

命 令 書

再 審 査 申 立 人 近畿生コン株式会社

再 審 査 被 申 立 人 全日本建設交運一般労働組合関西支部

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、近畿生コン株式会社（以下「会社」）が、全日本建設交運一般労働組合関西支部（以下「組合」）に対し、同組合が職業安定法第45条に基づき許可を得て行っている労働者供給事業に関して、日々雇用労働者である自動車運転手の供給依頼を、平成15年9月（以下平成の元号は省略する。）以降、停止していることが、組合員に対する労働組合法第7条第1号の不利益取扱いであるとともに、同条第3号の支配介入に該当するとして、18年3月22日、京都府労働委員会（以下「京都府労委」）に救済申立てがあった事件である。

2 本件において請求する救済の内容の要旨

会社は、組合に対する日々雇用労働者の供給依頼を再開し、他の組合と平等に取り扱うこと。

3 初審命令の要旨

京都府労委は、会社が組合に対し労働者供給の依頼を停止していることは組合員に対する労働組合法第7条第1号の不利益取扱いには当たらないものの、組合に対する同条第3号の支配介入に該当する旨判断し、19年3月22日、会社に対して文書手交を命じ、その余の申立てを棄却する命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社は19年4月3日、上記初審命令のうち救済を命じた部分を不服として、再審査を申し立てた。

5 本件の争点

- 1 会社は労働組合法第7条の「使用者」といえるか。(争点1)
- 2 組合が会社に対して行っている日々雇用労働者の供給は、労働組合法第7条第3号の「労働組合の結成・運営」に当たるか。(争点2)
- 3 会社が、15年9月以降、組合に対する労働者供給の依頼を停止していることは、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たるか。(争点3)

第2 当事者の主張の要旨

当事者の主張の要旨は、再審査における双方の主張として以下のとおり付加するほかは、初審命令第2「認定した事実及び判断」の3(3)(初審命令書6頁～7頁)と同一であるので、これを引用する。

1 会社の付加主張

(1) 使用者性ないし労働組合法の適用の有無

労働者供給事業は、その主体が労働組合であっても事業を行う側面では供給事業者と同列であり、サービスの質とコストで依頼者に選ばれて受注されるべきものである。日々雇用労働者である運転手について、ど

ここに供給依頼するかは労使間の問題ではなく、供給依頼を行う事業者の専権事項である。会社は、日々雇用労働者を、同一条件、同一賃金で一日ごとに採用するものであって、日々雇用労働者は、供給される予定のある者にすぎない。

また、供給される日々雇用労働者である運転手は固定しているわけでもなく、会社との間に雇用関係が成立していない段階での交渉に会社が支配介入する余地はない。

そうすると、労働者供給依頼の場面において、会社は労働組合法第7条の使用者の立場には立たない。

(2) 支配介入の成否について

初審命令は、「どの組合に依頼するかは原則として企業の自由である」としながら、①相当の供給依頼の実績がある場合に②その労働組合を嫌悪しあるいはこれを弱体化する意思をもって供給依頼を停止することは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当しうるとしているが、このような見解は使用者の経営判断の自由の原則、採用の自由の原則と矛盾している。過去に労働者供給依頼の実績があるとしても、企業は、その事業者に供給依頼するか否かについて何ら拘束を受けないはずである。

仮に、合理的理由のない供給依頼の停止が支配介入になり得るとしても、組合に所属している正規従業員は、組合用務を理由に勤務を再々休んだり、組合用務と称して遅出、早上がりを行っていることに対して何らの不利益も受けず、活動の内容も問題にされていない。そのような組合員が所属する労働組合に対し、会社が供給依頼を再開しないことには合理的な理由がある。

組合が供給する日々雇用労働者である運転手は、関西職別労供労働組合(以下「新運転」)が供給する運転手に比べて統制がとれていないし、

事態の変化に迅速に対応できず、会社の業務に精通しようという姿勢に乏しく、業務用の車両の扱いにも差があるなど明らかに質的に歴然とした差がある。それゆえ、会社は主として新運転に対し労働者供給の依頼をしているのであり、現在の需要に対してはそれで賄えている。また、会社内には、対立組合である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」）組合員が従業員として存在し、組合と常時対立・衝突している社内環境があるから、現場での組合員間の衝突を避ける必要もある。これらはいずれも経営上の合理的理由であり、組合に対する供給依頼の停止及びその継続が支配介入に該当することはない。

なお、初審命令は、日々雇用労働者である運転手の供給をしている有限会社ベストライナー（以下「ベストライナー社」）及び株式会社ベストスタッフ（以下両社を併せて「ベスト社」）を通じて会社が連帯労組員を雇用している旨認定し、ひいては組合と連帯労組の間に労働者供給依頼の取扱いにおいて差別的取扱いをしている旨判断している。しかしながら、会社は、連帯労組に対し日々雇用労働者である運転手の供給依頼をしているのではなく、上記ベスト社の要請を受けて車両をリース形式で貸与し、ベスト社がその雇用する運転手を会社が貸与している車両に乗務させて会社に提供しているだけであって、会社が連帯労組の運転手を雇用しているわけではない。したがって、会社が、組合に対する供給依頼を停止し続ける一方、ベスト社に対して日々雇用労働者である運転手の供給依頼を開始したとしても、組合間差別の問題とはなりえない。

また、初審命令は、会社社長Xの審問証言の言葉尻を捉え、同証言をもって会社が組合に対し「嫌悪」の意思をもっていたことの証左であるなどと認定しているが、Xは、組合所属の従業員には上記のような就業態度の問題点があるし、そもそも労働者供給の依頼は純然たる労働者供給事業サービスの競争によって獲得すべきであるのに、会社に対し圧力

をかけた依頼を獲得しようとする態度に怒っているだけであって、会社が組合に対する供給依頼を停止し続けた行為に不当労働行為意思を認めることはできない。

2 組合の付加主張

(1) 使用者性ないし労働組合法の適用について

労働者供給事業は職業安定法の規制の例外として労働組合にのみ認められたものであり、労働組合が労働者供給事業において、労働組合以外の供給事業者と競争することはあり得ない。会社がいう「非労働組合の供給事業者」とは労働者派遣事業者のことを指すのであろうが、派遣事業者には労働者派遣法による特別の規制があり、労働組合の労働者供給事業と平等の競争にさらされることはあり得ない。

労働者供給事業は、組合活動の問題であり、労働組合法が適用され、仮に企業が労働者供給依頼をする際に採用の自由が妥当するとしても、労働組合法第7条は採用の自由に対する「法律その他による特別の制限」となり（三菱樹脂事件に係る最高裁判所昭和48年12月12日大法廷判決）、同法違反となる不採用は不当労働行為となり得る。

(2) 支配介入の成否について

会社が連帯労組に対し供給依頼を再開し、組合については供給依頼を停止しているのは、組合を嫌悪したからである。

会社は、ベスト社が自社の雇用する運転手を会社からリース提供を受けた大型ミキサー車に乗務させて会社に提供しており、日々雇用労働者である運転手の雇用が問題になることはないと主張するが、会社は、連帯労組員の雇用を維持するために、労働者供給の取引にベスト社を介在させたにすぎない。実際には、連帯労組の組合員である者が会社の工場に来て会社の車両に乗務し、会社の指揮命令に従って労務に従事していたのであり、会社が連帯労組所属の組合員を雇用しているという以外の

何物でもない。しかも、会社は、18年12月16日以降、連帯労組員2名を日々雇用労働者として直接雇用する形態に変更して現在に至っており、上記偽装工作は持ちこたえられなくなっている。

組合が供給する労働者の労働の質が、連帯労組が供給する労働者の労働の質を上回っていることは既に初審において明確になっている。また、組合の日々雇用労働者である運転手は新運転の日々雇用労働者である運転手と同じ日当であり、かつ新運転の供給する運転手より能力において劣るという特別の事情は存在せず、むしろ、新運転の日々雇用労働者である運転手には、勤務態度の悪さから会社に入出入り禁止となっている者が複数いることからして、新運転の日々雇用労働者である運転手より組合の運転手が劣っているということもできない。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第2「認定した事実及び判断」のうち、1「当事者等」を引用するとともに、同4「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるから、これを引用する。

なお、上記第2のうち「申立人」「被申立人」とあるのをそれぞれ「再審査被申立人」「再審査申立人」に、「当委員会」とあるのを「初審京都府労委」に、「本件申立て時」を「初審申立て時」に、読み替えるものとする。

1 4の(1)ウの末尾に行を改めて次を加える。

「労働組合の事実上の上記分裂後、会社は、連帯労組を旧関生支部との同一性を有する組合と認めた上、組合活動保障等について、連帯労組に対してのみ従来の労働協約及び労使慣行に基づくものと同じ取扱いをする一方、組合に対しては連帯労組と同様の取扱いをしなかった。

その時以降、会社と組合の間には組合間差別等を巡る紛争が続き、会社

と組合間に組合活動保障等に係る労働協約は締結されなかった。」

2 4の(1)タの末尾に行を改めて次を加える。

「 組合は、当時既に会社からの労働者供給事業の依頼数が新運転より少なかったことから、新運転より高額であった日々雇用労働者である運転手の日当を引き下げて新運転の供給する日々雇用労働者の日当と同額にし、依頼数を増加することを目指して会社と交渉し、会社も組合の申入れを受け入れた結果、この協定書の調印に至ったものであった。」

3 4の(1)テを次のとおり改める。

「 12月5日、有限会社関西甲急が設立された。同社は10年8月5日に商号を変更し、ベストライナー社となった。ベストライナー社の業務内容は、一般貨物自動車運送事業などであった。」

4 4の(1)ニをヌとして、ヌをネ、ネをノ、ノをハ、ハをヒ、ヒをフ、フをヘ、ヘをホとしてホを新たにニとする。

5 4の(1)ニを次のとおり改める。

「 13年7月以降15年7月までの間において、下記ネの時期を除き、組合が、会社に供給した日々雇用労働者の人数は、別紙1、2の就労状況推移に関する表記載のとおりであり、下記ネのとおり、14年4月から6月にかけて、Y1の定時上がり（終業時刻で就労を終え、残業をしないこと）を理由に組合への供給依頼を停止した時期を除けば、組合と連帯労組に係る日々雇用労働者の月別の延べ就労数に格段の差はなかった」

6 4の(1)ハを次のとおり改める。

「 14年12月、連帯労組はベスト社に対し、処遇改善と団体交渉応諾などを求めてストライキを起こし、同社のほか京都生コン協同組合傘下各社においてもピケを張り、出荷を停止させた。この争議は、15年1月、ベスト社と連帯労組との協議に基づいて、ベスト社社員である連帯労組員が同社を退職して連帯労組の労働者供給事業における日々雇用労働者とな

ること、ベスト社は優先的にそれら日々雇用労働者を雇用する旨合意が成立し、解決に至った。」

7 4の(1)へを次のとおり改める。

「15年9月、Xは、Y2に対し、Y1が定時上がりすることが多いとして、組合に対する労働者供給依頼を停止する旨を述べた。実際にも、会社はそのころ、組合に対する労働者供給依頼を停止し、現在に至るまで同依頼を再開していない。なお、当時Y1は、組合用務により定時上がりをするが多かった。」

8 4の(1)ホを次のとおり改める。

「同年12月、連帯労組は、会社が連帯労組員の組合脱退を誘導したとして会社内でストライキを行った。

この争議は16年1月に解決したが、その際、会社、連帯労組及びベスト社の間において、ベスト社が連帯労組の日々雇用労働者を会社の業務に従事させる旨の和解が成立した。」

9 4の(1)ホの末尾に行を改めて次を加える。

「上記和解のもとで会社は、ベストライナー社に生コンクリートの運送業務を請け負わせることとし、他方で同社は、会社から大型ミキサー車を借り受け、それに日々雇用する運転手を乗務させて、会社の生コンクリート運送業務に従事させていた。

そして、会社は、ベストライナー社に対し、大型ミキサー車のリース料を請求し、一方、ベストライナー社は会社に対して請負代金を請求していた。」

10 4の(2)シの次にス及びセとして次を加える。

「ス 会社は、連帯労組との争議を経た後、連帯労組との合意に基づき、18年12月16日以降、連帯労組に対し労働者供給依頼を行い、日々雇用労働者2名を新運転に優先して雇用することとし、同日以後、上記のと

おり連帯労組が供給する日々雇用労働者を雇用している。他方、会社は、現在ベストライナー社との間の車両リース契約を中断している。

セ なお、13年7月以降19年7月までの間において、新運転、連帯労組及び組合が、会社に供給した労働者の人数は、別紙1～3の就労状況推移に関する表記載（省略）のとおりである。」

第4 当委員会の判断

1 会社は労働組合法第7条の「使用者」といえるか（争点1）

会社は、労働者供給事業を行う労働組合に対して供給依頼を行う場面は労使間の問題ではないなどとして、会社は労働組合法第7条にいう「使用者」の立場には立たないと主張する。

しかしながら、本件においては、会社は、組合から労働者供給を受けていたときには、組合の朝日分会に所属していた組合員を日々雇用の形態で雇用してきたものであり、また、分会に所属するY1らを正規従業員として雇用している。しかも、会社は、組合との間で、有給の組合活動保障などの待遇、及び、賃金等について団体交渉を行ってきており、特に日々雇用労働者については、7年12月25日には、日当を新運転と同一金額にする旨の協定書を交わし、さらに、9年5月23日、組合との間で日々雇用労働者について雇用中の労組間で差別を生じないように努力する旨の確認書を交わすなど、近い将来の雇用を前提とした賃金や雇用機会についての交渉を行っている。このように、会社と組合の関係は単に事業者間の関係にとどまるものではなく、会社は組合に対する関係で労働組合法7条の使用人の立場に立つものというべきである。

2 労働者供給事業は、労働組合法第7条第3号の「労働組合の結成・運営」に当たるか（争点2）

会社の前記主張は、会社が労働組合法上の使用者ではないということのほか、組合の行う労働者供給事業は労働組合法第7条第3号の「組合の

運営」に含まれず、また、供給を依頼するかしないかは使用者の専権事項であり、同法第7条第3号の規制を受けないという趣旨の主張も含むと解されるので、その点を踏まえて検討を加える。

労働組合法第7条第3号は、文言上、保護を受けるべき組合活動の種類を何ら限定していない。本件において、組合の行っている労働者供給事業は、組合の経済的基盤の形成に寄与し、組合員の経済的地位の向上に資する活動といえる上、組合は労働者供給事業活動以外にも種々の組合活動を行い、会社との間の交渉に基づき前記協定書、確認書を締結して労働者供給事業を行う機会を与えられていたものであり、組合の本件労働者供給事業は、労働組合法第7条第3号の「組合の運営」に含まれると解すべきである。

そうすると、会社が、継続的に労働者供給を依頼してきた組合に対し、その弱体化を目的として、ないしは組合嫌悪の念に基づき、供給依頼を停止するなどして、労働者供給事業を妨害することは、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たるといふべきであって、労働者供給の依頼につき、使用者の契約締結の自由をいう会社の主張は採用することができない。

3 会社が組合に対し労働者供給依頼を停止していることが労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するか（争点3）

(1) 会社から組合に対する労働者供給依頼の状況

会社は、7年ころから組合に対し労働者供給の依頼をするようになり、13年7月以降は、一時期を除き継続的に供給依頼を行ってきたが、15年9月以降、新運転に対する労働者供給の依頼はそのまま継続する一方、組合に対する同依頼を停止し、その後も同依頼を再開していない（4の(1)へ）。

他方、会社は、15年8月に連帯労組への供給依頼を停止したが、16年1月以降は、ベスト社との請負契約を通じ、連帯労組員を会社の大

型コンクリートミキサー車に乗務させて、会社の生コンクリート運搬作業を行わせて、次いで18年12月16日以降、連帯労組に対する供給依頼を再開し、日々雇用労働者2名を新運転に優先して従事させることとし、実際に同業務に従事させている（4の(1)ホ及び4の(2)ス）。

そして、上記2において述べたように、本件においては、会社が、組合弱体化の意図をもって組合に対する労働者供給の依頼を停止し、その後も引き続き供給を依頼しない場合には、組合の運営に対する支配介入となると解するのが相当であるので、以下、この点について検討を加える。

(2) 7.12.25協定書及び9.5.23確認書の趣旨

組合は、会社が組合に対し15年9月以降労働者供給の依頼を停止していることが、上記協定書及び確認書に反する不合理な取扱いである旨主張している。そこで、支配介入該当性の判断に先立ち、まず同協定書及び同確認書の趣旨について検討を加える。

ア 7.12.25協定書2項の趣旨

会社は、昭和58年の旧関生支部の分裂以降、組合に対し労働者供給事業の依頼を行ってこなかったが、7年以降は組合に対してもこれを行うようになった。会社と組合は、7年12月25日、「日々雇用労働者の雇用については、賃金（日当）は現行雇用中の労組（新運転）との同一金額にて、雇用するものとする。」旨規定した協定を締結したが、これは、当時会社からの労働者供給事業の依頼件数において、新運転に劣っていたことから、組合が新運転より高額であった日当を引き下げて新運転と同額にする旨譲歩する一方、依頼数を増加することを目指して会社と交渉し、会社もこれを受け容れて締結したものである（4の(1)タ）。かかる協定の締結経緯に照らせば、同協定書2項は、組合がその日当を新運転の供給する労働者の日当並に引き下

げること承諾する反面、会社は組合に対する労働者供給の依頼を増加するように努力することを約束する趣旨のものであったと認めることができる。

イ 9.5.23 確認書③項の趣旨

9年5月23日、会社と組合は、同年4月7日付けで発せられた組合と連帯労組との組合間差別に関する6不6事件に関する京都府労委の救済命令の履行に関連し、上記確認書を締結した。上記事件は、直接的には労働者供給事業に関する組合間差別に関するものではなかったが、会社と組合は、その他の組合と連帯労組間の差別扱いの解消に伴い、労働者供給事業に関しても平等扱いを確保する観点から、同確認書に③項として、「日々雇用労働者の件については、社内調整し、現在雇用中の労組間で差別の生じないように努力する。」旨の規定を設けた(4の(1)ツ)。このような確認書締結の経緯からすれば、同確認書③項の「労組」とは組合と連帯労組を指すものと解される。そうすると、同確認書③項は、会社が組合に対し労働者供給依頼の面においても連帯労組との間で平等取扱いをするように努めることを約束する趣旨のものであったと認めることができる。

(3) 会社の対応の支配介入該当性

ア 本件労使関係における会社の態度

まず、前記(1)の会社の対応について会社に組合弱体化の意図があったかに関し、本件労使関係において問題となる事情を検討する。

(ア) 本件における労使対立の経過等

昭和58年、会社における労働組合である旧関生支部が事実上分裂した後、組合と連帯労組は対立・衝突を繰り返していた。これに対し、会社は、同分裂後連帯労組を、旧関生支部を承継する組合と認め、組合からの団体交渉申入れを拒否するなどの対応をしてきた

(4の(1)ウ)。そのため、組合と会社との間では、会社の団体交渉拒否や連帯労組との差別的取扱いに関する不当労働行為審査事件が労働委員会に係属し(4の(1)エ～ソ)、その間の4年6月24日には組合と連帯労組との間の差別を解消する旨の和解基本協定書が締結されるなどしたものの、6年5月17日には、時間内組合活動に関する賃金保障、ストライキに伴う賃金カットの範囲等を巡る連帯労組との差別的取扱いが争われた6不6事件が京都府労委に申し立てられた。

また、9年5月23日には、6不6事件に関する京都府労委の救済命令の履行に関連して会社と組合の間で9.5.23確認書が締結されたが(4の(1)ツ)、14年4月から6月までは組合に対して供給依頼が停止され、分会から会社に対して供給依頼の再開を求める団体交渉の申入れがなされる(4の(1)ノ)など、連帯労組との差別扱いを巡る会社と組合の対立関係はその後も継続した。

15年9月以降は、組合及び連帯労組に対し、いわば横並び的に労働者供給の依頼が停止されたが、結局16年1月には会社内での連帯労組員のストライキを解決する方策として、ベスト社との請負契約を介して連帯労組員の日々雇用労働者を会社の業務に従事させることにより、事実上連帯労組への供給依頼を再開し、18年12月16日以降は連帯労組員である日々雇用労働者2名を直接雇用するに至った。しかしながら、組合に対しては、15年9月以降、組合が再開を求めたにもかかわらず、供給依頼を停止し続けている。

このような一連の外形的事実、会社が、組合を連帯労組よりも軽視していることを推認させる。

(イ) X社長の審問証言

上記(ア)のとおり、会社は、元々旧関生支部の承継者として取り

扱ってきた連帯労組に対し、16年1月以降事実上供給依頼を再開するなど組合に比べて明らかに手厚い対応をとる一方、供給依頼の再開を求める組合に対しては十分な理由を示さないばかりか、協議の場すら設けない対応に終始している。

そして、上記のような対応をしてきた会社の代表取締役であるXは、初審における審問の際、組合の代理人が、日々雇用労働者に関し、「(日々雇用労働者である運転手を)どこから何人雇用しようと自由なんだけど、協定に反しているとか何とか考えることはないのか。」という質問をしたのに対し、「全く考えていない、そういうのはあくまで商行為だから。」と証言している。このような証言は、会社代表者として組合との間で締結した前記協定書及び確認書に基づく会社の義務を無視しても構わないという組合軽視の見解を有していることをX自身が認めているものと言わざるを得ない。

イ 労働者供給依頼の停止における組合弱体化意図について

(ア) 供給依頼停止の理由

15年9月、Xは、Y2に対し、Y1が定時上がりすることが多いとして、組合に対する労働者供給依頼を停止する旨を述べており、しかも、当時Y1は組合用務により定時上がりをするが多かったこと(4の(1)へ)からすると、会社が組合に対する労働者供給依頼を停止したのは、Y1ら正規従業員が定時上がりにより組合活動を行い、残業しなかったことを理由とするものと認めることができる。Y1らの上記活動は、会社が適法な残業命令を発しているにもかかわらずそれを無視してなされたものではなく、正当な組合活動であって、それを理由に組合に対し労働者供給依頼を停止すること自体、組合活動に干渉するものということができる。

(イ) 組合に対する供給依頼停止の合理性について

以上に加えて前記アの(ア)、(イ)の事情も考慮すれば、会社が組合に対し労働者供給の依頼を停止した行為は、会社が組合を弱体化させる意図の下に行われたものと推認することができるが、会社は、上記意図の推認を否定する事情、すなわち上記取扱いを行った合理的な理由として以下のa及びbの事情を主張するので、以下検討する。

a 組合所属の正規従業員及び日々雇用労働者の稼働状況

会社は、組合に対し労働者供給の依頼を行わない事情として、①Y1ら組合所属の正規従業員が、組合用務を理由に定時上がりをし残業しないところ、その補充をするのに組合から供給される日々雇用労働者を採用することは使用者に無理を強いるものであること、②組合から供給される日々雇用労働者は、統率が取れておらず、事態に迅速に対応できず、会社の業務システムに精通しようとならない上、業務終了後の車両洗浄などにも問題があることを挙げている。

しかしながら、①については、前記のとおり、組合所属の正規従業員が定時上がりにより組合活動をしたとしても、適法な残業命令が発せられていない限り、何ら非難されるべきことではなく、組合が供給する日々雇用労働者を採用しない合理的理由とはなり得ない。また、②については、組合が供給する日々雇用労働者の統率が取れていないこと、事態に迅速に対応できないこと等、供給される労働の質に問題があることを認めるに足りる証拠はなく、かえってXの証言によれば、組合が供給する日々雇用労働者の労働の質は連帯労組員のそれと比較して格別問題がないものと認められる。よって、会社主張にかかる上記①及び②のいずれの事情も会社の組合弱体化意図の推認を否定するに足りるものではない。

b 会社内における労使対立回避

会社は、組合に対し労働者供給依頼を停止した根拠として、組合と対立している連帯労組との間で会社から差別扱いを受けている旨の非難・攻撃を回避するため、企業秩序維持の見地から組合と連帯労組を平等扱いした旨主張する。

しかしながら、従前会社が組合に対し行った取扱いに関し連帯労組が会社を非難・攻撃した事実はなく、連帯労組がそのような行動に出る可能性は未だ抽象的なものにとどまり、会社の懸念は具体的根拠のないものであるから、会社が挙げる上記事情は供給依頼を停止した合理的理由とはなり得ず、会社の組合弱体化意図の推認を覆すに足りる事情とは言い難い。

以上、上記ア及びイで述べたところを総合すると、会社が15年9月に組合に対し労働者供給の依頼を停止したことは、会社が組合を弱体化する意図の下に行われたものといえることができる。

ウ 労働者供給依頼の停止継続における組合弱体化意図について

(ア) 連帯労組との差別扱い

まず、前記ア及びイの事情に加え、9.5.23確認書の趣旨（前記(2)イ)に照らし、会社は労働者供給依頼に関し、組合と連帯労組とを平等に扱うことが求められていたにもかかわらず、これに反して、連帯労組に対してのみ、16年1月以降はベスト社との請負契約を介してその所属組合員である日々雇用労働者に会社の業務を行わせ、また、18年12月以降は直接雇用している一方で、組合に対しては労働者供給依頼を再開せず、その所属組合員を会社の業務に従事させていないのであるから、会社の組合弱体化意図が強く推認されるものである。

(イ) 組合の供給依頼再開の要求に対する会社の対応

また、組合は、会社に対し、再三にわたり供給依頼の再開を求めたが、会社は十分な理由を示すことなくこれを拒否してきた。

すなわち、組合は、16年3月15日、会社に対し供給依頼の再開を求める書面を提出し、翌17年2月23日には組合の共闘会議と分会が会社に対し供給依頼を求める統一要求書を提出した。

会社はこれに速やかに回答しなかったばかりか、同年4月28日に行われた団体交渉の席上、組合に対し、「回答できない。」旨述べ、また、組合が同年5月23日に行った供給依頼再開に関する団体交渉申入れに対し、「前回の交渉で言いたいことは言うるので交渉はしない。」と回答して団体交渉を拒否した。その後組合は、会社に対し、同年6月20日、7月7日、8月9日及び同月19日、7.12.25協定書に基づく日々雇用労働者の雇用再開等を求めて団体交渉を申し入れたのに対し、会社は速やかに回答せず、組合が同月31日に同月19日の団体交渉申入れに関し回答を求めたところ、Xは「交渉を行っても進展がないからしない。」との回答に終始している（4の(2)ア～カ）。その後も組合が同一の議題に関し、会社に対し抗議や団体交渉を申し入れるも、会社はこれに回答せず、団体交渉も開催されていない（4の(2)キ～サ）。

(2)で述べたとおり、会社は、7.12.25協定に基づき、組合に対し、組合が供給する日々雇用労働者の雇用の機会を増加させるように努力することを求められており、さらに、9.5.23確認書に基づき、労働者供給依頼に関し、組合と連帯労組とを平等に扱うことが求められていたと認められるところ、16年1月以降の組合からの労働者供給依頼の再開要求に関する会社の態度は、これらの合意を無視するものであって、組合を弱体化する意図があることを強く推認させる。

(ウ) 組合に対する労働者供給依頼を再開していないことの合理性

会社は、前記イの(イ)の事情に加え、連帯労組員を就業させている会社の作業現場に組合員を就労させると組合員相互の対立・衝突が生じるおそれがあるので、会社内における秩序の維持の必要があることを理由として、組合に対する労働者供給依頼を再開していない旨主張する。

しかしながら、前記イの(イ)の事情については、述べたとおり組合弱体化意図の推認を覆すに足りる事情とは言い難い。また、7年以降15年7月までの間、会社は、組合及び連帯労組に対し労働者供給依頼を行い、両組合の組合員を共に就労させているが、その間、両組合員の間で対立・衝突が生じ、会社の業務に支障が生じたことを認めるに足りる証拠はないから、会社の主張する上記懸念は具体性に乏しく根拠のないものであり、会社の組合弱体化意図の推認を覆す事情には当たらない。

(エ) ベスト社を通じた連帯労組員の直接雇用の有無

さらに、会社は、初審命令が、16年1月以降、会社がベスト社を通じて連帯労組員を雇用したと認定したこと及びそれを前提とした上で組合間差別を理由として支配介入該当性を認めたことに関し、会社がベスト社を通じて連帯労組員を直接雇用したことはないから、上記事実認定は誤っており、それを前提とした初審命令の判断も失当である旨主張する。

なるほど、会社主張のとおり、ベスト社から派遣された連帯労組員と会社の間には、業務における指揮命令関係や、会社が連帯労組員に対し直接賃金を支払っていたことを認めるに足りる証拠はないから、ベスト社を通じて会社と連帯労組員との間に雇用契約関係が存在したとまではいいにくい。しかしながら、15年12月の連帯

によるストライキの解決にあたり、会社は、自らの車両をベスト社にリースとして提供し、ベスト社はそれに連帯労組員である日々雇用の運転手を乗務させるという和解を成立させていたのであるから、実質的には、会社が連帯労組への労働者供給の依頼を再開していたのと同視できる関係があったと認められるのであり、他方で、会社は、組合員に対しては一切会社の業務に従事する機会を与えていないのであるから、供給依頼の再開に関する組合間差別は存在しているというべきである。また、18年12月からは、会社は連帯労組に対する供給依頼を名実ともに再開し、連帯労組員である日々雇用運転手を直接雇用しているのであるから、いずれにせよ、供給依頼に関する連帯労組と組合との差別、ひいては組合に対する弱体化意図を認定することは妨げられないのであって、会社の上記主張は失当である。

(オ) 新運転に対する労働者供給依頼の継続

なお、会社は、15年9月以降組合に対し労働者供給を停止する一方、新運転に対しては従前どおり労働者供給依頼を継続しているが、新運転は、労働者供給事業にほぼ専従・特化している労働組合であって(4の(1)ア)、労働者供給事業においては安定した高い供給実績及び能力を有しているものと認められる。そのことは、昭和58年の旧関生支部の分裂以降現在に至るまでの間、会社が新運転に対し労働者供給の依頼をする件数が連帯労組や組合に対する件数に比較して格段に多かったと認められること(4の(1)ウ)にも現れているというべきである。したがって、会社が組合に対する労働者供給依頼を停止し続ける一方、新運転に対しては労働者供給依頼を継続し続けたことには、経営上の合理的理由があると認められ、新運転と組合との間において不合理な差別を行ったとは認められな

い。

(カ) 小 括

以上の点からすれば、会社が、16年1月以降、連帯労組と組合とを差別し、組合に対して労働者供給依頼を停止し続けていることは組合を弱体化する意図に基づくものであると認めることができる。

4 不当労働行為の成否について

上記のとおり、会社は、組合を弱体化する意図に基づき、組合に対する労働者供給の依頼を停止した上、その後も供給依頼を再開せずにその停止を続けてきているものであって、かかる会社の対応は、組合が労働者供給事業により労働者を供給する機会を失わせることにより同事業を妨害し、その団結力等を低下させる行為といえるから、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するというべきである。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成20年4月2日

中央労働委員会