

命 令 書

大阪市西区

申立人 G
代表者 執行委員長 B

京都府木津川市

被申立人 H
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の平成30年(不)第35号及び同年(不)第57号併合事件について、当委員会は、令和元年11月12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、申立人が平成30年8月24日付け書面により申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 2 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 B 様H
代表取締役 C

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) 貴組合が送付した平成29年11月18日付け書面及び同30年6月4日付け書面を、受領しなかったこと(3号該当)。
- (2) 貴組合が平成30年8月24日付け書面により行った団体交渉申入れに対し、正当な

理由なく、応じなかったこと（2号該当）。

- 3 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 組合員1名に対する業務指示が行われなくなった以降も就労があったものとしての取扱い並びにバック・ペイ及び年5分の割合による加算金の支払
- 2 組合員1名に対する「就労証明書」の交付を拒否するなどの不利益取扱いの禁止
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 郵送された書面を受領しないなどの支配介入の禁止
- 5 謝罪文の掲示

第 2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人が組合員1名の加入を通知し、団体交渉を申し入れた後、同組合員を就労させなくなったこと、②当該組合員に対し就労証明書を作成し交付することを拒否したこと、③申立人が送付した書面を受領しなかったこと、④団体交渉申入れに応じなかったこと、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 H（以下「会社」という。ただし、後記の J と区別する必要があるときなどは、「 H 」ということがある。）は、肩書地に本社を置く、生コンクリート（以下「生コン」という。）の製造販売及び建築資材の販売等を目的とする株式会社である。

平成30年2月5日、 H は、生コンの製造販売等を営む J（以下「 J 」という。）と、 H を存続会社、 J を消滅会社として合併した（以下、この合併を「本件合併」という。なお、 J のことも場合により「会社」ということがある。）。 J は、 H と同じ敷地内に生コン製造プラントを設け、生コン製造を行っていた。また、 J と H の代表取締役は、いずれも C（以下「社長」という。）であった。

（乙1、乙2、乙3、乙19）

イ 申立人 G（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、主として近畿2府4県においてセメント・生コン産業、トラック輸送・建設業等の業種で働く労働者で組織されている労働組合で、

その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成24年1月頃、 D (以下、組合加入前も含め「 D 組合員」という。) は、 J での業務に従事するようになった。 D 組合員の主な業務は、ミキサー車に乗務し、 J の指示に従い、同社のプラントで製造した生コンを納入先の工事現場等に運搬するというものであった。

J では、主として同社が製造した生コンをミキサー車で工事現場に運搬する業務に従事する者(以下「ミキサー乗務員」という。)以外に、生コンの成分等の調査確認をする試験担当者、プラントの操作担当者、出荷受付担当者及び事務員が就労していた。

(甲11の1、甲18、甲19、甲24、乙19、証人 D)

イ 平成29年10月16日、組合は J を訪れ、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、社長に手交し、 D 組合員が組合に加入したことを通知するとともに、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

(甲1、甲2、甲3、甲25、証人 E)

ウ 平成29年11月14日、組合執行委員と、社長の妻で J の監査役であった F (以下「監査役」という。)及び J の社会保険労務士1名(以下「A社労士」という。)が、 J 事務所において面談した。このとき、監査役から、 J は廃業する旨の発言があった。また、A社労士から、 D 組合員は請負であり、社員とは認識していない旨の発言があり、これに対し組合執行委員は、抗議した。

(乙5、乙18)

エ 平成29年11月18日、組合が J に対し、団交開催を求める旨記載した同日付け「通知書」(以下「29.11.18組合通知書」という。)を内容証明郵便で送付したところ、同月28日、同通知書は、「不在のため郵便局に保管しましたが保管期間を経過したためお返しします。」として組合に返送された。

(甲4、甲25)

オ 平成29年11月中旬頃、 D 組合員は J に対し、子どもを保育園に入所させる際の提出書類の一つである、木津川市長宛ての「就労証明書(就労・育児休業)」と題する書面(以下「就労証明書」という。なお、平成28年以前は、同様の目的で木津川市長に提出する書面は、「保育の必要性の事由証明書・申立書」との名称であったが、この従前の証明書も含めて「就労証明書」という。)を作成するよう求めたところ、 J は、作成に応じなかった。このとき D 組合

員が作成を求めた就労証明書は、別紙1のとおりである。

これ以降、組合は数度にわたり、 J に対し、就労証明書を作成するよう求めたが、 J は作成に応じなかった。

(甲24、甲25、乙10、乙18、証人 D 、証人 E)

カ 平成29年11月28日、組合が木津川市役所を訪れ、 J が就労証明書を作成しないので、どのように対応すればよいか相談した。これに対し、木津川市役所担当職員は、本人が就労実態について申し立てるよう回答した。

同日、 D 組合員は木津川市役所を訪れ、直筆で、 J において就労している旨の申立書（以下「29. 11. 28申立書」という。）を作成し、木津川市役所に提出した。

(甲17の6、甲21、甲24、甲25、証人 D 、証人 E)

キ 平成29年12月1日以降、 J は、生コンの販売及び運搬業務を行っていない。また、同日以降、 D 組合員は J 及び H において就労していない。

(甲24、乙19、証人 D 、証人 E 、当事者 C)

ク 平成29年12月4日、組合は、同日付け「通知書」（以下「29. 12. 4組合通知書」という。）を J 及び社長自宅住所に内容証明郵便で送付した。29. 12. 4組合通知書には、29. 11. 18組合通知書を J は受取拒否をし、組合に返送されたので同じ内容で再送する旨が記載されていた。なお、29. 12. 4組合通知書は、

J に送付されたものは平成29年12月15日に、社長自宅住所に送付されたものは同月25日に、それぞれ配達された。

(甲5、甲6、乙1)

ケ 平成29年12月14日、 J は、 K (以下「K」という。)に対し、脱退届を提出した。なお、 K とは、生コンの製造販売を行う事業者を組合員として組織された、中小企業等協同組合法に基づく協同組合である。

(乙4、乙19、当事者 C)

コ 平成29年12月14日、 J 代理人弁護士は組合に対し、同日付け「通知書」（以下「29. 12. 14通知書」という。）を内容証明郵便で送付した。

29. 12. 14通知書には、①組合は、平成29年11月14日の組合への説明後も毎日のように複数人で J に押しかけては執拗に社長との面会を求め、会えなければ自宅まで行くと恫喝したり、同社を訪問する人物に声をかけたり、同社に出入りする関係者等を遠巻きに監視する等の状況が続いている旨、②今後は、一切

J の事務所及び同社関係者宅等の訪問、監視をしないよう申し入れる旨、③

J は、近々廃業する予定であり、その旨 K にも申し入れていることを付言する旨の記載があった。

(甲7)

サ 平成29年12月16日、組合は J に対し、同日付け「通知書」(以下「29.12.16組合通知書」という。)を内容証明郵便で送付した。

29.12.16組合通知書には、29.12.14通知書に抗議する旨、今後も J が、何の根拠もなく労働組合を認めず不誠実な対応をとり続け、企業としての義務や団交を拒否し続けるのであれば、労働組合に認められたあらゆる法的手段を行使することを通告する旨の記載があった。

なお、29.12.16組合通知書は、同月19日に配達された。

(甲8)

シ 平成30年2月5日、本件合併が行われた。

(乙1、乙2、乙3、乙19)

ス 平成30年6月4日、組合が、会社に対して団交を申し入れる旨記載した同日付け「通知書」(以下「30.6.4組合通知書」という。)を会社及び社長自宅住所に内容証明郵便で送付したところ、同月13日、同通知書は、いずれも、「不在のため郵便局に保管しましたが保管期間を経過したためお返しします。」として組合に返送された。

(甲9、甲10、乙2)

セ 平成30年6月25日、組合は、J 及び H が、平成29年12月1日以降、D 組合員を就労させていないこと等が H による不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(平成30年(不)第35号事件。以下、この事件を「30-35事件」という。)を行った。

ソ 組合は会社に対し、30-35事件の平成30年8月24日付け準備書面(以下「30.8.24組合書面」という。)により、① J を H が吸収合併した経緯、②事業再開もしくは承継の有無、③ D 組合員の今後の取扱い、を議題とする団交に応じる意思があるかどうか、明らかにするよう求めた。

平成30年9月10日、30-35事件の調査期日において、組合は会社に対し、30.8.24組合書面による団交申入れに応じる意思があるかについて回答してほしい旨述べた。これに対し、会社は、現段階で応じるつもりはない旨返答した。

タ 平成30年9月13日、組合は、会社が30.8.24組合書面による団交申入れに応じなかったこと等が不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(平成30年(不)第57号事件。以下、この事件を「30-57事件」といい、30-35事件及び30-57事件は併合して審査されたところ、これらを併せて「本件申立て」

という。)を行った。

第3 争 点

- 1 D 組合員は、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たるか。
- 2 会社が、平成29年12月1日以降、D 組合員を就労させなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。
- 3 会社が、平成29年11月以降、D 組合員に対し、就労証明書を作成し交付することを拒否したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 4 組合が送付した29.11.18組合通知書及び30.6.4組合通知書を、会社が受領しなかったことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 5 組合が、30.8.24組合書面により行った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 争点1 (D 組合員は、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たるか。)について

(1) 申立人の主張

ア 以下に述べるとおり、会社とD 組合員との間には、労働契約がある。

(ア) J は、D 組合員を雇い入れた際、ハローワークに提出するための雇用証明書を発行し、以後、日々、同人の所持するいわゆる日雇手帳に印紙を貼付し消印してきた。

(イ) また、同人の出退勤をタイムカードで管理し、その出退勤管理に基づく給与計算に基づき、給与明細書とともに、毎月、同人に賃金を支払ってきた。

(ウ) さらに、毎年、D 組合員の子が保育園に入所するために必要な就労証明書に同人が「就労」している旨記載して発行してきた。

(エ) このような事実の下では、会社とD 組合員との間の契約は「労働契約」としか解することはできない。

イ D 組合員は労働組合法上の労働者である。念のために、厚生労働省の労使関係法研究会報告書「労働組合法上の労働者性の判断基準について」を参照して検討しても、D 組合員が労働組合法上の労働者であることは動かない。

(ア) 生コンを自社工場で製造し、自社車両で工事現場まで輸送して荷卸しすることをその業務内容とする J において、同社が所有するミキサー車を運転することを業務とする D 組合員は、J の事業遂行に不可欠ないし枢要な労働力として組織内に確保されており、会社の事業組織に組み込まれている。

(イ) D 組合員を含むミキサー乗務員の賃金は、半日額・日額・午後6時以降の割増手当につき、全ての乗務員で同一であって、事実上個別交渉の余地はなか

った。契約内容は、 J によって一方的・定型的に決定されているというしかない。

(ウ) D 組合員の得る賃金は、仕事の完成に対するものではなく、端的に業務量や時間に基づいて算出されており、一定額の支払いが保証されているから、報酬の労務対価性がある。

(エ) これらの基本的要素を満たしており、かつ、労働組合法上の労働者性を消極的に解すべき顕著な事業者性がない以上、 D 組合員は労働組合法上の労働者というしかない。

(2) 被申立人の主張

ア 契約の実態は、形式的にはなく、実質的に判断されるべきであり、実態は、後記イで主張するとおり、請負契約関係であるというべきである。

また、以下に述べるように、会社と D 組合員との間に雇用契約があったとはいえない。

(ア) ミキサー乗務員の大部分が日雇手帳を所持していたことから、過去の例をそのまま踏襲して印紙を貼付していたが、これをもって直ちに雇用契約と判断すべきではない。現に、ミキサー乗務員の多くは日雇手帳を所持していたが、D 組合員を除いては、いずれも雇用されている従業員という認識は全くなかった。D 組合員を除いては、彼らは、会社に対し、誰一人として従業員としての扱いを求めたり、廃業に当たっての異議の申し出など、労働者性を確認・主張するような行動が一切なかった。また、一般的にも、日雇手帳を有して多数の事業所を渡り歩き、個人請負型の事業主として確定申告している者もいる。

(イ) J は、ミキサー乗務員の作業が半日作業か一日作業か等の判断を正確にするため、タイムカードによるチェックをしていた。これは、一般従業員の勤怠管理目的とは異なり、あくまで運転日報の記載内容の正確性のチェックや補充の意味合いを有するものであって、一般従業員とは目的が全く異なっている。したがって、ミキサー乗務員にタイムカードへの打刻をさせていたからといって、労働者性が基礎づけられるものではない。

また、 J が一般従業員と同様の給与明細を使用して報酬の計算をしていたのは、零細業者である J において、一般従業員と請負の報酬計算書式を異にすることは面倒でもあり、一般従業員の給与明細の書式を流用したにすぎない。

(ウ) J は、過去において D 組合員に対し、就労証明書を作成していたが、それは、同人が J の従業員であるという明確な認識のもとで作成したのではなく、 D 組合員から子どもの保育園入所手続に必要であると説明され、

子どものためになるのであればと思って作成していたものである。当該証明書を作成していた事実をもって、雇用関係にあったと断ずべきではない。

(エ) 社長や監査役は、「請負契約」と「雇用契約」の法的意味の区別を明確に認識し、この認識に基づいて契約して仕事をさせていたものではない。労働者性の有無を専門的に判断できる知識もなかったのであり、外注か、そうでないかという程度の認識であった。しかし、少なくとも他の一般従業員と扱いが異なるという次元では、十分な相違の認識があった。

イ 労働基準法は労働者を定義しており、裁判例及び学説は、労働者性の有無について、使用従属性をキーワードとして判断している。そして、使用従属性の有無は、業務指示について諾否の自由を有するか、業務遂行上の指揮監督の有無及び程度、勤務時間及び勤務場所についての拘束性の有無、労務提供についての代替性の有無、業務上の機材の負担の有無、報酬の性格、所得税その他の公租の負担、その他諸般の事情等を総合的に考慮して判断されるべきである。

以下に詳述するとおり、D 組合員に労働者性が認められるとはいえず、同人は、請負契約に基づく受注者の立場である。

(ア) ミキサー乗務員には、休憩時間等についての定めはなく、現場の必要性に応じて生コンの積込み、搬出、搬入時間が決められていく。生コンを扱う関係上、生コンが凝固しないように配慮するのは当然であるし、建設現場等の作業工程に合わせて指定された時間に生コンを搬入しなければならないことは、作業の性質上、内在的にある要求事項である。その意味で、出荷受付担当者の指示等に従うことは当然であって、これをもって労働者性(使用従属性)を肯定する時間的拘束や指揮監督があったということはできない。ミキサー乗務員は、生コン搬入後、次の作業予定がなく、また、生コンが凝固しない間に清掃できる時間内であれば、弁当や飲み物等を購入することも、食事の時刻や場所等も自由であった。

また、ミキサー乗務員は、欠勤、遅刻、早退についての拘束を受けていない。

以上により、J におけるミキサー乗務員に対する指示は、通常の注文者が行う程度の指示内容に留まるものであり、指揮監督関係の存在を肯定する要素とはならないというべきであって、一般労働者と同様の指揮監督関係にあると認めるべきではない。

(イ) D 組合員は、ミキサー車乗務の仕事が終わっても、会社命令で他の仕事をさせられたかのように述べているが、J の方から他の仕事をするよう指示した事実はない。あくまで D 組合員からの希望・要望によって、草むしり、タイヤの取換え等をしてもらったにすぎない。また、これらの作業は1年に数

回程度の作業である。D 組合員としては、半日の報酬よりも1日分の報酬を取得することが経済的に得であるとの考慮から自ら積極的に他の作業につきたい旨を J に働きかけていたものである。

(ウ) ミキサー乗務員は、他の会社の仕事や農業等の自営を兼務している者が多く、その者の都合を優先させていたのであり、基本的に諾否の自由を有していた。すなわち、J において、ミキサー乗務員が他の仕事をするを一切禁止していないのである。ミキサー乗務員の方から都合が悪いと言えば、J は他の乗務員を確保していたのであり、本人に代わって他の人物が仕事を行うことは日常的であった。

(エ) J の一般従業員は、就業規則に出社、退社時間が指定されており、同規則の諸内容に拘束されている。一方、D 組合員は、一般従業員と同様の時間的拘束はなく、就業規則に縛られることもなかった。

現場が生コンの搬入時刻を指定していることから、ミキサー乗務員に対し、午前8時前に来社を指定することが多いし、午後からというときもあるが、これは、現場の作業開始に時間を合わせることによるものであり、包括的に会社が勤務時間として出社時刻を指定しているものではない。

また、ミキサー車運転の作業が午前中に終わり、その後の現場への搬入予定がないときは、自由に帰宅も可能であり、時間的、場所的拘束も、一般の従業員と比較して極めて緩やかであった。ミキサー乗務員に対する朝礼やミーティングもなかった。

(オ) J において必要なミキサー車の乗務員数は日々変更があり、不足する場合は乗務担当者を他から補充して他の者が代わって従事することも日常的であった。本件作業に関して、代替性は自由に(臨機応変に)認められていた。この場合に、ミキサー乗務員に対するペナルティは一切ない。すなわち、作業時間や作業日数についての裁量は、基本的に個々のミキサー乗務員自身が何らのペナルティを負うことなく自由に決めることができたのである。

J においては、明日の予定を個々のミキサー乗務員に確認し、来社可能な者に明日の作業を伝えて了解をとる毎日であり、したがって、法的には毎日、その都度、発注と受注が繰り返されていたものである。

(カ) 個人で特殊車両であるミキサー車を保有している個人請負型事業主は、まず存在しない。ミキサー車両の保有の有無をもって、労働者性を判断するのは経験則上も極めて非現実的である。

なお、J においてミキサー乗務員に作業服の着用を勧めていたのは、作業の不都合によって第三者に迷惑や損害を及ぼした場合、責任の所在を明確

にする目的ではあったが、厳格な現場でなければ、ミキサー乗務員の自由に任せており、着用しなくてもペナルティはない。

(キ) ミキサー乗務員に対する報酬は、出来高請負ではなく定額請負契約である。定額請負の場合、請負人は多くの作業を要したとしても報酬の増額を請求することができず、また、簡単に作業を終えても、報酬の一部を返還する必要もない。

ミキサー乗務員においては、1日の乗務回数が一定していなくても、原則1万3,000円とし、1日に多数回の乗務であっても、また、1回のみで乗務が済んだ場合であっても、報酬の増額や減額等の精算をしない内容の契約なのである。

契約の方式も口頭の契約であって、契約書を交わしていない。もとより請負契約は不要式契約であって、口頭によるか否かで請負契約の成否には影響しない。J と D 組合員との間でも同様であり、また、J との間で専属的に業務を行うとの合意もしていない。

(ク) ミキサー乗務員の報酬について、源泉徴収はもちろん、住民税、社会保険料、福利厚生費用等の徴収も行っておらず、服務規律、懲戒制度や年次有給休暇を含む就業規則の適用もない。これらの点は、J の一般従業員と大きく異なるところである。

ウ 以上のとおりであるから、D 組合員は、J と労働契約関係にはなく、労働者性が認められるとはいえず、法的には請負契約に基づく受注者の立場である。

2 争点2（会社が、平成29年12月1日以降、D 組合員を就労させなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、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 会社は、組合を嫌悪して一時的な営業停止を行い、平成29年12月1日以降、D組合員を就労させていない。

イ 会社のいう廃業は、以下のとおり、事実ではない。

(ア) J の K への脱退届には、平成28年度からの経営悪化と平成29年10月に社長が体調を崩し、廃業する旨の記載がある。また、社長の陳述書の冒頭に、平成28年頃からピタッと仕事がなくなり、赤字に転落したとの記載がある。

しかし、平成28年のD 組合員の出勤日数を見ると、ピタッと仕事がないという状況にはない。

また、社長の陳述書には、毎年4月頃から7月頃はそれほど忙しくない旨の

記載があるが、平成28年4月から7月にかけても相当程度以上の業務量があった。

(イ) さらに、 J は、社長の陳述書に記載しているとおり、平成29年12月1日以降は、生コン製造依頼があっても全て断っている。

(ウ) そして、「組合員は、九十日前までに予告し、事業年度の終において脱退することができる。」との中小企業等協同組合法第18条の規定に反して、平成29年12月31日を以て脱退するとの届出を同月14日付けで提出した。

(エ) 平成30年春頃には、 K が費用を出捐する旨申し出て J の生コンプラントの廃棄を求めたが、 J はこれを断った。また、同年夏頃、

L からプラントを譲ってほしい、あるいはリースしてほしいとの申入れがあったが、会社はこれを断っている。

会社は、プラント装置であるパイプの中でセメントや骨材が固まるのを防ぐために、全然売れない立米ブロックの製造を続けている。

ウ 以上のとおり、 J は業績が悪化しているわけでもないのに、生コン製造依頼があってもこれを全て断ってまで、慌てて違法無効の脱退と廃業の届を K に提出し、 K が申し出た J にとっては無償のプラント廃棄は行わず、今も販売予定のない立米ブロックの製造を続けてプラント装置の劣化を防いでいる。

会社の主張する業績悪化も廃業も事実ではなく、現状は一時的な営業停止であり、その理由としては組合嫌悪以外に考えられない。

D 組合員が組合員であるが故に会社が同組合員を就労させないことは明らかであり、また、かかる D 組合員に対する不利益取扱いは、他の従業員が組合に加入しようとするのをためらわせるには充分すぎる効果を発揮するものであり、会社内における組合活動を萎縮させるものであって、組合に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア D 組合員は J の仕事の関係では、雇用ではなく請負であった。したがって、必要がないときは同人に発注しないところ、平成29年12月段階で、 J は営業活動を停止しており、ミキサー車両の運転の必要性がなくなったことから、発注をしていないものである。

イ J は、平成30年2月5日をもって H に吸収合併されたが、 H においても生コンの製造販売はしておらず、コンクリート製品等の販売(実際は取次)の業務に専念しており、継続的に生コン製造販売をする予定はない。

(ア) J は、平成29年8月頃には廃業を決意し、同年11月末日頃には、同年

12月末をもって廃業する時期を決定した。

その理由は、奈良県からの仕事が途絶え、京都府からの仕事も激減したこと
から、 J として経営を維持できないとの判断によるものである。

(イ) そして、同年12月14日には、廃業を理由に、それまで J が加入してい
た K に対して脱退届を提出した（なお、社長は、平成30年3月31日をも
って脱退の効力が発生するという認識を持っていた。）。この届出は、廃業す
る意思に基づく行動であり、届出の効力発生時期と廃業とは直接の関係にはな
い。脱退の効力が生じるまで事業活動をするこも、早期に事業活動を中止す
るこも自由であり、届出の効力が発生するまで廃業が許されないわけではない。

(ウ) J は、 K に脱退届を提出し、敷地内のプラントを解体する方向
で、 K と協議していたが、 J の方からプラント解体を拒否した事
実はない。

J の在庫材料(砂・砂利・セメント・凝固調整等の薬剤等合計2,000m³)
をコンクリート製品(1m³のコンクリート製品2000個)に製造して処分する必
要があった。そのため、プラントを稼働せざるを得ない状況にあるが、この作
業は在庫材料がなくなるまでの一時的なものである。また、組合の監視活動に
より、残存セメントや骨材の売却処分、コンクリートブロックにしての売却処
分もままならない状況にある。組合は、残存材料の処分は可能だとうそぶくが、
その処分を実行できないようにしているのは、外ならない組合自身である。

プラントの解体について、上記処分が完了後、 K が費用を負担する
ということで解体する予定であったが、その後、 K の対応が不明確となり、

H の自費で解体することも困難であったことから、他に賃貸することも
検討した。しかし、実情は、組合の組合員が毎日、複数で H を監視して
おり、賃借の商談で来社した人物も監視されている状況等を不気味に感じて商
談を打ち切られたりして、話が前に進まない状況が続いている。このようにプ
ラントを賃貸に供せないのは組合の組合員が毎日監視している実情が大きく
影響しているのである。

ウ よって、組合の申立てには理由がなく、棄却が命ぜられるべきである。

3 争点3（会社が、平成29年11月以降、 D 組合員に対し、就労証明書を作成し交付
することを拒否したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）につ
いて

(1) 申立人の主張

ア J は、 D 組合員を雇い入れて以降、同人が組合に加入したことを通知

するまで、毎年、同人の求めに応じて就労証明書を作成して交付してきた。就労証明書は、D 組合員が子を保育園に入所させるために不可欠な証明書であり、平成29年11月末までに市役所に提出しなければ、同30年4月1日以降、同人の子が保育園に入所できなくなる。にもかかわらず、J は、その作成、交付を頑なに拒否した。

イ J が平成29年になって突然、就労証明書を交付しない合理的理由はない。

会社は、就労証明書を交付しない理由につき、廃業するから、と主張するが、雇用主に求められているのは、証明時現在の状況の証明であって、翌年4月1日以降の雇用の予定ではない。

このことは、①平成28年11月24日受付の「保育の必要性の事由証明書・申立書」には、不動文字で「現在の状況について、事業所で証明をお受け下さい。」との記載があること、②同じく今回 D 組合員が作成を求めた就労証明書を見ても、不動文字で「雇用(予定)期間 無期・有期 平成 年 月 日 ~平成 年 月 日」との記載があることから一目瞭然である。もし、翌年4月1日以降の就労予定状況の証明が求められているとしたら、数か月の期間を定めた雇用を繰り返す非正規労働者のほとんどは、そのような証明書を提出することは不可能となる。

また、廃業が就労証明書を交付しない理由にはならない旨、木津川市役所職員も監査役に明確に説明している。会社は、J は廃業予定である場合はどうすればよいか木津川市役所に問い合わせたところ、翌年の業務が予定されていないのだから作成する必要はないとの指導を得た旨主張するが、上記就労証明書の趣旨と木津川市役所職員の述べたところに照らして、虚偽である。

ウ なお、組合は、D 組合員が29. 11. 28申立書を提出した以降も、J に対し就労証明書の作成を求めたが、その理由は以下のとおりである。

平成29年11月28日、J が同証明書を作成しないことを木津川市役所担当職員に相談したところ、同職員から、緊急避難的対応として本人直筆での申立書の提出により、とりあえず、入所を認める処理をすることは可能であるとの提案を受けた。そこで、同日、D 組合員は29. 11. 28申立書を作成して提出した。しかし、担当職員からは、就労証明書が必要ないとの発言は一切なく、あくまで

J から発行される同証明書が必要であるとの説明であった。

そのため、29. 11. 28申立書提出以後も、J に同証明書の作成・交付を求めたものである。

エ 以上のとおり、組合が会社に D 組合員の組合加入通知を行うまでは、同組合員に対して就労証明書の交付があり、同通知をして以降、合理的理由なくこれを交付しないのであるから、D 組合員が組合員であるが故に J がこれを交

付しなかったとしか考えることはできず、かかる会社の行為は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 平成29年11月に、 J が、 D 組合員からの就労証明書の作成依頼を断った最大の理由は、 J の廃業が決まっていたことから、子どもの保育が始まる同30年4月時点では、既に会社として活動していないことが明確になっていたからである。

イ 平成29年11月に持参してきた就労証明書には、「就労状態等に関する事項」の「4」で雇用予定期間を記載することになっている。そこで、 J は廃業予定である場合はどうすればよいかを木津川市役所に問い合わせたところ、その場合は翌年の業務が予定されていないのだから作成する必要はないとの指導を得た。

また、 J が木津川市役所に対し、あくまで J の作成した証明書が必要であったかについて問い合わせたところ、担当者の回答は、 J の廃業を前提とした説明を受けた上で、「貴社が必ず作成しなければならないものではなく、作成しないと保育園に行けないということはない」というものであった。

ウ 組合は、 J に作成義務があるかのような木津川市役所とのやり取りを証拠として提出しているが、その信用性には大きな疑問がある。その中で、組合代理人弁護士は、「廃業予定であってもだしていただきというふうにお話しされたと聞いていいですか」と強引に結論を決めた飛躍した言い方をしているが、木津川市役所担当者は、「事業所さんが証明するかしないかというのはこちらからお願いするものではないので」という回答をしている。

また、このやり取りの中で、木津川市役所担当職員は、事業所の証明について、あくまで事業所の判断によるものであって、事業所に法的な作成義務がある前提で、出すのが義務であるとは一言も述べていない。要は「就労している場合」は(したがって、入所時点で就労していない場合は別という前提である)出してもらうのが「原則」との説明であり、「提出義務がある」との説明ではないのである。組合は、これをもって就労証明書作成義務があるという結論に無理やり結びつけようという意図があると思われるが、担当者の回答も明確なものではない。

もし J において、就労証明書の作成義務が存するなら、①監査役が複数回にわたり異なる担当者から作成義務はないという同一の回答がなされるはずはないこと、②現に平成29年12月以降、木津川市役所その他保育施設側から就労証明書の作成を求める指導や是正の働きかけが一切なかったこと、③ D 組合員が作成した29.11.28申立書によって、結局、子どもが保育施設に通園して支障が

なかったこと等の事実が認められ、組合の要求はおよそ明確な法的根拠がないものであったことが明らかとなっている。

エ 以上のとおりであり、組合の請求は認められるべきではなく、当然に棄却されるべきものである。

4 争点4（組合が送付した29.11.18組合通知書及び30.6.4組合通知書を、会社が受領しなかったことは、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 本件審問において、労働組合から来ている書類であり、受け取って中を確認すべきではないかと、組合代理人が問うたのに対し、社長は、「もううちとしては受け取る必要といたしますか、意味がないかなと思ったんで、そのままあけて返すよりもそのまま返させていただく方がいいかなと思ったんです。」と述べて、受領の拒否が組合否認ないし組合無視の意図に基づくことを明らかにしている。

イ 会社は、組合が組合活動に名を借りて多人数で業務妨害や強要行為に及んだ旨主張するが、そのような事実はない。

平成29年10月16日は、組合員らを事務所に招き入れたのも、労働組合加入通知書を渡して退去しようとする組合員らを引き留めて様々に質問を投げかけてきたのも社長である。また、どの事務職員も怯えるような態度はなかったし、同日午後 J がプラントを止めた事実もない。同月18日は、前日、 J がタイムカードを引き上げたことの抗議申入れに赴いたが、威圧的な主張も挑発的な言動もない。

同年11月7日については、組合員がビデオカメラを持参して、事務所を訪れたことは認めるが、それは、 J が、後日に事実を歪曲した主張を行うことを防ぐためである。同月14日について、組合執行委員は、 J に呼ばれて事務所へ赴いたが、A社労士に対し暴言を吐いた事実はない。 D 組合員との契約は雇用契約ではなく請負であるとするA社労士に対し、組合執行委員は、 J における D 組合員の就労実態と同社が組合公然化前にとってきた対応からすれば、雇用契約ではないなどとは言えず、それでもなお雇用契約ではないと言い張るなら、社労士としての懲戒事由があるから懲戒請求も考える、と告げたにすぎない。同月20日は、組合が、 J に対し不当労働行為であると抗議はしたが、組合員らの発言は極めて論理的であった。同月22日は、組合が、11月末が提出期限である D 組合員の就労証明書を例年どおりに作成するよう求めた事実はあるが、作成するよう強要した事実はない。

同月27日については、組合が、4回、 J を訪れ、就労証明書について、「出さなあかんでハンコ欲しいんです。書類を30日までに outsan と切羽詰まっ

てますねん。」などと繰り返し懇願した事実はあるが、「危害を加えんばかりの勢いで、一方的かつ乱暴な口調で迫った」事実はない。また、監査役が救急車を呼んだ経過は、監査役が、市役所が就労証明書を出さなくてもいいと言っている、と告げたため、組合員が監査役の面前で市役所に架電して必要であることを確認した。にもかかわらず、監査役が作成を拒否するため、組合員が監査役自身はその場で市役所に架電するよう求め、同人が市役所に架電し、電話口で監査役の意の通りにならないやり取りを繰り返しているうちに、突然、「あかん、救急車呼んで、チョット気分、チョットすいません、一回切ります」と言い、通話中の電話を切って、机にうずくまったものである。

同月28日については、組合が、 J に就労証明書の交付を強く要求したことは認める。また、組合員らは、公然化後、 D 組合員の就労が減ったことについて不当労働行為であるとして抗議をした。企業閉鎖の予定であると言うなら、それについては団交で議論する、閉鎖までは他の業務員と同じように就労させるよう要求したものである。同月29日には、組合は、あらためて、 J に就労証明書の作成を求めたが、威圧的態度はない。同月30日、組合は、 D 組合員に対する差別のない就労と就労証明書の作成を求めたが、恫喝、強要の事実はない。

同年12月1日に、組合員が、「気をつけな、また仮病で倒れよるぞ。ウソつきやから」と述べた事実はあるが、上記の経過から見る限り、そのように発言するのも無理はない。また、威迫、挑発の事実はない。同月4日、組合員が J を訪れたが、威迫、脅迫の事実はない。同月5日以降、 J が実際に閉鎖するのかどうかを確認するための監視活動を続けるとともに、組織拡大のための宣伝を行ったことは認めるが、 J の業務を妨害した事実はない。

ウ 以上のとおり、組合が送付した29. 11. 18組合通知書及び30. 6. 4組合通知書を、会社が受領しなかったことは、組合無視による支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 29. 11. 18組合通知書及び30. 6. 4組合通知書を受領しなかった事実は認めるが、これら書面の内容については不知である。

イ 30. 6. 4組合通知書を受領しなかったことについて、書面の封筒に内容物を推認させるような記載がなかったこと、後記ウ記載のような組合の適正な組合活動とは到底いえない理不尽な行動が繰り返されていた事実を踏まえ、受領すべき合理的な理由がないと判断した結果、受領を拒絶した。

ウ 組合は労働組合と名乗りながら、組合活動の名を借りて多人数で業務妨害や強要行為に及んでいる。以下は、組合の行動について主だったものである。

(ア) 平成29年10月16日11時30分～12時30分

J 営業中に、突然、組合員8名～9名が車両3台で事前連絡なく、事務所に入ってきた。関係者以外立ち入り禁止の看板を説明しても無視し、威圧的態で団交を求めた。 J は敷地内からの退去を求めたが退去しなかった。その際、事務所職員が組合の高圧的態に怯えて早退したため、午後の事業活動ができなくなった。

(イ) 平成29年10月18日14時40分～15時10分

組合員が事務所に入ってきて、団交と D 組合員を従業員だと認めろと一方的にカウンター越しに威圧的に主張し、退去を求めた社長に「表に出るか」と挑発するような言動をした。それでも繰り返し退去を求めたが、15時50分頃まで出ていこうとしなかった。

(ウ) 平成29年11月7日14時40分～15時20分

組合がビデオカメラを持参し、突然、事務所に入ってきて「団交をするのか今返事しろ」と声を荒げた。社長がいないので返事できないと答えると、毎日見張っているとの話であった。来客も怖がって商談の途中で帰る有様であった。応対した監査役は、組合員らの高圧的、威圧的言動や態度に不安が異常に高まり体調不良となった。帰るよう促してもなかなか帰らなかった。その後、組合のものと見られる車両や人物が J の周辺に居座ったりして、近隣住民達から不安の声が寄せられるようになった。

(エ) 平成29年11月14日15時30分～16時すぎ

A社労士が組合執行委員に対し、団交ではなく J の立場を説明するために事務所で話し合い、 D 組合員との契約は雇用契約ではなく請負であること、経営上の都合で J は廃業予定であることを説明した。その際、組合執行委員は、A社労士に対し「そんなこと言って、よう社労士やってられるなあ。社労士会に連絡して社労士の資格を無くすこともできるんやで」等失礼極まりない暴言を吐いた上、A社労士に対し「先生よお覚えときや」と捨て台詞を残して帰っていった。その後、再び、組合員3名で来社して、本当に廃業するのか転売しないのかとしつこく聞いてきたが、 D 組合員の問題とは関係ないことから返事はしなかった。

(オ) 平成29年11月20日12時45分～13時30分すぎ

組合が突然、事務所に入ってきて、大声で「組合を無視して会社を閉められると思っているのか?」「泥沼になるぞ!」「俺らはしつこいで、毎日来るぞ」「勝手に会社閉めたら不当労働行為になるで」と怒鳴った上、帰り際に「社労士が言っているようなアホみたいな話はないで、免許持っているのか知らんけど」と、全く非論理的な話を言い残して帰った。

(カ) 平成29年11月22日13時30分すぎ～13時45分

組合が突然、事務所に入ってきて、D 組合員の就労証明書を作成するよう強要してきた。J は、木津川市役所にも相談した上で作成を拒絶すると、また連絡すると言って帰っていった。

(キ) 平成29年11月27日 9時30分頃～16時10分頃

組合が、6回にもわたって事務所に押しかけ、「D を呼べ、明日も呼べ、月末まで全部呼べ」と述べたり、「就労証明書を書くまで帰らへん、家まで行くぞ。絶対書いてもらう。」と言い放ち、敷地内に居座って執拗に就労証明書の作成を求め、作成に応じないと、J の役員、従業員、家族に危害を加えんばかりの勢いで一方的かつ乱暴な口調で迫った。これにより、J の業務活動も妨げられ、何も手につかない状況に追い込まれた。最後に、組合は「判子だけ押せ。判子だけ押したら後はこちらで書く。」と脅し、「脅しやで。警察呼んだらええやん。呼べよ。」と挑発するに及んだ。

その直後、監査役は気分が悪くなって倒れてしまい、救急車を呼んだ。ところが、組合員らは、体調を崩している監査役を揶揄し、しばらく押し問答となったが、警察が来たのでようやく出て行った。なお、監査役は「高血圧緊急症」の病名で向こう7日間の休業を要するとの診断を受けた。

(ク) 平成29年11月28日15時5分～15時50分

組合がビデオカメラを持参して、無断で事務所に入ってきた。とにかく就労証明書を書け、判子を押せと法的義務のない行為を何度も強要し、そのために

J は出荷の手配が遅れ、何度も取引先からクレームが入る事態となった。それでも組合は、「D を毎日呼ばないといけない、一番に呼べ、毎日来させる、認めなければ不当労働行為だ、売られた喧嘩は買ってやる。」等々、強引かつ威圧的な態度で、J の業務への影響を一顧だにしない、脅す発言を繰り返した。

(ケ) 平成29年11月29日13時50分すぎ～14時35分すぎ

組合がビデオカメラを持参して、無断で事務所に入ってきて、出荷について文句を言い、「就労証明書に押印しろ」と用紙を突き付けてきた。そして「書かないと不当労働行為だ」と大声で言う等、事務員までも怖がるほどの威圧的態度を繰り返した。

(コ) 平成29年11月30日 7時50分～14時30分すぎ

計3回にわたって組合が事務所にやって来た。

組合は強行的言動をし、退去を求めても「喧嘩はなんぼでもできるんやで。会社がどうなろうがずっと続けるぞ」と脅迫まがいの言動をし、就労証明書を

突き付け作成を迫った。

2度目は、スポットの仕事はないと言うと「じゃあ作れ！」と恫喝、強要した挙句、同社に来ていた警備会社や警察に対してまで大声で「勝手に話を聞くな」と叫び、警備会社の社員が抗議すると「表に出てろ」と追い出した。さらに就労証明書を作成するよう机を叩きながら強要し、「会社がどうなろうと書いて出せ」と迫って居座り続けた。客も怖がって早々に引き上げていった。

(サ) 平成29年12月 1 日14時 5 分すぎ～14時50分

来客中に、組合がビデオカメラを持って、いきなり事務所に入ってきたうえ、監査役に対し、「早く交渉せい。耳聞こえへんのか」「命かけてきてるからな」と声高に言い募る一方、「気をつけな、また仮病で倒れよるぞ。ウソつきやから」と繰り返し言い、「うちも重大な決意をもって臨みますよ」と語気を荒げ、さらに後から来た組合側の人物2名が敷地内を動き回り、従業員に顔を近づけて威迫、挑発するような素振りで委縮させていた。監査役らがやめるように言っても「知らん、交渉が先や」と全く聞こうとせず、その後、「会社を勝手に売ったらあかんで」と言い、去っていった。

(シ) 平成29年12月 4 日15時30分～16時40分

J は、敷地内入口のフェンスを閉めていたが、組合は勝手に開けて入ってきて、応対した監査役に対し極めて乱暴な口調で怒号した。J は、このままでは危害を加えられるかもしれないと思い、すぐに警察に連絡した。組合は、大声で就労証明書の発行を強要し「警察呼べよ。帰らせたるわ」と強気の発言をし、怒鳴り続けていた。ところが、警察が来ると「誰が警察呼んだんじゃ、謝罪しろ！」と繰り返し怒鳴り、事務所の中に入ってきて従業員を威迫した。挙句は「刑事呼んだことを謝罪させるからな。覚えとけよ！」と捨て台詞を吐いて、従業員を脅迫の対象とした上で帰っていった。

(ス) 平成29年12月 5 日以降の動き

平成29年12月 5 日以降、J は、場内入口に施錠をしたことから、組合が場内に入ることはなくなった。しかし、組合は、平成30年12月頃まで1年間にわたって、連日、会社を複数個所から監視し、会社に出入りする人物をチェックし、ビデオ撮影や出ていく人物を追跡する等、露骨な軽犯罪法第1条第28号の追隨行為、肖像権やプライバシーの侵害等の違法行為に及んでいた。

エ このような組合の行為は、労働組合としての適正な活動といえないことは明白である。その結果、会社は、残存材料の処分もままならず、活発な営業活動も行えない実情にある。組合において、会社がこのような状態に陥ることは十分予見可能であり、にもかかわらず、会社の営業活動を阻害する行為に及んで、あえて

会社が困惑するように仕向けているのである。したがって、組合において仮に D 組合員の権利主張を目的としていても、これは明らかな権利行使の範囲を逸脱し、濫用に至っているものというべきである。

以上より、権利濫用の効果の一つとして、遅くとも平成30年12月に至るまで組合の権利そのものが消滅しているか、もはや今になって行使はできないというべきである。

よって、本件申立ては認められるべきではなく、当然に棄却されるべきものである。

5 争点5（組合が、30.8.24組合書面により行った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

(1) 被申立人の主張

ア 前記1(2)記載のとおり、D 組合員は、法的には請負契約に基づく受注者の立場である。D 組合員は、J の雇用契約上の労働者ではなく、会社は、D 組合員の使用者に当たらず、雇用関係の存在を前提とした団交に対し、会社に応諾義務はない。

イ また、仮に、組合に何らかの権利が認められたとしても、その権利の行使方法は、前記4(2)記載のとおり、著しく信義則に反するものであり、到底適正な権利行使とは認められず、権利濫用として許されるものではない。

ウ 以上のとおりであり、会社に不当労働行為は成立しない。

(2) 申立人の主張

会社に団交応諾義務がないことをいうには、雇用関係にあった事実がないことではなく労働組合法上の使用者性のないことを主張すべきところ、会社は雇用関係がないことを主張するにとどまり、主張自体失当である。

また、会社が D 組合員に対して労働組合法上の使用者に当たるだけでなく、労働契約関係にあったことは前記1(1)記載のとおりである。

したがって、会社による団交の拒否は、正当な理由がない。

第5 争点に対する判断

1 争点1（D 組合員は、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たるか。）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 J の業務内容等について

(ア) J の主な事業内容は、生コンの製造販売であり、同社は、建設業者の発注により、必要な生コンを敷地内の製造プラントで製造し、ミキサー車で工事現場に運送していた。

(当事者 C)

(イ) ミキサー乗務員が乗車するミキサー車は全て J が保有し、その台数は、平成29年10月現在で24台であった。また、ミキサー車のガソリン代、車両税、その他のメンテナンス費用は J が負担していた。

(甲24、乙19、証人 D 、当事者 C)

(ウ) J には、ミキサー乗務員とそれ以外の業務に従事する者がおり、平成29年10月頃、ミキサー乗務員は D 組合員を含め7名、ミキサー乗務員以外は7名いた。 J は、これら従事者との間で、契約書を作成していなかった。

(乙19、当事者 C)

イ D 組合員の業務実態等について

(ア) J での業務の開始について

D 組合員は、 J のミキサー乗務員であった者からの紹介で、平成24年1月頃から、 J での業務に従事するようになった。このとき、 J と D 組合員との間では契約書は作成せず、口頭による契約であった。

社長は、 D 組合員に対し、他のミキサー乗務員と同じ条件である旨説明した。

(甲24、甲11の1、甲18、甲19、証人 D 、当事者 C)

(イ) D 組合員の業務内容について

D 組合員の主な業務は、ミキサー車に乗務し、 J の指示に従い、同社が製造する生コンを納入先の工事現場等に運搬するというものであった。

また、運転日報の作成、ミキサー車の清掃、ミキサー車がパンクした際のタイヤ交換はミキサー乗務員の業務とされていた。

上記以外に、 D 組合員は、社長から、ダンプカーに乗って生コンの骨材を配達するよう言われたことがある。また、 D 組合員は、プラントの修理や場内の掃除、草むしり等を行ったことがある。

(甲24、乙19、証人 D 、当事者 C)

(ウ) 生コン運搬業務の流れについて

ミキサー乗務員は、 J の出荷受付にて納入書の交付を受けていた。納入書には、納入場所、運搬車番号、納入時刻、納入容積、生コンの配合内容等が記載されており、これらは、 J の出荷受付担当者が記載していた。なお、納入時刻は、工事現場における建設請負業者から建設工程に合わせて指示があるので、その指示に従って設定していた。

ミキサー乗務員は、生コンをミキサー車に積み込み、工事現場に運搬するが、このとき、 J から道順を指定されることもあった。

工事現場に到着後、ミキサー乗務員が生コンの流し込み作業を行うが、このときは、建設請負業者の担当者の指示に従って行っていた。

ミキサー乗務員は、工事現場で荷降ろしをすると、 J に帰社し、次の搬入先がある場合は、 J の出荷受付担当者から、次の搬入先の納入書の交付を受け、輸送を行っていた。

ミキサー乗務員は、1日で複数の工事現場に生コンを輸送することが多いが、1か所だけの場合もあった。また、午前中で業務が終了することや、午後だけの業務の場合もあった。

なお、ミキサー乗務員が乗務するミキサー車は固定ではなかったが、 D 組合員は、概ね同じミキサー車に乗車していた。

(甲24、乙8、乙9、乙19、証人 D 、当事者 C)

(エ) 運転日報について

J は、ミキサー乗務員に対し、運転日報を作成するよう指示しており、 D 組合員も運転日報を作成していた。運転日報には、「運転者名」、「車輛番号」、「施工者名」、「工事名」、「数量」、「工場発時間」、「現場着時間」、「現場発時間」、「工場着時間」、「入庫メーター」、「出庫メーター」及び「点検箇所」についてのチェック等を記載することとなっていた。なお、上記の「工場」とは J のことである。

(乙9、乙19、当事者 C)

(オ) 作業服及びヘルメットについて

J は、ミキサー乗務員に対し、 J の名前が入った作業服及びヘルメットを支給していた。

D 組合員は、夏場、作業服を着用せずに業務に従事したことがあったが、これを理由にペナルティを課されたことはなかった。

なお、事務員等のミキサー乗務員以外の者は、全員制服を着用していた。

(甲24、乙19、当事者 C)

(カ) 休日等について

J は、プラントを稼働させない日は、基本的にミキサー乗務員も休みとしていた。プラントは、第2・第4土曜日、日曜日、祝日、正月及びお盆期間については、稼働させないこととしていた（以下、これらのプラント非稼働日を「定休日」という。）が、これ以外にも、豪雨や台風、現場から発注がない場合等は、稼働させないこともあった。

D 組合員は、定休日以外では、出荷受付担当者から、翌日は業務がない旨を告げられた日は、休日となった。

また、D 組合員は、上記以外で就労しなかった日があるが、その頻度は、3か月に2日程度であった。

なお、D 組合員以外のミキサー乗務員が、都合が悪いとして翌日のミキサー一車乗務を断ったことがあった。

(甲24、乙19、証人 D 、当事者 C)

(キ) 平成28年における就労状況

平成28年の J のプラント稼働日数と D 組合員がミキサー車に乗務した日数は、概ね次のとおりである。なお、いずれも、当月1日から当月末日までの日数を記載している。

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
プラント稼働日数	20日	24日	26日	25日	23日	26日	25日	25日	24日	26日	26日	25日
ミキサー車乗務日数	16日	11日	19日	16日	20日	21日	19日	23日	16日	23日	22日	22日

(甲12、甲15)

(ク) 他社での就労について

D 組合員は、平成24年1月以降平成29年11月までの間、J 以外の業務に従事したことはなかった。ただし、J が D 組合員に対し、他社の業務に従事することを禁止したこともなかった。

(甲24、乙19、証人 D 、当事者 C)

(ケ) タイムカードへの打刻について

J は、ミキサー乗務員に対し、出退勤時にタイムカードを打刻させており、D 組合員もタイムカードを打刻していた。

なお、平成29年10月16日までは、タイムレコーダーは、出荷受付の外のカウンターの上に置かれていたが、同月17日以降、タイムレコーダーは事務室内の出荷受付の机の上に置かれるようになり、同日以降、D 組合員は自分でタイムカードを打刻することはなくなった。

(甲24、乙18、乙19、証人 D 、当事者 C)

(コ) 出社時刻及び退社時刻について

D 組合員は、通常、午前7時45分までに出勤していたが、J から出勤時刻について指示があった場合は、指示された時刻に出勤していた。

また、D 組合員は、当日の業務が終了していた場合、午後4時30分頃に退社していた。ただし、会社から早く終わるように言われ、それ以前に退社することもあった。

なお、事務員等のミキサー乗務員以外の者の就業時間は、午前8時から午後

5時までと定められていた。

(甲24、乙19、証人 D 、当事者 C)

(サ) 報酬及びその支給方法について

ミキサー乗務員の報酬は、1日当たり1万3,000円、午前のみ又は午後のみの場合、8,000円であり、午後6時以降も業務を行っていた場合は、30分経過するごとに1,000円加算しており、報酬の計算は、タイムカードの打刻時刻を参考にして行われていた。

J は、報酬の金額について、D 組合員を含めミキサー乗務員と交渉したことはなく、全員一律であった。

ミキサー乗務員への報酬の支払方法は、乗務員により異なっており、約3割が業務をした当日に当日分を支払い、約3割が半月毎に支払い(10日締め15日払と25日締め月末払)、約4割が毎月25日締め同月末日払であり、D 組合員への報酬は、毎月25日締めで同月末日に支払われていた。

J は、D 組合員への報酬から、所得税、住民税を控除していないが、平成28年3月分以前は、雇用保険法上の一般保険料及び印紙保険料を控除していた。

また、D 組合員は「寸志 明細書」ないし「賞与 明細書」と記載された書面とともに、5万円ないし7万円程度の金員を受け取ったことがあった。

(甲11、甲12、甲13、甲14、甲24、乙18、乙19、当事者 C)

(シ) 支給明細書について

J は、平成28年11月までの間、D 組合員を含むミキサー乗務員に対し、報酬とともに「給与明細書」と題する書面を交付していた。当該書面には、「勤怠」として「出勤日数」、「早出残業時間」、「遅刻早退」、「早出回数」、「実働時間」が、また、「支給」として「基本給(日給)」、「早出残業」、「遅刻早退」、「早出」、「休日出勤」等が記載されていた。なお、当該書面は、ミキサー乗務員以外の者の給与明細書と同じ書式であった。

平成28年12月以降は、J は、上記書面に代えて、カレンダーに「出」の押印がなされ、空白部分に内訳等がメモ書きされた書面を交付するようになった。

(甲11、甲12、甲24、乙18、証人 D 、証人 F 、当事者 C)

ウ 就労証明書について

平成25年10月、同26年11月、同27年11月、同28年11月頃、J はD 組合員に対し、就労証明書を交付していた。これらの証明書の勤務先名称は、いずれ

も「 J 」と記載され、勤務先の証明欄には、 J の商号、住所、代表者名等が記載され、会社印が押印されていた。

(甲17の2、甲17の3、甲17の4、甲17の5、甲24、乙18、証人 D 、証人 F 、当事者 C)

エ 日雇手帳について

平成24年1月24日付けで、 D 組合員は、公共職業安定所に対し、雇用保険日雇労働被保険者資格取得届を提出し、雇用保険被保険者手帳（以下「日雇手帳」という。）の交付を受けた。このとき、 J は、 D 組合員に係る日雇労働被保険者雇用証明書を発行している。

D 組合員が日雇手帳の交付を受けてから平成28年3月までの間、 J は、 D 組合員が就労した日について、同人の日雇手帳に印紙を貼付し、消印していたが、同年4月以降、 J は、日雇手帳への印紙の貼付及び消印を行わなくなった。この前後で、 J における D 組合員の業務内容等に変化はなかった。

(甲11、甲12、甲15、甲18、甲19、甲24、乙18、証人 D 、証人 F 、当事者 C)

(2) D 組合員は、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ア(ウ)、イ(ア)、エ認定によると、① J とミキサ一乗務員との間では、契約書は作成されておらず、 D 組合員との間でも口頭での契約であったこと、② D 組合員は平成24年1月頃から J での業務に従事するようになったところ、同月24日付で公共職業安定所に雇用保険日雇労働被保険者資格取得届を提出し、日雇手帳の交付を受け、このとき J は D 組合員に係る日雇労働被保険者雇用証明書を発行していること、③ D 組合員が日雇手帳の交付を受けてから平成28年3月までの間、 J は D 組合員が就労した日について、同人の日雇手帳に印紙を貼付し消印していたこと、④同年4月以降、 J は、日雇手帳への印紙の貼付及び消印を行わなくなったこと、⑤上記③と④において、 D 組合員の業務内容等に変化はなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、 D 組合員と J との間で、契約書は作成されていないものの、平成28年3月までは、 J は D 組合員の日雇手帳に印紙を貼付し消印していたのであるから、少なくとも、同月までは、外形上は、 J と D 組合員との間は、雇用関係にあったとみるのが相当である。そして、同年4月以降、 J は、日雇手帳への印紙の貼付及び消印を行わなくなった

ものの、D 組合員の業務内容等には変化がなかったのであるから、外形的な面からみると、引き続き D 組合員と J の関係は雇用関係にあったと考えられる。

イ この点について、会社は、契約の実態は、形式的にはなく、実質的に判断されるべきであり、実態としては、請負契約関係である旨主張し、労働基準法における労働者性の判断基準に基づいて主張している。しかし、本件で争点となっているのは、労働組合法上の労働者であるか否かであるため、以下、労働組合法上の労働者性判断基準に従って検討する。

ウ 労働組合法第3条は、「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者をいう。」と定めているところ、同法上の労働者は、労働組合活動の主体となる地位にあるものであるから、雇用契約によって使用される者に限定されず、労務提供者とその相手方との間の業務に関する合意内容及び業務遂行の実態において、従属関係を基礎付ける諸要素の有無・程度等を総合考慮して決すべきである。

この場合、総合考慮の対象となる諸要素としては、基本的判断要素として、①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性、補充的判断要素として、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束、消極的判断要素として、⑥顕著な事業者性の6要素があり、これを用いて総合的に判断するのが相当であるので、D 組合員の業務実態に即して、以下、上記6要素について、検討する。

(ア) 事業組織への組入れについて

前提事実及び前記(1)ア(ア)認定によると、① J の主な事業内容は、生コンの製造販売であり、同社は、製造した生コンをミキサー車で工事現場に運送していたこと、②生コンの運送はミキサー乗務員により行われていたこと、③ D 組合員の主な業務は、ミキサー車に乗務し、 J の指示に従い、同社が製造する生コンを搬入先の工事現場等に運搬するものであったこと、が認められ、これらのことからすると、D 組合員を含むミキサー乗務員は、 J の事業遂行に不可欠ないし枢要な労働力として J の組織に組み入れられていたとみるのが相当である。

なお、会社は、 J において必要な乗務員数が不足する場合は、他から補充して他の者が代わって従事することも日常的であった旨主張するが、それがどの程度であったかについて具体的な事実の疎明はなく、上記判断を左右するものではない。

(イ) 契約内容の一方的・定型的決定について

前記(1)イ(ア)、(サ)認定によると、①社長は D 組合員に対し、他のミキサー乗務員と同じ条件である旨説明したこと、② J は、報酬の金額について、D 組合員を含めミキサー乗務員と交渉したことはなく、全員一律であったこと、が認められ、これらのことからすると、J は、D 組合員の労働条件や提供する労務の内容を一方的・定型的に決定していたとみるのが相当である。

(ウ) 報酬の労務対価性について

前記(1)イ(サ)認定によると、①ミキサー乗務員の報酬は、1日当たり1万3,000円、午前又は午後の場合のみは8,000円であったこと、午後6時以降も作業を行った場合は30分経過するごとに1,000円加算されていたこと、②報酬の計算はタイムカードの打刻時刻を参考に行われていたこと、③ D 組合員への報酬は、毎月25日締めで同月末日に支払われていたこと、が認められ、これらのことからすると、D 組合員への報酬は、作業時間に基づいて算出されており、労務の提供に対する対価として支払われていたとみるのが相当である。

会社は、ミキサー乗務員に対する報酬は定額請負契約であり、1日の乗務回数が一定していなくても、報酬の増額や減額等を行っていない旨主張し、確かに前記(1)イ(ウ)認定によると、ミキサー乗務員の1日当たりの乗務回数は一定ではないが、上記判断のとおり、報酬が作業時間に基づいて算出されていると認められる以上、報酬の労務対価性が認められることに変わりはない。

また、会社は、報酬から源泉徴収等を行っていないことも指摘するが、このことは報酬に労務対価性があるか否かを左右するものではない。

(エ) 業務の依頼に応ずべき関係について

会社は、ミキサー乗務員は、他社での仕事や自営を兼務している者が多く、その者の都合を優先させていたのであり、基本的に諾否の自由を有していた旨、

J において、ミキサー乗務員が他の仕事をするを一切禁止していない旨、ミキサー乗務員の方から都合が悪いと言え、J は他の乗務員を確保しており、本人に代わって他の人物が仕事を行うことは日常的であった旨主張する。

しかし、前記(1)イ(カ)認定のとおり、D 組合員以外のミキサー乗務員が、翌日の乗務を断ったことがあったことは認められるが、それがどのような頻度であったかについて具体的な事実の疎明はなく、D 組合員についてみても、前記(1)イ(カ)認定によると、定休日や出荷受付担当から翌日の業務がないと告げられた日以外で就労しなかった日があるものの、その頻度は3か月に2日程度であったことからすると、J からの業務の依頼に応じるか否かにつ

いて、ある程度は諾否の自由があったものの、D 組合員の自由な裁量に委ねられていたとまでみることはできない。

(オ) 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の場所的・時間的拘束について

a 広い意味での指揮監督下での労務提供について

前記(1)イ(イ)から(エ)、(ケ)認定によると、①納入場所、運搬車両番号、納入時刻は J の出荷受付担当の指示に従っていたこと、② J から納入先までの道順を指示されることもあったこと、③ J はミキサー乗務員に対し、「工場発時間」、「現場着時間」、「現場発時間」、「工場着時間」等を記載する運転日報を作成するよう指示していたこと、④ J はミキサー乗務員に対し、出退勤時にタイムカードを打刻させていたことが認められ、これらのことからすると、タイムカードへの打刻は勤怠管理目的ではない旨等の会社主張を考慮しても、D 組合員を含むミキサー乗務員は、基本的に J の指定する業務遂行方法に従い、広い意味で、その指揮監督下において業務を行っていたといえる。

b 一定の時間的・場所的拘束について

前記(1)イ(ウ)、(コ)認定によると、①ミキサー乗務員は、納入場所や納入時刻について J の指示に従っていたこと、② D 組合員は、通常、午前7時45分までに出勤していたが、J から出勤時刻について指定があった場合は指示された時刻に出勤していたこと、③ D 組合員は、当日の業務が終了していた場合、午後4時30分頃に退社していたが、会社に言われてそれ以前に退社したこともあったこと、が認められ、これらのことからすると、D 組合員は労務の提供に当たり、一定程度、時間的・場所的拘束を受けていたといえる。

そして、J が包括的に勤務時間として出勤時刻を指定していなかったとしても、日によって出勤時刻を指定していた以上、D 組合員が労務の提供に当たり、一定程度、時間的・場所的拘束を受けていたことに変わりはなく、また、当日の現場への搬入作業が終わるまでは、自由に帰宅できないことは会社自身が認めている以上、J が終業時刻を指定していなかったとしても、D 組合員が労務の提供に当たり、一定程度、時間的・場所的拘束を受けていたことには変わりがない。

(カ) 顕著な事業者性について

前記(1)ア(イ)、イ(ク)認定によると、①ミキサー乗務員が乗車するミキサー車は全て、J が保有していたこと、ミキサー車のガソリン代、車両税、その他のメンテナンス費用は J が負担していたこと、② D 組合員は、

J 以外の業務に従事したことがないことが認められ、これらのことからすると、D 組合員が顕著な事業者性を有しているとはいえない。

(キ) 以上のとおり、D 組合員が、J との関係において、労働組合法上の労働者に該当するか否かの諸要素をみると、基本的判断要素については、①事業組織への組入れがなされており、②契約内容について、J が一方的・定型的に決定しており、③報酬についても、労務対価性が認められる。また、補充的判断要素のうち、④業務の依頼に応ずべき関係については、ある程度は、諾否の自由があったものの、自らが自由に応諾するか否かを決定できたとはいえ、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束についても、これらがあったと認められるところである。そして、消極的判断要素としての⑥顕著な事業者性について、D 組合員がこれを有しているとはいえない。

これらのことを総合して判断すれば、D 組合員は、J との関係において、労働組合法上の労働者に当たるとみるのが相当である。

エ ところで、前提事実のとおり、平成30年2月5日、H と J は、H を存続会社、J を消滅会社として合併したことが認められるのであるから、J の法的地位は、H に引き継がれており、D 組合員は、J との関係で労働組合法上の労働者に当たるのであるから、H との関係においても、労働組合法上の労働者に当たるといえる。

オ 以上のとおりであるから、D 組合員は、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たる。

2 争点2（会社が、平成29年12月1日以降、D 組合員を就労させなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）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24年1月頃、D 組合員は、J での業務に従事するようになった。
(甲11の1、甲18、甲19、甲24、証人 D)

イ 平成29年10月16日、組合は J を訪れ、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、社長に手交し、D 組合員が組合に加入したことを通知するとともに、団交を申し入れた。

(甲1、甲2、甲3、甲25、証人 E)

ウ 平成29年10月17日、従前、出荷受付の外のカウンターの上に置かれていたタイムレコーダーが、事務室内の出荷受付の机の上に置かれるようになった。同日以降、D 組合員は自分ではタイムカードを打刻していない。

(甲24、乙19、証人 D 、証人 F 、当事者 C)

エ 平成29年11月14日、組合執行委員と、監査役及びA社労士が、 J 事務所において、面談した。このとき、監査役から、 J は廃業する旨の発言があった。

(乙5、乙18)

オ 平成29年12月1日以降、 J は、生コンの販売及び運搬業務を行っておらず、発注があっても断るようになった。

また、同日以降、 D 組合員を含めミキサー乗務員は全員、 J で就労していない。

(甲24、乙19、証人 D 、証人 E 、当事者 C)

カ 平成29年12月14日、 J は、 K に対し、同日付け脱退届を提出した。

この脱退届には、「このたび、下記の理由により平成29年12月31日を以って脱退致したくお届けいたします。」との記載とともに、脱退の理由として、①平成28年度からの経営の悪化及び平成29年10月に社長が体調を崩し、これから先の経営を考えると会社を存続していくのが困難であり、廃業すると決定した旨、②平成29年12月1日からは生コンの製造をしておらず、できない状況に追い込まれている旨、記載されていた。

なお、中小企業等協同組合法第18条第1項には、「組合員は、九十日前までに予告し、事業年度の終において脱退することができる。」と規定されており、

K においても、脱退するときは3か月前までに脱退届を提出することとなっていた。

K を脱退するに際し、 K から J に対し、解体費用を出すので平成30年3月末までに J のプラントを解体してほしい旨の申入れがあった。なお、本件審問終結時において、 J のプラントは解体されていない。

(乙4、乙19、当事者 C)

キ 平成29年12月14日、 J と H との間で、「吸収合併契約書」が作成された。同契約書には、① H は J を合併して存続し、 J は解散する、②合併の効力が発生する日を平成30年2月5日とする、③ J は、その作成による平成29年6月30日現在の貸借対照表及び財産目録を基礎とし、効力発生日において、その資産、負債その他の権利義務一切を H に引き継ぐものとする、 J は、平成29年7月1日から効力発生日までの間の資産及び負債の変動につき、別に計算書を作成し、その内容を明確にする、④ H は、効力発生日現在の J の従業員を、 H の従業員として引き継ぐものとする、旨の条項があった。

(乙3、乙19)

ク 平成30年2月5日、本件合併が行われた。

(ア) 業務目的について

H は、本件合併後、登記簿の業務目的を「1、コンクリート製品の販売及び建築資材の販売」から「1、生コンクリート製造販売及び建築資材の販売」に変更した。

(イ) ミキサー乗務員以外の者について

平成29年12月時点で、J には、生コンの成分等の調査確認をする試験担当者が3名、プラント操作担当者が2名、出荷受付担当者が1名、事務員が1名、就労していた。

本件合併後、試験担当者のうち1名は退職し、残る2名は H で事務関係及びコンクリートブロックの製造チェック等を行っている。また、プラント操作担当者2名及び事務員1名は、退職した。出荷受付担当者は、社長の長男で、H 及び J の役員も兼務しており、J は退職扱いとなっているが、H の役員としての地位はそのまま残っている。

(乙1、乙2、乙3、乙19、証人 D 、当事者 C)

ケ 本件合併以降、H は、生コンの販売及び運搬業務は行っていない。

また、D 組合員を含めミキサー乗務員は全員、H で就労していない。

H は、2日か3日に1回程度、プラントを稼働させ、1個当たり1m³のコンクリートブロック（以下「立米ブロック」という。）を2個程度、製造している。製造された立米ブロックは、平成30年5月頃に一度、売却されたが、それ以降は、敷地内で保管されている。なお、立米ブロックは、主として、台風等の災害時に応急的に土どめの的な役割で使用されるものである。

(乙19、証人 D 、証人 E 、当事者 C)

(2) 会社が、平成29年12月1日以降、D 組合員を就労させなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、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 前提事実及び前記(1)オ、ケ認定のとおり、平成29年12月1日以降、D 組合員は、J 及び H において就労していないことが認められるところ、前記1(1)イ(サ)認定のとおり、ミキサー乗務員の報酬は1日当たり1万3,000円、午前のみ又は午後のみ場合は8,000円であったことが認められるのであるから、同日以降、J 及び H が、D 組合員を就労させなかったことにより、同人が経済的不利益を被ったことは明らかである。

イ 次に、D 組合員が就労していないことは、組合員であるが故といえるかにつ

いて、以下検討する。

- (ア) 前記(1)オ、ケ認定によると、平成29年12月1日以降、 J 及び Hは、生コンの販売及び運搬業務を行っていないことが認められ、これらのことからすると、同日以降 D 組合員が就労していないのは、 J 及び H が生コン運搬業務を行っていないことによるものとみるのが相当である。
- (イ) この点について、組合は、会社は組合を嫌悪して一時的な営業停止を行い、 D 組合員を就労させていない旨主張し、会社の廃業が事実ではないとする理由として、① J は業績が悪化しているわけではない旨、②それなのに生コン製造依頼があっても全て断っている旨、③そうしてまで慌てて違法無効の脱退と廃業の届を K に提出した旨、④ K が申し出た J にとっては無償のプラント廃棄を行わなかった旨、⑤今も販売予定のない立米ブロックの製造を続けてプラント装置の劣化を防いでいる旨主張するので、以下、それぞれの主張について検討する。
- a 上記①の組合主張について、 J の経営状況は判然とせず、組合の主張を認めるに足る事実の疎明はない。
- b 上記②の組合主張について、前記(1)オ認定によると、平成29年12月1日以降、 J は、生コン製造の発注があっても断るようになったことが認められる。しかし、仮に廃業が事実であったとすれば、生コン製造の発注を断ることは何ら不自然ではなく、これをもって、 J の廃業が事実ではないことの証左ということとはできない。
- c 上記③の組合主張について、前記(1)カ認定によると、(i)平成29年12月14日、 J は K に対し、同日付け脱退届を提出したこと、(ii)脱退届には、「平成29年12月31日を以って脱退致したくお届けいたします。」として、会社を廃業する旨の記載があったこと、(iii)中小企業等協同組合法第18条第1項には、「組合員は、九十日前までに予告し、事業年度の終において脱退することができる。」と規定されており、 K においても、脱退するときは3か月前までに脱退届を提出することとなっていたこと、が認められる。しかし、脱退届自体の効力はともかくとして、 J が平成29年12月31日付け脱退の脱退届を同月14日付けで K に対して提出したからといって、これをもって、 J の廃業が事実ではないことの証左ということとはできない。
- d 上記④の組合主張について、前記(1)カ認定によると、 K から J に対し、解体費用を出すので平成30年3月末までに J のプラントを解体してほしい旨の申入れがあったこと、本件審問終結時において、

J のプラントが解体されていないことは認められる。しかし、その間の経緯については判然とせず、このことをもって、 J の廃業が事実ではないとまでいうことはできない。

e 上記⑤の組合主張について、前記(1)ケ認定によると、 H は、2日か3日に1回程度、プラントを稼働させ、立米ブロックを2個程度、製造していること、製造された立米ブロックは、平成30年5月頃に一度、売却されたが、それ以降は、敷地内で保管されていることが認められる。しかし、組合主張のとおり、販売予定のない立米ブロックの製造を続けてプラント装置の劣化を防いでいるとしても、それは、プラントの売却に備えてのものとも考えられ、 H が、立米ブロックを製造していることをもって、 J の廃業が事実ではないとまではいえない。

f したがって、上記①から⑤までの組合主張をもって、 J の廃業が事実ではなかったとまではいえず、また、前記(1)オ、ケ認定によると、平成29年12月1日以降、1年半以上もの間、 J 及び H は生コンの販売及び運搬業務を行っていないことが認められ、このことも考慮すると、会社の現状が一時的な営業停止であるとする組合主張は採用できない。

(ウ) さらに、 D 組合員以外のミキサー乗務員の就労状況についてみると、前記(1)オ、ケ認定によると、平成29年12月1日以降、ミキサー乗務員は全員、 J 又は H において、就労していないことが認められ、これらのことからすると、 J 及び H が、 D 組合員についてのみ、殊更、就労させなかったとみることはできない。

(エ) 以上のとおり、平成29年12月1日以降 D 組合員が就労していないのは、 J 及び H が生コン運搬業務を行っていないことによるものであり、しかも、 D 組合員についてのみ、殊更、就労させなかったとみることはできないのであるから、組合員であるが故に、同日以降、 J 及び H が D 組合員を就労させなかったとはいえない。

ウ したがって、会社が、平成29年12月1日以降、 D 組合員を就労させなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらず、組合に対する支配介入にも当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

3 争点3 (会社が、平成29年11月以降、 D 組合員に対し、就労証明書を作成し交付することを拒否したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) 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 就労証明書について

就労証明書は、子どもを保育園に入所させる際の提出書類の一つであり、在園児についても、毎年、提出することとなっている。

就労証明書の様式は、平成29年に大きく変更されており、平成29年提出分の様式は、別紙1のとおりであったが、平成28年提出分の様式は、別紙2のとおりであった。

(甲17の2、甲21、乙10)

イ 就労証明書をめぐり経緯について

(ア) 平成25年10月、同26年11月、同27年11月、同28年11月頃、 J は D 組合員に対し、就労証明書を交付していた。

(甲17の2、甲17の3、甲17の4、甲17の5、甲24、乙18、証人 D 、証人 F)

(イ) 平成29年11月中旬頃、 D 組合員は J に対し、別紙1の就労証明書を渡し、同書面を作成するよう求めたところ、 J は、作成に応じなかった。なお、このときの就労証明書は、平成30年4月以降の保育園利用希望者の提出書類の一つであり、市役所への提出期限は、平成29年11月末とされていた。

(甲21、甲24、乙10、証人 D 、証人 F)

(ウ) 平成29年11月22日、同月27日、同月28日、組合は J を訪れ、就労証明書を作成するよう求めたところ、 J は、作成に応じなかった。

(甲25、乙18、証人 E 、証人 F)

(エ) 平成29年11月28日、組合が木津川市役所を訪れ、 J が就労証明書を作成しないので、どのように対応すればよいか相談した。これに対し、木津川市役所担当職員は、本人が就労実態について申し立てるよう回答した。

同日、 D 組合員は配偶者とともに木津川市役所を訪れ、直筆で、 J において就労している旨の29. 11. 28申立書を作成し、木津川市役所に提出した。

(甲17の6、甲21、甲24、甲25、証人 D 、証人 E)

(オ) 平成29年11月28日以降も、組合は J を訪れ、就労証明書を作成するよう求めたところ、 J は、作成に応じなかった。

(甲25、証人 E)

(カ) 平成30年12月19日、組合代理人弁護士が木津川市役所を訪れ、木津川市役所職員との間で、次のようなやり取りがあった(以下、この項目中の「弁護士」は組合代理人弁護士を、「職員」は木津川市役所職員をそれぞれ意味する。)

弁護士：去年の11月頃に今見ていただいた D さんという方が、雇い主がこの証明書を書いてくれないので困っている、と行って相談に来たことは覚えていませんか？

職員：はい。

弁護士：どういう相談だったか覚えているところで。

職員：当初は直接私がお話を伺ったのではなくて、部下のほうで対応させていた
ただいていると思います。おそらく事業所さんからこういった就労証明
書が出されない。で、事業所さんも廃業予定というのを当初のころから
聞かせていただいていたと記憶しています。

(中略)

弁護士：雇い主の方と(職員)さんが電話で話したということはあるですか？

職員：一回だけあったと思うんですけど、たぶん私だけではなくて他の者も
対応はさせていただいているとは思いますが。

弁護士：どのような話であったか。(職員)さんの話とか部下からの報告があっ
た場合は報告とか覚えてはりますか？

職員：それも同じように廃業予定で就労証明書を出すことはできないというお
話ではありました。

弁護士：それに対して(職員)さんあるいは部下の方はどのようにご説明、ご回
答されたということになりますか？

職員：就労されているということであればね。実態を把握するための書類なの
で、事実に基づいてこちらのほうを記載していただいで出してください
ね、ということなんです。双方の言い分といいますか、就労している
というのが D さんの主張ですし、事業所さんの方は廃業予定でもある
し就労証明書は出せないということなので、折り合いがなかなかつか
ないというところでの……。

弁護士：ちょっとお話あったんですけども、廃業予定であっても、そのことも
書いてということになるかもしれないが、現況について証明してくだ
さいというのが役所としてはお願いされたことだということなのでいいで
すかね？

職員：そうですね。ただ、雇用期間とかそういうところで書けないというところ
ではないのかなと、お察ししましたけれども。

弁護士：(職員)さんとしては雇い主さんの方に廃業予定であっても出してくだ
さいというふうにお話されたと聞いていいですかね？

職員：出してくださいというか、保護者の方にご説明させてもらうのは就労の
状況について事業所さんに証明していただく書類がないと、うちとして
は受付はできませんよという話を、保護者さんに対してはお伝えして
いますので、事業所さんが証明するかしないのかというのはこちらから

お願いするものではないので。

弁護士：保護者の方としては現在の就労状況の説明ということになりますよね。

期間の定めがなければ期間の定めのない仕事をしていきますし、有期の仕事であれば有期の仕事していますという、そういう現況についての証明を書くというのが書類の趣旨と聞いていいですよ。

職員：そうです。

(中略)

弁護士：その電話は最後までどのように終わったかわかります？分かりました、とか、うちできません、とか。どのような終わり方していたのか。

職員：ご納得されたことは恐らくないとは思いますが。証明できませんということが一貫していたかなと思います。

弁護士：(職員)さんの方ではそれに対して分かりましたと受けてはるんやろうか？それとも平行線で電話は終わっているということ？

職員：そうですね。

弁護士：どちらから電話を切ったか覚えてはりますか？

職員：いや、覚えていません。

(後略)

(甲21、甲22)

(キ) 本件審問において、組合代理人が「廃業が理由ですか、単純に。就労証明を出せへんかったの。」と質問したのに対し、監査役は、「今回の就労証明を書かなかった理由っていうのは、来年度の予定って書いてありましたので、で来年度っていうことはもう会社は廃業するってことになりますから、(略)、うちはどなたもミキサー運転手と呼ぶっていうことないので、書けませんということの説明しました。」と陳述した。

(証人 F)

(2) 会社が、平成29年11月以降、D 組合員に対し、就労証明書を作成し交付することを拒否したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

A J が、平成29年11月以降、D 組合員に対し、就労証明書を作成し交付することを拒否したことについて争いはないところ、前記(1)ア認定によると、就労証明書は、子どもを保育園に入所させる際の提出書類の一つであることが認められる。そうすると、就労証明書がなければ、D 組合員は子どもを保育園に入所させられなくなるおそれがあったといえ、J が就労証明書を作成し交付しないことにより、D 組合員は不利益を被ったといえる。

イ また、前記(1)イ(ア)認定によると、 J は、平成25年から同28年までは、 D 組合員に対し就労証明書を交付していたことが認められるところ、 J は、平成29年11月以降は、これを拒否したのであるから、従前の取扱いを変更したといえる。そうすると、 J が D 組合員の就労証明書を作成する法的義務があるか否かはともかく、就労証明書の作成を拒否した理由によっては、組合員であるが故の不利益取扱いとなるので、以下、組合員であるが故に作成を拒否したのかについて検討する。

(ア) 組合は、 D 組合員が組合に加入したことを通知するまで毎年就労証明書を作成して交付してきたもので、平成29年になって突然、就労証明書を交付しない合理的理由はない旨主張し、一方、会社は、就労証明書の作成を拒否した理由について、 J の廃業が決まっており、子どもの保育が始まる同30年4月時点では、既に会社として活動していないことが明確になっていたからである旨主張する。

この点に関し、前提事実及び前記(1)イ(ア)、(イ)認定によれば、①平成29年10月16日、組合は、 D 組合員が組合に加入したことを通知したこと、②同年11月14日の組合との面談において、A社労士から、 D 組合員は請負であり、社員とは認識していない旨の発言があったこと、③その後、同年11月中旬頃、 J は、その前年までは応じていた就労証明書の作成に応じなかったこと、が認められ、そうすると、組合が当該会社の対応について、 D 組合員が組合に加入したことから、同人との雇用関係を否定する目的で行ったものとの疑いを抱いたとしても、仕方がない面があるとはいえる。

しかしながら、前記2(1)エ、オ、3(1)ア、イ(イ)、(キ)認定によると、①平成29年11月14日、監査役は、 J は廃業する旨発言したこと、②平成29年12月1日以降、 J は生コンの販売及び運搬業務を行っていないこと、③平成29年11月に D 組合員が作成を求めた就労証明書は、平成30年4月以降の保育園利用希望者の提出書類の一つであったこと、④ D 組合員が作成を求めた就労証明書の書式は、前年までと大きく異なっていたこと、⑤本件審問において監査役は、就労証明書を作成しなかった理由について、同30年4月以降であれば、 J は廃業しており、ミキサー乗務員の業務がないので作成できないことを説明した旨陳述していることが認められ、また、 J の廃業が一時的なものであるとまではいえないことは前記2(2)判断のとおりである。そうすると、就労証明書の作成を拒否したのは、 J の廃業によるものとの会社の主張は不自然とも不合理ともいえない。

(イ) さらに、組合は、会社が就労証明書を交付しない理由につき、廃業するから

と主張するが、雇用主に求められているのは、証明時現在の状況の証明であり、翌年4月1日以降の雇用の予定ではない旨主張する。

そこで、 J が、就労証明書には、平成29年11月現在の状況を記載すれば足りると認識していながら、廃業を理由に作成を拒否したのであれば、組合員であるが故に拒否したとみる余地があるので、以下、この点について検討する。

a 前記(1)ア認定によると、平成28年提出分の様式は、表題として「保育の必要性の事由証明書・申立書」と記載したうえ、不動文字で「現在の状況について、事業所で証明をお受けください。」と記載されていることが認められるが、平成29年提出分の様式は、表題として「就労証明書（就労・育児休業）」としたうえ、上記のような記載はなく、かえって「就労状態等に関する事項」として、「雇用（予定）期間」や「雇用の形態」について具体的な記載を求める内容となっており、 D 組合員が作成を求めた平成29年提出分の就労証明書の記載内容それ自体からは、平成29年提出分の就労証明書について、 J が、平成29年11月現在の状況を記載すれば足りるものと認識していなかったとしても不自然ではない。

また、組合は、平成29年提出分の様式に、「雇用(予定)期間 無期・有期 平成 年 月 日 ～平成 年 月 日」との記載があることから一目瞭然である旨主張するが、上記のとおりかかる記載をもって、平成29年11月現在の状況を記載すれば足りるものと読み取ることはできない。

b さらに、組合は、木津川市役所職員が監査役に明確に説明した旨主張するが、平成30年12月19日の組合代理人弁護士と木津川市職員とのやり取りに係る、前記(1)イ(カ)認定によると、同弁護士が、廃業予定であっても、現況について証明してくださいと役所としてはお願いしたということにより尋ねたのに対し、同職員は「そうですね。ただ、雇用期間とかそういうところで書けないというところではないのかなと、お察ししましたけれども。」と答え、さらに同弁護士が、「雇い主さんの方に廃業予定であっても出してくださいというふうにお話されたと聞いてもいいですかね？」と尋ねたのに対し、同職員が、「出してくださいというか」、「事業所さんが証明するかわからないのかというのはこちらからお願いするものではないので」と答えたことが認められ、これらのことからすると、木津川市役所が、 J に対し、就労証明書は平成29年11月現在の状況を記載すれば足りるとか、廃業予定であっても就労証明書を作成すべきと、明確に説明したとまでは認められない。

c したがって、 J が、就労証明書には、平成29年11月現在の状況を記

載すれば足りると認識していながら、廃業を理由に作成を拒否したとまではいえない。

(ウ) 以上のことからすると、 J が、平成29年11月以降、就労証明書の作成を拒否したのは、 D 組合員が組合員であるが故であるとまで認めることはできない。

ウ したがって、会社が、平成29年11月以降、 D 組合員に対し、就労証明書を作成し交付することを拒否したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

4 争点4 (組合が送付した29. 11. 18組合通知書及び30. 6. 4組合通知書を、会社が受領しなかったことは、組合に対する支配介入に当たるか。) 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29年10月16日、組合は J を訪れ、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、社長に手交し、 D 組合員が組合に加入したことを通知するとともに、同月23日までに団交を開催するよう申し入れた。なお、このときの団交申入れに対し、 J は同日までに返答していない。

(甲1、甲2、甲3、甲25、証人 E)

イ 平成29年10月18日、組合は J を訪れた。

(甲25、証人 E)

ウ 平成29年11月7日、組合は J を訪れ、団交に早期に応じるよう申し入れた。このとき、組合はビデオカメラを持参していた。

(甲25、証人 E)

エ 平成29年11月14日、組合執行委員と監査役及びA社労士が、 J 事務所において面談した。このとき、監査役から、 J は廃業する旨の発言があった。また、A社労士から、 D 組合員は請負であり、社員とは認識していない旨の発言があり、これに対し組合執行委員は、抗議した。

(乙5、乙18)

オ 平成29年11月18日、組合が J に対し、団交開催を求める旨記載した29. 11. 18組合通知書を内容証明郵便で送付したところ、同月28日、同通知書は、「不在のため郵便局に保管しましたが保管期間を経過したためお返しします。」として組合に返送された。

(甲4、甲25)

カ 平成29年11月20日、組合が J を訪れた。

(甲25)

キ 平成29年11月中旬頃、 D 組合員は J に対し、就労証明書を作成するよ

う求めたところ、 J は、作成に応じなかった。

(甲24、証人 D 、証人 F)

ク 平成29年11月22日、組合は J を訪れ、 D 組合員の就労証明書を作成するよう求めたところ、 J は、作成に応じなかった。

(甲25)

ケ 平成29年11月27日、組合は、複数回、 J を訪れ、 D 組合員の就労証明書を作成するよう求めた。このとき、組合が監査役に対し、就労証明書の作成について木津川市役所に架電して確認するよう求め、監査役は木津川市役所に架電し、話をしていたところ、同人は倒れ、救急車で搬送された。なお、監査役は、同月28日付けで高血圧緊急症にて向こう7日間の休業を要すとの診断を受けた。

(甲25、乙6、乙18、証人 E 、証人 F)

コ 平成29年11月28日、同月29日、同月30日、組合は J を訪れ、 D 組合員の就労証明書を作成するよう求めるなどした。

(甲25、証人 D 、証人 E)

サ 平成29年12月1日、組合は J を訪れ、団交を開催するよう求めた。このとき、組合の組合員1名が監査役に対し、「気をつけな、また仮病で倒れよるぞ、ウソつきやから」、と発言したことがあった。

(甲25)

シ 平成29年12月4日、組合は J を訪れた。

また、同日、組合は、29.12.4組合通知書を、 J 及び社長自宅住所に、内容証明郵便で送付した。

29.12.4組合通知書には、①29.11.18組合通知書を J は受取拒否をし、組合に返送されたので同じ内容で再送する旨、②平成29年10月16日、組合は団交を申し入れたが、期限を過ぎても団交を受ける様子はなく、未だに団交が開催されていない旨、③同年11月14日、 J に団交の開催を求めに行ったところ、一方的に、自主廃業する、当社には労働組合はないと発言した旨、何の根拠もなく労働組合を否定することは許されるものではなく、不当労働行為に該当すると考えている旨、④本通知書が到着後速やかに団交を開催するよう求める旨、⑤今後、何の連絡もなく団交が開催されない場合は、労働組合に許されたあらゆる合法的手段を行使する旨、記載されていた。

なお、 J に送付した29.12.4組合通知書は平成29年12月15日に、社長自宅住所に送付した29.12.4組合通知書は同月25日に、それぞれ配達された。

(甲5、甲6、乙1)

ス 平成29年12月5日以降、組合は、 J の周辺に複数の組合員を待機させ、

同社の状況を監視するとともに、組合の宣伝活動を行った。

なお、上記の組合の行動は、平成30年12月初旬頃まで続いた。

(甲25、乙19、証人 E、当事者 C)

セ 平成29年12月14日、 J 代理人弁護士は組合に対し、29.12.14通知書を内容証明郵便で送付した。

29.12.14通知書には、①組合は平成29年10月16日、突然、複数で J を訪れ、 D 組合員が J と雇用契約にあるとの前提で、同社に対し、 D 組合員との労働契約関係の存在を認めるよう、繰り返し訪問し、また、 D 組合員の就労証明書への記名押印を求めている旨、②しかし、同年11月14日の組合への説明において、 D 組合員は J の従業員ではなく請負契約である旨を説明している旨、その際組合執行委員から A 社労士に対し、威圧的に脅すような言動もあった旨、③組合が、 D 組合員の法的地位に関し、 J と異なる意見を持っているなら適正な法的手続の中で明らかにすべきであり、その旨は上記説明の際にも述べた旨、④ところが組合は、その後も毎日のように複数人で J に押しかけては執拗に社長との面会を求め、会えなければ自宅まで行くと恫喝したり、同社を訪問する人物に声をかけたり、同社に出入りする関係者等を遠巻きに監視する等の状況が続いている旨、⑤同月27日には、監査役に対し大声で就労証明書の記載を執拗に強要した結果、同人は高血圧緊急症で倒れ、救急車で搬送される事態となった旨、組合執行委員は、勝手に仮病だと決めつけて救急隊員にうそぶく始末であった旨、⑥同年12月4日には、多人数で事務所に押しかけ、帰るよう促しても応じず、警察を呼ばざるを得ない状況に至った旨、⑦今後は、一切 J の事務所及び同社関係者宅等の訪問、監視をしないよう申し入れる旨、⑧ J は、近々廃業する予定であり、その旨 K にも申し入れていることを付言する旨、⑨今後も強引に J への訪問等続ける場合は、威力業務妨害、住居侵入(不退去)、強要等を理由に刑事告訴を含む法的手続を検討せざるを得ない旨の記載があった。

(甲7)

ソ 平成29年12月16日、組合は J に対し、29.12.16組合通知書を内容証明郵便で送付した。

29.12.16組合通知書には、①29.12.14通知書に抗議する旨、②A社労士に対し威圧的に脅すような言動があったとするが、A社労士が何の根拠も示さず不誠実な対応を取り続けたことに対して懲戒請求も検討すると述べただけである旨、③ D 組合員の就労証明書については、毎年、 J から就労証明書を受け取っており、提出期限が迫っている保育園の手續に必要なから求めたものである

旨、④したがって、組合が毎日のように J に行くのは当然である旨、⑤平成29年11月27日の監査役の件について、同人がこの間、市役所は出さなくてもいいと言っていると主張していたので、確認のため、監査役が市役所に電話し、組合への説明とは違うようなやり取りをしている最中、突然、倒れただけであり、組合の行為によるものであるかのように述べていることに対して強く抗議する旨、また、救急車で搬送される際に組合執行委員が仮病だと言ったことも事実無根である旨、⑥就労証明書について、組合が市役所に確認したところ、どんな状況であれ就労しているのであれば就労証明書をもってくださいとの確認を取っている旨、したがって、組合が再三にわたる要請を行っているのは当然である旨、⑦今後も J が、何の根拠もなく労働組合を認めず不誠実な対応をとり続け、企業としての義務や団交を拒否し続けるのであれば、労働組合に認められたあらゆる法的手段を行使することを通告する旨の記載があった。

なお、29. 12. 16組合通知書は、同年12月19日に配達された。

(甲8)

タ 平成30年2月5日、本件合併が行われた。

(乙1、乙2、乙3、乙19)

チ 平成30年6月4日、組合が、会社に対し団交を申し入れる旨記載した30. 6. 4組合通知書を、会社及び社長自宅住所に内容証明郵便で送付したところ、同月13日、同通知書は、いずれも、「不在のため郵便局に保管しましたが保管期間を経過したためお返しします。」として組合に返送された。

(甲9、甲10、乙2)

(2) 組合が送付した29. 11. 18組合通知書及び30. 6. 4組合通知書を、会社が受領しなかったことは、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 組合が送付した29. 11. 18組合通知書を J が受領しなかったこと、及び、30. 6. 4組合通知書を H が受領しなかったことについて争いはない。

そして、前記(1)オ、チ認定によると、29. 11. 18組合通知書及び30. 6. 4組合通知書は、いずれも内容証明郵便で送付されているのだから、J 及び H は、これらの書面が組合からのものであることを認識していたといえる。

会社は、書面の内容については知らなかった旨、書面の封筒に内容物を推認させるような記載がなかった旨主張するが、内容が不明というのであれば、いったん受領して内容を確認し、その上で、受領すべきものでないとするなら、その理由を示して組合に返送するなりすればよいことである。しかるに、J 及び

H は、組合からの文書であることを認識しながら、内容も確認せず、これを受領していないのだから、かかる対応は、組合を軽視するものといわざるを得

ない。

また、会社は、組合の適正な組合活動とは到底いえない理不尽な行動が繰り返されていた事実を踏まえ、受領すべき合理的な理由がないと判断した旨主張する。

前記(1)イ、ウ、カ、クからシ認定のとおり、組合は D 組合員の就労証明書の作成等を求めて、再三にわたって会社を訪問し、また、前記(1)ス認定のとおり、会社の監視や組合の宣伝活動を行ったことは認められるものの、これらの組合の行為が、組合に認められた権利を濫用したり、正当性を逸脱するものまで認めるに足る事実の疎明はない。

したがって、 J 及び H が、組合からの書面を受領しない正当な理由があったとはいえない。

イ 以上のとおりであるから、組合が送付した29. 11. 18組合通知書及び30. 6. 4組合通知書を、会社が受領しなかったことは、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

5 争点5（組合が、30. 8. 24組合書面により行った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

(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 組合は会社に対し、30-35事件の準備書面である30. 8. 24組合書面により、① J を H が吸収合併した経緯、②事業再開もしくは承継の有無、③ D 組合員の今後の取扱い、を議題とする団交に応じる意思があるかどうか、明らかにするよう求めた。

イ 平成30年9月10日、30-35事件の調査期日において、組合は会社に対し、30. 8. 24組合書面による団交申入れに応じる意思があるかについて回答してほしい旨述べた。これに対し、会社は、現段階で応じるつもりはない旨返答した。

(2) 組合が、30. 8. 24組合書面により行った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。

ア 前提事実及び前記(1)認定のとおり、組合が30. 8. 24組合書面により行った団交申入れに対して、会社は応じていない。

イ また、前提事実及び前記(1)ア認定のとおり、①組合が30. 8. 24組合書面により申し入れた団交議題は、(i) J を H が吸収合併した経緯、(ii)事業再開もしくは承継の有無、(iii) D 組合員の今後の取扱い、であったこと、②

H が J を吸収合併したこと、③ J は、平成29年12月1日以降、D 組合員を就労させていないこと、が認められ、これらのことからすると、組合が申し入れた団交議題は、D 組合員の会社における就労に関する事項であって、義務的団交事項に当たることは明らかである。

ウ そこで、会社が団交に応じなかった理由についてみる。

(ア) この点について、会社は、D 組合員と J との間には、一度も雇用関係にあった事実はなく、雇用契約を前提とした団交に対し、応諾義務はない旨主張する。

(イ) 労働組合法第7条第2号は、使用者は雇用する労働者の代表者と団交を行うべき旨を規定しているところ、「雇用する労働者」とは雇用契約を締結している者に限られるものではない。そして、D 組合員が、J 及び H との関係において、労働組合法上の労働者に当たることは前記1(2)判断のとおりである。

(ウ) したがって、前記(ア)の会社主張は、団交申入れに応じない正当な理由とは認められない。

エ ところで、会社は、組合に何らかの権利が存したとしても、その権利の行使方法は、著しく信義則に反するものであり、権利の濫用として許されるものではない旨主張する。しかしながら、前記4(2)ア判断のとおり、当委員会において主張立証された事実からは、この間の組合の行為が、組合に認められた権利を濫用したり、正当性を逸脱するものとまで認めるに足る事実の疎明はない。したがって、会社の主張は、採用できない。

オ 以上のとおりであるから、会社は、正当な理由なく、組合が30.8.24組合書面により行った団交申入れに応じていないのであるから、かかる会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であり、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。

6 救済方法

(1) 前提事実のとおり、平成30年2月5日、H と J は、H を存続会社、J を消滅会社として合併したことが認められるのであるから、J の不当労働行為についての責任は H に引き継がれるというべきである。そして、争点4の J の行為が不当労働行為に当たると判断されるのであるから、被申立人に対し、主文2のとおり命じることとする。

(2) 組合は、支配介入の禁止及び謝罪文の掲示を求めるが、主文2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。

令和元年12月10日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印

就労証明書 (就労・育児休業)

木津川市長 宛て

保護者の方へ(申請前にご確認ください)

- ◆ 証明日未記入・代表者印が無いものは無効です。
- ◆ 記載誤りがあった場合、事業所代表印を押印の上、訂正ください。
- ◆ 証明内容について、証明先に照会させていただく場合があります。
- ◆ 証明の有効期限は証明日から3か月以内です。
- ◆ 証明内容が実際と異なる場合は、認定を取消し、保育施設等利用中の場合は、利用中止となります。

証明日	平成	年	月	日
事業所名				
代表者名 (印)				
所在地				
電話番号				
記入者名				
記入者連絡先				

下記の内容について、事実であることを証明いたします。

No.	項目	記入欄			
勤務先事業者に関する事項					
1	業種				
就労者に関する事項					
2	ふりがな				
	就労者氏名				
3	就労者住所				
就労状態等に関する事項					
4	雇用(予定)期間	無期・有期	平成	年	月 日 ~ 平成 年 月 日
5	勤務先事業所名				
6	勤務先住所				
7	勤務先電話番号				
8	雇用の形態	正社員・パート・アルバイト・非常勤・臨時職員・派遣社員・その他()			
9	就労時間 (固定就労の場合)	<input type="checkbox"/> 月 <input type="checkbox"/> 火 <input type="checkbox"/> 水 <input type="checkbox"/> 木 <input type="checkbox"/> 金 <input type="checkbox"/> 土 <input type="checkbox"/> 日 <input type="checkbox"/> 祝祭日		合計時間 (月間) 時間 分	
		平日	時 分 ~ 時 分		
		土曜	時 分 ~ 時 分		
		日曜	時 分 ~ 時 分		
10	就労時間 (変則就労の場合)	月間 時間 分			
11	就労実績 (証明日の3ヶ月前から 前月までの実績を記入)	平成 年 月 日	平成 年 月 日	平成 年 月 日	
		日/月	日/月	日/月	
12	産前・産後休業の取得	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日			
13	育児休業の取得	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日			
		短縮可能時期	平成 年 月 日	延長可能時期	平成 年 月 日
14	復職(予定)年月日	平成 年 月 日			
その他					
15	備考欄				

【記入時の注意事項】

- ◆各項目はすべて記入してください。ただし、項目9又は項目10はどちらか一方、項目12~15は該当する場合のみ記入してください。
- ◆木津川市ホームページ(<http://www.city.kizugawa.lg.jp/index.cfm>)から電子入力に対応した様式のダウンロードが可能です。

保護者記入欄

児童名	生年月日 年 月 日	<input type="checkbox"/> 利用中 <input type="checkbox"/> 申込中(第一希望)
児童名	生年月日 年 月 日	<input type="checkbox"/> 利用中 <input type="checkbox"/> 申込中(第一希望)
児童名	生年月日 年 月 日	<input type="checkbox"/> 利用中 <input type="checkbox"/> 申込中(第一希望)

※保育所利用中のきょうだいの氏名・生年月日もご記入ください[保護者記入欄]

保育園	児童氏名(生年月日)	(平成 年 月 日)
保育園	児童氏名(生年月日)	(平成 年 月 日)
保育園	児童氏名(生年月日)	(平成 年 月 日)

保育の必要性の事由証明書・申立書

木津川市長 様

次の事由により、保育が必要であることを申し立てます。

保護者氏名 _____ 印

該当する事由欄に☑の上、現在の状況について、事業所で証明をお受けください。

事 由	現在の状況	
<input type="checkbox"/> 就労(外勤) <input type="checkbox"/> 就労(内勤) ※育児休業からの復帰 の場合は、就労状況及び 復帰(予定)日をご記入 ください。	勤務先名称	
	勤務先住所	
	採用 (予定)日	年 月 日
	就労状況 (従事時間)	時 分～ 時 分 月 <input type="checkbox"/> 160時間以上 <input type="checkbox"/> 80時間以上 <input type="checkbox"/> 120時間以上 <input type="checkbox"/> 64時間以上 備考※シフト・不定期等の場合は勤務状況について詳細を下記にご記入ください
	通勤時間	<input type="checkbox"/> 1時間以上 <input type="checkbox"/> 1時間以内 ※自宅から勤務先まで
	※復帰 (予定)日	平成 年 月 日
上記の者は、当事業所において上記のとおり勤務(採用予定)していることを証明します。 平成 年 月 日 事業所住所 事業所名 電話番号 代表者名 <div style="text-align: right;">(印)</div>		

事由欄に☑の上、現在の状況について、農業委員の証明をお受けください。

事 由	現在の状況	証明、確認欄・添付書類
<input type="checkbox"/> 就労(農業)	耕作物	左記のとおり証明します。 平成 年 月 日 農業委員 _____ 印
	耕作地	
	従事状況	
	中心者	
	月 <input type="checkbox"/> 160時間以上 <input type="checkbox"/> 80時間以上 <input type="checkbox"/> 120時間以上 <input type="checkbox"/> 64時間以上 <input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> その他 ()	