

【別紙】

1 当事者の概要

- (1) 被申立人会社は、昭和26年に創業し、船舶によるごみの輸送処理作業、中央防波堤埋立処分場における揚陸運搬作業及び埋立処理、東京23区内の家庭ごみ収集運搬作業などを事業内容とする株式会社である。従業員数は、4年2月28日に申立人組合の組合員が脱退した時点で172名であり、そのうち、ごみ収集に携わる従業員は、128名であった。
- (2) 申立人組合は、令和4年2月26日に、会社の家庭ごみ収集運搬作業に従事していた供給労働者を中心に結成された。7月27日現在の組合員数は、64名である。
- (3) 申立外Z1労働組合（以下「Z1労組」という。）は、昭和49年に結成された労働組合であり、職業安定法第45条に基づき、厚生労働大臣（省庁再編前は労働大臣。以下同じ。）の許可を受け、労働者供給事業を行っている。

令和4年2月の時点では、組合員のうち、A1及びA2を除く者がZ1労組にZ1労組の組合員として所属していた。

2 事件の概要

会社は、東京23区内の家庭ごみ収集運搬事業を行っており、Z1労組に所属する組合員（以下「Z1労組組合員」という。）について労働者供給を受けている（以下「本件労働者供給事業」といい、本件労働者供給事業により会社に供給される労働者を「本件供給労働者」という。）。

そして、会社は、労働者の供給を受けるに当たり、年度ごとにZ1労組及びZ1労組から供給されるZ1労組組合員との三者間で就労期間を1年間とする継続就労契約を締結し、労働者供給先として、Z1労組から供給されるZ1労組組合員を使用していた（以下、会社及びZ1労組と継続就労契約を結んでいた労働者を「本件継続就労者」という。）。

なお、例外的に、会社には、A3及びA4のように、継続就労契約を結ばずにZ1労組から供給されている者もいた。

会社で本件供給労働者として就労していたZ1労組組合員の一部は、会社都合の休業への補償がないこと、早出勤務時間を労働時間として扱われないことについて、会社やZ1労組に改善を求めていたが対応してもらえなかったとして、新たに労働組合を結成して要求を実現していくこととした。

4年2月26日、Z1労組組合員の一部は、組合を結成した。

2月28日、組合の執行委員長に選出されたA5を始めとする組合に参加したZ1労組組合員ら（以下「A5ら」という。）は、Z1労組に対し、組合の組合員（以下、単に「組合員」という。）がZ1労組から脱退する旨の書面（以下「本件脱退届」という。）を提出し（以下「本件脱退」という。）、組合は、会社に対し、組合結成通知及び要求書を提出した。

3月1日、会社は、Z1労組を脱退した組合員に対し、会社、Z1労組及び個々の組合員との間で結んでいた継続就労契約の条項に基づき使用を解除する、すなわち、会社での本件供給労働者としての就労を認めないこととすると通知した（以下「本件使用解除」という。）。

本件は、①会社がA1、A3、A4及びA2を除く組合員ら（以下「A1らを除く組合員ら」という。）に対して3月1日付けで本件使用解除をし、4月1日以降の就労を認めなかったことが、不利益取扱い及び支配介入に当たるか否か（争点1）、②会社がいずれも組合員であるA1、A3、A4及びA2に対して4月1日以降の就労を認めなかったことが、不利益取扱い及び支配介入に当たるか否か（争点2）が争われた事案である（A1、A3及びA4は継続就労契約を結んでおらず、また、A2は1月18日付けで既に使用を解除されていたことから、このように争点が設定された。）。

3 主 文 <棄却>

本件申立てを棄却する。

4 判断の要旨

- (1) 会社がA1らを除く組合員らに対して3月1日付けで本件使用解除をし、4月1日以降の

就労を認めなかったことが、不利益取扱い及び支配介入に当たるか否か（争点１）

ア 本件労働者供給事業

本件労働者供給事業の下で、会社、Ｚ１労組及び本件継続就労者であるＺ１労組組合員との間で締結された継続就労契約において、本件継続就労者がＺ１労組を脱退したときは、会社はその使用を解除するものとし、本件継続就労者はそのことをあらかじめ承諾する旨定められているところ、会社は、この定めに基づいて、Ｚ１労組を脱退した本件継続就労者であるＡ１らを除く組合員らに対して本件使用解除をした。この点につき、組合は、本件労働者供給事業が労働者供給事業としては形骸化していたのであるから、会社とＡ１らを除く組合員らとの間には本件労働者供給事業に依拠しない黙示の労働契約が成立していたというべきであり、また、継続就労契約書の署名・押印の際に、本件継続就労者は、その内容について一切説明を受けておらず、契約書の交付も受けていないと主張するので、この点について検討する。

そもそも、労働組合が行う労働者供給事業は、職業安定法において、本来禁止されている労働者供給事業について、労働者保護の観点から厚生労働大臣の許可を受けた労働組合等について特に認められた場合に限り行うことができる事業であり、Ｚ１労組も厚生労働大臣の許可を得て労働者供給事業を行っているものである。労働組合等に特に労働者供給事業を業として行うことが認められたのは、労働組合が使用者と労働者供給契約を締結し、一般的には不安定な立場で就労する日々雇用労働者を、通常の日々雇用とは異なり、労働者供給を行う労働組合の組合員（以下「労供組合員」という。）として当該使用者の下で労働に従事させることで、生活の糧である賃金を比較的安定して得させる道を確保させることにつながるためであって、労働組合による労働者供給事業は組合員の相互扶助を図る上で重要な意義を有するとともに、組合員の経済的地位の向上に資する活動であるといえる。

そして、本件供給労働者の会社における就労は、Ｚ１労組と会社とが、本件労働者供給事業について労働協約を結び、Ｚ１労組が労働者供給事業として、Ｚ１労組組合員らを会社に労働者として供給することを基礎としているところ、職業安定法の趣旨及びその取締法規としての性質、更には労供組合員を保護する必要性等に鑑みれば、軽々に本件労働者供給事業の有効性を否定すべきではない。

確かに、本件労働者供給事業における継続就労契約については、例年の契約締結に際し、Ｚ１労組組合員らがその内容を確知できないおそれがある状況において、署名及び押印を強く促される状況が作出されており、その締結の有効性には疑念が残ることや、継続就労契約書がＺ１労組組合員には交付されていないなど不適切な点がみられる。さらに、会社が実質的に個別の労働者を特定して供給を受けた可能性も否定できない。

しかし、継続就労契約は、本件労働者供給事業の枠組みを明文化したものであって、継続就労契約の有効性いかにかわらず、労働者供給事業において提供される労働者は労供組合員であるべきであるという法の要請は変わるところはなく、また、継続就労契約は毎年度締結されており、継続就労契約書への署名及び押印の流れをみると、Ｚ１労組組合員は、準備されていた契約書３枚に署名及び押印をするのであり、その際に、契約内容を確認したり、疑義を述べたりする機会がなかったとはいえない。また、本件脱退届が提出されたのが２月２８日であるところ、同月２５日及び２６日に、会社は、Ａ５、Ａ６及びＡ７を除く本件継続就労者に４月１日からの１年間を期間とする継続就労契約書を交付し、その後、組合加入予定の者に交付された上記契約書はＡ５やＡ８らによって回収されたものの、回収に当たったのは、かねてより継続就労契約書の交付を求めていた、後に組合の執行委員長、書記長に選出される組合結成の中心人物であり、回収の際には、同人らが「この契約書にサインして、来年度以降働くってことはないよね。」と述べて、組合加入後は継続就労契約に基づく就労はしないことを前提とした意思を相互に確認したのであるから、Ａ１らを除く組合員らは、継続就労契約書の内容を承知していたか、少なくとも承知し得る状況にあったといえることができる。

そして、会社が実質的に個別の労働者を特定して供給を受けた可能性や、その余の本件労働者供給事業が形骸化している根拠として組合が主張するような事情があったとしても、本件労働者供給事業がおよそ実態のないもの、すなわちＺ１労組組合員らの会社にお

ける就労が労働者供給事業という枠組みを基礎としていることを否定できるような事情が存するものであるとまではいえないのであるから、A 1 らを除く組合員らの会社での就労は本件労働者供給事業を前提としていると考えざるを得ない。

イ 本件使用解除前の経過

組合は、会社がA 5 らによる組合結成に向けた勧誘行動等を把握しており、A 5 及びA 6 に対し4 年4 月からの継続就労契約書を交付しなかったのは、両名が組合結成の中心人物であり、その活動を嫌悪したからであると主張するので、この点につき検討する。

会社は、A 5、A 6 及びA 7 の3 名につき、4 年4 月からの継続就労契約を新たに結ばない方針を採り、4 年4 月からの継続就労契約書を交付しなかったが、そのうち、A 5 は、Z 1 労組に対して、会社との問題の解決のため、申入れ等を行っており、その後、組合の結成に中心となって取り組み、組合結成後は、組合の執行委員長を務めている。また、A 6 も、A 5 と共に組合結成に向けて活動し、組合結成後は執行委員を務めている。

また、会社の従業員でもある社長のいところから組合員に送られたメッセージの文面からすると、会社がA 5 らの動向を注視し、その推移を把握していた様子がうかがわれる。

会社は、A 5 及びA 6 と継続就労契約を結ばないこととした理由として事故等の事案を挙げている。このうち、A 5 についてみると、2 年度の契約中の事故等が4 件であるのに対し、3 年度の契約中の事故等が2 件となっているが、有期契約の期間を更新するか否かは、一般的に当該期間内のみの事情しか考慮してはならないわけではないというべきところ、3 年1 月8 日に他車との接触事故を起こし、同年7 月13 日にも追突事故を起こしているのであって、同じく会社から継続就労契約を結ばないとされたA 7 について会社が理由として挙げている事案との比較においても、相応の合理性が認められるというべきであるが、A 6 についてみると、同人の業務に係る苦情が寄せられたとする会社の主張については、同人が運転士であり、収集作業をしていないにもかかわらず、収集作業に係る苦情とみられるものが7 件中3 件を占めているのであって、会社がA 6 との4 年度の継続就労契約を結ばない方針を採ったことについては、会社の主張する理由に疑義があるといわざるを得ない。

以上のような事情を踏まえると、会社は、A 5 らの動きを察知しながら、組合結成に向けて中心的な行動を取っていたA 6 との4 年度の継続就労契約を結ばないことにより、組合結成の動きをけん制しようとしていたとも疑われるところではある。

ウ 本件使用解除とその後の会社の対応

(ア) 本件使用解除

会社とZ 1 労組とは、Z 1 労組組合員の就労の前提条件として、本件労働者供給事業の制度を利用することで合意し、継続就労契約において、組合員がZ 1 労組から脱退した場合は、会社がその組合員の使用を解除することとしていた。

そして、会社は、2 月28 日にZ 1 労組から本件脱退届が提出された旨の連絡を受け、Z 1 労組からの脱退者の氏名を確認し、その翌日である3 月1 日付けで、本件継続就労者に対し、Z 1 労組を脱退したことを理由として本件使用解除を行った。

使用を解除される組合員が一度に多数に上る場合には、会社が担当していたごみ収集の業務の約定どおりの履行が困難となり、違約金の発生や、運転手・作業員の不足に伴った休車命令の発令が想定され、会社の業務・業績への重大な悪影響が見込まれることとなる。しかし、会社は、ごみ収集の業務について約定どおり履行するための対応策が講じられていない状態にあり、会社の業務・業績への重大な悪影響を回避できない状況であったにもかかわらず、ごみ収集に携わる従業員の半数近い約60 名の脱退者全員に対し、本件使用解除を行っている。

また、Z 1 労組に対し、本件使用解除の対象となった本件継続就労者の代わりとして、新たなZ 1 労組組合員の供給を依頼した会社は、運転手や作業員の確保を本件脱退の後も引き続き本件労働者供給事業によりZ 1 労組から本件供給労働者の供給を受けることで確保しようとしていたといえる。

このように会社は、本件継続就労者が行っていた業務に係る運転手や作業員の確保は、Z 1 労組との本件労働者供給事業によって行うこととしていた以上、会社は、継続就労契約に基づく法律関係を前提として、Z 1 労組も契約当事者となっている継続就労契約

第2項の定めによつて、組合員がZ1労組から脱退した場合は、その組合員の使用を解除するという対応をせざるを得ないと考えていたとみるのが相当である。

(イ) 本件使用解除後の会社の対応

また、供給先である会社が、Z1労組からの脱退者を本件労働者供給事業以外の契約関係により就労させることは、継続就労契約において、かかる脱退者の使用を解除する旨を定めたことの実質を失わせるものであり、現にZ1労組は、会社がZ1労組を脱退した者を3月1日以降も従前どおり業務に従事させたことに対し、日雇での対応を長引かせないよう申し入れていたのであるから、上記(7)のとおり、本件労働者供給事業の枠組みや継続就労契約の定めによつて対応しようとする会社としては、Z1労組を脱退した者に対し、本件労働者供給事業以外の契約関係により就労させることは上記の枠組みや定めに反するものとしてできなかったとみるのが相当である。

エ 以上によれば、本件使用解除前の経過（前記イ）における会社の対応等を踏まえても、上記ウにおける検討のとおり、会社が本件使用解除を行ったこと及びZ1労組から脱退した者を本件労働者供給事業以外の契約関係により就労させようとしなかったことは、本件労働者供給事業の枠組みや継続就労契約の定めによつたものであって、不合理な対応であるということとはできず、組合員であることなどを理由として行われたものであると断ずることはできないというべきである。

したがって、会社が、継続就労契約書の定めに従つてA1らを除く組合員らに対して4年3月1日付けで本件使用解除をしたこと及び4月1日以降の就労を認めなかったことは、A1らを除く組合員らが労働組合の組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもってされた不利益取扱いに当たるとすることはできず、また、組合の運営に対する支配介入に当たると評価することもできない。

(2) 会社がいずれも組合員であるA1、A3、A4及びA2に対して4月1日以降の就労を認めなかったことが、不利益取扱い及び支配介入に当たるか否か（争点2）

ア A1

A1は、Z1労組組合員ではなく、したがって、本件労働者供給事業により供給された労働者ではなく、会社がアルバイトとして雇用していた者である。

(7) 会社は、A1との就労契約が、口頭の契約で4年3月31日を終期とする有期のアルバイトであったと主張する。これに対して、組合は、A1と会社との労働契約は期間の定めのないものであると主張する。

3年11月1日からのA1のアルバイト就労については、契約書が取り交わされていなかったが、アルバイトとして雇用されている者に係る労働契約が期間の定めのないものであることは一般的ではなく、A1について、期間の定めのない雇用契約であったことを認めるに足りる疎明はない。そして、会社において、本件継続就労者を中心に配置表を作成し、配置表は毎年4月1日に更新されていたことに照らせば、アルバイトとして雇用されている者についても、4月1日又は採用の日から翌年3月31日までの有期の雇用契約であったものと考えられる。

そうすると、会社とA1との契約は、4年3月31日をもって期間を満了したとみるのが相当である。

(イ) A1は、組合が3月4日から同月31日まで実施したストライキ期間中、会社での業務に従事していなかったが、そもそもA1は、Z1労組組合員ではなく、Z1労組から脱退者として会社に通知された回答書に同人の氏名は載っておらず、組合が会社に対してA1が組合員であることを告げていたこともうかがわれないのであるから、会社が、A1との契約の期間満了日である3月31日の時点でA1が組合員であることを認識していたとまではいうことはできない。

(ウ) 2月28日に組合が組合の結成通知を会社に提出した後、4月14日の第4回団体交渉まで、組合と会社との間で、団体交渉や要求書・回答書のやり取りが行われたが、そのやり取りの内容をみると、組合は、会社に対し、本件労働者供給事業で供給される労働者の実態が会社との間で直接に常用雇用されているのと変わらないとして、組合員全員の無期常用雇用であることの確認を要求している。このような要求となったのは、大多数

の組合員が本件労働者供給事業により供給される労働者であったためであると考えられる。

また、組合は、会社に対し、個別の労働者に働き掛けることをしないよう申し入れた上で、3月29日付けや同月31日付けの要求書では、ストライキを解除した後の4月1日からも従前の職務で就労させることを求めているところ、会社は、4年4月以降、清掃車の台数を徐々に戻しながら、主にアルバイト従業員を採用することによって対応しているが、組合が、A1が組合員であることを明示しつつ、同人をアルバイトとして就労させるよう個別に会社に求めている事実はいかなるものでもない。

- (エ) そうすると、前記の契約期間の満了後に、会社がA1を就労させていないことは認められるが、組合がA1をアルバイトとして就労させることを要求せず、同人を含む組合員全員の無期常用雇用であることの確認を求めていることに対し、会社がこれに応じられないとの対応を採っていることをもって、会社がA1をアルバイトとして就労させることをも拒否しているとまではいうことはできないのであるから、会社が、アルバイトとして雇用されていたA1に対して、同人が組合の組合員であることを理由にその就労を拒否していると評価することはできない。

したがって、会社がA1に対して4月1日以降の就労を認めなかったことは、同人が労働組合の組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもってされた不利益取扱いであるということとはできず、また、組合の運営に対する支配介入に当たると評価することもできない。

イ A3及びA4

A3及びA4は、Z1労組から会社への本件供給労働者であるが、会社及びZ1労組と継続就労契約は結んでおらず、会社は同人らに対し本件使用解除を行っていない。

(ア) A3

A3は、Z1労組から供給されたZ1労組組合員として会社で就労していたが、会社は、遅くとも、3月28日の時点で、A3が2月28日付けでZ1労組を脱退していることを認識していた。

そうすると、前記(1)ウにおける検討のとおり、会社がZ1労組から脱退したZ1労組組合員の就労を認めないことが不合理な対応であるということとはできず、会社が、組合員であることを理由としてA3を就労させていないと断ずることもできないというべきである。

したがって、会社がA3に対して4月1日以降の就労を認めなかったことは、同人が労働組合の組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもってされた不利益取扱いに当たるということはできず、また、組合の運営に対する支配介入に当たると評価することもできない。

(イ) A4

4年2月初旬、A4が、社長に対し、家庭の事情を理由に、同月末日をもってそれまでの週3日の業務を一旦終わらせてほしいと申し出たところ、社長は、一段落したらまたよろしく頼むよと応じたが、A4は、週3日の業務を終わらせた後の具体的な就労について、何ら申し出てはいなかった。そして、3月1日以降、A4は、Z1労組から会社へ供給されなくなり、A4は3月にZ1労組を脱退した。

会社は、A4がZ1労組を脱退したことを認識したのは、組合が本件審査手続において5年8月19日付けで提出したA4の陳述書によってであるとしている。組合結成に向けた動きについて、前記(1)イのとおり、会社が、これを注視し、その推移を把握していたとしても、A4がZ1労組を脱退したのは4年3月であり、2月28日にA5らと共にZ1労組を脱退したわけではなく、会社はA4の脱退の通知を受けていないのであるから、会社が、A4が組合員になったであろうと認識していたとまではいえない。また、A4が供給されなくなったのは組合によるストライキ実施の前であり、A4が組合員としてストライキに参加していたことを会社が認識していたと認めるに足りる疎明もない。

A4は、3月以降は家庭の事情によりそれまでどおり週3日で就労することができない旨を申し出たが、その後の就労に関する具体的な申出をすることもなく、実際に3月

1日以降、Z1労組から供給されなくなったのであり、組合が会社に対し、4月1日以降の組合員の就労を要求した時点でも、A4が組合員であることを会社が認識していたとはいえない。

したがって、会社がA4に対して4月1日以降の就労を認めなかったことは、同人が労働組合の組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもってされた不利益取扱いに当たるとすることはできず、また、組合の運営に対する支配介入に当たると評価することもできない。

ウ A2

組合は、会社によるA2との継続就労契約の解除が不当であるとして、それゆえに同人についても他の組合員と共に無期常用雇用であることの確認、従前の職務で就労させることを要求している。

しかし、会社が4年1月18日に職場放棄を理由としてA2との継続就労契約を解除したところ、組合は、組合の結成が2月26日であったことから、仮にA2の継続就労契約の解除に不当な点があったとしても、同人の継続就労契約の解除について不当労働行為は成立しないとしている。

そして、会社としては、4年1月18日付けで職場放棄を理由として継続就労契約を解除したA2について、その約2か月半後に就労を求められても、これを受け入れないことが必ずしも不合理であるとはいえず、同人が組合員であるがために就労させていないとまではいうことはできない。

また、A2も2月28日付けでZ1労組を脱退していたところ、前記(1)ウにおける検討も踏まえると、会社が、Z1労組から脱退した者を本件労働者供給事業以外の契約関係により就労させようとはしなかったことが、不合理な対応であるということとはできず、また、会社が、組合員であることを理由としてA2を就労させていないと断ずることもできないというべきである。

したがって、会社がA2に対して4月1日以降の就労を認めなかったことは、同人が労働組合の組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもってされた不利益取扱いに当たるとすることはできず、また、組合の運営に対する支配介入に当たると評価することもできない。

5 命令書交付の経過

- | | |
|---------------|-----------|
| (1) 申立年月日 | 令和4年3月11日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和8年7月7日 |
| (3) 命令書交付日 | 令和8年8月26日 |