

写

命 令 書

大阪府摂津市

申立人 M
代表者 執行委員長 A

兵庫県尼崎市

被申立人 N
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成25年(不)第35号事件について、当委員会は、平成26年12月24日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同清水勝弘、同平覚、同高田喜次、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 誓約文の掲示及び手交

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、申立人が団体交渉を申し入れたところ、被申立人が、この団体交渉申入れに係る組合員との間に雇用関係がないとして、これに応じなかつたことが、不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 N (以下「会社」という。) は、肩書地に本社を置き、港湾運送業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約30名である。

(甲1)

イ 申立人 M (以下「組合」という。) は、肩書地に事務所を置き、労働者で組織された、個人加盟による労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約70名である。

ウ 申立外 P (以下「 P 」という。) は、兵庫県尼崎市に本社を置き、一般貨物自動車運送業を営む株式会社である。

(甲22、乙15、乙19)

エ 申立外

Q (以下「 Q 」という。) は、大阪市西区に事務所を置き、労働者供給事業を行う労働組合である。

なお、 Q の下部組織として、会社の従業員で組織された R (以下「 R 」という。) 及び P の従業員で組織された T (以下「 T 」と いう。) があった。

(乙1、乙4、乙18)

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成20年8月20日、 C は、会社に入社し、バラセメント車の運転手として勤務していた。その当時、 C は、 Q に加入した。

(甲23、乙8、乙19、証人 C)

イ 平成22年6月7日付けで、会社、 P 並びに Q 及び R は、①会社のバラセメント輸送業務を P に移行する旨、②移行する社員について、同年7月1日付けで P の社員となる旨、等の記載がある確認書（以下「22.6.7確認書」という。）を取り交わした。

(乙1、乙19)

ウ 平成23年2月19日付けで、 P 並びに Q 及び T は、① P のバラセメント輸送部門の乗務員及び作業員について、同月末日をもって退職とする旨、②同年3月1日以降、 T 全員（ C のほか6名）について、日々雇用者扱いとする旨、等の記載がある協定書（以下「23.2.19協定書」という。）を取り交わした。

(乙4、乙19)

エ 平成23年2月24日付けで、 C は、 P に対し、同月28日をもって退職することに合意した旨の記載がある「退職届」と題する文書を提出した。

(乙5)

オ 平成23年3月以降、会社は、 C のほか P のバラセメント輸送部門

で勤務していた者6名を日々雇用した。

(乙11、乙19、乙20、証人 C)

カ 平成24年2月24日、同年3月30日、同年5月28日、同年9月20日及び同年11月19日、会社と Q は、 Q の組合員の雇用問題に関する協議を行った。

(乙20、証人 C 、当事者 D)

キ 平成24年11月19日付けで、会社、 P 及び Q は、①23.2.19協定書について、合意解約したことを確認する旨、②23.2.19協定書に基づく C らの就労の受入れは平成25年1月末日をもって終了し、同年2月1日以降、 Q の労働者供給事業に完全移行するものとする旨、③会社及び P と C らとの間には、雇用関係及び何ら債権債務（労務債権）は存しないことを確認する旨、等の記載がある協定書（以下「24.11.19協定書」という。）を取り交わした。

(乙12、乙19)

ク 平成25年2月1日付けで、会社及び Q は、労働者供給基本契約書（以下「25.2.1契約書」という。）により労働者供給事業に関する契約を締結した。同月以降、会社は、25.2.1契約書による契約に基づき、 Q からその組合員の供給を受け、それらの者を日々就労させた。

(乙13、乙19)

ケ 平成25年6月29日、 C は、 Q に対し、 Q を脱退する旨の記載がある「脱退届」と題する文書を送付した。

(甲23、乙14)

コ 平成25年7月2日、組合は、会社に対し、通知書及び申入書（以下「25.7.2申入書」という。）を提出し、その組合員 C （以下、 Q を脱退し、組合に加入する前も含めて「 C 組合員」という。）が組合に加入した旨を通知するとともに、 C 組合員の常用労働者としての地位の確認等を議題として団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

(甲9、甲10)

サ 平成25年7月10日、会社は、組合に対し、前記コの団交申入れに応じない旨記載された回答書（以下「25.7.10回答書」という。）を送付した。

(甲11)

シ 平成25年7月16日、組合は、会社に対し、申入書（以下「25.7.16申入書」という。）を送付し、 C 組合員に関する団交を申し入れた。

(甲12)

ス 平成25年7月19日、会社は、組合に対し、C組合員に関する団交申入れに応じない旨記載された回答書（以下「25.7.19回答書」という。）を送付した。

（甲13）

セ 平成25年7月22日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

会社は、C組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。そうであるとすれば、組合の平成25年7月2日付け及び同月16日付けの団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 被申立人の主張

（1）会社とC組合員との間の雇用関係等及び会社の使用者性について

組合の平成25年7月2日付け及び同月16日付けの団交申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）時において、次のとおり、会社とC組合員との間に雇用関係等が存在しないことから、会社はC組合員の労働組合法上の使用者に当たらない。

ア 会社とC組合員との間の期間の定めのない労働契約の終了について

（ア）平成20年8月20日、C組合員は、会社に入社し、入社後間もなくQに加入し、Rの副支部長等として労働組合活動に参画していた。

平成22年4月、会社は、Qに対し、経営の合理化を図るため、バラセメント輸送部門をPへ移管し、当該部門で勤務していた従業員の転籍出向を求めるごととし、協議を申し入れた。これに関し、会社とQは、協議を行い、その協議の場にQ側の支部役員としてC組合員も出席し、同年6月7日に合意に至った。

上記の合意の内容について、会社、P並びにQ及びRの間の22.6.7確認書として書面化され、C組合員は、自ら同意の上、平成22年6月30日をもって会社を退職し、同年7月1日からPへ転籍出向した。

（イ）平成22年7月1日以降、C組合員は、Pに雇用され、Tの支部役員（三役）を務めていた。

平成23年1月20日及び同年2月19日、PとQは、経営の合理化に伴うPの従業員の取扱いに関する協議を行い、合意に至った。なお、その協議の場にQ側の支部役員としてC組合員も出席していた。

上記の合意の内容について、P並びにQ及びTの

間の23.2.19協定書として書面化され、C組合員は、平成23年2月28日をもつてPを退職し、同年3月1日から日々雇用されることとなった。

C組合員の退職について、C組合員は、23.2.19協定書の合意内容に基づき、平成23年2月24日付けで自ら署名押印して退職届を作成するとともに、同年3月10日付けで退職金1,008,550円を受け取っている。なお、C組合員は、退職届に自署押印の上で退職金を受領しておきながら、本件審問において「退職した気持ちはない」などと証言したが、退職について認識はない旨述べることによって法的な効果が発生しないことになるものではなく、C組合員が同年2月28日限りでPを退職したことは明らかである。

イ 会社とC組合員との間の雇用関係等の消滅について

(ア) 平成23年3月1日以降、C組合員は、会社に日々雇用されていた。

なお、23.2.19協定書ではPのバラセメント輸送部門で勤務していた者をPで日々雇用を行うこととされていたが、会社が所有していたバラセメント車のPへの移行ができなかつたため、これらの者について会社が日々雇用していた。

(イ) 平成24年2月、C組合員らが23.2.19協定書の「雇用問題は、継続審議とするが、遅くとも平成24年2月末日までの1年間とする」との規定を平成24年2月末日までに正社員化されると曲解したことから、Qは、23.2.19協定書の当事者でない会社に対し、その履行を求めてきた。

会社は、C組合員らを日々雇用していたことから、平成24年2月24日、同年3月30日、同年5月28日、同年9月20日及び同年11月19日、Qとの協議に応じた。この間のQの組合員の雇用問題に関する協議の場に、同年5月28日を除き、Q側の支部役員としてC組合員も出席していた。その後、同年9月24日から同月28日までの間のQの組合員のストライキ等を経て、同年11月19日、会社とQは、Qの組合員の雇用問題に関する協議を行い、合意に至った。なお、その協議の場にQ側の支部役員としてC組合員も出席していた。

上記の合意の内容について、会社、P及びQの間の24.11.19協定書として書面化され、C組合員を含むQの組合員に関する日々雇用については、平成25年2月1日以降、Qの労働者供給事業に移行することとなった。

そのため、会社とQとの間で25.2.1契約書により契約が締結され、会社は、職業安定法第45条の許可を受けたQの労働者供給事業として、C組合員を含むQの組合員の供給を受けることとなった。

(ウ) 平成25年2月1日以降、C組合員は、Qの労働者供給事業として、Qから会社に供給され、日々就労していた。

上記の関係において、C組合員がQに対し平成25年6月29日付け脱退届を提出してQを脱退したことにより、25.2.1契約書からも明らかなどおり、Qの組合員でない者が当該労働者供給事業に関する契約によってQから会社に供給されることはないので、C組合員について、Qを脱退した日以降、会社で就労する可能性はなくなった。

(エ) 以上のとおり、会社とC組合員との間に、個別労働契約はなく、雇用関係は存在しない。

また、C組合員がQを脱退したことから、C組合員について、Qから会社に供給され日々就労する可能性が消滅したため、雇用関係に準ずる関係のあるものとしての労働組合法第7条第2号にいう「雇用する労働者」(高松高等裁判所昭和44年(行コ)第2号昭和46年5月25日判決(以下「高松高裁判決」という。))に該当しない。

したがって、平成25年6月29日にC組合員がQを脱退したことにより、C組合員は会社において「雇用する労働者」に該当しないことから、C組合員に関する会社の使用者性は喪失しており、会社はC組合員の労働組合法上の使用者に当たらない。

(2) 本件団交申入れ及びこれへの対応について

前記(1)のとおり、本件団交申入れ時において、会社とC組合員との間に何らの法律関係も存在しないことから、会社はC組合員の労働組合法上の使用者に当たらないので、会社に組合との団交応諾義務はなく、組合の請求は前提を欠くものである。

したがって、本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たらない。

2 申立人の主張

(1) 会社とC組合員との間の雇用関係等及び会社の使用者性について

本件団交申入れ時において、次のとおり、会社とC組合員との間に雇用関係等が存在することから、会社はC組合員の労働組合法上の使用者に当たる。

ア 会社とC組合員との間の期間の定めのない労働契約の成立について

平成20年8月20日、C組合員は、会社に入社し、バラセメント車の運転手として勤務していた。労働契約法によれば、労働者とは使用者に使用されて労働し賃金を支払われる者をいい、使用者とはその使用する労働者に対して賃金を支払う者をいうとされ、「使用する、使用される」とは使用者の指揮命令下において

使用者により指示又は指定された業務に労働者が従事することである。C組合員は、会社の都合により、Pの従業員とされたり、日雇労働者とされたりしたが、会社での就労の実態に何らの変化はなく、会社の指揮命令下に会社の業務に従事し、会社から賃金を支払われてきたから、常用労働者として、会社との間において期間の定めのない労働契約が成立している。

なお、平成23年3月から会社においてC組合員に対する賃金を日額による日払計算での支払としたが、C組合員の業務内容は全く変わっていないから、同月以前の契約内容が本件団交申入れ時の労働契約の内容である。

以上のとおり、本件団交申入れの拒否に至る平成25年6月頃まで、C組合員は会社に雇用されているから、会社は、C組合員の労働組合法上の使用者に当たる。

イ 会社とC組合員との間の雇用関係等の存在について

(ア) C組合員が会社からPへ転籍し、その後Pを退職し、平成23年3月以降、日々雇用されていたとの会社の主張について、会社とPとは実質上同一のものであるところ、会社からPへの転籍、Pからの退職及び日々雇用については、Qが一方的に組合員の意向を無視して勝手にやっていることであって、C組合員はそれに同意していない。C組合員は、退職届に署名押印してPに提出し、退職金という名目で金員を受領したが、退職したとの認識はなかった。退職金受領書については、会社の事務手続上の都合上ということで作成されたものであり、C組合員は、その後も日雇労働者となっていない。なお、退職届の提出及び退職金名目の金員の受領はC組合員とPとの間で行われたものであって、会社との間で行われたものではない。

仮に、C組合員は、本件団交申入れ時において会社に雇用された常用労働者ではなく、平成23年3月以降、会社に日々雇用されていたとしても、雇用されていたことに変わりはない。

高松高裁判決においては、日々雇用が恒常に繰り返され、特別の事情のない限り将来雇用されることが確実な場合には、雇用関係の存在する場合と実質上差異がなく、将来の労働条件について使用者と団交をする必要性が存することから、労働組合法第7条第2号にいう「雇用する労働者」には、このような雇用関係に準ずる関係のある労働者を含むものと解釈するのが相当であるとされている。会社とC組合員との間において日々雇用が恒常に繰り返されており、会社でのC組合員の就労の実態から、特別の事情のない限り将来雇用されることが確実な場合に該当する。

(イ) さらに、会社は、24.11.19協定書に基づく労働者供給事業として、

Qからその組合員の供給を受けており、C組合員がQを脱退したことから、将来雇用される可能性がない旨主張するが、C組合員は、24.11.19協定書の内容について合意しておらず、24.11.19協定書をもって会社とC組合員との間の雇用関係等が失われることはない。

仮に、24.11.19協定書に基づく労働者供給事業として、平成25年2月以降、会社でのC組合員の就労が行われていたものであったとしても、この労働者供給事業による供給の停止は実質的には会社からの解雇に相当するものであって、労働契約法第16条の規定の趣旨から、これには客観的に合理的な理由を必要とし、社会通念上相当であると認められるものでなければならず、Qを供給元とし会社を供給先とするような労働者供給事業に関する契約をもつて合理的な理由があるとはいえないで、C組合員がQを脱退しても会社に雇用される可能性がある。

(ウ) また、会社とQの間において、C組合員を正社員に戻すという団交が継続して行われていたから、C組合員と会社との間には、C組合員の雇用関係について解決されるべき労使紛争が継続していたといえる。

(エ) 以上のとおり、仮に本件団交申入れ時においてC組合員が会社に雇用された常用労働者でなかったとしても、会社とC組合員との間に雇用関係等が継続して存在しており、会社は、C組合員の労働組合法上の使用者に当たる。

(2) 本件団交申入れ及びこれへの対応について

前記(1)のとおり、会社はC組合員の労働組合法上の使用者に当たり、組合との団交応諾義務がある。

それにもかかわらず、平成25年7月2日及び同月16日、組合が会社に対し、本件団交申入れを行ったところ、会社は、C組合員は会社の従業員ではなく、団交応諾義務はないとして、団交を拒否した。

以上のことから、本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たる。

第5 爭点に対する判断

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 会社とC組合員との間の雇用関係等及び会社の使用者性について

ア 平成20年8月20日、C組合員は、会社に入社し、バラセメント車の運転手として勤務していた。その当時、C組合員は、Qに加入した。

(甲23、乙8、乙19、証人 C)

イ Qの組合員に関する会社からPへの移行等について

(ア) 平成22年4月頃、会社は、 Q に対し、会社のバラセメント輸送部門を P へ移管し、その従業員の転籍出向を求める合理化に関する協議を申し入れた。これに関し、会社と Q は、協議を行った。なお、その協議の場に Q 側として C 組合員も出席していた。

(当事者 D)

(イ) 平成22年6月7日付で、会社、 P 並びに Q 及び R は、22.6.7確認書を取り交わした。22.6.7確認書には、次の記載があった。

「 N (以下、甲という) と P (以下、乙とい
う) とは、 Q (以下、丙とい
う) と及 R (以下、丁という) は、下記の通り確認したので、
茲に確認書を取り交す。」

記

1. 甲のバラセメント輸送業務を、乙に移行する。
2. 移行する社員については、7月1日付で乙の社員になる。
3. 暫定措置として甲の在籍時の賃金労働条件で運用する。
4. 乙における合理化提案については、速やかに解決する。

(乙1、乙19)

(ウ) 平成22年6月頃、 R の支部長は、 C 組合員に対し、会社のバラセメント輸送業務を一本化し、 P に移行する旨述べた。その頃、会社の従業員は、 C 組合員に対し、その保険証について、 P に変わる旨述べた。

(証人 C)

(エ) 平成22年7月15日付で、会社及び P は、22.6.7確認書における社員の移行に関し、確認書を取り交わした。この確認書には、会社から P に移籍した社員の退職金の計算及び支給等について、次の趣旨を確認した旨の記載があった。

- a 会社は、社員の移籍時における会社の負担すべき退職金額を計算する。ただし、その額は P に引き継がず、会社において未払債務として認識する。
- b 社員が P を退職する時の在籍期間については、会社及び P を通算して退職金計算の基準とする。
- c 前記bにおいて計算した退職金の負担は、会社は前記aにおける額を負担し、残余は P が負担する。

d 社員に対する退職金の支払は、事務手続の都合上、会社及び P を合算した金額を会社において支払う。

(乙9)

(オ) 平成22年7月以降、C 組合員に関する給与支払明細書には、「P」との記載があった。

また、C 組合員に関する平成23年3月1日付けの雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（事業主通知用）には、資格取得年月日の部分に「220701」、被保険者氏名の部分に「C」、事業所名略称の部分に「P」との記載があった。

(甲23、乙2、乙3、乙6、乙19)

ウ Q の組合員に関する日々雇用等について

(ア) 平成23年1月20日及び同年2月19日、P と Q は、P の合理化に関する協議を行った。なお、その協議の場に Q 側として C 組合員も出席していた。

(乙20、当事者 D)

(イ) 平成23年2月19日付で、P 並びに Q 及び T は、23.2.19協定書を取り交わした。23.2.19協定書には、次の記載があった。

「 P (以下、甲という。) と
Q (以下、乙という。) 及び T (以下、丙という。)
とは、会社提案の合理化について、交渉の結果、下記の通り合意をみたので、茲に協定書を取り交す。

記

1. 乙は、甲提案の再建計画について、下記の通り確認する。

①甲のバラ輸送部門の大型乗務員およびS S作業員は、平成23年2月末日をもって、会社都合による退職とする。

②丙の退職に際しては、退職金規定150%の割増、平成23年度夏期一時金相当額、年次有給休暇残日数分、解雇予告手当（基準内賃金1ヶ月分）とし、平成23年3月10日に2月度賃金と合わせて支払う。

③平成23年3月1日より、丙全員日々雇用者扱いとする。

④日雇賃金については、早急に協議する。

⑤甲は、丙が13日間就労できるように努力する。

2. 甲の再建の間（運賃問題、先方車問題の解決）、雇用問題は、継続審議とするが、遅くとも平成24年2月末日までの1年間とする。

3. 甲の保有車両について、原則、生コン車23台・バラセメント車6台とす

る。

4. 上記各号について、疑義が生じた場合は、労使協議する。」

また、23.2.19協定書には、「P バラ/作業部門」に関する合理化条件として、C 組合員のほか T に属する Q の組合員 E 、 F 、 G 、 H 、 J 及び K についての記載があり、その合理化条件の C 組合員に係る部分には、次の記載があった。

平成23年2月末支給金額		解雇予告手当	賞与見合分 (昨年実績 + 10万円 3/12)	有給残 日数	有給賃上 @10,000	合 計
支給額100%	支給額150%					
262,500	393,750	239,800	225,000	15日	150,000	1,008,550

(乙4、乙19)

(ウ) 平成23年2月24日付で、C 組合員は、P に対し、「退職届」と題する文書を署名押印した上で提出した。この文書には、「私儀、このたび、会社都合により、来る平成23年2月28日を以って退職することに合意し、ここにお届け申し上げます。」との記載があった。

また、C 組合員に関する平成23年3月1日付けの雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（事業主通知用）には、離職等年月日の部分に「230228」、被保険者氏名の部分に「C」、事業所名略称の部分に「P」との記載があり、雇用保険被保険者離職証明書（事業主控）には、離職年月日の部分に「平成23年2月28日」、離職者氏名の部分に「C」、事業所の名称の部分に「P」、具体的な事情記載欄の部分に「会社都合」との記載があった。

(甲23、乙5、乙6、乙7、乙19)

(エ) 平成23年3月1日以降、会社は、C 組合員のほか P のバラセメント輸送部門で勤務していた者である E 、 F 、 G 、 H 、 J 及び K を日々雇用した。

上記の日々雇用に関し、会社が C 組合員に対し翌日の就労人員数を示し、C 組合員は、自らを含む Q の組合員7名のうちから、会社で翌日就労する者が誰であるかについて伝えることを行っていた。

(乙11、乙19、乙20、証人 C)

(オ) 平成23年3月2日、同月3日、同月4日、同月7日、同月8日及び同月9日の会社での就労に関し、会社は、C 組合員に対し、その就労日数を6日、賃金について、各日の支給額を21,000円とし、合計126,000円を支給した。

(乙10、乙11、乙19)

(カ) 平成23年3月10日付けで、会社が C 組合員に対し、退職金1,008,550円を支払ったところ、C 組合員は、領収書に署名押印して提出した。この領収書には、「¥1,008,550＊ 但し退職金 上記の金額正に領収致しました」との記載があり、その上部に退職金計算書として、次の記載があった。

「1 職種：バ ラ 乗 務 員
2 氏名：C
3 生年月日：(略)
4 入社年月日：平成20年8月20日
5 退職年月日：平成23年2月28日
6 勤続年数：2年6ヶ月
7 退職事由：会 社 都 合
8 退職時基礎額：175,000円
9 支給率：1.500
10 事由別支給率：150%
11 退職金：393,750円 (8×9×10)
12 退職付加金：614,800円
13 退職所得税：0円
14 その他控除：0円
15 差引支給額：1,008,550円 (11+12-13-14)
(甲23、乙8、乙19)

エ Q の労働者供給事業等について

(ア) 平成23年5月1日付けで、Q は、職業安定法第45条の許可を受けた。これに係る労働者供給事業許可証には、供給職種の部分に「自動車運転の職業、保安の職業（誘導）、生産工程・労務の職業」、有効期間の部分に「平成23年5月1日から平成28年4月30日まで」との記載があった。

(乙18)

(イ) 平成24年2月24日、同年3月30日、同年5月28日、同年9月20日及び同年11月19日、会社と Q は、Q の組合員の雇用問題に関する協議を行い、その協議の場に、同年5月28日を除き、Q 側として C 組合員も出席していた。

(乙20、証人 C 、当事者 D)

(ウ) 前記(イ)記載の平成24年9月20日に行われた協議において、Q が、その組合員の正社員化を要求し、会社は、労働者供給事業とされたい旨回答し、組合員の正社員化に応じなかった。そのため、同月24日から同月27日までの間、

Q の組合員は、ストライキを行うとして、会社での就労を行わなかつた。その後、同月28日、会社と Q は、事態の解決に向けて協議を行つた。その協議の後、 Q は、ストライキを解除することとした。

(乙20、証人 C 、当事者 D)

(エ) 平成24年11月19日付けで、会社、 P 及び Q は、24.11.19協定書を取り交わした。24.11.19協定書には、次の記載があった。

「 N (以下、甲という) 及び P (以下、乙という) と、 Q (以下、丙という) とは、下記の通り合意をみたので、茲に双方協定書を取り交わす。

記

1. 乙は、平成23年2月19日付け協定の第2項の解決を、諸般の事情と環境の激変により遅延したことを、謝罪する。
2. 甲乙丙は、乙丙及び丙 T (バラ輸送)との間で締結された平成23年2月19日付け協定を合意解約したことを確認し、丙は甲乙に対して同協定各項の履行を求めないことを確認する。
3. 乙の、丙 T (バラ輸送)組合員 E 、同 F 、同 G 、同 H 、同 J 、同 C らの、上記平成23年2月19日付け協定第1項に基づく就労の受入れは、平成25年1月末日をもって終了し、同25年2月1日以降、同人らは丙の労働者供給事業に完全移行するものとする。
4. 甲乙と、上記の者との間には、雇用関係及び何ら債権債務(労務債務)は存しないことを確認する。

(乙12、乙19)

(オ) 平成25年2月1日付けで、会社及び Q は、25.2.1契約書により労働者供給事業に関する契約を締結した。25.2.1契約書には、次の記載があった。

「 N (以下甲という) と、 Q (以下乙という) は、下記の業務(以下本件業務という)について、本契約を締結する。

第1条(総則)

甲は、この契約に基づき日々雇用として、乙の組合員の供給を受け就労させることができる。

乙より供給された組合員は、甲の指揮命令において、業務を誠実に履行しなければならない。

但し、甲は公共職業安定所発行の日雇労働被保険者手帳無しには、乙の組合

員を使用することはできない。

第2条（業務内容）

甲は、乙により供給された労働者に本件業務を行わせる。甲と乙は、本契約の業務内容及び範囲を理解し、相互協力のもと業務の円滑な遂行をしなければならない。

- (1) バラセメントローリー車運転業務
- (2) 平ボデー車運転業務
- (3) 上記(1)(2)に伴う車両管理・洗車・その他業務

第3条（労働条件）

第1条により、乙の組合員が就労する場合の労働条件は、別途付属協定書に定める。定めていない事項については、労働基準法、甲の就業規則に従い、疑義が生じた場合甲乙協議して決定する。

(略)

第5条（交渉権）

乙の組合員の労働条件に関する交渉権は、すべて乙に帰属するものとする。

第6条（賃金の支払方法）

乙が甲に供給した組合員の賃金は、原則として当日就労終了時に、甲が直接本人に支払うものとするが、甲・乙確認後法定費控除の上週払いにすることもできる。

(略)

第9条（社会保険）

甲は、乙より供給された組合員に対し、労災保険、日雇健康保険、雇用保険を適用するものとする。

第10条（源泉徴収票等）

甲は、乙より要請があった場合に、乙より供給された組合員の源泉徴収票等の事務処理を行うことがある。

第11条（契約期間）

本契約は、平成25年2月1日より平成26年1月31日までとする。また、双方より契約期間の1カ月前までに、契約解除の申し入れが無い場合、1年間の契約を更新する。

第12条（通知及び供給の停止）

乙は、乙の組合員が資格の停止または脱退があった場合は、甲に当該日中に通知し、供給を停止しなければならない。また、原則65歳以上の組合員を供給しない。

(乙13、乙19)

(カ) 平成25年2月以降、会社は、25.2.1契約書による契約に基づき、Qからその組合員の供給を受け、それらの者を日々就労させた。会社でバラセメント輸送に関する業務に就労する人員について、それまで会社とC組合員が連絡を取り合っていたが、これ以降、Qの本部において会社で就労する人員を決定していた。また、C組合員に対する賃金の支払方法について、それまで毎月1回の支払であったが、これ以降、各週1回の支払となつた。

なお、上記の日々就労に関する雇用保険被保険者手帳によれば、平成25年1月から同年6月までの間におけるC組合員の会社での就労日数については、1月にあっては17日、2月にあっては17日、3月にあっては19日、4月にあっては20日、5月にあっては20日、6月にあっては18日であった。また、同手帳によれば、C組合員は、就労しない日にあっては、公共職業安定所で不就労確認を受けていた。

(甲2、甲3、乙19、証人 C、当事者 D)

(キ) 平成20年8月20日から同25年6月28日までの間、C組合員は、会社から給付された作業服を着用し、会社が所有する車両の1台を専用車として、その就業の場所及び従事すべき業務に関する変更はなく、バラセメント車の運転手として就労していた。

(甲2、甲3、甲4、甲17、甲18、甲19の1~3、甲23、証人 C)

オ 平成25年6月29日、C組合員は、Qに対し、「脱退届」と題する文書を送付した。この文書には、次の記載があった。

「組合が会社に約束を履行させる意志があれば、本来なら昨年3月1日から正社員に戻れるはずが、そうはならなかった。そればかりか、本年5月13日、副委員長に電話をし、正社員に戻す件について問うたところ、今、組合の方からすると会社が潰れる。会社の方から言ってくるまで出来ないと言われた。

又、6月5日に私との話し合いで、6月11日にP・Uと交渉を行うのでその後、3時から4時からでも交渉をするので連絡をするとL書記長が言われたが何ら連絡もなく放置され続けたので、6月18日付で会社に質問書を送付し、約束を履行する意志があるのか尋ねたが、何の返答もされなかつた。そして、6月24日付で公開質問書を貴殿に送付し、届いた途端に明日、交渉を行うと言われた。貴労組の行為は全く理解できず、貴労組の姿勢がそのまま会社の姿勢に反映されると強い怒りと憤りが増すばかりである。貴労組は、労働者の身分を守るという、労働組合の最重要課題を軽視している

としか思えない。まして、その約束事を履行させられない組織には絶望したので、貴労働組合を脱退させていただきます。」

同日、Qは、会社に対し、C組合員がQを脱退した旨を通知した。

そして、平成25年6月29日以後、C組合員は、会社で就労していない。

(甲2、甲23、乙14、乙19)

(2) 本件団交申入れ及びこれへの対応について

ア 平成25年7月1日、C組合員が会社を訪れたところ、会社は、C組合員に対し、Qを脱退したので就労させられない旨述べた。

(甲23)

イ 平成25年7月2日、組合は、会社に対し、25.7.2申入書を提出し、団交を申し入れた。25.7.2申入書には、次の記載があった。

「^{〔ママ〕}貴社従業員 Cが当組合に加入したことに伴い、労働条件について要求を取りまとめましたので下記の^{〔ママ〕}どうり団体交渉を申し入れます。

記

要求について

- 1、当組合員 Cを常用労働者として地位を確認すること。
- 2、常用雇用保険・常用健康保険・厚生年金に加入すること。
- 3、月額基本給を現在の賃金を下回らない範囲で確定すること。
- 4、夏期一時金を65万円支給すること。支払日は7月31日とすること。
- 5、労働条件の変更については当組合と事前に協議すること。

団体交渉について

1、日時；2013年7月^{〔ママ〕}日午後1時より

場所；貴社事務所にて

議題；上記要求1から5項目について

以上。

」

同日、組合の執行委員長及びC組合員と会社の代表取締役専務D(Pの代表取締役を兼ねる者である。)ほか1名は、上記の団交申入れに関し、面談を行った。

(甲10、甲11、甲23)

ウ 平成25年7月8日、組合の執行委員長及びC組合員が会社を訪れたところ、会社は、前記イの団交申入れに応じない旨述べた。

(甲11、甲23)

エ 平成25年7月10日付けで、会社は、組合に対し、25.7.10回答書を送付した。

25.7.10回答書には、次の記載があった。

「 平成25年7月2日付労働組合加入通知書及び申入書について、同年7月2日及び7月8日にご説明したとおり、 C 氏は、弊社の従業員ではありません。

従いまして、貴組合からの団体交渉の申入れについては、応じかねます。 」

(甲11)

オ 平成25年7月16日付けで、組合は、会社に対し、25.7.16申入書を送付し、団交を申し入れた。25.7.16申入書には、次の記載があった。

「 貴社専務 D 氏よりの平成25年7月10日付け回答書を受領致しました。

貴社の主張は7月8日の面談にて社長より『 C 君とは雇用関係がない。雇用関係は平成23年2月19日に解除されている。』『これ以降は Q との協定に従い派遣を受けていただけで雇用関係はない』『よって当組合との団体交渉はできない。』とのことでした。回答書も同様の考え方と思います。

当組合は次のように反論します。

1、 C の就労状態は日々貴社の運行管理者より作業指揮を受けて就労しています。使用車両はバラセメント5号車を専用的に使用していますし、ロッカーも専用使用しています。貴社の賃金支給は日々払いではありません。

常用労働者としての資格は十分です。 しいて言えば偽装日雇いです。

前述の2月19日協定に貴社は関与していません。 C は十分常用労働者としての資格があります。

2、雇用保険法第四十二条に日雇労働者を規定していますが C は該当しません。適用事業所は速やかに雇用保険の加入手続をしなければなりません。

3、貴社の認識の中で日雇労働者に団結権はないということですが、労働者が労働組合に加入し団体交渉を求めるることは当然の権利です。

現に貴社は Q との間で団体交渉をされています。組合間の差別は労組法違反です。

4、貴社は7月以降 C の就労を當人にも當組合にも理由を明示することなく拒否されています。職安に雇用保険加入を要請したこと、當組合に加入したことの報復措置と認識します。^{〔ママ〕} 現状を回復し C の就労を確保することを要求します。

5、当組合寄りの7月2日付け申し入れ書と前4項を議題とした団体交渉を7月21日までに開催すること。日時場所については貴社より文書にて連絡願います。円満な解決方を要請します。 以上。」

(甲12)

カ 平成25年7月19日、会社は、組合に対し、25.7.19回答書を送付した。25.7.19

回答書には、次の記載があった。

「弊社は、貴組合からの団体交渉の申入れに対して、平成25年7月10日付回答書にてご回答致しましたが、再度、貴組合より7月16日付申入書を拝受致しました。

貴組合のC氏は、弊社の従業員ではなく、常用労働者及び偽装日雇いにも該当しません。

従いまして、弊社に貴組合からの団体交渉の申入れに対する応諾義務はなく、申入れには応じかねることを、再度ご回答申し上げます。」

(甲13)

2 会社はC組合員の労働組合法上の使用者に当たるか、そうであるとすれば、本件団交申入れに対する会社の対応は正当な理由のない団交拒否に当たるか、について、以下判断する。

(1) 本件団交申入れについて、会社がこれに応じない旨回答し、団交が開催されていないことは当事者間において争いはない。このことについて、組合は、本件団交申入れ時において会社とC組合員との間に雇用関係等が存在することから、会社はC組合員の労働組合法上の使用者に当たる旨主張し、会社は、会社とC組合員との間に雇用関係等がなく、何らの法律関係も存在しないから使用者としての団交応諾義務がない旨主張するので、まず、会社の使用者性について、以下検討する。

ア 前記1(1)アからエ認定によれば、C組合員の就労に関し、①平成20年8月20日、会社に入社し、バラセメント車の運転手として勤務していたこと、②平成22年7月1日付で会社からPへ転籍出向したこと、③平成23年2月28日限りでPを退職したこと、④平成23年3月以降、会社で日々雇用されていたこと、⑤Qは職業安定法第45条の許可を受けて労働者供給事業を行っており、平成25年2月以降、会社は、25.2.1契約書による契約に基づき、Qからその組合員の供給を受け、それらの者を日々就労させていたこと、が認められる。

そうすると、平成25年2月以降、C組合員の会社での就労については、Qの労働者供給事業としてなされていたことは明らかである。

職業安定法において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいうものとされ(同法第4条第6項)、同法第45条に基づいて行われる労働者供給事業において、供給先と供給元から供給されて供給先で就労する労働者との間の関係は、供給先と供給元との間の供給契約を前提とするものであると解するのが相当である。会社と供給されて就労する者との法律関係について、前記1(1)エ(オ)認定によれば、25.2.1契約書には、

①会社は、この契約に基づき日々雇用として、Q の組合員の供給を受け就労させることができる旨、② Q は、Q の組合員が資格の停止又は脱退があった場合は、会社に当該日中に通知し、供給を停止しなければならない旨、等の定めがあることが認められ、Q の組合員でなければ供給の対象とならず、また、Q による供給がなければ会社における就労はなく、Q から供給される限りにおいて、Q の組合員の会社での就労及び会社によるQ の組合員の使用の関係が存続していたのであるから、これは、Q による供給のある限りにおいて成立する使用関係であるものと認めるのが相当である。

そして、前記1(1)才認定によれば、C 組合員は、平成25年6月29日をもってQ を自主的に脱退したことが認められ、上記判断のとおり、Q の労働者供給事業としてなされる会社での就労については、Q による供給のある限りにおいて成立する使用関係であると解されるから、会社と C 組合員との間の使用関係は、C 組合員が Q を脱退し労働者供給の対象外となった日をもって終了したものと認めるのが相当である。

なお、この点について、組合は、労働者供給事業による供給の停止は実質的には解雇に相当するものであって、社会通念上相当であると認められる合理的理由が必要である旨主張するが、平成25年2月から同年6月までの間の C 組合員の会社での就労関係については上記判断のとおりであるから、この組合の主張を採用することはできない。

イ また、組合は、①平成25年7月の本件団交申入れ時の会社と C 組合員との間の労働契約の内容は、日額による日払計算で賃金が支払われることとなった平成23年3月以前の契約内容と同じものである旨、② C 組合員は、23.2.19協定書に同意しておらず、平成23年2月末日をもって会社又は P を退職したとの認識がない旨、③ C 組合員は、24.11.19協定書の内容について合意していないから、24.11.19協定書によって会社と C 組合員との間の雇用関係等が失われるとはない旨、主張し、これらのことから、会社と C 組合員との間に雇用関係等が存在するものである旨主張している。

この点について、前記1(1)イからエ認定によれば、①会社のバラセメント輸送部門に係る経営の合理化に関し、C 組合員は、会社と Q の協議の場に出席し、平成22年6月頃に R の支部長から会社のバラセメント輸送業務を一本化し、P に移行する旨を聞き、また、同年7月以降、P の給与支払明細書の交付とともに賃金の支払がなされていたこと、② P の合理化に関し、C 組合員は、P と Q の協議の場に

Q側として出席し、平成23年2月24日付けで同月28日をもって退職する旨記載された退職届を署名押印した上で提出するとともに、同年3月10日付けで通常の150パーセントであるとされた退職金を受領したこと、③上記①及び②に際し、C組合員が会社に対して反対する旨の意思表示をしたと認めるに足る事実の疎明はないこと、④平成23年3月以降、同25年1月までの間は、会社での日々雇用に関し、会社がC組合員に対し翌日の就労人員数を示し、C組合員は、自らを含むQの組合員7名のうちから、会社で翌日就労する者について伝えることを行っていたこと、⑤C組合員は、遅くとも平成25年1月までに雇用保険被保険者手帳を取得し、会社での就労が行われない日には公共職業安定所で不就労確認を受けていたこと、⑥平成24年2月以降、Qの組合員の雇用問題に関し、C組合員は、会社とQの協議の場にQ側として出席し、平成25年2月以降、Qの本部において会社でバラセメント輸送に関する業務に就労する人員を決定していたことを知っていたこと、が認められ、C組合員は、Qの労働者供給事業に関する事情を含め、その就労形態の変化を了知し、各時点では同意の上、会社において日々就労していたとみることができる。

これらのことからすれば、C組合員が加入していたQと会社との間の合意事項である23.2.19協定書及び24.11.19協定書によっては会社とC組合員との間の雇用関係等が変わらないとの組合の主張を採用することはできず、そのほか、本件団交申入れ時において、会社とC組合員との間に、期間の定めのない労働契約に基づく雇用関係が存在していたと認めるに足る事実の疎明はない。ウまた、組合は、会社とQの間において、C組合員を正社員に戻すという団交が継続して行われていたから、C組合員と会社との間には、C組合員の雇用関係について解決されるべき労使紛争が継続していた旨主張する。

前記1(1)ウ(イ)、エ(イ)から(エ)、才認定によれば、23.2.19協定書においてP再建の間、雇用問題は継続審議とするが、遅くとも平成24年2月末日までの1年間とする旨の記載があり、平成25年6月29日にC組合員がQに対し提出した脱退届にも正社員に戻れるはずであった旨の記載があることが認められ、実際に会社とQの間で、平成24年2月24日から同年11月19日までの間に、複数回、雇用問題に関する協議が行われたことが認められ、その当時、会社又はPとQの間で解決されるべき労使紛争が継続していたとみることができる。

しかしながら、上記認定によれば、平成24年9月24日から同月27日までの間のQの組合員による就労拒否を経て、24.11.19協定書が取り交わされたこ

とが認められ、その内容は、① P 再建の間、雇用問題は継続審議とするが、遅くとも平成24年2月末日までの1年間とする旨の項目について、P は、その解決が遅延したことを謝罪する旨、② Q が会社及び P に対して23.2.19協定書の各項の履行を求める旨を確認する旨、③ Q の組合員は、平成25年2月1日以降、Q の労働者供給事業に完全移行する旨、④会社及び P と Qとの間には、雇用関係及び何ら債権債務（労務債権）は存しないことを確認する旨、の記載があったことが認められる。そうすると、少なくともこの時点において、会社及び P と C 組合員を含む Q との間での労使紛争は一応解決された上で労働者供給事業に移行したとみるのが相当であり、また、この24.11.19協定書の内容を C 組合員が了知し、これに同意していたことは前記イ判断のとおりであるから、この点に係る組合の主張を採用することはできない。

エ 以上のとおり、会社の使用者性に係る組合の主張はいずれも採用することはできず、会社は C 組合員の労働組合法上の使用者に当たらないとみるのが相当である。

なお、本件団交申入れに関し、組合は、会社は C 組合員の労働組合法上の使用者に当たり、組合との団交応諾義務がある旨主張するので、以下検討する。

(ア) 前記1(2)イ、才認定によれば、本件団交申入れに関し、① C 組合員の常用労働者としての地位の確認、②常用雇用保険、常用健康保険及び厚生年金への加入、③月額基本給の現在の賃金を下回らない範囲での確定、④夏期一時金65万円の支給、⑤労働条件の変更についての組合との事前協議、⑥会社と C 組合員との間の雇用関係に関する反論等、を議題とするものであったことが認められ、本件団交申入れについては、会社と C 組合員との間の雇用関係等が存在することを前提としたものとみるのが相当である。

(イ) 上記判断のとおり、本件団交申入れ時において会社と C 組合員との間に雇用関係等が存在しないのであるから、会社は C 組合員の労働組合法上の使用者に当たらないとみるのが相当であって、会社は本件団交申入れに応すべき立場にあるということはできない。

(2) したがって、本件団交申入れに対する会社の対応は正当な理由のない団交拒否に当たるとはいはず、本件申立てを棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12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27年2月10日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印