

千葉、平9不2、平11.8.27

命 令 書

申立人 全日自労建設農林一般労働組合千葉県本部
申立人 全日自労建設農林一般労働組合千葉県本部
成田空港支部

被申立人 ネットユニバース

主 文

- 1 被申立人は、申立人所属組合員に対し、在留期間更新のための在職証明書等の交付拒否を告知するなどして、雇用契約の更新に当たり、雇用期間を短期2か月とする要求をしてはならない。
- 2 申立人は、申立人所属組合員から在留期間更新手続に必要な在職証明書の交付申請があった場合は、雇用契約書が作成されていないことを理由に交付を拒んではならない。
- 3 被申立人は、申立人組合を誹謗中傷する等により、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 4 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社ネットユニバース（以下「会社」という。）が全日自労建設農林一般労働組合千葉県本部成田空港支部（以下「支部」という。）に所属する日系外国人従業員に対して、①雇用期間を2か月とする短期雇用契約への更改要求②在留期間更新に必要な在職証明書の交付拒否③本国への帰国休暇の短縮④支部脱退等の支配介入⑤団体交渉申入れに対して誠実に交渉に応じなかったこと⑥就業規則を提示しなかったことが労働組合法第7条第1号乃至第3号に該当する不当労働行為であるとして救済を求めたものである。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、昭和52年8月に設立され、航空貨物取扱を主たる業務としており、本件申立時の従業員は約30名である。会社は、平成9年10月に代表取締役をA（以下「A」という。）からBに変更している。
- (2) ワールドエンタープライズ株式会社（以下「エンタープライズ」という。）は、会社の元請会社であり、代表取締役はC（以下「C」という。）である。
- (3) 全日自労建設農林一般労働組合千葉県本部（以下「本部」という。）は、

建設産業を軸に一般労働者で組織する全日自労建設農林一般労働組合の都道府県を単位とする下部組織であり、本件申立時の組合員数は1,150名である。

- (4) 支部は、新東京国際空港の航空貨物取扱業務に従事する日系外国人で組織する労働組合であり、平成8年7月31日に結成され、本件申立時の組合員数は14名である。支部は本部の下部組織である。
- (5) 申立外D（以下「D」という。）、E（以下「E」という。）、F（以下「F」という。）、G（以下「G」という。）、H（以下「H」という。）、I、J、K（以下「K」という。）、L、M、N、O、P、Q及びRは、いずれも支部結成時は支部組合員であった。

2 会社とエンタープライズの関係について

会社は、エンタープライズから航空貨物取扱業務を請け負っている。会社とエンタープライズは、所在地及び電話番号が同一であり、エンタープライズという奥付の封筒にゴム印で会社の名前が入っている。会社は自ら求人をしているが、従業員の新東京国際空港立入証の事業主名は、エンタープライズになっている。

3 労使関係等

- (1) 会社では勤務上、従業員を三つの班に分けているが、勤務態度が悪いとして、各班一人ずつ（R、L、K）が平成8年4月から同年8月まで、時給を1,200円から1,050円に減額されるペナルティーを受けた。
- (2) 支部が結成されたのは平成8年7月31日であった。会社経営者には同年8月2日、本部のS執行委員長（以下「S」という。）が支部結成を通告した。会社側は代表取締役A、専務取締役T（以下「T」という。）、取締役Cの3名が対応した。
- (3) 支部組合員は、平成8年7月31日には18名であったが、平成9年6月25日には9名に減少し、平成11年3月1日には5名にまで減少している。
- (4) 会社を退職しないで支部を脱退した者は、N、F、O、P、Q及びKの6名である。

4 雇用契約期間について

- (1) 会社と従業員の雇用契約は、雇用期間を1年間とし、雇用期間満了時に1年間更新し、以後この例にならうというものであった。なお、雇用契約書については当初は作成するが、更新に当たっては作成されていなかった。
- (2) Tは、平成8年7月28日に会社のリーダー、Wのアパートで同人及びサブリーダーの、D、F、Eの3人に対して、雇用期間を2か月とする雇用契約書について説明したうえで、上記(1)により、雇用契約を更新している従業員に同年同月31日までに同契約書に署名して提出させるよう指示したが、支部組合員は同年7月31日までに同契約書を提出しなかった。
- (3) 会社が平成8年9月6日付けで成田労働基準監督署に届け出た就業規

則は、「雇用契約期間は1年以内とし、雇入れの際にその期間を各人別に決定する。ただし必要に応じて契約を更新することがある」という内容であった。

5 在籍証明書等の交付について

- (1) 平成8年10月頃から、支部組合員が、在留期間更新のために在職証明書を会社に申請しても、会社は、雇用契約書に署名がもらえないことを理由に在職証明書を交付していない。
- (2) 会社がFに在職証明書を交付しないことに対して、本部は平成8年10月17日付けの内容証明の通告書を送り、抗議した。なお、Fは在職証明書のないまま在留期間の更新をしている。
- (3) 会社は、源泉徴収票については雇用契約書が作成されていない従業員に対しても交付している。

6 帰国休暇について

- (1) 支部結成前は、日系外国人従業員が本国へ帰国するため30日間の休みを取っても、会社は欠勤による不利益処分はしなかった。
- (2) 平成8年10月頃、Fは無給分も含めて1か月の休暇申請をしたが、会社は14日間のみ認めた。
- (3) 平成10年9月、Lは20日間の休暇を打診したが、会社は業務運営に支障を生じるとして14日間のみ認め、6日分については認めなかった。同人は20日間の休みを取ったが、会社はこの欠勤に対して不利益処分は行わなかった。

7 組合脱退工作等について

- (1) 平成8年8月5日、AとTは、DとJに対して「組合をやってれば仕事ができなくなる」「組合は認められない、組合と話す気はない」などと発言している。
- (2) 本部は、平成8年10月21日付け抗議文で、Gに対する支部脱退攻撃があったとして、会社に対して抗議した。
- (3) 平成8年10月23日、エンタープライズのUがFの妻に電話し、Fが支部を脱退するよう勧奨するとともに、本部は日本赤軍と同じだという趣旨の発言をした。
- (4) Aは、平成9年8月頃、支部組合員以外の従業員に対して現金3万円を配っている。
- (5) 平成9年12月4日、A及びTとDの話合いの中で、Aは、「申立人組合は左に入ったり共産党に入ったりしている」と発言している。

8 団体交渉等について

- (1) 平成8年8月18日に第1回目の団体交渉が予定されていたが、申立人側から延期を提案して、当日の団体交渉は中止になった。
- (2) 平成8年9月7日、会社側はTと顧問V、申立人側は本部からS外1名、千葉県労働組合連合会から3名及び支部組合員17名が出席して、第1回団体交渉が行われ、次の内容の確認書を取り交した。

- ① 一方的な雇用契約書を直ちに撤回することについては、今後継続して協議する。
 - ② 会社は労働者が労働組合を結成したこと、労働組合に加入していること、労働組合の正当な行為をしたことなどを理由に、解雇その他不利益な取扱い（労働組合法第7条でいう不当労働行為）をしない。
 - ③ 労働条件の変更については労働組合と事前に協議し、合意のうえ実施する。
 - ④ その他の要求、例えば割増手当等についても継続して協議する。
- (3) 会社は、平成8年11月22日付けで同年9月7日に取り交した確認書を一方的に解約した。これに対して、本部は内容証明郵便による通告書をもって抗議した。
 - (4) 平成8年11月22日、第2回団体交渉が行われた。会社側から交渉人員を4名以内にしようという提案をしたが、申立人側は同意せず、当日は申立人側は9名が出席した。
 - (5) 申立人が提出した平成9年4月2日付け団体交渉申入書に対して、会社は諾否の回答をしなかった。
 - (6) 平成9年9月、T、Cと支部組合員7名で話合いの場を持った。
- 9 就業規則の提示について
会社の就業規則は、平成9年11月17日に当委員会に提出された乙16号証によって申立人側に提示された。

第3 判断

1 申立人主張要旨

(1) 会社とエンタープライズの関係について

成田空港ハンドリング株式会社（以下「ナック」という。）が、全日本空輸株式会社から元請し、それを会社と役員及び所在地が同じであるエンタープライズが下請し、会社が孫請している関係にある。

支部組合員への作業指示や出欠勤・遅刻・勤怠等の労務管理もエンタープライズの社員が行っている。また、作業現場ではナックの職員が常時監督しており、作業日報はエンタープライズからナックへの報告という形である。

会社は、登記簿上はエンタープライズとは別法人となっているが、役員は同一であり労務管理や作業指示、業務運営がエンタープライズとして行われている実態に照らすと、申立人らは実質的にエンタープライズの従業員ということになり、会社とエンタープライズは、実質的に同一企業であり同一的な労使関係である。

(2) 労使関係等

ア 会社では勤務上、従業員を三つの班に分けているが、仕事の効率が悪いとして、各班一人ずつ（R、L、K）が平成8年4月から同年7月まで時給を1,200から1,050円に減額されるペナルティーを受けた。会社は支部結成後、ペナルティーを中止した。

イ 支部の結成は平成8年7月21日で非公然であった。会社から2か月の雇用契約を提案されたため公然化した。公然化は同年同月31日でWに結成通告書のコピーを渡した。会社経営者には同年8月2日、Sが通告した。

ウ 支部組合員は、平成8年7月31日には18名であったが、平成9年6月25日には9名に減少し、平成11年3月1日には5名にまで減少しているが、それは会社が、雇用契約は取消す旨の圧力をかけてきたこと等によるものである。

(3) 雇用契約期間について

会社と従業員の雇用契約は、雇用期間を1年間とし雇用期間満了時に1年間延長し、以後この例にならうというものであったが、支部結成や深夜勤務手当支払請求の動きがあることを知るや、直ちに雇用期間を2か月とする雇用契約への署名を要求してきた。

会社は、支部の壊滅・弱体化を狙って1年の雇用期間であったものを2か月に短縮し、支部を脱退しない者は2か月の雇用期間満了を口実に解雇しようとして画策したものである。

会社が主張するように日系外国人従業員の在留期間更新のため、雇用期間を揃えるということであれば3か月、4か月、6か月、1年でも可能であったのに、このとき以降会社は2か月間に固執した。

現在、会社は1年ごとの雇用契約と締結するとしているが、いつ2か月の雇用契約への変更攻撃がなされるかわからない状況にある。

(4) 在職証明書等の交付について

会社は、支部結成後、「建設一般はアカだ。日本赤軍で一番悪い組合だ」などと誹謗中傷をしたうえ、「組合を辞めなければ在留期間更新のための書類は出さない」などとして、支部組合員に対して在職証明書や源泉徴収票の交付を拒否した。

申立人は、在留期間更新に必要な書類は在職証明書であるとの回答を東京入国管理局からもらい、会社に対して在職証明書の交付を、要求したが、会社は、雇用契約書に署名していない者には交付しないという嫌がらせを行った。

Fについては東京入国管理局で高度な政治判断という形で処理してもらい、在職証明がないまま直近の賃金明細を添付して在留期間を更新したものである。

会社との間に雇用契約が存することは明白であって、雇用契約書に署名しなければ在職証明書を交付しないのは正当な理由にならない。在職証明書の交付を口実に、引続き不当労働行為を行う意図が隠されていると言わざるを得ない。

(5) 帰国休暇について

会社には支部結成前は30日という休暇の規則はなかったが、無給・分を含め30日前後の休暇を与えていた。しかし、現在では30日要求しても

14日を超えて休暇が与えられることはない。

平成8年10月頃、Fは従前どおり1か月の休暇申請をしたが、会社は14日間しか認めなかった。

平成10年9月、Lの休暇取得の際、同人は2か月前に20日間の休暇を打診したが、会社は14日間のみ認め、6日分については時季変更権を行使して認めなかった。

会社では従来、従業員が帰国休暇を取る場合、休暇を取らなかった者が代替で出勤して仕事をカバーしていたが、会社は、平成10年8月頃から従業員に対して、支部組合員の代替には応じないように指示し、支部組合員の休暇取得を妨害している。

日系ペルー人たちにとって、本国に一時帰国するには高額の航空運賃がかかるし、久しぶりに帰国するので1か月くらい必要である。このような事情を汲んで30日間の休暇を与えていたが、支部結成後、14日間に短縮したのは休暇取扱を支部脱退の手段に利用しているものであり、不当労働行為である。

(6) 組合脱退工作等について

ア 平成8年8月1日、Tが従業員の派遣先ナックの職場で、昼休み中の支部組合員に対して「今やっていることをよく考えろ、全員の仕事がなくなる」などと脅した。これに対して翌日、S外2名が、Aらに抗議するとともに本部の概要等を説明した。

イ 支部結成後、会社は支部等に対する中傷を始めた。会社は、支部を脱退したら要求は全部聞いてやると言っている。

ウ 平成8年8月5日昼頃、AとTが、DとJを会社事務所へ呼びつけ、本部等は民主的ではない労働組合だと誹謗中傷して、「組合をやっていたら仕事ができなくなる」「組合は認められない、組合と話す気はない」などと発言し、申立人を敵視する姿勢を明らかにし、「支部を脱退しろ」と強要した。

エ 平成8年10月18日、TはGに対して支部を脱退しなければ在職証明書を交付しないし、諸手続きについても援助しない旨、伝えた。本部は、同年同月21日付け抗議文で、この脱退攻撃に対して抗議した。

オ 平成8年10月23日、エンタープライズのUがFの妻に電話し、Fの支部脱退を迫るとともに、本部等に対してアカ攻撃等の誹謗中傷をした。

カ 平成8年12月26日頃から平成9年1月6日の年末年始休暇に、Tが、仕事現場で支部組合員に対して「時給を上げるから支部を脱退しなさい」「支部に入っていれば在職証明を出さない」などと述べ、脱退勧奨した。その結果、平成9年1月6日までに6名の脱退者が出た。

会社を退職しないで支部を脱退したものは、N、F、O、P、Q及びKの6名であった。Nは支部脱退を条件に車庫証明をもらった。Fは会社から、おじさんを介して脱退勧奨された。Oは時給を上げるこ

とを条件に支部を脱退した。Pは時給を上げること及び妻の在留許可に必要な書類をもらうことを条件に支部を脱退した。Kは在留期間の更新に必要な在職証明をもらうために支部を脱退した。

キ 平成9年12月4日、A及びTDの話合いの中で、Aは、「申立人組合は左に入ったり共産党に入ったりしている」という形で労組イコール共産党、イコール本部等は左という間違った教育、誹謗中傷をしている。

(7) 団体交渉等について

ア 平成8年8月18日午後8時に団体交渉が予定されていたが、団体交渉場所がホテルのラウンジで、これから労使関係を作り上げていく場所として相応しくないこと、その場で会社側が時間を30分にすると通告したので、30分という時間設定は団体交渉として相応しくないことから延期を提案した。支部組合員が集まらなかったのは事実だが、それを延期の理由として言ったことはない。勤務の関係で参加できない労働者がいることは会社も知っていたはずである。

イ 平成8年9月7日、成田空港管理ビルの会議室で、会社側はTと顧問V、申立人側は本部からS外1名、千葉県労働組合連合会から3名及び支部組合員17名が出席して、第1回団体交渉が行われ、確認書を取り交した。

なお、V顧問が「労働協約も作りましょう」と発言したので応諾し、後日、原案を会社に提案した。

ウ 会社は、平成8年11月22日付けで同年9月7日に取り交した確認書を解約し、本部は、これに対して内容証明郵便による通告書をもって抗議した。

確認書は、いずれも継続して協議するというもの及び法律に規定のある当然のことを記載したもので、特別、会社に不利益になるものではないが会社は、解約した。この会社の態度は、申立人とは協議すらないという意思表示であって、申立人を敵視する不当労働行為意思を示すものである。

エ 平成8年11月22日、会社側はTとC外2名、申立人側は本部からS外1名及び支部組合員4名など計9名が出席して、第2回団体交渉が行われた。

会社に対しエンタープライズのUの脱退工作の事実を指摘し、エンタープライズの社長でもあるCに謝罪させた。

会社に対して在職証明書の交付を要求したが、会社は、雇用契約書に署名をもらえないことが在職証明を出せない理由であるとの一点張りであった。

2か月間の雇用契約についても協議したが、他の事項も含めて会社は、会社の言い分を繰り返すだけで、申立人側と誠実に協議し妥結する努力をしていない。また、今回の団体交渉で確認書を取り交す旨、

合意したにもかかわらず、会社は確認書の締結を拒否した。

なお、会社側から交渉人員を4名以内にしようという提案があったが、申立人側は将来、労使間の信頼関係が出来上がった段階で話し合いをするとの回答をし、その結果、交渉要員について合意のないまま当日に持ち越されたものである。

オ 平成9年4月に文書で団体交渉の申入れをしたが、会社は意思表示をしていない。平成8年11月22日の第2回団体交渉以降、団体交渉は行われていない。

カ 平成9年9月1日、会社側から申入れがあり、T、Cと支部組合員7名で話し合いを持った。会社は支部組合員とは話し合いたいというが、本部とは話し合いはしないという態度であるので、Sは参加しなかった。

キ 平成9年12月4日、A及びTとDの話し合いで、Tから組合をやっているなら団体交渉はできないと言われた。会社との団体交渉は会合の度にいつも要求しており、この日も団体交渉の要求をした。

2 被申立人主張要旨

(1) 会社とエンタープライズの関係について

会社は、エンタープライズから航空貨物取扱業務を請け負っており、従業員に対する指示は業務開始以来、会社自ら行っている。会社は、従業員の中から全体を統括するリーダー1名、作業班ごとのサブリーダー3名を指名し、サブリーダーが各作業班のメンバーに具体的作業指示を行うという体制で業務を行っており、従業員の勤務表も会社が作成している。また、会社は自ら求人をして従業員を採用している。

(2) 労使関係等

ア 会社が勤務態度が悪いことを理由に、R、L、Kにペナルティーを科した期間は、平成8年4月から同年8月までであり、支部結成前からである。3名の業務態度が不良で改善がみられなかったため、リーダー、サブリーダーとも相談したうえで減給処分を行ったものであり、なんら問題ない。

イ 会社が支部結成を知ったのは、平成8年8月2日であり、結成通告書等をSから渡された。会社側はA、T、Cの3名で対応した。

(3) 雇用契約期間について

会社と従業員の雇用契約は、雇用期間を1年間とし、雇用期間満了時に1年間の雇用契約を更新するというものである。

会社が日系外国人従業員に対して、平成8年7月28日に雇用期間を2か月とする雇用契約の提案をしたことは認めるが、その頃、支部結成の動きがあったことは全く知らなかった。支部結成は平成8年7月31日であり、2か月とする雇用契約書の提示は支部結成前であるから、不当労働行為となり得ない。なお、D及びSは、支部が結成されたのは同年同月21日であったと証言したが、いずれもE証言や申立人作成文書と矛盾するものであり信用できない。

会社が雇用期間を2か月とする雇用契約を提案した理由は、雇用契約の更新時に契約書を作成していなかったため、書面で明確にしようとしたこと及び在留期間と雇用期間が一致しないので、整合性をとるためである。2か月としたのは他社でそうした例があるからである。平成8年7月28日、会社は雇用契約について、雇用期間はとりあえず2か月間とするが、2か月で雇用関係が終了するわけではなく、特に問題がない限りこれまでどおり更新すること等、十分に説明した。

雇用期間2か月の雇用契約については必ずしも固執していない。在留期間の残存期間との整合性で、例えば在留有効期間までの8か月の雇用契約を締結して、その後1年ごととするという考え方は持っている。

(4) 在職証明書等の交付について

雇用契約書のない従業員については在職証明書を交付していない。雇用契約書による契約内容が確認できないためである。在職証明書の交付と支部加入の間には何の関係もなく、不当労働行為といわれる理由は全くない。

在職証明書がなくても在留期間の更新はできる。Fは在職証明書なしで在留期間を更新している。なお、雇用契約書のない従業員については源泉徴収票は交付している。

(5) 帰国休暇について

支部結成前から、会社は帰国休暇は最大で14日認めていたのであり、30日間もの帰国休暇を許可した事実はない。就業規則にもそのような規定は一切ない。事実上30日間戻ってこないことはあったが、期間後は欠勤とし、その際は口頭で注意しており、許可期間を延長したものではない。したがって不当労働行為といわれる筋合いはない。

平成8年10月頃、Fから1か月の休暇の申入れがあったが、会社は業務上の理由により14日間を限度として認めた。

平成10年9月のLの休暇についても、会社は従前から業務の都合を勘案して最大14日間としているので、14日以内で許可したものである。なお、2か月前に休暇の打診があったとは聞いていない。

申立人らは30日連続の帰国休暇を求めるが、30日間もの連続休暇が会社業務に重大な支障を及ぼすことは言うまでもなく、これを認めなければならない理由はない。Dも旅費の問題である旨、証言しており、Sも従業員からどうしても30日間必要という意見は聞いていないと証言している。

(6) 組合脱退工作等について

ア 平成8年8月1日、Tは支部等のことについて一切発言していない。

そもそもDとは会ってもいない。同年同月2日にS外2名が、Aらに面談したことは認めるが、Sらは会社に対して抗議したのではなく、支部設立の趣旨を会社に説明し、同年7月31日付け組合結成通告及び団体交渉要求書を提出したものである。

- イ 支部結成後、会社は支部組合員に対して、支部を脱退したら要求は全部聞いてやると言った事実はない。
- ウ 平成8年8月5日に、AとTが、D及びJと面談したことは認めるが、同年同月2日、突然、従業員でもないSらから支部を結成したと通告されても、事情が全く不明であったので、DとJから支部結成の事情を聞いたのであり、支部等を中傷するようなことは一切なく、その後も誹謗中傷はしていない。
- エ 平成8年10月18日、TはGと仕事の話はしたが、本部からの抗議文にあるようなことは一切しておらず、会社はこれに対し事実無根である旨回答している。
- オ 会社は、平成8年10月23日に、エンタープライズのUが、Fの妻に電話したかどうか知らないし、Fに対する脱退勧奨等の指示もしていない。
- カ 平成8年12月26日から平成9年1月6日にかけて支部を脱退した者のうち、Kについては、在職証明書の交付と支部脱退を交換条件にはしていない。Nについては、会社は車庫証明は申請があれば出しているのであって、支部脱退を車庫証明の条件にはしていない。Fについては、おじさんを介して脱退勧奨をしたことはない。PとOについては、時給を上げるから支部を辞めろとは言っていない。なお、Pの妻の在留許可に会社は関与していない。
- 支部脱退に関するDの証言は、不明確であったり一貫性に欠けるものが多く、事実の裏付けもない邪推としか考えられず到底信用できない。

(7) 団体交渉等について

- ア 平成8年8月18日に予定されていた団体交渉は、支部組合員が集まらないので中止になったものである。日時、場所は事前に双方合意のうえで決めたものであるにもかかわらず、当日になって場所や時間が相応しくないというのは、事後作り出した。口実であり信用できない。
- イ 平成8年9月7日に団体交渉を行ったこと、また、Tが確認書に署名したことは認める。団体交渉はTにとって初めてであり、団体交渉会場に関して脅迫的言辞があり、当日は申立人側22名、会社側は2名であり、抗しがたい威圧感を感じざるを得なかった。そのような状況で申立人側が確認書への署名を強く求めたため、確認書に調印する意味さえ理解しないまま署名したものである。
- ウ 平成8年11月22日付けで同年9月7日に取り交した確認書を解約したのは、確認書の意味を十分理解していなかったためである。
- エ 平成8年11月22日の団体交渉では、会社は双方4名以内の出席を希望したが、申立人側は9名出席した。しかし、会社は、団体交渉を円滑に行うべく譲歩して、9名出席のまま団体交渉を行ったのである。この日の団体交渉で、会社は不当労働行為を行っていないことを説明

している。また、CはエンタープライズのUの件で申立人側に謝罪していない。そもそも、Uは会社の従業員でもなく会社の関知するところではなく、Cが謝罪するはずもない。この日の団体交渉で確認書を取り交す旨の合意をしていないし、同年9月7日の団体交渉でも確認書を取り交す旨の発言はしていない。

オ 平成8年11月22日の第2回団体交渉以降、申立人側から団体交渉の申入れはない。平成9年5月にJが、同年4月2日付け団体交渉申入書を会社に持参したが、団体交渉希望日を経過していたため、会社は対処に困る旨、回答した。その後は何の申入れもない。

カ 平成9年9月、Dから会社に対して話をしたいとの申入れがあったので、T及びCと支部組合員で話し合いを持った。会社は雇用期間を2か月とした理由、在職証明書に関しても雇用契約を締結すれば交付する旨、及び今後も支部と話し合いは続けていく旨、説明した。

キ 平成9年12月4日、A及びTが、Dと雇用期間、在職証明書の話をした。源泉徴収票、団体交渉の話は出なかった。

Dは、組合をやっているなら団体交渉はできないと言われたというが、事実ではない。

会社は、団体交渉を拒否したこともなく、団体交渉申入れに対しては速やかに応じる旨回答し、場所、交渉員数等についても大幅に譲歩して円滑かつ誠実に団体交渉を行っている。交渉事項については誠実かつ十分な説明を行っており、不当労働行為と言われる理由はない。

3 当委員会の判断

(1) 雇用契約期間について

会社は2か月間の雇用契約を提案した理由は、在留期間と雇用契約の整合性をとること及び他社の例にならったというが、申立人が主張するように在留期間との整合性をとるなら、2か月間とする必要性はないのであって2か月間とした合理性は認められない。

また、支部結成は平成8年7月31日であり、会社は支部結成前の同年同月28日に2か月間の雇用契約を提案したのであるから、不当労働行為意思是存在し得ないと主張する。支部結成は前記第2の1(4)及び第2の3(2)で認定したとおり、同年同月31日であり2か月間の雇用契約提案後であるが、同契約の提案は支部結成とほぼ同時期であること、及び支部結成後も同契約書に署名しないことを理由に在留期間更新に必要な在職証明書を交付していないことを併せ考えると、2か月の雇用契約を提案していることについて不当労働行為意思是存在し得ないとは認められず、むしろ不当労働行為意思の存在が推認されと言わざるを得ない。

しかしながら、申立人及び被申立人の主張（前記第3の1(3)及び第3の2(3)）から判断するに、前記第2の4(2)で認定したとおり、雇用契約の実際の取扱いは従前どおり、1年ごとの更新となっており、このことからすれば雇用期間を2か月に改めるとする提案は、提案されただけに

とどまっている。したがって、この提案は、支部組合員に対する不当労働行為意思に基づいた威圧行為とみるのが妥当であるが、これが撤回されない限り、支部組合員は、雇用期間について心理的圧迫を受け続けていくことになるのであって、この提案が支部組織維持の障害となっていることは明らかであり、申立人組合に対する支配介入の一端を構成するものである。

(2) 在職証明書等の交付について

会社は、雇用契約書による契約内容が確認できないため、雇用契約書のない従業員には在職証明書を交付しないというが、そもそも書面により明定した雇用契約書の取り交しがなされているとしないにもかかわらず、自ら雇用する従業員が在留期間の更新等のために在職証明書の交付を求めてきた場合に、使用者は雇用主としての責任上、これを拒むことがあってはならない。我が国において適法に就労する外国人労働者にとって、在職証明はその地位を保証するための極めて重要な文書のひとつである。その交付を雇用管理上の理由をもって拒むことはあってはならないことであり、正当な理由とは認められない。

また、前記第2の4(2)で認定したとおり、平成8年7月28日以降、雇用契約の更新に当たり、会社はそれまでの1年間の契約更新に代えて、2か月間という短期間の更新を提案してきたため、支部組合員が契約書に署名しなかったという事情も推認される。

なお、会社は在職証明書がなくても在留期間の更新はできるというが、当地労委の調査によると、東京入国管理局に置かれている「在留期間更新許可申請に必要な書類等一覧」の中に在職証明書は記載されており、在留期間の更新に原則として必要な書類である。

(3) 帰国休暇について

会社は、帰国休暇について支部結成前後で変わらず、最大14日間認めていたというが、前記第2の6(1)で認定したとおり、30日間の休みを取った者に対して、会社は不利益処分をしていないことから、帰国休暇の日数は、かつては無給分も含め事実上30日間認められていたものと推認される。

一方、申立人は、支部結成後は30日間の帰国休暇を要求しても、14日を超えて休暇が与えられることはなく、帰国休暇を短縮したのは、支部脱退の手段に利用しているものであり、不当労働行為であると主張するが、前記第2の6(2)及び(3)で認定したとおり、会社は14日を超えて帰国休暇を認めてはいないが、支部結成後、帰国のため14日を超えて休んだ者が、欠勤として不利益処分を受けたという事実も認められない。したがって、会社が、事実上認めていたものと思われる30日間の帰国休暇を短縮したという事実は認定できず、会社が14日を超えて帰国休暇を認めていない事実のみをもってしては、不利益取扱とは認められず、不当労働行為であると言えない。

(4) 組合脱退工作等について

前記第2の7(1)で認定したとおり、平成8年8月5日、AとTが、DとJに対して「組合をやっていたら仕事ができなくなる」「組合は認められない、組合と話す気はない」などと発言し、申立人組合を誹謗中傷した。

前記第2の7(2)で認定したとおり、本部はGに対する会社の支部脱退攻撃に対し抗議している。

前記第2の7(3)で認定したとおり、エンタープライズのUが、Fの妻に電話をかけて、Fの支部脱退を勧奨するとともに本部を誹謗中傷している。ただし、申立人が主張するように、会社とエンタープライズは実質的に同一企業であり、同一的な労使関係であったとしても、Uが行ったこれらの行為が、会社又はエンタープライズの意を体してなされたことと認定するに足りる疎明がないことから、会社によってなされた行為とは認定できない。

前記第2の7(4)で認定したとおり、Aは、支部組合員以外の従業員に対して現金3万円を配るという差別をしている。

前記第2の7(5)で認定したとおり、Aは、本部等を誹謗中傷する発言をしている。

なお、前記第2の3(3)で認定したとおり、支部組合員は平成8年7月31日に18名であったものが、平成9年6月25日には9名に減少し、平成11年3月1日には5名にまで減少している。

(5) 団体交渉について

前記第2の8(1)で認定したとおり、予定されていた第1回目の団体交渉は、申立人側から延期を提案して中止になっている。

前記第2の8(3)で認定したとおり、会社は、平成8年9月7日の第1回団体交渉で取り交した確認書を、同年11月22日の第2回団体交渉の日に解約している。

前記第2の8(4)で認定したとおり、会社は、交渉人員を4名以内にする提案をしたが、申立人側は同意せず、9名出席したにもかかわらず、会社は第2回目の団体交渉に応じている。

前記第2の8(5)で認定したとおり、申立人は、平成9年4月2日付けの団体交渉申入書を会社に提出したが、これに対し、会社は諾否について回答していない。

以上のことを併せ考えると、本件においては労使関係が未成熟であり、団体交渉に関して、会社の対応に配慮に欠ける点が見受けられ、そのことにより問題を生じてはいるが、それをもって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとまでは言えないと判断する。

(6) 就業規則の提示について

会社の就業規則については、前記第2の9で認定したとおり、平成9年11月17日に本件書証乙16号証として申立人側に提示されている。

(7) 不当労働行為の成否

前記第3の3(1)、(2)、(4)で検討したところ、まず、雇用契約については1年間の契約を2か月間に短縮する合理的理由は認められず、かつ、雇用期間を2か月に短縮する提案は、支部組合員に対して心理的圧迫を与える威圧行為である。

また、会社は従来、雇用契約の更新に当たり雇用契約書は作成していなかったにもかかわらず、支部組合員が雇用期間を2か月間とする雇用契約書に署名しないので、雇用契約書が作成されていないことを理由に在留期間更新に必要な在職証明書を交付していない。

さらに、会社は、支部組合員に対して支部結成後、本部及び支部を誹謗中傷する発言をしたり、支部組合員以外の従業員に現金を配るという差別をしている。この間、平成8年7月31日に18名であった支部組合員は、平成11年3月1日には5名にまで減少している。

これらの会社の行為は、いずれも支部結成と同時期以降になされたものであり、また前記第2の7で認定した発言にみられるように会社が申立人を嫌悪していたことは明白である。以上のことを併せ考えると、会社が行ったこれらの行為は、申立人組合の運営に対する支配介入であり、支部の弱体化を企図した労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

4 救済の方法

申立人は謝罪文の掲示及び手交をも求めているが、主文1乃至3の救済を以て足りるものと判断する。

第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成11年8月27日

千葉県地方労働委員会
会長 一河 秀洋 ⑧