

命 令 書

申 立 人 連合ユニオン東京プラグ・インユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 株式会社プラグ・イン
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成20年不第54号事件について、当委員会は、平成22年9月21日第1522回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員和田正隆、同小井玉有治、同白井典子、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同小倉京子、同中窪裕也、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社プラグ・インは、申立人連合ユニオン東京プラグ・インユニオンに対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

連合ユニオン東京プラグ・インユニオン
執行委員長 X 1 殿

株式会社プラグ・イン
代表取締役 Y 1

当社が、貴組合が平成20年6月12日に申し入れた、報酬の明細の開示及び授業料等に充当した報酬の返還を議題とする団体交渉に対し、貴組合員には労働組合法上の労働者該当性がないとの理由で応じなかったことは、不当労働行為に当たると東京都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：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 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。
- 3 その余の申立てを棄却する。

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

X1 (以下「X1」という。)は、被申立人株式会社プラグ・イン(以下「会社」という。)が俳優養成の稽古場として経営するクレイン・リバー・ワークショップ(以下「ワークショップ」という。)に所属し、会社に授業料等を支払いながら、会社から演技指導やトレーニングを受けていた。ワークショップに所属する者(以下「俳優」という。)は、会社から演技指導を受け一方で、会社から紹介される俳優業等の様々な業務に従事し、報酬を得ていた。

平成19年8月、俳優ら30数名は、会社が他社と共同で制作する映像作品に無償で出演した。その後、俳優らは、この出演に対しては出演料が支払われるべきであるとして、20年3月27日、会社にその支払いを求めたが、会社はこれに応じなかった。

また、5月12日、X1は、会社から紹介されて従事した業務について報酬の支払明細書を会社から受領したが、ワークショップの授業料等をX1が会社に支払っていなかったことから、報酬全額がこれらに充当されており、支払明細書の「差引支払金額」は「0」となっていた。さらに、この明細書には、会社が報酬から差し引いていたマネジメント料の金額が記載されてい

かった。

5月31日、X 1ら俳優の一部は、組合を結成し、6月12日、報酬の明細の開示、授業料等に充当した報酬の返還及び映像作品に出演した出演料等の支払いを求めて、会社に団体交渉を申し入れた。

しかし、6月16日、会社は、組合構成員は労働組合法上の労働者に該当しないので、団体交渉申入れに応ずる必要はないと書面で回答し、これに応じなかった。

本件は、組合の申し入れた団体交渉に会社が応じていないことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) 会社は、組合との団体交渉に応ずること。
- (2) 陳謝文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、映像作品制作、舞台公演、広告代理業、イベント企画制作等を営むほか、俳優養成の稽古場としてワークショップを経営する株式会社である。

平成20年4月1日時点で、会社には従業員2名のほか、取締役が2名（後記 ）いたが、その後従業員1名は退職し、取締役2名は解任され、本件申立時の従業員数は1名であった。

会社の代表取締役であるY 1 （以下「Y 1社長」という。）は、映画監督及びプロデューサー、脚本家、女優、声優など多才な経歴を有し、Y 1 社長自らが、ワークショップにおいて俳優を指導することもあった。

Y 1 社長は、海外での仕事も多く、日本を離れることが多々あり、その間は、Z 1 副社長及びZ 2 取締役（以上の2名を総称して、以下「Z 1副社長ら」という。）が会社の日常業務を取り仕切っていた。

- (2) 申立人連合ユニオン東京プラグ・インユニオン（以下「組合」という。）は、俳優で結成され、本件申立時の組合員数は6名である。

組合は、申立外連合ユニオン東京（以下「ユニオン」という。）に加盟している。

2 ワークショップにおける会社と俳優との関係について

(1) ワークショップ

ワークショップの概要

ワークショップは、会社が有償で演技指導やトレーニングを行う俳優養成の稽古場である。会社は、年度ごとに受講生を募集しており、おおむね50名程度の俳優が常時所属していた。

18年度のワークショップでは、経験のレベルに応じて、「ビギナーズクラス（入門者・初級）」、「役作りクラス（中級）」、「シーン作りクラス（中上級）」の三つのクラスに分かれ、さらにその上に、トレーニングを行うのではなく、作品づくりを目的とした「パフォーマンスチーム」があった。

トレーニングは、週2日、1日4時間程度行われるほか、舞台実習や撮影現場経験などの研修が予定されていた。

20年度募集要項によれば、ワークショップの年間受講料（入所金、設備費、授業料）は50万円であったが、そのうち授業料の30万円は分割して納入することができた。この募集要項には、「弊社が紹介するイベント業務に従事する（1回当たり平均¥8,000）ことで、授業料を納入することが可能です。」、「週1回のイベント従事で授業料が支払えます。」などの記載があり、後記(2)のとおり、実際に会社は、他企業から依頼のある様々な業務を俳優に対して紹介していた。

会社のホームページには、「トレーニングの場としてのワークショップ」のサイトに、「ワークショップの目標」として、「1 参加費は必ず元を取る。」、「2 高いクオリティのトレーニングを安価で、しかも長期にわたって、日常的に行う。」、「3 プロとして積極的に現場に出る。」、「1年目から参加費は『必ず元を取る』ことを大前提に、イベント、MC、CM、ドラマなど積極的に紹介します。」、「（専属俳優の半分以上が、弊社の紹介する仕事で生活しています。）」などと掲載されていた。

ワークショップ受講覚書

ワークショップの受講を希望する者は、「年間クラス出願書」を会社に申請し、「クレイン・リバー・ワークショップ年間クラス受講覚書」（以下「ワークショップ受講覚書」という。）を会社との間で締結した。

ワークショップ受講覚書には、受講料の納入義務のほか、次のことを要旨とする内容が定められていた（甲は会社、乙は俳優を表す。後記②も同じ。）。

ア ワorkshopの受講期間中に甲がマネジメントして紹介した仕事のスケジュールが入っている場合は、乙は、仕事のスケジュールを最優先させること（第3条）。

イ 受講期間中、乙は、原則として甲、甲と契約を取り交わした者又は甲が許可した者が制作する舞台、イベント、映画、テレビ、ラジオ番組、ウェブ広告その他すべての電波印刷媒体にのみ出演し、乙個人の活動は行わないこと。ただし、甲のマネジメントを受ける場合はこの限りではないこと（第6条）。

ウ 受講期間中、乙は甲所属の俳優の一人として、常に自覚を持って行動し、甲の社会的信用等を失墜させるような言動は行わないこと。これに抵触した場合、それについての処分、賠償等を乙は甲に一任すること（第8条）。

エ 乙は、演技のトレーニングの一環として、出演者としてのみならず、スタッフとしての制作作業、衣装、舞台監督、小道具係等、甲の指示するすべての作業に積極的に参加すること（第10条）。

自社制作作品への参加

会社は、ワークショップを経営するほか、自ら映像作品や舞台公演を制作することを業としていた。会社は、自社制作作品に俳優を出演させ、スタッフとして補助業務に参加させることがあった。

14年、会社は、スポンサーの協力を得てドキュメンタリー映像作品「ジャパン・メモライズ」（略称）を制作し、この作品に俳優を出演させた。

このような自社制作作品への俳優の出演や参加は、前記の現場経験と位置付けられ、ワークショップのトレーニングの一環として、会社が

直接指導し、俳優はその下で無償で出演し、スタッフ作業を行うのが通例だったが、経験豊富な俳優には、Y 1 社長が有償での出演を依頼することもあった。この場合、当該俳優と会社とは、諸条件について事前に契約を締結していた。

【甲30～32・34・39、乙16～18・20・23・25、1審4～5・9・23～25頁、2審3・18頁】

(2) プロダクション業務

プロダクション業務の概要

通常、ワークショップ受講覚書を締結した俳優のすべてが、これと同時に、プロダクション業務に関する「覚書」（以下「プロダクション覚書」という。）を会社との間で締結していた。そして、会社は、他企業（以下「クライアント」という。）から依頼のある俳優等を俳優に紹介していた。

この業務は、ドラマやコマーシャルへの出演やスタンドイン（撮影本番前に、立ち位置の確認や照明の調整等を行うために本番に演技する俳優に代わって演技すること。）などであったが、「稼動」と呼ばれる販売促進等のイベントの司会やスタッフ作業等、俳優業に直接関連しない業務もあった（以下、これらの業務を「プロダクション業務」というが、単に「業務」ということがある。）。

俳優が、会社からの紹介に応じたときは、会社とクライアントとは後記の覚書を締結した。そして、俳優がプロダクション業務を履行したときは、クライアントから会社にこれに対する報酬が支払われ、会社は、この報酬からマネジメント料を差し引いて俳優に支払っていた。

プロダクション覚書

プロダクション覚書の内容は、おおむね次のとおりである。

ア 「業務の委託」（第1条）

乙は、甲が引き受けた俳優業、すなわち舞台、イベント、映画、テレビ、ラジオ番組、ウェブ広告その他すべての電波印刷媒体の出演を受諾することとし、その際乙は、甲に対し、出演の待遇交渉、スケジュール管理、営業等の一切を委託すること。ただし、甲が紹介する俳優業及びオーディション等への参加の最終的判断は、乙に委ねられ、

甲は強制するものではないこと。年間ワークショップ参加者は月4千円、登録者（ワークショップに所属しない者）は月1万円のプロフィール管理費を甲に支払うこと。

イ 「雇用関係の不創設」（第2条）

甲及び乙は、この覚書が甲と乙との間に雇用又はこれに類似する関係を創設するものではないことを確認すること。

ウ 「時間の厳守」（第3条）

乙は、オーディション会場又は本番現場に少なくとも15分前に到着するよう心がけ、遅刻した場合は案件ごとに5千円の罰金を課すること。乙の個人的な理由により、オーディション若しくは本番等のキャンセル又はスケジュール変更を余儀なくされた場合、甲とクライアントとの関係修復に要する費用、クライアントからの損害賠償等一切に対し、乙がこれを負担すること。

エ 「スケジュールの厳守」（第4条）

乙は、オーディションから本番までのスケジュールについて事前に甲と調整し、スケジュールを甲に提出すること。一度提出したスケジュールは、勝手に変更しないこと。万一、アクシデントが発生した場合は、速やかに甲に連絡し、その指示を待つこと。

オ 「名刺交換等の禁止」（第7条）

乙は、オーディション会場及び本番の現場では、クライアントやキャスティング事務所等との名刺交換や連絡先の交換を行わないこと。また、出演料や待遇についての交渉は行わないこと。

カ 「報酬の支払い方法」（第14条）

乙は、業務終了前に、甲の申し出る出演料を記載した出演（料）受諾書を甲に提出し、業務終了後、乙は速やかに甲に請求書を提出すること。これらの2つの書面が揃わない限り、甲は乙に出演料を支払う義務がないこと。甲は、クライアントから甲の口座に本業務に係る報酬が入金されてから1か月以内に乙の口座に出演料を支払うこと。出演料は、乙の仕事の出来具合によって下がる場合もあることを乙は承認すること。

プロダクション業務の運営

ア 紹介の方法

会社から俳優へのプロダクション業務の紹介は、通常電子メール(以下「メール」という。)を通じて通知され、差出人のメールアドレス欄には「manage」、「production」という文字が含まれていた。そして、本文には、業務の種類・名称(ドラマ、コマーシャルなど)、内容、対象となる俳優の条件、業務を履行する日時・場所(オーディションがある場合はその日時・場所)、会社の担当者が記載されていたが、業務に対する報酬額は記載されていなかった。

会社は、クライアントからの依頼内容により、俳優のうちから当該業務を紹介する対象者を複数選抜し、「選抜者は、至急、返信をお願いします。」、「スケジュールの確認をお願いします。」、「選抜者の方はNG日を明記の上ご返信下さい。」などと当該選抜者に通知していた。

イ 紹介に対する回答

会社からプロダクション業務の紹介を受けた俳優は、諾否の回答を会社の担当者にメールや電話などで行った。選抜者として指定された場合でも他に予定がある俳優は、「今回はNGでお願い申し上げます。」などとしてこれを断ることもあった。

ウ 業務に対する指示等

俳優は、クライアントが指定する場所・時間で、クライアントの指示に従って業務を履行したが、履行日の前日、現場への出発時及び到着時にメールで連絡するように会社から指示を受けていた。

また、俳優は、業務終了後に業務に従事した日時、場所、俳優が立て替えた交通費、業務内容等を記載した所定の報告書を会社に提出するよう義務付けられていた。

エ マネジメント料

会社は、クライアントから受け取る報酬から、マネジメント料を差し引いた額を報酬として俳優に支払っていたが、マネジメント料の金額は、報酬額の30パーセントから50パーセントまでの間で会社が決定

していた。

オ 報酬の支払い方法

報酬（出演料）の支払い方法については、プロダクション覚書第14条に定められていた（前記 カ）が、この規定にある出演料受諾書は、実際には、業務終了後に会社が発行していた。この受諾書には、プロダクション業務の案件名と出演料が印字されており、俳優は、この段階で初めて業務に対する報酬額を知ることができた。ここに掲載されている報酬額は、上記エのマネジメント料を差し引いた後の金額が記載されているため、どの程度会社が差し引いているかは俳優には分からなかった。また、出演料受諾書には、「私は、本プロジェクト出演に対する対価として、金 円を受け取することを了承しました。・・・」と印字されており、俳優は、これに住所・氏名を記入して捺印し、会社に提出していた。

会社は、クライアントから報酬を受け取った後、月に1回、一括して俳優に報酬を支払い、その際「出演料支払明細書」を交付していた。この支払明細書には、当月に支払われる支払金額の合計と、業務の案件ごとに、報酬額と所得税の源泉徴収額などが記載されていたが、報酬額は、出演料受諾書と同様にマネジメント料を差し引いた後の金額が記載されていた。

また、ワークショップの授業料を分割払いにしている俳優がこれを滞納した場合、当該俳優に支払う報酬から授業料滞納分を天引きすることもあった。

プロダクション業務の営業

会社は、ホームページに「株式会社プラグ・イン内には、50人以上の俳優が所属するクレイン・リバー・プロダクションがあり、舞台・イベント映像などに多数出演している。」、「実験的で全く予算のない映画や・・・いい俳優は欲しいが、予算がない映像製作者、学生映画を作りたい方、エキストラは使いたくないという映画監督のために、積極的に弊社専属俳優の出演を承ります。」、「ギャラは応相談」などと掲載しており、クライアントに営業を行いながら業務を獲得していた。

会社とクライアントとの契約

会社とクライアントとは、俳優が業務を履行する前に、「出演に関する覚書」などを締結した。この覚書には、「甲（会社）に所属する丙（俳優）が出演することについて次のとおり覚書を締結する。」と記載され、業務の内容、俳優の役務提供日を定めるほか、出演料について「乙（クライアント）は甲に対して出演料として、金 〇〇 〇〇 〇〇 円を支払う。」などと定めていた。

【甲 6・23・30・35-1～39・42-1・42-2、乙10・11・26～32・40・41、1 審 3～5・27・30～31
・39・42頁、2 審16～17・38～40頁】

3 組合結成に至る経過

(1) X 1らのワークショップにおける活動

X 1、X 2（以下「X 2」という。）、X 3（以下「X 3」という。）、X 4（以下「X 4」という。）、X 5（以下「X 5」という。）及びX 6（以下「X 6」といい、以上の6名を総称して以下「X 1ら」又は「組合員」という。）は、会社とワークショップ受講覚書及びプロダクション覚書を締結し、ワークショップに所属する俳優であった。19年度時点で、X 1、X 2及びX 3は中級クラス、X 6は初級クラス、X 4及びX 5は19年度から受講し、同じく初級クラスであった。

X 1らは、ワークショップでトレーニングを受けながら、プロダクション業務に従事していた。X 1らのほとんどは、ワークショップの授業料を月ごとに分割して会社に支払っており、業務の報酬をそれに充てていた。

業務に従事する日数と報酬額は、各人ではらつきがあったが、おおむね月当たり8日から20日程度従事し、報酬額は、19年についてみると、X 1は月平均約7万円程度、X 3は15万円程度であった。X 1らの中には、プロダクション業務による報酬だけでは生活できないため、他社で俳優業以外のアルバイトを行う者もいた。

X 1らのうち、確定申告をしていた3名は、プロダクション業務による所得を事業所得として申告していた。

X 2は、「ジャパン・メモライズ」（前記2(1)）に出演したが、会

社から報酬は支払われず、その後、本件申立時まで、会社に対し報酬の請求はしていなかった。

【甲32・42-1・43、乙20・25・27～32、1審23～25・36～39・41～42・44頁】

(2) 「異界百物語」への参加

19年4月1日、Y1 社長がアメリカに設立した法人（以下「米
国法人」という。）と日本放送協会（以下「NHK」という。）との間
で、「異界百物語」と題するテレビ番組用の映像作品を共同で制作する
プロジェクトが両者の間で成立した。

7月25日、Y1 社長は、ワークショップのトレーニングの際に、
俳優に対し「今回の作品（異界百物語）には皆使いたくないんです。」、
「3名には仕事として関わってもらうが、他の人に仕事として何かを頼
む気はない。」と伝え、その3名の名前を述べた。そして、「手伝いた
い人は、インターンとして手伝ってください。事務所にメールしてくだ
さい。」と伝えた。なお、その3名の中に、X1らは含まれていなかっ
た。

7月28日、X4は、「・・・様々な情報収集等、非常に学べるところ
の多いものだと思いますので、是非少しでも参加したいです。」と会社
にメールで返答した。

結局、X1らを含む30数名の俳優が「異界百物語」への参加を希望し
たため、会社は、NHKの担当プロデューサーに、俳優を経験のため番
組に登場させてほしいと依頼し、これに対し担当プロデューサーは、エ
キストラとしての出演であること、出演料は支払わないことを条件に了
解した。

俳優は、スタッフとして大道具、小道具、衣装等の作成に参加した。
また、台詞がある役柄ではなかったが、8月下旬ころから撮影にも参加
した。これらの作業は、9月下旬ころに終了した。

上記 の活動を行う際、会社から俳優への参加の呼びかけは、通常の
ワークショップにおけるトレーニングの時と同様にメールで行われた。

「クレイン・リバーの皆様 いよいよ撮影の日程が迫ってまいりまし
た。」、「皆さんにとって非常に良い経験になると思います。」、「皆

さんの参加の可否をご連絡ください。」などと連絡しており、差出人のメールアドレスには、workshopを表す「ws」の文字が含まれていた。

【甲7・8・11・15-1～17、乙14・15・18・19・21・22・34・35・42・46、1審6～7・26～27
・31～33頁、2審6・18～20頁】

(3) 「異界百物語」の報酬を巡る争いの発生

米国法人とNHKとの契約では、配給による収入を両者で分配することとなっていた。20年2月ころから、Z1副社長らは、「異界百物語」に関する契約内容や資金の流れを明らかにすべきであるとして、Y1社長と口論するようになり、Y1社長とZ1副社長らとの関係が悪化していった。

3月5日、Y1社長が渡米して不在のとき、Z1副社長らは、俳優に対し、「異界百物語」への出演及び大道具等の作成については報酬が支払われるべきであると述べ、これらに関する交渉を自分たちに委任するよう、作成した委任状に俳優の署名を求めた。

Y1社長とZ1副社長らの関係が険悪化していく中、混乱する俳優に今後の会社運営について説明する機会が設けられることになった。3月27日にはY1社長が、3月28日にはZ1副社長らが、俳優を集めてそれぞれミーティングを行った。

3月27日、ワークショップの稽古場に約40名の俳優が集まった。この席上、俳優は、「異界百物語」の報酬の支払いを初めてY1社長に求めた。これについて、Y1社長は、日本語で説明し、「お金が入ってくれば、皆にお金を出したいと思いました、昔から。」と話したが、その後、「私、もう一度元に戻る。最初、私言ってること、お金払わないと最初から言ったんですよ。」と述べ、Y1社長の日本語に一貫性がないことから混乱が生じたが、結局、「最初から私、お金払わないと言ったんです。」「で、後で、何か月後で、(ギブ)ミーマネーって言ったら。・・・ちょっとやり方おかしい。」と述べ、これに対し同席した俳優の一人は、「確かにその通り。」と応じた。

3月28日、Z1副社長らは、俳優とミーティングを行ったが、Y

1 社長の説明とは異なるものであった。また、Y 1 社長を非難する発言が多かったため、Z 1 副社長らと同席した俳優の一部や従業員とが口論になり、これをきっかけとして従業員は出勤しなくなり、会社にはY 1 社長のほか、Z 1 副社長ら2名しかいなくなった。

5月9日、Y 1 社長は、Z 1 副社長らを取締役から解任するとともに、即日解雇を通知した。

5月16日、Y 1 社長は、俳優を再度集め、少人数のグループに分け、会社の顧問税理士を同席させてミーティングを行った。

俳優は、解任されたZ 1 副社長らが「異界百物語」の出演料及び大道具の作成に要した諸経費について会社に請求書を出した方がいいと再三言っていたことから、Y 1 社長と言っていることが食い違っているため、同社長に対して説明を求めた。

Y 1 社長は、ワークショップで事前に今回はみんなを使わないと言った、使いたい俳優は当初から数名を特定して決めていた、解任されたZ 1 副社長らは問題を作りただけで、あなたたちに悪いことを教えていると述べた。

【甲12・40・42-1・46、乙1・13・36・37・42、1審12～13・16～19・26～28頁、2審22～23・

33～34頁、審査の全趣旨】

(4) X 1 への報酬の支払いを巡る争いの発生

20年5月12日、会社は、X 1 に4月支払い分のプロダクション業務に係る出演料支払明細書を交付した。これによると、「出演料合計」は総額で約16万円であったが、ワークショップの授業料及びプロフィール管理費をX 1 が会社に支払っていなかったため、報酬全額がこれらに充当されており、「差引支払金額」の欄には「0」と記載されていた。

また、この明細書には、会社が報酬から差し引いていたマネジメント料の金額が記載されていなかった。

5月16日、X 1 は、本人の同意もなく全額控除することは法的に問題があるとして、Y 1 社長及び会社の顧問税理士と話し合いを行った。この日の話し合いの結果、会社がX 1 に7万円を5月19日に支払うことで合意した。

5月17日、Y1 社長からX1に電話があり、話合いのときのX1の態度が悪かったことを批判し、再度話合いの席に着くよう求めた。X1は、回答を保留し、ユニオンに相談した。ユニオンは、報酬から控除すること自体が不当であり、7万円の支払いは既に合意されているのだから、再度話合いに応ずれば会社から威圧され、支払いを拒否されるおそれがあり、会社との話合いに応ずる必要はないと助言した。それを受け、X1は、話合いには応じないことを会社に返答した。

その後、会社からの支払いがなかったため、生活に困窮したX1は、会社に対し7万円を支払うようメールで再三求めた。これに対し顧問税理士は、出演料は雇用契約に基づく給与ではなく、X1の役務提供による営業上の債権であるので、期日が到来している授業料等の未払い分との相殺は適法な処理であると回答し、X1に再度話合いをメールで求めたが、支払いの要求には応じなかった。

【甲37・47、乙2～9・13、2審39頁】

(5) 組合結成

20年5月31日、X1らは、組合を結成した。

【甲1】

4 団体交渉申入れから本件申立てまでの経過

(1) 団体交渉申入れ

組合は、会社に対し、プロダクション業務の報酬の内訳が分からないため明細を開示すること、X1に係るプロダクション業務の報酬から同意なくワークショップの授業料等に充当させられた金額を返還すること、

「異界百物語」の出演料と諸経費を支払うこと、を求めることとし、20年6月12日、ユニオン及び組合は連名で、組合の結成を会社に通知するとともに、団体交渉を書面で申し入れた。

これに対し、会社は、6月16日、ユニオンに書面を提出し、その中で「今回のプラグ・インユニオンなる団体については、当社の主催していたクレインリバー・ワークショップ（役者の養成組織）に参加していた役者の一部によって構成されているようですが、当社は、これら役者との間で雇用契約関係がなく、賃金・給与も支払っておりません。」、「従って、プラ

グ・インユニオン構成員には、労組法上の労働者該当性がないのであり、同ユニオンからの団体交渉申入れを受ける必要はないと考えております。」と回答し、組合との団体交渉には応じなかった。

【甲1・2・5、1審15頁】

(2) 本件救済申立て

20年6月18日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

5 本件救済申立て前後の経緯

- (1) 会社は、20年5月16日にX1と合意していた7万円の支払い（前記3(4)）には応じなかったが、X1がそのほかに履行していたプロダクション業務に係る報酬として、6月3日に約6万円、8月1日に約20万円を支払い、X1との間に存在していた債権債務について清算を完了させた。

【甲47、乙27・43・44、2審41頁、審査の全趣旨】

- (2) 会社は、20年8月15日、ワークショップ及びプロダクション業務に係る活動を休止した。

【甲45、乙24】

第3 判断

1 申立人組合の主張

(1) ワークショップについて

俳優は、会社とワークショップ受講覚書を締結するとともに、プロダクション覚書を締結し、契約上、会社に専属する俳優として会社からのマネジメントを受けていた。一方、会社は、クライアントに対し、会社が業務に動員できる所属俳優の人数の多さ、業務遂行の質の高さを、クライアントに示すことで請負業務を獲得していた。すなわち、ワークショップは、俳優のマネジメントを行う、いわゆるプロダクションであったのであり、会社の事業組織と一体のものとして運営されていた。

そして、ワークショップは、プロの俳優が技量を磨き、自らの技量を会社に提示して俳優業を獲得する場であり、有償労働に直結するものであった。

(2) 組合員の労働者性について

俳優たる組合員は、以下の理由により、労働組合法上の労働者に当たる。

会社の事業遂行に不可欠な労働力であること

上記(1)のとおり、ワークショップは、俳優のプロダクションであったのであり、そこに専属する俳優を業務遂行上不可欠な労働力として位置付けている。

業務の紹介に対する諾否の自由がないこと

組合員には、契約上諾否の自由は認められているが、実態を見ると拒否した例は僅少であった。業務依頼の拒否は、積極性の不足とみなされ、Y 1 社長から叱責され、次回の業務の依頼を停止された。

したがって、事実上、仕事の依頼に対し諾否の自由は認められていなかった。

業務遂行上指揮監督を受けていること

組合員は、会社から指定された場所で業務を遂行し、業務前日の確認連絡、業務当日の自宅からの出発時及び現場への到着時の連絡並びに業務終了時の報告を会社から義務付けられ、残業の発生や業務に関して問題が起こった場合は、会社への詳細な報告が義務付けられていた。また、業務終了後は、稼働報告書を作成し、会社に提出しなければならなかった。

さらに、プロダクション覚書には、「時間の厳守」、「スケジュールの厳守」の規定があり、遅刻・欠勤の場合、5千円の罰金を徴収された。

このように、組合員は、業務遂行上会社からの指揮監督を受け、時間的場所的拘束を受けていた。

専属性があること

プロダクション覚書第6条は、俳優の個人活動を禁ずる規定であり、会社が認める業務以外の労務提供は認められておらず、業務先での名刺の交換も禁止されていた。また、俳優は、会社が許可した舞台、イベント、映画などにのみ出演し、その場合も出演料の交渉、スケジュール管理は会社に一任することになっていた。

したがって、俳優たる組合員は、会社に専属していたといえる。これは、会社が多数の俳優を労働力として組み入れるための手段であった。

報酬の労務対価性があること

組合員は、会社の指揮命令を受けて労務を提供し、会社から報酬を得ていたのであるから、この報酬は、会社への労務提供に対する対価である。

プロダクション覚書には、「仕事の出来具合によって下がる場合もあることを乙（俳優）は承認すること。」とあり、これは、組合員の労務提供と報酬額との相関関係を表すものである。

会社は、この報酬からマネジメント料を差し引き、組合員に支払う報酬の金額を一方向的に決定していた。

(3) 「異界百物語」の出演料等の支払いについて

組合員は、会社のオーディションに合格し、「異界百物語」に出演した。そして、平成19年7月中旬から9月中旬までの45日間、一日最低8時間、大道具等の作成に従事した。これらの業務は、プロダクション業務と一体であり、組合員はトレーニングの一環としてではなく、労働者として履行したものである。事前に契約を締結しなかったが、プロダクション業務では、会社との合意時に契約を締結しないのが慣習であった。

また、「異界百物語」のように、他企業が資金を提供して制作する「予算のあるプロジェクト」については、有償による労務提供であることがこれまでの不文律であった。

このようなことから、組合は、「異界百物語」の制作に当たって、労務を提供した対価たる報酬を求めて、会社に団体交渉を申し入れた。

(4) 団体交渉の拒否について

20年6月12日、組合は、会社に対し、報酬の明細の開示、報酬の返還及び「異界百物語」の出演料と諸経費の請求を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社は、組合員が労働組合法上の労働者に該当しないとしてこれを拒否した。

しかし、組合員が労働組合法上の労働者に当たることは上記のとおりであり、このような会社の対応は不当労働行為に該当する。

2 被申立人会社の主張

(1) 会社と俳優との関係について

会社と俳優との間には、大きく分けて二つの関係が存在する。

一つには、ワークショップにおける関係であり、会社が受講料を対価としてトレーニングや現場体験の機会を与えるものであり、原則として報酬などが支払われるような関係ではない。俳優の中でも、経験豊富でプロとして扱える者については、事前に報酬支払いの合意をした上で報酬を支払うこともあるが、かかる特別の合意がない限り、ワークショップにおける現場体験について無報酬であることは、この業界においても、また、ワークショップの中においても周知の事実であった。

もう一つは、会社が俳優に自社制作作品に有償で仕事を依頼したり、プロダクション業務を紹介したりする関係である。もっとも、組合員には、自社制作作品に参加を直接依頼することではなく、プロダクション業務のみを紹介していた。

そして、これら二つの関係は、明確に区別して使用され、運用されていた。

(2) 組合員の労働者性について

組合員は、ワークショップのメンバーであり、授業料を払ってトレーニングや現場体験の機会を得ていたのであるから、このような受講生としての立場で組合員が労働組合法上の労働者に該当しないことは明らかである。また、組合員は、プロダクション業務の紹介を受ける立場としても、以下の理由により労働組合法上の労働者に当たらない。

会社の事業遂行に不可欠な労働力ではないこと

プロダクション業務の紹介は、俳優に少しでも収入を得る機会を与えることを目的として行われていたものであり、「稼動」と呼ばれる単なるアルバイトの紹介といえるものも数多くあり、そもそも会社の事業遂行に不可欠な労働力を確保するような性質のものではない。

会社自体は、Y1 社長の監督業、プロデューサー業による収入に支えられていたものであり、俳優がアルバイト等を受諾しなくとも、会社の運営に何ら支障はなかった。むしろ、プロダクション業は完全な赤字だったのである。

しかも、組合員は、プロではなくワークショップの受講生として研修

中の立場なのであるから、会社が事業の遂行上不可欠な労働力として恒常的に確保する対象には到底なり得ない。

業務の紹介に対する諾否の自由があること

プロダクション覚書第1条には、会社の紹介する俳優業及びオーディション等への参加の最終的判断は、俳優に委ねられ、会社は強制するものではないと定められており、法的に出演すべき義務を課しているわけではない。

また、上記のとおり、会社の運営は、プロダクション業に頼っておらず、プロダクション業務の紹介は、あくまで俳優に収入を得る機会を提供していたにすぎないのであるから、それを俳優が拒否したところで会社として何ら不都合はなく、実際上も俳優に紹介した業務の受諾を義務付ける必要はどこにもない。

業務を紹介しているメールのやり取りでも分かるように、会社は俳優の都合を確認しているのであって、俳優には諾否の自由があり、事実、俳優がこれを断っているメールもある。

会社が業務遂行上指揮監督を行っていないこと

会社は、業務を紹介するのみで、実際上指揮命令の権能を有するのはクライアントであり、会社が具体的な業務について指揮命令の権能を有しているわけではない。

プロダクション覚書の中には、「時間の厳守」、「スケジュールの厳守」の条項があるが、これらは社会人として当然のことを規定したにすぎない。また、業務の報告を求めたのは、報酬の支払いに当たって必要となるからであり、当然のことである。

専属性がないこと

ワークショップ受講覚書第6条は、ワークショップにおける俳優としての教育は一貫してなされるべきであるとの考えから定めたものであり、労働力として確保することを目的とした規定ではない。会社は、俳優が他社で働くことを禁止しておらず、実際に組合員の中には、会社が紹介した仕事以外のアルバイトを行っていた者がいる。

したがって、組合員が会社に専属していたという事実はない。

報酬の労務対価性がないこと

俳優への報酬は、紹介したアルバイトの対価というものであって、会社との関係で労働者であることを基礎付けるものではない。

(3) 「異界百物語」の出演料等の支払いについて

「異界百物語」に俳優を参加させたのは、ワークショップにおけるトレーニングの一環であり、無償による参加であることを当初から説明している。

メールでの会社の呼びかけをみても、ワークショップの一環であることは明らかであり、会社が参加を強制した事実はない。有償の場合には、事前に Y 1 社長が依頼をし、その者との間で合意をしている。組合員にはかかる特別な合意は一切ない。

したがって、「異界百物語」への参加は、労務の提供などではなく、ワークショップにおけるトレーニングの一環であることは明らかであり、労働者性ということは何ら問題にならない。

「異界百物語」の出演料等の請求は、20年3月5日に、Z 1 副社長らが俳優から報酬に関する交渉の委任状を取ったことから始まった。それまで俳優は、無報酬であると認識していたため、自社制作作品への参加について報酬の請求など一度もしていなかった。本件は、Y 1 社長と険悪な関係となった Z 1 副社長らが、Y 1 社長に対する個人攻撃の一環として行ったものである。

組合は、「予算のあるプロジェクト」は有償であることが不文律であるといった不自然な主張や、有償であるプロダクション業務と無償であるワークショップにおける現場経験を一体であったなどと故意に混同させる主張をしているにすぎない。

(4) 本件団体交渉に応じなかったことについて

前記(2)のとおり、組合員は、プロダクション業務の紹介を受ける関係において、労働組合法上の労働者に当たらない。また、前記(3)のとおり、「異界百物語」への参加は、労務の提供などではなく、ワークショップにおけるトレーニングの一環であることは明らかであり、労働者性の有無ということは何ら問題にならない。

したがって、組合が申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことには正当な理由があり、不当労働行為には当たらない。

3 当委員会の判断

(1) ワークショップにおける会社と俳優との関係について

組合は、ワークショップはプロダクションとして会社の事業組織と一体のものとして運営されており、プロの俳優が技量を磨き、自らの技量を会社に提示して俳優業を獲得する場であり、有償労働に直結していたと主張する。他方、会社は、ワークショップは受講料を対価として会社がトレーニングや現場体験の機会を与える場であり、会社からプロダクション業務を紹介することはあったが、これらの関係は明確に区別して運営されていたと主張する。

確かに、組合が主張するように、ワークショップが有償の仕事と直結し、会社に技量を提示して仕事を獲得するといった関係は、経験豊富な一部の俳優には認められるが（第2.2(1)）、組合員と会社との間にそのような関係があったと認めるに足る具体的事実の疎明はない。むしろ、組合員は、ワークショップにおいて初級ないし中級クラスに位置していたこと（第2.3(1)）、プロダクション業務は、俳優としての技量を要するような業務ばかりではなく、「稼動」と呼ばれるイベントの司会やスタッフ作業等の業務も含まれていたこと（同2(2)）からすれば、ワークショップと有償業務の獲得とが密接に関係しているとはいい難い。俳優は、相当程度の受講料を会社に支払い、有償でトレーニングを受けていた（第2.2(1)）のであるから、ワークショップは、あくまで俳優が受講料を支払い、それを対価として会社から演技などの技術を指導されるといった関係が基礎となっていたとみるのが相当である。

もっとも、ワークショップ受講覚書には、「受講期間中に甲（会社）がマネジメントして紹介した仕事のスケジュールが入っている場合は、乙（俳優）は、仕事のスケジュールを最優先させること」（第3条）といったプロダクション業務を前提とした規定があること（第2.2(1)ア）、通常、ワークショップに所属する俳優のすべてがプロダクション覚書も同時に締結していたこと（同(2)）、会社が「株式会社プラグ・

イン内には、50人以上の俳優が所属するクレイン・リバー・プロダクションがあり、舞台・イベント映像などに多数出演している。」「積極的に弊社専属俳優の出演を承ります。」などとしてワークショップに所属する俳優をクライアントにPRして業務を獲得していたこと(同)からすれば、ワークショップは、会社が獲得した業務を所属する俳優に紹介しこれを履行させるといった俳優のプロダクションとしての性格をも有していたといえることができる。

しかし、実際の運営をみれば、ワークショップの事前案内やプロダクション業務の紹介のメールは、メールアドレスや内容が異なっており(第2.2(2)ア、同3(2))、さらに、ワークショップにおけるトレーニングや現場経験は、会社が直接指導するのに対し(同2(1)、同)、プロダクション業務については、俳優がクライアントの指示に従って業務を履行し、かつ、業務終了後業務内容等を会社に報告する義務があった(同(2)ウ)のであるから、両者が判別できないほど一体となって運営されていたという事実はなく、区別されていたとみるのが相当である。

(2) プロダクション業務における労働者性について

組合は、①報酬の明細の開示、②授業料等に充当した報酬の返還、③「異界百物語」の出演料等の支払いを求めて団体交渉を申し入れ、これに対し会社は、組合構成員は労働組合法上の労働者に当たらないことを理由にこれに応じなかった(第2.4(1))。少なくとも、①及び②は、プロダクション業務に関する事項であると認められるので、まず、プロダクション業務における会社との関係で、組合員が労働組合法上の労働者に当たるか否かを判断する。

この点に関し、組合及び会社は、会社の事業遂行に不可欠な労働力であるか否か、業務の紹介に対する諾否の自由の有無、業務に対する指揮監督の有無、会社への専属性の有無、報酬の労務対価性の有無といった要素から労働者該当性の有無を主張しているので、以下これらについて検討するとともに、その他の要素も加味して労働者性を判断する。

会社の事業遂行に不可欠な労働力であるか否かについて

会社は、プロダクション業務について、俳優に少しでも収入を得る機

会を与えることを目的として行われていたものであり、会社の業務に不可欠な労働力を確保する性質のものではないと主張する。

しかしながら、会社は、俳優に単に業務を紹介しているのではなく、クライアントから受け取る報酬からマネジメント料を差し引いていた（第2.2(2)エ）のであり、前記(1)にも要約したとおり、俳優の質と量をクライアントにPRして業務を獲得し（第2.2(2)）、収入を得ていたのであるから、会社は、俳優を労働力として活用し、そのプロダクション業務を業として行っていたとみるのが相当である。

また、会社は、組合員はプロではなくワークショップの受講生として研修中の立場なのであるから、会社が事業の遂行上不可欠な労働力として恒常的に確保する対象には到底なり得ないとも主張するが、プロダクション業務は、俳優業だけでなく、イベントの司会やスタッフ作業等、格別俳優としての技術・経験を要しない仕事もあった（第2.2(2)）のであるから、研修中の立場でも当該業務の性質に応じた労働力たり得ないということにはならない。もっとも、個々の俳優がいなければ、業務遂行に大きな支障が生ずるほど必要不可欠の労働力であったとまではいえないが、会社は、ワークショップをプロダクションとしても位置付け、所属する俳優をプロダクション業務の労働力として恒常的に確保していたとみることができる。

業務の紹介に対する諾否の自由の有無について

会社から俳優へプロダクション業務を紹介するときは、対象者を複数選抜し、「選抜者は、至急、返信をお願いします。」、「スケジュールの確認をお願いします。」、「選抜者の方はNG日を明記の上ご返信下さい。」などと当該選抜者に確認的に通知している（第2.2(2)ア）。また、上記のとおり、個々の俳優が業務遂行に必要な不可欠の労働力であったとまでは認められないほか、俳優が拒否した事実もあった（第2.2(2)イ）ことからすれば、俳優は、会社からのプロダクション業務の紹介に対してこれを拒否する自由は一応あったといえる。

しかしながら、俳優は、プロダクション覚書第1条及び第7条により俳優業に関する出演の待遇交渉等の一切を会社に委託し、名刺交換等の

営業活動を禁止され（第2.2(2)アオ）、また、ワークショップ受講覚書第6条により個人での俳優業の活動を禁じられており（同(1)イ）、俳優業としての仕事の獲得は会社からの紹介に限られていたこと、組合員のほとんどが、授業料を分割払いにしてプロダクション業務に従事しながらその報酬を支払いに充てていたこと（同3(1)）などから、組合員には、会社からのプロダクション業務の紹介に対してこれを拒否する自由は一応あったと認められるとしても、実態としては諾否の自由をまれにしか行使できない関係にあったと認めることができる。何より、報酬額という最も重要な条件を会社から事前に提示されないにもかかわらず（第2.2(2)ア）、組合員が業務を受諾してこれに従事していたという事実は、このことを裏付ける証左であるといえることができる。

業務遂行における会社の指揮監督の有無について

組合は、組合員が会社から指定された場所で業務を遂行し、履行日の前日から節目ごとに会社への連絡を義務付けられたことや、プロダクション覚書に、「時間の厳守」、「スケジュールの厳守」の条項があることなどをもって、業務遂行上会社からの指揮監督を受け、時間的場所的拘束を受けていたと主張する。

しかしながら、これらの指示は、プロダクション業務の履行に付随するものであり、業務の履行に当たって、場所や時間、内容などについて俳優たる組合員に直接指揮監督を行っているのは会社ではなく、クライアントである（第2.2(2)ウ）から、組合の主張は採用することができない。

会社への専属性の有無について

会社は、俳優が他社で働くことを禁止しておらず、組合員が会社に専属していたという事実はないと主張する。

確かに、組合員の中には他社で俳優業以外のアルバイトを行っている者もおり（第2.3(1)）、また、プロダクション業務に従事する日数は、月当たり8日程度のときもあり（同）、必ずしも組合員が会社に専属しているとはいえない側面もある。

しかしながら、俳優は、生活の手段として他社で俳優業以外の労働を

することは自由であったが、俳優が相当程度の受講料を支払ってトレーニングを積んでいた（第2.2(1)）ことからすれば、俳優業は、当面の生活を維持するための他の仕事とは全く異なり、俳優にとっての本業ともいふべき仕事であったとみられるのであり、その俳優業については、前記のとおり、会社から紹介される場合以外にはその仕事を獲得することができなかつたのであるから、その限りにおいて、俳優は、会社に専属していたといえる。

会社は、ワークショップ受講覚書第6条は、ワークショップにおける俳優としての教育は一貫してなされるべきであるとの考えから定めたものであると主張するが、仮にそうであったとしても、会社から紹介される以外には俳優が俳優業に従事することができなかつたという事実が変わりはない。

報酬の「労務」対価性の有無について

会社は、俳優への報酬は、紹介したアルバイトの対価というものであって、会社との関係で労働者であることを基礎付けるものではないと主張する。

しかし、俳優は、報酬をクライアントから受け取っているのではなく、会社から受領している（第2.2(2)、同オ）のであるから、紹介したアルバイトの対価とは直ちにはいい難い。むしろ、俳優は、会社がクライアントから請け負った業務を履行することによって会社から報酬を得ていたということができ、また、プロダクション覚書第14条には、「出演料は、乙（俳優）の仕事の出来具合によって下がる場合もあることを乙は承認すること。」とあり（第2.2(2)カ）、俳優への報酬に対し会社の裁量、評価が反映することを示すものであるから、その報酬は、会社に対する労務提供の対価ないしそれに類似するものとみなすことができる。

会社と俳優の非対等性について

ところで、上記報酬について、組合は、会社が組合員に支払う報酬の金額を一方的に決定していたと主張する。

プロダクション業務の運営をみると、会社は、俳優に業務を紹介する

際に金額を示すことはなく（第2.2(2)ア）、業務終了後にクライアントから受け取る報酬からマネジメント料を差し引いており、その金額は、報酬額の30パーセントから50パーセントの間で会社が決定し、俳優にその額を知らしめることなく、会社が発行する出演料受諾書には主要な部分がすべて印字してあり、俳優は、ただそれに住所・氏名を記入して捺印するのみといった画一的な処理がなされているなどの事実が認められる（同エ、オ）。すなわち、報酬額という最も重要な条件が、対等な立場で個別に合意されることなく、会社によって一方的に決定されている実態が認められる。

また、組合員のほとんどが、授業料を月ごとの分割払いにし、プロダクション業務の報酬をもって支払いに充てているが（第2.3(1)）、ときには会社が組合員への報酬から天引きして授業料に充当している事実（同(4)）をも併せ考えると、組合員にとって会社は、ワークショップにおける指導者であり、俳優業を獲得する唯一の窓口であったという事情を背景にして、組合員は、対等とはいえない関係の中で、会社が定める条件に従って、プロダクション業務を履行していたものとみざるを得ない。

組合員の事業者性について

組合員には、プロダクション業務の所得を事業所得として申告している者もいるが（第2.3(1)）、ワークショップにおいて初級ないし中級に位置しており（同）、会社自ら「研修中の立場」と主張しているとおり、会社から経験豊富な俳優として認められておらず、自己の才覚や技術、経験により会社と対等に出演交渉している事実も認められない。

したがって、組合員には、会社との関係において、事業者性は認め難い。

結論

ア 以上要するに、会社は、俳優を必要不可欠とまではいえないが、プロダクション業務の労働力として恒常的に確保していたとみることができ（前記）、組合員には、会社からのプロダクション業務の紹介を拒否する自由は一応あったものの、実態としては諾否の自由をまれ

にしか行使できない関係にあったと認めることができること(前記)、俳優業としては会社に専属していたといえること(前記)から、組合員は、会社の事業組織に組み込まれていたものと評価することができる。

また、俳優たる組合員は、報酬をクライアントから受け取っているのではなく、会社から受領しており、そして、この報酬は会社に対する労務提供の対価ないしそれに類似するものと考えられること(前記)、さらに、組合員は、対等とはいえない関係の中で、会社が定める条件に従って業務を履行していること(前記)が認められる。

一方、組合員には、事業者性は認め難い(上記)。

なお、組合員は、業務遂行上、会社から直接指揮監督を受けていなかった(前記)が、これは実際に労務を提供する相手がクライアントであったことによるものであり、直接指揮監督を受けていないとしても、前記 からすれば、組合員が会社の事業組織に組み込まれていたことを否定するものではない。

イ ところで、プロダクション覚書第2条では、「雇用関係の不創設」が規定されている(第2 . 2(2)イ)が、会社が行っていたプロダクション業務は、その実態をみれば、会社はクライアントとの契約に基づいて俳優をクライアントの下で労務を供給させ、クライアントから得た報酬からマネジメント料を受け取っていたのであるから、この関係をとらえると、職業安定法(略称)に規定する労務供給事業ないし労働者派遣法(略称)に規定する一般労働者派遣事業類似の形態が、会社、俳優及びクライアントとの間に存在していたといわざるを得ない。これらの事業は、労働者が不利益な待遇を受けるおそれがある故に、一定の条件の下に認められているものと解されるところ、事実、組合員は、報酬額を事前に示されず、一方的に会社からマネジメント料を差し引かれ、業務終了後に会社が発行する出演料受諾書に署名押印し、時には未払いの授業料を天引きされるなどの待遇を受けていたことは前記のとおりである。

ウ 本件は、会社の一方的な報酬の決定方法などに疑義をもったX1ら

が、会社と対等な立場で交渉するために組合を結成し、団体交渉を求めたものと解され、前記ア及びイの事情を併せ考えると、このような状況下におかれた本件組合員には、プロダクション業務に関する限りにおいては、労働者が使用者と対等な立場に立って団体交渉をし、労働条件の改善を図るといった労働組合法の趣旨、目的に照らし、団体交渉の保護を及ぼす必要性と適切性が認められると解すべきであり、労働組合法第3条の「労働者」に当たる。

そして、組合員は、会社が請け負ったプロダクション業務について労務を供給する関係にあったといえるから、労働組合法第7条の「使用者が雇用する労働者」にも該当する。

(3) 報酬の明細の開示及び報酬の返還に関する団体交渉について

20年6月16日、会社は、組合がプロダクション業務の報酬の明細の開示及び報酬の返還を求めて申し入れた団体交渉に対し、組合員には「労組法上の労働者該当性がない・・・」と回答し、これに応じなかった(第2.4(1))。

しかしながら、本件組合員が労働組合法上の労働者に当たることは上記判断のとおりであり、会社がこのような理由で拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(4) 「異界百物語」への出演料等の支払いに関する団体交渉について

組合が会社に申し入れた団体交渉で議題としていた事項の一つは、「異界百物語」の出演料と諸経費の支払いについてである。

組合は、組合員が会社のオーディションに合格し、「異界百物語」に出演したと主張するが、この事実を認めるに足る疎明はない。

また、組合は、「異界百物語」への出演等はプロダクション業務と一体であったと主張するが、ワークショップにおけるトレーニングとプロダクション業務が区分されていたことは、前記(1)のとおりである。

さらに、組合は、「異界百物語」のように、他企業が資金を提供して制作する「予算のあるプロジェクト」については、有償による労務提供であることがこれまでの不文律であったと主張するが、このことを裏付ける先例等は何ら疎明されていない。14年に制作された「ジャパン・メ

モライズ」(第2.2(1))は、組合がいうところの「予算のあるプロジェクト」であるが、会社から報酬は支払われておらず、これに参加した組合員の一人も、出演料の支払いについて本件申立てまでの間、会社に対する請求を一切行っていない(同3(1))のであるから、組合の主張は、採用することができない。

19年7月25日、Y1 社長がワークショップの場で、「今回の作品(異界百物語)には皆使いたくないんです。」、「手伝いたい人は、インターンとして手伝ってください。事務所にメールしてください。」と伝え、これを受けて、7月28日、組合員の一人が、「・・・様々な情報収集等、非常に学べるところの多いものだと思いますので、是非少しでも参加したいです。」と会社にメールで返答して参加した経緯(第2.3(2))、「皆さんにとって非常に良い経験になると思います。」、「皆さんの参加の可否をご連絡ください。」といった参加の呼びかけ方(同)、撮影は19年9月下旬ころに終了した(同)にもかかわらず、俳優は、20年3月5日に「異界百物語」の報酬についてZ1副社長らから示唆を受け(同(3))、その後3月27日にY1 社長に報酬を請求するまでの約半年間、会社に対し何ら請求をしていないこと(同3(3))、同日のミーティングにおけるY1 社長の説明に対し、同席した俳優の一人が、最終的には、「確かにその通り。」と応じている(同)ことからすれば、「異界百物語」への参加は、会社が主張するように、ワークショップのトレーニングの一環として現場を経験する機会を与えたものであり、俳優も、これに対し自らの意思で自発的に応じたものとみるのが相当である。

そうすると、「異界百物語」の出演料や大道具等の作成に要した諸経費の請求といった事項は、会社と受講生との関係で生じた金銭債権の存否を巡る問題というべきで、労使間における労働条件に関する事項とみることとはできず、団体交渉によって解決を図るべき事項ではないから、このことに関して会社が団体交渉を拒否したとしても、不当労働行為に当たるということはできない。

4 救済方法

ところで、会社が、報酬の明細の開示及びX 1に係る報酬の返還を議題として組合が20年6月12日に申し入れた団体交渉を拒否したことが不当労働行為に当たることは前記判断のとおりであるが、会社がこれまで明らかにしていなかったマネジメント料については、会社は、本件審問の過程で報酬の30パーセントから50パーセントの割合で会社が受け取っていたことを明らかにした。また、会社は、20年8月1日までに、X 1との間に存在していた債権債務について清算を完了させ（第2．5(1)）、8月15日、ワークショップ及びプロダクション業務に係る活動を休止した（同(2)）。

したがって、組合が会社に求めていた事項はほぼ達成されたということができ、ここで会社に団体交渉応諾を命ずるのは相当でない。

一方、将来ワークショップが再開されることも想定し得ないわけではないので、本件の救済としては、主文第1項のとおりとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合が、報酬の明細の開示及び報酬の返還に関して申し入れた団体交渉を会社が拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

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22年9月21日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭