

# 命 令 書

申 立 人 X組合

運営委員長 A 1

被 申 立 人 B配送 こと Y

上記当事者間の愛労委令和元年（不）第4号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年10月4日第1654回及び同月11日第1655回公益委員会議において、会長公益委員佐脇敦子、公益委員森美穂、同井上純、同酒井一、同杉島由美子、同説田一成、同渡部美由紀出席し、合議の上、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 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人B配送ことY（以下「Y」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）からの、組合の組合員に係る未払賃金及び未払ガソリン代の支払いを求める平成30年11月27日付け及び同年12月4日付けの団体交渉の申入れを拒否したことが、労働組合法（以下「労組法」

という。) 第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、令和元年6月28日に申立てがされた事件である。

なお、請求する救済内容は、誠実な団体交渉応諾及び謝罪文の掲示である。

## 2 本件の争点

- (1) 組合の組合員であるA2(以下「A2組合員」という。)及びA3(以下「A3組合員」という。)(以下「A2組合員ら」という。)は、Yとの関係で労組法上の労働者といえるか。
- (2) (1)において労組法上の労働者といえる場合、Yが組合からの平成30年11月27日付け及び同年12月4日付けの団体交渉申入れを拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- (3) (2)において労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる場合、本件申立ては救済の利益を欠くといえるか。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 組合は、平成11年に結成された、地域に勤務又は居住する労働者で組織される個人加盟式のいわゆる合同労組であり、本件結審時の組合員数は472名である。
- (2) Yは、「B配送」との屋号で、平成21年頃からC1会社C2局(以下「C2局」という。)の委託を受けて郵便小包の集荷配達業務等を行う個人事業主である。Yは、Yとの契約により当該集荷配達業務等(以下「本件業務」という。)に従事する者(以下「配達員」という。)として、通常四、五人と、臨時に依頼する1人の者を用いていた。
- (3) A2組合員は、平成27年11月から平成30年10月まで、Yとの契約に基づき、本件業務に従事していた。
- (4) A3組合員は、A2組合員の息子であるところ、平成29年3月から平

成30年2月まで、Yとの契約に基づき、本件業務に従事していた。

## 2 本件業務に係る契約内容等

(1) A2組合員らとYとの間で、本件業務に係る契約書は作成されていなかった。

(2) Yは、配達員となることを希望する者に対し、次のア及びイの報酬条件を提示しており、A2組合員らは、アの条件で契約していた。配達業務については完全出来高制であった。

### ア 軽貨物自動車の貸与を受ける者

(ア) 配達小包1個当たり140円、夜間配達小包1個当たり180円

(イ) 小包集荷1個当たり80円

(ウ) 仕分業務は小包の個数に関わらず1日当たり150円

(エ) ガソリン代は各自負担

### イ 配達用車両を持ち込む者

(ア) 配達小包1個当たり160円、夜間配達小包1個当たり200円

(イ) 小包集荷1個当たり90円

(ウ) 仕分業務は小包の個数に関わらず1日当たり150円

(エ) ガソリン代は各自負担

(3) Yは、配達員の公平に配慮し、配達小包1個当たりの単価等は配達員全員一律に提示しているが、配達員の確保に苦勞していたことから、配達小包1個当たりの単価等以外については、早朝の仕分業務を免除する等、配達員の都合により契約内容の一部を変更していた。

(4) 本件業務に係る配達員の担当配達区域については、Yとの契約時に他の配達員と重複しないように決められた。Y自身も担当配達区域を持って本件業務を行っていた。

(5) A2組合員らは、本件業務に係るYとの契約に際し、Yから口頭で報酬の単価等に係る説明を受けたが、A2組合員ら及びYにおいて、当該

契約が請負契約であるか労働契約であるかの確認はなされなかった。

### 3 配達員の稼働日及び休日

- (1) 配達員の稼働日はシフト制であり、配達員及びYの休みの希望並びに繁忙状況等を考慮して、Yがシフトを決めていたが、A2組合員がシフトを決めることもあった。シフトの決定後においては、配達員は、他の配達員等に代わりにシフトに入ってもらふこと等により休むことは可能であったが、そうでない場合には、休みを取ることは容易ではなかった。
- (2) 配達員から、稼働日の前日又は当日に、都合により配達できないとの連絡を受けた場合、Yが、その日に休んでいる配達員に稼働を依頼したり、Y自身の配達先を増やすなどして対応していた。休みを取得したことにより、配達員に特段のペナルティーが課せられることはなかった。

### 4 本件業務の流れ

- (1) 配達員の業務は、C2局に集荷された小包を、配達区域ごとに仕分けする業務に従事し、その後、各自の担当区域の小包につき配達業務を行うというものであった。

配達は、午前中（朝便）、午後（昼便）、夜間（夕便）の区分で行われ、配達時間は、C2局より、午前8時から午後9時までの間に行うよう指示されており、時間指定があるものについては、指定された時間帯（一番遅い時間指定は、午後8時から9時である。）に配達することとされていた。

仕分けすべき小包の数は、朝便が最も多く、夕便が最も少なかった。

- (2) 配達員は、Yから、配達日には午前6時50分までにC2局に行くよう事前に指示され、C2局内で仕分業務に従事していた。当該仕分業務については、午前6時50分から遅刻してもペナルティーは課せられていなかった。配達員の中には、仕分業務を免除されている者もいた。
- (3) 配達員は、仕分業務終了後、各自の担当配達区域の小包を車両に積み

込み、当日の配達先に応じて配達ルートを決め、午前中の配達業務を行った。どのようなコースで配達していくかは、配達員の判断に任されていた。

配達員は、C 2 局から指示された午後 1 時10分頃に昼便の小包の仕分業務を行っていたが、時間に遅れた場合には仕分業務に従事せず、自己の担当配達区域の小包として残されたものを受け取って配達していた。夕便についても同様に、午後 5 時頃から C 2 局内で仕分業務を行い、その後、各自配達していた。

- (4) 朝便の配達の終了後、昼便の仕分業務までは特に業務の指示はなく、配達員は各自、配達終了次第、自由に休憩をとることが可能であり、昼便、夕便についても同様であった。配達に要する時間は、荷物の数や不在の件数、業務への習熟度により異なった。
- (5) 配達員は、個別の配達の完了について、C 2 局から貸与された端末で C 2 局に報告していた。その日の配達が終われば、C 2 局に同端末を返却し、帰宅することが可能であり、個別の配達の完了及び 1 日の業務の終了のいずれについても、Y への報告は不要であった。
- (6) Y が C 2 局から請け負っていた集荷業務は、主に午後 4 時30分頃に C 2 局が提携する特定企業に出向いて荷物を引き取る業務であるが、配達員は、Y からの電話による集荷の依頼により、個別に集荷業務を受けることもあった。
- (7) 本件業務に係る契約当初、A 3 組合員は、Y の指示により、他の配達員の車両に同乗する「横乗り」という方法で、本件業務を覚えた。また、A 2 組合員は、Y の指示で、新人の配達員に、「横乗り」で本件業務を教えることがあった。
- (8) 配達員及び Y は、本件業務に従事する際、C 2 局から貸与された C 1 会社の制服を着用していたが、「B 配送」自体の制服や社員証はなかつ

た。A 2 組合員らが Y から貸与され本件業務に用いていた自動車には、「B 配送」の屋号やマークは記載されていなかった。

## 5 報酬の支払い

Y は、配達員に対し、市販の「給料支払明細書」に支払月の報酬総額を記載して、社会保険料の控除及び所得税の源泉徴収をすることなく報酬を支払っていた。Y は、事業申告書において、配達員に対する報酬を、人件費給料ではなく外注費として計上していた。

## 6 専属性

A 2 組合員は、Y との契約締結以前から、C 3 の配達業務を行っており、本件業務を開始した後も数か月程度、C 3 の配達業務に従事していた。A 2 組合員ら以外の配達員の中には、個人事業主として米屋を営んでいた者及び八百屋を営んでいた者もいた。

## 7 訴訟

過去に Y の下で本件業務に従事していた元配達員 4 名（A 2 組合員らを含む。）は、Y を相手取って、令和元年 6 月 17 日付け訴状により、本件業務に係る Y との労働契約があったことを前提とする未払賃金請求訴訟を名古屋地方裁判所に提起したが、令和 3 年 3 月 12 日、当該元配達員 4 名は、Y との契約において労働基準法上の労働者ではなく、当該契約は労働契約であるとは認められないとして請求を棄却する判決があり、当該判決は確定した。

## 8 本件申立ての経緯

- (1) 平成 30 年 11 月 5 日、A 2 組合員らは、組合に加入した。
- (2) 平成 30 年 11 月 19 日、組合は、Y に対し、簡易書留郵便により A 2 組合員らの未払残業代及び個人負担とされていたガソリン代の支払いを申し入れたが、不在留置期間切れで組合に返送された。
- (3) 平成 30 年 11 月 27 日、組合は、Y に対し、簡易書留郵便により団体交

渉を申し入れたが、受取辞退として組合に返送された。同年12月4日、組合は、Yに対し、再び簡易書留郵便により団体交渉を申し入れたが、このときも受取辞退として組合に返送された。

(4) 令和元年6月28日、組合は、本件申立てを行った。

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 争点(1)について

##### (1) 組合の主張要旨

ア 本件申立てにあつては、労組法上の労働者性について審査されるべきものであつて、労働基準法を根拠法令とした名古屋地方裁判所令和3年3月12日付け未払賃金請求訴訟の判決に左右されるものであつてはならない。以下のとおり、A2組合員らは、労組法上の労働者である。

##### イ 事業組織への組入れ

(ア) Yは、C2局から請け負った仕事を地域ごとに切り分け、数名の配達員を使ってこなしており、その一部を担う労働力を確保する目的で、A2組合員らと契約を取り交わしていた。

(イ) A2組合員らは、簡単に休みを取得できなかった状況から分かるのとおり、Yの業務の遂行において不可欠又は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た。また、A2組合員らは、配達区域や稼働日をYに指定され、「B配送」で常時業務に従事する労働力であった。

##### ウ 契約内容の一方的・定型的決定

A2組合員らとYとの契約内容は、Yから一方的に提示されたものであつて、その内容の決定についてA2組合員らに交渉する余地はなかった。

また、Yが示す基準は、例えば「配達用車両持ち込みの場合は配

達小包 1 個当たり 160 円、軽貨物自動車貸与の場合は配達小包 1 個当たり 140 円」などと定型的なものであり、個別配達員の能力や経験を勘案するものではなかった。

エ 報酬の労務対価性

Y の小包配達に対する報酬の支払いは出来高給であるが、出来高給であっても直ちに報酬の労務対価性が否定されるものではない。

また、Y は、A 2 組合員らに対し朝の仕分業務を指示している。配達員は就業日の朝 6 時 40 分～50 分頃に C 2 局に行き、自分の担当区域のみならず、他の配達員の担当区域も含めた全ての荷物を配達員皆で仕分けるのであり、その対価として 1 日当たり 150 円が支払われていた。

オ 業務の依頼に応ずべき関係

A 2 組合員らは、Y の了解なくして休みを取ることはできず、Y からの集荷依頼の指示に応じていたなど、Y の業務の依頼に応ずべき関係であった。

カ 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) A 3 組合員は、Y の指示により「横乗り」という方法で仕事の進め方について教えられ、四、五日間の試用期間ともいえる期間を経た後も、Y の指示を仰ぎながら仕事を行っていた。A 2 組合員は、逆に Y の指示で、新人の配達員に「横乗り」で仕事を教えることがあった。

また、朝の仕分け作業は Y の指示によって行われていた。Y からの指示を断ることによって不利益を受けるとの認識があった。

(イ) A 2 組合員らは週に 6 日間の勤務を基本としていたため、実態として「B 配送」以外で仕事に就くことはできず、勤務日や配達区域について 2 人に裁量の余地はなかった。



キ 顕著な事業者性

(ア) A 2 組合員らは「B 配送」の仕事に専念すべき状態であり、自己の才覚によってその利益を拡大するような余地はなかった。

(イ) Y に本件業務を請け負わせている C 2 局に対して、Y は配達員の氏名を届け出ており、このことから、配達員は仕事を他人に代行させることができなかったと考えられる。

(2) Y の主張要旨

ア 「労使関係研究会報告書（労働組合法上の労働者性の判断基準について）」について

組合の主張は、あたかも厚生労働省が平成23年7月25日に公表した労使関係法研究会報告書に示された労組法上の労働者性の判断要素を法令事項のように金科玉条的に捉え、この要素を形式的に主張しているものであって失当である。

イ 事業組織への組入れ

(ア) Y は、最高裁平成23年4月23日の2判決（新国立劇場運営財団事件、I N A X メンテナンス事件）が判断対象としたような大きな法人組織ではない零細な個人事業主である。本件申立て当時、Y は、外注先業者として通常四、五人と臨時に依頼する1人を配置するようにはしていたが、これら外注先業者との契約期間は、短いと1年以内、平均すると二、三年で終了しており、外注先業者はその都度変遷していた。Y の行っている個人事業において、その業務遂行に不可欠な労働力としてこれら外注先業者が組織内に確保されているなどとは到底評価できない。そもそも、Y には、一定人数の従業員が常時雇用又は外注先業者として確保されているというような確固とした「組織」などなかった。

(イ) A 2 組合員らを始めとする外注先業者は、C 2 局総務課から C 1

会社の制服を貸与され、C1会社の社員証を発行してもらう。Y自身も同様にC2局から制服の貸与と社員証の発行を受けて、配送業務に従事している。

(ウ) Yは、外注先業者に対して、Yが受託しているC1会社の郵便小包以外の配送業務をしてはならないとか、その余の業務をしてはならないといった制約を一切課していない。A2組合員らは、C2局から直接郵便小包を自己の配達分として受け取るなどしていたほか、A2組合員は、Yからの受託業務以外にC3のメール便配達業務も取り扱っていた。

#### ウ 契約内容の一方的・定型的決定

(ア) Yは零細な個人事業主であり、委託する外注先業者との間に交渉力格差はない。

(イ) Yに外注先業者と取り交わす定型的な契約書はなく、あくまで、応募してきた外注先業者との任意の交渉で、契約内容を定めている。Yとしては、他の外注先業者との公平に配慮して、配達小包1個当たりの単価は全員一律に提示しているが、外注先業者の確保に苦勞しているため、単価以外については、ガソリン代をYが負担したり、外注先業者の都合により早朝の仕分け等の業務はしなくてもよいとか、配送時間についても相手方の都合をできる限り受け入れる方法で契約を締結してもらっている。

仕分業務の単価についても、Yが提示した1日150円に対して、A2組合員から値上げ交渉があり、Yは、自身もC2局から1日500円の仕分料しかもらっていないので、この仕分けを4人で行うとその4人に対して600円支払うことになり、Yは赤字となること、C2局に対して仕分料の値上げを要求したが却下されたことなどを話して理解してもらった。このように、外注先業者も、その契

約条件については、Yと交渉ができる関係にあった。

#### エ 報酬の労務対価性

(ア) Yから外注先業者に支払われる報酬は、配達小包個数に単価を乗じた金額で単純に計算される出来高払いであり、典型的な業務委託契約で定められている報酬である。

(イ) 外注先業者は、朝到着している荷物を、昼間は配達に行かず夜配達してもかまわない。午前の配達から夜8時半前後くらいまで配達業務に従事していたとしても、時間外手当や休日手当に類するものが支払われることはない。配達個数のない日の報酬はなく、一定額の支払いが保証されているわけでもない。

#### オ 業務の依頼に応ずべき関係

Yは、各外注先業者と話し合い、事前に配達区域や毎週の休日を定めていた。しかし、外注先業者から前日、当日に都合により配達できないとの連絡を受けると、Yがその代替要員を差し繰りしたり、Y自身が配達先を増やすなどして対応していた。外注先業者が依頼されていた日の業務遂行をしなかったとしても、何らの不利益取扱いはされなかった。

#### カ 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) Yは、朝の仕分けは6時50分頃からとC2局側から指定されていたため、外注先業者にその時間までに出局して仕分けをするように前もって指示はしていたが、以後はYが外注先業者の仕事に指示を出すような場面はなかった。Yが定期的に外注先業者を集めて業務上の指示を出すというようなこともしていなかった。

(イ) 外注先業者は、C2局で受け取った郵便小包を小包の伝票に記載されている配達先に配達していくが、どういうコースで配達していくか、それをどの時間帯に配達するかも、各外注先業者の判断に任

せられていた。外注先業者がYに1日の業務が終了したというような報告をしてくるといった、労働提供の過程をYが監督しているという関係にもなかった。

(ウ) C2局に郵便小包が搬送されてくるのは、朝・昼・夕の三便であり、局側から指定された時間帯に外注先業者は出局して仕分けをした後、担当区域の配達を行っていた。Yは、この指定時間帯に遅れた業者に対しても、何らペナルティーを課してはいなかった。各外注先業者は、自分の担当の配達業務が終了すれば、皆各自ばらばらに帰宅しており、それ以上の時間的拘束はなかった。いつ昼休憩をとるかも、各外注先業者が自由に決められることであった。朝・昼・夕便の郵便小包をC2局の指定時間帯に取りに行くという以外に外注先業者が時間的に拘束されることもなかった。

#### キ 顕著な事業者性

(ア) 自己の才覚で利得する機会・他の主たる事業の有無

A2組合員は、Yからの配達業務を受託すると同時に、C3からもメール便配達業務を受託して業としていた。

A2組合員らは、Yから受託していた配達区域以外であってかつYがC2局から受託した配達エリア以外の区域の郵便小包についても、直接C2局職員に「これも配達できるから」等と話して郵便小包の配達を引き受けていた。

(イ) 機材、材料の負担

A2組合員らの配送に要するガソリン代は、A2組合員らの負担となっていた。

(ウ) その他

Yは、外注先業者への支払いについては、事業申告書でも外注費として計上しており、人件費給料として計上していない。外注

先業者に対しては、源泉所得税・健康保険料の控除を一切行っていない。

### (3) 判断

#### ア A2組合員らの労組法上の労働者性

第2の2(1)、(2)及び(5)で認定したとおり、A2組合員らとYとの間には本件業務に関する契約が締結されていたところ、当該契約を締結するに当たり契約書等の書面は作成されておらず、この契約について請負契約であるか労働契約であるかの確認はなされていないが、A2組合員らがYに対して一定の労務を供給することを内容とする契約であり、当該契約を締結した結果、A2組合員らが、Yとの関係で、いわゆる労務供給者であったことに争いはない。

第2の5で認定したとおり、Yは、配達員への報酬の支払いについて、事業申告書でも人件費給料ではなく外注費として計上していること、源泉所得税・健康保険料の控除を行っていないことからすると、当該契約は、外形的には労働契約とは解し難いように考えられるが、組合は、A2組合員らについて、労組法上の労働者である旨を主張している。そこで以下、A2組合員らが、Yとの関係で、労組法上の労働者に該当するか検討する。

なお、本件で問題となっているのは、あくまでA2組合員らの労組法上の労働者性であることはいうまでもないが、A2組合員らとYとの関係がどのような性質のものであるかの判断は、A2組合員ら以外の配達員とYとの関係の特質を踏まえて行うべきものであることから、以下では、A2組合員ら以外の配達員とYの状況についても考慮することとする。

#### イ 労組法上の労働者性の判断枠組み

(ア) 労組法第3条は、労組法により保護される「労働者」を定義するものであるが、労組法の趣旨・目的に加え、「労働者」を「職業の種類を問わず」、「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」とする同条の文言に照らせば、労組法の適用を受ける労働者は、労働契約法や労働基準法上の労働契約によって労務を供給する者のみならず、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で、労働契約下にある者と同様に使用者との交渉上の対等性を確保するために労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められる者をも含む、と解するのが相当である。

(イ) 以上のような基本的理解を前提として、労務供給関係にある者が労組法第3条の労働者に該当するかの判断に当たっては、労務の供給が業務委託等の労働契約以外の契約形式によってなされる者であっても、実質的に、①当該労務供給を行う者たちが、相手方の事業活動に不可欠な労働力として恒常的に労務供給を行うなど、いわば相手方の事業組織に組み入れられているといえるか（「事業組織への組入れ」）、②当該労務供給契約の全部又は重要部分が、相手方により一方的・定型的に決定されているか（「契約内容の一方的・定型的決定」）、③当該労務供給者への報酬が当該労務供給に対する対価又は同対価に類似するものとみることができるか（「報酬の労務対価性」）、という判断要素に照らし、当該労務供給の実態を客観的に判断すべきであり、団体交渉の保護を及ぼすべき必要性和適切性が認められる場合には、当該労務供給者は、労組法上、「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する」労働者に当たるとみるべきである。

また、補充的に、①の「事業組織への組入れ」を補強するものとして、④当該労務供給者が相手方からの個別の業務の依頼に応

すべき関係にあるか（「業務の依頼に必ずべき関係」といった要素も考慮し、①から③までの判断に関しては、⑤当該労務供給者が労務供給の日時・場所について拘束を受け、労務供給の態様についても、広い意味での指揮監督に従って業務に従事しているか（「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」といった要素も考慮すべきである。

他方、⑥当該労務供給者が、自己の独立した経営判断でその業務を差配すること等により利得する機会を恒常的に有するなど、事業者性が顕著である場合には、労組法上の労働者性は否定されることになるといえる（「顕著な事業者性」）。

#### ウ 事業組織への組入れ

（ア）まず、労組法上の労働者性の判断要素である「事業組織への組入れ」について検討する。

- a この点、第2の1（2）及び2（4）で認定したとおり、Yは、A2組合員らが本件業務に従事していた当時、通常四、五人と、臨時に依頼する1人の配達員に対し、本件業務を担当配達区域ごとに配分し、自らも担当区域を受け持っていた。配達員の母数が少ない以上、Yの業務に占める、A2組合員らを含む配達員一人ひとりの比重は相当程度認められ、また、第2の3（1）で認定したとおり、配達員はシフトが決定した後は休みを取得し難かったことからすると、A2組合員らは、Yの業務の遂行の量的又は質的な面において不可欠又は枢要な労働力と位置付けられていたことは否定し難い。
- b もっとも、第2の4（8）で認定したとおり、配達員及びYは、本件業務に従事する際、C2局から貸与されたC1会社の制服を着用していたが、「B配送」自体には制服も社員証もなく、

また、A 2 組合員らが Y から貸与され本件業務に用いていた自動車についても、「B 配送」の屋号やマークなどが記載されていたわけではない。したがって、A 2 組合員らについて、「事業組織への組入れ」を肯定的に評価する事情としての第三者に対する表示は認められない。

c さらに、第 2 の 6 で認定したとおり、A 2 組合員が Y からの受託業務以外に同種の業務である C 3 の配達業務に従事していたこと及び配達員の中には兼業していた者がいたことからすれば、Y は各配達員に対し、Y から受託している業務に類する業務など他の業務を行うことを禁じていたとはいえ、かつ各配達員が他の業務を行うことは実態としても可能であったものと認められる。したがって、A 2 組合員らについて、「事業組織への組入れ」を肯定的に評価する事情としての専属性は認められない。

d 以上を踏まえると、A 2 組合員らについて、Y の事業組織への組入れがあったとまではいえない。

(イ) 次に、「事業組織への組入れ」を補強する補充的判断要素である「労務供給者が相手方からの個別の業務の依頼に応ずべき関係にあるか」について検討する。

a この点、組合は、A 2 組合員らは、Y の了解なくして休みを取ることはできず、Y からの集荷依頼の指示に応じていたなど、Y の業務の依頼に応ずべき関係であった旨を主張する。

確かに、第 2 の 3 (1) で認定したとおり、A 2 組合員らは、シフト決定後に休みを取ることが容易ではなかったものと認められる。

しかし、第 2 の 3 (1) で認定したとおり、A 2 組合員らは、



シフトを決定する際に、休みの希望を伝え、それを考慮したシフトが作成されていたこと、A2組合員自身がシフトを作成することもあったことから、シフト作成段階においてA2組合員らに一定の諾否の自由はあったものと認められる。そして、一度受けた業務である以上、シフト決定後に容易に休めないことについては、事業組織に組み入れられているか事業組織外の個人事業主であるかの別はないものといえる。

また、第2の2で認定したとおり、A2組合員らとYとの間の契約では、一定の担当区域の郵便小包の集荷配達を包括的に業務の内容としていたのであるから、個別具体的な郵便小包の集荷配達について拒否が困難であることも、業務の性質上当然であり事業組織に組み入れられているか事業組織外の個人事業主であるかの別はないものといえる。

したがって、これらについては、「事業組織への組入れ」の判断において重視すべきこととはいえない。

- b さらに、第2の2（4）及び3で認定したとおり、Yは、事前に配達区域やシフトを定めていたところ、前記のとおり、シフト作成段階においてA2組合員らに一定の諾否の自由があったものと認められるのみならず、Yは、配達員から前日や当日に都合により配達できないとの連絡を受けると、その日に休んでいる配達員に稼働を依頼したり、Y自身が配達先を増やすなどして対応していた。また、配達員が休みを取得した場合であっても、特段の不利益取扱いはされなかった。
- c これらのことからすると、「事業組織への組入れ」に関する補充的判断要素としての「労務供給者が相手方からの個別の業務の依頼に応ずべき関係にあるか」について、A2組合員らとY

との関係がそのようなものであったと評価することはできない。

エ 契約内容の一方的・定型的決定

(ア) 次に、労組法上の労働者性の判断要素である「労務供給契約の全部又は重要部分が、相手方により一方的・定型的に決定されているか」について検討する。

(イ) 前記のとおり、本件において、A 2 組合員らと Y との間には、本件業務に関する契約が締結されていたところ、この契約が、A 2 組合員らが Y に対して一定の労務を供給する契約であることに争いはない。

この点、第 2 の 2 (1)、(2) 及び (3) で認定したとおり、当該契約を締結するに当たり契約書は作成されていないが、Y は、配達員の公平に配慮し、配達小包 1 個当たりの単価等は配達員全員一律に提示していることからすると、A 2 組合員らと Y との間の労務供給契約の一部は、Y により一方的・定型的に提示されていることは確かである。

もっとも、第 2 の 4 (4) 及び (5) で認定したとおり、配達員は、各時間帯の配達等の業務が終了すれば次の仕分業務まで自由で、いつ昼休憩をとるか等も各人が自由に決めることができ、一日の業務を終えた後は、Y に対して特に報告することなく帰宅していたのであるから、労務供給契約の重要部分である労務供給の時間について、そもそも自由度の高い契約であったといえる。

また、第 2 の 4 (3) で認定したとおり、配達員は、C 2 局で受け取った郵便小包を各配達先に配達していくが、どういうコースで配達していくかは、各配達員の判断に任されていたことからすると、労務供給契約の重要部分である労務供給の方法についても、自由度の高い契約であったといえる。

さらに、Yは、単価以外については、早朝の仕分け等の業務を免除する等、配達員の都合を一定程度受け入れる方法で契約を締結している。

(ウ) 以上からすると、A2組合員らとYとの間の労務供給契約の全部又は重要部分が、Yにより一方的・定型的に決定されているとはいえない。

#### オ 報酬の労務対価性

(ア) 次に、労組法上の労働者性の判断要素である「労務供給者への報酬が当該労務供給に対する対価又は同対価に類似するものとみることが出来るか」について検討する。

(イ) 第2の2(2)で認定したとおり、A2組合員らの報酬は、仕分業務については1日当たりの固定であったものの、中心的な業務である配達業務については、配達個数に応じた完全出来高制であった。すなわち、習熟度によって業務に必要な時間に差異が生じることからすれば、結果に対する報酬という性格が強く、労務供給に対する対価又は同対価に類似するものと評価することはできない。

(ウ) したがって、YからA2組合員らに対して支払われる報酬については、労働者性を肯定的に評価する要素としての労務対価性を認めることはできない。

#### カ 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) 次に、補充的判断要素である「労務供給者が労務供給の日時・場所について拘束を受け、労務供給の態様についても、広い意味での指揮監督に従って業務に従事しているか」について検討する。

(イ) この点、第2の4(1)及び(2)で認定したとおり、配達員の業務のうち、C2局での仕分業務については、出局時間が指定され、場所もC2局内と定まっており、また、配達業務についても、配達

時間は午前8時から午後9時の間と指示され、個別の小包について配達時間の指定がされていることもあった。

もっとも、C2局に集荷された小包を仕分けした上で顧客を訪問して配達するという業務の性質上、仕分業務の場所や作業時間が一定程度指定され、配達時間に制約があることは当然であり、加えてYは、第2の4(2)で認定したとおり、出局時間に遅れた配達員に対しても、ペナルティーを課してはいなかったのであるから、これらの指定又は制約をもって、A2組合員らの労働者を基礎付けることはできない。他方で、上記エ(イ)で判断したとおり、労務供給契約の重要部分である労務供給の時間について自由度の高い契約であったことから、A2組合員らに係る労務供給の日時・場所についての拘束の程度は高くなかったものと評価できる。

(ウ) また、上記エ(イ)で判断したとおり、労務供給契約の重要部分である労務供給の方法についても自由度の高い契約であり、さらに、第2の4(5)で認定したとおり、各配達員は、Yに対して、個別の小包についての配達完了の報告を行うことはなかったこと、及び1日の業務が終了した旨の報告を行うこともなかったことなどからすると、A2組合員らは、本件業務について、Yから広い意味での指揮監督を受けていたとは評価し難い。

なお、第2の4(7)で認定したとおり、A3組合員は、Yの指示により「横乗り」で本件業務を覚え、逆に、A2組合員は新人の配達員に「横乗り」で本件業務を教えることがあった。しかし、これらは、本件業務を覚えるための短期間のことであり、これらによって、A2組合員らの業務について、Yが指揮監督していたと評価すべきものとはいえない。

(エ) これらのことからすると、補充的判断要素である「労務供給者が労務供給の日時・場所について拘束を受け、労務供給の態様についても、広い意味での指揮監督に従って業務に従事しているか」について、A 2 組合員らは時間的・場所的拘束を受け、かつ広い意味で Y の指揮監督に従って業務に従事していたものと評価することはできない。

キ 小括

以上のように、上記イ（イ）の①から⑤までの判断要素により本件に現れた諸事情を総合考慮すると、労組法上の労働者性を否定する判断要素である⑥顕著な事業者性について考慮するまでもなく、A 2 組合員らは、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で、労働契約下にある者と同様に使用者との交渉上の対等性を確保するために労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められる者として、Y との関係において労組法上の労働者に当たると評価することはできない。

## 2 争点（2）及び争点（3）について

争点（2）について、Y は、組合の組合員に係る未払賃金及び未払ガソリン代の支払いを求める平成30年11月27日付け及び同年12月4日付けの団体交渉の申入れに応じていない。

しかし、上記1のとおり、A 2 組合員らは労組法上の労働者には当たらないことからすれば、Y が上記の各団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

したがって、争点（3）について判断するまでもなく、本件申立ては棄却を免れない。

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和3年10月11日

愛知県労働委員会

会長 佐脇敦子