

命 令 書

申 立 人 全日本建設運輸連帯労働組合関東支部
執行委員長 X 1

被申立人 中央通運株式会社
代表取締役 Y 1

被申立人 株式会社チュウツウ
代表取締役 Y 2

上記当事者間の都労委平成16年不第77号事件について、当委員会は、平成18年8月1日第1423回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井玉有治、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同中島弘雅、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社チュウツウは、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人全日本建設運輸連帯労働組合関東支部に交付しなければならない。

記

年 月 日

全日本建設運輸連帯労働組合関東支部
執行委員長 X 1 殿

当社が、平成16年10月9日の団体交渉において、貴組合と交わした同月5日付確認書の破棄を通告し、同確認書に基づき提出することになっていた書類(タコメーターの写し、運転日報及び毎月売上集計)を提出しなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

- 2 被申立人株式会社チュウツウは、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 被申立人中央通運株式会社に対する申立てを却下する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

申立人全日本建設運輸連帯労働組合関東支部(以下「組合」という。)の組合員 X 2 (以下「X 2」という。)は、平成11年8月から被申立人株式会社チュウツウ(以下「チュウツウ」という。)で就労していたダンプ運転手であるが、16年8月にチュウツウを辞め、同年9月、組合に加入した。

組合は、被申立人中央通運株式会社(以下「中央通運」といい、前記チュウツウと併せて「会社」ともいう。)及びチュウツウに対し、X 2が組合に加入したことを通知し、同人に対する未払残業代の支払い等を議題とする団体交渉を申し入れた。

組合とチュウツウとは3回の団体交渉を行った。しかし、チュウツウは、10月5日の団体交渉で組合と交わした確認書に基づいて、X 2の未払残業代等を計算するために必要な書類を提出することになっていたにもかかわらず、同月9日の団体交渉においてこれを拒否し、残業代込みの報酬支払いで

あること等はX 2 本人も納得して働いていたのだから未払問題は生じないなどと主張して、団体交渉での合意には至らなかった。

本件は、会社の上記団体交渉に係る対応が、不当労働行為に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 会社は、平成16年10月5日付確認書に基づき、X 2の未払残業代の支払い並びに社会保険料及び労働保険料（以下併せて「社会労働保険料」という。）の超過徴収分の返還を議題とする団体交渉に誠意をもって応じること。

(2) 謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人中央通運は、昭和25年4月に設立された貨物運送取扱事業等を業とする株式会社である。肩書地に登記上の本店（平成17年1月時点の業務上の本社は東京都品川区八潮三丁目3番22号に置く。）、JR貨物の駅等に営業所を置き、保有車両数は大型貨物自動車約100台、小型貨物自動車約50台、トレーラー約120台で、本件申立時の従業員数は約140名である。

[甲11の1・2、乙7]

(2) 被申立人チュウツウは、中央通運の全額出資により昭和61年9月に設立された中央通運の子会社であり貨物運送取扱事業等を業とする株式会社である。肩書地に登記上の本店を置き（業務上の本社は東京都品川区八潮三丁目3番22号に置く。）、保有車両数はトラクター11台、トレーラー10台、大型貨物自動車7台で、本件申立時の従業員数は約50名である。

[乙1・6・7]

(3) 申立人組合は、関東地方の建設、セメント・生コン、トラック労働者の個人加盟方式による労働組合として平成12年11月に結成された、いわゆる合同労組である。本件申立時の組合員数は約100名である。

(4) X 2は、11年8月から16年8月まで「償却制」（後記3(1)）という契約形態でチュウツウに就労していたダンプ運転手であり、16年9月に組合に加入（同）した。

2 チュウツウと中央通運との関係

- (1) チュウツウは、中央通運が業務拡大を図る中で設立した子会社である。両社は別法人であるが、登記上の本店は同一所在地（東京都千代田区）にあり、業務上の本社が同一所在地（東京都品川区）にあった時期もある。また、チュウツウの役員・管理職は、中央通運からの派遣や同社OBなどの中央通運関係者で占められている。

[甲11の1・2、乙1・6、1審p31～33、3審p2～3]

- (2) チュウツウは、JRコンテナ集配業務・JRタンクコンテナ集配業務の他、一般地場輸送等を行っている。取引先は、親会社である中央通運が約9割で、残りの1割がそれ以外の一般企業である。

[乙1・7]

3 労使関係の推移

- (1) X2の就労について

採用の経緯

平成11年7月頃、X2は、義兄であるA1の紹介で、申立外A2と共にチュウツウの採用面接を受けた。Y3 チュウツウ取締役兼中央通運取締役東京支店長（当時。以下「Y3取締役」という。）とチュウツウのY4課長（当時）が面接を行い、X2とA2は、8月1日からチュウツウでダンプ運転手として就労することとなった。

採用面接では、X2とA2が「償却制」と呼ばれる業務委託契約（以下「本件契約」という。）の形態で働くこと、会社の健康保険への加入を求めたA2の要望を酌んで両者を社会保険に加入させることが合意された。X2は、本件契約について、Y3取締役から「大体100万円前後の売上があれば半分くらいは稼げる、50万円は手許に残る。」との説明を受け、報酬計算方法の詳細（後記、売上から控除する諸経費の内訳や負担割合等）について特段確認をしなかったが、「売上を会社と自分とで折半して月50万円は稼げる。」と理解していた。

「償却制」とは、貨物輸送の売上金額から会社手数料や車両の減価償却費、保険料、税金、燃料費等の諸経費等を控除し、その残額を報酬として乗務員に支払う契約形態である。

なお、チュウツウでは「償却制」運転手はX 2とA 2だけで、他の運転手は日給月給制であった。

[乙2・3・7、1審p2～6・15～16、2審p3～4、3審p4～6・20]

日常の業務内容

X 2は、JR貨物東京貨物ターミナル駅構内のチュウツウ大井営業所を拠点として、チュウツウ名義の5トンコンテナ車を運転して、主にJR貨物のコンテナを運搬する業務に従事していた。

X 2は、日常の運搬業務においては、発注者である中央通運の配車係から具体的な配車指示を受けており、運搬が終わる毎に無線で配車係へ連絡し、次の集配先（荷主）及び集配時刻等を指示されていた。X 2の作業開始時刻は通常午前6時半頃であったが、終了時刻は配車係の指示に従うため午後6時半から同11時過ぎまでとばらつきがあり、15年においては、後記「運転報告書」に記載されていた残業時間は毎月100時間を超えていた。1か月間の就労日数はおおむね25日前後であり、これらの就労形態は他の日給月給制運転手と同じであった。

X 2は、チュウツウの指示により、日々その日の業務内容を「運転報告書」に記入して提出していた。この報告書には、出庫時間、帰社時間、残業時間、荷主、品名、個数、発着地及び走行距離等が詳細に記入されており、X 2は、これらの時刻を車に装着されているタコメーターに合わせて記入していた。また、X 2は、自分が「償却制」運転手であることから、自主的に報告書の控えを作って手元に保管していた。

[甲1・2・4、1審p10～16、2審p13]

報酬の計算・支給方法

X 2の報酬は、月々、以下の方法で計算・支給されていた。

チュウツウは、荷主から収受した1か月間の運賃を集計し、まず中央通運とチュウツウとがそれぞれ一定率の手数料を控除する。次に車両の減価償却費、任意保険料、自賠責保険料、自動車税、駐車場代及び燃料費等の諸経費を控除する。さらに労働保険料、健康保険料及び厚生年金保険料を控除し、残額がX 2の手取り報酬として支給されていた。

この際、チュウツウは、X 2を同社の社会保険に加入させるために、

報酬のうち22万1,230円（内訳は基本給20万円と通勤手当2万1,230円）を従業員給与として支給し、そこから健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料及び所得税・住民税を源泉控除していた。

X 2 の手取り報酬金額は、チュウツウで就労し始めた11年頃には月50万円程度であったが、辞める16年頃には月40万円程度にまで減少していた。これらの金額は、いずれもチュウツウの日給月給制運転手より1割から2割程度高い水準であった。

[甲3・4、乙4・7、1審p16～23、2審p3～5、3審p5～7・10・22～24]

報酬に関する要求

X 2 は、チュウツウで就労している間、報酬に関して、同社が控除する手数料の増額に反対したり、運賃表（荷主から收受した運賃金額がわかる書類）の提示を要求したことがあった。これに対しチュウツウは、手数料の増額については実施を3か月繰り延べたが、運賃表については一切提示しなかった。

[2審p6～11・17～18、3審p8～9]

離職と組合加入

新しい仕事をみつけたX 2 は、16年8月31日にチュウツウを辞めた。

9月に入ってX 2 は、チュウツウでの運賃計算が正確ではなく報酬が少なかったのではないかと、また、同社で社会労働保険料の会社負担分も控除されていたのではないかと、との疑念から組合に相談し、加入した。

[乙7、1審p26～27、2審p19～24、3審p10]

(2) 団体交渉の経過と本件申立て

第1回団体交渉

9月14日、組合は、中央通運及びチュウツウに対しX 2 が組合に加入したことを通知し、併せて(ア)X 2 から徴収した社会労働保険料会社負担分を過去4年間に遡って返還すること、(イ)運賃計算ミスにより生じた未払報酬を過去4年間に遡って支払うこと、(ウ)残業代を支払うことを議題とする団体交渉を申し入れた。

この申入れに対し、中央通運は応じなかったもののチュウツウが応じ、9月24日、午前9時から同10時頃まで、東京貨物ターミナル駅構内の中

中央通運会議室において第1回団体交渉が開催された。出席者は、組合側は X3 書記長（以下「X3 書記長」という。）、X4 書記次長（以下「X4 書記次長」という。）及びX2の3名、チュウツウ側は Y2 チュウツウ代表取締役兼中央通運安全運行管理部長（当時。以下「Y2 社長」という。）及び Y5 チュウツウ取締役兼中央通運通運事業部次長（当時。以下「Y5 取締役」という。）の2名であった。

組合は、要求趣旨を説明した上で、そもそも本件契約が、個人事業主を偽装した、労働基準法及び貨物自動車運送事業法等に反する違法な契約形態であることを主張し、会社が負担すべき社会労働保険料をX2に返還すること及び残業代をX2に支払うことを要求した。これに対しチュウツウは、契約時に（社会労働保険料の全額負担及び残業代込みの報酬支払いであることを）X2本人が納得の上合意している、また、賃金支払請求権の消滅時効は2年のはずであると主張したため、交渉は平行線をたどった。

交渉の終盤で X3 書記長が「X2は既に退職しており労働条件の交渉ではないから、一定の金銭により解決してはどうか。」と提案した。

Y2 社長は、回答に時間が欲しい旨の発言をした。

[甲5・14、乙7・8の1、1審p33～35、2審p26～28、3審p10～11]

第2回団体交渉

10月5日、午後2時から同3時半頃まで、新橋の喫茶店において第2回団体交渉が開催された。出席者は、組合側は X3 書記長及びX4 書記次長の2名、チュウツウ側はY2 社長1名であった。

Y2 社長は、社会労働保険料の全額負担及び残業代込みの報酬支払いであることはX2本人が納得の上の契約であること、運賃計算ミスについてはその都度精算済みであることから組合要求は受けられない旨の回答をした。これに対し組合は、本件契約の違法性を主張し、チュウツウは一定の金銭による解決に同意したはずであると反論した。

Y2 社長は、再度検討して今週中に回答すると主張したが、組合は納得せず、X2の未払残業代及び社会労働保険料の超過徴収分を計算するために必要なので、直ちに運転日報等の書類を提出するよう要求した。

Y 2 社長は、その後も、今週中に回答するとの主張を繰り返したが、最終的には書類を提出することに同意し、X 3 書記長と「(ア)組合要求に対する誠意ある回答を10月9日までに用意する、(イ)同日にはX 2 のタコメーターの写し、運転日報及び毎月売上集計を提出する」との確認書を交わした。

[甲6、乙8の2、1審p35～38、2審p26～28、3審p14・26～28]

第3回団体交渉

10月9日、午前9時から、新橋の喫茶店において第3回団体交渉が開催された。出席者は、組合側はX 3 書記長及びX 4 書記次長の2名、チュウツウ側はY 6 チュウツウ顧問（以下「Y 6 顧問」という。）及びY 5 取締役の2名であった。

Y 6 顧問は、Y 2 社長が病気のために欠席した旨を説明し、回答として、10月5日の第2回団体交渉で交わした確認書は無効であり、書類（タコメーターの写し、運転日報及び毎月売上集計）を出すつもりはない、また、X 2 は（残業代込みの報酬支払いであることを）納得して働いていたのだから残業代の問題は生じないし、社会保険（の全額負担）も本人は承知の上のことであると主張した。これに対し組合は、回答に全く誠意がないと反論した。それでもチュウツウは、書類は出さないとの主張を固持したため、組合は、それでは団体交渉にならないとチュウツウの姿勢に強く抗議して席を立った。そのため、この日の交渉は数分で終了した。

[甲14、乙8の3、1審p38～40、2審p28、3審p14・28～31]

本件申立て

12月3日、組合は、当委員会に対し、会社の上記対応について本件不当労働行為救済申立てを行った。

[申立書、1審p40～41]

(3) 本件申立て後の経過

第1回自主交渉

当委員会は、本件申立てに至るまでチュウツウが団体交渉を拒否してはいなかった経緯等に鑑み、当事者に対し自主的に交渉を行うよう示唆

した。

17年2月3日、午前10時から同10時20分頃まで、千代田区立和泉橋区民会館において第1回自主交渉が開催された。出席者は、組合側はX3書記長及びX4書記次長の2名、チュウツウ側はY2社長及びY6顧問の2名であった。

Y2社長は、これまでの交渉を一旦白紙に戻して仕切り直したい旨の発言をした。これに対し組合は、確認書の履行を要求したが、Y2社長は、確認書も含めて白紙に戻すことを主張したため、交渉は平行線をたどった。

交渉の終盤で組合は、X2の未払残業代及び社会労働保険料返還額を試算した計算書を提示し、チュウツウに対し、これらの金銭(約609万円)の支払いを要求した。

チュウツウは、この計算書を持ち帰って検討することとした。

[甲2・7・8、乙8の4、1審p41～42、2審p28～31、3審p11～12・31]

第2回自主交渉

3月10日、午前10時から同10時40分頃まで、和泉橋区民会館において第2回自主交渉が開催された。出席者は、組合側はX4書記次長1名、チュウツウ側はY2社長及びY6顧問の2名であった。

Y2社長は、組合の計算書に対する回答として、X2には報酬として(残業代も含め)すべて支払っており、社会労働保険料についても本人が全額負担するとの契約であり会社負担分は支払えないこと、ただし、未払残業代については、報酬の支払形態が出来高制であり本来は残業代込みであるところ、紛議の早期解決のために、歩合給相当部分を除いた固定給相当部分(前記(1)の基本給20万円)に係る25パーセントの割増分についてのみ(約80万円)支払う旨の回答をした。これに対し組合は、たとえ本人が合意したとしても違法な契約であり、とても責任ある回答とはいえない、話合いで解決する意思がないのではないかと反論した。

Y2社長は、チュウツウは話合いで解決する意思があり、再度検討する旨の発言をした。

第3回自主交渉

3月23日、午前10時から同10時20分頃まで、和泉橋区民会館において第3回自主交渉が開催された。出席者は、組合側は X 3 書記長及び X 4 書記次長の2名、チュウツウ側は Y 2 社長及び Y 6 顧問の2名であった。

Y 2 社長は、冒頭、組合に対し譲歩を求めたが組合はこれに応じず、チュウツウは前回と同額(約80万円)の回答をした。これに対し組合が、我々は施しを受けているのではなく当然の権利であるなどと強く反発したため、チュウツウは、金額を100万円に増額して回答した。

組合は、組合側も一切譲歩しないとは言いえないとして、チュウツウに対し、組合要求額の何割かを支払う、あるいは1年分を支払う等の検討をするよう要請し、交渉を終えた。

この交渉後、組合は交渉申入れをしていない。

[甲10、乙8の6、1審p45～47、2審p33～34、3審p13]

当委員会での審査の経過

当委員会は、前記 ないし の自主交渉の経過を踏まえて、当事者双方に対し和解による解決を勧めた。その後の調査期日において、当事者双方から金銭面での歩寄りはいらなれたものの、合意には至らなかった。

[乙7、2審p34～36、3審p13]

第3 判 断

1 X 2 の労働者性

(1) 申立人組合の主張

X 2 は、名目上は「償却制」運転手であったが、労働実態は他の日給月給制運転手と何ら変わるところがなく、会社の業務指示に基づいて労務を提供する労働者であった。

X 2 は、中央通運の営業所でコンテナを積み込み、配送先に運搬する業務を担当していた。日常の業務指示は会社が行っており、X 2 は、無線で指示を受けていた。また、指示された業務が終わるまで自分の判断で業務を終了させることはできなかった。

(2) 被申立人会社の主張

X 2 は、入社条件として契約形態を「償却制」とすることを希望した。「償却制」は、乗務員の裁量性が高く出来高次第で報酬が増えることから物流業界の一部に採用されており、業務委託契約の形態をとるもので労働契約ではない。したがって、X 2 は、労働組合法が適用される労働者ではない。

(3) 当委員会の判断

会社は、X 2 との契約は業務委託契約であり労働契約ではないから、同人は労働組合法が適用される労働者ではないと主張する。

確かに、X 2 は「償却制」運転手であり（第 2.3(1)）、その報酬はいわゆる出来高制により支払われていたこと（同）が認められる。

しかしながら、X 2 は、毎月 25 日前後チュウツウで就労しており、終日運搬業務に従事していた（第 2.3(1)）のであるから、チュウツウの業務に専属的に従事し、その収入をもって生計を維持していたものと考えられるところ、これを覆すに足りる疎明はない。

また、X 2 は、中央通運の配車係からの無線による指示に従って時には深夜にもおよぶ運搬業務を遂行しており、そのような就労形態は他のチュウツウの日給月給制運転手と同じであったことが認められ、しかも、ダンプ運転手として主たる報酬獲得手段である車両はチュウツウの名義であった（第 2.3(1)）のであるから、X 2 は、当該運搬業務を個人事業主として自由な裁量によって行う余地はなく、チュウツウの指揮命令の下で労務を提供していたにすぎないものとみることができる。

さらに、チュウツウが要求した「手数料の増額」については、3 か月は繰り延べられたものの、最終的には同社の要求どおりとなっており、その一方で、X 2 が要求した「運賃表の提示」については、同社は一切応じていないこと（第 2.3(1)）が認められるのであるから、X 2 は、報酬に関して、事実上チュウツウの示した計算・支給条件に従うしかなかったものとみられる。また、相当の長時間労働であった（第 2.3(1)）にもかかわらず、報酬は多くても月 50 万円程度で、日給月給制運転手と比して 1 割ないし 2 割高い程度であった（同）ことが認められる。そうすると、

X 2 に対する報酬は、業務委託契約による支払いであったとしても、上記労務提供の対価であり、出来高制による賃金支払いとみるのが相当である。

以上の事実を照らせば、X 2 は、チュウツウの業務に専属的に従事してその収入をもって生計を維持し、日常業務においては同社の指揮命令の下で労務を提供し、その対価としての報酬を受けていたものと認められるのであるから、労働組合法に規定する労働者に当たると解するのが相当である。したがって、会社の上記主張を採用することはできない。

なお、会社は、本件契約は X 2 本人が希望したものであると主張するが、本件契約を同人が希望したか否かは上記判断を左右しない。

2 中央通運の使用者性

(1) 申立人組合の主張

チュウツウは、形式的には中央通運とは別の法人である。しかし、チュウツウの資本は中央通運が全額出資していること、役員全員が中央通運の役員及び管理職で占められていること、現在の役員だけではなく歴代役員も同様であること、チュウツウには事務員が 1 人いるだけで運送会社の営業許可要件である運行管理者すらいないこと、運転手に対する日常の業務指示はすべて中央通運が行っていること、労働者の採用と労働条件の決定は中央通運が行っていること、とりわけ X 2 に対する面接、採用及び労働条件決定はすべて中央通運が行ったことなどからして、チュウツウは何ら法人としての実態をもたず、実質的に中央通運の一部門にすぎないから、中央通運は、X 2 に係る労働組合法上の使用者である。

(2) 被申立人会社の主張

チュウツウは、中央通運が全額出資する子会社であり役員もほぼ共通であるが、実際に独立した企業体として事業を営んでいる。チュウツウに属する被用者等はすべてチュウツウ自身が指揮命令しており、X 2 の採用面接を実施した Y 3 取締役及び Y 4 課長は、チュウツウの役員・管理職である。また、報酬もチュウツウが支払っており、時間管理もすべてチュウツウが行っている。さらに、組合との団体交渉もチュウツウの代表者や役員らが出席して自主的に行っているのであるから、中央通運がチュウツウの労使関係を実質支配していた事実はなく、中央通運は、X 2 に係る労働組

合法上の使用者に該当しない。

なお、X 2 は、日常の業務遂行においてある程度中央通運の指図を受け
るが、これは発注者である同社の貨物取扱業務を遂行していく上で当然の
ことである。

(3) 当委員会の判断

チュウツウは中央通運が全額出資する子会社であり（第 2.1(2)）、そ
の役員・管理職が中央通運関係者で占められ、本社・本店が同一所在地に
あること（同 2(1)）及び取引の約 9 割が中央通運との取引であること（同
（2））が認められる。また、X 2 に関しては、同人の採用に際し中央通運
の Y 3 取締役とチュウツウの Y 4 課長が面接を行い（第 2.3(1)）、同
人に対する具体的な配車指示を中央通運の配車係が行っていたこと（同）
が認められる。

しかしながら、Y 3 取締役は、中央通運だけでなくチュウツウの役員で
もある（第 2.3(1)）のであるから、同人がチュウツウで採用する X 2
の面接を実施し労働条件を決定したことは、特に不自然とはいえず、この
ことだけをもって中央通運が X 2 の面接、採用及び労働条件の決定を行っ
ていたとまではいえない。また、X 2 に対する配車指示については、中央
通運は、当該運搬業務の発注者である（第 2.3(1)）から、配車につい
て具体的な指示を行うことには一定の合理性がある。

また、組合は、チュウツウに運行管理者がいない、あるいは、運転手に
対する日常の業務指示はすべて中央通運が行っている等を主張するが、前
記認定の他には、中央通運が、X 2 との関係において、チュウツウの事業
運営・人事労務管理への直接的な支配力・影響力を有していたとの具体的
な事実の疎明はない。

さらに、組合とチュウツウとは、本件申立て前に 3 回の団体交渉を行っ
ており（第 2.3(2) ないし）、その交渉において合意事項の確認書を
交わす（同）などしているのであるから、中央通運が出席していないた
めに団体交渉に支障が生じていたとも認められない。

以上要するに、これらの資本関係、人的関係、取引関係及び所在地の同
一性等の事実だけでは、総じて一般的な親会社・子会社間における資本支

配・業務支配の範囲を超えているとまでは認められない。

そうすると、中央通運が、X2の基本的な労働条件等について、チュウツウと部分的にせよ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定していたとは認められないのであるから、中央通運は、同人に係る労働組合法第7条第2号に規定する「使用者」には当たらないと解するのが相当である。

したがって、中央通運に対する申立ては却下せざるを得ない。

3 団体交渉の誠実性

(1) 申立人組合の主張

会社は、組合の申し入れた団体交渉に一旦は応じ、第1回団体交渉で本件契約の違法性を認め、未払残業代等に相当する一定額の支払いをもって解決する旨の組合提案を受け入れた。第2回団体交渉で、未払残業代等の計算に必要な書類を提出して、支払金額について交渉で解決することに合意し、確認書まで交わしたにもかかわらず、第3回団体交渉で確認書を破棄して、事実上団体交渉を拒否した。

本件申立て後の自主交渉においても、会社は、形式的には交渉に応じるものの従来と同様の主張を繰り返すばかりであった。組合が団体交渉事項として申し入れた内容には立ち入ろうとせず、未払残業代等の計算に必要な書類の提出も一切拒否した。

つまり、本件申立て前も申立て後も、会社は、終始一貫して組合との誠実な団体交渉を拒否し続けたことは明らかである。したがって、会社は、未払残業代及び社会労働保険料返還額の計算と確定に関する団体交渉に応じなければならない。

(2) 被申立人会社の主張

本件契約が労働契約に該当するか否か、契約報酬の外に別途残業代を支払うべきか否かは労働基準法上の問題であり、チュウツウがその点を譲らなかったとしても、労働組合法上の不誠実団交に該当するという性質のものではない。

組合は、チュウツウが具体的資料を提出して話し合いを行おうとしないとして主張するが、同社がX2に渡した「支払い明細」(「償却制」による

報酬計算の明細)や「給与支給明細書」(従業員給与相当分の支給明細)、
同人が保管している「運転報告書」によって、問題となっている就業時
間、社会労働保険料の金額を確認することができる。したがって、組合
のいう書類を改めて提出しなくても必要な計算は可能である。

実際に、組合は請求金額を計算しており、所定労働日、労働時間等の
数字はおおむね実態と合っていたので、チュウツウはこの数字を争わず、
これを前提に回答を検討した。したがって、交渉の前提となる資料等は
そろっていた。

組合は、本件契約は労働契約であるから、残業代の未払いがあると主
張するが、会社は、本件契約は労働契約ではないし、仮に労働契約であ
るとしても、報酬の支払形態が出来高制であるところから、残業代の支
払いは固定給相当部分に係る25パーセントの割増分のみで足りると主張
したものである。

チュウツウは、Y2社長らが出席して計6回にわたり団体交渉を行っ
ている。チュウツウと組合との間で本件契約の法的性質について見解の
相違が存する中、同社は本件紛議の早期解決を目指して、固定給相当部
分の残業代として割増し分を支払うことにして有額回答を行い、交渉を
行ってきた。

つまり、チュウツウは労使協議を重ね、かつ、具体的な金額を提示し
て解決のための努力を行っており、不誠実と非難される理由は全くない。

(3) 当委員会の判断

労使間の見解の相違に係る交渉態度について

会社は、本件契約の法的性質に係る労使間の見解の相違は労働基準法
上の問題であるから、チュウツウが自己の見解を譲らなかったとしても
労働組合法上の不誠実団交には該当しないと主張する。

確かに、会社は、団体交渉において組合に譲歩する義務を負うもので
はないから、チュウツウが自己の見解を譲らなかったとしても、そのこ
とが直ちに不誠実な交渉態度であるということとはできない。

しかしながら、チュウツウが自己の見解を譲らないのであれば、その
根拠を具体的に説明し、その裏付けとなる客観的な資料等を示すなどし

て、組合の納得を得るよう努めるべきものであり、そのような努力が認められない場合には不当労働行為が成立する余地があるのであるから、「労働基準法上の問題である」ことのみをもって、チュウツウの対応が不誠実ではないとする上記主張を採用することはできない。

本件申立てに係る団体交渉について

ア 平成16年9月24日に開催された第1回団体交渉の経過をみると、冒頭、本件契約の法的性質を巡って、組合は、本件契約は違法であり未払残業代等をX2に支払うべきであると主張し、これに対しチュウツウは、残業代込みの報酬支払いであること等はX2と合意の上で契約したと主張して両者が強く対立したこと、また、そのような交渉経過を受けて、組合が一定の金銭による解決を提案し、Y2社長が回答に時間が欲しい旨発言したことが認められる(第2.3(2))。

このように、第1回団体交渉において、本件契約の法的性質について全面的に争うのではなく、組合が一定の金銭による解決を提案し、これをチュウツウが持ち帰ったことは、交渉の到達点として評価することができる。

イ 10月5日に開催された第2回団体交渉においては、当初、チュウツウは、第1回団体交渉と同様の主張をして組合提案に難色を示していたが、最終的に、組合要求に対する回答を用意すること及び組合の要求する書類(X2のタコメーターの写し、運転日報及び毎月売上集計)を提出することに同意し、確認書を交わしたことが認められる(第2.3(2))。

このように、当事者間に本件契約の法的性質について見解の相違はあるものの、交渉の結果、組合とチュウツウとが確認書を交わすという状況に至ったのであるから、この時点で、金銭和解による解決という方向性がおおむね合意されたとみるのが相当である。

ウ ところが、10月9日に開催された第3回団体交渉においては、Y2社長が欠席した状況の下でY6顧問が、第2回団体交渉で交わした確認書に反して、書類は出さない、X2は納得していたと回答したこと、また、それを受けた組合が強く抗議して席を立ったため、わずか数分

の交渉しか行われなかったことが認められる（第2.3(2)）。

この点、会社は、チュウツウがX2に渡した「支払い明細」や「給与支給明細書」、同人が保管している「運転報告書」によって就業時間や社会労働保険料の金額を確認することができるので、組合のいう書類を改めて提出しなくても必要な計算は可能であると主張する。

しかしながら、この団体交渉においてチュウツウは、従来と同様に、本人が納得していたとの主張を繰り返しているのみ（第2.3(2)）であり、上記主張のような説明をしていたとは認められない。また、組合が数分で自ら席を立った点については、確認書を交わした当事者であるY2社長が欠席しており、チュウツウに譲歩の姿勢がみられない状況（第2.3(2)）でのやむを得ない対応とみるのが相当である。さらに、本件申立て後の第1回自主交渉においては、Y2社長が出席して確認書を白紙撤回することを主張している（第2.3(3)）ことを併せ考慮すると、チュウツウは、あえてY2社長が不在の際に、十分な説明をせず一方的に確認書の破棄を通告したものと考えざるを得ない。

したがって、団体交渉において一度は組合の要求を認め、確認書を交わしたにもかかわらず、その次の団体交渉で、理由も十分に説明することなく確認書による合意事項を一方的に破棄したことは、団体交渉において当事者間の対立点を解消するために努力したものと到底認められないのであるから、チュウツウの交渉態度が誠実であったということとはできない。

なお、会社は、（チュウツウが書類を提出しなくても）組合は請求金額を計算し、おおむね数字は合っていたと主張するが、X2の手元にあった書類で、結果的に未払残業代及び社会労働保険料返還額を計算することができたか否かは上記判断を左右しない。

本件申立て後の自主交渉について

ア 本件申立て後、3回にわたって自主交渉が行われた。

まず、2月3日に開催された第1回自主交渉においては、確認書も含めて交渉の仕切り直しを主張するチュウツウと、確認書の履行を求

める組合との間で交渉が難航したが、組合が未払残業代及び社会労働保険料返還額を試算した計算書（約609万円）を提示し、チュウツウは、これを持ち帰ったことが認められる（第2.3(3)）。

次に、3月10日に開催された第2回自主交渉においては、チュウツウは、上記計算書を前提に、未払残業代として固定給相当部分に係る25パーセントの割増分（約80万円）のみ支払う旨回答したが、組合は納得せず、本件契約の違法性を主張してチュウツウの譲歩を要求したことが認められる（第2.3(3)）。

そして、3月23日に開催された第3回自主交渉においては、チュウツウは、冒頭、前回と同額の回答をしたが、組合の強い反発を受け、金額を100万円に増額して回答した。これに対し組合は、組合要求額の何割あるいは1年分等の検討をするよう要請したことが認められる（第2.3(3)）。

イ 組合は、会社は交渉に応じるものの従来と同様の主張を繰り返すばかりで、組合が申し入れた内容には立ち入ろうとせず、未払残業代等の計算に必要な書類の提出も一切拒否したと主張する。

確かに、チュウツウが組合の要求する書類の提出に応じたことは認められない。しかしながら、本件申立て後ではあるものの、上記アのとおり、X2の未払残業代の支払い及び社会労働保険料の超過徴収分の返還に関する自主交渉が計3回にわたって行われ、組合が要求金額を提示し、これを受けたチュウツウが有額回答を行うなど、金銭面での実質的な交渉が行われたとみることができる。

したがって、上記自主交渉は、組合の要求する書類の提出がなくとも、組合が第1回団体交渉から一貫して要求してきた「一定の金銭による解決」を目指した交渉が行われていたものとして評価することができ、また、第3回自主交渉後は、組合は交渉申入れをしていない（第2.3(3)）のであるから、結局のところ、金銭面での組合とチュウツウとの一致点が見出せず、合意に達することができなかったものと認めるのが相当である。

結 論

結局、本件申立て後の自主交渉において、金銭面での当事者間の主張の対立点が解消されることはなかったが、最終的に、金銭面での一致点が見出せなかったことをもって、チュウツウの交渉態度が不誠実であったということとはできない。

しかしながら、上記自主交渉におけるチュウツウの交渉態度が不誠実なものではなかったとしても、本件申立て前の団体交渉における同社の不誠実な対応が、本件紛争の長期化・深刻化を招き、労使関係に歪みを生じさせたことを消し去ることはできないから、本件申立ての救済利益が失われたとはいえない。

4 救済方法について

前記判断のとおり、本件団体交渉申入れ事項については、本件申立て後に行われた3回の自主交渉において実質的な交渉が行われたものの、金銭面での一致点が見出せず合意に達することができなかったものであり、更に重ねて団体交渉を行うよう命ずるまでの必要性は認められないから、チュウツウが、本件申立てに係る団体交渉において、組合と交わした確認書の破棄を通告し、組合の要求する書類を提出しなかったことについて、主文のとおり命ずることとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、チュウツウが団体交渉において組合と交わした確認書の破棄を通告し、組合の要求する書類を提出しなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。また、中央通運に対する申立ては、労働委員会規則第33条第1項第5号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第43条及び第33条を適用して主文のとおり命令する。

平成18年8月1日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三