

命 令 書

令和４年(不再)第９号

再 審 査 申 立 人 Y会社

令和４年(不再)第１０号

再 審 査 被 申 立 人

令和４年(不再)第９号

再 審 査 被 申 立 人 X１組合

令和４年(不再)第１０号

再 審 査 申 立 人

令和４年(不再)第９号

再 審 査 被 申 立 人 X２組合

令和４年(不再)第１０号

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中労委令和４年（不再）第９号及び同１０号事件（初審大阪府労委平成３１年（不）第４号事件）について、当委員会は、令和６年１１月２０日第３６５回第三部会において、部会長公益委員石井浩、公益委員鹿野菜穂子、同松下淳一、同鹿士眞由美、同小西康之出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 令和４年（不再）第９号再審査申立人・同第１０号再審査被申立人Y会社の再

審査申立てに基づき、初審命令を次のとおり変更する。

- 1 令和4年（不再）第9号再審査申立人・同第10号再審査被申立人Y会社は、
本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を令和4年（不再）第9
号再審査被申立人・同第10号再審査申立人X1組合及びX2組合にそれぞれ
交付しなければならない。

記

年 月 日

X1組合

執行委員長 A1 様

X2組合

執行委員長 A2 様

Y会社

代表取締役 B1

当社がX2組合から平成30年6月7日付けで申入れのあった団体交渉に
応じなかったことは、大阪府労働委員会及び中央労働委員会において、労働組
合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、こ
のような行為を繰り返さないようにいたします。

（注：年月日は文書を交付した日を記載すること。）

- 2 令和4年（不再）第9号再審査被申立人・同第10号再審査申立人X1組合
及びX2組合のその余の救済申立てをいずれも棄却する。
- Ⅱ 令和4年（不再）第9号再審査被申立人・同第10号再審査申立人X1組合及
びX2組合の再審査申立てをいずれも棄却する。

理

由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、令和4年（不再）第9号再審査申立人・同第10号再審査被申立人Y会社（以下「会社」という。）の後記(1)ないし(3)の各行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び同第3号の不当労働行為に該当し、後記(4)の行為が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、令和4年（不再）第9号再審査被申立人・同第10号再審査申立人X1組合及びX2組合（以下X1組合と併せて「組合ら」という。）が、平成31年1月30日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立て（以下「本件申立て」という。）をした事案である。

- (1) 会社が、X1組合に対し、平成30年5月15日分以降の日々雇用労働者の供給を依頼しなかったこと（以下「本件供給依頼停止」という。）
- (2) 会社が、平成30年5月11日頃にC1会社との運送委託契約を解除したこと
- (3) 会社が、平成30年5月11日頃にC2会社との運送委託契約を解除したこと
- (4) 会社が、X2組合からの平成30年6月7日付け団体交渉申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）に応じなかったこと

2 初審において組合らが求めた救済内容の要旨

- (1) X1組合に対する労働者供給契約の解約がなかったものとしての取扱い
- (2) C1会社及びC2会社との各運送委託契約の解除がなかったものとしての取扱い
- (3) 協定書及び覚書（後記第3の4(4)ア、エ）の遵守
- (4) 団体交渉応諾
- (5) 謝罪文の掲示

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

大阪府労委は、①会社は、X 1 組合の A 3 センター（後記第 3 の 1 (2) ア）から労働者供給により供給されている日々雇用労働者ら（以下、X 1 組合の組合員であって、労働者供給事業を行っている X 1 組合の A 3 センターから労働者供給により供給されていた日々雇用労働者を「労供組合員」といい、A 3 センターが労供組合員を供給していた企業を「供給先企業」という。）の労組法上の使用者に当たる、②会社の前記 1 (1) の行為は労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当し、③会社の前記 1 (4) の行為は同条第 2 号の不当労働行為に該当すると判断して、会社に対し、組合らへの文書交付を命じ、組合らのその他の申立てを棄却する決定をし、令和 4 年 3 月 22 日、会社及び組合らに対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社は、同月 30 日、初審命令の認容部分を不服として、また、組合らは、同月 31 日、初審命令の棄却部分及び認容部分に関する救済内容を不服として、それぞれ再審査を申し立てた。

5 本件の争点

(1) ア 会社は、労供組合員の労組法第 7 条の使用者に当たるか。（争点 1－1）

イ 会社は、C 1 会社で就労する労供組合員の労組法第 7 条の使用者に当たるか。（争点 1－2）

ウ 会社は、C 2 会社で就労する労供組合員の労組法第 7 条の使用者に当たるか。（争点 1－3）

(2) ア 争点 1－1 が肯定される場合、本件供給依頼停止は、組合員に対する労組法第 7 条第 1 号及び組合らに対する同条第 3 号の不当労働行為に当たるか。（争点 2－1）

イ 争点 1－2 が肯定される場合、会社が、平成 30 年 5 月 11 日頃に C 1 会社との運送委託契約を解除したことは、組合員に対する労組法第 7 条第 1 号及び組合らに対する同条第 3 号の不当労働行為に当たるか。（争点 2－

2)

ウ 争点1－3が肯定される場合、会社が、平成30年5月11日頃にC2会社との運送委託契約を解除したことは、組合員に対する労組法第7条第1号及び組合らに対する同条第3号の不当労働行為に当たるか。(争点2－3)

(3) 争点1－1が肯定される場合、本件団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。(争点3)

(4) 初審命令の救済方法は相当か。(争点4)

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1－1(会社は、労供組合員の労組法第7条の使用者に当たるか。)について

(1) 組合らの主張

ア 労組法第7条の使用者は、労働契約上の雇用主に限られず、労働者の労働関係に対して、不当労働行為法の適用を必要とするほどの実質的支配力ないし影響力を及ぼし得る地位にある者や、労働契約関係に隣接ないし近似する団体的労使関係の一方当事者も含まれる。

イ(ア) 会社は、X1組合による労働者供給を利用しているところ、供給先である会社と供給労働者との間には労働契約関係があり、指揮命令関係がある。そして、会社は、組合らとの間で、平成19年6月1日、労働者供給契約(以下「19. 6. 1労供契約」という。)及び労働協約附属協定(以下「19. 6. 1附属協定」という。)を締結し、平成20年4月1日には、同協定を改訂する労働協約附属協定(以下「20. 4. 1附属協定」という。)を締結しているが、これらは労使交渉の結果である。また、会社は、X2組合との間で、平成23年5月17日、組合員が会社を退職し、労働組合の労供事業を活用すること等を内容とする

協定（別紙１。以下「２３．５．１７協定」という。）及び覚書（別紙２。以下「２３．５．１７覚書」という。）を締結した。このように、会社は、使用者として、組合らと交渉し、組合らとの間で、労働者供給契約、協定や覚書を締結して、継続的に労働者供給を受けていたのであるから、労組法上の使用者に当たる。

- (イ) 会社に供給された組合員は、近い将来において会社に供給され、会社との間で労働契約関係が成立する可能性がある。

また、会社は、長年継続してきた労働者供給を一方的に打ち切っているが、これは継続的な労働契約関係にある労働者を解雇したのと同様である。そして、労働者供給を再開し、労使関係を是正、回復させることができる立場にあるのは会社であるから、会社は労組法上の使用者に当たる。

(2) 会社の主張

ア(ア) 労組法第７条の使用者性については、労働者と事業主との間に厳密な労働契約関係がない場合であっても、労働契約関係に①近似する関係（労働契約に近似する関係にある労働者の基本的な労働条件等について雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある事業主）ないし②隣接する関係（近い将来において労働契約関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存在する場合の事業主）がある場合には、当該事業主の使用者性を認めるというのが確立された労働委員会及び判例の法理である。

しかし、本件の労働者供給事業においては、以下に述べる諸点から、上記の①近似性ないし②隣接性は全く認められず、会社に労組法第７条の使用者性が認められる余地はない。

- a 会社とX１組合との間の労働者供給契約に基づき供給される労働者（労供組合員）と供給先である会社との日々雇用関係は、供給元であ

るX 1 組合との労働者供給契約に基づく就労関係にすぎず、特定の労働者との間の労働契約に基づく関係ではない。

b 供給先である会社は、供給される労働者の選択権ないし決定権をもたない。

c 会社へ供給される労働者の賃金、勤務時間等の基本的な労働条件は、会社とX 1 組合との労働者供給契約により予め決定されており、会社が単独で決定できるものではないから、会社は、労働者の基本的な労働条件について現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位にはない。

d 供給される労働者（労供組合員）の立場からみても、いつ、どの供給先企業へ供給されるか分からず、それらの管理をしているのはX 1 組合である。

e X 1 組合は、会社以外にも複数の供給先企業に労働者の供給を行っていると思料されるところ、どの企業に、どの労働者を供給するかの管理・決定を行っているのは全て供給主であるX 1 組合であり、会社はその管理・決定に全く関与していない。

(イ) 実質的にみても、本件の労働者供給事業における就労の実態は、労働者派遣契約や輸送委託契約に基づいて輸送業務に従事する場合に類似しており、労供組合員の就労条件等は全てX 1 組合と会社との間の労働者供給契約によって定められているのであって、会社と個別労働者との間の個別労働契約に基づく本来の日々雇用契約関係とは本質的に異なる。労働組合であるX 1 組合も、本件の労働者供給事業においては、あくまでも労働者供給契約という民事上の契約の一方当事者（供給事業主）としての立場を有するにすぎず、供給元が労働組合であるからといって、そのことによって当然に、会社に労組法上の使用者性が認められることにはならない。

イ C3会社不当労働行為事件（中労委令和2年（不再）第41号・第42号。以下「C3会社事件」という。）に関する令和5年2月1日付けの中労委命令は、労供組合員集団との間で近い将来において日々雇用が成立する現実的かつ具体的な可能性があることを根拠に、労供組合員との関係でC3会社の使用者性を認めているが、このような考え方によれば、本件において、X1組合のA3センターに属する全ての労供組合員との関係で、会社に使用者性を認めざるを得ないこととなる。このような結論は、労組法上の使用者性概念をあまりにも希薄化し、曖昧にするものといわざるを得ない。

2 争点1－2（会社は、C1会社で就労する労供組合員の労組法第7条の使用者に当たるか。）について

(1) 組合らの主張

C1会社の従業員は全員がX2組合の組合員であるところ、会社は、従前からC1会社と運送委託契約を結んでおり、平成23年2月10日にX2組合に交付した「回答書」と題する文書（以下「23.2.10会社回答書」という。）において、会社の運転手が不足した場合にはC1会社に発注する旨約束をしたが、これはC1会社で就労する組合員らの雇用を保証するためである。そして、会社の民事再生手続に伴い会社を退職した組合員がC1会社の本勤運転手として雇用されるなど、会社は、C1会社との運送委託契約を通じて、組合員らの雇用を保証し、実行していた。

したがって、会社は、C1会社で就労する労供組合員との関係でも、労組法第7条の使用者に当たる。

(2) 会社の主張

C1会社が、会社が生コン運送につき自社車両で間に合わない場合に、不足分を発注する運送会社の一つであったことは認めるが、C1会社とX1組合との間の労働者供給契約に基づき、C1会社において会社の製造する生コ

ン輸送業務に従事していた者が、会社の労働者に該当しないことは明らかである。また、会社がC 1会社で就労する組合員らの雇用を保証したことはない。したがって、会社はC 1会社で就労する労供組合員の使用者に該当しない。

3 争点1－3（会社は、C 2会社で就労する労供組合員の労組法第7条の使用者に当たるか。）について

(1) 組合らの主張

C 2会社の従業員も全員X 2組合の組合員であるところ、平成24年11月21日に会社とX 2組合との間で締結された協定（別紙3。以下「24. 11. 21協定」といい、同協定に係る協定書を「24. 11. 21協定書」という。）で、会社は、会社のB 2工場の生コンの輸送台数の約50%の輸送をC 2会社に発注する旨約束したが、これはC 2会社で就労する組合員らの雇用を保証するためである。

なお、24. 11. 21協定書第4条では、「（C 2会社に移籍した組合員らは会社の）B 2工場の輸送業務を担当すること」、「製造業務に従事していた組合員Eは（C 2会社に移籍した後の）平成25年1月1日以降は輸送契約に基づき輸送業務に従事すること」と、労供組合員4名がC 2会社に移籍した後の労働条件が定められている。このように、会社とX 2組合との間で、労供組合員がC 2会社に移籍した後の労働条件を定めているのであるから、会社はC 2会社で就労する組合員の労働条件に関して現実的かつ具体的な支配権を有している。

また、組合員らがC 2会社で輸送業務に従事することができるように、会社は、24. 11. 21協定書第3条で、上記のとおり、B 2工場（以下、後記第3の1(1)アの工場移転の前後を問わず、「B 2工場」という。）の生コン輸送台数の50%の輸送の発注を約束したほか、第6条で、自社の生コン輸送に使用していた運送車両（白ナンバー）4台を、組合らを介してC 2

会社に譲渡した。そして、会社は、その後も継続的にC 2 会社に運送を依頼しており、C 2 会社は上記車両4 台を使用して生コンを輸送していた。上記車両は、C 2 会社のカラーに塗り直されることはなく、駐車場所も会社のB 2 工場から変わっていない。

以上のとおり、会社は、組合らに対して、C 2 会社に生コンの運送を依頼すると約束し、労働者供給を継続してきた。そして、会社は、組合員らの労働条件に関して、現実的かつ具体的な支配権を有しているから、労組法上の使用者に当たる。

(2) 会社の主張

会社は、C 2 会社で就労する組合員の雇用保証をしたことはなく、2 4 . 1 1 . 2 1 協定に基づいてX 2 組合に譲渡された車両は、組合員4 名に関連する解決金の一部である。上記組合員4 名がC 2 会社の運転手としてB 2 工場の生コン運送に従事したことはそのとおりであるが、会社はC 2 会社に上記協定で定められた生コン輸送台数の輸送を発注していただけであり、その人選過程には一切関与していない。

したがって、会社とC 2 会社との運送委託契約に基づき、C 2 会社において会社の製造する生コンの輸送業務に従事していた者は、いずれも会社の労働者に該当せず、会社は使用者に該当しない。

4 争点2－1（争点1－1が肯定される場合、本件供給依頼停止は、組合員に対する労組法第7条第1号及び組合らに対する同条第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合らの主張

ア 会社による本件供給依頼停止は、組合員に対する不利益取扱い（労組法第7条第1号）及び組合らに対する支配介入（同条第3号）の不当労働行為に当たる。

すなわち、X 2 組合は、平成2 9 年1 2 月1 2 日から、セメント会社が

有するセメントサービスステーション（以下「ＳＳ」という。）等においてゼネラルストライキを行ったが（以下、Ｘ２組合が同日から行った争議行為を（以下「本件ゼネスト」という。）、その後、会社も組合員企業となっているＣ４協同組合（後記第３の１(1)ウ。以下「Ｃ４協」という。）は、組合員企業に対し、Ｘ２組合との接触・面談の禁止やＡ４労組系の業者の使用を極力差し控えることなどを求めていた。これは、Ｃ４協が組合らを嫌悪し、組合らを組合員企業から排除することを意図して行ったものである。そして、会社は、このようなＣ４協の指示に従い、組合らを嫌悪し、組合らを会社から排除する目的で、かつ、労供組合員集団に属する労供組合員が組合らの組合員であることを理由に、本件供給依頼停止を行ったものである。

イ これに対して、会社は、本件ゼネストにより会社と組合らとの信頼関係が破壊されたことが原因でＸ１組合への労供組合員の供給依頼を中止した旨主張する。

しかし、会社の代表取締役であるＢ１（以下「Ｂ１社長」という。）は、本件ゼネストの前日である平成２９年１２月１１日にＸ２組合主催のゴルフコンペに参加しており、従前の会社と組合らとの関係は良好であった。また、本件ゼネストについても、ストライキを実施することは、事前に供給先企業に伝えて了解を得ていた。Ｘ２組合の執行委員であり、Ｘ１組合の書記長でもあるＡ５は、本件ゼネストに先立って、Ｂ１社長に対し、Ｘ２組合がストライキを実施することを伝えたが、その際、Ｂ１社長は、「ストライキ当日は工場修理をする。」などと述べて、Ｘ２組合がストライキをすることを了解していた。実際に、本件ゼネストの期間中、会社のＢ３工場では、工場修理のためにＣ４協からの生コンの出荷割当を辞退していたため、会社から労働者供給の依頼もなく、組合らが会社の出荷を妨害した事実はない。会社には、本件ゼネストにより、何らの損害も発生してい

ない。さらに、会社は、本件ゼネストが行われた平成29年12月から、組合が団交を申し入れた平成30年5月15日までの5か月間、X1組合に労働者供給依頼を継続して行っていたのであって、労使関係に特段の問題は生じておらず、本件ゼネストが原因でX1組合への本件供給依頼停止をしたとはいえないし、組合らと会社との信頼関係が破壊されたともいえない。会社と組合らの良好な関係が一転したのは、組合らを嫌悪するC4協の指示によるものである。

(2) 会社の主張

ア 会社は、本件ゼネストにより、組合ら並びにC1会社及びC2会社との信頼関係が崩壊したことから、X1組合との労働者供給契約並びにC1会社及びC2会社との各運送委託契約を終了させることを決断した。もっとも、直ちに契約解除等の措置をとることは、それまでのX2組合との関係等の反動により、会社のみがX2組合の攻撃対象となりかねず、出荷妨害等の被害を受ける現実的なリスクがあったことから、漸次委託台数を減少させていく等のプロセスを経て、近い将来において、上記各契約を終了させることとした。その後、C4協から、組合らと関連する業者の使用を差し控えること等の指示、要請がされたことから、会社は、速やかに上記各契約を解消しなければならないと考えて、X1組合（A3センター）への労働者供給の依頼を停止し（本件供給依頼停止）、C1会社及びC2会社との各運送委託契約を解除した。

このように、会社は、C4協から上記の指示、要請がされる前に、既に組合らとの関係を解消することを決断していたものであるが、これは組合らとの信頼関係が破壊されたことを理由とする正当なものである。また、本件ゼネストは、動員された組合員らがSSに入出場しようとする車両の前に立ち塞がったり、寝転んだりして、長時間にわたって輸送車両の通行を物理的に妨げるという社会的に相当と認められる範囲を大きく逸脱した威

力による業務妨害行為にほかならず、生コン工場での生コンの製造、出荷業務をほぼ全面的に停止してしまうという甚大な被害を生じさせたものであって、C 4 協の上記指示、要請は、本件ゼネストと同様の業務妨害行為によって生コンの安定供給が脅かされることを防止するためのやむを得ない措置であった。

したがって、本件供給依頼停止は、組合らの弱体化を意図して行われたものではなく、また、本件労供組合員が組合らの組合員であることを理由に行われたものでもないから、組合員に対する不利益取扱い（労組法第 7 条第 1 号）や組合らに対する支配介入（同条第 3 号）には当たらない。

なお、本件供給依頼停止に至る経緯は、後記イのとおりである。

イ(ア) 会社は、本件ゼネストが行われた当時、民事再生手続による再建中であり、民事再生によって失った会社の信用回復を図っていた。

B 1 社長は、X 2 組合がストライキを実施するとの情報を得て、ストライキを回避し、少なくとも生コンの出荷停止の事態に至ることを防ぐため、平成 29 年 12 月 11 日、X 2 組合の当時の執行委員長である A 6（以下「A 6 委員長」という。）と面談し、民事再生下での会社の置かれている窮状を訴え、ストライキの中止あるいは会社を出荷停止の対象から除外するよう懇願したが、拒否された。

また、会社は、生コンの運送を委託していた C 2 会社及び C 1 会社に対し、ストライキが行われた場合でも生コンの運送をするよう要請をしたが、両社はこれを断った。

さらに、B 1 社長は、平成 29 年 12 月 12 日のストライキ当日にも、A 6 委員長と面談し、翌 13 日以降の出荷を可能とするよう懇願したが、A 6 委員長はこれを拒否した。

イ(イ) そこで、会社は、C 4 協及び生コンの出荷先に迷惑をかけるのを避けるため、同月 11 日、C 4 協に対し、会社の B 3 工場に関する翌 12 日

分の出荷割当を辞退する旨伝えた。

また、B 3 工場の翌 1 3 日分について、C 4 協から 2 つの会社が担当している工場現場へのお荷割当がされており、会社は、一旦は生コンのお荷準備に入っもの、前日の A 6 委員長との協議が不調に終わったため、C 4 協に対しお荷割当を辞退する旨連絡したが、代わりに生コンをお荷できる工場が見つからなかった。そこで、会社は、上記 2 社に対し生コン納入日の変更を懇願してその了解を得たが、上記 2 社に多大な迷惑をかけ、具体的な損失を負わせることとなった。

他方、会社の B 2 工場については、同月 1 2 日から 1 4 日までの 3 日間、C 2 会社とは別の輸送会社 2 社に輸送を要請し、辛うじて生コンのお荷を継続することができた。

- (ウ) 前記 (イ) のとおり、会社は、同月 1 2 日及び 1 3 日に B 3 工場から生コンをお荷することができなくなるという損害を被った。

また、上記のとおり、2 日間にわたって生コンのお荷ができなかったため、会社は生コンの安定供給に不安のある企業であるとして、その信用は著しく失墜した。特に、2 日間にわたって生コンをお荷できなかったのは、C 4 協の東部ブロックでは会社だけであったため、会社の信用は大きく毀損された。

- (エ) 会社は、本件ゼネストにより、組合ら並びに C 1 会社及び C 2 会社との信頼関係が崩壊し、組合らとの関係を維持する限り、生コンの安定供給に重大な支障が生じることは明らかであったことから、前記アのとおり、X 1 組合との労働者供給契約並びに C 1 会社及び C 2 会社との各運送委託契約を終了させることを決断し、近い将来において、上記各契約を終了させることとした。そして、会社は、このような会社の意思を明確に示すため、平成 3 0 年 1 月 1 0 日付けで、X 2 組合、C 2 会社及び C 1 会社を含む 7 者に対し、「事実上の障害に対する弊社対応について」

と題する文書（以下「30. 1. 10会社文書」という。）を送付した。

- (オ) C4協は、平成30年1月23日に開催した理事会で、「A4労組と接触・面談の禁止」、「A4労組との関与が深く、安定供給に不安のある工場」には問題が解決するまで割当の自粛を求めること等を決議し、同年2月6日付けで、組合員企業に対し、当面の間、A4労組系の業者の使用を極力差し控えるよう要請する文書を発した。

会社は、C4協から上記の指示、要請がされたことから、速やかに前記(エ)の各契約を解消しなければならないと考えて、X1組合（A3センター）への労働者供給の依頼を停止し（本件供給依頼停止）、C1会社及びC2会社との各運送委託契約を解除した。

- 5 争点2-2（争点1-2が肯定される場合、会社が、平成30年5月11日頃にC1会社との運送委託契約を解除したことは、組合員に対する労組法第7条第1号及び組合らに対する同条第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合らの主張

平成30年5月14日、会社は、C4協の指示により、C1会社に対し、C1会社との運送委託契約を解除する旨告知し、以後、他社に生コンの運送を依頼するようになった。これは、単に、X2組合と会社との間で締結した23. 5. 17協定を破棄したことを意味するだけでなく、会社の経営再建に協力してきた組合らに対する裏切り行為といわざるを得ないもので、会社は、組合らの組合員の雇用を保証するという約束をも破棄したのである。

これに対し、会社は、本件ゼネストの際、C1会社に生コンの運送を依頼したにもかかわらず、同社がこれを拒否したことからC1会社との運送委託契約を解除した旨主張するが、当時B3工場の補修が行われていたため生コンの出荷予定はなく、C1会社に運送依頼はされておらず、同社がストライキ期間中に生コンの出荷妨害を行った事実はない。

したがって、会社がC 1 会社との運送委託契約を解除したことは、組合員に対する不利益取扱い（労組法第 7 条第 1 号）及び組合らに対する支配介入（同条第 3 号）に当たる。

(2) 会社の主張

本件ゼネストに際して、C 1 会社は、会社からの生コンの運送依頼を正当な理由なく拒否し、現場対応の混乱を招き、会社に信用毀損という深刻な損害を生じさせた。これは、運送委託契約上の契約解除事由に該当する債務不履行(契約違反)であり、信頼関係を破壊する行為であった。

そこで、会社は、これ以上C 1 会社との運送委託契約を維持することは不可能であると判断したが、直ちに契約解除等の措置を講じることは、再度出荷妨害等の被害を受けることになる現実的リスクがあったため、近い将来において運送委託契約を解除することを決定し、C 1 会社への委託量を漸減させつつ、平成 3 0 年 5 月 1 4 日にC 1 会社に対し、C 1 会社との運送委託契約を解除する旨告知した。

したがって、会社がC 1 会社との運送委託契約を解除したことは、組合員に対する不利益取扱い（労組法第 7 条第 1 号）や組合らに対する支配介入（同条第 3 号）には当たらない。

6 争点 2－3（争点 1－3 が肯定される場合、会社が、平成 3 0 年 5 月 1 1 日頃にC 2 会社との運送委託契約を解除したことは、組合員に対する労組法第 7 条第 1 号及び組合らに対する同条第 3 号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合らの主張

平成 3 0 年 5 月 1 4 日、会社は、C 4 協の指示により、C 2 会社に対し、C 2 会社との運送委託契約を解除する旨告知し、以後、他社に生コンの運送を依頼するようになった。これは、会社の生コンの輸送台数の 5 0 %の輸送の発注を約束した 2 4. 1 1. 2 1 協定に反する不当労働行為である。

これに対し、会社は、本件ゼネストの際、C 2 会社に生コンの運送を依頼したにもかかわらず、同社がこれを拒否したことからC 2 会社との運送委託契約を解除した旨主張するが、当時会社からC 2 会社に運送依頼はされておらず、同社はストライキ期間中に生コンの出荷妨害を行った事実はない。

したがって、会社がC 2 会社との運送委託契約を解除したことは、組合員に対する不利益取扱い（労組法第7条第1号）及び組合らに対する支配介入（同条第3号）に当たる。

(2) 会社の主張

C 2 会社と会社とは、会社とX 2 組合との間で2 4. 1 1. 2 1 協定が締結され、その頃会社とC 2 会社との間で運送委託契約が締結されてから、4 年以上にわたり大きなトラブルはなく、会社の業界における信用も少しずつ回復していたが、本件ゼネストに際して、C 2 会社は、会社からの生コンの運送依頼を正当な理由なく拒否し、現場対応の混乱を招いた。会社は、他の輸送会社に依頼してB 2 工場からの生コンの出荷は行えたものの、信用毀損という深刻な損害を被った。これは、運送委託契約上の債務不履行(契約違反)であり、信頼関係を破壊する行為であった。

そこで、会社は、これ以上C 2 会社との運送委託契約を維持することは不可能であると判断したが、直ちに契約解除等の措置を講じることは、再度出荷妨害等の被害を受けることになる現実的リスクがあったため、近い将来において運送委託契約を解除することを決定し、C 2 会社への委託量を漸減させつつ、平成3 0 年5 月1 4 日にC 2 会社に対し、C 2 会社との運送委託契約を解除する旨告知した。

したがって、会社がC 2 会社との運送委託契約を解除したことは、組合員に対する不利益取扱い（労組法第7条第1号）や組合らに対する支配介入（同条第3号）には当たらない。

7 争点3（争点1－1が肯定される場合、本件団交申入れに対する会社の対応

は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。)について

(1) 組合らの主張

平成30年5月15日、X2組合の組合員は、X1組合との労働者供給契約の一方的な解除に対する謝罪及び早急な契約回復、23.5.17覚書で定められた日々雇用組合員8名分の13日保証の実行並びにC1会社及びC2会社を約束どおり使用すること等を要求事項とする平成30年5月15日付けの団交申入書（以下「30.5.15団交申入書」という。）を会社に持参したところ、会社はこれを受け取らなかったため、会社の郵便受けに投函したが、会社はこれを後日返送してきた。

同月22日、X2組合は、会社に対し、会社の労働組合否認行為について嚴重に抗議する旨、会社が30.5.15団交申入書を受け取らず、後日X2組合に対し返送したことは明らかに不当労働行為であるなどと記載した通知書を送付して、改めて団交を申し入れたものの、会社は、これに応じられない旨回答した。

そこで、X2組合は、同年6月7日、会社に対し、「通知書」と題する文書（以下「30.6.7組合通知書」という。）を送付し、改めて30.5.15団交申入書の議題等を議題とする団交申入れを行ったが（本件団交申入れ）、会社は、同年6月12日付けの回答書で、X2組合の要求する団交には応じかねる旨回答するなどし、以降、現在に至るまで、団交に全く応じていない。

当時会社は団交に誠実に応じられないという状況にはなく、団交議題も、労働者供給契約の解約のみならず、従前は団交に応じていた継続審議事項も含まれており、義務的団交事項である。すなわち、会社は、正当な理由なく本件団交申入れに応じていないから、団交拒否の不当労働行為（労組法第7条第2号）が成立する。

(2) 会社の主張

ア 次の（ア）ないし（オ）の諸点からすると、本件においては、労組法第7条が保護しようとした正当な利益がX2組合ではなく、会社が、本件団交申入れに応じなかったことには正当な理由がある。

（ア） 本件供給依頼停止は、あくまでもX1組合と会社の労働者供給契約の債務不履行と信頼関係破壊を理由とする契約解除にすぎず、雇用契約の解消や雇用条件の変更を目的として行われたものではない。

（イ） 本件供給依頼停止の原因は、X2組合による本件ゼネストとそれに伴う労働者供給拒否にあるところ、本件ゼネストの違法性は著しく、それによって、会社は、安定供給が求められる生コン業界において信用毀損等の著しい損害を負った。

（ウ） その結果、労働者供給契約の基礎となる組合らとの間の信頼関係も完全に破壊され、いかに協議や交渉を重ねても、その回復を図ることは不可能であることが明らかであった。

（エ） 本件ゼネストと労働者供給拒否は、会社からのストライキ停止や出荷の継続要請を無視して強行されたものであり、自ら信頼関係を破壊し、解除原因を作った組合らが、労組法上の団体交渉権に基づき、契約の回復を求めることはあまりにも不合理であり、信義則に反する。

（オ） 本件ゼネストには会社に供給されていた労供組合員も動員され参加しており、これらの労供組合員も自ら本件供給依頼停止の理由を作っている。

イ したがって、会社が本件団交申入れに応じなかった行為は、労組法7条第2号の不当労働行為とはならない。

8 争点4（初審命令の救済方法は相当か。）について

（1）組合らの主張

初審命令は、本件供給依頼停止を労組法第7条第3号の不当労働行為に該当すると認めながら、会社に文書交付を命じるに止まり、組合員の雇入れの

再開等は命じなかった。しかし、文書交付のみでは、組合らにとって実効的な原状回復が図られているとは到底いえず、雇入れの再開を命じることは組合らの団結権保障のために必須である。

また、会社は、初審命令後に申し入れた団体交渉にも応じておらず、初審で命じられた文書交付も履行していないことからすれば、今後、交渉による自主的な労使関係の回復は見込めないといわざるを得ないから、会社に対し、団交応諾等を命ずるのが相当である。

(2) 会社の主張

救済方法は専ら労働委員会の裁量に委ねられていると解するのが確立された判例法理であるから、組合らの主張は理由がない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社及びその関係組織

ア 会社

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、その従業員は本件初審審問終結時約10名である。会社の従業員に組合らの組合員はいない。

会社は、B4工場、B5工場、B3工場及びB2工場を有していたが、業績の悪化に伴い、平成21年3月にB4工場を、平成22年2月にB5工場を閉鎖した。

なお、会社は、平成24年11月頃、B2工場の不動産を売却し、その後、別の土地と建物を新たに賃借してそこをB2工場とした。

イ B6会社

B6会社は、会社がB2工場の生コンの輸送を依頼していた運送会社であり、B1社長が取締役を務める、会社のグループ会社であった。なお、

平成23年5月頃、B6会社は廃業した。

ウ C4協

C4協は、中小企業等協同組合法に基づき設立された、大阪府及び兵庫県が生コン製造事業者を組合員企業とする協同組合であり、組合員企業が取り扱う生コンの共同受注・共同販売事業を行っている。

C4協は、ゼネコン等の生コンの需要者から一元的に生コンの注文を受け、組合員企業に対し生コンの出荷を割り当てる事業を行っており、組合員企業は、原則としてC4協が受注していない物件やC4協から出荷指示のない物件には生コンを出荷することができない。C4協の市場占有率はほぼ100パーセントであり、事業エリア内にある生コン製造業者は、C4協に加入して、C4協から生コンの出荷割当を受けることなしには、経営を続けることができない状況にあった。

会社はC4協の組合員企業であり、B1社長は平成15年から平成22年まで、C4協の統括部長及び副理事を務めていた。

エ 経営者会

経営者会は、C4協及びC5協同組合の各組合員企業と労働組合との交渉窓口となっている団体である。

会社は、一般会員として経営者会に加盟していた。

(2) 組合ら及びその関係組織

ア X1組合

X1組合は、肩書地に事務所を置く、全国組織であるA7組合の地方組織であり、X2組合等の組織加盟の労働組合及び個人加盟の労働者で構成する労働組合である。

X1組合は、職業安定法第45条に基づく許可を受け、労働者供給事業を運営しており、その事業運営を行うために、「A3センター」と呼ばれる事業所等を設置し、会社に対し、昭和60年頃から、会社との労働者供

給契約に基づき、A 3センターを通じて、組合員を会社の工場で就労する労働者として供給してきた。

イ X 2 組合

X 2 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、トラック輸送業その他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、本件初審審問終結時約 5 0 0 名である。

X 2 組合には、下部組織として、日々雇用で就労する組合員で組織された A 8 分会が存在し、A 8 分会に所属する X 2 組合の組合員（以下「A 8 分会員」という。）は、X 1 組合にも個人加盟している。

A 8 分会員が労働者供給事業により就労する際には、A 3センターが窓口となっていた。

ウ C 1 会社

C 1 会社は、貨物自動車運送事業等を目的とする有限会社であり、会社との間で運送委託契約を締結し、B 3 工場で製造される生コンを輸送していた。

X 1 組合は、C 1 会社との労働者供給契約に基づき、A 3センターを通じて、組合員を労働者として C 1 会社に供給してきた。

なお、C 1 会社の全ての株式は、A 9 会社が保有しており、X 2 組合は、A 9 会社の株式のうち 9 9. 5 パーセントを保有している。

また、C 1 会社の正社員全員が X 2 組合に所属している。

エ C 2 会社

C 2 会社は、貨物自動車運送事業等を目的とする株式会社であり、会社との間で運送委託契約を締結し、B 2 工場で製造される生コンを輸送していた。

X 1 組合は、C 2 会社との労働者供給契約に基づき、A 3センターを通じて、組合員を労働者として C 2 会社に供給してきた。

なお、C 2 会社の全ての株式はA 9 会社が保有している。

また、C 2 会社の正社員全員がX 2 組合に所属している。

2 X 1 組合から会社に対する労働者供給の状況等

(1) 労働者供給の手続や賃金の支払等について

ア 会社は、X 1 組合との労働者供給契約に基づき、X 1 組合のA 3 センターに対し、労働者供給を希望する日の前日に必要な人数を連絡し、連絡を受けたA 3 センターが人選を行い、求められた人数の組合員を会社に供給していた。

イ 会社に供給された日々雇用労働者の賃金は、B 3 工場については、組合らと会社との19.6.1 労供契約第6 条（後記4(1)イ（ア））に基づき、会社から日々雇用労働者に対し、当日勤務終了後、直接支払われていた。その賃金は、組合らと会社との19.6.1 附属協定第1 条（同(イ)）により、基本給1 万9 6 8 5 円、附加給1 7 0 0 円、早出・残業手当3 2 8 0 円及び深夜手当3 9 4 0 円と定められており、そのほかに交通費及び昼食費が支給されていた。また、同附属協定第7 条（同(イ)）により、会社は、日々雇用労働者に対し交通労働災害共済を適用するものとされており、1 就労日毎に9 0 0 円を負担する旨定められていた。なお、組合らと会社との間で平成2 0 年4 月1 日に締結された2 0.4.1 附属協定により、上記の賃金が増額された（同(ウ)）。

(2) 会社における労働者供給受入れの実態について

ア B 3 工場について

(ア) 会社は、従前、平成3 0 年5 月1 4 日まで、A 3 センターを通じて労働者供給を受けていた。

(イ) 会社は、自社が製造した生コンを輸送するために、自社の従業員のほか、A 3 センターから供給される労供組合員をミキサー車運転手として使用していた。

会社は、民事再生手続に伴い、平成23年5月17日、X2組合との間で、23.5.17協定を締結した。これにより、B3工場に在籍又は就労していた組合員4名が会社を退職し、うち3名はX1組合の労働者供給事業を活用した労供組合員となった（後記4(2)、(4)ア、イ(ア)ないし(エ)）。

会社は、平成24年4月1日、C1会社と運送委託契約を締結し、B3工場で製造した生コンの運送の一部をC1会社に委託していたが、C1会社は、上記運送業務について、A3センターから供給される労供組合員を運転手として運送業務に従事させることもあった（同4(5)）。

(ウ) 会社は、A3センターから、ミキサー車運転手のほかに誘導員及び内勤作業員（製造）についても労働者供給を受けていた。

(エ) 会社がA3センターに依頼する労供組合員の人数は、会社の業務量によって変動するが、1日当たり数名の労供組合員がA3センターから会社へ供給されていた。平成29年1月から平成30年5月までの間にB3工場に供給された労供組合員の月間延べ人数は、下表のとおりである。

表 B3工場に供給された労供組合員の供給実績（人）

（平成29年1月から9月まで）

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
運転手	23	27	37	34	34	40	36	33	35
誘導員	18	21	26	22	18	23	24	20	22
製造	13	14	15	13	17	17	13	14	15

（平成29年10月から平成30年5月まで）

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
運転手	39	38	34	25	28	28	29	10
誘導員	17	26	19	18	18	22	19	7
製造	14	15	15	12	0	0	0	0

イ B2工場について

(7) 会社は、平成30年5月8日まで、A3センターを通じて労働者供給

を受けていた。

- (イ) 会社は、従前、自社が製造した生コンを輸送するために、自社の従業員のほか、A 3 センターから供給される労供組合員を使用していた。

会社と X 2 組合との間で締結された 2 3. 5. 1 7 協定に基づき、B 2 工場で就労していた組合員 1 名及び B 6 会社で就労していた組合員 3 名が各社を退職し、X 1 組合の労働者供給事業を活用した労供組合員となった（後記 4(4)ア、イ(オ)(カ)）。

会社は、平成 2 4 年 1 1 月 1 6 日、C 2 会社と運送委託契約を締結し、B 2 工場で製造した生コンの運送を C 2 会社に委託した（同 4(6)）。また、会社は、平成 2 4 年 1 1 月 2 1 日、X 2 組合と 2 4. 1 1. 2 1 協定を締結し、これにより、B 2 工場に労供組合員として供給されていた上記組合員 4 名との間の日々雇用契約関係が同月 1 5 日をもって終了したことが確認されるとともに、上記労供組合員 4 名が C 2 会社に移籍し、会社と C 2 会社との上記運送委託契約に基づき、B 2 工場の輸送業務を担当することとなった（同 4(7)）。そのため、会社は、同月 1 6 日以降、A 3 センターから供給される労供組合員を B 2 工場で製造した生コンの運送業務に従事させていない。

- (ウ) 会社は、その後、A 3 センターから、誘導員の労働者供給を受けていた。

- (エ) 会社が A 3 センターに依頼する労供組合員の人数は、会社の業務量によって変動するが、1 日当たり 1 名の労供組合員が A 3 センターから会社へ供給されていた。平成 2 9 年 1 月から平成 3 0 年 5 月までの間に B 2 工場に供給された労供組合員の月間延べ人数は、下表のとおりである。

表 B2工場に供給された労供組合員の月間延べ人数（人）

（平成29年1月から9月まで）

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
誘導員	2	1	0	3	1	0	1	5	2

（平成29年10月から平成30年5月まで）

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
誘導員	2	5	1	2	5	3	2	1

ウ 会社全体について

平成29年1月から平成30年5月までの間に、A3センターから会社
に供給された労供組合員の供給実績は、別紙4のとおりであり、上記期間
中に会社供給されたことがある労供組合員は51名である。また、平成
29年の1か月当たりの延べ供給人員の平均は68.8人であり、多くの
稼働日で、1日当たり1名ないし7名程度の労供組合員が会社供給され
ていた。

3 生コン製造事業者の製品の特質と課題

コンクリートは、建物の建築等に用いられる建材であり、セメント、骨材（砂
や砂利等）、混和剤及び水を混ぜて作られる。生コンとは、工場でこれらの材
料を練り混ぜ、まだ固まっていない状態で工事現場に運ばれる、打設前の生の
コンクリートを指す。

生コンは、出荷から納品（現場打設）まで90分が限界とされ、前もって現
場に搬入したものを後日の打設に供することはできない。したがって、納品を
受ける側でも、打設予定日に納品を受けて打設できないと工事計画全体に大き
な影響が出て損失を被ることになる。

そのため、生コンについては、安定的に供給できる製造、輸送体制が特に求
められており、生コン製造事業者にとっては、需要者のニーズに応えられる安
定供給体制を構築することが課題となる。

4 平成29年12月までの会社と組合らを取り巻く状況

(1)ア 昭和60年頃、X1組合と会社は、労働者供給契約を締結し、X1組合からA3センターを通じて労供組合員が会社へ供給されていた。

イ その後、平成19年6月1日、組合らと会社は、B3工場について、19.6.1労供契約及び19.6.1附属協定を締結した。

(ア) 19.6.1労供契約に係る契約書には、次のとおり記載されていた。
「Y会社B3工場（以下、甲という）と、X1組合・X2組合（以下、乙という）は、次の通り労働者供給契約を締結する。

第1条 門前雇用の禁止

甲は乙以外（関連労組除く）の労働者を使用することはできない。

第2条 労供

甲は、この契約に基づき、随時乙の組合員の供給を受け使用することができる。但し、甲は乙の発行する組合員供給表票（就労票）なしには、乙の組合員を使用することはできない。

第3条 労働条件

乙の組合員が就労する場合の労働条件は、この契約に定める。

この契約に定められていない事項については、労働協約附属協定、労働基準法、甲の就業規則等に従い、疑義が生じた場合はその都度、甲乙が協議して決める。

第4条 勤務時間

乙の組合員の勤務時間は、1日7.5時間とし、勤務時間は午前8時より午後4時半までとする。休憩時間は、別紙の賃金及び労働条件に関する附属協定書に基づくものとする。

第5条 交渉権

乙の組合員の労働条件に関する交渉権は、全て乙に属するものとする。

第6条 賃金の支払い方法

乙が甲に対し供給した組合員の賃金は、当日勤務終了後甲が直接本人に支払うものとする。

第7条 事故

交通事故及び作業中の傷害等に関しては、原則として甲において処理するものとする。

第8条 保険

甲は乙から供給された組合員に対し、労災保険、雇用保険、健康保険を適用するものとする。

第9条 有効期間

この契約は、2007年4月1日より有効とし、当事者の一方から契約廃棄の申し入れが出ない場合は、この契約は自動的に延長する。

第10条 改廃

この契約は、当事者の一方から改廃の申し出があったときには、甲乙協議の上、いつでも改廃することができる。」

- (イ) 19. 6. 1 労供契約第3条に基づいて締結された 19. 6. 1 附属協定に係る協定書には、次のとおり記載されていた。

「第1条 基本賃金及び諸手当

乙の供給する組合員の賃金及び諸手当は次の通りとする。

(1) 基本賃金、諸手当

	①基本給	②附加給	③早残業	④深夜
運転手	19685	1700	3280	3940
誘導員	運転手と同じ			

(2) 以下略」

「第7条 交通労働災害共済金

甲は、乙から供給された組合員に対し、交通労働災害共済を適用するものとする。（１就労日毎に、甲が９００円を負担する）」

「第９条 日々雇用の優先権について

甲は、乙が供給する組合員を優先的に日々雇用するものとする。」

「備考 第１条追加事項 諸手当

	⑤交通費	⑥昼食費		
運転手	４６０	５００		
誘導員	運転手と同じ			

」

(ウ) なお、組合らと会社との間で、平成２０年４月１日、１９．６．１労供契約第３条に基づいて、上記(イ)の１９．６．１附属協定で定められた賃金を増額する内容の２０．４．１附属協定が締結された。

(2) 平成２２年１１月２９日、会社は、大阪地方裁判所へ再生手続開始の申立てをし、同日保全命令を受けた。

会社は、同年１２月８日に再生手続開始決定を受けた後、平成２３年１０月２６日に再生計画認可決定を、平成２６年１１月２６日に再生手続終結決定をそれぞれ受け、本件ゼネストが行われた当時、再生計画に基づく弁済を続けていた。

(3) 平成２３年２月１０日、会社は、X２組合に対し、２３．２．１０会社回答書を交付した。２３．２．１０会社回答書には、同年２月４日の交渉におけるX２組合からの要望について、会社としての回答を文面にまとめたとして、「運搬者の不足した場合は、従来のC６協に所属する、C７会社及びC１会社を使用する。」と記載されていた。

(4)ア 平成２３年５月１７日、X２組合と会社は、会社の民事再生手続に伴い、２３．５．１７協定を締結した。

２３．５．１７協定に係る協定書の内容は、別紙１のとおりであり、同

協定書 1 項に記載されているとおり、B 3 工場に在籍していた組合員 A（以下「A 組合員」という。）、B 3 工場で就労していた組合員 B（以下「B 組合員」という。）、同 C（以下「C 組合員」という。）及び同 D（以下「D 組合員」という。）の 4 名、B 2 工場で就労していた組合員 E（以下「E 組合員」という。）の 1 名、B 6 会社で就労していた組合員 F（以下「F 組合員」という。）、同 G（以下「G 組合員」という。）及び同 H（以下「H 組合員」という。）の 3 名の計 8 名は、同月 20 日付けで会社又は B 6 会社を退職し、会社は同月 21 日より X 1 組合の労働者供給事業を活用することとなった。

イ なお、これら組合員 8 名の就労の経緯は、次のとおりである。

(ア) A 組合員は、X 2 組合に所属しており、平成 19 年頃、会社に入社した。同組合員は、入社後会社から給与等の支給を受けていたものの、会社での就労実績はなかった。同組合員は、前記アのとおり、平成 23 年 5 月 20 日に会社を退職し、その後 C 1 会社の本勤運転手として同社に入社した。同組合員は、少なくとも平成 29 年 1 月以降、会社の生コンの運送実績はない。

(イ) B 組合員は、X 2 組合に所属しており、前記アのとおり、平成 23 年 5 月 20 日に会社を退職した。その後、平成 25 年 11 月末頃まで X 1 組合の労働者供給事業に係る日々雇用労働者として B 3 工場に供給され、それ以降会社へ供給されたことはない。

(ウ) C 組合員は、X 2 組合に所属しており、前記アのとおり、平成 23 年 5 月 20 日に会社を退職した。その後、平成 29 年 12 月まで X 1 組合の労働者供給事業に係る日々雇用労働者として B 3 工場に供給され、運転手として生コンを運搬したが、それ以降会社へ供給されたことはない。

(エ) D 組合員は、X 2 組合に所属しており、前記アのとおり、平成 23 年 5 月 20 日に会社を退職した。その後、平成 30 年 1 月まで X 1 組合の

労働者供給事業に係る日々雇用労働者としてB 3工場に供給され、それ以降会社へ供給されたことはない。

(ウ) E組合員は、X 2組合に所属しており、B 2工場の製造部門で就労し、その後、前記アのとおり、平成23年5月20日に会社を退職し、X 1組合の労働者供給事業に係る日々雇用労働者としてB 2工場に供給されていたが、平成24年11月16日付けでC 2会社に移籍し、同社の運転手としてB 2工場の生コンを運搬した（後記(7)）。

(カ) F組合員、G組合員及びH組合員は、X 2組合に所属しており、B 6会社で就労していたが、前記アのとおり、平成23年5月20日にB 6会社を退職した。その後、X 1組合の労働者供給事業に係る日々雇用労働者としてB 2工場に供給されていたが、平成24年11月16日付けでC 2会社に移籍し、同社の運転手としてB 2工場の生コンを運搬した（後記(7)）。同組合員らは順次、会社における定年に当たる年齢を迎え、少なくとも27年5月以降、会社の生コンの運送実績はない。

ウ B組合員、C組合員及びD組合員の賃金は、会社を退職後も正社員当時の口座に月末払で支払われており、その他の労供組合員の賃金は、その日払とされていた。

エ 平成23年5月17日、X 2組合と会社は、23. 5. 17協定に関して、23. 5. 17覚書を取り交わした。23. 5. 17覚書の内容は、別紙2のとおりであり、同覚書2項では、23. 5. 17協定により、会社はX 1組合の労働者供給事業を活用することになるところ、8名分については13日保証を行うものとされていた。

(5) 平成24年4月1日、会社は、C 1会社との間で、運送委託契約を締結し、同社に対し、B 3工場で製造される生コンの運送を委託した。

また、C 1会社とX 1組合は、平成28年5月1日、日々雇用労働者供給契約を締結し、X 1組合はC 1会社に対し、B 3工場で製造する生コンの運

搬業務に従事する運転手として、A 3 センターを通じて労供組合員を供給していた。

なお、C 1 会社と X 1 組合との間の日々雇用労働者供給契約に係る契約書には、次のとおり記載されていた。

「C 1 会社（以下、甲という）と、X 1 組合（以下、乙という）は、次の通り労働協約を締結する。

第1条 門前雇用の禁止

甲は乙以外の労働者（労供）を使用することはできない。

第2条 労供

甲は、この協約に基づき、随時乙の組合員の供給を受け使用することができる。但し、甲は乙の発行する組合員供給証明書なしには、乙の組合員を使用することはできない。

第3条 労働条件

第1条により、乙の組合員が就労する場合の労働条件は、この契約による。

この契約に定められていない事項については、附属協定、労働基準法、甲の就業規則等に従い、疑義が生じた場合はその都度、甲乙が協議して決める。

第4条 勤務時間

乙の組合員の勤務時間は、1日拘束9時間（8時間）とし、通所の勤務時間は午前8時より午後5時までとする。休憩時間は、別紙の賃金及び労働条件に関する附属協定書に基づくものとする。

第5条 交渉権

乙の組合員の労働条件に関する交渉権は、全て乙に属するものとする。

第6条 賃金の支払い方法

乙が甲に対し供給した組合員の賃金は、当日勤務終了後甲が直接本人

に支払うものとする。

第7条 事故

交通事故及び作業中の傷害等に関しては、原則として甲において処理するものとする。

第8条 保険

甲は乙から供給された組合員に対し、労災保険、雇用保険、健康保険を適用するものとする。

第9条 有効期間

この協約は、2016年5月1日より有効とし、当事者の一方から契約廃棄の申し入れが出ない場合は、この協約は自動的に延長する。

第10条 改廃

この協約は、当事者の一方から改廃の申し出があつたときには、甲乙協議の上、何時でも改廃することができる。」

- (6) 平成24年11月16日、会社は、C2会社との間で、運送委託契約を締結し、同社に対し、B2工場で製造される生コンの運送を委託した。

また、C2会社とX1組合は、平成29年4月1日、日々雇用労働者供給契約を締結し、X1組合はC2会社に対し、B2工場で製造する生コンの運搬業務に従事する運転手として、A3センターを通じて労供組合員を供給した。

なお、C2会社とX1組合との間の日々雇用労働者供給契約に係る契約書には、次のとおり記載されていた。

「C2会社（以下、甲という）と、X1組合（以下、乙という）は、次の通り労働協約を締結する。

第1条 門前雇用の禁止

甲は乙以外の労働者（労供）を使用することはできない。

第2条 労供

甲は、この協約に基づき、随時乙の組合員の供給を受け使用することができる。但し、甲は乙の発行する組合員供給証明証なしには、乙の組合員を使用することはできない。

第3条 労働条件

第1条により、乙の組合員が就労する場合の労働条件は、この契約による。

この契約に定められていない事項については、附属協定、労働基準法、甲の就業規則等に従い、疑義が生じた場合はその都度、甲乙が協議して決める。

第4条 勤務時間

乙の組合員の勤務時間は、1日拘束9時間（8時間）とし、通所の勤務時間は午前8時より午後5時までとする。休憩時間は、別紙の賃金及び労働条件に関する附属協定書に基づくものとする。

第5条 交渉権

乙の組合員の労働条件に関する交渉権は、全て乙に属するものとする。

第6条 賃金の支払い方法

乙が甲に対し供給した組合員の賃金は、当日勤務終了後甲が直接本人に支払うものとする。

第7条 事故

交通事故及び作業中の傷害等に関しては、原則として甲において処理するものとする。

第8条 保険

甲は乙から供給された組合員に対し、労災保険、雇用保険、健康保険を適用するものとする。

第9条 有効期間

この協約は、2017年4月1日より有効とし、当事者の一方から協

約廃棄の申し入れが出ない場合は、この協約は自動的に延長する。

第10条 改廃

この協約は、当事者の一方から改廃の申し出があったときには、甲乙協議の上、何時でも改廃することができる。」

- (7) 平成24年11月21日、会社は、経費削減のために輸送業務の外部委託を図ることとし、X2組合との間で24.11.21協定を締結した。24.11.21協定書の内容は、別紙3のとおりである。同協定書第1条に記載されているとおり、B2工場に労供組合員として供給されていた組合員4名（E組合員、F組合員、G組合員及びH組合員）の会社との日々雇用契約関係は同月15日をもって終了し、同月16日以降これらの組合員がC2会社に移籍し、また、会社はX2組合に対しミキサー車4台を譲渡した（第6条）。

上記ミキサー車4台は、同年12月1日、X2組合からC2会社に2000万円で譲渡された。

5 X2組合とC4協との関係

- (1) 平成27年頃まで、大阪地区の生コン製造業界には、C4協のほかに2つの協同組合が存在していたが、同年7月頃までに、当該2つの協同組合の組合員企業及び協同組合に属さず独自に事業を展開する生コン製造事業者（アウト社）の一部がC4協に加盟し、これにより、C4協の組合員企業は105社125工場となった（このことを、業界関係者は「大同団結」と称している）。
- (2) 上記「大同団結」の頃、C4協は、X2組合との間で、「構造改善事業費」及び「環境整備費」の名目でC4協がX2組合に金員を支払うこと（すなわち、構造改善事業費として、C4協が構造改善事業（過当競争を回避するため、一部の事業者の営業権を一定額で買い上げる事業）を実施する際、その経営にX2組合の関与がある生コン製造事業者の営業権を買い取り、費用を支払うこと、及び環境整備費として、C4協の組合員企業が、経営者会を通

じて、X 2 組合及びこれと連携する 4 つの労働組合に対し、組合員の福利厚生のため、毎月出荷する生コン 1 立方メートル当たり 1 0 0 円を支払うこと。) を合意した。C 4 協は、平成 2 7 年 1 1 月頃から、環境整備費の支払を開始し (年間数億円)、また、平成 2 9 年 1 0 月頃までに、X 2 組合が経営に関与している 3 つの生コン製造事業者の経営権の買取りを行い、構造改善事業費として合計約 1 0 億円を支払った。

(3) C 4 協は、環境整備費について C 4 協との合意に反した使途が確認されたなどとして、平成 2 9 年 1 1 月末日支払予定分から、環境整備費の支払を留保した。

(4) このような状況下で、X 2 組合は、平成 2 9 年 1 1 月 2 5 日に開催した中央委員会において、ストライキ実施の方針を決定した。

6 X 2 組合による本件ゼネスト及び A 3 センターによる労働者供給の停止等

(1) X 2 組合は、経営者会に対し、平成 2 9 年 1 2 月 1 1 日付けの「ストライキ通告書」と題する文書により、「セメント輸送、生コン輸送の運賃引き上げと C 4 協同組合の民主化」を求めて、同月 1 2 日より「無限ストライキ」を行う旨を通告した。

(2) X 2 組合は、「セメント輸送、生コン輸送の運賃引き上げと C 4 協同組合の民主化」を要求事項に掲げ、所属する組合員らを多数動員し、大阪、兵庫地区等で平成 2 9 年 1 2 月 1 2 日から数日間にわたり本件ゼネストを行った。本件ゼネストでは、生コン製造会社である C 8 会社の工場や、C 4 協の組合員企業にバラセメント (生コンの原料) を供給する C 9 会社等のセメント会社が有する S S 約 4 0 か所において、動員された組合員らが、それぞれ、配置された S S への出入りを監視し、出入口付近及びその周辺路上で、運送車両の前面に立ち塞がってその出入りをさせず、S S 作業員に対して、周囲を取り囲んだり、大声で作業を止めるよう繰り返し呼びかけるなどして、工場や S S に入出場しようとする生コン等の輸送車両を実力をもって停止させた

りするなどの行為に及んだ。

なお、C 9 会社はC 4 協の組合員企業ではなく、また、同社の従業員にX 2 組合の組合員はいなかった。

- (3)ア X 1 組合は、前記 5(4)の X 2 組合のストライキ実施の方針決定を受け、X 1 組合の「労働者事業業務運営規程」で定められた「労働争議に対し中立の立場を維持するため、同盟罷業または作業閉鎖の行われている事業所に対しては、組合員を供給しない。」との方針に基づき、A 3 センターによる労働者供給を停止することを決定した。

そして、A 3 センターは、本件ゼネストの期間中、会社を含む供給先企業に対して、労働者供給を停止した。また、A 3 センターに所属する労供組合員は、本件ゼネストに参加した。

イ C 1 会社及びC 2 会社は、X 2 組合の本件ゼネストに協力した。

ウ 本件ゼネストにより、C 4 協の組合員企業は、広い範囲でゼネコン等の需要者への生コン供給を行うことができなくなり、C 4 協による出荷割当の調整のできない工事現場では、生コンの供給が別日程となり、工程の組み直しをせざるを得なくなった。

7 本件ゼネスト当時の会社の動き

- (1) A 5 は、本件ゼネストに先立って、B 1 社長に対し、X 2 組合はストライキを実施する方針であること及びストライキの期間中、X 1 組合はA 3 センターによる労働者供給を停止することを伝えた。
- (2) B 1 社長は、過去に組合らを中心とする組合員によるストライキによってC 4 協から割り当てられた生コンの製造及び出荷の停止を余儀なくされたことが何度もあり、当時、民事再生手続により喪失した生コン業界内での信用を回復する必要もあったため、何とかしてストライキを回避し、生コンの出荷ができなくなる事態を防がなければならぬと危機感を抱いた。

一方で、B 1 社長は、C 4 協から平成 2 9 年 1 2 月 1 2 日分の出荷割当を

受けてしまうと、C 4 協及び生コンの出荷先に無用の混乱を引き起こし迷惑をかけてしまうことになると考えた。そこで、会社は、C 4 協に対し、予め、B 3 工場については設備修理を理由に同月 1 2 日の生コンの出荷割当を辞退する旨伝えた。

- (3) 平成 2 9 年 1 2 月 1 1 日、B 1 社長は、X 2 組合の主催するゴルフコンペに参加した。B 1 社長は、可能であれば同月 1 2 日の出荷も行いたいと考え、ゴルフコンペ終了後、X 2 組合を訪問し、A 6 委員長に対し、会社の置かれた状況を訴え、ストライキの中止又は会社をストライキの対象から外すことを要請したが、A 6 委員長に断られた。そこで、B 1 社長は、最終的に、同月 1 2 日は設備修理の名目で B 3 工場の稼働を断念し、生コンの出荷を諦めざるを得ないと判断して、B 3 工場長に対し、その旨指示した。

また、会社の B 7 常務は、当時の C 2 会社の社長に対し、B 2 工場が出荷する生コンの運送に支障が生じないように求めたが、同社長は、これを拒否した。さらに、会社は、B 3 工場で製造する生コンの運送を委託している C 1 会社に対しても同様の要請をしたが、拒否された。

- (4) 会社は、X 1 組合（A 3 センター）に対し、同月 1 2 日分の労働者供給の依頼をしなかった。また、会社は、C 1 会社及び C 2 会社に対し、同日の生コン運送の依頼をしなかった。

X 1 組合は、会社に対し、同月 1 2 日、労供組合員を供給しなかった。

- (5) 会社は、同月 1 2 日、B 3 工場の修理を実施し、B 3 工場を稼働させなかった。

一方、B 2 工場については、同月 1 2 日から 1 4 日までの間、C 2 会社以外の会社に運送を依頼して生コンの出荷を継続した。

- (6) B 1 社長は、同月 1 2 日、再び X 2 組合を訪れて A 6 委員長と面談し、ストライキの中止等を要請したが、A 6 委員長に断られ、同月 1 3 日の生コンの出荷停止も避けられない事態となった。

B 3工場は、同月 1 3 日分について既に C 4 協から C 1 0 会社と C 1 1 会社の各工事現場への生コンの出荷割当を受けていた。会社は、C 4 協に対し、生コンの出荷割当の辞退を申し出たが奏功しなかったため、C 1 0 会社と C 1 1 会社に対して生コンの打設日の変更を要請し、上記 2 社の了解を得た。その際、B 3 工場長は、上記 2 社の各工事現場を訪れ、各現場監督らに謝罪したが、各現場監督からは、会社の都合で損害を被ったなどと厳しい言葉をかけられた。

- (7) 会社は、X 1 組合（A 3 センター）に対し、同月 1 3 日分の労働者供給の依頼をしなかった。また、会社は、C 1 会社及び C 2 会社に対し、同日の生コン運送の依頼をしなかった。

X 1 組合は、会社に対し、同月 1 3 日、労供組合員らを提供しなかった。

会社は、同月 1 3 日、B 3 工場を稼働させなかった。

- (8) 以上のとおり、本件ゼネストのため、会社の B 3 工場では、同月 1 2 日には生コンの出荷割当を辞退せざるを得なくなって、利益を得る機会を喪失し、出荷割当を受けていた同月 1 3 日分については、出荷先の業者に生コンの打設日の変更を要請せざるを得なくなった。また、会社の B 2 工場では、生コンの出荷はできたものの、同月 1 2 日から 1 4 日までの間は、C 2 会社以外の会社に運送を依頼せざるを得なくなった。

さらに、上記のとおり、B 3 工場で同月 1 2 日及び 1 3 日の 2 日間にわたって生コンを出荷することができなかったことから（C 4 協の東部ブロックに所属する組合員企業の中では、2 日間にわたって出荷できなかったのは、会社のみであった。）、会社の信用は毀損された。

- (9) 本件ゼネスト後、生コン業界内では、X 2 組合が再度同様のストライキを繰り返すのではないかという不安が蔓延し、B 1 社長も、「1 月に再度、同様の集団行動が行われる」という話を聞き、再び同様のストライキが行われることを危惧した。

8 本件ゼネストから本件供給依頼停止に至る経緯

(1)ア 会社は、前記7(2)のとおり、これまでも組合らによるストライキによって生コンの出荷等の停止を余儀なくされたことがあり、また、民事再生手続により失われた信用の回復を図る必要に迫られていたところ、本件ゼネストによって前記7(8)のと通りの損害を被ったことから、組合らとの信頼関係は失われたと判断し、再度同様のストライキが行われることも危惧されたことから、組合ら及びその関連する運送会社との関係を解消することを決定した。もともと、会社は、上記の関係を直ちに解消すると、X2組合から出荷妨害等をされるリスクがあると考えて、徐々に関係を断ち切っていくこととした。

イ そこで、会社は、前記アのような会社の意思を伝える趣旨で、平成30年1月10日付けで、X2組合、C2会社及びC1会社を含む7者に対し、「事業上の障害に対する弊社対応について」と題する文書（30. 1. 10会社文書）を郵送した。

同文書には、会社は民事再生計画の認可確定により会社再建中であり、民事再生申請に至るまでに失墜した信用を回復すべく全社一丸となって取り組んでいるが、会社にとって、数多の取引先において過去に失墜した「信用」の回復、維持は経営の最重要事項であり、これが再度毀損することは絶対に許容されるものではない旨の記載に続いて、次のような記載があった。

「当書面にて弊社のB3・B8両工場における事業運営の支障になることについては何ら許諾できないことを改めて確認させて戴くと共に、仮に何某かの理由により弊社の事業運営に障害が生じ或いは生じると判断された場合は弊社として適切に対処させて戴くことをご了承願います。」

(2) 平成30年1月23日、C4協は、理事会を開催した。同理事会では、議長らにより、①「A4労組と接触・面談の禁止」、②「A4労組との関与が

深く、安定供給に不安のある工場」には問題が解決するまで割当の自粛を求めること等について説明がされ、これらのことが承認可決された。

なお、同理事会の議事録には、次のとおり記載されている。

「第４号議案 対策本部重要議案の件

Ｃ１２議長は、次のとおり説明を行った。

①Ａ４労組と接触・面談の禁止

前回理事会（平成３０年１月９日開催）の第３号議案 仮処分申請の件で、Ｃ４協組全組合員を対象に仮処分を打っている。仮処分という事は、威力業務妨害並びに損害賠償の対象となる事で、Ａ４労組 Ａ６に對し申請している。全会一致で、承認を頂いている。係争中であるので接触・面談を禁止頂きたい。

また、Ｃ１２議長は配布資料『Ａ４労組と接触・面談の禁止』をもとに、次のとおり説明を行った。

当協同組合は昨年１２月１２日よりＸ２組合（以下、「Ａ４労組」）により行われた威力業務妨害行為に対し、平成２９年１２月１９日に大阪地方裁判所へ仮処分命令を申請し、現在係争中です。仮処分申請の対象はＣ４組合員全工場です。また、仮処分申し立て及び今後の対応については、平成３０年１月９日理事会・１月１２日臨時総会において全会一致で決定しています。そこで、必要な交渉等については、当協同組合顧問弁護団の協力を得て、当協同組合として対応致しますので、Ａ４労組との個別の接触・交渉等は厳にお控えください。なお、決議の趣旨に反した場合には、厳正な対処を行うことといたしますので、ご留意下さい。」

（以下略）

「②」（略）

「Ｃ１２議長は、Ｃ１３営業部長を指名し、次のとおり報告をさせた。

③現在、C 4 協組はA 4 労組と大きな係争に入っている。理事の方々は1 8 9 工場を引っ張っているという認識が必要である。

数社のゼネコン及び販売店から、A 4 労組員を現場に入れないでほしいとの要望がある。経営者会加入工場、A 4 労組系生コン輸送及びバラ輸送会社を使用している工場、要するにA 4 労組との関与が深く、安定供給に不安のある工場は問題が解決するまで割当を自粛していただきたい。

④A 4 労組系の生コン輸送及びセメント輸送会社とは直接的、間接的の両面で取引をしない方針を上程します。実行に際し、業務に支障が出る場合が予想されます。C 4 協組内に対応窓口、相談窓口を立ち上げ、法的にきちんとした対応を、またバックアップする事を約束致しますので、各工場は早々に検討をお願いしたい。」

「⑤」 (略)

「⑥」 (略)

「 本件①、③に関し挙手にて賛否を求めた結果、全会一致で承認可決された。」

「 (質問) A 4 労組系とはどこまでか。

(回答) 今から検討する。まず、A 4 労組系を使用しないという決議を採りたい。方法は多種多様にわたる。今からどうするか検討する。

(質問) 弁護士との打ち合わせの中で、C 4 協がこのような決議を行うのはいいのですか。

(回答) 係争中ですから、A 4 労組系は使えないでしょう。方法は弁護士団も交えて行います。使わないという方向性の決意を採りませんかという事です。ゼネコンから使わないで下さい。入場させないで下さいと言われている。月末までに回答がほしい旨言われている。決議しなければどのように返答するのですか。」 (以下略)

- (3) 平成30年1月23日付けで、C4協は、組合員企業に対し、「A4労組と接触・面談の禁止」と題する文書を発した。

同文書には、①C4協は、平成29年12月12日からX2組合により行われた威力業務妨害行為に対し、大阪地方裁判所に仮処分命令を申し立て、現在、係争中である旨、②仮処分申請の対象は、C4協に所属する組合員企業の全工場である旨、③必要な交渉等については、顧問弁護団の協力を得て、C4協として対応するので、X2組合との個別の接触・交渉等は厳に控えられたい旨、④決議の趣旨に反した場合には、厳正な対処を行うこととするため留意されたい旨等が記載されていた。

- (4) 平成30年2月6日付けで、C4協は、組合員企業に対し、「A4労組との係争問題について」と題する文書を発した。

同文書には、①「A4労組の諸活動につきましては、本年1月12日に開催された臨時総会において、全面的に立ち向かうと全会一致で決議されております。」、②「上記決議の趣旨を踏まえ、当面の間、A4労組系の業者の使用を極力差し控えるようお願い申し上げます。」などと記載されていた。

- (5)ア 会社は、前記(1)アのとおり、本件ゼネストを契機として、既に、組合ら及びその関連する運送会社との関係を徐々に解消することを決定していたが、前記(2)ないし(4)のとおり、C4協から、組合員企業に対し、組合らと関連する業者の使用を差し控えること等の要請がされたことから、早急に組合らやC2会社等との関係を解消することとした。

イ そこで、会社は、平成30年5月11日頃、C2会社及びC1会社に対し、各社との運送委託契約を解除する旨告知した。

同月14日以降、C2会社及びC1会社では、会社の生コン輸送の稼働実績はない。

ウ また、会社は、平成30年5月15日分以降、X1組合に対し、労供組合員の供給を依頼していない（本件供給依頼停止）。

9 本件供給依頼停止後から本件申立てに至る経緯

- (1) 平成30年5月15日、X2組合の組合員は、会社を訪れ、30.5.15団交申入書を手交しようとしたところ、B1社長に受取りを拒否されたため、上記団交申入書を封筒に入れて会社の郵便受けに投函した。ところが、会社は、上記封筒を開封しないまま、同月19日付けでX2組合に返送した。

30.5.15団交申入書には、団交を申し入れる旨の記載とともに、要求事項として、次のとおりの記載があった。

「3、要求事項

- (1) 会社は、B3工場・B2工場の労働者供給事業（日々雇用組合員の雇用）の一方的に2018年5月14日付けでおこなった契約解除について、組合と協議もおこなわず^{ママ}し、また、他労組との中立保持義務も無視したことについて謝罪し、早急に契約をもとに戻されること。2011年5月17日付け覚書きでの日々雇用の8名分13日保証を早急におこなわれること。
- (2) 会社は、組合の推薦する傭車会社（C1会社・C2会社（C2会社は専属輸送））の使用を約束どおり早急使用されること。
- (3) 会社は、組合員に対する未払賃金を早急に支払われること。また、継続審議中の日々雇用の春闘賃上げを早急に実施されること。
- (4) 会社は、組合に以前貸与していた分会事務所を早急に再開されること。
- (5) 会社は、継続審議事項になっている内勤作業員の補充（2013年11月22日付）について、組合との継続審議事項の協議を早急に再開されること。
- (6) 会社は、協議し解決した事案について早急に協定書の締結をおこなわれること。
- (7) その他、関連事項について。」

- (2) 平成30年5月16日、X2組合は、会社に対し、30.5.15団交申入書の受取りを拒否する会社の姿勢は明らかな不当労働行為であること等を通知する「通知書」と題する文書を送付した。
- (3) 平成30年5月22日、X2組合は、会社に対し、①会社の労働組合否認行為について嚴重に抗議する旨、②会社が30.5.15団交申入書を受け取らず、後日組合に対し返送して団交を拒否する姿勢は明らかな不当労働行為である旨、③改めて団交開催期日を設定するので速やかな回答を求める旨等を記載した「通知書」と題する文書に、30.5.15団交申入書を添付して送付した。
- (4) 平成30年5月25日、会社は、X2組合に対し、①組合らの本件ゼネストにより、基本的な信頼関係が喪失した旨、②その結果、業界環境が激変し、会社を取り巻く環境も著しく厳しいものとなったため、やむを得ない理由により労働者供給事業の利用を停止し、また、輸送会社との運送委託契約を解除する旨の意思表示を行うに至った旨、③会社とX2組合の組合員との間には労働（雇用）契約は全く存在しないことから、X2組合の団交申入れは労働法が規定する団交申入れには該当せず、会社の対応は不当労働行為に該当しない旨等を記載した「回答書」と題する文書を送付した。
- (5) 平成30年6月7日、X2組合は、会社に対し、30.6.7組合通知書を送付した。

同文書には、①会社は、本件ゼネストにより組合との信頼関係が破壊された旨述べるが、本件ゼネスト以降開催された団交の場においてそのような発信は一回もなかった旨、②会社を取り巻く環境が著しく厳しくなったことは、X2組合とは全く関係ない旨、③労働者供給契約の利用停止や運送委託契約の解除はX2組合に対する明らかな不当労働行為である旨、④30.5.15団交申入書には明らかに義務的団交事項が含まれており、会社の団交応諾義務違反に対し、X2組合として再度嚴重に抗議する旨、⑤30.5.15

団交申入書の議題等を議題とする団交申入れを行う旨等が記載されていた（本件団交申入れ）。

- (6) 平成30年6月12日、会社は、X2組合に対し、30.6.7組合通知書への回答として、①会社は、X2組合の本件ゼネスト等が原因となった、やむを得ない理由により、労働者供給事業の利用を停止し、X2組合が勧める輸送会社との運送委託契約を解除する旨の意思表示を行った旨、②会社とX2組合組合員との間に労働（雇用）契約は存在していない旨、③したがって、X2組合の団交申入れ及びその他の要求には応じかねる旨等を記載した「回答書」と題する文書を送付した。
- (7) X2組合の本件ゼネストは、大阪市港区の大手セメント販売会社が出荷を行うSSで同社から業務委託をされていた運送会社等の業務を妨害したとして、平成30年9月18日にはX2組合の役員及び組合員ら16名が、次いで、同年11月22日にはA6委員長及び役員等3名が、威力業務妨害容疑等で逮捕された。そして、同年10月9日、同年9月18日に逮捕された16名のうち7名が起訴され、また、同年12月11日、A6委員長及び役員等2名が起訴された。
- (8) 平成31年1月30日、組合らは、大阪府労委に対し、本件申立てを行った。

第4 当委員会の判断

- 1 争点1-1（会社は、労供組合員の労組法第7条の使用者に当たるか。）について

- (1) 会社には平成30年5月14日までA3センターから供給されて日々雇用として就労する労供組合員がいたが、同月15日分以降会社はA3センターに対する労供組合員の供給依頼を行っておらず、会社と直接の労働契約を締結している組合員はいない（前記第3の1(1)ア、2(2)、8(5)ウ）。したが

って、同日分以降X1組合（A3センター）に所属する労供組合員と会社との間に日々雇用の労働契約は存在せず、会社は労供組合員の労働契約上の雇用主ではない。

労組法第7条の使用者は、原則として、労働契約上の雇用主であるが、労働契約成立前であっても、近い将来において労働契約関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者も含まれる。また、組合員と雇用主との間に近い過去に労働契約関係が存在し、組合若しくは組合員又はその両者がその労働契約の終了を争っている場合にも、当該雇用主は労組法第7条の使用者に該当し得る。

そこで、以上の観点から、会社がX1組合（A3センター）に所属する労供組合員の労組法上の使用者に当たるかを検討する。この検討に当たっては、労働者供給契約及び日々雇用の労働契約の内容と、日々雇用の労働者供給の実態の両面を考慮するのが相当である。

- (2) X1組合と会社は、昭和60年頃に労働者供給契約を締結し、以後30年以上にわたって労働者供給を継続している（前記第3の4(1)）。また、組合らと会社は、平成19年6月1日、B3工場について、19.6.1労供契約及び19.6.1附属協定を締結した。19.6.1労供契約では、会社は随時組合らの組合員の供給を受けて使用することができるものとされ、他方で、会社が関連労組を除く組合ら以外の労働者を使用することはできないとされていた。さらに、19.6.1労供契約では、会社が組合らから供給を受けた組合員の勤務時間及び組合員の賃金は当日勤務終了後に会社が直接本人に払うことなどが定められているほか、同契約に定めのない事項については、労働協約附属協定等に従い、疑義が生じた場合はその都度会社と組合らが協議して決めることとされていた。実際に、日々雇用労働者の賃金その他の労働条件は、19.6.1附属協定等で定められており、会社は、こうして決定された賃金を日々雇用労働者に支払っていた（同2(1)イ、4(1)イ）。

なお、19.6.1 労供契約及び19.6.1 附属協定等は、会社のB3工場に関するものであるが、B2工場においても、会社は随時組合員の供給を受けてこれを使用することができること、組合員の賃金は当日勤務終了後に直接本人に支払うこと、賃金等の労働条件は会社と組合らが協議して決めることなど労働者供給に関する基本的な仕組みは、B3工場の場合と同様であったものと推認される。

そして、会社は、X1組合との労働者供給契約に基づき、X1組合のA3センターに対し、労働者供給を希望する日の前日に必要な人数を連絡し、連絡を受けたA3センターが人選を行って、求められた人数の組合員をB3工場及びB2工場に供給してきた（同2(1)ア、(2)）。

A3センターから供給された組合員は、上記のように会社に日々雇用されるのであるが、これは、会社が、A3センターにおいて選定して供給した日々雇用労働者との間で日々雇用の労働契約を締結して日々雇用し、当日に同契約が終了するというものである。

この日々雇用の労働者供給の実態についてみると、X1組合に所属してA3センターからの供給によって会社に日々雇用される労供組合員の集団は、昭和60年頃以降、30年以上にわたり、そのうちの誰かが会社の依頼に応じて会社に日々雇用されていたものである。平成29年1月以降平成30年5月までの供給実績は、別紙4のとおりであるが、平成29年の1か月当たりの延べ供給人員の平均は68.8人であり、多くの稼働日で、会社の依頼に応じて1日当たり1名ないし7名程度、労供組合員のうちの誰かがA3センターからの供給によって会社に日々雇用されていた（同2(2)）。これを労供組合員についてみると、A3センターからの供給によって誰かの日々雇用が短い間隔を置きつつ断続的に行われており、日々雇用された労供組合員を集団としてみると、この集団に属することによって日々雇用がA3センターからの供給により継続していたものということができる。

このような実態に鑑みると、X 1 組合に所属して A 3 センターからの供給によって会社に日々雇用されたことのある労供組合員の集団（以下「労供組合員集団」という。）は、これまでと同様、近い将来においても、そのうちの誰かと会社との間で日々雇用の労働契約が短い間隔を置きつつも成立することにより、継続して就労ができる現実的かつ具体的な可能性を有しているといえることができる。したがって、会社は労供組合員集団に属する労供組合員との関係において労組法第 7 条の使用者に当たると解するのが相当である。

また、会社の本件供給依頼停止によって労供組合員の日々雇用が行われなくなったが、これは、労供組合員集団との関係でみると、同集団に属する労供組合員と会社との間に近い過去に存在していた日々雇用の労働契約関係の終了とみることができる。組合らはその終了を争っているのであるから、この点からも、会社は労供組合員集団に属する労供組合員との関係において労組法第 7 条の使用者に該当するといえることができる。

(3) 会社は、労組法上の使用者に当たらないと主張するので、以下、検討する。

ア 会社は、労組法第 7 条の使用者性については、労働契約がある場合の他、労働者と雇用主の労働契約関係に「近似」ないし「隣接」する関係がある場合に認められるところ、本件の労働者供給事業には、上記の近似性ないし隣接性がないから、会社に労組法上の使用者性が認められる余地はないと主張する。

しかるに、前記(2)で述べたとおり、A 3 センターから会社へ供給された労供組合員と会社との間では日々雇用の労働契約が締結されていたのであり、A 3 センターからの労供組合員の供給は X 1 組合と会社との間で締結された労働者供給契約に基づくものであった。そして、① X 1 組合と会社の労働者供給契約の内容は、会社が、A 3 センターにおいて選定して供給した労供組合員との間で、同供給契約において定めた労働条件で、日々

雇用の労働契約を締結するというものであり、また、②日々雇用の労働者供給の実態は、労供組合員についてみると、A 3センターからの供給によって誰かの日々雇用が短い間隔を置きつつ断続的に行われており、このようなA 3センターから供給される労供組合員を集団（労供組合員集団）としてみると、この労供組合員集団に属することによって日々雇用がA 3センターからの供給により継続していたものである。以上の①及び②の両面を考慮すると、X 1組合に所属してA 3センターからの供給により会社に日々雇用されたことのある労供組合員らとの関係での会社の労組法上の使用者性については、これらの労供組合員らを集団（労供組合員集団）の構成員として捉え、判断するのが相当である。そして、X 1組合に所属してA 3センターからの供給によって会社に日々雇用されたことのある労供組合員集団は、これまでと同様、近い将来においても、そのうちの誰かと会社との間で日々雇用の労働契約が短い間隔を置きつつも成立することにより、継続して就労ができる現実的かつ具体的な可能性を有しているといえることができる。また、会社の本件供給依頼停止によって労供組合員の日々雇用が行われなくなったことは、労供組合員集団との関係でみると、同集団に属する労供組合員と会社との間に近い過去に存在していた日々雇用の労働契約関係の終了とみることができるところ、組合らはその終了を争っているのである。このように、本件では、労働契約関係に隣接する関係が認められるから、会社は労供組合員集団に属する労供組合員との関係において労組法第7条の使用者に当たるといふべきである。

したがって、会社の主張を採用することはできない。

イ 会社は、C 3会社事件に関する中労委命令の使用者性についての考え方によれば、結果的に、X 1組合（A 3センター）に属する全ての労供組合員との関係で、会社に使用者性を認めざるを得ないこととなり、労組法上の使用者性概念をあまりにも希薄化し、曖昧にすると主張する。

前記(1)及び(2)で示した労組法上の使用者性に関する考え方は、C 3 会社事件に関する中労委命令で示された労組法上の使用者性についての考え方と同じものである。もっとも、C 3 会社事件に関する中労委命令は、X 1 組合（A 1 0 事業所）とC 3 会社との間の労働者供給契約等の内容及び日々雇用の労働者供給の実態を踏まえて、X 1 組合（A 1 0 事業所）からの供給によって同社に日々雇用されたことのある労供組合員集団に属する労供組合員との関係で同社は労組法上の使用者に当たると判断したにとどまり、X 1 組合（A 1 0 事業所）に属する全ての労供組合員との関係でC 3 会社が労組法上の使用者に当たると判断したものではない。もとより、本件における前記(1)及び(2)の判断も、X 1 組合に所属してA 3 センターからの供給によって会社に日々雇用されたことのある労供組合員の集団に属する労供組合員との関係で会社に労組法上の使用者性を認めたにとどまる。

このように、会社の上記主張は、C 3 会社事件に関する中労委命令を正解しないものであって、採用することはできない。

- (4) 以上によれば、会社は、A 3 センターからの供給によって会社に日々雇用されたことのある労供組合員集団に属する労供組合員との関係で労組法第 7 条の使用者に当たる。

2 争点 1－2（会社は、C 1 会社で就労する労供組合員の労組法第 7 条の使用者に当たるか。）について

- (1) X 1 組合（A 3 センター）からの労働者供給によりC 1 会社で就労する労供組合員と会社との間に労働契約は存在せず、会社はこれらの労供組合員の労働契約上の雇用主ではない。すなわち、会社とC 1 会社は運送委託契約を締結して、会社はB 3 工場で製造する生コンの運送をC 1 会社に委託し、また、C 1 会社とX 1 組合は日々雇用労働者供給契約を締結して、X 1 組合はA 3 センターを通じて労供組合員をC 1 会社に供給していた。そして、会社から

C 1 会社に対して生コン輸送が委託されると、C 1 会社は、X 1 組合（A 3 センター）に対し、日々雇用労働者の供給を依頼し、X 1 組合（A 3 センター）から C 1 会社に供給された労供組合員は、同社との間で日々雇用契約を締結し、B 3 工場で製造する生コンの輸送業務に従事していた（前記第 3 の 4(5)）。このように、X 1 組合から C 1 会社に供給される労供組合員は、C 1 会社との間で日々の労働契約を締結するのであって、労供組合員と会社の間には労働契約関係は生じない。この点で、C 1 会社に供給される労供組合員と会社に供給される労供組合員（前記 1）とは異なっている。

(2)ア もっとも、労組法第 7 条の使用人は労働契約上の雇用主に限られず、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者も労組法第 7 条の使用人に当たると解するのが相当である。

イ(ア) そこで検討するに、X 1 組合（A 3 センター）から C 1 会社に供給された労供組合員の賃金や勤務時間その他の労働条件は、C 1 会社と X 1 組合との間で取り決められていたのであるから（前記第 3 の 4(5)）、会社が、上記労供組合員の賃金や勤務時間等の基本的な労働条件を決定することができる地位にあったとは認められない。

(イ) 組合らは、会社は X 2 組合に対し、会社が自社の運送車両で生コンを運送できない際には、C 1 会社に発注するという約束をしたが、これは C 1 会社で就労する組合員らの雇用を保証するためであるなどと主張する。

しかるに、会社は、X 2 組合に対し、23. 2. 10 会社回答書により、運搬者が不足した場合には C 1 会社等を使用する旨回答したこと、A 組合員は、X 2 組合と会社との間で締結された 23. 5. 17 協定に基づいて会社を退職した後、C 1 会社の本勤運転手として就労したことが認められる（前記第 3 の 4(3)、同(4)ア、イ(ア)）。

しかしながら、23. 2. 10会社回答書による上記回答をもって、会社がC1会社で就労する組合員らの雇用を保証したとか、上記回答が上記組合員らの雇用の保証を目的としてされたなどと認めることはできないし、また、会社を退職後にC1会社に雇用された者がいたとしても、そのことをもって、会社がC1会社で就労する組合員らの雇用を保証していたことの現れであるとみることもできない。したがって、組合らの主張を採用することはできない。

(ウ) C1会社のすべての株式は、X2組合が99.5パーセントの株式を保有するA9会社が保有しており（前記第3の1(2)ウ）、C1会社は、会社と資本関係はない。

他に、会社がC1会社で就労する労供組合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ことを認めるに足りる証拠はない。

(3) したがって、会社は、C1会社で就労する労供組合員との関係で労組法第7条の使用者に当たるとはいえない。

3 争点1－3（会社は、C2会社で就労する労供組合員の労組法第7条の使用者に当たるか。）について

(1) X1組合（A3センター）からの労働者供給によりC2会社で就労する労供組合員と会社の上に労働契約は存在せず、会社はこれらの労供組合員の労働契約上の雇用主ではない。すなわち、会社とC2会社は運送委託契約を締結して、会社はB2工場で製造する生コンの運送をC2会社に委託し、また、C2会社とX1組合は日々雇用労働者供給契約を締結して、X1組合はA3センターを通じて労供組合員をC2会社に供給していた。そして、会社からC2会社に対して生コン輸送が委託されると、C2会社は、X1組合（A3センター）に対し、日々雇用労働者の供給を依頼し、X1組合（A3センタ

一) からC 2 会社に供給された労供組合員は、同社との間で日々雇用契約を締結し、B 2 工場で製造する生コンの輸送業務に従事していた（前記第3の4(6)）。このように、X 1 組合からC 2 会社 to 供給される労供組合員は、C 2 会社との間で日々の労働契約を締結するのであって、労供組合員と会社の間には労働契約関係は生じない。この点で、C 2 会社 to 供給される労供組合員と会社 to 供給される労供組合員（前記1）とは異なっている。

(2)ア そこで、会社がC 2 会社で就労する労供組合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といえるか否かについて検討するに、X 1 組合（A 3 センター）からC 2 会社 to 供給された労供組合員の賃金や勤務時間その他の労働条件は、C 2 会社とX 1 組合との間で取り決められていたのであるから（前記第3の4(6)）、会社が、上記労供組合員の賃金や勤務時間等の基本的な労働条件を決定することができる地位にあったとは認められない。

イ(ア) 組合らは、C 2 会社の従業員は全員がX 2 組合の組合員であるところ、会社は、X 2 組合に対し、2 4. 1 1. 2 1 協定により、B 2 工場の生コン輸送台数の5 0 %の輸送をC 2 会社 to 発注することを約束するなどしたが、これはC 2 会社で就労する組合員らの雇用を保証するためであるなどと主張する。

しかるに、2 4. 1 1. 2 1 協定書第1 条及び第4 条に記載されているとおり、会社のB 2 工場で日々雇用契約により就労していた組合員4 名がC 2 会社へ移籍し、同社の運転手としてB 2 工場の生コン輸送業務に従事していたこと、会社はX 2 組合に対し、2 4. 1 1. 2 1 協定書第3 条で、B 2 工場に係る生コンの輸送台数の約5 0 %の輸送をC 2 会社 to 発注する旨約束し、第6 条に基づいて会社からX 2 組合に譲渡された車両4 台がその後C 2 会社 to 譲渡されたことが認められる（前記第3

の4(4)イ(オ)、(カ)、(7))。

しかしながら、他方で、24. 11. 21協定書第9条で、B2工場に関してX2組合と会社との間で過去に交わされた協定書、覚書、その他名称の如何を問わず労使関係や労働条件に関する合意事項が、平成24年11月15日付けで組合員4名のB2工場での日々雇用関係が終了したことをもって全て効力を失ったことが確認されているところ(別紙3)、上記組合員4名については、23. 5. 17協定に係る協定書1項及び23. 5. 17覚書2項により、日々雇用について13日保証がされていたが(同4(4)エ)、上記協定書及び覚書もB2工場に適用される限りでは失効したことになる。このことに加え、24. 11. 21協定書第3条で会社がX2組合に約束した輸送台数も「約」50%という幅のある数値であることに照らすと、同条による輸送発注台数の約束やX2組合を介しての会社の車両のC2会社への譲渡は、会社がC2会社の経営を援助する目的でされたにとどまるというべきであって、会社がC2会社で就労する組合員らの雇用を保証する目的で上記約束等をしたとか、会社が上記約束等によりC2会社で就労する組合員らの雇用を保証したなどと認めることはできない。

したがって、組合らの上記主張を採用することはできない。

- (イ) 組合らは、24. 11. 21協定書第4条で、C2会社に移籍した後の組合員4名の担当業務が定められており、会社はC2会社で就労する組合員の労働条件に関して現実的かつ具体的な支配権を有している旨主張する。

しかしながら、24. 11. 21協定は、会社が経費削減の一環として輸送業務の外部委託を図るために締結されたものであり、同協定第4条は、それまでB2工場での日々雇用契約に基づいて就労していた組合員4名がC2会社に移籍後もB2工場で就労すること(組合員Eに

については、製造業務から輸送業務に変更されること）を確認したものにすぎず（前記第3の4(4)イ(オ)、(カ)、(7)）、会社がC2会社に移籍した後の上記組合員らの就業場所を決定したことを認めるに足りる証拠はないから、会社がかかる内容の協定書を締結したことをもって、会社はC2会社で就労する組合員の就業場所について、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認めることはできない。

したがって、組合らの上記主張を採用することはできない。

ウ C2会社のすべての株式は、X2組合が99.5パーセントの株式を保有するA9会社が保有しており（前記第3の1(2)エ）、C2会社は、会社と資本関係はない。

他に、会社がC2会社で就労する労供組合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ことを認めるに足りる証拠はない。

(3) したがって、会社は、C2会社で就労する労供組合員との関係で労組法第7条の使用者に当たるとはいえない。

4 争点2-1（本件供給依頼停止は、組合員に対する労組法第7条第1号及び組合らに対する同条第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 本件供給依頼停止は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるかについて

ア 組合らは、従前は組合らと会社との関係は良好であったが、会社は組合らを嫌悪し、組合らをC4協の組合員企業から排除することを意図したC4協の指示により、X1組合への労働者供給依頼を一方的に停止したものであり、本件供給依頼停止は組合らを嫌悪し、組合らを会社から排除する目的で行われたものであるから、会社の支配介入に当たると主張する。

これに対し、会社は、本件ゼネストにより会社と組合らとの信頼関係が

破壊されたことから、漸次X 1組合との労働者供給契約を解消することを決定したが、その後、C 4協から、組合らと関連する業者の使用を差し控えるようにとの指示、要請がされたため、速やかにX 1組合との関係を解消することとし、本件供給依頼停止に至ったものであり、組合嫌悪を理由として行ったものではなく、また、組合らの弱体化を意図して行ったものでもないから、本件供給依頼停止は支配介入には当たらないと主張する。

イ そこで、以下検討する。

(ア) 生コンが「生もの」という特性から、生コン製造事業者にとって、需要者への安定的な供給体制の確保が重要課題となっている（前記第3の3）。会社は、平成29年1月以降においては、A 3センターから、B 3工場において、ミキサー車運転手、誘導員及び内勤作業員（製造）の供給を、B 2工場において、誘導員の供給をそれぞれ受けており、平成29年の1か月当たりの延べ供給人員の平均は68.8人に上っていた（同2(2)）。そのため、日々雇用労働者の供給を受けられなければ生コンの安定的な出荷は不可能となることから、必要なときに必要なだけ労供組合員の安定的な供給を受けられるかどうかは、会社にとって極めて重要であった。

(イ) a 平成29年12月12日から数日間にわたり、X 2組合は、大阪、兵庫地区等で本件ゼネストを行った（前記第3の6(1)、(2)）。

b X 2組合がストライキ実施の方針を決定すると、A 5は、本件ゼネストに先立って、B 1社長に対し、上記方針を伝えるとともに、ストライキの期間中、X 1組合（A 3センター）は労働者供給を停止すると伝えた（前記第3の7(1)）。そこで、B 1社長は、民事再生手続により喪失した信用を回復する必要があったことなどから、ストライキによって生コンの出荷ができなくなる事態を防がなければならないとの危機感を抱き、本件ゼネストの前日に行われたゴルフコンペの終了

後、X 2 組合を訪問し、A 6 委員長に対し、ストライキを中止し、又は会社をストライキの対象から外すように要請したが、A 6 委員長に断られた。そこで、会社は、A 3 センターに労働者供給を依頼することを断念し、その結果、同月 1 2 日に B 3 工場から生コンを出荷することができず、利益を得る機会を失った（同 7 (2)ないし(5)、(8)）。

また、B 1 社長は、同月 1 2 日にも A 6 委員長を訪問し、前日と同様の要請を行ったが、A 6 委員長に断られ、会社は同月 1 3 日も B 3 工場から生コンを出荷することができなくなった。会社は、同月 1 3 日分として、既に C 4 協から C 1 0 会社と C 1 1 会社の各工事現場への生コンの出荷割当を受けていたが、生コンを出荷することができなくなったため、上記 2 社に対し、生コンの打設日の変更を要請し、上記 2 社の了解を得たものの、B 3 工場長は、上記 2 社の各現場監督から、会社の都合で損害を被ったなどと厳しい言葉をかけられた（同 7 (6)）。

さらに、会社は、B 2 工場について、同月 1 2 日から 1 4 日までの間、生コンの出荷はできたものの、C 2 会社以外の運送会社に運送を依頼せざるを得なかった（同 7 (5)）。

- c 本件ゼネストは、C 4 協の組合員企業ではない C 9 会社等を標的とした有形力を行使した業務妨害行為を伴うものであるところ（前記第 3 の 6 (2)）、このような業務妨害行為は組合の正当な行為の範囲を逸脱するものというべきである。しかも、こうした正当な行為の範囲を逸脱する業務妨害行為（以下「正当性のない業務妨害行為」という。）を伴う本件ゼネストにより、C 4 協の組合員企業は、広い範囲で需要者への生コン供給を行うことができず（同 6 (3)ウ）、生コンの性質上、作り置きして本件ゼネスト後に需要者に販売することにより本件ゼネストの影響を回避することもできなかった（同 3）。さらに、C 1 0

会社やC 1 1 会社を含む生コン需要者にとっても、C 4 協による出荷割当の調整ができない工事現場では、生コンの供給が別日程となり、工程の組み直しが発生し、そのため、本件ゼネストによる生コン供給の停止は、C 4 協及びその組合員企業にとどまらず、ゼネコン等の広範な事業者に影響を及ぼすものであった（第3の6(3)ウ、7(6)、審査の全趣旨）。

- (ウ) 本件ゼネスト当時、会社は、再生計画に基づく弁済を続けており、民事再生手続によって失った会社の信用回復を図る必要に迫られていた。そして、会社の信用回復のためには、生コンの安定的な製造及び出荷が重要であったにもかかわらず、本件ゼネストにより、会社は、前記（イ）b のとおり、B 3 工場で同月12日及び13日の2日間にわたって生コンを出荷することができなかったが、とりわけ、C 4 協の東部ブロックに所属する組合員企業の中では、2日間にわたって出荷できなかったのは会社のみであったことから、会社の信用は毀損された（前記第3の7(8)。なお、組合らは、会社には本件ゼネストによる損害は発生していないと主張するが、採用することはできない。）。

また、本件ゼネスト後、生コン業界内では、X 2 組合が再度同様のストライキを繰り返すのではないかとの不安が蔓延し、B 1 社長は、「1月に再度、同様の集団行動が行われる」という話を聞いて、再び同様のストライキが行われることを危惧した（同7(9)）。

このような状況の下、会社は、これまでも組合らによるストライキによって生コンの出荷等の停止を余儀なくされたことがあり、また、民事再生手続により失われた信用の回復を図る必要があったところ、本件ゼネストによって信用毀損等の損害を被ったことから、組合らとの信頼関係は失われたと判断し、組合ら及びその関連する運送会社との関係を徐々に解消していくことを決定し、このような会社の意思を伝える趣旨

で、X 2 組合、C 2 会社及びC 1 会社等 7 社に対して 3 0． 1． 1 0 会社文書を郵送した（同 8(1)）。

(エ) その後、会社は、C 4 協から、組合らと関連する業者の使用を差し控えること等の要請を受けたことから、早急に組合らやC 2 会社等との関係を解消することとし、X 1 組合に対する平成 3 0 年 5 月 1 5 日分以降の労供組合員の供給依頼を停止した（本件供給依頼停止。前記第 3 の 8 (2)ないし(5)）。

(オ) 以上のとおり、本件供給依頼停止に至る経緯として、①平成 2 9 年 1 2 月 1 2 日から X 2 組合が正当性のない業務妨害行為を伴い、かつ C 4 協及びその組合員企業にとどまらず、ゼネコン等の広範な事業者に影響を及ぼす本件ゼネストを行った際、A 3 センターが会社に対し本件ゼネストの期間中労供組合員の労働者供給を停止したこと、②B 1 社長は、民事再生手続により喪失した会社の信用の回復を図る必要があったことなどから、ストライキによって生コンの出荷ができなくなる事態を防ぐために、A 6 委員長に対して同月 1 1 日及び 1 2 日にストライキの中止等を要請したが断られ、会社は、本件ゼネストにより、同日及び 1 3 日の 2 日間にわたって B 3 工場から生コンの出荷をすることができず、会社の信用が毀損されるなどの被害を被ったこと、③B 1 社長は平成 3 0 年 1 月に再度本件ゼネストと同様のストライキが行われるかもしれないと危惧していたこと、④そこで、会社は、組合らとの信頼関係は失われたと判断し、再度同様のストライキが行われることも危惧されたことから、組合ら及びその関連する運送会社との関係を徐々に解消していくことを決定し、X 2 組合らに対し、3 0． 1． 1 0 会社文書によってこのような会社の意思を伝えたこと、⑤その後、会社は、C 4 協から、組合らと関連する業者の使用を差し控えること等の要請を受けたことから、早急に組合らやC 2 会社等との関係を解消することとし、その一環とし

て本件供給依頼停止を行ったことが認められる。

しかるに、民事再生手続により喪失した会社の信用の回復を図る必要に迫られ、そのためにも生コン製造事業者として需要者への安定的な生コン供給体制の確保を重要課題と考える会社が、本件ゼネスト等によって組合らとの信頼関係が失われたと判断し、X 1 組合（A 3 センター）の労働者の安定供給に不安を抱き、X 1 組合（A 3 センター）への本件供給依頼停止を行ったことには相応の合理性が認められる（なお、C 4 協による、組合らと関連する業者の使用を差し控えること等の要請が組合らの弱体化を意図してされたものでないことは、後記ウ（ア）のとおりである。）。

ウ（ア） 組合らは、本件供給依頼停止は、組合らを嫌悪し、組合らをC 4 協の組合員企業から排除することを意図したC 4 協の指示を受けて、会社が組合らを嫌悪し、組合らを会社から排除する目的で行ったもので、支配介入に当たると主張する。

a 前記イのとおり、会社は、C 4 協がX 2 組合との接触、面談の禁止等の一連の方針を決定する前の時点で、既に、組合ら及びその関連する運送会社との関係を解消していく方針を決定していたのであって、C 4 協の指示に従って本件依頼供給停止をしたものではない。もっとも、会社が本件供給依頼停止を行うに当たっては、C 4 協から、組合らと関連する業者の使用を差し控えること等の要請を受けたことが契機となっている。

そこで、C 4 協の上記要請が組合らを嫌悪し又はその弱体化を意図して行ったものであるか否かについて検討する。

b（a） C 4 協は、ゼネコン等の需要者から一元的に生コンの注文を受け、会社を含む組合員企業に対して生コンの出荷を割り当てる事業を行っており、事業エリア内にある生コン製造業者は、C 4 協に加

入してC 4 協から生コンの出荷割当を受けることなしには、経営を続けることができない状況にあった（前記第3の1(1)ウ）。

- (b) 本件ゼネストは、数日間にわたり大阪、兵庫地区等で行われたものであり、その態様も、C 9 会社等のセメント会社が有するS S 約40か所の出入口付近等で、動員された組合員らがS S へ入出場する生コン等の輸送車両の通行を実力をもって妨げるという正当性のない業務妨害行為を含むものであった（C 9 会社はC 4 協の組合員企業ではなかった。）。そして、本件ゼネストにより生コンの流通が停止し、C 4 協の組合員企業は、広い範囲でゼネコン等の需要者への生コンの供給を行うことができず、本件ゼネストの影響を回避することもできなかった。さらに、本件ゼネストに伴う上記の正当性のない業務妨害行為はC 4 協の組合員企業ではない企業に影響を及ぼすとともに、本件ゼネストによる生コン供給の停止は、需要者であるゼネコン等の広範な事業者に影響を及ぼすものであった（前記第3の6、審査の全趣旨）。

- (c) 本件ゼネストを受けて、C 4 協は、平成30年1月23日、理事会において、「A 4 労組と接触・面談の禁止」及び「A 4 労組との関与が深く、安定供給に不安のある工場」には問題が解決するまで割当ての自粛を求める旨を承認可決した。同決議の議案中には、要旨、「C 4 協は、平成29年12月19日、A 4 労組（X 2 組合）を相手方として、大阪地方裁判所へ威力業務妨害禁止を求める仮処分申請をし、仮処分の対象をC 4 協組合員の全工場とした。現在、C 4 協はA 4 労組と大きな係争に入っている。数社のゼネコン及び販売店からA 4 労組員を現場に入れないでほしいとの要望がある。A 4 労組との関与が深く、安定供給に不安のある工場は問題が解決するまで割当てを自粛していただきたい。」との記載がある。そして、

C 4 協は、平成 3 0 年 1 月 2 3 日付けで、組合員企業に対し、理事会の上記承認決議の内容等を知らせる文書を送付した（前記第 3 の 8 (2)、(3)）。

次いで、C 4 協は、平成 3 0 年 2 月 6 日付けで、組合員企業に対して、当面の間、「A 4 労組系の業者」の使用を極力控えるよう要請した（同 8 (4)）。

- (d) 以上のとおり、C 4 協の理事会決議等は、X 2 組合と C 4 協との間での労使紛争が継続している状況下で、X 2 組合の本件ゼネストから 2 か月程度の間に行われたもので、時間的な近接性がある。

しかし、C 4 協の理事会決議等に至る経緯、特に、本件ゼネストにおける正当性のない業務妨害行為の内容及び規模、これにより生コン業界における生コンの安定供給が広い範囲で損なわれたことに鑑みると、C 4 協の理事会決議等は、X 2 組合が今後本件ゼネストと同様の行動をとることによって、生コン業界における生コンの安定供給が広い範囲で損なわれることを懸念し、X 2 組合による正当性のない業務妨害行為を伴う争議行為から C 4 協の共同販売事業及び組合員企業の事業を守ることを目的として、A 4 労組（X 2 組合）系事業者の使用を極力控えること等を組合員企業に通知したものと推認される。そして、C 4 協が生コンの需要者から一元的に生コンの注文を受け、組合員企業に出荷の割当てを行う立場にあることに照らすと、上記の理事会決議等は合理的な行動と評価することができる。

- (e) 以上によれば、C 4 協の理事会決議等は組合らを嫌悪し又は組合らを組合員企業から排除すること若しくは組合らの弱体化を意図して行われたものではないから、会社が行った本件供給依頼停止は、組合らを嫌悪し又はその弱体化等を意図した C 4 協の要請を契機と

してされたものということもできない。

したがって、組合らの主張を採用することはできない。

- (イ) 組合らは、X 2 組合がストライキを実施することを会社は了解していたなどと主張する。そして、証人A 5 は、これに沿う供述をし（初審① 1 7 頁）、同人作成の陳述書にも同趣旨の記載がある。

しかしながら、B 1 社長は、ストライキが実施されることを知り、平成 2 9 年 1 2 月 1 1 日と 1 2 日の 2 度にわたり、X 2 組合を訪問して、A 6 委員長に対し、ストライキの中止等を要請しており（前記第 3 の 7 (3)、(6)）、また、会社は、本件ゼネストが実施されたことを受けて、X 2 組合らに対し、3 0 . 1 . 1 0 会社文書を送付して、B 3 工場及び B 2 工場の事業に支障になるような事態は容認できないなどと伝えている（同 8 (1)）。しかるに、証人 A 5 の上記供述等は、これらの事実と整合しない上、反対趣旨の証人 B 1 の供述（当審 6 ～ 7 頁）や同人作成の陳述書の記載に照らし、信用することはできない。

なお、会社が、B 3 工場の工場修理を理由に C 4 協からの平成 2 9 年 1 2 月 1 2 日の出荷割当を辞退したのは、前記第 3 の 7 (2) 及び (3) のとおり、C 4 協及び生コンの出荷先に混乱や迷惑をかけないためであり、また、同 (4) 及び (7) のとおり、会社が X 1 組合（A 3 センター）に同日分及び 1 3 日分の労働者供給の依頼をしなかったのは、B 1 社長からのストライキ中止等の要請を A 6 委員長に断られたことから、労働者供給を依頼しても応じてもらえないと判断したからにすぎず、会社が X 2 組合のストライキを了解していたからではない。さらに、会社は、本件ゼネスト後も、平成 3 0 年 5 月 1 4 日まで X 1 組合（A 3 センター）への労働者供給依頼を継続しているが、これは、同 8 (1) のとおり、組合らとの関係を徐々に解消していくとの方針をとっていたからであって（別紙 4 のとおり、本件ゼネスト後の平成 3 0 年 1 月以降に X 1 組合（A 3 センタ

一) から会社には供給された労働者の数は、平成29年12月までよりも少なくなっている。) 、会社が上記ストライキを了解していたからではない。

他に、X2組合がストライキを実施することを会社が了解していたことを認めるに足りる証拠はない。

したがって、組合らの主張を採用することはできない。

エ 以上のとおり、会社が行った本件供給依頼停止には相応の合理性があり、組合らを嫌悪し又は組合らを会社から排除すること若しくは組合らの弱体化を意図して行われたものではなく、労組法第7条第3号の支配介入に当たらない。

(2) 本件供給依頼停止は労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるかについて

組合らは、本件供給依頼停止は、労供組合員集団に属する労供組合員が組合らの組合員であることを理由にされたものであるから、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たると主張するので、以下、検討する。

前記1(2)のとおり、組合に所属してA3センターからの供給によって日々雇用されたことのある労供組合員集団は、30年間以上の長きにわたり同集団のうちの誰かが会社になら雇用されてきたのであるから、労供組合員集団は、そのうちの誰かが近い将来においても短い間隔を置きつつ継続して就労ができる現実的かつ具体的な可能性を有している。そうすると、本件供給依頼停止は、労供組合員集団に属する労供組合員にとって、そのうちの誰かと会社との間で日々雇用の労働契約が成立して日々雇用される可能性を失わせるものであるから、不利益取扱いに該当し得る。

しかしながら、前記(1)で述べたとおり、会社が行った本件供給依頼停止には相応の合理性があり、組合らを嫌悪しあるいは組合らの弱体化等を意図して行われたものではなく、労供組合員集団に属する労供組合員が組合らの組

合員であることを理由に行われたものとはいえない。したがって、本件供給
依頼停止は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。

5 争点3（本件団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当
労働行為に当たるか。）について

前記1のとおり、本件において会社は労供組合員集団に属する労供組合員の
労組法上の使用者に当たる。また、本件団交申入れ時においてX2組合は労組
法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たる。

そして、X2組合の本件団交申入れにおける団交議題は、30.5.15団
交申入書の議題等であり（前記第3の9(5)）、30.5.15団交申入書には、
団交議題として、会社が平成30年5月14日付けで一方的に行った労働者供
給契約の解除について、早急に契約を元に戻すことと記載されているところ
（同9(1)）、これは、会社が行った本件供給依頼停止を早急に止めて、X1組
合（A3センター）への労働者供給依頼を再開することを求める趣旨と認めら
れる。この議題は、労供組合員集団に属する労供組合員の労働条件その他の待
遇に関する事項で、かつ、会社に処分や説明が可能なものであるから、義務的
団交事項に当たる。

これに対し、会社は、本件ゼネストの違法性は著しく、本件ゼネストによっ
て会社と組合らの信頼関係は完全に破壊されたことなどからすれば、X2組合
には労組法第7条が保護しようとした正当な利益はないから、会社が本件団交
申入れに応じなかったことには正当な理由がある旨主張する。しかしながら、
本件ゼネストに関して会社が主張するような事情があるとしても、X2組合に
労組法第7条第2号が保護しようとする正当な利益がないとはいえないから、
上記主張を採用することはできない。

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

6 争点4（初審命令の救済方法は相当か。）について

前記5のとおり、会社が本件団交申入れに応じなかったことは正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。このような不当労働行為によって生じた状態を是正し、正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図るためには、会社に対し主文Ⅰ第1項の文書の交付を命じるのが相当である。

なお、組合は、救済方法として、上記のほか団体交渉応諾命令を求めるが、C4協による平成29年11月末日支払予定分からの環境整備費の支払留保とX2組合による本件ゼネストの実施までの時間的近接性、上記支払留保から、本件ゼネスト、そして本件供給依頼停止に至るまでの本件の経緯等に鑑みると、会社に団体交渉応諾を命ずる必要は乏しいといわざるを得ない。また、組合らは、謝罪文の掲示も求めるが、その必要までは認められない。

7 結論

(1) 前記1（争点1－1）のとおり、会社は、労供組合員の労組法第7条の使用に当たるところ、前記5（争点3）のとおり、会社が本件団交申入れに応じなかったことは、同条第2号の不当労働行為に当たり、前記6（争点4）のとおり、これに対する救済として、会社に対し主文Ⅰ第1項及び第2項の各文書の交付を命ずるのが相当である。

他方で、前記4（争点2－1）のとおり、会社による本件供給依頼停止は同条第1号又は第3号の不当労働行為には当たらないから、組合らの本件供給依頼停止に係る救済申立ては理由がない。また、前記2（争点1－2）及び3（争点1－3）のとおり、会社は、C1会社又はC2会社で就労する労供組合員の同条の使用には当たらないから、争点2－2及び争点2－3について判断するまでもなく、組合らのC1会社及びC2会社との各運送委託契約を解除したことに係る救済申立ても、いずれも理由がない。

以上によれば、本件団交申入れに係る救済申立てに関し、会社に対し主文Ⅰ第1項の文書の交付を命ずべきであるが、その余の救済申立てはいずれも

理由がないからこれらを棄却すべきである。したがって、これと一部異なる初審命令はその限度で相当でないから、会社の再審査申立てに基づき、初審命令を主文Ⅰのとおり変更し、また、組合らの再審査申立てはいずれも理由がないから、これらを棄却することとする。

- (2) よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条を適用して、主文のとおり命令する。

令和6年11月20日

中央労働委員会

第三部会長 石井 浩

(別紙省略)