

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人                      連 合 ユ ニ オ ン 東 京 ソ ク ハ イ ユ ニ オ ン

再 審 査 被 申 立 人                      株 式 会 社 ソ ク ハ イ

上記当事者間の中労委平成26年（不再）第26号事件（初審東京都労委平成22年（不）第22号、同第116号及び平成23年（不）第98号併合事件）について、当委員会は、平成27年11月18日第202回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同木本洋子、同両角道代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主                                              文

本件再審査申立てを棄却する。

理                                              由

第1 事案の概要

1 連合ユニオン東京ソクハイユニオン（以下「組合」という。）の執行委員長A1（以下「A1組合員」という。）は平成18年8月17日（以下、平成の元号は省略する。）に、副執行委員長A2（以下「A2組合員」という。）は15年1月30日に、執行委員A3（以下「A3組合員」という。）は17年5月12日に、株式会社ソクハイ（以下「会社」という。）とそれぞれ「運送請負契約」を締結し、メッセンジャー（自転車による即配便業務に従事する会社の配送員）として稼働していた。22年6月以降、会社が、メッセンジャーとの契約を運送請負契約から1年間を契約期間とする「業務委託契約」に変更したことに伴い、A3組合員は同年7月に、A1組合員及びA2組合員は同年8月に、会社とそれぞれ契約期間1年の業務委託契約を締結し、引き続きメッセンジャーとして稼働していた。

本件は、会社が、①A2組合員との業務委託契約を契約期間途中の22年11月5日をもって解除したこと（以下「本件契約解除」という。）、②A3組合員及びA1組合員との業務委託契約をそれぞれ23年7月31日及び同年8月31日の契約期間満了をもって終了とし、更新しなかったこと（以下「本件不更新」という。）、③22年2月25日、同年10月25日及び23年8月18日に行われた人員削減や解約撤回等を議題とする団体交渉を誠実に行わなかったこと、④会社の営業所に防犯監視カメラを設置したことが、それぞれ不当労働行為（①及び②は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号、③は同条第2号、④は同条第3号）に該当するとして、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済申立てのあった事案である。

なお、組合は、上記③の22年2月25日の団体交渉及び④の防犯監視カメラ設置について同年3月15日に（22年（不）第22号事件）、上記①の本件契約解除及び③の同年10月25日の団体交渉について同年12

月1日に(22年(不)第116号事件)、上記②の本件不更新及び③の23年8月18日の団体交渉について同年10月17日に(23年(不)第98号事件)、それぞれ救済申立てを行ったものであり、東京都労委は、同年3月30日及び同年11月28日に、これら事件の審査を併合した。

## 2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) A2組合員に対する解雇通知の取消し、原職復帰及び解雇の翌日から復帰するまでの間の賃金相当額の支払
- (2) A3組合員及びA1組合員に対する解雇の取消し、原職復帰及び解雇の翌日から復帰するまでの間の賃金相当額の支払
- (3) 人員削減及び解約撤回等に関する誠実団体交渉応諾
- (4) 監視カメラを使った支配介入の禁止
- (5) 上記(1)ないし(4)に関する陳謝文の手交及び掲示

3 初審東京都労委は、26年3月4日付けで、上記1のうち、①の本件契約解除及び③の団体交渉における会社の対応が不当労働行為に該当するとして、会社に対し、i A2組合員に対する22年10月4日付け解約予告通知がなかったものとしての取扱い及び契約期間満了までの報酬相当額の支払、ii 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団体交渉における誠実団体交渉応諾、iii 上記i及びiiに係る文書掲示等を命じ、その余の申立て(上記1の②④)を棄却することを決定し、26年3月27日、命令書を交付した。

組合は、26年4月9日、初審命令の棄却部分(上記1の②④)の取消しを求めるとともに、申立てを認容した本件契約解除(上記1の①)に関する救済方法について、A2組合員に対し、契約が更新されたものとして契約期間満了後の報酬相当額の支払を命じなかったことは不当であるとして、上記2(1)(このうち解雇の翌日から復帰するまでの間の報酬相当額の支

払)、(2)、(4)並びにこれらに関する陳謝文の手交及び揭示の救済を求めて、再審査を申し立てた。

なお、会社は、同日、初審命令の救済部分（上記1の①③）の取消しを求めて、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に行政訴訟を提起し、東京地裁は、27年9月28日、会社の請求を棄却する判決を言い渡した。

## 第2 本件の争点

- 1 本件契約解除が、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるとした場合、救済方法として、契約解除の翌日から命令交付日までの間にA2組合員が受けるはずであった報酬相当額の支払を命ずるべきか（争点1）。
- 2 本件不更新は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか（争点2）。
- 3 会社が、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ことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点3）。

## 第3 当事者の主張の要旨

### 1 組合の主張要旨

#### (1) メッセンジャーの労働者性について

先行事件であるC1前執行委員長（以下「C1前委員長」という。）の営業所長解任等に係る不当労働行為事件において、東京都労委、中央労働委員会（以下「中労委」という。）はともに、同人を含むメッセンジャーは労組法上の労働者であることを認める命令を発出した（都労委平成20年（不）第9号事件、中労委平成21年（不再）第21号事件）。この再審査命令を不服として会社が提起した行政訴訟の東京地裁判決においても、メッセンジャーは労組法上の労働者に当たる旨判断された（東京地裁平成22年（行ウ）第433号事件）。よって、本件においてもメッセンジャーは労組法上の労働者に当たる。

#### (2) 本件契約解除について（争点1）

ア 本件契約解除には、次のとおり正当事由がない。

A2組合員は、22年11月5日をもって解約する旨の同年10月4日付け解約予告通知書を受け取ったが、本件契約解除は業務委託契約締結直後に期間途中でなされたものであり、この時期に契約を解除されたのは同人のみであった。

会社は、本件初審の審査手続の段階になって、A2組合員に対する解雇理由として「非協力的態度」等を主張するが、同人の「非協力的態度」とは、組合役員としてメッセージャーに対する扱い等に関して批判したことを指すものである。よって「非協力的態度」は、正当な解約事由とはならない。

イ 本件契約解除は、次のとおり不当労働行為である。

A2組合員は、C1前委員長の営業所長解任等に係る事件を取り扱った東京都労委の審査期日をはじめ、執行委員就任後には、同事件に係る中労委の審査期日、C1前委員長の地位確認等請求訴訟の審理期日及び22年（不）第22号事件の審査期日のほぼ全てに出席していた。また、A2組合員は、22年2月以降に行われた団体交渉に執行委員として全て出席し、会社に対して、問題点を追及したり、メッセージャーとしての現場の率直な感情を述べるなど積極的な発言を繰り返していた。

本件契約解除は、こうした組合活動をしていた副執行委員長であるA2組合員を職場から排除するためのものである。

ウ 初審命令がA2組合員に対する報酬相当額の支払いを23年8月31日までと命じたのは誤りであり、次のとおり、会社は今日までの報酬相当額を支払わなければならない。

会社の主張するA2組合員の解約理由は、具体的合理的な解約事由に

は当たらず、解約は無効であるから、会社は同人との契約を更新しなければならず、契約が更新されたものとして、今日に至るまでの報酬相当額を支払わなければならない。

そもそも、契約期間を1年とする業務委託契約は、会社が22年6月に一方的に改訂したもので、それ以前は実質的に期間の定めのない運送請負契約であった。また、会社が契約を1年としたのは、「ソクハイ配送技能認定試験」（以下「本件認定試験」という。）の時期を明確にすることが主たる目的で、契約期間を限定するためではない。

### （3）本件不更新について（争点2）

ア A3組合員及びA1組合員に対する本件不更新には、次のとおり正当事由がない。

会社は、A3組合員とA1組合員が申告した稼働予定を変更したこと及びその回数が多いことを不更新の事由とするが、稼働予定の変更は、会社のルールとして定められており、これを不更新の理由とすることはできない。

A3組合員及びA1組合員らメッセージャーは、契約更新を前提として契約を締結し、本件認定試験を受けることにより契約を更新されると認識していた。会社は、A3組合員及びA1組合員に対し、理由なく本件認定試験を受けさせず、本件不更新の具体的・合理的理由を説明していない。

本件不更新の核心は、A3組合員及びA1組合員を本件認定試験から排除したことにあり、本件認定試験からの排除には何ら合理的理由はない。

イ 本件不更新は、A3組合員及びA1組合員という組合幹部を職場から排除し組合の弱体化を狙った不当労働行為といえる。

ウ 以上のとおり、本件不更新は労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

(4) 防犯監視カメラの設置について（争点3）

会社が、組合活動の拠点としている営業所に、防犯監視カメラを設置したことは、以下のことからみて組合活動の監視を目的とするものであり、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

防犯監視カメラの設置時期は、C1前委員長の営業所長解任等に係る地位確認等請求訴訟の判決前かつ中労委における調査が開始された時期に合致する。

また、会社は、組合が本件救済申立てを行った後に、飯田橋営業所における防犯監視カメラの位置を意図的に変更した。会社は、この位置変更の事実を認めており、組合から組合活動を監視していると指摘された故にその位置を変更したものである。

2 会社の主張要旨

(1) 本件契約解除について（争点1）

ア 初審命令が本件契約解除を不当労働行為であると判断したことは、以下のとおり誤りであり、その判断の誤りについては、会社が提起した行政訴訟において命令が取り消されるべきものである。

すなわち、会社は、メッセージ即配便の受注件数が激減する中で、メッセージ即配便のサービス水準の向上に理解を示し、会社の配送業務に協力的なメッセージへの仕事量を確保するために、22年2月から23年1月にかけて、配送業務に非協力的な姿勢が見られる者や稼働が少ない者などを対象として、A2組合員を含む7名のメッセージとの契約を順次解約した。

A2組合員の具体的な解約理由は、稼働数が著しく少ないこと及び非

協力的姿勢である。A2組合員は、配車業務中の配車係に電話を架け、配車の順番が違うのではないかといった類の苦情を述べる事が頻繁にあり、配車係はその間、理由のないクレームへの対応を余儀なくされ、配車業務が停滞した。

イ 本件契約解除は、A2組合員が組合員であることや、同人の組合活動とは関係がなく、不当労働行為に該当しない。

会社は、契約を解約した7名のメッセンジャーのうち、A2組合員を除く6名について、解約を通知した当時、組合員であるか否かの認識を全く有しておらず、組合員であるか否かとは無関係に解約したのであって、同人についても、解約の理由は上記のとおりであり、組合員であることとは無関係である。

そうである以上、再審査手続において、不当労働行為の成立を前提として、A2組合員の救済方法について組合に有利に見直すことは許されない。

ウ 契約期間満了後について救済する理由はない。

A2組合員の業務委託契約は、契約期間を1年間と定めた有期契約であり、期間満了時に契約が更新されることは何ら約束されていない。また、従前の期間の定めのない運送請負契約から1年間の契約期間を定めた業務委託契約への切替えについては、会社は、各メッセンジャーに説明を行い、了解を得た上で個別に改めて契約を締結したものであり、一方的に改訂したものではない。

仮に期間満了まで待ったとしても、会社にA2組合員との契約を更新する意思はなく、期間満了により終了することになったはずである。また、期間満了時の不更新が不当労働行為に該当しないことは、初審命令が、A3組合員及びA1組合員の件について判断したとおりであり、

A2組合員についても事情は異なる。

(2) 本件不更新について（争点2）

ア 会社は、A3組合員及びA1組合員の稼働予定の変更が組合活動によるものか否かを把握しておらず、本件不更新は不当労働行為意思に基づくものでもないし、支配介入に該当する余地もない。

また、労働委員会や裁判所への出頭についても予め期日が指定されているのであるから、A3組合員及びA1組合員は、出頭を前提とした稼働予定の申告が可能であり、期日への出頭は、同人らが稼働日当日あるいは直前に稼働予定の変更を繰り返したことを正当化する理由にはならない。

イ いずれにしても、稼働予定の変更理由の如何を問わず、変更回数之多寡を契約更新の判断に当たって斟酌することは、不合理なものではなく、会社が、稼働予定の変更件数が多かったA3組合員及びA1組合員との業務委託契約を更新しなかったことは、不当労働行為に該当するものではない。

ウ 会社は、契約期間満了に際し、更新が適切と考えるメッセージャーに対してのみ、本件認定試験の案内をしている。先後関係としては、会社における業務委託契約の相手先候補としての選考が先にあり、選考に通った者のみ本件認定試験の受験を求めることができ、本件認定試験合格によって業務委託先として契約を締結することができる資格を有することになる。

A3組合員及びA1組合員については、直前の稼働予定変更が多く、しかも月曜日や金曜日（祝日の場合はその前日）等といった繁忙が予想される日（以下「繁忙日」という。）の稼働予定の変更件数が多かったことから、会社は業務を委託する相手先として相応しくないと判断

し、本件認定試験を受ける以前の段階で契約を更新しないこととなった。それゆえ、本件認定試験の受験から排除されたことに問題の核心があるとの組合の主張は正鵠を得ていない。

### (3) 防犯監視カメラの設置について（争点3）

会社は、営業所において組合活動がなされているとは認識しておらず、組合活動を監視する意図などなかったのであるから、営業所に防犯監視カメラを設置したことが支配介入に当たるということはできないと判断した初審命令の結論に誤りはない。

22年2月は、C1前委員長の営業所長解任等に係る地位確認等請求訴訟の判決待ちの状態にあり、このような時期に営業所に防犯監視カメラを設置したとしても、訴訟に影響を及ぼすものではないことは明らかである。

また、22年12月頃、会社が飯田橋営業所の防犯監視カメラの設置位置を変更したことは、防犯目的で広範囲を撮影する意図に基づくものである。

## 第4 当委員会の認定した事実

### 1 当事者等

(1) 組合は、肩書地に事務所を置き、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。22年3月時点の組合員数は約100名であった。

(2) 会社は、肩書地に本社を置き、自転車、自動二輪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、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、22年4月時点の配送員数は、メッセンジャー103名、バイクライダー277名、軽四輪ドライバー11名であった。

## 2 メッセンジャーの業務内容等

### (1) 会社の配送業務の概要

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」、自動二輪車による「クイック即配便」及び軽四輪自動車による「カーゴ即配便」等があり、これらは、いずれも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、会社と下記(2)の契約を締結したメッセンジャーである。

### (2) 配送業務に係る会社との契約

ア 会社は、「運送請負契約書」と題する同一内容の契約を、各メッセンジャーとの間で締結してきたが、22年6月以降は、これらを「業務委託契約書」と題する契約書に切り替えた。

イ 業務委託契約及び運送請負契約の内容については、別紙1及び別紙2のとおりであり、主な相違点は次のとおりである。

(ア) 運送請負契約には契約期間についての規定はなかったが、業務委託契約には第16条に契約期間(1年間)の規定がある。

(イ) 業務委託契約では、第2条により、メッセンジャーには、業務遂行に当たって、会社が実施する本件認定試験の合格者に付与される「ソクハイ配送技能認定証」(以下「認定証」という。)を保有していることが義務づけられた。また、認定証には有効期間があり、延長のためには再度本件認定試験に合格しなければならないとされた。

ウ 本件認定試験は、配送サービスの水準の維持向上を目的とするもの

で、約1時間の講習の後、ロールプレイング形式の接遇試験を行い、採点の結果、基準点に到達すれば合格となり、認定証が与えられる。

エ 会社は、本件認定試験の終了後、合格者を一堂に集めて業務委託契約を締結する際に、契約期間が1年間であること、認定証が必要であること、認定証には有効期間があることを説明していた。

### (3) メッセンジャーの業務内容

メッセンジャー即配便は東京都心部において自転車により荷物の即時配送を行うサービスである。都内には会社の営業所があり、メッセンジャーは、いずれかの営業所に所属し、配送業務を担当する。

メッセンジャーの配送業務の一日の流れはおおむね次のとおりである。

①メッセンジャーは、待機場所に移動した後、会社の配車係に場所と稼働できる状態になったことを知らせるメールを送信し、配車係からの返信を待って、「待機」のメールを送信する。②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）及び運賃等を記載したメールをメッセンジャーに送信する。③メッセンジャーは、その内容を確認し受諾する趣旨の「引中」、荷物の引取りが完了し荷届先に向かう趣旨の「届中」、荷届先への配達を終了した趣旨の「終了」等のメールを、その都度配車係に返信する。④配達終了後、配車係は、その場で待機若しくは移動を指示するメールをメッセンジャーに送信する。⑤メッセンジャーは、待機指示に対しては「待機」のメールを送信し、また、移動指示に対しては移動が完了した時点で「移完」のメールを送信した後、待機して、配車係からの次の配送手配のメールを待つ（以下一日の配送業務終了まで②から⑤を繰り返す）。⑥メッセンジャーは、一日の配送業務の終了を知らせる「請負終了」のメールを配車係に送信する。⑦一日の配送業務終了後、翌朝までに、メッセンジャーは、営業所に運送伝票

等を提出する。

#### (4) メッセンジャーの稼働実態（予定・変更）

ア メッセンジャー即配便は、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、メッセンジャーは各自、各月の稼働日及び稼働時間帯を前月20日までに所属する営業所の営業所長に申告することになっている。各営業所長は、メッセンジャーの稼働予定をとりまとめた「稼働予定表」をパソコン上に入力し、メールで会社の業務課に送信する。

イ 会社は、メッセンジャーからの稼働日及び稼働時間帯の変更申請があれば受け付けている。営業所長は、メッセンジャーから稼働予定の変更や追加の申出を受けたときは、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請で営業所長が「稼働予定表」を更新できないときは、電話や携帯電話のメールなどにより、業務課に連絡する。

会社は、メッセンジャーからの稼働予定の変更申請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、メッセンジャーに対し、稼働予定の変更は早めに申請することや繁忙日にはできるだけ稼働することにつき協力を要請していた。

#### (5) 報酬、経費の負担

ア 会社は、メッセンジャー即配便に係る業務の報酬として、上記(2)の運送請負契約又は業務委託契約に基づき、各メッセンジャーが実施した配送業務を毎月末日で締め切り、その扱った運賃合計額に一定の歩合を乗じて算出した金額を、各メッセンジャーに対し、翌月15日に支払っていた。運賃は、引取先から荷届先までの地図上の直線距離に応じて段階的に定められ、歩合は、20年11月1日以降、原則として売上高

の54パーセントとなっていた。

イ メッセンジャーは、会社名の書かれた荷物袋を背負って配送業務に当たるものとされ、これを会社から貸与されていたほか、配送業務に必要なとなる自転車、携帯電話などの用具を自費で準備し、それらの維持管理に掛かる経費を負担していた。

### 3 組合結成（19年1月）から本件救済申立て（22年3月15日）までの労使事情

#### (1) C1前委員長に係る不当労働行為救済申立事件

上記1（1）のとおり組合は19年1月に結成されたが、20年2月14日、組合は、会社が当時メッセンジャーであり組合の執行委員長であったC1前委員長を同年1月31日付けで飯田橋営業所長から解任したこと及びこれに係る団体交渉申入れに応じなかったことが、不当労働行為に当たるとして、東京都労委に救済申立てを行ったところ（東京都労委平成20年（不）第9号事件）、21年6月25日、東京都労委は、これら会社の行為が不当労働行為に当たるとして、C1前委員長に対する所長解任がなかったものとしての取扱い、所長職の報酬と解任後の支給額との差額の支払及びこれらに関する文書交付等を命ずる命令書を交付した。21年7月7日、会社は、こ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日付けで、当委員会は、上記会社の行為は不当労働行為に該当するとして、上記差額相当額の支払及び文書交付を命じた。

22年8月3日、会社は、東京地裁に対し、上記再審査命令の取消しを求める行政訴訟を提起したところ（東京地裁平成22年（行ウ）第433号事件）、24年11月15日、東京地裁は、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。なお、当

該事件においては、メッセンジャーの労組法上の労働者性の有無が主たる争点とされたが、労働委員会及び東京地裁のいずれもこれを肯定した。

(2) 22年2月25日団体交渉

ア 22年2月5日付け解約予告通知書により、会社は、メッセンジャーである組合員C2（以下「C2組合員」という。）、同C3（以下「C3組合員」という。）及び同C4（以下「C4組合員」といい、C2組合員、C3組合員と併せて「C2組合員ら」という。）に対し、それぞれ、同月28日をもって契約を解除する旨を通知した。

これに対し、C2組合員らは、同月20日付け通知書により上記同月28日付けの解約に同意しない旨を会社に通知した。

イ 22年2月13日付けで、組合は、会社に対し、人員削減・経費削減等を協議事項とする団体交渉を申し入れた。

ウ 22年2月25日、団体交渉が開催された。会社側出席者は、常務取締役B1（当時。以下、専務取締役となった以降を含め「B1取締役」という。）、業務部メッセンジャー担当部長B2（以下「B2担当部長」という。）外担当部長2名であり、組合側出席者は、連合ユニオン東京副執行委員長A4（以下「A4副委員長」という。）、A1組合員、A2組合員及びA3組合員であった。

(ア) 人員削減・経費削減等について

上記アの解約予告の理由及び人選基準について、B1取締役は、「売上げが減ってく中で適正人員にしてかなきゃいけないってなか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、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、そんな感じなのかなっていうのはわかりますよね」などと述べた。これを受けて、A2組合員が、個々の解約

理由を質問すると、B1取締役は、「メッセンジャーさん達ですねあのちょっと、その、組合云々は関係ないんでしょうけど、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と、(中略) ここ2年くらいでかなり、その空気が澱んじゃってる人がところがひとつあんのかなということがあるんで、それで、今回、通知したまでなんで」、「契約に則って20日前に通知してるんで、我々のほうとしては特段間違った手続きをしてとは思ってないんで」などと述べた。組合が、解約予告をされた当人には解約理由を伝えたかを尋ねると、B1取締役が、解約理由を当人に通告する義務はないと考えている旨述べたため、A2組合員が、その契約規定上の取扱いを問うと、B1取締役は、解約を20日前に予告するに当たっては、特段理由はない旨回答した。

そこで、A2組合員が、結局会社の解約者の人選基準がよくわからない旨、会社として理想とする人数がどのくらいに設定され、今後どう人員削減が広がっていくのかわからず不安である旨を述べ、メッセンジャー即配便の市場を拡大する方向での対応を求めると、B1取締役は、「品質を上げてこうというのがまず最低限の、会社としてやんなきゃいけないことでもありますから、まずはそういうことで取り組んでますんで、(中略) そこであのあんまりこう距離の空いてる関係ってのは良くないなと思うんですけど、(中略) 最近よくそのバイク便のライダーの方からお話いただくのは、メッセンジャーの件どうなってんですかってのはよくきかれんですね、要はその組合とかってどうなんですかって話とかいろいろ聞くなかで、彼らが言ってくるのは自分達がメッセンジャーの仕事やりますからそんな事に労力割かないでもっと仕事とってきてくださいよと、いう話もさ

れて」などと述べた。

また、A2組合員が、人員削減の一方で、会社が、新たにメッセージングの採用を行うことや、費用を投じて防犯監視カメラの設置を行うことに疑問を呈すると、B1取締役は、理由を開示する内容ではない旨答えた。

(イ) 防犯監視カメラについて

組合が、組合対策として営業所に防犯監視カメラを設置したのではないかと疑義を呈したことに對し、B1取締役は、これを否定し、防犯目的である旨、会社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旨述べた。

(ウ) 配車ミーティングについて

組合は、配車係からメッセージングへの仕事の手配の仕方に関するメッセージングと会社との意見交換の場として、配車ミーティングの機会を設けるよう要望した。その中でA2組合員は、顧客の要望がメッセージングに正しく伝わらないなど、顧客や配車係との間で食違いが生じることがある旨発言した。

会社は、意見交換について、今のこういう関係の中ではなかなかできない旨、メッセージング全員が望んでいるわけでない旨述べ、その際に、B1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んですよ。で、そういう話だとちょっと聞けない」などと発言した。これに続けて、A2組合員が、団体交渉あるいは労使協議のような場は開いてもらえるのかを問うと、「労働組合ってことで皆さんここ来ていただいて、労働組合自体は作りたいなら作りゃいいじゃんと思ってるんですけど、メッセージングさんの場合ですと、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。」、と述べ、さらに、「大手の上場企業の組合費だと何億円って、(中略) 組合費ね組合の委員長やなんかが月何百万使っちゃったり、そんな話を聞いていたりするとね、結局綺麗事言ってお金集めてなんか結局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」などとも述べて、組合と話をするつもりはない旨答えた。

エ 22年2月28日をもって、会社とC2組合員らとの運送請負契約は解除された。

オ 22年3月15日、組合は、会社が、①C2組合員らとの運送請負契約を解除したこと、②同年2月25日に開催された団体交渉を誠実に行わなかったこと、及び③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するとして、東京都労委に対し、本件不当労働行為救済申立て(22年(不)第22号事件)を行った。

23年11月28日及び24年1月18日、組合は、上記①のC2組合員らにかかる救済申立てを取り下げた。

#### 4 本件契約解除に至る経緯

##### (1) A2組合員と会社との契約関係等

ア A2組合員は、15年1月30日に会社と運送請負契約を締結して以降、22年11月5日に契約を解除されるまでの約8年間、会社の飯田橋営業所に所属し、メッセンジャーとして稼働していた。

イ A2組合員は、22年の本件認定試験に合格し、同年8月10日、会社と同年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。

この契約締結の際、A2組合員は、業務課の社員に解約について質問したところ、当該社員からの回答を、契約解除がされることはそうあることではないし、その場合には面談や説明をするものと受け止めて、契約を締結した。

ウ A2組合員は、19年1月の組合発足時から組合に加入し、21年10月から副執行委員長の地位にある。A2組合員は、C1前委員長の営業所長解任等に係る労働委員会の審査及び行政訴訟における期日並びに22年2月25日、同年10月25日及び23年8月18日に開催された団体交渉に出席していた。なお、A2組合員は、22年2月25日開催の団体交渉（上記3（2）ウ）より前には、団体交渉に出席したことも、会社に組合加入を通知したこともなかった。

## （2）A2組合員の稼働状況等

ア A2組合員の22年6月から同年9月までの間の報酬月額は、それぞれ10万9603円、14万5981円、7万7755円、12万1961円であり、平均すると11万3825円であった。同期間中のメッセンジャー全体の平均報酬月額は18万2894円であり、A2組合員の上記平均報酬月額は、メッセンジャー全体の平均報酬月額の約62パーセントであった。

22年9月頃、A2組合員は、知人の仕事の手伝いのため同月の稼働を減らすことを飯田橋営業所の営業所長に相談したところ、営業所長から繁忙期だから同月の稼働を減らすことはやめてほしいと言われ、知人の仕事の手伝いを翌10月に延期することにした。

イ A2組合員は、営業時間中に配車係に対し、メッセンジャーへの手配の順番などについて質問や確認の電話をしたことがあった。また、A2

組合員は、飯田橋営業所の営業所長から、22年3月から5月頃のいずれかの時期に、営業時間中に配車係にあまり電話をしないほうがいいと言われたことがあった。

(3) 本件契約解除の通告及び22年10月25日団体交渉

ア 22年10月4日付け解約予告通知書により、会社は、A2組合員に対し、同年8月10日に締結した業務委託契約書第16条の定めにより同年11月5日をもって契約を解除することを通知した。

これに対し、22年10月12日、A2組合員は、解約理由と面談を行わない理由を同月18日までに書面により回答するよう会社に求めたが、会社から回答はなかった。

イ 22年10月8日付けで、組合は、会社に対し、A2組合員の解約予告撤回及びC2組合員の解約撤回を協議事項とする団体交渉を申し入れた。

ウ 22年10月25日、団体交渉が開催された。会社側出席者は、業務本部本部長B3（以下「B3本部長」という。）、B2担当部長、外担当部長1名、組合側出席者は、A4副委員長、A1組合員、A2組合員、A3組合員及びC2組合員であった。

A2組合員が、自分に対する解約理由の説明を求めたところ、B3本部長は、「理由を通知する義務はないかなと考えてますけれども、敢えていうならば、昨今の受注数、業績不振というところが大きな理由にあります。その中で、この仕事で生活を成り立たせている人の対価を確保していくという上で、稼働が少ない人であったりとかっていう所から、順次お声掛けをさせて頂いている」と述べた。A2組合員は、自分以外にも該当者がいるのか、また、自分の稼働時間は短いと会社に判断されているのか、稼働時間に関する判断基準を

尋ねたところ、B3本部長は、今回はA2組合員以外に解約予告をした者はいないこと、判断基準は会社が考えることであること、具体的理由を答える必要はないことを述べた。A2組合員が、自身の稼働時間か報酬かの何かが一番少なかったということかを問うと、「稼働数に関しては、何人いてもそこの所は、請負代金支払っている部分なので、多い少ないに関しては、正直、会社には関係ないんですけども」と答えた。

組合は、なぜA2組合員一人だけが該当するのか、会社全体としてそういう動きがあることの説明はあったが、同人個人の解約理由の説明がないと指摘して、例えば、同人に関しては稼働が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、具体的な理由については開示する必要がない旨、具体的な数字などの基準は会社が決める旨を繰り返し述べた。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であれば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、その理由は何かという趣旨である旨を述べたが、B3本部長は、「言えないっていうか、言う必要ない」、「知りたいって、要望があるのは分かりますけれども、要望通りに必ずしもお答えできるかは限りません。」と答えた。

A2組合員が、自分へのクレームは一切なく、本件認定試験の成績もよい方ではないかと尋ねると、会社は「ほどほどよりちょっと高いくらい」と発言した。

また、会社は、稼働申告はメッセージャーから出してもらうものであり、会社から営業時間に合わせてほしいとか、何時間以上働いてほしいというオーダーを出したことはなく、それを良しとするか否かは

基本的に会社が決めることである旨述べた。

なお、C2組合員の解約について、会社は、組合からの質問に対し、同人は過去6回の事故を起こしている、事故が多いため契約の継続は難しいと判断した旨述べた。

エ 22年11月4日付けで、A2組合員は、会社に対し、上記アの解約予告通知書に同意しないこと、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ことを通知した。

同月5日付けで、会社は、A2組合員との業務委託契約を解除した。

オ 22年12月1日、組合は、①本件契約解除及び②同年10月25日に開催された団体交渉における会社の対応が、それぞれ不当労働行為に該当するとして、東京都労委に対し、本件不当労働行為救済申立て（22年（不）第116号事件）を行った。

#### （4）会社における契約解除の他事例

会社が、22年2月から23年1月の間に、運送請負契約又は業務委託契約を解除したメッセンジャーは、別表1のとおりである。

すなわち、会社は、①22年2月28日には、メール送信懈怠、稼働予定の不遵守及び非協力的姿勢を理由として1名、稼働予定の不遵守を理由として1名、事故多発及び稼働数が少ないことを理由として1名との運送請負契約を、同年9月9日には、メール送信懈怠を理由として1名との運送請負契約を、②同月3日には、悪質走行の繰返しを理由として1名との業務委託契約を、③23年1月7日には、顧客からのクレームに対し改善しようとする姿勢を示さないことを理由として1名との業務委託契約をそれぞれ解除した。

### 5 本件不更新に至る経緯

#### （1）A3組合員及びA1組合員と会社との契約関係等

ア A3組合員と会社との契約関係等

- (ア) A3組合員は、17年5月12日に会社と運送請負契約を締結して以降、23年7月31日をもって契約終了とされるまでの約6年間、メッセンジャーとして稼働していた。A3組合員は、築地営業所、日本橋営業所、銀座営業所の副営業所長を歴任し、23年4月からは新橋営業所に所属していた。
- (イ) A3組合員は、22年の本件認定試験に合格し、同年7月7日、会社と同年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。
- (ウ) A3組合員は、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、本件初審審査期日、C1前委員長の営業所長解任等に係る行政訴訟の期日並びに22年2月25日、同年10月25日及び23年8月18日に開催された団体交渉に出席していた。

イ A1組合員と会社との契約関係等

- (ア) A1組合員は、18年8月17日に会社と運送請負契約を締結して以降、23年8月31日をもって契約終了するまでの約5年間、メッセンジャーとして稼働していた。
- (イ) A1組合員は、22年の本件認定試験に合格し、同年8月4日、会社と同年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。
- (ウ) A1組合員は、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10月から執行委員長の地位にあり、本件初審審査期日、C1前委員長の営業所長解任等に係る行政訴訟の期日並びに22年2月25日、同年10月25日及び23年

8月18日に開催された団体交渉に出席していた。

(2) A3組合員及びA1組合員の稼働予定変更の状況

ア A3組合員が、契約期間の22年8月から23年7月までの間に、稼働予定を変更した件数は41件（23年1月から同年6月までの間においては22件）であり、このうち稼働予定日の前々営業日以降に変更を申し出た件数は31件（上記同期間においては18件）であった。

これらを繁忙日に限ってみると、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変更した件数は12件であった。

イ A1組合員が、契約期間の22年9月から23年8月までの間に、稼働予定を変更した件数は32件（23年1月から同年6月までの間においては13件）であり、このうち稼働予定日の前々営業日以降に変更を申し出た件数は23件（上記同期間においては7件）であった。

これらを繁忙日に限ってみると、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変更した件数は9件であった。

ウ A3組合員及びA1組合員は、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。また、同人らに対する苦情が顧客から寄せられたこともなかった。

なお、A3組合員及びA1組合員の稼働予定変更には、労働委員会の審査、行政訴訟及び団体交渉への出席等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めに終了したものであった。

(3) 本件不更新の通告及び23年8月18日団体交渉

ア A3組合員は、23年7月上旬、新橋営業所の営業所長に次回契約の

ための本件認定試験の日程について問い合わせたところ、営業所長はA3組合員の受験日程の連絡はきていない旨返答した。以後も、同人は、営業所長に本件認定試験の日程を確認したが、承知していない旨の回答であったため、同月12日、改めて会社に電話をしたところ、応対した業務課の社員は、承知していないと回答した。

会社は、その後もA3組合員からの問合せの電話に対し、23年7月15日には、業務課の社員が翌週の本件認定試験の日程に同人の予定は入っていない旨を、同月21日には、担当部長が予定表がないので確認して連絡する旨を、同月25日には、電話に対応した社員が直ちには確認できない旨を、同月26日には、業務課の社員が予定が入っていなかったから連絡しなかった旨を、それぞれ述べた。

23年7月28日、B2担当部長は、新橋営業所に電話し、A3組合員に対し、明日で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ので貸与している備品を会社に返すよう告げた。

イ 23年8月1日付け通知書により、組合は、会社に対し、A3組合員を含む7名の氏名を明らかにして組合の組合員であることを通知した上で、①上記メッセンジャーである組合員7名の解約撤回・現場復帰、②労働契約法上の不利益変更と契約書、③本件認定試験及び④その他を協議事項と記載した同日付け団体交渉申入書により団体交渉を申し入れた。なお、上記組合員7名のうち、2名は契約解除となり、A3組合員を含む5名は契約期間満了により契約不更新となった。

ウ 23年8月18日、団体交渉が開催された。会社側出席者は、B1取締役、B2担当部長、新橋営業所の営業所長、外担当部長1名及び課長1名であり、組合側出席者は、A4副委員長、A1組合員、A2組合員及びA3組合員であった。

(ア) 組合員に対する契約の解約について

A1組合員が、上記イの組合員7名のうち契約解除された組合員について、解約事由を質問したところ、会社は、本人達には話した上で同意して解約に至った旨回答した。組合は、本人達から聴き取った経緯と会社の回答は異なる旨を指摘した。

また、上記イの組合員7名のうち契約不更新とされたA3組合員を含む組合員については、B1取締役は、「会社は契約する意思が無いから契約しなかった、それだけです。」と述べた。

(イ) 本件認定試験について

A1組合員が、A3組合員は本件認定試験を受けるまでもないと評価されたのかと問うと、B1取締役は、契約締結に値しないと判断した旨述べた。これに対し、A3組合員は、「6年間働いてて、ノークレームで、営業情報も多分営業所で一、二を争う、少なくとも三位ぐらいの枚数を出してるんですけど、この二点は全く加味されてなかった」と発言した。すると、B1取締役は、「他にもいろいろな要因がありますから。」と述べたため、A3組合員が「是非教えてください。」と求めたが、同取締役は「この席では話すつもりありません。」「契約が満了だからと、ただそれだけです。」「経営の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。」「個別に、配送員の方に周知する話でもないんで、この席では話はしません。」などと述べた。

また、B1取締役は、本件認定試験について、「受けさせるだけ受けさせたけど、落ちちゃったから駄目ですよというやり方をして、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

いうことでやっているまでです」と述べた。

(ウ) 契約書等について

A2組合員が、契約満了を控えたメッセージャーからの事前の問合せに対して、担当者不在である旨や分からない旨を回答し、契約満了日の前日になって「明日で終わり」と告げる会社のやり方に問題がないのかを質すと、B1取締役は、通知するまでは契約するか否かは決まっていなかったと思う旨を述べた。A2組合員が、業務委託契約書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、組合はともかく、個人とは協議をしているのかを質問し、会社は、18条に関してと記載して文書で提出すればそれなりの回答をする旨を述べたが、結局、上記イの7名について会社に契約する意思がないので、協議して解決できる話にはならない旨述べた。

(エ) A1組合員に対する不更新の通告

A1組合員は、前週から業務部に問い合わせているが、自身の本件認定試験の日程を組んでもらえるのかどうかと質問した。これに対して、B1取締役は、23年8月31日をもってA1組合員との契約を終了する旨を告げた。

エ(ア) 23年7月31日の契約満了をもって、会社は、A3組合員との業務委託契約を終了し、契約を更新しなかった。同人の外には、2名のメッセージャーが同日付けで契約不更新とされた。

これに対し、A3組合員は、23年8月1日付け通知書により、不更新に具体的・合理的理由はなく同意しないこと及び職場の混乱を回避するため自宅待機することを会社に通知した。

(イ) 23年8月31日の契約期間満了をもって、会社は、A1組合員との業務委託契約を終了し、契約を更新しなかった。同人の外には、4名のメッセンジャーが同日付で契約不更新とされた。

これに対し、A1組合員は、23年9月1日付け通知書により、不更新に具体的・合理的理由はなく同意しないこと及び職場の混乱を回避するため自宅待機することを会社に通知した。

(ウ) A3組合員は、23年8月18日付けの、A1組合員は、同月23日付けの要求書により、それぞれ会社に対し、不更新の具体的な理由を文書で回答するよう求めた。しかし、これらの要求書に対する会社からの回答はなく、本件不更新の理由についての会社からの説明はなかった。

オ 23年10月17日、組合は、①本件不更新及び②同年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当労働行為に当たるとして、東京都労委に対し、本件不当労働行為救済申立て（23年（不）第98号事件）を行った。

23年11月2日、A3組合員及びA1組合員は、本件不更新に関して東京地裁に地位確認等請求訴訟（東京地裁23年（ワ）第35576号）を提起した。東京地裁は、25年9月26日、同人らの請求を棄却する判決をし、東京高裁も、26年5月21日、同判決を維持した。

## 6 会社におけるメッセンジャーを取り巻く状況

### (1) メッセンジャー即配便の受注件数の推移

会社におけるメッセン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年度には受注件数が減少に転じ、その後も20年の急激な景気悪化の影響を受け、また、ブロードバンド化やスキャナーの

機能向上により電子データの作成・送信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即配便の受注件数は減少を続けた。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。

## (2) メッセージ数の推移

会社におけるメッセージは、18年度は186名（末日時点。以下同じ）、19年度は180名であったが、会社は、メッセージ数を業務量に見合った水準とする方針をとり、その後、メッセージは、20年度は140名、21年度は102名、22年度は85名と、18年度と比較すると半分以下の数となった。

## (3) メッセージの契約更新状況

ア 会社では、業務委託契約の期間満了に伴い契約更新の対象としないメッセージについて、B2担当部長が、営業所長からの評判、配車係からの報告及び1年間の稼働に伴うクレームや稼働実績その他を総合的に検討して対象者をリストアップし、B1取締役が、事情を一件一件確認した上で、最終的に決定していた。

会社は、契約更新を予定していないメッセージに対しては、本件認定試験の案内を行っておらず、契約更新が適当であるとするメッセージに対してのみ、通例、契約満了日の30日から10日前までをめぐり、本件認定試験の案内を行っていた。

イ 23年6月から同年9月までの間に会社との1年間の業務委託契約の期間満了を迎えるメッセージは66名おり、このうち、契約が更新されたメッセージは、48名（約72パーセント）であった。

上記契約を更新したメッセンジャーの23年1月から同年6月までの6か月間における前々営業日以降の稼働予定の変更件数は、一人当たり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。

ウ 会社は、23年6月から同年9月までの間に契約期間満了を迎えるメッセンジャー66名のうち、A3組合員及びA1組合員を含む18名とは契約を更新しなかった。会社が個々のメッセンジャーについて契約不更新の理由として挙げる事情は、別表2のとおりである。

稼働予定の変更件数多数を理由に契約不更新とされた者は、A3組合員及びA1組合員のほかに4名いた。対象期間とされた23年1月から同年6月までの間の稼働予定変更は、A3組合員が22件、A1組合員が13件に対し、上記4名については、それぞれ16件、10件、34件、38件であった。なお、上記4名の契約満了時期はいずれもA3組合員及びA1組合員の契約満了日以前であった。

## 7 防犯監視カメラの設置

### (1) 会社における防犯監視カメラの設置

22年1月13日、会社は、バイク便の営業所である名古屋営業所に防犯監視カメラを設置して以降、同年2月15日には飯田橋営業所を含む4か所の営業所に設置し、同年3月までの間にバイク便の営業所13か所及び自転車便の営業所3か所に順次、防犯監視カメラを設置した。

### (2) 飯田橋営業所の防犯監視カメラ

会社は、飯田橋営業所の防犯監視カメラを出入口を撮影対象範囲とし出入口用の引戸に向けて設置していた。会社は、22年2月15日の設置当初は営業所中程の自転車ラックに設置していたが、その後営業所奥に移設し、営業所内をより広範に撮影対象範囲にとらえるようになった。

## 第5 当委員会の判断

## 1 メッセンジャーの労組法上の労働者性について

メッセンジャーが労組法第3条の労働者に当たるか否かについては、会社は初審において、当初は労働者該当性を否定する旨主張したものの、後にこれを撤回し、この点は争わない旨述べるに至っているが、本件の争点1ないし3の不当労働行為の成否を判断する前提となる法律関係に係る事項であるので、まず、この点について判断する。

### (1) 労組法上の労働者性の判断枠組み

本件のメッセンジャーは、個人に対する業務委託の契約形式によって労務を提供する者であるところ（前記第4の2(2)）、これが労組法上の労働者に当たるかどうかは、①事業組織への組込み、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性ないし対価類似性、を中心的な要素とし、補完的要素として、業務依頼への諾否の自由、時間的・場所的拘束、専属性等の諸要素をも考慮して判断されるべきものである。（中労委平成22年7月7日決定不当労働行為事件命令集147集912頁参照）

### (2) 本件メッセンジャーの労働者性の検討

#### ア 事業組織への組込み（上記(1)①）

会社の行うメッセンジャー即配便による配送業務を担当しているのは、専ら会社と契約を締結したメッセンジャーであること（前記第4の2(1)）からすると、メッセンジャーは、会社の上記業務の遂行に不可欠の労働力といえる。また、メッセンジャーは、会社の営業所に所属して配送業務を担当し、営業所長にあらかじめ申告した稼働予定に従い稼働し、配車係から配送の手配を受け、配送業務終了後は営業所に運送伝票を提出するなど（同2(3)(4)）、会社の配送業務の営業体制の一部をなしている。さらに、メッセンジャーは、業務委託契約

の締結に当たり、本件認定試験に合格し認定証を保有することが義務づけられており（同2(2)）、これにより会社は顧客に提供する配送業務の水準の維持向上を図っている。また、メッセンジャーは会社が貸与する会社名の書かれた荷物袋を背負って配送業務に当たるものとされており（同2(5)イ）、メッセンジャーによる配送業務を会社が責任を持って行うことを顧客等に顕示しているといえる。これらのことからすると、メッセンジャーは、会社の業務の遂行に不可欠な労働力を恒常的に供給する者として事業組織に組み込まれているといえる。

イ 契約内容の一方的・定型的決定（上記(1)②）

会社とメッセンジャーとの契約は、会社が用意する定型化した同一内容の契約書に基づき行われており（同2(2)）、契約内容は、会社が一方的、定型的に決定しているものといえる。

ウ 報酬の労務対価性（上記(1)③）

会社は、メッセンジャーの報酬について、各メッセンジャーが実施した配送業務を毎月末日で締め切り、その扱った運賃合計額に一定の歩合（原則売上高の5.4パーセント）を乗じて算出した金額を翌月に支払っている（同2(5)ア）。そして、その配送業務の一日の流れをみると、メッセンジャーは、配車係に、稼働に際し、所在場所と稼働できる状態になったことをメールで知らせ、「待機」、「引中」、「届中」、「終了」の都度メールを送信し、配達終了後は配車係の指示に従いその場で待機か移動して次の配送手配のメールを待ち、一日の配送業務終了時は「請負終了」のメールを送信し、翌朝までに営業所に運送伝票等を提出するというものである（同2(3)）。

上記のとおり、メッセンジャーは配送業務を遂行するに当たって、稼働できる状態になってから配送業務終了までの各段階に応じて、会

社の配車係に詳細な連絡を行い、具体的な指示を受けている。そうすると、メッセンジャーの配送業務は会社の詳細な指示の下に定型的に遂行され、その出来高はほとんど専らそのような定型的労働の量（時間）に依存するとみることができ、こうして決定された報酬が、一定の期間に定期的に支払われている。これらからすると、メッセンジャーの報酬は、配送業務の完成に対する報酬とみるのは適切ではなく、配送業務に係る労務供給に対する対価であるとみるのが相当である。

上記のとおり、本件のメッセンジャーについては、労組法上の労働者性の中心的判断要素である上記①②③のいずれも満たしている。

#### エ 時間的・場所的拘束（上記(1)の補完的要素）

さらに、メッセンジャーは、メッセンジャー即配便の営業時間帯の中で各自の稼働日及び稼働時間帯を前月20日までに所属する営業所長に申告し、稼働予定に変更がある場合はその都度営業所長に申請し、稼働日には稼働できる状態になった際、配送の各段階及び終了に際し会社に連絡するとされていること（同2(3)(4)）、配送業務中は常に場所を会社に知らせ、配送の合間はその場若しくは配車係の指示で移動して待機し、翌朝までに営業所に運送伝票を提出するとされていること（同(3)）からすると、一定の時間的・場所的拘束を受けているといえる。

#### (3) 結論

以上のように、メッセンジャーは、会社の事業組織に組み込まれていること、契約内容は会社が一方的・定型的に決定していること、報酬は労務提供に対する対価といえることから労働者性判断の中心的要素を満たしており、さらに、一定の時間的・場所的拘束性があるといえること、その他の要素について労働者性を否定すべきものと判断すべき事情もあ

かがわれないことに照らせば、労組法第3条の労働者に当たると認められる。なお、上記(1)の中労委命令は本件メッセージに係るものであり、前記第4の3(1)認定のとおり、同命令においてもその労働者性は肯定され、裁判所においてもその判断は支持されている（東京地裁平成24年11月15日判決（確定））。

- 2 本件契約解除は不当労働行為に該当するか、不当労働行為に該当とした場合、その救済方法は相当か（争点1）及び本件不更新は不当労働行為に該当するか（争点2）について

当委員会も、本件契約解除は不当労働行為に当たり、本件不更新は不当労働行為には当たらないと判断する。その理由は、次のとおりである。

なお、本件契約解除に関する組合の再審査申立ての趣旨は、本件における救済方法について、A2組合員が22年11月6日から23年8月31日まで稼働したのものとしてこの間に受けるはずであった報酬相当額の支払のみならず、同年9月1日以降も同人との契約が更新されたものとしての報酬相当額の支払を命ずるべきであるというものである。そこで、本件契約解除については、不当労働行為の成否を検討したうえ、これが不当労働行為に当たる場合、同年9月1日以降もA2組合員との契約が更新されたものとしての報酬相当額の支払を命ずるべきかについて検討する。

- (1) 本件契約解除及び本件不更新の不利益性

会社は、22年11月5日付けで、約8年間にわたりメッセージャーとして稼働してきた副執行委員長（当時）のA2組合員に対し本件契約解除を行い（前記第4の4(1)）、また、23年7月、約6年間メッセージャーとして稼働してきた執行委員（当時）のA3組合員に対し、さらに、同年8月、約5年間メッセージャーとして稼働してきた執行委員長のA1組合員に対し、契約を更新しなかった（本件不更新）（同5(1)(3)）。

これらの本件契約解除及び本件不更新は、いずれも、約5年間から約8年間にわたりメッセンジャーとして稼働してきた組合員にとって就労の機会を喪失することとなるものであり、労組法第7条第1号の「不利益な取扱い」に当たる。

そこで、以下、本件契約解除がA2組合員の組合活動等を理由とするものであるか否か、及び、本件不更新がA3組合員及びA1組合員の組合活動を理由としてなされたものであると認められるかどうか（不当労働行為意思）について、本件当時の労使関係や本件契約解除及び本件不更新の相当性等に照らして検討する。

## （2）本件当時の労使関係

本件契約解除時点での労使関係の状況をみると、22年8月3日に会社が提起した、C1前委員長の営業所長解任等に関する行政訴訟（前記第4の3（1））及びC2組合員らの運送請負契約解除の問題等に関して同年3月15日に組合が東京都労委に申し立てた救済申立て（同3（2））など、会社と組合の間には複数の事件が係争中であり、会社と組合の労使関係はメッセンジャーの契約解除や労働条件等をめぐって対立状況にあったとみることができる。そして、その後若干の時間が経過したとはいえ、23年7月及び8月の本件不更新時においてもこれらの事件は係属中であり、会社と組合の労使関係における対立状況は基本的に継続していたとみることができる。

## （3）本件契約解除の相当性

ア 会社は、メッセンジャー即配便の受注件数が激減する中、非協力的な姿勢が見られる者や稼働が少ない者などを対象に本件契約解除を行ったもので、A2組合員についての具体的な解約理由は、稼働数が著しく少ないこと及び非協力的姿勢である旨主張する（前記第3の2（1））。

イ メッセンジャー即配便の受注件数とメッセンジャー数の推移をみると、その受注件数は、18年度の39万975件と比較すると22年度は16万8580件に減少しており、会社はメッセンジャー数を業務量に見合った水準とする方針をとり、その数は18年度の186名から22年度は85名となったこと（前記第4の6(1)(2)）が認められ、本件契約解除当時（22年11月）、メッセンジャー数は18年度の半分以下に減少している状況であった。

ウ そこで、会社の上記アの主張の当否について検討する。

(ア) 本件契約解除前の22年6月から同年9月におけるA2組合員の平均報酬月額、同期間中のメッセンジャー全体の平均報酬月額の約62パーセントであり（同4(2)ア）、同人の稼働数は全体の平均を下回っていたものと推認される。

しかしながら、①会社が本件契約解除を通告した22年10月前後の時期に稼働数が少ないことを理由として契約解除されたメッセンジャーはおらず（同4(4)）、同月25日に行われた本件契約解除に関する団体交渉において、B3本部長は、「稼働数に関しては、何人いてもその所は、請負代金支払っている部分なので、多い少ないに関しては、正直、会社には関係ないんですけれども」と述べていること（同4(3)ウ）が認められる。これらからすると、同月当時、会社がメッセンジャーの契約を継続するためにその稼働数を重視していたことをうかがわせる事情は存しない。

また、②A2組合員の稼働数を考慮するとしても、B1取締役は、22年8月から同年10月までの間に大きな受注減少が判明したということではない旨を述べており（初審②56頁）、同年8月に契約が締結されたばかりの同人に対し、そのわずか2か月後に契約を解

除するほどの顕著な稼働数の減少があったとも認められない。さらに、③同取締役は、A2組合員について「接遇に関して、お客様からクレームを受けるとか、そういったことはなかった」と述べている（同56頁）。そうすると、メッセージャー即配便業務に関し、契約締結後本件契約解除までの間に、契約解除を余儀なくさせるような事情が生じたなどの事実も認められない。

以上からすると、A2組合員の稼働数の少ないことを契約期間中にもかかわらず契約を解除する相当な理由と認めることはできない。

(イ) また、会社は、A2組合員の「非協力的姿勢」に関し、同人は配車業務中の配車係に電話を架け、配車の順番に関する苦情を述べることが頻繁にあり、配車係は理由のないクレームへの対応を余儀なくされ、配車業務が停滞した旨主張する（前記第3の2(1)）。

確かに、A2組合員は、営業時間中に配車係に手配の順番などについて質問や確認の電話をしたことがあり、22年3月から5月頃、営業所長から営業時間中に配車係にあまり電話をしないほうがいいと言われたこと（前記第4の4(2)イ）が認められる。

しかしながら、A2組合員の配車係への電話の頻度や、それにより会社の業務に具体的にどの程度の支障が生じたかは明らかでない。また、組合は、22年2月25日の団体交渉において、メッセージャーと会社との意見交換の場として配車ミーティングの機会を設けるよう要望したが、会社はそれはできない旨述べている（同3(2)ウ）。そうすると、会社とメッセージャーの意見交換の場は特設設けられていない状況において、A2組合員が手配の順番などについて営業時間中に直接配車係に質問や確認の電話をしたとしても、やむを得ない部分もあるといえる。そうした電話での会話の中に配車業務

に関する意見にわたる内容が含まれていたとしても、それが会社の主張するように「理由のないクレーム」という評価を受けるべきものであったと認めるに足りる証拠はない。

加えて、22年9月頃、A2組合員は、知人の仕事の手伝いのため同月の稼働を減らすことを相談したものの、営業所長に繁忙期だから減らすことはやめてほしいと言われ、手伝いを延期していること（同4(2)ア）も併せ考えると、会社の主張するA2組合員の「非協力的姿勢」が契約期間中にもかかわらず契約を解除する理由として相当であるとみることはできず、会社の主張は採用できない。

エ さらに、本件契約解除は、次のとおり、会社における他の契約解除の事例と比較して均衡を欠いているというべきである。

会社は、22年2月から23年1月の間に、メール送信懈怠、稼働予定の不遵守及び非協力的姿勢を理由として1名、稼働予定の不遵守を理由として1名、事故多発及び稼働数が少ないことを理由として1名、メール送信懈怠を理由として1名との運送請負契約を、また、悪質走行の繰返しを理由として1名、顧客からのクレームにつき改善する姿勢を示さないことを理由として1名のメッセンジャーに対し業務委託契約をそれぞれ解除したことが認められる（同4(4)）。

しかしながら、上記の事例をみると、メール送信懈怠や稼働予定の不遵守は、配送業務に大きな支障を来すものであり、また、事故多発、悪質走行の繰返し及び顧客のクレームにつき改善しない姿勢は、対外的に非常に問題となるものである。これらはメッセンジャー即配便業務の円滑な遂行を困難にし、直ちに対応すべきものといえる。これに対し、本件契約解除の理由とされる稼働数が少ないことは対外的に問題となるものでもないし、直ちに業務の遂行に支障を来すものともい

えず、また、営業時間中の配車係への電話を、契約解除を相当とするに足りる「非協力的姿勢」と評価することができないことは上記ウのとおりである。それにもかかわらず、A2組合員は業務委託契約締結のわずか2か月後に「非協力的姿勢」及び「稼働数が少ないこと」を理由に一方的に契約を解除されたもので、本件契約解除の理由とされる事由は、いずれも上記の事例と比較すると明らかに不合理で均衡を欠き、不自然であるといわざるを得ない。

オ 以上に照らすと、本件契約解除について会社が主張する理由は、いずれも相当とはいえない。

#### (4) 本件不更新の相当性

ア 会社は、A3組合員及びA1組合員は、直前の稼働予定変更が多く、また繁忙日の変更件数も多かったことから、契約を更新しないこととした旨主張する（前記第3の2(2)）。

イ そこで会社の上記主張の当否について検討する。

(ア) A3組合員及びA1組合員の稼働予定変更の状況についてみると、A3組合員は22年8月から23年7月までの契約期間中に41件、そのうち稼働予定日の前々営業日以降に31件、繁忙日には15件の変更を行い、A1組合員は22年9月から23年8月までの契約期間中に32件、そのうち前々営業日以降に23件、繁忙日には11件の変更を行ったことが認められる（前記第4の5(2)）。

稼働予定の変更に関する会社の取扱いをみると、会社は、メッセージングからの稼働予定の変更申請があれば受け付けており、申請を拒否することはない（同2(4)）。また、A3組合員及びA1組合員は、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（同5(2)ウ）。

しかしながら、会社は、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、早めに申請することや繁忙日にはできるだけ稼働することにつき協力を要請しており（同2(4)イ）、23年6月から9月までの間に契約が更新されたメッセージャー48名の同年1月から6月までの間の前々営業日以降の稼働予定変更件数は、最多でも6件であり、平均件数は約2.15件であった（同6(3)）。

これに対し、A3組合員とA1組合員の上記半年間における前々営業日以降の変更件数はそれぞれ18件、7件である（それ以外も含めた同期間の変更件数はそれぞれ22件、13件）（同5(2)）。これらは他のメッセージャーの変更件数に比較しても多いといわざるを得ない。

(イ) そして、上記(3)イのとおり、メッセージャー即配便の受注件数の減少に伴い、22年度のメッセージャー数は18年度の半分以下に減少したことを併せ考えると、このような状況において、会社が、契約の更新に当たり、直前及び繁忙日の稼働予定変更が多いことを理由に不更新としたことには相当性があるといえる。

(ウ) さらに、本件不更新は、会社における他の不更新の事例と比較しても、とくに均衡を欠いているとはいえない。

すなわち、23年6月から9月にかけて契約期間満了を迎えたメッセージャー66名のうち契約が更新された者は48名で、A3組合員及びA1組合員を含む18名は更新されなかったものである。また、A3組合員及びA1組合員の契約満了日以前に、稼働予定の変更件数多数を理由に契約不更新とされた者が4名いる（同6(3)）。

ウ なお、組合は、A3組合員及びA1組合員は契約更新を前提として契

約を締結し、本件認定試験を受けることにより更新されると認識していたが、会社は理由なく本件認定試験を受けさせなかった旨主張する（前記第3の1(3)ア）。

会社は、業務委託契約の期間満了に伴い契約を更新することが適当と考える者にのみ、契約満了日の30日から10日前をめぐりに本件認定試験の案内を行っている（前記第4の6(3)ア）ところ、A3組合員及びA1組合員の次回契約のための本件認定試験の時期である23年7月から8月上旬には、上記イのとおり、既にA3組合員の前々営業日以降の稼働予定変更件数は18件、A1組合員は7件と、更新されたメッセンジャーの件数を上回っていたことからすると、会社が、同人らに本件認定試験を案内しなかったことが殊更不自然とはいえない。したがって、組合の上記主張は採用できない。

エ 上記イの事情からすると、A3組合員及びA1組合員については、客観的にみて契約不更新となってもやむを得ない理由が存在したといわざるを得ず、両組合員が、営業所長や業務課に次回契約のための本件認定試験の日程について何度も問い合わせをしていたにもかかわらず、事前に不更新とする理由を説明することなく更新しない旨通知し、団体交渉においても不更新の理由を全く説明しないという会社の対応（同5(3)）は、誠実さに欠ける面があったことは否めないものの、会社が主張する本件不更新の理由には相当性があるといえる。

(5) 本件契約解除及び本件不更新とA2組合員らの組合活動等との関連性

ア 組合は、本件契約解除及び本件不更新は、副執行委員長であるA2組合員、組合幹部であるA3組合員及びA1組合員を職場から排除するためのものである旨主張する（前記第3の1(2)(3)）。

イ そこでまず、本件契約解除当時のA2組合員の組合活動についてみる

と、同人は、21年10月から副執行委員長の地位にあり、労働委員会及び行政訴訟の期日や団体交渉に出席していたこと（前記第4の4（1）ウ）が認められる。

22年2月25日の団体交渉において、A2組合員は、人員削減・経費削減に関し、個々の解約理由や契約規定上の取扱いについて質問し、会社の解約者の人選基準がよくわからず今後不安である旨述べ、人員削減の一方で会社がメッセージャーを採用したり防犯監視カメラの設置に費用を投じることに疑問を呈し、さらには団体交渉や労使協議のような場を開いてもらえるか問うなど（同3（2）ウ）、本件契約解除前において、組合の役員の中で団体交渉においても中心的な役割を担っていた。また、A2組合員は、配車係にメッセージャーに対する手配の順番などについて質問や確認の電話をしているが（同4（2）イ）、このことは、組合がメッセージャーへの仕事の手配の仕方に関する意見交換の場を設けるよう要望していること（同3（2）ウ）からみても、組合役員として、メッセージャーの労働条件について会社に改善を求める行動の一環であったとみることができる。

これに対し、B1取締役は、上記団体交渉において、「組合費出してるって話のなかで、（中略）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」、「組合費ね組合の委員長やなんかが月何百万使っちゃったり、そんな話を聞いていたりするとね、結局綺麗事言ってお金集めてなんか結局最初労働組合の先頭に立っていた人は結局集まったお金でぬるま湯につかっちゃって」（同3（2）ウ）などと労働組合活動を揶揄ないし批判する発言をしている。

また、A2組合員が配車係に電話をしたことに対する、B1取締役の

「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」との発言（同3(2)ウ）は、A2組合員の組合役員としての活動を非難するものである。

これらに加えて、上記(2)のとおり、本件契約解除の時点で、会社と組合の間では救済申立てや行政訴訟等複数の事件が係争中であったことも併せ考えると、会社は、組合と対立状況にあったところ、A2組合員が組合役員として活発に組合活動を行うことを嫌悪していたと認めるのが相当である。

ウ 次に、本件不更新当時のA3組合員及びA1組合員の組合活動についてみると、A1組合員は21年1月から副執行委員長、同年10月から執行委員長の地位に、A3組合員は同年10月から執行委員の地位にあり、労働委員会及び行政訴訟の期日や団体交渉に出席していたこと（同5(1)）、上記(2)のとおり、会社と組合の間は複数の事件がなお係争中であったことは認められる。

しかしながら、上記のとおりA2組合員が団体交渉において活発に発言するなどして中心的な役割を果たすなど活発な組合活動を行っていたことが認められるのに対し、A3組合員及びA1組合員については、本件不更新前に、団体交渉や労働委員会等への出席以上に組合役員として活発な組合活動を行っていたとの事実は認められず、会社が同人らの組合活動を嫌悪していたことを示す事実も認められない。他方で、A2組合員については同時期に契約を解除された者はいなかったのに対し、A3組合員の場合は同日付けで契約不更新とされた者が他に2名、A1組合員の場合は同日付けで契約不更新とされた者が他4名存在することが認められるのであって、A3組合員及びA1組合員の組合活動と本件不更新との関連性は明らかであるとはいえない。

## (6) 不当労働行為の成否

上記(3)ないし(5)判断のとおり、本件契約解除につき会社が主張する理由はいずれも相当とはいえないこと、会社は、本件契約解除当時、A2組合員の活発な組合活動等を嫌悪していたと認められることから、本件契約解除は、A2組合員が組合員であるが故をもって、または、組合の正当な行為の故をもってなされた不利益取扱いであると認められる。さらに、本件契約解除は、A2組合員を会社から排除することによって、組合の弱体化を企図したものと認められることから、組合の組織・運営に対する支配介入にも該当する。

他方、本件不更新については、客観的にみて契約不更新となってもやむを得ない理由が存在し、不更新の理由に相当性があること、会社がA3組合員及びA1組合員の組合活動等を嫌悪していたことを示す事実は認められないこと、同人ら以外にも同時期に契約不更新とされた者が存在すること、客観的には契約不更新が相当といえるにもかかわらず、会社が同人らの組合活動等を理由に、稼働予定の変更が多いことに藉口して、あえて本件不更新という措置を取ったと認めるに足りる証拠もないことからすると、同人らが組合員であるが故をもって、または、組合の正当な行為の故をもってなされた不利益取扱いに該当するとはいえない。

よって、本件契約解除は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当し、本件不更新は労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しないとした初審命令は相当である。

## (7) 本件契約解除に関する救済方法の相当性

ア 上記(6)判断のとおり、本件契約解除は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

イ 本件の救済方法について、組合は、A2組合員の解約理由は具体的合

理的な解約事由に当たらず解約は無効であるから、契約が更新されたものとして今日に至るまでの報酬相当額を支払わなければならない旨主張する（前記第3の1(2)）。他方、会社は、A2組合員の業務委託契約は期間を1年間と定めた有期契約で、期間満了時に契約が更新されることは約束されていない旨主張する（同2(1)）。

ウ そこで、A2組合員の契約は23年9月1日以降も更新されるべきものであったといえるか否かについて検討する。

A2組合員は、22年の本件認定試験に合格し、同年9月1日から23年8月31日までを契約期間とする業務委託契約を締結したものであるが（第4の4(1)）、会社におけるメッセージの契約更新状況を見ると、23年6月から9月に契約期間満了を迎えたメッセージ66名のうち、契約が更新された者は48名であったこと（同6(3)）からすると、A2組合員の契約期間満了時（23年8月）を含む時期に契約が更新された者は約7割にとどまっている。また、前記第4の6(1)認定のとおり、会社のメッセージ即配便の受注件数は19年度以降減少の一途をたどっており、21年度から22年度にかけても減少がみられるのであるから、23年8月にA2組合員の契約が当然に更新されたであろうとは必ずしもいえない。その他、同組合員の契約が当然に更新されたであろうと認めるに足りる証拠はない。

以上からすると、A2組合員の契約が23年9月以降も更新されることを前提として救済方法を定めるべきであるとの組合の主張は採用できない。

エ したがって、本件の救済方法として、契約期間満了日である23年8月31日までの報酬相当額の支払を命じた初審命令主文第2項及びこれに関する文書掲示を命じた第3項は相当である。

3 防犯監視カメラの設置は不当労働行為に該当するかについて（争点3）

当委員会も、防犯監視カメラの設置は不当労働行為に当たらないと判断する。その理由は、次のとおりである。

(1) 組合は、組合活動の拠点とする営業所に会社が防犯監視カメラを設置したことは組合活動の監視目的であり支配介入に当たると主張し、その根拠として、設置時期はC1前委員長の訴訟の判決前かつ中労委の調査開始時期に合致する旨、また、会社は組合から組合活動を監視していると指摘された故にカメラの位置を意図的に変更した旨を主張する（前記第3の1(4)）。

(2) そこで、会社が防犯監視カメラを営業所に設置したことは、組合活動の監視目的であり支配介入に当たるか否か検討する。

22年2月15日、会社は、飯田橋営業所に防犯監視カメラを設置した（前記第4の7(1)）。同営業所は、A2組合員が所属し、C1前委員長が営業所長を務めていた営業所でもある（同3(1)、4(1)）。そして、その設置時期は、C1前委員長の処遇等に係る救済申立事件が係属中であったこと（同3(1)）からすると、組合が、防犯監視カメラの設置は組合活動の監視目的ではないかとの不信感を抱いたとしても無理からぬ面があったといえなくもない。

しかしながら、①会社は、22年1月13日、名古屋営業所に防犯監視カメラを設置して以降、同年2月15日には飯田橋営業所を含む4か所の営業所に設置し、同年3月までの間にバイク便の営業所13か所及び自転車便の営業所3か所に順次、防犯監視カメラを設置したこと（同7(1)）、②飯田橋営業所の防犯監視カメラは、出入口用の引戸に向けて設置されていたこと（同7(2)）からすると、防犯目的で同カメラを設置したとの会社の主張（前記第3の2(3)）が不自然であるとまではい

えない。また、他に、会社が防犯監視カメラにより組合の組合活動を監視するような運用をしていたことを認めるに足りる証拠はない。したがって、会社が組合を監視することを目的として防犯監視カメラを設置したとまでは認められない。

なお、組合は、会社が防犯監視カメラの位置を変更したことを問題とする（上記(1)）。会社が、防犯監視カメラを営業所の中程から営業所奥に移設したことにより営業所内をより広範に撮影対象範囲にとらえるようになったこと（前記第4の7(2)）はうかがわれるが、同カメラの設置が組合活動の監視を目的としていると指摘されたがゆえに位置を変更したとまでは認められず、位置の変更という事実から直ちに支配介入の事実を根拠づけることはできない。よって、組合の主張は採用できない。

### (3) 不当労働行為の成否

したがって、防犯監視カメラの設置は、組合の組織・運営に対する支配介入に該当するとはいえない。

よって、防犯監視カメラの設置は労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しないとした初審命令は相当である。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成27年11月18日

中央労働委員会

第二部会長 山 川 隆 一 ㊞