

命 令 書

申立人 H
代表者 執行委員長 D

被申立人 L
代表者 代表取締役 E

上記当事者間の平成30年(不)第38号事件について、当委員会は、令和2年7月22日及び同年8月5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 被申立人は、申立人に対し、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

H

執行委員長 D 様

L

代表取締役 E

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) 貴組合のMに対し、平成30年3月1日以降、日々雇用労働者の供給を依頼しなかったこと（3号該当）。
 - (2) 貴組合が平成30年4月25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）。
- 2 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 日々雇用労働者の雇入れの再開
- 2 組合及び組合員に対する実損分の支払
- 3 団体交渉応諾
- 4 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①申立人に対し、申立人の運営する労働者供給事業を通じて日々雇用労働者の供給依頼を行っていた被申立人が、平成30年3月1日分以降、日々雇用労働者の供給の依頼を打ち切ったこと、②申立人が、日々雇用労働者の雇入れ再開等について団体交渉を申し入れたところ、被申立人がこ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L（以下「会社」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。）の輸送等の一般貨物自動車運送事業を営む有限会社であり、その従業員数は本件審問終結時3名である。

イ 申立人H（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、全国組織であるNの地方組織であり、P（以下「P」という。）等の組織加盟と個人加盟により構成されている労働組合である。

組合は、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、M（以下「M」という。）ほか5か所の事業所を設置している。

(2) 本件申立に至る経緯について

ア 平成11年4月頃から同30年2月末日まで、組合は、会社に対し、Mを通じて組合員（以下、組合からMを通じて労働者供給事業により供給される組合員を「労供組合員」という。）の供給を行った。

なお、組合と会社との間で、労働者供給に係る契約書又は労使協定書は締結していない。

会社は、正社員だけでなく、労働者供給事業により供給される日々雇用労働者を使用して、自社のミキサー車等による輸送を行っている。

イ 平成29年12月8日頃、Mの代表であるF（以下「F代表」という。）及び組合員であるG（以下、組合脱退前も含め、「G元組合員」という。）は、Pの書記長A（以下「A書記長」という。）らから、同月12日以降、Mからの労働者供給

を停止するよう要請された。

ウ 平成29年12月12日、Pは、申立外生コン製造企業等において、ゼネストと称する行為（以下「29.12.12行為」という。）を開始した。

エ 平成29年12月12日及び同月13日について、組合は、会社に対する労供組合員の供給を停止した（以下、この組合対応について「29.12組合労供対応」という。）。

同月13日、組合は、会社に対し、同月14日分の会社に対する労働者供給を再開する旨連絡し、同月14日から会社に対する労供組合員の供給を再開した。

オ 平成30年1月23日、Q（以下「Q」という。）は、理事会（以下、この理事会を「30.1.23Q理事会」という。）を開催し、①「S労組と接触・面談の禁止」、②「Sとの関与が深く、安定供給に不安のある工場」には問題が解決するまで割当の自粛を求める旨を説明し、これらのことが承認可決された。

なお、Qは、中小企業等協同組合法に基づき設立された、大阪府及び兵庫県の生コン製造事業者を組合員とし、組合員が取り扱う生コンの共同受注・共同販売事業を行っている協同組合で、会社は、Qには加盟していない。

また、30.1.23Q理事会の議事録において、「S労組」とは、Pを示す旨定義されている。

カ 平成30年1月25日頃、G元組合員が社長に架電し（以下「30.1.25G架電」という。）、今後の状況について尋ねたところ、社長は、ああいうことをされるなら使えなくなる旨等述べた。

同月26日頃、G元組合員は、F代表に対し、30.1.25G架電の内容を伝えた。

キ 平成30年1月31日、F代表、G元組合員、労供組合員B（以下、組合脱退前も含め「B元組合員」という。）ほか数名は、Mの執行部会議（以下「30.1.31執行部会議」という。）を行った。

ク 平成30年1月31日付けで、G元組合員及びB元組合員は組合を脱退した。

ケ 平成30年2月6日付けで、Qは、Qの組合員に対し、「S労働組合との係争問題について」と題する書面（以下「30.2.6Q書面」という。）を發した。

コ 平成30年2月22日、F代表は、会社代表取締役E（以下「社長」という。）に架電（以下「30.2.22F架電」という。）し、今後のMから会社に対する労働者供給についてやり取りが行われた。

サ 平成30年2月28日、同29年3月から同30年2月までの間に会社で就労したことのある労供組合員のうち、16名が組合を脱退した。この16名のうち15名は、平成29年3月以降同30年2月までの間、月平均16日程度会社において就労していた。

シ 平成30年3月1日頃、申立外C労働組合（以下「C労組」という。）は、労働者供給を行うための労働者供給事業所を開設し、C労組に加入したG元組合員及

びB元組合員は、その労働者供給事業所を通じて労働者供給に携わっている。

この労働者供給事業所は、「T」と称されている。Tには、かつて労供組合員で、組合を脱退した労働者が複数名移籍している。

ス 平成30年3月1日以降、会社は、Tに対し労働者供給を依頼し、かつての労供組合員で組合を脱退しTに移籍した労働者が、日々雇用労働者として会社の業務に従事している。

セ 平成30年3月31日、組合は、会社に対し、同月1日分より労供組合員の供給依頼が停止していることについて、具体的根拠の説明を求める旨記載のある「通知書」（以下「30.3.31通知書」という。）を送付した。

会社は、30.3.31通知書に対し、回答しなかった。

ソ 平成30年4月25日、組合は、会社に対し、①労働者供給契約関係の打切りについての経緯説明、②同年3月1日分からの労供組合員の供給依頼の停止を解除し、速やかに回復することを求める旨等を記載した団体交渉申入書（以下、団体交渉のことを「団交」といい、「30.4.25団交申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた（以下「30.4.25団交申入れ」という。）。

会社は、30.4.25団交申入書に回答しなかった。

タ 平成30年6月25日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

- 1 会社は、労働者供給事業を行っている組合のMに所属する組合員らの労働組合法上の使用者に当たるか。
- 2 会社が、組合のMに対し、平成30年2月28日（同年3月1日分）以降又は同年3月末頃以降、日々雇用労働者の供給を依頼しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。
- 3 30.4.25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（会社は、労働者供給事業を行っている組合のMに所属する組合員らの労働組合法上の使用者に当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 労働組合法第7条にいう「使用者」とは現に労働契約上の雇用主の立場にある者に限られず、「労働者の労働関係に対して、不当労働行為法の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力を及ぼし得る地位にある者」（西谷敏「労働組合法」第三版）もしくは「労働契約関係ないしはそれに隣接ないし近似する団体的労使関係の一方当事者」（菅野「労働法」第十版）とする考え方があ

いずれの立場にたったとしても、会社には使用者性が認められる。

また、「労組法7条1号・4号により当該労働者に対して『不利益扱い等』を行うことが禁止されている『使用者』には①現在の労働契約上の使用者、②過去の労働契約上の使用者、③将来労働契約上の使用者となることにつき、当該労働者の合理的な期待のある者、又は、現実的かつ具体的な可能性のある者等、④派遣先、⑤雇用・労働条件を現実的かつ具体的に支配決定しうる地位にある者、そして⑥労働契約締結過程にある者」との学説がある(川口美貴「労働法」872頁)。

会社はこの点、使用者概念を「近い将来の労働契約関係の可能性を基盤とする使用者」と限定的に解釈している。しかし、このように労働組合法第7条第1号の使用者を限定的に解する見解は妥当とはいえない。

イ 労働者供給契約は書面化されておらず、労使協定書も作成されていないが、会社は約19年にもわたり、連日、Mに対し、翌日必要なミキサー車運転手等の必要人数を申し込み、Mは人選をして、翌日供給する組合員の氏名を知らせていた。そして、指名された組合員は、会社に出向いて就労し、賃金の支払を受けていた。

平成30年2月まで、Mが会社に対して供給していた労供組合員の就労日数は、1か月当たり延べ約300名程度であった。

会社は、平成30年2月まで、Mのみから労働者供給を受けており、他の労働組合から労働者供給を受けていなかった。

以上の事実からすると、会社は必要に応じ労供組合員の供給を受けることができること、組合は会社の申込みに対し労供組合員を供給すること、会社は組合と合意された賃金、労働条件に従って労供組合員を就労させること等を内容とする期限の定めのない労働者供給契約が成立していたことは明らかである。主な権利義務としては、会社は前日に翌日の供給希望人数の発注を行うこと、組合は可能な限り会社の希望人数に沿った供給を行うこと、会社は組合との間で決められた職種別(大型車・中型車・誘導)の日給を各労働者に支払うこと、会社は組合抜きに、労働者との個別交渉によって賃金・労働条件の変更はできず、労供組合員の労働条件の交渉権は組合にあること、等である。

また、生コンの輸送量にもよるが、Mからはほぼ決まった労働者が会社に就労していた。ただ、Mのすべての労働者が会社に就労する可能性はあったので、Mの労働者全員との関係で使用者性がある。

ウ 会社に労働者供給されていた労働者は、完全に固定ではなく、時期により異なり、変動もあった。組合に所属する労働者であれば、会社に就労する可能性はあった。

労働者供給契約においては、供給の発注後に供給先と労働者に直ちに雇用関係

が発生するものではない。この点は労働者派遣において派遣先と派遣労働者に就労と指揮命令の関係はあっても雇用関係はないのとよく似ている。

朝日放送事件では、最高裁は労働組合法第7条に言う使用者は「雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その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、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて右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る」とし、「請負3社から派遣される従業員勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等を決定していた」ことを理由に使用者に当たるとした。

かかる最高裁の立場を踏まえても、本件における、日々雇用労働者の労働者供給は、請負ないし派遣に類似する就労関係がある上、労働者供給契約の一方的破棄はまさに会社の決定にもとづく不利益取り扱いであるから、会社に労働組合法第7条の使用者性を認めない理由はないといえる。

エ 会社は、会社が特定の労働者を指名することはできなかったと述べ、それは使用者性を否定する事情であると述べる。

確かに会社は人数のみを発注し、誰を供給するかは組合の方が人選して連絡していた。しかしながら、先述したように、実際には、継続してほぼ同じ労働者を供給していた。彼らは、しばしば月20日以上も反復継続して日々、会社の指示に従って生コン等の輸送に携わってきた。会社は、組合との長年の取引に従った労働条件で組合員から労働力供給を受け、組合員に賃金を支払ってきた。日々雇用労働者供給の実態からすれば、明らかに会社に使用者性がある。

また、会社は、その日就労できない労働者がいる場合には、その理由を求めるなど労働者管理に介入しており、実質的な使用者としても振舞っていた。会社は、組合に対し、その日就労できない労働者について、就労できない理由の開示を求めており、組合も労働者名と、就労できない理由を開示していた。これは、就労できない労働者の名前とその理由にまで踏み込んだ情報提供要求であり、指揮命令関係が強固であったことを示すもので、単なる労働者供給を受けるだけの取引関係であって権利義務関係がないと述べる会社の主張とは正面から矛盾する。この事実は会社の使用者性を強く基礎づける事実である。

平成30年3月以降、会社は、Mの組合員の雇入れを拒否するという不利益取扱いを行い、また同年3月以降会社において就労している元組合員は、会社の支配介入によって組合から脱退させたものである。このように、会社自身が不当労働行為によって生ぜしめた結果をもって、自身の使用者該当性を拒否することは、不当労働行為を利用して自身の「使用者」たる立場を免れんとするものであり、

是認されるべきものではない。

(2) 被申立人の主張

ア 本件の使用者性は、Mの組合員と会社との間に、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存するか否かにより判断され、より具体的には、近い将来において雇用されることが確実な場合にのみ認めるのが裁判例・中労委命令の立場である。

イ まず、法律関係及び実態のいずれの観点からも、「近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性」が存しないことは以下のとおりである。

(ア) 会社とMの間には、会社が供給を依頼することを義務づけるような文書はもちろん、そのような口頭の約束すら存在しない。

また、労働者供給制度の存在意義は、必要なときに必要なだけ一定水準の労働力の供給を受けられることにある（「渡辺倉庫運送事件」東京地判昭和61年3月25日労判471号6頁参照）。そして、「必要なときに必要なだけ」という前提で労働者供給を受けた実績が複数年にわたることになっても、その前提（法律関係）が変わるべき理由はない。したがって、本件においても、会社は「必要なときに必要なだけ」労働者供給を受ける立場（必要なければ供給を受けないことができる立場）にあり、会社がMから継続的に労働者供給を受ける義務を負っていたと解することはできない。他方、これに反する組合の主張は、上記労働者供給制度の存在意義を没却するものであって、理由がない。

(イ) 会社には、Mから供給される対象者について人選を行う権限もないまま、Mが選定した者を日々雇用し、当日に雇用契約が終了するという関係にあった。したがって、M側の裁量において、会社での業務に従事した経験のある者を優先的に供給することがあったかもしれないが、法律関係のみならず実態としても、「被申立人側が特定の者を選定して常用し、将来にわたって雇用する」ことを予定していたというべき状況にはなかった。

(ウ) 会社がMに対して継続的に労働者供給を依頼する義務などなく、会社がMから労働者供給を受けるか否かは会社が自由に判断できる事項であった。また、「被申立人側が特定の者を選定して常用し、将来にわたって雇用することを予定している」というような実務もなかった。これらのことは、争点2及び争点3の各判断基準時においても変わりはない。よって、Mの組合員と会社の関係について「近い将来において雇用されることが確実な場合」であるとはいえず、両者の間には近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性など存在しなかった。

なお、使用者性が争点となる平成30年3月頃以降の期間において、会社とMの個々の組合員との間に、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性は存しない。したがって、同期間において、会社は、Mの全組合員との関係で「使用者」に当たらない。

ウ また、組合は、本件の労働者供給は、労働者派遣に類似するとし、労働者派遣では派遣先に使用者性が認められているので、本件においても供給先に使用者性が認められると主張する。

しかしながら、「労働者派遣では派遣先に使用者性が認められている」とする組合の主張自体が誤っている。派遣先の使用者性については、中労委平成24年9月19日命令「ショーワ事件」（平成24年）の判断枠組みにより使用者性が判断されるべきである。本件においては、会社は労働者供給契約に基づいてその契約内容を履行し、これを不履行にしたことなどないから、ショーワ事件で例外的な場面として述べている①日々の労働者供給契約で定められた基本的事項を逸脱して行われている場合、②供給先に一定の責任や義務が課されている部分を履行していない場合等には当たらず、したがって、会社（供給先）には上記判断における原則どおり使用者性は認められない。

組合は、朝日放送事件を引用するが、本件においては、まず、会社が労働者供給を受けて日々雇用を行った日には会社と労働者間に雇用契約が存在したのであって、会社は当然「使用者」に当たるから、あえて朝日放送事件の判例理論を持ち出す必要はない。

一方、供給依頼の停止後についていえば、組合は、朝日放送事件の判例法理を無理にでも適用しようとして「②本件における、日々雇用労働者の労働者供給は、請負ないし派遣に類似する就労関係がある」などと主張するが、朝日放送事件は、発注元について、請負会社の労働者との間に雇用契約がないにもかかわらず、請負会社の労働者の労働条件を支配・決定する地位にある場合の「使用者」性に関する規範であって、本件とは事案を異にする。本件で会社は、日々雇用の雇用契約が存在しない段階では、個々の労働者の労働条件を支配・決定する地位にはなく、朝日放送事件の判例法理の射程が及ばないことは明らかであり、よって、組合の主張は失当である。

エ 過去の供給実績を踏まえた検討については、以下のとおりである。

(ア) 過去の供給実績を重視すべきでないこと

仮に過去の労働者供給実績を考慮するとしても、これを重視すべきではない。先述のとおり、会社がMから継続的に労働者供給を受ける法的義務はないから、本来、過去の労働者供給実績が今後も同様に継続する可能性を肯定すべき

根拠は存しない。したがって、仮に過去の実績を考慮するのであれば、それでもなお今後の雇用の可能性につながり得るといふべき特段の事情がなければ正当化されないはずである。

また、実態をみても、「被申立人側が特定の者を選定して常用し、将来にわたって雇用する」というようなことも予定されていなかったことは、先述のとおりである。したがって、仮に過去の実績を考慮するのであれば、その評価に際しては、特定の者が今後の雇用契約の継続を期待すべき仕組みではまardenなかったことを出発点として念頭に置かなければならず、その上で、それでもなお今後の雇用の可能性につながり得るといふべき特段の事情がなければ正当化されないはずである。

しかしながら、本件において、それらの特段の事情は見当たらないから、過去の実績は重視されるべきではない。

(イ) 過去の供給実績を考慮しても使用者性が認められないこと

確かに、会社が平成11年から同30年2月までMより労働者供給を受けてきた事実はあるが、同29年12月以降には以下のとおり重大な事情の変化が生じていた。同30年3月1日以降においてはなおさら、会社とMの組合員との間に、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性はなかったといふべきである。

a Mによる労働者の安定供給に不安が生じたこと（変化①）

Mは、平成29年12月12日から14日にかけて、Sの「ゼネスト」への参加要請を拒絶できないことを理由に会社に対する労働者供給を停止し、その結果、会社が受注を大幅に減少させざるを得なくなって約150万円の売上減を被った。

また、労働者供給の停止について、会社との関係で当該「ゼネスト」に合理的理由が認められず、MはS本部からの指示を断れなかったなどと説明するばかりで主体性が見えなかった。

さらに、再びSが「ゼネスト」を行うとの情報があつたことも相まって、会社としてMが再度労働者供給を停止することに危機意識を有すべき状況にあつた。

このように、Mには労働者の安定供給の点で重大な不安が生じたのである。

なお、会社は、組合とPという2つの団体が別に存在していることを認識しておらず、両者を一体として「S」という組織と認識していた。

b 会社における稼働経験豊富な労供組合員の大部分が脱退したこと（変化②）

平成30年2月末日には、Mに所属し、会社における稼働経験豊富な組合員

の大部分がMを脱退したという変化があった。

c 会社の供給依頼が拒否されたこと（変化③）

平成30年2月28日、会社が同年3月1日分の労働者供給依頼のためにMに電話をかけたところ、F代表は、上記の脱退を理由に供給できないと回答した。

会社は、客観的にも、Mに労働者供給を依頼する余地がなかったのである。

d 確かに会社がMより長年労働者供給を受けていた事実はあるが、「近い将来雇用されることが確実な場合」というべき事情は全く見当たらず、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性を肯定する余地はない。

ましてや、以上の事情に鑑みれば、会社がMから労働者供給依頼を断られた平成30年3月1日以降においては、Mの組合員と会社の間、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性はなくなっていたというべきである。

したがって、平成30年3月1日以降、Mの組合員との関係において、会社に使用者性は認められない。

オ 最後に、本件における組合・会社の関係について指摘しておく。

本件において、労働者供給元である組合と同供給先である会社との関係は、派遣元が派遣先に労働者派遣契約の契約期間満了時に継続を求める際の関係と共通する構造にある。すなわち、本件は、契約上又は法律上、労働者供給・受入れを継続する義務はない中で、供給元（組合）が供給先（会社）に供給の継続を申し入れたという事案であり、会社は、上記の事情からこれを断ったというにすぎない。会社にとってみれば、ある労働者供給元に今後も依頼を継続するか否かは経営判断そのものであるところ、そのような今後の話について労働組合と協議するとしても、派遣元と派遣先が協議する際の通常のビジネス上の交渉と何ら変わるところはなく、労働者供給の場合には相手が労働組合になるからといって、性質として「労働組合と使用者の間の団体交渉」に変化するわけではない。

このことは、労働者供給事業を行う「労働組合」が企業に対して新たに組合員の供給受入れを提案する場面を考えれば、より分かりやすい。提案を受けた企業は、将来「組合員」を労働者として受け入れれば「使用者」になり得るが、受入れを実施する以前の段階で「使用者」になるものではなく、労働組合は潜在的な取引相手にすぎないのであるから、同組合と協議をしても、それは団交ではない。本件についてみても、会社は、上記のとおり「必要なときに必要なだけ」という前提で労働者供給を受けてきており、労働者供給を受け入れる義務を負っていない

いのであるから、組合が労働者供給を継続するよう申し入れたとしても、新規提案の例と同様、(義務はないが)取引を継続して欲しいと提案するものにすぎず、いわば営業活動の一種にすぎない。そして、このような提案に対し、会社が「使用者」であるとして、団体「交渉」を強制されたり、その他の労働組合法上の義務を課されたりすることはないのである。

以上のとおり、本件の本質を正しくみれば、争点2及び争点3の各判断基準時において会社に使用者性が認められないことは自明である。

2 争点2 (会社が、組合のMに対し、平成30年2月28日(同年3月1日分)以降又は同年3月末頃以降、日々雇用労働者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

ア 平成30年3月1日以降、会社はMから労働者供給を受けることを拒否している。

M所属の全ての組合員は、日々雇用により就労しているのであり、会社が労働者供給を拒否したため、全組合員1人当たり月間就労日数が減少した。就労日数が減少するのは収入が減ることを意味し、M所属の全組合員に対する不利益取扱いとなる。

イ この点について、会社は、労働者供給契約がない、もしくは労働者供給依頼義務が会社にはないと主張している。

しかし、組合と会社との間には、契約書こそ作成されなかったものの、約19年にわたる日々雇用労働者の供給実績があり、賃金もずっと同じであり、会社も組合以外から労働者供給を受けていなかった。これは組合と会社との間に専属的継続的労働者供給契約が存在したことを意味する。

労働者供給というものは日々の需給の違いによって必要人員が違うことは当然の前提とされており、毎日決まった人員を依頼しなければならないということではないが、長年続いてきた労働者供給を組合に依頼すること自体をやめるのは、会社の自由ではない。

継続的契約の一方的解除には信頼関係破壊の法理が適用されるように、高度の正当理由が必要である。

ウ 会社による供給依頼停止に係る会社の主張は、いずれも不合理なものであって、不当労働行為意思を糊塗しようとするものでしかない。

(ア) 会社が、組合への供給依頼を停止した理由は、次の点からして不自然不合理である。

a 会社は、約19年間にわたり、組合に対してのみ労働者供給を依頼してきたという長年にわたる関係があった。しかもこの間会社代表者によると、組合

による労働者供給は安定していたということである。

しかも、会社のいう、組合がストを再度行うという「噂」なるものは、極めて抽象的なものであり、誰がどのような根拠に基づいて言い出したのか、具体的に定かでないものである。他方、組合は、F代表が年末年始の挨拶の際に、各供給先に対して供給停止はしない旨述べて、安定供給の信頼回復に努め、また実際に平成30年2月末に至るまで、安定して労働者を供給し続けていたのであって、会社としてはこのような事実を排してまであえて「噂」のほうを信用する理由がない。このような根拠不明な「噂」をもって長年の安定した労働者供給関係を直ちに無に帰するという重要な経営判断をするというのは、あまりにも不自然である。

また、F代表は、Sからの指示を断れないとか、強要されたなどと言っていない。他の労働者供給を行う団体が全てゼネストに協力して止めると言われたので、組合だけが供給を行えば、足並みを乱すことになるからやむなく止めると述べたのである。

さらに、30.2.22F架電の中でも、会社代表者の話には、安定供給への不安やゼネスト再開のうわさなどの話は全く出ておらず、むしろQの方針によって組合の「S色」に問題があることが明確に述べられている。このように会社が主張する労働者供給依頼打ち切りの理由は、本件申立前の段階で交わされていた会話の内容と全く異なるものである。

これらのことから、会社のいう「噂」なるものは、平成30年1月以降、Qで決定された「S系」排除の方針を受けて組合への供給依頼を打ち切ったという事実を糊塗するための方便であると解さざるを得ない。

会社は、同年2月28日以降も同年3月末ごろまで組合に対して労働者供給依頼の電話をかけていたなどと主張するが、会社は労働者供給を依頼した日という単純な事実について途中で主張を翻しており不自然であるし、当時既に組合から脱退・移籍させた組合員の供給を受けていたにもかかわらず、あえて組合に対して供給依頼を行う動機にも欠け、不自然である。したがって、会社の主張するような事実は認められない。

- b 平成30年2月28日、それまで会社に供給されていた16名の組合員の内、15名の組合員が組合を脱退した。

組合を脱退してTを作ったG元組合員は、同年1月25日の連絡を受けてから、同月29日頃に会社代表者に紹介してもらってQに労供事業の看板を借りる相談に行ったとのことであり、またそこで翌日Q執行部から労供事業労働組合の連絡会（S系以外の労供事業者の集まり）に参加を勧められているの

である。

会社は、組合に対する供給依頼停止について、会社での稼働経験のある組合員がTに移籍したと聞いたためであるなどとも主張するが、会社に供給されていた組合員が脱退・移籍したのは、会社自身による働きかけによるものであり、また、それ以前から組合を「S系」とみなし、供給依頼停止を通告してきていたことによるものである。

要するに、組合から組合員が脱退していったのは、まさにQの意を受けた会社の行いそれ自体によるものであって、会社の主張はいわばマッチポンプ的なものである。

なお、平成30年2月28日に会社からF代表に電話がかかってきたことは認めるが、電話が架かってきた時点で、既に同日付け脱退届が15人分出ていたため、F代表ははっきりした回答をしなかったのであり、労働者供給をはっきり断ったこともなく、同年3月末頃まで会社がMに対して労働者供給を依頼した事実もない。

(イ) 平成30年3月以降、M組合員の雇入れを一切拒絶したこれらの行為は、組合の組合員であることの故をもっての不利益な取扱いに他ならない。

a 30.2.22F架電において、会社の社長から、F代表に対して、Qの方針により、「S色」がなくなれば問題ないが、今のままでは組合に労働者供給を発注できなくなる旨の連絡があった。具体的には、社長は「外すというか、いずれQさんの今の取り組んでいる取り組みの中で、いつかは、断られると思うんですよね」などと述べ、またF代表からの「ウチがS色を無くせば、全然問題無くなる」という質問に対しては、社長は「そうですよ。全然問題無いですよ。そうそうそう、問題無い、それをしてもらわなアカンのです」などと述べるなど、組合の運営に介入してSとの関係を切るよう述べていた。また社長は、同日の電話でのやり取りの中で、組合と対立するG元組合員について、「そうでしょ。辞めて作ってるでしょ、作ってんのかな、作ってるって言うていいのかな？なんか準備はしてるでしょ。それは、もちろん聞いてますよ。直接」と述べ、Tを立ち上げたG元組合員と直接話をしていたことを認めていた。

また、その後、同年3月28日に社長からF代表にかけた電話の中では、Qからの呼び出しの連絡について、「連絡入ってたと思うんですけど、またお話しね、あれやったら僕も気になってるし」などと話しており、会社とQとの同調関係が存在していた。

b 会社はQの加入企業ではないものの、その仕事のほとんどがQ加入企業か

らの依頼によるもので経営されており、Qの極めて強い影響下にある。また、30.2.22F架電の発言の中でも、会社代表者はそのことを実質的に認めている。

このような経緯からすると、会社は、QからS労組系とみなした組合からの労働者供給を差し控えるよう圧力を受け、それによって組合からの労働者供給を打ち切ったことは明らかである。

エ 会社の行為は、組合の組合員の雇入れを拒否する一方で、組合を脱退した者に対しては雇入れの継続という利益を与えることにより、組合から組合員の脱退を強要し、組合を弱体化させている。

なお、M内での話合いでは、G元組合員及びB元組合員の「独立」ではなく、一旦形の上でMを形式上脱退扱いにし、形式上別の労供団体を立ち上げ、他の組合員も移籍させ、Mの組合員を使わないという攻撃から組合員の雇用を守ろうというものであったが、G元組合員及びB元組合員は、このときの決定に反して、実際に組合を離反し、攻撃をかけている側のQと友好関係を結び、組合と対立する組織としてしまった。

組合員の立場としては、組合員であることによって従前どおり仕事が出来なくなるとなれば、組合を脱退せざるを得なくなるのであって、それによって組合の弱体化がなされるのであるから、労働組合法で支配介入が禁じられているのは、まさにこのような事態が想定されてのことである。

さらに、会社の労働者供給受入れ拒否により、Mの組合員から大量の脱退者が生じ、脱退者の組合費相当額が減少しているし、会社は、日々雇用を受けるに際し、就労日数1日500円の割合の共済金をMに支払ってきたのであって、受入れ拒否により、組合は、上記共済金相当額を失っている。

なお、組合の損害は、組合員の減少と、組合員の減少に伴う労働組合の縮小である。組合費、共済金の減少はその金銭面のあらわれである。

オ 以上のとおり、会社が、組合のMに対し、平成30年2月28日（同年3月1日分）以降又は同年3月末頃以降、日々雇用労働者の供給を依頼しなかったことは、労働組合法第7条第1号違反にも、同条第3号違反にも当たる。

(2) 被申立人の主張

本件においては、争点1について会社に使用者性が認められないため、本申立ては争点2については判断されるまでもなく棄却されるべきであるが、念のため反論しておく。

ア 労働組合法第7条1号の不利益取扱いは、特定の労働者に対する取扱いを問題とするものである。しかしながら、会社は、特定の労働者を選択して労働契約関

係を成立させる権限を持っておらず、労働者供給の依頼は、そもそも個々の労働者との雇用契約の成立を前提としたり保障するものではない。また、労働者供給事業において、労働者は「自己の労働力の処分を労働組合にゆだねることによって、就労の機会を広く確保し、就労先のいかに問わず一律の高い賃金を得ることができることになるから、特定の事業所との使用関係の継続を期待するだけの理由もない」（「渡辺倉庫運送事件」東京地判昭和61年3月25日労判471号6頁参照）。そうすると、会社が労働者供給の依頼をしなかったとしても、その事実が特定の労働者との間での不利益取扱いには当たるといえることはあり得ない。

また、万が一、個々の労働者との雇用契約の成立の拒否に当たるとしても、最高裁（「JR北海道・JR貨物不採用事件」最判平成15年12月22日民集57巻11号2335頁）は、雇入れの拒否は、「特段の事情がない限り、労働組合法7条1号本文にいう不利益取扱いに当たらない」と判断しており、特段の事情についての主張・立証のない本件においては、同法第7条1号の不当労働行為に該当しない。

イ 会社と組合との間に、何か労働者供給の依頼を義務付けるような契約は存在せず、会社は組合に対し労働者供給を依頼する法的義務を何ら負っていない。

労働者供給制度の存在意義からすれば、会社がMに対し労働者供給依頼を行う義務を負っていたと解することはできないし、会社にはMから供給される人物について人選の権限もなかったことからすれば、会社のMに対する労働者供給依頼は、特定の労働者との雇用契約の成立を予定しているものとはいえない。

したがって、会社がMに対し日々雇用労働者の供給を依頼しなかったことが不利益取扱いに当たるといえることはできない。

ウ 会社がMに労働者供給を依頼しなくなった理由は、次のとおり社長の経営判断であり、組合弱体化の目的や組合嫌悪の念に基づくものではない。

(ア) 安定供給に対する不安

Mは、29.12組合労供対応までは、「S」がストライキ等をしていても労働者供給事業を停止したことはなく、供給は非常に安定していた。

会社は、会社にとって受忍すべき理由のない供給停止により損失を被り、かつ、F代表の主体性ない応対等からすれば今後生じるかもしれない同様の事態を抑止することも期待できないと考え、「労働者の安定供給」への不安をますます募らせることとなった。特に、再び組合による「ゼネスト」が行われるといううわさもあつたことから、また同様の事態が発生するとすれば、一方的かつ突然に行われるであろうという不安を抱え続けることとなった。

また、平成30年2月28日の会社からF代表へ宛てた電話において、会社が「明日何人行けますか？」と尋ねたのに対し、MのF代表が曖昧な返事しかなか

ったことは、組合も認めるところである。会社はミキサー車を30台保有しており、直接雇用のミキサー車運転手は4人しかいないことから、労働者供給によってミキサー車運転手を確保できなければ、事業を遂行することができない。そうであるにもかかわらず、労働者供給の可否について曖昧な返事しかできない労働者供給事業所に労働者供給を依頼しても、実際に供給を受けられなければ、会社は稼働できなくなってしまう。そうなれば、会社の取引先に迷惑をかけ、信頼を失うことになりかねない。

会社は、会社の事業運営に必要な人員の大部分を日々雇用労働者に頼っているところ、上記のとおり労働者供給に大きな不安がある取引先に依存しているのは、供給停止の度に会社の事業を停止せざるを得なくなって会社にさらなる損害が発生することはもちろん、運送の不安定さを理由に取引先からの信頼を失うことにもなり、企業経営が成り立たない。

よって、会社としては、供給依頼先を変更するとの判断に至ったものであって、その判断は企業経営者として自然かつ合理的なものであったといえる。

なお、会社は、Mに対し、同年3月1日以降も労働者供給の可否を含めその後の状況を尋ねる電話を架けたが、Mは状況に変わりはないと回答を続けた。このような状況が続くことにより、同年3月末頃以降、会社はMに対し供給の可否の確認も行わなくなった。

(イ) 組合員の脱退を理由とする供給不能

会社における稼働経験が豊富な日々雇用労働者がMを脱退したにもかかわらず、会社が組合に労働者供給を依頼した場合、そもそも組合が会社に供給する労働者の人数を確保できるかどうかの疑問が生じるどころ、実際、平成30年3月1日の供給に関する会社従業員からの問い合わせに対し、F代表は「人数を出されへんから」などと返答したもので、組合のMにおいて必要な供給人数を確保できないことが判明しており、安定供給の不安が大幅に高まっていた。仮に組合のMにおいて、供給人員を確保できたとしても、会社において稼働した経験のない労働者が供給されてくることになるため、同人らに対し会社が会社における業務の方法等を再度教える必要があり、その点で会社にとっては非効率とならざるを得ない。

そのため、会社は、会社における稼働経験が豊富な日々雇用労働者がMを脱退して移った新しい労働者供給の事業所である「T」に、依頼先を変更したものである。

また、会社は、組合員の脱退について一切関与していないし、G元組合員から別の労働者供給事業所を作る計画の進捗を聞いたことはあり、会社の得意先

の社長であった者を紹介してほしいと言われて両名の顔合わせを行ったこともあったが、G元組合員が別の事業所を設けるのを手伝ったり、あるいは、事前に相談されて助言するようなことはなかった。以上のとおり、会社が「組合員の脱退と移籍」に関与した事実はないことも、念のため付言しておく。

なお、会社は、Tに労働者供給を依頼する際に、並行してMにも依頼をするということは難しいと考えていた。なぜなら、会社における業務においては、ミキサー車の運転手の間で緊密に連絡を取り、互いに協力・連携して業務を行う必要がある。そのような中で、Mからの日々雇用者と、Mを脱退した日々雇用労働者が混ざって働く事態となると、両者が円滑に協力・連携することは期待できにくくなる上、トラブルが起きることも予想されたからである。このように、Mからの日々雇用者と、Mを脱退した日々雇用者が混ざって働くことは難しいのではないかと考えていた上、F代表に確認したところ、やはりMの方では平成30年3月以降必要な供給人数を確保できないことが判明したため、被申立人は、Tのみに労働者の供給を依頼することに決め、Mには依頼しないこととしたものである。

(ウ) Qの方針・指示ではないこと

組合は、30.2.22F架電に出てくる社長の発言を捉えて、会社の供給先の変更理由が、Qの方針・指示であったと主張するようである。

しかしながら、社長の発言内容は、むしろ会社が30.2.22F架電の時点ではQから特に指示を受けていないことを示している。すなわち、社長は、「現状、今日現在では、別にダメとは言われてないです」と述べており、F代表からの「整理したら、Qさんが、そこ使ったらダメだと言っていると言う風に理解していいですかね。」との誘導質問に対しても、「ダメだよとは言っていないですね。」と明確にこれを否定している。

また、F代表の「うちがS色をなくせば全然問題なくなると」との発言に対して、社長は「全然問題ないですよ。それをしてもらわなアカンのです」と述べているが、これはSという組合に対する嫌悪に基づく発言ではない。S本部からの指示で合理的理由もなく供給停止をせざるを得なくなるような状況でなくなるのであれば問題ないこと、すなわち、供給安定のための努力をしてほしいことをF代表に求めたものにすぎず、「S」という組合自体を嫌悪する発言というものは全くない。なお、そもそも、「S色」という用語はF代表による表現であるため、両者の念頭において同義であったかは不明である。

さらに、組合は、平成30年3月28日のF代表と社長の電話のやり取りについて、社長とQとの同調関係を如実に物語っている旨主張するが、同電話のやり

取りには「Q」との文言は一切出てきておらず、このやり取りがQと社長の同調関係を示すものとは到底いえない。

エ 会社が、Mに対し、平成30年2月28日以降又は同年3月末頃以降、日々雇用労働者の供給を依頼しなかったことは支配介入には当たらない。

(ア) 会社が、組合の組合員の雇入れを拒否する一方、組合を脱退した者に対しては雇入れの継続という利益を与えることにより、組合から組合員の脱退を強要したというような事実は存在せず、支配介入に該当するような事実などない。組合員が脱退して別の労供事業所に移ったこと自体は、Mも了解し、予定していたことであって、むしろ、会社がMに労働者供給を依頼しなくなったのは、その当然の帰結である。

(イ) 本件においては、供給依頼義務を負わせるような基本契約は締結されておらず、口頭によるそのような合意も一切なされていない。また、労働者供給事業の社会的存在意義は、「必要な時に必要なだけの一定水準の労働力が受けられること」にあり、労働者が「特定の事業所の使用関係の継続を期待する」ような関係でないとされていることに照らしても、会社がMに対して供給依頼義務を負っていたなどとはいえない。

したがって、仮にMが今後の供給依頼の継続について何らかの期待をしていたとしてもそのような期待は法的に保護されるものではないというべきであり、会社には供給依頼義務はないのであるから、供給依頼を停止したとしても、支配介入等には当たらない。

(ウ) その他、Mが行っている労働者供給事業は無償事業であり、会社が労働者供給を受けなくなっても、組合に保護すべき経済的損失が生じるわけではない。

オ 以上のとおり、平成30年2月28日（同年3月1日分）以降又は同年3月末頃以降、日々雇用労働者の供給を依頼しなかったことは、労働組合法第7条第1号違反にも、同条第3号違反にも当たらない。

3 争点3（30.4.25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) 申立人の主張

ア 30.4.25団交申入れに対して、会社は何の回答も行わず、団交も行われなかった。会社は、この点、組合と会社との間には労使関係がないため、回答しないことに問題はないと主張する。

しかし、争点1で述べたとおり、会社には労働組合法第7条にいう使用者性がある。実態においても、労働組合の行う労働者供給事業において、労働組合員である日々雇用労働者にとって、労働者供給を受ける企業は、その指示命令に従い、

賃金を直接払ってもらって労働する以上、まさに使用者にほかならない。

イ 労働者供給における供給依頼拒否は、日々雇用労働者にとっては就労の場を失うことを意味し、組合にとっても組合が就労の場を提供できなければ組合員が組合にいる意味がなくなるので、死活問題である。

企業別労働組合においては労働条件に関する事項が主として団交事項となるが、産業別（あるいは職業別）労働組合、しかも労働者供給事業を行っている労働組合においては、就労の機会それ自体が団交事項とならなければ、組合としての役割を果たせないことになる。

したがって、組合にとって、労働者供給契約の継続は重要な団交事項であり、団交申し入れを無視し団交を行わなかった会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に該当する。

(2) 被申立人の主張

争点1について使用者性が認められない以上、会社には、組合による団交申し入れに応じる義務はなく、正当な理由のない団交拒否に当たらない。

第5 争点に対する判断

1 争点1（会社は、労働者供給事業を行っている組合のMに所属する組合員らの労働組合法上の使用者に当たるか。）、争点2（会社が、組合のMに対し、平成30年2月28日（同年3月1日分）以降又は同年3月末頃以降、日々雇用労働者の供給を依頼しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。）、争点3（30.4.25団交申し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 Mについて

(ア) 組合は、昭和62年10月20日付けで、職業安定法第45条の許可を受け、労働者供給事業を行っている。

(イ) 平成3年3月7日頃、組合は、M新設の許可を受け、同11年4月頃、会社に対し、Mを通じた労働者供給を開始した。

(ウ) 平成30年2月まで、組合は、Mを通じて、約20社に労供組合員を供給し、1か月当たり延べ約2,000名の労供組合員を就労させていた。

(エ) 労供組合員は、組合に個人加盟している。

イ 労働者供給に係る手続について

(ア) 会社は、Mに対し、労働者供給日の前日に、必要なミキサー車運転手、誘導員等の人数を電話で連絡し、連絡を受けたMの配車担当が人選を行って、供給する労供組合員の氏名を会社にファクシミリ又は携帯電話の通話アプリで送

信していた。

(イ) 平成16年頃からMの配車担当はG元組合員が務めており、G元組合員は、日々、供給先からの労働者供給の依頼の電話を受け、供給する労供組合員を調整・決定し、供給先及び組合員へ連絡するとともに、事故その他のクレーム対応を行っていた。

(ウ) 会社は、Mを通じて供給を受けた労供組合員それぞれに対し、日雇労働被保険者手帳に貼付する印紙を、就労日ごとに1枚発行した。

ウ 組合と会社との間の労働者供給の実態について

(ア) 平成11年4月頃から同30年2月末日まで、会社は、Mを通じて労供組合員の供給を受け、この間、少なくとも同14年4月以降は、他の労働組合からの労働者供給は受けていなかった。

また、平成27年から同28年の頃、Mから会社に対して供給されていた労働者のうち十数名について、Mは、会社に対し、就労できない日と理由を携帯電話の通話アプリで報告していた。

なお、平成29年3月から同30年2月までの、労供組合員の会社における月単位の就労日数は、別紙のとおりである。

(イ) 会社が、Mに対し、供給を依頼する労供組合員の人数は、会社の業務量によって変動し、1日当たり0から25名程度であった。

(ウ) 本件審問終結時まで、別紙に記載のある労供組合員は、2名程度を除き組合を脱退した。

(エ) 労供組合員の賃金は、大型車、小型車という車種別で固定され、長年一定であり、原則現金で支払われていた。

エ 29.12組合労供対応に至る経緯について

(ア) 平成29年12月8日頃、F代表及びG元組合員は、A書記長らから、同月12日以降、Mからの労働者供給を停止するよう要請された。

(イ) 平成29年12月12日、Pは、申立外生コン製造企業等において、29.12.12行為を開始した。

同月12日及び同月13日について、組合は、会社に対する労供組合員の供給を停止した。

(ウ) 平成29年12月13日、組合は、会社に対し、同月14日分の会社に対する労働者供給を再開する旨連絡し、同月14日から会社に対する労供組合員の供給を再開した。

なお、29.12組合労供対応以外に、Mを通じた会社に対する労働者供給が停止されることはなかった。

オ 供給再開後の経緯について

(ア) 平成29年の年末又は同30年の年始、F代表は、社長に連絡をした。

(イ) 平成30年1月23日、Qは、30.1.23Q理事会において、①「S労組と接触・面談の禁止」、②「Sとの関与が深く、安定供給に不安のある工場」には問題が解決するまで割当の自粛を求める旨を説明し、これらのことが承認可決された。

なお、30.1.23Q理事会の議事録において、「S労組」とは、Pを示す旨定義されている。また、会社は、Qに加盟していない。

(ウ) 平成30年1月25日頃、G元組合員が、30.1.25G架電において、今後の状況について尋ねたところ、社長は、ああいうことをされるなら使えなくなる旨等述べた。

また、同じ頃、G元組合員は、社長に架電し、Qの理事を紹介してほしい旨依頼した。

(エ) 平成30年1月26日頃、G元組合員は、F代表に対し、30.1.25G架電の内容を伝えた。

(オ) 平成30年1月29日頃、社長は、G元組合員とQの事務所を訪問し、G元組合員にQの理事を紹介した。

G元組合員は、理事らに労働者供給事業に対する相談を行った。これに対応したQ理事らは、G元組合員に対し、労働者供給事業を行っている労働組合の連絡会であるUを紹介した。なお、社長は上記面談に同席していない。

G元組合員は、翌日開催されたUに参加した。

(カ) 平成30年1月31日、F代表、G元組合員、B元組合員ほか数名は、30.1.31執行部会議を行った。その席上、①G元組合員及びB元組合員が組合以外の労働組合を上部団体とする別の団体を立ち上げて労働者供給事業を行うこと、②会社で就労していた労供組合員が組合を脱退し、G元組合員及びB元組合員が立ち上げる労働者供給事業所に加入すること、③会社に関して受け皿作りをやっていくことが決定された。

(キ) 平成30年1月31日付けで、G元組合員及びB元組合員は組合を脱退した。

(ク) 平成30年2月初旬、G元組合員は、社長に架電し、新しい看板を借りて受け皿をつくる旨述べた。

(ケ) 平成30年2月6日付けで、Qは、Qの組合員に対し、30.2.6Q書面を発した。

30.2.6Q書面には、①「S労働組合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。」との記載、②上記決議を踏まえ、「当面の間、S労働組合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。」との記載があった。

(コ) 平成30年2月22日、F代表は、社長に対し、30.2.22F架電を行った。30.2.22 F架電において、次のようなやり取りが行われた。

F代表が、社長に対し、会社がMを外すということを耳にしたが、それは事実であるのか尋ねたところ、社長は、今日現在は仕事はできているが、Qの取組みの中でいずれは断られると思う旨、会社だけではなく他の会社においても同様である旨述べた。F代表が、それはQから言われているということかと尋ねたところ、社長は、Qから直接ではないが、うちだけではない旨述べた。

また、F代表が、G元組合員が組合を脱退した旨述べたところ、社長は、G元組合員が組合を脱退し、何か準備をしていることは直接聞いている旨述べた。F代表が、G元組合員は脱退したが、うわさではMの運転手を引っ張って、会社で働くというようなことを言っているらしいと述べたところ、社長は、それを決めるのは一人一人であり、これに対し会社は何も言えない旨、不安が広がっているということは耳にする旨述べた。F代表が、社長の今の考えでは、3月1日からというようなことはないのかと尋ねたところ、社長は、いつという区切りはない旨述べ、言われてからでは遅いので対策を練ってもらわないと、と述べた。F代表が、事前に連絡をもらえるのかと尋ねたところ、社長は、事前に言われたらすぐに電話をする旨述べるとともに、言われてからでは対策を練れるのかということについて話しをしないといけないと思う旨述べた。また、社長は、G元組合員が動いていることは知っているが、どう形ができるのか分からない旨、対策を練らなければ、F代表だけでなく、会社も困る旨述べた。

さらに、F代表が、Qがそこを使ってはダメだといっているという理解で良いのか尋ねたところ、社長は、ダメだとは言っておらず、控えるようにと言っている旨述べた。F代表が、「ウチが S 色をなくせば、全然問題なくなると・・・」と述べ、社長は、「そうですよ。全然問題ないですよ。そうそうそう、問題無い、それをしてもらいなアカンのです。ほんとは、いち早く、そう、しないと今来てるメンバーの子らが、来られへんからね。例えば、最悪は、もうダメですとなったら、来られへんわけやし、仕事が出来るところが、限られるわけでしょ。そう言う所ウチ無いからね。まあまあ無い事も無いけど、OKが出る所ね。無い事は無いけども、ほぼ無いに等しいでしょ。ウチもう動けへんからね。車、社員の子以外は」と述べた。また、社長が、本人の意思が一番なので、こちらが言ったところで行くかどうか分からない旨、そこは、F代表がしっかりとみんなと話を決めて早く手を打たないと述べ、F代表は「はいはい」と述べた。さらに、社長は、「早急にね、やっぱり」と述べ、F代表も方向性を決めないといけないが、最終的には運転手一人一人であるのだから、話をし

ていかなくてはいけないのではないかと述べ、F代表は、分かった旨述べた。
(サ) 平成30年2月28日、別紙に記載のある労供組合員のうち、16名が組合を脱退した。なお、16名のうち15名は、同29年3月以降同30年2月までの間、月平均16日程度会社において就労していた。

同日、会社は、同年3月1日分の労働者供給について30.2.28会社架電を行ったところ、F代表は労働者供給の可否について明確な回答をしなかった。30.2.28会社架電の後、会社は、同年3月1日分の労働者供給について、Tに架電し、同日分について、Tから労働者の供給を受けた。

カ 平成30年3月1日以降の経緯

(ア) 平成30年3月1日頃、C労組は、労働者供給事業所であるTを開設した。C労組に加入したG元組合員及びB元組合員は、Tを通じて労働者供給に携わっている。

Tには、組合を脱退した労供組合員のうち複数名が移籍している。

(イ) 平成30年3月1日以降、会社は、Mから労供組合員の供給を受けておらず、Tに対し、労働者供給を依頼し、かつての労供組合員で、組合を脱退し、Tに移籍した労働者が、日々雇用労働者として会社の業務に従事している。

(ウ) 平成30年3月28日、F代表と社長は、電話でやり取りを行った（以下「30.3.28やり取り」という。）。

(エ) 平成30年3月31日付けで、組合は、会社に対し、30.3.31通知書を送付した。

30.3.31通知書には、①会社による一方的な労働者供給契約の打切りについて嚴重に抗議する旨、②平成30年3月1日分より労供組合員の供給依頼が停止していることについて、具体的根拠の説明を求める旨が記載されていた。

会社は、30.3.31通知書に対し、回答しなかった。

(オ) 平成30年4月25日、組合は、会社に対し、30.4.25団交申入書を送付し、30.4.25団交申入れを行った。30.4.25団交申入書には、①会社からの注文に対して誠心誠意供給を行っていた組合としては、30.3.31通知書に対する会社の回答がないことに、納得できない旨、②速やかに団交を開催し、(i)労働者供給関係の打切りについて、経緯の説明を求める旨及び(ii)平成30年3月1日分からの労供組合員の供給依頼停止の解除を求める旨の要求事項について、円満に解決するよう申し入れる旨が記載されていた。

会社は、30.4.25団交申入書に回答しなかった。

(カ) 平成30年6月25日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2) 争点1（会社は、労働者供給事業を行っている組合のMに所属する組合員ら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、平成30年2月まで、労供組合員は、労働者供給事業により会社で就労することがあった者がいたものの、本件申立て時において、会社と直接の雇用契約を締結している労供組合員が1人もいないことに争いはない。

しかし、労働組合法第7条は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団交をすること、その他の団体行動を行うことを助成しようとする労働組合法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものであるから、同条にいう「使用者」は、同法が上記のように助成しようとする団交を中心とした集团的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的にこれに該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではない。雇用主以外の者であっても、例えば、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、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な支配力を有しているといえる者や、当該労働者との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が存する者等もまた雇用主と同視できる者であり、労働組合法第7条の「使用者」と解すべきである。

このような観点から、本件における労働組合法上の使用者性について、以下、具体的に検討する。

イ まず、労働者供給事業が労働組合に認められている点に着目して検討するに、そもそも、職業安定法において、労働者供給事業は原則禁止されているが、厚生労働大臣の許可を受けた労働組合、職員団体等については、無料の労働者供給事業を行うことが認められている。

これにより、労働組合が、使用者と労働者供給契約を締結し、一般的には不安定な立場で就労する日々雇用労働者を、通常の日々雇用とは異なり労供組合員として当該使用者のもとで労働に従事させることは、生活の糧である賃金を比較的安定して得させる道を確保するという側面があり、組合員の相互扶助を図る上で重要な意義を有するとともに、組合員の経済的地位の向上に資する活動であるといえる。

そして、本件においては、会社が、組合のMに対し、労供組合員の供給依頼を行っていないことが問題となっているところ、組合の行っている労働者供給事業は、上記のとおり、組合員の経済的地位の向上に資する活動といえ、組合の運営に含まれると解すべきであるし、労供組合員の供給依頼は、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である。

ウ 次に、上記を踏まえ、労働者供給事業に関する組合と会社とのこれまでの経緯についてみる。前提事実及び前記(1)ア(イ)、ウ(ア)別紙、(イ)認定によると、

①平成11年4月頃から同30年2月末日まで、組合は、会社に対し、約19年間にわたり、1か月当たり平均で延べ290名程度の労供組合員を供給していたこと、②少なくとも平成14年4月以降は、会社は、組合のみから、Mを通じて、労働者供給を受けていたことが認められ、これらのことから、組合と会社の間では、契約書は締結されていないものの、労働者供給関係が恒常化しており、この間、組合と会社との関係において、労働者供給契約が成立しているといえる。

そして、上述のとおり、労働者供給契約が労働組合と切り離せないものである以上、上記のとおり長期間にわたり、組合と会社との関係における、労使関係の存続のほか、組合の構成員である労供組合員にとっても組合員である限り、会社が労働者供給契約により供給依頼を行うことについて、また、それによって会社での就労の機会を得ることについて、いずれの組合員であるかは特定できないものの集団として労働者供給契約に基づく就労への期待権が発生しているといえる。

エ また、前提事実及び前記(1)ウ(ア)、カ(イ)、(エ)、(オ)認定によると、①会社は、約19年間にわたり、労供組合員の供給を依頼していたところ、平成30年3月1日以降、組合から労供組合員を全く雇い入れていないこと、③同日以降、会社がMから労供組合員の供給を受けていないことについて、組合が会社に対し、30.3.31通知書及び30.4.25団交申入書により、異議を申し入れていることが認められ、組合と会社との間で、会社が労働者供給を依頼しなくなったことに関し、意見の対立があったといえる。

さらに、30.4.25団交申入れに係る要求事項についてみると、前記(1)カ(オ)認定のとおり、①労働者供給関係の打切りについて、経緯の説明を求める旨、②平成30年3月1日分からの労供組合員の供給依頼停止の解除を求める旨が記載されていたことが認められる。そうすると、組合は会社に対し、労働者供給事業に関して(その意義に関して前記イ及びウで述べたとおりである。)30.4.25団交申入れを行っているといえる。

オ 以上のことからすると、労供組合員の供給依頼は、組合員の基本的な労働条件等に係る事項であり、組合と会社との間では、契約書は締結されていないものの実質的に労働者供給契約が成立し、約19年間にわたる恒常化した労働者供給の実態がある中で、労供組合員にとっても、近い将来において会社での就労の機会を得ることについて、いずれの組合員であるかは特定できないものの、集団として労働者供給契約に基づく就労への期待権が発生していたといえる。そして、会社が、組合に対して、労供組合員の供給の申込みをしなくなったことにより、組合は、自らが運営する労働者供給事業に影響を受け、そのことについて団交を申し

入れているのであるから、職業安定法により、労働組合、職員団体に限り労働者供給事業が認められているという法の趣旨も踏まえ、本件の状況下においては、前記アで述べた趣旨に照らして、組合及び組合の構成員である労供組合員らと会社との間には、組合がその活動の一環として運営する労働者供給事業に関わる限りにおいて、労使関係が成立しているといえ、その範囲内において、会社は、労供組合員らの労働組合法上の使用者に当たるといえる。

(3) 争点2 (会社が、組合のMに対し、平成30年2月28日(同年3月1日分)以降又は同年3月末頃以降、日々雇用労働者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、会社がMに対し、労働者供給を依頼しなくなった時期について、会社は、平成30年2月28日に会社からF代表に宛てた電話において、翌日の供給可能人数を尋ね、同年3月1日以降も労働者供給の可否を含めその後の状況を尋ねる電話を架けた旨主張し、組合は、同年2月28日に会社からF代表に電話がかかってきたことは認める旨、同年3月末頃まで会社がMに対して労働者供給を依頼した事実はない旨主張するので、この点についてみる。

前提事実及び前記(1)オ(サ)、カ(ア)から(ウ)認定によると、会社が30.2.28会社架電を行ったことは認められるものの、その後、30.3.28やり取りまでの間、会社が、組合及びMに対し、労供組合員の供給依頼に係る連絡を行ったと認めるに足る事実の疎明はなく、30.3.28やり取りにおいて、労供組合員の供給依頼に係るやり取りがあったとの事実の疎明もない。また、前提事実及び前記(1)カ(イ)認定によると、会社は、同年3月1日以降、Tに対し労働者供給を依頼していることが認められる。そうすると、会社は、遅くとも同日以降、Mに対し、労働者供給を依頼しなくなったといえる。

イ 次に、会社が組合のMに対し、平成30年3月1日以降、日々雇用労働者の供給を依頼しなかったことが、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たるかについてみる。

(ア) この点について、組合は、労供組合員全員が、月間就労日数及び収入が減少するという不利益を被っている旨主張し、会社は、特定の労働者を選択して労働契約関係を成立させる権限をもっておらず、労働者供給を依頼しなかったとしても、特定の労働者との間で不利益取扱いに当たらない旨主張する。

そこで、個々の労供組合員に、会社における雇用の継続を期待できる特段の事情があったかについてみる。

a 前記(1)ウ(ア)別紙認定によると、確かに、毎月一定日数以上継続して会

社で就労していた労供組合員が十数名いたことが認められるものの、前記(1)イ(ア)認定によると、会社に供給される労供組合員の人選は、前日に会社が申し込んだ人数に応じて、組合が行っており、労働者供給を依頼する際、会社が供給される労供組合員を指定していなかったことが認められる。

b また、前記(1)ウ(ア)認定によると、平成27年から同28年の頃、Mから会社に対して供給されていた労働者のうち十数名について、Mは、会社に対し、就労できない日と理由を予め報告していたことが認められる。しかしながら、前記(1)イ(ア)認定によると、会社は供給される労供組合員を指定していなかったといえ、また、同29年以降も、Mが会社に対し、当該報告を行っていたとの事実や、会社が当該報告を継続的に行うよう要求していたとの事実の疎明もなく、上記十数名以外の労供組合員の供給を拒んだ等の事実の疎明もないことから、会社が継続的に特定の労供組合員に対し、組合が主張するような特別な指揮命令系統をもっていたとまではいえない。

c 以上のことからすると、確かに会社における就労実績が一定日数以上で継続していた労供組合員もいるが、その就労が会社からの要請に基づく指名ではないこと、組合が、上記会社の対応は、労供組合員全員に対する不利益取扱いであると主張しており、各労供組合員についていかなる不利益が生じたのかについての疎明もないことから、日々その雇用関係が終了する労働者供給事業において就労していた個々の労供組合員に、会社に対して将来にわたり雇用継続を期待できる特段の事情があったとはいえない。

(イ) 以上のとおり、個々の労供組合員に、会社に対して将来にわたり雇用継続を期待できる特段の事情があったとはいえず、また、労働者供給事業による就労は、会社のみ限定されたものではないことも踏まえると、会社が組合に対し、平成30年3月1日以降、労供組合員の供給を依頼しなかったことにより、労供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、会社が組合に対し、平成30年3月1日以降、労供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取扱いには当たらず、この点に関する申立てを棄却する。

ウ 次に、会社が、平成30年3月1日以降、日々雇用労働者の供給を依頼しなかったことが、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たるかについてみる。

(ア) 前記(2)ウ判断によると、会社と組合の間では、契約書は締結されていないものの、実質的に労働者供給契約が成立し、恒常化した労働者供給の実態があったといえる。また、前記ア判断のとおり、会社は、遅くとも平成30年3月1日以降、Mに対し、労働者供給を依頼しなくなったといえる。

そうすると、かかる状況において、会社が労働者供給を依頼しなくなったことは、その理由や組合活動に与える影響によっては、支配介入に当たるといふべきである。

(イ) そこで、会社が、労働者供給の依頼先を変更した理由についてみる。

a この点、会社は、①組合による労働者の安定供給に対する不安がある旨、②会社における稼働の経験が豊富な労供組合員が他の労働組合に移籍してしまった旨を主張する。

b まず、上記主張①についてみる。

確かに、前提事実及び前記(1)オ(サ)認定のとおり、平成30年2月28日、会社が同年3月1日分の労働者供給について30.2.28会社架電を行ったところ、F代表は労働者供給の可否について明確な回答をしなかったことが認められる。

しかしながら、前提事実及び前記(1)ウ(ア)、エ(イ)、(ウ)認定によると、①Mが、会社に対し、約19年にわたり、労供組合員を供給していたこと、②29.12組合対応の際に、労供組合員の供給がなされなかったのは2日間であったこと、③29.12組合対応の他に、Mを通じた労働者供給が停止されることはなかったこと、が認められる。また、平成29年12月14日の供給再開後、同30年2月末までの間、会社と組合との間で労働者供給について、問題が生じたとの疎明はない。

この点、会社は、再び組合による「ゼネスト」が行われるとのうわさもあった旨主張するが、組合が再びゼネストを行うことを裏付ける事実やうわさの信憑性を示すような事実があったとの疎明もない。

以上のことからすると、会社が、30.2.28会社架電において、平成30年3月1日分の労働者の供給依頼についてF代表から明確な回答が得られなかった点については、今後の安定供給に不安があったとする会社の主張は一定理解できるものの、同29年12月14日の供給再開後、同30年2月末までの間、会社と組合との間で労働者供給について問題は生じておらず、約19年にわたる組合と会社との労働者供給関係を併せ考えると、根拠が明らかでないうわさをもって、安定供給に関し、供給先を全面的に変更するまでの不安があったというのは不自然であるといわざるを得ない。

c 次に、上記主張②についてみる。

前提事実及び前記(1)ウ(ア)別紙、オ(サ)認定のとおり、平成30年2月28日、会社で就労したことのある別紙記載の労供組合員のうち、16名が組合を脱退したことが認められる。

しかし、前記第4の1(2)イ(イ)記載のとおり、会社は、本来、組合が、労働者供給により供給する労供組合員の人選を行っており、会社側が特定の者を選定して常用する状況にはなかった旨を自ら主張している。そうであれば、労働者供給の依頼先変更の理由として、稼働実績が豊富な労供組合員の移籍を主張することと整合しない。

d 一方、前提事実及び前記(1)オ(イ)、(ケ)、(コ)認定のとおり、①Qは、30.1.23Q理事会において、Pとの接触及び面談の禁止を承認可決したこと、②会社はQに加盟していないこと、③Qが、その組合員に対し、30.2.6Q書面において、(i)臨時総会において、「S労働組合」の諸活動に対し、全面的に立ち向かうと全会一致で決議された旨、(ii)上記決議を踏まえ、当面の間、「S労働組合系」の業者の使用を差し控えるようお願いする旨を通知したこと、④30.2.22 F 架電において、(i)F代表が社長に対し、会社がMを外すということを耳にしたが、それは事実であるかと尋ねたところ、社長は、今日現在は仕事はできているが、Qの取組みの中でいずれ断られると思う旨述べたこと、(ii)F代表が、「ウチがS色をなくせば、問題がなくなると・・・」と述べ、社長は、「そうですよ。全然問題ないですよ。そうそう、問題ない、それをしてもらわなアカンのです。」と述べたこと、が認められる。

これらのことからすれば、会社はQに加盟していないものの、30.2.22F架電においてQの取組みによりS色のある組合との仕事はいずれ断られる旨発言していることからすると、会社が、30.1.23Q理事会での承認可決の内容や30.2.6Q書面での通知内容等について間接的にせよ一定認識していたとみるのが相当である。また、前記第4の1(2)エ(イ)aのとおり、P及び組合を「S」という一つの労働組合であると理解していた旨主張し、組合及びPを「S系」として同一視していたといえることを併せ考えると、会社は、上記Qの決議や意向を理由にそれに同調し、労働者供給の依頼先を変更したといわざるを得ない。

(ウ) 次に、会社は、①労働者供給を依頼する法的義務は何ら負っていない旨、②会社が、組合を脱退した者に対しては雇入れの継続という利益を与えることにより、脱退を強要したという事実は存在せず、労供組合員が別の労働者供給事業所に移ったことはMも了解していたことであり、会社がMに労働者供給を依頼しなくなったのはその帰結である旨主張する。

上記①については、前記(2)ウ判断のとおり、組合と会社との関係において、実態として労働者供給関係が成立しているといえ、このような実態からすると、会社は、合理的理由なく一方的に組合との間の労働者供給関係を破棄し得ると

まではいえない。

また、上記主張②については、確かに前提事実及び前記(1)オ(ウ)から(ク)、(サ)認定によれば、①30.1.25 G 架電において、社長は、ああいうことをされるなら使えなくなる旨等を述べたこと、②平成30年1月26日頃、G元組合員は、F代表に対し、30.1.25G架電の内容を伝えたこと、③同月29日頃、(i)社長はG元組合員とQの事務所を訪問し、G元組合員にQの理事を紹介したこと、(ii)G元組合員は、理事らに労働者供給事業に関する相談を行ったところ、これに対応したQの理事らからUの紹介を受け、翌日開催されたUに参加したこと、④F代表、G元組合員、B元組合員ほか数名で行われた30.1.31執行部会議において、(i)G元組合員及びB元組合員が組合以外の労働組合を上部団体とする別の団体を立ち上げて労働者供給事業を行うこと、(ii)会社で就労していた労供組合員が組合を脱退し、G元組合員及びB元組合員が立ち上げる労働者供給事業所に参加すること、(iii)会社に関して受け皿を作りやっていくことが決定されたこと、⑤同月31日付けで、G元組合員及びB元組合員が組合を脱退したこと、⑥同年2月初旬、G元組合員は、社長に架電し、新しい看板を借りて受け皿をつくる旨述べたこと、⑦30.2.28会社架電において、F代表は会社に対し、同年3月1日分の労働者供給の可否について明確な回答をしなかったことが認められ、Mの執行部会議によって決定された労供組合員の新しい労働者供給事業所への移籍によって、結果的に会社が依頼先を変更することとなったとみれなくはない。

しかし、前提事実及び前記(1)カ(イ)、(エ)、(オ)認定によれば、TとMが併存する中で、組合が、会社に対し、会社が同年3月1日分以降労供組合員の供給依頼が停止していることについて、30.3.31通知書により抗議し、30.4.25団交申入書によりその解除を求めているところ、会社は、組合に対し、回答を行っていないことが認められ、前記ア判断のとおり、会社は、30.2.28会社架電以降30.3.28やり取りまでの間に、組合及びMに対し、労働者供給依頼等に係る連絡を行っていたと認めるに足る事実の疎明がないことを併せ考えると、同年3月1日以降、会社は、団交申入れの趣旨を確認することなく、Mに対し、労働者供給を依頼しなくなった理由等について説明を行わずに、労働者供給依頼を再開しなかったといえる。

以上のことを併せ考えると、会社の対応は一方的であるとの評価を免れず、上記主張②は採用できない。

(エ) 以上のとおりであるから、平成30年3月1日以降、労供組合員の供給を依頼しなかった会社の対応は、合理的理由なく、組合の運営である労働者供給事業

に影響を与え、組合を弱体化させるものといえ、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入行為である。

(4) 争点3 (30.4.25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)カ(オ)認定のとおり、組合及びMが、30.4.25団交申入書において、①労働者供給関係の打切りについての経緯説明、②平成30年3月1日分からの労供組合員の供給依頼停止の解除、を要求事項として30.4.25団交申入れを行ったのに対し、会社は応じていない。

イ 前提事実及び前記(1)カ(イ)認定のとおり、会社は、平成30年3月1日以降、Mに対し、それまで行っていた労働者供給依頼をしていないことが認められるところ、組合と会社との間で、労働者供給事業に関する範囲内で労使関係が成立していることは前記(2)オ判断のとおりであるから、30.4.25団交申入れにおいて組合が申し入れた要求事項は、集团的労使関係の運営に関するもので、義務的団交事項であると認められる。

ウ この点につき、会社は、会社に使用者性が認められない以上、会社に組合からの団交申入れに応じる義務はなく、正当な理由のない団交拒否に当たらない旨主張する。

しかしながら、会社は、労供組合員らの使用者であると認められることは、前記(2)判断のとおりであり、会社主張は採用できない。

また、上記のほかに、団交を拒否する正当な理由に係る主張はない。

エ 以上のとおりであるから、会社は、正当な理由なく、30.4.25団交申入れに応じず、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。

2 救済方法

組合は、日々雇用労働者の雇入れの再開、実損分の支払、団交応諾及び謝罪文の掲示を求めるが、主文1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9月25日

大阪府労働委員会

会長 宮 崎 裕 二

(別紙省略)

