

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

生コンクリート（以下「生コン」という。）の製造販売を目的とする再審査被申立人Y1会社及び再審査被申立人Y2会社（以下Y1会社と併せて「本件2社」という。）は、再審査申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員らを雇用する申立外C1会社との間で生コンの運搬に関する製品運送契約（以下「本件運送契約」という。）を締結していたところ、本件2社が加入するC2協同組合（以下「C2協組」という。）が組合との決別宣言を決議したことを受け、本件運送契約を解除した（以下「本件各契約解除」という。）。

本件は、本件2社が、①C2協組の行った組合との決別宣言に賛成したこと、②C1会社との間の製品運送契約を解除したこと（本件各契約解除）が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、また、その結果、③C1会社が組合員を解雇等したことが、C1会社を支配する本件2社及び再審査被申立人Y3会社（後記第3の1(2)ウのとおり、2度の合併を経て現在に至っているが、以下、特に摘示する場合のほかは、これらの合併の前後を問わず、「Y3会社」という。また、Y3会社と本件2社を併せて「本件3社」という。）による同条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、組合が大阪府労働委員会（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（大阪府労委令和2年（不）第7号事件）。

2 初審において請求した救済内容の要旨

(1) C1会社の正社員であった組合員A1、A2、A3（以下「本件組合

員3名」という。)について解雇時点での、及びC1会社に日々雇用されていた組合員A4(以下、本件組合員3名と併せて「本件組合員4名」という。)について就労拒否時点での、それぞれの原職相当職への就労又は原職相当職での就労機会を与える事業者の提示

(2) 本件組合員4名に対するバック・ペイ及び年5分の割合による加算金の支払

(3) 謝罪文の掲示及び手交

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

大阪府労委は、本件3社は、いずれも本件組合員4名の労組法上の使用者には当たらないとして、令和3年11月26日付けで、組合の本件申立てをいずれも棄却することを決定し、同月29日、当事者に対し、命令書(以下「初審命令」という。)を交付した。

組合は、同年12月7日、これを不服として、前記2の救済を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

4 再審査における争点

(1)ア Y1会社は、本件組合員4名の労組法上の使用者に当たるか。

イ Y2会社は、本件組合員4名の労組法上の使用者に当たるか。

ウ Y3会社は、本件組合員4名の労組法上の使用者に当たるか。

(2) 争点(1)アが肯定される場合、

ア Y1会社が、令和元年7月11日にC2協組が行った組合との決別宣言に賛成したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

イ Y1会社が、令和元年8月9日付けでC1会社との間の本件運送契約を解除したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

ウ 本件組合員3名が令和元年11月15日付けでC1会社を解雇されたこと(以下「本件解雇」という。)及び組合員A4が同月18日以降C1会社において就労できなかったこと(以下、本件解雇と併せ

て「本件解雇等」という。)は、Y1会社による本件組合員4名に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

(3) 争点(1)イが肯定される場合、

ア Y2会社が、令和元年7月11日にC2協組が行った組合との決別宣言に賛成したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

イ Y2会社が、令和元年8月10日付けでC1会社との間の本件運送契約を解除したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

ウ 本件解雇等は、Y2会社による本件組合員4名に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

(4) 争点(1)ウが肯定される場合、

本件解雇等は、Y3会社による本件組合員4名に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点(1) (本件3社は、本件組合員4名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 使用者性の判断基準について

労組法上の使用者性の判断に当たっては、ある企業(支配企業)が株式所有、役員派遣その他を通じて、他の企業(従属企業)の経営全体に支配的な影響を及ぼしている場合には、支配企業との団交なくして問題の解決が望めないのが通常であるから、支配企業が従属企業の労働者の労働条件の決定や地位に現実的かつ具体的に影響を及ぼしているとはいえなくとも、支配企業が従属企業と重疊的に従属企業の労働者の使用者となるというべきである。また、専属下請企業が注文主や委託者たる企業に事実上支配されている場合にも、資本関係や役員

等について支配従属の関係がないとしても、委託企業等が請負契約の解除や条件変更を通じて、事実上下請企業の生殺与奪の権を握っているとみられる限り、委託企業等は専属下請企業の労働者の使用者に当たるといふべきである。

このように、団結権の侵害を現実には排除して正常な労使関係を確立しようとする不当労働行為の趣旨からして、労働契約の当事者でないが労働関係に対して現実には強い影響力・支配力を有する者も不当労働行為法上の責任を負うべきである。

イ 本件3社は、本件組合員4名の使用者に当たる。

下記の事情に照らせば、本件3社は、いずれもC1会社の労働者の労働関係に対して現実的に強い影響力・支配力を有しているから、上記アの基準に照らせば、本件組合員4名の使用者に当たる。仮に上記アの基準によらないとしても、下記の事情に照らせば、本件3社は、本件組合員4名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から、本件組合員4名の使用者に当たる。

(ア) C1会社設立の経緯等から、本件3社には使用者性が認められること

a C1会社設立の契機となった、本件2社を被告とする訴訟（以下「本件2社訴訟」という。）において、平成4年11月18日に成立した和解（以下「4.11.18和解」という。後記第3の2(2)参照）は、当時、本件2社を傘下にしてきたB1グループと組合との間の労働争議が長期化、激化し、B1グループが莫大な損失を抱えて存続の危機に立たされたことから、Y3会社がB1グループを助けるために労働争議に介入し、組合と水面下で協

議した後に、成立したものである。

- b 4. 11. 18 和解において、新たに設立されることとなった新会社（C1 会社）の従業員について、Y1 会社が責任を持って、同社の輸送部門として C1 会社に生コン輸送を専属的に委託し、C1 会社の経営を成り立たせて、ひいては C1 会社に所属する組合員の雇用を維持すること、Y2 会社も同様の責任を負うこと、Y3 会社は B1 グループの後見的な立場から最終的な責任を持つことが約束されており、本件 3 社が C1 会社の従業員の雇用責任を負うこととなった。
- c この労働争議の和解解決で合意された内容は、4. 11. 18 和解の和解調書の内容にとどまらない。

Y3 会社は、組合、Y3 会社及び同社の関連会社である B2 会社の 3 者の間で 4. 11. 18 和解に関して作成された覚書（以下「4. 11. 18 覚書」という。）で、C1 会社の運営に責任を持つ旨を明確にしている。また、Y3 会社が、Y1 会社、Y2 会社及び 4. 11. 18 和解の利害関係人である B3 会社本店（以下「B3 本店」という。）に宛てた平成 4 年 11 月 18 日付けの念書（以下「4. 11. 18 念書」という。）の内容は、Y3 会社が、C1 会社の設立から免許取得、経営維持に至るまで責任を持ち、C1 会社の運営については Y3 会社が行うこと、更には雇用確保という従業員の労働条件の根幹についてまで責任を持つことを意味している。

上記に加えて、下記(ウ)のような、Y3 会社と C1 会社との関係等からすると、Y3 会社は C1 会社の経営を差配し、C1 会社の従業員の雇用も管理していた。Y3 会社は、単に B2 会社を通じて C1 会社の過半数の株式を保有しているだけではない。

d 本件3社は、最終的にC1会社を破産させ、同社の従業員の地位を奪って労働者の労働条件の根幹を否定する行為を、共同して行った。この事実は、本件3社がいずれも、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な支配力を有していることを示している。

e 以上のとおり、本件3社の間では、C1会社設立に当たり、C1会社の従業員の雇用責任について取決めがあったのであり、上記従業員の雇用確保を幾重にも保証することが組合及び本件3社の総意だった。また、本件3社は、C1会社を破産させ、同社の従業員の地位を奪った。これらのことからすれば、本件3社はいずれもC1会社の従業員の使用主に当たる。

(イ) 本件2社には、C1会社との関係等から使用者性が認められること

上記(ア)の設立の経緯及び以下の事情から、本件2社には使用者性が認められる。

a C1会社の従業員の業務遂行の実態等について

(a) 本件2社は、下記(b)及び(c)のとおり、C1会社を通さずにC1会社の従業員への具体的な業務指示を行っていた。このことは、C1会社が本件2社の輸送部門であることを示している。

(b) C1会社の従業員は、Y1会社で勤務する場合には、Y1会社に直行し、同社で予定を確認し、始業点検をしていたほか、生コンの運送に当たっては、Y1会社を出発してから帰社するまで、全ての事項につきY1会社の出荷係の指示を受け、そのとおりに業務を行っていた。

また、Y1会社の出荷係は、毎営業日にC1会社から送られてくるC1会社の正社員であるミキサ一車運転手の名前と車両

番号を残業時間の短い順に並べて順位を付した表（以下「残業調整表」という。）を基に、Y1会社とC1会社の全運転手の残業時間がおおよそ同じになるように調整し、翌日のC1会社の勤務者と出勤時刻を決め、それをメモにしてC1会社に交付していた。すなわち、上記両社はいずれも、35時間の固定残業代を支払っているところ、労働者間での不公平が発生しないようにするため、Y1会社は、C1会社の従業員の出勤時間を決め、残業時間の調整をし、自社の運転手と同列に扱っていたのである。

次に、Y1会社では、毎月、C1会社の社長と運転手も参加する安全衛生委員会が開催され、Y1会社内の安全衛生や現場での危険な箇所の改善等について話し合い、C1会社の従業員が提案し、Y1会社が採用し実行した事項も多数存在した。

さらに、C1会社の車両の外観は、Y1会社の車両と同じ色使いでまとめられて区別がつかず、ドラムにはY1などと表記されていた。

(c) C1会社の従業員は、Y2会社で勤務する場合には、Y2会社に直行し、Y2会社の工場にある車両に乗り、同社の工場長より指示を受け、点検時に問題があればY2会社の工場長か出荷係に申し出て問題を解決していた。

また、C1会社の従業員は、生コンの運送に当たっては、Y2会社を出発してから帰社するまで、全ての事項につきY2会社の出荷係の指示を受け、そのとおりに業務を行っていた。

このように、C1会社の従業員は、Y2会社の従業員と全く同じようにY2会社の指揮命令の下、勤務していた。

(d) 以上のとおり、本件2社は、C1会社の従業員の労務の提供

等について直接かつ具体的に指揮命令を行っていた。これに対し、C 1 会社は、従業員のアルコールチェックや出勤の有無の確認程度しか行っておらず、従業員が Y 2 会社で勤務する場合にはアルコールチェックすら満足に行っていない。すなわち、C 1 会社は、本件 2 社の輸送部門にすぎない。

b 本件 2 社の C 1 会社への支配性・C 1 会社の専属性について

本件 2 社は C 1 会社の株式を保有し、C 1 会社を支配していた。本件 2 社と C 1 会社との間の本件運送契約に係る契約書(別紙 1。以下「本件運送契約書」という。)には、C 1 会社は主に本件 2 社の指定する工場製品の運送業務を請け負う(第 3 条第 1 項)という旨の専属性を示す条項があり、また、C 1 会社がミキサー車を購入・更新するに当たって、本件 2 社と協議をしなければならないことや C 1 会社が資金の融通を求めることができる(第 8 条)といった本件 2 社と C 1 会社の密接な関係を示す条項もある。実際に、C 1 会社は設立以降約 27 年間にわたり一貫して本件 2 社からのみ生コンの輸送を受託してきた。

さらに、平成 7 年 4 月 1 日付けで、本件 2 社は、Y 3 会社の立会いのもとに C 1 会社への輸送委託や運賃負担について、C 1 会社のミキサー車を優先的に使用することや、C 1 会社に運賃と経費の差額による損失が生じた場合は、本件 2 社が出資比率により負担し合うことを確認した覚書(以下「7. 4. 1 覚書」という。)を締結した。このように、本件 2 社から C 1 会社への運送委託料は、C 1 会社の従業員の賃金の一部の支払にすぎないものであった。

以上のとおり、C 1 会社と本件 2 社との本件運送契約は専属的であり、本件 2 社は C 1 会社を支配していた。

c 基本的な労働条件等について

(a) 組合は、昭和55年頃から、京都地区で生コンに関連する事業を行うC1会社及び本件2社を含む複数の交渉参加企業との間で、賃金等の労働条件に関して集合交渉又は集団交渉と呼ばれる労使交渉(以下、この労使交渉を「京都集合交渉」という。)を行い、統一した内容で合意をしてきた。そして、合意ができた場合には、合意した内容について協定書を作成したが、協定書では、参加各社との個別交渉に委ねる事項については、その旨明確に記載されていたから、個別交渉と明記された事項以外は全参加者に一律の効力がある。

平成29年4月当時のC1会社の社長(平成28年12月にC1会社の代表取締役役に就任。以下「C1会社前社長」という。)からY1会社に宛てた「輸送運賃改定のお願い」と題する書面には、平成29年4月18日に組合と本件2社を含むC2協組に属する4社との間で行われた平成29年春闘要求に係る京都集合交渉で、組合の提示に基づいて合意妥結された賃上げについて、C1会社に連絡もなく4社のみでの合意・妥結は手段として非常に疑問ではあるが、合意・妥結に至った以上は遵守する旨記載されている。これは、上記合意の当事者に含まれる本件2社が、C1会社の従業員の賃金という労働条件の根幹について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったことを示している。

このように、本件2社は、京都集合交渉を通じて組合員であるC1会社の従業員の賃金等に強い影響力を及ぼしていた。

(b) なお、Y1会社は、C1会社が運賃値上げの口実とする意図で上記の「輸送運賃改定のお願い」と題する書面を送付してき

たと主張するが（下記(2)エ参照）、そうであったとしても、実際にY1会社の関与のもとでC1会社の従業員の賃金が決められたのであるから、Y1会社はC1会社の従業員の賃金を決定することのできる地位にあったことに変わりはない。

また、Y2会社は、京都集合交渉での取決めは賃上げを努力目標として決めただけであり、C1会社の従業員の実際の賃上げはC1会社自身が行っていたと主張するが（下記(3)ウ参照）、最終的にC1会社が従業員の賃金額を決定したとしても、Y2会社が関与して決めた賃上げに従ったこと自体が、Y2会社がC1会社の従業員の賃金額を決定する地位にあったことを裏付ける。

d 以上のとおりであるから、本件2社は、上記(ア)のとおり、C1会社の設立の経緯からC1会社従業員の雇用責任を負っていたのみならず、専属会社であるC1会社を支配し、C1会社の従業員の労務の提供について直接指揮命令し、C1会社の従業員の業務内容を決定していた。また、本件2社はC1会社への運送委託料という形式でC1会社の従業員へ賃金を支払い、京都集合交渉を通じてC1会社の従業員の賃金等の労働条件についても決定していた。したがって、本件2社はC1会社の従業員の使用者に当たる。

(ウ) Y3会社には、C1会社との関係等から使用者性が認められること

a 本件は、C1会社の存続が問題となるのであり、その決定権限はY3会社が有していた。すなわち、C1会社の存続か破産かを決定できるのは、上記(ア)のとおり、C1会社の設立を主導し、設立時にC1会社の存続を約束し、以下のとおり、その後も強力に

C 1 会社を支配してきた Y 3 会社である。また、上記(ア)のとおり、Y 3 会社は、C 1 会社の従業員に雇用責任を負っている。

- b Y 3 会社は、C 1 会社の歴代の社長を派遣し、社長以外の管理職も Y 3 会社の従業員が出向していた。

平成 19 年度の C 1 会社の「給与明細表」には、当時の C 1 会社の社長（平成 19 年に C 1 会社の代表取締役役に就任。以下「C 1 会社元社長」という。）の氏名が記載され、同人に支払われる金銭が報酬ではなく賃金と記載されていた。また、Y 3 会社は、C 1 会社に対し、① Y 3 会社の従業員のみが加入することのできる持株会の案内を送付し、② 出向従業員の就業報告を求め、報告の際の「就業実績表」では C 1 会社の管理職に「従業員 No.」を振って自社の従業員と同様に統一的に管理し、③ Y 3 会社から出向している管理職らに社宅を提供するなどしていた。

以上のことから、C 1 会社の役員と管理職は、Y 3 会社の中の C 1 会社という職場に所属し、Y 3 会社の従業員として活動していたのである。そして、そのような C 1 会社の役員と管理職が決定した C 1 会社の従業員、すなわち本件組合員 4 名らの賃金を含む労働条件は、Y 3 会社が決定したものといえる。

- c Y 3 会社は、C 1 会社の輸送実績（稼働日数、出勤日数、出荷実績、従業員の輸送実績等）を把握してまとめ、あるいは C 1 会社に対して輸送実績を取りまとめて報告するよう指示し、C 1 会社はこの指示に応じていたのであり、実態としては C 1 会社は車両を走らせているだけだった。

また、C 1 会社は、経営上の重要な事項は Y 3 会社の許可を得なければ決定できなかつたし、Y 3 会社は、① C 1 会社の従業員が Y 1 会社の従業員に傷害を負わせた際には、C 1 会社の使用者

責任について弁護士に相談の上、C1会社に対し複数回にわたって対応を指示し、C1会社でセクハラ問題が起きたときもY3会社に対応し、②C1会社の定款の修正については、自ら修正を提案した後、C1会社の社内調整と司法書士の見解も入れて最終案まで作成してC1会社に修正を指示し、③C1会社の株主総会については、自ら招集通知や想定問答案を作成したり、進行手順や用意する書類をC1会社に指示し、④C1会社に配達された分会宛での郵便封書の分会への交付が遅延したことに係る組合宛での謝罪文について、C1会社に対し修正案を送付した上、組合に対する謝罪を指示し、⑤平成23年の運賃改定に関して、運賃体系別に損益分岐点を示す一覧表を作成し、また、C1会社と本件2社との間で締結された運賃改定に係る確認書(別紙2)について、自ら案文を作成及び修正するなどし、⑥効率運行奨励金の支払通知書案を作成した上、C1会社に対しY2会社の社長と相談するよう指示し、⑦C1会社のY1会社に対する「運賃支払に関する要望書」の案文を作成するなど、C1会社に代わって運賃交渉を行っているほか、⑧C1会社のミキサー車更新に関して、C1会社と打合せを行うなどしていた。

このように、Y3会社は、C1会社の業務全般にわたって実質的かつ現実的に支配していた。これらの事情は、C1会社の運営に関する事柄であるが、C1会社の運営状況によってC1会社従業員の賃金額も決まるのであるから、Y3会社は本件組合員4名の労働条件を決定していたものといえるし、少なくと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な支配力を有している。また、組合への謝罪文については、Y3会社が組合と交渉していたことを示している。

d Y3会社は、C1会社から依頼があった際、Y3会社の関連会社であるB4会社からの借受金の名目で即座に資金を注入し、その後、Y3会社からの直接融資に切り替えた。また、Y3会社からY2会社へ融資する際などに、C1会社は本件3社間の金銭の融通のために利用され、C1会社の法人格は偽装されていた。さらに、Y3会社は、C1会社の収益の管理や経費を管理していたほか、経理の仕訳まで行っていた。

なお、Y3会社がC1会社に資金を注入したのは、上記(ア)のC1会社設立における取決めに従い、C1会社の従業員の雇用責任を果たすためであった。Y3会社が原資を提供したからこそ、C1会社の従業員は賃金を受領できたのであるから、C1会社の従業員の賃金という労働条件は、Y3会社が決定していたということになるし、少なくと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な支配力を有している。

e Y3会社は、4.11.18念書の存在を前提にC1会社の設立・免許取得・経営維持・雇用確保を実際に行ってきた。Y3会社は、4.11.18念書により、本件2社（C1会社ではない第三者）に対してC1会社の経営維持や雇用確保を約束しているのであるから、4.11.18念書は、Y3会社がC1会社の経営や雇用を決定することができることを対外的に認めたものといえ、Y3会社がC1会社を支配していたことを直接裏付けている。また、4.11.18覚書の存在からも、Y3会社はC1会社の従業員の事実上の使用者として交渉応諾義務を表明していたと評価できる。

そして、このようなY3会社によるC1会社に対する関与は、まさに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な支配力を有していることを裏付けている。

さらに、Y3会社は、C1会社の整理スキームを構想し、Y3会社の意のままに動く人物をC1会社の社長に就任させ、本件2社と示し合わせてC1会社を破産に追い込んだ。

f 以上のとおり、Y3会社は、C1会社を人的に管理していただけてなく、細部にわたるまでその業務を全面的に具体的に把握・管理し、財政面においても管理し、雇用責任を全うするために資金の手当を行うなどしており、Y3会社は、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な支配力を有している。

したがって、Y3会社はC1会社の従業員の使用者に当たる。

ウ 本件3社は、法人格否認の法理に基づき使用者性が認められる。

(ア) 法人格否認の法理によって、労働関係上の責任を負うべき主体が誰であるかが決まれば、その責任を負うべき者が労組法上の使用者としての責任を負うことは自明のことである。本件においては、以下のとおり、法人格否認の法理にいう法人格の濫用類型における「支配の要件」が認められる。

(イ) 上記イ(ア)のとおり本件3社はC1会社の従業員の雇用責任を負うところ、これは組合との合意にとどまらず、本件3社の内部においても当然のこととして合意されていた。

(ウ) 上記イ(イ)のとおり、C1会社の従業員が従事する生コンの輸送業務について、従業員への指示など必要な配車台数や行き先等を決定していたのは本件2社であって、C1会社はホワイトボードに配車番号を記載するだけの、本件2社の賃金支払機関にすぎなかった。

すなわち、C1会社は、設立から10年目でC1会社だけでは存

続し得ない状況となり、その後、6億円に達する資金注入を受けていた。そして、C1会社の従業員の賃金総額は、C1会社が本件2社から受け取る運送委託料を超えていた。C1会社は本件2社の専属であり、本件2社からの運送委託料ではC1会社の存続をまかなえないという事実は、C1会社と本件2社との関係が、一般企業のような経済合理性を離れた関係であることを意味しており、C1会社はC1会社の従業員に賃金を支払うための、本件2社の輸送部門としての賃金支払機関であることを示している。

また、C1会社は、本件2社による本件各契約解除によって存続が不可能となってそのまま破産したのであり、本件2社から独立した輸送会社としては存続し得ないものであるから、まさに本件2社の専属輸送会社であって独立性がない。

(エ) 上記イ(ウ)のとおり、C1会社は、経営上の重要事項についてはY3会社の許可を得なければ決定できなかったし、輸送実績も把握しておらず、決算もY3会社によって行われているほか、細かな業務指示等も受けていた。

また、C1会社は、従業員へ賃金を支払うに当たってY3会社からの資金注入を必要としていたが、このことは、C1会社がY3会社の不採算部門であることからくる帰結にすぎない。

次に、Y3会社は、C1会社の財政を支え、その財政面を把握していたほか、Y3会社の従業員をC1会社の社長や管理職に就任させていた。

さらに、Y3会社は、C1会社の整理スキームを構想し、本件2社の本件各契約解除を奇貨として、組合を排除する意図をもって、C1会社を破産させた。

このように、C1会社は形式的には法人格を有していたが、実際

にはY3会社の一部門・一部署としての存在にすぎず、もはやC1会社は独立した法人としての体をなしていないことからすれば、法人格否認の法理により、Y3会社はC1会社の従業員の使用者に当たるといふべきである。

エ なお、Y3会社は、C1会社に対する関与を親子会社の関係からくる当然のものであると主張する。

しかし、Y3会社は、資本的に親会社としての地位にあるのみならず、C1会社への役員派遣、C1会社従業員の就業状況の管理、C1会社の主たる業務である輸送実績の管理、運賃改定やミキサ車更新の指示、C1会社の定款の修正や株主総会の対策など、より具体的かつ積極的にC1会社の財務及び事業の方針を支配、決定していた。

したがって、Y3会社は、子会社であるC1会社の従業員の雇用・労働条件につき現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位を有していたというほかになく、労組法上の使用者に当たる。

(2) Y1会社の主張

ア 雇用主以外の者が労組法上の使用者であるというためには、その者が労働関係に対して影響力を有しているとか、労働者が作業するに当たって指揮命令をしているというだけでは足りず、労働者の基本的労働条件等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、決定する地位にあることが必要である。

イ Y1会社は、C1会社の設立の契機となった4.11.18和解の内容の決定に全く関与しておらず、内容の決定に影響力を行使したこともなければ、和解調書の文言から汲み取れない事情というものにも関与していない。また、4.11.18和解の内容に、C1会社がY1会社の輸送部門にすぎないことをうかがわせるような条項は全く存在しない。組合は、根拠不明のまま、Y1会社がC1会社の従業員の

雇用責任を負っていると主張している。

ウ 組合は、C 1 会社は本件 2 社の輸送部門であると主張するが、そのような事実はないし、C 1 会社について、法人格否認の法理が適用されるような事情もない。

すなわち、Y 1 会社から C 1 会社のミキサー車へ指示を出すのは、業界では当然のことである。

さらに、Y 1 会社が C 1 会社の従業員の賃金の支払原資を準備したり、C 1 会社の従業員への賃金の支給基準・計算方法・支給金額等を具体的に指示したことはない。組合は、C 1 会社の従業員の賃金総額は C 1 会社が本件 2 社から受け取る運送委託料を超えていたと主張するが、C 1 会社の従業員の賃金額を Y 1 会社は決めていないのであるから、この主張は無意味である。C 1 会社は、自らの意思で従業員を採用し、就業規則等を自ら策定しており、Y 1 会社はこれらに全く関与していないし、C 1 会社の運転資金の借入れ及び返済、会計、税務申告や社会保険の処理等にも、Y 1 会社は関与していない。

なお、Y 1 会社は、組合から C 1 会社との運送契約に関連する協議の申入れを受けて組合と協議を行ったことはあるが、C 1 会社の従業員の労働条件については交渉したことはない。一般的に、労働組合が取引先等に対して圧力をかけたり、要請を行うことは珍しくなく、上記もその類いにすぎない。

エ 組合は、C 1 会社前社長が Y 1 会社に宛てた「輸送運賃改定のお願い」と題する書面をもって、Y 1 会社は C 1 会社の従業員の使用者であると主張するようである。しかし、京都集合交渉での賃上げは、本件 2 社を含む同業各社が組合と協議して行ったものであり、C 1 会社とは協議していない。京都集合交渉の賃上げ等は努力目標にすぎず、最終的には各社の個別交渉によって決まるところ、C 1 会社も組合と

個別に交渉して決めたのであり、Y1会社はC1会社と組合の交渉に参加したことはない。そもそも、Y1会社が京都集合交渉に参加したのはごく一時期のみである。

なお、上記の「輸送運賃改定のお願い」と題する書面は、C1会社前社長が運賃値上げの口実にするために一方的に送ってきたものである。いずれにせよ、上記の「輸送運賃改定のお願い」と題する書面は、C1会社の従業員に対するY1会社の使用者性とは関係がない。

オ 以上のとおりであるから、Y1会社は、本件組合員4名の使用者に当たらない。

(3) Y2会社の主張

ア 組合は、労組法上の使用者性の判断に当たっては、当該事業主が労働関係に対して現実に強い影響力及び支配力を有しているか否かを基準とすべきであると主張する。しかし、これは独自の見解であるのみならず、使用者の外縁が曖昧であるから、使用者の範囲が無限定に広がるおそれがあり、妥当でない。

イ 4. 11. 18 和解の和解調書には、Y2会社がC1会社の従業員の雇用責任を負うとも、C1会社がY2会社の専属輸送部門であるとも記載されていない。C1会社はY2会社の専属輸送部門ではなく、Y2会社は、C1会社がY2会社以外の生コンを輸送することを禁止したことはない。

ウ Y2会社は、C1会社の従業員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つたものではないから、本件組合員4名の使用者には当たらない。

すなわち、Y2会社は、C1会社の運転手の配車先等を決めていないし、C1会社の従業員の賃金額の決定権限もなく、決定過程に関与

したこともない。C 1 会社と組合は、C 1 会社の従業員の労働条件等について個別協議を行っていたが、そこに Y 2 会社が加わったことはない。

また、生コンの輸送業務の性質からすると、C 1 会社の従業員の業務の流れが Y 2 会社の正社員と同様であることは当然である。

さらに、組合は、上記の「輸送運賃改定のお願い」と題する書面の記載を根拠として、Y 2 会社が C 1 会社の従業員の労働条件である賃金額を決定していたと主張するようである。しかし、平成 29 年 4 月 18 日の京都集合交渉には C 1 会社と関係のない本件 2 社以外の会社が含まれており、少なくとも C 1 会社の従業員の具体的な賃金額を決定するための会合ではなかった。京都集合交渉においては、労働組合側と経営者側が努力目標としての労働条件を設定することがあり、C 1 会社前社長が、上記の「輸送運賃改定のお願い」と題する書面で、賃上げについて合意・妥結に至った以上は遵守すると記載しているのは、C 1 会社はかかる努力目標を実行するという経営方針を述べたにすぎず、C 1 会社に京都集合交渉の決定に従う義務はなく、最終的に C 1 会社の従業員の賃金を決定するのは C 1 会社であった。

エ 組合は、法人格否認の法理の適用を主張する。しかし、Y 2 会社は C 1 会社を支配していない。組合は、本件各契約解除によって C 1 会社は破産に追い込まれたのであるから、Y 2 会社は C 1 会社の法人格を濫用したと主張する。しかし、C 1 会社の破産申立ては、C 1 会社が自ら行ったものであるし、Y 2 会社が、違法又は不当な目的で C 1 会社の法人格を濫用した事実はない。

オ なお、7. 4. 1 覚書を始めとする組合及び C 1 会社、本件 2 社に関するあらゆる合意文書は、本件 2 社にメリットのない内容である。本件 2 社は、組合からの営業妨害を恐れ、やむなく合意文書に押印さ

せられた。7. 4. 1覚書もそのような経緯で作成されたものであるから、それをもってY 2会社のC 1会社に対する支配性を裏付けることはできない。

カ 以上のとおりであるから、Y 2会社は、本件組合員4名の使用者に当たらない。

(4) Y 3会社の主張

ア 組合が主張する労組法上の使用者性の判断基準は妥当ではない。Y 3会社が本件組合員4名の労組法上の使用者に当たるか否かについては、「Y 3会社が、C 1社の従業員の基本的な労働条件等について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったか否か」という基準により判断されるべきである。

イ 4. 1 1. 1 8念書は、4. 1 1. 1 8和解に基づいて設立予定の生コンの運送会社の設立・免許取得・雇用確保等について、Y 3会社が組合との協議・調整等を行う旨を、Y 1会社、Y 2会社及びB 3本店宛てに述べたものであり、組合に対するものではない。4. 1 1. 1 8念書にいう「雇用確保」は「新会社における人員の確保」を指し、新会社の従業員の雇用先の確保を意味するものではなく、まして新会社の従業員に対する「雇用責任」などについて述べているものではない。Y 3会社に組合員の雇用責任はなく、4. 1 1. 1 8念書の存在は、使用者性の判断を左右するものではない。

4. 1 1. 1 8覚書の3項は、Y 3会社の大阪支店(以下「大阪支店」という。)及び同支店管轄のY 3会社関連の各社と組合との間で起こる諸問題について、双方誠意を持って協議し解決する旨を定めているところ、上記のY 3会社関連の各社にC 1会社は含まれていない。「誠意を以て協議し解決」という記述から、Y 3会社がC 1会社の従業員

について雇用責任を認めたなどと解することはできない。

ウ 組合の主張では、「Y3会社とC1会社の従業員の関係」と「Y3会社とC1会社の関係」の区別が明確ではない。すなわち、組合は、「Y3会社がC1会社を支配していた」という主張をするが、Y3会社が、本件組合員4名の基本的な労働条件等について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったことを示してはいない。

Y3会社は、親会社としてC1会社に対して経営上の助言を行っていたが、C1会社の従業員の基本的な労働条件等について具体的に支配、決定するような行為はしていない。

また、Y3会社がC1会社に代わって組合と交渉した事実はないし、C1会社の決算業務等はC1会社自身が行っていた。Y3会社のC1会社への関与は、いずれも、親会社から子会社への一般的な範囲・内容としての関与にとどまる。

さらに、Y3会社は、C1会社の法人格を濫用したことはなく、C1会社について法人格否認の法理は適用されない。

エ なお、C1会社が破産申立てをした当時のC1会社の業績及び債務超過状態などに鑑みると、Y3会社が、C1会社の親会社かつ債権者として、C1会社の存続の可否、すなわちC1会社の整理を視野に入れた検討を行うことは合理的であるし、これは組合員の排除を目的としていない。

以上のとおりであるから、Y3会社は、本件組合員4名の使用者に当たらない。

2 争点(2)ア及び争点(3)ア（本件2社が、令和元年7月11日にC2協組が行った組合との決別宣言に賛成したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 組合の主張

令和元年7月11日、C2協組は理事会（以下「1.7.11理事会」という。）において組合との決別宣言を行うことを決議した（以下「本件決議」という。）が、本件決議には、出席理事全員、すなわち本件2社も賛成した。Y2会社の代表者はC2協組の代表理事であり、積極的に本件決議を理事会で提起した。また、Y1会社の代表取締役は、C2協組の理事であった。そして、本件2社は、本件決議に基づき、「反社会的勢力への対応について」と題する文書を社内に掲示した。

本件決議は、その内容からして、組合を一方的に、十分な根拠もなく反社会的勢力と決めつけて排除することを目的としたもので、これに賛成することは組合への支配介入である。組合は、長年、生コン業界で従事する労働者の安全や業界全体の地位向上を目的にしてコンプライアンス啓蒙活動を行ってきたが、このような活動は一部の生コン業者に煙たがられてきた面がある。このような中、組合のA5執行委員長(当時)等が関係者となる刑事事件で逮捕者が出たため、C2協組及び加盟社である本件2社は、それを利用して組合を排除しようとしたのである。仮に、組合活動の過程で何らかの違法行為があったとしても、それに対しては仮処分申立てや損害賠償請求など適法な対抗手段があるのであるから、そのような手段をとらず、組合や組合員を排除する行為は、組合を弱体化する不当労働行為に当たる。

(2) 争点(2)アに対するY1会社の主張

1.7.11理事会での本件決議はC2協組を主体とするもので、Y1会社はその構成員として決議を受け入れたものであって、それ自体何ら積極的な意味を持つ行為ではない。また、本件決議がなされた経緯として、組合の長年にわたる違法活動が警察当局の問題とするところとなり、数十人にも上る逮捕者を出し、その組合と不健全な癒着関係にあっ

た各協同組合や生コン会社が社会的に厳しい非難にさらされている中で、これを自主的に改善し、健全な労使関係を確立しようとすることは極めて自然かつ合理的な行為であり、何ら非難されるべきものではない。

「反社会的勢力への対応について」と題する文書は、その記載内容から明らかなように、反社会的勢力との決別という企業として当然遵守すべき義務を一般的に述べたものにすぎず、これを不当労働行為と評価する余地はない。

(3) 争点(3)アに対するY2会社の主張

Y2会社が、1.7.11理事会において本件決議に賛成したところで、他の出席者が反対すれば、本件決議は成立せず、また、Y2会社が賛成したことは、C2協組の理事会の協議の中のことで、組合に向けられた行為ではない。したがって、Y2会社が本件決議に賛成したことは、組合活動に影響を及ぼすものではなく、支配介入に当たらない。

本件決議は、多数の組合員が逮捕・起訴された組合との関係を維持することで顧客等の対外的信用が毀損されるおそれがあったためである。Y2会社が本件決議に賛成したのも、多数の組合員が逮捕・起訴されるといった状況下で、Y2会社が違法行為に関与することを避け、社会的信用を守るためであり、支配介入に当たる余地はない。

3 争点(2)イ（Y1会社が令和元年8月9日付けでC1会社との間の本件運送契約を解除したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 組合の主張

C1会社は、本件2社の専属輸送会社であって、Y3会社の関連会社に多額の負債を抱えていることから、本件2社との本件各契約解除により経営が成り立たなくなることは避けられず、実際に、本件各契約解除後、3か月余りで破産申立てに至った。本件2社がC1会社の経営状況を十分把握していたことは明らかであるのに、本件2社は、本件各契約

解除の前に、C1会社や組合に対し事実確認や、協議をしなかった。

Y1会社は、税務署から輸送単価が不相当に高額であり寄附金に該当する旨の指摘を受けたことから、多額の税務リスクがあることを契約解除の理由の一つとするが、輸送単価の問題であれば、単価引下げを求めするのが自然であって、それすら行わなかったこと自体、輸送単価の問題でないことを示している。

Y1会社は、本件決議を唯一の理由として、C1会社との本件運送契約を一方的に解除したもので、かかる行為は不当労働行為に当たる。

(2) Y1会社の主張

Y1会社が本件運送契約を解除したのは、C1会社に支払う運賃が異常に高額であり、税務当局により否認されるレベルのものであったことによる。そして、税務当局より課せられんとする追徴課税の金額が億単位に上り、そのままでは企業存続ができないおそれがあったからである。このように、C1会社との製品運送契約を解除したのは、会社を守るためにやむを得ないことであり、何ら不当なものではない。

そもそも本件各契約解除は、C1会社に対する契約上の行為であり、組合又は組合員を対象にするものではない。

4 争点(3)イ (Y2会社が令和元年8月10日付けでC1会社との間の本件運送契約を解除したことは、組合に対する支配介入に当たるか。)について

(1) 組合の主張

上記3(1)記載のY1会社による契約解除と同様に、Y2会社は、本件決議を唯一の理由として、C1会社との本件運送契約を一方的に解除したもので、かかる行為は不当労働行為に当たる。

(2) Y2会社の主張

C1会社はY2会社の専属輸送部門ではない。したがって、Y2会社

との製品運送契約解除により直ちにC1会社が存続不能になるものではない。仮に、結果としてC1会社が存続不能になったとしても、C1会社と組合は別人格であるから、組合が主張するような組合活動の妨害には当たらない。

5 争点(2)ウ、争点(3)ウ及び争点(4)（本件解雇等は、本件3社による本件組合員4名に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 組合の主張

本件2社による本件決議への賛成は、組合との断絶や排除を意図した行為である。そして、本件2社による本件各契約解除は、自らの輸送部門の従業員を組合員であるが故に切り捨てることと同視できるし、本件2社が支配するC1会社はその従業員を解雇することは、本件2社自身が解雇することと同視できる。つまり、本件2社による、本件決議への賛成及び本件各契約解除は、組合員の雇用を奪うことに一直線につながっており、かつ、そのことを目的とし、意図したものである。すなわち、本件解雇等は、C1会社に所属する組合員をC1会社から全面的に排除し、その生活の糧を失わせるものであるから、本件2社による組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合を弱体化させる支配介入に該当する。

Y3会社は、C1会社に対し、関連会社を通じて出資し、多額の援助をするなどC1会社を強力に支配していたところ、Y3会社は、C1会社に対する本件2社の一連の行動やC1会社の破産申立てを黙認し、C1会社が破産するに任せた。このことは、4.11.18和解の内容と、Y3会社が本件2社の後見人的立場であったことに鑑みれば、本件2社と同様に、Y3会社自身が組合に対する不当労働行為に及んだものと評価せざるを得ない。

(2) 争点(2)ウに対するY1会社の主張

本件解雇等は、C1会社の行為・判断であり、その前提となる破産申立てもC1会社の行為・判断であり、Y1会社は関係ない。組合は、C1会社が本件2社の専属であったと主張するが、そのような事実はない。C1会社は、4. 11. 18和解により、本件2社を任意退職する組合員の受け皿として設立されたが、その後、自らの判断で新規に多数の運転手を雇用し、もはや4. 11. 18和解によりY1会社からC1会社に転籍した組合員は1名も残っていない。本件2社は、C1会社を何ら拘束していない。なお、仮にC1会社が本件2社の専属であったとしても、Y1会社が正当な理由によりC1会社との製品運送契約を解除し得ることはいうまでもない。

(3) 争点(3)ウに対するY2会社の主張

Y2会社はC1会社を支配していない。したがって、本件解雇等の主体が実質的にはY2会社であるということとはできない。

なお、C1会社の従業員は、C1会社の破産に伴い解雇されていると思われる、組合活動を妨害する目的で解雇されたものではなく、組合員であることを理由に解雇されたわけではない。

(4) 争点(4)に対するY3会社の主張

C1会社はY3会社と別個の法人格を有し、独立した経済活動を行っていた。C1会社の破産申立てはC1会社において判断したもので、Y3会社の関与はない。Y3会社は、C1会社に対してグループ会社間における経営指導あるいは運営上の助言を行っていたにすぎず、C1会社の行為をY3会社の行為と同視することはできない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 再審査申立人

組合は、肩書地に事務所を置く、主に近畿2府4県のセメント・生コン産業、トラック産業、その一般業種の労働者で組織される労働組合で、その組合員は約500名（再審査結審時現在）である。

組合の下部組織として、C1会社に雇用されていた従業員（日々雇用にに基づく常用労働者を含む。）で組織されるA6分会（以下「分会」といい、この分会の長を「分会長」といい、組合と分会を併せて「組合ら」という。）があり、管理職を除くC1会社の従業員全員が組合の組合員であり、分会に所属していた。

(2) 再審査被申立人ら及びC2協組

ア Y1会社は、肩書地に本社を置く生コンの製造販売等を目的とする株式会社であり、滋賀県大津市内に工場（以下「B5工場」という。）を有している。

イ Y2会社は、肩書地に本社を置く生コンの製造販売等を目的とする株式会社である。

ウ Y3会社は、肩書地に本社を置くセメントの製造販売等を目的とする株式会社である。

平成6年、B6会社とB7会社が合併してB8会社となり、次いで、同10年、この会社とB9会社が合併し、Y3会社となった。

なお、C1会社(下記エ参照)は、Y3会社の会社法上の子会社である。

エ C1会社は、滋賀県大津市内に本店を置き、貨物自動車運送業等を目的として平成4年12月18日に設立された株式会社であるが、令和元年8月に事業を停止し、同年11月15日、大津地方裁判所（以下「大津地裁」という。）に対して破産手続開始決定の申立てを行い、同日、破産手続開始決定を受けた。なお、C1会社は、事業を停止す

るまでの間、専ら本件2社の製造する生コンの輸送を行い、他の業務は行っていなかった。

オ C2協組は、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、Y1会社、Y2会社のほか、京都市、京都府向日市及び長岡京市の区域に存する生コン製造販売等を行う事業者を組合員とし、組合員が取り扱う生コンの共同販売、原材料の共同購買などの事業を行っていた。

本件決議が行われた令和元年7月当時（下記7(2)参照）、C2協組の代表理事は、Y2会社の代表取締役であるB10であり、Y1会社の代表取締役であるB11は、C2協組の理事であった。

2 C1会社設立に関する経緯等

(1) 昭和62年の春闘要求以降、組合と本件2社を含む京都地区の生コン製造販売会社数社との間で対立が激化した。組合は数度の争議行為を行い、これに対して本件2社は、業務妨害禁止仮処分申請を行ったほか、違法な業務妨害行為を行ったとして組合の組合員である従業員数名を懲戒解雇し、当該懲戒解雇を争って組合員らが訴訟を提起する等の紛争が続いた。

(2) 平成4年11月18日、本件2社に懲戒解雇された者を含む組合の組合員22名を原告、本件2社を被告とする本件2社訴訟において、4.11.18和解が成立した。この和解には、訴訟当事者のほか、組合、組合の組合員であるY1会社とY2会社の従業員、Y3会社が株式を保有するB2会社及び当時本件2社を傘下に行っているとき、Y3会社と販売店契約を締結していたB3本店らが利害関係人として参加した。

4.11.18和解には、①本件2社がそれぞれ懲戒解雇を撤回する、②Y1会社の従業員18名（懲戒解雇を撤回された者6名を含む。）とY2会社の従業員7名（懲戒解雇を撤回された者2名を含む。）はそれ

ぞれ任意退職する、③B 2 会社と B 3 本店は、平成 5 年 1 月 1 日までに、本件 2 社の生コンを輸送する会社を設立し、同日付けで、上記②の従業員のうち Y 1 会社の従業員 1 4 名と Y 2 会社の従業員 7 名を雇い入れる、④上記③の新会社設立については、B 2 会社と B 3 本店が、協議の上詳細を決定し、労働諸条件については、新会社設立までに、新会社設立事務局と組合が協議して決定する、⑤原告である組合の組合員、被告である本件 2 社、並びに利害関係人である B 3 本店、B 2 会社、組合及び組合の組合員は、本件和解条項の外何ら債権債務がないことを確認する旨の内容を含んでいた。

本件 2 社訴訟の原告の一人である組合の組合員 A 4（以下「A 4 組合員」という。）は、4. 1 1. 1 8 和解により、Y 1 会社による懲戒解雇が撤回され同社を任意退職したが、平成 1 9 年 7 月 1 日以降、C 1 会社の日々雇用のミキサ一車運転手として就労した。

(3) 平成 4 年 1 1 月 1 8 日、大阪支店、B 2 会社及び組合は、4. 1 1. 1 8 和解に付帯し、同日付けで 4. 1 1. 1 8 覚書を締結した。

4. 1 1. 1 8 覚書には、①組合は、新会社の運営に対し全面的に協力し、労使紛争の発生を防ぐことに最善を尽くすことを大阪支店に確約する（2 項）、②大阪支店と組合は、大阪支店並びに同支店管轄の Y 3 会社関連の各社と組合間で起こる諸問題に対し、双方誠意を持って協議し解決してゆくことを確約する（3 項）、③上記②に関する交渉責任者は、大阪支店側は B 2 会社、組合側は組合とする（4 項）、④各々代表者が変わった場合、その後任者が各々の当事者を承継し、後任者との間でも本覚書が有効に存続することを確認する（6 項）等が記載されていた。

また、同日、大阪支店は、本件 2 社及び B 3 本店を名宛て人として、本件 2 社と組合の間の労使紛争の解決のために設立される「新会社の設

立・免許取得・経営維持・雇用確保等については、当社が責任をもって、X組合との協議・調整等を行います」という記載のある4. 11. 18念書を作成した。

(4)ア 平成4年12月18日、4. 11. 18和解に基づき、C1会社が設立された。なお、C1会社の本店所在地は、B5工場から徒歩数分程度の所にあった。

イ C1会社の株式は、C1会社設立時、B2会社が51%を、B3本店が49%を保有していたが、平成6年12月、B3本店が本件2社に対し株式を譲渡し、以降、Y1会社が約34%、Y2会社が約15%を保有するようになった。また、C1会社設立以降本件申立てに至るまでの間に、B2会社はB4会社に対し、C1会社の全株式を譲渡した。

ウ 平成10年度以降のC1会社の代表取締役には、いずれもY3会社の退職者が就任しており、C1会社に役員以外の管理職がいる場合、その管理職にはY3会社からの出向者が就任した。

(5) C1会社は、本件2社訴訟の原告の一人で、Y2会社の従業員であった組合の組合員A1（以下「A1組合員」という。）を含め、4. 11. 18和解に基づき、新設の会社に雇い入れられることとされた組合の組合員を雇用した。

(6) 平成5年頃、本件2社とC1会社は、本件2社の製造する生コンの運送に関する本件運送契約を締結した。本件運送契約書の内容は、別紙1のとおりである。

(7) 平成7年4月1日付けで、本件2社は、C1会社の車両使用及び運賃負担に関して、Y1会社を「甲」、Y2会社を「乙」、C1会社を「丙」とする、以下の内容の7. 4. 1覚書を締結し、大阪支店の業務部部长代理は立会人として押印した。

7. 4. 1 覚書には、基本的事項として、「丙の運転手18人の旧所属は甲12人、乙6人という過去の経緯を認識し、少なくともその持ち分を使用する事を基本とする。（同日現在の人数）」、「甲及び乙は丙の車輛を最優先に使用する。」、「丙の実費運賃と甲及び乙の精算基準単価運賃とに差額が発生した場合は丙への出資比率甲70%、乙30%で差額を負担する。」、また、付帯事項として、「丙の所在地及び丙の都合で丙の車輛使用は甲が多くなっているが、乙も可能な限り丙の車輛を使用する様に努力する。」等の記載があった。

3 京都集合交渉

- (1) 組合と京都地区で生コンに関連する事業を行う複数の企業とを参加者とする京都集合交渉は昭和55年頃から毎年行われており、労働組合側として、組合のほかに申立外C3労働組合（以下「C3組合」という。）が参加することもあった。組合及びC3組合は、春闘の時期に、各組合の組合員を雇用している企業に対し、春闘統一要求書を提出し、京都集合交渉において労使で合意した事項について協定書を締結し、これを踏まえて、各社は、雇用する労働者の所属する組合又はC3組合と個別に団体交渉を行うなどして、組合員の労働条件等を決定していた。
- (2) 平成9年4月15日、組合とC1会社を含む京都集合交渉参加企業は、「京都集合交渉7社による、1997年度賃上げ、年間一時金、その他に関する協定書」を締結した。当該協定書には、①乗務員の平成9年度の賃上げ額を一人一律7000円とすること、②京都集合交渉参加企業の乗務員の賃金標準化を図ることとその方法、③乗務員の平成9年度の年間一時金を一人一律113万とすることとその配分及び支給日、対象者、欠格控除の内容、査定期間等、④製造、パート、嘱託管理人、誘導員については、別途協議すること、⑤平成9年度の福利厚生費として組合員一人当たり7万円を組合に支払うこと、⑥平成9年度の年間休日を

108日とすること等が記載されていた。

平成10年4月20日、組合及びC3組合とC1会社を含む京都集合交渉参加企業との間で、「京都集合交渉6社による1998年度賃上げ・年間一時金・その他に関する協定書」を締結した。当該協定書には、①組合員の平成10年度の賃上げ額を一人一律8300円とすること、②組合員の平成10年度の年間一時金を一人一律116万とすることとその配分及び支給日、対象者、欠格控除の内容、査定期間等、③平成10年度の福利厚生費として組合員一人当たり8万円を組合に支払うこと、④平成10年度の年間休日を115日とすること、⑤春闘交渉で解決に満たない項目は早期時期に協議することを前提に継続審議すること等が記載されていた。

本件3社は、上記のいずれの協定も締結していない。

(3) 平成10年11月17日、組合及びC3組合とC1会社を含む京都集合交渉参加企業との間で、賃金是正や退職金の増額等について、「平成10年度継続審議事項確認書」を締結した。当該確認書には、①賃金の是正、②定年以降65歳までの取扱い、③退職金の増額などが記載されていた。上記確認書の経営側の欄に、本件2社の社名と代表取締役の氏名が印刷されていたが、押印はされておらず、Y3会社は上記確認書を締結していない。

(4) 平成11年4月1日、組合及びC3組合とC1会社及び本件2社を含む京都集合交渉参加企業は、「京都集合交渉7社による1999年度賃上げ・年間一時金・その他に関する協定書」を締結した。当該協定書には、①組合員の平成11年度の賃上げ額を一人一律4000円とすること、②組合員の平成11年度の年間一時金を一人一律116万とすることとその配分及び支給日、対象者、欠格控除の内容、査定期間等、③平成11年度の福利厚生費として組合員一人当たり8万円を組合に支払う

こと、④平成11年度の年間休日を115日とすること、⑤平成11年度の申立外3社の賃金是正額を3000円とすること等が記載されていた。Y3会社は上記協定を締結していない。

4 C1会社と組合との労使交渉等

(1)ア 平成19年2月5日付けで、C1会社は、組合らに対し、「合理化実施についての事前協議の申し入れ書」（以下「19.2.5申入書」という。）を提出した。なお、組合とC1会社の間では、事前協議合意約款が締結されていた。

19.2.5申入書には、①輸送量の大幅減少と相まって、売上高の低迷により、C1会社の経営状況は危機的状況にあり、運賃収入に加え、借入金の支援により何とかまかなっていたが、平成16年度は1億4千万円、同17年度は2億円を超える累積損失、同18年度は2億7千万円を超える累積損失が予想されるなど大幅な赤字基調で推移している、②厳しい需要背景から、今後も生コン輸送量の回復が見込めず、これ以上の借入れも望み得ない状況下において、C1会社の存続のために、合理化を進める必要があるとして、事前協議を申し入れる旨が記載されていた。

イ 組合は、上記アのC1会社からの合理化提案について、C1会社の経営悪化の主たる原因は生コン需要の減少だけにあるのではなく、本件2社がC1会社が設立された経過において本来背負っている責任を果たしていない点にもあり、その責任を追及するとして、本件2社に対し、合理化反対のストライキを行った。

ウ 他方で、組合は、合理化提案についてC1会社と交渉し、C1会社が上記アの合理化の一環として従業員6名の整理解雇を予定していた点につき、両者の間で、8名の組合員の退職と、組合が推薦する組合員2名を新たに採用する旨の合意が成立し、協定書（以下「19.8.

9 協定書」という。)が締結された。19. 8. 9 協定書には、上記の合意事項を含め、①組合は、8名の組合員がC1会社提案の退職加算金を支払う条件で退職することを合意する、②C1会社は組合が推薦する組合員2名を代替採用する、C1会社が代替採用する組合員2名の賃金は、年間一時金を含め540万円、月額(基本給、住宅給、職務給、残業保障35時間を含め)35万円、その他の労働条件は従前の労使協定のとおりとする、③C1会社が保有するミキサー車は18台とし、ミキサー車については、当面、本件2社に対して減車を求め、その状況をみながら、C1会社の予備車を減らす必要があれば、その時点で改めてC1会社は組合に再度提案する、④C1会社に従前から在籍する組合員の賃金、労働条件は今回の合理化においては従来どおりとする、⑤当面の間、組合員4名を月17日の就労日数を保障する直行日々雇用とし、賃金を現行より2500円減額することを確認し、組合は、この日々雇用によりC1会社に雇用責任が発生しないことを確約する等の記載があった。

なお、A2' (後に同人は改姓によりA2となるが、以下、いずれの姓であった時期も「A2組合員」という。)は、19. 8. 9 協定書によって、新たにC1会社に採用された組合員2名のうちの1名である。

また、これとは別に、同年7月、組合員A3 (以下「A3組合員」という。)が、組合からの推薦により、C1会社に雇用され、正社員のミキサー車運転手として就労を開始した。

- (2) 平成20年、組合は、同19年初夏及び同20年3月の2回にわたって、C1会社元社長がA2組合員に対し、セクシャルハラスメント (以下「セクハラ」という。)に当たる発言をしたとして、C1会社に対し、ストライキを行った。

組合の支部役員が、大阪支店の当時の業務部長代理に対し、C1会社元社長の解任を要求したところ、当該部長代理は、大阪支店が事情を聴いて必要な指示をすると返答し、また、後日、組合が当該部長代理に確認すると、同部長代理は、C1会社元社長を指導した旨述べた。

同年4月7日、組合とC1会社は、C1会社元社長がA2組合員に対し行ったセクハラ行為について交渉を行い、①組合に対する謝罪文の提出及びA2組合員に対する謝罪、②今後、セクハラ行為のないよう努めること、③A2組合員に対し慰謝料100万円を支払うことで合意し、これら合意事項を内容とする同日付けの確認書を締結した。

- (3) 平成20年1月23日付けで、組合は、本件2社及びC1会社に対し、これら3社を連名の宛先とする通告書（以下「20.1.23通告書」という。）を提出した。

20.1.23通告書には、各社の不誠実な対応と約束不履行及び権利侵害に対して嚴重に抗議する旨の前文に続き、①平成19年1月に、各社は組合に対し、C1会社の組合員12名のうち6名の整理解雇及び日々雇用労働者の賃下げを提案し、団体交渉に入った、②組合は、C1会社の経営不振の大きな要因は、C1会社の車両が全車稼働した後に正社員を除くY1会社の車両を稼働するとの約束で運営されていたところ、同18年5月頃から、Y1会社及びC1会社が、Y1会社の車両を優先的に稼働させたことであるとして交渉し、従来どおり、C1会社の車両を優先的に稼働させることを確約させた、③しかし、同19年6月以降、Y1会社の約束不履行が続いている、④C1会社は、組合と本件2社との労使紛争の解決として、本件2社の輸送部門を独立させ、本件3社が株を保有し設立された会社である、⑤C1会社の車両の優先稼働を履行しない場合、約束不履行による権利侵害及び労働組合潰しと判断し、労働組合に保障された手段を行使する等の記載があった。

(4) 平成20年1月28日付けで、組合、本件2社及びC1会社は、確認書（以下「20. 1. 28確認書」という。）を締結した。

20. 1. 28確認書には、組合、C1会社及び本件2社は、20. 1. 23通告書に係る交渉を行った結果、合意をみた旨の前文に続き、①Y1会社は、組合、C1会社及びY2会社との間の約束事項であったC1会社車両の優先稼働の反故を認めて謝罪し、平成20年1月29日から実行する、②Y1会社は、今後、C1会社車両の優先稼働を反故にした場合は、C1会社に対して備車代金として1台5万円を支払い、C1会社は組合に対して日々雇用労働者1日分の賃金を支払う、③Y1会社は、組合に対し、同19年5月からの約束反故実損分優先稼働及び解決金として1000万円を支払う旨等が記載されていた。

(5) 組合は、Y1会社が、20. 1. 28確認書締結後もC1会社車両の優先稼働の約束を反故にしていることや別の組合に所属する者を人員補充したことなどを問題とし、Y1会社と交渉等を行った。

(6) 平成20年6月28日付けで、組合とY1会社は、確認書（以下「20. 6. 28確認書」という。）を締結した。

20. 6. 28確認書には、Y1会社は、組合と交渉を重ねた結果、合意をみた旨の前文に続き、①Y1会社は、組合が行っている労働争議がY1会社の約束不履行により発生し、その責任が同社にあることを認め、組合に対し謝罪する、②Y1会社は余剰車両6台を同年7月1日までに廃車する、③Y1会社はC1会社の経営安定に責任のある立場であり、Y1会社が欠員補充等を行う場合は、C1会社の経営を圧迫することのないよう配慮することを義務とする、④Y1会社は組合に対し、解決金として1500万円を支払う等の記載があった。

(7) 平成21年7月30日付けで、組合とY1会社は、団体交渉における合意事項について確認書（以下「21. 7. 30確認書」という。）を

締結した。

21. 7. 30 確認書には、①Y1 会社は、組合が求めていた人員補充について、1 名を補充することとし、この1 名はC3 組合所属の者とする、②Y1 会社は、C1 会社の車両の稼働率の向上を推進する立場から、同年8 月末までに車両を2 台減車し、早急に10 台体制にする等の記載があった。

なお、組合とY1 会社との合意に先立つ同月9 日、大阪支店とY1 会社との間で、同社の欠員補充問題について話し合いが行われた（下記5(9) 参照）。

- (8) 平成29 年5 月15 日付けで、C1 会社は、Y1 会社に対し、「輸送運賃改定のお願い」と題する文書を提出した。

同文書には、同年4 月18 日に開催された組合とC2 協組に属する4 社との会合において、同年春闘交渉の前に積残しの精算と称して組合から提示された賃上げ（正社員月額40000 円、日々雇用者日額2000 円）について、経営側は合意・妥結に至ったと聞いている旨、当社に連絡もなく4 社のみでの会合（交渉）での合意・妥結は手段として非常に疑問ではあるものの、合意・妥結に至った以上は遵守するが、資金的負担が大きく経営を圧迫することになるので、同月1 日よりの運賃の改定を求める旨が記載されていた。

上記のC2 協組に属する4 社には、本件2 社が含まれていた。

- (9) 平成30 年5 月9 日付けで、C1 会社と組合らは、退職金基礎額の増額及び日々雇用労働者の賃上げについて、京都集合交渉の妥結事項を履行することを含む確認書を締結した。

5 C1 会社とY3 会社のやりとり及びC1 会社の経営状況等

- (1) 平成20 年6 月5 日、大阪支店は、C1 会社に対し、「荷主各社との会議で使用する輸送実績表を送付します。（略）しばらくは当方が入力

を行います」との文面に、「C1 2007年9月～輸送実績表」と題するファイルをメールで送信した。当該輸送実績表には、C1会社の稼働日数、出勤日数、出荷実績、日々雇用労働者の延べ人数のほか、正社員運転手6名及び直行日々雇用労働者4名の輸送実績と日々雇用労働者の稼働状況並びに備車の稼働状況が記載されていた。

同年12月3日、大阪支店は、C1会社に対し、毎月のルーチンワークとして輸送実績表の作成をお願いする旨のメールを送信し、以後、C1会社は、少なくとも平成21年8月分まで輸送実績表を作成し、これをメールに添付して大阪支店に送付した。平成22年1月4日、大阪支店は、C1会社に対し、平成21年9月以降の輸送実績表の送付を求めた。

(2) 平成20年6月16日、大阪支店の担当課長は、Y3会社内の関係者2名に対し、「Y1対労問題の件、A6分会交渉報告」との件名で、C1会社元社長からの情報として、同月9日にC1会社と分会との交渉が行われ、C1会社は組合からの人員補充要求及びミキサ車の入替えを含む要求事項を全て断り交渉が決裂したこと、同月12日及び13日のC1会社とY1会社との話合いでY1会社の欠員補充の件が取り上げられたこと等をメールで報告した。

(3) 平成20年12月25日、C1会社は、大阪支店に対し、資金が足りなくなるとしてメールで貸付けを依頼し、同月30日、借入金入金のお礼文とともに、「資金繰り報告(C1)」と題するファイルをメールで送信した。同ファイルの平成20年12月の収入欄には、「B4借受金」として100万円との記載があった。

(4) 平成21年初め頃、C1会社の運転手がY1会社の従業員に傷害を負わせる事件が発生し、C1会社が使用者責任を問われた。

同年2月6日、大阪支店は、C1会社に対し、同事件に関し、就業規

則に照らして始末書等を本人に書かせた方が今後のためになると考える旨の一文を添えて、弁護士が作成した「Y3 C1社従業員の暴行事件」と題するファイルをメールで送信した。

大阪支店は、C1会社に対し、同月18日に弁護士が作成した「Y3 C1社傷害事件」と題するファイルを、同年3月17日に「傷害事件に関する回答書D r a f t 3 (C1⇒Y1)」と題するファイルを、同年11月4日午前中に、同事件の対応方針をまとめたとして、「C1傷害事件対応方針」と題するファイルを、同日午後、に、「C1社傷害事件対応(C4弁護士)」と題するファイルをそれぞれメールで送信した。

「C1社傷害事件対応(C4弁護士)」と題するファイルには、C1会社が使用者責任を追求されていることや、C1会社の従業員が起こした傷害事件に係る損害賠償事件について、C1会社元社長と大阪支店の担当課長が弁護士事務所で弁護士に相談した内容として、①当該事件の争点及び使用者責任に係るC1会社の勝算、②C1会社の代理人弁護士を、組合の代理人弁護士とするか、C1会社が独自に弁護士を雇うかを検討したが、C1会社は独自に弁護士を雇う方針であること、③弁護士の着手金等が記載されていた。

- (5) 平成21年2月18日、大阪支店は、C1会社に対し、C1会社のB12会社(Y3会社の100%子会社)からの借入金について、「2月25日、B12から50百万円の借入の申請中であります。別紙により手続きをお願いします。一覧払手形の準備もお願いします。」として、保証契約書及び短期借入申込書のファイルをメールで送信した。

また、同年9月26日、平成22年3月23日及び同年9月21日、大阪支店は、C1会社に対し、B12会社からの借入金に係る保証契約書及び短期借入申込書のファイルを、同月24日には差入手形のファイルをメールで送信した。

(6) 平成21年5月7日、C1会社は、大阪支店に対し、C1会社が作成名義人である「給与明細表」と題する書面をメールで送信した。「給与明細表」には、平成20年度中にC1会社からC1会社元社長が受領した金銭が、月ごとに、賃金、総支給額及び差引支給という項目で記載されていた。

(7) 平成21年5月13日、大阪支店は、C1会社に対し、大阪支店が作成した「C1社定款変更案」について司法書士に確認するよう求めるとともに、株主総会で提案する方向で調整したいとして、C1会社の定款の修正案をメールで送信した。

同年5月18日、大阪支店は、C1会社に対し、C1会社の定款について、司法書士には株券所持手続の方法も確認するよう求めるとして改めて修正案を、同月26日に、株券不発行に関する大阪支店のコメントを送付するとして「株券の発行」と題するファイルを、同日、C1会社の定款について社内で調整し、司法書士の見解も含めて作成したとして修正案を、また、同月28日に、定款の修正に係る今後の段取りを示すとともに、定款の最終案をメールで送信した。

(8) 平成21年6月1日、大阪支店は、C1会社に対し、「株主総会対応」との件名で、C1会社の株主総会に向けた対応に係るメールを送信した。また、同月6日には、株主総会進行の原稿(案)及び株主からの質問に備えた計算書類の増減説明書等を添付し、株主総会当日の打合せや当日用意する資料、招集通知の差し替え等に係るメールを送信した。

なお、平成22年9月15日には、大阪支店は、C1会社に対し、C1会社に係る「臨時株主総会」との件名で「臨時株主総会のご案内」と題するファイルをメールで送信し、平成23年6月3日には、「総会対応(C1)」との件名で、C1会社の平成23年の株主総会対応に関する資料を、同月13日には、平成23年の株主総会への対応に係る想定問

答案をメールで送信した。

- (9) 平成21年7月9日、大阪支店とY1会社との間で、同社の欠員補充問題について話し合いが行われた。

同月14日、大阪支店は、C1会社に対し、上記話し合いの内容を記載した「報告書（Y1欠員補充B13社長B14来訪）」と題するファイルをメールで送信した。

上記の「報告書（Y1欠員補充B13社長B14来訪）」と題するファイルには、

「（B14常務）X組合の要求は一人雇えということ。C1に形だけ籍を置き、雇用の保証は、Y1が行う。

（B13社長）そんなことできるか。」

という記載がある。なお、上記のB14常務は、Y1会社の常務(当時)であり、B13社長とは、同社代表取締役(当時)(以下「Y1前社長」という。)である。

- (10ア) 平成22年3月30日、大阪支店は、C1会社に対し、「『事業構造改革』に関する社長メッセージ及び公表文書送付の件」との件名で、Y3会社の代表取締役社長(当時)のメッセージを記載したファイルをメールで送信した。同メッセージには、「従業員の皆様へ」として、同21年第2四半期決算発表において公表していた「例外なき事業構造改革の迅速かつ確実な実行と成長事業への拡大を図ること」について、具体的な内容を知らせる旨が記載されていた。

イ 平成22年8月11日、大阪支店は、C1会社に対し、「8月度就業報告締切の件」との件名で、従業員の就業状況の提出を求める旨のメールを送信した。同日、C1会社は、大阪支店に対し、Y3会社からの出向者であるB15部長に係る就業実績表のファイルをメールで提出した。

ウ 平成22年8月19日、大阪支店は、C1会社に対し、「社宅退去について」との件名のメールを送信し、Y3会社からC1会社への出向者であるB16管理部長宛てに、賃借中のC5住宅に関する契約を同年9月20日付けで解除したことを通知するとともに、当該住戸からの退去に伴う対応を伝えた。

C1会社元社長及びB16管理部長の住戸はC1会社の社宅であり、C1会社が作成した平成20年12月から同21年5月に係る「予算報告」の項目欄には「Y3 C5住宅2件」と記載されていた。

エ 平成22年9月3日、大阪支店は、C1会社に対し、「Y3従業員持株会への入会・口数変更申し込み受付のご案内」との件名で、持株会への新規加入及び口数変更の受付実施に係るメールを送信した。

- (11) 平成22年10月5日、大阪支店は、C1会社に対し、「謝罪文（C1）修正案」との件名で、C1会社に配達された分会宛ての郵便封書の分会への交付が遅延したことについて、C1会社が組合ら宛てに作成した謝罪と再発防止に係る「謝罪文」を修正した「謝罪文案（C1⇒X組合）_10.10.5支店修正」と題するファイルを添付してメールで送信した。

上記の「謝罪文案（C1⇒X組合）_10.10.5支店修正」においては、手書きで「の受け渡し」という文言が本文に挿入され、誤字1字が修正されていた。

- (12)ア 平成22年8月24日、C1会社は、大阪支店に対し、「ご報告」との件名で、自動車保険料に関し、「定期点検基準表」と題するファイルをメールで送信した。

イ 平成22年9月1日、大阪支店は、C1会社に対し、C1会社の損益見込みを作成したとして、労務福利費、臨時雇員費、保険料、租税公課等が記載された「10損益見込み（C1）」と題するファイルを

メールで送信した。

ウ 平成22年12月14日、大阪支店は、C1会社に対し、大阪支店が作成したC1会社の運賃体系別損益分岐点表を添付し、C1会社に内容の確認を求める旨のメールを送信した。

(13)ア 平成22年12月20日、大阪支店とC1会社は、C1会社のミキサー車更新に関する打合せを行い、ミキサー車はC1会社が購入（リースを含む。）すること、更新台数は最大3台として組合と交渉すること等を決定した。

イ 平成22年12月29日、C1会社は、大阪支店に対し、C1会社及び本件2社との間で運賃について大筋合意し、同23年1月7日に「確認書」をベースに再打合せをする予定である旨を、「確認書」を添付してメールで伝えた。

同月5日、大阪支店は、C1会社に対し、C1会社が送信した上記「確認書」の修正案をメールで送信し、確認を求めた。

ウ 平成23年1月11日、大阪支店は、C1会社に対し、上記アの打合せの議事録をメールで送信し、内容の確認を求めた。

エ 平成23年1月12日、同年2月8日及び同月15日、大阪支店は、C1会社に対し、C1会社と本件2社との間のC1会社の車両の使用及び運賃負担等に係る「確認書」を修正したファイルをメールで送信し、確認を求めた。

オ 平成23年1月31日付けで、本件2社とC1会社は、C1会社の車両の優先使用、標準運賃単価を4000円とすること及びC1会社の輸送数量が一定量に満たない場合の本件2社の費用負担について合意し、確認書（以下「23.1.31確認書」という。）を締結した。

23.1.31確認書の内容は、別紙2のとおりである。

(14) 平成23年4月12日、大阪支店は、C1会社に対し、同年3月期の

C 1 会社の決算内容について決算仕訳に係る提案を行い、可能かどうか税理士に確認するようメールで依頼した。

(15)ア 平成23年9月5日、大阪支店は、C 1 会社に対し、本件2社の出荷数量想定を元にC 1 会社の損益想定を策定したとして、「110905C1収益想定」と題するファイルをメールで送信し、意見を求めた。

イ 平成23年12月12日、大阪支店は、C 1 会社に対し、C 1 会社のコスト試算表を作成したとして、「111129Y1Y2コスト試算」と題するファイルをメールで送信し、内容の確認を求めた。

ウ 平成23年12月13日、大阪支店は、C 1 会社に対し、「効率運行奨励金確認書（案）」と題するファイルをメールで送信した。

平成24年1月13日、大阪支店は、C 1 会社に対し、「効率運行奨励金計算書ひな形（案）」と題するファイルを添付し、Y 2 会社からC 1 会社への効率運行奨励金の支払等についてY 2 会社の社長と相談することを指示するメールを送信した。

エ 平成24年4月6日、大阪支店は、C 1 会社に対し、C 1 会社元社長との面談及びB 1 5 部長と電話で話したことを反映させたとして「運賃改定覚書（案2）」と題するファイルを添付して、今後輸送量が減少しコスト単価はアップするので値上げしやすくした方が良いと思うが、その点はC 1 会社元社長とB 1 5 部長とでご検討願いたいという旨のメールを送信した。

オ 平成24年5月22日、大阪支店は、C 1 会社に対し、C 1 会社のミキサー車の調査について、報告書の書式ファイルを添付の上、メールで報告を求めた。

同年6月1日、C 1 会社は、大阪支店に対し、ミキサー車の調査に関する報告書をメールで提出した。

(16)ア 平成24年7月9日、大阪支店のB17課長は、C1会社に対し、Y1会社がC1会社の運賃を23.1.31確認書で合意した運賃から減額したことに關し、「Y1あての要望書につき小生案をご送付いたします。」との一文を添えて、「運賃支払に關する要望書」をメールで送信した。

同要望書は、C1会社からY1会社に宛てたもので、運賃は、同年4月20日支払分より一方的に減額され、度重なる改善要求によっても一向に誠意ある回答がないことから、①今月20日までにカット払い累計額を支払うこと及び②運賃改定を希望する場合にはC1会社と本件2社との運賃交渉を開始することを要望するとの記載に続き、上記要望が聞き入れられない場合は、裁判などの法的手段や、組合への事実上の公表などの手段をとらざるを得ない旨が記載されていた。

イ 平成24年7月27日、B17課長は、C1会社に対し、上記アのY1会社が行った運賃値下げについて、いったんC1会社と本件2社で300円の値下げを合意するも押印できていないということは、従来単価の4000円が生きているということになり、Y2会社もC1会社に対して4000円単価の運賃を支払っている旨、値下げを望んでいるのはY1会社なので、具体的な交渉に入るのは同社が申入れをしてからであり、当方から切り出すべき話ではない旨の内容を含むメールを送信した。

(17) 平成24年11月5日、B17課長は、C1会社に対し、「有事の際について」との件名のメールを送信した。同メールには、個人的な見解として、Y1会社が民事再生を申し立てても認可される可能性は低いと考える旨記載されており、B17課長が、Y1前社長が入院した際にまとめたという「Y1会社の有事に關するシュミレーション」と題する書面が添付されていた。同書面では、①Y1前社長死去のケース、②Y1

前社長生存のまま経営者としての能力が失われるケース、③Y1会社が第三者に売却されるケースがそれぞれ検討されており、①のケースにおいては、Y1会社の自己破産が理想的な展開であり、Y2会社との連携が重要であること、Y2会社も操業停止していることが望ましく、その上で組合側に会社閉鎖の提案を行うこととなるなどと、③のケースでは、株式譲渡や事業譲渡等を検討し、C1会社整理スキームの上ではプラントの稼働は都合が悪い旨、C1会社が倒産した場合はなるべく早い時期にX組合との話をつけるのが得策であろうかなどと記載されていた。

- (18) 平成26年3月のC1会社のB12会社からの借入額は、6億3735万円だった。なお、C1会社は、同16年にB12会社からの借入れを開始し、その後、B12会社は、他社のC1会社に対する貸付金を引き受けるなどしていた。

平成15年3月決算時のC1会社の貸借対照表及び損益計算書によると、長期借入金は8518万7952円、当期未処理損失は6064万6122円であったところ、同26年3月までの間、C1会社は3000万円から5000万円程度の経常損失を概ね毎年、計上していた。

- (19) 平成26年3月11日、大阪支店は、C1会社に対し、「3月末のB12借入の切り替えについて」との件名で、B12会社借入れの期限到来後は、C1会社への融資はY3会社からの直接融資に切り替える旨、ただし、Y3会社が直接C1会社に関与することを避け、Y3会社→B18会社→B4会社→C1会社の流れをとる旨、借入先変更についてはあくまでも内密にお願いする旨をメールで伝えた。
- (20) 平成26年3月31日付けで、Y3会社、B4会社、B12会社、B18会社及びC1会社は、貸付金の授受に関する覚書（以下「26.3.31覚書」という。）を締結した。

26. 3. 31覚書の内容は、別紙3のとおりである。

- (21) 平成30年7月19日付けで、C1会社前社長は、「今後の対応について」と題する文書を作成した。同文書には、平成26年及び同27年3月期のC1会社の決算がいわゆる赤字である旨、当初のC1会社設立の意義がなくなった旨、「C6協」が組合との抗争により出入業者の排除等を行っていることから、C1会社の資金力が低下している旨等が記載され、文書の末尾には、「当社への影響を解散への道と捉えてスムーズに進むために、関係者を集めて議論をし、会社としての方向性を示すことで、即、事に対応できる体制構築をお願いします。」と記載されていた。

C1会社前社長は、上記文書を大阪支店に持参した。

- (22) 令和元年6月19日付けで、C1会社は、「X組合への今後の対応について」と題する文書を作成した。

同文書には、同年2月5日までの間にA5執行委員長を含む51名が逮捕されたこと及びC1会社の従業員1名も逮捕・起訴され公判中であることが記載され、次いで「当社の大きな決断の最大のチャンスを生かし、下記の2パターンを想定した」とし、「解散へのスキームについて」として、C1会社の従業員が有罪であった場合と、Y1会社の税務調査で同社がC1会社に支払う運賃が高いと指摘された場合とが記載されていた。

6 本件組合員4名の就労実態及び賃金等

- (1) 平成31年4月頃、C1会社は18台のミキサー車を所有しており、一部をB5工場に、2台をY2会社の工場に駐車していた。また、C1会社は、B5工場に駐車しているC1会社のミキサー車のドラム部分に、Y1又はY1'との文字を入れていた。

なお、平成5年1月8日に、C1会社とY1会社の間で、C1会社が

使用するY1会社の駐車場について、ミキサー車1台につき月額3万円、自家用車1台につき1万円の賃貸借契約が締結された。

- (2) C1会社は、本件組合員3名を含む8名を正社員のミキサー車運転手として雇用し、A4組合員を含む2名を月当たり概ね17日程度、本件2社の工場で乗務させるため、日々雇用のミキサー車運転手として雇用していた（以下、C1会社の正社員のミキサー車運転手と、日々雇用のミキサー車運転手としてC1会社により雇用されている者とを併せて「C1会社の運転手」ということがある。）。

C1会社の各運転手は、通常、同じ車両に乗務しており、B5工場においては、その車両の車両番号で呼ばれて業務指示を受けていた（以下、C1会社の運転手の就労実態は、特に断らない限り、平成31年4月頃のものである。）。

- (3) C1会社の運転手は、出勤日には、原則として本件2社のいずれかの工場に直接出向き、C1会社に立ち寄ることなく業務を行っており、C1会社の社長や部長は、B5工場内の一室にて、C1会社の運転手のアルコールチェックや勤怠管理業務を行うなどしていた。

- (4) C1会社は、通常の毎営業日の昼過ぎに、Y1会社に対し、C1会社が作成した残業調整表を提出していた。

残業調整表には、C1会社の正社員であるミキサー車の運転手について、翌日Y2会社において就労させる場合には「(Y2)」と記載が付されるほか、「特休」、「有休」等との記載が付されることもあった。

なお、C1会社の運転手が出勤日とされている日に組合活動を行う場合には、分会長名の組合活動用務届がC1会社に対し提出されていた。

- (5) Y1会社は、C1会社に対し、B5工場の翌日の配車予定として、業務開始時刻ごとに車両番号を記載した用紙を交付していた。なお、配車予定を決定する際、Y1会社は、自社のミキサー車運転手の残業時間が

平準化するよう調整していたが、C1会社の依頼により、C1会社の正社員のミキサー車運転手についても残業時間が平準化するよう調整し、就業開始時刻である午前8時より前に業務が開始される配車については、原則として、C1会社から提出された残業調整表の記載順に担当を割り当てていた。

- (6) C1会社の部長は、通常午後2時頃、B5工場内の食堂のホワイトボードに、B5工場における翌日の就労については、出勤時刻ごとにC1会社の正社員のミキサー車運転手の車両番号を並べて記載しており、翌日Y2会社において就労させる場合には、「Y2」という記載に続き、出勤時刻と車両番号を記載する方法で、C1会社の運転手の乗務場所を指示していた。

そして、C1会社の正社員のミキサー車運転手は、食堂内のホワイトボードの記載を自らが乗務している車両番号で確認し、「Y2」との記載がある場合にはY2会社の工場に、それ以外の場合はB5工場に、記載された出勤時刻に間に合うよう翌日、出勤していた。

また、B5工場内の食堂には、配送先や現場までのルート、注意事項等が記載された現場地図や出荷予定表が掲示されていた。

- (7) B5工場で乗務する場合、出勤したC1会社の運転手は、B5工場内の食堂に掲示された現場地図や出荷予定表を確認し、乗務する車両の点検を行った後、Y1会社の出荷係からの無線等による指示に従い、生コンを積み込み、出荷先に向かい、到着後、荷下ろしをし、B5工場へ戻り、必要に応じ後処理や次の出荷への準備を行っていた。Y1会社の出荷係は、準備ができたC1会社の運転手に対し、次の出荷について指示をし、各運転手は、出勤日当たり3回から4回程度、出荷先に生コンを輸送していた。一日の業務の終了については、Y1会社の出荷係がC1会社の運転手に対し、終了を指示し、各運転手は、乗務した車両につい

で洗車、給油を行った後、退勤した。

C 1 会社の運転手の退勤時刻は概ね午後 4 時から午後 5 時頃で、残業があったとしても、1 時間未満であった。

- (8) Y 2 会社においては、原則として毎日、Y 2 会社の出荷担当者が、翌日の出荷状況を考慮した上で、C 1 会社に対し、ミキサー車の必要台数を発注していた。

C 1 会社は、Y 2 会社の工場で乗務するミキサー車運転手を選定し、原則として、Y 2 会社の工場に駐車されている C 1 会社の車両に乗務させて運送業務を行わせた。

Y 2 会社の工場で乗務する場合、C 1 会社の運転手は、Y 2 会社の工場長や出荷係から配送について指示を受け業務を行っていた。

- (9) C 1 会社は、本件組合員 3 名に対し、給与について、平成 3 0 年 7 月分から令和元年 1 1 月分までは口座振込により、それ以前は現金の手渡しにより、月ごとに支給した。また、C 1 会社は、A 4 組合員に対して、就労日ごとに日当を現金で支払っていた。これらの給与等の支払に当たり、C 1 会社は自ら作成した給与明細書を交付しており、この明細書によると、給与から所得税や健康保険料（社会保険料）等が控除されていた。

C 1 会社作成の本件組合員 3 名の平成 3 0 年 1 2 月分から令和元年 1 1 月分までの給与明細書の内容は、別紙 4 のとおりである。これらの給与明細書によると、本件組合員 3 名には、基本給に職務手当や住宅手当といった手当を加算した額から、所得税や社会保険料等を控除した額が支給されていた。また、C 1 会社は、本件組合員 3 名に対し、1 か月間の勤務日数が 0 日でも、3 5 時間の時間外労働分として普通残業手当と称する手当を支給していた。他方で、Y 1 会社においては、1 か月間全く勤務しない場合には、そのような手当を支給していない。

- (10) 平成29年頃以降、月に一度、Y1会社のB5工場の工場長やC1会社前社長及びC1会社の運転手等が参加する安全衛生委員会が開催され、この会議において、C1会社の運転手が提案した女性専用トイレの設置、洗車場の危険個所の改善、B5工場の出入口への看板の設置等が決められた。

7 本件申立てに至る経緯

- (1) 平成30年8月28日、組合のA5執行委員長及びA7副執行委員長（当時）らは、ゼネコン関連会社の商社に対して生コンの供給契約の締結を迫った恐喝未遂容疑で逮捕され、新聞報道された。
- (2) 令和元年7月11日、C2協組は、1. 7. 11理事会を開催し、申立外C7生コン株式会社が破産し、組合に6000万円を支払っている件に関し、A5執行委員長及びA7副執行委員長（当時）を恐喝で告訴することや組合とは最終的に関係を断つとの決別宣言を行うことを決議した（本件決議）。
- (3) 令和元年7月頃、本件2社は、それぞれの社内に「反社会的勢力への対応について」と題する同月11日付け文書を掲示した。

上記文書には、それぞれの会社名と代表取締役の氏名が記載されていたが、その文面は同一で、「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」（犯罪対策閣僚会議公表）に基づき、反社会的勢力の介入に毅然として立ち向かい、断固排除する旨、事業者としての社会的責任を果たし、社会から信頼される企業を目指すべく、断固とした姿勢で臨むことを宣言する旨の前文に続き、(i)反社会的勢力との決別、(ii)組織としての対応、(iii)外部専門機関との連携等を反社会的勢力への対応基本方針とする旨が記載されていた（以下、本件2社が掲示した文書を併せて「1. 7. 11基本方針文書」という。）。ただし、1. 7. 11基本方針文書には、労働組合についての記載はなかった。

- (4) 令和元年8月9日、Y1会社は、C1会社に対し、同日付けの「取引解消に関する通知書」と題する文書（以下「Y1解除通知書」という。）を送付して、C1会社との間の本件運送契約を解除した。

Y1解除通知書には、①Y1会社のC1会社に対する業務委託料について、税務調査において単価が不相当に高額であり寄附金に該当する旨の指摘を何度も受けている、②C1会社の要望に応じて業務委託料を引き上げていた結果、Y1会社が税務リスクを負担する状況であり、C1会社に対して運搬業務の委託を継続する経済的合理性は完全に失われている、③このような状況に加え、C2協組の理事会において、X組合との関係を断絶する旨決議されたことも踏まえた場合、C1会社に対し運搬業務の委託を継続することは適当ではなく、むしろ直ちに解消する必要があると判断したとして、令和元年8月9日付けで、C1会社との運搬業務に係る一切の契約又は合意を解消することを通知する旨が記載されていた。

- (5) 令和元年8月9日、Y2会社はC1会社に対し、同月10日付けの「契約解除通知」と題する文書（以下「Y2解除通知書」という。）を送付して、C1会社との間の本件運送契約を解除した。

Y2解除通知書には、令和元年7月11日にC2協組において「X組合関連との決別決議」がなされたことに基づき、同年8月10日をもってC1会社との間の製品運送契約を解除する旨が記載されていた。

- (6) 令和元年8月16日、C1会社は、C1会社の従業員に対し、自宅待機するよう通知した。

- (7) 令和元年8月29日、C1会社は、C1会社の従業員を対象とする説明会を開催した。

また、C1会社は、分会に対し、同日付けの「当社の今後について」と題する文書を交付した。

同文書には、①専属荷主である本件2社からの本件各契約解除により、収入の手段が断たれた、②手元資金に余裕のあるうちに事業を停止し、従業員に対して可能な限りの退職金を支給することが最善の手段であるとの結論に至った旨の記載があった。

- (8) 令和元年8月29日以後、組合とC1会社との間で数回にわたり団体交渉が開催された。これらの団体交渉において、組合はC1会社の存続を要求したが、C1会社は、存続は不可能で廃業の方針しかないと説明し、各従業員に対し、退職金のほか、組合との合意に基づく精算金や加算金の支払といった条件を提示した。

同年10月30日、C1会社は、分会長に対し、各従業員の加算金を100万円上積みする案を示した。

- (9) 令和元年11月8日、C1会社の運転手のうち、正社員5名と、本件2社の工場で乗務するために日々雇用のミキサー車運転手として使用されていた者1名が、C1会社に対し、退職届を提出した。上記の結果、C1会社の従業員は本件組合員4名のみとなり、4.11.18和解によりC1会社に雇用された者は、A1組合員のみとなった。

- (10) 令和元年11月14日、C1会社は、本件組合員3名それぞれに対し、同日付けの解雇通知書（以下、本件組合員3名に対する解雇通知書を併せて「1.11.14解雇通知書」という。）を送付した。

1.11.14解雇通知書には、①C1会社は、令和元年11月15日をもって破産手続開始の申立てを行うこととした、②同日をもって本件組合員3名を解雇する（本件解雇）旨の記載があった。

- (11) 令和元年11月15日、C1会社は、大津地裁に破産を申し立て、同日、同裁判所において、破産手続開始決定がなされた。破産申立書によれば、破産債権総額は6億5766万8060円であった。

C1会社が破産申立書とともに大津地裁に提出した「破産原因が生じ

た事情」と題する文書には、借入金債務の経緯として、①C1会社は、本件2社からの生コン輸送委託によって成り立っている会社であり、売上げを本件2社に依存することになり、実際にも依存していた、②上昇する労務費・運送コストを輸送運賃に転嫁できず、運転資金が枯渇し、当初は株主がC1会社の不足分の資金を負担していた、③平成16年11月、C1会社はB12会社から運転資金を借り入れ、その後、C1会社の経営不振や資金の枯渇の原因が解消されないことなどからB12会社からの貸付金は増加し、同26年3月には6億3735万円に達した、④本件決議を要因として本件各契約解除がなされ、本件2社に取引再開を申し入れたが再開しないとの意向が固く、C1会社が事業を継続することが不可能な状況となった、⑤組合との団体交渉等において、組合との合意に基づく精算金、退職加算金等、従業員に最大限有利な条件を提示したところ、直行2名を含む従業員10名のうち6名は退職に応じたものの、本件組合員4名は応じなかった、⑥C1会社の手元資金は、本件組合員4名の給与の支払等で毎月減少し、令和元年11月15日に係る賃金の締日の支払以後、資金が不足する状況が明らかとなった等の記載があった。

- (12) C1会社は、A4組合員に対し、令和元年11月18日付け文書により、C1会社が破産手続開始決定を受けたことから、今後、A4組合員の労務提供を受けることはできず、雇い入れることはない旨通知した。
- (13) 令和2年1月28日、組合は、本件申立てを行った。

第4 当委員会の判断

- 1 本件3社は、本件組合員4名の使用者に当たるか（争点(1)）について
 - (1) 本件において、Y1会社、Y2会社及びY3会社が本件組合員4名と

の関係で労働契約上の雇用主ではないことは、当事者間に争いが無い。

もつとも、雇用主以外の事業主であっても、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、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。

この点に関し、組合は、労組法第7条にいう使用者には、組合員の労働関係に対して現実に強い影響力・支配力を持つ者も含まれる旨主張する。しかしながら、労組法上の使用者が、労働契約の当事者としての雇用主とは異なる団体的労使関係の一方当事者を指す概念であるとしても、団体的労使関係は基本的には労働契約関係を基礎として成立するものであるから、ある事業主が労組法上の使用者に当たるというためには、少なくとも当該事業主と労働者との間に労働契約関係に近似する関係があることを要するというべきである。そうすると、組合の主張する労組法上の使用者の定義は、広範にすぎ、かつ、その内容も不明確であるといわざるを得ないから、組合の主張を採用することはできない。

そこで、上記の観点から、本件3社が本件組合員4名の労組法第7条にいう使用者に当たるかどうかについて検討する。

(2) 本件3社とC1会社の関係性について

本件3社の使用者性を検討する前提として、まず、本件3社とC1会社との関係性について検討する。

ア C1会社は、4. 11. 18和解に基づき、本件2社の生コンの輸送を目的とする会社として設立されたものであり、本件2社及びY3会社の関連会社等がC1会社の設立に関与していた(前記第3の2(2)、(3))。

まず、C1会社とY3会社の関係をみると、Y3会社の関連会社であるB2会社はC1会社設立当時から同社の株式の51%を保有し、

その後これをB4会社に譲渡した(同2(4)イ)。また、平成10年度以降のC1会社の代表取締役にはY3会社の退職者が就任し、役員以外の管理職にもY3会社からの出向者が就任していた(同2(4)ウ)。そして、Y3会社は、C1会社から輸送実績等の報告を受けたり、C1会社に融資をしていたほか、C1会社の株主総会や定款変更に関わり、組合や取引先等との交渉や不祥事対応等について助言をするなどしていた(同5)。これらのことからすると、C1会社の親会社であるY3会社は、資本関係及び役員等の派遣を通じてC1会社の経営に関与し、これに一定の影響力を有していたと認められる。

次に、C1会社と本件2社の関係をみると、上記のとおり、C1会社は本件2社の生コンの輸送を目的とする会社として設立されたのであり、設立に際し、本件2社の従業員であった組合員らを雇用した(同2(2)、(5))。本件2社とC1会社の間の本件運送契約書では、C1会社は、主に本件2社の指定する工場製品の運送業務を請け負うものとされ(第3条第1項)、現に、事業を停止するまでの間、専ら本件2社の製造する生コンの輸送を行い、他の業務は行っていなかったほか、本件運送契約では、C1会社が車両の増車又は更新をする場合には、本件2社と協議した上で決定することとされていた(第8条。同1(2)エ、2(6)、別紙1)。さらに、Y1会社とY2会社は、平成6年12月以降、C1会社の株式をそれぞれ約34%と約15%保有していた(同2(4)イ)。これらのことからすると、本件2社は、C1会社と経営上密接な関係にあり、C1会社の経営に一定の影響力を有していたと認められる。

イ 基本的労働条件等について検討すると、C1会社の正社員の昇給、年間一時金や査定期間、福利厚生費、年間休日、C1会社の運転手の採用及び採用条件、退職及び退職条件などの基本的な労働条件及び重

要な人事管理については、組合とC1会社との間で協議・決定してきた（前記第3の3、同4(1)、(9)）。

C1会社では、1か月間の勤務日数が0日でも35時間分の時間外労働分が普通残業手当として支給されたが、Y1会社にはそのような制度はない。また、C1会社は、従業員の給与明細書を作成し、所得税等の控除を行っていた（同6(9)）。このように、C1会社はY1会社とは異なる独自の賃金制度を採用し、従業員の賃金計算事務も行っていた。そして、本件3社がこのような賃金制度の創設や賃金計算事務に関与していたと認めるに足りる証拠はない。

ウ C1会社の部長は、C1会社の運転手に対し、翌日の乗務場所（B5工場かY2会社の工場か）や出勤時刻を指示していた（前記第3の6(6)、(8)）。また、C1会社が作成した残業調整表には、C1会社の運転手の乗務場所や、特休、有休等の記載がされており、B5工場で乗務するC1会社の運転手のアルコールチェック等もC1会社が行い、C1会社の運転手からの組合活動用務届はC1会社に提出されていた（同6(3)、(4)）。

これらのことからすると、C1会社の運転手の勤怠管理や乗務場所の決定等についてはC1会社が行っていたと認められ、これに本件3社が関与していたと認めるに足りる証拠はない。

エ C1会社の運転手は、①B5工場で乗務する場合は、Y1会社の配車係からの指示に従って出荷等を行い、生コンを輸送しており、②Y2会社の工場で乗務する場合は、Y2会社の工場長や出荷係から配送についての指示を受けて業務を行っていた（前記第3の6(7)、(8)）。この点、生コンはいわゆる生ものであり作り置きや保存ができないことから、生コンの製造販売を行うことを業としていた本件2社は、製造後すぐの生コンについて、生コンの需要者が必要とする数量を必要

な場所に、不足なく、適時に輸送する必要があるところ、C1会社はそのような特性を持った生コンの輸送に係る製品運送契約を締結していたのであるから、C1会社の運転手が、現場で本件2社の従業員らから一定の指示を受けることは業務の性質上当然に想定されるものであった（本件運送契約書第3条第1項参照）。

また、C1会社の従業員が、現場で業務を遂行するに当たり、Y3会社が指示を出すなどして関与していたことを認めるに足りる証拠はない。

オ 本件2社がC1会社の従業員の雇用の管理（採用、配置、雇用の終了等）に関与していたことを認めるに足りる証拠はないし、Y3会社が、C1会社に派遣した管理職等以外の従業員の雇用の管理に具体的に関与していたことを認めるに足りる証拠もない。

(3) 本件2社の使用者性について

ア 上記(2)のとおり、C1会社は、設立に際して本件2社の従業員であった組合員らを雇用し、専ら本件2社の製造する生コンの輸送業務を行い、他方で、本件2社はC1会社の株式を保有するなど、C1会社と本件2社は経営上密接な関係にあり、本件2社はC1会社の経営に一定の影響力を有していたといえる。

しかしながら、C1会社の従業員の基本的労働条件等は、組合とC1会社の協議で決定されていたし、本件2社がC1会社の従業員の雇用の管理に関与していたことも認められない。また、C1会社は独自の賃金制度を採用し、C1会社の従業員の勤怠管理や賃金計算事務等の労務管理及び就業場所の決定等もC1会社が行っていたのであり、本件2社がこれらの制度の創設や事務等に関与していたとは認められない。なお、C1会社の運転手はその業務を遂行するに当たり、本件2社の配車係や出荷係等の指示を受けていたが、これは本件運送契約

の目的である生コンの輸送という業務の性質上当然に想定されるものであって、本件2社の労組法上の使用者性を肯定する根拠となるものではない。

イ 組合の主張について

(ア) C1会社の従業員の基本的な労働条件等について

a 組合は、本件2社は京都集合交渉を通じてC1会社の従業員の賃金等に強い影響力を及ぼしていたと主張する。

しかしながら、京都集合交渉は毎年行われているところ、証拠上、本件2社が京都集合交渉で協定書を締結したと認められるのは平成11年度のみであり、平成9年度及び平成10年度の協定締結者には本件2社が含まれていない（前記第3の3(2)～(4)）。この点をおくとしても、京都集合交渉は、組合やC3組合がそれぞれの労働組合の組合員を雇用している企業に対して春闘統一要求書を提出して交渉し、合意した事項について協定書を締結し、これを踏まえて、各企業はその雇用する労働者の所属する組合又はC3組合と個別に交渉して組合員の労働条件等を決定するというものであるから（同3(1)）、本件2社は、京都集合交渉に参加した場合には、本件2社がそれぞれ雇用する労働者の雇用主の立場で参加しているのであって、C1会社の従業員の労働条件を左右する立場にある者として参加しているわけではない（C1会社の従業員の労働条件は、上記(2)イのとおり、組合とC1会社との協議で決定されていた。）。そうであるとすれば、本件2社が参加して合意された協定書の内容と同一の労働条件が、C1会社の従業員の労働条件に係る組合とC1会社の交渉によって合意されたとしても、本件2社がC1会社の従業員の労働条件に強い影響力を及ぼしていたなどということとはできない。

なお、組合は、C1会社前社長がY1会社に宛てた「輸送運賃改定のお願い」と題する書面の記載は、平成29年春闘要求に係る京都集合交渉で協定を結んだ本件2社が、上記交渉に参加していなかったC1会社の従業員の賃金について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったことを示している旨主張するが、上記説示に照らして、採用することはできない。

したがって、組合の主張を採用することはできない。

b 組合は、本件2社は、C1会社の実費運賃と本件2社の精算基準単価運賃との差額を本件2社が負担すること等を内容とする7.4.1覚書を締結したのであるから、本件2社からC1会社への運送委託料はC1会社の従業員の賃金の一部の支払にすぎず、本件2社がC1会社の従業員の賃金を決定していたなどと主張する。

(a) この点、7.4.1覚書には、本件2社はC1会社の車両の使用を最優先にすること及びC1会社の実費運賃と本件2社の精算基準単価運賃との差額が発生した場合は本件2社が差額を負担すること、本件2社がC1会社車両を使用する割合など本件2社に負担を課す旨の条項がある（前記第3の2(7)）。

このような7.4.1覚書の内容に照らせば、本件2社はC1会社の経営を援助する目的で上記覚書を締結したにすぎず、本件2社からC1会社に支払われる運送委託料によってC1会社の従業員の賃金がまかなわれるとしても、本件2社がC1会社の従業員の賃金を決定していたなどということはい。

(b) また、平成20年頃の経緯をみると、組合がC1会社及び本

件2社に対し、20. 1. 23 通告書でC1会社の経営不振の理由はY1会社にあるなどと抗議したことを契機に交渉が行われ、組合及び本件2社とC1会社の間の20. 1. 28 確認書で、Y1会社がC1会社車両の優先稼働の約束に反したことを謝罪する旨及びY1会社がC1会社車両を優先稼働させない場合にはC1会社に対して1台当たり5万円を払うことなどが合意された（前記第3の4(3)、(4)）。次いで、組合とY1会社との間で締結された20. 6. 28 確認書には、Y1会社が余剰車両を廃車すること、同社はC1会社の経営安定に責任のある立場であり、欠員補充等を行う場合はC1会社の経営を圧迫することのないよう配慮することが記載されていた（同4(6)）。

このことからすると、組合は、C1会社の経営上の問題として車両の稼働等について本件2社に交渉を申し入れ、本件2社はC1会社の取引先としてその交渉に応じていたと認められる。そして、上記各確認書やそれに基づく本件2社とC1会社との取引状況が、C1会社の経営を通じてC1会社の従業員の労働条件に間接的な影響を及ぼすことがあったとしても、それをもって本件2社がC1会社の従業員の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影響を与える地位にあったものということとはできない。このことは、20. 6. 28 確認書の「(Y1会社は) C1会社の経営安定に責任のある立場(にある)」という文言に左右されるものではない。

(c) さらに、上記(a)及び(b)の覚書や確認書の内容は、C1会社の経営安定のために本件2社に負担を課すものであることからすれば、少なくともこれらの合意がされた時点では、本件2社

のC1会社の経営に対する影響力（上記ア）も限られたものになっていたといえることができるから、本件2社がC1会社を支配していたなどということとはできない。

(イ) C1会社の従業員の就労実態について

- a 組合は、C1会社の従業員は本件2社で就労する場合には、各社に直行し、各社の出荷係や工場長から具体的な業務の指示を受けていた旨主張する。

しかしながら、C1会社の従業員が本件2社で業務を遂行するに当たり、各社の出荷係等から業務の指示を受けていたとしても、上記アのとおり、これは本件運送契約の目的である生コンの輸送という業務の性質上当然に想定されるものであって、本件2社の労組法上の使用者性を肯定する根拠となるものではない。

また、C1会社の従業員が本件2社に直行していたことが認められるものの、これは、上記(2)ウのとおり、C1会社の部長から翌日の乗務場所等を指示されていたことによるものであって、本件2社が直行するよう指示していたわけではない。

- b 組合は、Y1会社は、残業調整表によってC1会社の従業員の残業時間を調整し、C1会社の運転手を自社の運転手と同列に扱っていたと主張する。

しかしながら、Y1会社は、C1会社から、C1会社の正社員のミキサー車運転手の残業時間が平準化するよう調整を依頼されて、残業調整表でC1会社が指定した順位に従って配車を割り当てていたにすぎないのであるから（前記第3の6(4)、(5)）、Y1会社が主導してC1会社の従業員に配車を割り当てていたということとはできない。

- c なお、組合は、C1会社の組合員の就労実態からすれば、C1

会社は本件2社の輸送部門にすぎないとも主張するが、上記説示に照らし、採用することはできない。

(ウ) その他

- a 組合は、C1会社設立の経緯から本件2社には雇用責任があるなどと主張する。

しかしながら、C1会社の設立時の経緯（前記第3の2(2)～(7)）をみると、本件2社がC1会社の経営の安定に協力することが求められていたとはいえものの、C1会社の従業員の雇用責任を負っていたとまで認めることはできないし、本件2社が、C1会社の従業員の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあることをうかがわせる事情は見当たらない。

また、組合は、本件2社がC1会社を破産させ、同社の従業員の地位を奪ったことは、本件2社が労組法上の使用者であることを示している旨主張する。しかしながら、仮に、本件2社とC1会社との取引の状況がC1会社の破産に影響していたとしても、このことをもって、本件2社が、C1会社の従業員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ったなどといえないことは明らかである。

- b 組合は、C1会社に法人格否認の法理が適用されるから、本件2社には使用者性が認められる旨主張する。

しかしながら、C1会社は、4. 11. 18和解により設立された本件3社とは別個の独立した法人格を有する会社であり、これまでみてきたとおり、C1会社は本件2社との交渉でC1会社に有利な条件を獲得したり、運賃の値上げを求めたりしているこ

と、C 1 会社は組合と協議してC 1 会社の従業員の基本的な労働条件を決定していたこと、C 1 会社がC 1 会社の従業員の勤怠管理を行い、就労場所の指定等に関する事務や賃金計算事務等を行っていたことなどからすると、C 1 会社が本件2社から独立して企業活動を行っていたことは明白である。他に、C 1 会社の法人格が形骸化していること又はC 1 会社が法人格の濫用目的で設立されたことを認めるに足りる証拠はない。

c 組合は、Y 1 会社で、C 1 会社の社長や運転手を交えて安全衛生委員会が開催されていたことやC 1 会社の車両の外観がY 1 会社の車両の外観と酷似していることなどを挙げるが、かかる事情は、Y 1 会社がC 1 会社の従業員の労組法上の使用者性をうかがわせる事情とはいえない。

ウ 以上のとおりであるから、本件2社はいずれも、本件組合員4名の基本的な労働条件等について、雇用主であるC 1 会社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ったということとはできない。したがって、本件2社は、いずれも本件組合員4名の労組法上の使用者に当たらない。

(4) Y 3 会社の使用者性について

ア 上記(2)アのとおり、C 1 会社の親会社であるY 3 会社は、資本関係及び役員等の派遣を通じてC 1 会社の経営に関与し、これに一定の影響力を有していた。

しかしながら、C 1 会社の従業員の基本的労働条件等は、組合とC 1 会社の協議で決定されていたし、Y 3 会社が、C 1 会社に派遣した管理職等以外の従業員の雇用の管理に具体的に関与していたとは認められない。また、C 1 会社は独自の賃金制度を採用し、C 1 会社の従業員の勤怠管理や賃金計算事務等の労務管理及び就業場所の決定等も

C 1 会社が行っていたのであり、Y 3 会社がこれらの制度の創設や事務等に関与していたとは認められない。さらに、C 1 会社の従業員が現場で業務を遂行するに当たり、Y 3 会社が指示を出すなどしてこれに関与していたことも認められない。

イ 組合の主張について

(ア) C 1 会社設立の経緯について

組合は、C 1 会社の設立の経緯から Y 3 会社には C 1 会社の従業員の雇用責任があるとか、Y 3 会社は 4. 1 1. 1 8 念書により、C 1 会社の従業員の実事上の使用者として交渉応諾義務を表明していたと評価することができる旨主張する。

上記(2)アのとおり、C 1 会社の設立には、Y 3 会社の関連会社である B 2 会社に関与していたが、同社も当事者となっている 4. 1 1. 1 8 和解において、B 2 会社は B 3 本店とともに本件 2 社の生コンを輸送する会社を設立し、本件 2 社の元従業員を雇い入れること及び新会社設立については、B 2 会社と B 3 本店が協議して詳細を決定することが合意された（前記第 3 の 2 (2)）。上記の和解内容によれば、B 2 会社は、新会社を設立して本件 2 社の元従業員を雇い入れることについて責任を負っているにすぎず、いったん新会社に雇用された従業員の雇用の維持についてまで責任を負っていると認めることはできないし、いわんや、上記和解の当事者ではなかった Y 3 会社がかかる雇用責任を負っていると認めることもできない。

次に、大阪支店及び B 2 会社が組合と締結した 4. 1 1. 1 8 覚書において、大阪支店と組合は、大阪支店並びに同支店管轄の Y 3 会社関連の各社と組合間で起こる諸問題に対し、双方誠意を持って協議し解決してゆくことを確約する旨の合意がされたが（同 2 (3)）、

これをもって、Y3会社がC1会社の従業員について雇用責任を負う旨の約定であるとみることはできない。さらに、大阪支店が本件2社及びB3本店に宛てて作成した4.11.18念書には、「新会社の設立・免許取得・経営維持・雇用確保等については、当社が責任を持って、X組合との協議・調整等を行います」と記載されている（前同）。しかしながら、4.11.18念書をもって、Y3会社が、新会社であるC1会社にいったん採用された従業員について、設立後相当期間経過後の雇用の維持についてまで責任を負うことを約したものとみることはできない。このほか、4.11.18念書の宛先に組合が含まれていないことをも考慮すれば、上記約定をもって、Y3会社が、C1会社の従業員の労組法上の使用者として団交応諾義務を負うことを表明したものとみることもできない。

(イ) C1会社への役員等の派遣について

組合は、Y3会社からC1会社に派遣されたC1会社元社長の「給与明細表」には報酬ではなく賃金と記載されていたこと、Y3会社からC1会社への出向者にY3会社の従業員のみが加入することのできる持株会の案内がされたこと、Y3会社がC1会社への出向者の就業報告を求めたことなどからすると、C1会社元社長やC1会社へ出向している管理職はY3会社の従業員として活動していたというべきであるから、そのようなC1会社の役員と管理職が決定したC1会社の従業員の労働条件はY3会社が決めたものといえる旨主張する。

しかしながら、C1会社元社長に対して賃金を負担して支払っていたのはC1会社であるし、また、組合が指摘する持株会の案内の送付や出向者の就業報告の徴求などは、親会社である出向元から出向先の子会社で勤務する者に対してとられる措置として一般的なもの

のである。したがって、組合が主張するような事情があるからといって、C1会社元社長やC1会社に出向している管理職がC1会社において、Y3会社の従業員として活動していたなどと認めることはできない。

(ウ) C1会社の業務への関与について

- a 組合は、Y3会社は、C1会社に対して輸送実績の報告を求め、C1会社と本件2社との間の運賃改定の交渉やC1会社のミキサ一車の更新、C1会社の定款の変更や株主総会の対応に関与するなど、C1会社の業務を全般にわたって実質的かつ現実的に支配していたところ、C1会社の運営状況によってC1会社従業員の賃金も決まるのであるから、Y3会社はC1会社の従業員の賃金等の労働条件を決定していたものといえる旨主張する。

しかしながら、組合の挙げる諸事項は、いずれもC1会社の経営に関し親会社の子会社に対する管理、監督の一環としてとられた措置にすぎず、しかも、C1会社の従業員の基本的な労働条件に直接関係するようなものではない（C1会社の輸送実績の報告につき前記第3の5(1)、C1会社の従業員の傷害事件やセクハラにつき同4(2)、5(4)、C1会社の定款の変更や株主総会につき同5(7)、(8)、C1会社の組合宛ての謝罪文につき同5(11)、C1会社の運賃改定につき同5(12)ウ、(13)イ～オ、Y2会社からC1会社に支払われる効率運行奨励金につき同5(15)ウ、C1会社のY1会社に対する「運賃支払要望書」につき同5(16)ア、C1会社のミキサ一車の更新につき同5(13)ア）。そうすると、C1会社の経営状況がC1会社の従業員の賃金に影響するとしても、Y3会社がC1会社に対して上記のような措置をとっていたことを根拠に、Y3会社がC1会社の従業員の賃金等の労働条件を決定していたな

どということとはできない。

- b 組合は、Y 3 会社は C 1 会社に対して直接融資等の方法で資金を注入しており、それによって C 1 会社の従業員は賃金を受領できたのであるから、Y 3 会社は C 1 会社の従業員の賃金という労働条件を決定していた旨主張する。

しかしながら、Y 3 会社が C 1 会社に対して資金を提供し、その結果 C 1 会社の経営が成り立っていたとしても、そのことをもって、Y 3 会社が C 1 会社の従業員の賃金を決めていたなどということとはできない。

(エ) その他

- a 組合は、Y 3 会社は、C 1 会社を破産させ、同社の従業員の地位を奪ったことは、Y 3 会社が C 1 会社の従業員の労組法上の使用者であることを示している旨主張する。

しかしながら、上記アのとおり、C 1 会社の従業員の基本的な労働条件は、組合と C 1 会社の協議で決定されていたし、Y 3 会社が、C 1 会社に派遣した管理職等以外の従業員の雇用に具体的に関与していたとは認められない。また、上記(ア)のとおり、Y 3 会社が C 1 会社の従業員の雇用責任を負っていたとはいえないし、上記(イ)及び(ウ)のとおり、Y 3 会社の C 1 会社への関与は、親会社が子会社に対して行う管理、監督の範囲を超えるものではない。

さらに、C 1 会社は平成 1 6 年頃には経営不振に陥り、毎年数千万円単位の経常損失を計上していたこと、平成 2 6 年 3 月時点の借入総額が 6 億 3 0 0 0 万円を超え、破産債権総額が 6 億 5 0 0 0 万円を超える状態にあったことからすると（前記第 3 の 5 (18)、7 (11)）、C 1 会社が経営判断として破産申立てを検討するこ

とは、不合理とはいえない。

これらのことからすると、仮にC1会社の破産申立てがY3会社の決定した方針の下に行われたものであり、破産を原因としてC1会社の従業員の地位が失われる事態が生じたとしても、Y3会社が殊更C1会社を破産させようとしたとは認められないし、Y3会社がC1会社の従業員の労組法上の使用者に当たるといいうこともできない。

- b 組合は、C1会社には法人格否認の法理が適用されるから、Y3会社には使用者性が認められる旨主張する。

しかしながら、上記(3)イ(ウ) bで指摘した事情に加え、上記(ウ)のとおり、C1会社はY3会社から独立して企業活動を行っていたことに照らしても、C1会社の法人格が形骸化しているとか、C1会社が法人格の濫用目的で設立されたなどということとはできない。

- ウ 以上のとおりであるから、Y3会社は、資本関係及び役員等の派遣を通じてC1会社の経営に関与し、これに一定程度の影響力を有していたといえるが、その関与は、親会社の子会社に対して行う管理、監督の範囲を超えるものではなく、Y3会社が、本件組合員4名の基本的な労働条件等について、雇用主であるC1会社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ったということとはできない。したがって、Y3会社は、本件組合員4名の労組法上の使用者には当たらない。

2 結論

前記1のとおり、本件3社はいずれも本件組合員4名の労組法上の使用者には当たらないから、その余の争点について判断するまでもなく、本件3社に係る本件申立てはいずれも理由がない。

そうすると、本件申立てはいずれも棄却すべきところ、これと同旨の初審命令は相当である。

よって、本件各再審査申立てにはいずれも理由がないから、これらを棄却することとし、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和6年9月18日

中央労働委員会

第三部会長 石 井 浩

(別紙省略)