

命 令 書

令和2年（不再）第43号

再 審 査 申 立 人 X組合

令和2年（不再）第44号

再 審 査 被 申 立 人

令和2年（不再）第43号

再 審 査 被 申 立 人 Y会社

令和2年（不再）第44号

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中労委令和2年（不再）第43号及び同第44号事件（初審大阪府労委平成30年（不）第36号事件）について、当委員会は、令和5年7月19日第311回第一部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員磯部哲、同小坏淳子、同小畑史子、同久保田安彦出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 令和2年（不再）第43号再審査被申立人・同第44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43号再審査被申立人・同第44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43号再審査申立人・同第44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 A1 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43号再審査申立人・同第44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43号再審査申立人・同第44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

Y会社(以下「会社」という。)は、労働者供給事業を行っているX組合(以下「組合」という。)の運営するA2事業所を通じて労働者を日々雇用し、生コンクリート(以下「生コン」という。)の製造販売事業等を営んでいたが、組合のA3支部が平成29年12月12日から複数の申立外生コン製造会社等に対して行った「ゼネスト」と称する業務妨害行為を

伴う争議行為（以下、この争議行為を「本件ゼネスト」という。）の際、同日及び同月13日の両日にわたって、A2事業所は会社に対する労働者供給を行わなかった。

同月14日以降、A2事業所から会社に対する労働者供給は再開されたが、会社は、平成30年3月1日以降、A2事業所に対する日々雇用労働者の供給を依頼しなかった（以下「本件供給依頼停止」という。）。

組合は、同年4月25日、会社に対し、本件供給依頼停止の経緯を説明すること及び供給依頼の再開等を求めて団体交渉を申し入れた（以下「本件団交申入れ」という。）が、会社はこれに回答しなかった。

本件は、①会社による本件供給依頼停止が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び同条第3号に、②本件団交申入れに対する会社の対応が同条第2号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、同年6月25日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に不当労働行為救済申立てがあった事案である（以下「本件初審申立て」という。）。

2 本件において請求する救済内容の要旨

- (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、令和2年9月25日付けで、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とし、上記1①は労組法第7条第3号に、②は同条第2号に、それぞれ該当する不当労働行為であると認め、会社に対し文書交付を命じ、その余の本件初審申立てを棄却することを決定し、同月28日、両当事者に対し命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

- (1) 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救済方法を不服とし、棄却部分の取消し及び上記2記載のとおり
の救済を求めて再審査を申し立てた（令和2年（不再）第43号）。
- (2) 会社は、同日、初審命令の認容部分を不服とし、初審命令の認容部分の取消し及び本件初審申立て認容部分の棄却を求めて再審査を申し立てた（令和2年（不再）第44号）。

5 再審査における本件の争点

- (1) 会社は、労供組合員らの労組法上の使用者に当たるか。
- (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。
- (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。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（会社は、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) 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が、いずれの立場に立ったとしても、会社には使用者性が認められる。

また、「労働組合法第7条1号・第4号により当該労働者に対して『不利益扱い等』を行うことが禁止されている『使用者』には①現在の労働契約上の使用者、②過去の労働契約上の使用者、③将来労働契約上の使用者となることにつき、当該労働者の合理的な期待のある者、又は、現実的かつ具体的な可能性のある者等、④派遣先、⑤雇用・労働条件を現実的かつ具体的に支配しうる地位にある者、そして⑥労働契約締結過程にある者」との考え方もある(川口美貴「労働法」872頁)。

会社はこの点、使用者概念を「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。しかし、このように労働組法第7条第1号の使用者を限定的に解する見解は妥当とは言えない。

イ 労働者供給契約の書面や労使協定書がなくとも、会社とA2事業所の間には、約25年以上にわたり継続し恒常化した、労働者供給の実態があった。会社は、A2事業所に対し、翌日必要なミキサー車運転手、誘導員等の必要人数を申し込み、A2事業所は人選をして、供給する労働者の氏名を知らせていた。指名された労働者は、会社に出向いて就労し、賃金の支払いを受けていた。平成30年2月まで、A2事業所が会社へ供給していた労働者の就労日数は1ヶ月あたり延べ120名程度であり、会社はA2事業所のみから労働者供給を受けていた。

以上からすると、組合と会社の間で、会社は必要に応じ労働者の供給を受けることができること、組合は会社の申込みに対し労働者を供給すること、会社は組合と合意された賃金、労働条件にしたがって労働者を就労させること等を内容とする、期限の定めのない労働者供給

契約が成立していたことは明らかである。

生コンの輸送量にもよるが、A2事業所からは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。

ウ 会社で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、変動もあった。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、会社で就労する可能性はあった。

朝日放送事件（最高裁判所平成7年2月28日判決）では、最高裁は労組法第7条にいう使用者は「雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、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、その限りにおいて右事業主は同条の使用者に当たると解するのが相当である」とし、「請負3社から派遣される従業員の勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等を決定していた」ことを理由に使用者にあたるとした。

かかる最高裁の立場を踏まえても、本件の日々雇用の労働者供給は請負ないし派遣に類似する就労関係であるし、供給された労働者は、供給先が定めたスケジュールに従って労務を提供し、業務上の指揮命令が行われ、給与についても会社から直接労働者に支払われているのであるから、供給先である会社は、部分的に雇用主と同視できる程度の支配力を持っていると言えるのであるから、使用者性を認めない理由はない。

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）。

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るから、それに応じた規範を定立し判断すればよい。労働組合の労働者供給事業における供給先との関係は労組法上の保護を受けるものである。契約は口頭でも成立するものであり、労働者の賃金が定まっていたことからすると、会社と組合の間で労働者供給契約が成立していたことは明らかである。また労働者供給契約においては、供給先企業には供給される組合員を就労させるか否かを定める採否の自由はないのであるから労供組合員の就労への期待は強固なものである。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、組合員ないし組合への「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 本件の使用者性は、A2事業所の組合員と会社との間に、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べきである。

本件においては、以下のとおり、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」が存しない。

(ア) 会社には、A2事業所に労働者供給を依頼する義務はない。

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（「渡辺倉庫運送事件」東京地判昭和61年3月25日労判471号6頁参照）ところ、「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) 会社には、A2事業所から供給される対象者について人選を行う権限はない。会社は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。A2事業所側の裁量で、会社での業務に従事した経験のある者を優先的に供給していたとしても、会社は、実態として、「被申立人側が特定の者を選定して常用し、将来にわたって雇用する」ことを予定していたというべき状況にはなかった。

(ロ) 以上からすれば、A2事業所の組合員と会社の関係は、「近い将来において雇用されることが確実な場合」であるとはいえず、両者の間には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可能性など存在しなかった。また、この前提は争点2及び争点3の行為時点においても変わるべき理由がない。

イ 本件は、過去の供給実績を重視すべきでなく、仮に過去の供給実績を考慮したとしても使用者性は認められない。

(ア) 先述のとおり、会社がA2事業所から継続的に労働者供給を受ける法的義務はないから、過去の労働者供給実績が今後も同様に継続

する可能性を肯定すべき根拠は存しない。仮に過去の実績を考慮するのであれば、特定の者が今後の雇用契約の継続を期待すべき仕組みではなかったことを出発点として念頭に置かなければならず、その上で、それでもなお今後の雇用の可能性につながり得るといふべき特段の事情がなければ正当化されないはずである。しかしながら、本件において、それらの特段の事情は見当たらないから、過去の実績は重視されるべきではない。

(イ) 仮に過去の供給実績を考慮するとしても、①平成29年12月以降には、A2事業所による安定供給に不安が生じ、②会社における稼働経験豊富な労供組合員の大部分が脱退したこと、③上記①及び②の事情の変化を背景に、今後はA2事業所以外の事業所から労働者供給を受けるとの判断をし、本件供給依頼停止を行ったことからすれば、「近い将来雇用されることが確実な場合」といふべき事情は見当たらず、平成30年3月1日以降においては、会社とA2事業所の組合員との間に、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を肯定する余地はなかったといふべきである。

ウ 先例に照らしても使用者性が認められる余地はない。

労組法第7条の使用者性は、労働契約上の使用者でなくとも、少なくとも労働契約に「近似」ないし「隣接」する関係があることが必要であり、その場合において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。本件では、以下のとおり、会社と日々雇用労働者の間においては、労働契約関係に「①近似」ないし「②隣接」するような関係はいずれも存在せず、したがって、使用者性が認められる余地はない。

(ア) 本件は、一日単位で雇用関係が開始し終了する日々雇用労働者と

会社の関係において、使用者性が問題となっている事案であるところ、会社がA2事業所に対する労働者供給の依頼を停止した後においては、既に日々雇用の関係が終了していることに争いはないから、そもそも、「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」を論じる前提となる労働条件等が存在せず、会社と日々雇用労働者の間の労働契約関係に「①近似」する関係など存在しないことは明らかである。

- (イ) 他方、労働契約関係に「②隣接」する関係として、「当該労働者」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ところ、ここでは、特定の者（当該労働者）との間の労働契約の成立可能性が要求される。これを要するに、①労働契約の成立可能性が、②具体的な組合員について認められること（特定性）が必要となるが、本件では、日々雇用関係が既に終了している中、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という点のいずれについても決まっていないのであり、組合員の側からみても、いつ、どの供給先会社に供給されるか分からないのである。このような状況において、特定の組合員との関係で労働契約が成立する現実的かつ具体的な可能性があったなどとは到底いえない。なお、A2事業所の代表者であるA4（以下「A4代表」という。）も、初審の審問で、日々雇用とは必要なときに必要なだけ依頼するという契約だと思っていると述べ、組合と会社との間に継続的な雇入れの合意ないし慣行は存在しないことを認めている。A2事業所で配車を担当していた元組合員C1（以下、組合脱退の前後を通じて「C1元組合員」という。）も、

顧客は労働者供給を依頼する義務を負っていないと述べており、本件の労働者供給が必要なときに必要なだけ労働力の供給を行うという関係性にあったことは明らかであって、このことは、初審命令も「近い将来において会社での就労の機会を得ることについて、いずれの組合員であるかは特定できない」と認めている。

以上のとおり、本件においては労働契約関係に「②隣接」するような関係も存在しない。

エ 初審命令の使用者性に関する解釈は誤りである。

(ア) そもそも、「使用者」なる概念は行政罰・刑罰によって担保される救済命令の名宛人を画定するものであること、「使用者」という法文の文言解釈であることからすれば、契約関係を全く無視する解釈を採用することは許されず、したがって、特定の雇用契約関係を離れて「組合（集団）としての期待」を論じることは許されない。

(イ) 職業安定法45条は、単に、強制労働や中間搾取の弊害を伴うために原則禁止される労働者供給を、そのような弊害が生じる余地が小さいことを理由に、厚生労働省の許可を条件に例外的に労働組合に認めているにすぎず、それを超えて、労働組合に対し、特別な労組法上の保護を積極的に付与する趣旨まで含んでいるとは読み取れず、「集団として労働者供給契約に基づく就労への期待権」を基に使用者性を認める根拠とはなり得ない。

(ウ) また、組合に「集団として労働者供給契約に基づく就労への期待権」なるものが仮にあるとしても、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という点のいずれについても決まっていないのであり、最終的には、個々の日々雇用労働者を採用するか否かは会社の採用の自由

(採用しない自由を含む。)に委ねられるところである。これを組合員の側からみても、いつ、どの供給先会社に供給されるかは分からないのであって、組合員の「期待」とは紐づかない概念である。このような「組合」の抽象的な「期待」にまで保護を及ぼし、その裏返しとして供給先に「使用者」としての義務を負わせるべき実質的理由と正当化根拠は見当たらない。

- (エ) 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、結局、「労働組合の期待権」に収斂されるというほかない。そして、「組合員」の労働関係と独立して論じられる「労働組合の期待権」とは、単に、労働者供給元が供給先との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。

- (オ) 以上のとおり、特定の組合員との雇用関係を問題とせず、集団としての期待権をもって使用者性を基礎づける初審命令は誤りである。

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「労働者供給契約が成立」したと判示し、「集団として労働者供給契約に基づく就労への期待権」を認めるに当たっての根拠の一つとしている。

しかし、本件では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。

そもそも、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。このような関係が複数年にわたり継続していたからといって、「必要なときに必要なだけ」という前提が変わるものではない。加えて、会社には最終的に採用の自由（採用しない自由を含む。）が留保されているから、組合が決められた労働者との間で会社が必ず雇用関係に入るという保障はない。

さらに、会社は、約20社の供給先を擁するA2事業所の供給先の一つに過ぎないから、会社1社がA2事業所への供給依頼を停止することは、A2事業所の組合員の就労の機会を奪うことを意味せず、その意味でも、供給先の一つにすぎない会社での就労について「集団としての期待権」なるものが具体的に発生したとみる余地はない。

したがって、会社が労働者供給を複数年にわたって受け入れたからといって、組合側において法的保護に値するような「集団としての期待権」が生じる余地はない。初審命令の使用者性に関する解釈を前提としても、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 会社による、本件供給依頼停止は、不利益取扱いである。

(ア) A2事業所所属の全ての組合員は日々雇用により就労しているのであり、会社が労働者供給を拒否したため、全組合員1人当たり月間就労日数が減少した。就労日数が減少するのは収入が減ることを意味し、A2事業所の全組合員に対する不利益取扱いとなる。

(イ) 会社は、労働者供給契約がない、もしくは会社には労働者供給依

頼義務がないと主張するが、会社と組合の間には25年以上にわたる労供組合員の供給実績があり、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労働者供給契約が存在したことを意味する。

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信頼関係破壊の法理が適用されるように、高度の正当理由が必要であるが、そうした理由はない。いかに経営判断であろうとも、労働組合の行う労働者供給事業により継続的供給を受けるのであれば、突然の解約は正当理由のない不利益取扱いである。

(ウ) 会社は、労働者供給事業の受け入れをしなくなったとしても、組合員の就労の機会が失われることを意味せず、「採用拒否」とは同等に論じられないと主張するが、労供組合員からすれば、継続的に供給されていた場での就労の機会を失うのであり、日々の生活の糧となる賃金が失われかねないという点では、「採用拒否」と実質的に被る不利益は同等である。

(エ) 組合員らの脱退時期は本件供給依頼停止の前であったが、脱退時には組合排除の方針がすでに表明されており、組合員にとってはA2事業所に所属し続けることにより就労の場を失うことが明らかになっていた。本件は会社での就労を期待した組合員がその機会を奪われることを回避するためにA2事業所を脱退したものに他ならない。

(オ) 以上からすれば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。

イ 本件供給依頼停止は、不当労働行為意思をもってなされたもので正

当な理由はない。

(7) 本件供給依頼停止に合理的な理由はない。

会社は、本件供給依頼停止の理由として、「安定供給の不安」を主張するが、組合（A2事業所）は、会社に対し、25年以上にわたり安定供給をしてきたのであり、ただ1回、平成29年12月12日からの本件ゼネストだけが例外であった。また、A2事業所は、A3支部の本件ゼネストに参加したのではなく、足並みをそろえて自粛したに過ぎない。その後、A4代表は年末年始の挨拶の際、「もう二度とこのようなことはない」旨約束し、本件ゼネスト解除以降平成30年1月中も通常どおり安定供給をしていた。

会社は、「ゼネストの再開のおそれ」を述べるが、それは具体的に誰から聞いたというものではなく、あくまでも「うわさ」であったということは初審の審問において会社のB（以下「B社長」という。）当人も認めている。25年以上もの継続した労働者供給関係をゼロにする理由としてはあまりにも茫漠とした話であり、合理的ではない。

会社以外の供給先も一斉に供給受入れを拒否してきたという事実経過を併せ考えれば、後述するとおり、C2協同組合の「C3組合系」（C2協同組合の議事録ではA3支部のことを「C3組合」と定義し、文中では単に「C3」とも表記している。後記第3の5(4)参照。）排除の意図・方針に基づき本件供給依頼停止が行われたものと見るのが自然である。

(4) 本件供給依頼停止は、組合を排除する明らかな不当労働行為意思に基づくものである。

本件供給依頼停止に先立ち、平成30年1月25日、会社はA2事業所に「今後A2（事業所）を使えなくなる」と通知した。その

直前の同月23日にはC2協同組合の第598回理事会（以下「30.1.23理事会」という。）が開催されており、議事録には「C3組合と接触・面談の禁止」のほか「（略）C3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。C3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」との記載があり、併せて「C3組合系とはどこまでか」等の議論がなされた旨記載されている。同理事会にはB社長も理事として出席していた。

その後、同年2月6日にはC2協同組合のC4理事長名で、「C3組合との係争問題について」と題する書面（以下「30.2.6文書」という。）を発し、1月12日の臨時総会での決議を踏まえ、当面の間「C3組合系」の業者の使用を極力差し控えるよう要請している。

C2協同組合は中小の生コン製造事業者が構成する協同組合であるが、生産割当など、各構成企業に対しては強大な権限を持っている。C2協同組合が特定の労働組合の排除を決定した場合、各企業はこれを拒否することはほぼ不可能である。B社長はC2協同組合の理事であり、率先して「C3」労組の排除の方針を推進していく立場にあった。

上記のとおりC2協同組合の理事会議事録には、明確に「C3組合系」労組排除の方針が記載されており、C2協同組合には、「C3組合系」とみなされる組合に対し、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C2協同組合の理事として、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。

また、組合に所属している限り就労させることはできないとし、組合を脱退した日々雇用労働者は就労させているということは、特定の労働組合に所属しないことを雇用の条件としていると言え、その意味でも不当労働行為である。

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り、初審命令は誤りである。

すなわち、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。本件では、C2協同組合の「C3組合系」排除の方針に従って、会社をはじめ複数の供給先企業がほぼ足並みを揃えて労働者供給の受入れを停止し、会社以外の供給先企業における就労の機会も同様に失われていった。これは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、初審命令のいう「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のであるから、就労への特段の期待

がある。

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。また、特段の取決めがなくても、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と同様、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、争点1について会社に使用者性が認められないため、争点2については判断されるまでもなく、本件初審申立ては棄却されるべきであるが、不利益取扱いに当たらないことについて、念のため主張する。

ア 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ところ、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いないことからしても、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。また、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、就労先のいかに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）。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うことはありません。

- (イ) 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。

また、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（「JR北海道・JR貨物不採用事件」最判平成15年12月22日民集57巻11号2335頁）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取扱いにあたらない」と判断しており、本件については特段の事情を肯定すべき事情もないから、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

- (ウ) 会社と組合の間においては両当事者また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し、依頼先の変更は本来的に自由である。会社による労働者供給依頼に、個々の労働組合員に法的な保護に値する会社での継続的な就労への期待を与えるような特段の事情があったと

も認められないから、その依頼停止が特定の労働者との間で不利益取扱いに当たることはない。

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。

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会社における稼働の経験が豊富な日々雇用者が他の労働組合に移籍したことが理由であり、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。なお、B社長は、組合とA3支部という2つの団体が別に存在していることを認識しておらず、両者を一体として「C3組合」という組織と認識していた。

(ア) 組合による労働者の安定供給に対する不安 (①)

生コン製造事業者やバラセメント、生コンの輸送会社にとっては、安定的な輸送体制を確保する上で、労働者供給事業所の選択基準として、バラ車・ミキサー車を動かす運転手を安定的に供給してることが極めて重要である。

会社は、自社にミキサー車を7台所有しているが、ミキサー車運転手を常時雇用していないため、ミキサー車運転手である日々雇用労働者の供給を受けられなければ、会社からの生コンの安定的な出荷はおよそ不可能となることから、必要なときに必要なだけ供給を受けられるかどうかは、会社にとって、労働者供給事業所を選択するにあたり極めて重要である。

会社はこれまで、A2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労働者供給を依頼していたところ、A2事業所は、平成29年12月までは、「C3組合」がストライキ等をしていても労働者の供給を停止したことはなかった。

しかし、平成29年12月12日から、A2事業所は突然、労働

者供給を停止した（以下、同日及び同月13日のA2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、A3支部の本件ゼネストに参加するためだというのが、本件ゼネストは、「C3組合」が、C2協同組合から環境整備費（後記第3の4(1)イ参照）ないし解決金を受けることを目的として生コンの「安定供給」を故意に狙って攻撃するものであり、ストライキの表向きの目的・理由としてあげられた事項は、いずれも会社に対する労働者供給とは無関係なもので、会社にはA2事業所との間でストライキが行われる理由は全くなかった。しかしA2事業所は、「C3組合本部から圧力がかかっており参加を拒否できない」という不合理な理由を述べ、会社を含む労働者供給先への運転手の供給を停止するかたちで本件ゼネストに参加した。

正当な理由がある適法なストライキであれば、会社としても、その目的にかかる事前の労使交渉や譲歩により回避を試みるなど、経営への影響を一定程度コントロールすることが可能であり、安定供給への不安は低減ないし解消され得る。しかし上記のとおり、組合は、合理的理由が一切ないにもかかわらず、突如、会社への労働者供給を停止したのであって、会社はこれを回避するための対策さえとることができなかった。

また、A2事業所のA4代表は、本件ゼネストの一連の経緯において、「C3組合本部」からの圧力で本件ゼネストへの参加を断れないなどと述べるばかりで、「C3組合本部」のいいなりの、主体性のない不合理な対応に終始した。会社は、このように主体性がなければ、また合理的な理由なく供給を停止する可能性が高いと考えた。そのため会社は、A2事業所に対する信頼を完全に失い、A2事業所による労働者の安定供給には大きな不安があると判断する

に至った。

本件ゼネストにより、会社は、割高な備車を利用したことによる金銭的な被害や当初予定からの出荷量の減少、備車の確保に奔走するなどの緊急かつ困難な対応を強いられ、そのために多くの時間や労力を費やすなどの損害を被った。

加えて、B社長は、平成30年1月頃から、ゼネストが再開されるとの噂を耳にしており、いつゼネストが再開されるかわ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、安定的な運送ができない事による損害賠償請求を受けたり、役員の実任を問われたりする恐れがあり、会社の事業に重大な支障が生じることになりかねないと考えた。

(イ) 会社における稼働の経験が豊富な日々雇用者が他の労働組合に移籍したこと (②)

依頼先の変更は、会社における稼働の経験が豊富な日々雇用者が他の労働組合に移籍したことが理由である。会社における稼働経験が豊富な日々雇用者がA2事業所を脱退したにもかかわらず、組合に労働者供給を依頼した場合、そもそも組合が会社に供給する労働者の人数を確保できるかどうか疑問であって安定供給の不安がさらに高まる上、仮に人員を確保できたとしても、会社において稼働した経験のない労働者が供給されるため、会社が会社における業務の方法等を再度教える必要があり、非効率である。

そのため、会社は、会社における稼働経験が豊富な日々雇用者が移籍した「C5」と称する労働者供給事業所（同事業所は「C5」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「C5」という。）に依頼先を変更した。

なお、C5と並行してA2事業所にも労働者供給を依頼する考え

はなかった。会社における業務においては、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ため、日頃から現場での連携をうまく取ってもらい業務が円滑に進むように、どの日々雇用者をどの現場に行かせるのか慎重に判断しているところ、A2事業所からの日々雇用者と、A2事業所を脱退した日々雇用者が混ざっ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るためである。

さらにいえば、依頼先の変更は組合からの申し入れに応じたものであることは初審命令の認定事実からも明らかである。加えて、別の労働者供給事業所への切替は組合も了解しており、その対応はC1元組合員に任されていたところ、平成30年3月1日までにその方針に変更がなかったことも認められ、これらの事実も併せれば、より一層組合側から依頼先の変更を申し入れたことが明らかである。以上からすれば、組合からの申し入れを受け、会社がそのとおり労働者供給事業所を切り替えたにすぎないから、会社の一連の対応は組合嫌悪によるものではなく、不当労働行為に該当するはずがない。

ウ 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 本件供給依頼停止は、組合に対する支配介入である。

(ア) 会社は、本件供給依頼停止以降、組合員を就労させず、一方、脱退者については就労させている。会社は、雇入れの拒絶という方法を用いて、会社での就労を望む組合員を組合から脱退するよう強要

し、組合を弱体化させている。

(イ) 組合は、上記(ア)により大量の脱退者が生じたため、①脱退者の組合費相当額の減収、②本件供給依頼停止による、会社が日々雇用を受けるに際しA2事業所に支払ってきた、就労日数1日1000円の割合の共済金相当額の逸失、といった損害を受けた。

しかし、組合の損害は何よりも、本件供給以来停止による組合員の減少と、それに伴う組合規模の縮小であり、組合費・共済金の減少は、その金銭面での現れに過ぎない。

(ウ) また、組合と会社との間に専属的継続的労働者供給契約が存在したこと、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が、本件供給依頼停止にはそうした理由はないことは上記2(1)ア主張のとおりである。経営判断であろうとも、労働組合の行う労働者供給事業により継続的供給を受けている以上、突然の解約は組合の弱体化を招く支配介入行為に当たる。

(エ) なお、脱退した組合員らは、脱退時に、A2事業所自体への不満など脱退する具体的かつ合理的な理由を何ら示していない。

脱退した組合員は、会社の本件供給依頼停止により、A2事業所に所属していることが就業上不利益に扱われることを恐れて脱退したのであるから、本件供給停止が組合に対する支配加入に該当することは明らかである。

イ 本件供給依頼停止は、不当労働行為意思をもってなされたもので正当な理由はない。

本件供給依頼停止は、組合を排除する弱体化意図に基づいて行われたものである。

組合を脱退してC5を立ち上げたC1元組合員が、申立外会社D(以下「D社」という。)の社長の紹介によりC2協同組合に労供

事業の看板を借りる相談に行ったこと、そこでC2協同組合で行われたC6連絡会への参加を勧められたことなど、C2協同組合が「C3組合」労組を排除しながら企業が引き続き労働者供給を受けられるようにするための「お膳立て」をしていたことから、C2協同組合の不当労働行為意思は明らかである。会社は、不当労働行為意思のあるC2協同組合の方針に従ったのであるから、会社の本件供給依頼停止に不当労働行為の意思があることは明らかである。

会社としても、熟練した労働者の供給を受けられなくなることは困るのであるから、組合員に対し何らかの働きかけを行ったと考えられ、これは組合への不当な介入である。

ウ 以上のとおりであるから、本件供給依頼停止は組合への支配介入であり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

(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、会社が生コン製造事業者であること及び、会社にとっての生コン出荷・輸送の安定性及び労働者供給事業所との信頼関係の重要性を軽視しており、また、A2事業所が再度労働者供給を停止する可能性が高かったとの事実を適切に認定していないものであり、誤りである。

会社はミキサー車を7台保有していたが、ミキサー車運転手は1名も常時雇用しておらず、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およそ不可能となる。そのため、会社にとって、

必要なときに必要なだけミキサー運転手の供給を安定的にうけられることは、労働者供給の依頼先を選択するに当たり、極めて重要な要素であった。

そして、実質的に組合のA3支部の支配下にあったA2事業所は、本件ゼネストにおいて合理的な理由なく会社への労働者供給を停止したのであり、ゼネストが再発すれば事実上A3支部の一員として再びゼネストに協力し、労働者供給を停止する可能性が高かったのであるから、会社としては、A2事業所からの安定的な労働者の供給に大きな不安があった。

ウ また、初審命令は、A2事業所による労働者供給の停止という事実を評価するにあたり、これが本件ゼネストの一部として行われ、本件ゼネストが労働組合の行為として正当性を欠くことや生コン業界に重大な損害を与えたこと等を全く無視して判断しており、誤りである。

本件ゼネストは①正当な目的なく、②相手方が組合員の使用者であるかどうかを問わず、③違法な業務妨害行為に及ぶことも辞さずに、生コンの「安定供給」の妨害を狙って敢行されたものであり、正当なストライキに当たらないことは明白である。しかるにA2事業所はこれに協力して労働者供給を停止し、会社はミキサー車運転手の供給を受けることができなかったことにより、損害を被った。

エ 以上のとおりであるから、会社が、A2事業所による日々雇用労働者の安定供給に不安があること及び、上記2(2)イ(1)のとおり会社における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、これらを理由としてA2事業所に本件供給依頼停止をしたことは、企業の経営者として当然とるべき正当かつ合理的な判断であり、組合嫌悪を理由とするものではないことは明らかである。したがって、これを不当労働行為などと評する余地はない。

オ 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、本件団交申入れに対し何の回答も行わず、団体交渉も行われなかった。しかし、上記1で主張したとおり、会社は組合との関係において労組法第7条の使用者に該当する。それにもかかわらず、会社は、何の理由も示さないまま団体交渉に応じておらず、そのことにつき正当な理由はない。

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、組合にとっても就労の場を提供できなければ組合員が組合に所属する意味がなくなるので死活問題である。

企業別労働組合においては労働条件に関する事項が主として団体交渉事項となるが、産業別（あるいは職業別）労働組合、しかも労働者供給事業を行っている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、組合としての役割を果たせない。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る。

ウ 労働者供給事業に関わる事項であっても、他の企業とは団体交渉が行われている。例えば、A3支部のA5センター、A6分会では、全企業が団体交渉によって労働者供給事業の賃金、労働条件を決定し、協約書も作成されている。

エ したがって会社が組合との団体交渉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

会社がA2事業所の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り得ない。

5 救済方法について

(1) 組合の主張

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。

初審命令の命ずる文書交付のみでは、会社が重大な不当労働行為をいくらしたとしても、事後的に簡単な文書のみを交付すれば足りるということになりかねず、抑止力がほとんど生じないし、組合側はその損害を実質的に何ら回復できない。組合の弱体化を事実上黙認することとなりかねず、著しく不十分である。

組合は、C2協同組合の決議方針に基づき、ほぼ全ての会社が一斉に労働者供給依頼をしなくなったことにより、組合員のほぼ全てを失い壊滅的な打撃を受けた。これを回復するためには、組合の求めるとおり、①日々雇用労働者の雇入れの再開により、組合員の就労の機会が回復し、組合員数の回復という団結権保障が具体的に実現されること、②実損分の支払（組合費及び共済金相当額の賠償）、③団体交渉応諾、また、④謝罪文の掲示によって使用者による不当労働行為の存在を対外的にも明示させた上で再発防止を誓約させ、さらに対外的な信頼を回復することが必須である。

(2) 会社の主張

多くの組合員が組合を脱退したのは、A2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・協力して労働者供給の停止を行ったことが原因である。また、組合員の多くは、会社以外の供給先会社に

供給されていたから、このような組合員の自主的脱退は、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。組合員の脱退の原因が会社にあるとして損害を論じる組合の主張は前提を誤っている。

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。また、多くの組合員が自主的に脱退したものである以上、A2事業所に所属する日々雇用労働者の雇入れの再開を救済命令の内容とすることは不適切である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社及びC2協同組合

ア 会社は、肩書地に本社を置く、生コンの製造販売等を主たる業務とする株式会社であり、本件初審結審時（令和2年2月18日）の従業員は8名である。

イ C2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。

(イ) 共同受注・共同販売事業について

C2協同組合と会社を含む組合員企業は、継続的な売買契約を締結しており、C2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を行う。

組合員企業は、C2協同組合の割当に従って生コンを製造し、C2協同組合は、組合員企業から仕入れた生コンを、C2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 2 協同組合が決定し、組合員企業は、C 2 協同組合の指示に従わなければならない（継続的商品売買契約書第 3 条）。

(イ) 理事会について

C 2 協同組合の役員には理事及び監事が置かれ、業務の執行に関する事項で理事会が必要と認める事項は、理事会において議決される。理事会の議事録は、組合員企業に配布されている。

(ウ) 会社と C 2 協同組合について

本件初審結審時において、会社は、C 2 協同組合の組合員企業であり、B 社長は C 2 協同組合の理事であり、東部ブロック長を務め、30. 1. 23 理事会に出席していた。

(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 7 組合の地方組織であり、組織加盟及び個人加盟の労働者により構成される労働組合であり、A 3 支部は、組合に団体加盟している支部の 1 つである。

組合は、昭和 62 年 10 月 20 日付けで職業安定法第 45 条に基づく許可を受け、労働者供給事業を運営しており、その事業運営を行うために、A 2 事業所を含む 6 か所の事業所を設置している。

平成 30 年 3 月末時点の組合の組合員は 2, 489 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 569 名であったが、令和 3 年 3 月末時点では 44 名である。

イ A 2 事業所

(ア) 組合は、平成 3 年 3 月 7 日頃、A 2 事業所新設の許可を申請したのち、その許可を受け、会社に対し、A 2 事業所を通じた労働者供

給を開始した。

- (イ) 組合は、平成30年2月頃まで、A2事業所を通じて、会社、D社及び申立外会社Eを含めて約20社の供給先企業に対し、労供組合員を供給し、1か月当たり延べ約2,000名の労供組合員を就労させていた。

なお、A2事業所は、20社のうち、平成30年2月末に2社から、同年3月末に7社から労働者供給の依頼を停止され、令和元年10月の時点においては、上記の約20社の供給先企業のほとんどから労働者供給の依頼を停止されており、令和4年9月時点におけるA2事業所の供給先企業は1社である。

- (ウ) 労供組合員は、組合に個人加盟している。

- (エ) A2事業所に所属する労供組合員は、平成30年1月時点では140～150名であったが、令和2年1月時点では3名である。

なお、A2事業所に所属していた労供組合員のうち、平成19年6月以降平成30年2月までの間に会社に供給された経験がある労供組合員は64名であった。

(3) A3支部

A3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、組合の支部の1つである。

組合で労働者供給事業を担当している組合のA8書記長は、A3支部の執行委員でもある。A2事業所に所属する労供組合員は、A3支部に団体としても個人としても加盟していなかったが、A3支部には、労働者供給事業を担当する執行委員がおり、A9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A4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A9書記長に連絡、相談するほか、A3支部のF執行委員やA8書記長にも相談していた。なお、A

9書記長及びF執行委員は、組合における肩書きを有していない。

2 組合から会社に対する労働者供給の状況等

(1) 労働者供給の手續や賃金の支払等について

ア 会社は、A2事業所に対し、労働者供給を受ける日の前日に、供給日当日の生コンの輸送等に必要なミキサー車運転手、誘導員等の人数を連絡し、連絡を受けたA2事業所が人選を行い、供給する労供組合員の氏名を会社にファクシミリで送信していた。

A2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していた。

繁忙期や依頼が重なったときなどには、依頼人数に満たない供給のこともあった。

イ 平成16年頃から、A2事業所の「配車担当」はC1元組合員が務めており、C1元組合員は、日々、供給先企業から労働者供給の依頼を受け、各供給先企業に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に連絡を行うとともに、事故やその他のクレームの対応を行っていた。

ウ 会社は、A2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。

エ 会社に供給された労供組合員の賃金は、会社から労供組合員に対し、原則現金で支払われていたが、労供組合員の承諾があった場合は口座振り込みにより支払われており、また、日払、週払または月払にするか等の支払方法については、会社と個別の労働者との間で決定されていた。

会社に供給される労供組合員の賃金日額は、大型車1万7000円、中型車1万5000円、誘導車1万5000円と車種別で固定され、

その他の労働条件と併せて、労供組合員の供給が開始された頃に、会社とA2事業所との間で取決めがなされた。この額はそれ以降、変更されておらず、両者の間で協議されることもなかった。また、会社と組合との間で、労働者供給に関する契約書や労使協定書は作成されていない。

(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、平成3年3月7日頃から平成30年2月末日まで、A2事業所を通じて労働者供給を受け、この間、他の労働組合から労働者供給を受けていなかった。

イ 会社は、自社が製造した生コンを輸送するためにミキサー車を7台保有しているが、ミキサー車の運転手は雇用しておらず、ミキサー車の運転や現場における誘導等についてA2事業所から供給される労供組合員を使用していた。

上記(1)アのように、A2事業所から供給される労供組合員が当日必要とする人数に満たない場合は、傭車（運送会社への運送委託）を調達することにより、不足分の人員を補っていた。労働者供給は運転手だけの供給を受けるのに対し、傭車は運転手及びミキサー車を依頼するもので、費用は1日4万5000円と割高であった。

なお、平成30年3月以降、会社が製造した生コンの輸送等は、C5から供給されたミキサー車運転手等により行われている。

ウ 会社がA2事業所に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、会社が供給を依頼した場合には、同依頼に応じて、1日当たり1名から10名程度の労供組合員がA2事業所から会社に供給されていた。

平成29年3月から平成30年2月までの間に会社に供給されたことがある労供組合員は51名であり、また、上記期間における51

名の供給実績（会社における月別就労日数）は、別紙のとおりであり、月の延べ供給人員の合計平均は、110.6人であった。

エ 別紙に記載のある労供組合員51名（組合員G1～組合員G51）は、本件初審結審時までに全員が脱退している。

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、JIS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」を構築することが特に課題となる。

4 29. 12 供給停止をめぐる経過

(1) A3支部とC2協同組合との関係

ア 平成27年頃まで、大阪地区の生コン製造業界には、C2協同組合のほかに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アウト社（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）の一部がC2協同組合に加

盟し、これにより、C 2 協同組合の組合員企業は 1 0 5 社 1 2 5 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、C 2 協同組合は、A 3 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、C 2 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 A 3 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、C 2 協同組合の組合員企業が、大阪府下及び兵庫県下の生コン製造業者等を会員とする団体である C 7 経営者会等を通じて、A 3 支部らで構成される C 8 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 1 0 0 円を支払うということ。）を合意した。

C 2 協同組合は、平成 2 7 年 1 1 月頃から、環境整備費の支払を開始し（年間数億円）、また、平成 2 9 年 7 月には、3 つの生コン製造事業者の営業権の買取りを行い、同年 1 0 月頃までに、A 3 支部の A 9 書記長が代表取締役を務める株式会社に対し、構造改善事業費として合計約 1 0 億円を支払った。

ウ C 2 協同組合は、環境整備費について C 2 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、平成 2 9 年 1 1 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、A 3 支部は、C 7 経営者会に対し、平成 2 9 年 1 2 月 1 1 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 C 2 協同組合の民主化」を求めて、同月 1 2 日より無期限のストライキを行う旨を通告した。なお、会社は、C 7 経営者会には加入していない。

(2) A 3 支部からの要請とこれに対する A 2 事業所の対応

ア 平成29年12月初旬、A4代表及びC1元組合員は、組合のA8書記長及びA3支部のF執行委員やA9書記長から、A3支部がストライキを行う同月12日以降、A2事業所も労供組合員の供給を停止するよう要請された。

その数日後、A4代表は、C1元組合員とともに、A3支部へ行き、A9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依頼をした。

イ 平成29年12月8日頃から同月11日頃にかけて、A4代表やC1元組合員らは、会社を含む供給先企業を訪問した。この際、A4代表は、B社長に対し、同月12日からA3支部がストライキを行う旨、同期間中、A2事業所も労供組合員の供給を停止する可能性がある旨を伝えた。

これに対し、B社長は、A2事業所の供給停止は困る旨の発言をした。A2事業所は、供給停止について、申立外会社Hの会長からも苦情を受けた。

(3) A3支部による本件ゼネスト

平成29年12月12日、A3支部は、「セメント輸送、生コン輸送の運賃引き上げとC2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会社等に対し、本件ゼネストを開始した。

A3支部は、平成29年12月12日から4日間ないし5日間にわたり、①生コン製造会社である申立外会社I（以下「I社」という。）の工場や、②C2協同組合の組合員企業にバラセメント（生コンの原料）を供給する申立外会社J（以下「J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、I社はC2協同組合の組合員企業であるが、J社などセメント会社6社はC2協同組合の組合員企業ではなく、また、I社やJ社の従業員にA3支部の組合員はいなかった。

(4) 29. 12供給停止とその後の供給再開

ア 平成29年12月12日及び同月13日、A2事業所は、A3支部の要請（上記(2)ア）に協力して、会社を含む供給先企業に対する労供組合員の供給を停止した（29. 12供給停止）。

イ 平成29年12月13日午後、A2事業所は、会社に対し、労働者供給を再開する旨の連絡を行った。

同日、会社は、A2事業所に対し、同月14日分の労働者供給を依頼し、A2事業所は、同日分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供給停止以前に、A2事業所が、会社に対するミキサー車運転手等の供給を停止したことはなかった。

ウ 29. 12供給停止により、会社は、平成29年12月12日と同月13日の両日、自社のミキサー車を全て稼働させることができず、備車を用いて運送し、会社の生コンの出荷量は、同月12日が71.5立方メートル、同月13日が390.25立方メートル、労働者供給が再開された同月14日は68.5立方メートルとなった。

また、会社の1か月間の出荷量（実績計）は、平成29年12月は4255.5立方メートルであった。同月の会社の出荷量（4255.5立方メートル）は、C2協同組合が想定する同月の会社の「適正出荷量」（C2協同組合の組合員企業全体の同月の出荷量に、会社に本来割り当てられるシェアを乗じたもの）を上回っていたため、C2協

同組合から組合員企業に対し、適正出荷量を下回った場合に支給する「出荷調整金」の支給対象とはならなかった。

5 供給再開後の経過

(1) A 4 代表による会社訪問

平成 29 年の年末又は平成 30 年の年始、A 4 代表は、会社を訪問し、B 社長と面会した。このとき、A 4 代表と B 社長の間で、29. 12 供給停止について会話が合った。

(2) C 2 協同組合による平成 30 年 1 月 10 日付け通知

C 2 協同組合は、組合員企業及び販売店に対し、平成 30 年 1 月 10 日付け「新規物件割当の件」と題する文書（以下「30. 1. 10 文書」という。）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 C 3 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。C 2 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 C 3 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。」

(3) C2 協同組合における会話

B社長は、平成30年1月頃、C2協同組合の理事や他の経営者との話の中で、ゼネストが再開される可能性があるという話を聞いた。

(4) C2 協同組合による30. 1. 23理事会の開催

平成30年1月23日、C2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

C4議長は、次のとおり説明を行った。

①C3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、C2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、C3組合A10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、C4議長は配布資料『C3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A3支部（以下「C3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C2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、C3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 4 議長は、 C 9 営業部長を指名し、次のとおり報告をさせた。

③現在、 C 2 協同組合は C 3 組合と大きな係争に入っている。理事の方々は 1 8 9 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 3 組合員を現場に入れないでほしいとの要望がある。経営者会加入工場、 C 3 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 3 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。

④ C 3 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 2 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 3 組合系とはどこまでか。

(回答) 今から検討する。まず、 C 3 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、広域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 3 組合系は使えないでしょう。方法は弁護士団も交えて行います。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）

6 本件供給依頼停止に至る経過等

(1) C 6 連絡会への参加

ア 平成30年1月25日、B社長はC 1元組合員に架電し、このままではA 2事業所の労供組合員を使えなくなる旨述べた。C 1元組合員は、同月26日、A 4代表に対し、その旨及びD社の社長からも同様の通告を受けたことを伝えた。

イ 平成30年1月29日頃、C 1元組合員は、上記通告を受けて、労働者供給を行っている他の労働組合の情報を得るため、D社の社長の紹介でC 2協同組合の事務所を訪問した。このとき、C 1元組合員は、C 2協同組合の理事から、生コン業界で労働者供給を行っている労働組合の連絡会であるC 6連絡会を紹介された。

ウ 平成30年1月30日頃、C 1元組合員は、C 6連絡会に参加した。
C 1元組合員は、C 6連絡会に参加していたK組合の担当者に対し、会社やD社に対する供給の受け皿を作ることを検討している旨説明したところ、同担当者は、K組合に来てはどうかと述べた。

組合及びA 3支部は、C 6連絡会に参加していなかった。

(2) A 2事業所における会議等

ア 平成30年1月31日、A 2事業所における会社及びD社に対する対応を協議するため、A 4代表、C 1元組合員、労供組合員G 3（以下、組合脱退前も含め「G 3元組合員」という。）のほかA 2事業所に所属する労供組合員4名の計7名は、A 2事業所において会議（以下「30. 1. 31会議」という。）を開催した。

30. 1. 31会議において、上記7名は、①C 1元組合員及びG

3元組合員が組合を脱退し、新しく受け皿となる労働者供給事業所を立ち上げること、②その受け皿に会社及びD社に対する供給を移すことを決定した。

A4代表は、30.1.31会議の決定について、A3支部のA9書記長に報告した。

イ C1元組合員及びG3元組合員は、平成30年1月31日付けで組合を脱退した。その後、C1元組合員は、K組合に加入し、K組合において、労働者供給事業所であるC5を立ち上げた。

(3) C2協同組合による30.2.6文書の発出

平成30年2月6日付けで、C2協同組合は、組合員企業に対し、30.2.6文書を発した。30.2.6文書において、C2協同組合は、「C3組合」の諸活動については、同年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しているとして、組合員企業に対し、上記決議の趣旨を踏まえ、当面の間、「C3組合系の業者」の使用を極力控えるよう要請した。

(4) C1元組合員とB社長との間のやり取り等

ア 平成30年2月上旬、C1元組合員は、B社長に架電し、C1元組合員とG3元組合員がA2事業所から脱退し、K組合の傘下で別の労働者供給事業所を立ち上げることとなった旨述べた。

その際、C1元組合員が、B社長に対し、個別の組合員の判断であるので最終的にどうなるかわからないが、会社によく供給されていた労供組合員らが組合を脱退し、C5に移籍する可能性が高いので、引き続き依頼してほしい旨伝えた。それに対しB社長は、「人数揃えてくれんの。」と尋ね、C1元組合員は「大丈夫、時期はまた連絡します。」と応えた。

イ 平成30年2月中旬または下旬、C1元組合員は、B社長に架電し、

K組合の傘下でC5を立ち上げた旨、3月1日から労働者供給を行う準備が出来た旨述べた。

(5) 労供組合員らの組合脱退

ア 別紙に記載がある労供組合員（平成29年3月から同30年2月までの間に会社で就労したことのある者51名）のうち、組合員G1、同G2及び同G4を含む11名が、平成30年2月28日付けで組合を脱退した。

イ 平成29年3月から平成30年2月までの間についてみると、別紙に記載がある労供組合員51名（組合員G1～組合員G51）のうち、組合員G1、同G2、同G4及びG3元組合員が会社に供給されることが多く、月平均12日から16日程度、会社で就労していた。

(6) 本件供給依頼停止

ア 平成30年3月1日の木曜日分以降、会社は、A2事業所に対する労働者供給の依頼を行っておらず、C5に対し、労働者供給を依頼するようになった。

イ 別紙に記載がある労供組合員のうち、1名が平成30年3月19日付け、8名が同月31日付け、1名が同年4月2日付けで組合を脱退した。

ウ かつてA2事業所に所属し、組合を脱退した労供組合員の中に、C5に移籍し、C5からの労働者供給により、日々雇用労働者として会社で就労している者が複数名いる。

7 本件団交申入れとこれに対する会社の対応等

(1) 本件供給依頼停止後の組合から会社への抗議文の送付

ア 平成30年3月31日、組合は、会社に対し、同日付け「通知書」（以下「30.3.31通知書」という。）を内容証明郵便で送付し、会社による一方的な労働者供給契約の打切りに厳重に抗議するとと

もに、同月 1 日から一方的に供給依頼を停止したことについて、どのような経緯、経過で行われたのか具体的根拠を説明してほしいとして、書面による回答を求めた。

イ 会社は、組合の 30. 3. 31 通知書に対し、回答しなかった。

(2) 本件団交申入れ

平成 30 年 4 月 25 日、組合は、会社に対し、同日付け「通知書」（以下「30. 4. 25 通知書」という。）を内容証明郵便で送付し、会社からの注文に対して、誠心誠意、供給を行ってきた組合としては、30. 3. 31 回答書に回答がないことに、当然、納得できるものではないとして、①「どのような経緯経過から、当組合の労働者供給を打ち切られたのか説明されること。」、②「当組合に、貴社が行った 2018 年 3 月 1 日よりの供給停止を解除し、速やかに回復されること。」を要求事項とする本件団交申入れを行った。

(3) 本件団交申入れに対する会社の対応

会社は、組合の本件団交申入れに対し、回答しなかった。

(4) 労供組合員らの組合脱退

別紙に記載がある労供組合員のうち、10 名が平成 30 年 4 月 30 日付け、2 名が 5 月 2 日付けで組合を脱退した。

8 本件初審申立て

平成 30 年 6 月 25 日、組合は、大阪府労委に本件初審申立てを行った。

9 本件初審申立て後の事情

(1) 本件ゼネストによる A3 支部の組合員の逮捕等

ア 平成 30 年 9 月 18 日、本件ゼネストの際、平成 29 年 12 月 12 日及び同月 13 日に J 社のサービスステーションでバラセメント車（バラセメントの運搬に使用される粉粒体運搬車）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、A3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名が平成30年10月9日に起訴された。

イ 平成30年10月9日、本件ゼネストの際、平成29年12月12日にI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、I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名が平成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、上記組合員のうち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、平成30年11月21日、A3支部のA10執行委員長（当時）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) C1元組合員による新たな労働組合の立上げ等

C5は、K組合の労働者供給事業所であったが、C1元組合員は、執行委員長として、「C5労働組合」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) 会社には平成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日分以降会社は労供組合員の供給依頼を行っておらず、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2(2)ア、6(6)）。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たところ、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）に所属する労供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、平成3年3月7日頃以降、26年以上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)ア）、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)エ）、遅くとも平成3年中には両者の間に継続的な労働者供給契約が黙示的に成立し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

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、平成3年3月7日頃に労働者供給を開始した時にA2事業所と会社との間で決定しており、以来その時に決定された賃金が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)エ）。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。

A2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、A2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A2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、平成3年以降、26年以上にわたり、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。平成29年3月以降平成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110.6人であり、会社の依頼に応じて1日当たり1名ないし10名程度、労供組合員51名のうちのだれかがA2事業所からの供給によって会社に日々雇用されていた（前記第3の2(2)ウ）。これを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、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A2事業所からの供給によって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A2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

つも成立し、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、同集団に属する労協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えることができる。

(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ただ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よる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

ているが、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にかかる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て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「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、前記結論は左右されるものではない。

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は、供給先である会社が供給元である組合との間で、組合の供給により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、本件においても現に、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

労働者供給の安定が重要な要素であるところ、A2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、上記ア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、これを利用する需要者側においてあらかじめ購入し在庫としておくことができないため、生コン製造事業者にとって、需要者への各日の安定的な供給体制の確保が特に重要な課題となっている（前記第3の3）。会社は、ミキサー車7台を所有していたが、ミキサー車運転手は雇用しておらず、労働者供給事業所からミキサー車運転手や誘導員の供給を受け、生コン輸送を行っていた（前記第3の2(2)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) 平成29年12月12日から4日間ないし5日間にわたり、A3支部は、大阪、兵庫地区等で本件ゼネストを行った（前記第3の4(3)）。

A2事業所は、平成29年12月初旬、本件ゼネストに先立ち、

組合のA 8 書記長やA 3 支部のA 9 書記長らから、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、A 2 事業所のA 4 代表とC 1 元組合員は、その数日後、A 3 支部に赴き、A 9 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依頼をした（前記第3の4(2)ア）。しかし、A 2 事業所は、結局、上記A 3 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、A 2 事業者のみから労働者の供給を受けていたため、生コンを出荷するにあたって自社の所有するミキサー車を稼働させることができず、全面的に割高な備車を手配して対応せざるを得なかった。業界全体が同様の状況にある中、必要な台数の備車を確保することが困難であったことは容易に推認されるどころ、必要な台数の備車を確保できたという同月13日の出荷量が390. 25立方メートルであるのに対し、同月12日の出荷量は71. 5立方メートルに留まっていることが認められる。以上のとおり、会社は29. 12 供給停止により、備車コストの負担増等が起きる事態となった（前記第3の4(4)ウ）。

また、本件ゼネストは、C 2 協同組合の組合員企業ではあるがA 3 支部の組合員がいないI 社やC 2 協同組合の組合員ではないJ 社を標的とした有形力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)、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、C 2 協

同組合の組合員企業の23工場で出荷不能となって、C2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（前記第3の5(2)）、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で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、C2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、C2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。

(ウ) 29. 12供給停止は、会社にとってA2事業所による労働者の安定供給に大きな不安、不信を生じさせるものであった。すなわち、C2協同組合は、組合員企業に対し、30. 1. 10文書により、「C2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」との見解を示していた。また、B社長は、平成30年1月頃にC2協同組合に赴いた際に、ゼネストが再開される可能性があるという話を聞いた（前記第3の5(3)）。こうしたことから、B社長は、いつストライキが再開され、A2事業所からの労働者供給が停止されるか分からないと危惧していたと推認することができる。

(エ) 以上のとおり、本件供給依頼停止に至る経緯として、①平成29年12月12日からA3支部が正当性のない業務妨害行為を伴い、かつC2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

トを行った際、労供組合員がA3支部に加盟していなかったA2事業所もA3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に当たって自社のミキサー車が全て稼働できず、12月12日において、備車の手配によりコストの負担増等が起きる事態となったこと、③C2協同組合は今後も業務妨害行為がなされることを予想しており、会社も平成30年1月頃C2協同組合で「C3組合」（A3支部）が再度のストライキに及ぶかもしれないとの話を聞いてい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、A3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A3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認めることが相当である。

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ということは、A2事業所のA4代表とC1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A3支部に依頼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、生コン製造事業者として需要者への安定的な供給体制の確保を重要課題と考える会社が、A2事業所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。

ウ 次に、上記ア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、A2事業所のC1元組合員から、平成30年2月頃、

組合（A 2 事業所）を脱退し、別の労働組合傘下で労働者供給事業所である C 5 を立ち上げたことなどを聞いており、その際、C 1 元組合員から、会社における稼働経験が豊富な労供組合員らが組合を脱退して C 5 に移籍する可能性が高いので、引き続き依頼をしてほしい旨言われた。供給する人員を揃えられるのかを問うた B 社長に対し、C 1 元組合員は、揃えられる旨回答し、後日、同年 3 月 1 日から労働者供給を行う準備ができた旨連絡している（前記第 3 の 6 (4)ア、同イ）。

生コン業界では、供給先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り、実際に、会社でも直近 1 年において A 2 事業所の判断によって、G 1 組合員ないし G 4 組合員といった、会社での稼働経験が豊富な労供組合員数名を中心に供給されていたと認められる（前記第 3 の 2 (1)ア、同(2)ウ、同 6 (5)イ）。また、本件当時、A 2 事業所において、各企業に対する労供組合員の調整、決定は C 1 元組合員が行っていた（同 2 (1)イ）。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がいなくなるであろう A 2 事業所に依頼するよりも、これらの労供組合員ら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たものと推認することができ、会社は、上記ア①の理由に加え、上記ア②の理由からも、供給依頼先を A 2 事業所から C 5 に変更することとし、平成 3 0 年 3 月 1 日分からの A 2 事業所への供給依頼を停止したと認めることが相当である（前記第 3 の 6 (6)）。

(イ) 以上のとおり、会社は、上記ア①の理由に加え、会社での稼働経

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、移籍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月から供給依頼先をA2事業所から会社での稼働経験が豊富な労供組合員らの移籍先(C5)に変更したものといえる。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。

エ 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、上記イ、ウで述べたとおり、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C5に変更したのは、A2事業所では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。

オ 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C2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ので、以下、この点について検討する。

(7) C2協同組合は、会社を含む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、C2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、会社を含む組合員

企業に対して出荷の割当を行い、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 2 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 I 社の工場や、②C 2 協同組合の組合員企業にバラセメント（生コンの原料）を供給する J 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 4 0 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（J 社などセメント会社 6 社は C 2 協同組合の組合員企業ではなく、また、I 社や J 社の従業員に A 3 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 2 協同組合の組合員企業の 2 3 工場で数日間にわたり出荷不能となり、C 2 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つた。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 2 協同組合の組合員企業ではない J 社及び A 3 支部の組合員のいない I 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 3、4(3)、5(2)、9(1)）
- (ロ) 本件ゼネストを受けて、C 2 協同組合は、① 3 0 . 1 . 1 0 文書を発して、組合員企業及び販売店に対して、「C 2 協同組合は C 3 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拭できない。C 2 協同組合は、2 3 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立つまで見送る」旨の通知を行った（前記第3の5(2)）。

次いで、②同月23日、30. 1. 23理事会において、「C3組合と接触・面談の禁止」及び「C3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、「C2協同組合は、平成29年12月19日、C3組合（A3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C2協同組合組合員の全工場とした。現在、C2協同組合はC3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C3組合員を現場に入れなくてほしいとの要望がある。C3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。」との記載がある。（前記第3の5(4)）

さらに、③平成30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、「C3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6(3)）。

(エ) 以上のとおり、C2協同組合の通知等は、A3支部とC2協同組合との間での労使紛争が継続している状況下で、A3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、C2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、C2協同組合の通知等は、A3支部が今後本件ゼネ

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、A3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C2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、C3組合（A3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、第3の1(1)イ(ア)第一段落のと通りのC2協同組合の立場に照らすと、合理的な行動と評価することができる。

(オ) C1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（C5）を立ち上げる過程において、C1元組合員は、平成30年1月29日頃、D社の社長の紹介でC2協同組合の事務所を訪問した際に、C2協同組合の理事からC6連絡会を紹介されたことがあったが（前記第3の6(1)イ）、C2協同組合が、これにとどまらずにC1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組合弱体化の意図をもって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、C1元組合員のC2協同組合訪問後の同年1月31日に、A4代表も含めて会議を開催し、C1元組合員及びG3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6(2)ア）、組合との関係でも、C1元組合員らの脱退とC5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、C2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、C1元組合員らの脱退とC5の立上げは、A2事業所が自ら決定したものであり、C2協同組合の働きかけによるものではないことに鑑みると、C2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、C2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く、C1元組合員らの脱退等も組合弱体化の意図によるものとは認められないから、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C2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。

また、その他に、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ことを窺わせる事情も認めることができない。

カ 以上のとおり、会社が行った本件供給依頼停止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、26年以上の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たということが出来る。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30.4.25通知書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平成30年3月1日分からの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(2)）。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。

然るに、本件団体交渉申入れに対し会社が回答もせず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り、この点に関する会社の再審査申立てには理由がない。

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、正常な集団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、会社が本件団交申入れに応じなかったことへの救済として団体交渉応諾命令を求めるが、C2協同組合による平成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A3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、組合は文書の掲示をも求めるが、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、その余の本件初審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

第一部会長 山 川 隆 一

(別紙 省略)