

命 令 書

申立人 H
代表者 執行委員長 D

被申立人 K
代表者 代表取締役 E

上記当事者間の平成30年(不)第36号事件について、当委員会は、令和2年6月24日、同年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

K

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Lに対し、平成30年3月1日分以降の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K（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。）の製造販売等を行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時8名である。

会社は、M（以下「M」という。）に加入しており、本件審問終結時において、会社代表取締役（以下「社長」という。）は、Mの理事である。

なお、Mとは、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する協同組合であり、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。

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」といい、Pと組合を併せて「組合ら」ということがある。）等の組織加盟及び個人加盟の労働者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、「L」（以下「L」という。）ほか5か所の事業所を設置している。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成3年3月7日頃から同30年2月末日まで、組合は、会社に対し、Lを通じて組合員（以下、組合からL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作成されていない。

会社は、正社員だけではなく、組合が運営するものを含む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、自社のミキサー車による輸送や、工事現場における誘導業務に従事させている。

イ 平成29年12月8日頃、L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の執行委員A（以下「A執行委員」という。）らから、同月12日から、労供組合員の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、Mは、理事会を開催し（以下、この理事会を「30.1.23M理事会」という。）、①「Q労組と接触・面談の禁止」、②「Q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、30.1.23M理事会の議事録において、「Q労組」とは、Pを指す旨定義されている。また、社長は、30.1.23M理事会に出席していた。

カ 平成30年1月25日、社長はG元組合員に架電し（以下「30.1.25社長架電」という。）、このままではLを使えなくなる旨述べた。

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

キ 平成30年1月31日頃、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、Lの執行部会議（以下、この執行部会議を「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、Mは、Mの構成員に対し、「Q労働組合との係争問題について」と題する書面（以下「30.2.6M書面」という。）を発した。

コ 平成30年2月28日、同29年3月から同30年2月までの間に会社に就労したことのある労供組合員のうち、11名が組合を脱退した。

サ 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、「S」と称されている。S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。

シ 平成30年3月1日分以降、会社は、組合のLに対し、労働者供給の依頼を行っておらず、S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S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。

ス 平成30年3月31日付けで、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。

セ 平成30年4月25日付けで、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労供組合員の雇入れ再開を要求事項とする旨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団交申入書に対し、回答しなかった。

ソ 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L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Lに対し、平成30年3月1日分以降の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L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）とする考え方があがるが、いずれの立場にたつたとしても、会社には使用者性が認められる。

また、「労働組合法第7条第1号・第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」との考え方もある（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言えない。

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、25年以上にわたり、継続的に、Lに対し、翌日必要なミキサー車運転手、誘導員等の必要人数を申し込み、Lは人選をして、翌日供給する労供組合員の氏名を知らせていた。そして、指名された労供組合員は、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、L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120名程度であった。

会社は、平成30年2月まで、L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、労供組合員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

会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、Lからはほぼ決まった労働者が会社で就労していた。ただ、Lの全ての労働者が会社に就労する可能性はあったので、Lの労働者全員との関係で使用者性がある。

ウ 会社に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。登録制の派遣労働者のように、組合に所属している労働者であれば、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の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、労供組合員の労働者供給は、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基づく不利益取扱いであるから、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つたと述べ、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、実際には、ほぼ固定のメンバーが中心となって労働者供給されていた。これらのメンバーは、毎月20日間は会社で就労していた。

供給実績をみれば、事実上、特定の労働者が供給されていたし、それら労働者が組合を脱退して今も就労していることからすれば、会社に労働者との間で使用者性が認められることは明らかである。

会社は、少なくとも平成30年3月1日以降、組合に所属している組合員との関係において会社は使用者に当たりえないことから団交の申入れの時点では組合に所属している組合員との関係において使用者に当たらないと主張するが、会社に主に就労していた労供組合員が2月末日までに大量脱退したことは、まさに会社が「組合を使えなくなる」と言い出したために起きたことであり、労供組合員脱退をもって使用者性を否定するのは信義則に反する。

(2) 被申立人の主張

ア 本件の使用者性は、L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る。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使用者性を認めるのが裁判例・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Lとの間には、会社が労働者供給を依頼することを義務付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L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) また、会社には、L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、L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、L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) 以上からすれば、会社がLから継続的に労働者供給を受ける法的義務はなく、かつ、これまでの雇用契約も組合側で選定した者と会社との間で日々締結して終了することが当初から予定されており、「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。そして、この前提は争点2及び争点3の行為時点においても変わるべき理由がない。よって、Lの組合員と会社との関係は、「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可能性など存在しなかった。

なお、労働組合法上の「使用者性」は、あくまでも個々の労働者との関係において判断されるものであり、組合と会社との間の合意をもって全組合員について使用者性を基礎づけるとする組合の主張は失当である。

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である会社に使用者性が認められるとも主張する。

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」とする組合の主張は誤りである。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が判断されるべきであるところ、これを本件についてみると、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、ショーワ事件が使用者に当たる例外的な場面として述べる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ない。したがって、会社に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、本件については、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「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

先述のとおり、会社がL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、実態をみてもこれまでの雇用契約は組合側で選定した者と会社の間で日々締結して終了することが当初から予定されており「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るで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30年2月までL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ことからすれば、同30年3月1日以降においては、会社とL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 Lによる労働者の安定供給に不安が生じたこと（変化①）

Lが平成29年12月12日から翌13日にかけて、Qの「ゼネスト」への参加を拒絶できないとして会社に対する労働者供給を停止し、その結果会社に約31

万9,000円の金銭的損害を含む損害が生じた。

また、労働者供給の停止について、会社との関係で合理的理由が認められず、LはQ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Qがゼネストを行うとの情報があったことも相俟って、Lが再度労働者供給を停止することが予想された。

このように、これまで安定的に労働者供給を行ってきたLについて、労働者の安定供給に不安が生じたという変化があった。

なお、会社は、組合とPが別の組織であることを認識しておらず、両者を併せて「Q」という1つの労働組合と理解していた。

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、Lに所属し会社に供給されていた会社における稼働経験豊富な労供組合員の大部分がLを脱退したという変化があった。

c 会社が別の事業所から労働者供給を受ける判断をしたこと（変化③）
会社は、上記①及び②の変化を背景に、Lが再度労働者供給を停止した場合に会社が受ける損害や取引先からの信頼を失う危険性などを考慮し、今後はL以外の事業所から労働者供給を受けるとの判断をした。そして、実際に、平成30年3月1日以降、会社は組合に対して供給依頼をしなくなった。

d 確かに会社がLより長年労働者供給を受けていた事実はあるが、以上の事情に鑑みれば、Lに所属する特定の組合員との関係で、「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。

ましてや本件においては、むしろ組合の方から、G元組合員を通じて会社に対し、平成30年3月1日分以降の日々雇用労働者の供給をLではなくG元組合員が新たに設立する労働者供給事業所に依頼するよう仕向けていたものであって、会社がこれに応じたことにより、組合と会社の間では、同日以降、会社はLに供給依頼しないことが確認されていたとも言えるから、同日以降の期間において、会社とLの組合員との間で、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全くなかったというべきである。

e したがって、平成30年3月1日以降、L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・会社の関係を再度整理しておきたい。

結局のところ、本件は、派遣元が派遣先に派遣の継続を求めるのと同様、労働者供給元（組合）が労働者供給先（会社）に供給の継続を申し入れたという事案にすぎない（そして会社は、安定供給への不安等から、これを断ったにすぎない。）。以上は、会社にとってみれば、派遣の例と同様、ビジネス上の交渉であって、「組合と使用者の間の団体交渉」などではないはずである。

このことは、労働者供給事業を行う「組合」が新規の企業に組合員の供給を受け入れないかという提案をする場面を考えれば、明らかである。当該企業は、将来「組合員」を労働者として受け入れれば「使用者」になるが、だからといって、労働者の受入れの提案は「将来の労働者（組合員）の『使用者』に対する団体交

渉」になるわけではなく、ビジネス上の交渉にすぎない。本件についてみても、会社は「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たのであり、労働者供給を受け入れる義務はない。同義務がない場面で労働者供給を継続する組合の申入れは、将来に向けたビジネス上の交渉であり、これを受け入れれば組合員との関係で将来「使用者」になるからとあって、現時点で「使用者性」が認められることにはならないのである。

以上のとおり、本件の本質を正しくみれば、平成30年3月1日以降会社の使用者性が認められないことは明らかである。

2 争点2（会社が、組合のLに対し、平成30年3月1日分以降の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 会社が、Lに対し、平成30年3月1日分以降の日々雇用労働者の供給を依頼しなかったことには争いがない。

L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、Lの全組合員に対する不利益取扱いとなる。

とりわけ残った組合員の減収は著しい。

イ この点、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、25年以上にわたる労供組合員の供給実績があり、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が、そうした理由はない。

いかに経営判断であろうとも、労働組合の行う労働者供給事業により継続的供給を受けるのであれば、原則として突然の解約は支配介入ないし不利益取扱いとなる。

ウ 会社による労働者供給依頼拒否は、不当労働行為意思に基づくものであって正当理由はない。

(ア) 次のとおり、会社がLに対する労働者供給の依頼を行わなくなったことに合理的理由はない。

a 組合は25年以上にわたり安定供給をしてきたのであり、ただ1回、29.12組合労供対応のときだけが例外であった。その後、F代表が年末年始の挨拶の際、「もう二度とこのようなことはない」と述べ、ゼネスト解除以降1月中

も通常通り安定供給していたのである。

社長は「ゼネストの再開のおそれ」を述べるが、それは具体的に誰から聞いたというのではなく、あくまでも「うわさ」であったという。25年以上もの継続した労働者供給関係をゼロにする動機にしてはあまりにも茫漠とした話である。

また、F代表は、会社に対し、Q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全てが29. 12. 12行為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。他の労働者供給を行う団体には、11月8日に「12月12日からやりますんで」と協力要請に行って了承を得ている。

さらに、F代表が12月初旬、社長に対して、29. 12組合労供対応について説明に行った際、社長から「なんでそんなことするのか」と言われたため、上記の説明をしたところ、社長は「まあ、2～3日なら仕方ないかな」と言い、黙認ないし許容する姿勢を示した。実際にも供給停止は2日だけであった。

- b Lの組合員のうち、会社によく出勤していた労供組合員11名が組合を脱退したのは平成30年2月28日である。この脱退は、時期的に、同年1月25日に会社が「3月からLを使えない」と連絡してきたことに対応した動きである。

社長は、Mの理事という立場に基づき、組合を「Q系労組」とみなして排除することを平成30年1月25日までに決定していたのである。同日にはまだ本件関連の脱退者はおらず、別組合もまだなかったのであるから、会社が挙げる熟練者の脱退、別団体の結成は理由として成り立たない。

(イ) 次のとおり、会社が不当労働行為意思を有していたことは明らかである。

- a 会社が、組合に対して「今後Lを使えなくなる」と通知したのは平成30年1月25日である。その直前の同月23日には、30. 1. 23M理事会が開かれ、社長も理事として出席していた。

30. 1. 23M理事会では、「Q労組と接触・面談の禁止」のほか「(略)Qとの関与が深く、安定供給に不安のある工場は問題が解決するまで割当を自粛していただきたい。Q系の生コン輸送及びセメント輸送会社とは直接的、間接的の両面を取引をしない方針を上程します」と議事録に記載があり、その後「Q系とはどこまでか」等の議論がなされている。

その後、平成30年2月6日にはMの理事長名で、「Q労働組合との係争問題について」と題し、同年1月12日の臨時総会での決議を踏まえ、当面の間Q労働組合系の業者の使用を極力差し控えるよう要請している。

Mは中小の生コン製造企業が構成する協同組合であるが、生産割当など、各構成企業に対しては強大な権限を持っている。Mが特定の労働組合の排除を決定した場合、各企業はこれを拒否することはほぼ不可能である。

そして、会社もMも、組合を「Q」の組合であると認識し、社長はMの理事であり、率先してQ労組の排除の方針を推進していく立場にあった。

Mの理事会議事録には、明確にQ系組合排除の方針が記載されており、Mには、「Q系」とみなされる組合には、特定の労働組合であるがゆえをもつ

てその組合員である限り不利益取扱いをする意思(不当労働行為意思)がある。社長もMの理事としてこの不当労働行為意思に基づき、組合に対して労働者供給の受入れ拒否をしたのである。

- b また、ほとんどの供給先が一斉に供給受入れを拒否してきたという事実経過からも、やはり、MのQ系排除の意図・方針に沿って組織的に行われたことであると見るのが自然である。

組合を脱退してSを作ったG元組合員は、30.1.25社長架電を受けてから、平成30年1月29日頃に、労供組合員の供給先である申立外企業に紹介してもらってM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Mで行われたT(Q系以外の労供事業者の集まり)に参加してはどうかと言われたとのことである。このようにMがQ系労働組合を排除しながら企業が引き続き労働者供給を受けられるようにするためのおぜん立てをしていたことから、Mの不当労働行為意思は明らかであり、これに沿って動いていた社長も同様である。

- c さらに、組合に所属している限り就労させることはできないとし、組合を脱退した日々雇用労働者に就労させているということは、特定の労働組合に所属しないことを雇用の条件としていると言え、その意味でも不当労働行為である。

エ 会社の対応は、労供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、組合員の脱退を強要し、組合を弱体化させている。組合の損害は何よりも、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。

なお、平成30年1月27日及び同月31日、F代表、G元組合員、B元組合員ほか数名で会議を行い協議した結果、組合員の就労と収入を確保するため、G元組合員とB元組合員の2名が別の団体を立ち上げて労働者供給事業を行うことにしたが、これは、Mの攻撃に対する対応策であり、他の上部団体に加入するという意味ではなかった。

G元組合員及びB元組合員の脱退は便宜上のものであるはずが、2名は、会社及びMの意に沿って、他の組合員を脱退させ、Sを作って組合員を吸収し、C労組に加入した。G元組合員及びB元組合員は、「会社を含め、取引先会社が、組合にいと就労させないと言っている。」と組合員に伝え、このままでは就労できなくなるとおそれた組合員が、連鎖的に大量脱退し、そのほとんどがG元組合員に合流した。

また、30.1.25社長架電において社長は、「L1を使えなくなる」旨連絡したが、会社としてもそれまでの熟練した労働力の供給がなくなることは困るのであるから、引き続き就労を受けるため、組合員がL1を脱退し別の労供団体に加入すれば使えることも話しているか、もしくは匂わせているはずである。またその後就労しに来る日々雇用労働者に対してその旨を伝えているとも思われる。これは労働組合への不当な介入であり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為にも該当する。

さらに、会社の労働者供給受入れ拒否により、L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1,000円の割合の共済金をL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、組合の損害は何よりも、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でのあらわれにすぎない。

オ 以上のとおり、会社が、Lに対し、平成30年3月1日分以降の労供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、争点2については判断されるまでもなく、本件申立ては棄却されるべきであるが、念のため、労働組合法第7条第1号及び第3号に係る組合の主張について反論しておく。

ア 組合は、会社が平成30年3月1日以降、Lから労働者供給を受けることを拒否したため、L所属の全労供組合員1人当たりの月間就労日数が減少し収入が減った点がL所属の全労供組合員に対する不利益取扱いであると主張する。

しかしながら、労働組合法第7条第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ところ、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いないことからしても、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や収入を前提としたり保障したりするものではない。また、労働者供給事業においては、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、就労先のいかなる問わす一律の高い賃金を得ることができるようになるから、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はない」とされている（「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あたらない」と判断しており、特段の事情についての主張・立証のない本件は、労働組合法第7条第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おらず依頼先の変更は本来的に自由である。

組合は、いかに経営判断であろうとも、労働組合の行う労働者供給事業により継続的供給を受けるのであれば、原則として突然の解約は支配介入ないし不利益取扱いとなるとみるべきであろうなどと主張する。しかしながら、本件においては、労働者供給の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。

そして、F代表も、審問において、日々雇用とは必要な時に必要なだけ依頼する契約だと思っていると述べており、今後の労働者供給継続への期待を抱いてい

ないことを自認している。

さらに、審問で明らかになったところによれば、L自身が、会社への労働者供給を担う事業所をLからG元組合員が設立した新たに受け皿となる労働者供給事業所に変更することを決定し、G元組合員はこの決定に従い、会社における稼働経験が豊富な労供組合員を新たに受け皿となる労働者供給事業所に移したということであるから、組合にとって「突然の解約」などではないし、G元組合員を通じて自らG元組合員の設立した労働者供給事業所への依頼先変更を申し入れていたのであるから今後の労働者供給継続の期待も存在し得ない。

ウ そして、本件で会社が労働者供給の依頼先を変更した理由は、次のとおりであって、組合弱体化の目的や組合嫌悪の念などに基づくものではない。

(ア) Lによる労働者の安定供給に不安が生じたこと

29.12組合労供対応について、Lは、Q本部からの指示を断れないなどと述べるばかりで主体性は認められず、「Qによるゼネスト」が再開される可能性が高かったことなどから、これまで安定的に労働者供給を行ってきたLについて、不安が生じた。

会社は、生コン輸送の大部分を日々雇用者に頼っているところ、労働者供給に大きな不安がある供給元に依存しては、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。

さらには、このまま漫然とLのみに労働者供給を頼って再度供給停止が起きた場合には、取引先から損害賠償請求を受けたり、役員責任を問われたりすることすら考えられる。

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。

(イ) 会社における稼働経験が豊富な労供組合員が他の労働組合に移籍したこと

会社における稼働経験が豊富な労供組合員がLを脱退したにもかかわらず、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疑問であって安定供給の不安がさらに高まる上、仮に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るため、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、非効率である。

そのため、会社は、会社における稼働経験が豊富な労供組合員がLを脱退して移った新しい労働者供給の事業所である「S」に、依頼先を変更したものである。

なお、会社は、Sに労働者供給を依頼する際に、並行してLにも依頼をするということは考えなかった。なぜなら、会社における業務の性質上、会社においては、日頃から現場での連携をうまく取ってもらい業務が円滑に進むように、どの日々雇用者をどの現場に行かせるのか慎重に判断しているところ、Lからの日々雇用者と、Lを脱退した日々雇用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。そのため、会社は、Sのみに労働者の供給を依頼することに決め、Lには依頼しないこととしたものである。

(ウ) その上、むしろ組合の方から、会社に対し、平成30年3月1日分以降の日々雇用労働者の供給はLではなくG元組合員が新たに設立する労働者供給事業所に依頼するよう申し入れ、会社がこれに応じたにすぎない。

エ 会社が、Lに対し、平成30年3月1日分以降の労供組合員の供給を依頼しなかったことは支配介入に当たらない。

(ア) 組合は、会社が労供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、組合員の脱退を強要し、組合を弱体化させているのであるから支配介入に当たると主張する。

しかし、組合が、L及び同事業所に所属する組合員に対して、ゼネストと称して集団による違法な業務妨害活動に参加するよう強要し、Lに所属して稼働していた労供組合員から日々の収入を奪うとともに、取引先の離反を招いたことから、労供組合員がLを脱退したにすぎず、労供組合員らの脱退は組合自らの言動が招いた結果である。

よって、組合が主張するような事実は一切存在しない。

審問においても、むしろ組合の方から、G元組合員を通じて会社に対し、平成30年3月1日分以降の日々雇用労働者の供給はLではなくG元組合員が新たに設立する労働者供給事業所に依頼するよう申し入れ、会社がこれに応じたにすぎないことが明らかとなっており、組合の主張するような事实在存在しないことが確認された。

さらに、Sの設立経緯は、30.1.31執行部会議での議論の結果、再度「ゼネスト」に参加するよう強要させることのないC労組の下で新しい労働者供給事業所を立ち上げ、Lの労供組合員の受け皿とすることが決定され、それに沿ってG元組合員がSを作ったものである。

社長は、会社が将来的に安定供給に不安のない労働者供給事業所に依頼先を変更することを検討していることをLにあらかじめ伝えたものにすぎず、組合員の雇入れを拒否したものではないし、組合を脱退した者に対して雇入れの継続という利益を与えるというような発言でもなく、組合から組合員の脱退を強要するものでも、組合を弱体化するものでもない。

(イ) また、①本件においては、労働者供給の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こと、②30.3.1会社対応は、組合にとって「突然の解約」などではないし、G元組合員を通じて自らG元組合員の設立した労働者供給事業所への依頼先変更を申し入れていたのであるから今後の労働者供給継続の期待も存在し得ないことは、前記イ記載のとおりである。

さらに、組合は、労働者供給事業を無償で行っており、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もないはずである。

オ 以上のとおり、会社が、Lに対し、平成30年3月1日分以降の労供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は、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。

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L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Lに対し、平成30年3月1日分以降の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。)及び争点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) 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 L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、L新設の許可を受け、会社に対し、L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、L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、L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L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で送信していた。

(イ) 平成16年頃から、L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、労供組合員の供給先から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し、事故その他のクレームの対応を行っていた。

(ウ) 会社は、L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3年3月7日頃から同30年2月末日まで、会社は、Lを通じて労供組合員の供給を受け、この間、他の労働組合から労働者供給は受けていなかった。

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。

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作成されていない。

(イ) 会社が、L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、一日当たり0から10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、組合を脱退している。

(エ) 労供組合員の賃金は、大型車、中型車、誘導車という車種別で固定され、長年一定であった。日払、週払又は月払にするか等の賃金支払方法については、会社と個別の労働者との間で決定されていた。また、承諾した労供組合員については、賃金は、口座振込により支払われていた。

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執行委員らから、同月12日以降、労供組合員の供給を停止するよう要請された。

(イ) 平成29年12月8日頃から同月11日頃にかけて、F代表らは、会社を含む労供組合員の供給先を訪問した。その際、F代表は、会社の社長に対し、同月12日から労働者供給を停止する可能性がある旨について説明した。

(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、29.12.12行為を開始した。

平成29年12月12日及び同月13日、組合は、会社に対する労供組合員の供給を停止した。

(エ) 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、L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、社長と面会した。

(イ) 平成30年1月23日、Mは、30.1.23M理事会において、①「Q労組と接触・面談の禁止」、②「Q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、30.1.23M理事会の議事録において、「Q労組」とは、Pを示す旨定義されている。また、社長は、30.1.23M理事会に出席していた。

(ウ) 平成30年1月25日、社長は、G元組合員に30.1.25社長架電をし、このままではLを使えなくなる旨述べた。

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

(オ) 平成30年1月29日頃、G元組合員は、Mの事務所を訪問し、労働者供給事業に関する相談を行った。これに対応したMの理事らは、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T1を紹介した。

G元組合員は、同月30日頃開催されたT1に参加した。

(カ) 平成30年1月31日頃、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を作り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、G元組合員は、社長に架電し、Lからの独立について述べた。

(ケ) 平成30年2月6日付けで、Mは、Mの構成員に対し、30.2.6M書面を発した。

30.2.6M書面には、①「Q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、Q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、社長に架電した。

(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、11名が組合を脱退した。

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S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、Sを通じて労働者供給に携わっている。

S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日分以降、会社は、組合のLに対し、労働者供給の依頼を行っておらず、S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、S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ち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。

(エ) 平成30年4月25日付けで、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団交申入書に対し、回答しなかった。

(オ) 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L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日々雇用として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L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)別紙認定によると、①平成3年3月7日頃から同30年2月末日まで、組合は、会社に対し、約27年間にわたり、1か月当たり平均で延べ110名程度の労供組合員を供給していたこと、②平成30年2月までは、会社は、組合のみから、L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、組合と会社との間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)イ(イ)、オ(ウ)、(ク)認定のとおり、①平成16年頃から、L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、労供組合員の供給先から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し、事故その他のクレームの対応を行っていたこと、②同30年1月25日、社長は、G元組合員に30.1.25社長架電をし、このままではLを使えなくなる旨述べたこと、③同年2月、G元組合員は、社長に架電し、Lからの独立について述べたこと、が認められる。また、G元組合員は、本件審問の主尋問において、S設立について、いつ、どのように会社に伝えたかとの質問に対し、「2月中旬やったと思います。」、「(申立外会社)とかK1で経験豊富な、行ってる運転手がL1をやめて自分がつくったところに来てくれると思うので、そのときはよろしく願いますと、そういう電話をしました。」と陳述し、社長の反応を質問されたところ、「人数はそろえられるのかと言われましたけど、自分がつくったところに何人かは来たいという声があったので、K2、多くても10人なので、10人以上はこっち側に来たいと言っていましたので、人数は大丈夫ですと。また連絡しますと。時期は。」と陳述している。

そうすると、社長は、平成30年2月の段階で、Lで配車等を担当していたG元組合員との間で、Lからの労働者供給と同程度の経験者・人数を確保できるよう調整しており、Lからの供給と実質的な変更のない労働者供給体制の継続を図っていたといえる。

オ さらに、会社は、むしろ組合の方から、G元組合員を通じて平成30年3月1日分以降の労働者供給の依頼先を変更するよう仕向けた旨主張するが、前提事実及び前記ア(イ)、ウ(ア)、カ(イ)、(ウ)、(エ)認定によると、①会社は、組合から、

約27年間にわたり、労供組合員の供給を依頼していたところ、同日分以降、組合から労供組合員を全く受け入れていないこと、②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、労供組合員の供給依頼を行っていないことについて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、労働者供給契約の終了に関し、意見の対立があったといえる。

加えて、30.4.25団交申入れに係る団交事項についてみると、前提事実及び前記(1)カ(エ)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であることが認められ、組合は会社に対し、労働者供給事業に関して(その意義に関しては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。

カ 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27年間にわたり継続し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、実質的な労働力の確保には従前と変更がない状況において、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も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、職員団体等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ると、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、労働者供給事業の実施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Lに対し、平成30年3月1日分以降の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、会社が組合のLに対し、平成30年3月1日分以降の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、Lの全組合員が、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数名いたことが認められるものの、就労日数は月によって波があったといえるし、会社が供給依頼をしなくなった平成30

年3月1日時点で、そのような労供組合員は、組合を脱退している。また、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(エ)認定によると、会社と個別の労供組合員との間で、賃金の支払方法を日払、週払又は月払にするかを決定していたことが認められるが、これは、事務手続上の確認にとどまり、会社と個々の労供組合員との間で労働条件に関する交渉が行われていたとまではいえない。

c 以上のことからすると、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く、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日分以降の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日分以降の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。

イ 次に、会社が、平成30年3月1日分以降の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)カ判断のとおり、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。かかる状況において、前提事実及び前記(1)カ(イ)認定によれば、会社は、突然に、同年3月1日分以降の労働者供給を依頼しなくなったのであるから、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うべきである。

(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 この点につき会社は、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主張する。

b まず、前記aの主張①についてみる。

前提事実及び前記(1)ア(イ)、ウ(ア)、エ(イ)、(エ)認定によると、①Lが、会社に対し、約27年にわたり、労供組合員を供給していたこと、②F代表が社長に対して、29.12組合労供対応を事前予告していること、③平成29年12月14日から、組合は、会社に対する労供組合員の供給を再開したこと、④29.12組合労供対応以外に、L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こと、が認められる。また、組合による平成29年12月14日の供給再開後、同30年2月末日までの間、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もない。

この点、会社は、再びQがゼネストを行うとの情報があった旨主張するが、組合員から会社に対し、ゼネストに際し、労供組合員の供給を停止するとの具体的な予定について話があったとの疎明もない。

よって、会社が、Lの安定供給に対する不安を理由としたことは不自然であると言わざるを得ない。

c 次に、前記aの主張②についてみる。

確かに、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、11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)、(ウ)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、稼働実績の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)、(ウ)、(ケ)認定によると、①会社が加入するMが、30.1.23M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、②30.1.23M理事会に理事として出席した社長が、30.1.25社長架電において、G元組合員に対し、会社がLに労働者供給の依頼をしなくなる可能性に言及していること、③Mが、その組合員に対し、30.2.6M書面において、(i)臨時総会において、「Q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、「Q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が認められる。

これらのことからすれば、Mが、Pの組合活動について、対立する姿勢であることが窺え、このことについて、前記第4の1(2)エ(イ)aのとおり、会社が、P及び組合を「Q」という1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「Q系」として同一視していたといえることを併せ考えると、社長は、30.1.23M理事会におけるPとの接触及び面談の禁止の決議に同調し、日々雇用労働者の供給依頼先を変更したものといえる。

(ウ) 次に、会社は、①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旨、②Lは、G元組合員を通じて自ら依頼先変更を申し入れているのであるから今後の労働者供給継続の期待も存在し得ない旨を主張する。

上記主張①については、前記(2)カ判断のとおり、組合と会社との間では、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、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契約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)認定によれば、①30.1.25社長架電において、社長が、G元組合員に対し、このままではLを使えなくなる旨述べたこと、②平成30年1月26日、G元組合員が、F代表に対し、30.1.25社長架電の内容を伝えたこと、③同月29日頃、G元組合

員が、Mの事務所を訪問し、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Mの理事らからT1の紹介を受け、同月30日頃に開催されたT1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みる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、G元組合員が、社長に架電し、Lからの独立について述べたことが認められ、F代表を含むL自らが別の団体の設立を決定し、会社に対し、労働者供給の依頼先の変更を持ち掛けたとの疑いも禁じ得ない。

しかし、前提事実及び前記(1)カ(イ)、(ウ)、(エ)認定によれば、SとLが併存する中で、組合が、会社に対し、30.3.31通知書により労供組合員の供給依頼を行っていないことについて抗議し、30.4.25団交申入書により、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ているのであるから、仮に会社の主張のとおり、L自ら依頼先変更を申し入れたとしても、団交申入れの趣旨を確認することなく、組合に対する労働者供給依頼を再開しなかったものであるから、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も採用できない。

(エ) 以上のとおりであるから、会社は、合理的理由なく労供組合員の供給を依頼しなかったことにより、組合の運営である労働者供給事業に影響を与え、組合を弱体化させているといえ、かかる会社の対応は、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。

(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(エ)認定のとおり、組合が、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日分以降、Lに対し、それまで行っていた労働者供給依頼を一切していないことが認められるころ、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)カ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理由に係る主張はない。

エ 以上のおりであるから、会社は、正当な理由なく、30.4.25団交申入れに応じ
ておらず、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)