

命 令 書

令和2年(不再)第39号

再 審 査 申 立 人 X組合

令和2年(不再)第40号

再 審 査 被 申 立 人

令和2年(不再)第39号

再 審 査 被 申 立 人 Y会社

令和2年(不再)第40号

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中労委令和2年(不再)第39号及び同40号事件(初審大阪府労委平成30年(不)第38号事件)について、当委員会は、令和5年7月19日第300回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員守島基博、同西川佳代、同深道祐子、同原恵美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 令和2年(不再)第39号再審査被申立人・同第40号再審査申立人Y会社の再審査申立てに基づき、初審命令を次のとおり変更する。

- 1 令和2年(不再)第39号再審査被申立人・同第40号再審査申立人Y会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を令和2年(不再)第39号再審査申立人・同第40号再審査被申立人X組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 様

Y会社

代表取締役 B

当社が貴組合から平成30年4月25日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、大阪府労働委員会及び中央労働委員会において、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。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

2 令和2年(不再)第39号再審査申立人・同第40号再審査被申立人X組合のその余の救済申立てを棄却する。

II 令和2年(不再)第39号再審査申立人・同第40号再審査被申立人X組合の再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、令和2年(不再)第39号再審査被申立人・同第40号再審査申立人Y会社(以下「会社」という。)の下記(1)の行為が労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当し、会社の下記(2)の行為が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、令和2年(不再)第39号再審査申立人・同第40号再審査被申立人X組合(以下「組合」という。)が、平成30年6月25日(以

下「平成」の元号を省略する。)、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に救済申立て(以下「本件申立て」という。)をした事案である。

- (1) 会社が、労働者供給事業を行っている組合のA2事業所(以下、単に「A2事業所」という。)に対し、30年2月28日(同年3月1日分)以降又は同年3月末頃以降の日々雇用労働者の供給を依頼しなかったこと(以下「本件供給依頼停止」という。)
- (2) 会社が、組合からの30年4月25日付け団体交渉申入れ(以下「本件団交申入れ」という。)に応じなかったこと

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 日々雇用労働者の雇入れの再開
- (2) 組合及び組合員に対する実損分の支払
- (3) 団体交渉応諾
- (4) 謝罪文の掲示

3 初審命令の要旨

大阪府労委は、①会社は、A2事業所から労働者供給により供給されていた日々雇用労働者ら(以下、組合の組合員であって、労働者供給事業を行っている組合のA2事業所から労働者供給により供給されていた日々雇用労働者を「A2事業所に所属する労供組合員」又は「労供組合員」といい、A2事業所が労供組合員を供給していた企業を「供給先企業」という。)の労組法上の使用者に当たる、②会社の上記1(1)の行為は労組法第7条第3号の不当労働行為に該当し、③会社の上記1(2)の行為は同条第2号の不当労働行為に該当すると判断して、会社に対し、組合への文書交付を命じ、組合のその他の申立てを棄却する決定をし、令和2年9月28日、当事者双方に対し、命令書(以下「初審命令」という。)を交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、令和2年10月9日、初審命令の棄却部分及び認容部分に関する

る救済内容を不服として、また、会社は、同日、初審命令の認容部分を不服として、それぞれ再審査を申し立てた。

5 本件の争点

- (1) 会社は、労働者供給事業を行っている組合のA2事業所に所属する労働者組合員らの労組法上の使用者に当たるか。(争点1)
- (2) 本件供給依頼停止は、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。(争点2)
- (3) 本件団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。(争点3)

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1(会社は、労働者供給事業を行っている組合のA2事業所に所属する労働者組合員らの労組法上の使用者に当たるか)について

(1) 組合の主張

ア 労組法第7条にいう「使用者」とは、現に労働契約上の雇用主の立場にある者に限られず、「労働者の労働関係に対して、不当労働行為法の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力を及ぼし得る地位にある者」若しくは「労働契約関係ないしはそれに隣接ないし近似する団体的労使関係の一方当事者」とする考え方がある。いずれの立場に立ったとしても、以下の(ア)、(イ)のとおり、会社には使用者性が認められる。

この点、会社は、「近い将来の労働契約関係の可能性を基盤とする使用者」と限定的に解釈しているが、かかる解釈は、真に責任を負うべき者の責任を免れさせ、不当労働行為制度を空洞化させるおそれがある点で妥当とはいえない。

- (ア) 労働者組合員らは、30年2月末まで会社において日々雇用で就労

していたが、組合と会社との間には、継続的な雇入れの合意ないし慣行が存在しており、かつ、本件では従前からの労働者供給関係を前提とした、雇入れ拒否の有効性が争われているから、会社は、組合との関係で、不当労働行為制度上の「使用者」に当たる。

また、生コンクリート（以下「生コン」という。）の輸送量にもよるが、A2事業所からほぼ決まった労働者が会社で就労していた。ただ、A2事業所の全ての労働者が会社に就労する可能性はあったので、A2事業所の労働者全員との関係で使用者性がある。

(イ) 会社は、11年4月から19年間にわたり、組合のみから日々継続的に労働者供給を受けてきた。このような労働者供給の実態からすると、組合からの労働者供給は、日々雇用労働者の供給ではあったものの、会社と労働者との間には継続的な労働契約関係に近似した関係が存在していたといえる。このような関係を前提とした会社による雇入れ拒否は、いわば解雇や雇止めに準じて扱われるべきものであり、会社が、これについて団体交渉等に応ずべき立場にあることから、団体的労使関係上の一方当事者たる地位が認められる。

イ 本件における日々雇用労働者の労働者供給は、労働者派遣に類似するところ、学説は派遣先に使用者性を認めている。

会社に供給されていた労働者は、完全に固定ではなく、時期により異なり、変動もあり、登録制の派遣労働者のように、組合に所属している労働者であれば、会社に就労する可能性はあった。したがって、労働者派遣に類似していることから、本件も使用者性が認められる。

なお、労組法第7条第2号に関するものではあるが、派遣業者が登録関係にある労働者の労働組合との間で、登録の期間中に使用者として団体交渉応諾義務があるとされた例がある（中央労働委員会平成23年11月16日命令、阪急トラベルサポート事件）。

ウ 朝日放送事件（最高裁判所平成7年2月28日判決）における最高裁判所の立場を踏まえても、本件における日々雇用労働者の労働者供給は、請負ないし派遣に類似する就労関係がある以上、労働者供給契約の一方的破棄は会社の決定に基づく不利益取扱いであるから、会社に労組法第7条の使用者性を認めない理由はないといえる。

エ 本件は、労働者供給事業を行う労働組合との関係で供給先の使用者性が問題となっている事案であり、初審命令が、本件の労働者供給の実態に即して「実質的な労働者供給契約の成立」と、「集団として労働者供給契約に基づく就労への期待権」を認め、供給先企業である会社の使用者性を認めたことは相当である。

オ 以上のとおりであるから、会社は、労供組合員らの労組法上の使用者に当たる。

(2) 会社の主張

ア 労組法第7条の使用者性は、労供組合員らと会社との間に、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存するか否かにより判断される。より具体的には、近い将来において雇用されることが確実な場合にのみ使用者性を認めるのが裁判例・中央労働委員会命令の立場であると判断されるべきである。

イ また、以下のとおり、会社とA2事業所との間には、法律関係及び実態のいずれの観点からも「近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性」はない。

(ア) 会社は、A2事業所から継続的に労働者供給を受ける義務はない。

すなわち、会社とA2事業所との間には、会社が労働者供給を依頼することを義務付けるような合意はない。これは、A2事業所の代表であるA3（以下「A3代表」という。）の初審における証言でも明らかであり、また、会社代表取締役B（以下「B社長」とい

う。)も、A2事業所は可能な範囲で人繰りを行って会社の依頼に応じれば足りるという立場であったとも供述している。したがって、両者の関係は、会社が必要なときに必要なだけ労働者供給を依頼するにすぎないものであって、会社に労働者供給を依頼する義務のないことは明らかである。

また、労働者供給制度の存在意義は、必要なときに必要なだけ一定水準の労働力の供給を受けられることにある(東京地方裁判所昭和61年3月25日判決、渡辺倉庫運送事件)。そして、「必要なときに必要なだけ」という前提で労働者供給を受けた実績が複数年にわたることになっても、その前提(法律関係)が変わるべき理由はない。したがって、本件においても、会社は「必要なときに必要なだけ」労働者供給を受ける立場(必要なければ供給を受けないことができる立場)にあり、会社がA2事業所から継続的に労働者供給を受ける義務を負っていたと解することはできない。他方、これに反する組合の主張は、上記労働者供給制度の存在意義を没却するものであって、理由がない。

- (イ) 実態としても、会社は特定の者を常用し将来にわたって雇用することを予定していない。

会社には、A2事業所から供給される労働者について人選を行う実務もその権限もなく、A2事業所が選定した者を日々雇用し、当日に雇用契約が終了するという関係にあった。

この点、A2事業所において、労働者や供給先の便宜を踏まえて、供給先企業で過去に日々雇用されその業務に従事した経験のある者を優先的に供給することがあったかもしれないが、それは飽くまでA2事業所が最終的に判断し、その裁量で決定していた事柄であって、実態としても、会社側が特定の者を選定して常用し、将来に

わたくしは雇用する予定があったわけではなかった。

(ウ) よって、労供組合員らと会社との間に、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性は存在しなかった。

ウ 以上のとおり、「近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存するか否か」の判断に当たり、過去の労働者供給の実績は、法律関係としても実態としても、何らの意義も有しない事情というべきである。

仮に、過去の供給実績を考慮するにしても、①29年12月以降、A2事業所による労働者の安定供給に不安が生じたこと、②30年2月28日、会社における勤務経験が多かった労供組合員らの大部分がA2事業所を脱退し、A3代表はこれを理由として翌3月1日分の供給依頼の電話に供給できないと回答したこと、③このようなことを踏まえ、会社が、上記脱退者が新たに所属した事業所から労働者供給を受ける旨の判断をしたことからすれば、会社と労供組合員らとの間で、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性を肯定する余地はない。

エ 初審命令の使用者性に関する解釈は誤りである。

(ア) 裁判例・中央労働委員会命令が採用してきた使用者性の考え方においては、労働契約関係に「隣接」する関係として、「当該労働者」（「当該」が付されているとおり、特定の労働者である。）との間に、近い将来において労働契約関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存在する場合に、使用者性が肯定される。

これに対し、初審命令は、特定の者との労働契約関係又はそれに隣接する関係が存在しないことを前提に、「集団として労働者供給契約に基づく就労への期待権」があれば、使用者性を認めてよいという見解を採る。しかし、「労働者供給契約に基づく就労への期待

権」なるものがあるとしても、必要なときに必要なだけ労働力を供給する労働者供給において、以前の供給先が次に労働者供給を依頼するか否か、依頼するとして何人か、どの労働者が供給されるのかのいずれも決まっていないのであり、個々の日々雇用労働者を採用するか否かは最終的に会社の採用の自由（採用しない自由を含む。）に委ねられるから、単なる「期待」では、いまだ団体的労使関係を認めるべき基盤となる「労働契約の成立の可能性」など存在しない。また、特定の者との労働契約関係又はそれに隣接する関係が存在しない以上、不特定な「集団」の「期待権」なるものでは、特定性に欠け、団体的労使関係を認めるべき基盤にはなり得ない。

したがって、初審命令のように、個々の労働者との特定の労働契約関係を離れて「集団としての期待」なるものを根拠に使用者性を肯定することは許されない。

(イ) 「集団の期待権」は使用者性を基礎づけるものでない。

どの組合員との関係で期待権が発生するのか特定できない以上、「集団の期待権」とは、いずれかの「組合員の期待権」などではなく、「労働組合の期待権」に収れんされるというほかない。そして、「組合員」の労働契約関係とは独立して論じられる「労働組合の期待権」とは、単に供給先と取引関係を継続したいという期待にすぎない。

このような期待が生じることは、通常取引関係における当事者同士の関係でも同じであり、例えば、派遣元が派遣先に対し、労働者派遣契約の契約期間満了時に取引の継続を求めるというビジネス上の一場面（営業活動）と何ら異なるものではない。この場合の労働組合の期待なるものに労組法上の保護を与えるべき理由はないし、供給先である会社との交渉が（相手方に応諾義務が生じ得る）

「労働組合との団体交渉」に変化するわけでもない。

オ 初審命令の解釈を前提としても、会社に使用者性は認められない。

初審命令は、労働者供給が継続してきた中で、「実質的に労働者供給契約が成立した」とし、当該契約を根拠に、「集団として労働者供給契約に基づく就労への期待権」を認めている。しかし、本件において、日々の労働者供給の依頼ごとに「労働者供給契約」が存在するとしても、両当事者又はいずれか一方が将来にわたって何らかの拘束力に服するような「労働者供給契約」は締結されていない。また、仮に将来にわたる「労働者供給契約」が観念できたとしても、少なくとも「必要な時に必要なだけ」という原則を覆すような内容の合意を認定すべき証拠は何もなく、「集団の就労への期待権」が生じる根拠にはならない。初審命令の使用者性に関する解釈を前提としてもなお、会社に使用者性は認められない。

カ 以上のとおりであるから、会社は、労供組合員らの労組法上の使用者に当たらない。

2 争点2-1（本件供給依頼停止は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合の主張

ア 以下のとおり、本件供給依頼停止は不利益な取扱いに当たる。

(ア) A2事業所に所属する労供組合員は全員日々雇用により就労しており、会社が労働者供給を拒否したため、全組合員一人当たり月間就労日数が減少した。就労日数が減ることは収入が減ることを意味し、A2事業所に所属する労供組合員全員に対する不利益取扱いとなる。

(イ) 会社は下記(2)ア(イ)のとおり主張するが、本件では、それまで毎日就労していたのが、組合所属を理由に拒否されるようになったの

であるから、実態からみれば採用拒否よりも解雇に近い状態といえる。組合に所属していれば労働者供給の依頼をしないが、組合を脱退した労働者は就労させるというのであるから、実質的にはほぼ黄犬契約といえる状態が発生したのであり、このような「労働者供給依頼拒否」は、不利益取扱い以外の何物でもない。

- (ウ) 会社は下記(2)ア(ウ)のとおり主張するが、組合と会社との間には、契約書こそ作成されなかったものの、長年にわたる日々雇用労働者の供給実績があり、賃金もずっと同じであり、会社も組合以外から労働者供給を受けていなかった。これは組合と会社との間に専属的・継続的な労働者供給契約が存在していたことを意味する。

労働者供給は日々の需給の違いによって必要人員が違うことは当然の前提とされており、毎日決まった人員を依頼しなければならないということではないが、長年続いてきた労働者供給を組合に依頼すること自体をやめるのは、会社の自由ではない。

継続的契約の一方的解除には、高度の正当理由が必要である。しかし、本件供給依頼停止は不当労働行為意思に基づくものであって正当理由はない。

- イ 以下のとおり、本件供給依頼停止は不当労働行為意思に基づくものである。

- (ア) 本件供給依頼停止に至る経緯は、次のとおりである。

本件供給依頼停止に先立つ30年1月23日、C1協同組合は、理事会（以下「30.1.23理事会」という。）において、「C2組合と接触・面談の禁止」を承認し、さらに、同年2月6日には、C1協同組合の組合員（以下「組合員企業」という。）に対し、「C2組合との係争問題について」と題する文書（以下「30.2.6文書」という。）を発し、「C2組合系の業者」の使用を極力差し控

えることを要請した。

この点、会社はC1協同組合の組合員企業ではないが、輸送業務を受けている企業の9割方が組合員企業であるため、C1協同組合の方針に逆らった場合、大半の受注が失われることになるから、会社はC1協同組合の決定に従わざるを得ない立場にあった。現に、B社長は、30年2月22日のA3代表との電話(以下「30.2.22 A3架電」という。)の中で、C1協同組合の方針を受けて組合への労働者供給依頼を打ち切る旨を述べている。すなわち、B社長は「外すというか、いずれC1協同組合さんの今の取り組んでる取り組みの中で、いつかは、断られると思うんですよね」などと述べ、またA3代表からの「ウチがC2組合色を無くせば、全然問題無くなると」という質問に対しては、B社長は「そうですよ。全然問題無いですよ。そうそうそう、問題無い、それをしてもらわなアカンのです」など、組合の運営に介入してC2組合との関係を切るよう述べていた。また、B社長は、同日の電話でのやり取りの中で、組合と対立するC3(以下、組合脱退前も含め「C3元組合員」という。)について、「そうでしょ。辞めて作ってるでしょ、作ってんのかな、作ってるって言っていいのかな?なんか準備はしてるでしょ。それは、もちろん聞いてますよ。直接」と述べ、C3元組合員が新たに立ち上げた「C4」と称する労働者供給事業所(同事業所は「C4」とは別の名称で称された時期もあるが、その時期も含め、以下「C4」という。)の設立について、C3元組合員と直接話をしてきたことを認めていた。

そして、会社が労働者供給依頼を停止した直後から、それまで会社に供給されていた組合員が、移籍先のC4から、従前どおり会社に供給され、稼働している。

(イ) このような事実経過からして、まずC 1 協同組合での「C 2 組合系」排除の方針決定があり、これを受けた会社が組合からの労働者供給を拒否する旨告げ、しかし会社としても組合から供給されていた労働者を従前どおり確保できなくなるのは不利益であるため、供給されていた労働者をC 4 に移籍させた上で、30年3月以降も従前どおりの労働者供給を受けるよう手配したと解するのが自然な流れである。

C 1 協同組合の理事会の議事録には、明確に「C 2 組合系」組合排除の方針が記載されており、C 1 協同組合には、「C 2 組合系」とみなされる労働組合には、特定の労働組合であるが故をもってその組合員である限り不利益取扱いをする意思（不当労働行為意思）がある。B 社長も、この不当労働行為意思に基づき、本件供給依頼停止をしたのである。

なお、会社は、30年2月28日にA 2 事業所に翌日の労働者供給の依頼について架電したところ、A 3 代表がそれを断ってきたと主張する。確かに、同日、会社からA 3 代表に電話がかかってきたことは認めるが、その時点で、既に同日付けの脱退届が15名分出ていたので、A 3 代表ははっきりした回答を行わなかったのであって、この段階で供給依頼をはっきりと断ったわけではない。また、会社は、同年3月1日分以降も供給依頼の電話をし続けていたと主張するが、そのような事実は全くない。

ウ 初審命令の不利益取扱いについての判断は誤りである。

(ア) 初審命令は、不利益取扱いの判断に当たり、個々の労供組合員に会社における雇用の継続を期待できる特段の事情があったか否かを問題とする。しかし、「組合所属を理由とする採用拒否」については、組合への不加入や組合からの脱退を雇用条件とする黄犬契約

よりも一層大きな不利益を労働者に与えるものであり、当然に不当労働行為とみなされるべきである。労働者供給事業においては、ほとんどの供給先が一斉に組合所属を理由とする供給拒否を行うのであれば、労働者は供給先がなく賃金を得る機会を失う。これは、労働者からみれば採用拒否と同様の事象であって、不利益取扱いの不当労働行為とみるべきである。

A2事業所のどの組合員がいつ供給されるかはあらかじめ決まっているものではないが、労働者供給事業とはそういうものであり、組合員全員が供給による就労への期待を持つものであるから、個々の組合員の「特段の」期待を問題にするのがそもそも狭きに失する。

- (イ) 仮に特段の期待が必要と考えても、会社に一定程度継続的に就労していた組合員は、日々雇用労働者としての賃金のみで生活を維持しているから、就労への特段の期待があるとって差し支えない。

これに対し、初審命令は、会社が供給される労供組合員を指定していないこと、会社での就労に関して特段の取決めがなされていた労供組合員がいたとの疎明がないことを理由に、個々の労供組合員に会社における雇用の継続を期待できる特段の事情があったとはいえないとする。

しかし、会社が具体的な人選に関与していなかったといっても、ほぼ決まった労供組合員が継続的に就労していたという事実は、会社と日々雇用労働者にほぼ固定的な関係があったことを意味する。加えて、継続して就労していた労供組合員については、A2事業所から会社に、就労できない日とその理由を報告していた事実があるが、会社がこのようなものを要求するというのは異例であり、指揮命令関係が強固であったことを示すものである。このように、会社に継続して就労していた労働者については現実問題として就労へ

の期待権が発生しており、それは採用への期待同様、重要な利益として保護に値するものである。それが侵害されることは、当該労供組合員にとって深刻な不利益取扱いにほかならない。

エ 以上のとおりであるから、本件供給依頼停止は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

本件においては、会社に使用者性が認められないため、争点2について判断されるまでもなく、本件申立ては棄却されるべきであるが、不利益取扱いには当たらないことについても念のため主張する。

ア 以下のとおり、本件供給依頼停止は不利益取扱いに当たらない。

(ア) 労組法第7条第1号の不利益取扱いは、特定の労働者に対する取扱いを問題とするものである。しかしながら、労働者供給事業においては、労働者は「自己の労働力の処分を労働組合にゆだねることによって、就労の機会を広く確保し、就労先のいかなを問わず一律の高い賃金を得ることができることになるから、特定の事業所との使用関係の継続を期待するだけの理由はない」とされている（渡辺倉庫運送事件）。また、会社は、特定の労働者を選択して労働契約関係を成立させる権限を持っておらず、労働者供給の依頼はそもそも個々の労働者との雇用契約の成立や収入を前提としたり保障したりするものではない。そうすると、会社が労働者供給の依頼をしなかったとしても、その事実が特定の労働者との間での不利益取扱いに当たるといふことはあり得ない。

(イ) 組合は、A2事業所が約20社の供給先企業に対して百数十名の労供組合員を供給していたことからすれば、会社が労働者供給の受入れをしなくなったとしても、会社に供給していた組合員を会社以外の供給先に供給すれば足りるのであるから、組合員の就労の機会

が失われることはなく、したがって、本件供給依頼停止は「採用拒否」とは同様でない。

万が一、個々の労働者との雇用契約の成立の拒否に当たるとしても、最高裁判所は、雇入れの拒否は、「特段の事情がない限り、労働組合法7条1号本文にいう不利益な取扱いに当たらない」（最高裁判所平成15年12月22日判決、日本貨物鉄道外1社（北海道不採用）事件）と判断しており、特段の事情についての主張・立証のない本件は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

(ウ) そもそも、会社と組合との間に労働者供給の依頼を義務付けるような契約は存在せず、会社は組合に対し労働者供給を依頼する法的義務を負っていない。

会社が、ミキサー車の運転手を確保するに当たり、どの労働組合に労働者供給を依頼するのか、それとも派遣会社に派遣を依頼するのか、若しくは直接雇用に変更するのかなどは、会社の有する経済活動の自由、採用の自由、経営判断に基づき、自由に決定できるといのが大原則である。このような大原則に鑑みれば、依頼先の変更が不利益取扱いに当たる場面はごく限定されると考えるべきであり、不利益取扱いの該当性は極めて厳格に判断されるべきである。

イ 本件供給依頼停止は不当労働行為意思に基づくものではない。

すなわち、本件供給依頼停止の理由は、以下のとおり、①組合による労働者の安定供給に対する不安、②会社における稼働経験が豊富な労供組合員が他の労働組合に移籍したことによって、組合弱体化の目的や組合嫌悪の念などに基づくものではない。

(ア) 以下のaないしeの事情があり、組合による労働者の安定供給に対する不安が生じた。なお、B社長は、「C2組合」という組織が、組合とA4支部という2つの団体に分かれていることを認識して

いなかった。

- a A 2 事業所は、合理的な理由なく労働者供給を停止した。

会社はミキサー車 30 台を保有しているところ、直接雇用の運転手はわずか 4 名であり、事業運営に必要な人員の大部分を労働者供給に頼っている状況であったため安定供給の確保が重要であったことから、会社は、A 2 事業所がいずれの労働組合の傘下にある事業所かは特に重視しておらず、労働者を安定的に供給してくれることを最も重視して依頼をしていた。しかるに、組合がストライキをしても、A 2 事業所が労働者供給を停止することがなかった中で、突如、29 年 12 月 12 日から、A 2 事業所が労働者供給を停止した（以下、同日及び同月 13 日の A 2 事業所による労働者供給の停止を「29. 12 供給停止」という。）。その理由は、「C 2 組合本部」から圧力がかかっており「ゼネスト」（以下、同月 12 日から A 4 支部が複数の申立外生コン製造事業者等に対して行った「ゼネスト」と称する業務妨害行為を伴う争議行為を「本件ゼネスト」という。）への参加を拒否できないという不合理なものであった。

会社としては、ストライキとして労働者供給を停止される合理的理由が一切ないにもかかわらず突如供給停止をされ、これを回避するための対策をとることさえできなかった。そのため、会社は、A 2 事業所の労働者供給には大きな不安があると判断した。

- b 29. 12 供給停止について、A 2 事業所の責任者である A 3 代表や C 3 元組合員は、「C 2 組合本部」からの指示を断れないなどという言い訳を述べるばかりであって全く主体性が認められなかった。会社は、このように主体性がない事業所では、合理的理由なく供給を停止する可能性も高く、供給の不安が大きいと

考えた。

c そして、B社長は、同業者やC1協同組合に加盟する生コン製造工場の者から、「ゼネスト」が再開されるという噂を聞いていた。B社長としては、いつ「ゼネスト」が再開されるのか分からないと認識しており、そうなれば再びA2事業所からの労働者供給が停止され、会社の事業遂行に重大な支障が生じることになりかねないと考えた。

d さらに、30年2月28日、会社が同年3月1日分の労働者供給を依頼すべくA3代表に電話をしたところ、同人は「人数を出されへんから」などこれを断ってきた。

なお、会社は、A2事業所に対し、同日以降も労働者供給の可否を含め、その後の状況を尋ねるべく架電したが、A2事業所は、状況に変わりはない旨の回答を続け、A2事業所で労働者供給できるような体制が整ったというような事情を聞くこともなかった。このような状況が続くことにより、会社は、A2事業所に対して供給の可否の確認を行わなくなったものである。

e 以上のとおり、会社は、ミキサ一車30台を保有しているところ、直接雇用の社員は4名しかおらず、事業運営に必要な人員の大部分を労供組合員に頼っていたのであって、労働者供給に大きな不安がある取引先に依存しては、供給停止の度に事業を停止せざるを得なくなり、更なる損害が生じることはもちろん、生コン輸送の不安定さを理由に取引先から信頼を失い、また、損害賠償請求を受けることなども考えられることから、供給依頼先を変更するとの判断に至ったものである。よって、その判断は企業経営者として自然かつ合理的なものであったといえる。

(イ) 会社における稼働経験が豊富な労供組合員が他の労働組合に移

籍した。

すなわち、B社長は、上記(ア) cのとおり、再度のストライキの可能性のある旨の噂を聞き、安定供給のための方策を検討していたところ、29年の年末ないし30年の年初頃、A3代表からA2事業所の労供組合員が脱退を検討しているという話を聞いた。そして、同年2月頃、C3元組合員から、同人が組合を脱退し、最終的にはどうなるか分からないものの、会社に供給されていた労供組合員がA2事業所から脱退し、C3元組合員が立ち上げた申立外労働組合F（以下「F組合」という。）の傘下の労働者供給事業所に移籍する可能性があるとの情報を得た。さらに、同月末、会社が同年3月1日分の労働者供給を依頼すべくA3代表に電話をしたところ、同人はこれを断ってきた。そこで、C3元組合員に確認したところ、会社で日々雇用したことがある労働者のほとんどが、A2事業所からC3元組合員が立ち上げた労働者供給事業所であるC4に移籍したと聞いた。そこで、会社は、C3元組合員に対し、同日以降の分について労働者供給を行うことが可能かどうか聞いたところ、同人は行うことができると回答した。

このようなことから、会社は、C3元組合員の労働者供給事業所であれば労働者の安定供給が期待できると判断した。

なお、会社は、C4と併せてA2事業所にも供給依頼をするという事は難しいと考えていた。なぜなら、ミキサー車の運転手の間で緊密に連絡を取り、互いに協力・連携して業務を行う必要があるところ、A2事業所からの日々雇用労働者と、A2事業所を脱退した日々雇用労働者が混同して働く事態となると、両者が円滑に協力・連携することは期待できにくくなる上、トラブルが起きることも予想されたからである。

以上の点からも、本件供給依頼停止をした会社の経営判断は合理的であって、組合員を嫌悪する動機など存在しない。

ウ　ところで、B社長は、30.2.22 A3架電において、「(C1協同組合の取組の中で) いつかは断られると思う」などと、C1協同組合の取組にも言及している。しかしながら、会社は、C1協同組合の組合員企業ではないから、C1協同組合の指示に従うべき立場にはない。そして上記B社長の発言は、生コンの輸送事業者である会社の立場としてもやむを得ない判断であることを説明するために、「生コン製造会社からは安定した輸送体制が求められるから、労働者供給に問題がある供給元を使っているのは、会社も使ってもらえなくなる」という論理で説明したものであり、C1協同組合の取組も同趣旨であると受け止め、説明の補強に使ったに過ぎない。

そもそも、本件ゼネストは、生コン業界に対して一斉かつ大規模に攻撃を加えるものであり、C1協同組合は、「C2組合による営業妨害の影響を受けない体制」の構築という観点からC2組合との取引関係を控えるという至極正当な対応を示したに過ぎず、A2事業所に対して同じ問題を抱える会社が、このC1協同組合の方針に沿った対応を採ったからといって、組合嫌悪などと評すべき余地はなく、不当労働行為に当たるはずがない。

また、このとき、B社長は、A3代表の「うちがC2組合色をなくせば全然問題なくなると」との発言に対して「全然問題ないですよ。それをしてもらわなアカンのです」とも述べているが、B社長の同発言は、「C2組合の一声で、一方的かつ突然に労働者供給を停止してしまう事業所」、すなわち、安定した輸送体制に支障を生じさせた本件ゼネスト時のA2事業所の状況を念頭に置いた上で、苦言の一環として懸念を述べたに過ぎない。組合の労働者供給事業所であること自

体が問題であると述べたわけではなく、組合嫌悪などという余地はない。

エ 以上のとおりであるから、本件供給依頼停止は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。

3 争点2-2（本件供給依頼停止は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合の主張

ア 上記2(1)イで主張したとおり、本件供給依頼停止に至る経過からすると、本件供給依頼停止は、会社がC1協同組合の方針に基づき組合の弱体化を意図して行ったものであることは明らかである。

本件供給依頼停止は、組合の組合員の雇入れを拒否する一方で、組合を脱退した者に対しては雇入れの継続という利益を与えることにより、組合から組合員の脱退を強要し、組合を弱体化させているのであるから、組合の運営に対する支配介入として、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

また、本件供給依頼停止により、A2事業所の組合員から大量の脱退者が生じ、脱退者の組合費相当額が減収している。さらに、会社は日々雇用を受けるに際し、就労日数等に応じて共済金をA2事業所に支払ってきたが、本件供給依頼停止により、組合は共済金相当額を失っている。

もともと、組合の損害は、何よりも組合員の減少と、組合員の減少に伴う労働組合の縮小であり、組合費、共済金の減少は、その金銭面での現れにすぎない。本件供給依頼停止が、組合に対して組合の存亡にかかわる決定的な影響を及ぼしたことに鑑みると、本件供給依頼停止は組合に対する支配介入に該当する。

なお、30.2.22A3架電の中で、B社長が、「C2組合系」

とみなした組合を排除する方針がC1協同組合にあることや、C3元組合員の脱退及び別組合への移籍の動きについて言及している。そして、会社で継続的に就労していた16名の組合員が明確な理由なく突如脱退して移籍し、すぐに会社での就労を開始するなど、あまりにも段取りよく移籍が行われていることからすると、A2事業所から同組合員らが大量に脱退したのは、前述のとおり、会社自身による組合排除の方針の結果であると考えられる。

イ 会社は下記(2)イのとおり主張するが、初審命令の判断は妥当である。すなわち、①会社においてストライキが行われたという事実はない。確かに、本件ゼネストの際の「運転手に対する説得活動」に対して業務妨害罪として告訴がなされ刑事裁判が継続しているが、本件ゼネスト以後に行われた「C2組合系」排除の解雇等については、労働委員会においていくつも不当労働行為性が認定されている。また、②A2事業所が本件ゼネストに参加した事実はない。A3代表は、本件ゼネストの際、労働者供給事業を行う他の労働組合も労働者供給を停止すると聞いていたため、足並みを合わせ、2日間労働者供給を自粛しただけである。③「ゼネスト」の再発については、そのようなストライキの予定はなかったし、「またストライキが行われる」という話は噂の域を超えるものではなかった。何より、A3代表が、B社長に対し、もう労働者供給を停止することはない旨を伝えている。

(2) 会社の主張

ア 本件供給依頼停止の理由は、上記2(2)で主張したとおりであって、組合弱体化の目的や組合嫌悪の念などに基づくものではない。

また、組合は、労働者供給事業を無償で行っているはずであるから、本件供給依頼停止によって組合に保護すべき経済的損失が生じるわけでもないはずである。

イ 初審命令は、生コンが「生もの」であるという特性から、生コン製造事業者にとって、需要者への安定的な供給体制の確保が至上命題であること、その一翼である輸送業務を担う会社としては、安定的な輸送体制の確保が最重要課題であること、そのため、労働者供給元を選定するに当たっては、日々雇用労働者（ミキサー車運転手）の安定的な供給を受けられるかどうか重要な選択基準となることを理解できていない。

また、初審命令は、①「C 2 組合」による「ゼネスト」が生コンの安定供給を妨害することを狙って、生コンの供給体制を多方面から大規模かつ組織的に違法行為も伴って攻撃するものであったこと、② A 2 事業所もこの攻撃に参加し、29. 12 供給停止を行ったことを考慮に入れておらず、会社の A 2 事業所に対する不安・不信の具体的な内容を正しく理解できていない。さらに、③実際に「ゼネスト」が再発する可能性が高い状況にあったことなども正しく理解していないがゆえに、会社の A 2 事業所に対する不安・不信が将来にわたって現実的かつ具体的なものであったことが正しく評価できていない。

加えて、A 3 代表は、本件ゼネストの発生前は、A 2 事業所は本件ゼネストに協力しない旨の発言をしていたにもかかわらず、その後は、どうなるか分からない、自分ではどうしようもないなどと返答するなど、受け身の対応ばかりで A 2 事業所の対応方針について進んで会社に説明することもなかった。そして、本件ゼネスト後も、本望ではなかった、自身も被害者であるなどといった他人事の発言を繰り返し、B 社長が安定供給のための対策を求めたにもかかわらず、何らの対策も示されなかった。このように A 3 代表が会社の上記不安、不信を解消する努力をしないばかりか、これを増長させる発言を繰り返したため、A 2 事業所の安定供給に関する信頼関係は維持できないものと判

断せざるを得なかったという事情もあるところ、初審命令は、この点も考慮に入れていない。

以上のとおり、会社が、生コンの安定供給という観点からA2事業所との信頼関係が維持できないと判断して、本件供給依頼停止をしたことは、企業の経営判断として当然の合理的判断であり、組合嫌悪によるものではないことは明らかである。

ウ　そして、会社は、組合から、別の労働者供給事業所による供給に切り替える旨の申入れを受け、実際に、会社における稼働の経験が豊富な労働者が当該労働者供給事業所に移籍した状況を踏まえて、A2事業所の労働者供給を停止したのであり、これが組合嫌悪を理由としたものでないことは上記2(2)イ及びウで述べたとおりである。

エ　以上のことから、本件供給依頼停止は、組合の運営に対する支配介入に該当せず、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

4　争点3（本件団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合の主張

ア　会社は、使用者には該当しないとして本件団交申入れを拒否した。しかし、上記1(1)で主張したとおり、会社は労組法第7条の使用者に該当する。実態においても、労働組合の行う労働者供給事業において、労働組合の組合員である日々雇用労働者にとって、労働者供給先は、その指示命令に従い、賃金を直接払ってもらって労働する以上、使用者にほかならない。

イ　労働者供給における供給依頼拒否は、日々雇用労働者にとっては就労の場を失うことを意味し、組合にとっても組合が就労の場を提供できなければ組合員が組合にいる意味がなくなるので、死活問題である。労働者供給事業を行う労働組合においては、就労の機会それ自体が団

体交渉事項とならなければ、労働組合としての役割を果たせないことになる。実際、組合のA2事業所以外の労働者供給事業所においては、供給先と団体交渉を行い、労働者供給事業における供給条件（労働条件）を決定している。

ウ 組合にとって、労働者供給契約の継続は重要な団体交渉事項であり、本件団交申入れを無視し団体交渉を行わなかった会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否として、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

会社が労供組合員らとの関係で労組法第7条の使用者に当たらないことは、上記1(2)で述べたとおりである。したがって、会社に本件団交申入れに応じる義務はなく、会社の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

5 救済方法について

(1) 組合の主張

本件の救済方法として、日々雇用労働者の雇入れの再開、実損分の支払（組合費及び共済金相当額の賠償）、団体交渉応諾及び謝罪文の掲示を命じることは組合の団結権保障のために必須であって、文書交付のみを命じた初審命令は、救済方法としてまったく不十分である。

不当労働行為救済制度は、不当労働行為を正すことにより憲法第28条の団結権等の保障を実現するために設けられた制度であるから、その救済方法は、原状回復を図るものでなければならない。

本件では、労働者供給事業の対象となる組合員が激減している。このような状況下において、初審の救済方法だけでは、組合に生じた具体的な損害が補填されることはなく、また会社としても事後的に形式的な文書だけ提出しておけば、実質的に不当労働行為がまかり通ってしまうこ

とになりかねない。減少した組合員を回復するための積極的な手段が講じられてはじめて、労働委員会命令に実効性が確保されるのであって、そのような手段を欠く初審命令は著しく不十分である。

(2) 会社の主張

多くの組合員が組合を脱退したのは、A 2 事業所が「労働組合の正当な行為」でない本件ゼネストに加担して 29. 12 供給停止を行ったことが原因であり、会社による本件供給依頼停止と因果関係を有するものではない。したがって、組合の弱体化、組合費及び共済金の減少も、会社による本件供給依頼停止によって生じたものではない。

第 3 認定した事実

1 当事者等

(1) 会社及び C 1 協同組合

ア 会社は、肩書地に本社を置く、生コンの輸送等の一般貨物自動車運送事業を営む有限会社であり、29 年 12 月時点の従業員数は 4 名である。会社の従業員に組合の組合員はいない。

イ C 1 協同組合は、中小企業等協同組合法に基づき設立された協同組合であり、大阪府及び兵庫県の生コン製造事業者のおよそ 9 割を組合員企業とし、組合員企業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。

(ア) 共同受注・共同販売事業について

C 1 協同組合と組合員企業は、継続的な売買契約を締結しており、C 1 協同組合は、ゼネコンや工事事業者等の需要者（買主）から一元的に生コンの注文を受け、組合員企業に対して出荷の割当てを行う。

組合員企業は、C 1 協同組合の割当てに従って生コンを製造し、C 1 協同組合は、組合員企業から仕入れた生コンを、C 1 協同組合

の登録販売店を通じて、需要者（買主）に販売する。組合員企業は、原材料の仕入れや生コンの製造及び輸送は独自に行っているが、生コンの納入（出荷）先や納入数量、規格、品質、売買価格、納入場所、納期等は、取引の都度、C 1 協同組合が決定し、組合員企業は、C 1 協同組合の指示に従わなければならない。

(イ) 理事会について

C 1 協同組合には役員として理事及び監事が置かれ、理事会において必要な事項が議決される。

(ウ) 会社と C 1 協同組合等の関係について

会社は、生コン製造事業者からの発注、又は生コン製造事業者から輸送を受注した輸送事業者からの再委託として、生コンの輸送事業を行っており、生コンの製造自体は行っていないことから、C 1 協同組合には加盟していない。

また、会社は、C 1 協同組合の組合員企業と組合等との団体交渉における経営者側の窓口として7年に設立されたC 5 経営者会（以下「経営者会」という。）にも加盟していない。

(2) 組合及び A 2 事業所

ア 組合

組合は、肩書地に事務所を置く、全国組織である A 5 組合の地方組織であり、A 4 支部等の組織加盟と個人加盟により構成されている労働組合である。

組合は、職業安定法第 4 5 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、A 2 事業所を含む 6 か所の事業所を設置している。

3 0 年 3 月末時点の組合員は 2 4 8 9 名であり、このうち、労働者供給事業の対象となる組合員は、同時点では 5 6 9 名であったが、令

和3年3月末時点では44名である。

イ A2事業所

(ア) 3年3月7日、組合は、A2事業所新設の許可を受け、11年4月頃、会社に対し、A2事業所を通じた労働者供給を開始した。

(イ) 30年2月末日まで、組合は、A2事業所を通じて、約20社の供給先企業に対し、労供組合員を供給し、これらの企業に1か月当たり延べ約2000名の労供組合員を就労させていた。

なお、上記約20社のうち、30年2月末に2社が、同年3月末に7社がA2事業所に対する労働者供給の依頼を行わなくなり、令和2年4月から令和3年3月までの間、A2事業所が労働者供給を行った企業は1社のみである。

(ウ) A2事業所に所属している労供組合員は、組合に個人加盟しており、30年1月時点ではA2事業所に140名ないし150名いたが、令和4年6月時点では4名となっている。

(3) A4支部

A4支部は、セメント・生コン産業及び運輸・一般産業で働く労働者で組織される労働組合であり、組合に団体加盟している支部の1つである。

A2事業所又は同所に所属する労供組合員は、A4支部に団体としても個人としても加盟しておらず、A4支部の指揮監督下にはなかったが、A4支部には、労働者供給事業を担当する執行委員がおり、A6書記長（肩書きは当時のもの）がこれに当たっていたことから、A2事業所のA3代表は、労働者供給事業に関して何か問題が生じた際にはA6書記長に連絡、相談するほか、A4支部のA7執行委員やA8執行委員にも相談していた。

なお、A6書記長及びA7執行委員は、組合における肩書きを有して

いないが、A 8 執行委員は、組合の書記長でもある。

2 組合から会社に対する労働者供給の状況等

(1) 労働者供給の手続や賃金の支払等について

ア 会社は、A 2 事業所に対し、労働者供給日の前日に、必要なミキサ一車運転手等の人数を電話で連絡し、連絡を受けた A 2 事業所の配車担当が人選を行って、供給する労供組合員の氏名を会社にファクシミリ又は携帯電話の通話アプリで送信していた。

また、27年から28年の頃、A 2 事業所から会社に対して供給されていた労働者のうち十数名について、A 2 事業所は、会社に対し、あらかじめ就労できない日と理由を携帯電話の通話アプリで報告していた。

なお、A 2 事業所では、供給する労供組合員の人選に当たり、基本的には供給先企業の近くに居住する組合員を選定することとしていたが、会社に対しては、同じ労供組合員を継続して供給していた（別紙）。

イ 16年頃からA 2 事業所の配車担当はC 3 元組合員が務めており、C 3 元組合員は、日々、供給先からの労働者供給の依頼の電話を受け、供給する労供組合員を調整・決定し、供給先企業及び労供組合員へ連絡するとともに、事故その他のクレーム対応を行っていた。

ウ 会社は、A 2 事業所を通じて供給を受けた労供組合員それぞれに対し、日雇労働被保険者手帳に貼付する印紙を、就労日ごとに1枚発行した。

なお、労供組合員の賃金は、会社がA 2 事業所から労働者供給を受け始めた当初にA 2 事業所が設定した金額のまま、長年一定で変更はなく、大型車、小型車という車種別で固定されており、原則現金で支払われていた。

なお、組合と会社との間で、労働者供給に係る契約書又は労使協定書は締結していない。

(2) 会社における労働者供給受入れの実態について

ア 会社は、他社が製造した生コンやセメントを輸送するために、29年12月時点でミキサー車30台のほか、バラセメント車（生コンの原料であるバラセメントの運搬に使用される粉粒体運搬車）1台を保有している。

イ 会社は、繁忙期に臨時でアルバイトの運転手を雇用することはあったが、基本的には、社員である運転手4名で対応することができない分については、労働者供給事業により供給される労供組合員を使用して、自社のミキサー車等による輸送を行っている。

ウ 11年4月頃から30年2月末日まで、会社は、A2事業所を通じて労供組合員の供給を受け、この間、遅くとも14年4月以降は、他の労働組合からの労働者供給は受けていなかった。

会社が、A2事業所に対し、供給を依頼する労供組合員の人数は、会社の業務量によって変動し、全く依頼しない日もあれば、週5日依頼するときもあり、1日当たり0から25名程度、1か月当たり延べ約288名を依頼していた。

なお、29年3月から30年2月までの、労供組合員の会社における月単位の就労日数は、別紙のとおりであるが、本件初審審問終結時までに、別紙に記載のある労供組合員は、2名程度を除き組合を脱退した。

3 生コン製造事業者の製品の特質と課題

コンクリートは、建物の建築等に用いられる建材であり、セメント、骨材（砂や砂利等）、混和剤及び水を混ぜて作られる。生コン（レディーミクストコンクリート）とは、工場でこれらの材料を練り混ぜ、まだ固まっ

ていない状態で工事現場に運ばれる、打設前の生のコンクリートを指す。

生コンは、まだ固まっていない状態で商品となり、製造後は時間の経過により短時間で固まる上、固まり始めると品質上の問題が生じる。このため、J I S規格において、生コンの運搬時間は、「生産者が練混ぜを開始してから運搬車が荷卸し地点に到着するまでの時間とし、その時間は1.5時間以内とする」旨が定められている。

生コンは、消費期限の決まった「生もの」であることから、これを利用するゼネコンや工事業者等の需要者は、あらかじめ購入し在庫としておくことができず、各日の現場において必要となる数量を、不足なく、かつ、適時に仕入れなければならない。

そして、生コン製造事業者及び生コン輸送事業者にとっては、このような需要者のニーズに応えられる「安定供給体制」を構築することが課題となる。

4 29. 12 供給停止をめぐる経過

(1) A4支部とC1協同組合との関係

ア 27年頃まで、大阪地区の生コン製造業界には、C1協同組合のほか二つの協同組合が存在していたところ、同年7月頃までに、当該二つの協同組合の組合員企業及び協同組合に属さず、独自に事業を展開する生コン製造事業者(アウト社)の一部がC1協同組合に加盟し、これにより、C1協同組合の組合員企業は105社125工場となった。このことを、当事者は「大同団結」と称している。

イ 上記アの後、C1協同組合は、A4支部との間で、構造改善事業費及び環境整備費の名目で金員を支払うこと(すなわち、構造改善事業費として、C1協同組合が構造改善事業(過当競争を回避するため、一部の事業者の営業権を一定額で買い上げる事業)を実施する際、その経営にA4支部の関与がある生コン製造事業者の営業権を買い取

り、費用を支払うということ、及び環境整備費として、C1協同組合の組合員企業が、経営者会を通じて、A4支部らで構成されるC6連合会に対し、組合員の福利厚生のため、毎月出荷する生コン1立方メートル当たり100円を支払うということ。)に合意した。

C1協同組合は、27年11月頃から、C6連合会に対して環境整備費の支払を開始し(年間数億円)、また、29年7月には、構造改善事業として、A4支部が経営に関与する3つの生コン製造事業者の経営権の買取りを行い、その費用として、構造改善事業費という名目で、同年10月頃までに、A4支部のA6書記長(肩書きは当時のもの)が代表取締役を務める株式会社に対し、合計約10億円を支払った。

ウ C1協同組合は、環境整備費についてC1協同組合との合意に反した使途が確認されたなどとして、29年11月末日支払予定分から、環境整備費の支払を留保した。

エ このような状況下で、A4支部は、経営者会に対し、29年12月11日付け「ストライキ通告書」により、「セメント輸送、生コン輸送の運賃引き上げとC1協同組合の民主化」を求めて、同月12日より無期限のストライキを行う旨を通告した。

(2) A4支部からの要請とこれに対するA2事業所の対応

ア 29年12月初旬、A3代表は、A4支部のA7執行委員らから、A4支部がストライキを行う同月12日以降、A2事業所からの労働者供給を停止するよう要請された。

その数日後、A3代表は、C3元組合員とともに、A4支部へ行き、A6書記長に対し、労働者供給を停止することによって取引先との信頼関係がなくなってしまうおそれがあるので、やめてくれないかという趣旨のお願いをした。

イ 29年12月上旬、B社長は、本件ゼネストが行われる旨の噂を聞いたことから、A3代表に架電して確かめたところ、同人は、「大丈夫です。C2組合のすることと労働者供給は別ですから。」などと答えた。

同月10日ないし11日、B社長に「C2組合です」などと名乗った電話があり、ストをするので協力して欲しい、A2事業所の労働者供給が止まるので営業できないなどと告げられた。これを受け、B社長は、改めてA3代表に確認したところ、同人は「無理のようです。自分にはどうしようもありません。」などと述べた。

(3) A4支部による本件ゼネスト

29年12月12日、A4支部は、「セメント輸送、生コン輸送の運賃引き上げとC1協同組合の民主化」を要求事項に掲げ、大阪、兵庫地区等の複数の申立外生コン製造事業者等において、本件ゼネストを開始した。

A4支部は、29年12月12日から4日間ないし5日間にわたり、①生コン製造事業者である申立外会社J（以下「J社」という。）の工場や、②C1協同組合の組合員企業に生コンの原料であるバラセメントを供給する申立外会社K（以下「K社」という。）などセメント会社6社が有するサービスステーション約40か所の出入口付近に組合員らを動員し、入出場する車両の通行を妨げることで、生コン及びバラセメントの運搬業務を妨害した（下記9(1)）。

なお、J社はC1協同組合の組合員企業であるが、K社などセメント会社6社はC1協同組合の組合員企業ではなく、また、J社やK社の従業員にA4支部の組合員はいなかった。

同月18日、A4支部は、経営者会との間で合意書を交わし、本件ゼネストを解除した。

(4) 29. 12 供給停止とその後の供給再開

ア 29年12月12日及び同月13日について、組合は、A4支部の要請（上記(2)ア）に協力して、会社に対する労供組合員の供給を停止した（29. 12 供給停止）。

イ 29年12月13日の午後1時過ぎ、A2事業所は、会社に対し、同月14日分の会社に対する労働者供給を再開する旨連絡し、同日から会社に対する労供組合員の供給を再開した。

なお、29. 12 供給停止以外に、A2事業所を通じた会社に対する労働者供給が停止されることはなかった。

ウ 29. 12 供給停止により、会社は、29年12月12日及び13日については社員4名及びチャーター（同業者に輸送を委託する方法）により対応したが、これらで対応することができない部分については受注できなかった。また、同月14日についても、A2事業所から供給再開の連絡があったのは前日午後1時過ぎだったため、同日午前中の分は受注できなかった。

このため、本件ゼネストの影響があった同月12日ないし14日については、一日平均で230,000円の売上げ（稼働は一日平均6台）となった。なお、同月のうちこれらの期間を除いた日については、一日平均で約730,804円の売上げ（稼働は一日平均約18.2台）であった。

5 供給再開後の経過

(1) ゼネスト再開の噂

本件ゼネストの後、B社長は、生コンの輸送事業者が集まっている場で、「ゼネスト」が再開される旨の噂を聞いた。

(2) 会社とA2事業所の連絡

29年の年末又は30年の初頭頃、A3代表は、B社長に連絡をし、

本件ゼネストの際のA2事業所の対応は本望ではない、我々も被害者であるなどと述べるとともに、A2事業所の労供組合員が組合からの脱退を検討している旨の話をした。

また、同じ頃、B社長は、C3元組合員に、A2事業所で対策を考えて欲しいと依頼した。これに対し、C3元組合員は、A2事業所として手を打つことができていない、A2事業所の労供組合員が脱退を検討している、受け皿を作り、環境を整えて労供組合員を守らなければいけない、ついてきてくれるかはそれぞれの判断ではあるが、その際には使ってもらえるかなどと述べた。

(3) C1協同組合による30年1月10日付け通知

C1協同組合は、組合員企業及び販売店に対し、30年1月10日付け「新規物件割当の件」と題する文書により、次のとおり通知した。

「昨年12月12日からの数日間に渡るゼネストと称したC2組合による生コン工場及びセメントメーカーへの威力業務妨害行為によって、実際に出荷不能になった組合工場が23工場に及びました。C1協同組合は、ゼネコン・販売店に御迷惑をかけぬよう最大限の努力を行いましたが、皆様ご存知の通り、現在当協組は労組と激しくぶつかっており、今後も妨害行為が行われるであろうことは払しょく出来ません。

当協組は23工場全てに直接聞き取り調査を行いました。

分会が存在し、やむをえず出荷を断念した工場、ミキサー輸送、セメント輸送をC2組合系の輸送会社で束縛されている工場、妨害行為によって最終的に現場に迷惑をかける可能性があるかと判断した工場等、事情は色々とありましたが、ほとんどの工場は今後の対策についてはこれから検討していくとの回答でした。

当協組は共に対処策を検討していきますが、安定供給を最優先に考え、当該工場の物件割当に関しては対処策の目処がたつまで見送ります。

ご理解の程、よろしくお願い致します。」

(4) C1協同組合による30.1.23理事会の開催

30年1月23日、C1協同組合は、30.1.23理事会を開催した。

同理事会の議事録には、次のとおり記載されている。

「第4号議案 対策本部重要議案の件

C7議長は、次のとおり説明を行った。

①C2組合と接触・面談の禁止

前回理事会（平成30年1月9日開催）の第3号議案 仮処分申請の件で、C1協同組合全組合員を対象に仮処分を打っている。仮処分という事は、威力業務妨害並びに損害賠償の対象となる事で、C2組合A9に対し申請している。全会一致で、承認を頂いている。係争中であるので接触・面談を禁止頂きたい。

また、C7議長は配布資料『C2組合と接触・面談の禁止』をもとに、次のとおり説明を行った。

当協同組合は昨年12月12日よりA4支部（以下、「C2組合」）により行われた威力業務妨害行為に対し、平成29年12月19日に大阪地方裁判所へ仮処分命令を申請し、現在係争中です。仮処分申請の対象はC1協同組合組合員全工場です。また、仮処分申し立て及び今後の対応については、平成30年1月9日理事会・1月12日臨時総会において全会一致で決定しています。そこで必要な交渉等については、当協同組合顧問弁護団の協力を得て、当協同組合として対応致しますので、C2組合との個別の接触・交渉等は厳にお控えください。なお、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。」（以下略）

「②」(略)

「C 7 議長は、C 8 営業部長を指名し、次のとおり報告をさせた。

③現在、C 1 協同組合はC 2 組合と大きな係争に入っている。理事の方々には189工場を引っ張っているという認識が必要である。

数社のゼネコン及び販売店から、C 2 組合員を現場に入れなくてほしいとの要望がある。経営者会加入工場、C 2 組合系生コン輸送及びバラ輸送会社を使用している工場、要するにC 2 組合との関与が深く、安定供給に不安のある工場は問題が解決するまで割当を自粛していただきたい。

④C 2 組合系の生コン輸送及びセメント輸送会社とは直接的、間接的の両面で取引をしない方針を上程します。実行に際し、業務に支障が出る場合が予想されます。C 1 協同組合内に対応窓口、相談窓口を立ち上げ、法的にきちんとした対応を、またバックアップする事を約束致しますので、各工場は早々に検討をお願いしたい。」

「⑤」(略)

「⑥」(略)

「本件①、③に関し挙手にて賛否を求めた結果、全会一致で承認可決された。」

「(質問) C 2 組合系とはどこまでか。

(回答) 今から検討する。まず、C 2 組合系を使用しないという決議を採りたい。方法は多種多様にわたる。今からどうするか検討する。

(質問) 弁護士との打ち合わせの中で、C 1 協同組合がこのような決議を行うのはいいのですか。

(回答) 係争中ですから、C 2 組合系は使えないでしょう。方法は弁護士も交えて行います。使わないという方向性の決意を採りませんかという事です。ゼネコンから使わないで下さい。入場させないで下さいと言われていた。月末までに回答がほしい旨言われている。決議しなければどのように返答するのですか。」 (以下略)

(5) 会社及び申立外H社 (以下「H社」という。) に対する組合の対応等

ア 30年1月25日頃、H社の社長は、C 3元組合員に架電し、このままではA 2事業所を使えなくなる旨述べた。

これを受け、C 3元組合員は、A 2事業所でもっとも取引量が多い会社のB社長に架電し、今後の状況について尋ねたところ、B社長は、ああいうことをされるなら使えなくなる旨等述べた。

同月26日頃、C 3元組合員は、A 3代表に対し、H社の社長及び会社のB社長の発言内容を伝えた。

イ 30年1月25日頃、C 3元組合員は、B社長に架電し、会社の取引先の社長であるC 1協同組合のI理事を紹介してほしい旨依頼した。

同月29日頃、B社長は、C 3元組合員とC 1協同組合の事務所を訪問し、C 3元組合員にC 1協同組合のI理事を紹介した。C 3元組合員は、I理事らに対し、労働者供給事業の受け皿となる労働組合があるかどうかを尋ねたところ、I理事らは、労働者供給事業を行っている労働組合の連絡会であるC 9連絡会を紹介した。なお、B社長は上記面談には同席しなかった。

ウ C 3元組合員は、同月30日に開催されたC 9連絡会に参加した。

C 3元組合員は、C 9連絡会に参加していたF組合の担当者に相談したところ、同担当者は、F組合に来てはどうかと述べた。

なお、組合及びA4支部は、C9連絡会に参加していなかった。

(6) A2事業所における会議等

ア 30年1月31日、A2事業所における会社及びH社に対する対応を協議するため、A3代表、C3元組合員、労供組合員E（以下、組合脱退前も含め「E元組合員」という。）のほかA2事業所に所属する労供組合員4名の計7名は、A2事業所において会議（以下「30.1.31会議」という。）を行った。

その席上、上記7名は、①C3元組合員及びE元組合員が組合を脱退し、会社やH社に対する受け皿として組合以外の労働組合を上部団体とする別の団体を立ち上げて労働者供給事業を行うこと、②会社やH社で就労していた労供組合員が組合を脱退し、C3元組合員及びE元組合員が立ち上げる労働者供給事業所に加入することが決定された。

A3代表は、30.1.31会議の決定について、同年2月に入ってから、A4支部のA6書記長に報告した。

なお、30年2月又は同年3月頃、A3代表は、B社長やH社の社長による労働者供給依頼の停止に係る発言（上記(5)ア）を踏まえ、A4支部のA6書記長を介して、申立外労働組合G組合（以下「G組合」という。）に対し、G組合の傘下に移行したい旨を打診するとともに、申立外会社D社の社長に対し、C4とは別に自身が組合を脱退し新たな労働者供給事業所を立ち上げることを検討している旨述べた。

イ 30年1月31日付けで、C3元組合員及びE元組合員は組合を脱退した。その後、C3元組合員は、F組合に加入し、F組合において、労働者供給事業所であるC4を立ち上げた。

(7) C1協同組合による30.2.6文書の発出

30年2月6日付けで、C1協同組合は、C1協同組合の組合員企業に対し、30.2.6文書を発した。30.2.6文書には、①「C2組合の諸活動につきましては、本年1月12日に開催された臨時総会において、全面的に立ち向かうと全会一致で決議されております。」との記載、②上記決議を踏まえ、「当面の間、C2組合系の業者の使用を極力差し控えるようお願い申し上げます。」との記載があった。

6 本件供給依頼停止に至る経過等

(1) C3元組合員とB社長との間のやり取り等

30年2月下旬、C3元組合員は、B社長に架電し、F組合の傘下で新たな労働者供給事業所を準備した、会社で就労していた労供組合員の相当数がA2事業所を脱退し移籍する可能性があるので、よろしく願いしたい旨述べた。

(2) A3代表とB社長との間のやり取り等

ア 30年1月下旬頃から、B社長が、A2事業所の状況を確認するためA3代表に何度か架電したが、A3代表は電話に出ず、また、同年2月22日に同人がB社長に架電するまでは、着信履歴からB社長に折り返し架電することもなかった。

イ 30年2月22日、A3代表は、B社長に架電した(30.2.22 A3架電)。このとき、次のようなやり取りが行われた。

A3代表が、B社長に対し、会社がA2事業所を外すということを耳にしたが、それは事実であるのか尋ねたところ、B社長は、今日現在は仕事はできているが、C1協同組合の取組の中でいずれは断られると思う旨、会社だけではなく他の会社においても同様である旨述べた。A3代表が、それはC1協同組合から言われているということかと尋ねたところ、B社長は、C1協同組合から直接ではないが、うちだけではない旨述べた。

また、A 3 代表が、C 3 元組合員が組合を脱退した旨述べたところ、B 社長は、C 3 元組合員が組合を脱退し、何か準備をしていることは直接聞いている旨述べた。A 3 代表が、C 3 元組合員は脱退したが、噂ではA 2 事業所の運転手を引っ張って、会社で働くというようなことを言っているらしいと述べたところ、B 社長は、それを決めるのは一人一人であり、これに対し会社は何も言えない旨、不安が広がっているということは耳にする旨述べた。A 3 代表が、B 社長の今の考えでは、同年3月1日からというようなことはないのかと尋ねたところ、B 社長は、いつという区切りはない旨述べ、言われてからでは遅いので対策を練ってもらわないと述べた。A 3 代表が、事前に連絡をもらえるのかと尋ねたところ、B 社長は、事前に言われたらすぐに電話をする旨述べるとともに、言われてから対策を練れるのかということについて話をしないといけないと思ひ架電していたが、折り返しがなかった旨述べた。また、B 社長は、C 3 元組合員が動いていることは知っているが、どう形ができるのか分からない旨、対策を練らなければ、A 3 代表だけでなく、会社も困る旨述べた。

さらに、A 3 代表が、C 1 協同組合がそこを使ってはだめだといっているという理解で良いのか尋ねたところ、B 社長は、だめだとは言っておらず、控えるようにと言っている旨述べた。A 3 代表が、「ウチがC 2 組合色をなくせば、全然問題なくなると・・・」と述べたところ、B 社長は、「そうですよ。全然問題ないですよ。そうそうそう、問題無い、それをしてもらわなアカンのです。ほんとは、いち早く、そう、しないと今来てるメンバーの子らが、来られへんからね。例えば、最悪は、もうダメですとなったら、来られへんわけやし、仕事が出来るところが、限られる訳でしょ。そう言う所ウチ無いからね。まあまあ無い事も無いけど、OKが出る所ね。無い事は無いけども、ほぼ無

いに等しいでしょ。ウチもう動けへんからね。車、社員の子以外は」と述べた。また、B社長が、本人の意思が一番なので、こちらが言ったところで行くかどうか分からない旨、そこは、A3代表がしっかりとみんなと話を決めて早く手を打たないと述べ、A3代表は「はいはい」と述べた。B社長は、早急にと述べるとともに、A3代表も方向性を決めないといけないが、最終的には運転手一人一人であるのだから、話をしていかななくてはいけないのではないかと述べ、A3代表は、分かった旨述べた。

(3) 会社で就労していた労供組合員の脱退

29年3月から30年2月までの間に会社で就労したことがある労供組合員（別紙）のうち、16名が30年2月28日に組合を脱退し、C4に移籍した。この16名のうち15名は、29年3月以降30年2月までの間、月平均12日ないし17日程度会社において就労していた。

(4) 本件供給依頼停止

30年2月28日、会社は、同年3月1日分の労働者供給について、A2事業所に架電したところ、A3代表は、既に会社で就労した実績のある労供組合員の多数が脱退したことを告げ、労働者供給の可否について明確な回答をしなかった。

これを受け、会社は、C4のC3元組合員に架電したところ、会社で就労した実績のある労供組合員の多数がC4に移籍したことを確認した。会社は、C3元組合員に、同年3月1日分の労働者供給が可能であるか尋ねたところ、問題ない旨の回答であったことから、同日分については、C4から労働者の供給を受けた。

なお、同日以降、会社は、A2事業所から労供組合員の供給を受けておらず、C4に対して労働者供給を依頼し、かつての労供組合員で、組合を脱退しC4に移籍した労働者が、日々雇用労働者として会社の業務

に従事している。

また、会社は、安定した供給体制を求め、同時期以降、申立外労働組合Lからも労働者供給を受けている。

(5) 本件供給依頼停止後のやり取り

30年3月31日、組合は、会社に対し、同日付け「通知書」を送付し、同月1日分より労供組合員の供給依頼が停止していることについて、嚴重に抗議するとともに、具体的根拠の説明を求めた。会社は、これに対して回答しなかった。

7 本件団交申入れとこれに対する会社の回答

30年4月25日、組合は、会社に対し、同日付け「通知書」を送付し、労働者供給の打切りについての経緯の説明、及び供給依頼の停止を解除し速やかに回復することを要求する旨の団体交渉を申し入れた(本件団交申入れ)。

会社は、これに対して回答しなかった。

8 本件申立て

30年6月25日、組合は、大阪府労委に本件申立てを行った。

9 本件申立て後の事情

(1) 本件ゼネストによるA4支部の組合員の逮捕等

ア 30年9月18日、本件ゼネストの際、29年12月12日及び同月13日にK社のサービスステーションでバラセメント車の前に立ちふさがるといった行為等により、バラセメント輸送業者のバラセメントの輸送業務を妨害したとして、A4支部の副執行委員長を含む16名の組合員が逮捕され、このうち7名が30年10月9日に起訴された。

イ 30年10月9日、本件ゼネストの際、29年12月12日にJ社でミキサー車の前に立ちふさがるといった行為等により、J社の生コ

ンの出荷業務を妨害したとして、上記組合員のうち5名が再逮捕され、新たに3名の組合員が逮捕され、そのうち5名が30年10月30日に起訴された。

ウ 上記ア及びイの事件に関し、1名が令和2年11月4日、7名が令和3年3月15日、それぞれ大阪地方裁判所で有罪判決を受けた。

エ 上記ア及びイの事件に関し、30年11月21日、A4支部のA9執行委員長（肩書きは当時のもの）ら4名が逮捕され、このうち3名が同年12月11日に起訴された。そのうち2名が令和2年10月8日、同執行委員長が令和3年7月13日、それぞれ大阪地方裁判所で有罪判決を受けた。

(2) C3元組合員による新たな労働組合の立上げ等

C4は、F組合の労働者供給事業所であったが、C3元組合員は、執行委員長として、「C4組合」を新たに立ち上げ、令和3年8月1日に職業安定法第45条に基づく労働者供給事業の許可を受けた。

第4 当委員会の判断

1 争点1（会社は、労働者供給事業を行っている組合のA2事業所に所属する労供組合員らの労組法上の使用者に当たるか）について

(1) 会社には30年2月末日までA2事業所から供給されて日々雇用として就労する労供組合員がいたが、同年3月1日分以降会社はA2事業所の労供組合員を受け入れておらず、会社と直接の労働契約を締結している組合員はいない（前記第3の1(1)ア、同2(2)イ、同ウ、同6(4)）。したがって、同年3月1日分以降は組合（A2事業所）に所属する労供組合員と会社との間に日々雇用の労働契約は存在せず、会社は労供組合員の労働契約上の雇用主ではない。

労組法第7条の使用者は、原則として、労働契約上の雇用主であるが、労働契約成立前であっても、近い将来において労働契約関係が成立する

可能性が現実的かつ具体的に存する者も含まれる。また、組合員と雇用主との間に近い過去に労働契約関係が存在し、組合若しくは組合員又はその両者がその労働契約の終了を争っている場合にも、当該雇用主は労組法第7条の使用者に該当し得る。

そこで、以上の観点から、会社が組合（A2事業所）に所属する労働組合員の労組法上の使用者に当たるかを検討する。この検討に当たっては、労働者供給契約及び日々雇用の労働契約の内容と、日々雇用の労働者供給の実態の両面を考慮するのが相当である。

- (2) 組合と会社は、11年4月頃から、およそ19年間にわたって労働者供給を継続していることからみて（前記第3の2(2)ウ）、労働者供給に関する契約書を取り交わしていないものの（前記第3の2(1)ウ）、11年4月頃には労働者供給契約が黙示的に成立し、それがその後およそ19年間継続してきたものと認められる。

この労働者供給契約は、会社が組合のA2事業所に対し、日々、労働者の供給を依頼した場合に、A2事業所において対応可能な限りで労働者を選定して、会社に対し必要なときに必要なだけ労働力を供給することを内容とする無償の契約である。また、労働者供給契約の一方当事者である組合は日々雇用労働者が所属する労働組合であることからみて、同契約では、供給先である会社が供給元である組合との間で、日々雇用了組合員に支払う賃金その他の労働条件を取り決めることが想定されていると解される。実際に、日々雇用労働者の賃金その他の労働条件は、11年4月頃に労働者供給を開始した時にA2事業所が設定した賃金が、その後も変更なく会社から日々雇用労働者に支払われている（前記第3の2(1)ウ）。他方、労働者供給契約上、労働者供給が必要な場合に、A2事業所にのみ依頼することを会社に義務付けるような合意は存しない。

A 2 事業所から供給された組合員は、上記のように会社に日々雇用されるのであるが、これは、会社が、A 2 事業所において選定して供給した日々雇用労働者との間で日々雇用の労働契約を締結して日々雇用し、当日に同契約が終了するというものである。

この日々雇用の労働者供給の実態についてみると、組合に所属してA 2 事業所からの供給によって会社に日々雇用される労供組合員の集団は、11年4月頃から、およそ19年間にわたり、そのうちのだれかが会社の依頼に応じて会社に日々雇用されていたものである。29年3月以降30年2月までの供給実績では、別紙のとおり、月の延べ供給人員の合計平均は288.3名であり、会社の依頼に応じて月平均12日ないし17日程度会社に供給されていた17名を含む労供組合員29名のだれかがA 2 事業所からの供給によって会社に日々雇用されていた（別紙）。これを労供組合員についてみると、A 2 事業所からの供給によってだれかの日々雇用が短い間隔を置きつつ断続的に行われており、日々雇用された労供組合員を集団としてみると、この集団に属することによって日々雇用がA 2 事業所からの供給により継続していたものといえることができる。

このような実態に鑑みると、組合に所属してA 2 事業所からの供給によって会社に日々雇用されたことのある労供組合員の集団（以下「労供組合員集団」という。）は、これまでと同様、近い将来においても、そのうちのだれかと会社との間で日々雇用の労働契約が短い間隔を置きつつも成立することにより、継続して就労ができる現実的かつ具体的な可能性を有しているといえることができる。したがって、会社は労供組合員集団に属する労供組合員との関係において労組法第7条の使用者に当たると解するのが相当である。

また、会社の本件供給依頼停止によって労供組合員の日々雇用が行わ

れなくなったが、これは、労供組合員集団との関係でみると、同集団に属する労供組合員と会社との間に近い過去に存在していた日々雇用の労働契約関係の終了とみることができるところ、組合はその終了を争っているのであるから、この点からも、会社は労供組合員集団に属する労供組合員との関係において労組法第7条の使用者に該当するということができる。

(3) 会社は、労組法上の使用者に当たらないと主張するので、以下、検討する。

ア 会社は、労組法上の使用者性は、個々の労働者との特定の労働契約関係において限定的に解釈されるべきであり、特定の労働契約関係を離れて、A2事業所から供給される労供組合員集団との関係において、近い将来において労働関係が成立する現実的かつ具体的可能性があるというだけで使用者に当たると解することは、労組法第7条の文言解釈として許されないと主張する。

確かに、労組法上の使用者該当性は個々の労働者との労働契約関係において判断されるのが基本である。しかし、上記(2)で述べたとおり、①本件の労働者供給契約の内容は、会社が、A2事業所において選定して供給した労供組合員との間で、同供給契約において定めた労働条件で、日々雇用の労働契約を締結するというものであり、また、②日々雇用の労働者供給の実態は、労供組合員についてみると、A2事業所からの供給によってだれかの日々雇用が短い間隔を置きつつ断続的に行われており、このようなA2事業所から供給される労供組合員を集団（労供組合員集団）としてみると、この労供組合員集団に属することによって日々雇用がA2事業所からの供給により継続していたものである。以上の①②の両面を考慮すると、組合に所属してA2事業所からの供給により会社に日々雇用されたことのある労供

組合員らとの関係での会社の労組法上の使用者性については、これらの労供組合員らを集団（労供組合員集団）の構成員として捉え、判断するのが相当である。そして、労供組合員集団に属する労供組合員のうちのだれかと会社との間で近い将来において日々雇用の労働契約関係が成立する現実的かつ具体的可能性があるとして、会社が労組法上の使用者に当たると解することは、労組法第7条の「使用者」という文言に反するものではない。会社は、仮に将来にわたる「労働者供給契約」が観念できたとしても、「必要な時に必要なだけ」という原則を覆すような内容の合意は認定できないと主張するが、上記②の実態が認められる以上、前記結論を左右するものではない。また、会社の本件供給依頼停止によって労供組合員の日々雇用が行われなくなったことは、労供組合員集団に属する労供組合員と会社との間に近い過去に存在していた日々雇用の労働契約関係の終了とみることができるところ、組合はその終了を争っているのであるから、この点からも、会社は労供組合員集団に属する労供組合員との関係において労組法第7条の使用者に該当すると解される。

このような解釈は、団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的とする同条及び不当労働行為救済制度の趣旨に沿うものといえる。

イ 会社は、本件では、労働者供給事業の供給元（組合）が供給先（会社）に供給の継続を申し入れたが、会社は安定供給への不安等からこれを断ったにすぎず、会社にとって供給元に今後も依頼を継続するかはビジネス上の検討事項であり、組合との交渉もビジネス上の交渉であって、労働組合と使用者との団体交渉ではないと主張する。

確かに、組合と会社との関係には、労働者供給事業の供給元と供給先という事業者間の関係という面がある。しかし、前述したとおり、

本件の労働者供給契約では、供給先である会社が供給元である組合との間で、日々雇用した組合員に支払う賃金その他の労働条件を取り決めることが想定されており、実際に、労供組合員との関係での使用者である会社と組合との間で、会社に雇い入れられる労供組合員の賃金その他の労働条件を決定している。したがって、組合と会社との関係には、労供組合員集団が所属する労働組合と、同集団に属する労供組合員の使用者である会社という関係の側面もあるといえ、会社は、この側面において労組法上の使用者に当たると解される。

- (4) 以上によれば、会社は、A 2 事業所からの供給によって会社に日々雇用されたことのある労供組合員集団に属する労供組合員との関係で労組法第 7 条の使用者に当たる。

2 争点 2 (本件供給依頼停止は、労組法第 7 条第 1 号及び同条第 3 号の不当労働行為に当たるか) について

- (1) 争点 2 - 2 (本件供給依頼停止は、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるか) について

ア 組合は、会社が行った本件供給依頼停止は、これにより労供組合員に就労の機会がなくなり、組合にとって組合員の減少を招くものであるところ、組合の弱体化を意図してされたもので、支配介入に当たると主張する。

これに対し、会社は、①労働者供給事業所を選択するに当たり、労働者供給の安定が重要な要素であるところ、A 2 事業所の労働者の安定供給に大きな不安があること、及び②会社での稼働経験が豊富な組合員が他の労働組合に移籍したことから、合理的な経営判断として本件供給依頼停止を行ったのであり、組合嫌悪を理由として行ったものではなく、支配介入に当たらないと主張する。

そこで、会社の主張する上記①及び②の理由について検討し、その

結果を踏まえ、本件供給依頼停止が組合の弱体化を意図してされたもので、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるかについて検討する。

イ まず、本件供給依頼停止時期について争いがあるので、これについてみることにする。

この点、会社は、30年2月28日以降も、A2事業所に、労働者供給の可否を含め、その後の状況を尋ねるべく架電したと主張し、組合は、そのような事実は全くないと主張する。

会社が、同年3月1日分以降、C4から労働者供給を受けており、A2事業所から受けていないことは争いがない。これについてB社長は、ミキサー車の運転手は連携が必要であるところ、A2事業所に残った労供組合員とC4に移籍した労供組合員が混同して業務に就くことで確執が生ずる場合、取引先に迷惑が掛かる可能性があるとして、C4とA2事業所に併せて供給依頼をすることは考えておらず、同日分以降は依頼していない旨供述しており、他に、同日分以降も会社がA2事業所に供給依頼をしていたことを示す具体的証拠はない。

そうすると、会社が、A2事業所に対して労働者供給の依頼をしなくなったのは同年3月1日分以降であるとするのが相当であるから、以下、これを前提に判断する。

ウ 次に、会社がA2事業所に対する供給依頼をしなくなった理由のうち、上記①の理由（A2事業所の労働者の安定供給に対する大きな不安があること）について検討する。

(ア) 生コンが「生もの」であるという特性から、生コン製造事業者及び生コン輸送事業者にとって、需要者への安定的な供給体制の確保が重要課題となっている（前記第3の3）。会社は、ミキサー車30台及びバラセメント車1台を所有していたが、従業員たる運転手

は4名であり、臨時的にアルバイトの運転手を雇うことはあっても、大部分の生コン輸送については、労働者供給事業所からミキサー車運転手の供給を受け行っていた（前記第3の2(2)ア、同イ）。そのため、日々雇用労働者の供給を受けられなければ生コンの安定的な出荷は不可能となることから、必要なときに必要なだけミキサー車運転手の安定的な供給を受けられるかどうかは、会社が労働者供給事業所を選択するに当たり極めて重要な要素であった。

- (イ) 29年12月12日から4日間ないし5日間にわたり、A4支部は、大阪、兵庫地区等で「ゼネスト」と称する行為を行った（本件ゼネスト、前記第3の4(3)）。

A2事業所は、29年12月初旬、本件ゼネストに先立ち、組合の執行委員らから、本件ゼネストに参加して労働者供給を停止するよう要請を受けた。これに対して、A2事業所のA3代表とC3元組合員は、その数日後、A4支部に赴き、A6書記長に、労働者供給を停止することによって取引先との信頼関係がなくなってしまうおそれがあるので、やめてくれないかという趣旨のお願いをした（前記第3の4(2)ア）。しかし、A2事業所は、結局、上記A4支部の要請に協力して、同月12日及び同月13日の2日間にわたり会社に対する労働者供給を停止した（29.12供給停止、前記第3の4(4)ア）。

29.12供給停止により、会社は、生コンを出荷するミキサー車を通常の3分の1程度の台数しか稼働できず、稼働台数及び売上げが大幅に減少するという被害を受けた（前記第3の4(4)ウ）。

また、本件ゼネストは、C1協同組合の組合員企業ではあるがA4支部の組合員がいないJ社やC1協同組合の組合員企業ではないK社を標的とした有形力を行使した業務妨害行為を伴うもので

あるところ（前記第3の4(3)、同9(1)）、このような業務妨害行為は組合の正当な行為の範囲を逸脱するものというべきである。しかも、こうした正当な行為の範囲を逸脱する業務妨害行為（以下「正当性のない業務妨害行為」という。）を伴う本件ゼネストにより、C1協同組合の組合員企業の23工場で出荷不能となって、C1協同組合の組合員企業及び生コンの輸送事業者は、広い範囲で需要者への生コンの供給を行うことができず（前記第3の5(3)）、生コンの性質上、作り置きして本件ゼネスト後に需要者に販売することにより本件ゼネストの影響を回避することもできなかった（前記第3の3）。さらに、ゼネコン等の需要者にとっても、C1協同組合による割り付けの調整ができない工事現場では、生コンの供給が別日程となり、工程の組み直しが発生し、そのため、本件ゼネストによる生コン供給の停止は、C1協同組合及びその組合員企業にとどまらず、ゼネコン等の広範な事業者に影響を及ぼすものであった。

そして、A4支部は、生コン等の運賃引き上げのほか、C1協同組合の組織改革など業界の構造全体にわたる要求をし、その要求実現のため、産業別交渉の窓口である経営者会に本件ゼネストの予告をし、最終的に経営者会と合意書を交わして本件ゼネストを終結させたのであって、29.12供給停止は、前述のとおり、このような本件ゼネストの一環としてA4支部の要請により行われたものである（前記第3の4(1)エ、同(2)ア及びイ、同(3)、同(4)ア）。しかるところ、会社は、C1協同組合及び経営者会のいずれにも加盟しておらず、また、本件ゼネストを行ったA4支部からは労働者供給を受けていない（前記第3の1(1)イ(ウ)、同(3)）。さらに、29.12供給停止に際して、組合から、会社・組合間の労使関係に関連性のある具体的要求が会社に対してあったわけでもない。そう

すると、会社は、会社に対して直接行われた29.12供給停止を、直接の労使関係にあった組合に団体交渉や労使協議等を申し入れて、話し合いによって中止させる術を持たなかったものというほかない。したがって、29.12供給停止の争議行為としての正当性については疑義があり、その結果、同供給停止はA2事業所による労働者供給契約の単なる履行拒否にすぎないとの評価もありうると言わざるを得ない。

(ウ) 上記(イ)で述べたとおり、29.12供給停止は、正当性のない業務妨害行為を伴う本件ゼネストの一環として行われ、かつ、会社にとって団体交渉等で解決する術がなかったものであって、A2事業所による労働者の安定供給に、より大きな不安、不信を生じさせるものであった。そして、B社長は、本件ゼネスト後、生コンの輸送事業者で集まっていた際に、「ゼネスト」が再開される旨の噂を聞いた(前記第3の5(1))。こうしたことから、B社長は、いつ「ゼネスト」が再開されるか分からないと認識していた。

(エ) 29年の年末又は30年の初頭頃、A3代表は、B社長に、本件ゼネストの対応は本望ではなく、我々も被害者である旨の発言をした(前記第3の5(2))。

そして、同じ頃、B社長は、C3元組合員に、A2事業所で対策を考えて欲しいと依頼するとともに、30年1月下旬頃から、A3代表に何度か架電をし、A2事業所の状況を確認しようとするも、同代表は出ず、折り返しの電話もしなかった(前記第3の6(2)ア)。これにつき、B社長は、A3代表に対して、対策について話をしないといけないと思い架電していたが折り返しがなかったと指摘している(前記第3の6(2)イ)。

A3代表の上記発言及び対応が、A2事業所の労働者供給を巡る

情勢が緊迫し、B社長もその対策について苦慮する最中のものであったことに鑑みれば、B社長が、A3代表及び同人が代表を務めるA2事業所に対し、生コンの安定供給という観点から信頼関係を維持するのが困難であり、同事業所をこのまま使い続けるのは難しいと考えたと推認するのが相当である。

(オ) 以上のとおり、本件供給依頼停止に至る経緯として、①29年12月12日からA4支部が正当性のない業務妨害行為を伴い、かつC1協同組合及びその組合員企業にとどまらず、バラセメント輸送業者やゼネコン等の広範な事業者に影響を及ぼす本件ゼネストを行った際、A2事業所もA4支部から要請を受け、これに協力して会社に対し29.12供給停止を行ったこと、②29.12供給停止により、会社は生コンを出荷するミキサー車を通常の3分の1程度の台数しか稼働できず、稼働台数及び売上げが大幅に減少するという被害を受けたこと、③会社は本件ゼネストの後、生コンの輸送事業者が集まっている場で、「ゼネスト」が再開される旨の噂を聞いていたこと、④A2事業所のA3代表の29年の年末又は30年の初頭頃から同年2月にかけての発言や対応については、生コンの安定供給の観点から、同事業所との信頼関係の維持を困難にさせるものであったこと等の事情があったものである。このような事情の下で、会社は、A4支部が再度のストライキを行うことになれば、A2事業所はA4支部との関係性から労働者供給を停止する可能性が高く、労働者の安定供給が損なわれる不安が大きく、そうなれば、会社の事業遂行に重大な支障が生じることになると考え、本件供給依頼停止を行ったものといえる。

会社が、上記事情の下で、A2事業所の労働者の安定供給に大きな不安を抱いたことは、A2事業所のA3代表とC3元組合員も本

件ゼネストによって取引先の信頼を失うとの懸念を抱いて本件ゼネスト前にA4支部にお願いに赴いたことからみても、不自然、不合理とはいえず、相応の根拠に基づくものといえる。そうすると、生コン輸送事業者として需要者への安定的な生コン供給体制の確保を重要課題と考える会社が、A2事業所の労働者の安定供給に不安を抱き、労働者の供給を他へ依頼することにし、同事業所への本件供給依頼停止を行ったことには相応の合理性が認められる。

エ 次に、上記②の理由（会社での稼働経験が豊富な組合員が他の労働組合に移籍した）について検討する。

(ア) B社長は、29年の年末又は30年の初頭頃、A2事業所のC3元組合員から、A2事業所の労供組合員が脱退を検討していること、その受け皿を作り環境を整えたら改めて労供組合員として受け入れてもらいたい意思がある旨を聞いている（前記第3の5(2)）。

その後、同年1月25日には、C3元組合員は、その受け皿となる組合を探すため、B社長に、会社の取引先の社長であるC1協同組合のI理事を紹介してくれるよう依頼をし、30年2月下旬には、F組合の傘下で新たな労働者供給事業所を準備したこと、会社で就労していた労供組合員の相当数が組合を脱退し移籍する可能性があることをB社長に告げている（前記第3の5(5)イ、同6(1)）。

そして、30年2月28日、会社が、翌日の労働者供給についてA2事業所に架電したが、A3代表はその可否について明確な回答を行わなかった。これを受け、B社長が、C3元組合員に連絡したところ、同元組合員が運営することになった新たな労働者供給事業所であるC4に労供組合員の多数が移籍したこと、同年3月1日分の労働者供給についてはC4で対応できることを確認した（前記第3の6(4)）。

生コン業界では、供給先の企業が労働者供給元に供給を依頼すると、労働者供給事業所側の判断によって、事実上、当該企業での経験が豊富な組合員が供給されることがよくある。実際に、会社でも直近1年に会社に供給されたことのある労供組合員29名のうち17名が、月平均12日ないし17日程度会社に供給されていたものであり、A2事業所の判断によって、会社での稼働経験が豊富な労供組合員が集中的に供給されていた(前記第3の2(1)ア、別紙)。こうしたことから、B社長は、会社での稼働経験が豊富な労供組合員の多数がいなくなるA2事業所に依頼するよりも、当該労供組合員の多くが移籍する先の労働者供給事業所に依頼したほうが、会社での稼働経験が豊富な日々雇用労働者の供給を受けられる可能性が高いと考え、上記①の理由に加え、上記②の理由からも、供給依頼先をA2事業所からC4に変更することとし、C3元組合員に対し、同年3月からC4に労働者供給を依頼している(前記第3の6(4))。

- (イ) 以上のとおり、会社は、上記①の理由に加え、稼働経験が豊富な労供組合員らが組合を脱退して他の労働組合に移籍することから、A2事業所ではなく、当該労供組合員らが移籍する先に供給依頼をすれば、その者たちの供給を受けられる可能性が高まると考え、同年3月1日分から供給依頼先をA2事業所から当該労供組合員らの移籍先(C4)に変更したものと見える。会社による上記供給依頼先の変更は、生コン業界における労働者供給の実情を踏まえた相応に合理的な判断といえる。

オ 本件供給依頼停止は、組合(A2事業所)に所属する労供組合員集団にとって、そのうちのだれかが会社に日々雇用される可能性を失わせることにより、労供組合員集団の所属する組合に打撃を与える効果

をもたらすものである。しかし、だからといって、本件供給依頼停止が直ちに労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するわけではなく、会社は合理的理由に基づく供給依頼停止を行うことができる。しかるところ、上記ウ、エで述べたとおり、会社がA2事業所への本件供給依頼停止をして供給依頼先をC4に変更したのは、A2事業所では労働者の安定供給への不安があることから、より安定性の期待できる他の方法で労働力の調達を図ろうとしたもので、このような判断には相応の合理性が認められる。したがって、この判断は、供給依頼先が組合（A2事業所）でなくても行われたことが推認される。

カ 組合は、本件供給依頼停止は、組合を嫌悪し組合の弱体化を意図するC1協同組合の意を受けて、会社が組合の弱体化を意図して行ったもので、支配介入に当たると主張する。

この点、会社はC1協同組合の組合員企業ではないが（前記第3の1(1)イ(ウ)）、大阪府や兵庫県の生コン製造事業者の大部分がC1協同組合の組合員企業であるから（前記第3の1(1)イ）、C1協同組合が組合員企業に対して発する意思是、大阪府に所在し、生コンの輸送事業を営む会社にとっても重大な影響をもたらすものであったことは容易に推認できる。よって、仮にC1協同組合が不当労働行為意思に基づいて組合を排除しようとし、会社はその意を受けて本件供給依頼停止を行った場合には、会社による不当労働行為と認められる可能性もあり得るから、以下、これを踏まえて検討する。

(ア) C1協同組合は、組合員企業との間で継続的な売買契約を締結しており、この契約に基づいて、C1協同組合は、ゼネコン等の需要者から一元的に生コンの注文を受け、組合員企業に対して出荷の割当てを行い、生コンの納入（出荷）先や納入数量、規格、品質、売買価格、納入場所、納期等を取引の都度決定している。組合員企業

はC 1 協同組合の指示に従わなければならない（前記第3の1(1)イ(ア)）。

(イ) 本件ゼネストは、4日間ないし5日間にわたり大阪、兵庫地区等で行われたものであり、その態様も、①生コン製造会社であるJ社の工場や、②C 1 協同組合の組合員企業に生コンの原料であるバラセメントを供給するK社などセメント会社6社が有するサービスステーション約40か所の出入口付近に組合員らを動員し、入出場する車両の通行を妨げることで、バラセメント及び生コンの運搬業務について正当性のない業務妨害行為に及ぶことを含むものであった（K社などセメント会社6社はC 1 協同組合の組合員企業ではなく、また、J社やK社の従業員にA 4支部の組合員はいなかった）。本件ゼネストによりバラセメント及び生コンの流通が停止し、C 1 協同組合の組合員企業の23工場で数日間にわたり出荷不能となり、C 1 協同組合の組合員企業は、広い範囲で需要者への生コンの供給を行うことができず、本件ゼネストの影響を回避することもできなかった。さらに、本件ゼネストに伴う上記の正当性のない業務妨害行為はC 1 協同組合の組合員企業ではないK社及びA 4支部の組合員のいないJ社に影響を及ぼすとともに、本件ゼネストによる生コン供給の停止は、需要者であるゼネコン等の広範な事業者に影響を及ぼすものであった（前記第3の4(3)、5(3)、9(1)）。

(ウ) 本件ゼネストを受けて、C 1 協同組合は、①30年1月10日付け文書を発して、組合員企業及び販売店に対して、「C 1 協同組合はC 2 組合と激しくぶつかっており、今後も妨害行為が行われるであろうことは払しょくできない。C 1 協同組合は、23工場とともに今後の対応策を検討していくが、安定供給を最優先に考え、当該工場の物件割当に関しては対応策の目処がたつまで見送る」旨の通

知を行った（前記第3の5(3)）。

次いで、②同月23日、30. 1. 23理事会において、「C2組合と接触・面談の禁止」及び「C2組合との関与が深く、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ての自粛を求める旨を承認可決した。同決議の議案中には、要旨、「C1協同組合は、29年12月19日、C2組合（A4支部）を相手方として、大阪地方裁判所へ威力業務妨害禁止を求める仮処分申請をし、仮処分の対象をC1協同組合組合員の全工場とした。現在、C1協同組合はC2組合と大きな係争に入っている。数社のゼネコン及び販売店からC2組合員を現場に入れたいと望むとの要望がある。C2組合との関与が深く、安定供給に不安のある工場は問題が解決するまで割当てを自粛していただきたい。」との記載がある（前記第3の5(4)）。

さらに、③30年2月6日付けで、30. 2. 6文書を発して、組合員企業に対して、当面の間、「C2組合系の業者」の使用を極力控えるよう要請している（前記第3の5(7)）。

(エ) 以上のとおり、C1協同組合の通知等は、A4支部とC1協同組合との間での労使紛争が継続している状況下で、A4支部の本件ゼネストから1か月弱から2か月程度の間に行われたもので、時間的な近接性がある。

しかし、C1協同組合の通知等に至る経緯、特に、本件ゼネストにおける正当性のない業務妨害行為の内容及び規模、これにより生コン業界における生コンの安定供給が広い範囲で損なわれたことに鑑みると、C1協同組合の通知等は、A4支部が今後本件ゼネストと同様の行動を取ることによって、生コン業界における生コンの安定供給が広い範囲で損なわれることを懸念し、A4支部による正

当性のない業務妨害行為を伴う争議行為からC1協同組合の共同販売事業及び組合員企業の事業を守ることを目的として、C2組合（A4支部）系事業者の使用を極力控えること等を組合員企業に通知したものと推認される。C1協同組合が生コンの需要者から一元的に生コンの注文を受け、組合員企業に出荷の割当てを行う立場にあることに照らすと、上記通知は合理的な行動と評価することができる。

- (オ) なお、C3元組合員が組合から脱退して別組合に加入し新規労働者供給事業所（C4）を立ち上げる過程において、C3元組合員は、30年1月29日頃、B社長の紹介でC1協同組合の事務所を訪問した際に、C1協同組合のI理事からC9連絡会を紹介されたことがあったが、これは、C3元組合員がB社長に、会社の取引先の社長であるI理事を紹介してほしい旨依頼をしたことによって実現したものである。ただし、B社長はC3元組合員とC1協同組合との上記面談には立ち会っていない（前記第3の5(5)イ）。

そして、C1協同組合が、上記C9連絡会の紹介にとどまらずにC3元組合員に組合からの脱退と他組合での新規の労働者供給事業所の開設を積極的に働きかけたという事実は認められない。A2事業所は、C3元組合員のC1協同組合訪問後の同年1月31日に会議を開催し、C3元組合員及びE元組合員の脱退と新しい労働者供給事業所の立上げを決定しており（前記第3の5(6)ア）、組合との関係でも、C3元組合員らの脱退とC4の立上げは紛争なしに行われていると認められる。

このように、C1協同組合の通知等は合理的な行動と評価することができる上、C3元組合員らの脱退とC4の立上げは、A2事業所が自ら決定したものであり、C1協同組合はこれに関与していな

いことに鑑みると、C 1 協同組合の通知等が組合を嫌悪しその弱体化を意図して行われたものと認めることはできない。

(カ) 以上によれば、C 1 協同組合の通知等は組合を嫌悪しその弱体化を意図して行われたものではないから、会社が行った本件供給依頼停止は、組合を嫌悪しその弱体化を意図した C 1 協同組合の意を受けてされたものということもできない。

(キ) また、上記(カ)のとおり、C 3 元組合員らの脱退と C 4 の立上げは A 2 事業所が自ら決定したものである。

組合は、B 社長が、30. 2. 22 A 3 架電において、C 1 協同組合の方針を受けて労働者供給を打ち切る旨を述べるとともに、C 4 の立上げについても C 3 元組合員と直接話をしていたことを認めていたとして、本件供給依頼停止は不当労働行為意思に基づくものであると主張する。しかしながら、そもそも C 1 協同組合の通知等が組合嫌悪ないし弱体化を意図したものと認めることができないことは前述のとおりである。そして、組合が主張する 30. 2. 22 A 3 架電における B 社長の発言（前記第 3 の 6 (2)イ）は、今まで会社に供給されていた労供組合員を受け入れられなくなることが会社の安定供給に直接的な影響を生じさせるものであることから、この点で A 3 代表に対策を迫っていると考えるのが相当であって、組合嫌悪ないし弱体化を企図して行われた発言であると認めることはできない。その他会社が組合の弱体化を意図して本件供給依頼停止を行ったという事情も認めることができない。

加えて、C 3 元組合員が B 社長に C 1 協同組合の I 理事を紹介してくれるよう依頼し、また、C 3 元組合員自身が、C 4 の立上げの経緯や労供組合員の脱退ないし移籍の可能性を B 社長に報告していたこと（前記第 3 の 5 (5)イ、同 6 (1)）に照らせば、B 社長がそ

の状況を知っていたことについても不合理なことではない。

キ 以上のとおり、会社が行った本件供給依頼停止には相応の合理性があり、組合の弱体化を意図して行われたものではなく、労組法第7条第3号の支配介入に当たらない。

(2) 争点2-1（本件供給依頼停止は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか）について

組合は、本件供給依頼停止は労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たると主張するので、以下、検討する。

上記1(2)で述べたとおり、組合に所属してA2事業所からの供給によって日々雇用されたことのある労供組合員集団は、19年間という長きにわたり同集団のうちのだれかが会社に日々雇用されてきたのであるから、労供組合員集団は、そのうちのだれかが近い将来においても短い間隔を置きつつ継続して就労ができる現実的かつ具体的な可能性を有している。そうすると、本件供給依頼停止は、労供組合員集団に属する労供組合員にとって、そのうちのだれかと会社との間で日々雇用の労働契約が成立して日々雇用される可能性を失わせるものであるから、不利益取扱いに該当し得る。

しかしながら、上記(1)で述べたとおり、会社が行った本件供給依頼停止には相応の合理性があり、組合の弱体化を意図して行われたものではなく、労供組合員集団に属する労供組合員が組合の組合員であることを理由に行われたものとはいえない。したがって、本件供給依頼停止は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。

3 争点3（本件団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか）について

上記1で述べたとおり、本件において会社は労組法上の使用者に当たる。また、本件団交申入れ時において組合は労組法第7条第2号の「使用者が

雇用する労働者の代表者」に当たる。

組合が本件団交申入れにより申し入れた団体交渉の議題は、①労働者供給依頼を打ち切った経緯の説明と、②労働者供給依頼停止を解除し速やかに回復することである（前記第3の7）。これらの議題は、労供組合員の労働条件その他の待遇に関する事項で、かつ、会社に処分や説明が可能なものであるから、義務的団交事項に当たる。

しかるに、本件団体交渉申入れに対し会社が回答もせず応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

4 救済方法について

上記のとおり、会社が本件団交申入れに応じなかったことは正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。このような不当労働行為によって生じた状態を是正し、正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図るためには、会社に対し主文I第1項の文書の交付を命ずるのが相当である。

組合は、そのほかにも、救済命令として団体交渉応諾を求めるが、C1協同組合による29年11月末日支払予定分からの環境整備費の支払留保とA4支部による本件ゼネストの実施までの時間的近接性、上記支払留保から、本件ゼネスト、そしてA2事業所のA3代表と会社のやり取りを経て、会社による本件供給依頼停止に至るまでの本件の経過に鑑みると、会社に団体交渉応諾を命ずる必要は乏しいといわざるを得ない。また、組合は文書の掲示も求めるが、その必要までは認められない。

5 結論

以上によれば、会社に対し主文I第1項の文書の交付を命ずべきであるが、その余の救済申立ては理由がないから棄却すべきである。これと一部異なる初審命令はその限度で相当でないから、会社の再審査申立てに基づ

き、初審命令を主文Ⅰのとおり変更し、組合の再審査申立てを棄却する。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条を適用して、主文のとおり命令する。

令和5年7月19日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦

(別紙 省略)