

## 命 令 書

大阪市西区

申立人 M  
代表者 執行委員長 D

大阪府東大阪市

被申立人 N  
代表者 代表取締役 E

上記当事者間の平成30年(不)第51号事件について、当委員会は、令和2年9月23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

M

執行委員長 D 様

N

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) 貴組合が平成30年3月28日付けで申し入れた団体交渉（ F 組合員、 G 組合員及び H 組合員に係る議題を除く。）に応じなかったこと（2号該当）。
  - (2) 平成30年5月1日以降、貴組合員 J 氏を就労させていないこと（1号及び3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 組合員 1 名に対する退職金の支払
- 2 組合員 2 名に対する収入減額補填分の支払
- 3 申立外運送会社に対する運送契約解除の意思表示の撤回及び組合員 3 名を運送業務に従事させること
- 4 団体交渉応諾
- 5 組合員 1 名に対する就労拒否の撤回及び復職
- 6 謝罪文の掲示及び提出

### 第 2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①組合員 1 名に対し、退職金を支払わないこと、②組合員 2 名に対し、就労日数の減少に伴う収入減額の補填分を支払わないこと、③組合員 3 名を雇用する申立外運送会社との運送委託契約を終了したこと、④①から③の事項等を協議事項とする団体交渉申入れに応じなかったこと、⑤組合員 1 名の就労を拒否したこと、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 N（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置く、主に生コンクリート（以下「生コン」という。）の製造及び販売を業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時16名である。

会社は、中小企業協同組合法に基づく協同組合である

P（以下「 P 」という。）に加入しており、会社の常務取締役は、P の理事である。

（甲 1、乙22、当事者 E ）

イ 申立外 Q（以下「 Q 」という。）は、生コンの製造及び販売等を行う株式会社であり、平成27年7月1日に、会社に Q の事業譲渡を行った（以下「27.7.1事業譲渡」という。）。

（甲 2、甲48、乙 5、乙 9、乙22、証人 K 、当事者 E ）

ウ 申立人 M（以下「組合」という。）

は、肩書地に事務所を置く、セメント・生コン産業及び運輸・一般産業に関連する労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

組合には、 Q 又は会社の業務に従事する組合員等で構成された分会（以

下、27.7.1事業譲渡の前も含め、「組合分会」という。)が存在する。

また、組合は、 R (以下「 R 」という。)の支部である。 R 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いる。

(甲48)

エ 組合員について

(ア) 組合員 J (以下「 J 組合員」という。)及び同 L (以下「 L 組合員」という。)は、 Q で就労していたが、遅くとも平成28年5月2日以降、会社において、日雇労働被保険者手帳(以下「日雇手帳」という。)を使用し、就労するようになった。

(甲43、甲48、甲49、乙6の1～4、乙14の1、乙15の1～3、乙16の1～3、乙19の1～2、乙20の1～3、乙22、証人 K 、証人 J 、当事者 E )

(イ) 組合員 F (以下「 F 組合員」という。)、同 G (以下「 G 組合員」という。)及び同 H (以下「 H 組合員」といい、併せて「 F 組合員ら3名」ということがある。)は、ミキサー車運転手として、 Q が製造した生コンの運送業務に従事していたところ、組合員A(以下「A組合員」という。)と共に、 Q から申立外 S (以下「 S 」という。)に移籍し、平成10年11月1日から S における就労を開始した。

また、平成27年7月1日、会社は、27.7.1事業譲渡に伴い、 S に対し、運送業務の委託を開始し、同日から、 F 組合員ら3名は、会社が製造した生コンの輸送業務に従事するようになった。

(甲8の2、甲48、乙22、証人 K 、当事者 E )

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成10年10月31日、申立外有限会社B(以下「申立外B社」という。)、 S 及び Q は、組合を立会人として、 Q が製造する生コンの輸送業務に関して、別紙1の内容の「運送委託契約書」(以下、「10.10.31運送委託契約書」といい、この契約を「10.10.31運送委託契約」という。)を締結するとともに、10.10.31運送委託契約書について、別紙2の内容の「覚書」(以下「10.10.31覚書」という。)を締結した。

(甲8の1～2、甲48、乙22、証人 K )

イ 平成21年3月25日、 L 組合員は Q を定年退職し、同日付けで、 Q と L 組合員との間で、「嘱託労働契約書」(以下「21.3.25嘱託労働契約書」

という。)が交わされた。なお、L 組合員は、平成22年3月25日に21.3.25嘱託労働契約書の契約期間が終了した後も、Q の業務に従事した。

(乙2、乙3、乙22、証人 K )

ウ 平成28年5月1日付けで、組合、R 及び会社は、労働者供給契約(以下「28.5.1労供契約」という。)を締結した。なお、28.5.1労供契約の合意内容は、別紙3の「労働者供給契約書」(以下「28.5.1労供書面」という。)のとおりである。

(甲19、甲27、甲48、乙4、乙22、当事者 E )

エ 平成29年2月24日付けで、組合及び会社は、「協定書」(以下「29.2.24協定書」という。)を締結した。29.2.24協定書には、①28.5.1労供契約に基づき、会社が組合の組合員を使用することを確認する旨、②会社が、Q と S との間の契約書及び覚書を引き継ぐ旨等の記載があった。

(甲19、甲48、証人 K 、当事者 E )

オ 平成30年1月23日、P は、理事会を開催し(以下、この理事会を「30.1.23 P 理事会」という。))、「T 労組と接触・面談の禁止」と題する書面(以下「30.1.23 P 書面」という。)を配付し、組合との個別の接触及び交渉等は控えるよう説明した。

(甲41、甲44、証人 K )

カ 平成30年2月6日、P は、理事会を開催し(以下、この理事会を「30.2.6 P 理事会」という。))、「T 労働組合との係争問題について」と題する書面(以下「30.2.6 P 書面」という。)を配付し、当面の間「T 労働組合系」の業者の使用を極力差し控えるよう説明した。

(甲42、甲45、甲46、甲47、証人 K 、当事者 E )

キ 平成30年2月7日、組合の執行委員 K (以下「C執行委員」という。)と会社の代表取締役 E (以下「社長」という。)との間で、協議(以下、この協議を「30.2.7協議」という。)が行われた。

30.2.7協議において、C執行委員は社長に対し、日雇労働求職者給付金相当額の支払等を要求した。

(甲33の1～2、甲48、証人 K 、当事者 E )

ク 平成30年2月16日、C執行委員と社長との間で、協議(以下、この協議を「30.2.16協議」という。)が行われた。

30.2.16協議において、C執行委員及び社長は、L 組合員の退職金及び J 組合員の雇用等について話し合った。

(甲34の1～2、甲48、乙10、証人 K 、当事者 E )

ケ 平成30年2月20日付けで、会社は S に対し、「ご連絡」と題する書面（以下「30.2.20会社書面」という。）を提出した。30.2.20会社書面には、S が、F 組合員ら3名の担当変更等に応じない場合は、会社は、S との取引を打ち切らざるを得ない旨が記載されていた。

（甲21、甲48、乙22、証人 K 、当事者 E ）

コ 平成30年2月26日、組合のC執行委員と社長との間で、協議（以下、この協議を「30.2.26協議」という。）が行われた。

30.2.26協議において、C執行委員は会社に対し、いずれも平成30年2月7日付けの①「協定書（案）」（以下「30.2.7協定書案」という。）、② L 組合員の退職金について記載した「覚書（案）」（以下「30.2.7退職金覚書案」という。）、③ J 組合員の雇用問題について記載した「覚書（案）」（以下「30.2.7雇用問題覚書案」という。）を提示した。

（甲20の1～3、甲35の1～2、甲48、乙22、証人 K 、当事者 E ）

サ 平成30年3月5日、組合及び組合分会は、会社に対し、同月3日付けの「団体交渉申入書」（以下、団体交渉を「団交」といい、この団交申入書を「30.3.3団交申入書」という。）及び「T 労組2018年春闘統一要求書」（以下、この書面を「30.3.3春闘統一要求書」といい、同要求を「30.3.3春闘統一要求」という。）を提出し、団交を申し入れた。

30.3.3団交申入書には、平成30年2月20日付けで会社が S に対し提案している事案について、組合と誠実に協議し、合意形成を図った後に履行されたい旨等の記載があった。

（甲22、甲23、甲48、証人 K ）

シ 平成30年3月13日付けで、会社は S に対し、同日をもって S との取引を終了する旨記載した「ご連絡」と題する書面（以下、この書面を「30.3.13会社書面」といい、30.3.13会社書面により、会社が S との間の運送委託契約を終了したことを「30.3.13本件契約終了」という。）を提出した。

（甲24、甲48、乙22、証人 K 、当事者 E ）

ス 平成30年3月28日付けで、組合は会社に対し、①30.3.3団交申入書、②30.3.3春闘統一要求、③組合と協議なく30.3.13本件契約終了を行ったこと、④ J 組合員及び L 組合員の最終確認事項を協議事項とする「通知書」（以下「30.3.28団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた（以下「30.3.28団交申入れ」という。）。

（甲25、甲48、証人 K ）

セ 平成30年4月3日付けで、会社は組合に対し、30.3.28団交申入れに応じる意向

が無い旨等記載した「ご連絡」と題する書面（以下「30.4.3会社回答書」という。）を提出した。

（甲26、甲48、証人 K ）

ソ 平成30年4月20日付けで、会社は組合に対し、28.5.1労供契約を、直近の期間満了日となる同月末日をもって終了する旨記載した「ご連絡」と題する書面（以下「30.4.20会社書面」という。）を提出した。

（甲27、甲48）

タ 平成30年4月23日付けで、組合は会社に対し、①30.3.28団交申入書の協議事項、②30.4.20会社書面における28.5.1労供契約の満了について等を協議内容とする「通知書」（以下「30.4.23団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

（甲28、甲48、証人 K ）

チ 平成30年4月26日付けで、会社は組合に対し、会社が団交に応じる意向がないことは、30.4.3会社回答書のとおりである旨等を記載した「ご連絡」と題する書面（以下「30.4.26会社回答書」という。）を提出した。

（甲29、甲48、証人 K ）

ツ 平成30年5月16日付けで、組合は会社に対し、速やかに団交に応じるよう重ねて要求する旨等記載した「通知書」（以下「30.5.16団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

（甲30、甲48）

テ 平成30年5月25日付けで、会社は組合に対し、会社には、組合との団交に応諾する義務がないと考えている旨を記載した「ご連絡」と題する書面（以下「30.5.25会社回答書」という。）を提出した。

（甲31、甲48）

ト 平成30年8月8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

1-1 会社は、 J 組合員又は L 組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。

1-2 会社は、 F 組合員、 G 組合員又は H 組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。

2 平成30年2月26日、会社と組合は、会社が、 L 組合員に対し、退職金を支払う旨の合意をしたといえるか。いえるとすれば、会社が、この退職金を支払わないことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

3 平成30年2月26日、会社と組合は、会社が、 J 組合員及び L 組合員に対し、同

年1月分の就労日数の減少に伴う収入減額の補填分を支払う旨の合意をしたといえるか。いえるとすれば、会社が、これに伴う収入減額の補填分を支払わないことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

4 会社が、平成30年3月13日付けで S との運送委託契約を終了したことは、F組合員、G 組合員及び H 組合員が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

5 組合の30.3.28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。

6 会社が、平成30年5月1日以降、J 組合員を就労させていないことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

#### 第4 争点に係る当事者の主張

1 争点1-1（会社は、J 組合員又は L 組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。）について

##### (1) 申立人の主張

ア J 組合員は、平成13年、Q の出入業者の日々雇用労働者として Q に派遣されて就労していたところ、Q 代表者から誘われ、Q に直接雇用されることになり、以後は Q の業務だけに従事するようになった。Q では、日雇手帳を利用していたが、毎月18日ないし20日、多い月は毎日就労していた。また、賃金は毎月20日締め25日払いの日給月給制であり、毎日タイムカードを打刻して労働時間管理も行われていた。

J 組合員は、形式的には日雇手帳を所持しており、日々雇用であるかのように見えるが、上記のような労働実態からすれば、Q の常用労働者であったのであり、Q が仕事のないときのために便宜的（脱法的）に日雇手帳を持たせて日雇労働求職者給付金を受給できるようにしていたにすぎない。

イ このような J 組合員の労働実態は、会社が Q から事業譲渡を受けて J 組合員を直接雇用するようになった後もなんら変更がなかった。たとえば、平成30年2月分の給料支払明細書によれば、労働日数は同年1月21日から同年2月20日までの13日、時間外労働は8時間として支給額が計算され、当月分の雇用保険料や所得税が計算されて控除されている。すなわち、会社は J 組合員を日雇労働者としてではなく、常用労働者として雇用していたのである。

会社は、平成27年7月1日以降、J 組合員及び L 組合員の手帳に、もともと Q が保有していた雇用保険印紙を貼付したうえ「Q」の印影をも

って消印していた。本来であれば、会社が自社購入した雇用保険印紙を貼付し、届出済みの「N1」の印影をもって消印しなければならないが、Qの保有する雇用保険印紙が残っていたため、これを流用していたと考えられる。同年12月3日以降、会社は、両組合員が就労しても、雇用保険印紙を貼付しなくなり、両組合員の手帳の印紙を貼付すべき場所に「就労」と手書きで記載するようになった。両組合員は日雇労働求職者給付金を受給できなかったため、会社は、両組合員に対し、同給付金に相当する金員を直接支払っていた。会社はその後、平成28年5月から自社で購入した雇用保険印紙を貼付し、届出済みの「N1」の印影をもって消印するようになった。

近年、日雇手帳に関する職業安定所の指導が厳しくなり、会社との常用的雇用関係があるにもかかわらず形式的に日雇手帳を利用している労働者については、日雇手帳を失効させて、会社に正社員として雇用するよう求めている。本件についても、J組合員は、職業安定所から、会社の印紙ばかりを貼っていると日雇手帳を失効させると言われた。また、職業安定所は、会社に対しても、日雇雇用の形式をとることをやめて正社員として社会保険に加入させるよう指導していた。しかし、会社はJ組合員を正社員にしようとはしなかった。そのため、J組合員は、日雇手帳の失効を免れるため、やむなく会社の業務のない日に会社以外の仕事をして印紙を貼ってもらうようにした。

なお、本来であれば日雇手帳を利用できない常用労働者のJ組合員に日雇手帳を脱法的に利用させてきたため、職業安定所が日雇手帳を利用できなくしたことが平成30年2月の労使交渉の議題となっていたのである。

ウ L組合員も上記J組合員と同様である。L組合員は、平成9年にQへ入社した従業員であり、組合加入以前の同21年3月25日に定年退職した後、嘱託として同月26日から同22年3月25日までの1年間の期間雇用となっていたが、同月26日以降は期間の定めなくQに雇用されていた。出勤日はQからL組合員本人に直接指示がなされ、賃金も毎月20日締め25日払いの日給月給制であった。しかし、Qは、L組合員を「日々雇用労働者」として日雇手帳を活用する形で就労させていた。

その後、L組合員は、Qの生コン事業が会社に承継されるに際し移籍し、会社の従業員として就労してきた。L組合員は、常用労働者であるにもかかわらず、会社から便宜上日雇手帳を使用することを指示されていた。

また、平成30年1月26日以降就労していなかったとしても、会社の雇用する労働者であったことに変わりはない。

エ 以上のとおり、J組合員及びL組合員は、常用的に会社に雇用されてきた

労働者であり、仮に日々雇用であったとしても、また、退職後であったとしても、会社の雇用する労働者であることは否定されない。

## (2) 被申立人の主張

ア J 組合員は、会社の業務に日々雇用の形で従事することがあったにすぎなかったのであり、会社の雇用する労働者に当たらない。

J 組合員は、もともと Q と取引のあった備車会社の労働者として、Q が委託する誘導業務に従事するようになったと仄聞している。備車会社が J 組合員との関係を断つこととなった際、Q は備車会社からの依頼に応じて Q は J 組合員を日々雇用の形で使用するようになったとのことである。この時期、Q は J 組合員の日雇手帳に、雇用保険印紙を貼付している。その後、会社が Q から事業譲渡を受け、J 組合員は、平成27年7月1日から同28年5月1日の間は、Q に雇用され、会社が Q に委託した業務に従事し、同月2日以降は、会社における、労働者供給契約に基づく日々雇用労働者である。

賃金の支払方法については、J 組合員は、会社との関係では当初から日々雇用であったが、J 組合員から「日々賃金を渡されると使ってしまうので、月ごとにまとめて払って欲しい」との要望があったため、毎月25日にまとめて支払っていたにすぎないものである。

J 組合員が、タイムカードを打刻していたのは、勤務時間により追加の賃金を支払うことになっていたためであり、このことをもって J 組合員が常用労働者であるなどということは到底いえない。

イ 組合は、J 組合員が、日雇労働者ではなく常用労働者であると主張するが、J 組合員は、平成28年5月以降、会社業務への就労が終了する同30年4月まで、終始日雇手帳に雇用印紙の貼付を求めていたものである。そして、その間、J 組合員は、会社の承諾を得ないまま他の事業主の業務にも従事している。かかる J 組合員について日雇労働者であることを否定し常用労働者であるとするのは、あまりに無理のある主張であると言わざるを得ない。

ウ L 組合員は、平成22年3月25日に Q を退職後、Q における日々雇用労働者であり、同27年7月1日から同28年5月1日の間は、会社が Q に委託した業務に従事し、同月2日以降は、会社における労供契約に基づく日々雇用労働者である。L 組合員は、会社の業務に日々雇用の形で従事することがあったにすぎなかったのであり、会社の雇用する労働者に当たらない。

賃金の支払方法については、L 組合員は、会社との関係では当初から日々雇用であったが、L 組合員から「日々賃金を渡されると使ってしまうので、月ご

とにまとめて払って欲しい」との要望があったため、毎月25日にまとめて支払っていたにすぎないものである。

なお、L 組合員の最終就労日は平成30年1月25日であり、それ以降は会社の業務に従事していない。

したがって、L 組合員については、いかなる観点からも会社が労働組合法上の使用者となることはない。

エ よって、会社は、J 組合員及び L 組合員の労働組合法上の使用者に当たらない。

2 争点1-2（会社は、F 組合員、G 組合員又は H 組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 労働組合法第7条が憲法第28条の保障する労働者及び労働組合の団結権・団交権等の労働基本権を確保するために不当労働行為制度を設けていることからすれば、労働組合法第7条の「使用者」を労働契約の一方当事者たる事業者に限定する理由はない。同条の「使用者」とは「労働関係上の諸利益に実質的な影響力ないし支配力を及ぼしうる地位にある者」と解するのが相当である（大豊運輸事件・大阪地労委命令昭47年7月1日労旬819号63頁、油研工業事件・横浜地判昭47年10月24日労判163号46頁、油研工業事件・最判昭51年5月6日労判252号20頁、阪神観光事件・最判昭62年2月26日労判492号6頁参照）。

イ 10.10.31運送委託契約を締結した際、Q と組合及び組合分会とは、平成10年11月1日、① Q は全ての輸送権を S に移行すること（ただし、当面は分会員4名が乗務する4台とする）、② S に輸送権を移行するまで分会員4名を会社従業員（運転手）と差別なく取り扱うこと、③組合活動に必要な会社施設の利用を認めること、④日常業務に関する問題は Q ・ S ・ 組合が協議して円満に解決すること、⑤ Q は S の経営安定に応分の義務があることを合意した。つまり、分会員4名が Q から S に移籍した後も、分会員4名について Q の従業員と差別なく取り扱う合意が組合と Q の間でなされており、この合意は、Q が会社に営業譲渡した後も、会社に引き継がれている。

29.2.24協定書は、Q と S との間の「契約書・覚書」を引き継ぐことを明記している。会社が Q から運送委託契約関係等を法的に承継することを確認したものである。

ウ F 組合員ら3名は、約20年にわたって Q 及び会社の生コン輸送業務に専属的に従事してきた。組合員らが乗務するミキサー車が契約上専属車輛とされ、

実際にも専属車輻として取り扱われてきたのは、組合員らの雇用を会社が保証するためであり、組合員らは、会社に専属するミキサー車運転手であった。

組合員らはもともと Q に雇用されていたこと、 S に移籍した後も組合員らを会社従業員と差別なく取り扱うこと等の合意があること、組合員らが約20年にわたって専ら会社の生コン輸送業務に従事してきたこと等からすると、組合員らは、会社に専属するミキサー車運転手であったと認められる。

しかも、 Q の従業員と同じように会社の用意したタイムカードを打刻していた。1か月の出勤日数が20日前後であり、 Q 以外の生コン会社の輸送業務に従事したことがほとんどなかった。組合員らの乗車していたミキサー車が Q 又は会社の近隣の駐車場に常時駐車していた。組合員らに交付されていたミキサー車に掲げるプレートは、 Q 又は会社の自社車両を示す緑色で「N1」という企業名が記載されていた。

以上のような事情からすると、 F 組合員ら3名は Q 及び会社の事業の遂行に不可欠な労働力として、 Q 及び会社の企業組織に組み入れられる形で、同社の従業員と同じように、生コン輸送業務に従事していたものといえる。

エ F 組合員ら3名が会社の事業遂行に不可欠な労働力として企業組織に組み入れられる形で会社従業員と同じように生コン輸送業務に従事しており、また、会社が S との運送委託契約を解除することは組合員らが会社において就労する機会を奪うものであることからすると、会社は「労働関係上の諸利益に実質的な影響力ないし支配力を及ぼしうる地位にある者」に当たり、労働組合法第7条の「使用者」に該当する。

## (2) 被申立人の主張

ア F 組合員ら3名が、遅くとも平成10年10月31日以降は S の社員であり、会社に雇用されたことがないことについては争いがない。

したがって、会社は、労働契約上の雇用主以外の者となる。労働契約上の雇用主以外の者が労働組合法上の使用者と認められるのは、「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」という例外的場合に限られる（最高裁第三小法廷平成7年2月28日判決（朝日放送事件））。

この点、 F 組合員ら3名の給与等の労働条件についてはすべて雇用主であった S が決定しており、会社が関与することはなかった。業務上必要な事項を伝達することは当然のことながらあったが、それを越えて会社から F 組合員ら3名に対して指揮命令することはなく、 F 組合員ら3名の業務遂行に問題が

ある場合は会社から S の担当者に改善を依頼していた。

イ 会社は、申立外B社及び Q と事業譲渡契約を締結し、平成27年7月1日に、会社から S に運送業務を委託するようになった。その際の取引条件は、事業譲渡契約時点において申立外B社と S との間で取り決められていた条件を事実上引き継ぐこととなった。

組合と会社との間で29.2.24協定書を交わしたのは、その後のことである。29.2.24協定書において、「(会社)は、Q と S との間の契約書・覚書を引き継ぐこととする」との定めがあるが、この時点で会社と S との運送委託契約関係はすでに生じていたのであり、当該条項は、それ自体あまり意味はない。

ウ Q と S との間で合意されたのは、あくまで Q から S に譲り渡された小型車両4台を専属の契約車両にするということである。

Sにおける特定の従業員を「専属」として Q の業務に従事させる等ということは、10.10.31運送委託契約書及び10.10.31覚書のいずれにも書かれていないし、もちろんそのような合意はされていない。当該車両が契約上「専属車両」とされていたことと、F 組合員ら3名が「会社に専属するミキサー車運転手」だったこととは、全く次元の異なる話である。

会社は、F 組合員ら3名及び組合からの要求によりタイムカード用紙を用意していたにすぎないものであり、会社がタイムカードの打刻を命じたことはない。労働日数については、仕事量が少ない日に S に発注しないこともあったため、S の従業員である F 組合員ら3名が会社の業務に従事する日数は、会社の従業員と比べて少ない。

ミキサー車の駐車場所について組合の主張する事実関係については、厳密には不知であるが、F 組合員ら3名が乗車していた車両は専属契約車両とされていたのであるから、同車両が取引関係継続中、会社の「業務専用で使用されていた」ということは、契約内容に合致することであり、何ら不自然なことではない。もっとも、上記契約にも関わらず、会社の業務がない日は、S は当該専属契約車両を他の生コン会社の業務に使用していたようである。

F 組合員ら3名が乗車していたミキサー車に緑色のプレートが掲げられていたのは、当初黄色プレートを渡そうとしたのに対し組合員3名が反発したため、トラブルを避ける見地から組合及び S と協議の上、緑色プレートを渡したにすぎない。

エ 会社が F 組合員ら3名の基本的な労働条件等について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ったと見る余地はなく、したがって会社が

F 組合員ら3名の組合員の使用者に当たるとはならない。

3 争点2（平成30年2月26日、会社と組合は、会社が、L 組合員に対し、退職金を支払う旨の合意をしたといえるか。いえるとすれば、会社が、この退職金を支払わないことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 以下のとおり、平成30年2月26日、会社と組合は、会社が、L 組合員に対し、退職金を支払う旨の合意をしたといえる。

(ア) 30.2.26協議以前の交渉経緯は以下のとおりである。

a 30.2.7協議において、組合は、L 組合員の退職条件について、L 組合員の退職時期を平成30年2月末とした上で、L 組合員が60歳定年時に退職金を受領していたことから、その後の7年分の就労に見合う退職金を支払うよう求めた。これに対し、社長も、7年間の賃金を目安として退職金を算定することを回答した。

b 30.2.16協議において、L 組合員の退職金の金額について、組合のC執行委員は、退職金支給額一覧表をもとに136万8,000円となることを示し、100万円とすることを提案した。これに対し、社長からは、L 組合員が定年退職したときにその後は退職金を支給しないとする契約を締結していたという話もあったが、最終的に組合と協議して退職金を支払うと回答してきた。

また、社長は、組合との間で作成する協定書について、L 組合員の退職金の金額や J 組合員の就労条件等を別途覚書にすることを求めてきたので、組合はこれに応じることにした。

(イ) 30.2.26協議については、以下のとおりである。

組合のC執行委員は、前回の交渉で会社側から求められたとおり協定書と覚書の案文を作成して、同日の団交の席上、社長へ提出した。

L 組合員の退職金について、社長から70万円の提示があり、C執行委員がこれに応じたので、その場で L 組合員への退職金70万円の支払について合意が成立した。また、日雇労働求職者給付金が支給されないために生じた収入減額の補填分として L 組合員は9万7,500円とすることにし、この金額を退職金に上乗せして支払うことで、最終的に双方で合意に至った。

会社は上記合意を否認するが、社長とC執行委員との間の3回にわたる団交の経緯からすれば、会社が30.2.26協議において上記退職金の支払を約束したことは明らかである。

イ しかし、その後、会社は、L 組合員に対する退職金の支払等について、その

合意を協定書や覚書にすることを拒んでいる。

組合がそれらの支払を求めるために「L・J組合員の最終確認事項」について団交を求めても一切応じなくなり、上記合意はなかったとして、これらの支給をしようとしな

ウ 会社によるL組合員に対する不支給は、L組合員が組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるとともに、組合の弱体化をねらったものである。

したがって、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するものである。

## (2) 被申立人の主張

ア 以下のとおり、平成30年2月26日、会社と組合は、会社が、L組合員に対し、退職金を支払う旨の合意をしたとはいえない。

(ア) 30.2.16協議において、会社としては、L組合員に対し、既に退職金を支払い、以降退職金は支払わない旨の契約を結んでいることを指摘することにより、今後L組合員に退職金を支払う理由も意思もないことを伝えている。

(イ) 30.2.26協議において、C執行委員から会社が退職金として70万円をL組合員に支払うことを要求したのに対し、社長がその場で断らなかったことは事実であるが、これは、社長はL組合員に対して退職金として70万円を支払うことを確定的に約束したのではない。

会社は、業務妨害といった過激な活動を行う組合を畏怖しており、組合からなされたL組合員の退職金要求も、定年時に退職金はQからすでに支払われており、その後の21.3.25嘱託労働契約書においても退職金はなしと明確に合意されていたことから、さらに退職金を要求してくることも自体が従前の経緯に反する理不尽な要求であった。しかしながら、会社としても組合の要求に対し毅然とした態度をとる方針を固めるまでは標的にされることを恐れ、30.2.26協議において退職金要求にはっきり断る意思までは示すことができず、曖昧な回答に終始したものである。

このように、会社による回答は組合からの圧力を背景とした理不尽な要求に対する自衛の観点からなされたものであり、そのような回答に何らかの意義を認めて理不尽な要求に効力を与えることは、労働組合法の趣旨からもそぐわない。

イ そして、従前会社と組合とのやり取りにおいては、書面の締結をもって合意とするとの取扱いがなされており、だからこそ組合は30.2.7退職金覚書案のような書面を作成して、会社に締結を迫っていたものである。

したがって、合意書面もない中で、平成30年2月26日に、会社がL組合員に

対し退職金を支払う旨の合意をしたとはいえない。

なお、30.2.16協議において、会社が協定書や覚書の締結を提案した事実はない。

ウ 仮に会社と組合との間で上記退職金を支払う旨の合意がなされたと評価されることがあったとしても、退職金の未払は、不当労働行為とは無関係である。

すなわち、上述のとおり、会社としては、確定的な約束を行ったとの認識がなく、かつ、合意書面も存しないことから、そもそも退職金に関わる合意成立の認識が存せず、それゆえに退職金の支払を行っていないにすぎないのであって、未履行であることを以て、L 組合員が組合員であるが故に行われた不利益取扱いと評価することはできないし、同様に支配介入に当たる余地もない。

4 争点3（平成30年2月26日、会社と組合は、会社が、J 組合員及びL 組合員に対し、同年1月分の就労日数の減少に伴う収入減額の補填分を支払う旨の合意をしたといえるか。いえるとするれば、会社が、これに伴う収入減額の補填分を支払わないことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 以下のとおり、平成30年2月26日、会社と組合は、会社が、J 組合員及びL 組合員に対し、同年1月分の就労日数の減少に伴う収入減額の補填分を支払う旨の合意をしたといえる。

(ア) 30.2.7協議において、組合は、J 組合員とL 組合員が日雇労働求職者給付金を受給できずに収入が減額となったことについて、同給付金相当分の支払を会社に求めたところ、社長は、これに応じた。

(イ) 30.2.26協議において、日雇労働求職者給付金が支給されないために生じた収入減額の補填分としてL 組合員は9万7,500円とすることにし、この金額を退職金に上乗せして支払うことで、最終的に双方で合意に至った。

次に、J 組合員に対する支払については、基本的にL 組合員と同じであったが、2月末日までの就労日数によって金額が確定することから、2月末日時点での就労日数に応じて、収入減額の補填分を計算することに決まった。結局、J 組合員については、日雇労働求職者給付金の対象となる日が9日間となったことから、6万7,500円(=7,500円×9日)となった。

(ウ) なお、会社は、J 組合員及びL 組合員に対する収入減額の補填分の支払等について、その合意を協定書や覚書にすることを拒んでいる。

イ 会社は、J 組合員及びL 組合員に対する収入減額補填分の支払の合意はなかったとして、この労使合意を実施することを拒んでいる。

また、組合がそれらの支払を求めるために「L・J 組合員の最終確認事項」

について団交を求めても一切応じなくなり、これらの支給をしようとしな

会社による両組合員に対する不支給は、両組合員が組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるとともに、組合の弱体化をねらったもので、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するものである。

(2) 被申立人の主張

ア 以下のとおり、平成30年2月26日、会社と組合は、会社が、 J 組合員及び L 組合員に対し、同年1月分の就労日数の減少に伴う収入減額の補填分を支払う旨の合意をしたとはいえない。

(ア) 30.2.7協議において、組合から J 組合員の日雇労働求職者給付金相当分の支払の要求があったことは認めるが、その余は知らないし否認する。

(イ) 30.2.26協議において、C執行委員から J 組合員の「今月分の精算」の話が出され、社長がC執行委員の話に「うんうん」等とあいづちを打ったり、 L 組合員の日雇労働求職者給付金の補填分については退職金に上乘せする、といったやり取りがあった。

しかしながら、社長は平成30年1月分の就労日数の減少に伴う収入減額の補填分を支払うことを確定的に約束したのではない。

(ウ) 従前会社と組合とのやり取りにおいては、書面の締結をもって合意とするとの取扱いがなされていた。

したがって、合意書面もない中で、平成30年2月26日に、会社が平成30年1月分の就労日数の減少に伴う収入減額の補填分を支払う旨の合意をしたとはいえない。

イ 仮に会社と組合との間で上記補填を行う旨の合意がなされたと評価されることがあったとしても、上記補填を行っていないことは、不当労働行為とは無関係である。

すなわち、上述のとおり、会社としては、確定的な約束を行ったとの認識がなく、かつ、合意書面も存しないことから、そもそも上記補填に関わる合意成立の認識が存せず、それゆえに上記補填を行っていないにすぎないのであって、未履行であることを以て J 組合員及び L 組合員が組合員であるが故に行われた不利益取扱いと評価することはできないし、同様に支配介入に当たる余地もない。

5 争点4 (会社が、平成30年3月13日付けで S との運送委託契約を終了したことは、 F 組合員、 G 組合員及び H 組合員が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 組合員3名は、 Q 及び会社と S 、組合との合意に基づき、約20年

にわたって Q 及び会社の生コン輸送業務に専属的に従事してきたにもかかわらず、会社は、これらの組合員3名が会社の業務に従事することができないようにするため、S との運送委託契約を一方的に終了させる旨の意思表示をした。

通算で約20年にわたって Q 及び会社の生コン輸送業務に専属で従事してきた組合員らの就労先が失われれば、会社にかわる就労先が確保できるとは限らないため、組合員らにとって、職を失うも同然の結果となるのは容易に理解できることである。加えて、会社の加盟する P が加盟社に対し、組合との接触や面談を禁止したり、S 等「T 系」とされる輸送会社を使用しないようにさせている状況からしても、組合員らの就労先を確保するのはより困難となり、組合員らにとっては職を失うも同然の結果となる。

イ 会社の主張するステッカー及び低速度運転は、30.3.13本件契約終了の理由にはならない。

(ア) 会社は、F 組合員ら3名のミキサー車に「T」と表示されたステッカーを貼り「戦争法断固反対！」と書かれたプレートをフロントガラス越しに見える状態に置いて運送業務に従事していたこと等が S との30.3.13本件契約終了の理由だとする。

しかし、それらが理由ではない。

まず、社長は「T」のステッカーが貼られていた時期について「7年前ぐらいだと思います。」と証言している。また、T のステッカーや戦争法反対のプレートについては組合に申し入れたことがないと証言している。協定書には、「( Q ) は、問題(日常業務問題)が発生した場合には、( Q ) と S と組合とで、早期に協議し円満に解決する。」と定めているにもかかわらず、会社は組合に対し、ステッカー等の問題について一度も組合と協議したことがないのである。つまり、社長の供述を前提にしたとしても、7年以上も問題視してこなかったステッカー等について、P の組合つぶしの決議等が出た直後に突如として問題視し始めたのである。

また、ステッカー等の問題は、組合員らの担当替えを求める理由にならない。

(イ) 会社は、組合員らの低速度運転等も就労拒否の理由であるとし、その主張を裏付けるものとして、S (原告)と会社(被告)との間の継続的運送委託契約に関する地位確認請求訴訟の一審判決を提出する。

しかし、S の控訴理由書のとおり、27.7.1事業譲渡後も運転手4名が低速度走行していた事実及び低速度走行により被告に実害が生じた事実は立証されておらず、低速度運転等は解約理由にはなりえず、一審判決は誤ったも

のである。

ウ 平成30年3月3日、組合は、30.2.20会社書面について、 S と協議した。その際、組合は、会社の要請事項は、組合・会社・ S の3社で協議すべきであり、会社の一方的な要求は受け入れさせないと S の社長に回答した。

組合及び分会は、同月5日、30.3.3団交申入書等を会社に提出し、会社が同年2月20日付けで S に求めた内容について、組合と誠実に協議し、合意形成を図った後に履行することを求めたが、会社は、組合と協議することなく、30.3.13会社書面にて、 S に対し、30.3.13本件契約終了の通知を送った。

組合は、 S から30.3.13本件契約終了を知らされ、平成30年3月15日、会社に赴いて抗議を行うとともに、口頭で団交を申し入れたのに対し、会社は「労使関係がない」との一点張りで誠実に対応せず、また、 P の役員らが正当な組合活動を妨害してきた。

エ 平成30年1月23日、 P は、30.1.23 P 理事会を開き、加盟社に対して組合との接触・面談を禁止することを決定し、それに基づき、全ての加盟社に対し、同日付けで「 T 労組との個別の接触・交渉等は厳にお控えください。」「決議の趣旨に反した場合には、厳正な対処を行うことといたしますので、ご留意下さい。」と記載された30.1.23 P 書面を配付した。

また、30.1.23 P 理事会では、 P が「 T 系企業」と決めつける生コン輸送会社等と取引をしている加盟社に対して生コンの割当て・割付けをしないことも決定された。ここでいう「 T 系企業」とは、組合の組合員を雇用している企業等、組合と何らかの接点がある企業のことを指している。

同年2月6日、 P は、30.2.6 P 理事会を開き、当面の間、 P が「 T系」と決めつけるセメント輸送会社や生コン輸送会社との取引を極力差し控えること、最終的にはそのような輸送会社との契約を打ち切ることが決定された。

30.2.6 P 理事会に引き続いて行われた「 U 」では、取引を控えるべき「 T 系」として名前が挙げられた企業・団体には、 S が含まれていた。

以上のように、 P は、組合の組織破壊をするために、加盟社に対して「 T系」とみなす S の使用を差し控えて最終的には契約を打ち切るとの決定をした。 P の加盟社である会社は、 P に同調し、自己の企業から組合員を排除し組合をつぶすため、 S との輸送契約を打ち切って F 組合員ら3名の就労を拒否してきた。

オ 会社は、 S との輸送委託契約を一方的に解除し、20年にわたって会社の生コン運送業務に専属で従事していた F 組合員ら3名の就労を拒否し、会社の

生コン事業から排除した。

こうした会社による組合員らに対する就労拒否は、組合の組合員であることを理由とする不利益取扱に当たるだけでなく、会社の事業から組合員を排除することを企図したものであって、組合に対する支配介入にも当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア 別件訴訟において S 自身が認めているとおり、F 組合員ら3名は S の従業員である。したがって、なぜ会社と S との取引関係が終了したことにより「職を失うも同然の結果となる」のか不明である。

特定の取引先の業務に従事することが「労働関係上の諸利益」として法的に保護されているというようなことはおおよそ理解しがたい。

イ 会社が30.3.13本件契約終了をしたのは、S の社員であった F 組合員ら3名がわざと法定速度を大幅に下回る低速度で運転して業務を妨害する等勤務態度が非常に悪く、繰り返し改善ないし担当替えを S に申し入れたものの対応してもらえなかったこと、及び F 組合員ら3名が、会社が輸送業務に使用するミキサ車に、「戦争法断固反対」といった政治的主張等を示すプレート・ステッカーを使用していたことについて、繰り返し使用をやめるよう申し入れても S が対応しなかったことによるものである。

この点、30.3.13本件契約終了の正当性が争点となった大阪地方裁判所における裁判においても、会社の対応は、正当性が認められているところである。

ウ 30.3.13本件契約終了は、そもそも S と会社との取引に関するものであって、F 組合員ら3名に対する取扱いではなく、当然のことながら不利益取扱いに当たらず、あくまで営業上の理由に基づく取引終了であって、組合に対する支配介入にも当たりようがない。

なお、組合は、請求する救済の内容として F 組合員ら3名の組合員を会社の生コン運送業務に従事させることを求めているが、そもそも F 組合員ら3名は現在組合員ではなく行方も分からないとのことであり、現実的に意味のない「救済」である。

6 争点5（組合の30.3.28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 30.3.28団交申入れに対し、会社は、会社に組合員がいないことを理由に応諾義務がないと主張し、団交を拒否している。

しかし、まず、S の F 組合員ら3名にとって、会社が労働組合法上の使用者に当たることは、前記2(1)で論証したとおりである。会社が S に

平成30年2月20日付けで提案してきた事項や、同年3月13日付けで S との10.10.31運送委託契約を組合との協議もなく打ち切ったことについて、F 組合員ら3名の雇用及び労働条件に関わる事項であるから、会社には団交応諾義務がある。

次に、J 組合員及び L 組合員は、いずれも常用的に会社に雇用されてきた労働者であり、仮に日々雇用であったとしても、また、退職後であったとしても、会社の雇用する労働者であることは否定されない。J 組合員と L 組合員に関わる雇用や労働条件（退職金や収入減額補填分の各支払）に関する事項はもちろんのこと、春闘要求事項について、会社には団交応諾義務がある。

イ また、団交において協議を求める事項の特定がなかったため、会社として義務的団交事項なのかどうか判断しようがなかったとの会社の主張は失当である。

30.2.26協議において、C 執行委員と社長との間で、L 組合員に対する退職金70万円の支払及び J 組合員及び L 組合員に対する収入減額補填分の支払に関する合意をしたことが認められる。そうすると、30.3.28団交申入書における「L・J 組合員の最終確認事項」という協議事項が、L 組合員に対する退職金及び減収補填分の支払、J 組合員に対する減収補填分の支払に関する事項であることは、労使双方にとって明らかである。

それまでの交渉経緯からすれば、30.3.28団交申入書に記載された協議事項は特定されており、その内容が義務的団交事項に当たることも明らかである。もしも万一会社にとって協議事項として不明確であったとすれば、団交に応じて組合に確認すれば良いだけである。いずれにしても、会社の対応は、団交拒否といわざるを得ず、団交に応じないことに正当な理由は認められない。

## (2) 被申立人の主張

ア J 組合員は、会社の業務に日々雇用の形で従事することがあったにすぎなかったのであり、会社の雇用する労働者に当たらない。

また、L 組合員は、平成22年3月25日に Q を退職後、会社の業務に日々雇用の形で従事することがあったにすぎなかったのであり、同30年1月26日以降は会社の業務に従事していない。したがって、組合から団交申入れがあった同年3月から同年5月において、会社の雇用する労働者に当たらない。

以上のことから、会社は、J 組合員及び L 組合員の労働組合法上の使用者に当たらず、会社に団交応諾義務があるとする組合の主張はその前提を欠く。

イ 30.3.28団交申入書において、組合より団交の申入れがなされたが、J 組合員・L 組合員との関係では協議事項として「④ L・J 組合員の最終確認事項について」と書かれているのみであった。これでは協議を求める内容がわから

ないので、会社から「貴書3項④の『最終確認事項』の内容がわかりかねますので、ご教示ください」として協議事項の説明を求めたが、結局組合からは説明がなく、団交において協議を求める事項の特定がなかったため、会社として義務的団交事項なのかどうか判断のしようがなかったものである。

したがって、会社が団交に応じていないことには正当な理由があり、そもそも、拒絶したといえるかすら疑問である。

7 争点6（会社が、平成30年5月1日以降、 J 組合員を就労させていないことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 平成30年5月に入ってから、 J 組合員は毎日、従前のおり会社の出荷係に電話をし、翌日の仕事の有無を確認したが、出荷係の担当者は、会社で生コンの出荷をしているにもかかわらず、「明日は（仕事が）ないです」と応え、 J 組合員に業務を指示しなかった。

会社は、 J 組合員について、勤務態度が悪く、使用を止めたいと考えていたところ、28.5.1労供契約に基づいて供給される労働者であると理解していたため、組合に対する畏怖もあって J 組合員を使用しつづけてきたが、会社の加盟する P が組合と全面的に立ち向かう姿勢を示したことから、この機会であれば組合の業務妨害行為にも耐えられると判断し、30.4.20会社書面で28.5.1労供契約を更新しない旨を通知し、平成30年4月末日を最後に、 J 組合員を就労させないことにしたと主張する。

(ア) まず、 J 組合員は、会社から就労を拒否されるまで、勤務態度が悪いと指摘されたことは一度もない。

(イ) 次に、以下のとおり、28.5.1労供契約を更新しないことにしたことは、 J 組合員の就労を拒否する理由にすることはできない。

a 会社は、会社が Q から事業承継を受けるに際し、 J 組合員と L 組合員の扱いについて組合との間で話をする中で28.5.1労供書面が提示されたことから、同契約は両組合員を対象とするものと理解していたと主張する。

しかし、会社と組合との間における28.5.1労供書面は、組合が平成28年5月頃に会社に提示した契約書に対し、同月27日に会社が修正案をファクスしてきたことから、これを受けて組合が修正したものを2通会社に郵送したものである。ところが、会社はこれに押印せず、かつ組合に返送することもなかった。会社は同月1日に28.5.1労供契約が成立したことから、同月2日か

ら雇用保険印紙を貼るようになったかのように主張しているが、実際には同月27日時点でも契約書は完成しておらず、会社は押印すらしていなかった。したがって、28.5.1労供書面は、J 組合員を対象としたものではないのである。

- b また、J 組合員の雇用は、R 及び組合の労働者供給事業の手続によるものではなく、賃金の内容や支払方法についても労働者供給契約の内容と異なっている。

すなわち、①会社は、R 及び組合に対し労働者の供給を求める注文をしたことが一度もない。それゆえ、R 及び組合が会社に対して J 組合員を労働者供給事業により供給したことがない。J 組合員については、組合の発行する組合員供給票も存在しない。② R 及び組合の供給する組合員の賃金及び諸手当は、(i)基本賃金:17,600円、(ii)附加給:1,000円、(iii)早残業:2,910円、(iv)深夜:3,490円である。それに加え、(v)交通費:500円、(vi)昼食費:500円と規定されている。しかし、J 組合員について、基本給は1日12,500円(=16万2,500円÷13日)であり、(i)より5,100円も低いし、(ii)~(vi)の諸手当も支払われていない。③労働者供給契約であれば、組合員の賃金は当日勤務終了後に会社が直接本人に支払わなければならない。しかし、会社は、J 組合員に対し、日給月給制のもと毎月20日締め25日払いで賃金を支払っている。④ R 及び組合の供給する組合員の健康保険は日雇健康保険に加入することになり、会社は日雇特例被保険者に関する負担割合に応じて保険料を負担しなければならない。しかし、J 組合員は日雇健康保険には加入しておらず、会社は保険料を負担していない。そのため、J 組合員は国民健康保険に加入している。⑤ J 組合員が労働者供給事業に基づいて会社で就労していたとすれば、J 組合員について交通労働災害共済が適用されることになり、会社は R 及び組合に対し交通労働災害共済金を支払わなければならない。しかし、会社は J 組合員について交通労働災害共済金を支払っていない。これらからしても、J 組合員が28.5.1労供契約に基づいて供給された組合員ではないことは明らかである。

- c なお、会社は、Q から平成11年12月20日付けの附属協定書を承継していないと主張するが、誤りである。28.5.1労供書面第3条が「組合員が就労する場合の労働条件は、この契約に定める。この契約に定められていない事項については、労働協約附属協定、労働基準法、甲の就業規則等に従い、疑義が生じた場合はその都度協議して決める」と定めるとおり、労働条件の詳細は附属協定で定められるのである。会社は Q と組合との協定を承

継しており、会社と組合との間の附属協定は会社が Q から承継する平成11年12月20日付けの労働協約附属協定書以外にはない。

イ 会社が J 組合員の就労を拒否する理由として考えられるのは、P が組合と全面的に立ち向かうことにしたことだけである。P は、平成30年1月23日に「T 労組と接触・面談の禁止」を出して、会社を含む加盟社に対し、組合との個別の接触・交渉等を控えることを求めるとともに、同年2月6日には「T 労働組合系の業者の使用を極力差し控える」ことを求めている。これらの P の要請は、明らかに加盟社に対して組合に対する支配介入行為を行うよう求めるものである。

しかも、会社がそれまでの組合活動を嫌悪していたことは、後記(2)ア(ア)記載の会社主張からも明白であることからすれば、会社が J 組合員の就労を拒否したことは、J 組合員が組合に加入していることを理由とするものと解さざるをえない。組合員であるがゆえの不利益取扱いであるとともに、組合員を会社から排除し、組合を弱体化することを意図してなされたものというほかない。

ウ 以上のとおり、会社による J 組合員に対する就労拒否は、組合の組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。また、会社の企業から組合員を排除することをねらったものであり、組合に対する支配介入にも該当する。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社が平成30年5月以降、J 組合員を就労させなくなった経緯は以下のとおりである。

(ア) J 組合員については、顧客とたびたびトラブルになる等勤務態度が悪く、会社としては出来れば使用をやめたいと常々考えていたが、組合との28.5.1労働供書面に基づいて供給される労働者であると理解しており、また問題が生じる度に多数で押しかけて業務を妨害するという組合に対する畏怖もあって、J 組合員を使用し続けてきた。

そのような中、平成29年12月に P と組合との間に紛争が生じ、組合が、同月12日より、P 組合員の工場や材料供給元のセメント会社に多数で押しかけて業務を妨害し、また、組合の影響下にある複数の輸送会社が組合の意向を受けて P 組合員の業務を拒否するという事態を生じさせた。これを機に、P は組合による違法な威力業務妨害行為に全面的に立ち向かう姿勢を示した。会社としては、従前から J 組合員の使用を取りやめたいと考えていたところ、P が組合の業務妨害行為に全面的に立ち向かうとしているこの機会であれば、組合による業務妨害行為にも耐えられるのではないかと判断し、

30. 4. 20会社書面でもって、組合との28. 5. 1労供契約を更新しない旨通知し、期間満了日である同30年4月末日を最後に、 J 組合員を会社の業務に従事させないこととしたものである。

(イ) なお、組合から会社に28. 5. 1労供書面が提示されることがあったが、これは、事業承継に際し組合との間で J 組合員と L 組合員の扱いについて話をする中で提示されたものであり、また、当時、 S の従業員以外で会社の業務に関わっている組合員は J 組合員と L 組合員以外にいなかったことから、会社は、この28. 5. 1労供契約が J 組合員及び L 組合員を対象とするものと理解していた。

a 組合が、28. 5. 1労供書面に押印して会社に交付し、会社もこの内容に合意する旨組合に伝えた。このことをもって、28. 5. 1労供契約の締結に口頭で合意したものである。

その後、会社において28. 5. 1労供書面に押印して組合に返送することになっていたが、会社がこれを失念し、組合からも特に指摘を受けなかったため、28. 5. 1労供書面に押印がなされないままになっていたものであるが、28. 5. 1労供書面の内容については合意が成立している。

平成28年5月2日以降、 J 組合員は、会社における、労働者供給契約に基づく日々雇用労働者である。同日以降、会社は、 J 組合員の日雇労働被保険者手帳に印紙を貼付している。

b 賃金の支払方法については、前記1(2)ア、ウで述べたとおり、両組合員の要望により、毎月25日にまとめて支払っていたにすぎないものである。

c 28. 5. 1労供書面の書式は組合が作成したものであるが、同契約書第3条における「労働協約附属協定」は具体的には特に存在しない。平成11年12月20日付けの労働協約附属協定書について、これを会社が Q から引き継いだ事実はない。

イ 会社が J 組合員の使用をやめたのは、あくまで J 組合員自身の勤務態度が悪かったとの理由によるものであるから、 J 組合員が組合員であるが故に行われた不利益取扱いという評価はなし得ない。組合が P と紛争状態となったことが使用をやめるきっかけの一つであったことは確かであるが、それはこれまで組合からの業務妨害を恐れてできなかった使用終了ができるようになったというだけで、あくまでも端緒の問題にすぎない。

ウ 以上のとおり、会社が、平成30年5月1日以降、 J 組合員を就労させていないことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いには何ら当たらず、支配介入にも該当しない。

## 第5 争点に対する判断

### 1 本件の各争点について

(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 27.7.1事業譲渡について

(ア) 平成26年4月18日、会社が設立された。

(甲1、乙22)

(イ) 平成26年6月6日、Q は、大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という。)から再生手続開始決定を受けた。

(甲2、乙7の1、甲48、乙22)

(ウ) 平成27年2月23日付けで、Q、申立外B社及び会社は、Q及び申立外B社の事業を会社に対して譲渡する旨の「事業譲渡契約書」を交わした。

この「事業譲渡契約書」には、従業員の処遇について、①「(会社)は、(Q)の従業員と面接のうえ、(会社)において相当と判断した者と協議のうえ、譲渡日に新規に雇用することができる。」、②会社が新規に従業員を雇用する際、Qと従業員間の雇用契約を承継しない旨、等が記載されていた。

(乙5)

(エ) 平成27年4月22日、大阪地裁は、Qに対し、再生計画認可決定を行い、同年5月26日、その再生計画認可決定が確定した。

(甲2、乙7の1～2)

(オ) 平成27年7月1日、会社は、Qから27.7.1事業譲渡を受けた。

(乙9、当事者E)

(カ) 平成28年11月21日、大阪地裁において、申立外B社に対する破産事件について、破産手続終結が決定された。

(乙8)

#### イ 労働者供給契約について

(ア) 平成11年12月20日付けで、組合、R及びQは、「労働協約附属協定書」(以下「11.12.20労働協約附属協定書」という。)を締結した。

11.12.20労働協約附属協定書には、R及び組合の供給する組合員について、①運転手及び誘導員の賃金及び諸手当に関して、(i)「基本賃金」が17,600円、(ii)「附加金」が1,000円、(iii)「早残業」が2,910円、(iv)「深夜」が3,490円である旨、(v)交通費及び昼食代が500円である旨、②「日雇健康保険」について、「日雇特例被保険者」に関する負担割合額を控除額とする旨、③組合員に対して交通労働災害共済を適用し、Qが、1就労日ごとに500

円を負担する旨、の記載があった。

(甲11、甲48、甲49)

(イ) 平成28年5月1日付けで、組合、 R 及び会社は、28.5.1労供契約を締結した。

なお、28.5.1労供契約の合意内容は、別紙3の28.5.1労供書面のとおりであり、28.5.1労供書面について、口頭での合意はなされたが、会社の押印はなされなかった。

28.5.1労供書面において、会社は甲、 R 及び組合は乙とされており、同書面の第2条には、「甲は、この契約に基づき、随時乙の組合員の供給を受け使用することができる。」、第6条には「乙が甲に対し供給した組合員の賃金は、当日勤務終了後甲が直接本人に支払うものとする。」という記載がある。

(甲19、甲27、甲48、乙4、乙22、当事者 E )

ウ J 組合員及び L 組合員について

(ア) 就労状況等について

a 平成9年頃、 L 組合員は Q に入社した。

L 組合員は、 Q において、生コン試験作業員としての業務に従事していた。

(甲48、乙22、証人 K 、当事者 E )

b J 組合員は、 Q と取引のあった申立外会社において誘導業務に従事していたが、平成13年頃から、日雇手帳を使用し、 Q における就労を開始した。

(甲49、乙22、証人 J 、当事者 E )

c 平成21年3月25日、 L 組合員は Q を定年退職した。

同日付けで、 Q と L 組合員との間で、21.3.25嘱託労働契約書により、嘱託労働契約が締結された。21.3.25嘱託労働契約書には、労働契約の条件として、①契約期間を同月26日から平成22年3月25日までとする旨、②退職金がない旨等の記載があった。

(乙1、乙2、乙22、証人 K )

d 平成22年3月25日、 L 組合員は、契約期間満了により Q を退職した。

なお、 L 組合員は、退職後、日雇手帳を使用し、 Q の業務に従事した。

(乙3、乙22)

e 平成27年1月22日、組合及び組合分会は、 Q に対し、 L 組合員が、

組合及び R に加入した旨が記載された労働組合加入通知書を提出した。

(甲16の1、甲48)

f 平成27年7月1日、27.7.1事業譲渡が行われた。27.7.1事業譲渡後も、J組合員は誘導業務に、L組合員は試験作業の業務に従事し、その業務実態に変更はなかった。

(甲49、証人 J、当事者 E)

g 平成27年7月31日、組合及び組合分会は、Q に対し、J組合員が組合及び R に加入した旨が記載された組合加入通知書を提出した。

(甲17の1、甲48、甲49)

h 平成27年12月2日又は同月3日まで、J組合員及びL組合員が就労した日について、Q の印紙が両組合員の日雇手帳の印紙台帳に貼付されていた。

(甲43、乙14の1～2)

i 平成27年12月3日頃から同28年4月30日頃まで、Q 又は会社は、J組合員及びL組合員が就労した日について、両組合員の日雇手帳の印紙貼付台帳に印紙を貼付することなく、手書きで「就労」と記載した。

この間、Q 又は会社は、J組合員及びL組合員に対し、就労日数に対応した日雇労働求職者給付金に相当する額の金員を支払った。

(甲43、甲49、乙15の1～3、乙16の1～3、乙17、乙18、乙22、証人 J、当事者 E)

j 平成28年5月2日頃から、会社は、J組合員及びL組合員が会社で就労した日について、両組合員の日雇手帳の印紙台帳に印紙を貼付し始め、L組合員については、同30年1月25日まで、J組合員については、同年4月20日まで、それを続けた。

なお、印紙の貼付以外に、平成28年5月2日の前後で、J組合員及びL組合員の仕事内容及び業務実態に変更はなかった。

(甲43、甲49、乙6の1～4、乙19の1～2、乙20の1～3、乙22、当事者 E)

k L組合員は、遅くとも平成28年5月2日から、同30年1月25日まで、会社において就労し、それ以降は就労していない。

(当事者 E)

l 平成30年2月から同年4月までの間、J組合員は、会社以外の事業主の業務にも従事し、日雇手帳に印紙の貼付を受けていた。

(乙6の2～4)

m J 組合員は、遅くとも平成28年5月2日から、同30年4月26日頃まで、会社で就労していたが、それ以降同年5月頃まで、J 組合員が会社の出荷係に架電し、翌日の仕事の有無を確認したところ、会社の出荷係は J 組合員に対し、翌日の仕事は無い旨述べる対応が続いた。

(甲49、証人 J )

(イ) 労働条件等について

a 会社は、J 組合員及び L 組合員に対し、会社で就労していた期間を通じて、労働条件通知書等の雇用関係を示す書面を交付していない。

(当事者 E )

b 会社は、J 組合員及び L 組合員を就労させる際に、組合員供給票を用いることはなかった。また、会社は、R 及び組合に対し、労働者供給を求める依頼をしたことがない。

J 組合員及び L 組合員は、会社での就労に際して、会社の担当者に対し、自ら、翌日の仕事の有無を確認していた。

また、J 組合員及び L 組合員は、会社での就労に際して、タイムカードを打刻していた。

(甲49、乙22、証人 K 、証人 J 、当事者 E )

c 会社は、J 組合員及び L 組合員に対し、日給月給制の下、毎月20日締め25日払いで賃金を支払っていた。

また、J 組合員の平成30年2月分の会社における労働日数13日分の賃金は、①基本給が、162,500円、②所定時間外賃金が、15,626円、③昼食代が、6,500円であった。

(甲36、甲48、甲49、乙22、証人 J 、当事者 E )

d 会社は、J 組合員について、日々雇用労働者に対する健康保険料を負担していない。

また、会社は、R 及び組合に対し、J 組合員及び L 組合員について、両組合員が会社で就労していた期間を通じて、11.12.20労働協約附属協定書に規定されていたところの交通労働災害共済金を支払っていない。

(証人 K )

エ F 組合員ら3名について

(ア) 遅くとも昭和63年頃には F 組合員が、また、遅くとも平成10年頃には

G 組合員及び H 組合員が、それぞれ、個人請負の償却制（顧客が支払った運送代から自らが乗務するミキサー車の償却代金等を所有者に支払った

残額を収入とし、償却代金の完済後は自己の所有とする制度) ミキサー車運転手として、 Q が製造した生コンの運送業務に従事していた。

(甲4の1、甲48、乙22、証人 K 、当事者 E )

(イ) 平成9年5月、 Q 、組合及び組合分会は、「( Q )は、組合員が従業員であることを確認する。」との記載がある協定書を締結した。

(甲3の1)

(ウ) 平成10年5月11日付けで、組合、組合分会及び R は、 Q に対し、「償却制度(チャーター)を廃止し、正社員制度にされ、賃金・労働条件を当方の示す同業他社並の水準に改善されること」等を要求する「分会要求書」を提出した。

(甲4の3)

(エ) 平成10年10月31日、申立外B社、 S 及び Q は、組合を立会人として、 Q が製造する生コンクリートの輸送業務に関して、10.10.31運送委託契約書を締結するとともに、10.10.31運送委託契約書について、10.10.31覚書を交わした。

10.10.31運送委託契約書の内容は別紙1のとおりであり、10.10.31覚書の内容は別紙2のとおりである。

(甲8の1～2、甲48、乙22、証人 K )

(オ) 平成10年11月1日、 Q 並びに組合及び組合分会は、「協定書」(以下「10.11.1協定書」という。)を締結した。

10.11.1協定書には、合意事項として、① Q が、条件が整い次第、全ての輸送権を S に移行する旨、② Q が、「 S に輸送権を移行するまで、会社従業員(運転手)と差別なく取り扱う」旨、③ Q は、問題が発生した場合、 Q 、 S 及び組合で早期に協議し円満に解決する旨、④ Q が、 S の経営安定に「応分の義務」があることを認める旨、等の記載があった。

(甲9、甲48、証人 K 、当事者 E )

(カ) 平成10年11月1日頃、 F 組合員ら3名は、A組合員と共に、 Q から S に移籍し、 S における就労を開始した。

(甲48、証人 K )

(キ) 平成27年7月1日、会社は、27.7.1事業譲渡に伴い、 S に対し、運送業務の委託を開始した。

同日から、 F 組合員ら3名は、会社が製造した生コンの輸送業務に従事するようになった。

(証人 K )

(ク) F 組合員ら3名は、会社における就労に際して、タイムカードを打刻していた。

(甲37の1～10、甲38の1～10、甲39の1～10、甲48、乙11の1～8、乙12の1～8、乙13の1～8、証人 K )

(ケ) 平成28年の1月から同年10月まで、F 組合員ら3名の出勤日数は、1か月につき20日前後であり、1日の労働時間は、おおむね9時間を超えていた。

(甲37の1～10、甲38の1～10、甲39の1～10)

(コ) F 組合員ら3名が乗車していたミキサー車には、緑色のプレートが掲げられていた。

なお、会社は、自社が製造及び販売する生コンを輸送するミキサー車のフロントガラスに、プレートを掲げており、緑色のプレートは会社の自社車両、黄色のプレートは、他社の庸車車輛を示すものであった。

(甲48、証人 K )

オ 本件申立てに至る経緯について

(ア) 平成29年2月24日付けで、組合及び会社は、29.2.24協定書を締結した。

29.2.24協定書には、①会社が、29.2.24協定書締結後も、28.5.1労供契約に基づき、組合員を使用することを確認する旨、②会社及び組合が、両者間で問題が発生した場合、両者で早期に協議し円満な解決に努め、合意に達した場合には個別に協定書を作成する旨、③会社が、Q と S との間の契約書及び覚書を引き継ぐ旨、④ Q と組合との間の「約束事の信頼関係」を会社が承継し、当該信頼関係に基づき、相互に協力していくことを確認する旨、等の記載があった。

(甲19、甲48、証人 K 、当事者 E )

(イ) 平成30年1月23日、P は、30.1.23 P 理事会において、①「T 労組と接触・面談の禁止」、②「T 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。30.1.23 P 理事会には、会社の常務取締役が P の理事として出席した。

また、30.1.23 P 書面には、①平成29年12月12日以降に組合が行った威力業務妨害行為について、大阪地裁に対し、仮処分命令申立てを申請し、係争中である旨、②必要な交渉等については、顧問弁護団の協力を得て、P として対応するため、組合との個別の接触及び交渉等は控えるよう要請する旨の記載があった。

なお、30.1.23 P 理事会の議事録において、「T 労組」とは、組合を指す旨定義されている。

(甲41、甲44、証人 K 、当事者 E )

(ウ) 平成30年2月6日、P 理事長は、30.2.6 P 理事会において、30.2.6 P 書面について説明を行い、「T 労働組合系」の業者の使用を極力控えるよう要請した。30.2.6 P 理事会には、会社の常務取締役が P の理事として出席した。

30.2.6 P 書面には、①「T 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。」、②上記決議を踏まえ、「当面の間、T 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。」等の記載があった。

(甲42、甲45、甲46、甲47、証人 K 、当事者 E )

(エ) 平成30年2月7日、C 執行委員と社長との間で、30.2.7協議が行われた。

30.2.7協議では、以下のやりとりがあった。

a 冒頭、社長はC 執行委員に対し、会社が P との間で、理事会報告についての話をしており、P から会社としての方向性を示すよう求められている旨述べた。

b C 執行委員は社長に対し、2月以降、月13日間就労していたとしたら得られる9万7,500円の日雇労働求職者給付金を受給できていない旨述べた。

社長は、「あとは、あとう、金額の部分っていう。」と述べた。

c C 執行委員が、L 組合員について、「もうぶっちゃけ、制度ないと思いますわ。退職金払うてくれて、それでこっち引こうと思うてるんですわ。」と述べたところ、社長は、「うんうん。」と述べた。

C 執行委員が、L 組合員の退職金について、60歳までの分は既に清算されているのは把握しており、その上で、いくら支払えるかと尋ねたところ、社長は、その後の7年間の賃金が目安になるため、金額はある程度想定できる旨述べた。

C 執行委員が、L 組合員について、2月末で雇用関係が終了する旨を、C 執行委員から L 組合員に伝える旨述べたところ、社長は、「うん。」と述べた。

d 就労日数が2か月間に26日以上ない場合には日雇労働求職者給付金を受給できないことに関して、C 執行委員は、J 組合員について、「やっぱりちょっと、日々なんでね。うん。その辺をどうするか。クリアするのに。うん。で、実際問題、12月と1月で26枚行けてないですよんか。」「で、そ

れを、前やってもらいましたやんか、その差額分出してもうて。まあ、それはしてもうたとしてね。」等述べた。

C執行委員が、日雇手帳を活用する方法は色々ある旨述べたところ、社長は、その方法が通じるかどうか心配である旨述べた。

C執行委員が、J組合員について日雇手帳を認めない方針で職安が動いているのは事実であり、日雇手帳を活用する方法を探れなかった場合は、社員として雇用してもらえないが、それを押し付けても会社がしんどくなるだけであるため、双方が納得できる方法として、将来社員になるまでの回避方法を考えている旨述べたところ、社長は、一度その方向でかけあってもらいたい旨述べた。

社長が、可能であれば日雇手帳を継続し、継続できなければどこまで月給を上げられるのかということか尋ねたところ、C執行委員は、そうである旨述べた。

- e C執行委員が、J組合員について、例えば、1月分の就労日数が、11日間であった場合、2日分を前のような形で支払って欲しい旨述べたところ、社長は、2月分については、今後金額を決定していくが、「1月分を組み込むっていうのはね、ちょっと今は、あの、今そうやって聞いて。」と述べた。これに対し、C執行委員は、「まあその処理ができれば良いだけなんでね。」と述べた。

(甲33の1～2、甲48、証人 K 、当事者 E )

(オ) 平成30年2月16日、C執行委員と社長との間で、30.2.16協議が行われた。

30.2.16協議では、以下のやりとりがあった。

- a C執行委員が、L組合員の退職及びJ組合員の雇用について、協定書案を示し、L組合員の退職金については、「もうあと額だけの問題やから。」と述べたところ、社長は、「うん、うん。」と述べた。
- b C執行委員が、L組合員の退職金の金額として、100万円を示したところ、社長は、「一旦、退職金は払って」、「書面上は、これ以降について」、「退職金無しねっていう契約を結んでんねん。」と述べ、また、当該契約について社長自身の頭にはなく、前回のC執行委員との話の後、確認したところ、書面が存在した旨述べた。

C執行委員が、当該契約書については初耳である旨述べたところ、社長は、「今日の今日で決定ではないけど、そういうこの金額の調整っていうのも、入んのが良いのかなっていうのは、あの。」と述べた。

C執行委員は、L組合員が2月末で退職する以上、せめて3月末までに

議論を終えたい旨述べたところ、社長は、「ああそうやね。」と述べた。

社長が、「書面をもってから、誰が持ってるの、いうのもあるからね。」と述べたところ、C執行委員は、「うん。一応こっちも聞きますんで。」と述べた。

C執行委員が、当該契約書について、「組合入るからそんな関係ないんやっていうのも通じひんし。ほんなそれを加味して、いうイメージで。」と述べたところ、社長は、「そうそうそう。だからこの議論で無しねっていうのでは無しに。こういう議論や。」と述べた。

c C執行委員は社長に対し、まだ分からないが、職業安定所との間で、他社での就労があれば日雇手帳を継続できるとの話があった旨述べた。

また、C執行委員は社長に対し、J組合員について、組合としては、会社に最低限の日数を確保して欲しいが、持ちつ持たれつで、他社での就労が認められればと思う旨述べた。

d 社長が、覚書にすることは可能であるか尋ねたところ、C執行委員は、可能である旨述べた。

e C執行委員が、日雇手帳について、「職安との話で、もうそれで継続できると判断した時点で、もうそのままで行くいう形」で良いか尋ねたところ、社長は、「手帳が持ったらね。」と述べた。

f C執行委員が、L組合員の退職金について記載のある当該契約書を貰えないかと尋ねたところ、社長は手交し、C執行委員は本人のサインがあることを確認した。

(甲34の1～2、甲48、乙10、証人 K 、当事者 E )

(カ) 平成30年2月20日付けで、会社は S に対し、30.2.20会社書面を提出した。

30.2.20会社書面には、①会社は、F組合員ら3名の仕事ぶりについて不満を持っており、S に対し、繰り返し要請している改善又は担当替えについて、早急な対応を改めて要求する旨、②会社の委託する業務に使用するミキサー車において、特定の所属団体や思想、政治的主張等を示す看板、プレート及びステッカー等は一切使用しないよう求める旨、③以上のことを守らない場合は、S との取引を打ち切らざるを得ない旨が記載されていた。

(甲21、甲48、乙22、証人 K 、当事者 E )

(キ) 平成30年2月26日、C執行委員と社長との間で、30.2.26協議が行われた。

a 30.2.26協議において、C執行委員は社長に対し、30.2.7協定書案、30.2.7退職金覚書案及び30.2.7雇用問題覚書案を提示した。

- (a) 30.2.7協定書案には、組合員の雇用問題について団交を行った結果達した合意事項として、①平成30年2月末日をもって L 組合員が退職する旨、② J 組合員について、会社が継続的に雇用することを前提に、日雇手帳の活用を確認する旨、記載されていた。
- (b) 30.2.7退職金覚書案には、L 組合員の60歳以降7年間分の退職金について、会社は組合と協議した結果、「〇〇〇〇〇〇〇円を2018年〇月〇日付けで L 組合員に支払う事」を確認するとの記載があった。
- (c) 30.2.7雇用問題覚書案には、J 組合員の雇用問題について、会社は、組合と協議した結果、会社での継続就労を基準として、組合の労働者供給事業も活用しながら雇用し、経営状況が安定したときは、正社員雇用に切り替えることを確認する旨、記載されていた。

(甲20の1～3、証人 K 、当事者 E )

b 30.2.26協議では、以下のやりとりがあった。

- (a) 冒頭、C執行委員が、L 組合員の退職金について、「前の表に基づいて170にながしやけど、もうそれを議論してもしやあないから、半分。」と述べたところ、社長は、「いや、この前、170じゃなかった。140」「140の半分。」と述べた。これに対し、C執行委員が、「70」という意味であるか尋ねたところ、社長は「そうそう。」と述べた。

C執行委員が、「それやったらちょうど数合うわ。140やったら。」「いづれにせよ、まあ契約書の問題もあるしね。」と述べたところ、社長は、「うんうんうん。」と述べた。

C執行委員が、「社長言うように、それ度外視してこのまませんかと、じゃなくて、やっぱその辺はね、信頼関係のもとに。でも、あんなんあると思わへんかったしね。」と述べ、さらに、L 組合員も、本人のサインはあるが、知らなかった旨述べた。

- (b) 社長が、「その金額については、あの、その辺で、(C執行委員)の言う金額で、金額は、それは全然問題なしに。あの一。退職金としては問題なし。」と述べたところ、C執行委員は、「わかりました。」と述べた。

C執行委員が、「支払うのはいついけます」と尋ねたところ、社長は、J 組合員のこと P に呼ばれている旨述べた。

- (c) C執行委員は社長に対し、「J 君の問題」について、職業安定所に確認したところ、「日々雇用で継続できる仕組み」としては、2か月間で26日就労すること、最低1日は会社以外の事業主で就労することが条件である旨聞いたと述べた。

(d) 社長はC執行委員に対し、L組合員について、「協定書を分けてもらって、金額的にもオッケーやし。」「この退職金って形で振り込むってのは、それは問題ない。」と述べた。

(e) C執行委員が、J組合員及びL組合員について、「今月分は貰えてない部分」をどのように清算するのかを尋ね、月末を過ぎてからでも良い旨述べたところ、社長は、L組合員については、「方法だけの問題」である旨述べた。

社長が、「例えば、70っていう数字が出たとして、そっから」と述べたところ、C執行委員は「上限でいうても9万7,500円。」と述べた。

社長が、「うん、それ乘せても良いし、あくまでも退職金で。」と述べたところ、C執行委員「うん、それでこっちは全然良いです。」「それは社長のやり方に任せます。」「もう決めときましようか。ほんなら。もうそれで良いですわ。」と述べた。

(f) C執行委員が、金額の上限が、13日分として9万7,500円である旨述べたところ、社長は、「うんうん。」と述べた。

C執行委員が、J組合員について、「やり方は別として。やってもらって。」「それはもう任して良いですね。別に」、「本人にはもう。」と述べたところ、社長は、「わかった時点で。」「話してっていうところもあるやろうし。」と述べた。

C執行委員が、「処理の問題、会社の問題やから。」「一緒ぐらいの時期までにはできるっていうことで。」と述べたところ、社長は、「うん、そやね。」と述べた。

(甲35の1～2、甲48、証人 K 、当事者 E )

(ク) 平成30年3月5日、組合及び組合分会は、会社に対し、同月3日付けの30.3.3団交申入書及び30.3.3春闘統一要求書提出した。

30.3.3団交申入書には、①平成30年春闘統一要求は、30.3.3春闘統一要求書のとおりとする旨、②同年2月20日付けで、会社がSに対し、雇用問題に係わる重要な提案をしているため、組合と誠実に協議し、合意形成を図った後に履行することを求める旨が、記載されていた。

また、30.3.3春闘統一要求書には、①Pの中小企業分断を排除し、中小企業の経営安定と労働者の福祉向上を求める旨、②日々雇用労働者の「本勤化」及び「バラ・生コン・ダンプの運賃アップ」を求める旨の記載があった。

なお、30.3.3春闘統一要求書には、R、組合及び組合分会の記名押印が行われていた。

(甲22、甲23、甲48、証人 K )

(ケ) 平成30年3月13日付けで、会社は S に対し、30.3.13会社書面を提出した。30.3.13会社書面には、30.2.20会社書面で要求した事項について履行しないとの返事があったため、同日をもって S との取引を終了する旨記載されていた。

(甲24、甲48、乙22、証人 K 、当事者 E )

(コ) 平成30年3月15日、組合は会社に出向き、30.3.13会社書面の内容について、抗議を行った。

(甲48、乙22、証人 K 、当事者 E )

(サ) 平成30年3月28日付けで、組合は会社に対し、30.3.28団交申入書を提出し、30.3.28団交申入れを行った。

30.3.28団交申入書には、①会社の行う「労働組合否認行為」について抗議する旨、② (i)30.3.3団交申入書、(ii)30.3.3春闘統一要求、(iii)組合と協議なく30.3.13本件契約終了を行ったこと、(iv) J 組合員及び L 組合員の最終確認事項について、(v)その他継続審議事項、を協議内容とすることが記載されていた。

(甲25、甲48、証人 K )

(シ) 平成30年4月3日付けで、会社は組合に対し、30.4.3会社回答書を提出した。

30.4.3会社回答書には、30.3.28団交申入書について、①「労働組合否認行為」が何を指すのか不明である旨、②会社には、組合所属の労働者がいないと認識しており、原則として組合との団交に応諾する義務がなく、団交に応じる意向はない旨、③「最終確認事項」の内容が分からない旨が記載されていた。

(甲26、甲48、証人 K )

(ス) 平成30年4月20日付けで、会社は組合に対し、30.4.20会社書面を提出した。

30.4.20会社書面には、28.5.1労供契約を、直近の期間満了日となる平成30年4月末日をもって終了する旨が記載されていた。

(甲27、甲48)

(セ) 平成30年4月23日付けで、組合は会社に対し、30.4.23団交申入書を提出した。

30.4.23団交申入書には、①会社が、30.4.3会社回答書及び30.4.20会社書面により行う労働組合否認行為について、嚴重に抗議する旨、②協議による解決を図らずに、強行に「貴社で働く労働者を事実上の解雇」とするのか否かを尋ねる旨、③団交において円満に解決する姿勢があるのであれば、以下の協議内容で団交を申し入れる旨の記載があり、その協議内容として、(i)30.3.28団交申入書の協議事項、(ii)30.4.20会社書面に記載の28.5.1労供契約の満了につ

いて、28.5.1労供書面の第10条には「当事者の一方から改廃の申し出があったときには、甲乙協議の上」と書かれており、一方的には終了できず、また、28.5.1労供契約の締結後、「1人の供給も受けていません。そのことを踏まえ協議の内容とさせていただきます。」と記載されていた。

(甲28、甲48、証人 K )

(ソ) 平成30年4月26日付けで、会社は組合に対し、30.4.26会社回答書を提出した。

30.4.26会社回答書には、30.4.23団交申入書について、①「労働組合否認行為」及び「貴社で働く労働者を事実上の解雇」が何を指しているのか不明である旨、②30.4.3会社回答書のとおり、会社には、組合所属の労働者がいないと認識しており、原則として組合との団交に応諾する義務がなく、団交に応じる意向はない旨、③28.5.1労供書面の第10条は、あくまで期間途中の解約について定めたものと認識しており、会社は、平成30年4月末日の契約期間満了後、その契約を延長する意思がないことを伝えた次第である旨が記載されていた。

(甲29、甲48、証人 K )

(タ) 平成30年5月16日付けで、組合は会社に対し、30.4.26会社回答書に対する回答及び団交申入れとして、30.5.16団交申入書を提出した。

30.5.16団交申入書には、30.4.26会社回答書に対する回答として、①同年3月以降、会社が組合の団交申入れを拒否していることが「労働組合否認行為」に当たる旨、②「貴社で働く労働者を事実上の解雇」とは、会社が、28.5.1労供契約の終了を理由として、J組合員の就労を違法に拒否することを危惧して申し入れたものである旨、③J組合員は28.5.1労供契約に基づき就労していないところ、平成30年5月以降、会社が、J組合員に業務を指示せず事実上の解雇状態にしていることについて、抗議する旨、④J組合員の職場復帰を求める旨、⑤速やかに団交に応じるよう申し入れる旨、記載されていた。

(甲30、甲48)

(チ) 平成30年5月25日付けで、会社は組合に対し、30.5.16団交申入書に対する回答として、30.5.25会社回答書を提出した。

30.5.25会社回答書には、①29.2.24協定書において、会社が、組合員を28.5.1労供契約に基づき使用することを確認する旨が定められており、J組合員が、28.5.1労供契約に基づいて就労していたことは明らかである旨、②会社は、J組合員と雇用関係になく、組合との団交に応諾する義務がない旨、③28.5.1労供契約の終了後、J組合員から連日架電があり、会社の業務が阻害されているため、組合からJ組合員に対し、止めるようお願いする旨の記載があった。

(甲31、甲48)

(ツ) 平成30年8月8日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2) 争点1-1 (会社は、J 組合員又は L 組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。) について、以下判断する。

ア 会社は、J 組合員及び L 組合員が、会社の業務に日々雇用の形で従事することがあったにすぎないから、会社は両組合員らの労働組合法上の使用者に当たらない旨主張するので、J 組合員及び L 組合員について具体的に検討する。  
(ア) まず、J 組合員及び L 組合員の会社での就労に関する経緯についてみる。

前提事実及び前記(1)ウ(ア) a、b、c、d、f、j、k、m認定によると、  
①平成9年頃、L 組合員が、Q に入社し、同21年の定年退職後、嘱託労働契約により引き続き同社に勤務し、同22年3月25日の契約期間満了による退職後、日雇手帳を使用し Q の業務に従事したこと、②同13年頃、J 組合員が、日雇手帳を使用し、Q における就労を開始したこと、③ J 組合員の誘導業務及び L 組合員の試験業務について、その業務実態は、27.7.1事業譲渡の前後や、両組合員が会社における日々雇用労働者となった日と会社が主張する同28年5月2日の前後で、変更がなく、J 組合員は同30年4月26日頃まで、L 組合員は同年1月25日まで、会社で就労していたこと、が認められる。これらのことから、J 組合員及び L 組合員は、Q 及びその事業を承継した会社において、17年又は20年程度の長期間にわたり継続して従事していたといえる。

(イ) 次に、両組合員の就労の実態についてみる。

前記(1)ウ(イ) b、c 認定によると、① J 組合員及び L 組合員の給与は日給月給制が採用されており、日払ではなかったこと、②会社が、タイムカードにより両組合員の出退勤の管理をしていたこと、③両組合員が、会社での就労に際して、会社の担当者に対し、自ら、翌日の仕事の有無を確認していたこと、が認められる。

これらの点につき、会社は、J 組合員及び L 組合員の要望により、日給月給制にしていたにすぎない旨主張するが、仮に両組合員からの要望であったとしても、会社がそれを受け入れ、日給月給制で給与を支払っていた事実が変わりはなく、少なくとも両組合員が毎月複数回継続的に会社で就労することを前提として、賃金支払の制度が生まれ、支障なく運用されていたとみることができる。また、会社は、タイムカードについては、勤務時間により追加の賃金を支払うためでありそのことをもって常用労働者であるとはいえない旨主張する。タイムカードは、日雇労働者についても勤務時間を管理するために必要

なものだとしても、あらかじめ個人のタイムカードを用意していたことは、両組合員が会社で継続的に就労することを前提としていたことを否定するものではない。

したがって、両組合員の就労の実態をみると、日給月給制が採用され、タイムカードによって労働時間が管理され、会社の担当者に対して翌日の仕事の有無を確認するという決まった仕組みがあったとみることができ、両組合員が会社で恒常的に勤務していたということが出来る。

(ウ) また、前記(1)ウ(ア) i 認定によると、平成27年12月3日頃から同28年4月30日頃までの間、 Q 又は会社が、 J 組合員及び L 組合員の日雇手帳の印紙貼付台帳に、両組合員が就労した日について印紙を貼付することなく手書きで「就労」と記載し、両組合員に対し、就労日数に対応した日雇労働求職者給付金に相当する額の金員を支払ったことが認められる。そうすると、 Q 又は会社は、就労日の賃金以外に金員を支払ってまで J 組合員及び L 組合員を使用していたといえ、もはや一般的な日々雇用労働者との関係とはいえない。そして、 Q 又は会社が両組合員に対して何らかの責任を有する立場にあり、労使が密接な関係にあることを、 Q 又は会社自身が認めていたといえる。

(エ) なお、会社は、 J 組合員が、会社以外の事業主の業務に従事しており J 組合員は常用労働者ではない旨主張し、確かに、前記(1)ウ(ア) 1 認定のとおり、平成30年2月から同年4月までの間、 J 組合員は、会社以外の事業主の業務にも従事し、日雇手帳に印紙の貼付を受けていたことが認められる。

しかし、前記(1)オ(エ) d、(オ) c、(キ) b (c) 認定によれば、①30.2.7協議において、C執行委員が、 J 組合員について日雇手帳を認めない方針で職安が動いているのは事実であり、日雇手帳を活用する方法を探れなかった場合は、双方が納得できる方法として、将来社員になるまでの回避方法を考えている旨述べ、社長が、一度その方向でかけあってもらいたい旨述べたこと、②30.2.16協議において、C執行委員が社長に対し、職業安定所との間で、他社での就労があれば日雇手帳を継続できるとの話があった旨述べ、会社に最低限の日数を確保して欲しいが、持ちつ持たれつで、他社での就労が認められればと思う旨述べたこと、③30.2.26協議において、C執行委員が社長に対し、職業安定所に確認したところ、「日々雇用で継続できる仕組み」としては、2か月間で26日就労すること、最低1日は会社以外の事業主で就労することが条件である旨聞いたと述べたこと、が認められる。

これらのことから、 J 組合員が他社で就労していたことは、職業安定所に

において J 組合員の日雇手帳の使用に疑義が生じたとの認識の下、会社が希望し、組合もこれを拒否せず協力するなどした、日雇手帳の使用を継続するための便宜上の措置であったともいえる。したがって、むしろ今後会社での就労を継続するためになされたものといえ、その是非はともかく、会社以外の事業主で就労していたことの疎明があるのは、平成30年2月から同年4月までの間のみであることも併せると、このことをもって使用者性を否定する会社の主張は採用できない。

(オ) さらに、会社は、L 組合員について、平成30年1月26日以降は会社の業務に従事しておらず、会社は同組合員の使用者に当たらない旨も主張するのでこの主張についてみる。

一般に労働契約関係にあった雇用主と労働者との間において、労働契約が終了しても、労働契約関係の終了そのものが争われていたり、退職後相当期間内に退職後の条件について交渉を求められたりした場合には、その限りにおいては、当該組合員と雇用主との雇用関係が消滅したとは解されず、雇用主であった企業は、労働組合法上の使用者としての地位を有すると解される。

本件においては、前提事実及び前記(1)ウ(ア)k、オ(エ)c、(オ)a、b、(キ)a(b)、b(a)、(b)、(d)、(e)、(サ)認定によると、①平成30年1月25日まで、L 組合員が会社で就労したこと、②30.2.7協議、30.2.16協議及び30.2.26協議において、C 執行委員と社長との間で、L 組合員の退職金について交渉が行われていたこと、③組合が会社に対し、L 組合員の最終確認事項について30.3.28団交申入れを行っていること、が認められ、組合は会社に対し、L 組合員について、退職金という、在職中の雇用関係に起因した未解決の問題について、L 組合員の最終就労日から長期間経過しないうちに、団交を申し入れていたといえる。

したがって、平成30年1月26日以降、L 組合員が会社で就労していないとしても、組合と会社との間で、L 組合員について、集团的労使関係が継続していたといえる。

イ よって、J 組合員及び L 組合員については、Q 及び会社において、17年や20年程度の長期間にわたる就労実績があり、就労実態をみても日々の就労手続やタイムカードの使用、日給月給制などから同人らが恒常的に就労することが前提とされる仕組みが存在し、しかも、日雇手帳を使用しない期間は、Q 又は会社が、日雇労働求職者給付金相当額を同人らに支払うということを行っていたといえる。したがって、J 組合員及び L 組合員は、その実体において会社に継続的に雇用されていたものであり、会社に対して継続的に雇用されるこ

とに対する合理的な期待を有して然るべきものであるといえるから、会社は、両組合員の労働組合法上の使用者に当たる。

(3) 争点1-2 (会社は、F 組合員ら3名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 F 組合員ら3名は、S の従業員であり、会社とは労働契約を締結しておらず、会社とF 組合員ら3名との間に直接の雇用関係がないことは当事者間に争いが無い。

しかしながら、労働組合法第7条の使用者とは、労働契約関係のある者には限らないのであって、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、同法上の使用者に当たるから、直接の雇用関係がないからといって、直ちに、労働組合法上の使用者性が否定されるとはいえない。

そこで、以下、F 組合員ら3名について、具体的に検討する。

イ まず、F 組合員ら3名の就労経緯についてみる。

(ア) 前提事実及び前記(1)エ(ア)、(イ)、(ウ)、(エ)別紙1、別紙2、(オ)、(カ)認定によると、① F 組合員ら3名は、償却制ミキサー車運転手として、Q が製造した生コンの運送業務に従事していたこと、②平成9年5月、Q、組合及び組合分会の間で、組合員がQ の従業員であると確認する旨の協定書が締結されたこと、③同10年5月11日付けで、組合、組合分会及びR が、Q に対し、償却制度を廃止し、正社員制度を導入することを要求する「分会要求書」を提出したこと、④申立外B社、S 及びQ との間の10.10.31運送委託契約書に、Q が製造する生コンクリートの輸送業務に関して、S は、Q から譲受された小型車輛4台を使用する旨等の記載があったこと、⑤申立外B社、S 及びQ が、10.10.31覚書において、10.10.31運送委託契約書について、労務問題及び交通事故等の問題について、S が責任をもって解決する旨合意していたこと、⑥ Q と組合及び組合分会が、10.11.1協定書において、Q は、条件が整い次第、全ての輸送権をS に移行する旨合意したこと、⑦ F 組合員ら3名が、A組合員と共に、Q からS に移籍し、同年11月1日頃からS における就労を開始したこと、が認められる。

これらのことからすると、F 組合員ら3名及びA組合員の移籍は、組合とQ を含む労使協議の結果、S の従業員とするとしてを受けたものであったといえる。

(イ) また、前提事実及び前記(1)ア(オ)、(カ)、エ(エ)別紙1、別紙2、(キ)、オ(ア)認定によると①申立外B社、 S 及び Q との間で、 Q が製造する生コンの輸送業務に関して、10.10.31運送委託契約が締結されたこと、②申立外B社、 S 及び Q が締結した10.10.31覚書において、 Q が10.10.31運送委託契約及び10.10.31覚書の履行について申立外B社と連帯して責任を負うこととされていたこと、③平成27年7月1日、会社が、 Q から27.7.1事業譲渡を受け、会社は、27.7.1事業譲渡に伴い、同日から S に対し、輸送業務の委託を開始したこと、④同28年11月21日、大阪地裁において、申立外B社に対する破産事件について、破産手続終結が決定されたこと、⑤29.2.24協定書において、会社が、 Q と S との間の契約書及び覚書を引き継ぐこととされていたこと、が認められる。

これらのことから、会社は、10.10.31運送委託契約及び10.10.31覚書における Q 及び申立外B社の立場を引き継ぎ、 S に対して生コンの輸送を委託していたといえる。

ウ 次に、前提事実及び前記(1)オ(カ)、(ケ)認定によると、会社が S に対し、①(i)会社が、 F 組合員ら3名の仕事ぶりについて不満を持っており、 S に対し、繰り返し要請している改善又は担当替えについて、早急な対応を改めて要求する旨、(ii)会社の委託する業務に使用するミキサー車において、特定の所属団体や思想、政治的主張等を示す看板、プレート及びステッカー等は一切使用しないよう求める旨、(iii)以上のことを守らない場合は、 S との取引を打ち切らざるを得ない旨、記載した30.2.20会社書面を提出したこと、②30.2.20会社書面で要求した事項について履行しないとの返事があったため、平成30年3月13日をもって S との取引を終了する旨の記載がある30.3.13会社書面を提出したことが認められる。

これらのことからすると、会社は、 F 組合員ら3名の仕事ぶりについて、直接 F 組合員ら3名に指導するのではなく、 S を通じて改善又は担当替えを要求しており、また、 S は、会社により繰り返しなされた要請について、履行しないと回答していたと評価できるのであるから、会社は、 F 組合員ら3名について、少なくとも業務遂行上の服務については、現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位になかったと判断される。

エ 一方、組合は、会社が F 組合員ら3名の使用者に当たる理由として、① F 組合員ら3名が、「会社に専属するミキサー車運転手」であった旨、②(i) Q 及び会社が用意したタイムカードに勤務時間を打刻していたこと、(ii)ミキサー車に掲げるプレートが Q 又は会社の自社車輛を示す緑色のものであ

ったこと、(iii)ミキサー車を Q 又は会社の近隣の駐車場に常時駐車していたこと、を理由に、F 組合員ら3名が、Q 及び会社の従業員と同じように、生コン輸送業務に従事していた旨、主張するので、この点についてみる。

(ア) まず、上記組合主張①についてみる。

組合は、F 組合員ら3名が乗車するミキサー車が専属車輈であることから、F 組合員ら3名は、「会社に専属するミキサー車運転手」であると主張するが、乗車する車輈が会社の現場において専属契約車輈であるとしても、そのことをもって F 組合員ら3名が会社専属の運転手であったとはいえず、その他に、F 組合員ら3名が会社の専属の運転手であったとの疎明もない。

また、組合は、F 組合員ら3名がもともと Q に雇用されていたこと、S に移籍した後も組合員らを会社従業員と差別なく取り扱うこと等の合意があること、組合員らが約20年にわたって専ら会社の生コン輸送業務に従事してきたこと等からすると、組合員らは「会社に専属するミキサー車運転手」であったと認められるとも主張する。しかし、組合の主張するとおり、F 組合員ら3名が専ら Q 又は会社の生コン輸送業務に従事していたとしても、それは、S が Q 又は会社との運送委託契約を履行するためであって、あくまで、F 組合員ら3名を雇用しているのは S であるから、会社と F 組合員ら3名との間で、重ねて専属運転手としての実質的な労働契約関係が存在するとまで解することはできない。

以上のことから、F 組合員ら3名が「会社に専属するミキサー車運転手」であったことを、会社が F 組合員ら3名の使用者に当たる理由とする上記組合主張①は採用できない。

(イ) 次に、上記組合主張②についてみる。

まず、(i)タイムカードの打刻については、前記(1)エ(エ)別紙1、別紙2認定によれば、10.10.31運送委託契約書等には、出荷時間帯等についての合意があることが認められ、仮に、会社がタイムカードの打刻を F 組合員ら3名に命じていたとしても、F 組合員ら3名は、会社と直接の雇用関係になく、S の従業員であったことを併せ考えると、それは、S に対する出荷指示に基づく発注元としての出荷時間管理のためであるとも理解できる。

また、(ii)車輈のプレートについては、前記(1)エ(エ)別紙1、別紙2認定によれば、10.10.31運送委託契約書等には、使用車輈についての合意があることが認められ、会社が、F 組合員ら3名の乗車するミキサー車に会社の自社車輈を示す緑色のプレートを掲げさせていたとしても、それは、Q が S に譲渡した専属車輈4台を特定するための対応であったといえるし、前

記(ア)判断のとおり、F 組合員ら3名の乗車する車輛が専属契約車輛であるとしても、会社がF 組合員ら3名の使用者に当たることにはならない。

さらに、(iii) F 組合員ら3名が、ミキサー車を Q 又は会社の近隣の駐車場に常時駐車していた旨の組合主張についても、上記判断と同様に、駐車場の取扱いについては、専属車輛を特定するためであったといえるし、また、前記(1)エ(エ)別紙2 認定によれば、申立外B社、S 及び Q が、10.10.31覚書において、S の専属車輛の駐車について、Q に支障のない範囲でその使用を認め、管理については、S の責任において行う旨合意していたことが認められるのであるから、駐車場所をもって、会社に使用者性を認める理由にはならない。

以上のことから、F 組合員ら3名が、Q 及び会社の従業員と同じように、生コン輸送業務に従事していた旨の上記組合主張②は採用できない。

オ その他、会社が、F 組合員ら3名の雇用主と同視できる程度に支配、決定することができる地位にあるといえることについての疎明はないから、会社は、F 組合員ら3名の労働組合法上の使用者に当たるとはいえない。

(4) 争点2 (平成30年2月26日、会社と組合は、会社が、L 組合員に対し、退職金を支払う旨の合意をしたといえるか。いえるとすれば、会社が、この退職金を支払わないことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア 組合は、30.2.26協議において、L 組合員への退職金70万円の支払について合意が成立し、日雇労働求職者給付金が支給されないために生じた収入減額の補填分としてL 組合員は9万7,500円とすることにし、この金額を退職金に上乗せして支払うことで、最終的に双方で合意に至った旨主張する。これに対し会社は、30.2.26協議における会社の回答は、組合からの圧力を背景とした理不尽な要求に対する自衛の観点からなされた曖昧なものであり、合意書面もないため、L 組合員に対する退職金の支払を合意したとはいえない旨主張する。

イ そこで、まず、30.2.26協議に至るまでの30.2.7協議及び30.2.16協議についてみる。

(ア) 30.2.7協議についてみると、前記(1)オ(エ) c 認定によると、C 執行委員が、L 組合員の退職金について、60歳までの分は既に清算されているのは把握しており、その上で、いくら支払えるかと尋ねたところ、社長は、その後の7年間の賃金が目安になるため、金額はある程度想定できる旨述べたことが認められ、C 執行委員と社長との間で、退職金としてであるか否かはともかく、L 組合員に対する金員の支払について協議が行われていたといえる。

(イ) また、30.2.16協議についてみると、前記(1)オ(オ) a、b、d、f 認定によると、①C執行委員が、L組合員の退職についての記載を含む協定書案を示し、L組合員の退職金について、金額だけの問題である旨述べたところ、社長は、「うん、うん。」と述べたこと、②C執行委員が、L組合員の退職金の金額として、100万円を示したところ、社長は、「一旦、退職金は払って」、「書面上は、これ以降について」、「退職金無しねっていう契約を結んでんねん。」と述べ、当該契約について社長自身の頭にはなく、C執行委員との話の後、きちんと確認したところ、書面が存在した旨述べたこと、③C執行委員が、当該契約書については初耳である旨述べたところ、社長は、「今日の今日で決定ではないけど、そういうこの金額の調整っていうのも、入るのが良いのかなっていうのは、あの。」と述べたこと、④社長が、「書面をもってから、誰が持ってるの、いうのもあるからね。」と述べたところ、C執行委員は、「うん。一応こっちも聞きますんで。」と述べたこと、⑤C執行委員が、当該契約書について、「組合入るからそなん関係ないんやっていうのも通じひんし。ほんなそれを加味して、いうイメージで。」と述べたところ、社長は、「そうそうそう。だからこの議論で無しねっていうのでは無しに。こういう議論や。」と述べたこと、⑥社長が、協議内容について覚書にすることを求めたこと、⑦C執行委員が、L組合員の退職金について記載のある当該契約書にサインがなされていることを確認したこと、が認められる。

これらのことからすると、C執行委員が退職金の金額を提示したのに対し、社長は、L組合員について、退職金がない旨の記載がある契約書の存在を指摘しており、組合と会社との間で、L組合員に対する退職金の支給に係る状況について、認識の相違があったといえる。

ウ 前記イの協議を踏まえ、30.2.26協議において、C執行委員と社長との間で、L組合員に対する退職金の支払に関して合意があったかについてみる。

(ア) 前記(1)オ(キ) b(a)、(b)、(d)、(e)認定によると、30.2.26協議において、①C執行委員が、L組合員の退職金を170万円の半分とすることを提案したところ、社長が、以前の協議を踏まえると140万円の半分であると訂正し、70万円の金額について問題ない旨述べたこと、②社長がC執行委員に対し、L組合員の収入減額補填分について、退職金の金額に上乘せすれば良い旨述べたこと、が認められる。これらの社長の発言からすると、社長は、協議の場では、退職金の支払を否定していないといえる。

(イ) しかしながら、前提事実及び前記(1)オ(オ) d、(キ) a(b) 認定によると、30.2.16協議において、社長が、覚書にすることは可能であるか尋ねたことが認

められ、社長は、協議内容については、あくまでも覚書にすることを求めていたといえるが、30.2.26協議においてC執行委員が提示した30.2.7退職金覚書案には、退職金の具体的金額が記入されておらず、組合と会社との間で、30.2.7退職金覚書案に金額を記載した正式な覚書を締結したとの疎明もない。

また、前記(1)オ(キ) b (e)認定によると、30.2.26協議において、社長は、退職金の金額について「例えば、70っていう数字が出たとして」と述べており、社長はC執行委員に対し、70万円の支払が確定的なものではないとの自身の理解を意思表示していたといえる。

さらに、前記(1)オ(オ) b、f、(キ) b (a)認定によると、30.2.16協議及び30.2.26協議において社長が指摘した L 組合員についての退職金がない旨の記載がある契約書について、組合も当該契約書について L 組合員にも確認した上で認めている旨発言し、双方認識しているところ、会社が、当該契約書の扱いについて明確な回答をしていないことが認められ、会社は、退職金の支払を躊躇していることが窺える。

(ウ) 以上のことからすると、30.2.26協議において、C執行委員と社長との間で、L 組合員に対する退職金について、その支払の履行を会社に義務付けるような具体的な金額を確定してまでの明確な約束があったとはいえない。

エ よって、30.2.26協議において、L 組合員に対する退職金の支払の履行を会社に義務付けるような明確な合意があったとはいえない以上、会社が L 組合員に対して、退職金を支払わないことが、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとも、同条第3号に該当する不当労働行為であるともいえないから、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(5) 争点3 (平成30年2月26日、会社と組合は、会社が、J 組合員及び L 組合員に対し、同年1月分の就労日数の減少に伴う収入減額の補填分を支払う旨の合意をしたといえるか。いえるとするれば、会社が、これに伴う収入減額の補填分を支払わないことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか) について、以下判断する。

ア 組合は、30.2.26協議において、① L 組合員は収入減額の補填分として9万7,500円とすることにし、この金額を退職金に上乗せして支払うことで、最終的に双方で合意に至った旨、②2月末日時点での就労日数に応じて、J 組合員の収入減額の補填分を計算することに決まった旨、主張する。これに対し会社は、30.2.26協議において収入減額補填分の支払を確定的に約束しておらず、合意書面もないため、J 組合員及び L 組合員に対する収入減額補填分の支払を合意したとはいえない旨主張する。

イ そこで、30.2.26協議において、C執行委員と社長との間で、J組合員及びL組合員に対する、平成30年1月分の就労日数の減少に伴う収入減額補填分の支払に関し、何らかの合意があったかについてみる。

(ア) 前提事実及び前記(1)ウ(ア)j、オ(エ)b、e、オ(キ)b(e)、(f)認定によると、① J組合員及びL組合員が、会社での就労において、日雇手帳を使用していたこと、②30.2.7協議において、C執行委員が社長に対し、(i)2月以降、月13日間就労していたとしたら得られる9万7,500円の日雇労働求職者給付金を受給できていない旨、(ii) J組合員について、例えば、1月分の就労日数が、11日間であった場合、2日分を前のような形で支払って欲しい旨、述べたこと、③30.2.26協議において、(i)C執行委員が社長に対し、「今月分は貰えてない部分」の清算方法を尋ねたところ、社長はL組合員についてはあくまでも退職金の方でという旨述べたこと、(ii)C執行委員が、日雇労働求職者給付金相当分の上限が、13日分として9万7,500円である旨述べたところ、社長は、「うんうん。」と述べたこと、が認められ、C執行委員が会社に対し、J組合員及びL組合員について、平成30年1月分の就労日数の減少に伴う日雇労働求職者給付金相当分を会社が補填する旨を求め、会社は、その組合要求に対して、明確な意思表示を行っておらず、特に拒否していないともいえる。

(イ) しかし、前記(1)オ(エ)e認定によると、30.2.16協議において、C執行委員が、収入減額補填分について要求したところ、社長は、「1月分を組み込むっていうのはね、ちょっと今は、あの、今そうやって聞いて。」と述べていることが認められ、社長は、収入減額補填分の支払を肯定的にとらえていない意思表示をしていたといえるし、前記(ア)③(ii)の30.2.26協議におけるやり取りは、C執行委員が、J組合員及びL組合員に対する収入減額補填分の金額について、あくまで金額の上限として9万7,500円を提示したのに対し、社長は、あいづちを打ってはいるものの、それに明確な同意を示したとはいえない。

また、前記(1)オ(キ)a認定によると、30.2.26協議において組合が提示した30.2.7協定書案、30.2.7退職金覚書案及び30.2.7雇用問題覚書案にすら、J組合員及びL組合員に対する収入減額補填分に関する記載はなく、組合と会社との間で、両組合員の収入減額補填分を支払う旨の協定書等を締結したとの事実の疎明はない。

(ウ) 以上のことから、会社がJ組合員及びL組合員に対し、平成30年1月分の就労日数の減少に伴う収入減額補填分を支払うことについて、30.2.26協議において、C執行委員と社長との間で、具体的な金額を確定してまでの明確な約束があったとはいえない。

ウ よって、30. 2. 26協議において、会社は、 J 組合員及び L 組合員に対する収入減額補填分の支払について、会社にそれを義務付けるような具体的金額を含む明確な合意があったとはいえない以上、会社が両組合員に対する収入減額補填分を支払わないことが、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとも、同条第3号に該当する不当労働行為であるともいえないから、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(6) 争点4 (会社が、平成30年3月13日付けで S との運送委託契約を終了したことは、 F 組合員ら3名が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

会社が F 組合員ら3名の労働組合法上の使用者に当たるとはいえないことは、前記(3)オ判断のとおりであって、この点に係る組合の申立ては、その余を判断するまでもなく棄却する。

(7) 争点5 (組合の30. 3. 28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 30. 3. 28団交申入れについて、団交が開催されていないことは、当事者間に争いが無い。

イ この点につき、まず、会社は、会社が J 組合員及び L 組合員の使用者に当たらず、会社に団交応諾義務がない旨主張する。

しかし、前記(2)イ判断のとおり、会社は、上記2名の組合員の労働組合法上の使用者に当たり、両組合員の労働条件に関する団交事項については、会社に応諾義務がある。

ウ 次に、前提事実及び前記(1)オ(ク)、(サ)認定によると、30. 3. 28団交申入れにおける協議事項は、①平成30年2月20日付けの会社から S に対する提案事項、②30. 3. 13本件契約終了、③ J 組合員及び L 組合員の最終確認事項、④30. 3. 3春闘統一要求、⑤その他継続審議事項、についてであったことが認められる。そこで、それぞれの団交事項について、以下、順にみる。

(ア) 平成30年2月20日付けの会社から S に対する提案事項について

組合が団交事項としている「平成30年2月20日付けの会社から S に対する提案事項」については、30. 2. 20会社書面の記載内容を指すと考えられるところ、前提事実及び前記(1)オ(カ)認定によると、30. 2. 20会社書面には、① F 組合員ら3名の仕事ぶりについての対応要求、②業務に使用する車輛において、政治的主張等を行うプレート等は使用しないよう求める旨、③以上のことを守らない場合は、 S との取引を打ち切らざるを得ない旨が記載されていたことが認められる。

以上のことから、平成30年2月20日付けの会社から S に対する提案事項については、 S の従業員である F 組合員ら3名に関する団交事項であるところ、会社が F 組合員ら3名の労働組合法上の使用者に当たるとはいえないことは、前記(3)オ判断のとおりであるから、会社に応諾義務はない。

(イ) 30.3.13本件契約終了について

30.3.13本件契約終了については、 S の従業員である F 組合員ら3名に関する団交事項であるところ、会社が F 組合員ら3名の労働組合法上の使用者に当たるとはいえないことは、前記(3)オ判断のとおりであるから、会社に応諾義務はない。

(ウ) J 組合員及び L 組合員の最終確認事項について

会社は、 J 組合員及び L 組合員の最終確認事項の団交事項について、協議事項の特定がなく、義務的団交事項なのかどうか判断しようがなかった旨主張する。これに対し組合は、上記協議事項が L 組合員に対する退職金及び収入減額補填分の支払、 J 組合員に対する収入減額補填分の支払を指し、義務的団交事項に当たるとは明らかである旨主張するので、この点についてみる。

前提事実及び前記(1)オ(キ) a (a)、(b)、(c)認定によると、30.2.26協議において、C執行委員が社長に対し、①(i)平成30年2月末日をもって L 組合員が退職する旨、(ii) J 組合員について、会社の継続雇用を前提に、日雇手帳の活用を確認する旨、が記載された30.2.7協定書案、② L 組合員に退職金を支払うことを確認する旨が記載された30.2.7退職金覚書案、③ J 組合員について、組合の労働者供給事業を活用しながら雇用し、経営状況が安定したときは、正社員雇用に切り替えることを確認する旨が記載された30.2.7雇用問題覚書案を提示したこと、が認められる。

また、前記(1)オ(キ) b (a)から(e)認定によると、30.2.26協議において、① L 組合員の退職金の金額を調整していること、② C執行委員が、 J 組合員が日々雇用で継続できる仕組みを説明していること、③ J 組合員及び L 組合員の収入減額補填分の清算方法についてやりとりがなされていることが認められる。

このような経緯に加え、前記(4)及び(5)判断のとおり、 L 組合員に対する退職金、 J 組合員及び L 組合員に対する収入減額補填分の支払について、いまだ合意には至っておらず、協議は継続していたといえるのであるから、会社は、30.3.28団交申入書における J 組合員及び L 組合員の最終確認事項についての団交事項が、 L 組合員に対する退職金、 J 組合員及び L 組合員に対する収入減額補填分、 J 組合員の日雇手帳の取扱い等を指すと容易に

理解できたはずであり、上記会社主張は採用できない。

また、これらの事項は、 J 組合員及び L 組合員の労働条件に関する事項であるから、会社に団交応諾義務がある。

(エ) 30.3.3春闘統一要求について

前提事実及び前記(1)オ(ク)認定によると、組合及び組合分会が会社に対し、

① P の中小企業分断を排除し、中小企業の経営安定と労働者の福祉向上を求める旨、②日々雇用労働者の「本勤化」及び「バラ・生コン・ダンプの運賃アップ」を求める旨、記載のある30.3.3春闘統一要求書を提出したことが認められる。

この点について、労働者の福祉向上等については、組合員の労働条件に関する事項であるし、前記(2)イ判断のとおり、会社が J 組合員及び L 組合員の使用者といえる以上、会社は30.3.3春闘統一要求についても団交応諾義務がある。

エ よって、30.3.28団交申入れに対する会社の対応は、①平成30年2月20日付けの会社から S に対する提案事項及び②30.3.13本件契約終了に係る対応を除き、正当な理由のない団交拒否に当たり、労働組合法第7条第2号違反の不当労働行為である。

(8) 争点6 (会社が、平成30年5月1日以降、 J 組合員を就労させていないことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア 会社が、 J 組合員の労働組合法上の使用者に当たることは、前記(2)イ判断のとおりである。

イ 前記(1)ウ(ア)m認定のとおり、平成30年5月頃、 J 組合員が会社の出荷係に架電し、翌日の仕事の有無を確認したところ、会社の出荷係は J 組合員に対し、業務を指示しなかったことが認められるところ、前提事実及び前記(1)ウ(ア)m、(イ)c認定によれば、① J 組合員が、遅くとも同28年5月2日から、会社で就労していたこと、②会社は J 組合員に対し、162,500円の基本給の他に、所定時間外賃金等も支給していたこと、が認められる。したがって、同30年5月以降、会社が J 組合員を就労させないことは、 J 組合員に、経済的、精神的不利益が生じたといえるのであるから、会社の J 組合員に対する就労拒否は、その事情如何によっては、不当労働行為に該当する。

ウ 会社の J 組合員に対する就労拒否の理由については、会社は、28.5.1労供契約の期間満了を挙げており、前提事実及び前記(1)オ(ス)認定によれば、会社は組合に対し、30.4.20会社書面において、28.5.1労供契約を、直近の期間満了日と

なる平成30年4月末日をもって終了する旨通知したことが認められる。

これについて、組合は、J 組合員は28.5.1労供契約に基づき就労しておらず、会社が28.5.1労供契約を更新しないとしたことは就労拒否の理由とならない旨主張する。これに対し会社は、28.5.1労供契約が J 組合員及び L 組合員を対象とするものと理解しており、28.5.1労供契約の期間満了日である平成30年4月末日を最後に、J 組合員を会社の業務に従事させないこととした旨主張するので、この点についてみる。

(ア) 前提事実及び前記(1)イ(イ)別紙3、ウ(イ) b 認定によると、①28.5.1労供書面には、会社は組合の発行する組合員供給票なしには、組合員を使用することはできない旨記載されているところ、会社は J 組合員について、組合員供給票を用いて就労させていなかったこと、② J 組合員は、会社での就労に際して、会社の担当者に対し、翌日の仕事の有無を確認しており、会社は組合に対して、日々の労働者供給の申込みを行っていなかったこと、が認められ、J 組合員の会社における就労手続は、28.5.1労供契約で想定されていたものと異なるといえる。

また、前記(1)イ(ア)、ウ(イ) c、d 認定によると、①平成30年2月分の J 組合員の基本給及びその他諸手当が、11.12.20労働協約附属協定書で定められているものと異なること、②会社は、R 及び組合に対し、J 組合員について、11.12.20労働協約附属協定書に定めのある交通労働災害共済金を、支払っていないこと、③会社は、J 組合員について、11.12.20労働協約附属協定書に定めのある健康保険料を負担していないこと、が認められ、賃金等の取扱いも労働者供給契約によるものではなかったといえる。

この点につき、会社は、11.12.20労働協約附属協定書を Q から引き継いでいない旨主張するが、前提事実及び前記(1)イ(イ)別紙3 認定によれば、28.5.1労供書面に、同規約に定められていない事項については、労働協約附属協定による旨の記載があり、もし、会社が11.12.20労働協約附属協定書を引き継いでいないとすれば、そもそも、28.5.1労供契約は具体的には成立していなかったといえ、会社の主張には矛盾が生じる。

以上により、J 組合員は、28.5.1労供契約に基づき会社で就労していたとはいえず、会社が、28.5.1労供契約の終了を J 組合員に対する就労拒否の理由としたことに合理性はない。

(イ) また、会社は、平成30年5月以降、J 組合員を就労させなかった理由について、J 組合員の勤務態度が悪かった旨主張するが、J 組合員の勤務態度がどのように悪かったのかについて具体的な主張はなく、会社が J 組合員に

対して、具体的な指導を行っていたとの疎明もない。

なお、会社は、組合への畏怖が J 組合員の雇用を継続してきた理由とするが、だからといって雇用関係を直ちに否定できるものではない。

エ 次に、会社と組合との関係についてみる。

(ア) 前提事実及び前記(1)オ(セ)、(タ)、(チ)認定によると、組合が会社に対し、30.4.23団交申入書及び30.5.16団交申入書において、J 組合員は28.5.1労供契約に基づき就労していないことを述べ、J 組合員の業務復帰を求め団交を申し入れているのに対し、会社は、30.5.25会社回答書において、① J 組合員が28.5.1労供契約に基づいて就労していたことが明らかである旨、②会社が J 組合員と雇用関係になく、組合との団交に応じる義務がない旨、回答しており、団交に応じていないことが認められる。

このことから、会社は、組合から異議があったにもかかわらず、組合と協議することもなく、28.5.1労供契約の期間満了を理由に J 組合員の就労を拒否しているといえる。

(イ) また、前提事実及び前記(1)オ(イ)、(ウ)、(ス)、(チ)認定によると、①会社が P に加入していること、② P は、会社の常務取締役が出席した30.1.23 P 理事会において、(i)「T 労組と接触・面談の禁止」、(ii)「T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こと、③30.1.23 P 理事会において、P が配付した30.1.23 P 書面には、(i)組合が行った威力業務妨害行為について、係争中である旨、(ii)組合との個別の接触及び交渉等は控えるよう要請する旨の記載があったこと、④30.1.23 P 理事会の議事録において、「T 労組」とは、組合を指す旨定義されていること、⑤会社の常務取締役が出席した30.2.6 P 理事会において、P は、「T労働組合」の諸活動に対し、先の臨時総会において、全面的に立ち向かうと決議された趣旨を踏まえ、「T 労働組合系」の業者の使用を極力控えるよう要請したこと、⑥会社が組合に対し、30.4.20会社書面において、28.5.1労供契約を、直近の期間満了日となる平成30年4月末日をもって終了する旨通知したこと、⑦30.5.25会社回答書に、(i) J 組合員が28.5.1労供契約に基づいて就労していたことが明らかである旨、(ii)会社が J 組合員と雇用関係にない旨、記載されていたこと、が認められる。

これらのことからすると、P は、会社ら P の構成員に対し、組合との個別の接触及び交渉並びに「T 労働組合系」の業者の使用を差し控えるよう求めているが、「T」の組合員の雇用については言及がなく、会社は、

P の意向を受けて、自らの判断で28.5.1労供契約を終了し、そのことを理由に J 組合員の就労を拒否しているといわざるを得ない。

オ したがって、会社が、平成30年5月1日以降、 J 組合員を就労させていないことは、28.5.1労供契約の期間満了及び J 組合員の勤務態度という会社が主張する理由に合理性がなく、また、組合に対する嫌悪の下に行われたもので、不利益取扱いに当たるとともに、組合活動を弱体化させるもので、支配介入にも当たり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

## 2 救済方法

組合は、 J 組合員に対する就労拒否の撤回及び復職、団交応諾並びに謝罪文の掲示をも求めるが、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10月26日

大阪府労働委員会

会長 宮崎 裕二 印

「 運送委託契約書

(申立外B社) (以下甲という) と S (以下乙という) とは、  
Q (以下丙という) が製造する生コンクリート (以下製品という) の輸送業務に関し、次の通り運送委託契約書を締結し各自 1 通保管する。

第 1 条 甲は、乙に対し製品の輸送を委託し、乙は甲の指示に従って、製品の輸送をなすことを約する。

但し、当面の間、小型車 4 台を専属契約車両とする。

第 2 条 乙は、製品の輸送につき、事故防止対策等万全の措置を講じて、乙の保有する車両を使用して、丙の指定地に納入する。

第 3 条 甲が乙に対し指示する出荷時間帯は、原則として次のとおりとする。

午前 8 時 00 分から午後 5 時 00 分 (洗車時間 30 分を含む) の時間帯とし、この時間を超える場合は、1 時間毎に乙の実費額を別途支払うものとする (15 分以上 30 分単位で計算する)。

第 4 条から第 7 条 (略)

第 8 条 契約期間は、平成 10 年 11 月 1 日より平成 11 年 10 月 31 日までの 1 年間とする。但し、契約期間満了日 1 ヶ月前に、当事者双方において、契約変更の申し入れなき場合は、更に 1 年間継続するものとする。それ以降も同様とする。

第 9 条 甲乙間において本契約書に記載のない事由で疑義が生じた場合、甲乙協議の上解決する。

平成 10 年 10 月 31 日

」



## 「 労働者供給契約書

N (以下、甲という) と、 R  
M1 (以下、乙という) は、次の通り労働者供給契約を締結する。

## 第 1 条 門前雇用の禁止

甲は乙以外の労働者を使用することはできない。

## 第 2 条 労 供

甲は、この契約に基づき、随時乙の組合員の供給を受け使用することができる。但し、甲は乙の発行する組合員供給表票（就労票）なしには、乙の組合員を使用することはできない。

## 第 3 条 労 働 条 件

乙の組合員が就労する場合の労働条件は、この契約に定める。

この契約に定められていない事項については、労働協約附属協定、労働基準法、甲の就業規則等に従い、疑義が生じた場合はその都度、甲乙が協議して決める。

## 第 4 条 勤 務 時 間

乙の組合員の労働時間は、1日8時間とし、勤務時間は午前8時より午後5時までとする。休憩時間は、別紙の賃金及び労働条件に関する附属協定書に基づくものとする。

## 第 5 条 交 渉 権

乙の組合員の労働条件に関する交渉権は、全て乙に属するものとする。

## 第 6 条 賃金の支払い方法

乙が甲に対し供給した組合員の賃金は、当日勤務終了後甲が直接本人に支払うものとする。

## 第 7 条 (略)

## 第 8 条 保 険

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

## 第 9 条 有 効 期 間

この契約は、2016年 5月 1日より1年間有効とし、当事者の一方から契約廃棄の申し入れが出ない場合は、この契約は自動的に延長する。

## 第 10 条 改 廃

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

## 第 11 条 (略)

2016年5月1日 」