

命 令 書

申 立 人 全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合
執行委員長 X 1

申 立 人 全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合東陽ガス支部
執行委員長 X 2

被 申 立 人 東陽ガス株式会社
代表清算人 Y 1

上記当事者間の都労委平成25年不第78号事件について、当委員会は、平成27年5月19日第1634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、同水町勇一郎、同後藤邦春、同光前幸一、同平沢郁子、同野田博、同菊池馨実、同櫻井敬子、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人東陽ガス株式会社（以下「会社」という。）は、LPガスボンベ配送、保安（LPガス設備の点検）等の業務を行っていたが、上記業務は、会社と雇用契約、業務委託契約等を締結していた、配送及び点検に携わる者

（以下「配送員」という。）に委託されていた。平成22年8月、会社が配送システムの変更を行ったところ、労働条件の著しい悪化がもたらされたとして、11月10日、配送員の一部が申立人全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合（以下「東部労組」という。）に加入し、東部労組の下部組織として同全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合東陽ガス支部（以下「支部」という。また、東部労組と支部とを併せて「組合」ともいう。）を結成した。

23年以降、会社は、配送員との契約のうち雇用契約を合意に基づき解除し、業務請負基本契約への切替えを開始したが、配送員のうち組合員6名は、最終的に雇用契約の合意解除に応ぜず、雇用契約のほかに業務委託契約を締結するという状態にあった。

25年2月18日、会社は、L P ガスボンベ配送、保安業務等の唯一の発注元である申立外日本瓦斯株式会社（以下「日本瓦斯」という。）から、会社の債務不履行を理由に保安業務委託契約を解除された。さらに、6月20日、会社は、日本瓦斯との7月末日付けでのL P ガスボンベ配送業務委託契約解除に同意したことから、8月以降会社の業務が無くなることとなった。

そこで、会社は、配送員に対し、業務終了及び会社との契約解除に係る説明と併せて、同社と業務請負基本契約を締結している者で、引き続き配送業務に従事することを希望し、同社の配送システムに同意する者に対し、同社と同様の配送システムを採用している別会社に配送員として紹介することを希望するか否かを聴取することとした。

6月27日及び28日、会社は、配送員を、同社と業務請負基本契約を締結している者で、同社の配送システムに同意する者とそれ以外の者とに分けて説明会を開催した。

7月24日、会社は、組合と団体交渉を行った。その際、会社は、雇用契約等の解除の同意という条件を前提に、組合員についても、別会社へ配送員として紹介することについて希望者を募ったが、これに応ずる者は現れなかった。

説明会及び団体交渉の後、配送員のうち組合員6名以外は、会社との雇用契約等を合意解除した。

7月29日、会社は、上記6名に対し、8月31日付けでの雇用契約等の解除を通知し、8月21日、株主総会で解散を決議した。

本件は、①配送員である組合員らが、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、並びに②会社の事業廃止及び解散と、それに伴う組合員らとの8月31日付けの雇用契約等の解除が、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入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) 組合員らに対する25年8月31日をもつての契約解除をないものとして取り扱い、組合員らを業務に復帰させること及び業務に復帰する日までの間、組合員らが受けるはずであった賃金相当額及びこれに対する年6分の割合による遅延損害金を支払うこと。
- (2) 業務停止に当たり、非組合員のみを別会社に紹介し、組合員を選別・排除することにより、組合の組織を弱体化させ消滅を図るなどの支配介入を行わないこと。
- (3) 謝罪文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人会社は、昭和49年に「ニチガス工業株式会社」として設立された、高压ガスの配送、保安サービス業務等を営む株式会社であり、62年に現社名に商号変更した。また、会社は、平成25年8月21日に株主総会で解散を決議し、埼玉県春日部市から肩書地に本社を移転した。本件申立時の会社の従業員数は約150名である。

【甲30・31、乙19】

- (2) 申立人東部労組は、昭和43年12月26日に結成された、主として首都圏に事業所を有する企業で働く労働者が個人加盟して組織する、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約850名である。
- (3) 申立人支部は、東部労組に加入した会社の配送員らが、東部労組の下部組織として、平成22年11月10日に結成した労働組合であり、本件申立時の組合員数は10名である。

2 配送員と会社との契約内容

- (1) 会社の主な業務は、L P ガスボンベの配送、保安業務等であり、具体的には、L P ガスボンベの顧客への配送及び配送時のL P ガス設備の点検であった。会社は、配送員と以下のとおり業務委託契約及び車輛賃貸借契約を締結していた。

① 業務委託契約書

「（目的）

第1条 甲（会社）は、甲が受注したガス配管工事、設備工事、その他の業務を乙（配送員）に依頼し、乙は、その業務に従事することを承諾する。

（就業上の心得）

第2条 乙は、次の各号に該当することをしてはならない。

- 1 甲の作業指示に違反すること。
- 2 業務上知り得た秘密、または甲の不利益となる事項を他に漏らすこと。
- 3 公私混同し、自己の利益を図る^(ママ)事。

（業務上の対価）

第3条 甲は、乙に対し、甲が積算した金額を乙の承認の上、甲の定時支払にて乙に支払う。

（契約期間）

第4条 本契約期間は、原則として本契約締結の日から1ヵ年とする。

ただし、期間満了までに甲・乙いずれからも解約の申し出がない場合はさらに1年間延長とし、以後同様とする。

（解約）

第5条 甲または乙が契約期間の途中で解約しようとする場合は、解約1ヶ月前に相手方に通知しなければならない。

（協議事項）

第6条 本契約に記載のない事項等について疑義が生じたときは、甲・乙協議の上解決するものとする。」

② 車輛賃貸借契約書

「（車輛賃貸借）

第 1 条 甲(会社)は甲所有の営業用貨物自動車を乙(配送員)に貸付、
乙はこれを借り受けることを承諾する。

第 2 条 （略）

（車輛の賃貸借期間）

第 3 条

- (1) 車輛賃貸借に係^(ママ)わる期間は第 4 条第 1 項による。
- (2) 車輛賃貸借期間満了後も、乙が甲の配送業務を辞めるまで甲の車輛を借り受けることが出来るものとする。

（車輛賃貸料他）

第 4 条 甲が乙に貸し付ける車輛賃借料は元利合計 円とし、明細は次の通りとする。

- (1) 甲が貸付、乙が借り受ける車輛賃貸料と期間は別紙「車輛賃貸料明細書」による。
- (2) 車輛賃貸料に係^(ママ)わる金利は、6 パーセントとする。
- (3) 乙が甲に支払う車輛賃借料は、甲が乙に支払う配送料から差し引くものとする。
- (4) 乙が配送業務を辞めた時点で、別紙の「車輛賃借料明細書」の支払い残があった場合、乙は支払い残金分を甲に一括返済することにより、当該車輛を甲より買い受けることが出来るものとする。この場合の名義変更手数料及び塗装代は乙の負担とする。但し、元乙名義の車輛を甲名義に変更した車輛の名義変更料等は甲の負担とする。
- (5) 乙が車輛賃借料を完済以後配送業務を辞めた時、乙は当該車輛を甲と話し合いの上譲り受けることが出来るものとする。但しこの場合の名義変更手数料及び塗装代は乙の負担とする。又、乙が車輛譲渡を求めない場合は甲・乙話し合いにより解決するものとする。但し、元乙名義の車輛を甲名義に変更した車輛の名義変更料等は甲の負担とする。
- (6) 車輛賃貸借期間満了後は、賃借料は無償とする。

(配送員負担費用)

第5条 乙は甲から車輛を借り受けるに当たって次の費用は乙の負担とし、乙への配送料から差し引くものとする。

- (1) 乙負担分の任意保険料（任意保険、対物、搭乗者）
- (2) 乙負担分の自賠責保険、自動車税、重量税
- (3) 車輛検査代（手数料、部品、タイヤ等含む）
- (4) 3ヶ月点検費用（手数料、修理代、部品等含む）
- (5) 車輛修理代（日常小修理等）
- (6) 容器配送時損害の保険料
- (7) 営業用貨物自動車、点検用紙代
- (8) 車輛燃料代
- (9) 委託作業費、工具、その他

第6条 （略）

(第三者への貸し出し禁止)

第7条 乙は甲から借用した営業用貨物自動車を第三者に貸し出してはならない。

第8条・第9条 （略）」

【甲1の2、乙2・32】

(2)① また、会社は、LPガスボンベの配送が貨物自動車運送事業法の特定貨物自動車運送事業に該当し、同事業に係る車両数増の認可を得るために必要と考え、15年10月以降、配送員との間で、以下の内容の雇用契約を締結していた。

「雇用期間 年 月 日から 年 月 日

特別の事由がある場合は雇用期間満了日を記入する。

就業の場所 千葉県、埼玉県、茨城県、栃木県、群馬県、東京都

業務の内容 液化石油ガス容器配送業務

就業の時間 8時00分から18時00分まで

休憩の時間 12時から13時まで

午前、午後各10分

その他に2時間

業務の状況により休憩時間は変更出来るものとする。

残業の時間 ガス需要期は、1日3時間、1ヶ月40時間を限度とする。

休日 日曜、祭日、夏休3日、年末年始3日

賃金 月給として定額200,000円（基本給160,000円、通勤手当20,000円、時間外手当20,000円）とする。

賃金計算期間で、1ヶ月以内欠勤の場合は日割計算とし、1ヶ月以上欠勤の場合は無給とする。

社会保険、諸税は控除する。

締切日 当月25日

支払日 翌月25日、振込みにより支払う。

昇給、賞与、退職金はなしとする。

退職に関する事項・その他 （略）」

② 上記のほか、配送員と会社とは、保安業務委託契約、車輛使用覚書を契約していた。

③ 上記(1)及び(2)①②の契約に係る書面は、当事者名(連帯保証人を含む。)、契約日、雇用期間、車輛賃借料以外は印字されたものであった。

④ 会社は、契約の際、会社が用意した上記(1)及び(2)①②の契約書の内容をそれぞれ配送員に説明し、配送員は、当該契約書に署名押印した。

【甲1の1・3、乙3・32】

(3) 報酬の支払

上記契約にもかかわらず、会社は、配送員への報酬として、配送本数に同社が定めた単価を乗じた金額を定額給と外注費に分け、定額給から源泉徴収及び社会保険料控除を行った残額と、外注費から経費を差し引いた残額の合計を支払っており、時間外手当は支払っていなかった。会社は、毎月の支払の際、配送員に明細書を交付していた。

なお、会社は、経費が外注費を上回った場合には、その不足額を翌月の外注費から差し引き、それ以降も不足額が発生した場合には、不足額を貸付金として累積させている。外注費が経費を上回った場合は歩合給として配送員の所得となるが、この所得について、配送員は、事業所得として確定申告している。一方、定額給から源泉徴収及び社会保険料控除を行った

残額については不足額の発生の有無にかかわらず、毎月支払われている。

【甲 9、乙 4 の 1・2・31、審 p 8～11・p18】

(4) 業務請負基本契約への切替え

会社と配送員とは、23年頃から、上記(2)①の雇用契約の解除に合意し、両者は改めて業務請負基本契約を締結するようになった。雇用契約の解除を拒否し、業務請負基本契約を締結しなかった配送員は、25年 6 月 28 日現在で11名であり、そのうち10名が組合員であった。

【乙 1、審 p61】

3 配送員の就業状況

(1) 配送に係る会社からの指示

① 22年 8 月、会社は、配送員への L P ガスボンベの配送先と配送本数の指示について、同社が用意した業務用携帯端末に送信する方法（以下「新配送システム」という。）を正式に導入した。

新配送システムでは、一定期間内の配送予定日における配送予定本数を、配送員の配送能力に基づき平準化するため、配送員複数名をグループ化して担当地域を割り当て、各配送員が更に細分化された担当地域の配送を行うこととされているが、細分化された担当地域は、日によってローテーションする。そして、配送前日の午後 7 時前後に、配送員の業務用携帯端末に郵便番号順で無作為に抽出された配送先及び配送本数が送信され、一度配信された配送先等については、個別に配送を断る等の交渉の余地はなかった。

② 業務用携帯端末に送信される情報は、配送先、配送本数、大まかな配送順序であり、充填所（L P ガスボンベが保管されている場所）に向かう時間や帰庫時刻等は配信されなかった。配送員は、配送先と本数から各自で業務開始時間を定め、自らの経験に基づき効率性や経済性を考慮して配送ルートを決めて配送を行い、配信された本数の配送が終了すれば自らの判断で帰宅することができた。

③ 会社は、配送員に対し、強制ではないものの同社の示した配送終了時刻までに配送し終えることや、配送、点検終了 1 件ごとの同社への報告、配送残が生じた場合の報告を求め、使用する充填所の指定、積み置き（L

P ガスボンベを所定の場所である充填所に持ち帰らずに車両に積んだままにしておくこと。) の禁止等の指示をメールで行っている。メールには、「いかなる場合も積み置きは禁止です。積み置きがあった場合は、即刻解雇となります。」と記載されたものもあった。

また、配送員を対象とする配送員会議や講習会等が年に数回開催され、その場で指示等がなされることもあった。

【甲 9・11・21・25・27・34、乙15・20・29・30・32、審p12～15・p41】

(2) 配送の流れ

配送当日、配送員は、自宅等に保管している配送業務用の車両で各自指定される充填所に向かい、車両にL P ガスボンベを積み込み、前日に会社から配信された配送先の顧客を訪問する。そして、各顧客に設置されている使用済みのL P ガスボンベを新しいL P ガスボンベに交換するとともに、ガス漏れの有無等、L P ガス設備の点検業務を行う。各顧客においてL P ガス設備の点検作業が完了した後、配送員は、点検作業が完了した旨業務用携帯端末で会社に報告する。積み込んだL P ガスボンベの配送後、配送員は、充填所に戻り、使用済みのL P ガスボンベを降ろして業務終了となるが、配信された配送本数によっては、新しいL P ガスボンベを積み込み、再度顧客を訪問する。

一日の配送を終えた後、配送員は運転日報を作成し、会社に提出する。提出方法は、充填所のボックスへの投入、郵送等であり、提出期限は毎月第3営業日となっていた。

【甲 9、乙15・20】

(3) 休暇の取得方法

会社は、1 か月ごとの休暇スケジュール管理表（以下「休暇カレンダー」という。）を作成し、毎日、グループ化された配送員のうち半分以上が業務に従事するように、配送員の休暇を指定している。配送員に休暇変更の希望がある場合は、休暇カレンダーの配布後、5 日以内に申請書を提出し調整されることとなっていた。また、休暇カレンダー確定後に休暇申請する場合には、最低1 週間前に申請することとされているが、突発的な事由の場合には、配送先が配信される前である配送日前日の午後3 時を目安に

連絡するように指示されていた。

もっとも、配送員の中には、配送日の前日又は当日に、「配送員休業(休暇届)」の提出又は携帯メールによる連絡で休暇を取得する者もいた。

【甲 9・10の 1～3、乙13の 1～3・14の 1～2・29・30、審p40～43】

(4) 経費の負担

前記 2 (3)のとおり、配送員は、配送に要する経費を負担しているが、その主な内訳は、車両リース代、車両維持費（修理代、燃料代、自動車保険料等）、業務用携帯端末の料金、管理費であった。

なお、配送員が業務に使用する車両については、配送員と会社との間で、前記 2 (1)②の車輛賃貸借契約を締結し、会社名義のものを会社からリースする形をとっており、車両には会社名及び日本瓦斯のロゴマークが入っていた。

【甲 9、乙 5・20・32、審p 9】

(5) 制服の着用について

配送員は、配送業務に従事する際、日本瓦斯のロゴマークの入った制服を着用することとなっており、1 着目は会社が支給し、2 着目以降は配送員が購入することとなっていた。

【甲 9・34、乙29・32】

(6) マニュアルの配布について

会社は、配送員に、配送に係る講習会の学習用資料として、日本瓦斯が作成した「行動基準マニュアル」を配布したことがあった。

【甲 9・34、乙20・29・32】

4 支部の結成及び会社との交渉状況

(1) 支部結成の経緯

22年11月10日、会社と雇用契約及び業務委託契約を締結している配送員ら27名は、同社による新配送システムの導入が労働条件の著しい悪化をもたらしたとして、東部労組に加入して支部を結成した。11月18日、東部労組及び支部は、会社に対して、支部結成並びに組合員名及び組合役員を連名で通知するとともに、同社による管理費の徴収停止等を求める要求書を提出した。また、同日、組合は、支部結成につき記者会見を行った。

組合は、12月13日及び23年2月21日、支部の新規加入者を会社へに通知した。

【甲2・14・15・17の1～3・27・30】

(2) 会社による配送先等の配信停止

会社は、11月19日以降、前日の記者会見出席を「業務放棄」として、組合員に対し、業務用携帯端末への配送先等の配信を停止（以下「配信停止」という。）した。

【甲2・30】

(3) 団体交渉の経緯

11月24日、第1回団体交渉が開催された。団体交渉において、支部と会社との間で、配信停止を行わないこと等について確認書が締結され、会社は、配信停止を撤回した。

その後、25年7月24日までの間に8回の団体交渉が開催された。

【甲3・30】

(4) 組合員の減少

会社が、23年頃から、前記2(4)のとおり、配送員との雇用契約を合意解除し、業務請負基本契約を改めて締結するようになったところ、組合員の約半数が雇用契約の解除と合わせて組合を脱退した。

【甲27・30、審p45】

5 訴訟の状況

(1) 訴訟の提起

23年7月12日、支部組合員のうち22名は、会社に対し、未払賃金の支払等を請求する訴訟（東京地方裁判所平成23年（ワ）第23020号事件。以下「別件訴訟」という。）を東京地方裁判所（以下「地裁」という。）に提起した。

【甲9・30】

(2) 和解提案の経緯

24年7月に行われた別件訴訟の期日において、地裁から和解の提案があり、調整が行われたが合意に至らず、また、25年7月にも地裁から改めて和解の提案があったが、会社はこれを拒否し、和解は成立しなかった。

【甲30、審p35～36】

(3) 地裁判決

25年10月24日、地裁は、別件訴訟について、原告らと会社との雇用契約、業務委託契約、保安業務委託契約等の性質は、一つの雇用契約であり、原告らは同社との関係で労働基準法（以下「労基法」という。）上の労働者に該当すると認めた上で、同社に対し未払賃金の一部の支払を命ずる判決を言い渡した。

【甲9】

(4) 控訴審及びその後の状況

会社は、上記地裁判決を不服として、10月24日、東京高等裁判所に控訴した（東京高等裁判所平成25年（ネ）第6693号事件）。26年6月11日、東京高等裁判所は、原審の判断を支持し、未払賃金の一部の支払のほか、不法行為に基づく損害賠償も認める判決を言い渡した。

会社は、即日最高裁判所に上告及び上告受理申立てを行い、本件結審日現在、同事件は、最高裁判所に係属中である。

【甲25・30、乙20】

6 労働基準監督官による指導票の交付

(1) 24年12月21日、支部執行委員長 X 2 （以下「X 2」という。）は、別件訴訟の原告の労働者性を認めた上で、会社による労基法違反を是正するよう求めて、春日部労働基準監督署の T 労働基準監督官（以下「T 監督官」という。）に是正指導の申告を行った。

(2) 25年2月8日、T 監督官は、会社に対して、X 2 を労働者として扱い、適切に労務管理を行うよう指導する内容の指導票を交付した。

【甲12、審p67】

7 会社の解散決議に至る経緯

(1) 会社と日本瓦斯との業務委託契約の内容

① 会社と日本瓦斯とは、LPガスボンベ配送及び保安業務を内容とする業務委託契約を締結していた。会社の業務は前記1(1)のとおりであるが、取引先は、一時期を除き、日本瓦斯のみであった。

② 下記(9)の会社解散時の社長及びその数代前までの社長は、日本瓦斯の

管理職の経歴を有していた。

会社の株主は、会社の社員、日本瓦斯の社員であった者、工事会社の経営者等の個人であった。日本瓦斯が会社の株式を保有していた時期はあったものの、会社解散時、日本瓦斯は、会社の株式を保有していなかった。

一方、会社は、日本瓦斯の株式を保有していたが、2年連続の赤字を回避し営業外黒字とするため、24年6月12日、外資系のファンドである申立外 ○社 に対し、50万株を4億8,000万円で売却した。また、25年3月11日、会社は、主として銀行からの融資の返済のため、日本瓦斯に対し、当時保有していた日本瓦斯株式の全て172万6,000株を17億701万4,000円で売却した。

【甲19・30、乙6・37、審p58・p64・p74～75・p81～83・p95～96】

(2) 日本瓦斯による保安業務委託契約解除に至る経緯

25年2月18日、日本瓦斯は、会社との保安業務委託契約を解除した。その理由は、23年1月から11月までの間、ガス事業法に基づく定期保安検査の懈怠が発覚したほか、液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律に基づく定期点検の際にも不正があったことから、度重なる債務不履行を起こした会社は取引先として不適當であるというものであった。

【乙33・36、審p56～57・p83～85・p88～89】

(3) 日本瓦斯との配送業務委託契約合意解除に至る経緯

① 上記(2)の保安業務の委託契約解除後、会社の事業は、日本瓦斯から受託している配送事業のみとなった。しかし、配送事業は、元来、通期でも赤字事業であり、また、冬季は黒字化するが、夏季には赤字となる季節性が大きい事業でもあった。この結果、25年4月には約4,460万円、5月には約1,750万円の営業損失を出すなど、会社の業績は、常に赤字を計上するようになった。

② そこで、4月17日、会社は、日本瓦斯に対し、配送業務の委託料の引上げ等取引条件見直しの協議を申し入れるとともに、協議に応じてもらえない場合には、配送に係る業務委託契約を更新しないか、又は解除する旨を通告した。

6月5日、日本瓦斯は、会社に対し、配送業務の取引条件の見直しには応じられず、配送に係る業務委託契約の解除はやむを得ないと通知した。

上記の通知を日本瓦斯から受けた会社は、これ以上事業を継続しても赤字解消の見込みがないとの判断から、6月20日、日本瓦斯との配送業務委託契約を7月末日付けで解除することに同意して、事業の継続を断念した。

この結果、会社には、8月1日以降、収益源たる事業が無くなることとなった。

【乙9・34～36、審p59～60・p62～63】

(4) 配送員に対する説明会の開催

- ① 会社は、配送業務を7月末日をもって終了することから、配送員に事情を説明するとともに、配送員と同社との契約解除の合意を得るため、説明会を実施することとした。
- ② 会社は、説明会の開催に当たり、配送員のうち引き続き配送業務への従事を希望する者について、日本瓦斯の子会社で配送員が不足していた申立外日本瓦斯運輸整備株式会社（以下「運輸整備」という。）に、配送員としての仕事を紹介するために、配送員の氏名及び連絡先を通知することとした。

運輸整備もまた、LPガスボンベの配送、保安業務等を営む株式会社であり、会社と同様の新配送システムを採用していたが、配送員との契約は請負契約又は業務委託契約のみとしていた。

そこで、会社は、請負契約（業務委託契約）を拒否する者又は新配送システムに異議を唱える者は運輸整備に氏名等を通知しないこととし、配送員を、請負契約（業務委託契約）を拒否する者又は新配送システムに異議を唱える者と、それ以外の者（会社との雇用契約を合意解除し、業務請負基本契約を締結している者）とに分け、説明会を2回に分けて開催することとした。

なお、請負契約（業務委託契約）を拒否する者又は新配送システムに異議を唱える者は、25年6月28日現在で11名であり、このうち10名が別

件訴訟の原告かつ組合員であった。

- ③ 6月27日、会社は、会社との雇用契約の解除に同意し、業務請負基本契約等を締結している者に対する説明会を開催した。この説明会には、対象となる配送員64名のうち63名が参加した。

説明会において、会社は、配送業務終了の事情の説明、同社との業務請負基本契約等の合意解除の依頼、運輸整備への氏名等の通知の希望の聴取等を行った。

この日から7月31日にかけて、会社と、説明会の対象となった配送員64名全員とは、業務請負基本契約等の解除を合意するに至った。

- ④ 6月28日、会社は、請負契約（業務委託契約）を拒否する者又は新配送システムに異議を唱える者に対する説明会を開催した。この説明会には、対象となる配送員11名のうち6名が参加したが、6名のうち5名が別件訴訟の原告であり組合員でもあった。

説明会において、会社は、出席者に対し、配送業務終了の事情の説明、同社との雇用契約、業務委託契約等の合意解除の依頼を行ったが、運輸整備への氏名等の通知の希望の聴取は行わなかった。

【甲9・30、乙36、審p60～63・p98～99】

(5) 団体交渉の開催

7月8日、組合は、会社に対し、団体交渉を申し入れ、同月24日、団体交渉が開催された。

団体交渉では、組合から、新配送システムに異議を唱えたことはない旨の主張があったため、会社は、新配送システムに異議を唱える者という条件を不問にし、請負契約（業務委託契約）を拒否せず、運輸整備への氏名等の通知を希望する者がいれば、運輸整備に通知する旨述べたが、結局希望する者は現れなかった。

このほか、団体交渉では、8月分の配送員の休業補償について話し合われた。

【甲16・27・30、乙10・36、審p60～63】

(6) 会社と組合員を含む5名との雇用契約等の解除の合意

上記(5)の団体交渉の後、6月28日の説明会の対象者11名のうち5名から

雇用契約、業務委託契約等の解除の申入れがあり、7月31日付けで、会社と上記5名とは、契約の解除に合意した。なお、上記5名中4名は別件訴訟の原告かつ組合員であった。

【甲9・30、乙11の1～5・36、審p63】

(7) 雇用契約等の解除通知書の送付

会社は、7月29日付けで、6月28日に開催した説明会の対象者11名のうち、雇用契約、業務委託契約等の解除に応じなかった6名に対し、当該契約について8月31日をもって解除する旨の通知を送付した。なお、上記6名は全員別件訴訟の原告かつ組合員であった。

【甲7・9・30、乙12の1～6・36】

(8) 本件不当労働行為救済申立て

8月9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。

(9) 会社の解散

8月21日、会社の臨時株主総会が開催され、会社の解散が決議された。臨時株主総会時点での会社の株主は34名であり、法人株主及び議決権の過半数を持った株主は存在しなかった。

なお、会社解散時の社長は、会社解散後、日本瓦斯の子会社に就職している。

会社は、上記(5)の団体交渉で議題となっていた休業補償について、T監督官より指導を受けており、会社解散に当たって、8月21日付けで、上記(7)の6名に対し、実質的な休業補償であるとして見舞金15万円をそれぞれ支払い、併せて同社の解散を通知した。

【甲8・30、乙7の1～6・19・36、審p64～65・p68】

第3 判 断

1 組合員の労組法上の労働者性について

(1) 申立人組合の主張

① 組合員は、別件訴訟の地裁判決及び東京高等裁判所の判決により労基法上の労働者であることが既に認められており、労基法上の労働者より広い範囲で労働者性が認められている労組法上の労働者であることは

明らかである。

② 労組法上の労働者を判断するに当たり、各要件別に検討すると、

ア 会社組織への組入れについて、会社は、L P ガスボンベの保安業務ばかりでなく、L P ガスボンベの配送を主たる業務としていたのであるから、「配送員は、会社の業務遂行上不可欠な労働力」と位置付けられることは明らかである。

イ 契約内容の一方的、定型的決定について、会社の配送員に対するL P ガスボンベの配送指示は、出勤日自体も休暇カレンダーで管理されていた。また、新配送システムの採用以来、それまでの配送員の「配送実績」をランク付けした上、そのランクに従って、アット・ランダムにL P ガスボンベ配送先を前日夕刻7時頃に業務用携帯端末で配送員に指示し、その後は、配送員は配送を断れず、以降は配送終了ごとに業務用携帯端末を通じて各顧客への配送終了を会社へ報告していたというのであるから、「契約内容、業務遂行について会社側に一方的・定型的に決定されていた」ことは明らかである。

ウ 労務対価は、「時間」制ではなく、「出来高」制で支払われたとはいえ、配送本数に応じて支払われる対価が決定されるという意味において、その「労務対価性」は否定すべくもない。特にその配送本数の前提となる「配信本数」は、それまでの「配送実績」に基づいて定められていた以上、労働に対する使用者の「評価」をも含んでおり、労務対価性は明らかである。

エ 業務の依頼に応ずべき関係について、配送員は、入社とともに会社のロゴマーク入りの車両を賃借又はリースさせられた上、保険代、燃料費の負担を求められ、このような恒常的な経費の発生故に「諾否の自由」はもちろん、「休日の自由」さえ配送員は制限されていた。新配送システム導入以降は、それまでの数日前の伝票指示方式による数日間の配送先の調整の余地さえもなくなり、前日夕刻7時頃に配送先の一方的な配信を受け、これを翌日の指定時間内に配送し切るほかなく、「諾否の自由」や「断る自由」は著しく制限されていた。

オ 業務遂行の時間的、場所的拘束についても、会社はそれまでの配送

実績に基づいて、当該配送員が業務時間内に配送し切れると考えられる配送本数をフルに配信してくるため、配送先の順序等は配送員が一定の裁量の下に決められるとしても、割り振られた地域内の、指示された顧客先に、業務用携帯端末を通じて指示された時間内に、配送し終わらなければならなかった。これらの会社の指示や配送終了の報告は、配送員が持たされた業務用携帯端末で逐一なされており、会社は、業務用携帯端末への配信本数と配送先の指示を通じて「業務遂行の日時・場所・方法について配送員を拘束していた」といえるし、新配送システムによる指示、報告を通じて、「配送員をその指揮・監督下においていた」といえる。

カ 顕著な事業者性について、設備、機械器具等の使用に関して、配送員は運送車両を会社から賃借又はリースで借り受け、保険料、燃料費等の一切を自己負担しており、一見「事業主」らしい外形が作出されているが、これらは配送員が自ら望んでそうしたのではなく、会社からシステムとして押し付けられたものであった。しかも、賃借、リースさせられた車両は、会社のロゴマーク入りの業務用車両で、会社の業務以外に用いようのないものであった。また、配送員が希望もしないのに一律に「管理費」を徴収され、売上や経費を全て会社に「集団管理」され、しかも、固定給部分については、源泉徴収や社会保険の天引きがなされるなどしている上、収入面においても従前の「配送実績」によって会社からの評価で一方的に配信本数を決められるなどしており、配送員に「独立事業者」としての実体などありはしなかった。

- ③ 以上から、会社における配送員が「労組法上の労働者」であることは明らかである。

(2) 被申立人会社の主張

以下のとおり配送員は労組法上の労働者に該当しない。

- ① 会社が配送業務を再委託（発注）する配送員は、契約上も実際上も他社から同様の配送業務を受託又は受注することを制約されていない。実際、配送員の中には、新聞配達や牛乳配達などの副業を行っている者も

存在した。また、会社は、配送員を対象とした評価制度を設けていないし、配送員の業務日は、配送員自身の判断で決定される。

したがって、会社において、配送員の会社への事業組織への組入れの程度は極めて乏しい。

- ② 会社は、配送員に対して、1日ごとに配送業務等を発注する。しかし、配送員は、この発注を拒否することができる（諾否の自由）。実際にも、会社は、配送員から業務を拒否されることが多い。

配送員にとっては、自らの業務量及び配送スケジュールを調整する十分な機会が事前であり、一部の配送員は、前月に一旦合意した配送スケジュールを一方向的に反故にし、配送予定日当日あるいは前日に業務委託を拒絶している。

このように、会社と配送員との配送業務に関する委託契約の成否すらも配送員の判断によって決められていたものであり、かかる配送業務の委託状況の実態からしても、会社と配送員との契約内容が会社によって一方的、定型的に決められるものでないのは明らかである。

- ③ 会社の配送員の報酬額は、稼働した時間とは無関係に出来高（仕事の完成）を基準とした計算式で算定される。また、会社は、配送員に対して、時間外手当や休日手当及びそれらに類するものは支払っていないし、配送員の評価に応じた報奨金等も全く支払っていない。

このように、配送員の報酬は、労務供給に対する対価として支払われているのではなく、あくまでも配送等の「仕事の完成」に対する対価として支払われている。

- ④ 配送員は、会社からの業務の委託又は発注を自由に拒絶することができる立場にあり、実際に配信前休業届を提出し、何度も拒絶している。

また、配送員は、同届出をせずに配送日当日又は前日になって、業務を拒否することもある。会社にとっては、配送日当日又は前日になって業務拒否をされると業務に著しい支障が生ずるのであるが、会社はこのような行為に対して何らの不利益取扱いも制裁も行っていない。

このように、配送員は、法的にも実態としても会社からの業務の依頼に応ずべき立場になく、諾否の自由がある。

- ⑤ 会社は、配送員に対して、委託又は発注する業務を特定するために、配送先及び配送本数を配送員が保持する業務用携帯端末に配信する方法により通知するが、配送順、配送経路、出発時刻、帰庫時刻、運転方法等について、一切指示を行っておらず、これらは、配送員の完全な裁量に属する。また、配送員は、就業時間や休憩時間等を自らの判断で決定できる上、昼前に当日配信された業務を終了した場合、自らの判断で昼前に帰宅しても何ら差し支えない。

このように、配送員の受託業務の遂行方法は、時間についても完全に配送員の裁量に委ねられている。

- ⑥ 配送員は、自ら個人事業主として確定申告を行っている上、車輛賃貸借契約又は車輛使用覚書に基づき、配送業務に係る車両代、燃料代、車輛修理費等を自ら負担している。

また、配送員の中には、会社からの受託業務以外に他者の業務に従事する者も存在する。

(3) 当委員会の判断

- ① 一般に、労組法上の労働者とは、同法の目的が、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させることや、労働者の団結権の擁護、団体交渉の助成等にある（同法第1条第1項）ことに鑑み、労働契約によって労務を供給する者又はそれに準じて団体交渉の保護を及ぼす必要性と適切性が認められる労務供給者を指すとされる。そしてその該当性判断は、当該契約の形式のみに捕らわれることなく、現実の就労実態に即して、事業組織への組入れ、契約内容の一方的・定型的決定、報酬の労務対価性、業務の依頼に応ずべき関係、広い意味での指揮監督下での労務提供、一定の時間的場所的拘束、顕著な事業者性の有無などの諸要素を総合的に考慮してなされるべきである。
- ② 以上を前提に、配送員である組合員が労組法上の労働者に当たるかを、下記アないしカの判断要素ごとに検討する。

ア 事業組織への組入れ

(ア) 契約の目的

会社の業務は、L P ガスボンベの顧客への配送及び配送時の L P ガス設備の点検であるが、実際には、同社と雇用契約及び業務委託契約を締結した配送員が上記業務を実施していた（第 2 . 2 (1)）。会社と配送員との雇用契約書には、業務の内容として「液化石油ガス容器配送業務」と規定され、業務委託契約書には、契約の目的として「甲（会社）は、甲が受注したガス配管工事、設備工事、その他の業務を乙（配送員）に依頼し、乙は、その業務に従事することを承諾する。」と規定されており（第 2 . 2 (1)①、(2)①）、同社の業務に従事することそのものが配送員との契約の目的となっていた。会社は、配送及び設備の点検（保安）業務の労働力を確保するために、配送員と上記契約を締結していたといえる。

(イ) 組織への組入れの状況

配送員には担当地域が割り当てられていた（第 2 . 3 (1)①）。配送員が配送に従事する日は、直前まで変更できる余地があるにせよ、事前に会社が作成した休暇カレンダーによって決定されており、会社は、毎日複数名の配送員が業務に従事するように調整を行っていた（第 2 . 3 (3)）。また、配送員を対象とする配送員会議や講習会等が年に数回開催されるほか（第 2 . 3 (1)③）、講習会の学習用資料としてマニュアルが配布されることがあるなど（同(6)）、会社にとって配送員は不可欠ないし枢要な役割を果たす労働力として組織内に位置付けられているといえる。

(ロ) 第三者に対する表示

配送員が業務に使用する車両には、会社名及び日本瓦斯のロゴマークが入っている（第 2 . 3 (4)）ほか、配送員は、配送業務に従事する際、日本瓦斯のロゴマークの入った制服を着用することとなっており（同(5)）、第三者に対し、会社ないし日本瓦斯の配送員であることが表示されていた。

(ハ) 専属性

契約上、配送員は、会社以外から配送業務の委託を受けることに制約はない（第 2 . 2 (1)①、(2)①）。

しかし、配送員が業務に使用する車両は、会社からのリースであり、配送員がリース代を負担している上、当該車両には、会社名及び日本瓦斯のロゴマークが入っている（第2．3(4)）。

つまり、配送員が会社以外の配送業務に従事することは想定されておらず、実態としては専ら同社から指示される配送業務に従事せざるを得ない関係にあったとみることができ、配送員の同社に対する専属性の程度は強いといえる。

(ウ) 以上からすると、配送員は、会社の業務の遂行に不可欠な労働力として、事業組織に組み入れられていたものといえる。

イ 契約内容の一方的・定型的決定

(ア) 定型的な契約様式の使用

配送員と会社との契約に係る書面は、当事者名（連帯保証人を含む。）、契約日、雇用期間、車輛賃借料以外は印字された定型的なものであった（第2．2(2)③）。

(イ) 一方的な労働条件の決定

配送員が会社と配送に係る契約を締結する際、配送員は、会社から契約書の内容の説明を受けて、会社が用意した書面に署名押印するが（第2．2(2)④）、契約の条件を交渉で決めた様子は窺われない。

特に、報酬については、雇用契約及び業務委託契約によらず会社が配信したLPガスボンベの本数のうち実際に配送した本数に、同社が定めた単価を乗ずるという算出方法が一律に適用されており（第2．2(3)）、会社が配送員の報酬の算出方法を一方的に決定している。

(ウ) 以上のことから、配送員に、会社と交渉して、契約内容に変更を加える余地があったとはいえず、会社が一方的かつ定型的に契約内容を決定していたとみるのが相当である。

ウ 報酬の労務対価性

(ア) 雇用契約書では、賃金について、「月給として定額200,000円（基本給160,000円、通勤手当20,000円、時間外手当20,000円）とする。」、

「支払日 翌月25日、振込みにより支払う。」と規定されており、業務委託契約書では、業務上の対価について、「甲（会社）は、乙（配送員）に対し、甲が積算した金額を乙の承認の上、甲の定時支払にて乙に支払う。」と規定されている（第2. 2(1)①、(2)①）。

(イ) しかし、配送員への報酬は、配送本数に会社が定めた単価を乗じた金額を定額給と外注費に分け、定額給から源泉徴収及び社会保険料控除を行った残額と、外注費から経費を差し引いた残額の合計が毎月支払われるというように、雇用契約書及び業務委託契約書の定めとは異なる方法で決定され、支払われていた（第2. 2(3)）。また、雇用契約書の定めにかかわらず、時間外手当は支払われていなかった（第2. 2(3)）。

(ロ) 上記のように、配送員への報酬は、契約上の定めにかかわらず、配送本数に応じて支払われ、労働時間に応じて報酬が支払われているわけではない。しかし、配送本数は、会社からの1日ごとの指示において指定されており、その指示に当たっての本数の積算に当たっては配送員の配送能力が考慮され、また、配送し終えるべき時刻の指定の指示があることから（第2. 3(1)①③）、1日ごとに当該配送員が合理的な時間の範囲内で配達することができるように本数が決定されているものと解される。

そうすると、配送員の報酬の決定に当たっては、労務に従事する時間も考慮要素の一つとなっているといえ、配送員への報酬は、実質的には労務の提供の対価としての性質を有するものとして支払われているといえる。

エ 業務の依頼に応ずべき関係

(ア) 配送員の休暇は、会社が事前に作成する休暇カレンダーによって指定されるが、その後変更が可能であり、実際、配送員の中には、配送日の前日又は当日に、「配送員休業(休暇届)」の提出又は携帯メールによる連絡で休暇を取得する者もいた（第2. 3(3)）。

(イ) しかし、新配送システムによって一度配信された配送先等については、個別に配送を断る等の交渉の余地がないこと（第2. 3(1)①）、

休暇カレンダーの確定が1か月ごとに会社からの指示という形でまず行われ、その変更も同社が定めた手続に従って行われていることに鑑みると、配送業務の発注は、同社が主張するように1日ごとに行われていたと評価すべきではなく、事前に休暇を申し出ることと業務への従事を免除されることはあったものの基本的には1か月ごとの配送スケジュールに従って配送する日があらかじめ決められており、前日に配信された配送先に配送を行うよう指示を受けていたと評価するのが相当である。

また、配送員は、毎月発生する経費を負担しなければならない（第2. 2(3)、3(4)）、このためには会社から受け取る外注費を増やさなければならないことから、会社から指示される配送に応じなければならない事情があったといえる。

(ウ) したがって、配送員は、会社からの業務の依頼に対して、応ずべき関係にあったといえる。

オ 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

(ア) 労務供給の態様についての詳細な指示

会社は、配送員に対し、強制ではないものの会社の示した配送終了時刻までに配送し終えることや、配送、点検終了1件ごとの会社への報告、配送残が生じた場合の報告を求め、使用する充填所の指定、積み置き禁止等の指示をメールで行っている（第2. 3(1)③）。メールには、「いかなる場合も積み置きは禁止です。積み置きがあった場合は、即刻解雇となります。」と記載されたものもあった（第2. 3(1)③）。

また、配送員を対象とする配送員会議や講習会等が年に数回開催され、その場で指示等がなされることもあった（第2. 3(1)③）ほか、配送員には、講習会の学習用資料として「行動基準マニュアル」が配布されたことがあった（同(6)）。

このように、会社は、配送員の労務供給に対して、一定程度詳細な指示を与えていた。

(イ) 定期的な報告等の要求

新配送システムでは、各顧客においてL P ガス設備の点検作業が完了した後、配送員は、点検作業が完了した旨業務用携帯端末で会社に報告することとされていた（第2．3(2)）。また、一日の配送を終えた後、配送員は運転日報を作成し、毎日ではないものの会社に提出することとされており（第2．3(2)）、日々の労務供給について報告することを要求されていた。

(ウ) 以上のように、会社は、配送員に対し、配送業務の履行方法等について具体的な指示や報告の要求を行っており、業務遂行上の指揮監督を及ぼしているといえる。

(エ) 配送員の裁量の余地及び実際の拘束の度合い

配送員の業務用携帯端末に送信される情報は、配送先、配送本数、大まかな配送順序であり、配送員は、配送先と本数から各自で業務開始時間を定め、自らの経験に基づき効率性や経済性を考慮して配送ルートを決めて配送を行い、配信された本数の配送が終了すれば自らの判断で帰宅することができた（第2．3(1)②）。

しかし、配送員には、配送日当日に会社が指定した配送終了時刻までに配送完了し得ると考えられる本数の配送が端末を通して指示され、また、メールにより、会社から配送残が生じた場合の報告等の指示がなされていた（第2．3(1)③）。配送先は、担当地域の郵便番号順に無作為に抽出される上に、担当地域もシステムによってローテーションする（第2．3(1)①）。配送に従事する日は、直前まで変更できる余地があるにせよ、事前に会社が作成した休暇カレンダーによって決定されていた（第2．3(3)）。

以上のことから、配送員には、勤務時間や勤務場所にある程度の裁量は認められるものの、配送業務の従事に当たって一定の時間的・場所的拘束を受けているというべきである。

カ 顕著な事業者性の有無

(イ) 経費等の負担

配送員は、配送業務への従事に当たり、会社と車輛賃貸借契約及び車輛使用覚書を締結し、車両リース代、車両維持費（修理代、燃

料代、自動車保険料等）を負担することに合意の上、実際にもこれ
を負担していた（第２．２(1)②、(2)②、(3)、３(4)）。また、業務用
携帯端末の料金も負担していた（第２．３(4)）。

(イ) 確定申告等

配送員は、報酬のうち外注費から経費を引いた歩合給部分につい
ては、事業所得として確定申告をしていた（第２．２(3)）。また、
配送に係る契約上、兼業は禁じられていなかった（第２．２(1)①、
(2)①）。

(ウ) しかし、配送に使用する車両は、配送員が自ら持ち込んだもので
はなく、会社名義のものを同社からリースする形をとっているほか
（第２．２(1)②、(2)②、３(4)）、業務用携帯端末も同社が用意した
ものであり（第２．３(1)①）、配送業務に必要な主たる機材は同社
が保有しているといえる。また、配送員と会社とは、上記エのとおり
経費を負担するために同社の業務に従事せざるを得ない関係に
あり、経費負担の合意の根拠となる契約も上記イのとおり、同社が
内容を一方的に決定したものであることから、配送員が経費等を負
担することをもって配送員に顕著な事業者性があるとはいえない。
また、配送員が、自ら確定申告を行ったり、兼業が禁止されていな
いという事情があったとしても、それだけで事業者性が肯定される
要素とはならない。

(エ) その他、配送員に自己の才覚で利得する機会の存在を裏付ける事
実も窺われないのであるから、配送員に顕著な事業者性は認められ
ない。

③ 以上、配送員の労務供給等の実態に即して検討したところ、i) 配送
員は、L P ガスボンベの配送及び保安業務という会社の事業遂行に不可
欠ないし枢要な労働力としてその組織に組み入れられており、ii) 会社
は、配送員の労務供給に係る契約内容を一方的かつ定型的に決定してい
たといえ、iii) 配送員の報酬は、配送員の労務提供の対価とみるのが相
当であり、iv) 配送員は、会社からの配送業務の依頼に応ずべき関係に
あったものといえ、v) 配送員は、配送業務につき、会社から指揮監督

を受けるとともに、一定の時間的場所的拘束も受けていたといえる。一方、配送員には、独立した業務受託者としての性質を有するほどの顕著な事業者性は認められない。

したがって、配送員は、会社との関係において、労組法上の労働者に当たるといふべきである。なお、付言するに、別件訴訟において配送員の労働基準法上の労働者性が肯定されており（第2・5(3)(4)）、また、労働基準監督官も配送員が労働基準法上の労働者であることを前提に指導を行っている（同6）ところである。

2 会社の事業廃止及び解散と、それに伴う組合員らとの雇用契約等の解除について

(1) 申立人組合の主張

- ① 会社は、別件訴訟において、配送員として稼働している原告の組合員らとの契約が雇用契約であることを否定し、裁判所による度重なる和解の勧誘にも応じていない。これは、配送員との契約が雇用契約であると認定されると、配送員に経費を押し付け、労務管理を行わない前提で開発した、新配送システムを利用したビジネスモデルが瓦解する危険が生ずるからである。
- ② そこで、会社及び日本瓦斯は、配送員との契約が雇用契約であると主張する支部及び支部組合員に対する嫌悪を強め、不当労働行為意思をもって、対象組合員を職場から放逐し、支部の消滅を図るため、事業を廃止し、会社を解散することとしたのである。
- ③ 平成23年7月の訴訟提起後、会社は、配送員に雇用契約を破棄させ、業務請負基本契約への一本化を進めた。また、24年7月の裁判所による雇用契約の存在を前提とした和解勧誘及び25年2月の労働基準監督官による雇用契約を前提とした指導票の交付と前後して行われた、会社が保有する日本瓦斯株の外資系企業への売却、日本瓦斯による会社との保安業務委託契約の解除、会社が保有する残り全部の日本瓦斯株式の日本瓦斯への売却等、会社解散に至る一連の動きは、いずれも時期が不自然であり、かつ、裏付けとなる事情も判然とせず、不当労働行為意思による会社解散の準備が行われていたことを表している。

④ 会社は、解散通告後、運輸整備への配送員の紹介に当たり、誰が組合員であるか不明といいながら、会社との契約が雇用契約であることを主張する者を排除する条件を設定したが、組合員名は会社へ通知してあり、雇用契約であるか否かを争っている別件訴訟の原告でもあるのだから、組合員が誰であるかの認識を欠くわけではなく、上記の条件設定は組合員選別と同義である。

⑤ 非組合員には別会社への就労をあっせんする一方、組合員にはそれを行わず、契約解除を行ったのは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合の弱体化を狙った支配介入である。

(2) 被申立人会社の主張

① 組合からは、23年2月21日付けの通知以降組合員名の通知はなされておらず、構成員の出入りの激しい状況下にあつて、会社は、25年8月31日付けで契約を解除した6名が組合員か否か知り得る状況になかったし、現に知らなかった。

② 会社は、事業廃止に当たり、配送員の再契約先を探したが見付からず、配送員が不足しているとのことであった運輸整備に対し、希望する配送員の連絡先等を通知するとともに、実際の契約の判断は運輸整備に任せることとした。ただし、運輸整備は、会社と同じ新配送システムを採用し、配送員との契約も請負契約のみであったため、i) 請負契約（業務委託契約）を拒否する者、ii) 新配送システムに異議を唱える者は希望があつても運輸整備に通知しないこととしたにすぎず、運輸整備への通知の基準が、会社の組合嫌悪の意思を推認させる事実にはなり得ない。

なお、7月24日の団体交渉において、組合員から、新配送システムに異議を唱えたことはない旨言われたため、ii) の条件を不問にし、請負契約（業務委託契約）を許容し、かつ、運輸整備の配送員となることを希望するのであれば、運輸整備に通知する旨伝えている。

③ 会社の事業廃止及び解散は、業績の悪化を理由とするものであり、組合活動とは全く関係がない。外資系企業への日本瓦斯株売却も銀行等の指摘を受けて黒字にするために行われたものである。

別件訴訟で和解に応じなかったのは、配送員の労働者性を否定する客

観的事実が多く存在したからで、会社は不合理に労働者性を争っているわけではない。

会社は、22年11月から25年7月24日まで8回にわたって組合と団体交渉を行っている上、事業廃止の経緯等も説明している。

また、会社の解散を最終的に決定したのは株主であって会社ではない。

したがって、解散の時期をもって、会社の解散が組合に対する不当労働行為意思をもってされたということはできない。

(3) 当委員会の判断

① 会社の事業廃止及び解散の経緯について

ア 会社の解散に至るまで、以下の経緯が認められる。

(7) 会社は、LPガスボンベの配送及び保安を業務としていたが、取引先は、一時期を除き、日本瓦斯のみであった（第2.7(1)①）。

会社の解散時及びその数代前までの社長は、日本瓦斯の管理職の経歴を有しており、会社解散時の社長は、会社解散後、日本瓦斯の子会社に就職している（第2.7(1)②、(9)）。

(イ) 25年2月18日、会社は、日本瓦斯より委託されていた保安業務につき、日本瓦斯から、保安業務の委託契約を解除された（第2.7(2)）。その理由は、会社が、23年1月から11月までの間、ガス事業法に基づく定期保安検査を懈怠したほか、液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律に基づく定期点検の際にも不正を行っており、このような度重なる債務不履行を起こした会社は取引先として不適当であるというものであった（第2.7(2)）。

(ウ) 上記(イ)の保安業務の委託契約解除後、会社の事業は、日本瓦斯から受託している配送事業のみとなったが、配送業務は、季節性が大きい上に、通期でも赤字事業であった（第2.7(3)①）。この結果、25年4月には約4,460万円、5月には約1,750万円の営業損失を出すなど、会社の業績は常に赤字を計上するようになった（第2.7(3)①）。

そこで、会社は、日本瓦斯に対し、配送業務の委託料の引上げ等取引条件見直しの協議を申し入れたが受け入れられず、これ以上事

業を継続しても赤字解消の見込みがないと判断し、6月20日、日本瓦斯との配送業務委託契約の7月末日付けでの解除に合意した（第2．7(3)②）。

(エ) 6月27日及び28日の配送員への説明会並びに7月24日の団体交渉を経て、8月21日の株主総会において、会社の解散決議が行われた（第2．7(4)(5)(9)）。

イ 上記の経緯及び支部結成以降の会社と組合との関係をみると、確かに、日本瓦斯と、業務上も人事上も強い結び付きのあった会社が、最終的に事業廃止を決断し、会社を解散したことについて、組合の主張するような不自然な点が全くなかったとはいえない。また、別件訴訟が継続しており（第2．5）、配送員と会社との契約が雇用契約であると主張する支部及び支部組合員を会社が嫌悪しているとの組合の主張も理解できなくはない。

しかし、会社が、殊更組合を嫌悪し、組合員を会社から排除した上で、支部を解体するために事業を廃止し会社を解散したとまで推認するに足りる具体的な事実の疎明はなされていない。その他、会社が、不当労働行為意思をもって事業廃止及び解散を行ったと判断するに足りる事情も窺えない。したがって、会社は、日本瓦斯から保安業務委託契約を解除され、その後配送業務委託契約も合意解除せざるを得なくなり、収益源を失った結果、事業廃止及び解散に至ったと解するのが相当である。

ウ 以上のことから、会社の事業廃止及び解散は、組合員を同社から排除し、支部の解体を企図して行われたとまではいえず、組合員であるが故の不利益取扱い、又は組合の運営に対する支配介入には当たらない。

② 雇用契約等の解除について

ア(ア) 組合員と会社との雇用契約等の解除に至るまで、以下の経緯が認められる。

a 会社は、6月20日の日本瓦斯との配送業務委託契約の合意解除により収益源となる事業がなくなることを受けて、配送員に事情

を説明するとともに、同社との契約解除の合意を得るため、説明会を実施することとした（第２．７(4)①）。説明会の開催に当たり、会社は、配送員のうち引き続き配送業務への従事を希望する者について、配送員が不足していた運輸整備に、氏名及び連絡先を通知することとしたが、運輸整備は、会社と同様の新配送システムを採用しており、配送員との契約は請負契約又は業務委託契約のみとしていた（第２．７(4)②）。

そこで、会社は、請負契約（業務委託契約）を拒否する者又は新配送システムに異議を唱える者は運輸整備に氏名等を通知しないこととし、配送員を、請負契約（業務委託契約）を拒否する者又は新配送システムに異議を唱える者と、それ以外の者（会社との雇用契約を合意解除し、業務請負基本契約を締結している者）とに分け、説明会を開催することとしたが、請負契約（業務委託契約）を拒否する者又は新配送システムに異議を唱える者は、説明会開催時点で組合員を含めて11名だった（第２．７(4)②）。

b 説明会後に開催された団体交渉において、組合は、新配送システムに異議を唱えたことはない旨主張したため、会社は、新配送システムに異議を唱える者という条件を不問にし、請負契約（業務委託契約）を拒否せず、運輸整備への氏名等の通知を希望する者がいれば、運輸整備に通知する旨述べたが、結局希望する者は現れなかった（第２．７(5)）。

c 団体交渉の後、６月28日の説明会の対象者11名のうち雇用契約等の解除の申入れがあった５名を除いた組合員６名に対して、会社は、当該契約について８月31日をもって解除する旨の通知を送付した（第２．７(6)(7)）。

(イ) 以上の組合員との契約解除及び上記①の会社解散に至る経緯によれば、会社が事業廃止及び解散を決定した以上、配送員との雇用契約等は全て終了せざるを得ず、既に検討したように、事業廃止及び解散は不当労働行為に該当しないのであるから、それに伴う配送員との雇用契約等の解除も、基本的には不当労働行為に該当しないと

いわざるを得ない。確かに結果的には組合員6名のみが契約解除となっているが、これは、組合員であったが故になされたものではなく、この6名が最後まで雇用契約等の合意解除に応ぜず、運輸整備での請負契約の下での就労を希望しなかったためである。

イ したがって、8月31日付けの雇用契約等の解除は、組合員であるが故の不利益取扱い、又は組合の運営に対する支配介入には当たらない。

3 以上のとおり、会社の配送員である組合員らは、労組法上の労働者に当たるといえるが、同社の事業廃止及び解散と、それに伴う組合員らとの8月31日付けの雇用契約等の解除は、組合員であるが故の不利益取扱い、又は組合の運営に対する支配介入には当たらない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る各事実は、いずれも労働組合法第7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27年5月19日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一