

命 令 書

申 立 人 X組合

執行委員長 A 1

被 申 立 人 Y会社

代表取締役 B 1

上記当事者間の愛労委令和5年（不）第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和6年10月4日第1750回及び同月15日第1751回公益委員会議において、会長公益委員森美穂、公益委員富田隆司、同井上純、同大参澄夫、同杉島由美子、同福谷朋子、同渡部美由紀出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が令和5年2月18日付けで申し入れた団体交渉に、申立人の組合員であるA2の未払賃金の計算書を持参して誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人が令和5年3月10日付けで申し入れた団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に交付しなければならない。

記

当社が、貴組合からの令和5年2月18日付けの団体交渉申入れに対し、貴組合の組合員であるA2の未払賃金の計算書を持参して同年3月8日に団体交渉を行うことを応諾したにもかかわらずこれを行っていないこと及び貴組合からの同月10日付けの団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

X組合

執行委員長 A1 様

Y会社

代表取締役 B1

4 その他申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、①申立人X組合（以下「組合」という。）からの、令和5年2月18日付けの団体交渉（以下「団交」という。）申入れについて、組合の組合員であるA2（以下「A2組合員」という。）の未払賃金の計算書を持参して同年3月8日に団交を行うことを応諾したにもかかわらずこれを行っていないことが、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同月9日に当初申立てがなされ、その後、②組合からの同月10日付けの団交申入れに応じなかったことが、同号に該当する不当労働

行為であるとして同月17日に追加申立てがなされ、さらに、③本件不当労働行為救済申立手続において、会社が組合の組合員であるA3（以下「A3組合員」という。）を労働者として雇用していたことを否定していることが、同条第1号及び第4号に該当する不当労働行為であるとして同年11月15日に追加申立てがなされた事件である。

なお、請求する救済内容は、団交応諾及び誠実な協議、A3組合員を労働者と認めること並びに誓約文の掲示である。

2 本件の争点

- (1) 組合が、会社に対して、令和5年2月18日付けで申し入れた団交について、会社が、A2組合員の未払賃金の計算書を持参して同年3月8日に団交を行うことを応諾したにもかかわらずこれを行っていないことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。
- (2) 会社が、組合からの令和5年3月10日付けの団交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該当するか。
- (3) 本件不当労働行為救済申立手続において、会社がA3組合員を労働者として雇用していたことを否定していることは、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、平成20年1月21日に結成された、地域で働く労働者で組織される個人加盟のいわゆる合同労組であり、本件結審時の組合員数は120名である。
- (2) 会社は、肩書地に本社を置き、一般貨物自動車運送事業、貨物運送取扱事業、荷役作業請負及び梱包並びに解梱業等を目的とする有限会社である。登記されている役員は、代表取締役としてB1社長、取締役として社長の長男であるB2専務のみである。また、会社に勤務していたB

3は、会社の役員として登記されていなかったが、従業員等から常務と呼ばれていた。

- (3) B4会社は、D1市D2に本社を置き、一般貨物自動車運送事業等を目的とする株式会社である。B4会社は、休眠会社であったところ、会社が、組合から会社の取引先（C1会社、C2会社等）に会社の悪評を流されたことから別会社でやり直すことを目的として、令和2年10月5日、C3会社の商号を変更して、同時に本店所在地を前記住所に移転し、B3を取締役に就任させ、B4会社として業務を行うこととしたものである。B4会社となった当初は、会社の従業員のうちC1会社に係る業務を担当していた者についてB4会社に労務提供先が変更となり（以下、労務提供先を「籍」といい、労務提供先の変更を「移籍」という。）、その者らが会社に戻された後、C2会社に係る業務を担当するA3組合員を含む従業員がB4会社に移籍した経緯がある。登記されていた役員は、同日に取締役（代表取締役）に就任し、令和4年12月28日に代表清算人に登記されたB3のみであった。また、B5は役員として登記されていなかったが、従業員等から取締役と認識されていた。B4会社のD2の事務所には事務をする従業員はおらず、通常は無人であり、B3は会社の本社で勤務していた。登記上、B4会社は、同年10月31日の株主総会の決議により解散し、令和5年1月16日に清算終了した。

2 A2組合員の未払賃金に係る団交の経緯等

- (1) 組合を申立人、会社を被申立人とした愛労委令和4年（不）第7号事件における令和4年11月15日の調査手続等において、会社は、組合に対し、A2組合員について2、3か月分の未払賃金を計算してもらえればそれも踏まえて交渉したい旨、及び会社としても計算をする旨述べた。これを受け、組合は、会社に対し、同月20日付けでA2組合員に係る2か月分の未払賃金の計算を提示したが、会社は、組合に対し、A2組合

員の未払賃金の計算を提示しなかった。

- (2) 組合の組合員を原告とし、会社を被告とした民事訴訟（名古屋地方裁判所令和2年（ワ）第3206号）において、令和5年1月25日に和解が成立した。また、組合を申立人、会社を被申立人とした愛労委令和2年（不）第7号事件及び愛労委令和4年（不）第7号事件が当委員会に係属していたところ、上記和解の和解条項のとおり、いずれも同月27日に取り下げられた。
- (3) 令和5年1月28日、会社及びB4会社（以下、会社とB4会社とを併せて「会社ら」という。）の代理人であるB6（以下「B6代理人」という。）の母親が死亡した。
- (4) 令和5年1月30日、組合が、会社に対し、団交を申し入れたところ、同日、会社は、B6代理人の母親が同月28日に死亡したため、同年2月3日に改めて団交の候補日を送る旨ファクシミリで回答した。
- (5) 令和5年2月10日、組合と会社との団交が行われた。当該団交において、会社は、組合に対し、1週間以内にA2組合員の未払賃金の計算を提示する旨述べた。しかし、会社は、同月17日までにこれを提示しなかった。
- (6) 組合は、会社に対し、令和5年2月18日付けで「2月10日の団交で2月17日までに回答するとした事項」を協議事項として団交を申し入れた。
- (7) 上記(6)の団交申入れを受け、令和5年2月20日、会社は、組合に対し、同年3月8日午後4時以降に団交を行う旨回答した。これを受け、組合は、会社に対し、団交を同日午後5時から組合事務所で行うこと及びA2組合員の未払賃金の計算を当該団交日までに行うことを要求したところ、会社は、「はい、了解しました。計算を持って行きます。」と回答した。
- (8) 令和5年3月8日午前10時49分、会社のB6代理人は、組合に対し、

「すみません。ちょっと家族で問題が発生して対応しないといけなくて一度延期していただけないでしょうか」とショートメッセージサービスで送り、団交を行わなかった。このときB6代理人は、家族の問題について具体的な説明はしなかった。同日午前10時51分、組合は、A2組合員の未払賃金について「金額の提示をしてください。」とショートメッセージサービスで送ったが、B6代理人は応答しなかった。

B6代理人は、第1回審問において、延期の理由とした家族の問題とは、「母が亡くなって、父が高齢でちょっと介護を伴う必要があるんじゃないかということで、介護施設とか回らないといけなかったのと、手続はもうできない、自活が難しいんじゃないかということで兄と集まってやる必要があった」ことであり、また、そのためA2組合員の未払賃金の計算書の準備ができていなかったために延期を申し出た旨述べた。

(9) 令和5年3月9日、組合は、当委員会に対して、争点(1)に係る不当労働行為救済申立てをした。

(10) 組合は、B4会社に籍を置いていたA3組合員及び組合の組合員であるA4（以下「A4組合員」といい、A3組合員とA4組合員とを併せて「A3組合員ら」という。）の問題について、B4会社に対して団交を申し入れ、令和5年8月29日、組合とB4会社との間で団交が行われた。当該団交では、B6代理人が出席し、会社に関することも話し合われた。また、最後の約5分においては、A2組合員の話も一部なされた。

3 A3組合員及びA4組合員が会社又はB4会社に籍を置いた経緯

(1) 令和元年8月1日、A3組合員は、会社に、いわゆる個人償却制の運転手として入社した。

(2) 令和3年1月1日、A3組合員は、会社からB4会社に移籍した。前記1(3)で認定したとおり、これは会社の従業員のうちC2会社に係る業務を担当する者がB4会社に移籍する一環であった。当該移籍について、

A 3 組合員は、B 3 から「B 4 会社にて2021年1月から働くように」と電話で告げられたのみであった。その際、会社とは別の会社に移る旨の説明はなく、会社を退職する手続もなく、会社からは離職票は渡されず、B 4 会社からは労働条件の明示はなく、業務の内容や基本的な労働条件に変更はなかった。

- (3) A 4 組合員は、会社への就職を希望してB 3 と面接し、令和3年4月1日、B 4 会社に入社した。A 4 組合員は、同日まで、会社に在籍したことはなかった。

4 A 3 組合員等の労働条件、業務の方法等

- (1) A 3 組合員には、会社在籍時には会社から、B 4 会社 в籍時にはB 4 会社から、個人償却制の賃金として、売上から管理費、無線使用料、車両償却費、任意保険料、事務手数料、燃料代、タイヤ変更費用、車検費用等を差し引いた金額から、さらに健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料及びB 7 組合の組合費を差し引いた金額が、締め日の属する月から原則3か月目の6日に、給料として銀行振込みで支払われていた。かかる労働条件は、A 3 組合員が会社に入社する際に、最初の面接においてB 3 から「個人償却制でやってくれ」と言われて決定したものであった。A 3 組合員は、厚生年金や雇用保険に加入していたが、会社又はB 4 会社からの源泉徴収はなく、B 3 の指示によりB 2 専務に指定された会計事務所に依頼して確定申告をしていた。また、B 3 の指示により持続化給付金の申請も同じ会計事務所の手続によって行っていた。そして、B 4 会社に移籍する際も、条件の交渉等もなく個人償却制が継続された。会社らの運転手の約半分は個人償却制の運転手であった。
- (2) A 3 組合員らに対する給料の計算は、B 4 会社に在籍している時期にあっても会社のB 2 専務が行っており、B 7 組合の組合費が天引きされていた。

(3) A 3 組合員には、業務前日に業務場所等の指示が伝達され、業務当日に、会社在籍時は愛知県 D 3 の会社の車庫で、B 4 会社移籍後は D 1 市 D 2 の B 4 会社の車庫でトラックに乗り、前日に指示された場所に向かい、荷物を運搬していた。会社らには、前日に行った上記指示を A 3 組合員が断ることは念頭になく、引き受けられることが前提であった。A 3 組合員に対する業務に係る指示・連絡は、会社 в籍時は B 3 が行い、B 4 会社移籍後も当初は B 3 が、しばらくして会社の社長の次男である B 8 が行っていた。A 3 組合員に業務連絡がなされる L I N E グループの名称は、B 4 会社の業務に従事している時期にあっても「Y 会社タンクチーム」のままであった。休日は、A 3 組合員が希望する日を伝えるものの、希望が必ず通るとは限らず、業務する日は前日に決まるため、休日は不定であった。これらは A 4 組合員についても同様であり、指示等の方法は、個人償却制の運転手と、会社らが雇用関係を認めている非個人償却制の運転手とで異なるところはなかった。

A 3 組合員らが使用するガソリンカードは、会社名義であった。

(4) A 3 組合員は、会社 в籍時は愛知県 D 3 の会社の事務所又は車庫で、B 4 会社移籍後は D 1 市 D 2 の B 4 会社の事務所又は車庫で、点呼を受けていた。また、業務において使用するトラックを所有したことはなく、会社らの名義のトラックを用いていた。

(5) A 3 組合員は、出勤及び退勤の時刻を会社らに報告し、「タク」で会社らに管理されていた。また、会社 в籍時も、B 4 会社移籍後も、会社ら以外の業務は受けていなかった。

5 B 4 会社の廃業の経緯等

(1) 令和 5 年 1 月 13 日、B 4 会社は、「Y 会社タンクチーム」という名称の L I N E グループに、「此の度、(株) B 4 会社は諸事情（経営者の体調悪化等）により令和 5 年 1 月 15 日にて解散（廃業）に至る事となりま

した。ご苦勞様でした。」「尚、精算金（解雇金含）の明細は本日振込を行なっています。明細は郵送させて戴きました。敷地内の私物は1月15日迄に撤収をお願い致します。」と送信することにより、同グループに属する運転手に対し、廃業及び解雇を通知した。A3組合員ら及び組合の組合員であったA5以外のB4会社に勤務していた運転手に対しては、当該通知の直後にB3から電話があり、同月16日以降も仕事はある旨が告げられ、同月13日の時点で同月16日以降の業務が指示された。

(2) 令和5年1月16日以降、A3組合員ら及びA5を除き、B4会社に勤務していた残りの運転手は全員（組合の主張によれば6名）、会社に移籍し、同じ業務を継続した。B3及びB5は、会社において管理職となった。B4会社のD1市D2の事務所は、会社の事務所となり、B4会社の事業は会社に引き継がれた。

6 A3組合員らに係る団交申入れ等

令和5年3月10日、組合は、会社に対し、団交を申し入れた。当該団交の申込書には、次の内容を協議事項とする旨が記載されていた。

「①当労組はA3組合員と貴社との労働契約は維持されているとの認識ですが、貴社はA3組合員は貴社を退職したという主張のようです。貴社が主張するA3組合員の退職の手続きについて説明し、協議して下さい。

②本年1月16日以降、貴社がB4会社の営業を引き継いでいますが、いかにして営業譲渡を受け、A3組合員とA4組合員が排除されることになったという主張なのか、説明し、協議して下さい。不当労働行為の疑義があります。

③その他、組合員の労働条件に係ることで当日回答可能なことについて。」

これに対し、会社は回答しなかった。

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 組合が、会社に対して、令和5年2月18日付けで申し入れた団交について、会社は、A2組合員の未払賃金の計算書を持参して同年3月8日に団交を行うことを応諾したにもかかわらず、現在までこれを行っていない。

イ 会社は、団交を行わなかった理由として、B6代理人の母親が令和5年1月下旬に突然死し、父親の介護問題が発生したためとするが、詭弁である。同年3月8日の団交当日、やむを得ない事情が突発したのであれば、当然に会社側のA2組合員の未払賃金の計算書ができていたはずである。この開示を組合が求めても、また、この救済手続においてすらも、会社はそれを行おうとしない。会社は、口から出まかせを言っているにすぎない。

ウ 組合の組合員と会社との別件和解が成立したのは、会社のB6代理人が組合に「はい、計算書を持っていきます」と回答した令和5年2月20日より前である。会社が、和解交渉とセットだとするのは虚偽の主張である。

エ 令和5年8月29日に行われた団交は、組合とB4会社との団交であり、会社との団交ではない。その団交に、B4会社の代理人として出席したB6代理人が、会社の代理人も兼ねているとの表明と発言があったものである。A2組合員の和解について、組合が、解決金として一定額を支払うよう提案した事実はない。

オ A2組合員の未払賃金の問題は、組合員の労働条件であり、使用者に処分可能なものであるから、義務的団交事項である。

カ 労働組合の団交は報酬を得ることが目的ではないし、憲法第28条と労組法で保障された労働組合の団交が、弁護士法第72条の非弁行為

に当たらないことは明白である。

(2) 会社の主張要旨

ア B 6 代理人の母親が令和 5 年 1 月下旬に突然死したことから、残された高齢の父親の介護問題などを処理しなければならず、団交の延期を求めた。その翌日には本件申立てがなされたため、それで交渉が止まったが、あくまで延期を求めたにすぎない。

イ 愛知県労働委員会に従前係属していた本事件の当事者間における不当労働行為救済申立事件の審査手続等において、会社から組合に対し、2、3 か月分の未払賃金を計算してもらえればそれも踏まえて交渉したい旨、及び会社としても賃金計算を試みる旨回答したものの、それは当時裁判所に係属していた他の事件の和解協議に関連してそのような話をしていたのであって、和解ができるのであれば暫定的に会社側が計算してみてもよいという話になったにすぎず、和解協議の中の一環である。そして実際、愛知県労働委員会に係属していた事件については、証人尋問を経ていた最終局面であるのに急転直下和解している。

あたかも無条件に暫定的な賃金計算を行うかのごとく約束したということはなく、あくまで全体和解のために用意することができると伝えたにすぎない。

ウ 本事件の係属中に団交を開催した。令和 5 年 3 月 8 日に行われる予定であった団交は、同年 8 月 29 日に組合の会議室で行い、組合からの質問に対して適宜回答した。A 2 組合員の賃金計算は具体的にせずとも、解決金として一定額を支払ってもらえれば解決できるとの提案が組合からあった。

エ 弁護士法第 72 条には、非弁護士の法律事務の取扱い等の禁止が定められているが、特定の労働者の時間外の未払賃金に関する和解金額

の具体的な交渉は、この条項に該当する可能性が高く、そのような内容の団交に応じる義務はない。

他の事件と一緒に和解するのであればともかく、あくまでA2組合員一人の未払賃金額を交渉して、金額を決定して和解することは同条に違反する可能性が高い。

(3) 判断

ア 第2の2(1)で認定したとおり、当委員会に従前係属していた、本事件の当事者間における不当労働行為救済申立事件の調査手続等において、会社は、組合に対し、A2組合員について2、3か月分の未払賃金を計算してもらえればそれも踏まえて交渉したい旨及び会社としても計算をする旨述べ、組合は、会社に対し、令和4年11月20日付けでA2組合員の2か月分の未払賃金の計算を提示したものの、会社は、同計算の提示をしなかった。また、第2の2(6)から(8)までで認定したとおり、組合が、会社に対して、令和5年2月18日付けで申し入れた団交について、会社は、A2組合員の未払賃金の計算書を持参して同年3月8日に団交を行うことを応諾したにもかかわらず、同日にこれを行わなかった。

イ 会社は、令和5年3月8日の団交については、B6代理人の母親が同年1月下旬に死亡し、高齢の父親の介護問題などを処理しなければならなかったために延期を求めたにすぎない旨主張する。

もっとも、第2の2(4)及び(8)で認定したとおり、B6代理人は、「すみません。ちょっと家族で問題が発生して対応しないといけなくて一度延期していただけないでしょうか」とショートメッセージサービスで送信しているところ、これを読めば、団交当日に突発的な事情が発生したものとするのが自然であるが、そうであれば、母親の死亡時に改めて団交の候補日を送る旨連絡したのと同様に速

やかに延期後の候補日を提案してしかるべきであるにもかかわらずそれがなされていないどころか、直後になされた組合の「金額の提示をしてください。」との要請に対して、B6代理人は応答していない。また、第2の2(8)で認定したとおり、B6代理人は、第1回審問において、延期の理由とした「家族の問題」とは、「母が亡くなって、父が高齢でちょっと介護を伴う必要があるんじゃないかということで、介護施設とか回らないといけなかったのと、手続はもうできない、自活が難しいんじゃないかということで兄と集まってやる必要があった」と説明し、そのためA2組合員の未払賃金の計算書の準備ができていなかったことから延期を申し出たというのであるから、団交当日に突発的な事情が発生して延期を申し出たものとは認められない。仮に、上記のような「家族の問題」が団交日時を決めた同年2月20日以降に生じたものであったとしても、第2の2(5)で認定したとおり、B6代理人は同月10日の団交において、1週間以内にA2組合員の未払賃金の計算を提示する旨約しているのであるから、やはり団交を延期する理由として合理性は認められない。そして、会社は、それ以降、組合に対し、代替日を提案したり、前年から組合と合意していたA2組合員の未払賃金の計算書を交付するなどの対応をした事実も見受けられない。なお、会社は、団交の延期を求めた同年3月8日の翌9日に本件申立てがなされたために交渉が止まった旨主張しているが、不当労働行為救済申立てがなされたことは団交を拒否する理由にはならない。

このような事情からすると、会社による上記団交の延期の求めは、団交拒否と評価せざるを得ず、会社の上記主張は採用できない。

ウ また、A2組合員の未払賃金の計算について、会社は、他事件の和解協議に関連し、和解ができるのであれば暫定的に会社側が計算し

てみてもよいという話になったにすぎず、和解協議の一環であり、実際に当委員会に係属していた事件について急転直下和解した旨、及び無条件に暫定的な賃金計算を行うかのごとく約束したことはない旨主張する。

しかし、第2の2(2)及び(5)で認定したとおり、会社は、民事訴訟（名古屋地方裁判所令和2年（ワ）第3206号）の和解並びに愛労委令和2年（不）第7号事件及び愛労委令和4年（不）第7号事件の取下げ後に行われた令和5年2月10日の団交において、A2組合員の未払賃金の計算を提示する旨約しているところ、このことは会社の上記主張と矛盾する。また、会社のA2組合員の未払賃金の計算が、和解協議の一環であると認める事実も見受けられず、会社の上記主張は採用できない。

エ なお、会社は、本事件係属中に団交を開催した旨主張する。

しかし、第2の2(10)で認定したとおり、令和5年8月29日の団交は、組合がB4会社に籍を置いていたA3組合員らの問題についてB4会社に団交を申し入れたことにより行われたものであり、B4会社の代理人であるB6代理人が会社の代理人を兼ねていたことから会社の立場での発言があったり、組合が会社のことについて確認したり、最後の約5分において一部A2組合員に関する話があったりしたものの、あくまでもA3組合員らの問題に関する協議がほぼ全体を占めていた。また、会社が「2月10日の団交で2月17日までに回答するとした事項」について回答した事実も組合がA2組合員の賃金計算は具体的にせずとも解決金として一定額を支払ってもらえれば解決できると提案した事実も認められない。したがって、組合と会社との間で、組合が同年2月18日付けで申し入れた団交が行われたものと認めることはできない。そして、同年3月8日以降、組合

と会社との間で団交が行われた事実は見受けられないことから、会社の上記主張は採用できない。

オ さらに、会社は、A2組合員の未払賃金に関する具体的な交渉は、弁護士法第72条に該当する可能性が高いため、そのような内容の組合との団交には応じる義務がない旨主張する。

しかし、弁護士法第72条制定の趣旨は、弁護士は、基本的人権の擁護と社会正義の実現を使命とし、広く法律事務を行うことをその職務とするものであって、そのために弁護士法には厳格な資格要件が設けられ、かつ、その職務の誠実適正な遂行のため必要な規律に服すべきものとされるなど、諸般の措置が講ぜられているのであるが、世上には、このような資格もなく、何らの規律にも服しない者が、自らの利益のため、みだりに他人の法律事件に介入することを業とするような例もないではなく、これを放置するときは、当事者その他の関係者らの利益を損ね、法律生活の公正かつ円滑な営みを妨げ、ひいては法律秩序を害することになるので、かかる行為を禁圧するというものと解される（最高裁昭和46年7月14日大法廷判決参照）。こうした観点から本件を検討すると、労働組合が組合員のために雇用主と団交を行って和解を成立させることも労働組合に求められた正当な業務であって、自らの利益のためみだりに他人の法律事件に介入しているとはいえないし、それによって組合員やその他の関係者の利益を損ねているともいえない。すなわち、非弁護士の法律事務を原則として禁止することによって、国民の法律生活上の利益に対する弊害が生ずることを防止するという弁護士法第72条の趣旨を潜脱するおそれがあるとはいえないことから、組合が団交によりA2組合員の未払賃金に関する具体的な交渉を行うことは、同条所定の法律事務を取り扱うことには当たらない（東京高裁令和4年12月

15日判決参照)。

したがって、会社の上記主張は採用できない。

カ 以上から、組合が、会社に対して、令和5年2月18日付けで申し入れた団交について、会社が、A2組合員の未払賃金の計算書を持参して同年3月8日に団交を行うことを応諾したにもかかわらずこれを行っていないことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

2 争点(2)について

(1) 組合の主張要旨

ア 令和5年3月10日、組合は、会社に対し、ファクシミリにより、A3組合員の退職の手續に係る説明・協議、同年1月16日以降のB4会社から会社への営業譲渡とA3組合員らの排除に係る説明・協議等を求める団交を申し入れたが、会社は、回答期日の同年3月16日までに何ら反応せず、団交を拒否した。

イ A3組合員は労働契約上又は労働基準法上の労働者である。

貨物自動車運送事業法上、A3組合員は使用者が雇用する労働者でなければならず、実際にD1市D2の事業所に所属し、使用者の所有する車両に乗務し、使用者からの運行管理・指揮命令を受けて勤務していた。会社らは個人償却制賃金運転手と、「基本給＋出来高給」の運転手を区別なく一体的に指揮命令していた。

労働委員会の手続や裁判においても、会社らはA3組合員を雇用する労働者と主張してきたし、紛争が発生する以前から社会保険の加入、組合費の天引き等、A3組合員を雇用する労働者として処遇してきた。

なお、令和5年8月29日の団交では、B6代理人が「A3組合員とA4組合員が業務指示に従わないのでタンクチームのLINEか

ら外した」なる主張を行っており、会社もA3組合員らを労働者として処遇していることを認めている。

ウ A3組合員らが会社との間で労働契約が存在する根拠として、①在籍出向、②B4会社の法人格の否認、③令和5年1月16日以降B4会社の業務が会社に包括的に承継されたことの三つを選択的に主張している。

エ 令和3年1月、A3組合員は、会社からB4会社に出向した。

また、A4組合員も、会社からB4会社に出向していた。B4会社において働いていた申立外A6について、B4会社が会社から出向していたと主張していることが、A4組合員も同様である根拠である。

オ B4会社の事業は、会社と全く同じものであった。B4会社が請け負っていた業務は、実質的には会社が請け負っていた。

カ B4会社の解散に前後して、令和5年1月14日及び15日の業務と同月16日の業務は、会社によってシームレスに行われている。従業員運転手は出向が解除され、又はB4会社を退職した翌日に会社に採用されており、組合員が排除された以外は従業員運転手もシームレスにB4会社から会社に移行している。

B4会社の法人格が否定されない場合でも、B4会社への令和5年1月15日までの業務の債権への支払と合わせて、B4会社の事業が包括的に会社に承継されたこと、そこから組合の組合員であるA3組合員ら及びA5のみが排除されたことは明らかである。

(2) 会社の主張要旨

ア A3組合員は、個人償却制の個人事業主であって、労働者ではない。離職票が存在しないのは、個人事業主であったからであって、個人事業主である以上、特に退職に関する手続などは行わないのが普通

である。ただ、年金に関しては加入していた以上、変更する必要があるので、対応していたにすぎない。

社会保険については、荷主の中には社会保険に加入しないドライバーの入庫を認めないところもあることから、形式的に加入していただけであって、使用者（委託者）が前日に指示をして空いていれば、ドライバーとして運転してもらうという関係では、指示を受けて働くか否か自由な裁量を持っていた。

また、A 3 組合員は個人事業主であるから、「基本給＋歩合給制」の社員よりも高額な報酬をもらっていた。このような実態を軽視して、組合は、他の事件の和解での譲歩した表現や主張を曲解して取り上げているが、大切なことは就業実態であり、その就業実態はまさに個人事業主として自由に勤務し、多額の報酬をもらう形態であったのである。

イ A 3 組合員は、令和 3 年 1 月 1 日からは B 4 会社と個人事業主として契約しており、会社とは令和元年 8 月 1 日から令和 3 年 1 月 1 日の間しか関係がない。ところが、A 3 組合員は、同日以降も会社の従業員であったかのように主張しているようであるが、その根拠はまったく不明である。同日からは B 4 会社の仕事をしていたことは明らかであり、それが個人事業主としてなのか、労働者としてなのか争いがあるとしても、少なくとも会社は関係がないはずである。

ウ A 4 組合員は、B 4 会社の社員であったところ、そもそも一度も会社で働いたことがない。なぜ会社の労働者といえるのか全く合理的な主張、立証はなされていない。

A 4 組合員については、別件裁判で「元々被告との間で雇用契約関係が存在したという主張はしていなかったが、主張を訂正し、B 4 会社入社時点で被告との間でも雇用契約が成立している」と、突

如、主張を変更してきている。どのような事実をどのように解釈したら、「B 4 会社にドライバーとして入社した」ことが「B 4 会社入社時点で会社との間でも雇用契約が成立している」となるのか、不明である。

(3) 判断

ア 第 2 の 6 で認定したとおり、会社は、組合からの令和 5 年 3 月 10 日付けの団交申入れに応じなかった。

イ(ア) a 第 2 の 6 で認定したとおり、組合が、会社に対して、令和 5 年 3 月 10 日に申し入れた団交の申込書には、協議事項として、同年 1 月 16 日以降、いかにして会社が B 4 会社から営業譲渡を受け A 3 組合員らが排除されることになったかの説明等を求める旨が記載されていた。

この点、第 2 の 3 で認定したとおり、A 3 組合員は、令和 2 年 12 月末日まで会社に籍を置いていたものの、令和 3 年 1 月 1 日からは B 4 会社に移籍し、A 4 組合員は、会社と雇用契約を結んだことはなく、同年 4 月 1 日から B 4 会社に雇用されていた。また、第 2 の 5 で認定したとおり、令和 5 年 1 月 15 日に B 4 会社が廃業し、同月 16 日以降、B 4 会社の事業が会社に引き継がれたこと（以下「本件事業引継ぎ」という。）、並びに A 3 組合員ら及び A 5 以外の B 4 会社の従業員は会社に移籍したものの、前記 3 名は B 4 会社の廃業に伴い解雇され、会社に移籍できなかったことが認められる。

そして、会社は、A 3 組合員らに対する使用者性を否定している。

そこで、まず、会社と B 4 会社との関係について、以下検討する。

- b 第2の1(2)及び(3)で認定したとおり、会社とB4会社とは法人格を異にする別個の法人であり、登記簿上の役員や本店所在地は異なる。第2の4(4)で認定したとおり、従業員が点呼を受ける事務所又は車庫も、A3組合員は、会社に籍を置いていた令和2年12月末日までは愛知県D3の会社の事務所又は車庫、令和3年1月1日にB4会社に移籍した以降はD1市D2のB4会社の事務所又は車庫であったなど、実務上の相違もあったといえる。また、会社らの株主構成その他の資本関係、事務所の土地及び建物の正確な所有者等について、会社は積極的な主張を行っておらず、証拠上も明らかになっていない。
- c もっとも、第2の1(2)及び(3)で認定したとおり、B4会社の代表取締役であったB3は、役員として登記はされていないものの会社において常務と呼ばれていたこと、第2の4(3)で認定したとおり、運転手に対するB4会社の業務に係る指示・連絡も、当初はB3から、しばらくして会社の社長の次男であるB8からなされていたこと、第2の4(2)で認定したとおり、B4会社の給料の計算は会社のB2専務が行っていたこと、第2の1(3)及び5(2)で認定したとおり、役員として登記はされていなかったもののB4会社の取締役とされていたB5は、令和5年1月16日以降、会社の管理職として会社に勤務していたことなどから、会社とB4会社との経営陣の一体性が認められる。
- d 業務面についても、第2の3(2)及び4(4)で認定したとおり、A3組合員が、令和3年1月1日に会社からB4会社に移籍した際、点呼を受ける事務所又は車庫が愛知県D3からD1市D2に変わったこと以外に業務の内容に変化はなかった。また、第2の1(3)で認定したとおり、B4会社のD2の事務所に事務を

する従業員はおらず、B 3は会社の本社に勤務していたところ、前記cのとおりB 4会社の業務に係る指示・連絡も移籍前と変わりなく移籍後も当初はB 3からなされ、しばらくしてB 8からなされていた。さらに、第2の4(3)で認定したとおり、A 3組合員らに業務連絡がなされるLINEグループの名称も、B 4会社の業務に従事しているにもかかわらず「Y会社タンクチーム」のままで、A 3組合員らが使用するガソリンカードも会社名義であった。

e 労務面についても、B 4会社の給料の計算は前記cのとおり会社のB 2専務が行っており、第2の4(2)で認定したとおり、A 3組合員らのB 7組合の組合費はB 4会社の給料から天引きされていた。

f 会社らの事業の引継ぎについても、第2の3(2)及び4(3)で認定したとおり、A 3組合員が令和3年1月に会社からB 4会社に移籍した際は、会社においてA 3組合員に対して業務上の指示・連絡をしていたB 3から電話で移籍を告げられたのみであり、別の会社に移る旨の説明や会社を退職する手続はなく、会社からは離職票も渡されず、B 4会社からは労働条件の明示もなかった。また、第2の5で認定したとおり、令和5年1月の本件事業引継ぎに際しては、A 3組合員ら及びA 5以外のB 4会社の運転手は会社に移籍しているところ、B 3から、本件事業引継ぎ前である同月13日までに、同月16日以降の会社における業務上の指示・連絡が運転手に対してなされていた。

g さらに、第2の1(3)で認定したとおり、会社は、組合から会社の取引先に会社の悪評を流されたために別会社でやり直すことを目的として、休眠会社となっていたB 4会社を利用してそ

の業務を行うことになった経緯が認められる。また、会社は、過去に会社の特定の取引先の業務をB4会社に行わせる目的で当該取引先の業務を担当する従業員をB4会社に移籍させ、再びその従業員らを会社に戻した経緯も認められ、会社の意向によって従業員を行き来させていたものといえる。そして、第2の2(2)で認定したとおり、組合は、会社に対し、当委員会に過去2度にわたり不当労働行為救済申立てをし、組合員と会社との間には民事訴訟も提起されていたなど、組合と会社との間には複数の紛争があったことが認められる。このような状況で、前記fのとおり、会社は、本件事業引継ぎに際し、B4会社の運転手を会社に移籍させているにもかかわらず組合の組合員3名のみを除外している。これらの事実から、会社には、組合を排除する強い意思が存すること、及びB4会社を実質上一体として運用することでかかる意思を実現していたことが推認される。

h 以上からすると、会社とB4会社とは形式的には別法人であっても、会社が、実質上一体のものとして、A3組合員らを用いて業務を行っていたとみるのが相当である。

したがって、労組法上の使用者性を判断する場面においては、会社とB4会社とは実質上一体のものと認められ、会社の使用者性を否定する主張は採用できない。

(i) a もっとも、会社は、A4組合員についてはB4会社の社員として雇用された労働者であったことを認めているものの、A3組合員については個人事業主であり、労働者ではない旨主張している。組合が会社に前記(7) a の協議事項を議題とする団交を求めるに際しては、A3組合員が会社らとの関係で労組法上の労

働者である必要があるため、以下検討する。

- b 第2の3(1)及び(2)で認定したとおり、A3組合員は、いわゆる個人償却制の運転手として、令和元年8月1日に会社に入社し、業務の内容や基本的な労働条件に変更なく、令和3年1月1日から、前記(ア)のとおり会社と実質上一体であったB4会社に移籍している。

この点、第2の4(3)で認定したとおり、会社らは、個人償却制の運転手と会社らが雇用関係を認めている非個人償却制の運転手に対し、同じ方法で指示をして荷物を運搬させていた。そうすると、会社らと個人償却制の運転手であるA3組合員との契約は、非個人償却制の運転手と同様に、会社らの事業を遂行できる労働力を確保する目的で締結されていたといえる。

また、第2の4(1)で認定したとおり、会社らの運転手の約半分が個人償却制の運転手であったことから、A3組合員を含む個人償却制の運転手は、会社らにおいて、量的にも、会社の事業を円滑かつ確実に遂行するために不可欠な労働力として位置付けられていたといえる。

さらに、第2の4(3)で認定したとおり、A3組合員には、業務の前日に業務場所等の指示が伝達され、業務当日に、会社に籍を置いていた令和2年12月末日までは愛知県D3の、B4会社に籍を移した令和3年1月1日以降はD1市D2の車庫でトラックに乗り、前日に指示された場所に向かい、荷物を運搬していた。休日は希望する日を伝えるものの、業務する日は前日に決まるため休日は不定であった。すなわち、業務場所や業務日の割振りなど、会社及び会社と実質上一体であったB4会社がA3組合員を管理していたといえる。

そして、第2の4(5)で認定したとおり、A3組合員は、会社に籍を置いていた時期も、B4会社に籍を置いていた時期も、会社ら以外の業務は受けておらず、専属的であった。

以上を考慮すると、A3組合員の、会社らの事業組織への組入れが認められる。

- c 第2の4(1)で認定したとおり、A3組合員の労働条件や提供する業務の内容は、会社に入社する際も、B4会社に移籍する際も、何らの交渉もなく、会社らの意向によって決定されたものといえる。
- d 第2の4(1)で認定したとおり、A3組合員は個人償却制の運転手であり、その報酬は売上に比例するものの、報酬は締め日の属する月から原則3か月目の6日に支払われるなど報酬が一定期日に定期的に支払われていたこと、報酬は給料として振り込まれていたこと、及びA3組合員の労務の提供方法は前記bのとおりであったところ、A3組合員は会社らに管理されており、業務量や労務を提供する日時、場所について裁量の余地は乏しかったものと評価できることからすると、その報酬には労務対価性が認められる。
- e 前記dのとおり、A3組合員は業務量や労務を提供する日時、場所について裁量の余地は乏しかったものと評価でき、当該労務の提供に当たり一定の拘束を受けていたといえる。さらに、前記bのとおりA3組合員は専属的に会社らの業務を行っており、第2の4(5)で認定したとおり、出勤及び退勤の時刻を会社に報告し、「タコ」で管理されていたこと、第2の4(3)で認定したとおり、そもそも会社らの業務に係る指示の仕方は個人償却制の運転手と会社らが雇用関係を認めている非個人償却制の運

転手とで異ならなかったことからすると、A3組合員は会社らの広い意味での指揮監督下で労務提供を行っており、一定の時間的場所的拘束を受けていたものといえる。

f 第2の4(3)で認定したとおり、会社らには、前日にA3組合員に行った業務の指示に対して、A3組合員が断ることは念頭になく、引き受けられることが前提であった。また、A3組合員は、休日は希望する日を伝えるものの、希望する日が必ず休日になるとは限らず、業務する日は前日に決まるため休日は不定であったところ、このことは会社らが雇用関係を認めている非個人償却制運転手であるA4組合員と同様であった。これらのことからすると、A3組合員は、会社らからの個々の業務の依頼に対して、基本的に応ずべき関係にあったといえる。

g 第2の4(1)で認定したとおり、A3組合員は、本来個人事業主がする確定申告を行っており、持続化給付金も申請していたが、これらは会社らから指示されたものである上、その手続も会社が指定する会計事務所が行っていたところ、これらの事実自体、顕著な事業者性を示すものとまではいえず、また、これら以外に顕著な事業者性を示す証拠はない。逆に、第2の4(1)及び(4)で認定したとおり、A3組合員は厚生年金や雇用保険に加入しており、A3組合員が使用するトラックは会社らの名義であったことからすると、A3組合員の顕著な事業者性は認められない。

h さらに、第2の4(2)で認定したとおり、会社らは、A3組合員からB7組合の組合費を天引きしており、このことは、会社らがA3組合員の労組法上の労働者性を否定している態度と矛盾する。

i 以上を総合考慮すると、A3組合員は、会社らとの関係で、労組法上の労働者であると認められる。

(ウ) そして、前記(ア)のとおり、会社とB4会社とは実質上一体であったのであり、会社らは労組法上の労働者であるA3組合員らの使用者であるというべきところ、令和5年1月16日以降、いかにして会社がB4会社から事業譲渡を受けA3組合員らが排除されることになったかの説明等を求める協議事項は、すなわち、A3組合員らが会社らから解雇されたことについての説明等を求めているにほかならず、義務的団交事項である。

ウ 次に、第2の6で認定したとおり、組合から会社への令和5年3月10日付けの団交の申込書には、協議事項として、①（令和2年12月末の）A3組合員の会社の退職手続について説明等を求める旨、及び③「その他、組合員の労働条件に係ることで当日回答可能なことについて」が記載されていた。

この点、第2の3(1)及び(2)で認定したとおり、A3組合員は、個人償却制の運転手として、令和元年8月1日に会社に入社し、業務の内容や基本的な労働条件に変更なく、令和3年1月1日から、前記イ(ア)のとおり会社と実質上一体であったB4会社に移籍しているところ、そのような労働条件においてA3組合員が労組法上の労働者であったことは前記イ(イ)で判断したとおりである。

そして、①会社の退職手続について説明を求めることは義務的団交事項であることに疑いはなく、また、前記イ(ア) a 及び①の協議事項に付随するものとして③の協議事項があったとしても不合理とはいえない。

エ また、会社が団交を拒否する正当な理由を認める事実も見受けられない。

オ したがって、会社が、組合からの令和5年3月10日付けの団交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該当する。

3 争点(3)について

(1) 組合の主張要旨

A3組合員は個人事業主ではなく雇用された労働者であり、会社もそのように処遇していたことは、本事件の第1回審問におけるB6代理人の証言からも明らかである。

A3組合員が雇用された労働者であることは明白であり、本件不当労働行為救済申立てに対し、A3組合員を労働者ではないとしてA3組合員についての本件救済手続を阻害する行為は、報復的不利益取扱いとして不当労働行為にほかならない。

(2) 会社の主張要旨

本争点について、会社からは特段の主張はない。

(3) 判断

不当労働行為救済申立ての審査手続において、一方当事者が自らの見解を主張することは正当な権利であって、特段の事情がない限り、かかる権利の行使をもって不当労働行為を構成するものではない。

したがって、本件不当労働行為救済申立手続において、会社がA3組合員を労働者として雇用していたことを否定していることは、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に該当しない。

4 救済方法について

組合は、誓約文の掲示を求めているが、本件の救済としては、主文第3項のとおり命じることをもって相当と判断する。

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6年10月15日

愛知県労働委員会

会長 森 美 穂