【別紙】

１　当事者の概要

⑴　申立人Ｘ１（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、Ａ１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。

⑵　被申立人Ｙ１（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

⑴　令和５年１月６日、Ａ１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、Ａ１は、会社のプロデューサーのＢ１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、Ａ１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、Ａ１は、引き続き会社のＡＤとして業務を行っていた。10月１日、Ａ１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Ｂ１は、Ａ１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Ａ１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、Ｂ１は、社内で調整する旨を伝えた。

２月28日、Ａ１と会社とは面談を行い、Ａ１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と伝えた。３月25日及び４月３日、組合と会社とは、Ａ１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、Ａ１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回の団体交渉申入れを併せて「本件団体交渉申入れ」という。）が、会社は、Ａ１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。

⑵　本件は、以下ア及びイが争われた事案である。

ア　Ａ１は、労組法上の労働者に当たるか。

イ　Ａ１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Ａ１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、Ａ１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）

⑴　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。）

⑵　上記⑴の履行報告

⑶　その余の申立ての棄却

４　判断の要旨

⑴　Ａ１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Ａ１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Ａ１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Ａ１を会社組織の一員として認識させていたこと、ＡＤであるＡ１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Ａ１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

Ａ１と会社とは業務委託契約の締結において、Ａ１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まではいえないし、そのほかにＡ１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りる疎明はない。

したがって、会社とＡ１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まではいえない。

㋑　契約内容の定型的決定

会社がＡ１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、Ａ１の２回の業務委託契約書から「委託業務」及び「業務期間」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

Ａ１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Ａ１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Ａ１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Ａ１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Ａ１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Ａ１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、Ａ１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Ａ１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Ａ１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Ａ１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

ＡＤ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ＡＤ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。ＡＤは、番組のＶＴＲ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、Ａ１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、ＡＤ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、ＡＤであるＡ１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

ＡＤ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。ＡＤ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ＡＤの業務の一部分にすぎないし、Ａ１は実際には編集専門の企業の一室で他のＡＤ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、ＡＤであるＡ１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

Ａ１は、ＡＤ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、Ａ１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、ＡＤ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、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、Ａ１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ＡＤが他人労働力を利用して業務を行っている事実はない。

㈡　業務に必要な機材等の負担

業務委託契約書によれば、業務の遂行に必要となる場合、会社は、業務委託契約者（Ａ１）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Ａ１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、Ａ１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、Ａ１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。

㈠　小括

以上のとおり、ＡＤであるＡ１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ＡＤたるＡ１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。

⑵　本件契約終了について

ア　Ａ１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、Ｂ１が、Ａ１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、Ａ１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Ｂ２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。

Ａ１は、社内でＡＤ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、Ａ１は、Ｂ２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、組合は会社に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Ａ１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Ａ１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Ａ１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、Ａ１が組合の組合員であることを認識したのは、組合が会社に団体交渉を申し入れた３月中旬頃であるから、会社がＡ１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、Ａ１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、Ａ１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、Ｂ２外２名のプロデューサーと共にＡ１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Ａ１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Ａ１や組合に対し、会社がＡ１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Ａ１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Ｂ２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、Ａ１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Ｂ２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Ａ１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Ａ１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Ａ１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Ａ１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Ａ１が労働組合に加入していることを認識した後も番組Ａの制作の仕事を打診していることなどの事実に照らせば、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いうことはできない。

⑶　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、Ａ１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、Ａ１が労組法上の労働者に当たることは前記⑴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

⑴　申立年月日　　令和６年７月31日
⑵　公益委員会議の合議　　令和８年６月16日
⑶　命令書交付日　　令和８年７月29日