

## 命 令 書

令和4年（不再）第30号

再 審 査 申 立 人 X1組合

令和4年（不再）第31号

再 審 査 被 申 立 人

令和4年（不再）第30号

再 審 査 申 立 人 X2組合

令和4年（不再）第31号

再 審 査 被 申 立 人

令和4年（不再）第31号

再 審 査 申 立 人 Y会社

令和4年（不再）第30号

再 審 査 被 申 立 人

上記当事者間の中労委令和4年（不再）第30号及び第31号事件（初審大阪府労委令和2年（不）第29号事件）について、当委員会は、令和6年11月20日第321回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員守島基博、同深道祐子、同原恵美、同安西明子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 初審命令を次のとおり変更する。

- 1 令和4年（不再）第31号再審査申立人・同第30号再審査被申立人Y会社（以下「会社」という。）は、令和4年（不再）第30号再審査申立人・同第31号再審査被申立人X2組合組合員A1について、就労の依頼を再開しなければならない。
- 2 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X2組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X2組合

執行委員長 A4 様

Y会社

代表取締役 B2

当社が、貴組合員A1に対し、貴組合を脱退するよう勧奨したこと及び令和2年3月31日以降、当社で就労させていないことは、中央労働委員会において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。）

- 3 その余のX2組合の本件救済申立てを棄却する。
- 4 令和4年（不再）第30号再審査申立人・同第31号再審査被申立人X1組合の本件救済申立てを棄却する。

II 会社の本件再審査申立てを棄却する。

理由

## 第1 事案の概要等

### 1 事案の概要

本件は、令和4年（不再）第30号再審査被申立人・同第31号再審査申立人Y会社（以下、C1会社と称していた時期も含めて「会社」という。）の下記(1)の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号の不当労働行為に該当し、会社の下記(2)及び(3)の行為が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、令和4年（不再）第30号再審査申立人・同第31号再審査被申立人X1組合及びX2組合（以下、X1組合とX2組合と併せて「組合ら」という。）が、令和2年7月21日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てをした事案である。

(1)ア 令和元年8月下旬から同年11月にかけて、X2組合の組合員であるA1、A5、A6、A7、A8、A9、A10、A11及びA12並びにX2組合の協力会員A13及びA14（以下、X2組合を脱退ないし脱会した者は脱退ないし脱会した後も含め、各人を「A1組合員」、「A5組合員」、「A6組合員」、「A7組合員」、「A8組合員」、「A9組合員」、「A10組合員」、「A11組合員」、「A12組合員」、「A13協力会員」及び「A14協力会員」といい、これら11名を併せて「本件X2組合組合員11名」という。）に対し、X2組合からの脱退を勧奨したこと。

イ 令和元年9月から同年11月にかけて、X2組合の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A3分会に所属する組合らの組合員（以下「A3分会員」という。）であるA15及びA16（以下、A3分会を脱退した者は脱退後も含

め、各人を「A 1 5分会員」及び「A 1 6分会員」といい、これら2名を併せて「本件A 3分会員2名」という。)に対し、組合らからの脱退を勧奨したこと。

- (2) 令和2年3月26日分以降、労働者供給事業を行っているX 1組合のA 2センターに対し、A 3分会員の供給依頼をしなくなつたこと(以下「本件供給依頼停止」という。)。
- (3) 令和2年3月31日以降、A 1組合員を会社で就労させていないこと。

## 2 初審において組合が請求した救済内容の要旨

- (1) 労働者供給契約に基づき就労していたA 3分会員の1日平均3名以上の雇入れ
- (2) 上記A 3分会員の雇入れ再開までの間の実損分の支払
- (3) X 2組合に対する上記A 3分会員の雇入れ再開までの間の保険料相当額の支払
- (4) A 1組合員について、会社において就労している他の日々雇用者と同頻度での雇用及びそのように就労していたら得られたであろう賃金相当額の支払
- (5) 謝罪文の掲示

## 3 初審命令の要旨

大阪府労委は、令和4年7月15日付で、上記1の(1)のうち、会社が、A 1組合員に対しX 2組合からの脱退を勧奨したことは労組法第7条第3号の不当労働行為に該当すると判断して、会社に対し、X 2組合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、同月19日、当事者に命令書(以下「初審命令」という。)を交付した。

#### 4 再審査申立ての要旨

組合らは、令和4年7月28日、初審命令の棄却部分を不服として、また、会社は、同年8月2日、初審命令の認容部分を不服として、それぞれ再審査を申し立てた。

#### 5 本件の争点

(1)ア 会社は、本件X2組合組合員11名に対し、X2組合からの脱退ないし脱会を勧奨したか。当該行為を行ったとすれば、それは、X2組合に対する支配介入に当たるか。

イ 会社は、本件A3分会員2名に対し、組合らからの脱退を勧奨したか。当該行為を行ったとすれば、それは、組合らに対する支配介入に当たるか。

(2) 会社が、令和2年3月26日分以降、A2センターに対し、A3分会員の供給依頼をしなくなったことは、A3分会員が組合らの組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合らに対する支配介入に当たるか。

(3) 会社が、令和2年3月31日以降、A1組合員を会社で就労させていないことは、同人がX2組合の組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、X2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について

##### (1) 組合らの主張

ア 初審命令のとおり、1. 9. 18 話合い（後記第3の6(4)参照）におけるB1工場長の発言からすると、同工場長が、会社に組合らの組合員がいることにより、C2協同組合から

圧力を受け会社がつぶされることを懸念しているとともに、一時的に会社から組合らの組合員がいないような外形を作出すべきとの意向があったことが窺える。そうすると、B 1 工場長には、A 1 組合員のみならず、会社で就労するすべての組合らの組合員に対し、脱退勧奨を行う動機や理由があったといえる。さらに、B 1 工場長は、A 1 組合員に対して脱退勧奨をした際に他の組合員に対しても同じような話をしていると述べていたこと、実際に令和元年9月から11月にかけて組合員が集中して大量に脱退していることから、B 1 工場長がその時期に他の組合員に対しても脱退勧奨をした事実は疎明されているといえる。よって、会社が、A 1 組合員以外の組合員に対する脱退勧奨を行ったとは認められないと判断した初審命令は誤りである。

イ しかも、令和元年9月頃には、会社のB 2 社長とB 3 取締役が、組合員について、組合らを脱退すれば雇用するが、組合らに残るならば近い将来雇用を打ち切ることを方針として決めたことが、B 3 取締役の証言により判明した。B 3 取締役は、B 1 工場長から、組合員が組合らを辞めても今までどおり雇用してもらえるのか、と質問され、組合らを脱退すれば雇用を継続するが、組合らを脱退しなければいずれ雇用を打ち切る方針である旨を回答した。加えて、脱退時期については会社側が指示するので、それをB 1 工場長から各組合員に伝えるよう指示した。

ウ そして、B 2 社長が、令和元年8月下旬から同年9月上旬頃、A 5 組合員に対し組合を脱退するよう勧めた。また、B 3 取締役は、同年9月頃、A 8 組合員に対し組合を脱退しな

ければ雇用を打ち切る方針であり、脱退時期については会社から指示すると伝えた。さらに、B 1 工場長は、同月初旬から中旬頃、A 1 組合員に対し「組合を辞めてうちに来ないか。いったん組合を脱退して、情勢が変わればまた組合に戻ったらしいのではないか。」などと脱退勧奨を行い、同月中旬頃、A 1 6 分会員及びA 1 5 分会員それぞれに対し、「組合辞めてこっちに来たらどう」と脱退勧奨を行った。

それから、会社は、同年10月初旬頃、B 1 工場長を通じて、A 7 組合員、A 8 組合員、A 9 組合員、A 1 0 組合員、A 1 1 組合員、A 1 4 協力会員、A 1 2 組合員及びA 1 3 協力会員の8名の日々雇用組合員に対し組合脱退届を出すよう伝えた。その結果、本件X 2 組合組合員11名及び本件A 3 分会員2名のうちA 1 組合員を除く者たちが続々と組合から脱退した。

エ B 1 工場長のA 1 組合員に対する「組合を辞めてうちに来ないか」等の上記発言は、客観的に組合弱体化を生じるおそれのある行為であると認められ、同工場長も自己の発言により、A 1 組合員が組合を脱退するおそれのあることを認識認容しながら、かかる発言をしたものであるから、不当労働行為意思は優に認められる。

オ 運転手らに対し直接指揮命令を行うのはB 1 工場長である。B 1 工場長は、B 3 取締役を補佐する立場として他の従業員に指示を与える立場にあり、使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にあり、同工場長による脱退勧奨は、組合を嫌悪する会社の意を体してなされたものである。仮に、B 1 工場長が「使用者の利益代表者に近接する職制上の地位」にあったとは認め

られない場合でも、会社が、運転者らと接触の多い同工場長に、脱退勧奨を行うよう指示したものであり、会社に不当労働行為責任が帰属する。

カ 以上より、上記の脱退勧奨は、組合らの弱体化を図った支配介入であり、労組法7条3号の不当労働行為に当たる。

## (2) 会社の主張

ア A 1組合員以外の本件X 2組合組合員1 1名に対する脱退勧奨については、いつ、どのような方法で組合らからの脱退や脱会を勧奨したのかについて、具体的な態様は明らかにされておらず、会社の誰もがそのような事実はないと明確に述べていることから、かかる事実は存在しない。

この点、組合は、A 5組合員に対する脱退勧奨について、1. 9. 1 8話合いにおいて、B 2社長がA 5組合員を一人だけ呼び出したと主張しているが、B 2社長は、A 5組合員を呼び出したのは保険関係の書類を記載してもらうためであったと説明している。

また、A 1組合員は、B 1工場長が、他の組合員に対して、A 1組合員にX 2組合からの脱退を勧奨したのと同じような発言をしていると言っていた旨証言するが、そのような事実はなく、本件A 3分会員2名に対する脱退勧奨の事実も存在しない。

イ B 3取締役は、初審において会社の補佐人であったが、その後、会社に対し金3 4 0 0万円の退職金等を請求し、訴訟も提起したがその請求を実現できなかった。このような事情からすれば、B 3取締役の証言の信用性は、極めて消極のものである。

ウ B 1工場長のA 1組合員に対する発言は、A 1組合員やその

家族の生活をどうするのかという心情を吐露したもので、脱退勧奨には当たらない。1. 9. 18 話合いにおいて、X 2 組合のA 1 7 財政部長は、組合員の生活を安定させるため地下に潜る、一旦やめて復活を待つという方法を社長と検討していたことを認める発言をしており、B 1 工場長は、A 1 7 財政部長の了解していた範囲内で上記のような心情を吐露したものである。したがって、B 1 工場長には、組合弱体化ないし反組合的な結果を生じ又は生じるおそれの認識、認容はなく、不当労働行為意思がない。

エ B 1 工場長は、使用者の利益代表者に近接する地位にない。

B 1 工場長は、対外的肩書上、工場長兼出荷係であるが、出荷係を兼務しており、工場長の役割を果たすことが困難であるため、B 3 取締役がバックアップしている。

## 2 争点 2 について

### (1) 組合らの主張

ア 組合らの期待権

平成 29 年 8 月、会社の人事労務担当であるB 3 取締役が、口頭でX 1 組合と労働者供給契約を締結し、A 3 分会員の賃金・労働条件を決定したものであり、会社が自社でミキサー車を保有し、生コン輸送を開始した同年 9 月以降、同契約に基づき、A 3 分会員を恒常に就労させることになった。それから約 2 年 6 か月にわたり継続し恒常化した労働者供給の実態がある中で、組合らにとっても、これに所属する組合員（A 3 分会員）が会社で引き続き就労の機会を得ることについて、集団としての期待権が発生していたといえる。契約書の有無、供給期間のみに着目して、組合らに期待権はないと判断した初審命

令は誤りである。

#### イ A 3分会員の期待権

A 3分会員は、日々雇用で就労する性質上、一つの企業に固定されて就労するものではなく、X 1組合が労働者供給契約を締結している各企業（供給先）に日々必要に応じて供給されている。個々のA 3分会員は、いずれかの供給先に供給され就労し賃金を得ることを期待しており、個々のA 3分会員が、過去1年間の延べ就労人数が888名の実績のある会社に対し、就労実績の有無に関わらず、供給され就労し賃金を得ることを期待することには合理的理由がある。個々のA 3分会員は、会社に供給されなくなったからといって当然に他の供給先で就労できるわけではない。したがって、供給先が一つでも減るということは、すべてのA 3分会員にとって、就労の機会が減少し、その分賃金が減少するという不利益を発生させることになる。単に個々のA 3分会員の会社での就労日数のみに着目して、A 3分会員に不利益はないと判断した初審命令は誤りである。

#### ウ 不当労働行為意思

B 3取締役の証言どおり、会社は、令和2年1月中旬頃には、同年3月末をもってX 2組合を脱退しない者の雇用を打ち切ることを決定し、A 3分会員の供給依頼打切りと、会社で就労していたA 1組合員らの使用を止めることを決定していた。その理由は、A 3分会員及びA 1組合員がX 2組合の組合員であるからであり、C 2協同組合にX 2組合の組合員の使用は打ち切ったとの姿勢を示したかったからである。

#### エ 会社の主張に合理的理由はないこと

(ア) B 3取締役は、常用的日々雇用者が乗務する車両は、毎日

同じ者が手入れをするため前日の洗い残しを翌日拭き取る等の対処が可能であるのに対し、A 3分会員が乗務する車両は、毎日違う者が乗務するためそのような対処ができず、同じような洗車をしていても自ずと車両の劣化が早いものであり、このようなことは労働者供給を利用する以上必然的に発生するもので、A 2センターへの供給依頼打切りの判断材料ではない旨明確に述べている。また、会社は、輸送を委託していたC 4会社（後記第3の3(2)参照）で就労するA 3分会員の仕事ぶりを見た上で、X 1組合と労働者供給契約を締結したのであるから、A 3分会員の質が悪いとの会社の主張に何ら理由がない。

(1) 会社は、A 2センターへの供給依頼やA 1組合員の雇用を打ち切ったことによる穴を埋めるために、より経費のかかる庸車を利用していたのであるから、A 2センターへの供給依頼等の打切りに経済的合理性は認められない。また、A 3分会員らの賃金日額が高いことが打切りの理由であれば減額交渉があってしかるべきであるが、そのような要請や交渉はなかったのであるから、会社が主張する経済的合理性が後付けの主張であることは明白である。

オ 以上より、会社が、令和2年3月26日分以降、A 2センターに対し、A 3分会員の供給依頼をしなくなったことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張

ア 組合らの期待権

会社がX 1組合との間で労働者供給契約を締結した書面は一切ないし、口頭で同契約を締結した事実もない。日々雇用者

については当然「日々」の雇用関係であり、断片的な雇用の継続をもって恒常化した労働者供給の実態があったとはいえない。

事実上、平成29年9月から令和2年3月までの間、会社はA2センターに対しA3分会員の供給を依頼していたが、その期間は約2年6か月に留まる。したがって、会社が継続的に労働者供給を依頼するとの期待権を組合らが有していたというほどの長期間にわたって、会社が労働者供給を依頼していたわけでもない。

#### イ A3分会員の期待権

個々のA3分会員にとって、会社は供給先の一つに過ぎない。令和2年3月26日分以降も個々のA3分会員が会社で就労することを具体的に取り決めた事実はない。また、会社で就労する労働者について、会社が指名することはなく、A2センターが調整して会社に連絡をしていたという手順をみても、A3分会員が会社で就労することができるという個別具体的な期待権を有していたとはいえない。したがって、会社がA2センターに対しA3分会員の供給を依頼しなくなったことにより、A3分会員が不利益を被ったということはない。

#### ウ 本件供給依頼停止の理由

A3分会員の様々なトラブル（粗悪な洗車、不注意による事故、質の悪い運転等）とそれらへの対応（事故・現場確認対応、修理費用）が増加し、度重なる改善要求にも何らの改善がなかつたため、会社は令和2年3月までに経済合理性の検討をせざるを得なくなつた。

会社が直接雇用している日雇労働者や、令和4年12月から

新たに労働者供給を受けている「C 3組合」の労働者は、A 3分会と比較して日額賃金が低いから、会社が、A 3分会ではなく「C 3組合」から労働者供給を受けることは経済合理性にかなうものである。

エ 以上より、会社が、令和2年3月26日分以降、A 2センターに対し、A 3分会員の供給依頼をしなくなったことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当しない。

### 3 争点3について

#### (1) 組合らの主張

ア A 1組合員は労働者供給による供給ではないこと

会社は、A 1組合員を、A 3分会の一員として取り扱っていた旨主張するが、A 1組合員は、会社のB 3取締役から直接指名を受けて会社に就労していたのであり、A 2センターから会社に供給されていた事実はない。

イ A 1組合員の雇用継続の期待があること

A 1組合員は、毎月平均して11日程度就労しており、常用的に日々雇用されていたものと認められる。会社の人事労務担当者であったB 3取締役は、A 1組合員を毎月一定以上の頻度で雇い続けることを前提に扱っており、A 1組合員も、会社において継続して一定以上の頻度で就労できると期待していた。また、これまで会社に雇用された日々雇用労働者（A 7組合員、A 8組合員、A 9組合員、A 10組合員、A 11組合員、A 12組合員、A 14協力会員及びA 13協力会員）が雇用を打ち切られず、会社において継続就労している。よって、A 1組合員が、令和2年3月31日以降も会社において継続して一定以上の頻度で就労できると期待することには理由があるといえ

る。

#### ウ 不当労働行為意思

会社は、X 2組合を脱退した日々雇用労働者については、賃金を低くして雇用している。会社は、X 2組合を脱退しなかつたA 1組合員の雇用を打ち切る一方、X 2組合を脱退した日々雇用労働者（A 7組合員、A 8組合員、A 9組合員、A 10組合員、A 11組合員、A 12組合員、A 14協力会員、A 13協力会員及びA 15分会員）は引き続き就労させ、また新たに非組合員を少なくとも4名雇用しており、令和2年3月31日以降、X 2組合の組合員を日々雇用していないことが認められる。A 1組合員の雇用打切りが経済的合理性を理由としたものではないことは、上記2(1)エで述べたとおりであり、会社も、A 1組合員の運転等の質に問題がないことを認めている。

以上の事実から、組合らを嫌悪した会社が、X 2組合組合員を排除する目的でA 1組合員の雇用を打ち切ったことは明白であり、会社からは、A 1組合員の雇用を打ち切る合理的理由が何ら主張・立証されていない以上、不当労働行為意思は優に認められる。

エ 以上より、会社が、令和2年3月31日以降、A 1組合員を会社に就労させていないことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当する。

#### (2) 会社の主張

A 1組合員ら4名（後記第3の3(9)参照）が会社で就労するようになつた当初、X 2組合のA 17財政部長が、この4名のうち誰が就労するか調整していた。また、A 1組合員は、会社に対する就職活動や、会社との賃金交渉等をしたことがない。したがつ

て、会社がA 1組合員を直接雇用した事実はない。

さらに、A 1組合員は日雇手帳を使用して就労しており、日々雇用されていたことは争いがなく、1日の就労が終了すればその都度会社との間の雇用関係は終了することが前提となっていた。

A 1組合員の会社での就労期間は令和元年6月から令和2年3月までの約9か月間に過ぎなかつたことも踏まえると、A 1組合員が会社に継続して雇用されるものと期待することについて合理的な理由はない。

したがって、会社が、令和2年3月31日以降、A 1組合員を会社に就労させていないことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当しない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、生コンクリート（以下「生コン」という。）及びコンクリート製品の製造販売等を目的とする株式会社である。会社は、X 2組合からの経済的援助を受けながら、平成22年7月6日にC 1会社として設立され、令和元年9月1日に会社名をY会社に変更した。本件初審審問終結時（令和3年11月22日）の会社の従業員数は約10名である。

##### (2) 組合ら

###### ア X 1組合

X 1組合は、肩書地に事務所を置き、全国組織であるA 1 8組合の地方組織であり、X 2組合等の組織加盟及び個人加盟の労働者で構成する労働組合である。

X 1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A 2センター外5か所の事業所を設置している。

#### イ X 2組合

X 2組合は、肩書地に事務所を置き、主に近畿2府4県のセメント・生コン産業、トラック輸送業、その他的一般業種の労働者で組織される労働組合である。本件再審査審問終結時（令和6年1月16日）のX 2組合の組合員数は約500名である。

また、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 3分会が存在し、A 3分会員は、X 1組合にも個人加盟している。

A 3分会員が労働者供給事業により会社で就労する際には、A 2センターが窓口となっていた。

### 2 会社の組織について

(1) 会社においては、代表取締役の下に取締役、その下に総務課、業務課及び技術課が置かれており、B 3取締役が総務課及び業務課の責任者であった。

取締役の職務は「代表取締役の補佐、及び工場全般の指揮・管理」、総務課責任者の職務は「財務、経理、総務全般の責任者」、業務課責任者の職務は「車両、人材（乗務員）、出荷及びデリバリーの責任者」であった。

B 3取締役は、ミキサー車運転手の採用を一任されており、結果を社長に報告していた。

(2) 業務課には、出荷係及び輸送係が置かれていた。出荷係の業務は、運転者に対して、目的地、経路、待機場所、現場状況、注意事項等顧客へ安全に品物を届けるための説明及び指示を行うもの

で、輸送係の業務は、必要な車両台数を検討し、どの車両に誰を乗車させるかなどを決めるものであった。なお、輸送係は、B 3取締役であった。

(3) 工場長は、会社が J I S 規格関係書類用に作成した会社組織図において、代表取締役社長、取締役統括部長に次ぐ地位として記載されていた。人事発令上のB 1 工場長の役職は、工場長兼出荷係であり、B 3 取締役が、工場長の役割をバックアップしていた。B 1 工場長の名刺には、肩書として「工場長」と記載されていた。

3 会社における労働者供給受入れ、A 1 組合員の就労開始の経緯について

(1) 平成 24 年 4 月 16 日付で、会社を含む生コン製造企業 4 社、生コン輸送会社 3 社及び X 2 組合を含む労働組合 2 団体との間で、「共同輸送事業及び輸送一元化に関する協定書」が締結された。同協定書には、共同輸送事業の運営が不能になった場合等の不測の事態が生じ輸送会社の雇用確保等が困難になった場合には、会社は、6 名の人員について、専属輸送での雇用として責任を負う旨の条項があった。

共同輸送事業とは、生コン製造会社が輸送業務及び労働者の雇用を生コン輸送会社に一任することで輸送の一元化を図るとともに、生コン製造工場を 1 か所に集中させる等して、加盟企業全社が収支を共同して利益配分を行うというものであった。

会社は、この共同輸送事業に参加していたため、生コンを輸送するための車両を保有しておらず、運転手も雇用していなかった。

(2) 平成 24 年 10 月 31 日をもって、上記(1)の共同輸送事業が終了し、会社は、申立外 C 4 会社に生コンの輸送を委託し、同社に日々雇用されていた X 2 組合の組合員が、会社の生コン輸送を行

うようになった。

なお、C4会社は、上記(1)の協定書を締結していた生コン輸送会社3社のうちの一社であった。

(3) 平成29年8月、会社は、C4会社からミキサー車6両を購入し、同月21日、同社で日々雇用として就労していたA6組合員及びA13協力会員らX2組合の組合員3名を正社員のミキサー車運転手として雇用した。

(4) 会社は、平成29年9月頃から、ミキサー車運転手について、A2センターを通じて労働者供給を受けるようになった。なお、X1組合と会社との間で、労働者供給に係る契約書又は労使協定書は作成されたことはなかった。

(5) 平成29年9月20日から、会社は、ミキサー車運転手として、A3分会員以外のX2組合の組合員の日々雇用を開始した。

この場合、会社は、A2センターからの労働者供給ではなく、X2組合の組合員に直接就労を依頼していた。このように会社が直接就労を依頼して日々雇用する組合員の労働条件は、A2センターから供給されるA3分会員の労働条件と同じであった。

会社は、正社員が乗務しない車両の運転手として、直接就労を依頼して日々雇用する組合員を充て、それでも足りない場合にはA2センターから供給されるA3分会員を充てていた。

(6) 平成29年12月、会社は、A5組合員を正社員のミキサー車運転手として雇用した。

(7)ア 平成30年1月23日付で、C2協同組合は、C2協同組合の各組合員企業に対し、「X2組合と接触・面談の禁止」と題する文書を発した。同文書には、次の記載があった。

「

X2組合との接触・面談の禁止

## 記

当協同組合は昨年12月12日よりX2組合により行われた威力業務妨害行為に対し、平成29年12月29日に大阪地方裁判所へ仮処分命令申立を申請し、現在係争中です。

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、X2組合との個別の接触・交渉等は厳にお控えください。

なお、決議の趣旨に反した場合には、厳正な対処を行うことといたしますので、ご留意ください。

以上」

イ 平成30年2月6日付で、C2協同組合は、組合員企業に対し、「X2組合との係争問題について」と題する文書を発した。同文書において、C2協同組合は、「X2組合」の諸活動については、同年1月12日に開催された臨時総会において全面的に立ち向かうと全会一致で決議しているとして、組合員企業に対し、上記決議の趣旨を踏まえ、当面の間、「X2組合系の業者」の使用を極力控えるよう要請した。

ウ なお、C2協同組合は、中小企業等協同組合法に基づき設立された協同組合であり、大阪府及び兵庫県の生コン製造事業者を組合員企業とし、組合員企業が取り扱う生コンの共同販売等の事業を行っている。会社は、C2協同組合に加盟しておらず、本件当時、C2協同組合加盟社との取引もなかつた。

- (8) 平成31年1月20日、A13協力会員は、65歳となって会社を退職し、退職後、会社から直接就労を依頼されて日々雇用されていた。
- (9) 令和元年5月頃、A17財政部長はB3取締役に対し、生コン製造会社や生コン輸送会社を解雇となり争議となっていたX2組合の組合員であるA19、A20、A21（以下、各人を「A19組合員」、「A20組合員」及び「A21組合員」という。）及びA1組合員（以下、この4名を併せて「A1組合員ら4名」という。）を、日々雇用として会社で就労させてほしい旨の要請を行った。これに対し、B3取締役は、近隣の同業他社を解雇された運転手を雇用するのは難しいので、A2センターからの供給という形で就労させてはどうかとの意見を述べた。A17財政部長は、A3分会員の供給先を確保するのが厳しい状況にあり、A1組合員ら4名はA2センターからの供給ではなく会社で直接日々雇用してほしい旨の要請を行った。その結果、会社は、A1組合員ら4名をA2センターからの供給ではなく直接日々雇用として受け入れることにした。
- (10) 令和元年6月頃から、A1組合員ら4名は、会社での就労を始めた。

#### 4 会社におけるミキサー車運転手の就労手順等について

- (1) 会社におけるミキサー車運転手の雇用形態等について
- 令和2年3月25日までは、会社には、ミキサー車運転手として、正社員、会社が直接就労を依頼して雇用する日々雇用労働者、A2センターから供給されるA3分会員等が就労していた。令和2年3月末当時、会社は、大型、中型、小型を併せて、計約20両のミキサー車を保有していた。

(2) 会社が直接就労を依頼して雇用する日々雇用労働者（A 1 組合員ら 4 名を除く）の就労手順

就労予定日前日の午後に、会社は、日々雇用労働者本人に対し、電話連絡若しくは面談で、翌日の就労開始時刻及び乗務するミキサー車の車番を伝えていた。

(3) A 3 分会員の就労手順

就労予定日の前日昼頃、会社が、A 2 センターに対し、必要人数、就労開始時刻及び乗務するミキサー車の車番等を電話で連絡すると、その日の午後 5 時頃までに、A 2 センターは、翌日就労するA 3 分会員を手配した上で、会社に「手配予定者連絡表」をファクシミリで送信し、翌日就労するA 3 分会員の氏名を通知していた。

(4) A 1 組合員ら 4 名の就労手順

ア 令和元年 6 月末頃までは、B 3 取締役が A 1 7 財政部長に対し、翌日の必要人数を連絡すると、同財政部長が、A 1 組合員ら 4 名の中で誰が就労するかを調整し、その結果を B 3 取締役に連絡していた。なお、A 1 組合員ら 4 名のうちの A 1 9 組合員については、会社で就労したのは同月のみで、翌月以降は就労していない。

イ 令和元年 7 月 1 日頃以降、通常は、B 3 取締役が A 1 組合員に対し、A 1 組合員、A 2 1 組合員及び A 2 0 組合員（以下、この 3 名を併せて「A 1 組合員ら 3 名」という。）の翌日の就労の有無を伝えていた。また、A 1 組合員ら 3 名は、就労できない日を事前に B 3 取締役に口頭又はメモで伝えていた。

ウ なお、A 1 組合員ら 4 名が、上記(3)の就労手順によって A 2 センターから会社に供給されていた事実は認められない。

## 5 会社におけるミキサー車運転手の就労実績等について

### (1) 会社が直接就労を依頼して雇用する日々雇用労働者及びA 1組合員ら3名の就労実績

ア A 1組合員は、上記3(10)のとおり、令和元年6月頃から会社での就労を始めたが、同月の会社での就労実績は同月18日に就労した1日のみである。翌月以降の会社での就労実績は、以下のとおりである。

R1. 7	R1. 8	R1. 9	R1. 10	R1. 11	R1. 12	R2. 1	R. 2. 2	R2. 3
7日	5日	10日	17日	14日	11日	9日	13日	8日

イ 令和元年11月から令和2年6月までの間における会社が直接就労を依頼して雇用する日々雇用労働者9名（A 8組合員、A 1 2組合員、A 7組合員、A 9組合員、A 1 1組合員、A 1 0組合員、A 1 4協力会員、A 1 3協力会員及びA 1 5分会員（以下、これら9名を併せて「A 8組合員ら9名」という。）及びA 1組合員ら3名の就労実績は、別紙1のとおりである。

### (2) A 3分会員の就労実績

平成31年4月から令和2年3月までの間に、A 2センターを通じて会社に供給されたことがあるA 3分会員は64名であり、その就労実績は、別紙2のとおりである。-月の延べ供給人員の合計平均は74名であり、1日当たり1名から13名程度のA 3分会員がA 2センターから会社に供給されていた。

なお、1台のミキサー車に午前と午後で別の組合員が乗務したことがあった。また、午前や午後のみ乗務することがあった。別紙2のA 3分会員各人の供給実績はこのような半日の就労の場合でも1日でカウントしている。

### (3) 共済基金

A 2 センターを通じて供給されたA 3 分会員が、会社において就労した場合、X 2 組合は会社に対し、1 就労日毎に1名当たり700円の交通共済費を、1か月分まとめて請求し、会社は、X 2 組合の指定口座に振り込む方法で支払っていた。なお、X 2 組合は、1台のミキサー車に1日2名乗務した場合や、午前のみ又は午後ののみの乗務の場合は、交通共済費を請求していなかった。

X 2 組合は、A 2 センターを窓口として就労する日々雇用組合員等の負傷、疾病、高度障害又は死亡について保障を行うことを目的とした交通労働災害共済基金を設けており、同基金についてX 2 組合の定めた規定には、①同基金は、日々雇用組合員就労企業からの拠出金とX 2 組合負担金を保険料として納入し、契約保険会社からの給付金で確立する旨、②基金は特別会計とし、他の目的に流用してはならない旨等の条項があった。

## 6 本件申立てに至る経緯

### (1) 令和元年9月頃の会社の状況

ア 会社は、X 2 組合組合員について、X 2 組合を脱退した者は雇用を継続するが、X 2 組合を脱退しない者は雇用を打ち切ることを令和元年9月頃までには決めていた。

イ その頃、B 3 取締役は、B 1 工場長から、X 2 組合を辞めても雇用してもらえるのかと組合員から質問されたことがあったと聞き、同工場長に対し、上記アの方針を伝え、脱退時期は会社が指示することを組合員に伝えるよう指示した。

ウ 令和元年9月頃、A 8 組合員は、B 3 取締役に対し、X 2 組合を辞めても今までどおり雇用してもらえるのかと質問したところ、同取締役は、雇用しますと述べた。

(2) A 1 組合員に対するB 1 工場長の発言

令和元年9月上旬から中旬頃、B 1 工場長は、A 1 組合員に対し、A 1 組合員にも生活があるだろうから組合を辞めてうちに来ないか、いったん組合を脱退して、情勢が変わればまた組合に戻ったらしいのではないか、取りあえず今は潜る形で仕事をしてみないか、と述べたことがあった。

(3) A 5 組合員の脱退

令和元年9月10日付けで、会社の正社員であるA 5 組合員が、X 2 組合に対して脱退届を提出した。

(4) 1. 9. 18 話合い

令和元年9月18日、A 1 7 財政部長と、B 2 社長、B 3 取締役及びB 1 工場長との間で、話合い（以下「1. 9. 18 話合い」という。）が行われた。

1. 9. 18 話合いでは、X 2 組合組合員の脱退等について概ね以下のようやり取りがあった。

ア A 1 7 財政部長が、B 2 社長は、A 5 組合員を呼び出して「X 2 組合を辞めろ」と言ったのではないかと主張したところ、同社長は、「辞めろ」とは言っていないし、同組合員を呼び出したのは保険の関係で書いてもらうものがあったからである旨述べた。

イ A 1 7 財政部長は、「X 2 組合」という組織があると具合が悪いということなら協議をしようとB 2 社長に言ったのに、同社長が、そうすることなく、A 5 組合員に攻撃をかけたのではないかと主張した。これに対し、B 2 社長は、A 5 組合員から「X 2 組合を辞めたい」と言ってきた旨反論した。A 1 7 財政部長は、そうであれば「待て」と言うべきである旨主張したが、B

2社長は、A5組合員に「みんなと分会で相談しろ」と言った旨反論した。A17財政部長は、A5組合員がX2組合を辞めていることは事実であり、会社がそのような環境を作った旨主張したが、B2社長は、A5組合員が今の労働組合の失態を見て判断したことである旨反論した。

ウ B1工場長は、X2組合A22書記長（以下「A22書記長」という。）が、9月3日頃に大阪で行われた組合員の集会において、「自活闘争」をしてでもやってくれないと月13日の仕事を保障することはもうできないという話をしたと聞いた旨述べた。そして、同工場長は、組合員の中には、自分でアルバイトしてでも労働組合を守っていこうとする者もいれば、月13日の仕事を貰えるから「X2組合」に加入した者もいると思うが、「なすすべない」と言われたら、「X2組合」にいても仕方がないと受け取った者もいると思う旨述べた。これに対し、A17財政部長は、組合員が不安を抱いているというのは確かにあるとはいえ、争議が発生して放り出されても今までのようにはA3分会で仕事ができなくなったのであるから、自活も必要だと、アルバイトも行かないといけないよ、と言うのは当然である旨述べた。

これに対し、B1工場長が、若い人はアルバイトの金額で生活はできない旨述べたところ、A17財政部長は、若い人でも、頑張っている人はいる一方で、食べていけないと思っている人もいるが、去るのも自由だとはそんなことは言っておらず、組織に入っている以上頑張る必要があるということで「自活闘争」も必要だという話である旨述べた。B1工場長は、それはよく分かるが、「地下に潜る」、「一旦やめて復活を待つ」、というや

り方で組合員の生活を安定させた方がよいのではないかと述べた。

これに対し、A 1 7 財政部長が、そういう時が来たら話そうと B 2 社長に伝えている旨述べたところ、同社長は、何回もボールを投げている旨述べたが、A 1 7 財政部長は、それは1回だけであり、協議しようとは言っていないのではないかと述べた。

エ B 2 社長は、こういう状態だから自活闘争してでも踏ん張ってくれと檄を飛ばすのは当然だと思うが、言われた方で考えることはそれぞれ違うので、A 5 組合員はノイローゼになったと思う旨述べた。A 1 7 財政部長が、確かに色々な考え方の人がいるが、仮に B 2 社長のところに話に来たということなら、「ちょっと待て、相談しろ」と言うのが当然だと思う旨述べたところ、同社長は、「A 6 組合員と相談しろ」と言った旨述べた。

オ B 1 工場長が、仕事ができるように前向きに話をしたい旨述べたので、A 1 7 財政部長が、仕事を干されているのかと尋ねると、B 1 工場長は、今は干されていないが、干されてからでは遅いと述べ、B 3 取締役は、会社では対応できない土曜日の注文を割り当てられた旨述べた。

そこで、B 1 工場長が、「地下に潜る」という形はできないのかと述べたところ、A 1 7 財政部長は、B 1 工場長が、ある人に「X 2 組合」の看板を下ろすよう言ったり、A 1 組合員に「組合辞めてこっちに来たらどうだ」ということを言ったのを辛抱していたところに、A 5 組合員の件があった旨述べた。

B 2 社長は、現場の人はみんな不安を抱きながら仕事をしており、京都が崩れてからの状況を見て感情と感覚が変わってき

ている旨述べたが、A 1 7 財政部長は、今言っているのは、B 1 工場長のそういう発言があったということである旨述べた。これに対し、B 1 工場長は、それは、発言と言われば発言であるが、小さい子どもがいる A 1 組合員にアルバイトだけしろとは言えず、他社の人みたいにアルバイトで生活することになるのであれば、うちに来ないかという誘いである旨述べた。

カ A 1 7 財政部長が、組織が邪魔だから辞めてくれと言うのと同じではないかと述べたところ、B 1 工場長は、自分はそうは思っていないと述べ、地下に潜れないかというのが自分の考えであり、今はとにかく「X 2 組合」の旗をこの会社として降ろさなければならぬと思い、A 1 7 財政部長に意見を求めるに来た旨述べた。これに対し、同財政部長は、何度も言っているように、「潜れ」というなら、B 2 社長と自分で決められる問題ではないから、書記長を入れて協議しようと述べた。

キ A 1 7 財政部長が、厳しい状況の中でそういう時が来たら地下に潜る云々の話をしようということは以前から B 2 社長と話をしていた旨述べたところ、同社長は、A 5 組合員の件があるから駄目なのだろうと述べた。A 1 7 財政部長は、その件と A 1 組合員の件などが重なり、今までの話はなかつたことにし、自分の手からは離れたというつもりである旨述べた。

ク B 1 工場長は、人間として話をしてもいけない、ということなのかと述べたところ、A 1 7 財政部長は、そういうことではなく、A 1 組合員の件は、同組合員から聞いたところでは「なめられている」ということで終わっている旨述べた。

B 1 工場長は、「なめられているというのはそれはちょっとおかしい。そういうふうに A 1 が取っている。」と述べたが、A

17 財政部長は、「そやで。私言われました。組合辞めてこっちに来たらどうやと。あいつ嘘言うてるんやったら俺怒るで。」と述べた。これに対し、B1 工場長は、「いや。嘘言うてない。俺はそういう風にいうた。なんでやいうたら、それは何遍も言うように、それは人間、人間、人間としてね、人間として生活がかかっているのに、その生活ができへんのやったら、その時来た言いうんやったら看板を下ろしてせなあかんのとちやうの。それは誰も人間としてそう思いません？生活かかってるんやったら。」と述べた。

A17 財政部長は、組織を辞めてこちらに来たらどうだといふのは、手を差しのべるという発言なのかと述べ、「想い」と言われても全員辞めたら組織がなくなってしまうのであるから、「不当労働行為ではなく人間として言っただけ」で終わるのかと述べた。

ケ A17 財政部長は、B2 社長がA5 組合員に組織に戻るよう言ってくれたらいいので、同組合員が組織に戻ってきたら、「地下へ潜る」話はできる旨述べた。

#### (5) A6 組合員らの脱退等

ア 令和元年9月30日付で、会社の正社員であるA6 組合員及びA3 分会のA15 分会員は、X2 組合に対して脱退届をそれぞれ提出した。

なお、X2 組合を脱退するA3 分会員は、X1 組合に対しても脱退の意思表示があったものとして、X1 組合において取り扱われている。

イ 令和元年10月8日付で、会社が直接就労を依頼して日々雇用していたA7 組合員、A8 組合員及びA9 組合員は、X2

組合に対して脱退届をそれぞれ提出した。

ウ 令和元年10月10日付けで、会社が直接就労を依頼して日々雇用していたA10組合員及びA11組合員は、X2組合に対して脱退届をそれぞれ提出した。

エ 令和元年11月頃から、A15分会員は、会社から直接就労を依頼されて日々雇用されるようになった。

オ 令和元年11月15日付けで、会社が直接就労を依頼して日々雇用していたA12組合員は、X2組合に対して脱退届を提出した。

カ 令和2年1月末日をもって、A13協力会員が、同年2月末日をもって、A14協力会員が、X2組合から協力会員を脱会したものとされた。

協力会員の会費は前納制で毎月月末までに翌月分を納入することになっていたが、A13協力会員は、令和2年1月分の会費を納入して以降、会費の納入はなく、A14協力会員は、同年2月分の会費を納入して以降、会費の納入はなく、また、同年2月頃、A1組合員が、A13協力会員及びA14協力会員から、口頭でX2組合を脱退する旨を告げられたため、X2組合は上記のとおり判断した。

(6) A2センターへの本件供給依頼停止、A1組合員への就労依頼停止

ア 令和2年3月26日分以降、会社は、X1組合のA2センターに対し、A3分会員の供給を依頼しなくなった。

イ 令和2年3月27日付けで、X2組合は会社に対し、「団体交渉申入書」(以下「2.3.27団交申入書」という。)を提出した。

2. 3. 27 団交申入書には、直近の A 2 センターへの供給依頼が激減していることを憂慮しているので、早急に団交を開催することを申し入れる旨の記載があった。

ウ 会社は、A 1 組合員に対し、令和 2 年 3 月 30 日に就労させたのを最後に、同月 31 日以降、就労を依頼しなくなった。なお、A 8 組合員ら 9 名は、賃金が 5000 円減額されて、同年 4 月 1 日以降も、会社において、日々雇用で就労していた。また、令和 2 年 4 月頃に 1 名、同年 5 月頃に 1 名、新たなミキサ一車運転手が、会社から直接就労を依頼されて日々雇用されるようになった。

#### (7) 2. 4. 7 団交

令和 2 年 4 月 7 日、X 2 組合と会社との間で、2. 3. 27 団交申入書に係る団交が行われ（以下、同日の団交を「2. 4. 7 団交」という。）、X 2 組合からは、A 2 2 書記長及び A 1 7 財政部長が、会社からは、B 2 社長、B 3 取締役及び B 4 弁護士が出席した。

2. 4. 7 団交では、X 2 組合組合員の脱退や本件供給依頼停止等について概ね以下のようなり取りがあった。

ア A 1 7 財政部長が、4 月 1 日から A 2 センターからの日々雇用組合員を使用しないとの噂があるので、それについて真意を聞きたい旨述べた。これに対し、B 4 弁護士は、特定の労働組合に関する日々雇用者をどうこうする、ということは全くないと述べた上で、労働者供給の包括契約が締結されていないのであるから、どの労働者の供給を受けるかは、仕事の量、単価、仕事の質によって経営側で合理的な判断をすることになる旨述べた。

イ A 2 2 書記長が、会社の生い立ちについて述べた上で、B 2 社長の本心を聞きたい旨述べたのに対し、B 2 社長は、これまで労働組合の運動に同調していたが、色々な力関係の中で業界は動いており、担保も無しにこのまま沈没するわけにはいかない旨述べた。

ウ A 2 2 書記長が、日々雇用の取扱いなどについても、やり方があったのではないかと述べたところ、B 2 社長は、我々が日々雇用者に対して辞めろと煽ったわけではなく、彼らが自分の意思で辞めたのに、それを我々が促したように言われて、そこから組合側との間に溝ができている旨述べた。

エ A 1 7 財政部長が、組合を辞めたのは彼らの意思かもしれないが、B 1 工場長が A 1 組合員に対し「もう辞めたらどうだ」とか「うちが引き取ってあげる」という話をしている旨述べたところ、B 2 社長は、「前も言いましたやん。流れのね、その部分だけ取つたらそうかもしれません。」、「環境の中で飯食えるなんかとね。」と述べた。

オ A 1 7 財政部長は、B 1 工場長も入れて話をしたとき、同工場長から「そういうことはあった」、「ここに組織があれば会社が厳しなるんやという思いで言った」という発言があり、そのように A 1 組合員に対し言っているのであるから、他の組合員にも言っている旨述べた。これに対し、B 2 社長は、自分は知らないが、少なくとも今来ている人達はそういう形ではないと述べ、彼らが「辞めたい」、「辞めても自分達には保障がないから切られるかもしれない」と言ってきたので、その時に「これは自分が決めることでも何でもないから」と言っている旨述べ、辞めたいと言ったのは彼らであり、A 1 組合員の件は知らない

と述べた。

カ A 1 7 財政部長は、組合員が辞めたいというのはB 1 工場長が色々と言ったからである旨述べ、A 5 組合員が9月に辞めたところから全てが始まり、同じ9月にA 6 組合員が辞め、10月8日から10日にかけて日々雇用組合員が全員辞めたのであって、その前触れがB 1 工場長である旨述べた。

これに対し、B 2 社長は、「自活闘争をしろ」という発言があつてから、皆が動搖している旨述べた。また、同社長は、自分のところに来たA 5 組合員に対し「お前一人の判断でそんなんするな」、「絶対にアカン」とまで言ったが、同組合員が、その日の夕方にもう一回来て「もう辛抱できませんわ」、「俺、辞めますわ」と言うので、「アホかお前」と言った旨述べた。

キ A 1 7 財政部長が、そういうことがあつたら連絡するよう言っていたはずであると述べたところ、B 2 社長は、一人で勝手なことはしないようにと自分は止めたが、本人が組織の人間に相談しないのならダメなのではないかと述べた。

これに対し、A 1 7 財政部長は、本人を止めるというよりは、組合側に一報をくれればよく、それがないから全てが繋がっている旨述べた。

ク B 2 社長は、X 2 組合との力関係によって、同労組に従うしかなかつたから、これまで従ってきた旨述べた。これに対し、A 2 2 書記長が、力関係が変わつたから今までの関係を切るというのか、確かに力関係は弱まつてゐるが、切り抜ける方法を考えなくてはならないのではないかと述べたところ、B 2 社長は、このまま座して死ぬのかと述べた。

そこで、A 1 7 財政部長が、何の圧力で座して死ぬのかと尋

ねたところ、B 2 社長は、なぜX 2 組合系の労働組合の企業が切られたり、組合員が減っているのかと述べた上で、「だから私最初にいいましたやん。ボールほって」と述べた。これに対し、A 2 2 書記長が、「そのときはそこまで来ていない。」と述べたところ、B 2 社長は、「先々しなければどうすんのん。一歩一歩遅れてこういうふうになっている」と述べた。

A 1 7 財政部長は、会社が厳しければ、X 2 組合の旗を降ろしてもいいと考えていたが、以前B 2 社長と話をしたときには、「圧力はまだかかるっていない」、「大丈夫」と言っていた旨述べた。これに対し、B 2 社長は、「大丈夫」とは言っておらず、目に見えない何かがくるかもしれません。従業員は不安である旨述べた。

A 1 7 財政部長は、「そのときに言ってくれればよかった」と述べたが、B 2 社長は、不安じゃなければそんな話をするではなく、「何かあるのか」と問われて、「何もない」と言つただけで、「今は大丈夫だから何もしなくていい」とは言っていない旨述べた。

そこで、A 2 2 書記長が「じゃあ今何があるんですか」と述べたところ、B 2 社長は「ないけれども、いろいろなプレッシャーはあります」と述べた。

ケ A 2 2 書記長が、どこで互いの信頼関係が消えたか分からぬいが、会社が「大丈夫」だと言ったから、様子を見ようという話であったのに、その呼吸がどこで壊れたのかと述べたところ、B 2 社長は、A 5 組合員の件からではないか、組合側から「切り崩しにかかっている」と見られた旨述べた。

コ A 1 7 財政部長が、A 2 センターへの依頼が4月1日からゼ

ロとなる一方で、組合を辞めた人間が日々雇用されており、そうであれば今までのよう A 2 センターに依頼してくださいということを申し入れている旨述べたところ、B 4 弁護士は、最初に自分が言ったことに戻ると述べた。

サ A 1 7 財政部長が、大阪や京都のように「X 2 組合系」を使うなという圧力があるのかを尋ねたところ、B 2 社長は、圧力がなければそのままにしてもよく、圧力があった時には手遅れであってもいいということなのかと述べた。

これに対し、A 1 7 財政部長は、C 2 協同組合などが圧力をかけてくるのかと尋ねたが、B 2 社長は、「それはわからない」と述べた。

シ B 2 社長が、「朝日さんについてはそれだけではないですけど、色々な意味合いもあるんですよ。事故が多いとか。洗いが少ないと。色々な問題。事故しても報告せいへんとか。この 2 年間で色々ありましたわ。その都度報告はしていると思いますけど。そこは聞いておられます?」と述べたのに対し、A 1 7 財政部長は、自分は聞いていないと述べ、A 2 2 書記長は、会社の分かは分からないが、毎日事故件数の報告があり、何回か A 3 分会員の職場集会で「一度でいいからゼロにしてくれ」と言ったことがある旨述べた。

ス B 2 社長が、先ほど A 1 7 財政部長が言った、A 1 組合員に「将来不安だろう」というような話をしたかもしれないが、幹部会で「不当労働行為になるようなことは絶対にするな」と言い続けていた旨述べ、組合員が自主的に辞めていったことも、それを自分が切り崩して全部排除したと見られていることも事実である旨述べた。

これに対し、A 1 7 財政部長が、日々雇用の人たちが組合を辞めたらその雇用が守られているというのは事実である旨述べたところ、B 2 社長は、「そりや、会社は使い勝手いいやんか。」と述べた。

そこで、A 1 7 財政部長が、脱退した人は全員会社に残っているのであるから、組合を辞めたら雇用が守られるという見方もあり、これは支配介入である旨述べたところ、B 4 弁護士は、「事実ならね」と述べ、B 2 社長は、「いや、そういうことではないと思う。」と述べた。

セ A 1 7 財政部長が、今は仕事が暇だからA 2 センターを使っていないのか、契約がないから雇う必要がないと捉えられているが、どこかを使うのか、A 2 センターを使ったらいいのではないか等と述べたところ、B 4 弁護士は、仕事の量と質と単価の3つを見たうえでの経営判断である旨述べた。

そこで、A 1 7 財政部長が、今雇用している元組合員らはその3つともクリアしているということを尋ねたところ、B 4 弁護士は、クリアしているという判断であると述べた。

#### (8) 2. 4. 9 会社連絡書

令和2年4月9日付で、B 4 弁護士はX 2 組合に対し、「ご連絡書」（以下「2. 4. 9 会社連絡書」という。）をファクシミリで送信した。

2. 4. 9 会社連絡書には、2. 4. 7 団交の議題であるA 2 センターの日々雇用労働者の使用について  
「弊社をとりまく環境は大変厳しいものがあり、ギリギリの瀬戸際まで追い込まれていることをご理解頂きたいと思います。そのため、弊社から朝日労協センター日々雇用労働者の使用について

は、ご希望に応じかねるということを改めてご連絡申し上げます。誠に不本意ではありますが、弊社の困窮をご賢察いただき、ご理解賜りたく申し上げます。」と記載されていた。

(9) 2. 4. 10組合通知書

令和2年4月10日付けで、X2組合は会社に対し、「通知書」(以下「2. 4. 10組合通知書」という。)を提出した。

2. 4. 10組合通知書には、①2. 4. 9会社連絡書は、X2組合の日々雇用労働者の雇用を拒否する旨の文書であり、到底承諾することはできないこと、②2. 4. 7団交でも、会社のいう環境の厳しい状況についても一定理解した中で双方検討するとして終了しており、2. 4. 9会社連絡書は「木で鼻を括る」態度であり怒りを禁じえないこと、③当組合としては妥協案も検討しており、再度の団交を要求するので、4月14日までに団交の開催連絡をすることを求めることが記載されていた。

(10) 2. 4. 17団交

令和2年4月17日、X2組合と会社との間で団交が行われ(以下、同日の団交を「2. 4. 17団交」という。)、X2組合からは、A22書記長及びA17財政部長が、会社からは、B3取締役及びB4弁護士が出席した。2. 4. 17団交では、本件供給依頼停止等について概ね次のようなやり取りがあった。

ア B3取締役が、組合から妥協案を提示してもらえるのかを質問したところ、A17財政部長は、会社側から何かないかと述べた。

イ B3取締役は、B2社長とC2協同組合との間で「新年度からは、まあ、使うなと言われたのか、使いません、といったのか、その辺のやりとりがおそらくこうあって」と述べてから、

当初は、労働組合に關係のない労働者供給事業者から供給を受けることを考えていたが、結局、C 2 協同組合から段取りすると言われ、組合とは別の労働組合から労働者供給を受けざるを得ない状況になった旨述べた。

また、B 3 取締役は、新年度からA 2 センターは使わないと明言していると思うと述べてから、1 2、3名の運転手では足らない状況が何回かあり、経費がかかる庸車で賄っているが、経費がかかるので長くは続けていけない旨述べた。

ウ B 3 取締役が、おそらくB 2 社長の考えは2. 4. 9会社連絡書のとおりであり、同社長は、ごめんなさいという思いでこの文書を作っている旨述べたところ、A 2 2 書記長は、「C 2 協同組合の圧力をかわすためにどんな方法があるのか」ということなら方法はあるかもしれないが、それも関係ないということなら案の出しようがない旨述べた。これに対し、B 4 弁護士は、そのような方法はないと思う旨述べ、B 3 取締役も、B 2 社長はそのような方法を考えていない旨述べた。

エ A 2 2 書記長が、会社が日々雇用組合員を使わない理由は色々な圧力ではないかと思っている旨述べたところ、B 4 弁護士は、「多分そうです」と述べた。また、B 3 取締役は、おそらく社長は、C 2 協同組合の役員からことあるたびにボロクソに言われていると思う旨述べた。

オ A 2 2 書記長が、会社が庸車を使っているのは、C 2 協同組合の圧力をかわすためではないのかと述べたのに対し、B 3 取締役は、「X 2 組合」の運転手を入れて車を動かしているという事実はもうないということをアピールするためと、言われたことをきちんとやっていることを証明するためであろうと述べ

た。

カ A 2 2 書記長が、「X 2 組合」の色が出ない方法としてどんな方法があるのかということについて妥協案を持っているのかと述べたのに対し、B 3 取締役は、そのような妥協案のことは考えたことがなく、多分、B 2 社長もそんなことがあるとは思っていなかつた旨述べた。

キ B 4 弁護士が、「X 2 組合」のカラーが第三者から見て分からないようにする具体的な方法について、会社が考える余地があるのかという話だが、そのような話はB 2 社長から聞いたことがない旨述べたところ、A 2 2 書記長は、そのような話をしてほしい旨述べた。B 4 弁護士が、それを持ち帰って次回の団交でやっぱりありませんでしたとなつたら、と述べたところ、A 2 2 書記長は、それは仕方がない旨述べた。

ク A 2 2 書記長が、B 2 社長と交渉できないか打診してほしい旨述べたところ、B 4 弁護士は、組合側からトップ交渉の申入れがあったことを報告するが、応じないこともあり得る旨述べた。これに対し、A 2 2 書記長は、それは仕方ない旨述べた。

#### (11) 2. 4. 2 3 会社連絡書

令和2年4月23日付けで、会社はX 2 組合に対し、「ご連絡書」(以下「2. 4. 2 3 会社連絡書」という。)をファクシミリで送信した。

2. 4. 2 3 会社連絡書には、A 2 2 書記長から社長との個人的なトップ会談の申入れがあったので、社長にその旨伝え検討したが、トップ会談には応じないと回答であった旨の記載があった。

(12) A 1 6 分会員の脱退

令和2年5月11日付けで、A 3 分会のA 1 6 分会員は、X 2 組合に対して脱退届を提出した。

(13) 本件救済申立て

令和2年7月21日、組合らは、大阪府労委に対し、本件救済申立てを行った。

(14) 会社のB 3 取締役は、令和3年4月20日に会社を退職した後、同年9月17日、会社に対し退職金等を請求する訴訟を大阪地方裁判所に提起した。その後、同取締役と会社の間で和解が成立して、この訴訟は終結した。

7 A 3 分会員の事故等について

(1) 平成30年10月1日、A 3 分会員が対物事故を起こし、同31年3月14日、別のA 3 分会員が対物事故を起こした。

(2) 平成30年11月30日、A 3 分会員が会社の工場内で足を滑らせ腰をひねり、腰椎捻挫と診断された。後日、会社は、労働者災害補償保険にかかる手続を行った。

(3) 平成30年5月から令和2年7月までの間、会社は、延べ16台のミキサー車についてハツリ作業を業者に依頼していた。そのうち「203号車」については、平成30年5月19日と令和元年9月16日に、「202号車」については、平成30年6月30日と令和2年2月8日に、ハツリ作業を業者に依頼していた。

なお、ミキサー車のドラム内に付着したコンクリートを除去する作業が「ハツリ」と呼ばれている。

## 第4 当委員会の判断

### 1 争点1について

#### (1) 組合らが主張する脱退勧奨について

##### ア B1工場長による脱退勧奨について

組合らは、会社が、A1組合員以外の組合員に対する脱退勧奨を行ったとは認められないと判断した初審命令は誤りであり（前記第2の1(1)ア）、会社が、組合らを脱退しない組合員の雇用を打ち切る方針を決定し、B3取締役が、B1工場長に対し、脱退時期は会社が指示することを組合員に伝えるよう指示したのであり（同イ）、同工場長は、A1組合員のみならずA16分会員及びA15分会員に対し脱退勧奨を行い、また、会社が、同工場長を通じて、A7組合員、A8組合員、A9組合員、A10組合員、A11組合員、A14協力会員、A12組合員及びA13協力会員の8名の組合員に対し組合脱退届を出すよう伝えた旨主張するので（同ウ）、以下検討する。

##### (ア) A1組合員以外の組合員に対する脱退勧奨について

a 確かに、令和元年9月から同年11月にかけて、A5組合員、A6組合員、A15分会員、A7組合員、A8組合員、A9組合員、A10組合員、A11組合員及びA12組合員の9名の組合員がX2組合に対し相次いで脱退届を提出したことが認められる（前記第3の6(3)及び(5)ア～ウ及びオ）。

また、本件再審査におけるB3取締役の証言によれば、会社は、X2組合組合員について、X2組合を脱退した者は雇用を継続するが、X2組合を脱退しない者は雇用を打ち切ることを令和元年9月頃までには決めており、このよ

うな会社の方針を、B 3 取締役が、B 1 工場長に伝え、脱退時期は会社が指示することを組合員に伝えるよう指示していたことも認められる（同 6(1)ア及びイ）。この点、会社は、会社に対し退職金等を請求して訴訟を提起したB 3 取締役の証言は信用できない旨主張するが（前記第 2 の 1(2)イ）、この訴訟については和解が成立している（前記第 3 の 6(14)）。また、B 3 取締役の証言は、同取締役と会社との間で争われた事案と関係するものではなく、特に不自然な点もみられない。したがって、会社の上記主張は採用できない。

b しかし、B 1 工場長は、B 3 取締役から会社の上記方針を伝えられる前に、同取締役に対し、組合員から X 2 組合を辞めても雇用してもらえるのか質問されたことがあったと述べている（前記第 3 の 6(1)イ）。これと同じ時期に、A 8 組合員は、B 3 取締役に対し「X 2 組合を辞めても今までどおり雇用してもらえるのか」と尋ねたところ、「雇用します」と言われている（同 6(1)ウ）。そして、会社の上記方針は、会社の規模（同 1(1)）に鑑みると、B 3 取締役から B 1 工場長に伝えられる前に、会社で就労する者に広く知れ渡っていたものとみることができる（なお、A 8 組合員ら X 2 組合組合員が、会社に対し、X 2 組合を脱退しても雇用が維持されるかを質問していたのは、会社が X 2 組合の援助を受けて設立され（同 1(1)）、別の会社で解雇された A 1 組合員ら 4 名を X 2 組合の要請どおりに直接日々雇用として受け入れるなど（同 3(9)）、X 2 組合組合員の雇用の受け皿とされてきた経緯があるため、会社が X 2 組合

組合員でない者を雇用するのか不安があつたためだと考えられる。)。

加えて、当時、X 2組合は、組合員に対し月 1 3日の仕事を保障することはもうできないという話をしており、X 2組合のA 1 7財政部長も、会社との団交の中で、組合員が不安を抱いており、食べていけないと思っている人もいることを認め（同 6(4)ウ）、X 2組合を脱退した者について「組合を辞めたのは彼らの意思かもしれない」と発言し（同 6(7)エ）、組合員が自らX 2組合を脱退する可能性を否定していない。このような当時の労使事情からすれば、組合員の中に、会社から脱退勧奨を受けるまでもなく、自らX 2組合を脱退する者がいても不自然ではない。

これらのことからすれば、上記 9 名の組合員が組合脱退届を提出したからといって、かかる事実が、B 1 工場長による脱退勧奨を裏付けるものであるとはいえない。

c なお、A 1組合員は、本件初審審問において、令和元年 9 月頃、B 1 工場長から組合を辞めるよう示唆するような話をされた際に、同工場長が、会社で就労している組合員に対して同じような話をしていると言っていた旨証言しているが（初審第 1 回審問速記録 19 頁）、A 1組合員の証言は、伝聞である上、その前後にどのようなやり取りがあったかについては明らかになっておらず、かかる証言をもって、B 1 工場長が、実際にA 1組合員以外の組合員らに対し脱退勧奨を行ったと認めることはできない。

また、組合らは、B 1 工場長がA 1 6 分会員及びA 1 5 分会員に対し脱退勧奨を行ったと主張し、A 1組合員は、

本件初審審問において、A16分会員から、B1工場長に組合を辞めるよう言われたと聞いた旨証言している（初審第1回審問速記録19頁）。しかし、A1組合員の証言は、そもそも伝聞である上、B1工場長の上記発言の前後にどのようなやり取りがあったかについても明らかになっておらず、かかる証言をもって、B1工場長が、A16分会員に対し脱退勧奨を行ったと認めることはできない。

d したがって、B1工場長が、A1組合員以外の組合員に対し脱退ないし脱会の勧奨を行った事実を認めるに足る証拠はなく、同工場長がA1組合員以外の組合員に対し脱退ないし脱会の勧奨を行ったと認めることはできない。

(イ) A1組合員に対する脱退勧奨について

a 組合らは、B1工場長がA1組合員に対し脱退勧奨を行ったと主張するところ、B1工場長の上記発言については、同工場長も、1.9.18話合いにおいて、①「アルバイトで生活することになるのであれば、うちに来ないか」という誘いである旨述べたこと（前記第3の6(4)オ）、②「俺はそういう風にいうた。なんでやいうたら、それは何遍も言うように、（略）人間として生活がかかっているのに、その生活ができへんのやったら、その時来たいというんやったら看板下してせなあかんのとちゃうの。」と述べたこと（同ク）が認められ、A1組合員に対してX2組合を辞めるよう発言したこと自体は認めている。

そうすると、前記第3の6(2)で認定したとおり、令和元年9月上旬から中旬頃、B1工場長は、A1組合員に対し、生活があるだろうから組合を辞めてうちに来ないか、いつ

たん組合を脱退して情勢が変わればまた組合に戻ったらいいのではないかと述べたことがあったことが認められる。そして、B 1 工場長のかかる発言は、A 1 組合員に対し、X 2 組合からの脱退を勧奨するものというほかない。

b なお、B 1 工場長の上記発言について、会社は、A 1 組合員やその家族の生活をどうするのかという心情を吐露したもので脱退勧奨には当たらず、また、組合側の了解していた範囲内のものであって同工場長には不当労働行為意思がない旨主張する（前記第 2 の 1 (2)ウ）。

1. 9. 18 話合いにおいて、会社と組合の間で、組合員の生活を安定させるため地下に潜る、一旦組合を辞めて組合の復活を待つという方法が検討されていたことを窺わせる A 1 7 財政部長の発言があったことは認められるものの（前記第 3 の 6 (4)ウ及びキ）、このような方法を実施することについて労使間で合意に至ったことを認めるに足る証拠はない。そして、同工場長の上記発言は、「組合を辞めてうちに来ないか」というもので、X 2 組合からの脱退を勧奨するものであることに変わりはない。

c したがって、令和元年 9 月上旬から中旬頃、B 1 工場長が、A 1 組合員に対し脱退勧奨を行ったと認められる。

(ウ) 以上のとおりであるから、B 1 工場長は、A 1 組合員に対し脱退勧奨を行ったと認められるが、同組合員以外の組合員に対し脱退ないし脱会の勧奨を行ったと認めるることはできない。

イ B 2 社長及び B 3 取締役による脱退勧奨について  
次に、組合らは、B 2 社長が A 5 組合員に対し、B 3 取締役

が A 8 組合員に対しそれぞれ脱退勧奨を行ったと主張するので（前記第 2 の 1 (1)ウ）、以下検討する。

(ア) A 5 組合員に対する脱退勧奨について

組合らは、B 2 社長が A 5 組合員に対し脱退勧奨を行ったと主張し、A 1 組合員は、本件初審審問において、「社長から呼び出されて、組合辞めてくれないかというふうに言われたと、A 5 さんから直接僕が聞きました。」と証言している（初審第 1 回審問速記録 1 9 頁）。

しかし、A 1 組合員の証言は、そもそも伝聞である上、B 2 社長の上記発言の前後にどのようなやり取りがあったかについても明らかになっておらず、かかる証言をもって、B 2 社長が、A 5 組合員に対し脱退勧奨を行ったと認めるることはできない。

(イ) A 8 組合員に対する脱退勧奨について

組合らは、B 3 取締役が、A 8 組合員に対し、組合を脱退しなければ雇用を打ち切る方針であり、脱退時期については会社から指示すると伝えた旨主張し、B 3 取締役も、本件再審査審問において、その旨証言をしている（再審査第 1 回審問速記録 1 4 頁）。

しかし、A 8 組合員は、B 3 取締役に対し「X 2 組合を辞めても今までどおり雇用してもらえるのか」と尋ねたところ「雇用します」と言われただけであり（前記第 3 の 6 (1)ウ）、自身が組合を辞めたいと思っていたのであって、会社から組合を辞めるように言われたことも、促されたこともない旨陳述している（乙第 3 4 号証）。上記ア(ア) b で述べた当時の労使事情に照らせば、A 8 組合員が、自発的に組

合を辞めたいと考えて、会社から、組合を脱退しなければ雇用を打ち切る方針であることを伝えられるまでもなく、B 3 取締役に「X 2 組合を辞めても今までどおり雇用してもらえるのか」と尋ねたとしても無理からぬことであるから、A 8 組合員の上記陳述は信用するに足りる。他方、B 3 取締役の証言によっても、同取締役と A 8 組合員との間で具体的にどのようなやりとりがあったかについては明らかではない。したがって、かかる証言をもって、B 3 取締役が、A 8 組合員に対し脱退勧奨を行ったと認めるることはできない。

ウ 以上のとおり、本件 X 2 組合組合員 1 1 名及び本件 A 3 分会員 2 名のうち、脱退勧奨が行われたと認められるのは A 1 組合員に対してのみであり、A 1 組合員以外の組合員に対して脱退ないし脱会の勧奨が行われたとは認められない。

(2) A 1 組合員に対する脱退勧奨の会社への帰責について  
上記(1)イ(イ)の A 1 組合員に対する脱退勧奨の会社への帰責について、会社は、B 1 工場長は、使用者の利益代表者に近接する地位ないと主張するので(前記第 2 の 1 (2)エ)、以下検討する。

ア B 1 工場長は、工場長兼出荷係の役職にあり、B 3 取締役のバックアップがあるとはいえた工場長の役割を担っていた(前記第 3 の 2 (3))。また、同工場長は、出荷係として、直に業務課の責任者である B 3 取締役の指示を受ける立場にあり、運転手らに目的地、経路、待機場所、現場状況及び注意事項等の指示を行っていた(同(2))。これらのことからすると、同工場長は、工場の運営や会社製品の出荷業務において B 3 取締役を補佐する立場にあり、利益代表者に近接する職制上の地位にあったと

いえる。

イ B 3 取締役は、本件再審査審問において、A 1 組合員に対する脱退勧奨について、B 1 工場長に対し指示をしていない旨証言しているが（再審査第1回審問速記録26頁）、令和元年9月頃までに同取締役は、B 1 工場長に対し、会社の方針として、X 2 組合組合員について、X 2 組合を脱退した者は雇用を継続するが、X 2 組合を脱退しない者は雇用を打ち切ることを伝えている（前記第3の6(1)イ）。そして、同月上旬から中旬頃のB 1 工場長の「組合を辞めてうちに来ないか」という発言（同(2)）は、A 1 組合員がX 2 組合を脱退すれば同組合員の雇用を継続することを意味し、会社の上記方針に沿ったものである。したがって、B 1 工場長の上記発言は、会社の意を体してされたものといえる。

ウ しかも、B 2 社長は、組合からB 1 工場長がA 1 組合員に対し組合脱退を勧める発言を行ったことを指摘されても、2. 4. 7 団交において「その部分だけ取ったらそうかもしません」、「環境の中で饭食えるんかとね」と述べて（前記第3の6(7)エ）、同工場長の言動に非があると認めていない。そうすると、会社は、B 1 工場長のA 1 組合員に対する発言を容認ないし黙認していたといわざるを得ない。

エ したがって、B 1 工場長のA 1 組合員に対する脱退勧奨は、会社に帰責される。

### (3) 不当労働行為の成否

本件X 2 組合組合員11名及び本件A 3 分会員2名のうち、脱退勧奨が行われたと認められるのはA 1 組合員に対してのみであり、A 1 組合員以外の組合員に対して脱退ないし脱会の勧奨が

行われたとは認められない。

A 1 組合員については、会社が X 2 組合からの脱退を勧奨したものであるから、A 1 組合員に対する脱退勧奨は、X 2 組合に対する支配介入であって、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当する。

## 2 争点 2 について

組合らは、個々の A 3 分会員は、いずれかの供給先に供給され就労することを期待しており、会社に供給されなくなったからといって当然に他の供給先で就労できるわけではないから、供給先が減るということはすべての A 3 分会員にとって、就労の機会が減少し、その分賃金が減少するという不利益を発生させることになる旨主張し（前記第 2 の 2(1)イ）、会社は、個々の A 3 分会員にとって、会社は供給先の一つに過ぎず、A 3 分会員が会社で就労することができるという個別具体的な期待権を有していたとはいえないから、A 3 分会員が不利益を被ったということはない旨主張するので（同(2)イ）、以下検討する。

### (1) 労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為の成否について

会社は、平成 29 年 8 月に C 4 会社からミキサー車 6 両を購入したのを契機として、同年 9 月頃から、ミキサー車運転手について、A 2 センターを通じて労働者供給を受けるようになった（前記第 3 の 3(3) 及び(4)）。そして、本件における労働者供給の実態についてみると、平成 31 年 4 月以降令和 2 年 3 月までの供給実績では、別紙 2 のとおり、月の延べ供給人員の合計平均は 74 名であり、会社の依頼に応じて 1 日当たり 1 名ないし 13 名程度、A 3 分会員 64 名のうちのだれかが A 2 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 5(2)）。これを A 3 分会員につ

いてみると、A 2 センターからの供給によってだれかの日々雇用が短い間隔を置きつつ断続的に行われており、日々雇用されたA 3 分会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A 2 センターからの供給により行われていたとはいえる。

しかし、会社がミキサー車6両を購入して自社で生コンの輸送を始めたのは平成29年8月からであって、生コンの輸送は会社の新規事業というべきものである。そして、この新規事業を始めたことを契機として、ミキサー車運転手を雇用していなかった会社は、当面の運転手不足を解消するために、同年9月頃から、会社の設立に関与したX 2 組合が加盟するX 1 組合が運営するA 2 センターからミキサー車運転手の供給を受けるようになった。そうすると、組合らに所属してA 2 センターからの供給によって会社に日々雇用されるA 3 分会員の集団（以下「A 3 分会員集団」という。）のうちのだれかが会社の依頼に応じて会社に日々雇用されていたのは、平成29年9月頃から令和2年3月までのわずか約2年6か月の間に過ぎない。

このように新規事業の開始を契機としてA 2 センターから会社がミキサー車運転手の供給を受けるようになってからの期間が短いことに鑑みると、本件供給依頼停止当時、組合らに所属してA 2 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A 3 分会員集団は、本件供給依頼停止以前と同様に、近い将来においても、そのうちのだれかと会社との間で日々雇用の労働契約が短い間隔を置きつつも成立することにより、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たとはいえない。そうすると、本件供給依頼停止は、A 3 分会員集団に属する

A 3 分会員にとって、そのうちのだれかと会社との間で日々雇用の労働契約が成立して日々雇用される現実的かつ具体的な可能性を失わせるものではないから、不利益取扱いに該当し得ない。

以上のとおりであるから、その余について判断するまでもなく、本件供給依頼停止は、A 3 分会員が組合らの組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえないことから、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たらない。

## (2) 労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為の成否について

上記(1)で述べたとおり、本件供給依頼停止は、A 3 分会員集団に属するA 3 分会員にとって、そのうちのだれかと会社との間で日々雇用の労働契約が成立して日々雇用される現実的かつ具体的な可能性を失わせるものではない。そうすると、本件供給依頼停止は、A 3 分会員集団の所属する組合に打撃を与える効果をもたらし得るものとはいえないから、組合らの運営に対して支配または介入するものとはいえない。

したがって、その余について判断するまでもなく、本件供給依頼停止は、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たらない。

## 3 爭点 3について

### (1) 会社は、A 1 組合員を直接雇用した事実はないと主張し（前記第 2 の 3(2)）、組合らは、A 1 組合員は労働者供給による供給ではないと主張するので（同(1)ア）、以下検討する。

A 1 組合員らの 3 名が会社で就労するようになった経緯をみると、会社は、X 2 組合からA 1 組合員ら 4 名を日々雇用として就労させてほしいとの要請を受けたため、A 2 センターからの供給という形で就労させてはどうかとの意見を述べたところ、組合が、会社で直接日々雇用してほしいと要請し、会社が日々雇用と

して受け入れることとなったものである（前記第3の3(9)）。

また、会社は、A1組合員ら3名の就労について、当初は、X2組合のA17財政部長に対し翌日の必要人数を連絡し、同部長が誰が就労するかを調整して会社に連絡していたが（同4(4)ア）、令和元年7月1日以降は、B3取締役が上記3名の就労できない日を把握した上で、A1組合員に誰が就労するかを連絡しており（同4(4)イ）、A2センターに供給を依頼していた事実は認められない（同4(4)ウ）。なお、A1組合員は、本件供給依頼停止後も、令和2年3月30日に会社で就労している（同6(6)ウ）。

このように、会社は、労働者供給事業を運営するA2センターを介さずに、A1組合員に対し直接就労を依頼していたのであり、A1組合員は、会社から直接就労を依頼されて日々雇用されていたものといえる。

(2) 組合らは、A1組合員は、雇用継続の期待があったにもかかわらず、X2組合組合員を排除する目的で雇用を打ち切られた旨主張し（前記第2の3(1)イ及びウ）、会社は、A1組合員には、会社に継続して雇用されるものと期待することについて合理的な理由はない旨主張するので、以下検討する（同(2)）。

ア 会社は、令和2年3月31日以降、A1組合員に会社での就労を依頼しなくなった一方で、A8組合員ら9名の日々雇用労働者には会社での就労を引き続き依頼している（前記第3の6(6)ウ）が、A1組合員もA8組合員ら9名も、会社から直接就労を依頼されて日々雇用されていたものである。

イ また、令和2年3月までのA8組合員ら9名の就労期間をみると、A15分会員は、元々A2センターから供給されて会社で就労していたが、令和元年9月30日付でX2組合を脱退

し（同6(5)ア）、同年11月頃には会社から直接就労を依頼されて日々雇用されるようになった（同6(5)エ）。そうすると、同分会員が会社から直接就労を依頼されるようになってからの就労期間は、約4か月間である。これに対し、A1組合員の就労期間は、令和元年6月頃から令和2年3月までの約9か月間である（同5(1)ア及び6(6)ウ）から、A15分会員よりも約5か月長い。

また、A15分会員を除く8名については、会社がA3分会員以外のX2組合組合員の日々雇用を開始した平成29年9月20日（同3(5)）から会社に日々雇用されていたとしても、就労期間は、令和2年3月までの約2年6か月間にとどまる。

ウ さらに、令和元年11月から令和2年3月までの5か月間ににおけるA8組合員ら9名の就労実績をみると、別紙1のとおり、月平均0から15日である。これに対し、A1組合員の就労実績は、別紙1のとおり、A1組合員は月平均11日であり、上記9名の中で最も就労実績のあるA11組合員及びA15分会員より約4日少ないが、A7組合員、A14協力会員及びA13協力会員よりも多い。

エ このように、会社から直接就労を依頼されて日々雇用されているA1組合員及びA8組合員ら9名の就労期間及び就労実績をみる限り、会社がA1組合員をA8組合員ら9名と別異に取り扱うべき事情は窺われず、A1組合員が、A8組合員ら9名と同様に、令和2年3月31日以降も会社での就労を依頼されることにつき一定の期待を有していても不合理とまではいえない。

オ そして、会社は、日々雇用のX2組合組合員について、X2

組合を脱退した者は雇用を継続するが、X 2組合を脱退しない者は雇用を打ち切ることにしていたこと（同6(1)ア）からすると、会社が、X 2組合を脱退したA 8組合員ら9名は就労させながら、A 1組合員を就労させていないことは、同組合員がX 2組合の組合員であることを理由に差別的に取り扱ったものといえる。

なお、B 3取締役が、本件再審査審問において、A 1組合員について、組合を脱退していれば他の者と同様に雇用を継続しており、雇用を打ち切ったのはX 2組合の組合員であったことが理由である旨証言していること（再審査第1回審問速記録17頁）も、上記判断を裏付けるものである。

(3) 以上のとおりであるから、会社が、令和2年3月31日以降、X 2組合を脱退したA 8組合員ら9名に対する就労の依頼を継続しながら、A 1組合員に対する就労の依頼を打ち切ったことは、同組合員がX 2組合の組合員であることを理由に就労依頼の対象から除外し、会社における就労の機会を失わせるものである。会社が、このような対応をとって、同日以降、A 1組合員を会社で就労させていないことは、同組合員がX 2組合の組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、X 2組合の弱体化を図る支配介入であるから、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

#### 4 救済方法について

(1) A 1組合員に対する脱退勧奨については、上記1(3)のとおり労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するので、主文I第2項のとおり命じる。

(2)ア 会社が、令和2年3月31日以降、A 1組合員を会社で就労

させていないことは、上記3(3)のとおり労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するので、主文I第1項及び第2項のとおり命じる。なお、主文I第1項は、A1組合員への就労依頼を再開することを命じるものであるが、下記イのとおり令和2年3月31日以降、A1組合員に対し特定の日数の就労が保障されていたとはいえないことや、A8組合員ら9名の賃金は減額されていること（前記第3の6(6)ウ）に鑑み、会社がA1組合員に就労を依頼すべき日数や、A1組合員が会社で就労する場合の賃金などの労働条件についてまで命じるものではない。

イ 本件の救済について、組合らは、A1組合員について、会社において就労している他の日々雇用者と同頻度での雇用及びバックペイを求めるが（前記第1の2(4)）、①A1組合員の会社での就労をめぐり、会社は、組合に対し、近隣の同業他社を解雇された運転手を雇用するのは難しいとして、A2センターからの供給という形で就労させることを提案したが、組合の要請を受けて直接日々雇用することにしたこと（前記第3の3(9)）、②A1組合員の会社での就労期間が約9か月にとどまること（同5(1)ア及び6(6)ウ）、③会社は、日ごとの仕事量に応じて、A1組合員のような日々雇用のミキサー車運転手の就労を依頼していること、④そのために、A1組合員が会社で就労したのは月7日から17日（同5(1)ア）と、月によって区々であること、⑤会社が、A1組合員に対し就労を依頼する場合には、同組合員が就労できない日を事前に把握した上で就労を依頼していたことからすると（同4(4)イ）、会社は、A1組合員が希望する日に就労を依頼していたのであり、その就労の程度は同

組合員本人の意向によって左右されるものであったこと等を総合考慮すると、会社は、契約上ののみならず実態においても、A 1組合員に対し、毎月一定の日数の就労を依頼することを保障していたものではない。

そして、会社は、本件不当労働行為が発生しなかった場合であっても、令和2年3月31日以降において、A 1組合員が、A 8組合員ら9名と同じ程度、就労を依頼することを保障していたわけではなく、また、同日よりも前のA 1組合員本人の就労実績と同じ程度就労を依頼することを保障していたわけでもないことからすれば、同日以降、A 1組合員に対し特定の日数の就労が保障されていたとはいえない。

したがって、令和2年3月31日以降、A 1組合員に対し特定の日数の就労が保障されていたものとして、その分の賃金相当額の支払うことや、就労を依頼することを会社に命じることは相当ではないから、主文I第1項の救済をもって足りる。

(3) なお、組合らは、謝罪文の掲示を求めるが(前記第1の2(5))、主文I第2項をもって足りる。

## 5 結論

以上によれば、会社に対し主文Iの救済を命ずべきであるが、その余の救済申立ては理由がないから棄却すべきである。これと一部異なる初審命令はその限度で相当でないから、X 2組合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、その余のX 2組合の再審査申立て並びにX 1組合及び会社の再審査申立てを棄却する。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令す

る。

令和6年1月20日

中央労働委員会

第二部会長 岩村正彦