

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 日本放送協会

再審査被申立人 全日本放送受信料労働組合南大阪支部

上記当事者間の中労委平成25年(不再)第53号事件(初審大阪府労委平成23年(不)第68号事件)について、当委員会は、平成27年11月4日第216回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員中窪裕也、同植村京子、同沖野眞巳出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

ただし、初審命令主文第1項の日本放送協会に手交を命じる文書のうち、本文中「特別執行委員である者が」を「地域スタッフ以外の者が」に訂正する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

## 1 事案の概要

本件は、再審査申立人日本放送協会（以下「協会」という。）が、①協会とテレビ等を所有する放送受信者（以下「受信者」という。）との間の放送受信契約（以下「受信契約」という。）の締結及び同契約に係る諸届等の取次業務（以下、当該業務を「契約取次等業務」という。）について委託契約を締結していた（以下、同業務について協会と委託契約を締結している個人を「地域スタッフ」という。）、再審査被申立人全日本放送受信料労働組合（以下「全受労」という。）堺支部（平成26年6月1日（以下、平成の元号は省略する。）以降「南大阪支部」に名称変更されたが、以下、名称変更後も「堺支部」といい、また「組合」ということがある。）執行委員長であったA1（以下、委員長に就任していない時期も含めて「A1委員長」という。）に対し、23年1月中旬以降、契約取次等業務に使用する協会貸与のキュービット（受信者の玄関先でも各種カードによる支払や口座振替の申込みを可能にする電子通信決済端末機器）の返還を要求して返還させたことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号に、②堺支部が同年11月2日付けで行った、A1委員長へのキュービット貸与等を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）の申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）に対し、地域スタッフではない部外者の出席は困る旨述べ応じなかったことが同条第2号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、同年12月16日、堺支部が大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に対し救済を申し立てた事案である。

なお、協会は、地域スタッフを労組法上の「労働者」として認めておらず、これら地域スタッフで組織されている労働団体を労組法上の「労働組合」とは認めていない。協会は、これら地域スタッフの労働団体のことを、委託契約を締結している「事業者団体」と呼称している（そのため本命令書において、地域スタッフにより組織されている労働団体を「事業者

団体」、当該労働団体との団交を「交渉」ということがある。)

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) A1 委員長に対するキュービットの貸与
- (2) 組合員に対するキュービットの不貸与等により組合弱体化を図ることの禁止
- (3) 本件団交申入れに対する誠実団交応諾
- (4) 上記(1)ないし(3)に関する謝罪文の手交及び掲示

## 3 初審命令の要旨及び再審査申立ての要旨

初審大阪府労委は、上記1の①及び同②の申立事実のうち、同②の本件団交申入れに対する協会の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、協会に対し、文書手交を命じ、その余の申立てを棄却する旨を25年6月26日に決定し（以下「初審命令」という。）、同年8月1日、協会及び堺支部に命令書を交付した。

これを不服として、協会が、同月12日、初審命令の救済部分の取消し及び救済部分に係る申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。このため、本件再審査の範囲は同②の申立事実についてである。

## 4 本件の争点

- (1) 地域スタッフは、協会との関係で労組法上の労働者に該当するか（争点1）。
- (2) 上記(1)が肯定される場合、協会が、堺支部からの本件団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか（争点2）。

## 第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1（地域スタッフは、協会との関係で労組法上の労働者に該当するか）について

(1) 堺支部の主張

地域スタッフは、協会と委託契約を締結して契約取次等業務を受託しているが、以下のとおり、協会との関係で労組法上の労働者に当たる。

ア 事業組織への組み込みについて

(ア) 地域スタッフと協会は、契約形式上は委託契約を締結しているが、実体は協会の契約取次等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、受信契約者からの受信料が収益の大部分を占めており、契約取次等業務はその収益を得るための不可欠の業務であり、かつ、同業務はその特質上、就労者が各戸をくまなく訪問しなければならず、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・業務方法等を指定され、協会の指示に従い業務を行うよう求められ、そのための教育をされていたのであり、かつ、その業務時間はほぼ終日に及んでいた。

(ウ) 協会は、契約取次等業務について、全体の5割の部分を外部法人（後記第3の2(2)参照）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、そのことにより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されるものではない。

(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。

イ 契約内容の一方的・定型的決定について

地域スタッフと協会との契約は、協会が作成した定型の委託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・給付のあらまし」（以下「事務費等のあらまし」という。後記第3の13(1)参照）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実例は皆無である。

#### ウ 報酬の労務対価性について

- (ア) 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。
- (イ) 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、地域スタッフの報酬体系は一般の労働契約上の賃金体系と同じものである。
- (ウ) 以上に加え、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は労務提供の対価に当たる。

#### 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

- (ア) 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、地域スタッフが協会の指示のとおり契約取次等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。

- (イ) 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な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。

オ 労務供給に係る拘束や指揮監督について

- (ア) 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。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なされるので、ペナルティーが存在するといえることができる。

- (イ) 就労時間については、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。

ナビタンと呼称する協会が貸与する携帯端末機器（後記第3の4(2)参照）の稼働状況については、リアルタイムで協会が管理している。

休曜日についても、業務計画表を事前に提出し、協会に伺いを

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協会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。中間報告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。担当する区域以外の場所で契約を獲得しても、業績基本額の支払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、取次自体ができない。
- (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、そのとお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への記入や、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、地域スタッフを対象に、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った。ロールプレイング等の外、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付けたこともあった。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。

(オ) 以上のとおり、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。

#### カ 顕著な事業者性について

(ア) 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、堺支部組合員は全員契約取次等業務の委託契約による収入によって生計を立てているし、協会大阪放送局堺営業センター(26年7月現在南大阪営業センターに名称変更されている(乙10



7)。以下、名称変更の前後を通じ「堺センター」といい、また「協会」ということがある。)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。

- (イ) 再委託については、契約上再委託届の提出が義務付けられている上、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4300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。
- (ウ) 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。

## (2) 協会の主張

協会は地域スタッフと委託契約を締結して契約取次等業務を委託しており、以下のとおり、地域スタッフは協会との関係で労組法上の労働者に当たらない。

### ア 事業組織への組込みについて

- (ア) 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等業務を行っており、業務を行う日時や業務量の決定等、業務計画を自らの裁量により作成し、業務を遂行しており、広範な裁量が認められている。
- (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、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。さらに、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お

り、同時点で少なくとも25名の地域スタッフが兼業している。

(ウ) 協会の契約取次等業務は、地域スタッフへの委託のみならず、外部法人（後記第3の2(2)参照）への委託及びその他の取次等によって遂行されており、地域スタッフへの委託による23年度の取次実績のシェアは約5割にとどまっている。

(エ) 以上から、地域スタッフの独立性は高く、少なくとも協会の契約取次等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「組み入れられている」と評価することはできない。

#### イ 契約内容の一方的・定型的決定について

(ア) 協会は、契約取次等業務の委託契約において、重要な5点のうち、①臨時業務の委託（同契約1条2項）、②「受持区域」の変更（同2条1項）、③区域外業務の委託（同2条3項）、④委託種別の変更（同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。⑤毎年の事務費単価（同9条3項）については、地域スタッフごと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、全受労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いる。

(イ) 地域スタッフは、業務を行う日時や業務量の決定、担当する地域内での訪問先・順番等個別業務の遂行方法についても広範な裁量を有している。

(ウ) 以上から、協会が地域スタッフとの契約取次等業務の委託契約

の内容を一方的に決めているという事実は全くない。

ウ 報酬の労務対価性について

(ア) 地域スタッフの報酬は、事務費と総称され、稼働時間や稼働日数とは連動しておらず、時間外手当は存在しない。おおむね月額事務費と単価事務費からなっており、諸取次等数に単価を乗じて支払われる単価部分が成果による報酬であることは明白である。

また、月額事務費（基本部分）は、定額が保障されているものではなく当該月に1件も諸取次等数がない場合には支払われない。おおむね月間の諸取次等数に応じて支払われるものであり、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。

なお、月額事務費のうち運営基本額に関しては、多くの訪問をしているものの、実績が少ない地域スタッフを救済する意味で当月訪問数を考慮した支払を行っているのであるが、訪問数が上がれば通常業績も上がることから、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。月額事務費のうち報奨金も、明らかに実績を基準にして決められる報酬である。

(イ) その他、事務費以外に見舞金等の各種給付があるが、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各種給付を設けたにすぎないので、これら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。

(ウ) 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

(ア) 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・指示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り、その指示等の違反を理由とする契約の解除などもありえない。

(イ) 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、「BS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」、「BS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り、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。

(ウ) 「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。

(エ) 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、協会が地域スタッフに対し、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、個別の業務の依頼に対する諾否の自由とは全く別問題である。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) なお、初審命令は、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旨認定しながら、地域スタッフが協会から一定の期間に一定の業務を遂行するという点に関し圧力を受けていた旨の評価をしているが、当該評価は本件が最高裁3判決と全く異なる事案であることを如実に示すものである。

オ 労務供給に係る拘束や指揮監督について

- (ア) 地域スタッフは、一定期間に一定の業務を遂行することが求められるだけで、業務を行う日時、訪問先や訪問の順番等個別の業務を遂行するにあたり、協会が指示することは全くなく広範な裁量が認められ、協会の指揮監督の下において業務を提供し、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。

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。

- (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) 協会が地域スタッフに対し、①各個人別目標数を設定すること、②業務実績の報告を求めること、③センター等へ出かける日を定めていること、④当該日に協会の職員が指導や助言を行っていること、⑤業務実績が悪化したスタッフに対し特別指導を行っていること等は、業務委託契約における業務内容そのものである。また、協会が地域スタッフに対し業務実績報告やナビタンの操作記録データの送信を求めることは地域スタッフ報酬を算出するための情報収集であって、業務遂行に関する指揮監督とは異なるものである。

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、業務遂行方法を指示した文書ではない。

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あり、全体会議やロールプレイングの形での業務遂行の練習は、地域スタッフの業務スキル向上のために行うものであり、「BS契変デー」等における特定

の取次業務への参加も含め任意参加であり、これらに参加しない場合でも何らペナルティーは受けない。

(エ) 以上のとおり、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。

カ 顕著な事業者性について

(ア) 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、ガソリン代も自ら負担していること、委託報酬を事業所得として税務申告を行っていることから、「独立の事業者としての実態を備えていると認めるべき特段の事情」が認められる。

(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、自由に兼業することも認められており、協会が訪問型営業の公開競争入札法人（後記第3の2(2)参照）への委託をする場合に①当該法人業務委託契約の内容は、同契約書、仕様書により一律に定められていること、②法人による再委託が原則として禁止されていること、③協会が報酬基準を決定していること等法人業務委託契約内容が厳格に定められていることからすれば、地域スタッフの方が委託法人よりも独立した経営判断に基づいてその業務内容を差配して収益管理を行う機会が実態として確保されていることは明らかである。

2 争点2（争点1が肯定される場合、協会が、堺支部からの本件団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか）について

(1) 堺支部の主張

堺支部は、交渉権限を申立外大阪労連堺労働組合総連合（以下「堺労連」という。）のA2専従事務局長（以下「A2」という。）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、A 2 が地域スタッフ以外の者であるという理由で、協会が本件団交申入れに応じなかったことは、以下のとおり、団交拒否にあたり、正当な理由がない。したがって、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当し、下記エのとおり救済が必要である。

ア 本件団交申入れに応じなかった経緯等について

(ア) 23 年 6 月 1 日、堺支部は、堺センターに対し、交渉権限を A 2 に委任した旨を通知して団交を申し入れたが、堺センターの B 1 副部長（以下「B 1 副部長」という。）は、協会の方針として地域スタッフ以外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。堺支部は、同月 10 日に A 2 を堺支部の特別執行委員（以下、特別執行委員就任後を「A 2 特別執行委員」という。）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、堺センターはこれも拒否した。その後、堺センターは、23 年 7 月及び同年 8 月にも同人を交渉担当者とする団交申入れを拒否した。

本件団交申入れに対し、申入れ当日の同年 11 月 2 日午後 6 時 10 分頃、B 1 副部長は、当該申入れ当時堺支部副委員長であった A 3（以下、執行委員長就任後も含め「A 3 副委員長」という。）に架電し、「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。A 3 副委員長が、「団交拒否ですね」と確認を求めたところ、B 1 副部長は否定することはなく、事実上、団交拒否であることを認めた。A 3 副委員長が同月 10 日にまた返事をする旨回答した事実はない。

協会は、交渉自体を拒否したものではない旨主張するが、B 1 副部長は、堺支部が団交拒否に当たると抗議しているにもかかわらず



らず、A 2 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つけ、話は「平行線のまま」終わったというのであるから、堺センターが堺支部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。

同年12月4日に申し入れた（以下「23.12.4団交申入れ」という。）同月13日の団交は、開催時間についての調整が行われたが、双方の希望する時間が合わなかったため交渉が延期されたものである。この際、堺支部がA 2 特別執行委員の出席しない団交を申し入れたのは、同人が出席しない団交を了解したわけではなく、堺支部の諸要求実現のため協会と協議の場を持つ必要があり、やむを得ず行ったものであった。その結果、堺支部は交渉力が低下した状態での団交申入れを余儀なくされることとなり、団結権が侵害された。

- (イ) 本件団交申入れは、A 1 委員長へのキュービット貸与問題が解決されておらず事態が深刻であったことから、堺支部が申し入れたものである。堺センター側は、同委員長にキュービットを貸与しない事情や貸与の具体的基準について団交の場で説明したことはなく、本件初審の調査時に初めてそれらについて述べたのである。したがって、協会の堺支部に対する誠実交渉義務は履行されていないのであって、本件団交申入れ時点において、団交が必要な状況であったことは明らかである。

イ 交渉出席者に関する合意及び慣行の存否について

- (ア) 協会は、堺支部の上部団体である全受労との間に地域スタッフ以外の者を団交に入れれないとする「交渉ルール」の合意があり、その根拠として協会と全受労との間には「事前了解」と題する合意文書（乙48）があると主張するが、当該文書は協会が勝手に

作成したものにすぎない。全受労結成当時全受労による下部組織への責任ある統制に関する合意文書のみが存在することは、当該事項を除いて、全受労と協会が「事前了解」をしていないことを顕著に示しており、交渉ルール合意の事実は存在しない。

また、堺センターと堺支部との間にも明示的に確認された交渉ルール及び交渉慣行も存在しない。そもそも堺支部設立以降、堺センターと堺支部との間で交渉慣行の有無や内容についてやり取りをしたことはなく「今までの交渉慣行」の内容について確認を行ったことはない。交渉への「出席者」については、堺支部が自主的に決めており、事前に了解を得ることはない。

さらに、堺センターが堺支部に対し、本件団交申入れ当時に合意や従前からの交渉慣行に基づく対応を求めた事実はなく、本件再審査段階まで合意の存在など主張していないのであるから、そのような合意や慣行が存在しなかったことは明らかである。

- (イ) 実際、堺センターにおいても、18年8月1日に、堺労連の所属組合員1名を交渉担当者として団交が行われた事実が存在する。初審命令は、この点について認定していないが誤りである。他府県においても、複数回、別組合関係者が全受労の支部と協会との団交の交渉担当者となっており、協会の主張する合意も慣行もないことは明らかである。

#### ウ その他正当な理由の有無について

- (ア) 堺支部は、全受労以外に堺労連にも加盟しており、堺労連の役員であるA2は、上部団体役員として堺支部に関与する立場であった上に、23年6月10日以降堺支部の特別執行委員に選任されていることから、堺支部の組合員である。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、堺センターと堺支部と

の間には労使のやり取りが困難な状況が生まれていたため、堺支部は、A2に対して、堺センター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ものである。

- (イ) 本件は堺支部という一つの労働組合による交渉に交渉担当者として上部団体（全受労関西協議会（以下「関西協議会」という。）又は堺労連）の役員が出席するものにすぎず、異なる上部団体が別々に協会と交渉するものではないから、交渉が2系列化することではなく、協会の主張は失当である。

団交における労働組合側の交渉担当者は、労働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。

#### エ 救済方法等について

協会は、これまで地域スタッフを労組法上の労働者と認めず全受労を労働組合と認めていないことから団交拒否等を繰り返してきた。したがって、協会が今後同じことを繰り返さないように誓約することが将来の労使関係正常化のためには必要であり、本件救済として謝罪文の交付を命じた初審命令は維持されるべきである。

#### (2) 協会の主張

仮に地域スタッフの労働者性が認められるとしても、①出席メンバーについてのお願いや本件団交事項の事務折衝の提案をしたこと、②協会と全受労との間には交渉ルールに関する合意や慣行が存在することから、地域スタッフ以外の者の交渉への出席には、協会・組合双方の事前了解を必要とすること、③交渉に地域スタッフ以外の者が出席することは交渉の混乱につながる事等から、本件団交申入れに応じなかったことは、以下のとおり、団交拒否には該当せず、正当な理由があり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

ア 本件団交申入れに応じなかった経緯等について

- (ア) 本件団交申入れを受けて、B 1 副部長がA 3 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上で、今までの交渉慣行どおり地域スタッフではない部外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B 1 副部長の提案等に対し、A 3 副委員長は、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、B 1 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、堺支部から、出席予定者を今までの慣行どおり部外者を除く地域スタッフとする23.12.4団交申入れがファクシミリでなされ、B 1 副部長は、当該交渉申入れを受けて、同年12月4日、A 3 副委員長に架電し、同団交申入書の記載のとおり、同月13日午前11時から交渉を実施することを承諾した。しかし、その後、A 3 副委員長からB 1 副部長に、同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日に大阪府労委に対し本件救済申立てがなされたものである。

- (イ) 本件団交申入れに対する堺センター側の対応は極めて誠実に行われ、交渉自体を不当に拒否した事情はなく、本件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。そのことは本件団交申入れ後の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。

イ 交渉出席者に関する合意及び慣行の存否について

- (ア) 協会は、各事業者団体との交渉に先立ち、交渉ルール等双方に必要な原則について、お互いに確認後取り決めた合意を、事前了解と呼んでおり、昭和57年10月18日、協会と全受労中央本部との間で、「日本放送協会と全日本放送受信料労働組合との交渉開始に当たっての事前了解」（乙48。以下「事前了解」という。）が成立している。事前了解には同年4月5日までに協会とC1労働組合（以下「C1労」という。）中央本部との間で確認された事項を包括的に継承する旨の条項（第4項）が含まれており（以下「本件継承条項」という。）、協会とC1労中央本部との間には、昭和50年5月17日、上部役員は特に必要がある場合に下部交渉への出席ができ、その出席は協会側とC1労中央本部側の間で話し合い、双方了解の上で行い、意見が対立した場合には直近の上部組織で調整を図る旨合意し、確認した事項（「各級レベルの交渉について」第4項及び第5項（乙11））があり（以下「本件出席ルール」という。）、本件出席ルールが本件の堺支部と協会との間の交渉にも適用される。

その他、事前了解に至る交渉の議事録等合意の成立を推認させる証拠の存在や協会が全受労に認めている事務室貸与、組合費の引き去り、組合役員応援の措置も上記事前了解に基づくものであることから、事前了解が成立していることは明らかである。したがって、本件団交申入れのA2特別執行委員の出席について再考を求めた対応は、合理的かつ適切なものであった。

また、本件出席ルールによると、本件では上部組織である関西

協議会との調整はされていなかったのであるから、協会の対応には少なくとも「正当な理由」がある。

- (イ) 本件出席ルールが存在が認められないとしても、堺センターでの交渉は、「地域スタッフ以外の者は交渉に出席しない。交渉の出席者は事前折衝の中で双方の合意により定める」との慣行が成立しており、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交渉を実施しても組合との交渉で解決しない問題については、関西協議会との交渉の場や全受労の中央交渉に引き継ぐという取扱いを行ってきた。なお、組合との交渉に上部団体の関西協議会やさらなる上部団体の全受労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。

実際に、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。18年8月1日の交渉に堺労連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 その他正当な理由の有無について

- (ア) 本件団交申入書では、特別執行委員の肩書が付されているが、A2が堺支部の特別執行委員とされ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、実質的には堺支部のメンバーではなく、本件団交申入書に「A2特別執行委員（堺労連）」との記載があるとおり堺労連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A2特別執行委員が地域スタッフでないことは間違いない。

また、全受労の規約では、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、A2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、堺支部の組合員でないことは明らかである。

- (イ) 本件団交申入れのメインテーマである、A1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、若しくは、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堺支部ないしはその上部団体である全受労中央及び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、本件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、23年4月11日の関西協議会から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、全受労中央と関西協議会からそれぞれ1名が出席して、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、それまで全受労中央や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、全受労中央及び関西協議会との関係も不明瞭である堺労連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堺労連のメンバーが参加すると、交渉が2系列の上部団体との間で二重交渉となりそれまでの統一的交渉に反し、協議が混乱するおそれがあったことから、堺労連のメンバーではなく従前ど

おり堺支部ないしはその上部団体である全受労中央及び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。

#### エ 救済方法等について

以上のとおり、仮に地域スタッフが協会との関係で労組法上の労働者に該当するとしても、堺支部が本件団交申入れに応じなかったことは労組法第7条第2号に該当しないから、初審命令主文第1項を取り消し、堺支部の申立てをいずれも棄却するとの命令がなされるべきである。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 協会等

協会は、放送法（昭和25年法律第132号）に基づき設立された放送事業を行う特殊法人であり、全国の管轄地域ごとに、放送局、放送支局、営業センター（以下、放送局、放送支局及び営業センターを併せて「センター等」という。）が設置されている。このうち、A1委員長の所属する堺センターの管轄は、主に大阪府の堺市以南である。

協会の職員は本件初審審問終結時（25年3月5日）約1万名である。また、地域スタッフは、20年3月31日現在で全国に5727名、堺センターに109名、23年11月現在で全国に約4300名、堺センターに54名であった。

協会には、職員により結成された労働組合以外に、地域スタッフにより結成された申立外C1労（昭和49年10月中央本部結成。）、全受労及びC2（10年結成。以下「C2」という。）並びに地域スタッフが



加入するC 3等の労働団体が組織され、堺センターにはC 1労及び堺支部が組織されていた。

(なお、前記第1の1で言及したとおり、協会は、地域スタッフにより組織されているこれらの労働団体を「事業者団体」と呼称している。)

(2) 堺支部等

ア 全受労は、C 1労を脱退した地域スタッフを中心として、昭和57年8月25日に結成された。

イ 堺支部は、A 1委員長外、堺センターの地域スタッフ数名により、16年4月1日に全受労の支部として結成され、26年6月1日以降全受労南大阪支部に名称変更された。事務所は下記ウの申立外堺労連事務所内に置かれ、組合員は本件初審審問終結時8名であった。

堺支部は、全受労の下部組織である関西協議会に所属しており、18年8月1日までは堺労連にも組織加盟している。

ウ 堺労連は、堺市近辺の労働組合が加盟する連合団体で、24年6月末現在、組合員は約1万2000名である。

なお、本件団交申入れ(下記16(10)参照)にあたり、堺センターが地域スタッフではない部外者である旨述べたA 2特別執行委員は、21年2月から堺労連の専従事務局長であり、労働組合役員歴は22年で、加盟労働組合の団交へ出席したり労働相談に応じたりする等の組合活動を行っている。同人は、23年6月10日以降、堺支部の特別執行委員に就任している。

(3) A 1委員長

A 1委員長は、9年1月末頃、受信契約の締結及びそれに係る取次業務(契約取次等業務の一部)について、協会と最初の委託契約を締結した。その後、委託契約の更新を重ね、23年4月1日付けで同日以降26年3月31日までの契約取次等業務に係る委託契約を締結した。

また、A1委員長は、16年4月の堺支部の結成時及び22年10月から遅くとも26年6月9日までの間、堺支部の執行委員長を務めたほか、堺支部の執行委員を歴任した。

なお、A1委員長は、23年4月2日から同年8月3日まで及び24年7月25日以降病気により就労しなかった。A1委員長は、協会から、上記委託契約を同年9月1日付けで解除する旨の通知を、同年8月2日に受け取った。

## 2 協会の放送事業と契約取次等業務との関係等

- (1) 協会の放送事業は、受信者が協会との間で、地上波受信を対象とする「地上契約」や地上波及び衛星波受信を対象とする「衛星契約」等の受信契約を締結し、当該契約者が協会に支払う受信料を基本として運営されている。

例えば、協会の22年度及び23年度の事業収支決算表によれば、22年度決算額における事業収入は6839億円、そのうち、受信料は6598億円であり、23年度決算額における事業収入は6997億円、そのうち、受信料は6725億円であった。両年度における受信料は事業収入全体の約96%に相当し、受信料以外の収入は、交付金や副次収入、財務収入などであった。

- (2) 協会は、上記(1)のとおり放送事業に必要な受信料収入を得るための契約取次等業務について、地域スタッフ及び外部法人（訪問型営業の公開競争入札法人等、特約店型営業の不動産会社・ケーブルテレビ事業者等をいい、以下「法人」という。）に業務を委託しているが、同業務の経費削減等を図るため構造改革を目標とする「21～23年度NHK経営計画」を定めた。協会は、同計画に基づき、20年10月以降、これまで行ってきた受信料の定期的な訪問集金を廃止し受信契約の取次業務等に重点を置くこととした。そして、22年10月から契約取次等業

務を見直すとともに業務委託体制の中心を地域スタッフから法人へと転換し、3年間で1000人程度の地域スタッフを削減した。

- (3) 契約取次等業務のうち、新たに地上契約及び衛星契約を締結することを「新規取次」（「新規契約取次」ともいう。）、転居した場合の住所変更届を「転入取次」、地上契約から衛星契約への変更等を「契約変更」といい、協会の23年度のこれら諸取次等を併せた件数は、24年3月末見込みで合計483万件のうち、①地域スタッフによる取次件数は242万件（約50.1パーセント）、②法人委託による取次件数は98万件（約20.3パーセント）、③自主申出等を含むその他取次は143万件（約29.6パーセント）であった。

23年度の受信料収納（集金）額は、24年1月末までの合計5756億円のうち、地域スタッフによる直接集金額は45億円（約0.8パーセント）、法人委託による集金額は15億円（約0.3パーセント）、口座振替等5696億円（約98.9パーセント）であった。

なお、24年度の契約取次等業務に係る上記諸取次件数の合計480万1000件のうち、①地域スタッフ等個人による取次件数は204万6000件（約42.6パーセント）、②法人委託による取次件数は132万5000件（約27.6パーセント）、法人委託のうち地域スタッフと同じ訪問型営業の公開競争入札法人等による取次件数は75万7000件（約15.8パーセント）、③その他取次は143万件（約29.8パーセント）であった。

- (4)ア 下記3(4)ア及び同イ記載のとおり、地域スタッフと協会との本件委託契約第4条において、地域スタッフは地域スタッフ「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」（以下、再委託された第三者を「再受託者」という。）、その場合、地域スタッフは協会に通知する旨が規定されており、23年3月31日時点において、地域ス

スタッフ約4300名の約2.0パーセントにあたる86人が再委託を行っていた。

イ 地域スタッフは、契約取次等業務を再受託者に再委託した旨を、再受託者別に「再委託届」により協会に通知することを求められている。

2年4月から26年2月の約24年間に通知された地域スタッフ延べ27名の「再委託届」によれば、そのうち24名はその家族、親戚及び知人、残りの3名は「従業員」等に再委託しており、再委託期間は2か月から3年の間であった。

再委託の理由は、27名とも業務実績の確保・向上等であった。

(5)ア 協会のセンター等は、管轄地域内における契約取次等業務について、上記(2)の方針に従い、地域スタッフ以外に、訪問型営業の公開競争入札等による法人との間で業務委託契約（以下「法人委託契約」という。）を締結している。法人委託契約は、定型の様式で、①事業運用の詳細を定めた仕様書、②事業実施に係るマニュアル、及び③入札手続において提出された企画提案書等の内容の遵守を含んでいる。契約期間は延長可能であるが、延長は、法人委託契約期間の満了10か月前の末日時点において、協会提示の条件を満たす場合に、協会と法人が協議の上で決められる。最長延長期間は3年間である。

委託事業の内容は、受信料の①契約勧奨・取次業務及びその付随業務、②収納業務及びその付随業務、③未収受信料の収納業務等であり、委託の対象地区は特定されている。

イ 委託費は、法人が協会の定める取次数等を達成するために企画提案した落札金額を基礎とし、各取次の種類や実績数に応じて上記ア①の仕様書に定められたとおり算出され、毎月支払われる。

ウ 委託事業の遂行にあたり、法人は「自己の使用人の中から、本事業を担当する者を指定することができ」、その場合、法人は使用人にも

当該契約の上の全ての義務を遵守等させ、違反することがないように監督その他合理的な措置を講じることとされている(法人委託契約第9条及び第10条)。

また、法人は委託事業に従事する使用人に対し、労働基準法、社会保険諸法令等の法令上の使用者としての責任を全て負うものとされている(法人委託契約第28条)。

上記ア①の仕様書によれば、協会は法人に対し、委託事業に必要な①情報等を提供すること、②法人の要望がある場合に、法人の委託業務担当者の契約・収納業務に協会職員が同行すること、講習会を実施すること、③物品等を貸与すること(ナビタンは無償貸与、キュービットは有償貸与)、④物品等の貸与台数は、法人の提案等により協会が判断すること等が定められている。

エ 法人は、法人委託契約の「総則」第6条において、法人に委託された事業全てを一括して第三者へ委託及び請け負わせる再委託を禁止されているが、事前に協会の承認を得た場合には一部を再委託できる旨、定められている。

### 3 本件委託契約等

- (1) 地域スタッフに委託される主な業務は、①上記2(3)の新規・転入取次及び契約変更と呼ばれる手続の取次のほか、②一部未納者からの受信料収納、③受信契約者の転出・氏名等の変更手続、受信料の口座振替・継続振込利用の手続及び受信契約の解約手続の取次、④長期未収者から受信料支払を再開してもらうための「支払再開」手続の取次、⑤受信契約未契約者に関する情報の提供等である。
- (2) 地域スタッフは、初めて契約取次等業務を始める場合、まず、各地域のセンター等の長との間で、6か月から8か月間の委託契約(以下「新規委託契約」という。)を締結し、期間満了後に双方合意した場合、年

度を単位とする3年間の委託契約（以下「本件委託契約」という。その内容の定型的な部分は別添のとおりである。）を締結する。（別添省略）

同契約で一年度とは、4月1日から翌年3月31日までを指し、受信料支払の単位である2か月を区切りとして第1期から第6期に区分し、偶数月が「初月」若しくは「第1月」、奇数月が「後月」若しくは「第2月」と呼称される。

- (3) 地域スタッフは、委託される業務内容により、①契約開発スタッフ（新規・転入取次を中心に委託）、②支払再開スタッフ（支払再開取次を中心に委託）、③地域管理スタッフ（新規・転入・支払再開取次を中心に委託）、④総合スタッフ（新規・転入・支払再開取次及び収納業務を中心に委託）に区分され、各スタッフ別に本件委託契約の「委託種別」が異なる。なお、協会は地域スタッフと協議の上委託種別を変更することができる（本件委託契約第13条第1項）。

- (4)ア 地域スタッフと協会との本件委託契約は、協会が用意しあらかじめ印字された統一様式による書面で、地域スタッフの氏名、当該地域スタッフの委託種別、「受持区域」、「放送受信契約に関わる視聴者データ」等の交付日及び返還日、報酬支払期限、契約期間の年月日は空欄とされており、契約する個人及び協会が契約を締結する際に記入する方法で行われる。

なお、協会と地域スタッフ個人が、個別に待遇等契約条件について交渉するなどして、上記書面の統一様式部分について記載内容を変更したことはない。

なお、協会は、ホームページの求人案内において、地域スタッフとは、受信料に関する仕事であり、個人事業主として協会と「業務委託契約」を結ぶ旨記載している。

- イ 23年4月1日付けで、協会とA1委員長が締結した委託契約書

(別紙省略)には、委託業務の内容、受持区域、委託業務の遂行方法、業績の確保、委託業務の報告、報酬、契約期間等について取決めが記載されていたが、その内容は、協会において定型的に決められていた。

- (5) 本件委託契約の外、協会と地域スタッフの間で、地域スタッフの就労条件、懲戒等を定めた規定等はない。

ただし、協会は地域スタッフに対し、少なくとも堺センターにおいては、収納した受信料の入金遅延について、①遅延の経緯等についての「てん末書」を提出させたり、②今後同様な事態を発生させることがないよう厳重に注意若しくは警告するとともに、「今後違反行為が生じる場合は、委託契約上の義務違反として必要な措置をとることをあわせて通知する「警告書」を交付している。なお、当該警告書に過去数か月の入金遅延事例についても遡って記載されている地域スタッフもいる。

#### 4 地域スタッフへの交付資料及び貸与物品等

- (1) 協会は、地域スタッフに対し、①『『実施要領』のあらまし 平成22年10月 日本放送協会』(以下「実施要領のあらまし」という。)、その付属資料として一緒に編綴された「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」、②「新たな地域スタッフ 業務マニュアル」(以下「業務マニュアル」という。)、③契約・収納業務従事者用マニュアルである「事務処理の基本」及び同マニュアル別冊の「帳票記入のポイント」(「事務処理の基本」と併せて、以下「事務処理マニュアル」という。)を交付している。

ア 実施要領のあらましの冒頭において、実施要領は、①本件委託契約で定めている地域スタッフの仕事の進め方を具体的に示したものである旨、②昭和63年12月に作成後これまで一部改正してきてはいるが、22年度下半期以降の地域スタッフ体制への移行に伴う「改正版」である旨、③本件委託契約の各条項の実際の運用に誤解が生じな

いように必要な補足を行っている旨、④22年度下半期以降の契約取次等業務の実施方法についても参考に掲載しているので業務が円滑に進められるよう有効に活用されたい旨、記載されている。

イ 業務マニュアルにおいては、受信料の支払率を向上させ公平負担の徹底を図るためとして、地域スタッフの委託種別ごとの具体的な「仕事の進め方」（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）が示され、実際に業務を進めるに当たって、地域スタッフは協会職員と十分相談することとされている。

例えば、A1委員長及びA3副委員長のような契約開発の地域スタッフの場合、①「事前準備」として、担当する区域を全戸点検できるように地上・衛星契約、長期未収の色分け地図の作成、最新の登録者情報の地図へのマーク、再訪問が必要な受信契約者等の地図へのマーク、ナビタン画面への受信契約者リストの表示を行う旨、②「活動のポイント」として、全戸点検と諸取次の並行実施、必要に応じて契約変更の対策デー設定、安定収納を図るため契約と同時の受信料振替口座設定の徹底を行う旨、③「活動イメージ」として、初月・後月各23日の活動で、午前10時頃から午後6時頃まで（120者を全戸点検）と午後6時頃から午後9時頃まで（不在者・見込客対策）の活動を行う旨、④諸取次のポイントとして、計画的な全戸点検を実施し、受信契約者等との面接努力を行い、これまでの対策結果登録に応じた受信契約者等への対応が重要である旨、⑤面接率がそれほど高くない昼間の活動として、マンションやケーブルテレビ加入者への対応を行う旨、⑥口座取次のポイントとして、「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、「忙しい」「印鑑が無い」と言う受信契約者等にはキュービットを



活用し、手続が未完の受信契約者等には再訪問活動を行う旨、例示されている。

ウ 事務処理マニュアルにおいては、諸取次の進め方、諸取次に使用する手続帳票の記載方法、諸報告書の記入・提出方法、つり銭の準備・金種の例示・管理方法等について詳細に解説されている。

事務処理マニュアルの冒頭において、受信契約者等への丁寧な対応と適正な事務処理実施のために本書を活用されたい旨、具体事例において判断に迷う場合は協会に確認する旨、記載されている。また、末尾には、地域スタッフが協会に対し、電話により受信契約者等の契約・支払状況について問い合わせることができる専用窓口の利用方法等について注意点等が記載されている。

(2)ア 協会は、地域スタッフに対し、本件委託契約第5条第1項によれば期ごとに契約取次等業務に必要な携帯端末等を交付することとされており、受信契約者の契約内容・受信料の支払状況、受信契約者等との面接等の対応結果、転居・空き家確認等のデータを日々更新し、送受信させるための携帯端末機器（ナビタン）及びナビタンの送受信装置を各人に1組無償貸与している。

イ 地域スタッフは、日々、ナビタンを携帯して業務を行い、取り扱った諸取次の実績、受信契約者等との面接等の対応結果、受信契約者等の不在履歴等のデータをその都度ナビタンに登録する。

ナビタンの登録データは、地域スタッフが、一日の業務終了後、ナビタンの送受信装置に接続させた上で、在宅業務用のメニューを利用して約2分～15分かけて、協会に登録データを送信するとともに、協会から振込送金分等のデータを受信することにより更新させる。その後、ナビタンを送受信装置にセットしたままにしておくと、午前5時頃、協会から送信される他の地域スタッフ諸取次分の異動情報等が

自動で受信され、登録データは更新される。

ナビタンには、データを入力した時刻が記録されるが、地域スタッフ本人の業務開始・終了時刻、休憩時間、訪問経路は記録されない。

ウ 地域スタッフは、本件委託契約第5条第4項によれば、各期を終了するとナビタン等を協会に返還することが定められている。

各期終了時のナビタンへの活動登録は、諸取次に必要な一連の事務整理が完了していないと行えない。

(3) その他、協会は地域スタッフに対し、以下の物品を業務遂行時に常時携帯するものとして無償貸与していた。

ア 集金委託証

地域スタッフが訪問・面接する受信契約者等に見せる顔写真付きのカード。一番上に大きめの活字で「NHK 証明書」、2行目に当該スタッフの氏名、3行目から小文字で、協会の委託業務を取り扱う者であることを証明する旨及び有効期間、末尾に大きめの活字で「日本放送協会〇〇営業センター」と記載されている。

イ 諸取次の際に必要な領収書控え等の協会取扱者の欄に押印するためのスタンプ式領収印。事務処理マニュアルによれば、押印面は以下のとおりである。

(押印面省略)

ウ 紺色の斜めがけ集金バッグ

エ 送信機能を持つ方はナビタンに装着し、もう一方の受信機能を持つ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(無線式防犯警報装置) 一組

オ ナビタンと集金バッグをつなぐキーチェーン

カ 受信契約書等を入れる透明のクリアケース

5 契約取次等業務遂行中の地域スタッフの移動手段の取扱等

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が、年2回（毎年8月及び2月）、地域スタッフの運転免許証の有効性、自賠責・任意保険加入の有無等を確認している。

## 6 契約取次等業務の数値目標やその報告について

- (1) 本件委託契約第6条第1項において、各地域スタッフが「達成するよう業績確保に努める」と定められている「自己の目標」とは、実施要領のあらましによれば、協会が、①年度ごとに、受信者に「受信料の公平負担を徹底させ、受信料制度を支える」ために「全国の目標」数を定め、②その全国の目標数を達成するために各センター等の目標数を定めた後に、③各センター等の目標数を達成するために「世帯や契約者の移動状況、過去の業績推移等各地域別の実態を考慮して」、各地域スタッフに公平に分担させるように設定する目標数のことである。

年度単位で設定された目標数は、2か月を1期として配分され、その期の各地域スタッフの目標数となる。実施要領によれば、協会は、地域スタッフに対しその算出根拠を十分説明することとされている。

- (2)ア 地域スタッフは、実施要領によれば、上記(1)で定められた目標数を達成するための計画を協会と調整しながら「自主的に作成する」ととされ、実施要領のあらましによれば、「每期」の計画表を当期の業務を開始する前に提出することとされ、協会は当該計画表及び下記ウ記載の報告資料により、各地域スタッフの業務の進捗状況を把握している。

堺センターの地域スタッフは、毎月、堺センターからその月の自分の①取次目標件数、②実績の「報告日」（「週」（下記イ参照）のうち、国民の祝・休日及び土・日を除く（i）各週の初日、及び（ii）各週の初日から次週初日までの間のおおむね中間の日の2日が指定されてい

る。以下、(i)を「報告日」、(ii)を「中間報告日」という。)、③「活動のポイント」(特別な活動が指定されている。)、④「一斉デー」(下記8(1)参照)等が既に記載された「業務計画表」を交付されると、その内容に合わせて1週間単位の計画や休日の予定を記入して協会に提出している。

イ 協会の各センター等は、実施要領のあらまし及びその付属資料によれば、地域スタッフの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」を定めており、地域スタッフは、原則として週1回、来局することを求められている(以下「来局日」という。)

ウ 地域スタッフは協会に対し、実施要領によれば、原則として、週1回の来局日又は郵送等により委託業務実績の進捗状況の報告をする外、中間報告日に業務実績の進捗状況を電話連絡することとされているが、実施要領のあらましによれば、中間報告日の連絡日時、連絡方法等については、あらかじめ決めておくか、ファックスの利用が求められている。また、地域スタッフは、上記の報告に加え、上半期末等の節目や、年間目標等の達成目前時等、協会が日々の業績の把握が必要と判断する場合には、随時報告を求められることがある。

堺センターの地域スタッフは協会に委託業務実績の報告をする際、協会の指示に基づき、決められた様式の①当月開始前に協会に提出した業務計画表に1日単位の実績を追記した業務計画表、②中間報告日の場合には、①とは異なる様式の計画表、③1日単位の収納・取次の実績を記入した「収納・取次報告書」、④業務に必要な帳票や領収証等の管理をする「帳票点検チェックシート(日次・週次)」等を提出している。

## 7 地域スタッフへの業務目標達成指導や本件委託契約の更新について

(1) 上記6(1)で定められた目標数について、地域スタッフは、実施要領

及び実施要領のあらましにおいて、第1月中に当期目標数の50%以上を確保し、期末までに当該目標数の完全達成への努力が求められている。

協会は、①目標達成が懸念される場合、本人と十分話し合い適切な指導、助言を行う、②特別の事情がないにもかかわらず、当期の目標数の80%（以下、「中間業績水準」という。）に達しない期が連続して3期以上続くとき、又は当期の目標数の60%に達しないときは、特別指導を実施するとされている。

なお、上記業績水準は、各放送局等における業績確保状況を考慮して運用されている。

(2) 上記(1)の②の特別指導は、実施要領のあらましによれば、具体的には、3段階で下記の指導内容により実施することとされている。

ステップ	指導内容
1	<ul style="list-style-type: none"><li>・「業務計画表」による計画の着実な推進</li><li>・来局回数が増</li><li>・帯同指導</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>・業務の分割実施</li><li>・応援収納、応援取次</li><li>・立入調査の強化</li><li>・帯同指導</li></ul>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>・受持数（交付）削減</li><li>・帯同指導</li></ul>

また、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、目標を達成した場合であっても再び特別指導の対象者となったときは、第1ステップからではなく元の段階から行われるとされているが、前期以前（特別指導実施期間を除

く。)に中間業績水準を3期連続確保している場合には第1ステップからの指導となるとされている。

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あり、拒否したこと自体に直ちにペナルティーは課せられないが、実際に拒否する者はほとんどいない。

なお、第3ステップの受持数(交付)削減とは、当該地域スタッフの目標数が減らされることであるが、これは地域スタッフの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業績回復を図る趣旨のものであると説明されている。

帯同指導とは、協会職員が当該スタッフに同行し現場で実際に手本を示したり指導したりすることである。

24年3月4日にA1委員長に対し行われた帯同指導においては、目標件数が達成されないと同人との委託契約を解約することが示唆されている。

- (3) 上記(1)の②の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、実施要領のあらましによれば、協会は地域スタッフに対し、具体的な委託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させた上で、3年間の委託契約を改めて締結すること(以下「条件付契約更新」という。)とされ、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、委託契約は解約となるとされている。

上記取扱いは、協会とC1労が、昭和54年3月9日に条件付契約更新について合意した内容であり、実施要領において、昭和『54年度における委託契約の更新について』(54.3.9)に準じ実施する。」と明記され、C1労に加入する地域スタッフだけでなく全地域スタッフにも適用されている。

- (4) 協会は、管轄地域内の契約取次等業務について委託する地域スタッ

フの運用業務等を行うために各センター等に協会の職員を配置している。これら職員は、各センター等が地域スタッフに委託業務を遂行させるために編成した複数の地域スタッフによるチームの指導や個別地域スタッフの特別指導（上記(1)②、同(2)参照）等に当たっている。当該職員は地域スタッフに対し、業務計画表の目標や実績、次年度契約更新対象の有無を踏まえながら報告日や中間報告日（同6(2)ア参照）に来局した際や架電等により指導、助言を行っている。その内容は、稼働時間の確保、全戸への再訪問、中間報告指導日の来局等の要請であり、地域スタッフへの指導内容は、当該担当職員が業務計画表裏面の「コミュニケーションシート」に記録していた。

#### 8 特定の取次業務への従事等について

- (1) 堺センターは、月に何日か、以下のように特定の取次業務への従事を重点的に決めた日を設定し、「一斉デー」等として業務計画表に記載し、事前に地域スタッフ全員に周知していた。また、堺センターは地域スタッフに対し、それらの実施日の前後及び当日には、おおむね①取次業務の開始及び終了時刻、②半日ないし1日当たりの目標件数、③平日不在者等受信者の再訪問、全戸点検等の具体的な対応要請、その他場合によっては、④目標達成者氏名及び獲得件数、⑤1日に2回の実績集計連絡をする旨等をファックス送信している。

##### ア 「BS契変デー」

「BS契変デー」とは、業務マニュアルの活動日数イメージにも含まれており、基本的に地上契約から衛星契約への契約変更取次業務を優先して行うよう定められた日である。

##### イ 「総数専念デー」

「総数専念デー」とは、基本的に地上契約及び衛星契約の新規・転入取次業務を優先して行うよう定められた日である。

ウ 「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、月に1回程度、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る。

エ その他の協会から指定される集中取次期間

堺センター管内事業所に対する集中取次期間(約1か月間)がある。なお、26年8月の同期間には、同センターから地域スタッフに対し、少なくとも14回、事業所に対する諸取次を要請する旨のファックス送信がなされた。

- (2) 堺センターは地域スタッフに対し、受信契約者の転居先や、衛星放送受信確認の情報を提供するとともに、速やかに取次手続を行うよう求める旨をファックス送信することがあった。

地域スタッフがこれらの情報を受け取って、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ことはなかった。

- (3) その他、堺センターは地域スタッフに対し、受信契約者等からの諸取次に係る個別の訪問依頼等がある場合にも、所定の様式を用いて訪問の日や時間帯等も指定してファックスにより対応依頼を行っている。

## 9 講習、会議等について

- (1) 堺センターにおいては、毎月初日(1月は4日)の報告日(来局日)には、午前10時から1時間程度、番組のビデオ視聴、センター長からの業績に関する講義、事務連絡、諸取次業務の講習会等を行う全体集会が行われ、開催日前には当日の地域スタッフの出局時刻等を記載した書面がファックス送信され、同集会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。

これに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はなかったが、参加した場合には、1日につき3600円



の講習事務費が支払われた。

- (2) 堺センターは、契約取次等業務の実施にあたって、あらかじめ複数の地域スタッフ及び協会の職員によるチームを設けており、各地域スタッフだけでなくチームごとにも目標数を設定し、その達成を求めている。

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おり、上記(1)の全体集会終了後やその他の来局日に開催されることもあった。

チーム会議開催前日までには、①当日の各地域スタッフ別の出局時刻、②同会議の開始時刻を記載した書面がファックス送信等された。

これ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、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ことはなかった。

- (3) 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同センターにおいて行わせることがあった。

#### 10 地域スタッフが担当する区域について

協会と地域スタッフは、本件委託契約第2条第1項において、契約取次等業務の「受持区域」を設定している。

また、実施要領のあらましによれば、協会は、地域管理スタッフ（上記3(3)③参照）には「受持区」を設定し、1区を数人の地域管理スタッフで担当する場合にはこれを分割して「業務従事地域」を設定し、地域管理スタッフ以外の地域スタッフには各期の最初に「業務従事地域」を指定し、「業務従事地域」は1～3期程度ごと（1期は2か月をいう（上記3(2)参照）。）に変更することとされている。

そして、地域スタッフが担当する区域以外においては、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。

#### 11 業務従事時間、業務従事日数について

- (1) ナビタンを操作して登録した記録については、上記4(2)イのとおり、毎日深夜までには協会に送信される仕組みであったため、協会は、各地域スタッフが1時間に1件以上受信契約者等を訪問しその結果をナビタンに登録した場合、そのデータから当該スタッフの「稼働時間」をおおむね把握することが可能であった。

協会は地域スタッフに対し、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、具体的に指示することはなかったが、地域スタッフが協会の求める好適時間帯にナビタンを使用する活動を行わなかった場合に、後日、電話等で活動するよう指導することがあった。

- (2) 上記6(2)アのとおり、少なくとも堺センターの地域スタッフは、交付された業務計画表に休日の予定を記入して提出していた。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がなかった。

#### 12 堺センターにおける地域スタッフの委託業務計画・報告方法等

堺センターの地域スタッフの当月の契約取次等業務は、以下のとおり計画され、遂行後報告される。

- ア 地域スタッフは、契約取次等業務の遂行に当たり、協会職員及び地域スタッフ数名によるチームに所属させられ、個人の目標数以外にチームごとにも目標数が設定される。毎月、堺センターから当月開始前

に渡される「業務計画表」に基づき、月・週（1か月当たり3ないし4週）間の業務計画を作成の上、堺センターに提出する（上記6（1）、（2）ア及びイ、9（2））。

イ 事前に指定された当該月の各週の報告日（来局日）及び中間報告日に、業務報告を行う（上記6（2）ア、6（2）イ）。

ウ 当月初日の報告日（来局日）は、全体会議、講習会等がある（上記9（1））。

エ 全体会議終了後若しくはその他の来局日に、月1回あるいは2回開催されるチーム会議がある（上記9（2））。

オ 来局日にロールプレイング練習をさせられることがある（上記9（3））。

カ その他センターが必要と判断した場合に、報告ないし指導のために架電や来局を求められる（上記6（2）ウ）。

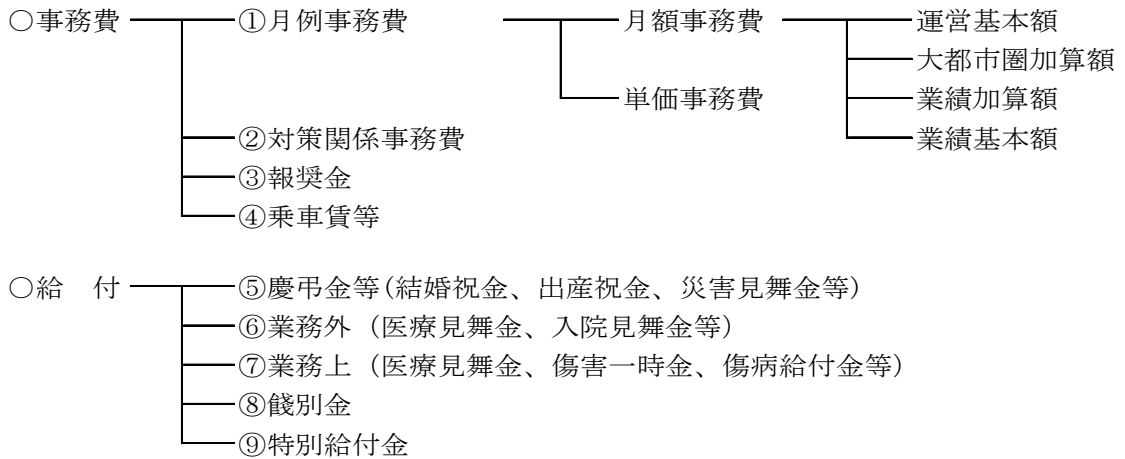
### 13 地域スタッフの報酬について

- (1) 地域スタッフの報酬は、第9条第2項及び第3項のとおり、協会が、毎年4月に協会と地域スタッフとの間で協議して決定した単価に基づき、地域スタッフの業務処理件数に応じ、毎月支払うことと定められている。

しかしながら、地域スタッフの報酬は、実際には、下記14のとおり、協会が、各事業者団体と協議後に決定した事務費単価を踏まえて決定している事務費等のあらましに基づき、下記のとおり、（要件を満たした場合に）毎月、「事務費」名目で支払われるほか、地域スタッフに係る慶弔、疾病、事故等一定の事由が発生した場合に、「給付」名目で、「慶弔金」、「医療見舞金」、「傷害一時金」等が支給される。地域スタッフの報酬は、おおむね次表のとおり構成されている。

なお、協会は、地域スタッフに事務費等のあらましを交付している。

<地域スタッフの報酬の主な構成>



※ 事務費は月ごとの支払である。

※ 下記ア(ウ)の平均事務費は、特定の算定期間における月例事務費の1か月平均額であり、対象となる報酬の種類により算定期間は変わる。

※ 下記イ(イ)ないし(エ)の平均月収は、原則として支払事由発生前12か月間の月例事務費の1か月平均額である。

## ア 事務費

### (ア) 月例事務費

#### a 月額事務費

##### (a) 運営基本額

運営基本額は、事務費等のあらましによれば、当月において契約取次等業務への従事があった場合に15万円を支払うとし、ただし①「契約取次基本単価事務費」(下記b参照)の対象となる新規契約取次及び契約変更取次等、「転入取次事務費」の対象となる転入取次、「支払再開取次事務費」の対象となる支払再開取次、「口座関係事務費」の対象となる口座関係の取次、受信料収納等の「当月業務従事実績」が20件未満、②既にナビタンに登録されている放送受信者等の諸情報について、訪問し更新登録(具体的には、新規、転入、支払変更、契約変更、廃止、転出・不明、途上集金、一般収

納、収納対策、名義変更、未契約登録・変更・削除、それらへの対策結果（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、未入居等）等のナビタンへ登録した件数の合計である「当月訪問件数」が1500件未満の場合、次表に基づき支払うものとされている。①若しくは②のいずれかの実績がなかった場合は、支払われないが、次表のとおりいずれも1件以上あれば7万5000円が支払われることになる。

なお、新規委託契約を締結した地域スタッフ（以下、「新規スタッフ」という。）は上記①の当月業務従事実績があった場合、又は同スタッフのみを対象とする「内務講習」の受講があった場合に15万円が支払われる。

		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

22年4月から23年11月におけるA1委員長を除く堺センターの地域スタッフ53名の1か月当たりの諸取次数をみると、一部期間を除き、おおむね20件以上であった。また、23年12月から24年3月における1日以上稼働が確認できる堺センター地域スタッフの1か月当たりの取次件数及び訪問件数は、いずれも1件以上であった。

なお、23年度の大阪放送局管内の地域スタッフのうち、

運営基本額が支払われなかった地域スタッフの割合は、業務に従事しなかった者も含めて月平均5.8パーセントであった。

これら取次数及び訪問した結果のナビタンへの登録数は、上記「当月業務従事実績」及び「当月訪問件数」に反映されるが、上記堺センター地域スタッフに支払われる運営基本額は少なくとも7万5000円、多くは15万円が支払われていた。

(b) 大都市圏加算額

大都市圏加算額は、上記(a)の運営基本額の支払対象となる地域スタッフに対し、地域管理及び新規スタッフを除き、業務に従事した地域により、1万5000円若しくは1万円が支払われる。

大阪府内で業務に従事した場合の大都市圏加算額は1万5000円であり、堺センターにおいては、一部の地域スタッフを除き1万5000円が支払われる。

(c) 業績加算額

業績加算額は、上記(a)の運営基本額の支払対象となる地域スタッフに対し、報奨金算定時に区分された目標率達成（下記(ウ)参照）の「a」ランク該当者（上位10パーセント）に3万円、「b」ランク該当者（次の20パーセント）に1万円が支払対象期間中毎月支払われる。支払期間は、下半期（前年10月から3月）該当者が6月から11月まで、上半期（4月から9月）該当者が12月から翌年5月までである。

(d) 業績基本額

業績基本額は、上記(a)の運営基本額の支払対象となる地域スタッフに対し、地域スタッフの委託種別ごとに、当月の新規契約取次、契約変更取次、転入取次、支払再開取次等の基本業績に応じて、詳細に定められた基準に則り支払われる。

b 単価事務費

「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」「訪問対策票収納」、「口座取次事務費」等があり、地域スタッフが諸取次や収納を行った場合に、委託種別に応じて1件当たり100円から数千円程度支払われる。

(イ) 対策関係事務費

協会が主催する講習会に出席した場合、1日当たり3600円が支払われる「講習事務費」、北海道の一部地域において10月から3月に業務に従事した場合に支払われる「冬期事務費」がある。

(ウ) 報奨金

報奨金は6月及び12月に支払われる一時金で、①上記(ア)の月例事務費の1か月平均額である「平均事務費」に定率（6月支払分133パーセント、12月支払分189パーセント）を乗じた「平均事務費支払額」に、②下記のとおりあらかじめ段階別に設定されている「業績加算」等を加えて算定される。平均事務費の算定対象期間は、6月支払分については前年12月から5月まで、12月支払分については6月から11月までとされ、「業績加算」の算定対象期間は、6月支払分については前年10月から3月まで、12月支払分については4月から9月までとされている。

「業績加算」は、全地域スタッフを、算定対象期間ごとに目標達成率により上位から順番にa（上位10パーセント）からe（下位10パーセント未満）の5段階に区分した上で、当該区分に応

じ支払うと定められた加算金額のことである（10万円から1万5000円）。

なお、報奨金については、事務費等のあらましにおいて、平均事務費の算定対象期間に、受信契約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、該当する加算金額の区分を下げる旨記載されている。

(エ) 乗車賃等

センター等に出局した場合、講習を受けた場合等、交通費の実費等が支払われる。

イ 給付

(ア) 慶弔金等

地域スタッフ本人が結婚した場合に「結婚祝金」（2万円）が、本人又は配偶者が出産した場合に「出産祝金」（2万円）が、本人又は家族等が死亡した場合には「遺族見舞金」・「花輪料」（3万円から250万円）が、居住する家屋が被災した場合には「災害見舞金」（10万円若しくは30万円）等が支払われる。

(イ) 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（1か月間の負担合計額が2万円を超える場合等）に「医療見舞金」が、本人が入院した場合に「入院見舞金」（1日1000円）が、1か月以上休業した場合に「休業見舞金」（平均月収の約70パーセントに相当）等が支払われる。

(ウ) 業務上

業務上の事由により、けがや病気の治療を受けて医療費を負担



した場合に「医療見舞金」（協会が、労災の治療範囲で「治ゆのとき」までの治療実費を医療機関に原則として直接支払う。）が、けがで1週間以上休業した場合に「傷害一時金」（3万円若しくは6万円）が、けがや病気により休業した場合に「傷病給付金A」（治ゆまでの平均月収相当額）等が支払われる。

(エ) 餞別金

新規委託契約を除く委託契約を終了した場合に、委託期間（1年以上から30年以上まで1年ごとに区分）に応じ一定額の「一般せんべつ金」（4万1000円から876万1000円）が支払われる。また、「一般せんべつ金」に加え、平均月収額に応じた「特別せんべつ金」（4万円から64万1000円）が支払われる。

なお、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った場合等、本人の不都合により、委託契約を解約された場合には、「餞別金」は支払われない。

(オ) 特別給付金

国民健康保険等に加入している業務上・業務外の医療見舞金の対象となる地域スタッフに、報奨金支払時期（6月及び12月）に4万8000円が支払われる。

- (2) 地域スタッフの報酬について、協会は、地域スタッフ募集のホームページにおいて、「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」、「年2回の『報奨金』があり」、「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」、「医療、休業、せんべつ金などのNHK各種給付制度が充実している」と紹介している。
- (3) 地域スタッフの報酬について、協会は、「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、

協会は地域スタッフを事業主であるとして社会保険に加入させていない。

地域スタッフは、協会からの報酬を事業所得として確定申告を行っている。

#### 14 協会と各事業者団体との協議について

- (1) 協会は、昭和49年10月にC1労本部が結成されて以降、これまでC1労及びそれ以外の各事業者団体との間で、地域スタッフの事務費、実施要領、実施要領のあらまし及び地域スタッフ制度の改定等に関して協議し、決定してきた。そして、本件委託契約第9条第3項に定める毎年度の事務費の単価について、同項のとおり全国の地域スタッフと個別に単価を協議することは実質的に不可能である、個別に協議・設定した場合、地域スタッフの処遇に不公平が生ずる、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、地域スタッフとの個別協議はせずに、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、本件委託契約第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た。

その他、協会は地域スタッフ制度の円滑な運用と可能な改善について意見交換をすとの趣旨に沿って委託制度改善検討専門委員会を設け、協会の3か年経営計画の策定期間に合わせて各事業者団体との話し合いを行ってきた。

- (2) 協会と全受労は、全受労結成に伴い、昭和57年11月8日に今後の交渉ルールを定め、下記のとおり合意した。

「○ 全日本放送受信料労働組合の日本放送協会への事前説明に基づく合意（57.11.8メモ）

全日本放送受信料労働組合は、日本放送協会との交渉をはじめめるに

あたり、組合中央本部が傘下の各地方本部・各支部の組合活動全般について、責任ある統制を行うことを保障した。

処遇等統一的基準に係わる事項については、中央本部が一元的に交渉し、ここで決定をみた事柄については、中央本部の責任において全組織に徹底させ、同一事項について下部組織で重複して交渉を行うことはないことを確約した。

以上の理解を共有し、今後協会と全受労は円満で健全な関係の確立に努めるものとする。 」

その他、協会は全受労に対し、これまで「組合活動に専従的従事」をする全受労役員の契約取次等業務の一部返戻、組合費の天引き及び全受労中央本部への組合事務室貸与等の便宜供与を行っている。

#### 15 A1 委員長のキュービット返還までの経緯

(1) 19年頃から、協会は、キュービットの無償貸与を開始し、堺センターには20年2月頃から導入した。21年12月頃から、堺センターは、A1委員長に対しキュービットを貸与したが、22年9月10日、A1委員長の利用率が悪いとして返還させた。

(2) 22年度以降、協会は、利用していたキュービットの通信システムが24年3月末に終了する予定となったことから、新規に当該システムを利用するキュービットを調達することができなくなった。

なお、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キュービットを導入し、希望する地域スタッフ全員に月額2350円で貸与している。

(3) 23年1月4日から、堺センターは、A1委員長に対し、キュービットを再貸与したが、その後、同年2月及び3月における利用件数が少ない場合は返還させる旨を何回か連絡時に伝えていた。同年2月のA1委員長のキュービット利用件数は5件であった。

堺センターは、同年3月のA1委員長のキュービット利用件数が堺センターで最下位であったとして、同年4月1日、キュービットの返還を求めた。同日、A1委員長は堺センターにキュービットを返還した。

#### 16 A1委員長のキュービット返還に係る交渉の経緯

- (1) 23年4月1日、堺支部のA1委員長、A3副委員長外堺支部組合員1名と堺センターのB2センター長外2名は、A1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。

なお、翌2日から同年8月3日までの間、A1委員長は病気により就労しなかった。

- (2) 23年4月10日、堺支部は堺センターに対し、A1委員長へのキュービット貸与及び休業の問題、地域目標数の開示等に係る「※特別執行委員 関西協議会執行部 支援団体交渉」の開催を申し入れ、翌11日、交渉が行われた。

堺支部からは、A3副委員長、A4執行委員、A5関西協議会議長、A6及びA7同副議長、A8同常任幹事が、堺センターからはB2センター長外2名が出席した。関西協議会からの出席者4名は地域スタッフであり、A8同常任幹事を除く3名は堺支部特別執行委員でもあった。

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利用件数の基準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わなかった。

- (3) 23年5月末、堺支部はA2に対し、堺センターとの交渉への同席を依頼した。

23年6月1日、堺支部は、A1委員長の傷病手当の給付の件等について、A2も同席しての団交の開催を要求したが、堺センターの交渉窓口担当者であるB1副部長はA9書記長に対し電話で、今までどおり地域スタッフではない部外者が出席する交渉には応じられない、堺支部のメンバーと交渉をお願いしたい旨回答し、A2の交渉への出席を断った。

同日、A3副委員長、A9書記長及びA2は、堺センターを訪問し、B1副部長に対して、労組法上の団交拒否に当たる旨等を述べて抗議したが、B1副部長は、今までの交渉どおりでいく、奈良でも同様の事例を断ったし協会の見解である、堺支部との交渉は受けるが部外者が出席する交渉は受けられない旨を繰り返し述べ、話合いは平行線で終わった。

- (4) 23年6月10日、A2が、堺支部の特別執行委員に就任した。これは、A2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。A2特別執行委員の就任以前に、地域スタッフ以外の者が堺支部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は、堺支部の規約第9条において、「全受労堺支部に下記の役員を置く」として、委員長、副委員長、書記長、執行委員などに続いて「特別執行委員 複数名」と規定されている。

- (5) 23年6月13日、堺支部A3副委員長、A9書記長、A10執行委員と堺センターB2センター長外2名は、地域スタッフ報酬の支払遅延等について交渉を行った。
- (6) 23年6月20日、堺支部は堺センターに対し、「組合員に対するパワーハラスメント」について、A2特別執行委員が同席する団交を同月21日に開催するよう申し入れたが、堺センターは今までどおり地域スタッフではない部外者を除く堺支部のメンバーとの交渉をお願いしたい、堺支部メンバーとの交渉であれば応じる旨を述べた。
- (7) 23年7月26日付けで、堺支部は堺センターに対し、①23年4月

1日のA1委員長からのキュービット引上げ、A1委員長及びA10執行委員への地域スタッフ報酬の給付の遅れ、契約取次等業務の実績目標数等の開示等に係るこれまでの団交が不誠実であり解決に至らないため、上部団体堺労連を交えた団交を二度申し入れたが拒否された旨、②①は不当労働行為に当たるので拒否理由の文書回答を同年7月29日に求める旨、③回答がない場合には法的な対応を進める旨通知するとともに、上記通知内容を議題として堺支部三役、執行部及びA2特別執行委員同席の団交を同年8月1日に開催を求める旨申し入れた（以下、「23.7.26団交申入れ」という。）。

(8) 23年7月28日、B1副部長はA3副委員長に架電し、23.7.26団交申入れについて、堺支部との交渉には応じるが、地域スタッフではない部外者が入る交渉には応じられない旨述べた。

(9) 堺支部は、B1副部長からのA2特別執行委員同席の交渉には応じられない旨の回答を受けて、同人を同席させずに交渉を行うこととした。

23年8月3日付けで、堺支部は堺センターに対し、特別指導及び今年度目標数等を議題とする、堺支部執行部、A11全受労副委員長、A12関西協議会執行委員同席の同月11日開催の団交を申し入れた。

当該交渉においては、A1委員長のキュービット貸与の問題、目標数、特別指導及び地域スタッフ報酬の給付の遅延等が協議された。

出席者は、堺支部がA1委員長、A3副委員長、A9書記長外堺支部執行委員2名とA11全受労副委員長、A12関西協議会執行委員で、協会はB2センター長外1名であった。

(10) 23年11月2日、堺支部は堺センターに対し、A1委員長へのキュービット貸与、目標数の開示、特別指導、新築マンション情報と分配ルールの開示、地域スタッフが希望する担当地域の指定等を議題とする、A2特別執行委員同席予定での本件団交申入れを行った。

(11) 23年11月2日の夕方、B1副部長がA3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、堺支部のメンバーだけの出席であれば交渉は受けるが、地域スタッフではない部外者の出席は困る旨を述べ、堺支部のメンバーが出席した事務折衝を行ってはどうかと提案した。A3副委員長は、それは団交拒否に当たる旨を述べ、抗議した。

(12) 23年11月10日、堺支部と堺センターは、事務折衝を行った。

当該事務折衝への出席者はA1委員長とA3副委員長、B1副部長であった。堺支部側は、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地域スタッフではない部外者を除く堺支部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。

(13) 23年12月4日、堺支部は堺センターに対し、A1委員長へのキュービット貸与、目標数の開示、特別指導、新築マンション情報と分配ルールの開示、地域スタッフが希望する担当地域の指定等を議題とする、A1委員長、A3副委員長及びA9書記長同席予定の23.12.4団交申入れを行った。

(14) 23.12.4団交申入れを受け、B1副部長がA3副委員長に架電し、同団交申入れにより堺支部が申し入れた団交開催希望日の23年12月13日に交渉を受けることを承諾する旨を述べた。

その後、開催時刻の調整がつかなかったことから、A3副委員長は、B1副部長に架電し、交渉を延期する旨を述べた。

同月16日、堺支部は大阪府労委に対し、本件の不当労働行為救済申立てを行った。

#### 17 堺支部と堺センターとの間の交渉等について

(1) 16年4月1日に堺支部が設立されて以降、堺支部と堺センターと

の間で、全受労と協会間及び堺支部と堺センター間の交渉ルール及び交渉慣行について、書面及び口頭により確認したことはない。また、堺支部と堺センターが交渉を行う場合には、通常、堺支部が開催日時、議題及び出席者を堺センターの交渉窓口担当者に伝えて交渉を申し入れ、その後両担当者間で日程調整を行って交渉を行っている。

- (2) 堺支部と堺センターの間の交渉及び事務折衝は、本件救済申立時までには少なくとも16年には3回、17年には10回、18年には3回、19年には4回、20年には3回、21年には6回、22年には10回、23年には4回行われており、その中には、関西協議会や全受労中央本部の組合員が出席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、これらの交渉に堺支部側から地域スタッフ以外の者が出席したことはなかった。

#### 第4 当委員会の判断

- 1 争点1（地域スタッフは、協会との関係で労組法上の労働者に該当するか）について

- (1) 労組法上の労働者の判断枠組について

労組法上の労働者とは、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って生活する者をいい（同法第3条）、労働契約によって労務を供給する者のみならず、これに準じて使用者との交渉上の対等性を確保するための労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められる者をも含むと解するのが相当である。

そして、個人に対する業務委託の契約形式によって労務を供給する者が労組法上の労働者といえるかが問題となる場合においては、①当該労務供給を行う者が、発注主の事業活動に不可欠な労働力として恒常的に



労務供給を行うなど、いわば発注主の事業組織に組み込まれているといえるか、②当該労務供給契約の全部又は重要部分が、實際上、発注主により一方的・定型的に決定されているか、③当該労務供給者への報酬が当該労務供給に対する対価ないしは同対価に類似するものとみることができるかという要素に照らし総合的に判断して、使用者との交渉上の対等性を確保するための労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められる場合には、労組法上の労働者に該当するというべきである。

また、上記判断に当たっては、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤労務供給に係る拘束や指揮監督といった労働契約下にある者が有する側面も考慮されるべきである。他方で、その業務につき、⑥事業者性が顕著と認められる場合には、労組法上の労働者に該当するとはいえないと考えられる。

以下、地域スタッフが上記要件に該当するか否かについて、検討する。

## (2) 事業組織への組込み（上記(1)①）について

ア 前記第3の1(1)及び2(1)のとおり、協会は放送事業を行い、受信者と受信契約を締結して支払われる受信料を基本として運営されているところ、放送波の受信に格別の手続を要しない一方、転入・転出、世帯や事業所の変動等が日々生じるものであることから、協会は、全国各地域において、恒常的に世帯や事業所の契約状況等を確認し、受信者との間で受信契約の取次等を行うことがその運営を成り立たせるために不可欠である。

実際に、協会は、全国各地域に営業部署を配置し、23年11月時点で約4300名の受信契約の取次等を行う地域スタッフを置き(前記第3の1(1))、地域スタッフに対して、それぞれ担当する区域を設定し、定期的にローテーションさせており(同10)、営業部署の目標数の達成を図るため地域スタッフの各個人別目標数を設定し(同6

(1))、地域スタッフは、協会が要請する目標達成を踏まえて業務計画表を作成し提出することとされている(同6(2)ア)。さらに進んで地域スタッフの業務内容や協会の地域スタッフに対する指揮監督等の実態をみても、協会は各センター等に地域スタッフの運用を行うための職員を配置し(同7(4))、下記(5)及び(6)のとおり、協会は、地域スタッフの業務遂行過程に係る監督・指導やチームごとの目標数を設定し、地域スタッフの目標数達成のため強い働きかけを行うとともに、講習会やロールプレイングの練習といった研修等の機会を設けるなど、地域スタッフに対して相当程度の拘束を働かせ、集団的な管理をしていると認められる。

また、地域スタッフの契約期間は新規委託契約を除いて3年間とされ(同3(2))、契約期間が長いほど高額となる餞別金を支払うこととされ(同13(1)イ(エ))、下記(4)イのとおり、協会が地域スタッフから継続して労務供給を受けられる仕組みを構築していることが認められる。

このように、地域スタッフが協会に対し恒常的にその運営に不可欠な受信契約の取次等に係る労務の供給を行い、協会の事業組織の下で集団的な管理を受ける状況があるといえるところ、諸取次件数をみると、地域スタッフによるものは、23年度が約50.1パーセント、24年度が約42.6パーセント(同2(3))という相当大的な割合を占めており、地域スタッフによる直接集金額は全体の約0.8パーセントであるが(同)、法人委託による集金額が全体の約0.3パーセントであることと比較すると、かなりの規模を占めているといえる。加えて、約98.9パーセントの集金額を占める口座振替等の設定に地域スタッフが関与している(同4(1)イ)こと等からすれば、地域スタッフが協会の事業活動に不可欠な労働力となっているものと認

められる。

その他、協会は地域スタッフが常時携帯する物品を無償貸与し、その中には地域スタッフが訪問先に対し協会の委託業務を取り扱うことを顕示するための集金委託証があり、また領収印は専ら協会の名称及びその連絡先が示されるなど、地域スタッフが協会の事業組織に組み込まれていることをうかがわせる事情もある（前記第3の4(3)）。

イ これに対し、協会は、地域スタッフが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おり、地域スタッフに再委託や兼業が認められているほか、法人委託拡大の取組をしており地域スタッフは協会の外部委託先の一つにすぎないなどとして、地域スタッフが協会の事業組織に組み込まれているとはいえない旨主張する。

しかしながら、業務の日時や業務量に係る裁量の広さについては、地域スタッフが行う契約取次等業務が、受信契約者等からの個別の依頼を契機とせず、協会による集団的管理の下、自らが受信契約者等に働きかけを行う内容を有しており、これに類似する外勤業務に労働契約の下で従事する場合と同様、業務従事時間、場所、態様が地域スタッフの裁量に委ねられているとしても、それは業務の性格に由来するものであって、事業組織への組込みを否定する理由とはいえない。

また、再委託についてみると、前記第3の2(4)で認定した再委託の実態は、全体に占める割合も小さく、また再委託の相手も補助的に家族等の近親者が大部分であるなど、相当限られたものになっており、これは同6(1)及び(2)のとおり、個々の地域スタッフの目標数を協会が設定し、当該目標数の達成のために業務の計画が立てられ、遂行される仕組みになっていることによるものと考えられる。兼業についても、下記(6)ウのとおり、地域スタッフが月のうち相当の日数、一日のうち多くの時間労務供給を行うことからすれば、兼業をするにして

も相当限られるものとなると考えられ、協会が主張する兼業の実態も当該評価を覆すものではない。

さらに、法人委託が存在することを前提としても、上記アのとおり、地域スタッフが協会の諸取次件数のうち相当大きな割合を占めていることに変わりはないといえる上、法人委託のうち、特約店型営業の不動産会社、ケーブルテレビ事業者等が行う諸取次等は、各戸を回る地域スタッフの業務との比較対象として適切とはいえず、訪問型営業の法人委託と比較すれば、地域スタッフによる諸取次件数の割合はより大きくなるものである（前記第3の2(3)）。

ウ したがって、地域スタッフは、協会から独立した立場で断続的に業務委託を受けているとはいえず、協会の事業活動に不可欠な労働力として恒常的に労務供給を行い、協会の事業組織に組み込まれていると認めるのが相当である。

(3) 契約内容の一方的・定型的決定（上記(1)②）について

ア 前記第3の3(4)のとおり、地域スタッフと協会との間の契約は、協会が用意した統一様式による書面によって締結され、各地域スタッフによって異なる委託種別や「受持区域」等の空欄を補充するのみで、地域スタッフ個人と協会との間の個別交渉によって統一様式部分について記載内容を変更することは想定されていない。

労働条件の中核というべき報酬については、同13及び同14のとおり、実態として、協会が各事業者団体と協議して全国統一基準として設定し、地域スタッフ個人との間では、個別協議が排除され、一方的かつ定型的に決定されている。また、このような運用がされている理由は、地域スタッフ間の公平性や事務処理の合理性の観点によるものとされ、まさに労組法が使用者との交渉上の対等性を確保するために用意している集団的な交渉・決定が必要かつ適切であることを表し

ているといえる。このような協会と各事業者団体との協議は、同14のとおり、昭和49年以降長年にわたり、業務遂行方法に関わる実施要領の内容や地域スタッフ制度の改定等、極めて広範な事項について行われている。

イ これに対し、協会は、臨時業務や区域外業務の委託、委託種別や「受持区域」の変更に関しては地域スタッフ個人と協会の間で個別の協議をし、協会が一方的に設定又は変更することはないし、報酬のみならず契約書、実施要領等について、各事業者団体と協議を行った上で内容を決定しており、一方的に決定しているものではなく、業務の日時、業務量等について地域スタッフに広範な裁量を認めている旨主張する。

しかしながら、臨時業務や区域外業務の委託については、契約全体の中で臨時的・補充的な部分にとどまるといえる上、委託種別や「受持区域」の変更については、協会が定型として用意したものを選択するにとどまるといえるほか、一部の事例はともかくとして、地域スタッフ個人が個別交渉により自己の希望どおりにできる実態があるとはうかがわれない。

また、事業者団体との協議については、契約内容の一方的決定の有無は、集団的な交渉・決定等の労組法による保護の適否を問題としているのであるから、地域スタッフ個人と協会との関係で考察されるべきものであり、上記アのとおり、集団的な交渉・決定になじむことを示しこそすれ、地域スタッフ個人との関係で個別交渉により決定する実態がないことには変わりはない。

さらに、地域スタッフの業務の日時や業務量に係る裁量があることについては、契約を前提とした具体的な業務遂行方法の問題であり、契約内容の一方的・定型的決定の評価を左右する事情とはいえない。

ウ 以上のとおり、本件委託契約の大部分について、實際上、地域スタッフと協会が対等な立場で個別的交渉によって合意されるのではなく、協会により一方的・定型的に決定されていると認めるのが相当である。

(4) 報酬の労務対価性（上記(1)③）について

ア 前記第3の13(1)のとおり、地域スタッフの報酬のうち、月額事務費の運営基本額は、当月において業務従事があった場合15万円が支払われるが、業務従事実績が20件未満の場合又は訪問件数が1500件未満の場合は7万5000円又は10万円となり、業務従事実績及び訪問件数がいずれも1件以上あれば7万5000円が支払われることとなっている。

このような運営基本額の算定方法は、業務従事実績がない場合は支払われない点で出来高制を基調としつつも、地域スタッフにとって事業達成のリスクがある業務従事実績について、月1件確保できれば、当該実績1件から協会が得る収益に比し高額といえる7万5000円が保障され、これに時間と労力を投入することにより比較的容易に数を稼ぐことができる訪問件数と組み合わせて15万円を確保することを可能とするものであり、事業達成のリスクを緩和するとともに、訪問による労務の供給を促し、報酬を生活保障に資する額に近づける基本給的な性格が加えられたものといえることができる。このことは、同13(1)のとおり、協会の事務費の説明資料において15万円が原則であると理解できる記載があり、実態としても堺センター又は大阪放送局管内における地域スタッフのほとんどが運営基本額の要件を満たしていることに加え、同13(2)のとおり、協会が地域スタッフの募集において、実績がある場合に月額15万円に加えて歩合となるとの説明をしていることにも合致している。

イ その他、地域スタッフの報酬体系には、前記第3の13(1)ア(ウ)のとおり、報奨金においては、警告書やてん末書の状況により、加算金額の区分が下げられることがあり、これは地域スタッフの業務遂行過程上の問題を踏まえて調整するものといえ、この点でも労務の供給に着目した部分があると認められる。

また、同13(1)イのとおり、慶弔金や医療費の負担や休業があった場合の見舞金の制度、委託期間に応じた一定額に平均月収額に応じた額が加算されて算定されており、不正行為があった場合等に支給されない退職金に類似した餞別金の制度があることは、同13(2)の地域スタッフ募集のホームページで宣伝しているとおおり、ある程度の専属性をもって労務を継続的に供給する人材を確保するために必要となるものであって、これらは労務の供給に着目した制度とみることができる。

ウ 以上の検討からすれば、地域スタッフの報酬は労務供給の対価に類似する側面を有しているということができ、時間外手当の有無など協会が主張する事情によって、当該評価を左右されるとはいえない。

(5) 業務依頼に応ずべき関係（上記(1)④）について

ア 協会は、地域スタッフとの関係で個別の業務依頼がないと主張するが、業務依頼の具体的態様は業務内容により当然異なりうるものであって、上記(2)イでも判断したとおおり、地域スタッフが行う契約取次等業務は、地域スタッフが自ら受信契約者等を訪問するなどして働きかけを行うものであり、業務遂行方法は協会が設定した事務処理マニュアル等にのっとり定型的なものである上、労働契約下にある場合でも訪問順序、時間、経路等については労働者の裁量に委ねられることもあるといえることからすれば、業務の依頼としては基本的に期間、担当区域及び目標数が設定されることによって足り、それ以上の個別

具体的な業務依頼は業務内容から当然に必要とされるものではないといえる。

そして、前記第3の6(1)のとおり、地域スタッフの目標数は協会が設定するものであり、地域スタッフには算出根拠が説明されるものの、地域スタッフ個人が個別交渉できるような実態があるとはうかがわれない。また、当該目標数の達成について、同6(2)及び7のとおり、協会は、各地域スタッフの達成度を管理し、達成度が一定割合以下の状態が存在する場合には、3段階の特別指導が実施され、その内容は、帯同指導など業務遂行過程に係る指導も含まれているほか、委託業務改善要望事項の提示や職員からの指導において、契約の解約がされる可能性があるとし唆され、協会から地域スタッフに対する強い働きかけがされている実態があると認められる。

イ 堺センターは、ある程度個別性をもった取組として、一斉デーなどと称する業務の開始時刻や優先する業務などを指定した日を設定し、地域スタッフがこれに従わなかったことをもって協会から不利益等を与えられるものではないものの、業務マニュアルにも「対策デー」が活動日数イメージに含まれ、地域スタッフが作成する業務計画表の用紙にも予め一斉デーが記載され、実施日前後及び当日に参加を前提とするファックスが地域スタッフに送付され、その記載においては地域スタッフ個人の氏名と成績が公表されるなど、地域スタッフに対し、一斉デーが業務計画に反映されるようにし、活動に参加させるため、強い働きかけが行われている実態があると認められる（前記第3の4(1)イ、同6(2)ア、同8(1)）。

また、再訪問が必要な受信契約者等の情報はナビタンにより機械化ないし自動化されて提供されている上、堺センターでは、地域スタッフに対し、衛星放送受信確認の情報等を提供するとともに、取次手続



を行うように求めることがあり、個別の訪問依頼等がある場合も、所定の様式を用いてファックスで日や時間帯等も指定して対応依頼を行っており、地域スタッフが実績獲得の可能性が高いこれらの依頼等を拒絶することは通常ないといえる（前記第3の4(2)、同8(2)及び(3)、同13）。

ウ 以上の検討からすれば、目標数の設定及び達成、業績向上のための取組などについて、協会側から強い働きかけがされており、業務の依頼に応じざるを得ない関係の有無という観点からみて、労働契約下にある者が有する側面が一定程度あると認められる。

(6) 労務供給に係る拘束や指揮監督（上記(1)⑤）について

ア 協会は、地域スタッフに対し、業務マニュアル等を設定、交付しており、その内容は、時間帯に応じた業務内容等が記載された具体的な活動イメージや、受信契約者等との具体的な面接の場面におけるトーク技術などが記載された活動のポイントが含まれるなど（前記第3の4(1)イ）、業務遂行過程に詳細に踏み込んだものとなっている。

そして、定期的な報告日（来局日）においては、講習会やロールプレイングの練習など業務遂行過程に関わる研修等の機会が設けられていた上、毎日送信されるナビタンの情報は地域スタッフの稼働時間等の把握のために直接用いられるものではないが、協会において地域スタッフの稼働時間をおおむね把握することは可能であり、実際に協会は電話での指導等に用いることがあった（前記第3の4(2)、同9、同11(1)及び同12イ）。

その他、協会が設定する目標数に関しては、その達成のため、業務遂行過程に係る指導も含めた強い働きかけが行われており、報酬が調整される仕組みとともに、業務遂行過程上の問題について警告書やてん末書が出される（前記第3の3(5)）ような実態もある（上記(4)

イ、同(5)ア)。

このように、地域スタッフの業務においては、その各場面において、業務遂行の結果に着目するにとどまらず、業務遂行過程に関する監督、指導等が一定程度行われている。

イ これに加えて、協会は、複数の地域スタッフでチームを組ませ、チームごとにも目標数を設定し、チームでは定期的に会議が実施され（前記第3の12）、集団的な管理を実施しており、地域スタッフが担当する区域がローテーションされることもあり（同10）、複数の地域スタッフの業務を調整する集団的な管理の一側面とみることができる。

ウ また、業務マニュアルに記載された活動イメージは、月23日、一日10時間程度業務に当たることとされており（前記第3の4(1)）、実際の堺センターの地域スタッフの主な就労状況をみても、月20日程度、一日平均7ないし8時間業務に当たる実態がある（甲88、乙55）。

これらは地域スタッフが作成する業務計画表や協会が設定する目標数及びその達成のための指導等によって、継続的に遂行されるように管理がされているといえ、直接的かつ強固でないにしても、地域スタッフが月のうち相当の日数、一日のうち多くの時間労務供給を行うように一定の拘束がされる側面があり、専属的に稼働する地域スタッフも相当数いるといえることができる。

エ 以上の検討からすれば、労務供給に係る拘束や指揮監督の観点からみて、協会の主張（前記第2の1(2)オ）を踏まえても、労働契約下にある者が有する側面が一定程度あると認められる。

(7) 顕著な事業者性（上記(1)⑥）について

ア 前記第3の2(5)のとおり、協会は、訪問型営業の公開競争入札法

人にも契約取次等業務を委託しているものであるが、当該法人委託における契約書の様式及び仕様書（乙92、93）によれば、ナビタンは無償で、キュービットについては有償で、受託者の提案により協会が判断した台数が貸与された上で、労働契約を締結した使用人等の活用を基本として（同2(5)エのとおり、再委託は原則として禁止されている。）、受託者の提案に委ねられた効率的・効果的な実施の手段・方法によって契約取次等が行われることとされている。

この点、業務を行う区域や報酬基準は個人でも法人でも協会が設定すること（同2(5)ア、イ、同3(4)、同4(1)）、業務内容として定型性が強いこと等からすると、業務内容を差配して収益管理をすれば、使用人等の管理が中心になると考えられ、上記の法人受託者においては、実施の手段・方法として、使用人等の募集、労働条件の設定、配置、管理等を通して自身の提案に基づいて収益管理を行う余地があるといえる。他方、本件の地域スタッフにおいては、上記(2)イのとおり、再委託を行うにしても補助的にとどまるといえ、自己の下に労働者を雇うことも基本的に想定されておらず、かつ、そのような実態があるとの十分な証拠もないことなどからすれば、上記の法人受託者のように自身の提案に基づいて収益管理を行う余地があるとは到底いえない。

したがって、訪問型営業の公開競争入札法人の業務やその契約内容との等質性の観点からみて地域スタッフの事業者性が顕著であると認めることはできない。

イ また、地域スタッフは、協会から各戸を訪問する移動手段につきバイク等の貸与やガソリン代等の支給を受けておらず、協会が給与所得としての源泉徴収も行わず、地域スタッフが事業所得として確定申告をし、社会保険への加入がされていないことが認められるが（前記第

3の5、同13(3))、これら協会の主張する事情(前記第2の1(2)カ)によって地域スタッフの事業者性が顕著であるということとはできない。

(8) 小括

以上の検討によれば、地域スタッフは、協会の事業活動に不可欠な労働力として恒常的に労務供給を行い、協会の事業組織に組み込まれ、本件委託契約の大部分が協会により一方的・定型的に決定されており、地域スタッフの報酬は労務供給の対価に類似する側面を有し、これらに対応するように、地域スタッフによる業務の遂行においては、協会によってその過程にも着目した集団的な管理がされ、一定の拘束もあり、交渉力の不均衡等、労働契約下にある者が有する部分も存在しており、使用者との交渉上の対等性を確保するための労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められる。その一方で、上記の保護が不必要かつ不適切といえるような顕著な事業者性を基礎付ける事情があるとは認められない。

したがって、地域スタッフは、労組法上の労働者に該当するというべきである。

2 争点2 (協会が、堺支部からの本件団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか) について

(1) 総論

上記1のとおり、地域スタッフは労組法上の労働者に該当するものであるから、地域スタッフで構成される全受労及び堺支部は、労組法上の労働組合である。そして、堺支部からなされた23年11月2日の本件団交申入れの議題は、A1委員長へのキュービット貸与、目標数の開示等や地域スタッフの希望する担当地域の指定等(前記第3の16(10))、義務的団交事項となる組合員の労働条件に関わる事項が含まれている

と認められる。

しかるに、協会が本件団交申入れに対し正当な理由なく団交を拒否することは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当することになるところ、協会は、交渉の出席者に関して堺支部との間で合意及び慣行が存在し、本件の交渉経緯にも照らせば、協会の本件団交申入れへの対応は、①団交を拒否したものではなく、また、②団交拒否であったとしても正当な理由があると主張する。

この点、①協会は、前記第3の16(8)及び(11)のとおり、本件団交申入れ以前にもA2特別執行委員同席の団交に応じなかった経緯を挙げた上で、A2特別執行委員を地域スタッフではない部外者とし、同人がいなければ交渉を受けると述べ、同人が出席する余地を与えない明確かつ強固な姿勢を一貫して示していることからすれば、本件団交申入れに対し、A2特別執行委員が出席することを理由に団交を拒否したとみるのが相当である。

以下、②協会が主張する合意や慣行の状況、その他の事情から、当該団交拒否の正当な理由があると認められる否かについて検討する。

## (2) 交渉出席者に関する合意の存否について

ア 協会は、昭和57年10月頃、堺支部の上部団体である全受労中央本部との間で、「事前了解」(乙48。前記第2の2(2)イ(ア)参照)が合意され、事前了解には、昭和57年4月5日までに協会とC1労中央本部との間で確認された事項を包括的に継承する旨の条項(本件継承条項。同参照)が含まれており、協会とC1労中央本部との間には、昭和50年5月17日、上部役員は特に必要がある場合に下部交渉への出席ができ、その出席は協会側と組合側の間で話し合い、双方了解の上で行い、意見が対立した場合には直近の上部組織で調整を図る旨合意し、確認されたルール(本件出席ルール。同参照)があり、本件

出席ルールが本件の堺支部と協会との間の交渉にも適用されるとして、本件団交申入れに対する団交拒否の正当な理由になると主張する。

これに対し、堺支部は、全受労中央本部と協会の間で事前了解は合意に至っておらず、本件出席ルールは適用されないと主張する。

イ そこで検討するに、協会は地域スタッフの労組法上の労働者性を否定する立場を採っており、協会と事業者団体との間で双方が合意したことを直接的に示す書面は作成されておらず、本件の事前了解についても、協会と全受労中央本部との間で、全受労側の代表者が署名、押印するなどして確定的な意思の合致があったことを示す書面等は作成されていない。

もともと、事前了解が成立したことを推認させる事情として、証拠（乙94、100、103、107ないし109）によれば、昭和57年10月から同年11月にかけて、全受労中央本部と協会との間で今後の交渉についての基本的事項に関して協議が行われ、その際、事前了解の案（乙45）が示された上で、その文言も含めて議論がされた経過があり、同年以降、全受労と協会の間において、事務所の貸与、組合費の控除、組合役員応援の措置、委託制度改善検討専門委員会の実施などにおいて、本件継承条項と対応するように、C1労と協会との間で合意された内容と同様に実施されているものがあることが認められる。

ウ しかしながら、昭和57年11月8日に協会と全受労との間で明示的に合意がされた内容については、「メモ」等として残されているのに対し（甲71）、事前了解についてはこれと同様の形式で残されたものはない。

そして、協会側で記録していた事前了解に係る交渉記録（乙45ないし49）は、発言を逐語的に記録したものではなく、全受労側が「不

可解な議論を再三展開した」等協会側の立場からの一方的な記載が目立ち、客観性が高いとはいえず、その内容からしても、全受労側は交渉に第三者の立会いを求めるなどの問題提起をするなど、交渉ルールに関して意見の対立があったことがうかがわれ、事前了解が成立したと協会が理解した経過も、「現在の交渉原則案の内容」についての質問に全受労側が「基本精神は了解する」などと述べたにとどまり、協会側の認識についても「事前了解事項については両者の合意は成立したという立場を双方とることにした」とあたかも合意を擬制するような表現が用いられているにすぎない。

また、全受労側が昭和59年に条件付契約更新制度に関して出した文書（乙96）には、「全受労結成時にすでにあるルールとして否定も肯定もできないまま『交渉にあたっての事前了解』により継承させられた」との記載があるが、直後の「全受労は（中略）合意した経緯はない」との記載等の文書全体をみれば、協会が事前了解による継承があったとの立場を採ることに明確に抗議する趣旨の文書であったといえ、このように、全受労側は、同年当時から事前了解の全ての項目について合意をしたものでないとの立場を表明していた。

以上に加えて、交渉において対立がある場合に、明確に合意することを避け、特段問題がないとされる部分については交渉時に出された案を参考に運用して事実上対処していくこともあることからすれば、上記イのように事務所の貸与など一部についてC1労の扱いを踏襲した状況があるとしても、協会と全受労中央本部の間で事前了解がその全ての項目について合意がされたと認めるのは困難である。

エ そして、本件出席ルールを個別的にみると、10年に成立したとされる協会とC2本部との間の事前了解（乙111）においては、「5、その他」として本件出席ルールに関する内容が明記されているのに対

し、協会と全受労中央本部との間の交渉経過においては、交渉原則自体は議論されているが、その特則と位置付けられる本件出席規則の存在等に明示的に言及がされ、議論がされたことをうかがわせる証拠は見当たらない。

なお、全受労中央本部側で交渉に当たったA 1 3は、交渉当時、協会とC 1 労中央本部との間で本件出席規則が存在していたことを知っていたと述べてはいるが（乙103）、このことから直ちに本件出席規則が合意の対象となったと認めることはできず、同人は本件出席規則において協会に拒否権を与えるような理解をすることに反対であったなどと述べるなど（同）、対立のある事項であったことをうかがわせる事情もある。

さらに、本件団交申入れ前後の経過をみても、前記第3の1(2)ウ及び16(3)のとおり、協会は、23年6月1日当時において堺支部の「上部役員」であったA 2について「部外者」であるとして、出席が「特に必要がある場合」であるか否かを問うこともなくA 2の出席を拒否するなど、本件出席規則の内容と整合しない対応をしているのであって、同16(3)ないし(12)のとおり、その後の一連の経過において協会が本件出席規則に言及したこともなく、協会において本件出席規則が堺支部との間の規範として存在することの認識があったとは認められない。

このように、本件出席規則を個別的にみても、協会と全受労中央本部の間で事前了解に関する協議を通して合意がされたと認めることはできない。

オ 以上のとおり、本件の証拠関係からすると、本件出席規則について協会と全受労中央本部との間で合意があったと認めることはできず、本件出席規則が協会と堺支部との間で拘束力を有していたもの



とはいえ、事前了解や本件出席ルールを根拠に協会の団交拒否に正当な理由があったと認めることはできない。

(3) 交渉出席者に関する慣行の存否について

ア 協会は、堺支部との間において、「地域スタッフ以外の者は交渉に出席しない。交渉の出席者は事前折衝の中で双方の合意により定める。」との交渉慣行が成立しており、本件団交申入れに対する団交拒否の正当な理由があると主張し、堺支部はそのような慣行は存在しないと主張する。

イ 協会と堺支部との間の交渉の状況について、協会側の資料（乙106）は、21年度以降の部分について堺支部の資料（甲29）とおおむね内容において合致しているところ、全受労中央本部や関西協議会の者が出席することもあったが、全受労関係者以外の者が出席したことはなかったと認められる。

他方、堺労連の資料（甲57）は、定期大会向けの活動日誌として堺労連の活動内容を簡潔に列挙したものであり、18年8月1日に堺支部と協会の団交に堺労連の関係者が出席したと解し得る記載があるが、堺支部が堺労連に正式加盟して間もない頃のことと考えられ、その参加者数等の記載状況も考慮すれば、同日頃堺労連が協会と関わる機会があったとしても、その内容が本件と比較できるような団交であったのか、A2らの審問の証言等を踏まえても不明といわざるを得ない。

しかしながら、堺支部以外の全受労の支部においても地域労組に加盟し、同労組の役員を参加者として団交を申し入れる例があり（甲75）、労働組合が地域労組等に加盟をする際は団交への参加等を通して団結権の強化を図るのが通常といえること、下記(4)イのとおり「地域スタッフ」と「それ以外の者」を区分して殊更出席者を前者に限る意

義に乏しいこと、A2の出席が問題となる前に堺支部と協会との間で出席者を「地域スタッフ」に限定するとの議論がされたこともないことからすれば、少なくとも、上記のような過去の交渉状況から、上部団体の役員が地域スタッフでなければ部外者と位置付けて、具体的な交渉への支障等を問うこともなく一律に交渉から排除するような規範があるとの認識が堺支部に形成されていたとは到底いえない。

ウ また、協会が主張する交渉慣行のうち「交渉の出席者は事前折衝の中で双方の合意により定める。」との部分をみても、上記(2)のとおり、協会が成立し、他組合との交渉でも用いられていると主張する事前了解の交渉原則の項(乙101。第2項)において、出席者については相手方に通知するにとどまり合意事項となっていないことと整合しない上、過去の協会と堺支部の交渉状況をみても、一方が一部の出席者について拒否できたことをうかがわせるような事情はない。

エ したがって、協会が主張する内容の交渉慣行があったと認めることはできず、この点からも協会の団交拒否に正当な理由があったと認めることはできない。

#### (4) その他正当な理由の有無について

ア 協会は、①地域スタッフではなくその業務に詳しくないA2特別執行委員が出席することにより交渉が混乱するおそれがある、②全受労中央本部や関西協議会とは別系列の上部団体の者が関与すると交渉が二系列化して混乱するおそれがある、③本件団交申入れ後、堺支部がA2特別執行委員を出席させないかたちで交渉を行うことが事前折衝において話されていた経過があるなどとして、本件団交申入れに対する団交拒否の正当な理由があると主張する。

イ しかしながら、上記ア①の労働組合の交渉担当者の選任は労働組合の自主的判断に委ねられるものであるところ、堺支部側の出席者はA

2 特別執行委員一人ではなく、従前から交渉していた堺支部の者もいるのであり、基本的に協会側で前提事項の説明等を繰り返す必要が生ずるなどして交渉に顕著な混乱が生じるおそれがあるとはいえず、A 2 特別執行委員自身に交渉を行う上で不適切とされるような問題があるとの証拠もない。仮に協会が交渉に混乱が生じるおそれがあると懸念するにしても、それは交渉の具体的方法の問題として、堺支部との間の事務折衝等において具体的に懸念を表明し、混乱するような事態が生じないように進行を打ち合わせたり、堺支部が事前に A 2 特別執行委員との間で入念な準備等をしたるなど自主的な取組によって解決することが可能な事柄であり、このような手順を踏むことなく、一律に出席を拒否する正当な理由とはならない。

同②の交渉が二系列化するとの指摘についても、前記第 3 の 1 6 (10) のとおり、本件団交申入れの協議事項の中心は A 1 委員長へのキュービット貸与に係る個別的な問題であって、堺支部が交渉当事者として解決に当たるものであり、A 2 の参加は単に出席者の追加にすぎず、これまでの交渉経過と異なる主張をするものでもないところ、仮に協会が懸念を抱くことがあるにしても、堺支部との間の事務折衝等において当該懸念を具体的に表明し、今後混乱が生じないように議題の進め方や上部団体自身が関与することになったときの扱いを明確にするなど打ち合わせをするなどして、自主的な取組によって解決することが可能な事柄であり、このような手順を踏むことなく、一律に出席を拒否する正当な理由とはならない。

同③については、堺支部が A 2 特別執行委員を同席させない形での交渉に応じる姿勢を見せていた事実はあるものの（前記第 3 の 16(9)、同(13)）、同 1 6 (3) 及び(12) のとおり、堺支部は A 2 特別執行委員同席での団交を拒否する協会の姿勢に対して明示的に抗議しており、交

渉を実現するためにやむなくとったものといえ、このような交渉経過から正当な理由を基礎付けるものとはいえない。なお、同16(4)のとおり、A2が堺支部の特別執行委員に就任した経緯についても、上記のとおりA2が出席すること自体から特段交渉に支障が生ずるものではないことからすれば、これと同様に堺支部が同席での交渉を実現するためにやむなくとったものといえ、潜脱であるとの協会の指摘も当たらず、正当な理由を基礎付けるものとはいえない。

ウ したがって、協会の団交拒否に正当な理由があったと認めることはできない。

(5) 小括

以上のとおり、協会は、本件団交申入れに対し、地域スタッフではないA2特別執行委員が出席することを理由に団交を拒否したものであり、協会が主張する合意や慣行の状況、その他の事情から当該団交拒否に正当な理由があるとは認められず、労組法第7条第2号の不当労働行為が成立すると認められる。

3 救済利益及び救済内容について

上記2のとおり、協会の本件団交申入れへの対応は労組法第7条第2号の不当労働行為が成立するものであるが、前記第3の15(2)のとおり、本件団交申入れの議題の中心とされていたA1委員長へのキュービット貸与に係る問題に関しては、A1委員長を含む希望する地域スタッフ全員に対して、新たなキュービットが貸与されるに至っている。

しかしながら、上記事実を前提としても、本件が、今後も行われる協会と堺支部との間の団交における出席者の問題に係るものであること、協会の方針により地域スタッフで構成される労働組合との交渉や合意が労組法の枠組に基づいて行われていないという労使関係の経緯が背景にあるといえることに照らすと、協会が今後も同様の行為を繰り返す可能性は否定で

きず、その防止を図ることが必要であり、救済利益が失われているとはいえない。これらの事情等に鑑みると、救済内容としては、文書手交とするのが相当である。

なお、初審命令主文第1項の協会に手交を命じる文書の文言には明確さを欠く点があることに鑑み、主文のとおり訂正する。

#### 4 結論

以上のとおり、初審命令が、協会が堺支部からの本件団交申入れに応じなかったことは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、協会に対して文書手交を命じたことは相当であり、協会の本件再審査申立ては棄却されるべきである。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条に基づき、主文のとおり命令する。

平成27年11月4日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ㊞