

## 命 令 書 (写)

令和2年(不再)第41号

再 審 査 申 立 人           X組合

令和2年(不再)第42号

再 審 査 被 申 立 人

令和2年(不再)第41号

再 審 査 被 申 立 人           Y会社

令和2年(不再)第42号

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中労委令和2年(不再)第41号及び同第42号事件(初審大阪府労委平成30年(不)第37号事件)について、当委員会は、令和5年2月1日第1831回公益委員会議において、会長公益委員岩村正彦、公益委員荒木尚志、同畠山稔、同両角道代、同柴田和史、同鹿野菜穂子、同沖野眞已、同松下淳一、同相原佳子、同鹿土眞由美、同守島基博、同西川佳代、同磯部哲、同小坪淳子、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2年(不再)第41号再審査被申立人・同第42号再審査申立人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2年(不再)第41号再審査被申立人・同第42号再審査申立人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2年（不再）第41号再審査申立人・同第42号再審査被申立人X組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X組合

執行委員長 A<sub>1</sub> 様

Y会社

代表取締役 B<sub>1</sub>

当社が貴組合から平成30年4月25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2年（不再）第41号再審査申立人・同第42号再審査被申立人X組合のその余の救済申立てを棄却する。

II 令和2年（不再）第41号再審査申立人・同第42号再審査被申立人X組合の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2年（不再）第41号再審査被申立人・同第42号再審査申立人Y会社（平成3年12月にB<sub>2</sub>会社が設立され、平成5月4月に現在の商号に変更された。以下、商号変更前の時期も含め「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1号及び同条第3号の不当労働行為に該当し、会社の下記(2)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2年（不再）第41号再審査申立人・同第42号再審査被申立人X組合（以下「組合」という。）が、平成30年6月25日（以下「平成」の元号を省略する。）、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、労働者供給事業を行っている組合のA<sub>2</sub>事業所（以下、単に「A<sub>2</sub>事業所」という。）に対し、30年4月2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、組合からの30年4月25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 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 日々雇用労働者の雇入れの再開
- (2) 組合及び組合員に対する実損分の支払
- (3) 団体交渉応諾
- (4) 謝罪文の掲示

## 3 初審命令の要旨

大阪府労委は、①会社は、A<sub>2</sub>事業所から労働者供給により供給されていた日々雇用労働者ら（以下、組合の組合員であって、労働者供給事業を行っている組合のA<sub>2</sub>事業所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「A<sub>2</sub>事業所に所属する労供組合員」又は「労供組合員」といい、A<sub>2</sub>事業所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会社の上記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会社の上記1(2)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、組合への文書交付を命じ、組合

のその他の申立てを棄却する決定をし、令和2年9月28日、当事者双方に対し、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

組合は、令和2年10月9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、また、会社は、同日、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) 会社は、労供組合員らの労組法上の使用者に当たるか。（争点1）
- (2) 本件供給依頼停止は、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。（争点2）
- (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。（争点3）

### 第2 当事者の主張の要旨

#### 1 争点1（会社は、労供組合員ら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 労組法第7条にいう「使用者」とは、現に労働契約上の雇用主の立場にある者に限られず、「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な支配力ないし影響力を及ぼし得る地位にある者」若しくは「労働契約関係ないしはそれに隣接ないし近似する団体的労使関係の一方当事者」とする考え方がある。いずれの立場に立ったとしても、以下の(ア)、(イ)のとおり、会社には使用者性が認められる。

この点、会社は、「近い将来の労働契約関係の可能性を基盤とする使用者」と限定的に解釈しているが、かかる解釈は、真に責任を負うべき者の責任を免れさせ、不当労働行為制度を空洞化させるおそれがある。

る点で妥当とはいえない。

- (7) 労供組合員らは、30年3月まで会社において日々雇用で就労していたが、組合と会社との間には、継続的な雇入れの合意ないし慣行が存在しており、かつ、本件では従前からの労働者供給関係を前提とした、雇入れ拒否の有効性が争われているから、会社は、組合との関係で、不当労働行為制度上の「使用者」に当たる。

また、生コンクリート（以下「生コン」という。）の輸送量にもよるが、A<sub>2</sub>事業所からほぼ決まった労働者が会社で就労していた。ただ、A<sub>2</sub>事業所の全ての労働者が会社に就労する可能性はあったので、A<sub>2</sub>事業所の労働者全員との関係で使用者性がある。

- (イ) 会社は、3年から27年間にわたり、組合のみから日々継続的に労働者供給を受けてきた。このような労働者供給の実態からすると、組合からの労働者供給は、日々雇用労働者の供給ではあったものの、会社と労働者との間には継続的な労働契約関係に近似した関係が存在していたといえる。このような関係を前提とした会社による雇入れ拒否は、いわば解雇や雇止めに準じて扱われるべきものであり、会社が、これについて団体交渉等に応ずべき立場にあることから、団体的労使関係上の一方当事者たる地位が認められる。

イ 本件における日々雇用労働者の労働者供給は、労働者派遣に類似するところ、学説は派遣先に使用者性を認めている。

会社には供給されていた労働者は、完全に固定ではなく、時期により異なり、変動もあり、登録制の派遣労働者のように、組合に所属している労働者であれば、会社に就労する可能性はあった。したがって、労働者派遣に類似していることから、本件も使用者性が認められる。

なお、労組法第7条第2号に関するものではあるが、派遣業者が登録関係にある労働者の労働組合との間で、登録の期間中に使用者とし

て団体交渉応諾義務があるとされた例がある（中央労働委員会平成23年11月16日命令、阪急トラベルサポート事件）。

ウ 朝日放送事件（最高裁判所平成7年2月28日判決）における最高裁判所の立場を踏まえても、本件における日々雇用労働者の労働者供給は、請負ないし派遣に類似する就労関係がある以上、労働者供給契約の一方的破棄は会社の決定に基づく不利益取扱いであるから、会社に労組法第7条の使用者性を認めない理由はないといえる。

エ 本件は、労働者供給事業を行う労働組合との関係で供給先の使用者性が問題となっている事案であり、初審命令が、本件の労働者供給の実態に即して「実質的な労働者供給契約の成立」と、「集団として労働者供給契約に基づく就労への期待権」を認め、供給先企業である会社の使用者性を認めたことは相当である。

オ 以上のとおりであるから、会社は、労供組合員らの労組法上の使用者に当たる。

## (2) 会社の主張

ア 労組法第7条の使用者性は、労供組合員らと会社との間に、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存するか否かにより判断される。より具体的には、近い将来において雇用されることが確実な場合にのみ使用者性を認めるのが裁判例・中央労働委員会命令の立場であると判断されるべきである。

イ 以下のとおり、会社とA<sub>2</sub>事業所との間には、法律関係及び実態のいずれの観点からも「近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性」はない。

(ア) 会社は、A<sub>2</sub>事業所から継続的に労働者供給を受ける義務はない。

すなわち、会社とA<sub>2</sub>事業所との間には、会社が労働者供給を依頼することを義務付けるような文書はもちろん、そのような口頭の約

束すら存在しない。また、初審における審問結果からすると、A<sub>2</sub>事業所の代表であるA<sub>3</sub>（以下「A<sub>3</sub>代表」という。）の認識においてすら、組合と会社との間には継続的な供給依頼の義務付けに係る合意やそのような黙示的合意を認めるに足る慣行は存在せず、むしろ両者の関係は、会社が必要なときに必要なだけ労働者供給を依頼するにすぎないものであって、会社に労働者供給を依頼する義務のないことは明らかである。

また、労働者供給制度の存在意義は、必要なときに必要なだけ一定水準の労働力の供給を受けられることにある（東京地方裁判所昭和61年3月25日判決、渡辺倉庫運送事件）。そして、「必要なときに必要なだけ」という前提で労働者供給を受けた実績が複数年にわたることになっても、その前提（法律関係）が変わるべき理由はない。したがって、本件においても、会社は「必要なときに必要なだけ」労働者供給を受ける立場（必要なければ供給を受けないことができる立場）にあり、会社がA<sub>2</sub>事業所から継続的に労働者供給を受ける義務を負っていたと解することはできない。他方、これに反する組合の主張は、上記労働者供給制度の存在意義を没却するものであって、理由がない。

- (イ) 実態としても、会社は特定の者を常用し将来にわたって雇用することを予定していない。

会社には、A<sub>2</sub>事業所から供給される労働者について人選を行う実務もその権限もなく、A<sub>2</sub>事業所が選定した者を日々雇用し、当日に雇用契約が終了するという関係にあった。

この点、A<sub>2</sub>事業所において、労働者や供給先の便宜を踏まえて、供給先企業で過去に日々雇用されその業務に従事した経験のある者を優先的に供給することがあったかもしれないが、それは飽くまで

A<sub>2</sub>事業所が最終的に判断し、その裁量で決定していた事柄であって、実態としても、会社側が特定の者を選定して常用し、将来にわたって雇用する予定があったわけではなかった。

(ウ) よって、労供組合員らと会社との間に、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性は存在しなかった。

ウ 以上のとおり、「近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存するか否か」の判断に当たり、過去の労働者供給の実績は、法律関係としても実態としても、何らの意義も有しない事情というべきである。

仮に、過去の供給実績を考慮するにしても、①29年12月以降、A<sub>2</sub>事業所による労働者の安定供給に不安が生じたこと、②30年3月31日頃には、会社に供給されることが多かった労供組合員E<sub>4</sub>、E<sub>5</sub>及びE<sub>6</sub>。(以下、組合脱退前も含め、E<sub>4</sub>、E<sub>5</sub>及びE<sub>6</sub>を併せて「元組合員3名」という。)がA<sub>2</sub>事業所を脱退したこと、③上記①及び②の変化を背景に、会社がA<sub>2</sub>事業所以外の事業所から労働者供給を受けるとの判断をし、本件供給依頼停止を行ったことからすれば、同年4月1日以降において、会社と労供組合員らとの間で、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性はなかったというべきである。

エ 初審命令の使用者性に関する解釈は誤りである。

(ア) 裁判例・中央労働委員会命令が採用してきた使用者性の考え方においては、労働契約関係に「隣接」する関係として、「当該労働者」(「当該」が付されているとおり、特定の労働者である。)との間に、近い将来において労働契約関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存在する場合に、使用者性が肯定される。

これに対し、初審命令は、特定の者との労働契約関係又はそれに



隣接する関係が存在しないことを前提に、「集団として労働者供給契約に基づく就労への期待権」があれば、使用者性を認めてよいという見解を採る。しかし、「労働者供給契約に基づく就労への期待権」なるものがあるとしても、必要なときに必要なだけ労働力を供給する労働者供給において、以前の供給先が次に労働者供給を依頼するか否か、依頼するとして何人か、どの労働者が供給されるのかのいずれも決まっていないのであり、個々の日々雇用労働者を採用するか否かは最終的に会社の採用の自由（採用しない自由を含む。）に委ねられるから、単なる「期待」では、いまだ団体的労使関係を認めるべき基盤となる「労働契約の成立の可能性」など存在しない。また、特定の者との労働契約関係又はそれに隣接する関係が存在しない以上、不特定の「集団」の「期待権」なるものでは、特定性に欠け、団体的労使関係を認めるべき基盤にはなり得ない。

したがって、初審命令のように、個々の労働者との特定の労働契約関係を離れて「集団としての期待」なるものを根拠に使用者性を肯定することは許されない。

(イ) 「集団の期待権」は使用者性を基礎づけるものでない。

どの組合員との関係で期待権が発生するのか特定できない以上、「集団の期待権」とは、いずれかの「組合員の期待権」などではなく、「労働組合の期待権」に収れんされるというほかない。そして、「組合員」の労働契約関係とは独立して論じられる「労働組合の期待権」とは、単に供給先と取引関係を継続したいという期待にすぎない。

このような期待が生じることは、通常取引関係における当事者同士の関係でも同じであり、例えば、派遣元が派遣先に対し、労働者派遣契約の契約期間満了時に取引の継続を求めるというビジネス上の一場面（営業活動）と何ら異なるものではない。この場合の労働組

合の期待なるものに労組法上の保護を与えるべき理由はないし、供給先である会社との交渉が（相手方に応諾義務が生じ得る）「労働組合との団体交渉」に変化するわけでもない。

オ 初審命令の解釈を前提としても、会社に使用者性は認められない。

初審命令は、労働者供給が継続してきた中で、「実質的に労働者供給契約が成立した」とし、当該契約を根拠に、「集団として労働者供給契約に基づく就労への期待権」を認めている。しかし、本件において、日々の労働者供給の依頼ごとに「労働者供給契約」が存在するとしても、両当事者又はいずれか一方が将来にわたって何らかの拘束力に服するような「労働者供給契約」は締結されていないから、「労働者供給契約」に基づいた「集団の就労への期待権」が生じる余地はない。初審命令の使用者性に関する解釈を前提としてもなお、会社に使用者性は認められない。

カ 以上のとおりであるから、会社は、労供組合員らの労組法上の使用者に当たらない。

## 2 争点 2－1（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

### (1) 組合の主張

ア 以下のとおり、本件供給依頼停止は不利益な取扱いに当たる。

(ア) A<sub>2</sub>事業所に所属する労供組合員は全員日々雇用により就労しており、会社が労働者供給を拒否したため、全組合員一人当たり月間就労日数が減少した。就労日数が減ることは収入が減ることを意味し、A<sub>2</sub>事業所に所属する労供組合員全員に対する不利益取扱いとなる。

(イ) 会社は下記(2)ア(イ)のとおりに主張するが、本件では、それまで毎日就労していたのが、組合所属を理由に拒否されるようになったの

であるから、実態からみれば採用拒否よりも解雇に近い状態といえる。組合に所属していれば労働者供給の依頼をしないが、組合を脱退した労働者は就労させるというのであるから、実質的にはほぼ黄犬契約といえる状態が発生したのであり、このような「労働者供給依頼拒否」は、不利益取扱い以外の何物でもない。

- (ウ) 会社は下記(2)ア(ウ)のとおり主張するが、組合と会社との間には、契約書こそ作成されなかったものの、長年にわたる日々雇用労働者の供給実績があり、賃金もずっと同じであり、会社も組合以外から労働者供給を受けていなかった。これは組合と会社との間に専属的・継続的な労働者供給契約が存在していたことを意味する。

労働者供給は日々の需給の違いによって必要人員が違うことは当然の前提とされており、毎日決まった人員を依頼しなければならないということではないが、長年続いてきた労働者供給を組合に依頼すること自体をやめるのは、会社の自由ではない。

継続的契約の一方的解除には、高度の正当理由が必要である。しかし、本件供給依頼停止は不当労働行為意思に基づくものであって正当理由はない。

- イ 以下のとおり、本件供給依頼停止は不当労働行為意思に基づくものである。

- (ア) 本件供給依頼停止に至る経緯は、次のとおりである。

本件供給依頼停止に先立つ30年1月23日、会社も加入するC<sub>1</sub>協同組合は、理事会（以下「30. 1. 23理事会」という。）において、「C<sub>2</sub>組合と接触・面談の禁止」を承認し、さらに、同年2月6日には、C<sub>1</sub>協同組合の組合員（以下「組合員企業」という。）に対し、「C<sub>2</sub>組合との係争問題について」と題する文書（以下「30. 2. 6文書」という。）を発し、「C<sub>2</sub>組合系の業者」の使用を極力

差し控えることを要請した。会社もC<sub>1</sub>協同組合の組合員企業であり、会社としても同日までにC<sub>1</sub>協同組合の方針を明確に認識していた。

このようなC<sub>1</sub>協同組合の方針を受けて、会社は、同月23日、A<sub>3</sub>代表に対し、C<sub>1</sub>協同組合の方針であるからこのままでは組合を使えなくなる旨告げ、さらに同年3月28日には、組合から労働者供給を受けることができず、労供組合員E<sub>4</sub>らをC<sub>3</sub>（以下、組合脱退前も含め「C<sub>3</sub>元組合員」という。）のところに行かせるしかない、C<sub>1</sub>協同組合の圧力が強いから、という旨の通告を行った。

さらに、同日ないし同月29日、会社代表取締役B<sub>1</sub>（以下「B<sub>1</sub>社長」という。）は、会社に供給されることが多かった元組合員3名を呼び出して、組合からの脱退及びC<sub>3</sub>元組合員が新たに立ち上げた「C<sub>4</sub>」と称する労働者供給事業所（同事業所は「C<sub>4</sub>」とは別の名称で称された時期もあるが、その時期も含め、以下「C<sub>4</sub>」という。）への移籍を勧奨した。その結果、元組合員3名は、同月31日に組合を脱退し、同年4月からは、C<sub>4</sub>からの労働者供給により引き続き会社で働いている。

- (イ) このような事実経過からして、まずC<sub>1</sub>協同組合での「C<sub>2</sub>組合系」排除の方針決定があり、これを受けた会社が組合からの労働者供給を拒否する旨告げ、しかし会社としても組合から供給されていた労働者を従前どおり確保できなくなるのは不利益であるため、供給されていた労働者の中から主要なメンバーをC<sub>4</sub>に移籍させた上で、30年4月以降も従前どおりの労働者供給を受けるよう手配したと解するのが自然な流れである。

C<sub>1</sub>協同組合は、中小の生コン製造事業者で構成する協同組合であるが、生コンの生産の割当てなど、組合員企業に対しては強大な権限を持っており、C<sub>1</sub>協同組合が特定の労働組合の排除を決定した場

合、組合員企業がこれを拒否することはほぼ不可能である。

C<sub>1</sub>協同組合の理事会の議事録には、明確に「C<sub>2</sub>」組合排除の方針が記載されており、C<sub>1</sub>協同組合には、「C<sub>2</sub>組合系」とみなされる労働組合には、特定の労働組合であるが故をもってその組合員である限り不利益取扱いをする意思（不当労働行為意思）がある。B<sub>1</sub>社長も、この不当労働行為意思に基づき、本件供給依頼停止をしたのである。

ウ 初審命令の不利益取扱いについての判断は誤りである。

- (ア) 初審命令は、不利益取扱いの判断に当たり、個々の労供組合員に会社における雇用の継続を期待できる特段の事情があったか否かを問題とする。しかし、「組合所属を理由とする採用拒否」については、組合への不加入や組合からの脱退を雇用条件とする黄犬契約よりも一層大きな不利益を労働者に与えるものであり、当然に不当労働行為とみなされるべきである。労働者供給事業においては、ほとんどの供給先が一斉に組合所属を理由とする供給拒否を行うのであれば、労働者は供給先がなく賃金を得る機会を失う。本件では、C<sub>1</sub>協同組合の「C<sub>2</sub>組合系」排除の方針に従って、会社をはじめ複数の供給先企業がほぼ足並みを揃えて労働者供給の受入れを停止し、会社以外の供給先企業における就労の機会も同様に失われていった。これは採用拒否と同様の事象であって、不利益取扱いの不当労働行為とみるべきである。

A<sub>2</sub>事業所のどの組合員がいつ供給されるかはあらかじめ決まっているものではないが、労働者供給事業とはそういうものであり、組合員全員が供給による就労への期待を持つものであるから、個々の組合員の「特段の」期待を問題にするのがそもそも狭きに失する。

- (イ) 仮に特段の期待が必要と考えても、会社に一定程度継続的に就労

していた組合員は、日々雇用労働者としての賃金のみで生活を維持しているから、就労への特段の期待があるといって差し支えない。

これに対し、初審命令は、会社が供給される労供組合員を指定していないこと、会社での就労に関して特段の取決めがなされていた労供組合員がいたとの疎明がないことを理由に、個々の労供組合員に会社における雇用の継続を期待できる特段の事情があったとはいえないとする。

しかし、会社が具体的な人選に関与していなかったといっても、ほぼ決まった労供組合員が継続的に就労していたという事実は、会社と日々雇用労働者にほぼ固定的な関係があったことを意味する。また、特段の取決めがなくても、会社に継続して就労していた労働者については現実問題として就労への期待権が発生しており、それは採用への期待同様、重要な利益として保護に値するものである。それが侵害されることは、当該労供組合員にとって深刻な不利益取扱いにほかならない。

エ 以上のとおりであるから、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。

## (2) 会社の主張

本件においては、会社に使用者性が認められないため、争点2について判断されるまでもなく、本件申立ては棄却されるべきであるが、不利益取扱いには当たらないことについても念のため主張する。

ア 以下のとおり、本件供給依頼停止は不利益取扱いに当たらない。

(イ) 労組法第7条第1号の不利益取扱いは、特定の労働者に対する取扱いを問題とするものである。しかるに、会社は、特定の労働者を選択して労働契約関係を成立させる権限を持っていないことからしても、労働者供給の依頼は、そもそも個々の労働者との雇用契約の成

立や収入を前提としたり保障したりするものではない。また、労働者供給事業においては、労働者は「自己の労働力の処分を労働組合にゆだねることによって、就労の機会を広く確保し、就労先のいかんを問わず一律の高い賃金を得ることができることになるから、特定の事業所との使用関係の継続を期待するだけの理由はない」とされている（渡辺倉庫運送事件）。そうすると、会社が労働者供給の依頼をしなかったとしても、その事実が特定の労働者との間での不利益取扱いに当たるということとはあり得ない。

- (イ) 組合は、A<sub>2</sub>事業所が約20社の供給先企業に対して百数十名の労働組合員を供給していたことからすれば、会社が労働者供給の受入れをしなくなったとしても、会社に供給していた組合員を会社以外の供給先に供給すれば足りるのであるから、組合員の就労の機会が失われることはなく、したがって、本件供給依頼停止は「採用拒否」とは同様でない。

万が一、個々の労働者との雇用契約の成立の拒否に当たるとしても、最高裁判所は、雇入れの拒否は、「特段の事情がない限り、労働組合法7条1号本文にいう不利益な取扱いに当たらない」（最高裁判所平成15年12月22日判決、日本貨物鉄道外1社（北海道不採用）事件）と判断しており、特段の事情についての主張・立証のない本件は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

- (ウ) そもそも、会社と組合との間に労働者供給の依頼を義務付けるような契約は存在せず、会社は組合に対し労働者供給を依頼する法的義務を負っていない。

ミキサー車の運転手を確保するに当たり、どの労働組合に労働者供給を依頼するのか、それとも派遣会社に派遣を依頼するのか、若しくは直接雇用に変更するのかなどは、会社の有する経済活動の自

由、採用の自由、経営判断に基づき、会社が自由に決定できるというのが大原則である。このような大原則に鑑みれば、依頼先の変更が不利益取扱いに当たる場面はごく限定され则认为すべきであり、不利益取扱いの該当性は極めて厳格に判断されるべきである。

イ 本件供給依頼停止は不当労働行為意思に基づくものではない。

すなわち、本件供給依頼停止の理由は、以下のとおり、①組合による労働者の安定供給に対する不安、②会社における稼働経験が豊富な元組合員3名が他の労働組合に移籍したことによって、組合弱体化の目的や組合嫌悪の念などに基づくものではない。

(7) 以下のaないしdの事情があり、組合による労働者の安定供給に対する不安が生じた。なお、B<sub>1</sub>社長は、組合とA<sub>4</sub>支部という2つの団体が別に存在していることを認識しておらず、両者を一体として「C<sub>2</sub>組合」という組織と認識していた。

a A<sub>2</sub>事業所は、合理的な理由なく労働者供給を停止した。

すなわち、会社は、A<sub>2</sub>事業所がいずれの労働組合の傘下にある事業所かは特に重視しておらず、労働者を安定的に供給してくれることを最も重視して依頼をしていた。そのような中で、突如、29年12月12日から、A<sub>2</sub>事業所が労働者供給を停止した（以下、同日及び同月13日のA<sub>2</sub>事業所による労働者供給の停止を「29.12供給停止」という。）。その理由は、「C<sub>2</sub>組合本部」から圧力がかけており「ゼネスト」（以下、同月12日からA<sub>4</sub>支部が複数の申立外生コン製造会社等に対して行った「ゼネスト」と称する業務妨害行為を伴う争議行為を「本件ゼネスト」という。）への参加を拒否できないという不合理なものであった。

会社としては、ストライキとして労働者供給を停止される合理的理由が一切ないにもかかわらず突如供給停止をされ、これを回



避するための対策をとることさえできなかった。そのため、会社は、A<sub>2</sub>事業所の労働者供給には大きな不安があると判断した。

- b 29. 12 供給停止について、A<sub>2</sub>事業所の責任者であるA<sub>3</sub>代表やC<sub>3</sub>元組合員は、「C<sub>2</sub>組合本部」からの指示を断れないなどという言い訳を述べるばかりであって全く主体性が認められなかった。会社は、このように主体性がない事業所では、合理的理由なく供給を停止する可能性も高く、供給の不安が大きいと考えた。
- c B<sub>1</sub>社長は、30年1月頃、C<sub>1</sub>協同組合の理事らから「ゼネスト」がまたあるかもしれないといった話を何度か聞いた。B<sub>1</sub>社長としては、いつ「ゼネスト」が再開されるのか分からないと認識しており、そうなれば再びA<sub>2</sub>事業所からの労働者供給が停止され、会社の事業遂行に重大な支障が生じることになりかねないと考えた。
- d 以上のとおり、会社が、A<sub>2</sub>事業所の供給に不安を感じ、安定供給の確保のために依頼先の変更を検討していたところ、A<sub>3</sub>代表は、30年2月頃、B<sub>1</sub>社長に対し、A<sub>2</sub>事業所は別の労働組合の傘下に移る方向で検討しているなどと自ら述べておきながら、同年3月27日、B<sub>1</sub>社長との面談の約束を何の連絡もなく反故にし、B<sub>1</sub>社長の電話に対しても、A<sub>5</sub>書記長が行きませんでしたか、などと言うばかりで、どの労働組合の傘下に移るのか決まったのかなどの質問にも答えなかった。このようなA<sub>3</sub>代表の言動から、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>3</sub>代表を信用できないと考え、A<sub>2</sub>事業所をこのまま使い続けることは難しいと考えるに至った。
- (イ) 会社における稼働経験が豊富な元組合員3名が30年4月に他の労働組合に移籍した。

すなわち、B<sub>1</sub>社長は、C<sub>3</sub>元組合員から、30年2月頃、A<sub>2</sub>事業

所を脱退し、別の労働組合の傘下で労働者供給を行う事業所を立ち上げたことなどを聞いており、さらにC<sub>3</sub>元組合員から、元組合員3名がA<sub>2</sub>事業所を脱退してC<sub>4</sub>に移籍することを検討しているとも聞いていた。そのため、同年3月29日、B<sub>1</sub>社長が当該3名に「A<sub>2</sub>事業所を脱退するというふうに聞いていますけど、それは本当ですか」と尋ねたところ、当該3名からA<sub>2</sub>事業所を脱退して同年4月にC<sub>4</sub>に移籍することを確認するに至った。

B<sub>1</sub>社長は、会社における稼働経験が豊富な労供組合員がいなくなるA<sub>2</sub>事業所に依頼するよりも、当該3名の移籍先に依頼した方が、会社での稼働経験が豊富な日々雇用労働者の供給を受けられる可能性が高く、会社の業務をスムーズに進めることができると考えたこともあり、本件供給依頼停止をしたものである。

ウ 会社が組合弱体化の目的や組合嫌悪の念を持っていなかったことは、会社が申立外会社D（以下「D社」という。）に対し交通誘導員（生コンを出荷する現場によって荷卸しの際にミキサー車の運転手のほかに車両の誘導を行う者が必要となる場合がある。以下、単に「誘導員」という。）の派遣依頼を継続していたことから明らかである。

すなわち、B<sub>1</sub>社長は、D社について、生コン業界の中でも「C<sub>2</sub>組合」傘下であるとよく言われていたことなどを認識しながらも、D社からは、本件ゼネスト時に供給をストップするというような連絡もなく、信頼関係を失わせるような出来事もなかったことから、今後も安定的に誘導員を供給してくれる会社であると思い、取引を継続していた。このことからだけでも、本件供給依頼停止が「C<sub>2</sub>組合」嫌悪による「C<sub>2</sub>組合」排除が理由ではないことは明白である。

エ 以上のとおりであるから、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。

3 争点２－２（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

(1) 組合の主張

ア 上記２(1)イで主張したとおり、本件供給依頼停止に至る経過からすると、本件供給依頼停止は、会社がC<sub>1</sub>協同組合の方針に基づき組合の弱体化を意図して行ったものであることは明らかである。

本件供給依頼停止は、組合の組合員の雇入れを拒否する一方で、組合を脱退した者に対しては雇入れの継続という利益を与えることにより、組合から組合員の脱退を強要し、組合を弱体化させているのであるから、その意味でも、組合の運営に対する支配介入として、労組法第７条第３号の不当労働行為に該当する。

また、本件供給依頼停止により、A<sub>2</sub>事業所の組合員から大量の脱退者が生じ、脱退者の組合費相当額が減収している。さらに、会社は日々雇用を受けるに際し、就労日数等に応じて共済金をA<sub>2</sub>事業所に支払ってきたが、本件供給依頼停止により、組合は共済金相当額を失っている。

もっとも、組合の損害は、何よりも組合員の減少と、組合員の減少に伴う労働組合の縮小であり、組合費、共済金の減少は、その金銭面での現れにすぎない。本件供給依頼停止が、組合に対して組合の存亡にかかわる決定的な影響を及ぼしたことに鑑みると、本件供給依頼停止は組合に対する支配介入に該当する。

イ 会社は下記(2)イのとおり主張するが、初審命令の判断は妥当である。すなわち、①会社においてストライキが行われたという事実はない。確かに、本件ゼネストの際の「運転手に対する説得活動」に対して業務妨害罪として告訴がなされ刑事裁判が継続しているが、本件ゼネスト以後に行われた「C<sub>2</sub>組合系」排除の解雇等については、労働委員会に

においていくつも不当労働行為性が認定されている。また、②A<sub>2</sub>事業所が本件ゼネストに参加した事実はない。A<sub>3</sub>代表は、本件ゼネストの際、労働者供給事業を行う他の労働組合も労働者供給を停止すると聞いていたため、足並みを合わせ、2日間労働者供給を自粛しただけである。

③「ゼネスト」の再発については、そのようなストライキの予定はなかったし、「またストライキが行われる」という話は噂の域を超えるものではなかった。何より、A<sub>3</sub>代表が、B<sub>1</sub>社長に対し、もう労働者供給を停止することはない旨を伝えている。

## (2) 会社の主張

ア 本件供給依頼停止の理由は、上記2(2)で主張したとおりであって、組合弱体化の目的や組合嫌悪の念などに基づくものではない。

また、組合は、労働者供給事業を無償で行っているはずであるから、本件供給依頼停止によって組合に保護すべき経済的損失が生じるわけでもないはずである。

イ 初審命令は、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至上命題であること、そのため、生コン製造事業者が労働者供給元を選定するに当たって、日々雇用労働者（ミキサー車運転手）の安定的な供給を受けられるかどうか重要な選択基準となることを理解できていない。

また、初審命令は、①「C<sub>2</sub>組合」による「ゼネスト」が生コンの安定供給を妨害することを狙って、生コンの供給体制を多方面から大規模かつ組織的に違法行為も伴って攻撃するものであったこと、②A<sub>2</sub>事業所もこの攻撃に参加し、29.12供給停止を行ったことを考慮に入れておらず、会社のA<sub>2</sub>事業所に対する不安・不信の具体的な内容を正しく理解できていない。さらに、③実際に「ゼネスト」が再発する可能性が高い状況にあったことなども正しく理解していないがゆえに、

会社のA<sub>2</sub>事業所に対する不安・不信が将来にわたって現実的かつ具体的なものであったことが正しく評価できていない。

会社が、生コンの安定供給という観点からA<sub>2</sub>事業所との信頼関係が維持できないと判断して、本件供給依頼停止をしたことは、企業の経営判断として当然の合理的判断であり、組合嫌悪によるものではないことは明らかである。

ウ したがって、本件供給依頼停止は、組合の運営に対する支配介入に該当せず、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

#### 4 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

##### (1) 組合の主張

ア 会社は、使用者には該当しないとして本件団交申入れを拒否した。

しかし、上記1(1)で主張したとおり、会社は労組法第7条の使用者に該当する。実態においても、労働組合の行う労働者供給事業において、労働組合の組合員である日々雇用労働者にとって、労働者供給先は、その指示命令に従い、賃金を直接払ってもらって労働する以上、使用者にほかならない。

イ 労働者供給における供給依頼拒否は、日々雇用労働者にとっては就労の場を失うことを意味し、組合にとっても組合が就労の場を提供できなければ組合員が組合にいる意味がなくなるので、死活問題である。労働者供給事業を行う労働組合においては、就労の機会それ自体が団体交渉事項とならなければ、労働組合としての役割を果たせないことになる。実際、組合のA<sub>2</sub>事業所以外の労働者供給事業所においては、供給先と団体交渉を行い、労働者供給事業における供給条件（労働条件）を決定している。

ウ 組合にとって、労働者供給契約の継続は重要な団体交渉事項であり、

本件団交申入れを無視し団体交渉を行わなかった会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否として、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

会社が労供組合員らとの関係で労組法第7条の使用者に当たらないことは、上記1(2)で述べたとおりである。したがって、会社に本件団交申入れに応じる義務はなく、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らない。

5 救済方法について

(1) 組合の主張

本件の救済方法として、日々雇用労働者の雇入れの再開、実損分の支払（組合費及び共済金相当額の賠償）、団体交渉応諾及び謝罪文の掲示を命じることは組合の団結権保障のために必須であって、文書交付のみを命じた初審命令は、救済方法としてまったく不十分である。

不当労働行為救済制度は、不当労働行為を正すことにより憲法第28条の団結権等の保障を実現するために設けられた制度であるから、その救済方法は、原状回復を図るものでなければならない。

本件では、労働者供給事業の対象となる組合員が激減している。このような状況下において、初審の救済方法だけでは、組合に生じた具体的な損害が補填されることはなく、また会社としても事後的に文書を交付するだけで、不当労働行為に対する抑止力がほとんど生じない。減少した組合員を回復するための積極的な手段が講じられてはじめて、労働委員会命令に実効性が確保されるのであって、そのような手段を欠く初審命令は著しく不十分である。

(2) 会社の主張

多くの組合員が組合を脱退したのは、A<sub>2</sub>事業所が「労働組合の正当な

行為」でない本件ゼネストに加担して29.12供給停止を行ったことが原因であり、会社による本件供給依頼停止と因果関係を有するものではない。したがって、組合の弱体化、組合費及び共済金の減少も、会社による本件供給依頼停止によって生じたものではない。組合の主張は前提を誤っている。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 会社及びC<sub>1</sub>協同組合

ア 会社は、肩書地に本社を置く、生コンの製造販売等を主たる業務とする株式会社であり、本件初審結審時（令和2年3月26日）の従業員は7名である。会社の従業員に組合の組合員はいない。

イ C<sub>1</sub>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受注・共同販売事業を行っている。

##### (ア) 共同受注・共同販売事業について

C<sub>1</sub>協同組合と会社を含む組合員企業は、継続的な売買契約を締結しており、C<sub>1</sub>協同組合は、ゼネコンや工事事業者等の需要者（買主）から一元的に生コンの注文を受け、組合員企業に対して出荷の割当てを行う。

組合員企業は、C<sub>1</sub>協同組合の割当てに従って生コンを製造し、C<sub>1</sub>協同組合は、組合員企業から仕入れた生コンを、C<sub>1</sub>協同組合の登録販売店を通じて、需要者（買主）に販売する。組合員企業は、原材料の仕入れや生コンの製造及び輸送は独自に行っているが、生コンの納入（出荷）先や納入数量、規格、品質、売買価格、納入場所、納期等は、取引の都度、C<sub>1</sub>協同組合が決定し、組合員企業は、C<sub>1</sub>協

同組合の指示に従わなければならない。

(イ) 理事会について

C<sub>1</sub>協同組合の役員には理事及び監事が置かれ、業務の執行に関する事項で理事会が必要と認める事項は、理事会において議決される。理事会の議事録は、組合員企業に配布されている。

(ウ) 会社とC<sub>1</sub>協同組合について

会社は、C<sub>1</sub>協同組合の組合員企業であるが、B<sub>1</sub>社長はC<sub>1</sub>協同組合の理事ではなく、30. 1. 23理事会にも出席していない。

(2) 組合及びA<sub>2</sub>事業所

ア 組合

組合は、肩書地に事務所を置く、全国組織であるA<sub>6</sub>組合の地方組織であり、A<sub>4</sub>支部等の組織加盟及び個人加盟の労働者により構成される労働組合である。

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<sub>2</sub>事業所を含む6か所の事業所を設置している。

30年3月末時点の組合の組合員は2489名であり、このうち、労働者供給事業の対象となる組合員は、同時点で569名であったが、令和3年3月末時点では44名である。

イ A<sub>2</sub>事業所

(ア) 組合は、3年3月7日にA<sub>2</sub>事業所新設の許可を労働省職業安定局長に申請したのち、その許可を受け、遅くとも5年には、会社に対し、A<sub>2</sub>事業所を通じた労働者供給を開始した。

(イ) 組合は、30年2月頃まで、A<sub>2</sub>事業所を通じて、会社、申立外会社H（以下「H社」という。）及び申立外会社I（以下「I社」という。）を含めて約20社（29年4月から30年2月までの間は17



社、同年３月は１４社）の供給先企業に対し、労供組合員を供給し、１か月当たり延べ約２０００名の労供組合員を就労させていた。

なお、令和２年４月から令和３年３月までの間、上記１７社のうち、会社を含む１５社の供給先企業は、Ａ<sub>２</sub>事業所に対する労働者供給の依頼を行っておらず、Ａ<sub>２</sub>事業所から当該１５社への供給実績はない。

(ウ) 労供組合員は、組合に個人加盟している。

(エ) Ａ<sub>２</sub>事業所に所属する労供組合員は、３０年１月時点では１４８名、本件供給依頼停止当時（３０年４月２日）は１０５名であったが、令和２年１月時点では３名である。

なお、本件供給依頼停止当時（３０年４月２日）にＡ<sub>２</sub>事業所に所属していた上記１０５名のうち、会社に供給された経験がある労供組合員は約２０名であった。

### (3) Ａ<sub>４</sub>支部

Ａ<sub>４</sub>支部は、セメント・生コン産業及び運輸・一般産業で働く労働者で組織される労働組合であり、組合の支部の１つである。

組合で労働者供給事業を担当している組合のＡ<sub>７</sub>書記長は、Ａ<sub>４</sub>支部の執行委員でもあるが、Ａ<sub>２</sub>事業所に所属する労供組合員は、Ａ<sub>４</sub>支部の組合員ではない。

## ２ 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、Ａ<sub>２</sub>事業所に対し、労働者供給を受ける日の前日に、供給日当日の生コンの輸送に必要なミキサー車運転手の人数を連絡し、連絡を受けたＡ<sub>２</sub>事業所が人選を行い、供給する労供組合員の氏名を会社にファクシミリで送信していた。

Ａ<sub>２</sub>事業所では、供給する労供組合員の人選に当たり、基本的には供

給先企業の近くに居住する組合員を選定していたが、人員が充足しない場合には遠方の組合員を選定することもあり、また、組合員本人の意向等を考慮することもあった。

イ 16年頃から、A<sub>2</sub>事業所の「配車担当」はC<sub>3</sub>元組合員が務めており、C<sub>3</sub>元組合員は、日々、供給先企業から労働者供給の依頼を受け、各供給先企業に供給する労供組合員を調整、決定し、供給先企業及び労供組合員に連絡を行うとともに、事故やその他のクレームの対応を行っていた。

ウ 会社には供給された労供組合員の賃金は、会社から労供組合員に対し、原則現金で支払われていた。

会社には供給される労供組合員の賃金等の労働条件については、労供組合員の供給が開始された頃に、会社とA<sub>2</sub>事業所との間で取決めがなされて以降、変更されておらず、両者の間で協議されることもなかった。また、会社と組合との間で、労働者供給に関する契約書や労使協定書は作成されていない。

(2) 会社における労働者供給受入れの実態について

ア ミキサー車運転手について

(ア) 会社は、遅くとも5年から30年3月30日まで、A<sub>2</sub>事業所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ミキサー車を6台保有し、その運転について自社の従業員1名のほか、個人事業主1名とA<sub>2</sub>事業所から供給される労供組合員を使用していた。

なお、会社は、30年2月以降、上記個人事業主1名に代えて、申立外労働組合F<sub>1</sub>（以下「F<sub>1</sub>組合」という。）の労働者供給事業所F<sub>2</sub>から労働者供給を受けるようになり、同年4月以降、会社が製造した生コンの輸送は、自社の従業員であるミキサー車運転手や、

C<sub>4</sub>及びF<sub>2</sub>から供給されたミキサー車運転手により行われている。

- (ウ) 会社がA<sub>2</sub>事業所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し、会社が供給を依頼した場合には、同依頼に応じて、1日当たり1名ないし4名程度の労供組合員がA<sub>2</sub>事業所から会社に供給されていた。

29年4月から30年3月までの間に会社に供給されたことがある労供組合員は14名であり、上記期間における14名の供給実績（会社における月別就労日数）は、別紙（略）のとおりであり、月の延べ供給人員の合計平均は、55.3人であった。

- (エ) 別紙（略）に記載のある労供組合員14名（組合員E<sub>1</sub>～組合員E<sub>14</sub>）のうち、31年2月時点では10名が組合を脱退している。さらに、令和2年1月時点では3名が脱退し、同月時点の組合在籍者は1名（組合員E<sub>12</sub>）のみである。

#### イ 誘導員について

- (ア) 会社は、当初、A<sub>2</sub>事業所からミキサー車運転手のほかに誘導員についても労働者供給を受けていたが、27年頃から誘導員についてはA<sub>2</sub>事業所への供給依頼をやめ、D社に対し、派遣依頼を行うようになった。会社は、30年4月以降も、D社に対し、誘導員の派遣依頼を行っており、29年8月から30年7月までの間にD社から会社に派遣された誘導員の月間延べ人数は、下表（略）のとおりである。

- (イ) D社は労働者派遣事業等を行う株式会社であり、D社の本店所在地は、A<sub>4</sub>支部の事務所と同じ住所にあった。

また、別件訴訟において、A<sub>4</sub>支部の執行委員が提出した30年7月9日付けの報告書には、D社はA<sub>4</sub>支部の支援の下に事業活動を行っている企業である旨の記載があった。

### 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（レディーミクストコンクリート）とは、工場でこれらの材料を練り混ぜ、まだ固まっていない状態で工事現場に運ばれる、打設前の生のコンクリートを指す。

生コンは、まだ固まっていない状態で商品となり、製造後は時間の経過により短時間で固まる上、固まり始めると品質上の問題が生じる。このため、JIS規格において、生コンの運搬時間は、「生産者が練混ぜを開始してから運搬車が荷卸し地点に到着するまでの時間とし、その時間は1.5時間以内とする」旨が定められている。

生コンは、消費期限の決まった「生もの」であることから、これを利用するゼネコンや工事業者等の需要者は、あらかじめ購入し在庫としておくことができず、各日の現場において必要となる数量を、不足なく、かつ、適時に仕入れなければならない。

そして、生コン製造事業者にとっては、このような需要者のニーズに応えられる「安定供給体制」を構築することが課題となる。

### 4 29. 12 供給停止をめぐる経過

#### (1) A<sub>4</sub>支部とC<sub>1</sub>協同組合との関係

ア 27年頃まで、大阪地区の生コン製造業界には、C<sub>1</sub>協同組合のほか、に二つの協同組合が存在していたところ、同年7月頃までに、当該二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の一部がC<sub>1</sub>協同組合に加盟し、これにより、C<sub>1</sub>協同組合の組合員企業は105社125工場となった。このことを、当事者は「大同団結」と称している。

イ 上記アの後、C<sub>1</sub>協同組合は、A<sub>4</sub>支部との間で、構造改善事業費及び環境整備費の名目で金員を支払うこと（すなわち、構造改善事業費

として、C<sub>1</sub>協同組合が構造改善事業（過当競争を回避するため、一部の事業者の営業権を一定額で買い上げる事業）を実施する際、その経営にA<sub>4</sub>支部の関与がある生コン製造事業者の営業権を買い取り、費用を支払うということ、及び環境整備費として、C<sub>1</sub>協同組合の組合員企業が、C<sub>5</sub>経営者会を通じて、A<sub>4</sub>支部らで構成されるC<sub>6</sub>連合会に対し、組合員の福利厚生のため、毎月出荷する生コン1立方メートル当たり100円を支払うということ。）に合意した。

C<sub>1</sub>協同組合は、27年11月頃から、環境整備費の支払を開始し（年間数億円）、また、29年7月には、3つの生コン製造事業者の経営権の買取りを行い、同年10月頃までに、A<sub>4</sub>支部のA<sub>5</sub>書記長（肩書きは当時のもの）が代表取締役を務める株式会社に対し、構造改善事業費として合計約10億円を支払った。

ウ C<sub>1</sub>協同組合は、環境整備費についてC<sub>1</sub>協同組合との合意に反した使途が確認されたなどとして、29年11月末日支払予定分から、環境整備費の支払を留保した。

エ このような状況下で、A<sub>4</sub>支部は、C<sub>5</sub>経営者会に対し、29年12月11日付け「ストライキ通告書」により、「セメント輸送、生コン輸送の運賃引き上げとC<sub>1</sub>協同組合の民主化」を求めて、同月12日より無期限のストライキを行う旨を通告した。

(2) A<sub>4</sub>支部からの要請とこれに対するA<sub>2</sub>事業所の対応

ア 29年12月初旬、A<sub>3</sub>代表は、組合のA<sub>7</sub>書記長及びA<sub>4</sub>支部のL執行委員やA<sub>5</sub>書記長から、A<sub>4</sub>支部がストライキを行う同月12日以降、A<sub>2</sub>事業所も労供組合員の供給を停止するよう要請された。

その数日後、A<sub>3</sub>代表は、C<sub>3</sub>元組合員とともに、A<sub>4</sub>支部へ行き、A<sub>5</sub>書記長に対し、労働者供給を停止することによって取引先との信頼関係がなくなってしまうおそれがあるので、やめてくれないかという趣

旨のお願いをした。

なお、従前、A<sub>3</sub>代表は、A<sub>2</sub>事業所で労働者供給事業の運営等に問題が生じた場合、まず、A<sub>4</sub>支部のL執行委員に連絡をしていた。

イ 29年12月8日頃から同月11日頃にかけて、A<sub>3</sub>代表やC<sub>3</sub>元組合員らは、会社を含む供給先企業を訪問した。この際、A<sub>3</sub>代表は、B<sub>1</sub>社長に対し、同月12日からA<sub>4</sub>支部がストライキを行う旨、同期間中、A<sub>2</sub>事業所も労供組合員の供給を停止する可能性がある旨を伝えた。

(3) A<sub>4</sub>支部による本件ゼネスト

29年12月12日、A<sub>4</sub>支部は、「セメント輸送、生コン輸送の運賃引き上げとC<sub>1</sub>協同組合の民主化」を要求事項に掲げ、大阪、兵庫地区等の複数の申立外生コン製造会社等に対し、本件ゼネストを開始した。

A<sub>4</sub>支部は、29年12月12日から4日間ないし5日間にわたり、①生コン製造会社である申立外会社J（以下「J社」という。）の工場や、②C<sub>1</sub>協同組合の組合員企業にバラセメント（生コンの原料）を供給する申立外会社K（以下「K社」という。）などセメント会社6社が有するサービスステーション約40か所の出入口付近に組合員らを動員し、入出場する車両の通行を妨げることで、生コン及びバラセメントの運搬業務を妨害した（下記9(1)）。

なお、J社はC<sub>1</sub>協同組合の組合員企業であるが、K社などセメント会社6社はC<sub>1</sub>協同組合の組合員企業ではなく、また、J社やK社の従業員にA<sub>4</sub>支部の組合員はいなかった。

(4) 29. 12 供給停止とその後の供給再開

ア 29年12月12日及び同月13日、A<sub>2</sub>事業所は、A<sub>4</sub>支部の要請（上記(2)ア）に協力して、会社を含む供給先企業に対する労供組合員の供給を停止した（29. 12 供給停止）。

イ 29年12月13日午後、A<sub>2</sub>事業所は、会社に対し、労働者供給を

再開する旨の連絡を行った。

同月 14 日、会社は、A<sub>2</sub>事業所に対し、同月 15 日分の労働者供給を依頼し、A<sub>2</sub>事業所は、同日分から会社に対する労供組合員の供給を再開した。

なお、29. 12 供給停止以前に、A<sub>2</sub>事業所が、会社に対するミキサー車運転手の供給を停止したことはなかった。

ウ 29. 12 供給停止により、会社は、自社のミキサー車を 2 台しか稼働させることができず、会社の生コンの出荷量は、29 年 12 月 12 日が 29 立方メートル、同月 13 日が 2. 2 立方メートル、同月 14 日が 10. 5 立方メートルとなった。

また、会社の 1 か月間の出荷量（実績計）は、28 年 12 月が 2363. 5 立方メートル、30 年 12 月が 2529 立方メートルであるところ、29 年 12 月は 1770. 4 立方メートルであった。同月の会社の出荷量（1770. 4 立方メートル）は、C<sub>1</sub>協同組合が想定する同月の会社の「適正出荷量」（C<sub>1</sub>協同組合の組合員企業全体の同月の出荷量に、会社本来割り当てられるシェアを乗じた 2805 立方メートル）を下回るものであったため、C<sub>1</sub>協同組合から会社に対し「出荷調整金」が支給された（1 立方メートル当たり 2000 円）。

## 5 供給再開後の経過

### (1) A<sub>3</sub>代表による会社訪問

29 年の年末又は 30 年の年始、A<sub>3</sub>代表は、会社を訪問し、B<sub>1</sub>社長と面会した。このとき、A<sub>3</sub>代表は、B<sub>1</sub>社長に対し、今後、29 年 12 月のように労働者供給を停止することはない旨述べた。

### (2) C<sub>1</sub>協同組合による 30 年 1 月 10 日付け通知

C<sub>1</sub>協同組合は、組合員企業及び販売店に対し、30 年 1 月 10 日付け「新規物件割当の件」と題する文書により、次のとおり通知した。

「昨年１２月１２日からの数日間に渡るゼネストと称したＣ<sub>２</sub>組合による生コン工場及びセメントメーカーへの威力業務妨害行為によって、実際に出荷不能になった組合工場が２３工場に及びました。Ｃ<sub>１</sub>協同組合は、ゼネコン・販売店に御迷惑をかけぬよう最大限の努力を行いました。が、皆様ご存知の通り、現在当協組は労組と激しくぶつかっており、今後も妨害行為が行われるであろうことは払しょく出来ません。

当協組は２３工場全てに直接聞き取り調査を行いました。

分会が存在し、やむをえず出荷を断念した工場、ミキサー輸送、セメント輸送をＣ<sub>２</sub>組合系の輸送会社で束縛されている工場、妨害行為によって最終的に現場に迷惑をかける可能性があるかと判断した工場等、事情は色々となりましたが、ほとんどの工場は今後の対策についてはこれから検討していくとの回答でした。

当協組は共に対策を検討していきますが、安定供給を最優先に考え、当該工場の物件割当に関しては対策の目処がたつまで見送ります。

ご理解の程、よろしくお願い致します。 」

### (3) Ｃ<sub>１</sub>協同組合における雑談

Ｂ<sub>１</sub>社長は、３０年１月頃、Ｃ<sub>１</sub>協同組合に行った際、雑談の中で、「またストライキがあるかもしれない」といった話を聞いた。

### (4) Ｃ<sub>１</sub>協同組合による３０．１．２３理事会の開催

３０年１月２３日、Ｃ<sub>１</sub>協同組合は、３０．１．２３理事会を開催した。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

Ｃ<sub>７</sub>議長は、次のとおり説明を行った。

#### ①Ｃ<sub>２</sub>組合と接触・面談の禁止

前回理事会（平成３０年１月９日開催）の第３号議案 仮処分申請の件で、Ｃ<sub>１</sub>協同組合全組合員を対象に仮処分を打っている。仮



処分という事は、威力業務妨害並びに損害賠償の対象となる事で、  
C<sub>2</sub>組合A<sub>8</sub>に対し申請している。全会一致で、承認を頂いている。  
係争中であるので接触・面談を禁止頂きたい。

また、C<sub>7</sub>議長は配布資料『C<sub>2</sub>組合と接触・面談の禁止』をも  
とに、次のとおり説明を行った。

当協同組合は昨年12月12日よりA<sub>4</sub>支部(以下、「C<sub>2</sub>組合」)  
により行われた威力業務妨害行為に対し、平成29年12月19  
日に大阪地方裁判所へ仮処分命令を申請し、現在係争中です。仮  
処分申請の対象はC<sub>1</sub>協同組合員全工場です。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、C<sub>2</sub>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  
な対応を行うことといたしますので、ご留意下さい。」(以下略)

「②」(略)

「C<sub>7</sub>議長は、C<sub>8</sub>部長を指名し、次のとおり報告をさせた。

③現在、C<sub>1</sub>協同組合はC<sub>2</sub>組合と大きな係争に入っている。理事の  
方々は189工場を引っ張っているという認識が必要である。

数社のゼネコン及び販売店から、C<sub>2</sub>組合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、C<sub>2</sub>組合系生コン輸送  
及びバラ輸送会社を使用している工場、要するにC<sub>2</sub>組合との関与  
が深く、安定供給に不安のある工場は問題が解決するまで割当を  
自粛していただきたい。

④C<sub>2</sub>組合系の生コン輸送及びセメント輸送会社とは直接的、間接的  
の両面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<sub>1</sub>協同組合内に対応窓口、相談窓口を立ち上げ、法的にきちんとした対応を、またバックアップする事を約束致しますので、各工場は早々に検討をお願いしたい。」

「⑤」 (略)

「⑥」 (略)

「 本件①、③に関し挙手にて賛否を求めた結果、全会一致で承認可決された。」

「 (質問) C<sub>2</sub>組合系とはどこまでか。

(回答) 今から検討する。まず、C<sub>2</sub>組合系を使用しないという決議を採りたい。方法は多種多様にわたる。今からどうするか検討する。

(質問) 弁護士との打ち合わせの中で、C<sub>1</sub>協同組合がこのような決議を行うのはいいのですか。

(回答) 係争中ですから、C<sub>2</sub>組合系は使えないでしょう。方法は弁護団も交えて行います。使わないという方向性の決意を採りませんかという事です。ゼネコンから使わないで下さい。入場させないで下さいと言われている。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)

(5) H社及びI社に対する組合の対応等

ア 30年1月25日、C<sub>3</sub>元組合員は、H社の社長及びI社の社長から、A<sub>2</sub>事業所の労供組合員を使えなくなるかもしれないと言われ、同月26日、A<sub>3</sub>代表に対し、その旨を伝えた。

イ 30年1月29日頃、C<sub>3</sub>元組合員は、H社やI社からの上記通告を受けて、労働者供給を行っている他の労働組合の情報を得るため、I

社の社長の紹介でC<sub>1</sub>協同組合の事務所を訪問した。このとき、C<sub>3</sub>元組合員は、C<sub>1</sub>協同組合の理事から、生コン業界で労働者供給を行っている労働組合の連絡会であるC<sub>9</sub>連絡会を紹介された。

ウ 30年1月30日頃、C<sub>3</sub>元組合員は、C<sub>9</sub>連絡会に参加した。

C<sub>3</sub>元組合員は、C<sub>9</sub>連絡会に参加していたF<sub>1</sub>組合の担当者に対し、H社やI社に対する供給の受け皿を作ることを検討している旨説明したところ、同担当者は、F<sub>1</sub>組合に来てはどうかと述べた。

組合及びA<sub>4</sub>支部は、C<sub>9</sub>連絡会に参加していなかった。

(6) A<sub>2</sub>事業所における会議等

ア 30年1月31日、A<sub>2</sub>事業所におけるH社及びI社に対する対応を協議するため、A<sub>3</sub>代表、C<sub>3</sub>元組合員、労供組合員E<sub>15</sub>（以下、組合脱退前も含め「E<sub>15</sub>元組合員」という。）のほかA<sub>2</sub>事業所に所属する労供組合員4名の計7名は、A<sub>2</sub>事業所において会議（以下「30. 1. 31会議」という。）を開催した。

30. 1. 31会議において、上記7名は、①C<sub>3</sub>元組合員及びE<sub>15</sub>元組合員が組合を脱退し、新しく受け皿となる労働者供給事業所を立ち上げること、②その受け皿にH社及びI社に対する供給を移すことを決定した。

なお、このとき、会社に対する供給をその受け皿に移すという話は出なかった。

A<sub>3</sub>代表は、30. 1. 31会議の決定について、同年2月に入ってから、A<sub>4</sub>支部のA<sub>5</sub>書記長に報告した。

イ C<sub>3</sub>元組合員及びE<sub>15</sub>元組合員は、30年1月31日付けで組合を脱退した。その後、C<sub>3</sub>元組合員は、F<sub>1</sub>組合に加入し、F<sub>1</sub>組合において、労働者供給事業所であるC<sub>4</sub>を立ち上げた。

(7) C<sub>1</sub>協同組合による30. 2. 6文書の発出

30年2月6日付けで、C<sub>1</sub>協同組合は、組合員企業に対し、30.2.6文書を発した。30.2.6文書において、C<sub>1</sub>協同組合は、「C<sub>2</sub>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、「C<sub>2</sub>組合系の業者」の使用を極力控えるよう要請した。

(8) H社及びI社からの労働者供給依頼の停止等

ア 30年2月28日付けで、H社やI社に供給されることが多かった労供組合員らが組合を脱退し、C<sub>4</sub>に移籍した。

イ 30年3月1日分以降、H社及びI社は、A<sub>2</sub>事業所に対する労働者供給の依頼を行っておらず、C<sub>4</sub>に対し、労働者供給を依頼し、C<sub>4</sub>に移籍した労働者が、C<sub>4</sub>からの労働者供給により、H社及びI社で就労するようになった。

6 本件供給依頼停止に至る経過等

(1) C<sub>3</sub>元組合員とB<sub>1</sub>社長との間のやり取り等

ア 30年2月頃、C<sub>3</sub>元組合員は、B<sub>1</sub>社長に対し、組合を脱退してC<sub>4</sub>を立ち上げた旨を伝えた。

その後、C<sub>3</sub>元組合員は、B<sub>1</sub>社長に対し、会社が労働者供給の依頼先を変更するのであれば、元組合員3名が組合を脱退し、C<sub>4</sub>に移籍する可能性もあると伝えた。

イ 30年1月から同年3月までの間についてみると、別紙(略)に記載のある労供組合員14名(組合員E<sub>1</sub>～組合員E<sub>14</sub>)のうち、元組合員3名が会社供給されることが多く、月平均14日から15日程度、会社で就労していた。

(2) A<sub>3</sub>代表とB<sub>1</sub>社長との間のやり取り等

ア(7) 30年2月又は同年3月頃、A<sub>3</sub>代表は、B<sub>1</sub>社長に対し、C<sub>4</sub>とは

別に自身が組合を脱退し新たな労働者供給事業所を立ち上げることを検討している旨述べた。B<sub>1</sub>社長が「決まったら教えてください」などと答えると、A<sub>3</sub>代表は、詳細が決まれば連絡する旨述べた。

その後、A<sub>3</sub>代表とB<sub>1</sub>社長との間で、30年3月27日にA<sub>3</sub>代表が会社を訪問し、B<sub>1</sub>社長と面会するとの約束がなされた。

(イ) なお、A<sub>3</sub>代表は、H社及びI社からの労働者供給依頼の停止等の経過を踏まえ、30年2月又は同年3月頃、A<sub>4</sub>支部のA<sub>5</sub>書記長を介して、申立外労働組合G（以下「G組合」という。）に対し、G組合の傘下に移行したい旨を打診していた。

イ(7) A<sub>5</sub>書記長は、会社のB<sub>3</sub>会長に架電し、訪問日を事前に連絡した上で、30年3月27日、会社を訪問し、B<sub>3</sub>会長と面会した。このとき、A<sub>5</sub>書記長は、B<sub>3</sub>会長に対し、A<sub>3</sub>代表が独立するので使ってほしい旨要請した。

(イ) A<sub>3</sub>代表は、A<sub>5</sub>書記長から、A<sub>5</sub>書記長がA<sub>3</sub>代表の代わりに会社を訪問する旨の連絡を受け、30年3月27日、会社を訪問しなかった。

なお、A<sub>3</sub>代表は、A<sub>3</sub>代表自身が会社を訪問しないことや、A<sub>5</sub>書記長が代わりに訪問することを、会社に対して事前に連絡していなかった。

(ウ) B<sub>1</sub>社長は、30年3月27日、A<sub>3</sub>代表に電話をし、何故A<sub>3</sub>代表自身が来ないのか、どこに移るか決まったのかといった趣旨の質問をしたが、A<sub>3</sub>代表は、当該質問には答えなかった。

(3) B<sub>1</sub>社長による依頼先変更の決定等

ア(7) 30年3月28日、B<sub>1</sub>社長は、同月27日の対応からA<sub>3</sub>代表を信頼できないと考え、C<sub>3</sub>元組合員に架電し、労働者供給の依頼先をC<sub>4</sub>に変更することを検討している旨を伝えた。

(イ) 30年3月28日又は同月29日、B<sub>1</sub>社長は、元組合員3名に対し、会社事務所に来るよう依頼し、元組合員3名は、会社事務所を訪問した。このとき、B<sub>1</sub>社長が、元組合員3名に対し、組合を脱退してC<sub>4</sub>に移るのかと質問したところ、元組合員3名は、同年3月中に組合を脱退してC<sub>4</sub>に移る予定である旨を述べた。

イ(7) 30年3月29日、B<sub>1</sub>社長は、元組合員3名の移籍予定を聞いて労働者供給の依頼先を変更することを決意し、C<sub>3</sub>元組合員に架電し、同年4月からC<sub>4</sub>に労働者供給を依頼する旨を伝えた。

(イ) 30年3月29日、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>3</sub>代表に架電し、同年4月からA<sub>2</sub>事業所に労働者供給の依頼をしない旨伝えた。このとき、A<sub>3</sub>代表は、G組合の傘下に移行する予定であるので引き続きお願いしたい旨の申出を行ったが、B<sub>1</sub>社長は、C<sub>4</sub>に労働者供給を依頼することを決めており、A<sub>3</sub>代表に対する信頼がなくなっていたことから、これを断った。

#### (4) 元組合員3名らの組合脱退

30年3月31日、別紙(略)に記載がある労供組合員のうち、元組合員3名を含む5名が組合を脱退した。

#### (5) 本件供給依頼停止

30年4月2日の月曜日分以降、会社は、A<sub>2</sub>事業所に対する労働者供給の依頼を行っておらず、C<sub>4</sub>に対し、労働者供給を依頼するようになった。

同日以降、元組合員3名は、C<sub>4</sub>に移籍し、C<sub>4</sub>からの労働者供給により、日々雇用労働者として会社で就労している。また、元組合員3名以外にも、かつてA<sub>2</sub>事業所に所属し、組合を脱退した労供組合員の中に、C<sub>4</sub>に移籍し、C<sub>4</sub>からの労働者供給により、日々雇用労働者として会社で就労している者がいる。

(6) 本件供給依頼停止後の組合と会社との文書のやり取り

ア 30年4月3日、組合は、会社に対し、同日付け「通知書」（以下「30.4.3通知書」という。）を送付し、会社による一方的な労働者供給契約の打切りに厳重に抗議するとともに、同月2日から一方的に供給依頼を停止したことについて、どのような経緯、経過で行われたのか具体的根拠を説明してほしいとして、書面による回答を求めた。

イ 30年4月5日、会社は、組合の30.4.3通知書に対し、同日付け「回答書」（以下「30.4.5回答書」という。）により、要旨、次のとおり回答した。

組合は、会社が組合との労働者供給契約を一方的に打ち切ったとして抗議しているが、会社は、組合に対し労働者供給を依頼したことはあるが、組合からのみ労働者の供給を受けるとの約束をしたことはない。したがって、組合の抗議は当たらないと考える。

7 本件団交申入れとこれに対する会社の回答

(1) 本件団交申入れ

30年4月25日、組合は、会社に対し、同日付け「通知書」（以下「30.4.25通知書」という。）を送付し、30.4.5回答書には組合が求める回答が一切記載されておらず、25年以上もの間、会社からの注文に対して、誠心誠意、供給を行ってきた組合としては納得できるものではないとして、①「どの様な経緯経過から、当組合の労働者供給を打ち切られたのか説明されること。」、②「当組合に、貴社が行った2018年4月2日よりの供給停止を解除し、速やかに回復されること。」を要求事項とする本件団交申入れを行った。

(2) 本件団交申入れに対する会社の回答

30年5月8日、会社は、組合の本件団交申入れに対し、同日付け「回答書」により、要旨、次のとおり回答した。

ア 会社が現在供給を受けている労働者は、現時点において、組合には1名も所属しておらず、したがって、会社は、組合に所属する労働者との関係において「使用者」に該当しないので、組合からの団体交渉の開催要求には応じかねる。

イ 念のため、組合に対する労働者供給の依頼についての会社の考え方を、次のとおりお知らせする。

30.4.25 通知書には、組合は会社からの注文に対して誠心誠意、供給を行ってきたと記載されているが、事実ではない。29年12月12日から同月14日までの3日間、組合が、会社に対し、ストライキと称して正当な理由なく労働者供給を行わなかったことにより、会社の生コン出荷に大きな支障が生じ、実際に損害が生じた。これ以外にも、組合が同業他社に対して威力業務妨害罪に該当するような態様で出荷妨害行為等を行ったとも聞いており、これらの事実から、会社としては、組合との間に、労働者供給を受けるだけの信頼関係の構築がなされていない状況にあると考えている。

## 8 本件申立て

30年6月25日、組合は、大阪府労委に本件申立てを行った。

## 9 本件申立て後の事情

### (1) 本件ゼネストによるA<sub>4</sub>支部の組合員の逮捕等

ア 30年9月18日、本件ゼネストの際、29年12月12日及び同月13日にK社のサービスステーションでバラセメント車（バラセメントの運搬に使用される粉粒体運搬車）の前に立ちふさがるといった行為等により、バラセメント輸送業者のバラセメントの輸送業務を妨害したとして、A<sub>4</sub>支部の副執行委員長を含む16名の組合員が逮捕され、このうち7名が30年10月9日に起訴された。

イ 30年10月9日、本件ゼネストの際、29年12月12日にJ社



でミキサー車の前に立ちふさがるといった行為等により、J社の生コンの出荷業務を妨害したとして、上記組合員のうち5名が再逮捕され、新たに3名の組合員が逮捕され、そのうち5名が30年10月30日に起訴された。

ウ 上記ア及びイの事件に関し、1名が令和2年11月4日、7名が令和3年3月15日、それぞれ大阪地方裁判所で有罪判決を受けた。

エ 上記ア及びイの事件に関し、30年11月21日、A<sub>4</sub>支部のA<sub>8</sub>執行委員長（肩書きは当時のもの）ら4名が逮捕され、このうち3名が同年12月11日に起訴された。そのうち2名が令和2年10月8日、同執行委員長が令和3年7月13日、それぞれ大阪地方裁判所で有罪判決を受けた。

(2) C<sub>3</sub>元組合員による新たな労働組合の立上げ等

C<sub>4</sub>は、F<sub>1</sub>組合の労働者供給事業所であったが、C<sub>3</sub>元組合員は、執行委員長として、「C<sub>4</sub>組合」を新たに立ち上げ、令和3年8月1日に職業安定法第45条に基づく労働者供給事業の許可を受けた。

#### 第4 当委員会の判断

1 争点1（会社は、労供組合員らの労組法上の使用者に当たるか）について

- (1) 会社には30年3月30日までA<sub>2</sub>事業所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、同年4月2日分以降会社はA<sub>2</sub>事業所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)ア(ア)、6(5)）。したがって、同年4月2日分以降は組合（A<sub>2</sub>事業所）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条の使用主に該当し得る。

そこで、以上の観点から、会社が組合（A<sub>2</sub>事業所）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) 組合と会社は、遅くとも5年以降、25年間にわたって労働者供給を継続していることからみて（前記第3の2(2)ア(ア)）、労働者供給に関する契約書を取り交わしていないものの（前記第3の2(1)ウ）、遅くとも5年には継続的な労働者供給契約が黙示的に成立したものと認められる。

この労働者供給契約は、会社が組合のA<sub>2</sub>事業所に対し、日々、労働者の供給を依頼した場合に、A<sub>2</sub>事業所において対応可能な限りで労働者を選定して、会社に対し必要なときに必要なだけ労働力を供給することを内容とする無償の契約である。また、労働者供給契約の一方当事者である組合は日々雇用労働者が所属する労働組合であることからみて、同契約では、供給先である会社が供給元である組合との間で、日々雇用した組合員に支払う賃金その他の労働条件を取り決めることが想定されていると解される。実際に、日々雇用労働者の賃金その他の労働条件は、5年に労働者供給を開始した時にA<sub>2</sub>事業所と会社との間で決定しており、以来その時に決定された賃金が会社から日々雇用労働者に支払われている（前記第3の2(1)ウ）。他方、労働者供給契約上、労働者供給が必要な場合に、A<sub>2</sub>事業所にのみ依頼することを会社に義務付けるような合意は存しない。

A<sub>2</sub>事業所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、A<sub>2</sub>事業所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、組合に所属してA<sub>2</sub>事業所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、遅くとも5年以降、25年間にわたり、そ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ものである。29年4月以降30年3月までの供給実績では、別紙（略）のとおり、月の延べ供給人員の合計平均は55.3人であり、会社の依頼に応じて1日当たり1名ないし4名程度、労供組合員14名のうちのだれかがA<sub>2</sub>事業所からの供給によって会社に日々雇用されていた（前記第3の2(2)ア(ウ)）。これを労供組合員についてみると、A<sub>2</sub>事業所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A<sub>2</sub>事業所からの供給により継続していたものといえることができる。

このような実態に鑑みると、組合に所属してA<sub>2</sub>事業所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条の使用主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ところ、組合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、労組法上の使用者性は、個々の労働者との特定の労働契約関係において限定的に解釈されるべきであり、特定の労働契約関係を離れて、A<sub>2</sub>事業所から供給される労供組合員集団との関係において、近い将来において労働関係が成立する現実的かつ具体的可能性があるというだけで使用者に当たると解することは、労組法第7条の文言解釈として許されないと主張する。

確かに、労組法上の使用者該当性は個々の労働者との労働契約関係において判断されるのが基本である。しかし、上記(2)で述べたとおり、①本件の労働者供給契約の内容は、会社が、A<sub>2</sub>事業所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<sub>2</sub>事業所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、このようなA<sub>2</sub>事業所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<sub>2</sub>事業所からの供給により継続していたものである。以上の①②の両面を考慮すると、組合に所属してA<sub>2</sub>事業所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、労供組合員集団に属する労供組合員のうちのどれかと会社との間で近い将来において日々雇用の労働契約関係が成立する現実的かつ具体的可能性があるとして、会社が労組法上の使用者に当たると解することは、労組法第7条の「使用者」という文言に反するものではない。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解される。

このような解釈は、団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的とする同条及び不当労働行為救済制度の趣旨に沿うものといえる。

イ 会社は、本件では、労働者供給事業の供給元（組合）が供給先（会社）に供給の継続を申し入れたが、会社は安定供給への不安等からこれを断ったにすぎず、会社にとって供給元に今後も依頼を継続するかはビジネス上の検討事項であり、組合との交渉もビジネス上の交渉であって、労働組合と使用者との団体交渉ではないと主張する。

確かに、組合と会社との関係には、労働者供給事業の供給元と供給先という事業者間の関係という面がある。しかし、前述したとおり、本件の労働者供給契約では、供給先である会社が供給元である組合との間で、日々雇用した組合員に支払う賃金その他の労働条件を取り決めることが想定されており、実際に、労供組合員との関係での使用者である会社と組合との間で、会社に雇い入れられる労供組合員の賃金その他の労働条件を決定している。したがって、組合と会社との関係には、

労供組合員集団が所属する労働組合と、同集団に属する労供組合員の使用者である会社という関係の側面もあるといえ、会社は、この側面において労組法上の使用者に当たると解される。

- (4) 以上によれば、会社は、A<sub>2</sub>事業所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2（本件供給依頼停止は、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか）について

- (1) 争点2-2（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 組合は、会社が行った本件供給依頼停止は、これにより労供組合員に就労の機会がなくなり、組合にとって組合員の減少を招くものであり、組合の弱体化を意図してされたもので、支配介入に当たると主張する。

これに対し、会社は、①労働者供給事業所を選択するに当たり、労働者供給の安定が重要な要素であるところ、A<sub>2</sub>事業所の労働者の安定供給に大きな不安があること、及び②会社での稼働経験が豊富な組合員が他の労働組合に移籍したことから、合理的な経営判断として本件供給依頼停止を行ったのであり、組合嫌悪を理由として行ったものではなく、支配介入に当たらないと主張する。

そこで、会社の主張する上記①及び②の理由について検討し、その結果を踏まえ、本件供給依頼停止が組合の弱体化を意図してされたもので、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検討する。

イ まず、上記①の理由（A<sub>2</sub>事業所の労働者の安定供給に対する大きな不安があること）について検討する。

(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、ミキサー車6台を所有していたが、ミキサー車運転手は従業員1名であり、30年2月以前は個人事業主1名を使用していたほかは、労働者供給事業所からミキサー車運転手の供給を受け、生コン輸送を行っていた（前記第3の2(2)ア(i)）。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ミキサー車運転手の安定的な供給を受けられるかどうかは、会社が労働者供給事業所を選択するに当たり極めて重要な要素であった。

- (i) 29年12月12日から4日間ないし5日間にわたり、A<sub>4</sub>支部は、大阪、兵庫地区等で「ゼネスト」と称する行為を行った（本件ゼネスト、前記第3の4(3)）。

A<sub>2</sub>事業所は、29年12月初旬、本件ゼネストに先立ち、組合のA<sub>7</sub>書記長やA<sub>4</sub>支部のA<sub>5</sub>書記長らから、本件ゼネストに参加して労働者供給を停止するよう要請を受けた。これに対して、A<sub>2</sub>事業所のA<sub>3</sub>代表とC<sub>3</sub>元組合員は、その数日後、A<sub>4</sub>支部に赴き、A<sub>5</sub>書記長に、労働者供給を停止することによって取引先との信頼関係がなくなってしまうおそれがあるので、やめてくれないかという趣旨のお願いをした（前記第3の4(2)ア）。しかし、A<sub>2</sub>事業所は、結局、上記A<sub>4</sub>支部の要請に協力して、同月12日及び同月13日の2日間にわたり会社に対する労働者供給を停止した（29.12供給停止、前記第3の4(4)ア）。

29.12供給停止により、会社は、生コンを出荷するミキサー車の一部が稼働できず、出荷量が大幅に減少するという被害を受けた（前記第3の4(4)ウ）。

また、本件ゼネストは、C<sub>1</sub>協同組合の組合員企業ではあるがA<sub>4</sub>

支部の組合員がいないJ社やC<sub>1</sub>協同組合の組合員企業ではないK社を標的とした有形力を行使した業務妨害行為を伴うものであるところ（前記第3の4(3)、9(1)）、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<sub>1</sub>協同組合の組合員企業の23工場で出荷不能となって、C<sub>1</sub>協同組合の組合員企業は、広い範囲で需要者への生コンの供給を行うことができず（前記第3の5(2)）、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（前記第3の3）。さらに、ゼネコン等の需要者にとっても、C<sub>1</sub>協同組合による割り付け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<sub>1</sub>協同組合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。

(ウ) 29.12供給停止は、会社にとってA<sub>2</sub>事業所による労働者の安定供給に大きな不安、不信を生じさせるものであった。そして、B<sub>1</sub>社長は、30年1月頃にC<sub>1</sub>協同組合に赴いた際の雑談の中で「またストライキがあるかもしれない」といった話を聞いた（前記第3の5(3)）。こうしたことから、B<sub>1</sub>社長は、いつ「ゼネスト」が再開されるか分からないと認識していた。

(エ) 30年2月又は同年3月頃、A<sub>3</sub>代表がB<sub>1</sub>社長に対し、C<sub>4</sub>とは別に自身が組合を脱退し新たな労働者供給事業所を立ち上げることを検討しているので、詳細が決まれば連絡すると提案した。その後、A<sub>3</sub>代表は、同年3月27日にB<sub>1</sub>社長と会う約束をしていたが、当日、



A<sub>3</sub>代表でなくA<sub>4</sub>支部のA<sub>5</sub>書記長が会社を訪問した。同日、B<sub>1</sub>社長がA<sub>3</sub>代表に確認の電話をして、どこに移るのか決まったのかという趣旨の質問をしたが、同人は同質問に答えなかった。(前記第3の6(2)ア(ア)、イ(ア)ないし(ウ))

A<sub>3</sub>代表のこのような言動から、会社は、A<sub>3</sub>代表及び同人が代表を務めるA<sub>2</sub>事業所に対する信頼を完全に失い、生コンの安定供給という観点からA<sub>2</sub>事業所との信頼関係を維持できず、同事業所をこのまま使い続けるのは難しいと考えるに至り、同年3月29日、A<sub>3</sub>代表に、同年4月からA<sub>2</sub>事業所に労働者供給の依頼をしない旨を伝え、同月2日分以降の供給依頼を停止した(前記第3の6(3)イ(イ)、(5))。

- (オ) 以上のとおり、本件供給依頼停止に至る経緯として、①29年1月2日からA<sub>4</sub>支部が正当性のない業務妨害行為を伴い、かつC<sub>1</sub>協同組合及びその組合員企業にとどまらず、バラセメント輸送業者や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<sub>2</sub>事業所もA<sub>4</sub>支部から要請を受け、これに協力して会社に対し29.12供給停止を行ったこと、②29.12供給停止により、会社は生コンを出荷するミキサー車の一部が稼働できず、出荷量が大幅に減少するという被害を受けたこと、③会社は30年1月頃C<sub>1</sub>協同組合での雑談の中で「C<sub>2</sub>組合」(A<sub>4</sub>支部)が再度のストライキに及ぶかもしれないとの話を聞いていたこと、④組合から独立することに関するA<sub>2</sub>事業所のA<sub>3</sub>代表の言動は生コンの安定供給の観点から同事業所との信頼関係を維持できないものであったこと等の事情があったものである。このような事情の下で、会社は、A<sub>4</sub>支部が再度のストライキを行うことになれば、A<sub>2</sub>事業所はA<sub>4</sub>支部との関係性から労働者供給を停止する可能性が高く、労働者の安定供給が損なわれる不安が大きく、そうなれば、会社の事業遂行に重大な

支障が生じることになると考え、本件供給依頼停止を行ったものといえる。

会社が、上記事情の下で、A<sub>2</sub>事業所の労働者の安定供給に大きな不安を抱いたことは、A<sub>2</sub>事業所のA<sub>3</sub>代表とC<sub>3</sub>元組合員も本件ゼネストによって取引先の信頼を失うとの懸念を抱いて本件ゼネスト前にA<sub>4</sub>支部にお願いに赴いたことからみても、不自然、不合理とはいえず、相応の根拠に基づくものといえる。そうすると、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、A<sub>2</sub>事業所の労働者の安定供給に不安を抱き、労働者の供給を他へ依頼することにし、同事業所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。

ウ 次に、上記②の理由（会社での稼働経験が豊富な組合員が他の労働組合に移籍した）について検討する。

- (7) B<sub>1</sub>社長は、A<sub>2</sub>事業所のC<sub>3</sub>元組合員から、30年2月頃、組合（A<sub>2</sub>事業所）を脱退し、別の労働組合傘下で労働者供給事業所であるC<sub>4</sub>を立ち上げたことなどを聞いており、その後、C<sub>3</sub>元組合員から、会社が労働者供給の依頼先を変更するのであれば、会社における稼働経験が豊富な元組合員3名が組合を脱退してC<sub>4</sub>に移籍する可能性もあると聞いた（前記第3の6(1)ア）。こうした経緯があったことから、同年3月28日又は同月29日、B<sub>1</sub>社長が当該3名に組合を脱退してC<sub>4</sub>に移るのかと尋ねたところ、当該3名から同年3月中に組合を脱退してC<sub>4</sub>に移る予定であることを聞いた（前記第3の6(3)ア(イ)）。

生コン業界では、供給先の企業が労働者供給元に供給を依頼すると、労働者供給事業所側の判断によって、事実上、当該企業での経験が豊富な組合員が供給されることがよくあり、実際に、会社でも直

近1年においてA<sub>2</sub>事業所の判断によって、組合員E<sub>2</sub>や元組合員3名といった、会社での稼働経験が豊富な労供組合員数名が集中的に供給されていた（前記第3の2(1)ア、(2)ア(ウ)）。こうしたことから、B<sub>1</sub>社長は、会社での稼働経験が豊富な労供組合員がいなくなるA<sub>2</sub>事業所に依頼するよりも、当該3名が移籍する先の労働者供給事業所に依頼したほうが、会社での稼働経験が豊富な日々雇用労働者の供給を受けられる可能性が高いと考え、上記①の理由に加え、上記②の理由からも、供給依頼先をA<sub>2</sub>事業所からC<sub>4</sub>に変更することとした。そこで、同年3月29日、B<sub>1</sub>社長は、C<sub>3</sub>元組合員に対し、同年4月からC<sub>4</sub>に労働者供給を依頼する旨を伝え、その一方で、A<sub>3</sub>代表に対し、同月からA<sub>2</sub>事業所に労働者供給を依頼しない旨を伝え、同月2日分からのA<sub>2</sub>事業所への供給依頼を停止した（前記第3の6(3)イ(ア)及び(イ)、(5)）。

- (イ) 以上のとおり、会社は、上記①の理由に加え、稼働経験が豊富な元組合員3名が組合を脱退して30年3月中に他の労働組合に移籍することから、元組合員3名が移籍する先に供給依頼をすれば、その者たちの供給を受けられる可能性が高まると考え、同年4月から供給依頼先をA<sub>2</sub>事業所から元組合員3名の移籍先（C<sub>4</sub>）に変更したものと見える。会社による上記供給依頼先の変更は、生コン業界における労働者供給の実情を踏まえた相応に合理的な判断といえる。

エ 本件供給依頼停止は、組合（A<sub>2</sub>事業所）に所属する労供組合員集団にとって、そのうちのだれかが会社に日々雇用される可能性を失わせることにより、労供組合員集団の所属する組合に打撃を与える効果をもたらすものである。しかし、だからといって、本件供給依頼停止が直ちに労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するわけではなく、会社は合理的理由に基づく供給依頼停止を行うことができる。しかると

ころ、上記イ、ウで述べたとおり、会社がA<sub>2</sub>事業所への本件供給依頼停止をして供給依頼先をC<sub>4</sub>に変更したのは、A<sub>2</sub>事業所では労働者の安定供給への不安があることから、より安定性の期待できる他の方法で労働力の調達を図ろうとしたもので、このような判断には相応の合理性が認められる。したがって、この判断は、供給依頼先が組合（A<sub>2</sub>事業所）でなくても行われたことが推認される。

オ 組合は、本件供給依頼停止は、組合を嫌悪し組合の弱体化を意図するC<sub>1</sub>協同組合の意を受けて、会社が組合の弱体化を意図して行ったもので、支配介入に当たると主張するので、以下、この点について検討する。

(ア) C<sub>1</sub>協同組合は、会社を含む組合員企業との間で継続的な売買契約を締結しており、この契約に基づいて、C<sub>1</sub>協同組合は、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出荷の割当てを行い、生コンの納入（出荷）先や納入数量、規格、品質、売買価格、納入場所、納期等を取引の都度決定している。組合員企業はC<sub>1</sub>協同組合の指示に従わなければならない。（前記第3の1(1)イ(ア)）

(イ) 本件ゼネストは、4日間ないし5日間にわたり大阪、兵庫地区等で行われたものであり、その態様も、①生コン製造会社であるJ社の工場や、②C<sub>1</sub>協同組合の組合員企業にバラセメント（生コンの原料）を供給するK社などセメント会社6社が有するサービスステーション約40か所の出入口付近に組合員らを動員し、入出場する車両の通行を妨げることで、バラセメント及び生コンの運搬業務について正当性のない業務妨害行為に及ぶことを含むものであった（K社などセメント会社6社はC<sub>1</sub>協同組合の組合員企業ではなく、また、J社やK社の従業員にA<sub>4</sub>支部の組合員はいなかった）。本件ゼネス

トによりバラセメント及び生コンの流通が停止し、C<sub>1</sub>協同組合の組合員企業の23工場で数日間にわたり出荷不能となり、C<sub>1</sub>協同組合の組合員企業は、広い範囲で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<sub>1</sub>協同組合の組合員企業ではないK社及びA<sub>4</sub>支部の組合員のいないJ社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。

- (ウ) 本件ゼネストを受けて、C<sub>1</sub>協同組合は、①30年1月10日付の文書を発して、組合員企業及び販売店に対して、「C<sub>1</sub>協同組合はC<sub>2</sub>組合と激しくぶつかっており、今後も妨害行為が行われるであろうことは払拭できない。C<sub>1</sub>協同組合は、23工場とともに今後の対応策を検討していくが、安定供給を最優先に考え、当該工場の物件割当に関しては対応策の目処が立つまで見送る」旨の通知を行った（前記第3の5(2)）。

次いで、②同月23日、30. 1. 23理事会において、「C<sub>2</sub>組合と接触・面談の禁止」及び「C<sub>2</sub>組合との関与が深く、安定供給に不安のある工場」には問題が解決するまで割当ての自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<sub>1</sub>協同組合は、29年12月19日、C<sub>2</sub>組合（A<sub>4</sub>支部）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<sub>1</sub>協同組合員の全工場とした。現在、C<sub>1</sub>協同組合はC<sub>2</sub>組合と大きな係争に入っている。数社のゼネコン及び販売店からC<sub>2</sub>組合員を現場に入れなくてほしいとの要望がある。C<sub>2</sub>組合との関与が深く、安定供給に不安のある工場は問題が解決するまで割当てを自粛して

いただきたい。」との記載がある。（前記第3の5(4)）

さらに、③30年2月6日付けで、30.2.6文書を発して、組合員企業に対して、当面の間、「C<sub>2</sub>組合系の業者」の使用を極力控えるよう要請している（前記第3の5(7)）。

- (エ) 以上のとおり、C<sub>1</sub>協同組合の通知等は、A<sub>4</sub>支部とC<sub>1</sub>協同組合との間での労使紛争が継続している状況下で、A<sub>4</sub>支部の本件ゼネストから1か月弱から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<sub>1</sub>協同組合の通知等に至る経緯、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<sub>1</sub>協同組合の通知等は、A<sub>4</sub>支部が今後本件ゼネストと同様の行動を取ることによって、生コン業界における生コンの安定供給が広い範囲で損なわれることを懸念し、A<sub>4</sub>支部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<sub>1</sub>協同組合の共同販売事業及び組合員企業の事業を守ることを目的として、C<sub>2</sub>組合（A<sub>4</sub>支部）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。C<sub>1</sub>協同組合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、上記通知は合理的な行動と評価することができる。

- (オ) なお、C<sub>3</sub>元組合員が組合から脱退して別組合に加入し新規労働者供給事業所（C<sub>4</sub>）を立ち上げる過程において、C<sub>3</sub>元組合員は、30年1月29日頃、I社の社長の紹介でC<sub>1</sub>協同組合の事務所を訪問した際に、C<sub>1</sub>協同組合の理事からC<sub>9</sub>連絡会を紹介されたことがあったが（前記第3の5(5)イ）、C<sub>1</sub>協同組合が、これにとどまらずにC<sub>3</sub>元組合員に組合からの脱退と他組合での新規の労働者供給事業

所の開設を積極的に働きかけたという事実は認められない。A<sub>2</sub>事業所は、C<sub>3</sub>元組合員のC<sub>1</sub>協同組合訪問後の同年1月31日に会議を開催し、C<sub>3</sub>元組合員及びE<sub>15</sub>元組合員の脱退と新しい労働者供給事業所の立上げを決定しており（前記第3の5(6)ア）、組合との関係でも、C<sub>3</sub>元組合員らの脱退とC<sub>4</sub>の立上げは紛争なしに行われていると認められる。

このように、C<sub>1</sub>協同組合の通知等は合理的な行動と評価することができる上、C<sub>3</sub>元組合員らの脱退とC<sub>4</sub>の立上げは、A<sub>2</sub>事業所が自ら決定したものであり、C<sub>1</sub>協同組合はこれに関与していないことに鑑みると、C<sub>1</sub>協同組合の通知等が組合を嫌悪しその弱体化を意図して行われたものと認めることはできない。

(カ) 以上によれば、C<sub>1</sub>協同組合の通知等は組合を嫌悪しその弱体化を意図して行われたものではないから、会社が行った本件供給依頼停止は、組合を嫌悪しその弱体化を意図したC<sub>1</sub>協同組合の意を受けてされたものということもできない。

(キ) また、上記(カ)のとおり、C<sub>3</sub>元組合員らの脱退とC<sub>4</sub>の立上げはA<sub>2</sub>事業所が自ら決定したものである。そして、上記ウ(ア)のとおり、B<sub>1</sub>社長は、C<sub>3</sub>元組合員から話を聞いたことから、元組合員3名に組合を脱退してC<sub>4</sub>に移るのかと尋ねたことはあるものの、それ以上に彼らに対してA<sub>2</sub>事業所から脱退してC<sub>4</sub>に移るよう勧奨した事実も認められない。その他会社が組合の弱体化を意図して本件供給依頼停止を行ったという事情も認めることができない。

カ 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) 争点2-1（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

組合は、本件供給依頼停止は労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たると主張するので、以下、検討する。

上記1(2)で述べたとおり、組合に所属してA<sub>2</sub>事業所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、25年間という長きにわたり同集団のうちのだれかが会社に日々雇用されてきたのであるから、労供組合員集団は、そのうちのだれ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、上記(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、組合の弱体化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。

3 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

上記1で述べたとおり、本件において会社は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。

組合が30.4.25通知書により申し入れた団体交渉の議題は、①労働者供給依頼を打ち切った経緯の説明と、②30年4月2日分からの労働者供給依頼停止を解除し速やかに回復することである(前記第3の7(1))。これらの議題は、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。

しかるに、本件団体交渉申入れに対し会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

#### 4 救済方法について

上記のとおり、会社が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、正常な集団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ずるのが相当である。

組合は、そのほかにも、救済命令として団体交渉応諾を求めるが、C<sub>1</sub>協同組合による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A<sub>4</sub>支部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A<sub>2</sub>事業所のA<sub>3</sub>代表と会社のやり取りを経て、会社による本件供給依頼停止に至るまでの本件の経過に鑑みると、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、組合は文書の掲示も求めるが、その必要までは認められない。

#### 5 結論

以上によれば、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、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、組合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条を適用して、主文のとおり命令する。

令和5年2月1日

中央労働委員会

会 長 岩 村 正 彦 ㊟