

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 協 会
 会 長 B 1

上記当事者間の都労委平成24年不第75号事件について、当委員会は、平成27年1月20日第1626回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同森戸英幸、同後藤邦春、同稲葉康生、同光前幸一、同平沢郁子、同菊池馨実、同櫻井敬子、同水町勇一郎、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成13年3月12日、A 2（以下「A 2」という。）は、被申立人 Y 1 協会（以下「協会」という。）の Y 2 局（以下「Y 2 局」又は単に「協会」ともいう。）との間で、業務委託契約（以下「委託契約」という。）を締結して、協会と受信者との間の放送受信契約の取次（以下「契約取次」という。）業務や、受信契約者が協会に支払う放送受信料の集金、収納（以下「収納」という。）業務等を行う地域スタッフとなった。15年6月、A 2 は、申立人 X 1 組合（以下「組合」という。）の下部

組織である申立外 C 1 分会 (以下「分会」という。)に加入した。

協会は、A 2 の業績が目標に達していないため、同人に対し、22年 2 月から特別指導のステップ 1 を開始したが、その後も業績が向上せず、8 月からステップ 2、24年 2 月からステップ 3 へと、特別指導の段階を進めてきた。

4 月 1 日、A 2 は、協会との委託契約を更新するに当たり、協会からの業務改善要望に従って誠実に業務を遂行し、これに反した場合は委託契約を解約されても異議はないとする誓約書を協会に提出した。8 月 1 日、協会は、A 2 の業績が著しく不良であるとして、同人に対し、9 月 1 日付で委託契約を解約することを通知した。8 月 8 日及び同月 30 日に、組合と協会との間で交渉が行われたが、9 月 1 日、協会は、A 2 との委託契約を解約した。

本件は、①地域スタッフが、協会との関係で、労働組合法（以下「労組法」という。）上の労働者に当たるか否か、②協会の A 2 に対する 24年 9 月 1 日付委託契約解約は、同人が組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故の不利益取扱いに当たるか否か、並びに③8 月 8 日及び同月 30 日に行われた交渉における協会の対応は、団体交渉の拒否に当たるか否かが、それぞれ争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) A 2 に対する 24年 9 月 1 日付委託契約解約を撤回し、復職までの間の事務費等を支払うこと。
- (2) A 2 の労働条件について、誠実に団体交渉に応ずること。
- (3) 誓約書の交付及び掲示

第 2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、東京都、千葉県、茨城県、埼玉県など関東一円の中小企業に雇用される労働者によって組織される、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約 5,200 名である。

組合の下部組織として、Y 2 局と委託契約を締結した地域スタッフらにより組織される分会がある。平成 15 年 3 月 1 日に分会の結成が公然化され、本件申立時の分会員数は 24 名である。

なお、Y2局には、分会のほか、地域スタッフらで組織する申立外 N 労働組合（以下「N労組」という。）、同 Z労働組合などがある。

【甲28、乙44】

(2) A2は、13年3月12日に、Y2局との間で、地域スタッフとして委託契約を締結し、15年6月に分会に加入した。

【甲44、乙1】

(3) 被申立人協会は、放送法に基づいて設立された、放送業を主たる業務とする特殊法人である。

(4) Y2局は、茨城県全域を所管しており、24年4月時点の営業部職員数は19名、地域スタッフ数は、契約取次・収納業務を実施する地域管理スタッフ64名と、地域管理スタッフの業務を補完する総合スタッフ22名の計86名である。

【乙43】

2 放送受信料制度と地域スタッフ

(1) 協会は、放送法に基づいて、テレビ等の受信設備を所有する者と放送受信契約を締結し、契約者は、受信料を協会に対して支払う。その受信料は、協会を運営するためのほぼ唯一の財源であり、協会は、毎年度の収支予算・事業計画を策定し、放送法の規定により、国会の承認を経て事業を展開している。

【乙45】

(2) 地域スタッフは、各地域の放送局営業部・営業センター（以下「放送局」又は単に「協会」ともいう。）において、協会と委託契約を締結し、契約取次業務や収納業務等に従事している。

なお、契約取次には、新たに契約を締結する「新規契約」、住所変更の際の「転入」、地上から衛星放送契約への「契約変更」等がある。また、長期未収者から受信料の支払をしてもらうことを「支払再開」という。

【乙43、45】

(3) 協会では、「平成24～26年度 Y1 経営計画」に基づき、公開競争入札を始めとした法人委託の拡大等による効率的な業務体制の構築を目標とし

て、契約取次や収納業務の法人への委託を拡大しており、20年度末に約5,000名いた地域スタッフは、25年度予算・事業計画では、約3,200名へと減少している。

【乙45】

- (4) 地域スタッフと法人委託等別の23年度の契約取次見込件数は、下表のとおりであった。

	地域スタッフ		法人委託		その他 (自主申出等)		合計 (万件)
	件数 (万件)	割合 (%)	件数 (万件)	割合 (%)	件数 (万件)	割合 (%)	
取次総数 (新規、転入)	159	51.3	54	17.4	97	31.3	310
衛星取次 (衛星契約の新規、 転入、契約変更)	83	48.0	44	25.4	46	26.6	173

【乙12】

- (5) 地域スタッフは、協会に通知した上で、他の者に委託業務を再委託することができ、23年12月時点で82人の地域スタッフが再委託を行っている。

【乙45】

3 委託契約

- (1) 協会と、協会が新規に業務委託する地域スタッフとの間では、原則として、半年程度の新規委託契約を締結する。新規委託契約は、受託者が、3年間を単位とする地域スタッフとしての委託契約を締結するにふさわしい水準にあるかを見極めるためのものであり、地域スタッフとしての適性が認められた場合には、協会と地域スタッフとの間で、委託期間を3年間とする委託契約を締結する。

そして、4月1日から5月31日までを第1期とし、以下2か月ごとに期を数え、計6期を一つの年度として、地域スタッフは業務を遂行していく。

【乙43、4審 p50～53】

- (2) 委託契約書の様式は、契約期間や氏名、委託種別、受持区域等の一部を除き、あらかじめ印字された全国共通の定型のものであり、24年4月1日に締結したA2の委託契約書には、以下のような記載があった（波線は、

あらかじめ印字されていない部分)。

「 Y 1 協会 (以下「甲」という。)と A 2 (以下「乙」という。)
とは、次のとおり地域管理委託として契約する。

(委託業務)

第 1 条 甲は、乙に対し次の業務(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。

[茨城県の一部]

- 2 甲は、予め定める方法により、乙以外の者に対しても、前項に定める受持区域内における前条に定める委託業務を行わせる。
- 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。

(遵守事項)

第 3 条 乙は、甲が放送法に基づいて設立された法人であることを認識

し、甲の名誉および信用を毀損すること、ならびに委託業務上知り得た放送受信契約者および放送受信契約未契約者に関する情報を第三者に漏らすことをしてはならない。この契約解約後も、同様とする。

なお、個人情報の取り扱いに関しては、乙は、別途甲乙間で締結する「個人情報保護に関する覚書」に定める規程を遵守しなければならない。

- 2 乙は、この契約書で定めるところにより、誠実に委託業務を遂行し、受持区域内における放送受信契約締結の徹底および放送受信料の各期中完全集金に向け最大の努力を払う。
- 3 乙は、委託業務の遂行にあたって、正確な事務処理を行うとともに委託業務遂行結果の正確な記録に努める。
- 4 乙は、放送法および Y 1 協会 放送受信規約を遵守しなければならない。

(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8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5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。

(収納受信料の入金)

第7条 乙は、委託業務に関し集金した放送受信料をすみやかに甲に払い込むものとする。

- 2 乙は、放送受信料領収証発行データを厳重に管理する。
- 3 放送受信料領収証発行データの使用により集金した分については、領収証発行データ記載の放送受信料総額が、乙から甲に払込済の同領収証による集金総額および未発行の同領収証発行データ記載の放送受信料総額の合算額に合致しない場合には、甲は、その差額の支払いを乙に請求することができる。
- 4 乙は、翌期の第1月の5日までに甲に放送受信料領収証発行データを返還し、改めて甲から翌期分の放送受信料領収証発行データの交付を受ける。

(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25日までに乙に支払う。

- 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。

(携帯端末等の交付)

第10条 甲は、携帯端末およびこれに付随する機器を乙に交付する。

2 甲は、委託証を発行し、乙に交付する。

3 甲は、委託業務に必要な書式用紙その他特に必要と認める物品を乙に交付する。

4 乙が、第4条による再委託を行い、乙から物品類の求めがあったときは、甲は、前各項に準じて物品を交付する。

5 乙は、前各項により甲から交付を受けた物品を善良な管理者の注意をもって保管し、この契約が終了したときには、直ちに甲に返還するものとする。

6 前項の規定は、第4条により乙から再委託を受けた者にも準用する。ただし、前項の物品類の返還は、乙の責任において処理するものとする。

(損害賠償)

第11条 (略)

(連帯保証人)

第12条 (略)

(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24年4月1日から平成27年3月31日までとする。

(契約の解約)

第15条 甲乙いずれかが、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。

(暴力団等の排除)

第16条 (略) 」

【甲1、乙10、4審p60～62】

- (3) 22年10月以降の地域スタッフ体制において、委託契約書の委託種別は、「契約開発」、「支払再開」、「地域管理」又は「総合」のいずれかが記入されることとなっており、それぞれ、「契約開発スタッフ」、「支払再開スタッフ」、「地域管理スタッフ」又は「総合スタッフ」と呼称される。そして、地域管理スタッフについては、委託契約書において受持区域が設定され、その他の地域スタッフについては、受持区域が設定されず、業務従事地域は原則として1から3期程度ごとに変更されることとなっている。

【甲2、乙45】

- (4) 地域スタッフには、就業規則や懲戒規程はない。

【2審p41】

4 報酬

協会が地域スタッフに交付する「事務費・給付のあらまし」によれば、地域スタッフに対する報酬は、事務費と給付に分けられ、それぞれ、概略、以下のとおり細分化されている。そして、平均的な業績を確保した場合、月収が37万円程度となるように設計されている。

なお、協会は、地域スタッフへの報酬について給与所得としての源泉徴収を行っておらず、社会保険料の納付も行っていない。そして、地域スタッフは、その報酬を事業所得として確定申告している。

(1) 事務費

① 月例事務費

ア 月額事務費

(ア) 運営基本額

新規スタッフ以外について、当月の外務業務への従事があった場合、原則として15万円が支払われるが、業務従事実績又は訪問件数が一定数に満たなければ、基準に応じ、下表のとおり支払われる。

(単位：円)

		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	100,000	150,000
	10 件以上	100,000	100,000	150,000
	20 件以上	150,000	150,000	150,000

なお、業務従事実績とは、単価事務費（後記イ参照）の支払対象となる契約取次実績等の合計件数のことであり、訪問件数とは、ナビタン（後記 5 (3)参照）への新規、転入、対策結果等の合計登録件数のことである。

(イ) 大都市圏加算額

放送局のある都市の規模に応じ、1万円又は1万5千円が、運営基本額に加算して支払われる。ただし、運営基本額の支払がない場合や、新規スタッフや地域管理スタッフには支払われない。

(ウ) 業績基本額

当月の契約取次件数等の基本業績に応じて支払われる。金額は、地域スタッフの種別ごとに、業績に応じて細かく分かれており、数千円から数十万円程度と様々である。ただし、運営基本額の支払がない場合は支払われない。

(エ) 業績加算額

報奨金（後記③参照）の上・下半期業績加算の加算区分 a ランクに該当する場合に3万円、b ランクに該当する場合に1万円が支払われる。ただし、運営基本額の支払がない場合は支払われない。

イ 単価事務費

契約取次や収納等を行った場合に、種別に応じて1件当たり数百円から数千円程度が支払われる。

② 対策関係事務費

協会の主催する講習会に出席した場合に、1日当たり3,600円が支払われる講習事務費等がある。

③ 報奨金

平均事務費支払額及び上・下半期業績加算に応じ、定められた算式で算出した額が6月と12月に支払われる。そして、平均事務費の算定対象期間は、6月支払分については第5期から第1期（12月から5月）までとされ、12月支払分については第2期から第4期（6月から11月）までとされており、また、業績加算の算定対象期間は、6月支払分については第4期から第6期（10月から3月）までとされ、12月支払分については第1期から第3期（4月から9月）までとされている。

上・下半期業績加算は、全地域スタッフを目標達成率により以下のとおり区分し、その区分に応じて加算額が変わる。

区分	該当者数
a	上位10%の人員
b	次の20%の人員
c	次の40%の人員
d	次の20%の人員
e	次の10%の人員

なお、平均事務費の算定対象期間に、視聴者からの苦情等により、協会が警告書を発した場合や地域スタッフからてん末書の提出があった場合には、該当する加算区分を下げるものとされている。

④ 乗車賃等

一定の場合に交通費の実費等が支払われる。

(2) 給付

① 慶弔金等

地域スタッフ本人が結婚した場合に結婚祝金、本人又は配偶者が出産した場合に出産祝金、本人又は家族等が死亡した場合に遺族見舞金・花輪料、居住する家屋が被災した場合に災害見舞金等が一定額支払われる。

② 業務外

業務外のけがや病気により、地域スタッフ本人又はその扶養家族が治療を受けて医療費を負担した場合に医療見舞金、本人が入院した場合に入院見舞金、休業した場合に休業見舞金等が一定額支払われる。

③ 業務上

業務上の事由により、治療を受けて医療費を負担した場合に医療見舞金、けがをした場合に傷害一時金、休業した場合に傷病給付金、障害が残った場合に障害補償金、死亡した場合に弔慰金等が一定額支払われる。

④ 委託終了時

委託契約を終了した場合に、委託期間や平均月収に応じて委託契約終了時支払金が支払われる。なお、本人の不都合により解約された場合は、支払われない。

⑤ 特別給付金

国民健康保険等に加入している地域スタッフに、報奨金支払時に48,000円が支払われる。

【4につき甲46、乙44、45】

5 地域スタッフへの交付物等

- (1) 協会は、地域スタッフに対し、「実施要領」及び「平成22年度下半期以降の地域スタッフ体制について」を付属資料とした全国共通の「『実施要領』のあらまし」（以下「実施要領のあらまし」という。）を交付している。

実施要領のあらましには、「『実施要領』は、委託契約書で定めている地域スタッフのみなさんの仕事の進め方について、昭和63年12月に具体的に示し、・・・平成20年10月に一部を改正したのですが、今回の『平成22年度下半期以降の地域スタッフ体制』への移行に伴い・・・『改正版』を作成しました」、「委託契約書の各条項は、できるだけ明確な表現に意を用いていますが、実際の運用にあたって、誤解が生じないように必要な補足を行っています」、「『平成22年度下半期以降の地域スタッフ体制』に基づく業務の実施方法についても、参考に掲載してありますので、委託業務が円滑に進められるよう有効に活用してください」との記載がある。

【甲2、4審p60、61】

- (2) 協会は、地域スタッフに対し、全国共通の地域スタッフマニュアル（以下「マニュアル」という。）を交付している。

マニュアルには、「このマニュアルは、私たち地域スタッフの活動内容（巡回や手法）について明記しています。・・・地域スタッフ活動の基本

資料として、ご活用ください」との記載があり、マニュアルの内容が協会から地域スタッフへの助言や指導となっている。例えば、概略以下のとおり、目標を達成するための標準的な活動量が示され、「標準値を参考にして『自分の活動基準数』を作成してください」との記載がある。もっとも、この活動量は、地域性や営業スキル等の要素によって変動し、全国一律ではないとしている。

項目	内容
従事日数と時間	①従事日数 1月：21日間 ②従事時間 1日：6.5時間 ③活動パターン (a) 8:30-12:00 16:00-19:00 (b) 9:30-11:30 17:00-21:30 (c) 14:00-16:00 18:00-22:30
活動の基本	①開発活動 1日150～250世帯 見込客、不在者への訪問1日2～3回 ②収納活動 未面接者の訪問回数6回 (1日2回、期間6回)等
訪問効率 (1日当たり)	①開発の訪問数：70～100件 ②収納の訪問数：40～80件 ③衛星開発の訪問数：100～130件(地上既契約含む)
開発活動	①未契約不在者への訪問活動：3回以上(休日含む) ②開発の見込客確保数：1日5件以上(約束、優良見込) ③拒否者への訪問活動：期3回以上
収納活動	①面接効率(面接に対する収納)：80% ②午前好適時間帯入力者数：発行数の40% ③未面接者への訪問：期5回以上(時間帯を変えて)

その他に、午前中に第1巡回し、午後に狙いを絞って対策して夜間に第2巡回するといった「1日の流れ」、平日不在だった客に土日に対策するといった「1週間の流れ」、収納活動は1期間で6巡回を基本とし、1日2巡回する活動を心がけ、本回りに15日程度を費やすといった「1期間の

活動」、ナビタン（下記(3)参照）の絞込機能を活用し、地図上にマークして対策順のイメージを行うといった「事前準備」、面接できた客の時刻を訪問好適時間帯としてナビタンに登録し、その情報を活用して訪問効率を高めていくといった「好適時間帯の活用」、収入アップのためには衛星未了や共同受信の客からの取次を増やす必要があり、既に登録のある客から衛星契約を取り次いでいくことがポイントであるといった「活動の留意点」、登録が進んでいないマンションの1巡目は全戸点検を行うといった「活動のポイント」、ありがとうございます、申し訳ありませんでした、ご覧のとおりです、ごもっともですの四つがお客様対応の場で有効であるといったセールストークの「ヒント集」などの具体的な業務遂行方法が記載されている。

【甲27、4審p60、61】

- (3) 協会は、地域スタッフに対し、受信契約者の契約内容、受信料の支払状況、地域スタッフとの接触履歴等の顧客情報がダウンロードされた、ナビタンと呼ばれる業務用携帯端末（以下「ナビタン」という。）を貸与している。そして、地域スタッフは、ナビタンを使用して業務を遂行し、日々の実績、顧客との対応履歴、顧客の不在などの情報をナビタンに登録し、一日の業務終了後に、協会からの貸与により自宅に設置されている在宅送受信装置にナビタンを接続して、協会に対し、登録された情報を送信する。

なお、ナビタンには、データの入力時刻が記録されて登録されるが、地域スタッフの業務開始・終了時刻、休憩時間、訪問経路は記録されない。

【甲2、27、61、乙45、1審p35、36、2審p51、52】

- (4) 協会は、地域スタッフに対し、協会名が表示された写真入りの証明書を交付し、地域スタッフは、この証明書を常時携帯して業務を遂行する。

【甲24、4審p58、59】

- (5) 委託業務に必要な自動車やバイク等の移動手段は、協会が貸与することはなく、地域スタッフが用意する。もっとも、運転免許が必要な車両を業務で使用する地域スタッフは、その旨を所属放送局に届け出ることとなっており、所属放送局からの求めがあれば、運転免許の所持確認に応じなければならないとされている。

6 地域スタッフの目標設定及び業務報告

- (1) 地域スタッフの目標数は、次のように設定される。

まず、放送法の規定に従い、協会が作成した当該事業年度の収支予算、事業計画及び資金計画（以下「収支予算等」という。）は、内閣を経て国会に提出され、承認を得る必要がある。

その収支予算等には、契約の増減見込件数が設定される。これをもとに、協会は、全国の営業目標を決めるとともに、全国 8 地域拠点局別の目標を決め、さらに、各地域拠点局が管内の放送局の目標を定める。各放送局では、この目標を達成するために、地域の町丁ごとの世帯増加数や放送受信契約の減少数、未契約数、地域特性・特殊事情等を参考にして、各地域スタッフに公平に分担してもらうように年度単位の契約取次数の地域目標を設定する。そして、年度単位の地域目標のうち、2 か月を 1 期として当該期に配分されるのが、その期の地域スタッフの目標数となる。

【甲 2、乙 45】

- (2) 協会は、地域管理スタッフの各期の業績評価を、主たる業務内容に応じた二つの項目（目標Ⅰ及びⅡ）で行い、両方の項目の目標達成を求めている。

目標Ⅰ及びⅡの具体的な内訳は、以下のとおりである。なお、22年度第 4 期からその内訳が変更されている。

	目標Ⅰ	目標Ⅱ
22年度第 3 期まで	総数取次目標数 衛星取次目標数 支払再開取次目標数	口座取次目標数
22年度第 4 期以降	総数取次目標数 支払再開取次目標数 口座取次目標数	衛星取次目標数

【乙 43】

- (3) 地域スタッフは、各期の業務開始日までに業務計画表を作成して、協会に提出することとなっている。そして、この業務計画表に基づき、協会及

び地域スタッフ双方がその期の業務の進捗状況を把握する。

なお、実施要領には、「計画表の作成にあたっては、営業部所と調整しながら、示された目標数を達成するための計画を自主的に作成する」との記載がある。

【甲2】

- (4) 各放送局は、委託業務上の活動サイクルとして、毎月3ないし4程度の「週」を定める。そして、地域スタッフは、協会に対し、原則として週1回、委託業務の報告書を提出するほか、週の間時点点を中間報告日として、業績の進捗状況を連絡することとなっている。さらに、上・下半期末等の節目や年間目標達成目前時など、日々の業績把握が必要な場合には、協会は、地域スタッフに対し、随時報告を求めることがある。また、地域スタッフは、原則として週1回が来局日と定められている。

そして、協会は、地域スタッフから報告を受ける際、地域スタッフに対し、業務に必要な情報を連絡することとなっており、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、適切な助言・指導を行うとされている。また、協会は、会議や講習会等で、一定の目標を達成するために、地域スタッフの業務の内容について助言することもある。

もともと、地域スタッフは、必ずしも協会からの助言・指導に従う必要はなく、従わなかった場合に報酬が減額されるなどのペナルティを科されることはない。また、地域スタッフの業務従事時間、日数、訪問場所、巡回順序・方法等の業務遂行方法について、協会が具体的に指示することはなく、地域スタッフが業務計画表に記載した休日を変更する場合にも、協会の許可は必要としない。

【甲2、乙45、2審p41、3審p22】

- (5) 協会は、地域スタッフに対し、「再開重点ウィーク」や「支払再開デー」などの行動日を指定すること、あらかじめ業務計画表に、1回目の訪問が不在の場合の複数回訪問の割合である複数巡回率について、「20%以上確保！！」などと記載して配布することがあるが、地域スタッフは、これらについて順守する義務はなく、従わなかった場合に報酬が減額されるなどのペナルティを科されることはない。

7 業績不振者の特別指導及び委託契約更新

- (1) 実施要領のあらましによると、地域スタッフの業績確保の見通しが立たない場合は、協会が特別指導を行うこととなっており、具体的には、①当期の目標数の80%（以下「中間業績水準」という。）に3期連続して達しなかったとき、又は②当期の目標数の60%（以下「最低業績水準」という。）に達しなかったときにおいて、協会が地域スタッフに対して以下の順に3段階の特別指導を実施することとされている。

なお、80%という中間業績水準や60%という最低業績水準の基準については、各放送局における業績確保状況を考慮した運用（地域スタッフの平均達成率が低い場合に下方修正するなど。ただし、上方修正は行わない。）を行っている。

ステップ	指導内容
1	<ul style="list-style-type: none"> ・「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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・受持数（交付）削減 ・帯同指導

そして、実施要領のあらましによると、特別指導は、当期の目標数を達成したとき、又は中間業績水準を3期連続して確保したときまで行われ、再び特別指導の対象者となったときは、元の段階から行われることとなるが、前期以前（特別指導実施期間を除く。）に中間業績水準を3期連続して確保している場合には、ステップ1からの指導となるとされている。

なお、ステップ3の受持数（交付）削減とは、担当地域を狭くすることで丁寧に業務を行い、業務のやり方を点検してもらう趣旨のものであり、その分、当該地域スタッフの目標数が減らされる。

ちなみに、地域スタッフは、目標を達成できるのであれば特別指導を拒否することも可能ではあるが、実際に拒否する者はほとんどいない。

【甲 2、乙43、2 審 p 53、4 審 p 65、66】

- (2) 実施要領のあらましによると、特別指導を実施している地域スタッフの委託契約を更新する場合、協会は、地域スタッフに対し、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上で、委託契約を締結すること（以下「条件付契約更新」という。）となり、その後、この約束が果たされず、業績改善の見通しが立たない場合は、協会は、委託契約を解約するとされている。

なお、協会では、特別指導の最終段階のステップ 3 に至っている地域スタッフを対象を限定して条件付契約更新の取扱いとする運用を行っている。

【甲 2、乙43】

- (3) 実施要領によると、条件付契約更新を行う際の取扱いは、「54年度における委託契約の更新について」（以下「54年度契約更新取扱い」という。）に準じて実施するとされており、54年度契約更新取扱いには、以下のような記載があった。

- 「1 昭和54年度において、契約更新をする受託者は、委託期間を3年として、委託契約を更新する。

ただし、一部の業績不振者の契約更新にあたって、協会は当該受託者に対し、昭和54年度において、協会が期待する業務水準を明らかにし、受託者は、これを受けて業務を誠実に履行することを書面で約束する。

（以下略）

3 （略）

上記 1 の業績不振者・・・との契約更新後、問題が生じた場合は、N 労組と話し合いを行う。

なお、上記 1 による契約手続きを開始する場合、当該受託者に申入れを行うと同時に、N 労組に氏名を通知する。

これらの話し合いまたは通知は、地本または各局所において行うが、そのいずれとするかは、地本においてN 労組と協議のうえ定める。

また、地本段階で話し合いがつかない場合は、中央において話し合いを行

う。」

【甲 2、3 の 3】

8 協会と各事業者団体との協議

協会は、地域スタッフらにより結成された申立人組合等約15の団体を事業者団体と称し（以下「各事業者団体」という。）、各事業者団体との間で事務費や実施要領、実施要領のあらまし等に関して定期的に協議し、決定してきた。そして、毎年度の事務費の単価については、委託契約書第9条第3項のとおり地域スタッフと個別に協議することは、人数も多くて実質的に不可能であるし、地域スタッフごとに単価が異なると処遇に不公平が生ずるとともに、事務費の算定や支払等の事務処理面からも不合理であるとして、各事業者団体と協議して全国統一基準として設定している。また、委託契約書第6条第2項の業績確保のための必要な措置についての協議も、実際は、地域スタッフとは行わず、各事業者団体と協議した上で、実施要領及び実施要領のあらましの内容を決定し、特別指導の措置を設けている。

【乙45、4 審 p 62～67】

9 Y 2 局における地域スタッフの業務体制

(1) Y 2 局営業部では、主に、放送受信料の収納、契約取次、受信契約者の管理、窓口業務を行っている。そして、Y 2 局営業部の職員 1 名が、7 名程度の地域スタッフを担当して一つのグループを結成しており、このような組織構成は他の放送局でも同様であった。

【乙43、4 審 p 53～57】

(2) Y 2 局では、毎月 1 日が地域スタッフの来局日として設定され、出席すると講習事務費が支払われる。

【1 審 p 30】

10 A 2 の委託契約締結

(1) 13年3月12日、A 2 は、協会との間で、地域スタッフとして、同日から7月31日までを期間とする放送受信料の集金業務等についての新規委託契約を締結した。

【乙 1】

(2) 8月1日、A 2 は、協会との間で、同日から15年3月31日までを期間と

する委託契約を締結した。その後、15年4月1日から18年3月31日まで、同年4月1日から21年3月31日までを期間とする委託契約を締結した。

【乙43】

- (3) 15年6月、A2は、組合に加入し、Y2局に対する組合費の控除依頼書により組合加入を公然化した。

【甲32、44】

- (4) 協会は、20年10月から、受信料の定期的な訪問集金を廃止し、収納業務に関する経費効率化を進めることに伴い、地域スタッフの業務を見直すこととなった。そのため、地域スタッフの業務内容や委託業務に対する事務費を改定することとなり、A2は、協会との間で、改定内容を反映した、20年10月1日から21年3月31日までを契約期間とする地域管理委託契約を締結した。

【乙15、43】

- (5) 21年4月1日、A2は、協会との間で、同日から24年3月31日までを期間とする地域管理委託契約を締結した。

【乙31、43】

- (6) 協会は、22年10月から、訪問による営業活動の更なる改革に着手することに伴い、地域スタッフの業務を見直すこととなった。そのため、地域スタッフの業務体制や事務費を改定することとなり、A2は、協会との間で、改定内容を反映した、22年10月1日から24年3月31日までを契約期間とする地域管理委託契約を締結した。

【乙16、43】

- (7) A2の受持区域は、水戸市の北部の3万6千世帯程度であった。この区域は、C2大学を中心に学生や一人暮らしのアパートが多い地域であり、比較的居住者の入れ替わりが多く、契約取次数が多い地域であった。Y2局は、その区域を3分割して、期ごとにA2ら3名に担当地域を割振りして指定し、巡回させており、22年度第4期以降は、A2、A3分会長（以下「A3分会長」という。）及びAの3名が同地域の担当であった。

【2審p8、9、19、45、3審p37、4審p23、審査の全趣旨】

11 A2の目標及び業績等

(1) 21年度から24年度第2期までの、A2の目標数に対する実績数並びにY2局の中間及び最低業績水準の推移は、以下のとおりである。

年度	期	目標Ⅰ					目標Ⅱ				
		目標数	実績数	達成率(%)	中間業績水準(%)	最低業績水準(%)	目標数	実績数	達成率(%)	中間業績水準(%)	最低業績水準(%)
21	1	77	42	54.5	66.6	50.0	32	17	53.1	65.1	48.9
	2	123	83	67.5	63.9	47.9	66	33	50.0	48.0	36.0
	3	120	60	50.0	66.1	49.6	46	25	54.3	64.8	48.6
	4	106	58	54.7	69.6	52.2	54	25	46.3	56.2	42.2
	5	103	53	51.5	64.7	48.5	42	16	38.1	65.2	48.9
	6	108	84	77.8	70.0	52.5	46	23	50.0	65.7	49.3
22	1	290	187	64.5	62.6	47.0	109	91	83.5	60.5	45.4
	2	128	75	58.6	66.8	50.1	49	22	44.9	66.0	49.5
	3	127	66	52.0	67.1	50.4	48	23	47.9	64.6	48.5
	4	151	105	69.5	67.2	50.4	26	23	88.5	80.0	60.0
	5	147	76	51.7	68.0	51.0	27	23	85.2	80.0	60.0
	6	168	69	41.1	44.0	33.0	26	10	38.5	72.3	54.2
23	1	529	281	53.1	50.1	37.6	47	37	78.7	65.4	49.0
	2	217	141	65.0	57.0	42.8	41	24	58.5	68.0	51.0
	3	201	85	42.3	51.5	38.6	44	22	50.0	62.7	47.0
	4	145	76	52.4	64.3	48.2	32	18	56.3	73.5	55.1
	5	147	65	44.2	56.0	42.0	40	23	57.5	72.0	54.0
	6	127	57	44.9	58.3	43.7	22	18	81.8	71.1	53.3
24	1	300	181	60.3	57.9	43.4	27	18	66.7	60.4	45.3
	2	194	90	46.4	59.2	44.4	56	18	32.1	67.7	50.8

【乙43、審査の全趣旨】

- (2) 22年度第4期以降、A2と同じ地域を担当していた者の目標数及び達成率は、以下のとおりである。

年度	期	目標Ⅰ						目標Ⅱ					
		A2		A3		A		A2		A3		A	
		目標数	達成率(%)										
22	4	151	69.5	148	101.4	154	87.0	26	88.5	25	80.0	30	113.3
	5	147	51.7	138	82.6	140	104.3	27	85.2	25	88.0	31	167.7
	6	168	41.1	152	40.8	168	47.6	26	38.5	21	47.6	27	74.1
23	1	529	53.1	291	38.8	711	60.2	47	78.7	20	60.0	57	122.8
	2	217	65.0	225	46.2	191	125.1	41	58.5	37	54.1	33	124.2
	3	201	42.3	228	40.8	176	85.2	44	50.0	41	53.7	37	100.0
	4	145	52.4	171	64.3	172	91.9	32	56.3	37	78.4	31	161.3
	5	147	44.2	168	49.4	179	73.7	40	57.5	50	64.0	38	115.8
	6	127	44.9	188	43.6	208	72.1	22	81.8	50	52.0	41	70.7
24	1	300	60.3	370	63.0	374	88.2	27	66.7	51	76.5	45	115.6
	2	194	46.4	183	52.5	184	100.5	56	32.1	43	60.5	46	134.8

【乙36、37、審査の全趣旨】

12 A2に対する特別指導の経緯

- (1) 21年度第3期から第5期までの、A2の目標Ⅰ及びⅡの達成率が中間業績水準に達せず、また、第5期の目標Ⅱの達成率が最低業績水準も下回っていた。そのため、Y2局は、第6期（22年2月）からA2に対し、特別指導ステップ1を開始した。

【乙43】

- (2) 22年度第2期のA2の目標Ⅱの達成率が最低業績水準に達しなかったことから、8月2日、Y2局は、A2に対し、目標が達成されていないと指摘し、目標達成に向けて誠実に委託業務を遂行するように求め、第3期の

業績が最低業績水準に達しない場合、又は第3期から2期連続して中間業績水準に達しない場合は、その翌期以降、委託業務を分割して交付することを通知し、特別指導ステップ2を開始した。

【乙17、43】

- (3) 22年度第3期のA2の目標Ⅱの達成率が最低業績水準に達しなかったものの、1件の不足であったことを斟酌し、Y2局は、第4期について、特別指導の段階を進めなかった。もっとも、10月1日、Y2局は、A2に対し、第3期の目標達成率が中間業績水準を下回っていると指摘し、目標達成に向けて誠実に委託業務を遂行するように求め、第4期の業績が中間業績水準に達しない場合は、翌期以降、委託業務を分割して交付することを通知した。

【乙18、43】

- (4) 22年度第4期のA2の目標Ⅰ及びⅡの達成率が中間業績水準には達したものの、目標に達していなかった。そのため、12月1日、Y2局は、A2に対し、目標が達成されていないと指摘し、目標達成に向けて誠実に委託業務を遂行するように求め、第5期の業績が最低業績水準に達しない場合、又は第5期から2期連続して中間業績水準に達しない場合は、その翌期以降、委託業務を分割して交付することを通知した。

【乙19、43】

- (5) 22年度第5期のA2の目標Ⅰの達成率が最低業績水準には達したものの、中間業績水準に達していなかった。そのため、23年2月1日、Y2局は、A2に対し、第5期の目標達成率が中間業績水準を下回っていると指摘し、目標達成に向けて誠実に委託業務を遂行するように求め、第6期の業績が中間業績水準に達しない場合は、翌期以降、委託業務を分割して交付することを通知した。

【乙20、43】

- (6) 22年度第6期のA2の目標Ⅱの達成率が最低業績水準に達しなかったものの、東日本大震災が発生したことを斟酌し、Y2局は、23年度第1期について、特別指導の段階を進めなかった。そして、4月1日、Y2局は、A2に対し、第6期の目標達成率が最低業績水準を下回っているが、特に

考慮するとして23年度第1期についても委託業務を一括して交付し、目標達成に向けて誠実に委託業務を遂行するように求め、第1期の業績が中間業績水準に達しない場合は、翌期以降、委託業務を分割して交付することを通知した。

【乙21、43、審査の全趣旨】

- (7) 23年度第1期のA2の目標I及びIIの達成率が中間業績水準には達したものの、目標に達していなかった。そのため、6月1日、Y2局は、A2に対し、目標が達成されていないと指摘し、目標達成に向けて誠実に委託業務を遂行するように求め、第2期の業績が最低業績水準に達しない場合、又は第2期から2期連続して中間業績水準に達しない場合は、その翌期以降、委託業務を分割して交付することを通知した。

【乙22、43】

- (8) 23年度第2期のA2の目標IIの達成率が最低業績水準には達したものの、中間業績水準に達していなかった。そのため、8月1日、Y2局は、A2に対し、第2期の目標達成率が中間業績水準を下回っていると指摘し、目標達成に向けて誠実に委託業務を遂行するように求め、第3期の業績が中間業績水準に達しない場合は、翌期以降、委託業務を分割して交付することを通知した。

【乙23、43】

- (9) 23年度第3期のA2の目標I及びIIの達成率が最低業績水準には達したものの、中間業績水準に達していなかった。そのため、10月1日、Y2局は、A2に対し、業績が向上していないと指摘して、第4期の委託業務を分割して交付し、目標達成に向けて誠実に委託業務を遂行するように求め、第4期の業績が最低業績水準に達しない場合、又は第4期から2期連続して中間業績水準に達しない場合は、その翌期以降、一部地域における委託業務の交付を停止（約1/3）することを通知した。

【乙24、43】

- (10) 23年度第4期のA2の目標I及びIIの達成率が最低業績水準には達したものの、中間業績水準に達していなかった。そのため、12月1日、Y2局は、A2に対し、業績が向上していないと指摘して、第5期の委託業務を

分割して交付し、目標達成に向けて誠実に委託業務を遂行するように求め、第5期の業績が中間業績水準に達しない場合は、翌期以降、一部地域における委託業務の交付を停止（約1/3）することを通知した。

【乙25、43】

- (11) 23年度第5期のA2の目標Ⅰ及びⅡの達成率が最低業績水準には達したものの、中間業績水準に達していなかった。そのため、24年2月1日、Y2局は、A2に対し、業績が向上していないと指摘して、第6期の一部地域における委託業務の交付を停止（約1/3）する特別指導ステップ3を開始し、目標達成に向けて誠実に委託業務を遂行するように求め、第6期の業績が最低業績水準に達しない場合、又は第6期から2期連続して中間業績水準に達しない場合は、その翌期以降、委託業務交付量を削減（1/2相当分）し、第6期の業績が中間水準に達した場合は、翌期は従来どおり委託業務の全数交付を行うが、過去3年間の同人の業務遂行状況を踏まえて委託契約の更新に臨むことを通知した。

【乙26、43】

13 A2の条件付契約更新

- (1) 2月16日及び3月7日、Y2局のB2営業部副部長（以下「B2副部長」という。）ら3名とA2との間で、委託契約更新のための面談が行われた。Y2局は、このまま特別指導のステップ3が継続するのであれば、Y2局の委託業務改善要望に対する改善努力の誓約が更新の条件となることを伝えた。

【乙43】

- (2) 3月13日頃、B2副部長は、分会のA4書記長に対し、A2が条件付契約更新となる見込みであると伝えた。もっとも、組合は、協会に対し、8月7日の申入れ（後記17(2)）までに、A2の取扱いについて異議や話合いの申入れはしなかった。

【乙43】

- (3) 4月1日、A2と協会とは、同日から27年3月31日までを期間とする地域管理委託契約を締結した。その際、Y2局は、A2に対し、24年度における委託業務の遂行について、①每期目標達成に向けて誠実に業務を遂行

すること、②第1期は、少なくとも最低業績水準以上の業績を確保すること、③その後も、每期最低業績水準以上の業績を確保し、2期連続して中間業績水準を下回らないようにすること等を要望する委託業務改善要望書を示し、改善努力の誓約が条件となると伝えた。これに対し、A2は、委託業務改善要望書に従って委託業務を誠実に遂行し、これに反したときは、委託契約書第15条第2項の適用を受けても異議はないという誓約書を提出した。

【甲1、4、5、乙4、5、43】

14 A2の条件付契約更新後の経緯

- (1) 23年度第6期のA2の目標Iの達成率が最低業績水準には達したものの、中間業績水準に達しておらず、特別指導ステップ3が継続することとなった。そのため、24年4月1日、Y2局は、A2に対し、第6期の目標達成率が中間業績水準を下回っていると指摘して、24年度第1期も一部地域における委託業務の交付を停止（約1/3）し、目標達成に向けて誠実に委託業務を遂行するように求め、第1期の業績が中間業績水準に達しない場合は、翌期以降、委託業務交付量を削減（1/2相当分）し、中間業績水準に達した場合は、翌期は従来どおり委託業務の全数交付を行うが、第1期の業績が最低業績水準に達しない場合、又は第1期から2期連続して中間業績水準に達しない場合は、委託契約書第15条第2項に基づいて委託契約を解約することを通知した。

【乙27、43】

- (2) 5月1日、Y2局は、A2に対し、4月の業績を示して、目標達成に向けて誠実に委託業務を遂行するように求め、今期の業績が最低業績水準に達しない場合は、委託契約書第15条第2項に基づいて委託契約を解約することを通知した。

【乙28】

- (3) 6月1日、Y2局は、A2に対し、第1期の業績が中間業績水準に達したので、第2期は委託業務を一括して交付し、目標達成に向けて誠実に委託業務を遂行するように求め、第2期の業績が中間業績水準に達しない場合は、翌期以降、一部地域における委託業務の交付を停止（約1/3）し、

第2期の業績が最低業績水準に達しない場合、又は第2期から2期連続して中間業績水準に達しない場合は、委託契約を解約することを通知した。

【甲6、乙29】

- (4) 7月2日、Y2局は、A2に対し、6月の業績を示して、目標達成に向けて誠実に委託業務を遂行するように求め、今期の業績が最低業績水準に達しない場合は、委託契約書第15条第2項に基づいて委託契約を解約することを通知した。

【甲7、乙30】

- (5) 7月27日及び同月30日、B2副部長は、A3 分会長に対し、A2の第2期の目標Ⅱの達成率が最低業績水準に達しない見込みであり、このままいくと委託業務改善要望書記載の条件に違反するので、A2との委託契約は解約となることを伝えた。また、7月31日及び8月1日、B2副部長は、A3 分会長に対し、A2の業績は改善しておらず、最低業績水準に達していないと伝えた。

ちなみに、Y2局の地域スタッフにおける、24年度第2期の目標Ⅱの平均達成率が85%程度であることに対し、A2の達成率は32.1%であった。

【乙43、2審p17】

- (6) 8月1日、Y2局は、A2に対し、再三再四の注意・警告にもかかわらず、業績が著しく不良であり、受託者として今後契約を継続することが不相当であると認められるため、委託契約書第15条第2項に基づき、9月1日付で委託契約を解約することを通知した。そして、8月1日以降、A2が業務に従事する必要はないとし、同人に対し、1か月分の事務費相当額を支払うとした。

【甲8、乙2】

- (7) 9月1日、Y2局は、A2に対し、同日をもって委託契約が解約されたこと等を通知した。

【甲13、乙3】

- (8) 10月15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。

15 A2への帯同指導

協会は、特別指導の一環として、地域スタッフの自力での業績回復のために、地域スタッフの仕事の進め方を、協会職員が確認しながら助言を行う帯同指導を行っている。そして、Y2局は、A2に対し、22年度は、4月11日、6月19日、10月7日、同月28日及び23年1月5日に、23年度は、4月12日、6月6日、同月11日、12月23日、24年2月7日及び同月21日に、24年度は、4月5日、同月14日、同月24日、5月11日及び7月16日に、それぞれ帯同指導を行った。

【乙43】

16 23年度から24年度にかけての委託契約の状況

(1) Y2局において、23年度末で委託契約の期間が満了となる地域スタッフは、A2を含めて40名であった。そのうち、4名は、地域スタッフ側の事情等を理由に新たな契約を締結せず、残り36名のうち8名が、特別指導のステップ3の段階にあった。そのため、これら8名に対し、協会は、条件付契約更新者とした。なお、8名のうち3名が組合、3名がN労組、1名がZ労働組合に所属し、1名が非組合員であった。

そして、そのうち6名が、24年度中に委託契約を解約したが、うち2名は、協会から委託契約を解約し、残り4名は、地域スタッフが自主的に解約届を提出し、その4名のうち2名が、その後、Y1メイトとして委託契約を締結した。これら6名も含めて、24年度中に業績不振を理由として委託契約が終了となったY2局の地域スタッフは、11名であった。

なお、Y1メイトとは、協会と委託契約を締結して、受信契約者の口座の残高不足や払込みの失念等により、4か月以上、受信料が収納できなかった場合に、直接訪問して受信料を回収する業務を行う者であり、平均的な業績を確保した場合に月収12万円程度になるような報酬の設計となっている。

【乙43、44】

(2) 23年度末で委託契約期間が終了する全国の地域スタッフは、1,350名程度であった。そのうち、47名に対し、協会は、条件付契約更新者とした。

そして、そのうち35名が、24年度中に委託契約の解約となった。

【乙13、44、審査の全趣旨】

- (3) 24年度中に業績不振を理由として委託契約が終了となった全国の地域スタッフは、271名であった。そのうち、15名が、契約期間満了による終了であり、256名が契約期間途中での解約であった。この256名には、上記(2)の35名のほか、22年度及び23年度に新たな契約を締結し、その後、契約期間の途中で特別指導のステップ3となり、業績回復が果たされずに解約となった者も含まれている。

【乙44】

17 組合と協会との交渉

- (1) 24年3月5日、組合は、協会に対し、要求書を提出し、これに基づき、3月27日、4月18日、5月14日及び同月29日に交渉が開催されたが、組合は、A2の条件付契約更新について、要求書にも、交渉の議題にも取り上げなかった。

要求書には、約40の要求事項が記載されており、その中に54年度契約更新取扱いの全文を実施要領に掲載することも含まれていたが、協会は、4月18日に、25年以上前の古い文書の全文を掲載する必要はないとして掲載要求を拒否した。ちなみに、この掲載の要求は、22年、23年の組合の要求書にも要求事項として記載されていた。

【甲18、21、22、39、乙44】

- (2) 24年8月7日、組合は、Y2局に対し、A2の労働条件について団体交渉を申し入れ、同月8日に交渉が開催された。組合からは、分会員を中心にA3分会長、A2ら計20名が、Y2局からは、Y3営業部長、B2副部長ら計3名が出席した。

冒頭、Y2局は、実施要領に基づき、A2の21年度第5期の目標Ⅱの達成率が最低業績水準を下回ったので、第6期から口頭注意の特別指導に入ったが、その後の業績の回復が図られず、22年度第3期に書面注意となり、さらに、23年度第4期に分割交付、第6期に一部未交付となって特別指導のステップ3の段階で委託契約更新を迎えたために、A2が条件付契約更新となったことを説明した。続けて、Y2局は、契約更新に当たって、A2に対し、①目標達成に向けて誠実に業務を遂行すること、②第1期は最低業績水準を確保すること、③その後も、每期、最低業績水準を確保し、

2期連続して中間業績水準を下回らないようにすることを条件とする委託業務改善要望書を交付し、同人から、この条件に反したときは委託契約第15条第2項の適用を受けても異議はないとする誓約書を受領したが、同人は、第1期は中間業績水準を確保したものの、第2期の目標Ⅱの最低業績水準を確保できなかったことから、条件を満たさず、委託契約第15条第2項に基づき解約となったと説明した。

組合は、54年度契約更新取扱いに準じて手続を進めたのかと尋ねると、Y2局は、契約更新者の状況や特別指導に関する情報について、每期、伝えており、ルールに基づいて進めているし、24年7月2日に本人に通知し、同月27日、30日及び31日にはA3分会長等に連絡して話合いをしたと回答した。これに対し、組合は、正式な通知はなく、話合いはしていないと主張し、一気に解約まで進んでおり、協会は解約ありきの姿勢であって特別指導は解約を目的としたものであると述べ、継続協議を要求したところ、Y2局は、特別指導は自力での業績回復を願って実施するものであり、解約を目的とするものではないし、全国統一の取扱いに基づき、本人から誓約を得て条件付契約更新となっており、その条件に反したことで解約となったのであり、解約の撤回はしないが、話合いの申入れがあれば応ずると回答した。

その他、組合が、誓約書の控えが交付されていないのはおかしいと主張したことに対し、Y2局は、誓約書は本人から提出してもらうものであり、本来、写しを交付するものではないと述べた。

【甲9、10、乙34】

- (3) 8月21日、組合は、協会に対し、A2の労働条件について団体交渉を申し入れ、同月30日に交渉が開催された。組合からは、A1書記長（当時）、A3分会長ら計8名が、協会からは、B2副部長、首都圏営業推進センター部長ら計8名が出席した。

組合は、特別指導の対象者が全て条件付契約更新となるのか質問すると、協会は、実施要領では全ての対象者と読めるが、特別指導の最終段階の一部未交付者を条件付契約更新として全国的に統一して運用していると回答した。これに対し、組合は、そのような扱いがあるのであれば明示すべき

であると主張したところ、協会は、目標に1件足りないことで機械的に取り扱う必要もないし、東日本大震災の被災地の扱いもあるので、必ずしも線引きを明確にすることが双方にとって有益であるとは思わないと述べた。また、組合が、条件付契約更新は昭和54年から全国で統一して運用しているのかと尋ねると、協会は、少なくとも記憶に残る平成3年以降はそうであると述べた。さらに、組合は、54年度契約更新取扱いにある通知と話合いがなかったと主張したところ、協会は、事前に伝えたが、組合から何も言ってくれなかったし、分会と話合いもし、更にはこの場で交渉に応じていると回答した。その他、組合が、誓約書の写しをもらえないかと尋ねると、協会は、後で渡すと応じた。

最後に、協会は、適正な手続を進めて解約しており、解約の撤回はしないが、組合から話合いの申入れがあれば受けると述べたところ、組合が、協議は始まったばかりであり、別途申入れをすると応じ、協会は、その前に窓口で整理しようとして交渉は終了した。

【甲11、12、乙35】

- (4) 24年9月3日、組合と協会との間で、窓口折衝が行われ、協会は、A2との間でY1メイトとしての委託契約を締結する用意があると伝えたが、同月11日、組合は、この申し出を断った。その後、本件申立てまでの間に、組合は、協会に対し、A2の労働条件についての団体交渉を申し入れていない。

【乙44】

- (5) 本件申立てまでの間に、協会が、組合からの団体交渉申入れに対し、地域スタッフが労組法上の労働者ではないとの理由で拒否したことはない。

【甲70】

18 A2の組合活動の状況

A2の委託契約の解約までの間に、同人は、分会の役員に就任したことがなく、組合の春闘の会議には出席していたが、協会への抗議行動に参加したことがない。また、8月8日の交渉を除き、A2がY2局との間の交渉に出席したことはない。

【甲66、乙38～40、3審p57～59】

第3 判 断

1 地域スタッフの労組法上の労働者性について

(1) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

ア 事業組織への組入れ

地域スタッフは、協会職員と一体となったチームに編成されて、協会のほぼ唯一の財源である受信料の収納及び契約取次業務という根幹業務を行い、業務計画表の提出と結果報告が求められていることなどから、協会の業務の遂行に不可欠かつ重要な労働力として確保されている。

イ 契約内容の一方的・定型的決定

委託契約書は全国統一様式で印字され、協会が作成した実施要領に従って解釈・運用される。報酬の算出基準・方法は協会が一方的に決定している。

ウ 報酬の労務対価性

協会が地域スタッフに支払う事務費は、出来高すなわち業務量に応じて支払われ、賞与や退職金、福利厚生施策を意識した給付制度の存在を考慮すると、地域スタッフへの報酬は労務対価性がある。

エ 業務の依頼に応ずべき関係

地域スタッフは、協会から、ナビタンの情報に基づいて戸別に訪問して業務を行うことを依頼され、目標未達成の場合、特別指導の手続を経て解約されるのであるから、協会からの業務依頼に対して諾否の自由はない。

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

協会は、地域スタッフに対し、ナビタンを交付して業務の進捗状況等の内容を日々送受信することを義務付け、実施要領やマニュアルにより詳細な業務指示を行っていることなどから、地域スタッフは、協会の広い意味での指揮監督下で労務提供を行い、一定の時間的場所的拘束を受けている。

カ まとめ

以上より、最高裁判所の判例において明確に示された判断要素からみ

て、地域スタッフは、まぎれもなく、労組法上の労働者に該当する。

② 被申立人協会の主張

ア 事業組織への組入れ

地域スタッフは、あくまでも独立した事業者として契約取次業務等を行っており、業務を行う日時や業務量の決定、業務遂行方法について広範な裁量が認められている。また、地域スタッフは、再委託や兼業を自由に行っているし、契約取次及び収納業務は、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も遂行されており、地域スタッフへの委託は、契約取次及び収納業務の約5割にとどまっている。そのため、地域スタッフは、協会の契約取次業務等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入れられていたものと評価することはできない。

イ 契約内容の一方的・定型的決定

協会は、地域スタッフに対し、個別の業務を依頼することはなく、また、業務日程などについて指示することもないことから、協会が個別の業務内容を一方的に決定するという事情は全く存在しない。また、地域スタッフの事務費等の委託契約条件は、例年4月に、地域スタッフの各事業者団体との交渉を経た後に、その交渉結果を踏まえて決定されるものであり、各地域スタッフは、各事業者団体を通じて協会と契約条件の交渉を行うことは十分可能であることから、協会が、契約内容を一方的に決定するという事はない。

ウ 報酬の労務対価性

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し、時間外手当も存在しないことから、報酬の労務対価性は存在しない。また、各種給付制度は、地域スタッフとして優秀な人材を確保するために設けたにすぎず、各種給付があることと、地域スタッフに対する事務費が労務の対価性を有することとは別問題である。

エ 業務の依頼に応ずべき関係

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範な裁量で業務を行うのであり、協会が、地域スタッフに対し、ナビタンに提供されるデータの中から個別に業務を依頼することはない。また、地域スタッフが一定の業務に従事する義務を負うことは、委託契約に基づいて当然に生ずる契約上の義務であり、個別の業務の依頼に対する諾否の自由とは全く別問題である。

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

地域スタッフは、業務を遂行する日時や方法等は自ら裁量に基づく判断で行うものである。また、地域スタッフがナビタンに入力したデータを協会は瞬時に把握できないし、ナビタンには業務の開始、終了、休憩時刻、訪問経路は記録されないこと、協会が目安として伝える日数を地域スタッフの稼働日数として指示しているわけではないこと、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域の指定がないし、地域管理スタッフに受持区域が設定されるのは、一定地域についての業務を委託されたという契約内容によるものであること、地域スタッフが自ら業務計画を策定した上で、委託契約に基づき報告しており、協会はそれに対して助言を行うにすぎないこと、マニュアル等は地域スタッフが一定の業績を確保するために整備しているものであり、指揮命令するためのものではないことなどから、地域スタッフが協会の指揮監督下で就労し、時間的場所的拘束を受けているという事実はない。

カ 顕著な事業者性

地域スタッフには、業務を行う日時や業務量の決定について広範な裁量が認められているから、地域スタッフは、日時や業務量を調整して自由に兼業が可能であるし、各自の自由な判断で再委託することができる。また、移動に必要な自動車・バイク等は、地域スタッフ自ら準備していること、協会は、地域スタッフに対して支払う報酬から、給与所得としての源泉徴収を行っていないし、社会保険料を納付していないこと、地域スタッフが報酬を事業所得として確定申告していたことも考慮すると、地域スタッフには、独立の事業者としての実態を備えていると認めべき特段の事情が認められる。

キ まとめ

以上より、地域スタッフは、最高裁判例が挙げる判断要素のいずれについても当てはまらないことから、労組法上の労働者に当たらないことは明らかである。

(2) 当委員会の判断

- ① 一般に、労組法上の労働者とは、同法の目的が、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させることや、労働者の団結権の擁護、団体交渉の助成等にある（同法第1条第1項）ことに鑑み、労働契約によって労務を供給する者及びそれに準じて団体交渉の保護を及ぼす必要性と適切性が認められる労務供給者を指すとされる。そしてその該当性判断は、当該契約の形式のみにとらわれることなく、現実の就労実態に即して、事業組織への組入れ、契約内容の一方的・定型的決定、報酬の労務対価性、業務の依頼に応ずべき関係、広い意味での指揮監督下での労務提供、顕著な事業者性などの諸要素を総合的に考慮してなされるべきである。
- ② 以上を前提に、地域スタッフが労組法上の労働者に当たるかを、上記の判断要素ごとに検討する。

ア 事業組織への組入れ

協会は、放送法に基づいて、テレビ等の受信設備を所有する者と放送受信契約を締結し、契約者が、受信料を協会に対して支払うこととなる。その受信料は、協会を運営するためのほぼ唯一の財源であるところ（第2.2(1)）、地域スタッフは、協会との間で委託契約を締結し、協会職員と地域スタッフとでグループを結成した上で、契約取次業務や、収納業務等に従事している（同2(2)、9(1)）のであり、委託契約は、協会の事業の遂行に必要な労働力を確保する目的で締結されているといえる。そして、協会では、近年、契約取次業務等の法人への委託を拡大しているものの、取次件数の約半数は地域スタッフが担っており（第2.2(3)(4)）、地域スタッフは、協会の業務の遂行において、不可欠ないし枢要な役割を果たす労働力として組織内に位置付けられているといえる。

また、協会は、国会の承認を得た収支予算等をもとに、各地域スタッ

フに対し、公平に分担してもらえるように目標数を設定し（第2. 6(1)）、実施要領のあらましやマニュアル、ナビタン等を交付して（同5(1)(2)(3)）、業務計画表や委託業務の報告書の提出、業務の進捗状況の連絡、来局、ナビタンの登録情報の送信等を求めた上で（同5(3)、6(3)(4)）、業務に必要な情報を連絡するほか、一定の目標を達成するために助言・指導を行い、目標達成の見通しが立たないと、特別指導という業績確保のために必要な措置を講ずることとなっており（同6(4)、7(1)）、協会が、地域スタッフを管理しているといえる。

さらに、協会は、地域スタッフに対し、協会名が表示された写真入りの証明書を交付して常時携帯して業務を遂行することを求めており（第2. 5(4)）、第三者に対し、地域スタッフを協会の組織の一部として扱っているといえる。

以上のことから、地域スタッフは、協会の業務の遂行に不可欠ないし重要な労働力として協会の事業組織に組み入れられているとみるのが相当である。

イ 契約内容の一方的・定型的決定

協会と地域スタッフとの間で締結する委託契約書の様式は、契約期間や氏名、委託種別、受持区域等の一部を除き、あらかじめ印字された全国共通の定型のものである（第2. 3(2)）。

また、地域スタッフの報酬や、業績不振者に対する特別指導の措置については、協会が、実施要領のあらましや「事務費・給付のあらまし」により、全国統一の基準を設定している（第2. 4、5(1)、7(1)(2)、8）。そして、協会は、地域スタッフに対し、全国共通の実施要領のあらましやマニュアルを交付し、具体的な仕事の進め方や活動方法、標準的な活動量等を示している（第2. 5(1)(2)）。なお、協会は、各事業者団体との間で、事務費や実施要領等に関して定期的に協議をしていますが、地域スタッフと個別に交渉はしておらず（第2. 8）、個々の地域スタッフが、協会と個別に交渉して、事務費や委託業務の実施要領等の契約内容を具体化したものに変更を加える余地は実際にはないといえる。

したがって、協会は、地域スタッフの労働条件や提供する労務内容を

一方的・定型的に決定していたといわざるを得ない。

ウ 報酬の労務対価性

委託契約第9条第1項によれば、協会は、当月の業務に係る報酬を翌月に地域スタッフに支払うとしており（第2. 3(2)）、報酬の定期払いが予定されている。地域スタッフに支払われる月例事務費のうち、業績基本額や単価事務費については、地域スタッフの業績に応じて計算されている（第2. 4(1)①ア(ウ)、イ）が、運営基本額は、当月の外務業務への従事があった場合、原則として15万円が支払われるものとされ、単価事務費の支払対象となる契約取次実績等だけではなく、ナビタンへの登録件数があれば一定額が支払われるものとなっている（第2. 4(1)①ア(ア)）。平均的な業績を確保した場合、地域スタッフの月収は37万円程度となるように設計されており（第2. 4）、地域スタッフは、運営基本額を含め、労務供給に対する対価としての報酬により、生活を営むことが想定されていたことが窺われる。

また、報奨金は、一定期間を算定期間として算出し、6月と12月に支払われる点、業績に応じて相対的に加算額が変わる点、協会が警告書を発した場合や地域スタッフからてん末書の提出があった場合には、加算区分を下げることもあるとする制裁的な要素がある点において（第2. 4(1)③）、いわゆる賞与に類似する性質を有しており、仕事の完成に対する報酬とは異なる要素が加味されている。

さらに、慶弔金や医療・入院・休業見舞金、傷害一時金、傷病給付金、委託契約終了時支払金、特別給付金等（第2. 4(2)）の各種福利厚生、所得補償給付ともいえる制度や、講習会や来局日の出席により支払われる講習事務費（同4(1)②、9(2)）は、およそ仕事の完成に対する対価とは評価できない。

以上のことから、地域スタッフに対する報酬は、全体として労務供給に対する対価又はそれに類するものとしての性格をもったものであるといえる。

エ 業務の依頼に応ずべき関係

地域スタッフは、基本的には自ら業務計画を策定した上で、自らの裁

量で業務を行うことになっており（第2. 6(3)(4)）、協会が個別に業務を依頼することはない。もっとも、協会は、地域スタッフに対し、具体的な仕事の進め方や活動方法、標準的な活動量等が示された実施要領のあらましやマニュアルを交付し、ナビタンを貸与して顧客情報を提供した上で、受持区域や業務従事地域を定めて各人の目標を設定している（第2. 3(3)、5(1)ないし(3)、6(1)、10(7)）。そして、あらかじめ協会が、重点対策の期間などの行動日を指定したり、複数巡回率を記載するなどした業務計画表の記載提出を求め、業務計画表に基づいて業務の進捗状況を把握しており、一定の目標を達成するために助言・指導を行っている（第2. 6(3)ないし(5)）。

地域スタッフは、必ずしも協会の助言・指導に従う必要はない（第2. 6(4)）。しかしながら、地域スタッフの目標達成の見通しが立たない場合は、業績確保のために必要な措置として特別指導が実施され、特別指導では、地域スタッフの仕事の進め方を、協会職員が確認しながら助言を行う帯同指導等が行われる（第2. 7(1)、15）。地域スタッフは、目標を達成できるのであれば特別指導を拒否できるとはいうものの、特別指導は業績不振者に対して行われるものであり、事実上、拒否することができず、実際に拒否する者もほとんどいない（第2. 7(1)）。そして、協会は、特別指導のステップ3を実施している地域スタッフの委託契約を更新する場合、条件付契約更新とし、その後、業績改善の見通しが立たない場合は委託契約を解約することとなっている（第2. 7(2)）。

以上のことからすれば、実質的にみて協会は、地域スタッフに対し、助言・指導、特別指導、条件付契約更新を背景に、協会が設定した目標達成に向けて、担当地域内で契約取次や収納等をすべく戸別訪問するという業務を依頼しており、これに対し、地域スタッフは、委託契約の解約という状況を避けるため、目標達成に向けて業務を遂行せざるを得ない立場にあるといえる。よって、地域スタッフは、協会からの業務の依頼に対して、基本的に応ぜざるを得ない関係にあったといえる。

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

(ア) 協会は、地域スタッフに対し、各期の業務開始日までに業務計画表

の作成、提出を求め、また、委託業務の報告書の提出、業績の進捗状況の連絡、来局、ナビタンに登録された情報の送信等を求めており（第2. 5(3)、6(3)(4)）、定期的な報告等を要求している。

- (イ) 協会は、業務従事時間、日数、訪問場所、巡回順序・方法等の業務遂行方法について、地域スタッフに対して具体的に指示することはないし、地域スタッフは、必ずしも協会からの助言・指導に従う必要はなく、従わなかった場合にペナルティを科されることはない（第2. 6(4)）とされている。また、地域スタッフには、就業規則や懲戒規程はない（第2. 3(4)）。

しかし、地域スタッフは、担当の受持区域や業務従事地域内で、ナビタンを使用して業務を遂行し、日々の実績、顧客との対応履歴、顧客の不在などの情報を登録し、一日の業務終了後に、その情報を協会に送信する。その際、データの入力時刻や対応した顧客の情報も送信される（第2. 3(3)、5(3)）ことから、協会は、地域スタッフの業務遂行時間や場所について、ある程度把握できたといえる。

また、地域スタッフが協会に提出する業務計画表には、あらかじめ、協会が、重点対策の期間などの行動日を指定したり、複数巡回率を記載するなどしている（第2. 6(3)(5)）。そして、協会は、地域スタッフに対し、業務の流れ、留意点、話し方などの具体的な業務遂行方法や、従事日数、時間、訪問回数などの標準的な活動量を記載したマニュアルを交付し、マニュアルの内容が、協会から地域スタッフへの助言や指導となっている（第2. 5(2)）。さらに、協会は、上記(ア)のとおり定期的な報告を受けた上で、地域スタッフに対し、一定の目標を達成するために、報告日や会議、講習会等で業務の内容について助言・指導を行うほか、その目標達成の見通しが立たないと、地域スタッフの仕事の進め方を、協会職員が確認しながら助言を行う帯同指導等の特別指導を行って業績確保のために必要な措置を講ずることとなっている（第2. 6(4)、7(1)、15）。

そして、前記エのとおり、地域スタッフは、委託契約の解約の真を意識しながら協会が設定した目標達成に向けて業務を遂行せざるを得

ず、また、基本的には協会の助言・指導や特別指導、マニュアルにも従わざるを得ないといえることからすれば、協会は、地域スタッフの労務供給の態様について詳細に指示を行っていたといえる。

(ウ) したがって、地域スタッフは、日時や場所について協会からある程度管理されながら、広い意味で協会の指揮監督の下に労務の提供を行っているといえることが相当である。

カ 顕著な事業者性の有無

協会は、(ア)業務を行う日時や業務量の決定について広範な裁量が認められている地域スタッフは、日時や業務量を調整して自由に兼業が可能であり、各自の自由な判断で再委託することもできること、(イ)移動に必要な自動車・バイク等は地域スタッフ自ら準備していること、(ウ)協会は、地域スタッフに対して支払う報酬から給与所得として源泉徴収していないし、社会保険料を納付していないこと、(エ)地域スタッフが報酬を事業所得として確定申告していたことを考慮すると、地域スタッフは、独立の事業者としての実態を備えていると主張する。

しかし、上記オのとおり、地域スタッフは、日時や場所について協会からある程度管理されながら、広い意味で協会の指揮監督の下に労務の提供を行っており、業務を行う日時や業務量の決定について広範な裁量を有しているとはいえず、また、再委託が可能であるとされてはいるが、実際に再委託を行っている地域スタッフの割合は極めて小さい(第2.2(5))のであるから、これらの点についての協会の主張はその前提を欠く。また、移動に必要な自動車・バイク等を地域スタッフ自らが準備していること(第2.5(5))、給与所得としての源泉徴収や社会保険料の納付がなく、地域スタッフが報酬を事業所得として確定申告していること(同4)は、いずれも労組法上の労働者性の判断を左右するほど顕著な事業者性を示すものとはいえない。

③ 以上のとおり、地域スタッフは、(ア)協会の業務の遂行に不可欠ないし枢要な労働力として協会の事業組織に組み入れられており、(イ)協会が、その労働条件や提供する労務内容を一方的・定型的に決定していたということができ、(ウ)その報酬は、労務供給に対する対価又はそれに類するも

のとしての性格をもったものであるといえ、(エ)協会からの業務の依頼に対して、基本的に応ぜざるを得ない関係にあり、(オ)日時や場所について協会からある程度管理されながら、広い意味で協会の指揮監督の下に労務の提供を行っているとは評価でき、(カ)顕著な事業者性を認めることができない。

したがって、地域スタッフは、労働契約によって労務を供給する者又はそれに準じて団体交渉の保護を及ぼす必要性と適切性が認められる労務供給者に該当し、協会との関係で労組法上の労働者に当たるといふべきである。

2 A 2 の委託契約の解約について

(1) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

A 2 は、協会と委託契約という形式において雇用契約を締結して以降11年余り業務を全うし、平成24年4月1日に3年間の契約更新が行われた。しかし、協会は、わずか4か月が経過したにすぎない時点において、更新の際に一方的に付帯した条件に抵触したことを理由に委託契約を解約した。A 2 の契約更新に当たって、条件が付されなければならなかった根拠規定はどこにもないし、その適用基準、内容は全国一律ではない。さらに、A 2 の特別指導の段階であれば、業務を継続できる業績状態であった。

地域スタッフの削減計画を強引に実施している協会は、その障害となる組合の存在を嫌悪し、24年の春闘交渉において54年度契約更新取扱いの掲載を要求したことを契機として、組合の弱体化を図った。そして、組合の中で、地域スタッフの分会として初めて結成されたC 1分会の、A 3分会長の片腕的存在であり、真面目に業務、組合活動を行っていたA 2との委託契約を解約した。このことは、A 2 が組合員であるが故の不利益取扱いである。

② 被申立人協会の主張

協会は、A 2 が組合の一員として精力的に活動していたことについては認識しておらず、同人との間における条件付契約更新及び委託契約の解約は、同人が組合員であることは全く無関係であり、実体的にも手続的

にも適正になされたものである。

特別指導の段階を踏んでいくことや委託契約の解約に関する基準については、委託契約書、実施要領及び実施要領のあらましに基づき、基本的に全国一律で同一の基準を用いて判断を行っており、公平・平等を徹底している。

A 2 は、22年2月から24年3月までの2年以上、業績不振者として特別指導を実施中であり、かつ、特別指導はステップ3まで進んでいた。そして、実施要領のあらましにあるとおり、特別指導を実施中の地域スタッフの委託契約を更新する場合には、協会から、具体的な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て、委託契約を改めて締結することとなることから、A 2 は、条件付契約更新の対象となった。その後、24年度第2期において、A 2 の目標Ⅱの業績は32.1%で、最低業績水準（50.8%）を大きく下回り、その結果、每期最低業績水準以上の業績を確保するという契約更新の条件に違反することとなったことから、本件委託契約を解約するに至ったのであり、不利益取扱いには該当しない。

(2) 当委員会の判断

- ① 組合は、A 2 の委託契約更新に当たって、条件が付されなければならなかった根拠規定はどこにもなく、その適用基準、内容が全国一律ではないと主張するので、まず、条件付契約更新の制度の運用について検討する。

この点、地域スタッフに交付される全国共通の実施要領のあらまし（第2.5(1)）には、以下の旨記載がある。

すなわち、地域スタッフの業績確保の見通しが立たない場合は、協会が特別指導を行うこととなっており、具体的には、(ア)中間業績水準に3期連続して達しなかったとき、又は(イ)最低業績水準に達しなかったときにおいて、協会が地域スタッフに対して3段階の特別指導を実施する。特別指導は、当期の目標数を達成したとき、又は中間業績水準を3期連続して確保したときまで行われる。特別指導を実施している地域スタッフの委託契約を更新する場合、協会は、地域スタッフに対し、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上で、契約を締結すること（条件付契約更新）となり、その後、この約束が果たされ

ず、業績改善の見通しが立たない場合は、協会は、委託契約を解約するとされている（第2. 7(1)(2)）。

そして、東日本大震災の影響を考慮するなどして若干基準を緩和したことはあったものの、A2においても、この基準に沿った取扱いがなされている（第2. 12、13）。

また、Y2局において、23年度末で委託契約の期間が満了となる地域スタッフのうち特別指導のステップ3の段階にあった8名に対し、協会は条件付契約更新者とし、そのうちの6名が、24年度中に委託契約の解約となっている。これらの者も含めて、24年度中に業績不振を理由として委託契約が終了となったY2局の地域スタッフは、11名であった（第2. 16(1)）。全国では、23年度末で契約期間が終了した地域スタッフのうち、47名に対し、協会は条件付契約更新者とし、そのうち35名が、24年度中に委託契約の解約となっている（第2. 16(2)）。これらの者も含めて、24年度中に業績不振を理由として委託契約が終了となった全国の地域スタッフは、271名であった（第2. 16(3)）。

このように、A2以外にも業績不振を理由に条件付契約更新や契約終了となった者が少なからず存在する一方で、A2に対する特別指導、条件付契約更新及び解約という一連の時期において、その適用基準、内容が全国一律でないとの組合の主張を裏付けるに足りる具体的な事実の疎明はない。

したがって、条件付契約更新の制度の運用について、A2が殊更に不利益に取り扱われたということとはできない。

- ② また、組合は、A2の特別指導の段階であれば、業務を継続できる業績状態であったと主張するので、同人の業績及び特別指導について検討する。

この点、21年度第3期から第5期までの、A2の目標Ⅰ及びⅡの達成率が中間業績水準に達せず、また、第5期の目標Ⅱの達成率が最低業績水準も下回っており、実施要領のあらまし記載の、(ア)中間業績水準に3期連続して達しなかったとき、(イ)最低業績水準に達しなかったときのいずれにも該当したことから、第6期から特別指導が開始された（第2. 7(1)、11(1)、12(1)）。その後、23年度第6期までの間、A2が目標を達

成することは一度もなく、22年度第3期以降の毎期初頭に、協会は、同人に対し、当期の目標達成に向けて誠実に委託業務を遂行するように求めた上で、業績水準に達しない場合に特別指導の段階が進むことを通知してきた（第2. 11(1)、12(2)ないし(11)）。しかし、A2の業績はその間も向上せず、23年度第6期には特別指導ステップ3となった（第2. 11(1)、12(3)ないし(11)）。

協会では、特別指導のステップ3を実施している地域スタッフの委託契約を更新する場合は条件付契約更新とする運用を行っているところ、A2は第6期の目標を達成できず、特別指導のステップ3の状態が契約期間が終了することとなった（第2. 7(2)、14(1)）。そのため、24年4月1日、同日から27年3月31日までを期間とするA2の条件付契約更新として、Y2局は、同人に対し、24年度における委託業務の遂行について、(ア)每期目標達成に向けて誠実に業務を遂行すること、(イ)第1期は、少なくとも最低業績水準以上の業績を確保すること、(ウ)その後も、每期最低業績水準以上の業績を確保し、2期連続して中間業績水準を下回らないようにすること等を要望する委託業務改善要望書を示した。これに対し、A2は、委託業務改善要望書に従って委託業務を誠実に遂行し、これに反したときは、委託契約書第15条第2項の適用を受けても異議はないという誓約書を提出して条件付契約更新となった（第2. 13(3)）。

その後、A2の24年度第1期の業績は、目標Ⅰ及びⅡともに最低業績水準に達したものの、第2期は、目標Ⅱで最低業績水準を下回ることになり、上記業務委託改善要望の条件を満たさないこととなり、協会は、9月1日に同人との委託契約を解約した（第2. 11(1)、14(6)(7)）。

この間のA2と、同人と同じ地域を担当していた者との目標数を比較しても、特段有意な差は認められない（第2. 11(2)）。また、仮に、24年度第2期におけるA2の目標Ⅱの目標数が、同人と同地域担当者の中で最も少ない者と同じ43であったとしても、A2の実績数18の達成率は約41.9%であり、いずれにしても最低業績水準を満たすことはなかった（第2. 11(1)(2)）。

したがって、A2の業績が低迷している中で、同人は、特別指導ステッ

プ3の状態条件付契約更新となった後、その条件に違反して委託契約が解約されるに至っており、実施要領のあらましによれば、同人が業務を継続できる業績状態とはいいい難かったといえる。

- ③ 組合は、協会が、地域スタッフの削減計画の障害となる組合の存在を嫌悪し、24年の春闘交渉において54年度契約更新取扱いの掲載を要求したことを契機として、組合の弱体化を図り、組合の中で、地域スタッフの分会として初めて結成されたC1分会のA3分会長の片腕的存在であり、真面目に業務、組合活動を行っていたことからA2との委託契約を解約したと主張する。

しかしながら、組合から、協会が、地域スタッフの削減計画の障害となる組合の存在を嫌悪したことを裏付けるに足りる具体的な事実の疎明はない。また、54年度契約更新取扱いの掲載要求は、24年春闘の要求書に記載された約40の要求事項のうちの一つにすぎないし、この掲載要求は、22年度及び23年度の組合の要求書にも要求事項として記載されていた（第2.17(1)）。そして、A2の委託契約解約までの間に、同人が分会の役員に就任したことはなく、協会への抗議行動に参加したことはないし、24年8月8日の交渉を除き、Y2局との間の交渉に出席したことはない。さらに、組合は、A2の条件付契約更新について、24年の春闘の要求書にも、交渉の議題にも取り上げていなかった（第2.17(1)、18）。

また、前記①②のとおり、A2に対する委託契約の解約は、同人の業績が低迷している中で、全国共通の実施要領のあらましに基づいて、特別指導、条件付契約更新、解約という手順を踏んでいるものといえ、何ら不自然な点はみられない。

したがって、A2の委託契約の解約を、同人が組合員であること又は正当な組合活動をしたことと結びつけて考えることは困難である。

- ④ 以上のとおり、協会のA2に対する24年9月1日付委託契約解約は、同人が組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故の不利益取扱いには該当しない。

3 団体交渉について

(1) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

協会は、54年度契約更新取扱いによらず、組合への通知も話し合いもなくA2への委託契約の解約を強行したことを、組合から指摘されてもなお居直り続けた。しかも、A2に対して条件を付した理由や、付帯した条件内容について、明示された根拠規定や誓約書を示すこともなく、記憶をたどるだけで全国一律扱いであると開き直り、同人の処遇についての決定は変えられないとして解雇方針を貫いた。

また、地域スタッフの労働者性を否認する協会は、「事業者団体」との「話し合い」は拒否していないが、組合が申し入れた団体交渉に一度たりとも応じたことはなく、協会の対応は団体交渉拒否に当たる。

② 被申立人協会の主張

協会は、組合に対し、更新時の条件は全国一律であることや、A2の委託契約解約の経緯、条件付契約更新と解約の根拠について、組合の理解を得るべく、誠実に対応してきた。そして、A2の誓約書の写しについても、組合の求めに応じ、後日、組合に提示している。

また、協会は、組合との話し合いに応じており、団体交渉拒否に該当する事実は認められない。

(2) 当委員会の判断

① 組合は、協会が、54年度契約更新取扱いによらず、組合への通知も話し合いもなくA2への委託契約の解約を強行したことを、組合から指摘されてもなお居直り続けたと主張する。

しかし、24年3月13日頃に、Y2局のB2副部長が分会に対し、A2が条件付契約更新者の見込みであることを、7月末前後には、条件違反により解約見込みであることを伝えているが、8月7日の申入れまでに組合から異議や話し合いの申入れはなかった(第2.13(2)、14(5))。そして、8月8日の交渉で、Y2局は、契約更新者の状況や特別指導に関する情報について、每期、伝えており、ルールに基づいて進めているし、7月末にA3分会長等に連絡して話し合いをしたと回答し、また、8月30日の交渉では、協会は、事前に伝えたが、組合から何も言ってこなかったし、分会と話し合いもし、更にはこの場で交渉に応じていると述べており(第2.17(2)(3))、

協会は、A 2 の条件付契約更新及び解約について、分会に通知したという事実や交渉の経緯に即して説明しているといえることから、組合の主張は、採用することができない。

- ② また、組合は、A 2 に対して条件を付した理由や、付帯した条件内容について、明示された根拠規定や誓約書を示すこともなかったと主張する。

しかし、8月8日の交渉において、Y 2 局は、実施要領に基づいて特別指導に入り、全国統一の取扱いに基づいて本人から誓約を得て条件付契約更新とし、その条件に反したことから、委託契約第15条第2項に基づき解約となったと説明し（第2. 17(2)）、A 2 に対する一連の取扱いについてその根拠を説明している。

また、8月30日の交渉において、協会が、特別指導の最終段階の一部未交付者を条件付契約更新として全国的に統一して運用していると説明したことに対し、組合は、その取扱いを明示すべきであると主張したところ、協会は、目標に1件足りないことで機械的に取り扱う必要もないし、東日本大震災の被災地の扱いもあるので、必ずしも線引きを明確にすることが双方にとって有益であるとは思わないと回答し（第2. 17(3)）、組合の要求を受け容れられない理由を具体的に示している。そして、組合が、条件付契約更新は昭和54年から全国で統一して運用しているのかと尋ねると、協会は、少なくとも記憶に残る平成3年以降はそうであると述べ、また、組合が、誓約書の写しをもらえないかと尋ねると、協会は、後で渡すと応じており（第2. 17(3)）、協会は、組合の質問や要求に回答しているといえる。したがって、協会の対応は、不誠実なものとはいえない。

- ③ なお、組合は、地域スタッフの労働者性を否認する協会は、「話合い」は拒否していないが、組合が申し入れた団体交渉に一度たりとも応じたことはないと主張するが、協会が「話合い」と呼称していた交渉が、実質的に団体交渉の機能を果たしていたことは、上記判断のとおりである。また、A 2 の労働条件についての組合からの団体交渉申入れに対し、協会が、労組法上の労働者性を問題視して交渉を拒否した事実はなく、その他の団体交渉申入れについても、地域スタッフが労組法上の労働者で

はないとの理由で交渉を拒否したことはない（第2.17(2)(3)(5)）。さらに、24年8月30日の交渉の最後に、協会は、今後も組合からの交渉の申入れを受ける姿勢をみせている（第2.17(3)）。したがって、組合の主張には理由がない。

- ④ 以上のとおり、8月8日及び同月30日に行われた交渉における協会の対応は、団体交渉の拒否には該当しない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、協会のA2に対する平成24年9月1日付委託契約解約、並びに8月8日及び同月30日に行われた交渉における協会の対応は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の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27年1月20日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一