

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 X組 合

再 審 査 被 申 立 人 Y 1 会 社

再 審 査 被 申 立 人 Y 2 会 社

上記当事者間の中労委平成26年（不再）第52号事件（初審大阪府労委平成24年（不）第92号事件）について、当委員会は、平成29年5月10日第235回第三部会において、部会長公益委員三輪和雄，公益委員中窪裕也，同鹿野菜穂子，同森戸英幸，同横溝久美出席し，合議の上，次のとおり命令する。

主 文

本件各再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、X組合（以下「組合」という。）が、Y1会社（以下「Y1会社」という。）及びY2会社（以下「Y2会社」といい、Y1会社と併せて「両社」あるいは「会社ら」ということがある。）が以下の行為を行ったことは、両社による労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号又は第3号の不当労働行為に当たるとして、平成24年12月25日（以下、平成の元号は省略する。）、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に対し、救済申立てを行った事件である。

- (1) 組合が、24年6月26日、脳出血により入院していた日々雇用のミキサー車運転手であるA1組合員（同人は同日頃組合に加入した。以下、組合加入前後を通じて「A1組合員」という。）に関して就労復帰を求めたが、Y1会社がこれを拒否したこと（労組法第7条第1号及び第3号）
- (2) Y1会社が、日々雇用のミキサー車運転手であるA2組合員（同人は、24年7月20日頃組合に加入した。以下、組合加入前後を通じて「A2組合員」といい、A1組合員と併せて「両組合員」ということがある。）の組合加入通知の翌日である同月21日以降、A2組合員に対する就労日数を減少させたこと（労組法第7条第1号及び第3号）
- (3) Y1会社が、A2組合員の組合加入通知の翌日である24年7月21日以降同年10月半ばまでA2組合員に専属車両を割り当てなかったこと（労組法第7条第1号）
- (4) Y2会社の代表者であるB1（以下「B1」という。）が、24年10月31日、Y1会社美原営業所の1階事務室において、A2組合員に

対し、「今のままやったら働きにくい」「このままやったら、ほんまに自分の人生台無しにするで」などと発言（後記第3・4(9)ウ参照。以下「B1発言」という。）し、組合脱退を働きかけたこと（労組法第7条第3号）

2 初審における請求する救済の内容要旨

- (1) A1組合員の就労復帰及びバック・ペイ（年6分の割合による遅延損害金の加算）
- (2) A2組合員の就労日数の回復及びバック・ペイ（前同）
- (3) A2組合員に対する専属車両の割当て
- (4) A2組合員に対する組合脱退の働きかけの禁止
- (5) 上記(1)ないし(4)に関する陳謝文の掲示及び交付

3 初審命令

初審大阪府労委は、26年9月29日付けで、前記1(2)のA2組合員に対する就労日数減少は労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為に該当するとして、Y1会社に対して、①A2組合員に組合加入前と比べて配車差別することなく配車すること、②24年8月分以降の配車差別がなければ得られたであろう賃金相当額と既支払済額との差額をA2組合員に支払うこと（以上初審命令主文第1項）、③組合への文書手交（初審命令主文第2項）を命じ、組合のその余の救済申立て（前記1(1)、同(3)及び同(4)）を棄却する旨の命令（以下「初審命令」という。）を発し、初審命令書は、同年10月1日、各当事者に交付された。

4 再審査申立て

- (1) 組合は、前記初審命令を不服として、26年10月14日、初審命令中棄却部分の取消し及び当該部分に関して初審における請求する救済の内容のとおり救済を行うこと並びに救済部分を要旨次のとおり変更することを求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

- ① Y1 会社及び Y2 会社は連帯して、A2 組合員に対し、組合加入前と比べて配車差別することなく配車するとともに、24 年 7 月 21 日以降の同組合員が就業していた期間の賃金について、配車差別がなければ得られたであろう賃金相当額と既支払済額との差額を支払うこと（年 6 分の割合による遅延損害金の加算）
 - ② Y1 会社による謝罪文の掲示並びに Y2 会社による謝罪文の掲示及び交付
- (2) 一方、Y1 会社は、再審査申立てを行わず、また、取消訴訟等の提起も行っていない。

なお、Y1 会社は、初審命令主文第 2 項については、27 年 12 月 3 日に開催された団体交渉において、初審命令が命じたとおりの文書を組合に手交した。他方、初審命令主文第 1 項については、上記団体交渉を始めとする団体交渉においてバックペイの額に関する合意が成立していないため支払うべき額が特定されないとして、支払を行っていない（後記第 3・6(8)、同(9)）。

- (3) 以上のとおり、Y1 会社は、初審大阪府労委が救済を命じた Y1 会社による A2 組合員に対する就労日数の減少の申立事実に関する再審査を申し立ててはいないが、組合は上記(1)のとおり救済方法について争っているため、その前提として同申立事実に関する不当労働行為の成否についても検討する。

5 本件の争点

(1) 争点 1

Y2 会社は、組合並びに A1 組合員及び A2 組合員との関係で、労組法第 7 条上の使用者に当たるか

(2) 争点 2

Y1 会社が、組合が 24 年 6 月 26 日に求めた A1 組合員の就労復帰

を認めなかったことが労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか

(3) 争点3

Y1会社が、A2組合員の組合加入通知の翌日である24年7月21日以降、同組合員に対する就労日数を減少させたことが労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか

(4) 争点4

Y1会社が、A2組合員の組合加入通知の翌日である24年7月21日以降、同年10月半ばまで、同組合員に専属車両を割り当てなかったことが労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか

(5) 争点5

B1発言について、Y1会社が労組法第7条第3号の不当労働行為責任を負うか

(6) 争点6

争点2ないし5で、不当労働行為の成立が肯定された場合の救済方法

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 組合の主張

Y1会社の代表者であるB2（以下「B2」という。）は、Y2会社の実質的な経営者であり、Y2会社の車庫は、Y1会社美原営業所と同一の敷地に所在し、Y2会社の代表者であるB1は、Y1会社本社に出勤してY1会社の運転手に対する配車や、業務上の指示を行い、毎月1回開催される運転手を対象とする合同ミーティングには、B2、B1、Y1会社の配車係であるC1（以下「C1」という。）が出席していた。また、10年頃にC2会社（生コン輸送業）（以下「C2会社」という。）

の代表取締役であったC3（同人は23年12月頃に同社が倒産したことに伴い、当時C2会社の従業員であったA1組合員らとともに、23年12月頃Y1会社に入社し、24年3月頃には同社門真営業所の所長に就任した。以下「C3」という。）は、同人がC2会社の代表取締役であった15年ないし16年頃、B2から「今度うちに入ったB1です」と紹介されたことがあり、25年秋頃には、Y1会社の運転手が発生させた事故について、B1から「誰の指示でミキサー車を移動させたのか」と叱責されたことがあったし、A1組合員は、24年4月21日に体調不良となった際に、Y1会社に連絡を取り、運転を代わってもらうよう申し出たところ、電話に出たB1に「そんなんばかり言ってたら首にするぞ」と言われたことがあり、同年6月頃には入院中にB1から「うちではもう厳しい」と告げられたことがあったほか、A2組合員がY1会社に、休ませてほしい旨申し出たのに対し、B1がこれを許可しなかったことがあった。さらに、組合がY2会社に21年6月頃申し入れた団体交渉には、B2が出席し、組合とB2の間で合意が成立したことがあった。これらの事実からすると、Y2会社はY1会社と別法人ではあるが、実質的には両者は一体として事業を行う同一の存在であった。このことは、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）に両社並びにB2が申立てた街頭宣伝活動禁止等仮処分事件（25年（ヨ）第57号）において両社らが提出した25年1月30日付報告書では、B2がY2会社のオーナーであると自認していることから明らかである。

そして、上記B1によるY1会社従業員への指示や叱責等の事実などは、Y2会社がY1会社の運転手の労働条件を支配し、決定していたことを裏付けるものである。

以上のとおり、Y1会社及びY2会社は実質的に同一であり、あるいは、Y2会社はY1会社の運転手の労働条件を支配し、決定できる地位

にあり、両社は、組合並びに両組合員に対し、労組法第7条の使用者に当たる。

(2) 会社らの主張

Y1会社とY2会社は、法人格を異にし、代表者も本社所在地も異なり、それぞれが運輸局から営業許可を受け、営業用ナンバーも取得しているし、役員の重複もない。また、それぞれが独立して営業を行っており、得意先も異なる。さらに、それぞれが所有しているミキサー車は別の色で塗装されていて容易に区別できる。このような実態からすれば、両社が実質的に同一であるということとはできない。

Y1会社の配車はC1が全て行っており、B1はC1が不在の際などに、ミキサー車運転手からの連絡を受けることがあるにすぎない。また、合同ミーティングでは、各プラントの責任者であるベテランのミキサー車運転手が参加している他のミキサー車運転手に対して、各プラントにおける作業上の留意点を伝えているもので、B1が業務上の指示をY1会社のミキサー車運転手に行うようなことはない。

B1がY1会社のミキサー車運転手に業務上の指示を行うことがあったり、両社合同のミーティングを行っているのは、両社が業務提携関係にあつて、備車契約を結んで、共同配車を行っていることによるものであるから、かかる事実をもって両社が同一であるなどということとはできない。そして、B1が、Y1会社のミキサー車運転手について、賃金その他の労働条件を決定したことはなく、また、B1が両組合員に対して、組合が主張するような発言を行った事実はない。このようにB1は、Y1会社の労働条件を決定できる立場にはない。

したがって、組合の主張は、理由がない。

2 争点2について

(1) 組合の主張

ア 24年6月26日に、組合がA1組合員の就労復帰を求めた際に、B2は金銭解決の可能性を質問したが、これはA1組合員が組合に加入したため、A1組合員をY1会社の外に排除する意図に出たものである。

また、同年7月13日の団体交渉において、組合は、就労可能であることを示す診断書を提出しており、Y1会社は、遅くとも同日の時点では、A1組合員が就労復帰可能な状態にあると認識できたにもかかわらず、A1組合員の就労復帰を認めなかった。さらに、組合は、同年10月12日の団体交渉において、車体整備等への配置転換の検討を求めたが、Y1会社は拒否した。これらの事実は、組合に加入したA1組合員の就労復帰を一切認められないとのY1会社の姿勢を現すものである。

そして、両社は、従業員に健康診断を受けさせていなかったり、乗務前の健康状態の確認をしていないなど、健康管理が極めてずさんだったのであるから、A1組合員の体調不良を理由に就労復帰を拒否したとする会社らの主張は不合理である。

C3によるA1組合員の組合加入の非難については、C3は労組法2条但書1号の利益代表者であるから、Y1会社の不当労働行為意思是顕著である。

イ 以上のとおり、両社が、24年6月26日以降に、遅くともA1組合員が就労可能である旨の診断書が提出された同年7月13日以降に、A1組合員の就労復帰を認めなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社らの主張

ア A1組合員から提出されたのは、一通の診断書のみであり、それも、Y1会社が問い合わせたところ、A1組合員の主治医は、問い合わせ

時点では薬を服用していないので、就労可能とはいえないと回答し、同組合員が就労可能な状態であるかどうかを判断するためにY1会社が求めた正式な医療照会のための同意書の提出を組合及びA1組合員は拒否した。このように、Y1会社は、A1組合員が就労可能であるか否かの確認ができなかったのであるから、就労復帰を認めなかったのは当然である。

イ 組合は、他の部署への配置転換の検討を拒否した旨を言うが、Y1会社はA1組合員をミキサー車運転手として日々雇用しているのであり、また、組合が求める車体の整備や清掃は、Y1会社では各ミキサー車運転手各自が行うことになっており、Y1会社に車体整備係や清掃係という単体の業務は存在しないのであるから、配置転換の検討を拒否したことには正当な理由がある。

ウ B2が金銭解決を求める打診を行ったこと、C3がA1組合員の組合加入を非難したのは個人的発言にすぎず、また、健康管理がずさんであったことについては、仮にそうであったとしても、A1組合員の就労復帰とは事情が全く異なるのであるから、これらの組合の主張はいずれも失当である。

エ 以上のように、A1組合員の就労復帰を認めなかったことは正当な理由に基づくものであって、組合加入が理由ではない。したがって、不利益取扱いにも支配介入にも当たらないことは明らかである。

3 争点3について

(1) 組合の主張

ア 組合加入通知以前のA2組合員の就労日数は、月平均22日程度であったが、組合加入通知を行った24年7月20日の翌21日以降、同組合員の就労日数は1か月平均14～15日程度となった。このようにA2組合員の就労日数が大幅に減少したのは、同人の組合加入以

外考えられない。

イ Y1会社は、24年7月5日から同月9日までの5日間は休暇を取得したのだから、同年7月に就労日数が減少するのは当然のことである旨主張するが、組合が問題としているのは組合加入を通知した同月20日の翌21日以降の就労日数の減少であり、同月20日までは休暇取得したという事情があるにもかかわらず20日間で12日勤務している一方、21日以降は休暇取得の事情もないにもかかわらず11日中3日間しか勤務しておらず、明らかに同月21日以降に就労日数が減少している。

また、Y1会社は、24年8月12日から17日までの間は、お盆休みであるため、8月に就労日数が減少するのは当然のことである旨主張するが、「常勤」と称される運転手のうち、8月の就労日数がA2組合員ほど減少している者は他にいない。

さらに、Y1会社は、24年9月及び10月は、Y1会社全体として、7トン車の仕事が減少していたためであり、9月及び10月に就労日数が減少していることはA2組合員の組合加入とは関係がない旨主張するが、他の7トン車の乗務員はA2組合員ほどには就労日数を減らされていない。そして、A2組合員も8トン車に乗務したことがあり、ほかの車両に乗務させることは可能であると考えられるにもかかわらず、7トン車の仕事が減少したという事情によりA2組合員にのみ8トン車の仕事を割り当てなかったのは、A2組合員を不利益に取り扱ったといえる。

Y1会社は、同社の仕事量が全体として減少傾向にあるのだから、A2組合員の就労日数の減少はその影響によるものである旨もいうが、Y1会社の1か月あたりの仕事量（全体の就労日数の合計）が減少傾向にあるという事実はない。

そして、Y1会社は、契約を締結しているプラントの一部から、組合員であるミキサー車運転手に輸送業務をさせるなら今後取引しないと拒絶されたために、一定のプラントについてA2組合員に割り当てができなくなった旨主張するが、プラントが組合加入を知るすべはないのであるから、組合員の存在を理由としてプラントから取引を拒絶されたという事実があるはずはない。また、仮にそうであったとしても、拒絶されていないプラントの業務を割り当てれば済むことであるので、これは就労日数減少を正当化する理由にはならない。

ウ 以上のとおり、A2組合員の組合加入を通知した24年7月20日の翌21日以降、同組合員の就労日数が大幅に減少したことは客観的に明らかであり、その理由が同人の組合加入にあることは明白であり、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社らの主張

ア A2組合員は7トン車の運転手であったところ、同組合員の24年6月から同年12月の間における7トン車の稼働日数は、7トン車の運転手の中では2番目に多いのであって、Y1会社がA2組合員の就労日数を減少させた事実はない。

イ 仮にA2組合員の就労日数が事実上減少していたとしても、それは組合加入を理由としたものではない。

(ア) 24年7月は、A2組合員は同月5日から9日まで5日間休みを取得しているので、就労日数の減少は当然であり、同年8月は、お盆休みで同月12日から17日までの間は業務を行っていないので就労日数の減少は当然であるし、また、同年9月及び10月の就労日数の減少は、この時期、Y1会社全体として、A2組合員の乗務できる7トン車の仕事が減少していたからである。

(イ) Y1会社はA2組合員の就労日数を意図的に減少させたことはな

いものの、A2組合員の配車先について、事実上の調整を行った面はある。

両組合員がY1会社に分会を立ち上げた24年7月頃から、Y1会社の仕事は減少しはじめたが、それぞれの運転手に配車を公平に割り振るよう調整し、組合からの要求に応じ、可能な限りA2組合員にも仕事を割り当てるようにしていた。

もっとも、契約を締結しているプラントの一部から、組合に所属するミキサー車運転手に輸送業務をさせるなら今後取引をしないと通告されたため、やむをえずA2組合員を当該プラントの輸送業務から外し、配車を調整して、他の輸送業務を割り当てたことがある。このように、A2組合員について、取引先からの通告を受けたため、やむをえず配車を調整したのであり、仮にA2組合員の就労日数が事実上減少していたとしても、それは組合加入を理由とするものではない。

ウ 以上のとおり、Y1会社はA2組合員の就労日数を削減していないし、事実上日数が減ったとしても、それは組合加入を理由としたものではない。したがって、不当労働行為に該当しない。

4 争点4について

(1) 組合の主張

ア Y1会社においては、「常勤」と称されている運転手にはほぼ全員が専属車両を与えられており、A2組合員はもともと「常勤」と称されている運転手であるから、他の「常勤」と称される運転手と同様に専属車両が割り当てられなければならない。

A2組合員の組合加入前の24年2月、3月及び6月には、専属車両が存在していたにもかかわらず、A2組合員の組合加入直後である同年8月及び9月は乗務車両を1日あるいは2日置きに次々と変えら

れており、少なくとも同年10月半ば頃までは専属車両が割り当てられず、この間同人は勤務毎に異なる慣れない車両に乗務することとなり、運転に必要以上に注意しなければならないこととなった。

Y1会社は、A2組合員に車両番号5の車両を割り当てなくなった理由として、同車両は24年8月11日から同月31日までの間、C4会社において塗装整備のため保管されていたとして乙第28号証を提出しているが、保管日から発行日まで不自然に日が空きすぎており、信用性が疑わしい。仮に、実際に保管されていたとしても、専属車両を割り当てられなかったのは同期間に限られない。

イ 以上に加え、Y1会社がA2組合員の組合加入直後に就労日数を減少させたことからすれば、A2組合員に専属車両を割り当てなかったことが、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たることは明らかである。

(2) 会社らの主張

ア Y1会社で専属車両を割り当てられているのは4～5名にすぎず、それらの者も永続的に専属車両を割り当てられるわけではなく、専属車両以外の車両を割り当てる場合もあるのであるから、A2組合員に専属車両が割り当てられなかったとしても何ら不当なものではない。

イ 車両番号5の車両は、塗装整備のため、24年8月11日から同月31日までの間、C4会社が保管していた（乙第28号証）。

そして、同車両を塗装整備する際、A2組合員の日々のずさんな整備により、同車両にセメントが付着していたことから、C1が付着していたセメントを削り取って整備した。同車両は、比較的新しい車両で、塗装整備したばかりの同車両を再び損傷させることを恐れ、以後A2組合員に割り当てなかったものであり、同車両をA2組合員に割り当てなかったことには正当な理由がある。

ウ 以上のとおり、A2組合員に車両番号5の車両を割り当てなかった

ことには正当な理由があり、また、A 2 組合員に専属車両を割り当てなかったとしても、そのような取り扱いはY 1 会社においては通常行われていることであって、A 2 組合員の組合加入を理由とするものではない。

5 争点5について

(1) 組合の主張

B 1 発言は、A 2 組合員に対して、組合に加入しているとY 1 会社の職場において働きづらいという不利益を語るものであったり、組合を辞めなければA 2 組合員のパートナーや子供にまで害悪が及ぶと脅すかのようなものであったり、A 2 組合員が組合に一方的に利用されているなどとして、組合に対する不信感をあおるものであって、組合脱退を勧奨するものであり、支配介入に当たることは明らかである。

仮に、B 1 発言が脱退の「強要」とまでは評価することができないとしても、同発言によって、組合の団結を弱め、組合の運営に介入しているのであるから、支配介入に該当することに変わりはない。

そして、Y 2 会社は組合及びA 2 組合員の労組法第7条の使用者に該当するのであるから、不当労働行為責任を負うことは当然である。また、B 1 は、Y 1 会社の管理職的な立場にあり、B 1 発言はA 2 組合員の就労時間中にY 1 会社美原営業所においてなされ、会話の際に度々Y 1 会社の代表であるB 2 について言及していることなどからすれば、同発言はB 2 の意を体してなされたものと評価できるのであるから、Y 1 会社に帰責される。

(2) 会社らの主張

ア Y 2 会社はA 2 組合員の使用者に当たらないのであるから、そもそも支配介入の主体たり得ない。

イ B 1 発言は、むしろ、A 2 組合員自身のことやその家族の生活を心

配したB 1が、A 2組合員の個人的な相談に応じたとみるべきものである。

組合に加入しているA 2組合員に対して、組合を話題にすることが、業務提携をしているY 1会社に不利益を与える可能性があるにもかかわらず、B 1がA 2組合員の個人的な相談に乗ったことは、A 2組合員に対して組合からの脱退を働きかける意図などがB 1になかったことを裏付けるものである。

6 争点6について

(1) 組合の主張

ア 組合は、24年7月21日以降の賃金差額分の支払いを求めているところ、初審命令は24年8月分以降の賃金差額分の支払いを命じる内容となっており、同命令では、同年7月21日から同月31日までの間の賃金差額分の請求が認められないことになるので、その部分について不服であり、また、年6分の割合による遅延損害金の加算を求める。

さらに、Y 1会社のみでなく、Y 2会社も含めた両社連帯して支払いを求める。

イ また、初審命令は文書掲示を認めなかったが、不当である。

(2) 会社らの主張

ア 争う。

イ Y 1会社は、初審命令主文第1項は履行したが、同第2項については、組合との間で合意に達していないため、履行しようがない状況である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合は、関西地区のセメント・生コン産業で働く労働者を組織して、昭和40年10月17日に結成された労働組合であり、肩書地に事務所を置き、初審審問終結時の組合員は約1800名である。

なお、組合の下部組織としてC5（以下「分会」という。）がある。

(2) Y1会社は、13年7月3日に設立され、一般貨物自動車輸送業等を目的に、生コン製造工場から施工現場までミキサー車による生コン輸送業務を行う会社で、肩書地に本社、堺市美原区に美原営業所、大阪府門真市に門真営業所をそれぞれ置き、初審審問終結時の従業員は約30名である。

(3) Y2会社は、17年10月13日に設立され、一般貨物自動車輸送業等を目的に、生コン製造工場から施工現場までミキサー車による生コン輸送業務を行う会社で、肩書地に本社、堺市美原区に車庫を置き、初審審問終結時の従業員は約10名である。

(4) A2組合員は、Y1会社の新聞掲載の求人広告により応募し、B2の面接を受け、23年8月15日、Y1会社に日雇いのミキサー車運転手として採用（日雇労働者雇用保険に加入）され、本社に所属していた。

Y1会社におけるA2組合員に対する賃金の支払条件は、月末締めの上月10日払いである。

(5) A1組合員は、C2会社で就労していたところ、23年12月初旬頃に同社が倒産したことに伴い、同月、ミキサー車運転手としてY1会社に移籍し、日雇い労働の形で雇用（日雇労働者雇用保険に加入）され、本社において就労していたが、24年3月頃、門真営業所に配転となった。

(6) B1は、20年4月1日にY2会社の代表取締役役に就任し、生コン輸送業の仕事をした。なお、同人はそれまで生コン輸送業の業界に関わりを持ったことはなかった。そして、Y1会社とY2会社が共同配車を

行っていたため、ほぼ毎日Y1会社本社に出勤し、同社事務所で仕事をしていた。

B1は、Y1会社との雇用関係はなく、また、Y1会社の役員ではないほか、Y1会社の従業員の採用面接や労働条件等の決定に関与したことはない。

- (7) B2は、15年1月頃には、組合の上部団体であるC6（以下「C6」という。）のC7に所属し、組合の組合員として組合傘下の「C8」に所属していた際に、組合とあつれきを生じ、C6、組合及びB2で確認書の締結等をした後、組合を正式に脱退している。

2 Y1会社及びY2会社の関係等

- (1) Y1会社及びY2会社は、法人格、代表者、役員構成、設立時期、資本金、所在地、保有車両は、それぞれ全て異なっているほか、近畿運輸局の「許可書」（一般貨物自動車運送事業）も別々に取得している。
- (2) Y1会社美原営業所とY2会社の車庫の所在地は、堺市美原区の同敷地内にあり入口は共通であるが、同敷地を入口から見て、右側をY1会社、左側をY2会社が、それぞれ賃貸人と個別に賃貸借契約を締結しており、それぞれ別個にミキサー車（Y1会社はオレンジと白、Y2会社はシルバー）を配置している。
- (3) 業務内容の関係

ア 両社は、互いに必要に応じて、もう一方の会社の輸送業務を請け負うという形で業務提携をしており、例えば、Y2会社が受注した場合で、同社のみでは運送できないときに、Y1会社のミキサー車に運送を委ね、Y2会社の車両であるか、Y1会社の車両であるかを問わず、運送を行う形態を取っており、このような場合には運転手がいずれの所属であるかに関わりなく、運送先等の指示をしていた（以下、両社におけるこのような形態を「共同配車」という。）。なお、両社は、

他社からの庸車も受けていた。

イ 共同配車のため、Y1会社本社事務所において、Y1会社の配車をC1が行い、Y2会社の配車はB1が行っていたが、C1が不在の場合には、B1がY1会社のミキサー車運転手に指示を行うことがあった。

ウ 両社は、毎月第1土曜日に、Y1会社本社1階において、合同ミーティングを開催し、同ミーティングには、C1、B1及び両社の運転手らが参加していた。なお、B2は毎回出席していたものではない。

(4) 両社の団体交渉等の対応について

ア 21年6月、Y2会社の組合員解雇撤回に関する団体交渉において、B2が出席して団体交渉を行った。B1は出席しなかった。

なお、B2が同団体交渉に出席したのは、組合からの要請があり、また、B1が業界の事情に精通していないためであった。

イ Y1会社は、組合に対し、組合からの団体交渉申し入れについて、Y1会社とY2会社は別法人であること、両組合員はY1会社で雇用していること等を理由にY2会社は無関係であるから、Y2会社を団体交渉の名宛人から外すよう要請したことがある。

3 A1組合員の組合加入と団体交渉申入れまでの経緯等

(1) 24年2月17日、A1組合員は、ミキサー車を運転中に接触事故を起こした。以後、同組合員が日払いの賃金支給を受ける都度、毎日2000円が差し引かれるようになった。

(2) 24年4月21日、A1組合員は、運転中に体の左半分が麻痺するなどの症状が出たことから、Y1会社に連絡をとって、ミキサー車の運転を他の運転手に代わってもらい、その後、病院で診察を受けたところ、脳出血と診断されて別の専門病院に救急搬送され、直ちに入院した。

(3) A1組合員は24年5月15日に退院し、その後通院を続けながら自

宅療養及びリハビリをしていたところ、体調が回復し、医師から就労復帰しても良いと告げられた。同年6月25日、A1組合員は、Y1会社及びC3に就労可能となった旨を電話で伝え、就労復帰したいと申し出た。

- (4) 24年6月26日、組合はY1会社を訪問し、両社を名宛人として、A1組合員が組合に加入したこと及び分会が結成されたこと等を通知し、同日付け「労働組合加入通知書」、「団体交渉申入書」及び「分会要求書」を提出するとともに、A1組合員の就労復帰を求めた。組合は、上記「団体交渉申入書」及び「分会要求書」において、不当労働行為を行わないこと、A1組合員を正社員にすること、C9（同共同組合は、同共同組合の組合員のために必要な共同事業として、同組合員の必要となる資材等の共同購入及び斡旋等の事業を実施している。以下「C9」という。）に加盟すること等を求めていた。

上記申入れには、B2及びC3が対応し、B2は、①A1組合員の就労可能を示す診断書がないと就労復帰させられない、②金銭解決は可能かとする旨を発言した。これに対し組合は、①第1回目の団体交渉までに診断書を用意する、②就労復帰前に金銭解決はありえず、まずは団体交渉の開催である旨述べた。

- (5) 24年6月26日夕方、C3はA1組合員に電話をかけ、組合加入したことについて「なんちゅうことしてくれるねん、そんなんされることした覚えないぞ」と組合加入を非難する旨述べた。A1組合員は、上記C3の発言について、組合に報告した。その後、組合の執行委員であるC10（以下「C10」という。）が、C3に対して事実確認を行い、謝罪を求めたところ、C3は発言したことを認め、謝罪した。

なお、C3は、23年12月頃にC2会社が倒産するまでは、C2会社の代表取締役としてA1組合員を雇用していた。C2会社の倒産後、

C 3はB 2に依頼して、C 3やA 1組合員をはじめとするC 2会社の従業員はY 1会社に雇用された。Y 1会社は、2 4年3月、門真営業所を設立し、C 3を同営業所の所長、A 1組合員らC 2会社の従業員であった運転手をミキサー車運転手とした。

4 組合とY 1会社の団体交渉開催状況等

- (1) 2 4年7月1 3日頃、第1回団体交渉が開催された。組合は、Y 1会社に対し、医療法人C 1 1のC 1 2医師（以下「C 1 2医師」という。）作成に係る同月7日付けのA 1組合員の診断書（以下「A 1診断書」という。）を提出した。同診断書には「病名 高血圧（脳出血後）、糖尿病」、「上記にて加療中も症状安定しており、就労可能と認む」と記載されていた。
- (2) 2 4年7月2 0日、組合は、両社を名宛人として、A 2組合員が組合に加入したことに伴い、同日付け「労働組合加入通知書」及びセクハラ・パワハラをやめること、A 2組合員を正社員にすること、C 9に加盟すること等を求める「分会要求書」を提出した。
- (3) 2 4年7月2 7日、第2回団体交渉が開催された。組合は、Y 1会社に対し、A 1診断書を提出したとして、即時就労復帰を求めた。これに対しY 1会社は、A 1診断書を基に医療照会を行った上で、就労復帰の可否について判断する旨を伝えた。

また、Y 1会社は、組合に、同年6月2 6日付「団体交渉申入書」及び「分会要求書」に対する「回答書」を提出した。

なお、同団体交渉には、Y 1会社の代理人としてB 3弁護士（以下「B 3弁護士」という。）が出席し、同弁護士は以降の団体交渉に出席した。

- (4) 2 4年8月1日、組合は、B 3弁護士に対し「Y 1会社のセクハラ・パワハラ問題の件」と題する書面をF A X送信した。なお、同書面には、次の記載があった。

「組合員本人からの聞き取りで組合ではセクハラ・パワハラにあたる
と考えていますので、早急に会社内の改善を図っていただくよう宜しく
お願いします。

別途、最近著しくA2組合員の就労日数が他の労働者と比べ低下して
いますが、組合に入ることによってこのような対応（未組織労働者との就労日
数格差）をおこなっているのは明らかな不当労働行為です。組合としま
しては通告せざるをえませんので、弁護士の方から会社に対して指導し
ていただくことも追加して申し添えておきます。」

(5) 24年8月3日、B2及びB3弁護士は、A1診断書の内容について、
C12医師を訪問し、医療照会を行った。C12医師は、A1診断書を
作成した同年7月7日の時点では、就労復帰可能と判断したが、同日以
降、A1組合員が継続的に服用しなければならない薬を取りに来ておら
ず、現時点で就労復帰は認められない、正式な回答を要求するのであれ
ば医療照会についてのA1氏の同意書を取るなどの法的手続きを取っ
てほしい旨回答した。

(6) 24年8月17日、第3回団体交渉が開催された。

ア 組合がA1組合員の即時就労復帰を求めたのに対し、Y1会社は、
上記(5)のC12医師の回答を伝えて、薬を服用していない以上、安全
確保の点からも即時就労復帰を認めることができない旨述べた。これ
に対しA1組合員は、定期的に診察を受け、薬を服用している旨述べ
た。しかし、B5弁護士がC12医師に対する医療照会への回答であ
る旨伝えたところ、A1組合員の回答が二転三転した。

そこで、Y1会社は、薬を取りに行っている証明として、薬局の領
収書の提出を求めたところ、組合及びA1組合員は、領収書を提出す
る旨述べたが、結局、領収書が提出されることはなかった。

また、Y1会社は、A1組合員に対して、正式な医療照会を行うた

め、同意書に署名を求めたところ、組合はこれを拒否し、以降も同意書に署名をすることはなかった。

イ 組合は、A2組合員の就労日数について、24年7月20日以降、同月は、21日、25日、30日の3日間、翌8月は、6日までの間において3日の1日しか就労日がなく、就労日数が減らされている旨、組合が同月6日にB2に電話を入れたところ、同月8日から11日まで4日連続で就労することができた旨を述べた。これに対しB2は、A2組合員が特定プラントにしか入れなかったことから就労日数が減少したもので、もうそのようなことはない旨述べた。

また、組合は、A2組合員の就労日数が減少したことについて、他の運転手との比較で日数分の差額を保障すべきである旨述べた。

(7) 24年8月17日、Y1会社は、組合に対し、両組合員のいずれに対しても、パワハラ及びセクハラの実態はない旨、書面で回答した。

(8) 24年10月12日、第4回団体交渉が開催された。

ア Y1会社は、A1組合員の就労復帰の可否について、前回団体交渉で約束した、薬局の領収書が提出されておらず、また、A1組合員が薬をもらっていないことが判明し、正式な医療照会のための同意書への署名に応じてもらえず、医療照会ができないため、就労復帰の可否について判断ができず、就労復帰を認めることはできない旨述べた。これに対し組合は、病院へ定期的に行き、薬も服用しているし、領収書は無くした旨述べた。

Y1会社は、必要な薬を服用していなかったことで悲惨な事故が相次いでいる状況等に鑑み、医療照会を経ずに就労復帰を認めることはできない旨述べた。これに対し組合は、運転業務以外の仕事をさせながらも経過を見ることができる旨述べた。

Y1会社が、ミキサー車運転手として日々雇入れているのであり、

他の業務への配置転換の可能性はなく、ミキサー車運転手という業務の性質上、重大な事故を起こしてからでは取り返しがつかないため、試験的に復帰するということもできない旨述べたところ、組合は、ミキサー車運転手が無理なら、配車業務や車両の点検作業もある旨述べた。

Y1会社は、A1組合員の合意退職を提案した。これに対し組合は、提案は解雇するのと同様であるとして拒否した。

イ 組合は、前回の団体交渉において、B2が、A2組合員の就労日数が減少することはない旨回答したが、未だ就労日数の減少が見られる旨述べた。これに対しY1会社は、組合活動を理由に意図的に勤務日数を減らしていることはない旨述べた。

組合は、Y1会社が、就労日数の差別がないと主張するのであれば、他の運転手との比較ができるよう、他の運転手の就労状況が分かる資料（出面表）を組合に提出するべきである旨述べた。これに対しY1会社は、提出するが、時間を要する旨述べた。

24年10月22日、Y1会社は、組合に、24年9月分のミキサー車運転手全員分の出勤簿をFAX送信した。

(9)ア B1は、24年10月頃、A2組合員と家族ぐるみで付き合いのある女性のミキサー車運転手から、A2組合員が組合から抜きたいとの意向があるので話を聞いてやってほしい旨相談を受けた。

イ 24年10月31日、B1は、Y1会社美原営業所の1階事務室において、A2組合員に話し掛けた。同会話については、A2組合員がB1には告げずにボイスレコーダーにより録音していた。

なお、B1は、同会話について、B2に話さなかった。

ウ B1発言の要旨は次のとおりである。

B1は、A2組合員に話し掛け、A2組合員の下承を得て、「今の

ままやったら働きにくい。何時か言ってあげようと思って」と述べ、これに対しA2は、「正直悩んでいます。良いふうに初めは言われていた」のに「実際に入ったら」入るところを間違えたと思った旨応答した。B1は、続けて、「辞めるんやったら今や」「今の所属の所あんた、今後な、子どもの就職に全部響いてくるで」「このままやったら、ほんまに自分の人生台無しにするで」「自分だけが損するで。Xは大体お金やわ。決着が付きました。それと同時に、XはA2さんのこと用なしになるわけや。あんたが損なだけや」などと述べ、さらに、別組合に加入するのであれば、知り合いを紹介する旨述べた。そして、「今からでも方向転換せな」「自分がそれを気づいた時点で、方向は、あんたの今の気持ちに反して続ける必要ないと思うで。だって一番損するのあんたや」「辞める方向で考えたら、あれやったら私もC13に言うたる」「今から間違ってしまったのをどうやろうかなって、そっちに頭切り替えや」「あんたが抜け出すの私待ってるから。このままじゃあかんって。自分だけが結局損するで。Xは何も損せえへんもん」「向こうは、Y2会社も入りたいねん。2社から解決金もらえるやろ」などと述べた。

エ 24年11月12日、組合は、A2組合員からB1発言についての報告を受け、組合員約15名がY1会社本社を訪問し、B1発言に対する抗議及び団体交渉申入れを行った。

- (10) 24年11月13日以降、組合は、Y1会社及びY2会社のミキサー車が入場している建設工事の施工現場及びその近隣において、街頭宣伝車（街宣車）を使用して、会社らの道路交通法や労働安全衛生法等の法令違反行為、生コンの質を低下させるような行為がないか等を調査して、是正すべき点があれば現場責任者等に対して指摘し、改善を促す法令遵守監視活動及び組合加入を呼びかける宣伝活動を行うようになった。

た。その際に組合は、B 2やB 1がパワハラを行っている等の発言を行ったり、施工現場にいる者に対してY 1会社を使うな、などと述べたことがあった。

(11) 24年11月26日、第5回団体交渉が開催された。

ア Y 1会社は、組合に対し、A 1組合員の就労復帰について、医療照会への同意書の提出がない以上、就労復帰の可否を判断できず、就労復帰に応じることができない旨述べた。これに対し組合は、上記会社の回答は、明らかにA 1組合員を就労復帰させないための不誠実団交に当たる旨述べた。

イ 組合は、24年11月12日に本件団体交渉を申し入れた際に、Y 1会社から同団体交渉においてB 1による脱退強要の謝罪文の提出が前提であった旨述べた。これに対しY 1会社は、B 1発言は、会社とは無関係の個人的な相談に対するものであるから、脱退強要とは考えていないため、謝罪文の提出は必要ない旨述べた。

組合は、それでは団体交渉は決裂である旨述べた。Y 1会社は、決裂するなら労働委員会にあっせん申請を行いたい旨述べ、組合は、Y 1会社があっせん申請することは否定しない旨述べた。

(12) Y 1会社は、24年12月3日、大阪府労委に対し、あっせん申請を行ったが、組合はあっせんに応じなかった。

(13) C 10、A 1組合員及びA 2組合員を含む組合の組合員らは、25年1月1日午前7時頃、住宅地にあるB 2の自宅のインターホンを鳴らした上、同自宅前の路上において、垂れ幕を掲げて「B 2社長は謝罪しろ」「不当労働行為をやめろ」等のシュプレヒコールを約30分にわたって行った。

5 A 2組合員のミキサー車乗務状況等

(1) 24年2月から24年12月までのA 2組合員の乗務したミキサー車

の車両番号、就労日数及びその割合は次表のとおりである。

年月	車両番号							就労 日数
	2	5	222	333	666	999	3300	
24. 2						21(95.5%)	1(4.5%)	22
24. 3		9(45%)				11(55%)		20
24. 4		19(95%)					1(5%)	20
24. 5		23(100%)						23
24. 6		20(90.9%)	1(4.5%)			1(4.5%)		22
24. 7		15(100%)						15
24. 8		2(12.5%)		4(25%)	6(37.5%)	4(25%)		16
24. 9				1(7.1%)	7(50%)	6(42.9%)		14
24.10			1(7.1%)	7(50%)	3(21.4%)	3(21.4%)		14
24.11	1(7.1%)		2(14.3%)	11(78.6%)				14
24.12	1(7.1%)			13(92.9%)				14

(注) ()内の%は小数点第2位を四捨五入している

A2組合員の乗務車両状況は、24年2月(同月25日を除く。)から同年3月16日までは連続して、車両番号999の車両、その後、同年7月までは、車両番号5の車両を中心に、同年8月から10月半ばまでの期間においては、2回続けて同じ車両番号に乗務したことが5回あった外は、毎回違う車両番号の車が配車され、同年10月半ば以降は車両番号333の車両が中心となった。

また、就労日数については、組合加入前の同年4月から6月までの間の1か月の平均就労日数は、21.7日であり、7月1日から20日までは、12日であったが、組合加入通知後である同月21日から31日までの間については、同月21日、25日及び30日の3日であった。結局、7月の就労日数は、15日であった。なお、A2組合員は、7月5日から9日までの5日間は腰痛の診断を受けて、仕事を休んでいた。

同年8月から12月までの間の1か月の平均就労日数は、14.4日であった。

- (2) 24年6月から12月までの間のY1会社における全体就労日数、そのうち7トン車及びそれ以外の車の就労日数、A2組合員の就労日数、A2組合員の就労日数の占める割合は次表のとおりである。

24年	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
全体就労日数(A)	452	483	459	414	467	414	438
7トン車就労日数(B)	234	185	188	191	213	168	217
7トン車以外就労日数(A-B)	218	298	271	223	254	246	221
A2組合員の就労日数(C)	22	15	16	14	14	14	14
A2組合員の全体に占める割合(C/A)	4.9%	3.1%	3.5%	3.4%	3.0%	3.4%	3.2%
A2組合員の7トン車に占める割合(C/B)	9.4%	8.1%	8.5%	7.3%	6.6%	8.3%	6.5%

- (3) A2組合員の配車先のプラントは、24年2月は10社、同年3月は6社、同年4月は5社、同年5月は8社、同年6月は5社であったが、組合加入通知した同年7月20日の翌21日以降は、主に特定の2つのプラントに限定して配車されている。

- (4) Y1会社において「常勤」と称されている5名(C14、C15、C16、C17及びC18(以下、これら5名を総称して「C14ら」という。))の乗務車両の状況は、次表のとおりである。

なお、各乗務車両における車両番号が同一であったかどうかは不明である。

名 前	年 月	10 t	8 t	7 t	5 t	3 t
C14	24.6	15日		6日		1日
	24.7	17日	5日	1日		
	24.8	16日	7日			
	24.9	8日	11日	2日		
	24.10	13日	10日	1日		
C15	24.6	19日	6日			
	24.7	19日	4日			

	24. 8	17日	4日	2日		
	24. 9	17日	4日			
	24. 10	13日	8日	4日		
C16	24. 6	12日	1日	9日		
	24. 7	16日	5日	4日		
	24. 8	10日	12日	1日		
	24. 9	6日	14日	3日		
	24. 10	5日	15日	3日		
C17	24. 6	5日		17日		
	24. 7	9日	1日	12日	1日	
	24. 8	9日		13日		
	24. 9	11日		11日		
	24. 10	5日		21日		
C18	24. 6	17日		6日		
	24. 7	22日		2日		
	24. 8	16日		6日		
	24. 9	12日		7日	1日	
	24. 10	11日		12日		

(5) 25年2月28日、A2組合員は、整備点呼簿を半月にわたり記載していなかったことについて、Y1会社から指導を受けた。また、同年6月13日には、同月において専属的に乗車していたミキサー車（車両番号333）をオーバーヒートさせたことがある。

(6) 上記(1)のとおり、Y1会社が24年8月以降、A2組合員に車両番号5の車両を割り当てなくなったのは、同月11日から31日の間、C4会社において塗装のやり直しを行い、塗装終了後については、A2組合員が生コンを付着させたままであるなどのメンテナンスの不備があったためである。

6 本件救済申立て及びその後の事情

(1) 24年12月25日、組合は、大阪府労委に対し、本件救済申立てを行った。

(2) 25年1月25日、両社並びにB2は、組合を相手方として、大阪地裁に街宣禁止等仮処分命令申立てを行った(平成25年(ヨ)第57号)。

なお、同申立書には「Y2会社の代表者はB1であり、実際に代表者として稼働しているが、オーナーはB2氏であり、債権者Y1会社とは共同配車を行っている。」との記載があった。

(3) 両社らは、25年1月30日、上記(2)の仮処分申立てに係る「申立補充書」及び「報告書」を提出した。

ア 「申立補充書」には次の記載があった。

「債権者Y1会社と債権者Y2会社は法人としては別個で代表者も異なるものの、債権者Y1会社の代表者である債権者B2がオーナーであり、(略)したがって、本申立てとの関係において、債権者Y1会社と債権者Y2会社は事実上一体のものといえ、また、X組合も事実上一体のものとして攻撃対象としている。」

イ 「報告書」には、Y1会社とY2会社の関係について、両社らの代理人弁護士がB2から聴取した内容として、次の記載があった。

「Y1会社とY2会社は法人としては別個で代表者も異なるものの、Y1会社の私がY2会社のオーナーであり、Y2会社の代表者であるB1氏は、通常、Y1会社本社の事務室にいて、共同配車の手配を行っています。」

(4) Y2会社の設立時の資本金はB2が出資したものであったが、その後、Y2会社の代表者が借金をしたまま行方不明となった。

B1はY2会社に出資し、B2からY2会社を買い取ったものである。

(5) 25年6月19日、両社並びにB2、同人の家族及びB1(以下「両社ら」という。)は、組合らを相手方として、前記4(10)及び同(13)の組合及び組合員らの行為等について、組合自ら及び第三者をして、Y1会社

及びY2会社の入口から半径500メートル以内の近隣を徘徊し、大声を張り上げ、街宣車による演説を行い、ビラを撒く等して、Y1会社及びY2会社の業務を妨害し、信用を毀損する一切の行為の禁止等及び損害賠償等を請求する訴訟を、大阪地裁に提起した（平成25年（ワ）第6318号事件）。

(6) 26年10月1日、大阪府労委は、組合及び両社に初審命令書を交付し、組合は、同月14日、本件再審査を申し立てた。

(7) 26年10月7日、組合は、Y1会社に対し「1. 命令書に基づく謝罪文の提出について 2. A2組合員への配車差別による差額賃金の支払いについて」を議題とする団体交渉を同月14日までに開催するよう申し入れたが、団体交渉の開催には至らなかった。

(8)ア Y1会社は、団体交渉の開催に合わせ、初審命令主文第2項の文書手交を行いたいとしていたが、組合は、初審命令主文第2項の文書手交を先に行い、その後に団体交渉を開催することを求めていたことから、下記のとおり27年12月3日の団体交渉まで団体交渉は開催されなかった。

イ 上記(7)の組合申入れ等にかかる団体交渉は、27年12月3日、28年1月18日及び同年6月28日の3回にわたって開催された。

27年12月3日の団体交渉において、Y1会社は組合に対し、初審命令主文第2項で命じられた文書手交を実施した。

(9) 28年1月18日の団体交渉において、Y1会社は、初審命令主文第1項の履行に係る提案文書を交付した。これに対し組合は、後日検討して回答すると述べ、同年2月10日、C10は、Y1会社に上記Y1会社の提案内容では履行とは認められない旨等の回答を行った。

(10) 大阪地裁は、29年1月25日、上記(5)の訴訟について、両社らの請求を一部認容し、組合らに対し、その所属する組合員又は第三者をして、

抗議行動や街宣行動等を行わせてはならないこと、Y1会社及びB2ら家族に対する損害賠償の支払い（ただし、請求額の一部）を命ずる判決を言い渡した。

第4 当委員会の判断

1 争点1について

(1) 組合は、Y2会社とY1会社は実質的には同一の会社であり、また、Y2会社の代表者であるB1がY1会社の運転手に対する配車や業務上の指示を行っているのであるから、Y2会社は、Y1会社の労働条件を支配し、決定できる地位にあつて、労組法第7条の使用者に当たる旨主張する。

(2) そこで、まず、Y2会社とY1会社が実質的に同一の会社であるといえるか否かを検討する。

ア 両社は、前記第3の2(1)、同(2)及び同(3)ア認定のとおり、互いに必要に応じて、もう一方の会社の輸送業務を請け負うという形で業務提携し、共同配車を行っているが、法人格、代表者、役員構成、本社所在地等はそれぞれ異なっている上、それぞれが近畿運輸局から営業許可を受けており、それぞれが所有しているミキサー車は別の色で塗装され外見上も異なっている。

また、両社は各自独立して営業を行い、それぞれ、受注先、納品先も異なっており、そして、前記第3の2(2)認定のとおり、Y1会社美原営業所とY2会社の車庫は、同敷地内にあり入口は共通であるが、それぞれ賃貸人と個別に賃貸借契約を締結している。

これらの事情からすれば、両社が実質的に同一であるということは到底できない。

イ これに対し組合は、①B1は、通常、Y1会社本社で勤務して、Y

1 会社の運転手に対する業務上の指示を与えていた、②21年6月、組合がY2会社従業員の解雇撤回を求めてY2会社と行った団体交渉において、B2がY2会社の交渉員となり、B1が交渉に立ち会わなかったにもかかわらず両者間に合意が成立したことがあった、③毎月第1土曜日に行われている合同ミーティングには、B2、B1、C1及び両社の常勤ミキサー車運転手らが参加している、④大阪地裁平成25年（ヨ）第57号事件において裁判所に提出された報告書等にB2がY2会社のオーナーである旨の記載があることからすると、Y1会社とY2会社は実体として同一の会社であり、Y2会社も労組法第7条の使用者に当たる旨主張する。

ウ しかし、以下に述べるように、これらはいずれも両社の実質的同一性の根拠とはなり得ない。①については、確かに、B1がY1会社従業員に少なからず指示を出していたことは認められる（前記第3の2(3)イ）が、両社が共同配車を行っていることに鑑みれば、C1の不在の際に同人に代わってB1が指示を行ったとしても、共同配車がY1会社とY2会社がそれぞれ備車されて相手方の業務を行うこと、また、Y1会社の運転手に対する業務上の指示は、共同配車を行っている間についてはY1会社からの委任を受けて行っているものと見ることもでき、格別不自然なことではなく、両社が実質的に同一であることの根拠とはいえない。②についても、前記第3の2(4)ア認定のとおり、B2が団体交渉に出席していたことが認められるが、生コン輸送業に新規参入したばかりのB1の依頼を受けて、業界について熟知していたB2が交渉担当者として出席していたのであり、また、組合がB2に団体交渉への出席を要請していた事実も認められることからすれば、当該事実をもって、Y1会社とY2会社の同一性が裏付けられるものではない。また、③については、A1組合員の証言を証拠とする

ものであるが、同人が、それに併せて、門真営業所に移って以降合同ミーティングに参加していない旨証言（初審③A1）していることからすれば、上記証言は同人の経験を供述したものとはいえず、採用できない。さらに、④については、前記第3の6(3)認定のとおり、裁判所に提出されたB2の「申立補充書」及び「報告書」においても、Y1会社とY2会社が法人としては別個で代表者も異なることが前提とされているのであって、また、仮にB2がY2会社のオーナーであったとしても、それだけで当然に両社が実質的に同一であったことになるわけではない。

- (3) 次に、Y2会社が、Y1会社の運転手の労働条件を支配し、決定できる地位にあったか否かについて検討する。

ア 前記第3の1(6)認定のとおり、B1は、Y1会社との雇用関係はなく、また、Y1会社の役員ではないほか、Y1会社の従業員の賃金や就業時間、休暇等の労働条件などの決定に関与したことはない。

そして、A1組合員は、同人のY1会社における労働条件について、C3とB2の話し合いで決定された旨を証言（初審③A1）していること、賃金の支払いはY1会社から受けていることに加え、A2組合員の証言（初審③A2）によれば、同人は、賃金及び休暇等の労働条件についてB1と交渉したことはないし、B1の指示を受けて仕事をしたことはないことも認められる。

そうすると、Y2会社が、Y1会社の運転手の労働条件を支配決定できる地位にあったとは到底いえない。

イ 組合は、甲第37号証（C3陳述書）を根拠に、①25年5月頃、Y1会社門真営業所へ出勤予定の運転手が遅刻し、その後帰ったことをC3が報告したところ、B1が「C3さんがあれこれ言うたんでしょ」などと述べたこと、②25年秋頃、Y1会社の運転手同士が事

故を起こしたときの事故処理をC 3が報告したところ、B 1が「いったい誰の指示でミキサー車を移動させたんですか？」と叱責したこと、③C 3がB 1の仕事の内容を見てY 1会社の社員で自分の上司と認識していたことを挙げ、また、A 1証言（初審③A 1）を根拠に、④B 1は合同ミーティングで、Y 1会社の運転手に指示を行うなど、Y 1会社の管理職としてふるまっていたことを挙げ、さらに、A 2証言（初審①A 2）を根拠に、⑤B 1は、一日の収入を左右する両社の運転手の配車業務を担当していたとして、Y 2会社がY 1会社の運転手の労働条件を支配し、決定できる地位にある旨主張する。

しかしながら、上記①ないし③については、C 3陳述書は、B 1について、15年ないし16年頃に、B 2から「今度うちに入ったB 1です」と紹介されたとしているところ、前記第3の1(6)認定のとおり、B 1が生コン輸送業の仕事に初めて従事するようになったのは20年4月というのであるから、C 3がB 1を紹介されたとする15年か16年には、B 1は生コン輸送業の仕事に従事していなかったし、他に同陳述書を裏付ける証拠もない。そうすると、C 3陳述書の記述を直ちには措信することはできない。また、④のA 1証言は、前記(2)ウと同様の理由により採用することができない。さらに、⑤については、前記第3の2(3)イ認定のとおり、Y 1会社の配車は、通常の場合B 1ではなくC 1が行っており、B 1がY 1会社の運転手に指示を行っていたのはあくまでもC 1が不在のときにすぎないことに加え、A 2組合員は、Y 1会社に電話したときC 1がいればC 1が対応する旨証言（初審①A 2）しているのであるから、組合主張を根拠付けるまでの事情とはいえない。

仮に、上記①ないし⑤のB 1の指導等があったとしても、それらは、前記第3の2(3)イに認定したとおり、共同配車を行う上で必要な限度

で行われたに過ぎないと認めるのが相当であり、それを超えて、B1がY1会社の運転手らに、日常的に業務上の指示等を行っていた事実を認めるに足る証拠はない。

上記によれば、組合主張を採用することはできない。

- (4) 以上のとおり、Y2会社とY1会社が実質的に同一であったということとはできず、Y2会社がY1会社の運転手の労働条件を支配決定できる地位にあったということもできない。そして、他にY2会社がY1会社の労働者の基本的な労働条件等について、Y1会社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったことを示す事情もみられない以上、Y2会社は、組合并びにA1組合員及びA2組合員との関係で労組法第7条の使用主に当たらない。したがって、Y2会社に係る申立ては、棄却を免れない。

2 争点2について

- (1) 組合は、24年6月26日にA1組合員の就労復帰を求め、また、同年7月13日にA1診断書を提出していたのであるから、Y1会社はA1組合員が就労可能な状態にあると認識できたにもかかわらず組合に加入したA1組合員をY1会社に復帰させないために同人の就労復帰を拒んだことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する旨主張する。
- (2) しかしながら、A1組合員は脳出血により入院したのであり、同人が就労復帰して乗務中に再び発症すれば、重大な事故につながるおそれがあり、そのような事態が生じれば、Y1会社は、A1組合員の使用者としての責任を免れない可能性があるのだから、Y1会社が、同人の就労復帰について慎重であったこと自体は、無理からぬ面がある。

Y1会社がA1組合員の就労復帰を認めなかった経緯を見ても、24年6月26日に組合がA1組合員の就労復帰を求めた時点にあっては、

いまだ診断書は提出されておらず、A1 診断書が提出されたのは、同年7月13日であったというのであり、Y1 会社は、同月27日の団体交渉において、同診断書を根拠として即時就労復帰を求める組合に対して、医療照会をしたうえで判断すると回答した。そして、同年8月3日に、A1 組合員の主治医であるC12 医師は、Y1 会社からの問い合わせに対して、A1 組合員は薬を継続して服用しなければならないにもかかわらず、薬を取りに来ていない旨、したがって、A1 診断書を発した時点では就労可能と認めたが、現時点では就労復帰は認められない旨述べ、正式な回答が必要であれば、医療照会についてのA1 組合員の同意書が必要である旨回答した。そしてY1 会社が同月17日の団体交渉において、C12 医師の回答を説明して、即時就労復帰を認めることはできないとし、A1 組合員がC12 医師の指示どおりに薬を服用しているのであれば、薬代の領収書を提出するよう求めたところ、組合及びA1 組合員は、提出を約したにもかかわらず、これを提出せず、また、Y1 会社がC12 医師に医療照会するので、同意書の作成に協力するよう求めたが、組合はこれも拒否している。

このようにY1 会社は、A1 組合員の就労復帰が可能であるかについて慎重に取り扱う必要から、C12 医師に医療照会を行うなどしたものと認められ、その結果、Y1 会社がA1 組合員の就労復帰が可能であるか否かについて、現状においては判断がつかず、就労復帰を認められないとしたことには合理的な理由があるというべきである。

- (3)ア 組合は、Y1 会社が、①A1 組合員の配置転換を行わなかったこと、②C3 がA1 組合員の組合加入を非難したこと、③B2 がA1 組合員の問題について金銭解決の可能性を質問したことなどを挙げ、これらの事実は、A1 組合員が組合に加入したことを理由としてY1 会社が就労復帰を認めなかったことを示す事情である旨主張するので検討す

る。

イ ①については、A 1 組合員はミキサー車運転手として日々雇用されていたのであり、その雇用形態からすれば、同人を当然に軽作業等に配置転換しなければならない理由はないし、Y 1 会社において従来そのような取扱いが行われていたという事情もない。②については、C 3 が A 1 組合員に対して、組合加入を非難する趣旨の発言があった事実は認められるものの、同人は Y 1 会社の役員ではなく、前記第 3 の 3(5)認定のとおり、門真営業所の所長という立場（一般の管理職）にすぎず、労組法第 2 条但書 1 号の利益代表者であるとは到底いえないし、この発言が Y 1 会社の意に基づくものであるとの証拠もない。また、③については、B 2 の金銭解決は可能かとの発言が、A 1 組合員の退職を前提としたものかどうかは明らかではないが、仮にそうであるとしても、A 1 組合員が従前事故を起こし（24 年 2 月 17 日・前記第 3 の 3(1)）、また、脳出血で入院したことを考慮すると、A 1 組合員をミキサー車運転手として雇用し続けることに懸念を覚えたことによるものと見ることもできる。結局、組合が主張する①から③までの事実を総合しても、A 1 組合員の就労復帰拒否が組合加入を理由とするものであることを示す事情があるとはいえない。

その他、組合は、24 年 6 月 25 日に、C 3 に対して B 2 が A 1 組合員の就労復帰を認める旨の発言をしたにもかかわらず、翌日の組合加入通知以降復帰を認めない態度となった旨主張し、C 3 はこれに沿う供述（甲第 37 号証：C 3 陳述書）をしている。しかしながら、A 1 組合員の就労復帰を B 2 が言明したとする C 3 陳述書の記述は具体的なものとは到底いえず、また、同陳述書を裏付ける証拠も存在しないことを併せ鑑みれば、上記組合の主張を採用することはできない。

(4) 以上のとおり、Y 1 会社が A 1 組合員の就労復帰を認めなかったこと

は、同組合員が組合に加入したことを理由とするものであったとはいえず、また、組合の運営に影響を及ぼし得るものであったともいえないから、労組法第7条第1号あるいは3号の不当労働行為はいずれも成立しない。

3 争点3について

- (1) 組合は、A2組合員の就労日数が減少したのは、同組合員の組合加入を理由とするものである旨主張し、これに対し会社らは、同組合員の就労日数が減少したのは、合理的な理由に基づくものであり、組合加入を理由とするものではない旨主張する。
- (2) 前記第3の5(1)及び同(2)認定のとおり、24年2月から同年6月までは、1か月平均して21.4日、同年7月1日から20日までの期間については12日であったA2組合員の就労日数が、同月20日の組合加入通知後の、同月21日から同月末日までの11日間においては3日となり、その後同年8月から12月までの期間にかけては、1か月の就労日数は平均14.4日と組合加入通知前と比べて約7日間減少している。また、同組合員の就労日数の全体に占める割合は、全ての車種の就労日数合計との比較で、組合加入通知前の24年6月においては4.9%であったのに対し、組合加入通知後の同年8月から12月までの期間においては月平均3.3%と1.6ポイント減少している。さらに、7トン車就労日数合計との比較でも、組合加入通知前の24年6月においては9.4%であったのに対し、組合加入通知後の同年8月から12月までの期間においては月平均約7.4%と2.0ポイント減少していることが認められる。このように、A2組合員の就労日数は組合加入通知後絶対的にも相対的にも顕著に減少したといえ、同人が日々雇用の運転手であることからすれば、同人が不利益を被ったことは明らかである。
- (3) 一方、前記第3の1(7)認定のとおり、B2が15年当時、組合の上部

団体であるC6のC7に所属していた際に、C6及び組合とトラブルがあつてC6を脱退しており、その後同人は、Y1会社を経営するなかで、組合が主導するC9への加盟を組合の度々の求めにもかかわらず、いずれも拒んでいること等が認められ、Y1会社の代表者であるB2と組合の間には緊張関係があつたといふことができる。

これらの事情を総合的に考えると、組合加入通知後の就労日数激減につき、合理的な理由が認められない場合には、組合加入を理由とする不利益取扱いであることが推認されるというべきである。

- (4) Y1会社は、A2組合員の就労日数の減少には、①A2組合員が7月に休暇を取得していたこと、②Y1会社のお盆休みが8月にあつたこと、③Y1会社全体として仕事が減少していたこと、④プラントの一部から、組合に所属するミキサー車運転手による輸送業務を拒絶されたため、やむを得ず社内で配車調整を行ったことなど、合理的な理由があり、組合加入を理由とするものではない旨主張するが、以下のとおり会社の主張はいずれも採用できない。

まず、上記①ないし③については、24年7月上旬にA2組合員が5日間休暇を取得したこと、同年8月はお盆休みがあつたこと、同年9月及び10月は、7トン車の仕事が減少していたことは一応認められるが、それらはいずれも、組合加入通知の翌日である同年7月21日から同月末までの期間における就労日数の急激な減少や、上記(2)でみたようなA2組合員の就労日数の全体との比較での相対的な減少についての説得的な説明となるものではない。この点、Y1会社は、同年6月から12月までの集計では、7トン車の就労日数はA2組合員が2番目に多いと主張するが、組合加入を理由に不利益取扱いが行われたかどうかの問題となっている本件において、必要なのはA2組合員の組合加入通知前と組合加入通知後の状況の比較であり、同人の組合加入通知前の同年

6月と組合加入通知後である同年7月21日以降を通算して集計し全体と比較することに意味はない。

次に、上記④については、この点について会社は、何ら具体的な主張・立証をしておらず、会社の主張を前提にしても、組合の所属を理由に、会社がA2組合員の就労日数を減少させたことには変わりなく、そのような取扱いが組合の運営に影響を及ぼすことも明らかであるから、不当労働行為の成立を妨げる事情たり得えない。

上記によれば、会社の主張する理由はいずれもA2組合員の就労日数の減少に関する合理的理由とは認められない。

- (5) 以上によれば、Y1会社がA2組合員の就労日数を減少させたことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに該当すると認めるのが相当であり、さらに、そのような行為は、組合活動を萎縮させ得るものとして、支配介入にも該当するといえ、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

4 争点4について

- (1) 組合は、Y1会社では「常勤」と称される運転手には専属車両が与えられており、A2組合員も専属車両（車両番号5）に乗務していたのに、24年7月20日の組合加入通知直後から専属車両を割り当てられなくなって、勤務毎に異なる慣れない車両に乗務することとなり、運転に十分な注意をしなければならぬこととなったのであるから、労組法第7条第1号の組合加入を理由とする不利益取扱いに該当することは明らかである旨主張する。

これに対し、Y1会社は、①同年8月頃以降、A2組合員に車両番号5の車両を割り当てなかったのは、同人が乗務していた車両番号5の車両の塗装整備を同月に行い、塗装整備終了後については、A2組合員がこれまでずさんな整備を行っていたため、折角塗装整備した同車両を同

人に使用させれば車両の傷みや劣化が早くなることを理由とするものであるし、②Y1会社で専属的に車両を割り当てられているのは4～5名であるところ、それらの運転手についても異なる車両を割り当てることもあるから、A2組合員の組合加入と同組合員に対する車両の割り当ては何らの関係もない旨主張する。

(2) A2組合員の乗務車両の状況については、前記第3の5(1)認定のとおり、同組合員は、24年2月(同月25日を除く。)から、同年3月16日まで連続して車両番号999の車両に乗務し、その後、同年7月までは、車両番号5の車両を中心に乗務していたが、本件組合加入通知直後の同年8月から10月半ばまでの期間は、2日続けて同じ車両番号の車両に乗務したことが5回あった外は、毎回異なる車両が割り当てられていたことが認められる。

(3) そこで、24年8月から10月半ばまでの期間に、A2組合員に専属車両が割り当てられなかったのは、同人の組合加入を理由とするものであったといえるかについて検討する。

ア まず、車両番号5の車両については、前記第3の5(6)認定のとおり、同車両は、24年8月11日から同月31日までの間は、塗装整備のためC4会社で保管されていたことが認められ(乙第28号証「車輛保管証」)、そうすると、同期間については、そもそも同車両をA2組合員に割り当てることは不可能であった。なお、組合は、乙第28号証について、保管期間が異例に長い旨や、同号証の発行日付が本件救済申立て(24年12月25日)の後である25年1月24日付けであるのは不自然である旨を指摘して信用性に欠けると主張するが、保管期間については、いわゆるお盆休暇の時期を含んでおり、このことを考慮すれば、異例に長期間であるとまではいえないし、他に保管期間について真実ではないことをうかがわせる事情も認められない

ことからすると、発行日付が本件救済申立ての直後であることを考慮しても、上記組合の主張は採用できない。

そして、前記第3の5(6)認定のとおり、A2組合員は、24年7月まで同人が主に乗務していた車両番号5の車両に生コンを付着させたままであるなど、メンテナンスが不十分であったというのであり、Y1会社が、新たに塗装整備した同車両に同人を乗務させると劣化の促進が懸念されるとして、上記保管期間後も同車両に乗務させないこととしたのは無理からぬ面があったということもできる。加えて、同(5)認定のとおり、実際にA2組合員が、組合加入後ではあるが、25年2月28日に整備点呼簿が半月にわたって未記載であったとしてY1会社から指導されたこと、また、同年6月13日に、同人が専属的に乗務していた車両についてオーバーヒートさせたことがあることを考慮すると、Y1会社のこの懸念は、相応の根拠のあるものであったといえる（なお、A2組合員が、乗務車両の適切な管理を怠るようになったことは、車両番号5の車両に乗務できなくなったことを契機とするものであるという事情はうかがえない）。

そうすると、24年8月以降に、Y1会社が、A2組合員をそれまで主に乗務していた車両番号5の車両に乗務させなかったことについては、相応に合理的な理由があるものであった。

イ(ア) 次に、前記第3の5(1)認定のとおり、24年8月から10月半ばまでの期間は、A2組合員に対して、車両番号5の車両に替えて他の車両が専属的に割り当てられたことがなかったが、そもそも、同組合員は同年3月には2種の車両にほぼ同じ割合で乗務し、また、10月半ば以降は、再び同一車両（車両番号333）を中心に乗務するようになり、11月以降は、同一車両に専属的に乗務するようになったという事情も認められる。

(イ) A2組合員以外のY1会社において「常勤」と称されるC14らは、前記第3の5(4)認定のとおり、同人らの乗務車両の状況において10トン車、7トン車をはじめ様々な車両に乗務しており、各勤務において全て同一車両に乗務しているわけではないことが認められ（なお、C14らが同一重量車両に乗務する場合に、それが同一車両であったかどうかは不明であるが、少なくとも異なる重量の車両に乗務していることは、専属車両に乗務していたことを否定する事情となる）、24年8月から10月までの期間をみても、A2組合員とこれらの者との乗務車両状況との間に特段の差異は認められない。また、Y1会社における他の従業員の乗務車両をみても、同一車両に乗務している運転手はほとんどいないことが認められる。

(ウ) これらの事情を総合的に考えると、24年8月から10月半ばまでの期間において、A2組合員に専属車両が割り当てられなかったことについては、格別不自然なものまでいうことはできない。

ウ このように、24年8月から10月半ばまでの期間について、Y1会社がA2組合員に対して、車両番号5の車両に乗務させず、それに替えて、専属的に乗務する車両を割り当てなかったことについては、合理的な理由があるといえることができる。

(4) 以上のとおり、Y1会社が、A2組合員について、24年8月以降、車両番号5の車両に乗務させず、同月、同年9月及び10月前半について専属車両を割り当てなかったことについては、同組合員の組合加入を理由とするものといえることはできず、前記3(3)でみた、組合とY1会社の関係を踏まえても、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるといえることはできない。

5 争点5について

組合は、B1は実質的にY1会社の管理職的な地位にあり、B2の意を

体したものであるから、その行為はY 1 会社の行為とみるべきである旨主張する。

しかしながら、B 1 が実質的にY 1 会社の管理職的な地位にあることを認めるに足る証拠はないし、また、前記1 で判断したとおり、Y 2 会社はY 1 会社の使用者とは認められない。さらに、前記第3 の4(9)イ認定のとおり、B 1 は、A 2 組合員と会話したことやその内容をB 2 に話したことはなかったし、またB 1 発言が、B 2 の指示を受けた、あるいはY 1 会社の意を体して行われたという事情も認められない。したがって、B 1 がA 2 組合員に対してなしたB 1 発言をY 1 会社の行為とみることはできない。

6 争点6について

前記2 ないし5 で認定のとおり、A 2 組合員の就労日数の減少についてのみ不当労働行為が成立するので、その救済方法について検討する。

組合は、①ポストノータイスが認められなかったこと、②A 2 組合員に対し、2 4 年7 月2 1 日以降の賃金差額の支払いが認められるべきにもかかわらず、初審命令は2 4 年8 月分以降の賃金差額分の支払いを命じる内容となっており、これでは同年7 月2 1 日から3 1 日までの間の賃金差額分が認められていないこと、③年6 分の割合による遅延損害金の加算が認められなかったことについても不服である旨主張する。

しかしながら、②については、A 2 組合員への賃金支払いを命じる初審命令主文第1 項にある「平成2 4 年8 月分以降の同組合員が就業していた期間の賃金」のうち、「平成2 4 年8 月分」とは、同月に支払う賃金のことをいうものと解されるところ、前記第3 の1(4)認定のとおり、A 2 組合員に対する賃金の支払条件は、月末締め翌月1 0 日払いになっていることに鑑みれば、2 4 年7 月2 1 日から3 1 日までの分を含む7 月就労分が含まれることは明らかであるから、その前提を欠く。

その余の点については、本件における全ての事情に鑑み、初審命令主文の救済が相当であるとする。

第5 結論

以上の次第で、本件各再審査申立てはいずれも理由がない。

よって、労組法第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29年5月10日

中央労働委員会

第三部会長 三輪 和雄 印