

命 令 書

大阪市西区

申 立 人

P

代表者 執行委員長

C

大阪府茨木市

被申立人

Q

代表者 代表取締役

D

上記当事者間の平成30年(不)第49号事件について、当委員会は、令和2年1月29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 E 、同 F 、同 G 及び同 H について、被申立人において日雇労働被保険者手帳を使用して就労している、別の労働組合の組合員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 E 、同 F 、同 G 及び同 H に対し、平成30年4月以降、再度、就労させるまでの間、同人らが被申立人において日雇労働被保険者手帳を使用して就労している、別の労働組合の組合員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6割を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員であった J に対し、平成30年4月から同31年2月28日までの間、また、同 K に対し、同30年4月から同31年3月27日までの間、同人らが被申立人において日雇労働被保険者手帳を使用して就労している、別の労働組合の組合員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6割を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人が平成30年7月4日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 5 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

P

執行委員長 C 様

Q

代表取締役 D

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4月以降、貴組合員 E 氏、同 F 氏、同 G 氏及び同 H 氏並びに貴組合員であった J 氏及び同 K 氏の就労日数を減少させ、別の労働組合の組合員である日々雇用労働者の就労日数との間に差を設けたこと（1号及び3号該当）。
- (2) 貴組合が平成30年7月4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）。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員であることを理由とした就労差別の禁止
- 2 組合員6名に対する、就労差別がなければ得られたであろう賃金と既払額との差額の支払
- 3 組合に対する、組合員6名に対する就労差別がなければ得られたであろう交通労働災害の共済保険料相当額の支払
- 4 誠実団体交渉応諾
- 5 支配介入の禁止
- 6 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申立人の日々雇用組合員6名と、他の労働組合の日々雇用組合員とで、就労日数に差を設けたこと、②①の事項を協議事項とする団体交渉申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 Q (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、大阪府堺市、茨木市及び兵庫県内に営業所を置き、生コンクリート(以下「生コン」という。)の輸送やセメントの輸送等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約30名である。また、このうち、ミキサー車の運転手である正社員は4名である。

イ 申立人 P (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、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。

組合の下部組織に、会社の従業員の内、会社の茨木営業所に勤務する組合員で組織された、 R (以下「分会」という。)があり、正社員のうち、分会に所属する組合員数は本件審問終結時1名である。

また、組合は、申立外 S (以下「S」という。)の支部である。 S は、職業安定法第45条に基づく労働者供給事業を運営しており、同事業により供給される労働者で組織される T 分会がある。

(甲39)

ウ 申立外 U (以下「U」という。)は、大阪府又は兵庫県で生コンを製造する企業が組合員(以下「U組合員」という。)として加入し、 U 組合員の取り扱う生コンの共同販売等組合員のために必要な共同事業を行う、中小企業等協同組合法に基づき設立された事業協同組合であり、会社の取引先の中には、生コンの製造会社であるA社及びB社のような、U に加入している業者があった。

(甲39)

エ W (以下「申立外会社」という。)は、生コンの製造・販売等を営む株式会社である。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成28年6月14日、組合、分会及び会社は、従業員の雇用について、協定書(以下「28.6.14協定書」という。)を締結した。

(甲1)

イ 平成28年11月7日、組合、分会及び会社は、従業員の雇用について、協定書(以下「28.11.7協定書」という。)を締結した。

(甲2)

ウ 平成29年5月頃、 E 、 J 、 F 、 K 、 G 、 L

及び H（以下、この7名の組合員らのことを総称して「日々雇用組合員7名」という。）がそれぞれ組合に加入し、分会に所属した。また、同月以降、日々雇用組合員7名は会社において、生コン製造会社から生コンを輸送するミキサー車運転手として日雇労働被保険者手帳を使用し、労働者供給契約に基づかず、日々雇用されるようになった。

なお、会社は、申立外

X（以下「X」という。）及び申立外

Y（以下、「Y」といい、X及びYを併せて「別組合ら」という。）との間で労働者供給契約を締結している。

（甲40、乙6、乙7）

エ 平成30年1月23日、Uは、U組合員に対し、組合との接触及び面談を禁止する旨の文書（以下「30.1.23文書」という。）を発した。

（甲3）

オ 平成30年4月19日、組合と会社の間で、団体交渉（以下、団体交渉を「団交」といい、この団交を「30.4.19団交」という。）が行われた。

（甲24の1、甲24の2、乙4）

カ 平成30年6月5日、組合と会社の間で、団交（以下「30.6.5団交」という。）が行われた。

（甲7の1、甲7の2、乙5）

キ 平成30年7月4日、組合は会社に対し、「通告書」と題する文書（以下「30.7.4通告書」という。）を送付した。

30.7.4通告書には、組合員の就労日数が他の就労者より激減している旨、そのことに対し強く抗議し、改善するよう通告し、団交を申し入れる旨記載があった（以下、この申入れを「30.7.4団交申入れ」という。）。

（甲4）

ク 平成30年7月10日、会社は組合に対し、「回答書」と題する文書（以下「30.7.10回答書」という。）を送付した。

30.7.10回答書には、30.7.4通告書について回答するとして、日々雇用の問題については義務的団交事項に当たるとは考えておらず、団交を受ける意向はない旨記載があった。

（甲5）

ケ 平成30年7月24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。

コ 平成30年10月9日、大阪府警察本部警備部と大阪府西成警察署は、同29年12月

12日に、大阪市西成区の生コン製造会社で、出荷業務を妨害したとして、威力業務妨害容疑等で組合の組合員8名を逮捕した。

(乙1)

サ 平成30年12月3日、L は、組合を脱退した（以下、日々雇用組合員7名からLを除いた6名を総称して「日々雇用組合員6名」という。）。

(甲23)

第3 争 点

- 1 日々雇用組合員6名と、別組合らの組合員との間で就労日数に差があることは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。
- 2 30.7.4団交申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（日々雇用組合員6名と、別組合らの組合員との間で就労日数に差があることは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

組合の日々雇用組合員6名と、別組合らの組合員との間に就労日数に格差があることは、組合員であるが故の不利益取扱いであり、組合を弱体化させるものとして支配介入である。

ア 組合員であるが故の不利益取扱いであることについて

U の事業エリア内にある生コン製造企業は、U に加入し、U から生コンの発注を受けることなしには、経営を続けられない状態である。

U は、平成30年1月23日の理事会において、加入企業に対して組合との接触・面談を禁止することを決定した。この決定に基づき、U は、全ての加入企業に対し、同29年12月12日に組合が行った行為を威力業務妨害であるとして、同行為について裁判所に仮処分命令を申し立て、係争中である旨を理由として、組合と個別の接触・交渉を控えることを求める旨、決議の主旨に反した場合には、厳正な対処を行う旨記載した書面を配布した。また、同30年2月6日にU は「P 系」との取引をしている輸送会社との契約を打ち切ることを決定した。

このような状況の中で、平成30年1月以降、会社において、組合の日々雇用組合員6名と、労働者供給契約に基づいて日々雇用されている別組合らの組合員の就労日数に差が生じ始め、5月からは顕著な差が見られるようになり、同31年3月23日以降は、日々雇用組合員6名の就労は皆無となった。

組合の日々雇用組合員6名の就労日数が減らされ、別組合らの運転手との間に

顕著な格差が生じている理由について、会社は、30.4.19団交で、組合の日々雇用労働者を使うなどの U の圧力が効いていることを認め、30.6.5団交で、組合の組合員を来させるな、という生コン製造会社であるA社及びB社の要求によるものであることを認めた。

組合活動家を排除しようとの第三者の意図は、使用者が第三者の意図を知りつつその要求に応じたことにより、使用者の意思に直結し、使用者の意思内容を形成するものであるから、就労日数の差が、荷主の意向を受けたものであっても、会社の不当労働行為意思を否定することはできない。

したがって、別組合らの組合員と日々雇用組合員6名との間に就労日数の格差が生じたことは、労働組合法第7条第1号にいう不利益取扱いである。

イ 支配介入に当たることについて

会社の組合員に対する不利益取扱いは、会社に雇用される従業員だけではなく、他の生コン産業に従事する労働者にも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、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たり、現に、組合からの脱退が進行している。

(2) 被申立人の主張

就労日数の差が生じていることが会社の組合に対する不利益取扱いないし支配介入行為に当たらないことは明らかである。

ア 組合員であるが故の不利益取扱いではないことについて

組合は、平成29年12月、ストライキと称して生コン製造会社などで多数人の組合員で出荷妨害を行い、業務妨害事件を発生させた。なお、同事件は、同30年9月以降、多数の逮捕者を出し、刑事事件としても係属中である。

生コン製造会社などは、出荷妨害をされれば、売上げがなくなり、早晩、倒産の憂き目に遭うことになる。実際、過去、組合のこのような行為により倒産した会社があり、そのために業界内部においては組合のこのような「威力」を恐れていたのである。

しかし、今般の事件を契機に生コン業界全体が「組合の横暴な振る舞いを許さない」という姿勢になり、日々雇用の運転手について「組合の運転手をよこすな」と言ってくる現場が増えた。

また、業務妨害事件を知った会社の得意先が組合の日々雇用労働者を現場に出入りさせないよう求めてきたので、その結果、組合所属の日々雇用労働者を派遣する現場が少なくなってしまった。大口の得意先である生コン製造会社のA社及びB社の現場に出入りさせられなければ、おのずと就労日数に差が生じるのは当然のことである。

このように、組合の日々雇用組合員と他の労働組合の日々雇用組合員の就労日数に差が生じたことについては、何ら会社の意図によるものではない。そうであるとすると、この差が生じていることが組合の日々雇用組合員にとって不利益になっているとしても、労働組合活動の「故をもって」このような差が生じたものでないことは明らかである。

イ 支配介入にも当たらないことについて

就労日数に差が生じている理由は、外部的環境が影響した結果であって、会社の積極的行為があるわけではない。よって、会社が組合の弱体化等を企図した支配介入行為でないことも明らかである。

2 争点2（30.7.4団交申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

（1）申立人の主張

会社は、日々雇用の問題はこれを使用するかどうかは会社の自由であって、労働者の労働条件に関する義務的団交事項に当たらないことを理由に、団交を拒否した。しかし、日々雇用労働者であっても、日々の雇用が恒常的に繰り返され、特別の事情のない限り、将来にわたっても雇用されることが確実な労働者については、雇用関係の存在する場合と実質上差異がなく、将来の労働条件について使用者と団交をする必要が存することから、日々雇用労働者の就労日数格差の改善要求は義務的団交事項であり、同理由は団交を拒む正当な理由にならず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

ア 日々雇用組合員6名は常用的日々雇用であることについて

会社は、以下①から⑥の理由により、日々雇用組合員6名をいずれも数年にわたって、各人を特定の上で就労させてきた。

①日々雇用組合員6名は、Y又は他の労働組合と会社との間の労働者供給契約に基づいて会社で日々雇用されていたが、組合と会社の間で28.6.14協定書及び28.11.7協定書が締結されたことにより、今後の雇用について不安が広まり、日々雇用組合員6名が組合に相談した。組合の副執行委員長が、平成29年4月頃、会社の当時の代表取締役と面談し、同代表取締役は、日々雇用組合員6名につき、組合に移籍した上で、会社が、労働者供給契約に基づくことなく、直接、常用的に日々雇用すること等を承諾した。そして日々雇用組合員6名は、Y又は他の労働組合を脱退して組合に加入し、以後、労働者供給契約に基づくことなく、会社との間で日々雇用契約を締結して就労するようになった。

次に、日々雇用組合員6名が常用的に日々雇用されていた根拠としては、②日雇労働被保険者手帳に記録された会社での就労状況が、日々雇用の常用性を表し

ていること、③日々雇用組合員6名に対して作業服が2着ずつ支給され、支給された作業服は、胸に会社のマークが無いという違いがあるだけで、正社員に支給された作業服と同じ作業服であること、④会社が組合との合意に基づき、日々雇用組合員6名について1就労日毎に900円の交通労働災害の共済保険料を負担していること、⑤(i)会社が作成している「台帳」において、日々雇用組合員6名は就労も乗務車両も固定されているため、氏名の上に車両番号の記載がなく、それ以外の労働者の氏名の上にはわざわざその日乗務する車両番号を記載して、区別されていること、(ii)「乗務員点呼簿」では、日々雇用組合員6名の氏名と乗務すべき車両はあらかじめ不動文字として印刷されており、日々変動する労働者の車両番号は手書きで書き込まれることから、日々雇用組合員6名について乗務する車両が固定されていることが明らかであること、⑥会社において特定の運転手が、各月に何日就労したかを明らかにするために、組合と会社が平成30年1月15日に行った事務折衝において会社が作成して組合に提示した「リース稼働表」に、日々雇用組合員6名の氏名が記載されていたことから、会社は同人らを特定していると認識していることが挙げられる。

イ 義務的団交事項であることについて

日々雇用労働者であっても、日々雇用組合員6名のように、日々の雇用が恒常的に繰り返され、特別の事情のない限り、将来にわたっても雇用されることが確実な労働者についての、就労日数や就労日数によって左右される賃金等にかかる事項は、組合員である労働者の労働条件その他の待遇に関する事項である。

また、日々雇用労働者は、会社に対して立場が非常に弱く、単独では対等の交渉力を持ち得ない。したがって、日々雇用労働者の就労日数格差の是正は、団交によって日々雇用労働者側に実質的に対等な交渉力を回復させる必要がある事項といえる。そして就労日数の格差は、日々雇用労働者にとっては就労そのものにおいて差別され、それにより賃金が減額されることを意味するから、日々雇用労働者の「労働条件その他の待遇に関する事項」であり、かつ、就労日数の格差改善は会社が容易に行えるものであるから、「使用者に処分可能なもの」である。

したがって、日々雇用労働者の就労日数格差の改善要求は、義務的団交事項である。

ウ これまでの団交について

30.4.19団交において会社は、就労差別を生じさせないための工夫について、具体的な説明をせず、その場しのぎの対応をただけであった。また、30.6.5団交においても、会社側の出席者は、具体的な根拠や資料を示した説明はせずに、回答を避け、その場しのぎの対応をした。

要するに、会社は、「場内」についての優先の割合や程度などについて検討することなく、それらについて具体的な説明をすることもなく、組合の提案をただ受け流しただけである。

したがって、30.4.19団交及び30.6.5団交での会社の対応は、組合の要求や提案に対して、具体的な根拠を示したり、資料を示したり、具体的な説明をしたりはせずに、のらりくらりとその場しのぎの発言をしながら組合の要求や提案を受け流し、結果的に拒否していくというものであり、不誠実な対応であった。

(2) 被申立人の主張

組合は、日々雇用組合員6名が常用的に日々雇用されていたことから、同組合員らに係る事項は義務的団交事項である旨主張するが、その使用について会社として人員を特定していたものではなく、かつその使用を保障していたものでもない。したがって、日々雇用労働者の使用について団交申入れがなされても、この問題については義務的団交事項ではない。仮に、百歩譲って義務的団交事項に当たるとしても、会社は事実上、30.4.19団交及び30.6.5団交の席上で日々雇用労働者の使用に関する交渉を行っており、議論も平行線となっていたため、30.7.10回答書により団交を受ける意向はない旨回答したのであって、誠実交渉義務は果たしている。

ア 日々雇用組合員6名は常用的日々雇用ではないことについて

(ア) 会社は、日々雇用労働者について、各労働組合に対して、日々、必要人数の連絡のみを行っており、「常用」しなければならない意識などない。組合についても、必要な人数がある場合には、組合の窓口の組合員に人数を伝え、その人数分の日々雇用労働者を使用していた。

どの労働組合も結果的に固定的なメンバーが来るが多くなるが、これは労働組合側の事情であって、会社が関知するところではない。会社として人を特定したこともないし、そのメンバーでなければならないと言ったこともない。

(イ) また、組合は、日々雇用組合員6名について、①過去に常用的日々雇用を行う旨の面談があり、Y又は他の労働組合を脱退し、組合に加入したこと、②日雇労働被保険者手帳の就労状況の記録が明らかであること、③作業服を支給していること、④会社が交通労働災害の共済保険料を一部負担していること、⑤乗務する車両を固定するなど特定していたことから、常用的に雇用されていると主張する。

しかしながら、①については、面談の有無や合意の経緯は不明であり、会社が日々雇用組合員6名を特定して常用的に日々雇用することを合意したとは考えられず、日々雇用組合員6名の、Y又は他の労働組合からの脱退及び組合への加入の経緯も不知であること、②については前記(ア)主張のとおり、

日雇労働被保険者手帳に記載の就労状況は、組合側が人員を選出していた結果の表れでしかないこと、③については会社の作業服には、会社のマークを刺しゅうしているが、組合の日々雇用組合員に支給したものにはこれがなく、単に同じ種類の作業服を支給したというだけであって、会社との関係性について示すものではなく、あくまでも作業服の支給に関する要求があったため、会社として要求を断り切れず、支給したものであること、④については日々雇用組合員が Y 又は他の労働組合の組合員であったときも会社は共済保険料の負担をしており、これらの者が組合を移籍したため、組合の加入する共済保険料も負担することとなったにすぎないこと、⑤についてはどの運転手も、不慣れた車両に乗車することは嫌がるので、どの労働組合であっても、ある程度固定的に來ているメンバーについては車両を固定し、かつ乗務員点呼簿に氏名を印字しておくことで利便性を保っているにすぎないことから、日々雇用組合員6名は常用的に日々雇用されていたとはいえない。

イ 日々雇用労働者に係る事項は義務的団交事項でないことについて

日々雇用労働者の使用は、その日の需要に応じて申込みがなされるものであり、雇用に何らの保障があるものでもない。そうすると、どの日にどの労働組合の日々雇用労働者を何人使用するかは、採用の自由の範疇であって、使用者の任意、自由である。このような日々雇用労働者の使用について鑑みれば、仮に労働組合からの団交申入れがあったとしても、これを受けて団交を行うかどうかは使用者の任意であって、いわゆる義務的団交事項には当たらないことが明らかである。

ウ これまでの団交について

30. 4. 19団交及び30. 6. 5団交の主な議題は平成30年の春闘についてであったが、それらの団交において、事実上日々雇用労働者の問題についても話題に上がって議論している。

30. 4. 19団交では、組合から日々雇用労働者の日数の問題について指摘があり、「工夫」を求められ、会社は、「工夫」にも限度があると答えた。また、30. 6. 5団交での、某社の営業所や「場内」での仕事についての組合からの提案に対しては、それぞれ議論を行い、提案に関しての是非を検討し、誠実に対応した。

このように、会社は、日々雇用労働者の問題については義務的団交事項ではないと考えていたが、30. 4. 19団交及び30. 6. 5団交においては、会社は日々雇用労働者の使用について得意先から組合の組合員の出入りを禁止されている状況、場内作業などの工夫について説明し、組合からの提案に対しては、それぞれ議論を行い、提案に関しての是非を検討しており、会社が行うべき説明は行っていた。そして、その議論も平行線となったため、30. 7. 10回答書を発出した。

第5 争点に対する判断

- 1 争点1（日々雇用組合員6名と、別組合らの組合員との間で就労日数に差があることは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。）及び争点2（30.7.4団交申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）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 本件申立てに至る経緯について

（ア）平成28年6月14日、組合、分会及び会社は、28.6.14協定書を締結した。

28.6.14協定書には、①同29年4月6日付けで定年退職する1名の組合員の欠員補充について、（i）同月21日より組合推薦の労働者を正規雇用する、（ii）同日に正規雇用するまで、同28年10月1日から同29年4月20日まで組合推薦の労働者を月間13日間保障する、②28.6.14協定書締結後1年間を目途に、会社の保有台数21台中10台枠について組合推薦の労働者（T分会）を優先雇用し、残り11台枠については今後協議していく旨等が記載されていた。

（甲1）

（イ）平成28年11月7日、組合、分会及び会社は、28.11.7協定書を締結した。

28.11.7協定書には、①同29年3月21日付けで組合員某を正社員とし、同年3月21日までの間は、同28年12月1日より月間最低13日間の保証をする旨、②（i）会社は、会社の保有台数21台中10台枠について組合推薦の労働者（T分会）の枠を認める、（ii）賃金労働条件は、T分会の賃金と同様とする、（iii）残り7名分についての実施は、同29年6月14日までに協議する旨等が記載されていた。

（甲2、甲39）

（ウ）平成29年5月頃、それまで Y 又は他の労働組合に所属し、会社との労働者供給契約に基づき、ミキサー車運転手として日々雇用されていた日々雇用組合員7名は、 Y 又は他の労働組合を脱退した後、組合に加入して分会に所属し、同月以降、会社において、生コン製造会社から生コンを輸送するミキサー車運転手として日々雇用されるようになった。

会社における、平成29年6月から同30年7月までの日々雇用組合員6名の就労日数及び月ごとの平均就労日数は、別表1のとおりである。日々雇用組合員6名の日雇労働被保険者手帳には、会社で就労した日については、会社から雇用保険印紙が添付され、押印がなされている。

日々雇用組合員6名は、平成29年6月から同30年10月までの間、会社以外の他社においても日々雇用され、就労することがあった。

さらに、会社は、別組合らと労働者供給契約を締結し、別組合らからミキサ一運転手の労働者供給を受けているが、会社における、別組合らの組合員の平成29年6月から同30年7月までの就労日数及び月ごとの平均就労日数は、別表2のとおりである。

(甲6の1、甲8の1、甲8の2、甲8の3、甲8の4、甲8の5、甲8の6、甲8の7、甲40、乙2、乙6、乙7、証人 E、証人 N)

(エ) 平成29年12月26日、組合と会社の間で団交が開催された（以下「29.12.26団交」という）。

29.12.26団交には、組合側から日々雇用組合員7名を含む合計11名が出席しており、同団交において、会社が、日々雇用組合員7名に会社のマークの入っていない作業服を支給する旨述べたことに対し、組合は、ここでしか働かないし、外で働くときは違う作業服で働くので、できたらマークを入れてほしい旨述べた。

後日、日々雇用組合員7名に支給された作業服には、会社の正社員の作業服の胸にある会社のマークの表示はなかった。

(甲9、甲10、甲19の1、甲19の2、甲40、証人 E)

(オ) 平成30年1月15日、組合と会社は、事務折衝を行った。

会社は、同日の事務折衝において、「リース稼働表」と題する、別組合らの組合員7名及び日々雇用組合員7名について、各人の平成29年5月から同年11月までの、就労日数を集計した表を組合に提示した。

(甲16、甲17の1、甲17の2、甲40、証人 E)

(カ) 平成30年1月23日、U は、U 組合員に対し、30.1.23文書を発した。

同文書には、① U は、平成29年12月12日から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を申し立て、現在、係争中である旨、②仮処分申請の対象は、U 組合員の全工場である旨、③必要な交渉等については、顧問弁護団の協力を得て、U として対応するので、組合との個別の接触・交渉等は厳に控えられたい旨の記載があった。

(甲3)

(キ) 平成30年4月19日、組合と会社の間で、30.4.19団交が行われた。

30.4.19団交において、組合が、会社は U から日々雇用の組合員を使用するとか、日数を減らすようにということを言われているのか尋ねたところ、会社は、そういう話はなく、直接の得意先からは言われていない旨、直接の顧客でないところは言っている旨述べた。また、組合が、そうであったとしても、工夫できるのではないかと尋ねたことに対し、会社は、工夫にも限度が

ある旨述べた。

(甲24の1、甲24の2、乙4)

(ク) 平成30年6月5日、組合と会社の間で30.6.5団交が行われ、以下のやり取りがあった。

なお、組合及び会社において、「場内」は、申立外会社内の車庫での作業のことを指す用語として用いられ、「表」は、申立外会社以外の工場での作業のことを指す用語として用いられている。

a 組合が、なぜA社及びB社に行けないのか尋ねたところ、会社は、得意先である荷主からそのように言われている旨述べた。

組合が、組合員が荷主に何か迷惑をかけたとか、そういうことではなく、露骨に組合員を寄越すなという話をしてきているのか尋ねたところ、会社は、何かをした訳ではない、荷主から言われたことを受けてやっている旨述べた。

b 組合が、某社は、組合から運転手が来ることについて U から妨害されることはないと述べており、組合員がA社及びB社に行けない部分について、組合員を受け入れている某社の営業所に行くことでカバーしてもらいたい旨述べたことに對し、会社は、某社の仕事には波がある旨述べた。

組合が、某社について早々に調整してもらいたい旨述べたことに對し、会社は、一度確認しなければならない旨述べた。

c 組合が、場内での仕事について、優先的に使ってもらえるのか尋ねたのに對し、会社は、場内での仕事の状況もどこでどう変わるかわからない、駄目になるかもしれない、その可能性が全くないとは今言えない旨述べた。また、組合が、場内で組合を使うよう努力しているのか尋ねたことに對し、会社は、組合が優先ではない旨、他の労働組合から、自分たちは表ばかり行っている、という声が上がってくる旨述べた。

(甲7の1、甲7の2、甲25、乙5、証人 M)

(ケ) 平成30年7月4日、組合は会社に対し、30.7.4通告書を送付し、30.7.4団交申入れを行った。

30.7.4通告書には、「当組合と貴社が本年6月5日に行った団体交渉で、当組合は貴社が組合員の就労日数を他の就労者より意図的に大きく激減させていることに抗議し改善を求めた。これに対して貴社は、検討すると回答していたが、貴社の組合員に対する差別対応は全く改善されておらず、ますます格差は拡大している。当組合はこのような貴社対応に強く抗議し即座に改善するよう再度通告し、団体交渉を求める。」と記載されていた。

(甲4)

(コ) 平成30年7月10日、会社は組合に対し、30.7.10回答書を送付した。30.7.10回答書には、30.7.4通告書について回答するとして、「まず、前提として、当社は、日々雇用の問題については、これを使用するかどうかは当社の自由であって、労働者の労働条件に関する義務的団交事項に当たるとは考えておりません。よって、この問題について団体交渉をお受けする意向はありません。」と記載されていた。

(甲5)

(サ) 平成30年7月24日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(シ) 平成30年10月9日、大阪府警察本部警備部と大阪府西成警察署は、同29年12月12日に、大阪市西成区の生コン製造会社で、出荷業務を委託された業者のミキサー車の前に立ちふさがるなどし、業務を妨害したとして、威力業務妨害容疑等で組合の組合員8名を逮捕した。

(乙1)

(ス) 平成30年12月3日、L は、組合を脱退した。

(甲23)

(セ) 平成31年2月28日、J は、組合を脱退した。

(甲34)

(ソ) 平成31年3月27日、K は、組合を脱退した。

(甲35)

イ 日々雇用労働者決定の手順について

会社が組合の日々雇用労働者を必要とする場合、必要とする日の前日に会社の担当者が、正社員である某組合員に架電し、「行き先」及び「必要な人数」を告げる。これを受けた某組合員が、日々雇用組合員6名のうちの配車担当者の組合員（以下「配車担当組合員」という。）に連絡をし、配車担当組合員が日々雇用組合員の割当てを決定する。

そして、配車担当組合員が決定した割当てを某組合員に連絡し、さらに某組合員が当該割当てを会社の担当者に連絡することで、翌日の日々雇用労働者が決定する。

(甲40、証人 E 、証人 N)

ウ 交通労働災害の共済保険料について

会社は、組合に対し、交通労働災害の共済保険料（以下「共済保険料」という。）を、労働者1名1就労日につき900円支払っており、組合から会社に対しては、日ごとに要した金額を1か月ごとに集計し、1か月分の合計金額がまとめて請求されている。

(甲11、甲13、甲40)

エ 会社における台帳及び乗務員点呼簿について

会社が、会社における日々雇用労働者の配車先を記録する「台帳」には、就労する運転手の氏名の上に車両番号を記載している者としていない者があるが、会社は、少なくとも日々雇用組合員6名の氏名の上には、車両番号を記載していなかった。

また、会社が日々雇用する運転手の乗務点呼を行う際に用いる「乗務員点呼簿」においては、車両番号が印字されている横に氏名欄が設けられ、会社は、都度、手書きで氏名を書き込むようにしていたが、日々雇用組合員6名のほか数名の運転手については、あらかじめ氏名を印字していた。

(甲18、甲19の1、甲19の2、甲20、甲40、証人 E)

(2) 日々雇用組合員6名と、別組合らの組合員との間で就労日数に差があることは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、日々雇用組合員6名の就労実態等についてみる。前提事実及び前記(1)

ア(ウ)認定のとおり、日々雇用組合員6名は、①会社に日々雇用され、就労する非正社員のミキサー車運転手であること、②組合加入前に Y 又は他の労働組合に所属していた頃から、労働者供給契約に基づき、会社に日々雇用されていたこと、③平成29年5月に Y 又は他の労働組合を脱退して組合に加入し、同月以降、会社において1年間近く労働者供給契約には基づかず、日々雇用されていること、④平成29年6月から同30年3月までの就労日数は、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17日程度であったこと、がそれぞれ認められ、日々雇用組合員6名が会社で就労し続けていることについて、会社が異議を述べた旨の疎明はない。

イ 上記ア判断から、日々雇用組合員6名について、会社での就労日数が減少していれば、その分、収入を得る機会が奪われ、経済的な不利益を受けることは明らかであるから、会社における日々雇用組合員6名の就労日数について検討する。

前記(1)ア(ウ)認定のとおり、日々雇用組合員6名の就労日数について、平成29年6月から同30年3月までは、同年1月に別組合らの組合員と同様に大きく落ち込んでいることを除けば、月平均16日ないし17日と安定的に推移しているものの、平成30年4月以降の就労日数は漸減傾向にあり、同年6月及び7月に至っては平成29年の月平均17日から大きく落ち込み、それぞれ12.3日及び10日となっていることが認められる。

このことから、日々雇用組合員6名の就労日数は少なくとも平成30年4月以降

減少しているといえ、日々雇用組合員6名には経済的な不利益が生じていたといえる。

ウ そして、前記(1)ア(ウ)認定によれば、別組合らの組合員の平成30年4月から同年7月の就労日数は、月平均15.8日から18.3日の間で推移しているのに対し、同期間の日々雇用組合員6名の就労日数は、月平均10日から13.8日の間で推移していることからすると、平成30年4月から同年7月の日々雇用組合員6名の就労日数は、別組合らの組合員に比して大きく減少しているといえる。

そこで以下、当該就労日数の差に合理性があるかについて検討する。

(ア) この理由について、会社は、平成29年12月以降の組合の組合員から逮捕者も出ている「業務妨害事件」を契機に生コン業界全体が「組合の横暴な振る舞いを許さない」という姿勢になり、日々雇用の運転手について「組合の運転手をよこすな」と言ってくる現場が増えたこと、「業務妨害事件」を知った会社の得意先が組合の日々雇用労働者を現場に出入りさせないように求めてきた結果、おのずと就労日数に差が生じている旨、それが日々雇用組合員にとって不利益であっても、会社の意図によるものではなく、組合活動故ではないことは明らかである旨、差が生じた理由は、外部的環境が影響した結果であり、会社の積極的行為があるわけではなく、よって支配介入行為ではないことも明らかである旨を主張する。

(イ) まず、前提事実及び(1)ア(カ)認定のとおり、U が、U 組合員に対して発した30.1.23文書には、① U 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を申し立て、現在、係争中である旨、②仮処分申請の対象は、U 組合員の全工場である旨、③必要な交渉等については、顧問弁護団の協力を得て、U として対応するので、組合との個別の接触・交渉等は厳に控えられたい旨の記載があることが認められる。

このことからすると、30.1.23文書には、組合が威力業務妨害を行ったとする記載はあるものの、同文書は、U が U 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、U 組合員でない会社に対してまで、組合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、前提事実及び(1)ア(シ)認定のとおり、平成30年10月9日に、組合の組合員8名が威力業務妨害容疑等で逮捕されたことが認められるが、このことについても、会社の業務に支障が出た等の疎明はない。

そうすると、取引先の意向を会社が尊重せざるを得ない立場にあり、30.1.23

文書による U 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、取引先の意向や U の要請が、会社において、別組合らの組合員に比して、日々雇用組合員6名の就労日数が減少したことの正当な理由であるということはできない。

(ウ) 加えて、仮に日々雇用組合員について、得意先から会社に対し何らかの要求があったとしても、それを受け入れるかどうかは会社の判断である上、前記(1)ア(ク) b、(ケ)認定のとおり、組合は、①30.6.5団交において、組合員を受け入れている某社の営業所に行くことでカバーしてもらいたい旨、早々に調整してもらいたい旨述べていること、②30.7.4通告書において、組合員の就労日数について即座に改善を求める旨等を再度通告していること、が認められるが、会社が日々雇用組合員6名の他の受入先を調整し、実際に受入先がなかったことについて疎明もないことを併せ考えると、日々雇用組合員6名と別組合らの組合員との就労日数の差は、会社の意図によるものではなく、外部的環境が影響した結果であるとの会社の主張は採用できない。

(エ) 一方、組合と会社との関係をみると、前記(1)ア(キ)、(ク)認定のとおり、2度にわたる団交において、日々雇用組合員6名の雇用に関するやり取りが行われ、その内容についても具体的な進展があったとはいえないことからすると、組合と会社は一定の対立関係にあったと認められる。

また、30.6.5団交において、組合がなぜA社及びB社に行けないのか尋ねたことに対し、会社は、得意先である荷主からそのように言われている旨述べたことが認められることからすると、会社は、U 組合員である得意先の企業の意向に同調したものといわざるを得ない。

エ 以上のとおりであるから、会社は、会社において相当期間就労してきた日々雇用組合員6名の就労日数を大きく減らし、別組合らの組合員との間で差をつけたことは、組合員であるがゆえに正当な理由なく収入を得る機会を奪ったものであり、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。

オ また、かかる会社の行為は、会社に雇用される従業員だけではなく、他の生コン産業に従事する労働者にも組合への加入をためらわせることによって、組合を弱体化させるものであり、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。

(3) 30.7.4団交申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為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(ケ)、(コ)認定のとおり、①組合は会社に対し、30.7.4通告書により、30.6.5団交において、組合員の就労日数を他の就労者より意図的

に激減させていることに抗議し改善を求め、会社は検討すると回答したものの、差別対応は全く改善されず格差は拡大していることから、会社の対応に強く抗議し、改善するよう再度通告し、団交を求めたことに対し、②会社は30.7.10回答書により団交を受ける意向はない旨回答したことが認められ、会社が30.7.4団交申入れに応じなかったことに争いはない。

会社は、30.7.4団交申入れに応じない理由として、組合が団交を申し入れたのは、日々雇用労働者に関する事項であり、会社は日々雇用労働者6名を特定して雇用していたわけではなく、同人らは常用的に日々雇用されていたわけではないことから、同人らの使用は義務的団交事項には当たらないことが明らかである旨、仮に義務的団交事項に当たるとしても、30.4.19団交及び30.6.5団交の席上で事実上、日々雇用労働者の問題に関する交渉を行っており、議論も平行線となっていたことから団交を受ける意向はないと回答したのであり、誠実交渉義務は果たしている旨主張するので、以下それぞれについてみる。

イ まず、30.7.4団交申入れにおける協議事項が義務的団交事項に当たるかについて、会社は、日々雇用組合員6名を特定して雇用していたわけではなく、同人らの使用については、義務的団交事項ではないと主張するので、この点について検討する。

組合は、会社は、日々雇用組合員6名をいずれも数年にわたって、各人を特定の上で常用的に就労させてきたと主張し、その理由として、①組合の副執行委員長が平成29年4月頃に会社の当時の代表取締役と面談を行った際、同代表取締役が、当時、Y又は他の労働組合と会社との労働者供給契約に基づいて会社で日々雇用されていた日々雇用組合員7名につき、組合に移籍した上で、労働者供給契約に基づくことなく、直接、会社が常用的に日々雇用すること等を承諾したという経緯がある旨、②同人らの日雇労働被保険者手帳に記録された会社での就労状況が、常用性を表している旨、③日々雇用組合員6名に対して作業服が2着ずつ支給され、支給された作業服は、胸のマークの有無に違いがあるだけで、正社員に支給された作業服と同じである旨、④合意に基づき、会社が同人らの1就労日毎に900円の共済保険料を負担している旨、⑤同人らについて、「台帳」の名前に車両番号が記載されていないこと、「乗務員点呼簿」にあらかじめ氏名と乗務すべき車両番号が印字されていることから、同人らの車両が固定されている旨、⑥会社が作成した「リース稼働表」に同人らの氏名が記載されていたことから、会社は同人らを特定していると認識している旨を挙げる。

(ア) 組合主張①について

会社は、面談の有無も合意の経緯も不明であり、常用的な日々雇用を合意し

たとは考えられない旨主張する。

確かに、平成29年4月頃の面談において、会社の当時の代表取締役が日々雇用組合員7名を常用的に雇用する旨を承諾したことについての具体的な事実の疎明はなく、この点に係る組合の主張は採用できない。

しかしながら、前記(1)ア(ウ)認定のとおり、日々雇用組合員6名は組合加入前は、Y又は他の労働組合の組合員として労働者供給契約に基づき、会社で日々雇用労働者として勤務していたことに争いはなく、日々雇用組合員6名と会社との雇用関係は、組合加入前から一定継続していたといえる。

(イ) 組合主張②について

会社は、日々雇用労働者について、各労働組合に対して、日々、必要人数の連絡のみを行っており、「常用」しなければならない意識などない旨、日々雇用組合員6名については、結果的にメンバーが固定であったが、そのメンバーでなければならないと言ったことはなく、同人らを特定していたわけではない旨、日雇労働被保険者手帳の就労状況の記録は、組合が人員を選出していたことの表れでしかない旨主張する。

前記(1)ア(ウ)及びイ認定のとおり、(i)日々雇用組合員6名は、平成29年5月頃から同30年3月まで会社においてほぼ1年近く日々雇用されていること、(ii)平成29年6月から12月まで及び同30年2月から3月までの日々雇用組合員6名及び別組合らの組合員の就労日数は、月平均16日ないし17日であること、(iii)日々雇用組合員6名の日雇労働被保険者手帳には、会社で就労した日については会社から雇用保険印紙が添付され、押印がなされていること、(iv)会社が組合の日々雇用労働者を必要とする場合、必要とする日の前日に会社の担当者が、正社員である某組合員に架電し、「行き先」及び「必要な人数」のみを告げ、これを受けた某組合員が、日々雇用組合員6名のうちの配車担当組合員に連絡をして、配車担当組合員が日々雇用組合員の割当てを決定し、その後、配車担当組合員が決定した割当てを某組合員に連絡し、さらに某組合員が当該割当てを会社の担当者に連絡することで、翌日の日々雇用労働者が決定すること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、確かに、日々雇用労働者を決定する手続において、会社は組合に日々雇用組合員6名を特定し、依頼していたとまではいえないものの、日雇労働被保険者手帳の記載からすれば、会社は日々雇用組合員6名をほぼ1年近くの間、1か月当たり17日程度、日々雇用し続けていた事実には変わりはない。

(ウ) 組合主張③について

会社は、作業服は、組合から求められ、要求を断り切れずに支給したにすぎず、支給した作業服は会社のマークもなく、単に同じ種類の作業服を支給しただけである旨主張する。

前記(1)ア(エ)認定のとおり、(i)正社員の作業服と日々雇用組合員6名の作業服は、胸のマークの有無以外に異なる点がないこと、(ii)29.12.26団交において会社は、組合員に作業服を支給する旨回答し、後日胸に会社のマークの表示がない作業服を日々雇用組合員6名に支給していたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、たとえ会社が組合の要求を断り切れず支給したものであったり、会社のマークの表示もなく、会社としては、単に同じ種類の作業服としてしか認識していないとしても、日々雇用組合員6名が、会社から支給された作業服を着用し、一見会社の正社員と区別しにくい服装で業務を行うことを会社は認めていたといえる。

(エ) 組合主張④について

会社は、組合の共済保険料は、同人らが Y 又は他の労働組合の組合員であったときから同種の保険料を負担しており、同人らが組合に移籍したことから、組合の加入する共済保険料も負担することとなったにすぎない旨主張する。

この点、前記(1)ウ認定のとおり、日々雇用組合員6名の共済保険料は、組合から、日ごとに要した金額を集計して1か月ごとに会社に請求されていることが認められるが、そのような事実が、日々雇用組合員6名が常用的に日々雇用されていることとどう関係するのかについては、組合からの主張もなく、疎明もない。

(オ) 組合主張⑤について

会社は、どの労働組合であっても、ある程度固定的に来ているメンバーは車両を固定し、氏名を印字していた旨主張する。

前記(1)エ認定のとおり、(i)日々雇用労働者の配車先を記録する「台帳」には氏名の上に車両番号が記載されている運転手と、記載されていない運転手がいるが、日々雇用組合員6名の氏名の上には、車両番号が記載されていないこと、(ii)日々雇用労働者の乗務点呼を行う際に用いる「乗務員点呼簿」には、車両番号の横に氏名があらかじめ印字されている運転手と手書きで書かれている運転手がいるが、日々雇用組合員6名の氏名はあらかじめ印字されていること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、「台帳」及び「乗務員点呼簿」の記載は、会社が日々雇用組合員6名について、それぞれが使用する車両を固定していたことを

表しているといえる。

(カ) 組合主張⑥について

リース稼働表に関し、会社からの主張はないが、前記(1)ア(オ)認定のとおり、事務折衝において、会社が日々雇用組合員7名の平成29年5月から同年11月までの、就労日数を集計したリース稼働表を組合に提示したことが認められる。

しかしながら、組合との事務折衝において、会社が作成し、提示した表に日々雇用労働者である日々雇用組合員6名の就労日数が記載されていたからといって、そのことのみをもって日々雇用組合員6名が特定されていたということとはできず、どのように関係するのかという点についても、組合からの主張も、疎明もない。

(キ) 以上のことから、会社が共済保険料を負担していること、リース稼働表に日々雇用組合員6名の氏名を記載していることをもって、会社が日々雇用組合員6名を特定し、常用的に日々雇用していたとの根拠とすることはできないものの、会社は、日々雇用組合員6名について、1年近くの間、1か月当たり17日程度の日々雇用を続けていたこと、胸に会社のマークが無いこと以外は正社員と同じ作業服を支給して日々雇用していたこと、配車先を記録する「台帳」や乗務員点呼簿の記載をみても、同人らが使用する車両を固定していたこと、同人らと会社との雇用関係が、組合加入前から一定継続していたことを併せ考えると、会社は、実質的には日々雇用組合員6名を特定した上で、特段の事情がない限り、会社で常用的に就労することを前提に扱ってきたというべきである。

以上、総合すると、日々雇用組合員6名は会社に常用的に日々雇用されているといえ、30.7.4通告書に記載された団交事項は、日々雇用組合員6名の就労日数に係る事項であるから、義務的団交事項に当たるといえる。

ウ 30.7.4通告書に記載された団交事項は、義務的団交事項に当たるところ、会社がこれに正当な理由なく団交に応じないことは、不当労働行為に当たる。

この点について、会社は、30.7.4団交申入れに応じない理由として、事実上、30.4.19団交及び30.6.5団交の席上で日々雇用労働者の使用に関する交渉を行っており、それらの団交において誠実に対応し、30.7.4通告書記載の団交議題に関する議論は平行線となっていたと主張することから、このような会社の主張が、30.7.4団交申入れに応じない正当な理由といえるかについて検討する。

(ア) 会社は、30.4.19団交及び30.6.5団交において誠実に対応していると主張する理由として、30.4.19団交においては、組合から日々雇用問題について「工夫」を求められたことに対し、「工夫」にも限度があると答えた旨、30.6.5団交に

においては、組合から某社の営業所での使用に関することや「場内」での使用についての提案に対し、それぞれ議論を行い、提案に関しての是非を検討した旨主張する。

前記(1)ア(キ)認定のとおり、30.4.19団交において、①組合が、会社はUから日々雇用の組合員を使用するなとか、日数を減らすようにということを言われているのか尋ねたことに対し、会社は、そういう話はなく、直接の得意先からは言われていない旨、直接の顧客でないところは言っている旨述べたこと、②組合が、そうであったとしても、工夫できるのではないかと尋ねたことに対し、会社は、工夫にも限度がある旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

また、前記(1)ア(ク)認定のとおり、30.6.5団交においては、①組合が、A社及びB社に行けない理由を尋ねたことに対し、会社は、得意先である荷主からそのように言われている旨、組合員が何かをしたわけではない旨述べたこと、②組合が、某社の営業所に行くことでカバーしてもらいたい旨述べたことに対し、会社は、某社の仕事には波がある旨述べたこと、③組合が、某社について早々に調整してもらいたい旨述べたことに対し、会社は、一度確認しなければならない旨述べたこと、④組合が、場内での仕事について、優先的に使ってもらえるのか尋ねたのに対し、会社は、場内での仕事の状況もどこでどう変わるかわからない、駄目になるかもしれない、その可能性が全くないとは今言えない旨述べたこと、⑤組合が、場内で組合を使うよう努力しているのか尋ねたことに対し、会社は、組合が優先ではない旨、他の労働組合から、自分たちは表ばかり行っている、という声が上がってくる旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

(イ) これらのことからすると、30.4.19団交及び30.6.5団交において、30.7.4通告書記載の団交議題である日々雇用組合員6名の就労日数に係る事項について話し合われているものの、30.4.19団交においては、会社は、日数について工夫を求めた組合に対し、工夫にも限度がある旨を回答したのみであり、30.6.5団交においては、会社は、組合が某社での仕事を求めたのに対し、一度確認しなければならない旨のみを回答し、組合が場内での仕事を求めたことに対しても、場内の仕事も駄目になるかもしれない旨を述べているのみであるといえる。

そうすると、30.7.4通告書記載の団交議題である日々雇用組合員6名の就労日数に係る事項について、会社は30.4.19団交及び30.6.5団交いずれにおいても、組合を納得させるべく、具体的な根拠を示し、説明を尽くしていたとまではいえず、団交が膠着状態となり、これ以上開催しても無意味な状態であった

とまでみることはできない。

したがって、30.7.4通告書記載の団交議題に関して、議論が平行線となっていたためという会社の主張は、30.7.4団交申入れに応じないことの正当な理由とはいえない。

エ 以上のことからすると、30.7.4通告書に記載された団交事項は、義務的団交事項であるところ、会社が30.7.10回答書によりこれに応じない旨の回答をしたことは、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。

2 救済方法

(1) 組合は組合員であることを理由とした就労差別の禁止をも求めるが、主文1及び主文5をもって足りると考える。

(2) 就労差別がなければ得られたであろう賃金と既払額との差額の支払額を検討するに、日雇労働被保険者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、日々雇用組合員6名に対する配車が会社により減じられたことを正社員の場合と同一視まではできない。しかしながら、会社は、日々雇用組合員6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、日々雇用組合員6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。

このことを踏まえた上で、中間収入の控除について、日々雇用組合員6名が、会社以外の他社で就労を行っていることを勘案し、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及び主文3のとおり命じることとする。

(3) 日々雇用組合員6名のうち、申立人組合員であった J が平成31年2月28日付けで、同 K が同年3月27日付けで組合をそれぞれ脱退しているので、同人らについては、主文3をもって足りると考える。

(4) 組合は、①共済保険料相当額の支払、②支配介入の禁止、③謝罪文の掲示をも求めるが、主文2、主文3及び主文5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2年2月25日

大阪府労働委員会

会長 井 上 英 昭 印

(別表 1)

日々雇用組合員 6 名の就労日数及び月ごとの平均就労日数

	平成29年							平成30年						
氏名	6 月	7 月	8 月	9 月	10月	11月	12月	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月
G	17	17	17	17	17	17	16	12	17	16	13	11	12	11
E	17	17	17	17	17	17	16	12	17	17	14	10	13	10
F	17	17	17	17	17	17	16	12	17	16	14	10	12	10
K	17	17	16	17	17	17	16	12	16	17	14	10	12	11
J	17	17	17	17	17	17	16	13	17	17	14	11	13	9
H	17	17	17	17	17	17	16	12	16	17	14	11	12	9
計	102	102	101	102	102	102	96	73	100	100	83	63	74	60
平均	17.0	17.0	16.8	17.0	17.0	17.0	16.0	12.2	16.7	16.7	13.8	10.5	12.3	10.0

(別表 2)

別組合らの組合員の就労日数及び月ごとの平均就労日数

X

	平成29年							平成30年						
氏名	6 月	7 月	8 月	9 月	10月	11月	12月	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月
1	19	17	17	17	18	17	16	13	19	17	16	17	17	19
2	20	17	17	17	19	17	16	13	17	17	17	17	17	19
3	19	17	17	17	19	17	17	13	17	17	15	15	17	17
計	58	51	51	51	56	51	49	39	53	51	48	49	51	55
平均	19.3	17.0	17.0	17.0	18.7	17.0	16.3	13.0	17.7	17.0	16.0	16.3	17.0	18.3

Y

	平成29年							平成30年						
氏名	6 月	7 月	8 月	9 月	10月	11月	12月	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月
4	—	—	—	—	—	—	—	12	17	18	13	18	17	18
5	—	—	—	—	—	—	—	11	17	17	15	18	17	17
6	—	—	—	—	—	—	—	12	17	17	17	19	17	20
7	—	—	—	—	—	—	—	13	19	17	18	16	22	17
計	—	—	—	—	—	—	—	48	70	69	63	71	73	72
平均	—	—	—	—	—	—	—	12.0	17.5	17.3	15.8	17.8	18.3	18.0

※「—」はデータがないことを示す。