

# 命 令 書 (写)

平成23年(不再)第5号

再 審 査 申 立 人

株式会社阪急トラベルサポート

平成23年(不再)第5号

再 審 査 被 申 立 人

全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合

同

全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合

HTS支部

同

X 1

上記当事者間の中労委平成23年(不再)第5号事件(初審東京都労委平成21年不第46号事件)について、当委員会は、平成23年11月16日第129回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同鹿野菜穂子、同島田陽一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

初審命令主文第1項ないし第3項を次のとおり変更する。

- 1 株式会社阪急トラベルサポートは、全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合HTS支部執行委員長X1（以下「X1」）に対して行った平成21年3月18日付けのアサイン停止（以下「本件アサイン停止」）を解除し、同人を同社の登録派遣添乗員として取り扱わなければならない。
- 2 株式会社阪急トラベルサポートは、X1に対し、同人が派遣添乗員として就労していたならば、受けるはずであった1年間分の賃金相当額（月12日稼働、日当額1万8300円で算出すること）を支払わなければならない。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

X1（以下「X1」又は「X1委員長」）は、旅行会社の業務に従事する派遣添乗員（以下「添乗員」又は「派遣添乗員」）の派遣等を行う株式会社阪急トラベルサポート（以下「会社」）に登録する派遣添乗員であり、会社の派遣添乗員らが結成した全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合HTS支部（以下「支部」）の執行委員長である。

X1は派遣添乗員の労働実態などに関し週刊誌である週刊金曜日（以下「週刊金曜日」）の取材に応じたところ、同誌に同取材による記事（以下「本件雑誌記事」）が掲載され、同記事は支部の上部団体である全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合（以下「本部」、支部と併せて「組

合」)のブログである「労働相談センター・スタッフ日記」(以下「組合ブログ」)に紹介された(以下、組合ブログに掲載された当該記事を「本件ブログ記事」)。会社は、これら本件雑誌記事及び本件ブログ記事が事実を反し、会社の名誉を毀損し会社の業務を妨害するものであるとして、X1に対し週刊金曜日及び組合ブログに訂正記事の掲載等を求めるように要求し、同人がこの要求を拒否したことから、同人は添乗員としての適格性を欠くとして、平成21年3月18日(以下、平成の元号は省略する。)付けで同人に対する添乗業務の割り振り(以下「アサイン」)を停止する措置をとった(以下、当該アサイン停止を「本件アサイン停止」)。

本件は、①本件アサイン停止が労働組合法(以下「労組法」)第7条第1号及び第3号に、②本件アサイン停止に関する団体交渉に組合及びX1(以下「組合ら」)が求める週刊金曜日の出版会社代表者の同席を拒否したことが同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、21年5月22日、東京都労働委員会(以下「東京都労委」)に救済申立てがあった事件である。

## 2 初審において請求した救済の内容の要旨

### (1) 本件アサイン停止がなかったものとしての取扱い

ア X1の添乗業務への復帰

イ X1が本件アサイン停止から添乗業務復帰までの間に受けるはずであった賃金相当額の支払

### (2) 週刊金曜日の出版会社代表者同席の団体交渉の応諾

### (3) 謝罪文の交付及び掲示(上記(1)及び(2)に関して)

## 3 初審命令の要旨

東京都労委は、23年1月11日付けで、①本件アサイン停止が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、会社に対し、X1の添乗業務への復帰及び同人が本件アサイン停止から添乗業務復帰ま

での間に受けるはずであった賃金相当額の支払、②上記①に係る文書交付を命じ、③その余の救済申立てを棄却することを決定し、同年2月4日に初審命令書を交付した。

#### 4 再審査申立ての要旨

会社は、23年2月16日、東京都労委が上記1の①について、不当労働行為の成立を認めて救済を命じた部分の取消し、救済申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた。

#### 5 本件の争点

本件アサイン停止は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 会社の主張の要旨

#### (1) 本件アサイン停止の労組法第7条該当性

X1は登録型派遣労働者であるところ、登録型派遣においては、①派遣の都度、労働者との雇用契約が締結されるのであり、(a)同契約を締結する以前の者は、登録しているだけで会社との雇用契約関係はないこと、(b)登録型派遣添乗員は会社からアサインを受ける権利を有しているわけではないこと、②派遣元は派遣先と労働者派遣契約を締結した上で労働者を派遣するのであるから、一定の水準を有する労働者を派遣することが契約上の義務となっていることから、会社が派遣労働者として派遣するに適切でないと判断した者を雇用しないこと（アサイン停止）が労組法第7条の不当労働行為とされる余地はない。

#### (2) 本件アサイン停止

ア 本件雑誌記事は、下記(3)イのとおりの内容をもつものでこれらの記事を見た派遣添乗員、株式会社阪急交通社（ツアーの主催などを行

う旅行会社で、会社の派遣添乗員の派遣先会社。以下「阪急交通社」)の社員、募集型企画旅行(旅行会社があらかじめ旅行計画を作成するもの。以下、略称を用いる場合「ツアー」)の利用者から多数の苦情・問い合わせなどがあつたため、会社の社員、派遣添乗員がその対応に追われ、通常業務に支障を来すことになった。

また、ツアー利用客、会社への登録を検討している者などから誤解を受け、会社のイメージが大きく傷ついたことにより、会社の営業活動に著しい悪影響を受けることになった。

イ 会社の派遣添乗員は、派遣する都度、雇用契約を締結して派遣先へ派遣しているものであるが、雇用期間外の期間であつたとしても、会社の名誉・信用を毀損し、業務を妨害してはならないことは当然である。

しかるに、本件雑誌記事を見れば、その内容がX1のインタビューにおける発言がもとになっていることは明らかであり、同人の事実と異なる発言をもとに作成された本件雑誌記事及びその全文を紹介した本件ブログ記事は、会社の名誉を毀損し、業務を妨害するものである。

また、X1自身、記事の内容が正確でないことを認めており、会社に損害を与えた同人は、会社に登録している者として、本件ブログ記事の訂正ないし週刊金曜日へ訂正申入れをしてしかなるべきところ、これを拒否した。

これらのことから、会社は、X1が会社の派遣添乗員として働く適格性を欠いているものと判断して本件アサイン停止に至つたものであり、かかる判断は社会的に相当なものである。

ウ 会社では、X1以外にも、会社や派遣先の評価をおとしめたり、信頼関係を破壊するような行為を行つたりして、適格性に欠けると判断された者については、支部の組合員であるかどうかなど関係なく以後

のアサインを停止している。

エ 本件アサイン停止に至るまで、会社は、組合の派遣添乗員の就労に関する要求事項について真摯に検討した上、受け入れられるものについては受け入れ、受け入れられないものについてはその理由を誠意をもって説明したり代替案を提示したりしてきた。したがって、本件アサイン停止に至るまでの会社と組合との労使関係は、通常の労使関係を超える対立関係にはなかったものである。

オ 本件におけるX1の週刊金曜日の取材を受ける行為が組合活動として行われたものであったとしても、会社の名誉を毀損し正常な業務運営を妨害する内容の活動は労働組合の正当な行為の範囲を逸脱したものである。

以上のことから、会社がX1をアサイン停止としたことは、不当労働行為には当たらない。

カ なお、会社が本件事情聴取前に抗議文を用意していたのは、事前の調査の結果、X1が本件雑誌記事の虚偽の記載に関与した疑いが濃厚であったところ、登録型派遣添乗員であって常に会社と雇用関係にあるわけではない同人に直接抗議する機会が、同人がツアー参加者が死亡した件の報告のために会社を訪れた際に行われた事情聴取時以外にはなかったことによるものである。

会社としては、事情聴取の結果、X1の関与がないことが明らかとなれば抗議文は渡さない予定であったが、事情聴取において同人の責任が明らかとなったことから同人に対して抗議文を手交したものである。

### (3) 本件雑誌記事及び本件ブログ記事

ア 本件アサイン停止の契機となった本件雑誌記事及び本件ブログ記事が会社の名誉を毀損するか否かは、一般読者の普通の注意と読み方を

基準として解釈すべきである。

イ 本件雑誌記事については、「こうして24時間体制で働いても、日当は新人で一日9000円ほど。15年以上のキャリアを積んで一日約1万6000円で、それ以上はビター文も出ない。雇用保険にも社会保険にも入れてもらえない。」（以下「本件日当等記事」）と記載され、本件雑誌記事中に会社以外の企業は登場しないことからすれば、会社における日当額が記載のとおりであるとししか理解できない。

さらに、「添乗員になって数年経った頃、仲のよかった同僚が、仕事が原因で体調を壊し、立て続けに3人亡くなった。いずれも30代と40代の働き盛り。なのに、会社からは何の保障もなく、謝罪すらなかったという。」（以下「本件死亡記事」）との記載については、会社の派遣添乗員が仕事が原因で死亡したにもかかわらず、何の保障も謝罪もなかったとししか読めない。

しかし、会社における日当は、本件日当等記事中の日当より高額であるし、会社においては、雇用保険及び社会保険に加入している者もおり、また、仕事が原因で死亡した派遣添乗員はいなかったのであるから、本件雑誌記事は、会社について虚偽の事実を摘示するものである。

ウ X1が、本件死亡記事中の死亡したとされる3名について、会社の東京支店長Y1（以下「Y1支店長」）の、誰のことを指すのかとの質問に答えられなかったのは、実際には、仕事が原因で体調を壊して死亡した同僚の添乗員はいなかったからにはほかならない。

このことは、①Y1支店長が同業他社に確認した範囲では、同業他社でも、仕事が原因で死亡した添乗員はいなかったこと、②本件死亡記事中の「なのに、会社からは何の保障もなく、謝罪すらなかった」という部分の発言者に関して、X1は、(a)初審第1回審問では死亡

した40歳代の女性本人と、(b)同審問の他の箇所では死亡した40歳代の女性の母親と述べ、また、(c)別件訴訟での証人尋問では死亡した30歳代の女性本人と述べており、供述が不合理に変遷していることなどから明らかである。

(4) 本件救済方法

ア 初審命令がX1を添乗業務に復帰させることを命じたことは、会社に同人との雇用契約の締結を強制するものであり、会社の採用の自由を侵すものであって違法である。

イ 会社が再び派遣先である阪急交通社にX1を派遣しようとするれば、派遣先から、そのような人物の派遣では債務の本旨に従った履行ではないとして派遣添乗員の交替を求められ、会社がこれに応じなければ当該個別派遣契約は解除される可能性が高い。そうすると、会社の一存ではX1を添乗業務に復帰させることはできないということになり、これは会社に不可能を強いるものであって、添乗業務への復帰を命じる初審命令は裁量権の範囲を逸脱していることは明らかである。

組合らは、派遣先である阪急交通社がX1の派遣を拒否するのは、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（以下「労働者派遣法」）第26条第7項の特定行為に該当すると主張するものようであるが、派遣先は同人の派遣を拒否するだけで、代替者は派遣元である会社を選ぶのであるから、特定行為には該当しない。

(5) その他

組合らは、会社が週刊金曜日及びフリーのライターであるZ1（以下「Z1」）に抗議しないことを論難する。しかし、本件アサイン停止が問題となった当初より、週刊金曜日は会社に対し、明らかに無理がある記事の読み方を前提として会社を非難する内容の抗議申入れをし、その



後も記事には全く問題がないという主張を繰り返しているという状況だった。このため、かかる週刊金曜日の対応にかんがみ、会社としては、週刊金曜日に抗議しても実のある対応など望むべくもなく、会社の抗議内容が歪曲して伝えられるなどしてかえって騒ぎを拡大させ、さらなる会社の名誉毀損や業務への支障を招くおそれが高いとの判断から、週刊金曜日及びZ 1に直接対応しなかったにすぎない。

## 2 組合らの主張の要旨

### (1) 本件アサイン停止の労組法第7条該当性

労組法第7条第1号の定める不利益取扱いとは、解雇に準じた不利益な取扱いも含まれ、不当労働行為として禁じられている。X 1は、本件アサイン停止によって、8年にもわたって会社との間で反復更新（継続）してきた労働契約を打ち切られたが、そのことは、同人にとって大きな経済的、精神的な打撃であり、これは不利益取扱い以外の何ものでもない。また、X 1が取材に応じた行為と発言内容は会社の名誉を毀損するものではないので、同人が週刊金曜日の取材に応じたことは正当な組合活動の一環であることは言うまでもない。

### (2) 本件アサイン停止

ア 会社は、X 1を本件アサイン停止（実質的な解雇処分）としたのは、同人に虚偽の事実を挙げて会社の名誉を毀損し業務を妨害した行為があり、当該行為は派遣添乗員としての適格性を著しく欠くものだからだとしている。会社が指摘する虚偽の事実とは、本件雑誌記事中の本件日当等記事及び本件死亡記事の記述である。

しかし、会社が虚偽と主張する本件日当等記事は、X 1の発言そのものではなく、ライターのZ 1が書いた、いわゆる地の文であり、X 1自身、本件日当等記事のような発言をしたことはないと明確に否定している。また、本件死亡記事の部分については、X 1の直接の発言

の形ではなく、ライターの伝聞の形で書かれているものであり、本件雑誌記事中のどこにも、「阪急トラベルサポートの同僚が」とは書かれていないのであるから、虚偽の事実などない。なお、X 1は、本件死亡記事に記載される同僚3名については、当時他社に所属していた派遣添乗員で、30歳代の男性1名と女性1名（この2名の死因は不明）、40歳代の女性（子宮がんで死亡）を念頭において、Z 1に話したものであった。

したがって、会社が問題にしている本件雑誌記事中の2か所について、X 1は虚偽の事実の発言などしておらず、会社の名誉を毀損する行為もない。

イ 会社は、常日頃から、組合及びX 1の組合活動を嫌悪し、X 1を本件アサイン停止とした時、労使関係は悪化の一途をたどっていた。

支部組合員らは会社を被告とする未払残業代請求訴訟を次々に提起していたが、会社はその中で行われた裁判所の和解勧告にも応じず、また、支部組合員らは、再々、三田労働基準監督署（以下「三田労基署」）に対して労働基準法（以下「労基法」）違反の申告を行い、21年2月20日、三田労基署は会社に対して、派遣添乗員の業務に「事業場外労働に関するみなし労働時間制」（以下「みなし労働」）の適用はないとの異例の2度目の是正勧告を出すに至った。

そして、同日、本件雑誌記事が掲載された週刊金曜日が発売された。

ウ こうした対立構造が深まる中、会社は、組合の活動に危機感を感じ、午後6時から団体交渉が予定されていた21年3月18日、会社はあえて、X 1がエジプトツアーの精算・報告に1名で訪れた場を用いて、本件アサイン停止を行った。会社は、事情聴取の結果、X 1の関与がないことが明らかとなれば抗議文は渡さない予定であったが、事情聴取において同人の責任が明らかになったことから同人に対して抗議文

を手交したと述べるが、それは上記の事実経過に反するものであり、失当というほかない。

また、会社は処分理由を後になってから勝手にすり替えて主張しているが、アサイン停止理由は、「虚偽の事実を挙げて会社の名誉を毀損したこと、あるいは、業務妨害したこと」であって、「週間金曜日及び組合ブログに係る訂正ないし訂正申入れを拒否していること」ではない。

エ 会社の本件雑誌記事に対する対応の仕方として極めて不思議なのは、会社が「虚偽の事実を掲載したものであり、会社に対する重大な名誉毀損である」と声高に主張しながら、週刊金曜日に対しては、本件雑誌記事の訂正、撤回を一度も申し入れないで放置したまま、週刊金曜日の責任者に会おうとすらしないことである。一方、X 1 に対しては、本人及び支部あての抗議文まで用意して嚴重に抗議するとともに、アサイン停止という最も厳しい処分で臨んでおり、しかも極めて短時間でこの処分を下し、実行したのである。

この対極の事実からすれば、会社の真のねらいは、週刊金曜日の記事などでなく、それを格好の理由として X 1 を会社から排除することにあつたと断ずることができる。

オ 以上のことから、本件アサイン停止は、支部の執行委員長である X 1 を見せしめとしてねらい撃ちしたものであり、その真の目的は、正当な組合活動としてマスコミの取材に応じた同人を職場から排除することによって、会社における組合の影響力を弱体化させることにあり、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。

### (3) 本件救済方法

ア 初審命令が X 1 の添乗業務への復帰を命じたことについて、会社は、会社の採用の自由を侵すものであって違法であると主張するが、本件

は13年6月から8年も反復更新してきた労働契約を会社が不当労働行為によって一方的に打ち切った事案であるから会社の採用の自由とは関係がない。

イ また、会社は、派遣先である阪急交通社がX1の受入れを拒否していることから、会社の一存では同人を添乗業務に復帰させることはできないことを挙げて、添乗業務への復帰を命じる初審命令は、会社に不可能を強いる点で裁量権の範囲を逸脱したものであって違法であると主張する。

しかし、労働者派遣法によって、派遣先が派遣労働者を指名することはもちろん、派遣就業の開始前に派遣先が面接を行うこと（事前面接）、派遣先が履歴書を送付させることなどの「特定行為」が禁止されており、派遣先がX1を特定して選別し受入れを拒否することは労働者派遣法の禁止する特定行為に当たり許されないことであるから、そのようなことは裁量権逸脱の根拠となりえない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者

(1) 会社は、旅行業、その他旅行関連業務などを行うことを目的として、昭和59年8月に株式会社宝友旅行社（阪急交通社が100%出資している。）として設立され、7年6月に社名を現在の株式会社阪急トラベルサポートと変更した。

会社は、一般労働者派遣事業（添乗派遣及び事務派遣）、有料職業紹介事業（派遣社員が派遣先の正式な社員となった場合に手数料を得ている。）、旅行サポート事業（阪急交通社から、ツアーに申し込んだ顧客への必要書類の送付などの事務手続業務を請け負っている。）などを主たる業務とし、21年4月当時の会社の従業員は550名、会社に登録

する派遣労働者は1370名で、派遣登録者のうち実働していた派遣添乗員は約660名である。また、X1が就労していた会社の東京支店に登録する派遣添乗員のうち実働していた者は、支部結成時の19年1月当時177名、本件初審申立時（21年5月）188名である。

- (2) 組合は、昭和43年12月に結成され、主として首都圏に事業場を有する企業の労働者が個人加盟している、いわゆる合同労働組合であり、21年5月当時の組合員は約850名である。
- (3) 支部は、会社に登録する派遣添乗員によって、19年1月25日に、組合の支部として設立された労働組合である。

支部の組合員は、結成時（19年1月）は6名（すべて会社の東京支店所属。以下同じ）、20年2月末当時は26名、本件初審申立時（21年5月）は9名である。

なお、会社には、別組合として、阪急トラベルサポート添乗員労働組合（20年3月結成。以下「HTS労組」）が存在し、会社に所属する派遣添乗員らを組織対象としており、21年当時の組合員は300名を超え、23年4月当時、約340名（うち東京支店は約70名）である。

- (4) X1は、7年から人材派遣などを行う株式会社TCAに派遣添乗員として登録し、数社の旅行会社からの依頼を受けて添乗業務に従事していた。

X1は、会社の某支店長の誘いにより、13年6月から会社の東京支店に登録し、阪急交通社に専ら派遣され、阪急交通社が催行するツアーの添乗業務に、17年4月以降、本件アサイン停止が通告された時まで、68回（おおむね2か月で3回）、589日（おおむね月12日）従事し、添乗先は、ヨーロッパを中心に、アフリカ、南米などの地域であった。

X1の日当は、20年5月以降、1日1万8300円であった。

## 2 ツアー、派遣添乗員の実態等

### (1) ツアーの催行

ツアーは、主催旅行会社（阪急交通社など）、ランドオペレーター（現地手配会社）、添乗員派遣会社などが関わることによって成り立っている。

主催旅行会社は、ツアー商品を企画・宣伝し、旅行参加者を募り、催行が決定されたツアーについては、ランドオペレーターにホテルやレストラン、ガイド、バスなどの現地手配を依頼し、当該ツアーの添乗員については、添乗員派遣会社（会社がこれに当たる。）に派遣を依頼する。ランドオペレーターは、ツアーの内容に合わせて必要な現地手配を行い、添乗員派遣会社は、派遣添乗員を当該ツアーに派遣する。

### (2) 派遣添乗員の業務

会社では、海外ツアーの場合、アサインを受けた派遣添乗員は、通常、ツアー出発の2日前（現在は3日前に変更）にランドオペレーターから同行する当該ツアーについて最終手配内容について説明を受け、必要であれば、手配内容を変更するなどの調整を行った上でツアーに添乗し、帰着後原則として3日以内に精算を行うこととされていた。

添乗員の業務には、上記の打合せ、添乗、精算までが一括して含まれる。

### (3) 会社の派遣添乗員

会社には、派遣添乗員に適用される「派遣添乗員就業規則」（以下「就業規則」）が定められているが、同規則が適用となる派遣添乗員とは、派遣添乗員としての登録を希望する者の中から、所定の選考に合格した者で、就業に問題のない健康状態にある者のうち、会社が必要に応

じて雇用した者とされ、派遣添乗員の雇用期間は、「2か月以内の範囲で、個別の契約において定めた期間」とされている。

就業規則には、派遣添乗員の「派遣」、「就業時間」、「賃金」等の労働条件のほか、「解雇」、派遣添乗員が守るべき「服務規律」、「遵守事項」が定められ、さらに、「遵守事項」を遵守しなかったときや派遣添乗員に一定の非違行為があったときの「懲戒事由」が定められ、「懲戒事由」に該当するときは、「譴責、減給、懲戒解雇」に処するとされている。

「解雇」は「勤務成績・態度が不良で、改善の見込みがないと認められるとき」、「協調性がなく、業務に支障が生じると認められたとき」等に行われ、「懲戒解雇」は「即時に解雇し、登録者名簿から抹消する」と規定されている。

また、派遣添乗員の賃金は、基本給、打合せ給、対客給、精算給、レクチャー給、説明会給、代理打合せ給などからなり、このうち、打合せ給とは、「当該ツアーについての打合せ業務に対し、所要時間に応じて支給し、支給金額については個別契約に定める」とされ、精算給とは、「当該ツアー参加者から徴収した金銭等の精算業務に対し、所要時間に応じて支給し、支給金額については個別契約に定める」とされていた。

#### (4) 派遣添乗員の添乗日当等

ア 社団法人日本添乗サービス協会（以下「日本添乗サービス協会」）が17年に実施した労働条件実態調査の結果に基づき作成した「派遣添乗員の労働実態と職業意識」（以下「派遣添乗員の労働実態と職業意識」）では、①海外ツアーの平均添乗日当は、経験年数1年未満で8566円、15年以上で1万5917円、②16年の添乗業務から得た税込みの年収の平均は約230万円等と記載されているほか、③

添乗報酬は月払、④現在、雇用保険や社会保険に加入していない派遣添乗員の意見などが紹介されていた。

#### イ 会社における添乗日当額等

会社における日当額は、新人は1万3000円からであり、経験年数15年以上となると2万5000円以上の額の者もいた。

#### ウ X1の添乗日当額等

X1の添乗日当額は、①17年4月10日から19年4月16日まで（添乗員としての経験年数約10年から約12年）は1万2500円以上1万5000円以下、②同年5月7日から同年10月31日まで（添乗員としての経験年数約12年）は1万5500円、③同年11月6日から20年2月1日まで（添乗員としての経験年数約12年から約13年）は1万6000円、④同月22日から21年3月15日まで（添乗員としての経験年数約13年から約14年）は1万7750円以上1万8300円以下であった。

### 3 支部結成前後の労使事情

(1) 会社に登録する派遣添乗員の間では、業務の中に本来の添乗業務（旅程の管理）以外に、通訳、ガイド、物品販売、空港での燃料サーチャージ代の集金、アンケート開封・集計などの様々な業務が追加され、さらにツアーの行程も多様化した結果、添乗員の労働時間の長時間化など、労働条件は悪化しているなどとする不満が募っていた。

(2) 19年1月25日、会社において、X1を執行委員長とする支部が結成された。以後、支部は、業務の簡略化、雇用保険・社会保険の加入、



みなし労働（会社では、一日の労働時間を11時間とみなす取扱いがなされていた。）の撤廃、未払残業代の支払などを要求し、会社とほぼ月1回の頻度で団体交渉を行った。

X1は、団体交渉を行うに当たり、支部組合員の先頭に立って行動し、また、対外的な活動にも力を入れ、主要な駅付近などでの街頭宣伝やマスコミの取材に対しても積極的に対応した。また、下記(3)クのとおり、就業規則の作成に際し、労働者代表として意見を述べることのできる過半数代表者を選出するための選挙に立候補したことがあった。

### (3) 会社と組合との団体交渉の状況

ア 組合と会社との間では、19年2月20日に第1回団体交渉が開催され、以降ほぼ月1回の頻度で、同年12月13日までの間に12回の団体交渉が開催された。

イ 第1回団体交渉では、会社の東京支店長Y2（以下「Y2支店長」）とX1委員長は、①健全で良好な労使関係を作るため、憲法、労基法、労組法などに基づき、労使とも努力する、②会社、支部は、今後、諸問題の解決に向け、真剣に協議する、③会社は、支部に対し、不当労働行為は一切行わない、との内容の確認書を締結した。

会社と組合は、その後、打合せ・精算業務の時間に応じた賃金の支払（第2回団体交渉）、燃料サーチャージ代明細記入業務の廃止（第2回団体交渉）、国内添乗の早朝・深夜手当の増額（第3回団体交渉）、「旅日記」作成義務の原則撤廃（第5回団体交渉）、スーツケース購入代金の補助（第11回団体交渉）などについて、合意に達した。

ウ 同年5月30日、X1を含む支部組合員らは、三田労基署に、添乗業務について、本来適用できないみなし労働が適用されているために、時間外労働割増賃金などが不支給となっているなどとして、労基法違反の申告を行った。

エ 同年7月11日、支部組合員5名は、品川公共職業安定所に、雇用保険の被保険者資格の確認請求を行った。

オ 同月、支部は東京駅の観光バス発着場で、同年9月には上野駅の観光バス発着場で、情報宣伝活動（以下「情宣行動」）を行った。

カ 同年10月1日、三田労基署は、支部組合員らが、上記ウの同年5月30日に行った申告に関して、阪急交通社及び会社に対して是正勧告等を行った。

三田労基署が会社に対して交付した是正勧告書では、①労働契約締結に際しての労働条件の書面による明示（労基法第15条）、②X1外5名の時間外・休日労働に対する法定の割増賃金の支払（労基法第37条第1項）、③深夜労働に対する法定の割増賃金の支払（労基法第37条第3項）、④添乗業務に従事する派遣労働者の就業規則の作成・届出（労基法第89条）について、労基法の違反が認められるとして、是正が勧告された。

また、三田労基署が会社に対して交付した指導票では、上記の②に関連して、みなし労働の対象となるのは、事業場外で業務に従事し、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難な業務であるところ、添乗業務に従事する派遣添乗員については、ツアーの日程表や運行指示書によって具体的な指揮を受け、添乗日報により労働

時間の把握が可能であることなどから、添乗業務はみなし労働の対象となる業務とは認められないとし、添乗業務に従事する派遣添乗員に対しては、実際の時間外労働時間・休日労働時間・深夜労働時間に応じた割増賃金を支払う必要がある旨記載されていた。

その後、労使間では頻繁に団体交渉がもたれ、19年10月11日に第8回団体交渉、同年11月1日に第9回団体交渉、同月7日に第10回団体交渉、同月29日に第11回団体交渉、同年12月13日に第12回団体交渉がそれぞれ開催された。

なお、第12回団体交渉以後も現在まで団体交渉は続けられているが、会社は、組合のみなし労働の撤廃要求には応じていない。

キ 同年10月9日、品川公共職業安定所は、上記エの支部組合員5名の雇用保険の被保険者資格の確認請求に対し、加入資格を認めた。

なお、会社は、これより、登録後6か月を経過した者全員に雇用保険の加入手続を行うようになった。

ク 同月15日、会社は、就業規則の作成などに向けて、従業員代表の選任のために選挙の告知及び受付を開始し、同月19日、従業員代表の立候補を締め切り、選挙は、同月22日から同月25日の期間に、519名の有権者（派遣添乗員183名、その外内勤者等336名）により、投票者氏名及び社員番号を記入する記名式投票の方法で行われた。

この選挙で、従業員代表選挙に立候補したのは、X1及び添乗派遣課インストラクターZ2（以下「Z2」）の2名で、Z2は、派遣添乗員に業務を割り振るアサイナーの立場にあった。

同月29日、本部が会社に従業員代表の選挙結果について問い合わせ

せたところ、会社は、投票総数415票、X1136票、Z2は266票、無効が13票と回答した。

なお、当時の支部組合員は20名であった。

ケ 同月31日、会社は、会社の東京支店の労働者代表となったZ2との間で、派遣添乗員の時間外労働・休日労働に関して協定を締結し、当該協定を三田労基署に届け出た。

コ 同年11月7日、第10回団体交渉において、会社は、組合に対し、「『国内』添乗における算定基準」、「『海外』添乗における算定基準」（以下「海外算定基準」）及び海外算定基準に基づき計算されたX1ら支部組合員6名の時間外労働割増賃金・休日労働割増賃金・深夜労働割増賃金（以下「時間外労働割増賃金等」）の算定表（以下「19年11月算定額」）を示した。

19年11月算定額では、割増賃金の算定に使用する賃金の時間単価については、日当額を8時間で除した金額（日当額÷8時間）を使用していた。

ちなみに、19年11月算定額において、X1の17年9月25日から19年9月28日までの間の時間外労働割増賃金等の算定額は、170万2592円（稼働日数は288日）とされていた。

なお、海外算定基準では、稼働時間中の労働時間について、「飛行機に搭乗している間の離陸後30分、到着前30分」が労働時間に当たるとされていたが、組合は、飛行機搭乗中の時間も含め、すべて実労働時間として再計算するよう要求した。

サ 20年1月11日、会社は、組合に対し、X1ら支部組合員5名の

時間外労働割増賃金等の算定表（以下「20年1月算定額」）を示した。

20年1月算定額は、会社の東京支店添乗派遣課長Y3から本部のX2（17年11月に書記長、21年11月に執行委員長に就任。以下「X2」）あてにファクシミリで送付されたもので、FAX送信票と記載された表紙には、添乗員5名分の算定が届いたので報告するとし、①全ての移動時間を労働時間として算出していること、②あくまでも試算しただけであって、金額提示をしているものではないこと、③これから内容の分析を始めることが記載されていた。

ちなみに、20年1月算定額において、17年9月25日から19年9月28日までの間のX1の時間外労働割増賃金等の算定額は、409万6514円とされていた。

シ 20年1月17日、第13回団体交渉が開催され、会社側の交渉員として弁護士Y4（以下「Y4代理人」）が出席し、以後、組合と会社との団体交渉には、同代理人が同席するようになった。

ス 同年2月28日、第14回団体交渉が開催され、会社は、組合に対し、支部組合員26名分の「添乗員の残業代提示額の明細」（以下「20年2月提示額」）を示した。

20年2月提示額は、各添乗員の17年9月から19年9月までの添乗日数に各添乗員の1時間分の残業単価（日当額÷11.75時間×1.25）を乗じた金額であり、会社が妥結案として組合に示したものであった。

X1の時間外労働割増賃金等は、19年11月算定額では170万2592円（上記コ）、20年1月算定額では409万6514円

(同サ)とされていたが、20年2月提示額では43万1067円とされた。

なお、20年2月、会社は、みなし労働の規定を含む就業規則を作成し、三田労基署に届け出た。

セ 同年3月7日、X1を含む支部組合員らは、三田労基署に対して、19年10月1日以降の時間外労働割増賃金などの不支給について、労基法違反の申告を行った。

なお、20年3月、HTS労組が結成されたが、同労組は、みなし労働の適用を容認する方針を採っている。

ソ 同月25日、第15回団体交渉が開催され、組合は、会社に対し、支部組合員13名に係る20年2月提示額について、同提示額で妥結すると回答し、会社は、これら13名の組合員に対して同金額を支払った。

タ 同年3月28日、支部組合員は、港社会保険事務所に、社会保険の被保険者資格の確認請求を行った。

チ 同年4月16日、第16回団体交渉が開催された。

この団体交渉から、同年3月末をもって会社を退職したY2支店長に替わって、同年4月1日に阪急交通社から出向したY1支店長が、会社側交渉員として出席するようになった。

その後、組合と会社との間で、同年5月22日（第17回団体交渉）から21年3月18日（第23回団体交渉）にかけて、団体交渉が開催された。

ツ 20年5月23日、支部組合員であるX3（以下「X3」）は、東京地方裁判所に、会社に未払残業代の支払を求め、労働審判を申し立てた。

なお、同月、支部は、日本添乗サービス協会に対し要請行動を行った。

テ 同月26日、支部組合員は、会社に対し、東京地方裁判所に未払残業代等請求事件を提訴した。

また、支部組合員は、同年9月25日と同年10月24日にそれぞれ別事件として、会社に対し、東京地方裁判所に未払残業代等請求事件を提訴した。

ト 同年7月3日、港社会保険事務所は、上記タの派遣添乗員の社会保険の被保険者資格の確認請求に対し、加入資格を認めた。

なお、会社は、これより、稼働が10年以上かつ年間180日以上勤務している者から加入手続を開始しその手続が終了すると、順次稼働年数を引き下げて加入手続を行い、最終的に年間180日以上勤務している者全員に手続を行うようになった。

ナ 同月18日、東京地方裁判所民事第11部労働審判委員会は、上記ツのX3の申立てに対して、14万70円を支払えとの審判を発したが、会社が異議を申し立てた結果、本訴に移行した。

現在、支部組合員らは会社との間で、3件の未払残業代等請求事件について、係争中である。

ニ 同年9月、支部は、東京ビッグサイトで行われた「世界旅行博」で情宣行動を行った。

ヌ 同年11月1日、会社は、会社の東京支店の労働者代表となったZ2との間で、みなし労働に関する協定を締結し、同月10日、三田労基署に届け出た。

ネ 同月27日及び同月28日、会社の東京支店に登録している派遣添乗員で組織する「添乗員協議会」による「添乗業務改善会議」（以下「集会」。司会はHTS労組の東京支部長Z3）が開催された。集会では、みなし労働の適用に賛成の署名（以下「みなし労働賛成署名」）を行うよう呼び掛けていた。

なお、従業員代表となっているZ2は、上記の同月28日の集会に出席したが、会社は同人に同集会参加時間に対する賃金を支払った。

ノ 21年2月20日、三田労基署は、上記セの支部組合員らが20年3月7日に行った労基法違反の申告に関して、会社に対して時間外労働割増賃金の不支給（労働基準法第37条違反）などについて、是正勧告書及び指導票を交付した。

#### 4 組合の新聞・雑誌などによる情宣活動等

- (1) 本部は、派遣添乗員の労働実態及び自らの活動状況について、特定非営利活動法人労働相談センター（組合が運営）が設置している組合ブログで頻繁に紹介し、また、支部は、新聞、雑誌などからの取材に応じ、派遣添乗員に対するみなし労働の適用の撤廃などについて、社会に訴える活動を行った。



このような組合の活動もあり、会社の名前を挙げて、新聞（朝日新聞（8回以上）、読売新聞（3回以上）、毎日新聞（5回以上）、東京新聞（2回以上）、産経新聞（2回以上））、雑誌（週刊東洋経済（20年2月16日号）、週刊SPA（20年3月4日号）など）などが、度々、派遣添乗員をめぐる長時間労働や低賃金、社会保険の未加入などの問題について記事に取り上げているほか、会社に対する大阪社会保険事務局の立入調査、三田労基署の是正勧告（上記3(3)カ）、品川公共職業安定所の雇用保険の加入手続指導などについて報じている。

この中で、週刊東洋経済20年2月16日号では、支部組合員であるX4の名前を挙げて、①26年目の添乗員、X4（48歳）は中2日でヨーロッパへの添乗を繰り返すなど、働きに働いて年収400万円台を維持していたが、体調を崩して半年間働けなかった18年の年収は90万円にまで落ち込んだ、②「倒れても労災や雇用保険はなく、会社からも半年間、お見舞いどころか電話連絡すらなかった。使い捨てなんだと身にしてみた」と語ったとの記事が掲載された。

- (2) 20年7月18日、Z1から本部のX2に対して、派遣添乗員の労働条件などの実態及び支部の組合活動について、週刊金曜日の「シリーズ生きている労働組合」に掲載することを前提とした取材の申入れがあり、組合として取材に応じることとし、同年8月に入ってからX2からそのことがX1委員長に伝えられ、支部では執行委員長である同人が取材に応じることとした。
- (3) 20年8月27日、Z1はX1に対して、喫茶店において、1時間程度、X1が添乗員となった経緯、支部結成の経緯及び支部が目指しているところなどについて取材を行った。

本件雑誌記事を書く際、Z1は、X1に対する取材の外、添乗員及び旅行業界の現況の大枠については、過去の添乗員に関する報道記事や上記2(4)アの「派遣添乗員の労働実態と職業意識」などを参考にした。

Z1は、本件日当等記事については、「派遣添乗員の労働実態と職業意識」をもとに記載したが、「それ以上はビター文も出ない」と記載した部分は、今まで取材した支部組合員の取材をもとにした。

また、本件死亡記事については、X1より、仲の良かった同僚が3名亡くなったことを聞いて記載したものであるが、Z1は、死亡者3名の会社名、個人名について、X1に尋ねたが同人はそれには答えなかった。

Z1は、週刊金曜日の記事に限らず、インタビュー記事は別として、原稿チェックの依頼は、取材先からの申出がない限り行っておらず、X1に対しても、本件雑誌記事の掲載に当たって原稿チェックを依頼することはなかった。

- (4) 20年9月24日、Z1は、週刊金曜日の編集部に入稿したが、21年1月9日以降、週刊金曜日の編集部の副編集長Z4（以下「Z4」）から、原稿後半の訴訟関係の部分の変更が必要であるとの指摘があったので、Z1は本部のX2に電話で取材し、最新の内容を反映させ、再度、入稿した。

- (5) 21年2月20日発行の「週刊金曜日739号」（以下「週刊金曜日739号」）に、別紙1の記事（本件雑誌記事）が掲載された。

ア 本件雑誌記事は、「シリーズ生きている労働組合」の一事例として掲載されたもので、同シリーズは、19年7月13日号から始まり、その後、不定期に21年9月4日号まで、複数名の執筆者により、全26回掲載された。

そこでは、労働組合の立場からその労働組合の置かれている問題点、業界の問題点などが取り上げられたが、本件雑誌記事では、支部の活動内容や紛争を紹介することで、安いツアー料金によって過酷な労働環境に置かれている派遣添乗員の実態や、みなし労働の適用によって残業代が支払われていないという業界全体の問題を取り上げることにあった。

本件雑誌記事は、フリーライターのZ1が執筆したが、同シリーズ中で同人が執筆したものは、①日本マクドナルドユニオン、②女性ユニオン東京、③KDDIエボルバユニオン、④反リストラ産経労、⑤APFS労組、⑥本件のHTS支部、⑦関西合同労組大阪東部支部技能育成センター分会、⑧ソクハイユニオン、⑨ユニオンみえ・ホンダユニット及び⑩トルコ航空ユニオンで、26回中10回分を執筆した。

Z1の取材方法は、当該労働組合の代表者と面談の上、業界の現況を聞くというものであった。

なお、Z1は、19年頃から派遣添乗員の労働実態に関心を持ち、支部組合員のX3に取材し、この取材などをもとにした記事が「ルポ!『高学歴フリーター、ネットカフェ難民』の財布」のタイトルで雑誌プレジデント20年5月5日号に掲載された。

イ 本件雑誌記事の冒頭には、「阪急トラベルサポート支部」と労働組合名が示され、その後、「このままじゃあ殺される!!」との大きな見出し、次に「低賃金と重労働にあえぐ旅行添乗員が立ち上がった」との見出しが記載されている。

ウ 本件雑誌記事のうち、「添乗員の9割が派遣」との見出しが付された記事の中には、次の記載があり、下線を付した部分が本件日当等記

事で、後に会社は、虚偽記載であるとして問題とした。

「『旅程管理者』の資格をもつ添乗員は、顧客が快適・安全に旅行できるようサポートするのが本来の仕事。ところが、それ以外の“業務”を次々と押し付けられる。

旅行代金を安く抑えるため、ガイドがつかないツアーでは現地でガイドや通訳をこなす。ツアーの中に『英会話レッスン』が組み込まれていると、講師役までをやらされることも。レストランで時間が押している時は、ウェーター役もしなければいけない。荷物持ちもやらされる。

元来、添乗員の仕事は、労働者派遣業務の中でも専門性の高い26業種の一つ。それがいつしか、『何でも屋』になってしまったのだ。

X1さんはこう訴える。

『相談やトラブルがあれば、就寝中でも駆けつける。僕たち添乗員は、究極のサービス業です』

こうして24時間体制で働いても、日当は新人で一日9000円ほど。15年以上のキャリアを積んで一日約1万6000円で、それ以上はビター文も出ない。雇用保険にも社会保険にも入れてもらえない。」

エ 「過酷な労働で亡くなる人も」との見出しが付された記事の中には、次の記載があり、下線を付した部分が本件死亡記事で、後に会社は、虚偽記載であるとして問題とした。

「20代にデザイナーだったX1さんは、大学で外国語を専攻していたことから、語学力を発揮できる仕事に就きたいと思い、30歳の頃、添乗員になった。01年に阪急トラベルサポートに移り、今はヨーロッパを中心に添乗の仕事をしているが、『同期で会社に入った

添乗員で、残っている人はほとんどいない』。

添乗員になって数年経った頃、仲のよかった同僚が、仕事が原因で体調を壊し、立て続けに3人亡くなった。いずれも30代と40代の働き盛り。なのに、会社からは何の保障もなく、謝罪すらなかったという。

『このままじゃあ殺される!!』」

- (6) 21年2月21日、組合ブログに別紙2（ただし、組合ブログ閲覧者のコメントが記載されている頁は割愛）「HTS支部X1委員長のインタビューが『週刊金曜日』に掲載」と題する記事（本件ブログ記事）が掲載された。

組合ブログは、17年に開設され、組合の組合活動の報告、労働組合結成の呼び掛け、労働問題に関する種々の提起が掲載されていた。

本件ブログ記事には、「週刊金曜日739号」の表紙が掲載された後に、「低賃金と重労働にあえぐ旅行添乗員が立ち上がった」、「これから続く若い人たちに、添乗員という仕事を一生の仕事として選択してもらえるような誇りの持てる職業の一つにすること。それがユニオン（組合）の一番の目標です」との本件雑誌記事の抜粋の後に、①「週刊金曜日739号」の「シリーズ生きている労働組合」欄にX1委員長のインタビューが掲載されたことが記載され、②その後に、本件雑誌記事全文（縮小版）が紹介され、さらに、③X1が、派遣添乗員の過酷な労働実態、なぜ自分たちが立ち上がって労働組合を作ったのか、支部の活動について、冒頭のように力強く語っていると記載され、④記事の末尾に、「記事の全文はこちら」との見出し文字があり、そこをクリックすると、本件雑誌記事全文が現れ、閲覧できるようになっていた。

この中の本件雑誌記事の紹介文は、本部のX2が執筆した。

(7) 21年2月下旬、Y1支店長は、本件雑誌記事及び本件ブログ記事の存在を認識し、本件死亡記事に書かれた事実があったかどうか調べた。そして、本件雑誌記事には事実に反するものがあるとして、会社の経営陣とも相談し、同年3月8日から始まる週に、同記事掲載に関するX1の対応如何によっては、同人をアサイン停止とすることを決定した。

下記5(2)イの本件アサイン停止の際にX1に手渡した抗議文は、Y1支店長が同月12日ないし同月13日に作成した。

なお、X1は、「週刊金曜日739号」が発売された同年2月20日以降本件アサイン停止までの間に、同年3月6日から同月15日までのエジプトツアーに派遣添乗している。

## 5 本件アサイン停止等

### (1) 本件事情聴取等

ア 21年3月18日、X1は、同月6日から同月15日までのエジプトツアー終了後の精算報告業務があり、会社の東京支店に出勤していたが、当該業務終了後に、接客ブース（会議室）で、Y1支店長及び添乗派遣課長Y5（以下「Y5課長」）と面談することになった。

冒頭、Y1支店長がエジプトツアーの話を持ち出したのを受け、X1は、ツアー途中で具合が悪くなってツアー参加者が死亡した事故について、報告を行った。

その後、Y1支店長はX1に対し、本件雑誌記事のコピーを示し、以下のとおり、本件雑誌記事の内容について、X1を質した（以下「本件事情聴取」）。

イ Y1支店長は、同月時点でのX1の具体的な日当金額などを述べた

後に、本件雑誌記事中、マーキングされている本件日当等記事、本件死亡記事の部分などをペン先でなぞりながら、本件日当等記事の記載がX1の現状に合っていない旨質すと、X1は、「こういうふうになっていない、これは2年前の話である」旨答えた。

ウ また、Y1支店長が、会社に登録していた元派遣添乗員で病気で死亡した者は2名（そのうち1名は、派遣添乗員から内勤になって、その後、がんで死亡した。）いるが、過労死した者はいない旨質すと、X1は、「これは当社の添乗員ではない、他社の添乗員のことである」旨答えた。

これに対して、Y1支店長が、本件死亡記事中の死亡したという3名については、会社の派遣添乗員でないことは分かっており、他社にもいないか念のため聞いてみたが、そのような人は出てこなかったとして、他社の派遣添乗員であれば、それは誰なのかX1に質すと、同人は、「よく分からない、内容も正確ではない、かなり前に取材を受けたのであまり憶えていない」旨答えた。

なお、本件死亡記事に関しては、①会社には、仕事が原因で死亡した派遣添乗員はいなかったこと、②会社のY1支店長が同業他社の知人などに確認した範囲では、同業他社でも、仕事が原因で死亡した派遣添乗員はいなかったこと、③会社には、会社の派遣添乗員を辞めて内勤で2年ほど働き、その後会社を辞めて、子宮がんで亡くなった40歳代の女性がいたことが認められる。

## (2) 本件アサイン停止

ア 本件事情聴取後、Y1支店長は、X1に対して、本件雑誌記事について、正確な記事でなく間違っていると認めるなら、組合ブログから

「週刊金曜日 739号」の記事を外して訂正文を入れ、また、週刊金曜日に対して抗議し訂正させるよう求めると、X1は、「それは、できない」旨答えた。

イ これに対して、Y1支店長は、「会社が今まで、組合が新聞やテレビなどのマスコミで何を言っても何も言わなかったのは、それは組合の主張だからであり、今回の件は、このまま放置しておくわけにはいかない。訂正できないのであれば悪意があったとしか判断できない」旨述べ、X1に対して、東京支店長として記名・押印したX1個人あて「抗議文」（X1個人あての抗議文には、今後、添乗業務のアサインをすることはできないことが記載されていた。）及び支部あて「抗議文」を手渡し、「虚偽の事実を認めるにもかかわらず、訂正も入れないのであれば、就業規則違反として今後、添乗業務のアサインをすることはできない」旨述べ、同人に対しアサイン停止とすることを告げた（本件アサイン停止）。

ウ これに対して、X1が就業規則のどの部分に違反するのか尋ねたところ、Y1支店長は、Y5課長から就業規則を受け取ると、就業規則をめくりながら、該当条項を探し出し、この部分に該当するとしてX1に当該条項（下記6(3)でマーカーで塗られた条項）を指し示した。

また、X1が、「取りあえず抗議文を受け取るが、組合と相談をするので、マーカーを引いた就業規則が欲しい」旨述べたところ、会社は、該当条項にマーカーを引いた就業規則を後で渡すことにした。

(3) 上記(2)イのX1個人及び支部あての抗議文には、①本件日当等記事の記載は、組合の組合員の中にも1万6000円を超える日当の支給を



受け、また、雇用保険・社会保険にも加入している者がいることから、明らかに事実と反していること、②本件死亡記事内容に該当するような添乗員が会社に在籍していた事実がないこと、③現に添乗員から会社に対しては、上記記事の真偽を問う問い合わせ・苦情がなされているのであり、会社に対する名誉毀損・業務妨害は現実のものとなっていること、④上記のような虚偽の事実を摘示して会社の名誉を毀損し、業務を妨害したことに対する謝罪を求めること、⑤週刊金曜日及び組合ブログにおいて、本件雑誌記事及び本件ブログ記事が虚偽の事実を指摘するものであったこと、同記事によって会社の名誉を毀損し、業務を妨害したことについて、陳謝する旨の訂正記事を掲載するよう求めることが記載され、さらに、X 1 個人あての抗議文には、上記に加えて、⑥上記のように虚偽の事実を挙げて会社の名誉を毀損し、業務を妨害する行為は添乗員としての適格性を著しく欠くものであるから、今後、X 1 に対して添乗業務のアサインをすることはできないことが記載されていた。

#### (4) 派遣添乗員のアサイン停止例

会社に登録する派遣添乗員のアサイン停止事例として、20年以降では、次のものがある（いずれも支部組合員ではない。）。

- ① ツアー中指示のない土産物屋に立ち寄り、そこで得たコミッションについて報告、入金しなかった者（20年3月、4月及び6月に各1名）
- ② お客様アンケートの改ざん、ロストバゲッジの保証金の不正受給などを行った者（同年6月）
- ③ お客様アンケートを紛失したことを報告しなかったり、同アンケートを勝手に破棄しておきながら回収できなかったと虚偽の報告をしていた者（同年10月）

- ④ 旅行参加者から態度が悪いとのクレームが複数回寄せられ、注意・指導したにもかかわらず改善されなかった者（21年2月）
- ⑤ 旅行参加者からの指摘で添乗中に万引きしていたことが判明した者（同年8月）
- ⑥ 旅行先施設から態度が悪いなどのクレームが複数回寄せられたほか、ツアーの精算を度々遅延させ、注意・指導したにもかかわらず改善されなかった者（同年9月）

6 本件アサイン停止に関する団体交渉での会社の説明等

- (1) 21年3月18日、午後6時から約1時間、会社と組合との間で本件アサイン停止に関し、第23回団体交渉が行われた。
  
- (2)ア 会社は組合に対して、本件アサイン停止に関し、①週刊金曜日からの取材を受けた際に、虚偽の事実を摘示したことが、「一般的に会社の名誉を毀損するもの」に当たることなどから、X1をアサイン停止としたこと、②本件アサイン停止は、「会社の裁量」としてアサインを行わないとするもので、懲戒処分には当たらないこと、③本件死亡記事に記載の事実があったかどうか、会社に登録している派遣添乗員、阪急交通社の社員、同業他社の社員に聞いたが、少なくとも会社にはそういう事実はないし、その外に聞いた限りでは、このような状況の中で亡くなった者はこの業界にはいないことが分かったこと、④会社の派遣添乗員の新人の日当は9000円を超えており、X1及びX3では、現在、日当は1万6000円を超え、また、雇用保険及び社会保険に加入していること、⑤会社に寄せられた会社に登録している派遣添乗員、阪急交通社の社員及び一般の人からの苦情・問い合わせの内容、⑥会社から週刊金曜日の編集部又はZ1に抗議をしていないの

は、X 1 が自分が言ったことと本件雑誌記事の内容が違うのであれば、それに対する釈明や訂正に係ることはX 1 自身がすべきことと考えているためであることなどを説明した。

イ 組合が会社に、「X 1 のアサイン停止が解除されることはないのか」などと質したのに対し、会社は、「今の段階ではアサイン停止を解除することは考えていない」などとし、また、「本件雑誌記事が掲載された週刊金曜日が発行された事実是不変であるので、訂正の上謝罪するとの記事を掲載したとしても、アサイン停止が解除されるわけではない」旨答えた。

さらに、組合が会社に対して、「添乗業務以外の業務については割り振りがされるのか」などと質すと、会社は、「割り振りすることはない」旨答えた。

また、組合が会社に対して、「X 1 のアサイン停止の決定時期」などを質すと、会社は、「先週に、本件死亡記事に書かれた事実があったかどうか調べ、同記事掲載に関するX 1 の措置内容を決定し、先週の金曜日か木曜日に抗議文を作成した」旨答えた。

(3) 会社は、第23回団体交渉の際に、就業規則の一部をマーカーで塗ったものを組合に手渡した。

マーカーで塗られていた部分は、次のとおり、記載されていた箇所であった。

① (服務規律) 第11条

第1項 「派遣添乗員は就業にあたり、本規則および就業規則明示書に定められた就業条件に従い、誠実に勤務しなければならない。」

第4項 「会社の名誉、信用を損なう行為は行わないこと。」

②（遵守事項）第38条

第1項 「派遣添乗員は、次の事項を遵守して就業しなければならない。」

第1号 「会社または派遣先の信用を傷付け、または不名誉な行為をしないこと。」

第12号 「前各号の他、派遣添乗員として不都合と認められる行為をしないこと。」

③（懲戒事由）第41条

第1項 「派遣添乗員が次の各号の一に該当するときは譴責、減給、懲戒解雇に処する。」

第8号 「会社の名声・信用を傷つける行為をしたとき。」

第15号 「会社または派遣先の経営に関して故意に真相をゆがめ、または事実を捏造して宣伝流布するなどの行為により、会社または派遣先の名誉、信用を傷つけたとき。」

第18号 「その他各号に準ずる不都合な行為があったとき。」

7 本件アサイン停止後の労使事情等

(1) 21年3月19日、X1は、本部を通じて、会社から訂正要求が来ていることを、週刊金曜日の編集部に伝えた。

同日、週刊金曜日の編集部のZ4は、電話で会社に対し、「発行責任を持っているのは我々であり、取材に応じただけで一方向的に不利益な取扱いをするのはおかしい。そもそもどこが虚偽の記述なのか」などとした上で、「一度、Z4の方から出向いて説明をしたい」旨連絡したが、会社は「会う必要はない」と繰り返し述べるのみであった。

- (2) 21年3月23日、週刊金曜日のZ4及び本件雑誌記事を執筆したZ1は、組合の組合員数名を伴って会社に赴きY1支店長に面会を求めたが、拒否され、会社の東京支店の者に「抗議申し入れ書」を渡した。

この「抗議申し入れ書」には、「会社の東京支店は本誌掲載の記事を持ち出して、その一部を虚偽の事実と決め付け、それを根拠にX1に対する報復的なアサイン停止（事実上の解雇処分）を一方向的に通告したことは、労働法上および社会通念に照らしても不法・不当極まりない行為であるだけでなく、本誌の名誉と社会的な信用を著しく傷つけるもので到底許しがたい」旨記載され、①上記5(2)イの「抗議文」の冒頭で、本件雑誌記事を「インタビュー記事」、本件日当等記事の記述を「X1の発言」と決め付ける根拠を示されたい、②本件死亡記事の記述を会社のことと決め付ける根拠を示されたい、③(a)Z1及び週刊金曜日に陳謝・訂正を要求しない理由を示されたい、(b)週刊金曜日との紛争も辞さないと認識した上での行為なのかどうか、回答されたい旨の3点にわたる会社に対する質問が記され、回答期限が同月27日までとされていた。

- (3) 21年3月23日、会社は週刊金曜日の編集部に対して、「通知」とする文書を送付し、その「通知」には「週刊金曜日編集部の同日付け『抗議申し入れ書』は、まったく筋違いであり、会社は週刊金曜日編集部に対応する考えは一切ない」旨記載されていた。

なお、初審申立てから再審査結審に至るまで、会社が、週刊金曜日の編集部及びZ1に対して、本件雑誌記事の謝罪・訂正などを申し入れたことはない。

- (4) 21年4月7日、支部発行の「HTS UNION NEWS VO

L. 10」には、「事業場外みなし労働賛成の署名」と題して、何名かの派遣添乗員から、「添乗員協議会」の集会で署名を行うよう呼び掛けていた「みなし労働賛成署名」を求められたとの情報が寄せられており、署名をする前に、家族や友達、この会社に関係のない人に相談することを勧めるなどと記載されていた。

- (5) 21年4月9日から同月10日にかけて、支部に対して、支部副委員長のX5（以下「X5」）を含め5名の組合の組合員から、組合から脱退することを記した脱退届が送付されてきた。脱退届は、全通同一の形式で記載され、本部及び支部あてとなっており、配達証明付きで、X5を除く4名分は一通の封書でまとめて、支部あてに郵送された。

また、X5は、同月9日、東京地方裁判所に対して、同人が原告の一人となっている未払残業代等請求事件について、訴えの全部を取り下げる旨の取下書を提出した。

なお、X5は国内ツアーに添乗する派遣添乗員（以下「国内添乗員」）で、組合脱退前は、支部副委員長として組合の国内添乗員である組合員のまとめ役を担っており、支部の組合員のほとんどが海外ツアーに添乗する派遣添乗員であったため、同人の脱退は支部にとって大きな痛手となった。

- (6) 21年4月14日、HTS労組は、本件雑誌記事に対する執行部見解を記載した組合ビラを配布した。

同ビラでは、①本件雑誌記事は、会社の仕事が原因で亡くなった者がいるかのように誤解させる表現や、派遣添乗員の賃金水準など一部事実と反する内容が書かれていること、②本件雑誌記事は、誇りをもって臨んでいる派遣添乗員の仕事をおとしめ、派遣添乗員の社会的信用低下に

つながるとともに、不当に会社のイメージダウンを引き起こすものであり、結果として会社の業務が減り、派遣添乗員の仕事が失われてしまうのではないかと危惧していること、③実際に、顧客からの問い合わせや誤解への対応に追われるなど、体力的、精神的、時間的にも業務の負担が増し、また、添乗業のイメージダウンによって社会的信用が傷つけられるなど、不利益を被ったとする声が組合員から多く寄せられたことが記載されていた。

(7) 21年5月22日、組合らは、東京都労委に対し、本件救済申立てを行った。

(8) 21年7月1日、株式会社金曜日（週刊金曜日を発行する出版社）及びZ1は、会社による本件アサイン停止により、言論活動の自由が侵害されたなどとして、会社に対し、損害賠償請求訴訟を提起し、現在、係争中である。

(9) 22年11月19日、HTS労組の第3回定期大会において、元支部組合員であったX5（支部の元副支部長）、X6、X7が、HTS労組の22年度東京支部役員として、それぞれ、副支部長、書記長、執行委員に就任した。

#### 第4 当委員会の判断

1 本件アサイン停止は不当労働行為になり得ないとの会社の主張について

会社は、X1は派遣の都度雇用関係が生じる登録型派遣労働者であり、

アサインを受ける権利を有しないなどとして、本件アサイン停止は不当労働行為に該当する余地はないと主張する。

しかしながら、①X1は、13年6月から会社の東京支店に登録し、17年4月以降本件アサイン停止まで、回数では、おおむね2か月に3回計68回、日数では、おおむね月12日計589日、専ら会社から指示を受けて、阪急交通社における派遣添乗業務に従事していること（前記第3の1(4)）が認められる。また、②1回の添乗業務においては、その前後に打合せ及び精算が付随しており、それらの業務についても賃金支払の対象となっている（同2(2)及び(3)）。さらに、③会社は、派遣添乗員としての登録が一定期間あるいは勤務が一定日数を超える派遣添乗員にあつては雇用保険や社会保険の被保険者と取り扱っていたが、X1もこれら保険の被保険者となっていることが推認される（同3(3)キ及びト並びに6(2)ア）。そして、④会社は、派遣添乗員について就業規則を定め、派遣添乗員の「派遣」、「就業時間」、「賃金」等の労働条件のほか、「解雇」、派遣添乗員が守るべき「服務規律」、「遵守事項」を定めており（同2(3)）、本件アサイン停止にあつても、X1には、添乗業務期間外の行為について、上記「服務規律」、「遵守事項」の定めを示し（同5(2)イ及びウ）、同人に対する企業秩序違反の制裁として行っていることからみると、同規則は、適用対象として、添乗業務ごとの短期労働契約期間だけを想定しているというより、労働契約が締結されていない登録期間中をも想定し、これら労働契約期間と登録期間を一体的な期間としてとらえているとみることができる。

以上によれば、X1は、労働者派遣事業者である会社に登録され、阪急交通社に派遣添乗の度ごとに会社との短期労働契約を結んで派遣されていたのではあるが、会社と同人の関係は、その実態においては、派遣添乗ごとの短期労働契約が長期間にわたって専属的かつ継続的に繰り返されてき



たものであり、かつ就業規則も各労働契約の期間とその間の登録期間を一体的な期間として適用対象としてきたものであるから、常用型の派遣に近似していたものとみることができる。

したがって、会社とX1との間には登録期間も含め常用型の派遣に近似した関係があり、会社は同期間も含め労組法第7条が適用される使用者であったとみることができるから、本件アサイン停止は、会社とX1の間に存在してきたこのような関係を切断する措置として、不当労働行為に該当し得るものである。

よって、上記会社の主張は採ることができない。

## 2 本件アサイン停止と労組法第7条第1号の不当労働行為について

- (1) 会社は、本件におけるX1の週刊金曜日の取材を受ける行為が組合活動として行われたものであったとしても、同人の行為により会社の名誉が毀損され正常な業務運営が妨害されたのであり、また、同人は本件雑誌記事掲載について会社の求めた是正措置に対して、これを拒否したのであるから、本件アサイン停止は不当労働行為に該当しない旨主張する。
- (2) 本件アサイン停止の通告は、X1に対する本件事情聴取後、Y1支店長から、「抗議文」をもって行われている（前記第3の5(2)イ）。同「抗議文」には、①X1に対し、本件日当等記事及び本件死亡記事で事実と反する記載がされたことにより会社に対する名誉毀損・業務妨害が生じていることに対する謝罪、並びに両記事が掲載された週刊金曜日及び組合ブログに両記事により会社の名誉を毀損し業務を妨害したことを陳謝する旨の訂正記事の掲載を求めるとともに、②X1の虚偽の事実を挙げて会社の名誉を毀損し業務を妨害する行為は添乗員としての適格性を著しく欠くものであるから、今後、同人に対して添乗業務のアサインをすることはできない旨記載されていた（同5(3)）。したがって、本件アサイン停止の理由は、X1が週刊金曜日の取材を受け、同人の発言

に基づき本件雑誌記事が掲載されたが、同記事のうち、本件日当等記事及び本件死亡記事には事実を反する記載がされ、両記事により会社の名誉が毀損され業務妨害が生じたこと、並びに同人が週刊金曜日及び組合ブログに訂正記事の掲載等を求める会社の要求を拒否したことであると認められる。

(3)ア 会社は、本件アサイン停止の契機となった本件雑誌記事及び本件ブログ記事には虚偽の記載が含まれているとし、本件雑誌記事及び本件ブログ記事が会社の名誉を毀損するか否かは、一般読者の普通の注意と読み方を基準として解釈すべきであり、本件雑誌記事中に会社以外の企業は登場しないのであるから、会社の実態を記載したものとしか読めない旨主張する。

イ そこでまず、本件日当等記事についてみると、本件雑誌記事中に企業名が出てくるのは、会社及び阪急交通社のみであり、阪急交通社については、会社が同社の子会社であるとの趣旨で記載されているに過ぎない（別紙1）。そして、本件日当等記事にあっては、同記事が会社以外の企業の実態を示す旨の記載あるいはその旨を推測させる記載は見当たらないのであるから、週刊金曜日が対象とする読者は、同記事の内容、すなわち、派遣添乗員の日当額は、新人は9000円ほどで、15年以上のキャリアを積んだ者は約1万6000円、1日24時間体制で働いても決められた日当額以上は出ないし、派遣添乗員は、雇用保険にも社会保険にも入れてもらえないことが、会社の実態を示すものであると理解するのが自然である。ところで、会社における日当は、本件日当等記事に示された日当より高額であること（前記第3の2(4)イ）、雇用保険及び社会保険に加入している者もいること（同3(3)キ及びト）からすると、同記事は事実を反するものであるといえる。

ウ 次に、本件死亡記事についてみると、同記事では、「添乗員になって数年経った頃、仲のよかった同僚が、仕事が原因で体調を壊し、立て続けに3人亡くなった。いずれも30代と40代の働き盛り。なのに、会社からは何の保障もなく、謝罪すらなかったという。」との記載が問題とされているが、上記イと同様に、同記事の内容が会社以外の企業の状況を示す旨の記載あるいはその旨を推測させる記載は見当たらないのであるから、同記事を読む者は、会社における会社の添乗員が会社の仕事が原因で3人亡くなったものであると受け取るのが自然である。ところが、「会社の仕事が原因で3人亡くなった」ことが事実であることを示すX1の具体的な弁明や、本件審査における組合からの立証はなく、Y1支店長が知人などに確認したところによれば、会社及び同業他社には仕事が原因で死亡した派遣添乗員はいなかったというのである（同5(1)ウ及び6(2)ア）。そして、X1は、本件死亡記事中の「会社からは何の保障もなく、謝罪すらなかった」と述べた人物について、(a)初審第1回審問（速記録57～59頁）では死亡した40歳代の女性の母親と述べ、また、(b)別件訴訟での証人尋問（「乙第22号証の2」13、14頁）では死亡した30歳代の女性本人と述べるなど、供述が変遷している。

そうすると、本件死亡記事は、会社について事実と反する記載をしたといわざるを得ない。

- (4)ア 以上のとおり、本件日当等記事及び本件死亡記事には、会社について事実と反する記載があることが認められるところ、このうち本件日当等記事は、Z1が「派遣添乗員の労働実態と職業意識」をもとに記載したものであり、Z1の取材を受けたX1の発言がもととなり記載されたものではない（前記第3の4(3)）から、同記事掲載に関してX1に責任を負わせることはできない。

他方、本件死亡記事は、Z 1はX 1の発言を聴いて記載したものであるとしており（同4(3)）、これに反する的確な立証はないから、週刊金曜日に事実を反する本件死亡記事が掲載されたことは、X 1にも一定の責任があるといわざるを得ない。そして、本件死亡記事の内容にかんがみると、同記事の掲載により、会社の名誉・信用が相当程度毀損されたものと推測できるから、X 1の同記事に関する発言は、少なくとも、「服務規律」（就業規則第11条第4項 会社の名誉、信用を損なう行為を行わないこと。）及び「遵守事項」（同規則第38条第1項第1号 会社または派遣先の信用を傷付け、または不名誉な行為をしないこと。）に反し、会社の「懲戒事由」（同規則第41条第1項第8号 会社の名声・信用を傷つける行為をしたとき。同項第15号 会社または派遣先の経営に関して故意に真相をゆがめ、または事実を捏造して宣伝流布するなどの行為により、会社または派遣先の名誉、信用を傷つけたとき。）に該当するものと認められる（前記第3の6(3)）。

イ 会社は、X 1が週刊金曜日及び組合ブログに訂正記事の掲載等を求めることを拒否したことも、本件アサイン停止の理由としている。

確かに、会社が、組合ブログから本件雑誌記事を外して訂正文を入れること及び週刊金曜日に本件雑誌記事掲載に抗議し訂正させることをX 1に求めたのに対し、同人はこれを拒否している（同5(2)ア）。上記アのとおり、本件死亡記事の掲載については、X 1にも一定の責任が認められ、また、組合ブログは同人が所属する組合が設置しているものである（同4(1)）から、同人は、会社の添乗業務に長期間にわたり専属的かつ継続的に従事している者として、上記会社の求めに誠実に対応することが求められていたといえる。したがって、当該会社の求めを拒否し、会社の名誉毀損の拡大の回避、会社の名誉回復の

措置をとらなかつたX1の行為にも問題があるといえる。

ウ X1の週刊金曜日の取材に対する対応は、本部のX2の指示に基づき行われたものである(同4(2))から、組合の組合活動として行われたものであるといえる。しかしながら、X1の上記取材における対応は、会社の派遣添乗が極めて過酷なものであったとの印象を与える、事実に反する発言を行ったというものであり、それは会社の名誉・信用を相当程度毀損するものであったと推測できることにかんがみれば、組合活動として正当化し得るものではない。また、X1が、そのような発言によって生じた会社の名誉毀損の拡大の回避、会社の名誉回復の措置をとらなかつたことも、やはり組合活動として正当化し得るものではない。

エ 以上によれば、本件アサイン停止は、X1に対する「労働組合の正当な行為」の故の不利益取扱いとはいえない。

### 3 本件アサイン停止と労組法第7条第3号の不当労働行為について

(1) 他方、会社の本件アサイン停止については、次のような問題点が認められる。

ア まず、20年以降の会社の派遣添乗員のアサイン停止事例をみると、業務に関し又は業務中に、金銭を不正に着服したり、犯罪と目される行為を行ったり、重要な業務懈怠があつたり、複数回注意しても非違行為が改善されなかつたりしたことに対するものである(前記第3の5(4))。しかしながら、X1に対する本件アサイン停止は、自ら執筆した記事に対する責任が問われたものではなく、同人の取材における対応が問題とされたものである。このことに、これまでX1に非違行為があり、同人に注意・指導が行われたり、懲戒処分などが行われたりしたことをうかがわせる事情は認められないこと(審査の全趣旨)を勘案すれば、同人に対する本件アサイン停止の相当性には疑問

がある。

イ また、本件雑誌記事は、21年2月20日発行の週刊金曜日に掲載され、本件ブログ記事は同月21日に組合ブログで紹介されたものであるが（前記第3の4(5)及び(6)）、会社は、X1がツアー終了後の精算報告のために出社した同年3月18日、当該精算業務終了後に本件事情聴取を行い、X1が謝罪や訂正記事の掲載を拒否すると直ちに「抗議文」を示し、会社の就業規則で定められた解雇と事実上同視できる本件アサイン停止を通告している（同5(1)並びに(2)ア及びイ）。会社は、本件雑誌記事により名誉を毀損され、業務を妨害されたと認識していたのであるから、本件雑誌記事及び本件ブログ記事の掲載後の適切な時期にX1に事情を聴取し、これら記事に同人が関与し、その関与について非違行為が認められるときは、同人に釈明や是正を求める等の措置をとるのが通常であると思われるのに、本件事情聴取以外にそのような措置をとった形跡はうかがわれない。

ウ 会社は、会社が本件事情聴取前から「抗議文」を用意していたのは、常に会社と雇用関係にあるわけではないX1に直接抗議する機会は、同人が、ツアー参加者が死亡した件の報告のために会社を訪れた際に行われた本件事情聴取時以外にはなかったからである旨主張するが、長期間にわたり会社に専属的にその派遣業務に従事し（同1(4)）、それによって生計を立てていたX1にとって、会社から就業規則に定める一定の非違行為について調査に呼び出されたときに、これに一切応じないとは考えられず、会社の主張は採ることができない。

エ 以上によれば、本件死亡記事をめぐるX1の対応に対する本件アサイン停止の措置は、その内容としての相当性に疑問があり、また、慎重かつ的確な手続をとることなく性急に行っているといわざるを得ない。

(2) そして、本件では、会社と組合との労使関係上の事情として、以下の事実が認められる。

ア 19年1月25日、支部が結成され、X1が委員長に就任した。支部は、その後、ほぼ月1回の頻度で会社と団体交渉を行い、業務の簡略化、雇用保険・社会保険加入、みなし労働の撤廃、未払残業代の支払などを要求し（前記第3の3(2)）、その結果、会社に未払残業代を支給させたり、雇用保険・社会保険の加入を実現させたりした（同3(3)キ、ソ及びト）。このような組合の活動については、度々、会社の名前を挙げて報道がなされた（同4(1)）。

イ X1を含む支部組合員は、19年5月30日及び20年3月7日、三田労基署に対し、添乗業務について、本来適用できないみなし労働が適用されているために時間外労働割増賃金などが不支給となっているなどとして、労基法違反の申告を行ったところ（同3(3)ウ及びセ）、同労基署は、19年10月1日及び21年2月20日、同申告に基づき会社に労基法違反について是正勧告等を行っている（同3(3)カ及びノ）。また、支部組合員らは、20年5月から同年10月にかけて、東京地方裁判所に、会社に未払残業代の支払を求め、労働審判の申立てや未払残業代等請求事件を提訴したところ、同年7月、同地裁は、上記支部組合員の労働審判の申立てに対して、14万70円を支払えとの審判を発している（同3(3)ツ、テ及びナ）。

これら申告ないし訴えの提起等は、組合の組合活動として行われたものであると認められ、会社と組合は、派遣添乗員の労働条件について、とりわけ、労働時間の算定（みなし労働の適用）及び未払残業代の支払をめぐる、厳しく対立していたといえることができる。

ウ X1は、支部の委員長として、上記ア及びイの支部の活動の中心的存在として重要な役割を担っていた。また、X1は、対外的な活動に

も力を入れ、主要な駅付近などでの街頭宣伝やマスコミの取材に対しても積極的に対応したり、就業規則の作成に際し、労働者代表として意見を述べることができる過半数代表者を選出するための選挙に立候補したことがあった（同3(2)及び(3)）。

エ 以上のとおり、支部は、結成以来、会社に未払残業代を支給させたり、一定の条件下にある派遣添乗員の雇用保険・社会保険の加入を実現させてきており、また、みなし労働の適用ないし未払残業代の支払をめぐることは会社と厳しく対立していたが、X1は、支部の委員長として、これら活動の中心的存在として重要な役割を担っていたものと認められる。会社はこのようなX1を快く思っていなかったことは当然に推認される。

- (3) 以上を総合勘案すると、本件アサイン停止は、みなし労働の撤廃等を掲げて活動する支部の中心的存在であるX1に対し、解雇と同視し得る措置を課し、同人を会社から排除することにより、組合の組合活動を減退させようとして行われたものと推認でき、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

#### 4 救済方法について

- (1) 上記2のとおり、本件アサイン停止は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるが、同2(4)ウのとおり、X1は週刊金曜日の取材に対する対応につき一定の処分ないし措置を受けてもやむを得ない事情が認められ、また、同人の派遣添乗の実現は会社のみでなし得ることではない。

よって、当委員会は、本件救済にあつては、会社に対し、主文第1項のとおり、本件アサイン停止を解除し、X1を同社の登録派遣添乗員として取り扱わなければならないこと、及び、同第2項のとおり、本件アサイン停止から1年間に限った賃金相当額の支払を命じることが相当で



あると思料する。

なお、上記賃金相当額の算出に当たっては、前記第3の1(4)のとおり、X1は17年4月以降本件アサイン停止通告まではおおむね月12日添乗業務に従事していたことから、月12日稼働したものとし、添乗日当額は本件アサイン停止の直前の日当額である1万8300円として算出するのが相当である。

- (2) 会社は、初審命令がX1を添乗業務に復帰させることを命じたことを会社の採用の自由を侵すことにより裁量権の範囲を逸脱するものである旨主張するが、会社と同人の間には、派遣添乗ごとの短期労働契約が長期間継続的に繰り返され、常用型の派遣に近似する関係があったといえるのであるから、会社の主張には理由がない。

以上のとおりであるから、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条に基づき、主文のとおり命令する。

平成23年11月16日

中央労働委員会

第二部会長 菅野 和夫 ㊟