

命 令 書

令和2年（不再）第51号

再 審 査 申 立 人 X組合

令和2年（不再）第52号

再 審 査 被 申 立 人

令和2年（不再）第51号

再 審 査 被 申 立 人 株式会社Y

令和2年（不再）第52号

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中労委令和2年（不再）第51号及び同第52号事件（初審大阪府労委平成30年（不）第51号事件）について、当委員会は、令和5年2月2日第292回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員沖野眞巳、同相原佳子、同守島基博、同西川佳代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

(1)ア 第51号事件再審査被申立人・第52号事件再審査申立人株式会社Y（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置く、主に生コンクリート（以下「生コン」という。）の製造及び販売を業とする株式会社である。会社は、中小企業等協同組合法に基づくC₁協同組合に加入している。

C₂株式会社（以下「C₂社」という。）は、生コンの製造及び販売等を行う株式会社であったが、平成27年7月1日、会社に対し、その事業について事業譲渡を行った（以下「本件事業譲渡」という。）。

イ 第51号事件再審査申立人・第52号事件再審査被申立人X組合（以下「組合」という。）は、セメントや生コン産業及び運輸・一般産業に関連する労働者で組織される労働組合である。組合には、C₂社及び会社の業務に従事する組合員等で構成されたA₁分会（以下、本件事業譲渡の前後を通じて「分会」という。）が存在する。

ウ 組合員であるA₂（以下「A₂組合員」という。）及びA₃（以下「A₃組合員」という。）は、会社において就労していた者である。

組合員であるA₄、A₅及びA₆（以下、順に「A₄組合員」、「A₅組合員」及び「A₆組合員」といい、3名を併せて「A₄組合員ら」という。）は、C₃株式会社（以下「C₃社」という。）との間で雇用契約を締結し、C₃社と会社との間の運送委託契約に基づき、会社の業務に従事していた者である。

(2) 本件は、組合が、会社が①A₃組合員に対して退職金を支払わなかったこと、②A₃組合員及びA₂組合員に対して、就労日数の減少に伴う収入減額の補填分を支払わなかったこと、③C₃社との間の運送委託契約を終了させたことが、それぞれ労働組合法（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当たると主張し、また、④上記①ないし③の事項等を協議事項とする団体交渉申入れに応じなかったことが、同条第2号の不当労働行為に、⑤平成30年5月以降、A₂組合員の就労を打ち切ったことが、同条第1号及び第3号の不当労働行為に該当すると主張して、平成30年8月8日、大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）に対し、救済を申し立てた事案である。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) A₃組合員に対する退職金の支払
- (2) A₃組合員及びA₂組合員に対する収入減額補填分の支払
- (3) C₃社に対する運送契約解除の意思表示の撤回及びA₄組合員らを運送業務に従事させること
- (4) 団体交渉応諾
- (5) A₂組合員に対する就労拒否の撤回及び復職
- (6) 謝罪文の掲示及び提出

3 初審命令の要旨及び再審査申立ての要旨

初審府労委は、令和2年10月26日付けで、組合の申立てを一部（上記1(2)の④及び⑤）認容し、その余を棄却する命令を発し、同月28日、当事者に命令書を交付した。組合及び会社は、これを不服として、会社は同年11月9日、組合の申立てを認容した部分の取消しを求めて、組合は同月5日、初審命令主文の変更を求めて、それぞれ再審査を申し立てた。

4 再審査における争点

本件再審査における争点は次のとおりであり、また救済方法についても争いがある。

(1) 使用者性について

- ア 会社は、A₂組合員及びA₃組合員の労組法上の使用者に当たるか（争点1-1：A₂組合員及びA₃組合員との関係での使用者性）。

- イ 会社は、A₄組合員らの労組法上の使用者に当たるか（争点1-2：A₄組合員らとの関係での使用者性）。
- (2) 会社と組合が、平成30年2月26日、会社がA₃組合員に対して退職金を支払う合意をし、会社がこの退職金を支払わないことは、不利益取扱いに当たるか。また、組合に対する支配介入に当たるか（争点2：退職金支払合意の成否及び退職金を支払わなかったことの不当労働行為該当性）。
- (3) 会社と組合が、平成30年2月26日、会社がA₃組合員及びA₂組合員に対し、同年1月分の就労日数の減少に伴う収入減額の補填分を支払う旨の合意をし、会社が、この補填分を支払わないことは、不利益取扱いに当たるか。また、組合に対する支配介入に当たるか（争点3：収入減額補填分支払合意の成否及び収入減額補填分を支払わなかったことの不当労働行為該当性）。
- (4) 会社が平成30年3月13日付けでC₃社との運送委託契約を終了したことは、A₄組合員らに対する不利益取扱いに当たるか。また、組合に対する支配介入に当たるか（争点4：C₃社との運送委託契約終了の不当労働行為該当性）。
- (5) 組合の平成30年3月28日付け団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか（争点5：団交申入れに対する会社の対応の不当労働行為該当性）。
- (6) 会社が平成30年5月1日以降A₂組合員を就労させていないこと（以下「A₂組合員に対する就労打切り」という。）は、不利益取扱いに当たるか。また、組合に対する支配介入に当たるか（争点6：A₂組合員に対する就労打切りの不当労働行為該当性）。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1-1 (A₂組合員及びA₃組合員との関係での使用者性)

(1) 組合の主張

ア A₃組合員は平成9年、A₂組合員は平成13年に、それぞれC₂社に入社した。A₂組合員については、当初からC₂社との間で期間の定めのない雇用契約を締結していた者であり、A₃組合員は、C₂社を定年退職した後に、1年間の嘱託雇用となり、その嘱託雇用期間満了後の平成22年3月26日以降は、C₂社との間で、期間の定めのない雇用契約を締結していた者である。

その後、C₂社が再生手続の申立てを行ったことに伴い、C₂社の生コン事業が会社に承継されることになったため、A₂組合員及びA₃組合員も会社に移籍し、以降は会社の労働者として、従前と同様の条件で就労していた。

さらに、A₂組合員及びA₃組合員は、毎月合計18日ないし20日間以上、会社において就労し、出勤日についても会社から直接指示を受けていた。給与は日給月給制で、当月分の雇用保険料や所得税が控除された上で支払われており、タイムカードで出退勤の管理をされていたのであって、このような就労実態にも鑑みれば、A₂組合員及びA₃組合員は、会社から期間の定めなく雇用されていたというべきである。したがって、会社が労組法上の使用者に当たることは明らかである。

イ なお、A₂組合員及びA₃組合員は、雇用保険日雇労働被保険者手帳（以下「日雇手帳」という。）を利用し、就労日数が少ない場合には日雇労働求職者給付金を受給していたが、これは両組合員の雇用形態が、期間の定めのない雇用契約であったことと矛盾しない。

すなわち、A₂組合員及びA₃組合員は、上記アのとおり、期間の定めなく雇用されている者であったことから、本来、日雇手帳を利用す

ることはできなかつた。それであるにもかかわらず、会社は、業務の少ない日には両組合員に仕事を与えず、日雇労働求職者給付金を受給させることによって、人件費の負担を免れていたのである。現に、A₂組合員及びA₃組合員の就労経過においては、一定期間、日雇手帳を使用しない時期があつたが、この間にはC₂社又は会社が、収入減額補填として、日雇労働求職者給付金の相当額を支払っていた。近年、日雇手帳に対する公共職業安定所（以下「職業安定所」という。）の指導が厳しくなり、会社との常用的雇用関係があるにもかかわらず形式的に日雇手帳を利用している労働者については、日雇手帳を失効させて、会社に正社員として雇用するように求めるようになっており、A₂組合員に関しても、職業安定所から会社に対し、同様の指導がされていた。したがって、A₂組合員は、日雇手帳の失効を免れるために、やむなく会社の業務のない日に会社以外の企業の仕事をしていた。

以上のとおり、会社による日雇手帳の利用は脱法的なものであって、A₂組合員及びA₃組合員の実質的な雇用形態は、期間の定めのない常用雇用である。

ウ また、仮に、A₂組合員及びA₃組合員が、1日単位の有期雇用契約に基づく労働者であると認定されるとしても、労働契約の成立前や終了後において、将来の雇用が予定されている場合又は過去の雇用における問題が争われている場合には、当該労働契約上の当事者は、労組法における「使用者」に当たる。

これを本件においてみると、上記ア及びイのようなA₂組合員及びA₃組合員の就労期間、就労実態を考慮すれば、少なくとも両名は、会社に継続的に雇用されることを期待し、かつそのような期待を持つことが社会的にも合理的であるといえる。したがって、会社は、労働契約の成立前や終了後において、将来の雇用が予定されている場合又は

過去の雇用における問題が争われている場合の労働契約上の使用者に当たるのであって、労組法上の使用者に該当する。

(2) 会社の主張

ア A₂組合員及びA₃組合員は、日雇手帳を交付されて、会社の業務に日々雇用の形で従事することがあったにすぎなかったのであり、会社の雇用する従業員には該当しない。

さらに、A₃組合員は、平成30年1月25日以降、会社の業務に従事していない。したがって、この観点からも、A₃組合員との関係で、会社が労組法上の使用者となることはない。

イ 初審命令は、A₂組合員及びA₃組合員が、会社において長期間就労していたこと、両名が恒常的に就労することが前提とされる仕組みが存在していたこと等を理由に、両名が会社に対して継続的に雇用されることに対する合理的期待を有して然るべきものであったと判断する。しかし、結果的に事実上長期間にわたる就労実態があり、またA₂組合員及びA₃組合員や組合とのトラブル等を回避するために、両名の使用を継続することを想定した取扱いがあったとしても、これによって直ちに法的な期待権が発生するわけではない。

ウ なお、会社が、A₂組合員及びA₃組合員が常用雇用であるにもかかわらず、脱法的に日雇手帳を使用していたということは全くなく、事実無根である。また、会社が職業安定所から指導を受けたのは、日雇労働被保険者について一定日数雇用した場合には、一般被保険者等への切替え基準に該当するということであり、正社員としての雇用を指導されたわけではない。

エ したがって、会社は、A₂組合員及びA₃組合員の労組法上の使用者には当たらない。

2 争点1-2 (A₄組合員らとの関係での使用者性)

(1) 組合の主張

ア 労組法の趣旨に鑑みると、労組法における「使用者」とは、労働契約の当事者に限らず、労働関係上の諸利益に実質的な影響力ないし支配力を及ぼしうる地位にある者も含むというのが相当である。

イ A₄組合員らは、元々、C₂社に所属し、償却制ミキサー車運転手として生コン輸送業務に従事する労働者であったが、C₂社は、従前から組合が求めている償却制ミキサー車運転手の正社員化を実現することができなかった。そこで、C₂社及びC₃社は、A₄組合員らの雇用の安定を図るために、A₄組合員らをC₃社に移籍させて正社員化し、C₂社がA₄組合員らの就労機会を確保することとした。

このため、C₂社は、平成10年10月31日、C₃社との間で、C₂社の生コン輸送業務をC₃社に委託し、A₄組合員らを含む組合員4名の乗務するミキサー車4台をC₃社に譲渡し、C₂社の専属契約車両とすること等を内容とする運送委託契約を締結し（以下「10.10.31運送委託契約」という。）、これに伴うものとして、同年11月1日付けで協定書を締結した（以下「10.11.1協定」という。）。10.11.1協定においては、C₂社はA₄組合員らを、C₃社に輸送権を移行するまでの間、「C₂社の従業員と差別なく取り扱う」旨の条項が含まれているところ、これはA₄組合員らを会社の従業員と等しく処遇するという意味である（なお、会社からC₃社への輸送権の移行は、現在も完了していない。）。また、10.11.1協定においては、日常の業務問題が発生した場合には、C₂社とC₃社と組合とで協議し合意する旨が定められてもおり、これはC₂社がA₄組合員らの日常の業務問題について支配・決定していたことの証左である。現に、C₂社は、A₄組合員らがC₃社に移籍した後も、A₄組合員らの労働条件に関する団体交渉に応じていた。

C₂社は、平成26年6月に再生手続の申立てを行い、これに伴い、会社に対して全ての事業を譲渡した（本件事業譲渡）。そこで、会社及び組合は、平成29年2月24日、会社がC₂社とC₃社との間の「約束事の信頼関係」、すなわち契約や覚書、協定書を引き継ぐという内容の協定書を締結したのであり、これによって、上記の10.10.31運送委託契約及び10.11.1協定も、会社に引き継がれた。本件事業譲渡の前後を通じて、A₄組合員らの就労状況に変化はなく、同様に専属契約車両に乗務し、会社の運送業務に従事していたものである。

以上によれば、会社は、C₂社が有していた使用者たる地位を引き継ぎ、A₄組合員らとの間で、C₂社時代から通じて約20年間という長期間にわたって、C₂社ないし会社の専属運転手として、実質的な労使関係を生じさせていたものである。

ウ また、A₄組合員の労働実態をみても、会社は、A₄組合員らに対し、自社の従業員と同様に、1か月当たり20日前後の生コン輸送業務を割り当てていた。また、会社は、作業時間や休憩時間、出荷の順番等の日常業務全般について、C₃社を通すことなく、直接A₄組合員らに指示命令をしていたのであって、A₄組合員らの業務の全般について自ら決定をし、作業の進行を指揮命令下に置いていたといえる。

さらに、会社は、A₄組合員らについて、会社の用意したタイムカードによって勤務時間を管理し、ミキサー車に自社車両を示す緑色のプレート掲げさせ、ミキサー車を会社の近隣の駐車場に常時駐車させるなどしており、A₄組合員らの業務を会社の作業秩序に組み込み、会社の従業員と同様に就労させていたものである。

エ 以上によれば、会社は、A₄組合員らに対し、労働関係上の諸利益に実質的な影響力ないし支配力を及ぼしうる地位にある者として、労組法上の使用者に当たるといふべきである。

また、上記ウの労使関係に照らせば、A₄組合員らに対する会社の地位は、初審命令の採用する「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」という基準をも満たすのであって、いずれにせよ会社は労組法上の使用者に該当する。

オ 初審命令は、会社がC₃社に対し、平成30年2月20日付けで、A₄組合員らの業務改善や担当替え等を求める文書（以下「30.2.20文書」という。）を交付したことを理由に、会社がA₄組合員らの業務遂行上のサービスを現実的かつ具体的に支配・決定することのできる地位にはなかったと判断する。しかし、A₄組合員らのサービスは、10.11.1協定における「日常の業務問題」に当たることから、会社は、組合と協議の上で、これについて自ら決定することのできる地位にあったというべきである。

また、A₄組合員らの担当替えを要求することは、A₄組合員らを会社から排除し、A₄組合員らの雇用を奪うことになるため、会社と組合との間で協議をすべき事項であった。それでありながら、会社はこれを怠り、一方的に担当替えを要求してきたにすぎないものである。したがって、30.2.20文書は、それ自体が組合に対する不当労働行為であり、これを根拠として労組法上の使用者性を否定するのは背理である。

(2) 会社の主張

ア A₄組合員らは、遅くとも平成10年10月31日以降、C₃社との間で雇用契約を締結していることから、会社は、A₄組合員らとの関係で、労働契約上の雇用主には当たらない。

そして、労働契約上の雇用主以外の者が労組法上の使用者と認められるのは、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定すること

ができる地位にある場合に限られる。

イ 本件で、A₄組合員らの労働条件については、全て雇用主であるC₃社が決定しており、会社に関与することはなかった。運送先等、業務上必要な事項については、会社が伝達をすることがあったが、その範囲を超えて、A₄組合員らに対して指揮命令をすることはなく、A₄組合員らの業務遂行に問題がある場合であっても、C₃社の担当者に改善を依頼していた。

ウ 組合は、A₄組合員らの労働実態を指摘し、会社が使用者としての要件を満たすと主張するが、タイムカードについては、組合及びA₄組合員らの要求により、会社が設置したものであって、会社が打刻を指示したことはないし、これを何かに使用することもなかった。

また、A₄組合員らの車両が会社近隣に駐車されていたというのは不知であるが、仮にそうであるとしても、同車両が会社の専属契約車両であることと矛盾しない。ミキサー車に掲げるプレートについては、会社は当初、A₄組合員らに対し、備車用の黄色のプレートを交付しようとしたが、A₄組合員らがこれに反発したため、組合及びC₃社と協議の上、やむなく緑色のプレートを渡したにすぎない。

このことからすると、会社が、A₄組合員らの基本的な労働条件等を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みる余地は全くなく、したがって会社がA₄組合員らの使用者に当たることはない。

エ 組合は、10.10.31運送委託契約の趣旨はA₄組合員らの雇用の確保であると指摘し、C₂社ひいては会社が使用者としての責任を負う旨を主張するが、仮に組合が10.10.31運送委託契約の趣旨をそのように理解していたとしても、そのことをもって、会社がA₄組合員らとの関係で、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とはいえない。

3 争点2（退職金支払合意の成否及び退職金を支払わなかったことの不当労働行為該当性）

(1) 組合の主張

ア A₃組合員は、満67歳を超えていたことから、退職条件が合えば退職をすることを希望していた。そこで、組合及び会社は、平成30年2月7日から同月26日までの間に3回の団体交渉を開催し、その中で、会社は、組合との間で、A₃組合員の退職金として70万円を支払うことを合意したものである。

具体的には、同月16日の第2回団交において、組合のA₇執行委員は、会社の退職金支給額一覧表を元に、A₃組合員の退職金が136万8000円になることから、退職金を100万円とすることを提案した。会社のB₁社長は、A₃組合員が定年退職した際に、以降は退職金を支払わない旨の合意をしたことを指摘し、金額の調整を求めた。

これを踏まえ、A₇執行委員は、同月26日の第3回団交において、A₃組合員の退職金として、一覧表記載の金額の約半分である70万円を提案したところ、B₁社長は、「A₇さんの言う金額で、金額は、それは全然問題なしに」、「金額的にもオッケー」、「退職金って形で振り込むってのは、それは問題ない」と、70万円の支払を承諾した旨を繰り返し述べたものである。このことからすると、第3回団交において、会社と組合との間には、A₃組合員に対して退職金70万円を支払う旨の合意が成立したというべきである。

イ 初審命令は、会社と組合との間で、退職金額を記載した覚書を締結していないことを理由として、退職金支払合意はなかったと判断している。しかし、一般に、労使間の合意は、書面化されていなくとも債

務的効力が生じるところ、上記アのとおり、団体交渉におけるやり取りに鑑みると、会社は退職金として70万円を支払う旨を確定的に意思表示していることからして、合意が成立していることは明らかである。

ウ 以上のとおり、退職金支払の合意が成立していたにもかかわらず、会社は、平成30年3月に入ってから、組合の団交申入れに応じなくなり、合意に係る退職金の支払を履行しなかった。

これは、C₁協同組合が、平成30年1月23日、加盟社に対し、組合との接触・面談を禁止することを決定し、さらに同年2月6日、「X組合系」の業者との取引を極力控え、最終的には打ち切ることを決定したことによるものである。よって、会社がA₃組合員に対し合意に係る退職金を支払わなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合を弱体化させる支配介入行為であって、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張

ア A₃組合員に対して退職金70万円を支払う旨の合意は成立していない。

平成30年2月26日に行われたB₁社長とA₇執行委員との面談において、B₁社長が、A₇執行委員からの退職金支払の要求を、その場で明確に断らなかったのは事実である。しかし、B₁社長は、同面談において、A₃組合員に退職金として70万円を支払うことを、確定的に約束してはいない。

さらに、従前の会社と組合とのやり取りでは、書面の締結をもって合意とするとの取扱いがされていたところ、組合の主張するような合意の成立を証する書面は締結されていない。

イ 仮に、会社と組合との間でA₃組合員の退職金を支払う旨の合意が

成立したと評価されることがあったとしても、会社としては、合意が成立したという認識はなく、合意書面も作成していないために、退職金の支払を行っていないにすぎない。よって、退職金を支払っていないことが、A₃組合員が組合員であるが故の不利益取扱いとはいえず、支配介入に当たると評価する余地もない。

4 争点3（収入減額補填分支払合意の成否及び収入減額補填分を支払わなかったことの不当労働行為該当性）

(1) 組合の主張

ア A₂組合員及びA₃組合員は、上記1(1)イのとおり、日雇手帳を用いて就労し、会社において就労できなかった日には、日雇労働求職者給付金を受け取っていた。しかし、A₂組合員及びA₃組合員は、平成29年12月及び平成30年1月に会社から命じられた就労日数が日雇労働求職者給付金の支給要件日数に達しなかった（2ヶ月間で合計26日間以上の就労がなければ、翌月の仕事のなかった日に日雇労働求職者給付金を受け取ることができない。）ため、同年2月に給付金を受給することができなかった。そのため、組合は、平成30年2月7日から同月26日までの3回の団体交渉において、会社に対し、収入減額分の補填として、平成30年1月分及び同年2月分の日雇労働求職者給付金相当額の支払を求めた。

そして、第1回団交において、会社は、少なくとも平成30年2月分の収入減額分の補填について、一定の理解を示した。

その後の第3回団交においては、会社は、A₃組合員に対する日雇労働求職者給付金相当額の支払として、「退職金に乗せたらいい」と述べて、退職金に上乗せして収入減額補填分9万7500円を支払う旨を承諾し、A₂組合員についても、同様に収入減額補填分を支払うことを承諾した。A₂組合員に関しては、2月末日までの就労日数に応じて金

額が確定することから、2月末日までの状況を踏まえて、収入減額の補填分を計算することとしたものである。なお、A₂組合員については、結局、日雇労働求職者給付金の支給対象日が9日間であったことから、収入減額補填分は6万7500円となった。

以上のとおり、会社と組合との間には、第3回団交において、A₂組合員及びA₃組合員に対し、収入減額補填分を支払う旨の合意が成立していたというべきである。この点を否定する初審命令の判断は、誤りである。

イ しかし、会社は、平成30年3月以降、上記合意はなかったとして、この合意を履行することを拒んだ。この対応は、上記3(1)ウにおいて主張したのと同様に、C₁協同組合の方針に基づくものであって、会社が収入減額補填分を支払わなかったことは、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張

ア 会社と組合の間では、A₂組合員及びA₃組合員に対して収入減額補填分の金銭を支払う旨の合意は成立していない。

平成30年2月26日に行われたB₁社長とA₇執行委員との面談においては、B₁社長は、A₇執行委員の話に相づちを打ち、A₃組合員について収入減額補填分を退職金に上乗せして支払うという趣旨のやり取りをしているものの、B₁社長は、同面談において、収入減額補填分を支払う旨を確定的に約束してはいない。そして、従前からの会社と組合とのやり取りにおいては、書面の締結をもって合意とするとの取扱いがされていたことは、上記3(2)のとおりであるところ、この点についても書面は作成されていない。

そうすると、会社が平成30年2月26日の面談において、収入減額補填分を支払う旨の合意をしたとはいえない。

イ 仮に、会社と組合との間で、収入減額補填分の支払を行う旨の合意がされたと評価されることがあったとしても、会社が支払をしていないことは、不当労働行為とは無関係である。すなわち、上記アのとおり、会社としては、確定的な約束を行ったという認識がなく、合意書面も作成していないことから、支払を行っていないにすぎない。したがって、支払が未履行であることは、A₂組合員及びA₃組合員が組合員であるが故に行った行為とはいえないし、支配介入にも当たらないものである。

ウ なお、A₂組合員について、平成29年12月及び平成30年1月の就労日数が、日雇労働求職者給付金の支給要件に到達しなかったのは、会社が就労依頼をした日のうち5日間を、A₂組合員自らが断ったためである。その断った理由についても、組合が、C₁協同組合に対し、業務妨害を伴う要求行為を実施するに際して、その活動に参加するためであった。このような事情で支給要件を充たさなかったにもかかわらず、これによって生じた収入減額分を会社に要求するのは、理不尽極まりなく、会社としては受け入れられない。しかし、当時、会社としては、組合の要求に対し毅然とした態度を取る方針を固めるまでは、組合の標的にされることを恐れ、曖昧な回答をせざるを得なかったものである。

5 争点4 (C₃社との運送委託契約終了の不当労働行為該当性)

(1) 組合の主張

会社は、平成30年3月13日、C₃社に対し、契約終了通知を送付し、一方的に運送委託契約を終了して、以降、A₄組合員らの就労を拒否した。

そもそも、会社は、組合に対し、30.2.20文書において、A₄組合員らの業務改善や担当替え等を求め、これが守られなければC₃社との取引を打ち切る旨を通知している。この背景には、上記3(1)ウのとおり、C

1 協同組合が「X組合系」と決めつける業者との取引を極力差し控え、最終的には取引を打ち切るという方針を示し、組合つぶしの意向を表明した事実があることは明らかであり、このことからすると、30. 2. 20文書の交付自体が、組合に対する支配介入行為である。

組合は、30. 2. 20文書を受けて、会社に対し、団体交渉を開催して30. 2. 20文書の内容について誠実に協議するよう求めた。しかし、会社はこれに応じることなく、上記のとおり一方的に運送委託契約を終了して、会社の専属運転手であったA₄組合員らの就労を排除したものである。これは、上記のC₁協同組合の策動に乗じて、組合員らを自社の業務に就かせないことにより組合を排除する目的であったというのが相当であるから、当該行為は、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入にも該当する。

(2) 会社の主張

会社がC₃社との運送委託契約を終了した理由は、A₄組合員らがわざと法定速度を大幅に下回る低速度で運転し、業務を妨害するなど、勤務態度が非常に悪かったためである。会社は、これらの点について、C₃社に対して繰り返し改善ないし担当替えを申し入れたものの、対応されなかった。

さらに、A₄組合員らは、ミキサ車に組合の団体名や政治的主張を示すプレートやステッカーを掲示しており、会社がC₃社に対して繰り返し使用を止めるよう申し入れたが、これについても対応されなかった。以上のとおり、運送委託契約の終了は、飽くまで営業上の理由に基づくものであって、不利益取扱い及び支配介入には当たらない。

6 争点5（団交申入れに対する会社の対応の不当労働行為該当性）

(1) 組合の主張

ア 組合は、平成30年3月28日付けで、会社に対し、①平成30年

3月3日付け団体交渉申入書の協議事項、②同日付けの平成30年度春闘要求事項、③会社が同年3月13日付けでC₃社との運送委託契約を打ち切ったこと、④A₃組合員及びA₂組合員の労働条件に関して会社と最終確認した事項等について、団体交渉を申し入れた（以下「30.3.28団交申入れ」という。）。これらは、いずれも会社が団交応諾義務を負う事項である。

しかし、会社は、会社に組合員がいないことを理由に、団交応諾義務がないとして団体交渉を拒否した。

イ 会社は、上記④の意味するところが不明確であり、その意味内容が社会通念上判別できる程度に明確とならない限り、団交に応じなくとも正当な理由のない団交拒否には当たらないと主張する。

しかし、上記3(1)及び4(1)のとおり、会社と組合とは、団体交渉において、A₃組合員の退職金と、A₃組合員及びA₂組合員の収入減額分の補填について協議をし、合意に至っている。したがって、ここにいう「最終確認事項」とは、これらの事項をいうことは、会社にとって明らかであった。

また、会社は、②についても内容が不明確であると主張するが、既に産業別労働組合である組合が、「X組合2018年春闘統一要求書」（以下「春闘統一要求書」といい、同要求を「30.3.3春闘統一要求」という。）を会社に提出しており、その中には個別企業との間で協議すべき問題もあったものであることからして、不明確であるが故に団交事項として不適ということはない。

ウ したがって、会社が30.3.28団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張

ア 組合は、平成30年3月28日、会社に対して団体交渉を申し入れ

たが（30.3.28団交申入れ）、当該申入れに係る団交申入れ事項のうち①A₂組合員及びA₃組合員の最終確認事項及び「②平成30年3月3日付けの春闘統一要求事項の2点については、意味するところが余りにも不明確であるから、その意味内容が社会通念上判別できる程度に明確とならない限り、団体交渉に応諾しなくとも、正当な理由のない団交拒否には当たらない。

イ 初審命令は、「A₂組合員及びA₃組合員の最終確認事項」について、団交事項としてはA₃組合員に対する退職金、A₂組合員及びA₃組合員に対する収入減額補填分の支払、A₂組合員の日雇手帳の取扱い等を指すと容易に理解可能であったと判断する。しかし、初審命令が上記認定の根拠とする組合の協定書案及び覚書案は、会社との間で合意されていた事項ではないのであって、やはり「最終確認事項」が指すものが何であるかは、不明確であったというほかない。

会社は、組合に対し、この点について内容の特定を求めたにもかかわらず、組合がこれに応じなかったのであって、団体交渉が開催されなかったことの責めを会社に負わせることはできない。

ウ また、初審命令は、30.3.3春闘統一要求について、これは労働者の福祉向上等に関する内容であり、団交応諾義務があるとする。しかし、30.3.3春闘統一要求というのは、組合が多数のセメント・生コン関連会社に対して統一した要求を行ったものであり、集団交渉を前提としていた。このことからすると、会社に対して個別に申し入れられた同申入事項がどういう意味内容であるかは、不明であるといわざるを得ない。

エ よって、組合の30.3.28団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否には当たらない。

7 争点6（A₂組合員に対する就労打切りの不当労働行為該当性）

(1) 組合の主張

ア A₂組合員は、会社において、上記1(1)のとおり、日雇労働者でなく、期間の定めのない、いわば常用雇用の労働者として就労していたし、少なくとも会社に対して継続雇用を求める合理的期待を有していた。

しかしながら、会社は、A₂組合員に対し、同年5月以降、就労の指示を出さなくなった。これは、上記3(1)ウと同様に、平成30年1月ないし2月以降のC₁協同組合の方針に乗じて、組合員を排除する目的で行った事実上の解雇であるから、組合員であることを理由とした不利益取扱いであるとともに、支配介入に当たる。

イ 会社は、A₂組合員について、その就労が労働者供給契約に基づくものと理解しており、労働者供給契約の期間満了を待って、A₂組合員の使用を終了したと主張する。しかし、A₂組合員の労働条件等は、労働者供給契約の定めと合致しないのであって、A₂組合員の雇用が労働者供給契約によるものでないことは明らかである。

また、会社は、A₂組合員の勤務態度に問題があったと主張するが、A₂組合員の勤務態度に問題はなかった。この点に関する会社の主張立証は具体性を欠くものであるし、会社がA₂組合員に対して何らかの指導をしたという疎明もないのであって、不当である。

なお、会社は、A₂組合員の就労を打ち切った契機として、そもそもA₂組合員を使用していたのは、組合からの「違法な業務妨害」を避けるためであったが、C₁協同組合が組合による違法な威力業務妨害行為に立ち向かう姿勢を示したことから、組合による業務妨害行為に耐えることができると考えたと主張する。しかし、組合が会社に対して「業務妨害」に当たる行為を行ったこともない。平成29年12月の組合活動は、憲法及び労組法で保障された正当な団体行動であり、違法な威力業務妨害行為ではない。

ウ 以上のとおり、不当労働行為意思がないとする会社の主張は、理由がないものである。

(2) 会社の主張

ア 前提として、A₂組合員は、日雇手帳の交付を受け、会社において日々雇用の形で業務に従事していた者である。したがって、本来、会社に対して継続雇用を期待することのできる者ではない。

イ また、会社が平成30年5月以降、A₂組合員を就労させていないことは、不当労働行為意思に基づくものではなく、また支配介入でもない。

すなわち、A₂組合員は、顧客と度々トラブルになるなど勤務態度が悪かったため、会社は、できればA₂組合員の使用をやめたいと常々考えていた。しかし、会社は、A₂組合員が組合との労働者供給契約に基づいて供給される労働者であると理解しており、また従前から、問題が生じるたびに多数で押しかけて業務を妨害するなどの行為に及ぶ組合に対する畏怖があったため、組合の意向に反することができず、A₂組合員を使用し続けてきた。組合は、その威力を背景に組織を挙げて生コン業者等に働きかけを行い、その目的達成のためには違法行為・犯罪行為ともされるような活動をも辞さない集団であり、会社のような生コン業者の多くは、組合を畏怖していた。会社との関係でも、要求が通らなかつたり交渉が行き詰まったりした場合には、組合員が多数押しかけてきて出荷ができなくなるものが複数回あったものである。

そのような中で、組合は、平成29年12月12日から、C₁協同組合加盟社の工場や材料供給元のセメント会社に多数で押しかけて業務を妨害し、同時に、組合の影響下にある複数の輸送会社が、組合の意向を受けてC₁協同組合加盟社の業務を拒否するという事態を生じさせた。C₁協同組合は、これをきっかけに、組合による違法な威力業務

妨害行為に全面的に立ち向かう姿勢を示した。会社は、この機会であれば、組合による業務妨害行為にも耐えることができると考え、A₂組合員の使用を終了した。

会社がA₂組合員の使用をやめた理由及び契機は上記のとおりであり、A₂組合員を組合員故に会社から排除しようとしたものではない。

もともと、会社は、A₂組合員が、組合との間の労働者供給契約に基づいて就労していると認識していたことから、契約違反とならないように、同契約の契約期間満了を待って、A₂組合員の使用を終了したものである。

ウ 初審命令は、労働者供給契約の終了は、A₂組合員の使用の終了の合理的理由にはならないと判断するが、それであれば、会社としては、労働者供給契約の契約期間満了を待つことなくA₂組合員の使用を終了したのであって、的外れである。

エ なお、組合は、A₂組合員が日雇労働者ではなく常用雇用の労働者であると主張するが、A₂組合員は、日雇手帳を利用して就労しており、また会社の承諾を得ることなく他の事業主の業務にも従事していたのであって、常用雇用労働者とは到底いい得ない。

第3 当委員会が認定した事実（なお、各項末尾掲記の証拠の摘示部分においては、特記のない限り、枝番を含むものとする。）

1 当事者等

(1) 会社は、平成26年4月18日に設立された、主に生コンの製造及び販売を業とする株式会社であり、従業員は初審審問終結時16名である。

会社は、下記(4)のC₁協同組合に加入しており、会社の常務取締役であるB₂（以下「B₂常務」という。）は、C₁協同組合の理事であった。

(2) C₂社は、昭和62年4月13日に設立された、生コンの製造及び販売

等を行う株式会社であるが、下記5(1)及び(2)のとおり、平成27年2月23日、民事再生手続の過程において、会社に対しその事業を譲渡する内容の事業譲渡契約を締結し（以下「本件事業譲渡契約」という。）、平成28年9月27日に株主総会決議により解散した。

また、有限会社C₄社は、C₂社と代表取締役を同じくする会社であり、生コンや建築資材の販売を主たる業務としていたが、下記5(2)のとおり、平成27年2月23日、会社に対し、その事業を譲渡する内容の事業譲渡契約を締結し、平成28年11月21日、破産手続終結決定を受けた。

- (3) 組合は、セメントや生コン産業及び運輸・一般産業に関連する労働者で組織されている労働組合であり、本件再審査終結時の組合員は約500名である。組合には、C₂社及び会社の業務に従事する組合員等で構成された分会が存在する。

また、A₈組合地方本部（以下「A₈地本」という。）は、職業安定法第45条に基づく許可を受けて、労働者供給事業を運営する労働組合である。

- (4) C₁協同組合は、中小企業等協同組合法に基づいて設立された協同組合である。

- (5) A₂組合員及びA₃組合員は、会社において就労していた者である。

A₄組合員、A₅組合員及びA₆組合員は、C₃社との間で雇用契約を締結し、C₃社と会社との間の運送委託契約に基づき、会社の生コン輸送業務に従事していた者である。

2 A₂組合員及びA₃組合員のC₂社における就労

- (1) A₃組合員は、平成9年、C₂社との間で雇用契約を締結し、生コン試験作業員として就労を開始した。

- (2) A₂組合員は、平成13年、C₂社との間で雇用契約を締結し、誘導員として就労を開始した。なお、C₂社とA₂組合員との間では、雇用契約

書や労働条件通知書は作成されなかった。

- (3) A₃組合員は、平成21年3月25日、C₂社を定年退職し、同日付けで、C₂社との間で嘱託労働契約を締結した。

同嘱託労働契約では、職務内容は試験業務、契約期間は平成21年3月26日から平成22年3月25日までと定められた。また、退職金はない旨が定められていた（以下「退職金なし条項」という。）。

- (4) A₃組合員は、平成22年3月25日、上記(3)の嘱託労働契約の契約期間を満了し、C₂社との間で退職の合意をしたが、その後もC₂社において就労を継続していた。C₂社とA₃組合員との間では、平成22年3月26日以降の就労に関する雇用契約書や労働条件通知書は作成されなかった。

- (5) 組合及び分会は、平成27年1月22日付けで、C₂社に対し、A₃組合員が組合に加入した旨を通知するとともに、団体交渉を申し入れた。

- (6) 組合及び分会は、平成27年7月31日付けで、C₂社に対し、A₂組合員が組合に加入した旨を通知するとともに、団体交渉を申し入れた。
このときの要求事項には、A₂組合員を早急に正社員とすることが含まれていた。

3 A₄組合員らがC₃社において就労を開始した経緯

- (1) A₄組合員は、遅くとも昭和63年頃まで、A₅組合員及びA₆組合員は遅くとも平成10年頃までに、C₂社において、個人請負の償却制ミキサー車運転手として就労を開始した。

なお、償却制ミキサー車運転手とは、顧客から支払を受けた運送費から、自らが乗車するミキサー車の償却代金等を当該車両の所有者に支払い、その残額を収入とし、償却代金の完済後は当該車両を自己の所有とする制度である。

- (2) A₈地本、組合及びA₁分会は、平成10年5月11日付けで、C₂社に

対し、書面にて、償却制を廃止し、正社員制度とすること等を要求し、団体交渉の開催を申し入れた。

- (3) C₄社、C₃社及びC₂社は、平成10年10月31日、組合を立会人として、運送委託契約を締結した(10.10.31運送委託契約)。10.10.31運送委託契約は、C₂社が製造する生コンの輸送を担っていたC₄社の業務を、C₃社に委託するというものであり、同契約条項には、「当面の間、小型車4台を専属契約車輛とする」という内容が含まれていた。契約書の内容は、別紙1のとおりである。

また、C₄社、C₃社及びC₂社は、10.10.31運送委託契約と同時に、これに付随する覚書を交わした(以下「10.10.31覚書」という。)10.10.31覚書には、10.10.31運送委託契約においてC₃社が使用する小型車4台は、C₂社から譲渡された車両を使用する旨の条項が含まれていた。10.10.31覚書の内容は、別紙2のとおりである。

- (4) C₂社、組合及びA₁分会は、平成10年11月1日付けで、同年7月8日の団体交渉の結果として、条件が整い次第、C₂社における全ての輸送権をC₃社に移行する旨の協定を締結した(10.11.1協定)。

10.11.1協定では、C₂社は、①「C₃社に輸送権を移行するまで」、C₂社の従業員(運転手)と「差別なく取り扱う」旨、②組合活動に必要なC₂社の施設の利用は従前同様に認める旨、③日常の業務問題が発生した場合には、C₂社、C₃社及び組合で早期に協議し円満に解決する旨、④C₃社の経営安定に向けC₂社が応分の義務を負うことを認める旨の合意がされた。

- (5) A₄組合員ら及びA₉組合員は、平成10年11月1日、10.11.1協定の締結に伴い、C₂社を退職し、C₃社との間で期間の定めのない雇用契約を締結した。このとき、雇用契約書や労働条件通知書は作成されなかったものの、少なくとも、A₄組合員らとC₃社との間の雇用契約における

労働条件は、次のとおりである。

労働時間 午前8時から午後4時30分まで

休日 週休2日制

賃金 月給制

賞与 あり

休暇 有給休暇あり

- (6) C₃社の従業員となったA₄組合員ら及びA₉組合員は、10.10.31運送委託契約によってC₃社に委託された、C₂社の製造した生コンの輸送業務に従事した。A₄組合員及びA₉組合員は、就業に当たって、C₂社が用意したタイムカードを打刻した。

また、C₂社は、ミキサー車について、自社車両にはC₂社の社名が記載された緑色のプレートを、他社の傭車車両（応援車両）には黄色のプレートを、それぞれフロントガラス部分に掲げさせていたところ、A₄組合員らが乗車するミキサー車には、緑色のプレートが掲げられていた。なお、同プレートはC₁協同組合が作成したもので、企業名やC₁協同組合の名称などが記載されていた。

A₄組合員らの車両は、C₂社の敷地の付近の駐車場に駐車されていた。

- (7) C₂社は、平成15年から平成21年にかけて、C₂社に所属する組合員の休憩時間等について、組合との間で団体交渉に応じ、妥結をしたことがあった。

4 C₂社とA₈地本との間の労働者供給契約

C₂社は、平成11年12月20日付けで、A₈地本及び組合との間で、労働者供給契約を締結し、またこれに附属する協定を締結した。同協定は、C₂社がA₈地本及び組合から労働者供給を受けることを前提とし、その労働者の労働条件等を定めたものであった。

C₂社とA₈地本及び組合は、同協定において、労働者である組合員の賃

金及び諸手当として、基本賃金を1万7600円とし、附加給、早残業、深夜手当の支払と交通労働災害共済の適用を合意した。

5 会社への事業譲渡について

(1) C₂社は、平成26年6月6日、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）から再生手続開始決定を受けた。

(2) C₂社、C₄社及び会社は、平成27年2月23日、C₂社とC₄社の事業を会社へ譲渡する旨の事業譲渡契約を締結した（本件事業譲渡契約）。同契約においては、事業譲渡の効力発生日は、再生計画案認可決定が確定した後1か月以内の、上記三者において協議の上決定した日とすることが合意され、後に当該効力発生日は平成27年7月1日とすることが合意された。

また、C₂社及び会社は、本件事業譲渡契約において、C₂社の従業員の処遇について、次のとおり合意した。

ア 会社は、C₂社の従業員と面接の上、会社において相当と判断した者と協議の上、譲渡日に新規に雇用することができる。

イ 上記アに基づいて会社が新規に従業員を雇用するに当たっては、C₂社と従業員との間の雇用契約を承継せず、従業員の賃金、処遇等の雇用条件は、会社が当該従業員と個別に取り決めるものとする。

ウ C₂社は、C₂社の責任において、譲渡日の前日までに、上記アに基づいて会社が新規に雇用する者との間の雇用契約を解消しなければならない。

(3) 大阪地裁は、平成27年4月22日、C₂社に対し、再生計画認可決定を行った。平成28年9月6日、同再生手続が終結した。

(4) C₂社は、平成28年9月27日、株主総会の決議により解散した。

(5) C₄社については、平成28年11月21日、破産手続が終結した。

6 会社とA₈地本及び組合との間の労働者供給契約等

- (1) 会社は、平成28年5月1日頃、A₈地本及び組合との間で、別紙3のとおり、労働者供給契約を締結した（以下「28.5.1労供契約」という。）。これに際し、同月1日付けで労働者供給契約書が作成されたが、組合のみが押印し、会社は押印を失念していた。もっとも、下記(2)のとおり、会社と組合の間では、同労働者供給契約書のとおり契約が締結されたことが確認された。
- (2) 会社及び組合は、平成29年2月24日、協定を締結した。この協定には、次の条項が含まれていた。
- ア 会社は、組合の組合員について、本協定書締結後も、会社と組合との間で平成28年5月1日に締結された労働者供給契約に基づき使用することを確認する。
- イ 会社は、C₂社とC₃社との間の契約書・覚書を引き継ぐものとする。
- ウ 会社及び組合は、C₂社と組合との間の約束事の信頼関係を会社が承継し、当該信頼関係に基づき、相互に協力していくことを確認する。
- (3) 28.5.1労供契約の締結後、これに基づいて会社が使用した組合員は、本件において労供契約に基づく就労であるか否かについて争いのあるA₂組合員及びA₃組合員を除いて、存在していない。
- (4) 一般に、A₈地本及び組合が、企業に対して労働者供給契約に基づき労働者供給を行う場合は、次のような手順で行われていた。
- ア A₈地本が事業所を開き、企業から、翌日の供給についての注文（供給する人員、職種、出勤場所、出勤時間等）を受け付ける。
- イ 事業所は、同日午後3時頃までに、供給予定の組合員に対し、翌日の就労が可能かどうかを確認する。
- ウ 配車（供給先への人選）を行い、対象組合員に就労先等を連絡する。
- また、A₈地本及び組合は、供給先企業に対して、対象組合員の氏名や職種等を記載した書面をファクシミリ送信により連絡する。

エ 対象組合員は、当日、企業の注文に基づいて就労する。

7 会社におけるA₂組合員及びA₃組合員の就労経過

- (1) A₂組合員及びA₃組合員は、本件事業譲渡後、平成28年5月1日までの間は、C₂社において、会社が委託したC₂社の業務に引き続き従事しており、両名の業務内容や就労状況に変更はなかった。

A₂組合員及びA₃組合員は、同月2日、会社との間で雇用契約を締結し、会社において就労を開始した。なお、これらの雇用契約が期間を1日とする日々雇用契約であったか、期間の定めのない雇用契約であったかについては、前記第2の1のとおり、当事者間に争いがある。また、これらの雇用契約については、雇用契約書、労働条件通知書等は作成されていない。

- (2) A₂組合員及びA₃組合員は、遅くとも平成28年5月2日から、会社の業務に従事するようになった。もともと、その業務内容や就労状況については、C₂社において勤務していたときと変更はなかった。

- (3) A₂組合員の賃金は日額1万2500円、A₃組合員の賃金は日額1万2000円であった。

会社は、A₂組合員及びA₃組合員に対し、賃金を月ごとに支払っており、毎月20日締め25日払いであった。

一例として、A₂組合員の平成30年2月分（平成30年1月21日から同年2月20日までに勤務した13日間分）の賃金は、基本給16万2500円、所定時間外賃金1万5626円、昼食代6500円の合計18万4626円であった。

- (4) A₂組合員及びA₃組合員は、毎日、会社の担当者に対して、電話ないし口頭で、翌日の仕事の有無を確認し、仕事があると言われた際は、その業務に従事していた。

また、A₂組合員及びA₃組合員は、出退勤時に会社のタイムカードを

打刻していた。

- (5) 会社は、A₂組合員及びA₃組合員を就労させる際に、28.5.1労供契約において定められた組合員供給票(就労票)の交付を行ったことはなく、上記6(4)のような注文の手順を取ったこともなかった。
- (6) 会社は、A₂組合員について、健康保険の保険料を負担しておらず、A₃地本及び組合に対する交通労働災害共済金を支払っていなかった。
- (7) A₂組合員が会社において就労した日数は、平成30年1月は12日間、同年2月は10日間、同年3月は17日間であり、同年4月は少なくとも13日間であった。

A₃組合員が平成30年1月に会社において就労した日数は、10日間であった。
- (8) A₃組合員は、平成30年1月25日まで会社で就労した。

8 A₂組合員とA₃組合員の日雇手帳に関する事実

- (1) 日雇労働求職者給付金制度とは、日雇労働者（日々雇用される者又は30日以内の期間を定めて雇用される者（雇用保険法43条1項、同法42条））が失業した際に、失業した日について、雇用保険制度上の給付金を支給するものである（同法47条1項）。被保険者は、職業安定所において日雇手帳の交付を受け、就労時に雇用主に対して日雇手帳を提示し、当該就労日の欄に、雇用保険印紙の貼付を受けることとされている。

当該月の前月及び前々月において、合計26日分以上の印紙が日雇手帳に貼付されている場合は、当該日雇労働求職者に、日雇労働求職者給付金の受給資格が生ずる。

また、日雇手帳は、1年ごとに更新され、更新時に職業安定所に前年の日雇手帳を返還し、新たな手帳の交付を受ける。

- (2) A₂組合員は、C₂社に入社した平成13年頃から日雇手帳を使用していた。A₃組合員は、C₂社において定年後再雇用された平成21年頃か

- ら日雇手帳の交付を受け、使用を開始した。
- (3) C₂社は、平成27年12月2日まで、A₂組合員及びA₃組合員の日雇手帳について、各就労日に印紙を貼付していた。しかし、同月3日以降、平成28年4月30日までの就労日には、印紙を貼付せず、手書きで「就労」と記載していた。
 - (4) C₂社又は会社は、A₂組合員及びA₃組合員に対し、平成27年12月3日から平成28年4月30日の間で、就労できなかった日数に対応する日雇労働求職者給付金に相当する金額を支払った。
 - (5) 会社は、平成28年5月2日以降、A₂組合員及びA₃組合員が会社で就労した日について、両名の日雇手帳の印紙台帳に印紙を貼付した。
 - (6) 平成30年2月時点において、A₂組合員の日雇手帳の最終更新日は平成29年10月1日であり、A₃組合員の日雇手帳の最終更新日は同年5月1日であった。
 - (7) A₂組合員は、平成30年2月から同年4月までの間、会社以外の事業主の業務にも従事し、当該事業主から日雇手帳の印紙の貼付を受けていた。
- 9 本件事業譲渡後のA₄組合員らの就業等について
- (1) 会社は、本件事業譲渡契約に伴い、C₃社との間で、生コン輸送業務をC₃社に委託する旨を合意した。これにより、A₄組合員ら及びA₉組合員は、会社の製造した生コンの輸送業務に従事するようになった。
なお、A₄組合員らは、C₂社の民事再生手続の間、C₂社の業務がなくなったため、備車として他の生コン工場の輸送業務に従事することがあった。
 - (2) A₄組合員らは、会社の製造した生コンの輸送業務に従事する際、会社が用意したタイムカードを打刻した。A₄組合員らが乗車するミキサ車には、C₂社の業務に携わっていた場合と同様に、自社車両を示す、会

社の社名が記載された緑色のプレートが掲げられていた。

また、A₄組合員らの車両は、会社の敷地の付近の駐車場に駐車されていた。

- (3) 平成28年1月から同年10月までのA₄組合員、A₅組合員及びA₆組合員の会社における就労日数は、1か月につき20日前後であり、1日の労働時間は、8時間ないし11時間程度であることが多かった。
- (4) A₄組合員らは、平成29年秋頃から会社の業務が減少したため、備車として他の生コン工場の業務に従事したことがあった。
- (5) A₉組合員は、下記12(4)の平成30年3月13日の取引終了通告より前に、C₃社を退職した。

10 組合の活動及びC₁協同組合の対応

- (1) 組合は、平成29年12月12日から、ゼネストと称して、サービスステーションの業務を停止させるなどの活動を行った。
- (2) C₁協同組合は、平成30年1月23日、理事会を開催した。同理事会では、上記(1)の活動を受けて、大阪地裁に仮処分の申立てを行っていることから、C₁協同組合加盟社に対し、組合との接触・面談を禁止する旨を決議した。また、「組合との関与が深く安定供給に不安がある工場^(ママ)に対しては、問題解決まで、割当を自粛する」という決議をした。
- (3) C₁協同組合は、平成30年2月6日、理事会を開催した。同理事会では、同年1月12日に開催された臨時総会において、組合の諸活動に全面的に立ち向かう旨を全会一致で決議したことから、決議の趣旨を踏まえ、当面の間、C₁協同組合加盟社は、「X組合系」の業者の使用を極力差し控える旨を決議した。
- (4) B₂常務は、理事としてC₁協同組合の理事会に出席していた。

11 組合と会社との間の協議

- (1) 平成30年2月7日の協議

A₇執行委員とB₁社長は、平成30年2月7日、A₂組合員及びA₃組合員の労働条件等に関して協議を行い（以下「30.2.7協議」という。）、次のようなやり取りをした。

ア A₃組合員の退職金について

A₇執行委員は、A₃組合員について、同年2月一杯で退職するとして、「退職金払うてくれて、それでこっち引こう思うてる」と述べ、定年退職後7年間の賃金を目安に退職金を支払うよう求めた。B₁社長は「退職金の設定っていうのをもう一度調べて…7年間の賃金っていうところまで一つの目安やと思うんでね」、「この話は、金額はもうほぼ、ある程度、逆に見えてる」と述べた。A₇執行委員は、「ほなもう、A₃さんはもうそういう方向で良いですか」と述べ、B₁社長は「うんうん」と答えた。

イ A₂組合員の日雇労働求職者給付金について

A₇執行委員は、B₁社長に対し、A₂組合員が、同年2月から日雇労働求職者給付金を受給できていないことから、同人についての日雇手帳の使用をやめ、日給月給制とすることを提案した。

A₇執行委員は、職業安定所に日雇手帳の使用期限延長が認められず、平成30年2月末までに返却するように言われているため、現在日雇手帳の利用を続けられる方針を探っている旨を述べた。続けて、A₇執行委員は、「その最後の探りが無理やったら…社員という位置づけで雇ってもらえないけど」、「組合やから、そうしてやというのは言いたいけど、社長もいま悩んではるっていうのがあるから。それを押しつけても会社がしんどくなるだけやしね」、「まあそら、将来的には社員ですよ…ほな、こういうやり方でちょっと回避しようかと」と述べた。B₁社長は、A₇執行委員に対し、その方針で職業安定所に掛け合うよう求めた。

また、A₇執行委員は、A₂組合員について、現状としては既に日雇労働求職者給付金が受給できておらず、生活苦であることから、以前会社が行ったように、1月分及び2月分の日雇労働求職者給付金の相当額を補填するように求めた。

B₁社長は、この要求に対し、「1月分を組み込むっていうのは…どうなんかなって」、「2月分を…最終までみて…この日にちで、この金額がっていうのを…2人で話ができたんや」、「実際もう、1月終わってるわけやし」と述べた。

(2) 平成30年2月16日の協議

A₇執行委員とB₁社長は、平成30年2月16日、A₂組合員及びA₃組合員の労働条件等に関して協議を行い(以下「30.2.16協議」という。)、次のようなやり取りをした。

ア A₇執行委員は、B₁社長に対し、A₃組合員の退職金について、退職金支給額一覧表上の136万8000円を基に、100万円とすることを提案した。これに対し、B₁社長は、A₃組合員との間で、定年退職時に退職金を支払い、それ以降の就労分に対する退職金は支払わない旨の契約を結んでいる旨を述べた。A₇執行委員は、そのような合意があることは知らなかったと述べて、「あとはね、その額の問題やから」、「組合入るからそんなん関係ないんやっていうのも通じひんし。ほんなそれを加味して、いうイメージで」と述べた。B₁社長は「そうそう。だからこの議論で無しねっていうのではなしに」と答えた。

イ A₇執行委員は、他の就業先で就労すれば日雇手帳を使用することができると職業安定所で確認した旨述べ、会社は最低限の就労日数を保証し、それ以外は他の就業先に行かせるようなやり方をしたらいいのではないかと述べた。B₁社長は「なるほどね、なるほどね」と答えた。最終的に、A₇執行委員は、日雇手帳の使用を継続することができ

るのであれば、「もうそのままで行くという形」でよいかと尋ね、B₁社長は「手帳が持ったらね」と同意した。

ウ このとき、A₇執行委員は、A₂組合員とA₃組合員に関する協定書の案を持参していた。B₁社長は、協定書と覚書を分けるように要望し、A₇執行委員はこれを承諾した。

また、B₁社長は、A₇執行委員の求めに応じ、A₃組合員の定年退職時の契約書の写しを交付した。

(3) 平成30年2月26日の協議

A₇執行委員とB₁社長は、平成30年2月26日、A₂組合員及びA₃組合員の労働条件等に関して協議を行い(以下「30.2.26協議」という。)、次のようなやり取りをした。

ア A₇執行委員は、B₁社長に対し、次の(ア)ないし(ウ)の協定書及び覚書の案文を交付した。なお、日付は、いずれも2018年(平成30年)2月7日付けであり、甲は会社を、乙は組合を指す。

(ア) 協定書案

同協定書案には次のとおり記載されていた。

「1、乙組合員であるA₃組合員の退職問題にて、甲と乙は2018年2月末日をもって退職することを合意する。

2、乙組合員であるA₂組合員の雇用問題について、甲は継続的に雇用することを前提に日々雇用雇用保険手帳での活用を甲乙確認する。」

(イ) A₃組合員に関する覚書案

同覚書案には、「A₃組合員の60才以降7年間の分の退職金について甲は乙と協議した結果、〇〇〇〇〇〇〇円を2018年〇月〇日付けでA₃組合員に支払う事を甲乙双方確認する。」と記載されていた。

(ウ) A₂組合員に関する覚書案

同覚書案には、「A₂組合員の雇用問題について甲は乙と協議した結果、(株) Yでの継続就労を基準として、乙の労働者供給事業も活用しながら雇用していくことを甲乙双方確認する。尚、経営状況が安定したときは、A₂組合員を正社員雇用に切り替えることを確認する。」と記載されていた。

イ A₇執行委員は、A₃組合員の退職金について、退職金支給額一覧表上の金額の約半分である70万円を提示した。また、A₇執行委員は、「まあ契約書の問題もあるしね」、「それ度外視してこのまませんかと、じゃなくて、やっぱその辺はね、信頼関係のもとに。でも、あんなんあると思わへんかったしね」、「本人も知らんかったし。ほんで、これ本人の字やで、うーん書いたかなって乗りやし」と述べた。

これに対し、B₁社長は、「退職金っていう扱いであったりとか、部分があるんで」、「その金額については…A₇さんの言う金額で、金額は、それは全然問題なしに。あの一。退職金としては問題なし。」と答えた。

A₇執行委員が「支払うのはいついけます？」と尋ねたところ、B₁社長は、それには答えず、自分たちがC₁協同組合に呼ばれているという趣旨の話をした。A₇執行委員は、その点は本件には関係ないと認識している旨を述べた。

ウ 次に、A₇執行委員は、A₂組合員について、日雇手帳の使用を継続する方法を職業安定所で確認したところ、1か所で就労しては日雇手帳の使用はできないが、2か所以上の就業先で就労していれば、日雇手帳の利用を継続できると言われた旨を述べた。

エ その上で、A₇執行委員は、改めてA₃組合員の問題について尋ねた。B₁社長は、「まあ協定書を分けてもらって、金額的にもオッケーやし」、

「この退職金って形で振り込むってのは、それは問題ない。」と述べた。
A₇執行委員は、「もう3月末付けまでについてというイメージにしといてもいいですか」と尋ねると、B₁社長は「うんうん」と答えた。

オ その後、A₇執行委員は、A₂組合員とA₃組合員の日雇労働求職者給付金の「例の今月分は貰えてない部分」について、どう清算するかと尋ねた。B₁社長は、A₃組合員については「退職金に乗せたらいい」と述べ、「例えば、70っていう数字が出たとして」、「それ乗せてもいいし、あくまでも退職金で」と述べた。A₇執行委員は「ほなもう、上限が…9万7500円やから13日分やからね」、「9万7500円」と述べ、B₁社長が「うんうん」と答えた。A₇執行委員は「(そう)いう形にしましょうか。」と応じた。

また、A₇執行委員は、「それと、A₂君はやりかたは別として、やってもらって」、「それはもう任していいですね」と述べ、B₁社長は「うん。それはだから、あの一」、「わかった時点で」、「話してっていうところもあるやろうし」と返答した。A₇執行委員は、「まあ一緒ぐらいの時期までには出来るっていうことで」と述べ、B₁社長は「うん、そやね。」と返答した。

カ A₇執行委員は、協議の最後に「これほな、清書したやつ」と述べ、B₁社長は、「これも含めて…ひとつは金額はそれでオッケーなんで、これはそんときの部分を含めて一回また連絡します。僕の方から。」、「次のときにまた予定立てますわ」と述べ、この日の協議は終了した。

12 C₃社との間の運送委託契約の打切り

(1) 会社は、平成30年2月20日付けで、C₃社に対し、文書を送付した(30.2.20文書)。

会社は、30.2.20文書において、①会社が担当の運転手3名(A₅組合員、A₆組合員、A₄組合員)の仕事ぶりに不満を持っており、これまで

に繰り返し改善ないし担当替えを求めてきたが対応されていないので、早急な対応を要求する旨、②会社の委託する業務に使用するミキサー車において、特定の所属団体や思想、政治的主張等を示す看板・プレート・ステッカー等を一切使用しないよう求める旨、③以上のことが守られない場合、取引を打ち切らざるを得ない旨を記載した。

(2) C₃社のC₅社長は、平成30年3月5日、B₁社長に対し、電話で、30.2.20文書の要請事項は、組合、会社及びC₃社の三者で協議すべき事項であるから、要請には応じられない旨を回答した。

(3) 組合及びA₁分会は、平成30年3月3日、会社に対し、同月3日付けの団体交渉申入書及び春闘統一要求書を交付し、集団交渉への参加を申し入れた。同申入れの団交議題には、平成30年の春闘統一要求の他に、30.2.20文書において会社が提案している事項について、雇用問題に係る重要な提案であることから、組合と誠実に協議し、合意形成を図ったのちに履行することが含まれていた。

また、春闘統一要求書には、「C₁協同組合の中小企業分断を排除し、中小企業の経営安定と労働者の福祉向上へ！」及び「日々雇用労働者の本勤化！バラ・生コン・ダンプの運賃アップ」と記載されていた。

(4) 会社は、平成30年3月13日、C₃社に対し、文書にて、30.2.20文書で要求した事項について履行されない旨の返事があったため、平成30年3月13日をもって取引を終了する旨を通知した。

(5) 組合の組合員らは、平成30年3月15日、会社に赴き、会社がC₃社との契約を終了したことに対して抗議をした。

13 30.3.28団交申入れと会社の対応

(1) 組合は、平成30年3月28日付け文書にて、会社に対し、団体交渉を申し入れた(30.3.28団交申入れ)。

組合は、30.3.28団交申入れにおいて、「この間の貴社がおこなう労働

組合否認行為」について抗議する旨を記載するとともに、議題として次の内容を提案した。

- 「① 2018年3月3日付け団体交渉申入書について
- ② 2018年3月3日付け春闘統一要求について
- ③ 2018年3月13日付けでC₃社の輸送契約を当組合と協議もなく打ち切ったことについて
- ④ A₃・A₂組合員の最終確認事項について
- ⑤ その他、継続審議事項について」

(2) 会社は、組合に対し、平成30年4月3日付け文書にて、30.3.28団交申入れに対して回答した。会社は、同文書において、組合のいう「労働組合否認行為」が何か不明であるとし、また、30.3.28団交申入れについて、会社には組合所属の労働者はいないと認識しており、原則として団体交渉に応諾する義務はなく、会社として応諾義務のない団体交渉に応じる意向はない旨を通知した。また、議題について、上記(1)の④における「最終確認事項」の内容が分かりかねるので教示するように求めた。

(3) 会社は、平成30年4月20日、組合に対し、平成30年4月末日をもって28.5.1労供契約を終了する旨を通知した（以下「30.4.20通知」という。）。

(4) 組合は、平成30年4月23日付けで、会社に対し、文書にて団体交渉を申し入れた。

組合は、同団交申入れにおいて、会社の上記(2)の回答及び30.4.20通知は「労働組合否認行為」であるとして嚴重に抗議する旨を述べ、その上で、議題として、30.3.28団交申入れと同様の事項及び28.5.1労供契約の終了、その他継続審議事項を挙げた。

また、組合は、28.5.1労供契約において、一方から改廃の申出があるときは「協議の上」で定められていることを指摘し、一方的に終了す

ることはできない旨を指摘した。

- (5) 会社は、平成30年4月26日付けで、組合に対し、文書にて上記(4)の団交申入れへの回答を發した。

会社は、同文書において、上記(2)の回答と同様の理由を挙げ、会社に団交応諾義務はないとし、さらに、28.5.1労供契約については、組合の指摘する定めは期間途中の解約について定めたものであり、契約期間満了に伴う契約終了には関係しない旨を記載した。

14 A₂組合員に対する就労打切り及びその後の事情

- (1) 会社は、A₂組合員に対して、平成30年4月27日の勤務を最後に、翌日以降の業務がある旨の指示をしなくなり、それ以降、A₂組合員から翌日の仕事の有無について確認を受けた際、翌日の業務はないと回答した。A₂組合員は、平成30年4月28日以降、会社において就労していない。

- (2) 組合は、平成30年5月16日付けで、会社に対して文書を發し、団体交渉に応じるよう重ねて要求した。

組合は、同文書において、A₂組合員は28.5.1労供契約に基づいて就労している者ではないにもかかわらず、会社が28.5.1労供契約の終了を理由として、A₂組合員の就労を拒否することを危惧している旨表明した。また、組合は、会社がA₂組合員に対し、同月1日以降業務指示をしていないことに抗議し、A₂組合員を職場復帰させるよう求めた。

- (3) 会社は、組合に対し、平成30年5月25日付け文書にて、上記(2)の文書に対して回答した。会社は、同文書において、A₂組合員は28.5.1労供契約に基づいて就労していた者であるから、会社との間には雇用契約関係はなく、組合との団体交渉に応じる義務もない旨を記載した。

- (4) C₃社は、会社を被告として、C₄社とC₃社との間の10.10.31運送委託契約を会社が引き継いだと主張し、C₃社が会社に対して継続的運送

委託契約上の権利を有することの地位確認等を求める訴訟を、大阪地裁に提起した。大阪地裁は、会社とC₃社との間の運送委託契約関係は、10.10.31運送委託契約を引き継いだのではなく、新たに締結したものであるとし、かつ上記12(4)の解約申入れは正当な理由があるため有効であると判断して、C₃社の請求をいずれも棄却した。

C₃社は、上記判決を不服として、大阪高等裁判所に控訴を提起した。

第4 当委員会の判断

1 争点1-1 (A₂組合員及びA₃組合員との関係での使用者性)

(1) 不当労働行為制度の趣旨に鑑みると、当該労働者との間に雇用契約関係がある場合に限らず、当該労働者との間で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・具体的に存在する者については、労組法上の使用者として不当労働行為を禁止されるというべきである。また、近い過去に労働契約関係が存した場合にも、それを基盤として労組法第7条の使用者性が肯定され得る。

(2) 争点2及び3との関係での使用者性

ア 争点2は、会社が、平成30年2月をもって退職する見込みであったA₃組合員に対して退職金を支払わなかったことが、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するかというものである。また、争点3は、A₂組合員及びA₃組合員に対し、平成30年2月分の日雇労働求職者給付金に相当する収入減額補填分を支払わなかったことが、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するかというものである。

本件においては、前記第3の7(1)、(2)、(8)及び14(1)のとおり、A₂組合員及びA₃組合員は、本件事業譲渡契約後、会社との間で雇用契約を締結して会社の業務に従事しており、雇用契約期間については当

事者間に争いがあるものの、A₃組合員は平成30年1月25日まで、A₂組合員は同年4月27日まで、それぞれ会社において就労していたことが認められる。

そして、争点2において問題とされているA₃組合員の退職金は、前記第3の11(1)ア、(2)ア及び(3)イの3回の協議の経過に鑑みると、A₃組合員が、会社において勤務を開始した後、平成30年1月25日までの間において会社で就労したことについての清算を求めるものといえる。

また、争点3において問題とされている平成30年2月分の日雇労働求職者給付金に相当する収入減額補填分は、前記第3の11(1)イ及び(3)オの協議内容に鑑みると、A₂組合員及びA₃組合員の平成29年12月及び平成30年1月の会社における就労日数を一因として組合が要求しているものといえる。

イ そうすると、上記争点2及び争点3で問題とされている事項は、会社とA₂組合員及びA₃組合員との間で、少なくとも近い過去に存在した雇用契約に関する事項である。したがって、会社は、争点2及び争点3との関係で、労組法第7条の使用者に該当する。

(3) 争点5との関係での使用者性

争点5は、30.3.28団交申入れに対する会社の対応が、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するかというものである。

これについて、下記6(2)イ及びウのとおり、30.3.28団交申入れは、①A₂組合員及びA₃組合員の収入減額補填分の支払、②A₃組合員の退職金、③A₂組合員に関する「労働者の福祉向上」及び「日々雇用労働者の本勤化」を申入れ事項に含むものと解される。

これらのうち、①及び②の申入れ事項については、上記(1)と同様の理由により、労組法第7条の使用者に該当するというべきである。

次に、上記③は、A₂組合員の福祉向上、本勤化を申入れ事項として含むものであるところ、前記第3の7(7)のとおり、A₂組合員は、平成30年3月ないし4月において、会社との間の雇用契約に基づき、相当の頻度で会社において就労している。すなわち、30.3.28団交申入れ時点においては、仮に会社とA₂組合員との間の雇用契約が、期間を1日単位とするものであったとしても、会社は、A₂組合員との間で、少なくとも近い過去に雇用契約を締結して就労の提供を受け、また近い将来においても雇用契約を締結する可能性が現実的・具体的に存在するという立場であったといえる。したがって、会社は、この点についても労組法第7条の使用者に該当するというべきである。

以上のとおり、会社は、30.3.28団交申入れについては、A₂組合員及びA₃組合員に関する申入れの限度において労組法第7条の使用者に当たることから、会社は、争点5との関係で、労組法第7条の使用者に該当する。

(4) 争点6との関係での会社の使用者性

ア 争点6は、A₂組合員に対する就労打切りが、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するかというものである。

まず前提として、会社とA₂組合員との間の雇用契約期間について判断する。

イ 会社とA₂組合員との間の雇用契約期間

(ア) a 前記第3の7(1)のとおり、A₂組合員については、会社における就労に関して、雇用契約書や労働条件通知書等が作成されておらず、その他、雇用契約期間を直接裏付ける客観的証拠はない。

そこで、A₂組合員の就労の仕方についてみると、前記第3の7(4)のとおり、A₂組合員は、毎日、会社の担当者に対し、翌日の仕事の有無を確認し、仕事があると言われた際は、その業務に従事

していたことが認められる。このことからすると、A₂組合員は、日々、会社から翌日の業務の依頼がなければ、翌日は業務に従事しないという立場にあったというべきである。

さらに、前記第3の8(5)によると、A₂組合員は、会社での就労において、日雇手帳を用いており、就労日に会社から印紙の貼付を受けていたことが認められる。前記第3の8(1)のとおり、日雇労働求職者給付金制度は、日々雇用される者又は30日以内の期間を定めて雇用される者に対する制度であり、A₂組合員がこの制度を用いていたことも考慮すると、A₂組合員との間の雇用契約は、期間の定めのあるものであったと推認される。

加えて、①組合が、A₂組合員の組合加入通知時に、会社に対し、A₂組合員を正社員とするよう要求したこと（前記第3の2(6)）、②A₇執行委員が、30.2.7協議で、A₂組合員について将来的には社員とすることを求めるが、まずは日雇手帳の使用を継続する方策を探る旨を述べたこと（前記第3の11(1)イ）、③30.2.26協議においてA₇執行委員が持参した覚書案には「経営状況が安定したときは、A₂組合員を正社員雇用に切り替えることを確認する」旨が記載されていたこと（前記第3の11(3)ア(ウ))が認められる。これらの事実を踏まえると、組合は、A₂組合員の組合加入時から30.2.26協議に至るまで、A₂組合員が期間の定めなく雇用されている労働者ではないと認識しており、それを踏まえて、会社に対して正社員としての雇用に改めるように要求していたというのが相当である。

- b 日雇手帳の使用の点について、組合は、会社がA₂組合員に対し、常用的雇用関係にあるにもかかわらず、脱法的に日雇手帳を使用させていたにすぎないと主張する。

しかし、前記第3の8(1)のとおり、日雇手帳は職業安定所から1年ごとに交付されるものであるところ、前記第3の8(2)ないし(6)のとおり、A₂組合員は、C₂社に入社した平成13年時点から日雇手帳を継続的に使用していたことが認められる。また、前記第3の7(2)のとおり、会社におけるA₂組合員の業務内容及び就労状況は、C₂社において勤務していたときと変更がなかったことが認められる。このことを考慮すると、相当期間にわたって継続されていたA₂組合員の日雇手帳の使用自体が、雇用実態に反するものであったとまで認めるに足りる事情はないというべきである。

組合は、近年、日雇手帳に対する職業安定所の指導が厳しくなり、会社との常用的雇用関係があるにもかかわらず形式的に日雇手帳を利用している労働者については日雇手帳を失効させるようになっており、会社もその旨の指導を受けていた旨、A₂組合員は、日雇手帳の失効を免れるために、やむなく会社の業務のない日に会社以外の企業の仕事をしていた旨を主張する。

確かに、前記第3の11(1)イ及び(2)イのとおり、30.2.7協議及び30.2.16協議において、組合がA₂組合員について職業安定所から日雇手帳の失効が示唆されている旨を告げ、これを契機として日雇手帳の使用を継続するための方策が協議されていることからすると、これらの協議の段階においては、会社と組合の間で、日雇手帳の継続使用が問題視されるに至っていたことはうかがわれる。しかし、A₂組合員による日雇手帳の使用に、日雇労働求職者給付金制度の趣旨との関係で何らかの問題が生じていたにしても、このことから直ちに、会社とA₂組合員との間の雇用契約が、期間の定めのないものであったことが推認されるわけではなく、上記

a のとおりの事情を踏まえると、A₂組合員は、日々雇用される者として日雇手帳の使用を継続してきたというのが自然である。

- (イ) 他方、前記第3の7(3)のとおり、会社は、A₂組合員に対し、賃金を1か月ごとに支払っていたことが認められる。しかし、組合はこれを日給月給制と主張するものの、前記第3の7(4)のとおり、A₂組合員は、毎日会社の担当者に対して翌日の仕事の有無を確認し、それに応じて就労していたのであって、あらかじめ1か月の就労日数が決まっていたものではない。さらに、前記第3の11(1)イのとおり、30.2.7協議において、組合が会社に対し、A₂組合員について日給月給制とすることを要求していることも考慮すると、A₂組合員に対する、上記の月ごとの賃金支払は、いわゆる日給月給制ではなく、日給制の賃金を1か月ごとにまとめて支払っているにとどまるというべきである。

また、前記第3の7(4)のとおり、A₂組合員は、就労に際してタイムカードを打刻しているが、これは1日単位の雇用契約における就労時間管理、時間外労働時間管理であるとしても不合理とまではいえない。

そうすると、これらの事情は、1日単位の雇用契約が、一定期間にわたって繰り返し締結されることが見込まれていた場合においても矛盾のないものであるから、これらの事実を考慮しても、1日単位の雇用契約であるという認定は左右されない。

- (ウ) 以上によれば、会社とA₂組合員との間の雇用契約は、雇用契約期間を1日単位とする、いわゆる日々雇用の関係であったと認められる。

ウ 会社のA₂組合員との関係での使用者性

上記イのとおり、会社とA₂組合員との間の雇用契約は、日々雇用で

あったと認められる。そこで、次に、会社が就労依頼をしなくなった平成30年4月27日の時点において、翌日以降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在していたか否かについて検討する。

前記第3の2(2)及び7(1)、(2)によると、A₂組合員は、平成13年にC₂社との間で雇用契約を締結して就労を開始し、本件事業譲渡契約の効力発生後も、業務内容及び就労状況に変更なく、就労を継続していたこと、遅くとも平成28年5月2日からは会社の業務に従事していたことが認められる。そして、前記第3の14(1)のとおり、A₂組合員は、平成30年4月27日まで会社において継続して就労しているのであって、このことからすると、A₂組合員は、会社との関係のみをみても約2年間ないし3年間、さらに本件事業譲渡の前後を通じてであれば約17年間にわたって、C₂社又は会社の業務に、業務内容及び就労状況に変更なく従事していたものである。さらに、前記第3の7(7)のとおり、A₂組合員は平成30年1月から4月までの間、各月10日間ないし17日間にわたって、会社での就労をしていたことが認められる。以上の事実を鑑みると、会社とA₂組合員の間では、長期間にわたり、相当の頻度において、雇用契約が反復されていたというべきである。

加えて、各日の雇用契約締結の手続については、前記第3の7(4)のとおり、A₂組合員が、毎日、会社の担当者に対して、翌日の仕事の有無を確認し、仕事があると言われたら就業するという形で行っているのであって、雇用契約締結の手続は極めて簡素化していたといえる。

以上の事情を考慮すると、A₂組合員については、会社が、翌日の仕事がある旨の連絡をしなくなった平成30年4月27日の時点において、翌日以降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在していたというべきである。

したがって、争点6との関係で、会社に、A₂組合員との関係での使用者性が認められる。

(5) まとめ

以上のとおり、会社は、本件争点のうち、A₂組合員及びA₃組合員に関する各争点のいずれについても、労組法第7条の使用者に該当する。

2 争点1-2 (A₄組合員らとの関係での使用者性)

(1) 前記第3の3(5)及び9(1)のとおり、A₄組合員らは、C₃社との間で雇用契約を締結し、C₃社と会社との間の運送委託契約に基づいて、会社の製造した生コンの輸送業務に従事していたのであって、A₄組合員らと会社との間には、雇用契約関係は認められない。

(2)ア もっとも、労組法第7条との関係では、労働契約の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場合には、その限りにおいて使用者に当たるというべきであるため、この点について検討する。

イ(ア) まず、前記第3の3(5)のとおり、A₄組合員らは、C₃社との間で期間の定めのない雇用契約を締結し、月給制で賃金を受けていたことが認められるのであり、これらの基本的労働条件に関しては、C₃社と会社との間の運送委託契約の帰趨に左右されるとは認められない。

さらに、前記第3の9(3)及び(4)によると、A₄組合員らは、平成28年1月から同年10月までの間、会社において1か月につき20日前後就労してはいるが、平成29年秋頃から会社の業務が減少した際には、他の生コン工場の業務に従事したことがあったと認められる。このことからすると、A₄組合員らは、C₃社において主に会

社の業務に従事しつつも、会社の業務が減少した場合には、C₃社によって、他の工場に備車として派遣される余地もあったものである。

加えて、前記第3の12(1)によると、会社は、30.2.20文書において、①会社が担当の運転手3名（A₅組合員、A₆組合員、A₄組合員）の仕事ぶりに不満を持っており、繰り返し改善ないし担当替えを求めてきたが対応されていないので、早急な対応を要求する旨、②会社の委託する業務に使用するミキサー車において、特定の所属団体や思想、政治的主張等を示す看板・プレート・ステッカー等を一切使用しないよう求める旨、③以上のことが守られない場合、取引を打ち切らざるを得ない旨を記載したことが認められる。すなわち、会社は、自らA₄組合員らに対してサービス態様の改善を直接に命じることとはせず、C₃社に改善を要望しているのであって、従業員のサービスについて具体的に支配できる立場にもなかつたというべきである。

(イ) これについて、組合は、A₄組合員らのサービスは10.11.1協定における「日常の業務問題」に当たることから、会社は、組合と協議の上で、これについて自ら決定することのできる地位にあったと主張する。しかし、前記第3の3(4)のとおり、10.11.1協定における合意内容は、日常の業務問題が発生した場合には、C₂社とC₃社と組合とで協議し合意するというものであって、単に協議をする旨を定めているのみであることから、これをもって、C₂社が日常の業務問題について自ら決定することができる地位にあったということはできない。

また、組合は、組合と協議をせずにA₄組合員らの担当替えを要求することは、それ自体が組合に対する不当労働行為であって、これを根拠として労組法上の使用者性を否定するのは背理であると主張する。しかし、30.2.20文書が何らかの不当労働行為に当たると認め

るに足りる証拠はなく、失当である。

ウ(ア) 組合は、10.10.31運送委託契約及びA₄組合員らがC₃社に移籍した趣旨は、A₄組合員らをC₃社に移籍させて正社員化し、C₂社がA₄組合員らの就労機会を確保することであったと指摘し、会社は、10.10.31運送委託契約等の内容を引き継いだことにより、A₄組合員らとの間で会社の専属運転手として実質的な労使関係を生じさせていた旨を主張する。

しかし、10.10.31運送委託契約の趣旨がA₄組合員らの雇用安定性の確保であったとしても、前記第3の3(3)のとおり、10.10.31運送委託契約の内容は、C₃社がC₄社の指示に従って製品を納入するというものであるにとどまる。付随する10.10.31覚書を含めてみても、C₂社が保有していた車両4台を専属契約車両にするという以上に、A₄組合員らをC₄社の運送業務に専属的に従事させるという意味合いを持つものと解することはできない。むしろ、10.10.31覚書においては、労務問題についてはC₃社が全て責任を負うことが定められているのであって、このような合意内容に鑑みれば、C₂社が、運送委託契約の委託者という地位を超えて、雇用主としての地位に置かれていたということとはできない。

(イ) この点、組合は、10.11.1協定において、C₂社がA₄組合員らを会社の従業員と等しく処遇する旨が合意されており、また日常の業務問題が発生した場合には、C₂社とC₃社と組合とで協議し合意する旨が定められてもいたことからして、A₄組合員らの日常の業務問題について支配・決定していた旨を主張する。

しかし、前記第3の3(4)のとおり、そもそも10.11.1協定は、10.10.31運送委託契約とは当事者を異にするものであって、これら2つの合意に関連性は認められない。また、仮に、10.11.1協定の内

容を踏まえて10.10.31運送委託契約を解釈するとしても、組合の指摘する「会社従業員（運転手）と差別なく取り扱う」という条項が、どの者のいかなる事項について、どのような取扱いをすべきというものであるかは判然としない。よって、当該条項が、会社がA₄組合員らに対して、そ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ことを基礎付けるに足りるものとはいえない。

また、組合の指摘する、日常の業務問題が発生した場合には、C₂社とC₃社と組合とで協議し合意する旨の条項についても、C₂社が運送委託契約の委託者側の事業者として業務問題に関する協議に応じたとしても不合理ではなく、そのことをもって、C₂社が使用者と同視すべき立場にあるということとはできない。

組合は、C₂社が、A₄組合員らの移籍後も、A₄組合員らの労働条件に関する団体交渉に応じていたことを指摘し、使用者性がある旨を主張する。しかし、前記第3の3(7)のとおり、C₂社は、平成15年から平成21年にかけて、C₂社に所属する組合員の休憩時間等について、組合との間で団体交渉に応じ、妥結をしたことがあったと認められるものの、これらの妥結内容の効力がA₄組合員らに及ぶことを示す証拠はなく、仮に効力が及ぶとしても、C₂社が運送委託契約の委託者側の事業者として業務問題に関する協議に応じたことは、上記のとおり不合理ではない。よって、組合の上記主張を採用することはできない。

エ 組合は、労働実態の側面から、会社がA₄組合員らの日常業務全般について、C₃社を通すことなく直接A₄組合員らに指示命令していたこと、A₄組合員らについて会社の用意したタイムカードで勤務時間を管理し、ミキサー車に会社の自社車両を示す緑色のプレートを掲げさ

せ、ミキサー車を会社の近隣の駐車場に常時駐車させるなどしていたことを指摘し、会社はA₄組合員らを指揮命令下に置き、またA₄組合員らの業務を会社の作業秩序に組み込んでいたと主張する。

しかし、会社がタイムカードによる時間管理を行ったり、ミキサー車に会社のプレートを掲げさせたりすることは、運送委託契約の委託者としての輸送計画や秩序の管理として、不自然とまではいえない。ミキサー車の駐車場所についても、前記第3の3(3)のとおり、10.10.31覚書の上で、4台の車両を専属車両とし、かつ専属車両の駐車についてはC₂社に支障のない範囲でその使用を認めると定められていることからして、駐車場所の提供は運送委託契約に基づく義務の履行として理解されるものである。

会社が指示命令をしていたという点は、客観的な裏付けがないが、仮に会社がA₄組合員らに対して、作業時間や休憩時間、出荷順等を直接指示していたとしても、運送委託契約上の指示としても不自然、不合理ではないといえるのであって、いずれにせよ、これらの事情によって、A₄組合員らの基本的な労働条件に会社の支配・決定が及んでいるということとはできない。

オ 以上の事実を総合すると、会社が、A₄組合員らの基本的な労働条件等について、部分的にも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とは認められないというのが相当である。

したがって、A₄組合員らに対する会社の使用者性は認められない。

3 争点2（退職金支払合意の成否及び退職金を支払わなかったことの不当労働行為該当性）

(1) 退職金支払合意の成否

ア 本件において、会社が組合との間で、A₃組合員に対して退職金を支

払う旨を合意した事実を直接に裏付ける客観的証拠はない。

また、前記第3の11(2)ウによると、B₁社長が30.2.16協議において、合意内容を協定書及び覚書に分けて文書化することを求め、A₇執行委員がこれを承諾したことが認められる。このことからすると、会社と組合においては、当該事項に関して、合意に際して協定書及び覚書を作成することを前提としていたというべきである。

それでありながら、前記第3の11(3)ア(イ)のとおり、30.2.26協議において、A₇執行委員が、A₃組合員の退職金支払につき、金額と支払時期を補充するだけの状態とした覚書案を持参し、同11(3)カのとおり、30.2.26協議の最後において、A₇執行委員が「これほな、清書したやつ」と、覚書の作成を促す発言をしたのに対し、B₁社長が「ひとつは金額はそれでオッケーなんで、これはそんときの部分を含めて一回また連絡します。僕の方から」、「次のときにまた予定立てますわ」と、この時点ではまだ覚書を作成せず、次回協議において覚書を作成する旨の応答をして、30.2.26協議を終了している。結果として、30.2.26協議の席では、覚書の取り交わしには至らなかったのであり、その後にも組合が主張する内容での協定書及び覚書が作成されたとは認められない。

このことからすると、A₃組合員に対する退職金の支払について、合意には至っていないというのが相当である。

イ(ア) この点について、組合は、平成30年2月26日の団体交渉において、B₁社長が、口頭で退職金として70万円を支払うことを承諾した旨を繰り返し述べたと指摘し、合意が成立したと主張する。

そこで、協議の内容についてみると、前記第3の11(1)のとおり、B₁社長は、30.2.7協議では、A₃組合員の退職金について、定年退職後の7年間の賃金に対応する退職金を支払う旨の会話を否定して

はない。その後、前記第3の11(2)のとおり、30.2.16協議では、B₁社長は、退職金なし条項の存在を指摘しつつも、A₇執行委員が「ほんなそれを加味して、いうイメージで」と述べたのに対し、B₁社長は「そうそうそう。だからこの議論で無しねっていうのではなしに」と返答したことが認められる。

そして、前記第3の11(3)のとおり、これらの協議を踏まえた後の30.2.26協議では、A₇執行委員がA₃組合員の退職金として、退職金支給額一覧表上の金額の約半分である70万円を提示し、退職金なし条項について「度外視してこのまませんかと、じゃなくて、やっぱその辺はね、信頼関係のもとに」と言及した。B₁社長は「その金額については…A₇さんの言う金額で、金額は、それは全然問題なし」、「この退職金って形で振り込むってのは、それは問題ない。」などと述べ、A₇執行委員が「もう3月末付けまでについてというイメージにしといてもいいですか」と述べた後には、B₁社長は「うんうん」と答えている。

(イ) 以上のやり取りからすると、B₁社長は、30.2.26協議においてA₃組合員に対する退職金の金額を組合提示の70万円とすることについては「問題なし」と述べ、支払時期としても「3月末付けまでについてというイメージ」というA₇執行委員の提案を、否定はしていないものである。また、B₁社長は、30.2.16協議及び30.2.26協議を通じて、退職金なし条項を前提としつつも、再度退職金を支払うこと自体は否定しない態度ではあるともいえる。

もっとも、同やり取りにおいて、B₁社長がA₃組合員に対して退職金として70万円を支払うと明確に述べている部分はなく、支払時期や退職金なし条項の処理について明示の合意もされてはいない。前記第3の11(3)オによると、B₁社長は、日雇労働求職者給付金の

協議の場面では「例えば、70って数字が出たとして」と述べてもおり、会社にとって、退職金70万円が確定していたものではないことがうかがわれる。

さらに、上記アのとおり、最終的にB₁社長が協定書及び覚書の作成を留保し、結果としてこれらの合意書面の取り交わしにまで至らなかったことも踏まえれば、30.2.26協議のやり取り及びそれ以前の経過を考慮しても、30.2.26協議において、退職金支払の合意が成立したとは認められないというのが相当である。

ウ 以上によれば、会社と組合との間で、A₃組合員に対して退職金を支払う旨の合意が成立したとは認められない。

(2) 退職金を支払わなかったことの不当労働行為該当性

ア 上記(1)ウのとおり、会社と組合との間で、A₃組合員に退職金を支払う旨の合意が成立したとは認められない。また、前記第3の2(3)のとおり、C₂社とA₃組合員との間では、定年退職後の嘱託雇用契約締結において、定年退職後の退職金はない旨が定められていた（退職金なし条項）ことも考慮すると、会社がA₃組合員に退職金を支払わなかったことが、組合員を不利益に取り扱う意思、あるいは組合を弱体化させる認識の下に行ったものとは認められない。

イ 組合は、会社が平成30年3月に入ってから組合の団交申入れに応じなくなり、退職金の支払を履行しなかったのは、C₁協同組合が平成30年1月23日及び同年2月6日に、組合との接触や取引を禁止する旨の決定をしたことによるものであり、会社がA₃組合員に対し、合意に係る退職金を支払わなかったことは、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、上記アのとおり、そもそも退職金支払は合意されておらず、また会社とA₃組合員との間で嘱託雇用契約締結時に退職金なし条項が締結されていたのであり、このことからす

ると、組合の主張するC₁協同組合決議の事実を考慮しても、会社がA₃組合員に退職金を支払わなかったことが、不当労働行為意思に基づく行為であるとは認められない。

(3) したがって、A₃組合員に退職金を支払わなかったことは、不当労働行為意思に基づくものとはいえないのであって、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

4 争点3（収入減額補填分支払合意の成否及び収入減額補填分を支払わなかったことの不当労働行為該当性）

(1) 収入減額補填分支払合意の成否

ア 本件においては、会社が組合との間で、A₂組合員及びA₃組合員の収入減額補填分、すなわち日雇労働求職者給付金相当額の支払を合意したことを直接に裏付ける客観的証拠はない。

また、会社と組合においては、30.2.16協議でのやり取りに鑑み、当該事項に関して、合意に際して協定書及び覚書を作成することを前提としていながら、結果的に協定書及び覚書の取り交わしには至らなかったものである。

さらに、前記第3の11(3)アによると、A₇執行委員が30.2.26協議に持参した協定書案及び覚書案には、A₂組合員について日雇手帳の活用を確認する旨が記載されているのみで、収入減額補填分の支払に関しては何らの記載がなかったことが認められるのであり、このことからすると、組合としても、30.2.26協議において、収入減額補填分に関する合意に至ることを想定していなかったことがうかがわれる。

以上によれば、会社と組合との間において、収入減額補填分の支払合意は成立していないというのが相当である。

イ(7) 組合は、平成30年2月26日の第3回団交において、A₂組合員及びA₃組合員に対し、収入減額補填分を支払う旨の合意が成立

していたと主張する。

この点、前記第3の11(1)イによると、30.2.7協議において、A₇執行委員は、A₂組合員について、1月分及び2月分の日雇労働求職者給付金相当額の補填を求め、B₁社長は「1月分を組み込むってというのは…どうなんかなって」、「2月分を…最終までみて…この日にちで、この金額が…というのを…2人で話げたきたんや」と述べたことが認められる。

そして、前記第3の11(3)オのとおり、30.2.26協議では、A₇執行委員が「例の今月分は貰えてない部分」について、どう精算するかと尋ねたのに対し、B₁社長は、A₃組合員については「退職金に乗せたらいい」と述べ、A₇執行委員は「ほなもう、上限が…9万7500円やから13日分やからね」、「9万7500円」と述べ、B₁社長が「うんうん」と答えたことが認められる。また、A₂組合員については、A₇執行委員が、「A₂君はやりかたは別として、やってみらって」、「それはもう任していいですね」と述べ、B₁社長は「うん。それはだから、あの一」、「分かった時点で」、「話してってこともあるやろうし」と返答した。A₇執行委員は、「まあ一緒ぐらいの時期までには出来るっていうことで」と述べ、B₁社長は「うん、そやね。」と返答している。

(イ) 以上のやり取りからすると、収入減額補填分の支払が問題となった2回の協議において、B₁社長が、収入減額補填分の支払を全く拒否する態度ではなかったといえる。しかしながら、これらの協議において、B₁社長が何らかの支払をすることを明確に約した発言は見当たらない。B₁社長は、A₃組合員については退職金に上乗せするという趣旨のことを述べつつも、金額を具体的に述べたA₇執行委員の発言には「うんうん」と答えただけであり、具体的な金額

の支払を承諾したとはいえない。また、A₇執行委員が「(A₂組合員について) 任していいですね」と述べたのに対しても、曖昧な回答をしているにすぎないのであって、いずれの場面をみても、合意が成立したと評価できる箇所はない。

ウ 以上によれば、会社と組合との間で、A₂組合員及びA₃組合員に対して収入減額補填分を支払う旨の合意が成立したとは認められない。

(2) 収入減額補填分を支払わなかったことの不当労働行為該当性

上記(1)ウのとおり、会社と組合との間で、収入減額補填分を支払う旨の合意が成立したとは認められない。また、ここで問題とされている収入減額補填分の支払とは、組合が、A₂組合員及びA₃組合員の平成29年12月及び平成30年1月の就労日数が不足していたため、平成30年2月に日雇労働求職者給付金が受けられない部分について、会社に補填を求めるというものであり、もとより会社が支払義務を負うものでもない。そうすると、会社が収入減額補填分を支払わなかったことが、組合員を不利益に取り扱う意思、あるいは組合を弱体化させる認識の下に行ったものとは認められない。

(3) したがって、A₂組合員及びA₃組合員に収入減額補填分を支払わなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

5 争点4 (C₃社との運送委託契約終了の不当労働行為該当性)

上記2のとおり、A₄組合員らに対する会社の使用者性は認められない。よって、その余の点を検討するまでもなく、C₃社との運送委託契約終了は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

6 争点5 (団交申入れに対する会社の対応の不当労働行為該当性)

(1) 前記第3の13(2)、(5)及び同14(3)によると、会社は、組合の30.3.28団交申入れに応じず、その後組合が同内容で再度団交応諾を促したのに

対しても、これに応じなかったことが認められる。

(2)ア これについて、会社は、団交申入れ事項のうち「A₃・A₂組合員の最終確認事項」及び「2018年3月3日付け春闘統一要求」については、意味するところが不明確であるから、その意味内容が社会通念上判別できる程度に明確とならない限り、団体交渉に応諾しなくとも正当な理由のない団交拒否には当たらないと主張する。

イ しかし、「A₃・A₂組合員の最終確認事項」について、前記第3の11(1)ないし(3)によると、会社は、組合との間で、平成30年2月7日から同月26日までの間、3度にわたって、A₂組合員及びA₃組合員の処遇について協議をしたことが認められる。その内容としては、A₂組合員及びA₃組合員に対する収入減額補填分支払並びにA₃組合員の退職金についてであり、A₃組合員の収入減額補填分の支払及び退職金については、30.2.26協議で、A₇執行委員から具体的金額の提示がされるに至っている。これについて、前記第3の11(3)カのとおり、B₁社長は、最後にA₇執行委員から「これほな、清書したやつ」と、協定案及び覚書案を清書する段取りを持ちかけられたのに対し、「これも含めて…ひとつは金額はそれでオッケーなんで、これはそんときの部分を含めて一回また連絡します。僕の方から。」、「次のときにまた予定立てますわ」と述べており、継続協議を予定して協議を終了した状況といえる。

このことからすると、30.3.28団交申入れにおける「A₃・A₂組合員の最終確認事項」とは、30.2.7協議から継続して協議がされていた、A₂組合員及びA₃組合員に対する収入減額補填分の支払並びにA₃組合員の退職金についての協議を求めるものであることは、経過からして明らかである。

そして、これらはいずれも、A₂組合員及びA₃組合員の労働条件に

関わるものであるから、上記1のとおり使用者の立場にある会社にとっての義務的団交事項に該当する。

ウ また、申入れ事項のうち、「2018年3月3日付け春闘統一要求」について、前記第3の12(3)によると、2018年3月3日付け春闘統一要求とは、既に会社に交付されている「X組合2018年春闘統一要求書」（春闘統一要求書）に係る要求（30.3.3春闘統一要求）を指すものというべきである。

30.3.3春闘統一要求には、中小企業の経営安定や運賃アップなど、直ちに労働者の労働条件に関わらないものもあるが、「労働者の福祉向上」、「日々雇用労働者の本勤化」という、個々の労働者の労働条件に関わる内容も含まれている。本件で、A₂組合員は、上記1(4)のとおり、日々雇用の形で継続して勤務をしていたのであるから「2018年3月3日付け春闘統一要求」の申入れ事項については、少なくともA₂組合員に関して「労働者の福祉向上」及び「日々雇用労働者の本勤化」が申入れ事項となると解するのが相当である。これらの内容が、組合の団交申入れとして十分に具体的とはいえないことは否定できないものの、会社にとっては、A₂組合員の労働条件に関する事項が含まれることは、春闘統一要求書と併せれば判断可能であったのであるから、当該申入れ事項は義務的団交事項に当たるのであり、申入れ事項の不特定を理由に、会社が団体交渉を拒否することはできないというべきである。

エ 他方、「2018年3月13日付けでC₃社の輸送契約を当組合と協議もなく打ち切ったことについて」という申入れ事項は、30.2.20文書の交付（前記第3の12(1)）及び平成30年3月13日に会社が組合に対して取引終了を通知したこと（前記第3の12(4)）を指すものというべきである。これらは、A₄組合員らに関する内容であるところ、

会社がA₄組合員らとの関係での使用者性を有しないことは、上記2のとおりである。したがって、この点について会社が団体交渉に応じる義務があるとはいえない。

オ 以上のとおり、30.3.28団交申入れに係る申入れ事項のうち、「2018年3月3日付け春闘統一要求」及び「A₃・A₂組合員の最終確認事項」については、会社が団交応諾義務を負うものというべきである。

(3) したがって、会社が、組合の「2018年3月3日付け春闘統一要求」及び「A₃・A₂組合員の最終確認事項」に係る団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

7 争点6 (A₂組合員に対する就労打切りの不当労働行為該当性)

(1) 労組法第7条第1号について

ア A₂組合員が28.5.1労供契約に基づいて就労する組合員であるか

(ア) 会社は、A₂組合員について、組合との間の労働者供給契約(28.5.1労供契約)に基づいて就労していると認識していたと主張し、組合はA₂組合員の雇用は労働者供給契約に基づくものではないと主張する。

(イ) この点について検討すると、前記第3の6(1)、(3)及び同7(5)のとおり、会社は、A₂組合員を就労させる際に、28.5.1労供契約に定められた組合員供給票の交付を行ったことはなく、組合が一般に労働者供給依頼を受ける際に行われている注文の手順を取ったこともないことが認められるのであって、A₂組合員が就労する際の手続は、28.5.1労供契約の定めとは異なるものである。

さらに、前記第3の7(3)のとおり、会社は、A₂組合員について、賃金を1か月分まとめて支払っており、28.5.1労供契約で定められている方法(前記第3の6(1)、別紙3第6条)とは異なる形で支払をしている。

以上によると、会社におけるA₂組合員の就労は、客観的には、28.5.1労供契約に基づくものではなかったというべきである。

- (ウ) 他方、前記第3の14(3)のとおり、会社が、平成30年5月25日付け文書において、組合に対し、A₂組合員は28.5.1労供契約に基づいて就労していた者であると表明したことが認められる。このことからすると、会社は、少なくともこの時点までは、A₂組合員の就労は28.5.1労供契約に基づくものであるという認識を有していたというのが相当である。

そして、前記第3の6(3)のとおり、28.5.1労供契約の締結後、これに基づいて会社が使用した組合員は、本件において労供契約に基づく就労であるか否かについて争いのあるA₂組合員及びA₃組合員以外には、存在しないことが認められる。そうすると、会社の認識としては、A₃組合員が退職した後の30.4.20通知時点において、28.5.1労供契約に基づいて就労していた組合員は、A₂組合員のみであったといえる。

このことからすると、会社は、28.5.1労供契約を終了する旨を通告する30.4.20通知を、会社の認識では労供契約に基づいて就労していたこととなるA₂組合員の就労を打ち切るという意図で、これを発したというべきである。

イ 不利益性

- (ア) 前記第3の14(1)のとおり、会社は、平成30年4月27日の勤務を最後に、A₂組合員に対して、翌日以降の業務がある旨の指示をしなくなり、A₂組合員がそれ以降会社において就労していないことが認められる。

A₂組合員については、上記1のとおり、長期間にわたり、相当の頻度において、雇用契約が反復されており、会社が就労依頼をしな

くなった時点において、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していたというべきである。このことからすると、会社がA₂組合員に就労を依頼しなくなったことは、A₂組合員に身分上、経済上の不利益を及ぼすものというべきであって、労組法第7条第1号の不利益性が認められる。

- (イ) この点について、会社は、A₂組合員は組合との労働者供給契約に基づいて供給される労働者であると理解していた旨を主張する。当該主張は、A₂組合員の就労を打ち切ったことについて、同人に労組法第7条第1号の不利益性が生じていないと主張するものとも解される。しかし、上記ア(イ)のとおり、会社におけるA₂組合員の就労は、客観的には、28.5.1労供契約に基づくものではなかったものであり、会社とA₂組合員との間には、28.5.1労供契約を介することなく、直接に日々雇用の雇用契約が反復して締結されていたというべきである。したがって、会社の上記主張は、上記(ア)の判断を左右するものではない。

ウ 不当労働行為意思

- (ア) 会社は、A₂組合員の就労を打ち切ったのは、A₂組合員が顧客と度々トラブルになるなど勤務態度が悪く、会社としては、できれば使用をやめたいと常々考えていたことによるものであると主張する。

しかし、会社が主張する、A₂組合員が顧客と度々トラブルになるなど勤務態度が悪かったという事由については、そもそも主張自体具体性を欠く上、その旨の客観的裏付けもない。B₁社長は、初審審問において、A₂組合員について、自分の主張をし、顧客と度々トラブルになっていた、そのため顧客に謝りに行ったことがある、という旨の証言をしているが、これを裏付けるに足りる客観的証拠はな

く、またそのようなA₂組合員の言動について、会社がA₂組合員に対し、注意や指導をした事実も認められない。

このことからすると、会社がA₂組合員の就労を打ち切った理由として主張する事実を認めることはできない。

(イ) a 他方、会社において、反組合的意思を有していたことを推認させる事実があるかについて検討する。

まず、会社は、本件審査手続において、組合について、問題が生じる度に多数で押しかけて業務を妨害するなどの行為に及ぶことから、従前からこれを畏怖しており、それ故にA₂組合員の雇用を継続せざるを得なかった旨を自ら主張し、またB₁社長も初審審問において、組合によって「業務妨害に遭う」、「現場に圧力をかけたり、会社周辺や自宅周辺にビラをまいたり」、「(組合からパーティー券の購入やカンパを求められて応じてきたことについて)それを断ることによってさまざまな標的になるのが嫌だったからです」などと、組合活動を畏怖するとともに、これを疎ましく思っていた旨を証言している。このことからすると、会社は、従前から組合の活動を畏怖し、疎ましく思っていたことが認められる。

b そして、前記第3の10(1)、(3)のとおり、組合は、平成29年12月12日から、ゼネストと称して、サービスステーションの業務を停止させるなどの活動を行い、C₁協同組合は、これを受けて、平成30年2月6日、組合の諸活動に全面的に立ち向かう趣旨で、当面の間、C₁協同組合加盟社は、「X組合系」の業者の使用を極力差し控える旨の決議を行った。

このような折、会社は、前記第3の13(3)、14(1)のとおり、30.4.20通知において、28.5.1労供契約の終了を通知し、その後、A₂組合員に対し、平成30年4月27日の勤務を最後に、翌日以

降の業務がある旨の指示をしなくなったことが認められる。

- c 上記1のとおり、会社は、A₂組合員との間で、会社との間の関係だけをみても、約2年間ないし3年間にわたり、反復して雇用契約を締結していたものであり、その間に、雇用契約の締結に当たって、何らかの支障を来した様子はいかかわれない。そのような経過でありながら、会社が、平成30年4月20日の時点において、A₂組合員の就労を打ち切る意図をもって30.4.20通知を発したことについて、会社がその理由として主張する事実が認められないことは、上記(ア)のとおりである。

そうすると、会社がこの時点において、継続的に使用していたA₂組合員の就労打ち切りに及んだことについては、会社が主張するのは別の理由があったとみざるを得ないところ、上記aのとおり、会社は、従前から組合の活動を畏怖していたと認められる。そして、上記bのとおり、30.4.20通知は、平成30年2月6日の、組合の諸活動に全面的に立ち向かう旨のC₁協同組合決議と近接した時期に発されている上、30.4.20通知で28.5.1労供契約の終期として提示されているのは、上記C₁協同組合決議からみて直近の契約期間満了日である。

これらの事実を総合すると、会社としては、上記C₁協同組合決議を踏まえ、C₁協同組合が組合に対して対立的な姿勢を示していることを奇貨として、組合員を排除し、組合の関与を防ぐという目的の下で、C₁協同組合決議から直近の機会に、A₂組合員の就労を打ち切ったというべきである。

- d この点につき、会社は、平成30年4月末にA₂組合員の就労を打ち切った契機としては、組合が目的達成のためには違法行為や犯罪行為も辞さないような集団であって、会社には組合に対する

畏怖があったため、過去にはA₂組合員の就労を止めることはできなかったが、C₁協同組合が組合の威力妨害行為に立ち向かう姿勢を示したことをきっかけとして、この機会であれば組合による業務妨害行為にも耐えることができると考えたためであると主張する。

当該会社の主張は、就労打切りの時期が平成30年4月末であることは、不当労働行為意思の存否とは関連しないという趣旨のものであると解されるが、そもそもA₂組合員の就労打切りの理由として会社の主張する事実は認められない以上、前提を異にするものであって失当である。

また、会社は、上記主張中で、組合の活動が違法である、あるいは犯罪に該当する旨を主張する。しかし、会社の主張は、組合活動の違法を理由として、A₂組合員の就労打切りをしたというものではないし、本件全証拠によっても、A₂組合員に対する就労打切りが、組合の活動の違法性を理由とするものとも、違法な組合活動によって会社が何らかの悪影響を受けることを理由とするものとも認められない。したがって、組合の活動が違法である旨の会社の主張は、本件争点6における不当労働行為意思の存否とは関連性がないというべきである。

- e 以上のとおり、会社のA₂組合員に対する就労打切りは、組合員を排除して、組合の関与を防ぐという目的の下での行為であったというのが自然であり、この他に理由はうかがわれない。そうすると、会社は、A₂組合員が組合員であることの故をもって、A₂組合員に対する就労打切りを行ったというべきであって、不当労働行為意思が認められる。

なお、会社は、A₂組合員の就労は28.5.1労供契約に基づくもの

であると認識していた旨を主張しており、これは、不当労働行為意思がないことをいうものとも解される。しかし、上記ア(ウ)のとおり、28.5.1労供契約終了の意思表示である30.4.20通知は、まさにA₂組合員の就労打切りを意図したものであるといえるのであり、その理由として認められるところは、既に述べたとおりである。したがって、会社の当該主張は、結論を左右しない。

ウ したがって、A₂組合員に対する就労打切りは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

(2) 労組法第7条第3号について

A₂組合員に対する就労打切りは、上記(1)のとおり、合理的理由がなく、A₂組合員が組合員であるが故にされたものであると認められるのであって、これは組合の弱体化を図る行為でもある。したがって、A₂組合員に対する就労打切りは、労組法第7条第3号に該当する。

8 救済方法

(1) 以上のとおり、会社が30.3.28団交申入れのうち、「2018年3月3日付け春闘統一要求」及び「A₃・A₂組合員の最終確認事項」を議題とする団体交渉に応じなかったことは労組法第7条第2号に(争点5)、会社がA₂組合員の就労を打ち切ったことは労組法第7条第1号及び第3号(争点6)に各該当する。その余の申立事実については、いずれも不当労働行為に該当するとは認められないため、これらの点についての組合の救済申立てを棄却する。

(2) そして、不当労働行為状態の是正及び正常な労使関係の構築のため、組合に対する救済としては、初審命令と同様に、会社に対し、不当労働行為を認め、今後同様の行為を繰り返さないことを誓約する旨の文書の交付を命ずることとする。

この点、組合は、争点5について団体交渉応諾を、争点6についてA

₂組合員に対する就労拒否の撤回及び復職を、それぞれ求めるが、組合及びA₂組合員と会社との間の労使関係その他諸般の事情を考慮すれば、本件における救済の内容としては、上記内容の救済で足りるというべきである。

9 結論

以上によれば、組合及び会社の再審査申立てにはいずれも理由がないことから、これを棄却することとし、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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和5年2月2日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦

(別紙1～3 省略)