

命 令 書

大阪市都島区

申立人 Z 1
 代表者 執行委員長 X 1

大阪府茨木市

被申立人 Z 2
 代表者 代表取締役 Y 1

大阪府門真市

被申立人 Z 3
 代表者 代表取締役 Y 2

上記当事者間の平成22年(不)第78号及び同23年(不)第2号併合事件について、当委員会は、平成24年4月25日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同橋本紀子、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Z 3 に対する申立ては、却下する。
- 2 被申立人 Z 2 に対する申立ては、棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人 Z 2 に対して
 - (1) 団体交渉応諾
 - (2) 謝罪文の掲示及び手交並びにホームページへの掲載
- 2 被申立人 Z 3 に対して
 - (1) 団体交渉応諾

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要
 被申立人 Z 2 (以下「会社」という。)は、

申立外企業との請負契約に基づき会社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。

本件は、このような状況下で、①会社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、②会社の関連会社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 被申立人 Z 3 (以下、Z 3 との社名であった時期も含めて「Z 3」という。)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、サービスを営む株式会社である。

ウ 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240名である。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 平成16年1月20日、X 2 (以下、同人が組合に加入する前を含めて「X 2 組合員」という。)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 4 (以下「Z 4」という。)に雇用されており、Z 4 と会社の間には業務請負契約が締結されていた。

(乙10、乙11、乙12、乙23)

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。

(乙10、乙11、乙12、乙23)

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。))。

(乙10、乙11、乙12、乙23)

エ 会社は、平成18年1月31日をもって、X 2 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。))。

(乙10、乙11、乙12、乙23)

オ 平成20年3月23日、X2組合員は、組合に加入した。組合は会社及びZ3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。

(乙18、乙23)

カ 平成20年6月24日及び同年7月30日、組合と会社との間で、団体交渉(以下「団交」といい、この2回の団交をそれぞれ「第1回団交」及び「第2回団交」という。)が行われた。

(甲7、甲9、甲10、甲11、甲12、乙1、乙17、証人X2、証人X3、当事者X1)

キ 平成21年12月10日、組合は会社に対し、同日付け文書(以下「12.10文書」という。)を送付し、団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「21.12.10団交申入れ」という。)

(甲10、甲11、乙7の1)

ク 平成21年12月14日、会社は組合に対し、同日付け文書を送付し、21.12.10団交申入れに応じない旨回答した。

(乙8、当事者X1)

ケ 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判決を發した。

(乙12、乙23)

コ 平成22年1月12日、組合はZ3に対し、同日付け文書を送付し、団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「22.1.12団交申入れ」という。)

Z3は、この団交申入れに応じなかった。

同日、組合は会社に対しても、同日付け文書を送付し、団交を申し入れた(以下この団交申入れを「先行事件申入れ」という。)。会社は、この団交申入れに応じなかった。

(乙14、乙20)

サ 平成22年3月1日、組合及びX2組合員は当委員会に対し、会社が先行事件申入れに応じなかったことが団交拒否に当たるなどとして不当労働行為救済申立て(平成22年(不)第8号事件、以下「先行事件」という。)を行った。同23年5月26日、当委員会は、先行事件に関して命令を發したが、先行事件申入れに応じないことについての組合の申立ては棄却した。

(乙23)

シ 平成22年12月9日、組合は当委員会に対し、会社が21.12.10団交申入れに応じなかったことが団交拒否に当たるとして不当労働行為救済申立て(平成22年(不)第78号事件)を行った。同23年1月11日、組合は当委員会に対し、Z3

が22. 1. 12団交申入れに応じなかったことは、団交拒否に当たるとして不当労働行為救済申立て(平成23年(不)第2号事件、これら二つの事件の申立てを併せて「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

1 会社が21. 12. 10団交申入れに応じないことは、不当労働行為に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 21. 12. 10団交申入れは、第2回団交での労使間での継続議題の確認の経緯、平成21年9月25日以降の組合からの団交申入れの経緯、最高裁判所でX2組合員の雇止めは不法行為と判断されたこと等を総合的に勘案すると、正当なものであり、会社には誠実に応じるべき義務がある。

イ 12. 10文書には、具体的な団交議題が記載されていないが、平成21年9月25日以降の団交申入れの経緯から団交議題は明確である。同日の組合の団交申入れ文書には、議題として、X2組合員に対する人権侵害行為、要請書に対する会社の見解、及び要請書提出時の会社の対応と明記されている。

会社が、X2組合員の雇用問題について、雇用契約は終了している等の見解に固執して団交を拒否することは明らかな団交拒否である。

会社は、第2回団交以降、組合が団交申入れを長期間放置し、その後も、会社が繰り返し、団交事項を明らかにするよう要求しているにもかかわらず、明らかにしなかった旨主張するが、団交事項を特定のものに限定しなければ団交に応じないとする会社の対応こそ、問題である。組合の要求は、X2組合員の解雇撤回、人権侵害についての謝罪であることは一貫しており、このことは、組合の一連の団交要求から明らかである。

第2回団交で、平成20年9月の団交開催を約したところ、開催されていないが、組合から今後時期を見て団交を開く旨通知したものであり、その際、会社から直ちに開催又は拒否の意思表示はなされていない。

ウ 第2回団交で、X2組合員がZ4に雇用されていた時期の申立外

Z5 (以下、同社が社名を変更した後も含めて「Z5」という。)への引き抜きあっせん行為が継続議題であったことは双方が認識している。さらに、団交の休憩中に、会社が引き抜きあっせん行為をしたことを認める旨の発言をしたことが録音されているのだから、この点に関し、会社が信義則上、団交応諾義務を負っていることは明らかである。

また、会社は、会社が引き抜きあっせん行為を行ったことを一貫して認めていないことは不誠実な対応であり、虚偽の主張を繰り返したことは不当労働行為に該当する。

エ 団交に応じるべき使用者の範囲は広く解されており、仮に雇止めが適法であっても、使用者として団交に応じなければならない。さらに、本件では、最高裁判所の判決により、雇止めは不法行為であると判断されているのであるから、会社は、団交に応じるべき地位にある。

ところで、会社は、最高裁判所の判決により本件の被救済利益は喪失していると主張するが、権利紛争に関して裁判が確定した場合も、交渉によって問題が解決される可能性があるのだから、会社は、なお、団交応諾義務を負っているというべきである。

(2) 被申立人（会社）の主張

ア 21.12.10団交申入れにかかる申立ては、却下されるべきである。

12.10文書には、団交議題が記載されておらず、21.12.10団交申入れは労働組合法上の団交申入れに該当しないし、義務的団交事項も存在しない。また、仮に21.12.10団交申入れが労働組合法上の団交申入れに該当するとしても、以下のとおり、会社が応じなかったことは不当労働行為に該当しない。

イ 会社とX2組合員との雇用契約は、平成18年1月31日をもって終了しているのであるから、会社は使用者に当たらない。さらに、X2組合員は、会社の従業員ではなく、会社の従業員が組合に加入しているのかは明らかでなく、組合は、会社が雇用する従業員の代表者に当たらない。

組合は21.12.10団交申入れで、X2組合員の解雇撤回、原職復帰、報復行為に対する謝罪、不当労働行為を行わないこと等を要求事項として団交を申し入れた旨主張するが、団交議題が記載されていないのであるから、この主張は事実と反している。仮に、これらが団交議題と解されるとしても、先行事件での団交にかかる申立てと二重申立てに当たり、却下されるべきである。

組合は、引き抜きあっせん行為が団交議題に含まれているかのような主張をするが、かかる記載は12.10文書にも、組合からの他の文書にもないこと等から、この件が当時の団交議題でないことは明らかである。

会社は、X2組合員の解雇撤回、原職復帰、報復行為に対する謝罪、不当労働行為を行わないことや引き抜きあっせん行為等を議題として、 Z 6

(以下「別組合」という。)との間で6回、組合との間でも2回の団交を行っている。組合は、第2回団交以降、次の団交日程を調整せず、最高裁判所から弁論を開く旨の連絡が来るまでの約1年2か月間も放置していた。このような事実関係からして、組合の要求事項について、会社は既に十分説明を尽くし、今後、団交を開催しても進展の見込みはないこと及び新たな団交議題となる事項がないことは明らかである。

さらに、平成21年9月25日の団交申入れ以降、会社は繰り返し団交事項を明らかにするよう求めたが、組合は何ら明らかにしようとしなかった。会社は、同月29日付けの文書で、X2組合員に対する人権侵害行為を議題とする団交を行ったとしても進展する見込みはないので応じかねるが、過去の団交で説明していない事項を議題として、団交を申し入れるのであれば、その内容を具体的に適示してもらえれば団交開催の諾否を検討する旨返答したが、これに対する組合の返答はなかった。21.12.10団交申入れにかかる申立ては、この時点から1年以上が経過してから行われており、除斥期間の点からも却下されるべきである。

組合は、引き抜きあっせん行為について、会社が信義則上の団交応諾義務を負うと主張するが、会社は、組合が引き抜きあっせん行為についての根拠となるものを示せば団交に応じる旨約束したこともなく、組合は会社に対して、根拠を示したこともない。

ウ 21.12.10団交申入れにかかる申立てが却下されないとしても、棄却されるべきものである。

さらに、21.12.10団交申入れの議題が、X2組合員の解雇撤回、原職復帰、報復行為に対する謝罪や引き抜きあっせん行為と解されるとしても、本件地位確認訴訟の最高裁判所の判決が下され、会社がこの判決に基づき損害賠償金を支払ったことにより決着が付いた事項について団交を求めるものであるから、既に被救済利益は喪失している。

2 Z3 は、本件において、使用者の地位にあるか。また、使用者の地位にあるとすれば、22.1.12団交申入れに応じないことは、不当労働行為に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア Z3 は、会社に対し、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあり、本件について使用者性を有する。

会社は製造部門だけの企業であり、全ての製品は、Z3の関連会社が買い取っているのだから、Z3のプラズマディスプレイの販売方針が会社の経営方針を100%拘束している。会社は独自の意思決定機関を持っていない。

本件地位確認訴訟について、上告を決定したのは、Z3である。

Z3の有価証券報告書には、Z3の取締役会が子会社を含めた経営戦略、経営方針について決定し、その具体的な執行に当たるのが役員である子会社の社長である旨記載されており、会社に、自立した経営機能などは不要であり存在していないといえる。会社の経営責任者は、Z3の役員であった。

会社とZ3の関係は、資本関係や役員派遣等を通じた間接的な支配力

を通じて影響力を行使する、通常の親子会社の類型には当てはまらない。X 2 組合員が雇用されるまでは、会社には独自の従業員は存在せず、Z 3 の従業員等が出向で働くのみであった。Z 3 の従業員が、請負会社の従業員に対し、業務上の指揮命令を行い、引き抜きあっせん行為を行う等しており、請負会社の従業員の賃金等労働条件にも決定的な影響力を行使していた。また、

Z 3 は、偽装請負を継続させるために、本件工場での業務を行っていた会社への出向社員を引き上げた後、会社と請負契約を締結している請負会社に出向させ、再度、本件工場での業務を行わせた。

なお、団交に応じるべき使用者の範囲は広く解されており、仮に雇止めが適法であっても、使用者として団交に応じなければならない。さらに、本件では、最高裁判所の判決により、雇止めは不法行為であると判断されているのであるから、

Z 3 は、団交に応じるべき地位にある。

イ 22. 1. 12 団交申入れの X 2 組合員の再雇用及び再雇用後の労働条件が、基本的な労働条件等に該当することは明らかである。本件地位確定訴訟の最高裁判所の判決で、X 2 組合員の雇止めは不法行為に当たると判断されており、不当労働行為にも該当するのだから、この救済として雇入れを拒否することは不当労働行為である。

また、雇止めへの謝罪や撤回等の問題は、Z 3 と会社が連帯して最高裁判所が認定した不法行為については是正措置を取るプロセスを要求したものであり、本件の経緯に即せば義務的団交事項に当たる。復帰及びその後の労働条件や賠償金の取扱いも、これまでの不当労働行為を救済する目的であり、本件の経緯に即せば義務的団交事項に当たる。

(2) 被申立人 (Z 3) の主張

ア 22. 1. 12 団交申入れにかかる申立ては、却下されるべきである。

X 2 組合員と Z 3 の間に雇用契約が締結されたことはない。

Z 3 が X 2 組合員の採用及び労働条件等の決定並びに謝罪について、会社と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とは到底いえず、22. 1. 12 団交申入れの議題に関し、Z 3 が使用者の地位にないことは明らかである。

22. 1. 12 団交申入れの 1 番目から 5 番目の団交議題は、先行事件の組合から会社への団交申入れと同一のものであって、会社がこの団交に応じなかったことは不当労働行為に当たらないと既に判断され、会社すらこの団交について使用者の地位にない。

また、22. 1. 12 団交申入れの議題は、義務的団交事項にも該当しない。X 2 組

合員は Z 3 の従業員ではなく、 Z 3 の従業員が組合に加入しているのかは明らかでなく、組合は、 Z 3 が雇用する従業員の代表者に当たらない。

イ 22. 1. 12 団交申入れにかかる申立てが却下されないとしても、棄却されるべきものである。

さらに、22. 1. 12 団交申入れは、本件地位確認訴訟の最高裁判所の判決が下され、会社はこの判決に基づき損害賠償金を支払ったことにより決着が付いた事項について団交を求めるものであるから、既に被救済利益は喪失している。

第 4 争点に対する判断

1 争点 1 (会社が 21. 12. 10 団交申入れに応じないことは、不当労働行為に当たるか。) 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 先行事件の認定と共通する部分

(ア) 平成 16 年 1 月 20 日、X 2 組合員は Z 4 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。

(乙 10、乙 11、乙 12、乙 23)

(イ) 平成 17 年 4 月 27 日、X 2 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。

(乙 10、乙 11、乙 12、乙 23)

(ウ) 平成 17 年 5 月 11 日、X 2 組合員は、別組合に加入した。別組合は、X 2 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。

(乙 10、乙 11、乙 12、乙 23)

(エ) 平成 17 年 5 月 26 日、X 2 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、Z 4 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。

(乙 10、乙 11、乙 12、乙 23)

(オ) 平成17年7月20日限りで、Z4は会社のデバイス部門から撤退する一方、会社は別企業(Z5)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。Z4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、Z4を退職した。

(乙10、乙11、乙12、乙23)

(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。

(乙10、乙11、乙12、乙23)

(キ) 平成17年8月22日、X2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、X2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、X2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、X2組合員以外にはいなかった。

(乙10、乙11、乙12、乙23)

(ク) 平成17年11月11日、X2組合員は、本件地位確認訴訟を提起した。X2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、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。

(乙10、乙11、乙12、乙23)

(ケ) 平成18年1月31日、会社は本件雇止めを行った。

(乙10、乙11、乙12、乙23)

(コ) 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、同18年1月31日をもって、X2組合員と会社との雇用契約関係は終了した、②X2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45万円及び利息相当額の支払を命じた。会社及びX2組合員は、それぞれ大阪高等裁判所に控訴した。

(乙10、乙23)

(サ) 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、X2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、X2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。

(乙11、乙23)

(シ) 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、X2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X2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12、乙23)

イ 引き抜きあっせん行為等について

(ア) X2組合員が会社に雇用される以前、本件工場には、Z4に雇用された者のほか、Z5に雇用された者やZ3から出向した者等が勤務していたが、会社と雇用契約を締結した者は勤務していなかった。

(乙10、乙11)

(イ) 平成17年5月19日、X2組合員は、当時、Z3から会社に出向していた本件工場の班長に電話をかけて、Z4から会社に対し、Z4の従業員を引き抜く行為をしないようとの申入れがあったにもかかわらず、当該班長は引き抜きをしているとして抗議した。その際、当該班長は、部長に言われて

からは、引き抜きは一切やっていない旨発言したことがあった。また、当該班長は、「うちは組織で動いてますから、班長から主事にあがって、主事から部長へ必ず報告行ってるはずですよ。」と発言したことがあった。

なお、Z4に雇用されて本件工場で働いていた者が、平成17年3月31日付けでZ4を退職し、同年4月1日よりZ5に雇用され、本件工場で引き続き働いたことがあった。

(甲1、甲11、甲13、証人X2)

(ウ) 平成17年9月14日、別組合と会社との間で団交が開催された。

この団交において、別組合は、会社がZ5に指示して、Z4の従業員をZ5に引き抜かせたと主張し、このような行為が現在も行われているのか、また、このような行為を指示したのはなぜかと尋ねた。会社は、こういった行為は、班長が個人的に行ったもので、会社は一切関わっていない旨返答した。別組合は、当該班長をすぐにこの場に連れてくるよう求め、就業時間中に会社の従業員が不法行為を行った場合、会社に責任がないとはならない旨主張したことがあった。

(甲4)

(エ) 平成17年10月25日、別組合と会社との間で団交が開催された。

この団交において、別組合は、個人的に引き抜き行為を行ったとされる当該班長に対し、どのような処分を考えているか尋ねるなどしたことがあった。

(甲5)

(オ) 平成18年、Z3は、会社に出向し本件工場勤務していた

Z3の従業員の出向を解いた後、当該従業員をZ5に出向させ、引き続き、本件工場勤務させた。厚生労働省は、これに関し、是正指導を行った。

(甲13、証人X2)

(カ) 平成18年11月1日、会社は、Z5等の他の企業に雇用され、本件工場に就労している者を対象に、有期限社員として直接雇用する制度を開始した。

(甲13、乙23)

(キ) 本件地位確認訴訟の大阪高等裁判所判決の事実認定部分には、平成17年2月末頃、X2組合員は会社従業員から、Z4からZ5に移籍するよう持ちかけられた旨の記載があった。

(乙11)

ウ 組合加入から21.12.10団交申入れに至る経緯

(ア) 組合は、会社及びZ3に対し、平成20年4月28日付け文書により、X2組合員が組合に加入していることを通知するとともに、大阪高等裁判所の

判決を履行すること等を求めて、団交を申し入れた。

なお、 Z 3 は組合に対し、平成20年5月16日付け文書により、 Z 3 はX 2組合員の使用者に当たらない等として、団交に応じない旨回答した。

(乙18、乙19)

(イ) 平成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。

この団交で、組合は、同年4月26日の新聞が Z 3 が上告する方針との談話を出したと報じたとして、重要な事項の決定は Z 3 が行っていると思われるとし、団交にも会社と Z 3 が参加するべきだと主張したことがあった。また、組合が上告の方針を決定した経緯について説明を求めたところ、会社は具体的な説明はしなかった。

(甲10、甲12、乙17、証人 X 3 、当事者 X 1)

(ウ) 平成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、この団交にあたって、①会社の上告理由を説明すること、②大阪高等裁判所の判決の直後に、 Z 3 がコメントしたことについての経過説明、③X 2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、団交において、①会社は、大阪高等裁判所の判決は、(i)黙示の雇用契約の成立を認めるなど、論理的整合性に欠ける、(ii)企業が憲法上有している契約締結の自由を侵害する論理構成を取っており、憲法に違反する、(iii)労働者派遣法第40条の4は、企業の採用の自由に配慮して、企業に直接雇用の申込みの義務を定めるに留めているにも関わらず、その立法趣旨を無視している、ことから上告した、②会社は、大阪高等裁判所の判決後、ただちに上告について結論を出し、親会社である Z 3 に報告したが、会社には独自の広報組織がなく、メディアが Z 3 に対し、質問をしたため、 Z 3 が回答した、③会社は、上告をしており、現状では司法判断以外の解決方法は考えられない、④調査の結果、休日のサービス残業は行われていなかった旨回答した。

この団交中、組合は、上告理由に関連して、X 2組合員が会社に雇用された時点から、以前の封着工程ではなく、別の工程に回されたことについて、人権侵害行為として慰謝料請求しており、会社は、この部分についても上告し争っているが、どうするつもりなのかと尋ねたことがあった。これに対し、会社は、その点についても不可分一体である旨返答した。組合は、上告した理由が一体不可分ということであるならば、自主交渉で、人権侵害行為についての本音の

ところを表明してもらっても構わないのではないかと述べた。会社は、大阪高等裁判所の和解でも、人権侵害行為に関して金銭を支払い、紛争を終結させることであれば、会社は応じる用意があったとしたが、そうはいかないということだったのではないかと述べたところ、組合はそれはそうだと返答し、会社は、この部分だけ切り離して、解決することはあり得ない旨述べた。さらに、組合は、会社に雇用されていた時のX2組合員の業務内容に関して、リペア作業として、竹串を使って異物を取る作業には技術的にも経費的にも問題があり、作業環境も劣悪であった等と繰り返し主張し、このような行為は誰が考えても人権侵害で、最低レベルの嫌がらせである旨述べた。

また、X2組合員が、就業時間終了後、係長等に呼び出されて、「引き抜きあっせん行為をしたのは、ね、これは親心でやってやったんや」と挑発するように言われたことがあるとし、引き抜きあっせん行為が事実であったかどうか、正式に見解を示すよう求めた。これに対し、会社は、前にも同じ回答をしたが、相談に乗ったという話はきいているが、そういう行為は一切なかった旨返答したが、X2組合員は、この問題については音声も録音しており、証拠もある旨述べ、組合は、会社はX2組合員の言うことを信じないということなのかと発言した。会社は、X2組合員の言ったことに関し、職場で確認をしたが、そういう事実はないということであったが、会社の対応の仕方に改善が必要であるかどうかと発言しかけたところ、X2組合員は、再度、証拠を持っている旨発言し、さらに、平成17年2月16日、会社の部長がZ4の所長等から、こういう引き抜きあっせん行為はやめてくださいと言われており、同年3月1日に引き抜きあっせん行為があった旨述べた。組合は、いっぺん証拠を出して話しますかと会社に問いかけ、会社は、いっぺん聞かせてもらったらいいと思う旨返答した。X2組合員は、既に団交で一度、聞かせている旨発言し、会社は、現場で聞いている話と違うので、もし、そういうものがあるなら、聞かせてもらえればよい旨返答したことがあった。

なお、団交の休憩中に会社側参加者同士の会話で、「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。」、「ちょこっとやりました。」、「判決って、別にそこんところ。」、「判決では何も。」、「触れられていませんよね。」、「事実認定で若干、ちょっと出てくるぐらいですね。」とのやり取りがあった。

この日の団交は、平成20年9月16日頃に次回団交を行うこととし、組合側から日程調整をすることで、終了した。しかし、組合は、これ以降、同21年9月25日まで、会社に対し、団交を申し入れなかった。

(甲7、甲9、甲10、甲11、甲12、乙1、乙17、証人 X2、証人 X3、当事者 X1)

(エ) 平成21年9月25日、組合は会社及び Z3 に対し、同日付け文書(以下「9.25文書」という。)を提出し、団交を申し入れた。この文書には、前回団交で継続議題になっていた X2 組合員に対する人権侵害行為、X2 組合員が他の労働者と連名で提出した「Z3 にすべての争議の早期解決を求める要請書」と題する書面についての会社の見解及び要請書提出時の会社の対応を議題として考えている旨の記載があった。

なお、この文書には、引き抜きあっせん行為に関する記載はなかった。

また、Z3 又はそのグループ会社に対し訴訟を行っている労働者2名と X2 組合員との連名で、平成21年7月29日付けの「Z3 にすべての争議の早期解決を求める要請書」と題する会社あての文書(以下「本件要請書」という。)が、作成されていた。

(甲10、甲11、乙2、乙7の2、乙17、当事者 X1)

(オ) 平成21年9月29日、会社は組合に対し、同日付け文書(以下「9.29文書」という。)を提出した。

この文書には、9.25文書に記載された各議題について、① X2 組合員に対する人権侵害行為については、団交を複数回実施し、十分に説明しており、組合からも約1年2か月の間、申入れがなかったことから、これ以上団交を行っても進展する見込みはなく、これを議題とする団交は受けかねるが、組合が、これまで会社が説明していない事項を議題にしたいということであれば、それを特定すれば再検討する、② 組合があげる要請書はそもそも会社に対する書面ではなく、これを議題とする団交は受けかねる、③ この要請書の提出時の会社の対応については、如何なる事項を団交議題としているのかが必ずしも明確ではないが、こういった事項は団交事項に該当しないと考えている旨の記載があった。

(乙3)

(カ) 平成21年10月12日、組合は会社に対し、同日付け文書(以下「10.12文書」という。)を提出し、9.29文書に対し、失望したとするとともに、再度、団交を申し入れた。この書面には、① 組合は前回の団交で交渉継続を確認しており、これに基づき交渉を申し入れたもので、内容は、一例をあげると、他の従業員と隔離した作業環境に置いたことや社員証が X2 組合員に交付されなかったこと等である、② 要請書についての申入れは、正式な書面を再度送る旨の記載があった。

なお、10.12文書には、引き抜きあっせん行為に関する記載はなかった。

(甲10、甲11、乙4)

(キ) 平成21年11月9日、組合は会社に対し、同日付け文書(以下「11.9文書」という。)を提出し、10.12文書に対する返答がないとして、再度、団交を申し入れた。なお、11.9文書には、団交議題は明記されていなかった。

(甲10、甲11、乙5)

(ク) 平成21年11月10日、会社は組合に対し、同日付け文書(以下「11.10文書」という。)を提出した。

この文書には、10.12文書には、組合が議題としてあげている要請について正式な書面を送ると書かれていたが、かかる書面は届いておらず、このままでは団交の諾否の回答ができないとして、この書面が提出された後に、諾否を再度検討し、回答する旨の記載があった。

(甲10、乙6)

(ケ) 平成21年12月10日、組合は会社に対し、12.10文書を提出し、再度、団交開催を要求した。

組合は、この文書で、会社が11.10文書で指摘する要請書提出時の会社の対応とは、同年7月29日に本件要請書を直接持参した際に、警察を呼んでまで妨害したように、本件要請書を直接持参しても一切対応せず、受け取りさえ拒否する会社の態度であるとするともに、本件要請書を併せて提出した。

なお、12.10文書には、引き抜きあっせん行為に関する記載はなく、団交議題は明記されていなかった。

(甲10、甲11、乙7の1、乙7の2、当事者 X1)

(コ) 平成21年12月14日、会社は組合に対し、同日付け文書(以下「12.14会社文書」という。)を提出した。

12.14会社文書には、12.10文書は、10.12文書に要請書についての申入れは、正式な書面を再度送る旨記載されているうちの、要請書提出時の会社の対応について記載されたものと理解するが、9.29文書のとおり、会社は本件要請書提出時の対応は、団体交渉事項に該当しないと考えており、12.10文書に基づく団交には応じられない旨記載されていた。

なお、12.14会社文書には、組合は、12.10文書において、同年7月29日に会社は警察を呼んでまで妨害したように、本件要請書を直接持参しても一切対応せず、受け取りさえ拒否すると主張しているが、X2組合員を含む組合員数名が、会社が契約している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、警備員に対し、暴力的行為に及んだ上、当該

警備員を転倒せしめたため、当該警備会社がやむなく警察に通報したもので、会社が警察を呼んでまで妨害した事実はない旨付記されていた。

(乙8、当事者 X1)

(2) 会社が21.12.10団交申入れに応じないことは、不当労働行為に当たるか、について以下判断する。

ア 組合が21.12.10団交申入れを行った12.10文書については、前記(1)ウ(ケ)認定のとおり、団交議題が明記されていないことが認められる。しかし、組合が議題を示して団交を申し入れて初めて、会社にはその議題についての団交に応じるべき義務が生じるというべきである。

イ 12.10文書の提出までの経緯をみると、前記(1)ウ(オ)、(カ)、(ク)、(ケ)認定のとおり、①12.10文書には、会社の11.10文書の指摘に返答する旨の記載があり、本件要請書が併せて提出されていたこと、②会社の11.10文書には、10.12文書には、組合が議題としてあげている要請について正式な書面を送ると書かれていたが、かかる書面は届いていない旨の記載があること、③組合の10.12文書には、要請書についての申入れは、正式な書面を再度送る旨の記載とともに、会社の9.29文書に対し、失望した旨の記載があること、④会社の9.29文書は、組合の9.25文書に記載された議題に返答するものであること、がそれぞれ認められる。

そこで、9.25文書についてみると、前記(1)ウ(エ)認定のとおり、会社に対し、団交を申し入れるものであって、議題として、①前回団交で継続議題になっていたX2組合員に対する人権侵害行為、②本件要請書についての会社の見解、③本件要請書提出時の会社の対応を考えている旨の記載があることが認められる。

ウ X2組合員に対する人権侵害行為については、前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、9.25文書でいう前回団交に該当する第2回団交で、この点についてのやりとりがあったことは認められる。しかし、その内容は、同認定のとおり、①会社は、本件地位確認訴訟について、現状では司法判断以外の解決方法は考えられない旨述べたこと、②組合が人権侵害行為についての会社の見解を尋ねたところ、会社は人権侵害行為については一括不可分であるとした上で、大阪高等裁判所の和解でも、人権侵害行為に関して金銭を支払い、紛争を終結させることであれば、応じる用意があったとしたが、そうはいかないということだったのでないかと述べ、それに対し組合は、それはそうだと返答したこと、が認められ、この段階で、労使間の協議は平行線になっていたとみるのが相当である。

また、同認定のとおり、第2回団交は、次回団交を行うこととし、組合側から日程調整をすることで終了しているものの、これ以降、9.25文書により団交を申し入れるまでの約1年2か月の間、組合は団交を申し入れていないことが認めら

れる。さらに、第2回団交において、会社から人権侵害行為に関連して、何らかの説明を行うことを約束したと認めるに足る疎明、及び、21.12.10団交申入れまでの間に、人権侵害行為に関して、協議を再開すべき新たな事情が生じたと認めるに足る疎明は、いずれもない。

したがって、21.12.10団交申入れ時において、会社にX2組合員の人権侵害行為を議題とする団交に応じなければならない義務があったとまでいうことはできない。

本件要請書にかかる問題についても、前記(1)ウ(ウ)、(エ)認定のとおり、本件要請書は、Z3にかかる労働争議の早期解決を求める要請書であるところ、会社は、第2回団交で、本件地位確認訴訟について、現状では司法判断以外の解決方法は考えられない旨述べるなどしており、この段階で、本件地位確認訴訟の終結に関する見解は双方の間で平行線になっているとみるのが相当である。また、かかる状況下で、本件要請書に関する会社の見解や提出時の会社の対応を議題とする団交に、会社が応じなければならないとする特段の事情は見当たらない。

エ なお、組合は、会社は引き抜きあっせん行為に関して、信義則上、団交応諾義務を負っている旨主張する。しかし、本件においては、前記(1)ウ(エ)、(カ)、(ケ)認定のとおり、組合の9.25文書、10.12文書及び12.10文書のいずれにも、引き抜きあっせん行為に関する記載はなく、21.12.10団交申入れの時点で、組合は会社に対し、このことを議題とする団交を申し入れていないことは明らかで、この議題に関して、会社側が団交を申し入れることを約束したなどの特段の事情も見当たらない。したがって、21.12.10団交申入れの時点で、会社がこの点に関する団交に応じなければならないとはいえない。

オ 以上のとおりであるから、会社が21.12.10団交申入れに応じないことを不当労働行為ということとはできず、この点に関する組合の申立は棄却する。

2 争点2 (Z3 は、本件において、使用者の地位にあるか。また、使用者の地位にあるとすれば、22.1.12団交申入れに応じないことは、不当労働行為に当たるか。) 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 会社と Z3 の関係等について

(ア) 平成12年7月、会社は、Z3の子会社として設立され、同年10月、Z7が共同出資することにより合弁会社となった。なお、出資比率は、Z3 75%、Z7 25%である。また、会社はZ3の製品の製造を行っている。

(乙10)

(イ) 平成16年度頃の Z 3 の有価証券報告書には、概ね、下記のような記載がある。

「コーポレート戦略においてはグループの総合力を結集するため、国内外の当社グループをまたがる横断的な執行責任制度として「役員制度」を実施している。役員は〇〇名（取締役兼任を除く）で、事業ドメイン会社の社長や海外地域統括責任者、本社の職能責任者である。また、取締役会には、グループ全体に関わる経営案件についてスピーディーで戦略的な意思決定と健全で適切なモニタリングの両立を行うべく、コーポレート戦略の決定と事業ドメインの監督に集中することとし、執行責任を負う「役員」との機能分担を明確に図っている。」

(甲12、証人 X 3)

(ウ) 会社の代表取締役であった Y 3 (以下「Y 3 社長」という。)は、平成16年度と同17年度は Z 3 の役員、同18年度と同19年度は Z 3 の常務役員であった。また、Y 3 社長は、同16年度から同19年度の間、Z 3 の社内分社である Z 8 の上席副社長であった。

(甲12、証人 X 3)

(エ) 本件地位確認訴訟の大阪高等裁判所判決に関し、マスコミが Z 3 に対し問い合わせた際に、Z 3 が、判決についての見解や上告予定であること等を返答したことがあった。

(甲 9)

イ 組合は、Z 3 に対し、平成22年1月12日付け文書を提出し、22.1.12 団交申入れを行った。

この文書には、最高裁判所が、会社がX 2 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、会社と

Z 3 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X 2 組合員に対して行った人権侵害について連帯して謝罪すること、②本件雇止めに対して連帯して謝罪すること、③本件雇止めを撤回し、Z 3 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、⑥ Z 3 に関連する全ての争議を解決すること、の6項目があげられていた。

Z 3 は、22.1.12団交申入れに応じなかった。

(乙14)

ウ 組合は、会社に対し、平成22年1月12日付け文書を提出し、先行事件申入れを行った。この申入れの要求事項は、①リペア作業の強要などX 2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、Z 3 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。

会社は、先行事件申入れに応じなかったところ、同年3月1日、組合及びX 2組合員は当委員会に対し、このことが団交拒否に当たる等として先行事件を申し立てた。同23年5月26日、当委員会は、この事件に関して命令を発したが、先行事件申入れに応じないことについての組合の申立ては棄却し、本件審問終結時において、この件は、中央労働委員会で再審査係属中である。

(乙20、乙23)

(2) Z 3 は、本件において、使用者の地位にあるかについて、以下判断する。

ア 会社と Z 3 との関係についてみると、前記(1)ア(ア)、(ウ)、(エ)認定のとおり、①会社は Z 3 の子会社として設立され、その後合弁会社となったが、出資比率は Z 3 が75%であったこと、②会社は Z 3 の製品を製造していること、③会社の代表取締役であったY 3社長は、平成16年度と同17年度は Z 3 の役員、同18年度と同19年度は Z 3 の常務役員であったこと、④本件地位確認訴訟の大阪高等裁判所判決に関し、マスコミが Z 3 に対し問い合わせた際に、Z 3 が、判決についての見解や上告予定であること等を返答したこと、がそれぞれ認められ、Z 3 は、グループ会社として、会社と密接な関係にあるといえる。

イ また、本件工場に関しては、前記1(1)イ(ア)から(ウ)、(オ)認定のとおり、①X 2組合員が会社に雇用される以前、本件工場には、Z 4 や Z 5 に雇用された者や Z 3 から出向した者等が勤務していたが、会社と雇用契約を締結した者は勤務していなかったこと、② Z 3 から出向している本件工場の班長が、Z 4 の従業員に対し、Z 5 に移籍するよう持ちかけたことがあったこと、③ Z 3 は、会社に出向し本件工場勤務していた同社の従業員の出向を解いた後、当該従業員を Z 5 に出向させ、引き続き、本

件工場で勤務させたことがあること、がそれぞれ認められ、Z3 が本件工場の人員配置に関して、一定の影響力を有していたとみることはできる。

ウ しかし、本件工場におけるX2組合員の業務内容の決定や雇用契約の締結について、Z3 が、具体的かつ直接的な影響力ないし支配力を及ぼしたと認めるに足る疎明はない。

エ したがって、22.1.12団交申入れに関して、Z3 が労働組合法上の使用者に当たるということとはできず、組合のZ3 に対する申立ては、その余のことを判断するまでもなく、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、主文のとおり命令する。

平成24年5月14日

大阪府労働委員会

会長 井 上 隆 彦 印