

写

命 令 書

堺市堺区

申立人

X 5

代表者 執行委員長

X 1

東京都渋谷区

被申立人

Y 5

代表者 会長

Y 1

上記当事者間の平成23年(不)第68号事件について、当委員会は、平成25年6月26日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X 5

執行委員長

X 1

様

Y 5

会長

Y 1

当協会が貴組合から平成23年11月2日付けで申入れのあった団体交渉について、申立人の特別執行委員である者が交渉委員として出席することを理由として、応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合執行委員長に対する通信決済機器の貸与

- 2 組合員に対する通信決済機器の不貸与等により組合弱体化を図ることの禁止
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①被申立人の地域スタッフである申立人組合の執行委員長に対して、通信決済機器の貸与を取り消し、返却させたこと、②申立人からの団体交渉の申入れに対し、被申立人が外部の者であるとする者の出席を理由として、団体交渉を拒否したこと、が不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 Y 5 （以下「協会」という。）は、放送法に基づき、設立された法人であり、その従業員数は本件審問終結時約1万名（受託者を除く。）である。

イ 申立人 X 5 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、協会との業務委託契約に基づいて、協会と放送受信者間の受信契約の締結、受信者からの受信料収納等の業務に携わっている労働者等で構成される労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時8名である。

なお、組合は、申立外 X 6 （以下「X 6」という。）の下部組織であり、また、申立外 X 7 （以下「X 7」という。）にも組織加盟している。

（甲44、証人 X 2 ）

（2）本件申立てに至る経緯

ア 協会は、個人等と業務委託契約を締結し、①放送受信契約の締結及び放送受信契約者の転入に伴う住所変更手続（以下、併せて「契約取次」という。）、②放送受信規約に定められた各期分の支払が行われていない放送受信料の集金、③放送受信契約者の転出手続、氏名等の変更手続、放送受信料口座振替及び継続振込利用の手続並びに放送受信契約の解約手続、④放送受信契約未契約者に関する情報取次、等の業務を行わせていた（以下、協会と当該業務委託契約を締結している個人を「地域スタッフ」といい、上記①から④等の業務委託対象業務を「本件業務」という。）。

（甲 2、乙16）

イ 平成23年1月4日、協会の堺営業センター（以下「堺センター」という。）は、地域スタッフである、組合委員長の X 1 （以下、組合の委員長ではなかった時期も含めて「X 1 委員長」という。）に対して、Q b i t という通称の電子通信

決済端末機器（以下「キュービット」という。）を貸与した。キュービットは、訪問した視聴者宅において、クレジットカードやキャッシュカードによる放送受信料の支払いや口座振替や継続払いの手続を行うことを可能とする機器であった。

同月21日、堺センターはX 1 委員長に対して、キュービットを返還するよう求めたが、同委員長はキュービットを返還しなかった。

同年4月1日、堺センターは、再度、キュービットの利用件数が堺センターで最下位であったとして、X 1 委員長に対してキュービットの返還を求めた。

同日、X 1 委員長は堺センターにキュービットを返還した。

（甲46、甲66、乙39、証人 Y 3 、証人 Y 4 、当事者 X 1 ）

ウ 平成23年11月2日、組合は堺センターに対し、X 1 委員長へのキュービット貸与等を団体交渉事項とする団体交渉申入書（以下「23. 11. 2団交申入書」といい、当該団交申入れを「23. 11. 2団交申入れ」という。）を提出し、同月4日の団体交渉（以下「団交」という。）の開催を申し入れた。

23. 11. 2団交申入書には、組合側出席予定者の一人として、組合の特別執行委員である X 2 （以下、組合の特別執行委員に就任する前も含めて「X 2 特別執行委員」という。）を指す「X 2 特別執行委員（X 7）」という記載があった。

同日、堺センターの副部長である Y 2 （以下「Y 2 副部長」という。）が、組合の副委員長である X 3 （以下、副委員長ではなかった時期も含めて「X 3 副委員長」という。）に架電し、23. 11. 2団交申入れに関する回答を行った。

（甲1、甲64、乙37、証人 X 3 、証人 Y 2 ）

エ 平成23年12月16日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

（3）地域スタッフの業務に関連する事項について

ア 地域スタッフは、ナビタンという通称の携帯端末（以下「ナビタン」という。）を協会から各人1台支給されていた。地域スタッフは、この携帯端末で、新規契約取次や収納等を行い、また、日々の活動データを協会との間で送受信していた。

（甲48、甲49、甲50、甲51、甲52）

イ 協会は、地域スタッフの業務に関連して、次のような資料を作成し、地域スタッフに交付していた。

（ア）「事務費・給付のあらまし」と題する冊子（以下「事務費等あらまし」という。）

（イ）実施要領（以下「実施要領」という。）

（ウ）『実施要領』のあらまし」と題する冊子（以下「実施要領あらまし」という。）

（エ）「新たな地域スタッフ 業務マニュアル」と題する冊子（以下「業務マニュアル」という。）

(オ) 右肩に「【契約・収納業務従事者用マニュアル】」と記載されている「事務処理の基本」と題する冊子（以下「事務処理マニュアル」という。）

(カ) 「帳票記入ガイド」と題する冊子

(キ) 事務処理マニュアルの別冊である「帳票記入のポイント」と題する冊子

(ク) ナビタンの操作に関するマニュアルである「携帯端末簡単操作ガイド」、「携帯端末活動マニュアル」と題する冊子

(甲 3、甲 4、甲 5、甲 23、甲 27、甲 28、甲 48、甲 49、甲 50、甲 51、甲 52、甲 64)

ウ 協会においては、地域スタッフの活動サイクルについて、次のように定めている。

(ア) 協会は、受信料支払いの単位である 2 か月を 1 期としており、年度の始まりである 4 月から第 1 期、第 2 期と数えている。また、その最初の月である偶数月を「初月」、奇数月を「後月」と呼称している。

(当事者 X 1)

(イ) 実施要領あらましには、協会における「週」について、『週』とは委託業務上の活動サイクルをいい、毎月 3 ないし 4 程度、各局・センターが定める」と定義されている。

(甲 4)

第 3 争 点

1 組合の組合員である地域スタッフは、協会との関係で、労働組合法上の労働者といえるか。

(1) 申立人の主張

地域スタッフが労働組合法上の労働者に当たることは明らかである。以下、各事情に沿って、地域スタッフの労働者性該当性を主張する。

ア 事業組織への組込みについて

(ア) 地域スタッフの業務については、契約形式上は委託契約になっているが、実体は本件業務を効率的に行うための労働力の確保を目的としたものである。

また、協会の事業は、放送受信契約者からの受信料が収益の大部分を占めており、本件業務はその収益を得るための不可欠の業務であり、かつ、本件業務はその特質上、就労者が各戸をくまなく訪問しなければならない、地域スタッフの存在なしには本件業務は成り立たない。

(イ) 地域スタッフは、協会から業務地域・業務の方法等を指定され、協会の指示に従い業務を行うよう教育され求められていたものであり、かつ、その業務時間はほぼ終日に及んでいたものである。

(ウ) 協会は、本件業務については全体の5割の部分で法人委託が担っていると述べているが、その事実の存否はともかく、そのことは地域スタッフが協会の事業組織に組み入れられていることを否定するものではない。

(エ) これらの事実からすれば、地域スタッフ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ことが明らかである。

イ 契約内容の一方的・定型的決定について

地域スタッフの協会との契約は、委託契約書に記載のとおり、協会が作成した定型の契約書に地域スタッフが署名・押印するだけであり、その契約内容に地域スタッフの意向が反映されることはない。また、業務の対価として支払われる給付は、協会が作成した事務費等あらましで詳細に定められている。以上のように、契約内容については、協会によって一方的に決定されており、個々の地域スタッフに交渉の余地はない。

協会は、地域スタッフは事業者団体を通じて協会と契約条件の交渉を行うことが可能であると主張しているが、実際に交渉によって契約条件が変更された事例は皆無である。

ウ 報酬の労務対価性について

地域スタッフは、協会の指揮のもと、労務の提供を行っており、地域スタッフに支払われる報酬のうち、月額事務費は、運営基本額として15万円が、実質的に固定給として支払われ、これに歩合給が上乗せされ支払われている。また、毎年6月と12月に支払われる報奨金や各種給付金は、賞与や慶弔金や見舞金等に相当するものであり、一般の労働契約上の賃金体系と同じものである。

地域スタッフには、特殊専門的知識や技能もなく、協会から独立して業務を遂行する設備等も所持していないのであるから、地域スタッフに支払われる報酬が労務提供の対価に当たることは明らかである。

エ 業務の依頼に応ずべき関係（諾否の自由の欠如）について

地域スタッフは、協会が指定するノルマを達成しなければ契約を解除されることになるのであるから、地域スタッフが本件業務を行わざるを得ない状況にあったことは明らかである。具体的には、地域スタッフは、協会により指定された区域内で、業務日程についての計画書の提出を義務付けられ、特定の日時に特定の業務を行うことを事実上強制された上で、目標が設定され、その目標達成が求められていた。目標達成の見通しが立たない場合等は協会から特別指導が行われ、それでも業務改善の見通しが立たない場合、委託契約が解除される。

地域スタッフは、協会の厳格な管理・指導のもと、ノルマが課され、協会の指

示に従わなかったり、ノルマを達成できなかったりした場合には、契約の解除など不利益な取扱いや制裁が為されるのであるから、地域スタッフは、協会の業務の依頼・指示について、応じざるを得ない関係にあることが明らかである。

オ 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束について

以下のとおり、協会が地域スタッフを指揮監督し、場所的・時間的にも拘束しながら就労させてきたことは明らかである。協会は、指示に反したからといって、契約上のペナルティーはないと主張するが、協会の指示に従い、かつ、協会が指定するノルマを達成していかなければ契約を解除されることになるのであるから、場所的・時間的にも拘束された状態で就労せざるを得ないのである。また、指示に反したり、ノルマを達成できなかったりすれば、報奨金・退職金などで不利益を受けることになるし、担当地域などで不利益な取扱いがされるのでペナルティーが存在するということができる。

(ア) 就労時間は、ある程度の裁量が個々のスタッフに認められるものの、おおよそ朝7時から夜11時までの間に、一日10時間程度労務に服する必要がある。また、協会から、契約の取りやすい、土日祭日と、「好適時間帯（午前中と夕方6時から9時過ぎ）」に関しては、事実上業務に服するよう求められた。

ナビタンの稼働状況については、リアルタイムで局が管理している。

休曜日についても、業務計画表を事前に提出し、局に伺いを立てなければならない。提出した業務計画についても、基本的に土日祭日は局から就労の催促があり、地域スタッフがこれを理由なしに断ることは困難である。一日の終わりのバッチ処理（ナビタンの送受信による業務報告）を怠ったときには、業務を休んだものとして翌日に当該地域スタッフに連絡がなされる。中間連絡日に連絡を怠った場合には、実施要領に違反しているということで警告書を受ける。警告書を受けたことは、報奨金の査定に直接影響する。

(イ) 就労場所については、協会が一方的に担当区域を指定し、その区域におけるノルマを課していた。受持区域以外の地域で契約を獲得しても、業績基本額の対象となる獲得数には反映されないし、そもそもナビタンにデータが入っていないので、取次自体できない。

(ウ) 業務遂行の方法は、協会が各種マニュアルによって詳細に定めており、その通りに就労することが求められていた。協会は、マニュアル等によって業務遂行方法に関する具体的指示を、個別に徹底して行っているのである。

協会が一方的に指定するノルマに関しては、要求する目標達成を踏まえた業務計画表を作成して、当該期の委託業務開始日までに提出しなければならず、目標達成の見通しが立たない場合には、協会が、帯同指導や業務応援など業績

確保のための必要な措置を行うとされている。

日々の業務遂行については、各種チェックシートや、報告書の作成が義務付けられていたり、ほとんど毎日のようにノルマの告知や達成を促すファクシミリが自宅に送付されたり、業務開始時間を指定されるなどしている。また、協会は、「B S 契変デー」など、特定の日に特定の業務を行うことを指示していた。

(エ) 協会は、地域スタッフに対して、1 か月に1 回、全体会議を行っていた。地域スタッフがこの参加を拒むことは実質上できない。全体会議とは別に、チーム会議も、月に1 回以上開催される。チーム会議においては、協会の統括係長が中心になって、檄を飛ばしたり、名指しで特定のスタッフの就労態度を批判したりすることもあった。協会が前日にファクシミリで招集し、緊急のチーム会議を開催することもある。ロールプレイング等、協会から地域スタッフに対し、口頭による指示伝達も頻繁に行われた。地域スタッフが呼び出しを受けて、地域スタッフを管理する職員から、細かい業務指示がされることも頻繁にあった。また、ノルマ達成率が伸びないある特定の地域スタッフに対し、ある月、勤務日ごとに、定型の業務報告書とは別に面接内訳表なるものを作成・提出することを義務づけたこともあった。退職金に相当するせん別金についても、懲戒解雇に相当する事情のある場合には支給しない扱いとされていた。

カ 顕著な事業者性が認められないこと

協会は、地域スタッフには再委託や兼業が認められているとするが、地域スタッフは協会の指揮監督のもと、場所的にも拘束され、時間的にも週5 日から7 日、一日8 時間から10 時間の就労を行うので、他の業務を行うことは実際には極めて困難である。事実、申立人組合員は全員本件契約による収入によって生計を立てているし、堺センターにおいて兼業をしている地域スタッフはいない。また、仮に他所で就労する者がいるとしても、労働者が2 か所の事業所で就労する場合と全く同じで、労働者性を否定する理由にはならない。

また、再委託については、契約上再委託届の提出が義務づけられている上、実際にも何らかの特別な事情がなければ再委託が行われることはない。82 名の地域スタッフが再委託しているという協会の主張する事実の存否は不明だが、それを前提としても全国約4, 300 名の地域スタッフの中のわずかな例外的事情にすぎない。

その他、地域スタッフに顕著な事業者性を認める要素は一切存在しないというべきである。

キ 以上のとおり、組合の組合員である地域スタッフの労働組合法上の労働者性は、明らかというべきである。

(2) 被申立人の主張

地域スタッフが労働組合法上の労働者ではないことについて、以下主張する。

ア 「事業組織への組み入れ」について

以下のとおり、地域スタッフの独立性は高く、少なくとも協会の本件業務の遂行に不可欠な労働力として、その恒常的な確保のために協会の組織に組み込まれていたものと評価することはできない。

(ア) 地域スタッフは、あくまでも独立した事業者として、本件業務を行っているものであって、協会により管理されている存在ではない。

地域スタッフは、業務計画を自らの裁量により作成し、その変更も自らの判断で可能であるので、自己の裁量により業務を遂行していて、その独立性は極めて強く、協会の本件業務の遂行に不可欠な労働力として、その恒常的な確保のために協会の組織に組み込まれていたものと評価することはできない。

(イ) 地域スタッフは、契約上、協会の承諾なく、自己の責任と計算において、委託業務を第三者に再委託することが可能であり、実際に、平成23年12月時点で、82名の地域スタッフが再委託を行っている。更に、地域スタッフは、協会の許可を受けたり、届出を行ったりすることなく、自由に兼業することが認められている。地域スタッフが再委託や兼業を自由に行っていることは、地域スタッフが独立事業者として自己の裁量で業務を遂行し、協会の組織に組み込まれていないことの証左である。

(ウ) 協会の契約取次は、地域スタッフへの委託のみならず、法人への委託及びその他の取次等によって遂行されている。平成23年度の取次実績を見ると、協会における地域スタッフへの委託業務による取次のシェアは約5割にとどまっている。

イ 「契約内容の一方的決定」について

協会が地域スタッフとの業務委託契約の内容を一方的に決めているという事実は全くない。

協会は、業務委託契約において、重要な5点のうちの4点である、①臨時業務の委託（1条2項）、②受持区域の変更（2条1項）、③区域外業務の委託（2条3項）、④委託種別の変更（13条1項）については、各地域スタッフと個別の協議をしており、地域スタッフとの合意に至らない限り、協会が一方的にその内容を決定することはない。

また、⑤毎年の事務費単価（9条3項）については、地域スタッフ毎に単価を個別に設定すると、地域スタッフの処遇に不公平が生じることとなるばかりか、事務費の算定や支払等の事務処理の面からも極めて不合理であることから、地域

スタッフとの個別協議はせずに、申立人組合などの地域スタッフの各事業者団体と協議を何度も重ねた上で、その協議結果も踏まえてその内容を決定しており、事務費単価についても協会が一方的に決定しているという実態はない。

ウ 「報酬の労務対価性」について

地域スタッフの報酬は、事務費と総称され、おおむね月額事務費と単価部分からなっている。

取次数や収納枚数にそれぞれ単価を乗じて支払われる単価部分（契約取次基本単価事務費、訪問対策票収納事務費等）が成果による報酬であることは明白である。

月額事務費（基本部分）はおおむね月間の契約取次数と収納枚数に応じて支払われるものであり、これも毎月の業績により決定されているのであるから、出来高に応じた報酬であることは単価部分と同様である。月額事務費は、当該月に1件も契約取次または1枚も訪問収納がない場合は、支払われることはないことから、取次の有無等の実績にかかわらず地域スタッフに定額が保障されているものではない。

また、運営基本額に関しては、当月訪問数も加味されることがある。これは、多くの訪問をしているが実績が少ないものを救済する意味で加味しているのであるが、訪問数が上がれば通常業績も上がるので、訪問数で救済される例は極めて少ないので、基本的には出来高に応じた報酬であると評価できる。

報奨金も、明らかに実績を基準にして決められる報酬である。

地域スタッフの報酬は、稼働時間や稼働日数とは連動していない。

協会は地域スタッフとして優秀な人材を確保するために見舞金等の各種給付の制度を設けたにすぎないので、これらの各種の給付があることと、地域スタッフに対する事務費が労務の対価としての性質を有するかどうかはまったく別の問題であり、労務対価性の根拠とはなり得ない。

時間外手当は、地域スタッフの場合、一切支払われることはない。

地域スタッフは、委託報酬を事業所得として税務申告を行っている。

以上のとおり、地域スタッフに支払われる報酬である事務費は、いずれも熟練度、技能、年功、年齢、稼働時間等を全く加味することなく出来高に応じて決定されており、一定時間労務を提供したことに対する対価という性質は全く認められないことから、報酬の労務対価性が存在しないことは明らかである。

エ 「業務の依頼に応ずべき関係（諾否の自由の欠如）」について

地域スタッフは、自ら業務計画を策定した上で、計画を達成すべく自らの広汎な裁量のもと業務を行っており、そもそも協会からその都度個別の業務を依頼さ

れることはないので個別の依頼に応ずべき関係にないことは明らかである。

協会は個別の業務についての指示をしていないことから、その指示違反を理由とする契約の解除などもありえない。なお、協会が地域スタッフに対して、委託業務を遂行して成果を上げることを求めることは発注者の立場から当然のことであり、個別の依頼に対する諾否の自由とは全く別の問題である。

組合は、地域スタッフが休日についての計画表の作成・提出を義務付けられ、特定日の就労が義務付けられていた旨、また、「B S 契変デー」、「センター一斉 9 時からデー」などにより特定の日時に特定の業務を行うことが強制されている旨、主張する。しかし、業務計画表は地域スタッフ自らが作成するものであり、その変更も自ら行うことができるし、「9 時からデー」、「B S 契変デー」などは業務へのチャレンジを促すアドバルーン的なものであって、その参加も地域スタッフの自由裁量によるものであって、業務指示などの色彩は全く存在しない。

「特別指導」は、業績が確保できない地域スタッフに対して、自力による業績回復を促進すべく行うもので、契約の解約を目的に行うものではない。特別指導の実施にもかかわらず業績の改善が認められない場合に、結果として契約の解約を行うことは、業績確保を期待する委託者の立場からは当然の対応であり、なんら不合理ではない。

以上のとおり、地域スタッフが特定の日時に特定の業務を強制されているという事情は全く存在せず、地域スタッフは、自らの裁量により受持区域の個別の世帯を自己の判断に基づいて訪問し業務を遂行していることは明白である。

オ 「時間・場所の拘束を含めた指揮監督関係」の不存在について

以下のとおり、地域スタッフについては、時間・場所の拘束を受けておらず、その他の指揮監督関係も存在しない。

(ア) 地域スタッフは、業務を遂行するにあたり、業務を行う時間等は自らの裁量に基づく判断で行うものであるから、協会の指揮監督の下において業務を提供していたり、その業務について時間的に一定の拘束を受けていたということもできない。

地域スタッフは、協会から、1 期ごとの依頼を受け、1 か月のうち何日稼働するか等の概略が記載された業務計画表を自らの裁量により作成する。その変更も地域スタッフの裁量に委ねられている。その他の、一日の稼働時間や、訪問先やその順番等は、全て地域スタッフが自らの判断で都度決めるものであり、協会が指示することは全くない。

稼働時間についても、協会が把握しているものではない。協会は、地域スタッフの 1 日の業務が終了した夜に、地域スタッフからナビタンの実績データが

送られることでその概要を事後的に知りうるにすぎず、送られてくるデータもナビタンを操作した記録のみであり、移動時間や休憩時間などが記録されているわけではないため、ナビタンで労働者に対する労働時間管理のようなことを行うことは不可能である。協会がそれぞれの地域スタッフの稼働時間帯を決めていたなどという事情はまったく存在しない。地域スタッフは、稼働日数、稼働時間を自らの裁量で自由に定めることができる。

(イ) 業務を行う地域が一定に区切られること自体は、業務委託契約の内容となっているものであって、労働契約において勤務場所が定められることとは全く異質のものである。本件業務を合理的に遂行してもらうためには、それぞれの受持区域を定めることは業務委託契約上必須の事柄であり、受持区域の存在が、地域スタッフが労働者のように場所的拘束を受けることの根拠となり得ないことは明白である。1 期に割り当てられる受持区域は、相当多くの世帯が入っており、その多くの世帯のうちどの世帯を訪問し、それをどの順番で廻るかについて、地域スタッフは広汎な裁量を有するものであるから、地域スタッフが業務遂行にあたり場所的拘束を受けているとは到底いえない。

(ウ) 業務委託契約においては、業務の進捗状況等の報告を求められればこれに応じることが必要である。地域スタッフも、業務の進捗状況について報告する義務を負っており、毎月 1 日、10 日、20 日には業務の進捗状況を報告することとなっているが、これは業務委託契約の内容となっているもので、労働者性を根拠づけるものでは全くない。

目標の設定も、業績を上げることがを要望するものであり、一定の業績確保を目的として委託契約を締結する以上、当然のことである。

業務マニュアル等は、活動パターン等を参考として示したものであり、地域スタッフに対して指揮命令するためのものではなく、また業務遂行方法を指示した文書ではない。

また、「B S 契変デー」において、地上契約から衛星契約への変更の取次以外の業務が禁止されるものではない。

さらに、協会が行っている各種講習会は、地域スタッフの業績を確保するための支援として実施しているもので、参加が強制されているわけではなく、講習会の内容を強制するものでもない。

(エ) 全体会議やロールプレイは、地域スタッフの業務スキル向上のために行うものであるが、その参加は任意であり、これに参加しない場合でも何らペナルティーは受けない。

カ まとめ

上記のとおり、地域スタッフについては、業務遂行においてその独立性は格段に高く、地域スタッフが労働組合法上の労働者に当たらないことは疑いの余地がない。

- 2 協会がX 1 委員長に、平成23年1月中旬以降キュービットの返還を要求し、その後貸与しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

ア キュービットの貸与がなければ、その場での正確な手続・決済ができないため、地域スタッフにとっては取次件数を増加させる機会を失わせ、その成績を悪くし、収入を減少させることになる。地域スタッフにとって、キュービットの貸与は、業務遂行と業績向上・収入確保のために必須のものといえる。

イ キュービット不貸与の経緯

(ア) 堺センターでは、初月に利用の少なかった地域スタッフからキュービットを引き上げ、初月で利用していなかった地域スタッフに貸与して後月に使用させるという扱いを行っており、引上げの基準については、期間ごとに異なっていたが、1期の初月に貸与を受けなかった者は、後月では必ずキュービットの貸与を受けており、その意味で、キュービットは貸与を希望する地域スタッフ全員に貸与機会が保障されており、いわばキュービットのローテーションが行われていたものである。平成21年12月1日から契約開発スタッフの業務を始めたX 1 委員長も1期間の間に1度も貸与されないということとはなかった。

しかし、平成22年10月に貸与を受けられなかったX 1 委員長は、これまでの例でいけば同年11月には貸与されるはずであったのに、キュービットの貸与を拒否され、理由は全く説明されなかった。

組合からの申入れに対しては、今月はキュービットの利用件数が5件以下のスタッフがいないので入替えはしない、などと言われたが、かつて、このような理由で貸与を拒否されたことはなかった。その後も貸与しないことについて具体的な説明がなく、キュービットの貸与は拒否された。

(イ) 平成23年1月、ようやくX 1 委員長にもキュービットを貸与されることになった。同月4日に、X 1 委員長は、堺センターの担当職員から「今月15件ね」と言われたが、利用件数が15件に満たなかったらキュービットを引き上げる、という説明はなかった。ましてや、X 1 委員長がそれを了解した事実はない。同月17日頃、今月中に15件達成できなければキュービットを引き上げると言われたが、春の異動期を除けば、15件もの利用件数があつたことはなく、ほかの地域スタッフにそのような達成困難な厳しいノルマを課されたことは聞いたことがない。また、ノルマを達成できなくても、これまではキュービットの貸与

はされていたし、同年1月のX1委員長のキュービット利用件数は10件で、決して悪い成績ではなかった。さらに、キュービットの貸与対象者は月末の会議で決まるものであるのに、協会は、同年1月21日、X1委員長に対し、キュービットの返還を求めた。しかも、同月末の時点では特段貸与を希望する者がいたわけでもなく、他の地域スタッフにキュービットを回さなければならない状況ではなかった。同日は、X1委員長はキュービットを持参しておらず返却しなかった。

(ウ) その後もX1委員長は、キュービットの返却を迫られたが、同年3月当時、堺センターにおいてはキュービットの台数の方が貸与を希望する地域スタッフの数よりも多くなっていたので、希望する地域スタッフ全員にキュービットを貸与することも可能であり、協会がX1委員長に対しキュービットの返却を求めることに合理的理由はなかった。

同月末の1週間前の時期に初めて協会は最下位の者のキュービットを引き上げると言い出したが、これは当時利用件数最下位であったX1委員長からキュービットを引き上げる口実として言ったにすぎず、客観的基準に基づく引上げというものではなかった。

その後、X1委員長は、休業したが、復帰後もキュービットは貸与されなかった。

ウ X1委員長は、堺センターの地域スタッフの中で初めてX6に加入した組合員であり、X6の堺支部である申立人組合が結成されたときは、執行委員長に選任された。X1委員長は、組合員拡大を進めたり、組合役員を歴任し、団体交渉に参加したりするなど、申立人組合の中でその活動の中核を担ってきた。

本件以前から、協会は組合を否認ないし敵視する態度を示していたところ、平成21年6月に堺センターのセンター長が代わってから、協会はより一層不誠実な対応を繰り返すようになり、組合員に対する不利益な取扱いを繰り返し、反組合的な態度を一層強めるようになっていった。

なぜX1委員長にだけキュービットを貸与しないのかの理由について、協会は、組合にもX1委員長にも具体的な基準などの説明をしたことはない。

そうすると、協会がX1委員長に対してキュービットの貸与を拒否した行為は、X1委員長が組合の執行委員長である故をもって、他の地域スタッフよりも不利益に取り扱ったものであるというべきである。

エ 協会は、休業者を除き、X1委員長のみキュービットを貸与しなかった。また、協会は、X1委員長にキュービットを貸与せず、他の地域スタッフと差別して取り扱うことについて合理的な説明を一切行っておらず、そのような理由は存在し

ない。さらに、X 1 委員長は、キュービットを貸与されないことによって、業務遂行の便宜を受けられず、自らの成績の低下や収入の減少を招いている。

これらの事実は、協会が、組合の執行委員長である X 1 委員長に対して、不利益取扱いを行うことにより、組合の弱体化を図ろうとするものである。したがって、協会の行為は、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び第 3 号の支配介入に該当する。

なお、平成24年 4 月以降、協会は、通信会社の新しい通信システムによる新たな端末を導入し、希望する地域スタッフ全員に貸与を行っており、X 1 委員長も貸与を受けた。しかし、団結権侵害の回復と将来にわたる労使関係の正常化の見地から、なお救済の必要性はあり、少なくとも謝罪文の掲示がなされるべきである。

(2) 被申立人の主張

ア キュービット不貸与の経緯について

(ア) キュービットが通信費を要する端末であること、地域スタッフの人数よりキュービットの台数が少なく、営業センター単位でもキュービットの有効利用が求められていたこと等の事情に基づき、堺センターにおいては、キュービットについて、月間の利用実績が低位であることを引上げの基本条件として貸与を行っており、月 2 件以下は原則引き上げ、ただし前月と通算して10件以上の利用がある場合や、新規の地域スタッフが業務に慣れていない期間については引上げを留保する、という運用になっていた。また、利用実績が低位で引き上げを受けた者には原則として再度の貸与を行わないこととしていたが、キュービットに余剰が出て、新規の地域スタッフなどを優先するという基準による貸与対象者がおらず、利用実績が低位な者に貸与する場合に限り、過去半年程度の業績をみて貸与者を選定していた。

(イ) X 1 委員長は、平成22年 8 月のキュービットの利用件数が 2 件以下となったため、同年 9 月にこれを理由としてキュービットを引き上げられた。その後、X 1 委員長には、例外的に同23年 1 月 4 日にキュービットの再貸与がなされている。これは、業績が芳しくなく、同年 3 月末に契約更新時期を迎えていた X 1 委員長の業績改善の奮起を促すための特別の配慮として協会の内部協議の結果、行われたものであった。このような事情での例外的な再貸与であったことから、貸与する際に、同年 1 月20日までに15件の利用を行うことが条件として付され、X 1 委員長も当該条件を受け入れて貸与を受けた。15件という条件については、当時堺センターでは月間20件以上の利用を推進していたので、20日までに15件というのは妥当な条件であり、X 1 委員長自身も納得していたもの

である。

しかるに、X 1 委員長の同年 1 月 20 日までのキュービット利用件数は 10 件にとどまり、再貸与の際に付された条件を満たすことができず、キュービットを返還しなければならない状態に至った。X 1 委員長は、上記条件を満たさなかったにもかかわらず不当にもキュービットを返還しなかったが、協会は、堺センター内でことを荒立てないなどの配慮をし、内部協議を経たうえで、利用実績が低位である場合は引き上げるとの条件で貸与の継続を決めて、それを X 1 委員長に伝えた。同年 2 月の X 1 委員長のキュービットの利用実績は、5 件と低位であったものの、契約更新直前の同年 3 月であることから X 1 委員長に奮起を期待したことや、当時、他の地域スタッフ等に特段キュービットを貸与する必要性も存在しなかったことから、内部協議の結果、利用実績が低位である場合は引き上げるとの条件で同年 3 月も貸与を継続することとした。

その後、X 1 委員長の同年 3 月 1 週目のキュービットの利用件数が 1 件と極めて少なかったことから、同月 10 日、協会は X 1 委員長に対し現状のままでは引き上げる対象である旨伝えた。また、報告日や中間報告日にも利用実績が低位の場合はキュービットを引き上げる旨伝え、更には、同月 24 日、地域スタッフの中で最下位であればキュービットを引き上げる旨及び、利用件数が、月間、期間とも最下位であり、キュービットを引き上げる可能性が大である旨を伝えた。結局、同月の X 1 委員長のキュービット利用実績は 4 件であり、地域スタッフ中最下位という極めて低位なものであった。同月の結果を受けて、同年 4 月には新たにキュービットを貸与する必要のある人が出てきたこと等の事情を考慮して、約束どおり同年 4 月 1 日に X 1 委員長からキュービットを引き上げることとなり、協会は、同日、X 1 委員長に対しキュービットの返却を求めた。それに対し、当初、X 1 委員長は「持ってきてはいますが、返すことはできません」、「なんで自分の時だけすぐに引き上げるのかわからない」などと詭弁を弄して素直に返還に応じなかったが、X 3 副委員長に諭されて、結局、同日、キュービットを協会に返却した。

イ 協会が X 1 委員長から平成 23 年 4 月 1 日にキュービットを引き上げたのは、3 月の利用実績が 4 件と極めて低位で、地域スタッフ中最下位の実績であったからであり、極めて公平かつ合理的な判断であった。

キュービットは、利用の有無にかかわらず通信費の固定費ランニングコストがかかるため、利用実績が低位にある者も含め全員に無条件に無償貸与することは、その効果に比して費用がかさみ、経費の無駄遣いになってしまうため、その財源のほとんどを受信料で賄っている協会には決して許されないことである。また、

キュービットで使用している通信会社の通信システムが平成24年3月末で終了することになったため、同22年度以降キュービットを調達することができなかったという事情もあり、同22年以降、同24年4月からキュービットを同通信会社の別システム対応に一斉に切り替えるまで、実際にキュービットを増配備することも不可能であった。

ちなみに、平成24年4月からは、同じ通信会社の別システムによる新たな端末を導入し、月3千円弱程度のランニングコストを地域スタッフの負担とすることを前提に、利用を希望する地域スタッフ全員に貸与を行うことにしている。

ウ 以上のとおり、平成23年1月4日にX1委員長にキュービットを例外的に再貸与した後の協会の対応は、X1委員長の立場にも配慮して極めて丁寧かつ適切に行われているものであり、何ら問題となる余地はない。また、利用実績が低位であるときは引き上げる等と機会のある度に丁寧にX1委員長に説明もしていた。

少なくとも、協会が、その対応に関連して、X1委員長が組合の組合員であることを理由として不利益な取扱いをした事実は一切ない。よって、協会が不当労働行為をした事实在存在しないことは明らかであるから、組合の請求は棄却すべきである。

3 23.11.2団交申入れに対する協会の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 平成23年6月1日、組合は、協会に対し、交渉権限をX2特別執行委員に委任した旨を通知して団交を申し入れたが、協会は、協会の方針として外部の者を入れた団交はできないという理由で団交を拒否した。組合は、同月10日にX2特別執行委員を特別執行委員に選任し、改めて同月21日に同人を交渉担当者とする団交を申し入れたが、協会はこれも拒否し、その後、同年7月、8月にも、同人を交渉担当者とする団交申入れを協会は拒否した。

23.11.2団交申入れに対し、平成23年11月2日午後6時10分頃、Y2副部長は、X3副委員長に対し架電し、「以前と同じく、外部団体の所属員を含む団体交渉は受けない」との返事をした。X3副委員長が、「団交拒否ですね」と確認を求めたところ、Y2副部長は否定する事はなく、事実上団交拒否であることを認めた。

協会は、交渉自体を拒否したものではない旨主張するが、Y2副部長は、組合が団交拒否に当たると抗議しているにもかかわらず、X2特別執行委員を交渉担当者とする団交には応じられないと言い続け、話は「平行線のまま」終わったというのであるから、協会が組合の団交申入れを受け入れず拒絶したことは事実として明らかである。

なお、同年12月13日の日程は協会が一方的に設定したものであったところ、組

合の都合がつかなかったために延期されたものである。

イ 協会は、団交に外部の者を入れない交渉慣行があったと主張するが、そのような慣行は存在しないし、組合が協会と交渉担当者の制限について合意した事実も一切存在しない。実際、堺センターにおいても、平成18年8月1日に、X7の所属組合員1名を交渉担当者として団交が行われた事実が存在し、他府県において、複数回、別組合関係者がX6支部と協会との団交の交渉担当者となっている。

ウ X7は、労働組合の連合体であり、組合も加盟している。X2特別執行委員は、そのX7の役員であり、上部団体役員として組合に関与する立場にあるものである。

また、X2特別執行委員は、平成23年6月10日に組合の特別執行委員に選任されており、現在もその役職にあるので、X2特別執行委員は組合の組合員である。

エ X1委員長は、キュービット貸与に係る協会の一連の対応をX7のX2特別執行委員に相談したところ、X2特別執行委員も、協会の行為が問題であると考え、団交に参加しなければならないとの意思を強めた。また、平成21年6月に堺センターに新しいセンター長が赴任してからは、労使のやりとりが困難な状況が生まれていた。そこで、組合は、X7のX2特別執行委員に対して、協会との団交に同席してもらうよう要請し、同人はこれを承諾した。

オ 団交における組合側の交渉担当者は、組合が自由に決定でき、使用者は交渉担当者が気に入らないという理由で団交を拒否することは許されない。

本件では、組合は、交渉権限をX2特別執行委員などに委任し、交渉担当者を明示して団交申入れをしているのであるから、X2特別執行委員は外部の者であるという理由で団交を拒否した協会の行為が、労働組合法第7条第2号の団交拒否に当たることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア 23.11.2団交申入れを受けて、協会のY2副部長が組合のX3副委員長に架電して、交渉拒否ではないことを前置きしたうえで、今までの交渉慣行どおり地域スタッフでない外部の者を除く地域スタッフとの交渉をお願いするとともに、交渉事項が今まで交渉に取り上げられた事項であることから、事務折衝ではどうかという提案をした。このY2副部長の提案等に対し、X3副委員長は、「平成23年11月10日にまた返事をします」と回答し、交渉が継続することとなり、実際にも同日に事務折衝が行われた。なお、この事務折衝において、組合側から地域スタッフ以外の者を出席させる必要性について何ら具体的な説明はなかった。

このことからしても、Y2副部長の出席者メンバーについてのお願いや事務折

衝の提案などが交渉の拒否でないことは明らかである。

なお、その後、組合から、同年12月4日に、出席予定者を今までの慣行どおり外部の者を除く地域スタッフとして交渉申入書がファクシミリで届き、Y2 副部長は、当該交渉申入れを受けて、同日、X3 副委員長に架電し、申入書の記載のとおり、同月13日の午前11時から交渉を実施することを承諾した。しかし、その後、X3 副委員長からY2 副部長に、同月13日の交渉は延期する旨の連絡が入った。そして、交渉予定日の3日後の同月16日に本件申立てがなされたものである。

イ 堺センターでの交渉は、従前から、協会側管理職と地域スタッフである組合執行委員との間で実施し、組合との交渉で解決しない問題については、X6 関西協議会との交渉の場や X6 の中央交渉に引き継ぐという取扱いで行ってきた。なお、組合との交渉に上部団体の X6 関西協議会やさらなる上部団体の X6 中央のメンバーが出席することも、事前に双方が了解することを条件に認めている。

また、実際にも、堺センターにおいては、これまでに地域スタッフ以外のメンバーを交えた交渉をしたことがない。平成18年8月1日の交渉に X7 メンバーが参加したことがあるとの組合の主張には全く根拠がない。また、万一、組合が主張するような事実があったとしても、5年以上前の一度だけのことで上記交渉慣行の存在が否定されるものではない。よって、上記のような取扱いが慣行化していたことは明らかである。

ウ 23.11.2団交申入書では、特別執行委員の肩書が付されているが、X2 特別執行委員が特別執行委員となったのは協会との交渉の場に出席させるがためであることから、実質的には組合のメンバーではなく、23.11.2団交申入書に「X2 特別執行委員（X7）」との記載があるとおりの X7 のメンバーとしての資格で出席するものとししか評価できず、また、形式的な肩書はともかくとして X2 特別執行委員が地域スタッフではない外部の者であることは間違いない。

また、X6 の規約では、組合員の資格として地域スタッフである必要がある旨定められているところ、X2 特別執行委員は、地域スタッフでもなく、また、組合費も支払っていないことから、組合の組合員でないことは明らかである。

エ 23.11.2団交申入れのメインテーマである、X1 委員長へのキュービット貸与の問題やそれ以外の交渉事項である、「目標数」や「特別指導」の問題については、事情を知らない者が協議に出席すれば、前提事実の説明に時間を費やすことは必定で充実した協議をなし得ないし、もしくは、地域スタッフを経験した者でないとその内容等を理解するのが困難な事柄であることから、出席者を地域スタッフである組合員ないしはその上部団体である X6 中央及び X6 関西協議会のメン

バーに限定するようにお願いすることは極めて合理性があった。

また、23. 11. 2団交申入れの交渉事項のメインテーマであるキュービットの問題は、継続的に交渉が行われていた事項であり、既に、平成23年4月11日の X 6 関西協議会から1名が出席して行った交渉においても、堺センターにおけるキュービットの運用について説明しており、同年8月11日には、X 6 中央と X 6 関西協議会からそれぞれ1名出席して、1時間半をかけて十分に協議が行われていた。このように、それまで X 6 中央や X 6 関西協議会のメンバーを交えた交渉の中で既に継続的に協議していたテーマについて、X 6 中央及び X 6 関西協議会との関係も不明瞭である X 7 のメンバーを敢えて入れる必要性はなく、さらに、途中から他の団体である X 7 のメンバーが参加すると、協議が混乱するおそれすらあったことから、X 7 のメンバーではなく従前どおり組合ないしはその上部団体である X 6 中央及び X 6 関西協議会の地域スタッフのメンバーを出席者とするようにお願いすることは、交渉当事者の相手方に対するお願いとしては極めて合理的でかつ常識的なものであった。

オ 以上のとおり、23. 11. 2団交申入れに対する協会側の対応は極めて誠実に行われたものであり、交渉自体を不当に拒否した事情はなく、23. 11. 2団交申入れの交渉事項は当事者間で継続して協議されていたといえる。そのことは、23. 11. 2団交申入れ後に、平成23年11月10日に事務折衝が実際に行われたり、同年12月13日に交渉が予定されていたりした事実からも明らかである。

23. 11. 2団交申入れに対する協会の対応が正当な理由のない交渉拒否に該当しないことは明らかであり、組合の請求は棄却すべきである。

第4 争点に対する判断

1 争点1（組合の組合員である地域スタッフは、協会との関係で、労働組合法上の労働者といえるか。）について

（1）証拠及び審査の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ア 放送受信料徴収の仕組みについて

（ア）協会の事業収支決算表によれば、平成23年度決算額における事業収入は6,997億円であり、そのうち、受信料は6,725億円であった。受信料以外の収入とは、交付金収入や副次収入、財務収入などであった。

（乙29）

（イ）協会の「取次・収納内訳表」によれば、平成24年3月末見込みの数字を記載した「平成23年度契約取次状況（平成24年3月末見込）」は、契約取次件数合計「3,100千件」のうち、地域スタッフによる取次件数が「1,590千件」でその割合は51.3%であった。また、法人委託による取次件数は「540千件」でその割合

は17.4%、「その他取次（自主申出等含）」は「970千件」で割合は31.3%であった。

（乙6）

（ウ）協会のホームページの求人案内には、地域スタッフの仕事内容の説明として、「個人事業主として Y 5 と『業務委託契約』を結んでいただきます」と記載されていた。

（乙16）

（エ）平成23年3月31日時点において、地域スタッフの1.9%にあたる86人が再委託を行っていた。なお、後記イ（イ）記載のとおり、地域スタッフと協会との委託契約書の第4条に、地域スタッフは委託業務を第三者に再委託できる旨、及びその場合は、地域スタッフはその旨を協会に通知するものとする旨が規定されていた。

（甲2、乙39）

イ 協会及び地域スタッフの委託契約について

（ア）地域スタッフと協会の間の委託契約書の条文については、ほとんどが印刷された統一の様式となっており、個別に記入する形になっているのは、「乙」として示される地域スタッフの名前、各地域スタッフへの委託業務の種別及び受持区域のみであった。

（甲2、証人 X 3 、証人 Y 4 ）

（イ）平成23年4月1日付けで、協会と X 1 委員長が締結した委託契約書（以下「23.4.1委託契約書」という。）には、以下のような記載があった。

「 Y 5 （以下「甲」という。）と X 1 （以下「乙」という。）とは、次のとおり契約開発委託として契約する。

（委託業務）

第1条 甲は、乙に対し次の範囲の業務（委託種別ごとの委託業務は予め別に定める。以下「委託業務」という。）を委託し、乙は、これを受託する。

- （1）放送受信契約の締結および放送受信契約者の転入に伴う住所変更手続き（以下、あわせて「契約取次」という。）
- （2）放送受信規約第6条第1項に定める各期（以下「各期」または「期」という。）分の支払いが行われていない放送受信料の集金、および前号または第5号の各業務に伴う放送受信料の集金
- （3）放送受信契約者の転出手続き、氏名等の変更手続き、放送受信料口座振替および継続振込利用の手続きならびに放送受信契約の解約

手続き

(4) 放送受信契約未契約者に関する情報取次

(5) 前各号に付随する業務

- 2 甲は、乙と協議のうえ、前項の委託業務以外の業務を臨時に乙に委託することができる。

(受持区域)

第2条 乙が委託業務を行う受持区域は、次のとおりとする。ただし、受持区域は、甲乙協議のうえ変更することができる。

[堺営業センター受持ち地域の一部]

2 (略)

- 3 甲は、乙と協議のうえ、第1項の受持区域外における、前条に定める委託業務を臨時に乙に委託することができる。」

「(再委託)

第4条 乙は、乙の責任と計算において、委託業務の全部または一部を第三者に再委託することができる。

- 2 前項の場合、乙は、その旨を甲に通知するものとする。

(委託業務の遂行方法)

第5条 乙は契約取次および訪問集金にあたっては、面接時等機会あるごとに口座振替またはクレジットカード継続払の利用勧奨を行う。

また、乙は、甲が各期に交付する携帯端末、放送受信契約に関わる視聴者データ、放送受信料領収証発行データおよびその他のデータ等（以下、あわせて「本件データ等」という。）により、契約取次の徹底および契約取次に伴う集金を行い、また放送受信料領収証発行データにかかる放送受信料の当期中完全集金のための反復訪問を行う。

- 2 乙は、前項に基づく委託業務を計画的に遂行するため、每期、甲の要請する目標達成をふまえて、当期の業務計画表を作成し、当期の委託業務の開始日までに甲に提出する。
- 3 甲は、本件データ等を各期の第1月の5日までに乙に交付する。ただし、当該期初頭に交付できないものについては、その後、随時交付する。
- 4 乙は、第1項に従い甲から交付を受けた本件データ等を翌期の第1月の3日までに甲に返還し、甲は本件データ等の入力・更新等必要な措置を行ったうえ、本件データ等を乙に再交付する。

(業績の確保)

第6条 乙は、自己の目標を達成するよう業績確保に努める。

2 前項による業績確保の見通しが立たない場合は、甲は、乙と業績確保のための必要な措置について協議を行う。」

「(委託業務の報告)

第8条 乙は、委託業務の進行状況および本件データ等の使用状況を常に明確にしておくとともに、所定の方法により甲に報告する。

(報酬)

第9条 甲は、当月の業務に係る報酬を、翌月末までに乙に支払う。

2 前項の報酬は、委託業務について、各別に設定された単価に基づき、乙の処理した件数により算出する。

3 前項の単価は、毎年4月、甲乙協議のうえ、決定する。」

「(委託種別の変更)

第13条 甲は、乙と協議のうえ、この契約で定める委託業務の内容を他の委託種別の業務内容に変更することができる。

2 前項の変更にあたっては、甲は、乙との間で変更時点以降、次条に定める契約期間の終期までの変更契約を別途締結する。

(契約期間)

第14条 この契約の有効期間は、平成23年4月1日から平成26年3月31日までとする。

(契約の解約)

第15条 甲乙のいずれかが、この契約上の義務を履行しなかったときは、他の一方は、前条の規定にかかわらず、直ちにこの契約を解約することができる。

2 この契約は、前条の規定にかかわらず、当事者の一方から他方に対する書面による1か月以前の予告をもって、解約することができる。」

(甲2)

(ウ)委託契約書の冒頭部分の文章には、委託種別が記入されることになっていた。

23.4.1委託契約書の「 Y 5 (略)と X 1 (略)とは、次のとおり契約開発委託として契約する」中、「契約開発」の部分は、平成22年10月以降に協会と地域スタッフが締結した契約書については、「契約開発」、「支払再開」、「地域管理」もしくは「総合」のいずれかが記入されることになっていた。

X 1 委員長の委託種別は、次のとおりであった。

- a 平成9年の契約開始当初は「総合」であり、その後同15年10月から「総数開発」となった。
- b 平成20年6月1日付けの委託契約書では「収納管理」となった。これはX1委員長の希望による変更であった。
- c 平成20年10月1日付けの委託契約書では、「地域管理」となった。これは、協会の訪問集金の廃止に伴う新たな契約収納体制への移行により地域スタッフの業務内容や仕事の遂行方法に変化があったことに伴うものであった。
- d 平成21年12月1日付けの委託契約書では、「契約開発」となった。

(甲2、甲4、甲66、乙23、当事者 X1)

ウ 地域スタッフの報酬について

(ア) 地域スタッフに対する報酬は、事務費と給付に分かれていた。

また、事務費は、①月例事務費、②対策関係事務費、③報奨金、④乗車賃等の4種類で構成されていた。うち、月例事務費は、①月額事務費と②単価事務費で構成されており、月額事務費は、(i)運営基本額、(ii)業績基本額に分かれていた。

給付については、①慶弔金等(結婚祝金、出産祝金、災害見舞金等)、②業務外(医療見舞金、入院見舞金等)、③業務上(医療見舞金、傷害一時金、傷病給付金等)、④餞別金、⑤特別給付金があった。

(甲3)

(イ) 運営基本額

- a 運営基本額は、地域スタッフの条件によっては、①大都市圏加算額、②業績加算額が加算される仕組みになっていた。なお、業績加算額は、後記(オ)記載の報奨金の「上・下半期業績加算」を基に「『上・下半期業績加算』の加算区分のaランク、bランクに該当する場合、aランク該当者に30,000円、bランク該当者に10,000円を支払います」となっていた。

(甲3)

- b 運営基本額は、新規スタッフ以外の地域スタッフに支払われるものであり、事務費等あらましの説明文では、「当月の外務業務従事があった場合、150,000円を支払います。ただし、当月業務従事実績が20件未満の場合、または当月訪問件数が1,500件未満の場合は次表のとおり支払います」となっており、次表とは次のようなものであった。

		当月訪問件数		
		1 件以上	750件以上	1, 500件以上
当月業務 従事実績	1 件以上	75, 000円	100, 000円	150, 000円
	10件以上	100, 000円	100, 000円	150, 000円
	20件以上	150, 000円	150, 000円	150, 000円

なお、「当月業務従事実績」とは、「契約取次基本単価事務費、転入取次事務費、支払再開取次事務費、口座関係事務費の支払対象となる各取次実績、および所定の訪問対策票による収納者数の合計件数」と事務費等あらましに記載してあった。

また、「当月訪問件数」とは、「携帯端末によって登録された情報のうち、新規、転入、支払変更、契約変更、廃止、転出・不明、一般収納、途上集金、収納対策、名義変更、未契約登録・変更・削除、対策結果登録(対策結果が「不在」「対応継続」「約束」「未了」「支払変更拒否」「機器なし・故障」「空家・転居」「未入居」であるもの) および属性変更(訪問好適時間帯、お客様メモ、電話番号、BSデジタル受信ID、世帯形態、居住形態)の合計登録件数」と事務費等あらましに記載してあった。

(甲3)

(ウ) 業績基本額は、「地域スタッフ種別ごとに、当月の基本業績に応じて、次表の『業績基本額』を月単位に支払います」となっており、スタッフ種別ごとに定められた表は、横の列が「基本業績Ⅰ」、縦の行が「基本業績Ⅱ」となって、件数毎に細かく分かれており、その組み合わせにより月額事務費が算出できるようになっていた。

例えば、契約開発スタッフについては、「基本業績Ⅰ」は「当月契約取次件数＋当月新規契約同時口座取次件数」であり、「基本業績Ⅱ」は「当月衛星契約取次件数＋当月衛星新規契約取次件数」であった。

(甲3)

(エ) 単価事務費は、①取次関係事務費、②収納関係事務費、③口座関係事務費、④その他事務費、等があり、例えば、そのうちの、取次関係事務費の「契約取次基本単価事務費」は、『取次地域区分』ごとの契約取次件数に、次表の『契約取次基本単価』を乗じて支払います」となっており、次表とは次のようなものであった。それ以外の単価事務費についても、件数等に単価を乗じて計算できるよう定められていた。

(単位：円)

取次地域区分	地域区分 A	地域区分 B	地域区分 C	地域区分 D	地域区分 E
契約取次基本単価	580	620	670	720	770

(甲 3)

(オ) 報奨金については、「平均事務費支払額、上・下半期業績加算に応じ、次の基準により算出した額を6月と12月に支払います」として、6月支払分は「平均事務費支払額：平均事務費×133%」、「下半期業績加算」、「業務精励加算」となっており、12月支払分は、「平均事務費支払額：平均事務費×189%」、「上半期業績加算」、「業務精励加算」となっていた。

「上・下半期業績加算」は、「種別を問わず各局・センターの全地域スタッフを、目標達成率により次のとおり区分し、加算区分に応じて次の額を支払います」となっており、「上位10%の人員」、「次の20%の人員」、「次の40%の人員」等の区分でaからeまでの区分に区分けされており、例えば、aの人員については上半期業績加算、下半期業績加算のどちらも100,000円となっていた。事務費等あらましには、これらの規定に加え、注意書きとして「報奨金の平均事務費対象期間に、視聴者からの苦情などにより警告書を発したことがあった場合には、該当する加算区分を下げる場合があります。なお、てん末書の提出があった場合も同様とします」と記載されていた。

なお、地域スタッフが集金した金員の振込みを怠ることが3回続けばてん末書の提出を求められ、それが4回目になると警告書が発せられた。

(甲 3、証人 X 3、証人 Y 4)

(カ) 給付の「慶弔金等」には、「結婚祝金」、「出産祝金」、「遺族見舞金・花輪料」、「病氣見舞金」、「災害見舞金」等があった。

また、給付には、「業務外」、「業務上」の「医療見舞金」があり、それ以外に「業務外」では「入院見舞金」、「休業見舞金」等が、「業務上」で「障害一時金」、「傷病給付金」、「障害補償金」、「弔慰金」等があった。

(甲 3)

(キ) 給付の「餞別金」は、「委託契約を終了した場合」に支払われるものであり、「一般せん別金」と「特別せん別金」があった。

「一般せん別金」は、「委託契約終了に伴う手続きが終了した時点で、委託期間に応じて支払います」、「支払額に特別加算金をあわせて支払います」、「本人の不つごうがあつて解約された場合は、支払いません」等が定めてあり、委託期間に応じて定められており、委託期間が1年以上2年未満の場合は、支払額が4万1,000円であり、特別加算が1万2,000円であったが、最長の定めである

委託期間30年以上の場合は、支払額が690万6,000円、特別加算金が185万5,000円であった。

「特別せん別金」は、「一般せん別金とあわせて支払います」、「本人の不つごうがあつて、解約された場合は支払いません」等が定めてあり、平均月収と委託期間により額が算定できるようになっていた。

なお、「本人の不つごう」とは、酒気帯び運転をして警察に逮捕された場合や、事務処理に不正行為があつた場合などであつた。

(甲3、証人 Y4)

(ク) 協会のホームページに掲載された「地域スタッフ募集!」の求人案内の報酬に関する記載部分には、「1ヶ月の中で契約取次または収納の実績がある場合、月額15万円+歩合です」、「年2回の『報奨金』があります」、「月収、25万円~40万円程度(努力次第でもっと上積みが可能です)」、「*頑張ったら頑張った分だけ着実に収入UPが可能なお仕事です」と記載してあつた。

(乙16)

(ケ) 協会が地域スタッフに支払う報酬については、集金人の報酬として源泉徴収を行っており、給与所得としての源泉徴収は行っていない。また、協会は、社会保険料も納付していない。

地域スタッフは、協会からの報酬については、事業所得として確定申告を行っていた。

(乙39、証人 X3)

エ 委託業務の遂行方法について

(ア) 地域スタッフの業務の数値目標やその達成方法指導について

a 目標数の設定に関して、実施要領には、「地域スタッフの各個人別目標数は営業部署の目標数の達成を図るため設定するものであり、地域スタッフ、職員等各取扱者の目標数の合計は営業部所目標数につながるものである。目標数の設定にあたっては、各地域スタッフに対し、地域状況等に応じてその算出根拠を十分説明のうえ、とりすすめる」、「各地域スタッフの目標は、世帯や契約者の異動状況、過去の業績推移等を考慮して、各局・センターの目標を公平に分担してもらうよう設定する」等の記載があつた。

(甲4)

b 地域スタッフは毎月業務計画表をその月の開始前と終了後に提出するが、最初に協会から交付される業務計画表には、「期間計画及び月間計画」として、「期間計画」及びその月が初月か後月かによって、その月の「総数取次」、「衛星取次」、「口座取次」等の数字が既に記載されていた。当該計画表の交付を

受けた地域スタッフは、日付欄に週間の目標や休日の予定を記入して協会に提出することとなっていた。

実施要領には、「計画表の提出」について、「毎期初頭、当期目標達成をふまえた週間単位の計画表を提出するとともに、これに基づいて、協会および地域スタッフ双方が、進捗状況を把握する」と記載されていた。

(甲4、甲42、甲43、証人 X3)

- c 「業績の確保について」として、実施要領には、「各期とも第1月中に当期目標数の50%以上、期末までに当該目標数の完遂に向け努力する。毎週の報告および週の間接報告において、当月または当期の目標達成が懸念される場合、地域スタッフと十分話し合い適切な指導、助言を行う」、「特別の事情がないにもかかわらず、当期の目標数の80%に達しない期が連続して3期以上続くとき、または当期の目標数の60%に達しないときは、特別指導を実施する」という記載があった。

(甲4)

- d 特別指導に関して、実施要領あらましには、以下のように記載してあった。

「4. 3ステップの段階的指導

『特別指導』は、指導の対象となった方の自力による業績回復を願って行うもので、3つのステップを順に踏みつつ実施します。

ステップ	指導内容
1	・『業務計画表』による計画の着実な推進 ・来局回数の増 ・帯同指導
2	・業務の分割実施 ・応援収納、応援取次 ・立入調査の強化 ・帯同指導
3	・受持数（交付）削減 ・帯同指導

5. 委託契約更新時の取扱

- ・『特別指導』を実施中の方の委託契約を更新する場合には、協会から、具体的な業務改善要望事項を示し、これを誠実に履行することを約束してもらったうえで、3年間の契約を改めて締結します。
- ・この約束が果たされず、業績改善の見とおしが立たない場合は、委託契約

は解約となります。

」

(甲 4)

- e 協会には、地域スタッフを担当する職員がおり、地域スタッフに対して報告日や中間報告に指導、助言を行っており、その内容は、業務計画書の裏のコミュニケーションシートの「今週の約束事項」欄に当該担当職員が記録していた。

実施要領あらましには、「計画的な業務の推進を図る見地から、週 1 回の所定の報告のほか週の間曜日における業務の進捗状況の把握を次により行う」として、「連絡にあたっては、必要な情報等の連絡にあわせ、業務の進捗状況の把握を行う」、「極力、短時間で終るよう配慮するが、当該週の計画数の確保が難しいと判断される場合は、その補完策を十分話し合うものとする」等が記載されていた。

(甲 4、乙31、乙33、証人 Y 4)

(イ) 協会と地域スタッフとの報告、連絡について

- a 委託業務の報告については、委託契約書の第 8 条に定めてあり、実施要領あらましには、「委託業務の進行状況や領収書発行データ・複写領収書の使用状況を常に明らかにしておくとともに、あらかじめ定められた方法により報告することになっています」、「報告は、原則として週単位で報告書を作成し、提出することのほか、週中間での報告、随時報告等があります」と記載されていた。

(甲 2、甲 4)

- b 実施要領あらましには、「来局日」について「週 1 回を原則とする。ただし、遠隔地を担当する地域スタッフ等の来局日は、各局・センターの判断により月 1 回または期 1 回とする」と記載されており、「報告日」について、「毎週 1 回、報告書により、実施内容を報告する」、「報告書による実施内容報告は、来局または回収時の提出、もしくは郵送による」、「週の間曜日を電話連絡日とする」と記載してあった。

(甲 4、甲30の 1、甲30の 2)

- c 協会のホームページに掲載された「地域スタッフ募集！」の求人案内には、「報告日」として、「毎週 1 回、報告書により実施内容を報告いただきます」、「月初頭には業務報告の他に、打合せ会や講習会などが行われます」と記載してあった。

(乙16)

- d ナビタンを操作した操作記録については、毎日夜間に堺センターに送信さ

れる仕組みであったため、協会は、各地域スタッフについて「訪問ログデータ」を基に、「訪問数」や、「1時間に1件以上の訪問ログデータがある時間を稼働としてカウント」した形での「稼働時間データ」を作成することが可能であった。

実施要領あらましには、「携帯端末の情報活用について」として、「お客様情報や対策結果の携帯端末への登録を進め、その情報を訪問活動に有効に活用することにより、効率的な訪問を行い、業績の向上を図る」、「最新のお客様情報を活用するために、データは日々受送信する」、「業績の確保ができていないと判断される場合には、お客様情報や対策結果の活用について指導、助言を行う」と記載してあった。

(甲4、甲36、甲51、証人 X3、証人 Y4)

e 地域スタッフが協会に提出する報告書等の書面には、以下のようなものがあった。

(a) 業務計画表

(b) 「収納・取次報告書」と題する書面。これは、各週の取次や収納の実績を記入し、報告日に協会に提出するためのものであった。

(c) 「帳票点検チェックシート(日次・週次)」と題する書面。これは、個人情報管理の一環として、一日に取り次いだ帳票やキュービットの控え等を、枚数を数え、チェックし、トランクに施錠保管したことを確認するためのチェックシートであった。

(甲13、甲14、甲15、証人 X3)

(ウ) 特定の業務への従事日の設定等について

a 堺センターは、月に何日か、次のような目標を重点的に決めた日を設定して、地域スタッフに周知していた。

(a) 「BS契変デー」

「BS契変デー」とは、基本的に地上契約から衛星契約への契約種別変更取次業務を優先して行うよう定められた日であった。

堺センターが、「9月1回目 BS契変デー」と題する書面を地域スタッフにファクシミリで送付したことがあった。当該書面には、「9月活動お疲れ様です」、「本日14日はBS契変デーです」、「契変実績3件確保に向けて活動します」、「下記の点を徹底してください」、「①契変対策に100%集中する」、「②午前中10時からフル稼働する」、「午前・午後⇒戸建ケーブル対策」、「夜間⇒集合住宅IF対策」、「③CAS対策を100%完了させる(昨日FAX分)」、「13時と19時に実績集計の連絡をさせていただきます」等の記載が

あった。

なお、「B S 契変デー」について、参加しなかったことの故に、地域スタッフの報酬が削減されたり、なんらかの処分が行われたりするということではなかった。

(甲21の5、甲64、証人 X 3 、証人 Y 2 、証人 Y 4)

(b)「総数専念デー」

「総数専念デー」とは、基本的に総数取次(地上契約・衛星契約の新規・転入取次)業務を優先して行うよう定められた日であった。

当該「総数専念デー」に関連して、堺センターが、「1チームのみなさまへ」と題する書面を地域スタッフにファクシミリで送付したことがあった。当該書面には、「本日は総数専念デー2日目となります。昨日1日目の結果は『チーム総数45件』、「3件以上確保された方……6名(6名分の氏名を記載)順不同」、「昨日に引き続き、・午前10時からの稼働スタート ・1日3件以上取れるまで活動してください⇒最低21時まで」、「最後に、何が何でも3件以上確保してください。昨日取れなかった人は昨日の分までお願いします」等の記載があった。

(甲21の1)

(c)「センター一斉9時からデー」

「センター一斉9時からデー」とは、基本的に、午前9時から活動を行うよう定められた日であった。

これに関して、堺センターから地域スタッフに対し「本日はセンター一斉9時からデーです」と題する書面がファクシミリで送付されたことがあった。当該書面には、「全戸点検不在者一掃対策で」、「総数3件」、「支払再開3件」、「目指すは午前中で2件!」、「13:00・19:00の集計時にいい報告を期待しています」等が記載されていた。

また、「明日は6期一発目のセンター一斉9時からデーです」と題する書面もあり、そこには、「午前中に1件以上にこだわろう!」、「総数3件 支払再開3件」、「平日の対応継続・不在対策 計画的な全戸点検」、「13:00・19:00の集計時にいい報告を期待しています」と記載してあった。

さらに、「地域スタッフの皆さんへ」として「おはようございます。昨日は『センター一斉9時からデー』お疲れ様でした」と記載された書面には、「昨日のセンター実績は次の通りです」として、実績件数を示すとともに、「チーム別実績」として、3チームの取次件数を比較して記載した表もあった。また、その下には、「この連休で必要な生産性は、全員が総数・再開

ともに3件以上が必要です。平日不在者の未面接解消をなくし、取次向上を図りましょう！！」、「リモコン操作・ケーブル加入確認をおこない、衛星新規の取次向上につなげましょう！！目指すは30%以上」、「*また2チームの皆さんは、同時口座が80%を下回っています。契約応諾時の、口座・クレジット取次ぎへ意識を高めてください」という記載があった。

なお、「センター一斉9時からデー」について、午前9時から稼働しなかったことの故に、地域スタッフの報酬が削減されたり、なんらかの処分が行われたりするという事はなかった。

「センター一斉9時からデー」の頻度は月に1回程度であった。

(甲21の4、甲21の8、甲21の9、証人 X3、証人 Y2)

- b 協会が地域スタッフに対し、「【除票】最優先で対応願います」として「新お客様番号」や「新地域コード」等を記載した書面をファクシミリで送付することがあった。これは、協会が住民票の除票により、視聴者の転居先等の情報を入手した場合に地域スタッフに住所変更の取次ぎ等のために送るものであった。

地域スタッフがこの除票に関する通知を受け取って、それに対応しなかった場合に、そのことで報酬が削減されたり、なんらかの処分を受けたりするという事はなかった。

(甲35の1、甲64、証人 X3、証人 Y4、当事者 X1)

- c 堺センターが、地域スタッフに対し、「(日付期間)までのCAS情報です。完了していないものについては今週中にお願いします」というファクシミリを送付することがあった。CAS情報とは、BS放送が映っている可能性がある顧客の情報であった。

地域スタッフがこのCAS情報に関する通知を受け取って、それに対応しなかった場合に、そのことで報酬が削減されたり、なんらかの処分を受けたりするという事はなかった。

(甲35の2、甲35の3、甲64、証人 X3、証人 Y4、当事者 X1)

(エ) 研修、講習、会議等について

- a 堺センターにおいては、毎月初日(1月は4日)の報告日には、「全体集会」が午前10時から1時間程度行われた。

堺センターが、地域スタッフに送付した「3月1日(木)報告日のお知らせ」と題するファクシミリによる通知文書には、「★09:45★ 出局 ←時間厳守」として、11時30分以降の打合せについての記載の前に、次のような記

載があった。

「★10:00～ ★ 全体集会

DVD視聴

3月活動について

学生・単身取次と家族割引講習会＜講習会扱い＞

注意：遅刻による途中参加は講習会事務費支払い対象外

となりますので、時間厳守でご参加下さい。」

また、同様に「5月1日(火) 報告日のお知らせ」と題する書面には、「品質向上に向けての講習会＜講習会扱い＞」という記載があった。

協会においては、「講習会」への参加について、1回につき3,600円の講習事務費が支払われることと規定されていた。

地域スタッフが、全体集会やチーム会議に参加しない場合は、その理由を協会に対して述べる必要があったが、上記講習会に参加しないことで講習事務費が支払われない以外は、参加しないことで報酬が削減されたり、処分を受けたりするということとはなかった。

(甲3、甲4、甲21の10、甲30の1、甲30の2、甲64、証人 X3、証人 Y4)

b 堺センターにおいては、地域スタッフが複数のチームに分かれており、チームによって頻度は異なるが、月に1回あるいは2回のチーム会議が開催されていた。

また、堺センターから地域スタッフに対し、「2チームのみなさんへ」と題して、「今日と明日の業績が、今年度の2チームにとって、最大の山場です。つまり、年間で最も生産性が上がる日です!!」、「平日不在者宅を、1件でも多く、また、夜間も再訪問を実施し、生産性向上を図ってください!!」、「この2日間で、1人4件以上、チーム業績120件を目指します。フル活動のご協力をお願いします!!『勝ち組みへ 2チーム!!』」等の記載のある書面がファクシミリで送付されたことがあった。

(甲31の1、甲33、甲64、証人 X3、証人 Y4)

c 堺センターでは、地域スタッフに、報告日に来局した際などに、ロールプレイングの形での練習を堺センターにおいて行わせることがあった。

協会の作成した「関西ブロック 平成23年1期活動の推進より」と題する書面には、「個別の課題に応じた継続対応」として「トークスキルが習得できていない地域スタッフに対しては、時差来局やチーム会終了後に時間をかけて、同時口座トークマニュアルに沿ったロープレを繰り返し実施します」と

いう記載があった。

(乙18、証人 X 3 、証人 Y 3 、証人 Y 4)

(オ) 地域スタッフの業務従事地域について

- a 地域スタッフの受持区の編成と業務交付について、実施要領には、「受持区を設定する地域スタッフ」として、「地域管理スタッフには受持区を設定する」という記載があった。また、「受持区を設定しない地域スタッフ」として、「契約開発スタッフ、支払再開スタッフ、総合スタッフには受持区を設定せずに業務を交付する」、「業務従事地域は、原則として1～3期程度ごとに変更する」という記載があった。

(甲4)

- b 地域管理スタッフ以外の地域スタッフの業務従事地域は、各期の最初に協会の各センター・局から指定を受けることになっていた。指定された区域外については、ナビタンにデータが入っていないので、業績としてカウントされる契約を獲得することはできないシステムになっていた。

担当する業務従事地域は、1期である2か月ごとに、別の地域スタッフの担当になるように、協会が割り当て地域をローテーションさせていた。

担当地域内の視聴者宅を訪問する順番等については、協会が地域スタッフに具体的に指示することはなかった。

(甲64、証人 X 3 、証人 Y 4)

(カ) 物品の貸与について

- a 協会は、地域スタッフに対し、次のようなものを業務遂行のための道具として貸与していた。

(a) 「Y 5 証明書」、「(地域スタッフの氏名)」、「上記の者は、当協会の委託により放送受信契約の調査事務ならびにこれに付随する事務を取り扱う者であることを証明する」等と記載してある、首から下げるカード形式の集金委託証

(b) 領収書控え等の協会取扱者の欄に押印するための領収印

(c) 集金バッグ

(d) ナビタンとその認証用のIDカード

(e) 片方はナビタンに装着し、片方は地域スタッフの着衣に装着するワイヤレスアラーム

(f) 契約書等を入れるクリアケース

(g) ナビタンと集金バッグをつなぐキーチェーン

(甲45、甲64、乙39、証人 X 3)

- b 協会は、地域スタッフに対し、自動車、バイク等の移動に必要な道具の貸与、ガソリン代等の支給を行っていない。

(乙39、証人 X 3)

(キ) 労働時間、労働日数について

- a 協会のホームページに掲載された「地域スタッフ募集！」の求人案内の「仕事の進め方」には、「一日の活動」として、『業務委託契約』のため、従事日、時間などご自分で業務計画を立てていただきます」、「お客様の在宅に合わせて各御家庭を訪問するため、夜間、土・日の仕事が有効です」と記載してあった。

(乙16)

- b 業務計画表の交付を受けた地域スタッフは、日付け欄に週間の目標以外に、休日の予定を記入して、協会に休日の予定を提出していた。

報告日に協会の担当職員が地域スタッフに対して、土曜日、日曜日等に稼働できるかを質問することはあったが、協会が、休日を指定したり、土曜日、日曜日等に必ず稼働するようにと指示したりすることはなかった。また、予定した日以外に業務を行わなかったことで、事務費が削減されたり、処分されたりするということもなかった。

(甲 4、甲15、甲42、甲43、証人 X 3 、当事者 X 1)

- c 地域スタッフの稼働時間は人によって、また、同一人でも日によって、異なっていた。稼働時間中の休憩時間をいつどのくらいとるかについては、地域スタッフが決めており、協会が指定することはなかった。

(甲36、乙25、乙26、証人 X 3)

(ク) 業務マニュアルについて

- a 事務処理マニュアルには、「はじめに」として、「本書は、事務処理の基本と日常活動の留意点についてまとめたマニュアルです。丁寧なお客さま対応と適正な事務処理を実施するために、本書をご活用下さい。具体事例において判断に迷う場合は、Y 5 に確認します」と記載されていた。

内容は、「Ⅰ. 正しく手続きをしていただくために」、「Ⅱ. 諸届の取次と帳票の起票」、「Ⅲ. 報告書等の作成」、「Ⅳ. 業績報告と確認」、「Ⅴ. 適切なお客さま対応のために」に分かれており、「Ⅱ. 諸届の取次と帳票の起票」には、「1. 諸届の内容と使用する帳票」、「2. 放送受信契約書・届書への自署・押印」、「3. 各取次の進め方」、「4. 放送受信料免除の手続き」、「5. その他」が、「Ⅳ. 業績報告と確認」には、「(1) 活動週ごとの締切り」、「(2) 中間連絡日」、「(3) 中間締切日」が、「Ⅴ. 適切なお客さま対応のために」に

は「具体事例のQ & A」が記載してあった。

(甲23)

- b 業務マニュアルには、「1 新たな地域スタッフ体制における役割分担」、「2 収納促進スタッフの仕事の進め方」、「3 契約開発スタッフの仕事の進め方」、「6 コンプライアンスの徹底について」などが記載してあった。

例えば「3 契約開発スタッフの仕事の進め方」の部分には、「基本業務」、「基本姿勢」、「業務量と想定業績」、「事前準備」、「活動のポイント」、「活動イメージ」などがあり、その「活動イメージ」の中に、「期間活動日数イメージ」、「一日の活動イメージ」、「衛星取次のポイント」、「総数取次のポイント」、「口座取次のポイント」などが記載してあった。

上記の「口座取次のポイント」には、「『口座ですか？クレジットカードですか？』の二者択一トークを活用します」、「『忙しい』『印鑑がない』と言うお客様にはQ b i tを活用します」、「口座が未返送となっているお客様には、再訪問活動をおこないます」と記載してあった。

(甲5)

- (2) 組合の組合員である地域スタッフは、協会との関係で、労働組合法上の労働者といえるかについて、以下判断する。

ア 地域スタッフは、協会との間で、雇用契約ではなく、業務委託契約を締結しているため、このような地域スタッフが、労働組合法の適用を受ける労働者に当たるかについて、以下検討する。

イ 労働組合法第3条は、「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者をいう」と定めているところ、同法上の労働者は、労働組合活動の主体となる地位にあるものであるから、単に雇用契約によって使用される者に限定されず、広く他人（使用者）との間において使用従属の関係に立ち、その指揮監督のもとに労務に服し、労働の対価としての報酬を受け、これによって生活する者を指すとみるべきである。そして、この労働組合法上の「労働者」に該当するか否かの具体的な判断は、労務提供者とその相手方との間の業務に関する合意内容及び業務遂行の実態において、従属関係を基礎付ける諸要素、すなわち、①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束、⑥顕著な事業者性などの有無・程度等を総合考慮して決すべきである。

ウ 以下、上記の点について、順に検討する。

(ア) 事業組織への組入れについて

前記(1)ア(ア)、(イ)、エ(ア)、(イ)、(ウ) a、(エ)、(カ) a、(ク)認定によれば、①法人の事業収入約7,000億円のうち、約6,700億円が受信料収入であったこと、②平成23年度の契約取次件数合計のうち地域スタッフによる取次件数の割合は51.3%であったこと、③実施要領には、「地域スタッフの各個人別目標数は営業部署の目標数の達成を図るため設定するものであり、地域スタッフ、職員等各取扱者の目標数の合計は営業部所目標数につながるものである」との記載があること、④地域スタッフは、毎月業務計画表を協会に提出していたこと、⑤協会は各地域スタッフが目標数を達成するために、助言、指導を行い、それでも目標数の達成率が低いスタッフに対して、「3ステップの段階的指導」の特別指導を行っていたこと、⑥地域スタッフは週単位での報告を協会に対して行っていたこと、⑦ナビタンの操作記録は毎日夜間に堺センターに送信される仕組みであったこと、⑧堺センターは月に何日か「BS契変デー」等の目標を重点的に決めた日を設定していたこと、⑨協会は地域スタッフに集金バッグやナビタン等業務に必要な物品を貸与していたこと、⑩協会は地域スタッフに「丁寧なお客様対応と適正な事務処理を実施するため」の事務処理マニュアル等を交付していたこと、が認められる。

以上のとおり、協会の事業は受信料収入によって成り立っているところ、協会は、その受信料収入を確保するために必要な受信契約等の、契約取次件数の約半数を地域スタッフに担わせており、地域スタッフによる本件業務の成果を確保するために協会は、各営業部所の目標数から決定される各地域スタッフ個人別の目標数を定めた上で、地域スタッフに業務計画表や週単位での報告を提出させたり、ナビタンの操作記録を毎日送信させるなどした上、担当職員に助言、指導を行わせ、たとえそれが強制ではないとしても、「BS契変デー」など特定の業務を重点的に行うことを目標とする日を定め、研修を行うなどしており、目標数の達成が困難な地域スタッフに対しては特別指導まで行って目標数達成に努めていたというのであり、さらに、協会が地域スタッフに本件業務に必要な物品を貸与し、事務処理マニュアル等を交付していたことを考え併せると、地域スタッフは事業遂行に不可欠ないし枢要な労働力として協会の組織に組み入れられていたと判断せざるを得ない。

(イ) 契約内容の一方的・定型的決定について

前記(1)イ(ア)認定によれば、地域スタッフと協会との委託契約書の条文は委託業務の種別や受持区域などのわずかな部分を除いて統一の様式になっていたことが認められ、協会は地域スタッフの労働条件や提供する労務の内容を一方的に決定していたといわざるを得ない。

この点、協会は、臨時業務の委託や受持区域の変更等について各地域スタッフと個別の協議をしており、合意に至らない限り協会が一方的に決定しない旨主張するが、前記(1)イ(イ)認定の23.4.1委託契約書で、協会の主張する個別協議事項をみると、むしろ契約で定められた内容以外の例外的な業務依頼についての協議規定等であり、協会が当初の契約において労働条件等を一方的に決定していることを否定するような条項とは認められない。

また、協会は、事業者団体と協議を重ねて毎年の事務費単価を決定しているとして、事務費単価についても協会が一方的に決定してはいない旨主張するが、たとえそのような協議が行われていたとしても、地域スタッフ個人が協会と個別交渉で事務費単価を決める余地がないことは明らかであるため、このことをもって、協会が契約内容を一方的に決定していたことを否定するのは困難である。

(ウ) 報酬の労務対価性について

協会は、事務費の単価部分は成果による報酬であることは明白であり、月額事務費に関しても当月に契約取次や訪問収納がない場合は支払われず、出来高に応じた報酬である旨主張する。

しかしながら、前記(1)ウ(イ)b、(ク)認定によれば、運営基本額は、①事務費等あらましには、「当月の外務業務従事があった場合、150,000円を支払います。ただし、当月業務従事実績が20件未満の場合、または当月訪問件数が1,500件未満の場合は次表のとおり支払います」として、例外的に業務従事実績や訪問件数が低位である場合以外は、業務に従事しさえすれば15万円が支払われるような記載になっていたこと、②15万円を支払われない地域スタッフであっても、当月訪問件数か若しくは当月業務従事実績のいずれかが1件以上あれば7万5千円が支払われるようになっていたこと、③協会のホームページの地域スタッフの求人案内には、「1ヶ月の中で契約取次または収納の実績がある場合、月額15万円＋歩合です」、「月収、25万円～40万円程度（努力次第でもっと上積みが可能です）」という記載があったこと、が認められる。

これらのことからすれば、地域スタッフの報酬のかなりな部分を占める運営基本額の計算の仕方は、取次実績を基本とする当月業務従事実績が1件であっても、ナビタンへの登録件数が多ければ一定額が支払われる仕組みであり、これにホームページの記載内容を併せ考えると、地域スタッフに対して一定額の支払が保障されているといえ、地域スタッフへの報酬は労務の提供に対する対価としての性格を持つものとみることができる。

また、前記(1)ウ(オ)から(キ)認定によると、協会は、地域スタッフに対し、

①6月と12月に平均事務費支払額を計算基礎とする報奨金を支払っていたこと、②事務費以外に給付として、「結婚祝金」、「入院見舞金」などの給付を支給していたこと、③委託契約を終了するときに委託期間に応じた「餞別金」を支払っていたこと、などが認められ、これらのことからしても、地域スタッフの報酬が仕事の完成に対する対価であったとは認めがたい。

(エ) 業務の依頼に応ずべき関係について

協会は、そもそも協会が地域スタッフに個別の業務を依頼することではなく、個別の依頼に応ずべき関係にないことは明らかであり、地域スタッフが特定の日に特定の業務を強制されている事情は存在しない旨主張する。

確かに、前記(1)エ(ア)b、(オ)b認定のとおり、①地域スタッフは毎月の業務計画表に自らで決めた休日等の予定を記載して提出していること、②担当区域内の視聴者宅を訪問する順番等について協会が地域スタッフに指示してはいなかったこと、が認められ、地域スタッフが協会からの個別の業務依頼に応ずべき関係にあったとはいえない。

しかしながら、前記(1)エ(ア)a、c、d認定によれば、地域スタッフは協会から目標数を設定され、それが遂行できない場合には、協会の担当職員からの助言、指導や特別指導を受けることになっていたことが認められるのであるから、「個別の業務依頼」という形ではないとしても、一定の期間に一定の業務を遂行するという点に関しては、地域スタッフは、協会からの圧力を受けていたといわざるを得ない。

(オ) 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束について

a 前記(1)エ(ア)a、c、d、e、(イ)a、b、d、(ウ)a、(エ)、(オ)、(ク)認定によれば、①地域スタッフの各個人別目標数は、協会が地域状況などから算出して設定していたこと、②地域スタッフの各期の目標達成が懸念される場合は、協会が「地域スタッフと話し合い適切な指導、助言を行う」ことになっており、協会の各地域スタッフ担当職員が報告日や中間報告日に指導、助言を行っていたこと、③地域スタッフの実績について、目標数の80%に達しない期が連続3期以上続いた時などは協会が地域スタッフに対して特別指導を実施していたこと、④特別指導は「3ステップの段階的指導」となっており、「帯同指導」や「受持数(交付)削減」が含まれていたこと、⑤地域スタッフは協会に対し週に1回報告書での報告を、週の間曜日には電話での報告を行うことになっていたこと、⑥地域スタッフは少なくとも各期に1回、多ければ週に1回、各局・センターへの来局日が定められていたこと、⑦ナビタンの操作記録データは毎日堺センターに送信されていたこと、⑧堺センタ

ーにおいては、「B S 契変デー」、「総数専念デー」、「センター一斉 9 時からデー」などの何らかの目標を定めた日を設定し、地域スタッフにそれに従った活動を行うよう推奨しており、地域スタッフを何チームかに編成してチーム別実績を通知するなどしていたこと、⑨堺センターでは地域スタッフの毎月初日の報告日においては全体集会や講習会を行っており、講習会に参加すれば講習事務費が支払われる仕組みになっていたこと、⑩堺センターでは、報告日等に来局した地域スタッフに対しロールプレイングの形での練習を行わせることがあったこと、⑪地域管理スタッフ以外の地域スタッフの業務従事地域は協会が指定していたこと、⑫協会は、地域スタッフのために事務処理マニュアル以外に、トーク例などの「ポイント」まで記載した業務マニュアルを作成していたこと、などが認められる。

これらのことからすれば、地域スタッフは、協会に指定された地域内で、協会に指定された目標を達成するために、協会の作成したマニュアルに従って業務を行っており、その成績を週に 2 回協会に報告するとともに、目標達成率が低ければ協会の担当職員の指導、助言を受けており、更に達成率が悪ければ特別指導を受け、帯同指導を受けたり、受持数を減らされたりしたのであるから、基本的に、協会の指定する業務遂行方法に従い、その指揮監督の下に労務の提供を行っていたといえる。

- b また、地域管理スタッフ以外の地域スタッフは、前記(1)エ(オ) a 認定によれば、協会から業務従事地域を指定されていたことが認められるものの、場所的に拘束を受けていたといい難く、また、前記(1)エ(キ) b、c 認定によれば、休日等を自ら設定していたこと、稼働時間等は各地域スタッフにより異なっていたことが認められ、協会の地域スタッフに対する時間的、場所的拘束性は低かったといえる。

ただし、前記(1)エ(ア) a、c、(イ) d、(キ) a 認定のとおり、地域スタッフの目標数を協会が設定し、その達成率によって協会から助言、指導や特別指導が行われる仕組みになっており、地域スタッフの日々の活動内容はナビタン操作記録により毎日翌朝までには協会が把握していたこと、協会のホームページには、「夜間、土・日の仕事の有効」である業務である旨が記載してあることが認められ、これらのことからすれば、協会が時間的、場所的に拘束しているとはいえないとはいえ、地域スタッフは一定程度、協会のコントロールの下に業務を行っていたとみざるを得ない。

(カ) 顕著な事業者性について

前記(1)エ(カ) b 認定によると、地域スタッフは、移動に必要な自動車、バ

イク等は自己所有のものを使用しており、ガソリン代も自ら負担していたことが認められるが、これらのことは移動手段にすぎず、直ちに業務に関して地域スタッフに顕著な事業者性がある証左とはならない。また、前記(1)ウ(ケ)認定によれば、協会は地域スタッフに支払う報酬から給与所得としての源泉徴収は行っておらず、社会保険料も納付していないし、地域スタッフは、協会からの報酬について事業所得として確定申告を行っていたことが認められるが、このような事情をもって、労働組合法上の労働者であるか否かの判断を左右するような、顕著な事業者性を示すものであるとみることもできない。

エ 以上のとおり、①地域スタッフは事業遂行に不可欠ないし枢要な労働力として協会の組織に組み入れられており、②協会は地域スタッフの労働条件や提供する労務の内容を一方的に決定していたといえ、③また地域スタッフの報酬は労務の提供に対する対価としての性格を持つものとみることができ、④さらに地域スタッフは、協会の指定する業務遂行方法に従い、その指揮監督の下に労務の提供を行っていたといえるのであるから、総合して判断すれば、地域スタッフは、協会との関係で、労働組合法上の労働者であると認めるのが相当である。

2 争点2(協会がX1委員長に、平成23年1月中旬以降キュービットの返還を要求し、その後貸与しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ア 平成9年1月末頃、X1委員長は協会と最初の契約を締結し、受信料の集金や受信契約の取次ぎ等の活動を開始した。

(甲66)

イ 平成15年8月頃、X1委員長は、X6に加入した。これは、堺センターの地域スタッフの中では最初であった。その後、さらに堺センターから2名がX6に加入し、同16年4月1日、X6の支部として申立人組合が結成され、X1委員長は執行委員長に選任された。なお、その後、X1委員長は、別の役職に就任したり、役職がなかったりした時期もあったが、同22年10月に再度執行委員長に就任した。

(甲66、当事者 X1)

ウ 平成19年8月頃から、協会においてキュービットの貸与が開始され、堺センターにおいては、同20年2月頃からキュービットが導入された。

X1委員長には、契約開発スタッフの業務を開始した同21年12月頃からキュービットの貸与が開始された。なお、契約開発スタッフの業務は、①総数取次業務、②衛星取次業務、③契約同時口座取次業務を実施することであった。

(甲4、甲66、乙39、証人 Y3、証人 Y4、当事者 X1)

エ 平成22年度以降、キュービットの通信システムとして利用していた通信会社の通信システムが同24年3月末に終了する予定となり、当該システムを利用する端末が生産中止となったため、協会は、新規にキュービット端末を調達することができなくなった。

なお、平成24年4月以降、協会は別の通信システムを利用した新たな電子通信決済端末機器を導入し、希望する地域スタッフ全員に貸与を行うようになった。

(乙39)

オ 平成22年9月10日、堺センターの担当職員がX1委員長に電話で、キュービットについてX1委員長の利用率が悪いので返還してほしい旨を伝え、X1委員長はキュービットを返還した。

なお、同年8月のX1委員長のキュービットの利用実績は2件であり、同月の利用実績がそれ以下の地域スタッフはやはり2件のもう1名のみであり、同人は同月9月から休業していた。

(甲66、乙4、証人 Y3)

カ 平成22年11月1日、前記1(1)エ(イ)b、(エ)a記載の報告日に堺センターに来局したX1委員長は、キュービットの貸与を堺センターに対して要望したが、堺センターはこれを拒否した。同日、X1委員長は、組合を通じて再度キュービットの貸与を要求したが、堺センターはこれも拒否した。

同年12月1日、報告日に堺センターに来局したX1委員長は、再度、組合とともにキュービットの貸与を堺センターに対して要求したが、堺センターは貸与を拒否した。なお、同日付けで、堺センターは、X1委員長に対し、「平成22年度第4期のあなたの業績は最低業績水準に達したものの、依然として中間業績水準に達しておりません。従って予めお知らせしたとおり今期についても一部地域における委託業務の交付を停止(約1/3)します」と記載した書面を交付した。

(甲39の1、甲66、当事者 X1)

キ 平成23年1月4日、堺センターは、X1委員長にキュービットを貸与した。そのとき、堺センターの担当職員は、X1委員長に対し、今月キュービットの利用件数が15件必要である旨を述べた。

堺センターでは、業務計画表の裏を「コミュニケーションシート」として、担当職員等が地域スタッフとのやりとりを手書きで記載していた。平成23年1月分のX1委員長の業務計画表の裏のコミュニケーションシート(以下「23.1コミュニケーションシート」という。)には、以下のような内容が記載されていた。

(ア)「コミュニケーションデー」とある欄の記載

「1／4 Q b i t 交付。2 W 末までに取扱件数が15件に届かない場合、引き
上げ対象になる事を伝える。本人了承」

なお、ここにいう「W」は、前記第2．2(3)ウ(イ)記載の各局・センター
が定める「週」のことであり、「2 W 末」とは、1月20日を指すものであった。
(イ)「第1週(1／4)」の「今週の約束事項」欄の記載

「Q b i t 2 週末までに15回利用」

(甲66、乙31、乙38、証人 Y 3 、当事者 X 1)

ク 平成23年1月17日、堺センターの担当職員がX 1 委員長に架電し、同年1月中
に15件を達成できなければキュービットを引き上げる旨を述べた。

23.1コミュニケーションシートには、次のような内容が記載されていた。

「1／17 中間F A X なし T E L するも出ず

11時すぎに本人より連絡あり。

・Q b i t について

15件(2 W 末)までに使わなければ引き上げますよ。

⇒冗談だと思っているのですが…。

こちらは本気です。15件なければ引き上げます。

⇒一応、頭の中に入れて、15件使えるように活動します。

今回引き上げとなれば、2度と渡しませんので。」

(甲66、乙31、証人 Y 3)

ケ 平成23年1月21日、報告日で堺センターに出局したX 1 委員長に対し、堺セン
ターの統括主任である Y 3 (以下「Y 3 統括主任」という。)が当日までのX
1 委員長のキュービットの利用件数が10件であり、条件である15件に達していな
いとして、キュービットを返還するように要求した。X 1 委員長は、これを拒否
し、Y 3 統括主任は、同月末日までには返還するように求めた。

この日に関して、23.1コミュニケーションシートには、「1／21 Q b i t の件
については、統括が対応」と記載されていた。

(甲66、乙31、乙38、証人 Y 3 、当事者 X 1)

コ 平成23年2月1日、堺センターは来局したX 1 委員長にキュービットを返還す
るよう求めたが、X 1 委員長は、キュービットを持参しておらず、これを拒否
した。なお、同日付けで、協会は、X 1 委員長に対して「平成22年度第5期のあ
なたの業績は中間業績水準に達しましたので、今期は予めお知らせしたとおり、
委託業務を一括して交付します」と記載した書面を交付した。

(甲39の2、甲66、証人 Y 3)

サ 平成23年2月及び3月において、堺センター担当職員はX 1 委員長に対し、キ

キュービットの利用回数が低い場合はキュービットを引き上げる旨を何回か連絡時に伝えていた。なお、同年2月のX1委員長のキュービットの利用実績は5件であった。

(甲66、乙38、乙40、証人 Y3、当事者 X1)

シ 平成23年3月24日、面談において、Y3統括主任は、X1委員長に対し、現時点でX1委員長のキュービット利用実績が堺センターで最下位である旨、同月中の利用件数が地域スタッフの中で最下位であればキュービットを確実に引き上げるので、同年4月1日の報告日にはキュービットを持参するよう求めた。なお、最終的に同年3月のX1委員長のキュービットの利用実績は4件であった。

同年3月分のX1委員長の業務計画表の裏の「コミュニケーションシート」の「コミュニケーションデー」の欄には、以下のような記載があった。

「3/10 (略)

・Q b i t 1週間利用件数1件。現状のままでは引き上げる対象であることを伝える。」

「3/24 Q b i tの利用件数、月間、期間ともに最下位であることを伝える。

来月Q b i t引き上げの可能性大と伝えると“来月の心配よりも今 来月あ(以下空白)

明日25日夕方からの帯同を伝える」

「3/25 昼すぎは連絡つくも夜帯同現場に着くも連絡つかず。折り返しもなし」

「3/28 中間FAXなし。TELも出ず→折り返しもなし」

(甲66、乙38、乙41、証人 Y3、当事者 X1)

ス 平成23年4月1日、Y3統括主任は、平成23年3月のX1委員長のキュービットの利用件数は4件であり、堺センターの地域スタッフの中で最下位であったとして、X1委員長にキュービットの返還を要求した。X1委員長は、最初返還を拒否していたが、Y3統括主任が、再三返還を要求したところ、最終的には、返還に応じた。同日、組合と堺センターは団交を開催した。

同日付けで、協会は、X1委員長に対し、「平成22年度第4期^{ママ}のあなたの業績は最低業績水準に達したものの、依然として中間業績水準に達しておりません。従って、予めお知らせしたとおり今期についても一部地域における委託業務の交付を停止(約1/3)します」、「また、今期の業績が中間業績水準に達しない場合は、平成23年度の委託契約更新にあたり協会から示した委託業務改善要望書に従って、委託契約書第15条第2項に基づきあなたとの委託契約を解約することを予告しておきます」などの記載のある書面を交付した。

(甲6、甲7、甲8、甲66、乙2、証人 X3、証人 Y3、当事者

X 1)

セ 平成23年4月2日から同年8月3日まで、X 1 委員長は、体調を崩し、休業した。

(甲66、当事者 X 1)

ソ 平成23年4月10日、組合は、堺センターに、X 1 委員長へのキュービット貸与拒否についての理由の説明を要求し、同月11日、堺センターと組合の交渉が、組合側出席者に X 6 関西協議会の者も加わって行われた。当該交渉において、堺センターは、キュービットについては効果的な運用を行っている旨の説明をしたが、利用件数が何件以上の地域スタッフには貸与して、何件以下には貸与しないなどの具体的な件数に関する説明は行わなかった。また、キュービットを引き上げた地域スタッフに対して原則として再貸与はしない扱いになっている旨の説明も行っていないかった。

(甲66、乙2、証人 X 3 、証人 Y 2)

タ 平成23年7月26日付けで、組合は、協会に対し、通知書（以下「23.7.26通知書」という。）を提出した。当該通知書には、同年4月1日に以下のような行為があったとして、「横暴な言動と行動には憤りを感じ、本当に遺憾である」とするとともに、他の団交議題も含めて、X 7 を交えた団交を申し入れたが、団交を拒否されたので、回答を求める旨が記載してあった。

「従来、スタッフはキュービット^{ママ}端末機を持つべきものですが、キュービット^{ママ}端末機が台数不足をいい事に、X 6 X 1 委員長に公平に与えず、また一人だけに過剰なノルマを与え、キュービット^{ママ}端末機の取り上げを強要され、拒否するとY 3 職員は追いかけて来て、X 6 X 1 委員長とX 3 副委員長に大きな声で脅迫にも当たる暴言を吐き、無理やりキュービット^{ママ}端末機を取り上げられました。」

(甲62)

チ 平成23年8月11日、組合と堺センターとの交渉が行われた。この席で、堺センターは、キュービットの貸与の運用方法についての説明を行い、要請されればキュービットの貸与について考慮する旨述べた。

(甲66、証人 X 3 、当事者 X 1)

ツ 平成23年10月1日付けで、協会は、X 1 委員長に対し、「今期についても一部地域における委託業務の交付を停止（約1／3）します」との記載のある書面を交付するとともに、「1. 平成23年度における委託業務の遂行については、つぎにより改善を図ること。そのため第4期以降、毎期の業績水準の向上に努力すること」などの記載のある同日付けの「業務委託改善要望書」と題する書面も交付した。

同年11月 1 日付けで、協会は、X 1 委員長に対し、「10月の実績は、総数取次件数10件・口座取次件数 5 件で目標達成率23.4%、衛星取次件数 1 件で目標達成率 4.7%です。最低業績水準の確保のみならず、目標達成に向け誠実に委託業務を遂行することを強く求めます」、「万一、今期の業績が最低業績水準に達しなかった場合は、あらかじめお知らせしたとおり、委託契約書第15条 2 項に基づきあなたとの委託契約を解約することを再度通知しておきます」などの記載のある書面を交付した。

(甲 9、甲10、甲11)

テ 平成23年11月 2 日付けで、組合は堺センター長あてに、23. 11. 2団交申入書を提出した。23. 11. 2団交申入書には、「団体交渉事項」として、以下のような記載があった。

「団体交渉事項

・ X 1 のキュービット^{ママ}貸与における不公平について

キュービット^{ママ}の台数不足をいいことに不公平にも X 1 に貸与せず、また、やっ^{ママ}と貸与したかと思えば 1 人だけ過剰なノルマを与え無理やり取り上げた。

平成23年 8 月12日^{ママ}の団交に於いて、Y 2 副部長は要求すれば貸与すると言ったにもかかわらず、平成23年11月 1 日現在貸与されていない。早急に貸与されたい。

」

(甲 1)

ト 平成23年12月 1 日付けで、協会は、X 1 委員長に対し、「あなたの委託業務につきましては、これまで再三にわたり業績向上を求めてきました。しかし23年度第 4 期のあなたの業績は、中間業績水準（略）を確保することができませんでした」などの記載がある文書を交付した。

(甲12)

ナ 平成23年11月時点で在籍していた休業中の者 4 人を含む54人の地域スタッフの同22年 4 月から同23年11月までの堺センターにおけるキュービットの利用数の統計によると、月平均利用数は23. 1回であるが、X 1 委員長は5. 8回であり、54人中最下位であった。

また、同期間に堺センターにおいて、キュービットが貸与されない時期があった地域スタッフは、X 1 委員長を含めて 7 名いた。なお、X 1 委員長以外の 6 名の当該期間におけるキュービットの月平均利用数は、低い方から、10. 5回、11. 1回、12. 8回、15. 1回、24. 4回、25. 1回であった。

(乙 1、乙 4)

ニ 平成23年度の堺センターのキュービットの配置数や地域スタッフへの交付数は

以下の表のようになっていた。地域スタッフの稼働要員数は、委託契約者数から休業者等を控除して算出されたものであった。なお、交付数の合計が配置数を上回る月があるのは、引上げ対象者と交付対象者の双方がカウントされているケースがあるためである。

なお、Y5 メイトとは短期委託要員のことである。

	Q b i t 配置数	地域スタッフ 稼働要員数	地域スタッフ への交付数	法人委託へ の交付数	Y5 メイト への交付数
H23.4	67	58	57	11	
H23.5	67	57	57	11	
H23.6	67	57	57	11	
H23.7	67	55	55	11	3
H23.8	67	49	48	15	4
H23.9	67	48	46	18	5
H23.10	66	50	47	17	7
H23.11	66	50	47	12	7
H23.12	70	50	47	18	7

(乙17、乙28)

ヌ キュービットの引上げに関して、協会は、次のような書面を作成したことがあった。

(ア)「関西ブロック 平成20年度5期活動の推進より」と題する書面

「Q b i tを活用し新規契約・支払再開同時口座取次率向上を図ります」として、「Q b i t稼働率を初月から100%確保します」、「Q b i t交付期間(ex. 2週間等)を設定し、その期間の利用低位者からはQ b i t引き上げを実施するなど、Q b i tを有効に活用します」等が記載されていた。

(乙5)

(イ)「関西ブロック 平成23年度1期活動の推進より」と題する書面

「＜3＞Q b i tの活用」、「Q b i tの確実な利用(月間1台あたり25件)」として、「1期スタート時については、取次量の多い開発系地域スタッフに優先して交付します」、「Q b i t利用者入れ替えを定期的の実施し、意識の向上を図ります」、「第1期の地域スタッフQ b i t取引件数について、5件以上の人数が各局・センターのQ b i t配備台数を下回った場合、第2期にその台数分の引き上げを行います」という記載があった。

(乙18)

ネ 平成23年度において、協会の大阪拠点局は、第3期（8月・9月）初頭には、奈良の拠点からキュービットを2台引き上げ、第4期（10月・11月）初頭には、堺センターから引き上げた1台を含めて天王寺や京都等の拠点から合計7台を、同年度第5期（12月・1月）初頭には、合計11台を引き上げた。

（乙19）

ノ キュービットの通信費等のランニングコストは、利用件数に関係なく、1台につき、月約3000円であった。

（乙38）

（2）協会がX1委員長に、平成23年1月中旬以降キュービットの返還を要求し、その後貸与しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、協会はX1委員長が組合員である故をもってキュービットの貸与を行わないという不利益な取扱いを行ったと主張するので、以下、検討する。

イ まず、平成23年1月中旬以降のキュービットの返還要求に係る経緯についてみる。なお、組合は、平成22年11月の不貸与について、堺センターにおいてはキュービットのローテーションが行われていた旨主張するが、同時期において、そのような扱いが行われていたことの具体的な疎明はない。

（ア）前記（1）キ、ケ、コ認定によれば、①平成23年1月4日に、堺センターの担当職員は、X1委員長にキュービットを貸与するときに15件の利用が必要である旨述べたこと、②同月21日、Y3統括主任がX1委員長に対し当日までのX1委員長のキュービットの利用件数が条件である15件に達していないことを理由にキュービットの返還を要求したこと、③同年2月1日、堺センターはX1委員長にキュービットを返還するように求めたこと、が認められ、協会は、条件を提示してキュービットを貸与し、その条件が満たされなかったことを理由に返還を要求しているのであるから、当該経緯に特に不自然な点はない。

この点について、組合は、「今月15件ね」とは言われたが、利用件数が15件に満たなかったらキュービットを引き上げるという説明はなかった旨主張するが、「今月15件ね」と言われて、その趣旨を確認しないことは考えにくく、前記（1）キ、ク認定のとおり、①23.1コミュニケーションシートには、「1／4 Q b i t 交付。2W末までに取扱件数が15件に届かない場合、引き上げ対象になる事を伝える。本人了承」と記載してあったこと、②同シートの「第1週（1／4）」欄にも、約束事項として「Q b i t 2週末までに15回利用」と記載していること、③同シートの平成23年1月17日の欄に、「15件（2W末）までに使わなければ引き上げますよ」「⇒冗談だと思っているのですが…」「こちらは本気です。

15件なければ引き上げます」「⇒一応、頭の中に入れて、15件使えるように活動します」「今回引き上げとなれば、2度と渡しませんので」という記載があること、が認められ、これらのことからすれば、利用件数が15件に満たなかったらキュービットを引き上げるという条件をX 1 委員長が知らされていなかったとは認めがたい。

(イ) 組合は、月15件が他の地域スタッフに課せられたことがないような達成困難な厳しいノルマである旨主張する。

平成23年1月の再貸与がX 1 委員長の業績改善の奮起を促すための特別の配慮であった、などの協会主張をそのまま受け入れることは困難ではあるが、前記(1)ナ認定によれば、①平成22年4月から同23年11月までの統計上、堺センターにおける地域スタッフのキュービット月平均利用数が23.1回であること、②X 1 委員長以外にキュービットを貸与されなかった時期がある地域スタッフでも6人中半数の3人が月平均15件以上キュービットを利用していたことが認められ、これらのことからすれば、堺センターによる月15件の利用実績がなければキュービットを引き上げるという条件は不自然に困難な条件であるとは認められない。また、前記(1)コ、サ認定のとおり、同23年2月1日に、X 1 委員長がキュービットの返還を拒否したのち、実質的にその後2か月弱の間貸与を延長したことからみても、協会がX 1 委員長に対して過剰に厳しい対応を行ったとみることはできない。

ウ 次に、平成23年3月24日の面談において、堺センターがX 1 委員長にキュービットの引上げを伝え、その後同年4月1日に返還させた経緯についてみる。

前記(1)シ、ス認定によれば、①同年3月24日にY 3 統括主任がX 1 委員長に対して同月中の利用件数が最下位であればキュービットを確実に引き上げる旨伝えたこと、②同年3月のX 1 委員長のキュービットの利用実績は4件であったこと、③同年4月にY 3 統括主任がX 1 委員長の利用件数が堺センターの地域スタッフの中で最下位であったとしてキュービットの返還を求めたことが認められ、堺センターのこの行動について、特に不自然な点はない。

この点、組合は、同年3月の時点では堺センターにおいてキュービットの台数に余裕があり、X 1 委員長にキュービットの返還を求める合理的理由はなかった旨主張する。しかし、当時キュービットの台数が余っていたと認めるに足る疎明はなく、むしろ、前記(1)ヌ(イ)、ネ、ノ認定によれば、①平成23年度1期(4月、5月)に関係する協会の関西ブロック関連の書面には、「第1期の地域スタッフQ b i t 取引件数について、5件以上の人数が各局・センターのQ b i t 配備台数を下回った場合、第2期にその台数分の引き上げを行います」という記載が

あり、②実際に協会の大阪拠点局がキュービットの引上げを実施していること、③キュービットの利用には1台月約3,000円のランニングコストがかかること、が認められ、これらのことからすれば、堺センターにおいては月の利用件数が4件未満であった地域スタッフに割り当てられた分のキュービットを大阪の拠点局に引き上げられる可能性が存在したと考えられ、加えてキュービットのランニングコストという要因もあるのであるから、利用件数が4件で、堺センター内で最下位であったX1委員長からキュービットを引き上げたことについて、不合理な取扱いであるとか、X1委員長が組合員であるが故をもって、他の地域スタッフよりも不利益に取り扱ったものであるということとはできない。

エ 以上のとおりであるので、協会が、X1委員長に、平成23年1月中旬以降キュービットの返還を要求し、その後貸与しなかったことは、同委員長が、組合の活動を行ったことを理由とする不利益取扱いであるとは認められず、この点についての申立ては棄却する。

3 争点3（23.11.2団交申入れに対する協会の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

（1）証拠及び審査の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ア 平成18年秋のX7の定期大会の「議案書資料集」には「8月1日（火）

X5 正式加盟・団体交渉 Y5 南大阪センター 9名」という記載があった。ただし、同資料に記載されていた他の行事については、「X7（6名）」という書き方やかつこ内に参加者の名字が書いてあるものが多かった。

なお、Y5には、南大阪センターというセンター名のセンターは存在しない。

（甲57、証人 X3、証人 X2）

イ 平成23年4月1日及び同月11日、組合と堺センターは、X1委員長へのキュービット貸与の問題等に関して交渉を行った。同月11日の交渉には、組合の上部団体であるX6 関西協議会の組合員も3名加わっていた。

（乙2、証人 X3、証人 Y2）

ウ 平成23年6月1日、組合は、X1委員長の傷病手当の給付の件等に際して、X2 特別執行委員も同席しての団交の開催を要求したが、Y2 副部長は電話で、X2 特別執行委員の同席については断る旨を述べた。

同日、X3 副委員長及びX2 特別執行委員らは、堺センターを訪問し、Y2 副部長に対して、労働組合法上の団交拒否に当たる旨等を述べて抗議したが、Y2 副部長は、組合との交渉は受けるが、外部の人間が入る交渉は受けられない旨を主張し、話し合いは平行線で終わった。

（甲62、甲65、証人 X2、証人 Y2）

エ 平成23年6月10日、X 2 特別執行委員が、組合の特別執行委員に就任した。これは、X 2 特別執行委員が協会との団交に出席することが可能になることを目的としての就任であった。X 2 特別執行委員の就任以前に、地域スタッフ以外の者が組合の特別執行委員に就任したことはなかった。

特別執行委員に関して、組合の規約においては、「 X 5 に下記の役員を置く」として、委員長、副委員長、執行委員などに続いて「特別執行委員 複数名」と規定してあった。当該組合の規約において特別執行委員の役割に言及した規定はないが、組合が本件申立てにおいて提出した準備書面には、特別執行委員について「任期が1年で、支部執行委員長の指示する業務を担当し支部執行委員会に出席して意見を述べることができる、議決権のない役員である」と記載してあった。

なお、X 2 特別執行委員は、組合に組合費を支払っていない。

(甲44、甲65、証人 X 3 、証人 X 2 、当事者 X 1)

オ 平成23年6月13日、組合と堺センターは交渉を行った。

同月20日頃、組合は、堺センターに対し、X 2 特別執行委員が同席する団交を同月21日に開催するよう要求したが、堺センターは外部の者が参加しない形での交渉なら受ける旨を述べた。

(甲65、乙2、証人 X 2 、証人 Y 2)

カ 平成23年7月26日、組合は、堺センターに23. 7. 26通知書を提出した。当該通知書には、X 1 委員長へのキュービットの貸与の問題とともに、組合が遺憾であるとする事項を2点ほど記載した後に、以下のような記載があった。

「 上記議題について団体交渉を行うが不誠実団交であり、解決にいたらない為、上部団体 X 7 を交え団体交渉を申入れましたが、平成23年6月1日、平成23年6月21日と二度団体交渉を拒否され、不当労働行為と考える。拒否理由をこの文章をもって、平成23年7月29日に回答を求めます。回答なき場合は法的な対応を進めます。 」

当該通知書には、末尾に「団体交渉申入書」として、「内容 通知書内容」、「出席者 委員長、副委員長、書記長、執行部、特別執行委員 X 2^{ママ}」とする記載があった。

(甲62、甲64、証人 X 3 、証人 Y 2)

キ 平成23年8月1日、23. 7. 26通知書に関して、Y 2 副部長は、X 3 副委員長に対し、外部の者が加わるのは困る旨を述べた。

同月11日、組合と堺センターの間で交渉が開催された。当該交渉については、組合は、X 2 特別執行委員の同席を堺センターに求めなかった。

当該交渉においては、X 1 委員長のキュービット貸与の問題等が協議され、組合の上部団体に当たる X 6 中央本部の者 1 名、X 6 関西協議会の者 1 名も参加したが、いずれも地域スタッフであるこれらの者について、堺センターが同席を拒否することはなかった。

(甲64、甲65、証人 X 3 、証人 X 2 、証人 Y 2)

ク 平成23年11月 2 日、組合は堺センターに、23. 11. 2団交申入書を提出した。

23. 11. 2団交申入書には、出席者に関して、「組合側出席者 (予定) X 1、(略)、X 3、(略)、(略)、X 2 特別執行委員 (X 7)」という記載があった。

また、23. 11. 2団交申入書に記載されていた団交事項は、「X 1 のキュー^{ママ}ビット貸与における不公平について」、「目標数の開示について」、「特別指導について」、「その他 ①新築マンションの情報と、分配ルールの開示を要求する。②担当地域につきスタッフの希望の反映を要求する」であった。

(甲 1、甲64、乙37、証人 X 3 、証人 Y 2)

ケ 平成23年11月 2 日の夕方、Y 2 副部長がX 3 副委員長に対して架電し、以前から述べているように、今までどおりのやり方でやってほしい旨、堺センターの関係の者だけの参加であれば交渉は受けるが、外部の人間の参加は困る旨を述べ、堺センターの関係の者が参加した事務折衝を行ってはどうかと提案した。X 3 副委員長は、それは団交拒否に当たる旨を述べ、抗議した。

(甲 1、甲64、乙37、証人 X 3 、証人 Y 2)

コ 平成23年11月10日、組合と堺センターは、事務折衝を行った。当該事務折衝への出席者は組合からはX 1 委員長とX 3 副委員長であり、堺センターからはY 2 副部長であった。組合側は、堺センターの対応は団交拒否である旨主張し、堺センター側は、これまでの慣行どおり外部の者を除く組合メンバーと交渉したい旨、交渉拒否ではない旨を主張し、事務折衝は平行線のまま終わった。

(乙37、証人 Y 2)

サ 平成23年12月 4 日付けで、組合は、堺センターに「団体交渉申し入れ書」と題する書面（以下「23. 12. 4団交申入書」という。）を提出した。23. 12. 4団交申入書には、団交事項としては、23. 11. 2団交申入書に記載してあった団交事項及び「目標数の上乘せについて」という事項が記載してあり、「組合側出席者」として「(予定) X 1、X 4、X 3」と記載してあった。

23. 12. 4団交申入書を受け、Y 2 副部長がX 3 副委員長に架電し、申入書に記載の同月13日午前11時からの交渉を受けることを承諾する旨を述べた。

その後、X 3 副委員長は、Y 2 副部長に架電し、交渉を延期する旨を述べた。

同月16日、組合は本件申立てを行った。

(乙12、乙37、証人 X 3 、証人 Y 2)

シ 組合と堺センターの間の交渉は平成21年には6回、同22年には10回、同23年には4回行われていた。その中には、X 6 関西協議会や X 6 中央の者が参加した交渉も何回かあった。また、中央交渉に移行した交渉も2回あった。なお、これらの交渉に組合側として地域スタッフ以外の者が参加したことはなかった。

(甲29、乙2)

(2) 23. 11. 2団交申入れに対する協会の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

ア 協会は、①23. 11. 2団交申入れに対する Y 2 副部長の電話は交渉の出席メンバーについてのお願いや事務折衝の提案であり交渉の拒否ではない旨、②堺センターでの交渉は協会側管理職と地域スタッフである組合執行委員との間で実施し、それで解決しない問題については X 6 の関西協議会や中央との交渉の場に引き継ぐという取扱いが慣行となっており、実際にも、堺センターにおいてこれまで地域スタッフ以外のメンバーを交えた交渉をしたことがない旨主張するので、以下、検討する。

イ まず、23. 11. 2団交申入れに対する Y 2 副部長の電話の経緯についてみると、前記(1)ケ認定のとおり、平成23年11月2日の電話において、Y 2 副部長は、X 3 副委員長に対して、外部の人間の参加は困る旨、地域スタッフのみの参加であれば交渉は受ける旨、事務折衝を行うことを提案する旨を述べており、協会は23. 11. 2団交申入れについて、地域スタッフ以外の人間が参加する交渉を行うことを拒否していたことが認められる。

ウ 次に、交渉の慣行についてみれば、地域スタッフ以外の第三者を交渉に加えないことについて、これまで労使間で合意が成立した事実は認められず、単に、たまたま、そのような必要性がなく、現在まで地域スタッフ以外の者が加わった交渉が開かれていないという事実があったとしても、そのことのみから、そのような労使慣行が成立していたと認めることは困難である。

なお、組合は、平成18年8月1日に、X 7 の組合員が加わった交渉が行われた事実があると主張するが、前記(1)ア認定のとおり、X 7 の平成18年秋の「議案書資料集」の記載は、センター名が誤っていたり、他の行事に関する表記形式と異なっていることなどから、当該交渉の事実はにわかには認めがたいところである。

エ そもそも、本来組合側交渉担当者は、組合の自主性に委ねられるべきであり、使用者は組合側交渉担当者選任に干渉しえないものであるところ、前記(1)ウからキ、ケ認定によれば、①平成23年6月1日に Y 2 副部長が組合に対し X 2 特別

執行委員が団交に同席することを断る旨述べたこと、②同日の組合の抗議に対しても Y 2 副部長は外部の人間が入る交渉は受けられない旨述べ、話し合いは平行線で終結したこと、③同月10日に X 2 特別執行委員が組合の特別執行委員に就任したこと、④同月20日頃に組合が X 2 特別執行委員の同席した団交を要求したが、堺センターは外部の者が参加しない形の交渉なら受ける旨述べたこと、⑤23. 7. 26 通知書において、組合は、協会の態度が不当労働行為であると主張し、X 2 特別執行委員を出席者として団交の申入れを行っていること、⑥同年8月1日に、Y 2 副部長が X 3 副委員長に外部の者が加わるのは困る旨述べたこと、⑦同年11月2日に Y 2 副部長が電話で X 3 副委員長に外部の人間の参加は困る旨を述べていること、が認められ、これらのことからすれば、組合がはっきりと、X 2 特別執行委員の団交への出席を何度も求めているのに対し、協会が外部の者の出席を理由に当該申入れを拒否する行為を繰り返したとみることができるが、正当な理由がある場合でなくては、使用者が組合側の団交出席者を限定することはできないというべきである。

オ 協会は、地域スタッフ以外の外部の者の団交出席を拒否する理由として、①23. 11. 2団交申入れの議題については、事情を知らない者が協議に出席すれば、前提事実の説明に時間を費やすことは必定で充実した協議をなし得ず、また、地域スタッフでないとその内容を理解するのが困難な事柄が含まれること、②23. 11. 2団交申入れのメインテーマであるキュービットの問題は既に X 6 中央や関西協議会のメンバーを交えた交渉の中で継続的に協議していたテーマなので、X 6 との関係が不明瞭である X 7 のメンバーをあえて入れる必要性はなく、協議が混乱するおそれもあった旨を主張するが、X 2 特別執行委員を団交に出席させる必要性があるか否かは前記エ判断のとおり組合の判断する問題であり、これらは、使用者が労働組合の交渉担当者を制限する正当な理由としては認め難い。

協会は、また、X 2 特別執行委員が組合費を払っていない等、特別執行委員という肩書であっても組合の実質的なメンバーではない旨主張するが、前提事実及び前記(1)ク認定のとおり、X 2 特別執行委員は少なくとも組合の上部団体の構成員であり、23. 11. 2団交申入書の記載から組合が交渉権限を委任している者であることは明らかであるので、X 2 特別執行委員が組合の組合員であるか否かが不当労働行為の判断に影響を及ぼすものではない。

カ 以上のとおりであるので、23. 11. 2団交申入れに対する協会の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるといわざるを得ず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

4 救済方法

(1) 組合は、23. 11. 2団交申入れの団交議題についての誠実団交応諾を求めるが、当該団交申入れの主たる議題であるX 1 委員長へのキュービット貸与について、平成24年4月以降、協会は希望する地域スタッフ全員に新たな端末を貸与していることを勘案すると、本件において改めて団交応諾を命じる必要はなく、主文1をもって足りると考える。

(2) 組合は、謝罪文の掲示をも求めるが、主文1をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成25年7月30日

大阪府労働委員会

会長 井 上 隆 彦 印