

平成31年（不）第20号プレカリアートユニオン外事件

申立人 DMU総合研究所

被申立人 プレカリアートユニオン 外

## 申立人最終陳述書

令和4年12月9日

東京都労働委員会 御中

申立人

DMU総合研究所

所長

宮城史門

申立人は、下記のとおり、最終陳述書を提出する。

### 第1 被申立人らの主張とそれに対する反論

本件は、多様な争点を含むものであるが、大要は、①申立人代表者（及び組合員〇〇）に労働組合法上の労働者性が認められるか否か、そして、②本件権利停止処分（平成31年3月17日乃至18日）が不当労働行為になるか否かである。

#### 1 申立人代表者らが労働組合法上の労働者であること

被申立人らは、当初（被申立人ら答弁書、準備書面1）でこそ申立人代表者らが労働組合法上の労働者であることを認めていたものの、代理人中村優介弁護士に辞任され、その後、革マル派としての活動で逮捕歴があることで知られる大口昭彦弁護士が代理人になってから、「やっぱり労働者ではなかった」とでもいわんばかりに、労働者性を争うと言い始めた。

しかしながら、地方労働委員会による調査手続は、その後の取消訴訟によっ

て裁判所において争訟化することが前提となる行政機関による前審であるところ、民事訴訟法及び民事訴訟規則が類推適用されるから、被申立人らの主張は自白の撤回か少なくとも禁反言に該当し許されないというべきである。

また、被申立人らは、被申立人ら自ら「アルバイト」という呼称において申立人や組合員〇〇に雇用契約の締結を申し入れ、その後も業務委託であればなされて当然の消費税の支払いや源泉徴収もしておらず（審問の趣旨）、その他に当該「アルバイト」契約が雇用契約以外の契約であったことを窺わせる事情も存しないところ、雇用契約は諾成契約であるから、申立人代表者らは被申立人に雇用されていたとすることができる。

また、契約は、形成の訴えその他裁判の効果によるものを除いては、双方当事者の意思表示の合致によってのみ成立するところ、雇用契約の成立後に、例えば被申立人らが労働保険、社会保険への加入手続や労働条件通知書の作成を懈怠したり、被申立人らの労務指揮権に属する出勤時刻の指定等を部分的にしなかったからといって、それによって、雇用契約が事後的に委任や準委任などの別の契約になるわけではないことは当然である。

むしろ、このように評価するときは、雇用主の義務である労働保険や社会保険の加入手続を懈怠した者が、自ら起こした当該債務不履行を理由として、債務不履行に陥った債務の発生原因である雇用契約の成立自体を覆滅できるという論理的帰結となり、法の規範性を正面から否定する結論になるから、著しく失当である。

したがって、申立人らは被申立人らに労働基準法上の労働者として雇用されていたというべきで、当然に労働組合法上の労働者性が認められる。

2 被申立人らでは請負契約でも労働組合法上労働者であるとされていたこと

ところで、仮に、申立人代表者らと被申立人らの雇用関係が準委任や委任であったとしても、被申立人らとの関係においては、労働組合法上の労働者となる。

すなわち、被申立人らは、平成28年8月26日、株式会社ケイソーの下請運送業者として営業する組合員である●●●●氏の未払委託報酬の取立て及びケイソーから●●氏への損害賠償請求金の免除を目的として、ケイソー社に団体交渉を申し入れた（甲51の1）。

ところが、●●氏は、自らとケイソー社の関係が請負契約であることを自認していた（甲51の2）ほか、委託料の請求は毎月請求書を「社名」として自己の名を表示した上で請求しており、報酬は各ルートを運送した回数に応じて決まっており、消費税も受領していた（甲51の3）。

ところが、かかる●●氏について、被申立人らは「実態は雇用の状態」であるとして、ケイソーに「団体交渉」を申し入れたのである。

このように、被申立人らでは、請負契約で、消費税まで受領していても雇用であるとされていたのだから、被申立人らが、「アルバイト」として入職し、「請求書」の発行はおろか、消費税など一度も受領したことがない控訴人を労働組合法上の労働者ではないと主張することは禁反言の法理に反し到底許されない。

また、被申立人らとしても、平成28年以降は、かかる認識を前提とした上で、あえて「アルバイト」として申立人代表者らを雇い入れたものといえ、被申立人ら自身の認識として請負契約でも「雇用」である以上は、当然にアルバイトも雇用であることを理解しつつ、その事を前提として申立人代表者らに対し、「請負」や「業務委託」ではなく「アルバイト」を持ち掛けたものとみるべきである。

### 3 本件権利停止処分が不利益取扱若しくは報復的不利益取扱になること

本件権利停止処分は、統制処分に仮託してなされた事実上の懲戒解雇であるところ、本件では、被申立人らに不当労働行為意思が認められ、また、少なくとも平成31年3月17日の時点では統制処分に該当する事実自体が存しなかったから、不利益取扱若しくは報復的不利益取扱となる。

すなわち、甲38の執行委員会議事録（3月17日）によれば、被申立人らは、本件の申立てを認識しており（発言番号48, 49, 98, 261など）、その上で、申立人代表者らの団体交渉申入れを「発達障害の特性」「人格障害もある」（発言番号64）「まあ、障害だから。」（発言番号80）「それが障害の特性なんですよ。」（発言番号254）などと申立人を差別的に侮辱しながら、最終的には、「自分が噛みついてしまった相手の大きさみたいな物は理解していただいて……自分で、自分のやったことを知っていただくのが一つかなと。コーチング的に話すだけじゃなくて。それと、自分のまさにエゴなので。エゴでやったことと、私たちがまさに取り組んでいることの違いを身をもって知っていただく。」（発言番号260）と被申立人関口が発言しており、被申立人らが、本件団体交渉申入を「噛みつかれ」と理解しており、その上で「自分のやったことを知っていただく」「身をもって知っていただく」と報復を宣言しており、不当労働行為意思が顕著である。

そして、審問における被申立人らの説明に照らしても、被申立人ユニオンの規約所定の統制処分事由に該当するような行為（被申立人ユニオンの団結や組合活動が具体的に乱される行為）が申立人によりなされた形跡は見当たらず（せいぜい、3月9日以降、申立人により広報誌が4枚程度配付され、そのうち2枚が被申立人らにより回収された後、3月14日に被申立人らからの警告を受けて申立人は広報誌の配付を停止したという程度のことしか起こっていない。）、統制処分事由に該当する事実自体が存在しなかった以上、本件権利停止処分は不利益取扱になるというべきである。

#### 4 被申立人らによる「分派活動」が存在しなかった事実

被申立人らは、本件権利停止処分に関連して、申立人代表者らが「分派活動」をしたと主張するようであるが、審問を経ても、稲葉氏が「分派活動という言葉は辞書にも載っている。」と宣言するだけでその辞書等は証拠提出されず、また被申立人ユニオンの規約にも「分派活動」という文言自体が一度も登

場しておらず、「分派活動」を理由とする統制処分という主張自体が失当である。

したがって、分派活動の存在について被申立人らが立証責任を果たさない以上、申立人がそれに反証する責任もないのであるが、念のため述べておくと、まず、申立人は、3月17日の時点で、一切、インターネット上で被申立人らに関する発信をしていなかった（甲38、発言番号267）から、インターネットにおける「分派活動」の事実は存しない。

次に、広報誌については、単に被申立人ユニオンと申立人の二重加盟は可能であると述べているだけで、被申立人ユニオンを脱退せよとの呼びかけはしていない（「社内労組」なのだから当然である）から、「分派活動」ではない。そうして、被申立人ら自身も、他の労働組合との関係では、被申立人ユニオンと他の労働組合の二重加盟を許容し、二重加盟を前提として他の労働組合員に加入を呼びかけたことがあるのであるから（審問の趣旨）、二重加盟を呼びかけること自体が被申立人ユニオンの規約に違反する「分派活動」であると主張することは禁反言であり到底許されない。

この点、被申立人らは、「行動費」を受け取っていない被申立人の労働者ではないから、「行動費」を受け取っていない者に対する加入の呼びかけは「分派活動」になると主張するようであるが、そもそも、被申立人らは、「行動費」を受け取っていた申立人代表者の労働者性を争っているのであるから、「行動費」受領の有無次第で分派活動の成否が分かれるという主張自体が自己矛盾に帰するといわざるを得ないし、例えば組合員〇〇は同様の「アルバイト」の賃金を「組織化対策費」という名目で出金伝票を書くよう被申立人関口に指示されていた経緯がある。そして、「行動費」と「組織化対策費」のいずれも受け取っていない者についても、前記二者以外の賃金の支払名目が存する可能性は全く否定できないし（被申立人らは組合員に対し簡単な損益計算書と貸借対照表を公開するだけで、「全ての財源とその用途」を含む会計帳簿を公

開していない。），労働基準法によれば，賃金とは「労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」を指すから，仮に1000円程度の昼食代しか受け取っていないとしても，使用従属関係の程度によっては，労働組合法上の労働者になる可能性は否定できない。

つまり，被申立人らにおいて，賃金の支払名目はあくまでも便宜上のものであり，その名称の如何によって実体の労働者性が判断できるものではないから，「行動費」を受け取っていない者に広報誌を配付したから「分派活動」であるという被申立人らの主張も破綻している（そして，被申立人らの警告を受け，申立人らは3月14日までにたったの4部しか広報誌を配付していない。）。

ちなみに，審問でも，申立人らの3月17日までの活動（広報誌4枚の配付）の結果として3月18日以降に被申立人らを脱退した者がいたか否かが問題となったが，甲49の陳述書で詳説したとおり，そのような者は存在なし，申立人は，合同労組への組織変更後も，申立人から積極的には被申立人から申立人への転籍を慫慂していない。京急バス支部の件もソーダストリームの件も，全て被申立人ユニオン執行委員である佐藤智秋氏の能力不足が招いた帰結であり，申立人による分派活動とはいえない。

そして，もとより被申立人ユニオンの規約では「分派活動」自体が禁止されていたものではないから，仮に何らか被申立人らが「分派活動」だと思ふようなことがあったとしても，それが更に被申立人ユニオン規約所定の統制事由に該当しない限りは，統制処分をすることはできないのである。

そして，前述のとおり，本件では，4枚程度配付されたビラを受け取った2名は「なぜだろう。」「何だろう。」と思った程度で，何も組合活動や団結は乱されなかったのであり，申立人が3月14日に広報誌の配付を停止する旨を被申立人らに通知した以上，その後何らかの悪影響が拡大する可能性も皆無であったのであるから，「分派活動」を理由とした統制処分が許容される余地は

ない。

## 5 おわりに

本件は、「労働組合」を名乗る被申立人らによる、労働法制に対する重大かつ全面的、そして歴史的な挑戦である。

すなわち、被申立人らは、あれこれと理由を付けて、大要「アルバイトとは言ったが労働者ではない」と主張しているのであるが、被申立人ユニオンのログ（甲52）によれば、

「専従は、執行委員長、書記次長といった役割に対して月額固定で行動費を役員報酬として支払っており、どれだけ働いても、金額は変わりません。恥ずかしい話ですが、執行委員長の清水の活動を労働であるとする、月あたり200時間以上の「残業」をすることもあり、現在の専従の一人である書記次長の稲葉氏も相当に長時間の「残業」をしていますが、行動費の額は変わりません」

と自認しており、結局のところ、被申立人ユニオンは、（代表者である被申立人関口は使用者なので仕方ないとしても）、他の正規の従業員（専従）についても「どれだけ働いても、金額は変わ」らないアリ地獄のような無賃労働のシステムを確信犯的に作り上げようとしているのであり、「行動費」「組織化対策費」そして「役員報酬」といった名目は事後的なこじつけに過ぎず、アルバイトであろうと無かろうと、労働者であろうとなかろうと、結局は被申立人ユニオンは残業代というものを観念するつもりがないのである。

このような脱法行為を許すことは、労働基準法が、賃金を「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」と定義した趣旨に背馳するものであり、賃金という労働者の最も基本的な権利保障を危うくするものである。

しかも、そのような無賃労働のシステムの中で、ただ被申立人関口一人だけ

が月給40万円もの「役員報酬」と年に2～4ヶ月分の「一時金」（ボーナス）を得ているのであり、年収200万円以下の労働者も珍しくない「プレカリアート」の労働組合の中で、ただ被申立人関口一人だけが、サラリーマンの平均年収440万円を大幅に上回る600万円前後という「ブルジョアジー」さながらの高収入を得ている実態も見逃すことができない。

そのような被申立人らが、他の法人会社等に街宣車で押しかけて「団体交渉」を申入れ、そこでは、（被申立人ら自身は絶対に支払わない）「残業代」を要求する有り様は、果たして、憲法28条が期待した労働組合の姿であるといえるのだろうか。

しかも、「たたかう労働組合」であるはずの被申立人ユニオンの実態としては、甲49にあるように、お家芸の「街宣活動」も修学旅行の記念撮影さながらのハリボテで、また「組合活動」のメンバーも、被申立人ユニオンから金を取っている被申立人関口と少数の専従者以外は、その時々で会社を解雇された者を昼飯代や手間賃等で寄せ集めて活動していることから（ツイッター等で写真を観察していると顕著である）、活動のメンバーは毎月のように入れ替わっており、「団結」と呼ぶに値する組織的要素もない。

つまるところ、被申立人ユニオンの実態は、適法な総会決議等を経ず不法に権限を独占する独裁者である被申立人関口個人が、自らが大手企業を全て不採用とされたことの腹いせあるいは代償として金を稼ぐために、「労働組合」をデッチ上げ、被解雇者、無業者等を街宣車に乗せて安くこき使うことで、自らが高額の役員報酬を得るために経営する「貧困ビジネス」に他ならないのである。

法律学の世界において、クリーンハンズの原則はゴールデングルールというべきものであり、労働法を守る気がない（前述のとおり、本件を踏まえても尚、専従に残業代を払わないと宣言してさえいる）被申立人らに、他の企業等の労働条件に口を出す資格はない。



ましてや、両親等から悪意と加害、暴力による支配を前提とした反社会的な思考だけを塗り込まれ、長じても「変わる」事ができず、多くの企業や人事担当者の総合的、集成的判断として経済活動、産業社会への入場を一切拒否された者に、他者（他社）を「変える」資格などあろうはずもない。

御庁では、最近、総会決議不存在事件の係属を理由とした被申立人ユニオンに対する団交拒否を違法とする命令を次々と出しているようであるが、被申立人において総会決議等の適正手続を骨抜きにすることで、事実上は、専従にもアルバイトにも残業代を払わず自分だけは高額の役員報酬を独占している被申立人関口のみが暴利を得ている実態を看過しており、言語道断である。

例えば、オウム真理教のパソコン販売店・マハーポーシャでも、真理への奉仕あるいは宗教活動といった美辞麗句の元に、多くの信者が「自発的に」労働法規が適用されない「聖域」で無賃労働をさせられていたのであるが、それによって得られた利益は、独裁者・麻原彰晃のもと、あろうことか地下鉄サリン事件という空前絶後のテロリズムの「軍資金」とされた。

法規範という客観的な示準のないところには、常に、一部の権力者による恣意あるいは圧制が現れ、そこでは、常に、（本件でいえばアルバイト等の）立場の弱い者や善意の者がその被害を受けることになることは歴史が我々人類に再三示唆してきたところの真理である。

本件においても、御庁は、第二のマハーポーシャともいうべき労働法制の「聖域」を被申立人らに許与するが如き判断をするべきではなく、法は全ての市民に対し常に平等であるという「法の下での平等」という憲法上の原則に労働法制においても例外は一切あり得ないことを、救済命令の趣旨をもって宣言すべきである。

以 上