

京都、平9不4、平10.4.15

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部

被申立人 有限会社結運輸

主 文

- 1 被申立人は、下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。

記

有限会社結運輸は、車両誘導員の日々雇用に関し、全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部を車両誘導員の供給依頼の対象とし、全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部を供給依頼の対象としない取扱いをしてきました。今般、京都府地方労働委員会から、この取扱いが不当労働行為であると認定されました。よって、当社は、今後このような不当労働行為を行わず、両組合に対し中立的な態度を保持します。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約いたします。

年 月 日

全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部

有限会社結運輸

- 2 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人有限会社結運輸（以下「会社」という。）は、昭和51年2月10日に設立され、肩書地において生コンクリートの運送を業とするものであり、申立時の従業員数は22名であった。
- (2) 申立人全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部（以下「組合」という。）は、全日本運輸一般労働組合の組合員のうち関西地域においてセメント及び生コンクリート産業等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1,200名であった。

なお、会社従業員のうち組合の組合員は、申立時にはA（以下「A」という。）のみであったが、その後、1名が加入して結審時では2名となった。2名は組合の京都西部地区分会（以下「分会」という。）に所属している。

組合は、昭和61年6月27日に職業安定法第45条による許可を受けて労働者供給事業を行っており、同組合朝日分会の分会員を、関西地区で生コンクリート等の運送を営む事業所10社ほどに供給している。

- (3) 会社には、全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下「連帯労組」という。）に加入する従業員がおり、申立時の組合員数は4名であった。

連帯労組は、昭和62年10月20日に職業安定法第45条による許可を受けて労働者供給事業を行っている。

2 会社における労働者供給事業の活用状況等

- (1) 会社は、設立時から平成2年10月頃までの間、労働者供給事業を行う日本自動車運転士労働組合京都支部から、1日単位で事業用車両の運転手（以下「運転手」という。）及び工事現場での車両誘導員（以下「誘導員」という。）の供給を受けていた。

- (2) 昭和62年11月頃から、会社は連帯労組朝日分会から運転手及び誘導員の供給を受けるようになった。

- (3) 平成元年5、6月頃、会社はAを通じて誘導員の供給を依頼し、組合の朝日分会の分会員であるBを1日雇用した。

- (4) 平成2年8月11日、9月7日、同月8日及び12月1日、会社がAを通じて誘導員の供給を依頼したところ、Aは知人であるCを紹介したため、会社は同人をそれぞれ1日ずつ雇用した。

なお、平成3年以降では、会社が組合に労働者の供給を依頼したことはない。

- (5) 平成2年11月2日、会社は、日々雇い入れた者を運転手として乗務させていたことを理由として、近畿運輸局長から22日間の事業用車両使用停止等の命令を受け、更に改善計画書の提出を求められた。

- (6) 11月30日、会社は、日々雇い入れた者を運転手として乗務させないこととする改善計画書を近畿運輸局長あてに提出した。

なお、この時期以降、会社は、連帯労組からのみ誘導員の供給を受けるようになった。平成6年から9年にかけて年間延べ供給人数は約200ないし400人であった。

- (7) 平成6年6月頃から、会社は生コンクリートの運送の一部をタカラ運輸有限会社（以下「タカラ運輸」という。）に依頼するようになった。

3 労働者供給事業に関する交渉経過

- (1) 組合は、昭和63年4月12日及び平成元年3月3日付けの分会要求書の中で、会社に対し、組合朝日分会からも労働者の供給を受けるよう求めていた。

- (2) 平成7年10月20日、組合及び分会は「1995年度秋季分会職場要求書」を会社に提出した。そのうち、労働者供給事業に関する要求内容は次のとおりであった。

3、組合間差別の問題について、

現在行われている、日々雇用労働者に当組合の日々雇用労働者を雇用し他労組との組合間差別をなくされること。

- (3) 12月22日、会社と組合及び分会とは、前記(2)の要求に基づいて交渉を

行い、同日付けで協定書を作成した。同協定書の中で労働者供給事業に関しては、次のとおり協定されていた。

2)、組合の労供労働者を雇用する。
尚、実施日時については協議し決定する。

- (4) 平成8年1月24日、会社と組合及び分会とは、分会職場要求書等に基づいて交渉を行い、同日付けで協定書を作成した。同協定書の中で労働者供給事業に関しては、次のとおり協定されていた。

2)、日々雇用使用確認の延長については、使用に当たって回復も含めて組合の意向に充分配慮する。

- (5) 11月19日、会社と組合及び分会とは、冬季一時金等についての団体交渉の結果、同日付けで協定書を作成した。同協定書の中で労働者供給事業に関しては、次のとおり協定されていた。

5、日々雇用労働者について、
組合の日々雇用労働者を雇用する。
実施日については引き続き協議する。

- (6) 平成9年1月21日の午後6時頃から、会社側は代表取締役のD（以下「D」という。）及び運輸部長のE、組合側は組合の執行委員F（以下「F」という。）及びAが出席し、前記(5)の協定に基づき、労働者供給事業に関する交渉が行われた。

- (7) 1月27日、組合は、前記(6)の交渉において合意に達した内容を文章化したものであるとして、次のような「労・労間差別問題に関する和解協定書」及び「覚書」と題する1月21日付けの文書を会社側に提出し、これに押印するよう求めた。

労・労間差別問題に関する和解協定書

有限会社結運輸（以下会社と言う）と全日本運輸一般労働組合同関西地区生コン支部同京都西部地区分会（以下組合と言う）は1997年1月21日の団体交渉で以下の内容で合意に至ったので、ここに会社と組合は協定書を取り交わす。

記

- 1) 会社は1996年6月21日以降も組合の労供組合員を雇用せず他労組の労供員のみに限って雇用して来た事を反省し、1997年1月21日以降は他労組と等しく同様に扱う。
- 2) 会社は和解金として、京滋ブロックに金員を支払う。

覚 書

1997年1月21日付け和解成立に伴って会社は、組合（京滋ブロック）に金30万円を1997年2月15日までに現金で支払う事とする。

尚、1997年1月21日以降実施期間の事案については、組合と協議し合意形成を図る事とする。

- (8) 1月30日、Dは組合に対し、連帯労組の了解が得られなかったので、「なかったことにして欲しい」旨延べ、前記(7)の「労・労間差別問題に関する和解協定書」及び「覚書」には押印しなかった。
- (9) 3月8日、会社は分会のAに対して、「1997年1月21日の和解協定書に関する件」と題する次のような内容の文書を手渡した。

貴組合から、(労・労間差別問題に関する和解協定書)として、分会長Aより頂きましたが、会社の方として、その後他労組との話が付かない為に今日に到って居るところです。

誠に申し訳ありませんが、会社の方で、苦勞しているところをお含み下さる様お願い致します。

- (10) 3月19日、組合は、前記(6)の交渉における労働者供給事業についての合意事項を会社が遵守することを求めて、当委員会にあっせんを申請したが、同月28日、あっせんは打ち切りとなった。
- (11) 3月27日、分会は会社に対し「1997年度春季分会職場要求書」を提出した。そのうち、労働者供給事業に関する要求内容は、次のとおりであった。

(2) 日々雇用労働者の雇用について、
日々雇用労働者については当組合の日々雇用労働者の雇用を再開し他労組との組合間差別をなくされること

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

- ① 労働者供給事業において、供給労働者の労働条件を維持向上させようと思えば、必然的に労働組合が労働者供給事業を担うしかなく、それこそ職業安定法の期待したところである。また、労働組合が労働者供給事業においてシェアを拡大すればするほど、労働者供給事業にかかる労働者の労働条件に対して、大きな発言力、交渉力を有するようになる。したがって、労働組合の行う労働者供給事業は商取引であるかのような外観を持つが、その実質は労働者の労働条件を維持向上させる労働組合活動そのものである。
- ② 被申立人は、連帯労組の行う労働者供給事業を利用して連帯労組からのみ日々雇用をなし、申立人朝日分会員を日々雇用していない。この被申立人の取扱いによって、第1に、申立人朝日分会員が「仕事にあぶれる」回数が増えるという不利益を被っている。これは、実質的に見ると申立人組合に加入していないことを条件に日々雇用をなしていることと異ならない。第2に、被申立人の従業員に対して連帯労組に所属している方が優遇されるという認識を与え、申立人は組合活動上大きな不利益を受けている。また、会社における申立人分会員が連帯労組の組合員より少ないため、申立人の要求がなかなか実現しないという不利益も受けている。これらは労働組合法（以下「労組法」と

いう。) 第7条第1号にいう不利益取扱いに該当する。

- ③ 複数組合併存下においては、使用者にはそれぞれの組合に対する平等取扱い、中立義務を課せられるという判例の考え方からすれば、本件のように、連帯労組からのみ日々雇用し、申立人からは日々雇用しないという差別的取扱いは、労組法第7条第3号の支配介入行為に該当する。
- ④ 申立人と被申立人は、従来交渉を踏まえて平成9年1月21日に団体交渉を行った結果、被申立人はこれまで申立人の組合員を日々雇用してこなかったことを反省して、同日から、連帯労組と同様に申立人の組合員を雇用すること及び申立人に和解金30万円を支払う旨の合意が成立した。申立人がこの合意内容を書面にした和解協定書と覚書を作成して、同月27日にD社長に手渡したところ、被申立人は連帯労組の了解が得られないとして調印を拒否し、いまだに上記合意を実施していない。
- ⑤ 申立人は、被申立人に対し、連帯労組と同じ頃から一貫して日々雇用するように要求してきたにもかかわらず、被申立人が連帯労組からのみ日々雇用してきたこと自体、申立人に対する不当労働行為意思のあらわれにほかならない。被申立人が連帯労組からのみ日々雇用するのは、連帯労組が、一方では過激なポーズを取りながら、他方では企業の合理化攻撃に快く応じ、解雇された労働者の受け皿としてタカラ運輸を使用したりしており、企業にとって利用しやすい組合からである。それに対して、申立人は連帯労組の誤った方針を厳しく批判し、正規雇用を大切にして、下請化に反対してきたので、企業にとっては煙たい存在なのである。

更に、被申立人と連帯労組との癒着は明白である。すなわち、日々雇い入れる者を運転手として乗務させることは道路運送法関連法規に違反する疑いがあるとして、連帯労組の組合員が陸運支局に申し入れ、被申立人が近畿運輸局長から指導を受けた結果、被申立人は、役員も従業員も連帯労組組合員で構成されているタカラ運輸に生コン運送を依頼することになったのである。

会社は、過去の取り引きの経緯や商取引の信義の問題があるなどと弁解しているが、連帯労組からのみ日々雇用してきた企業において、申立人組合員を日々雇用した場合でも何ら混乱が生じなかった例もあり、被申立人の弁解には理由がない。いったん申立人組合員を日々雇用すると約束をしておきながら、それを拒否し続ける被申立人のやり方が、不当労働行為であることは明白である。

(2) 被申立人の主張

- ① 本件で問題となる労働者供給事業は、団結権の保障を定めた憲法第28条や、これを具体化した労組法とは全く関係のないものであって、団結権の保障や労働組合の保護育成とは無関係の問題である。職業安

定法第45条が労働者供給事業の事業主体として労働組合を例示しているのは、労働組合が求職労働者の安心できる組織ということであって、決して労働組合の利益のための例示ではない。

企業がどこの労働組合と労働者供給事業の契約を締結するかは（クローズドショップの問題のない限り）営業の自由の問題であって、労組法の関与する問題ではない。

- ② 申立人は、「被申立人の日々雇用に関する差別扱いは、申立人朝日分会及び京都西部地区分会員に対する不利益処遇であり、労組法第7条第1号に該当する」と主張するが、申立人が不利益処遇を受けているという労働者は、労働組合に属している抽象的な不特定の労働者であり、被申立人との雇用関係もない者であって、そもそも労組法第7条第1号の対象ではありえない。

また、被申立人の取扱いが申立人の組合活動に対する不利益取扱いに該当するとの主張については、「労働組合に対する不利益処遇」などという概念は労組法第7条第1号にはない。

- ③ 労働者供給事業を行う労働組合と供給を受ける企業との関係は、事業者と発注者の関係であって、労組法でいうところの労働組合と使用者の関係ではなく、仮に労働者供給事業に関して企業と労働組合との間に供給契約がなされたとしても、それは民事上の契約であって、労組法第14条の労働協約ではない。したがって、労働者供給事業について企業がどこの労働組合と契約するかの問題は、下請けにどの運送会社を使うかという問題と全く同様の問題であり、不当労働行為とは無関係である。

- ④ 労働協約は、労働法第14条によって書面の作成と両当事者の記名押印又は署名が法定要件とされる要式行為であり、合意の確認後に「合意」自体に労働協約の効力があると認められることはあっても、労働委員会が「労働協約の締結」という新たな行為を命じることはできない。

なお、申立人は平成9年1月21日に合意が成立したと主張するが、同日以降も申立人は合意の履行を求めるのではなく、従来どおり「組合間差別をなくすこと」と要求し続けていることから、合意が成立していないことは明白である。

- ⑤ 被申立人が「申立人を嫌悪して」申立人の労働者供給事業を利用しないということであれば、本件取扱いが不当労働行為であるとはいえない。しかし、申立人の主張やGの証言には、結果として被申立人が申立人の要求に屈服しないこと以外に「嫌悪」の説明がない。

Gは、連帯労組からのみ日々雇用がなされるのは「連帯労組がいまだに過激な行動をとり、企業がそれに耐えられずに屈服する、一方では連帯労組は企業の合理化に対して、受け皿の企業をつくり、これに快く応じる」からである旨証言している。仮にG証言のとおりだとす

れば、被申立人は単なる被害者であり、不当労働行為意思など存在するはずがない。そしてこのように証言しながら、申立人は連帯労組が得ている結果（労働者供給事業の利用）と同じように扱えと要求しているのである。

申立人の労働者供給事業が利用されないのは、申立人より連帯労組の方がはるかに供給能力が高いためである。被申立人が従業員中唯一の申立人組合員であるAに対して日々雇用労働者の供給を依頼したときに、同人は申立人組合員ではない素人の単なる自分の知人を4回も紹介している。これは、依頼を受けた日に申立人が組合員を供給することができなかったからである。必要なときに役に立たない事業が産業界で使われるわけがないことは当然である。

結果として、ここ何年かの間、申立人の朝日分会がほとんど被申立人に対し労働者供給をせず、連帯労組が多数の労働者を供給したのは事実であるが、被申立人の従業員中における申立人の組合員は、本件申立後とはいえ1名増加しているのに対し、連帯労組の組合員は減少している。このことから、本件労働者供給事業の利用の有無が、申立人の組織に、不利益に働いたとはいええないことは明白である。

2 当委員会の判断

- (1) 被申立人は、本件で問題となっている労働者供給事業は、労組法とは関係がなく、団結権の保障や労働組合の保護育成とは無関係の問題であり、本件申立ては棄却されるべきである旨主張する。しかしながら、申立人が許可を受けて行っている労働者供給事業は、申立人の組合員の経済的地位の向上を図ることを目的とするものであり、労働組合が行う活動の一環であるといえるのであるから、労組法にいう労働組合の行為と解することができるが、被申立人の主張は採用できない。

なお、労働者供給とは、供給先である企業が、労働者供給契約に基づき、供給元である労働組合に労働者の供給を依頼し、これに対して労働組合が自らの組織に属している組合員を供給先企業に供給し、当該労働者が供給先企業の指揮命令を受けて労働に従事することをいうと解される。申立人は被申立人が申立人の組合員を労働者供給事業により雇用しないことが不当労働行為であると主張しているが、このような労働者供給の供給先と供給元との関係から考えると、被申立人が申立人に労働者の供給を依頼しないことの是非が問題とされるべきである。

- (2) 申立人は、申立人から労働者の供給を受けないという被申立人の取扱いによって、申立人の朝日分会員が「仕事にあぶれる」回数が増えるという不利益を被っていると主張する。しかし、被申立人から労働者の供給の依頼がまだなされない段階においては、その労働者は不特定かつ抽象的な労働者であり、具体的に特定された個々の労働者に対して不利益が生じているとはいえない。よって、申立人が主張するこの不利益は労組法第7条第1号にいう不利益取扱いに該当するとはいえず、申立人の

主張は採用することができない。

また、申立人は申立人の要求がなかなか実現しないという不利益を受けていると主張しているが、労組法第7条第1号にいう不利益取扱いには、労働組合に対する不利益取扱いは含まれないと解するのが相当である。よって、申立人の主張は採用することができない。

- (3) 被申立人は、企業が労働者供給事業についてどこの労働組合と契約するかは営業の自由の問題である旨主張する。確かに、ある企業が労働者供給事業者から労働者の供給を受けようとする場合、どの労働者供給事業者に依頼するかは、原則として企業の自由であるといえる。しかし、本件のように、会社内に申立人と連帯労組という複数の労働組合が併存していて、各組合が組合活動の一環としてそれぞれ労働者供給事業を行っている場合には、被申立人としては、各組合の行っている労働者供給事業について双方に中立的な態度を保持すべきである。

ところで、前記第1の2(3)(4)及び(6)で認定したとおり、被申立人は、平成元年5、6月頃に申立人から労働者の供給を受けており、また、平成2年にはAを通じて申立人に労働者の供給を依頼したものの、平成3年以降は申立人に労働者の供給の依頼をしておらず、連帯労組にのみ労働者の供給を依頼するようになったと認められる。これについて被申立人は、各組合の供給能力等により依頼先を決定していたと主張している。しかし、後記(4)で判断するとおり、平成7年12月22日、平成8年1月24日及び同年11月19日に、被申立人と申立人との間で申立人から労働者の供給を受ける旨の合意がなされており、平成8年11月19日以降は、その労働者の供給を受ける時期についての協議が残るのみとなっていたと認められる。被申立人が申立人に労働者の供給を依頼しなかった主たる理由は、申立人の供給能力が連帯労組に劣るということとはいえず、他に合理的な理由も見出し難い。

したがって、被申立人が申立人に労働者の供給を依頼しなかったことについて、被申立人は両組合に対して中立的な態度を保持しているとはいえないのであり、これら被申立人の行為は労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるといわざるをえない。

なお、この不当労働行為に対する救済方法としては、主文1のとおり命じるのが相当であると判断する。

- (4) 申立人は、平成9年1月21日の合意事項を被申立人が履行しないことが不当労働行為であると主張し、その合意に基づいた協約の締結を被申立人に命じることを当委員会に求めているので、以下判断する。

申立人は、平成9年1月21日付けで「会社は1996年6月21日以降も組合の労供組合員を雇用せず他労組の労供員のみに限って雇用して来た事を反省し、1997年1月21日以降は他労組と等しく同様に扱う。」との合意が成立していると主張する。

しかし、前記第1の3(3)ないし(5)で認定したとおり、平成7年12月22

日付け協定書、平成8年1月24日付け協定書及び平成8年11月19日付け協定書には両当事者が調印しているものの、前記第1の3(8)で認定したとおり、平成9年1月21日付け「労・労間差別問題に関する和解協定書」及び「覚書」には両当事者が調印していないこと、並びに前記第1の3(11)で認定したとおり、平成9年3月27日付け要求書で申立人は平成9年1月21日付け「労・労間差別問題に関する和解協定書」及び「覚書」の履行を求めるのではなく、「日々雇用労働者については当組合の日々雇用労働者の雇用を再開し他労組との組合間差別をなくされること」を要求していることから判断すると、申立人が主張する合意が平成9年1月21日に被申立人との間で成立したとまでは認定することはできない。

更に、前記第1の3(1)ないし(5)で認定したことから判断すると、申立人と被申立人の間で、被申立人が申立人から労働者の供給を受けるとの一応の合意はなされたものの、平成8年11月19日付け協定書の「実施日については引き続き協議する。」との文言からしても、被申立人が労働者の供給を受ける時期については引き続き交渉中であつたと認められる。そして前記第1の3(8)で認定したとおり、被申立人としては、申立人に労働者の供給を受けるにあたっては連帯労組の了解が必要であると考え、その了解を得たうえで平成9年1月21日付け「労・労間差別問題に関する和解協定書」及び同日付け「覚書」に押印するつもりであつたが、連帯労組との話合いがつかかなかつたため、同書面に押印しなかつたものと推認される。

以上のとおり、平成9年1月21日の合意が成立したとは認定できないのであるから、その合意を履行しないことが不当労働行為に該当すると申立人の主張は、採用することができない。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

平成10年4月15日

京都府地方労働委員会
会長 安枝 英紳