

# 命 令 書

申 立 人 連合ユニオン東京ソクハイユニオン  
執行委員長 X 1

被申立人 株式会社ソクハイ  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成19年不第94号及び同20年不第9号事件について、当委員会は、平成21年6月2日第1491回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員大辻正寛、同小井土有治、同梶村太市、同松尾正洋、同須藤正彦、同和田正隆、同中島弘雅、同中窪裕也、同荒木尚志、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人株式会社ソクハイは、申立人連合ユニオン東京ソクハイユニオンが、平成19年11月30日付団体交渉申入れにおける「9月28日の厚生労働省の通達に関する事」等に関連する、組合員の労働条件について団体交渉を申し入れたときは、これに誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合の組合員 X 1 に対し、20年1月31日付けで行った飯田橋営業所長解任の措置をなかったものとして取り扱い、同人を同営業所長に復帰させるまでの間、同人が同営業所長であった時期の報酬の平均額と同年2月以降既に支給した報酬額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人会社は、本命令書受領後1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

連合ユニオン東京ソクハイユニオン

執行委員長 X 1 殿

株式会社ソクハイ

代表取締役 Y 1

貴組合から申入れのあった平成19年11月30日付け、20年1月24日付け及び同年1月31日付けの各団体交渉申入れに対する当社の対応、並びに当社が貴組合の組合員 X 1 氏に対して飯田橋営業所長を解任したことは、いずれも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。)

- 4 被申立人会社は、前第2項及び同第3項を履行したときは、当委員会に速やかに文書で報告しなければならない。

## 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

被申立人会社との間で、運送請負契約を締結して書類の配送業務を行う配送員が、申立人組合を結成し、平成19年11月30日付けで配送員の労働者性の問題、年末年始の勤務等について団体交渉を申し入れたが、被申立人会社は、20年1月19日まで団体交渉に応じなかった。また、同年1月23日午前の当委員会における上記団体交渉申入れに関する救済申立事件の調査期日に、被申立人会社の配送員かつ営業所長であり、申立人組合の執行委員長でもあるX 1 (以下「X 1」という。)が出席し、午後から勤務に就いたことに対し、被申立人会社は、同人に本社への出頭を要請し、事前の報告もなく遅刻するのは所長として問題があるなどの理由で、同年1月末日付けで営業所長を解任した。これに対して申立人組合は、上記の本社への出頭要請や営業所

長の解任について、団体交渉を申し入れたが、被申立人会社は、これに応じなかった。

本件は、被申立人会社が19年11月30日付団体交渉の申入れに速やかに応じなかったこと、及び20年1月19日の団体交渉における被申立人会社の対応が団体交渉拒否に該当するか否か（都労委平成19年不第94号事件、以下「19年不第94号」と表記し、他の事件表記も同様とする。）、申立人組合の執行委員長であるX1に対し営業所長を解任したことが不利益取扱いに、このことに関する団体交渉に応じなかったことが団体交渉拒否に、それぞれ該当するか否か（20年不第9号）が争われた事案である。

なお、20年4月16日、当委員会は、上記両事件について審査の併合を決定した。

## 2 請求する救済の内容

### (1) 19年不第94号事件

被申立人会社は、申立人組合との団体交渉を行うこと。

陳謝文の交付及び掲示

### (2) 20年不第9号事件

被申立人会社は、申立人組合執行委員長X1に対する降格処分を撤回し、同人に対して所長手当を支払うこと。

被申立人会社は、申立人組合との団体交渉を行うこと。

陳謝文の交付及び掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

(1) 被申立人株式会社ソクハイ（以下「会社」という。）は、自転車、オートバイ、カーゴ（軽自動車）による書類の配送等を行う株式会社で、本件申立時の従業員数は約200名であり、他に会社と運送請負契約を締結した配送員が約500名いる。

(2) 申立人連合ユニオン東京ソクハイユニオン（以下「組合」という。）は、19年1月20日に会社で書類配送業務に従事する配送員によって結成され、同日、申立外連合ユニオン東京に加盟した。本件申立時の組合員数は約200名である。

## 2 会社における書類配送業務

### (1) 書類配送業務の概要

書類配送業務は、会社の業務部業務課（本件発生当時、業務部は稼働管理課と外注管理課に分かれていたが、20年4月、両課は業務課に組織統合された。）が主管している。業務課の下に、会社と定型の運送請負契約を締結し、書類配送業務に従事している配送員が約500名おり、約30か所の営業所に配置されている。各営業所は、配送員20名前後で構成されており、配送員の中から所長が1名選任され、所属する配送員が多い営業所は、所長の補佐役として配送員の中から副所長又は班長を置いているところもある。配送員は、会社と運送請負契約を締結した後、本社及び営業所において所定の研修を受けた上で業務に就くことになっている。

書類配送業務は、依頼者から依頼のあった書類を受領し、依頼者の指定する相手方まで合理的な順路で配送し、依頼者の手から相手方の手へ書類を配送するサービスを提供するもので、会社の総合コールセンター（コンタクトセンター）で受注し、同センターの配車係が配送員を選出、配送の手配を指示し、指示を受けた配送員が配送業務を行う体制になっている。

ちなみに、会社には、1日に3,000件から4,000件程度の依頼があり、配送員は、一人当たり1日に10件から15件程度の配送を行っている。

【乙5、1審6・12-13・19頁】

### (2) 配送員の業務

配送員は、以下の要領で指定する時刻に書類を届けることとされている。

ア 配送員は、各営業所に出勤し、営業所長の朝礼を受けた後、営業所又は予め指定された場所に移動して待機する。また、書類配送後、当該配送員は、その付近で待機する。

イ 本社の総合コールセンターが受注した依頼について、配車係は、最も早く引取りに向かうことのできる配送員を選出し、同人の携帯電話にメールで顧客情報を送信する。

ウ メールを受けた配送員は、これに基づいて書類を引取りに行き、届け先に書類を届ける。

配車係からのメールには、書類の引取り時間、配達時間の期限、引取り先の住所、顧客名、担当者及び料金が記載されている。

なお、上記メールを受けた配送員は、引取り時間の制約があり、これを断るのは事実上困難であった。また、配送員は、会社との運送請負契約により、会社から指示された配送業務を第三者に行わせることを禁じられている（契約書第7条）。

会社は配送員に対し、配送の経路についての指示はしていないが、自転車の場合、1 km当たり5分程度のペースで走ると指示し、また、1 km単位で配送の基準となる所要時間、指定の時刻に遅れる虞が生じた場合に配送員が採るべき対処方法など業務全般についての指示を行っている。

配送員は、配送を終えると、配送したことを証明する伝票を届け先から引き取り、それを翌日までに営業所に提出する（契約書第3条2項）。また、配送員は、配送業務が終了するごとに依頼者に対して、電話やメール等により配送が完了したことを報告し（契約書第3条3項）、この報告をファクシミリで行う場合は、配送員が配車係にその旨を報告し、配車係が依頼者に報告する。

なお、配送員には、依頼された書類の授受における対応、伝票記入及び引渡しなどについて詳細な手引が作成されている。また、会社からの業務通達による配達時刻に遅れる場合の対応、稼働時間外の問合せへの対応などの指示が随時ある。

朝礼は、各営業所において毎日午前8時40分から5分ないし10分程度行われ、所長が、本社からの指示による特別顧客の対応の仕方、新しいビルへの入館方法、会社のキャンペーンの告知など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、朝礼で連絡する事項を具体的に文書で指示することがある。

営業所長は、会社が3か月に1度程度の割合で開く所長会議において会社の方針、新しい取決めなどの報告を受けている。営業所長は、この内容についても、朝礼などを通じて配送員に伝達している。また、配送員を対象に配車係とのミーティングを行い、配車係と配送員との関係等

を説明することがある。

運送請負契約を締結するに当たって、営業所長は、各配送員の週ごとの勤務日数、勤務する曜日を把握するとともに、この情報は本社業務課が管理している（後記3(1)のとおり、実際の勤務では、配送員が具体的に翌月の勤務日等を申請した上で確定している。）。また、運送請負契約を締結した配送員は、同人の住所に近い営業所に配置される。

【 ないし につき 甲10、14、18、20、25、乙5、1審14-27・57-58頁】

### 3 配送員の就労実態

#### (1) 配送員の勤務態様

書類の配送業務は、自転車による配送は月曜日から金曜日までの平日であるが、オートバイと軽自動車による配送は24時間、365日稼働している。

配送員は、運送請負契約を取り交わした後、必ず本社研修2日間、営業所での実地研修4日間を経た上で、実務に就いている。実務に就いた配送員は、1か月前に自分の勤務日を記した勤務予定表を提出し、その多くは、1か月の勤務予定日を20日から22日として申請している。しかし、月の勤務が10日程度の者もごく少数いる。最終的な勤務日の決定は営業所長が行うが、1週間の中では月曜日と金曜日の配送依頼が多いため、この日に休みを予定すると、配車係から稼働人数が少ないとの苦情が出ることもあり、勤務日が配送員の申請どおりにならないことがある。

また、勤務時間は、通常9時から19時となっているが、配送員は、現実には8時40分からの朝礼の前に出勤している。ただし、事前に申告することによって、勤務時間を短くすることは可能となっている。

なお、勤務日となっていない日に別会社の仕事に従事している者が、各営業所に1名ないし2名程度いる。

【1審28-33・53・59-60頁】

#### (2) 配送員の報酬

配送員の報酬は歩合制であり、自転車による場合は、配送員一人当たり、1日10件から15件程度の配送業務を行い、1か月間で30万円から45万円程度の売上げになり、1か月の売上げを基準としてその50%が基本歩合であり、これに皆勤手当2%、所長評価、勤続歩合、売上歩合が加

わって、最高で月の売上げの61%になる。ちなみに、20年秋ころ、週5日稼働する者の平均的な報酬額は、23万円程度であった。

しかし、配送員が欠勤をすると、1回当たり月の売上げの0.5%が減額され、皆勤手当2%も不支給となり、合計2.5%が減額されることになる。また、遅刻の場合は、同じく0.3%が減額される。さらに、無断欠勤の場合、月の売上げの5%を減額されるが、近時は無断欠勤の扱いを受けた者はいない。ちなみに、オートバイ又は軽自動車による配送については別の歩合が定められている。

【甲10、乙5、1審29-34・60-61・79頁】

報酬額及びその比率の変更については、会社が改定内容を所長会議等で示した上、業務課からの業務通達などにより一般配送員に通知されている。また、配送員は、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。

【1審38-41頁】

営業所長は、所長としての業務があり、自らが1日中配送業務に就くことができないため、基本歩合は同人の1か月の売上げの59%に固定されているが、1日でも欠勤があると皆勤手当が減額されて57%になる。また、当月の営業所の売上総額の4.5%が所長手当として支給される反面、所長評価、勤続歩合、売上歩合等は、適用されない。

組合の執行委員長X1は、16年8月に会社と運送請負契約を取り交わし、配送員となり、17年6月には飯田橋営業所の所長に就任していたが、同営業所長を解任された20年1月（後記6(1)）前後の同人の報酬は下表のとおりである。

年月度	支払総額	うち所長手当
19年12月度	295,783円	243,581円
20年1月度	266,651円	218,103円
20年2月度	268,727円	0円
20年3月度	303,884円	0円

なお、上表の時期は、繁忙期に当たり、一般の配送員の報酬も上表の程度になっていた。

(3) 経費の負担等

配送員が使用する自転車及びオートバイは、原則として使用する本人の所有物であるが、会社は、例えば自転車はスポーツタイプあるいはマウンテンバイクと指定をしている。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い、さらに、会社名義のオートバイを配送員がリース料を支払って会社から借りる制度も設けている。そして、ガソリン代等の維持経費は配送員が負担している。

携帯電話は、配送員個人のものを使用することになっているが、会社が電話会社を指定しているため、配送員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配送員が負担している。

なお、配送員には、会社専用の書類バッグが支給されている。

【乙5、1審36-38・60-63頁】

(4) 配送員の保険

配送員の保険については、業務上の事故等による賠償責任が発生する場合に備えて、保険料を自己負担し、会社が指定する傷害保険に加入することが運送請負契約締結の条件となっている。また、配送員は、保険料を自己負担し、自身の受傷に伴う治療費及び所得補償等の保険にも加入している。

なお、会社は、保険料会社負担により、配送員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。

【1審39-41頁】

4 組合結成前後の経緯

19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所がなかったこと、業務の性質上、死傷事故が多発していたにもかかわらず、何の保証もなかったこと、報酬の歩合率が一方的に変更されていたことなどとともに、運送請負契約を締結していても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などから、組合を結成し、執行委員長にはX1が就任した。

1月24日、組合は、会社に組合の結成を通知し、以降、会社との間で団体交渉が実施されるようになり、会社側は、業務部又は営業部の部長らが出席した。しかし、その後、会社の交渉担当者は、団体交渉の度に変わり、本件19年11月30日付団体交渉申入れに対応したのは、業務部 Y 2 係長（以下「Y 2 係長」という。）であった。

【甲2、1審3・41-42・63-64頁】

## 5 本件19年11月30日付団体交渉申入れと会社の対応

### (1) 19年11月30日付団体交渉申入れに対する会社の対応

19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、自転車等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照会したところ、同月28日、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も、これに準じて取り扱われたい旨を通知した。また、会社では、19年秋、組合員 X 4 によるセクシャルハラスメントを理由とする、同人に対する運送請負契約解約問題が発生した。

19年11月30日、上記状況を踏まえて組合と連合ユニオン東京は連名で、会社に対し、「(1) 9月28日の厚生労働省の通達に関して、(2) X 4 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、12月5日又は11日を予定日とする団体交渉申入れを行った。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。これに対し、会社から団体交渉の諾否の連絡がなかったため、組合が会社に問合せの電話をすると、会社は、「担当者が代わった。」、「担当者が不在。」などと答え、12月中に団体交渉の諾否の返事をしなかった。

【甲3、10、乙3、4、1審63-64頁】

### (2) 本件（19年不第94号）救済申立て

19年12月17日、組合は、当委員会に対し、11月30日付団体交渉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、本件救済申立てを行った（19年不第94号）。

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

## (3) 20年1月19日の団体交渉

団体交渉には、X1ら組合員3名、連合ユニオン東京からX2（以下「X2」という。）ら2名が、また、会社からはY2係長及び業務部のY3係長（以下「Y3係長」という。）ら3名が出席した。

席上、組合は、労働基準局長からの通知に基づき配送員を労働者として扱うよう要求したが、会社は、全ての配送員の意見、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、労働保険及び社会保険の加入を要請したが、会社は、過去に労働保険の加入が認められなかった経緯などを述べ、現時点では明確な返事ができないと回答した。X4の解雇（契約解約）に関しては、組合が被害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、併せてX4の意見をきちんと調査してほしいなどと要求したが、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。年末年始の稼働（出勤）に関して組合は、閑散期における報酬の最低保障のあり方などの考えを質したが、会社は、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よい方法を模索していくと答えた。

また、会社は、配送員を労働者として扱うこと及び年末年始の稼働（出勤）について、後日に会社の考えを回答することを約束した。しかし、X4が契約解約の原因となったセクハラを行ったか否かで、組合と見解が対立し、Y3係長が感情的な発言を行ったため、団体交渉は続行できなくなった。

後日、会社は、団体交渉で懸案となった厚生労働省の通知について、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、また、年末年始の稼働（出勤）について、勤務する人員を調整するので手当は支給しない旨を回答した。

なお、上記議題に係る団体交渉は、後記6のとおり、X1に対する営業所長解任問題が発生したため、1月19日以降、行われていない。

## 6 本件 X 1 の営業所長解任とこれに関連する団体交渉申入れ

### (1) X 1 の営業所長解任

20年1月23日10時から、当委員会において、19年不第94号事件の第1回調査が行われた。この調査期日には、組合から X 1 及び営業所長でもあり副執行委員長（当時）でもあった X 3 （以下「X 3」という。）と連合ユニオン東京の X 2 らが出席し、会社からは Y 4 部長及び Y 2 係長が出席した。当日の X 1 の勤務は、会社が10時ころ行った確認では飯田橋営業所に勤務していることになっていたが、午後の確認では13時の出勤となっていた。

ちなみに、X 1 は、当日、飯田橋営業所 Z 1 副所長に対し、所長としての業務を任せる旨、また、仮に問題が生じたときは自分に連絡するよう指示していた。また、当日、飯田橋営業所において、事故ないし業務に支障を来たす事態は生じなかった。

【1審2-3・7-8・46-47・74-75頁】

翌1月24日11時ころ、Y 3 係長は、X 1 に電話で「1月23日に都庁にいた件で話があるから本社に来てほしい。」と言い、X 1 が「何ですか。」と尋ねると、「具体的なことは、電話では話しにくいから直接話す。」と理由は述べなかった。X 1 は「わかりました。とりあえず一旦切りますね。」と電話を切った。そして X 1 は、一緒に調査期日に出席した X 3 にも会社から同様の電話があったことを確認した上で、連合ユニオン東京の X 2 に電話で経過を話した。これを聞いた X 2 が会社に連絡したところ、Y 3 係長は、X 1 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、このことについて嚴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 X 2 は、X 1 が都庁にい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、X 2 は、電話で X 1 に本社に出頭しないよう指示し、会社には連合ユニオン東京が対応することを伝えた。

同日午後、Y 3 係長は、再び電話で X 1 に対し、「来られないんですか。」と尋ね、X 1 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、本社への出頭に応じなかった。この際、Y 3 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お勤としたことを嚴重に注意するためであると X 1 に伝えた。

【甲10、乙2、4、5、1審46-47・65-68頁】

同じく1月24日、組合と連合ユニオン東京は連名で、会社に対し、「連合ユニオン東京の指示による労働委員会への組合員の出席について」を交渉議題とし、団体交渉予定日を1月26日とする団体交渉申入れを行うと同時に、ファクシミリでも送付した。同日、X 2 から電話を受けた Y 3 係長は、上記団体交渉申入れについて、「その日(団体交渉予定日)は、私は休みなので応じられない。」、「(X 1 と)個別に話す。」と述べた。

【甲10、乙51、審71-72頁】

翌1月25日、Y 3 係長は、X 1 に対し、3 回目の本社への出頭を電話で要請したが、X 1 は、これに応じなかった。そして、X 1 が会社の呼出しに応じなかった前日の経緯及び配送員個人の人事についての団体交渉申入れに対する疑義などが業務部内で話し合われ、また、業務部の部長、Y 2 係長及びY 3 係長に営業部の部長を加えて協議した結果、X 1 に営業所長を任せることはできないとの結論に達した。会社は、業務部以外の関係部署の責任者との協議を経て、最終的には社長の承認を得て、X 1 の営業所長解任を決定した。

【乙2、1審69頁】

1月28日午後、X 1 は、会社からの4 回目の呼出しに応じて本社に出頭した。

本社の会議室において、Y 2 係長及びY 3 係長がX 1 と会い、Y 3 係長がX 1 に対して、1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所長業務を任せられないこと、さらに、配送員としての稼働実績(勤務実績)が少ないことを理由に、20年1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。

なお、これまで会社では、営業所の閉鎖に伴う営業所長の解任はあったが、その他の理由での営業所長解任の例はほとんどなく、12年ころ、某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、当該営業所長らが解任された例があった程度である。

【甲10、乙2、4、5、1審7-9・49-51・70頁】

X 1 は、営業所長解任により、前記（3(2)）のとおり、20年2月度以降、20万円余の所長手当が支給されなくなり、また、基本歩合が売上げの59%から50%に引き下げられることになった（同）。

また、20年9月20日、会社はX 1 に対し、同月末日をもって無期限の稼働停止処分とした（この処分については、本件結審時現在、東京地方裁判所にX 1 の地位確認等請求訴訟（平成20年（ワ）第31550号）が係属している。）。

X 1 の報酬は、飯田橋営業所長当時の平均が27万円余であったところ、営業所長を解任されてから無期限の稼働停止処分を受けるまでの8か月の平均は15万円余であった。

【甲11、1審50頁】

他方、X 1 とともに当委員会の第1回調査期日に出席した副執行委員長X 3 は、1月25日ころに営業所長としての業務で本社に出向いた際、本社近くの駐車場で出会ったY 2 係長から、その場で口頭での注意を受けたが、営業所長を解任されることはなかった。

【甲10、乙5、1審7-9・11頁】

(2) 本件営業所長解任に関する団体交渉申入れ

20年1月29日、X 1 及びX 3 とY 2 係長及びY 3 係長とが折衝した際、1月24日付団体交渉申入れに会社が応じなかったことについて、Y 2 係長は、「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ぬのか。そんなことはしてられない。」と述べた。

【甲10】

20年1月31日、組合と連合ユニオン東京は連名で、「X 1 執行委員長への降格処分の撤回に関して」を交渉議題とし、2月6日を団体交渉予定日とする団体交渉申入書を送付した。また、同じく1月31日付けで組

合と連合ユニオン東京は、X 1 の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、団体交渉申入書に対しても、通知書に対しても何らの回答もしなかった。

X 1 の所長解任に関しては、20年5月ころにも組合が団体交渉を申し入れたが、このときも会社は、諾否の回答を行わなかった。

【甲5、6、1審51-52・72-73頁】

(3) 本件所長解任に関する救済申立て

20年2月14日、組合は、当委員会に対し、X 1 を営業所長から解任したこと及びこれに関する団体交渉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、本件救済申立てを行った（20年不第9号）。

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 被申立人会社の主張

会社は、全ての配送員と運送請負契約を締結し、同契約に基づいて業務委託を行っている。厚生労働省の見解は一部配送員に労働者性があるというが、本件での配送員と会社との関係及び就労の実態は以下のとおりである。

配送員は、稼働日、稼働時間を自ら設定することもでき、会社の指揮命令を受けることなく、自らが主体となって運送作業を実施しており、かつ、作業の場所や時間について会社から特に拘束を受けているわけではない。また、配送員に対して支払われる報酬は、仕事の出来高に対する完全な歩合制である。その他の付随的要素も含め、配送員の就労の実態に労働者性が認められるような事実関係は存在しない。ちなみに、配送サービスの性質上、極めて高度の即時性を内容とすることから、これを契約上の義務にする、しない以前の問題として、本業務を第三者に代替させることは事実上不可能である。

また、国土交通省は個人事業主としてオートバイ等の事業用ナンバー登録を受理しており、配送員は個人事業主として確定申告を行っている。これらのことから、会社が厚生労働省の見解のみをもって配送員が労働者であるという判断をするのは困難である。個人事業主である以上、配

送員が労働組合法に基づく組合活動を行うことは甚だ疑問である。

組合が申し入れた各団体交渉に対する会社の対応には、それぞれ個別の正当な事由が存在する。

ア 19年11月30日付けで組合が申し入れた団体交渉は、団体交渉予定日までの期間が短く、また、繁忙期であったことから、電話で年明けへの延期を要請した。組合がこれを団体交渉拒否と捉えたのは不本意であるが、その後、20年1月19日に団体交渉を実施することを合意し、同日の団体交渉では、申入書の協議事項について、漏れなく議論を行ったのであるから、組合の請求を認める必要性はもはや存在しない。

イ 団体交渉で取り扱うべき事案については、これに応ずる意思はあるが、20年1月24日及び同月31日付けの団体交渉申入れ事項は、一配送員に係る個人的な問題であり、団体交渉で取り扱うべき事項には当たらないから、団体交渉に応じなかったことには正当な理由がある。

X 1 は、20年1月23日10時の時点では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、報告に反して所在が分からなくなるような行為は、社会人として好ましくない行為であったため、X 1 を本社で注意する予定であった。また、営業所長には所長手当を支払っているが、所長も所長業務以外の営業時間帯は配送業務に従事すべきであるところ、X 1 は配送業務を十分に行っていなかったため、この点についての改善も促す予定であった。しかし、X 1 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ため、所長業務を解いたのであり、労働委員会の調査期日に出席したことが理由ではない。このことは、X 1 に同行したX 3 が、呼出しに応じて会社の注意を受け入れたため、X 3 に対する処分を行わなかったことでも明らかである。

また、所長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、この職を解いたことによる経済的不利益は生じない。

したがって、X 1 に対する所長解任は、不当労働行為ではない。

## (2) 申立人組合の主張

会社は、配送員は個人事業主である以上、組合員が労働者として労働

組合法に基づく活動を行うことについて、甚だ疑問であるというが、配達員は、厚生労働省の通知により、労働者と認められているのであり、同通達の内容からすれば、労働組合法上の労働者でもあるから、組合活動を行う権利を有している。

19年11月30日、組合は、緊急の課題である上記厚生労働省の通達、年末年始の出勤等について団体交渉を申し入れたが、会社は、「担当者が代わった。」「担当者が不在。」などと正当な理由なく事実上これを拒否して、20年1月19日まで団体交渉を実施しなかった。また、20年1月19日の団体交渉では、会社が一方的かつ感情的になり、冷静に話し合いができなくなるなど、会社が誠実に応じたとはいえない。

なお、会社は、来月以降に延期するよう電話にて組合に連絡を入れたと主張するが、そのような事実はない。

20年1月24日、会社は、X 1 に対し、前日開かれた19年不第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ついて、業務に支障が生ずるものであり、注意し降格等の処分をするとして、本社への出頭を求めた。X 1 はこれに応ぜず、また、組合は、連合ユニオン東京と連名で会社に対し、X 1 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。

1月28日、やむを得ず本社に出頭したX 1 に対し、会社は、同人が無断で労働委員会に出席したこと及び再三の呼出しに応じなかったことを理由に、1月31日付けで営業所長を解任する旨の通告を行った。X 1 に対する営業所長の解任は、同人の労働委員会の調査期日への出席という組合活動を理由とする不利益取扱いであり、同時に19年不第94号事件を申し立てたことに対する報復的不利益取扱いでもある。

組合は会社に対し、X 1 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日付団体交渉申入書を郵送した。しかし、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のであるから、明らかな団体交渉拒否である。

## 2 当委員会の判断

(1) 配送員の労働者性の有無について

事業者的要素の存在について

配送員は、運送請負契約に基づいて、顧客から依頼された書類を受領し、これを合理的な順路で配送し、会社の指定する時刻に相手方に書類を届けるべき(第2.2(1)、(2))ものとされているが、この業務に使用する書類バッグは会社から支給されるものの、自転車、オートバイ及び携帯電話などは原則として配送員自身が所有するものであり、それらの維持管理にかかる経費も配送員の負担となっている(同3(3))。また、配送員は、その報酬について確定申告を行っている(第2.3(2))。これらの事実は、会社が主張するように、配送員の事業者としての性質を示す要素ともいうことができる。

しかし、配送員には以下の事実も認めることができるので、それぞれについて検討する。

業務遂行における管理、拘束性等について

ア 会社では、配送員が行う配送業務を業務部業務課が管轄しているが、同業務に従事する配送員は、約30か所の営業所に500名ほどが配置されている(第2.2(1))のであり、会社の主要業務である配送業務の運営上、恒常的に不可欠な存在となっていると認めることができる。しかも、配送員は、配送業務を配送員以外の第三者に行わせることを禁じられ(第2.2(2))、運送請負契約を締結しながらも会社の所定の研修を受けた配送員のみが同業務を行う(同3(1))実態にある。

また、会社と配送員との運送請負契約の下においても、組合結成の一因ともなったように、配送員の報酬の歩合率が一方的に変更されていたこと(第2.4)、業務通達及び手引等による会社の指示、また、朝礼における業務上の通達の伝達など(同2(2))の実態からすれば、配送員は、会社が示す歩合率や業務遂行等に関する契約の具体的な内容を一方的に受け入れざるを得ない立場にあったといえることができる。

イ 配送員は、勤務が始まる前の8時40分から、所属する営業所の朝礼において、会社の発する業務上の通達及び会社の指示した内容などに

ついて伝達を受けた上、各営業所ないし指定された場所で配車係からのメールを待ち、配車係からのメールにより書類の引取り時間から配達時間まで指示され、その他にも書類の授受に当たっては詳細な手引、業務通達があり、書類を届けた後には完了したことの報告を行う（第2.2(2)）ことなど種々の定めや指示の下で配送業務を行っている。しかも、配送員は、配車係からのメールによる指示を拒むのは困難であった（第2.2(2)）ことが認められる。また、多くの配送員は、9時から19時までの勤務で、月に20日から22日間の勤務をしていたが、配送依頼の多い月曜日及び金曜日に休みを予定すると、勤務日が申請どおりにならないことがあり（第2.3(1)）、会社は、各営業所において、配送員の希望を勘案しながらも、必要な人員を確保していると認められる。さらに、配送員は他の業務との兼業等を禁じられてはいないが、多くの配送員は、月に20日から22日間にわたって会社の配送業務に就いていることからすれば、事実上、会社の業務に専念することになり、兼業等は困難な状態にあることが認められる。

したがって、配送員は、事前に申告した上での遅い始業や早い終業は許されていたものの、就業時間中は常に業務遂行のために会社の管理下に置かれていたということができる。そして、会社が配送員の欠勤や遅刻について報酬から減額を行っていること（第2.3(2)）は、会社の配送員に対する指揮命令関係の存在を意味するものである。

#### 報酬について

配送員の報酬は歩合制であり、自転車による配送員の場合は、1か月の売上げを基準としてその50%を基本歩合とし、これに皆勤手当2%、所長評価、勤続歩合、売上歩合が加算されることがあり、20年秋ころ、週5日勤務する者の平均的な報酬額は、23万円程度であった。他方、配送員が欠勤をすると一定の減額があり、皆勤手当も不支給となり、遅刻の場合も減額される(第2.3(2))実態にある。これら報酬の増減措置は、労務の提供との相関関係を現すものであり、配送員が受ける報酬額の程度と併せて考えると、配送員が受ける報酬は、労務の提供の対価としての性格を示すものということができる。

したがって、配送員が受ける報酬は、労務の提供それ自体に対する対価とみるのが相当である。

#### 配送員の労働者性について

上記 のとおり、会社の配送員は、その人的構成及び配置状況からも、書類配送業務の遂行上からも、恒常的に欠くことのできない存在となっており、会社の組織及び業務運営に一体的に組み込まれているものと認められる。

そして、就労の実態を具体的にみると、配送員は、会社が示す歩合率や業務上の通達などによる運送請負契約履行の方法、内容を受け入れざるを得ない立場にあり、業務の遂行において、会社の配車係からのメールを断るのが困難な状況下に置かれ、また、書類の授受、その際の対応、配送後の対応などについても、会社から種々の指示がなされ、制約を課されるということが認められる。このように配送員は、会社の厳格な管理の下に業務を遂行しているのであって、配送員の裁量によって業務を遂行し得るのは、配送の道順など極めて限られた範囲にとどまっており、加えて、指示された配送を第三者に代替させることができず、ごく一部の配送員を除き、会社からの委託業務に専属的に従事しており、欠勤や遅刻は報酬が減額されるなど会社の指揮命令下で業務を行っていることが認められる。

また、上記 のとおり、業務に対する報酬は、配送員の労務の提供それ自体に対する対価とみることができる。

そうすると、配送員は、業務に使用する機材及び経費等を自己の負担とし、報酬について事業所得として確定申告を行っているなど、一部、事業者としての要素も認められないわけではない（前記 ）が、会社の組織及び業務運営に一体的に組み込まれており、会社の配送員に対する厳格な管理及び指揮命令による業務遂行並びに報酬の労務の提供それ自体の対価性を併せ考えれば、労働組合法上の労働者に当たると解するのが相当である。

#### (2) 団体交渉について

19年11月30日付団体交渉申入れについて

- ア 組合は会社に対し、19年11月30日付けで「(1) 9月28日の厚生労働省の通達に関して、(2) X4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」に関する団体交渉を12月上旬に行うよう申し入れたが、会社は、組合からの問合せに対し、「担当者が代わった。」、「担当者が不在。」などと答え(第2.5(1))、12月中には団体交渉の諾否の回答をせず、20年1月7日付けで1月19日に団体交渉に応ずる旨の回答を行った(同(2))事実が認められる。
- イ 上記経緯、殊に組合からの問合せに対する会社の上記回答が組合との接触を回避する対応に終始していた内容であることを考えると、年末年始の出勤など緊急を要する議題を含む本件団体交渉の実施を意図的に遅れさせようとしたものとみることができ、また、団体交渉の予定実施時期が繁忙期であったとしても、会社は、そのような事情を組合に伝えたとの疎明はないのであるから、会社が団体交渉を年明けに延期する旨を要請したとする主張は、到底採用することができない。
- ウ そして、1月19日の団体交渉で会社は、配送員の労働者性、労働保険の加入については明確な返答はできない旨を、また、X4の契約解約については判断を変えることはない旨をそれぞれ回答し、年末年始の稼働(出勤)に関して閑散期の報酬の最低保障については、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よい方法を模索していく(第2.5(3))と答えるにとどまっている。しかも、この団体交渉は、会社側交渉員のX4の契約解約問題についての感情的な発言により続行できなくなったことに加えて、会社がこの団体交渉で、後日回答することを約束した配送員を労働者として扱うこと等の組合要求についても、後日の会社回答は、何ら団体交渉での回答を変更する内容ではなかった(第2.5(3))。そうすると、団体交渉及び後の会社回答を含めても、組合がこれを了承し、あるいは交渉が決着したと認められず、むしろ交渉の緒についた状態というべきであるから、1月19日の団体交渉実施によって救済の必要性が失われたとする会社の主張は、採用することができない。
- エ 結局、組合からの19年11月30日付団体交渉申入れに関する会社の対

応は、20年1月19日の団体交渉に至る経緯及び同日の団体交渉の全体を通じて、誠実性を欠くことは明らかであり、団体交渉拒否に該当する。

20年1月24日付及び同年1月31日付団体交渉申入れについて

ア 20年1月23日午前10時から当委員会の第1回調査期日に出席したX1に対し、翌24日、会社業務課のY3係長が電話で本社への出頭を求めたことに関し、同日、組合と連合ユニオン東京が連名で「連合ユニオン東京の指示による労働委員会への組合員の出席について」を交渉議題とする団体交渉を申し入れたところ、Y3係長は、「その日(団体交渉予定日)は、私は休みなので応じられない。」「(X1と)個別に話す。」と述べて(第2.6(1))、団体交渉に応ずる姿勢を見せず、その後も会社は、上記団体交渉申入れに応じていないことが認められる。

イ 20年1月28日、会社は、当委員会における1月23日の第1回調査期日に出席したX1に対し、同人が1月23日に事前の報告もなく遅刻したのは所長として問題があること等を理由に、1月31日付けで飯田橋営業所長を解任する旨を通知した(第2.6(1))。これに対して1月31日、組合は、連合ユニオン東京と連名で「X1執行委員長への降格処分の撤回に関して」を交渉議題とする団体交渉申入れを行った(第2.6(2))ところ、会社は、団体交渉の諾否及び実施について、何らの回答もしていないことが認められる。

ウ 会社は、組合の申し入れた団体交渉に応じない理由として、本件審査において、一義的にはX1ら配送員は労働者に該当しないと主張するが、同人らが労働組合法上の労働者に当たることは既に判断したとおりである。また、20年1月24日付及び同月31日付団体交渉申入れについて、会社は、配送員個人に係る問題であって、組合との団体交渉で取り扱う事項ではないと個別の主張もする。確かに、上記団体交渉議題は、X1個人に対する不利益が発生する懸念、また、同人の処遇や労働条件を内容とするものではあるが、組合が組合員のために、処遇ないし労働条件等を従前のそれに戻すよう要求して交渉を申し入れ

るのは当然のことであり、団体交渉で取り扱う事項ではないとの会社の主張は失当である。

エ したがって、会社が20年1月24日付及び同月31日付団体交渉申入れに応じなかったのは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

(3) X 1 に対する所長解任について

会社による飯田橋営業所長 X 1 に対する所長解任には、当委員会における20年1月23日の第1回調査期日に出席した X 1 の勤務の取扱いに関し、翌24日以降、会社が同人を本社に出頭するよう求めたが、X 1 は直ちにはこれに応ぜず（第2.6(1)）、1月28日に至り、X 1 は、4回目の呼出しに応じて本社に出頭したところ、Y 3 係長が X 1 に対して、会社に事前の報告もなく遅刻するのは所長として問題があること、注意勧告のための面談を拒否する姿勢では所長業務を任せられないこと、配達員としての稼働実績が少ないことを理由に、1月31日付けで飯田橋営業所長を解任する旨を通知した（第2.6(1)）ことが認められる。

X 1 が Y 3 係長からの「1月23日に都庁にいた件で話があるから本社に来てほしい。」との呼出しに対し、率直に応じなかったことについて、会社が不快の念を抱くことはやむを得ないところであろう。しかし、X 1 に対する所長解任の時期は、組合結成以来初めて不当労働行為の救済申立て（19年不第94号）を行い、組合と会社とが対峙することになったところであり、また、1月23日の第1回調査期日には、X 1 が出席していたところ、翌日の Y 3 係長からの X 1 への呼出しは、X 1 が第1回調査期日に組合の執行委員長として出席したこと自体を問題にするものと受け止められてもやむを得ない状況であった。そこで、X 1 は、連合ユニオン東京の X 2 に対応を相談するなど慎重に対処し、組合は、X 1 に対する処分の可能性等も考え、直ちに X 1 への呼出しについて団体交渉を申し入れていることを加味すれば、組合の執行委員長でもある X 1 が直ちには会社の呼出しに応ぜず、組合及び連合ユニオン東京が組織的に対応しようとしたことには相当の理由があったというべきである。

会社は、X 1 とともに調査期日に出席し、X 1 と同様に1月24日の呼出しに応じなかった X 3 に対して、会社が X 1 に対する所長解任を決定

したのと同じ1月25日ころに本社近くでY2係長と偶然に出会った際に、その場で注意する(第2.6(1))だけにとどめている。他方、X1に対して会社は、上記X3の場合と異なり、X3が注意を受けたと同じころには既に所長解任を決定していた(第2.6(1))ことが認められ、会社がX1をX3とは別異に取り扱っていたことがみてとれる。

しかも、X1の所長解任には、それまで問題とされていなかったX1の配送員としての稼働実績の少ないことも、唐突に所長解任理由としていることが認められる。このことは、X1が当委員会の調査期日に出席したことに関し、X1の始業時刻について会社が把握していた予定と実際との食違い(第2.6(1))を奇貨として、あえて従前は問題視していなかった事実を所長解任理由として付加してまで、同人の営業所長解任を行ったものと判断せざるを得ない。

20年1月24日、X1が前日に営業所を留守にして19年不第94号事件の調査期日に出席したことについて、会社は、嚴重に注意するため(第2.6(1))として、X1に本社への出頭を求めた。X1が上記事件を申し立てた組合の代表者であり、出頭を求める理由が同人に対する不利益を示唆する内容であることからすれば、会社の対応は、上記事件を申し立て、かつ、営業時間内に上記期日に出席したことに對する嫌がらせとみるのが相当である。このことを契機として、上記( )経緯を経てX1の営業所長解任に至っていると認められる。

X1は、当初から組合結成にかかわり、結成後は同人が執行委員長として組合の中心人物となり、本件救済申立てを行うなど活発な組合活動を行っており、また、本件団体交渉申入れに対する会社の不誠実な対応などを勘案すれば、会社が組合ないしX1に嫌悪の念を抱いているであろうことは容易に推認することができる。そして、X1には、第2.6(1)

認定のとおり、飯田橋営業所長解任以降、経済的不利益が生じている。そうすると、会社によるX1に対する営業所長解任の措置は、会社が嫌悪する組合の中心人物である同人の活発な組合活動を理由とした不利益取扱いに、また、同人を代表者とする組合の本件申立て及び同人の当委員会における調査期日への出席を理由とした報復的不利益取扱いに当た

るといわざるを得ない。

(4) 救済方法について

会社は、19年11月30日付団体交渉申入れに対する対応が不誠実であり、かつ、20年1月24日付及び1月31日付団体交渉申入れを正当な理由なく拒否していること、また、本件審査において配送員の労働者性を否定する主張を行っていることを併せ考えれば、会社が組合との団体交渉を誠実に行わず、本件におけると同様の対応を繰り返すことが想定されることから、会社に対し、誠実に団体交渉に応ずるよう命ずる必要がある。しかし、組合が19年11月30日付団体交渉申入れ事項について、改めて団体交渉を申し入れていない事情を考慮して、主文第1項及び第3項のとおり命ずるのが相当である。また、20年1月24日付及び同年1月31日付団体交渉申入れについては、主文第2項のとおり、X1に対する飯田橋営業所長解任の措置をなかったものとして取り扱うよう命ずることによって、改めて団体交渉を行う必要性はなくなったというべく、したがって、主文第3項のとおり文書交付を命ずることで足りると考える。

X1は飯田橋営業所長を解任されたことにより、20年2月以降、配送員としての業務に従事する時間は増えたものの、各月20万円余の所長手当が支給されなくなったことが認められる。また、X1の報酬は、飯田橋営業所長当時には平均27万円余であったところ、所長解任から20年10月以降無期限の稼働停止処分までは平均15万円余に減少している(第2.6(1))ことが認められる。

これらの事実を考慮して、会社は、X1を飯田橋営業所長に復帰させた上、同人が同営業所長であった時期の報酬の平均額を算出し、その額と比較して、20年2月分以降同営業所長に復帰させるまでの間、既に支給した報酬額が上記平均額を下回るときはその差額を支払わなければならない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合が申し入れた19年11月30日付け、20年1月24日付け及び同年1月31日付けの各団体交渉申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号に、また、会社の行ったX1に対する飯田橋営業所長解任の

措置は、同法同条第 1 号及び第 4 号に該当する。

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

平成21年 6 月 2 日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭