

# 命 令 書

申立人 J組合  
代表者 執行委員長 A

被申立人 K会社  
代表者 代表取締役 H

上記当事者間の令和3年(不)第60号、同年(不)第72号、同4年(不)第19号及び同年(不)第20号併合事件について、当委員会は、令和6年3月27日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同酒井貴子、同土谷喜輝、同福井康太、同船木昭夫、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人が令和2年7月18日付けで申し入れた申立人組合員Cの労働時間短縮を議題とする団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

J組合  
執行委員長 A 様

K会社  
代表取締役 H

当社が、貴組合が令和2年7月18日付けで申し入れた貴組合員C氏の労働時間短縮を議題とする同3年4月1日、同月28日及び同年6月22日の団体交渉において、協議に誠実に応じなかったことは、大阪府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。

- 3 申立人のその他の申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾及び損害に対する原状回復
- 2 団体交渉応諾
- 3 謝罪文の掲示

### 第 2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、①被申立人が、組合員 1 名の業務時間短縮について、団体交渉で合意された内容を履行せず、また、その後の団体交渉において、解決に向けた協議に十分な形で応じなかったこと、②業務時間短縮等に係る団体交渉において、被申立人の代理人である弁護士が、被申立人とグループ会社との関係を否定する旨の発言を繰り返して交渉を混乱させ、また、協議の進行を妨害し、申立人への挑発を目的としたような態度を取ったこと、③申立人がグループ会社の業務に従事していた組合員に係る問題について団体交渉を申し入れたところ、被申立人が拒否したこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

#### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

##### （1）当事者等

ア 被申立人K会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本店を、大阪市内に支店を置いて、大阪市の一般廃棄物収集運搬業を営む株式会社であり、その従業者数は本件審問終結時 3 名である。

なお、大阪市の一般廃棄物収集運搬業務は、大阪市からの許可を有する業者が廃棄物を収集して処理工場に搬入することになっており、これら業者には、大阪市環境局から工場ごとの工場使用券が配付される。

イ 申立人J組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約130名である。

##### （2）本件申立てに至るまでの経緯について

ア 平成23年1月、D（以下、組合加入前を含めて「D組合員」という。）は、E（以下「E社長」という。）が個人事業として営む申立外L（以下「L」という。）又は会社のいずれかに入社し、約1年間、会社の廃棄物運搬業務に従事した。

なお、E社長は、申立外株式会社M（以下「M社」という。）の代表取締役社長でもあり、Lは産業廃棄物収集運搬業を、M社は一般廃棄物収集運搬業を、それぞれ営んでいた。

イ C（以下、組合加入前も含めて「C組合員」という。）は、平成24年7月28

日付けで、M社、L及び会社の3社の代表者宛での「誓約書」を、この3社のいずれかに提出し、同年8月27日、廃棄物収集運搬業務に従事するようになった。なお、「誓約書」には、「貴社の社員」として採用された上は、「社員として貴社の定めた諸規則を遵守」する旨等が記載されていた。

なお、C組合員が担当していた廃棄物収集運搬業務の主な搬入先は、平野工場、舞洲工場及び鶴見工場であった。

ウ 会社は、平成24年9月1日付けで、C組合員に対し、「MグループのK勤務を命ずる」と記載した辞令を交付した。

エ 令和元年5月、C組合員は組合に加入し、組合は、会社に対し、C組合員の労働時間短縮及び未払残業代の支払を求めて団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

オ 令和2年7月17日、C組合員が会社を相手方として申し立てていた労働審判手続期日（以下「本件労働審判期日」という。）において調停が成立した。この調停の調停条項（以下「本件調停条項」という。）の内容は、別紙のとおりであった。

カ 組合は、令和2年7月18日付けで、会社に対し、C組合員の勤務時間及びそれに応じた労働内容等を協議事項として団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「2.7.18団交申入れ」という。）。

キ 組合は、令和2年11月11日付けで、会社に対し、C組合員の業務内容及び冬季一時金等を協議事項として団交を申し入れた。

ク 令和2年12月10日、組合と会社は、団交（以下「2.12.10団交」という。）を行った。2.12.10団交には、会社側からE社長及び代理人弁護士F（以下「F代理人」という。）が出席した。

ケ 令和3年1月7日、組合が、E社長に電話をした。この電話の通話において、E社長は、C組合員が担当している物件のうち3か所を自分が回収することで労働時間を短縮するとの団交での約束は月曜日に限定されたものである旨述べた。

コ 令和3年3月11日、組合と会社は団交（以下「3.3.11団交」という。）を行った。3.3.11団交には、会社側からE社長及びF代理人が出席した。

サ 令和3年3月26日、会社は、F代理人を解任した。

同月29日、弁護士G（以下「G代理人」という。）ほか1名が会社の代理人になった。

シ 令和3年4月1日、同月28日及び同年6月22日、組合と会社は、団交（以下、それぞれ「3.4.1団交」、「3.4.28団交」及び「3.6.22団交」という。）を行っ

た。上記3回の団交には、いずれも会社側からG代理人のほか弁護士1名が出席した。

ス 令和3年10月26日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人として、3.4.1団交、3.4.28団交及び3.6.22団交に係る誠実団交応諾等を求めて不当労働行為救済申立てをした（令和3年(不)第60号事件）。

セ 組合は、令和3年11月19日付けで、会社に対し、D組合員の組合加入を書面で通知するとともに、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「3.11.19団交申入れ」という。）。

ソ 会社は、令和3年12月3日付けで、組合に対し、D組合員は会社の従業員ではないので3.11.19団交申入れには応じられない旨記載した「ご連絡」と題する書面をファクシミリで送信した。

タ 令和3年12月24日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人として、2.12.10団交、3.3.11団交及び3.4.1団交等に係る誠実団交応諾及び損害に対する原状回復等を求めて不当労働行為救済申立てをした（令和3年(不)第72号事件）。

チ 令和4年3月23日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人として、3.11.19団交申入れに係る団交応諾等を求めて不当労働行為救済申立てをした（令和4年(不)第19号事件）。

ツ 令和4年3月31日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人として、3.4.1団交に係る誠実団交応諾等を求めて不当労働行為救済申立てをした（令和4年(不)第20号事件）。

なお、当委員会は、令和3年(不)第72号事件、令和4年(不)第19号事件及び令和4年(不)第20号事件を令和3年(不)第60号事件に併合した。

### 第3 争 点

- 1 C組合員の労働時間短縮を議題とする2.12.10団交、3.3.11団交、3.4.1団交、3.4.28団交及び3.6.22団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。
- 2-1 会社は、D組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。
- 2-2 3.11.19団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（C組合員の労働時間短縮を議題とする2.12.10団交、3.3.11団交、3.4.1団交、3.4.28団交及び3.6.22団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について
  - (1) 申立人の主張

ア 会社が、2.12.10団交でのC組合員の労働時間短縮に係る合意を、令和3年1月7日に反故にしたこと

(ア) E社長が従業員らに残業を要求しながら正当な賃金を支払っていない中、従業員1名が過重労働に耐えかねて組合に加入して争い、大幅な就労時間の短縮を勝ち取った。しかし、この時に、同従業員の担当していた業務がC組合員及びD組合員に回され、両組合員を更なる過重労働が襲った。

こうして、C組合員は、十分な時間外手当を支払われないまま過重労働を強いられたため、令和元年5月に組合に加入し、C組合員によって分会が結成され、組合と分会は会社に団交を申し入れ、労働時間短縮と残業代の支払を求めた。この後、複数回にわたって団交が開催されたが、未払賃金の支払をめぐる交渉が膠着したので、組合が労働審判による解決を提案し、会社もこれに同意した。

同2年7月17日に行われた労働審判において、会社は、C組合員に金員を支払う代わりに給与体系を現在のものに変更するとの提案をした。もともと業務時間短縮を求め団交を行っていたC組合員は、今後の勤務時間が6時間を超えないようにするのであれば会社の提案を承諾すると回答した結果、会社とC組合員は、会社は今後C組合員が業務開始の6時間後に業務を終了することができるように努めるという調停条項を含む和解協定を結んだ。

(イ) 本件調停条項の第5項に基づくC組合員の業務時間短縮は、その後の協議における最大の争点となっており、組合と会社は、C組合員の業務が午前6時までに終了できることを目指して団交を重ねてきた。

C組合員の担当していた廃棄物収集運搬業務は、廃棄物の搬入先として平野工場を含め4つの工場が存在し、使用する工場によっては1時間弱の差が出るので、最も近い平野工場に運搬する場合は6時間程度で業務が終了できる業務量であっても、最も遠い工場の場合はその限りではない。廃棄物収集運搬許可を獲得した事業者には、環境局から工場使用券が配布され、会社に配布される使用券の種類は上記4か所の工場が含まれている。使用券の数は一定ではなく、1月中旬から3月には平野工場がオーバーホールによって封鎖される期間があり、それ以前にも平野工場の使用券が一切交付されないか極端に減少する期間が存在する。その間の業務時間は否が応にも激増するため、その対応について、2.12.10団交で協議が行われた。

(ウ) 2.12.10団交において、E社長は、平野工場のオーバーホール時に3か所を回収すると述べており、一度たりとも月曜日限定するとは述べていない。

それにもかかわらず、E社長は、令和3年1月7日に、時間短縮のための

3か所の回収は月曜日に限定したものと述べ、2.12.10団交での合意を反故にした。これによって、2.12.10団交の協議は、遡って不誠実団交となった。

(エ) このように、E社長が団交の合意事項を反故にしたことから、本協議の会社の交渉態度は不誠実団交に当たる。

イ 会社が、3.3.11団交において、前記ア記載の2.12.10団交でのC組合員の労働時間短縮に係る合意を反故にしたことについて、主張を二転三転させ、これまでの協議における誤認識を並べ、まともな協議を成立させなかったこと

(ア) 3.3.11団交において、組合が、2.12.10団交の合意と違ってE社長が月曜日のみとしたことについて説明を求めると、E社長は「そちらはええように解釈したんとかやいますか」とふてくされたように答え、組合が、回収が月曜だけであることをはじめから言っていたか質したところ、E社長は「言わなくてもC君は理解してますやろ」と回答にならない回答をした。

(イ) そこで、組合が、3か所の回収について月曜日しか行かない旨を団交中に説明したかと尋ねると、E社長は、「説明してますよ」と虚偽の回答をした。しかも、組合が、再度尋ねると、E社長は、説明しなくてもC組合員は理解していると思っていた、記憶にないなどと前言に矛盾する発言をした。

E社長は、「それまでもめていたのが月曜日だけやったんで」と述べたが、先に団交において、組合が現状について、月曜日と平野工場を使えない場合が問題との認識を述べているとおり、組合と会社は、月曜日についてのみ争議していたわけではないし、2.12.10団交においても、月曜日以外であっても、平野工場が使用できなければC組合員の勤務終了時間が6時を大きく超過していたことが話題になっているため、これまでもめていたのが月曜日だけとするE社長の認識は誤りである。

(ウ) このように、E社長は、3.3.11団交での協議において、2.12.10団交での合意事項を反故にしたことについて反省することなく、不誠実な態度で団交に臨み、主張を二転三転させ、これまでの協議における誤認識を並べ、まともな協議を成立させなかった。しかも、協議中に合意した内容を次回の団交で反故にした。よって、これは不誠実団交である。

ウ 会社が、団交の内容を毎回書面化し、双方が調印するとの3.3.11団交での合意を、3.4.1団交で反故にしたこと

(ア) 3.3.11団交において、組合が、会社に対して、交渉での合意を反故にしてはならないと述べると、会社が自ら団交における合意事項の書面化を求めた。そこで、組合が、毎回、団交の内容を書面化して双方が調印することを提案すると、会社はこれに合意した。

(イ) それにもかかわらず、3.4.1団交において、組合が、3.3.11団交での協議における合意事項をまとめた合意書に調印するよう求めたところ、会社は、その内容を確認することもなく、一方的に「判を押しません」と答えた。組合が、前回の協議で、団交での合意内容を書面化して労使双方合意することで合意をした旨伝え、合意書の内容を口頭で述べたが、会社は、これらの内容について「聞いたことがない」と回答した上、「合意が整ったかどうかというのは、こういう形になりやすい」などと全く的外れの整理をし始め、全く反省の色を見せなかった。かかる会社の対応は、団交での合意を反故にする不誠実な態度である。

エ 3.4.1団交、3.4.28団交及び3.6.22団交において、会社が、これまで団交において組合と協議してきた内容を把握しないまま協議内容を反故にしたり、虚偽の発言や議論をいたずらにかく乱する発言を繰り返し行って交渉を混乱させたりするような代理人を出席させ、協議の進行を妨害する態度を取ったこと

3.4.1団交、3.4.28団交及び3.6.22団交において、会社側のG代理人は、以下のとおり、団交の席で虚偽又は議論をいたずらにかく乱する発言を行って交渉を混乱させ、特に3.4.1団交では、これまで組合と団交において協議してきた内容を把握しないどころか意図的に反故にし、組合への挑発を目的としたような常軌を逸した悪質な態度で協議の進行を妨害した。このような人物を団交に出席させた会社の態度は極めて不誠実なものであり、労働組合法第7条第2号違反に該当する不当労働行為である。

(ア) 3.4.1団交について

a 3.4.1団交は、3.3.11団交においてE社長の出席を前提に日程が決定し、C組合員の回収コースについて協議する予定であったが、E社長は出席せず、会社の代理人弁護士のみでの協議となった。しかし、G代理人らは、3.4.1団交の日程が決定した経緯を含めてこれまでの協議における経緯を全く把握しておらず、団交が成立しなかった。

これまでの協議の経緯を反故にする不誠実団交である。

b G代理人は、前回までの協議における合意事項を知らず、協定書が存在することも知らなかったにもかかわらず、「今までの資料は全てお預かりした」と虚偽の受け答えをし、また、これまでの協議について把握していなかったことについて、会社内での話合いがあったのかや、誰から話を聞いたのかを尋ねても、全く回答しなかった。

さらに、前回までの内容を確認していないことについて組合が問い質すと、「打ち合わせは2回しました」と同じ言葉を何度も繰り返すだけにな

り、いたずらに協議を引き延ばした。

- c G代理人は、会社とE社長が無関係であることを、E社長を団交に出席させない理由とし、なぜ今までE社長が団交に出席していたのかについて組合が説明を求めても、「そうなんですよ」と説明義務を果たさなかった。
- d 組合が、これまでの協議事項について確認を求め、労働審判に係る継続協議事項について知っているか尋ねると、G代理人は、これまで主題となっていた本件調停条項の第5項でなく、第4項のみを挙げ、以後、会社は協議で第5項の存在を無視し続けた。これは、半年以上にわたって労使で解決を図ってきた協議事項の存在を完全に無視するという最悪の不誠実である。
- e 前回の協議から本協議に至るまでにC組合員の業務量が増えて業務時間が延びていたことを踏まえた上で、組合は、E社長出席の下で当初予定されていたC組合員の回収ルートに関する協議を求めたが、G代理人は、組合の要求について会社からは何の検討もなく「それはしません」と一言だけ即答し、全く協議にならなかった。こうした問題について、G代理人は、「方針が変わるということもある」の一言で済ませようとしたが、既に合意した事項や協議における前提について、「方針が変わった」で反故にすることがあってはならない。
- f 業務指示は全てファクシミリでやり取りをするという組合と会社の間で結ばれた約束について、組合がその存在を知っているか質問したが、G代理人は「引き続き業務指示をします」と全く回答になっていない定型文を何度も繰り返すばかりになり、全く話にならなかった。
- g 組合が、本件調停条項の第5項を踏まえて、業務が増えたために就業時間が伸びたのであれば、その場で協議するのは当たり前だろうと問いかけると、G代理人は、ただ「調停条項に基づいて6時間40分が就業時間です」とだけ回答し、組合が6時間で業務を終了できるよう努めるという調停条項を破棄するのかと問い質すと、G代理人は、「申立人と相手方は、申立人の1日の所定労働時間が6時間40分であることを確認する」と念仏のように唱えるだけとなり、団交の場そのものを侮辱する態度に出た。G代理人の手元にある本件調停条項には第5項の部分にのみ蛍光ペンでマーキングがしてあった。G代理人は、悪意をもってこれまでの協議におけるもっとも重要な条項を無視したわけである。これが不誠実でなければ、ほかに不誠実と呼べるものはなくなってしまうであろう。

(イ) 3.4.28団交について

前回の団交で協議が成立しなかったことから代替として日を改めて開催された本協議であったが、以下のとおり、会社の対応はほとんど全てが不誠実団交に該当するものであり、まともなものではなかった。

- a 前回の団交において、G代理人がこれまでの協議の内容を全く把握しておらず、同じ文言を繰り返す等の不誠実な態度を繰り返して協議が成立しなかったため、組合が今回の団交の責任者が誰であるのか回答するように求めたところ、会社はごまかしの回答に終始した。
- b E社長は協議の場で決定を下す権限を有していたが、G代理人は、事実に基づく回答も、まともな説明もせず、また、M社が会社と無関係であると事実と反する回答をした。
- c 会社の代表取締役の交際費に関して、過去の団交の内容について組合が確認したところ、G代理人は「そういうことがあったのかもしれませんがね」と挑発的な回答をし、「経費の話があったということは聞いてます」と何度も同じ文言を繰り返すばかりで、その後もこの件についてまともな協議をしようとしなかった。
- d G代理人は、C組合員の業務を6時間以内で終了させる方向での協議について、この前提を全く無視し、「6時間40分」という所定労働時間に固執して協議そのものを拒否し続け、調停条項に「努める」との記載があることを組合が確認しても、「そんなことは一切書かれてない」の一点張りであった。
- e G代理人らは、C組合員の業務が増加したことについてまともには把握せず、平野工場が閉鎖された場合の対応について、団交の場において協議すること自体を拒否して一方的な業務指示によって処理する態度を示し、組合が説明を求めても、C組合員の使用する処分場の全てを挙げて、そのいずれかに行ってもらうように指示するなど、全く意味不明で回答にならない回答をし、また、「所定労働時間内」、「労働時間が6時間40分なので」という言葉を用いて、「6時間以内」という組合の要求に一切触れずに、これまでの交渉経緯を無視した発言を続けた。

これに関して、組合が、前回と今回の協議でC組合員の業務時間を6時間以内に抑えるための業務改善に関して述べるたびに、G代理人は、「労働時間が6時間40分」という言葉を執拗に放ってその要求事項を無視し続け、まともな回答をしなかった。

- f 本件調停条項の「『相手方は』業務開始後6時間で業務を終了できるよう努める」との定めについて、G代理人は、「業務時間を減らす、だから

それは効率性を追求しましょうという話ですよ？」と意味不明な回答をした。

g G代理人は、前回の団交で人の話を遮らないことをルールとして挙げていながら何度も人の話を遮っていたが、またしてもこれは同じであった。

(ウ) 3.6.22団交について

a 会社の人員を出席させない理由について、G代理人は、自らが出席する前の協議の内容についてまともに把握せぬまま、「粗暴な言動があった」と述べたが、G代理人が言っていると思われる「粗暴な言動」は、会社がその人員を出席させなくなって以後のものであり、回答としての的が外れている。

b 3.4.1団交及び3.4.28団交を含めて、G代理人は会社の人員を出席させない理由を「整理」としているが、何の問題の、どのような整理が必要なのか具体的に述べない一方、組合に対しては「具体的」なことを述べるように要求して回答を拒否してきた。

c G代理人は、会社の人員を出席させていないのに弁護士が業務内容や業務時間に関することを理解しているかとの組合からの質問に、全く答えていなかった。

d 組合の質問に対して、回答にならない回答を繰り返し、全く協議が成立せず、いたずらに時間を過ごした。

オ 以上のとおり、上記5回の団交における会社の対応は、不誠実である。

(2) 被申立人の主張

ア 会社とM社について

会社とM社に資本関係はなく、両社の間には指揮命令関係や役員の兼務等、一般に「グループ会社」とみられるような関係性は存在しないから、両社はグループ会社ではない。

会社は、もともとE社長の父が代表取締役を務めていた会社である一方、M社の法人化前の事業も同人が営んでいたという過去の経緯から、M社のホームページで両社が「関連会社」欄に挙げられているにすぎない。

イ 組合提示の議題について団交の継続が不可能となっていたことについて

(ア) C組合員の労働時間に関して

令和2年9月頃において、C組合員の労働時間は6時間前後の範囲に収まっていた上、この頃から、会社がC組合員に関して必要な業務指示等を行った同年10月23日頃の時期を経て、現在も、C組合員の担当する回収先はほとんど変化しておらず、C組合員の会社における業務量及び業務内容は変わっ

ていない。

さらに、会社は、令和3年1月後半以降の2か月程度のうち、月曜日に関り、C組合員の担当している物件のうち3か所を会社が回収するという、団交で合意された内容を誠実に履行した。そして、オーバーホール中の平野工場の閉鎖時であっても、月曜日以外は、C組合員の労働時間はおおむね6時間前後に収まっていた。

このように、会社は、労働審判での調停事項を踏まえてC組合員の労働時間削減のための具体的な取組みを行い、努力義務を果たした。

それにもかかわらず、組合は、会社に対し、冬季一時金及び年末年始の繁忙期手当を併せた解決金として5万円を請求したため、会社は、組合に対し、これを拒否する旨明確に回答したのである。

加えて、会社は、かかる拒否の意思をさらに明確にすべく、F代理人を解任し、G代理人を選任した。

このように、組合と会社との間におけるC組合員の労働時間に関する協議は、組合による金銭請求と会社による拒否という形で主張が真っ向から対立して決裂し、それ以上、協議によって合意に至ることは不可能なことが確定した状態となった。そのため、以後、会社において、組合が提示する労働時間についての議題に応じる必要はなくなっていたのである。

#### (イ) 会社が他社とグループ関係にないこと

組合が、会社に対して、会社が「Mグループ」に属する会社であると主張し続けているのに対し、会社は、G代理人の就任前から、再三、組合に対し、M社等の他社とはグループ関係にないと回答し続けている。

このように両者の意見は対立し続けており、協議によって共通認識に至ることは不可能な状態が確定していたことから、G代理人がグループ会社であることを否定することによって、「団体交渉の席で虚偽あるいは議論をいたずらにかく乱する発言を繰り返し行ない、交渉を混乱させた」などとする組合の主張は当たらない。

#### (ウ) 組合による粗野な言動及び団交の放棄について

組合は、G代理人が就任して最初の団交である3.4.1団交において、「言うてる意味わからんのか」などという声を荒らげた発言、交渉中に椅子を立てて机を離れ代理人弁護士の至近距離に詰め寄って大声を出す、何度も机をたたきといった粗野な言動を行った。

さらに、組合は、双方が合意していた予定時間の1時間を待たずして、約50分経過した段階で一方向的に交渉を打ち切って退室することで、誠実に団交

を行うことを放棄した。

(エ) 出席者が代理人弁護士のみであったことについて

組合は、3.4.1団交から、再三、会社側の出席者が代理人弁護士のみであることを批判している。もっとも、組合が提示してきた中心的な議題であった C 組合員の労働時間に関する事項は、上記(ア)のとおり、協議によって合意に至ることは不可能なことが確定した状態となっていた上、上記(イ)のとおり、会社が他社とはグループ関係にないことについても共通認識に至ることは不可能な状態が確定していた。

さらに、上記(ウ)のとおり、組合が繰り返した粗野な言動及び団交の放棄により、両当事者が、団交により組合提示の各議題について協議を継続することはもはや不可能となっていた。

したがって、会社側に代理人弁護士以外が出席して団交を行っても、組合と会社とが協議によって合意に至ることは不可能であった以上、出席者が代理人弁護士のみであった点をもって会社の不当労働行為を構成しない。

(オ) 小括

以上のとおり、組合提示の各議題については、協議によって合意に至ることは不可能なことが確定した状態となっていた上、組合が繰り返した粗野な言動及び団交の放棄により、両当事者がこれらの議題について団交により協議を継続することはもはや不可能となっていた。

よって、以後、会社において、これらを議題とする団交に応じる必要はなくなっていたことから、会社の団交における対応が不当労働行為に当たることはない。

ウ 会社による具体的対応について

(ア) 会社が、2.12.10団交での C 組合員の労働時間短縮に係る合意を令和 3 年 1 月 7 日に反故にしたとの主張、及び、会社が、3.3.11団交において、同合意を反故にしたことについて、主張を二転三転させ、これまでの協議における誤認識を並べ、まともな協議を成立させなかったとの主張について

2.12.10団交において、組合と会社とは、月曜日以外については、1 月後半から 2 か月間にかけて平野工場がオーバーホールに達する際、3 か所を E 社長が回収するという合意に達していない。

このため、E 社長が令和 3 年 1 月 7 日に 3 か所の回収について月曜に限定したものと述べたことも、3.3.11団交での会社の対応も、団交の合意事項を反故にしたものではないため、不誠実団交には当たらない。

(イ) 会社が、団交の内容を毎回書面化し、双方が調印するとの 3.3.11団交での

合意を、3.4.1団交で反故にしたとの主張について

そもそも、3.3.11団交において、組合が3.4.1団交で主張したような「合意書」を作成することの合意には至っていないのであるから、組合が主張するような協議の合意を反故にする行為はなく、不誠実団交には当たらない。

(ウ) 3.4.1団交で、会社が、これまで団交において組合と協議してきた内容を把握しない上、それを意図的に反故にするような代理人を出席させ、協議の進行を妨害するような態度を取ったとの主張について

会社代理人は、従前の代理人と交代した最初の3.4.1団交において、E社長が会社の関係者でないことを説明し、また、C組合員の1日の所定労働時間が業務開始の6時間40分までであるという交渉における前提事項を確認したものである。

ところが、組合は、会社代理人の話を遮り、前記イ(ウ)記載のとおり、粗野な言動を行い、一方的に交渉を打ち切り、退室した。

3.4.1団交において不誠実な態度で臨んだのは組合であって、会社の交渉態度は不誠実なものではない。

(エ) 3.4.1団交、3.4.28団交及び3.6.22団交において、会社代理人が、虚偽の発言や議論をいたずらにかく乱する発言を繰り返し行い、交渉を混乱させたとの主張について

a 本件調停条項には、C組合員の1日の所定労働時間が6時間40分である旨及び会社が今後、C組合員が業務開始の6時間後に業務を終了することができるよう努めるという努力義務条項が規定されている。それにもかかわらず、3.4.1団交において、組合は、会社に対し、C組合員の業務が開始の6時間後に終了するよう迫った。これに対し、会社は、C組合員の1日の所定時間は6時間40分であると主張した。

b 会社は、C組合員に対し、担当する回収業務を効率よく実現できるルートを示すなどして上記努力義務条項の要請に応じてきた。また、C組合員の労働時間が恒常的に6時間を超過していたことから、45分の休憩をとるよう指示した。こうしたこともあり、従前、C組合員の労働時間は6時間前後の範囲に収まっていた。

その後、C組合員は、回収先の数は増加していないにもかかわらず、労働時間が延びるようになり、出勤記録の時刻からみて6時間40分を超過する状況に至っている。

c このように、会社は、3.4.1団交、3.4.28団交及び3.6.22団交において、組合及びC組合員に対し、なし得る説明や対応を尽くしてきており、会社

代理人弁護士が団交の席で虚偽又は議論をいわずらにかく乱する発言を行い、交渉を混乱させた事実はなく、したがって、会社に不当労働行為に該当する事実は皆無である。

## 2 争点2-1（会社は、D組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。）について

### (1) 申立人の主張

#### ア D組合員の雇用契約について

(ア) D組合員はMグループ5社のいずれとも雇用契約書を締結しておらず、入社当初から会社の業務に従事していた。よって、D組合員は会社に雇用されている。

(イ) これについて会社は、「D組合員は、Lに雇用された当初から約1年程度、会社の業務を担当していたが、これは、平成23年1月6日から同年12月31日まで、Lから会社に出向していたためである」と主張しているが、民法625条には「使用者は、労働者の承諾がなければ、その権利を第三者に譲渡することはできない」とあり、本人の合意なしに出向はできない。

(ウ) また出向とは、「労働者が出向元と何らかの関係を保ちながら、出向先との間において新たな雇用契約関係に基づき一定期間継続的に勤務する形態」であることから、仮に会社の主張するとおり、D組合員がLからの出向であったとしても、会社とD組合員は雇用関係にある。

(エ) これまでの条件を踏まえた上で、仮にD組合員の出向が正当なものであると捉えることができるのであれば、会社とMが実質的な同一の企業であると認められた場合のみである。上記のとおり、Mグループ5社には、別会社と呼べるような実態はない。事実、Mと会社における廃棄物収集運搬業務には、業務内容について特段の差異はない。両社が全くの別会社であるとの会社の主張に従えば、この出向命令は認められないであろうが、両社が実質的に同一の会社であるとの組合の主張に従えば、法的に正当なものであると認めることができよう。

(オ) しかも、D組合員はMの業務を主に担当するようになった後にも、会社の業務に携わっており、事務員が入社して以後は、同人の指揮命令を受けていたことから、上記の内容如何にかかわらず、D組合員は会社の被雇用者であると考えるのが妥当である。

(カ) このように、M社と会社、ひいてはMグループ5社は別会社と呼べるような実態がなく、労働契約をあいまいにしたまま両社において就労させている事実は、D組合員とMグループ5社の間に労使関係が存在していることを示すものである。

#### イ D組合員の指揮命令について

(ア) D組合員は出向との説明を一切受けておらず、合意書等も存在していない。民法625条に基づいて考えれば、本人の合意なしに使用者性を他者に譲渡することはできないため、会社の主張に基づけば、これは不法行為である。

(イ) また、D組合員が出向によって会社の業務に携わっていたと仮定するにせよ、出向とは「労働者が出向元と何らかの関係を保ちながら、出向先との間において新たな雇用契約関係に基づき一定期間継続的に勤務する形態」であることから、会社とD組合員は雇用関係にあったことを示している。

(ウ) D組合員は、Mの業務を主に担当するようになって以降も、会社の業務に携わっており、会社が自社にのみ所属していると主張している事務員から指揮命令を受けている。

#### ウ 結論

以上のことからすれば、会社は、D組合員の労働組合法上の使用者に当たる。

#### (2) 被申立人の主張

ア D組合員は、平成23年1月6日にLに採用され、同年12月31日までLから会社に出向していたが、同24年以後は会社に勤務していない。

イ D組合員と会社との間で雇用契約書等が交わされていないことから明らかなように、会社がD組合員を雇用したことはない。会社とD組合員との間に雇用関係がない以上、会社はD組合員の「使用者」ではなく、D組合員は会社が「雇用する労働者」ではない。

ウ D組合員は、Lに雇用された当初から約1年程度、会社の業務を担当していたが、これは、平成23年1月6日から同年12月31日まで、Lから会社に出向していたためである。

D組合員は、組合が会社に団交を申し入れた令和3年11月19日時点で、会社の業務に携わっておらず、また、会社の従業員である事務員の指揮命令を受けていない。

エ したがって、会社は、D組合員との関係で、団体交渉拒否が問題となる使用者ではない。

#### 3 争点2-2 (3. 11. 19団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。) について

##### (1) 被申立人の主張

D組合員は会社の従業員でないため、会社は、団交には応じられないと回答したのであって、「雇用する労働者」の代表者との団交を拒否したものではない。

会社は、D組合員との関係で、団体交渉拒否が問題となる使用者ではないので

あるから、その行為は不当労働行為に該当しない。

(2) 申立人の主張

会社は、D組合員の労働組合法上の使用者に当たるから、会社の団交拒否は不当であり、組合の団交申入れに速やかに応じなくてはならない。

**第5 争点に対する判断**

1 争点1 (C組合員の労働時間短縮を議題とする2.12.10団交、3.3.11団交、3.4.1団交、3.4.28団交及び3.6.22団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 令和2年7月17日、C組合員が会社を相手方として申し立てていた本件労働審判期日において、別紙の本件調停条項のとおり調停が成立した。

イ 組合は、令和2年7月18日付けで、会社に対し、C組合員の勤務時間及びそれに応じた労働内容等を協議事項として、2.7.18団交申入れを行った。

ウ 令和2年8月11日、組合と会社は、団交を行った。この団交において、会社は、本件調停条項の第5項のとおり努める意思はあるが、業務時間を直ちに6時間以内にまで短縮するのは難しい旨述べた。

その後、2.12.10団交を行うまでの間に、組合と会社は、複数回の団交を行った。

エ 組合は、令和2年11月11日付けで、会社に対し、C組合員の業務内容及び冬季一時金等を協議事項として団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「2.11.11団交申入れ」という。)

オ 令和2年12月10日、組合と会社は、2.12.10団交を行った。2.12.10団交には、会社側からE社長及びF代理人が出席し、次のやり取りがあった。

(ア) E社長と会社の関係について

組合が、E社長は会社ではどのような立場にあるのかと尋ねたところ、E社長は、会社の代表であった自分の父が亡くなったため、自分の義兄である会社の代表取締役B(以下「B社長」という。)が名義を引き継いだ旨述べた。組合が、会社に籍はないのかと尋ねたところ、E社長は、①籍はないが、得意先を減らせとか時間短縮とかいった内容は自分しか分からない、②ただ、以前父親が経営していた時に助手として補佐していたので、C組合員のコースは全て分かる旨述べた。組合が、コースに関してはそのような話になるであろうが、今は給与の話をしている旨述べたところ、E社長は、代表者から聞いている旨述べた。組合が、組合側は組合書記次長(以下「書記次長」という。)が組合代表として全ての権限を持って来ている旨述べ、会社の側で

は誰が交渉権限を持ってきているのかと尋ねたところ、E社長は、自分が委任を受けている旨述べた。

(イ) C組合員の労働時間短縮について

a 組合が、労働時間短縮に関してどのような案があるのかと尋ねたところ、F代理人が、会社としては平野工場が止まっていないときはおおむね6時で帰れるという認識である旨述べ、平野工場が止まったときに、もう人を雇うことはできないので、その日にはC組合員の代わりにE社長が一部を回収に回るという案をE社長が説明する旨述べた。E社長が、自らが回収する対象として住之江の2か所と平野区の1か所を挙げ、この平野区の1か所と住之江の1か所については、ここ一、二週間ずっと、火曜日、木曜日及び土曜日にC組合員の後でまた自分が回収に行っており、住之江の1か所は、火曜日、木曜日及び土曜日だけで30分から40分の短縮になり、月曜日であれば30分ぐらいの短縮になる旨述べたところ、C組合員は、その2か所がなくなったとしても、短縮される時間は15分から20分である旨述べた。組合が、平野区の1か所は平野工場が止まっている時だけで、普段はC組合員が回収するのかと尋ねたところ、E社長は、「うん」と述べ、普段は6時間で済むが、月曜日でもこの回収がなくなれば作業時間が40分短縮になる旨述べた。これに対し、組合は、よく変わっても20分であるが一度試してみる旨述べた。

b 組合が、平野工場長期停止の場合の長期というのはどういうことかと尋ねたところ、E社長は、停止中で受入れができない場合で、1か月から2か月だと思ふ旨述べた。組合が、短期はだめということかと述べたところ、E社長は、短期では対応できない旨述べた。組合が、前回も言ったとおり、平野工場が停止した場合の月曜日が一番問題であり、停止したら時間がかかることは以前から分かっているのだから、6時間後に業務を終了することができるように努めるという条項に従い、その対応を取ってほしい旨述べたところ、E社長は、とっさの対応はできないが、2週間前であれば対応できる旨述べた。

カ 2.12.10団交から3.3.11団交までの間に、組合と会社等との間で、次のやり取りがあった。

(ア) 令和3年1月7日、組合がE社長に電話をし、C組合員の業務を代行する際には大阪市発行の平野工場使用券を使用しないよう求めたところ、E社長はこの求めを拒否し、C組合員が担当している物件のうち3か所を自分が回収することで労働時間を短縮するとの団交での約束は月曜日に限定されたも

のである旨述べた。組合がこの発言に抗議した後、E社長は電話を切った。

(イ) 令和3年1月8日、組合は、会社に対し、早急に話し合いの場を設けるよう抗議した。

(ウ) 令和3年1月21日、組合と会社は、団交を行った。この団交において、組合が、C組合員の業務時間が長引いたことについて是正を求めたところ、会社は、組合の要求に応じず、組合に対して、C組合員の業務時間短縮に関するいくつかの提案をし、組合がこの会社の提案を踏まえて、新たな提案を会社に提出することとなった。

(エ) 組合が、令和3年1月26日付けで、会社に対し、冬季一時金及び繁忙期手当を併せた解決金として5万円の請求を含む合意案を提出したところ、会社は、合意を拒否した。

キ 令和3年3月11日、組合と会社は、3.3.11団交を行った。3.3.11団交には、会社側からE社長及びF代理人が出席し、次のやり取りがあった。

(ア) 平野工場閉鎖時の対応について

組合が、①2.12.10団交の件について、組合からすれば約束を破っているのではないかというふうに思われる点があったことについて、少し話をしたい、②2.12.10団交において、平野工場が閉鎖している際にどうするかという話があり、E社長が3か所を自分で回ると言っており、組合の方ではE社長が3か所を回ると認識していた、③その後、令和3年1月に入って、E社長の方から3か所回るのは月曜日だけだと言い始めたが、月曜日だけという話は聞いていない、旨述べたところ、E社長は、「いや。それはそちらがいいように解釈したんじゃないですか」と述べた。組合が、月曜日だけの回収であることをあらかじめ言っていたかと尋ねたところ、E社長は、「言わなくてもC君は理解してますやろ」と述べた。組合が、C組合員はそのような理解はしておらず、社長から受領した書面に月曜との明記はなく、団交でもそうは言っていない旨述べたところ、E社長は、団交で説明している旨述べた。組合が、E社長がその3件を回収するというから、C組合員は妥協して、今年に行くという話になっていたはずである旨述べたところ、E社長は、「いや、違いますわ」、「何度も平日は6時間で作業終わる話してますやろ」と述べた。組合が、今はその話はしておらず、2.12.10団交でE社長の回収は月曜日だけという話はなかったと述べたところ、E社長は、その話はしていなくても、C組合員は理解しているかと思っていた旨述べた。組合が、話をしたのか、していないのか尋ねたところ、E社長は、記憶にない旨述べた。組合が、こちらは話があったことをきちんと覚えている旨述べたところ、E社長は、

「それまでもめとったんが月曜日だけやったんで」と述べた。組合が、平野工場が閉鎖して別の工場に運搬することになったときに、C組合員の勤務時間が超過するからこそ、どうするかという話になっている旨述べたところ、E社長は、現実問題として、平野工場が閉鎖しても、C組合員は6時間5分か10分で帰ってきている旨述べた。

組合が、一番近い平野工場で5時50分に業務が終了しているので、C組合員も別に問題はないと言っている旨述べたところ、E社長は、自分から言えば、鶴見でも舞洲でも問題はなく、自分が回収に回れば、作業は5時間で終わっており、C組合員は時間がかかっている旨述べた。組合が、C組合員はさぼっていない以上、それだけの時間はかかっているのであり、それに対しての時間短縮は約束して、基本は6時に業務が終わるようにしてほしい旨述べたところ、F代理人は、組合が問題にしているのは、労働が終了した時間ということで間違いないか確認したい旨述べた。組合が、会社の事務員H（以下「H事務員」という。）によれば、手袋を洗ったりするのは業務ではないとのことであるが、仕事で使うものなので当然労働だと思っている旨述べたところ、F代理人は、どこまでの時間を考えているのかと尋ねた。組合が、車庫に着いてタイヤを点検したり日報を仕上げたりで5分ぐらいかかり、それはもう労働だという認識である旨述べたところ、F代理人は、タイムカードの時間と労働時間との間に開きがあり、今確定する必要はないが、今後その辺りをみる上で、ある程度、それが何分ぐらいであるのかについて組合の認識を明らかにする必要がある旨述べた。組合が、毎日、だいたい5分ぐらいである旨述べたところ、F代理人は、今回はごみの量が減るであろうと推測できるが、来年どうなるかは会社にも分からず、来年の体制を踏まえてこちらで社長と協議しなければならないので、それに当たって、タイムカードから逆算して、何分に打刻したらセーフなのかについてある程度共通の認識を持たなければならない旨述べた。

組合が、要は車庫に帰ってくるのをだいたい6時にしてくれたらそれでよく、今回E社長が急に月曜日だけなどと言い出さずにその3件を回収してくれていれば、C組合員は6時ちょっと過ぎぐらいには帰社できていたということであり、今回は、平野工場が閉鎖しているからE社長が3か所を回収するという話をしていたが、平野工場閉鎖以外のときも通年でそうすれば、相当解決に近づく旨述べたところ、E社長は、それはできない旨述べた。組合が、団交で時間短縮のためにC組合員の回収先を3件減らすと言っていたのに、平野工場が再開したから今晚からそれらを回収しろというのは、完全に

約束を破っており、団交では、協議が進んだと思ったら元に戻ったり、約束を守らなかったりということがずっと起こり続けており、今回、西淀工場に関してはE社長が捨てに行くということで話が済んだはずである旨述べたところ、E社長は、鶴見工場でも西淀工場でも時間は変わらない旨述べた。

(イ) 今後の協議事項の取扱いについて

組合が、①団交などで話したことが、全く説明のないまま急にひっくり返るということがずっと起こり続けているので、不信感を持っている、②信頼関係がなくなるので、団交で決まったことを反故にしてはならない、旨述べたところ、F代理人は、「書面化。言った、言わないになるので」と述べた。

組合が、だから今後は1回ずつ議事録を作って、互いに押印して確認するというのでよいかと述べたところ、F代理人は、「そうですね。同じようになるので」、「たぶん、Kの社長が来たりEさんが来たりするので」と述べた。組合が、「そうですね」と述べたところ、F代理人は、「確認をしていかないと、と思います」と述べた。

組合が、団交の議事録を作成してやっていこうと思っている旨述べたところ、F代理人は、議事録は詳細になってしまい、ややこしいので、決定事項だけ互いに押印するように、と述べた。組合が、一旦こちらが作成して、どのような内容か見せる旨述べたところ、F代理人は、「はい」と述べた。組合が、今回は社長も録音をしているため、互いに言った、言わないということにならないようにと述べたところ、F代理人は、確認事項だけで、議事録までは作成しない旨述べた。組合が、作成方法については後で話していこうと述べたところ、F代理人は、「詳細な議事録は作られへんからね」と述べた。組合は、最初に組合が作成して形式を提示して、その形式で良いかどうかを聞き、お互い無理のない形でやっていきたい旨述べた。

(ウ) C組合員の業務の在り方に係るH事務員の発言について

- a 組合が、①H事務員が書記次長に対して、C組合員がゴム手袋を干したり、タイヤを点検したり、いらぬことばかりして遅くなるから6時に終わらないというようなことを言っており、C組合員の仕事が遅いことと結びつけることをし続けている、②ゴム手袋を洗うことが業務でないというのなら使い捨てにさせてほしい、旨述べたところ、F代理人は、そのような発言をしないようH事務員に確認すればよいということかと尋ねた。組合が、H事務員に対して、そうしたことを言わないよう伝えるとともに、この場で約束するよう求めたところ、F代理人が、言わない方向でH事務員を指導するかとE社長に尋ね、E社長は、H事務員は喋りだすと止まら

ないため、自分にはできない旨述べた。F代理人が、H事務員とどのようなやり取りをしているのかと尋ねたところ、組合は、書類の依頼など関係の無い話をしている時にも、手袋を干したりタイヤの点検をしたり、いらぬことをしているから仕事が遅く、社長は6時で終わるのにC組合員は30分超過するというような話をいつもする旨述べた。組合が、「お願いします。ちょっと二度と言わないように。でもちょっと団交でもそういう話だというふうな話もしておきますので、向こうに」と述べるところ、F代理人は、「僕の方から言っときます」と述べた。

b 組合が、それと併せて、H事務員が、他社の従業員と比較して、C組合員の仕事がどれだけ遅いかという話をいつもする旨述べたところ、F代理人は、「まあ言わないように言うときますよ」と述べた。

#### (エ) 次回団交の日程について

組合が、春闘の話も出すので、次回団交は今月の後半に1回行いたい旨述べ、給与とかの話になるなら、E社長でなくてB社長の出席でもよい旨述べたところ、E社長は、今回は、回収コースの話であれば自分でなければならぬが、それ以外の話であればB社長でもよい旨述べ、次回の議題を尋ねた。

組合が、E社長は今月の後半に出席できるのかと尋ねたところ、E社長は、木曜日しか無理である旨述べた。

組合が、E社長が出席できないことを理由に団交を延長することが多かったので、E社長の都合のいい日に合わせてそれ以外の日はB社長が出席するという形がいい旨述べたところ、E社長は、令和3年3月25日は無理である旨述べた。

組合が、それでは、来月になるが同年4月1日でよいかと尋ねたところ、E社長は、B社長の都合は自分には分からない旨述べた。組合が、とりあえず同日の午後4時からでよいかと尋ねたところ、F代理人は、「はい」と述べた。

ク 令和3年4月1日、組合と会社は、3.4.1団交を行った。3.4.1団交には、会社側からG代理人のほか弁護士1名が出席し、次のやり取りがあった。

#### (ア) E社長の出席について

組合が、過去の団交では、基本的に月2回のペースですか、2時間の団交をしなければ協議が追いつかないのではないかという話があったことは聞いていないかと尋ねたところ、G代理人は、話は聞いている旨述べた。組合が、3月11日から1か月空いて4月1日の団交開催になった理由を知っているか尋ねたところ、G代理人は、1か月空いた理由は聞いていない旨述べた。

組合が、E社長の都合がいいから団交がこの日になった旨述べ、なぜE社長が出席していないのかと尋ねたところ、G代理人は、話は聞いているが、まず、E社長は会社の関係者ではない旨述べた。組合が、それならなぜ今まで出席していたのかという話である旨述べたところ、G代理人は、「Kの関係ではない」、「そうなんですよ」と述べた。

組合が、①E社長に合わせて団交のペースまで落として、時間までE社長が指定している状態でこの日に団交を開いたのに、なぜ2人しか出席しないのか、②E社長はKの人間ではないから関係ないというのであれば、なぜ今まで出席していたのかと尋ねたところ、G代理人は、「そうなんですよ」と述べた。

組合が、①E社長に合わせて、本来よりペースを落として開催日を決めたにもかかわらず、E社長を出席させない会社の対応は、不誠実だとしか思えない、②G代理人は着任したばかりでよく分かっていないということはあるにしても、事前に打ち合わせしておかなければならない、旨述べたところ、G代理人は、「ちょっとまず言わせてもらっていいですか」と述べた後、口々に発言をすると分からなくなるし、ヒートアップもするので、話をしている人がいたら、まず話を聞くというルールを決めないかと述べた。

組合が、今は現状がどういう状況であるかについて発言している旨述べ、なぜE社長が出席しているのか、あなたも疑問に思っただろうと述べたところ、G代理人は、「いやだから来なくていいと、もうこの人はうちの会社の関係じゃないと」と述べた。組合が、組合はB社長の出席を求めたのに、会社側が、E社長でなければ業務の内容が分からないことを理由に頑なにE社長を出席させていたこともあった旨述べ、このことを知っているか尋ねたところ、G代理人は、E社長が出席していたことがあること、及び、B社長が出席していないことは聞いている旨述べた。

組合が、E社長が自分しか答えられないと言って出席していた協議事項が続いており、日程を遅らせてこの日の団交開催になったにもかかわらず、説明もなく出席しないのはどういうことなのか、協議する気持ちがないのかと述べたところ、G代理人は、「あるんです、あるんです。だから我々来てるんですよ」と述べた。

#### (イ) 出席者の権限について

組合が、G代理人に対し、決定権があるのかと尋ねたところ、G代理人は、ある旨述べ、委任を受けており、要請については会社に持ち帰る旨述べた。組合が、団交は決める場であり、その場で合意が結べるというような場では

ないのかと述べたところ、G代理人は、「協議が整った内容に関してはね」と述べた。

組合が、G代理人は先ほど決定権があると答えた旨述べたところ、G代理人は、会社から一任を受けて団交を行う意味での権限はあるが、経営判断に関わるようなことは決定できるわけではない旨述べた。

組合が、それなら、今回ファクシミリで送付した令和3年の春闘統一要求書の内容を協議事項とする協議はこの場でできるのかと尋ねたところ、G代理人は、団交は1回で済むという話でもない旨述べた。組合が、今まで団交には会社の者が出席し、数日後など、急を要する話についてはその場で決定しており、E社長が決定したことも何度もある旨述べたところ、G代理人は、仮に決定していたとすれば、E社長が決定したというより、会社が決定している旨述べた。

組合が、決定権のない者が出席してどうやって交渉するのか、聞いたことを持ち帰ってまた次に来て伝えるだけで交渉というのかと述べたところ、G代理人は、「交渉の方向の道筋をつけて、ね、双方の言い分のこういうのがあるんですねっていうところを」と述べた。組合が、それなら決定権はないのだろうと述べたところ、G代理人は、一任はされているが、最終決定権は社長にある旨述べた。組合は、決定権がないのならそれでいい旨述べた。

#### (ウ) 合意書の取扱いについて

組合が、団交の場で会社がうなずいて交渉を終えた後で、会社が同意できないと言っても、合意を覆すことはできない旨述べ、前回の団交で決まったことに関して組合が作成した合意書への押印を求めたところ、G代理人は、押印はしない旨述べた。組合が、前回の団交でそう決まっている旨述べたところ、G代理人は、そのようなことは聞いていない旨述べた。

組合が、C組合員が今後とも業務開始の6時間後に業務を終了することができるよう、会社が努めるのは当たり前である旨述べた上で、①会社は、C組合員の業務内容、業務態度及び待遇を、M社に所属する他の従業員と比較して批判しないこと、②会社は、C組合員が手袋を洗って干す時間及びタイヤの点検の時間が業務時間であることを認め、それを社内で周知、指導すること、という前回の団交で決まったことに関して押印を求めたところ、G代理人は、そのような話を聞いたことはない旨述べた。

組合が、それでは団交にならない旨述べ、打合せはしたのかと尋ねたところ、G代理人は、2回した旨述べた。組合が、それなら、こちらが言う業務時間について交渉ができるはずである旨述べたところ、G代理人は、話を聞

いて、答えられるときは答えるし、無理だと思うときは持ち帰って確認した上で対処する旨述べた。組合が、一番大事な話の内容ですら打合せができていないのでは団交にならない旨述べたところ、G代理人は、私が団交に来たのはこれが初めてである旨述べた。組合が、前回の交渉でE社長がICレコーダーで録音していた旨述べたところ、G代理人は、それは知らない旨述べた。組合が、それぐらい聞かなければ団交の体をなさない旨述べたところ、G代理人は、「そうですかね、団体交渉ですけどね」と述べた。

組合が、委任を受けて来ているのであれば、知らないでは通らない旨述べたところ、G代理人は、合意は、団交でうなずいたことによって成立するのではなく、合意が成立したということの確認が取れたことによって合意が成立する旨述べ、本件調停条項以外に何か労働協約があるのかと尋ねた。組合が、前回団交まで出席していたF代理人と約束したことは不問ということかと述べたところ、G代理人は、F代理人と何かを約束したのかと尋ねた。組合が、こちらは前回交渉で決定した内容について合意書を結ぼうと言っているのであり、それを断るのは何の約束もしないのと同じであり、前回の団交に基づいて出した協定書案に押印せず、確認もしてないというのでは、これまでの団交を全部無効にするのと同じである旨述べたところ、G代理人は、団交を全て無効にするという話にはならない旨述べた。組合が、会社は団交での口約束を合意書がなければ認めないと言った旨述べたところ、G代理人は、合意書がなければ認めないとは言うておらず、少なくとも、今までの話の中で今日何か合意書を交わすという話は聞いていない旨述べた。

組合が、何か新しい内容で合意書を結ぶというのではなく、前回の団交の内容で合意書を結ぶという話をしている旨述べたところ、G代理人は、少なくとも、前回、組合役員と電話をした際に、そういう話はなかった旨述べた。組合が、F代理人と、今後、書面でやりとりしようという話をしていた旨述べたところ、G代理人は、それは聞いていない旨述べた。

組合が、前回の団交で決まった内容について、お互い合意が得られたということで合意を結ぶのは当たり前の話であり、何がおかしいのかと述べたところ、G代理人は、「合意が整ってるかどうか、今の話になりましたね。やっぱり合意が整うかどうかっていうのは、こういう形になりやすい。それはそういうもんやと思うんですよ」と述べた。これに対し組合は、それはあなた方が話を聞いていなかっただけである旨述べたところ、G代理人は、我々としては聞いておらず、会社として本当に合意をするという認識があるのかどうか定かではない旨述べた。組合は、それは確認なので、反論するのであれ

ば、前回の団交内容についてはきちんと把握しておくべきである旨述べた。

組合が、着任してすぐで知らないことがあるのは当然だが、前回の団交の決定事項に関する内容は、知っていて当たり前であるのに、引き継ぎが不十分であったという話すらせず、確認しておらず申し訳ないといった一言や、引き継ぎが不十分であったといった話もないのはおかしいと思わないのかと述べたところ、G代理人は、確認しないといけないと思っている旨述べた。組合が、会社側が前回の団交の引継ぎの内容を聞いていないのだから、今日は団交になってない旨述べたところ、G代理人は、これまでの団交の経緯は聞いて、資料も預かるので、交渉にならないということではない旨述べた。

(エ) C組合員の業務時間短縮について

a 組合が、今日の業務からの緊急の話なので回収ルートの話に進む旨述べたところ、G代理人は、回収ルートの話については、今までずっと要求書をもらっていたと思う旨述べた。組合が、今までは団交の話合いで、ここは社長が回収する、今晚からC組合員が回収しなくてよい、というように決定していたので、それを持ち帰って後日の団交で答えるというのは困る旨述べた。

組合が、F代理人は会社の人間を出席させないことは一度もなかったのに、今回は会社の人間が出席していない旨述べたところ、G代理人は、方針が変わるということもある旨述べた。組合が、例えば、簡単なことで、会社の人間が出席していたらその場で決められることを、あなたは持ち帰らなければ決められないということだろうと述べたところ、G代理人は、後日、会社の権限である業務指示として行う可能性もある旨述べた。

組合が、もう何回も言っているが、今日の団交はE社長の都合でこの日になった旨述べたところ、G代理人は、「今初めて聞きましたね」と述べた。組合が、なぜそれを会社から聞いていないのかという話であるが、これまではC組合員の業務内容に関する組合要求について、その場で決められるということも多々あり、今回も当然、そういった話を会社側にするつもりでC組合員も来ているので、回収ルートの話をする旨述べた。

組合が、①回収先を当日急にメモ書きで指示することはしないという約束は、前回にもしていたが、会社は、新たに弁護士が変わってそういう話になった途端にこれを破っており、6時間後に業務を終了するように努めると約束した以上は、きちんと努力されたい、②今、遅くなってきている勤務時間の短縮のため、平野商店街の一角ほか1か所の得意先は今晚から会社で回収されたい、③1年ぐらい前の団交において、C組合員の回収業

務を減らすことで話が決まったにもかかわらず、会社が回収を求めているマンションについて、約束どおりC組合員の業務担当をなくされたい、④その他1か所について、会社が指示する時以外は回収をしなくていいと書くよう会社に伝えられたい、旨述べたところ、G代理人は、話は合計4つである旨述べた。

組合が、上記②の件に関しては、明日のことなので、この場でE社長に電話で聞いてもらってよいかと述べたところ、G代理人は、それはしない旨述べた。組合が、「もういいや、帰りましょう。もうちょっとね、はっきり言って団体交渉成立しませんわ、これ」と述べ、今の話で、この場で検討できることが1つでもあるのかと尋ねたところ、G代理人は、「持ち帰って話聞いて」と述べた。組合が、今日の内容は全て持ち帰って検討するというのでは言っていたことと違う旨述べたところ、G代理人は、業務指示権に基づいて業務指示をする旨述べた。組合が、そのような話はしていない旨述べたところ、G代理人は、「調停条項に基づいて」と述べた。組合が、会社側が過去の引き継ぎもしておらず、それが問題だと思っていない状態では団交はできず、帰る旨述べたところ、G代理人は、帰ってもよいのか、このまま団交もしないということかと述べた。組合が、団交をしないのではなく、今回はもういいので、次回からはきちんと会社の人間を呼ぶよう言うておく旨述べたところ、G代理人は、それはできないし、約束もできない旨述べた。

組合が、一つだけ約束できるかと述べ、今後、仕事の内容についてこの場で決定することができるかと尋ねたところ、G代理人は、できることとできないことがある旨述べた。組合が、今日決定してもらわなければならないことである旨述べたところ、G代理人は、なぜ今日決定しなければならないのかと尋ねた。組合が、明日の仕事のことだからであり、そのことは今話した旨述べたところ、G代理人は、「まず会社からの業務指示があるわけでしょ」と述べた。組合が、業務指示なども全てファクシミリでやり取りしようと言ったのは会社側なのに、会社はそれすらメモ書きにして約束を破っている旨述べたところ、G代理人は、「そういう約束があったんですね」と述べた。組合が、それすら聞いてないのかと述べたところ、G代理人は、「だから引き続き業務指示をします」と述べた。組合が、「その内容すら聞いてないんやね?」、「そんならそれをFAXにするんやね?」、「だからファックスにするんやで約束したとおりに」と述べたのに対し、G代理人は、それぞれに「引き続き業務指示をします」と繰り返

し答えた。組合が、その返事は返事ではない旨述べ、業務指示を約束どおりファクシミリでするのかどうかの返事すらできないのかと尋ねたところ、G代理人は、「業務指示をしますというお答えします」と述べた。

- b 組合が、平野の仕事について、今日だと6時を12分超過している状態であり、これまで6時間以内に終わらせる方向で話を進めてきたにもかかわらず、業務が増えたためにそのようになったのであれば、その場で話をするのは当たり前である旨述べたところ、G代理人は、「調停条項に基づいて」、「6時間40分が就業時間です」と述べた。組合が、努めるというのを破棄するのかと述べたところ、G代理人は、「6時間40分です」と述べた。組合が、本件調停条項に6時間以内で終わるように努めるという話があった旨述べたところ、G代理人は、「6時間40分と書いてあるでしょう」と述べた。組合が、「努めるっていう話はありませんよ聞いています！いいですか」と述べたところ、G代理人は、「詰め寄るのをやめてください」と述べた。組合が、話にならないので、もういい旨述べたところ、G代理人は、「調停条項に基づいて6時間40分が就業時間です」と述べた。

組合が、あなた方では団交にならないので、この件に関しても労働委員会に出す旨述べ、団交に会社の間人又はE社長をきちんと出席させるよう求めたところ、G代理人は、「申立人と相手方は、申立人の一日の所定労働時間が6時間40分後までであると確認する」と2度繰り返して述べた。組合が、G代理人の手元にある本件調停条項の第5項にはマーカーがなされている旨述べ、「もう団体交渉やらないんで帰りましょう」と述べたところ、G代理人は、「打ち切るわけですね」と述べ、これに対し組合は、そもそも団交が成立しないのに、打ち切るも何もない旨述べた。

ケ 令和3年4月28日、組合と会社は、3.4.28団交を行った。3.4.28団交には、会社側からG代理人のほか弁護士1名が出席し、次のやり取りがあった。

(ア) 会社側出席者の権限について

組合が、なぜ会社の者が出席していないのかと述べたところ、G代理人は、自分達が一任を受けているからである旨述べた。組合が、団交の場での決定権を持っているのは、出席している代理人2名のうちどちらなのかと尋ねたところ、G代理人は、2名とも受けており、基本的には自分が回答するが、場合によってはもう1名も回答を行う旨述べた。

組合が、これまでどおり、団交に会社の者が出席したら問題ない旨述べたところ、G代理人は、一任を受けているのは自分達であるため、自分達が話

をするが、会社の細かい内容の話になれば業務指示で、と述べた。組合が、社長が出席すれば、仕事の話も分かるのではないかと述べたところ、G代理人は、社長が出席したとしても持ち帰り検討することになる旨述べた。組合は、中身にもよるが、それは不誠実なのではないかと述べ、業務のことに關しては、ほぼ答えられないのではないかと述べたところ、G代理人は、答えられるものもあるし答えられないものもある旨述べた。組合が、中身にもよると言っている旨述べたところ、G代理人は、中身によるのだろうが、会社の担当者が出席しても一緒である旨述べた。組合が、今までは団交の場で決めていた旨述べたところ、G代理人は、方針が変わることは多々あることである旨述べた。

組合が、これまではE社長が団交の場で、業務の変更に関する決定をしたり、分からないことについてはH事務員に電話で連絡して話していたから、きちんと団交に応じているものと認識し、このようなトラブルにならなかった旨述べたのに対し、G代理人は、別に今もトラブルにはなっていない旨述べた。組合が、E社長が業務のことをその場で決めていたから、実質的に権限を持っていたのではないかと述べたところ、G代理人は、決定権者として来ていたわけではないと思うと述べた。組合が、E社長は、会社の仕事もやっていた旨述べたところ、G代理人は、そのようにコメントしていることもあったかもしれないと述べた。組合が、それではC組合員が有給休暇を取ったときに誰が仕事をしているか知っているかと尋ねたところ、G代理人は、それは知っており、基本的に担当者がC組合員しかいないことは会社にとって大問題であり、どうしようかと思っている旨述べた。

組合が、E社長は会社の株主だろうと述べたところ、G代理人は、「Eは」と述べた後、「別にそれについて回答する権限、必要性はないので」、「回答する義務はないので」と述べた。組合が、別に質問として言っているのではないが、E社長は株主で、会社の仕事をしていて、Mグループのトップではないかと述べたところ、G代理人は、M社と会社は全く関係ない旨述べた。

#### (イ) C組合員の業務時間短縮について

- a 組合が、3.4.1団交でC組合員の担当業務から外すよう要求した得意先1か所及びマンションの回収について回答を求めたところ、G代理人は、従前どおりのコースを回るよう述べた。組合が、従前どおりのコースを回らなければならない理由を会社から聞いているか尋ねたところ、G代理人は、6時間40分で帰社することができるコースであり、従前どおり回るよう述べた。組合が、労働時間を6時間に短縮するよう努めるという話である旨

述べたところ、G代理人は、努めるということであって義務的な話ではない旨述べた。組合が、どこを努めているのか尋ねたところ、G代理人は、このようにすれば労働時間は短縮されるという話がこれまでもされているはずであるから、従前どおり回ってもらっても、今は6時間40分以内に収まっており十分である旨述べた。組合が、本件調停条項に6時間以内に業務が終了するように努めると記載されており、6時間40分に収まっているのではだめである旨述べたところ、G代理人は、所定労働時間は6時間40分であると述べた。組合が、会社は6時間以内に業務が終了するよう努めると約束しているがどのように努めているのかと尋ねたところ、G代理人は、業務時間は6時間40分である旨述べた。組合が、G代理人としては6時間40分に収まっていればよいという判断なのかと述べたところ、G代理人は、労働時間が6時間40分であると述べた。

組合が、今、どのようにして6時間以内に業務が終了するよう努めているのか尋ねたところ、G代理人は、コースの指示をしている旨述べた。組合が、約束した件数より増えている旨述べたところ、G代理人は、それは所定労働時間が6時間40分であるからである旨述べ、件数を減らすという約束はいつしたのか尋ねた。組合は、F代理人との団交において、回る件数を減らす方向で話し合い、約束した旨述べた。組合が、6時間40分に収まっていれば良いというのがG代理人の考えであり、その考えは会社側と同じであるのかと尋ねたところ、G代理人は、本件調停条項によって所定労働時間は6時間40分と定められている旨述べた。組合が、当該条項には6時間以内に業務が終了するよう努めると定められているのであり、所定労働時間を超過すれば問題があるものの、短縮する分には問題がない旨述べたところ、G代理人は、「だから努めるという話でしょ」、「所定労働時間6時間40分ですというふうな話をしてるんだから」と述べた。組合が、会社は6時間で業務が終了するよう努めるという内容が本件調停条項に記載されている旨述べ、会社はどのように努めているのか尋ねたところ、G代理人は、そのようなことは本件調停条項に一切記載されていない旨述べた。組合が、回収が3件増えたのには事情があるのか尋ねたところ、G代理人は、回収コースに入っている旨述べた。

- b 組合が、平野工場が閉鎖された場合はどのような対応を取るのか尋ねたところ、G代理人は、平野工場以外のいずれかの工場に行くよう指示する旨述べた。組合が、一番近い処理場である平野工場が閉鎖される事態になれば、ほかの工場に行かなければならず業務時間が増えるので、それでは

約束を完全に破っていることになる旨述べたところ、G代理人は、業務時間が現状より幾分増えるときもあるかもしれない、所定労働時間内に収まるかどうかについては会社としても精査をする必要があると思う旨述べた。組合が、所定労働時間ではなく6時間以内に短縮するよう努めるという話であって、平野工場以外の工場に行くとはほとんどが6時間を超える旨、平野工場でも6時間を超えている現状において、ほかの工場へ行くという問題に対しては、対応策をきちんととるという話をこれまでずっとしてきている旨述べ、会社はそうした約束を全てなかったことにするのかと尋ねたところ、G代理人は、工場が閉鎖された際の話と、平野工場が一番近い工場であることは自分達も聞いており、所定労働時間である6時間40分に必ず収めるようにはしなければならないということである旨述べた。

組合が、本件調停条項に記載されたことについて努めればよいだけであるのに、何としてもそのことを無視し、所定労働時間が6時間40分であることを強調し続け、「40分」の一点張りで、努めていることを形だけでも言わない態度は異常であり、しかも、3.4.1団交の際、本件調停条項の6時間の条項にマーカーを引くほど意識していたにもかかわらず、なぜ無かったかのように振舞うのかと述べたところ、G代理人は、これまでの話の中で6時間に努めるというような話がやはりあって、会社としては適切なコースで回れば業務時間を削減できるということで努力をしており、組合の方でもそれを努めてくれたらというような話をされたので、それでよいのではないかと述べた。組合が、G代理人がそう言ったとしても、労働審判後の団交で、「少し時間をください。その約束に関してはちゃんとします」という約束を会社は既にしている旨述べたところ、G代理人は、本件調停条項には所定労働時間を6時間にしなければならないというふうな記載はなく、会社としては効率的なコースを回ることによって業務時間の削減に繋がるのではないかと考えて精査をしており、そこは既に努めている旨述べた。

組合が、前回の団交では、平野工場に関して、E社長が、遠いところであれば自分が回るといふような話をしており、それであれば、十分ではないが努めているといふふうを考えることはできるが、今回はそのような話をしていない旨述べたところ、G代理人は、E社長が回るとは言っておらず、従前どおりC組合員に回るといふ言っており、業務時間を減らすといふのは効率性を追求しようといふ趣旨である旨述べた。組合が、G代理人に代わる前は、「少し時間をください。それに対しては話し合っていていきます」といふ約束の下でやってきて、G代理人に代わった途端、所定労

働時間が6時間40分であるという話になって、回収先が増えており、時間短縮になるということで回収先を減らすことを認めた団交での合意を破っている旨述べ、もう一回その回収先を減らすよう求めたところ、G代理人は、減らすことについて、どのような合意をしたのか、それはいつの団交においてなのかと尋ねた。組合が、労働審判の後の団交であるが、日にちまで覚えていない旨、当事者がいれば、このような話にはならない旨述べたところ、G代理人は、それらの回収先を減らすことで合意があったことについて、再度確認する旨述べた。

コ 令和3年6月22日、組合と会社は、3.6.22団交を行った。3.6.22団交には、会社側からG代理人のほか弁護士1名が出席し、C組合員の労働時間について、次のやり取りがあった。

G代理人が、団交を始める旨述べたところ、組合は、なぜ使用者が出席していないのか、整理は何のためにするのかと尋ね、G代理人は、粗暴な言動があり、議論が過熱しているからである旨述べた。

組合が、3月までは会社側から弁護士と使用者が出席して団交が進んでいたのに、なぜG代理人に変わった途端に使用者が出席しなくなったのか尋ねたところ、G代理人は、合意を目指すために議論を整理した形で誠実に団交ができる状態にしようとして使用者が判断したからである旨述べた。組合が、合意以前に、内容を知らないG代理人らでは議論ができない旨述べたところ、G代理人は、そのような言葉づかいで一方的に話をされたのでは議論にならない旨述べた。組合が、中身について双方が議論するに当たって、内容を知らない者が出席しても議論はできない旨述べたところ、G代理人は、回答できるものについては回答し、その場で回答できないものについては持ち帰るのであって、使用者が出席したとしてもその場で全ては回答できない旨述べた。組合が、使用者が出席していないのに、現場で起こっていることを聞かれて、G代理人らがどのようにして分かるのかと述べたところ、G代理人は、持ち帰って検討する旨述べた。組合が、労働時間の話をしているのに、使用者の出席なくしてG代理人らが決められるのかと述べたところ、G代理人は、回答できるものについて回答し、回答できないものについては持ち帰って検討した上で回答する旨述べた。

組合が、G代理人は労働基準法、労働組合法、貨物事業法とか労働関係の法律には詳しいのかと尋ねたところ、G代理人は、我々は法律に基づいて回答する旨述べた。組合が、「お前弁護士やろ。頭悪いんか、頭悪くないんやろ。やったら私の言うてる質問に答ええや。そういうことについて詳しいんですかって聞いてんねん」と述べたところ、G代理人は、「おまえ頭悪いんかっていう

のはちょっとあれなので、そういうことはやめましょうという話をまずしても  
ですね」と述べた。組合が、まともに答えないから頭が悪いと思ったのであり、  
会社が整理しようというからこちらも整理するために聞いている旨述べたところ、  
G代理人は、法律に基づいて回答するとは回答できない旨述べた。組合が、  
会社のルールは労働基準法に基づいて決めるので、会社が出席すれば回答  
することができるが、それを持ち帰らなければ分からないと言う出席者は引っ  
込んでいろうという話である旨述べた。G代理人が、組合は、現在、労働基準法  
に違反した状態になっているという認識なのかと尋ねたところ、組合は、違反  
になっているかどうかをこれから議論するので、この交渉に入ってきて解決で  
きる能力があるかどうか見せてもらう旨述べた。

(2) 争点1 (C組合員の労働時間短縮を議題とする2.12.10団交、3.3.11団交、3.4.1  
団交、3.4.28団交及び3.6.22団交における会社の対応は、不誠実団交に当たる  
か。)について、以下判断する。

ア 前記(1)イ、エ、オ、キからコ認定によれば、組合と会社が、組合からの  
2.7.18団交申入れ及び2.11.11団交申入れに基づき、C組合員の労働時間短縮を  
議題として2.12.10団交、3.3.11団交、3.4.1団交、3.4.28団交及び3.6.22団交  
を行ったことが認められる。

組合は、これらの団交における会社の不誠実な対応として、①2.12.10団交で  
のC組合員の労働時間短縮に係る合意を令和3年1月7日に反故にしたこと、  
②3.3.11団交において、上記①のC組合員の労働時間短縮に係る合意を反故に  
したことについて主張を二転三転させ、これまでの協議における誤認識を並べ、  
まともな協議を成立させなかったこと、③3.4.1団交において、団交の内容を毎  
回書面化し双方が調印するとの3.3.11団交での合意を反故にしたこと、④3.4.1  
団交、3.4.28団交及び3.6.22団交において、会社が、これまで団交において組  
合と協議してきた内容を把握しないまま協議内容を反故にしたり、虚偽の発言  
や議論をいたずらにかく乱する発言を繰り返し行って交渉を混乱させたりする  
ような代理人を出席させ、協議の進行を妨害する態度を取ったこと、の4点を  
挙げる。

会社は、誠意をもって団交に当たらなければならず、組合の要求に対する回  
答や自己の主張の根拠を具体的に説明する義務があり、これを果たさず、実質  
的な協議に応じなければ、不誠実団交に当たるといふべきであるので、以下検  
討する。

イ まず、組合主張①についてみる。

(ア) 前記(1)オ、カ(ア)認定によれば、2.12.10団交においてC組合員の労働時

間短縮について協議が行われた後、令和3年1月7日の組合からの電話において、E社長が、C組合員が担当している物件のうち3か所を自分が回収することで労働時間を短縮するとの団交での約束は月曜日に限定されたものである旨述べたことが認められる。

このE社長の対応について、組合は、E社長が、2.12.10団交では、平野工場のオーバーホールによる閉鎖時に自らが回収するとして3か所について月曜に限定するとは一切述べていないにもかかわらず、令和3年1月7日には、この回収は月曜日に限定したものだとして述べて2.12.10団交での合意を反故にしたため、2.12.10団交での協議が遡って不誠実団交となった旨主張する。

そこで、2.12.10団交での合意の成立状況についてみる。

- a まず、前記(1)オ(イ)認定によれば、2.12.10団交において、C組合員の労働時間短縮について、労使が相互の意思を確認した上で明示的な合意をした事実は認められない。
- b 次に、前記(1)オ(ア)、(イ) a 認定によれば、E社長が会社の委任を受けて出席した2.12.10団交において、組合が、C組合員の労働時間短縮に関する会社の案を尋ねたのに対し、F代理人が、平野工場が止まった日にはC組合員の代わりにE社長が一部を回収に回るという案をE社長が説明する旨述べた後、E社長が、自らがC組合員に代わって回収する回収先として3か所を挙げた上で、自らが直近の一、二週間にこれら回収先を回った際の所要時間を説明し、組合もこれを試してみる旨述べたことが認められる。

そして、ここでいう「平野工場が止まった」が「平野工場がオーバーホール（点検修理）のために操業を停止した」を指すことについて、当事者間に争いはない。

これらのことからすると、2.12.10団交において、「C組合員の労働時間短縮のために、平野工場が止まった日にはC組合員の代わりにE社長が一部を回収に回る」ことで、労使間に合意が成立したとみることができる。

- c ところで、前記(1)オ(イ) b 認定によれば、2.12.10団交では、組合が、前回も言ったとおり、平野工場が停止した場合の月曜日が一番問題である旨述べて、本件調停条項に従った対応を取るよう求めたことが認められ、2.12.10団交以前の団交においては、平野工場が停止したときのうち、特に月曜日の労働時間短縮が協議の中心になっていたものと推認される。

これを受けて、2.12.10団交においても、前記(1)オ(イ)認定のとおり、E社長が、曜日ごとの所要時間を説明した上で、特に月曜日の作業時間が

短縮になることを繰り返し説明していることが認められ、E社長は、特に月曜日の労働時間短縮が協議の中心になっていたことを前提として、このことについて説明したものとみるのが相当である。

したがって、前記b記載の合意に至るまでのやり取りにおけるE社長の発言は、自らが回収に回るのを月曜日に限定することを前提としてなされたものとみるのが相当である。

d 以上のことからすると、前記b記載の合意においては、月曜日以外についてもE社長がC組合員の代わりに回収に回ることによって労使間に意思の合致があったとまでいうことはできない。

(イ) 以上のことを併せ考えると、そもそも、月曜日以外についてもE社長がC組合員の代わりに回収に回るといふ、組合が主張する合意が2.12.10団交で成立していたとまではいえないのだから、組合の主張は前提を欠くものであり、採用できない。

ウ 次に、組合主張②についてみる。

(ア) 前記(1)キ(ア)認定によれば、3.3.11団交において、組合が、2.12.10団交の件について組合からすれば約束を破っているのではないかというふうに思われる点があったと前置きした上で、2.12.10団交の中で、平野工場が閉鎖している際にE社長が自分で3か所を回ると言っていたことについて、①月曜日だけという話は聞いていない、②月曜日だけの回収であることをあらかじめ言っていたか、③社長から受領した書面に月曜との記載はなく、団交でもそのようなことは言っていない、④E社長がその3件を回収するというから、C組合員は妥協して、今年に行くという話になっていたはずである、⑤2.12.10団交でE社長の回収は月曜日だけという話はなかった、⑥組合は話があったことをきちんと覚えている、旨述べたのに対し、E社長がそれぞれ、①それは組合がよいように解釈したのではないか、②言わなくてもC組合員は理解しているだろう、③団交で説明している、④組合の認識は違っており、何度も平日は6時間で作業が終わる話をしている、⑤自分の回収が月曜日という話はしていなくても、C組合員は理解しているかと思っていた、⑥それまでもめていたのが月曜日だけであったので、と述べたことが認められる。

(イ) これらのことからすると、会社は、3.3.11団交において、2.12.10団交でのC組合員の労働時間短縮に係る合意を破っているのではないかと組合の主張に対して、この合意ではE社長が3か所の回収をするのは月曜日に限定したものであるとの自らの解釈について、根拠を示しながら説明していたということが出来る。

(ウ) この点、組合は、会社が主張を二転三転させ、これまでの協議における誤認識を並べ、まともな協議を成立させなかった旨主張する。

しかしながら、上記(ア)記載のやり取りにおいて、会社の回答が主張を二転三転させたものとはいえないし、また、合意を組合がいいように解釈した、C組合員が理解していると思った、それまでもめていたのが月曜日だけであったとの会社の発言が、これまでの協議における誤認識を述べたものとはいえず、この点に係る組合の主張は、採用できない。

エ 次に、組合主張③についてみる。

(ア) 組合は、団交の内容を毎回書面化し双方が調印するとの3.3.11団交での合意を、会社が3.4.1団交で反故にした旨主張するので、まず、3.3.11団交で団交の内容を毎回書面化し双方が調印するとの合意が成立していたかどうかについてみる。

前記(1)キ(イ)認定によれば、3.3.11団交において、今後の議事録の取扱いについて、①組合が、(i)団交等において話したことや約束したことが、説明のないままひっくり返ることについて不信感を持っている旨、(ii)団交で決まったことを反故にしてはならない旨、述べたのに対し、会社が、「書面化。言った、言わないになるので」と述べたこと、②組合が、今後は1回ずつ議事録を作り、互いに押印するというのでよいかと述べたところ、会社が、「そうですね。同じようになるので」、「たぶん、Kの社長が来たりEさんが来たりするので」、「確認をしないか、と思います」と述べたこと、③組合が、団交の議事録を作成してやっていこうと思っている旨述べたのに対し、会社が、(i)議事録は詳細になってしまうため、決定事項のみ互いに押印する旨、(ii)確認事項だけで、議事録までは作成しない旨、述べたこと、④組合が、一旦組合側で見本を作成して示す旨述べたのに対し、会社が「はい」と応じたこと、⑤組合が、作成方法については後で話していきたい旨述べたのに対し、会社が、「詳細な議事録は作られへんからね」と述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、3.3.11団交において、団交での決定事項について何らかの書面を作成してこれに双方が押印することについては、合意があったとみられるものの、その書面の具体的な作成方法や中身については、組合が作成した見本に基づいたその後の協議に委ねられたものとみることができる。

そうすると、3.4.1団交が行われた時点では、そもそも、調印の前提となる合意に係る書面の作成方法等についての合意が成立していなかったものとみ

るのが相当である。

(イ) 次に、念のため、3.4.1団交において組合が会社に提示した合意書案の内容について、3.3.11団交で合意が成立していたかについてみる。

a 前記(1)ク(ウ)認定によれば、3.4.1団交において、組合が、前回の団交で決まったことであるとして会社に提示して押印を求めた合意書案の内容は、(Ⅰ)会社は、C組合員の業務内容、業務態度及び待遇を、M社に所属する他の従業員と比較して批判しないこと、(Ⅱ)会社は、C組合員が手袋を洗って干す時間及びタイヤの点検の時間が業務時間であることを認め、それを社内で周知、指導すること、の2点であったことが認められる。

そこで、3.3.11団交において上記(Ⅰ)及び(Ⅱ)の2点について合意が成立していたかについてみる。

b まず、前記aの(Ⅰ)についてみる。

前記(1)キ(ウ)認定によれば、3.3.11団交において、①組合が、H事務員について、手袋を干したりタイヤの点検をしたり、いらないことをしているから仕事が遅く、社長は6時で終わるのにC組合員は30分超過するというような話をいつもする旨述べ、そのようなことを二度と言わないよう伝えるとともに、この場で約束するよう求めたのに対し、E社長が、言わない方向で指導することは自分にはできない旨述べたこと、②組合が、再度、H事務員がそうしたことを二度と言わないよう求めたのに対し、F代理人が「僕の方から言っときます」と述べたこと、③組合が、それと併せて、H事務員が、他社の従業員と比較して、C組合員の仕事がどれだけ遅いかという話をいつもする旨述べたのに対し、F代理人が、「まあ言わないように言うときますよ」と述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、3.3.11団交において、会社は、F代理人がH事務員に対してC組合員の仕事が遅いという趣旨の発言をしないよう注意をすることに同意したにとどまり、「会社は、C組合員の業務内容、業務態度及び待遇を、M社に所属する他の従業員と比較して批判しないこと」についての合意が成立していたとまでみることはできない。

c 次に、前記aの(Ⅱ)については、前記(1)キ(ウ)認定から、3.3.11団交の中で、会社が、C組合員が手袋を洗って干す時間及びタイヤの点検の時間が業務時間であることを認めた事実も、それを社内で周知、指導することに同意した事実も認められず、したがって、組合の主張する合意が成立していたとはいえない。

d 以上のことからすると、3.4.1団交において組合が会社に提示した合意書

案の内容について、3. 3. 11団交で合意が成立していたともいえない。

(ウ) 以上のとおりであるから、そもそも、団交の内容を毎回書面化し双方が調印するとの合意が3. 3. 11団交で成立したとはいえないのであるから、組合の主張は前提を欠くものであり、採用できない。

オ 最後に、組合主張④についてみる。

組合は、3. 4. 1団交、3. 4. 28団交及び3. 6. 22団交において、会社が、これまで団交において組合と協議してきた内容を把握しないまま協議内容を反故にしたり、虚偽の発言や議論をいたずらにかく乱する発言を繰り返し行って交渉を混乱させたりするような代理人を出席させ、協議の進行を妨害する態度を取った旨主張し、会社は、組合及びC組合員に対し、なし得る説明や対応を尽くしてきており、会社代理人弁護士が団交の席で虚偽又は議論をいたずらにかく乱する発言を行い交渉を混乱させた事実はなく、会社に不当労働行為に該当する事実は皆無である旨主張するので、以下検討する。

(ア) まず、3. 4. 1団交より前に行われた団交の状況を見る。

前提事実及び前記(1)オ、キ(ア)認定によれば、E社長は、2. 12. 10団交及び3. 3. 11団交に会社側出席者として参加し、①2. 12. 10団交においては、組合と会社との団交における自らの立場について、自分の父の死後に義兄であるB社長が名義を引き継いでおり、会社に籍はないが、得意先を減らせとか時間短縮とかいう内容は自分しか知らず、自分が委任を受けている旨述べ、C組合員の労働時間短縮に関する案として、平野工場が止まったときの対応を、短縮となる時間の見込みも含めて具体的に説明したこと、②3. 3. 11団交においては、平野工場の閉鎖時にE社長がC組合員に代わって3か所の回収に回るとの2. 12. 10団交での合意について、月曜日に限定したものであるかどうかをめぐって実質的な協議に応じたこと、が認められる。そして、E社長が参加して行われたこれら2回の団交において、会社の対応が不誠実団交に当たるとの組合主張が採用できないことは、前記イ、ウ判断のとおりである。

これらのことからすると、3. 4. 1団交より前に行われた2. 12. 10団交及び3. 3. 11団交においては、C組合員の回収業務について熟知したE社長が会社側出席者として参加することにより、C組合員の労働時間短縮に関する協議に実質的な進展がみられたといえることができる。

(イ) 次に、3. 4. 1団交におけるG代理人の対応についてみる。

a 組合は、(I)3. 4. 1団交までの協議の経緯を全く把握せぬまま団交に臨み、E社長が出席しない理由について説明義務を果たさず、(II)本件調停条項第5項を無視する態度をとってC組合員の回収ルートに係る協議に応じず、

(Ⅲ)業務指示に係る組合との約束について定型句を繰り返すばかりで実質的な協議に応じなかった点が不誠実団交に当たる旨主張すると解されるので、これらの点についてみる。

b まず、組合主張(Ⅰ)についてみる。

(a) 3.4.1団交が開催されるに至った経緯についてみる。

前記(1)キ(ア)、(エ)認定によれば、3.3.11団交において、C組合員の労働時間短縮について、①C組合員が担当する回収業務の一部を平野工場閉鎖時にE社長が担当することについて協議が行われたものの、結論が出なかったこと、②組合が、E社長が出席できないことを理由に団交を延長することが多かったので、次回団交にはE社長かB社長かいずれかの出席を求めたのに対し、E社長が、回収コースの話は自分でなければできない旨及び木曜日しか団交に出席できないが令和3年3月25日は無理である旨述べたこと、③組合が、次回団交開催日として同年4月1日を提案したのに対し、E社長が、B社長の都合は自分には分からない旨述べたこと、④組合が、とりあえず同日の午後4時からでよいかと尋ねたのに対し、F代理人がこれを了承したこと、が認められる。

これらのことからすると、3.4.1団交は、E社長の都合を考慮した上で、3.3.11団交で継続協議となった、C組合員が担当する回収業務の一部を平野工場閉鎖時にE社長が担当する件についての協議を予定していたものとみられる。したがって、C組合員の回収業務について熟知したE社長の出席を前提として、C組合員の労働時間短縮について協議が予定されていたということができる。

そうすると、3.4.1団交にE社長が出席していない場合、会社は、そのことについて組合から説明を求められれば、根拠を示して説明する必要がある。

(b) 次に、3.4.1団交におけるやり取りについて具体的にみる。

前記(1)ク(ア)、(エ)認定によれば、3.4.1団交において、①組合が、E社長が今日の団交に出席していない理由や、今までは出席していた理由を尋ねたのに対し、G代理人は、E社長は会社の関係者ではない旨述べ、「そうなんですよ」という回答を繰り返したこと、②組合が、今日の団交はE社長の都合でこの日になった旨述べたところ、G代理人は、「今初めて聞きましたね」と述べたこと、が認められる。

そうすると、G代理人は、前記(a)で判断したとおり、E社長が出席していないことについて根拠を示して説明する必要があるにもかかわらず

ず、全く説明していないばかりか、E社長が出席していない理由について組合が質問を重ねても、会社とは関係のない人物であるとの回答に終始した上、「そうなんですよ」と当事者意識を欠いた発言までしている。しかも、前記(a)判断のとおり、3.4.1団交がE社長の都合を考慮して設定されたにもかかわらず、そのことを今初めて聞いたとまで発言しているのであって、かかるG代理人の対応は、実質的な協議に応じたものとはいえない。

c 次に、組合主張(Ⅱ)についてみる。

前記(1)ク(エ)b認定のとおり、3.4.1団交において、組合が、平野の仕事について、これまで6時間以内に業務を終わらせる方向で話を進めてきたが、業務の増加により6時間を超過している状態について、本件調停条項第5項を引用して、協議をしようとしたのに対し、G代理人は、同項には一切触れることなく、「調停条項に基づいて」、「6時間40分が就業時間」との文言を繰り返すにとどまっていることが認められる。

ところで、前提事実及び前記(1)ア認定によれば、本件調停条項第4項には、C組合員と会社はC組合員の1日の所定労働時間が業務開始の6時間40分後までであることを確認するとの定めがあることが認められる一方で、本件調停条項第5項には、会社は、今後、C組合員が業務開始の6時間後に業務を終了することができるよう努めるとの定めがあったことも認められる。

これらのことからすると、組合が、C組合員が業務開始の6時間後に業務を終了することについて会社の努力義務を定めた本件調停条項第5項に基づいて労働時間短縮について協議を求めているにもかかわらず、G代理人の対応は、6時間40分が就業時間であると第4項の内容を繰り返すのみであり、第5項の定める努力義務については、自らの見解を明らかにすることすらしていないのであって、実質的に、交渉を拒否したものというほかない。

d 次に、組合主張(Ⅲ)についてみる。

前記(1)ク(エ)a認定のとおり、3.4.1団交において、G代理人は、①勤務時間の短縮のために平野商店街の一角ほか1か所の得意先の当日夜からの回収について、この場でE社長に電話で聞いてほしいという組合の求めには応じず、②この場で検討できることが1つでもあるのかと協議を求めようとする組合の質問や指摘に対しては、持ち帰って話を聞く、業務指示権に基づいて業務指示をする、「調停条項に基づいて」などと述べ、③組

合が、会社側が過去の引き継ぎもしておらず、それが問題と思っていない状態では団交はできず、次回からは会社の人間を呼ぶよう言うておく旨述べたのに対しては、それはできないし、約束もできない旨述べ、④組合が、会社は業務指示などは全てファクシミリでやり取りしようと自ら言うておきながら約束を破っていることを指摘し、そういう約束があったことすら聞いていないのか、約束どおりファクシミリでやり取りをするかと質問したのに対しては、「引き続き業務指示をします」などと繰り返し述べている。

確かに、使用者には、必ずしも、団交において労働組合の要求に応ずべき義務もその場で直ちに回答すべき義務もないし、また、労働組合が指定した者を団交に出席させるべき義務もない。しかしながら、3.4.1団交におけるG代理人は、上記のとおり、会社が約束を守っていないことについての組合の指摘や質問に対して、約束の有無や遵守状況について一切説明もなく、調停条項を持ち出したり業務指示をするとの発言を繰り返すのみで、実質的な協議に応じたものとはいえない。

- e 以上を併せ考えると、C組合員の労働時間短縮を議題とする3.4.1団交におけるG代理人の対応は、実質的な協議に応じたものとはいえず、不誠実な交渉態度であったと言わざるを得ない。

(ウ) 次に、3.4.28団交におけるG代理人の対応についてみる。

- a 前記(1)ケ(イ)認定のとおり、G代理人は、3.4.28団交において、①組合が、6時間以内に業務が終了するよう努めることになっている点を指摘して、どのように努めているのか繰り返し尋ねたのに対しては、従前どおり回っても今は6時間40分に収まっており十分であること及び労働時間が6時間40分であることを繰り返し回答するとどまり、②組合が、会社は6時間で業務が終了するよう努めるとの本件調停条項について指摘したのに対しては、本件調停条項に当該記載があることすら否定し、③C組合員の労働時間が6時間を超えている現状において対応策をきちんととるといふ約束を全てなかったことにするのかとの組合の質問に対しては、所定労働時間である6時間40分に必ず収めるようにしなければならない旨述べのみで、組合の質問に回答せず、④E社長が、遠いところであれば自分が回るという話を3.3.11団交でしていたとの組合の指摘に対しては、E社長は自分で回るとは言っていない旨述べ、⑤G代理人に代わった途端に回収先が増えており、回収先を減らすという団交での合意を破っているとの組合の指摘に対しては、回収先を減らすことについて、いつの団交でどのよ

うな合意をしたのかと尋ね、合意があったことについて再度確認する旨述べている。

- b ところで、E社長が会社の委任を受けて出席した2.12.10団交において、平野工場が止まった日にはC組合員の代わりにE社長が一部を回収に回るといふ案として、E社長が、自らがC組合員に代わって回収する回収先として3か所を挙げたこと、及び、月曜日については、「C組合員の労働時間短縮のために、平野工場が止まった日にはC組合員の代わりにE社長が一部を回収に回るといふ」ことで、労使間に合意が成立していたことは、前記イ(ア) b判断のとおりである。
- c そうすると、組合が、C組合員の労働時間を6時間とすることについて会社の努力義務を定めた本件調停条項第5項に基づいて、C組合員の労働時間短縮に努めるよう要求しているにもかかわらず、G代理人は、労働時間が6時間40分に収まっていることを理由に協議に応じないばかりか、2.12.10団交における上記合意が存在しないかのような対応をとり、平野工場が止まった日にはC組合員の代わりにE社長が一部を回収に回るといふ案を説明したE社長の2.12.10団交での発言を否定する発言までしているのであって、かかるG代理人の対応は、実質的な交渉に応じたものとはいえない。
- d 以上のことからすると、C組合員の労働時間短縮を議題とする3.4.28団交におけるG代理人の対応は、実質的な協議に応じたものとはいえず、不誠実な交渉態度であったと言わざるを得ない。

(エ) 次に、3.6.22団交におけるG代理人の対応についてみる。

- a 前記(1)コ認定によれば、3.6.22団交において、G代理人が、①使用者が出席しなくなった理由についての組合の質問に対しては、粗暴な言動があり議論が過熱しているからであって、合意を目指すために議論を整理した形で誠実に団交ができる状態にしようとする使用者が判断したからである旨述べ、②内容を知らないG代理人が出席しても議論はできない、現場のことをG代理人が分かるのか、労働時間の話についてG代理人が決められるのかとの組合の質問に対しては、回答できるものについては回答し、その場で回答できないものについては持ち帰って検討するなど繰り返し述べ、使用者が出席したとしてもその場で全ては回答できない旨述べたこと、がそれぞれ認められる。
- b 使用者には、団交において組合の質問にその場で全てを回答する義務はない。

しかしながら、本件の場合、G代理人が出席するようになる前に行われ

た2.12.10団交及び3.3.11団交においては、C組合員の回収業務について熟知したE社長が会社側出席者として参加することにより、C組合員の労働時間短縮に関する協議に実質的な進展がみられた一方、G代理人が出席するようになって行われた3.4.1団交及び3.4.28団交においては、G代理人の不誠実な交渉態度の結果、C組合員の労働時間短縮についての実質的な協議がなされなかったことは、前記(イ)e、(ウ)d判断のとおりである。したがって、組合がG代理人の交渉担当者としての適格性に疑問を持ち、会社の関係者が団交に出席しない理由やG代理人が団交の場で決定権を有するのかを尋ねるのは当然である。しかしながら、G代理人は、冒頭から、この点に係る組合の質問や指摘に対して、回答できるものについては回答し、回答できないものについては持ち帰って検討するとの回答を繰り返すばかりで、3.6.22団交においても、C組合員の労働時間短縮の議題について実質的な協議に応じていない。

さらに、①G代理人が出席して行われた3.4.1団交及び3.4.28団交において、その不誠実な交渉態度のために実質的な協議がなされなかったことは前記(イ)、(ウ)判断のとおりであり、また、②G代理人が、3.4.1団交及び3.4.28団交においては会社の人間が出席していないことについては方針が変わるということもある旨及び今まで団交の場で決定していたことについては方針が変わることは多々ある旨それぞれ述べたことは前記(1)ク(エ)a、ケ(ア)認定のとおりである。これらのことからすると、3.6.22団交において、G代理人が回答できるものについては回答し、回答できないものについては持ち帰って検討するとの回答を繰り返したのは、3.4.1団交以降の団交における組合との実質的な交渉を回避しようとしたものであったと言わざるを得ない。

c したがってC組合員の労働時間短縮を議題とする3.6.22団交において実質的な協議に応じなかった会社の対応は、不誠実団交に当たる。

(オ) 以上のことからすると、C組合員の労働時間短縮を議題とする3.4.1団交、3.4.28団交及び3.6.22団交における会社の対応は不誠実団交に当たる。

カ 以上のとおりであるから、C組合員の労働時間短縮を議題とする3.4.1団交、3.4.28団交及び3.6.22団交において実質的な協議に応じなかった会社の対応は、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。

また、C組合員の労働時間短縮を議題とする2.12.10団交及び3.3.11団交に係る申立て並びに3.4.1団交における会社の対応のうち3.3.11団交での合意を反故にしたことに係る申立ては、棄却する。

2 争点2-1（会社は、D組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。）及び争点2-2（3.11.19団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成23年1月、D組合員は、L又は会社のいずれかに入社し、約1年間、会社の廃棄物運搬業務に従事した。

イ 組合は、令和3年11月19日付けで、会社に対し、D組合員の組合加入を書面で通知するとともに、「団体交渉申入書」及び「分会要求書」を提出し、3.11.19団交申入れをした。

「団体交渉申入書」には集团的労使関係の運営に係る要求事項が記載され、「分会要求書」には、要求事項として「1. D組合員が有給取得の申請書を提出した際、貴社所属のH氏から一方的にそれをゴミ箱に捨てられた件について謝罪されること」、「2. 貴社所属のH氏が『Kを含む全会社を回れる新たな従業員を入社させる』と話していた件について、それに伴ってD組合員の今後の業務にいかなる変化が起こるかを詳細に説明されること」、「3. 赤字を理由としての解散とC組合員の解雇を行なう予定であると通告した貴社が、なぜD組合員に上記2のような話をされてたのかについて説明されること」、「4. その他関連事項についての協議」が記載されていた。

ウ 令和4年3月22日から23日にかけて、D組合員と書記次長は、通信アプリ上で次のやり取りをした。

D 組合員：「お疲れ様です。18日の団体交渉の変更についてですが、来週は詰まっているので、28日以降でお願いします。」

書記次長：「わかりました。先ほどの電話もそれですか？」

D 組合員：「はい。そうです。よろしく願いいたします。」

書記次長：「ところで、DさんがKの仕事を命じられるのって、Cさんが有給の日ですか？」

D 組合員：「はい。そうです。」

エ 令和4年7月14日時点の「迅速な対応ができる産廃業者、Mグループ」と題するウェブページには、「M GROUP 株式会社M・L・K」との記載があり、また、「会社概略」及び「インフォメーション」として、それぞれ以下の記載があった。

「 会社概略

会社名 株式会社M

代表者 E

住所 (略)

T E L (略)

Mail (略)

車両台数 6台

事業目的 ■一般廃棄物収集運搬

■産業廃棄物収集運搬

■リサイクル業

」

「 インフォメーション

(略)

2012.6.1 株式会社M

L大阪 組織変更

2012.6.1 K

N を統合

2015.10.1 P

L堺事務所 名称変更

」

(2) 争点2-1 (会社は、D組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。) について、以下判断する。

ア 組合は、D組合員が会社に雇用された旨主張するが、会社とD組合員との間で雇用契約書が交わされていないことについて当事者間に争いはなく、そのほか、組合の上記主張を裏付ける証拠はない。

イ 労働組合法第7条にいう「使用者」については、労働契約上の雇用主以外の事業者であっても、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、決定できる地位にある場合には、その限りにおいて、労働組合法上の使用者に当たるものと解するのが相当であり、その成否は、具体的な事実即して判断されるべきである。

前記(1)ア認定によれば、3.11.19団交申入れの要求事項のうち、D組合員の労働条件に係る要求事項は、①D組合員の有給休暇の取得、②従業員の新規採用に伴うD組合員の業務内容の変更、に関わるものであったことが認められる。

そこで、会社が、上記①及び②について、D組合員の基本的労働条件を雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあったといえるかについて検討する。

(ア) まず、上記①の点についてみると、D組合員の有給休暇の取得に関して、会社が雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあったことについて、組合の側から具体的な事実の主張も立証もなく、そ

のほか、このことを認めるに足る事実の疎明はない。

(イ) 次に、②の点についてみる。

前記(1)ア、ウ認定によれば、(i) D組合員は、平成23年1月から約1年間、会社の廃棄物運搬業務に従事したこと、(ii) 令和4年3月22日から23日にかけてなされたD組合員と書記次長の通信アプリ上でのやり取りにおいて、D組合員が会社の仕事を命じられるのはC組合員が有給休暇を取得した日であることについてのやり取りがあったことが認められる。

しかしながら、上記(i)の事実は約10年前のことである上、これらの事実をもって、3.11.19団交申入れの時点において会社がD組合員の業務内容を決定し得る立場にあったということはできない。

(ウ) そのほか、会社が、D組合員の業務内容について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあったと認めるに足る事実の疎明はない。

(エ) したがって、会社が、上記①及び②について、D組合員の基本的労働条件を雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあったとはいえない。

ウ 以上のとおりであるから、会社は、D組合員の労働組合法上の使用者に当たるとはいえず、その他について判断するまでもなく、この点に係る組合の申立ては、棄却する。

### 3 救済内容

組合は、損害に対する原状回復をも求めるが、主文1及び2の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和6年5月10日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓

