

命 令 書 (写)

平成 27 年 (不再) 第 42 号

再審査申立人

平成 27 年 (不再) 第 46 号 Y

再審査被申立人

平成 27 年 (不再) 第 46 号

再審査申立人

平成 27 年 (不再) 第 42 号 X

再審査被申立人

上記当事者間の中労委平成 27 年 (不再) 第 42 号及び同 46 号併合事件 (初
審東京都労委平成 23 年 (不) 第 102 号事件) について、当委員会は、平成
28 年 11 月 16 日第 232 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、同山下友信、同植村京子、同沖野眞已出席し、合議の上、
次のとおり命令する。

主 文

本件各再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①Y（以下「協会」という。）名古屋駅前センター長B1（以下「B1センター長」という。）が、同センターの「地域スタッフ」として協会からの委託業務に従事する者（以下「地域スタッフ」という。）であり、X（以下「X」又は「組合」という。）の名古屋駅前支部（以下「名古屋駅前支部」又はXと併せて「組合」という。）の副執行委員長であるA1（以下「A1副委員長」という。）に対し、平成22年6月21日（以下、平成の元号は省略する。）、同センターの地域スタッフであるA2名古屋駅前支部書記長（以下「A2書記長」という。）について「A2君も、あんなところで書記長をやっている、どうするんだろう」と発言したこと（以下「(22年)6月21日発言」という。）、同年11月1日、A1副委員長について「70歳以上は、委託契約の更新できません。あっちこっち骨を折ったけど、70歳過ぎているから、C1の仕事もできません」と発言したこと（以下「(22年)11月1日発言」という。）、23年1月21日、A2書記長及び同センターの地域スタッフであるA3名古屋駅前支部組合員（以下「A3組合員」という。）について「新しい会社が近いうちにできるけど、あんなところにおいては、A2君もA3君も推薦できないよ」と発言したこと（以下「(23年)1月21日発言」といい、6月21日発言、11月1日発言及び1月21日発言を併せて「本件各発言」という。）があったとして、これらが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号の不当労働行為に、②協会が同年4月27日及び同年7月12日の団体交渉において本件各発言を否定したことが労組法第7条第2号の不当労働行為に、③名古屋駅前支部が23年6月13日に申し入れた「B1センター長の発言について」を交渉事項とする団体交渉を協会が組合中央執行委員の出席を理由に拒否したこと及び同年7月12日に行った「B1セ

ンター長の発言内容について」を交渉事項とする団体交渉への組合中央執行委員の出席を協会が拒否したことが労組法第7条第2号の不当労働行為にそれぞれ当たるとして、Xが、同年11月11日、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に救済を申し立てた（以下「本件救済申立て」という。）事案である。

なお、協会は、地域スタッフで構成されるX等の組織を「事業者団体」と称し、X等との団体交渉を「話し合い」「交渉」などと称しているが、本命令書では「事業者団体」を「労働組合」と、「話し合い」「交渉」を「団体交渉」とそれぞれ表記することとする。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 組合員に対し、「委託契約を更新する時に70歳以上になっている受託者は、契約更新できない」などと告げて辞表の提出を要求し、組合の弱体化を図ったり、組合員を不利益取扱いしたりしないこと。
- (2) 組合員に対し、組合の弱体化を図って、「A2君も、あんなところで書記長をやっていてどうするんだろう」、「新しい会社が近いうちにできるけど、あんなところにおいては、A2君もA3君も推薦できないよ」などと発言しないこと。
- (3) 団体交渉において、B1センター長の本件各発言を否定するなどして虚偽の回答をせず、誠実に団体交渉に応ずること。
- (4) 協会の放送局支局、放送局営業部及び放送局営業センターが組合の支部と行う団体交渉について、組合の中央執行委員の出席を拒否しないこと。
- (5) 誓約書の交付及び掲示

3 初審命令の要旨及び再審査申立ての要旨

都労委は、27年8月25日、前記1①ないし③の申立事実のうち、③の団体交渉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、組合中央執行委員の出席を理由として支部団

体交渉を拒否してはならないこと、誓約書の交付及び掲示を命じ、その余の申立てを却下ないし棄却する決定をし、同年10月1日、協会及びXに命令書を交付した（以下「初審命令」という。）。

協会は、同年10月7日、初審命令の救済部分の取消し及び救済申立て全ての棄却を求め、また、Xは、同月15日、初審命令の却下及び棄却部分の取消し並びに救済申立て全ての救済を求めて、それぞれ当委員会に再審査を申し立てた（以下「本件再審査申立て」という。）。

4 本件の争点

- (1) 地域スタッフは労組法上の労働者といえるか否か（争点1）
- (2) 6月21日発言及び11月1日発言は労組法第27条第2項の「継続する行為」に当たり、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点2）
- (3) 1月21日発言があったか否か、あったとすればその発言は組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）
- (4) 協会が23年4月27日及び同年7月12日の団体交渉において本件各発言を否定したことが、虚偽の回答を繰り返した不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点4）
- (5) 名古屋駅前支部が23年6月13日に申し入れた「B1センター長の発言について」を交渉事項とする団体交渉を協会が組合中央執行委員の出席を理由に拒否したこと及び同年7月12日に行った「B1センター長の発言内容について」を交渉事項とする団体交渉への組合中央執行委員の出席を協会が拒否したことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か（争点5）

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

- (1) 組合の主張

最高裁判所判例の各判断要素に照らせば、地域スタッフが労組法上の労働者に該当することは極めて明白である。

ア 事業組織への組み込みについて

地域スタッフは、契約取次ぎ及び収納という協会の受信料制度、公共放送事業を支える必要不可欠の業務を担っている。

協会は、地域スタッフに、業務従事地域や目標数値を設定し、業務計画の提出や業務の進捗状況の報告をさせ、助言・指導を行い、目標達成できなければ特別指導を適用して徹底的に管理している。委託契約は反復更新が繰り返され、原則として更新することが前提とされている。

イ 契約内容の一方的・定型的決定について

委託契約の内容は、協会が定めた委託契約書によって規律され、報酬、特別指導の措置、具体的な仕事の進め方や活動方法、標準的な活動量等は、協会から地域スタッフに交付されている「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」を付属資料とする全国共通の『実施要領』のあらまし（以下「実施要領のあらまし」という。）や全国共通の「新たな地域スタッフ業務マニュアル」（以下「マニュアル」という。）などに示されている。また、業務従事地域は、協会によって指定・変更される。

ウ 報酬の労務対価性について

毎月、固定給が支払われ、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る。また、賞与に相当する報奨金や乗車賃・宿泊料の支給、退職金、健康保険や労災保険の保険給付を意識した給付制度がある。

エ 業務の依頼に必ずべき関係について

地域スタッフは、委託種別の指定や担当地区の変更を拒否することはできず、1日平均7時間半の稼働、受信者の在宅の可能性が高い時間帯

に訪問すること、一斉デーの日の原則稼働を求められている。目標に達しない場合は、特別指導が実施され、その後、業績改善の見通しが立たない場合は、委託契約が解約される。

オ 労務供給に係る拘束や指揮監督について

(ア) 協会は、地域スタッフに対し、「実施要領のあらまし」や「マニュアル」を交付し、これらに基づいて地域スタッフを監督し、出局日の報告及び中間連絡により業務の進捗状況の報告を受け、地域スタッフを個別に指導している。

(イ) 協会は、地域スタッフに、標準的な月の稼働日数及び1日の稼働時間を示し、これを業務計画書に記載させるほか、受信契約者の契約内容等の顧客情報がダウンロードされた業務用携帯端末機「ナビタン」(以下「ナビタン」という。)を貸与し、これにより地域スタッフの日々の業務内容を把握している。また、地域スタッフは、一斉デーの稼働が事実上強制され、受信者の在宅の可能性が高い時間帯に訪問するよう指示されている。

(ウ) 業務従事区域は協会が指定する。

カ その他労働者性を肯定する事実について

(ア) 委託契約には再委託が可能であると規定されているが、圧倒的多数の地域スタッフは再委託を行っていない。

(イ) 協会が設定した目標を達成するために1か月平均23日の委託業務への従事が必要とされており、現実的に兼業は不可能である。

(ウ) 協会は、ナビタン等の業務遂行上必要な物品を貸与している。

(2) 協会の主張

地域スタッフは、最高裁判所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。

ア 事業組織への組み込みについて

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おり、地域スタッフは、再委託や兼業を自由に行っている。

また、契約取次ぎ及び収納業務は、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、協会では、訪問集金業務の廃止、契約取次業務への移行とともに、法人への委託の比率を年々拡大し、これにより地域スタッフの比率は減少している。地域スタッフの場合、分業して地域を担当することがあるため、分業により地域が重複する500人を除く2100人の担当する地域が、地域スタッフでカバーできるエリアとなる。地域スタッフ1人が担当する地域は世帯数で12000件程度なので2100人の地域スタッフがカバーできる世帯数は2500万件程度となり全国5354万世帯の半分に満たない。「契約総数取次件数（放送受信契約の新規取次、住所変更取次）」及び「衛星契約取次件数（放送受信契約の衛星新規締取次、衛星契約者からの住所変更取次、地上契約から衛星契約への契約変更取次数）」に占める地域スタッフの割合は、いずれも協会全体の取扱数の30%にとどまっており（平成26年予算値）、地域スタッフは、契約・収納業務に関する外部委託先の一つにすぎない。

協会における職員と地域スタッフとのグループ化についても、担当の協会職員を決めておけば連絡や報告の際に便利であるからにすぎず、協会の事業遂行に必要な労働力を確保する目的で委託契約を締結しているわけではない。

以上のとおり、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込まれ

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・定型的決定について

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、地域スタッフの各労働組合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、労働組合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。

さらに、協会は、委託種別の変更、受持区域の変更といった契約内容の根幹的な事項については、各事業者団体又は各地域スタッフとの間で協議を行っている実態があり、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。

以上のとおり、地域スタッフには個別の業務の日時、業務量等について決定する広範な裁量が認められており、そもそも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存しないのであるから、協会が地域スタッフとの業務委託契約の内容を一方的・定型的に決定していたということにはならない。

ウ 報酬の労務対価性について

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。上記事務費のうち運営基本額については、当月の外務業務への従事があった場合、原則として15万円が支払われている

が、契約取次等の実績がなければ一切支払われないことなどからみて、あくまでも地域スタッフの業務の実績・成果に応じて支払われる出来高払いであり、一定額の支払いが保障されていたものとはいえない。

以上のとおり、地域スタッフに対する報酬は、委託業務の完成に対する対価であることは明らかであって、労務供給に対する対価又はそれに類するものとはいえない。

エ 業務の依頼に応ずべき関係について

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向、標準的な活動量等が示された実施要領のあらまし等を交付し、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おり、業務計画表の提出を求め、目標を達成するために助言・指導を行っている。

しかし、実施要領のあらまちは、事務処理手順の統一化による業務効率化のために示しているにすぎないし、ナビタンについても、情報の共有化による地域スタッフの業務の効率化のために貸与しているにすぎない。マニュアルは、より効率的・効果的な委託業務実施に資することを目的として、協会に長年蓄積されたデータやノウハウを紹介したものであり、あくまで参考例として示しているにすぎない。また、業務計画表は、地域スタッフ自身の裁量で作成し、提出後に自由に変更することができ、これに従わなくとも何らペナルティはなく、業務計画表を参考に地域スタッフに対し強制力のないアドバイスをしているにすぎず、特別指導も、地域スタッフの自力による業績回復を願って助言等する程度のものであり、地域スタッフに有利な制度である。

以上のとおり、地域スタッフが協会からの個別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はいえないことは明らかである。

オ 労務供給に係る拘束や指揮監督について

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。契約開発スタッフ、支払再開スタッフ及び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り、指揮監督性に基づく場所の拘束とは全く別の問題である。

協会は、地域スタッフに対し、業務内容について助言・指導を行っているが、それは、業務委託契約に基づく委託者の立場から、各地域スタッフ、ひいては協会全体としての業績確保を図るために行っているものであり、地域スタッフに対する報告要求は指揮監督関係を求める根拠にならない。特別指導についても、業績が悪化した地域スタッフに対して本人の自力による業績回復を願って支援する性格のものである。

以上のとおり、地域スタッフは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いえないから、指揮監督関係があったとはいえない。

カ 顕著な事業者性について

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することが可能であるし、各自の自由な判断で再委託することができ、25年3月31日時点で少なくとも86人が再委託をしている。このように、地域スタッフには、独立した経営判断に基づき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。

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るべき特段の事情がある。

2 争点2ないし4について

(1) 組合の主張

ア 6月21日発言及び1月21日発言について

(ア) B1センター長は、22年6月21日、名古屋駅前営業センターのセンター長として着任のあいさつをした後、A1副委員長に対し、「A2君も、あんなところで書記長をやっているとするんだろう」と発言した。名古屋駅前支部の地域スタッフにA2という姓の者はA2書記長しか存在せず、また、同人は名古屋駅前支部の書記長であることから、B1センター長の発言中の「あんなところ」が名古屋駅前支部を指していることは明白である。

また、B1センター長は、23年1月21日、A1副委員長を昼食に誘い、「A1さんは30年来の付き合いで信用しているから言うけど、新しい会社が近いうちにできるけど、あんなところにおいては、A2君もA3君も推薦できないよ」と、地域スタッフの法人化に当たって、組合の組合員であるA2書記長及びA3組合員を新しい会社には推薦しないというものであった。

(イ) B1センター長は、上記発言を否定しているが、名古屋駅前支部の組合員はそれまで「新しい会社」という話を協会職員から一切聞いたことがなく、名古屋駅前支部の組合員から「新しい会社」という言葉が出ることはないのであるから、B1センター長が「新しい会社」と言ったことは間違いない。また、A1副委員長は、同日のB1センター長との食事の後、すぐにXの組合員6名に対し、B1センター長の発言を受けた事実を報告し、これら6名はA1副委員

長からB1センター長が前記発言をしたという事実を直接聞いており、このことは、B1センター長の発言があったことを裏付ける事実である。以上のB1センター長の発言は、組合切崩し発言そのものであり、組合の弱体化を図る支配介入である。

- (ウ) 初審命令は、6月21日発言について、当日の状況から「短時間のうちに多数の者が挨拶に来ていた慌ただしい状況においては、挨拶程度の会話しか交わさないのが通常」であること、「9年ぶりの再会時に突然このような発言をすることは考え難い」こと、「会話の流れにおいて、B1センター長の『A2君もあんところで書記長やってどうするんだろう。』との発言は余りに唐突で、当該発言がなされた経緯が全く不明」であることなどを理由に、また、1月21日発言については、「新会社」の業態、設立時期、協会における検討状況、地域スタッフの委託契約の帰趨等について質問してしかるべきであるのに、A1副委員長がその場で全く質問していないことなどを理由に、いずれの発言も認められない旨判断した。

しかしながら、6月21日発言については、B1センター長と面識のない地域スタッフはせいぜい一言二言話す程度であり、旧知の仲にあるA1副委員長とB1センター長が話をする時間は十分にあった。そして、旧知の仲であるA1副委員長にだからこそB1センター長は強く感じていたことを率直に伝えたのであるから、上記発言に不自然さはない。

また、1月21日発言については、A1副委員長が「新会社」について全く質問しなかったのは、当該発言をB1センター長による不当な組合潰しと受け取り、早く支部組合員に報告しなければならないとの考えで頭が一杯となったからであり、何ら不自然さはない。

- イ 11月1日発言について

22年11月1日の出局日、A1副委員長が、B1センター長に対し、次回の契約更新ができるか尋ねたところ、B1センター長は、「70歳以上は、委託契約の更新できません。あっちこっち骨を折ったけど、70歳過ぎているから、C1の仕事もできません」と虚偽の事実を述べ、A1副委員長をして70歳以上は契約更新ができないものと誤信させ、退職の意思表示をするよう誤導しようとした。

また、A1副委員長は、23年1月11日、新規の地域スタッフ育成を担当する職員であるB2（以下「B2職員」という。）から昼食に誘われ、その席上で同年3月1日までに辞表の提出を求められた。しかし、A4中央書記長（以下「A4中央書記長」という。）及びA5中央書記次長（以下「A5中央書記次長」という。）は、同年1月下旬頃、協会営業局営業推進センター委託推進部（以下「委託推進部」という。）のB3副部長及びB4副部長（以下「B4副部長」という。）と面談し、地域スタッフの契約更新に年齢制限はなく70歳以上でも契約更新できるとの回答を得た。

これらのB1センター長の言動は、A1副委員長に虚偽の事実を告げ、70歳以上は契約更新できないものと誤信させ、退職に追い込もうとするものであり、支配介入に該当する。

この点、初審命令は、「A1副委員長が、名古屋駅前支部の副委員長という立場にありながら、この発言があったことを名古屋駅前支部に報告したのは23年1月21日であることなどを理由に、B1センター長の発言はなかったものと判断したが、A1副委員長の報告が遅れたのは、旧知の仲であるB1センター長を信頼していたからにほかならず、同判断は誤りである。

ウ B1センター長は、本件各発言の存在を全て否定するが、同人とA1副委員長は旧知の仲であり、互いに「B1さん」「お父ちゃん」と呼び合

う関係にあった。このような人的関係から、B1センター長がA1副委員長に対し、地域スタッフの権利を守ろうとする組合の存在について「本音」を言ったと解することができる。

エ 本件救済申立ての時点では、6月21日発言及び11月1日発言があった日から1年を経過しているが、本件各発言、23年4月27日の中央交渉及び同年7月12日の支部交渉における協会の虚偽回答並びに協会による同年6月13日及び同年7月12日の団体交渉拒否は、「複数の行為であっても、労働組合の弱体化や特定組合への攻撃といった一つの目的実現のためになされ、客観的に一体をなすと評価し得る場合」に該当し、労組法第27条第2項の「継続する行為」に該当する。

したがって、組合は、申立期間を遵守している。

オ 不誠実交渉について

協会は、23年4月27日及び同年7月12日の団体交渉において、B1センター長が行った本件各発言を全て否定し、虚偽の回答を繰り返した。このような協会の態度は、不誠実な団体交渉に該当する。

(2) 協会の主張

ア B1センター長の発言について

組合が主張する本件各発言はいずれも存在しない。

イ 不誠実交渉について

組合が主張する本件各発言はいずれも存在しないから、協会がこれを否定することは極めて当然の対応であり、不誠実な団体交渉に当たらないことは明白である。

3 争点5について

(1) 組合の主張

ア 協会は、名古屋駅前支部が23年6月13日に申し入れた支部交渉について、中央執行委員が出席することを理由に拒否し、次いで、同年7

月12日の支部交渉においても、名古屋駅前支部特別執行委員であるA4中央書記長及びA6中央執行委員(以下「A6中央執行委員」という。)の出席を両名が中央執行委員であることを理由に拒否した。

このような支部交渉への中央執行委員の出席拒否は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

イ 協会は、昭和57年10月18日付け「協会とXとの交渉開始にあたっての事前了解」(以下「57.10.18事前了解」という。)を組合が妥結・了解し、協会とD1(以下「D1」という。)との間の「各級レベルの交渉について(50.5.17)」を継承したと主張するが、そのような事実はない。

A7中央執行委員長(当時。以下「A7元委員長」という。)は、昭和57年10月12日から同月18日までの協会と組合との間の4回の「中央交渉開始に当たっての事前折衝」において、「協会とD1の間の確認事項で、知らないものもあるし、継承できないものもあるから、全部見せてくれ」と要求しているが、組合は、これらの確認事項を協会から見せられたことはない。協会は、組合の「D1と差別取扱いしないように」との申入れに基づき、組合に対し、事務室貸与や組合費の天引き、「組合役員の応援」などの便宜供与を行っているにすぎない。

ウ 支部交渉に、中央執行委員が出席した例は多数ある。

A7元委員長は、昭和57年の組合結成通告の団体交渉以降、平成21年9月に中央書記長を辞めるまでの間、何十回となく全国の支部の団体交渉に出席しているし、最近ではA4中央書記長及びA6中央執行委員が支部交渉に出席している。また、組合がD1との合意事項を包括継承していたことを理由に、協会が支部交渉への中央執行委員の出席を拒否した例は一つもない。

エ 協会のB3副部長は、23年6月14日、A4中央書記長に対し、「名

古屋での支部交渉にXの中央執行委員が出席するのであれば、団体交渉に応じられない」と告げたが、その際、「XがD1との合意事項を包括継承しているから」などという理由は一言も述べていない。

(2) 協会の主張

協会は、組合との間で「57.10.18事前了解」を合意しており、その中で、昭和57年4月5日までに協会とD1との間で確認された事項については、組合との間で包括的に継承することとされているから、協会とD1との間の合意事項である「各級レベルの交渉について(50.5.17)」についても、組合に継承されている。

また、「各級レベルの交渉について(50.5.17)」には、上部役員は特に必要がある場合下部交渉に出席でき、その出席について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のルール(以下「本件交渉ルール」という。)を含む合意・確認事項があり、協会は、名古屋駅前支部からの23年6月13日団体交渉申入れ及び同年7月12日の団体交渉において、当該規定に従った対応をしたものである。

ア(ア) 協会においては、労働組合間の不公平を避けるため、全ての労働組合との間で、交渉開始前に「事前了解」を合意しており、その内容は全て同一である。協会は、各労働組合を公平に取り扱っているものであり、組合との間でのみ「事前了解」の成立なしに交渉を行うことはあり得ず、他の各労働組合と同様の内容の「事前了解」が成立していることは明らかである。

(イ) 協会は、労働組合に対し、事務室貸与や組合費の天引きを実施している。これらについて、D1との間では、「事前了解」に直接定められてはいないものの、「事前了解」の成立を前提に別途合意した上で実施しており、他の労働組合との間では、D1との間で昭和57

年4月5日までに確認された事項については包括的に継承する旨定められた「事前了解」に基づいて実施しているものである。

したがって、Xについても、「事前了解」が成立していない状態で、事務室貸与や組合費の天引き等を行うことはない。「組合役員の応援」と呼ばれる措置についても同様である。

(ウ) 組合が作成した、昭和59年3月21日付け「条件付契約更新制度の見直しについて」と題する書面には、協会とD1との間の合意事項を組合が包括的に継承した旨述べる記載があり、組合自身も、「事前了解」の成立を明確に認めている。他にも、「事前了解」の成立を前提とした組合作成の書面が存在する。

イ 交渉の現場では、「支部交渉の出席者は、原則として支部交渉のメンバーとし、中央執行委員の出席者は例外的に双方の協議が整う場合に限られる」というルールが定着して受け入れられている。このルールは、支部交渉の現場では、「事前了解」の内容を説明するまでもなく当然の前提とされていたため、B3副部長は、23年6月13日にも、このルールを前提とし、組合に対し「事前了解」の内容まであえて説明しなかった。

ウ 同年5月20日、B1センター長の発言問題について中央交渉が行われたものの、支部交渉が一度もなされないまま中央交渉が行われたこともあって、B1センター長の発言があったとされる日付すら判然としなかったことから、実際に発言をしたあるいは受けた当事者同士で事実確認をする必要があったため、当該案件は中央から名古屋駅前支部に一度戻されることになった。

このような経緯により、協会と組合との間で、本件については、事実の確認や誤解の解消のために、支部交渉の出席者を発言当事者も含む名古屋駅前支部の交渉担当者同士とすることが合意されていたものであり、事実を全く知らない当事者以外が加わることにより、交渉がいたずらに

硬直化し、腹を割った事実確認が阻害されるという支障が生じるおそれもあったから、中央執行委員の出席を認めないことには、高い合理性と必要性が認められる。

したがって、B 3 副部長としては、交渉の相手方に対し、この合意の履行を求めたにすぎず、その際に「事前了解」の内容まであえて説明する必要は全くなく、名古屋駅前支部の交渉担当者のみのお席をお願いすること自体は極めて自然な対応であった。

エ 「事前了解」が成立して本件交渉ルールを組合が継承したか否かは、本件において極めて重要な問題であることは明らかであるにもかかわらず、その判断をしていない初審命令には致命的な欠陥がある。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合は、地域スタッフで構成される労働組合であり、昭和57年8月25日に結成された。本件救済申立て時の組合員数は、約210名である。

名古屋駅前支部は、名古屋駅前センター所属の地域スタッフで構成されるXの支部組織であり、21年11月1日、D1名古屋駅前支部の組合員22名が同支部を脱退して結成した支部である。

受託者の労働組合としては、X、D1の他に、D2等約20の労働組合がある。

(2) 協会は、放送法（昭和25年法律第132号）に基づき、あまねく日本全国において受信できるように放送を行うことを目的として、昭和25年6月1日に設立された特殊法人であり、本件救済申立て時の職員数は、約1万名である。

(3) A1副委員長は、昭和56年4月に協会との間で委託契約を締結し、以来23年11月まで、地域スタッフとして、契約取次、収納等の業務に従

事した。

2 協会の放送事業と地域スタッフの業務との関係等について

(1) 協会は、放送法に基づき、テレビ等の受信設備を所有する者との間で放送受信契約を締結し、契約者は、同契約に基づき、受信料を協会に支払う。

この受信料は、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。

協会は、契約取次・収納業務を進める拠点として、視聴者総局営業局の下に、放送支局、放送局営業部及び放送局営業センターを設置しており、その数は、25年2月6日現在、全国で75か所である。

(2) 地域スタッフは、各地の放送支局、放送局営業部及び放送局営業センターにおいて、協会と委託契約を締結し、契約取次や収納等の業務に従事している。

名古屋駅前センターには、25年2月2日現在、協会の職員15名（センター長、副部長3名、統括主任3名及び一般職8名）、契約社員（事務スタッフ）9名及び地域スタッフ62名が所属していた。

同センターの地域スタッフは、「開発・育成チーム」、「開発・推進チーム」及び「支払・再開チーム」の3つのチームのいずれかに所属し、各チームは、統括主任1名、一般職2ないし3名、契約社員約3名と16ないし28名の地域スタッフで構成されていた。さらに、各チームの中に一般職の人数と同じ数の「ジョイント・グループ」（以下「グループ」という。）があった。

(3) 協会では、「平成21～23年度C2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、契約取次ぎ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4800名いた地域スタッフは、23年度予算・事業計画では、約38

00名に減少し、さらに、引き続き予算ベースで、25年度には3200人（前年比700人減）、26年度には2600人（前年比600人減）と更に減少している。

- (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。

また、23年度における契約取次総数の割合は、地域スタッフによるものが51.3パーセント、法人委託によるものが17.4パーセント、24年度におけるそれは、地域スタッフによるものが42.5パーセント、法人委託によるものが23.8パーセントである。

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。おって、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。

	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
衛星取次ぎ (衛星契約の新規、 転入、契約変更)	83	48.0	44	25.4	46	26.6	173

- (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3月31日時点で地域スタッフの1.9パーセントに当たる86人が再委託を行っている。

また、地域スタッフは、協会への許可や届出なしに兼業することができ、協会が把握しているだけで、同日時点で25名の地域スタッフが兼業を行っている。

協会は、10年、12年及び13年の求人広告に募集の条件として「専業」と掲載したことがあった。

(6) 委託契約

ア 協会は、地域スタッフとの間で新規の委託契約を締結する場合には、原則として期間を8か月程度とし、地域スタッフとしての適性が認められた場合には、引き続き期間を3年間とする委託契約を締結していた。

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

イ 委託契約書の様式は、以下のとおり、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った（〇〇は空欄になっており個々の契約ごとに記載する。）。

「協会（以下「甲」という。）と〇〇（以下「乙」という。）とは、次のとおり〇〇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。

[〇〇]

- 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」に定める規定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、放送法および日本放送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、併せて「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、毎期、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月の〇〇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月の〇〇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月の〇〇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、翌月〇〇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。

第 11 条～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、平成〇〇年〇〇月〇〇日から平成〇〇年〇〇月〇〇日までとする。

(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。

第16条 (略)」

ウ 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。

地域管理スタッフについては、委託契約書において協会が受持区域を設定し、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期から3期程度ごとに協会が変更することとなっている。

また、委託契約書では、臨時業務の委託(第1条第2項)、受持区域の変更(第2条第1項)、受持区域外業務の委託(第2条第3項)、毎年度の事務費単価(第9条第3項)及び委託種別の変更(第13条第1項)が、協議事項として定められている。

協会は、上記協議事項のうち、毎年度の事務費単価を除く各項目については、地域スタッフとの間で個別に協議している(上記イ)が、毎年度の事務費単価については、地域スタッフにより処遇に不公平が生じることを避けるとともに、委託費の算定や支払等の事務処理の便宜のため、労働組合と協議している(後記(11))。

エ 地域スタッフには、就業規則や懲戒規程はなく、定年もない。

協会は、22年度時点において、協会は、全国で559名の地域スタッフと新規委託契約を締結したが、その4割に当たる221名の委託契約をその期間中に解約した。

また、同年度における1年以上経験した地域スタッフの平均委託契約年数は、約9年である。

なお、A1副委員長は、30年以上継続勤務している（前記1(3)）。

(7) 報酬

協会は、協会が地域スタッフに交付している「事務費・給付のあらまし」により、地域スタッフに対する報酬を事務費と給付とに分け、それぞれ、概略、以下のとおり細分化している。

なお、地域スタッフに対する報酬について、協会は、給与所得として源泉徴収せず、社会保険料も納付しておらず、他方、地域スタッフは、事業所得として確定申告している。

ア 事務費

協会は、「地域スタッフ募集要項」に、事務費の平均収入は月額37万円であり、努力次第で上積みが可能である旨記載し、本件救済申立て後の24年11月16日現在、これをホームページにも掲載していた。

また、協会は、10年、12年及び13年に新聞等に掲載した募集広告において、待遇（月収）について、「固定報酬+歩合」又は「固定給+報酬」と掲載したことがある。

(ア) 月例事務費

a 月額事務費

(a) 運営基本額

協会は、地域スタッフが当月において外務業務に従事した場合、地域スタッフが新規委託契約期間中である場合（以下「新規スタッフ」という。）を除き、原則として15万円を支払い、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、下表のとおり支払っている。

(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b）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(8)ウ）への新規、転入、対策結果等の合計登録件数のことである。

地域スタッフが当月業務従事実績20件又は当月訪問件数1500件を上回るのは困難なことではなく、実際にも地域スタッフの約96パーセントが15万円を受給している。

(b) 大都市圏加算額

協会は、地域スタッフが所属する放送局のある都市の規模に応じ、運営基本額に1万円又は1万5000円の大都市圏加算額を加算して支払っている。ただし、そもそも運営基本額の支払いがない場合や地域スタッフが新規スタッフや地域管理スタッフである場合には支払わない。

(c) 業績基本額

協会は、地域スタッフの当月契約取次件数等の基本業績に応じて業績基本額を支払っている。その金額は、地域スタッフの種別ごとに、業績に応じて細分化されており、数千円から数十万円程度と様々である。ただし、そもそも運営基本額の支払いがない場合は支払わない。

(d) 業績加算額

協会は、地域スタッフが報奨金（後記(ウ)）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 万円を支払っている。ただし、そもそも運営基本額の支払いがない場合は支払わない。

b 単価事務費

協会は、地域スタッフが契約取次や収納等の業務に従事した場合に、種別に応じて 1 件当たり数百円から数千円程度を支払っている。

(イ) 対策関係事務費

協会は、地域スタッフが協会の主催する講習会に出席した場合に、1 日当たり 3 6 0 0 円を支払っている。

(ウ) 報奨金

協会は、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を 6 月と 1 2 月に支払っている。その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（1 2 月から 5 月）までとされ、1 2 月支払分については第 2 期から第 4 期（6 月から 1 1 月）までとされている。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（1 0 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があるとされている。

(エ) 乗車賃等一定の場合に交通費の実費等が支払われる。

イ 給付

(ア) 慶弔金等

協会は、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として、一定額支払っている。

(イ) 業務外

協会は、地域スタッフ本人又はその扶養家族が業務外のけがや病気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、本人が入院した場合に入院見舞金、本人が休業した場合に休業見舞金等として一定額を支払っている。

(ウ) 業務上

協会は、地域スタッフが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

場合に弔慰金等として一定額を支払っている。

(エ) 委託終了時

協会は、地域スタッフとの委託契約が終了した場合に、委託期間や平均月収に応じてせん別金を支払い、委託期間が30年以上にわたる場合も想定している。なお、本人の不都合により解約された場合には支払わない。

(オ) 特別給付金

協会は、国民健康保険等に加入している地域スタッフに対し、報奨金支払時に4万8000円を支払っている。

(8) 地域スタッフへの交付物等

ア 協会は、地域スタッフに対し、実施要領のあらましを交付している。

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、実際の運用にあたって、誤解が生じないよう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。

イ 協会は、地域スタッフに対し、マニュアルを交付している。

マニュアルには、委託種別ごとの「仕事の進め方」などの記載がある。

「仕事の進め方」の記載部分には、業務内容を示した「基本業務」、安定収入を図るために口座・クレジット取次を徹底する等の「基本姿勢」、受持世帯数や期間想定業績〇件といった「業務量と想定業績」、ナビタン

(下記ウ)の絞込機能を活用し、地図上にマークしておく等の「事前準備」、支払再開を重点に取り組むなどの「活動のポイント」、初月〇日、後月〇日といった「期間活動日数イメージ」、10時から17時までは支払再開、夜間は不在者・見込客対策を行うなどの「1日の活動イメージ」、「受信料の件で大切なお知らせがありましてお伺いしました」等の「お客様対応トーク例」、「『口座ですか？クレジットカードですか？』の二者択一トークを活用します」等の「ポイント」の記載がある。

上記「活動イメージ」においては、協会が設定した目標を達成するためには、1か月に23日、1日に7時間半の委託業務への従事が標準的な活動量であるとされている。

もっとも、マニュアルで示された標準的な活動量は、全国平均を基にした目安であり、地域スタッフの業務従事日数や時間がこれを下回っても、ペナルティが課されることはない。

ウ 協会は、地域スタッフに対し、ナビタンを貸与している。

ナビタンは、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業務用携帯端末機である。

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する。ナビタンには、これらの情報を入力した時刻も記録される。

地域スタッフは、一日の業務終了後、協会に対し、自宅から電話回線を通じて、ナビタンに登録した情報を送信している。

エ 協会は、地域スタッフに対し、業務遂行のための道具として、以下のようなものを無償で貸与している。

- ・ナビタン認証カード
- ・集金かばん

- ・書類や金銭を入れるトランク
- ・受信料についてのパンフレット
- ・ファクシミリ送受信機
- ・住宅地図
- ・キュービット（口座振替、クレジット決済等を行うための機械）及びその認証カード
- ・プリンター
- ・セキュリティーアラーム
- ・契約書等を入れるクリアケース
- ・ナビタンと集金かばんをつなぐチェーン

オ 協会は、地域スタッフに対し、委託業務に必要な自動車やバイク等を貸与したり、ガソリン代を給付したりすることはなく、これらは地域スタッフが自己負担している。もともと、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ぬとされている。

(9) 地域スタッフの目標設定及び業務報告

ア 協会は、各地域スタッフに目標を設定し、毎期の目標数、その月の目標数を記載した業務計画表を交付している。

協会は、目標数の設定について、実施要領のあらましに、「地域スタッフの各個人別目標数は営業部所の目標数の達成を図るため設定するものであり、地域スタッフ、職員等各取扱者の目標数の合計は営業部所目標数につながるものである。目標数の設定にあたっては、各地域スタッフに対し、地域状況等に応じてその算出根拠を十分説明のうえ、とりすすめる」、「営業部・センターの目標を各地域スタッフに公平に分担してもらおうよう設定されます」等と記載している。

イ 地域スタッフは、毎月最初の出局日（下記ウ）までに業務計画表を作成して協会に提出し、これにより協会は、地域スタッフの業務の進捗状況を把握している。なお、協会は、実施要領に、「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」と記載している。

協会は、地域スタッフが目標を達成できなかった場合、当該地域スタッフに対して特別指導を実施し、最終的には委託契約を解約することもある（後記⑩参照）。

ウ 地域スタッフは、協会が定めた出局日に所属する放送局に出向かなければならず、名古屋駅前センターでは、毎月1日、10日前後及び20日前後が出局日として定められている。

協会は、出局日に、地域スタッフ全員が参加する全体会を開催し、地域スタッフから前回出局日以後の業務に関する報告を受けたり、地域スタッフに対し、今後に向けての話をしたりするほか、チーム単位及びグループ単位での打合せ、担当職員からの業務に関する報告・指示・指導などを行っている。

地域スタッフは、出局日と出局日との間の毎月5日、15日及び25日前後に、所定の様式（中間連絡用紙）にそれまでの活動実績と今後の見込みを記入し、協会へファクシミリ送信して中間連絡をすることが求められている。

エ 協会は、上・下半期末等の節目や年間目標達成目前時など、地域スタッフの日々の業績把握が必要な場合には、地域スタッフに対し、随時報告を求めることがある。

オ 協会は、地域スタッフに対し、目標達成のペースに達していない場合や業務改善すべき点がある場合には、その業務の内容について助言や指導をしている。

もつとも、地域スタッフは、必ずしも協会からの助言・指導に従うことを要せず、従わなかった地域スタッフに対し、協会が報酬を減額するなどのペナルティを科課することはない。また、協会は、地域スタッフに対し、業務従事時間、日数、休日、訪問場所、巡回順序・方法等の業務遂行方法について、個別具体的に指示することはない。

カ 協会は、毎月、「口座一斉デー」、「BSデー」など、目標を重点的に決めた日を設定して、地域スタッフに周知していた。

「口座一斉デー」とは、協会が口座の取次を重点目標として定めた日であり、協会は、地域スタッフに対し、口座の取次を1件達成するごとに担当職員に電話連絡するよう求めている。

「BSデー」とは、協会が基本的に地上契約から衛星契約への契約種別変更取次業務を優先して行うよう定めた日であり、「口座一斉デー」と同様の指示がなされている。

なお、協会は、上記「一斉デー」に参加しなかった地域スタッフに対し、報酬を減額するなどのペナルティを課すことはないが、参加しないことについて説明を求めている。

(10) 業績不振者の特別指導及び委託契約更新

ア 協会は、実施要領のあらましにおいて、地域スタッフの業績確保の見通しが立たない場合は、当該地域スタッフに対し、特別指導を実施することとしている。具体的には、①当期の目標数の80パーセント（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パーセントに達しなかったとき、協会は、地域スタッフに対し、以下の順に3段階の特別指導を実施している。

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、応援取次ぎ ・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

この特別指導は、当該地域スタッフが当期の目標数を達成するか、中間業績水準を3期連続して確保するまで実施され、当該地域スタッフが再び特別指導の対象者となったときは、元の段階から実施されるが、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、帯同指導とは、協会職員が当該地域スタッフに同行しながら助言することをいう。

イ 協会は、実施要領のあらましにおいて、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、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させた上で、委託契約を締結する（以下「条件付契約更新」という。）こととしており、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には、委託契約を解約することとしている。

なお、協会は、条件付契約更新の対象者を、特別指導の最終段階（ステップ3）に至っている地域スタッフに限定する運用をしている。

(11) 協会と各労働組合との協議

協会は、事務費や実施要領等について、地域スタッフで構成される労働組合との間で定期的に協議し、決定している（前記(6)ウ）。

協会は、毎年春闘時に、組合からの処遇改善要求に回答している。

3 本件各発言等について

(1) B 1 センター長の着任

ア 22年6月11日、B 1 センター長が、名古屋駅前センターに着任した。

B 1 センター長は、昭和50年に協会へ入局し、昭和55年以降、名古屋駅前営業所（現・名古屋駅前センター）と栄営業センターにおいて、合計約8年間勤務した。

A 1 副委員長は、B 1 センター長が以前名古屋駅前営業所で勤務していた2年頃に知り合い、以来20年にわたり交友関係にあったが、その間、B 1 センター長から組合を嫌悪するような態度を見せられたことはなかった。B 1 センター長の着任時、A 1 副委員長は、B 1 センター長と9年ぶりに再会した。

イ A 1 副委員長は、出局日である同年6月21日午前9時50分頃、B 1 センター長に対し、着任のあいさつをし、名古屋駅前支部のA 8 名古屋駅前支部執行委員長（以下「A 8 委員長」という。）とA 2 書記長を紹介した。

B 1 センター長は、A 8 委員長とは同時期に栄営業センターに勤務していたことがあったため面識があったが、A 2 書記長とは面識がなかった。

同日午前10時30分から全体会（前記2(9)ウ）が行われることとなっており、また、B 1 センター長が着任してから初めての出局日であったため、数十名の地域スタッフがB 1 センター長の下へあいさつに訪れ

た。

ウ A1副委員長は、同年7月8日ないし9日、愛知県清須市の寿司屋において、B1センター長の歓迎会を開いた。出席者は、A1副委員長、同人の妻、B1センター長及びB2職員の4名であった。この席上、B1センター長は、A1副委員長の勤続30年の「お祝い会」を提案し、同人の妻は、B1センター長に対し、A1副委員長は元気なので何か仕事があったら世話をしてもらいたい旨述べた。

(2) A1副委員長の契約更新

ア A1副委員長は、16年2月頃から、業績不振のため特別指導（前記2(10)）を受けていた。

名古屋駅前センターは、22年10月1日、A1副委員長に対し、特別指導の「ステップ3」である受持数の削減を通告し、同年第4期（同年10月及び11月期）の受持数を半分にした。

名古屋駅前センターは、同日、地域スタッフの全体会を行い、地域スタッフの体制が同年10月から変更されたこと、新たに導入されたC1（受信料の収納業務を小規模で行う個人受託者）について説明した。この中で、名古屋駅前センターのB5副部長（以下「B5副部長」という。）は、C1は地域スタッフとは異なり、原則70歳以上の者とは委託契約をしない旨説明した。

A1副委員長は、昭和15年8月生まれであり、この時点で70歳に達していたが、地域スタッフに定年がない（前記2(6)エ）ことは認識しており、組合の他の組合員も、地域スタッフには定年がないと認識していた。

イ A1副委員長は、出局日である22年11月1日の午前中、午後の全体会の資料に目を通していたB1センター長に対し、「私はないよね」と尋ね、B1センター長は、A1副委員長には契約更新がないという意味

であると理解し、「そうだね」と応答した。

B 1 センター長は、A 1 副委員長が業績不振のため特別指導を受けていること、同人の委託契約期間が23年3月で満了すること及び同人が70歳を超えていることを認識していた。

ウ 出局日である同年12月1日、契約更新対象者への説明会が開催された。

A 1 副委員長は、B 1 センター長に対し、「おれ、契約できんのやったら、もう出席する必要はないわな」と言ったが、B 1 センター長から、「いや、出てください」と言われたことから、上記説明会に出席したものの、70歳以上の地域スタッフは契約を更新できるのか否かについて、特に確認はしなかった。

エ B 2 職員は、23年1月11日、B 1 センター長から提案のあったA 1 副委員長の「お祝い会」の打合せのため、A 1 副委員長を昼食に誘い、その席上、同人と「お祝い会」の日程や参加者について話し合い、昼食代はA 1 副委員長が支払った。

オ(ア) B 1 センター長は、出局日である同月21日、A 1 副委員長を昼食に誘い、その席上、同人に対し、仕事があったら世話をしてもらいたいと同人の妻から頼まれた(前記(1)ウ)からA 1 副委員長が地域スタッフを辞めた後にC 1 として契約できないかと営業推進センターに尋ねたけれども70歳以上の者は契約できないという規則であって例外はないと言われた旨話した。また、B 1 センター長は、A 1 副委員長に対し、全国的に地域スタッフが減少する一方で法人委託が増えていること、協会の経営方針として支払率向上と経費削減の両立を図るために法人委託を推進していることなどを伝えるとともに、改めて「お祝い会をやりましょう。」と述べた。

(イ) A 1 副委員長は、同日、B 1 センター長との上記昼食後、A 8 委

員長やA2書記長、A3組合員ほか組合員数名が昼食中の店を訪れ、A8委員長に対し、「契約だめやった」と述べたところ、同人から「どうしてよ」と尋ねられたことから、「B1センター長が『70歳以上は更新できない』『あちこちいろいろ骨を折ってみたけど、C1もだめだった』と言うので契約更新できない」と答えた。

また、A1副委員長は、「B1センター長が、直前の昼食の席で、『A1さんは30年来の付き合いで信用しているから言うけど、新しい会社が近いうちにできるけど、あんなところにおいては、A2君もA3君も推薦できないよ』と発言した」と述べ、これを聞いたA2書記長は「ショックや」と述べた。

また、A1副委員長は、その場に居合わせた組合員らに対し、「B1センター長が、22年6月21日、『A2君も、あんなところで書記長をやっていてどうするんだろう』と、また、7月8日の歓迎会で、組合のことを指して『あんなところ』、『あんなところ』と発言していた」（以下「7月8日発言」という。）と述べるとともに、23年1月11日の昼食時にB2職員からA1副委員長に辞表の提出を求められた（以下「(23年)1月11日辞表要求」という。）と述べた。

(ウ) 協会の20年5月27日付け経営委員会説明資料15頁には、「営業職員・地域スタッフの役割・体制の抜本改革を実施する（平成24年度に着手、平成26年度に達成）」との見出しが記載され、その具体策の一つとして「地域スタッフは、市場化テストに準じた仕組み等を活用し、より効率的な対策戦力に転換」することが挙げられていた。

また、委託推進部は、21年頃、組合との間で、「委託制度改善専門委員会」を設置し、受信料を扱う下請会社を作り、下請会社と地

域スタッフとの間で雇用契約を締結することを含んだ検討をしてお
り、組合の組合員らの間では下請会社が設立されるのではないかと
いう憶測が流れ、A 1 副委員長も、23年1月21日以前にそのよ
うなうわさを聞いていた。

なお、本件再審査結審日（28年4月28日）現在、下請会社は
設立されていない。

カ A 8 委員長は、23年1月下旬、A 4 中央書記長に対し、電話で、「B
1 センター長が70歳以上は更新できないと言っているが本当なのか」
と問い合わせた。A 4 中央書記長は、A 8 委員長に対し、「もちろん70
歳以上でも契約更新できるが、念のため協会本部に問い合わせる」
と答えた。

なお、A 8 委員長は、A 1 副委員長が既に70歳に達しており、契約
満了時期が同年3月31日に迫っていたため、まず同人の契約更新問題
を解決すべきであると考え、この時点では、同人から同年1月21日に
聞いた他の問題（本件各発言及び1月11日辞表要求）については、A
4 中央書記長に話さなかったが、同年2月初旬から同月22日に協会と
の事務折衝（後記(3)）が行われるまでの間には話した。

キ A 4 中央書記長及びA 5 中央書記次長は、同年1月下旬ないしは2月
初旬、B 3 副部長及びB 4 副部長と面談し、地域スタッフは70歳以上
でも契約更新できることを確認した。

ク A 1 副委員長は、出局日である同年2月21日、B 1 センター長に対
し、「お祝い会の件だけど、かかあが出んと言っている」と述べ、B 2 職
員に対し、「お祝い会の件だけど、やらなくていいわ」と述べた。

また、A 1 副委員長は、出局日である同年3月1日にも、B 1 センタ
ー長に対し、「お祝い会の件だけど、いいですわ」と述べ、B 2 職員に対
し、「俺はやめへんで」と述べた。

ケ A 1 副委員長は、同年 4 月 1 日、委託契約を更新し、同年 1 1 月、これを合意解約した。

(3) 中央交渉の推移

組合は、23年2月22日、事務折衝において、協会に対し、「名古屋駅前センターの営業センター長が70歳以上は契約更新できないと言っているが、間違っているのでは是正してほしい」と申し入れ、同年4月8日から5月20日にかけて、協会との中央交渉を4回実施した。

これらの中央交渉には、組合側からはA 4 中央書記長、A 6 中央執行委員、A 8 委員長らが、協会側からは委託推進部B 6 担当部長（当時。以下「B 6 担当部長」という。）らが出席した。中央交渉において、組合は、協会に対し、B 1 センター長がA 1 副委員長に対して70歳以上は契約更新できないと告げ、組合切崩し発言を繰り返した旨述べ、その責任を追及した。

協会のB 7 委託推進部長（以下「B 7 部長」という。）、B 6 担当部長らは、同年4月18日及び同月22日、名古屋駅前センターを訪問し、B 1 センター長と面談するなどし、本件各発言について調査した。

協会は、同月27日の中央交渉において、組合に対し、「当事者に個別に面接して調査したが、B 1 センター長は、70歳以上は更新できないとは言っていない。B 2 職員も、A 1 さんに対して退職届を出してくれとは言っていない。B 1 センター長は、あんなところにいたら新会社に推薦できないなどということも言っていない」と回答した上、「これ以上この問題を中央交渉で話し合っても意味がない。名古屋駅前センターで話し合ったらどうだ」などと述べて、名古屋駅前センターにおける支部交渉を勧めた。

B 6 担当部長は、同年5月20日の中央交渉においても、組合に対し、もう中央交渉では取り上げないし、支部で交渉した方がよい旨述べたが、その際、中央執行委員はその支部での交渉に出席しないよう求めることは

なかった。

他方、組合は、B 6 担当部長の上記発言に異議を述べなかったが、中央執行委員はその支部交渉に出席しない旨述べたこともなかった。

(4) 支部交渉の推移

ア 23年6月13日の団体交渉申入れ

名古屋駅前支部は、23年6月13日、名古屋駅前センターに対し、「B 1センター長の発言について」を交渉事項とする団体交渉を同月21日に行うよう文書で申し入れた。この申入書には、「出席者」として「中央執行委員4名、支部執行委員5名」と記載されていた。

名古屋駅前センター側の窓口であるB 5 副部長は、B 1センター長に報告した上、B 3 副部長に連絡して、中央交渉の経緯と今後の対応について確認した。

イ 23年6月14日の組合と協会とのやり取り

(ア) B 3 副部長は、23年6月14日、A 5 中央書記次長及びA 4 中央書記長に電話をかけ、名古屋駅前センターとの交渉にX 中央執行委員が出席することは認められず、中央執行委員が出席するなら交渉しない旨述べた。これに対し、A 4 中央書記長は、理由を問い質し、不当ではないかと抗議した。

これに対し、B 3 副部長は、支部交渉への中央執行委員の出席を認めない理由として、組合が「事前了解」(後記(5)イ)により協会とD 1 との合意事項を包括継承しているからである旨述べたことはなかった。

(イ) B 5 副部長は、同日午後、A 2 書記長に電話をかけ、東京の指示により中央執行委員抜きの支部執行委員だけの交渉であれば受ける旨述べた。

A 2 書記長は、A 8 委員長及びA 4 中央書記長と相談した上、改

めてB 5 副部長に電話をかけ、支部交渉への中央執行委員の出席を認めるよう求めたが、B 5 副部長はこれを拒否した。

A 2 書記長は、B 5 副部長に対し、中央執行委員が出席できないなら今回の団体交渉は流す旨伝え、組合が申し入れた同月 2 1 日には支部交渉が開催されなかった。

ウ 23年7月1日の団体交渉申入れ

名古屋駅前支部は、23年7月1日、名古屋駅前センターに対し、「平成23年度新執行役員通告」と「B 1センター長の発言内容について」を交渉事項とする団体交渉を同月12日に行うよう文書で申し入れた。この申入書には、出席者として「新年度執行委員」と記載されていた。

B 5 副部長は、同月4日、A 2 書記長に電話をかけ、同月12日の団体交渉の組合側出席者について尋ねたが、A 2 書記長は、出席者は新年度執行委員であるため同月11日の支部定期大会で信任されてみなければ分からない旨答えた。

エ 名古屋駅前支部特別執行委員の選出

名古屋駅前支部は、23年7月11日、定期大会において、A 9 中央副執行委員長（以下「A 9 中央副執行委員長」という。）、A 4 中央書記長及びA 6 中央執行委員を同支部の特別執行委員に選出した。なお、A 6 中央執行委員は、それ以前から名古屋駅前支部の特別執行委員に選出されていた。

支部の特別執行委員については、組合の規約第55条に「支部執行委員会は、支部大会または支部委員会の議を経て特別支部執行委員を選任することができる」と規定され、同第56条に「特別支部執行委員は、支部執行委員長の指示する業務を担当し、支部執行委員会に出席して意見を述べることができる」と規定されている。

なお、組合においては、設立間もない支部や組合員が少ない支部など

では、組合員の経験・力量が不足している場合があるため、特別支部執行委員を選任して、それを補うことがある。

オ 23年7月12日の支部交渉

(ア) 23年7月12日、名古屋駅前センターと名古屋駅前支部との団体交渉が行われた。同団体交渉には、組合側からA8委員長、A1副委員長、A2書記長のほか、同月11日の選挙で名古屋駅前支部の特別執行委員に選出されたA4中央書記長、A6中央執行委員ら7名が、また、協会側からB1センター長、B5副部長ら4名が出席した。

冒頭、A4中央書記長及びA6中央執行委員を含む全員が出席する中、「平成23年度新執行役員通告」がなされたが、「B1営業センター長の発言内容について」の交渉事項に移ろうとしたところ、B5副部長は、A2書記長に対し、「B1センター長の発言内容について」を交渉事項とする団体交渉に中央執行委員が出ることは認められず、このことはB4副部長の指示である旨述べた。これに対し、A2書記長は、A4中央書記長とA6中央執行委員は名古屋駅前支部の特別執行委員になっているから団体交渉への出席を認めないのはおかしい旨述べて反論した。

A2書記長は、別室で待機していたA8委員長やA4中央書記長らとB5副部長の間を何度か往復し、対応を協議した結果、不本意であるが交渉を進めるためにA4中央書記長とA6中央執行委員が出席しないまま団体交渉を行うこととなったことから、これをB5副部長に伝えた。なお、この間のやり取りは20分程度であった。

上記やりとりの中で、支部交渉への中央執行委員の出席が認められない理由として、B5副部長が、組合は「事前了解」（後記(5)イ）により協会とD1との合意事項を包括継承しているからである旨述

べたことはなかった。

結局、「B 1センター長の発言内容について」を交渉事項とする団体交渉は、A 4 中央書記長とA 6 中央執行委員が参加しないまま行われた。

(イ) 組合は、「B 1センター長の発言について」を交渉事項とする団体交渉の冒頭、協会に対し、「B 1センター長が11月にA 1副委員長に対して、70歳だからこれからの契約更新はできないという話をしたのは間違いないか」と尋ねた。

B 1センター長は、「着任した時に、A 1副委員長が特別指導中だったので、何とか勤続30年になる来年3月までは頑張ってくださいという話をした」と回答した。

これに対し、A 1副委員長は、「B 1センター長の歓迎会（前記(1)ウ)を行った時に、A 1副委員長が『もう無理だわな。使ってもらえんわな』と述べたのに対して、B 1センター長は、『そんなもん辞める必要はない。俺がなんとかしちやる。』と述べた」と反論した。

これに対し、B 1センター長は、「地域スタッフじゃなくて、私は70を超えたらもう無理だなど、私自身思いました」と述べ、「その後のやり取りでも、70歳を超えたらできないとは明確には言っていないし、歓迎会の席でも同じ話をして、A 1副委員長の勤続30年のお祝いをしたいとは言ったが、A 1副委員長に地域スタッフでやってもらおうとは思っていなかった」と述べた。

そこで、組合が、「A 1副委員長は自分から辞めるとは一言も話していないですよ」と確認すると、B 1センター長も、これを肯定した。

また、B 1センター長は、「更新の人に話をすると聞いた時に、A 1副委員長が、『出んでいいですね』と自分に言った」と述べたこと

から、A1副委員長は、「あなたが、更新できない、C1もだめだというからだ」と反論した。

これに対し、B1センター長は、「C1もだめだとその時は言っていない。(C1は)70歳が制限なので、例えば1年間でもできることがあれば、こちらに預けさせてという話はした。説明会に出るようにA1副委員長には言った」と反論し、「着任した時に、A1副委員長が特別指導の対象となっていたことから、A1副委員長自身が、勤続30年を区切りとして23年3月をもって勇退すると思ひ込んだ」と述べた。

続けて組合は、「B1センター長が1月21日に新会社についてA1副委員長に話したか」と尋ね、これに対し、B1センター長は、「新会社については何も決まっていない。今のところは誰も何も分からない」と回答した。さらに、組合は、「決まっていないとか、誰も分からないではなくて、センター長の口から新会社の話が出たのかと聞いている」と述べて追及したが、B1センター長は、「言っていない」と回答した。組合は、「新会社なんていう言葉はB1センター長から聞かない限りA1副委員長や組合員は知るはずもない」と述べて追及したが、B1センター長は、「『新会社』じゃなくて、要するに今の体制の所で、支払率向上に向けて・・・いろいろな外部戦略も整え確認しながらやっていかないといけないと判断しているんですね。きっと東京の方で。それは流れの中でみなさんもお存知だと思いますが、今の地域スタッフ体制をどこまで保たれていくのかわからないですけどね。『今のままではずっとということも考えられない』ということは言ったかもしれないですね」と述べた。

また、A1副委員長は、「B1センター長が組合のことを『あんなところ』と言った。2回言っている」と述べて追及したが、B1セ

ンター長が「言っていない」と述べたことから、A1副委員長は、「1月21日に（B1センター長と）食事に行ったときに『あんなところ』『新会社』という発言があった。『新会社にA2君やA3君は紹介できないよ。あんたは信用してるから言うけど』と言った」と反論した。

組合は、「この問題については今、ここで結論は出ないと思う。名古屋駅前支部の特別執行委員である二人が先ほど営業局の東京からの指示であると言われてやむなく出ていったが、この問題については今後、大きな問題として残っていただろうと思っている。センター長にお聞きしていかなければならない点が来ると思います」と述べ、B1センター長は、「分かりましたけど答えは同じですよ」と述べた。この間の所要時間は1時間程度であった。

カ 中央執行委員の支部交渉への出席

以下のとおり、23年7月の団体交渉に近い時期で、協会と組合の支部とが行う支部交渉に組合の中央執行委員が出席した事例がある。

(ア) A6中央執行委員及びA7元委員長は、「平成22年度新執行役員通告」と「X名古屋駅前支部組合員に対する誓約書強要問題」についての22年7月12日の名古屋駅前センターと名古屋駅前支部との支部交渉に出席した。A6中央執行委員は、名古屋駅前支部特別執行委員も兼ねていた。同支部交渉には、B1センター長及びB5副部長も出席していたが、中央執行委員の出席について異議を述べることにはなかった。

(イ) A4中央書記長は、21年4月21日の横浜放送局かながわ東営業センターと組合かながわ東支部との「組合員に対する特別指導」についての支部交渉、同年11月12日の静岡放送局営業部と組合静岡支部との「組合員雇止め」についての支部交渉及び23年2月

10日の名古屋放送局豊橋支局と組合豊橋支部との「組合員に対する特別指導」についての支部交渉に出席した。

(ウ) A9中央副執行委員長は、21年11月12日の静岡放送局営業部と組合静岡支部との支部交渉及び23年8月11日の大阪放送局堺営業センター（以下「堺センター」という。）と組合堺支部との「業績評価の方法」などについての支部交渉に参加した。

(エ) 「B1センター長の発言について」を交渉事項とする団体交渉以外の団体交渉に当たって、協会は、支部交渉への中央執行委員の出席が認められない理由として、組合が「事前了解」（後記(5)イ）により協会とD1との合意事項を包括継承しているからである旨述べたことはなかった。

また、従前、組合中央執行委員の支部交渉への出席について、協会が異議を述べたことはあるものの、最終的に中央執行委員の出席を理由に支部交渉を実施しなかったこと及び中央執行委員の出席を巡って組合と協会との間でトラブルが発生したことはなかった（下記堺支部と堺センターとの支部交渉の事例を除く）。また、組合が支部交渉へ中央執行委員を出席させるに当たって、組合と協会とがその都度協議したことはない。

(オ) 組合の各支部と協会との支部交渉に中央執行委員が出席した回数は、組合の記録によれば、9年から26年までの間で72回、全支部の合計で平均して1年に4回程度であったが、協会の記録によれば29回（支部結成通告が9回、個別のケースが20回）であり、全支部の合計で平均して1年に1.6回程度行われていた。また、この間の全支部での団体交渉の正確な回数の記録はない。

(5) 協会と各労働組合間の「事前了解」について

ア 協会は、各労働組合との交渉に先立って事前折衝を行い、交渉を誠実

かつ紳士的に行うためとして、交渉ルールなどの必要な原則について、相互に確認して取り決めており、これを「事前了解」と呼んでいた。

イ 57. 10. 18事前了解には、「昭和57年4月5日までに協会とD1中央本部との間で確認された事項については、これを包括的に継承する」との記載（以下「本件継承条項」という。）がある。

協会が作成した当日の事前折衝の記録には、「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とした」との記載がある。

ウ 57年11月8日付け「Xの協会への事前説明に基づく合意（57. 11. 8メモ）」（以下「57. 11. 8メモ」という。）には、「包括的に継承する」旨の記載はなく、「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項については、中央本部の責任において全組織的に徹底させ、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」との記載がある。

エ 上記「57. 10. 18事前了解」及び「57. 11. 8メモ」のいずれの書面にも、協会と組合の署名や捺印はなされていない。

オ 協会とD1との50年5月17日付け「57. 10. 18事前了解」には、以下のとおりの記載がある。

- 「1 各級レベルでの交渉については、昭和49年11月21日にD1との中央交渉開始に当たって事前に了解した交渉原則に基づいて行うことを改めて了解する。
- 2 各級レベルでの交渉は、各々の組織単位を代表する協会側営業関係管理職と、D1執行委員の中から双方若干名により行う。
- 3 各級レベルでの交渉でにつまらない問題については、改めて上級レベルでは話し合うものとする。

4 上記にかかわらず、交渉委員について次の例外を認めるものとする。

(1) 当該営業部署から選出されたD 1の上級役員については、当該営業部所での交渉に出席することができる。

(2) 特に必要がある場合、下部交渉に、上部役員が出席できる。この場合、上部役員は当該組織を構成する直近の上部組織の役員とする。

(3) これらの上部役員の出席については、事前に当該組織を代表する協会側管理職とD 1役員との間で話し合い、双方了解のうえ行うものとする。

5 交渉の持ち方について双方の意見が対立したときは、円滑な解決をはかるため、直近の上部組織において調整をはかることとする。」

カ(ア) 協会は、D 1及び組合に対し、事務室貸与、組合費の天引き及び一部の組合役員に対して委託業務の遂行を猶予する「組合役員の応援」と呼ばれる措置を実施している。

(イ) 協会は、D 1との間で設置する「委託制度改善検討専門委員会」の運営等について、委員会開催に要する経費のうち、D 1側委員の旅費の半分を負担している。また、組合との間でも、「委託制度検討専門委員会」を設置し、旅費及び宿泊費について、D 1と同様に取り扱いしている。

キ 組合が作成した、昭和59年3月21日付け「条件付契約更新制度の見直しについて」と題する書面には、「一、条件付契約更新についての現行ルールは、五十四年三月に受託者組織も了解したものであるが、Xは組合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に『交渉にあたっての事前了解』により継承させられたものである。Xは、協会と条件付契約更新についてのルールについて交渉を行い合意した経緯

はない」との記載がある。

(6) 本件救済申立て

組合は、23年11月11日、都労委に対し、本件救済申立てを行った。

第4 当委員会の判断

1 争点1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上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。

そこで、以下、地域スタッフについて、①ないし③の要素を検討した上で、④及び⑤の補充的要素と⑥の消極的要素を検討して、労組法上の労働者に該当するか否かを総合的に判断することとする。

(2) 事業組織への組込みについて

ア 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（前記第3の2(1)）、地域スタッフは、協会との間で委託契約を締結し、協会職員が地域スタッフと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おり（同(2)）、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、協会は、近年、契約取次業務等の法人への委託を拡大し、契約取次総数の割合と法人委託によるそれとを比較してみると、23年度の地域スタッフによるものが51.3パーセント、法人委託によるものが17.4パーセント、24年度の地域スタッフによるものが42.5パーセント、法人委託によるものが23.8パーセントと、確かに地域スタッフによるものが減少傾向にあり、法人委託によるものが増加傾向にある。地域スタッフの人員削減策として、引き続き予算ベースで、25年度には3200人（前年比700人減）、26年度には2600人（前年比600人減）と更に削減しているが、「地域スタッフの場合、分業して地域を担当することがあるため、分業により地域が重複する500人を除く2100人の担当する地域が、地域スタッフでカバーできるエリアとなる。地域スタッフ1人が担当する地域は世帯数で12000件程度なので2100人の地域スタッフがカバーできる世帯数は2500万件程度となり全国5354万世帯の半分に満たない」との協会の主張を

前提にしても、およそ47パーセントを地域スタッフでカバーしていることとなり、依然として事業全体の中で地域スタッフによる契約取次がかなりの規模を占めている。これらによれば、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、25年2月6日現在、契約取次ぎ・収納業務を進める拠点として、協会の視聴者総局営業局の下に、全国合計75か所の放送支局、放送局営業部及び放送局営業センターを設置し(前記第3の2(1))、20年度末の時点で合計約4800名、名古屋駅前センターには25年2月2日現在62名の地域スタッフを置いている(同(2)(3))。そして、協会は、地域スタッフを「契約開発スタッフ」、「支払再開スタッフ」、「地域管理スタッフ」及び「総合スタッフ」に分け、地域管理スタッフには受持区域を設定し、その他の地域スタッフについては業務従事地域を原則として1から3期程度ごとに変更し(同(6)ウ)、協会職員である統括主任1名及び一般職2ないし3名、契約社員約3名並びに地域スタッフ16ないし28名で構成される「開発・育成チーム」、「開発・推進チーム」及び「支払・再開チーム」を設け、更には各チーム内に一般職と同数の「ジョイント・グループ」を設けて(同(2))、地域スタッフを運用している。

さらに、協会は、各地域スタッフに対し、目標数を設定し(同(9)ア)、実施要領のあらましやマニュアル等を交付するとともに、ナビタン等業務遂行のために不可欠といえる各種の道具を貸与し(同(8))、業務計画表や中間連絡用紙の提出、随時の報告、来局、ナビタン登録情報の送信等を求めた上で(同(8)ウ、同(9)イウエ)、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として

(同(10))、目標達成のため強く働きかける一方で、協会は、地域スタッフの契約期間を、新規委託契約を除いて3年間とし(同(6)ア)、実際にも、22年度において1年以上経験した地域スタッフの平均委託契約年数は約9年であり、A1副委員長のように30年以上継続勤務している地域スタッフも存在する上(同(6)エ)、委託終了時に支払うせん別金は委託期間に応じて支払うこととし、長期間にわたり継続する委託契約を想定する(同(7)イ(エ))など、協会における地域スタッフ制度は、臨時的・一時的なものではなく、長年維持されてきた恒常的なものであり、協会は、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といえる。

イ これに対し、協会は、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おり、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みを実施しており、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、地域スタッフが行う契約取次等業務は、受信契約者等からの個別依頼を契機とせず、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、事業組織への組入れを否定する理由とはならない。

また、実際に再委託を行っている地域スタッフの割合は23年3月31日時点で1.9パーセントと極めて小さい(同(5))。兼業についても、マニュアルで示されている「活動イメージ」によれば、協会が設定した目標を達成するためには1か月に23日、1日に7時間半の委託業務への従事が標準的な活動量とされ(同(8)イ)、地域スタッフが月間相当な日

数で、一日の多くの時間労務供給を行うことになる。このように、協会が主張する再委託や兼業の可否は、事業組織への組込みを否定する事情とはなり得ない。

さらに、法人委託が増加しているとしても、法人委託のうち、不動産会社、ケーブルテレビ事業者等への法人委託は、「特約店型」の業務形態をとり、各戸を回る「訪問型」の業務形態をとる地域スタッフとは明らかに異なるから、地域スタッフの比較対象として適切とはいえない上、上記アで述べたとおり、地域スタッフが協会の取次総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。

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、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・定型的決定について

ア 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（前記第3の2(6)イ）。

また、協会は、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、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（同(7)、(8)ア）、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（同((8)アイ）。

協会は、各労働組合との間で、事務費や実施要領等に関して定期的に協議をしているが、地域スタッフと個別交渉はしておらず（同(6)ウ、同(11)）、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。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、協会と各労働組合との間に定期的な協議があることは、協議事項が集団的な交渉・決定になじむことを示しこそすれ、協会と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。

イ これに対し、協会は、臨時業務の委託や受持区域の変更等について各地域スタッフと個別の協議をしており、合意に至らない限り協会が一方的に決定しない旨主張するが、協会の主張する協議事項（同(6)ウ）をみると、むしろ契約で定められた内容以外の例外的な業務依頼についての協議等であり、協会が当初の契約において労働条件等を一方的に決定していることを否定する証左とは認められない。

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 したがって、協会は、本件委託契約の大部分について、實際上、地域スタッフと対等な立場で、個別的に交渉することにより合意するのではなく、地域スタッフの労働条件や提供する業務内容を一方的・定型的に決定しているものと認めるのが相当である。

(4) 報酬の労務対価性について

ア 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、報酬の定期払いが予定されている（前記第3の2(6)イ）。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が、運営基本額は、当月の外務業務への従事があった場合、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（同(7)ア）。

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という点で労務供給の性格の強い訪問の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言うことができる。

なお、協会は、自ら「地域スタッフ募集要項」に、事務費の平均収入は月額37万円であると記載し、また、募集広告で「固定給+報酬」と掲載していたことがあることから（同(7)ア）、地域スタッフが運営基本額を含め、労務供給に対する対価としての報酬により、生活を営むことを想定していたことがうかがわれる。

イ 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（同(7)ア(ウ)）、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、せん別金、特別給付金等（同(7)イ）の各種福利厚生、所得補償給付ともいえる制度や、講習会の出席により支払われる対策関係事務費（同(7)ア

(イ))は、およそ仕事の完成に対する対価とは評価できず、ある程度の専門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。

協会は、時間外手当がないことを報酬の対価性を否定する理由に挙げますが、これは業務の時間的な幅や業務量に係る裁量の広さが報酬にも表れているものといえるところ、上記(3)と同様、地域スタッフの業務の性格からして直ちに報酬の労務対価性を否定する事情になるものではない。

ウ)したがって、地域スタッフの報酬は、実質的に労務対価性を有すると認めるのが相当である。

(5) 業務依頼に応ずべき関係について

ア) 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に沿った定型的なものである上、具体的な労務供給は、協会から貸与されているナビタンにより機械化ないし自動化されて提供された受信契約者の契約内容、受信料の支払状況等の顧客情報が不可欠である。また、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、相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。

イ) また、協会は、地域スタッフに対し、あらかじめ協会が定めた目標数を記載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・指導を行っているほか、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ている。この特別指導では、地域スタッフに協会職員が同行しながら助言を行う帯同指導等が行われ職員からの指導において委託契約の解約があり得る旨示唆されるなど、協会から地域スタッフに対する強い働きかけがなされている。

さらに、協会は、「一斉デー」として、「口座一斉デー」においては口座の取次業務を重点的に行い、1件達成するごとに担当職員に電話を入れることを求め、「BSデー」においては地上契約から衛星契約への契約種別変更取次業務を優先的に行い、「口座一斉デー」と同様の取組を指示し、参加しない場合には説明を求める（前記第3の2(9)カ）など、ここでも、地域スタッフに対する強い働きかけが行われている実態があるといえる。

ウ したがって、地域スタッフが協会からの業務依頼に応ずべき関係についても、労働契約下にある者が有する側面と同様のものがあると認められる。

(6) 労務供給に係る拘束や指揮監督について

ア 協会は、地域スタッフに対し、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2(8)イ）、業務遂行過程に詳細に踏み込んだものとなっている。

また、地域スタッフは、担当の受持区域や業務従事地域内で、協会から貸与されたナビタンを使用して業務を遂行し、具体的な業務遂行に不可欠な顧客情報の提供を自動的・機械的に受けるとともに、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、それらの情報を一日の業務終了後に協会に送信しており、ナビタンにもそれらの情報の入

力時刻が記録されることとなっている（同(8)ウ）。

このように、協会は、ナビタンの情報を地域スタッフの稼働時間等の把握のために直接用いるものではないものの、これにより地域スタッフの日々の稼働時間をおおむね把握することができたといえる。

イ また、上記(5)のとおり、協会が設定する目標達成のため、地域スタッフに対して強い働きかけがなされており、報酬が調整される仕組みとともに、平均事務費の算定対象期間中視聴者からの苦情等により、協会から地域スタッフへ警告書が発せられたり、地域スタッフから協会にてん末書が提出されたりした場合には、該当する加算区分を引き下げることがあるとされていること（同(7)ア(ウ)）からすると、協会からの地域スタッフの業務遂行過程に関する指導監督等が相当程度行われていたといえる。

これに加えて、協会は、複数の職員や地域スタッフでチームやグループを組ませ、チームごとにも目標数を設定し、地域スタッフ全員が参加する全体会やチームごとの打合せを定期的に行わせて、集団的な管理を実施しており（同(9)ウ）、地域スタッフの担当する区域が定期的に変更されることもあり（同(6)ウ）、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 これに対し、協会は、職員と地域スタッフとのグループ化について、担当の協会職員を決めているのは、協会に対する連絡や報告の際に便利であるからにすぎず、これをもって委託契約が協会の事業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はいえない旨主張する。

しかしながら、地域スタッフは、定期的に協会に出局する（名古屋駅前センターでは、毎月1日、10日前後及び20日前後の3回出局すること）となっており、この際、各チームの担当職員から、単なる連絡・報告にとどまらず、業務に関する指示・指導が行われていたことなどを踏

まれば、協会が職員と地域スタッフのグループ化を単なる連絡や報告の便宜として行っていたのではなく、少なくとも、地域スタッフの業務管理に利用していたとみるのが相当である。

エ したがって、協会の地域スタッフに対する労務供給に係る拘束や指揮監督下にあったものと認められる。

(7) 顕著な事業者性について

ア 協会は、顕著な事業者性について、(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することが可能であり、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)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旨主張する。

しかしながら、上記(6)のとおり、地域スタッフは、日時や場所について協会から一定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、再委託を行うにしても補助的にとどまるといえ、協会自らが募集広告で「専業」を募集の条件としていた事実も認められる（前記第3の2(5)）。

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（同(8)オ）、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(7)）は、地域スタッフが協会から業務遂行に不可欠なナビタンを貸与されていることなどを踏まえると、いずれも労組法上の労働者性の判断を左右

するほどの顕著な事業者性を示すものとはいえない。

イ その他、地域スタッフの事業者性が顕著であると認めるに足りる証拠はなく、協会の上記主張は理由がない。

(8) 小括

以上によれば、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、実質的な労務対価性を有しているといえるから、前記（１）の①ないし③の要素を満たしており、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、労組法上の労働者に該当するといえる。

加えて、地域スタッフによる業務の遂行についても、同④及び⑤の補充的要素を満たしており、上記の保護が不必要又は不適切といえるような顕著な事業者性（同⑥）を基礎付ける事情も認められないから、上記結論は左右されない。

2 争点2について

- (1) 本件救済申立てがなされたのは、23年11月11日である（初審命令申立時）から、その1年前である22年11月11日以前の行為に係る救済申立ては却下することができる（労組法第27条第2項、労働委員会規則第33条第1項第3号）
- (2) 組合が本件救済申立てにおいて不当労働行為に当たると主張する本件各発言の中には、6月21日発言及び11月1日発言も含まれているところ、同発言は、仮にその存在が認められた場合でも、22年11月11日以前の行為である。

この点、組合は、6月21日発言及び11月1日発言については、23年1月21日発言、同年4月27日の中央交渉及び同年7月12日の支部

交渉での協会の回答並びに協会による同年6月13日及び同年7月12日の団体交渉拒否とともに「複数の行為であっても、労働組合の弱体化や特定組合への攻撃といった一つの目的実現のためになされ、客観的に一体をなすと評価し得る場合」に該当し、「継続する行為」（同規則第33条第1項第3号）に当たる旨主張する。

しかしながら、本件各発言の回数、間隔、内容などを踏まえ総合的に検討すると、本件各発言は3回にわたってはいるものの、①6月21日発言と11月1日発言との間隔は4か月余り、11月1日発言と23年1月21日発言との間隔は2か月余りであること、②いずれの発言も異なる機会に1回限りでなされたものであることから、短期間に繰り返されたものとはいえないし、③B1センター長個人のA1副委員長個人に対する発言である本件各発言と、団体交渉における協会の組合に対する回答や団体交渉拒否とは、その内容や性質が明らかに異なっていることからすると、本件各発言並びに協会の回答及び団体交渉拒否が「継続する行為」に当たるとする前提を欠くといわざるを得ない。

なお、組合は、本件各発言等は労働組合の弱体化や特定組合への攻撃といった一つの目的実現のためになされているから「継続する行為」に当たるとも主張するが、そもそも一つの目的実現のためになされているとしても、行為が短期間に繰り返されたものとはいえず、しかも内容や性質が明らかに異なる行為を「継続する行為」と認めることはできないし、仮にこの組合の主張する立場によっても、本件各発言にはB1センター長の組合の弱体化や組合への攻撃の意図が一貫して表れているとみるのは困難であり、その当時労使関係が殊更悪化していたという事情もうかがわれない。

(3) したがって、本件各発言並びに協会の回答及び団体交渉拒否は「継続する行為」には当たらない。

よって、6月21日発言及び11月1日発言に係る救済申立てを却下し

た初審命令の判断は相当である。

3 争点3について

(1) 本件各発言の存否について

前記2のとおり、6月21日発言及び11月1日発言に係る救済申立ては、行為の日から既に1年を経過しているから、上記各発言が労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとの救済申立ては却下するのが相当であるが、組合は、協会が23年4月27日及び同年7月12日の団体交渉において本件各発言の存在を全て否定したことが、虚偽の回答を繰り返した不誠実な団体交渉に該当するとも主張する（争点4）ので、その主張に理由があるか否かについて判断する前提として、本件各発言の存否を検討する。

本件各発言は、いずれも、B1センター長とA1副委員長の2人しかいない場におけるものであり、本件各発言の存否を裏付ける直接証拠はないことから、本件各発言があったとされる前後の状況、本件各発言の内容、本件各発言があったとするA1副委員長の証言内容等から、本件各発言があったと認められるかについて検討する。

ア 6月21日発言について

6月21日発言は、B1センター長が着任後、初めて地域スタッフが来局する日であったことから、地域スタッフ数十名が訪れており、A1副委員長があいさつに赴いた同日午前9時50分頃は、同日午前10時30分から予定されていた全体会の直前であったところ（前記第3の3(1)イ）、A1副委員長の証言によれば、同人が、B1センター長に対し、「おかえり」と声をかけ、世間話をしてから、A8委員長及びA2書記長を紹介すると、B1センター長は、A2書記長とは初対面であったが（同）、A8委員長及びA2書記長が立ち去るや、「あんなところでA2君も書記長やっておってどうするんだろう」と発言したというのである。

これについて、組合は、B 1 センター長と面識のない地域スタッフとは、せいぜい一言二言話す程度で、A 1 副委員長と会話をする時間は十分にあったものであり、B 1 センター長は、A 1 副委員長と旧知の仲であったからこそ強く感じていたことを率直に伝えたのであり、また、世間話の後にA 2 書記長を紹介され、同人が立ち去った後に上記発言をしたのであるから、発言の経緯や流れとしては至極自然であると主張する。

しかしながら、B 1 センター長とA 1 副委員長とが旧知の仲であるとはいえ、9年ぶりに再会したものであり(同(1)ア)、それ以前にB 1 センター長がA 1 副委員長に対して組合を嫌悪するような態度を示したこともなかったにもかかわらず、A 1 副委員長から紹介されたばかりで初対面のA 2 書記長を「A 2 君」と呼び、組合への強い嫌悪感を示すことには、不自然さが否めない。

加えて、仮にA 1 副委員長の証言どおり強い組合嫌悪を感じさせる発言があったとすれば、名古屋駅前支部の副執行委員長の立場にある同人は直ちに同支部やXに報告するのが自然であると考えられるところ、同人が6月21日発言についてA 8 委員長らに報告したのは、発言から約7か月が経過した23年1月21日になってからである(同(2)オ(イ))から、B 1 センター長の何らかの発言があったとしても、それはA 1 副委員長自身が特段問題だと感じるようなものではなかったことがうかがわれる。

したがって、A 1 副委員長の証言をもってしても、6月21日発言があったと認めるのは困難である。

イ 11月1日発言について

11月1日発言の内容は、そもそも地域スタッフには定年がなく、70歳以上の地域スタッフでも契約更新されるはずであるとのA 1 副委員長の認識と明らかに異なるものである。

仮にA 1副委員長の証言どおり自らの認識と明らかに異なる発言があったとすれば、同人は直ちに疑問を抱き、その場で問い質したはずであるし、その発言内容が70歳間近の自らの処遇に直接影響することからしても、直ちに組合に報告したり、自らの処遇について相談したりするのが自然と考えられるところ、同人が11月1日発言についてA 8委員長らに報告したのは、発言から2か月余りが経過した23年1月21日になってからであり(同(2)オ(イ))、その間自らの処遇について組合に相談した形跡もないから、不自然さは否めない。また、B 1センター長の何らかの発言があったとしても、それはA 1副委員長自身がB 1センター長の組合弱体化の意図を反映した自己の処遇に関する問題発言であると認識するようなものではなかったことがうかがわれる。

これに対し、組合は、報告まで約2か月を要したのは、A 1副委員長が個人的にはB 1センター長を信頼する一方で、センター長の立場にある者が事実と異なる発言をするとは思えなかったからである旨主張するが、組合が主張する理由自体上記不自然さを払拭するには十分とはいえないし、個人的にはB 1センター長に全面的な信頼を寄せていたというA 1副委員長の証言が真実だとすれば、B 1センター長の発言に組合嫌悪や弱体化の意図を感じたとのA 1副委員長の証言と矛盾するといわざるを得ない。

したがって、11月1日発言があったと認めるのは困難である。

ウ 1月21日発言について

1月21日発言の内容は、B 1センター長が新会社の設立について言及したことを前提とするものである。しかし、仮に新会社設立に関する発言があったのであれば、それは地域スタッフ全体の委託契約に影響する可能性のある重要な情報といえるから、名古屋駅前支部の副執行委員長であるA 1副委員長としては、その新会社情報の詳細や地域スタッフ

の委託契約への影響等についてその場で直ちに質問したりするのが自然と考えられるところ、そのような事実は一切認められない(前記3(2)オ(イ)(ウ))から、ここでも不自然さは否めない。

これに対し、A1副委員長は、その場で直ちに質問したりしなかったのは、B1センター長の発言を完全な組合潰しの発言だと理解し、著しく気分を害したため、早く支部組合員に報告しなければならないという考えで頭が一杯になったし、新会社に関するうわさは既に聞いて知っていたからである旨証言する。

しかし、その証言では、そもそも新会社の設立が話題になった経緯や組合の組合員の推薦にまで言及するに至った経緯が明らかではないし、完全な組合潰しの発言だと理解し、早く報告しなければという考えで頭が一杯になるほど著しく気分を害したとしながら、その場では抗議等を一切しなかったことに不自然さは否めない。

したがって、1月21日発言があったと認めるのは困難である。

(2) 小括

以上のとおり、本件各発言があったとは認め難く、本件各発言の存在を前提として組合の運営に対する支配介入があったとする組合の主張には理由がない。

4 争点4について

前記3のとおり、本件各発言があったとは認め難いこと、23年4月27日の中央交渉及び同年7月12日の支部交渉当時から本件各発言の存否につき争いがあったという事情に照らせば、協会が上記団体交渉において本件各発言の存在を否定したからといって、直ちに虚偽の回答を繰り返したとはいえないから、不誠実な団体交渉であったとは認められない。

5 争点5について

(1) 本件において、前記1のとおり、地域スタッフは労組法上の労働者とい

えるから、地域スタッフで構成されるX及び名古屋駅前支部は、労組法上の労働組合である。そして、名古屋駅前支部が23年6月13日に申し入れた団体交渉及び同年7月12日の団体交渉は、どちらも「B1センター長の発言について」を議題とするものであり、同発言には70歳以上は委託契約の更新ができないという趣旨の発言も含まれていたから、義務的団交事項となる組合員の契約更新の基準に関わる事項が含まれていると認められる。

しかるに、協会が名古屋駅前支部から23年6月13日に申入れのあった団体交渉及び同年7月12日の団体交渉を正当な理由なく拒否することは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するところ、協会は、本件各発言に係る交渉に当たっては、まず当事者であるB1センター長とA1副委員長との間で事実確認をする必要があったという経緯から、中央ではなく名古屋駅前支部の交渉担当者同士で交渉するとの個別の合意が成立していたことに加え、名古屋駅前支部との間には交渉一般に関する本件交渉ルールについての合意及び慣行が存在したことに照らせば、協会が中央執行委員の出席を理由に団体交渉を拒否したことには正当な理由がある旨主張する。

一般的にも、団体交渉への組合側の出席者は、基本的に組合が自主的に決定する事項であり、使用者が、特定の組合員の出席を理由に交渉に臨まないとの態度を執ることは、特別な場合を除き許されないとすべきである。

そこで、協会が主張する個別の合意の存否等について検討し、名古屋駅前支部が23年6月13日に申し入れた「B1センター長の発言について」を交渉事項とする団体交渉を協会が組合中央執行委員の出席を理由に拒否したこと及び同年7月12日に行った「B1センター長の発言内容について」を交渉事項とする団体交渉への組合中央執行委員の出席を協会が拒否

したことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かについて、以下に判断する。

(2) 本件各発言に関する交渉の出席者に係る個別の合意の存否について

ア 協会は、①23年4月27日の中央交渉において、B1センター長の発言が存在しないこと及び現地調査の概要を組合に伝えたところ、反論や指摘が一切なく、支部交渉担当者同士による事実確認を促す協会からの提案に対し、組合から異議はなかったこと、②その後中央交渉においてB1センター長の発言が交渉事項となったことはなく、協会からの前記提案に対する反論もなかったこと、③その後同年6月13日に前記提案どおり名古屋駅前支部から支部交渉の申入れがあったことから、協会とXとの間には、今後のB1センター長の発言に関する交渉は双方支部の交渉担当者同士で行うとの合意が成立していたのであるから、中央執行委員が出席すること又は退席しないことは、団体交渉を拒否する正当な理由となる旨主張する。

イ しかしながら、上記①及び②の事情は、いずれも、本件各発言についての調査した結果を踏まえての協会側の「これ以上この問題を中央交渉で話し合っても意味がない」との発言や「もう中央交渉では取り上げない」といった発言を受けた組合が中央交渉ではそれ以上の進展は見込めないと判断してやむを得ずとった対応であり、組合が団交拒否の正当な理由として受け入れたとみることはできない。

また、名古屋駅前支部が支部交渉を申し入れていることからすると、組合もB1センター長の発言に関する交渉の場を中央から支部へ移すことには合意していたと認められるものの、そもそもB6担当部長が「まずは支部で話し合ってください」と述べて支部交渉を提案した趣旨は必ずしも明確ではない上、同人から本件各発言に関する支部交渉に中央執行委員は出席しないように明確に求めたことはなく、組合から同支部交

渉には中央執行委員は出席しないと述べたこともない（第3の3(3)）ことからすると、上記B6担当部長の発言や組合の対応から直ちに当該支部交渉に中央交渉担当者は出席しないという合意が協会と組合との間で成立していたと認めることはできない。

ウ したがって、協会と組合との間にB1センター長の発言についての支部交渉に中央執行委員は出席しないとの合意があったとは認められない。

(3) 本件交渉ルールに関する合意又は慣行について

ア 協会は、Xとの間において、「57.10.18事前了解」についての合意が成立し、これには昭和57年4月5日までに協会とD1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本件継承条項が含まれているところ、協会とD1中央本部との間には本件交渉ルールがあり、これが名古屋駅前支部と協会との団体交渉にも適用されるとし、また、名古屋駅前支部との間において、「各級レベルの交渉について(50.5.17)」に記載された本件交渉ルールが30年以上の間ルールとして運用され、慣行化していたとして、協会が本件交渉ルールに基づき団体交渉を拒否したことには正当な理由がある旨主張する。

イ しかし、協会は、23年6月13日の団体交渉申入れ後の一連の経過において、支部交渉に中央執行委員の出席を認めない理由として本件交渉ルールに言及したことはない（前記第3の3(4)）ことからすると、真に協会が本件交渉ルールに関する合意又は慣行の存在を理由に中央執行委員の出席を認めなかったのか疑問なしとしないし、そもそも協会が名古屋駅前支部との間の団体交渉に関する規範として本件交渉ルールが存在すると認識していたとも認め難い。

また、名古屋駅前支部が23年6月13日に申し入れた団体交渉には、本件各発言の当事者ではないという意味では組合中央執行委員と同じA8委員長やA2書記長を始めとする名古屋駅前支部執行委員も出席を予

定しており、同年7月12日の団体交渉にも出席していたのであるから、組合中央執行委員らの出席によって協会が主張するような支障が殊更生じるおそれがあったとはいえないことに照らすと、本件交渉ルールに関する合意又は慣行の存在が認められたとしても、その存在が直ちに前記(1)の特別な場合に当たるかについては疑義があるが、その存在を協会が強く主張していることに鑑み、念のため以下検討する。

ウ まず、①協会とXとの間においては、「57. 10. 18事前了解」についても、X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おらず、労働協約としての効力は発生していない。②協会とD1と協会との合意内容と同様、協会とXとの間においても、事務所の貸与、組合費の控除等が実施されている(同3(5)カ(ア)(イ))ものの、昭和57年11月8日に協会とXとの間で明示的に合意された内容については「57. 11. 8メモ」として残されているのに対し、「57. 10. 18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。③「57. 11. 8メモ」は、昭和57年10月6日付けでの合意文書を確認して同年11月8日付けで作成されているのに対し、事前了解については形式面で扱いが明らかに大きく異なっている。④協会側の「57. 10. 18事前了解」に係る交渉記録は、協会が一方的に作成したもので客観性が高いものとはいえない上、その内容からしても、Xから交渉に第三者の立会いを求めるなど、交渉ルールに関する意見の対立があったことがうかがわれる。⑤Xは、昭和57年当時から「57. 10. 18事前了解」の全ての条項について合意したものではないとの立場を表明していた。⑥労使間においては、交渉上対立がある場合に、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。

以上①ないし⑥からすれば、事務所の貸与等について協会とD1との合意に基づく取扱いを踏襲した状況があるとしても、協会とXとの間で、「57.10.18事前了解」において、本件交渉ルールについて確定的な合意が成立したと認めるのは困難である。

また、9年から26年までの18年間に組合中央執行委員が出席した支部交渉は、協会の記録によっても通告交渉9回及び個別交渉20回の合計29回（組合の記録によると72回）あるところ、この支部交渉に組合中央執行委員が出席するに当たり、協会が慣行となっていたと主張する「各級レベルの交渉について（50.5.17）」の「事前に当該組織を代表する協会側管理職とD1役員との間で話し合い、双方了解のうえ行うものとする」との条項に従い、協会側管理職と組合役員との間で中央執行委員の出席について事前に話し合い、双方了解したことをうがわせる事実とは認められない。

協会は、組合に本件交渉ルールが適用されることについて説明したことはなく、出席者に関する諾否を本件交渉ルールに基づく判断の結果として組合に通知したこともなく、本件以前に中央執行委員の出席を理由に組合との団体交渉を拒否して組合がこれを了承したとの事例も示されていないことからすると、組合は、組合中央執行委員が支部交渉に出席する必要があると組合が認めて現に出席し、協会から異議等特段の意思表示がなかった場合、原則どおり協会の意思にかかわらず自主的に出席者を決定できると認識していたことがうかがわれる。

エ したがって、協会と組合との間において本件交渉ルールに関する合意又は慣行があったと認めるのは困難であり、他の関係各証拠や事情に照らしても、本件交渉ルールが協会と名古屋駅前支部との間において拘束力を有していたものとは言い難い。

(4) 以上によれば、中央執行委員の出席は協会が団体交渉を拒否する正当な

理由とはならず、組合が23年6月13日に申し入れた「B1センター長の発言について」を交渉事項とする団体交渉を協会が組合中央執行委員の出席を理由に拒否したこと及び同年7月12日に行った「B1センター長の発言内容について」を交渉事項とする団体交渉への組合中央執行委員の出席を協会が拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たり、労組法第7条第2号の不当労働行為が成立する。

6 結論

以上のとおり、初審命令の判断及び救済は相当であって、会社及び組合の本件各再審査申立てには理由がないから、いずれも棄却する。

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28年11月16日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪康雄 ⑩