

命 令 書

三重県津市桜橋3丁目444番地
申立人 三重一般労働組合
代表者 執行委員長 X1

三重県鈴鹿市長太旭町一丁目1番23号
被申立人 有限会社ファーストサービス
代表者 代表取締役 Y1

上記当事者間の三労委平成18年（不）第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成20年3月21日開催の第548回公益委員会議において、会長西澤博、公益委員松本英雄、同森美穂、同村田裕、同井上博が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人有限会社ファーストサービスは、申立人三重一般労働組合の組合員 X2、同 X3 及び同 X4 の平成18年6月分賃金の未精算問題、同人らの社会保険の未加入問題並びに同 X2 の離職経緯に関して、申立人組合との団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人会社代表取締役が申立人組合の組合員に対して威嚇的発言を行い、また、申立人組合に対して組合活動を萎縮させる内容の文書を送付することによって、申立人組合の組織運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人会社は、本命令書受領後2週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

三重一般労働組合
執行委員長 X1 殿

有限会社ファーストサービス

代表取締役 Y1

当社が行った下記の行為は、三重県労働委員会において労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

- (1) 当社が、貴組合から平成18年7月25日付け、同年同月31日付け、同年8月18日付け及び同年同月25日付け文書で申入れのあった団体交渉に応じなかったこと。
- (2) 当社代表取締役が、平成18年8月8日、会社事務所を訪れた組合員 X4 及び同行した組合員らに対して威嚇的な発言をしたこと。
- (3) 当社が貴組合に対して、平成18年8月25日付けで組合活動を萎縮させる内容の文書をファクシミリにより送付したこと。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 4 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 申立人組合の損害賠償の支払いを求める申立てを却下する。
- 6 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人有限会社ファーストサービス（以下「会社」という。）が、申立人三重一般労働組合（以下「組合」という。）の組合員 X2（以下「X2」という。）、同 X3（以下「X3」という。）及び同 X4（以下「X4」という。）の平成18年6月分賃金（以下「6月分賃金」という。）の支払いについて不利益な取扱いをしたことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に、同人らの問題の解決のため組合が申し入れた団体交渉を拒否したことが労組法第7条第2号に、平成18年8月8日（以下、年については平成18年である限り記載を省略する。）、会社事務所を訪れた X4 及び同行した組合員らに対する会社代表取締役 Y1（以下「Y1社長」という。）の対応が労組法第7条第1号及び第3号に、その後同

月 25 日付けで組合に対してファクシミリ（以下「F A X」という。）により文書（以下「8.25 会社F A X」という。）を送付したことが労組法第 7 条第 3 号に、それぞれ該当する不当労働行為であったか否かが争われた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合の申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- (2) 会社は、8 月 8 日、会社事務所を訪れた X4 及び同行した組合員らに対して Y1 社長が暴言を浴びせたことにより、X4 が反応性うつ病となる被害を受けたことに対し相当の賠償をしなければならない。
- (3) 会社は、前記(2)の言動及び 8.25 会社F A Xを組合に送付することによって組合員に対して恐怖を与え、もって組合活動の影響力を排除しようとした行為に対し相当の賠償をしなければならない。
- (4) 会社は、謝罪文を会社事務所正面玄関に掲示しなければならない。

第 2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

- (1) 6 月分賃金の支払いに関する会社の対応について

組合は会社に対して、7 月 12 日付けで X2、X3 及び X4（以下 3 名を「X5 家族」という。）の署名入りの F A X（以下「7.12 F A X」という。）を送付し、事実上の組合加入通告を行うとともに、X5 家族の 6 月分賃金を労働基準法（以下「労基法」という。）第 23 条に基づき 7 日以内に支払うよう求めたが、会社はその期間内での支払いに応じなかった。

8 月 4 日、会社から X3 及び X4 に対して 6 月分賃金の一部が支払われたが、X2 には全く支払いがなかった。これは会社が、X5 家族が 6 月分賃金の支払いを求めて組合に加入するや、X5 家族の 6 月分賃金を最低賃金で計算した額とし、更に X2 に関しては、前借金を一方的に相殺したことによるものである。また、X2 は会社から解雇されており、会社には解雇予告手当を支払う義務があるが、その支払いもなされていない。

会社は組合の申し入れた団体交渉を再三拒否しており、Y1 社長の組合員に対する言動や 8.25 会社F A Xに記載された内容から会社の不当労働行為意思は明らかであり、上述した会社の行為は、労組法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である。

(2) 団体交渉拒否について

組合は X5 家族の問題の解決のため、会社に対して、7月25日付け団体交渉申入書（以下「7.25 団交申入書」という。）、7月31日付け団体交渉申入書（以下「7.31 団交申入書」という。）、8月18日付け抗議兼団体交渉申入書（以下「8.18 抗議兼団交申入書」という。）及び8月25日付け抗議兼団体交渉申入書（以下「8.25 抗議兼団交申入書」という。）を郵送及びFAXによって送付し団体交渉を申し入れたが、会社は郵送された分については受取りを拒否するなど、いずれの団体交渉の申入れも拒否した。

組合が申し入れた団体交渉事項はいずれも X5 家族の退職に伴うものであり、労働組合としての当然の申入れであることから会社に団交応諾義務があることに疑いはなく、会社が組合の申し入れた団体交渉を拒否したことは労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(3) 8月8日の Y1 社長の対応について

8月8日、給与明細書を受領するために会社事務所を訪れた X4 及び同行した組合員らに対する Y1 社長の暴言及び暴力は、組合に加入したばかりの組合員を威嚇するものであり、これら Y1 社長の言動により X4 は反応性うつ病に罹患するなどの被害を受けた。

Y1 社長は組合を「ダニ」呼ばわりするなど侮蔑的で、その言動には組合敵視の意思が如実に示されており、組合の弱体化を狙ったものであることから、X4 及び同行した組合員らに対する Y1 社長の対応は労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

なお、Y1 社長の不適切な言動を不当労働行為として認定し、組合員に対する賠償など適切な救済措置をはかることは、今後の不当労働行為を抑止する必要からも労働委員会に求められるところである。

(4) 8.25 会社FAXについて

8月25日、会社から送付された8.25 会社FAXの内容は、「損害賠償をいう、ダニ ハエ 蚊は叩いて殺すやろ 分かったか」、「今迄来たFAXは証拠物件として警察にある」等、組合に対する露骨な嫌悪の意思が現れており看過できない違法性を有していることから、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

2 会社の主張

(1) 6月分賃金の支払いに関する会社の対応について

7.12FAXについては、組合の X6 書記長（以下「X6 書記長」という。）からの送付を受けたのみである。7.12FAXが X5 家族の組合加入を通知するものであったことは認めるが、X5 家族の6月分賃金の支払いについては請求者が誰であるのかは不明な状態であった。

X5 家族の6月分賃金の支払いについては、雇用契約書の第8条に2ヶ月以内に会社を退職した場合は賃金を最低賃金で計算する旨の規定があり、X5 家族は全員2ヶ月以内に退職していることから、会社はこの規定に従って計算した額を6月分賃金として支払ったものである。X5 家族に対しては、日本語にポルトガル語訳を併記した雇用契約書を渡しており、X5 家族は雇用契約書の内容を納得した上で署名しており問題はない。

会社が X2 の6月分賃金から前借金を控除したことについても、X2 は前借金を賃金から控除することを納得した上で、「前払金申込み・領収書」に署名している。判例によれば、労働者がその自由な意思に基づき相殺に同意した場合においては、同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときは、同意を得てした相殺は労基法第24条第1項本文に違反するものとはいえないと解するのが相当であるとしている（最高裁判所民事判例集44巻8号1085頁）。会社は X2 の同意を得て6月分賃金から前借金を控除したのであり、これについても何ら問題はない。

なお、X5 家族の6月分賃金については、一部計算ミスはあったがすでに清算済みである。計算ミスについても X5 家族の組合加入とは全く関係なく生じたものである。

以上のことから、会社は、組合に加入した故をもって X5 家族に対して不利益な取扱いをしたことはない。

(2) 団体交渉拒否について

X3 と X4 については、津労働基準監督署（以下「労基署」という。）からの回答書（乙1）からも明らかなおり6月15日付けで自主退職している。X2 についても第3回審問において本人が証言しているとおおり、7月1日に他の派遣会社の面接を受けていることから会社で勤務を継続する意思はなく、自主退職したことは明らかである。X5 家族は、組合に加入した

7月5日以前に全員が会社を自主退職しており、その時点で会社は労組法第7条第2号の使用者ではなくなっている。

組合が申し入れた団体交渉事項についてであるが、6月分賃金の支払いに関して X2 は、「本来は8月5日に貰うものを7月5日にもらえると勘違いしていた」と第3回審問において証言しているとおおり、実際には存在していなかった問題であった。また、6月分賃金の支払いについては、労基署の指導により会社は速やかに支払いを済ませている。

X5 家族の不当解雇問題に関しても、前述のとおり、X5 家族は全員自主退職しており、不当解雇という問題自体生じていない。更に X2 については、2週間程度の間をおいて他の派遣会社で就労を始めており、団体交渉を申し入れた時点で X5 家族に復職する意思もないことから団体交渉の救済利益はなく、この事項についても会社に団交応諾義務はない。

また組合は、X4 に対する損害賠償責任を団体交渉事項としているが、8月8日に X4 及び組合員らが会社事務所に乱入し騒ぎ立てたとき、Y1 社長と X4 とは15分ほどしか会っておらず、X4 と一言も言葉を交わしていないことから、Y1 社長の発言と X4 の精神障害とは何の因果関係も存在せず、損害賠償責任は生じていないので、これも団体交渉事項とはならない。

その他の団体交渉事項も、会社の労働環境などに関するものであり、X5 家族が既に退職している以上、会社に団交応諾義務が生じることはありえない。

以上のとおり、会社が団体交渉を拒否したことには正当な理由があり、また、組合の申し入れた団体交渉事項にはいずれも会社に団交応諾義務があるものはない。

(3) 8月8日の Y1 社長の対応について

8月8日の Y1 社長の言動についてであるが、そもそも組合は X5 家族の給与明細書の受領のために会社事務所を訪れたにもかかわらず、大勢の組合員で押しかけて氣勢をあげるなどしており、そのような挑発行為によって Y1 社長から穏当さを欠く発言を引き出しておきながら「威嚇的暴力的言論」であったと主張することは許されない。Y1 社長は、制止したにもかかわらずビデオ撮影をした者たちに対して激しい言葉を使用した。X4 に対して暴言を使用したことはなく、X5 家族の給与明細書についても拒絶するこ

となく交付している。Y1 社長は組合に対して「ダニ」などと表現するなど
稔当を欠いている面もあるが、Y1 社長にも言論の自由があり、労働組合の
あり方や活動に関しての言動が即支配介入になることはない。Y1 社長の言
動は、組合が会社の取引先に押しかけて怪文書（乙8）を配布するなどの悪
意に基づく挑発行為により生じたものであり、組合の活動に対する感想に留
まるものである。

以上のことから、8月8日のY1 社長の対応は不当労働行為に当たるもの
ではない。

(4) 8.25 会社FAXについて

組合に送付した8.25 会社FAXの内容については、X5 家族が自主退職
したことを強調した上で、それにもかかわらず組合が嫌がらせを行い不当な
損害賠償請求を行っていることについて、怒りをこめた表現をしたものであ
って、会社の従業員を組合から脱退させるようなことは意図していない。

なお、8.25 会社FAXにおいてY1 社長が述べている「損害賠償」につ
いては、組合が会社の管理するアパートに不法に侵入したり、会社の取引先
に対して街宣活動等を行ったことに対するものであり、それらは正当な損害
賠償の対象となる行為であることから、これらの請求は何ら組合活動を制限
するものではなく、支配介入には該当しない。

第3 認定した事実

1 当事者について

- (1) 会社は、肩書地において主に労働者派遣業を営む有限会社である。第2回
審問時における従業員数は18名で、その内3名が外国人労働者であり、会
社は、近辺の事業所に従業員を派遣している。また、会社は肩書地において
アパート「 Z1 」を所有しており、その Z2 を会
社事務所としている。

(甲10-2、甲18、乙2、第2回審問P89)

- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、主として三重県内の事業所において勤務
する労働者で組織されている労働組合であり、本件申立て時の組合員数は
602名である。
- (3) X5 家族は日系ブラジル人であり、X2 と X3 は夫婦、X4 はその娘
で、申立て時の年齢は Z3 である。X5 家族は、6月4日に会社に採用さ

れ、翌5日から派遣先の申立外 Z4 で就労したが、X3 と X4 は6月15日に退職し、X2 については、7月中旬に他の派遣会社に入社している。

なお、X5 家族が組合に加入した日は7月5日である。

X5 家族の言語能力については、X2 はポルトガル語ができ、日本語については、日常会話はできるが、読解能力に関しては平仮名と片仮名が理解できる程度である。X3 についてはポルトガル語はできるが日本語はほとんど理解できない。X4 については5歳で来日し、小学校から日本の学校に通学していたことから日本語に関しては問題はないが、ポルトガル語はあまりできないといった状況である。

(甲 1-1、-2、-3、甲 23、第1回審問 P31～33、第3回審問 P 22～23、27、40)

2 X5 家族入社以前の組合と会社の状況

- (1) 平成17年11月4日午後8時頃、申立外 Z5 から解雇され、在職中の賃金の支払いに関する問題の解決のため組合に加入した日系ブラジル人労働者2名は、Z5 の代表者である Z6 (以下「Z6」という。)の指示により Z6 の居住していた「Z1」の Z7 まで給与明細書を取りに行った。両名は、組合員5～6名の同行のもと Z6 の自室を訪れたが、その玄関口において Z6 と組合員らの間で揉み合いとなる事態が発生した。この事態を受け組合員らは、その場から警察に連絡し、更に救急車も呼ぶなどした。後日、この件について Y1 社長は、会社が管理するアパート「Z1」内に組合員らが侵入したことは、不法侵入であったとして鈴鹿警察署に被害届を提出した。

(甲 10-2、甲 18、乙 7、第2回審問 P29～30)

- (2) その後組合は、Z5 に解雇された日系ブラジル人労働者2名の実際の雇用主は会社であるとし、両名の問題の解決のため会社に団体交渉を申し入れたが、会社は両名と雇用関係がないことを理由に団体交渉を拒否した。

また組合は、平成17年11月から翌年9月にかけて、会社事務所及び申立外 Z8 の正門前等において抗議活動を行うとともに、「Z8 は出入りの外注企業・派遣業者の違法行為・暴力行為に対しいつまで見て見ぬふりを続けるのですか」と題し、この問題の解決のため Z8 が外注企業や会社等の派遣会社に対し指導するよう求め

る旨のビラを配布した。

(甲 11、乙 8、乙 9、第 1 回審問 P13)

3 X5 家族の入社から離職までの経緯

- (1) X2 は、主に在日ブラジル人を対象として発行されている新聞「IPC」の 5 月 27 日付けで掲載されていた会社の求人広告を見て、X3 及び X4 とともに会社に応募した。

「IPC」に掲載されていた会社の求人広告には、「①電気部品の組立て ②木製家具の生産 賃金：時給 ¥900～¥1,300」等労働条件に関することのほか、「清潔で易しい仕事です」等の語句がポルトガル語で記載されていた。

(甲 16、甲 21、甲 30、第 1 回審問 P19～20、第 2 回審問 P3～4、

第 3 回審問 P5)

- (2) 6 月 4 日、X5 家族は会社事務所に赴き、採用面接を受けた。面接の際、Y1 社長は、派遣先会社が Z9 にあること、仕事の内容は木工関係であることのほか、時間給に関する事項を説明した。面接終了後、Y1 社長は派遣先会社である Z4 に X5 家族を見学に連れて行った。Y1 社長は、Z4 で業務中の工場を見せた後、「あなたはここで働けますか」と尋ね、X2 は、「はい」と回答した。X5 家族はその日のうちに採用が決定され、翌日から Z4 で勤務することとなった。

(甲 21、第 2 回審問 P6、第 3 回審問 P5～8、24～26、37)

- (3) 採用が決定した翌 6 月 5 日から、X5 家族は Z4 で働き始めた。

Z4 では、Z4 の社長（以下「Z4 社長」という。）とその家族及び 2 名の日本人従業員と別の派遣会社から派遣されているブラジル人 1 名が働いていた。

Z4 で X2 は、機械を操作しながら木材加工の工程ごとに、木材の切断、組み立て、貼り付け等の作業を行っていた。X3 と X4 については、主に木材をプレスする機械を操作し、木材を加工する業務を行っていた。また、Z4 の工場は、木材加工に伴って多くの木屑が発生し、埃が舞い上がり、木材用の接着剤の臭いが漂うといった職場環境であった。

(甲 21、甲 22、乙 1、第 3 回審問 P8～12)

- (4) 6 月 7 日、X5 家族は会社から雇用契約書を渡され、雇用契約書をよく読んだ後、署名し会社に提出するよう言われた。X5 家族はその雇用契約書を自宅に持ち帰り、翌 8 日、Z4 の工場内で署名し会社に提出した。

雇用契約書を会社に提出するにあたって X5 家族 は、雇用契約書の内容を会社に問い合わせたりしておらず、会社としても X5 家族に対して説明を行うことはしなかった。

なお、雇用契約書の日付である「平成 18 年 6 月 4 日」については会社が記入した。

雇用契約書には、就労時間及び時給等労働条件に関する事項のほか、勤務遵守事項等の記載があり、日本語で書かれた条項ごとにそれぞれポルトガル語訳が併記されていた。第 1 条では、就労場所（ Z4 ）、就労時間（8 時 30 分から 17 時 30 分まで）、第 2 条では時給（ X2 は 1,300 円/時、 X3 と X4 は 900 円/時）、残業時の時給（ X2 は 1,625 円/時、 X3 と X4 は 1,125 円/時）、第 3 条では、賃金が賃金締切日の翌々月の 5 日に口座振込みで支払われること等が記載されていた。また、第 8 条には、「乙は甲を退職した際、次の各号に該当する場合は労働基準法に定められている最低賃金となり、入社時に要した費用（寮費・備品の準備・家財道具の運搬・面接準備・その他に要した費用等）を請求する。(1) 入社後 2 ヶ月以内で退職に到ったとき。」との記載があった。(2)以下、省略。なお、甲は会社、乙は従業員である。)

(乙 2、乙 3、乙 4、第 2 回審問 P 7～10、65～67、90～91、

第 3 回審問 P26～28、38～40)

(5) 6 月 9 日、X2 は家族で住んでいたアパートの家賃を支払うため、会社から賃金の前借りとして 10 万円を借り受けた。X2 は 10 万円を受領するにあたって、「前払金申込み・領収書」と題する書類に署名し、会社に提出した。

「前払金申込み・領収書」には、その上段部分に「※私は、下記のとおり前払金を申込みます。尚、私の給与より控除される事に対して一切異議申立てを致しません。」と、下段の表の内部には「申込理由：※生活資金として。」、「返済方法：私の給与より一括控除して下さい。」と印刷されている。「前払金申込み・領収書」は、会社の従業員が賃金の前借りを受ける際に使用している会社所定の書類で、日本語のみの表記であり、ポルトガル語訳は併記されていなかった。

その後も X2 はガソリン代の支払いのため、6 月 26 日付けで、「前払金申込み・領収書」に署名し、会社から 1 万円の前借りをした。

(乙 5、乙 6、第 2 回審問 P14～15、92～93、第 3 回審問 P32～33)

(6) 6月15日の朝、X3とX4はZ4社長に対して、「私たち2人は辞めたいので、誰かかわりの人をいれてください」と申し出た。そして、その日の夕方になって、会社の担当者から「もう来なくていいよ」と言われ、X3とX4は同日付けをもって会社を退職した。

なお、X3とX4が会社に採用されZ4に派遣されて就労したのは、6月5日(月)から8日(木)までの4日間と、その翌週の12日(月)から15日(木)までの4日間の合計8日間であった。

(甲12、甲21、甲22、乙1、第2回審問P12、第3回審問P13、28～29)

(7) 6月30日の午後、X2は、Z4社長から、会社とZ4の派遣契約が6月いっぱい終了するので、派遣会社を代わってZ4で働きつづけるための話があるから、土曜日(7月1日)にもう一度Z4に来るように言われた。

なお、6月中のX2の就労日数については、6月5日(月)から8日(木)までの4日間、12日(月)から16日(金)までの5日間、19日(月)から24日(土)までの6日間、26日(月)から28日(水)まで及び30日(金)の4日間の合計19日間であった。

(甲13、甲21、乙1、第1回審問P17～18、第2回審問P13、

第3回審問P14～15、29～31)

(8) 7月1日、X2がZ4に行くと、Z4社長と他の派遣会社の担当者がおり、Z4社長から他の派遣会社との間で話がついているので、派遣会社を替わってそのままZ4で働くよう言われた。その後、他の派遣会社の担当者とZ4社長が同席し採用面接が行われた。結果については「車で待っているように」と言われたため、X2はX3及びX4とともに車の中で待機していたところ、他の派遣会社のブラジル人従業員から、「もうZ4社長の方から来なくていいというふうに言われた」と伝えられた。

X2は、X3とX4の働き口を探してもらうため2人をこの面接に連れて行ったが、Z4社長から2人には仕事はないと言われた。また、この面接でX2はZ4社長から、X3とX4が不良品をたくさん出していたことを告げられた。

(第1回審問P17～18、20、第3回審問P15～17、29～31)

(9) 7月3日、X2が会社に電話をかけたところ、会社から他に派遣できる会社としてはZ8しかないと言われた。X2は、Z8

が自宅から遠かったことから、「ちょっと考えてみる」と回答した。これ以降、X2 は会社に連絡や問い合わせをしておらず、会社も X2 に対して連絡等を行わなかった。

(甲 21、乙 1、第 3 回審問 P17～18、36)

4 X5 家族の組合加入から申立てに至る経緯

- (1) 7月5日、X2 は賃金の受取通帳を確認したところ、会社から6月分賃金が振り込まれていなかった。そのため X2 は会社に電話で問い合わせたところ、会社は8月5日にしか支払えないと回答した。

そのため X5 家族は労基署に赴き、会社から6月分賃金が支払われなかったことについて相談した。労基署で X5 家族は、X3 及び X4 については「埃の多い環境がイヤだったので、わけを話して辞めた」こと、会社から他の会社を紹介するとの話もあったが何の沙汰もないこと、X2 については会社から新たな派遣先会社として Z8 を紹介されたが自宅から遠いことから断ったところ、その後うやむやになっていること、そして6月分賃金の支払いに関して、7月5日が賃金支払日であるにもかかわらず、会社から「来月支払う」と回答をされ、賃金が支払われなかったこと等を述べた。

その後、X5 家族は知人の紹介で組合に赴き、同日付けで組合に加入した。
(甲 1-1、-2、-3、甲 21、甲 22、乙 1、第 1 回審問 P23～24、第 3 回審問 P18)

- (2) 7月12日、組合は、会社に対して7.12FAXを送付した。

7.12FAXは、組合所定のFAX用紙により作成されたもので、発信者の欄には「ユニオンみえく三重一般労働組合」と組合の住所及び電話番号が印刷されており、X5 家族各人1枚ずつ作成されたものであった。X2 に関しては、FAX用紙の連絡欄に、「私の2006年6月5日より6月30日までの間の賃金を労働基準法第23条にもとづき本日より7日以内に支払うよう求めます」、「また、私は6月30日に即日解雇されたため、7日以内に解雇予告手当を支払うよう求めます」との記載があり、その末尾にX2の名前が署名されている。X3 と X4 については、6月5日から6月15日までの間の賃金をX2と同趣旨で支払うよう求めるとともに、6月15日に即日解雇されたことから解雇予告手当を支払うよう求める旨の内容が記載され、その末尾にそれぞれの名前が署名されていた。

(甲 2-1、-2、-3、甲 21、第 1 回審問 P4～6)

- (3) X2 は、7月中旬に、申立外「 Z10 」という派遣会社に入社し、申立外「 Z11 」を派遣先会社として就労を始めた。

(第3回審問P41～42)

- (4) 7月25日、組合は、会社に対して7.25団交申入書を郵送及びFAXで送付した。

7.25団交申入書で組合は、X3及びX4については6月15日付けで、X2については6月30日付けで会社は不当解雇をしたにもかかわらず、解雇予告手当が支払われていないこと、7.12FAXを送付しX5家族が6月分賃金を労基法第23条に基づいて請求しているにもかかわらず会社が支払いに応じていないことを挙げ、7月31日13時から組合事務所において団体交渉を行うことを申し入れるとともに7月28日までに諾否を文書で回答するよう求めた。

なお、7.25団交申入書で組合が申し入れた団体交渉事項は、「不当解雇問題の解決について 解雇予告手当の不払い問題（労基法違反）について 賃金の不払い問題（労基法違反）について 上記請求金額の支払いについて」の4項目であった。

また、組合が郵送した7.25団交申入書については、会社が受取りを拒否したため組合に返送されている。

(甲3-1、-2、-3、第1回審問P6～7)

- (5) 7月29日、組合は、X5家族の賃金の振込先銀行口座番号を記載したFAXを送付し、6月分賃金を8月4日までに支払うことを求めたが、会社から返答はなかった。

そのため7月31日になって組合は、7.31団交申入書を会社に送付し、会社が団体交渉を拒否していること及び郵送した7.25団交申入書の受取りを拒否したことに抗議するとともに、8月4日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

なお、7.31団交申入書で申し入れた団体交渉事項については、7.25団交申入書で申し入れた団体交渉事項に加えて、「賃金からの違法な控除の禁止について 雇用契約書の本人交付について 違法な派遣状態で働かせていたことについて」の3項目が追加された。

(甲4、甲5、甲21、第1回審問P7)

(6) 8月4日、会社は、X3及びX4に6月分賃金を振り込んだうえで、組合に対してFAXを送信した。

このFAXで会社は、労基署の指示によりX5家族に対して口座振込みをしたが、X2に関しては、前借金が11万円あったため、会社にとっては6月分賃金を差し引いても22,668円が赤字の状態にあること、会社が振り込んだ6月分賃金の額については、「雇用契約書に本人のサインがあるとおり、三重県の法で定める最低賃金で計算」していること、X5家族には採用面接の際、Z4での仕事を見せており、X5家族が「一生懸命頑張りますと約束しているながら、ちゃらんぼらん仕事」をしたため、会社はZ4から仕事を断られ損害を受けたことから損害賠償を検討中であること、会社に用がある場合は8月7日以降に連絡することについて通知するとともに、X5家族に給与明細書を取りに来させるよう求めた。

なお、X3とX4に振り込まれた6月分賃金の額については、1日の労働時間を7時間45分、実労働日数が8日間であったことから6月の総労働時間を59.6時間と算定し、時給単価を当時の三重県の最低賃金額671円/時として算出した額から、食費2,828円を差し引いた36,324円であった。

X2については、1日の労働時間を7時間45分、実労働日数が19日間であったことから6月の総労働時間を141.55時間と算定し、時給単価をX3やX4と同様、最低賃金額671円/時として算出した額から、食費6,868円、所得税780円及び前借金11万円を差し引くと、22,668円のマイナスの状態となることから、会社はX2に6月分賃金の口座振込みを行わなかった。

このX5家族の賃金計算にあたって会社は、労働時間の算定について1日の労働時間である7時間45分を7.45時間として計算していたことから、X5家族の実労働時間を実際より少なく算定していた。

(甲6、甲12、甲13、甲14、甲15、甲21、第1回審問P7～8、21)

(7) 8月8日、X4とX6書記長は、組合員7～8名とともに会社事務所にX5家族の給与明細書を取りに行った。会社事務所の玄関口でY1社長は、「X6さんは入ってよ、ええよあんだ」、「入っておいでよ二人、まあ他は外おれ」と発言した。それを受けてX4とX6書記長の2名が会社事務所に入室し、X7特別執行委員は入口でビデオ撮影をしていた。

X4とX6書記長が会社事務所内に入っていくと、その後ろから、いっしょに来ていたX8組合員(以下「X8」という。)

も入室してきた。X8 は Y1 社長に「15,300 円まだもらってない、でも 650 円しかもらってない」と発言し、その後、X6 書記長は、「X8 さん、前のアルバイトさん」と発言した。

これに対し Y1 社長は、「他のやつは出とけ」と発言し、X8 に対し、「お前、ウチの手ちやうやろ、Z6 とこの手で みんな領収書も、もうである」と発言した。そしてその後、「はよすわれや、すわれ」と言ったため、X4 は事務室内に座った。

なお、X8 は Z5 の従業員であり、Z6 は Z5 の代表者である。

その後 Y1 社長は、「出とけ おまえ 用事なかったら出とけおまえ おまえらちゃんと仕事せーい お金ほしかったら なんや出てけおまえー 何やお前 ゆすりたかりみたいな事して恥ずかしいんかこの ころ」、「警察署 今から 検察庁みんな届けも おわったんや な おまえらみんな、5人みんな捕まる」、「こいつ今 Z6 とこって、うちの手とっちゃう、そやけどサインはちゃんともろとる、明細やれ、出とけゆうやねん 鼻くそー、こらー」等の発言をし、会社事務員に対して警察を呼ぶよう指示した。

そして、Y1 社長は組合から送付された書類を封筒から出しながら、「こなん送ってくるな な まともな話し合い来い」と発言した。これに対し X6 書記長は、「団体交渉の申入れで」と言ったが Y1 社長は「何の団体交渉やねん」、「こいつらサインしているのはね 監督署にとられて 自分で辞めとる ちゃんと監督署の調書ものこつとる」と発言した。

その後、X6 書記長が「給料明細を取りに来たいうて、社長が入れ言うから入とる」と発言したことにに対し Y1 社長が、「誰が入れゆうた、出てけー 鼻くそー」等、双方が事務室内への入室をめぐって発言する中で、Y1 社長は X6 書記長を手で押した。

その後、X8 が「約束ちがう 1,300 円」と発言したことにに対し、Y1 社長は、「知るかい 俺は お前 Z6 とか手やないか」と発言した。

そして、X6 書記長が、「団体交渉 法律に基づいて」と発言したことにに対し、Y1 社長は「何の法律や お前これ 何の団体交渉だ 俺が受ける理由がない」と発言した。それに対して X6 書記長が「労働組合法に基づいてやっ とるんやから こっちは」と発言すると、「労働組合が お前ら組合ちやう、強請り タカリや」、「何回でもここへ来い 俺はな一大阪で全自運とな何十年

と闘ってきたんじゃ お前ら足元にもよらんわ」、「お前ら 40 年前の強請りタカリみたいなことは止めとけ」等の発言をした。

更に Y1 社長は、 X4 に向かって、「お前、入って恥ずかしやろ。ほんまに。待っとけ、損害賠償、お前、必ず言うたるから。何がいっしょ懸命しますや。ダニー こらー」と発言した。

X6 書記長が、X5 家族の給料明細書を渡すように言うと Y1 社長は、「その前におまえ、赤字の分 金払わんかい 何ぼやい」と発言した。それを受けて X6 書記長が「よう渡さんのやね 拒否やね はい拒否された行こ」等の発言をし、会社事務室から出ようとする、 Y1 社長は「おれ 警察来るから居れ 何で逃げるか」と発言した。 X4 は、帰り際に会社事務員から給与明細書と雇用契約書の入った封筒を手渡された。

(甲 17、甲 20-1、-2、甲 21、甲 22、甲 23、甲 31-1、-2、第 1 回審問 P8~10、15、25~30、34~35、第 2 回審問 P19~20、第 3 回審問 P18~19)

(8) X4 は、帰宅後、精神的に不安定となり、翌 8 月 9 日、 X7 特別執行委員らの付き添いで、津市内にある Z12 を受診し、反応性うつ病と診断された。

(甲 8、甲 21、甲 22、甲 23、第 1 回審問 P10、P 30~31、第 3 回審問 P19、)

(9) 8 月 18 日、組合は会社に対して 8. 18 抗議兼団交申入書を送付した。

8. 18 抗議兼団交申入書で組合は、8 月 8 日の会社事務所におけるやりとりにおいて、Y1 社長が、X4 と X6 書記長及び同行した組合員らに対して大声で脅迫したことや X6 書記長に対して暴言・暴力の限りをつくしたことに抗議するとともに、X4 が Y1 社長の暴言によって反応性うつ病になったことについて損害賠償を求めた。そして、X3 及び X4 に振り込まれた 6 月分賃金について、時給 900 円で計算されるところを時給 671 円で計算された額しか支払われていないことからその不足分の支払いを求めた。更に X2 に関しては、会社に解雇されたものであり解雇予告手当を支払うこと及び X2 が解雇でないとするなら 7 月 1 日以降の賃金を支払うことを求めた。

また会社が、業務請負を偽って X5 家族を Z4 に派遣したこと、求人広告で「きれいな職場で軽作業」と偽って募集しながら危険な作業に従事させたことは重大な法違反・契約違反であること、X3 及び X4 が退職したのは法違反・契約違反に対する正当な権利行使であるにもかかわらず損害賠償の脅しをかけてきたこと並びに会社が X5 家族の社会保険への加入

を怠ったこと等に抗議するとともに、8月25日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

なお、8.18抗議兼団交申入書で組合が申し入れた団体交渉事項は「①

X4 組合員が Y1 社長の暴力的発言・暴力行為により反応性うつ病になったことに対し、謝罪と医療費・慰謝料の支払いについて ②未払い賃金の支払いについて ③偽装請負・違法派遣で働かせた諸問題について ④社会保険未加入問題について ⑤ Y1 社長による組合員に対する悪口雑言・暴言・暴行問題について ⑥解雇予告手当・賃金保障について ⑦その他上記記載事項について」の7項目であった。

(甲7)

(10) 8月25日、会社は組合に対して8.25会社FAXを送付した。

8.25会社FAXで会社は、組合を「きょう限り労働組合とはみとめがたい」とし、その理由として、7月28日に会社に来た労基署の職員に7.12FAXを見せたところ、「それは違うと監督署の記録の結果3名は自分でやめたことをちゃんとサインもしている」と述べていたことを挙げ、X5家族が自主退職をしているにもかかわらず組合が X5 家族の解雇を主張していることに対し、「何故、組合は嘘八百並べて街のダニみたい、ゆすりたかりするのか」と非難した。

また、会社が X5 家族の事情に配慮し、Z4 で親子3人がいっしょに働けるようにしたにもかかわらず、「それでもちゃらんぼらんな仕事をし必ず裁判になったら損害賠償をいう ダニ ハエ 蚊はたたいて殺すやろ わかったか」と非難した。

8月8日の件については、Y1 社長が X6 書記長のみ入室するよう言ったにもかかわらず、関係ない者が入室したことに抗議するとともに、X6 書記長に対して「組合員三日・四日企業に働きに行かせすぐやめさせ、解雇とかいちゃもんつけて人間として人として恥ずかしくないのか」と非難するとともに、団体交渉については「監督署から指摘を受けたらこちらから交渉に向く」と回答した。

更に、「今後、当社には何の関係もなくFAXを送ってくるな 今迄来たFAXはみんな証拠物件として警察にある」、「組合に対する損害賠償もその良い時期が来たら必ずする」とし、今後組合から送付される封書やFAXはすべて無視する旨の通告をした。

また、会社は 8.25 会社 F A X とともに、被害届（甲 10-2、乙 7）も F A X により組合に送付した。

これに対して組合は、8.25 抗議兼団交申入書を会社に郵送及び F A X で送付した。8.25 抗議兼団交申入書で組合は、8.25 会社 F A X の内容に抗議するとともに、9月1日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

なお、8.25 抗議兼団交申入書で組合が申し入れた団体交渉事項は「
X2 組合員に時給 1,300 円で計算した賃金を支払うことについて
X3 ・ X4 両組合員に時給 900 円で計算した賃金を支払うことについて 偽装請負・違法派遣で危険業務をさせた諸問題について 社会保険未加入問題について X2 組合員に対する解雇予告手当の支払いについて」の 5 項目であった。

会社は、組合が郵送した 8.25 抗議兼団交申入書については受取りを拒否した。

（甲 9-1、-2、甲 10-1、-2、乙 7、第 1 回審問 P10～12、14）

(11) 10月4日、会社の依頼を受けた Y2 弁護士から「通知書」と題する書類が内容証明郵便にて組合に送付された。

その内容は、 Z5 の従業員 3 名に関し組合が会社取引先にて不当な街宣活動を行っていること及び X5 家族の退職に関し解雇であるとして会社に団体交渉を申し入れていることについて、 Z5 の従業員 3 名については会社と雇用関係がないこと、 X5 家族については解雇ではなく自主退職であり、規定の給与を支払っており問題がなく、会社と組合は無関係であることから交渉すべき問題はないとし、本書面をもって今後会社に面会や交渉を強要しないよう通知するものであった。

（甲 11）

5 本件申立て及びその後の経緯について

(1) 10月12日、組合は、会社の行為が労組法第 7 条第 1 号及び 2 号に違反する不当労働行為に当たるとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

(2) 平成 19 年 4 月 13 日、平成 18 年 6 月分賃金の差額として、会社から X2 に対しては、59,697 円、 X3 と X4 に対してそれぞれ 13,648 円が口座振込みによって支払われた。その後、同年同月 16 日、会社から X2 に対して 2,730 円、 X3 と X4 に対してそれぞれ 2,160 円が口座振込みによつ

て支払われた。

(乙 11-1、-2、-3、-4、-5、-6、第 2 回審問 P15、81)

- (3) 平成 19 年 11 月 5 日、組合は本件申立てに、労組法第 7 条第 3 号違反について追加申立てを行った。同年同月 8 日に第 4 回審問を行い、結審する予定であったが、当日は第 4 回委員調査が開催され、追加申立てにかかる主張の整理等を行い、追加申立ての事項を審査の対象とすることが決定された。

なお、第 4 回審問は同年 12 月 17 日に開催され、結審となった。

第 4 判断

- 1 6 月分賃金の支払いにおける会社の対応は不利益取扱いに当たるか否か

- (1) 7.12FAX に対する会社の対応について

組合は、X5 家族の問題の解決を図るため 7.12FAX を会社へ送付している。7.12FAX については、X5 家族の署名が記されていることから、組合からではなく X5 家族から会社に対して 6 月分賃金の支払いを労基法第 23 条（金品の返還）に基づいて請求するとともに、即日解雇されたとして解雇予告手当についても支払いを求める旨の内容であったと認められる。また、7.12FAX には X5 家族の組合加入に関する具体的な記載はないが、会社も 7.12FAX が X5 家族の組合加入を通知するものであったということを確認しており、7.12FAX が X5 家族の事実上の組合加入通告となったことが認められる。以上のことから、7.12FAX の送付により X5 家族の組合加入を認識した会社が、7.12FAX で X5 家族が要求した事項に応じなかったことが不利益取扱いに当たるか否かが争点となる。

7.12FAX で要求されている事項のうち、まず、6 月分賃金の支払いについては、前記第 3. 3 (4) で認定しているとおり、雇用契約書の第 3 条で、賃金支払日が賃金締切日の翌々月の 5 日であると規定されていることから、6 月分賃金の支払日は 8 月 5 日であったと認められる。このことから、会社は X5 家族から 6 月分賃金を 7 日以内に支払うことを請求されること自体に理解を欠いて等閑視したものとみられ、会社は X5 家族が請求した 7 日以内に 6 月分賃金を支払わず、労基法を知らなかったことについては責められるべきではあるが、そのことが X5 家族の組合加入に対する差別的な取扱いであったとまでは認められない。

次に、解雇予告手当についてであるが、X3 と X4 については前記第 3. 3 (6) で認定しているとおり、6 月 15 日に自主退職していることは明らかであり支払う必要はない。X2 に関しては、その離職経緯は後記 2 (1) のとおりであるが、会社は解雇通告をしておらず、X2 を解雇したとは認識していないことから解雇予告手当を支払っていないのであり、会社が X2 の組合加入を嫌悪して解雇予告手当を支払わなかったとは認められない。

以上のことから、7. 12 F A X に対する会社の対応は、労基法違反に当たる事実も見受けられるが、不利益取扱いには当たらないと判断する。

(2) 8 月 4 日における 6 月分賃金の支払いについて

会社は、X5 家族の 6 月分賃金については雇用契約書の第 8 条を適用し、減額した金額しか支払っていない。このことについて会社は、ポルトガル語訳を併記した雇用契約書を X5 家族に渡し、X5 家族が契約内容を納得した上で署名していることから、何ら問題はなかったと主張している。確かに、前記第 3. 3 (4) で認定しているとおり、会社は 6 月 7 日に X5 家族に雇用契約書を渡しており、X5 家族はいったん自宅に持ち帰り、翌日には会社に提出しているが、その間、契約内容について特に会社と話し合ったこともなかったことから、X5 家族は雇用契約書の内容を十分に把握していなかったものと推認される。

前借金の控除に関しても、会社は、X2 が前借金を賃金から控除することについて納得した上で「前払金申込み・領収書」に署名しており、問題はなかったと主張している。しかしながら、前記第 3. 3 (5) で認定しているとおり、「前払金申込み・領収書」には日本語の記載がなく、前記第 3. 1 (3) で認定しているとおり、X2 の日本語の読解能力は平仮名と片仮名が理解できる程度であり、第 3 回審問で X2 は、「日本語で書いてありますのでわからなかった」と証言していることから判断すると、X2 は前借金の返済方法等について十分に理解しないまま「前払金申込み・領収書」に署名していたものと認められる。

以上の状況において、6 月分賃金の支払いに関する会社の対応が不利益取扱いに当たるか否かについてであるが、X5 家族が会社との間で締結していた雇用契約書や「前払金申込み・領収書」については会社の全従業員が使用している所定の様式であり、会社は X5 家族の組合加入の有無にかかわらず、全ての従業員に対して雇用契約書の第 8 条を適用したものとみられ、更の前

借金に関しても「前払金申込み・領収書」の記載内容のとおり賃金から控除していたものと認められる。よって、6月分賃金の支払いに関する会社の取扱いについては、労基法上の問題も疑われ、X5 家族にとって不利益な状況が生じたことは認められるものの、会社は X5 家族の組合加入を嫌悪して特にそれらの措置を取ったとまでは言えず、6月分賃金の支払いに関する会社の対応が X5 家族に対する不利益取扱いに当たるものではなかったと判断する。

2 会社の団体交渉拒否に正当な理由があったか否か

(1) 会社の使用者性について

組合は、7.25 団交申入書、7.31 団交申入書、8.18 抗議兼団交申入書及び 8.25 抗議兼団交申入書を会社に送付し団体交渉を申し入れているが、会社はいずれにも応じていない。このことについて会社は X5 家族が組合に加入する前に全員自主退職しており、会社はこの時点で労組法第7条第2号の使用者ではなくなったと主張している。

X5 家族の会社従業員としての地位についてであるが、まず、X3 と X4 については、前記第3.3(6)での事実認定及び前記第3.4(1)で認定しているとおおり、X5 家族は、7月4日に労基署で「埃の多い環境がいやだったので、わけを話して辞めた」と述べていることから、6月15日に自ら退職を申し出ており、同日付で会社従業員としての地位を失っていたことは明らかである。

次に X2 に関してであるが、会社は、X2 が他の派遣会社との面接を受けていたことなどから、X2 には会社で勤務を継続する意思がなく自主退職であったことは明らかであると主張している。確かに、前記第3.3(8)で認定しているとおおり、X2 は7月1日に Z4 で他の派遣会社の面接を受けているが、前記第3.3(9)で認定しているとおおり、その後同月3日に会社と電話で他の派遣先会社についての話し合いをしていることもあり、X2 に会社での勤務を継続する意思が全くなかったとまでは認められない。そしてそれ以降、X2 は前記第3.4(3)で認定しているとおおり、7月中旬頃には他の派遣会社に入社してはいるが、会社に対して退職を申し出た事実はなく、他方、会社としても X2 に対して解雇通告を行った事実もないことから、X2 の会社従業員としての地位については曖昧な状態であったと認められる。

X5 家族の会社従業員としての地位に関しては、上述のとおりであり、X3 と X4 に関しては会社従業員としての地位を失っていたと認められる。しかし、会社従業員としての地位を喪失していたとしても、社会通念上合理的な期間内に在職中の問題に関して団体交渉を申し入れていることからして、自主退職したことをもって、会社が労組法第7条第2号の使用者ではなくなったとする会社の主張は失当である。

(2) 団体交渉事項について

組合の申し入れた団体交渉事項について下記のとおり判断する。

ア X5 家族の不当解雇に関する団体交渉事項について

X3 及び X4 については、前記第3.3(6)で認定しているとおり、自主退職していることから組合の事実誤認による申入れであり、X2についても会社から解雇通告がなされていない状況であったにもかかわらず、不当解雇を団体交渉事項としたことは適切とは言えない。しかし、X2については、会社が自主退職であったと主張するところ、組合は解雇であったと主張するなど争いがあり、前記2(1)で判断したとおり、X2の会社従業員としての地位は曖昧な状態であったと認められることから、X2の離職経緯については団体交渉に応ずべき事項である。

イ 6月分賃金の支払いに関する団体交渉事項について

6月分賃金の支払時期及び金額については、会社が労基法の定めを知っているか否かにかかわらず、団体交渉に応じて、雇用契約書の条項や「前払金申込み・領収書」の記載を示して、会社の考え方を説明すべきであったと認められる。

なお、会社は6月分賃金の支払いについては、労基署等の指導により支払いを済ませたと主張している。確かに、前記第3.5(2)で認定しているとおり、会社はX5家族に対して2回にわたって会社の計算による賃金の差額を振り込んでいることから、X5家族の6月分賃金については概ね回復されているものと見受けられる。しかしながら、6月分賃金の明細、計算方法及び振込みの経緯に関しては、X5家族及び組合に対して何ら明らかにされておらず決着済みとは言えないことから、現時点においても団体交渉の救済の利益は残存しているものと認められる。

ウ その他の団体交渉事項について

その他の団体交渉事項についてであるが、社会保険の未加入問題に関し

ては、その詳細な内容は明らかにされていないものの在職中の問題であるとみられることから、団体交渉を行う必要があったと認められる。

(3) 結論

以上のとおり、X5 家族の平成 18 年 6 月分賃金の未精算問題、社会保険の未加入問題並びに X2 の離職経緯について、会社が団体交渉を拒否したことに正当な理由はなく、労組法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為と認定する。

3 8 月 8 日の Y1 社長の言動及び 8.25 会社 F A X を組合に送付したことは不当労働行為に当たるか否か

(1) 労組法第 7 条第 3 号違反にかかる追加申立てについて

当該追加申立てについては、Y1 社長の上記行為の日から 1 年以上経過する申立てであり、また、結審予定日の直前に申し立てられたことから時期を逸する申立てであったか否かの検討を要すところ、不当労働行為を構成する事実において当初申立てと同一の内容であり、当該追加申立てを認めたとしても特に新たな立証を行う必要がなく、除斥期間を定めた法の趣旨にも反しないことから、審査の対象とすべきであるとして判断する。

(2) 8 月 8 日の Y1 社長の組合に対する言動について

8 月 8 日、給与明細書を受領するため X4、X6 書記長及び組合員らが会社事務所を訪れた際の状況についてであるが、この件について会社は、組合員らが会社事務所に大勢で押しかけ、故意に Y1 社長を威嚇し挑発することにより穏当さを欠く発言を引き出したと主張し更に、Y1 社長の発言は組合活動の感想に留まるものであり、Y1 社長にも言論の自由があり、それらの言動が即支配介入になることはない旨の主張をしている。

会社事務所を訪問した組合員の人数及び事務所内に入室の際の状況であるが、前記第 3. 4 (7) で認定しているとおり、組合は X4 と X6 書記長及び組合員 7～8 名が会社事務所を訪れ、会社事務所内への入室については、Y1 社長が「入っただいよ二人、まあ他は外おれ」と発言していることから、Y1 社長は X4 と X6 書記長の 2 名について入室を許可したものと認められる。しかし実際は、X4 と X6 書記長の後ろから、X8 が入室し、自らの未払い賃金の支払いを Y1 社長に請求している。X8 は、会社の従業員ではなく Z5 の従業員であり、会社と Z5

の関係は明らかではないが、別会社であったことは認められる。よって状

況としては、 Z5 の従業員である X8 が Y1 社長の許可もないまま入室し、 X5 家族の問題とは無関係に自らの未払い賃金の支払いを会社に求めてきたことに対して、 Y1 社長が「他のやつは出とけ」、「お前、ウチの手ちやうやろ、 Z6 とこの手でみんな領収書も、もうてある」等の発言をし、それ以降、組合員らに対して穏当を欠く発言を繰り返すに至ったものと認められる。その後の Y1 社長の発言内容についても、 X5 家族の問題というより、 X8 に関するものが多く、これは本件とは直接関係しない事項であり詳細は明らかではないが、平成 17 年 11 月 4 日に、会社の所有するアパート「 Z1 」内において、組合と Z5 の Z6 との間で、前記第 3. 2 (1) で認定した事態が発生していたことから、 Y1 社長は過剰な反応をしたものと推察されることである。

しかしながら、そういった事情があったとしても、 Y1 社長は、「お前ら組合ちやう、強請り タカリヤ」、「俺はな一大阪で全自運とな何十年と闘って来たんじゃ お前ら足元にもよらんわ」、「お前ら 40 年前の強請りタカリみたいなことは止めとけ」と発言をしており、 Y1 社長は X4 に対して激しい言葉を使用していないとも主張しているが、「お前、入って恥ずかしやろ、ほんまに。待っとけ、損害賠償、お前、必ず言うたるから。何がいっしょ懸命しますや。ダニー こらー」と組合に加入して間もない、未成年の X4 に向かって発言をしていたことが認められる。

これら Y1 社長の組合員らに対する発言について会社は、 Y1 社長にも言論の自由がある旨の主張をしている。しかし、上記のとおり、 Y1 社長の発言内容には、会社事務所に入室した組合員を威嚇する言動があったことは明らかであり、それらの言動は組合活動に一般的に影響を及ぼす可能性があると認められることから、労組法第 7 条第 3 号に当たる不当労働行為であったと認定する。

(3) 損害賠償請求に関する申立てについて

組合は、 Y1 社長の一連の言動によって X4 が反応性うつ病に罹患したことが X4 に対する不利益取扱いに当たると主張し、 Y1 社長の不適切な言動を不当労働行為と認定し、組合員に対する賠償など適切な救済措置をはかることは、今後の不当労働行為を抑止する必要からも労働委員会に求められることであると主張している。更に、 Y1 社長の言動並びに 8. 25 会社 FAX を送付したことによって組合員に対して影響力を与えた行為について

も相当の賠償を請求している。しかしながら、不当労働行為の救済は、不当労働行為を事実上是正するために行う行政上の措置であり、労働者や組合に対する損害の賠償は制度目的に含まれていないと考えられ、X4 に対するものはもちろん組合に対するものについても不当労働行為救済制度になじまないものであることから、却下する。

(4) 8.25 会社F A Xについて

8.25 会社F A Xで会社は、X5 家族が自主退職したことは明らかであるにもかかわらず、組合が解雇を主張していることについて「何故、組合は嘘八百並べて街のダニみたい、ゆすりたかりをするのか」、「それでもちゃらんぼらんな仕事をし必ず裁判になったら損害賠償をいう ダニ ハエ 蚊はたたいて殺すやろ わかったか」と非難している。

これらの記載について会社は、X5 家族が自主退職したことを強調し、それでも不当な損害賠償請求をしてくる組合に対して怒りをこめた表現をしたものであったと主張をしている。しかし、これまで会社は組合と一度も団体交渉を行っておらず、会社の主張についても一方的な見解と言わざるをえない。更に、組合を「ダニ」と評し、その上で、「ダニ ハエ 蚊はたたいて殺すやろ」と記載していることなどは、著しく不穏当な表現であったと認められる。

以上のとおり、8.25 会社F A Xには組合を威嚇するような語句や表現が使用されており、組合活動を萎縮させる内容であったことは明らかであり、組合活動に対して一般的に影響を及ぼす可能性があったと認められることから、労組法第7条第3号に当たる不当労働行為であったと認定する。

第5 救済の方法

会社の団体交渉拒否に関する救済については、X5 家族の平成18年6月分賃金の未精算問題、社会保険の未加入問題並びにX2の離職経緯に関する事項について、主文1のとおり命じる。

Y1 社長の組合員に対する威嚇的発言及び8.25 会社F A Xに関する救済については、主文2のとおり命じる。

組合は会社に対して謝罪文の掲示を求めているが、主文3のとおり組合への文書を交付させることが相当であると判断する。

第6 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、労組法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成20年3月21日

三重県労働委員会

会 長 西 澤 博