

命 令 書

申 立 人 映画演劇アニメーションユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 株式会社ジャパンヴィステック
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成15年不第60号事件について、当委員会は、平成18年8月22日第1424回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井玉有治、同永井紀昭、同梶村太市、同中島弘雅、同横山和子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社ジャパンヴィステックは、申立人映画演劇アニメーションユニオン所属の組合員 X 2 に対する平成15年3月27日付雇用契約打切りの通告がなかったものとして取り扱い、同人を原職に復帰させるとともに、平成15年4月1日から復帰の日までの間の賃金相当額を支払わなくてはならない。
- 2 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容

1 事案の概要

X2（以下「X2」という。）は、被申立人株式会社ジャパンヴィステック（以下「会社」という。）との間で業務委託契約を交わして制作デスクの業務に従事していたが、会社が指名解雇を行ったことを契機として、平成13年3月、被解雇者5名とともに申立人映画演劇アニメーションユニオン（以下「組合」という。）に加入した。解雇撤回交渉の中で、3名は組合を脱退し、2名は退職することで組合と会社とが合意したため、X2のみが組合員として会社に残ることになったが、同人は、組合加入を公然化していなかった。

14年2月21日、会社は、X2に対し、仕事がなくなったことを理由として契約の打ち切りを通告した。この時点でX2は、組合加入を公然化し、組合を通じて交渉した結果、会社と14年8月16日に15年3月末までの期間の雇用契約を締結して、制作プロデューサーとして勤務することとなった。

会社は、15年3月27日付けの「通知書」により、X2が業務計画を提出せず、規約どおりの報告書を提出しなかったとして、3月末をもって雇用契約を打ち切った。

本件は、X2に対する上記雇用契約打ち切りが、同人の組合加入を理由とした不利益取扱いであるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済内容

- (1) X2に対する平成15年3月27日付解雇（雇止め）の意思表示を撤回し、同人を原職に復帰させること。
- (2) 陳謝文の手交及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、映画、演劇、アニメーションに関わる産業に従事する労働者で組織された労働組合で、本件申立時の組合員数は、約70名である。
- (2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、テレビ番組の制作を主な業とする株式会社で、本件申立時の従業員数は、約180名である。

2 会社の指名解雇実施とX2らの組合加入について

- (1) X 2 は、平成10年4月から、会社との間で業務委託契約を交わして会社のスポーツ映像事業部（同事業部の当時の名称は、第一制作部であり、その後名称の変遷を経てスポーツ映像事業部となったが、便宜上他の名称の期間においても以下「スポーツ映像事業部」という。）の事務デスクとして請求・支払伝票の作成等の業務に従事し、11年4月からは制作デスクとしてビデオ編集スタジオのスケジュール管理等の業務に従事していた。会社は、X 2 に対して、委託料として毎月25万円を支払ってきた。

ちなみに、X 2 は、社内では旧姓である「X 3」姓を使用していた。

【審3・p27～29・33～34、乙4の1～47、乙7】

- (2) 会社は、13年2月、スポーツ映像事業部の従業員である、A 1、A 2、A 3、X 4、X 5 に対し、人員整理を理由とする解雇を通告した。

これら5名は、組合に事態の打開について相談し、3月7日にX 2 とともに6名で組合に加入した。組合は、3月12日、この5名のうち希望者については雇用を継続することなどを求めて団体交渉を申し入れたが、X 2 の組合加入には触れなかった。もっとも、X 2 は、スポーツ映像事業部の管理職以外の者を組合の会議に誘ったりしていた。

会社は、A 1、A 2、A 3の3名について、本人と直接交渉し、A 1及びA 3については別の部署に配転することで両名と合意に達し、A 2については自主退職することとなった。これら3名は、組合を脱退した。

X 4、X 5 については、組合と会社との交渉の結果、両名が円満退職し、会社が給与の2か月分を退職金として支払うなどの内容で合意した。

【審1・p29、審2・p3、審3・p27～29、審4・p3、甲6、甲7、甲28、甲33】

3 X 2 に対する契約解除通告と雇用契約の締結について

- (1) 14年2月21日、会社は、CS（通信衛星：Communications Satellite）放送局「ゴルフネットワーク」の制作請負業務の発注を打ち切られ、年間約8,000万円の売上減が生じたとして、X 2 に対し、3月末日で契約を解除する旨を告げた。

X 2 は、会社のメディア開発事業部の人員募集に応募したが、採用には

至らなかった。

ちなみに、会社では、事業部別に採用を行っている。

【審1・p30、審3・p39、甲28、乙8】

(2) X2の「上司」である Y2 スポーツ映像事業部長(以下「Y2部長」という。X2は、契約形態は業務委託であったが、日常的な業務指示を同部長から受けていた。)は、以下の事実からこの間のX2の勤務振りについて同人を評価していなかったが、会社は、これらの事実を契約解除の理由として同人に告げたことはなかった。

ア パソコンの操作方法について、サービスセンターに電話で長時間問合せを続けたことがあった。

イ 伝票の記載に誤りが多かった。

ウ 事務デスクの仕事を後輩にばかり押し付けているとして、Y2部長がX2に注意したことがあった。

エ 会社の用意した事務用品ではなく、自分の好みの事務用品を会社の経費で買うことがあった。

オ 会話の冒頭に「だから」をつけるなど、くだけた言葉遣いが多かった。

カ 編集のために借りたサッカーのビデオテープを返す先を間違えたことがあった。

キ 編集のために借りたサッカーのビデオテープを返す際に、約束の時間よりも1時間遅刻し、それについて謝罪しなかったとして取引先から苦情を受けたことがあった。

【審3・p29~39、審4・p5、乙8】

(3) 3月中旬、組合は、会社に対し、X2の組合加入を通知するとともに、2回の事務折衝を行い、3月25日に同人の契約解除に関して団体交渉を申し入れた。3月27日に組合と会社との間で団体交渉が行われ、X2の雇用問題について協議していく旨の合意がなされた。

【甲8、甲9、甲28、乙9】

(4) 4月16日、Y3 総務部長(以下「Y3部長」という。)は、X2に対し、ビデオ映像事業部デスクへの「配転」を打診した。

組合は、4月17日付申入書で、X2の「配転」について組合を無視しな

いよう会社に申し入れ、併せて、「配転」について組合と協議するよう申し入れた。

組合と会社との協議の結果、4月26日の交渉において、会社のX2に対する「解雇予告の意思表示を撤回し、平成14年5月1日付でX2をビデオ映像事業部(代々木上原のポストプロダクション部門)デスクに異動する。」との合意に達した。組合は、合意内容を「覚書」として文章化し、調印したい旨を申し入れたところ、Y3部長は、「一応社長の決裁をとる。」と述べて一旦退席した後、「結論は週明けまで待つて欲しい。」と言って「覚書」を持ち帰った。

【審1・p8～9、甲9、甲11、甲28、乙9】

- (5) 上記合意がなされた翌日の4月27日、Y4取締役撮影技術部長(以下「Y4部長」という。)は、X2を代々木上原所在の編集スタジオに呼び出した。この場には、Y5取締役テレビ制作管理本部長と部長1名も同席した。Y4部長は、X2に対し、会社には労働組合がないのにX2が組合に入ったので問題になっている、ビデオ映像事業部に來るのであれば組合は脱退して欲しい、ビデオ映像事業部では不当解雇などということは起こり得ないから労働組合は必要がない、労働組合に代わってY4部長がX2の雇用を守るなどと言い、約2時間にわたって組合からの脱退を勧めた。結局、X2は「じゃあ、(組合を)辞めます。」と答えてその場を逃れた。

X2は、4月30日にY4部長に電話で、組合は脱退しないし、会社を辞めるつもりもない旨を連絡した。組合は、5月8日に会社と事務折衝を行ってX2の「雇用継続」を求めた。これに対して会社は、社内で検討する旨を回答した。

【審1・p30～34、甲27、甲28、甲37、乙9】

- (6) 5月24日及び27日、X2とY1社長(以下「Y1社長」という。)とが直接話し合う場が設けられた。Y1社長が、自分で仕事を取ってくるのではなく、組織の一員として働くのであれば自分の思いどおりにはいかないなどと述べたのに対し、X2は、自分も営業を試みたが上司に受け入れてもらえなかったなどと述べた。Y1社長は、「今度は組合との同意書

みたいなものを結ぶ必要性を全然考えていないし、・・・組合員のX3(X2)を雇う気はない。」「僕の主義として・・・人間関係しかないんだよ、仕事というのはね。だから信用できないというのなら・・・君と仕事をしただってしょうがない。」「船頭二人はいららないんで・・・僕が言っていることだって・・・相談に行つて・・・考えさせてくれ、これはおかしいなんて言われたら、そんなもの会社にならないだろう。」「組合を辞める辞めないはあんたの問題だから言わんけど、契約社員としてやろうということがあつたら、俺を信用できるということであるならば、俺に従つてくれということだ。」「X3(X2)の後ろには組合がいてね、あいつを切ると組合がうるせえからとか、そんなレベルだったらいらねえわ。・・・そんなことでやっぱり一緒に仕事したくないんだと思うよ。やるんだつたらお互い気持ちよく・・・。」などと言つて組合からの脱退を勧めた。X2は、組合を辞めるつもりはないとの態度を変えなかつたため、話合ひは進展しなかつた。

また、6月17日にはY1社長と組合のX6事務局長(以下「X6事務局長」という。)との会談が設定された。X6事務局長が、テレビ局の支払う制作費が安すぎるのが番組制作業界の経営悪化につながっているのであるから、制作会社と労働組合とが協力してテレビ局に改善を求めていく必要があるなどと述べたため、Y1社長もそれには理解を示したが、X2の問題については、特に進展はなかつた。

【審1・p11～12・34～37、審6・p6～11、甲28、甲38、乙13】

- (7) 7月5日の団体交渉において、会社は、X2を職場復帰させるが、組合との協定は結ばず、同人との間で契約書を作成する旨を提案し、組合もこれに同意したため、会社は、同月10日、業務委託契約書の案を示した。

これに対して、組合は、7月11日に、契約は雇用契約とすること、職種は、会社提案の「制作プロデューサー」ではなく「制作デスク及び制作プロデューサー」とすること、更新は、会社提案の「双方が合意した場合」ではなく「特段の事情がない限り」更新するとすること、会社提案の「自己目標を達成できなかった場合」及び「守秘義務に違反した場合」等に契約解除できる旨の規定を削除することなどを中心とした対案を示し

た。

組合が、職種について「制作プロデューサー」ではなく「制作デスク及び制作プロデューサー」とすることを求めたのは、X2は「制作プロデューサー」の経験がなく、しかもこの業務が成果を問われやすい業務であったために、同人の原職である「制作デスク」の業務を加えておきたいと考えたためであった。

なお、制作プロデューサー業務は、営業活動、予算管理を含めて制作業務全般を管理する業務（以下「狭義の制作プロデューサー業務」という。）であり、会社のスポーツ映像事業部で、狭義の制作プロデューサー業務を行っているのは、Y2部長一人であって、相当高度の技能を要する業務であるとみられる。会社では、決められた予算の範囲内で既に受注した番組の制作の取りまとめの業務（以下「広義の制作プロデューサー業務」という。）を行う者にも制作プロデューサーの肩書を与えており、スポーツ映像事業部にもこのような制作プロデューサーは数人いた。X2の業務である制作プロデューサー業務については、狭義の制作プロデューサー業務を指しているのか広義の制作プロデューサー業務を指しているのかについて、当事者間で争いがある。また、制作デスク業務とは、制作プロデューサーの下で、スケジュール調整、ロケの手配、弁当の注文等実際の段取りを行う業務を指している。

これらの点について交渉を重ねた結果、8月16日に雇用契約書を締結してX2は復職することとなった。雇用契約書の主な記載は次のようなものであった。

契約期間	平成14年8月16日より平成15年3月31日までとし、特段の事情がない限り、契約を更新する。
所属	スポーツ映像事業部
職種	制作プロデューサー及び制作関連業務
業務内容	新規クライアント獲得の為の企画開発営業及び甲（会社）の指示に基づく制作関連業務
給与	月額25万円
業務規則	

業務計画の算定

乙（X2）は制作プロデューサーとして期初に自己の年間業務計画を算定し、甲に提出する。甲は提出された業務計画に基づき、乙と協議の上、乙の分担となる売上及び粗利益目標値を決定する。

活動の事前承認

乙は企画開発及び営業活動を行うに当たり、その企画、見積書提出、営業訪問先については事前に甲の承認を得た上で行う。また業務遂行上、甲が必要と承認した場合は、適時サポートスタッフをつける。

報告の義務

乙は活動状況について、週毎に甲に報告する、また乙が必要と判断した場合には逐次報告をする。

【審1・p12～17、審3・p34、審4・p37・48、審5・p3、審7・p7、甲12～15、甲28、乙11】

4 X2の復職後の状況と本件雇用契約打切りについて

- (1) 上記合意に基づいて、8月19日からX2はスポーツ映像事業部に職場復帰した。

復帰後のX2の机は、他の同僚の席から離れた出口付近の、コピー機があった場所に置かれ、他の同僚が全員与えられている専用電話も与えられなかった。このため、X2は、後日、自分で10メートルのコードを購入し、使用していない電話を自分の机の上に設置した。また、X2の求めで作られた名刺にも、通常制作プロデューサーとは異なって肩書が記載されておらず、所属と名前のみが記載されていた。

【審1・p37～40、審2・p32～33、審3・p15、甲43、乙10】

- (2) X2が復帰した8月19日、Y2部長は、X2に対し、新規業務を開拓すべきであること、営業活動をする際には必ず同部長の許可をとるべきことなどを述べるとともに、事業計画書を出すよう指示した。X2は、翌20日に事業計画書を提出した。

X2は、Y2部長の指示で、この事業計画書を数回書き直し、結局8月27日に、「収支管理一覧」及び「2002年度事業計画補足資料」を提出した。これらは、いずれも14年10月から15年9月までの見込みを記載したものであった。

同じ頃、X 2 は、「営業報告書(週報)」について書式を示して欲しいこと、書式ができるまでの間は、ノートに記録しておくことを告げ、Y 2 部長も同意した。

8月28日、Y 2 部長は、事業計画を達成するための戦略についてまとめるようX 2 に指示した。X 2 がそのような文書は書いたことがないのでY 2 部長に相談したところ、同部長は、「自分も書いたことがない。」などと言った。結局、X 2 は、「事業計画を実現するために必要な戦略及び支援」を作成して8月末にY 2 部長に提出した。

【審1・p39～43・49～52、審3 p41～43、審4・p46～47・51～53、甲16～18】

- (3) 9月上旬、X 2 は、以前に取引のあった制作会社等にあいさつのはがきを出したりしたが、その旨をY 2 部長に報告すると、同部長は勝手なことをしないようにと注意した。

また、X 2 がテレビ局等にあいさつに連れて行って欲しい旨をY 2 部長に頼んだが、同部長は拒否し、X 2 に対して企画書を提出するよう命じた。X 2 は、シリーズで音楽喫茶を特集する企画やプライベートレッスンとゴルフ番組を一体化させた企画などの企画書を作成してY 2 部長に提出したが、同部長は、その後は、何も指示をしなかった。

9月中旬から下旬にかけて、X 2 は、ビデオ録音スタジオが空いている時に外部に貸し出す企画を立て、これによって約70万円を売り上げたが、会社の他の部門の営業と重複するなどとして、間もなく企画を中止させられた。

このような状況が続いたため、10月1日、X 2 は、事業計画に基づき売上げを達成する必要があるが、何の指示・指導もない状態では達成が困難である旨をY 2 部長に文書で訴えた。その後、週1回Y 2 部長との間で企画会議が行われるようになったが、結局、3回で立ち消えになった。

この間、CS放送局「ゴルフネットワーク」と請負番組の制作進行についての会議があり、X 2 の希望で同人がオブザーバーとして出席した。この会議のなかで、X 2 がこの仕事を行いたい旨申し出たところ、Y 2 部長がこれを拒んだので、会議後にX 2 とY 2 部長の間で言い合いになったことがあった。

10月から11月にかけて、X 2 は、新聞資料の整理や収録テープの管理、倉庫の掃除等の雑用的業務を行う一方、制作関連業務を与えてくれるよう Y 2 部長に求めたが、同部長は、これを拒否した。

【審 1・p 43～49、審 2・p 35、審 3・p 46～47、審 4・p 45～46、甲36の 1～2、甲41、甲42、甲44の 1～46】

- (4) X 2 は、職場の状況の改善を組合に相談し、組合は、会社と団体交渉を行った。会社は、X 2 の仕事の問題については12月 4 日及び 7 日の交渉の場で改善を約束し、15年 1 月16日には、「部長 Y 2 から、より具体性のある業務指示を出し、それを実行してもらおう様にします。」と文書で通知したが、実際には、目立った変化はなかった。

この交渉の中で組合は、営業報告書についても、書式の作成が大幅に遅れていたことから、早急に書式を作成するよう求め、会社は、1 月16日の上記の通知と合わせて、営業報告書の書式案をファクシミリで組合事務局宛に送付した。しかし、その後も正式な書式は用意されなかったため、X 2 はワープロで営業報告書を作成して、2 月28日に同月24日分から提出した。

次年度の年間業務計画については、各部の部長が取りまとめることになっているが、この間に、Y 2 部長が X 2 に対して、次年度の年間業務計画の提出を求めたことはなかった。

【審 1・p 18～21・48～52、審 6・p 16～17、甲20、甲21】

- (5) 3 月20日、組合は、X 2 の仕事問題等の懸案事項が進展しないことから、あらためて同人の仕事問題等についての団体交渉を求めた。

3 月27日の団体交渉の席上、会社は、同日付けの「通知書」により、X 2 に対して、「(雇用)契約11 (注：前記 3 (7)で認定した雇用契約の の を指している。)に定められた、制作プロデューサーとしての自らの年間業務計画の算定及びその会社への提出が全くなされておらず、又、今後も新規業務の立案及び業務獲得の見込みがない事、同契約11 (注：同 の を指している。)で定められた、自らの活動状況についての報告が、規約通り為されなかった事」を理由として、3 月31日をもって雇用契約を打ち切り、更新しないので同意して欲しいこと、同意がない場合に

は、3月31日をもって雇用契約を解除すること、雇用契約解除は、雇用契約の債務不履行及び就業規則第32条第1項によることを通告した。

会社は、4月1日、3月分の日割賃金と解雇予告手当をX2の銀行口座に払い込んだ。

なお、会社は、本件審査の過程で、上記雇用契約解除は、雇止めが認められない場合を配慮して行ったもので、就業規則第32条第1項7)に該当し、同号にいう「会社の都合」とは、X2の労務提供の内容が、日頃就業規則第3条第1項に定める上長の指示に従わず、同第26条3)の譴責処分相当の行為をなし、労務も制作プロデューサーとして不適格で役に立たないので、雇用の目的を達しないことを指している旨を明らかにした。

会社の就業規則には、次のような定めがある。

第3条

- 1 社員は、この規則を守り、職制により定められた上長の指示に従い、職場の秩序を保持し、相互に協力してその職務を遂行しなければならない。
- 2 上長は、常にその所属社員の人格を尊重し、率先してその職務を遂行しなければならない。

第26条 次の各号のいずれかに該当するときは、譴責に処する。

- 1) 欠勤、遅刻または早退が多く、勤務に不熱心なとき。
- 2) 会社の名誉を傷つけ、社員としての体面を汚す行為をしたとき。
- 3) 職務上の指示命令に従わず、職場の秩序を乱したとき。
- 4) 過失、怠慢または監督不行届きにより、事故を発生させたとき。
- 5) その他前各号に準ずる不都合な行為をしたとき。

第32条

- 1 次の各号のいずれかに該当するときは、解雇し、または退職させる。
 - 1) 本人が死亡したとき。
 - 2) 本人から退職の申し出があったとき。

- 3)第28条(懲戒解雇)を適用されたとき。
- 4)休職期間が満了したとき。
- 5)満55歳に達したとき。
- 6)負傷、疾病または老衰のため職務に堪え得ないと認められるとき。
- 7)会社の都合によるとき。

2 ないし 3 略

【審1・p22～23、甲22～23、乙1、乙3、乙6】

第3 判 断

1 申立人組合の主張

- (1) 会社の解雇（雇用契約打ち切り）理由を整理すると、プロデューサーの職責を果たさないこと、今後も新規業務の立案及び業務獲得の見込みがないこと、年間業務計画の算定及び提出が全くされなかったこと、報告義務がなされていないことである。

しかしながら、X2の主たる業務は広義のプロデューサー業務であるところ、会社は、その職務を遂行するための業務指示を一切行わずに、契約に反して狭義のプロデューサー業務を強要したこと、会社は、テレビ局等へのあいさつなど業務遂行に必要な支援を行わず、X2の企画書も無視した上、制作関連業務については、業務指示を何ら行わなかったこと、

X2は、15年度以降の見込みを含む業務計画を、Y2部長の指示を受けながら作成・提出していること、X2は、書式ができるまではノートに営業報告を記載する旨をY2部長に告げて、承諾を得ており、15年2月28日以降は自ら作成した書式で報告を提出していること、などの事実を照らせば、会社の主張する解雇（雇用契約打ち切り）理由は全く理由をなしていない。

しかも、本件審査の中で、Y1社長は、「私は契約を打ち切ったのは、単に費用対効果が合わないということ、その1点ですよね。」と会社の主張と異なる証言をしているのであるから、会社の主張する解雇（雇用契約打ち切り）理由は、口実にすぎない。

- (2) 他方で、会社幹部やY1社長自身が、X2に対して何度も組合からの脱退を働きかけており、組合を嫌悪していたことは明らかである。

これらの発言は、X2の雇用契約締結以前ではあるが、X2と雇用契約を締結したのは、業務委託契約の打切りを強行して法的措置を採られれば敗訴すると会社が認識していたために、一旦X2を復職をさせた上で、他の理由で不利益取扱いをして、会社から排除しようと考えたからにはほかならないから、解雇（雇用契約打切り）当時も会社が組合を嫌悪していたことは明らかである。

- (3) 以上のとおり、会社は、X2が組合に加入したこと及び正当な組合活動を行ったことを嫌悪して本件解雇（雇用契約打切り）を行ったものである。

2 被申立人会社の主張

- (1) X2は、雇用契約によらずに会社の仕事に従事していたところ、人件費削減の必要に迫られていたこと、同人の仕事振りに問題があったことから、14年3月に契約打切りを通告したものであったが、「一度だけ組合の顔をたてて欲しい。」との組合のたつての要望もあり、また、「制作プロデューサーとしての実力、実績を認めてそのような仕事をさせて欲しい。」との同人の希望もあったので、会社は、「再度チャンスを与えてやろう。」と決断して、短期雇用契約を締結したものである。

しかしながら、X2は、制作プロデューサーとしての企画力も積極的な行動力もなく、指導・助言を受け止める能力、資質等に欠けていた。このため、X2は、制作プロデューサーとしての成果を出すことができず、将来的可能性も示さなかった。

したがって、会社がそれまで拠出してきたX2の人件費は全くの無駄となったのであり、会社が同人との雇用契約を打ち切るのは当然である。

- (2) 労働問題に無知な一部の会社幹部がX2に語った会話のなかには、組合嫌悪と解釈されても致し方ない内容が含まれているのは事実であるが、この時期は、会社が何らかの形でX2を雇用するか否かを模索中の時期であり、その中で、会社の事業部長らがX2に対する助言をしたまでのものである。
- (3) X2の雇用契約を打ち切ったのは、上記のとおり同人の勤務状況に重大な問題があったためであり、不当労働行為には当たらない。

3 当委員会の判断

(1) X 2 との雇用契約の経緯について

X 2 は、14年3月末日で業務委託契約を解除されたが、組合と会社との交渉の結果、4月26日の交渉において、「解雇予告の意思表示を撤回し、5月1日付でX 2 をビデオ映像事業部(代々木上原のポストプロダクション部門)デスクに異動する。」との合意に達した(第2、3(4))。

上記合意がなされた翌日の4月27日、X 2 の配属予定先の責任者であるY 4 部長は、X 2 を代々木上原所在の編集スタジオに呼び出し、約2時間にわたって組合からの脱退を勧めた。結局、X 2 は「じゃあ、(組合を)辞めます。」と答えてその場を逃れたが、4月30日にY 4 部長に電話で、組合は辞めないし、会社を辞めるつもりもない旨を連絡した(第2、3(5))。

5月24日及び27日、X 2 とY 1 社長が直接話し合う場が設けられ、この場でY 1 社長は、組合からの脱退を勧めたが、X 2 は、組合を辞めるつもりはないとの態度を変えなかったため、話合いは進展しなかった。

また、6月17日にはY 1 社長と組合のX 6 事務局長との会談が設定されたが、結局話合いは進展しなかった。(第2、3(6))。

このような経過を経て、会社は、7月5日の団体交渉において、X 2 を制作プロデューサーとして職場復帰させるが、組合との協定は結ばず、同人との間で契約書を作成する旨を提案し、組合もこれに同意した。

契約書の内容を巡って組合は、(ア)契約は雇用契約とすること、(イ)職種は、会社提案の「制作プロデューサー」ではなく「制作デスク及び制作プロデューサー」とすること、(ウ)更新は、会社提案の「双方が合意した場合」ではなく「特段の事情がない限り」更新するとすること、(エ)会社提案の守秘義務に違反した場合等に契約解除できる旨の規定を削除することなどを要求し、(ア)及び(ウ)については組合要求が容れられたが、(イ)については、「制作プロデューサー及び制作関連業務」となり、(エ)については、「業務規則」として、「業務計画の算定」、「報告の義務」などがX 2 の義務として特定されることとなった(第2、

3 (7))。

以上の経過をみれば、会社は、一旦はX 2をビデオ映像事業部に復職させることで組合と合意したものの、復職するのであれば組合を脱退するよう数度にわたって勧め、結局同人が脱退しなかったため、業務内容も当初合意したビデオ映像事業部の業務とは異なる制作プロデューサー業務とした上、契約内容として、「業務規則」が盛り込まれ、「業務計画の算定」、「報告の義務」などを同人の義務として特定したことが認められる。

そして、X 2は、制作プロデューサーとしての責務を果たしていないこと、上記の「業務規則」に規定された義務に違反していることなどを理由として雇用契約打切りを通告されることとなった。

(2) X 2の雇用契約打切りの理由について

会社は、X 2の雇用契約打切りの理由として、(ア)プロデューサーの職責を果たさないこと並びに今後も新規業務の立案及び業務獲得の見込みがないこと、(イ)年間業務計画の算定及び提出が全くされなかったこと、(ウ)報告義務を果たしていないこと、を挙げていると解されるので、以下これらについて判断する。

プロデューサーの職責を果たさないこと並びに今後も新規業務の立案及び業務獲得の見込みがないことについて

ア 会社は、X 2の制作プロデューサー業務は狭義の制作プロデューサー業務であると解して、同人にその業務を行わせた。たしかに、新規クライアントの獲得が業務内容に定められていることからすると、そのように考えられなくもないが、会社のスポーツ映像事業部で、狭義の制作プロデューサー業務を行っているのは、Y 2部長一人だけであり、その職務は相当高度の技能を要するものといえるのであるから、それに加えて制作関連業務を行わせるのは不自然な観も否めないところであり、当事者間でX 2の制作プロデューサー業務が狭義のプロデューサー業務として合意されていたのか否かは疑問が残るところである。

しかしながら、仮に会社の解釈に従ったとしても、会社は、X 2に

対し、(ア)他の同僚が全員与えられている専用電話も与えず、(イ)通常の制作プロデューサーとは異なって肩書が記載されていない名刺を交付し、(ウ)同人が、以前に取引のあった制作会社等にあいさつのはがきを出すと、勝手なことをしないようにと注意し、(エ)同人がテレビ局等にあいさつに連れて行って欲しい旨を申し入れてもこれを拒否している(第2、4(1)、(3))のであるから、このような会社の対応をみると、会社が、同人に狭義の制作プロデューサーとしての役割を真に期待していたのか否か疑わしいといわざるを得ない。

イ また、X2の雇用契約締結に当たっては、会社提案の「制作プロデューサー」ではなく「制作デスク及び制作プロデューサー」とすることを組合が求め、交渉の結果「制作プロデューサー及び制作関連業務」とした経緯があった(第2、3(7))。

しかるに会社は、制作プロデューサー業務以外の業務をX2に一切与えず、10月から11月にかけて、同人が制作関連の業務を与えてくれるようY2部長に求めたときにも、同部長は、これを拒否した(第2、4(3))。

ウ 以上の事実をみれば、制作プロデューサーの職責を果たさないこと並びに今後も新規業務の立案及び業務獲得の見込みがないことを雇用契約打切りの理由とするのは相当でない。

年間業務計画の算定及び提出が全くされなかったことについて

ア Y2部長は、X2が復帰した8月19日、X2に対して事業計画書を出すよう指示し、X2は、翌20日に事業計画書を提出した。X2は、Y2部長の指示で、この事業計画書を数回書き直し、結局8月27日に、「収支管理一覧」及び「2002年度事業計画補足資料」を提出した(第2、4(2))。

イ また、8月28日、Y2部長は、事業計画を達成するための戦略についてまとめようX2に指示した。X2は、「事業計画を実現するために必要な戦略及び支援」を作成して8月末にY2部長に提出した(第2、4(2))。

ウ 以上からすれば、X2が年間業務計画の算定及び提出を全く行わな

かったとはいえない。

エ また、会社は、年間業務計画のレベルが低かったとも主張するが、これは、雇用契約打切りの際には明らかにしていなかった理由であることに加え、上記と同様のことが指摘できるから、この主張は採用することができない。

さらに、会社は、次年度の年間業務計画の提出がなかったことが問題であるとも主張するが、年間業務計画については、各部の部長が取りまとめることになっているところ、Y2部長がX2に対して次年度の年間業務計画の提出を求めたことはなかったのであるから（第2、4(4)）、この主張は採用することができない。

報告義務を果たしていないことについて

ア 確かに、雇用契約書では、「活動状況について、週毎に甲(会社)に報告する、また乙(X2)が必要と判断した場合には逐次報告をする」よう定められていた（第2、3(7)）が、当初は書式が示されていなかったため、書式ができるまでの間は、ノートに記録しておくことをX2が告げ、Y2部長も同意している（同4(2)）。そして、14年12月4日及び7日の交渉の場で組合は、営業報告書についても、書式の作成が大幅に遅れていたことから、早急に書式を作成するよう求め、15年1月16日になって、会社から営業報告書の書式案がファクシミリで組合事務局宛に送付された。しかし、その後も正式な書式は用意されなかったため、X2は、ワープロで営業報告書を作成して、2月28日に同月24日分から提出をした（同4(4)）。

イ 以上からすれば、X2が報告の義務を全く果たさなかったとはいえないし、報告書の提出が遅れたことを同人の責に帰することも相当ではない。

(3) 不当労働行為の成否について

以上(1)及び(2)を総合的に勘案すれば、会社は、X2が組合を脱退しなかったために、当初合意したビデオ映像事業部の業務とは異なる制作プロデューサー業務に就かせ、相当高度の技能を要する制作プロデューサー業務を同人に行わせるに当たって必要な業務上の指示・支援を行わず、また、

雇用契約の内容と異なって制作プロデューサー業務以外の業務を同人に一切与えずに、雇用契約打切りを行ったもので、しかも、雇用契約打切りの理由は、いずれも相当性を欠くものである。

したがって、X2に対する本件雇用契約打切りは、同人が会社の再三の勧めにもかかわらず、組合を脱退しなかったことを理由とするものと推認せざるを得ず、これは、同人の組合所属を理由とした不利益取扱いに当たる。

なお、X2と会社との雇用契約は、有期の雇用契約ではあるが、「特段の事情がない限り、契約を更新する。」との条項が定められているのであるから、X2に対する本件雇用契約打切りは、それが雇止めの性質を持つのか、解雇の性質を持つのかはともかくとして、同人の組合加入ないし組合活動を理由としてなされたものである以上、不当労働行為に当たるといふべきである。

(4) 救済の方法について

本件の救済として、主文第1項のとおり、X2の原職復帰を命ずるのであるが、同人の復帰後の処遇については、会社は、雇用契約の内容どおり制作プロデューサー及び制作関連業務に従事させ、これに必要な業務上の指示・支援を行うべきである。また、申立人組合は、賃金相当額の支払いを明示的に求めてはいないが、当然それを含む原状回復を求めているものとみられ、当委員会もその必要があると判断するので、雇用契約打切りの翌日から復帰の日までの間の賃金相当額の支払いを命ずることとする。ただし、既に支給した解雇予告手当をこれに充当することは差し支えない。

なお、組合は、陳謝文の手交及び掲示をも求めているが、本件における救済としては主文の程度をもって相当と考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、X2に対して、平成15年3月末をもって雇用契約打切りを行ったことは、労働組合法第7条第1号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及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18年 8 月22日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三