

【別紙】

1 当事者の概要

- (1) 申立人映画演劇アニメーションユニオン（以下「組合」という。）は、映画（映像）、演劇、アニメーション、テレビ制作、舞台美術に関わる産業に従事する労働者で組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は約40名である。

なお、A 1は、会社と業務委託契約を締結する以前から組合の組合員であった。

- (2) 被申立人株式会社テレビマンユニオン（以下「会社」という。）は、テレビ番組（以下「番組」という。）、映画、イベント等の企画・制作を主たる事業とする株式会社である。令和6年9月時点において、会社の正社員は180名であり、そのほかに業務委託契約に基づいてプロデューサー等の業務に従事する者が124名おり、合計304名の者が会社の業務に従事していた。

会社の業務に従事するアシスタントディレクター（以下「AD」という。）は、6年9月時点で53名おり、うち正社員が8名、業務委託契約者は45名であった。

2 事件の概要

- (1) 令和5年1月6日、A 1と会社とは、同日から同年3月31日までを契約期間とする業務委託契約を締結し、A 1は、会社のプロデューサーのB 1が責任者であるテレビ番組制作のADとして業務を開始した。

上記業務委託契約の期間満了後、A 1と会社とは、新たな業務委託契約の締結手続を行わなかったが、A 1は、引き続き会社のADとして業務を行っていた。10月1日、A 1と会社とは、同日から6年3月31日までを契約期間とする業務委託契約を締結した。

1月29日、会社の執行役員でもあるB 1は、A 1に対し、業務委託契約は3月末までだが後処理が必要なので4月末で終了したいと伝えた。これに対しA 1は、引き続き仕事をしたいので別の番組制作で業務委託契約を締結したいと応じ、B 1は、社内で調整する旨を伝えた。

2月28日、A 1と会社とは面談を行い、A 1は、契約が解約になるのであれば、自身が所属している労働組合から団体交渉を申し入れることになるかと伝えた。3月25日及び4月3日、組合と会社とは、A 1の業務委託契約について団体交渉を2回行ったが、折り合いが付かなかった。

4月17日、会社は、A 1に対し、同人との業務委託契約を同月30日をもって終了することを通知した。

組合は、会社に対して4月17日付け及び同月22日付けで団体交渉を申し入れた（以下、この2回の団体交渉申し入れを併せて「本件団体交渉申し入れ」という。）が、会社は、A 1は労働組合法（以下「労組法」という。）上の労働者ではなく、これ以上団体交渉に応ずる義務はないと回答した。

- (2) 本件は、以下ア及びイが争われた事案である。

ア A 1は、労組法上の労働者に当たるか。

イ A 1が労組法上の労働者に当たる場合、①会社が6年4月30日付けでA 1との業務委託契約を終了したこと（以下「本件契約終了」という。）が、A 1が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか、②本件団体交渉申し入れに会社が応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。

3 主文（一部救済）

- (1) 文書交付及び掲示（要旨：本件団体交渉申入れに応じなかった会社の対応が、不当労働行為と認定されたこと。今後、このような行為を繰り返さないように留意すること。）
- (2) 上記(1)の履行報告
- (3) その余の申立ての棄却

4 判断の要旨

- (1) A 1 は、労組法上の労働者に当たるかについて

会社の番組制作においてADの業務に従事するA 1 は、会社との間で業務委託契約を締結しているところ、ADであるA 1 が労組法上の労働者に当たる否かは、契約の名称等の形式のみにとらわれることなく、その実態に即して客観的に判断する必要があり、現実の就労実態に即して、ア）事業組織への組入れ、イ）契約内容の一方的・定型的決定、ウ）報酬の労務対価性、エ）業務の依頼に応ずべき関係、オ）広い意味での指揮監督下の労務提供及び一定の時間的・場所的拘束、カ）顕著な事業者性などの諸要素を総合的に考慮して判断するのが相当である。

ア 事業組織への組入れ

ADの業務は番組を制作する上で欠かせないものであり、ほとんどの番組制作においてはADがいなければ業務が成り立たず、ADは、番組制作に当たり必要不可欠な要員として、恒常的に番組制作の体制に組み込まれていたといえる。

また、会社は、業務に必要不可欠なADを確保する目的で業務委託契約を締結していたといえること、会社は、第三者に対して、業務委託契約を締結したADであるA 1 を会社組織の一員として認識させていたこと、ADであるA 1 は会社以外の業務に従事することは事実上困難であったことなどを併せ考えると、ADであるA 1 は、会社の事業を遂行するために不可欠な労働力として、会社の事業組織に組み入れられて業務を行っていたとみるのが相当である。

イ 契約内容の一方的・定型的決定

(ア) 契約内容の一方的決定

A 1 と会社とは業務委託契約の締結において、A 1 が自らの才覚等を背景に会社と対等に交渉して報酬月額を増額させたとははいえないし、そのほかにA 1 が契約の重要な内容について会社と対等に交渉して決められたとの事実を認めるに足る疎明はない。

したがって、会社とA 1 との間で、対等な交渉力によって契約内容が決められたとはいえない。

(イ) 契約内容の定型的決定

会社がA 1 と締結した2回の業務委託契約書をみれば、会社が締結する業務委託契約書は、ほぼ定型の様式が使用されていたことがうかがえる。

会社が、業務委託契約の相手ごとにカスタマイズする条項は、A 1 の2回の業務委託契約書から「委託業務」及び「業務期間」とであると推測することができ、これらの条項はおよそADが関与できない事項であるから、会社に

おける業務委託契約の内容の定型性を否定することにはならない。

ウ 報酬の労務対価性

A 1 が会社から得る報酬は、業務委託契約上、番組の演出業務及び制作業務の対価とされているところ、具体的に A 1 が行った業務は、アーカイブ素材の検索、情報素材の裏取り、ロケハン及びロケの準備、スタジオ収録の準備及び収録時の演出補助、編集作業の補助、権利処理作業等である。

AD は、ディレクターを補佐する役割を担い、ディレクターの指示の下に業務を遂行するものであるところ、AD たる A 1 も、上記業務をディレクターの指示の下に遂行していたことが認められる。

また、AD の業務の遂行に当たり、AD が自らの業務を他者に再委託することは会社では想定されておらず、実際に A 1 は再委託せずに自らの労働力を投下していた。

さらに、業務委託契約による AD は、契約上「委託業務」として受託者が関わる番組名が記載されているものの、実際には会社はこれに縛られることなく、チームの繁閑の状況に応じて会社の裁量で AD を配置しており、正に会社組織の一員として AD を扱っている事実も認められる。

加えて、AD は、契約上会社以外の業務を受託することができることが保証されているが、業務の性質上、AD である A 1 が会社以外の業務に従事することは事実上困難であったといえる。

以上の事実からすれば、AD である A 1 は、会社と業務委託契約を締結しているものの、業務の実態はこれとは大きくかい離するものであったのであり、こうした中で、A 1 は、契約期間中毎月同額の報酬を、原則として 25 日に定期的に支払われていたことが認められる。

そうすると、AD である A 1 への報酬は、会社の事業に対し自らの労務を提供したことに対する対価であり、かつ、契約期間において会社に専属する AD に一定の収入を保証していたとみるべきであって、賃金ないし給料に限りなく類似した性格を有したものとみるのが相当である。

エ 業務の依頼に応ずべき関係

前記アのとおり、AD は、会社組織に組み込まれていたとみられるところ、会社では、番組制作ごとにプロデューサーをトップとしたチームが編成され、AD はそのチームにおいてディレクターを補佐する業務を行っている。ディレクターは番組制作の進行管理を行うことから、AD は番組の放映の日程に向けてディレクターが管理するスケジュールに従って業務を遂行する必要があったとみられ、加えて、会社のマニュアルには、業務委託契約者で契約に違反した者、法律に違反した者に対し、会社が処罰をすることがあるとの規定があることを併せて考えると、AD である A 1 が、ディレクター等からの業務の依頼や指示に応じなければ、契約の中途解除や、少なくとも次期契約の不更新など、何らかの不利益を受ける可能性があることは否定できない。

したがって、AD である A 1 が業務の依頼に応じないことは相当に困難な状況にあったといえる。

オ 広い意味での指揮監督下の労務提供及び一定の時間的・場所的拘束

(ア) 広い意味での指揮監督下の労務提供

A Dの役割は、番組制作で演出を担当するディレクターの補佐であることからすれば、基本的にA Dは番組を制作する過程においてディレクターの指示を仰ぎながら業務を遂行する立場にあったといえる。A Dは、番組のV T Rで使用するアーカイブ素材を検索してディレクターに確認を求めたり、情報素材の裏取りを行った結果をディレクターに報告したり、編集作業の補助においては、ディレクターの指示を受けて追加で必要となったアーカイブ素材の検索を行ったりするなどして業務を遂行するのであり、A 1も同様に指示、確認、報告を繰り返しながら業務を遂行していたことが認められる。

これらの事実からすれば、A Dは、ディレクターが作成した番組の台本を基に、番組を制作する過程でその状況に応じてディレクターの指示を受けて業務を遂行していたといえる。

したがって、A DであるA 1は、広い意味での指揮監督下において労務を提供していたといえる。

(イ) 一定の時間的・場所的拘束

A Dの業務のうち、例えば、アーカイブ検索は、放送局内のアーカイブ室で作業するものであるし、オフライン編集は編集専門の企業等で行い、収録やロケハンとは所定のスタジオや撮影場所で業務を行うことになる。そして、これらの業務は、ディレクターの進行管理に従って、一定の時間的制約を受けながら遂行することとなる。A Dの業務のうち権利報告書の作成は、時間的制約も少なく、業務を行う場所も指定されているわけではないが、このような業務はA Dの業務の一部分にすぎないし、A 1は実際には編集専門の企業の一室で他のA Dと打合せをしながら業務を行うことが多かった。

したがって、A DであるA 1は、会社から一定の時間的・場所的拘束を受けていたとみるのが相当である。

カ 顕著な事業者性

(ア) 自己の才覚で利得する機会

A 1は、A Dとして、ディレクターの指示の下で業務を行い、補助的業務を行っていた。また、会社以外の仕事に従事することは事実上困難であったのであり、独自に仕事を獲得することはできなかった。

したがって、A 1が自己の才覚で利得する機会があると評価することはできない。

(イ) 業務における損益の負担

業務委託契約上、A Dが業務における損益を負担する規定はなく、実際にも負担した事実は見当たらない。

(ウ) 他人労働力の利用

業務委託契約書及びマニュアルには、業務委託契約者が再委託をするなどして他人労働力を利用することを禁止する規定はないが、A Dが自らの業務を他者に再委託することは会社では想定されておらず、A 1も契約期間中、

自らの業務を他者に再委託はしておらず、実態としてA Dが他人労働力を利用して業務を行っている事実はない。

(エ) 業務に必要な機材等の負担

業務委託契約書によれば、業務の遂行に必要な場合、会社は、業務委託契約者（A 1）に対し、作業場所、設備、備品、資料、機材などを無償で貸与又は提供することとされている。

実際に、会社がA 1に対してどのようなものを貸与していたかは明らかではないものの、少なくとも、会社は、A 1に名刺を支給し、「通勤費」を支給していたほか、携帯電話料金を支給しており、A 1が独立した事業者であるとうかがわせるような一定規模の設備や資金等を保有している事実は認められない。

(オ) 小括

以上のとおり、A DであるA 1に独立した事業者であることをうかがわせる事情は認められない。

キ 結論

以上のアからカまでの事情を総合的に勘案すれば、本件におけるA DたるA 1は、会社との関係において、労組法上の労働者に当たると解するのが相当である。

(2) 本件契約終了について

ア A 1と会社との業務委託契約が終了するまでの経緯をみると、6年1月29日に、B 1が、A 1に対して業務委託契約の契約期間は3月末までだが、後処理が必要なので4月末で契約を終了したい旨を伝えたところ、A 1は、別の番組制作で業務委託契約を締結したいと述べ、プロデューサーであるB 2を「社内調整役」として業務委託契約が締結できる番組を探すこととなった。

A 1は、社内でA Dを募集している番組の面接を受けたが、報酬面で折り合わず、業務委託契約の締結には至らなかったところ、2月28日に行われた面談において、A 1は、B 2らに対し、業務委託契約が解約となるのであれば、所属しているユニオンの事務局長や執行役員立会いの下で交渉したいなどと述べた。

その後3月中旬頃に、組合は会社へ団体交渉を申し入れ、組合と会社との間で団体交渉が2回行われたが折り合いがつかず、会社とA 1との業務委託契約は4月末で終了した。

イ 上記アの経緯をみると、会社がA 1に対して業務委託契約の期間満了をもって契約を終了する旨を伝えたのは、1月29日であり、会社がA 1が何らかの労働組合に加入していることを認識したのは、2月28日であり、A 1が組合の組合員であることを認識したのは、組合が会社へ団体交渉を申し入れた3月中旬頃であるから、会社がA 1に対して業務委託契約の期間満了をもって契約を終了すると通知したこと自体は、A 1が組合員であることを理由にしたものとはいえない。

また、会社は、A 1が何らかの労働組合に加入していることを認識した2月28日以降も、B 2外2名のプロデューサーと共にA 1と面談を行い、番組Aの制作に就かないかと打診している。

加えて、会社がA 1との契約を終了させた理由は、依頼するほどの業務量がないから契約期間満了により終了としたいということであり、こうした説明を会社はA 1や組合に対し、会社がA 1を組合員として認識する前後を通じて一貫して行っている。

ウ 組合は、会社がADを随時募集しているからA 1が従事し得る業務が存在していると主張するが、第1回団体交渉でB 2は、業務委託契約のスタッフを募集しているのは、ディレクターになってもらう者を確保するためにADを常に募集している旨を述べていることからすると、会社が随時ADを募集しているからといって、A 1が従事し得るADの業務が存在していたと直ちに断定することはできない。

また、組合は、会社が団体交渉において議論をミスリードしたなどと主張するが、そうした事実は認められず、組合の主張は採用することができない。

さらに、組合は、団体交渉におけるB 2の発言は会社の組合嫌悪の表れである旨を主張する。

しかしながら、組合が指摘する発言は、組合あるいはA 1の組合活動を非難ないし批判をした発言であるとはいえず、組合との団体交渉が開始したことが理由でA 1を別の番組でADとして契約することがないという趣旨の発言であると評価することはできない。

以上のとおり、組合の主張はいずれも採用することができず、他方で、会社がA 1との契約を4月末までにしたいという意思を示したのはA 1が組合に加入していることを認識する以前であることや、会社はA 1が労働組合に加入していることを認識した後も番組Aの制作の仕事の打診していることなどの事実を照らせば、本件契約終了が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるとすることはできない。

(3) 本件団体交渉申入れに会社が応じなかったことについて

会社は、本件団体交渉申入れに対し、A 1は労組法上の労働者性があるという前提に立つことはできない旨を記載したメールを送信し、団体交渉に応じなかった。しかし、A 1が労組法上の労働者に当たることは前記(1)のとおりであり、会社が団体交渉を拒否することには正当な理由がない。

会社は、本件申立事件の審理においては、2回の団体交渉で誠実に対応し、双方の見解が大きくかい離していることから協議がこれ以上進展する見込みがないことが客観的に明確になっていた旨を主張し、団体交渉を拒否したことには正当な理由がある旨も主張するが、当時会社が組合に送信した上記メールにはそのような会社の見解が読み取れる記載はなく、会社の主張は、後付けのものというほかない。また、本件団体交渉申入れまでに行われた団体交渉がまだ2回（合計3時間弱）であったこと等からも、双方の譲歩による進展の見込みがないことが客観的に明確になっていたとまではいえない。したがって、本件団体交渉申入れに会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たると認めるのが相当である。

5 命令交付の経過

- | | |
|---------------|-----------|
| (1) 申立年月日 | 令和6年7月31日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和8年6月16日 |
| (3) 命令書交付日 | 令和8年7月29日 |