

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 なかまユニオン

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

再 審 査 被 申 立 人 パナソニック株式会社

上記当事者間の中労委平成24年（不再）第26号事件（初審大阪府労委平成22年（不）第78号事件、同平成23年（不）第2号併合事件）について、当委員会は、平成25年12月18日第186回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員坂東規子、同鹿野菜穂子、同中窪裕也、同山下友信出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 初審命令主文第1項を取り消し、これに係る救済申立てを棄却する。

- 2 その余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

- (1) 本件は、再審査申立人なかまユニオン（以下「組合」という。）が、その組合員のX1（以下、組合加入前を含め「X1組合員」という。）を雇用していた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（以下「会社」という。）及びその親会社である再審査被申立人パナソニック株式会社（以下、旧社名の「松下電器産業株式会社」を含め「パナソニック」という。）に各申し入れた団体交渉（以下「団交」という。）に両社が応じなかったことから、平成22年12月9日（以下「平成」の元号は省略する。）に会社を被申立人として、23年1月11日にパナソニックを被申立人として、それぞれ大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てを行ったものである。
- (2) X1組合員は、16年1月20日、申立外パスコ株式会社（以下「パスコ」という。）に雇用され、パスコと会社との業務委託契約に基づき、会社の茨木工場で働いていたが、17年7月20日、パスコを退職し、同年8月22日からは、有期雇用契約に基づいて会社に直接雇用され、同工場でリペア作業（不良なプラズマディスプレイパネルの端子から竹串等で異物を除去する作業）に従事していた。そして、同年11月11日、雇用契約期間の満了後も会社との間で雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認、不要なりペア作業に従事させたこと等に対する慰謝料の支払等を求め、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）に訴訟を提起した（以下「本件地位確認等訴訟」という。）が、18年

1月31日、会社から、雇用契約期間の満了を理由に雇止めとなった（以下「本件雇止め」という。）。

その後、X1組合員が組合に加入し、組合が、X1組合員の復職等を求めて会社に団交を申し入れたところ、20年6月24日及び同年7月30日にそれぞれ団交（以下、順に「第1回団交」、「第2回団交」という。）が開催されたものの、第2回団交から約1年2か月を経た21年9月25日の団交申入れ（以下「9月25日付け団交申入れ」という。）に対しては、議題が義務的団交事項に当たらないことなどを理由に会社が団交に応じず、組合が、同年12月10日に行った団交申入れ（以下「会社に対する本件団交申入れ」あるいは単に「本件団交申入れ」ともいう。）に対しても、やはり同様の理由で会社は応じなかった。

また、組合は、22年1月12日、会社の親会社であるパナソニックにも団交を申し入れた（以下「パナソニックに対する本件団交申入れ」という。）が、パナソニックもこれに応じなかったことから、組合が、本件救済申立てに至ったものである。

なお、本件地位確認等訴訟について、最高裁判所（以下「最高裁」という。）は、21年12月18日、X1組合員と会社の雇用関係は終了しているが、会社がX1組合員にリペア作業を命じたこと等は不法行為に当たるとする判決を言い渡した。

- (3) ちなみに、組合及びX1組合員は、パナソニックに対する本件団交申入れと同じ日に、会社にも団交を申し入れ、これに会社が応じなかったことなどから、これが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号等の不当労働行為に当たるとして、22年3月1日、大阪府労委に救済申立てを行っており（同救済申立てに係る事件について、以下「先行事件」という。）、この先行事件に係る救済申立てについては、23年5月26日、大阪府労委が却下あるいは棄却する命令を交付したこと

から、組合及びX1組合員が、当委員会に再審査の申立てを行ったが、当委員会は、24年10月30日、同申立てを棄却する命令を交付した。なお、同命令に対する取消訴訟は提起されなかったことから、同命令は確定した。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 会社及びパナソニックによる団交応諾
- (2) 会社による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、本件救済申立事件につき、24年5月14日付けで、会社に対する救済申立てを棄却するとともに、パナソニックに対する救済申立てを却下しており、同月16日、当事者に命令書（以下「初審命令」という。）が交付された。

4 再審査申立ての要旨

組合は、24年5月29日、初審命令の取消し及び上記2の救済を求めて再審査を申し立てた。

5 本件の争点

(1) 争点1

会社が、組合からの本件団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

(2) 争点2

パナソニックは、本件において使用者の地位にあるか。そうである場合、パナソニックが、パナソニックに対する本件団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1（会社が、組合からの本件団交申入れに応じなかったことは、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 組合は、会社に対する本件団交申入れに係る申入書（以下「本件団交申入書」という。）に議題を記載していないが、これに先立つ9月25日付け団交申入れにおける申入書（以下「9月25日付け団交申入書」という。）には、会社によるX1組合員に対する人権侵害行為（組合は、会社が雇用契約期間中、X1組合員をリペア作業に従事させたことなどを「人権侵害行為」と呼称している。）の問題を議題として記載しており、本件団交申入れは、9月25日付け団交申入れを前提としたものであったこと、さらに、X1組合員に対する人権侵害行為の問題が継続議題となることについては、組合と会社の間で第2回団交において合意が形成されていたことからすれば、X1組合員に対する人権侵害行為の問題は、本件団交申入れにおける議題にもなっていた。

また、引き抜きあっせん行為（組合は、パナソニックから会社に向向していた者が、X1組合員ら請負業者の従業員を引き抜いて別の請負業者にあっせんしようとしたことを「引き抜きあっせん行為」と呼称している。）についても、9月25日付け団交申入書に記載していた「X1組合員に対する人権侵害行為」という議題に含まれており、上記のとおり、これを継続議題とすることについては組合と会社の間で合意していたことからすれば、引き抜きあっせん行為は本件団交申入れの議題ともなっていた。

さらに、9月25日付け団交申入書には、X1組合員ら連名の21年7月29日付け「パナソニックにすべての争議の解決を求める要請書」（以下「本件要請書」という。）への見解及び同要請書提出時の会社の対応についても議題として記載しており、これらについても本件団交申入れの議題となっていた。

組合は、これらを議題として本件団交申入れを行ったのであるから、会社は、同申入れに誠実に応じる義務があり、これに応じなかったことは正当な理由なき団交拒否に当たる。

イ 初審は、X 1 組合員に対する人権侵害行為の問題について、「第 2 回団交で話合いが既に行き詰まっており平行線の状態になっていたのであるから、会社には団交に応じる義務がなかった」旨認定しているが、次の団交を開催することについて合意していたことなどからすれば話合いは行き詰まっておらず、初審の判断は誤りである。

また、初審は、引き抜きあっせん行為について、本件団交申入書等に議題として記載されていないことなどを理由に、「本件団交申入れの議題になっていたとは認められない」旨認定しているが、会社が、第 2 回団交において、「引き抜きあっせん行為を裏付ける証拠があればその内容を確認させてもらいたい」旨言っていたこと、会社は、団交で引き抜きあっせん行為があったことを認めていなかったが、実際にはこれがあったことを知っており、信義則上も、会社には引き抜きあっせん行為を議題とする団交に応じる義務があったことからすれば、この点に関する初審の判断は誤りである。

(2) 会社の主張

ア 本件団交申入れの議題が、先行事件の団交申入れの議題と同じであったとすれば、本件救済申立ては、先行事件の救済申立てとの間で二重申立ての関係になることから、本件救済申立ては却下されるべきである。

イ 会社と X 1 組合員の雇用契約は、18 年 1 月 31 日をもって終了しており、それ以降、会社は X 1 組合員の使用者には当たらないのであるから、会社の従業員ではない X 1 組合員が加入している組合は、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」には当たらない。

ない。

ウ 本件団交申入書には議題が記載されていなかったのであるから、会社が団交応諾義務を負うべき義務的団交事項を議題とした団交の申入れがあったとはいえない。

エ X 1 組合員に対する人権侵害行為の問題が本件団交申入れの議題となっていたとしても、この問題については、第 2 回団交で話し合いが行き詰まっており、既に平行線の状態に至っていたのであるから、この問題を議題とする団交申入れに応じなかったとしても、誠実交渉義務違反にはならず、労組法第 7 条第 2 号には当たらない。

オ 組合は、引き抜きあっせん行為の問題が本件団交申入れの議題となっていたと主張しているが、組合からの本件団交申入書等には引き抜きあっせん行為を議題とする旨の記載がなかった上、同問題を継続議題とすることについて会社と組合の間で合意したこともなかったのであるから、組合の上記主張が認められる余地はない。また、組合は、会社には、引き抜きあっせん行為を議題とする団交に応じる信義則上の義務があったとも主張しているが、そのような独自の見解に基づく主張は認められない。

2 争点 2 (パナソニックは、本件において、使用者の地位にあるか。そうである場合、パナソニックが、パナソニックに対する本件団交申入れに応じなかったことは、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 「パナソニックは、使用者の地位にあるか」について

パナソニックの有価証券報告書には、その子会社を含め経営戦略及び経営方針を決定するのはパナソニックの取締役会で、子会社の社長はその執行に当たるにすぎないと記載されている。

会社は製造部門しか有しておらず、会社が製造した商品はパナソニックの関連会社買い取るパナソニックの製品であったことからすれば、会社の経営方針は、パナソニックが決定するプラズマディスプレイの販売方針により完全に拘束されていた。

このように、パナソニックは、資本関係、役員派遣等を通じて、会社に支配力、影響力を行使していたのであり、会社に自立した経営機能があったとはいえないのであるから、パナソニックと会社の関係は、通常の親子会社とはいえず、会社の経営責任者は、その親会社のパナソニックの役員であったというべきである。

また、X1組合員が会社から交付された健康保険被保険者証の事業所名称の欄に「松下電器産業株式会社」（パナソニック）と記載されていたこと、X1組合員が、会社を相手に提起した本件地位確認等訴訟の判決に対し、会社ではなく、パナソニックがコメントを発表したことも、パナソニックが、会社を支配していたことを裏付けている。

さらに、会社は、X1組合員が直接雇用されるまで、全てパナソニックからの出向者で構成されていた。そして、パナソニックから会社へ出向した社員が、会社の茨木工場で働いている請負会社の従業員に、業務上の指揮命令を行ったり、引き抜きあっせん行為を行うなどしていたのであるから、パナソニックは、請負会社の従業員の労働条件についても決定的な影響力を持っていた。

同工場では偽装請負が行われていたが、これを継続するため、会社への出向社員を一旦パナソニックに引き上げ、同出向社員をパナソニックから会社と請負契約を締結している請負会社に出向させて、再び同工場で働かせていたことがあるが、これを実施したのもパナソニックであり、厚生労働省からの是正指導を受けたのも、会社ではなく、パナソニックであった。

このように、パナソニックは会社の従業員の基本的な労働条件等について現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあったのであるから、組合員の労組法第7条第2号の使用者に当たる。

イ 「パナソニックが使用者の地位にあるとすれば、パナソニックに対する本件団交申入れに応じなかったことは不当労働行為に当たるか」について

組合は、パナソニックに対する本件団交申入れにおいて、X1組合員を雇止め（本件雇止め）としたことへの謝罪及び同雇止めの撤回、X1組合員のパナソニックにおける再雇用及び同再雇用後の労働条件の決定方法等について、会社と連帯して責任を果たすよう要求していた。このように組合がパナソニックに申し入れた議題は、X1組合員の労働条件その他の待遇に関わる義務的団交事項であったから、パナソニックが同申入れに応じなかったことは不当労働行為に当たる。

(2) パナソニックの主張

ア 「パナソニックは、使用者の地位にあるか」について

パナソニックとX1組合員の間には雇用契約が締結されたことはなかったのであるから、X1組合員がパナソニックの従業員だったことはない。

組合は、パナソニックに対する本件団交申入れにおける議題が、X1組合員の採用、労働条件等の決定、これらに関わる謝罪等であったと主張しているが、これらの事項について、パナソニックが、会社と同視し得る程度に、現実的かつ具体的な支配、決定をし得る地位にあったことを認める証拠はない。

したがって、パナソニックはX1組合員の使用者の地位にはない。

イ 「パナソニックが使用者の地位にあるとすれば、パナソニックに対する本件団交申入れに応じなかったことは不当労働行為に当たるか」

について

組合からパナソニックに対する本件団交申入れが行われたのと同じ日、同様の内容で会社に団交申入れが行われており、同申入れを会社が拒否したことにつき、組合が救済を申し立てた先行事件があったが、この先行事件について、大阪府労委及び中労委は、義務的団交事項が存在しないことなどを理由に同申立てを棄却するなどしており、X1組合員を直接雇用していた会社ですら、組合の団交申入れに応じる義務はなかったと認められたのであるから、パナソニックが組合からの同申入れに応じる義務がなかったことは明らかである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

組合は、肩書地に事務所を置き、企業・業種を問わず、労働者により組織されている個人加盟の合同労働組合である。初審審問終結時の組合員数は約240名であった。

(2) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、プラズマディスプレイの製造等の事業を営む株式会社である。初審審問終結時の従業員数は、約3000名であった。

(3) パナソニック

パナソニックは、肩書地に本社を置き、家庭用電子機器、電化製品等の生産、販売及びサービス等の事業を営む株式会社である。

(4) 会社とパナソニックの関係

会社は、12年7月、パナソニックの子会社として設立されたが、同年10月、東レ株式会社の出資を受けたことから、パナソニック及び東レの合弁会社となった（出資比率はパナソニックが75パーセン

ト、東レが25パーセント)。

会社は、上記(2)のとおり、プラズマディスプレイの製造等の事業を営んでおり、同社が製造しているのはいずれもパナソニックの製品である。

パナソニックの18年度の有価証券報告書(事業年度第100期:18年4月1日から19年3月31日まで)には「コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方」として「当社は、グループ全体に関わる重要な業務執行を決定し、取締役の職務の執行を監督する取締役会と、取締役会から独立し、取締役の職務の執行を監査する監査役・監査役会によるコーポレート・ガバナンス体制を構築している。当社は、事業ドメインごとの自主責任経営体制に基づく独自の経営システム及び当社の事業体制に相応しいコーポレート・ガバナンス体制を以下のとおり構築し、充実を図っている。」と記載されている(21年度の有価証券報告書にも同旨の記載がある)。

会社の代表取締役であったY1は、パナソニックの役員を務めた経歴があり、16年度及び17年度は取締役を、18年度及び19年度は常務取締役をそれぞれ務めていたほか、16年度ないし19年度にはパナソニックの社内分社であるパナソニックAVCネットワークス社の上席副社長を務めていた。

2 X1組合員が会社に雇用されていた状況等

- (1) X1組合員は、パスコとの間で16年1月20日付け雇用契約を締結した。そして、パスコと会社との間の業務委託契約に基づき、同日頃から、会社の茨木工場において、プラズマディスプレイの製造工程の作業に従事するようになった。
- (2) X1組合員は、17年4月27日、会社に対し、茨木工場における自己の就労状況が(当時の)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。）等に違反している旨指摘するとともに、自己を直接雇用するよう申し入れた。

(3) X1組合員は、17年5月11日、北摂地域労働組合（以下「別組合」という。）に加入した。そして、別組合は、会社に団交を申し入れ、X1組合員の就労実態が実際には会社を派遣先とする派遣労働であること、X1組合員は既に1年以上会社の製造工程における作業に従事していること、労働者派遣法第40条の4に基づけば会社にはX1組合員に対する直接雇用の申込み義務が発生していることをそれぞれ主張し、X1組合員の会社への直接雇用を求めた。

(4) X1組合員は、17年5月19日、会社の茨木工場の上司である班長（パナソニックからの出向者）に対し、電話で、パスコの従業員を引き抜かないでほしい旨パスコから申し入れていたのに引き抜きを行っていると、このような引き抜きあっせん行為をやめるよう抗議した。

(5) X1組合員は、17年5月26日、大阪労働局に対し、会社の茨木工場における就労実態は労働者派遣法等に違反している旨申告した。

大阪労働局が、同年7月4日、会社に対し、労働者派遣法に違反しているパスコとの業務委託契約を解消し、これを労働者派遣契約に切り替えるよう是正指導を行ったところ、同月20日までに、パスコが、会社の茨木工場から撤退した。

X1組合員は、同日、パスコを退職したが、上記のとおり、直接雇用を求めている件については、同日以降も会社との協議を続けていた。

(6) X1組合員は、17年8月19日、会社との間で、期間工雇用契約書により直接雇用契約（雇用契約期間は同月22日から18年1月31日まで。ただし、同年3月末日を限度として更新の可能性あり）を締結した。上記契約書には、「第2条 乙（X1組合員）の雇用条件及び勤務

の内容は、次のとおりとする。」との規定があり、同条の「業務内容」の欄に「PDPパネル製造ーリペア作業及び準備作業などの諸業務」と記載されていたほか、「第5条 社会保険等については、次のとおりとする。」との規定があり、「保険の適用」の欄に「1. 社会保険等の加入状況：厚生年金、健康保険」などと記載されていた。

X1組合員は、上記契約に当たり、雇用契約期間及び業務内容について異議をとどめていたが、17年8月22日から会社の茨木工場に出勤し、帯電防止用シートで囲まれた作業場において、リペア作業に一人で従事するようになった。

また、X1組合員は、会社から健康保険被保険者証（交付：平成17年9月13日、有効期限：平成21年3月31日、保険者：松下電器健康保険組合）の交付を受けた。ただし、同被保険者証には、「事業所所在地」欄にパナソニックの所在地である「大阪府門真市大字門真1006番地」と、同「事業所名称」欄にパナソニックの旧社名である「松下電器産業株式会社」と各記載されていた。

- (7) 別組合は、17年9月14日及び同年10月25日に開催された会社との団交において、X1組合員をリペア作業に従事させる取扱いをやめることなどを求めるとともに、会社が別の会社に指示してパスコの従業員を引き抜かせているとして抗議した。これに対し、会社は、そのような引き抜きは班長が個人的に行ったことであり、会社は一切関わっていない旨回答した。
- (8) X1組合員は、17年11月11日、大阪地裁に対し、期間の定めのない雇用契約が成立していることを理由に、雇用契約書上の雇用契約期間以降も会社との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に従事する義務のないことの確認、リペア作業に従事させたことに対する慰謝料の支払等を求めて訴訟（本件地位確認等訴訟）を提起

した。

- (9) 会社は、18年1月31日、雇用契約期間の満了を理由にX1組合員を雇い止めとした（本件雇止め）。
- (10) 別組合は、18年3月10日、会社との団交において、X1組合員に対する本件雇止めを撤回し、雇用期間の定めのない雇用契約として会社へ復職させることなどを要求した。これに対し、会社は、契約期間が満了したのでX1組合員を雇止めにした旨説明し、別組合の上記要求を認めなかった。
- (11) パナソニックは、「請負運用に関する一連の報道に対する当社の見解について」と題する18年8月3日付け書面を作成した。同書面は、「社員の皆さんへ」で始まり、常務取締役及び取締役の名義で作成されていた。
- 同書面には、「松下プラズマディスプレイ（MPDP）における運用に関する報道がなされています。その内容は、MPDPが茨木工場内で同工場勤務の松下社員を出向させ、偽装請負の違法性を回避したのではないかというものでした。特に、PDP事業では生産工程や設備、プロセスが日々進化する中でいかに技術を継承していくかが課題であり、また生産には熟練した技術が不可欠であることから、MPDPでは同社社員が請負会社に出向し、パートナー会社のモノ作りの力を高めていただくために、技術指導や技術移転を行ってきました。このMPDP社員の皆さんの出向をとまなう請負施策については、行政当局のご指導を参考にした、適正なものであると考えています。」などと記載されていたが、大阪労働局からは、このような出向をやめるよう是正指導を受けることとなった。
- (12) 大阪地裁は、19年4月26日、本件地位確認等訴訟について判決を言い渡し、X1組合員と会社の間期間の定めのない雇用契約が成立しているとはいえない旨判示したが、会社がX1組合員にリペア作業を命

じたことについては違法であるとし、会社に対し、慰謝料として45万円の支払等を命じた（以下「本件地裁判決」という。）。

なお、本件地位確認等訴訟では、X1組合員が不法行為の中身として、雇止めのほか、「他の従業員からの隔離」、「原告（X1組合員）の行動範囲の制限」、「就業規則の不交付」、「出勤簿の場所」、「メモの禁止」、「朝会への不参加」、「PANAカード（身分証明書）の不交付」、「PHSの不交付」、「社内報の不交付」及び「不必要なりペア作業を命じられたことによる苦痛」を主張していた。

X1組合員及び会社はいずれも、本件地裁判決につき大阪高等裁判所（以下「大阪高裁」という。）に控訴した。

3 組合と会社の団交経緯等

(1) X1組合員は、20年3月頃、別組合を脱退し、同月23日、組合に加入した。

(2) 大阪高裁は、20年4月25日、本件地位確認等訴訟につき判決を言い渡し、X1組合員と会社の間には黙示の労働契約が成立しているとして、X1組合員が会社との間で雇用契約上の権利を有する地位にあること、X1組合員がリペア作業に従事する義務のないことをそれぞれ確認するとともに、X1組合員にリペア作業に従事するよう業務命令を出したこと及びX1組合員に解雇又は雇止めの意思表示をしたことに対する慰謝料として90万円の支払を命じた（以下「本件高裁判決」という。）。

パナソニックは、報道機関に対し、本件高裁判決につき上告する方針であるとのコメントを発表した。

そして、会社が、本件高裁判決につき最高裁に上告受理申立を行った。

(3) 組合は、20年4月28日付けの「労働組合加入通知及び団体交渉申入書」と題する書面により、会社及びパナソニックに対し、X1組合員が加入したことを通知するとともに、以下のとおり団交を申し入れた。

「 4月25日、大阪高等裁判所は、貴社のなしたX1に対する解雇を無効とし、従業員としての地位を確認する判決を言い渡しました。私たちは、直ちにこの判決に従い、X1の不当解雇を撤回し、現職に就労させることを求めるものです。また、判決後の報道をみても、松下プラズマディスプレイ株式会社を実質的に支配しているのが松下電器産業株式会社であることは明らかであり、松下電器産業株式会社の責任において問題解決が図られるべきであると考えています。

については、下記の要領にて団体交渉を申し入れますので、誠実にご対応ください。

記

1ないし3 (略)

4、要求事項

- ① 会社は、本年4月25日付け大阪高等裁判所判決主文に命じられた内容を履行すること。
- ② 会社は、復職に当たっては、復職の趣旨を全従業員に周知徹底すること。
- ③ 会社は、復職に当たっては、スムーズに現職に復帰するための条件整備を組合との協議の上、実施すること。
- ④ 会社は、X1さんと同様な立場にある期間雇用の労働者全員に判決の趣旨を適用し、期間の定めのない雇用とすること。
- ⑤ 労働基準法、労働組合法はじめ労働関係諸法を遵守すること。
- ⑥ 会社は、従業員に対し、組合員であること、組合に加入しようとすることをもって解雇その他不利益な取り扱いを行ったり、労働組合法第7条にいう「不当労働行為」を行わないこと。
- ⑦ 会社は、組合員の身分、賃金、労働条件の問題については、

事前に当ユニオンと協議し、労使双方合意のうえ、円満に実施
すること。 」

(4) パナソニックは、20年5月16日付けの「団体交渉の申し入れについて」と題する書面により、組合に対し、「貴組合からの2008年4月28日付『労働組合加入通知及び団体交渉申入書』の趣旨・内容につき、弊社にて検討させていただきました。しかしながら、弊社は、X1氏の使用者ではなく、過去に使用者であったこともありません。また、弊社は、松下プラズマディスプレイ株式会社の従業員の雇用条件について、決定することはできません。そのため、弊社としては、X1氏に関する団体交渉を貴組合と行う理由はなく、貴組合からの本申入書に基づく団体交渉にも応じることはできません。」などと述べ、組合との団交に応じなかった。

(5) 組合と会社の間で、20年6月24日、第1回団交が開催された。

この団交では、本件地位確認等訴訟の大阪高裁判決につき上告する方針であることを会社ではなくパナソニックが報道機関に説明することとなった経緯、雇用期間の定めのある社員も登用試験を受けるなどすれば雇用期間の定めのない社員になることができる制度が新設される予定であることなどが話題となった。

また、組合は、会社に対し、「こういう働かせ方は、違法だっていう判断が出てるんですよ。」、「リペア作業という作業がまともな仕事だっという、そういうことをまだ主張したいわけですね。」などと言って、X1組合員に対する人権侵害行為の問題につき違法性があったと認めることや、X1組合員を会社へ復職させることを要求したが、会社は、同問題につき違法性があったとは考えていないとの態度を取り、X1組合員への謝罪やその復職についても、最高裁に上告中であることなどを理由にこれを認めなかった。

そして、本件地位確認等訴訟について上告するか否かを会社で検討した状況の説明や、X1組合員の人権侵害行為の問題等につき司法の場以外で解決する方法があるか否かを話し合うため、同年7月末頃に次回団交を開催することとなった。

(6) 組合と会社の間で、20年7月30日、第2回団交が開催された。

組合は、第2回団交に当たり、会社に、①本件地位確認等訴訟につき会社が上告した理由の説明、②本件地位確認等訴訟の判決につき、パナソニックが報道機関にコメントするに至った経緯の説明、③X1組合員の処遇につき司法の場以外で解決する意思の有無の確認、④会社における休日のサービス残業の有無の確認を各議題として提案していた。

組合は、大阪高裁判決で、会社によるX1組合員への不法行為が認められたことを踏まえて、「裁判の判決があったことは真摯に受け止めます、で、今は上の最高裁へっていう話になっているけれども、けれども、高裁の中でね、やっぱり彼に対しての慰謝料を含めて出されているわけじゃないですか。」「会社としての責任があるじゃないですか。」「既に高裁の中でも判決が出されても、『見解の相違ですよ』って、そういうことでいいわけですか」などと発言した。

これに対し、会社は、上記①の議題について、黙示の雇用契約の成立を認めた点が強引かつずさんであること等から上告した旨、上記②の議題について、親会社であることから上記判決の内容については会社からパナソニックに報告していたところ、報道機関が同判決について、会社ではなく、パナソニックに問い合わせを行ったため、会社に独自の広報組織がなかったこともあって、パナソニックで報道機関に対応することになったものである旨、上記③の議題については、上告中のため司法の場以外での解決は考えられない旨、上記④の議題につ

いては、調査した結果として、休日のサービス残業はなかった旨、それぞれ回答した。

そして、X1組合員に対する人権侵害行為の問題について、組合から、「問題があったとは考えていないのか」、「高裁で、報復的措置であるとまで言われていることをどのように考えているのか」などと繰り返し質問したのに対し、会社は、「雇用契約に基づき当時必要だと考えていた仕事をしてもらったということであり問題はなかったということで対応してきているが、裁判所から不法行為だと言われれば真摯に受け止めざるをえない。」旨答えるとともに、「見解の相違ですから、これ以上話しても無理だと思います。」、「平行線だと思う。」などと回答していた。

また、組合が、引き抜きあっせん行為の存否について、会社としての正式な見解を求めたところ、会社は、「相談に乗ったという話は聞いているが、引き抜きあっせん行為があったということは確認できなかった。」旨回答し、引き抜きあっせん行為は不存在であったとの認識を示した。

これに対し、X1組合員らが、会社の部長に引き抜きあっせん行為をやめるようパスコから申し入れたことがあることや引き抜きあっせん行為が行われたことについては証拠があるとして、「証拠、あるんですよ。」、「1回聞かしてるはずですよ。団体交渉のときに聞かしてますよ。」などと言ったところ、会社が、「もしそういうのがあるのであればですね。私が聞いている話と現場で聞いている話と違いますから、そら聞かしてもらったらいいと思います。」と答えたため、その証拠を組合から示した場合には、これを会社が確認する機会が設けられる見込みとなった（しかし、組合が、その後の団交申入れ等において、当該証拠を会社に示す旨伝えたことはなかった。なお、当該証拠の一部を会

社が認識できるようになったのは、組合が、最高裁に対し、本件地位確認等訴訟の証拠として、21年11月27日付けで陳述書を提出したときである。)

そして、団交の議題について具体的な合意は形成されなかったものの、次回団交の日程調整については後日組合側から行うこととなり、第2回団交は終了した。

なお、団交の休憩中、会社側の関係者間で、「向こうの意図はね、違法行為やって認めさせたいのよね。ただ、そこはもう、別に評価が違う、意見が違うところだから、ずっと平行線で行かなしょうがない。」との発言に対し、「そうですよねえ。」と言ったり、「今まで引き抜き行為っていうのはそんなに」、「他社やったらできないよな。」という発言の後に、「ちょこっとやりました。」と言うなどの会話が断片的に交わされていた。

また、第2回団交までの会社との協議を踏まえて、組合の執行委員長は、X1組合員を会社に復職させる件については団交を行ってもらいがあかないので、団交以外の要請行動等に力を注ぐことにより、団交における協議に活路を見出していく必要があると認識していた。

(7) 組合は、20年12月10日付け及び21年2月16日付けでパナソニック宛ての「要請書」と題する書面を作成した。

上記各要請書には、「4月25日、大阪高等裁判所は、貴社の子会社であるパナソニックプラズマディスプレイ株式会社（旧松下プラズマディスプレイ株式会社）のなしたX1に対する解雇を無効とし、従業員としての地位を確認する判決を言い渡しました。私たちは、直ちにこの判決に従い、X1の不当解雇を撤回し、現職に就労させることを求めるものです。また、判決後の報道やパナソニックプラズマディスプレイ株式会社の期間工として不当な扱いを受けていた頃のX1の社会保険上の事

業主が松下電器産業（現パナソニック株式会社）であったという点からみても、パナソニックプラズマディスプレイ株式会社を実質的に支配しているのがパナソニック株式会社であることは明らかであり、パナソニック株式会社の責任において問題解決が図られるべきであると考えています。」などと記載されていたが、これらをパナソニック及び会社が受領したことを認めるに足りる証拠はない。

- (8) X 1 組合員らは、21年7月29日、会社宛ての本件要請書を作成し、同日、会社の茨木工場に、同要請書を提出しようとしたが、警備員らに敷地内への立入りを拒まれた。

しかし、X 1 組合員らが、敷地内に立ち入り、受付に向かったことから、警備員らが、X 1 組合員の体を制止し、敷地外へ退去させようとするとともに警察に通報した。

そのため、X 1 組合員らは、警察官から事情聴取を受けることになり、本件要請書を会社に提出することができなかった。

なお、本件要請書の名義人は、「パナソニックプラズマディスプレイ偽装請負裁判原告 X 1」「パナソニック 電気福島職種偽装裁判原告 X 2」「パナソニックエレクトロニックデバイスジャパン偽装請負裁判原告 X 3」の連名とされているが、その連絡先として、「なかまユニオン気付」などと記載されている。また、本件要請書には、「私たち 3 原告は、パナソニックが偽装請負や違法派遣の責任を取って解雇を撤回し正規雇用することを求めます。昨年 4 月 25 日、大阪高等裁判所は、パナソニックの子会社であるパナソニックプラズマディスプレイ株式会社（旧松下プラズマディスプレイ株式会社）の行った X 1 に対する解雇を無効とし、従業員としての地位を確認する判決を言い渡しました。しかし、パナソニック株式会社は判決直後に上告を表明するなど明らかにパナソニックグループの総帥企業として高裁判決を

拒絶する意思表示を行い未だにX1の職場復帰を拒否し続けています。」「裁判による係争だけでは労働争議の解決はできません。あくまで当事者間の誠意ある話し合いが必要です。しかるにパナソニック株式会社及びパナソニックグループ企業は当事者や労働組合、支援組織の要請をこれまで悉く拒否しています。事前の交渉要請は拒否、直接要請には窓口部署が不在を決め込み警備会社職員を通じて要請書の受取りすら拒否させ追い返すなどその反社会的な行為には目に余るものがあります。このような反社会的な行為はやがてパナソニックの社会での孤立を招き、争議の長期化と泥沼化を招くことになるでしょう。このような憂慮すべき状況を打開していく目的のため、私たちはパナソニックグループの全事業場を対象に一斉に下記項目の要請をいたしますので、誠実な対応をお願いします。」などという前文の後に、「要請事項」、「下記事項について、貴社に該当する事項については貴社及びパナソニック株式会社への要請とし、該当事項なき場合も貴社からパナソニック株式会社へ上申されることを求めます。」として、以下の9項目が記載されていた。

- 「 ① 貴社は、昨年4月25日付け大阪高等裁判所判決に従い、X1の不当解雇を撤回し、現職に就労させること。
- ② (略)
- ③ パナソニックのグループ会社において、X1に対する隔離テント事件に代表されるように、偽装請負・違法派遣を告発した労働者に対する嫌がらせや不当解雇などの報復行為が続いています。このような行為は公益通報者保護法に明らかに抵触する行為です。大阪地裁・大阪高裁で断罪されたX1に対する人権侵害行為について、直ちに謝罪すること、報復行為の被害労働者ら全員に対して謝罪すること。

④ないし⑦ (略)

⑧ 貴社は、従業員に対し、組合員であること、組合に加入しようとすることをもって解雇その他不利益な取り扱いを行ったり、労働組合法第7条にいう「不当労働行為」を行わないこと。

⑨ 貴社は、組合員の身分、賃金、労働条件の問題については、事前にユニオン（労働組合）と協議し、労使双方合意のうえ、円満に実施すること。」

4 組合が会社及びパナソニックに団交を申し入れた状況等

(1) 組合は、21年9月4日、会社による上告受理申立てが受理されるとの通知を最高裁から受けた。

(2) 組合は、21年9月25日、会社及びパナソニックに対し、同日付けの「団体交渉の申し入れ」と題する書面により団交を申し入れた（9月25日付け団交申し入れ）。

9月25日付け団交申し入れには、議題について、以下の記載があった。

「 前回団体交渉において継続議題になっておりました、X1氏に対する貴社の人権侵害行為の事実に関する件、ならびにX1・X2・X3連盟による『パナソニックにすべての争議の早期解決を求める要請書』に対する貴社の見解、および要請文提出時の貴社の対応に関して等を議題に考えております。」

なお、上記の「貴社の対応に関して等」の「等」に当たる内容について上記書面に記載はない。

これに対し、会社は、同年9月29日、組合に対し、同日付けの「団体交渉の申し入れについて」と題する書面（以下「9月29日付け回答書」という。）により、以下のとおり回答した。

「 さて、貴組合は、本申し入れにおいて、①X1氏に対する弊社の人権侵害行為の事実に関する件、②X1氏・X2氏・X3氏連名によ

る『パナソニックにすべての争議の解決を求める要請書』に対する弊社の見解、③要請文提出時の弊社の対応を、団体交渉の議題とされており。

このうち、①につきましては、弊社は、貴組合と団体交渉を複数回実施し、十分に説明等させていただいたものと考えております。また、貴組合からも、最後に開催された平成20年7月30日の団体交渉が終了してから約1年2ヶ月に亘り何らの団体交渉の申入れもありませんでした。従いまして、弊社としては、十分に説明等を尽くしており、団体交渉をこれ以上行ったとしても、進展する見込みはないものと考えておりますので、①に関する団体交渉はお受けいたしかねます。なお、①につき、貴組合におかれまして、弊社が過去の団体交渉において説明していない事項を議題として、団体交渉の申入れをされているのであれば、その内容を具体的に特定していただければ、弊社としましては、団体交渉開催の諾否を再検討いたしますので、その旨付言いたします。

また、②につきましては、そもそも弊社に対する書面ではなく、弊社は、回答する立場にございません（なお、弊社に関する事項につきましては、過去の団体交渉において、十分に説明等させていただいており、また、弊社以外に関する事項につきましては、弊社は回答する立場にありません。）。従いまして、弊社としては、②に関する団体交渉もお受けいたしかねます。

さらに、③につきましても、如何なる事項を団体交渉事項とされているのか必ずしも明確ではありませんが、弊社としては、要請文提出時の弊社の対応といった事項は団体交渉事項に該当しないものと考えておりますので、③に関する団体交渉もお受けいたしかねます。

以上のとおり、弊社としましては、貴組合からの本申入書に基づく団体交渉は直ちにお受けいたしかねますが、①の点につきましては、貴組合におかれまして、上記のとおり、その内容を具体的に特定していただければ、団体交渉の諾否を再度検討いたしますので、ご了承下さい。」

- (3) 組合は、21年10月12日、会社に対し、同日付けの「抗議及び団体交渉開催要求書」と題する書面（以下「10月12日付け団交申入書」という。）により団交を申し入れた。

10月12日付け団交申入書には、会社の9月29日付け回答書に対し、以下のとおり記載があり、X1組合員に対する人権侵害行為の内容については具体例に基づいてその特定が図られていた。

「ご指摘の①につきましては、貴社においてもご記憶のことと思いますが、前回2008年7月30日の団体交渉にて、今後の交渉継続を確認し、第2回目の交渉を終えております。確認に基づき改めて継続中の団体交渉につき開催を申し入れた次第です。内容はX1組合員への人権侵害に関する一切の事項であります。一端を述べると、他の従業員と隔離した作業環境に従事させたことについて、パナカードなる貴社社員が所持している社員証がX1組合員に交付されなかった理由について、総括部長（当時）によって行われたX1組合員が閲覧中であつた掲示板（ホワイトボード）をひっくり返して苦痛を与えた行為などです。

②と③につきましては、正式な書面を再度お送りしますので熟読ください。この要請は、X1組合員が高裁で確認された通り雇用関係を持つ貴社に対し行った行為です。団体交渉の対象となる事項に関しては制約はなく、貴社に処理権限のある事項として十分団体交渉事項となります。

つきましては、改めて下記の要領にて団体交渉を申し入れますので、誠実にご対応ください。正統な理由なく拒否される場合は団交拒否の不当労働行為ですので、ご注意願います。」

(4) 組合は、21年11月9日、会社に対し、同日付けの「団体交渉開催要求書」と題する書面（以下「11月9日付け団交申入書」という。）により、「10月12日付けで『抗議及び団体交渉開催要求書』を御社にファックスで送付しました。しかし、何の音沙汰もありません。全く無視するというのであれば、団体交渉拒否の不当労働行為となります。同文書を再送するとともに、改めて下記の要領で団体交渉を申し入れます。」などと述べて、団交を申し入れた。

(5) 会社は、組合の11月9日付け団交申入書に対し、21年11月10日付けの「団体交渉について」と題する書面（以下「11月10日付け回答書」という。）により、以下のとおり回答した。

「さて、2009年10月12日付「抗議及び団体交渉開催要求書」（以下「本要求書」といいます。）によれば、貴組合が団体交渉事項とされていますX1氏・X2氏・X3氏連名による『パナソニックにすべての争議の早期解決を求める要請書』に対する弊社の見解及び要請文提出時の弊社の対応につきましては、正式な書面を別途お送りいただけるとのことでしたが、同書面はいまだ弊社に到達しておりません。

弊社としましても、審議すべき議題が具体的にならないままでは、「本要求書」で回答期限とされています本日午後7時までに団体交渉の諾否について回答を差し上げることは困難でございます。同書面の内容によっては「本抗議及び要求書」において団体交渉事項とされていますX1氏に対する弊社の人権侵害行為の事実に関する件と直接関連する可能性もあろうかと存じますので、弊社といたしま

しては、貴組合より同書面をいただいた上で、団体交渉の申入れの諾否を再度検討し、ご連絡いたしたいと考えております。」

- (6) 組合は、21年12月10日、会社に対し、「団体交渉開催要求書」と題する本件団交申入書により団交を申し入れた（本件団交申入れ）。

本件団交申入書には「11月10日付けでいただいた『団体交渉について』でご指摘の要請文提出時の態度とは、7月29日の要請で警官を呼んでまで妨害したように、要請文を直接持参しても一切対応せず受け取りさえ拒否する御社の態度です。7月29日付け『パナソニックにすべての争議の早期解決を求める要請書』を添付するとともに、改めて下記の要領で団体交渉を申し入れます。」などと記載されており、同日付けの本件要請書が添付されていた。

本件団交申入書には、組合が提案する団交の日時・場所等は記載されていたが、申し入れる議題については記載がなかった。

- (7) 会社は、21年12月14日、同日付けの「団体交渉の申し入れについて」と題する書面（以下「12月14日付け回答書」という。）により、組合の本件団交申入書に以下のとおり回答した。

「さて、「本要求書」は、貴組合の2009年10月12日付「抗議及び団体交渉開催要求書」にて「②及び③につきましては、正式な書面を再度お送りしますので熟読ください。」と記載されている内容のうち、③について記載された書面であると理解いたします。しかしながら、同年9月29日付「団体交渉の申し入れについて」（以下「本回答書」といいます。）にて回答しておりますとおり、弊社は、要請文提出時の態度は団体交渉事項にそもそも該当しないものと考えております。

したがいまして、弊社としましては、本回答書にて既に回答いたしましたとおり、貴組合からの本要求書に基づく団体交渉はお受け

いたしかねます。

なお、貴組合は、本要求書において、「2009年7月29日の要請で警官を呼んでまで妨害したように、要請文を直接持参しても一切対応せず受け取りを拒否する」と主張されています。しかし、X1氏を含む貴組合員数名が、弊社契約の警備会社の警備員による再三の注意を無視し、制止を振り切って工場へ強行に侵入し、当該警備員に対して暴力的行為に及んだ上、当該警備員を転倒せしめた為、当該警備会社がやむなく警察に通報したものであり、弊社が「警察を呼んでまで妨害した」事実はありません。弊社は、これまでも貴組合からの団体交渉の申入書等に対して回答を行う等、誠実に対応しておりますので、その旨申し添えます。 」

- (8) 最高裁は、21年12月18日、本件地位確認等訴訟について、判決を言い渡した。同判決では、X1組合員と会社との間に期間の定めのない黙示の雇用契約が成立しているとは認められず、18年1月31日の本件雇止めをもって、X1組合員と会社との雇用契約関係は終了している旨判示した。また、会社がX1組合員にリペア作業をさせたことについては、大阪労働局に申告したことに対する報復等の動機によるものであると推認し、本件雇止めに至る行為も、同様の不利益な取扱いであったから不法行為に当たる旨判示した。そして、大阪高裁判決のうち、X1組合員が雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認した部分等を破棄したほか、上記不法行為に係る慰謝料として90万円の支払を命じた大阪高裁判決に対する会社の上告を棄却するなどした。
- (9) 組合は、22年1月12日、同日付けの「団体交渉申入れ書」と題する書面（以下「パナソニックに対する本件団交申入れ書」という。）により、以下のとおり、パナソニックに団交を申し入れた（パナソニックに対する本件団交申入れ）。

「 2009年12月18日、最高裁は、「上告人は平成14年3月以降は行っていなかったリペア作業をあえて被上告人にのみ行わせたものであり、このことからすれば、大阪労働局への申告に対する報復等の動機によって被上告人にこれを命じたものと推認するのが相当であるとした原審の判断は正当として是認することができる。」として、2005年（平成17年）8月22日以降御社傘下パナソニックプラズマディスプレイ社がX1にリペア作業を命じた行為を不法行為であると認定しました。

さらに、最高裁は「被上告人の雇い止めに至る上告人の行為も、上記申告以降の事態の推移を全体としてみれば上記申告に起因する不利益な取扱いと評価せざるを得ないから、上記行為が被上告人に対する不法行為に当たるとした原審の判断も、結論において是認することができる。」として、御社傘下パナソニックプラズマディスプレイ社が2006年（平成18年）1月31日付けでX1を雇い止め（解雇）したことも不法行為であると断じました。

御社傘下パナソニックプラズマディスプレイ社が行った二つの不法行為が確定しました。その不法行為責任を果たそうとするならば、賠償金を支払えば足りるというのではなく、御社とパナソニックプラズマディスプレイ社が連帯して、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ます。賠償金の扱いについても将来に向けて両者が積極的に責任を果たしていくという位置づけでの議論をお願いしたいと考えております。ついては、以下団体交渉を申し入れますので、誠実な対応をお願いします。 」

また、パナソニックに対する本件団交申入書には、「要求事項」として、以下の記載があった。

「 ① 隔離テントで不要なりペア作業を強いるなどX1に対して行っ

た人権侵害行為について連帯して謝罪すること。

- ② 2006年(平成18年)1月31日付けでX1を雇い止め(解雇)したことを連帯して謝罪すること。
- 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 復職にあたっては、有給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、将来に向けて両社が積極的に責任を果たしていくという位置づけで取り扱いを決定すること。
- ⑥ パナソニックに関連するすべての争議を解決すること。」

しかし、パナソニックは、この組合からの団交申入れに応じなかった。

- (10) 組合は、22年1月12日、パナソニックに対する本件団交申入書と同旨である同日付けの「団体交渉申入れ書」と題する書面(以下「先行事件の団交申入れ書」という。)により、会社に対し、団交を申し入れた(以下「先行事件の団交申入れ」という。)

しかし、会社は、先行事件の団交申入れに応じなかった。

5 組合による救済申立ての経緯等

- (1) 組合及びX1組合員は、22年3月1日、先行事件の団交申入れに会社が応じなかったこと、X1組合員を雇止めにしたこと等は不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に救済申立てを行った。
- (2) 組合は、22年12月9日、本件団交申入れに会社が応じなかったことは労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に救済申立てを行った。

さらに、組合は、23年1月11日、パナソニックに対する本件団交申入れにパナソニックが応じなかったことは労組法第7条第2号の

- 不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に救済申立てを行った。
- (3) 大阪府労委は、23年5月26日、組合らの先行事件に係る救済申立てを却下あるいは棄却する命令を交付した。
 - (4) 当委員会は、24年10月30日、組合らの先行事件に係る再審査申立てを棄却する命令を交付した。同命令に対し、取消訴訟は提起されなかった。
 - (5) 当審の結審時において、組合と会社の間で団交は実施されていない。

第4 当委員会の判断

- 1 争点1（会社が、本件団交申入れに応じなかったことは、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) 本件において、組合が21年12月10日、会社に対し団交を申し入れたこと（本件団交申入れ）、しかし本件団交申入れに会社が応じなかったことは明らかである。

会社は、前記（第2の1(2)ア）のとおり、「本件団交申入れと先行事件の団交申入れの議題が同一であれば、組合の本件救済申立ては二重申立てに当たるので却下すべきである。」旨主張している。

しかし、本件団交申入れは、本件地位確認等訴訟の判決確定前になされており、①X1組合員に対する人権侵害行為、②本件要請書への見解、③本件要請書提出時の会社の対応の3点を議題とする申入れであったと解される（前記第3の4(2)~(7)、下記(3)）。これに対して、本件団交申入れの約1か月後になされた先行事件の団交申入れは、最高裁が本件地位確認等訴訟に対する判決を言い渡したことを踏まえて、①X1組合員に対する人権侵害行為への謝罪、②X1組合員を雇い止めとしたことへの謝罪、③X1組合員のパナソニックにおける正社員としての雇用、④X1組合員の復職後の労働条件についての組合との協議、⑤賠償金の取扱い等を議題とするものであったのであるから（前記第3の4(9)、(10)）、

本件団交申入れと先行事件の団交申入れの各議題が同一であるとはいえない。

また、最高裁判決は、本件高裁判決を破棄し、X1組合員が会社との間で雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認請求を認めなかったのであるから、同判決の前後で、組合が要求していた事項は実質的に変化していたと認められることを考え合わせれば、会社の上記主張を採用することはできない。

以上を前提に、本件団交申入れに会社が応じなかったことが不当労働行為に当たるか否かについて、以下に検討する。

- (2) 会社が使用者として団交を義務づけられる相手方とは、会社が「雇用する労働者」の代表者（労働組合）であるから（労組法第7条第2号）、本件では、まず、X1組合員が、会社が「雇用する労働者」であるといえるかが問題となる。

労組法第7条第2号が基礎として必要としている雇用関係は、現に同関係が存続している場合だけではなく、解雇されたり、退職することになった労働者について、その解雇や退職の是非（効力）あるいはそれらに関係する条件等が雇用関係の終了に際して争われている場合等も、いまだ雇用関係は確定的に終了していないと解される。

本件において、会社は、「雇用契約期間が満了したことによりX1組合員との雇用関係は18年1月31日に終了していた。」旨主張しているが、雇用契約期間が終了する前にX1組合員は本件地位確認等訴訟を提起し、本件雇止めの撤回、雇用期間の定めのない契約内容での復職等を求めていた。しかも、本件団交申入れが行われた時点は、「黙示の労働契約成立によりX1組合員が会社との間で雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する」、「X1組合員にリペア作業に従事するよう業務命令を出したこと等に対する慰謝料の支払を命じる」旨判示した

大阪高裁の判決に対して、会社が上告受理申立中であり（前記第3の3(2)）、本件最高裁判決により、X1組合員と会社との雇用契約関係が、本件雇止めの時に終了していたことが確定する前の段階であった。

このように、本件団交申入れの時点では、いまだX1組合員の雇用関係が確定しておらず、会社とX1組合員の間で、雇用関係終了の効力や労働条件等に係る問題が正に争われている段階であったことからすれば、組合は、会社にとって「雇用する労働者」（X1組合員）の代表者に当たり、会社が使用者として団交を義務づけられる相手方であったと認めるのが相当である。

- (3) 次に、本件では、21年12月10日付けの本件団交申入書に議題が記載されていなかった（前記第3の4(6)）ことから、同申入書だけでは、本件団交申入れに係る議題が義務的団交事項であったか否かが不明確であるところ、組合は、「21年12月10日付けの本件団交申入書に議題を記載しなかったが、9月25日付け団交申入書には議題を明示しており、本件団交申入れは、9月25日付け団交申入れの内容を踏まえたものであったから、本件団交申入れの議題は、9月25日付け団交申入書の議題と同じであり、そのことは会社も分かっていた。」旨主張している。

そこで検討するに、組合は、9月25日付け団交申入書において、「i X1組合員に対する人権侵害行為」、「ii 本件要請書への見解」、「iii 本件要請書提出時の会社の対応」の3点を議題として記載していた。これに対して、会社は、9月29日付け回答書により、上記iの議題について、「既に過去の団交で十分に説明等を尽くしており、これ以上話し合いをしても進展の見込みはないと考えているが、新たな内容にわたるようであれば団交に応じるか再検討する」旨、上記iiの議題について、「会社宛ての書面ではないので、会社は回答する立場にないし、会社に関わ

る事項については、既に過去の団交で十分に説明等を尽くしたと考えている」旨、上記 iii の議題について、「議題の内容が明確ではないし、本件要請書提出時の対応という事項であれば団交事項ではないと考える」旨各回答し（前記第 3 の 4 (2)）、組合から申入れのあった議題のままであれば、義務的団交事項が存在しないので団交には応じられないとの認識を組合に伝えた。

そこで、組合は、10月12日付け団交申入書において、会社に対し、上記 i（X1 組合員に対する人権侵害行為）の議題は第 2 回団交で継続議題となっていたはずであるとし、その例として、社員証が X1 組合員に交付されなかったことや X1 組合員が閲覧中の掲示板（ホワイトボード）を当時の総括部長がひっくり返したことについてである旨述べたが、上記 ii（本件要請書への見解）及び上記 iii（本件要請書提出時の会社の対応）の各議題については、正式な書面を送るとしてこのときは説明しなかった（前記第 3 の 4 (3)）。

さらに、組合が、11月9日付け団交申入書を会社に送付し、同申入書の中で、会社からの返事がないことを不当労働行為であるとして非難した（前記第 3 の 4 (4)）ところ、会社は、11月10日付け回答書により、「組合が送ると約束していた正式な書面が組合から送られてこなかったため、これまで回答できなかった」旨を回答した（前記第 3 の 4 (5)）。これに対して、組合は、21年12月10日、本件団交申入書において、「本件要請書提出時の会社の態度とは、警官を呼んでまで妨害したように、直接持参しても一切対応せず、受け取りさえ拒否した態度のことである」旨述べるとともに、同申入書に本件要請書を添付して本件団交申入れを行うに至ったものである（前記第 3 の 4 (6)）。

以上のように、9月25日付け団交申入書に記載されていた議題に対して、会社が、同月29日付け及び11月10日付け各回答書で疑問を

呈したことから、組合は、団交を開催するために会社の疑問に答えるべく、その議題に関する資料を追加するなどした上で、本件団交申入れに及んだものであり、本件団交申入れは、9月25日付け団交申入れを踏まえてなされたものといえる。

そして、このことは、組合との間で回答書等をやり取りした会社においても理解できたと考えられることからすれば、9月25日付け団交申入書に記載されていた各議題は、本件団交申入れにおける議題でもあったと認めるのが相当である。

(4) そこで、次に、9月25日付け団交申入書に記載されていた上記 i ないし同 iii の各議題が、義務的団交事項であるか否か、義務的団交事項であるとして、本件でそれらを議題とする団交申入れに会社が応じなかったことが労組法第7条第2号に該当するか否かが問題となる。

ア 上記 i の議題（X1組合員に対する人権侵害行為の問題）について

(ア) まず、上記 i の議題である X1 組合員に対する人権侵害行為の問題とは、雇用契約期間中、X1 組合員をしてリペア作業に従事させたことなどについてであり、X1 組合員が労働局に通報したことへの報復措置として必要性のない仕事に従事させるなどしたことには違法性があり不法行為に当たるとして損害賠償を求めるとともに、このような不法行為を命じた雇用契約の契約期間満了による雇止めについてその効力を争い、X1 組合員と会社との間の雇用契約が雇用契約期間の定めのないものになっているとして会社への復職を求めることを主な内容とするものであった。

このように、本件団交申入れの議題が、雇用契約期間中の労働の内容・環境等や雇用の終了に関わる事項であったことからすれば、団交事項が X1 組合員の労働条件等に関するものであったことは明らかである。そして、不法行為であった場合の損害賠償の負担や、

X 1 組合員の会社への復職を認めるか否か、これを認めた場合の復職後の就労条件の決定については、いずれも会社にとって処分可能なものであることからすれば、上記 i の議題（X 1 組合員に対する人権侵害行為の問題）は、義務的団交事項であると認めるのが相当である。

(イ) しかしながら、会社は、X 1 組合員に対する人権侵害行為の問題について、「既に話し合いが平行線の状態にあったことから、これを議題とする団交に応じなくても誠実性に欠けるとはいえない」旨主張している。

そこで、この議題について話し合いが平行線の状態に至っていたか否か、仮に第 2 回団交で平行線の状態に至っていたとしても、その後、本件団交申入れまでの間に、平行線の状態が解消されていたか否かについて、以下検討する。

(ウ) まず、X 1 組合員に対する人権侵害行為の問題につき、組合は、第 2 回団交において、「人権侵害行為であり違法性がある。」として不法行為である旨主張していたが、会社は、「問題はなかったと考えている。」、「見解の相違である。」旨述べて組合の主張を否定しており、このような平行線をたどるやり取りが、両者の間で繰り返されていた（前記第 3 の 3 (6)）。

組合は、第 2 回団交で、会社に対し、「本件高裁判決は、X 1 組合員にリペア作業をさせたことが違法であったと判示している。」旨繰り返し指摘し、同判示を受け止めて違法な行為を行ったと認めるよう要求している（前記第 3 の 3 (6)）のであるが、当時、会社が、雇用関係の存否の点も含めて、本件高裁判決を不服として最高裁に上告中であり、組合との間の問題がいまだ完全には解決していない状態であったことに鑑みれば、会社が、組合の上記要求を直ちに受

け入れなかったことを不当ということはできない。

そして、会社がX1組合員にリペア作業をさせたことなどに違法性があるということが、組合の主張の前提となっていたところ、その違法性の評価に食い違いがあった本件の場合、会社に対する謝罪、損害賠償、復職等を要求するための話し合いを実質的に進展させることができない状況に陥っていたものと認められる。

第2回団交で、次回団交の開催については組合から調整を行うとしていたのに、第2回団交から約1年2か月が経過するまで組合が団交を申し入れなかったのは、会社の態度が堅固であるため団交での解決が困難である旨組合も認識していたことをうかがわせるものであり、組合の執行委員長にあっても、X1組合員の会社への復職等を主たる目的として会社との第1回団交及び第2回団交に臨んだものの、団交では協議が進展しなかったため、団交以外の行動等に力を入れることで会社との団交に活路を見出さなければならないとの認識を持つに至っていたことが認められる（前記第3の3(6)）。

以上のような状況からすれば、X1組合員に対する人権侵害行為の問題に関する組合と会社の団交における話し合いは、第2回団交の時点で、実質的に行き詰まりの状態になっていたものといわざるを得ない。

(エ) なお、組合は、「第2回団交で、会社側の弁護士が、『平行線でいかなしょうがない。』などと発言していた。このことからすれば、会社が、当初から交渉を行き詰まらせる意図で違法性を争っていたことは明らかである。」旨主張している。

しかしながら、会社による上記発言は、団交における話し合いの際、組合との間で違法性に関する評価の食い違いがあることを改めて認識させられることになった後になされた発言であり、団交における

話し合いを経た後のものであったから、これをもって当初から話し合いを行き詰まらせるつもりであったとまではいえない。

(オ) 次に、上記 i の議題である X 1 組合員に対する人権侵害行為の問題について、話し合いの行き詰まった状態が、第 2 回団交以降の状況の変化や以前の交渉において見逃されていた論点の発見等により解消したと認められる場合には、会社は、改めて組合との団交に応じる義務があったと考えられる。しかし、その前提として、組合が団交申入れをするに当たり、そのような状況の変化等があったことにつき、相応の説明をすることが求められるというべきである。

本件の場合、組合による 9 月 25 日付け団交申入れに対し、会社は、同月 29 日付け回答書により、「弊社としましては、十分に説明等を尽くしており、団体交渉をこれ以上行ったとしても、進展する見込みはないものと考えておりますので、①（X 1 氏に対する弊社の人権侵害行為の事実に関する件）に関する団体交渉はお受けいたしかねます。」と述べる一方、「なお、①につき、貴組合におかれまして、弊社が過去の団体交渉において説明していない事項を議題として、団体交渉の申入れをされているのであれば、その内容を具体的に特定していただければ、弊社としましては、団体交渉開催の諾否を再検討いたしますので、その旨付言いたします。」と回答した（前記第 3 の 4 (2)）。

このように、会社としては、X 1 組合員に対する人権侵害行為の問題については話し合いが既に行き詰まっているので、組合の団交申入れに直ちに応じることはできないとしつつ、新たに話し合う必要性が認められれば応じる可能性は必ずしも否定しないとの態度を取ったものといえる。当時、継続的に団交が開催されていたわけではなく、約 1 年 2 か月間にわたり団交が途切れた後に、前回団交で話

合いが実質的に行き詰まっていた議題について再び行われた団交申入れであったことからすれば、会社が、団交応諾の可否を決めるに当たり、組合に交渉再開の必要性につき説明を求めたのは首肯しうる対応であったと考えられる。

ところが、この点につき、組合は、10月12日付け団交申入書において、「ご指摘の①につきましては、貴社においてもご記憶のことと思いますが、前回2008年7月30日の団体交渉にて、今後の交渉継続を確認し、第2回目の交渉を終えております。確認に基づき改めて継続中の団体交渉につき開催を申し入れた次第です。」として、第2回団交で継続議題とすることを合意していたことを前提とした申入れである旨述べるとどまり、その後の本件団交申入れ（21年12月10日）のときや、先行事件の団交申入れ（22年1月12日）までの会社とのやり取りにおいても、第2回団交以降に新たに話し合いをする必要性について会社に説明することはなかったものである（前記第3の4(3)～(10)）。

以上からすれば、先行事件の団交申入れまでの間に、上記iの議題（X1組合員に対する人権侵害行為の問題）に関する本件団交申入れに、会社が応じなかったのもやむを得ないところであり、これを正当な理由なく本件団交申入れを拒否したものであったということとはできない。

(カ) なお、組合は、9月25日付け団交申入れの前にX1組合員ら名義の本件要請書を会社に交付しようとする要請行動を行ったことなどをもって、「組合が約1年2か月間にわたり会社に団交を申し入れることはなかった旨判断するのは誤りである。」旨主張するが、本件要請書の内容をみても、これを提出しようとしたことをもって団交の申入れ自体が行われたと評価することは困難であり、また、

これによって、組合と会社の団交における話し合いが実質的に行き詰まっていた平行線の状態（上記ウ）を解消させるような事情があったと認めることもできない。

イ 上記 ii（本件要請書への見解）及び同 iii（本件要請書提出時の会社の対応）の各議題について

(ア) 上記 ii（本件要請書への見解）の議題についてみると、本件要請書は、「パナソニックにすべての争議の解決を求める要請書」という題名であることから、同議題の趣旨は、パナソニックに対する要請書に対し、会社が自社の見解を述べることにあったとも考えられる一方で、その書面の宛先は会社であり、その内容の一部には、X1 組合員の会社への復職等、会社に対する要求事項と解される内容も含まれていたことからすれば、本件要請書に対する見解を求めるという同議題の趣旨は不明確であったといわざるを得ない。

そのため、会社が、9月29日付け回答書で、上記 ii の議題の対象となっている本件要請書につき、「そもそも弊社に対する書面ではなく」などと述べているのであるが、これに対し、組合は、10月12日付け団交申入書で、上記 ii の議題について正式な書面を再度送ると回答したのであるから、同回答に沿って的確に対応すべきであったにもかかわらず、その後、会社から、正式な書面が送られてこない旨指摘されても、これに対応しなかった。

そうすると、上記 ii の議題は、第三者であるパナソニックに対する要請書への見解を会社に求めていたにすぎないと解さざるを得ず、同議題を組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該集团的労使関係の運営に関する義務的団交事項に当たるものであったと認めることは困難である。

(イ) 次いで、上記 iii（本件要請書提出時の会社の対応）の議題について

てみると、同議題は、21年7月29日に、X1組合員らが会社の茨木工場に本件要請書を提出しようとした際の会社の対応について見解を求めることを内容とするものである（前記第3の4(2)、(6)）。

確かに本件要請書には、X1組合員に対する人権侵害行為の問題等の解決を求める内容が記載されており、その受領をめぐる会社の対応が、本件要請書の内容と相まって労使関係上の独自の論点を形成し、団体交渉の対象となる場合も考えられないわけではない。しかし、組合が同要請書を提出しようとした際の会社の対応に抗議することに主眼があり、このような抗議の趣旨で見解を求めたにすぎないのであれば、これを義務的団交事項と解することはできない。

本件の場合、上記iiiの議題は、本件要請書提出時の会社の対応を問題視して、これに対する見解を求める内容であったところ、会社が9月29日付け回答書により上記iiiの議題の趣旨を組合に問い合わせたのは、9月25日付け団交申入書だけでは、同議題の趣旨に不明確なところがあったからであると解される。しかるに組合は、この問い合わせに具体的な説明を行わなかったのであるから、会社が、回答書において、同議題について、その前提となる事実関係が異なる旨の反論はした（前記第3の4(7)）ものの、組合は抗議の趣旨で見解を求めてきたにすぎないものと解し、同議題は義務的団交事項に当たらないと考えて団交に応じなかったことについて、正当な理由なく団交を拒否したものであるという事は困難である。

- (5) なお、前記（第3の4(2)、(3)、(4)、(6)）のとおり、組合の団交申入書には、「引き抜きあっせん行為」との記載はなかったが、組合は、「上記iのX1組合員に対する人権侵害行為の議題には、引き抜きあっせん行為も含まれていた。会社は、第2回団交で、同行為を議題とすることについて同意していた上、同行為があったことを知っていながらこれを

隠していたのであるから、信義則上も、同行為を議題とする団交に応じる義務があった。」旨主張する。しかし、以下のとおり、組合の上記主張には理由がないといわざるを得ない。

ア 組合は、第1回団交及び第2回団交の話合いの中で、X1組合員に対する人権侵害行為があったとし、周囲から隔離した環境下でリペア作業に従事させたことについて指摘していたが、その中で、引き抜きあっせん行為が人権侵害行為に当たることを前提とした発言があったと認めることは困難である（前記第3の3(5)、(6)）。

イ 本件地位確認等訴訟では、リペア作業に従事させたこと等がX1組合員に対する不法行為であるとして、会社に損害賠償が請求されているが、同訴訟の対象となった不法行為に引き抜きあっせん行為は含まれておらず、9月25日付け団交申入れから本件団交申入れまでの間に会社と組合の間でやり取りされた各団交申入書及び各回答書を見ても、引き抜きあっせん行為がX1組合員に対する人権侵害行為に該当することをうかがわせる記載は認められない（前記第3の4(2)～(6)）。

ウ 会社は、9月29日付け回答書で、「X1組合員に対する人権侵害行為の議題については十分に説明等を尽くしており、団体交渉をこれ以上行ったとしても、進展する見込みはないものと考えている。」旨主張したが、組合は、10月12日付け団交申入書においてこれに反論するに当たっても、会社における作業環境等の問題を指摘するのみで、引き抜きあっせん行為については言及していない（前記第3の4(3)）。

エ 組合は、会社が、第2回団交で、引き抜きあっせん行為が話題となった際、「もしそういうの（引き抜きあっせん行為の存在を示す証拠）があるんであればですね。私が聞いている話と現場で聞いている話と違いますから、そら聞かしてもらったらいいと思います。」と発言したこ

と（前記第3の3(6)）をもって、団交の申入れがあれば、引き抜きあっせん行為が議題となることは会社にも分かっていた旨主張するが、会社の上記発言は、あくまで組合が証拠を呈示することが前提になっていたものと解される。しかし、組合が、第2回団交後、最初に会社に団交を申し入れたのは、第2回団交から約1年2か月が経過した後の21年9月25日のことであった上、組合は、9月25日付け団交申入れから本件団交申入れまでの間、会社に対し、4回にわたり団交申入書を送付している（前記第3の4(2)～(4)、(6)）が、いずれの申入書にも引き抜きあっせん行為に関する記載はなかった。

オ 組合は、第2回団交で、会社側の弁護士が、「今まで引き抜き行為っていうのはそんなに」、「他社やったらできないよな。」などと発言した後、会社の間が、「ちょこっとやりました。」と発言した部分（前記第3の3(6)）を捉えて、「会社は、引き抜きあっせん行為があったことを分かっていた。」とし、これを前提に、会社には信義則上、団交応諾義務があった旨主張しているのであるが、この会話は、会社側関係者の間で私的に交わされたやり取りの断片をとらえたもので、会話の途中で趣旨不明の部分もあって、正確な意味内容を把握することが困難であるから、実際に引き抜きあっせん行為が存在していたという事実を認めるに足りる証拠とはいえず、組合の主張はその前提を欠いているといわざるを得ない。

(6) また、組合は、「第2回団交で、X1組合員にリペア作業をさせたことの違法性の問題と、会社への復職の問題を切り離して解決する方法を提案していたのであるから、会社としては、同提案を持ち帰って検討し、次回交渉において回答する義務があった。」とも主張するが、会社は、第2回団交で、上記提案に対し、「上告中であるので組合の提案を受け入れることはできない。」旨回答し（前記第3の3(6)）、その時点での

態度を既に明らかにしており、会社が、第2回団交で、組合の上記提案に対し、再検討の上、次回団交で改めて回答する旨約束したわけではなかったことも考え合わせれば、会社が、上記提案について次回団交までに再検討し、改めて回答しなければならない義務を負っていたとは認められない。

(7) まとめ

以上から、会社が、本件団交申入れに応じなかったことは、正当な理由なき団交拒否には当たらず、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

2 争点2 (パナソニックは、本件において使用者の地位にあるか、そうである場合、パナソニックが、組合からの22年1月12日付け団交申入れに応じなかったことは、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

当委員会も、初審が認定したとおり、パナソニックは、組合員との関係で、労組法第7条の使用者には当たらないと判断する。

その理由は、以下のとおりである。

- (1) まず、労組法第7条における使用者は、一般的には労働契約上の雇用主であるが、必ずしもこれに限られるわけではない。同条は、労働者が使用者との交渉において対等な立場に立つことを促進するために、自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその他の団体行動を助成しようとする労組法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものであるから、同条の使用者は、上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした集団的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、当該労働者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な支配力を有しているといえる者は、その限り

において、労組法第7条の使用者と解すべきである。

- (2) 本件においてX1組合員は、パナソニックとの間で労働契約を締結したことはなかったのであるから、パナソニックは雇用主以外の者に当たる。

したがって、パナソニックが使用者に当たるか否かについては、X1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な支配力を有していたか否かが問題となる。

- (3) パナソニックは、会社の親会社であることから、資本関係、人的関係及び取引関係に基づき、会社に対し、一定の影響力を有していたと推認される。

しかしながら、会社には、プラズマディスプレイの製造等、独自の事業活動を行っていた企業としての実体があり、X1組合員が雇用契約を締結したのも会社であったことからすれば、X1組合員の賃金、労働時間、休日等の就労の諸条件について管理していたのは会社であったと考えられる。

また、本件団体交渉の対象事項との関係についても、X1組合員に対し、他の社員とは異なる場所において一人でリペア作業に従事するよう指示したり、雇止めにすることを告知したのは会社であり、パナソニックがこの決定に関与していたことをうかがわせる事実はない。

そして、X1組合員も、当初、別組合で団交するに当たって、相手方として会社を選んでおり、自己の使用者は会社であると認識していたものと考えられる。

さらに、組合は、X1組合員をリペア作業に従事させたことの違法性を認めさせるだけでなく、X1組合員を会社に復職させることを主たる目的として、本件団交申入れを行っていたのであるから、本件団交申入

れの団交事項は、X1組合員の雇用そのもの、すなわち採用、配置、雇用の終了等の一連の雇用の管理に関する決定に関わるものであったと考えられるが、パナソニックが、このような決定に関与していたことを認めるに足りる証拠はない。

以上からすれば、パナソニックがX1組合員の基本的な労働条件等を雇用主である会社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していたと認めることはできない。

- (4) 組合は、会社の親会社であるパナソニックの取締役会が会社を含むグループ全体に関わる重要な業務執行を決定することになっており、会社の取締役もパナソニックの役員経験者であったこと、会社が製造したプラズマディスプレイの販売をパナソニックとの取引に依存していたこと、会社の社員がX1組合員を除いてパナソニックからの出向者で占められていたことなどからすれば、会社には独自に業務内容を決定したり、これを執行する権限はなかったのであり、親会社であるパナソニックが、子会社である会社の社員の労働条件等を決定する使用者であった旨主張する。

確かに、パナソニックの有価証券報告書には、パナソニックの取締役会が、グループ全体に関わる重要な業務執行を決定する旨記載されており、パナソニックが、会社の株式の75パーセントを保有していること、会社の代表取締役がパナソニックの取締役経験者であったことなど、会社とパナソニックの間に資本関係及び人的関係がそれぞれ存在することからすれば、パナソニックが、親会社として、会社の経営方針等に対し、一定の影響力を有していたとみることはできる（前記第3の1(4)）。

しかし、パナソニックの有価証券報告書には、パナソニックのグループ会社が自己責任経営体制に基づく独自の経営システムを構築しているとも記載されており、組合の上記主張をそのまま認めることはできない

上、会社の代表者が、パナソニックの役員経験者であったということも考慮しても、特段の事情がない限り、パナソニックが、会社の日常的な業務運営について決定し、これを執行していたとまで認めることはできない。

また、子会社である会社が、製造した品物の取引を親会社であるパナソニックに全面的に依存していたとしても、製品の取引価格、取引量等は、一般的な製造原価、販売実績等の諸条件によって影響を受けるものであるから、会社は、市場や社会情勢等の諸事情を考慮しつつ、一つの経営主体として業務を執行し利益を上げることを求められていたと考えべきであり、会社の業務運営における独自性を否定する根拠とはならない。

さらに、会社の社員がパナソニックからの出向者で占められていたことにより、同出向者らが、X1組合員の労働条件等を決定することになっていたとしても、このことをもって、その出向元であるパナソニックが、X1組合員の基本的な労働条件等を決定していたものと認めることまではできない。

確かに、パナソニックから会社に出向していた者が、会社に社員を派遣していた別の会社に出向先を変えて、それまで同様の仕事を続けていた例はあったようであり、このような雇用関係の変更にパナソニックが関与していたことはいかかかわれるものの、これは会社に直接雇用されていたX1組合員とは雇用関係の異なるパナソニックからの出向者を対象とするものであったから、パナソニックがX1組合員の労働条件等を決定していたことを根拠付ける事情ということもできない。

そうすると、パナソニックが、子会社の会社の従業員であるX1組合員の基本的な労働条件等についてまで雇用主である会社と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたと認めるに足りる特段の事

情はない。

- (5) 組合は、本件地位確認等訴訟に対する大阪高裁の判決時にパナソニックが報道機関との対応に当たったことは、パナソニックの使用者性を裏付ける事実であるとも主張している。

しかし、パナソニックは、会社の親会社であるから、報道機関から問い合わせを受けた場合、会社に代わって対応することに特段不自然な点はない上、この対応がなされたのは、既にX1組合員の雇用契約期間が終了してから、約2年3か月後のことであり、報道機関に対しては本件高裁判決に対する見解を述べたにすぎないものであったことを考え合わせれば、X1組合員が会社に雇用されていたときに、その基本的な労働条件等について、親会社であるパナソニックが具体的かつ現実的な支配力を有していたことを裏付けるものとはいえない。

- (6) 組合は、X1組合員の健康保険被保険者証（保険者：松下電器健康保険組合）の「事業所所在地」欄にパナソニックの所在地である「大阪府門真市大字門真1006番地」と、また、同「事業所名称」欄にパナソニックの旧社名である「松下電器産業株式会社」と各記載されていたこと（前記第3の2(6)）をもって、パナソニックが使用者であった旨の主張の根拠の一つとしている。

しかし、X1組合員は、パナソニック（松下電器産業株式会社）と雇用契約を締結しておらず、大阪府門真市所在のパナソニックの事業所で働いたこともなかったのであるから、X1組合員の健康保険被保険者証に「事業所所在地 大阪府門真市大字門真1006番地」、「事業所 松下電器産業株式会社」と記載されていたことは、X1組合員の雇用関係を正しく表したものとは言えない。

いずれにしても、上記健康保険被保険者証は、X1組合員が、保険事業を運営している松下電器健康保険組合の被保険者資格を取得している

こと、業務外の傷病に対する治療費等について同保険組合から保険給付が受けられることをそれぞれ証明しているにとどまり、パナソニックが、X 1 組合員の基本的な労働条件の決定等について現実的かつ具体的な支配力を有していたことを裏付けるに足りる証拠とは認められない。

(7) 以上のとおり、パナソニックは、会社に対し、親会社として一定の支配力は有していたものの、組合が各主張するところを検討しても、パナソニックが、X 1 組合員の基本的な労働条件等につき雇用主と同視できるほどに現実的かつ具体的な支配力があつたことを推認することはできない。

したがって、パナソニックを組合の労組法第 7 条の使用者に当たると認めることはできず、この点に関する組合の主張を採用することはできない。

(8) まとめ

以上から、パナソニックが、パナソニックに対する本件団交申入れに応じなかったことは、正当な理由なき団交拒否には当たらず、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為とは認められない。

なお、パナソニックが労組法第 7 条の使用者に当たらないとした初審の判断は正当であるが、その判断の内容は、本件の事実関係についての詳細な認定と評価に関わるものであって、「申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなきとき」（労働委員会規則第 3 3 条第 1 項第 5 号）に該当するとは言い難いので、本件救済申立てについては却下ではなく、棄却するのが適切である。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第 2 5 条、第 2 7 条の 1 7 及び第 2 7 条の 1 2 並びに労働委員会規則第 5 5 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成25年12月18日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ⑩