は、面接を拒否し、また、上記理由を説明すべき義務はないとしたため、結局、上記理由は明らかにされなかった。

イ 原告が指摘する A 1 の非協力的態度とは、A 1 が、原告に対し、メッセージャーに対する扱い（原告の配車係による配車の方法）などについて批判し、また、メッセージャーに対する待遇（無給での出勤要請や報酬の一方的なダンピング）について意見を述べたことである。これらは、いずれも、A 1 が、参加人の役員として、メッセージャーに対する待遇の改善に向けて行ったものである。

ウ 原告が A 1 に対して本件解除予告通知をしたのは平成 22 年 10 月であるところ、原告は、平成 20 年には、参加人の委員長であった A 4（以下「A 4」という。）を解雇し、また、平成 23 年 8 月から同年 9 月にかけて、A 2 及び A 3 との各契約の更新を拒絶している。このように、本件解除は、原告が参加人及び参加人の役員を嫌悪して行った一連の不当労働行為の一部である。

(原告の主張)

ア 原告は、本件業務の受注件数が減少する中で、本件業務のサービス向上に理解を示し、原告から受託する本件業務に真摯に取り組んでいる協力的なメッセージャーに対して発注する仕事を確保するため、稼働状況に問題が認められるメッセージャーとの契約を順次解約していく一環として、本件解除を行った。

原告が本件解除を行ったのは、A 1には、本件業務における稼働実績に乏しい、原告の業務時間中に原告の配車係に連絡して苦情を述べる、上司からの連絡事項に対して「そんなの、やってらんないよ」といった発言を公然とするなどの本件業務に対する理解の欠如や非協力的姿勢が見られるといった問題があったためである。原告が本件解除を行ったことは、A 1が参加人の組合員であることや、A 1の参加人における活動と無関係である。

イ 原告は、メッセージャー削減の一環として、平成22年2月から平成23年1月にかけて、A 1を含む合計7人のメッセージャーとの契約を解約している。

第3 当裁判所の判断

1 原告の本件各団体交渉における言動が不誠実な団体交渉に当たるかについて

(1) 上記争いのない事実等(第2の1)に記載した各事実に加え、当事者間に争いのない事実、証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の各事実が認められる。この認定に反する証拠は、その限度で採用できない。

ア 本件団体交渉1

(ア) 原告は、メッセージャーであったA 5(以下「A 5」という。)、A 6、A 7及びA 8に対し、平成22年2月5日、同日付けの解約予告通知書により、原告と同人らとの間の運送請負契約を解除する旨を通知した(以下、上記4名のメッセージャーを合わせて「平成22年2月解約対象者」という。)

(イ) 参加人は、原告に対し、平成22年2月13日、団体交渉を開催すること、及び、同団体交渉における協議事項を①人員削減及び経費削減、②労災保険加入、③その他とすることを申し入れた。

原告は、同月16日、参加人の上記申入れを了承した。

(ウ) 上記(イ)を受け、平成22年2月25日に本件団体交渉1が開催された。

本件団体交渉1には、原告側から、原告の常務取締役であるB 1(以下「B 1取締役」という。)、原告の業務部メッセージャー担当部長であるB 2(以下「B 2部長」という。)、原告の業務部クイック担当部長であるB 3(以下「B 3部長」という。)及び原告の業務部検体配送担当部長であるB 4が出席し、参加人側から、参加人が加盟している連合ユニオン東京の副執行委員長であるA 9(以下「A 9」という。)、A 2、A 1及びA 3が出席した。

本件団体交渉1において、上記(イ)①の協議事項につき、B 1取締役は、メッセージャーは下請事業者に該当する旨、本件業務の仕事が増えない旨、本件業務の売上げが減少する中で、優良な下請事業者を残すこととするのは会社として当然である旨を述べるとともに、平成22年2月解約対象者のうち3人については人選の基準

がどのようなものかは分かるのではないかなどと述べた。これに対し、A 1 は、上記基準は分からなくはないが、タイプが違いすぎるので、同一の基準なのか、上記 3 人ごとに基準があるのか、また、上記 3 人と同じクラスの人が他に何人かいるのかなどの点を聞いた。これを受け、B 1 取締役は、メッセージャーに対する報酬の支払方法は歩合制なので、メッセージャーの数が多くても少なくとも原告の収益には影響はない旨、そのような中で原告がメッセージャーの削減をあえて行うのは真面目に仕事に取り組んでいるメッセージャーを保護していきたいからである旨、メッセージャーの中には本件業務への取り組み方に問題がある者が散見され、いわば空気がよどんでいる者がいると思われるため、原告は上記(ア)の各通知を行った旨、これらの通知は、契約にのっとって行っており、原告としては、特段間違った手順をしているとは思っていない旨、逆に言うと、上記 3 人に係る個別の解約の理由についてはこれ以上話をする必要はないと考えており、参加人側も上記 3 人についての解約の理由は分かっているだろうと考えている旨を述べた。

これを受け、A 1 は、平成 22 年 2 月に契約を解約された者は全部で 4 人という認識でいいか、平成 22 年 2 月解約対象者のうち A 5 については病欠の扱いになっているのかについて質問した。これに対し、B 1 取締役は、平成 22 年 2 月に解約された者は全部で 4 人である旨、メッセージャーは下請事業者なので、原告としては A 5 が病欠なのかどうかは把握していないが、病気を理由として上記(ア)の通知を行ったのではないと思う旨を回答した。

その後、A 9 が、平成 22 年 2 月解約対象者に係る各解約の理由について、勤務態度が悪いからか、出勤率が悪いからか、などと尋ねたところ、B 1 取締役は、稼働していないメッセージャーはほかにもいるのでそのことは上記各解約の理由ではない旨、A 5 について参加人側が事情を知らないようであり、原告が本件団体交渉 1 において A 5 に係る解約の理由を説明するのは A 5 に失礼であると思う旨、原告が上記各解約の理由を通告する義務はないと考えている旨、原告は、厳しい環境に置かれている中で真摯に取り組んでいるメッセージャーを保護していき、本件業務を盛り上げていきたいという考えの下、総合的に判断して問題のある事業者について上記(ア)の各通知を行った旨、平成 22 年 2 月解約対象者に対して、原告側から上記各解約の理由を話しておらず、話をする意思もない旨を回答した。

B 1 取締役の上記回答を受け、A 1、A 3 及び A 9 は、原告には、契約上、上記各解約の理由を説明すべき義務がある旨、メッセージャーは労働基準法上の労働者に該当し、上記契約は雇用契約に当たるのであるから、原告が理由を示さないで契約を解除するのは解

雇権の濫用である旨を述べて抗議した。しかし、B1取締役は、メッセンジャーの労働者該当性を争うことを留保しつつ、原告は上記理由を説明する義務を負っていない旨を述べた。

イ 本件団体交渉2

(ア) 原告は、A1に対し、平成22年10月4日頃、同日付けの解約予告通知書により、同年11月5日をもって本件契約を解除する旨の本件解除予告通知を行った。

(イ) 参加人は、原告に対し、平成22年10月8日、団体交渉を開催すること、そこでの協議事項を① A5に対する解約の撤回、② A1に対する解約予告（本件解除予告通知）の撤回とすることを申し入れた。

原告は、同月13日、上記申し入れを了承した。

(ウ) 上記(イ)を受け、平成22年10月25日に本件団体交渉2が開催された。

本件団体交渉2には、原告側から、原告の業務本部本部長であるB5（以下「B5部長」という。）、B2部長及びB3部長が出席し、参加人側から、A9、A2、A1、A3及びA5が出席した。

本件団体交渉2においては、上記(イ)②の協議事項につき、A1が、本件解除予告通知を撤回してほしい旨を述べたのに対し、B5部長は、撤回はしない旨を述べた。

A1が、本件解除予告通知がされた理由を尋ねたところ、B5部長は、原告は本来上記理由を通知する義務を負っていないと考えている旨、上記理由をあえて言うなら、本件業務の業績不振が大きな理由であり、その中で、稼働が少ないメッセンジャーから順次声をかけている旨を述べた。

これを受け、A1が、自分以外に原告から声をかけられている者がいるのかを尋ねたところ、B5部長は、今回はA1だけである旨を回答した。

次いで、A1が、原告はA1の本件業務に係る稼働時間を短いと判断しているのか、上記解除について稼働時間に関する判断基準があるかを尋ね、併せて、A1が上記判断基準を想像すると、時間もお金かくらいしかないように思う旨を述べたところ、B5部長は、本件解除予告通知に係る具体的な理由を答える必要はないと考えている旨を回答した。これを受け、A1が、上記判断基準はないということかと尋ねたところ、B5部長は、判断基準は原告の方で考える旨、解除するかどうかは原告の方針で決める旨を回答した。A1が、B5部長の上記発言の内容を整理すると、稼働時間、稼ぎなど、何らかの 카테고리 について、自分が一番低かったということかと尋ねたところ、B5部長は、原告はメッセンジャーに対して請負代金を支払っているの、稼働数が多いか少ないかは原告には

影響がないが、多く稼働しているメッセンジャーにお金を多く支払ってあげたいという前提がある旨を回答した。これを受け、A1又はA3が、そうであれば、本件解除予告通知の理由はA1がメッセンジャーの中で一番稼働が少なかったことではないかと確認したところ、B5部長は、A1について何かが一番駄目だったということではないかもしれないが、原告の方で判断しており、A1が一番かどうかというのにも答える必要はないと思っているなどと述べた。

その後、A2は、参加人側としては、A1に対する本件解除予告通知がされたのは、A1の稼働時間又は稼働日数の問題かと推測していたが、A1以外のメッセンジャーの中には、A1と同時期に休んでいた者や、参加人側が恒常的に稼働時間が少ないと認識している者がいる旨、A1は本件解除予告通知を受ける前に休暇を取っていたがこれについては会社に申請を出して受理されている旨、A1は自ら申告した稼働予定については申告したとおりの時間は稼働していた旨、他のメッセンジャーについては契約が解除されていないにもかかわらず、なぜA1だけが本件契約を解除されるのか疑問である旨、原告は他の意図をもってA1に対する本件解除予告通知を行ったのではないかと捉えてしまう旨を述べ、併せて、なぜA1との本件契約だけを解除（本件解除）するのかについて尋ねた。これに対し、B5部長は、A2が指摘するような他の意図はなく、本件解除予告通知の理由は、先ほど述べたとおり、他のメッセンジャーの稼働数を考えてのことであり、A1一人だけということではなく、今後も削減を随時考えていく旨を述べた。

次いで、B2部長が他のメッセンジャーと話をした内容について原告側と参加人側との間でやり取りがされたが、それが終わると、A1は、再度、原告がどのような判断基準でA1との契約を解除することとしたのかが分からない旨を述べ、本件解除に合理的な理由があるなら説明できるのではないかなどと述べた。これに対し、B3部長は、そうかもしれないなどと述べ、B5部長は、解除の理由は今までに話したとおりであり、原告側から何も言っていないわけではないなどと述べた。A1は、全体としてメッセンジャーを削減するという動きがあることやその理由は原告側から説明があったが、A1との契約が解除された理由の説明はないなどと指摘した。これに対し、B2部長は、原告として用意してきた回答は今まで話したものしかない旨を述べたが、A1又はA3は、A1に係る本件解除予告通知の理由が分からない旨、稼働日何日以下だからといった理由の説明がない旨を述べた。これに対し、B5部長は、原告にはかかる理由を開示する義務はなく、上記理由を伝える必要はないと認識している旨を回答した。

続けて、メッセンジャーの削減については誰が決定権限を持って

いるのかといった点や、本件解除の本件契約上の根拠等が話題になったが、A 3は、再度、原告側が本件解除予告通知の具体的な理由を伝える義務がないとしている理由をただし、あわせて、A 1の稼働日数が少なく、何日以下であるから解約するといった具体的な基準を言えないのであれば、その理由を説明するよう求めた。これに対し、B 5部長は、本件解除予告通知の理由を言えないというよりも、言う必要がないと認識している旨、参加人側に上記理由を知りたいという要望があることは理解できるが、原告が必ずしも参加人側の上記要望どおりに回答できるとは限らない旨を述べた。

これを受け、A 1が、まともな会社であれば、当該会社が人員を削減しなければならなくなった場合、具体的な数字等の理由を示しつつ説明する旨、本件解除予告通知に正当な理由があるのであれば、

原告側からそれを言えば済むのであり、原告が本件解除予告通知の理由を言う義務がない、または、言う必要がないと対応するのは裁判等のもめ事になるような行動であり、このような行動は慎んだ方がよい旨を述べたところ、B 2部長は、A 1の上記発言は脅迫じみているなどと述べ、B 5部長は、原告としては、稼働日数や稼働時間だけではなく、例えば接客等、原告のサービスを売るのにふさわしい人に本件業務に係る仕事を発注していきたい旨を述べた。

そこで、A 1が、自分の接客や技能については問題ないと認識している旨を述べたところ、B 5部長は、そうした理由で本件解除予告通知が行われたとは言っていないなどと述べた。

また、A 2が、本件契約が解除されるのは、A 1が定められた稼働の仕方を無視したということなのかと尋ねたところ、B 2部長は、原告がメッセージャーに対して何時間以上働いてほしいとのオーダーをしたことは一切なく、A 1の稼働スタイルに問題があると言うつもりはないなどと回答した。

ウ 本件団体交渉 3

(ア) 原告とA 3は、平成22年7月7日、本件業務に係る基本契約として、契約期間を同年8月1日から平成23年7月31日までの1年間とする業務委託契約を締結した。

上記契約の締結に際し、A 3は、次年度の本件試験は上記期間内に行われるのかを確認したところ、原告から、これを肯定する返答を受けた。

(イ) A 3は、平成23年7月、本件試験の日程を確認するため、数次にわたって原告と連絡を取ったが、原告から日程に関する確定的な返答はなかった。

他方、原告担当者は、同月28日、A 3に電話をかけ、A 3との間の上記契約を更新する意思がない旨を連絡した。

(ウ) 参加人は、原告に対し、平成23年8月1日、団体交渉を開

催すること、及び、そこでの協議事項を① A 3を含む参加人の組合員であるメッセージャーに係る解約の撤回、現場復帰、② 労働契約法上の不利益変更と契約書、③ ソクハイ配送技能認定試験、④ その他とすることを申し入れた。

(エ) 原告は上記申入れを了承し、平成23年8月18日に本件団体交渉3が開催された。

本件団体交渉3には、原告側から、B1取締役、B2部長、B3部長、原告の業務部メール課課長のB6及び同課クイック係係長のB7が出席し、参加人側から、A9、A2、A1及びA3が出席した。

本件団体交渉3において、A2は、上記(ウ)①の協議事項につき、A3は原告から電話で上記契約の契約期間が満了した旨を伝えられているが、契約の解除とどう違うのか、期間が満了しただけであって契約は継続されるということかなどと尋ねた。これに対し、

B1取締役は、契約の期間が切れた後も契約するかしないかは契約当事者双方の意思で決まることである旨、原告はA3と契約をする意思がないのであり、問題はないと考えている旨を回答した。あわせて、B1取締役は、契約期間が満了することの意味を説明した上、原告は、上記契約の契約期間が満了した後、A3と契約をする意思がなかったため、A3と契約をしなかっただけであるなどと述べた。

A2が、A3との契約を更新する意思がないとする理由を尋ねたところ、B1取締役は、原告は契約更新の制度は設けておらず、更新という言葉がふさわしいとは考えていない旨を回答した。

次に、本件認定制度が話題となり、B1取締役は、原告が契約を締結するのをやめると判断したメッセージャーについては、必要がないため本件試験を受けてもらっていない旨を説明した。

A2は、本件認定制度は本件業務に係る配送の質を高めるためのものであるところ、新人のメッセージャーの中には配送先が不在の場合に必要な不在通知書を残してこなかったなどの行為を繰り返しているにもかかわらず契約を更新されている者がおり、A3の契約が更新されなかった理由が疑問である旨を述べた。また、A1は、

A3のように働いている者よりも新しい人材を採用した方がましであるとするほど、A3を低く評価しているということかなどと尋ねた。

これに対し、B1取締役は、メッセージャーと契約するかしないかについては、全てトータルで考えて判断している旨、A3については、要するに契約するに値しないと判断した旨を回答した。

A3は、原告で6年間稼働している間、顧客からのクレームを受けたことはなく、また、営業情報もA3が所属する営業所で上位3

位くらいの分量を提出しているが、こうした事実は、A3と契約するかどうかを判断するに際して考慮されていない旨を述べた。これに対し、B1取締役は、契約をするかどうかの判断においては、ほかにもいろいろな要因がある旨を述べた。そこで、A3が、上記要因を是非教えてほしいと申し入れたところ、B1取締役は、上記要因は原告の経営内容や経営方針に関わることであり、本件団体交渉3では言うつもりはなく、原告が原告とA3との契約を終了した理由は、上記契約に係る期間が満了したことだけである旨を述べた。また、B1取締役は、原告の意思が正確に伝わらないようなやり方は好ましくないと思っており、原告は原告が契約をしないと決めたメッセージには最初から本件試験を受けさせないこととしているのであり、このようなやり方はかえって分かりやすいと思う旨を述べた。

A1が、原告が契約するメッセージャーの人選の方法については、ある年に再契約するメッセージャーの枠のようなものがあり、当該枠に入らない者の人選を行っているというような理解でよいか尋ねたところ、B1取締役は、これを肯定した。そこで、A3が、上記人選の基準や、A3自身にはどのような問題があったのかを尋ねたところ、B1取締役は、A3の何が問題であったかといったことは個別に通知することではないと考えている旨を述べ、B2部長は、上記人選の理由を開示することは契約にないなどと発言した。また、B1取締役は、どの事業主と契約するかは原告が決めることである旨を述べた。

その後、A1又はA2が、原告が契約しなかったメッセージャーについては、本件試験を受けて落とされた場合でも、本件試験を受けなかった場合でも、その理由を言った方が良いと思う旨を述べたところ、B2部長は、本件試験を受けた者については、合格した場合でも不合格となった場合でも、良かった点や悪かった点を個別に伝えていると述べるとともに、本件試験を受けてもらわなかった者は原告が契約を更新しないと決めており、そうした者になぜ理由を説明しないとイケないのかなどと問い返した。

これを受け、A1又はA3は、原告とメッセージャーとの間の業務委託契約において、上記契約に定めのない事項又は上記契約の解釈に疑義が生じた場合は原告とメッセージャーとの間で協議をして解決する旨が合意されていることを指摘した上、原告がA3との契約を更新しなかったことについては協議をしたが解決できなかったという事実はないのではないかなどとただした。これに対し、B1取締役は、原告はA3と協議をしているが、原告にはA3と契約をする意思がないのであり、この点について原告とA3が協議をしても解決することはない旨を述べた。

(2) 労組法7条2号は、使用者は一定の事項について使用者と労働組合との間での団体交渉に応じるべき義務を負う旨を定めたものと解される。そして、団体交渉の制度が設けられた趣旨及び目的に照らせば、使用者は、上記義務の一環として、上記団体交渉において協議されるべき事項については、単に労働組合の要求や主張を聞くだけでなく、上記事項につき使用者と労働組合との間で合意及び妥協点を見いだすため、または、これが困難である場合にも、労働組合の納得を得るため、労働組合からの要求及び主張の具体性や労働組合からの追求の程度に応じ、具体的な論拠を示した上で合理的な説明を行うなどして、誠実に交渉に当たるべき義務を負うものというべきである。そして、使用者がかかる義務に違反した場合には、同号が禁止する団体交渉の拒否に当たるものというべきである。

上記(1)において認定した各事実に照らせば、本件各団体交渉においては、特定のメッセージーとの間の契約の解除又は契約期間満了後の雇止めについて協議事項とされていたものというべきところ、かかる個人人事に係る事項も、特段の事情のない限り、使用者が団体交渉の事項として取り上げるべき義務を負う事項(いわゆる義務的団交事項)に当たるところ、上記特段の事情を基礎づける主張・証拠は見当たらない。

そうすると、原告は、本件各団体交渉で協議事項とされていた特定のメッセージーとの契約の解除又は契約期間満了後の雇止めについても、誠実に交渉に当たるべき義務を負っていたものというべきである。

(3)ア(ア)しかるに、上記(1)アにおいて認定した各事実に照らせば、本件団体交渉1においては、参加人側が原告と平成22年2月解約対象者との間の各契約の解約の理由や原告が上記解約を行う際の基準を数次にわたって問い、かつ、勤務態度、出勤率といった具体的な事由を示して上記解約の個別的な理由を繰り返して質問していたにもかかわらず、原告側は、原告がメッセージーを削減しようとする一般的な理由及び必要性については説明したものの、平成22年2月解約対象者との各契約を解約することとした理由については、総合的に判断したなどの説明に終始するのみならず、そもそも平成22年2月解約対象者に対して解約の理由自体を明らかにしておらず、かつ、その意思もなく、ひいては、参加人にその理由を明らかにする必要性はないと考えていたものというべきである。かかる原告の対応は、上述の労働組合の納得を得るために具体的な論拠を示した上で合理的と考えられる説明を行うこと自体を拒否するものというべきであって、誠実に交渉に当たるべき義務の履行としては不十分なものといわざるを得ない。

(イ)この点、原告は、平成22年2月解約対象者が参加人の組合員であることが原告に示されておらず、そのような中で原告が解約の理由を説明するのはプライバシーの面からも問題がある旨を主張する。

しかし、原告の主張を前提にしても、上記(1)アにおいて認定した各事実に加え証拠によれば、原告は、平成22年2月5日付けの解約予告通知書によって平成22年2月解約対象者に自ら通知を行い、平成22年2月解約対象者から全員の氏名が記載された同月20日付けの通知書を受領した上で本件団体交渉1に臨んだこと、B1取締役は、本件団体交渉1において、原告が上記各通知をした者について「この三名」と自ら特定し、さらには、A1から平成22年2月解約対象者は全部で4人という認識でいかと問われた際には、平成22年2月解約対象者は全部で4人である旨を回答したことが認められる。これらの事実を照らせば、原告において、本件団体交渉1で協議された契約の解約が問題とされた4人については、本件団体交渉1の時点で特定できていたものというべきである。

また、本件団体交渉1の当時、平成22年2月解約対象者が参加人の組合員ではないことをうかがわせるような事情が存在したことを認めるに足りる証拠も見当たらない。

このような状況の下では、原告の主張するような上記プライバシーの要請を考慮したとしても、原告が平成22年2月解約対象者に係る各解約において考慮した要素等を必要に応じて抽象化した上で説明することは可能であったものというべきであるし、また、上記(2)における検討をも勘案すれば、原告は本件団体交渉1においてそのような説明をすべきであったものというべきである。

イ 上記(1)イにおいて認定した各事実を照らせば、本件団体交渉2においても、本件団体交渉1におけると同様に、参加人側が本件解除予告通知の理由や原告が本件解除予告通知を行う際に参照した基準を問いただし、かつ、稼働時間、稼働日数を具体的に示して本件解除予告通知の理由にしているかを再三にわたって質問していたにもかかわらず、原告側は、原告がメッセージを削減しようとする一般的な理由及び必要性については説明したものの、A1を上記削減の対象として本件契約を解除することとした理由については、稼働が少ないメッセージから順次声をかけているなどと説明するのみであったというのである。そして、稼働が少ないことを上記人選の理由の一つとしたことを説明した点についても、上記(1)イにおいて認定したとおり、本件団体交渉2において、B5部長は、本件解除予告通知の理由として、A1の稼働の少なさを指摘してはいるものの、他方、A1又はA3が、本件解除予告通知の理由はA1がメッセージの中で一番稼働が少なかったことが理由ではないかと確認したところ、B5部長は、A1について何かが一番駄目だったということではないかもしれないが原告の方で判断した旨、A1が一番かどうかというのを答える必要はないと思っている旨を回答するにとどまり、また、A2が、A1以外のメッセージの中には、A1と同時期に休んでいた者や、参

加人側が恒常的に稼働時間が少ないと認識している者がいるなどの事情がある中で、他のメッセージャーについては契約の解除がされないにもかかわらずなぜA 1だけが契約を解除されるのか疑問である旨を述べたのに対し、B 5部長は、A 1一人だけではなく今後も削減を随時考えていく旨を回答するにとどまっている。また、一件記録に照らしても、原告が本件団体交渉2において、A 1の具体的な稼働日数等のデータを示したり、A 1の稼働日数と他のメッセージャーの稼働日数を比較したりするなどして、上述の稼働の少なさが解除の理由として合理性があることについて説明を加えたことを認めるに足りる証拠も見当たらない。このような回答内容では、当該回答を聞く者に、原告の指摘する稼働の少なさが本件解除にとってどの程度の重要性を持っているのかが明らかにはならず、ひいては、原告が真に上述の稼働の少なさを理由として本件解除を行ったのか疑義が残るものというべきであり、実際に、原告側は、解除するかどうかは原告の方針で決める、本件解除予告通知の具体的な理由を答える必要はないと考えているなどと述べているのである。

以上判断したところによれば、かかる原告の対応は、労働組合の納得を得るために一般人の見地から合理的と考えられる説明を具体的な論拠を示して行うこと自体を拒否するものというべきであって、誠実に交渉に当たるべき義務の履行としては不十分なものといわざるを得ない。

ウ さらに、上記(1)ウにおいて認定した各事実に照らせば、本件団体交渉3においては、原告が、A 3との間の業務委託契約が期間の満了によって終了した後に再契約をせず、もってA 3に関して雇止めを行ったことについて、参加人側が上記雇止めを行った理由を繰り返し尋ねたにもかかわらず、原告側は、総合的に判断したなどと説明するのみで、その具体的な考慮要素等については全く説明をしていないとの事実が認められる。かえって、上記(1)ウにおいて認定したとおり、B 1取締役は、原告側にはA 3と契約をする意思がないのであり、この点について原告とA 3とが協議をしても解決することはない旨を述べたというのである。かかるB 1取締役の発言からは、原告に参加人側の納得を得るために努力をする意思のないことがうかがわれるものというべきである。

以上判断したところによれば、上述のような原告の対応は、労働組合の納得を得るために具体的な論拠を示して合理的と考えられる説明を行うこと自体を拒否するものというべきであって、誠実に交渉に当たるべき義務の履行としては不十分なものといわざるを得ない。

(4) 以上によれば、原告は、本件各団体交渉において、原告が負う誠実に交渉に当たる義務を履行したとはいえない。したがって、原告の本件各団体交渉における対応は、労組法7条2号の団体交渉の拒否に該当する

ものというべきである。

- (5) 上記(1)において認定した各事実を照らせば、原告は正当な理由なく団体交渉を拒否したものと認められる。

この点、原告は、本件団体交渉1において平成22年2月解約対象者に係る各解約の理由を説明するのはプライバシーの面からも問題がある旨を指摘するが、上記(3)ア(イ)で検討したところによれば、原告の上記指摘の点をもって、上記認定が左右されることはないというべきである。

- (6) そうすると、原告は、本件各団体交渉において、労組法7条2号の禁止する不当労働行為を行ったものというべきである。

したがって、本件命令のうち、原告の上記不当労働行為につき、原告に参加人と誠実に団体交渉を行うべき旨、上述の不誠実な団体交渉が都労委において不当労働行為であると認定された旨等が記載された書面を参加人に交付し、あわせて、同一の内容の書面を原告に掲示すべき旨、原告が上記行為を行ったときはこれを都労委に報告すべき旨を命じた部分は適法なものというべきである。

2 本件解除が不当労働行為に当たるかについて

- (1) 上記争いのない事実等に記載したとおり、A1は、平成15年1月30日以降、原告において本件業務を行っていたところ、原告が平成22年10月4日頃本件解除予告通知を行ったことによって、本件契約は契約期間の途中である同年11月5日付けで解除された(本件解除)というのであり、本件解除はA1に対する不利益な取扱いに当たるものというべきである。

そこで、本件解除が、A1が参加人の組合員であること、又は、参加人の正当な行為をしたことの故をもって(労組法7条1号本文)行われたものかどうかについて、以下検討する。

- (2) 使用者が、労働者が労働組合の組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもって当該労働者に不利益な取扱いをしたといえるためには、当該使用者が、当該取扱いをするに当たり、不当労働行為意思を有していたことが必要であるというべきである。そして、当該使用者が当該取扱いをした決定的な動機が当該労働者が労働組合の組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことにあった場合には、当該使用者に不当労働行為意思があったものというべきである。

- (3)ア 上記争いのない事実等に記載した各事実に加え、当事者間に争いのない事実によれば、A1は、平成15年1月30日に原告との間で運送請負契約を締結して本件業務に従事しており、平成22年8月10日には原告の方針に基づいて上記運送請負契約に代えて契約期間を同年9月1日から平成23年8月31日までの1年間とする業務委託契約(本件契約)を締結しているところ、原告は、A1に対して本件契約の締結から約2か月後である平成22年10月4日頃に本件解除予

告通知をして同年11月5日付けでこれを解除しており（本件解除）、同日付けで原告が契約を解除したメッセージャーは他にいなかったことが認められる。

これらの事実を照らせば、原告は、他のメッセージャーとは区別し、殊更にA1との本件契約を打ち切ろうとしたものというべきである。

イ(ア)そして、上記争いのない事実等に記載したとおり、A1は平成19年1月20日の参加人の結成時から参加人に加入し、平成21年9月には参加人の副執行委員長に就任し、以後、本件解除の時まで上記副執行委員長を務め、本件団体交渉1にも出席していたというのである。

また、証拠によれば、A1、A2及びA3は、原告に対し、本件団体交渉1において、原告の配車の方法についての意見を述べ、あわせて、参加人として原告との間で配車の関係でのミーティングを持ちたい旨を述べたこと、この中で、A1は、原告の配車係がメッセージャーに対する連絡方法に係るルールを守らなくなりつつあることから、メッセージャーが顧客又は配車係との間で困難を感じる可能性がある旨を述べたこと、本件団体交渉1の後にも、原告の配車係に営業時間中に数次にわたって電話をかけ、荷物の大きさの連絡や料金の確定に関する不手際や配車の順番等について苦情ともとれるような内容の質問等を行うことがあったこと、所属する原告の営業所の所長から営業時間中にこうした電話をするのは好ましくない旨の指導を受けたことがあること、上記指導の後にも同様の電話を行うことがあったことが認められる。

イ(イ)他方、証拠によれば、B1取締役は、本件団体交渉1において、数名のメッセージャーが夕方から夜に電話をかけてきて原告の配車係に半分言い掛かりと思われるような文句を言う旨、参加人側が原告の配車について評価を述べても構わないが、原告がメッセージャーに依頼する仕事は原告が受託した仕事であり、これをメッセージャーにどのように依頼するかについては飽くまでも原告が裁量を持っている旨、原告が仕事を受託するのに苦勞する中で、メッセージャーが原告に提出する日報において上記仕事について文句を述べるのを見て、よくこれだけ文句を言えると感心する旨を発言した事実が認められる。

イ(ウ)さらに、証拠によれば、B1取締役は、本件団体交渉1において、メッセージャーは少ない報酬の中から参加人に係る組合費を捻出しているところ、参加人では集められた上記組合費が適正に運用されず、なくなってしまったなどといった話を聞いたことがある旨、最初に参加人の先頭に立っていた人はきれい事を言って組合費を集めつつ結局集めたお金でぬるま湯につかっていた旨を発言した事実が認められる。

(エ) 上記(イ), (ウ)において認定した各事実に照らせば, 原告は, 参加人について嫌悪感を有し, かつ, 参加人が原告による配車の方法等について意見を述べることについても嫌悪感を有していたものというべきである。そして, 原告は, 上記(ア)において認定した, A 1 が参加人の副執行委員長として本件団体交渉 1 に出席して原告の配車の方法に関して改善すべき点として意見を述べ, また, 本件団体交渉 1 の後にも参加人の方針に沿って配車係に電話をして意見を述べたことについても, 嫌悪感を有していたものと推認することができる。

ウ 加えて, 上記争いのない事実等に記載した各事実に加え証拠及び弁論の全趣旨によれば, A 1 は, 原告に対し, 本件解除予告通知がされた後である平成 22 年 10 月 8 日, 原告に面談を実施するよう求め, また, 同月 12 日, 本件解除予告通知の理由を書面で尋ねたが, 原告は, A 1 に対し, 今回に関しては面談をする気は一切ないなどと回答し, また, 上記理由を明らかにすることもなかったことが認められる。

また, 上記 1 (1)イ(ウ)において認定した各事実及び 1 (3)イにおける検討に照らせば, 原告側は, 本件団体交渉 2 において, 本件解除予告通知の理由については, 稼働が少ないメッセージャーから順次声をかけているなどと説明するのみであり, 同時に, A 1 について何かが一番だめだったということではないかもしれないが原告の方で判断した旨, A 1 が一番かどうかということも答える必要はないと思っている旨を回答し, さらには, 本件解除予告通知の具体的な理由を答える必要はないと考えている旨を述べるなどしており, 本件団体交渉 2 においても本件解除の理由について具体的な説明を行っていない。

かかる事実から, 原告は, A 1 に対して, 本件解除を行った理由を明らかにすることを殊更に回避していたものとみるべきである。

エ 以上の認定及び検討に照らせば, 原告は, A 1 が参加人に所属し, 参加人の方針に沿った活動をしたことを決定的な動機として, 本件解除を行ったものと推認するのが相当であり, この認定を覆すに足りる証拠は見当たらない。

(4)ア この点に関し, 原告は, 本件解除を行った理由として, A 1 の稼働実績が乏しかったことを挙げる。

しかるに, 上記 1 (1)イ(ウ)において認定したとおり, 本件団体交渉 2 において, A 2 が, 本件契約が解除されるのは A 1 が原告が定めた稼働の仕方を無視したということなのかと尋ねたところ, 原告側は, メッセージャーに対して何時間以上働いてほしいとのオーダーをしたことは一切ない旨, A 1 の稼働スタイルに問題があると言うつもりはない旨を回答したというのである。また, 証拠によれば, メッセージャーの中には, 稼働日数又は稼働時間数が限定されているにもかかわらず, 平成 23 年 9 月 30 日まで, 原告との契約が存続していた

者も複数いたとの事実が認められる。

以上に照らせば、原告の上記主張によって、上記(3)エにおける判断が左右されるものではない。

イ(ア) 原告は、本件解除を行った理由として、A1が業務時間中に原告の配車係に連絡して苦情を述べる、原告からの連絡事項に対しても「そんなの、やってらんないよ」といった発言を公然とするなど、本件業務に対する理解の欠如や非協力的姿勢が見られるといった問題があったことを挙げる。

(イ) 確かに、A1が原告の業務時間中に原告の配車係に電話をして苦情を述べ、所属する営業所の所長から指導を受けていることは、上記(3)イ(ア)において認定したとおりである。

もっとも、荷物の大きさの連絡や料金の確定の不手際に関しては、証拠及び弁論の全趣旨によれば、A1は、荷物が本件業務において取り扱うことができない大きさであった場合や、代金が未確定であった場合について相談するために、上記配車係に電話をかけていたこと、上記荷物の大きさや代金の額は本来原告の配車係がメッセージに連絡をする前に確認しておくべき事柄であったことが認められる。そうすると、A1は、荷物の大きさや代金が問題となり必要に迫られて原告の配車係に電話をかけていたのであって、そうした行動もやむを得ないものというべきである。

また、配車係が行った配車の順番等についての苦情ともとれるような内容の質問等を営業時間中に行うことの適否が一応は問題となり得るものの、A1によるこうした電話の頻度、具体的態様等は証拠上明らかでない。こうした点を勘案すれば、A1の配車係への電話があったことを理由にして、上記(3)エにおける判断が左右されるものではないというべきである。

なお、上記1(1)イ(ウ)において認定した各事実に照らせば、原告側は、本件団体交渉1の時点で、参加人が原告の配車の方法について否定的な評価をしていたこと、そして、A1が配車係に電話をし、そこで指摘した内容が参加人の方針に沿ったものであることを認識していたものというべきである。

(ウ) さらに、A1が原告からの連絡事項に対して「そんなの、やってらんないよ」といった発言を公然とした点についても、仮にかかる事実が認められたとしても、それによって原告の業務にどの程度支障が生じたのかは必ずしも明らかではなく、原告とメッセージとの間の本件業務に係る基本契約に当たる本件契約を、期間の途中で解除する理由・根拠として説得力のあるものとはいえない。

(エ) 以上に照らせば、原告の上記(ア)の主張によって、上記(3)エにおける判断が左右されるものではないというべきである。

ウ なお、原告は、メッセージ削減の一環として平成22年2月から平成23年1月にかけてA1を含む合計7人のメッセージとの契約を解約した旨を指摘し、証拠によれば、かかる事実が認められる。

しかるに、証拠及び弁論の全趣旨によれば、上記7人のうちA1を除く6人については、本件業務においてメッセージが個別の配達業務に従事する際に送信することを求められているメールの送信をしばしば怠り、又は、原告の業務に支障を及ぼすことを意図してかかるメールの送信を怠る、本件業務において自ら申告した稼働予定を事前の連絡のないままに守らず、申告した稼働開始時刻より大幅に遅れて稼働を開始することがしばしばある、事故を多発する、顧客等からのクレームを受けたにもかかわらず当該クレームに係る事由について改善する意思のないことを明確に表明するといった事実があったものと認められる。これらはいずれも顧客を相手とする本件業務に大きな支障が生じる事実といえるところ、A1に同様の行為があったことを認めるに足りる証拠はない。以上に鑑みれば、原告の上記指摘の点をもって、上記(3)エにおける判断が左右されるものではないというべきである。

かえって、以上の検討に加えて上記ア、イにおける原告の主張する本件解除の理由に係る認定及び検討をも勘案すれば、A1に上記6人と同様の行為があったと認められない中で原告が本件解除を行ったことは、原告が本件解除を行ったことにつき原告に不当労働行為意思があったことを推認させる積極的な根拠というべきである。

(5)ア 以上によれば、原告は、不当労働行為意思をもって本件解除を行ったものというべきである。

そうすると、原告は、本件解除を行うことにより、労組法7条1号の禁止する不利益取扱いを行ったものというべきである。

イ なお、参加人は、原告が平成20年に参加人の委員長であったA4を解雇し、また、平成23年8月及び同年9月には参加人の委員長であったA2及び参加人の会計担当であったA3との各契約の更新を拒絶していることを指摘し、原告による本件解除が原告の参加人及び参加人の役員を嫌悪して行った一連の不当労働行為の一部である旨を主張するが、本件解除が参加人の主張するような一連の不当労働行為の一部であるという事実関係を認めるに足りる証拠は見当たらない。

かえって、当事者間に争いのない事実及び証拠によれば、参加人の主張するA4の解雇の時期は平成20年1月末日であること、原告とA3との間の業務委託契約が終了したのは平成23年8月末日であること、原告とA2との間の業務委託契約が終了したのは同年9月末日であることが認められるところ、上記解雇と本件解除との間には約2年9か月の間隔があること、上記各業務委託契約の終了と本件解除との間には約9か月半から10か月半の間隔があること、A3及びA2

に係る各業務委託契約はいずれも契約期間が満了したことにより終了したものであり、同時期にこれら2名以外のメッセージャーとの間の業務委託契約も終了していることが認められる。したがって、契約期間の途中で解除されており、同時期に他のメッセージャーに係る契約が解除された事実もないA1を、他の参加人の役員の解雇・更新拒絶と同列に扱うのは相当でないというべきである。

(6) また、以上検討したところによれば、本件解除は、参加人の副執行委員長であるA1を本件組合から排除し、もって参加人を弱体化させるものというべきである。

したがって、原告による本件解除は、参加人に対する支配介入（労組法7条3号本文）にも該当するものというべきである。

(7) 以上より、本件命令のうち、原告の上記各不当労働行為につき、原告に、本件解除予告通知をなかつたものとして取り扱い、A1に報酬相当額を支払うべき旨、上記不利益取扱い及び支配介入についてこれらがいずれも都労委において不当労働行為であると認定された旨等が記載された書面を参加人に交付し、あわせて、同一の内容の書面を原告に掲示すべき旨、原告が上記各行為を行ったときはこれを都労委に報告すべき旨を命じた部分は、適法なものというべきである。

第4 結論

以上によれば、その余の点について判断するまでもなく、原告の請求には理由がないからいずれも棄却する。

東京地方裁判所民事第36部