

東京、昭59不78・昭61不87・107、平4.10.20

命 令 書

申立人 全日本放送受信料労働組合

被申立人 日本放送協会

主 文

- 1 被申立人日本放送協会は、申立人全日本放送受信料労働組合所属の組合員に対し、昭和61年度第1期から同第5期までの間の委託事務費および給付について、別紙2「昭和61年度委託事務費・給付改善一覧」記載のとおり処遇改善し、すでに支払った額との差額を支払わなければならない。
- 2 (1) 被申立人協会は、申立人組合員に対し、昭和61年度第1期から同第5期までの各個人奨励金の支払基準および申立人組合員の契約取次件数・収納率に応じて、次の各個人奨励金相当額を支払わなければならない。
  - ① 早期、週間、月間、期間、上半期、下半期の各個人契約取次奨励金
  - ② 初月、期間の各個人収納奨励金(2) 被申立人協会は、申立人組合員に対し、昭和61年度第2期から同第5期までの間の、月間、期間、上半期、下半期の各団体契約取次奨励金の支払対象から除外されなければ得られたであろう金銭、商品券、物品等相当の金員を支払わなければならない。
- 3 被申立人協会は、申立人組合所属の組合員A1に対し、次の措置を含め、昭和61年9月12日付委託契約解約がなかったものとして取り扱わなければならない。
  - (1) 被申立人協会小樽放送局において放送受信契約の取次業務および放送受信料の集金業務に就かせること。
  - (2) 従前の契約条件を下回らないこと。
  - (3) 委託契約解約の翌日から、同解約以前の状態に復するまでの間、同人に支払われるはずであった事務費および給付相当額を支払うこと。
- 4 被申立人協会は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に明瞭に墨書して、被申立人協会放送センターの正面玄関前の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

全日本放送受信料労働組合  
中央執行委員長 A2 殿

日本放送協会  
会長 B1

当協会が、①昭和61年度第1期から同第5期までの間、貴組合員に対し、昭和61年度処遇改善を実施しなかったことおよび奨励金を支払わなかったこと、②昭和61年9月12日、貴組合中央書記長A1氏に対し委託契約の解約を行ったことは、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は、掲示した日を記載すること)

- 5 被申立人協会は、前記各項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 6 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 申立人全日本放送受信料労働組合（以下「組合」または「全受労」という。）は、被申立人日本放送協会と「委託契約」を締結して放送受信契約の取次業務および放送受信料の集金業務等に携わっている委託集金人（以下「受託者」という。）が、昭和57年8月25日結成した労働組合であり、その組合員数は本件申立（59年11月）当時215名であった。組合は、中央本部のもとに北海道地方本部（札幌支部、小樽支部等5支部）、関東地方本部（千葉支部、浦和支部、長野支部等7支部）のほか中央本部直轄の姫路支部、大分支部を置いている。なお、組合は、57年当時、後記申立外日本放送協会集金労働組合の執行部に批判的であった同組合北海道地方本部および関東地方本部の組合員によって結成されたものである。
- (2) 被申立人日本放送協会（以下「協会」という。）は、放送法に基づき、あまねく日本全国において受信できるように放送を行うことを目的として、25年6月1日設立された法人であり、その従業員数は本件申立（59年）当時約16,500名（受託者を除く）であった。
- (3) なお、協会において受託者により組織されている労働組合としては、申立人組合のほかに、49年10月31日に結成された日本放送協会集金労働組合（組合員数約2,270名、以下「N集労」という。）等がある。

#### 2 放送受信料制度と受託者の業務遂行の実態

##### (1) 放送受信料制度

- ① 協会は、放送法により広告放送が禁止されており、放送受信料（以下「受信料」という。）をほとんど唯一の財源（59年度の場合は収入総額の約97%）として事業運営を行っている。
- ② この受信料は、放送受信契約者の住所地で支払う「訪問集金」、金融機関の預金口座・通常郵便貯金等から協会の指定日に自動振替によって支払う「口座振替」の2種類があり、原則として2か月単位で支払うこととされている（日本放送協会放送受信規約第5条・第6条）。

なお、38年の口座振替制度導入以来、57年頃までは口座振替による支払いの割合は50%に満たなかったが、61年度末にはこの割合が65.6%（全国平均）まで上昇している。

- ③ 協会と受信契約を締結している者は、全国のあらゆる地域に分布しているため、協会は、各地域の実情に即し、各地域の実態にあった方法で業務を進めることが合理的であるとして、各地の放送局において放送受信契約の取次業務および受信料の集金業務を協会職員以外の者に委託している。受信料の集金業務等は、基本的にはこうした受託者により行われているが、放送受信契約の取次業務は、受託者の外に協会職員等によっても行われている。

## (2) 受託者の種別

受託者は、本件申立て当時全国で約4,200名であった。これら受託者にはいくつかの種別はあるが、そのうち、特定の受持区域を持ち、その区域内で受信料集金業務や受信契約の取次業務等を行う「一般委託受託者」が約4,000名とその大部分を占めており、本件申立人組合に所属する受託者も全員「一般委託受託者」である。以下、「委託契約書」および受託者の契約内容、業務遂行の実態等について述べるところは、受託者の大部分を占める一般委託受託者についてのものである。なお、従来、「一般委託受託者」は、営業局所の近辺を受持つ「一般委託A」と営業局所から離れた区域を受持つ「一般委託B」とに分けられていたが、後記「委託業務のあり方と処遇体系の改定」によりこの区分は廃止された。

## (3) 委託契約の締結

- ① 委託契約は、各地の放送局の担当者による面接等を経て、該放送局長と応募者との間で締結される。協会は、受託者との委託契約の統一的処理のため、全国統一様式である本命令書添付の別紙1「委託契約書」を用いている。
- ② 協会は、通常、「〇〇市の一部」というように区域を特定して受託者を募集している。受託者が受持つ具体的な地域名は、契約締結後に協会から示されるが、ほとんどの場合、応募者の受持区域となるべき地域は募集時点で事実上特定されているので、契約締結時に応募者が受持区域を自由に選択する余地はない。

受託者の受持件数は、受持区域内の受信契約者数によって定まる。この受持区域の規模は原則として一人の受託者が担当するという観点から設定されているが、個別受託者の受持件数は全国の地域状況などによってさまざまである。申立人組合所属の受託者は、おおむね5,000～8,000件を受持っている。

- ③ 委託契約期間は3年間である。ただし、新規の委託契約の場合は、契約締結時から満2年を経過した後の3月31日までとされている。

契約期間が満了となった場合、協会は、受託者と個別に面談したうえ、従前と同一内容の委託契約を締結するが、すべて4月1日に統一

されて契約が更新される。受託者の通算委託業務従事期間は1年未満の者から20年以上の者まで幅広く分布しており、このうち約7割が1回以上契約を更新している。ただし契約更新に際し、協会は、54年以降、契約期間中に協会の定めた業績水準に達しなかった受託者に対し「委託業務改善要望書」を発し、「誓約書」等を提出させたいえ契約を更新している（条件付契約更新）。

#### (4) 委託業務の遂行

- ① 受信契約の取次業務および受信料の集金業務等は、全国各地に置かれている放送局（営業所を置かない放送局の場合）もしくは営業所が担当しており、これを営業本部（60年7月、組織変更により「営業総局」となる。）が統括している。59年当時、これら営業局所は全国で91局所あり、そこに約4,200名の受託者が所属していた。

各営業局所では、当該局所の管轄区域をいくつかに分割してその数に応じた「チーム」を設けており、59年当時、全国営業局所で227チームあった。チームの構成は全国共通で、たとえば千葉放送局船橋営業所の場合は4チームに分けられ、おおむね各チームは、内務班長1名、外務班長1名、内務職員5名、外務職員3名（以上協会職員）、受託者20名という構成になっている。

チーム全体を統括する責任者は内務班長であり、外務班長は外務職員を統括する。業務遂行に関しては、内務職員は後記目標数などの進捗状況の面から受託者を指導し、外務職員は受託者に対し現場での実践的な指導を行っている。なお、外務職員は、受託者から登用された協会職員である。

- ② 協会は、新規に契約を締結した受託者に対し、所属する営業局所において、協会の組織や受信料制度等について3日間ほど講習を実施した後、さらに外務職員による現場での随時指導により、契約・収納業務の実際、報告書の書き方などについて3日間ほど講習を実施する。また、協会は、すでに委託業務に従事している受託者に対しても仕事の進め方等について講習を実施する。

#### ③ 集金業務

ア 受信料の集金業務は、委託契約書第8条第1項に定める2か月（1期）ごとに行われ、年間6期のサイクルで進められる。協会では、各期の前半の1か月は「初月」、後半の1か月は「後月」と称されている。

イ 協会は、集金に使用する領収書を毎期の初頭に受託者に交付する。受託者は、これを2か月間のなかで、個別に受信契約者を訪問し料金を受領するとともに領収書を交付し、集金した受信料をすみやかに協会に払込む。そして、毎日、「収納・取次報告書」（以下、単に「週報」ともいう。）に集金状況を記入し、週に1回所属する局所に出向いてこれを提出する。なお、訪問の順路、訪問の日時などに

については原則として受託者の自由である。

その期に集金できなかった領収証（これを「未収枚数」という。）は期末にいったん協会に返すが、協会はこれを翌期の初めに再びその期に使う新しい領収証と一緒に受託者に交付する。

ウ 協会は、受信料の完全な集金を目指し、各局所において、受託者に対し各人別にめざすべき目標数、計画数等を設定し、受託者に対し、各期ごとに集金計画を作成し文書もしくは口頭で協会に提出することを求めている。集金計画は、1期における訪問開始日の設定、一週間の本回り（最初の集金訪問およびその際の取次訪問）の地域および件数の設定、本回り終了後の未収回り（本回りで集金できなかった受信契約者への集金訪問およびその際の取次訪問）の地域および件数の設定、期の前半（初月）および期末の収納率の設定などである。協会は当期の業務開始にあたって、受託者から提出される集金計画の内容が、協会の定める目標数に達しないような場合は、当期の業績確保の見地から計画の手直しを求める。

また、上記目標数とは別に、各局所においては、受託者に対し、最低限確保すべき業績水準を示して業績向上を要請している。この業績水準は「ガイドライン」などと称されているが、これは受託者の成績に応じて各人別に設けられる数値で、一般的には上記目標数ないし計画数を下回る水準で設定されている。

そして、協会は、受託者との面接などによって集金業務が進むよう点検し、必要に応じ注意・指導を行うほか、後記奨励金の制度により受託者に対し常時業績向上を求めている。

エ 協会は、当該区域の受託者の収納状況が悪い場合や受託者本人が病気などで業務に従事できない場合などに、集金計画より以上に収納が進んでいる他の受託者に対し「受持区域外集金」を協会の定めた計画に従って行わせることがある。

#### ④ 取次業務

ア 取次業務は随時行われているが、目標件数、取次件数などの集計および報告は、収納業務と同様2か月で1期のサイクルで行われている。

イ 協会は、1期における訪問開始日の設定、一週間の本回りの地域・件数の設定、未収回りの地域・件数の設定、初月・期末の取次総数の設定などの取次計画を提出させている。

受託者は、受信者から契約を取次ぐごとに、「収納・取次報告書」に取次状況を記入し、週に1回出局し、協会に提出しなければならない。

ウ 協会は、受託者に対し訪問開始日の早期化、一日の訪問件数の増加、初月および期末の取次総数の増加を要請する。そして、取次計画どおりに達成されているかどうか点検するとともに、受託者に対

し必要に応じて指示を出して取次計画の手直しをさせる。

- ⑤ 受託者は、集金業務と取次業務のほかに営業PR業務、受信者からの苦情の取次などを行っている。
- ⑥ 営業局所では、各期の初頭（初月の3日または4日）および期の中間（後月の1日）に、所長以下の職員出席のもと受託者全員を集め、業務の進捗状況、活動の方向、注意事項、奨励関係などを周知するため1時間程度の「打合会」を開催している。この「打合会」の前後に各チームの打合せが行われ、チーム独自の問題などの話し合いや奨励の再徹底が行われる。

また、受託者は、1週間の業務の結果を報告書にして提出するため、前記のように、毎週1回各局所に出局する。

- ⑦ 協会は、各受託者に対し、受信料領収証、受信契約書類、収納・取次報告書などの式紙類を交付するほか、協会の委託により放送受信料の集金事務などを取り扱う者であることを証明する旨記載された集金委託証、委託き章（バッジ）、領収印、集金バッグ、受信料領収証保管用金属製トランクなどを交付している。

受託者は、集金委託証の携行とバッジの着用を義務づけられており、その他の交付物品の使用も義務づけられている。

- ⑧ 受託者が、集金・取次業務に従事する日数は1期（2か月）平均約40日である。もっとも、受託者の従事日数は1期10日未満の者から50日以上までの者まで幅広く分布しており、このうち1期35日以上業務に従事している受託者は全体の約75%である。

また、1期間に集金・取次業務に40日間従事する受託者の場合、1日の業務従事時間は、受託者あるいは従事日によってバラツキがあるがおおむね8時間程度である。

- ⑨ 受託者は特に兼業を禁止されておらず、他に副業を持っている受託者あるいは受託業務そのものを副業としている受託者が全国で約800名いる。これらの受託者が兼業している職業は農業、小売業などが多い。
- ⑩ 委託契約書第4条により業務を再委託している受託者は全国で約500名おり、そのうち委託業務の全部を再委託している者は全国で約60名である。業務を再委託しようとする受託者は、協会に「再委託届」を提出しなければならない。また再委託後は協会に「再受託者業務実施状況報告」を提出しなければならない。協会は再受託者に対し、受託者に交付したものと同様の集金委託証を交付する。

#### (5) 報酬等

- ① 受託者には委託契約書第13条により、毎月1回、報酬が支払われる。この報酬には、①受信契約の取次件数に応じて支払われる「取次関係事務費」、②1期間の収納率および収納口数に応じて支払われる「収納関係事務費」、③受持数に応じて支払われる「運営事務費」、④平均

事務費支払額および委託契約更新回数などに応じて毎月6月と12月に支払われる「報奨金」があり、このほか、寒冷地の受託者に対し受持数に応じて支払われる「冬期事務費」、講習会に出席した場合に支払われる「講習事務費A・B」、出局あるいは宿泊した場合などに支払われる「乗車賃・宿泊料」などがある。これらの報酬のなかで、受託者の毎月の報酬額の8～9割を占めているのが、運営事務費と収納関係事務費である。運営事務費はいわゆる定額部分で、収納関係事務費はいわゆる実績部分であるが、両者の平均的割合（運営事務費：収納関係事務費）はおおむね60：40である。事務費の単価は、毎年、協会・組合間の協議（これを「処遇改善交渉」という。）により改定されている。

報奨金のうち12月に支払われるものは、協会が受託者の業績および受信者からの苦情件数等を考慮したうえ、受持数ごとに受託者を5段階に相対評価して額を決定する「上半期業績要素」が加味される。

- ② 受託者に支払われる報酬は、全国的にみると年額最低約50万円から最高約900万円（59年当時）まで広範囲にわたっている。

申立人組合所属の受託者の場合、地域あるいは月によって変動があるものの、59年当時の1か月の報酬の額はおおむね10万円台から40万円台であった。なお、受託者の報酬は、所得税法上事業所得として取り扱われている。

- ③ 協会は、報酬以外に、受託者の冠婚葬祭および被災事故の発生に際し「出産祝金」、「病氣見舞金」などの慶弔金を支払うほか、業務上の傷病・死亡に際し平均月収に応じて「傷病給付金」、「弔慰金」などを支払っている。

また、協会は、委託契約を解約したとき、受託者の委託訪問および受持数に応じて「一般せん別金」（59年当時で最高563万円）を、また委託期間および平均月収に応じて「特別せん別金」（同最高62万5千円）をそれぞれ支払っている。

- (6) 受託者で組織する労働組合に対する協会の対応

- ① 協会は、組合に対し組合事務所（東京都渋谷区の放送センター内）を貸与し、また、毎月の報酬支払時に組合所属の受託者から組合費をチェックオフしている。この点は、N集労および同組合所属の受託者に対しても同様である。

- ② N集労結成以来、協会は、受託者で組織された労働組合と団体交渉を行い、受託者の処遇条件の改善や上記のようないわゆる「便宜供与」に類する取扱いなども行っている。ただし、協会は、現在まで一貫して組合との合意事項について書面による協定をしないとの立場をとり、この点に関する組合の協定化要求にも応じていない。

### 3 「委託業務のあり方と処遇体系の改定」交渉の経緯（本件の背景）

- (1) 改定案の提案と協会・N集労間の合意内容

- ① 協会は、58年2月10日、組合およびN集労に対し、収納の確保・増進に重点を置いた契約収納業務体制見直しの一環として、業務体制と処遇体系の改定を提案し、その後、同年8月25日までに具体的な内容を盛り込んだ「委託業務のあり方と処遇体系の改定」（以下「改定案」または「新体系」という。）を提案した。

改定の内容は、(1)委託種別については、現行の一般委託のA・Bの種別を廃止する、(2)委託区数については、集金区規模の適正化と編成の弾力化をはかり、集金区の増区を抑止し可能な範囲で減区も行う、(3)業務運用については、新たに委託地域の態様に応じ委託運用区分として大都市型、地方都市型、郡部型等を設け、また未契約調査（受持区域内における他者の契約取次業務）の円滑実施および業績不振者への指導強化と受持数調整を行う、(4)処遇体系については、事務費を口座化の進展によっても減収とならない構造に改め、また収納事務費の支払対象を収納率60%以上とするなど現行運営事務費と収納事務費を総合的に見直す、というものであった。

上記「改定案」に関する交渉は2月の提案直後から開始され、協会・N集労間の交渉が順調に進んだのに反し、協会・組合間の交渉は進展しなかった。

- ② 58年8月29日、N集労は、上記「改定案」の事務費の一部を修正した内容で協会と合意した。

ところで、N集労が合意した「改定案」においては、本件に関わる「業務運用」について次のように定められていた。

### 3 業務運用

#### (1) 委託運用区分

各集金区の地域の態様に応じた委託運用区分を設ける。

各区分別に運用のあり方を定める。その細目は別紙1のとおりとする。

#### (2) 未契約調査の円滑化

未契約調査の取扱いについて見直しを行い、多角的な点検が不可欠な未契約調査の円滑な推進をはかる。

#### (3) 業績不振者の指導強化

条件付契約更新者に準じた業績不振者に対し、体系的、段階的な支援指導を行う。

#### (4) 事務処理の確実な実行 (略)

上記(1)の委託運用区分は、「改定案」の「別紙1」で、大都市型、地方都市型、郡部型、大都市困難地型および郡部小規模型に分けられ、区分別に業務運用基準が記載されているが、そこでは「業務進行予定表の作成・提出」について次のように定められていた。

すなわち、大都市型および大都市困難地型の受託者は業務進行予定表を作成・提出しなければならず、地方都市型の受託者は必要に応じて業



務進行予定表を作成・提出することとされ、郡部型および郡部小規模型については何ら定めがなかった。

③ 同日、協会はN集労との間で次のような「委託業務のあり方についての口頭確認」（以下「口頭確認」という。）を行った。

I 未契約調査について

1 職員等による未契約調査の取り扱いについては、契約取次の基本が受託者にあるとの認識に立って、次のとおりとする。

(1) 初月については、本回り完了地域について必要に応じ調査を実施する。但し、個々の受持地域の受信者数が、当該受託者の取次だけでは適正に維持できない場合には、その都度調査を実施する。

(2) 後月については、必要に応じ調査を実施する。

(3) なお、上記にかかわらず、各局所の目標達成に必要な取次数が維持できない事態になった場合は、調査を実施する。

2 立入り条件としての代償等の措置は廃止する。

3 未契約調査の実施に際しては、当該受託者に事前に連絡し、話し合いを行うなど円滑な実施に配慮する。

II 業績不振者の取扱いについて（略）

III 口座推進と集金区の適正化について（略）

IV 業務進行予定表について

業務進行予定表については、受託者の自主的な活動を支援し、計画的に仕事を進めて行くという視点から、受託者個々の状況を配慮した運用を行うものとする。

④ 同日さらに、協会とN集労は、この「口頭確認」についての協議を踏まえその内容を具体化した「委託業務のあり方についての口頭確認と主旨」（以下「口頭確認と主旨」という。）について合意した。以下に示したのは、この「口頭確認と主旨」の中から、未契約調査の一部および業務進行予定表に関する部分のみを抜粋したものである。

<「口頭確認」 I の 3 について>

委託契約書第5条には、調査実施に際しての協議がうたわれているが、協会は、委託契約締結時に協議は終了しており、その都度協議をする必要がないとの立場に立ち、又、組合はその都度協議すべきであるとの立場であることは従来と変わりはない。しかしながら、実施に当っては、効率的、効果的調査の実施を重視する観点から無用なトラブルを起こすことも本意ではないので事前に連絡し、調査の必要性について本人に説明し、極力納得を得た上で実施するよう配慮することとしたものである。（以下略）

<「口頭確認」 IV 業務進行予定表について>

業務進行予定表の必要性については、組合として了承したが、なお実施上のトラブル防止について強い危惧があり、この確認となったものである。まず、協会は業務進行予定表の作成にあたっては、受託者の主体的な活動を支援するという主旨から、本人とよく相談し、無理のない計画を策定するよう指導することを約している。…なお、別紙の業務進行予定表は、標準様式として定めたものである。…全国一律にこの様式を実施するということではなく、この業務進行予定表の精神を生かして今後業務運用をして行こうというものである。

従って訪問スケジュール表等の名称で業務進行予定表の水準以上のものが既に実施されている局所については、従来どおりそれによることとなるので誤解のないように。

- ⑤ これにより、58年度第5期（58年12月・59年1月）以降、N集労組合員らについては新体系による業務が実施され、新しい処遇体系が適用されることとなった。その結果、改定前の業務・処遇（以下「旧体系」という。）が適用されるのは組合所属の受託者のみとなった。
- (2) 59年度処遇改善および「改定案」をめぐる労使の対立
- ① 59年4月9日、協会・組合間のトップ交渉が行われ、組合が旧体系に基づく処遇改善要求を用意していると述べたのに対し、協会は、新体系を前提とする処遇改善交渉をするべきである旨強く主張した。
- 同月12日、協会から新体系に基づく59年度の業務と処遇の改定が提案され交渉が開始されたが、組合は、4月14日、業務と処遇の切り離しを主張し、事務費について(ア)収納率の算式から分母、分子ともに前期以前未収分収納口数を除くこと、(イ)収納率60%未満の収納口数についても最低ランク単価を支払うことなどを要求した。
- ② これに対し協会は、4月20日までに、組合の要求には応じられないとしたうえで、組合に対し、新体系移行時に減収となる者に対する補完措置、口座単価の引き上げ等の代替提案を行い、協会の回答を受け容れるよう求めた。しかし、組合は、新旧事務費体系の差異などについて異論があり現時点では受けることができないと回答し、再交渉も妥結に至らずに終わったことを確認せざるを得ないとの通告を行い、旧体系に基づく59年度処遇改善要求書を提出した。
- 他方、4月20日、N集労は新体系による処遇改定について妥結し、N集労所属の受託者など組合所属の受託者以外については、4月から新体系に基づく処遇改善が実施された。
- ③ 協会は、4月24日までの間、組合に対し、それまでの協会の提示を受諾するよう繰り返し求めた。
- しかし組合は、4月25日、今後交渉を続けても妥結に至らないことが明らかとなったとして、協会に対し、旧体系に基づく組合の59年度処遇改善要求に応えることを求めるとともに、第三者機関への問題提

起を含めて独自の行動をとる旨通告した。

- ④ そして6月4日、組合は、当委員会に対し、協会が59年度処遇改善要求についての団体交渉を「改定案」に固執したりして拒否している旨の不当労働行為救済申立てを行った（昭和59年不第49号事件）。結局、組合所属の受託者については、59年度処遇改善が実施されないまま推移することになった。

なお、同日午後6時頃、後記のように、協会は、千葉放送局船橋営業所の受託者である組合員A3中央書記次長に対し業績不良を理由に「受持区削減」の通告を行ったため、これ以降、労使間ではこのA3問題の交渉が集中的に行われるようになり、「改定案」に関する交渉は中断した。このA3問題も結局交渉では決着がつかず、組合は、59年11月5日、当委員会に対しA3の受持区削減の撤回を求める不当労働行為救済申立てを行った（昭和59年不第78号事件）。

- ⑤ その後、12月に「改定案」についての交渉が再開されたものの、組合は、59年度処遇改善交渉を新体系と切り離して行うことを要求し、一方協会は、「改定案」の交渉と59年度処遇についての現実的解決を同時に行い年度内に決着することを求めるなど、双方の主張は対立したままであった。
- ⑥ この間、5月から9月にかけて、組合の山梨支部組合員24名、千葉支部組合員約120名、川越支部組合員43名が相次いで組合を脱退した。B2東京営業局庶務部副部長は、10月3日の事務折衝時に、組合のA1中央書記長に対し「組合員の脱退が続くのは中央執行部と組合員との間にかかなり離反があるのじゃないか、中央執行部は独断的でないのか。今後こういうことを続けていくと組合員の離反がどんどん続くのではないか。最終的にはうしろを振り返ってみたら、組合員がだれもいないということになるのじゃないか。A4委員長とA1書記長の二人ということにも至るのじゃないか。」などと話した。

(3) 59年度・60年度処遇改善および「改定案」の妥結

- ① 組合、60年3月19日、協会に対し収納事務費、運営事務費等の改善、業務進行予定表の提出、業績不振者の扱い、受持区への立ち入り等に関するいわば改定案に対する組合の対案を盛り込んだ申入書を提出した。

これに対し協会は、4月11日、新体系に基づく60年度処遇改善の考え方を提示する一方、上記組合要求については、項目ごとに協会の考え方を示しながらそのほとんどについて応じられない旨回答した。

- ② 組合は、4月15日、(ア)収納率60%未満収納口数についても最低単価を支払うこと、(イ)業務進行予定表の収納率算出式について分母分子に窓口充当口数を入れること、(ウ)業績不振者と認定された者が一定の業績を上げた場合は受持区を回復すること、との3点について改めて協会に要求したが、協会はこれらについても応じられない旨回答し

た。

- ③ 4月17日、協会は、収納事務費の支払区分低位ランクの改善、取次事務費の単価改善など提示内容を一部修正して、組合に提示した。
- しかし、組合は、4月18日、協会は何ら組合の提案を受け容れていないとして協会に譲歩を求め、これまでの協会案では検討できないので実額を含め実態解決（59年度処遇改善を含む）のためのすべての回答を早急に示すよう要求した。これに応え、協会は同日、60年度処遇改善について実額を示した。
- ④ 4月19日、組合は「新体系、新業務については60年度初頭からの実施に金額を除いて原則的に同意する。」旨表明し、これを受けて協会も、59年度処遇改善の現実的解決措置として、2,500万円の支払いを提示した。
- ⑤ ところが組合は、4月20日、協会に対し、59年度処遇改善およびA3問題についての「労働争議全面解決要求書」を提出し、総額約5,700万円の支払いを要求した。これに対し協会は、組合の要求は協会として絶対に応じられない、4月末までに事態の解決が得られない場合は2,500万円の提示を撤回し交渉を全て白紙に戻さざるを得ないなどと記載した「全受労の組織決断を求めると題する書面を、組合員の所属する営業局所に大量に配付した。各局所ではこれを掲示板に貼付したり個々の組合員に配付したりした。
- ⑥ 協会は、4月30日、組合に対し交渉による4月中の決着を求め、組合がこれに応じない場合は2,500万円の現実的解決措置を白紙撤回することを通告した。組合がこれを受けて交渉が再開され、協会は300万円上積みして2,800万円を提示し、最終的に組合もこれを受け容れて、次のような確認を行った（以下これを「4.30確認」という。）。

- 1 昭和60年4月から「新しい委託業務のあり方と処遇体系の改定」についてすでに実施している他の受託者と同一内容で移行することに同意する。
- 2 昭和59年度処遇改善について今後要求しない。
- 3 協会はこれを機会に紛争状態解消を念願して現在都労委で係争中のすべての案件の取下げを申し入れた。組合はこれを受けとめ少なくとも都労委昭和59年（不）第49号については申し立てを取り下げる。
- 4 昭和60年5月1日以降この紛争にかかわる抗議行動は実施しない。
- 5 以上をもって全受労の組織を代表して合意する。

- ⑦ 5月10日の交渉において、組合のA4委員長（当時）は「中闘は、4月30日の協会との合意に基づき、昭和59年度処遇改善交渉、新しい委託業務のあり方と処遇体系への移行交渉、ならびに昭和60年度処遇改善交渉を終了し、妥結を決意した」旨表明した。そして、60年度第

2期から組合関連局所では一斉に新業務への移行が行われた。なお、組合は、60年5月11日、都労委昭和59年不第49号事件を取り下げた。

(4) 「4. 30確認」の履行をめぐる労使の対立

- ① 60年6月25日、組合中央本部は、傘下各支部長に対し、次のような「業務進行予定表の提出についての組合方針」および「未契約調査についての組合方針」（以下、両者を一括して「6. 25指示」という。）を發した。

業務進行予定表の提出についての組合方針

- 1 業務進行予定表の提出は1期に1回とし全国統一様式（別紙）のものを提出する。これ以外の様式で提出してはならない。たとえば各局所で独自に定めた様式で提出を要求されたときは拒否すること。
- 2 業務進行予定表は大都市型、大都市困難地型を受持つ組合員のみが提出する。地方都市型、郡部小規模型を受持つ組合員は提出の必要はない。地方都市型は必要に応じ提出するものであるからその必要性が中央交渉で確定するまで提出しない。
- 3～4（略）

未契約調査についての組合方針

- 1 未契約調査についての昭和58年8月29日付「委託業務のあり方についての口頭確認と主旨」は、N集労が協会との間に於て合意したものであって全受労が関知するものではない。したがって、協会が同文書にもとづいて未契約調査を行うことは出来ない。
- 2 組合と協会は「委託業務のあり方と処遇体系の改定」についての未契約調査の項3(2)未契約調査の円滑化、に於て「未契約調査の取り扱いについて見直しを行い、多角的な点検が不可欠な未契約調査の円滑な推進をはかる」ことで合意している。  
これ以外の詳細な合意は現時点で中央段階にては何ものもない。
- 3 協会が未契約調査について従来の各局所での取りキメの一方的変更は、或は一方的な未契約調査を行うとすればこれを許してはならない。  
第2項の中央段階の合意に基づき各支部は、未契約調査の円滑な推進をはかることを協会に求め、支部段階での合意を得て実施するものとする。

- ② 上記組合中央の方針を受けて、組合大分支部は、8月3日、大分放送局に対し「業務推進予定表」を60年度第3期から提出しない旨通告した。

なお、大分支部所属の受託者は、地方都市型2名、郡部型3名の計5名である。この5名は、58年当時N集労に所属していたため、「新体系」に移行した58年12月以降「業務進行予定表」を提出していたが、59

年10月、N集労を脱退して組合に加入すると同時に「業務進行予定表」の提出をとりやめ、「4. 30確認」後の60年4月から再び「業務進行予定表」を提出するようになった経緯がある。

- ③ 8月7日、この件で交渉が行われ、協会は、組合に対し「4. 30確認」で他の受託者と同一内容で業務を行うことを合意しているのであるから、業務進行予定表の提出を拒否することは「4. 30確認」に違反することであると主張し、さらに、「改定案」では必要に応じてという表現になっているけれども、運用としては、地方都市型のうち遠隔地の受託者は例外的に出さなくてよいがその他の受託者は全員出すことになっている旨説明した。

これに対し組合は、新しい業務については十分詰めきっていない、業務進行予定表は地方都市型については必要に応じて出せばよいはずだと主張した。

- ④ 8月16日、協会は、組合に対し直ちに「6. 25指示」を撤回するよう求めたが、組合は、8月21日、「4. 30確認」で合意した内容には「口頭確認」や「口頭確認の主旨」の内容は含まれていないから、組合がこれに拘束されることはないと主張した。

- ⑤ その後、61年2月18日までの間、断続的にこの問題について交渉が続けられた。協会は、繰り返し「4. 30確認」には「口頭確認」および「口頭確認と主旨」が含まれているとして、これに基づいて業務進行予定表を提出することおよび「6. 25指示」の撤回を求めた。これに対し組合は、業務進行予定表については提出の必要性について改めて話し合いで決めていくべきであり、「6. 25指示」は撤回できない旨反論した。

結局、双方の主張が平行線のまま、この問題は61年度へ持ち越されることとなった。なお、上記大分支部所属の受託者は、大分放送局の地方都市型の受託者について、その後も協会から組合に対し業務進行予定表を提出する必要性の説明が全くないとして、業績不振者1名を除き地方都市型、郡部型とも62年1月まで業務進行予定表を提出しなかった。

#### 4 61年度処遇改善の不実施および奨励金不払い（61年不87号・救済を求める具体的事実1）

##### (1) 61年度処遇改善交渉の経過

- ① 61年3月25日、組合は、協会に対し、運営事務費の一律15,000円増額、収納事務費の引き上げ、一般せん別金の改訂などを内容とする「61年度処遇改善要求書」を提出した。当日の交渉で、協会は「業務と処遇は一体でなければならない、全受労が新業務を未だに拒否したまま新事務費体系を前提とする改善を要求することは理解できない。」と述べたうえ、「4. 30確認」の履行について、61年度春季交渉の中ではっきりさせる旨表明した。

そして協会は、4月8日、組合に対し61年度処遇改善の考え方を示すとともに、61年度処遇改善は「4.30確認」が誠実に履行されることが前提となること、組合がこれまでの主張を改め61年度の業務が円滑に推進されるよう組合の責任において必要な措置を講じることを強く求めた。

- ② これに対し組合は、4月11日以降の交渉で、「4.30確認」の中に「口頭確認と主旨」は含まれておらず、これが含まれるとの前提で業務と処遇の一体を強要する協会の姿勢は誠実性を欠くものであると述べるとともに、協会の処遇改善内容に不満を示した。

なおN集労は、4月16日、本命令書添付の別紙2「昭和61年度委託事務費・給付改善一覧」記載の内容で61年度処遇改善について妥結し、N集労所属の受託者らに対する処遇改善が、61年度第1期から実施された。

- ③ 4月16日、協会・組合の双方は、「4.30確認」の履行に関し事態解決のため一週間を目途に話し合いをする旨合意した。そして4月18日から21日までの交渉で、業務進行予定表、未契約調査、業績不振者の取扱い、口座推進による受持区再編（以下これらを「4項目」ともいう。）の具体的な内容について話し合いが行われた。

この交渉においては、業務進行予定表について、組合は、地方都市型、郡部型、郡部小規模型を受持つ組合員は〇年〇月〇日現在で既に提出していた組合員のみが提出する、との案を示した。これに対し協会は、地方都市型受託者は毎週来局の受託者および新事務費適用前から提出している受託者、新人および業績不振者が提出し、また郡部型、郡部小規模型受託者は、新事務費適用前から提出している受託者、新人および業績不振者が提出する、との「協会メモ」を示した。しかし、双方ともこれまでの基本的考え方を譲らず、交渉は物別れに終わった。

- ④ 4月21日、協会は、組合が他の受託者とは別異の業務の進め方を主張してこれまでの姿勢を変えていない状態では交渉の成熟は望めないとして、組合に対し、4月16日に合意した期間内での早期解決を目指して誠実に話し合いに臨むよう要求した。これに対し組合は、4月16日の合意は、双方のこれまでの主張と姿勢が変わらないことを確認したうえで、対立を避けて現在の紛争状態を解決し、さらに61年度処遇改善交渉を円滑に収束することを確認したものであり、これまでの協会の姿勢はいたずらに交渉を引き延ばしているものだと主張した。

- ⑤ 4月23日、協会は「現在の事態を進めるために何が必要なのかは明らかです。今や組合が約束を果たす以外になく、組合がこれまでの主張を改めれば事態は進展します。……協会の姿勢は、これまで明らかにしたとおりで、組合の決断がない限り、協会としては、今後の処遇改善交渉には進展の余地がないと考えざるを得ません。」との書面を組合に手交し、「4.30確認」に基づく新業務の履行を求めた。そし

て、協会は、同日、上記書面に「全受労組合員の皆さんへ」との見出しを加え、これを各営業局所に掲示したり、直接組合員に配付したりした。

これに対し組合は、「6.25指示」について業務進行予定表では譲歩したが未契約調査問題は譲歩できないとし、また業績不振者や受持区拡大は別の場で議論すべきであり、協会が譲歩しなければ組合は実力行使を含めて考えざるを得ないなどと述べ、これ以上交渉しても意味がないとして交渉打切通告を行った。

(2) 組合の「週報提出拒否」等の闘争

- ① 4月24日、組合は、4月26日以降、週報提出拒否および廃止・不明帳票（受信者からテレビの故障などのため受信料の支払いを中止するとの申し出があった場合や転居先が不明の受信者が発生した場合、申し出を受けた受託者が必要事項を記入して提出する帳票）記入拒否の実力行使を行う旨協会に通告した。

これに対し協会は、4月26日、「組合に警告する」と題する書面で、現在生じている問題は、協会と組合が1年前に合意した約束を組合が一方的に踏みにじっていることに端を発していること、組合は自ら意図的に作りだした問題の解決を協会に迫り、その問題が解決しないからといって実力行使を指令する暴挙にでていること、組合の実力行使は正当なものとは考えられず、組合が闘争指令を直ちに撤回しないときは必要措置をとる旨通告した。そして協会は、この書面についても、各営業局所において直接組合員に配付したり掲示したりした。

- ② 組合は通告どおり、4月24日から5月19日まで廃止・不明帳票の記入拒否を実施し、4月26日から5月6日まで4月度の週報提出拒否を行い、次いで5月1日から5月19日まで5月度の週報提出拒否の実力行使を行った。なお、組合員のこの期における契約取次・収納業務自体は通常どおり行われた。

(3) 組合員に対する奨励金の不払い

- ① 協会は、受託者の業績を向上させるため、受託者に奨励金を支払っているが、この奨励金は、一定件数以上の契約取次や一定収納率以上の収納をした受託者個人やチーム等に対し、出来高に応じて支払われるもので、金銭、商品券、自転車・食料品などの物品が支給されている。奨励金の支払い基準や金額等については各局所の責任者である放送局営業部長や営業所長が定めているものの、おおむね全国で共通した運用がなされている。

個人奨励金は、一定件数以上の契約取次や一定収納率以上の収納をした受託者に対し出来高に応じて支払われるもので、これには契約取次奨励金と収納奨励金がある。契約取次奨励金は、早期奨励金、週間奨励金、月間奨励金、期間奨励金、上半期奨励金、下半期奨励金、年間奨励金があり、収納奨励金は、初月奨励金、期間奨励金があり、そ



それぞれの期間単位で支払われる。

また、団体奨励金は、一定件数以上の契約取次をした受託者のグループないしチームに対し出来高に応じて支払われるもので、これには契約取次奨励金がある。契約取次奨励金は、月間奨励金、期間奨励金、上半期奨励金、下半期奨励金、年間奨励金があり、それぞれの期間単位で支払われる。

ちなみに、61年当時の浦和放送局中央営業所における個人契約取次奨励金の例をあげると、週間奨励金3,000～12,000円、月間奨励金2,000～24,000円、期間奨励金として「紳士靴」、「ジャー炊飯器」などが出来高に応じて支給されている。同じく、個人収納奨励金の例では期間奨励金4,000円、また、団体契約取次奨励金の例では期間奨励金1人当たり3,000円または5,000円がそれぞれ出来高に応じて支給されている。

- ② 協会は、5月8日、組合に対し「組合の不当な実力行使に対する措置について」と題する次のような通告を行った。

協会は、組合が現在行っている実力行使を不当な組合活動であると考えていますが、組合は、協会が4月26日付書面で示した警告にもかかわらず、この実力行使を続けていますので、協会はやむなく次の措置をとらざるを得ないことを通告しておきます。

- 1 委託事務費の支払延伸（略）
- 2 記入不備な帳票の未収扱い（略）
- 3 契約・収納奨励金の取りやめ

現在行われている報告書提出拒否や帳票記入拒否は、委託契約で定める業務の誠実遂行義務に違反する行為であり、受託者としての責任を果たすものとなっていない。

このような委託業務の取扱い期間中の業績に対し奨励金を支払うことはできない。

従って、4月第4週分の報告書が5月初頭の所定の日（1日または2日）に所定の内容で提出されなかった受託者については、当週分の業績にかかわる奨励金については支払わない。

この取扱いは、今後も同様とし、所定の時期に所定の内容で報告が行われない場合は、当該期間中の業績にかかわる奨励金は支払わない。

- ③ なお、これまで組合およびN集労が、廃止・不明帳票の記入拒否闘争や週報提出拒否闘争を行った際、協会が、これを理由として奨励金を支払わなかったことはなかった。
- ④ 5月15日の交渉で、組合は、協会の前記「全受労組合員の皆さんへ」と題する書面の撤回を要求し、「4.30確認」、「口頭確認と主旨」などについて従来と同様の主張を行い、61年度処遇改善、奨励金不払いについて東京都地方労働委員会への申立てを考えているなどと述べた。

- ⑤ 5月19日、組合は、協会に対し実力行使指令を解除する旨通告した。ただし、5月19日以前の帳票は未記入のまま提出することが指示されていた。
- ⑥ 6月2日、協会は、組合に対し「奨励金等の取扱いについて」と題する書面で次のような通知を行うとともに、翌3日、これと同旨の「全受労組合加入の受託者の皆さんへ」と題する書面を、各営業局所において直接組合員に配付した。

組合の実力行使の指令は、5月19日に解除されましたが、組合は今になってもなお、「4.30確認」で合意をみた4項目の業務（未契約調査の立ち入り、業績不振者の取扱い、口座推進と受持拡大、業務推進予定表の提出）の誠実な履行に応じていません。……このような変則事態が改められない限り、引き続き次の措置をとらざるをえないことを通知しておきます。

1 第1期中の奨励金の取扱い

(1) 週間奨励については、所定の日在所定の内容で報告されたものに限り奨励金を支払う。

(2) 月間奨励、期間奨励については、所定の日在所定の報告がなされなかった週が1週でもある場合は、対象期間中の業務が誠実に履行されたことにならないので支払いの対象としない。

ただし、4月分については所定の報告がなされた期間の業績に限定して支払う。

2 第2期以降の奨励金の取扱い

協会は新業務が誠実に履行されることを前提として各種の奨励を行っているので、組合が引き続き第2期以降も新業務の履行を拒否する方針を変えない場合は、組合員全員について一切の奨励金の支払いを見合わせる統一的取扱いを行う。

従って、全受労に加入している受託者に対しては、組合が新業務の履行に合意するまで全ての奨励金を支払わない。

3 未記入帳票の取扱い (略)

協会は、前記5月8日付通告および上記通告どおり、61年度第1期および第2期以降、組合所属の受託者に対し奨励金を支払わなかった（なお、第2期以降については、団体奨励金を含む一切の奨励金が支払われていない。）。

- ⑦ さらに協会は、6月9日、組合所属の受託者に宛てた次のような書面を組合に手交するとともに、これを各営業局所の申立人組合所属の受託者に直接配付した。

「現在の事務費体系の前提になっている新業務を誠実に履行する立場から、すみやかに業務進行予定表を提出するよう改めて強く求めます。以上の考え方をご理解いただけない場合は、協会としては、委託業務の誠実な履行に危惧を抱かざるを得ませんので、あなたとの委託

契約の再検討を含め、必要な措置を講じることを予め通知しておきます」

(4) 組合の妥結通知と協会の対応

- ① 6月16日、組合は、組合としての最終案として「口頭確認と主旨」の4項目に対応する覚書1～4を提案した。これは「口頭確認と主旨」の内容に近い部分もあったが、組合独自の提案も盛り込んだものであった。

これに対し協会は、6月20日、4項目の問題は「4. 30確認」で確定済みであり、組合がこれと異なる提案を行ってくる真意が理解できない、組合が今なすべきことは「4. 30確認」で合意した4項目を誠実に履行することしかない、として組合の提案そのものを非難した。

- ② なお、組合が、6月16日、61年度処遇改善および奨励金不払い問題の解決を求めて、当委員会に上申書を提出していたため、7月14日、当委員会において61年度処遇改善および奨励金不払い問題に関する事情聴取が行われた。この席でも、双方の主張は対立したままであったが、その場で、次回期日として7月31日が設定された。

- ③ 7月17日、組合は協会に対し、「4. 30確認」について今日までの組合主張が誤りであるとの認識に至ることはできないが、現在の労使の紛争状態の解消を決意し、「6. 25指示」の自主的な撤回を含め「口頭確認と主旨」について実質的な受け容れに最大の決意をしたとして、解決に必要な事項を示し交渉せよと要求した。

これに対し協会は、7月18日、組合が「4. 30確認」についてのこれまでの姿勢を反省し、協会との信頼関係を回復するための誠意を具体的な形で示すことを求めた。

なお、前記のように、大分放送局において組合所属の受託者が業務進行予定表を提出しなかったという以外は、労使間で業務進行予定表の提出をめぐる問題は生じなかった。大都市型の船橋営業所、千住営業所、浦和中央営業所、札幌中央営業所では、組合所属の受託者も業務進行予定表を提出していた。長野放送局、姫路放送局、函館放送局、旭川放送局等における地方都市型の組合所属の受託者は、局側から業務進行予定表の提出の必要性について説明がなされなかったとしてこれを提出しなかったが、各放送局とも特にこれを問題としてとりあげなかった。また、長野放送局の郡部型に属する受託者は従前から業務進行予定表を提出しておらず、同放送局もこれを認めていた。

未契約調査については、61年5月頃、札幌中央営業所において組合の札幌支部が事前団交の申し入れを行い、外務職員等の契約取次時の問題などについて交渉が持たれたが、同営業所では「口頭確認と主旨」に沿って未契約調査を実施しており、同営業所以外の他の局所でも特に問題は起こらなかった。

- ④ 7月31日、組合は協会に対し、61年度第3期以降「口頭確認と主旨」

の内容を受諾し、61年度処遇改善について組合員以外の受託者に実施された同一内容で受諾する、旨通告した。

これに対し協会は、8月1日、組合の通告はこれまでの経緯を故意に無視した一方的な主張に過ぎず、組合は自ら失墜させた協会との信頼関係を回復するため、新しい委託業務を「4.30確認」に基づいて誠実に実施する旨の責任ある態度表明を直ちにすべきであると回答した。

- ⑤ 8月5日、組合は傘下各支部長に対し、上記受諾通告の内容を伝えるとともに、今後の業務の対応について「各支部におかれては、支部役員が責任を持って別紙『新委託運用区分』と『委託業務のあり方についての口頭確認と主旨』を精読し、その内容を完全に理解掌握して組合員を指導して誠実に委託業務を履行するとともに組合活動を進めること」との指示を發した。
- ⑥ そして8月25日、組合は協会に対し、協会が主張する4項目確認の誠実な履行は7月31日の組合通告で明らかにされたとして、61年度処遇改善について組合員以外の受託者と同様の実施、奨励金不払いの撤回を求めた。

しかし協会は、9月2日、(ア)組合が「口頭確認と主旨」の内容を正しく理解しているのか否か疑念を抱かざるを得ない、(イ)「6.25指示」の撤回についてその具体的な内容を予め確かめない限り組合の主張は信用できない、(ウ)業務と処遇は一体で密接不可分であるから「4.30確認」に基づく新業務の履行を組織として拒否している期間の処遇改善を行うことはあり得ない旨答えるとともに、組合に対し、協会との信頼関係を回復するための誠意を一刻も早く具体的な形で示すよう求めた。

なお、協会においては、従来から、処遇改善交渉の妥結が5月以降になった場合でも、事務費等の適用についてはその年度の4月に遡って実施されてきている。

#### (5) その後の経過

- ① 9月9日、組合は、当委員会に対し、協会の61年度処遇改善不実施および奨励金不払いについて不当労働行為救済申立てを行った。この問題については、その後、62年1月まで労使間の交渉はなされなかった。
- ② 62年1月30日、協会は、組合に対し「……昭和61年度第6期以降各受託者に対し、個別に新業務の履行を確認のうえ、状況の打開を図ることにしました。このため、協会は各受託者に別紙書面の提出を求め、これが協会に提出された期から、その受託者について昭和61年度の処遇改善を他の受託者と同一内容で行い、奨励金については、その時点から適用を開始することにしたいと考えています。また、昭和62年3月31日をもって委託期間が満了する受託者との契約更新の話し合いは、

別紙書面の提出をまっで行うこととします。」との書面を手交するとともに、組合所属の各受託者に対し、「口頭確認と主旨」に定める4項目の業務の進め方に従って今後誠実に委託業務を履行することをお約束いたします、との書面を各放送局長に提出することを求めた。

これに対し組合は、同日、「組合は、問題の本質を求めていく姿勢については、従来と変わりはない。その中で事態の進展を求めて組合の考え方を明らかにし、協会が本日示した別紙書面を提出させることで努力する。」旨の委員長見解を表明した。

- ③ 2月6日、組合は協会に対し、組合員は集金業務や取次業務については他の受託者と全く同一の業務を行っているから61年度処遇改善および奨励金の支払いについて差別を受ける理由がなく、組合員がこの書面を提出することによって61年度第6期以降処遇改善および奨励金の支払いが実施されても、61年4月以降これが実施されるまでの間の処遇改善と奨励金の支払いを求める権利を放棄するものではない、との考えを示した。

これに対し協会は、2月17日、従来の考えどおりであるとし、61年度処遇改善、奨励金の支払いについては61年4月に遡及して適用する考えがないことを改めて明らかにした。

このような経緯の後、組合に所属する受託者に対する61年度処遇改善および奨励金の支払いは、61年度第6期から実施された。

5 A3中央書記次長に対する受持区の削減（59年不78号・救済を求める具体的事実2）

(1) A3の担当業務

- ① A3（以下「A3」という。）は、54年11月12日、協会との間で先行確保受託者（特定の受持区を持たず、一般委託受託者が病気等の場合それに代わって臨時的に集金、契約取次等の業務を行う者）として委託契約を締結したが、翌55年4月1日、改めて一般委託受託者として委託契約を締結し、千葉放送局船橋営業所において、放送受信契約の取次業務、受信料の集金業務等に従事するようになった。そして、58年4月1日以降、3年ごとに上記契約を更新し、引き続き一般委託受託者として同様の業務に従事している。

他方、A3は、組合結成と同時に組合員となり、千葉支部執行委員を経て、58年8月23日、中央書記次長に就任し、団交の準備、そのための協会との折衝、組合内部の連絡、資料・文書の作成、団交当日の議事録の作成などの組合業務に携わっている。

- ② 船橋営業所では、従来、同営業所の管轄地域を5つに分け、各ユニットに事務職員および外務職員を配置し、これら職員がユニット単位で受託者を指導していたが、58年12月、管轄地域を4つに分割し直し、それ以降は分割した各地域ごとにチーム（班）を設け、チーム単位で上記と同様の指導を行っていた。A3は、58年12月以前は第3ユニッ

トに所属し、B 3 副所長、B 4 営業主任等の指導を受け、また、同年12月以降は、第 4 チームに所属し、B 5 営業班長等の指導を受けていた。

- ③ A 3 の受持区である「柏市の一部」は、流山市や野田市に隣接する柏市北部に位置し、住宅と都市近郊の農家が入り込んだ地域で、この受持区は55年12月1日から59年度第 1 期まで変わらなかった。また、同人の59年度第 1 期の受持件数は7,463件であり、これは船橋営業所における平均的な受持規模であった。

(2) A 3 の業務遂行状況

① 57年度までの収納成績と58年度契約更新の経緯

A 3 は、55年度についてはおおむね各期とも期末収納率90%を上回る平均的な業績をあげた。次の56年度は、第 4 期を除く各期に期末収納率90%を上回る業績をあげたが、初月収納率は船橋営業所の平均値である43.8%の半分程度であった。そして、契約更新の前年である57年度は、第 2 期および第 4 期に期末収納率が80%台となり、第 3 期、第 4 期および第 6 期初月収納率が10%台となった。

ところで、船橋営業所では、受託者と委託契約を更新するにあたり、すべての受託者に対し業績向上を要請していたが、とりわけ営業所の平均を下回った受託者に対しては、期末収納率は90%以上を、初月収納率は各人別に設定した数値をそれぞれ示し、その水準を超えるよう要請していた。

58年2月22日、船橋営業所B 3 副所長は、A 3 に対し「4月の契約更新を行うにあたり、57年度の期末収納状況は営業所の平均より低く、かつ80%台が2回もあるなど安定していない。この原因は初月が悪く、全体的に業務従事日数の不足によるものと考えられるので、58年度各期について初月収納率45%以上、期末90%以上を守るように約束してもらいたい」旨述べた。これに対しA 3 は「努力する」旨答えた。

このような経緯の後、協会はA 3 との間で、58年4月1日付で従前の同内容の委託契約を締結した。

② 58年度および59年度第 1 期の業績

A 3 の58年度の各期および59年度第 1 期における収納成績は下表のような状況であった。なお、各期の下段（ ）内の数字は船橋営業所に所属する受託者の平均値であり、収納成績順位欄の人数は同営業所に所属する受託者数である。

期 別	従事日数		収納率 (%)		未収枚数	収納成績順位
	初月	期間	初月	期末		
58年度 第 1 期	13 (15)	25 (37)	45.0 (43.8)	93.1 (92.5)	179 —	39 位 / 71 人
” 第 2 期	10 (16)	29 (38)	22.3 (43.7)	84.1 (91.8)	427 —	69 位 / 71 人

〃 第3期	9 (16)	24 (37)	18.7 (45.4)	69.6 (91.4)	870 —	67位/ 67人
〃 第4期	11 (19)	31 (40)	21.4 (47.1)	84.8 (91.6)	469 —	65位/ 65人
〃 第5期	6 (18)	24 (39)	12.4 (49.0)	87.2 (89.3)	336 —	52位/ 68人
〃 第6期	8 (16)	26 (40)	10.7 (40.7)	87.5 (91.8)	315 —	61位/ 70人
59年度 第1期	2 (17)	20 (40)	1.5 (41.3)	78.0 (90.8)	569 —	71位/ 72人

また、同期間におけるA3の放送受信契約の取次件数は、下表のような状況であった。なお、順位欄の人数は船橋営業所に所属する受託者数である。

期別	取次件数	順位
58年度第1期	92件	47位/71人
〃 第2期	72件	41位/71人
〃 第3期	132件	18位/67人
〃 第4期	90件	29位/65人
〃 第5期	66件	30位/68人
〃 第6期	69件	47位/70人
59年度第1期	68件	48位/72人

(3) A3に対する営業所長等の注意・指導

- ① 58年度第1期のA3の業績は平均以上であった。続く第2期の収納率は初月22.3%、期末84.1%といずれも平均以下となったが、当時、A3は歯の治療のため通院していることをB4主任に申し出ていたため、同主任も格別注意を与えなかった。
- ② 58年9月26日、B4主任は、A3に対し「今1,700枚の未収を300枚にししないと、収納率が90%にならないので、がんばるように」と注意した。
- ③ 58年度第4期の初頭である10月7日、B4主任は、A3に対し「B3副所長と約束したばかりなのに、もう約束を破っている。特に今回は870枚という大量未収なので、約束どおりやるという確約がなければ、領収証全部を交付することは難しくなる」旨注意した。

10月11日、B6所長はA3に対し「あなた自身として、収納状況の不振についてどう考えているか」と質した。これに対しA3は、組合役員になってからの交渉の実態や経過を述べ、結果的に870という数字が残った旨答えた。同所長は、計画書を書くように要請したところA3がこれを拒否したため、「減区を含めて考えなければならない、今日は柏市船戸地域ほかを分割交付する」旨告げた。

結局、A 3 は、分割交付分710枚と未収の870枚、計1,580枚の交付を受けた。

- ④ 10月20日頃、B 4 主任はA 3 に対し再び計画書を出すよう要請したが、A 3 は「仕事については努力する、枚数も極力減らすよう努力する」旨口頭で述べ、計画書については提出しなかった。その後10月22日に至り、B 6 所長は、A 3 に未交付分1,694枚の領収証を交付した。
- ⑤ 11月1日、A 3 はB 6 所長に対し、口頭により、11月第1週からの各週間収納予定枚数および第4期末の未収枚数を500枚以下にする旨述べた。もっとも、これでは第4期末の収納率が90%以上になる見通しが立たなかったが、同所長は「努力を約束するなら、長い目でみよう。但し、今後、90%にするまでに再度約束を破った時は減区を考慮するので、お互い約束は守ろう。」と述べた。これに対しA 3 は「今後努力していく。更新の折りにも、今後そういう形で努力していくという話はしたけれども、約束という形での話はしたことないです」と答えた。

その後、12月から翌59年3月にかけて、B 5 班長らが週1回の週報提出時にA 3 に業績向上の要請をした。

- ⑥ 59年4月3日、B 6 所長はA 3 に対し、「初月については、この1年間ほとんどB 3 副所長と交わした約束が守られなかった。期末を良くするには初月を向上させることが大切である。今後、初月収納率45%に向けてどのように考えているのか」と質した。A 3 は「努力はしてきたが、できない事情だってあるんです。初月収納率を上げるよう引き続き努力します」等と答えた。
- (4) A 3 の団体交渉への出席状況

- ① 58年以降、前記のように、協会が提案した「委託業務のあり方と処遇体系の改定」をめぐり、労使間で度々団体交渉等が行われていたが、A 3 は、58年9月以降、組合中央書記次長として協会との団体交渉に頻繁に出席するようになった。58年8月～59年5月におけるA 3 の団体交渉（事務折衝を含む）出席日数は下表のような状況であった。

期 別	年 月	出席日数
58年度第3期	58年8月	1日
	〃年9月	10日
〃第4期	58年10月～58年11月	6日
〃第5期	〃年12月～59年1月	4日
〃第6期	59年2月～〃年3月	9日
59年度第1期	59年4月	14日
	〃年5月	3日

- ② ところで協会においては、労使間合意事項の一つとして、組合役員が相当期間にわたって組合活動に従事することにより受持区域内の集



金業務に支障をきたすような場合、受持領収証の全部または一部を応援扱いとして協会に返戻することができる「組合応援」制度がある。

返戻された領収証は協会の責任において収納されるので、収納事務費支払いの対象とはならないが、業績管理上は当該領収証を除いて業務の履行状況が判断される。応援扱いとして返戻しうる領収証の枚数は、N集労については1期につき3万枚以内、組合については同1万枚以内とされている。

「組合応援」を利用するときは、組合中央書記長もしくは書記次長が、原則として期初頭、やむを得ないときは第2月の初頭までに、休業する役員の名、期間、返戻を必要とする領収証の枚数を届け出ることとされている。

- ③ A3は、58年度第3期の末期である9月26日、B4主任に対し組合応援を申し入れた。しかし、同主任は「組合応援は東京営業局と全受労中央との間で行うことになっているし、その時期も決められているはずだ」などと述べ、A3の申し入れを受け容れなかった。A3は、組合中央書記次長に就任して以来、このとき以外に組合応援を申し入れたことはなかった。
- (5) A3に対する本件受持区の削減
- ① 59年6月4日午後6時頃、B6所長は、A3に対し「結論から先に言いますが、昨年第3期に残した未収を徐々に減少させていくと言った私との約束を大幅に破った。初月もほとんど働いていない。こういった状態では今後安心してあなたに地域を委託することはできないので、前の約束どおり減区を行うことにした。ここに地図がある。受持数3,628と3,835のどちらの地域でも好きな方を選んでいい」と述べた。
- これに対し、A3は「私は承認できません」「減区は誰の方針か」とB6所長に尋ねた。同所長は「私の一存だ」と答え、「ここに地図があります。どちらの地域でも好きな方を選んでください」と言った。A3が「とても自分でそんなものやることはできません」と述べたため、同所長は「そちらで選ばないなら、こちらで指定します」と言って一方の地域を指定した。しかし、A3は「承認できません」と述べてその日は帰った。
- 6月7日、A3は船橋営業所へ行き、B5班長に「減区処分は承認できません」と述べたうえ同班長から領収証を受け取った。
- ② 本件受持区削減によりA3の事務費はほぼ半減した。すなわち、A3の受持区削減以前の14か月の1期(2か月)平均事務費額は566,525円であったが、削減後の59年6月から9月までの同人の1期(2か月)平均事務費額は281,723円となった。このほか、本件受持区削減によって、平均月収により算出される報奨金や各給付も減額されることになる。
- ③ なお、船橋営業所においては、本件以前の59年4月に2名の受託者

に対し業績不良を理由に受持区削減が行われている。この2名はいずれも申立人組合に所属する組合員であり、うち1名は千葉支部の副支部長でもあったが、同人は受持区削減に同意し、他の1名も特に争っていない。

ちなみに、1名の58年度1期から6期の業績は、初月については従事日数10～17日、収納率25.8%～41.7%、期末については従事日数26～35日、収納率71.1～87.5%であった。同じく他の1名は、初月については従事日数12～18日、収納率31.8～51.6%、期末については従事日数30～37日、収納率73.0～90.2%という状況であった。

(6) 受持区削減後の労使交渉およびA3の受持区復元措置

- ① 59年6月6日、千葉放送局と組合千葉支部との間で、A3に対する受持区削減について団体交渉が持たれた。支部が削減の撤回を要求したのに対し、千葉放送局は「業績向上のための措置であるので、そのような申入れを受けても応ずることはできない」旨答えた。また、翌7日、支部のA5支部長がB6所長に対し再びA3に対する受持区削減の撤回を求めたが、同所長はこれを拒否した。

次いで、6月15日および16日にも交渉が行われ、支部がA3に対する受持区削減の撤回を求めたのに対し、千葉放送局はこれを拒否し、結局、話し合いは物別れに終わった。

- ② A3は、受持区削減後、59年度第5期までは期末収納率80%台であったが、同第6期および60年度第1期は期末収納率90%を超えた。協会は、これを踏まえ、60年度第2期から同第4期までA3の削減区応援措置（削減区を応援扱いでA3本人に従事させること。）を実施したところ、A3は3期連続して期末収納率90%を超えたため、60年度第5期から受持区を復元した。A3は、受持区復元後常に期末収納率90%を超えている。

6 A1中央書記長に対する委託契約の解約（61年不107号・救済を求める具体的事実3）

(1) A1の担当業務

- ① A1中央書記長（以下「A1」という。）は、44年6月に協会との間で最初の委託契約を締結し、北海道の小樽放送局において放送受信契約の取次義務および受信料の集金業務等に従事するようになり、その後、後記のように61年9月委託契約を解約されるまで一般委託受託者として同様の業務に従事していた。

A1は、委託契約締結当初の1年間を除き、小樽市内の山の手を中心とする地域を受持区とし、約5,000件を受持っていたが、後記の経緯で57年度第6期以降はそれまでのほぼ6割にあたる約3,000件の受持件数となった。

- ② 他方、A1は、57年8月、申立人組合の結成と同時に中央書記長に就任し、申立人組合の中心的活動家として現在まで引き続き中央書記

長の職に就いている。

(2) A 1 の業務遂行状況

① 58年度以前の業績

56年度のA 1の業績（1期平均、以下57～58年度も同様）は、収納率34.3%（局平均88.3%）、従事日数11日（局平均38日）であり、続く57年度も、収納率40.1%（局平均89.3%）、従事日数13日（局平均38日）といずれも小樽局所属の受託者の平均を大幅に下回った。そして、58年度についても収納率33.6%（局平均83.5%）、従事日数6日（局平均34日）と前年度と同様平均を大幅に下回った。

他方、A 1は、54年度第1期から57年度第5期までの間、同人の妻の看護のため、小樽放送局の了解を得て受持区の約45%にあたる領収証を協会に返還した。また、A 1が57年8月に組合の中央書記長に就任したことから、協会と同人の話し合いにより、57年度第6期以降、同人の受持数はそれまでの6割にあたる2,996件となった。なお、58年度については、同人は、第1期から第6期まで、每期240～790枚の領収証を組合応援により協会に返戻している。

協会においては、前記「組合応援」とは別に、受託者自身の病気あるいは身内の冠婚葬祭等により業務が遂行できないような場合、協会が必要に応じて受託者本人から領収証を引き取り、他の受託者をして収納させるという「私事応援」の方法がある。組合は、この「私事応援」について「組合応援」と同様の扱いを協会に求めているが、協会は、「私事応援」の場合、本来受託者の責任で収納されるべき業務を協会がやむなく応援するものであるとして、返戻された領収証については事務費計算上受託者本人の未収扱いとするだけでなく、業績管理上も未収扱いとしている。

② 59年4月の条件付契約更新の経緯

ア 協会は、59年3月、59年度の委託契約の更新にあたり、A 1に対し「……昭和59年度における委託業務の遂行については、次により改善を図ること。そのため、第1期以降、毎期の業務水準の向上に努力すること。年度末までに、期末の収納率を80%以上とすること、受持集金区内の契約率の維持向上に努力すること。……」との「委託業務改善要望書」を手交し、誓約書の提出を求めた。

これを受けA 1は、59年3月31日付で「昭和59年度の委託契約更新にあたり、協会から示された別紙『委託業務改善要望書』に従って、委託業務を誠実に遂行することを誓います。なお、この誓約に反したときは、委託契約書第20条第2項の適用を受けても異議ありません」との「誓約書」を協会に提出した。

このような経緯で、協会はA 1との間で59年4月1日付のいわゆる「条件付契約更新」を行い、59年度1年間を同人に対する業績観察期間と設定した。なお契約更新に際し、A 1が、北海道地方の営

業局所を統括する札幌放送局営業部のB7営業部長に対し「客観的な事情があれば、80%に達しなくてもやむを得ないのじゃないか」と質したところ、同部長は「そのとおりだ」と答えている。

イ また、業績不振者の取扱いに関しては、58年3月29日、協会・組合間で「昭和58年度条件付委託契約更新についての口頭確認」が行われている。これによれば、協会は、条件付契約更新者が提出する誓約書の記述に関連し、委託契約書第20条2項の適用については、該当者の努力の経過を総合的に判断し機械的に運用するものではないとの見解を示している。

③ 59年度の業績と協会の対応

A1の59年度の収納成績は下表のような状況であった。なお、各期の下段（ ）内の数字は、A1を除く小樽放送局に所属する受託者の平均値である（以下「60年度」および「61年度」についても同様である）。

期 別	従事日数		収納率（%）		組合応援 返済枚数
	初月	期間	初月	期末	
59年度 第1期	1 (16)	2 (36)	5.4 (43.8)	— (81.6)	1,200
〃 第2期	2 (17)	3 (33)	13.6 (43.3)	— (80.3)	1,200
〃 第3期	1 (18)	5 (37)	3.2 (47.2)	14.3 (79.4)	0
〃 第4期	1 (20)	2 (36)	8.4 (51.3)	15.0 (81.7)	500
〃 第5期	6 (20)	8 (36)	28.3 (59.5)	34.6 (82.1)	750
〃 第6期	3 (18)	5 (37)	12.1 (49.0)	37.3 (81.8)	1,070

協会は、A1に対し、59年度第1期から随時電話あるいは面談により業績向上の指導を行い、特に第5期には10回以上の指導を行った。しかし、上記のように59年度第5期が終了した時点におけるA1の業績は、協会が期待するような水準に達しなかった。このため、協会は、60年度2月21日、A1に対し、59年度第1期から第5期までの業務実施状況につき、委託契約更新時に誓約した業績水準向上への努力、年度末までの期末収納率80%以上の達成等について弁明を求めた。

これに対しA1は、同年3月14日、「私は、昭和59年度第1期から第5期までの間組合業務が非常に繁忙でしたので、自分が収納できると判断した領収証以外についてはすべて小樽放送局に返戻し、小樽放送局の協力を戴き逐次業績を向上させてきたと考えております。全受労

については、いまだに昭和59年度春闘も解決しておりません、従って私の組合中央書記長としての業務は今後とも繁忙であると予想されます。私としましては、今後とも収納業務に励むとともに自分で収納できないと判断した領収証については小樽放送局のより一層の御協力を得て収納率の向上に努力したいと考えています。」などと回答した。

協会は、60年3月28日、A1に対し「昭和59年度初頭での委託契約更新の際、昭和59年3月31日付で協会があなたに示した業績改善要書と、これを受けてあなたから提出された同日付の誓約書によって、双方が確認した昭和59年度末までの委託契約上の条件を昭和60年度第3期末まで延伸することといたします。これは前記条件をあなたにおいて充足されなかったもので、本来ならば委託契約書第20条第2項（注：解約予告）の適用をすべきところ、特になお半年間あなたの業績を観察して最終的措置を決定しようとする趣旨であります。」との書面を交付した。

なお、小樽放送局において、59年度第6期の収納率が80%に達しなかった受託者ないし受持区は、A1の受持区を除くと5名（区）であり、その収納率は73.0～78.8%であった。

④ 60年度の業績と協会の対応

A1の60年度の収納の成績は下表のような状況であった。

期 別	従事日数		収納率 (%)		組合応援 返済枚数
	初月	期間	初月	期末	
60年度 第1期	1 (20)	5 (44)	9.5 (49.7)	36.5 (82.5)	790
〃 第2期	10 (20)	17 (42)	41.8 (53.6)	62.5 (83.0)	0
〃 第3期	11 (20)	22 (40)	46.3 (54.9)	80.3 (83.8)	0
〃 第4期	10 (20)	19 (39)	43.3 (53.9)	80.8 (84.1)	0
〃 第5期	8 (21)	18 (39)	42.9 (60.2)	80.1 (85.9)	0
〃 第6期	3 (18)	16 (39)	16.7 (54.2)	77.8 (85.5)	0

A1の60年度第1期および第2期の業績が水準に達しなかったことから、協会は、60年8月4日、A1に対し「この業績をみるかぎり、再三にわたり、業績向上を要請していますが、条件付契約更新者として、あなたが昭和59年3月31日に約束した委託契約上の条件を充足されていません。……あなたが自区を責任をもって受託する立場にある受託者として、この第3期末までに昭和59年3月31日付の誓約書で約

束した業績水準を確保されるよう強く要望いたします。もし約束した業績水準を確保されない場合には遺憾ながら委託契約書第20条第2項の適用をせざるをえなくなることを申し添えます。」との書面を手交した。さらに協会は、第3期の後月に入った同月9月2日、A1に対し上記と同様の書面を交付した。

60年度第3期のA1の収納率は80.3%と協会の求める業績水準を超えたが、協会は、60年10月3日、A1に対し「あなたはこの第3期末にいたって、収納率については約束した水準をようやく満たされました。……協会としましては、今後あなたがこの最低水準以上の業績を各期継続して確保し、受持集金区の契約率の維持向上への努力も含め、更に業績を向上させることを前提として、あなたとの委託契約を継続することとします。しかしながら、これらの前提が満たされない場合には、委託契約書第20条第2項の適用を含め協会として必要と判断する措置を講じることを予め通告しておきます。」との書面を交付した。

A1は、60年度第3期、第4期、第5期と3期継続して収納率80%を上回った。しかし、同年度第6期に収納率77.8%と目標収納率を下回ったことから、協会は、61年4月4日、同人に対し「あなたの受持集金区における業績向上の前提が、昭和61年度第1期末において果たされない場合、委託契約書第20条第2項の適用を含め協会として必要と判断する措置を講じることを、あらためて本文書により予め通告しておきます。」との書面を交付した。

なお、小樽放送局において60年度各期の収納率が80%に達しなかった受託者は、A1以外では、第5期に76.7%の収納率にとどまりその後病気により委託契約を解約した1名と、第5期以外の各期で71.9～77.5%にとどまった郡部型の受託者1名であった。ちなみに、郡部型に属する区域は、一般的に収納率が悪いとされている。

⑤ 61年度第1期および第2期の業績と協会の対応

A1の61年度第1期および第2期の収納成績は下表のような状況であった。

期 別	従事日数		収納率 (%)		組合応援 返戻枚数
	初月	期間	初月	期間	
61年度 第1期	3 (18)	14 (38)	15.4 (51.1)	80.3 (85.0)	0
〃 第2期	3 (21)	8 (46)	22.2 (54.4)	50.0 (86.1)	0

ア A1は、61年度第1期に再び収納率80%以上を達成した。しかし、協会は、61年6月5日、A1に対し「期末収納率についてだけはようやく最低水準を満たされたものの、取次実績や初月の業績水準については、昭和59年度初頭におけるあなたとの委託契約更新の際に、

あなたも確認した業績確保水準を依然下回っており、その後の再三にわたる業績向上の要請に対し十分応えていただいているとは見なし難い状況にあります。このため……受持集金区における業績向上の前提が昭和61年度第2期以降、各期継続して確保されない場合、委託契約書第20条第2項の適用を含め協会として必要と判断する措置を講じることを、再度本文書により予め通告しておきます。」との書面を交付した。

ところで、61年度第1期の小樽放送局における業務進捗状況をみると、第1期の後月の月末に近い5月26日時点で平均収納率68.8%であったものが、最終的には平均期末収納率85.0%に達している。これは、「収納好適時」とされている後月の月末に集中的に集金業務を行ったことによるものであり、こうした集金業務の進め方は受託者の一般的傾向でもある。

イ 61年度第2期の後月である7月28日、A1は、小樽放送局に対し「あと300枚位収納すれば、期末枚数収納率80%を達成できる。期末枚数収納率80%を達成できるペースできているので、7月31日の労働委員会の期日に出席しないといけないので、残りの領収証は私事応援でお願いしたい」旨申し入れ、同放送局に残りの領収証を返還し、7月31日の当委員会の期日に出席した。A1の7月27日までの収納枚数は479枚であり、第1期の後月である5月27日時点の収納枚数440枚より多かったが、結局、第2期は期末収納率50%にとどまり、80%の水準を大幅に下回った。

ウ なお、小樽放送局において61年度第1期および第2期の収納率が80%に達しなかった受託者は、A1以外では、両期とも77.5%および76.4%の収納率にとどまった前年度と同一の郡部型受託者1名であった。

(3) 59年度～61年度におけるA1の労使交渉等への出席状況

A1は、58年2月以降、「委託業務のあり方と処遇体系の改定」交渉、また59年6月以降はこれに並行して「A3中央書記次長に対する受持区削減措置」にかかる労使交渉に組合側交渉委員として頻繁に出席し、さらに59年7月以降は、当委員会における都労委昭和59年不第49号事件および同59年不第78号事件の調査・審問にも申立人組合補佐人または証人として全期日に出席している。

次の表は、59年度、60年度および61年度における労使交渉等へのA1の出席状況を示したものである。なお、61年度は第1期～第2期の出席日数であり、「出席日数・都労委」欄の数字は、調査・審問および事情聴取期日の日数である。

期別	年 月	出席日数		
		交渉	都労委	計

59年度	59年4～60年3月	55	11	66
60年度	60年4～61年3月	42	9	51
61年度	61年4～61年7月	27	5	32

(4) A 1 に対する本件委託契約の解約

- ① 協会は、A 1 の61年度第2期の収納率が50%という低い結果に終わったことから、この業績について同人の弁明を聞くこととし、61年8月5日、A 1 に対し「協会はあなたの昭和61年度第2期の収納率が50.0%でありましたので、あなたとの委託契約の扱いについて検討することになりました。よって、あなたにおいて弁明すべき点があれば、文書をもって昭和61年8月11日までに、協会に提出してください。」との文書を交付した。

これに対しA 1 は、同年8月9日付で「私は7月31日、東京都地方労働委員会の審問に証人として出席する必要があり、さらに、それに前後して協会との団体交渉、その他前記事項に関連して組合中央書記長である私を不可欠とする諸用務がありその事を小樽放送局に伝えたくて7月28日以降やむを得ず昭和61年度第2期末の収納業務を完遂することが出来なかったことによるものであります。」との弁明書を提出した。

協会は、61年8月12日、A 1 に対し「協会の再三再四の注意、警告にも拘わらず業績が著しく不良であり、放送受信料の集金事務および放送受信契約の取次事務を行う受託者として今後契約を継続することが全く不相当と認められる」として、委託契約書第20条第2項に基づき61年9月12日をもって委託契約を解約する旨予告し、さらに9月13日、A 1 との委託契約は9月12日をもって終了した旨同人に通告した。

- ② 組合は、8月25日の団体交渉において、協会に対し、「中央書記長A 1 に対する解約予告は不当なものであり、労使の信頼関係を協会みずから毀損するものである。組合は嚴重に抗議すると同時に、直ちに撤回することを協会に要求する。」旨の申し入れを行った。

これに対し協会は、9月2日、「今回のA 1 受託者に対する解約措置は、協会の再三再四の注意、警告にも拘わらず、業績が著しく不良であり、放送受信料の集金事務および放送受信契約の取次事務を行う受託者として、今後契約を継続することが全く不相当と認められるため、やむなく行ったものです。従って、組合の要求には応じられません。」と回答した。

## 第2 判 断

〔被申立人の却下を求める主張について〕

### 1 被申立人の主張

- (1) 協会が受託者との間で締結している委託契約は、「委任」あるいは「請負」の性格が混合した無名契約であり、「雇傭」契約とは基本的に性格を異にするものである。



(2) 本件委託契約書は統一様式ではあるが、受託者の受持区域など主要事項については個別に協議し合意のうえ記入する方式をとっており、協会が一方的ないし定型的に決めるものではない。

(3) 受託者は、訪問日時、場所、巡回方法などについて協会の指揮命令に服することなく、自己の自由裁量により計画を立案しこれを遂行している。

ただし、委託業務の遂行に際し、協会は、受託者に対し早期収納、早期取次等の要請を行うが、これらは、協会が委託者としての立場から委託契約上の誠実義務履行を求めるものであり指揮命令というようなものではない。また、画一的・固定的な処理が求められているのは、領収証などの「式紙類」の使用、2か月単位の集金期、1週間単位の報告書提出など手続的なものに限られている。なお、協会が受託者に交付している「式紙類」は、受信料という公的料金の性格上最小限必要なものであり、同じく用具類は、受託者が自ら調達できないものに限定している。

(4) 受託者が集金および取次業務を行う地域は、協会から同業務を委任された地理的範囲に過ぎず、いわゆる就労場所というようなものはなく、各局所における「チーム」も、営業関係の内務および外務職員によって構成される部内組織であり、これに基づいて「指揮、監督を行っている」ものでもない。

また、受託者が委託業務に従事する日数、時間は個人的に大きな差異があり、いわゆる労働日数、労働時間の概念によっては把握できず、しかも、これらは受託者の自由裁量に委ねられ、協会は一切関与していない。

(5) 受託者は、自己の責任と計算において委託業務の一部あるいは全部を第三者に再委託することができ、この場合、協会から得た報酬の中からさらに自らの計算においてその報酬額を決定しており、これらに協会が関与することも一切ない。

(6) 受託者に支払われる事務費などの単価は、熟練度、技能などを加味することなく事務処理手数料として設定され、業績に応じて計算されるものであるから、「労働者の賃金」とは本質的に性格を異にするものである。そして、受託者の収入は、各受託者の受持規模・業績が各人各様であることから大きな差があり、所得税法上も事業所得として取扱われている。

なお、受託者の中には、委託業務とは別に他の業務を行って収入を得ている者が少なからずいる。

(7) 以上のように、申立人組合の構成員である受託者は、自己の計算において業を営むことにより収入をあげているものであり、協会といわゆる「使用従属関係」にたつものでもないから、労働組合法第3条にいう「労働者」ではない。したがって、申立人組合は、同法上の「労働者」により組織された団体ではなく、同法第2条にいう「労働組合」ではないから、本件申立ては却下されるべきである。

## 2 当委員会の判断

- (1) 前記認定のように、受信料は協会の事業を運営するほとんど唯一の財源であり（第1、2(1)①）、したがって、受信契約取次業務および受信料集金業務は協会の業務の根幹をなすものである。協会は、全国各地の営業局所において、受託者約4,200名を専らこれらの業務に従事させ、各営業局所では、協会職員と受託者の組合せによるいくつかの「チーム」を設け、その「チーム」を単位としていわば受託者に対する日常的業務管理を行っている（第1、2(4)①）。

委託契約の期間は3年とされているものの、受託者の約7割が契約を更新し、受託者の多くは継続的に受託業務に従事している（第1、2(3)③）。そして、協会は、受託者に対し、協会の組織や受信料制度、業務内容などについて講習を実施するなど「業務教育」を行うとともに（第1、2(4)②）、受信料領収証などの式紙類を交付するほか、集金委託証、委託き章、領収印、集金バッグなどを交付し、これらの使用ないし携行を義務づけている（第1、2(4)⑦）。

受託者の受持区域の規模は、原則として一人の受託者が担当するという観点から設定されている（第1、2(3)②）。そこにおいて業務に従事する時間は、いわゆる勤務時間のように拘束性はないが、受託者の多くは、事実上1期で約40日間集金・取次業務に従事し、この場合1日あたり約8時間業務に従事している（第1、2(4)⑧）。

ちなみに、協会は受託者に対し、慶弔金や傷病給付金などを支払うほか、退職金に類似する「一般せん別金」などを支払っており、これらは、協会が受託者を協会の職員並に取り扱っていることを推認させるものである（第1、2(5)③）。

以上の事実からすれば、受託者は、協会の営業組織の最も基礎的な部分を構成し、協会の事業遂行上不可欠な要員として継続的に協会の事業組織に組み込まれているとみるのが相当である。

- (2) 受託者は、協会との間で委託契約を締結する際、受持区等の基本的事項のほか業務遂行に関わる事項について、協会の指定する契約内容を一方的に受け容れざるを得ず、受託者の契約内容を個別に決定する余地はない。この点は前記認定のとおりであり（第1、2(3)①②）これに反する協会の主張は採用できない。
- (3) 業務遂行にあたり、受託者は、訪問日時、場所、巡回方法などについては原則として自由に決定できる。

しかし、協会は、集金業務において、受信料の完全な集金を目指し、受託者から、訪問開始日の設定、一週間の本回り地域および件数などを設定した集金計画を各期ごとに提出させ、しかも、受託者が提出した計画の内容が協会の定める一定の業績水準に達しないような場合は、計画の手直しをさせており、さらに、計画どおり業務が行われているかどうか点検し、計画どおり集金が進むよう注意・指導を行っている。また、

受託者は、毎日、収納・取次報告書に集金状況を記入し、週に1回所属する局所に出向いてこれを提出しなければならない(第1、2(4)③ウ)。

これら業務計画書の提出、これに対する協会の点検ないし指導、収納・取次報告書の提出等は取次業務についても同様である(第1、2(4)④イウ)。

このような事実からすれば、協会は受託者に提出させた計画に基づき、業務遂行過程における注意、指導によって実質的に相当に厳格に勤務時間、日数に対する管理を行っているとするのが相当であり、この点に関する協会の主張はそのまま首肯できない。

このほか、協会は、受託者に対し必要に応じて「受持区域外集金」を協会の定めた計画に従って行わせ(第1、2(4)③エ)、また、各営業局所において、期の初頭および期の中間に受託者全員を集めて「打合会」を開催し、そこで受託者に対し、業務の進捗状況、活動の方向、注意事項などを周知させている(第1、2(4)⑥)。

以上のように、受託者は、集金業務および取次業務等の遂行にあたって、訪問日時、場所、巡回方法などについて若干の裁量の余地があるものの、その大部分は協会の指揮のもとに労務を提供しているとみるのが相当である。

- (4) 受託者に支払われる報酬のうち、たしかに取次関係事務費および収納関係事務費は受託者の業績に応じて計算されている。しかし、運営事務費は受持数に応じて一定額が支払われるものであり、しかも、運営事務費と収納関係事務費を合わせると受託者の報酬の8～9割となり、このうちいわゆる定額部分である運営事務費が約6割を占める(第1、2(5)①)。このような事務費体系は、一面では賃金の性格を有しているといえる。

また、毎年12月に支払われる報奨金は、協会が、受持数ごとに受託者を5段階に相対評価して額を決定する「上半期業績要素」が加味されており(第1、2(5)①)、これは一般の労使関係において使用者が行う人事考課に類するものである。

受託者の収入は、59年当時、全国的にみると年収約50万円から同約900万円まで広範囲にわたっており、また、申立人組合所属の受託者は、おおむね1か月10万円台から40万円台である(第1、2(5)②)。

以上の事実からすれば、受託者に支払われる報酬は、受信契約取次業務および受信料集金業務等に従事するという労務提供それ自体の対価とみるのが相当である。

- (5) ところで、受託者のなかには他に副業を持っている者、受託業務そのものを副業としているものが存在しているが(第1、2(4)⑨)、これらの者も、上記受託者と全く同じように業務を遂行し、報酬の支払いを受けているのであるから、受託業務に従事する限りにおいて上記受託者と区別する理由はない。

また、受託者のうち業務の一部もしくは全部を再委託している者も存在し(第1、2(4)⑩)、協会は、これをとらえて受託者の「非労働者性」が明らかであると主張する。しかしながら、この場合「再委託届」の提出が義務づけられ、受託者が協会から全く自由に再委託できるわけではないこと、業務の全部または一部を再委託している受託者は全国約4,200名の受託者のうち約500名であり、その中でも業務の全部を再委託している受託者は約60名に過ぎないのであるから(第1、2(4)⑩)、これをもって受託者の労働者性を一律に否定することはできない。

- (6) 以上の諸点を総合すれば、受託業務の全部を再委託している者は別として、受託者は、労働組合法第3条にいう「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する」労働者にあたりと解すべきであり、したがって、これら受託者によって組織されている申立人組合が労働組合法第2条にいう労働組合であることは明らかであるから、この点に関する被申立人協会の主張は採用することができない。

また、以上のような業務遂行の実態が認められる以上、受託者と協会との委託契約締結を理由として、両者間の労組法上の雇傭関係を否定することはできない。

[本件不当労働行為の成否]

## 1 61年度処遇改善の不実施および奨励金の不払い

### (1) 当事者の主張

#### ① 申立人の主張

<61年度処遇改善の不実施について>

ア 60年4月30日に労使で合意した「4.30確認」の中から「口頭確認」および「口頭確認と主旨」が含まれていないから、60年4月30日以降の組合の方針や組合員の業務の進め方が、「口頭確認」や「口頭確認の主旨」に違反するなどということはなく、協会の主張は全く理由がない。

また、「口頭確認と主旨」には業務進行予定表を提出する場合の定めがなく、他に協会から提出の必要性について何ら説明がなされていないのであるから、組合員の業務の進め方は「口頭確認」および「口頭確認と主旨」にも違反していない。しかし、組合は61年7月31日、「口頭確認と主旨」を受諾する旨通告しているのである。

イ そして組合は、61年度処遇改善についても、協会が団交を拒否し続けたため、上記と同様61年7月31日、止むを得ず協会に対し妥結通告をした。これにより、労使間に存在する食い違いは「4.30確認」の解釈を含めて全て解消しているのである。

ウ 以上いずれにせよ、労使間において交渉が妥結した場合、その年度の処遇改善は第1期に遡ってなされるのが慣行となっているにもかかわらず、協会は処遇改善を実施しない。これは組合弱体化を企図した明白な不当労働行為である。

<奨励金不払いについて>

ア 協会は、61年度第1期について、組合の争議行為を理由として組合員に対する奨励金の不払いを強行したが、協会は、かつて、組合やN集労が本件と同様の争議行為を行ったときも奨励金を支払っており、争議行為を理由として奨励金を支払わなかったことはなかった。このような従来 of 取扱いとの対比からしても、組合の争議行為を理由とする本件奨励金不払いが不当労働行為であることは明白である。

イ また61年度第2期以降、協会は、組合が「4. 30確認」を履行していないとして、組合に加入している限り奨励金を支払わないという方針のもとに、事実そのとおり奨励金を支払わなかった。しかし、60年4月30日以降の組合の方針や組合員の業務の進め方は、何ら「口頭確認」や「口頭確認と主旨」に違反していないのみならず、61年7月31日、組合は、協会に対し「口頭確認と主旨」についてその内容を受諾する旨通告しているのであるから、「4. 30確認」の不履行を理由とする奨励金不払いは全く理由がなくなったのである。にもかかわらず、協会は、組合に加入している受託者に対し奨励金を支払わなかったのであり、これは組合弱体化を企図した明白な不当労働行為である。

② 被申立人の主張

<61年度処遇改善について>

ア 協会は、全国的な口座振替の急速な普及進展に対応すべく、「委託業務のあり方と処遇体系の改定」について、受託者組織と誠実に交渉を重ね、60年4月30日、組合との間でいわゆる「4. 30確認」の合意に達し、現実的解決措置として2,800万円を組合に支払った。

イ しかるに、組合は合意を踏みにじり、一方的に「6. 25指示」を発して「4. 30確認」およびこれに基づく「口頭確認と主旨」による新業務の実施を拒否し続けた。本来、業務と処遇は一体であるところ、協会は組合が新業務を行うことを期待して翻意を促し続け、60年度中は新業務を実施しているN集労その他の受託者と同一の処遇を組合に対しても適用、継続した。しかし、組合は61年に入ってもかたくなに新業務拒否の姿勢を変えぬため、協会はやむなく組合所属の受託者について61年度の処遇改善を行わなかったものである。

<奨励金について>

奨励金は、受託者の委託業務の誠実な履行に協会が謝意を表し受託者の努力に報いるために、業務促進の見地から協会の裁量で必要に応じて支出するものであり、毎年度組合との協議のうえ定める委託事務費とは基本的に性格の異なるものである。

組合が行った週報提出拒否や帳票記入拒否は、委託業務の誠実遂行義務に違反する行為であって、受託者としての責任を果たすもの

となっていないから、これに対し奨励金を支払わないのは当然であり、また、新業務拒否の姿勢を変えず、他の受託者が実施している所定のルールを逸脱した業務に対しては、これを奨励する見地での奨励金を支払うことは到底できないのである。

(2) 当委員会の判断

① 61年度処遇改善の不実施について

ア 申立人は「4. 30確認」の中に「口頭確認と主旨」が含まれていないと主張する。この点について考えるに、58年8月29日、N集労が「改定案」について妥結し同組合員が同年12月から新体系に基づく業務に就いていたことは(第1、3(1)②⑤)、60年4月30日当時、労使間において顕著な事実であったといえるから、「4. 30確認」第1項の「すでに実施している他の受託者」がN集労に所属する受託者を指していたことは明らかである。そして、N集労所属の受託者が行っていた業務は「口頭確認と主旨」に基づくものであり、当時、組合が「口頭確認と主旨」の存在を全く知らなかったというような事情があればともかく、そのような事情は認められないのであるから、「4. 30確認」それ自体は、「口頭確認と主旨」を含むものであったとみるのが相当である。

しかしながら、多面「4. 30確認」の際「口頭確認と主旨」が同確認の中に含まれるという明確な合意がなされず、しかも「4. 30確認」に至るまでの交渉において、N集労所属の受託者が実施している業務内容について労使間で話し合った形跡もうかがわれないのである。こうした事情を考えると、組合が、「口頭確認と主旨」はN集労・協会間の合意であって組合は関知しない旨を断定した「6. 25指示」(「未契約調査についての組合方針」の1)を発したことは行き過ぎのきらいがあるけれども(第1、3(4)①)、それは組合内部の文書であるし、また、組合が「改定案」の具体的運用について協会と協議して決めていくとの姿勢をとったことも、そのこと自体はことさら非難に値するものではない。

しかも、以下イ、ウで判断するように組合員の現実の対応は「4. 30確認」に違反するものではなかった。

イ すなわち、「6. 25指示」の中に記載されている業務進行予定表の提出範囲については、「改定案」別紙1の業務運用基準(第1、3(1)②)とほぼ同じものであり、一方「口頭確認と主旨」にはこの点に関する定めが全くない(第1、3(1)④)。

この点について協会は、58年8月以降の交渉において、「改定案」では必要に応じてという表現になっているが地方都市型のうち遠隔地以外の受託者は全員出すことになっている旨口頭で説明したと主張する。しかし、そのような説明がなされたのは、前記認定のように60年8月7日以降のことである(第1、3(4)③)。しかも、その

説明内容を「改定案」の「地方都市型は必要に応じて提出する」旨の内容と対比すると、提出する場合の原則的定め方が異なっており、こうした内容であればむしろ「口頭確認と主旨」に記載されてしかるべきであったと考えれるが、上記のように同書面には全く記載されていない。このような場合、協会としては、組合の納得が得られるよう十分努力する必要があるというべきであるから、協会の対応にも適切さを欠く面があったといわなければならない。

そして、組合所属の受託者の実際の業務遂行状況をみると、業務進行予定表の提出について大分放送局で問題となったものの、そこで組合の大支部が主張している内容も「改定案」別紙1の業務運用基準を正面から否定するものではない（第1、3(4)②⑤）。少なくともそれは、「改定案」や「口頭確認と主旨」に反していないのであるから、業務進行予定表に関する組合所属の受託者の現実の対応が「4.30確認」に違反していたということはできない。

ウ 一方、未契約調査については、組合「6.25指示」の中で、「口頭確認と主旨」は組合が関知するものではなく、協会がそれに基づいて未契約調査を行うことはできないとし、「口頭確認と主旨」を排斥している（第1、3(4)①）。

しかしながら、現実の業務遂行の場面では札幌中央営業所で組合支部との事前交渉をめぐる問題が生じた程度で、そこにおいても協会は「口頭確認と主旨」に沿って未契約調査を実施しており、その他の局所では特に問題は生じていない（第1、4(4)③）。したがって、未契約調査に関する組合ないし組合所属受託者の現実の対応についても「4.30確認」に違反していたということはできない。

以上のように、組合は、61年7月まで「4.30確認」の中に「口頭確認と主旨」が含まれないとの姿勢を変えなかったものの、組合所属の受託者が行っていた業務の実態は、「4.30確認」後の60年の6月以降、「改定案」や「口頭確認と主旨」に反していなかった。

エ そして、61年7月31日に至り、組合が、「口頭確認と主旨」および61年度処遇改善について受諾する旨通告したことで（第1、4(4)④）、それまでの協会・組合間の基本的主張の対立は解消したとみられるのである。しかも、このように組合が「口頭確認と主旨」を受け容れた事実は、「6.25指示」を実質上自ら撤回したものと判断されるところである。それにもかかわらず、協会は、その後もなお、組合の受諾通告を信用できないとして、従来と同様「6.25指示」の撤回を要求し続け、62年1月まで61年度処遇改善を実施しなかった（第1、4(4)⑥、(5)②）。このように組合の正式の受諾通告を信用できないとする協会の姿勢は、労使関係として正常な態度とはいえず、この点に関する協会の主張は採用することができない。なお、「口頭確認と主旨」に記載されていない地方都市型など

の業務進行予定表提出の必要性については、前記のように協会の対応にも不十分な面があったのであるから、交渉によって決着をはかるべき問題である。

したがって、組合が妥結通告をしたにもかかわらず、協会が、組合員に対する61年度処遇改善を実施しなかったことは、すでに61年度処遇改善が実施されているN集労組合員との明らかな差別であり、申立人組合員であるが故の不利益取扱いであるといわざるを得ない。また、このような取扱いは、59年10月のB2副部長の「中央執行部は独断的でないのか」との発言や(第1、3(2)⑥)、61年4月以降、組合執行部の姿勢を非難する文書をわざわざ組合員に直接配付した協会の行動を考えれば(第1、4(1)⑤、(2)①、(3)⑥)、組合員を不利益に取り扱うことにより、組合の弱体化を狙った支配介入であるとも認められる。

② 奨励金の不払いについて

ア 前記認定のように、61年度第1期における組合の実力行使は従来組合やN集労が行った実力行使と同種のものであり、これまで、協会はこうした実力行使に対して奨励金を払わなかったことはなかった(第1、4(3)③)。この点について協会は、本件組合の行為が委託業務の誠実履行義務に違反する行為であり、受諾者としての責任を果たすものとなっていないと主張する。しかし、このようなことは従来の実力行使についても同様にいえることであるから、従来と異なる本件取扱いの理由になるとはいい難い。

そして、奨励金の性格が事務費とは異なり協会の裁量で支払われるものであるとしても、奨励金は、従来から契約取次および収納業務について受託者の出来高に応じて支払われてきたものである。こうした取扱いは本件当時においても格別変化はなく、しかも組合員は、61年度第1期の期間中、週報提出拒否や帳票記入拒否という組合のいわゆる争議行為に参加した以外は、通常を取次業務、収納業務に従事しており、とくに業績が悪かったというような事実の疎明もない(第1、4(2)②)。

以上のように、本件奨励金の不払いは、組合員を奨励金の支払対象として取扱うべきであるにもかかわらず、組合の行った実力行使を口実に奨励金を支払わないという不利益を課したものであり、これは、組合の正当な行為を理由とした不利益取扱いであるとともに、前記①と同様、組合員を不利益に取り扱うことにより組合の弱体化を意図した支配介入にあたる。

イ 協会は、61年度第2期以降の組合員に対する奨励金の不払いについては、組合が新業務拒否の姿勢を変えず、所定のルールを逸脱した業務に対し奨励金を支払うことはできないと主張する。しかしながら、奨励金の運用実態が上記アのようなものであり、61年度第2



期以降も組合員は通常の取次業務、収納業務に従事し、とくに業績が悪かったというような事実も認められず、また前記①で判断したとおり、組合員は新業務を拒否したとはいえないのであるから、協会の主張は理由がない。

したがって、組合に所属している限り一切奨励金を支払わないとの方針でこれを実行した協会の行為は、申立人組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、前記①と同様、そのことを通じて組合の弱体化を狙った支配介入であると認められる。

## 2 A3に対する受持区の削減

### (1) 当事者の主張

#### ① 申立人の主張

ア A3に対する本件減区処分は、組合が、協会の「委託業務のあり方と処遇体系の改定」案の押しつけと強要に屈せず、あくまで59年度処遇改善を要求し、不当労働行為救済申立て等を行う旨を言明し、さらに現実に不当労働行為救済申立てを行ったことに対して、組合を弱体化するために報復的になされた不利益処分である。

イ 本件減区処分のような労働条件の不利益変更が、労働者本人との協議・合意を経ずして実行できないことは自明の理である。A3は、58年4月1日付委託契約更新に際し、何ら協会と約束しておらず、また本件減区処分を受けるにあたり、協会との間で協議も行っていないし、もとより合意などしていない。しかも、A3ないし組合が、事前・事後に本件減区処分に同意した事実も一切ない。

ウ A3は、58年度第1期までは、若干の例外を除いて期末枚数収納率が90%を超えるという優良な業績を残していた。その後の、58年度第2期については同人の病気により、同年度第3期および59年度第1期については協会が求めた「委託業務のあり方と処遇体系の改定」提案にかかる団体交渉等に多大の時間をとられるなどの真にやむを得ない事情により、収納率が一時的に低下したものである。協会は、このことを知悉していながら、同人の一時的な収納率低下を口実にして本件減区処分を強行したのである。これは、正に、団体交渉出席という組合活動を理由とする不利益処分である。

#### ② 被申立人の主張

ア A3に対する受持区削減措置は、58年2月以降、協会の度重なる注意、指導にもかかわらず、同人が「初月45%、期末90%」という58年度契約更新時の約束を反故にする業績を58年度各期において続け、59年度第1期には78.0と最悪の結果になったため、58年度第4期の分割交付時の本人との約束に従ってやむを得ず行ったものであり、これは他の業績不振者に対してと同様、特別指導の一環として実施したものである。この措置については、同人は従前から同意していたところであり、かつ59年6月4日の時点においても納得して

いたものである。同人、組合千葉支部ともこれに異議を唱えることもなかったのであって、不当労働行為とか労働条件の一方的不利益変更などというものではない。

イ 組合は、A3の業績不振は組合活動によるものであるから減区措置は不当である旨主張するが、組合活動があるからといって業績の不振が許されるわけではない。しかも協会と組合との間においては、組合活動により業務の遂行が困難となっても業績不振とされないように、組合応援の制度が認められているのであるから、組合の主張は全く理由がない。

## (2) 当委員会の判断

① 前記認定の事実在即してみれば、本件減区措置について、A3が、58年度第4期の分割交付時に同意していたとか、また59年6月4日の時点で納得していたというところまではいえないが、度重なる注意・指導があったことから、業績が上がらなければ減区処分があることは十分に予想していたとみざるを得ない。

② そして、A3の業績をみると、58年度第2期から59年度第1期までの従事日数および収納率は平均を大幅に下回り、収納成績は船橋営業所の受託者のなかでも最下位ないしそれに近い状態であった（第1、5(2)②）。この間、9月以降、船橋営業所の管理者は、A3に対し頻繁に注意・指導を行い、とりわけ58年度第4期には計画書の提出をめぐるやりとりの中で領収証の分割交付という事態も生じた（第1、5(3)②～⑤）。しかし、管理者の注意・指導にもかかわらずA3の業績は向上しなかった。

この点につき申立人は、A3が協会の求める「改定案」の団体交渉に頻繁に出席し、とくに58年9月および59年4月についてはそのためにほとんど業務に従事できなかったから業績が低かったことにつきやむを得ない事情があったという。

たしかに、A3の組合中央書記次長という役職を考えれば、同人が組合側交渉委員として団体交渉に出席する必要性は高いといえなくもない。しかしながら、誰を団体交渉へ出席させるかは諸々の事情を考えて結局は組合の責任で処置すべき事柄であるから、特段の事情があればともかく単に団体交渉の出席日数が多かったというだけでは、それが業績低下のやむを得ない事情になるとはいえない。また、A3の業績は、団体交渉の回数が多かった58年度第3期および59年度第1期の収納率がとりわけ低いけれども、それ以外の58年度第2期以降各期においても収納率90%に満たない状態が続いたのであるから（第1、5(2)②）、果して業績低下が専ら団体交渉出席によるといえるかどうかも疑問である。

しかも、労使間においては「組合応援」という制度があり、A3はこれを利用する十分な機会がありながら、結局この「組合応援」を利

用していないのである（第1、5(4)②③）。したがって、この点に関する申立人の主張は採用することができない。

- ③ 他方、A3の契約取次の業績は船橋営業所のなかで中程度であり、この点ではA3の業績は悪くなかった（第1、5(2)②後段）。しかしながら、A3が契約更新時に船橋営業所の管理者から業績向上を要請されていた内容は、初月収納率および期末収納率であり、58年度第3期以降の注意・指導等も専ら収納率、未収枚数等の収納業務に関わることであった（第1、5(3)②～⑤）。要するに協会がA3に求めている業績改善は主として収納業務についてであって、この点については上記のように同営業所の注意・指導にもかかわらずA3の業績は向上しなかったのである。したがって、A3の契約取次業務における業績が中程度であったとしても、その程度では収納業務を含む全体の業績が悪くなかったということとはできない。
- ④ ところで、A3に対する受持区削減に先立ち、船橋営業所においては、59年4月に申立人組合員2名（うち1名は千葉支部副支部長）に対し業績不良を理由に減区措置が行われ、組合および本人もこれを受け容れている（第1、5(5)③）。しかも、両名の減区措置前1年間の業績はA3の業績と同程度ないしそれ以上であったから、本件A3に対する受持区削減が当時異例の取扱いだったとはいえない。
- ⑤ 以上の事実からすれば、本件A3に対する受持区削減が都労委59年不第49号事件申立てに対する報復として行われたとの申立人主張は理由がないことに帰し、結局、本件受持区削減はA3の業績不振を理由とするものと認められ、不当労働行為に該当しない。

### 3 A1に対する委託契約の解約

#### (1) 当事者の主張

##### ① 申立人の主張

ア 本件委託契約の解約は、協会が、組合の61年度処遇改善要求についての団交拒否、組合所属の受託者に対する奨励金不払いという組合弱体化攻撃に続いて、一気に組合を壊滅しようとして、受託者の委託条件（労働条件）の維持・向上のため活動する組合とA1中央書記長に対し、組合弱体化を目的としてなされた明白な不当労働行為である。

イ また、本件解約は、A1中央書記長が労働委員会に出席したことにより期末に業務に従事できなかったことをとらえ、業績低下を口実になされた不利益処分である。しかも、協会は委託契約解約のことなど一切言わず、領収証を受け取っておきながら、後になって業績不振を口実に委託契約を解約してきたのであるから、騙し討ち以外の何物でもない。

ウ 協会は本件委託契約解約の理由としてA1中央書記長の業績不振をあげているが、これは不当労働行為の意思を隠蔽する口実に過ぎ

ず、同人には委託契約解約の理由とされるような業績不振は全くない。

② 被申立人の主張

ア 協会は、59年度のA1との委託契約更新にあたり、収納率を当面80%以上に向上させること等を条件とする3年間の委託契約を締結したが、その初年度にあたる59年度のA1の収納率は10%から30%台と低迷し、約束した80%には遠く及ばず、翌60年度も75.9%と約束した目標を果たすことができなかつた。委託契約の最終年度にあたる61年度は、協会の強い警告もあって第1期は、辛うじて約束の80%の収納率に達した。協会は、61年度第2期の開始に当たって、A1に対し、最低業績水準である80%の収納率が確保されない場合、委託契約書第20条（解約）の適用を含め必要な措置をとることを通告した。

イ ところが、A1は、協会の通告にもかかわらず、第2期については収納率50%と大きく水準を下回った。それでもなお、協会は、慎重を期する立場からA1の弁明を聞くこととした。

協会は、A1から提出された弁明書を検討した結果、組合活動は業績不振の理由にならないこと、これまでの度重なる注意、警告にもかかわらずA1の業績は著しく不良であり、今後も委託契約を継続することは不相当であると判断されること等からA1との委託契約を解約することとしたものである。したがって、組合とは全く関わりがないのであって、申立人がいう「組合つぶしを狙った不当労働行為」などといわれるものでは些かもない。

(2) 当委員会の判断

① たしかに、A1の収納率は、業績観察期間である59年度およびその期間が延長された60年度第1期までは目標水準を大幅に下回っていることが認められる（第1、6(2)③④）。協会は、こうしたA1に対し、業績改善の指導をたびたび行ったが、60年3月28日には、なお半年間A1の業績を観察することとし、委託契約の解約という手段をとるには至らなかつた（第1、6(2)③）。

一方、A1は、こうした協会の強い要望に応じて60年度第3期に期末収納率80.3%をあげてからは、その後3期連続期末収納率80%以上を達成、同第6期に期末収納率77.8%と目標水準を若干下回ったものの（第1、6(2)④）、61年度第1期には再び期末収納率80%以上を達成しており（第1、6(2)⑤）、この間、協会の業績向上の要請に対し相当の努力をした形跡がうかがわれる。

しかしながら、協会は、61年度第2期の開始にあたって再度警告を発している（第1、6(2)⑤ア）。同年度第1期のA1の成績が全面的に協会の満足する内容でなかつたとしても、このような協会の対応にはいささか疑問が残る。のみならず、この第2期終了直後に委託契約

を解約してしまった協会の対応には、一層の不自然さを認めざるを得ない。

すなわち、同年度第2期のA1の期末収納率が50%にとどまったとはいえ、第2期終了直後の61年8月5日、A1に弁明を求めた後本件解約を決定した協会の行動は、59年度第6期までの業績を踏まえて業績勸察期間を半年間延伸した60年3月28日の処置（第1、6(2)③）と対比するといかにも性急に過ぎるし、また、条件付契約更新における誓約書の取扱いについては、本人の努力の経過を総合的に判断し機械的に運用するものではないとの「昭和58年度条件付委託契約更新についての口頭確認」（第1、6(2)②イ）やこれと同旨のB7部長の発言（第1、6(2)②ア）に照らしてみても、その取扱いはかなり不自然である。

- ② ところで、A1は、組合結成以来一貫して中央書記長の職にあり（第1、6(1)②）、58年以降の「改定案」交渉においても組合側交渉委員としてほとんどの団体交渉に出席するなど（第1、6(3)）、組合の中心的活動家であった。協会は、この交渉過程の59年10月の東京営業局B2副部長の発言（第1、3(2)⑥）に見られるように、A1および組合執行部を交渉にとって好ましい存在でないと考えていたことがうかがわれる。しかしこの間、協会は、A1の59年度の収納率がかなり低い水準であったにもかかわらず、同人との委託契約を解約しなかった。それは、当時、協会が「改定案」について組合との合意をめざし、交渉中であったことが相当強く影響していたものと考えられる。

ところが、60年8月以降、「4.30確認」の履行をめぐって労使間の対立が続き（第1、3(4)⑤）、61年4月には61年度処遇改善交渉も決裂するという中で（第1、4(1)⑤）、協会は、組合がいわゆる争議行為を実施したことに対し、同年4月以降、組合執行部の姿勢を非難し、それを記した書面をわざわざ組合員に直接配付したり営業局所に掲示したりした（第1、4(2)①、(3)⑥）。さらに協会は、組合所属の受託者には一切の奨励金を支払わず（第1、4(3)②⑥）、また、7月31日、組合からの妥結通告をも受け容れようとしなかった（第1、4(4)④）。

A1に対する委託契約の解約は、まさにこのような「4.30確認」の履行を求める協会側の攻撃のさなかに行われたものであって、前記①で判断したように、その解約がA1の業績との関連ではいささか不自然と思われることと合わせ考えると、本件解約の主たる動機は、いわゆる4項目の業務の進め方について協会の方針に反対し、これに抵抗する組合執行部の姿勢を嫌悪し、その中心人物であるA1中央書記長を協会外に放逐することにあったと認められる。たしかに同人の業績が水準以下であり協会からしばしば警告がなされていたことも事実であり、業績低下を組合活動のせいにするのが許されないのはいう

までもないが、労使対立の激しい中、同人の61年度第2期の業績が一時的に低下したことを手がかりにして、同人を一挙に協会外に放逐した協会の行為は、同人の組合執行部における発言力を弱め、もって組合の変容ないし弱体化を図るためになされたものと判断せざるをえず、A1に対する不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入に該当する。

[救済の内容について]

1 61年度処遇改善の不実施および奨励金の不払いについて

(1) 本件61年度処遇改善については、申立人組合所属の組合員は新体系の業務に従事していたと認められるので、申立外日本放送協会集金労働組合所属の組合員と同様の取扱いをするのが妥当であり、したがって、申立外同組合が61年4月16日に協会との間で合意した本命令書添付の別紙2「昭和61年度委託事務費・給付改善一覧」記載内容どおり実施するのが相当である。

また、実施時期については、組合の妥結通告が61年7月31日であるけれども、こうした場合、協会においては従来から年度当初に遡って実施されてきているので、本件についても61年4月に遡及して適用すべきものである。

(2) 本件奨励金の支払いについては、①奨励金の運用が基本的には全国共通であるとはいえ、具体的な支払基準や支払額等は各営業局所で定められており、個別受託者の奨励金の内容については当該営業局所が最も正確に知り得ること、②奨励金は出来高に応じて支払われるものであるから、個別受託者の業績については各営業局所において容易かつ確実に把握できることから、主文で個々の組合員に支払うべき奨励金の種類、金員等を特定しなくても、協会において容易にこれを履行することができるものと判断する。

(3) なお、申立人は、本件61年度処遇改善の不実施および奨励金の不払いについて、将来にわたる不作為命令をも求めているが、本件の救済としては主文の程度をもって足りると考える。

2 A1の復帰後の業務については、委託契約解約時に担当していた地域を受持区とすべきであるが、それが実際上困難である場合は、解約時の受持区と契約数(受持件数)、口座率などが同等の地域を受持区とすべきであり、少なくともそれを下回らない措置を講じる必要がある。

また、A1が解約されていた間のいわゆるバックペイについては、解約時前1年間に同人が支払いを受けた事務費等の月額平均を算出し、この月額平均により算出するのが相当である。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、協会が行った申立人組合の組合員に対する61年度処遇改善の不実施および61年度第1期以降の奨励金不払い、ならびに申立人組合中央書記長A1に対する61年9月12日付委託契約解約は、いずれも労働

組合法第7条第1号および第3号に該当する。しかし、申立人組合中央書記次長A3に対する59年6月4日の受持区削減は労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成4年10月20日

東京都地方労働委員会  
会長 古山宏

(別紙 略)