

命令書

再 審 査 申 立 人 Y会社

再 審 査 被 申 立 人 X組合

上記当事者間の中労委令和２年（不再）第１１号事件（初審大阪府労委平成３０年（不）第４９号事件）について、当委員会は、令和６年３月２１日第３５４回第三部会において、部会長公益委員石井浩、公益委員松下淳一、同鹿士眞由美、同小西康之出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 再審査申立人は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、再審査被申立人に対し、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 様

Y会社

代表取締役 B 1

当社が貴組合から平成30年7月4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 再審査被申立人のその余の救済申立てを棄却する。

理

由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、生コンクリート（以下「生コン」という。）輸送等に従事する労働者で構成される労働組合である再審査被申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員であり、再審査申立人Y会社（以下「会社」という。）において日々雇用されていたA2、A3、A4、A5、A6、A7及びA8の7名について、①平成30年（以下「平成」の元号を省略する。）4月以降、会社が日々雇用による就労日数を減少させ、組合以外の労働組合（以下「別組合」という。）に所属する日々雇用労働者らとの間で就労日数に差を生じさせたことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に、②同就労日数の改善を交渉事項とする30年7月4日付けの組合の団体交渉申入れ（以下「30.7.4団交申入れ」という。）に会社が応じなかったことが同条第2号の不当労働行為に該当するとして、組合が、同月24日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済を申し立てた（以下「本件申立て」という。）事案である。

なお、A6が本件申立て後の30年12月3日付けで組合を脱退したことから、組合は、31年1月17日、本件申立てにおいて組合が求める救済の対象からA6を外した。さらに、その後、同年2月28日付けでA7が、同年3月

27日付けでA8がそれぞれ組合を脱退した（以下、A2、A3、A4、A5、A7及びA8の6名を「A2ら6名」、A7及びA8脱退後の現存組合員であるA2、A3、A4及びA5の4名を「A2ら4名」ともいう。）。

2 初審において組合が求めた救済内容の要旨

- (1) 不利益取扱い及び支配介入の禁止
- (2) A2ら6名及び組合に対する金員の支払
- (3) 誠実団体交渉応諾
- (4) 謝罪文の掲示

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

大阪府労委は、令和2年2月25日付けで、会社がA2ら6名の就労日数を減少させて、別組合に所属する日々雇用労働者らとの間で差をつけたことが労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に、30.7.4団交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該当するとして、会社に対し、①A2ら4名を別組合に所属して会社で就労している日々雇用労働者らと同程度の頻度で雇用し、就労させること、②A2ら4名に対し、30年4月以降再度就労させるまでの間、別組合に所属する日々雇用労働者らと同程度の頻度で雇用し就労していれば得られたであろう賃金相当額の6割を支払うこと、③A7及びA8に対し、30年4月から同人らがそれぞれ組合を脱退するまでの間、別組合に所属する日々雇用労働者らと同程度の頻度で雇用し就労していれば得られたであろう賃金相当額の6割を支払うこと、④団体交渉応諾及び⑤文書手交を命じ（以下「初審命令」という。）、令和2年2月27日、当事者双方に対し、命令書を交付した。

会社は、同年3月11日、初審命令の全部を不服として、初審命令の取消し及び本件申立ての棄却を求めて、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

4 本件の争点

- (1) 会社は、A2ら6名の就労日数の改善に関する事項について、使用者性が

あるといえるか。(争点1)

- (2) 30年4月以降、A2ら6名と別組合の日々雇用労働者らとの間での就労日数に差が生じているか。生じているとすれば、それが労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。(争点2)
- (3) 会社が組合の30.7.4団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に当たるか。(争点3)

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1 (会社は、A2ら6名の就労日数の改善に関する事項について、使用者性があるといえるか。) について

(1) 組合の主張

ア 労組法第7条の「使用者」は、労働契約上の雇用主に限定されず、当該労働者との間に近い将来において雇用関係の成立する可能性が存在する者等も、同条の「使用者」に該当する。

一定の地域において日々又は季節的な雇用が恒常的に繰り返され、特別の事情のない限り将来雇用されることが確実な者については、労組法第7条第2号の「雇用する労働者」に当たると解されており(土佐清水鯉節水産加工協同組合事件・高松高判昭和46年5月25日・判タ264号209頁)、この「雇用する労働者」性の判断は「使用者性」の判断要素と重なると考えられる。よって、会社は、日々雇用が恒常的に繰り返され、特別の事情のない限り将来当該労働者を雇用することが確実な者については、近い将来において雇用関係の成立する可能性が存在する者として、労組法第7条の「使用者」に当たる。

イ 組合と会社は、従前からの人員補充の実現に関する交渉の流れの中で、28年6月14日及び同年11月7日、協定書を締結し(以下、それぞれ「28.6.14協定書」、「28.11.7協定書」という。)、会社が、備車

保有台数21台中10台枠について、「組合推薦の労働者（A9分会）の枠を認める」旨合意した。これらの合意をきっかけに、もともと他組合の組合員として長期にわたり会社に日々雇用されてきたA2ら6名は、組合に移籍することとなり、組合と会社は、29年4月頃、A2ら6名について特定して、労働者供給ではなく、会社が直接、常用的に日々雇用することを合意した。A2ら6名は、同合意に従い、長期にわたりおおむね1か月当たり17日程度、会社で就労してきたのであり、会社との間に実質的に継続的な労働関係が存在した。会社は、A2ら6名について、実質的に特定した上で、特段の事情のない限り、会社で常用的に就労することを前提に扱ってきたというべきであり、会社とA2ら6名との間には対抗的労働関係が存在する。このことは、実際の就労実績に加え、A2ら6名に会社から作業着が支給されていたこと、会社が組合との合意に基づき、A2ら6名について交通共済費（後記第3の5(3)参照）を負担してきたこと、A2ら6名については、就労も乗務する車両も固定されていたために、他の労働者供給によって日々雇用される者らとは異なり、会社の「台帳」に車両番号の記載がなく、「乗務員点呼簿」には氏名及び乗務車両があらかじめ不動文字として印刷されていたこと、「リース稼働表」にA2ら6名の氏名が記載されていたこと、A2ら6名の就労手順が、A10地本の労働者供給事業の就労手順と全く異なること等から明らかである。

このように、継続し恒常化した労働関係の実態がある中で、A2ら6名は、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期待権が発生したといえるし、組合にとっても、これに所属するA2ら6名が近い将来会社での就労の機会を得ることについて、集団としての期待権が発生していたといえる。したがって、会社は、A2ら6名との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が存する者といえ、労組法第7条の「使用者」に当たる。

なお、A 2ら6名が他社においても就労しているとの事実はあるが、これは、厚生労働省が、29年9月以降、2社以上の異なる事業主に雇用されない日雇労働被保険者にはならず、一般被保険者に切り替えなければならないという運用をするようになったためである。A 2ら6名の就労実績からすれば、本来であれば正規雇用すべきところ、会社は、人件費を抑え調整弁にするために、雇用形態上は日々雇用とするという脱法的な取扱いをしており、A 2ら6名は、他社においても就労することで、日々雇用という雇用形態の維持に協力させられてきたものであるから、他社での就労は、A 2ら6名と会社との間の労使関係を否定する事情ではない。また、会社は、A10 地本の労働者供給事業によって供給された日々雇用労働者に支払われるべき遡及金（後記第3の5(2)参照）と、A 2ら6名及びA 6に支払われるべき遡及金をまとめて、A10 地本名義の銀行口座に支払っているが、これは、A 2ら6名及びA 6にかかる「遡及金」は同人らに直接支払うようにとの組合の希望にもかかわらず、会社がこれを拒否したためであり、A 2ら6名及びA 6について会社が直接、常用的に日々雇用していた事実を否定する事情ではない。

ウ よって、会社は、A 2ら6名の就労日数の改善に関する事項について、使用者性がある。

(2) 会社の主張

ア 組合の上部組織であるA10 地本と会社との間には、職業安定法第45条に基づく労働者供給契約（以下「労供契約」という。）が存在するところ、会社は、A 2ら6名について、同労供契約に基づく通常の労働者供給により供給される日々雇用労働者として受け入れ、就労させていたにすぎない。

本件は、労供契約に基づき、1日単位の日々雇用契約を締結している事案であるから、日々雇用契約の存在する日の労働契約関係を基盤とする事項に限って使用者性が認められるのが原則である。そうすると、「就労日数

の改善」は、未だ雇用契約の存在しない日につき、新たな雇用契約の成立を求めるものであり、日々雇用契約の存在する日の労働契約関係を基盤とする事項ではないから、原則として、使用者性は認められない。

また、使用者が労働者を指名できないという労働者供給の仕組み及び使用者が高い賃金を支払うのと引き換えに必要な時に必要なだけ一定水準の労働者供給を受けられるという労働者供給の存在意義に照らせば、A 2ら6名について会社における一定の就労実績があったとしても、それは、組合がたまたま繰り返し供給した結果にすぎず、A 2ら6名との関係で「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かつ具体的に存在する」などということもできない。

イ 組合と会社が、29年4月頃に、A 2ら6名について常用的に日々雇用することないし一定の就労日数の保証等を合意した事実はない。組合主張の合意が存在しないことは、合意に係る協定書等の書面が作成されていないことから明らかである。会社は、日々雇用労働者について、組合の担当者が必要人数を告げるのみで、個人を特定して供給を依頼したことはない。また、A 2ら6名は、会社以外の複数の事業場においても、労働者供給により日々雇用され、就労している。

ウ 組合の主張するA 2ら6名の就労実績は、28.6.14協定書及び28.11.7協定書によって実現したものであるところ、これらの協定書は、組合が、会社に対し、これを締結しなければ違法な業務妨害行為により会社の事業を停止させて経済的損失を加える旨告知して強いて締結させたものであり、強要罪に触れる。このような違法行為により実現された利益は法的保護に値しないから、A 2ら6名の就労実績を会社の使用者性を認める根拠とすることは許されない。

エ よって、会社は、A 2ら6名の就労日数の改善に関する事項について、使用者性はない。

2 争点2（30年4月以降、A2ら6名と別組合の日々雇用労働者らとの間での就労日数に差が生じているか。生じているとすれば、それが労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。）について

(1) 組合の主張

ア 就労日数に差が生じていること

A2ら6名は、おおむね1か月当たり17日程度、会社で常用的に日々雇用されて就労してきたところ、会社では、C1組合との間の労供契約に基づく労働者供給により3名が、C2組合との間の労供契約に基づく労働者供給により4名が、それぞれ月間17日程度、常用的に日々雇用されている。初審命令の別表2及び同別表1のとおり、30年4月以降、上記C1組合の3名及びC2組合の4名については継続して月間17日程度の就労日数が確保される一方、A2ら6名の就労日数が減少し、31年3月23日以降は皆無となった。

よって、30年4月以降、A2ら6名と別組合の日々雇用労働者らとの間での就労日数に差が生じているといえる。

組合から会社に労供契約に基づく労働者供給によって日々雇用され就労している者、及び、別組合から常用的でなくスポット的に日々雇用されている者の就労日数は、比較対象に入れるべきではない。

イ 労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たること

(ア) 会社と実質的に一体の会社であるB2会社は、C3協同組合に加盟しており、30年2月から会社の代表取締役となったB3は、28年5月以降、C3協同組合の理事である。

C3協同組合は、かねてから組合の争議行為や組合活動を嫌悪してきたところ、B3も出席した30年1月23日の理事会（以下「30.1.23理事会」という。）において、「A11組合と接触・面談の禁止」を承

認し、さらに、同年2月6日には、C3協同組合の組合員企業（以下「組合員企業」という。）に対し、「A11組合との係争問題について」と題する文書（以下「30.2.6文書」という。）を発し、「A11組合系の業者」の使用を極力差し控えることを要請して、組合を生コン業界から排除する方針を決定した（なお、「A11組合」とは、A10地本ないし組合を意味する。）。

すなわち、B3は、組合を生コン業界から排除する内容の決議に賛同したものであり、これは、会社が決議に賛同したのと同義である。

よって、会社は、組合を生コン業界から排除する意図をもって、A2ら6名の就労日数を減少させ、別組合の組合員らの就労日数との間に差を生じさせたものといえ、これは、会社に雇用される従業員だけではなく、他の生コン産業に従事する労働者にも組合に加入しようとするのをためらわせ、組合を弱体化するものであり、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たる。

(イ) 会社は後記(2)イ(ウ)のとおり主張するが、A2ら6名は、常用的に雇い入れられている日々雇用労働者であって、その就労日数をゼロにすることは、実質的には解雇ないし雇止めにはかならず、JR北海道・日本貨物鉄道事件最判（最判15年12月22日・民集57巻11号2335号、以下「15年最判」という。）にいう、従前の雇用関係における不利益な取扱いにほかならないとして不当労働行為の成立を肯定することができる場合に当たるのであり、新規採用における採用差別とは全く異なる。

(ウ) 会社は後記(2)イ(エ)ないし(キ)のとおり、組合について、反社会的集団であるなどとの印象操作を図り、組合が29年12月12日から実施した後記bの団体行動について、「組織的な犯罪行為」であり、また、このときA2ら6名も「違法な業務妨害行為」に参加していたなどと主張す

るが、いずれも誤っている。

- a 組合は、原料仕入先のセメントメーカーと製品販売先のゼネコンという大企業の狭間に位置し、中小零細企業がひしめき合う供給過多構造のセメント・生コン産業において、その多くが日々雇用労働者であるという状況の中、それらの労働者が主体となり、労働条件の維持改善その他の経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織された法適合労働組合である。組合は、このような産業構造及び労働者が置かれた環境を前提に、上記目的の実現のため、使用者団体とも協力して、過当な価格競争に対抗する取組みを行い、その結果として、労働者の賃金水準の改善や雇用の保障をも実現させてきた。

組合の上記取組みにより、近畿地区における生コン価格が上昇し、生コン製造企業の得る利益は増大したが、生コン等の輸送業務に従事する労働者の賃金の原資である、生コン等の輸送運賃の引上げはされなかった。組合は、この輸送運賃の引上げを求めて複数回の集団交渉を実施し、29年4月1日、「29年度春闘要求に関する協定書」により、輸送運賃の引上げを労使一体で進めていくことが確認されたが、その後も引上げ実現には至らなかった。

- b そこで、組合は、29年12月12日から、生コン製造業者のほぼ100%近くが加盟する使用者団体であるC3協同組合に対し、労働者の賃金原資となる輸送運賃の引上げを実施させることを主たる目的として、輸送業務に従事する組合員がストライキに参加することにより組合員の就労する生コン工場において輸送をできなくするとともに（同盟罷業）、組合員がセメントメーカーのサービス・ステーション（中継基地であるサービス・ステーション。以下「SS」という。）に赴いて監視し、出入りする運転手にストライキへの参加を呼びかけて説得することにした（ピケッティング）。もっとも、SSで実際に運転手へ

の説得行為が行われたのは、C 4 会社が管理する C 5 S S 前の路上 1 箇所のみであった。

これらの団体行動は、集団交渉の成果である「29 年度春闘要求に関する協定書」の実現を求めるもので、正当な目的による正当な争議行為である。

組合は、同争議行為の際、会社の主張するような違法行為には及んでいない。

- c A 2 ら 6 名は、上記 29 年 12 月 12 日からの争議行為において、組合の組合員としてストライキに参加し、会社における生コンの輸送業務には従事しなかった。

また、A 2 ら 6 名のうち、A 7 は C 6 S S における監視に、A 3 及び A 5 は C 7 S S における監視に参加したが、これらの S S において運転手への説得を必要とする機会はなかった。A 2、A 4 及び A 8 は、C 5 S S 付近での監視に参加したが、運転手への説得活動が行われた場所からは離れた場所において、ストライキへの協力を求めるビラを配布しており、実際の運転手への説得活動には関与していない。

よって、A 2 ら 6 名の行動について違法性を問われる余地はなく、いずれも正当な争議行為（組合活動）である。

- d また、30 年 12 月 3 日付けで組合を脱退した A 6 は、上記 29 年 12 月 12 日からの争議行為において、A 2 ら 6 名と共にストライキに参加し、A 2 ら 6 名とほぼ同じ内容の監視行為を行っていたが、会社は、A 6 が組合を脱退した直後から、A 6 の就労日数を回復させているから、会社が、上記争議行為への参加を真の理由として、A 2 ら 6 名の就労日数を減少させたということとはできない。

- (エ) 会社は、A11 組合系（A10 地本ないし組合を意味する。以下同。）の労働者を来させないで欲しいとの取引先の要請によりやむなく就労日数

が減少したなどと主張するが、その要請の程度は明らかでなく、会社が要請を受け入れざるを得なかったとはいえない。また、取引先の要請があったとしても、これは決定的な動機ではなく、上記(ア)のとおり、会社自身に組合を排除しようとする意図があった。さらに、会社のいう取引先の要請自体が、組合を排除しようとする不当労働行為意思に基づくものであったというべきであり、会社は、取引先のこのような不当労働行為意思を認識しながらその要請を受け入れたのであるから、会社にも不当労働行為意思がある。

また、会社は、A 2ら6名について、就労日数を確保するための対応をとり、関連会社の業務を優先的に組合員に割り振るよう調整して、組合の要請に応じていたなどとも主張するが、会社は、団体交渉において上記組合の要請に対し検討する旨回答しておきながら、検討結果を回答していないから、組合の意向に沿うような調整をしていたとはいえない。また、会社が組合の要請に応じていたのだとしても、結果として就労日数が減少している以上、会社の不当労働行為意思は否定されない。

その他、会社が主張する事情は、いずれも会社の不当労働行為意思を否定する事情とはいえない。

ウ 以上によれば、30年4月以降、A 2ら6名と別組合の日々雇用労働者らとの間での就労日数に差が生じており、これは労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たる。

(2) 会社の主張

ア 就労日数に差が生じていないこと

組合が比較対象として主張し、初審命令が採用したC 1組合の3名及びC 2組合の4名は、別組合の日々雇用の労働者の中で特に就労日数が多い7名のみを恣意的に抽出したものであり、比較対象として不適切である。

上記7名以外のC 1組合及びC 2組合からの労働者供給による日々雇用

の労働者には、就労日数が少ない者が多く、30年4月から同年7月について、これらの者を含めた平均稼働日数で比較すると、A2ら6名の就労日数の方がむしろ多くなる。したがって、30年4月から同年7月について、A2ら6名と別組合の組合員らとの間での就労日数に差は生じていない。また、同年8月以降分については、差が生じたことの疎明がない。

イ 労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たらないこと

(ア) 会社は、各組合から供給される日々雇用の労働者を指名することができず、各人の就労日数をコントロールする権限がないのであるから、仮に就労日数に差が生じたとすれば、それは組合がそのように供給した結果であって、会社の行為によるものではない。

(イ) 上記1(2)ウのとおり、組合の主張するA2ら6名の就労実績は、違法行為により実現されたものであり、そもそも法的保護に値しないから、従前の就労実績から就労日数が減少し、他組合の組合員との就労日数に差が生じたとしても、不当労働行為には当たり得ない。

(ウ) 会社は、各組合に対し中立保持義務を負っているところ、それぞれの組合の主張内容や主張態度が異なる場合に、会社の対応の仕方に相違を生ずることもやむを得ないのであり、これにより特定の組合に一定の不利益が生じたとしても、直ちに当該組合に対する不当な差別であるということにはならない。また、日々雇用における就労日数の減少は、新規の雇入れの拒否に該当する。15年最判の判示のとおり、雇入れの拒否は、それが従前の雇用契約関係における不利益な取扱いとして不当労働行為の成立を肯定することができる場合に当たるなどの特段の事情がない限り、労組法第7条第1号本文にいう不利益な取扱いに当たらない。よって、会社の採用の自由の観点から、日々雇用の就労日数の減少は、原則的には不当労働行為には当たらないとの前提の下、中立性の枠を逸

脱するものであるかを厳格に判断する必要がある。

本件において、A 2 ら 6 名と別組合の組合員らとの間での就労日数に差が生じているとしても、それは、A 2 ら 6 名が、後記(エ)及び(カ)のとおりに組合が計画した違法な団体行動に参加し、業務妨害行為に加担したことを理由とするものであるから、中立性の枠を逸脱しない。

(エ) 組合は、C 3 協同組合加盟各社から組合に対して支払われる環境整備費の名目での金員の支払を留保されたことの意趣返しとして、29年12月12日から同月16日にかけて、ストライキと称して組織的・計画的に組合員を動員し、①生コン及びバラセメントの輸送会社で稼働する組合員を罷業させると共に、組合が関与する労働者供給事業を停止させ、組合と親密な関係にある輸送会社の業務を停止させるなどして輸送を遮断し、②約200名の組合員を、関西全域の約40箇所のセメント会社のSSの門前に配置して監視させ、実力行使により出荷を妨害した。これにより、会社の大口顧客であるC 8 会社及びC 9 会社を含む生コン製造業者は、生コンの出荷が困難な状態に陥り、業務を妨害された。これは、組合により実行された組織的な犯罪行為であって、刑事裁判で有罪判決を受けた者も存在することなどから、その違法性は明らかであって、到底「正当な組合活動」であるとはいえない。

(カ) 上記組合の違法な団体行動において、A 2 ら 6 名は、組合からの指示を受けて、組合の他の組合員らと役割を分担して、複数のSSにおける監視活動にそれぞれ参加し、重要な役割を果たしたものであるところ、上記組合の違法な団体行動の一部を担ったA 2 ら 6 名の行動が、正当な争議行為（組合活動）と認められる余地はない。

(ク) 上記組合の違法な団体行動後、会社は、C 8 会社及びC 9 会社から、組合の日々雇用の労働者が運転する車両は来させないで欲しい旨の申入れを受けた。同申入れは、「正当な組合活動」を理由とするものではなく、

コンプライアンス遵守の観点からも、安定的な輸送業務体制の確保の観点からも、私企業として社会的に相当かつ合理的な当然の要請であり、会社はこの要請を受け入れざるを得なかった。これにより、会社は、A 2ら6名を、C 8会社及びC 9会社にかかる業務に従事させることができなくなり、その結果として、A 2らの就労日数が減少したにすぎない。

(キ) 会社は、A 2ら6名について、C 8会社及びC 9会社にかかる業務に従事させない代わりに、組合の意向も踏まえ、会社と代表取締役を同じくする関係会社であるB 2会社や、会社のB 4営業所の得意先であるC 10会社の業務への配置頻度を増加させ、可能な限り就労日数の確保に努めていた。

また、組合の組合員であるA12 及びA13 について、3 0年5月以降も会社のB 5営業所の正社員として引き続き稼働させていること、会社のB 4営業所及びB 6営業所において組合から労働者供給を受けて日々雇用を行っており、3 0年5月以降も供給依頼を継続していたことなどからも、会社に不当労働行為意思はなく、組合弱体化等の企図もない。

ウ 以上によれば、3 0年4月以降、A 2ら6名と別組合の日々雇用労働者らとの間での就労日数に差が生じているとはえず、また、仮に差が生じていたとしても、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為が成立する余地はない。

3 争点3（会社が組合の3 0. 7. 4団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に当たるか。）について

(1) 組合の主張

ア A 2ら6名の就労日数の改善に関する事項は、義務的団交事項である。

イ 3 0年4月1 9日の団体交渉（以下「3 0. 4. 1 9団交」という。）及び同年6月5日の団体交渉（以下「3 0. 6. 5団交」という。）における会社の対応は、組合の要求や提案に対し、具体的な根拠や資料を示した説明

をすることなく、その場しのぎの発言をしながら受け流し、結果的に拒否していくというものであり、不誠実な対応であった。また、会社は、30.6.5団交において、C10 会社やB 2会社の仕事の調整について、確認や検討をする旨述べていたにもかかわらず、その後その確認や検討の結果を組合に説明せず放置したもので、議論が平行線になっていたなどという状況はない。

よって、会社が、組合の30.7.4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に当たる。

(2) 会社の主張

ア そもそも、A 2ら6名の就労日数の改善に関する事項は、義務的団交事項ではない。

イ 仮に義務的団交事項であったとしても、会社は、30.4.19団交及び30.6.5団交において、上記事項に関して、十分な議論と説明を尽くして誠実交渉義務を果たしており、これに対して組合は、自己の要求を繰り返すのみで議論が平行線になっていた。

そこで、会社は、この点に関して更なる団体交渉を行う必要はないと判断して、30.7.4団交申入れに対し、団体交渉を受ける意向はないと回答したのであり、組合の30.7.4団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に当たらない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社及び関連会社

ア 会社（再審査申立人）

会社は、肩書地に本社を、大阪府堺市、茨木市及び兵庫県三田市に営業所を置き、生コンやセメントの輸送等を営む株式会社であり、B 7が代表

取締役を務めるＢ８会社の子会社である。

会社のＢ５営業所には、ミキサー車３０台、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）２２台があり、同営業所において乗務員として勤務する正社員は、ミキサー車につき４名、バラセメント車につき１１名である。

２８年６月から３０年１月３１日までの会社の代表取締役は、Ｂ７及びＢ９、同年２月１日以降の会社の代表取締役は、Ｂ７及びＢ３である。

なお、Ｂ９は、近畿２府４県でバラセメントを輸送する会社の事業協同組合であるＣ１１協同組合の代表理事でもある。

イ Ｂ２会社

Ｂ２会社は、会社本社と同一の住所に本社を置き、生コンの製造及び販売等を営む株式会社であり、上記Ｂ８会社の子会社である。

２８年５月２５日から３０年１月３１日までのＢ２会社の代表取締役は、Ｂ７及びＢ９、同年２月１日以降のＢ２会社の代表取締役は、Ｂ７及びＢ３である。

ウ 会社の主な取引先は、Ｃ８会社、Ｃ９会社及びＢ２会社である。

(2) Ｃ３協同組合

ア Ｃ３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。

すなわち、Ｃ３協同組合は、ゼネコン等の需要者（買主）から生コンの注文を受け、組合員企業に対して出荷の割当てを行う。組合員企業は、Ｃ３協同組合の割当てに従って生コンを製造・出荷し、Ｃ３協同組合を通して販売する。

イ Ｃ８会社、Ｃ９会社及びＢ２会社は、いずれもＣ３協同組合の組合員企業である。

ウ B3は、28年5月から、C3協同組合の理事である。

(3) C12 経営者会

C12 経営者会は、C3 協同組合の組合員企業と、組合を含む複数の労働組合との間の団体交渉における経営者側の窓口として設立された団体である。

(4) 組合及び関連組織

ア 組合（再審査被申立人）及び組合の分会

組合は、肩書地に事務所を置き、主に近畿2府4県のセメント・生コン産業、運輸・一般産業等に関連する労働者で組織される労働組合で、後記イのA10 地本の下部組織であり、本件再審査結審時（令和3年11月30日）の組合員は約500名である。

組合には、下部組織として、会社のB5 営業所で就労する組合員を構成員とするA14 分会、後記A10 地本の労働者供給事業を行う事業所であるA15 会館からの労働者供給により就労する組合員らを構成員とするA9 分会等の分会がある。

イ A10 地本

A10 地本は、全国組織であるA16 組合の地方組織であり、組合の上部組織である。

A10地本は、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しており、その事業運営を行うために、A15会館等の事業所を設置している。

A10地本と会社との間には労供契約が存在するが、同契約にかかる契約書や労働協約等は作成されていない。

(5) C1 組合及びC2 組合

C1 組合及びC2 組合は、いずれも労働組合であり、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している。

C1 組合及びC2 組合と会社との間には労供契約が存在し、会社は、C1

組合及びC 2組合との間で、それぞれ、労働者供給に関する労働協約書を作成している。

C13、C14 及びC15 はC 1組合の組合員であり、C 1組合から会社にミキサー車運転手として労働者供給されて日々雇用労働者として就労している。また、C16、C17、C18 及びC19 は、C 2組合の組合員であり、C 2組合から会社に労働者供給されて日々雇用労働者として就労している。

2 28年の協定書締結以前の会社における日々雇用の状況

- (1) 28年の協定書締結以前、会社は、労供契約に基づき、主にC 2組合、C 20 組合及びC 1組合から日々雇用の労働者供給を受けており、A10 地本から日々雇用の労働者供給を受けることはあまりなかった。
- (2) A10 地本からの労働者供給による日々雇用労働者は、C 2組合、C20 組合、C 1組合等からの労働者供給による日々雇用労働者に比べ、日給が5 0 0 0円程度高く設定されていた。

3 28年の協定書締結

(1) 28. 6. 14協定書

ア 組合は、会社に対し、28年5月20日付け「要求書」と題する書面により、29年4月に定年退職する組合員1名の欠員補充をすること等を要求した。これに対し、会社は、28年6月7日付け「回答書」と題する書面により、29年4月に定年退職する組合員1名の欠員については同月に補充する等の回答を示した。同「回答書」には、「日々雇用の労働者問題で、他労協（ママ）事務所からA9分会への移行は一気にはできない。したがって、タイムスケジュールを組み、徐々に変更したい。その点についても再度、労使協議の場を求めたい」との記載もあった。

イ 組合と会社は、28年6月14日付けで、「団体交渉を行った結果、下記のとおり双方合意に達した」として、要旨下記内容の28. 6. 14協定書を締結した。

記

1 29年4月6日付けで定年退職する組合員1名の欠員補充について

- (1) 同月21日より組合推薦の労働者を正規雇用する。
- (2) 28年10月1日から29年4月20日までの間、組合推薦の労働者の雇用を月間13日間保証（直行）する。

2 会社は、本協定書締結後1年内を目途に、備車部門（会社）の保有台数21台中10台枠について、組合推薦の労働者（A9分会）を優先雇用する。なお、残り11台枠については今後協議していく。

3 （以下略）

(2) 28.11.7協定書

組合と会社は、28年11月7日付けで、「団体交渉の結果、下記の事項について双方合意に達した」として、要旨下記内容の28.11.7協定書を締結した。

記

1 人員補充

- (1) 会社は、組合が推薦するA12を29年3月21日付けで正社員とする。同日までの間は、28年12月1日より月間最低13日間の保証（直行）をする。賃金労働条件はA9分会の賃金と同様とする。

(2)(3) （略）

2 備車車両について

会社は、備車部門の保有台数21台中10台枠について、組合推薦の労働者（A9分会）の枠として認める。なお、賃金労働条件は、A9分会の賃金と同様とする。残り7名についての実施は、28年（ママ）6月14日までに協議する。

3 （以下略）

4 A2ら6名及びA6の組合への移籍

- (1) A 2、A 3、A 4、A 7 及び A 8 はもともと C 2 組合の組合員、A 5 及び A 6 はもともと C 20 組合の組合員であり、数年以上にわたり、ミキサー車運転手として各所属組合から労働者供給により会社供給され、日々雇用労働者として会社の B 5 営業所で就労してきた。
- (2) A 2 ら 6 名及び A 6 は、上記 2 8 年の協定締結を知り、会社において組合の労働者が優先雇用されることによって、C 2 組合や C 20 組合等に対する会社からの労働者供給依頼が減少し、自らの雇用機会が脅かされるのではないかと懸念を抱き、組合に相談の上、2 9 年 5 月、C 2 組合又は C 20 組合を脱退して、組合に移籍した。
- (3) A 2 ら 6 名及び A 6 は、同月以降、組合の組合員として、会社に日々雇用されるようになった。

5 組合移籍後の会社における日々雇用の状況等

(1) 会社における日々雇用の就労手続等

ア 会社が A 2 ら 6 名及び A 6 について日々雇用の就労を受ける際の手順は次のとおりであり、上記 7 名以外の労働者について A 10 地本の A 15 会館から労働者供給を受ける場合の手順（後記イ）と異なるところがあった。

①日々雇用労働者を必要とする日の前日、当時、会社の配車担当者であった B 10（B 10 は、その後、次長として団体交渉に出席するようになり、3 0 年 6 月以降、取締役業務部長に就任した。）が、組合の組合員であり、会社の正社員である A 12 の携帯電話に電話をかけて、必要な人数及び行き先を告げる。②A 12 は、配車担当の A 4 に、会社から依頼を受けた必要な人数及び行き先を伝達する。③A 4 は、A 2 ら 6 名及び A 6 の中から依頼された人数分の労働者を選定・調整して依頼された行き先に割り当て、A 12 に対してこれを連絡する。④A 12 は、これを B 10 に伝達する。⑤割り当てられた労働者は、当日割当先に赴き、就労する。

イ 会社が A 2 ら 6 名及び A 6 以外の労働者について A 10 地本の A 15 会館

から労働者供給を受ける場合の手順は、次のとおりであった。

①日々雇用労働者を必要とする日の前日、会社における担当者が、A15 会館の配車担当者に電話をかけて、必要な人数及び行き先を告げる。②A15 会館の配車担当者が、依頼された人数分の労働者を選定・調整して依頼された行き先に割り当て、会社に対してこれを連絡する。③割り当てられた労働者は、当日割当先に赴き、就労する。

ウ なお、A 2 ら 6 名及び A 6 が、会社以外の事業主において日々雇用労働者として就労する場合は、A10 地本の A15 会館における労働者供給の配車担当者が割当てを決定し、A15 会館から労働者供給されるという形をとっていた。

(2) 会社から A10 地本に対する「遡及金」の支払

ア 会社は、A10 地本から労働者供給により供給され、会社において日々雇用の雇用形態で就労した労働者について、「春闘で合意した賃上げが履行されなかった差額分」として、各月の就労日数 1 人 1 日当たり 4 7 5 0 円を、「遡及金」名目で、A10 地本名義の銀行口座に、毎月、対象者全員分の合計額を振り込む方法により支払っていた。

イ A 2 ら 6 名及び A 6 の組合移籍後は、同人らの各月の就労日数分についても、他の A10 地本から供給された日々雇用の労働者の分と特段区別されることなく、上記同様の「遡及金」支払いの対象とされ、会社は、A 2 ら 6 名及び A 6 の就労にかかる分を含んだ「遡及金」の合計額を、毎月、上記 A10 地本名義の銀行口座に振り込む方法により支払うようになった。

(3) 会社から組合に対する「交通共済費」の支払

ア 組合は、会社に対し、A 2 ら 6 名及び A 6 並びにその他に A10 地本から労働者供給により供給され、会社の B 5 営業所において日々雇用の雇用形態で就労した労働者について、組合名義の銀行口座が記載された「交通共済費請求書」を発行して、各月の就労日数 1 人 1 日当たり 9 0 0 円の合計

額を「交通共済費」として請求し、会社は、組合の請求に応じて、これを支払っていた。

イ 上記「交通共済費請求書」は、上部の「②」欄にA 2ら6名及びA 6分の合計額が、「①」欄にその他の日々雇用の労働者分の合計額が記載され、「税込合計金額（①＋②）」欄に、①欄の金額と②欄の金額の合計額が記載され、その下に、①欄の金額についてのみ、各月の日付けごとの内訳が記載されている。

(4) 台帳及び乗務員点呼簿

ア 台帳

会社は、B 5 営業所において、「台帳」として、ルーズリーフに手書きで、各日の日々雇用労働者の人数、行き先及び就労する労働者の姓を書き込み、バインダーに綴じたものを作成・設置していた。

当該台帳のうち、2 9 年1 1 月1 日、同月2 日、8 日、9 日、同年1 2 月1 日、3 0 年3 月2 3 日分において、A 2ら6名及びA 6と、C 1組合のC 13、C 14 及びC 15 並びにC 2組合のC 16、C 17、C 18 及びC 19 には車両番号の記載はなく、それ以外の者については4 桁の車両番号が書き込まれている。

イ 乗務員点呼簿

会社は、B 5 営業所において、「乗務員点呼簿」として、乗務する労働者の日々の出勤時刻やアルコール検知結果等を書き込むための表を紐で綴じたものを作成・設置していた。

当該乗務員点呼簿のうち、3 0 年9 月2 8 日分の表においては、「登録番号」欄に車両番号等が不動文字で2 3 台分印刷され、「氏名」欄には、A 2ら6名及びA 6と、C 1組合のC 13、C 14 及びC 15 並びにC 2組合のC 16、C 17、C 18 及びC 19 の氏名が、各人が乗務する車両番号に対応して不動文字で印刷されており、その他の9 台の車両番号に対応する「氏名」欄

にはそれ以外の者の氏名が手書きで記載されている。

6 29年6月から30年8月までの会社における日々雇用の労働者の就労実績

(1) A2ら6名及びA6について

ア 29年6月から同年12月までの各人の就労日数

(表 略)

イ 30年1月から同年8月までの各人の就労日数

(表 略)

(2) C13、C14 及びC15 (いずれもC1組合) について

ア 29年6月から同年12月までの各人の就労日数

(表 略)

イ 30年1月から同年8月までの各人の就労日数

(表 略)

(3) C16、C17、C18 及びC19 (いずれもC2組合) について

ア 29年6月から同年12月まで

個別具体的な日数についての主張・疎明なし

イ 30年1月から同年8月までの各人の就労日数

(表 略)

7 日雇労働求職者給付金制度

- (1) 上記制度は、日雇労働者（日々雇用される者はこれに当たる。雇用保険法第43条第1項、同法第42条）が失業した際に、失業している日について、雇用保険制度上の給付金を支給するというものである（同法第47条第1項）。被保険者は、公共職業安定所において雇用保険被保険者手帳（日雇手帳）の交付を受け（同法第44条）、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及び消印を受けることとされている。

被保険者が失業した場合において、失業の日の属する月の前2月間に、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（同法第45条）。

(2) この日雇労働求職者給付金については、不正受給等への対応のため、厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所において運用が見直され、その一環として、日雇労働者が、2か月連続して同一事業所で18日以上就労した場合や、29年7月以降6か月連続して同一事業所のみで就労した場合（2社以上の異なる事業主に雇用されない場合）等には、その翌月から雇用保険の日雇労働被保険者には該当しなくなり、一般被保険者等への切替えが必要となるとの運用が改めて周知され、公共職業安定所による日雇労働者被保険者資格の確認の徹底がされるようになった。

(3) 上記6(1)のとおり、A2ら6名及びA6の会社における29年6月から30年8月までの就労実績をみると、同人らの各月の就労日数は、いずれも、30年4月まで、各月17日以下かつ2か月で26日以上の日数で推移している。また、30年5月から同年8月は、会社における就労日数のみでは「2か月で26日以上」の日数を満たさなくなるが、会社以外の事業主における就労日数が増加し、合算すれば「2か月で26日以上」の就労日数が確保されている。

8 組合とC3協同組合との関係

(1) 27年頃まで、大阪地区の生コン製造業界には、C3協同組合のほかに2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2つの協同組合の組合員企業及び協同組合に属さず、独自に事業を展開する生コン製造事業者（アウト社）の一部がC3協同組合に加盟し、これにより、C3協同組合の組合員企業は105社125工場となった（このことを、業界関係者は「大同団結」と称している）。

同じ頃、組合、C1組合、C21組合、C22組合、C23組合等は、C24組合連合会を結成し、共闘関係となった。

- (2) 上記「大同団結」の頃、C 3 協同組合は、組合との間で、「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 3 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、その経営に組合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 3 協同組合の組合員企業が、C12 経営者会を通じて、C24 組合連合会に対し、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。）に合意した。C 3 協同組合は、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、2 9 年 7 月には、3 つの生コン製造事業者の経営権の買取りを行い、同年 1 0 月頃までに、組合の A17 書記長（肩書きは当時のもの）が代表取締役を務める株式会社に対し、構造改善事業費として合計約 1 0 億円を支払った。
- (3) C 3 協同組合は、環境整備費について C 3 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、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。

9 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。

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課題となる。

10 組合による29年12月の団体行動

(1) 組合は、C12 経営者会に対し、29年12月11日付け「ストライキ通告書」により、「セメント輸送、生コン輸送の運賃引き上げとC3協同組合の民主化」を求めて、同月12日より「無期限のストライキ」を行う旨を通告した。

(2) そして、組合は、ストライキ（ゼネスト）と称して、「セメント輸送、生コン輸送の運賃引き上げとC3協同組合の民主化」を要求事項に掲げ、大阪、兵庫地区等で所属する組合員らを多数動員し、29年12月12日から4日間ないし5日間にわたり、C3協同組合の役員が代表者を務める生コン製造会社であるC25会社の工場や、C3協同組合の組合員企業が生コンの原料を仕入れているC4会社等セメント会社6社が有するSS約40か所において、動員された組合員らが、それぞれ、配置されたSSへの出入りを監視し、一部のSSにおいては出入口付近に組合の組合員が運転するミキサー車を横付けしたり、出入口付近及びその周辺路上で、運送車両の前面に立ち塞がってその出入りをさせず、SS作業員に対して、周囲を取り囲んだり、大声で作業を止めるよう繰り返し呼びかけるなどして、工場やSSに入出場しようとする生コン等の輸送車両を実力をもって停止させたりするなどの行為に及んだ（以下、これらの団体行動を「29.12団体行動」という。）。

組合員の配置については、事前に人員配置表が作成され、組合事務所において、統括・調整役が電話で随時現場の情報を収集し、指示を出すなどしていた。また、SSにおける監視活動に動員された組合員らは、事前に、生コン等の輸送車両の出入りがあれば、組合の担当役員やブロック長にすぐに連絡するようにとの指示を受けていた。

なお、C25会社はC3協同組合の組合員企業であるが、C4会社等セメン

ト会社6社はC3協同組合の組合員企業ではなく、また、C25会社やC4会社の従業員に組合の組合員はいなかった。

(3) 29.12団体行動の間、A12並びにA2ら6名及びA6はいずれも就労せず、A12、A6及びA7はC4会社のC6SSにおける監視活動にA3及びA5は同社のC7SSにおける監視活動に、A2、A4及びA8は同社のC5SS付近での監視活動にそれぞれ動員され、参加していた。

(4) 会社は、29年12月12日及び13日の両日にわたり、生コンの輸送業務を停止し、C8会社及びC9会社から受けていた両日の受注も謝絶した。

11 29.12団体行動後のC3協同組合の動き

(1) 29年12月19日の理事会

C3協同組合は、29年12月19日、理事会を開催し、29.12団体行動は明らかな威力業務妨害行動であり、これに協力、同調したと思われるセメント輸送会社、生コン輸送会社及びC3協同組合組合員工場並びにC3協同組合の登録販売店に対しては調査を行い、結果次第では処分を検討する旨、対策費に10億円の予算を計上する旨の議案を可決した。

(2) 30年1月9日の理事会

C3協同組合は、30年1月9日、理事会を開催し、同理事会において、29.12団体行動を契機として、C3協同組合の全組合員工場を対象として仮処分の申立てを行っており、被害届についても全社名で提出する旨の議案を可決した。

(3) 30.1.23理事会

C3協同組合は、30年1月23日、理事会を開催した。議事録には、以下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

C26議長は、次のとおり説明を行った。

①A11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、C3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、A11組合A21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、C26議長は配布資料『A11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X組合（以下、「A11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C3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、A11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）

「C26議長は、C27部長を指名し、次のとおり報告をさせた。

③現在、C3協同組合はA11組合と大きな係争に入っている。理事の方々は189工場を引っ張っているという認識が必要である。

数社のゼネコン及び販売店から、A11組合員を現場に入れないでほしいとの要望がある。C12経営者会加入工場、A11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A11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。

④A11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 3 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) A11 組合系とはどこまでか。」

(回答) 今から検討する。まず、A11 組合系を使用しないという決議を採りたい。方法は多種多様にわたる。今からどうするか検討する。

(質問) 弁護士との打ち合わせの中で、C 3 協同組合がこのような決議を行うのはいいのですか。

(回答) 係争中ですから、A11 組合系は使えないでしょう。方法は弁護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る。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)

(4) 30年2月6日の理事会

C 3 協同組合は、30年2月6日、理事会を開催し、同理事会において、「A11 組合との係争問題について」と題する文書(30.2.6文書)を配布し、「A11 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されている旨、組合員には決議の趣旨を踏まえ、当面の間、「A11 組合系の業者」の使用を極力差し控えるようお願いする旨説明した。

(5) B 3 は、C 3 協同組合の理事として上記各理事会に出席していた。

12 C 9 会社及びC 8 会社の対応等

(1) C 9 会社の対応

ア C9会社は、29. 12団体行動によって、29年12月12日及び同月13日の両日で、生コンの出荷を停止することとなった。

イ C9会社は、30年1月10日、会社に対し、「事業上の障害に対する弊社の対応について」と題する文書で、「弊社のC28・C29 両工場における事業運営の支障になることについては何ら許諾できないことを改めて確認させて戴くと共に、仮に何某かの理由により弊社の事業運営に障害が生じ或いは生じると判断された場合は弊社として適切に対処させて戴くことをご了承願います。」などと通知した。

ウ 同年4月中旬頃、C9会社の社長とB10が面談した際、会社がC9会社から受注する生コンの輸送作業等に、組合の組合員をあてない方がよいかどうかという話題について、C9会社は、業界の置かれている事業環境を適切に判断して対処して欲しいとの発言をし、会社は、これを、C9会社からの仕事には組合の組合員をあてないで欲しいとの趣旨と理解した。

エ C9会社は、30年5月14日をもって、組合に関係する全ての取引を解消した。

(2) C8会社の対応

ア C8会社は、29. 12団体行動によって、29年12月12日には、予定していた生コンの出荷を急遽他社に変更して貰ったり、取引先に納入日を延期して貰ったり、自社のミキサー車を何往復もさせるなどの対応に迫られた。また、同月13日は、輸送手段が確保できず、出荷を停止した。

イ 30年1月ないし3月頃、C8会社の社長は、B10に対し、会社が組合の組合員をC8会社から受注する生コンの輸送作業等に從事させていることについて、C8会社には迷惑をかけないで欲しい、会社の方で配慮すべきではないか、組合の組合員は会社の関連会社で使えばよい、C8会社には来させないで欲しい旨の発言をした。

また、同年4月頃、C8会社は、会社に対し、同年5月以降は組合の組

合員をC 8 会社における業務に一切従事させないように求めた。

- (3) A 2 ら 6 名及び A 6 は、3 0 年 4 月までは、会社の日々雇用により、C 9 会社及び C 8 会社における業務に毎月それぞれ複数日従事していたが、同年 5 月以降は、同人らが C 9 会社及び C 8 会社における業務に従事することはなくなった。同月における同人らの会社からの配車先は、いずれも全て場内（B 2 会社の事業場）であり、同年 6 月及び 7 月の配車先は、いずれも C 10 会社及び場内であった。

13 他労組の対応

C 3 協同組合は、C 1 組合、C 22 組合及び C 23 組合に対し、2 9 年 1 2 月 1 9 日付けの質問状により、組合の 2 9. 1 2 団体行動に賛同していたか否かを問い、これらの 3 組合は、C 3 協同組合に対し、賛同していない旨書面で回答した。

また、上記 3 組合は、同月 2 7 日、C 24 組合連合会に脱退届を提出し、組合との共闘関係を解消した上、連名で、3 0 年 1 月 1 8 日付け「A 11 組合による一連の行動に対する見解」と題する書面を発出した。同書面には、上記 3 組合が、組合の 2 9. 1 2 団体行動を非難し、C 24 組合連合会から離脱する旨が記載されていた。

14 組合・会社間の団体交渉等

(1) 2 9 年 1 2 月 2 6 日の団体交渉

組合と会社は、2 9 年 1 2 月 2 6 日、会社の食堂において団体交渉を行った。組合からは副執行委員長である A 18、A 12、A 2 ら 6 名及び A 6 を含む合計 1 1 名、会社からは 1 名 B 10 が出席した。

この団体交渉では、冒頭、A 12 が、前回の団体交渉からの「宿題」として、作業服やヘルメットの支給、正社員化、分会事務所、A 9 分会の日々雇用の比率等の項目を挙げ、一個一個解決して貰いたい、回答がない場合には独自にストライキをする覚悟であるなどと述べ、これらの項目について、B 10 が

会社の検討状況を説明し、組合側の出席者らが要望を述べるなどして進められた。

その中で、作業着の支給に関して、B10 が、支給するが、会社の正社員の作業服の胸にある会社のマークについては、組合のA19 分会（会社の兵庫県三田市にあるB4 営業所に存する分会）の組合員に支給した作業服と同様、入れない考えであるという趣旨の回答をし、組合側出席者からは、会社のマークを入れるよう再考して欲しい、1 人当たり2 着支給して欲しいなどという発言があった。

(2) 30年1月15日の事務折衝

組合と会社は、30年1月15日、会社の社長室内で事務折衝を行った。組合からはA12、A2 及びA5 の3 名が、会社からは1 名B10 が出席した。

この事務折衝において、B10 は、A2 ら6 名及びA6 並びにC1 組合及びC2 組合に所属する組合員7 名について、各人の29年5 月から同年11 月までの就労日を記録した「リース稼働表」と題する表を提示し、組合側の出席者らは、会社からA9 分会への日々雇用の労働者供給依頼人数を増加するように求めるなどした。

また、B10 は、A2 らに支給する作業着について、会社のマークは入れないというのが会社の回答である旨述べた。

なお、30年3 月、会社は、A2 ら6 名及びA6 に対し、1 人2 着ずつ、会社のマークのない作業服を支給した。

(3) 30年4月2日の団体交渉

組合と会社は、30年4月2日、社外において団体交渉を行った。組合からはA18、A20 執行委員（A10 地本の書記長を兼ねている。）、A12、A2、A4、A3、A7 及びA5 を含む合計13 名、会社側からはB10 及び会社から依頼を受けたB11 弁護士を含む合計3 名が出席した。この団体交渉では、「春闘要求」「賃上げ」等が話題とされ、B10 は、賃上げはしない旨、一時金

と福利厚生は昨年と同額である旨述べた。

(4) 30. 4. 19 団交

組合と会社は、30年4月19日、社外において団体交渉を行った。組合からはA18、A12、A2ら6名及びA6を含む13名、会社側からはB10及びB11 弁護士を含む合計3名が出席した。

この団体交渉において、B10は、再度、賃上げはしない旨、一時金と福利厚生は昨年と同額である旨等を述べた。また、組合側出席者が、会社はC3 協同組合から日々雇用の組合員を使用するとか日数を減らすようにと言われているのか尋ねたところ、B10は、そういう話はなく、直接の得意先からは言われていないが、直接の顧客でないところは言っている旨述べた。これに対し、組合側が、そうであったとしても工夫できるのではないかと尋ねたところ、B10は、工夫にも限度がある旨述べた。

(5) 30. 6. 5 団交

組合と会社は、30年6月5日、社外において団体交渉を行った。組合からはA18、A20、A12、A2、A4、A3、A7、A5及びA6を含む13名、会社側からはB10及びB11 弁護士を含む合計3名が出席した。

この団体交渉において、B10は、再度、賃上げはしない旨、一時金と福利厚生は昨年と同額である旨等を述べた。

その後、組合側が、最近日々雇用の備車が外（B2会社以外の事業場）へ行けないということが起こっているが、とりわけ、なぜC8会社及びC9会社に行けないのか尋ねたところ、B10は、得意先である荷主からそのように言われている旨述べた。また、組合側が、C8会社及びC9会社に行けない分については、C10会社など、B4営業所（会社の兵庫県三田市にあるB4営業所）の仕事をあててことでカバーしてもらいたい旨要望し、B10は、B4営業所の仕事は波がある、B4営業所で現在依頼している日雇労働者の就業日数の問題もある、一度確認しなければならない旨述べた。

さらに、組合側が、場内での仕事について、組合の組合員を優先的に使ってもらえるのか尋ねたところ、B10は、優先ではない旨、場内での仕事の状況もどこでどう変わるか分からないなどと述べ、組合側が、場内での仕事に組合の組合員を優先的につけるよう重ねて要求したところ、B10は、再度検討する旨述べた。また、組合側が、他の労働組合の組合員の就労日数と組合の組合員の就労日数とに差が生じているとして、この差分の日当を金銭で填補するか、今後従前生じた差分の日数を取り返せるよう、別組合の組合員よりも多い就労日数を確保するよう求めたところ、B10は、この場で自分が判断できることではないが、金銭はないのではないかと、就労日数確保も現実問題無理であろう、検討して、B4営業所向けの仕事については様子を見て連絡するなど述べた。

(6) 30.7.4 団交申入れ

ア 組合は、会社に対し、30年7月4日付け「通告書」と題する文書（以下「30.7.4 通告書」という。）を内容証明郵便で送付し、団体交渉を申し入れた（30.7.4 団交申入れ）。同通告書には、「当組合と貴社が本年6月5日に行った団体交渉で、当組合は貴社が組合員の就労日数を他の就労者より意図的に大きく激減させていることに抗議し改善を求めた。これに対して貴社は、検討すると回答していたが、貴社の組合員に対する差別対応は全く改善されておらず、ますます格差は拡大している。当組合はこのような貴社対応に強く抗議し即座に改善するよう再度通告し、団体交渉を求める。」と記載されていた。

イ 会社は、組合に対し、同月10日付け「回答書」と題する文書（以下「30.7.10 回答書」という。）を送付した。同回答書には、会社代理人B11弁護士名で、「前提として、当社は、日々雇用の問題については、これを使用するかどうかは当社の自由であって、労働者の労働条件に関する義務的団交事項に当たるとは考えておりません。よって、この問題について団体

交渉をお受けする意向はありません。」と記載されていた。

15 本件申立て及びその後の事情

(1) 組合は、30年7月24日、大阪府労委に対し、本件申立てを行った。

(2) 組合によるビラ頒布

組合は、30年7月28日付け「A11 組合ニュース」と題するビラを発行し、A12、A2ら6名及びA6が、数週間にわたり、会社周辺、B3の自宅マンションの集合ポスト、B10の自宅周辺の住宅、B7の自宅周辺の住宅の郵便受けに投函するなどしてこれを頒布した。

当該ビラには、B3及びB10の顔写真が掲載され、B3は、B2会社及び会社の社長に就任して以来、組合の組合員を差別しており、組合は一丸となって闘う旨、B3は、差別排外主義者の講演会に出席して拍手喝采している旨、B3が惚れ込む差別排外主義者は数々の犯罪行為に手を汚している連中である旨、会社の不当労働行為について、労働委員会に本件申立てを行った旨等の記載があった。

(3) 29. 12団体行動に関連した被疑事実による組合員の逮捕等

ア 30年9月18日、29年12月12日及び同月13日にC5SSにおいてバラセメントの輸送業務を妨害した等の威力業務妨害等の被疑事実で、A18を含む16名の組合員が逮捕され、その後、A18を含む7名が起訴され、これら逮捕や起訴の事実はいずれも新聞報道された。

イ 30年10月9日、29年12月12日にC25会社の出荷業務を妨害した等の威力業務妨害等の被疑事実で、A18を含む5名の組合員が再逮捕され、さらに3名の組合員が逮捕され、その後、A18を含む5名が起訴され、これら逮捕や起訴の事実はいずれも新聞報道された。

ウ 30年11月21日、29年12月12日及び同月13日にC5SSにおいてバラセメントの輸送業務を妨害したとの威力業務妨害等の被疑事実で、組合のA21執行委員長（当時。以下「A21」という。）ら4名が逮捕

され、その後、A21 を含む 3 名が起訴され、これら逮捕や起訴の事実はいずれも新聞報道された。

エ 上記威力業務妨害の各事件については、令和 2 年 1 1 月 4 日に 1 名の組合員に対し（自白事件）、令和 3 年 3 月 1 5 日に A18 を含む 7 名の組合員に対し（否認事件）、同年 7 月 1 3 日に A21 に対し（否認事件）、それぞれ有罪判決が宣告された。

(4) A 6、A 7 及び A 8 の脱退

3 0 年 1 2 月 3 日に A 6 が、3 1 年 2 月 2 8 日に A 7 が、同年 3 月 2 7 日に A 8 が、それぞれ組合を脱退した。

A 6 は、組合を脱退後、C 1 組合に加入し、C 1 組合移籍後は、C 1 組合からの労働者供給により、会社で月 1 7 日程度日々雇用され、ミキサー車運転手として就労している。

(5) C 1 組合の申入れ

C 1 組合は、3 1 年 2 月 1 5 日付け「申入書」により、会社に対し、会社におけるミキサー車の就労割当てに偏りがあるのは一目瞭然であり、今後不平等配車の是正・改善を求める旨申し入れた。

(6) 会社における日々雇用の停止

3 1 年 3 月 2 2 日、B10 は、A12 に対し、翌日以降、組合の日々雇用労働者を会社で就労させることはできない旨告げ、同月 2 2 日を最後に、A 2 ら 4 名及び A 8 と会社との間で日々雇用契約は締結されず、同月 2 3 日以降同人は会社において就労していない。

第 4 当委員会の判断

1 争点 1（会社は、A 2 ら 6 名の就労日数の改善に関する事項について、使用者性があるといえるか。）について

(1) 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。

- (2) A 2ら6名は、会社との間で日々雇用契約を締結して就労してきたところ、この日々雇用契約は、会社と労働者との間に、1日単位で労働契約が成立し、当日に終了する内容のものであるから、日々雇用契約が締結されなかった日においては、会社は、A 2ら6名の労働契約上の雇用主ではない。

そこで、以下では、本件において組合が会社の不当労働行為があった旨主張する30年4月ないし7月の時点において、A 2ら6名と会社との間に、近い将来において労働契約関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存していたといえるかどうかを検討する。

- (3) 前記第3の4、6、15(4)及び(6)のとおり、A 2ら6名は、組合に移籍する以前から、数年以上にわたり、別組合からの労働者供給により、会社との間で日々雇用契約を締結して会社の業務に従事しており、29年5月に組合に移籍後も引き続き、A 7は31年2月28日に組合を脱退する前まで、A 2ら4名及びA 8は同年3月22日まで、いずれも会社において日々雇用労働者として就労していたこと、29年6月から30年3月までの期間は、同年1月を除き、いずれも毎月16から17日、同年1月、同年4月ないし同年8月までの期間は、いずれも毎月9日から14日程度という相当の頻度で就労していたことが認められる。

そして、前記第3の5のとおり、A 2ら6名及びA 6が組合に移籍した後における同人らの会社での日々雇用の就労手順は、同人ら以外の日々雇用の労働者（A10 地本のA15 会館から供給される労働者）の就労手順とは若干異なっており、会社は、A15 会館の配車担当者ではなく、会社の正社員であり組合の組合員であるA12 に対して、翌日必要な人数及び行き先を告げて業務の依頼を行っていたこと、A 2ら6名及びA 6については、乗務員点呼簿においてあらかじめ氏名と乗務する車両の車両番号が不動文字で印刷される

など、会社においても同人らが毎月頻繁に就労することを踏まえた対応を行っていたことが認められる。

このような実態を踏まえると、会社は、30年4月ないし30.7.4団交申入れ頃の時点において、A2ら6名との間で、近い過去に相当の頻度で日々雇用契約を締結して就労の提供を受けていたのであり、A2ら6名と会社との間に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・具体的に存在していたというべきである。

- (4) 会社は、A2ら6名は、会社とA10地本との間の労供契約に基づいて供給されており、会社が個人を特定して依頼したことはないとか、使用者が労働者を指名できないという労働者供給の仕組み及び高い賃金を支払うのと引き換えに必要な時に必要なだけ一定水準の労働者供給を受けられるという労働者供給の存在意義に照らせば、一定の就労実績があったとしても、それは、組合がたまたま繰り返し供給した結果にすぎないから、会社との間で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はいえないなどと主張する。しかしながら、上記のとおり会社がA2ら6名及びA6についてA15会館に対する供給依頼とは異なる取扱いをし、同人らが毎月頻繁に就労することを踏まえた対応を行ってきたことなどからすれば、会社としても、A12を通して業務の依頼を行う分については、A2ら6名及びA6のいずれかが就労することを認識し、また、長期間にわたって同人らが頻繁に就労する実態についても許容していたものというべきであるから、会社の上記の主張は採用できない。

また、会社は、A2ら6名の就労実績について、28.6.14協定書及び28.11.7協定書によって実現したものであるところ、これらの協定書の締結は違法行為により実現されたものであるから、法的保護に値しないなどとも主張する。しかしながら、上記各協定書が違法行為によって締結されたと認めるに足りる証拠はなく、会社の同主張も採用できない。

(5) 以上によれば、会社は、A 2ら6名の労組法第7条の使用者に当たる。

2 争点2（30年4月以降、A 2ら6名と別組合の組合員らとの間での就労日数に差が生じているか。生じているとすれば、それが労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。）について

(1) 就労日数に差が生じているかについて

前記第3の6(1)のとおり、A 2ら6名は、29年6月から30年3月までは、同年1月を除きいずれも毎月16から17日、同年1月、同年4月ないし8月は、いずれも毎月9日から14日、会社において就労している。

これに対し、前記第3の6(2)及び(3)のとおり、C 1組合のC13、C14 及びC15は、29年6月から30年3月までの期間は、同年1月を除き、いずれも毎月16から20日、同年1月はそれぞれ13日、同年4月ないし8月は、いずれも毎月15から19日、会社において就労している。また、C 2組合のC16、C17、C18 及びC19は、30年1月においてはいずれも11から13日、同年4月から8月は、いずれも毎月13から22日、会社において就労している。

組合は、C 1組合のC13、C14 及びC15 並びにC 2組合のC16、C17、C18 及びC19は、30年3月以前から、会社において、A 2ら6名と同様に継続的に日々雇用されてきた者らであり、これらの者と比較すると、30年4月以降、A 2ら6名と別組合の組合員らとの間での就労日数に差が生じていると主張する。

これに対して、会社は、組合が比較対象として挙げる別組合の組合員らは、特に就労日数の多い者らを恣意的に選別したものであつて、比較対象として不適当であり、別組合の組合員全体と就労日数を比較した場合には、A 2ら6名と別組合の組合員らとの間で就労日数に差が生じているとはいえないと主張する。

そこで、検討するに、組合が比較対象として挙げる別組合の7名の者らは、

前記第3の5(4)のとおり、A2ら6名及びA6と同様に、会社の台帳においては車両番号の書き込みがされず、乗務員点呼簿においてはあらかじめ氏名及び車両番号が不動文字で印刷されるなど、会社において他の日々雇用労働者とは若干異なる取扱いがされてきた者である。そして、この取扱いは、これらの者が会社において毎月頻繁に就労することを踏まえた対応であると理解することができること、実際にも、相当頻繁に就労していた実績があることなどからすれば、これら別組合の7名の者らを比較対象とすることが、直ちに不適當であるとはいえない。

そして、これらの者と比較した場合には、30年4月以降のA2ら6名の就労日数は、1か月当たり数日程度少ない日数で推移しており、差が生じていることは否定し難い。

(2) 労組法第7条第3号の支配介入に当たるかについて

ア 組合は、B3において、組合を生コン業界から排除しようとする内容のC3協同組合の決議に理事として賛同していることなどから、会社が組合を生コン業界から排除する意図をもって、A2ら6名の就労日数を減少させ、別組合の組合員らの就労日数との間に差を生じさせたものであり、支配介入に当たるなどと主張する。

これに対し、会社は、仮に就労日数の差が生じていたとしても、これは、組合の29.12団体行動における違法な業務妨害行為を契機として、C8会社及びC9会社から、組合の組合員を来させないよう相当かつ合理的な要請を受け、これを受け入れざるを得なかったからであり、何ら組合排除等の意図はない旨主張する。

イ そこで、以下、検討する。

(ア)a C3協同組合は、ゼネコン等の需要者から生コンの注文を受け、C9会社やC8会社を含む組合員企業に対して出荷の割当てを行っている（前記第3の1(2)）。

b 組合の29. 12団体行動は、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、C3協同組合の組合員企業ではあるが組合の組合員がいないC25会社やC3協同組合の組合員企業ではないC4会社を標的とした有形力を行使した業務妨害行為を伴うものであるところ（前記第3の10(2)）、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29. 12団体行動により、バラセメント及び生コンの流通が停止し、C3協同組合の組合員企業の工場では数日間にわたり出荷ができず、需要者への生コンの供給を行うことができなかった。さらに、上記の正当性のない業務妨害行為は、C3協同組合の組合員企業ではないC4会社及び組合の組合員のいないC25会社に影響を及ぼすとともに、29. 12団体行動による生コン供給の停止は、需要者であるゼネコン等の事業者にも影響を及ぼすものであった（前記第3の10, 12, 15(3)）。

c 29. 12団体行動を受けて、C3協同組合は、①29年12月19日の理事会において、29. 12団体行動は明らかな威力業務妨害行動であり、これに協力、同調したと思われるセメント輸送会社、生コン輸送会社及びC3協同組合組合員工場並びにC3協同組合の登録販売店に対しては調査を行い、結果次第では処分を検討する旨、対策費に10億円の予算を計上する旨の議案を可決し（前記第3の11(1)）、30年1月9日の理事会では、C3協同組合の全組合員工場を対象として仮処分の申立てを行っており、被害届についても全社名で提出する旨の議案を可決した（前記第3の11(2)）。次いで、②30. 1. 23理事会において、「A11組合と接触・面談の禁止」及び「A11組合との関与が深く、安定供給に不安のある工場」には問題が解決するまで割

当ての自肅を求める旨を承認可決した。同決議の議案中には、要旨、
「C 3 協同組合は、29 年 1 2 月 1 9 日、A11 組合（組合）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 C 3 協同組合組合員の全工場とした。現在、C 3 協同組合は A11 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 A11 組合員を現場に入れないでほしいとの要望がある。A11 組合との関与が深く、安定供給に不安のある工場は問題が解決するまで割当てを自肅していただきたい。」との記載がある（前記第 3 の 11(3)）。さらに、③ 30 年 2 月 6 日の理事会では、組合員企業に対して当面の間、「A11 組合系の業者」の使用を極力控えるよう要請する 30. 2. 6 文書を配布して、当該方針を説明している（前記第 3 の 11(4)）。

d 以上のとおり、C 3 協同組合の上記決議や 30. 2. 6 文書等は、組合と C 3 協同組合との間での労使紛争が継続している状況下で、組合の 29. 1 2 団体行動から 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、組合の 29. 1 2 団体行動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、C 3 協同組合の上記決議や 30. 2. 6 文書等は、組合が今後 29. 1 2 団体行動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、組合による正当性のない業務妨害行為を伴う争議行為から C 3 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、A11 組合（組合）系事業者の使用を極力控えること等を組合員企業に求めたものと推認される。

そして、C 3 協同組合が生コンの需要者から生コンの注文を受け、組合員企業に出荷の割当てを行う立場にあることに照らすと、上記決

議ないし通知を行ったことは、合理的な行動と評価することができる。

このように、C 3 協同組合の決議や 30. 2. 6 文書等は合理的な行動と評価することができるのであって、C 3 協同組合の決議や 30. 2. 6 文書等が、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。

e 以上によれば、C 3 協同組合の決議や 30. 2. 6 文書等は、組合を嫌悪しその弱体化を意図して行われたものではないから、B 3 が、C 3 協同組合の理事としてこれらに賛同したことをもって、B 3 ないし会社が、組合を嫌悪し、その弱体化を意図していたということもできない。

(i) そして、上記に加え、29. 12 団体行動により、C 3 協同組合の組合員企業である C 8 会社及び C 9 会社においても、29 年 12 月 12 日及び 13 日の両日において、生コンの出荷を停止したり、急遽振り替えたりすることとなり、出荷量が減少する等の被害を受け、対応に追われたこと（前記第 3 の 12(1), (2)）などからすれば、C 8 会社が、会社に対して組合の組合員を来させないよう要請したことや、C 9 会社が、組合の組合員をあてない方がよいかという会社の問いに対して、業界の置かれている事業環境を適切に判断して対処して欲しいとの発言をしたことについても、組合が今後 29. 12 団体行動と同様の行動を取ることで、生コンの出荷や輸送が停止して被害を受けることを懸念し、組合による正当性のない業務妨害行為を伴う争議行為から自社の事業を守るためにした行動であると理解することができる。

そうすると、会社が、C 8 会社の要請及び C 9 会社の発言を受けて、両社における業務について、組合の組合員である A 2 ら 6 名に従事させないようにしたとしても、これが、組合を嫌悪しその弱体化を意図したからであるとはいえない。

そして、C 8 会社及びC 9 会社が会社の主要な取引先であること（前記第 3 の 1 (1)ウ）、A 2 ら 6 名は、3 0 年 4 月まではC 9 会社及びC 8 会社における業務に毎月それぞれ複数日従事していたが、同年 5 月は全て「場内」であり、同年 6 月及び 7 月の配車先は、いずれも C 10 会社及び場内であったこと（前記第 3 の 12(3)）を併せ考えると、3 0 年 4 月以降、A 2 ら 6 名と別組合の組合員らとの間での就労日数に差が生じた原因は、A 2 ら 6 名について、C 8 会社及びC 9 会社における業務に従事させないようにしたことによるものと認められる。

ウ 以上によれば、会社が組合を嫌悪し、その弱体化を意図して、A 2 ら 6 名の就労日数を減少させ、別組合の組合員らの就労日数との間に差を生じさせたということとはできず、就労日数に差を生じたことが、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に当たるということとはできない。

(3) 労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに当たるかについて

組合は、就労日数に差が生じたことは、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。

A 2 ら 6 名と、組合が比較対象として挙げた別組合の組合員 7 名は、いずれも会社において日々雇用により就労する者であり、これらの者が会社において就労する日数の多寡は、会社からその就労の対価として得る賃金の多寡に大きく影響する。よって、就労日数を少なくするという方向で就労日数に差を設けることは、A 2 ら 6 名に対する不利益取扱いに該当し得る。

しかしながら、上記(2)で述べたとおり、就労日数に差が生じたことは、会社が、A 2 ら 6 名について、C 8 会社及びC 9 会社における業務に従事させないようにしたことによるものであると認められるところ、これは、組合の弱体化を意図して行われたものではなく、A 2 ら 6 名が組合の組合員であることや労働組合の正当な行為をしたことの故をもって行われたものということもできない。

したがって、就労日数に差が生じたことをもって、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるとすることはできない。

3 争点3（会社が組合の30.7.4団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に当たるか。）について

(1) 上記1で述べたとおり、本件において会社はA2ら6名の労組法上の使用者に当たる。また、30.7.4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。

そして、組合が30.7.4通告書により申し入れた団体交渉事項は、組合員の就労日数の減少を踏まえ、その改善を求めるものであるところ（前記第3の14(6)）、これは、組合員であるA2ら6名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。

(2) 会社は、A2ら6名の就労日数の減少及びこれに対する対応については、30.4.19団交及び30.6.5団交において十分な説明及び議論を尽くしており、議論が平行線になっていたため、更に将来にわたって団体交渉を行う必要性は存せず、30.7.4団交申入れを拒否したことには正当な理由があると主張する。

そこで検討するに、会社は、30.4.19団交において、C3協同組合から日々雇用組合員を使用するとか日数を減らすようにと言われているのかとの組合の質問に対し、直接の得意先からは言われていない旨回答しているが（前記第3の14(4)）、この時点において、会社は、会社の得意先であるC8会社から、組合の日々雇用労働者が運転するミキサー車を生コンの輸送に充てないよう要請を受けていたものであり（前記第3の12(2)イ）、会社は、事実経過を正確に組合に説明していたとはいえない。

また、会社は、30.4.19団交において、就労日数の減少に関し工夫できるのではないかと組合の質問に対し、工夫にも限度がある旨回答してい

るが（前記第3の14(4)）、それ以上の具体的な説明はしておらず、30.6.5団交において、B4営業所の仕事をあてることでカバーし、調整してもらいたいとの組合の要望に対し、B4営業所の仕事には波があるが、様子を見て連絡すると述べているが（前記第3の14(5)）、検討した結果を後日組合に伝えたなどの事実は認められない。さらに、会社は、30.6.5団交において、場内での仕事について組合員を優先的に使ってもらえるのかと組合が尋ねたのに対し、場内での仕事の状況もどこでどう変わるか分からない、再度検討するなどとも述べているが（前記第3の14(5)）、その後、検討した結果について具体的に組合に説明を行った形跡もない。

以上からすれば、30.4.19団交及び30.6.5団交における会社の対応は、組合を納得させるべく、具体的な根拠を示して説明を尽くしていたとまでいうことはできない。

そうすると、会社は、30.6.5団交までの時点において議論を尽くしていたとまではいえず、未だ交渉の余地があったものというべきであり、議論が平行線になっていたため更に将来にわたって団体交渉を行う必要性は存しないとの会社の主張を採用することはできない。

- (3) したがって、30.7.4団交申入れに会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

4 救済方法について

上記のとおり、会社が30.7.4団交申入れに応じなかったことは正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。このような不当労働行為によって生じた状態を是正し、正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図るためには、会社に対し、主文のとおり文書の交付を命ずるのが相当である。

組合は、そのほかにも、救済命令として団体交渉応諾や謝罪文の掲示を求め

るが、組合及びA 2ら6名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、主文の救済で足りるというべきである。

5 結論

以上によれば、会社に対し主文第1項の文書の交付を命ずべきであるが、その余の救済申立ては理由がないから棄却すべきである。これと一部異なる初審命令はその限度で相当でないから、これを主文のとおり変更する。

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6年3月21日

中央労働委員会

第三部会長 石 井 浩