

命 令 書

申立人 L
代表者 執行委員長 G

被申立人 M
代表者 代表取締役 H

上記当事者間の平成30年(不)第37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

L

執行委員長 G 様

M

代表取締役 H

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Nに対し、平成30年4月2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4月2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M（以下、「M1」と称していた時期も含め「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。）の製造販売等を主たる業務とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時7名である。

イ 申立人L（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Pの地方組織であり、Q（以下「Q」という。）等の組織加盟及び個人加盟の労働者で構成する労働組合である。

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「N」（以下「N」という。）外5か所の事業所を設置している。

組合は、Nを通じて、会社を含めて約20社の企業に対し、日々雇用労働者を供給していた（以下、Nを通じて労働者供給事業により供給されていた組合員を「労供組合員」といい、Nが労供組合員を供給していた企業のことを「供給先企業」という。）。なお、労供組合員は、組合に個人加盟している。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 遅くとも平成5年には、会社は、Nに対し、労供組合員の供給を依頼していた。なお、会社と組合との間で、労働者供給に関して書面は作成されなかった。

また、当初、会社は、Nからミキサー車運転手及び誘導員として労働者供給を

受けていたが、平成27年頃から誘導員については供給依頼をやめ、申立外会社A（以下「A社」という。）に対し、派遣依頼を行うようになった。なお、100㎡以上の生コンを出荷する現場には、誘導員の設置が義務づけられている。

イ 平成29年12月12日、Qは、ストライキと称して、生コン製造会社で争議行為（以下「29.12.12行為」という。）を行った。

ウ 平成29年12月12日及び同月13日について、Nは、会社を含む供給先企業に対する労供組合員の供給を停止した。

同月13日午後、Nは、会社に対し、労働者供給を再開する旨の連絡を行った。

同月14日、会社は、Nに対し、同月15日分の労働者供給を依頼し、以降、同30年3月30日分まで、Nから、労供組合員の供給を受けていた。

なお、平成29年12月12日前で、Nが会社に対し、ミキサー車運転手の供給を停止したことはなかった。

エ 平成29年年末又は同30年年始、Nの代表であるJ（以下「J代表」という。）は、会社を訪問した。

このとき、J代表は、会社代表取締役H（以下「社長」という。）に対し、今後、同29年12月のように労働者供給を停止することはない旨述べた。

オ 平成30年1月23日、R（以下「R」という。）は、理事会（以下「30.1.23理事会」という。）を開催した。

30.1.23理事会の議事録（以下「30.1.23理事会議事録」という。）には、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こと等について説明し、①及び②について承認可決された旨の記載があった。また、同議事録には、Qのことを「S労組」と記す旨の記載があった。

なお、R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。

また、会社は、Rの組合員であるが、社長はRの理事ではなく、30.1.23理事会に出席していない。

カ 平成30年1月31日、Nにおいて会議（以下「30.1.31会議」という。）が開催され、K（以下、組合脱退前も含め「K元組合員」という。）と労供組合員1名（以下、組合脱退前も含め「B元組合員」という。）が組合を脱退し、別の労働者供給事業所を立ち上げることが決定された。なお、30.1.31会議には、J代表、K元組合員とNに所属する組合員の中から選挙で選ばれた5名の計7名が出席して

いた。

同日付けで、K元組合員及びB元組合員は組合を脱退した。

その後、K元組合員は、別の労働組合C（以下「C組合」という。）に加入し、C組合において、「T」と称する労働者供給事業を行う事業所を新たに立ち上げた（同事業所は「T」とは別の名称で称された時期もあるが、その時期も含め、以下「T」という。）。

キ 平成30年2月6日付けで、Rは、Rの組合員に対し、「S労働組合との係争問題について」と題する文書（以下「30.2.6文書」という。）を発した。

30.2.6文書には、組合員に対し、当面の間、「S労働組合系の業者」の使用を極力控えるようお願いする旨の記載があった。

ク 平成30年3月27日に、J代表と社長が会社で面会するとの約束がなされていたが、同日、J代表は会社を訪問しなかった。

同日、Qの書記長（以下「Q書記長」という。）が、会社を訪問し、会社の会長（以下「会長」という。）と面談した。

ケ 平成30年3月29日、社長はJ代表に架電し、4月からNに労働者供給の依頼をしない旨伝えた。このとき、J代表は、別の労働組合D（以下「D組合」という。）の傘下に移行する予定であるので引き続きお願いしたい旨の申出を行ったのに対し、社長は、これを断った。

ところで、平成29年4月から同30年3月までの間に会社に供給されたことがある労供組合員の供給実績は、別紙のとおりであるが、平成30年1月から同年3月までの間では、別紙に記載の組合員④、組合員⑤及び組合員⑥の3名が、会社に供給されることが多かった（以下、組合脱退前も含め、別紙記載の組合員④、組合員⑤及び組合員⑥を併せて「元組合員3名」という。）。

コ 平成30年3月31日、元組合員3名は組合を脱退した。

ところで、平成29年4月から同30年3月までの間に会社で就労したことがある労供組合員14名のうち、平成31年2月時点では、10名が組合を脱退している。平成31年2月時点における各人の組合脱退日については、別紙のとおりである。

サ 平成30年4月2日(月曜日)分以降、会社は、組合のNに対し、労供組合員の供給依頼をしなくなった。

同日分以降、会社はTに対して、日々雇用労働者の供給を依頼するようになった。なお、元組合員3名は、平成30年4月2日から、Tからの労働者供給により会社で就労している。

シ 平成30年4月25日、組合は会社に対し、同日付け「通知書」（以下「30.4.25通

知書」という。)を送付し、「(1)どの様な経緯経過から、当組合の労働者供給を打ち切られたのか説明されること。」(ママ)、「(2)当組合に、貴社が行った2018年4月2日よりの供給停止を解除し、速やかに回復されること。」(ママ)、を要求事項とする団体交渉(以下「団交」という。)を開催するよう申し入れた(以下「30.4.25団交申入れ」という。)

ス 平成30年5月8日、会社は組合に対し、「回答書」(以下「30.5.8回答書」という。)を提出した。

30.5.8回答書には、会社が現在供給を受けている労働者は、現時点において、組合には1名も所属しておらず、したがって、会社は、組合所属の労働者との関係において「使用者」に該当しないので、組合からの団交開催要求には応じかねる旨の記載があった。

また、同回答書には、念のため、組合に対する労働者供給の依頼についての考え方を知らせるとして、会社の見解が記載されていた。

セ 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N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Nに対し、平成30年4月2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N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」もしくは「労働契約関係ないし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」とする考え方があるが、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。

この点、会社は、使用者性概念を「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が、かかる解釈は、真に責任を負うべき者の責任を免れさせ、不当労働行為制度を空洞化させるおそれがある点で妥当とはいえない。

(ア) 労供組合員は、平成30年3月まで会社において日々雇用で就労していたが、組合と会社との間には、継続的な雇入れの合意ないし慣行が存在しており、かつ、本件では従前からの労働者供給関係を前提とした、雇入れ拒否の有効性が争われているのであるから、会社は、組合との関係で、不当労働行為制度上の「使用者」に当たる。

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

(イ) さらに、会社は平成3年から27年にわたり、組合のみから日々継続的に労働者供給を受けており、このような労働者供給の実態からすると、組合からの労働者供給は、日々雇用労働者の供給ではあったものの、会社と労働者との間には継続的な労働契約関係に近似した関係が存在していたといえる。このような関係を前提とした会社による雇入れ拒否は、いわば解雇や雇止めに準じて扱われるべきものであり、会社が、これについて団交等に応ずべき立場にあることから、団体的労使関係上の一方当事者たる地位が認められる。

イ また、本件は労働者供給先であるから、派遣先に類似するところ、学説では、派遣先に使用者性を認めている。

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先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。

また、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。したがって、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があった。

なお、労働組合法第7条第2号に関するものではあるが、派遣業者が登録関係にある労働者の労働組合との間で、登録の期間中に使用者として団交応諾義務があるとされた例がある（阪急トラベルサポート事件）。

ウ さらに、朝日放送事件におけ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以上、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 これに対し、会社は、下記の事情から使用者に当たらない旨主張する。

(ア) まず、会社は、契約書がないことをもって、労働者供給基本契約はないと主張しているようであるが、本件では、長年にわたり供給実績があり、期間の定めのない労働者供給契約があるといえる。

組合は、27年以上にわたり継続的に労働者供給を行ってきた。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、平成3年12月頃から27年にわたり、連日、N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、N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3月まで、Nが会社に対して供給していた組合員の就労日数は、1か月当たり延べ約60名程度であった。

会社は、平成30年3月末まで、N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、会社は必要に応じ組合の組合員の供給を受けることができること、組合は会社の申込に対し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。そして、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、組合員の労働条件の交渉権は組合にあること、等である。

(イ) また、会社は、会社が特定の労働者を指名することができなかつた旨、それは使用者性を否定する事情である旨主張する。

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供給されており、これらのメンバーは毎月平均15日程度は会社で就労していた。

また、労働者派遣においても、紹介予定派遣を除き、派遣先から労働者の特定・指定はできないが、派遣先の使用者性は認められている。

オ 以上のとおりであるから、会社は、労働者供給事業を行っている組合のNに所属する組合員らの労働組合法上の使用者に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 本件の使用者性は、N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と判断されるべきである。

イ この点に関する組合主張に対する反論は次のとおりである。

(ア) 組合は、組合と会社との間に、継続的な雇入れの合意ないし慣行が存在していたとした上で、そのことを前提に雇入れ拒否の有効性が争われているから、会社はN所属の全組合員の「使用者」に該当するなど主張する。

しかしながら、そもそも組合と会社との間に継続的な雇入れの合意ないし慣行は存在しない。

組合と会社との間には互いに何らかの権利義務を負うような契約は存在しておらず、日々、供給を依頼した場合に対応可能な限りで労働者を紹介するだけの取引関係にあつたにすぎない。

また、上記の点を措くとしても、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。

(イ) 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。

労働者供給と労働者派遣では、労働者と供給先ないし派遣先企業間の法律関係が異なることから、これを同一に論じることには疑問があるが、仮に、労働者派遣における議論を本件の労働者供給の参考とするとしても、「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」の判断枠組みにより判断されるべきであるところ、同決定において、派遣先は労働組合法第7条の使用者には該当しないという原則を明らかにし、例外的な場面においてのみ、派遣先が使用者に該当する場合がありますとしている。

ショーワ事件の判断枠組みを参考に、労働者供給の本件について検討すると、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てきたもので、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あ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。

(ウ) 組合は、朝日放送事件の最高裁判決を引用した上、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し、会社に使用者性が認められると結論づけている。

しかしながら、本件については、会社が労働者供給を受けていた日々雇用を行った日には会社と労働者間に労働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。

また、仮に、朝日放送事件の判例法理の射程が及ぶことがあるとしても、組合はこれに対応する事実関係を十分に主張していない。

ウ 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」は存しない。

(ア) 会社はNへ継続して労働者供給を依頼する義務を負っていない。

会社とN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、本件における審問結果からすると、J代表の認識においてすら、組合と会社との間には継続的な供給依頼の義務付けにかかる合意やそのような黙示的合意を認めるに足りる慣行は存在せず、むしろ両者の関係は、会社が必要なときに必要なだけ労働者供給を依頼するにすぎないものであって、会社に労働者供給を依頼する義務のないことは明らかである。

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。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N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) 実態としても、特定の組合員を常用し将来にわたって雇用することを予定していない。

会社には、Nから供給される労働者について人選を行う実務もその権限もなく、N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。

この点、Nにおいて、労働者や供給先の便宜を踏まえて、供給先（会社を含む）で過去に日々雇用されそ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、それはあくまでNが最終的に判断し、その裁量で決定していた事柄であって、実態としても、会社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予定があったわけではなかった。

(ウ) 以上からすれば、会社がNから継続的に労働者供給を受ける義務はなく、会社がN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ものであり、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、会社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、というようなことは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らない。

よって、N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な可能性など存在しなかった。

したがって、会社に使用者性を認めるべき理由はない。

エ 組合は、会社がNから長年にわたり労働者供給を受けてきた事実を重視し、会社に使用者性が認められると主張するようである。

(ア) しかしながら、長年にわたって会社が供給を依頼してきたことを理由として、万が一、いわゆる「継続的契約の法理」が妥当するとしても、同法理は、継続的契約を解除した場合に損害賠償請求を認めるのみで、契約の継続を強制するものではない。したがって、会社による長年にわたる供給依頼の事実をもって会社に労働契約関係を義務付けることはできないから、そのことを理由に「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

場合」に該当すると評価することはできない。

また、前記ウ(ア)記載のとおり、過去の実績がどうあれ、法律関係として会社がN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以上、近い将来における労働契約関係の成立の可能性を検討するにあっても、過去の労働者供給実績は何の意義も有しない事情というべきである。

さらに、前記ウ(イ)記載のとおり、過去の雇用契約は、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いたのであって、実態としても、会社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。

以上から、過去の労働者供給実績は、法律関係としても実態としても、何らの意義も有しない事情というべきである。

(イ) また、仮に、過去の労働者供給実績を考慮しても、これを重視すべきではない。

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るという労働者供給制度の存在意義に照らせば、たまたま特定の労働者について過去の供給依頼による雇用実績が多く、反復継続の度合い等が高かったとしても、今後も供給依頼が継続するかは不確実であり、また、会社は個々の特定の労働者を指定し労働契約を成立させる権限を有していないことに照らせば、特定の労働者について過去の供給依頼による雇用の実績が多く、反復継続の度合い等が高かったとしても、今後、当該労働者との間で労働契約が成立するかどうかは不確実であるからである。

そして、会社がN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、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。

(ウ) さらに、過去の供給実績を考慮しても使用者性は認められない。

会社は平成30年3月までNより労働者供給を受けてきた事実はあるが、平成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。

- a まず、後記2(2)ウ(ア)記載のとおり、Nによる労働者の安定供給に不安が生じた。
- b また、後記2(2)ウ(イ)記載のとおり、平成30年3月31日頃には、N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組合員の大部分がNを脱退したという変化があった。
- c 会社は、上記a及びbの変化を背景に、Nが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N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4月2日分以降、会社は組合に対して供給依頼をしなくなった。
- d 以上のとおり、確かに会社がNより長年労働者供給を受けていた事実はあるが、上記の事情に鑑みれば、Nに所属する特定の組合員との関係で、平成30年4月1日以降、「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、近い将来において会社との間で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。

したがって、平成30年4月1日以降、N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 ところで、本件における組合と会社との関係は以下のとおりである。

- (ア) すなわち、本件で実質的に「供給料」を収受している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に際して継続を求めるのに類似し、契約や法律上の義務はない中で、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、安定供給への不安等から、これを断ったにすぎない。会社にとって、労働者供給元に今後も依頼を継続するかはビジネス上の検討事項であり、またそれを労働組合と交渉するとしても、それは取引の相手方が労働組合であるというだけで、通常のビジネス上の交渉と変わらない。取引相手との交渉は「労働組合と使用者の間の団体交渉」などではない。
- (イ) 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。

(ウ) 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、労働者供給を継続するよう組合が申し入れたとしても、それは新規提案の例と同様、取引相手が(義務はないけれども)取引を継続してほしいという事実上の依頼ないし営業活動の一種にすぎない。そして、このような事実上の依頼に対して、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ることはない。

(エ) 以上のとおり、本件の本質を正しくみれば、平成30年4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Nに対し、平成30年4月2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 会社が労働者供給の依頼をしなかったことは、不利益な取扱いに当たる。

(ア) N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、全組合員一人当たり月間就労日数が減少した。就労日数が減ることは収入が減ることを意味し、N所属の全組合員に対する不利益取扱いとなる。

(イ) 会社は、最判平成15年12月22日を根拠に、労働者の雇用契約の成立の拒否は、「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」と主張するが、上記判例は、国鉄分割民営化の特別立法のある特殊な事例におけるものであり、一般化すべきではない。

本件は、それまで毎日就労していたのが、組合所属を理由に拒否されるようになったのであるから、解雇に近い状態といえる。組合に所属していれば労働者供給依頼をしないが、組合脱退をした労働者は就労させるというのであるから、実質的にはほぼ黄犬契約といえる状態が発生したのであり、このような「労働者供給依頼拒否」は、不利益取扱い以外の何物でもない。

イ 会社は、「依頼先の変更は本来的に自由であること」を前提とし、経営判断で労働者供給の依頼を自由に停止できると述べる。そして、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する。

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、長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ていたことを意味する。

労働者供給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。

ウ 会社が挙げる、供給依頼を停止した理由は、いずれも不自然・不合理であり、実際の不当労働行為意思をごまかし、覆い隠そうとするものである。

(ア) 会社は、労働者供給の依頼先を変更した理由として労働者の安定供給に不安が生じたことを挙げ、以下のとおり主張する。

a まず、会社は、平成29年12月の供給停止を挙げる。

労働者の安定供給が企業にとって望ましいものであることは否定しないが、労働組合の行う労働者供給事業である以上、ストライキへの協力として供給を自粛する可能性はゼロではない。平成29年12月のゼネストについても、「協力」しただけであり、「参加」したわけではない。また、「S本部から圧力がかかって」いたのではなく、協力を要請されたのでこれに応じたのである。なお、会社は、組合とQは一体のものであり「S」という一つの労働組合であると理解していたようであるが、組合とQは別個の労働組合である。

b 会社は、J代表やK元組合員が「S」からの指示を断れないなどとするばかりで、Nに主体性がないため不安が大きい旨主張する。

しかし、J代表は、他の労働者供給団体すべてが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だけである。

c 会社は、組合がストを再度行うという「噂」があった旨主張する。

しかし、この「噂」なるものは、その発信源すら具体的に定かではない。他方、J代表は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、実際に平成30年3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、会社が、このような事実を排してまであえて「噂」の方を信用する理由がない。また、仮に、そのような「噂」があったのであれば、会社としては、組合に対して真偽を確認すればよいだけのはずである。

すなわち、会社のいう「噂」なるものは、平成30年1月以降、R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。

d 会社は、社長のJ代表に対する信頼が失われたとして、J代表との面談の日にQ書記長が来たとか、J代表は連絡が遅いとか、理由を述べるが、いずれも長期にわたる労働者供給関係を覆すような重大な事柄ではなく、会社の主張は合理的なものではない。

(イ) 会社は、供給依頼を停止した理由として、会社での稼働経験が豊富な組合員が脱退すると聞いたためであるとも主張する。

しかし、元組合員3名が脱退・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たことによるものである。

会社は、元組合員3名に対しTへの移籍を勧奨したのではなく、移籍の事実確認をただけであるなどと主張する。しかし、社長の供述によると、元組合員3名の側から話をしに行ったわけではなく、社長の側から元組合員3名を呼び出したとのことであるが、なぜそのような「事実確認」をあえてするのか、その趣旨も動機も不明であり、なぜそのタイミングなのかも不明である。仮に、元組合員3名の方から移籍の話をしたのであれば、あえて「事実確認」をするために呼ぶ必要はないはずである。

むしろ、会社の立場としては、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から、Tに加入すれば引き続き就労させることを話しているはずである。また、元組合員3名が組合に脱退届を提出したのも、その数日後の3月31日であり、しかも同年4月からはTからの供給で従前どおり会社で働いているなど、あまりにも会社に都合よく事が運んでおり、これは会社による働きかけの結果であるとしか考えられない。

エ 会社が組合への労働者供給依頼を停止するに至る経緯からすると、組合弱体化を意図したものであることは明らかである。

(ア) 労働者供給依頼停止に先立つ平成30年1月23日、会社も加入するRの理事会において、「S労組と接触・面談の禁止」が承認され、また同理事会では「(略) S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。S系の生コン輸送及びセメント輸送会社とは直接的、間接的の両面で取引をしない方針を上程します」と報告され、その後「S系とはどこまでか」等の議論がなされていた。

同理事会の議事録は、同年1月29日に作成されていたところ、社長も、本件審問において「理事会の議事録なんで、見たことはあります」と供述しており、社長はRの方針として「S系」とみなした労組と取引しないことをあらかじめ

認識していた。

その後さらに、同年2月6日には、30.2.6文書がRの組合員に対して発せられており、「S労働組合系の業者」の使用を極力差し控えることが要請されている。会社もR加盟企業であり、会社としても同日までにRの方針を明確に認識していた。

このようなRの方針を受けて、会社は、同年2月23日、J代表に対して、Rの方針であるからこのままでは組合を使えなくなる旨告げ、さらに同年3月28日には、組合から労働者供給を受けることができず、(元組合員3名らを)K元組合員のところに行かせるしかない、(Rの)圧力が強いから、という旨の通告を行った。

さらに、3月28日(ないし29日)、社長は、それまで主に労働者供給を受けていた元組合員3名を呼び出して、組合からの脱退及びTへの移籍を勧奨し、その結果、元組合員3名は、同年3月31日に組合を脱退した。その後、同年4月からはTからの供給により引き続き会社で働いている。

(イ) このような事実経過からして、まずRでの「S系」排除の方針決定があり、これを受けた会社が組合からの労働者供給を拒否する旨告げ、しかし会社としても組合から供給されていた労働者を従前どおり確保できなくなるのは不利益であるため、供給されていた労働者の中から主要なメンバーをTに移籍させた上で、同年4月以降も従前どおりの労働者供給を受けるよう手配したと解するのが自然な流れである。

Rは、中小の生コン製造企業で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おり、Rが特定の労働組合の排除を決定した場合、各企業がこれを拒否することはほぼ不可能である。

Rの理事会議事録には、明確にS系組合排除の方針が記載されており、Rには、「S系」とみなされる労働組合には、特定の労働組合であるが故をもっ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、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。

また、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いえ、その意味でも不当労働行為である。

(ウ) 会社は、組合傘下のA社からは現在も労働者派遣を受けており、組合に対する不当労働行為意思はない旨主張する。

しかし、A社は組合とは別個独立の株式会社であって、同社から労働者派遣を受けることと不当労働行為意思とは無関係である。

オ また、会社の上記の行為は、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のであるから、支配介入にも該当する。

会社は、組合の労働者供給事業が職業安定法第45条による無料のものであるから、損害の発生を否定し、会社の行為が支配介入に当たらない旨主張するが、失当である。会社の行為が支配介入となるのは、雇入れの拒絶という方法を用いて就労したい組合員を組合から脱退するよう強要し、それにより組合を弱体化させているからである。

また、会社の労働者供給受入れ拒否により、N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収している。さらに、会社は日々雇用を受けるに際し、就労日数等に応じて共済金をNに支払ってきたが、受入拒否により、組合は共済金相当額を失っている。

もともと、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り、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。

カ 以上のおりであるから、会社が、組合のNに対し、平成30年4月2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。

(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 会社が労働者供給の依頼をしなかったことは、不利益取扱いには当たらない。

(ア) 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はない」とされている。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。

(イ) さらに、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、最高裁判所は、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」（最判平成15年12月22日）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 また、そもそも、労働者供給の依頼先の変更は、本来的には自由である。

(ア) 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負っていない。

ミキサー車の運転手を確保するに当たり、どの労働組合に労働者供給を依頼するのか、それとも派遣会社に派遣を依頼するのか、もしくは直接雇用に変更するのかなどは、会社の有する経済活動の自由、採用の自由、経営判断に基づき、会社が自由に決定できるというのが大原則である。

このような大原則に鑑みれば、依頼先の変更が支配介入等に当たる場面はごく限定されると考えるべきであり、支配介入等の該当性は極めて厳格に判断されるべきである。

(イ) 組合は、継続的に長い年月にわたって供給関係があり、今後の継続への期待も当然生み出していたのであるから、原則として突然の解約は支配介入等に当たる旨主張する。

しかしながら、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、口頭による合意も一切なされていない。

また、上述したとおり、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を受けられること」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」ような関係ではないとされていることに照らしても、会社がN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N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。

ウ 本件で、会社が労働者供給の依頼先を変更した理由は、①組合による労働者の安定供給に対する不安、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たことによって、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) 組合による労働者の安定供給に対する不安とは、具体的には、平成29年12月にNが合理的な理由なく労働者供給を停止したこと及びそのような供給停止が「S」の意向のみに左右されており、「S」が再度の「スト」に及ぶ可能性が高かった、すなわち労働者供給の停止が再度行われる不安が強かったという事情に加え、J代表及び同氏が代表を務めるNに対する信頼を完全に失ったことを指す。なお、社長は、組合とQ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。

a 平成29年12月の供給停止について

会社としては、Nについて、いずれの労働組合の傘下にある事業所かは特に重視しておらず、労働者を安定的に供給してくれることを最も重視してこれまで依頼をしていた。

そのような中で、突如、平成29年12月12日から、Nが労働者供給を停止したが、その理由は、「S本部」から圧力がかかっており「ゼネスト」への参加を拒否できないという不合理なものであり、また、本件「ゼネスト」において、Nと会社との間にストライキが行われる理由は全くなかった。

以上のとおり、会社としては、ストライキとして労働者供給を停止される合理的理由が一切ないにもかかわらず突如供給停止をされ、これを回避するための対策をとることさえできなかった。そのため、会社としては、Nの労働者供給には大きな不安があると判断したものである。

b Nに主体性がないため供給の不安が大きいこと

さらに、上記の労働者供給停止について、Nの責任者であるJ代表やK元組合員は、「S本部」からの指示を断れないなどという言い訳を述べるばかりであって全く主体性が認められなかった。会社としては、このように主体性がない事業所では、合理的理由なく供給を停止する可能性も高く、供給不安が大きいと考えたものである。

c 「ゼネスト」の再開の可能性について

社長は、平成30年1月頃に、Rの理事らから「ゼネスト」がまたあるかもしれないといった話を何度か聞いた。社長としては、いつ「ゼネスト」が再開されるのか分からないと認識しており、そうなれば再びNからの労働者供給が停止され、会社の事業遂行に重大な支障が生じることになりかねないと考えた。

この点に関し、組合は、Nの組合員は組合の組合員であって、「ゼネスト」をしたQとは異なると主張し、J代表は会社に対して今後供給停止を行うこ

とはしないと約束していたなどと主張する。しかしながら、Nの組合員はQの役員から「ゼネスト」への参加を強要される関係にあり、その経緯からすればQが「ゼネスト」を再開した際には、再度、Qから「ゼネスト」への参加を強要され、これを拒否できないことが予想された。

d 社長のJ代表に対する信頼が失われたこと

前記aからc記載のとおり、会社は、Nの供給に不安を感じ、安定供給の確保のために依頼先の変更を検討していたところ、平成30年2月頃、J代表の方から社長に対し、Nは別の労働組合の傘下に移る方向で検討しているので、移動先の労働組合に依頼してほしいとの提案を受けた。これに対し、社長は、どこに移るか決まったら教えてほしい旨伝え、J代表が社長に対し、また決まったら連絡します、と述べ、平成30年3月27日に社長と会う約束をしていた。しかしながら、当日、J代表は社長に会いに来なかった。

また、J代表は、何の連絡もなく当該面談を反故にしたばかりか、社長がJ代表に確認の連絡をしたところ、「あれっ、行ってませんか、書記長が」などと言うばかりで、どこの労働組合の傘下に移るのか決まったのかなどという質問にも一切答えないという不誠実な態度をとった。

このようなJ代表の言動を見て、社長は、J代表を信用できないと考え、Nをこのまま使い続けることは難しいと考えるに至った。なお、J代表も、審問において、平成30年3月27日の自らの言動の結果、社長を立腹させ信頼関係が失われてしまったことを認めている。

(イ) 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たことについては、具体的には以下の事実を指す。

社長は、K元組合員から、平成30年2月頃、Nを脱退し、別の労働組合傘下で労働者供給事業所を立ち上げたことなどを聞いており、さらにK元組合員からは、会社における稼働経験が豊富な元組合員3名がNを脱退してTに移行することを検討しているとも聞いていた。そのため、同年3月29日、社長が当該3名に「Nを脱退するというふうに聞いていますが、それは本当ですか」と尋ねたところ、当該3名からNを脱退して4月よりTに移行することを確認するに至った。

社長は、会社における稼働経験が豊富な労供組合員がいなくなるNに依頼するよりも、当該3名が移行する先の労働者供給事業所に依頼した方が、会社での稼働経験が豊富な日々雇用労働者の供給を受けられる可能性が高く、その方が会社の業務をスムーズに進めることができると考えたこともあり、その結果、

Nへの供給を停止したものである。

エ 会社が、組合弱体化の目的や組合嫌悪の念を持っていなかったことは、会社がA社に対し、誘導員の派遣依頼を継続していたことから明らかである。

社長は、A社について、生コン業界の中でも「S」傘下であることはよく言われていたこと、事務所が「S」の生コン会館の建物に入居していること、役員は「S」の元執行委員が名前を連ねていることを認識しながらも、A社からは、平成29年12月の「ゼネスト」時に供給をストップするというような連絡もなく、信頼関係を失わせるような出来事もなかったことから、「今後も安定的に誘導員を供給してくれる会社だと思い」取引を継続していた。このことから、「S」嫌悪による「S」排除が理由ではないことは明白である。

オ 組合は、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、組合を弱体化させているのであるから、支配介入に該当すると主張する。

しかし、会社においてNから労働者供給を受けなくなった経過は上記のとおりであって、組合が主張するような事実経過は存在しない。したがって、支配介入に該当するような事実などない。

また、組合は、労働者供給事業を無償で行っているはずであるから、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。

カ 以上のとおり、争点1において、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。また万一、使用者性が認められるとしても、会社がNに対し、平成30年4月2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、不利益取扱いにも支配介入にも当たらない。

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 会社は、使用者には該当しないとして団交を拒否した。しかし、前記1（1）記載のとおり、会社は労働組合法第7条にいう使用者に該当する。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。

ウ 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

組合は、平成30年4月25日、会社に対し団交の申入れをしているが、そもそも会社は使用者に当たらないため、これを拒否したものである。なお、会社は、組合の要求事項に応じる義務はないものの、要求事項のうち、「(1)どの様な経緯経過から、当組合の労働者供給を打ち切られたのか説明されること。」との要求については30.5.8回答書において明らかにもしている。

そして、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N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Nに対し、平成30年4月2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 会社における生コン輸送等について

(ア) 会社は、生コンの製造販売を行っており、製造した生コンを輸送するために、ミキサー車を6台保有していた。また、会社の従業員のうち、ミキサー車運転手は1名であった。

会社は、遅くとも平成5年には、Nに対し、労供組合員の供給を依頼していた。そして、会社が製造した生コンの輸送は、平成30年3月までは、会社従業員であるミキサー車運転手やNから供給されたミキサー車運転手等により行われ、同年4月以降は、会社従業員であるミキサー車運転手やTから供給されたミキサー車運転手等により行われている。

(イ) 会社は、Nから、ミキサー車運転手の他に誘導員についても労働者供給を受けていたが、平成27年頃から誘導員については供給依頼をやめ、A社に対し、派遣依頼を行うようになった。なお、会社は、同30年4月以降も、A社に対し、誘導員の派遣依頼を行っており、平成29年8月から同30年7月までの間で、A社から派遣された誘導員の月間延べ人数は下表のとおりである。

平成29年					平成30年						
8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
5人	9人	11人	9人	9人	6人	7人	11人	7人	11人	10人	8人

ところで、A社の本店所在地は、Qの事務所と同じ住所であった。また、別件訴訟において、Qの執行委員が提出した平成30年7月9日付けの報告書には、A社はQの支援のもとに事業活動を行っている企業である旨の記載があった。

イ Nについて

(ア) 組合は、Nを通じて、会社を含めて約20社の企業に対し、労供組合員を供給し、1か月当たり延べ2,000名の労供組合員を就労させていた。

(イ) 労供組合員は、組合に個人加盟している。

(ウ) 平成29年12月時点では、Nに所属する組合員は約140名であったが、令和2年1月時点では、3名である。

なお、平成29年4月から同30年3月までの間に会社で就労したことがある労供組合員14名のうち、平成31年2月時点では10名が組合を脱退しており、令和2年1月時点で組合に在籍しているのは1名である。

ウ 労働者供給に係る手続等について

(ア) 会社は、Nに対し、労働者供給日の前日に、必要なミキサー車運転手の人数を連絡し、連絡を受けたNは人選を行い、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、K元組合員はNの「配車担当者」であった。

配車担当者は、日々、供給先企業から労働者供給の依頼を受け、各供給先企業に供給する労供組合員を調整、決定し、供給先企業及び組合員に連絡を行うとともに、事故やその他のクレームの対応を行っていた。

エ 会社における労供組合員の供給実績や賃金等について

(ア) 平成29年4月から同30年3月までの間に会社に供給されたことがある労供組合員の供給実績は、別紙のとおりである。

(イ) 会社に供給される労供組合員の労働条件や賃金は、労供組合員の供給が最初になされた頃に、会社とNとの間で取り決めがなされて以降、変更されておら

ず、また、両者の間で協議もされていない。

オ 本件申立てに至る経緯について

(ア) 遅くとも平成5年には、会社は、Nに対し、日々雇用労働者の供給を依頼していた。なお、会社と組合との間で、労働者供給に関して書面は作成されなかった。

(イ) 平成29年12月初旬、J代表はQの執行委員らから、Nも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8日頃から同月11日頃にかけて、J代表やK元組合員等が会社を含む供給先企業を訪問し、同月12日からQがストライキを行う旨、同期間中、Nも労供組合員の供給を停止する可能性がある旨伝えた。

(エ) 平成29年12月12日、Qは、29.12.12行為を行った。なお、この時、ミキサー車の前に立ちふさがるといった行為等により業務を妨害したとして、本件申立て後である平成30年9月18日以降、Qの副執行委員長を含む十数名の組合員が逮捕された。

(オ) 平成29年12月12日及び同月13日について、Nは、会社を含む供給先企業に対する労供組合員の供給を停止した。

同月13日午後、Nは会社に対し、労働者供給を再開する旨の連絡を行った。

同月14日、会社は、Nに対し、同月15日分の労働者供給を依頼し、以降、同30年3月30日分まで、Nから、労供組合員の供給を受けていた。

なお、平成29年12月12日前で、Nが会社に対し、ミキサー車運転手の供給を停止したことはなかった。

(カ) 平成29年年末又は同30年年始、J代表は、会社を訪問した。

このとき、J代表は、社長に対し、今後、同29年12月のように労働者供給を停止することはない旨述べた。

(キ) 平成30年1月23日、Rは、30.1.23理事会を開催した。

30.1.23理事会議事録には、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こと等について説明し、①及び②について承認可決された旨の記載があった。また、同議事録には、Qのことを「S労組」と記す旨の記載があった。

ところで、社長はRの理事ではなく、30.1.23理事会に出席していない。

なお、本件審問において、申立人代理人が、30.1.23理事会議事録に見覚えはあるかと質問したのに対し、社長は、見たことはある旨陳述した。

(ク) 平成30年1月26日、K元組合員はJ代表に対し、同月25日に申立外会社E（以下「E社」という。）と申立外会社F（以下「F社」という。）から、Nの労働者組合員を使えなくなるかもしれないと言われた旨述べた。

(ケ) 平成30年1月29日頃、K元組合員は、F社の社長の紹介でRの事務所を訪問した。このとき、K元組合員は、Rの理事から、労働者供給を行っている労働者組合の連絡会であるUを紹介された。

(コ) 平成30年1月30日頃、K元組合員は、Uに参加した。

(サ) 平成30年1月31日、Nにおいて30.1.31会議が開催された。

30.1.31会議において、E社とF社に対する対応を協議し、①K元組合員及びB元組合員が組合を脱退し、新しく受け皿となる別の労働者供給事業所を立ち上げること、②その受け皿にE社及びF社に対する供給を移すこと、が決定された。なお、このとき、会社に対する供給をその受け皿に移すとの話はでなかった。

同日付けで、K元組合員及びB元組合員は組合を脱退した。

その後、K元組合員は、C組合に加入し、C組合において、Tを新たに立ち上げた。

(シ) 平成30年2月6日付けで、Rは、Rの組合員に対し、30.2.6文書を発した。

30.2.6文書には、組合員に対し、当面の間、「S労働組合系の業者」の使用を極力控えるようお願いする旨の記載があった。

(ス) 平成30年2月28日付けで、E社やF社での稼働経験が豊富な労働者組合員が組合を脱退し、Tに所属するようになった。

(セ) 平成30年3月1日、TはE社及びF社に対して、日々雇用労働者の供給を行うようになった。

(ソ) 平成30年3月27日に、J代表と社長が会社で面会するとの約束がなされていたが、同日、J代表は会社を訪問しなかった。

ところで、平成30年2月又は3月頃、J代表が社長に対し、組合を脱退し新たな労働者供給事業所を立ち上げることを検討している旨、詳細が決まれば連絡する旨述べたことがあり、その後、J代表と社長との間で、平成30年3月27日にJ代表が会社を訪問し、社長と面会する約束がなされていた。

同日、Q書記長が、会社を訪問し、会長に対し、J代表を独立させるので、使ってほしい旨要請した。

なお、J代表は、J代表が会社を訪問しないことや、Q書記長が代わりに来社することを、会社に対して事前に連絡していなかった。

(タ) 平成30年3月28日又は29日、社長は、元組合員3名に対し、会社事務所に来るよう依頼し、元組合員3名は会社事務所を訪問し、社長との間でやり取りがあった。このとき、社長が元組合員3名に対して、元組合員3名がTに移るのか質問をしたり、元組合員3名が、3月中にNを脱退し、Tに移る予定である旨の発言をしたことがあった。

(チ) 平成30年3月29日、社長はJ代表に架電し、4月からNに労働者供給の依頼をしない旨伝えた。このとき、J代表は、D組合の傘下に移行する予定であるので引き続きお願いしたい旨の申出を行ったのに対し、社長は、これを断った。

(ツ) 平成30年3月31日、同29年4月以降に会社で就労したことがある労供組合員のうち、元組合員3名を含め5名が、組合を脱退した。

(テ) 平成30年4月2日分以降、会社は、組合のNに対し、労供組合員の供給依頼をしなくなった。

同日分以降、会社はTに対して、日々雇用労働者の供給を依頼するようになった。なお、元組合員3名は、平成30年4月2日から、Tからの労働者供給により会社で就労している。また、元組合員3名以外にも、Nを脱退した労供組合員で、Tからの労働者供給により会社で就労している者がいる。

(ト) 平成30年4月3日、組合は会社に対し、「通知書」(以下「30.4.3通知書」という。)を送付した。

30.4.3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対して、嚴重に抗議する旨、②平成30年4月2日から一方的に供給依頼を停止したことについて、どのような経緯経過で行われたのか具体的根拠を説明してほしい旨の記載があった。

(ナ) 平成30年4月5日、会社は組合に対し、「回答書」(以下「30.4.5回答書」という。)を送付した。

30.4.5回答書には、①30.4.3通知書には、会社が組合との労働者供給契約を一方的に打ち切ったとして抗議しているが、会社は、組合に対し労働者供給を依頼したことはあるが、組合からのみ労働者の供給を受けるとの約束をしたことはない旨、②したがって、組合の抗議は当たらないと考える旨の記載があった。

(ニ) 平成30年4月25日、組合は会社に対し、30.4.25通知書を送付した。

30.4.25通知書には、①30.4.5回答書には、組合が求める回答が一切記載されておらず、25年以上もの間、会社からの注文に対して、誠心誠意、供給を行ってきた組合としては納得できるものではない旨、②組合は、「(1)どの様な経

緯経過から、当組合の労働者供給を打ち切られたのか説明されること。」(ママ)、
「(2)当組合に、貴社が行った2018年4月2日よりの供給停止を解除し、速やかに回復されること。」(ママ)を要求するので、速やかに団交を開催し、円満に解決するよう申し入れる旨が記載されていた。

(ヌ) 平成30年5月8日、会社は組合に対し、30.5.8回答書を提出した。

30.5.8回答書には、会社が現在供給を受けている労働者は、現時点において、組合には1名も所属しておらず、したがって、会社は、組合所属の労働者との関係において「使用者」に該当しないので、組合からの団交開催要求には応じかねる旨の記載があった。

また、同回答書には、念のため、組合に対する労働者供給の依頼についての考え方を知らせるとして、①30.4.25通知書には、組合は会社からの注文に対して誠心誠意、供給を行ってきたと記載しているが、事実ではない旨、②平成29年12月12日から同月14日の3日間、組合が会社に対し、ストライキと称して正当な理由なく労働者供給を行わなかったことにより、会社の生コン出荷に大きな支障が生じ、実際に損害が生じた旨、③これ以外にも、組合が同業他社に対して威力業務妨害罪に該当するような態様で出荷妨害行為等を行ったとも聞いており、これらの事実から、会社としては、組合との間に、労働者供給を受けだけの信頼関係の構築がなされていない状況にあると考えている旨の記載があった。

(ネ) 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N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3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N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。

(ア) 前提事実及び前記(1)ア(ア)、エ(ア)別紙、オ(ア)、(オ)認定によると、遅くとも平成5年から同30年3月30日まで、組合は会社に対し、少なくとも約25年間にわたり、労供組合員を供給しており、また、平成29年4月以降の就労実績をみても、1か月当たり平均で延べ55名程度の労供組合員を供給していたことが認められ、これらのことから、組合と会社との間で、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。

(イ) また、前提事実及び前記(1)ア(ア)、オ(ア)、(オ)、(テ)、(ト)、(ニ)認定によると、①会社は組合から、少なくとも約25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4月2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、②会社が平成30年4月2日以降、供給依頼をしていないことについて、組合は会社に対し、30.4.3通知書及び30.4.25通知書により、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、労働者供給事業の停止又は終了に関し、意見の対立があったといえる。

(ウ) さらに、組合が申し入れた団交事項についてみると、前提事実及び前記(1)オ(ニ)認定によると、①労働者供給を打ち切った経緯の説明を求める旨、②平成30年4月2日からの供給停止を解除し、速やかに回復すること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(ア)で述べたとおりである。)団交申入れを行っているといえる。

エ 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、少なくとも約25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、会社が労供組合員の供給の依頼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Nに対し、平成30年4月2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Nに対し、平成30年4月2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、Nの全組合員が、月間就労日数が減少し、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持っておらず、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 前提事実及び前記(1)エ(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、前記(1)ウ(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、N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、会社での就労に関して、特段の取り決めがなされていた労供組合員がいたとの疎明もない。

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たが、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先は、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、平成30年4月2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、平成30年4月2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、この点に関する組合の申立てを棄却する。

イ 次に、会社が、平成30年4月2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) この点について、まず、会社は、そもそも労働者供給の依頼先の変更は、本来的には自由である旨、会社は組合に対し、労働者供給を依頼する法的義務を負っていない旨主張する。

しかしながら、前記(2)ウ(ア)判断のとおり、組合と会社との間で、契約書は締結されていないものの、実態として労働者供給契約が成立していたといえ、かかる実態が認められる状況においては、会社が労働者供給を依頼しなくなった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(ア)、オ(ア)、(ウ)、(オ)認定によると、①組合は会社に対し、少なくとも約25年間にわたり、労供組合員を供給していたこと、②J代表らは会社に対し、平成29年12月12日からQがストライキを行う期間中、Nも労供組合員の供給を停止する可能性があることを事前に伝えていること、③平成29年12月13日午後、Nは会社に対し、労働者供給を再開する旨の連絡を行い、同月15日分から、会社に対する労供組合員の供給を再開していること、④ミキサー車運転手に関して、平成29年12月以外に、N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、また、組合による平成29年12月15日分の供給再開後、同30年3月30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。

また、会社は、Rの理事らから「ゼネスト」がまたあるかもしれないとの話を何度か聞いた旨、社長としてはいつ「ゼネスト」が再開されるか分からないと認識していた旨主張するが、前記(1)オ(カ)認定のとおり、平成29年年末又は同30年年始、J代表は社長に対し、今後、同29年12月のように労働者供給を停止することはない旨述べたことが認められる一方、社長が組合やJ代表に対し、「ゼネスト」が再度行われるのかを確認したとする疎明はない。

以上のことからすると、会社は、Nの安定供給に対する不安として、労働者供給の停止が再度行われる可能性が高かったことを挙げるが、かかる理由

は不自然であるといわざるを得ない。

ところで、会社は、社長のJ代表に対する信頼が失われたことも理由として挙げ、確かに、前記(1)オ(ソ)認定によると、平成30年3月27日に、J代表は社長と会社で面会することを約束していたにもかかわらず、J代表は事前の連絡もなく、同日、会社を訪問していないことが認められる。

また、前記(1)オ(サ)、(チ)認定によると、同年1月頃には、組合自ら新しい労働者供給事業所を立ち上げることを決め、組合を脱退したK元組合員がTを立ち上げたほか、同年3月29日には、J代表もまた、D組合の傘下にNを移行する予定である旨を社長に伝えていたことが認められる。

しかし、これらのことを考慮してもなお、少なくとも約25年間にわたり、継続していた労働者供給の依頼を打ち切ったことは、唐突な感を否めず、不自然であって、会社の主張は採用できない。

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)オ(ツ)認定のとおり、平成30年3月31日、元組合員3名が組合を脱退したことが認められる。

しかし、前記第4.1(2)ウ(イ)記載のとおり、会社は、Nが、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。

(ウ) なお、会社は、平成30年4月以降、A社に対して、誘導員の派遣依頼を継続していたことをもって、労働者供給の依頼先を変更したのは、「S」嫌悪による「S」排除が理由ではない旨主張する。

確かに、前記(1)ア(イ)認定によると、A社の本店所在地は、Qの事務所と同じ住所であったこと、別件訴訟において、Qの執行委員が提出した平成30年7月9日付けの報告書には、A社はQの支援のもとに事業活動を行っている企業である旨の記載があったことが認められ、A社はQと密接な関係にあることは窺える。また、同認定によると、平成30年4月以降も、会社はA社に対し、誘導員の派遣依頼を行っていたことが認められる。

しかしながら、これらのことを考慮しても、前記(イ)判断を左右するものではなく、会社が、労働者供給の依頼先を変更した理由が不自然であることに変わりはない。

(エ) 以上のとおりであるから、会社は、合理的な理由なく、組合のNに対し、平

成30年4月2日分以降の日々雇用労働者の供給を依頼しなくなり、これにより、組合の運営である労働者供給事業に影響を与え、組合を弱体化させるものといえるのであるから、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)オ(ニ)、(ヌ)認定によると、組合が、30.4.25通知書により、①労働者供給を打ち切った経緯を説明すること、②平成30年4月2日からの供給停止を解除し、速やかに回復すること、を要求事項とする団交を申し入れたのに対し、会社は、30.5.8回答書により、組合所属の労働者との関係において「使用者」に該当しないので、組合からの団交開催要求には応じない旨回答している。

イ 前提事実及び前記(1)オ(テ)認定のとおり、会社は、平成30年4月2日分以降、N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)エ判断のとおりであるから、30.4.25通知書により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、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、前記判断(2)判断のとおりであり、会社主張は採用できない。

なお、会社は、要求事項のうち、「(1)どの様な経緯経過から、当組合の労働者供給を打ち切られたのか説明されること。」との要求については、30.5.8回答書で明らかにしている旨主張するが、文書で回答したことのみをもって、会社の団交応諾義務が免ぜられるものではない。

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)