

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22年不第22号事件、同22年不第116号事件及び同23年不第98号事件について、当委員会は、平成26年3月4日第1605回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同森戸英幸、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同平沢郁子、同菊池馨実、同櫻井敬子、同水町勇一郎、同川田琢之の合議により、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、組合員と会社との業務委託契約の解除や不更新その他組合員の待遇に関わる事項について団体交渉を申し入れたときは、契約解除や不更新の理由を説明するなどして、誠実に対応しなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合の組合員 X 2 との業務委託契約について、同人に対する22年10月4日付解約予告通知をなかったものとして扱い、同人が22年11月6日から23年8月31日まで稼働したものとし、この間に同人が受けるはずであった報酬相当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、下記書面を申立人組合に交付するとともに、同一内容の書面を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の従業員の見やすい場所に10日間掲示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

平成22年2月25日、10月25日及び23年8月18日に行われた団体交渉における当社の対応、並びに当社が貴組合の組合員 X 2 氏との業務委託契約を契約期間の途中で解除したことは、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、第2項及び前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。
- 5 その余の申立てを棄却する。

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

申立人連合ユニオン東京ソクハイユニオン（以下「組合」という。）は、被申立人株式会社ソクハイ（以下「会社」という。）に対し、メッセージャー（自転車による即配便業務に従事する会社の配送員のこと）の人員削減や契約の更新問題等について、団体交渉を申し入れ、平成22年2月25日、10月25日及び23年8月18日に団体交渉が開催された。

組合執行委員長 X 1 （以下「X 1」という。）、組合副執行委員長 X 2 （以下「X 2」という。）及び組合執行委員 X 3 （以下「X 3」という。）は、いずれも、メッセージャーとして稼働していたが、X

3 は、22年7月に、X 1 及び X 2 は、22年8月に、それぞれ、会社と契約期間を1年間とする「業務委託契約」を締結した。

22年10月4日、X 2 は、会社から、契約期間途中の同年11月5日をもって業務委託契約を解除する旨通知された。また、X 3 と X 1 は、それぞれ、契約期間満了日である23年7月31日及び8月31日をもって会社との業務委託契約を終了するとされ、同契約は更新されなかった。

また、会社は、22年1月から3月にかけて、営業所に防犯監視カメラを設置した。

本件は、①22年2月25日、10月25日及び23年8月18日に開催された団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉に、また、会社が、②22年11月5日をもって組合員 X 2 に対する業務委託契約を解除したこと、③組合員 X 1 及び同 X 3 との業務委託契約をそれぞれ23年7月及び同年8月に不更新としたことは同人らが組合員であること又は組合活動を行った故の不利益取扱いに、並びに④防犯監視カメラを設置したことが、組合の運営に対する支配介入に、それぞれ当たるか否かが争われた事案である。

なお、組合と会社とは、本件不当労働行為救済申立時には、組合が申し立てた別件不当労働行為救済申立事件等において、メッセージャーが労働組合法（以下「労組法」という。）上の労働者に当たるか否かを争っていた。

2 請求する救済の内容

本件は、都労委平成22年不第22号事件（22年3月15日申立て。以下「22不22号事件」というように表記する。）、22不116号事件（22年12月1日申立て）及び23不98号事件（23年10月17日申立て）の3件の不当労働行為救済申立事件について、23年3月30日及び同年11月28日に、それぞれを併合して審査を行ったものである。本件において組合が請求する救済内容は、23年11月28日及び24年1月18日に一部取下げがあったことから、最終的には、以下のとおりとなった。

- (1) 会社は、組合と誠実に団体交渉を行うこと。
- (2) 会社は、組合副執行委員長 X 2 に対する22年10月4日付解雇通知を取り消し、同人を原職に復帰させ、解雇の翌日から復帰するまでの間の賃金相当額を支払うこと。

- (3) 会社は、組合執行委員 X 3 に対する、23年7月31日付解雇を取り消し、同人を原職に復帰させ、解雇の翌日から復帰するまでの間の賃金相当額を支払うこと。
- (4) 会社は、組合執行委員長 X 1 に対する、23年8月31日付解雇を取り消し、同人を原職に復帰させ、解雇の翌日から復帰するまでの間の賃金相当額を支払うこと。
- (5) 会社は、監視カメラを使って組合に対する支配介入を行わないこと。
- (6) 陳謝文の手交及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、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り、従業員数は、平成23年7月時点では164名、25年1月時点では150名であった。

会社には上記従業員の他に、会社が配送業務を委託する配送員（メッセンジャー、バイクライダー、軽四輪ドライバー）がおり、配送員数は、本件22不22号事件申立時（22年3月）は約100名、22不116号事件申立時（22年12月）は約90名、23不98号事件申立時（23年10月）は約50名であった。

- (2) 申立人組合は、19年1月20日に会社で書類等の配送業務に従事する配送員によって結成された労働組合であり、同日、申立外連合ユニオン東京に加盟した。本件22不22号事件申立時の組合員数は約100名であった。

2 メッセンジャー業務の概要

会社の配送業務には、自転車による「メッセンジャー即配便」、オートバイによる「クイック即配便」及び軽自動車による「カーゴ即配便」等があり、これらは、いずれも荷送人の依頼から短時間で荷届先に配達する配送サービスである。

メッセンジャー即配便による配送業務に当たるのは、会社と契約を締結したメッセンジャーである。

都内には会社の営業所があり、メッセンジャーは、各自の住所に近い営業所での配送業務を担当する。メッセンジャーは、営業所長に対してあら

かじめ稼働予定を申告し、その申告に従って稼働しており、会社の指定する時刻に荷送人から荷物を受け取り、遅滞なく荷届先に届けるものとされ、配達終了後に会社に伝票を提出することとなっている。

会社は、顧客から会社に依頼のあった個々の配送の仕事を、メッセージャーが保有する携帯電話に連絡し、メッセージャーに対する個別契約の発注及び受注を行うこととなっており、各営業日の稼働状況はおおむね次のとおりである。

メッセージャーは、待機場所に移動した後、配車係に稼働開始を知らせるメール及び「待機」のメールを送信する。会社の配車係は、顧客から受注した配送業務の内容（引取先、引取時刻、届先等）及び報酬額（メッセージャーとの個別契約金額）等を記載したメールをメッセージャーの携帯電話に送信する。同メールを受信したメッセージャーは、その内容を確認し受諾する趣旨の「引中」（この返信メールをもって、会社とメッセージャーとの間で、配送業務に関する個別の契約が成立する。）、荷物の引取りが完了し荷届けに向かう「届中」、荷届先への配達「終了」等のメールを、それぞれ配車係に返信する。

【甲330、乙307】

3 メッセージャーの労働者性に係る係争の経緯

組合と会社とは、以下の経緯で、メッセージャーが労組法上及び労働基準法（以下「労基法」という。）上の労働者に当たるか否かを争ってきたが、下記(2)のとおり、メッセージャーは労組法上の労働者であると認める不当労働行為救済命令取消請求事件の24年11月15日付東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）判決が確定した。

なお、別件民事訴訟において、東京地裁は、メッセージャーは労基法上の労働者には当たらないとし（組合員2名の地位確認等請求訴訟、平成23年(ワ)第35576号事件）、本件結審日現在、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）において係争中である。

【乙314】

(1) 厚生労働省通達

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

転車又は自動二輪車による配送員（バイシクルメッセンジャー及びバイクライダー）が労基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27日、同労働基準局長は、労基法上の労働者性を有すると思料する旨の回答をするとともに、都道府県労働局長宛に、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通知した。

【甲325、甲330、1審4頁】

(2) 組合員X4に係る不当労働行為救済申立事件

① 東京都労働委員会

組合は、会社が、㉗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組合からの19年11月30日付団体交渉申入れに応じなかったこと、㉘メッセンジャーであり組合の執行委員長であった X4（以下「X4」という。）が上記団体交渉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、飯田橋営業所長から解任したこと、㉙X4の処遇に係る団体交渉申入れに応じなかったことが、いずれも不当労働行為に当たるとして、19年12月17日及び20年2月14日、当委員会に救済申立てを行った（19不94号事件及び20不9号事件）。

21年6月25日、当委員会は、会社に対し、㉚19年11月30日付団体交渉申入れの議題に関する誠実な団体交渉の応諾、㉛X4に対する営業所長解任がなかったものとしての取扱い及び営業所長職の報酬と既支給額との差額の支払、㉜X4の処遇に関する団体交渉申入れに対する団体交渉応諾、㉝これらに関する文書交付等を命ずる命令書を交付した。

② 中央労働委員会

21年7月7日、会社は、上記①の命令を不服として、再審査を申し立てた（中労委平成21年（不再）第21号事件）ところ、22年7月7日、中央労働委員会（以下「中労委」という。）は、「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提供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って生活する者』と定義された労働組合法上の労働者」と判断した。

働者に当たる。そして、メッセージャーは、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。」とし、初審命令を一部変更し、上記①⑤は不当労働行為に該当しないとして取り消し、上記①④は労組法第7条1号及び第4号に該当するとし、上記①⑦は同条第2号に該当するとし、報酬差額相当額の支払い及び文書交付を命じた。

【甲207、甲305】

③ 行政訴訟

上記再審査命令について、会社は、東京地裁に対し、その取消しを求める行政訴訟を提起し（東京地裁平成22年（行ウ）第433号事件）、東京地裁は、24年11月15日、会社の請求を棄却する判決を言い渡し、同判決は、上訴期間の経過により確定した。

上記判決では、メッセージャーについて、営業所長の管理の下、会社の事業組織に組み込まれていたといえること、契約内容を会社が一方的に決定していたといえること、メッセージャーの報酬は本来出来高払い制であるもののその出来高は労務提供（労働量）に依存する側面があること、メッセージャーは個々の業務依頼を基本的には引き受けるべきものとされていたこと、メッセージャーの稼働について、時間・場所・態様の各面につき、一定程度の拘束があるものとみるのが相当であること、メッセージャーの事業者性が高いものとは評価し難いことなどの諸点に、労組法の目的（同法第1条第1項）を総合考慮すると、メッセージャーは、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、同法第3条所定の労働者に当たると認めるのが相当である、と判示された。

【甲330】

4 人員削減、経費削減及び労災保険に関する団体交渉

(1) メッセージャーに対する契約解除通知

22年2月5日、会社は、組合員 X5（以下「X5」という。）、同 X6（以下「X6」という。）及び同 X7（以下「X7」という。）外1名の4名のメッセージャーに対し、「運送請負契約書12条の定めにより、

22年2月28日付をもって、貴殿との契約を解除することをここに通知します。」との記載のある「解約予告通知書」を交付した。

X 5らが会社と締結した運送請負契約書第12条には、「本契約書内容の変更・解約には、20日間の予告期間を要するものとする。」と規定されていた。ちなみに、X 5、X 6、X 7は、組合発足当時の組合員であった。

同月20日、X 5らは、会社に対し、「2月5日付けで通告された同28日付けの解約に同意しない。」と、文書で通知した。

【甲1、甲2、甲3】

(2) 2月13日付団体交渉申入れ

2月13日、組合は、会社に対し、①人員削減及び経費削減、②労災保険加入、③その他を協議事項とする団体交渉を同月25日に開催するよう申し入れた。

【甲8、2審21頁】

(3) 団体交渉（22年2月25日）

2月25日、本社会議室で団体交渉が開催された。会社側出席者は、常務取締役 Y 2（当時。以下「Y 2取締役」という。）、業務部メッセージ担当部長 Y 3（以下「Y 3担当部長」という。）、業務部クイック担当部長 Y 4（以下「Y 4担当部長」という。）及び業務部検体配送担当部長 Y 5であり、組合側出席者は、連合ユニオン東京副執行委員長 X 8（以下「X 8」という。）、X 1、X 2及びX 3であった。

団体交渉事項は、①人員削減・経費削減、②労災保険加入、③その他であり、それぞれの交渉事項に対する組合と会社とのやり取りは、以下のとおりであった。

① 「人員削減・経費削減」について

冒頭、Y 2取締役は、「みなさん方いわゆる下請事業者ってことに当たるわけで、で、まあ御存知のとおり仕事あいかかわらず増えない。」「売上げが減ってく中で当然あの優良の下請事業者を残して、ということとやるのは、ま、会社として当然なのかな。」「人選についてどういう基準なんだっていう話になれば多分この3名は『あ、そんな感じなの

かな』っていうのはわかりますよね。わかんないですか。」と述べ、これに対し、X2は、「わからなくはないんですが、タイプが違いすぎて一緒のモノなのかそれとも、彼はこう、彼はこう、彼女はこう、みたいなものがあるのかな？」、「あと同クラスの人がもう何人いるのかな？という風には思います。」と質問した。Y2取締役は、歩合制なのでメッセージ数が多くても少なくても会社の収益には影響はないが、「仕事の取り組み方が一部ちょっと、曲がっちゃってる人が散見されんのかな。」、「空気が澱んじゃってる人が・・・あんのかな。」として、これらは契約規定に則って通知したものであり、個別の話についてはこれ以上話す必要はないなどと述べた。さらに、X2が、今回の解約は全体で4名なのか、そのうち1名は病欠扱いになっているのかどうかを質問したところ、Y2取締役は、病気を理由とする解約はしていないと答えた。

X8が、解約事由は出勤率が悪いことかと尋ねたところ、Y2取締役は、「いわゆる稼働されていない方っていうのはほかにもいらっしゃる。」のでそれは解約事由には当たらず、解約となるのは「総合的に判断」して「問題のある事業者さん」だが、解約の理由について「下請事業者に（対して）話はしていませんよ、で、する意思もないです。」と答えた。

そして、Y2取締役は、契約書の規定について、「即日で解約する」又は「明日から仕事は無いですよっていう場合」には、会社は下請事業者に対してその理由を伝える必要があるが、「要は仕事が少なくなっちゃったら、もう、おたく使っていくことできませんっていうことを20日前に予告するに当たっては特段その理由ってのは無い」と解釈していると、説明した。X2が20日前の予告とは何なのかを尋ねると、Y2取締役は、「いや、それはそもそも皆さんそれ（契約書を）見て契約してるわけですから。」と答えた。X2が「控えが無いのでちょっと覚えていない。」と言うと、Y2取締役は、「でも、その場で皆さんお読みになってサインされてますから。」と発言し、これに対し、X2は、「サインしたのかどうかもわかりません。」と発言するやり取りが続いた。

X8が、「我々、（会社とはメッセージについての）労働者性を争

っていてね、で、会社は認めないという感じだけれども・・・（この間の）労働委員会、厚労省通達ね、あれ見てわかるように労働者性（を）全部認めてるんですよ、でね、いまおっしゃった、えー20日前にね、まあ契約解除、我々からすると解雇だけれども理由なんかいないんだってのは暴論中の暴論ですよ。」と抗議したが、やり取りの結果、会社が「会社には、下請事業者に対する解約理由の説明義務はない」旨の見解を述べたことについては、確認された。

X2が、今後の見通しについて会社に質問したところ、Y2取締役は、バイクライダーから、「メッセージの件どうなってんですか？」、「組合と違ってどうなんですか？」、「自分達がメッセージの仕事やりますからそんなこと（組合との関係）に労力割かないでもっと仕事とってきてくださいよ。」となどと言われることがあり、今後リスクが高まるようであれば検討しなければいけないと考えている旨を答えた。

X3が、会社に対し、適正人員はどれくらいと考えているのかを質問したところ、Y2取締役は、それは常に変わっていると答えた。

組合は、営業所に防犯監視カメラが設置されていることについて、防犯上の目的というよりも組合対策である疑義があると発言した。Y2取締役は、これを否定し、防犯監視カメラによって、メッセージが昼に営業所に戻ってきて、食事をして、その後2時間も3時間も営業所にいること、その間、メッセージは稼動していないことがわかったということはあるが、営業所は憩いの場所ではなく、会社はその敷地内に防犯監視カメラを設置することに問題はないと述べた。組合が、会社はコストカットを必要とする中で音声機能の付いた監視カメラはいらないのではないかと発言したのに対し、会社は、財務状況や収益をメッセージに開示する予定は全くないと述べた。

② 「労災保険加入」について

Y2取締役は、組合が作られ、組合から労働保険（労災保険）加入の要求があったので会社も検討はしたのだが、労働保険加入により労働者であることを認めると、厚生年金や健康保険への加入も要求されることになると考えられるので、「収益的」に困難だということで社内の話が

止まっていると、経過を説明した。

X 8 は、会社が、雇用関係に近い相手に対し、業務を委託関係によって労働者性のない個人事業主として扱っている現状について、厚生労働省も深刻に受け止め、研究会も作られていると述べた。

Y 2 取締役は、労災申請が却下となった事案もあるのは不思議であると発言し、X 8 もその辺はわからないと発言して、労災保険に関する議論は終了した。

- ③ 「その他」の事項として、組合は、会社において配車ミーティングを開き、そのことにより、配車担当者からのメッセージへの仕事の振り方について、メッセージとの意見交換をすることのできる場をつくるよう要望した。その中で、X 2 は、顧客や配車担当者との間でそこを来たすことがあると発言した。

Y 2 取締役は、「夕方夜になって配車に電話してきて、その半分言いがかりじゃないかって文句言われる方が数名いらっしゃる。」がそういう話だと聞けない、「朝来て1本くらいやって、営業所戻って、夕方までくっちゃべって夕方1、2本やって俺労働者だって、ふざけんな！ってなるじゃないですか。」、「そこらへんひっくるめて考えていかなければならないですし・・・」、「少ない報酬額からお金かき集めて組合費出してるって話のなかで、小耳にはさんだんですけど、そのお金が適正に運用されていないで無くなっちゃった云々なんて話を聞くとですね、果たして何なのかなって思うところあるわけですよ。」、「組合費ね組合の委員長やなんかは何百万使っちゃったり、そんな話を聞いてたりするとね、結局綺麗事言ってお金集めてなんか最初労働組合の先頭に立っていた人は結局集まった金でぬるま湯につかっちゃって。」、メッセージが営業所で配車のことをつるしあげるのは話合いではない、いいメッセージも悪いメッセージもいることへの理解を抜きにして話がかみ合わないなどと述べ、最後に、会社の営業活動によって「我々が受託した仕事」をどういう形で依頼するかは「我々が裁量もって（い）る話」であり、「（メッセージが）ようこれだけ文句言えるわと感心する。」と発言して、団体交渉は終了した。

- (4) X 5、X 6 及び X 7 と会社との契約は、2月28日をもって解除された。
(5) 本件不当労働行為救済申立て（22不22号事件）

3月15日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

5 業務委託契約の締結

- (1) 「運送請負契約」から「業務委託契約」への変更（22年6月）

① 会社は、22年5月までは、集荷、配送業務の委託先であるメッセンジャーとの間で、それぞれの基本契約として、「運送請負契約」と題する同一内容の契約を締結してきたが、同月末に、この基本契約を「業務委託契約」に変更した。会社は、それまで「運送請負契約」を締結していたメッセンジャーを含め、同年6月以降は「業務委託契約書」と題する契約書を取り交わすようになった。

- ② 業務委託契約書の規定内容

業務委託契約書（甲を会社とし、乙をメッセンジャーとする。）には、以下の条文がある。

「第2条（資格）」

2. 乙は、本業務を遂行するにあたり、『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。『ソクハイ配送技能認定証』は、甲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。

3. 『ソクハイ配送技能認定証』には有効期間がある。有効期間を延長するためには、甲が実施するソクハイ配送技能認定試験に合格しなければならない。

第14条（契約の解除）

乙に以下の各号に一つでも該当する事実が生じたときは、甲の催告の上、本件契約を解除することができる。

- ① 乙が本契約に違反したとき。
② 乙の責任に帰する理由により、この契約の履行を乙に求めることが、不可能と判断したとき。

第16条（契約期間）

本契約の有効期間は平成 年 月 日から平成 年 月 日までとする。但し、甲または乙のいずれからでも、本契約の有効期間中いつでも相手方に対し30日前までに書面で予告することにより、任意にこの契約を解除することができる。

第17条（本契約の変更）

本契約書内容の変更は、30日間の予告期間を要するものとする。但し甲乙双方が承諾した場合は、30日を待たず変更できる。

第18条（その他）

本契約に定めなき事項、または本契約の解釈について疑義が生じた場合は、甲乙相互に協議のうえ解決することとする。」

- ③ 新しい業務委託契約の内容と、従前の運送請負契約の内容を比較すると、主な相違点は、以下アないしウのとおりである。

ア 運送請負契約には、第12条に「本契約書内容の変更・解約には、20日間の予告期間を要するものとする。」との定めがあったが、契約期間についての規定はなかった。一方、業務委託契約には、第16条に契約期間の規定がある。

なお、業務委託契約第14条（契約の解除）は、運送請負契約第11条（契約の解除）と同様の規定となっている。

イ 業務委託契約第2条第2項により、メッセージャーは、会社が実施する「ソクハイ配送技能認定試験」（以下、「試験」又は「クオリティミーティング」という。）で基準点以上を取るにより与えられる「ソクハイ配送技能認定証」（以下「認定証」という。）を保有しなければならないこととなった。

ウ 業務委託契約第2条第3項により、「認定証」の有効期間延長のためには、試験に合格しなければならないこととなった。

④ 試験の概要

業務委託契約第2条に基づき実施されるクオリティミーティングは、顧客に提供する配送サービスの品質維持と向上を目的とするもので、約1時間の座学形式の講義の後、ロールプレイング形式での接遇試験

が試験官との間で行われ、試験官が採点し、その合計が基準点に到達すれば合格となり、認定証が与えられることになる。

- ⑤ 会社は、クオリティミーティングを実施し、その後に合格者を一堂に集めた上で、業務委託契約は、契約期間が1年間であること、認定証が必要であること、同認定証には有効期間があることを説明し、各メッセンジャーと契約を締結している。

【甲3、甲10、甲301、甲323、乙201、乙307、2審2-7頁】

(2) X2と会社との契約関係等

- ① X2は、22年11月5日に契約を解除されるまでの間、15年1月からの約8年間、会社のメッセンジャーとして就業していた。X2は、飯田橋営業所に所属していた。

X2は、19年1月の組合発足時から組合に加入し、21年9月から副執行委員長の地位にある。X2は、当委員会や中労委の審査期日、X4の地位確認訴訟の審理期日及び本件団体交渉に出席していた。

- ② 運送請負契約の契約時には、会社からX2に、契約書の控えが交付されることはなかった。

- ③ X2は、22年の会社のクオリティミーティングに合格した。22年8月10日、X2は、会社と22年9月1日から23年8月31日までの1年間を契約期間とする業務委託契約を締結し、会社は、同人に契約書控を交付した。

会社とX2との業務委託契約第16条には、「有効期間は平成22年9月1日から平成23年8月31日まで」、「任意にこの契約を解除することができる。」とあったため、契約を締結する際、X2は、会社のY6社員に対し、解約理由の説明規定がなく契約期間が1年間の契約なので、会社が気に入らない人は切られるのではないかと質問した。この質問に対し、Y6社員は、契約中に問題がなければ更新することもあるし、問題があつたりすれば更新しないこともあるという趣旨の回答をした。X2は、Y6社員が「基本的に契約更新が前提である、もし勤務態度に問題があれば相談する。」と回答したと理解して、契約を締結した。

- ④ なお、X2は、後記7(1)のとおり、22年10月4日付けの書面により、

11月5日をもって契約を解除する旨を会社から予告され、同日付けで契約は解除された。

【甲201、甲323、甲334、乙201、1審23・39-40頁、2審7頁】

(3) X3と会社との契約関係等

- ① X3は、17年5月12日に会社と運送請負契約を締結し、以後、会社のメッセンジャーとして就業し、後記のとおり23年7月31日をもって契約終了とされるまでの間に、築地営業所副所長、日本橋営業所副所長、銀座営業所副所長の職を歴任した。

X3は、19年1月の組合発足時から組合に加入し、21年10月から執行委員の地位にあり、団体交渉や労働委員会での審査期日等に出席していた。

- ② X3は、22年の会社のクオリティミーティングに合格し、22年7月7日、会社と22年8月1日から23年7月31日までの1年間を契約期間とする業務委託契約を締結し、会社は、同人に契約書控を交付した。その際、X3は、Y6社員に次年度の試験について契約期間内に行われるかを確認したところ、「当然そうなります。」との返答を受けた。

X3の認定証には、「初回契約2005年5月12日」、「有効期限2011年7月31日」との記載がある。

- ③ なお、X3は、後記9(1)のとおり、23年7月28日、会社からの電話により、契約不更新を告げられ、同人の契約は更新されなかった。

【甲301、甲303、甲335、1審42頁】

(4) X1と会社との契約関係等

- ① X1は、18年8月17日に会社と運送請負契約を締結し、以後、会社のメッセンジャーとして就業していた。X1は、初回の運送請負契約の契約書に署名した際、会社から契約書控を交付されることはなかった。

X1は、20年9月頃から組合の副執行委員長業務に従事し、21年1月から副執行委員長、同年9月から執行委員長の地位にあり、団体交渉、労働委員会及び裁判所の期日には、ほとんど出席していた。

- ② X1は、22年の会社のクオリティミーティングに合格し、22年8月

4日、会社と22年9月1日から23年8月31日までの1年間を契約期間とする業務委託契約を締結し、会社は、同人に契約書控を交付した。

X1の認定証には、「初回契約2006年8月17日」、「有効期限2011年8月31日」との記載がある。

- ③ なお、X1は、後記9(4)③のとおり、23年8月18日の団体交渉の席上、同年8月31日をもって契約を終了すると通告され、同人の契約は更新されなかった。

【甲302、甲304、甲333、1審12頁】

6 X2の稼働状況等

- (1) X2は、メッセージャーの稼働について会社に問い合わせた際、会社から、手配のミスがあったらその場で言ってもらわないとわからないと言われたことがあったので、営業時間中に、配車係に電話で問い合わせをしたことがあった。また、前記4(3)③のとおり、22年2月25日の団体交渉では、X2は、顧客や配車担当者との間でそごを来たすことがあるので、配車ミーティングを開くことを会社に要求した。

飯田橋営業所のY7所長は、22年3月から5月頃のいずれかの時期に、X2に対し、メッセージャーが、営業時間中に配車係に電話すると、配車係は顧客ではなくメッセージャーへの対応を余儀なくされるので好ましくないと述べた。

【1審33-35頁、2審12頁】

(2) 稼働実績

X2の22年6月から同年9月までの報酬は、それぞれ10万9,603円、14万5,981円、7万7,755円、12万1,961円であり、平均すると11万3,825円であった。同期間中のメッセージャー全体の平均報酬月額は18万2,892円であり、X2の報酬額は、メッセージャー全体の平均の62パーセントであった。

22年9月頃、Y7所長が、X2に対して稼働を増やせないかどうか確認したことがあったが、X2は所長に増やせない事情を話し、それ以上のやり取りにはならなかった。

【乙202、1審27-33、2審10-11・48頁】

7 X 2 に対する契約解除の通告及び団体交渉

(1) X 2 に対する解約予告通知

22年10月4日、会社は、X 2 の自宅に宛てて「平成22年8月10日締結の業務委託契約第16条の定めにより、平成22年11月5日をもって、貴殿との契約を解除することをここに通知します。」と記載した「解約予告通知書」を郵送し、同人は、これを受領した。

10月8日、X 2 は、所長に会社との面談を希望する旨申し出たが、面談が実施されることはなかった。

10月12日、X 2 は、会社への営業情報や要望等を記載する用紙を用いて、「一 解約理由。二 本件について面談を行って頂けない理由。以上二点についての説明を10/18月曜日まで書面で解答をお願いします。当方は可能であるならば問題点を改善し、解約を回避したい所存でありますので。」と記載し、これを会社に提出した。しかし、会社が、これに回答することはなかった。

【甲201、甲202】

(2) 10月8日付団体交渉申入れ

組合は、10月8日付けで、会社に、X 2 の解約予告撤回及びX 5 への契約解除等を協議事項とする団体交渉を申し入れた。

【甲204、甲205】

(3) 団体交渉（22年10月25日）

10月25日、車両管理センターで団体交渉が開催された。会社側出席者は、業務本部本部長 Y 8 （以下「Y 8 部長」という。）、Y 3 担当部長、Y 4 担当部長、組合側出席者は、X 8、X 1、X 2、X 3、X 5 であった。

団体交渉事項は、「X 2 の解約予告」及び「X 5 の解約」であった。

① 「X 2 の解約予告」についてのやり取り

冒頭、X 2 は、自分に対する解約通知は理解できない、撤回して欲しいと会社に求めたが、Y 8 部長は、「（撤回は）ございません。」と答え、また、解約の理由を通知する義務はないとした。そして、Y 8 部長は、解約の大きな理由としては、昨今の業績不振があり、「稼働が少ない人」から「順次お声かけをさせて頂いている」と述べた。X 2 は、自分

以外に声をかけられている者がいるのか、また、全体の中で自分の稼働時間は短いと会社に判断されているのかどうかを尋ねたところ、Y 8 部長は、今回はX 2 以外に解約者はいないと答えた。また、解約の具体的な理由について、「お答え致しかねます。」、「稼働数に関しては、・・・何人いても、・・・請負代金支払っている部分なので、えー、多い少ないに関しては、えー、まあ、正直、会社には関係ないんですけども。」、「ただ、・・・売上確保っていうところでは、・・・たくさん稼働されている方（に）、お金を多く払ってあげたいという」前提があると答えた。

X 2 は、以前の運送請負契約書については控えをもらっていなかったこと、8月10日に業務委託契約書にサインしたのは、面談や説明なく契約解除をすることはないと会社から言われたからであって、そうでなければ契約しなかった、運送請負契約書との違いを確認するためにそのコピーを自分に送って欲しいことなどを発言した。

続いてX 1 が、X 2 は所長と休みをとることについての話をして申請も行っているのに、なぜ、一人にだけ解約予告通知書が届いているのかと会社に質問した。さらに、組合は、例えば、X 2 に関しては稼働が少ない、具体的に何日以下だったから解約するといった理由が説明できないのかとも質問した。

これらに対し、会社は、稼働数が少なくなり、最盛期には180名いたメッセンジャーが今は80名そこそこだが新規採用はすること、解約の根拠規定は第16条であること、全員を守ることができないがフルタイムでやっている人に対価を払える環境をつくっていきたいなどと述べた。

組合は、組合からの質問の意図は、具体的に何日以下の稼働なら解約するという基準があるなら示してほしい、その基準を組合に言えないのであれば、その理由は何かと再度質問した。

これに対し、Y 8 部長は、「知りたいって、要望があるのはわかりますけれども、要望どおりに必ずしもお答えできるとは限りません。」と答えた。

X 2 が、人員を削減しなければならないときには、営業成績等の具体的な説明をすべきであり、説明義務はないなどとして労働委員会や

裁判になってしまうもめ事は慎むべきであると発言すると、Y3担当部長は、それは脅迫じみている、会社は、顧客からの苦情も含め当社のサービスにふさわしい人に仕事を発注したいと述べた。X2が、自分へのクレームは一切なく、クオリティミーティングの成績もいい方ではないかと言うと、Y4担当部長は「ほどほどよりちょっと高いくらい」と発言した。

そして、組合が、X2の稼働の仕方が会社の定めた稼働の仕方を無視したことなのかと問うと、会社は、会社から何時間以上働いてくれというオーダーを出したことはない、また、「X2さん個人に仕事を押し付けることは一切しない。」「X2さんが働けなかったら他の人にいだけ・・・」、「X2さんの・・・稼働スタイルがヤバイよってことは申し上げるつもりはないですよ。」と答えた。

② 「X5の解約」についてのやり取り

X5の解約について、会社は、組合からの質問に対し、X5は7年間で6回の事故を起こしていると回答し、「事故が多いから、これ以上の契約の継続は難しいと、いうふうに判断した次第です。1個1個の事故の内容、当然事故報告書あがっていますんで、内容は見えています。」、また、更なる説明が必要と判断したときには説明すると述べ、X5は、会社に、2月に内容証明郵便で書面を2回送っているのをそれを精査して、今後も説明責任を果たしてもらいたいと述べた。

【甲326、2審22頁】

- (4) 11月4日、X2は、会社に宛てて、解約予告通知に同意しないこと、就労の意思があるが職場の混乱を回避するため自宅に待機する旨記載した通知書を、ファクシミリ及び郵送で提出した。

結局、X2は、11月5日付けで契約解除とされた。

【甲203】

- (5) 本件不当労働行為救済申立て（22不116号事件）

22年12月1日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

8 組合員の契約更新に関する組合の申入れ

23年5月23日、組合は、会社に対し、「5月末から開始するクオリティミーティングに伴う契約の更新を含め、契約に関して」、「1.会社は、具体的・合理的理由の無い契約の解除を行わないこと。」、「2.会社は組合活動に対する報復人事としての契約解除を行わないこと。」、「3.会社は、反復更新をしている場合、契約更新への期待権を認めること。」とする内容の申入れを、文書で行った。

【甲311】

9 X3及びX1に対する契約不更新及び団体交渉

(1) X3に対する契約不更新通知までの経緯

X3は、前記5(3)②のとおり、22年7月7日に契約を締結した際、次年度の試験は契約期間内に行われる旨の説明を受けていたが、会社から試験日程の連絡がなかったため、23年7月4日に新橋営業所のY11所長に問い合わせたところ、Y11所長は「話はきていない。調べておきます。」と返答した。7月12日の夕刻、X3は、一日の業務を終えて営業所に戻り、Y11所長に試験の日程について確認したが、Y11所長は、承知していないとの回答であった。このため、会社の業務課に電話をかけたところ、この電話に対応したY6社員は、承知していないと回答した。

X3が、7月15日に業務課に問合せの電話をしたところ、Y6社員は、翌週の試験日程にX3の予定は入っていない旨を答え、同月21日にX3が業務課にかけた電話には、Y5 業務部長が出て、予定表がないので確認して連絡すると述べ、同月25日にX3がかけた電話では、Y9社員が直ちには確認できないと述べ、同月26日にかけた電話では、Y6社員が確認して同日中にX3に連絡すると答えたが、その際に約束された時間までにX3に対する電話がなかった。このため、X3は、同日中に再度会社に電話をかけたが、電話に出た社員は、Y6社員は席にいないので翌日午前中に連絡すると返答した。

7月28日、Y3担当部長は、新橋営業所に電話し、X3に対し、契約期間は満了となり、会社としては更新する意思がないこと、及びX3への貸与備品等は会社に返すよう告げた。ちなみに、X3に対する不更新理由についての説明はなかった。

(2) 8月1日付団体交渉申入れ

8月1日付「団体交渉申入書」及び同日付「通知書」で、組合は、会社に対し、①組合員であるメッセンジャーの解約撤回・現場復帰（X9、X10、X11、X12、X13、X14、X3）、②労働契約法上の不利益変更と契約書、③試験、及び④その他を協議事項とする団体交渉を申し入れた。

(3) 要求書提出

8月1日、組合は、会社に対し、上記(2)の団体交渉申入れの主旨は、要旨下記①及び②のとおりであること、また、組合の「中心的役割は会社との労働条件・環境の維持改善を図ること」であり、団体交渉で「不完全な契約書を根拠とする現在の契約の在り方・契約更新制度・契約書内容の改廃をはじめとしたその他諸々の諸問題、配送員の配送方法等に関する事項を含む、労使双方でシステム全体の見直しを行う」ことによって「労使関係・環境改善へ向けた積極的交渉を望む」との記載のある同日付「要求書」を提出した。

① 申入事項「労働契約法上の不利益変更と契約書」につき、会社は、契約形態として個人事業主で請負契約と定義しているが、請負契約に更新制度は本来不要であり、重要な契約条項について事前の協議及び交渉がなされておらず、会社都合の一方的な契約条件がまとめられた契約書を用いて様々な不当行為が行われている。会社は、「業務委託契約書」を改廃し、労使双方の合意を条件とした新たな契約書を策定し、履行すること。

② 申入事項「試験」につき、契約期間の満了順に試験や契約更新が行われておらず、試験を受けられない配送員や、受験が困難な日程で突然連絡が入る配送員がおり、作意が見え透いている。また、受験できない理由についての会社の説明は毎回異なるなど、無責任なものとなっている。会社は、全配送員に対し、余裕をもったスケジュールを事前通達し、公正な試験を行うこと。

(4) 団体交渉（23年8月18日）

8月18日、ソクハイサポートセンター内の研修室で団体交渉が開催された。会社側出席者は、Y2取締役（当時は専務取締役）、Y3担当部長、Y4担当部長（当時は業務部教育担当部長）、業務部メール課課長 Y10、業務部メール課クイック係係長 Y12 であり、組合側出席者は、X8、X1、X2、X3であった。

① 「メッセージの解約撤回・現場復帰」についてのやり取り

X1が会社に、契約が解除されたメッセージの組合員X9と同X10について、どのように通知したかを質問したところ、会社は、本人に口頭で直接通知し、本人も「まあ仕方ないね、ということだった。」、本人も同意して解約に至ったと回答した。X2は、本人は納得していないので今回の申入れになったと述べ、組合員から聴き取った経緯と、会社の上記回答とは異なる旨を指摘した。会社は、会社の総意であると述べた。

② 「労働契約法上の不利益変更と契約書」についてのやり取り

X1は、続いて、会社に、組合員X11、同X12、同X13及び同X3が、契約期間満了であると会社からの電話で伝えられているが、契約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解釈かと質問した。Y2取締役は、「契約するかしないかってのは、双方の意思で決まることですから、うちの会社で契約する意思がないってことですから、特段何の問題もないんじゃないですか。」、「契約する意思がないから契約しなかった、それだけです。」と答えた。X1が「契約更新する意思がないという方は、何でその意思がないのか。」と尋ねると、Y2取締役は「更新するという言葉ふさわしいと思っていないですから。」、「（契約期間は）別にこれ一か月だって、半年だって良い訳で。」と答えた。

③ 「試験」についてのやり取り

X1は、X3の契約がなぜ更新されなかったのか、試験を受けることもできなかったのかと、質問した。Y2取締役は、「要するに契約に値

しないという風に判断したわけです。」と述べた。これに対し、X3は、「自分6年間働いて、ノークレームで、営業情報もたぶん営業所で一、二を争う、ま、少なくとも三位を争うぐらいは、の枚数を出しているんですけど、この二点は全く加味されなかった・・・再契約するとき。」と発言した。すると、Y2取締役が、「他にもいろんな要因ありますから。」と言ったため、X3が、「ぜひ教えてください。」と乞うたが、Y2取締役は、「この席では話すつもりはありません。」「契約が満了だから、とただそれだけです。」「それは会社の経営の、あのう内容にも関わることなんで、あえてこの席では言いません。それだけです。」「それ以上ここで話すことではないと思いますので、話はやめさせていただきます。」として答えず、試験を受けさせなかったことについても、「会社の意思が正確に伝わらないというやり方は好まないと思ってるんで、契約しない人は最初っからもう、試験・・・を受けないでください、ということをやってるまでですから、かえってわかりやすいと思いますよ。」と述べた。

X1は、本件業務委託契約第18条で「本契約に定めなき事項、または本契約の解釈について疑義が生じた場合は、甲乙相互に協議のうえ解決することとする。」と定められているが、組合とはともかく、個人とは協議をしているのかと質問した。会社は、協議していると答えたが、X3が、会社の業務担当に電話をしているが協議はされていない、また、X2も、所長に言ったが会社は話す気がないと言った、などの指摘をした。会社は、文書で18条に関して記載して会社に出せば、それなりの回答はする、この件は労働委員会にあがっているからいいのではないかと発言したが、組合は、それは団体交渉で解決できなかったからであって、この場で協議すればいい、と主張した。結局、会社は、「うちの会社の考えとして」、「契約する意思がないんで、・・・そこについて協議して、解決できるっていう話にはならないでしょ。」と述べるにとどまった。

X1は、X1自身の業務について、前週からスケジュール表を渡されておらず、スケジュールを組んでいただけるのかどうかと質問した。

これについて、Y 2 取締役は、8月31日をもってX 1との契約を終了する予定になっていると告げた。X 1が、個別に会社に書面なりメールなりで説明を申し込めば、はっきり答えていただけるんですね、と確認すると、Y 2 取締役は「うん。そうですね。はい。」と応じた。

【甲321、1審6頁、2審22頁】

- (5) 8月18日、X 3は、会社に対し、「再契約されない」ことについて、具体的かつ合理的理由を8月25日までに文書で回答するよう求めるとする「要求書」を提出した。しかし、この要求書に対する会社の回答はなかった。

また、X 3は、「私、X 3は本年7月31日をもって契約期間満了となることから、契約の存続とソクハイ配送技能認定試験の受験を求め続けていましたが、受け入れられることなく契約の不更新となりました。」「不更新に関する具体的・合理的理由はなく、正当事由にはあたらず、私は同意しないことを通知します。」「尚、私は8月1日より、職場の混乱を回避するため自宅にて待機します。」と記載した9月1日付「通知書」を会社に提出した。

なお、前記(1)(4)のとおり、X 3の契約不更新の理由について、会社から同人に対する説明は契約不更新の前及び団体交渉時には一切なかったが、会社は、前記3の地位確認等訴訟及び本件審査手続において、同人の稼働予定日の直前に変更が多かったこと（後記11(2)）を、その理由として挙げている。ちなみに、顧客から、X 3についての苦情が出されたことはなかった。

【甲307、甲308、1審6・43頁、2審26頁】

- (6) 8月23日、X 1は、会社に対し、「再契約されない」ことについての具体的・合理的理由を8月29日までに文書で回答するよう求めるとする「要求書」を提出した。しかし、この要求書に対する会社の回答はなかった。

また、X 1は、「私、X 1は本年8月31日をもって契約期間満了となることから、契約の存続とソクハイ配送技能認定試験の受験を求め続けていましたが、受け入れられることなく契約の不更新となりました。」、

「不更新に関する具体的・合理的理由はなく、正当事由にはあたらず、私は同意しないことを通知します。」「尚、私は9月1日より、職場の混乱を回避するため自宅にて待機します。」と記載した9月1日付「通知書」を会社に提出した。

結局、X1が、会社から契約不更新の理由について説明をされたことはなかった。ちなみに、顧客から、X1についての苦情が出されたことはなかった。

【甲309、甲310、1審7・21頁、2審26頁】

(7) 本件不当労働行為救済申立て（23不98号事件）

23年10月17日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

10 メッセージャー数の推移について

(1) 会社は、地位確認等訴訟及び本件審査手続において、本件契約不更新の背景として、即配便の受注件数の減少とこれに伴う契約メッセージャー数の減少を挙げている。

(2) メッセージャー即配便の受注件数の推移

会社におけるメッセージャー即配便事業は、18年度までは順調に推移していたが、19年度には前年度よりも受注件数が減少し、その後、20年の急激な景気悪化の影響を受け、また、ブロードバンド化、スキャナーの機能向上、電子データ作成が容易になったことなどから、書類の配送が中心となるメッセージャー即配便の受注件数は減少した。受注件数の推移をみると、18年度は39万975件、19年度は37万4854件、20年度は26万8812件、21年度は19万1318件、22年度は16万8580件であり、18年度と22年度を比較すると、半分以下の水準に減少した。

【乙204、乙307、2審8-9頁】

(3) 契約メッセージャー数の推移

18年度ないし19年度当時、会社と契約するメッセージャーの数は180名台であったが、上記(2)のとおり受注件数が大幅に減少し、会社がメッセージャー全員に対して十分な量の仕事を発注することが困難な状況となった。このため、会社は、メッセージャー契約者数を業務量に見合った

水準とする方針をとり、メッセージャーの数は、20年3月時点で180名であったが、21年3月は140名、22年3月は102名、23年3月は85名となった。

【乙204、2審8-9頁】

11 メッセージャーの稼働状況について

(1) メッセージャーの稼働予定及び変更

メッセージャー即配便は、祝日を除く月曜日から金曜日までの午前9時から午後8時30分までを営業時間帯としているところ、メッセージャーは、各自の稼働日及び稼働時間帯について、前月20日までに所属する営業所の所長に申告することになっており、各営業所の所長は、「稼働予定表」をパソコンに入力し、メールで業務課に送信する。

会社は、メッセージャーからの稼働日及び稼働時間帯の変更申告があればこれを受け付けている。所長は、稼働予定の変更や追加の申出をメッセージャーから受けたときは、翌営業日までに「稼働予定表」を更新して業務課にメールで送信する。当日や前日の変更申告で所長が「稼働予定表」を更新できないときは、電話や携帯メールなどにより、会社の業務課に連絡する。

会社は、上記メッセージャーからの稼働変更の申出を拒否することはないが、稼働直前の変更の場合、新たな配送員の確保が難しくなることから、メッセージャーに対し、変更は早期に申告することや、月曜日や金曜日等は繁忙日に当たるので、これらの稼働について会社に協力することを要請していた。

【乙307、2審15-16頁】

(2) X3の稼働状況

会社は、X3との契約関係を23年7月31日までの契約期間をもって終了するとしたが、同人と会社との契約期間中の同年1月から6月までの間に、同人の稼働予定が変更されたのは22件であった。

X3の22年8月から23年7月までの1年間の業務委託契約期間中では、同人が稼働予定の変更を行った件数は41件、このうち稼働予定日の前々営業日以降に稼働予定の変更を申し出た件数は31件であった。

X 3 が、月曜日（月曜日が祝日の場合は火曜日）、金曜日（金曜日が祝日の場合は木曜日）等の繁忙日（以下「繁忙日」という。）の稼働予定を変更した件数は15件であり、このうち、稼働予定日の前々営業日以降に稼働予定を変更した件数は12件であった。

上記稼働予定の変更41件のうち、終日休んだのは5件で、その理由は本人の体調不良と子どもの看病であり、また、これらのうち当日に休みを申し出たのは4件であった。X 3 の稼働予定変更の理由は、労働委員会及び別件行政訴訟への出席や組合活動のためのものがあり、いずれも稼働時間を遅らせるか早上市したものであったとされる。ちなみに、これらの労働委員会の審査期日及び裁判所での審理期日の次回予定日時は、いずれも当該期日の1か月以上前に決まっていた（下記(3)も同様）。

【乙304、乙306、乙307、1審43-51頁、2審16-17頁】

(3) X 1 の稼働状況

会社は、X 1 との契約関係を23年8月31日までの契約期間をもって終了するとしたが、同人との契約期間中の同年1月から6月までの間に、同人の稼働予定が変更されたのは、13ないし14件であった。

X 1 の22年9月から23年8月までの1年間の業務委託契約期間中、同人が稼働予定の変更を行った件数は32件、このうち稼働予定日の前々営業日以降に稼働予定の変更を申し出た件数は23件であった。

X 1 が、繁忙日の稼働予定を変更した件数は11件であり、このうち、稼働予定日の前々営業日以降に稼働予定を変更した件数は9件であった。

なお、X 1 の上記繁忙日における変更11件のうち3件は、22年9月9日に通勤途上に事故に遭い、怪我のために稼働予定の当日に休みを申し出たり、病院での受診のために時間変更を申し出たものであり、繁忙日8件を含む稼働予定変更28件の変更理由は、団体交渉、労働委員会審査期日への出席、審査手続の準備、別件行政訴訟への出頭や打合せのためによるものであり、終日未稼働の1件（非繁忙日に当たる稼働予定日を、稼働予定日の6日前に変更を申し出たもの）以外は、いずれも稼働時間を遅らせるか早上がりしたものであった。

【甲320、乙305、乙306、乙307、1審9-14頁、2審17頁】

- (4) X 1 及び X 3 は、稼働状況に関し、会社から直接、あるいは営業所長を通じて、稼働予定の変更が多いことについて、特段の注意等を受けたことはなかった。

【甲320、1審7・44・51頁】

12 メッセンジャーの契約更新状況

- (1) 会社では、業務委託契約期間満了に伴うメッセンジャーとの契約更新について、業務部業務課が、配車係や営業所長に必要な応じて意見等を聴取し検討している。その際、会社は、当該メッセンジャーとの契約期間中の稼働に関する一切の事情を斟酌し、契約期間満了時には、契約を更新することが適当であると考えたメッセンジャーに対してのみクオリティミーティングの案内を行い、契約の更新を考えていないメッセンジャーに対してはクオリティミーティングの案内を行っていない。

(2) 契約を更新したメッセンジャーの稼働状況

- ① 23年6月から9月にかけて、会社との1年間の業務委託契約期間を満了する者は66名おり、このうち、期間満了後に会社との契約を更新したメッセンジャー数は、48名であった。
- ② 23年1月から同年6月までの6か月間における、上記①中、契約が更新されたメッセンジャーの稼働予定の変更件数は、0件から6件の範囲にあり、平均件数は約2.15件であった。

(3) 契約を更新しなかったメッセンジャーの稼働状況

- ① 会社は、23年6月から9月にかけて契約期間満了を迎えるメッセンジャーのうち、X 3 及び X 1 を含む18名とは契約を更新しなかった。
- ② 会社が契約不更新を決めた個々の理由は、表のとおりである。

23年1月から同年6月までの6か月間についての稼働予定の変更件数多数を理由に契約不更新とされたものは、X 3 及び X 1 以外に、A、B、F、Gの4名であった。

また、Oは依頼事項への非協力的姿勢を理由として、M及びPは稼働日数・時間数が限定的であることを理由として、いずれも23年9月30日をもって契約不更新とされている。

		契約満了時期	契約不更新の主な理由
1	A	23年6月30日	稼働予定の変更多数 (23年1～6月16件)
2	B	23年6月30日	稼働予定の変更多数 (23年1～6月10件)
3	C	23年6月30日	顧客からのクレーム多数
4	D	23年6月30日	稼働予定の不順守
5	E	23年6月30日	顧客接遇不良
6	F	23年7月31日	稼働予定の変更多数 (23年1～6月34件)
7	G	23年7月31日	稼働予定の変更多数 (23年1～6月38件)
8	X 3	23年7月31日	稼働予定の変更多数 (23年1～6月22件)
9	X 1	23年8月31日	稼働予定の変更多数 (23年1～6月13ないし14件)
10	H	23年8月31日	配車係に対するクレーム多数
11	I	23年8月31日	稼働予定の不順守
12	J	23年8月31日	音信不通
13	K	23年8月31日	稼働予定の不順守
14	L	23年9月30日	長期間稼働実績なし
15	M	23年9月30日	稼働日数・時間数が限定的
16	N	23年9月30日	年齢による体力的問題
17	O	23年9月30日	依頼事項への非協力的姿勢
18	P	23年9月30日	稼働日数・時間数が限定的

【乙303、乙304、乙305、乙306、乙307、乙314、2審18頁】

13 防犯監視カメラの設置

会社は、22年1月から3月にかけて、バイク便及び自転車便の各営業所に、順次、防犯監視カメラを設置した。防犯監視カメラは、営業所の出入

口を撮影対象範囲とするように設置されており、飯田橋営業所については、出入口用の引戸を撮影対象範囲としつつ、室内が全体的に撮影できるよう、設置されていた。

【甲337、乙4、乙5、乙307、1審45-46・51-55頁、2審23-24・51-52頁】

第3 判 断

1 メッセンジャーの労組法上の労働者性について

本件申立時において、組合と会社との間では、メッセンジャーが労組法上の労働者に当たるか否かが争われていた（第2.3(2)）が、メッセンジャーは労組法上の労働者に当たるとの東京地裁平成22年（行ウ）第433号事件の24年11月15日付判決が確定し（同(2)③）、これを受けて、会社は、本件第19回調査期日（同年12月18日）において、メッセンジャーが労組法上の労働者に当たることについては争わないと明言した。

以下、メッセンジャーが労組法上の労働者に当たることを前提に、不当労働行為の存否について検討する。

2 団体交渉について

(1) 申立人組合の主張

① 22年2月25日に行われた団体交渉は、組合との関係においては会社に応諾義務がないなどとして行われたもので、協議として成り立っていなかった。組合が会社に協議を申し入れた運送請負契約の解除については、会社と契約を結んでいる他のメッセンジャーにも同様の判断が及ぶ可能性があるため、解約事由の説明を会社に求め、協議に臨んだものだが、会社からは、契約者個人に失礼になるとして具体的な説明は一切なされず、また、「（解約理由を）20日前に予告するに当たっては特段その理由はない。」と発言するなど、不誠実なものであった。

② 22年10月25日に行われた団体交渉では、解約されたX5も同席の上で解約事由についての説明を求めたが、同人の稼働中に起きた事故が7年間で6件というのみであった。また、会社は不況を解約理由に挙げていたが、X2の解約がこの時点で特別かつ単発で行われたことは間違いなく、そのことについて具体的合理的な説明はなかった。組合は、X2の解約の理由及び基準について質問したが、会社の回答は、

「会社としては言う必要がないと考えているから」と述べるのみであった。会社側出席者のY8部長が契約書の内容すら把握せずに団体交渉に出席していたように、組合が問題とすることについて、会社は労使間での解決に向けた材料も用意せず、不誠実な交渉であることは明白である。

- ③ 23年8月18日の団体交渉も不誠実な内容で、事前に会社に出した要求書に対する具体的な説明はなかった。組合員X9及び同X10に対する解約について本人が同意の上かとの組合の質問に対し、会社は「そうです。」と答え、契約するかしないかは双方の意思であるとしたが、解約や契約不更新となった者は不同意通知書を送付したことから、事実とは異なっており、会社は、会社の一方的な意思で契約の継続を打ち切ったものである。また、会社は、「契約更新制度はない」と契約書の規定と異なる発言をし、「全てトータルで考えて」と述べて具体的な説明は一切しないなど、団体交渉の趣旨を無視している。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、いずれの交渉においても、誠実に対応してきた。

- ① 22年2月25日の団体交渉の場では、労組法の団体交渉の枠にこだわることなく、組合との意見交換の場を設けるべく協議に応じ、4名のメッセンジャーに解約通知をした経緯については、メッセンジャー即配便の受注件数自体が激減した状況下において同サービスの向上に理解を示し、配送業務に真摯に取り組むメッセンジャーに対して発注する配送業務の件数を確保する目的を有していることを説明した。また、労災保険が適用された事例について組合側から指摘があった際にも、会社側で労災申請が却下になった事例も存在することを指摘し、組合側もその事実を認識していることを認めていた。さらに、防犯監視カメラの設置目的を説明するなどして回答した。
- ② 22年10月25日の団体交渉では、X2への解約撤回に関する協議事項について、稼動が少ないことを人選の理由としたことを示し、また、人選に当たり受託者として相応しいか否かを総合的に判断していることを示している。組合は、具体的に稼動が何日以下であれば解約され

るのかという点について回答を求めていたとも思われるが、会社は、受託者としてふさわしいか否かを総合的に判断して人選をしており、契約維持のための分水嶺となる稼働日数や時間数というものがあるわけではないことを説明しているのであって、何ら説明不足の点はない。

また、解約対象者としてX5を人選した理由についても十分な説明をしている。

- ③ 23年8月18日の団体交渉について、組合側から、期間満了によって契約が終了したメッセージャーとの間で契約を更新しなかった理由について質問がなされた。会社は、メッセージャーの稼働についての諸事情を総合的に検討して、そのメッセージャーと再度契約をすべきか否かを判断していたことから、交渉の席上でも、「全て全体トータルで考えて」契約の更新の判断をしていると説明した。契約を更新しなかった個々のメッセージャーごとの具体的な理由については、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り、説明する必要はないと考え、説明しなかった。メッセージャーら配送員との間での業務委託契約に期間の定めを設ける理由についての質問に対しては、「会社の方向性を考えたうえで、あくまでも品質を維持するため、最適な方法を考えようということ」期間の定めを設けた業務委託契約書を配送員との間で取り交わしてきたことを説明した。

(3) 当委員会の判断

- ① 3回の団体交渉の申入事項は、22年2月25日の団体交渉については「人員削減及び経費削減」、「労災保険」等（第2.4(2)(3)）、同年10月25日の団体交渉については「X2の解約予告」及び「X5の解約」（同7(2)(3)）、23年8月18日の団体交渉については「メッセージャーの解約撤回・現場復帰」、「労働契約法上の不利益変更と契約書」及び「試験」（同9(2)(4)）であり、いずれも組合員であるメッセージャーの待遇に関わる申入れであったといえる。

メッセージャーは労組法上の「労働者」に該当するのであるから、その待遇に関わる事項は義務的団体交渉事項に当たり、会社は、団体交渉において、上記申入れに対して誠実に応ずる義務がある。

組合は、上記申入事項のうち、メッセージャーとの契約を途中で解除した理由、あるいは、契約期間満了後に更新拒否をした理由の説明に関して、会社の団体交渉における対応は不誠実であったと主張しているので、以下、その点に関し不誠実な点があったか否かを判断する。

② 22年2月25日の団体交渉について

ア 組合は、2月5日に会社が組合員X5らに対して通知した、運送請負契約の同月28日付解約予告通知（第2.4(1)）について、同月13日、「人員削減・経費削減」等を議題とする団体交渉を会社に申し入れ（同(2)）、同月25日、団体交渉が開催された（同(3)）。

当時、会社は、メッセージャーとの間で、契約期間の定めのない「運送請負契約」を締結していた（第2.5(1)①③）ところであり、組合は、他のメッセージャーにも契約解除が及ぶ可能性があると考え、解約事由の説明を会社に求めるべく協議に臨んだとしている（第3.2(1)①）。

イ 会社は、2月25日の団体交渉において、メッセージャーとの契約を解除した理由として、配送受注件数については「みなさん方いわゆる下請事業者ってことに当たるわけで、で、まあ御存知のとおり仕事あいかかわらず増えない。」「売上げが減ってく中で当然あの優良の下請事業者を残して、ということでやるのは、ま、会社として当然なのかな。」と述べたのみであり、解約対象となったメッセージャーの人選理由については、「人選についてどういう基準なんだっていう話になれば多分この3名は『あ、そんな感じなのかな』っていうのはわかりますよね。わかんないですか。」と抽象的に述べたにとどまり（第2.4(3)①）、受注件数の経過や業務量変化とメッセージャーの確保に係る会社方針、解約対象者の選定基準等については、ほとんど説明していないことが認められる。

さらに、実際に解約されたメッセージャーについて、組合が会社に対し、病欠が問題なのか、あるいは出勤率が悪いことなのか、と具体的に質問しているにもかかわらず、会社は、「総合的に判断」して「問題のある事業者さん」とするのみで、結局、その人選理由に

ついて「話はしていないですよ、で、する意思もないです。」としており、組合の質問には答える意思のないことを明言し（第2.4(3)①）、個別の解約理由についての説明は、一切なかった。

また、会社が、解約の根拠としている運送請負契約書の規定についても、「要は仕事が少なくなっちゃったら、もう、おたく使っていくことできませんっていうことを20日前に予告するに当たっては特段その理由ってのは無い」との見解を述べて、20日前の予告とは何なのかとの組合の質問に対しては、「いや、それはそもそも皆さんそれ（契約書を）見て契約してるわけですから。」（第2.4(3)①）として、その主張の根拠である「本契約書内容の変更・解約には、20日間の予告期間を要するものとする。」との運送請負契約第12条（同5(1)③ア）を組合に示すことすらしなかった。

そして、会社は、「下請事業者に対する解約理由の説明義務はない」との見解を示している（第2.4(3)①）。

ウ 会社は、解約通知の経緯について説明したと主張するが、上記のとおり、この日の団体交渉において、会社が受注件数の推移を数値で示し、業務量の変化に係る会社の方針について組合に説明するなどして、メッセージャーに解約通知をするに至った経緯を具体的に説明したなどの事実は、一切認められない。

むしろ、会社は、メッセージャーや組合に対して解約理由の説明は必要ないとの会社の方針を繰り返すのみで、組合の訴えには耳を傾けようとせず、人員の削減についても、メッセージャーの配送に関する評価基準や解約対象者の選定基準等、組合との協議に必要な情報も開示しないままであったことが認められる。

③ 22年10月25日の団体交渉について

ア 2月20日、X5らは、会社に対し、28日付解約には同意しない旨を会社に通知し（第2.4(1)）、同月25日、上記②の団体交渉が開催されたが、ここでも会社からの回答はないまま、結局、同人らと会社との運送請負契約は、同月28日をもって解除された（同(4)）。

6月以降、会社は、メッセージャーとの間で契約期間の定めのある

る業務委託契約を取り交わすようになった（第2.5(1)①②）。

8月10日、X2は、会社と業務委託契約を締結したが（第2.5(2)③）、10月4日付「解約予告通知書」を送付（同7(1)）されたため、10月8日及び12日、会社に対し、「可能であるならば問題点を改善し、解約を回避したい。」として面談を申し出るなどしたが、何ら回答はなかった（同7(1)）。

10月8日、組合は、会社に対し、X2への解約予告撤回及び上記X5への契約解除等を議題とする団体交渉を申し入れ（第2.7(2)）、同月25日、団体交渉が開催された（同(3)）。

イ 10月25日の団体交渉について、会社は、X2の稼働が少ないことが人選理由であり、総合的な判断の結果であることを示したと主張するが、組合がX2の解約撤回を要求したことに対して「(撤回は)ごさいません。」、解約理由については「お答え致しかねます。」としか答えていない（第2.7(3)①）。

また、組合は、会社が「たくさん稼働されている方(に)、お金を多く払ってあげたい。」と発言したことに対して、稼働が少ないことが解約理由であるならば稼働日数の基準を示すよう会社に求め、基準を示すことができないならば示すことができない理由は何かとなどと繰り返し質問しているが、会社の回答は、「知りたいって、要望があるのはわかりますけれども、要望どおりに必ずしもお答えできるとは限りません。」として、これらの質問にも一切答えていないことが認められる。また、組合は、なぜX2一人にだけ解約予告通知書が届いているのかも質問したが、これに対する回答もなかった（第2.7(3)①）。

さらに、会社は、顧客からの苦情も含めふさわしい人に仕事を発注したいと述べる一方で、X2に対するクレームやクオリティミニングの成績は契約解除の理由ではないことを示唆するにとどまっている（第2.7(3)①）。

ウ 一方、X5に対する解約に関しては、会社は、組合からの質問に対し、同人には事故が多かったことが理由であると具体的に説明し、

かつ、更なる説明が必要と判断したときは説明する旨を回答している（第2.7(3)②）ことが認められる。

エ 以上のとおり、会社は、X5に対する解約については一定の説明を行っているが、X2との業務委託契約を、契約期間の途中で解除しようとする事については、組合からの要求や質問には一切回答していないことが認められる。

④ 23年8月18日の団体交渉について

ア 業務委託契約の契約期間満了時、会社は、契約を更新しようとするメッセージャーに対してのみクオリティミーティングの案内をし、契約の更新を考えていないメッセージャーには同案内を行わなかった（第2.12(1)）。X3の業務委託契約の契約期間は、22年8月1日から23年7月31日までであった（第2.5(3)②）が、同人には試験日程についての連絡がなかったため、同人は、23年7月に数度にわたり会社に問い合わせた（同9(1)）。しかし、同月28日まで会社からの回答はなく、X3は、同月31日をもって契約終了とされた（第2.5(3)③、同9(1)）。

8月1日、組合は、会社に対し、組合員に対する契約解除の撤回、試験の公正な実施と契約更新を求めて、団体交渉を申し入れ（第2.9(2)(3)）、同月18日、団体交渉が開催された（同(4)）。

イ 会社は、23年8月18日の団体交渉において、契約更新についてはトータルで考えて判断していると説明し、また、個々のメッセージャーの不更新の具体的な理由は経営判断の問題であり、説明する必要はないと考え、説明しなかったと主張する。

ウ しかし、同日の団体交渉において、会社が組合に対して行った説明とは、「契約する意思がないから契約しなかった、それだけです。」（第2.9(4)②）というものであり、また、X3が試験を受けることができなかった理由についても、「この席では話すつもりはありません。」、「契約が満了だから、とただそれだけです。」、「それは会社の経営の、あとう内容にも関わる事なんで、あえてこの席では言いません。それだけです。」、「それ以上ここで話すことではないと思

いますので、話はやめさせていただきます。」と繰り返していたことが認められる（同③）。

エ 個々のメッセージの契約不更新の具体的な理由は、経営判断の問題であるばかりでなく、組合員の待遇に直接関係するものであって、会社は、組合員との契約を不更新と判断したことについて、その根拠を具体的に説明し、組合が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない。しかし、会社の上記回答は、説明ともいえない、常に結論だけを述べるものにすぎず、極めて不十分なものであった。

⑤ 上記②ないし④で検討したとおり、組合が会社に申し入れた、メッセージと会社との契約の解除及び不更新に関する事項について、22年2月25日、同年10月25日及び23年8月18日の団体交渉における会社の対応は、いずれも明らかに不誠実なものであったと評価せざるを得ない。

3 X2に対する契約解除について

(1) 申立人組合の主張

X2は、自らが申請した稼働時間や休みの申請を意図的に破るようなことはなかった。

会社は、X2に対する解雇理由として、本件審査手続において新たに同人の稼働実績を主張しているが、同人は過去にそのような文言を聞いたことも、そのような評価制度があることも知らされていない。会社は、22年2月25日の団体交渉で「歩合制なので配送員の人数の多寡で会社の収益に影響が出ることはない。」と発言しており、メッセージの稼働時間数や稼働日数を理由とする契約解除はできない。

また、会社は、X2に対する解約の理由に、同人の「非協力的な姿勢」として、配車係に対して理由のない苦情を述べたことを挙げているが、いつのどのような苦情が理由のない苦情というのか、その内容は明らかにされていない。

X2は、X4前委員長の解任解約問題を取り扱った東京都労働委員会をはじめ、執行委員就任後には、中労委の審査期日、X4の地位確認訴

訟の審理期日、22年2月、同年10月及び23年8月に行なわれた団体交渉に執行委員として全て出席し、また、会社に対し、問題点の追及やメッセージの現場の率直な感情など、積極的な発言を繰り返していた。

例えば、X2は配車係の手配ミスがあると、手配される仕事の裁量権をもたないメッセージャーにとっては結果的に本来手配されるべきであったであろう仕事よりも割安の仕事を手配されるような状況が起きてしまうので、その点を注意して欲しい旨を伝える電話をしていた。

会社は、X2を組合幹部と認識した上で、同人に対して合理的理由のない解雇を行っていることを併せ考えれば、同人の解雇は、同人の組合活動故の不利益取扱いである。

(2) 被申立人会社の主張

メッセージャー即配便の業績は、18年度までは順調に推移していたが、19年度以降受注件数が減少し、18年度と22年度とを比較すると、半分以下の水準にまで減少した。このような状況が続いた場合、受託件数の減少に伴う報酬額の減少に耐えかねて、メッセージャーを廃業したり、他の配送事業者と契約したりすることも懸念される状況になり、会社のサービスの質が低下し、顧客からの注文がより一層減少することが予想されたため、会社は、メッセージャーの削減の一環として、会社の配送に対して非協力的な姿勢が見られる者や稼働が少ない者を対象として解約を行っていった。

その一例として、22年2月28日付けでX5、X6及びX7らのメッセージャーとの運送請負契約を解除し、また、22年11月5日付けでX2との業務委託契約を解除した。上記メッセージャーらは、稼働状況に問題があった者、メッセージャー即配便に対する理解や協力姿勢が不十分であると考えられた者、稼働実績が少なかった者などである。X2の解約予告通知以前の4か月間（22年6月から9月）の報酬額は、メッセージャー全体の平均のおおむね6割程度にしか達していなかった。

また、X2には、仕事の発注に関して配車係に対する理由のない苦情を業務時間中の配車係に対してひん繁に申し出るなど、メッセージャー即配便に対する理解の欠如や非協力的姿勢が多々見受けられた。仮に、

配車係による配車業務に何か問題があると考えたとしても、営業時間終了後に申し出れば、会社としても配車業務に影響を及ぼすことなく対応することが可能である。しかるに、X 2 は配車業務に対してそのような配慮をすることなく営業時間中に電話での苦情の申出を行っていた。

会社が、X 2 との契約を解除することにしたのは以上の理由によるものであって、同人が組合員であることや X 2 の組合活動は一切関係がない。

(3) 当委員会の判断

① X 2 は、契約期間の定めのない運送請負契約（第 2.5(1)③）により、7 年半以上にわたって会社のメッセンジャーとして稼働していた（同(2)①）。

22年 8 月 10 日、X 2 は、同年 9 月 1 日から 23 年 8 月 31 日までの有期の契約期間を内容とする業務委託契約を会社と締結した（第 2.5(2)③）ところ、この契約を締結してからわずか 2 か月後、また、契約期間の開始からは約 1 か月後にすぎない、22 年 10 月 4 日付けで、会社から、同年 11 月 5 日をもって同契約を解除するとの通知を受けた（同 7(1)）。しかも、この時期において会社から契約を解除された者は、X 2 以外にはいなかった（第 2.7(3)①）。

X 2 は、会社に対し、8 月 10 日に上記契約を締結する際に、会社に気に入られない人は切られるのではないかなどと疑義を表明しており（第 2.5(2)③）、10 月 4 日付「解約予告通知書」を受領した直後の同月 8 日には会社に面談の申出を行い、さらに、12 日にも書面で解約理由の説明を求めたが、会社から同人に対する説明は一切なかった（第 2.7(1)）。

10 月 25 日の団体交渉においても、会社からは、解約理由については「お答え致しかねます。」との回答しか得られなかったものの、X 2 に対するクレームやクオリティミーティングの成績が理由ではないことが示唆された（第 2.7(3)①）。

② 契約解除当時の労使関係について

ア 会社が X 2 に対して契約解除を通知したのは、10 月 4 日付け（第

2.7(1) であるが、その当時、会社は、元飯田橋営業所長で組合の元執行委員長 X 4 に対する営業所長解任が不当労働行為であるなどとした中労委の 7 月 7 日付命令（同 3(2)②）を不服として、東京地裁に行政訴訟を提起（同③）するなど、組合と対立関係にあったことが認められる。また、組合は、3 月 15 日に、本件不当労働行為救済申立てを行っていた（第 2.4(5)）。

X 2 は、X 4 と同じ飯田橋営業所に所属し、19 年 1 月の組合発足時から組合に加入し、21 年 9 月から副執行委員長の地位にある（第 2.5(2)①）ことが認められ、また、X 2 は、当委員会や中労委の審査期日、X 4 の地位確認訴訟の審理期日及び本件団体交渉に出席していた（同）。

イ 団体交渉における会社の発言

22 年 2 月 25 日の団体交渉では、X 2 は、今後の見通しについて会社に質問しているが、これに対し、Y 2 取締役は、バイクライダーから「メッセンジャーの件どうなってますか？」、「組合と違ってどうなんですか？」、「自分達がメッセンジャーの仕事やりますからそんなこと（組合との関係）に労力割かないでもっと仕事とってきてくださいよ。」などと言われることがあり、今後リスクが高まるようであれば検討しなければいけないと考えている旨を発言していることが認められる（第 2.4(3)①）。Y 2 取締役のこの発言は、会社が組合との関係に労力を割くことは「リスク」であり、今後そのような「リスク」が高まれば、会社は組合員がそれまで従事してきた仕事をバイクライダーに振り替えることも考えるという意味に解し得るものであり、X 2 らの組合活動に対するけん制ともとれる内容である。

また、この団体交渉で、Y 2 取締役は、「少ない報酬額からお金かき集めて組合費出してるって話のなかで、小耳にはさんだんですけど、そのお金が適正に運用されていないで無くなっちゃった云々なんて話を聞くとですね、果たして何なのかなって思うところあるわけですよ。」、「組合費ね組合の委員長やなんかが何百万使っちゃったり、

そんな話を聞いてたりするとね、結局綺麗事言ってお金集めてなんか最初労働組合の先頭に立っていた人は結局集まった金でぬるま湯につかっちゃって。」と述べて（第2.4(3)③）、労働組合を批判しており、これらは、会社の組合嫌悪を推認させる発言であると評価せざるを得ない。

③ 契約解除理由について

会社は、X2の契約解除理由について、同人の稼働実績が少ないことと、会社からの依頼事項への非協力的姿勢を挙げている。

ア 契約解除の理由と解除の時期について

X2と同じく、稼働実績が少ない、あるいは、会社の依頼事項への非協力的姿勢があると会社に評価されていたメッセンジャーとしては、依頼事項への非協力的姿勢を理由に、23年9月30日をもって契約不更新とされたOが、また、稼働日数・時間数が限定的であることを理由に、同日をもって不更新とされたM及びPがいる（第2.12(3)②）ことが認められる。

しかし、O、M及びPは、契約期間の途中で契約を解除されることはなかったのであるから、稼働実績が少ない、あるいは、会社の依頼事項への非協力的姿勢があると会社に評価されていても契約期間満了時まで稼働できたメッセンジャーが、少なくとも複数名は存在していたといえることができる。

そうすると、X2のみが、契約期間がわずか1か月経過したばかりの時点で、稼働実績が少ないとか、会社の依頼事項への非協力的姿勢があるとの理由で契約解除の予告をされたことは極めて不自然であり、会社主張の契約解除理由を、そのまま信ずることはできないというべきである。

イ X2の稼働実績について

会社は、業績不振から稼働の少ないメッセンジャーとの契約を解除したと主張し、確かに、X2の契約解除前の期間における同人の稼働実績は、メッセンジャー全体の平均を下回っていた（第2.6(2)）。

ところで、会社は、22年10月25日の団体交渉で、稼働数と請負代

金との関係について触れている（第2.7(3)①）が、これは、会社がいわゆる出来高払制を採用しているため、メッセージャー数の多寡自体が会社の収益に直接影響するものはない旨を述べているものと解される。もっとも、会社は、メッセージャー契約者数を業務量に見合った水準にすることで（第2.10(3)）、各メッセージャーにおける稼働数を保障していきたいと考えていたとの事情も窺える。しかし、この時期に契約を解除したのはX2ただ1名（第2.7(3)①）であって、業績不振の改善のために契約を解除したとの会社主張もまた、極めて不自然なものであるといわざるを得ない。

ウ X2の非協力的姿勢について

ア) 会社は、X2が仕事の発注に関して配車係に対して苦情をひん繁に申し出たことを挙げ、これら非協力的な姿勢も、契約解除の理由であると主張し、同人の「非協力的な姿勢」の具体的な内容として、配車係に対する苦情を営業時間中に申し出ることを挙げている。そして、苦情を申し出るとしても、営業時間外にすべきところ、そのような配慮をしなかった点を問題としている。

イ) X2は、従前から、会社の配車係に電話で問い合わせをすることがあり（第2.6(1)）、22年2月25日の団体交渉では、メッセージャーが顧客や配車担当者との間でそごを来たすことがあると指摘する（同4(3)③）など、会社が行う配車について、積極的に発言していたことが認められる。配車係は、メッセージャーに個々の配送業務の報酬額（メッセージャーとの個別契約金額）を伝えているところ（第2.2）、X2や組合が会社に求めていたのは、配車係のメッセージャーに対する仕事の振り方について、会社とメッセージャーが意見交換をすることができる場をつくることであった（同4(3)③）。

しかし、この団体交渉で、Y2取締役は、「夕方夜になって配車に電話してきて、その半分言いがかりじゃないかって文句」を言う者がいる、また、「我々が受託した仕事」をどういう形で依頼するかは「我々が裁量もってる話」なのに「ようこれだけ文句言え

るわと感心する。」など、「文句」に対する嫌悪感を顕わにする発言（第2.4(3)③）をしている。

り) 上記Y2取締役の発言からすれば、会社は、会社の営業活動によって受託した仕事をどのように割り振るかについては、会社に裁量があると考えているのであって、営業時間の内外や配車系の業務への支障とは関わりなく、それに対して「下請業者」が意見を言うことに不快感をもっていることが明らかである。そしてそのことは、組合の、メッセージャーへの仕事の割り振りを「労働条件」としてとらえ、それについて配車係との話し合いをもちたいとする組合の運動方針を会社が嫌っていたことを示している。したがって、会社が挙げているX2の「非協力的姿勢」とは、上記のような組合の運動方針に沿って行動していたX2の行動そのものに対して向けられていたものといえ、ひいては、同人の組合員としての活動を「非協力的な姿勢」と評価していたものといえる。

④ 以上検討したように、期間1年の業務委託契約締結後わずか2か月での契約解除は極めて不自然であり、会社の主張する解除理由も説得力はなく、X2の契約解除がなされた時期は労働委員会への申立てや裁判所への提訴などにより会社と組合との労使関係が緊張状態にあり、会社が組合の活動及びその副執行委員長であるX2の言動を「非協力的な姿勢」と評価して嫌悪していたことが推認されることからすれば、本件契約解除については、組合の活動及び組合員を嫌悪した会社が、業務や団体交渉で積極的に発言する組合副執行委員長X2を排除するために、同人との契約を契約期間の途中であえて解除したものとみるのが相当であり、かかる会社の行為は、同人から仕事を奪う不利益取扱いに当たるとともに、組合副執行委員長を職場から排除することにより、組合の弱体化を図ろうとする支配介入にも該当する。

4 X1及びX3に対する契約不更新について

(1) 申立人組合の主張

① X3は、会社に対し、再三にわたり試験を受けさせてくれるよう訴えていたが、試験を受けさせてもらえずに契約期間満了を迎え、その

具体的理由の説明もなかった。その後も具体的、合理的理由の説明は一切なく、団体交渉においても、契約不更新は事前に決められていたかのような発言と契約期間満了直前に決めたといった矛盾する発言がされるなど不誠実な対応がなされ、不更新に至った具体的な理由についての説明は一切なかった。

本件審査において、会社は、X3に対する契約不更新の理由として、稼働予定の変更が多いことを挙げている。しかし、X3は、6年以上従事してきた中で、会社からそれを指摘されたことは一度もない。X3が当日に稼働予定を変更したのは、22年8月4日から23年6月24日までの間で8日であり、全日不就業は5日でその理由は自身又は子どもの発熱、その他は遅刻や早上がりである。その理由は子どもの保育園送迎である。前日に変更を申し出た理由も同様である。X3は、稼働予定の変更について、会社に対し、所定の手続きをとっており、何ら問責されるものはない。

本件契約不更新は、事実上の不当解雇であり、X3が組合執行委員であるが故の不利益取扱いである。

- ② 会社は、X1に対する不更新の理由についても、稼働予定の変更が多いことを挙げている。しかし、X1の変更理由は、22年9月9日、同月10日及び同月13日の3日間の未稼働は9月9日に交通事故に遭ったことであり、それ以外の理由は、会社との団体交渉、東京都労働委員会への出頭及びその準備、別件行政訴訟への出頭及び弁護士との打ち合わせが多く、その他私的理由は年間10回となっている。しかし会社は、X1に対して、変更が多いことを指摘したことはない。

会社は、X1との契約を終了するに当たり、事前解約予告の通知はなく、契約終了を告げた23年8月18日の団体交渉席上においても、解約に関する具体的・合理的理由の説明は一切なかった。会社は、自ら定めた契約書の第2条、第14条、第16条及び第18条を一切履行していない。

本件契約不更新は、事実上の不当解雇であり、X1が組合執行委員長であるが故の不利益取扱いである。

(2) 被申立人会社の主張

X 1 及び X 3 の稼働予定の変更件数は多く、稼働予定の変更申請を受け付けたとしても、直前の稼働予定の変更申請は会社にとって好ましいものではない。

労働委員会の調査期日及び別件行政訴訟の期日のいずれについても、本来、毎月の稼働予定の申告に際し、これらの期日が指定されている時間帯を外して稼働予定を申告することが可能であって、そうすべきであるし、仮に当該期日が指定されている時間帯を稼働するものとして申告したとしても、各期日が指定されている稼働予定日の直前にならなければ稼働予定を変更することができないという理由も事情も存しない。

会社は、X 1 及び X 3 が申告した稼働予定日の当日あるいは直前に至って稼働予定を変更したことが多数回にわたることから、配送業務を委託する協力事業者としてふさわしくないものと判断し、業務委託契約を更新しなかったものである。

その判断に当たっては、23年6月から9月にかけて順次契約期間が満了するメッセンジャーについて、更新の可否を検討する過程を経て、X 1 及び X 3 を含む18名のメッセンジャーとの契約を更新しないことを決定し、クオリティミーティングの受験案内を行わなかった。上記18名のうち、X 1 及び X 3 以外に、当日あるいは直前の稼働予定の変更が多数であることを理由に契約を更新しなかった者は、A（16件）、B（10件）、F（34件）、G（38件）の4名がおり、会社は、これらの4名と同じ理由によってX 1 及び X 3 との契約を更新しなかったのである。また、その他12名のメッセンジャーについては、顧客からのクレーム多数、顧客接客不良、稼働予定の不^レ順^守（連絡なしに申告どおりに稼働しないこと）等の理由によって更新しないこととしたものである。

会社が、X 1 及び X 3 との業務委託契約を更新しなかったことは、不当労働行為意思に基づくものではなく、不当労働行為に該当するものではない。

(3) 当委員会の判断

① 組合は、本件契約不更新は、事実上の不当解雇であり、X 3 及び X

1 が組合執行委員であるが故の不利益取扱いであると主張する。

確かに、X 1 は組合執行委員長の地位に（第 2.5(4)①）、また、X 3 は執行委員の地位（同(3)①）にあり、両名は、組合役員として、団体交渉、労働委員会での審査期日に出席（同(3)①(4)①）するなど、組合活動の中心的な存在であることが認められる。

そして、X 1 が契約不更新となったのは23年 8 月末、X 3 の契約不更新は同年 7 月末であるところ、これらの業務委託契約を締結した時期である22年 7 月ないし 8 月には、組合と会社とは別件不当労働行為救済申立事件について争っており、対立関係にあったことが認められる（第 2.3(2)②）。

② 一方で、会社のメッセンジャー即配便の事業実績は減少傾向にあり、22年度の実績は18年度の半分以下の水準になり（第 2.10(1)(2)）、また、会社と契約するメッセンジャー数も、20年 3 月時点には180名であったものが、21年 3 月は140名、22年 3 月は102名、23年 3 月は85名になっている（同(3)）ことが認められる。

22年 6 月から、会社は、メッセンジャーと契約期間の定めのある業務委託契約書を締結するようになり、契約期間は 1 年間であることを説明して各メッセンジャーと契約を締結したところであり（第 2.5(1)①②③⑤）、翌23年 6 月から 9 月にかけて、契約期間の満了を迎えたメッセンジャーは66名であった（同12(2)①）。会社は、上記66名のメッセンジャーのうち、X 1 及び X 3 を含む18名とは、契約を更新しなかった（第 2.12(2)(3)）。

③ X 1 及び X 3 に対する契約不更新の理由について

ア 会社は、X 1 及び X 3 の契約不更新理由として、同人らは稼働予定の変更が多かったことを挙げている。

X 1 の22年 9 月から23年 8 月までの 1 年間の業務委託契約期間中、同人が稼働予定の変更を申し出た件数は32件、このうち稼働予定日の前々営業日以降に稼働予定の変更を申し出た件数は23件であった（第 2.11(3)）。

X 3 の22年 8 月から23年 7 月までの 1 年間の業務委託契約期間中、

同人が稼働予定の変更を申し出た件数は41件、このうち稼働予定日の前々営業日以降に稼働予定の変更を申し出た件数は31件であった（第2.11(2)）。

X 1 及び X 3 の稼働変更予定の状況を、会社が契約を更新した他のメッセージャー48名の稼働状況と比較すると、23年1月から同年6月までの6か月間において、X 1 の変更件数は13ないし14件（第2.11(3)、12(3)②）、X 3 は22件（同11(2)、12(3)②）であり、これらは、更新されたメッセージャー48名の同時期の変更件数の平均値である約2.15件（同12(2)②）を相当数上回っていることが認められる。

イ 組合は、X 3 は稼働予定の変更について所定の手続をとっており、何ら問責されるものはない旨を、また、X 1 についても、会社から稼働予定を変更しないよう指摘を受けたことはない旨を主張する。また、団体交渉において、同人らの不更新理由についての具体的説明は一切されていないと主張する。

確かに、会社は、組合に対し、23年8月18日の団体交渉において、X 3 らの不更新理由についての説明は一切しておらず（第2.9(4)）、また、業務委託契約の導入によって契約期間が規定される前に、人員削減問題等を議題として開催された22年2月25日の団体交渉においても、会社は、組合に対し、メッセージャーの解約理由や業務量の変化に対応するメッセージャーの確保に係る会社方針について、一切の説明も協議もしていないことは前記2(3)②ウの認定のとおりである。

X 1 及び X 3 が、稼働予定を変更した理由の中には、労働委員会や裁判所への出頭があり、これらの期日予定日自体はいずれも1か月以上前に決まっていた（第2.11(2)）のであるから、もし、22年2月25日の団体交渉で、会社が組合に対し、会社がどのようなメッセージャーを求めているのかを説明していたならば、その後、同人らはそれを踏まえて会社に稼働予定の申請を行うことが可能であったということができ、契約更新対象者の選定事由について一切知らされないままに、稼働予定の変更が多いことをもって契約が不更新と

なったことは、同人らにとって酷に過ぎるとの感は否めない。

しかし、会社は、メッセージャーが稼働の直前になって予定を変更した場合、新たな配送員の確保が難しくなることから、変更は早期に申告するようメッセージャーに要請していた（第2.11(1)）のであるから、会社が、稼働予定の変更件数を契約更新の判断材料としたこと自体を、全くの不意打ちで不合理であるとまでいうことはできない。

また、会社が契約を更新しなかったメッセージャーのうち、X 1 及びX 3 の他にも4名のメッセージャー（A、B、F及びG）も、同様の理由により契約不更新とされている（第2.12(3)②）ことが認められる。

- ④ 前記②及び③で検討したとおり、会社がX 1 及びX 3 との契約を更新しなかった理由には、それなりの合理性があり、かつ、同人らと同時期に他の16名のメッセージャーも契約不更新となっていること、うち4名はX 1 及びX 3 と同様の理由で不更新となっていることからすれば、前記①で述べた同人らの組合活動の状況を考慮してもなお、同人らが組合役員であることが契約更新の結果を左右したとまではいうことができない。

したがって、X 1 及びX 3 と会社の業務委託契約が更新されなかったことは、同人らが組合役員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

5 防犯監視カメラの設置について

(1) 申立人組合の主張

会社は、防犯対策の為にカメラを設置したというが、カメラは、22年2月に、組合の前委員長X 4 への不当解雇の地位確認訴訟の判決前、中労委における調査が開始された時期に、組合監視目的で設置されたものであり、組合組織への監視、支配介入を目的としている。

(2) 被申立人会社の主張

営業所には、配送業務に必要な備品等の保管、委託する配送業務を行う上で必要な情報の伝達、注文主から受領した運送料金や実施した配送

業務の伝票類の所長への受渡し、稼働予定の申告等が行われる。営業所によっては、解錠方法や鍵の保管場所を知っている元メッセージャーが営業所に立ち入ることが可能な状況にあることも窺え、元メッセージャーが競合他社で同種の運送業務を行っている例も多くある。これら元メッセージャーを含め、部外者が営業所に侵入した場合、犯罪行為や機密情報の流出等の様々な問題が発生する虞があると考えられたため、これらを防止するために、各営業所に防犯監視カメラを設置することにしたものである。組合員による組合活動を監視する目的などなく、営業所に防犯監視カメラを設置したことが不当労働行為に該当しないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

会社は、22年1月から3月にかけて、各営業所に防犯監視カメラを設置しているところ（第2.13）、会社が飯田橋営業所に設置した防犯監視カメラについては、同営業所に、かつて組合の執行委員長の地位にあり、同営業所長を解任されたX4の問題が、中労委で不当労働行為救済再審査申立事件として争われた時期に当たること（第2.3(2)②）が認められる。組合は、防犯監視カメラは組合監視目的で設置されたもので、組合組織への監視は支配介入であると主張している。また、2月25日に開催された団体交渉で、組合は、営業所に防犯監視カメラが設置されていることについて、防犯上の目的というよりも組合対策である疑義があると発言している（第2.4(3)①）。

一方、会社は、防犯監視カメラの設置目的は、部外者による犯罪行為や機密情報の流出等の問題発生防止のためと主張しており、会社の主張する設置目的が不自然であるということとはできない。

また、会社は、飯田橋以外の営業所にも、防犯監視カメラを設置している（第2.13）。2月25日の団体交渉で、Y2取締役が、防犯監視カメラによって、メッセージャーが昼に営業所に戻ってきて、食事をして、その後数時間も営業所にいて、その間、メッセージャーは稼働していないことがわかったなどと述べている（第2.4(3)①）ことは認められるものの、それ以外に同カメラの設置により組合活動を監視したことを裏付け

るに足りる具体的事実の疎明もないことに鑑みれば、同カメラの設置が組合活動への支配介入に当たるということはできない。

6 救済方法について

以上のとおり、22年2月25日、同年10月25日及び23年8月18日に行われた団体交渉における会社の対応は、いずれも不誠実な団体交渉に該当する。会社は、組合から組合員と会社との業務委託契約の解除や不更新その他組合員の待遇に関わる事項について団体交渉が申し入れられた場合には、誠実に対応しなければならないのであるから、主文第1項のとおり命ずることとする。

また、会社が、X2との業務委託契約を契約期間の途中で解除したことは、同人に対する不利益取扱いに当たるので、その救済として、22年10月4日付けの契約解除通告をなかつたものとし、同人が就労していれば得られたであろう報酬相当額の支払いを命ずることとするが、解除された契約の期間は22年9月1日から23年8月31日までであったと認められるので、その限度において上記支払いを行えば足りるものとする。なお、報酬相当額の算定に当たっては、X2が業務委託契約の開始から契約解除直前まで受けた金員の月当たり平均額を用いるものとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成22年2月25日、同年10月25日及び23年8月18日に行われた団体交渉における会社の対応は、労働組合法第7条第2号に、また、会社が、X2の業務委託契約を契約期間の途中で解除したことは、同法同条第1号及び第3号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

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26年3月4日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一