

写

命 令 書

大阪市都島区

申立人 Z 1
代表者 執行委員長 X 1

大阪市城東区

申立人 X 2

大阪府茨木市

被申立人 Z 2
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成22年(不)第8号事件について、当委員会は、平成23年4月20日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 申立人らの申立人 X 2 の雇用に関する一連の行為についての申立てをいずれも却下する。
- 2 申立人 X 2 のその他の申立てを却下する。
- 3 申立人 Z 1 のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

申立人両者とも、次のとおり請求する。

- 1 申立人 X 2 の雇用について
 - (1) (主たる救済として) 平成18年2月1日以降雇用すること
 - (2) (予備的な救済として) 平成22年1月12日以降他の期間契約社員と同等の待遇で雇用すること
- 2 団体交渉応諾

3 謝罪文の掲示及び手交並びにホームページへの掲載

第2 事案の概要

1 申立ての概要

被申立人は、申立外企業との請負契約に基づき被申立人で就労していた申立外企業の従業員1名を有期限で直接雇用したが、期限満了で雇止めにし、その後、当該従業員は、申立人組合に加入した。一方、同人の被申立人従業員としての地位の有無については、裁判で争われ、最高裁判所の判決が出された。

本件は、このような状況下で、①同人の雇用に関連する一連の行為、②最高裁判所の判決が出た後に、被申立人が申立人組合からの団体交渉申入れに応じなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 Z 2 (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、プラズマディスプレイの製造等を営む株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約3,000名である。

イ 申立人 Z 1 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約200名である。

ウ 申立人 X 2 (以下、同人が組合に加入する前を含めて「X 2 組合員」といい、組合と合わせて、「組合等」という。)は、組合員であり、同人と会社との間には、後記第4. 1(1)ア(ク)、イ認定のとおり、地位確認等請求訴訟が係属していた。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 平成16年1月20日、X 2 組合員は会社の茨木市内にある工場（以下「本件工場」という。）にて、就労し始めた。当時、X 2 組合員は、申立外 Z 3 (以下「Z 3」という。)に雇用されており、Z 3 と会社の間には業務請負契約が締結されていた。

(甲11、甲12、乙2、乙3、乙4、当事者 X 2)

イ 平成17年8月19日付けで、X 2 組合員と会社の間で、雇用期間を同月22日から同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。

(甲18、乙1、乙2、乙3、乙4)

ウ 平成17年11月11日、X 2 組合員は、会社を被告として、大阪地方裁判所に対し、会社との間で締結した雇用契約が期間の定めのない契約である等と主張して、地位確認等請求訴訟を提起した（以下、この訴訟を「本件地位確認訴訟」とい

う。)

(甲10-9、甲10-10、甲10-11、甲10-12、甲10-13、乙2、乙3、乙4)
エ 会社は、平成18年1月31日をもって、X2組合員を雇止めにした(以下、このことを「本件雇止め」という。)

(甲10-9、甲10-10、甲10-11、甲10-12、甲10-13、乙2、乙3、乙4、乙8、当事者 X2)

オ 平成20年3月23日、X2組合員は、組合に加入した。組合は会社に対し、同年4月28日付け文書にて、X2組合員が組合に加入したことを通知した。

(甲6-1、甲18、証人 X3、当事者 X2)

カ 本件地位確認訴訟については、控訴及び上告を経て、平成21年12月18日、最高裁判所が判決を發した。

(乙2、乙3、乙4)

キ 平成22年1月12日、組合は会社に対し、同日付け文書を送付し、本件雇止めの撤回等を求めて、団体交渉を申し入れた(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。)

(甲19、乙6)

ク 会社は組合に対し、平成22年1月15日付け文書を送付し、本件団交申入れには応じない旨返答した。

(乙7)

ケ 平成22年3月1日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

第3 争 点

1 X2組合員の雇用に関する問題について

(1) X2組合員の雇用にかかる申立ては、申立期間の徒過により却下されるか。

ア 申立人らの主張

(ア) 使用者の不当労働行為が一回限りの行為によってなされるとは限らず、むしろ組合抑圧や組合員差別という一つの目的のために様々な手段が連続して用いられることが多いため、労働組合法第27条第2項には、不当労働行為の申立期間について、「継続する行為にあってはその終了した日」との規定がなされている。その趣旨からすれば、複数の行為であっても、労働組合の弱体化や特定組合員への攻撃といった一つの目的実現のためになされ、客観的に一体をなすと評価しうる場合には、継続する行為とみることができる。

本件においては、X2組合員を排除するための不利益取扱いが、平成17年から今日に至るまで連続して繰り返し行われてきた。すなわち、X2組合員を有期限で雇用したこと、不当な業務を押し付けたこと、隔離したこと、就労

を拒否したこと、本件雇止めを行ったこと、再三の復職要求を拒否したこと等の行為は、別個に存在するのではなく、偽装請負を告発するなどし続けるX2組合員を会社から排除するためになされた客観的に一体をなす行為の連続で、継続する行為に当たる。

(イ) 申立人らは、本件の救済の対象は、会社がX2組合員の告発を嫌悪し、行った一連の行為が不当労働行為であると考えているが、仮にそうでないとしても、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。

まず、労働組合法第27条第2項に定める期間は、除斥期間ではなく、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。本件地位確認訴訟においては、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。また、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、労使関係の安定を害することもないのであるから、労働組合法第27条第2項の趣旨に反することはない。

次に、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、裁判所においてその救済がなされなかった場合には、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すべきである。

なお、本件雇止めに至る会社の一連の行為と、本件工場において、X2組合員と同様に偽装請負状態で働いていた従業員が、有期限での雇用を経て、期間の定めのない従業員として会社に雇用されているにもかかわらず、X2組合員をこの制度に基づき雇用しようとしないうことについて、それぞれが別個の不当労働行為に該当すると申立人らは主張しているのであるから、申立期間の徒過にかかる判断においても、それぞれ別個に判断すべきである。

イ 被申立人の主張

平成18年1月31日、本件雇止めが行われていることからすれば、本件申立時において、同年2月1日以降の雇用を請求する申立ては、行為の時点から既に1年を経過しており、直ちに却下されるべきである。

なお、X2組合員が本件地位確認訴訟を提起し、本件雇止めが不当労働行為であると主張していたからといって、労働組合法第27条第2項の申立期間が徒過していないことにはならない。また、申立人らは、本件雇止めまでの一連の会社の行為を不当労働行為に当たると主張しており、平成18年2月1日以降の行為を不当労働行為として考えていないことは明らかである。

(2) 上記(1)について却下と判断されなかった場合に、①平成18年1月31日をもつ

てX2組合員を雇止めしたこと、②同22年1月12日当時において、X2組合員についても、非組合員と同様に期間の定めのない労働者として雇用しなかったことはそれぞれ不当労働行為に該当するか（1号・3号）。

ア 申立人らの主張

(ア) X2組合員は、Z3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、X2組合員と会社の間で、将来的には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、X2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、不利益取扱いに該当する。

(イ) 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ものであるが、それだけでなく、会社が有期間社員制度を創設しながら、そこで雇用されている従業員とX2組合員とを差別的に取り扱っていることも、不当労働行為に該当するものである。

平成17年のX2組合員の申告を契機に、大阪労働局からの是正指導がなされ、会社は偽装請負の解消を余儀なくされた。その後、会社は、自らが雇用責任を負わないような就労形態を継続しようとしたが、適法にそのようなことを行うことはできず、最終的に、同18年11月より、会社は有期間社員制度を創設した。この制度は、X2組合員の申告を端緒として違法な偽装請負を解消するために設けられた制度であるのだから、当然、その労働条件は、X2組合員の労働条件と同一でなければならない。

ところが、X2組合員と同じように会社で働いていた者は、全員、期間契約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、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、X2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、X2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。

平成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、この申入れには、X2組合員を他の期間契約社員と同様に扱って雇用することも含まれていた。しかし、会社は、団交に応じず、X2組合員を他の期間契約社員と同様に扱わないことが明確になった。そして、X2組合員に対する差別的取扱いは、現在も継続している。

以上のとおり、会社は組合嫌悪の意思に基づいてX2組合員を差別的に取り

扱った。

なお、労働組合法上の使用者は、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う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、労働組合法第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うる。

イ 被申立人の主張

会社が不当労働行為を行っていないことは、本件地位確認訴訟の最高裁判所の判決においても、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、X2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。

なお、会社が有期間社員制度を発足させたのは、平成18年11月1日であって、X2組合員と雇用契約を締結した約1年2か月後に当たり、期間の定めのない社員として登用する制度が始まったのは、平成19年5月である。したがって、これらの制度をX2組合員との契約と比較することは誤りである。また、請負会社に雇用されていた従業員全員が、有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い。期間の定めのない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、有期間社員制度に基づき採用された者全員が、期間の定めのない社員となったわけでもない。

組合からの団交申入書には、X2組合員について有期間社員制度に基づく再雇用を求める旨の記載はなく、X2組合員がこの制度に応募したこともないことから、申立人らがこの制度に基づくX2組合員の雇用を求めている事実はない。

さらに、平成22年1月12日現在、会社はX2組合員の使用者ではなく、過去の判例からみても、雇入れの拒否ですら、不利益取扱い及び支配介入には当たらないのであるから、会社がX2組合員を単に雇用しなかったという事実関係又は不作為が不当労働行為に該当することはあり得ない。

本件雇止め以降は、会社は使用者ではなく、X2組合員も労働者ではないことからすれば、会社がX2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、雇用にかかる申立ては、この点からみても、却下されるべきである。

2 団交への対応について（会社には、本件団交申入れに応じる義務があるか。）

(1) 申立人らの主張

ア 会社は、平成22年1月12日時点では、会社は使用者の地位にない旨主張する。しかし、本件地位確認訴訟の最高裁判所の判決は、地位確認は認めなかったものの、本件雇止めに至る一連の行為は不当であるとの判断は確定している。また、会社の有期間社員制度や期間の定めのない従業員への登用制度は、前記1(1)イ(イ)主張のとおり経緯で、本件地位確認訴訟の係属中に発足しており、本件雇止め後もX2組合員だけに対し、新たな不利益取扱いがなされ、これが継続しているのであるから、会社はX2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 会社は、本件団交申入れの議題は、本件地位確認訴訟につき最高裁判所が判決を発した後であること等を理由に義務的団交事項に該当しない旨主張するが、この主張は、下記のとおり失当である。

まず、不当な業務を命じたこと及び本件雇止めへの謝罪との議題については、解雇後、数年以上経過していること及び解雇の効力を肯定する判決が出ていることを理由とする団交拒否を救済した命令が裁判所で維持され、この判決中で、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をも採る意味は十分に存在する旨判断されている。そうすると、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、団交応諾義務があるというべきであり、本件においては、会社の行為は不法行為に該当するとの判断が確定したことを前提に、過去のX2組合員の地位及び労働条件に関する不利益な扱いに対する救済として団交議題としているのだから、義務的団交事項に該当するというべきである。

本件雇止めを撤回し、正社員として従前の業務に復帰させること、及びそれに際して、有給休暇等の労働条件は組合と協議の上決定することとの議題については、過去のX2組合員の地位及び労働条件に関する不利益な扱いに対する救済として団交議題としているのだから、同様に義務的団交事項に該当するというべきである。また、この議題は、会社による不法行為責任が確定したことを契機に、新たに制度化された直接雇用制度と同内容で、雇用することを申し入れたとの意味も含まれていることから、将来のX2組合員の地位及び労働条件にも関わる点でも義務的団交事項に該当する。

また、賠償金についても、過去のX2組合員の地位及び労働条件に関する不利益な扱いに対する救済の意味で、また、将来の労働者としての地位及び労働条件にもかかわる点で、義務的団交事項に該当する。

(2) 被申立人の主張

労働組合法第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組合が会社が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、本件地位確認訴訟において、最高裁判所の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。

まず、会社とX2組合員との間の雇用契約は、平成18年1月31日をもって終了しているものであるから、会社は使用者に当たらない。また、X2組合員は、会社の労働者ではなく、組合に会社の従業員が加入しているのかは明らかでなく、組合は、会社が雇用する労働者の代表者に当たらない。

義務的団交事項とは、組合員の労働条件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の付いたものについては義務的団交事項に含まれない。

なお、会社は、X2組合員が以前、加入していた Z4 (以下「別組合」という。)との間で6回の団交を行い、組合との間で平成20年6月24日及び同年7月30日に団交を行っている。同日の団交は、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、次に団交申入れがあったのは、平成21年9月25日であった。

本件団交申入れの団交議題は、最高裁判所の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、会社はこれまで誠実に団交に応じ、さらに、組合は1年以上も団交を放置していたことから、会社が団交に応じなかったことには理由がある。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (X2組合員の雇用に関する問題) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 本件雇止めに至る経緯

(ア) 平成16年1月20日、X2組合員は Z3 との間で、契約期間を2か月(更新有り)、就労場所を本件工場などとする雇用契約を締結し、同日頃から、本件工場にて、プラズマディスプレイ(以下「PDP」という。)の製造業務のうちデバイス部門の封着工程に従事した。

(甲11、甲12、乙2、乙3、乙4、当事者 X2)

(イ) 平成17年4月27日、X2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。

(甲11、乙3、乙4、当事者 X2)

(ウ) 平成17年5月11日、X2組合員は、別組合に加入した。別組合は、X2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。

(甲2の1、甲8、甲11、甲18、乙2、乙3、乙4、当事者 X2)

(エ) 平成17年5月26日、X2組合員は、大阪労働局に対し、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、Z3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。

(甲10-9、甲10-10、甲10-11、甲10-12、甲10-13、甲11、甲18、乙2、乙3、乙4、当事者 X2)

(オ) 平成17年7月20日限りで、Z3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。Z3は、X2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、X2組合員は、これを断り、同月20日、Z3を退職した。

(甲9、甲11、乙2、乙3、乙4)

(カ) 平成17年6月7日以降、X2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X2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同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。X2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。

同17年8月19日付けで、X2組合員と会社の間で、雇用期間を同月22日から同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、X2組員と同時に、会社に直接雇用された者はいなかった。

(甲8、甲9、甲11、甲12、甲16、甲18、乙1、乙2、乙3、乙4、乙11、当事者 X2)

(キ) 平成17年8月22日、X2組員は、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、X2組員に対し、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、X2組員は、本件雇止めまで、リペア作業に従事した。

リペア作業は、PDPの端子上に残っている異物を竹串等で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X2組員のみであり、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、X2組員以外にはいなかった。

(甲10-9、甲10-10、甲10-11、甲10-12、甲10-13、甲11、甲12、甲16、乙2、乙3、乙4、乙8、乙11、当事者 X2)

(ク) 平成17年11月11日、X2組員は、本件地位確認訴訟を提起した。X2組員の請求内容は、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、②同18年3月以降の賃金相当額の支払、③リペア作業等の諸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。

(甲10-9、甲10-10、甲10-11、甲10-12、甲10-13、乙2、乙3、乙

4)

(ケ) 平成18年1月31日、会社は本件雇止めを行った。

(甲10-9、甲10-10、甲10-11、甲10-12、甲10-13、乙2、乙3、乙4、乙8、当事者 X2)

イ 本件地位確認訴訟の経緯

(ア) 平成19年4月26日、大阪地方裁判所は本件地位確認訴訟について、①X2組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、同18年1月31日をもって、X2組員と会社との間の雇用契約関係は終了した、②X2組員に対し、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45万円及び利息相当額の支払を命じた。会社及びX

2 組合員は、それぞれ大阪高等裁判所に控訴した。

(甲 1、乙 2)

(イ) 平成20年4月25日、大阪高等裁判所は本件地位確認訴訟について、原判決の一部を変更し、X 2 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、X 2 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、同18年3月以降の賃金相当額の支払、慰謝料として90万円及び利息相当額の支払を命じた。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の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。

(甲 1、乙 3)

(ウ) 平成21年12月18日、最高裁判所は本件地位確認訴訟について、原判決のうち、X 2 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同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、この部分にかかるX 2 組合員の控訴を棄却し、その余の会社の上告を棄却した。

(乙 4)

ウ 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

平成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、有期間社員として直接雇用する制度を開始した。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とされた。なお、組合等は、遅くとも、同20年6月頃には、この制度が開始されたことを知っていた。

また、会社は、その後、この制度により有期限で直接雇用された者を対象に期間の定めのない従業員への登用試験を実施するようになった。

(甲18、乙12の1、証人 X 3、当事者 X 2)

(2) X 2 組合員の雇用にかかる申立ては、申立期間の徒過により却下されるかについて、以下判断する。

ア 本件においては、前提事実及び前記(1)ア(カ)、(キ)、(ケ)認定のとおり、①平成17年8月19日にX 2 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、②その契約期限の満了時である同18年1月31日をもって、会社が本件雇止めを行ったこと、③X 2 組合員は、会社従業員として雇用されていた間、リペア作業を命じられていたこと、が認められるところ、本件申立ては同22年3月1日になされており、この時点において、本件雇止めや雇用契約の内容、X 2 組合員の業務内容にかかる問題については、発生してから1年を超えていたことは明らか

である。

これについて、申立人らは、複数の行為とみられる場合であっても、労働組合の弱体化や特定組合員への攻撃といった一つの目的実現のためになされ、客観的に一体をなすと評価しうる場合には、継続する行為とみることができ、X2組合員を有期限で雇用したこと、不当な業務を押し付けたこと、隔離したこと、就労を拒否したこと、本件雇止めを行ったことのみならず、再三の復職要求を拒否したこと等の行為は、客観的に一体をなす行為の連続であって、継続する行為に当たり、申立期間の徒過により却下される事案に当たらない旨主張する。しかし、X2組合員が会社に雇用されていた時の雇用条件や業務内容にかかる会社の行為は、本件雇止めの時点で、完結していると解され、本件雇止め以降に会社が復職要求に応じなかったことと一体となって、継続しているとみることはできない。

イ 本件申立時において、X2組合員が会社に雇用されていないことは明らかである一方、前記(1)ウ認定のとおり、会社は、平成18年11月1日、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、有期間社員として直接雇用する制度を開始し、その後、この制度により期限付きで直接雇用された者を対象に期間の定めのない従業員への登用試験を実施するようになったことは、認められる。

しかし、会社が本件雇止め以降に、かかる制度を開始するようになったとしても、これにより、会社にX2組合員を雇用すべき義務が生じたとはいえず、本件雇止め以降、X2組合員が会社に雇用されていないことは、本件雇止めの効果が存続している結果というべきものであり、本件雇止め以降に、会社がX2組合員の処遇について別途、何らかの意思決定をし、行為をした結果であるとみるべき特段の事情もない。なお、雇止めは、その時点で完結する1回限りの行為とみるべきもので、継続する行為には当たらない。

また、申立人らは、予備的に本件雇止めに至る会社の一連の行為と、本件工場において、X2組合員と同様に偽装請負状態で働いていた従業員が、期限付きでの雇用を経て、期間の定めのない従業員として会社に雇用されているにもかかわらず、平成22年1月12日当時において、X2組合員をこの制度に基づき雇用しようとしなかったことについて、それぞれが別個の不当労働行為に該当すると主張し、申立期間の徒過にかかる判断においても、それぞれ別個に判断すべきであると主張する。そこで、申立人らの当該主張を検討するに、申立人らは、平成22年1月12日の団交申入れ中の要求事項であるX2組合員の雇用に対する会社の対応を問題にしていると解されるどころ、本件団交申入れに対する会社の対応をもって、会社がX2組合員の雇用について新たな意思決定をし、行為をしたものとみることはできず、また、新たな意思表示をすべき義務を負っていたにもかかわらず、

敢えてかかる行為を行わなかったと評価することもできない。したがって、当時において、X2組合員が雇用されていないことは、本件雇止めの効果が存続している結果であって、不当労働行為となり得る新たな行為によるものと解せない以上、かかる主張は採用できない。

ウ ところで、申立人らは、不当労働行為について裁判所に救済を求めたが、裁判所においてその救済がなされなかった場合には、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すべきである旨主張するが、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い。裁判所への訴訟提起の有無が、労働組合法第27条第2項の申立期間に影響を及ぼすものではない。また、申立人らは、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、労働組合法第27条第2項の趣旨に反することはない旨主張するが、かかる理由により、労働委員会において行為の日から1年を経過した事件についての申立てを受けるべきであるというものではない。

エ 以上のおりであるから、本件申立時において、本件雇止めやX2組合員が会社に雇用されていた時の雇用条件、業務内容にかかる会社の行為にかかる問題は、発生してから1年を超えており、X2組合員が会社に雇用されていないことは、本件申立前、1年以内に行われた会社の行為の結果とは解せないのであるから、その余を判断するまでもなく、X2組合員の雇用に関連する一連の行為にかかる申立ては、却下する。

2 争点2（団交への対応）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 組合は、会社に対し、平成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。

この文書には、最高裁判所が、会社がX2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リペア作業の強要などX2組合員に対して行った人権侵害についての謝罪、②本件雇止めに対する謝罪、③本件雇止めを撤回し、会社の正社員として雇用し、封着工程に復帰させること、④復帰に当たっては、有給休暇その他の労働条件は、組合と協議の上決定すること、⑤賠償金については、

将来に向けて会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項目があげられていた。

(甲19、乙6)

イ 会社は組合に対し、平成22年1月15日付け文書を提出し、X2組合員との関係は最高裁判所の判決によって確定しており、団交には応じない旨返答した。この文書には、最高裁判所判決では、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X2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、本件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。

(乙7)

ウ 平成22年2月1日、会社は本件地位確認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、X2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た。

(乙5)

(2) 会社には、本件団交申入れに応じる義務があるかについて、以下判断する。

ア 本件団交申入れの内容についてみると、前記(1)ア認定のとおり、要求事項は、①リペア作業の強要などX2組合員に対して行った人権侵害についての謝罪、②本件雇止めに対する謝罪、③本件雇止めを撤回し、会社の正社員として雇用し、封着工程に復帰させること、④復帰に当たっては、有給休暇その他の労働条件は、組合と協議の上決定すること、⑤賠償金については、将来に向けて会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項目であったのだから、組合は、本件雇止め及びX2組合員が会社に雇用されていた時の業務内容にかかる問題について、原職復帰を前提とする解決を求めて団交を申し入れたとみるのが相当である。

イ しかし、本件雇止め及びX2組合員が会社に雇用されていた時の業務内容にかかる問題については、前記1(1)イ認定のとおり、既に本件地位確認訴訟の最高裁判所の判決が発せられ、会社に慰謝料の支払を命じる一方、X2組合員が雇用契約上の権利を有する地位にあることは認めなかったのであるから、会社が、これとは異なる解決を求めた団交申入れに応じないとしたことには、理由があるというべきである。

ウ なお、申立人らは、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。確かに、労使間の紛争について、訴訟による解決とは別に、当事者間の団交により自主解決を図り得ることは首肯できるが、本件のように、最高裁判所の判決後に、労働組合から別の解決方法を求めて団交が申し入れられた場合に、会社がこれに応じるべき義務があるとまではいえない。

エ 以上のおりであるから、組合の本件団交にかかる申立てを棄却する。なお、X2組合員も申立人として、この点に関して不当労働行為救済申立てを行っているが、労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為について、救済利益を有するのは労働組合であって、X2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、X2組合員の本件団交にかかる申立ては却下する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のおり命令する。

平成23年5月24日

大阪府労働委員会

会長 前川宗夫 印