

# 命 令 書

申立人 N  
代表者 執行委員長 J

申立人 P  
代表者 執行委員長 K

被申立人 Q  
代表者 代表取締役 L

上記当事者間の平成31年(不)第4号事件について、当委員会は、令和4年1月12日及び同月26日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同矢倉昌子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人N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

N

執行委員長 J 様

Q

代表取締役 L

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) 貴組合に対し、平成30年5月15日分以降の日々雇用労働者の供給を依頼しなかったこと（3号該当）。

(2) Pが平成30年6月7日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったこと(2号該当)。

2 被申立人は、申立人P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

P

執行委員長 K 様

Q

代表取締役 L

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) Nに対し、平成30年5月15日分以降の日々雇用労働者の供給を依頼しなかったこと(3号該当)。

(2) 貴組合が平成30年6月7日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったこと(2号該当)。

3 申立人ら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 申立人Nに対する労働者供給契約の解約がなかったものとしての取扱い
- 2 申立外会社2社に対する運送委託契約の解約がなかったものとしての取扱い
- 3 協定書及び覚書きの遵守
- 4 団体交渉応諾
- 5 謝罪文の掲示

### 第2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、①被申立人が、申立人Nの労働者供給事業により供給される組合員の就労の保証を約した旨の協定書及び覚書きを遵守せず、同申立人との労働者供給契約を解約し、組合員を就労させなかったこと、②申立外R及び申立外Sと申立人Nとの間でそれぞれ締結した労働者供給契約に基づき、組合員を同2社に供給し、被申立人が製造する生コンクリートの輸送業務に従事させてきたところ、被申立人が、同2社との

運送委託契約を解除したこと、③申立人Pが、被申立人に対し、労働者供給契約解約の撤回及び申立外上記2社との運送委託契約解除の撤回等について団体交渉を申し入れたところ、被申立人がこれに応じなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

## 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

### (1) 当事者等

ア 被申立人Q（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、大阪府内や兵庫県内に工場を置く、生コンクリート（以下「生コン」という。）の製造販売等を行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約10名である。

会社は、京都工場、千里工場、枚方工場（以下「枚方工場」という。）及び神戸工場を有していたが、業績の悪化に伴い、平成21年3月に京都工場を、同22年2月に千里工場を閉鎖した。

なお、会社は、平成24年11月以降、会社の神戸工場を売却し、その後、兵庫工場として移転させた（以下、移転前後併せて「神戸工場」という。）。

イ 申立外T（以下「T」という。）は、会社が神戸工場の生コンの輸送を依頼していた運送会社であり、会社の代表取締役であるL（以下「社長」という。）が取締役を務める、会社のグループ会社であった。なお、平成23年5月頃、Tは廃業した。

ウ 申立人N（以下「N」という。）は、肩書地に事務所を置く、全国組織であるUの地方組織であり、P等の組織加盟及び個人加盟の労働者で構成する労働組合である。

Nは、職業安定法第45条に基づく許可を受け、労働者供給事業を運営しており、その事業運営を行うために、「V」と呼ばれる事業所等を設置し、会社との労働者供給契約に基づき、Vを通じて、組合員を会社の工場で就労する労働者として供給してきた。

エ 申立人P（以下「P」といい、PとNとを併せて「組合ら」という。）は、肩書地に事務所を置く、主に近畿2府4県のセメント・生コン産業、トラック輸送業、その他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。

Pには、下部組織として、日々雇用で就労する組合員で組織されたW分会が存在し、W分会に所属するPの組合員（以下「W分会員」という。）は、Nにも個人加盟している（以下、組合らに所属し、労働者供給事業により供給されていた組合員を「労供組合員」ということがある。）。

W分会員が労働者供給事業により就労する際には、Vが窓口となっていた。

オ 申立外R（以下「R」という。）は、貨物自動車運送事業等を主な目的とする有限会社であり、会社との間で運送委託契約を締結し、枚方工場で製造される生コンを輸送していた。

Nは、Rとの労働者供給契約に基づき、Vを通じて、組合員を労働者としてRに供給してきた。

なお、Pは、Rのすべての株式を所有しており、正社員全員がPに所属している。

カ 申立外S（以下「S」という。）は、貨物自動車運送事業等を主な目的とする株式会社であり、会社との間で運送委託契約を締結し、神戸工場で製造される生コンを輸送していた。

Nは、Sとの労働者供給契約に基づき、Vを通じて、組合員を労働者としてSに供給してきた。

なお、Pは、Sのすべての株式を所有しており、正社員全員がPに所属している。

キ 申立外X（以下「X」という。）は、中小企業等協同組合法に基づき設立された、大阪府及び兵庫県の生コン製造事業者を組合員とする協同組合であり、組合員が取り扱う生コンの共同受注・共同販売事業を行っている。

会社はXの組合員で、社長は平成15年から同22年まで、Xの統括部長及び副理事を務めた。

## （2）本件申立てに至る経緯について

ア 昭和60年頃、Nと会社は、労働者供給契約を締結し、労供組合員が会社に供給されていた。その後、平成19年6月1日、Nと枚方工場は、労働者供給契約（以下「19.6.1労供契約」という。）を締結した。

また、NはR及びSと労働者供給契約を、会社はR及びSと運送委託契約をそれぞれ個別に締結していた。

イ 平成22年11月29日、会社は、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）へ民事再生法の適用を申請し、同日保全命令を受けた。

ウ 平成23年5月17日、Pと会社は、「協定書」（以下「23.5.17協定書」という。）を締結した。23.5.17協定書には、別紙1のとおり記載されており、これに伴い、枚方工場で就労していた組合員A（以下「A組合員」という。）、同B（以下「B組合員」という。）、同C（以下「C組合員」という。）及び同D（以下「D組合員」という。）の4名、神戸工場で就労していた組合員E（以下「E組合員」という。）

という。)の1名、Tで就労していた組合員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」という。)の3名の計8名は、会社又はTを退職し、Nの労働者供給事業を活用した労供組合員となった。

また、同日付けで、Pと会社は「覚書き」(以下「23.5.17覚書き」という。)と題する書面を取り交わした。23.5.17覚書きには、別紙2のとおり、23.5.17協定書により、Nの労働者供給事業を活用することになるところ、8名分については13日保証を行うものとする旨記載されていた。

エ 平成24年11月21日、Pと会社は、「協定書」(以下「24.11.21協定書」という。)を締結した。24.11.21協定書には、別紙3のとおり記載があった。これに伴い、神戸工場に労供組合員として供給されていた組合員4名がSに移籍するとともに、会社はPに対しミキサー車4台を譲渡した。

オ 平成29年12月12日から同月14日頃にかけて、Pはゼネラルストライキと称して、生コン製造会社等にて争議活動(以下、この争議活動を「29年12月組合行為」という。)を実施した。

カ 会社は、平成30年1月10日付けで、P、S、Rを含む7者に対し、何らかの理由で会社の事業運営に障害が生じ、あるいは生じると判断した場合には、会社として適切に処理する旨等が記載された「事業上の障害に対する弊社対応について」と題する書面(以下「30.1.10会社書面」という。)を郵送した。

キ 平成30年1月23日、Xは、理事会(以下、この理事会を「30.1.23X理事会」という。)を開催し、①「P1と接触・面談の禁止」、②「P2との関与が深く、安定供給に不安のある工場」には問題が解決するまで割当の自粛を求めること等について説明し、これらのことが承認可決された。

なお、30.1.23X理事会の議事録には、Pのことを「P1」と記す旨の記載があった。

また、同日付けで、Xは、Xの組合員に対し、「P1」との接触及び面談を禁止する旨の文書(以下「30.1.23X文書」という。)を発した。

ク 平成30年2月6日付けで、Xは、Xの組合員に対し、「P3との係争問題について」と題する書面(以下「30.2.6X書面」という。)を発し、Xの組合員らに対し、当面の間、「P3系の業者」の使用を極力差し控えるよう求めた。

ケ 平成30年5月11日頃、会社は、S及びRに対し、運送委託契約を解除する旨告知した。

同月14日以降、S及びRでは、会社の生コン輸送の稼働実績はない。

- コ 平成30年5月15日分以降、会社は、Nに対し、労供組合員の供給を依頼していない。
- サ 平成30年5月15日、Pの組合員は、会社を訪れ、Nとの労働者供給契約を一方的に解約したことに対する謝罪と早急な契約回復及び23.5.17覚書きの日々雇用8名分13日保証を早急に行うこと及びR・Sを約束どおり早急に使用すること等を団体交渉(以下「団交」という。)の要求事項とする「団体交渉申入書」(以下「30.5.15団交申入書」という。)を手交しようとしたところ、受取りを社長に拒否され、30.5.15団交申入書を会社の郵便受けに投函した。
- その後、会社は30.5.15団交申入書を開封しないまま、同月19日付けでPに返送した。
- シ 平成30年5月16日、Pは会社に対し、30.5.15団交申入書の受取りを拒否する会社の姿勢について、明らかな不当労働行為であること等を通知する「通知書」と題する書面(以下「30.5.16組合通知書」という。)を送付した。
- ス 平成30年5月22日、Pは会社に対し、改めて団交申入れを行うこと等を通知する「通知書」と題する書面に、30.5.15団交申入書を添付して送付した。
- セ 平成30年5月25日、会社はPに対し、①やむを得ない理由により労働者供給事業の利用を停止し、また、輸送会社との運送委託契約を解除する旨の意思表示を行うに至った旨、②会社とPの間には労働(雇用)契約は全く存在しないことから、Pの団交申入れは労働組合法が規定する団交申入れには該当せず、会社の対応は不当労働行為に該当しない旨等を記載した「回答書」と題する書面を送付した。
- ソ 平成30年6月7日、Pは会社に対し、①労働者供給契約の利用停止や運送委託契約の解除はPに対する明らかな不当労働行為である旨、②30.5.15団交申入書には明らかに義務的団交事項が含まれており、会社の団交応諾義務違反に対し、Pとして再度嚴重に抗議する旨、③30.5.15団交申入書の議題等を議題とする団交申入れを行う旨等を記載した「通知書」と題する書面(以下「30.6.7組合通知書」という。)を送付した(以下、この団交申入れを「30.6.7団交申入れ」という。)
- タ 平成30年6月12日、会社はPの30.6.7組合通知書に対し、①会社は、Pの29年12月組合行為等が原因となった、やむを得ない理由により、労働者供給事業の利用を停止し、Pが勧める輸送会社との運送委託契約を解除する旨の意思表示を行った旨、②会社とP組合員との間に労働(雇用)契約は存在していない旨、③したがって、Pの団交申入れ及びその他の要求には応じかねる旨等を記載した「回

答書」と題する書面（以下「30.6.12会社回答書」という。）を送付した。

チ 平成31年1月30日、組合らは当委員会に対し、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、NのVを通じて、労働者供給事業により就労する組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。
- 1-2 会社は、NのVを通じて、労働者供給事業によりRで就労する組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。
- 1-3 会社は、NのVを通じて、労働者供給事業によりSで就労する組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。
- 2 会社が、Nに対し、平成30年5月15日分以降の日々雇用労働者の供給を依頼しなかったことは、組合員である故の不利益取扱いに当たるとともに、組合らに対する支配介入に当たるか。
- 3-1 会社が、平成30年5月11日頃にRとの運送委託契約を解除したことは、組合員である故の不利益取扱いに当たるとともに、組合らに対する支配介入に当たるか。
- 3-2 会社が、平成30年5月11日頃にSとの運送委託契約を解除したことは、組合員である故の不利益取扱いに当たるとともに、組合らに対する支配介入に当たるか。
- 4 30.6.7団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1-1（会社は、NのVを通じて、労働者供給事業により就労する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 組合らと会社との間には、以下のように長きにわたり労働者供給契約、労働者供給実績及び各種協定があったにもかかわらず、会社は組合らと協議もせず、一方的に労働者供給契約を打ち切った。

イ 組合らと会社の関係について

Nと会社との間には、先代社長の時代に労働者供給契約を締結し、労供組合員を供給してきた。また、会社では、23.5.17協定書締結以前、「本勤」と呼ばれるPに所属する正社員の組合員も就労し、組合らと会社との関係は良好であった。

ウ 会社の民事再生に伴う経過について

平成22年秋頃、会社は大阪地裁に民事再生手続を申し立てた。組合らはこれに協力することとし、会社と23.5.17協定書を締結し、平成23年5月20日付けで、枚

方工場で就労していた本勤組合員4名と、神戸工場で就労していた本勤組合員1名が退職することを受け入れた。また同時期、Tも事業廃止を予定していたため、同社で就労していた本勤組合員3名も退社し、組合員8名は同月21日より、Nの労働者供給事業を活用することとなった。

また、組合らは会社と23.5.17覚書きを取り交わし、会社は、Nの労供組合員を受け入れ、8名分について月13日以上雇用を保證することなどを約束した。加えて、組合らは、組合員の退職を受け入れる代わりに、本勤に戻すことを約束するよう求め、会社は、3年後に本勤に戻す旨回答した。しかし、会社から、3年後には本勤に戻すが、民事再生手続との関係で協定書に書き込むことはできないので、覚書きの形にしてほしい旨要望があったため、23.5.17覚書き第1項の表現となった。

このように、23.5.17覚書き記載の「8名分」は、当時の退職者8名に限定したのではなく、8名分の本勤の欠員補充を行うという意味である。そのため、同覚書きには、8名の名前も記載されておらず、工場の限定もしていない。

#### エ 神戸工場で就労する組合員について

(ア) 前記ウ記載のとおり、本勤組合員の退職と引き換えに、平成23年5月21日より、神戸工場では、神戸工場の本勤組合員であったE組合員、Tの本勤組合員であったF組合員、G組合員及びH組合員の4名を、Nの労供組合員として受け入れることになった。

(イ) その後、Pと会社は、24.11.21協定書を締結し、会社は、組合員の雇用保証として、神戸工場の生コン運送の輸送台数の50%をSに発注することを約すとともに、その実現のため、自社の生コン輸送に使用していた運送車両4台を、組合らを介してSに譲渡した。

この約束に従い、上記労供組合員4名は、平成24年11月16日より、Nから労供組合員としてSに供給されることになり、会社から譲渡された運送車両で、神戸工場で製造される生コン運送に従事した。なお、当該運送車両はSのカラーに塗り直されることはなく、駐車場所も神戸工場のままであった。

なお、会社は、神戸工場については、24.11.21協定書により、過去に交わされた協定書、覚書き、その他名称の如何を問わず、労使関係・労働条件に関する合意事項がすべて失効し、組合らとの一切の関係は解消されており、会社の使用者性が問題となる余地がないことは明らかである旨主張するが、24.11.21協定書の第9条は「神戸工場に関して」という限定をしており、23.5.17協定書及び23.5.17覚書きに影響を及ぼすことはない。また、このことは社長とも確認

をしている。24. 11. 21協定書の解決金5000万円は相場と比べ安いものであり、同協定書を締結するにあたって組合らが会社を脅したという事実もない。

(ウ) しかしながら、会社は23. 5. 17覚書きにある、3年後に本勤に戻す旨の約束を長きに渡り履行しなかったため、上記4名の中には定年退職者も出たが、退職後も引き続き、神戸工場は生コン運送をSに発注し、会社が平成30年5月14日に運送委託契約を解除するまで、Nの労供組合員が生コンの運送を行った。

オ 枚方工場で就労する組合員について

(ア) 枚方工場では、本勤の組合員が4名いたが、会社の民事再生手続に伴い全員が退職することになった。このうち、A組合員を除くB組合員、C組合員及びD組合員の3名は、23. 5. 17覚書きにより、月13日以上が雇用が保証される日々雇用労働者として枚方工場に供給され、就労していた。A組合員は、Rの運転手として雇用されることになったが、このとき、23. 5. 17覚書き記載の「8名分」の保証を「7名分」に減少させるという話もなかった。

なお、通常、日々雇用労働者の手配は、前日に会社からNのVに対し必要な人数を伝える形で行われていたが、会社は、B組合員、D組合員及びC組合員には直接連絡する形で出勤の指示を行っていた。また、給料も日払いでなく、本勤の時と同様、月払いとし、異なる取扱いをしていた。これは、本勤に戻すことを前提とした取扱いであった。

(イ) 前記のとおり、会社との間では、3年後には本勤に戻すこととなっていたため、組合らは会社に対し、労供組合員を本勤の地位に戻すよう交渉したが、会社から、まだ時間がかかるなどと言われ、継続審議となっていた。ただし、実際には、会社は上記組合員3名を本勤の地位に戻すことはなかった。その後、B組合員は平成25年11月で、D組合員は同30年1月で定年退職となり、C組合員は同29年12月27日に会社での最終供給日を迎えることとなった。しかしながら、会社とは同組合員らの代わりに別の組合員を本勤の欠員補充として雇用するという合意が口頭で成立しており、組合員の枠として、他の組合員が会社に供給されていた。

カ 以上のとおり、組合らと会社との間では、会社の民事再生手続に協力するため23. 5. 17協定書を締結し、本勤組合員に代えてNの労供組合員を雇用することを約すとともに、併せて23. 5. 17覚書きを取り交わし、月13日以上が雇用が保証される日々雇用労働者8名分の供給を約していた。

そして、その8名分の枠について、原則は元本勤組合員が優先的に供給されており、同組合員らが供給されなくなった後も、平成30年5月14日付けで労働者供

給契約が解約されるまでは、他の日々雇用組合員が就労していたのであるから、会社は労働者供給事業により就労する日々雇用組合員の労働組合法上の使用者に当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア 神戸工場については、会社の使用者性が問題となる余地がないこと

神戸工場については、24. 11. 21協定書により、過去に交わされた協定書、覚書き、その他名称の如何を問わず、労使関係・労働条件に関する合意事項がすべて失効し、もって組合らとの一切の関係は解消されており、会社の使用者性が問題となる余地がないことは明白である。

イ 枚方工場で就労する組合員についても、会社に使用者性はないこと

本件申立てのように、労働者供給事業という、個別・特定の労働者との結びつきが認められない場合には、どう解しても会社の使用者性を認めることはできないというべきである。

ここで、百歩譲って、使用者性について問題とされる余地のある枚方工場に就労していたB組合員、D組合員、C組合員及びA組合員(A組合員は、会社における稼働実績がなく、労働者と呼ぶに値しないので、本来であれば他3名と同列には論じ得ないところであるが、23. 5. 17覚書きの「8名」のうちの一人名であるという限りにおいて、他3名と同様に取り扱うこととする。)が、上記した個別・特定の労働者であると指摘可能としても、いずれの組合員も、組合から団交申入れがあった平成30年5月15日時点では、自己都合でNの労働者供給事業における日々雇用組合員から外れており、近い将来において会社との間で労働契約が成立する現実的かつ具体的な可能性は皆無であったのであるから、判例がいうところの使用概念の拡張も論じる余地はなく、適用ないし類推できるものではない。

組合らは、本件申立てが認められるため、23. 5. 17覚書きの「8名(うち枚方工場の前記4名)」にかかる「枠の保証」という、確立された判例法理から著しく乖離した主張をしており、退職した組合員を本勤に戻す約束があったとして、それは、労働者供給事業においても妥当するとしているようであるが、独自の理論であって合理性は認められない。

そもそも、23. 5. 17覚書きには、「その時点における経営状態・財政状態から判断して雇用形態の回復が困難な状況が継続している場合には誠実に協議する」と追記されており、会社は組合らに対し、当時の状況では本勤への回復は困難であることを説明し、組合らもこれに同意し、双方了解のもとに継続審議となっていた。また仮に組合らが主張するような本勤復帰の約束があったとしても、それは

単に約束違反(債務不履行)の問題となる余地があるにすぎず、不当労働行為の問題にはなり得ない。

加えて、これらの各協定ないし合意は、組合らの「ゼネスト」に籍口した業務妨害による信頼関係の破壊によってすべからず失効したのであり、これらの各協定ないし合意を根拠に「枠の保証」をいう組合らの主張は明らかに理由がない。さらには、「ゼネスト」後の会社の行動は、組合らへの発注を漸減させ、最終的に組合らとの関係を完全に断つというものであり、こうした会社の意図は組合らにおいても知悉していたはずである。

ウ 以上から、会社と組合らに属する労働者との間に個別・直接の労働契約が成立する現実的かつ具体的な可能性は皆無であったのであり、会社に、組合らの労働者供給事業による労供組合員の供給を受けるという関係性を復活させる意思がないことは明らかだったのであるから、直接にも間接にも会社が労働組合法第7条の使用者に該当する余地は全くない。

2 争点1-2 (会社は、NのVを通じて、労働者供給事業によりRで就労する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

Rの従業員は全員がPの組合員であるところ、会社は、従前からRと運送委託契約を結んでおり、Pに交付した回答書において、会社が自社の運送車両で生コンを運送できない際には、Rに発注するという約束をしていた。

また、民事再生手続に伴い会社を退職したA組合員がRの本勤運転手として雇用されるなど、会社は、Rとの運送委託契約を通じて、組合らの組合員の雇用を保証し、実行していた。

したがって、会社は、Rで就労する組合らの組合員との関係でも、労働組合法第7条の「使用者」に当たる。

(2) 被申立人の主張

Rが、会社が生コン運送につき自社車両で間に合わない場合に、不足分を発注する運送会社の一つであったことは認めるが、RとNとの間の労働者供給契約に基づき、会社の製造する生コン輸送業務に従事していた者が、会社の「労働者」に該当しないことは明らかである。したがって会社は「使用者」に該当しない。

3 争点1-3 (会社は、Nの通じて、労働者Vを供給事業によりSで就労する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

Pと会社は、24.11.21協定書を締結し、民事再生手続に伴い会社を退職後、会社

に日々雇用されていた組合員4名をSに移籍させること、会社は、神戸工場の生コン輸送台数の50%の輸送をSに発注することを約した。そして会社は、組合らを介してSに車両を譲渡し、運送委託契約を締結した。これにより、会社は、神戸工場の生コン輸送台数の50%の輸送を保証することで、Sとの運送委託契約を通じて、組合員の雇用を保証し、実行してきた。実際に、上記4名の中には退職者も出たが、引き続き、神戸工場は生コン運送をSに発注し、会社が平成30年5月14日に運送委託契約を解除するまで、Nの労供組合員が生コンの運送を行った。

24.11.21協定書の第4条には、上記4名がSに移籍すること、神戸工場の輸送業務を担当するという業務内容まで指定されているのであり、会社はSで就労する組合らの組合員との関係でも労働組合法第7条の「使用者」に当たる。

## (2) 被申立人の主張

会社は、Sで就労する組合員の雇用保証をしたことはなく、24.11.21協定書で譲渡された車両は、組合員4名に関連する解決金の一部として譲渡されたものである。当該組合員4名がSの運転手として神戸工場の生コン運送に従事したことは認めるものの、会社はSに依頼台数の発注をしていただけであり、その人選過程には一切関与していない。

したがって、Sとの運送委託契約に基づき、会社の製造する生コンの輸送業務に従事していた者は、いずれも会社の「労働者」に該当せず、会社は「使用者」に該当しない。

## 4 争点2（会社が、Nに対し、平成30年5月15日分以降の日々雇用労働者の供給を依頼しなかったことは、組合員である故の不利益取扱いに当たるとともに、組合ら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14日、会社で就労していた労供組合員から、組合執行委員（A組合員）に対し、明日以降も会社における生コンの出荷予定があるにもかかわらず、組合らにのみ日々雇用労働者の供給依頼が入っていない旨の連絡があったことから、組合執行役員が会社に確認したところ、社長らは「ずっと頼めない」、「しょうがないんや」、「Xがうるさいんや」等述べ、労供組合員の受入れ、R及びSとの取引を打ち切る旨述べた。以降、会社から組合らへの労供組合員の供給依頼、R及びSとの取引がない。

イ 会社が、Nとの労働者供給契約を一方的に解約したのは、Xの指示によるものである。

Xは、平成30年1月23日付け決議及び同年2月6日付け決議等を行い、「P 1

と接触・面談の禁止」、「当面の間、P3系の業者の使用を極力差し控える」こと等を、Xに加盟する組合員に求めていた。

また、会社は従前から、「Xから『いつまで(組合らを)使うんや』と言われてる」旨述べていたところ、A組合員が会社で働く組合員から、Xの調査部のメンバーが何度か会社に来ているという話を聞いており、Xは、会社が決議を守っているかどうかを確認していた。

ウ 他方、会社は、組合らを畏怖しており、29年12月組合行為が原因でNへの労供組合員の供給依頼を中止した旨述べるが、社長は、29年12月組合行為の前日である平成29年12月11日に組合ら主催のゴルフコンペに参加しており、組合らとの関係は良好であった。加えて、29年12月組合行為の期間中、会社は工場修理のためにXからの生コンの出荷割当を辞退していたため、会社から労働者供給の依頼もなく、組合らが出荷妨害をした事実はない。また、会社は、組合らが当該行為を行った同29年12月から、組合が団交を申し入れた同30年5月15日までの5か月間、労働者供給依頼を継続していたのであって、労使関係に特段の問題は生じておらず、信頼関係が破壊されたとはいえない。

エ このように、前記1(1)記載のとおり、23.5.17覚書きにより8名分の枠の雇用が保証されていたにもかかわらず、組合らと会社との間の会社がXの指示により、労働者供給契約を一方的に解約し、平成30年5月15日分以降の供給依頼を行わなかったことは、組合嫌悪の意思による、組合らに所属する組合員にとっては組合に所属することを理由とする不利益取扱いであり、組合員である故の不利益取扱い及び支配介入に当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア そもそも、Nの労働者供給事業に基づき、供給を受けていた者は、会社の「労働者」に該当せず、会社は「使用者」に該当しないことは前記1(2)記載のとおりであり、会社のいかなる行為も不当労働行為を構成しない。

組合らは、会社が労働者供給契約を解約した旨主張するが、これは争わず認める。しかし、解約がXの指示による一方的な解約であるとの主張は争う。会社は、組合らの信用破壊行為に対するやむを得ない措置として、労働者供給契約を解約するに至ったものである。

イ 会社は、29年12月組合行為が行われた当時も民事再生手続による再建中の会社であったところ、民事再生によって失った会社の信用回復を懸命に図っていた。ところが、組合らの下記の行為によって、会社には信用失墜の被害が生じた。

(ア) 平成29年12月11日、社長は、組合らのストライキに関する事前通告を受け、

出荷停止に伴う信用の再失墜を懸念し、ストライキの回避及び出荷停止を防ぐため、Pの前執行委員長と面談し、民事再生下での会社の置かれている窮状を訴え、ストライキの中止及び出荷停止の対象から除外するよう懇願したが、全く考慮されることなく拒否された。

また、S及びRに対しても出荷要請を行ったが、同2社は躊躇することなく「出荷はできない」旨回答した。

(イ) この点、組合らは、社長は同月11日に組合ら主催のゴルフコンペに参加していた旨、ストライキ当日は工場修理のため、生コンの出荷割付を辞退していた旨述べるが、誤りである。社長はゴルフコンペの後Pを訪れ、ストライキ間の生コン輸送を交渉したが、組合らはこれを断った。これにより、12月12日の出荷妨害が確実に予想されたことから、会社は、Xに対し「12月12日は設備補修のためプラントを休止する」との申し出を行い、枚方工場について出荷割当を回避した。

(ウ) 平成29年12月12日、社長は、ストライキ当日にも、Pの前執行委員長と面談し、翌13日以降についての出荷を可能とするよう懇願したが、Pの前執行委員長は全く取り合わず、拒否し続けた。

翌13日分については、Xにより2つの物件の出荷割当が行われ、会社は、一旦は出荷準備に入ったものの、前日のPの前執行委員長との協議が不調で終了したため、Xに対し出荷割当を返上・辞退する旨連絡し、協議を行った。しかし、出荷振替工場が見つからなかったため、上記物件の2社に対し生コン納入日の変更を依頼することとなり、同2社の作業工程に多大な迷惑をかけるなど、具体的な損失を負わせた。

他方、神戸工場については、12月12日から14日までの3日間、Sとは別の輸送会社2社に輸送を要請し、かろうじて出荷不能を回避することができた。

(エ) この結果、「会社の出荷割当返上・辞退」の情報が拡散し、生コンの安定供給に支障が生じるおそれのある工場として、会社の信用が大きく棄損されることとなった。

ウ 以上のとおり、社長の出荷要請・懇願を全く考慮することなく、業務妨害行為を強行した組合らの対応は、会社との信頼関係を著しく破壊するもので、組合らの行動や意向次第で常に輸送を拒否される可能性があるという状態は、会社に期待される生コンの安定供給に重大な支障が生じることとなる。加えて、Pによるストライキは、「ゼネスト」に籍口した違法な威力業務妨害行為であり、当該業務妨害の違法性は、業務妨害禁止仮処分命令・同保全異議事件の判決において、

既に明確に認定されている。

このため、会社が組合らとの労働者供給契約を解約したことには理由がある。

エ なお、会社は、これ以上組合らとの継続的な労働者供給契約を維持することは不可能であると判断したが、直ちに契約解約等の措置等を講じることは、出荷妨害等の被害を受けることになる現実的リスクがあった。そのため、会社は、適切な状況・時期を見定めながら会社としての方針を示し、漸次委託量を減少させていく等の過程を経て、近い将来において労働者供給契約を解約することを決定し、30.1.10会社書面を、組合らを含む3労組4社に配達証明郵便で送付した。これについて、組合らから何らの問合せや異論を呈されることはなかった。そして30.1.23X理事会から4か月近くをかけて、会社独自の判断で、Nとの労働者供給契約を解約した。

オ 以上のとおり、会社がNとの労働者供給契約を解約したことは、Xの指示によるものではなく、29年12月組合行為に伴う信用の決定的な破壊によって、組合らとの取引関係を継続することが、将来的に会社の事業運営及び経営を阻害する可能性が極めて高いと認識せざるを得ず、企業防衛上の会社の判断として、組合らとの決別に至ったものである。

5 争点3-1(会社が、平成30年5月11日頃にRとの運送委託契約を解除したことは、組合員である故の不利益取扱いに当たるとともに、組合ら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14日、会社は、Xの指示により、R社長に対して電話で、Rとの運送委託契約を一方向的に解約し、他社には運送を依頼し続けながら、Rに対して運送を依頼しなくなった。これは、単に、23.5.17協定書を破棄したことに留まらない、会社の経営再建に協力してきた組合らに対する裏切り行為と言わざるを得ず、会社は、組合らの組合員の雇用を保証するという約束をも破棄したのである。

イ 他方、会社は、29年12月組合行為の際、Rに出荷要請を行ったにもかかわらず、これを拒否したことから、Rとの運送委託契約を解除した旨述べるが、当時会社工場は補修日であったため生コンの出荷予定はなく、Rに出荷依頼はなされておらず、ストライキ期間中に出荷妨害を行った事実はない。

(2) 被申立人の主張

ア 前記4(2)イ(ア)記載のとおり、組合らによる業務妨害に際して、Rは会社からの出荷要請を正当な理由なく拒否し、現場対応の混乱を招き、会社に信用棄損という深刻な損害を生じさせた。これは、運送委託契約上の契約解除事由に該当

する債務不履行(契約違反)であり、信頼関係を破壊する行為であった。

イ このため、会社は、これ以上Rとの継続的な運送委託契約を維持することは不可能であると判断したが、直ちに契約解除等の措置等を講じることは、出荷妨害等の被害を受けることになる現実的リスクがあったため、30.1.10会社書面を、Rを含む3労組4社に送付した。これについて、Rから何らの問合せや異論を呈されることはなかった。

ウ 上記の経緯から、会社は、近い将来において運送委託契約を解除することを決定し、Rへの委託量を漸減させつつ、平成30年5月14日に社長よりRの代表者に対し、Rとの運送委託契約を解除する旨の意思表示を行った。

6 争点3-2(会社が、平成30年5月11日頃にSとの運送委託契約を解除したことは、組合員である故の不利益取扱いに当たるとともに、組合ら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14日、会社は、Xの指示により、S社長に電話で、Sとの運送委託契約を一方的に解約し、他社には運送を依頼し続けながら、Sに対して運送を依頼しなくなった。これは会社の生コンの輸送台数の50%を保証する旨約した24.11.21協定書に反する不当労働行為である。

イ 他方、会社は、29年12月組合行為の際、Sが会社の出荷要請に応じなかったためSとの運送委託契約を中止した旨述べるが、会社からSに出荷依頼はなされておらず、ストライキ期間中に出荷妨害を行った事実はない。

(2) 被申立人の主張

ア Sと会社とは、24.11.21協定書及びSとの運送委託契約締結以降、4年以上にわたり大きなトラブルはなく、会社の業界における信用も少しずつ回復していたが、前記4(2)イ(ア)記載のとおり、組合らによる業務妨害に際して、Sは会社からの出荷要請を正当な理由なく拒否したことから、現場対応の混乱を招き、他の輸送会社に依頼して出荷は行えたとはいえ、会社に信用棄損という深刻な損害を生じさせた。これは、運送委託契約上の債務不履行(契約違反)であり、信頼関係を破壊する行為であった。

イ このため、会社は、これ以上Sとの継続的な運送委託契約を維持することは不可能であると判断したが、直ちに契約解除等の措置等を講じることは、出荷妨害等の被害を受けることになる現実的リスクがあったため、30.1.10会社書面を、Sを含む3労組4社に送付した。これについて、Sから何らの問合せや異論を呈されることはなかった。

ウ 上記の経緯から、会社は、近い将来において運送委託契約を解除することを決定し、Sへの委託量を漸減させつつ、平成30年5月14日に社長よりSの代表者に対し、Sとの運送委託契約を解除する旨の意思表示を行った。

エ なお、前記4(2)記載のとおり、組合ら並びにS及びRとの関係解消の意思決定は、会社の独自の経営判断によるものであるが、会社は組合らとの関係が深い工場とみなされていたため、Xの決議により、S及びRとの契約関係を解除しなければ、近い将来において、生コンの安定供給に不安のある工場として出荷割当を受けることができなくなる現実的危険性を改めて強く認識させられることとなり、こうした外的側面からも契約解除に向けて極めて強いプレッシャーをかけられるに至った。かかるXの決議や指示・要請については、Sに係る大阪地裁判決や大阪高等裁判所判決において、正当性が明確に認定されている。

7 争点4(30.6.7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

平成30年5月15日の朝、Pの組合員が①労働者供給契約の一方的な契約解除に対する謝罪並びに早急な契約回復及び23.5.17覚書きの労供組合員8名分の13日保証の実行、②R・Sを約束どおり使用すること等を要求事項とする30.5.15団交申入書をもって会社に赴いたところ、会社は、これを受け取らなかったため、組合員らが会社ポストに投函して帰ったところ、会社は同申入書を後日返送してきた。

同月22日、組合は、通知書に、会社の労働組合否認行為について嚴重に抗議する旨、会社が30.5.15団交申入書を受け取らず、後日組合に対し返送したこと、及びその姿勢は明らかに不当労働行為である旨を記載し、改めて団交を申し入れたものの、会社は、これに応じられない旨回答した。

そこで、組合らは、改めて30.5.15団交申入書の議題等を30.6.7団交申入れとして行ったが、会社は30.6.12会社回答書にて、30.6.7組合通知書で要求する団交には応じかねる旨回答するなどし、以降、現在に至るまで、会社は団交に全く応じていない。

当時会社は団交に誠実に応じられないという状況にはなく、団交議題も、労働者供給契約の解約のみならず、従前は団交に応じていた継続審議事項も含まれており、義務的団交事項である。すなわち、会社は、正当な理由なく組合らの団交申入れに全く応じておらず、団交拒否の不当労働行為が成立し、労働組合法第7条2号違反に当たる。

(2) 被申立人の主張

前記1(2)記載のとおり、会社は、組合らとの関係において、労働組合法上の使用者性は一切有しておらず、団交に応じる義務もない。また、前記4(2)記載のような状況を鑑みれば、本件団交申入れの拒否理由は正当で、比較的広く認められるべきと解される。したがって、本件においては、組合らに所属する者で、具体的に配慮を要すべき実体ある労働者が会社には一人たりとも存在しないという現実は、極めて重くとらえられなければならない、会社が団交を拒否したことには正当な理由がある。

## 第5 争点に対する判断

### 1 争点1から争点4について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社における生コン輸送等について

(ア) 組合らとの関係について

a 昭和60年頃、Nと会社は、労働者供給契約を締結し、労供組合員が会社に供給されていた。その後、平成19年6月1日、Nと枚方工場は「日々雇用労働者供給契約書」を交わし、19.6.1労供契約を締結した。同契約書には、次のとおり記載があった。

「Q枚方工場（以下、甲という）と、N・P（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（関連労組除く）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

乙の組合員の勤務時間は、1日7.5時間とし、勤務時間は午前8時より午後4時半までとする。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 事故

交通事故及び作業中の傷害等に関しては、原則として甲において処理するものとする。

## 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、健康保険を適用するものとする。

## 第9条 有効期間

この契約は、2007年4月1日より有効とし、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。 」

なお、枚方工場の契約締結者として、社長の氏名が記載されていた。

- b 平成22年11月29日、会社は、大阪地裁へ民事再生法の適用を申請し、同日保全命令を受けた。
- c 会社の民事再生手続に伴い、平成23年5月17日、Pと会社は、23.5.17協定書を締結した。23.5.17協定書には、別紙1のとおり記載があった。
- d また、同日付けで、会社とPは、23.5.17覚書きを取り交わした。23.5.17覚書きには、別紙2のとおり記載があった。
- e 23.5.17協定書の締結に伴い会社又はTを退職し、Nの労働者供給事業を活用した労供組合員となった組合員8名は、当時枚方工場に在籍していたA組合員、枚方工場にて就労していたB組合員、C組合員及びD組合員、神戸工場にて就労していたE組合員、Tにて就労していたF組合員、G組合員及びH組合員である。

これら組合員8名の就労の経緯については、次のとおりである。

- (a) A組合員は、Pに所属しており、平成18年頃、会社に入社した。同組合員は、入社後会社から給与等の支給を受けていたものの、会社での就労実績はなかった。会社の民事再生手続に伴い、同23年5月20日に会社を退職

し、その後Rの本勤運転手として同社に入社した。同組合員は、少なくとも同29年1月以降、会社の生コンの運送実績はない。

(b) B組合員は、Pに所属しており、会社の民事再生手続に伴い、平成23年5月20日に会社を退職した。その後、同25年11月末頃までNの労働者供給事業に係る日々雇用労働者として枚方工場に供給され、運転手として生コンを運搬したが、それ以降会社への供給実績はない。

(c) C組合員は、Pに所属しており、会社の民事再生手続に伴い、平成23年5月20日に会社を退職した。その後、同29年12月までNの労働者供給事業に係る日々雇用労働者として枚方工場に供給され、運転手として生コンを運搬したが、それ以降会社への供給実績はない。

(d) D組合員は、Pに所属しており、会社の民事再生手続に伴い、平成23年5月20日に会社を退職した。その後、同30年1月までNの労働者供給事業に係る日々雇用労働者として枚方工場に供給され、運転手として生コンを運搬したが、それ以降会社への供給実績はない。

(e) E組合員は、神戸工場の製造部門で就労し、その後、会社の民事再生手続に伴い、平成23年5月20日に会社を退職し、Nの労働者供給事業に係る日々雇用労働者として神戸工場に供給されていたが、同24年11月16日付けでSに移籍し、同社の運転手として神戸工場の生コンを運搬した。

(f) F組合員、G組合員及びH組合員は、Pの組合員で、Tで就労していたが、会社の民事再生手続に伴い、平成23年5月20日にTを退職した。その後、Nの労働者供給事業に係る日々雇用労働者として神戸工場に供給されていたが、同24年11月16日付けでSに移籍し、同社の運転手として神戸工場の生コンを運搬した。同人らは随時、会社における定年に当たる年齢を迎え、少なくとも同27年5月以降、会社の生コンの運送実績はない。

(g) B組合員、C組合員及びD組合員の賃金は、本人らの希望により、会社を退職後も正社員当時の口座に月末払いで支払われており、その他の労供組合員の賃金は、その日払いとされていた。

f 平成24年11月21日、Pと会社は、24.11.21協定書を締結した。24.11.21協定書には、別紙3のとおり記載があった。なお、24.11.21協定書に記載のある神戸工場とは、移転前の神戸工場を指す。

また、24.11.21協定書第6条に記載のある、会社からPに譲渡されたミキサ車は、24.11.21協定書締結後PからSに譲渡され、その際、車体の色は会社所有時のまま塗り直されていなかったものの、会社の社名は消されていてい

た。

(イ) 労働者供給に係る手続、労供組合員の供給実績等について

- a 会社は、Nとの労働者供給契約に基づき、NのVに対し、労働者供給日の前日に必要な人数を連絡し、Vは求められた人数を会社に手配していた。なお、B組合員及びD組合員に対しては、会社は、直接連絡して、出勤の指示をしていた。
- b 平成29年1月から同30年5月までの間に、会社に供給された労供組合員の供給実績は、別紙4のとおりである。

(ウ) R及びSとの関係について

- a 平成23年2月10日、会社はPに対し、「回答書」と題する書面(以下「23.2.10会社回答書」という。)を交付した。23.2.10回答書には、同年2月4日の交渉におけるPからの要望について、会社としての回答を文面にまとめたとして、「運搬者の不足した場合は、従来のYに所属する、Z及びRを使用する。」との記載があった。

- b 平成24年4月1日、Rと枚方工場は「取引基本契約書」を取り交わし、運送委託契約を締結した。

また、RとNは日々雇用労働者供給契約を締結し、NはRに対し、枚方工場で製造する生コン運搬業務に従事する運転手として、Vを通じて労供組合員を供給していた。

- c 平成24年11月16日、Sと神戸工場は「運送委託契約書」を取り交わし、運送委託契約を締結した。なお、神戸工場の契約締結者として、社長の氏名が記載されていた。

また、SとNは日々雇用労働者供給契約を締結し、NはSに対し、神戸工場で製造する生コン運搬業務に従事する運転手として、Vを通じて労供組合員を供給していた。

イ 供給停止に至る経緯について

- (ア) 平成29年12月12日から同月14日頃にかけて、Pはゼネラルストライキと称して、生コン製造会社等にて29年12月組合行為を実施した。

なお、この間、Nから会社に対し、組合員は供給されていない。

- (イ) 会社は、平成30年1月10日付けで、P、S、Rを含む7者に対し、30.1.10会社書面を郵送した。

同書面には、数多の取引先において過去に失墜した「信用」の回復、維持は経営の最重要事項である旨の記載に続いて、次のような記載があった。

「当書面にて弊社の枚方・兵庫両工場における事業運営の支障になることについては何ら許諾できないことを改めて確認させて戴くと共に、仮に何某かの理由により弊社の事業運営に障害が生じ或いは生じると判断された場合は弊社として適切に対処させて戴くことをご了承願います。」

(ウ) 平成30年1月23日、Xは30.1.23X理事会を開催した。

30.1.23X理事会の議事録には、同理事会において、①「P1と接触・面談の禁止」、②「P2との関与が深く、安定供給に不安のある工場」には問題が解決するまで割当の自粛を求めること等について説明が行われ、①及び②について承認可決された旨の記載があった。また、同議事録には、Pのことを「P1」と記す旨の記載があった。

また、同日付けで、Xは、Xの組合員に対し、30.1.23X文書を発した。

同文書には、①Xは、平成29年12月12日からPにより行われた威力業務妨害行為に対し、大阪地裁に仮処分命令を申し立て、現在、係争中である旨、②仮処分申請の対象は、Xに所属する組合員の全工場である旨、③必要な交渉等については、顧問弁護団の協力を得て、Xとして対応するので、Pとの個別の接触・交渉等は厳に控えられたい旨、④決議の趣旨に反した場合には、厳正な対処を行うこととするため留意されたい旨、等が記載されていた。

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

30.2.6X書面には、①「P3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上記決議の趣旨を踏まえ、「当面の間、P3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。

(オ) 平成30年5月11日頃、会社は、S及びRの代表取締役に対し、それぞれ運送委託契約を解除する旨告知した。

同月14日以降、S及びRでは、会社の生コン輸送の稼働実績はない。

(カ) 平成30年5月15日分以降、会社は、Nに対し、労供組合員の供給を依頼していない。

ウ 供給停止後から本件申立てに至る経緯について

(ア) 平成30年5月15日、Pの組合員が会社を訪れ、30.5.15団交申入書を社長に手交しようとしたところ、社長は受取りを拒否し、同組合員は同申入書を会社の郵便受けに投函した。その後、会社は同申入書を開封しないまま、同月19日付けでPに返送した。

30.5.15団交申入書には、団交を申し入れる旨の記載とともに、要求事項とし

て、次のとおりの記載があった。

「3、要求事項

- (1) 会社は、枚方工場・神戸工場の労働者供給事業（日々雇用組合員の雇用）の一方向的に2018年5月14日付けでおこなった契約解除について、組合と協議もおこなわずし、また、他労組との中立保持義務も無視したことについて謝罪し、早急に契約をもとに戻されること。2011年5月17日付け覚書きでの日々雇用の8名分13日保証を早急におこなわれること。
- (2) 会社は、組合の推薦する庸車会社（R・S（Sは専属輸送））の使用を約束どおり早急使用されること。
- (3) 会社は、組合員に対する未払賃金を早急に支払われること。また、継続審議中の日々雇用の春闘賃上げを早急に実施されること。
- (4) 会社は、組合に以前貸与していた分会事務所を早急に再開されること。
- (5) 会社は、継続審議事項になっている内勤作業員の補充（2013年11月22日付）について、組合との継続審議事項の協議を早急に再開されること。
- (6) 会社は、協議し解決した事案について早急に協定書の締結をおこなわれること。
- (7) その他、関連事項について。 」

(イ) 平成30年5月16日、Pは会社に対し、30.5.15団交申入書の受取りを拒否する会社の姿勢について、明らかな不当労働行為であること等を通知する30.5.16組合通知書を送付した。

(ウ) 平成30年5月22日、Pは会社に対し、①会社の労働組合否認行為について嚴重に抗議する旨、②会社が30.5.15団交申入書を受け取らず、後日組合に対し返送したこと及びその姿勢は明らかな不当労働行為である旨、③改めて団交申入れを行う旨等を記載した「通知書」と題する書面に、30.5.15団交申入書を添付して、送付した。

(エ) 平成30年5月25日、会社はPに対し、①組合らの29年12月組合行為により、基本的な信頼関係が喪失した旨、②その結果、業界環境が激変し、会社を取り巻く環境も著しく厳しいものとなったため、やむを得ない理由により労働者供給事業の利用を停止し、また、輸送会社との運送委託契約を解除する旨の意思表示を行うに至った旨、③会社とPとの間には労働（雇用）契約は全く存在し

ないことから、Pの団交申入れは労働組合法が規定する団交申入れには該当せず、会社の対応は不当労働行為に該当しない旨等を記載した「回答書」と題する書面を送付した。

(オ) 平成30年6月7日、Pは会社に対し、①会社は、29年12月組合行為により組合との信頼関係が破壊された旨述べるが、29年12月組合行為以降開催された団交の場においてそのような発信は一回もなかった旨、②会社を取り巻く環境が著しく厳しくなったことは、Pとは全く関係ない旨、③労働者供給契約の利用停止や運送委託契約の解除はPに対する明らかな不当労働行為である旨、④30.5.15団交申入書には明らかに義務的団交事項が含まれており、会社の団交応諾義務違反に対し、Pとして再度厳重に抗議する旨、⑤30.5.15団交申入書の議題等を議題とする団交申入れを行う旨等を記載した30.6.7組合通知書を送付した。

(カ) 平成30年6月12日、会社はPの30.6.7組合通知書に対し、①会社は、Pの29年12月組合行為等が原因となった、やむを得ない理由により、労働者供給事業の利用を停止し、Pが勧める輸送会社との運送委託契約を解除する旨の意思表示を行った旨、②会社とP組合員との間に労働（雇用）契約は存在していない旨、③したがって、Pの団交申入れ及びその他の要求には応じかねる旨等を回答する30.6.12会社回答書を送付した。

(キ) Pの29年12月組合行為が、大阪市港区の大手セメント販売会社が出荷を行うサービスステーションで同社から業務委託をされていた運送会社等の業務を妨害したとして、平成30年9月18日、Pの役員及び組合員ら16名が、同年11月22日、Pの前執行委員長及び役員等3名が、威力業務妨害容疑等で逮捕された。また、同年10月9日、逮捕された16名につき、組合員7名が起訴され、同年12月11日、Pの前執行委員長及び役員等2名が起訴された。

(ク) 平成31年1月30日、組合らは当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2) 争点1-1（会社は、NのVを通じて、労働者供給事業により就労する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 本件において、平成30年5月14日まで、Nの労働者供給事業により会社で日々雇用として就労する労供組合員がいたものの、同月15日分以降本件申立て時まで、会社がNに対し、労供組合員の供給依頼を行っていないこと、また、本件申立て時において、会社と直接の雇用契約を締結している組合員が1人もいないことに争いはない。

しかし、労働組合法第7条は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に

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

このような観点から、労働者供給事業により会社で就労する組合員の労働組合法上の使用者性について、以下、具体的に検討する。

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

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

そして、本件においては、会社が、NのVに対し、労供組合員の供給依頼を行っていないことが問題となっているところ、Nの行っている労働者供給事業は、上記のとおり、組合員の経済的地位の向上に資する活動といえ、Nの運営に含まれると解すべきであるし、労供組合員の供給依頼は、組合員の就労の端緒となるものであり、労働者の基本的な労働条件等に係る事項である。

ウ 次に、上記を踏まえ、労働者供給事業に関する組合らと会社とのこれまでの経緯についてみる。

(ア) 前提事実及び前記(1)ア(ア) a、イ(カ)認定によれば、Nと会社は、19.6.1 労供契約を締結しており、昭和60年頃から平成30年5月14日まで、Nは会社に対し、少なくとも30年以上にわたり労供組合員を供給していることが認められ

る。

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

(イ) また、前提事実及び前記(1)ア(ア) a、イ(カ)、ウ(ア)、(オ)認定によると、①会社はNに対し、少なくとも30年以上にわたり、労供組合員の供給を依頼していたところ、平成30年5月15日分以降、労供組合員の供給を依頼していないこと、②NのVを通じて会社に供給されていた労供組合員は、Nに組織加盟しているPのW分会員でもあること、③Pは会社に対し、会社が同日分以降、供給依頼をしていないことについて、30.5.15団交申入書及び30.6.7組合通知書により異議を申し入れていることが認められ、会社が労供組合員の供給を依頼しなくなったことに関し、組合らと会社との間で、意見の対立があったといえる。

(ウ) さらに、Pが申し入れた団交事項についてみると、前提事実及び前記(1)ウ(ア)、(オ)認定によると、30.5.15団交申入書及び30.6.7組合通知書には、①会社が、組合らと協議を行わずに、労働者供給契約を一方的に解除したことについて謝罪を求める旨、②早急に契約を元に戻すよう求める旨、③これら要求事項について団交を申し入れる旨等が記載されていたことが認められ、Pは会社に対し、労働者供給契約に関して団交申入れを行っているといえる。

エ 以上のことからすると、労供組合員の供給依頼は、組合員の基本的な労働条件等に係る事項であり、Nと会社とは、労働者供給契約を締結し、少なくとも30年以上にわたり継続し恒常化した労働者供給の実態がある中で、労供組合員にとっても、近い将来において会社での就労の機会を得ることについて、いずれの労供組合員であるかは特定できないものの、集団として、労働者供給契約に基づく会社における就労への期待権が発生していたといえる。そして、会社が労供組合員の供給の依頼をしなくなったことにより、Nは、自らが運営する労働者供給事業に影響を受け、これら労供組合員はPの組合員でもあることから、Pも組合活動に影響を受け、そのことについてPも団交を申し入れているのであるから、職業安定法により、労働組合、職員団体等に限り労働者供給事業が認められていると

いう法の趣旨も踏まえると、本件の状況下においては、前記アで述べた趣旨に照らして、組合ら及びその構成員である労供組合員と会社との間に、労働者供給事業の実施に関わる限りにおいて、労使関係が成立しているといえ、その範囲内において、会社は、労供組合員の労働組合法上の使用者に当たるといえる。

(3) 争点1-2 (会社は、NのVを通じて、労働者供給事業によりRで就労する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。

会社は、労働者供給事業によりRで就労する労供組合員と、直接の雇用関係がないことに争いはない。

組合らは、会社がRと運送委託契約を締結し、会社が自社の運送車両で生コンを運送できない際には、Rに発注するという約束をしていたこと、会社を退職した組合員がRで雇用されるなど、会社は、Rとの運送委託契約を通じて、組合員の雇用を保証し実行していたことをもって、会社がRで就労する組合員らの使用者に当たる旨主張する。

前提事実及び前記(1)ア(ア) e(a)、(ウ) a、b 認定のとおり、①NとRは日々雇用労働者供給契約を締結していたこと、②Rと会社は運送委託契約を締結し、労供組合員は枚方工場で製造する生コンを運搬していたこと、③Pに対する23.2.10会社回答書に、運搬者が不足した場合にR他を使用する旨の記載があったこと、④A組合員が、会社の民事再生手続に伴い会社を退職後、Rの本勤運転手として就労したことが認められる。

しかしながら、23.2.10会社回答書の記載をもつて、会社がRへの発注を約束し、組合員の雇用を保証したということはできず、また、会社を退職後にRに雇用された者がいたとしても、そのことをもつて、会社が労働者供給事業によりRで就労する組合員の雇用を保証していたとみることはできず、組合らの主張はいずれも採用できない。

以上のことから、会社は、Nの労働者供給事業によりRで就労する組合員の労働組合法上の使用者に当たるとはいえない。

(4) 争点1-3 (会社は、NのVを通じて、労働者供給事業によりSで就労する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。

会社は、労働者供給事業によりSで就労する労供組合員と、直接の雇用関係がないことに争いはない。

組合らは、24.11.21協定書の締結により、組合員4名が会社からSに移籍し、会社が神戸工場の生コン輸送台数の50%の輸送をSに発注することを約したことをもつて、会社は、Sとの運送委託契約を通じて、組合員の雇用を保証し、実行して

おり、上記4名の中に退職者が出た後も引き続いて保証していることをもって、使用者に当たる旨主張する。

前提事実及び前記(1)ア(ア)e(e)、(f)、f別紙3、(ウ)c認定のとおり、①NとSは日々雇用労働者供給契約を締結していたこと、②Sと会社は運送委託契約を締結し、労供組合員は神戸工場で製造する生コンを運搬していたこと、③会社の民事再生手続時に会社又はTを退職し、会社で日々雇用として就労していた組合員4名が、24.11.21協定書に基づきSへ移籍し、会社の生コン輸送業務に従事していたこと、④24.11.21協定書には、会社とPは、上記組合員4名と会社との労使関係について協定を結ぶとして、(i)会社とPの間において、神戸工場に関して過去に交わされた協定書、覚書き、その他名称の如何を問わず労使関係・労働条件に関する合意事項が全て失効している旨、(ii)会社は、Sとの運送委託契約期間中において契約違反その他特段の事情が発生しない限り、神戸工場にかかる生コンの輸送台数の約50%の輸送をSに発注する旨の記載があったこと、が認められる。

これらのことからすると、24.11.21協定書には、生コンの輸送台数の約50%の輸送をSに発注する旨の取決めがあったことは認められるものの、会社とPとの間で交わされた労使関係に関する合意事項が、名称の如何を問わず全て失効している旨記載されており、24.11.21協定書をもって、会社が組合員の雇用を保証していたとみることはできない。

また、前記(1)ア(ア)e(e)、(f)認定によれば、上記組合員4名は、平成24年11月16日付けでSに移籍しており、その退職後、他のSの労供組合員等が会社の生コン運搬に従事していたとしても、上記判断を左右するものではない。

以上のことから、かかる組合らの主張はいずれも採用できず、会社は、Nの労働者供給事業によりSで就労する組合員の労働組合法上の使用者に当たるとはいえない。

(5)争点2(会社が、Nに対し、平成30年5月15日分以降の日々雇用労働者の供給を依頼しなかったことは、組合員である故の不利益取扱いに当たるとともに、組合らに対する支配介入に当たるか。)について、以下判断する。

ア まず、会社が、Nに対し、平成30年5月15日分以降の日々雇用労働者の供給を依頼しなかったことが、組合員である故の不利益取扱いに当たるかについてみる。

(ア)この点、組合らは、会社の民事再生手続に協力するため、8名の組合員が会社を退職し、労供組合員として就労することになったものの、23.5.17覚書きには、8名分について月13日以上の雇用を保証する旨の記載があり、上記組合員らは優先的に雇用されていたところ、上記組合員らの定年退職後は、他の組合

員が平成30年5月14日まで、その「枠」によって供給されており、会社との間にはかかる特別な取決め及び実際に就労があったにもかかわらず、会社がXの指示により労働者供給契約を一方的に解約し、平成30年5月15日分以降の供給依頼を行わなかったことは、組合らに所属する組合員にとっては組合に所属することを理由とする不利益な取扱いである旨主張する。これに対し会社は、神戸工場については、24.11.21協定書により組合らとの一切の関係は解消されており、会社の使用者性が問題となる余地がないことは明白である旨、枚方工場で就労する組合員についても、平成30年5月15日時点では、労働者供給事業における日々雇用組合員から外れて退職済みであり、近い将来において会社との間で労働契約が成立する現実的かつ具体的な可能性は皆無である旨主張する。

(イ) 前提事実及び前記(1)ア(ア) c別紙1、d別紙2、e、f別紙3、(イ) b別紙4認定によると、①会社の民事再生手続に伴い、Pと会社は23.5.17協定書及び23.5.17覚書きを締結したこと、②23.5.17協定書には、(i)第1項として、会社とPは、組合員が、民事再生手続による会社再建に協力するため、平成23年5月20日付けで会社又はTを全員退職し、同月21日から労働者供給事業を活用することを相互に確認すること、(ii)第2項として、第1項の雇用関係の終了及び労働者供給事業の活用は、会社再建に協力するためのものであることから、民事再生手続認可決定から3年経過時点において誠実に協議するものとする等が記載されていること、③23.5.17覚書きには、(i)23.5.17協定書の第2項の趣旨は、「会社と労働組合の協力の下で会社の経営状態の改善を図り、民事再生手続認可決定から3年が経過した時点において協定締結前の雇用形態に回復するが、その時点における、経営状態・財政状態から判断して雇用形態の回復が困難な状況が継続している場合には、誠実に協議する」というものであることを確認すること、(ii)23.5.17協定書の第1項により、平成23年5月21日より労働者供給事業を活用することになるところ、8名分については13日保証を行うものとする等が記載されていたこと、④23.5.17協定書の締結に伴い退職した組合員8名のうち、(i)枚方工場のA組合員はRの本勤運転手として同社に入社し、(ii)同じく枚方工場のB組合員、C組合員及びD組合員は日々雇用労働者として枚方工場に供給され、B組合員は平成25年12月以降、C組合員は同30年1月以降、D組合員は同年2月以降、会社への供給実績はなく、(iii)神戸工場又はTで就労していた組合員4名は、日々雇用労働者として神戸工場に供給された後、24.11.21協定書によりSへ移籍したこと、⑤24.11.21協定書の第9条に、Pと会社は、神戸工場に関して双方の間で過去に

交わされた協定書、覚書き、その他の名称の如何を問わず、労使関係、労働条件に関する合意事項が、同24年11月15日付けの、上記④(iii)の組合員4名の雇用契約関係の終了をもって、全て効力を失ったことを確認する旨の記載があったこと、⑥同30年5月14日分まで、労供組合員の供給実績があること、が認められる。

(ウ) これらのことからすると、23.5.17覚書きに記載のある、「8名分については13日保証を行う」という取決めは、23.5.17協定書の第1項で規定された組合員に係るものとして、民事再生手続の際、会社又はTを退職した個別具体的な組合員8名の生活の保証をするものとして締結されたものとみるのが相当であるところ、会社がNに労供組合員の供給を依頼しなくなる前の平成30年5月14日時点で、退職した8名の組合員は、既に会社での就労実績はなく、また、これら8名の供給がなくなって以降同日までの間、Nから会社に対し、一定の労供組合員が供給されている実績はあったものの、これら労供組合員が23.5.17協定書及び23.5.17覚書きの「枠」として供給されているとの取決めが会社との間にあったとの疎明はなく、8名分の枠があったとの組合の主張は採用できない。

(エ) 仮に「枠」があったことをもって、組合らに集団としての期待権があったとしても、そのことをもって、直ちに、組合らの組合員が全員、個々に、継続して会社に供給され、日々雇用されるという個別具体的な期待権を有していたとみるべきではなく、就労実態など、各組合員の個別具体的な事情を考慮して、個々の組合員ごとに判断されるべきである。

この点、前記(1)ア(ア) e (g)認定によると、B組合員、C組合員及びD組合員の賃金は、本人らの希望により、会社退職後も正社員当時の口座に月末払いで支払われていたことが認められるが、これは事務手続上の措置にとどまるものであるというべきである。また、前記(1)ア(ア) e (b)、(d)、(イ) a 認定によると、B組合員及びD組合員については、会社が直接出勤の指示をしていたことが認められるが、そもそも両組合員とも平成30年5月14日時点で会社での就労実績はなく、それ以外の労供組合員については、会社に供給される人選は、前日に会社が申し込んだ人数に応じて、Vが行っており、労働者供給を依頼する際、会社が供給される労供組合員を指定していなかったことが認められる。

加えて、前記(1)ア(イ) b 別紙4 認定によると、確かに、毎月一定日数以上継続して会社で就労していた労供組合員が数名いたことが認められるものの、

当該労供組合員を含め、会社に供給されていた組合員の中に、会社での就労に関して特段の取り決めがなされていたり、異なる取扱いがなされた労供組合員がいたとの疎明もない。

以上のことからすると、会社における就労実績が一定日数以上で継続していた労供組合員もいたが、その就労は会社からの要請に基づく指名ではなく、平成30年5月14日時点で、日々その雇用関係が終了する労働者供給事業において、就労していた個々の労供組合員に、会社に対し将来にわたり雇用継続を期待できる特段の事情があったとはいえない。

(オ) 以上のとおり、個々の労供組合員に、会社に対して将来にわたり雇用継続を期待できる特段の事情があったとはいえず、また、労働者供給事業による就労は、会社のみ限定されたものではないことも踏まえると、会社がNに対し、平成30年5月15日分以降の労供組合員の供給を依頼しなかったことにより、労供組合員が不利益を被ったとはいえない。

したがって、その余を判断するまでもなく、会社がNに対し、平成30年5月15日分以降の日々雇用労働者の供給を依頼しなかったことは、組合員に対する不利益取扱いには当たらず、この点に関する組合らの申立てを棄却する。

イ 次に、会社が、Nに対し、平成30年5月15日分以降の日々雇用労働者の供給を依頼しなかったことが、組合らに対する支配介入に当たるかについてみる。

(ア) まず、Nに対する支配介入に当たるかについてみる。

a 前提事実及び前記(1)ア(ア)a、(イ)b別紙4、イ(カ)認定のとおり、会社とNは労働者供給契約を締結し、これに沿って労供組合員が供給されていたが、平成30年5月15日分以降、会社はNに対し、労供組合員の供給依頼を行っていないことが認められるところ、その理由や組合活動に与える影響によっては、支配介入に当たるというべきである。

b そこで、会社がNとの労働者供給契約を解約した理由についてみる。

(a) 会社は、Nとの労働者供給契約を解約したことは、Xの指示によるものではなく、社長の出荷要請・懇願を全く考慮することなく、29年12月組合行為を強行した組合らの対応が、会社との信頼関係を著しく破壊するもので、組合らとの取引関係を継続することは、将来的に会社の事業運営及び経営を阻害する可能性が極めて高いと認識せざるを得ず、企業防衛上の会社の判断として、組合らとの決別に至ったものであり、解約には理由がある旨主張する。

前提事実及び前記(1)イ(ア)認定のとおり、平成29年12月12日から同月

14日頃までの3日間、29年12月組合行為が実施され、Nから会社に対して組合員が供給されていないことが認められる。

しかし、会社は、①平成29年12月11日、組合らのストライキの事前通告を受け、社長が、N、R及びSに出荷要請を行ったが拒否され、枚方工場は出荷停止を余儀なくされたため、社長がXに設備補修のため休止すると申し出て、出荷割り当てを回避した旨、②同月12日も社長はPの前執行委員長と面談し、出荷を要請したが拒否されたため、最終的に関係2社に対し生コン納入日の変更を依頼することとなり、同2社に具体的損失を負わせた旨、③神戸工場については、Sとは別の輸送会社に出荷を要請し、出荷不能を回避した旨、④これらの結果、生コンの安定供給に支障が生じるおそれのある工場として、会社の信用が大きく棄損された旨、主張するが、いずれも、具体的な事実の疎明はなく、かかる主張は採用できない。

よって、組合らによって信頼関係が破壊されたため、会社は労働者供給契約の解約に至ったのであり、解約には理由がある旨の会社主張は採用できない。

- (b) さらに会社は、これ以上組合らとの継続的な運送委託契約を維持することは不可能であると判断したが、直ちに契約解約等の措置等を講じることが、出荷妨害等の被害を受けることになる現実的リスクがあったため、適切な状況・時期を見定めながら会社としての方針を示し、漸次委託量を減少させていく等の過程を経て、近い将来において運送委託契約を解約することを決定し、30. 1. 10会社書面を送付し、30. 1. 23 X理事会から4か月近くをかけて、会社独自の判断で、Nとの労働者供給契約を解約した旨主張する。

前記(1)イ(イ)、(カ)認定のとおり、①会社は、平成30年1月10日に、「当書面にて弊社の枚方・兵庫両工場における事業運営の支障になることについては何ら許諾できないことを改めて確認させて戴くと共に、仮に何某かの理由により弊社の事業運営に障害が生じ或いは生じると判断された場合は弊社として適切に対処させて戴くことをご了承願います。」との記載のある30. 1. 10会社書面を、Pを含む7者に送付したこと、②会社は同年5月15日分以降Nに対し労供組合員の供給を依頼しなくなったことが認められる。

この点、確かに、30. 1. 10会社書面の文面及び時期から鑑みるに、29年12月組合行為が、同文書が送付された経緯に含まれると解することもできる。

しかしながら、30. 1. 10会社書面には「何某かの理由により弊社の事業運営に障害が生じ或いは生じると判断された場合」と記載されているのであって、30. 1. 10会社書面送付以降に、会社の事業運営に障害が生じた、あるいは生じると判断されるような出来事があった旨の主張及び疎明はなく、また、29年12月組合行為以降、会社がNに労供組合員の供給を依頼しなくなった5か月の間に、30. 1. 10会社書面以外に、会社が組合らに対し労働者供給契約を解約する旨の予告等を行ったとの主張もないことから、会社による労働者供給契約の解約は、何ら予告もなく一方的に行われたとみるのが相当である。

さらに、前記(1)ア(イ) b別紙4認定のとおり、会社に対するNの労働者供給実績をみると、29年12月組合行為以降、会社が労働者供給契約を解約するまでの間、組合員は継続的に供給されていることが認められ、委託量を漸減させたとの主張を認めるに足るほどの変化は見られないことから、この点に関する会社主張は採用できない。また、この間に労働者供給契約を継続しがたい事情が発生したという具体的な疎明もない。

加えて、前記(1)ア(ア) a認定によると、19. 6. 1労供契約には、改廃の手段として、「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。」と規定されているところ、会社は同契約に規定された協議を行っておらず、かかる会社の対応は、Nと協議することなく、一方的にこれを破棄したに等しく、組合を軽視又は無視したものといわざるを得ない。

- c また、会社が平成30年5月15日分以降、Nに対し労供組合員の供給依頼を行わなかったことが、Nの組合活動に影響を与えたことはいうまでもない。
- d 以上のことからすると、会社の、組合らに労働者供給契約を継続しがたい信頼関係破壊行為があったとの主張には疎明がなく、その他に労働者供給契約を解約した理由もないのであるから、会社は、Nとの労働者供給契約を合理的な理由なく一方的に解約して、平成30年5月15日分以降、労働者供給契約に基づき労供組合員の供給を依頼しなかったといえ、かかる会社の対応は、Nが運営している労働者供給事業に影響を与え、組合を弱体化させるものといえるのであるから、Nに対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(イ) 次に、Pに対する支配介入に当たるかについてみる。

前提事実及び前記(1)ア(ア) a認定によると、①19. 6. 1労供契約は、Nと会

社との間で締結されたものであること、②NのVを通じて会社に供給されていた労供組合員は、Nに組織加盟しているPのW分会員でもあること、が認められ、これらのことからすると、19.6.1労供契約に基づく労供組合員の依頼が行われなくなれば、Pの組合活動にも影響を与えることは明らかである。

そして、会社が、本件労働者供給契約に基づく労供組合員の供給を依頼しなかったことにつき、合理的な理由が認められないことは、前記(ア)判断のとおりである。

したがって、会社が、Nに対し労働者供給契約に基づく労供組合員の供給を依頼しなかったことは、会社による、Pに対する支配介入にも当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(6) 争点3-1 (会社が、平成30年5月11日頃にRとの運送委託契約を解除したことは、組合員である故の不利益取扱いに当たるとともに、組合らに対する支配介入に当たるか。) 及び争点3-2 (会社が、平成30年5月11日頃にSとの運送委託契約を解除したことは、組合員である故の不利益取扱いに当たるとともに、組合ら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、Nの労働者供給事業によりR及びSで就労する組合員の労働組合法上の使用者に当たらないことは、前記(3)及び(4)判断のとおりであるから、これらの点に係る組合らの申立ては、その余を判断するまでもなく、いずれも棄却する。

(7) 争点4 (30.6.7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 会社は、Pの30.6.7団交申入れ以降、団交に応じていないことに争いはない。

この点につき、会社は、組合らとの関係において、労働組合法上の使用者性は一切有しておらず、団交に応じる義務もない旨主張する。しかしながら、Pと会社との間で、労働者供給事業の実施に関わる限りにおいて、労使関係が成立しており、その範囲内において、会社は、労供組合員の労働組合法上の使用者に当たるとは、前記(2)判断のとおりであるから、会社主張は採用できない。

イ 前提事実及び前記(1)ウ(ア)、(オ)認定のとおり、Pの30.6.7団交申入れにおける団交議題は、30.5.15団交申入書の議題等であり、30.5.15団交申入書には、団交議題として、会社が一方的に行った労働者供給契約の解除を元に戻す旨等の記載があることが認められ、30.6.7団交申入れにおいてPが申し入れた要求事項は、集团的労使関係の運営に関するものであり、義務的団交事項に当たるといえる。

ウ 以上のとおりであるから、会社は、団交に応じる義務があるにもかかわらず、

正当な理由なく30.6.7団交申入れに応じておらず、かかる会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(8) なお、前記(1)ア(ア) e (a)認定によると、A組合員は、平成18年頃、会社に入社後、会社から給与等の支給は受けていたものの、会社での就労実績はなかったことが認められる。このことについては、通常の便宜供与の域を超え、労働組合法第2条第2号の使用者からの経理上の援助に該当し、かかる状況にある組合は、同法が定める組合資格の要件を満たしていないというべきであって、組合が、労働組合法の定めに基づき、救済を求めるなどするならば、速やかに、組合活動に専従する組合員が使用者から賃金の支払を受けることがないよう是正しなければならず、そうでなければ、労働組合の資格審査で不適格となり、そもそも救済を求める資格がないことになる。しかしながら、A組合員は、平成23年5月20日に会社を退職しており、本件組合資格審査の決定を左右するものではないが、念のため付言する。

## 2 救済方法

組合らは、Nに対する労働者供給契約の解約がなかったものとしての取扱い、団交応諾及び謝罪文の掲示を求めるが、主文1及び主文2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4年3月18日

大阪府労働委員会

会長 林 功

(別紙省略)