



命 令 書

大阪市西区
申立人 K
代表者 執行委員長 B

大阪市西区
申立人 L
代表者 執行委員長 C

堺市西区
被申立人 M
代表者 代表取締役 D

堺市西区
被申立人 N
代表者 代表取締役 E

上記当事者間の平成30年(不)第41号事件について、当委員会は、令和2年6月10日及び同月24日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同矢倉昌子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 M は、申立人 K に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

執行委員長 K B 様

M
代表取締役 D

N が、平成30年2月1日分以降、貴組合に対し労働者供給契約に基づく供給の依頼をしなくなったことは、大阪府労働委員会において、当社による労働組合法第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。

- 2 被申立人 M は、申立人 L に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

L
執行委員長 C 様

M
代表取締役 D

N が、平成30年2月1日分以降、K に対し労働者供給契約に基づく供給の依頼をしなくなったことは、大阪府労働委員会において、当社による労働組合法第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。

- 3 被申立人 N は、申立人 K に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

K
執行委員長 B 様

N
代表取締役 E

当社が、平成30年2月1日分以降、貴組合に対し労働者供給契約に基づく供給の依頼をしなくなったことは、大阪府労働委員会において、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。

- 4 被申立人 N は、申立人 L に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

L
執行委員長 C 様

N

代表取締役 E

当社が、平成30年2月1日分以降、 K に対して労働者供給契約に基づく供給の依頼をしなくなったことは、大阪府労働委員会において、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。

5 申立人ら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 労働者供給契約に基づく日々雇用労働者雇入れの再開
- 2 組合員の実損分の支払
- 3 L に対する交通共済相当額の支払
- 4 誠実団体交渉応諾
- 5 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①申立人らとの労働者供給契約に基づき、日々雇用で申立人らの組合員の雇入れを行っていた被申立人らが、平成30年2月1日分以降、労働者供給の依頼をしなくなったこと、②労働者供給の依頼の再開に係る団体交渉を3度行ったが、いずれにおいても、被申立人らから権限ある者が出席せず、形式的な回答に終始し、合理的な説明をしなかったことが、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 M (以下「 M 」という。)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・販売業を営む株式会社で、その従業員数は本件審問終結時6名である。

M は、骨材の販売、生コンの製造、生コンの輸送等を営む6社で構成される P と呼称される企業グループ(以下「 P 」という。)に属している。また、 M は、 Q (以下「 Q 」という。)に加入している。

M の代表取締役は、平成5年7月12日の設立日から同30年7月9日までは F (以下、代表取締役退任後を含めて「 F 社長」という。)であ

った。

M の代表取締役である D は、平成17年6月6日から M の取締役、同30年7月10日から M の代表取締役に就任し（以下、同人が代表取締役となった後も含めて「D 取締役」という。）、遅くとも同年1月23日から同年6月26日まで、Q の理事に就任していた。

（甲1、乙19、乙20、当事者 D 、当事者 E ）

イ 被申立人 N （以下、「N 」といい、N と M を併せて「会社ら」という。）は、肩書地に本社を置く、生コンの輸送業を営む株式会社であり、P に属している。

N の代表取締役は、平成9年2月24日の設立日から同30年7月9日まで F 社長であった。

N の代表取締役である E は、平成9年9月30日から N の取締役に、同30年7月10日から代表取締役に就任し（以下、同人が N の代表取締役となった後も含めて「E 取締役」という。）、遅くとも同19年11月30日から M の取締役に就任している。

N には、本件審問終了時正社員は存在せず、P に属する他の会社からの出向者6名が、同社の業務に従事している。この出向者の中には、N の運行管理者及び整備管理者である G （以下、G が M の業務を行う場合でも「G 運行管理者」という。）及び N の配車係である H （以下、H が M の工場次長等の業務を行う場合でも「H 配車係」という。）が含まれている。

なお、N は、Q に加入していない。

（甲1、甲2、甲22、乙21、乙22、乙23、乙24、乙25、乙26、乙27、丙

4、丙17、丙18、証人 J 、当事者 D 、当事者 E ）

ウ 申立人 K （以下「K 」という。）

は、肩書地に事務所を置く、全国組織である R の地方組織であり、L 等の組織加盟及び個人加盟の労働者で構成される労働組合である。

K は、職業安定法第45条に基づく許可を受け、労働者供給事業を運営しており、その事業運営を行うために「S 」と呼ばれる事業所等が設置されている。

（証人 J ）

エ 申立人 L （以下「L 」といい、L と K を併せて「組合ら」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、トラック輸送業、その他の一般業種の労働者で組織される労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約1,500名である。

また、Lに所属し、日々雇用で就労する組合員は、Kにも個人加盟している（以下、組合らに所属し、労働者供給事業により日々雇用で就労する組合員のことを「日々雇用組合員」という。）。

日々雇用組合員が労働者供給事業によりNで就労する際には、Sが窓口となっていた。

さらに、LにはT（以下「分会」という。）があり、以前は正社員が加入していたが、本件審問終結時、分会員は存在していない。

（甲10、乙2、証人J）

（2）本件申立てに至る経緯について

ア 平成5年7月12日にMが、同9年2月24日にNが、それぞれ設立された。

（甲1、甲2）

イ 平成21年3月19日、組合らは、Mの生コンの納入先の現場において抗議活動（以下「21.3.19抗議活動」という。）を行った。

同日、LとMとの間で、MがLの組合員の就労機会を奪ったことを認め、謝罪すること等が記載された「確認書」と題する文書（以下「21.3.19確認書」という。）が締結された。

（甲9、甲22、乙20）

ウ 平成21年3月24日、Qは、Mに対し、「現場納入トラブルの件（嚴重注意）」と題する文書（以下「21.3.24注意書」という。）を送付した。

（乙17）

エ 平成21年3月25日、MはNに対し、「早期の安定供給体制確立の件（緊急要請）」と題する文書（以下「21.3.25要請書」という。）を送付した。

（乙18、丙17）

オ 平成21年5月1日、組合らとNは、Nが、組合らの供給する組合員を優先的に日々雇用する旨等を内容とする日々雇用労働者供給契約書（以下「21.5.1供給契約書」という。）及び日々雇用労働者供給契約附属協定書（以下「21.5.1附属協定書」という。）を交わし、労働者供給契約（以下「本件労供契約」という。）を締結した。

（甲3の1、甲3の2、甲22）

カ 平成21年10月1日、L、分会及びNの間で、「協定書」と題する

文書（以下「21.10.1協定書」という。）により、人員欠員補充等に関する協定が取り交わされた。

（甲10、甲22）

キ 平成30年1月23日、Q は、理事会において、「L1 と接触・面談の禁止」と題する文書（以下「30.1.23文書」という。）を配付した。

（甲16、甲17）

ク 平成30年2月1日分以降、N は、組合らに対し、本件労供契約に基づく日々雇用組合員の供給の依頼を行わなくなった。

（甲20、甲22）

ケ 平成30年2月7日、L は、会社らに対し、「団体交渉申入書」と題する文書を送付し、21.5.1供給契約書に基づき、直ちに、L の組合員を雇用すること等を議題とする団体交渉を申し入れた（以下、「団体交渉」を「団交」、この文書を「30.2.7団交申入書」、これによる団交申入れを「30.2.7団交申入れ」という。）。

（甲4、甲22）

コ 平成30年2月10日、団交（以下「30.2.10団交」という。）が開催され、Lの執行委員及び組合員とE取締役が出席した。

（甲11の1、甲11の2、甲22、証人 J ）

サ 平成30年3月8日、L は、会社らに対し、「抗議及び団体交渉申入書」と題する文書を送付し、21.5.1供給契約書に基づき、直ちに、L の組合員を雇用すること等を団交議題とする団交を申し入れた（以下、この文書を「30.3.8団交申入書」、これによる団交申入れを「30.3.8団交申入れ」という。）。

（甲5、甲22）

シ 平成30年3月10日、団交（以下「30.3.10団交」という。）が開催され、Lの執行委員及び組合員とE取締役が出席した。

（甲12の1、甲12の2、甲22、証人 J ）

ス 平成30年5月24日、L は、会社らに対し、「団体交渉申入書」と題する文書を送付し、21.5.1供給契約書に基づき、直ちに、L の組合員を雇用すること等を団交議題とする団交を申し入れた（以下、この文書を「30.5.24団交申入書」、これによる団交申入れを「30.5.24団交申入れ」という。）。

（甲6、甲22）

セ 平成30年6月7日、団交（以下「30.6.7団交」という。）が開催され、Lの執行委員及び組合員とE取締役が出席した。

（甲13の1、甲13の2、甲22、証人 J ）

ソ 平成30年7月2日、組合らは、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 M は、組合ら組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。
- 2 会社らが、組合らに対し、平成30年2月1日分以降の日々雇用組合員の供給を依頼しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
- 3 30.2.7団交申入れ、30.3.8団交申入れ及び30.5.24団交申入れに対する会社らの対応は、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（ M は、組合ら組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。）について

(1) 申立人らの主張

N は、法人としては形骸化しており、実質的には M と同一の会社とみるべきであり、会社ら自身も区別していないことから、 M は、N に対し、実質的な支配力ないし影響を及ぼし得る地位にある者に該当し、組合員の労働組合法第7条における「使用者」に当たる。

ア N が法人として形骸化していると考えるのは、次の状況による。

(ア) N は、 M が製造販売する生コンを専属輸送していた。そして、日々雇用される運転手は、 M の従業員の指示に従って運送していた。さらに、 N には固有の従業員はおらず、運転手は日々雇用組合員のみで、それ以外の者が N の車両を使って生コンを運搬していたこともなかった。したがって、 N は、 M の専属輸送部門というべき実態にある。

(イ) また、日々雇用する運転手の手配は、前日に必要な運転手の人数を、Kの S に電話で伝える方法で行われているが、 N においては、当該電話の際、「 M です」とだけ名乗り、 M の従業員である G 運行管理者が日々雇用する運転手の発注をしていた。なお、 N には固定電話の番号はなく、 M の従業員である G 運行管理者の携帯電話を連絡先として使用していた。

(ウ) さらに、具体的な実態として、以下の①から⑤が挙げられる。

① N は一般貨物自動車運送事業者であるところ、運行管理者、整備管理者を選任しなければならないが、 M の出荷、誘導の業務も行っている G 運行管理者が、それらの業務を行っている。 G 運行管理者と H 配車係は、 N に出向しているか否かはともかく、両社の業務を区別なく行

っていたことは事実である。②また、一般貨物自動車運送事業者である N には、点呼においてアルコールチェックを行うことが義務付けられているが、N においては、アルコールチェックを M の従業員である H 配車係が実施している。さらに、アルコール検知器には、日々雇用している運転手、M の従業員の名前と車両番号があらかじめ登録されている。

③さらに、運送事業者は、主たる事務所、営業所、休憩・睡眠施設、自動車車庫等の施設を確保しなければならないが、N においては、これらを M の施設と共用あるいは代替している。すなわち、N の事務所は M の事務所と同一であり、N には独自の従業員が存在しないため、事務所内には独自の区画も存在しない。N の事務所は「出荷事務所棟」と表示されている建物の中にあり、この場所に G 運行管理者の机や H 配車係の机が設置されており、日々雇用組合員が出勤するのも、退勤時に日当等の受渡しが行われるのも、タイムレコーダーが設置されているのも、N が契約している無線機が設置されているのも同所である。日々雇用組合員は、M が管理するタイムレコーダーで出退勤時間を打刻していた。M は、出荷事務所棟の一部を点呼場所として貸し付けた旨述べるが、N に貸しているのはスペースのみで、ドアもない。当該場所で行われるのは点呼だけでなく、N の事務所として使われている上、当該場所のロッカーには会社らの備品が収納され、M の従業員が着替えに使用している。さらに、休憩・睡眠施設は設けられておらず、自動車車庫については、M の敷地内にあり、同社が使用する車両も同じ場所に停められている。また、給油施設も共用しており、同じ計量器を使用して燃料を補給している。食堂や風呂も M と同じ建物内にあり、残業時の食堂での夕飯の手配は G 運行管理者が行い、会社らの従業員が利用していた。④そして、輸送用の車両の側面には、会社らの名称が併記されている。車両に搭載された無線機に応答するのも、車両が故障した場合の修理の指示等も M の従業員である H 配車係が行っている。⑤加えて、日々雇用する労働者の賃金の計算及び支給も、M の従業員である H 配車係、G 運行管理者が行っており、賃金も M の出荷室にて同社の従業員から手渡しされる。H 配車係は、日々雇用された運転手が運転経路を誤るなどした場合に注意することもあった。このほか、日々雇用された運転手が就業後、地図や日報等を返却するが、これを M の従業員が受け取っていた。

イ また、会社ら自身も次のように会社らを区別することなく、同一の会社として組合らに対応してきた。

(ア) L は、平成19年1月25日付け「分会要求書」や同21年2月19日付け団交申入書を M に交付してきたが、同社はかかる申入れに対応して団交に出席し、会社らは自身を区別することなく、同一の会社として対応に当たってきた。

そのため、組合らも会社らが同一であると認識し、分会の分会名を「T」とし、30.2.7団交申入書、30.3.8団交申入書及び30.5.24団交申入書においても社名を併記して団交を申し入れたが、会社らはこれに特段の異議を述べることなく、団交に出席し、交渉に当たっていた。

(イ) また、21.3.19確認書が M と L との間で交わされたことから、会社らが区別していなかったといえる。

会社らは、組合らの21.2.19団交申入書に対し、期限までに回答をせず無視した上、正規運転手の退職等による減少に対して L の運転手を正社員として補充することが長年継続審議事項となっていたにも関わらず、具体的な提案をせず、解決しようとする態度を示さなかった。組合らは、平成21年3月19日に抗議をしたものの、これは正当な組合活動であり、ピケッティングは実施していない。 M は、継続審議事項であった正社員運転手の人員補充について適切かつ迅速な処理を行わなかったことを認め、21.3.19確認書で正式に謝罪した。これは、 M が当事者であるからこそである。その後、人員補充について、環境が整い次第実行する旨約束した。

(ウ) さらに、 M は、21.3.19抗議活動を区切りとし、組合らとの継続審議事項を N 等の本来対応すべき各社に引き継いだ旨主張するが、そのような事実はなく、21.3.19確認書の締結後も、 M が当事者として対応に当たっていた。

会社らは、21.5.1供給契約書及び21.5.1附属協定書の当事者が N であることを指摘するが、会社らは互いを区別することなく、人員補充や日々雇用組合員の対応をしてきたのであり、会社ら自身も特段の意識をせずに、それらの文書において「 N 」の社名を記載したものにすぎない。

加えて、 M は「 U 」という標札の記載について、「N」の頭に「塚」と付けたと聞いた旨主張するが、同記載は、「 M 」の「運輸」部門という意味である。

(2) 被申立人らの主張

M は、 N と全く別の時期に設立され、異なる事業を行う別法人であり、 N が組合らから供給を受けていた日々雇用組合員との関係において、 M が労働組合法上の使用者に当たる余地はない。

ア 会社らの別法人性が形骸化していないことについて

(ア) 被申立人 M の主張

- a M は N と専属輸送契約を結んでおらず、平成9年の創業当初から製品の運搬を、N ほか1社に、外注すると規定し実行してきた。
- b M は、日々雇用の労働者を雇用しておらず、日々雇用する運転手を発注することはない。M は、予定出荷量から外注する車両の台数を決定し、N とほか1社に、それぞれに台数を聞き、それぞれに発注している。
- c 組合らは、具体的な実態を主張するが、M の主張は以下のとおりである。

①まず、M は一般貨物自動車運送事業を行っているのではなく、生コンの製造販売を行っている。外注する業者の一つである N の運行管理業務を行うことはなく、そもそも M には運行管理者や整備管理者は不要であり、選任の義務がない。G 運行管理者と H 配車係は出向者であり、M でも業務を行っているが、M では、G 運行管理者は M の出荷業務に携わっており、H 配車係は工場次長に任命されている。賃金はそれぞれ出向元で支払っている。生コン会社が「運搬」を外部委託した場合、「運搬」は製品の品質に大きく影響する工程であるから、N の就業者をより合理的に教育するための措置として、M は、N に配車要員を出向させている。②輸送業者が行う点呼、アルコールチェック等の点呼時に行うべき作業については、一般貨物自動車運送事業を行っていない M には不要であり、行う義務はない。③会社らは同じ所在地にそれぞれの施設を構えているが、「同じ所在地」からイメージできる距離ではなく、M のプラントと N の施設は500メートル離れている。また、M は、食堂と風呂がある建物の2階を、N に貸し付けている。「出荷事務所棟」については、その一部を点呼場所として貸し付けており、事務所として貸し付けたことはない。組合らは会社らの車庫が同じ場所にある旨述べるが、N の車庫であり、M の使用する車両は、M の管理する区域に駐車している。給油施設は専ら N が使用しており、M が使用する頻度は低く、使用した際には対価の授受が行われている。そして、組合らが主張しているタイムレコーダーは、M が予定通りの人員を確保できたかを把握するため、給与計算のためではない。また、食堂、風呂は

M が管理しており、同社に出入りする関係者は、当日に限り利用できる。したがって、G 運行管理者が、夕食の準備を行うこともあるが、N にのみ行っているわけではない。④ M は、輸送用の車両の側面に名前を記載することを依頼したことはなく、無線機で N の運転手と応答していない。配車に必要な無線設備は、N が契約している。⑤ M は日々雇用の労働者を雇用しておらず、その賃金計算を行うこともなく、支給することもない。M の H 配車係及び G 運行管理者が、M の業務として賃金の支給を行うことはなく、N の G 運行管理者が行っていた。組合らは、M の従業員が地図や日報等を受け取っていた旨主張するが、M の従業員として、N の配車の業務に従事することはない。

(イ) 被申立人 N の主張

- a N は、担当者の指示に従い、M の製品を運搬していた。また、N は、M 以外にも、他の3社の生コンの輸送を請け負っており、仮に、同一の会社ならば、N がわざわざ取得が容易とはいえない一般貨物自動車運送事業許可やその運営を選ぶ必要はない。
- b 日々雇用する運転手の発注は、N の従業員が行っている。電話の際、「M です」と述べているのは、名乗っているのではなく、行き先を伝えている。N の担当者の携帯電話を、日々雇用した運転手の連絡先としているのは、時間外の変更や緊急時の連絡の際、迅速に対応するためである。
- c 組合らは、具体的な実態を主張するが、N の主張は以下のとおりである。
- ① N には、日々雇用する運転手以外に、N の業務を行う者が6名いるが、出向者である G 運行管理者を運行管理者及び整備管理者として選任している。② G 運行管理者が、アルコール検査機を使用しアルコールチェックを行っている。H 配車係が、運行管理の職務として、アルコールチェックのほか、点呼を実施することもある。両者は、N の従業員として、N の業務に従事していた。③ N は、一般貨物自動車運送事業の認可に必要な施設を確保するために、既に別法人との間で、土地の賃貸借契約をしていた M から、区域を明確に区切って借用することとなった。M が管理する、食堂と風呂のある建物の2階を、N が借用し、使用してきた。食堂と風呂は、M に関わる外注業者らも、当日のみ使用することができる。N の事務所は食堂と風呂

のある建物の2階であり、「出荷事務所棟」は、事務所ではなく、点呼場所として一角を借用している。また、車庫は、Mと同じ車庫を使用している。給油施設も、Nが独自に管理をしており、Mと共用していることも、代替していることもない。Mが使用した場合は、その費用を受け取っている。さらに、Nは、独自に、タイムカード打刻時に点呼を行う点呼記録により、出退勤の管理を行い、残業手当額の算出が必要となる場合のみ、タイムカードの退勤打刻時間を使用していた。

④輸送用の車両の側面には、NとMの名称を両方表示しているが、Nは、荷主であるMの表示を、顧客が識別できるサービスとして行っているだけで、それ以外の意味はない。Mと車体表示された車両で、他社の生コンを輸送したこともある。また、無線機はNが契約しており、「出荷事務所棟」の出荷室にある。車両故障時の修理の指示等はNの従業員として、G運行管理者又はH配車係が行う。⑤賃金の支給も計算も、全てNが行っている。賃金の支給場所がMの出荷室であることは事実であるが、借用している金庫がMの出荷室にあるからである。G運行管理者又はH配車係が、Nの業務として、賃金計算をし、金庫から支払っていた。

イ 会社ら自身が会社らを区別していないとの組合らの主張について

(ア) 被申立人 M の主張

- a そもそも、日々雇用組合員を雇用しているNと、Mは全く別法人であるので、Nに関する協議事項については一切団交をしないという対応をすることも法的には可能であった。しかし、組合らは、団交の進行が組合らの意に沿わない場合、ピケッティングなど苛烈な組合活動に出ることから、法的には非常に疑問はありながらも、円滑な団交の進行を優先し、継続的に対応に当たってきた。

したがって、円滑な団交の進行を優先し、F社長が、誠意をもって対応に当たってきたことをもって、Mに使用者性が認められることにはならない。

- b 組合らは、Mが当事者であるからこそ、Mが21.3.19確認書を締結した旨主張するが、21.3.19確認書は、21.3.19組合活動による納入妨害により損害を受け、Mは信用を失墜し、輸送体制に対する懸念を解消できない場合、Qからの出荷割り当てを受けられず、出荷ができなくなることとされ、さらには損害の拡大が予想される中で、それを避けるために、組合らの筋違いの要求にやむなく応じて締結したものである。

c また、21.5.1供給契約書及び21.5.1附属協定書の当事者は、記名押印している N と組合らのみである。

F 社長は、組合ら以外の労働組合とも交渉を持つことがあったが、これまでどの組合も区別することなく、誠意をもって対応してきた。しかし、21.3.19組合活動を区切りとし、F 社長は、あらゆることを一方的に混同させる組合らへの対応を見直し、平成21年3月19日に審議事項を確認し、本来対応すべき N 等の各社に引き継いだ。

そして、M から協議事項を引き継いだ N が、組合らと21.5.1供給契約書及び21.5.1附属協定書を締結した。したがって、M は関わる立場にはなく、N のみが、労働組合法上の使用者である。

そして、M と N は、全く異なる会社等を再編成して設立されていることから、全く別会社であるといえる。N の前身であった会社の事業や運転手を引き継いだわけでもない M が、21.5.1供給契約書及び21.5.1附属協定書の当事者となることはあり得ない。

なお、分会が設立された当時、分会長に「V」と掲げてある標札の由来を聞くと、「V」の頭に「堺」と付けたと話していたことから、M の運輸部門の分会でないことを分会の組合員らが十分承知していたことを示している。

(イ) 被申立人 N の主張

a 組合らは、21.3.25要請書を受け、21.5.1供給契約書及び21.5.1附属協定書が締結され、その後も会社らは組合らと団交を行ってきているので、M は関わる立場にないとはいえないと主張するが、21.3.25要請書に至る経緯は次のとおりであり、別個の会社として対応している。

組合らは、平成21年3月19日、突如として M に納入妨害を行った。当日、M から、口頭で当日の状況についての説明があり、N と関係のある組合らの行動によって、納入妨害されたことに対する抗議と原因説明を求められた。さらには、同月25日、21.3.25要請書により、安全供給体制の確立を求められた。

b そして、M と N は、全く異なる会社等を再編成して設立されていることから、全く別会社であるといえる。N の前身であった会社の事業や運転手を引き継いだわけでもない M が、21.5.1供給契約書及び21.5.1附属協定書の当事者となることはあり得ない。

2 争点2（会社らが、組合らに対し、平成30年2月1日分以降の日々雇用組合員の供給を依頼しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当

たるか。)について

(1) 申立人らの主張

ア 会社らは、平成30年2月1日分より、組合らに対し、事前の協議も具体的な理由の説明もしないまま、一方的に日々雇用組合員の雇用を打ち切った。同年1月末時点の S の登録人数である155名の就労の機会を奪われた。

これは、21.5.1供給契約書の一方的破棄同然である。

イ N に供給される日々雇用組合員には、1日当たり7名分の枠が確保されていた。

これはかつて N で正規運転手として働いていた組合らの組合員が7名であったためである。また、その人数に合わせて、N の運搬車両は7台ある。

N は、「ドライバーの補充はない」という条件で、平成9年に、Nの前身である会社の閉鎖に伴い、組合らの組合員7名の雇用を引き受けた旨主張するが、そのような条件で合意をした事実はない。

また、継続雇用されていたのは4、5名ほどであり、現場の取りまとめ役である「班長」として、現場の説明、構内のルールの説明をすること等を任されていた。「班長」は、乗務する車両も固定されていた。

ウ 日々雇用組合員の雇用打切りは「 Q の指示」によるもので、合理的な理由はない。

Q は、「 L1 」との接触面談の禁止の議案を可決し、当面の間、「 L2系」の業者の使用を差し控えるよう求めており、同議案が可決した際の理事会には、 M の D 取締役が、理事として出席していた。

N は、日々雇用組合員の受入れの打切りは、 Q の指示ではない旨主張する。しかしながら、21.5.1供給契約書および21.5.1附属協定書の締結後、日々雇用組合員の打切りがされるまでの約10年の間、組合らとの関係は安定した状態が続いていたにも関わらず、組合らに対し、打診も予告もなく、突然打ち切られた。また、団交においても、 E 取締役が繰り返し、「 Q の指示」である旨述べているのであり、「 Q の指示」であったと考えざるを得ない。

エ N は、日々雇用組合員の雇用打切りの理由は、① N の設立目的が終了したこと、②支援機関から、赤字事業である生コン事業からの撤退を求められたこと、である旨主張する。

(ア) N の主張理由①について

既に閉鎖された申立外会社の運転手が、同社の閉鎖に伴って会社らに雇用されたことは事実であるが、それらの運転手の雇用を継続する目的で、 N

を設立したかどうかは知らない。

そもそも、日々雇用組合員は、1日限りの単発の依頼ではなく、正社員に代替するものとして、継続的に受け入れられていた。

日々雇用組合員を継続的に受け入れるようになった経緯としては、組合らは、会社らの正社員であった組合員の退職に伴い、会社らに対して、継続的に正社員の欠員補充要求を行ってきたものの、会社らが適切な対処をしなかったため、M 名義の21.3.19確認書で謝罪がされ、N 名義の21.10.1協定書において、欠員補充を実現する旨確認され、そして、欠員補充を実現するまでの暫定的な対応として、21.5.1供給契約書及び21.5.1附属協定書が締結された。

(イ) N の主張理由②について

支援機関に相談している様子であることは、団交の中でも E 取締役が話題にしてはいたが、その時期や状況等については詳細な説明も資料の提示もなく、事実かどうか不明である。

N は事業撤退を求められた旨主張するが、会社らが事業を終了する動きはなく、別の会社が運送を引き受けたり、別の会社から日々雇用の労働者を受け入れて運送業務を継続したりしている。また、N が M 及びそれ以外の取引先の注文に応じて運送業務を行っているのが事実であるなら、少なくとも M には運送業務が必要であり、日々雇用組合員らの運転手が行うべき運送業務が存在していることは明らかである。

また、N は、日々雇用する労働者を雇い入れなくても消化できる発注量である旨を述べるが、組合らを排除するため、M と N は受発注の量を調整したものにすぎない。

オ 日々雇用組合員の依頼中止は、不当労働行為意思によるものである。

30.6.7団交において、E 取締役は、「特定の労組に対して、やっтерること（日々雇用する労働者の受入れを中止すること）については、まあ、不当な差別やし」と述べており、組合嫌悪の意思があったことを認めている。

カ 一方的に日々雇用組合員の供給を依頼しなくなったことは、不利益取扱いに当たるとともに、組合を弱体化させる支配介入に当たる。

日々雇用されないことにより、組合らの組合員は賃金相当額の損害を被っている。また、L は交通労働災害共済に加入し、保険料を支払っているところ、21.5.1附属協定書第7条に基づき、1就労日毎に1名あたり900円の交通労働災害共済金（保険料）の負担を求め、その支払いを受けることになっていたが、日々雇用が行われなくなったため、保険料相当額の支払を受け取ることができなくな

っている。これらは、組合を弱体化させる行為であり、支配介入に該当する。

(2) 被申立人らの主張

ア 組合らは、7名の雇用枠が確保されていた旨主張する。

確かに、N がその前身となる会社の運転手7名を再雇用したが、7名が退職した後には、正社員の補充はしないことを再雇用の条件とする点についても合意があった。したがって、日々雇用組合員を受け入れるようになった時点では、7名の枠は存在せず、N の従業員だけで対応可能で、日々雇用の労働者の供給を依頼する必要がある場合にまで依頼を強いられるものではない。組合らは、N の設立当初、組合らに所属していた正社員の運転手の7名と都合よく辻褃を合わせ、7名の枠が確保されていると主張しているだけである。

車両の台数については、9台保有しているうち、2台が予備車となっているが、この予備車を稼働する場合に、組合らが供給する組合員を優先的に日々雇用してきただけである。

イ また、組合らは、継続雇用されていたのは「班長」である旨主張するが、「班長」については今まで何ら説明もなく、組合らから送られてくる「手配予定者連絡表」にも、それと認められる印や記載はなかった。生コンの輸送業務は、定型的な業務であり、特別な技量や知識は必要ないものであるから、「班長」が他の日々雇用された労働者へ指示するなどあり得ない。また、事故の無申告等の問題への対応が容易になるよう、運行管理者が、可能な限り同じ車両への乗務を求めているのであり、「班長」であるから車両が固定されているのではない。

ウ 次に、組合らは、日々雇用組合員の供給を依頼しなくなったことは、「Qの指示」によるもので、合理的な理由はない旨主張する。

M としては、そもそも、日々雇用組合員の供給を依頼していたのはN であり、M が、組合らに対して日々雇用組合員の供給を依頼していた事実はそもそも存在しないことから、「依頼しなかった」という事実もあり得ず、不当労働行為に該当する余地はないと考える。

また、30.1.23文書にかかる Q の決議については承知しており、N にも伝達しているが、業者の選定方法等は、M が独自で判断しており、自主再建を目指す M の経営判断として当然のことであり、Q の決議によって左右されるものではない。

そして、N としては、平成29年12月、Q と組合らとの関係性が悪化し、Q の組合員に対し、組合らとの接触・面談を禁止することを求める、30.1.23文書の内容の決議が行われたことは契機にすぎないと考える。

エ N が、組合らに対し、日々雇用する労働者の供給を依頼しなくなった理

由は、① N の設立目的が終了し、②支援機関から、赤字事業である生コン事業からの撤退を求められたことである。

(ア) 上記①について

N の前身となる会社を退職した運転手の雇用を維持するための事業継続という、N の当初の設立目的は、平成28年に従業員の最後の1名が退職したことで終了した。

そもそも、日々雇用組合員を受け入れるようになった経緯は、当初、Nには正社員が7名いたが、定年などの退職により人員が減少してきた中で、組合らから日々雇用組合員を受け入れるように要請があり、N がこれを受け入れ、21.5.1供給契約書等を締結したことによる。

そして、N は、日々雇用する必要がある場合にのみ、日々雇用組合員を雇用してきた。

(イ) 上記②について

P の経営が悪化したことに伴い、P は、平成20年3月に、自主再建を目指し、金融支援を支援機関に求め、10年での再建計画の達成を求められたが、同29年9月末の事業計画満了の段階で、目標が達成されていないことが明らかになった。

支援機関からは、生コン事業が不安定な業界であり、大幅な赤字であることから、強く事業撤退を求められ、そのような中で、平成29年12月に、Q と組合らの関係が悪化し、30.1.23文書の内容の決議が行われるなどしたことから、もはや N として事業を行うことが難しく、事業を終了する方向で検討することとなり、やむなく組合らに日々雇用組合員を依頼することも停止したのである。

したがって、N は、平成30年以降、生コンの受注量が激減し、運転手を日々雇用して予備車を稼働させなければならないほどの注文がなく、現在は長年雇用している、P からの出向者である2名の運転手で、2台のみ稼働することで十分対応可能であり、M 及びそれ以外の取引先の注文に応じることにより、細々と営業を継続している。

オ また、日々雇用組合員の供給を依頼しなくなることは、N が、日々雇用組合員らの組合員排除を目的としたものでもない。

なお、M のD取締役は、平成30年6月26日に理事を退任している。

カ 組合らは、N への日々雇用組合員の供給がなくなったことにより、日々雇用組合員の得べかりし賃金と、組合らの得べかりし交通災害共済の保険料が、損害として発生した旨主張するが、失当である。

N は、N の従業員だけで対応可能であり、日々雇用組合員が必要ない場合にまで、組合らに対して供給を依頼することを強られるものではない以上、N からの依頼がなかったことにより、失われたとされる利益を損害とするのは失当である。

3 争点3 (30.2.7団交申入れ、30.3.8団交申入れ及び30.5.24団交申入れに対する会社らの対応は、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) 申立人らの主張

ア L は、会社らに対し、21.5.1供給契約書の遵守、日々雇用組合員の雇用を求め、30.2.7団交申入れ、30.3.8団交申入れ及び30.5.24団交申入れを行っているところ、これは、組合員の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であるから、義務的団交事項に当たる。

イ また、M は、30.2.10団交、30.3.10団交及び30.6.7団交に「陪席者の立場」で出席した旨主張するが、いずれの団交にも、両社の立場を兼ねる E 取締役が1人で参加していたのであり、「陪席者の立場」は存在し得ない。

また、M は、平成19年1月25日付け要求書や同21年2月19日付け団交申入書を受け取り、特段の異議を述べることなく団交を開催していた。

さらに、21.5.1供給契約書等は、正社員運転手の人員補充に代替する当面の対応として行われたものであり、M は、正社員ドライバーの人員補充について21.3.19確認書を交わしているのであるから、当事者としていずれの団交にも参加していたと考えられる。

ウ 会社らは、30.2.10団交、30.3.10団交及び30.6.7団交においては、次のとおり、
①いずれも出席者は E 取締役のみであり、同人は日々雇用組合員の雇用を決断する立場になく、② Q の決定に従うしかない旨の回答を繰り返すのみであり、③経営状況について、具体的な資料等を提示しなかった。

(ア) 上記①について

組合らは、F 社長が出席しないことについて、E 取締役が、会社らの決定事項を伝える形で団交を実施することを了承したことはない。E 取締役に権限がないのであれば、交渉・決定権限の委任を受け、団交を実施すべきである。

F 社長が入院していることは、30.2.10団交の直前に聞いたが、F 社長の病名や病状については知らされていなかったため、長期療養が必要な重病であるという認識はなく、これまで通り、F 社長から回答があるものと考え、その際に、F 社長がいつ決断し、回答するのかを尋ねた。

30.2.10団交、30.3.10団交及び30.6.7団交のいずれにおいても、両社の立場

を兼ねる E 取締役が 1 人で参加していたところ、E 取締役は、日々雇用組合員の雇用に関する決定権がなく、F 社長の発言をそのまま伝えることしかできず、日々雇用組合員の雇用を決断する権限がなかった。

また、30.2.10 団交においては、E 取締役は、自らのことをメッセンジャーと述べ、同人は、自らに交渉・決定権限がないことを自認していた。組合側は、E 取締役に対し、組合らとの誠実な交渉を行うことなく日々雇用組合員を雇用しないことは、21.5.1 供給契約書の不履行となると F 社長に伝えること、その上で回答することを求め、この日の団交は終了した。

さらに、30.6.7 団交においては、E 取締役は、「団体交渉というのを、まあ、自分が受けてええのかどうかようわからんけど。社長の代わりね」、「(L の執行委員に)不誠実交渉になるぞと言われたんで」などと述べており、E 取締役には実権がなく、F 社長が出席しない団交では不十分であることを組合は指摘しており、かつそのことは、E 取締役も十分に認識していた。

(イ) 上記②について

30.2.10 団交、30.3.10 団交及び 30.6.7 団交のいずれにおいても、E 取締役は、日々雇用組合員の受入れの停止は、Q からの指示である旨の形式的な回答に終始するのみで、組合が求めた事項についての回答はなかった。

30.6.7 団交において、E 取締役が、経営環境や支援機構による支援環境、業界環境について触れた部分があるが、正社員運転手の補充ができないことに対してであり、日々雇用組合員の受入れ中止に関する議題に対して説明したのではなく、E 取締役は、Q が組合らの組合員を使うなど指示し、それに従ったものである旨説明するのみで、何らの回答も進展もなく、打切りとなった。

また、L の執行委員は、「一定の納得はできます」と述べてはいるが、あくまでも「一定の」と留保をつけており、完全に納得をしたわけではない。

(ウ) 上記③について

30.2.10 団交、30.3.10 団交及び 30.6.7 団交のいずれにおいても、経営環境について具体的な資料等を提示し、具体的な説明をすることはなかった。

30.6.7 団交において、N は、話合いの継続を示唆した旨主張するが、N は、交渉継続の意思がなかった。E 取締役は、日々雇用組合員の受入れ中止について、「Q 1 の指示」である旨を繰り返すに留まり、それ以上の説明も交渉もしておらず、3 回の団交を経ても進展することなく、打切りとなった。

E 取締役が、経営環境が整えば、正社員運転手を補充する、という旨の話

をする中で、経営環境について触れた部分があるが、赤字である旨述べるだけで、具体的な資料等を提示せず、一方的に数字を述べるだけであった。

資料を持参しているとは一言も述べておらず、資料を持参していたという N の主張自体も疑わしい。30.6.7団交の開催場所である飲食店では、客が密集していたわけではなく、資料を持参していると告げることさえ憚られるという状況ではなかった。

(2) 被申立人らの主張

ア M は使用者に当たらず、N の対応は誠実であり、不当労働行為には当たらない。

イ そもそも、M は N が組合らから供給を受けていた日々雇用労働者との関係において、労働組合法上の使用者に当たる余地はないので、M の対応が不当労働行為に当たることはない。

また、30.2.10団交、30.3.10団交及び30.6.7団交に M が参加したのは、従来から行ってきた話合いの例に従ったもので、直接関係のない議題であるため、陪席者の立場であった。したがって M は、法的に「団交」としては応じていない。

ウ 組合ら主張①（いずれも出席者は E 取締役のみであり、同人には日々雇用組合員の雇用を決断する立場にない。）について

30.2.10団交、30.3.10団交及び30.6.7団交においては、F 社長が入院中であったため、F 社長と E 取締役が協議をした上で、E 取締役が、N の決定事項を伝える形で実施した。このことを L は十分理解しており、団交中の都度、むしろ L から F 社長の考え方であるのかと E 取締役に対し度々確認したのである。

組合らは、F 社長が出席しないことを、30.2.10団交の直前に聞いた旨主張するが、平成30年2月5日から同月7日まで、日々雇用組合員の依頼を再開するよう抗議活動を行っていたが、それに対する対応の中で、N は、F 社長の体調が悪く、交渉に参加できる状況ではない旨の説明を繰り返し行っており、L も「社長からの返事はいつもらえるのか？」と問い返してきたもので、直前に聞いたことには当たらない。

また、L の執行委員に対し、E 取締役が、F 社長の決定事項を伝えることになる旨の電話をした際は、受けるかどうかも含めて返事をする旨述べていた。

エ 組合ら主張②（ Q の決定に従うしかない旨の回答を繰り返すのみであった。）について

30.2.10団交、30.3.10団交において、N の状況を説明しようとしたが、Q と組合らとの係争が始まったばかりであり、そのことが話の中心となってしまった。

30.6.7団交において、やっと落ち着いた話合いができるようになり、E 取締役は、これから本格的な話合いができると感じ、飲食店の一角で、N の経営環境や支援機関による支援環境、業界環境について、現状の説明を行った。これらの環境は、人員補充に関するだけではなく、日々雇用の取扱いについても、特に経営環境や支援環境が大きく影響することから、区別することなく一体のものとして理解してもらっているものと思っていた。

また、出席した L の執行委員からは、異議や質問はなかった。

オ 組合ら主張③（経営状況について、具体的な資料等を提示しなかった。）について

30.6.7団交において、L の執行委員からは、「一定の納得はできます」と理解を示した上で、新たな課題を示すとともに、話合いの継続を示唆した。

N としても、継続交渉になると受け止めたため、持ち帰り、会社として再検討し、改めて回答する必要があると理解した。

また、L の執行委員が、団交を打ち切るという陰悪な状況でもなく、次回以降も話合いを行っていこうという穏やかな雰囲気では別れたと理解している。

30.6.7団交が開催された飲食店には、比較的客がおり、通された席は狭く、すぐ隣の机に客が集まっており、この先、L からの提案があると思える発言もあったことから、資料を持参していたものの、提示を控えた。

また、同日、L からは、資料の開示は求められていない。

第5 争点に対する判断

1 争点1（M は、組合ら組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。）、争点2（会社らが、組合らに対し、平成30年2月1日分以降の日々雇用組合員の供給を依頼しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）及び争点3（30.2.7団交申入れ、30.3.8団交申入れ及び30.5.24団交申入れに対する会社らの対応は、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 M について

(ア) M は、申立外の法人から生コン製造設備、事務所、車庫等の施設を借りており、そのうち、食堂と風呂が設置された建物の2階、車庫、備品室の一部を、N に転貸している。

(乙4、乙20、丙12、丙17、当事者 D)

(イ) M は、 N 及び申立外の輸送会社1社に対し、製品の輸送を外注している。

(乙3、当事者 D)

イ N について

(ア) N には、正社員であった運転手1名が平成28年3月20日に退職した後、期間の定めのない雇用契約を締結している従業員は存在せず、

Pに属する他の会社からの出向者6名が、 N の業務に従事している。

出向者6名のうち2名は運転手で、それぞれ、平成16年、同20年から Nへ出向している。

運転手以外の出向者4名のうち、 N の運行管理者及び整備管理者である G 運行管理者は、 M 及び N の間で締結された出向協定書に基づき、平成19年12月21日から、 M から N へ出向しており、 N での運行管理、整備管理、庶務その他事務作業等を行っている。 G 運行管理者は、 N の業務のほか、 M の業務課出荷係としての業務も行っている。

また、運転手以外の出向者4名のうち、 N の配車係である H 配車係は、 M 及び N の間で締結された出向協定に基づき、平成18年5月1日から同26年2月5日まで、 M から N へ出向し、同月6日以降、 P に属する申立外A社(以下「A社」という。)と N の間で締結された出向協定に基づき、A社から N へ出向するとともに、A社と M の間で締結された出向協定に基づき、同日から、A社から M にも出向している。 H 配車係は、 N の業務のほか、 M の工場次長兼業務課長として出荷係の業務も行っていた。

N は、これらの出向者の出向元に対し、出向者の人事評価や査定の報告を行っている。

(甲22、乙21、乙22、乙23、乙24、乙25、乙26、乙27、丙4、丙17、丙18、証人 J 、当事者 D 、当事者 E)

(イ) N は、 M 及び他の3社から生コン輸送業務を受注している。

また、 N が生コンの運送に使用する車両は9台あり、その内5台には、 N の名称と M の名称が併記されている。

(丙3)

(ウ) N で就労する者は、 N の名称が記載された「乗務員点呼記録簿」に氏名が記載され、 N の名称が記載されたタイムカードにより、出勤日、

時間、退勤時間等を管理されるとともに、N の名称が記載された「賃金支払台帳」と題する用紙に、氏名や就労日ごとの賃金支給額等が記載されている。

また、N で就労する日々雇用組合員の賃金は、M の出荷室において支給されていた。

(丙14の1、丙14の2、丙14の3)

(エ) N は、M から、事務所、車庫、備品室の一部を借り受けている。

また、備品室の一部については、N が、M との平成28年10月15日付けの使用貸借契約のもと、同年11月1日から無償で借り受け、運転手の点呼場所として使用している。

(乙4、乙5、乙20、丙5、丙12、丙17、証人 J 、当事者 D 、当事者 E)

ウ 労働者の供給に係る手続、組合らからの供給人数等について

(ア) N が、生コンを運搬する運転手として日々雇用組合員を必要とした場合、G 運行管理者が、必要とする就労日の前日に、S に架電し、「M です」と述べ、必要な供給人数及び出社時間を告げる。

それを受けた S が、日々雇用を希望する登録者名簿の中から、求められた人数を手配し、就労日当日に、日々雇用組合員の供給を行う。

(甲22、丙17、証人 J)

(イ) 平成24年以降に N に就労したことがある日々雇用組合員は58名おり、同人らの同29年2月から同30年1月までの N への組合らからの供給実績は、別紙1のとおりである。なお、58名のうち同29年2月から同30年1月までに就労した者は46名であった。

N は、N に供給される日々雇用の労働者で、供給頻度が多い者については、就労時に乗務する車両を固定していた。

(甲20)

(ウ) 初めて N の車両に乗車するために供給された組合員に対し、構内や現場での注意事項を説明する組合員のことを、組合らの組合員は「班長」と呼んでおり、別紙1のうち、3名が班長であった。ただし、同人らは N に対して「班長」と名乗ったことはない。

(甲20、甲22、証人 J)

エ M 設立から平成21年までの経緯について

(ア) 平成5年7月12日、M が設立された。なお、M の代表

取締役は同日から同30年7月9日までは F 社長であり、同月10日から本件審問終結時までは、 D 取締役である。

(甲 1、乙20、当事者 D)

(イ) 平成9年2月24日、 N が設立された。なお、 N の代表取締役は同日から同30年7月9日までは F 社長であり、同月10日から本件審問終結時までは E 取締役であった。

また、申立外某社が閉鎖され、同社で雇用されていた組合らの組合員である運転手7名が、 N の設立時から正社員として雇用された。

なお、同7名の運転手は順次退職したが、平成28年3月20日に、最後の1名が退職するまでの間、 N の正社員運転手として雇用されていた。

(甲 2、甲22、丙4、丙17、当事者 E)

(ウ) 平成19年1月25日、 L は、 M に対し、「分会要求書」(以下「19.1.25要求書」という。)を送付した。

19.1.25要求書には、継続審議事項である、退職に伴う「欠員・人員補充」を早急に行うことを求める旨、日々雇用組合員の雇用を求める旨等が記載されていた。

19.1.25要求書による L からの要求に対し、 F 社長は団交に出席して対応した。

(甲 7、甲22、証人 J)

(エ) 平成21年2月19日、 L は、 M に対し、団交申入書(以下「21.2.19団交申入書」という。)を送付した。

21.2.19団交申入書には、平成19年からの継続審議事項である退職に伴う「欠員と人員補充」を早急に行うことを求める旨、日々雇用組合員の雇用を求める旨等が記載されていた。

21.2.19団交申入書による L からの要求に対し、 F 社長は団交に出席して対応した。

(甲 8、甲22、証人 J)

(オ) 平成21年3月19日、組合らは、19.1.25要求書に回答がなく正社員の補充について具体的な提案がないなどとして、 M の生コンの納入先の現場において21.3.19抗議活動を行った。

同日、 L と M との間で、21.3.19確認書が締結された。21.3.19確認書には、 M が、平成18年度、同19年度及び同20年度の春闘要求(継続審議事項である人員補充問題、日々雇用組合員の雇用等)について適切かつ迅速な処理を行わなかったことが、 L の権益を損ない、

L の組合員の就業機会を奪ったことを認め、正式に謝罪すること及び平成18年からの L の組合員の愁訴である春闘要求は、継続審議事項であることを確認するとの旨が記載されていた。

(甲9、甲22、乙20)

(カ) 平成21年3月24日、 Q は、 M に対し、21.3.24注意書を送付した。

21.3.24注意書には、3月19日に発生した現場納入トラブルについて、関係先等との協議の結果、 M の輸送体制に大いに不安があるとの結論に達し、今後、同現場における M への割当ては実施できない旨、他販売店からも M の輸送体制に対し、多くの懸念が出ているので、早急に各販売店と連絡を取り、信頼回復に努めていただくようお願い記載されていた。

(乙17、当事者 D)

(キ) 平成21年5月1日、 N と組合らの中で、21.5.1供給契約書及び21.5.1附属協定書により、労働者供給契約が締結された。

21.5.1供給契約書の内容は、別紙2のとおりであり、「第1条 雇用の優先権」として、 N は、 L が供給する組合員を優先的に雇用する旨、「第9条 有効期限」として、平成21年5月1日より1年間有効とし、当事者の一方から契約廃棄の申入れがない場合は、自動的に延長できる旨、「第10条 改廃」として、この契約は、当事者の一方から改廃の申出があったときには、 N と組合らの協議の上、何時でも改廃することができる旨の記載があった。

また、21.5.1附属協定書では、日々雇用される労働者の賃金、手当等に関する合意等がなされており、第7条に、交通労働災害共済制度を適用し、 N は組合らから供給された組合員に対し、1就労毎に900円を負担するという記載があった。

その後、 N は、本件労供契約に基づく供給の依頼を開始し、以降、日々雇用組合員が供給されていた。

(甲3の1、甲3の2、甲22、丙17)

(ク) 平成21年10月1日、 L 、分会及び N の間で、21.10.1協定書が締結された。

21.10.1協定書には、 N は、人員欠員補充について、同年12月末日を目途に、環境が整い次第実行すること、進捗状況を都度報告することを合意した旨、記載されていた。

(甲10、甲22)

オ 平成30年以降本件申立てに至るまでの経緯について

(ア) 平成30年1月23日、 Q は、理事会を開催し、その中で、30.1.23文書を配付し、説明を行い、ブロック長に周知徹底するよう依頼した。 D 取締役は、同理事会に出席した。

30.1.23文書には、① Q は、平成29年12月12日から L 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、係争中である旨、②仮処分申請の対象は、 Q 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、 Q として対応するので、 L 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16、甲17)

(イ) 平成30年2月1日分以降、 N は、組合らに対し、本件労供契約に基づく日々雇用組合員の供給の依頼を行っておらず、生コン輸送業務については、 P からの出向者である、2名の運転手により行っている。

(甲20、甲22、丙1、丙17、当事者 E)

(ウ) 平成30年2月6日、 Q は、理事会において「 L 3 との係争問題について」と題する文書（以下「30.2.6文書」という。）を配付し、その内容を説明した。30.2.6文書には、「 L 3 の諸活動につきましては、本年1月12日に開催された臨時総会において、全面的に立ち向かうと全会一致で決議されております。」、「つきましては、組合員の皆様におかれましては、上記決議の主旨を踏まえ、当面の間、 L 3 系の業者の使用を極力差し控えるようお願い申し上げます。」など記載されていた。

本件については、全員異議なく承認可決された。なお、同理事会に D 取締役は理事として出席した。

(甲18、甲19)

(エ) 平成30年2月7日、 L は、会社らに対し、30.2.7団交申入書を送付し、団交を申し入れた。

30.2.7団交申入書には、会社らが同月1日から L の組合員を雇用しないという不当な行為を行っているため、下記のとおり要求書を提出するので、同月10日までに団交を開催し、円満に解決するよう申し入れる旨及び「記 1. 2009年5月1日付協定書^(ママ)に基づき、直ちに、当労働組合の組合員を雇用されること。 2. 2009年5月1日付協定書^(ママ)の第9条の義務を果たされること。 3. 2009年5月1日付協定書^(ママ)の第10条の義務を果たされること。」との記載があった。

(甲4、甲22、証人 J)

(オ) 平成30年2月10日、 M の有する施設内の部屋において、30.2.10団交が開催され、 L の執行委員及び組合員と E 取締役が出席した。30.2.10団交では、次のやり取りがあった。

a E 取締役は、①入院している F 社長から、2月8日に落ち着いたという事で電話があり、交渉については退院してから話をさせてほしいと述べていた旨、② F 社長から、立場の方向性をきちんと説明しておかなければならないのではないかと言われた旨、③ F 社長には、同月10日までに話し合わなければならないので、組合らに、話をさせてもらえるか伝えると言った旨述べた。

b E 取締役は、30.2.7団交申入書の1項目については後回しにさせてもらうが、2項目と3項目の話について、21.5.1供給契約書の内容を確認したところ、問題がなければ1年契約を継続する旨の記載が第9条と第10条にあるが、 N として、 F 社長の意見としては、契約を破棄しようという考えは全くない旨、現状、以前からずっと説明させてもらっているように、 Q に属している我々が、今、雇いたくても雇えない状況に置かれている旨、述べた。

これに対し、組合らは、21.5.1供給契約書は自動延長され、現在も生きている旨、だから履行してくださいという話である旨述べた。

E 取締役は、以前から話をしているように、 Q の流れと動きがそういうことなので、我々は、 Q の決定に従わざるを得ない旨、 F 社長からは、それを理解してもらえる説明をしておけとのことである旨述べたのに対し、組合らは、それであれば別に、前から言っていることである旨、改めて、正式な申入れに対する回答とすると、全然中身が違う旨述べた。

E 取締役は、中身が違うかもしれないが、これは自身が F 社長に説明した際、 F 社長は、組合らに伝わっているのかという疑問を抱いていたので、もう一度お話をさせていただいている旨述べた。

c 組合らが、自動延長されて21.5.1供給契約書は生きているが、それを踏まえた上での21.5.1供給契約書の1項目である旨述べたことに対し、 E 取締役は、自分たちは、21.5.1供給契約書の1項目は変えるつもりはない旨、そして、変えるつもりがないのであれば、21.5.1供給契約書の1項目の状況が生きているのであるから、直ちに雇ってくれという話になるが、これについては、今のところ、 Q が、控えてくれと言っている旨述べた。

組合らが、それであれば控えられませんかと言ったらどうなのか尋ねたことに対し、 E 取締役は、 Q からは、そういうものの書き方をされて指示

を受けているのであるが、仕事の割当てが少なくなるということを示唆されている旨、そうすると、我々の工場が存続しにくい状況になるので、Qと組合らとの間で話合いが解決するまで、控えさせていただきたいということである旨述べた。

これに対し、組合らが、F社長が出てきたらそれ以上の話になるのか尋ねたのに対し、E取締役は、それ以上の話になるかどうかは今検討している旨述べた。

組合らが、Qから明らかに、組合らの雇用を控えてほしい旨を言われているのか尋ねる旨述べたのに対し、E取締役は、Qの理事会決定を含め、自分たちが判断した旨述べた。

組合らが、明確に仕事が減るといようなことを言っている文書はあるのか尋ねたのに対し、E取締役は1月23日のQの理事会で、L2系を使用しないという決議をとりたいということになった旨、L2系を使ったら、仕事の割当てをしないということはないが、大型の物件やゼネコンの人たちが組合らを現場に入れるなどということであるので、大手ゼネコンに該当しない、少量物件しか割当てできないということであった旨、同日の議事録には載っていないが、そういう指示がQからあったと報告を受けている旨述べた。

組合らが、分かりやすく言うと、仕事はゼロではないが、大型物件は入らないという話であるのか尋ねたことに対し、E取締役は、ほとんどみんながそのように受け取っており、自分たちはそのように判断している旨、1月23日の理事会が終わった後で話があった旨述べた。

また、E取締役は、F社長からは、組合らに説明をきちんとし、資料も渡しておくようにという話があった旨述べた。

d 組合らが、仕事を入れることができないということか尋ねたのに対し、E取締役は、大型物件は入れられないということである旨述べた。

組合らが、小口物件なら組合らを使っていいのか尋ねたのに対し、E取締役は、うちの間でまかなえるという話になる旨、会社を存続しようと思えば受けておかなければならない旨、Qと組合らの間で話し合ってもらえないのかと思う旨、我々は決定事項を守らなければならない、どういう解決をすればいいのか戸惑っている旨述べた。

組合らが、おかしいことはおかしいと言ってほしいと述べたのに対し、E取締役は、F社長にも報告し、組合らにも対応しなければならないが、自身にも縛りがあり、経営のこと、工場のことを心配している旨、我々を支

援している銀行もそういうことに非常に興味を持っており、そういう人たちにもきちんとしているという話をしなければならない旨、うちは非常に負債が大きく再建途上であることから、色んなことを言われている旨述べた。

また、E取締役は、要は、存続している契約があるので、来てもらいたいが、もらえない状況である旨、現場の人間は困っている旨述べた。

e 組合らは、今日は、会社としてどうするのか具体的に答えはもらっていない旨、社長の想いは聞いた旨、E取締役なりに誠意をもって対応してくれたが、中身としては不十分である旨述べた。これに対し、E取締役は、雇わないと言っているわけではなく、雇えないと言っており、それは分かってほしい旨述べた。

組合らは、F社長がいない状況であるが、社長の決断はないのか、例えばF社長が元気で、ここに出てくることがあれば、F社長が答えを持っているのか尋ね、E取締役は、今のところ同じ答えである旨述べた。

また、組合らは、今日はF社長の答えをE取締役が代弁したということでのよいのか尋ね、E取締役は、そういうことである旨述べ、今のところ、答えられるのはこうである旨述べた。

組合らが、それが団交の中身というふうを受け止めたら良いのか尋ねたところ、E取締役はそういうことです、と述べた。

f E取締役は、契約は存続しているので、他所に行ってくれとか、廃棄という考えはないが、会社を守っておかなければ、組合らを受け入れる土俵がなくなるのでさせてほしい旨、言い逃れと思われようが、今出荷しなければ、金が入ってこない旨、それが銀行の考え方であり、そのことを理解してもらえということである旨、これ以上の話になってきたら、変なトラブルを避けたいので、F社長も、話をして解決していけということである旨、出荷のみについてQの言うことを守っており、その他のことについては、円満に解決をしたいということである旨述べた。

組合らが、会社の存続、Qの指示、今は雇えないということは分かるが、これが21.5.1供給契約書に違反している、約束不履行である旨述べたのに対し、E取締役は、そういう言い方をされると、自分たちの本意ではない旨述べた。

また、E取締役は、こちらではなく、Qに対し、出荷調整を自粛するなど言ってほしい旨、別に逃げているわけではなく、出荷と従業員を守り、皆さんの土俵を守るために、Qに委ねねばならず、苦慮している旨、自分たちには銀行もおおり、トラブルは避けろということである旨、割当てが少

なかったり、少しの出荷だけであれば、飯が食えなくなるということも言われる旨述べた。

g 組合らが、F 社長といつ頃話ができるのか尋ねたのに対し、E 取締役は、今日組合らと話をすることは、まだ F 社長に報告していなかった旨、したがって、組合らから意見や要求が出たこと、要求についての見解については、答えが不満であるということ報告する旨述べた。

組合らが、F 社長もこれが答えなのであれば、F 社長と話しても同じである旨述べ、E 取締役は、「うん。」と述べた。

組合らが、今日は交渉になっているのかどうか微妙である旨述べたのに対し、E 取締役は「そうやね。」と述べ、「自分に力がないからね。ただ、メッセージのように伝えるだけなんで。」と述べた。

h 組合らが、出荷させてほしい旨、組合らは何も妨害をしていない旨述べたのに対し、E 取締役は、分かっている旨述べた。

また、組合らが、理解はできるが、納得はできない旨述べ、改めて F 社長に伺いを立てても、社長もこう言うのか尋ねたのに対し、E 取締役は、今のところ、色んなことを言われたとしても、我々の立場では変わりようがない旨、自分たちの対応が不十分で、もう少しきちんとやれということについては、改めて聞いたので、自分なりに努力をする旨述べた。

組合らは、E 取締役の対応に問題があるわけではなく、会社としての、F 社長の判断がおかしい旨述べるとともに、また何かあれば連絡する旨、また設定させてほしい旨等を述べ、30.2.10団交は終了した。

(甲11の1、甲11の2、甲22、証人 J、当事者 D)

(カ) 平成30年3月8日、L は、会社らに対し、30.3.8団交申入書を送付し、団交を申し入れた。

30.3.8団交申入書には、①同年2月1日から会社らが L に所属する組合員を雇用しないことを続けていることに強く抗議し、同年3月9日より、L の組合員を雇用することを強く求める旨、②30.2.10団交において、会社らは30.2.7団交申入書の要求事項に対し、何ら合理的な回答を行っていない旨、③したがって、L は会社らに対し、(i) 21.5.1供給契約書に基づき、直ちに L の組合員を雇用すること、(ii) 21.5.1供給契約書の第9条及び第10条の義務を果たすことを要求し、同月10日までに団交を開催し、円満に解決するよう申し入れる旨、④なお、会社らが L に所属する組合員を雇用しないという不当な行為を改めない場合、L は、労働組合法で許された合法的な手段を用いることを申し添える旨、記載されていた。

(甲5、甲22)

(キ) 平成30年3月10日、 M の有する施設内の部屋において、30.3.10団交が開催され、 L の執行委員及び組合員と E 取締役が出席した。30.3.10団交において、次のようなやり取りがあった。

a E 取締役は、組合らに対し、 F 社長と話をし、組合らからすると、法律違反、不当労働行為であるだろうという話も、ここが率先して雇えばよいという提案もあるという説明もしたが、結論としては、係争中は Q の指示に従っていくということであった旨述べた。

組合らが係争というのはどういう意味か尋ねたのに対し、 E 取締役は、 Q が仮処分か何かについて今取調べの中にあるということをお我々は聞いている旨、 Q が組合らに、また、組合らが Q に話をしたらいいのではないかとやっている旨述べた。

組合らは、それは問題にしておらず、その時期はもう過ぎた旨、話しませんか、という状態ではない旨述べたのに対し、 E 取締役は、もっと積極的に話をしてくれればいいと F 社長は思っている旨、できていないのであれば、するようにすればいいのに、と言っていた旨述べた。

b 組合らが、 F 社長は分かっているのか、 Q の言うことを聞いていても、実際は不平等が生じていることを分かっているのかとの旨尋ねたのに対し、 E 取締役は、 F 社長は、言っていることについては分かっていると言っていた旨、自分の耳に入っていることについて、 F 社長も知らないところもあるので、そのことについては言う旨述べた。

c E 取締役は、やはり F 社長の判断である旨述べた。組合らが、うちへの良いイメージがなくなったということですねと述べたのに対し、 E 取締役は、そう個人が思ったということであるが、 F 社長の思い違いかも分からない旨述べた。

d 組合らと E 取締役との間でしばらくやり取りがあった後、 E 取締役が、要は F 社長がどう考えているかである旨、 F 社長の決断は我々にとっては重く、従わざるを得ない旨述べ、30.3.10団交は終了した。

(甲12の1、甲12の2、甲22、証人 J 、当事者 D)

(ク) 平成30年5月24日、 L は、会社らに対し、30.5.24団交申入書を送付し、団交を申し入れた。

30.5.24団交申入書には、①会社らと L が、同年4月を期限とした複数名の欠員補充を確認したことについて、 L が推薦する組合員を正社員として補充することを速やかに実施すること、②同年2月1日から L に所

属する組合員を雇用しないという不当な行為を続けていることに憤りを禁じ得ず、会社らの回答は、 L が求める具体的根拠の説明になっておらず、21.5.1供給契約書及び21.5.1附属協定書に基づき、直ちに L の組合員を雇用することを要求し、団交を申し入れる旨、記載されていた。

(甲6、甲22)

(ケ) 平成30年6月7日、大阪市内の飲食店において、30.6.7団交が開催され、 L の執行委員及び組合員と E 取締役が出席した。30.6.7団交では、次のようなやり取りがあった。

a E 取締役は、自身が、 F 社長の代わりに団交を受けてよいのか、よく分からないが、組合らからは不誠実団交になると言われたので、 F 社長と電話で時間をかけて話をした旨、1番目の雇用の問題については、雇用責任があるので雇い入れることは当然のことながら考えなければならないが、今はそういう状況にはなく、そのことについて E 取締役から組合らに説明をするようにということであった旨述べた。

また、 E 取締役は、環境が整っていないことについて、 Q は、3年ほど前から価格の上昇の取組みをしており、自分たちの会社の収支改善にも大きく期待し、支援機関にそのような話もしてきた旨、現在の借入金の残高は6億4,000万円であり、3、4年前の決算の残高は6億6,000万円であったので、2,000万円確かに減少はしたが、1年間で500万円程度の減少である旨、 N も、8,900万で、今も8,000万円であり、努力してきたけれども変わっていない旨、他の工場にも借入金があり、我々はグループ会社なので、現在33億円の赤字で、そういう経営環境が実態としてある旨、銀行がこれまでも生コン業界からの撤退を要求しており、支援機関からすると、生コン業界に対する不信感を持っている旨、良くなると言っても、支援機関も情報を集めているので、どうなのかと思う旨、我々も、借入れ金の返済がなかなかうまくいかなかった旨、周りの状況は、自身も良い話ばかり聞いているので、そういう取組みがなされることを期待しながら、改善計画を練ってはいるが、なかなかうまくいかない旨、今、環境が整っていないということであり、現状では雇用できないということである旨述べた。

さらに、 E 取締役は、 Q の決定に則っていく、という決定をしたと回答させていただく旨述べた。

b 組合らが、21.5.1供給契約書についてはどう見ているのか尋ねたのに対し、 E 取締役は、 F 社長も理解しているが、他のところも雇い入れていないということで、 Q の方向に準じてやっていくというように思っている旨

述べた。

組合らが、N の車両が一番手であるはずだが、庸車で来る車両は動いている旨述べたことに対し、E 取締役は、それには Q の話が出てくる、Q の言うことをやはり聞くのかという話はあるが、特定の組合の人たちを雇用するなという指示があり、それに基づくと雇い入れられない旨、ただ、優先雇用なので、N の車に他の人を乗せるということはないという対応で理解をしてほしい旨述べた。

組合らが、要は Q が、L1 の日々雇用組合員を使ってはいけないと言っており、御社としては Q に加入している以上は指示に従わなければならないのだろうとの旨述べた。

これに対し、E 取締役は、ある程度理解はしていただいているとは思いますが、状況が、そういった環境にあるということである旨述べた。

- c 組合らが、特定の労働組合を差別、排除するのがよいのか尋ねる旨述べたのに対し、E 取締役は、それがよくないとの認識はある旨、早く改善されるべきだということのように思うが、なかなか我々が力を発揮できない状況にある旨、特定の労働組合に対してしていることは、不当な差別であり、大きな問題であるが、組織間で話し合ってもらえればそれが手っ取り早い旨述べた。

組合らが、企業として、Q が間違った方向に進んでいる場合でも支持するのか尋ねたことに対し、E 取締役は、辞めるのか、支持するのか、それはある旨述べた。組合らが、それは分かっているが、Q についていかなければ仕事がなくなるという状況か尋ねたのに対し、E 取締役は、そうであり、4月、5月から、出荷調整に入られている気がする旨、既に P の他の工場からの出荷調整はしろということを知っている旨述べた。

- d 組合らが、話をまとめると、環境が整えば、複数名補充するという一方で、F 社長も分かっているが、現在は環境が整っていない、赤字が残っているということよいか尋ねたことに対し、E 取締役は、そうである旨、F 社長は、環境が整えば、と言ったと思う旨、E 取締役自身は、現在はその環境でない、と理解している旨述べた。

組合らは、もっと赤字が減っているのかと思っていた旨述べ、E 取締役は、銀行から言われた時に、自身も驚いた旨述べた。

組合らが、環境が整っていない中でも、何か方法はないのか、尋ねたことに対し、E 取締役は、業界の環境について、自分たちにも責任がある、理不尽な状況であるというのは非常に理解している旨述べた。

これに対し、組合らは、一定の納得は出来るが、しかし、一定の理解の上で、何かないかということである旨述べ、E取締役は、F社長に社長として、何か考えてくれませんか、必ず言う旨述べた。

組合らは、組合らからも、環境が整うまでの期間は、こういうことしませんか、と提案することはできる旨述べた。

e 組合らが、Nの車両はずっと止まっているのか、Nの職員が乗ったりはしていないのか尋ねたのに対し、E取締役は、乗っていない旨述べた。

組合は、やはりF社長と話をしなければならない旨述べ、E取締役は、自分も一生懸命説明する、F社長が思っていることは、一回話せば分かると思う旨、今日組合らと話したこと、何か方法はないのかということについても、F社長に伝える旨等を述べ、30.6.7団交は終了した。

(甲13の1、甲13の2、甲22、証人 J)

(コ)平成30年7月2日、組合らは、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2)争点1 (M は、組合ら組合員の労働組合法上の使用者に当たるか) について、以下判断する。

ア 本件において、Nは、KがNに労働者供給している日々雇用組合員の労働組合法上の使用者に当たることについて争いはない。

また、本件において、会社らは、日々雇用組合員が、21.5.1供給契約書に基づき、供給を依頼され、日々雇用されていたという就労形態を理由に労働組合法上の使用者に当たらないとの主張はしていない。

もつとも、被申立人らは、MとNは別法人であり、Mは、申立人らの労働者供給事業に基づき日々雇用される組合員の労働組合法上の使用者に当たらない旨主張するので、以下検討する。

イ 21.5.1供給契約書が締結されて以後、Nから供給を依頼され、組合らを通じて日々雇用組合員がNに供給されていたことについて、争いはない。

そして、前提事実及び前記(1)エ(キ)認定によれば、21.5.1供給契約書は組合らとNとの間で締結されたものであり、Mは契約当事者ではないことが認められる。

これらのことからすると、日々雇用組合員は、本件労供契約に基づいてNに供給されていた当時、21.5.1供給契約書に基づき、日々雇用労働者の供給依頼を行っていたNの間では、雇用関係にあるが、Mの間では、直接の雇用関係にあったとはいえない。

しかしながら、労働組合法第7条にいう「使用者」については、労働契約上の

雇用主以外の事業主であっても、労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にある場合には、その限りにおいて、当該事業主は同条の使用者に当たるものと解するのが相当であり、その成否は、具体的な事実即して総合的に判断されるべきである。

ウ 本件においては、日々雇用組合員の供給を依頼しなかったことが問題となっているところ、本件労供契約に基づく供給依頼は、組合員の就労の端緒となるものであり、労働者の基本的な労働条件等に係る事項といえる。そこで、Mが、Nと同視できる程度に、本件労供契約に基づく供給の依頼に関与していたかについてみる。

(ア) 組合らは、Nが法人として形骸化し、Mの輸送部門にすぎない旨主張するので、この点について検討する。

前提事実及び前記(1)ア(イ)、イ(イ)、ウ)、(エ)認定のとおり、① Mは、N及び申立外の輸送会社1社に対し、製造製品の輸送を外注しており、Nは、M及び他の3社から生コン輸送業務を受注していること、② Nで就労する者は、Nの名称が記載された「乗務員点呼記録簿」に氏名が記載され、Nの名称が記載されたタイムカードにより、出勤日、時間、退勤時間等を管理されるとともに、Nの名称が記載された「賃金支払台帳」と題する用紙に、氏名や就労日ごとの賃金支給額等が記載され、賃金は、Mの出荷室において支給されていたこと、③ Nは、Mから事務所、車庫、備品等を借り受けており、備品室の一部については、使用貸借契約のもと、Nは無償で借り受け、運転手の点呼場所として使用していること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、Nは、生コン輸送会社として、M以外の輸送業務も受注し、就労者に関して、独自のタイムカード及び賃金台帳により管理している。また、Nの賃金の支給場所はMの出荷室であるが、Nは業務に必要な複数の施設をMから借り受けているという状況下においては、あながち不自然とまではいえない。また、上記の外に組合らの主張を認めるに足る事実の疎明はない。

そうすると、MはNに対し、輸送業務の発注元としての一定の影響力を有するものの、Nは、あくまで独立した法人として自身の業務を行っているといえ、Mの専属輸送部門として、法人性が形骸化しているとまでみることはできず、この点に係る組合らの主張は採用できない。

(イ) 次に、本件労供契約に基づく組合員の就労について、具体的にみる。

a まず、21. 5. 1供給契約書締結までの会社らの対応についてみる。

前提事実及び前記(1)エ(イ)から(オ)、(キ)認定によると、①平成9年2月24日、組合らの組合員であった運転手7名が、N に正社員として雇用されたこと、②19. 1. 25要求書及び21. 2. 19団交申入書に記載された、退職に伴う欠員補充を求める旨、日々雇用組合員の雇用を求める旨のL からの要求について、L と M との間で、団交が行われたこと、③会社らから、正社員の人員補充について具体的な提案がないなどして、組合らが M の生コンの納入先の現場において21. 3. 19抗議活動を行った同日に、21. 3. 19確認書が締結され、その中で M が、人員補充問題、雇用について適切な処理を行わなかったことが、L の権益を損ない、L の組合員の就業機会を奪ったことを認め、L に正式に謝罪していること、その上で、④ M の F 社長が代表取締役を務める N が、組合らとの間で、L が供給する組合員を優先的に雇用する旨の21. 5. 1供給契約書及びそれに付随する21. 5. 1附属協定書が締結されていること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、N の正社員の人員補充問題への対応として、21. 5. 1供給契約書及びそれに付随する21. 5. 1附属協定書が締結され、それに至る経緯において M が当事者として対応を行っていたと評価すべきである。

b 次に、本件労供契約に基づく供給の依頼の際の具体的な流れについてみる。

前提事実及び前記(1)イ(ア)、ウ(ア)認定によると、① N には、正社員はおらず、P からの出向者で運転手及びそれ以外の業務を行う人員を賄っていること、② M から N への出向者である G 運行管理者と、A社から M 及び N への出向者である H 配車係は、それぞれ M 及び N の双方の業務を行っていること、③ N は、21. 5. 1供給契約書に基づき、日々雇用組合員の供給の依頼を行っているところ、この申込みを行っているのは、G 運行管理者であり、申込みの際、「M です」と述べていること、がそれぞれ認められ、G 運行管理者と H 配車係が従事する業務によってどのように身分を振り分けていたか、また、それぞれの業務遂行時の指揮命令体系等がどのように区分されていたかに係る疎明はない。

この点、会社らは、出向者が M の従業員として N の業務をすることはない旨を主張するが、G 運行管理者は、N への出向中

であっても、M の業務にそれぞれ携わることがあり、H 配車係は、M 及び N の両方に出向していたのだから、会社らの業務の都度、厳密に、自身の身分を切り替えて、会社らそれぞれの業務を行っていたとは考えにくい。また、N は、「M です」との発言は行き先を伝えるものである旨主張するが、N への労働者供給に当たり、不可欠な情報とはいえず、不自然である。したがって、M と N とは一体となって供給の依頼を行っていたとみざるを得ない。

c さらに、団交に係る M の対応についてみる。

L が、会社らに対し、21.5.1供給契約書に基づき、日々雇用組合員を雇用すること等を協議事項として、30.2.7団交申入書、30.3.8団交申入書及び30.5.24団交申入書を送付したこと、これらの団交申入書に基づき、30.2.10団交、30.3.10団交及び30.6.7団交が開催されたことについて、それぞれ争いはないところ、M は、N とは別法人であり、法的に疑問はありながらも、円滑な団交の進行を優先し、誠意をもって対応に当たってきた旨、主張する。

前提事実及び前記(1)オ(エ)から(ケ)認定によると、①30.2.7団交申入れ、30.3.8団交申入れ及び30.5.24団交申入れの宛名は会社らであったところ、これらを受け開催された、30.2.10団交、30.3.10団交及び30.6.7団交には、E 取締役のみが出席していたこと、②30.2.10団交、30.3.10団交及び30.6.7団交の中で、E 取締役は、自らが会社らのうち、どちらの立場で出席しているのかを明確に区別し、明示していないこと、③30.2.10団交の中で、E 取締役は、21.5.1供給契約書に基づき雇用できない理由として、Q に属している我々が、今、雇いたくても雇えない状況に置かれている旨、Q の決定に従わざるを得ない旨、Q が、控えてくれと言っている旨、Q から仕事の割当てが少なくなるということを示唆されている旨、L 2系を使ったら、仕事の割当てをしないということはないが、大型の物件やゼネコンの人たちが組合らを現場に入れるなということであるので、大手ゼネコンに該当しない、少量物件しか割当てできないという指示が Q からあったと報告を受けている旨等を述べたこと、④30.3.10団交の中で、E 取締役が、21.5.1供給契約書に基づき雇用できない理由について、係争中はQの指示に従っていくと F 社長と話した旨を述べたこと、⑤30.6.7団交の中で、E 取締役は、21.5.1供給契約書に基づき雇用できない理由として、Q の決定に則っていく、という決定をしたと回答させていただく旨、Q から、特定の組合の人たちを雇用するなという指示があり、それに基づ

くと雇い入れられない旨等述べたことが、それぞれ認められる。

ところで、前提事実のとおり、E取締役は、30.2.10団交、30.3.10団交及び30.6.7団交当時は、Nの取締役であるとともに、Mの取締役でもあること、Qの組合員であるのは、Mのみであり、NはQの組合員ではないことからすると、30.2.10団交、30.3.10団交及び30.6.7団交におけるE取締役の発言は、Nの取締役としての発言であるだけでなく、Mの取締役としての発言でもあるとみるのが相当であり、また、Nが日々雇用組合員の供給の依頼をしないとの判断に至った理由として、Nの事情ではなく、Mが組合員であるところのQの指示を理由に挙げているといえる。

以上のことからすると、F社長及びE取締役は、MとNとを区別することなく、一体のものとして捉えて、組合らとの交渉に臨んでいたとみざるを得ない。

(ウ) 以上のことを総合的に勘案すると、Mは、Nが本件労供契約に基づく供給の依頼をしなくなったことについて、現実的かつ具体的に関与していたとみるのが相当である。

エ そうすると、Mは、本件労供契約に基づく供給の依頼をしなくなったことについて、Nと同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあるといえるのだから、Mは、KがNに労働者供給をしている日々雇用組合員の労働組合法上の使用者に当たる。

(3) 争点2（会社らが、組合らに対し、平成30年2月1日分以降の日々雇用組合員の供給を依頼しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び第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、Nが組合らに対し、平成30年2月1日分以降の日々雇用組合員の供給を依頼しなかったことは、組合員に対する不利益に当たるかについてみる。

(ア) この点について、組合らは、平成30年1月末時点のSの登録人数である155名の就労の機会を奪われた旨主張する。

そこで、Sを通じて供給される日々雇用組合員が、21.5.1供給契約書に基づきNに供給され、継続して日々雇用される期待権を有していたかについてみる。

a 前記(2)ウ(イ)a判断のとおり、Nの正社員の人員補充問題への対応として21.5.1供給契約書及びそれに付随する21.5.1附属協定書が締結されたこと、及び本件審問終結時点において、会社らにおいて正社員の人員補充がなされたと認めるに足る疎明はないことからすると、21.5.1供給契約書

及び21.5.1附属協定書が締結されて以降、少なくとも N への人員補充がなされるまでの間、すなわち本件審問終結時までにおいて、 S を通じて供給される日々雇用組合員の内の何名かが、 N において継続して日々雇用を依頼され、就労することの期待権があったといえる。

もともと、組合らは、 N に供給される日々雇用組合員について、1日当たり7名分の枠が確保されていた旨主張するが、そのことを認めるに足る事実の疎明はなく、 N に日々雇用される、日々雇用組合員の1日当たりの供給人数を特定してまでの期待権があったとはいえない。

b また、 S を通じて供給される日々雇用組合員の内の何名かが N において継続して日々雇用を依頼され、就労することの期待権があったことをもって、直ちに、全ての日々雇用組合員が個々に、継続して N に供給され、日々雇用される期待権を有していたとみるべき理由はなく、就労実態など、各組合員の個別具体的な事情を考慮して、個々の日々雇用組合員ごとに判断されるべきである。

(a) まず、 N における就労実績についてみると、前記(1)ウ(イ)別紙1認定によると、①平成24年以降に N で就労したことがある日々雇用組合員は58名であり、その内、平成29年2月から同30年1月までの間、就労したことがある者は46名いたこと、②①の N で就労している46名の中では、多い者では、年間合計が101回で、月平均が8.4回の就労であるが、その者でも月によっては2回のみ就労している月もあり、月ごとの就労日数には相当の変動があること、③月によっては全く就労のない者もいること、が認められ、かかる就労実績からすると、先の58名の中に N での就労を前提としていた者がいたとはいえない。

(b) また、組合らは、現場の取りまとめ役である「班長」が、現場の説明、構内のルール説明をすること等を任されていたほか、乗務する車両も固定されていた旨主張する。

しかしながら、前記(1)ウ(イ)、(ウ)認定のとおり、組合らが「班長」と呼んでいる者が、平成29年2月から同30年1月の時点で少なくとも3名存在しているものの、組合らは、 N に対して「班長」と名乗っていないことが認められ、「班長」が現場、構内のルール説明を行ったり、車両が固定されていたとの疎明もないことから、組合らの主張は採用できない。

(c) そして、このほかに、 N が供給される日々雇用組合員を指定するなど、 N に供給される日々雇用組合員が、事実上、固定化されてい

たといった事情も見当たらない。

(d) そうすると、N は、個々の日々雇用組合員にとって供給先の一つにすぎない上、N での就労を期待することにつき合理的な理由があったとはいえ、その他、特段の事情を有する組合員がいたとまではいえないのであるから、特定の日々雇用組合員が本件労供契約に基づきNに供給され、N において、継続して日々雇用される期待権を有していたとまではいえない。

(イ) 以上のとおり、個々の日々雇用組合員が N において継続して就労する期待権を有していたとまではいえない以上、N が21.5.1供給契約書に基づく日々雇用組合員の供給を依頼しなくなったことによって、組合らの組合員が不利益を被ったとはいえない。

したがって、その余を判断するまでもなく、N が平成30年2月1日分以降、日々雇用組合員の供給を依頼しなくなったことは、組合らの組合員に対する不利益取扱いには当たらず、この点に関する組合らの申立てを棄却する。

イ 次に、N が、K に対し日々雇用組合員の供給を依頼しなくなったことは、会社らによる、組合らに対する支配介入に当たるかについてみる。

(ア) まず、K に対する支配介入に当たるかについてみる。

a 前記(1)エ(キ)認定のとおり、N と組合らとの間で21.5.1供給契約書及び21.5.1附属協定書が締結されたこと、それ以降、日々雇用組合員は、N に供給され、就労していたことが認められる。かかる状況において、前記(1)オ(イ)認定のとおり、N は、組合らに対し、平成30年2月1日分以降の、本件労供契約に基づく日々雇用組合員の供給の依頼をしなくなったのであるから、その理由によっては、支配介入に当たるといふべきである。

b この点について、M は、N が、日々雇用組合員の供給を依頼しなくなった理由について、そもそも、日々雇用組合員の供給を依頼していたのは N であるので、M による不当労働行為に該当する余地はない旨主張する。

しかしながら、前記(2)判断のとおり、M は、K が N に労働者供給している日々雇用組合員の労働組合法上の使用者に当たることから、M の上記主張は採用できない。

c 次に、N は、① N の設立目的が終了し、②支援機関から、赤字事業である生コン事業からの撤退を求められ、事業を終了する方向で検討していることが日々雇用組合員の供給を依頼しなくなった理由であり、組合

らが理由と主張する「 Q の指示」は契機にすぎない旨主張する。

しかしながら、 N の主張①については、 N の設立目的についての疎明がなく、主張②についても、支援機関から撤退を求められたことや、経営状況に関する疎明はない。

しかも、前記(1)オ(イ)認定のとおり、平成30年2月1日分以降の日々雇用組合員の供給を依頼しなくなったからの生コン輸送業務は、 P からの出向者である2名の運転手により行われていることが認められることからすると、 N が主張するような、支援機関から生コン事業からの撤退を求められ、すぐに事業を終了することを検討しているような状況であるともいえない。

加えて、前提事実及び前記(1)オ(イ)、(ウ)、(オ)、(キ)、(ケ)認定のとおり、① N が日々雇用組合員の供給を依頼しなくなったのは、平成30年2月1日分以降の日々雇用であること、② Q は、「 L 3 系」の業者の使用を極力差し控えるよう記載した30.2.6文書により Q の組合員に説明していること、そして、この「 L 3 系」とは組合らのことを指すと考えられること、③ L が、日々雇用組合員の日々雇用を求める旨等を協議事項としていた30.2.10団交、30.3.10団交及び30.6.7団交において、 E 取締役が、 Q の決定に従う旨を繰り返し述べていることが認められる。

以上のことからすると、 N の主張はいずれも採用できず、むしろ、 N が、組合らに対し、日々雇用組合員の供給を依頼しなくなった理由は、もっぱら Q の意向のみを考慮したものだたと判断せざるを得ず、組合らとの関係でみると一方的な対応で合理性に欠くものである。

d そして、前提事実及び前記(1)オ(ア)、(ウ)、(オ) c 認定のとおり、① Q は、30.1.23文書において、 L と係争中であり、 L との個別の接触・交渉等は厳に控えられたい旨記載していること、② Q は、30.2.6文書において、 L 3 の諸活動については、平成30年1月12日に開催された臨時総会において、全面的に立ち向かうと全会一致で決議され、この主旨を踏まえ、当面の間、 L 3 系の業者の使用を極力差し控えるようお願いする旨記載していること、③ M の D 取締役は、同年6月26日に退任するまで、 Q の理事であり、30.1.23文書が配付された同年1月23日の理事会と、30.2.6文書が配付された同年2月6日の理事会に、いずれも出席していたこと、④ E 取締役は、30.2.10団交において、日々雇用組合員を雇用しないことについて、 Q の理事会決定を含め、自分たちが

判断した旨述べていること、からすると、会社らは、Q の意向を考慮し、日々雇用組合員の供給を依頼しないという結論に達したとみることができる。

e 加えて、前記(1)エ(キ)認定によると、21.5.1供給契約書の第1条には、「雇用の優先権」として、N は、L が供給する組合員を優先的に雇用する旨、第10条には、当事者の一方から改廃の申出があったときには、組合らと N の協議の上、改廃することができる旨定められていることから、N は、組合らと協議することなく、一方的にこれを破棄したに等しく、かかる行為は組合らを見放し又は軽視したものといわざるを得ない。

f 以上のとおりであるから、N が平成30年2月1日分以降、K に対し、21.5.1供給契約書に基づく供給を依頼しなくなったことは、組合員に対する不利益取扱いには当たらないが、21.5.1供給契約書の一方的破棄は、合理的理由もなく、労使で合意した契約内容を反故にするものであり、K 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。

(イ) 次に、L に対する支配介入に当たるかについてみる。

前提事実及び前記(1)エ(キ)認定によると、①21.5.1供給契約書及び21.5.1附属協定書は、組合らと N との間で締結されたものであること、②L の日々雇用組合員が、N に供給されていたこと、が認められ、これらのことからすると、21.5.1供給契約書に基づく使用の申込みが行われなくなれば、L の組合活動にも影響を与えることは明らかである。

そして、N が、本件労供契約に基づく供給の依頼をしなくなったことにつき、合理的な理由が認められないことは、前記(ア)判断のとおりである。

したがって、N が、K に対し労働者供給契約に基づく使用の申込みをしなくなったことは、会社らによる、L に対する支配介入にも当たる。

ウ 以上のとおりであるから、N が平成30年2月1日分以降、K に対し、21.5.1供給契約書に基づく供給を依頼しなくなったことは、会社らによる組合らに対する労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為には当たらないが、同条第3号に該当する不当労働行為である。

(4) 争点3 (30.2.7団交申入れ、30.3.8団交申入れ及び30.5.24団交申入れに対する会社らの対応は、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 L が会社らに対し、30.2.7団交申入書、30.3.8団交申入書及び30.5.24団

交申入書を送付したこと、これらの団交申入書に基づき、30.2.10団交、30.3.10団交及び30.6.7団交が開催されたことについて、それぞれ争いはない。

そして、前提事実及び前記(1)エ(キ)別紙2、オ(エ)、(カ)、(ク)認定のとおり、①30.2.7団交申入書、30.3.8団交申入書に記載された団交議題は、会社らが、(i)21.5.1供給契約書に基づき、直ちに、Lの組合員を雇用すること、(ii)21.5.1供給契約書の第9条及び第10条の義務を果たすことであり、②30.5.24団交申入書に記載された団交議題は、(i)平成30年4月を期限とした複数名の欠員補充を確認したことについて、Lが推薦する組合員を正社員として速やかに補充すること、(ii)21.5.1供給契約書及び21.5.1附属協定書に基づき、直ちにLの組合員を雇用すること、であること、③21.5.1供給契約書第9条は、契約の自動延長についての規定であり、同第10条は改廃の申出についての規定であることが、それぞれ認められる。

これらのことからすると、上記3回の団交議題は、全て日々雇用組合員の労働条件に関する事項であり、義務的団交事項に当たるといえる。

イ M は、30.2.10団交、30.3.10団交及び30.6.7団交では陪席者の立場であり、M は、法的に「団交」としては応じていない旨主張する。

しかしながら、前記(2)ウ(イ)c判断のとおり、30.2.10団交、30.3.10団交及び30.6.7団交のいずれの団交において、F社長及びE取締役は、少なくとも、組合らに対しては、会社らは、会社ら自身を区別せずに対応してきたのであるから、30.2.10団交、30.3.10団交及び30.6.7団交のいずれの団交にも、M及びNの両方の立場として、E取締役が出席し、Mは、団交に応じていたといえるのであって、「団交」として応じていないとするMの主張は、採用できない。

ウ 組合らは、30.2.10団交、30.3.10団交及び30.6.7団交のいずれの団交においても、①出席者はE取締役のみであり、同人は日々雇用組合員の雇用を決断する立場になく、②Qの決定に従うしかない旨の回答を繰り返すのみであり、30.6.7団交においては、③経営状況について、具体的な資料等を提示しなかった旨主張し、これに対し会社らは、①F社長が入院中であったためF社長とE取締役の双方が協議をした上で団交で決定事項を伝え、②経営環境や支援機関による支援環境等が日々雇用に大きく影響する旨説明し、③資料は持参したが開示を求められておらず提示は控え継続交渉にて改めて回答する必要があると理解した旨主張するので、以下検討する。

(ア) 双方の主張①について

30.2.10団交、30.3.10団交及び30.6.7団交のいずれの団交においても、E

取締役が出席していたことについて、組合らは、E 取締役が、会社らの決定事項を伝える形で団交を実施することを了承したことはない旨、E 取締役は、F 社長の発言をそのまま伝えることしかできなかった旨主張する。

一般に、団交の使用者側窓口を誰にするか、団交の交渉担当者として、誰を出席させ、労働組合からの要求事項に対し、回答ないし説明を行う者を誰にするかについては、いずれも使用者の判断に属するものであり、労働協約等でこれに関する団交ルールを定めている等の特段の事情がない限り、他方の当事者である労働組合が関与しうる事項ではないといえる。

そして、組合主張については、前提事実及び前記(1)オ(オ)、(キ)、(ケ)認定のとおり、30.2.10団交、30.3.10団交及び30.6.7団交の時点では、E 取締役は会社らの取締役であるが、いずれの団交においても、一貫して F 社長が言っていた旨の発言が認められること、30.2.10団交において、「自分に力がないからね。ただ、メッセージのように伝えるだけなんで。」と発言していることからすると、E 取締役は、L に対し、F 社長の発言をそのまま伝えていくにとどまり、協議事項に関する決定権限までは、有していなかったといえる。

この点、組合らは、E 取締役が、会社らの決定事項を伝える形で団交を実施することを了承したことはない旨主張する。しかしながら、前記(1)オ(オ)a、(キ)d、(ケ)d 認定のとおり、①30.2.10団交において、E 取締役は、当時の M、N の代表取締役である F 社長が入院している旨、F 社長が、交渉については退院してから話をさせてほしいと述べていた旨を述べたこと、②30.3.10団交において、E 取締役は、要は F 社長がどう考えているかである旨述べたこと、③30.6.7団交において、E 取締役は、業界の環境について、自分たちにも責任がある、理不尽な状況であるというのは非常に理解している旨述べ、組合らは、一定の納得は出来るが、しかし、一定の理解の上で、何かないかということである旨述べ、E 取締役は、F 社長に社長として、何か考えてくれませんか、と必ず言う旨述べ、組合らは、組合らからも、環境が整うまでの期間は、こういうことしませんか、と提案することはできる旨述べたこと、が認められる。また、出席していた L の組合員らからも、E 取締役の出席について異議等が出たとの疎明もない。

これらのことからすると、E 取締役の「メッセージのように伝えるだけなんで」との発言に問題はあるものの、E 取締役は、自身が協議事項に関する決定権限までは有さず団交に出席していることについて、説明を行い、組合らもそれを理解し、その上で、組合らは組合らからの提案が可能である旨述べ

べ、団交は滞ることなく進行していたといえる。

そうすると、会社らが、E取締役のみを団交に出席させていたことは、不誠実な対応であったとまではいえない。

(イ) 双方の主張②について

a 30.2.10団交、30.3.10団交及び30.6.7団交におけるE取締役の発言をみると、前記(1)オ(オ)b、c、(キ)a、(ケ)a認定のとおり、①30.2.10団交の中で、Qに属している我々が、今、雇いたくても雇えない状況に置かれている旨、Qの決定に従わざるを得ない旨、Qが、控えてくれと言っている旨、Qから仕事の割当てが少なくなるということを示唆されている旨、述べたこと、②30.3.10団交の中で、21.5.1供給契約書に基づき雇用できない理由について、係争中はQの指示に従っていくとF社長と話した旨を述べたこと、③30.6.7団交の中で、Qの決定に則っていくという決定をしたと回答させていただく旨述べたこと、が認められる。

そうすると、団交においてE取締役は、Qの指示に従った理由については、繰り返し述べており、これ以上の説明は、たとえF社長が出席したとしても困難であったとみざるを得ず、E取締役の説明は誠実さを欠くとまではいえない。

b また、組合は、30.6.7団交において、E取締役が、経営環境や支援機関による支援環境、業界環境について触れた部分があるが、それは正社員運転手の補充についてであって、日々雇用組合員の受入れについてはない旨主張する。

確かに、前記(1)オ(ケ)a認定のとおり、30.6.7団交において、E取締役が、環境が整っていないとして、借入金の残高について数字を述べ、E取締役自身は、現在は人員補充する環境でないと理解している旨の発言をしたのは、組合員を正社員として補充することに関してではあるものの、そのことが前記aの判断に影響するものではない。

c そうすると、30.2.10団交、30.3.10団交及び30.6.7団交において、会社らは、Qの指示に従った旨及びその理由を説明したといえ、このような団交における対応が、不誠実であったとまではいえない。

(ウ) 双方の主張③について

使用者は、団交において、労働組合の要求や主張に対し、その具体性や追及の程度に応じた回答や主張をなし、必要によってはそれらにつき論拠を示したり必要な資料を提示したりすること等が求められる。

前記(1)オ(オ)、(キ)、(ケ)認定のとおり、30.2.10団交、30.3.10団交及び

30.6.7団交において、E取締役が経営状況に関する資料を提示していないことは認められるものの、一方で、組合が資料の提示を求めたり、また、団交以外の場において、組合から、資料を要求したとの事実の疎明はない。

そうすると、E取締役は、組合らから具体的に求められていない中で、資料の提示を行わなかったといえ、そのことをもって不誠実であるとまではいえないのであって、組合の主張は採用できない。

エ 以上を総合的にみると、決定権限までは有さないE取締役のみが団交に出席していたことについては、状況を説明し、組合らも理解していたといえ、日々雇用組合員の供給の依頼を行わなくなった理由については一定説明を行い、経営状況についての資料は組合から提示を求められていなかったため提示していないというものであるから、かかる会社らの対応は不誠実であったとまではいえず、この点に関する組合らの申立ては棄却する。

2 救済方法

組合らは、①労働者供給契約に基づく日々雇用組合員雇入れの再開、② L に対する交通共済相当額の支払、③謝罪文の掲示をも求めるが、主文1から主文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7月27日

大阪府労働委員会

会長 宮崎裕二 印

N への就労実績表

組合員	平成29年												30年	全月合計	全月平均
	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月			
1	6	6	4	6	9	9	7	6	9	7	8	4	81	6.8	
2	4	7	3	4	1	0	0	0	0	0	0	0	19	1.6	
3	6	8	7	2	12	10	11	12	10	9	8	6	101	8.4	
4	5	8	4	3	8	4	8	6	7	6	6	3	68	5.7	
5	3	8	2	2	3	6	3	4	5	6	10	3	55	4.6	
6	5	5	3	6	5	6	1	1	1	4	8	3	48	4.0	
7	4	6	4	3	6	6	7	6	7	3	7	3	62	5.2	
8	7	7	3	3	4	2	0	0	0	0	0	0	26	2.2	
9	0	3	2	1	5	5	4	5	5	3	3	2	38	3.2	
10	0	3	3	1	5	4	4	5	5	3	3	2	38	3.2	
11	0	3	1	1	4	4	2	3	3	4	3	1	29	2.4	
12	0	3	2	1	5	2	4	4	4	3	3	2	33	2.8	
13	3	2	1	0	2	1	2	2	0	1	0	1	15	1.3	
14	2	0	1	0	0	0	2	2	2	2	0	-	11	1.0	
15	2	0	0	0	0	0	0	1	2	3	3	1	12	1.0	
16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	
17	2	0	0	1	2	0	0	0	0	2	0	-	7	0.6	
18	0	0	0	1	0	3	1	0	1	0	1	-	7	0.6	
19	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	-	4	0.4	
20	0	0	0	0	5	4	7	5	5	4	6	2	38	3.2	
21	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	-	7	0.6	
22	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	-	3	0.3	
23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0.0	
24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0.0	
25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	
26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0.0	
27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0.0	
28	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0	0	1	5	0.4	
29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-	1	0.1	
30	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	1	0.1	
31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0.0	
32	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	5	0.4	
33	0	1	1	0	0	3	0	0	1	0	3	-	9	0.8	
34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0.0	
35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0.0	
36	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	-	1	0.1	
37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-	1	0.1	
38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-	1	0.1	
39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0.0	
40	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	-	2	0.2	
41	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0.0	
42	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0.0	
43	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	-	5	0.5	
44	3	1	1	1	0	0	1	3	0	0	0	-	10	0.9	
45	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	-	3	0.3	
46	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	-	4	0.4	
47	0	1	3	0	1	0	1	0	1	0	0	-	7	0.6	
48	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	-	2	0.2	
49	0	2	4	0	0	0	2	1	0	0	0	-	9	0.8	
50	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	-	1	0.1	
51	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	-	2	0.2	
52	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	-	2	0.2	
53	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	3	-	5	0.5	
54	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	3	-	5	0.5	
55	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	-	1	0.1	
56	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0.2	
57	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0.2	
58	2	2	1	2	2	3	2	2	2	0	0	1	19	1.6	
合計	60	81	54	41	89	72	75	75	73	61	88	38	807	67.3	

「 日々雇用労働者供給契約書

N (以下、甲という) と、 K
L (以下、乙という) は、次の通り日々雇用労働者供給契約を締結する。

第1条 雇用の優先権

甲は、乙が供給する組合員を優先的に日々雇用するものとする。

第2条 労 供

甲は、この契約に基づき、随時乙の組合員の供給を受け使用することができる。乙は甲に対し、交通法規ならびに品質保護事項を遵守し、かつ年齢については高年齢者雇用安定法に基づく、甲の定年制度を優先した組合員（運転手）を供給する。但し、甲は乙の発行する組合員供給票（就労票）なしには、乙の組合員を使用することはできない。

第3条 労働条件

第1条により、乙の組合員が就労する場合の労働条件は、この契約による。この契約に定められていない事項については、労働協約附属協定書、労働基準法、甲の就業規則等に従い、疑義が生じた場合はその都度、甲乙が協議して決める。

第4条 勤務時間

乙の組合員の勤務時間は、1日拘束8時間30分（実働7時間30分）とし、通常の勤務時間は午前8時より午後4時30分までとする。原則として、午前・午後を問わず半日の就労は行わない。なお、休憩時間は、別紙の賃金及び労働条件に関する附属協定書に基づくものとする。

第5条 交渉権

乙の組合員の労働条件に関する交渉権は、全て乙に属するものとする。

第6条 賃金の支払い方法

乙が甲に対して供給した組合員の賃金は、当日勤務終了後、甲が組合員本人に直接支払うものとする。

第7条 事故

交通事故及び作業中の傷害に関しては、原則として甲において処理するものとする。

第8条 保険

甲は乙から供給された組合員に対し、労災保険、雇用保険、健康保険を適用するものとする。

第9条 有効期限

この契約は、2009年5月1日より1年間有効とし、当事者の一方から契約廃棄の申し入れがない場合は、自動的に延長できる。

第10条 改廃

この契約は、当事者の一方から改廃の申し出があったときには、甲乙協議の上、何時でも改廃することができる。