

命 令 書

申立人 X 7 組合
代表者 執行委員長 X 1

被申立人 Y 4 会社
代表者 代表取締役 Y 1

被申立人 Y 5 会社
代表者 代表取締役 Y 2

被申立人 Y 6 会社
代表者 代表取締役 Y 3

上記当事者間の令和2年(不)第7号事件について、当委員会は、令和3年10月27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

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員4名について、就労拒否時点での原職相当職への就労又は原職相当職での就労機会を与える事業者の提示
- 2 組合員4名に対するバック・ペイ及び年5分の割合による加算金の支払
- 3 謝罪文の掲示及び手交

第2 事案の概要

本件は、組合員を雇用する申立外運送会社と製品運送契約を締結している2社を含む被申立人らが組合員の使用者に当たるとして、①当該2社が、加入する協同組合におい

て、労働組合に関する決議に賛成したこと、②当該2社が、申立外運送会社との製品運送契約を解除したこと、③申立外運送会社が、正社員である組合員3名を解雇し、日々雇用労働者である組合員1名を就労させなくしたことが、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。

第3 争 点

- 1-1 被申立人Y4会社は、組合員X2、組合員X3、組合員X4及び組合員X5の労働組合法上の使用者に当たるか。
- 1-2 被申立人Y5会社は、組合員X2、組合員X3、組合員X4及び組合員X5の労働組合法上の使用者に当たるか。
- 1-3 被申立人Y6会社は、組合員X2、組合員X3、組合員X4及び組合員X5の労働組合法上の使用者に当たるか。
- 2-1 被申立人Y4会社及び被申立人Y5会社が、令和元年7月11日にY7が行った「X7' 関連との決別宣言」に賛成したことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 2-2 被申立人Y4会社が、申立外Y8との間の製品運送契約を解除したことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 2-3 被申立人Y5会社が、申立外Y8との間の製品運送契約を解除したことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 2-4 組合員X2、組合員X3及び組合員X4が令和元年11月15日付けで解雇されたこと並びに組合員X5が同月18日以降就労できなかったことは、被申立人らによる組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入といえるか。

第4 認定した事実

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。

1 当事者等

(1) 被申立人Y4会社（以下「Y4」という。）は、肩書地に本社を、滋賀県大津市内に工場（以下「Y4工場」という。）を置き、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、その従業員数は本件審問終結時十数名である。

Y4は、中小企業等協同組合法に基づく協同組合であるY7（以下「Y7」という。）に加入しており、Y4の代表取締役であるY1（以下「Y4社長」という。）は、Y7の理事である。

(2) 被申立人Y5会社（以下「Y5」といい、Y4と併せて「本件2社」という。）は、肩書地に本社を置き、生コンの製造販売等を行う株式会社である。

Y5は、Y7に加入しており、Y5の代表取締役であるY2（以下「Y5社長」という。）は、Y7の代表理事である。

(3) 被申立人Y6会社（以下、「Y6」といい、本件2社とY6を併せて「被申立人ら」という。）は、肩書地に本社を置くセメントの製造販売等を行う株式会社である。

なお、平成6年、Y9（以下「Y9」という。）とY10が合併し、社名をY11と変更し、同10年、この会社とY12が合併し、Y6となった。（以下、Y9及びY11を「Y6」ということがある。）。

(4) 申立外Y8（以下「Y8」という。）は、貨物自動車運送事業等を目的として平成4年12月18日に設立されたが、令和元年8月に事業を停止し、同年11月15日、大津地方裁判所に対して破産手続開始決定の申立てを行い、同日、破産手続開始決定を受けた。

(5) 申立人X7（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に近畿2府4県のセメント・生コン産業、トラック産業、その一般業種の労働者で組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約500名である。

また、組合の下部組織として、Y8に雇用されていた労働者等で組織されるX8（以下「分会」といい、この分会の長を「分会長」という。また、組合と分会を併せて「組合等」という。）が存在する。

2 Y8設立に関する経緯等について

(1) 組合と本件2社を含む京都地区の生コン製造販売会社数社は、昭和62年の春闘要求以降、対立関係が激化し、組合が数度の争議行為を行い、これに対して本件2社が組合員である従業員数名を懲戒解雇し、組合員側が解雇を争って訴訟を提起する等の紛争が続いた。

(2) 平成4年11月18日、本件2社に懲戒解雇された組合員を含む個人22名を原告、本件2社を被告とする訴訟（以下「本件2社訴訟」という。）において、和解（以下「4.11.18和解」という。）が成立した。この和解には、組合、原告以外のY4の従業員数名、Y9が株式を保有するY13（以下「Y13」という。）及び、当時本件2社を傘下に行っているとして、Y9と販売店契約を締結していたY14（以下「Y14」という。）が利害関係人として参加した。

4.11.18和解には、①本件2社がそれぞれ懲戒解雇を撤回する、②Y4の従業員18名（懲戒解雇を撤回された者を含む。）とY5の従業員7名（懲戒解雇を撤回された者を含む。）はそれぞれ任意退職する、③Y13とY14は、平成5年1月1日までに、本件2社の生コンを輸送する会社を設立し、同日付けで、上記②の従業員のうちY4の従業員14名とY5の従業員7名を雇入れる、④上記③の新会社設立については、Y13とY14が、協議の上詳細を決定し、労働条件については、新会社設立までに、新会社設立事務局と組合が協議して決定する旨を含んでいた。

(3) 平成4年12月18日、4.11.18和解に基づき、滋賀県大津市内を本店所在地としてY8が設立された。なお、Y8の本店所在地は、Y4工場から徒歩数分程度の距離であった。

Y8設立に当たって、Y13が資本金の51%を、Y14が49%を出資したが、平成6年12月、Y14が本件2社に対し株式を譲渡し、Y8の株式のうち、Y4が約34%、Y5が約15%を所有するようになった。また、Y8設立以降本件申立てに至るまでの間に、Y13はY15（以下「Y15」という。）に対し、保有していたY8の株式を譲渡した。

(4) Y8は、4.11.18和解に基づき、新設の会社に雇い入れられることとされた組合員を雇用した。その後、Y8は、令和元年8月に事業を停止するまでの間に、順次、本件2社で勤務したことの無い者を雇用したが、これらの者は全員組合員であった。

組合員X2（以下「X2組合員」という。）は、本件2社訴訟の原告の一人で、Y5の従業員であったが、4.11.18和解により、新設の会社に雇い入れられることになったところ、平成5年1月1日から、Y8の正社員のミキサー車運転手として就労した。

組合員X5（以下「X5組合員」という。）は、本件2社訴訟の原告の一人で、4.11.18和解により、Y4による懲戒解雇が撤回され、同社を任意退職することになったところ、この和解において、X5組合員については新設の会社への雇入れについての定めはなく、申立外企業で就労したが、平成19年7月1日から、Y8にて、日々雇用のミキサー車運転手として就労するようになり、それ以降、後記7(4)、(5)記載のとおり、本件2社がY8に対し契約解除を行うまでの間、Y8以外の企業で雇用されることはなかった。

ところで、4.11.18和解により新設の会社に雇い入れられることとされY8に雇用された者は、X2組合員を除き、Y8の破産申立て時点までに退職していた。

(5) Y8の取締役には、Y6を退職した者が就任していた。

(6) 平成5年頃、本件2社の製造する生コンの運送に関する、本件2社とY8との間の製品運送契約書（以下「本件製品運送契約書」という。）が作成された。

この契約書の内容は別紙1のとおりである。

(7) 平成7年4月1日付けで、本件2社は、Y8の車両使用及び運賃負担に関して、Y4を「甲」、Y5を「乙」、Y8を「丙」として、「覚書」（以下「7.4.1覚書」という。）を締結した。

7.4.1覚書には、「丙の運転手18人の旧所属は甲12人、乙6人という過去の経緯を認識し、少なくともその持ち分を使用する事を基本とする。」、「甲及び乙は丙の車輛を最優先に使用する。」、「丙の実費運賃と甲及び乙の精算基準単価運賃とに

差額が発生した場合は丙への出資比率甲70%、乙30%で差額を負担する。」等の記載があった。また、7.4.1覚書には、立会人としてY11大阪支店業務部部長代理が押印した。

3 労使交渉について

(1) 昭和55年頃から、組合と京都地区で生コンに関連する事業を行う複数の企業を参加者として、労働条件等に関して集合交渉又は集団交渉と呼ばれる労使交渉が行われていた（以下、この労使交渉を「京都集合交渉」という。）。なお、京都集合交渉には、労働組合側として組合以外の労働組合が参加することもあった。

組合は、春闘の時期に、組合員を雇用している企業に対し、春闘統一要求書を提出し、京都集合交渉への参加を求めている。

(2) 平成9年4月15日付けで、組合と京都集合交渉参加企業との間で、「京都集団交渉7社による、1997年度賃上げ、年間一時金、その他に関する協定書」が作成されたところ、その締結者には、Y8が含まれていたが、被申立人らは含まれていなかった。

(3) 平成10年4月20日付けで、組合と京都集合交渉参加企業との間で、「京都集合交渉6社による1998年度賃上げ・年間一時金・その他に関する協定書」が作成されたところ、その締結者には、Y8が含まれていたが、被申立人らは含まれていなかった。

(4) 平成10年11月17日付けで、組合及び組合とは別の労働組合と京都集合交渉参加企業との間で、賃金是正や退職金の増額等について、「平成10年度継続審議事項確認書」が作成されたところ、その締結者には、Y8が含まれていた。なお、この確認書の締結者の欄には、本件2社について社名と代表取締役の氏名が記載されていたが、押印はされておらず、Y6は含まれていなかった。

(5) 平成11年4月1日付けで、組合及び組合とは別の労働組合と京都集合交渉参加企業との間で、「京都集合交渉7社による1999年度賃上げ・年間一時金・その他に関する協定書」が作成されたところ、その締結者には、本件2社とY8が含まれていたが、Y6は含まれていなかった。

(6) 平成30年5月9日付けで、Y8と組合等は、交渉の結果、合意に至ったとして確認書を作成したところ、その確認書には、退職金基礎額の増額及び日々雇用労働者の賃上げについて、京都集合交渉の妥結事項を履行する旨等が記載されていた。

4 平成20年頃の労使交渉の経緯について

(1) 平成19年2月5日付けで、Y8は組合等に対し、合理化実施についての事前協議の申し入れ書と題する文書（以下「19.2.5申入書」という。）を提出した。なお、事前協議合意約款が、組合とY8の間で締結されていた。

19.2.5申入書には、①輸送量の大幅減少と相まって、売上高の低迷により、Y8の経営状況は危機的状況にあり、運賃収入に加え、借入金の支援により何とかまかなっていたが、同17年度は2億円を超える累積損失となるなど大幅な赤字基調で推移している、②厳しい需要背景から、今後の生コン輸送量の回復が見込めず、これ以上の借入れも望みえない状況下において、Y8の存続のために、合理化を進める必要があり、事前協議を申し入れる旨記載されていた。

(2) 平成19年8月9日付けで、組合とY8は、19.2.5申入書による合理化提案について、団体交渉（以下「団交」という。）において合意したとして協定書（以下「19.8.9協定書」という。）を作成した。

19.8.9協定書には、①組合は、組合員8名の退職に、Y8提案の退職加算金を支払う条件で同意する、②Y8は組合が推薦する組合員2名を代替として採用する、③Y8が保有するミキサー車は18台とし、当面、本件2社に対し、ミキサー車の減車を求め、その状況を見ながら、Y8の予備車を減らす必要があれば、その時点で改めてY8は組合に再度提案することとする、④Y8と組合は、当面の間、4名を月17日の就労日数を保障する日々雇用とし、賃金を現行より2,500円減額することを確認し、組合は、この日々雇用によりY8に雇用責任が発生しないことを確約する旨等の記載があった。なお、この時退職した組合員8名は、以前、本件2社に雇用されていた者であった。

また、19.8.9協定書には、組合の推薦により採用する組合員2名の賃金について、「年間一時金を含め540万円とし、月額（基本給、住宅給、職務給、残業保障35時間を含め）35万円とする」との記載があった。この時の合意により、組合からの推薦により、Y8に新たに雇用された2名の組合員は、本件2社に雇用されたことはない者であって、このうちの1人がX3'（後に同人は改姓によりX3となるが、以下、いずれの姓であった時期も「X3組合員」という。）であった。

これとは別に、平成19年7月、組合員X4（以下「X4組合員」といい、X2組合員及びX3組合員を併せて、「本件正社員3名」という。また、本件正社員3名とX5組合員を併せて、「本件組合員ら4名」という。）は、組合からの推薦により、Y8に雇用され、正社員のミキサー車運転手として就労することになった。

(3) 平成20年、組合は、同19年初夏及び同20年3月7日の2回にわたって、同19年にY8の代表取締役役に就任した者（以下「Y8新社長」という。）がX3組合員に対し、セクシャルハラスメント（以下「セクハラ」という。）に当たる発言をしたとして、ストライキを行った。

組合の支部役員が、当時のY6の業務部長代理に対し、この問題について申し入れたところ、当該部長代理は、Y6が事情を聞いて必要な指示をすると返答し、さ

らに、後日、組合が当該部長代理に確認すると、同部長代理は、Y 8 新社長を指導した旨述べた。

組合とY 8 との間で、Y 8 新社長がX 3 組合員に対し行ったセクハラ行為による名誉棄損について、交渉を行い、合意したとして、謝罪文の提出や慰謝料の支払等を内容とする平成20年4月7日付けの確認書が作成された。

(4) 平成20年1月23日付けで、組合は、本件2社及びY 8 に対し、これら3社を連名のあて先とする通告書（以下「20.1.23通告書」という。）を提出した。

20.1.23通告書には、①平成19年1月に、関係各社は組合に対し、Y 8 の組合員6名の整理解雇及び日々雇用労働者の賃下げを提案し、団交に入った、②Y 4 においては、Y 8 の全車両を稼働させた後に正社員を除くY 4 の車両を稼働するとの約束で運営されていたところ、同18年5月頃から、Y 4 及びY 8 が、Y 4 の車両を優先的に稼働させるようになっており、このことがY 8 の経営不振の大きな要因であることを交渉にて協議し、従来どおり、Y 8 車両を優先的に稼働させることを確約した、③しかし、同19年6月以降、Y 4 の約束不履行が続いている、④Y 8 は、本件2社との労使紛争の解決として、輸送部門を独立させ、3社が株を保有し設立された会社である、⑤Y 8 車両の優先稼働を履行しない場合、約束不履行による権利侵害及び労働組合潰しと判断し、労働組合に保障された手段を行使する旨等の記載があった。

(5) 平成20年1月28日付けで、組合、本件2社及びY 8 が押印して、確認書（以下「20.1.28確認書」という。）が作成された。

20.1.28確認書には、①Y 4 が、組合、Y 8 及びY 5 との間の約束事項であったY 8 車両の優先稼働の反故を認め謝罪し、平成20年1月29日から実行する、②Y 4 が、今後、Y 8 車両の優先稼働を反故にした場合は、Y 8 に対して備車代金として1台5万円を支払い、Y 8 が組合に対して日々雇用労働者1日分の賃金を支払う、③Y 4 が組合に対し、同19年5月からの約束反故実損分及び解決金（1,000万円）を支払う旨等記載されていた。

(6) 平成20年6月28日付けで、組合とY 4 との間で、確認書（以下「20.6.28確認書」という。）が作成された。

20.6.28確認書には、①Y 4 は、組合が行っている労働争議がY 4 の約束不履行により発生し、その責任が同社にあることを認め、組合に対し謝罪する、②Y 4 が余剰車両6台を廃車する、③Y 4 がY 8 の経営安定に責任のある立場であり、Y 4 が欠員補充等を行う場合は、Y 8 の経営を圧迫することのないよう配慮することを義務とする旨等の記載があった。

(7) 平成21年7月30日付けで、組合とY 4 との間で、確認書（以下「21.7.30確認書」

という。)が作成された。

21.7.30確認書には、①Y4は、組合が求めていた人員補充について、1名を補充することとし、この1名は組合以外の某労働組合所属の者とする、②Y4は、Y8の稼働率の向上を推進する立場から、同年8月末までに車両を2台減車し、早急に10台体制にする旨等の記載があった。

(8)平成23年1月31日付けで、本件2社がY8の車両の使用と運賃負担について合意したとして、本件2社とY8が押印した確認書が作成された。この確認書の内容は、別紙2のとおりである。

5 Y8の経営状況等について

(1)Y8は、設立以降、令和元年8月に事業を停止するまでの間、専ら本件2社の製造する生コンの輸送を行い、他の業務は行っていない。

(2)本件2社は、その製造する生コンを自社従業員に輸送させていたほか、Y8との輸送委託契約に基づき、同社に輸送業務を委託して、委託料を支払っていた。

(3)当委員会に提出された平成15年3月決算時のY8の貸借対照表及び損益計算書によると、長期借入金は8,518万7,952円、当期未処理損失は6,064万6,122円であった。

(4)平成16年以降、Y8は、Y6が全株式を所有している申立外A社から借入を行うようになった。その後、A社は、他社のY8に対する貸付金を引き受けるなどし、同26年3月現在のA社のY8に対する貸付額は6億3,735万円に達した。なお、当委員会に提出されたY8の貸借対照表及び損益計算書によると、この間、Y8は3,000万円から5,000万円程度の経常損失を概ね毎年、計上していた。

(5)平成26年3月31日付けで、Y6、Y15、A社、申立外B社及びY8の間で、貸付金の授受に関する覚書(以下、この覚書を「26.3.31覚書」という。)が作成された。

26.3.31覚書の内容は、別紙3のとおりである。

6 本件組合員ら4名の賃金と就労実態等について

(1)令和元年4月頃、Y8は18台のミキサー車を所有しており、一部がY4工場に、2台がY5の工場に駐車されていた。Y4工場に駐車されているY8のミキサー車のドラム部分には、Y4又はY4'との文字が入っていた。

Y8は、本件正社員3名を含む8名を正社員のミキサー車運転手として雇用し、X5組合員を含む2名を月当たり概ね17日程度、本件2社の工場で乗務させるため、日々雇用のミキサー車運転手として雇用していた(以下、Y8の正社員のミキサー車運転手と、月当たり概ね17日程度、本件2社の工場での乗務のため、日々雇用のミキサー車運転手としてY8により雇用されている者とを併せて「Y8の運転手」ということがある。)。Y8の各運転手は、通常、同じ車両に乗務しており、Y4工場においては、その車両の車両番号で呼ばれて業務指示を受けていた(以下、Y

8の運転手の就労実態については、特に記載がない場合は、令和元年4月頃を意味する。)。また、Y8が所有するミキサー車に、Y8からの注文に応じて、労働者供給事業により、組合員である日々雇用労働者が乗務し、本件2社の工場で就労することがあった。

- (2) Y8の運転手は、出勤日には、原則として本件2社のいずれかの工場に直接出向き、Y8に立ち寄ることなく業務を行っていた。

ただし、Y8の社長や部長が、Y4工場内の一室にて、Y8の運転手のアルコールチェックや勤怠管理に関する業務を行うなどしていた。また、Y8の運転手は、Y4工場内の食堂等の設備を使用していた。

- (3) 原則として毎営業日のお昼過ぎに、Y8はY4に対し、残業調整表と題する文書(以下「残業調整表」という。)をファックスや持参で提出していた。

残業調整表には、Y8の8名の正社員のミキサー車運転手の名前が車両番号とともに、総累計時間として計算された時間の短い順番で並べられ、順位の番号が付されていた。また、各運転手について、「(Y5)」、「特休」、「有休」等との記載が付されることもあった。

なお、ミキサー車運転手である分会員が出勤日とされている日に組合活動を行う場合には、分会長名の組合活動用務届がY8に対し提出されていた。

- (4) Y4はY8に対し、翌日の配車予定として、業務開始時刻ごとに車両番号を並べて記載した用紙を交付していた。なお、配車予定を決定する際、Y4は、就業開始時刻である午前8時より前に業務が開始される配車については、原則として、残業調整表上で、総累計時間として計算された時間の短い順番に担当を割り当てていた。

- (5) 原則として午後2時頃、Y8の部長は、Y4工場内の食堂のホワイトボードに、翌日の配車予定として、出勤時刻ごとにY8の正社員のミキサー車運転手の車両番号を並べて記載していた。その際、「Y5」という記載に続き、出勤時刻と車両番号が記載されることもあった。

Y8の正社員のミキサー車運転手は、食堂内のホワイトボードの記載を自らが乗務している車両番号により確認し、「Y5」との記載がある場合は、Y5の工場に、それ以外の場合はY4工場に、記載された出勤時刻に間に合うよう翌日、出勤していた。

また、Y4工場内の食堂には、配送先や現場までのルート、注意事項等が記載された現場地図や出荷予定表が掲示されていた。

- (6) Y4工場で乗務する場合、出勤したY8の運転手は、Y4工場内の食堂に掲示された現場地図や出勤予定表を確認し、乗務する車両の点検を行った後、Y4の出荷係からの無線等による指示に従い、生コンを積み込み、出荷先に向かい、到着後、

荷下ろしをし、Y 4 工場へ戻り、必要に応じ後処理や次の出荷への準備を行っていた。Y 4 の出荷係は、準備ができた Y 8 の運転手に対し、次の出荷について指示をし、各運転手は、出勤日当たり 3 回から 4 回程度、出荷先に生コンを輸送していた。一日の業務の終了については、Y 4 の出荷係が Y 8 の運転手に対し、終了を指示し、各運転手は、乗務した車両について洗車、給油を行った後、退勤した。

Y 8 の運転手の退勤時刻は概ね午後 4 時から午後 5 時頃で、残業があったとしても、1 時間未満であった。

(7) Y 5 においては、原則として毎日、Y 5 の出荷担当者が、翌日の出荷状況を考慮した上で、Y 8 に対し、ミキサー車の必要台数を発注していた。

Y 8 は、Y 5 の工場で乗務するミキサー車運転手を選定し、原則として、Y 5 の工場に駐車されている Y 8 の車両に乗務させて運送業務を行わせた。

Y 5 の工場で乗務する場合、Y 8 の運転手は、Y 5 の工場長や出荷係から配送について指示を受け業務を行っていた。

(8) Y 8 は、本件正社員 3 名に対し、給与については、平成30年 7 月分から令和元年 11 月分は口座振込により、それ以前は現金の手渡しにより、月ごとに支給した。

本件審査手続において、組合は、本件正社員 3 名の平成30年12月分から令和元年 11 月分の Y 8 名の給与明細書を書証として提出しており、その内容は、別紙 4 のとおりであるが、この給与明細書によると、基本給に職務手当や住宅手当といった手当を加算した額から、所得税や社会保険料等を控除した額が支給されていた。また、Y 8 は、本件正社員 3 名に対し、1 か月間の合計残業時間が 35 時間を下回っていても、35 時間の時間外労働分として普通残業手当と称する手当を支給していたが、期間中全く勤務しなかった場合でも、この手当は支給されていた。

ところで、Y 4 は、同社が雇用するミキサー車運転手に対し、1 か月間の合計残業時間が 35 時間を下回っていても、35 時間分の時間外勤務手当を支給していたが、期間中全く勤務しなかった場合には、この手当は支給されていなかった。

Y 8 は、X 5 組合員に対して、就労日ごとに日当を現金で支払っていた。その際、Y 8 名の給与明細書が交付されており、この明細書によると、基本給に交通費等を加算した額から、所得税や健康保険料等を控除した額が支給されていた。

(9) Y 4 の Y 4 工場の工場長や Y 8 の正社員のミキサー車運転手等が参加して、安全衛生委員会と称する会議が開催されていた。この会議において、Y 8 のミキサー車運転手が、女性専用トイレの設置、洗車場の危険個所の改善、Y 4 工場の出入口への看板の設置等を提案し、これらの提案は、Y 4 により実現された。

7 本件不当労働行為救済申立てに至る経緯

(1) 平成30年 8 月 28 日、滋賀県警組織犯罪対策課は、組合の執行委員長及び副執行委

員長らを恐喝未遂容疑で逮捕した。

(2) 令和元年7月11日、Y7は理事会(以下、この理事会を「1.7.11理事会」という。)を開催し、組合の執行委員長及び副執行委員長を恐喝罪の容疑で告訴することや組合との決別宣言を行うことを決議した(以下、1.7.11理事会での組合との決別宣言の決議を「本件決議」という。)

(3) 令和元年7月頃、本件2社は、それぞれの社内に「反社会的勢力への対応について」と題する同内容の同月11日付け文書を掲示した。

本件2社が掲示した文書には、それぞれの会社名と代表取締役の氏名が記載されていたが、その文面は同一で、①「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」(犯罪対策閣僚会議公表)に基づき、反社会的勢力の介入に毅然として立ち向かい、断固排除する、②事業者としての社会的責任を果たし、社会から信頼される企業を目指すべく、断固とした姿勢で臨むことを宣言する、③(i)反社会的勢力との決別、(ii)組織としての対応、(iii)外部専門機関との連携等を反社会的勢力への対応基本方針とする旨が記載されていた(以下、この時、本件2社が掲示した文書を併せて「1.7.11基本方針文書」という。)。ただし、1.7.11基本方針文書には、労働組合についての記載はなかった。

(4) 令和元年8月9日、Y4はY8に対し、同日付けの取引解消に関する通知書と題する文書(以下、この通知書を「Y4解除通知書」という。)を送付した。

Y4解除通知書には、①Y4のY8に対する業務委託料について、税務調査において単価が不相当に高額であり寄付金に該当する旨の指摘を何度も受けている、②Y8の要望に応じて業務委託料を引き上げていた結果、Y4が税務リスクを負担する状況であり、Y8に対して運搬業務の委託を継続する経済的合理性が完全に失われている、③このような状況に加え、Y7の理事会において、組合との関係を断絶する旨決議されたことも踏まえた場合、Y8との運搬業務に関する取引関係を直ちに解消する必要があると判断した、④Y4は、令和元年8月9日付けで、Y8との運搬業務に係る一切の契約又は合意を解消することを通知する旨記載されていた。

なお、Y4は、Y4解除通知書を送るのに先立って、Y8に対し、協議を申し入れなかった。

(5) 令和元年8月9日、Y5はY8に対し、同月10日付けの契約解除通知と題する文書(以下、この文書を「Y5解除通知書」といい、Y5解除通知書及びY4解除通知書による本件2社からの契約解除を「本件契約解除」という。)を送付した。

Y5解除通知書には、①令和元年7月11日にY7において「X7' 関連との決別決議」がなされたことに基づき、同年8月10日をもってY8との間の製品運送契約を解除する旨記載されていた。

(6) 令和元年8月16日、Y8はY8の従業員に対し、自宅待機するよう通知した。

(7) 令和元年8月29日、Y8はY8の従業員を対象とする説明会を開催した。

また、Y8は分会に対し、同日付けの当社の今後についてと題する文書（以下「1.8.29文書」という。）を提出した。

1.8.29文書には、①専属荷主である本件2社からの本件契約解除により、収入の手段が断たれた、②手元資金に余裕のあるうちに事業を停止し、従業員に対して可能な限りの退職金を支給することが最善の手段であるとの結論に至った旨の記載があった。

(8) 令和元年8月29日の後、組合とY8との間で数回にわたり団交が開催された。これらの団交において、組合はY8の存続を要求したが、Y8は存続は不可能で廃業の方針しかないと説明し、組合員を対象に、退職金のほか、加算金の支払といった条件を提示するなどした。

(9) 令和元年11月8日、Y8の運転手のうち、正社員5名と、月当たり概ね17日程度、本件2社の工場で乗務するとして日々雇用のミキサー車運転手として使用されていた者1名が、Y8に対し、退職届を提出した。

(10) 令和元年11月14日、Y8は、本件正社員3名それぞれに対し、同日付けの解雇通知書（以下、本件正社員3名に対する解雇通知書をまとめて「1.11.14解雇通知書」という。）を送付した。

1.11.14解雇通知書には、①Y8は、令和元年11月15日をもって破産手続開始の申立てを行うこととした、②同日をもって本件正社員3名を解雇（以下、本件正社員3名に対する解雇を「本件解雇」という。）する旨の記載があった。

(11) 令和元年11月15日、Y8は大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）に破産を申し立て、同日、同裁判所において、破産手続開始決定がなされた。破産申立書によれば、破産債権総額は6億5,766万8,060円であった。

また、Y8が破産申立書とともに大阪地裁に提出した破産原因が生じた事情と題する文書には、借入金債務の経緯として、①上昇する労務費・運送コストを輸送運賃に転嫁できず、運転資金が枯渇し、当初は株主がY8の資金を負担していた、②平成16年11月、Y8はA社から運転資金を借り入れ、その後、Y8の経営不振や資金の枯渇の原因が解消されないことと、他社のY8に対する貸付金が引き上げられA社がこれを補填するなどしたため、A社からの貸付金は増加し、同26年3月には6億3,735万円に達した、③Y8とY6、A社、Y15等の中で26.3.31覚書に係る合意がなされ、以後、Y15がY8に対する貸付金債権者となり、今日に至っている旨の記載があった。

(12) Y8はX5組合員に対し、令和元年11月18日付け文書にて、Y8が破産手続開始

決定を受けたことから、今後、X5組合員の労務提供を受けることはできず、雇い入れることはない旨通知した（以下、X5組合員が、これ以降、Y8に雇入れられなくなったことと本件解雇を併せて「本件解雇等」という。）。

(13) 令和2年1月28日、組合は、当委員会に本件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5 争点に係る当事者の主張

1 争点1-1（被申立人Y4は、X2組合員、X3組合員、X4組合員及びX5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 労働組合法上の使用者性の判断に当たっては、ある企業（支配企業）が株式所有、役員派遣その他を通じて、他の企業（従属企業）の経営全体に支配的な影響を及ぼしている場合には、支配企業との団交なくして問題の解決が望めないのが通常であり、支配企業が労働者の労働条件決定や地位に現実的かつ具体的に影響を及ぼしているとはいえなくとも、支配企業が従属企業と重疊的に使用者となることを認めるべきである。専属下請企業が注文主や委託者たる企業に事実上支配される場合にも、資本関係や役員等について支配従属の関係がないとしても、委託企業等が請負契約の解除や条件変更を通じて、事実上下請企業の生殺与奪の権を握っているとみられるかぎり、その実態に応じて委託企業等の使用者性を認めるべきである。

団結権の侵害を現実に排除して正常な労使関係を確立しようとする不当労働行為の趣旨からして、労働契約の当事者でないが労働関係に対して現実に強い影響力・支配力を持つものも不当労働行為法上の責任を負うべきである。

イ 本件2社については、いわゆる法人格否認の法理が適用され、この点からも使用者性がある。

法人格否認の法理とは、ある企業を支配することによって実質上の責任を負うべきものが、法人格の形式に隠れて責任を回避することがあってはならないとの趣旨から、従属企業の法人格を特定の法律関係において否認し、それを支配する個人若しくは会社を法主体として登場させることによって、問題の妥当な解決を図ろうとするものである。最高裁判決によれば、法人格否認の法理は、法人格が形骸にすぎない場合と、法人格が法の適用回避のために濫用される場合に適用され、本件では後者が妥当する。

法人格の濫用が認められるためには、一般に支配の要件と目的の要件が必要とされる。支配の要件については、背後にある個人や支配企業による法人の支配が極めて強度になり、背後の個人や支配企業と法人とが基本的に同一とみなされる

場合には、その法人は形骸化しているといえ、法人格の形骸化とは別個に法人格濫用の可能性を認める以上、そこで要求される支配の要件は、当然に形骸化が認められるより緩やかなものになる。目的の要件とは、個人や支配企業が、従属企業の法人格を違法又は不当な目的のために利用していることである。これは法人の設立そのものが濫用目的でなされた場合に限らず、個人や支配企業が、設立した法人を後に濫用目的で解散させたり、破産させたりする場合を含むと解される。本件では、後記のとおり、支配企業である本件2社が、組合を嫌悪し、それを排除、壊滅させる目的をもって、従属企業であるY8との間の専属的輸送契約を解除して同社を破産に追い込んだという法人格を濫用した類型に該当する。

ウ Y8の設立やその後の状況は、以下のようなものである。

(ア) 4.11.18和解は、当時、本件2社を傘下にしていたY16と組合との間の労働争議が長期化、激化し、Y16が莫大な損失を抱えて存続の危機に立たされたことから、Y6がY16を助けるために労働争議に介入し、組合と水面下で協議した後、成立したものである。当時、被申立人らと組合がこの労働争議を和解解決するに当たって合意した内容は、裁判上の和解調書に表れているものにとどまらず、和解条項に表れていない当事者・関係者間で実質的な取決めがなされ、それについて拘束力があつたことは明らかである。具体的には、和解に基づき設立される生コン輸送会社（Y8）に組合員の所属を移すが、Y4は責任をもって、同社の輸送部門としてY8に生コン輸送を専属的に委託し、Y8の経営を成り立たせて、ひいてはY8に所属する組合員の雇用を維持すること、Y5も同様の責任を負うこと、Y6はY16の後見的な立場から最終的な責任を持つことが約束されていた。このようなことが文書化されなかったのは、Y6が表に出ることを避けるという配慮、Y16の全面降伏的な内容でなく、表向きには組合と直接の関係がなくなったかのような体制を取れるという名目を得られるようにしたからである。

(イ) Y8は上記の労働争議の解決のために設立された会社であつて、元々、本件2社に所属していた組合員が移籍して運営され、その後、Y8所属の組合員の入れ替わりはあつたものの、一貫して組合員のみが所属していた。Y8の株式は、Y6の関連会社であるY13と本件2社により保有された。

本件2社とY8との間の製品運送契約書には、Y8は主に本件2社の指定する工場製品の運送業務を請け負う（第3条第1項）旨の専属性を示す記載があり、また、Y8がミキサー車を購入・更新するのに当たって、本件2社に協議をしなければならないことやY8が資金の融通を求めることができるといった密接な関係が示されている。実際に、Y8は設立以降約27年間にわたって、

一貫して本件2社からのみ生コンの輸送を受託してきた。

さらに、本件2社が、Y8への輸送委託や運賃負担について、Y8のミキサ一車を優先的に使用することや、Y8に運賃と経費に差額が生じた場合は、出資比率により負担し合うことを確認した覚書が、Y6の立合いのもと作成されている。

このように、Y8と本件2社との輸送契約は、専属的であり、支配性の高いものという他はない。

(ウ) 平成19年、Y8は組合に対し、経営が危機的状況にあるとして人員整理を申し入れたが、その後の経緯からも、Y8が本件2社の輸送部門にすぎないことやY6がY8を支配していることが明らかである。

Y8からの申入れにより組合との協議が行われたが、この協議には、Y8の代表者とともにY6の命を受けた同社の系列会社である運送会社の関係者が参加し、交渉を主導したのはY6である。また、交渉により、Y8は設立時から赤字であり、立米走り（輸送量に応じて運賃を決定する方式）が採用されていることにより構造上赤字を生む運営方式になっていることが明らかになった。さらに、本件2社はY8車両の優先稼働の取決めを反故にしていた。

組合は、Y8は組合員の雇用の受け皿として被申立人らが責任をもって経営する事が合意されたのであり、赤字構造を放置した上でY8の人員削減を行うことは合意に反し、受け入れられないとの認識に立ち、抗議のため、本件2社に対しストライキを行った。最終的には、平成4年の紛争解決の趣旨に則り、本件2社が資金注入も含めて責任を負うことが確認され、減車という形で優先稼働の合意を履行し、Y8車の輸送効率の改善を行うことになり、優先稼働しなかったことを謝罪し、実行する旨を記載した確認書が締結された。

ところが、Y4は約束した減車を行わず、別組合の組合員を本勤として雇い入れたため、組合はY4に対しストライキを行い、同社との間で、ペナルティとして6台の減車を行い、人員補充についてはY8の経営を圧迫することがないよう配慮する義務があること等を確認する旨の確認書が作成された。

また、立米走りについては、組合は被申立人らと撤廃のための交渉を行い、本件2社はこれに応じ、日額制で合意することになったが、Y8の社長がY6の意向を聞かなければならないと主張した。最終的には、Y6としては立米走りの撤廃は受け入れられない意向が伝えられ、確認書では、一旦、6か月間、立米走りで運営することを確認した上で、この間の実績で立米制運賃での経営が困難になった時は、日額、月額制運賃に変更することが確認された。

このようにY8の経営は改善が図られたが、被申立人らにおいては、半期に

一度Y 8の経営状況をチェックして、必要であれば資金注入も含めた対応を行うことになり、本件2社の資金注入を明記した確認書が作成された。

エ 京都集合交渉では、賃金等の労働条件について交渉し、統一した内容で合意し、合意した内容については協定書を作成しており、参加各社の個別交渉に委ねる事項については、その旨明確に記載されているのだから、それ以外の事項については、全参加者に一律の効力がある。平成28年の京都集合交渉には、Y 8と本件2社が参加しており、Y 8とY 4が同時期に同じ内容の賃上げ、退職金の上乗せを行ったことから、同年に京都集合交渉で協定書が作成され、これに拘束される当事者が賃上げ、退職金の上乗せを行ったことは明らかである。

また、賃上げ等の重要な労働条件については、京都集合交渉で協議、決定されることになっていたため、Y 8との個別の団交では協議を行うことはなかった。

Y 8の従業員の賃金等の重要な労働条件は京都集合交渉によって決定されており、これに参加していた本件2社は、Y 8の従業員の労働条件を現実的かつ具体的に支配・決定する地位にあった。

オ 組合員の業務実態は、以下のようなものである。

(ア) Y 8はY 4に対し、毎営業日、残業調整表を送り、Y 4の出荷係は、これを見ながら、Y 8とY 4の全運転手の残業時間がおおよそ同じになるように調整しながら、翌日のY 8の勤務者と出勤時刻を決め、メモを作成し、Y 8に交付していた。

Y 4の出荷係がこのような方法でY 8の従業員の残業時間の調整を行っていたのは、両社とも、35時間の固定残業代を支払っており、労働者間での不公平が発生しないようにするためであり、また、Y 16と組合との間の労働争議以前の経緯を引き継いでいたという側面もある。Y 4は、Y 8の従業員の出勤時間を決め、残業時間の調整をし、自社の運転手と同列に扱っていた。

Y 8の従業員がY 4で勤務する場合には、Y 8の事務所に立ち寄ることもなく、Y 4に出勤し、同社で予定を確認し、始業点検をしていた。生コンの運送については、Y 4を出発してから帰社するまで、全ての事項につきY 4の出荷係の指示を受け、その通りに業務を行っていた。Y 8の従業員は、Y 4の従業員と全く同じようにY 4の指揮命令の下、勤務していた。

また、Y 8の従業員がY 5で勤務する場合には、Y 8の事務所に立ち寄ることもなく、Y 5へ直行し、同社の工場長より指示を受け、点検時に問題があればY 5の工場長か出荷係に言って問題を解決していた。生コンの運送については、Y 5を出発してから帰社するまで、全ての事項につきY 5の出荷係の指示を受け、その通りに業務を行っていた。Y 8の従業員は、Y 5の従業員と全く

同じようにY5の指揮命令の下、勤務していた。

(イ) Y4では、毎月、同社の工場長等のほか、Y8の社長と運転手も参加して安全衛生委員会が開催され、Y4内の安全衛生や現場での危険な箇所の改善等について話し合われた。Y8の従業員が提案し、Y4が採用し実行した事項も多数存在する。また、Y8の車両の外観は、Y4と同じ色使いでまとめられ区別がつかず、ドラムにはY4などと表記されていた。

カ 上記ウからオのとおりであるから、Y4は、Y8の経営の存立や基本的な経営方針に強い影響力を有するとともに、日常的業務の現実的支配力も持っていた上、Y8の従業員の労務を相当程度に規律しており、京都集合交渉を通じて、組合員の賃金等の労働条件に重要な影響力を行使していたことからすれば、労働関係に対して現実的に強い影響力・支配力を持つものであって、不当労働行為法上の使用者に該当する。

また、Y7による本件決議、それに伴う本件契約解除、それが原因での本件解雇等は、個別的に、もしくは一連のものとして、組合を嫌悪し、同組合を排除、壊滅させる意図でなされたことは明らかであって、従属会社であるY8の法人格を違法又は不当な目的で濫用したという他なく、法人格否認の法理によって、Y4をY8と同一視できることから、その観点からもY4には使用者性がある。

(2) 被申立人Y4の主張

ア 労働組合法上の使用者性については、朝日放送事件の最高裁判決が、使用者概念を拡張するとしても、労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定する地位にない者は使用者に当たらない旨述べ、その後、このことは幾多の判例及び命令例によって踏襲されている。雇用主でない会社が労働組合法上の使用者であるというためには、影響力や作業上の指揮命令だけではならず、賃金・一時金・有給休暇等の基本的労働条件の決定や採用・配置・懲戒・解雇等の人事措置（人事労務管理）を行っていることが必要である。

イ 組合は、根拠不明のまま、Y4が雇用責任を負っているとか、京都集合交渉に参加しているとか、専属的な発注主として労働条件に影響を与えているといったレベルの主張を行うのみで、上記の判断基準に沿った具体的な事実関係の主張・立証を行っていない。

ウ 京都集合交渉では、賃上げ等の努力目標が決められるにすぎず、それが直ちに各社の組合員らの労働条件になるわけではなく、ほぼすべての会社において、京都集合交渉で定められた努力目標を下回る条件で個別交渉によって労働条件が設定されており、しかも、その内容は会社によってまちまちである。また、京都

集合交渉は、基本的には労働組合別に開催されており、Y 4は、4. 11. 18和解後、現在に至るまで、その従業員が組合に加入していたのは一部の時期のみであって、それ以外の期間は、組合員である従業員は存在せず、組合とは集合交渉を行っていなかった。組合の分会がY 4の社内に存した時も、組合と交渉していたのは、Y 4の分会に属する者の労働条件であって、Y 8の従業員の労働条件はY 4には関係のない話である。

エ 最終的にY 8の労働条件がどのように決められたのかは、あくまでもY 8の社内の問題もしくはY 8と組合の交渉の結果で、そこにY 4は一切関与していない。組合とY 8との間で団交が行われていたことが本件の証拠から明らかであるが、Y 4がこの団交に同席したことはないし、その結果を知らされたり、意見を聞かれたり同意を求められたりしたこともない。

Y 8の従業員の賃金等の労働条件は、設立当初は本件2社に在籍した時のものを基本的に引き継いでいたが、その後、Y 8と組合の団交等の結果、基本的には上昇し続け、業界でも他に例を見ない労働者側に有利なものとなっていった。人件費が高すぎてY 8が事業として採算が取れるはずがないが、当初はY 9がY 8の赤字を補填していた。しかし、Y 6の時代には、このような金銭的支援は行われなくなっていった。

オ 4. 11. 18和解により、Y 8の設立当初の従業員が決定されたが、この和解の内容は、組合とY 9の水面下交渉で決まったものをY 14が丸呑みし、それをさらにY 4に押し付けられたというもので、Y 4はその決定に際して、何ら関与したこともないし、影響力を行使したこともない。設立当初の労働条件も、Y 4の関与していない新会社設立事務局と組合の協議により決められたものである。Y 8は、4. 11. 18和解で指名された組合員の一時的な雇用の受け皿であったはずであるが、その後、Y 8は組合との協議により、Y 4に相談することもなく、新規に組合員を雇用するようになった。その第一号がX 3組合員であるが、同組合員は、面接らしきものすらされなかったことを証言している。

採用以外の配置・懲戒・解雇に至っては、破産に伴う解雇を除き、Y 4には全くわからない。

カ 組合は、本件において、組合と本件2社間の確認書等を書証として提出しているが、これらは時期的に古く、特定の時期に集中しており、その内容も基本的な労働条件や人事措置とは関係がない。それ以外に組合が主張する、株式の一部の保有、ミキサー車の色等の問題は、Y 4とY 8の間の取引に付随する問題であり、経営上もしくは事業遂行上の判断の問題であって、使用者性を裏付けるものではない。

指揮命令に関する主張にしても、生コン工場には多数の運送会社のミキサー車が積載のために入構しており、生コン会社の配車係が適宜順番を決めるなどして捌かねば收拾がつかなくなるのであるから、どのような生コン工場でも、発注主が指示をしているのは当然のことである。Y4とY8との契約内容にしても、Y8のミキサー車への指示にしても、業界では当たり前の域を出ない。

キ 以上のとおり、Y4が本件組合員ら4名に対し、その基本的な労働条件について雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にないことは明らかである。

2 争点1-2（被申立人Y5は、X2組合員、X3組合員、X4組合員及びX5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

Y4と同様に、前記1(1)ウ、エ、オ(ア)のとおり、Y5は、4.11.18和解時にY8の経営維持及び組合員の雇用に責任を負うことを組合と合意し、Y8の資本を一定割合所有した上で、Y8との間で約27年間、専属的輸送契約を締結し、同契約を通じて、Y8の経営の根幹に強い支配力を有し、その後の組合との間のY8に関する交渉経過において、当事者として関与し、一定の影響力を与えていた。また、京都集合交渉において、Y8に所属する組合員の基礎的な労働条件を実質的に取り決めていたと評価でき、Y8に所属する組合員の日常的業務や労務に対する相当程度の現実的な支配力を有していた。

したがって、Y5は、労働関係に対して現実的に強い影響力・支配力を持つものであって、不当労働行為法上の使用者に当たる。

また、法人格否認の法理によっても、Y5はY8と同一視できることから、その観点からも使用者性を有する。

(2) 被申立人Y5の主張

ア 労働組合法上の使用者性は、いわゆる朝日放送事件により基準が確立している。組合は、この基準によることを前提とする主張をしつつも、使用者性が認められるための核心的要素として、実質的な影響力及び支配力があるか否かを基準とすべきと主張している。しかし、これは独自の見解であるのみならず、外縁が曖昧であることから、使用者の範囲が無限定に広がる恐れがあり妥当でない。

イ Y5は、Y8との間で製品輸送契約（傭車契約）を締結しているが、本件組合員ら4名はY8と雇用契約を締結しており、Y5と本件組合員ら4名との間では何らの契約も締結されていない。組合員がY8から支払われる賃金額について、Y5には決定権はなく、その決定過程に関与したことはない。Y5はY8の担当者に、翌日の必要台数と現場への出荷時間を伝えるが、Y5が運転手の指定等が

できるわけではなく、どの運転手がY5に出勤するかはY8が決めている。組合員がその日の運搬を全て終え、ミキサー車の洗車を終わるとその日の業務は終了となり、勤務時間が定められているものではないから、定時のあるY5の正社員よりも早く帰ることもあった。

ウ 組合は、Y8がY5の専属輸送部門であると主張するが、この主張は、Y5が組合員の基本的な労働条件等を決定する地位にあったことの根拠となるものではないから、主張自体失当である。また、Y8がY5の専属輸送部門でなかったことは明らかである。

4.11.18和解時の和解調書にもY5がY8の従業員の雇用責任を負うことや、Y8が専属輸送部門であることは何ら記載されていない。Y5は、ミキサー車運転手については、まずは自社の正社員、次にY5が依頼する日雇運転手、それでも不足する場合にはY8を含む傭車会社へ依頼をするという順序であって、Y8を優先稼働していたという実態はなく、Y5からY8に対して、自社以外の生コンの輸送を禁止することもなかった。

組合は、組合と本件2社との間の確認書において、Y8車両の優先稼働が前提となっていることをもって、Y8が本件2社の専属輸送部門であると主張するようであるが、確認書は専らY4について記載されたもので、Y5はどのような経緯でかかる文書が作成されたのかは知らない。

なお、生コンの輸送業務は、工場で製造された生コンを積載し、これを現場に運搬する作業であるのだから、本件において、Y8従業員の業務の流れがY5の正社員と同様であることは、ある意味当然であり、Y8がY5の専属輸送部門であるという根拠とはならない。

Y5で乗務する人員はY8内で決定され、Y8従業員は、順番にY5での乗務に就き、健康上の理由で乗務しない者がいたり、互いに順番を融通していることは、Y8がY5から独立した輸送会社であり、Y5がその勤務形態に何らの決定権限を有していないことを示している。

エ Y5が、Y8従業員の具体的な労働条件を決めることは、京都集合交渉においてもなかった。

京都集合交渉の協定書は、努力目標を明文化したもので、各社とそれぞれの組合が個別に協議をして、各社の実態に合わせて労働条件が設定されていた。京都集合交渉には、組合とは別の労働組合も参加しており、Y5はその労働組合の組合員を雇用していたが、組合の組合員は雇用しておらず、Y5が組合と個別に協議することはなかった。Y8と組合は個別協議を行っていたが、そこにY5が加わることも加わるよう求められたこともなかった。

また、組合等とY8の間で、退職金基礎額の増額及び日々雇用労働者の賃上げについて、京都集合交渉の妥結事項を履行する旨の平成30年5月9日付け確認書が作成されていることから、京都集合交渉では努力目標が設定され、個別に各社と組合が合意をすることになっていたことが裏付けられる。

オ Y5が保有しているY8の株式は、14.7%にすぎない。

カ 組合は、法人格否認の法理が本件にも適用され、支配要件及び目的要件を充足しており、Y5が使用者であると主張する。しかし、既に述べた事実からすると、本件では支配要件は満たさない。

目的要件については、組合は、1.7.11理事会での本件決議、これを主たる理由とする本件契約解除により、Y8は破産に追い込まれたのであるから、Y8の法人格を違法又は不当な目的で濫用したと主張する。しかし、Y8の破産申立ては、いわゆる自己破産であり、1.7.11理事会での本件決議は、あくまでもY7の意思決定である。Y5による本件契約解除についても、本件決議の内容に従ってなされたもので、Y5が、違法又は不当な目的でY8の法人格を濫用したわけではない。結果的にY8は破産を申し立てたが、本件契約解除が直ちに破産申立てにつながるかどうかは、Y5には知る由もなく、破産を目的として解除の意思表示をしたとするのは誤りである。

キ 以上のとおりであるから、Y5は、本件組合員ら4名の使用者に当たらない。

3 争点1-3（被申立人Y6は、X2組合員、X3組合員、X4組合員及びX5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 前記1(1)ウのとおり、Y6は、4.11.18和解時に、Y16の後見人的立場として闘争に介入し、和解解決を導いた責任のもと、Y8の存立ひいては同社の組合員の雇用に最終的な責任を負うことを組合との間で合意したこと、Y8設立時には、関連会社であるY13を通じて、Y8の株式を51%取得して、その資本を支配してきた上、Y8の歴代代表者を実質的に決定してきたこと、継続的に極めて高額な資金を関連会社を介して、Y8に貸し付け、Y8の経営を経済的に維持してきたこと、Y8の合理化や立米走りの見直し等、この間の組合との交渉経過において、この交渉を主導するなど中心的な役割を担い、Y8の経営方針等に重大な影響力を与えてきたことは明らかである。

イ また、Y6は、X3組合員のセクハラ問題についても、主導的に解決した。Y8の歴代社長は、全員がY6の出身であり、交渉において、Y8の社長がY6に相談しないと決められないと述べるなどしていた。

ウ 以上によれば、Y6は、Y8の経営の存立や基本的な経営方針に強い影響力を

有していたというほかなく、不当労働行為法上の使用者であることは明白である。

(2) 被申立人Y6の主張

ア 労働組合法上の使用者とは、雇用主あるいは雇用主以外の事業主であっても、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者を指すところ、Y6は、本件組合員ら4名に対してそのような地位にないことは明らかである。

イ ①Y6がY13及びY15を通じて、Y8の株式の51%を保有していたこと、②かつてY6の従業員であった者がY8の代表者になっていたこと、③Y6が関連会社を通じ、Y8に貸し付けをしていたことは事実であるが、これらの事実は、Y6とY8という会社間の関係を示すものであっても、ただちにY6が本件組合員ら4名の使用者に当たることを示すものではない。

ウ X3組合員のセクハラ問題については、間接的とはいえ株式を保有する会社におけるセクハラ事案を知ったY6の従業員が、Y8新社長から事情を聴き適切な解決をされたい旨を指示して穏便な解決を図ったものであり、この事案への対応として合理的と考えられ、10年以上前にたまたま存した偶発的事案において、この程度の関与を行ったからといって、本件申立ての時点で、Y6が使用者に当たるとはいい得ない。X3組合員は、証言として、名前を知っているY6の従業員はいない旨述べるなどしており、事実、Y8の従業員が業務に従事する際に、Y6の役職員と接触する機会は一切ない。

組合が主張する立米走りについても、10年以上前に、Y6の従業員との間で、口頭でなんらかのやりとりがあったとしても、会社間の取引に関する事項にかかるものであって、組合員の基本的な労働条件の決定に関連するものではない。

エ 組合は、4.11.18和解について、被申立人らがY8に所属する組合員の雇用を維持する責任を負っていくという点に主眼があり、そのことは当事者間の共通理解であったとし、これを裏付けるY6の関係者の発言があった旨主張するが、これに関連する書面などの客観的な資料が組合から全く提出されていない。

オ 以上のとおりであるから、本件において、Y6に使用者性が認められる余地はない。

4 争点2-1 (被申立人Y4及び被申立人Y5が、令和元年7月11日にY7が行った「X7' 関連との決別宣言」に賛成したことは、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

本件決議は、出席理事全員、すなわち本件2社も賛成して行われた。しかも、Y

5の代表者はY7の代表理事であって、積極的に本件決議を理事会で提起した。また、本件2社は、本件決議に基づき、1.7.11基本方針文書を掲示した。本件決議は、その内容からして、組合を一方的に、十分な根拠もなく反社会的勢力と決めつけて排除することを目的としたものである。

組合は、長年、生コン業界で従事する労働者の安全や業界全体の地位向上を目的にしてコンプライアンス啓蒙活動を行ってきて相当の効果を上げてきたが、このような活動は一部の生コン業者に煙たがられてきた面がある。このような中、組合の委員長等が関係者となる刑事事件により逮捕者が出たため、Y7やそれに加盟する本件2社は、それを利用して組合を排除しようとした。仮に、組合活動の過程で何らかの違法行為があったとしても、それに対しては仮処分申立や損害賠償請求など適法な対抗手段があるのであって、そのような手段を取らず、組合や組合員を排除するような行為は、組合を弱体化する不当労働行為である。

(2) 被申立人Y4の主張

1.7.11理事会での「決別宣言」の口頭確認は、Y7を主体とするもので、Y4はその構成員として決議を受け入れたものであって、それ自体何ら積極的な意味を持つ行為ではない。また、本件決議がなされた経緯として、組合の長年にわたる違法活動が警察当局の問題とするところとなり、数十人にも上る逮捕者を出し、その組合と不健全な癒着関係にあった各協同組合や生コン会社が社会的に厳しい非難に晒されている中で、これを自主的に改善し、健全な労使関係を確立しようとすることは極めて自然かつ合理的な行為であり、何ら非難されるべきものではない。

1.7.11基本方針文書は、その記載内容から明らかなように、反社会的勢力との決別という企業として当然遵守すべき義務を一般的に述べたものにすぎず、これを不当労働行為と評価する余地はない。

(3) 被申立人Y5の主張

Y5が、1.7.11理事会において本件決議に賛成したところで、他の出席者が反対すれば、本件決議は成立せず、また、Y5が賛成したことは、Y7の理事会の協議の中のことで、組合に向けられた行為ではない。したがって、Y5が本件決議に賛成したことは、組合活動に影響を及ぼすものではなく、支配介入に当たらない。

なお、Y5が本件決議に賛成したのは、多数の組合員が逮捕・起訴されるといった状況下で、Y5が違法行為に関与することを避け、社会的信用を守るためであって、組合を弱体化させるというものではない。

5 争点2-2(被申立人Y4が、申立外Y8との間の製品運送契約を解除したことは、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

Y 8は、本件2社の専属輸送会社であって、Y 6の関連会社からの多額の負債を抱えていることから、本件契約解除により経営が成り立たなくなることは避けられず、実際に、その後、3か月余りで破産申立てに至っている。本件2社がY 8の経営状況を十分把握していたことは明らかであるのに、本件2社は、本件契約解除前に、Y 8や組合に対し事実確認をしたり、協議することもなかった。

Y 4は、税務署から輸送単価が不相当に高額であり寄付金に該当する旨の指摘を受けたことから多額の税務リスクがあることを契約解除の理由の一つであるとするが、輸送単価の問題であれば、単価引下げを求めるのが自然であって、それすら行わなかったこと自体、輸送単価の問題でないことを示している。

Y 4は、本件決議を唯一の理由として、Y 8との輸送契約を一方的に解除したもので、かかる行為は不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人Y 4の主張

Y 4がY 8との製品輸送契約を解除したことは、Y 8に支払う運賃が異常に高額であり、税務当局により否認されるレベルのものであって、税務当局より課せられんとする追徴課税の金額が億単位に上り、そのままでは企業存続ができないこと等を考えれば、会社を守るためにやむを得ないことであり、何ら不当なものではない。

この輸送契約の解除は、Y 8に対する契約上の行為であり、組合又は組合員らを対象にするものではない。いかなる企業も、取引先の従業員である労働組合員の雇用を確保するため、自社を倒産に追い込んでまであえて不利益な取引を続けなければならない義務を負うものではない。

6 争点2-3(被申立人Y 5が、申立外Y 8との間の製品運送契約を解除したことは、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

前記5(1)記載のY 4による契約解除と同様に、Y 5は、本件決議を唯一の理由として、Y 8との輸送契約を一方的に解除したもので、かかる行為は不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人Y 5の主張

既に述べたとおり、Y 8はY 5の専属輸送部門ではなく、専属輸送部門でない以上、輸送契約解除により、直ちにY 8が存続不能になるものではない。

仮に、結果としてY 8が存続不能になったとしても、Y 8と組合は別人格であるから、組合が主張するような組合活動の妨害に当たるものではない。

7 争点2-4(X 2組合員、X 3組合員、X 4組合員が令和元年11月15日付けで解雇されたこと並びにX 5組合員が同月18日以降就労できなかったことは、被申立人らによる組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入といえるか。)について

(1) 申立人の主張

本件2社が本件決議に賛成することは、組合との断絶や排除を意図し行動したものであり、本件契約解除は、自らの輸送部門の従業員をその属性に着目して切り捨てることと同視でき、本件2社が支配するY8がその従業員を解雇することは、被申立人ら自身が解雇することと同視できる。

つまり、本件2社による、本件決議への賛成、本件契約解除は、組合員の雇用を奪うことへと一直線につながっており、かつ、そのことを目的かつ意図したものである。

しかるに、本件解雇等は、Y8に所属する組合員をY8から全面的に排除し、その生活の糧を失わせるものであって、不利益取扱いに当たるとともに、組合を弱体化させる支配介入に該当する。

さらに、Y6はY8に対し、関連会社を通じて出資し、多額の援助をするなど強方に支配していたが、そのY8に対する本件2社の一連の行動やY8による破産申立てを黙認し、Y8が破産するに任せたことは、4.11.18和解の内容や本件2社の後見人的立場であったことに鑑みれば、本件2社と同様に、組合に対する不当労働行為に及んだものと評価せざるを得ない。

(2) 被申立人Y4の主張

本件組合員ら4名が解雇等されたのは、Y8の行為・判断であり、その前提となる破産申立てもY8の行為・判断である。組合は、Y8が本件2社の専属であったと主張するが、専属であるとは、4.11.18和解の際の文書にも、運送契約書にも書かれていない。Y8が、当初は4.11.18和解により退職する組合員の受け皿として設立されたことは事実であるが、その後、自らの判断で、新規に多数の運転手を雇用し、もはや4.11.18和解によりY4からY8に転籍した組合員は1名も残っていない。Y8は、本件2社に拘束されるものではないことを自ら示している。本件2社以外の顧客を獲得することについて、少なくとも、Y4は再三にわたってY8に懇願したが、Y8はY4に寄生するという安直な道を選んだものにすぎない。また、仮に専属であったとしても、正当な理由により契約を解除し得ることは言うまでもないことである。

(3) 被申立人Y5の主張

Y5がY8を支配しているということはできず、本件解雇等の主体が実質的にはY5であるということはいえない。

なお、Y8の従業員は、Y8の破産に伴い解雇されていると思われ、組合活動を妨害する目的で解雇されたものではなく、組合員であることを理由に解雇されたわけではない。

(4) 被申立人Y6の主張

使用者性の問題と別に、Y8による行為をY6の行為と同視できるかを検討しても、本件申立ては棄却されるべきものである。

Y8はY6と別個の法人格を有し、Y6の関連会社から借入を行っていたものの、その資金をも利用して独立した経済活動を行っていた。

Y8の破産申立ては、Y8において判断されたもので、自己申立てであり、Y6の関与はない。

第6 争点に対する判断

1 争点1-1（被申立人Y4は、X2組合員、X3組合員、X4組合員及びX5組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。）及び争点1-2（被申立人Y5は、X2組合員、X3組合員、X4組合員及びX5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。

(1) 前記第4. 2(4)、4(2)認定のとおり、本件正社員3名はY8に雇用されていたこと、及びX5組合員は、Y8にて日々雇用のミキサー車運転手として就労していたこと、が認められ、被申立人らが本件組合員ら4名の労働契約上の雇用主でないことについて、争いはない。

この点について、組合は、委託企業が請負契約の解除や条件変更等を通じて、事実上下請企業の生殺与奪の権を握っているとみられる場合などを挙げて、労働関係に対して現実に強い影響力・支配力を持つものは使用者に当たる旨主張する。

しかしながら、労働組合法第7条にいう「使用者」については、労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と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、当該事業主は同条の使用者に当たるものと解するのが相当であって、雇用主以外の者が、単に請負契約等を通じて経営上の影響力を有していることを理由に、使用者の地位にあるということとはできない。

そこで、以下、Y8の製品輸送契約の相手方である本件2社が、本件組合員ら4名の基本的な労働条件等について、雇用主と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か否かについて、Y6の関わりも含めて、検討する。

(2) まず、労務の提供と賃金について、検討する。

ア 労務の提供について

(ア) Y8の運転手の日常の就労状態については、前記第4. 6(6)、(7)認定のとおり、①Y4工場で乗務する場合、Y8の運転手は、Y4の配車係からの指示に従い、出荷等を行い、生コンを輸送していたこと、②Y5の工場で乗務す

る場合、Y 8 の運転手は、Y 5 の工場長や出荷係から配送について指示を受け業務を行っていたこと、がそれぞれ認められる。しかし、Y 8 の運転手は、Y 8 と本件 2 社との間の製品輸送契約に基づき、本件 2 社の製造した生コンを輸送していたことからすれば、本件 2 社の従業員が生コンの積載や輸送先等に関する指示をすることは通常の業務の範囲内というべきであって、その域を超えて、本件 2 社の従業員が Y 8 の運転手に指示をしていたと認めるに足る疎明はない。なお、前記第 4. 6 (2) 認定のとおり、Y 8 の運転手は、出勤日には、原則として本件 2 社のいずれかの工場に直接出向き、Y 8 に立ち寄ることなく業務を行っていたが、Y 8 の社長や部長が、Y 4 工場内の一室にて、Y 8 の運転手のアルコールチェックや勤怠管理に関する業務を行うなどしていたことが認められる。

(イ) 組合は、Y 8 が Y 4 に対し、残業調整表を送るなどしていたことを指摘し、Y 4 が、Y 8 の従業員の残業時間の調整をし、自社の運転手と同列に扱っていた旨主張するので、この点について検討する。

確かに、前記第 4. 6 (3)、(4) 認定のとおり、①原則として毎営業日のお昼過ぎに、Y 8 は Y 4 に対し、残業調整表を提出していたところ、残業調整表には、Y 8 の 8 名の正社員のミキサー車運転手の名前が車両番号とともに、総累計時間として計算された時間の短い順番で並べられ、順位の番号が付されていたこと、②Y 4 は Y 8 に対し、翌日の配車予定として、業務開始時刻ごとに車両番号を並べて記載した用紙を交付していたところ、Y 4 は、就業開始時刻である午前 8 時より前に業務が開始される配車については、原則として、残業調整表上で、総累計時間として計算された時間の短い順番に担当を割り当てていたこと、が認められ、Y 4 が、Y 8 の正社員のミキサー車運転手に対する配車順について、各運転手の総累計時間を考慮していたということが出来る。しかし、前記第 4. 6 (3)、(4) 認定によれば、Y 8 が総累計時間を集計し、順位の番号を付して Y 4 に提示し、Y 4 は Y 8 が指定した優先順位に従ったにすぎないというべきである上、Y 4 が主導して、Y 8 の正社員のミキサー車運転手について、各運転手の総累計時間を考慮して配車順を決めることにしていたと認めるに足る疎明はない。

かえって、前記第 4. 6 (3)、(5)、(7) 認定のとおり、①残業調整表には、各運転手について、「(Y 5)」、「特休」、「有休」等の記載が付されることがあること、②ミキサー車運転手である分会員が出勤日とされている日に組合活動を行う場合には、分会長名の組合活動用務届が Y 8 に対し提出されていたこと、③Y 8 の部長が、Y 4 工場内の食堂のホワイトボードに、翌日の配車

予定として、出勤時刻ごとにY8の正社員のミキサー車運転手の車両番号を並べて記載していたところ、「Y5」という記載に続き、出勤時刻と車両番号が記載されることもあったこと、④Y8の正社員のミキサー車運転手は、ホワイトボードの記載を自らが乗務している車両番号により確認し、「Y5」との記載がある場合は、Y5の工場に、それ以外の場合はY4工場に、記載された出勤時刻に間に合うよう翌日、出勤していたこと、⑤Y5はY8に対し、ミキサー車の必要台数のみを発注していたこと、がそれぞれ認められる。これらの事実からすれば、Y8がY8の正社員のミキサー車運転手の勤怠管理を行い、各運転手が本件2社のいずれで勤務するかを決定し、各運転手に対し、そのことを指示していたというのが相当である。なお、日々雇用のY8の運転手についても、本件2社が、勤務先の決定等に関与していたと認めるに足る疎明はない。

(ウ) 以上のことからすると、Y8の運転手は、輸送の現場において、本件2社による業務上の指揮命令を受けていた部分はあるものの、労務提供の全てにわたって本件2社の指揮命令のもと、労務を提供していたとはいえない。

イ 賃金について

(ア) 本件組合員ら4名の賃金については、前記第4.6(8)認定のとおり、①Y8は、本件正社員3名に対して、期間中全く勤務しなかった場合にも、35時間の時間外労働分として普通残業手当と称する手当を支給していたこと、②Y4は同社が雇用するミキサー車運転手に対し、1か月間の合計残業時間が35時間を下回っていても、35時間分の時間外勤務手当を支給していたが、期間中全く勤務しなかった場合には、この手当は支給されていなかったこと、が認められ、Y8がY4とは異なる賃金制度を採用し、これに基づき賃金を決定し支払っていたということが出来る。

また、同認定のとおり、①Y8は、本件正社員3名に対し、月ごとに給与を、X5組合員に対し、就労日ごとに日当を、それぞれ支払っていたこと、②これらにつき、Y8名の給与明細書が交付され、所得税等の控除が行われていたこと、がそれぞれ認められ、本件組合員ら4名の賃金額計算事務は、Y8により行われていたと認められる。

なお、前記第4.5(3)、(4)、6(8)、7(11)認定のとおり、①Y8が破産申立書とともに大津地裁に提出した文書には、労務費・運送コストを輸送運賃に転嫁できず、運転資金を借り入れたとする記載があること、②当委員会に提出された貸借対照表及び損益計算書によると、設立の約10年後の平成15年3月決算時において、長期借入金は約8,500万円、当期末処理損失は約6,000万円であること、③同26年3月現在のA社のY8に対する貸付額は約6億円に達し

たこと、④同30年12月分から令和元年11月分の本件正社員3名の給与明細書の内容は別紙4のとおりであること、が認められる。これらの事実からすると、Y8従業員の賃金額はY8の主たる収入である運送委託料を超えていたと推認される。

(イ) 平成19年頃の経緯をみると、前記第4. 4(1)、(2)認定のとおり、①事前協議合意約款がY8と組合の間で締結されていたこと、②Y8は組合等に対し、経営状況を理由とする合理化実施について協議を申し入れ、組合とY8との間で、団交において合意したとして、19.8.9協定書が作成されたこと、③19.8.9協定書には、(i)組合は、組合員の退職に、Y8提案の退職加算金を支払う条件で同意する、(ii)Y8は組合が推薦する組合員2名を代替として採用する、(iii)この組合員2名の賃金について、「年間一時金を含め540万円とし、月額(基本給、住宅給、職務給、残業保障35時間を含め)35万円とする」との記載があったこと、がそれぞれ認められ、Y8は組合との交渉を経て、従業員の採用、採用時の労働条件、退職条件を決定したといえることができる。

また、本件契約解除後においては、前記第4. 7(7)、(8)認定のとおり、Y8はY8の従業員を対象とする説明会を開催し、組合との団交において、組合員を対象に、退職金のほか、加算金の支払といった条件を提示するなどしたことが認められ、Y8は、Y8の従業員の労働条件を決定する立場にある者として、被申立人らから独立して、従業員と協議していたというべきである。

(ウ) さらに、組合は、本件2社が京都集合交渉を通じて組合員の賃金等決定に強い影響力を及ぼしていたと主張するので、この点について検討する。

前記第4. 3(1)から(3)、(5)認定のとおり、①組合は、春闘の時期に、組合員を雇用している企業に対し、春闘統一要求書を提出し、京都集合交渉への参加を求め、組合と京都地区で生コンに関連する事業を行う複数の企業を参加者として、労働条件等に関して京都集合交渉が行われたこと、②平成9年度と同10年度については、賃上げ等の労働条件に関する組合との協定書が作成されているが、締結者に本件2社は含まれていないこと、③平成11年度については、賃上げ等の労働条件に関する協定書が作成され、締結者に本件2社は含まれているが、この協定書は組合及び組合とは別の労働組合と京都集合交渉参加企業との間のものであること、がそれぞれ認められる。また、これ以外の年度については、京都集合交渉を経た組合との協定書において、締結者に本件2社が含まれていたと認めるに足る疎明はない。

そうすると、本件2社が、組合との京都集合交渉に参加し、本件組合員ら4名の毎年度の賃上げ等を協議し、決定していたといえることはできない。

(エ) 以上のことからすると、Y 8 が Y 8 の従業員の賃金水準を決定していたというのが相当で、この決定に本件 2 社が関与していたと認めるに足る疎明はない。

ウ 組合は、本件 2 社が使用者の地位にある理由として、Y 8 の設立への関与や設立後の Y 8 の経営への強い影響力を指摘するので、これらの点について、検討する。

(ア) 前記第 4. 1 (3)、2 (1)、(2)、(4) 認定のとおり、①昭和 62 年の春闘要求以降、組合が数度の争議行為を行い、本件 2 社が組合員である従業員数名を懲戒解雇し、これに対し、組合員側が訴訟を提起する等したこと、②本件 2 社訴訟において、4. 11. 18 和解が成立したところ、この和解には、(i) 本件 2 社の生コン輸送会社を設立し、Y 4 の組合員 14 名と Y 5 の組合員 7 名を雇入れること、(ii) この会社の設立については、Y 13 と Y 14 が、協議の上詳細を決定すること、が含まれていたこと、③ Y 9 は Y 6 の前身に当たり、Y 13 の株式を保有していたこと、④ Y 14 は本件 2 社を傘下にしてきたとされ、Y 9 と販売店契約を締結していたこと、⑤ Y 8 は、4. 11. 18 和解により新設の会社に雇入れられることとされた組合員を雇用し、その後、順次雇用した者は全員組合員であったこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、Y 8 は、組合と本件 2 社の労使紛争を契機に、本件 2 社が製造する生コンを輸送する会社として設立され、本件 2 社の組合員を雇入れるとされていたところ、その設立には、当時の Y 9 の関連会社が関与していたということが出来る。

(イ) 前記第 4. 2 (3)、5 (1) 認定のとおり、① Y 8 は、設立以降令和元年 8 月に事業を停止するまでの間、専ら本件 2 社の製造する生コンの輸送を行ったこと、② Y 8 の株式については、平成 6 年 12 月の譲渡により、Y 4 が約 34%、Y 5 が約 15% を所有し、残りの約 51% については、Y 13 又は Y 15 が保有していたこと、がそれぞれ認められる。

また、前記第 4. 2 (6)、(7) 認定のとおり、①本件 2 社と Y 8 との間の本件製品運送契約書には、(i) Y 8 は主に本件 2 社の指定する工場製品の運送業務を請け負う、(ii) 増車については出荷量その他を勘案し、本件 2 社が協議し決定する、(iii) 車両の更新について、Y 8 は予め本件 2 社と協議決定する、(iv) 増車及び車両の更新にあたっての車体の型式選定については Y 8 と本件 2 社が協議の上決定する旨の条項が含まれていること、② 7. 4. 1 覚書には、(i) 本件 2 社は Y 8 の車両を最優先に使用する、(ii) Y 8 の実費運賃と本件 2 社の精算基準単価運賃との差額が発生した場合は、Y 8 への出資比率に応じて本件 2 社が差額を負担する旨の条項が含まれていること、③ 7. 4. 1 覚書には、立会人とし

てY 6の前身に当たるY11の大阪支店業務部部長代理が押印していたこと、が認められる。

したがって、本件2社とY 8は経営上密接な関係にあつて、この密接な関係について、Y 6が何らかの影響を及ぼしていたことを窺わせる事情があつたと認められる。

(ウ)平成20年頃の経緯についてみると、前記第4. 4(4)から(6)認定のとおり、①本件2社及びY 8を連名のあて先とする組合の20. 1. 23通告書には、組合は、Y 4がY 8の車両を優先的に稼働させるという約束を反故にしたことがY 8の経営不振の大きな要因であるとして、交渉で協議し、Y 8の車両の優先稼働を確約したが、Y 4の約束不履行が続いている旨の記載があること、②組合、本件2社及びY 8が押印した20. 1. 28確認書には、Y 4はY 8の車両の優先稼働の反故を認め、謝罪する旨等の記載があること、③組合とY 4との間の20. 6. 28確認書には、(i) Y 4が余剰車両を廃車する、(ii) Y 4が、Y 8の経営安定に責任のある立場であり、Y 4が欠員補充等を行う場合は、Y 8の経営を圧迫することのないよう配慮することを義務とする旨の記載があること、が認められ、組合がY 8及び本件2社を相手方として、Y 8の車両の稼働回数を確保するよう申し入れ、Y 4が、組合の申し入れに応じたということが出来る。

しかし、20. 1. 23通告書には、Y 4がY 8の車両を優先的に稼働させるという約束を反故にしたことが、Y 8の経営不振の大きな要因である旨の記載が、20. 6. 28確認書には、Y 4がY 8の経営安定に責任のある立場であり、Y 4が欠員補充等を行う場合は、Y 8の経営を圧迫することのないよう配慮する義務がある旨の記載が、それぞれあることからすると、組合はY 8の経営上の問題として、同社の車両の稼働について申し入れたというべきであつて、これに対するY 4の対応が、Y 8の経営を通じて、Y 8の従業員の労働条件に間接的な影響を及ぼすことがあつたとしても、Y 4が、Y 8の従業員の労働条件そのものを直接決定したとまではいえない。

また、Y 8の従業員の賃金は、前記イ記載のとおり、Y 8が同社の賃金制度に基づき、決定し支払っていたというべきであつて、賃金の算出方法についてみても、前記第4. 6(8)認定によれば、本件正社員3名の賃金の大部分を占める基本給、住宅手当、職務手当及び普通残業手当は、出勤日数にも左右されず常に一定の額であることが認められるとともに、本件組合員ら4名の賃金が、配車回数によって左右されるとする疎明はない。

(エ)以上のとおりであるから、Y 8の設立や設立後のY 8の経営への影響力からみて、本件2社とY 8は密接な関係にあるとはいえるが、この密接な関係は経

営上のものにとどまると判断され、本件2社が、Y8の従業員の基本的な労働条件等について、雇用主と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ったということとはできない。

エ 組合は、本件2社が使用者の地位にある理由として、資金注入や立米走りについても主張する。しかし、資金注入は、Y8と被申立人らが密接な関係にあることを窺わせるものではあるが、これが、Y8の従業員の労働条件そのものを直接決定していたというべき事情は見当たらない。なお、立米走りについても、運賃の決定方法にすぎず、使用者性の判断を左右するものには当たらない。

また、前記第4.6(9)認定のとおり、Y4のY4工場の工場長やY8の正社員のミキサー車運転手等が参加して、安全衛生委員会と称する会議が開催され、Y8のミキサー車運転手は、女性専用トイレの設置、洗車場の危険個所の改善、Y4工場の出入口への看板の設置等を提案し、これらの提案が、Y4により実現されたことが認められるが、これらの事実は、いわばY4とY8との輸送委託契約に付随する職場環境の改善措置にすぎないから、このことのみをもって、Y4が本件における使用者に当たるとはいえない。

(3) ところで、組合は、本件2社の使用者性の判断において、Y8に法人格否認の法理が適用されると主張する。しかし、前記第4.2(2)認定によれば、Y8は4.11.18和解により、本件2社と組合との合意に基づき設立された、被申立人らとは別個の独立した法人格を有する会社であるというべきで、Y8が形骸化しているとか、法人格の濫用目的で設立されたとか、被申立人らと同一化しているとかいうことはできない。また、前記第4.2(6)、4(1)、(2)、5(4)、(5)、6(5)、(7)、(8)認定のとおり、①Y8従業員との関係で、Y8が配車に関する事務、賃金の計算、組合との事前協議約款に基づく合理化協議を行っていること、②Y8は本件2社と運送委託契約を締結していること、③Y8はA社等から資金を借り入れていたこと、が認められる。これらの事実からすれば、Y8は独立して企業活動を行っているとは判断され、組合の主張を採用することはできない。

(4) 以上のとおりであるから、本件2社が、Y8の従業員の基本的な労働条件等について、雇用主と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ったということとはできない。

したがって、本件2社は、いずれも、本件組合員ら4名の労働組合法上の使用者には当たらないと判断される。

2 争点1-3 (被申立人Y6は、X2組合員、X3組合員、X4組合員及びX5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。

(1) 前記1(2)ウ(ア)、(イ)記載のとおり、Y6の前身であるY9の関連会社が関与

して、Y 8 が設立され、Y 8 と本件 2 社の経営上の密接な関係に、Y 6 が何らかの影響を及ぼしていたことが窺われる。しかし、前記 1 (2) ア(イ)、イ記載のとおり、Y 8 は本件組合員ら 4 名の賃金等の基本的な労働条件等を決定し、Y 8 の正社員のミキサー車運転手の勤怠管理を行っていたところ、Y 6 が本件組合員ら 4 名の雇用や賃金の決定に直接関与していたと認めるに足る疎明はない。

したがって、Y 6 の Y 8 への関与は、経営面のものにとどまっていたというのが相当であって、Y 6 が Y 8 の従業員の基本的な労働条件等について、雇用主と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ったということとはできない。

(2) なお、組合は、X 3 組合員へのセクハラ問題の解決について Y 6 が関与したことを指摘する。しかし、前記第 4. 4 (3) 認定によれば、組合からの申入れを受け、Y 6 の部長代理がこの件について Y 8 新社長を指導したとしても、組合と Y 8 との間で、交渉を行い、合意したとして、謝罪文の提出や慰謝料の支払等を内容とする確認書が作成されているのだから、この時の経緯をもって、Y 6 が、本件組合員ら 4 名の労働組合法上の使用者に当たるということはできない。また、組合は、Y 6 が継続的に極めて高額な資金を関連会社を介して、Y 8 に貸し付け、Y 8 の経営を経済的に維持してきた旨主張するが、Y 6 が関与した資金援助が Y 8 の経営状況を通じて、Y 8 の従業員の労働条件に間接的な影響を及ぼすことがあったとしても、このことのみでは、Y 6 が Y 8 の従業員の労働条件そのものを直接決定したとはいえない。

また、組合は、平成 19 年頃の組合と Y 8 との交渉に、Y 8 の代表者とともに Y 6 の命を受けた同社の系列会社である運送会社の関係者が出席した旨主張するが、前記第 4. 4 (2) 認定によれば、19. 8. 9 協定書は、組合と Y 8 との間で作成されたものである上、出席したとされる運送会社の関係者が団交で協議を主導したと認めるに足る疎明や Y 6 から具体的な指示を受けていたと認めるに足る疎明はなく、Y 8 の代表者以外の者の団交への出席を理由に、Y 6 が組合員の労働条件等の決定に関与したということとはできない。

(3) 以上のとおりであるから、Y 6 は、本件組合員ら 4 名の労働組合法上の使用者には当たらないと判断される。

3 争点 2 - 1 (被申立人 Y 4 及び被申立人 Y 5 が、令和元年 7 月 11 日に Y 7 が行った「X 7' 関連との決別宣言」に賛成したことは、組合に対する支配介入に当たるか。)、争点 2 - 2 (被申立人 Y 4 が、申立外 Y 8 との間の製品運送契約を解除したことは、組合に対する支配介入に当たるか。)、争点 2 - 3 (被申立人 Y 5 が、申立外 Y 8 との間の製品運送契約を解除したことは、組合に対する支配介入に当たるか。) 及び争

点2-4（X2組合員、X3組合員、X4組合員が令和元年11月15日付けで解雇されたこと並びにX5組合員が同月18日以降就労できなかったことは、被申立人らによる組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入といえるか。）について、以下判断する。

前記1及び2判断のとおり、被申立人らはいずれも本件組合員ら4名の労働組合法上の使用者には当たらないと判断されるのであるから、その余を判断するまでもなく、本件申立ては棄却する。

ところで、本件審査手続において提出された給与明細書をみると、別紙4のとおり、X3組合員について、平成31年4月まで、出勤していないにもかかわらず高額賃金が支払われていたというべきで、このことが労働組合法第2条ただし書第2号の使用者からの経費上の援助に該当する可能性は否定できない。しかし、令和元年8月にY8は事業を停止し、その休暇制度の詳細は不明であって、X3組合員への賃金の支払と組合活動との関係も明らかではないのだから、本件において、組合が同法が定める組合資格の要件を満たしていないとは判断しない。

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3年11月26日

大阪府労働委員会

会長 宮崎 裕二