

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 なかまユニオン

同 X1

再 審 査 被 申 立 人 パナソニックプラズマディスプレイ株式会社

上記当事者間の中労委平成23年（不再）第42号事件（初審大阪府労委平成22年（不）第8号事件）について、当委員会は、平成24年10月17日第169回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員野崎薫子、同柴田和史、同山本眞弓、同中窪裕也出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件各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

X1（以下、同人がなかまユニオンに加入する前を含めて「X1組合員」という。）は、平成16年1月20日（以下、平成の元号は省略する。）、申立外パスコ株式会社（以下「パスコ」という。）に雇用され、パスコとパナソニックプラズマディスプレイ株式会社（以下「会社」という。）との請負契約に基づき、会社の茨木市内にある工場（以下「本件工場」という。）で、デバイス部門の封着工程に従事していた。同組合員は、同請負契約に基づく就労状況が違法であるとして会社に是正を求めたが、結局、17年7月20日、パスコを退職した。その後、同組合員は、会社と協議の上、同年8月22日から有期限の雇用契約に基づき会社に直接雇用され、不良なプラズマディスプレイパネル（以下「PDPパネル」という。）の端子上にある異物を竹串等で除去する作業（以下「リペア作業」という。）に従事したが、契約期間満了日である18年1月31日をもって、雇止め（以下「本件雇止め」という。）とされた。なお、それから約9か月後の18年11月1日、会社は、他の企業に雇用されて本件工場で就労していた者を対象に、期間社員として直接雇用する制度（以下「期間社員制度」という。）を発足させ、さらに、同制度により雇用された期間社員を、その雇用期間の満了後に期間の定めのない社員として登用する制度（以下「正社員登用制度」という。）を設けた。

X1組合員は、17年11月11日、雇用期間満了後も雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認やリペア作業を命じたこと等に係る慰謝料の支払を求めて、会社を被告として大阪地方裁判所に訴訟（以下「本件地位確認等訴訟」という。）を提起したが、21年12月18日の最高裁判所の判決（以下「本件最高裁判決」という。）により、同組合員と会社との間の雇用契約関係は終了していること、同組合員に対してリペア作業を命じたこと等は不法行為に当たり、会社がこれに関する慰謝料として9

0万円を支払う義務があることが確定した。

なかまユニオン（以下「組合」という。）は、本件最高裁判決後の22年1月12日、本件雇止めの撤回等を議題とする団体交渉（以下、団体交渉を「団交」といい、この団交申入れを「本件団交申入れ」という。）を申し入れた。なお、X1組合員は、17年5月11日から北摂地域労働組合（以下「別組合」という。）に加入していたが、20年3月23日、組合に加入した。

本件は、会社の次の行為が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条の不当労働行為であるとして、組合及びX1組合員（以下「組合ら」という。）が、22年3月1日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てを行った事件である。

- (1) 会社が、本件雇止めをしたこと等、X1組合員の雇用に関して行った一連の行為（労組法第7条第1号・第3号）
- (2) 会社が、本件団交申入れに応じなかったこと（労組法第7条第2号）

2 初審における請求する救済内容の要旨

(1) X1組合員の雇用について

ア（主たる救済として）18年2月1日以降、X1組合員を雇用すること

イ（予備的な救済として）22年1月12日以降、X1組合員を他の期間社員と同等の待遇で雇用すること

(2) 団交応諾

(3) 謝罪文の掲示及び手交並びにホームページへの掲載

3 初審命令の要旨

大阪府労委は、23年4月20日付けで、上記1(1)の申立事実については、組合らの救済申立ては申立期間を徒過しているとして却下し、また、上記1(2)の申立事実については、X1組合員の救済申立ては申立人適格が

ないとして却下し、組合の救済申立ては不当労働行為に当たらないとして棄却することを決定し、同年5月26日、命令書（以下「初審命令」）を交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合らは、23年6月9日、初審命令の取消し及び上記2のとおり救済を求めて、再審査を申し立てた。

第2 本件の争点

1 X1組合員の雇用に関する問題について

(1) 会社が本件雇止めをしたことに係る救済申立ては、申立期間の徒過により却下されるか、却下と判断されなかった場合、本件雇止めが不当労働行為に該当するか（労組法第7条第1号・第3号）。

(2) X1組合員が、22年1月12日、会社に対して、期間社員制度に基づく雇用契約の申込みを行ったか、仮に申込みを行ったとして、これに会社が応じなかったことが不当労働行為に該当するか（労組法第7条第1号・第3号）。

2 団交への対応について

会社が、本件団交申入れに応じなかったことは不当労働行為に該当するか（労組法第7条第2号）。

第3 当事者の主張の要旨

1 X1組合員の雇用に関する問題について

(1) 争点1(1)（会社が本件雇止めをしたことに係る救済申立ては、申立期間の徒過により却下されるか、却下と判断されなかった場合、本件雇止めが不当労働行為に該当するか。）について

ア 組合らの主張

(ア) X1組合員は、パスコに雇用されていた時代に、労働組合活動の一環として、就労形態の違法性を大阪労働局に告発し、会社に団交を申し入れた。その結果、X1組合員と会社の間で、将来的に適法な請負関係を成立させるまでの暫定的な趣旨で、有期限の雇用契約が締結された。会社は、X1組合員を他の従業員と隔離した部屋で、不当な業務を命じ、期限満了で雇止めをした。かかる本件雇止めに至る一連の行為は不当労働行為に該当する。

(イ) 単発型の行為が複数存在し、それらが相互に密接な関連性を有し、全体として1つの不当労働行為とみる方が合理的と思われる場合には、そこに複合的な不当労働行為の存在を認め、申立期間の制限についても継続する行為として扱うことが労組法第27条の立法趣旨にかなう。

会社においては、18年11月頃に期間社員制度が設けられ、さらに、21年1月頃には、正社員登用制度が始まったが、会社はX1組合員にはこれらを適用せず（応募を同組合員には勧めず）、本件雇止めと同質の不作為を行った。リペア作業を命じたこと、本件雇止め、期間社員制度・正社員登用制度が設けられる中での上記不作為は、それぞれが単発型の行為であるが、そこに同組合員と組合を排除しようとする一貫した不当労働行為意思が存在していたのであって、これらの一連の作為・不作為は、1つの目的実現のためになされた一連の継続した不当労働行為として、救済がなされるべきである。そして、申立期間の制限期間が始まる日は、期間社員制度に基づく雇用契約の申込みの趣旨が含まれていた団交申入れを会社が拒否した22年1月15日と解すべきであるから、本件救済申立ての時点で、本件雇止めに係る申立期間は未だ経過していない。

(ウ) 仮に上記(ア)の継続する行為に関する主張が認められないとし

ても、本件は、次の理由により、申立期間の徒過により却下される事案には当たらない。

- a まず、労組法第27条第2項の規定は、除斥期間を定めたものではなく、救済を求めるべき正当な事由がある場合には期間を経過していても申立ての受理を認めるべき申立期間の制限にすぎない。本件では、労働委員会において、申立人らの権利救済を図る必要性は高く、訴訟提起により証拠の散逸はなく、裁判所の判決後すぐに労働委員会への申立てがあれば労使関係の安定を害することもないのであるから、本件救済申立てを受理することは、労組法第27条第2項の趣旨に反することにはならない。
- b 17年11月11日、X1組合員は、本件地位確認等訴訟を提起したが、同訴訟においては、不当労働行為についての判断がなされておらず、権利救済も未だになされていない。組合員が不当労働行為を構成する事実について裁判所に救済を求めたが、裁判所が、権利義務関係の確定という役割ゆえに、労働者保護のため積極的な救済措置が図れないような場合には、労働委員会が、労働委員会の目的や機能、救済の必要性から救済を図るか否かを判断すれば足りるのであって、その場合、裁判所への提訴をもって労働委員会への申立てがあったものと同視し、申立期間内に申立てがあったと解するべきである。
- c また、組合は、個人加盟の組合であり、X1組合員以外に会社との関係で組合員が存在せず、企業別組合と異なり、事実上、訴訟がいわば労使交渉の代替的手段となっていて、訴訟の提起及び遂行の経過によって解決方法に変化が生じるのであるから、裁判所の判断が確定するまでは申立期間の進行が停止しているとみるべきである。

(エ) なお、本件雇止めに至る会社の一連の行為と、22年1月12日当時において、X1組合員を期間社員制度に基づき雇用しようとしな
いことについて、それぞれが別個の不当労働行為に該当すると組合
からは主張しているのであるから、申立期間の徒過に係る判断におい
ても、それぞれ別個に判断すべきである。

イ 会社の主張

(ア) X1組合員の雇用問題に関する救済申立ては、18年1月31日
の本件雇止めが不当労働行為であるとして救済を求めているにす
ぎず、同救済申立ては、本件雇止めから1年を経過した後になされ
たものである以上、却下されるべきものである。

(イ) 本件雇止めは、それ自体で完結するものであるし、また、会社が
X1組合員を雇用すべき義務が生じていない以上、18年1月31
日以降、同組合員と会社との間に雇用契約が存在しないという状況
は、本件雇止めの結果が継続しているに過ぎない。これは、組合ら
が、会社に対して、一貫して本件雇止めの撤回を求めていることか
ら明らかである。

(ウ) X1組合員が、22年1月12日に、会社に対して期間社員制度
に基づく雇用契約の申込みを行った事実は存在しない。

(エ) 労組法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3
号に定める期間は除斥期間であり、中断も停止もなく、また、救済
申立人の知、不知にかかわらず「行為の日（継続する行為にあつて
はその終了した日）」から進行するものである。したがって、本件
地位確認等訴訟のような訴訟を提起したからといって、裁判所の判
断が確定するまでは申立期間の進行が停止するものでもなければ、
正当な事由があれば、期間が徒過しても救済申立てが許容されると
いうものではない。

(オ) 会社が不当労働行為を行っていないことは、本件最高裁判決においても、本件雇止めが不当労働行為に当たるとの判断はなされていないことから、明らかである。実際に、有期限の雇用契約の締結、X1組合員に命じた業務の内容や就労環境、本件雇止め等のいずれの点についても、会社は、不当労働行為に当たる行為は行っていない。

(2) 争点1(2)(X1組合員が、22年1月12日、会社に対して、期間社員制度に基づく雇用契約の申込みを行ったか、仮に申込みを行ったとして、これに会社が応じなかったことが不当労働行為に該当するか。)について

ア 組合らの主張

(ア) X1組合員と同じように会社で働いていた者は、全員、期間社員制度により、18年11月から期間社員として採用され、希望者は全員、契約を更新された。さらに、当初採用された者について、最大契約期間とされた2年3か月が到来した時点で、多くの従業員が、正社員登用制度により、班長推薦を受け、登用試験を受験し、期間の定めのない従業員として会社に採用された。なお、これらの者の中に、同組合員のように、個人で加入できる労働組合に加入している者はいない。一方、同組合員の会社との契約は、期間5か月で、しかも、更新なしであった。

22年1月12日、組合は会社に対し、本件雇止めの撤回等を求めて、団交を申し入れたが、この要求事項には、期間社員制度に基づく雇用契約の申込みの趣旨も含まれている。このことは、組合が、20年6月24日の団交において、期間社員制度を踏まえた上での期間の定めのない従業員という形での雇用の可能性も含めて交渉を行い、期間社員制度に基づく雇用という形で解決する意思を具体

的に表明していたことから明らかである。

しかし、会社は、22年1月15日に団交を拒否し、X1組合員を期間社員制度に基づき他の期間社員と同様に扱わないことが明確になった。組合員に対し、特段の意思決定をせず、行為がなくても、他の従業員に対して利益を与えることにより不利益取扱いの不当労働行為は成立し得るから、同日の会社の対応は、差別的取扱いを確定的にしたものとして、この時点で不当労働行為が行われたといえる。

- (イ) 労組法上の使用者は、労働契約の当事者に限定されず、不当労働行為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と解すべきであり、その判断に当たっては、労組法第7条各号に即して具体的に判断すべきである。そして、本件のように労働関係が形式上切断されている場合であっても、具体的事情によっては、過去もしくは将来の使用者も使用者となり得る。

イ 会社の主張

- (ア) 会社が期間社員制度を発足させたのは、18年11月1日であって、X1組合員と雇用契約を締結した約1年2か月後に当たり、正社員登用制度が始まったのは、19年5月である。また、請負会社に雇用されていた従業員全員が、期間社員制度に応募し、応募した者全員が雇用されたわけでもなく、さらに、正社員として登用されるには、一定のスキルを有し、登用試験に合格しなければならず、期間社員制度に基づき採用された者全員が、正社員となったわけでもない。そして、組合からの団交申入書には、同組合員について期間社員制度に基づく雇用を求める旨の記載はなく、同組合員がこの制度に応募したこともないことから、組合らが期間社員制度に基づくX1組合員の雇用を求めている事実はない。

したがって、X1組合員を期間社員制度に基づき雇用していないことが、同組合員が組合の組合員であることを理由として行った差別的取扱いであるとはいえない。

(イ) 本件雇止め以降は、会社は使用者ではなく、X1組合員も会社が雇用する労働者ではないことからすれば、会社がX1組合員に対し、不利益取扱いや支配介入に当たる行為を行うこと自体、法律上観念できず、22年1月時点で同組合員が会社に雇用されていないことに係る申立ては、この点からみても、却下されるべきである。

2 争点2（会社が、本件団交申入れに応じなかったことは不当労働行為に該当するか。）について

(1) 組合らの主張

ア 会社は、22年1月12日時点でも、X1組合員に対し、実質的な支配力ないし影響力を及ぼし得る地位にあり、使用者に当たる。また、組合が、組合員の属する企業に対して団交当事者になるのは当然である。

イ 訴訟は、当事者間の現在の権利関係ないし法律状態を確定することを目的とし、機能するものであるのに対し、団交は労働条件等の争いを団体の団結権・争議権等の力を背景に、交渉技術を尽くし、政策的な考慮も加えて将来にわたる権利関係ないし法律状態を形成しようとの目的及び機能を有するものであって、前者を選択したほかに、後者による解決方法も採る意味は十分に存在する。そうすると、不当労働行為をめぐる紛争については、判決が確定したとしても、交渉によって問題が解決される可能性が無いわけではない以上、不利益取扱いの救済の必要性がある場合は、使用者はなお団交応諾義務があるというべきである。

本件団交申入れで要求した①人権侵害についての謝罪、②本件雇止

めに対する謝罪、③本件雇止めの撤回及び正社員雇用、④復帰に当たっての労働条件の組合との事前協議、⑤賠償金の取扱い、のいずれについても何ら解決済みとなっているものはなく、各要求事項は、以下のとおり義務的団交事項に当たる。

(ア) 要求事項①及び②について

リペア作業の強要や本件雇止めに至る一連の行為については、本件最高裁判決により不法行為に該当するとされたことから、過去のX1組合員の労働者としての地位及び労働条件に関する不利益取扱いに対して労組法上救済される必要があり、謝罪は、労使関係上の秩序の回復にとって当然必要なことである。なお、組合が求めている謝罪は、被害を受けた同組合員への謝罪だけを意味するものではなく、組合が被った不利益の回復をも意味する。

また、会社は20年6月24日や同年7月30日の団交で本件最高裁判決の結果を待って対応するとしてきたので、会社は要求事項①及び②について団交に応じなければならない。

さらに、要求事項③の雇用等を求めるという目的との関係では、不利益取扱いを謝罪し、また、今後これをしないことを確認する必要もある点で、将来のX1組合員の労働者としての地位及び労働条件にも関わるといえるから、要求事項①及び②は義務的団交事項に該当する。

(イ) 要求事項③及び④について

17年8月22日以降、隔離職場で就業させた行為から、18年2月1日以降雇用しなかったことの一連の行為は、一個の不当労働行為ととらえることができることから、過去のX1組合員の地位及び労働条件に関する不利益取扱いに対して労組法上救済される必要があるといえ、義務的団交事項に該当する。仮に、そのようにい

えないとしても、要求事項③及び④は、新たに制度化された期間社員制度に基づく雇用契約の申込みの趣旨も含まれているから、将来のX1組合員の労働者としての地位及び労働条件に関わる点で、義務的団交事項に該当する。

(ウ) 要求事項⑤について

要求事項⑤は、本件最高裁判決により会社の不利益取扱いについて不法行為責任が確定したことを契機に、不利益取扱いを謝罪し、会社がX1組合員の雇用等を前向きに検討する趣旨で賠償金の取扱いを協議することを求めている。したがって、過去のX1組合員の労働者としての地位及び労働条件に関する不利益取扱いの救済の意味で、また、将来の同組合員の労働者としての地位及び労働条件にも関わる点で、義務的団交事項に当たる。

(2) 会社の主張

労組法第7条第2号に違反する不当労働行為とされるには、①会社が使用者に当たること、②組合が会社の雇用する労働者の代表者であること、③団交事項が義務的団交事項に当たること、④会社が団交に応じなかったことに正当な理由がないこと、が必要であるが、以下のとおり、本件最高裁判決が発せられていることから、いずれの要件も充足せず、会社が団交に応じなかったことは不当労働行為に当たらない。

ア まず、22年1月12日当時、X1組合員と会社との間に雇用契約は存在せず、また、「近い過去における労働契約関係の存在や近い将来における労働契約関係の現実的具体的な可能性」が存在しないので、会社は「使用者」に当たらない。

イ 住友ゴム工業事件の大阪高等裁判所判決（平成21年12月22日判決・労働判例994号81頁）は、元従業員を「雇用する労働者」と認めるための要件として、①当該紛争が雇用関係と密接に関連して

発生したこと、②使用者において、当該紛争を処理することが可能かつ適切であること、③団交の申入れが、雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間内にされたことを挙げるが、本件においては上記②及び③の要件を欠き、X1組合員が会社の「雇用する労働者」に該当しないことは明らかである。

ウ 義務的団交事項とは、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものであるが、かかる事項に該当するものであっても、確定判決によって決着したものについては義務的団交事項に含まれない。

したがって、上記(1)イに掲げる本件団交申入れの各要求事項は、以下のとおり義務的団交事項に該当しない。

(ア) 要求事項①及び②について

要求事項①及び②については、仮に団交が行われたとしても、X1組合員の労働条件その他の待遇そのものが左右されることにはならないし、また、会社がリペア作業を命じたこと及び本件雇止めについては、本件最高裁判決によって決着しているから、義務的団交事項に該当しない。

(イ) 要求事項③及び④について

要求事項③及び④については、まさに本件最高裁判決によって決着した事項であり、また、採用については「労働条件」に含まれず、経営に関する事項に含まれるといえるから、義務的団交事項に該当しない。なお、組合は、要求事項③については、期間社員制度に基づく雇用契約の申込みの趣旨も含まれると主張するが、X1組合員が、22年1月12日、会社に対しこのような雇用契約の申込みを行った事実は存在しない。

(ウ) 要求事項⑤について

要求事項⑤については、仮に団交が行われたとしても、X1組合員の労働条件その他の待遇そのものが左右されることにはならないから、義務的団交事項に該当しない。なお、本件最高裁判決が支払を命じた損害賠償金については、会社が再三受領を催告したにもかかわらず、同組合員が受領を拒否したため、会社は大阪法務局に供託している。

エ 会社は、X1組合員が以前に加入していた別組合との間で6回の団交を行い、組合との間で20年6月24日及び同年7月30日に団交を行っている。同日の団交において、組合は、次回日程は後で調整させてもらう旨述べていたが、その後、日程調整を行うことなく、次に組合から団交申入れがあったのは、21年9月25日であった。

本件団交申入れの団交議題は、本件最高裁判決によって決着が図られた事項であって、義務的団交事項でないことに加え、会社はこれまで別組合及び組合との間で真摯に団交を行ってきた事項であり、かつ、組合自らも約1年2か月も団交を放置し、本件最高裁判決に委ねた事項であることから、会社が団交に応じなかったことには「正当な理由」がある。

第4 当委員会が認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、プラズマディスプレイ（以下「PDP」という。）の製造等を営む株式会社で、その従業員は本件初審審問終結時約3,000名である。
- (2) 組合は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員は本件初審審問終結時約200名である。
- (3) X1組合員は、16年1月20日にパスコに雇用され、会社の本件工

場において就労していたが、17年8月22日から会社に直接雇用され、18年1月31日に本件雇止めとされた。同組合員は、17年5月11日から別組合に加入していたが、本件地位確認等訴訟の大阪高等裁判所の判決が出る直前、20年3月23日に組合に加入した。なお、当審審問終結時以前において、X1組合員以外の会社の従業員が、組合に所属していたことはなかった。

2 本件雇止めに至る経緯

- (1) 16年1月20日、X1組合員はパスコとの間で、契約期間を2か月（更新有り）、就労場所を会社の本件工場などとする雇用契約を締結し、本件工場にて、PDPの製造業務のうちデバイス部門の封着工程に従事した。
- (2) 17年4月27日、X1組合員は、その就労状況が労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就労条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）等に違反しているとして、会社に直接雇用を申し入れた。
- (3) 17年5月11日、X1組合員は、別組合に加入した。別組合は、X1組合員は、実態としては、会社を派遣先とする派遣労働者であって、1年を超えて会社の製造ラインの業務に従事しているのであるから、会社に労働者派遣法第40条の4に基づく直接雇用の申込み義務が生じていると主張し、会社に対し、団交を申し入れた。
- (4) 17年5月26日、X1組合員は、別組合の執行委員長や弁護士を伴って、大阪労働局に赴き、本件工場における勤務実態は労働者派遣に当たり、労働者派遣法等に違反している旨申告した。

同年7月4日、大阪労働局は、会社に対し、パスコとの業務委託契約の実態は、労働者派遣契約に該当し、労働者派遣法に違反していると認定し、業務委託契約を解消して労働者派遣契約に切り替えるよう

是正指導を行った。

- (5) 17年7月20日限りで、パスコは会社のデバイス部門から撤退する一方、会社は別企業との間で労働者派遣契約を締結し、同月21日から派遣労働者を受け入れ、PDPの製造業務を続けることになった。パスコは、X1組合員に対し、本件工場の別の部門に移るよう打診したが、X1組合員は、これを断り、同月20日、パスコを退職した。
- (6) 17年6月7日以降、X1組合員と別組合及び会社との間で協議が行われ、同年8月2日、会社は同組合員の直接雇用の際の条件として、雇用期間を同月から18年1月31日まで（契約更新はしない。ただし、同年3月31日を限度としての更新はあり得る。）、業務内容をPDPの製造業務ではあるが、従前と異なるリペア作業及び準備作業等の諸業務とすることを記載した書面を交付した。同組合員は、雇用期間及び業務内容について異議をとどめて、当面は、提示どおりの業務に就業する旨返答した。

17年8月19日付けで、X1組合員と会社の間で、雇用期間を同月22日から18年1月31日（ただし、同年3月31日を限度として更新することがある。）とし、本件工場にて就労する旨の雇用契約が締結された。

なお、それまで、他の企業に雇用され、本件工場で就労していた者が、会社に直接雇用されたことはなかった。また、本件工場で就労していた者で、X1組合員と同時に、会社に直接雇用された者はいなかった。

- (7) 17年8月22日、X1組合員は、会社従業員として、本件工場に出勤した。同月23日以降、会社は、同組合員に対し、不良PDPパネルを再生利用可能なものにするリペア作業を行うよう命じ、X1組合員は、本件雇止めまで、リペア作業に従事した。

リペア作業は、PDPパネルに取り付けられている端子上にあるパーティクルと呼ばれる肉眼では見えない極小の異物を、ルーペでぞき込みながら、竹串等を使って端子に傷を付けないように除去するというもので、同14年3月頃までは、会社の国内の工場で、同種の作業が実施されていたが、その後、国内の工場では行われなくなり、不良PDPパネルが発生した場合には、破棄されるようになっていた。

また、リペア作業を担当するのはX1組合員のみであり、作業場は、帯電防止用シートで囲まれており、作業場が設置された部屋で常時作業をする者は、同組合員以外にはいなかった。

- (8) 17年11月11日、X1組合員は、本件地位確認等訴訟を提起した。同組合員の請求内容は、①雇用契約書上に記載された時期以降も、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認、②18年3月以降の賃金相当額の支払、③リペア作業等の業務に就労する義務のないことの確認、④慰謝料の支払、等であった。
- (9) 18年1月31日、会社は本件雇止めを行った。

3 本件地位確認等訴訟の判決

- (1) 19年4月26日、大阪地方裁判所は、本件地位確認等訴訟について、①X1組合員と会社との間に期間の定めのない雇用契約が成立しているとはいえず、18年1月31日をもって、X1組合員と会社との雇用契約関係は終了した、②X1組合員に対し、不良PDPのリペア作業を命じたことは違法である旨判示し、会社に対し、慰謝料として45万円及び遅延損害金の支払を命じた（以下「本件地裁判決」という。）。会社及びX1組合員は、それぞれ大阪高等裁判所に控訴した。
- (2) 20年4月25日、大阪高等裁判所は、本件地位確認等訴訟について、原判決の一部を変更し、X1組合員と会社との間に黙示の労働契約が成立しているとして、X1組合員が雇用契約上の権利を有する地位にあるこ

と及びリペア作業に就労する義務のないことを確認した上で、会社に対し、18年3月以降の賃金相当額の支払、慰謝料として90万円及び遅延損害金の支払を命じた（以下「本件高裁判決」という。）。なお、慰謝料については、不良PDPのリペア作業を命じたこと及び本件雇止め意思表示それぞれについて45万円と合計90万円と判断された。会社は、最高裁判所に上告した。

- (3) 21年12月18日、最高裁判所は、本件地位確認等訴訟について、
- ① X1組合員と会社との間に期間の定めのない雇用契約が成立しているとはいえず、18年1月31日をもって、同組合員と会社との雇用契約関係は終了している旨、
 - ② 会社が同組合員に対しリペア作業を命じたことは、大阪労働局への申告に対する報復等の動機によってこれを命じたものと推認するのが相当であり、これに加えて、本件雇止めに至る会社の行為も、上記申告に起因する不利益な取扱いであって、不法行為に当たる旨判示し、原判決のうち、同組合員が雇用契約上の権利を有する地位にあること及びリペア作業に就労する義務のないことを確認した部分並びに18年3月以降の賃金相当額の支払を命じた部分を破棄し、この部分に係る同組合員の控訴を棄却し、他方、上記②に係る精神的苦痛に対する慰謝料として合計90万円（各行為につき45万円）及び遅延損害金の支払を命じた部分に係る会社の上告を棄却した。

- 4 他の企業に雇用され、本件工場で就労していた者に対する直接雇用について

本件雇止めから約9か月後の18年11月1日、会社は、他の企業に雇用され、本件工場で就労している者を対象に、期間社員として直接雇用する期間社員制度を開始した。期間満了後は、契約の更新があり、最長で通算、2年3か月まで在籍できることとされた。なお、X1組合員は同日の

ニュース報道を見て、同制度が開始されたことを知り、また、本件の組合からの代理人であり、本件地位確認等訴訟における第1審からの代理人でもあった弁護士も、遅くとも同月13日には同制度について知っていたが、同組合員は、当審審問終結時まで、会社に対し、期間社員制度に基づく雇用の申込みをしたことはない。

その後、会社は、期間社員制度により有期限で直接雇用された者の雇用期間が21年1月末日以降に満了となるため、希望する者は、上司推薦・登用試験等を経て、期間の定めのない社員として採用する正社員登用制度を設けた。

5 組合加入から本件団交申入れに至る経緯等について

(1) 組合は、会社に対し、20年4月28日付け文書により、X1組合員が組合に加入していることを通知するとともに、①20年4月25日に言い渡された本件高裁判決を履行すること、②復職の趣旨を全従業員に周知徹底すること、③原職復帰の条件整備を組合と協議の上、実施すること、④X1組合員と同様な立場にある期間雇用の労働者全員を期間の定めのない雇用とすること、⑤労働関係諸法を遵守すること、⑥不当労働行為を行わないこと、⑦組合員の労働条件の問題については、事前に組合と協議し、労使合意の上、円満に実施すること、を要求事項とする団交を申し入れた。

(2) 20年6月24日、組合と会社との間で第1回団交が開催された。その冒頭で、会社は、上記(1)の申入事項のうち、①～④及び⑦については、最高裁判所に上告中であり、最終的な判断が下されていないので、現段階で履行するわけにはいかない旨、⑤及び⑥については、会社はコンプライアンスの遵守を實踐している旨回答した。なお、組合は、リペア作業の問題については、本件地裁判決でも本件高裁判決でも違法という判断が出たから、謝罪してほしい旨述べたが、会社は、リペア作業の問題

も含めて最高裁判所に上告しており、謝罪には応じられない旨述べた。また、組合は、期間社員制度により雇用された社員から2年3か月の期間満了後の雇用について不安の声が寄せられるようになっていたため、その声を代表し、期間社員制度により雇用された社員の今後の処遇について尋ねたところ、会社から正社員登用制度について説明を受け、組合は、同制度を公正に行うことを会社に求めた。その際に、組合から、「それやったら、X1君が希望したら、それはどうなの?」、「そういう意味では、一番彼があれやで、戻りたいで。」との発言がなされた。その後、コンプライアンスの遵守が議題となった際に、組合から「X1さんを職場に戻せない理由がありますか、何か。今2年3か月の人たちについても、最大限ね、全員とは言えない、むしろ、希望、本人の意欲ある人たちについて、期間の定めのない雇用にしていこうと、そう努力してはる訳でしょ。解決しましょうよ。」との発言が出たものの、それ以上に、期間社員制度あるいは正社員登用制度との関連で、組合がX1組合員について言及することはなかった。

- (3) 20年7月30日、組合と会社との間で第2回団交が開催された。組合は、この団交に当たって、①会社の上告理由を説明すること、②本件高裁判決の直後に、申立外パナソニック株式会社（以下「パナソニック」という。）がコメントしたことについて経過を説明すること、③X1組合員の処遇について、司法の場以外で解決する意思の有無、④会社における休日のサービス残業等の有無等を議題としていた。会社は、①及び②について説明し、③については、会社は上告しており、現状では司法判断以外の解決方法は考えられないこと、④については、調査の結果、休日のサービス残業は行われていなかったことを回答した。なお、組合が、リペア作業の問題については、本件地裁判決も本件高裁判決も人権侵害行為として慰謝料請求を認容しているが、会社はこの点も最高裁判所で

争うつもりかと尋ねたところ、会社は、この点についても上告しており、全体的な解決が図れない限り、この部分だけ切り離して解決することはできない旨返答した。また、組合は、正社員登用制度の内容について照会し、これを公正に行うことを再び求めたが、期間社員制度あるいは正社員登用制度との関連で、同組合員について言及することはなかった。

- (4) 組合は、会社に対し、22年1月12日付け文書を提出し、本件団交申入れを行った。

この文書の冒頭には、最高裁判所が、会社がX1組合員にリペア作業を命じた行為を不法行為であると認定し、本件雇止めは不法行為であると断じたとして、その不法行為責任を果たすには賠償金を支払えば足りるというものではなく、不法行為について真摯に謝罪し、原状回復を果たすべきであると考えたと記載されていた。

また、要求事項として、「①隔離テントで不要なリペア作業を強いるなどX1に対して行った人権侵害について謝罪すること、②2006年（平成18年）1月31日付けでX1を雇い止め（解雇）したことを謝罪すること、③同雇い止め（解雇）を撤回し、パナソニックの正社員としてX1を雇用し、封着工程に復帰させること、④復職に当たっては、有休休暇その他の労働条件は、労働組合との協議の上決定すること、⑤賠償金については、将来に向けて御社が積極的に責任を果たしていくという位置づけで取扱いを決定すること」の5項目が記載されていた。

- (5) 会社は組合に対し、22年1月15日付け文書を提出し、X1組合員との関係は本件最高裁判決によって確定しているので、団交には応じない旨返答した。この文書には、本件最高裁判決では、過去の行為に関する金銭債務が認められているのみであって、その履行方法については、既に会社代理人から同組合員の代理人に対して提案しており、組合と話し合うべき事項はなく、その必要もないと考えている旨記載されていた。

その後、当審審問終結時に至るまで、会社は組合との団交に応じていない。

(6) 22年2月1日、会社は本件地位確認等訴訟で支払を命じられた金銭について、会社が受領を催告したにもかかわらず、X1組合員が支払先の連絡をせず、受領しようとしなかったため、大阪法務局に供託した。

(7) 組合は、24年6月1日付け団交申入書により、①18年1月末の雇止めを撤回し、X1組合員を雇用すること、②さらなる大合理化を撤回すること、③引き抜き斡旋行為をされたX1組合員に謝罪すること、を要求事項とする団交を申し入れた。なお、この文書の冒頭には、「雇止めが不法行為であるならば、企業としての社会的責任を果たす意味でもX1を雇用するのは当然です。」と記載されていた。

第5 当委員会の判断

1 争点1(1)(会社が本件雇止めをしたことに係る救済申立ては、申立期間の徒過により却下されるか、却下と判断されなかった場合、本件雇止めが不当労働行為に該当するか。)について

(1) 本件においては、①17年8月19日にX1組合員と会社との間で有期限の雇用契約が締結されたこと(前記第4の2(6))、②X1組合員は、会社従業員として雇用されていた17年8月22日から18年1月31日までの間、リペア作業を命じられていたこと(前記第4の2(7))、③その契約期間の満了日である18年1月31日をもって、会社が本件雇止めを行ったこと(前記第4の2(9))、④本件雇止め後、会社は18年11月1日に期間社員制度を開始し、さらに、その後、同制度で雇用された期間社員のために正社員登用制度を設けているが、同組合員は、期間社員制度の発足時から同制度を知っていたにもかかわらず、同制度に基づく雇用を会社に求めたことはなかったこと(前記第4の4)、⑤22年

1月12日の本件団交申入れに対し、会社が同月15日に団交に応じられない旨回答したこと（前記第4の5(4)・(5)）が認められる。

(2) 組合らは、単発型の行為が複数存在し、それらが相互に密接な関連性を有し、全体として1つの不当労働行為とみる方が合理的と思われる場合には、そこに複合的な不当労働行為の存在を認め、申立期間の制限についても継続する行為として扱うことが労組法第27条の立法趣旨にかなうと主張し、リペア作業から本件雇止め、期間社員制度・正社員登用制度が設けられる中での不作為は、X1組合員と組合を排除しようとする一貫した不当労働行為意思に基づくものであり、これらの一連の作為・不作為は、1つの目的実現のためになされた一連の継続した不当労働行為として、救済がなされるべきであり、申立期間の制限期間が始まる日は、最後の団交拒否の日である22年1月15日と解すべきである旨主張する（前記第3の1(1)ア(i)）。

(3) しかしながら、本件雇止めは18年1月31日に、本件救済申立ては22年3月1日になされているから、本件救済申立てが本件雇止めから1年を超えてなされたものであることは明らかである。そして、仮に、上記(1)の事実につき、会社が、X1組合員に対し、一貫した不当労働行為意思に基づき、リペア作業を命じ、本件雇止めを行い、あるいは、同組合員には期間社員制度への応募を勧めず、同制度に基づき会社に雇入れようとしなかったと評価できるとしても、本件雇止めとその他の上記行為とは、その内容に照らしてそれぞれ別個の独立した行為とみるのが相当であるから、これらの行為を労組法第27条第2項の定める「継続する行為」とみて、本件雇止めについて申立期間が未だ経過していないとする組合の上記主張は採用することができない。

(4) なお、組合らは、上記(2)の主張において、申立期間の制限期間が始まる日は、最後の団交拒否の日である22年1月15日と解すべきであ

るとも主張しているが、下記 2 (1)カで判断するとおり、同日の団交に応じない旨の会社回答をもって、会社が、X1組合員を期間社員制度に基づいて雇用しない旨の意思表示など、労組法第 7 条第 1 号又は同条第 3 号の不当労働行為の対象となり得る行為をしたものとみることはできないから、この点からも、組合の上記 (2)の主張は採用できない。

(5) また、組合らは、「継続する行為」に関する主張が認められないとしても、本件は申立期間の徒過により却下される事案に当たらないと主張する（前記第 3 の 1 (1)ア(ウ) a ~ c）ので、以下、判断する。

ア 組合らは、本件では、労働委員会において、申立人らの権利救済を図る必要性は高いのみならず、訴訟提起により証拠の散逸はないのであって、労使関係の安定を害することもないのであるから、本件につき救済申立ての受理を認めても、労組法第 27 条第 2 項の趣旨に反することはない旨主張するが（前記第 3 の 1 (1)ア(ウ) a）、同規定は、不当労働行為事件にあっては、労使関係の早期安定の観点から、労働委員会が受けることができる申立ての範囲を行為の日から 1 年を経過しない事件に係るものに一律して限定しているものでもあり、事件の個別的事情の如何によりこの点が左右されるものではない。

イ また、組合らは、不当労働行為について裁判所に救済を求めた場合、裁判所においてその救済がなされなかったときには、裁判所への提訴をもって労働委員会への申立てがあったものと同視し、申立期間内に申立てがあったと解して、裁判所の判断が確定するまでは申立期間の進行が停止しているとみるべきである旨主張するが（前記第 3 の 1 (1)ア(ウ) b・c）、このように解し得る規定はないし、上記アのとおり、労組法第 27 条第 2 項の規定は、事件の個別的事情の如何にかかわらず適用されるものであって、裁判所への提訴の有無により左右されるものではない。X1組合員は、本件雇止め当時、裁判所に対する

本件地位確認等訴訟の提起と並行して、労働委員会への不当労働行為の救済申立てを行うことができたのであり、これを行わなかったのは、同組合員の選択によるものと考えざるを得ない。裁判所への訴訟提起と不当労働行為救済申立ては別の制度であって、一方を選択している間は他方は選択できないとする規定はなく、裁判所への訴訟提起の有無が、労組法第27条第2項の申立期間に影響を及ぼすものではない。

(6) 以上のとおりであるから、本件雇止めに係る救済申立ては、申立期間を徒過しており、適法になされたものとは認められない。

2 争点1(2)(X1組合員が、22年1月12日、会社に対して、期間社員制度に基づく雇用契約の申込みを行ったか、仮に申込みを行ったとして、これに会社が応じなかったことが不当労働行為に該当するか。)について

(1) 組合らは、22年1月12日の本件団交申入れの要求事項には、期間社員制度に基づく雇用契約の申込みの趣旨も含まれていたにもかかわらず、会社は、同月15日に団交を拒否し、同要求に応じないことをもって、労組法第7条第1号又は同条第3号に当たる不当労働行為を行った旨主張する(前記第3の1(2)ア(ア))。

ア 22年1月12日当時の労使のやり取りをみると、組合は、同日付け文書により本件団交申入れを行い、同文書には、要求事項の1つとして「同雇い止め(解雇)を撤回し、パナソニックの正社員としてX1を雇用し、封着工程に復帰させること」が記載されていたこと(前記第4の5(4))、これに対し、会社は、同月15日付けの文書により、X1組合員との関係は本件最高裁判決によって確定しているとして、本件団交申入れ自体に応じない旨回答したこと(前記第4の5(5))が認められる。

イ 組合らは、上記アの要求事項には、期間社員制度に基づく雇用契約の申込みの趣旨も含まれる旨主張するが(前記第3の2(1)イ(イ))、

まず、「同雇い止め（解雇）を撤回し、パナソニックの正社員としてX1を雇用」との文言自体からは、そのような趣旨を読み取ることはできない。

ウ この点に関し、組合らは、20年6月24日の団交において、組合が、X1組合員について、期間社員制度を踏まえた上での期間の定めのない従業員という形での雇用の可能性も含めて交渉を行い、期間社員制度に基づく雇用という形で解決する意思を具体的に表明していたから、上記アの要求事項に期間社員制度に基づく雇用契約の申込みの趣旨が含まれることは明らかである旨主張する（前記第3の1(2)ア(ア)）。

しかしながら、20年6月24日の団交において、組合が会社に求めていたのは、期間社員制度により雇用され、雇用期間の満了を迎える社員に対し、正社員登用制度を公正に行うことであって（前記第4の5(2)）、その際に、組合が「それやったら、X1君が希望したら、それはどうなの？」、「そういう意味では、一番彼があれやで、戻りたいで。」と発言したことはあったものの（前記第4の5(2)）、それ以上に具体的な発言はしておらず、同発言のみをもって、組合が、X1組合員について期間社員制度に基づく雇用契約の申込みをしたとみるのは困難である。また、同団交における組合の「X1さんを職場に戻せない理由がありますか、何か。今2年3か月の人たちについても、・・・期間の定めのない雇用にしていこうと、そう努力してはる訳でしょ。解決しましょうよ。」との発言をみても（前記第4の5(2)）、X1組合員と期間社員制度を関連づけたものとはいえず、組合が同組合員について期間社員制度の中で解決しようとする意図を持っていたとは認められない。そして、組合は、同年7月30日の団交においても、正社員登用制度を公正に行うことを求めたが、その際には、期

間社員制度あるいは正社員登用制度との関連でX1組合員について言及することは全くなかったのであって（前記第4の5(3)）、組合として、期間社員制度に基づき同組合員が雇用されることを目指し、会社にこれを要求していたとはいえない。

したがって、20年6月24日の団交において、組合が、X1組合員について、期間社員制度に基づく雇用という形で解決する意思を具体的に表明していたと認めることはできない。

エ 加えて、X1組合員自身も、期間社員制度の発足当初から同制度の存在を知っていたにもかかわらず、これに基づく雇用を会社に求めたことは一度もない（前記第4の4）。

オ そして、上記アのとおり、会社は、22年1月15日には、X1組合員との関係は本件最高裁判決によって確定しているとして、本件団交申入れに応じないと回答したにすぎない。

カ 以上のように、22年1月12日の本件団交申入れの要求事項には、その文言からみても、それ以前の組合ないしX1組合員の対応からみても、期間社員制度に基づく雇用契約の申込みの趣旨が含まれていたと認めることはできず、本件団交申入れに対する同月15日の会社回答をもって、会社が、X1組合員を期間社員制度に基づいて雇用しない旨の意思表示など、労組法第7条第1号又は同条第3号の不当労働行為の対象となり得る行為をしたものとみることはできないから、同月15日の会社の対応が同不当労働行為に当たるとする組合らの上記主張は採用できない。

キ 因みに、当審の審問において、組合のX2執行委員長は、22年1月の段階で不利益取扱いが行われたと認識していたかを問われた際に、今日、この場で思えば不利益取扱いだと思ふ旨述べ、また、22年1月の段階で支配介入が行われたと認識していたかと問われたのに対

し、覚えていない旨答えている。

さらに、同審問において、同執行委員長は、組合としては、組合員が労組法上の不利益取扱いを受けたという申出があれば、当然対処し、団交もする旨述べる一方、22年1月に不利益取扱いや支配介入が行われたとして、会社に団交申入れをしたことはない旨陳述している。

そうすると、組合自身も、22年1月当時は、会社から不利益取扱いや支配介入に当たる行為がなされたと認識していなかったと認められる。

- (2) なお、組合らは、会社が組合員に対し特段の意思決定をせず、行為がなくても、他の従業員に対して利益を与えることにより不利益取扱いの不当労働行為は成立し得るから、会社が22年1月15日に団交を拒否し、X1組合員を期間社員制度に基づき他の期間社員と同様に扱わないことが明確になった時点で、差別的取扱いの不当労働行為が行われたとも主張する（前記第3の1(2)ア(ア)）ので、この点についても併せて検討する。

ア 期間社員制度が発足したことによって、X1組合員をこれに基づき雇用しなければならない義務が会社に直ちに生じるとはいえず、また、同制度発足時に本件工場で就労していなかった同組合員を、その当時現に本件工場で就労していた社員と同様に雇用しなければ直ちに差別の問題が生じるともいえない。そして、同組合員は、同制度の発足を知った後も、会社に対し、差別の解消を求めて、自らを同制度に基づいて雇用するよう要求したことはないのであるから（前記第4の4）、この点に関して同組合員に対する差別が行われたと認めることはできない。

その後、正社員登用制度が設けられたが、同制度は、期間社員制度により雇用された社員のうち、希望者を上司推薦・登用試験等を経て

正社員に採用するものであって、同制度は期間社員制度で雇用されていた社員である者を対象とする上、希望者全員が正社員として採用されたものではないから（前記第4の4）、期間社員制度に基づいて雇用されたことすらない同組合員との間で、差別の問題が生じることは考えられない。

イ 加えて、組合は、上記主張において、会社が22年1月15日に団交を拒否し、X1組合員を期間社員制度に基づき他の期間社員と同様に扱わないことが明確になったと述べるが、上記(1)カにおいて判断したとおり、団交に応じない旨の同月15日の会社回答をもって、会社が、同組合員を期間社員制度に基づいて雇用しない旨の意思表示をしたとみることはできない。

ウ したがって、22年1月15日に、会社がX1組合員を差別することにより、労組法第7条第1号又は同条第3号の不当労働行為を行ったともいえないのであって、組合らの上記主張も採用できない。

3 争点2（会社が、本件団交申入れに応じなかったことは不当労働行為に該当するか。）について

(1) X1組合員は、会社が「雇用する労働者」に該当するか。

ア 労組法第7条第2号において、使用者が団交を義務付けられる相手方は、原則として、現に使用者と雇用関係にある労働者の代表者（労働組合）をいうものであり、このように解するのが同規定の「使用者が雇用する労働者」という文言からも適切である。

ただし、同法第7条第2号が基礎として必要としている雇用関係は、現にその関係が存続している場合だけではなく、解雇され又は退職した労働者の解雇・退職の是非（効力）やそれらに関係する条件などの問題が雇用関係の終了に際して提起された場合も雇用関係は確定的に終了していないとみることができ、それに含まれると解

される。

また、雇用関係継続中に個別労働紛争を含む労働条件等に係る紛争が顕在化していた問題について、雇用関係終了後に、当該労働者の所属する労働組合が団交を申し入れた場合についても、雇用関係継続中に労使間に労働条件等をめぐる紛争が顕在化し、かつ、雇用関係終了後においてもその解決が可能である場合には、同様に解すべきである。

イ 本件においては、本件最高裁判決により、X1組合員と会社の雇用契約関係が、18年1月31日の本件雇止めをもって終了したことが法律上確定している（前記第4の3(3)）。そうすると、雇用契約関係の終了から約4年を経て行われた本件団交申入れの時点において、同組合員は、会社が現に「雇用する労働者」であったとはいえない。

ただし、本件団交申入れにおいて組合が要求した事項には、X1組合員が会社に雇用されていた時の業務内容に係る問題といった、雇用関係継続中に既に紛争が顕在化していた事項等も含まれており、仮に、これらの事項が本件最高裁判決によっても解決済みでないとすれば、X1組合員が労組法第7条第2号の「雇用する労働者」に当たり得る余地があると考えられるので、以下検討する。

(2) 本件団交申入れの要求事項に、なお団交によって解決すべきものがあるか。

ア まず、本件団交申入れの内容をみると、組合の要求事項は、「①隔離テントで不要なリペア作業を強いるなどX1に対して行った人権侵害について謝罪すること、②2006年（平成18年）1月31日付けでX1を雇い止め（解雇）したことを謝罪すること、③同雇い止め（解雇）を撤回し、パナソニックの正社員としてX1を雇用し、

封着工程に復帰させること、④復職に当たっては、有休休暇その他の労働条件は、労働組合との協議の上決定すること、⑤賠償金については、将来に向けて御社が積極的に責任を果たしていくという位置づけで取扱いを決定すること」の5項目であった（前記第4の5(4)）。

イ 他方、本件地位確認等訴訟について、本件最高裁判決は、①X1組合員と会社との間に期間の定めのない雇用契約が成立しているとはいえず、18年1月31日をもって、同組合員と会社との雇用契約関係は終了している旨、②会社が同組合員に対しリペア作業を命じたことは、大阪労働局への申告に対する報復等の動機によってこれを命じたものと推認するのが相当であり、これに加えて、本件雇止めに至る会社の行為も、上記申告に起因する不利益な取扱いであって、不法行為に当たる旨を判示し、これによって、上記②に係る精神的苦痛に対する慰謝料として合計90万円及び遅延損害金を会社が支払う義務があることが確定した（前記第4の3(3)）。

ウ 仮に、本件団交申入れにおける組合の要求事項が、本件地位確認等訴訟の手續において判断対象とされなかった事項を含み、これが、なお団交によって解決すべきものと判断される場合には、会社には団交に応じるべき義務が存する余地があると考えられるので、以下、各要求事項（上記アの①ないし⑤）について、この観点から検討する。

(ア) 要求事項①及び②について

a 本件最高裁判決は、リペア作業に係る業務命令や、本件雇止めに至る会社の行為が不法行為に当たると判示し、これによる精神的苦痛に対する損害賠償として、90万円の慰謝料及び遅延損害金を会社が支払う義務が確定した（前記第4の3(3)）。

同判決を受け、会社は、同金員を支払うべく X1 組合員に受領を催告したにもかかわらず、同組合員が受領しようとしなため、これを大阪法務局に供託した（前記第 4 の 5 (6)）。また、同判決により、同組合員と会社の雇用契約関係が本件雇止めをもって終了したことも、法律上確定している（前記第 4 の 3 (3)）。

そうすると、リペア作業に係る業務命令や本件雇止め及びこれに至る会社の行為に関する法的責任については、会社が本件最高裁判決に従って、金員を大阪法務局に供託したことにより果たされていると評価せざるを得ず、既に決着済みといえる。したがって、組合が、これらについて更に謝罪を求めている点については、終局的な紛争解決が図られた事項の蒸し返しとみるほかなく、要求事項①及び②について、会社が団交に応じなければならぬ義務はないというべきである。

- b なお、組合らは、訴訟は、当事者間の現在の権利関係ないし法律状態を確定することを目的とし、機能するものであるのに対し、団交は労働条件等の争いを団体の団結権・争議権等の力を背景に、交渉技術を尽くし、政策的な考慮も加えて将来にわたる権利関係ないし法律状態を形成しようとの目的及び機能を有するものであることから、判決が確定したとしても、不当労働行為をめぐる紛争については、交渉によって問題が解決される可能性がないわけではない以上、不利益取扱いの救済の必要性がある場合は、会社には、団交応諾義務がある旨主張する（前記第 3 の 2 (1)イ）。

もちろん、確定判決により既に決着済みの問題であっても、労働組合が、使用者に対し、別の解決を求めて任意の団交に応

じるよう申し入れること自体までを否定する理由はない。しかし、本件地位確認等訴訟では、本件雇止めのほか、リペア作業を命じたことや、本件雇止めに至る会社の対応についても争われ、本件最高裁判決の確定により、これらのことについても決着したのであるから、同判決確定後に、労働組合からこれらの決着済みの問題に係る謝罪を求めて団交が申し入れられた場合にまで、会社がこれに応じるべき義務があるとはいえない。

また、組合は、リペア作業に係る業務命令等を行った会社の過去の行為を問題として謝罪を求めているところ、X1組合員が組合に加入したのは、これらの会社の行為の後であるから（前記第4の1(3)）、組合がこれにより不利益を被ったとは考えられない。組合が、X1組合員個人に対する謝罪を求めているのだとしても、同組合員の精神的損害については、既に確定判決により慰謝料の支払が命じられ、会社はこの履行を提供しているし、また、本件においては、既に会社と同組合員の雇用関係が確定的に終了し、会社の従業員の中に組合の組合員がいるとも認められないから（前記第4の1(3)）、仮に謝罪要求について団交が行われたとしても、これが組合の組合員の労働条件その他の待遇に影響を及ぼし、あるいは、将来における会社と組合間の労使関係の円滑化に資するとも考えられない。そうすると、当該謝罪要求について、会社が団交に応じなければならない義務はないというべきであって、組合らの上記主張は採用できない。

(イ) 要求事項③について

- a 要求事項③は、「同雇止め（解雇）を撤回し、パナソニックの正社員としてX1を雇用し、封着工程に復帰させること」で

あるが、これは、文面をそのとおり見る限り、会社に対し、別会社であるパナソニックの正社員としてX1組合員を雇用することを求めるものであるが、会社にこのような要求をすることの根拠は認められず、同要求は会社の処分権を超えることを求めるものであるから、会社がこれに応じるべき義務はない。同要求事項は、封着工程への復帰を求めるものであることから、会社に本件雇止めを撤回して正社員として同組合員を雇用することを求めていると解しても、本件最高裁判決により、X1組合員と会社との間の雇用契約関係が終了していることが法律上確定し、本件雇止めに関する紛争は決着しているのであるから、この点について会社が団交に応じなければならない義務はないというべきである。

- b) なお、組合らは、要求事項③には、期間社員制度に基づく雇用契約の申込みの趣旨も含まれているから、義務的団交事項に当たる旨主張するが（前記第3の2(1)イ(i)）、前記2(1)カで判断したとおり、同要求事項にそのような趣旨が含まれるとは認められないのであって、組合らの上記主張は前提を欠き失当といわざるを得ない（それ以前の20年6月24日に開催された団交においても、組合が、期間社員制度に基づく雇用という形で解決する意思を具体的に表明していたとはいえないことについては、前記2(1)ウを参照）。

(ウ) 要求事項④について

上記(i)判断のとおり、封着工程への復帰に関する要求事項③について、会社が団交に応じなければならない義務はないことからすると、同要求事項に団交応諾義務があることを前提として、復職に当たっての労働条件を組合と協議の上決定することを求め

る要求事項④についても、会社が団交に応じなければならない義務はないというべきである。

(エ) 要求事項⑤について

組合らは、要求事項⑤は、本件最高裁判決により会社の不利益取扱いについて不法行為責任が確定したことを契機に、不利益取扱いを謝罪し、会社がX1組合員の雇用等を前向きに検討する趣旨で賠償金の取扱いを協議することを求めており、義務的団交事項に該当すると主張する（前記第3の2(1)イ(ウ)）。

しかしながら、会社は、既に、確定判決により命じられた慰謝料については、X1組合員が受領を拒否しているとして、大阪法務局に供託しているし（前記第4の5(6)）、同判決は、慰謝料の支払に加えて何らかの行為を命じるものではないから（前記第4の3(2)・(3)）、組合が、団交において、慰謝料に関する取扱いを同判決から変更することを求めたとしても、会社が応じるべき義務はないというべきである。上記「X1組合員の雇用等を前向きに検討する趣旨で賠償金の取扱いを協議すること」が何を示すのかは明らかではないが、上記判断のとおり、同人の雇用及び賠償については、本件最高裁判決により決着済みであるのであるから、このような要求がなされたからといって、同要求について、会社が団交に応じるべき義務が生じるものでもない。したがって、組合の上記主張は採用できない。

- (3) 以上検討してきたとおり、本件団交申入れの要求事項の中に、会社が組合との団交に応じるべき事項がなお存在するとは認められず、本件団交申入れ時点において、X1組合員が会社の「雇用する労働者」に当たるとはいえないのであるから、その余を判断するまでもなく、会社が組合の本件団交申入れに応じなかったことが、労組法第7条第

2号の不当労働行為に該当するとはいえない。

なお、X1組合員も、この点に関して救済申立てを行っているが、労組法第7条第2号に違反する不当労働行為については、その性質上、救済申立てをなし得るのは労働組合であって、同組合員個人には申立人適格があるとはいえないのであるから、同組合員のこの点に関する救済申立ては不適法というほかない。

以上のとおりであるので、初審命令が、本件各救済申立てを却下ないし棄却し、組合らを救済しなかったことは是認でき、本件各再審査申立てには理由がない。

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。

平成24年10月17日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 (印)