

命 令 書

大阪市西区

申 立 人

G

代表者 執行委員長

A

大阪市平野区

被申立人

H

代表者 代表取締役

B

上記当事者間の平成30年(不)第42号事件について、当委員会は、令和元年9月25日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 C 及び同 D について、日雇労働被保険者手帳を使用して就労している他の者と同程度の頻度で雇用し、就労させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員 C 及び同 D に対し、平成30年3月以降、再度、就労させるまでの間、同人らが日雇労働被保険者手帳を使用して就労している他の者と同程度の頻度で雇用され就労していれば得られたであろう賃金相当額の5割を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人が平成30年3月1日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 4 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

G

執行委員長

A

様

H

代表取締役

B

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当

する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 平成30年3月以降、貴組合員 C 氏及び同 D 氏に対し配車しなかったこと（1号及び3号該当）。
- (2) 貴組合が平成30年3月1日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったこと（2号該当）。
- 5 申立人の平成28年12月から同29年5月までの間の配車に関する申立てを却下する。
- 6 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 申立人組合の組合員を就労させること
- 2 組合員2名に対するバック・ペイ
- 3 団体交渉応諾
- 4 誓約文の掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、①組合員に対する配車回数について非組合員との間で差を設け、ある時点からは、配車しなくなったこと、②組合からの団体交渉申し入れに応じなかったこと、がそれぞれ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 H （以下「会社」という。）は、肩書地に本店を置き、生コンクリート（以下、生コンクリートを「生コン」ということがある。）の運送等を行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時十数名である。

（甲1）

イ 申立人 G （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、主に近畿2府4県のセメント・生コン産業、運輸・一般産業に関連する労働者で組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

また、組合の下部組織として、会社で就労する者で組織される I （以下「分会」といい、組合と分会を併せて「組合等」という。）が存在する。

- (2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成28年12月15日、組合等は会社に対し、同日付けの労働組合加入通知書と題する文書等を提出し、会社において、日雇労働被保険者手帳（以下「日雇手帳」という。）を使用して就労していた生コンのミキサー車運転手（以下、会社における生コンのミキサー車運転手を「ミキサー運転手」といい、このうち日雇手帳を使用していた者を「非正社員運転手」という。）である E （以下、組合に加入する前を含めて「E 組合員」という。）及び C （以下、組合に加入する前を含めて「C 組合員」という。）が組合に加入したことを通知した。

（甲3、甲4、甲5、甲19、甲20、証人 F ）

イ 平成28年12月24日、組合等は会社に対し、非正社員運転手である D （以下、組合に加入する前を含めて「D 組合員」といい、E 組合員、C 組合員及び D 組合員を併せて「本件組合員ら」といい、C 組合員と D 組合員を併せて、「本件組合員2名」という。）が組合に加入したことを通知した（以下、この時の組合加入通知を「本件加入通知」という。）。

（甲6、甲20、証人 F ）

ウ 平成30年3月1日、組合等は会社に対し、平成30年度春闘要求書を提出し、賃上げ等について団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた（以下、この団交申入れを「30.3.1団交申入れ」という。）。

なお、本件審問終結時において、会社は、30.3.1団交申入れに応じていない。

（甲13、甲20、乙18、証人 F ）

エ 平成30年3月以降、本件審問終結時に至るまで、会社は、本件組合員2名に対し、配車を行っておらず、本件組合員2名は、会社において就労していない。

また、同29年4月以降、本件審問終結時に至るまで、E 組合員は、労働災害により就労していない。

（甲19、乙18、証人 E ）

オ 平成30年7月5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

- 1 平成28年12月から同30年2月までの間の E 組合員、C 組合員及び D 組合員に対する配車日数は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。また、この間の3名の組合員に対する配車日数に係る行為は、労働組合法第27条第2項の継続する行為に当たるか。
- 2 平成30年3月以降、会社が C 組合員及び D 組合員に対し、配車しないことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。
- 3 組合の平成30年3月1日の団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（平成28年12月から同30年2月までの間の E 組合員、 C 組合員及び D 組合員に対する配車日数は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。また、この間の3名の組合員に対する配車日数に係る行為は、労働組合法第27条第2項の継続する行為に当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 会社は、配車日数と配車先について、本件組合員らを非組合員と比べて、差別的に取り扱った。

この配車差別は、組合加入後から始まったこと、長期間にわたって継続されたこと、組合が抗議した後も改善されなかったこと、日数差別の程度は大きく、日数差別により本件組合員2名は、いわゆる印紙が切れ、日雇労働求職者給付金（以下「あぶれ手当」という。）の受給資格を失う状態に陥ったこと等からすれば、組合員であることによる不利益取扱いであるとともに、組合員の排除及び組合の弱体化を意図してなされたものである。

また、この配車日数の差別は、平成28年12月から同30年2月までの間に継続的に行われたものであるから、労働組合法第27条第2項の継続する行為に該当する。

イ 会社は、本件組合員らは日々雇用であって、会社以外での稼働ないし就労の機会があり、日雇手帳を保有し、不就労日についてあぶれ手当を受給していること等に鑑みると、実損はないなどと主張する。

しかし、本件組合員らは、日々転々と異なる事業主に雇用されていたわけではなく、会社に直接採用されて以降、一貫して会社だけで働いてきたという実態があり、会社の常用労働者（雇用契約の形式を問わず、期間の定めなく雇用されている労働者）に当たる。

会社は、本件組合員らに対し、当然のごとく翌日の配車について記載した電子メールを送信し、配車や配車先を指示しており、その都度、日々雇用契約を締結していたものではない。また、会社が作成し、本件組合員らに示したという「雇用契約書」では、勤続期間に応じて各種手当の有無や金額が変わっている。さらに、日々雇用であれば、その都度、雇用契約を締結し、労働条件を取り決めるものであるが、会社が組合との間で、労働条件について協定を締結していることも、本件組合員らが常用労働者であったことを裏付ける。

加えて、配車がなかった日であっても別会社で稼働することを禁止されていたこと、本件組合員らには特定のミキサー車が割り当てられたうえ鍵の管理も任されていたこと、不就労日であってもミキサー車のはつり作業を指示されることがあったこと、休みを取りたい日を事前に配車係に伝えていたこと、会社名及び組

合員各人の名字が刺繍された作業服を支給され着用を指示されていたこと、1 か月ごとの出勤簿によって勤怠が管理されていたこと、給料は当月末締め翌月10日払いで1 か月ごとに支払われ、支給日に給与明細が交付されていたこと、会社から給与振込口座として特定の銀行に口座を開設するように指示されていたことから裏付けられる。日雇手帳は、会社が負担すべき社会保険料等の経費を抑えるため、また、業務量の増減に応じて全従業員に配車できない日に休業手当を支払うことを免れるため、会社が従業員に便宜的に利用させていたものである。

なお、組合加入後に、本件組合員2名が組合のあっせんを受けて会社以外で稼働したことはあるが、配車差別により印紙が切れてあぶれ手当の受給資格を失いかねない状態に陥ったため、やむなく組合に助けてもらったものである。

以上のとおり、本件組合員らは、会社の常用労働者であった。

ウ 本件組合員らは、配車差別により経済的損失を受けている。あぶれ手当の受給により、経済的損失が補填されるものの、その受給額は会社の日額賃金より低額である。具体的には、会社の日額賃金とあぶれ手当の差額に、配車差別された日数を乗じた金額が、実損に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 平成28年12月から同30年2月までの15か月間について、本件組合員らと非組合員の就労日数について、差は存在しないか、数字上は多少の差がみられるにしても、不当なものとはまではいえない。

E 組合員については、彼が就労していた期間中の月別の平均就労日数は非組合員とほぼ同じである。

D 組合員については、早い時刻に、組合の者が会社の配車係に電話で翌日の配車について問い合わせた上で、割当てがなかったら組合側で D 組合員に仕事を付けると言うことがあり、そのため、D 組合員を翌日のリストから外すことが度々あった。D 組合員の就労日数には、彼が会社からの配車に早めに見切りを付けて、他社で就労する道を選んでいったという個人的事情が強く反映されている。

C 組合員についても、非組合員との差は大きなものではなく、月によってはむしろ就労日数が多い月もかなり見られる。

もともと、非組合員についても、就労日数にばらつきがあり、運転手側の事情や取引先の意向等によって、なかなか画一的に配車できるものではない。

イ 運送会社は、取引先の意向は無視できない立場にあつて、組合員の就労先が非組合員に比べて限られていたことは事実である。

具体的には、組合員の就労を認めてくれる生コン会社の仕事に組合員を就労さ

せ、そうでない仕事については、非組合員を就労させることにしていた。

取引先が組合員を忌避するのは、彼らが工場や現場に出入りしていれば業務妨害等の違法な組合活動を行い、それがために生コン会社や工場に関連する様々な業者に損害を与え、引いては生コン会社の経営に重大なマイナスになることを恐れるからである。組合の業務妨害行為が違法であることは、民事上・刑事上確立しており、事業者が、違法な活動によって損害を受けることを忌避し、防ごうとする気持ちは正当なものである。

したがって、本件においては、取引先が業務妨害に当たり得るような組合の組合活動を忌避することには正当な理由があり、この点についての取引先の意向に応じた会社についても、不当労働行為意思があったとはいえない。

2 争点2（平成30年3月以降、会社が C 組合員及び D 組合員に対し、配車しないことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 平成30年3月以降、本件組合員らは、配車を一切受けられず、会社での就労ができなくなった。

この配車拒否は、配車差別に引き続きなされており、合理的な理由もなく不自然な形で長年続けていた一斉送信の配車に関する電子メールがなくなり、それ以降、本件組合員らだけに配車の連絡がなくなったこと等からすれば、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合員を会社から排除し、組合を弱体化させることを意図してなされたものである。

また、平成30年3月29日、E 組合員が、会社の代表取締役と当時、顧問とされていた B（以下「会社顧問」という。）に対し、組合員に対し配車がなされない理由を尋ねた際、会社顧問は、配車できないのは組合員であることが原因であるから、組合を辞めれば通常に戻すという趣旨の発言をしたことも、このことを裏付ける。

イ 会社は、本件組合員らに配車をしなくなった理由を

J（以下「 J 」という。）から複数回にわたって、組合の運転手を控えるよう要請があり、その要請に従わざるを得ず、独自の判断ではない旨主張する。

しかし、 J の組合員各位あての平成30年1月23日付け文書（以下「30.1.23 J 文書」という。）からみても、 J は加入する生コン会社が組合と個別に接触・交渉することを禁じているにすぎず、各生コン会社が組合員を雇用して稼働させることや、組合員が就労している取引先との取引を禁じているわけではない。

仮に、 J が会社に対し、組合員を運転手として就労させないように要請した事実があったとしても、そのような行為は組合に対する不法行為に該当するし、会社は J に加入しているわけではなく従う義務もないことから、組合と何ら協議もせずにこれに唯々諾々と従ったことに正当な理由はない。

なお、 E 組合員は平成29年4月から現在まで、労働災害により休業中であるが、就労拒否が組合員であることを理由とするものであるから、 E 組合員が休業から復帰した場合も配車が拒否されることは明らかである。

ウ また、本件組合員らは常用労働者であったことから、従前どおり配車を受けていたら得られたであろう経済的利益を失ったもので、具体的には、過去1年間における非組合員の他の常用ミキサー運転手の平均就労日数に会社の日額賃金を乗じた額に得られたであろうあぶれ手当を加えた額が、実損に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア この期間中、休業中の E 組合員は元々運転ができないのであるからともかくとして、 C 組合員と D 組合員については、会社が日雇契約を締結していないことは事実である。会社が日雇契約を締結しないのは、取引先である生コン会社の意向と J の要請によるもので、この要請は正当なものである。

組合による業務妨害が行われ、これを理由に多数の組合役員等が逮捕・起訴されるに至っているにもかかわらず、組合は、なお自らの組合活動の正当性を主張し続け、散発的な業務妨害等はその後も行われており、これらの業務妨害に本件組合員らを含む多数の日々雇用運転手も参加していることは、業界で知られている。現実にかような業務妨害に参加していた運転手を使っていたら、現場で再び業務妨害等の違法行為が行われる可能性がかなりの確率であるといわざるを得ず、取引先である生コン会社が従来以上に組合員の就労に拒否反応を示すのは当然の成り行きといわざるを得ない。

このような生コン会社を組織する J としても、これ以上の被害の防止のためにまず打つべき手段として、現に違法な業務妨害に参加した運転手を従業員として抱え、あるいは日々雇用として契約してきた生コン会社に対して、目的達成のために一定の協力を要請することは何ら不当ではなく、違法行為を行った者が

J に加入している生コン会社の従業員であれば、違法行為に関してしかるべき指導や処分等をするよう注意喚起することは当然考えられる。会社は、 J に加入していないが、 J が事実上の要請を行うことは当然、考えられる。

本件組合員らは、日々雇用運転手なのであって、継続的な雇用義務があるとは一般人は考えないから、 J が当面は組合員を使うことを控えるようにと会社に要請することは不当なものではない。

イ 生コン関連業界の運転手の場合、他業種でまれにみられるような、日雇といいながら、特定の企業に完全に専属して拘束されているようなケースはないはずである。日々雇用の運転手の中には、特定の就労先だけで仕事をしている者もいるが、あくまでも本人の判断であって、何らかの契約上の義務に基づいてそのようにしているわけではない。

また、本件組合員らについて、実損は存在していない。

まず、E 組合員については、休業しており、そもそも運転ができないのであるから、実損は観念できない。

本件組合員2名についても、組合が仕事を手配しており、その状況を具体的に特定しないと実損といえるかどうかは別として、実態としての収入の減少状況についても特定できない。

日雇手帳のコピーを提出してもらえれば、他社での就労と収入について、ある程度の計算はできる可能性があるが、組合は、それを容易に書証として提出できるにもかかわらず、提出を拒否し続けている。

3 争点3（組合の平成30年3月1日の団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否に当たるか。）について

（1）被申立人の主張

ア 30.3.1団交申入れへの代理人弁護士の対応は、あくまでも団交開催のタイミングの問題についてやりとりしたもので、団交開催自体を拒否したものではない。この時の会話は、お互いに具体的な内容に踏み込んでいないが、組合は、少なくとも J からの圧力があつてのことであることは事実上知っていたはずである。その後、かなりの時間が経過しているが、改めて組合から団交申入れや開催の打診はなく、本件が係属している状況で、30.3.1団交申入れの賃金引上げや一時金等について団交を開催しても、実際問題として進展の図りようはない。

イ 30.3.1団交申入れに対応した時期は、組合と J の対立がヒートアップしていった時期に当たり、J は、加入している生コン会社に対し、組合に法的・社会的根拠のない不当な金員を支払わないよう、明示的かつ強力に指導していた。会社は、J に加入していないが、取引先は全て加入しており、会社は J の意向を無視できるはずがなく、日々雇用の運転手であり、J から就労させないようにと度々要請されている本件組合員らについて、あたかも、社員運転手であるかの如く一時金等について有額回答することは困難である。会社は、組合と J の対立・抗争の結果、このような状態に追い込まれたのにすぎない。

このような状況下で団交の開催を見送ることには合理的な理由があり、かかる対応は不当労働行為に該当しない。

(2) 申立人の主張

30.3.1 団交申入れの議題は、いずれも労働者の労働条件その他待遇に関するものであり、義務的団交事項に該当する。にもかかわらず、会社は、この申入れに対して期限までに回答せず、さらに代理人弁護士を通じて団交を拒否した。

会社は、会社の団交拒否について、団交開催のタイミングの問題である旨主張するが、代理人弁護士は、「現時点の状況としては団交をお受けいたしかねる」と言っており、団交を拒否していることは明らかである。

会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

第5 争点に対する判断

- 1 争点1（平成28年12月から同30年2月までの間の E 組合員、C 組合員及び D 組合員に対する配車日数は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。また、この間の3名の組合員に対する配車日数に係る行為は、労働組合法第27条第2項の継続する行為に当たるか。）について

(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。

ア 本件組合員らの就労と賃金の支払について

本件組合員らの就労と賃金の支払の概況は、以下のとおりである。なお、時期について、特段の記載がないものは、本件加入通知頃を意味する。

(ア) 会社の配車係は、非正社員運転手を含むミキサー運転手に対し、取引先の生コン工場名ごとにミキサー運転手の名前等を記載した翌日の配車情報を全員一斉送信の電子メールで送信し、この配車情報に名前が記載された者は、これに従い就労し、名前が記載されていない非正社員運転手は、その日は就労しないことになっていた。

(甲2の1、甲2の2、甲2の3、甲19)

(イ) 会社は、本件組合員らを、原則として、それぞれ同一の車両に乗務させており、会社での就労時以外も、本件組合員らは当該車両の鍵を保有していた。

(甲19、乙18、当事者 B)

(ウ) 本件組合員らを含む非正社員運転手の賃金は、原則として、1就労日につき1万6,000円とされていた。また、非正社員運転手は、就労した日について、出勤簿に稼働時間等を記載することになっていた。

(甲17、甲19)

(エ) 会社は本件組合員らに対し、原則として毎月10日に、前月の就労に基づき算出した賃金を銀行振込により支払い、給与明細書を交付していた。

(甲16の1、甲16の2、甲16の3、甲16の4、甲16の5、甲19、当事者

B)

イ 本件組合員らの組合加入通知とその後の経緯について

(ア) C 組合員は平成22年頃から、E 組合員は同25年から、会社において、生コンのミキサー運転手として、日雇手帳を使用して就労するようになった。

(甲19、証人 E)

(イ) 平成28年12月15日、組合等は会社に対し、同日付けの労働組合加入通知書と題する文書等を提出し、E 組合員及び C 組合員が組合に加入したことを通知するとともに、賃金等に関する団交を申し入れた。

(甲3、甲4、甲5、甲19、甲20、証人 F)

(ウ) 平成28年12月21日、会社は、同年11月から非正社員運転手として会社で就労するようになった D 組合員に対し、今後、仕事を割り当てるのは難しい旨口頭で通知した（以下、この時の通知を「28.12.21会社通知」という。）。

(甲20)

(エ) 平成28年12月24日、組合等は会社に対し、本件加入通知を行うとともに、同日付け団体交渉申入書を提出し、28.12.21会社通知に関する団交を申し入れた。

(甲6、甲20、証人 F)

(オ) 平成29年1月12日、組合等と会社との間で、団交（以下「29.1.12団交」という。）が開催された。

組合等は、賃金体系の説明と見直しや28.12.21会社通知の撤回等を要求した。会社は、28.12.21会社通知を撤回し、今後も、D 組合員に仕事を割り当てることにする旨述べた。

また、この交渉中に、会社は組合等に対し、10トンミキサー運転一日乗務、早朝手当、残業手当等の項目について、入社3か月、入社6か月といった期間ごとの金額を記載した表が記載された雇用契約書と題する文書を交付した。この文書には、「26年6月より」と記載されていた。

組合等と会社との間で、賃金体系等については、29.1.12団交後も団交や折衝が行われた。

(甲7、甲19、甲20)

(カ) 平成29年5月1日、組合等と会社との間で、組合員の勤務時間や賃金に関する同日付けの協定書が作成された。この協定書では、ミキサー運転手として1日就労した場合の賃金について、以下のとおり定められた。

a 基準内（日給）

- | | |
|-------|--------|
| ①基本給 | 7,546円 |
| ②乗務手当 | 2,797円 |

b 基準外

①定額残業手当 5,657円 (3.5時間分)

②残業代

生コン工場から会社に対して残業代が支給された場合には、会社は、①にかかわらず、組合員に対して支給する (1時間につき1,800円)

c 所定時間外、休日または深夜労働に対して支払われる割増賃金は以下のとおりとする。なお、組合員に支払われる割増賃金は、以下の①及び②により算出された金額から上記bの①及び②を差し引いた金額である。

①早出・残業＝基準内÷就業時間 (8時間) ×1.25

②深夜残業＝基準内÷就業時間 (8時間) ×1.5

(甲8、甲19、甲20、乙18、証人 E)

ウ 非正社員運転手に対する配車日数

(ア) 平成28年12月から同30年2月までの会社における非正社員運転手の配車日数は、別紙のとおりである。

(甲19、証人 E)

(イ) E 組合員については、従前は配車されていた取引先で、組合加入後、配車されなくなった取引先が複数あった。

(証人 E)

(ウ) 組合が会社に対し、D 組合員の2か月間の会社での配車日数の合計が26日を下回ることにより、あぶれ手当を受給する資格がなくなる可能性があるとして、改善するよう申し入れたことがあった。また、平成28年12月から同30年2月の間に、組合がD 組合員に対し、会社以外の職場での就労をあっせんしたことがあった。

(証人 E)

(2) 争点1 (平成28年12月から同30年2月までの間のE 組合員、C 組合員及びD組合員に対する配車日数は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。また、この間の3名の組合員に対する配車日数に係る行為は、労働組合法第27条第2項の継続する行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア 組合は、本件組合員らに対する配車差別は、平成28年12月から同30年2月までの間に継続的に行われたものであるから、労働組合法第27条第2項の継続する行為に該当する旨主張するが、会社における非正社員運転手への配車は、日々必要に応じてなされるものであって、この期間内の各々の配車という行為を一括したものとみることとはできず、かかる組合の主張は採用できない。

一方、前記(1)ア(ウ)、(エ)、イ(カ)認定のとおり、本件組合員らの賃金は、

原則として、1就労日当たり、即ち配車1日分について金額が定められ、毎月10日に、前月の就労に基づき算出した額が支払われていたことが認められる。また、組合は、本件組合員らは、配車差別により経済的損失を受けている旨主張しており、配車差別が行われれば、その不利益は賃金額として表れることから、本件の判断に当たっては、1か月間の配車とそれに基づく賃金の支払を併せて、1つの行為とみるのが相当である。

したがって、前提事実によれば、本件申立てがなされたのは平成30年7月5日であるから、同29年7月10日に支払われた賃金の算出根拠となった同年6月の配車より前に当たる平成28年12月から同29年5月までの間の本件組合員らに対する配車日数に関する申立ては、1年を経過してなされたものであるから、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号により却下する。

そこで、平成29年6月以降の本件組合員らに対する配車について、以下、検討する。

イ まず、本件組合員らは、前提事実によれば、会社で就労する非正社員運転手であることが認められる。

その就労実態等についてみると、前記(1)ア(イ)から(エ)、イ(ア)、(ウ)、(オ)、(カ)認定のとおり、①会社は、本件組合員らを、原則として、それぞれ同一の車両に乗務させており、会社での就労時以外も、本件組合員らは当該車両の鍵を保有していたこと、②本件組合員らの賃金は、原則として、1就労日当たりの金額が定められ、毎月10日に、前月の就労に基づき算出した額が支払われていたこと、③本件組合員らのうち、会社で就労し始めてからの期間が最も短いD組合員についても、1年以上会社で就労していること、④組合との交渉中に会社が交付した雇用契約書と題する文書には、10トンミキサー運転一日乗務、早朝手当、残業手当等の項目について、入社3か月、入社6か月といった期間ごとの金額を記載した表が記載されていたこと、⑤組合等と会社との間で、賃金体系等について団交等が行われていたこと、がそれぞれ認められる。また、前記(1)ウ(ア)認定のとおり、会社での非正社員運転手の配車日数は、運転手ごと、また、月ごとに若干のばらつきはあるものの、概ね1か月当たり15日前後であることが認められる。

以上によると、会社は、本件組合員らを含む非正社員運転手について、特段の事情がない限り、一定以上の頻度で会社で就労し続けることを前提に扱ってきたというべきであって、非正社員運転手が、月当たり一定の配車日数があると期待することには理由がある。

そうすると、本件組合員らを含む非正社員運転手について、上記の若干のばらつきの域を超えて配車日数が減少すれば、経済的な不利益を受けるものというべ

きである。

ウ そこで、非正社員運転手の配車日数について、さらに検討するに、前記(1)ウ(ア)認定のとおり、平成29年6月から同30年2月の配車日数の平均は、組合員は12.94日であるのに対し、非組合員は14.54日で、非組合員が1.6日上回っていることが認められるが、同29年7月や同年10月のように、組合員の平均日数が非組合員の平均日数を上回った月もあることを併せ考えると、このような差はばらつきの範囲内とみるのが相当である。

なお、同認定によれば、平成30年2月の配車日数の平均は、組合員は7.00日であるのに対し、非組合員は12.86日であったが、同月に限ってかかる差が生じた理由についての組合からの主張や疎明はない。

エ 以上のとおりであるから、平成29年6月から同30年2月までの間、会社が本件組合員2名に対して、非組合員に比較して、会社の配車にみられるばらつきの域を超えて、配車日数を減少させたということはできず、また、この期間、前提事実のとおり、E 組合員は労働災害により就労していないことが認められる。

したがって、平成29年6月から同30年2月までの間の本件組合員らに対する配車日数は、組合員であるが故の不利益取扱いとも、組合に対する支配介入に当たるともいうことはできず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

2 争点2（平成30年3月以降、会社がC 組合員及びD 組合員に対し、配車しないことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点3（組合の平成30年3月1日の団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否に当たるか。）について

(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。

ア 平成30年2月28日、会社の配車係はミキサー運転手に対し、翌日の配車情報を全員一斉送信の電子メールで送信したが、この電子メールには、明日からは配車は個別に連絡する旨併せて記載されていた。

(甲10、甲19、証人 E)

イ 平成30年3月1日以降、本件組合員らは、会社から配車に関する電子メールを受信しておらず、また、同日以降、会社で就労していない。

なお、これ以降、本件組合員2名は、組合からのあっせんにより、会社以外の職場で就労したことがあった。

(甲19、乙18、証人 E 、証人 F)

ウ 平成30年3月1日、組合等は会社に対し、平成30年度春闘要求書を提出し、同月7日までに、賃上げ等について団交を開催することを求めて、30.3.1団交申入れを行った。

(甲13、甲20、乙18、証人 F)

エ 平成30年3月12日、組合役員が29.1.12団交にも出席していた会社の代理人弁護士(以下、この弁護士を「会社代理人」という。)に対して電話をし、30.3.1団交申入れへの対応を尋ねたところ、会社代理人は、現時点の状況としては団交を受けかねる旨返答した。これに対し、当該組合役員は、状況というのがわからないが、具体的な理由はないのかと尋ね、会社代理人は、①今の J と組合の間の様々な状況として、少なくとも会社が把握している状況である、②これを前提とすると、会社としては今の時点では、団交に応じるのは難しい旨述べた。さらに、当該組合役員は、J が会社に関係があるのかと尋ね、会社代理人は、それは会社の経営判断ということと思う旨述べた。また、当該組合役員が、それは団交を拒否するということかと発言したのに対し、会社代理人は、私の口から拒否とは言いにくい、そういうふうにとってもらってもやむを得ないと思う旨返答した。

(甲18の1、甲18の2、甲20、証人 F)

オ 平成30年3月14日、組合は会社に対し、同日付け文書を提出し、会社が、会社代理人を通じて、具体的根拠の説明もなく、今の状況では、30.3.1団交申入れに応じるのは難しいと回答したとして抗議するとともに、再度、団交を申し入れた。しかし、本件審問終結時において、会社は、30.3.1団交申入れに応じていない。

(甲14、甲20、証人 F)

カ 平成30年3月29日、E 組合員は、会社の代表取締役と会社顧問に対し、同年3月以降、本件組合員2名が配車を受けていない理由を尋ねた。これに対し、会社顧問は、30.1.23 J 文書を提示し、返答した。

30.1.23 J 文書は、「G と接触・面談の禁止」と題する J からその組合員各位あての文書で、① J は、平成29年12月12日より組合により行われた威力業務妨害行為に対し、大阪地方裁判所へ仮処分命令申立てを申請し、現在、係争中である、②仮処分申請の対象は、J の組合員の全工場である、③必要な交渉等については、顧問弁護団の協力を得て、J として対応するので、組合との個別の接触・交渉等は厳にお控えください、との記載があった。

なお、会社は J の組合員ではないが、会社の取引先の生コン会社は J の組合員であった。

ところで、組合は、平成29年12月頃、輸送ゼネストとして、生コン製造会社等で争議行為を行ったが、この時、大阪市港区のセメント販売会社のサービスステーションや大阪市西成区の生コン製造会社で、ミキサー車の前に立ちふさがるといった行為等により業務妨害をしたとして、本件申立後の同30年9月18日以降、

組合の執行委員長を含む少なくとも20名程度の組合員が逮捕された。

本件組合員らは、平成29年12月12日に組合が行った争議行為（以下「12.12組合行為」という。）に参加していた。もっとも、会社は、会社の取引先の生コン会社から、本件組合員らが業務妨害を行ったとの連絡を受けたことはなかった。

（甲11、甲19、甲20、乙13の3、乙13の4、乙15、乙17の1、乙18、証人 E、当事者 B ）

（2）争点2（平成30年3月以降、会社が C 組合員及び D 組合員に対し、配車しないことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

ア 平成30年3月以降、会社が本件組合員2名に対し、配車していないことに争いはない。

前記1（2）イ記載のとおり、会社において、本件組合員らを含む非正社員運転手が月当たり一定の配車日数があると期待することには理由があり、配車回数により賃金額が決定すると判断されることから、配車が全く行われなくなることは、非正社員運転手から収入を得る機会を奪い、経済的不利益をもたらすものであることは明らかである。

イ 一方、本件において、会社が非組合員に対しても、配車を行わなくなったとする疎明はなく、会社は、組合員に対してのみ、配車を行わなくなったと判断される。

そこで、その理由についてみると、会社は、本件組合員2名に配車をしないのは、取引先である生コン会社の意向と J の要請による旨主張する。また、前記（1）カ認定のとおり、平成30年3月29日、E 組合員が会社の代表取締役と会社顧問に対し、本件組合員2名が配車を受けていない理由を尋ねたのに対し、会社顧問は、30.1.23 J 文書を提示し、返答したことが認められるが、その内容は不明である。

ところで、同認定によれば、30.1.23 J 文書は、J からその組合員各位あての文書であって、会社は J の組合員ではないことから、J が会社に対し、要請を行ったものとはいえない。

また、その内容は、① J は、平成29年12月12日より組合により行われた威力業務妨害行為に対し、大阪地方裁判所へ仮処分命令申立てを申請し、現在、係争中である、②必要な交渉等については、J として対応するので、組合との個別の接触・交渉等は厳にお控えくださいとの記載があることが認められ、J がその組合員に対し、組合との個別の交渉等は行わないよう求めたものというべきであって、組合が威力業務妨害を行ったとする記載はあるものの、組合員の

就労を禁じたり、組合員を就労させている企業との取引を差し控えるよう求めたものということとはできない。さらに、会社が配車をしない理由として主張する取引先の意向や J からの要請の内容については、その内容を示す具体的な疎明はない。そうすると、会社が取引先の意向を尊重せざるを得ない立場にあり、30.1.23 J 文書による J の要請が会社 に一定の影響を及ぼすことは理解できるにしても、こういった取引先の意向や J の要請を、本件組合員 2 名に配車を行わない正当な理由ということとはできない。

ウ また、前記(1)カ認定のとおり、本件組合員らは、12.12組合行為に参加したことが認められるものの、本件組合員らが、12.12組合行為を会社での就労中に行ったり、12.12組合行為により、逮捕・起訴されたとする疎明はない。

しかも、前記 1(1)ウ(ア)、2(1)カ認定のとおり、本件組合員 2 名は、12.12組合行為に参加した後も、平成30年 2 月までは、会社から配車され、会社は、会社の取引先の生コン会社から、本件組合員 2 名が業務妨害を行ったとの連絡を受けたことはないことが認められるのであるから、本件組合員 2 名は、その就労時には会社の業務指示に従い、特段の問題もなく職務を遂行していたといえる。

エ 以上のとおりであるから、会社は、組合と J の関係を理由に、本件組合員 2 名へのみ配車を行わなくなったというべきところ、本件組合員 2 名を就労させれば、現場で業務妨害等の違法行為が行われる可能性がかなりの確率であるという会社の主張は採用できない。そうであるにもかかわらず、本件組合員 2 名へ配車を行わないことは、組合員であることを理由に正当な理由なく収入を得る機会を奪ったものというのが相当であり、また、かかる行為は、組合を弱体化させるものというべきである。

したがって、平成30年 3 月以降、会社が本件組合員 2 名のみに対し、配車を行わないことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、もって組合を弱体化させるものと判断され、かかる会社の対応は、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

(3) 争点 3 (組合の平成30年 3 月 1 日の団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否に当たるか。)について、以下判断する。

ア 30.3.1団交申入れは、前提事実及び前記(1)ウ、才認定によれば、義務的団交事項である賃上げ等について団交開催を求めたものであるから、正当な理由なくこの申入れに応じなければ、団交拒否に当たると判断されるところ、本件審問終結時において、会社は、30.3.1団交申入れに応じていないことが認められる。

ところで、会社は、30.3.1団交申入れへの会社代理人の対応は、あくまでも団交開催のタイミングの問題についてやりとりしたものであって、団交開催自体を

拒否したものではない旨主張するが、会社が団交開催の延期を申し入れたと認めるに足る疎明はなく、また、本件審問終結時に至っても、会社は30.3.1団交申入れに応じていないのであるから、かかる主張は採用できない。

イ そこで、30.3.1団交申入れへの会社の対応をみると、前記(1)エ認定のとおり、①平成30年3月12日、組合役員が会社代理人に30.3.1団交申入れへの対応を尋ねたところ、会社代理人は、現時点の状況としては団交を受けかねる旨返答したこと、②組合役員が、状況というのがわからないが、具体的な理由はないのかと尋ねたところ、会社代理人は、今の J と組合の間の様々な状況を前提とすると、会社としては今の時点では、団交に応じるのは難しい旨述べたこと、③組合役員は、J が会社には何か関係があるのかと尋ね、会社代理人は、それは会社の経営判断ということと思う旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、会社は、30.3.1団交申入れに応じない理由として、組合と J の関係を挙げ、これをもとに会社が経営判断した旨返答したといえるが、かかる理由は会社の一方的な判断というべきで、団交に応じない正当な理由になり得ないことは明らかである。

ウ また、会社は、現状では、本件組合員らについて、あたかも社員運転手であるかの如く一時金等について有額回答することは困難であって、団交の開催を見送ることには合理的な理由がある旨主張するが、会社としては、組合の要求に応じられないとしても、団交開催に応じ、組合の理解が得られるよう、説明を尽くす義務があることは明らかである。

エ 以上のとおりであるから、会社の30.3.1団交申入れへの対応は、正当な理由なく団交に応じなかったものと判断され、かかる行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

3 救済方法

(1) 日雇手帳を使用して会社で就労していた本件組合員2名が配車されなくなったことについてのバック・ペイを検討するに、前記2(1)イ認定のとおり、会社から配車されなくなった後、本件組合員2名は、会社以外の職場で就労していることが認められるところ、その収入額については明らかにされていない。

また、日雇手帳を使用しての就労は、日によって異なる雇用主の下で就労することを前提としており、本件組合員2名が会社から配車されなくなったことを解雇と同一視まではできないとはいえ、会社は、本件組合員2名について、特段の事情がない限り、一定以上の頻度で就労し続けることを前提に扱ってきたというべきであって、本件組合員2名が会社から一定の配車日数があると期待することには理由がある。

これらのことを踏まえた上で、中間収入の控除について、組合員の個人的被害の程度と組合活動一般への侵害の両面から考慮した結果、主文2のとおり命じることとする。

(2) 組合は、組合の組合員を就労させることを求めるが、主文1をもって、足りると考える。

(3) 組合は、誓約文の掲示を求めるが、主文4をもって、足りると考える。

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並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

令和元年10月21日

大阪府労働委員会

会長 井 上 英 昭 印

非正社員運転手の配車日数

	H28.12	H29.1	H29.2	H29.3	H29.4	H29.5	H29.6	H29.7	H29.8	H29.9	H29.10	H29.11	H29.12	H30.1	H30.2	平均①	平均②
E 組合員	15	12	18	16												15.25	
C 組合員	16	13	17	16	15	13	14	18	16	15	17	13	10	10	8	14.07	13.44
D 組合員	(9)	(8)	16	16	14	11	13	18	10	15	16	11	12	11	6	13.00	12.44
運転手①	19	14	20	18	16	11	17	17	14	18	15	14	15	11	15	15.60	15.11
運転手②	18	16	17	19	16	14	14	17	15	18	15	13	15	9	11	15.13	14.11
運転手③	15	15	17	20	16	13	16	17	14	16	14	12	15	12	13	15.00	14.33
運転手④	17	15	20	21	16	15	17	17	16	18	17	15	17	13	12	16.40	15.78
運転手⑤	16	16	19	21	15	14	13	17	14	16	14	13	13	4	10	14.33	12.67
運転手⑥	18	14	19	15	15	13	15	17	14	15	14	13	15	11	14	14.80	14.22
運転手⑦	19	15	19	21	14	14	14	18	15	17	16	12	15	12	15	15.73	14.89
運転手⑧	19	15	19	20	17	14	15	17	15	15	13	13	14	12	13	15.40	14.11
運転手⑨	21	16	19	21	16	14	17	19	16	18	18	15	14	12	13	16.60	15.78
運転手⑩	17	15	18	19	14	12	15	17	13	18	14	12	16	12	12	14.93	14.33
運転手⑪	18	15	19	17	15	13	15	17	15	17	15	12	15	12	13	15.20	14.56
組合員平均	15.50	12.50	17.00	16.00	14.50	12.00	13.50	18.00	13.00	15.00	16.50	12.00	11.00	10.50	7.00	13.60	12.94
非組合員平均	17.91	15.09	18.73	19.27	15.45	13.36	15.27	17.27	14.64	16.91	15.00	13.09	14.91	10.91	12.82	15.38	14.54

※平均①：全期間の平均、平均②：H29.6からH30.2の平均

ただし、E 組合員については、配車がされていない月は除く。

※ E 組合員は、平成29年4月以降、労働災害により就労していない。

※ D 組合員は、平成28年12月21日に、今後、仕事を割り当てるのは難しい旨会社から通知され、その後、同29年1月12日の団交にて、この通知が撤回されたため同28年12月と同29年1月の数値を除いて、平均値を算出した。