

報道関係者 各位

令和6年12月23日

【照会先】

第三部会担当審査総括室

審査官 金沢 淳二

(直通電話) 03-5403-2172

タイコー不当労働行為再審査事件 (令和4年(不再)第9号・第10号) 命令書交付について

中央労働委員会第三部会(部会長 石井浩)は、令和6年12月20日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次のとおりです。

【命令のポイント】

～労働者供給事業を行う組合から日々雇用労働者の供給を受けていた会社は、労働組合法上の使用者に当たり、日々雇用労働者の供給依頼を停止したことは不当労働行為に当たらないが、供給依頼等を求める団体交渉申入れに応じなかったことは不当労働行為に当たるとした事案～

組合らに所属して朝日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日々雇用労働者(「労供組合員」)の集団は、これまでと同様、近い将来においても、そのうちのど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、会社はこの集団に属する労供組合員との関係において労働組合法第7条の使用者に当たる。

そして、会社が、労供組合員の供給依頼を停止したことには相応の合理性があり、組合嫌悪あるいは組合弱体化を意図して行われたものではなく、組合員であることを理由に行われたものとはいえず、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらないが、供給依頼等を求める団体交渉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、同条第2号の不当労働行為に当たる。

I 当事者

第9号再審査申立人・第10号再審査被申立人

タイコー株式会社(「会社」)(大阪府枚方市)

第9号再審査被申立人・第10号再審査申立人

全日本建設運輸連帯労働組合近畿地方本部(「近畿地本」)(大阪府大阪市)

全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部(「関生支部」)(大阪府大阪市)

II 事案の概要

- 1 本件は、会社が、①近畿地本に対し、平成30年5月15日分以降の労供組合員の供給を依頼しなかったこと(「本件供給依頼停止」)、②申立外2社(近畿地本と労働者供給契約を締結し、正社員全員が関生支部に所属)との運送委託契約を解除したこと、③関生支部が本件供給依頼停止等について平成30年6月7日付けで申し入れた団体交渉(「本件団交申入れ」)に応じなかったことが不当労働行為であるとして、近畿地本及び関生支部(併せて「組合ら」)が大阪府労働委員会に救済申立て

をした事件である。

- 2 大阪府労働委員会は、会社の上記 1 ①の行為は労働組合法（「労組法」）第 7 条第 3 号の不当労働行為に、上記③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、会社に文書交付を命じ、組合らのその余の申立てを棄却したところ、会社及び組合らは、これを不服として、それぞれ再審査を申し立てた。

Ⅲ 命令の概要

1 主文の要旨

- (1) 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。
- ア 上記Ⅱ 1 ③に関する文書交付
 - イ 組合らのその余の救済申立てを棄却
- (2) 組合らの再審査申立てを棄却

2 判断の要旨

(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

ア 会社には、平成 30 年 5 月 14 日まで近畿地本の朝日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、会社は供給依頼を行っておらず、したがって、同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。

イ 労供組合員についてみると、朝日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、このような労供組合員を集団（「労供組合員集団」）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朝日センターの供給により継続していた。朝日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、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。

(2) 会社は申立外 2 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

朝日センターからの労働者供給により申立外 2 社で就労する労供組合員と会社との間には労働契約関係は存在せず、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。

また、会社が申立外 2 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。

したがって、会社は、申立外 2 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) 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

ア 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

平成29年12月12日から関生支部が争議行為（「本件ゼネスト」）を行った当時、会社は、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。

本件供給依頼停止に至る経緯として、①関生支部が本件ゼネストを行った際、朝日センターが会社に対しその期間中労働者供給を停止したこと、②会社社長は、会社の信用の回復を図る必要があったことなどから、A委員長にストライキの中止等を要請したが断られ、会社は、2日間にわたって生コンの出荷ができず、信用が毀損されるなどの被害を被ったこと、③会社社長は平成30年1月に再度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、関生支部らに対し、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協同組合から、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、早急に組合ら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、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、朝日センターの労働者の安定供給に不安を抱き、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。

また、組合らとの接触禁止等を内容とするC協同組合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協同組合の要請を契機としてされたものということもできない。

以上のとおりであるから、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。

イ 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

上記アで述べたとおり、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。

(4) 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

上記(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関生支部は労組法第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、本件団交申入れにおける団交議題は、団交申入書に、会社が一方的に行った労働者供給契約の解除について、早急に契約を戻すことと記載されているところ、これは、本件供給依頼停止を早急に止めて、朝日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。

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、関生支部には労組法第7条が保護しようとした正当な利益はないから、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、関生支部に労組法第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。

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。

【参考】

初審救済申立日 平成31年1月30日（大阪府労委平成31年(不)第4号)

初審命令交付日 令和4年3月22日

再審査申立日 令和4年3月30日（中労委令和4年（不再）第9号）

令和4年3月31日（中労委令和4年（不再）第10号）