



命 令 書

大阪市北区

申立人 Z 1
代表者 委員長 X 1

堺市南区

被申立人 Z 2
代表者 代表取締役 Y 1

堺市堺区

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21年(不)第25号及び同年(不)第76号併合事件について、当委員会は、平成23年3月23日及び同年4月6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 被申立人 Z 2 は、外国人現業従業員に時間外労働を命じるにあたって、申立人の組合員に対し、他の外国人現業従業員と同等に取り扱わなければならない。
- 2 被申立人 Z 2 は、申立人組合員 X 2 、同 X 3 、同 X 4 及び同 X 5 に対し、下記(1)から(2)までの期間について、時間外労働に従事していたならば支払われたであろう残業手当相当額と既支払額との差額を支払わなければならない。この場合において残業手当相当額は、当該期間における申立人の組合員以外の外国人現業従業員の平均時間外労働時間数を基礎に算出するものとする。

- (1) 開始日 組合員 X 2 及び同 X 3 については平成21年2月14日から、同 X 4 については同月18日から、同 X 5 については、同月21日から
- (2) 終了日 同 X 3 については、平成21年2月28日まで、他の

3名については、被申立人 Z 2 が申立人の組合員に対し、時間外労働について他の外国人現業従業員と同等に取り扱うようになるまで

- 3 被申立人 Z 2 は、申立人組合員 X 5 に対し、平成21年2月28日及び同年3月2日について、就労していたならば得られたであろう賃金相当額と既支払額との差額を支払わなければならない。
- 4 被申立人 Z 2 は、申立人組合員 X 2 に対し、平成21年3月10日から同月31日までの間で休業とされた日について、就労していたならば得られたであろう賃金相当額と既支払額との差額を支払わなければならない。
- 5 被申立人 Z 2 は、申立人組合員 X 2 及び同 X 4 に対し、平成21年4月17日から同22年2月28日までの間について、二交代制勤務に従事していたならば得られたであろう賃金相当額と既支払額との差額を支払わなければならない。
- 6 被申立人 Z 2 は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

Z 1

委員長 X 1 様

Z 2

代表取締役 Y 1

当社が行った下記(1)から(7)の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為をいたしません。

- (1) 平成21年2月19日、当社の管理職等が貴組合員 X 2 氏を呼び出し、組合加入に関する質問をしたこと(3号違反)。
- (2) 貴組合員に対して、時間外労働を命じなかったこと(1号違反)。
- (3) 平成21年2月28日及び同年3月2日、貴組合員 X 5 氏を就労させなかったこと(1号違反)。
- (4) 平成21年3月3日の朝礼にて、当社の管理職の発言及び貴組合員以外の現業従業員からの文書提出により組合を弱体化させる行為を行ったこと(3号違反)。
- (5) 貴組合員 X 2 氏に対し、職種変更を提案し、これを拒否したことを理由に就労を認めなかったこと(1号・3号違反)。
- (6) 貴組合員 X 2 氏、同 X 4 氏及び同

X 5 氏に対し、指導証明書への署名拒否を理由に就労を認めなかったこと（1号違反）。

(7) 貴組合員 X 2 氏及び同 X 4 氏に対し、三交代制勤務を命じたこと（1号違反）。

7 被申立人 Z 3 に対する申立ては、却下する。

8 被申立人 Z 2 に対するその他の申立ては、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 に対するもの

(1) 時間外労働命令における差別及び就労を認めない措置の禁止並びにバック・ペイ（年率6分付加）

(2) 組合員1名に対する解雇撤回及び原職復帰並びにバック・ペイ（年率6分付加）

(3) 組合員に対する執拗な罵倒等の禁止

(4) 組合員に対する脱退勧奨や組合に対する誹謗中傷等の支配介入の禁止

(5) 組合及び組合員に対する損害賠償の支払

(6) 組合員に対する労働条件の不利益変更の禁止

(7) 三交代制勤務を命じた組合員に対するバック・ペイ（年率6分付加）

(8) 休職から復職を希望した組合員1名に対する就労拒否の禁止及びバック・ペイ（年率6分付加）

2 被申立人 Z 2 及び被申立人 Z 3 に対するもの

(1) 誠実団体交渉応諾

(2) 謝罪文の掲示

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

組合は、被申立人 Z 3（以下「Z 3」という。）の製品の部品を製造している被申立人 Z 2（以下「Z 2」という。）の工場で就労している従業員を組織しており、この中には、雇用主は Z 2 とは別の企業であるとされている者が含まれていた。

本件は、① Z 2 に対し、当該工場で就労する組合員全員について Z 2 が使用者の地位にあるとして、ア. 組合員に対し、個別に組合に関する話をするなどしたこと、イ. 組合員に対し、時間外労働を命じなくなったこと、ウ. 組合が Z 2 の門前でシュプレヒコールを行うなどしたところ、ビデオで撮影したり、警察を呼ぶなどしたこと、エ. 組合員を解雇したこと、オ. 組合員に対し、就労を認めなかったこ

と、カ．組合員に対し、パワーハラスメントに当たる発言をしたこと、キ．朝礼において、組合を非難する発言をするなどしたこと、ク．団体交渉への対応、② Z 3 に対し、Z 3 が使用者の地位にあるとして、団体交渉に応じなかったこと、③ Z 2 及び Z 3 に対し、ア．一部の組合員に対し、三交代制勤務を命じたこと、イ．労災認定を受け休職中であった組合員が復職を希望したところ、復職を認めなかったこと、がそれぞれ不当労働行為に当た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 Z 2 は、肩書地に本社及び工場（以下、肩書地に置かれた工場を「本件工場」という。）を置き、主として自転車・釣具の部品の製造業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約100名である。

（丙5）

イ Z 3 は、肩書地に本社を置き、主として自転車部品・釣具の製造販売業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約1,000名である。なお、

Z 3は Z 2 に対し、自転車・釣具の部品を発注している。

（丙2）

ウ 申立人 Z 1 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、雇用形態や国籍にかかわらず組織される個人加盟の労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約700名である。また、本件工場で就労する組合員等を構成員とする Z 4 （以下「 Z 4 」といい、組合と

Z 4 を併せて「組合等」という。）が置かれている。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 遅くとも平成21年2月までに、本件工場で就労していた日系ブラジル人の現業従業員である X 2 （以下、同人が組合に加入する前も含めて「 X 2 組合員」という。）、 X 3 （以下、同人が組合に加入する前も含めて「 X 3 組合員」という。）、 X 4

（以下、同人が組合に加入する前も含めて「 X 4 組合員」という。）、

X 5 （以下、同人が組合に加入する前も含めて「 X 5 組合員」といい、これら4名を併せて、「 X 2 組合員ら4名」という。）及び

X 6 （以下、同人が組合に加入する前も含めて「 X 6 組合員」という。）は組合に加入した。

なお、平成21年2月現在、 X 6 組合員は、出勤途上の骨折により労災認定を受け、休職中であった。また、これらの組合員のうち、 X 3 組合員及び X 4 組合員は、 Z 2 と同一の住所地に所在するとされている

Z 5 (以下「 Z 5 」という。)の所属となっていた。

(乙44、証人 Y 3 、当事者 Y 1)

イ 平成21年1月30日、 X 3 組合員は、同年2月28日をもって解雇される旨の通知を受けた(以下、この解雇通知を「本件解雇通知」という。)

(甲1)

ウ 平成21年2月13日、組合等は Z 2 に対し、同日付け要求書(以下「2.13要求書」という。)を送付した。組合等が Z 2 に対し文書を送付するなどしたのは、これが初めてであった。

(甲1)

エ X 2 組合員ら4名の月ごとの勤務実績は、別紙1-1から別紙1-4のとおりである。

(甲27、甲28、甲29、甲30、甲32、甲33、甲34、甲35)

オ 平成21年2月19日、 Z 2 の管理職等4名が X 2 組合員に対し、2.13要求書を示し、あなたが労働組合のリーダーなのかなどと尋ねるなどした。

(甲77、乙41、乙42、証人 X 2 、証人 Y 4 、当事者 Y 1)

カ 平成21年2月27日及び同年3月7日、組合は、 Z 2 の門前で拡声器を使用してシュプレヒコールを行うなどした(以下、この時の組合の行為をそれぞれ「2.27組合活動」及び「3.7組合活動」という。)

(甲78、乙7、乙10、乙11、乙18、乙19、乙44、証人 X 7 、証人 Y 3)

キ X 3 組合員は、平成21年2月28日をもって、解雇された(以下「本件解雇」という。)

ク Z 2 は、平成21年2月28日及び同年3月2日の X 5 組合員の勤務を Z 2 都合で勤務につかせない「休業」として扱った。

(甲35の11)

ケ 平成21年3月3日、 Z 2 の食堂にて、本件工場で就労する外国人の現業従業員を対象とする朝礼が行われた。その際、日系ブラジル人の現業従業員1名が、 Z 2 代表取締役 Y 1 (以下「Y 1 社長」という。)に対し、文書の入った封筒を手渡した(以下、この封筒に入っていた文書を「3.3文書」という。)

(甲48、甲49、甲50、甲77、乙6、乙41、乙42、証人 X 2、証人 Y 4 、当事者 Y 1)

コ 平成21年3月3日及び同月10日、組合は Z 3 に対し、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れたが、 Z 3 は団交に応じなかった。

(甲15、甲16、甲18、甲19)

サ 平成21年3月10日、Z2はX2組合員に対し、時給の減少を伴う職種変更を申し入れたが、X2組合員は応じなかった。

(甲71、甲72、甲77、乙44、証人 X2、証人 Y3)

シ 平成21年3月12日、組合等はZ2に対し、団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「3.12団交申入れ」という。)。同月23日、組合等とZ2の間で、団交(以下、この団交を「3.23団交」という。)が開催された。

(甲20、甲26、甲78、乙42、証人 X7、当事者 Y1)

ス 平成21年4月1日以降、Z2は、X2組合員、X4組合員及びX5組合員に対し、指導証明書に署名するよう求めたが、これら組合員は応じなかった。

(甲41、甲42、甲77、証人 X2、証人 Y3)

セ 平成21年4月16日、組合は当委員会に対し、本件解雇等が不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て(以下、この申立事件を「21-25事件」という。)を行った。

ソ 平成21年4月17日より、Z2は、X2組合員及びX4組合員の勤務時間を二交代制勤務の始業午前8時、終業午後5時から三交代制勤務の始業午前7時、終業午後3時に変更した。

(甲32の12、甲34の10、甲45、甲77、乙31、乙42、証人 X2、証人 Y4)

タ 平成21年5月19日、Z2は、出勤したX6組合員に対し、休職前の業務とは異なる機械清掃を行うよう求めたところ、X6組合員は応じなかった。なお、同年9月27日までの間、X6組合員は就労しなかった。

(乙44、証人 Y3)

チ 平成21年8月3日、組合等はZ2に対し、団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「8.3団交申入れ」という。)。同月20日、組合等とZ2の間で、団交(以下、この団交を「8.20団交」という。)が開催された。

(甲60、甲61、甲78、乙25、乙42、証人 X7)

ツ 平成21年9月28日より、X6組合員は職場に復帰し、自動車のクランク部品のブローチ加工に従事することになった。

(乙44、証人 Y3)

テ 平成21年9月29日、X6組合員は、脚の痛みを理由に早退し、同月30日、同年10月8日及び同月9日、X6組合員は、無断欠勤した。

(乙21、乙22の1、乙22の2、乙22の3、乙44、証人 Y3)

ト 平成21年10月13日、 Z2 は X6 組合員に対し、面談の上、現状では、仕事をしてもらうわけにはいかない旨通知した。なお、これ以降、 X6 組合員は、本件工場で就労していない。

(乙21、証人 Y3)

ナ 平成21年11月16日、組合は当委員会に対し、 X6 組合員を就労させないこと等が不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て(以下、この申立事件を「21-76事件」という。)を行った。

第3 争 点

1 Z2 は X3 組合員及び X4 組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。

(1) 申立人の主張

Z5 所属とされる現業従業員に対する採用面接、雇入れ、指揮命令、労務管理等はすべて Z2 が行っており、 Z5 は形式上の存在にすぎず、その法人格は否認される。

また、仮に、法人格を否認するところまでいかにしても、本件工場内では、 Z2 の現業従業員と Z5 に属する現業従業員は、同じ機械を用い、 Z2 の従業員である Y4 (同人は、平成21年3月21日に Z2 製造部次長から同部工場長になっているが、以下、その前後を問わず、「Y4次長」という。)から指揮命令を受け、同一の労働条件で労務に従事し、経理面でも一体のものとして処理されるなどしていたのであるから、両社は実質的に同一であったと判断される。

さらに、仮に、両社が実質的に同一であると判断されなかったとしても、営業譲渡により Z2 は Z5 の未払賃金を承継するなどしているのだから、営業譲渡以前の X3 組合員及び X4 組合員の使用者は Z5 で、同社が同組合員らへの不当労働行為責任を負うにしても、それに伴うバック・ペイ等の債務は Z2 が負うべきものであって、その限りにおいて、使用者の地位にあるというべきである。

したがって、上記のいずれの理由によっても、 Z2 は X3 組合員及び X4 組合員の労働組合法上の使用者に当たるといふべきである。

(2) Z2 の主張

Z5 は、 Z3 から Z2 への自転車部品のギア、クランクの発注が増えたことから、それら製品の製造管理を他の製品と分けて取り組んだ方が効率的な経営ができるものとして、 Z2 の専属的な下請け会社として設立された。

Z5 は、 Z5 の製造ラインに従事する現業従業員を直接雇用し、 Z5 の名前で給与を支給し、製造機械を有し、独自の会計処理を行い、税務申告を

行うなどしており、実体のない会社ではない。

また、Z5の製造ラインに従事する現業従業員を指揮監督する者や製品の品質管理を行う者は、Z2に雇用される者ではあるが、Z5に出向してその業務に就いている。

2 平成21年2月19日にY4次長らがX2組合員に個別に話をしたこと等は3号違反に当たるか。

(1) 申立人の主張

Z2は、組合の交渉資格を確認するために、X2組合員に組合に関して質問したとしているが、平成21年2月19日の段階では、組合はX2組合員、X3組合員及びX6組合員が組合に加入していることを明らかにしているため、交渉資格の有無の確認のために、かかる質問を個別にする必要はない。

ましてや、Y4次長等は「お前が組合のリーダーか。」と問い質しており、組合内部の運営にまで言及している。

さらに、X2組合員は、Y4次長の執務室に呼び出され、Y4次長以外にも3名の者から取り囲まれて、問い質されており、この対応は多大な心理的圧迫を加えるもので、脱退懲遷と解される。

なお、Z2は、平成21年2月19日にX2組合員に対し、かかる脱退懲遷を行った以外にも、同月16日に日系ブラジル人の現業従業員を個別に呼び出し、組合員と思慮した者に対しては、組合脱退証明書を持ってこなければ解雇するとして、脅迫するなどした。実際、この時期、組合員が次々と脱退しているが、費用のかかる配達証明郵便で脱退届を郵送してきたことから、脱退届の送付をZ2に対して、証明しなければならなかったと推察される。また、X3組合員もX2組合員と同様、多人数で取り囲まれて心理的圧迫を加えられた。

(2) Z2の主張

平成21年2月19日に、Y4次長ら4名が立ち会って、X2組合員に対し、組合加入の事実を確認したのは、単に、組合の交渉資格の有無を確認するためであって、組合弱体化等を目的としたものではない。

Y1社長は、組合の存在を知り、その対応に困り、組合が交渉資格を有するには、組合員がZ2の従業員であることが必要であるとの説明を本件会社代理人から受け、Y4次長に対し、交渉資格の有無の確認に必要な最小限度の範囲を超えないよう注意を与えた上で、組合加入の有無の確認をさせたものである。同日のやり取りも、X2組合員に対し、組合に所属し、支部長になっているか否かを質問したのみで、その回答を得た後、ただちに面談を打ち切っていることからして、組合弱体化等を目的にしたものでないことは明らかである。

なお、Z2 は、同月16日、あるいは19日に X3 組合員に対し、個別交渉等をしたことはない。また、Y4 次長が他の日系ブラジル人の現業従業員に対し、組合から脱退証明書をもたらしてくるよう命じたことはない。

3 X2 組合員ら4名に対し、時間外労働を命じなかったことは、1号違反に当たるか。

(1) 申立人の主張

組合公然化以前には、本件工場では12時間労働による二交代制が前提とされ、

X2 組合員ら4名は、雇入れ以降、ほぼ連日、時間外労働を行ってきた。しかし、組合公然化以降、組合員のみに対し、時間外労働が命じられなくなり、これら組合員の賃金が減少した。このことは不利益取扱いに該当する。

Z2 は、業務量の減少により、時間外労働が命じられなくなった旨主張しており、確かに、平成20年10月から12月に比べて、同21年1月以降、業務が減少していることは認められる。しかし、同20年10月から12月は、それ以前の時期に比べても業務量が多く、他の月の比較の基準とはならない。また、Z2 は、同21年1月から3月よりも業務量が少なかった同20年5月頃には、組合員に対し、時間外労働を命じていることや、同21年2月以降も、非組合員の現業従業員が時間外労働に従事していることは、Z2 が提出した書証からも明らかである。

また、組合公然化以前の X2 組合員ら4名の勤務態度は良好で問題なく連日時間外労働に従事しており、組合公然化以降、突然、勤務態度や生産性が悪くなったとは考えられず、組合員の生産性や勤務態度を時間外労働が命じられなくなった理由とする Z2 の主張は失当である。

(2) Z2 の主張

平成21年2月16日以降、Z2 は X2 組合員、X4 組合員及び X5 組合員に対し、時間外労働をさせていないが、これは3名が従事していたラインの受注量が減少したためであり、雇用調整の一環としてなされたもので、組合員差別によるものではない。

加えて、特に X2 組合員は、組合公然化後、Y4 次長等の管理者の指示に素直に従わず、ことさら生産性が落ちるような就労の仕方をしており、他の外国人の現業従業員に比べて半分程度の生産性しかなかった。

また、時間外労働の際は、通常と同じラインで同じ部品を加工するだけでなく、他のラインの別の部品を加工することも多々あり、X2 組合員、X4 組合員及び X5 組合員は、他のラインで就労した経験がなく、午後5時以降、検査員が帰宅して品質管理等が万全でない状況になった後、そのラインでの生産を任せるほどの勤務実績がなかったことなどから、時間外労働の割当をしなかったものであ

る。

Z 2 は、仕事量から全員を時間外労働に従事させることができない場合、誰に時間外労働をさせるかは、時間外労働が必要な仕事の習熟度、生産性の高さ等を考慮して、会社の生産及びコスト管理の一環として、判断、選択しており、組合員であるか否かを基準にしたものではない。

4 平成21年2月25日のY 4次長等の X 2 組合員への対応は1号違反に当たるか。

(1) 申立人の主張

平成21年2月25日、本件工場において、X 2 組合員は、必要な防護具を講じることなく、危険な作業を命じられた。同組合員がマスクが必要であると抗議しても、Y 4次長等は聞き入れず、X 2 組合員が危険回避のために行った作業工程に難癖をつけ、同組合員に多大な精神的な苦痛を与えた。

(2) Z 2 の主張

平成21年2月25日のY 4次長等の X 2 組合員への対応は、X 2 組合員があらかじめ指導されていた工程を無視して、生産性の低い作業を行っていたことから、そのやり方を注意されたにすぎず、単なる労務管理の問題であって、組合員差別には当たらない。

5 2.27組合活動及び3.7組合活動に対する Z 2 の対応は3号違反に当たるか。

(1) 申立人の主張

組合には、平成21年2月27日に Z 2 と団交する必要があるとあり、同日、組合が Z 2 へ赴き、団交開催を求めたのは通常の組合活動の範疇に属する。また、組合員らは2.27組合活動を非暴力で貫徹した。かかる組合の行為に対し、Z 2 は、警察に電話し、職制らを通常業務から離脱させ、組合員らの活動をビデオカメラで執拗に撮影した。また、3.7組合活動に対しても、Z 2 は、出入口をロックアウトし、再び、職制らがビデオカメラで撮影し続けた。

かかる Z 2 の対応は、組合員らに心理的圧迫を加え組合活動を委縮させようとしたもので、支配介入に該当する。

(2) Z 2 の主張

Z 2 代理人である弁護士 Y 5 (以下、下記第4.(1)ウ(ウ)のとおり同人が Z 5 の代理人も受任したと表明した後も含めて「本件会社代理人」という。)は、組合からの平成21年2月27日を指定しての団交申入れについて、Z 2 側の日程調整がつかなかったため、同年3月1日への変更を申し入れた。しかし、組合がこれを拒否したため、本件会社代理人が交渉担当者として団交に応じることを提案したところ、組合は、使用者が出席しない団交は団交として認められないとの不当な態度を取り続けた。2.27組合活動は、日程調整に応じようとしな

ま、団交に来たとして、一方的に行われたものである。また、その内容は、組合旗を押し立てて、シュプレヒコールを上げたり、拡声器を使用して会社の信用を棄損するようなことをがなり立てたり、従業員の車両が構外に出るのを妨害するなど傍若無人ともいえるものであった。

2.27組合活動は、単に Z 2 に威圧を加えることを目的とした不当なものであるといわざるを得ず、Z 2 が不測の事態を考慮して、警察官の派遣を要請したり、証拠収集のためビデオ撮影することは、使用者の正当な防禦権の範囲内であって、支配介入には当たらない。

6 本件解雇は3号違反に当たるか。

(1) 申立人の主張

X 3 組合員は、平成21年2月28日をもっての解雇を通告されており、解雇前に交渉を行うことが肝要であったにもかかわらず、Z 2 は、解雇後の同年3月1日に団交日を変更すると返答した。そこで、組合書記次長の X 7 (以下「X 7 書記次長」という。)は、本件会社代理人に解雇予定日以前の同年2月27日の団交を要請したが、本件会社代理人は、同日に団交がしたければ、弁護士事務所で本件会社代理人のみが対応するとしか回答しなかった。さらに、同日、組合が団交を申し入れた際も、Z 2 は一切の交渉を拒否した。

すなわち、Z 2 は、組合との団交を一切拒絶し組合の存在を蔑ろにした上で、一方的に X 3 組合員を解雇し職場から排除したのであるから、かかる行為は支配介入に該当する。

(2) Z 2 の主張

本件解雇の予告は、平成21年1月31日に行われており、この時点で X 3 組合員は組合に加入しておらず、Z 2 が同人が組合員であることを知ったのは、同年2月14日頃である。したがって、本件解雇は、X 3 組合員が組合員であることを理由に、あるいは、組合の弱体化を目的に行われたことのものではないことは明らかである。

7 平成21年2月28日及び同年3月2日に X 5 組合員を就労させなかったことは1号違反に当たるか。

(1) 申立人の主張

Y 4 次長は、具体的な理由を示さず、X 5 組合員の就労を拒否し帰宅させ、同組合員に対して、経済的不利益を与えた。

Z 2 は、受注減による生産調整のためであった旨主張するが、この取扱いは、X 5 組合員のみを対象にしており、不利益取扱いに該当する。

(2) Z 2 の主張

Z 2 は、X 5 組合員が従事していたラインの受注量が減少したため、同組合員に対して、平成21年2月28日と同年3月2日に就労を認めなかったもので、このことはあくまでも雇用調整の一環として取り組まれたものであり、組合員であることを理由にしたものではない。また、このことは同組合員に対し、説明し了承を得ている。なお、Z 2 は、非組合員である他の従業員1名に対しても、同年2月27日と同月28日の正午以降、就労をさせず、帰宅させている。

8 平成21年2月28日のY 4次長のX 5 組合員への発言等は1号違反に当たるか。

(1) 申立人の主張

Y 4次長は、X 5 組合員の就労を拒否した際に、パワーハラスメントを行っており、かかる行為は、不利益取扱いに該当する。

(2) Z 2 の主張

Y 4次長は、X 5 組合員に対し、就労させられない旨述べてはいるが、パワーハラスメントに当たるような言動はない。

9 平成21年3月3日の朝礼におけるZ 2 の発言内容と3.3文書に対する対応は3号違反に当たるか。

(1) 申立人の主張

当該朝礼において、Y 4次長は、本件工場の現業従業員の一部が組合に加入したことを批判し、2.27組合活動を誹謗中傷し、併せて、組合活動に対する威嚇を含む発言を行った。

また、3.3文書は、組合を批判する内容が日本語で書かれ、組合員を除いた現業従業員の氏名が記された所に、各人が署名し、日付は平成21年2月24日とされているところ、同日現在では、非組合員は組合の存在はもとより、誰が組合員であるかを知らないはずであるから、作成に会社が関与していたと思われる。

さらに、朝礼は、現業従業員が意見を言う場ではないにもかかわらず、社長及び職制は、3.3文書を提出しようとした現業従業員を制止することなく、むしろ手助けし、激励の言葉をかけるなどした。また、署名を集めることは就業規則に違反しているにもかかわらず、Z 2 は当該従業員を処分していない。Y 4次長は、少なくとも、組合を批判する書面が作成されていることを事前に知っていた。

仮に、会社が3.3文書の作成に関与していなかったとしても、Z 2 が朝礼での3.3文書の提出に積極的に加担したことは明らかで、かかる行為は、非組合員が組合を批判することを認め、かつ、助長したもので、支配介入に該当する。

(2) Z 2 の主張

Y 4次長は、朝礼において、だんじりやフェスティバルのようなことをやっても、会社のルールは変わらない旨発言しているが、これは、正当な組合活動を阻害する

意図ではなく、2.27組合活動において、組合員約10名が、門前で威圧的言動を行うという不当な取組みについて、不快な感情を抱き、比喩的に非難したものであって、Y4次長個人の意見を表明したにすぎない上、この発言に当たって、Y1社長が事前に了承したこともないのであるから、使用者の不当労働行為の意思に基づいてなされたものでないことは明らかである。

3.3文書の提出については、Y1社長は事前に全く知らず、その作成に関与したこともなかった。仮に、関与していたのであれば、3.3文書を提出した当該従業員とY1社長のやり取りは、大きな声でなされ、手交された時にその場で開封して、その内容を読み上げるなどして披露したはずであるのに、Y1社長は、その場でその文書を受け取るだけであったことから、Y1社長が3.3文書の提出に関与していないことは明らかである。

なお、平成21年2月24日までは、X2組合員がY4次長から組合加入の有無を確認されるなどしており、組合とZ2の紛争に関する情報は、非組合員の間にも漏れていたと考えられ、当該従業員が独自に同僚と話し合っ、3.3文書の作成に取り組むことはあり得ることである。なお、日本語の記載は、人材派遣業を営む企業の関係者によるものである。

10 Z3はX2組合員ら4名及びX6組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。また、3.10団交申入れへのZ3の対応は2号違反に当たるか。

(1) 申立人の主張

Z2にとって、Z3は唯一の発注元であり、Z3は発注量の増減や単価の変更により、Z2の生殺与奪の権を握っている。

Z2は、Z3からの受注量の減少を理由に、組合員に対し、時間外労働に従事させなかったり、賃金減を伴う職種変更を提案したりしており、Z2も、Z3が本件工場で就労する組合員の労働条件に強い影響力を有していることを是認している。また、Z3はZ2の休日や手当にも影響力を有している。

したがって、Z3はZ2における労働条件について強い影響力を及ぼす立場にあり、労働組合法上の使用者に当たり、Z3が3.10団交申入れに応じなかったことは、団交拒否の不当労働行為に当たる。

(2) Z3の主張

Z3とZ2は、取引先の関係にあるが、親子企業ではない。両社の間には、資本関係はもとより、役員のパ遣等も一切なく、Z2はZ3とは別個独立の企業である。また、Z3が融資等により、Z2の労働者の雇用・労働条件について容喙することもなく、Z3は、Z2から従業員の提供を受けていない。

Z3はZ2の従業員の労働条件について、現実的かつ具体的な支配力を有

しておらず、組合員らの労働組合法上の使用者の地位にない。

したがって、Z3が組合の団交申入れに応じなかったことも、不当労働行為に該当しない。

- 11 X2 組合員に対し、職種変更を提案し、これを拒否したことを理由に平成21年3月10日から同月31日まで就労を認めなかったことは1号違反及び3号違反に当たるか。

(1) 申立人の主張

X2 組合員は職種変更自体を拒否したのではなく、賃下げに同意しなかったのみであって、そもそも、賃下げは労働条件の不利益変更に当たり、労働者の同意なしに行うことはできないものである。しかるに、Z2は、賃下げに同意しないX2 組合員の就労を拒否した。

Z2は、X2 組合員が就労していたラインの受注量が減少したと主張するが、本当に減少したかは不明であり、むしろ、Z2が意図的にX2 組合員の仕事がない状態を作出したことが窺われる。仮に、受注量が減少していたとしても、同組合員を別のラインに配置換えをすればよく、賃金が下がる職種変更をすることは、不合理である。また、同組合員が当該ラインの機械しか操作できないという事実はない。

また、X2 組合員が就労を拒否された期間、非組合員の現業従業員は時間外労働に従事しており、同組合員に対する扱いとの差は著しい。

かかる行為は、不利益取扱い及び支配介入に該当する。

(2) Z2 の主張

Z2は、X2 組合員に対し、従前の機械操作から、賃下げを伴う機械清掃の仕事に変わってもらいたい旨提案したが、X2 組合員が応じなかったため、やむを得ず、就労を認めなかったが、これは、X2 組合員が組合員であることを理由とするものではなく、当時、従事していたラインで加工する部品の受注が減少したため、雇用調整の一環としてなされたものである。

なお、当該ラインの受注量が減少していることは、X2 組合員自身も認識しているところである。

- 12 3.12団交申入れへのZ2の対応は2号違反に当たるか。

(1) 申立人の主張

3.12団交申入れに対応して、3.23団交が開催されたが、組合がZ5との関係について質問しても、Z2の出席者は、満足に答えようとせず、組合員らに時間外労働を命じなくなったことについても、資料等を示すことなく、受注減によるもので、組合差別ではない旨返答するのみであった。

かかる対応は、不誠実団交に該当する。

(2) Z 2 の主張

Z 2 は、3.12団交申入れに対し、3.23団交を開催している。また、組合から要求された本件解雇の撤回及び時間外労働の割当については、改めて、文書回答をするなどしている。したがって、Z 2 は、団交応諾義務を誠実に履行している。

13 指導証明書への署名拒否を理由として、平成21年4月1日以降 X 2 組合員に対し、就労を認めなかったこと、並びに同月2日以降 X 4 組合員及び X 5 組合員に対し、就労を認めなかったことは、1号違反に当たるか。

(1) 申立人の主張

Z 2 は、不適合品を作ったことを理由として X 3 組合員を解雇したが、その解雇をきっかけとして指導証明書を導入した。そして、組合員らが指導証明書に署名しなかったことを奇貨として、組合員らに対し、懲戒処分として就労を認めず、この間の賃金を支払わなかった。なお、この未払賃金については、組合員が堺労働基準監督署へ Z 2 の行為は賃金未払の労働基準法違反に当たるとして申告した後、調整給との名目で支払われた。

Z 2 が指導証明書への署名を求めた段階では、組合と Z 2 の労働紛争が発生し、組合員らは極度の緊張状態のもと就労しており、かかる状況下では、指導証明書への署名を強要されても、組合員がその場で応じず、組合に確認してからにしようとするには、相当の理由がある。また、Z 2 も無用な紛争拡大を防止する観点から、組合に対し指導証明書の署名につき事前に連絡し、組合や組合員らの理解を得る努力をすべきであるところ、Z 2 は、こういった努力を怠ったまま組合員らの就労を禁じており、このことは懲戒権の濫用に当たる。

かかる行為は、不利益取扱いに該当する。

(2) Z 2 の主張

Z 2 が、X 2 組合員、X 4 組合員及び X 5 組合員に対し、就労を認めなかったのは、組合員であることを理由にするものではなく、単に Z 2 の職務命令に従わなかったことによるものである。

Z 2 は、品質管理の徹底を図るため、作業上注意をしなければならない事項等を単なる口頭ではなく、書面化して徹底すべきとの判断で、平成21年4月1日から、全現業従業員を対象に、指導証明書を導入した。

X 2 組合員、X 4 組合員及び X 5 組合員以外の現業従業員はすべてこの指導証明書に署名する一方、彼らのみが署名しなかったため、社内の秩序維持の観点から就労を認めなかったものである。なお、組合員らが署名した後には、Z 2 は直ちに就労を認めている。

14 X2 組合員及び X4 組合員に対し、三交代制勤務を命じたことは1号違反に当たるか。

(1) 申立人の主張

Z2 は、残業差別についての組合の追及から逃れるため、三交代制勤務を導入しており、そもそも三交代制導入の必要性は乏しい。

三交代制勤務が命じられたのは、本件工場で就労する100人を超える現業従業員のうち23名だけであった。これらの者のうち、退社する者や二交代制に戻る者もあり、最後まで、三交代制とされたのは、組合員を含め10名となっており、不合理であった。

二交代制と三交代制を併存させることは、経営効率から考えて、極めて不自然である。雇用調整の一環として、三交代制を導入するならば、二交代制と三交代制に従事する現業従業員を定期的に交代させるなどして、所定労働時間の減少に伴う不利益を労働者全員で分かち合うのが普通であるところ、Z2 は X2 組合員と X4 組合員を含む一部の労働者のみが集中して不利益を被る状況を作出した。

また、途中で、三交代制勤務のうち、午後11時から翌午前7時は廃止され、三交代制は体をなさない状況になったにもかかわらず、Z2 が三交代制を廃止しようとしなかったことは極めて不自然である。Z2 は、当初、三交代制を命じられた者のうち、特段、三交代制に異議を唱えていなかった者を二交代制に復帰させる一方、二交代制への復帰を求めている X2 組合員及び X4 組合員を三交代制に留め置いた。

X2 組合員及び X4 組合員は、所定労働時間が減少することにより不利益を受けた。なお、三交代制を命じられた非組合員には、時間外労働が命じられていた。また、X5 組合員は、二交代制勤務のままであったが、X2 組合員の運転する自家用車に同乗して通勤していたところ、X2 組合員が三交代制を命じられたことにより、不利益を被ることになった。

なお、この件については、Z2 が三交代制勤務の導入につき、Z3 からの受注量減を理由としてあげており、Z3 についても、労働組合法上の使用者としての責任を免れ得ない。

(2) Z2 の主張

Z2 は、受注量が減少する中、三交代制を現業従業員の時間外労働をなくす方針で導入した。しかし、客先からの少量の受注があったり、緊急生産の必要があった時の対応や欠員が生じた時のバックアップ要員の獲得のために、従来の二交代制も残さざるを得なかった。

X2 組合員と X4 組合員を三交代制としたのは、三交代制で稼働してい

たライン以外の作業経験がなかったためであり、他に約20名の外国人現業従業員が三交代制とされており、組合員である者のみを三交代制にしたわけではない。

15 平成21年5月1日以降、X6 組合員の復職を認めなかったことは、1号違反に当たるか。

(1) 申立人の主張

Z2 は、X6 組合員の復帰直後に、機械清掃業務を命じたが、これは歩き回る必要があり、かつ膝の屈伸を伴うものであって、軽微な業務ではなく、機械操作よりむしろ重労働である。Z2 は、X6 組合員が膝に痛みが残存していることを知悉しながら、この業務を命じた。

また、平成21年10月13日、X6 組合員が脚に痛みがある旨述べた際、Z2 は、痛みを覚えずに仕事ができるよう何らかの措置を講じなければならないところ、それをしないまま、同組合員の就労を拒否した。Z2 は、それ以降、X6 組合員に対し、診断書の提出を求めているが、同組合員の症状は固定しており、

Z2 は、新たな診断書を入手することが不可能なことを知悉しながら、再度の提出を求める対応には、一片の道理もない。

Z2 は、正当な理由なく、X6 組合員の就労を拒否しており、かかる行為は不利益取扱いに該当する。

また、この件についても、Z2 は、脚に痛みを抱えて就労すると品質管理面から問題が生じるとしており、Z2 の品質管理とはZ3 に対してのものであるから、Z3 についても、労働組合法上の使用者としての責任を免れ得ない。

(2) Z2 の主張

X6 組合員は、当初、復帰した際、受傷の後遺障害のため重量物が持てない等の訴えがあったため、Z2 は、受傷前に従事していた加工業務に従事させることは困難であると判断し、軽易な切粉取り等の作業に従事するよう指示した。しかし、同組合員が拒否したため、Z2 は就労を認めなかった。

その後、Z2 は、担当主治医と面談する等誠実に対応し、団交の経過を踏まえて、機械加工業務の中で比較的身体に対する負担の軽いブローチ加工の作業に従事してもらうことに決めた。しかし、X6 組合員は、この作業に従事してもらったところ、作業中、後遺障害による右膝痛等が生じて就労ができず、早退や欠勤を重ね、今後も改善の見通しが見つからないことが判明したため、Z2 は、就労を認めなかった。

Z2 が、X6 組合員の復職を認めなかったのは、組合員であることを理由とするものではなく、後遺障害が機械加工業務に普通に従事できる程度にまで回復していないかどうかの判断の結果である。

16 8.3団交申入れへの対応は、2号違反に当たるか。

(1) 申立人の主張

8.3団交申入れに対応して、8.20団交が開催されたが、組合が Z5 との関係について質問しても、Z2 はまともに答えないか、経営事項と言うかであり、

X6 組合員の就労拒否については、自説にこだわるのみであって、組合員らに時間外労働を命じなくなったことについても、資料等を示すことなく、受注減によるもので、組合差別ではない旨返答するのみであった。

かかる対応は、不誠実団交に該当する。

(2) Z2 の主張

8.3団交申入れに対し、Z2 は、8.20団交を開催し、その場で X6 組合員の復職等の要求に誠実に話し合いをしている。また、その後、Z2 から、同組合員をブローチ加工に従事させることを提案している。したがって、Z2 は、団交応諾義務を誠実に履行している。

17 救済方法について

(1) 申立人の主張

団結権等の侵害に対する救済命令は、広義での原状回復によるもので、労働委員会は救済方法について、広い裁量権を有することは明らかである。

原状回復を趣旨とし、金銭給付を求める請求について、損害賠償との字句に拘泥し、司法救済にて扱われる損害賠償であり、行政救済としての労働委員会の裁量権は及ばないとの考え方は、理論的に誤りであるとともに、救済の実効性を損なうものである。バック・ペイ以外にも、使用者の不当労働行為によって強いられたと考えられる最小限度の労働組合側の出費・損失については、金銭給付命令の対象とされてしかるべきであろう。

なお、損害賠償の範囲を確定するためには、因果関係の存否など複雑な法律上の知識を必要とするが、労働委員会はそれについて適切に判断できる機関ではないとして、労働委員会による金銭給付命令を否定する説があるが、労働委員会がバック・ペイを命じるにあたって、金額を特定せず、解雇期間中に得ることができたはずの賃金相当額と年5分もしくは年6分の利息相当額の支払を命じているのと同様の救済方法が可能はずである。

本件においては、Y4次長の言動により組合活動が妨害され、3.3文書の作成により組合は組織拡大ができなくなった。また、Z2 の不当労働行為に対し、本件救済申立てや様々な抗議活動をせざるを得なくなり、組織防衛上多大な労力を費さざるを得なくなった。したがって、ポスト・ノーティスを命じるだけでは適切な原状回復とはならず、金銭給付命令が必要とされる。

また、各組合員個人に対しても、経済的不利益のみならず、相当の精神的苦痛を受けているのであるから、バック・ペイのみでは十分な原状回復にはならず、精神的苦痛を加算した、金銭給付命令を発するべきである。

第4 争点に対する判断

1 争点1（ Z 2 は X 3 組合員及び X 4 組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。）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 Z 5 と Z 2 の関係等について

(ア) 平成16年5月11日、 Z 2 の代表取締役である Y 1 社長は Z 5 を設立し、代表取締役に就任した。 Z 5 は、後記エ(オ)のとおり、同21年9月21日にその営業全部を Z 2 に譲渡するまでの間、 Z 2 から Z 3 の製品の部品製造の受注を受け、生産を行っていた。なお、 Z 5 は、 Z 2 以外の会社から受注を受けたことはない。

(乙42、当事者 Y 1)

(イ) 平成21年3月12日現在の Z 2 及び Z 5 の登記簿によると、両社の本店所在地、役員は、全て同一であった。また、 Z 5 の目的は、①自転車部品・釣具の製造及び組立、②木型・金型・プラスチックの鍍金、塗装及び洗浄、③前各号に付帯関連する一切の業務と記載されていた。なお、 Z 2 及び Z 5 の本店所在地の住所地には、 Z 2 の看板はあるが、 Z 5 の看板はなかった。

(甲13の1、甲13の2、甲78、証人 X 7)

(ウ) 平成20年5月1日から同21年4月30日までの Z 5 の固定資産台帳には、本件工場の機械の一部が記載されている。また、 Z 5 は、同19年5月1日から同20年4月30日までの法人税及び消費税を申告しており、同期間についての損益計算書や同20年4月30日付けの貸借対照表が作成されている。

(乙1、乙2、乙3の1、乙3の2)

(エ) Z 5 と Z 2 の日系ブラジル人の現業従業員に対する労務管理は、 Z 2 の従業員である Y 4 次長が行い、採用や解雇、時間外労働の割当を担当している。通常、本件工場での就労を希望する外国人労働者について採用が決まると、本件工場で1週間程度就労した後に、 Z 2 の所属か、 Z 5 の所属かが決定される。

また、 Z 5 の総務・経理に関する業務のみを担当する部局はない。

なお、 Y 4 次長は、ブラジル国籍であって、ポルトガル語が母国語であるが、日本語で会話することができ、本件工場等において、日本人と日系ブラジル人

の間で通訳をすることがあった。

(乙41、乙42、証人 Y4、証人 Y3、当事者 Y1)

イ 21-25事件申立て頃の X3 組合員及び X4 組合員の勤務実態等について

(ア) X3 組合員及び X4 組合員の給与明細には、「 Z5 」と漢字で記載されている。ただし、同組合員らが本件工場で勤務を開始した際、雇用契約書は作成されなかった。

(甲12、甲28、甲29)

(イ) X3 組合員及び X4 組合員は、勤務中、 Z2 の名前が入った作業着を着用し、「 Z2' 」と記載された下に、アルファベットとカタカナで名前が明記された名札を着け、Y4次長から業務についての指示を受けていた。

また、 Z5 に属する現業従業員は、 Z2 の従業員から指揮命令を受けていたが、これら Z5 に属する現業従業員に指揮命令をしていた Z2 の従業員が Z5 に出向しているとする書面は作成されていない。

(甲36、甲37)

(ウ) Z2 の現業従業員と Z5 に属する現業従業員が、同一のラインで業務に就くことがあった。

(甲79、証人 Y4、当事者 Y1)

(エ) 本件工場で日系ブラジル人の現業従業員を対象に朝礼が行われる際には、

Z5 に属する現業従業員は、 Z2 の現業従業員と同様に参加していた。

(オ) Z5 に属する日系ブラジル人の現業従業員の賃金体系及び支給に関する取扱いは、 Z2 の日系ブラジル人の現業従業員の賃金体系と同一であった。また、本件工場内のタイムカードは、日本人、日系ブラジル人及びベトナム人に区分けして設置されおり、所属会社ごとに分けられていなかった。

ウ X3 組合員の解雇問題における Z2 の対応

(ア) 組合は、本件会社代理人に対し、平成21年3月3日付けの質問書と題する書面(以下「3.3質問書」という。)を提出した。この文書には、①組合は、X3 組合員は Z2 で就労し、同社の指揮・命令の下、自転車部品の加工等に従事してきたため、X3 組合員と Z2 の間には雇用関係があると考えてきた、②本件会社代理人は、これまで、X3 組合員の非違行為を理由にあげ、本件解雇通知の撤回には応じられないなどと回答しており、本件会社代理人も X3 組合員と Z2 の間に雇用関係があることを首肯していると思われる、③ところが、組合が X3 組合員の給与明細書を精査したところ、Z5により発行されたことになっており、組合で調査したところ、 Z2 の

所在地と代表取締役は、 Z 5 と同一であって、 X 3 組合員の使用者について疑義が生じている、④ X 3 組合員の使用者は Z 2 なのか、 Z 5 なのか明らかにするよう求める旨記載されていた。

(甲14)

(イ) 3.7組合活動の際に、組合は、応対に出た Z 2 の者に対し、 Z 5 の所在地と責任者の所在を尋ね、 Z 5 との面会を申し入れたが、 Z 2 の同対応者は、所在地はわからない、責任者はいないなどと返答した。

(甲78、証人 X 7)

(ウ) 本件会社代理人は組合に対し、平成21年3月13日付けの通知書（以下「3.13通知書」という。）を送付した。3.13通知書には、3.3質問書に回答するとして、① X 3 組合員の使用者は、 Z 5 である、② Z 5 は、 Z 2 と同じ工場内で作業を行っているため、使用者の混同が生じ、本件会社代理人がよく確認しないまま、 X 3 組合員の雇用主を Z 2 として通知したもので、不手際をお詫びする、③本件会社代理人は、今回、新たに Z 5 の委任を受けたので通知する、④ X 3 組合員に対する解雇を撤回する考えはない旨記載されていた。

(甲21)

エ Z 5 から Z 2 への事業譲渡について

(ア) 平成21年5月7日、 X 4 組合員は大阪労働局に対し、 Z 2 及び Z 5 の業務実態は、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業条件の整備等に関する法律等に違反しているとして申告を行った。

(証人 X 7)

(イ) 平成21年6月17日、大阪労働局は Z 2 及び Z 5 に対し、 Z 2 と Z 5 の間の部品加工請負に関する基本契約書が作成されていないこと、及び、 Z 5 には、製造管理を担当する者が独自に採用されていないこと等を指摘し、是正指導を行った。

(証人 X 7)

(ウ) Z 2 と Z 5 の間で、平成21年9月21日をもって、 Z 5 の営業全部を Z 2 に譲渡することを定めた営業譲渡契約書が同年7月17日付けで締結された。なお、この契約書には、 Z 2 は、同年9月21日現在の Z 5 の従業員を原則として引き継ぎ、当該従業員に関するその他の事項については、 Z 2 と Z 5 が別途協議の上決定する旨の条項が含まれていた。

(乙30、証人 X 7)

(エ) Z 2 は X 4 組合員に対し、 Z 2 は同組合員を期間の定めのない

従業員として雇用すること等を記載した平成21年9月17日付けの労働条件通知書を交付した。

(甲47)

(オ)平成21年9月21日、Z5の営業全部がZ2に譲渡された。

(2) Z2はX3組合員及びX4組合員の労働組合法上の使用者に当たるかについて、以下判断する。

ア Z5の営業全部がZ2に譲渡される前についてみると、前記(1)イ(ア)認定のとおり、X3組合員及びX4組合員の給与明細には、Z5と記載されていることから、両者の雇用主は外形的にはZ5であるとして扱われていたことを窺わせる事実は存在する。

イ しかし、前記(1)ア(エ)、イ(イ)から(オ)認定のとおり、①Z5とZ2の日系ブラジル人の現業従業員に対する労務管理は、Z2の従業員であるY4次長が行っていること、②本件工場での就労を希望する外国人労働者について、採用が決まった段階では、Z2の所属か、Z5の所属かは決まらないこと、③Z5に属する現業従業員は、Z2の従業員から指揮命令を受けており、指揮命令をしているZ2の従業員について、Z5に出向しているとする書面は作成されていないこと、④Z2の現業従業員とZ5に属する現業従業員が同一のラインで業務に就くことがあったこと、⑤本件工場日系ブラジル人の現業従業員を対象に朝礼が行われる際には、Z5に属する現業従業員は、Z2の従業員と同様に参加していたこと、⑥Z5に属する日系ブラジル人の現業従業員の賃金体系及び支給に関する取扱いは、Z2の日系ブラジル人の現業従業員の賃金体系と同一であったこと、⑦X3組合員及びX4組合員は、勤務中、Z2の名前の入った作業着を着用するなどしていたこと、⑧本件工場内のタイムカードは、所属会社ごとに分けられていなかったこと、がそれぞれ認められる。

また、Z2のX3組合員の解雇問題への対応をみると、前提事実及び前記(1)ウ(ア)、(ウ)認定によれば、本件解雇が行われた後に、組合が、3.3質問書にて、本件会社代理人に対し、X3組合員とZ2の間に雇用関係があると考えていたが、疑義が生じたとして、X3組合員の使用者を明らかにするよう求めたところ、本件会社代理人は、Z5は、Z2と同じ工場内で作業を行っているため、使用者の混同が生じ、本件会社代理人がよく確認しないまま、X3組合員の雇用主をZ2として通知したもので、不手際をおわびする旨返答しているのであるから、かかる組合からの質問以前には、Z2は、自らがX3組合員の雇用主であるとして、対応してきたとみるのが相当である。

ウ 以上のことより、 Z 2 は、 Z 5 に属する現業従業員を Z 2 の現業従業員と厳密に区別せずに本件工場を操業させていたというべきで、 Z 2 が、 Z 5 に属する現業従業員の労働条件を現実的・具体的に決定していたとするのが相当である。

したがって、 Z 2 は、 Z 5 の営業全部が Z 2 に譲渡される以前から、 X 3 組合員及び X 4 組合員の労働組合法上の使用者の地位にあったと判断するのが相当である。

2 争点 2 (平成21年2月19日に Y 4 次長らが X 2 組合員に個別に話をしたこと等は 3 号違反に当たるか。) 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 組合公然化直後の労使関係等

(ア) 平成21年2月13日、組合等は Z 2 に対し、2.13要求書を送付した。2.13要求書には、 X 3 組合員が組合員であることを明記した上で、 X 3 組合員に対する本件解雇通知を撤回すること等を要求する旨記載されていた。2.13要求書には支部長として、 X 2 組合員の名前が記載されていた。

なお、組合等が Z 2 に対し、文書を送付するなどしたのは、これが初めてであった。

(甲 1、甲78、乙41、乙42、証人 Y 4、当事者 Y 1)

(イ) 平成21年2月19日、 Z 2 にて、 X 2 組合員は Y 4 次長の部屋に来るよう呼び出された。部屋には、 Y 4 次長、 Z 2 総務部課長の Y 3 (同人は、同年3月21日に総務部課長から総務部次長になっているが、以下、その前後を問わず、「 Y 3 課長」という。)、 Z 2 従業員の Y 6 の他、 Y 1 社長の知人がおり、 X 2 組合員に対し、2.13要求書を示し、あなたが労働組合のリーダーなのかなどと尋ねるなどした。なお、 Y 1 社長は Y 1 社長の当該知人がこの場に同席することについて、了解しており、 Y 1 社長は、 Y 4 次長に対して、 X 2 組合員が組合に加入しているか確認するよう指示をしていた。

(甲77、乙41、乙42、証人 X 2、証人 Y 4、当事者 Y 1)

イ 組合脱退届

(ア) 本件工場で勤務する日系ブラジル人の現業従業員で組合員であった者 1 名の名前で、組合を脱退する旨ポルトガル語にて記載された文書が、配達証明郵便にて組合に届けられた。この郵便物には、平成21年2月25日の消印が付されており、封筒の宛名は漢字の混じった縦書きの日本語で書かれていたが、差出人

名はアルファベットと数字のみで書かれていた。

(甲5、甲6)

(イ) 本件工場で勤務する日系ブラジル人の現業従業員で組合員であった者2名の名前でポルトガル語にて、組合を脱退する旨記載された文書が、簡易書留郵便により組合に届けられた。この郵便物には、平成21年3月3日の消印が付されており、封筒の宛名及び差出人名はアルファベットで書かれていた。

(甲10、甲11)

(2) 平成21年2月19日にY4次長らが X2 組合員に個別に話をしたこと等は3号違反に当たるかについて、以下判断する。

ア Z2 は、平成21年2月19日にY4次長らが X2 組合員に組合加入の事実を確認したのは、単に、組合の交渉資格の有無を確認するためであった旨主張する。

イ そこで、同日の状況をみると、通常、組合加入の事実確認のためであるならば、役職者1名が尋ねれば足りるところ、前提事実及び前記(1)ア(イ)認定のとおり、① X2 組合員はY4次長の部屋に来るよう呼び出されており、そこには、Y4次長のほか3名がいたこと、②うち2名は Z2 の役職にある者で、1名はY1社長の了解を得た、Z2 の外部の者であったこと、③ X2 組合員は、労働組合のリーダーであるのか否かと質問されていること、がそれぞれ認められる。

一方、X2 組合員に対し、複数の者で、しかも、外部の者まで立ち会い、役職者の部屋に呼び出した上で、組合に関する質問をしなければならない特段の事情があると認めるに足る疎明もない。

そうすると、Z2 の対応は、X2 組合員の組合加入の事実確認の域を超えたものであるとみるのが相当であって、この対応により、同組合員が多大な心理的圧迫を感じたとする組合の主張は、首肯でき、かかる対応は組合の活動の弱体化を図る支配介入に当たるものと判断される。

ウ なお、組合はこれ以外にも、Z2 が現業従業員を個別に呼び出し、組合員であると思慮した者に対して、脱退証明書を持ってこなければ、解雇するとして脅迫するなどした旨主張し、救済を求める。確かに、前記(1)イ(ア)、(イ)認定のとおり、日系ブラジル人の現業従業員の組合脱退届が配達証明、あるいは簡易書留で提出されたり、封筒の宛名は漢字の混じった縦書きの日本語で書かれているものもあることからすると、この脱退届が当該組合員の独力で作成されたにすれば、不自然な点が存する。しかし、組合員の脱退に、Z2 が関与していたと認めるに足る疎明はなく、この点に関する申立ては棄却する。また、X3 組

合員について、多人数で取り囲まれ心理的圧迫を加えられたとする主張に関して、これを裏付ける疎明はなく、この点に関する申立ては棄却する。

エ 以上のとおりであるから、平成21年2月19日の Z 2 の X 2 組合員に対する対応は、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。

3 争点3（ X 2 組合員ら4名に対し、時間外労働を命じなかったことは、1号違反に当たるか。）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 X 2 組合員ら4名を含む本件工場で勤務する外国人の現業従業員の賃金は、原則として、月1回、前月21日から当月20日までの勤務に対するものとして、支払われている。計算方法は、当該期間中の所定時間内の合計労働時間数に時給を乗じたものを基本給とし、これに、時間外労働への対価である残業手当や通勤手当等を加算し、所得税等を控除していた。

X 2 組合員、 X 3 組合員及び X 4 組合員の時給は1,200円、 X 5 組合員の時給は900円であった。なお、 X 2 組合員ら4名の担当業務は、それぞれ異なっていた。

平成20年12月現在、 X 2 組合員ら4名の勤務時間は、始業午前8時、終業午後5時とされ、賃金計算上1日8時間労働として扱われていた。 X 2 組合員ら4名の勤務個人表によると、同月21日頃までは、各組合員とも、ほぼ全ての出勤した日について、退出は午後8時過ぎになっており、これについて3時間の時間外労働を行ったこととされていた。なお、当時、本件工場の現業従業員の勤務時間は、①始業午前8時、終業午後5時、②始業午後8時、終業翌日午前5時の2種類の二交代制勤務になっていた。

また、 X 2 組合員ら4名はいずれも、本件工場ですべて初めて勤務した日に3時間の時間外労働を行っている。

(甲27、甲28、甲29、甲30、甲32、甲33、甲34、甲35、乙34の1、乙34の2、乙35の1、乙35の2、乙36の1、乙36の2、乙37の1、乙37の2、証人 X 2 、証人 Y 3)

イ X 2 組合員ら4名の月ごとの勤務実績と賃金については、別紙1-1から別紙1-4のとおりである。また、 X 2 組合員ら4名の平成21年1月21日から同年2月28日までの各日ごとの時間外労働実績は別紙2のとおりであって、 X 4 組合員が平成21年4月度に1回、時間外労働を行っている以外は、 X 2 組合員については同年2月13日を、 X 3 組合員については同月10日を、 X 4 組合員については同月17日を、 X 5 組合員については同月20日を最後に、全く時間外労働を行っていない。

X 2 組合員は、組合が2.13要求書を提出した直後から、時間外労働をする必要がない旨、毎日、通知されるようになった。

(甲27、甲28、甲29、甲30、甲32、甲33、甲34、甲35、証人

X 2)

ウ 平成20年1月から同21年4月までの Z 2 と Z 5 の売上高は、以下のとおりである。

	H20. 1	H20. 2	H20. 3	H20. 4	H20. 5	H20. 6	H20. 7	H20. 8
Z 2	93,738,403	134,745,030	111,075,750	106,387,277	93,713,747	111,068,663	157,166,310	135,212,746
Z 5	—	—	—	—	21,558,003	28,182,239	33,395,896	31,770,608

	H20. 9	H20. 10	H20. 11	H20. 12	H21. 1	H21. 2	H21. 3	H21. 4
Z 2	159,877,343	189,556,070	179,864,687	207,258,251	139,315,500	165,254,859	129,239,563	135,296,158
Z 5	43,712,540	52,047,016	47,674,254	51,335,162	53,751,223	48,255,157	44,122,731	39,994,317

(単位：円、消費税を含む)

(当事者 Y 1)

エ 平成20年5月から同21年2月までの X 2 組合員、X 4 組合員及び X 5 組合員の従事したラインの受注量は、以下のとおりである。

	H20. 5	H20. 6	H20. 7	H20. 8	H20. 9
X 2 組合員が従事したライン	18,867	34,506	27,068	18,199	67,504
X 4 組合員が従事したライン	58,206	61,307	62,751	69,387	72,128
X 5 組合員が従事したライン	40,634	65,758	74,849	58,107	69,473

	H20. 10	H20. 11	H20. 12	H21. 1	H21. 2
X 2 組合員が従事したライン	82,835	79,512	59,636	41,168	49,052
X 4 組合員が従事したライン	70,069	60,134	69,829	63,343	62,662
X 5 組合員が従事したライン	59,870	54,718	50,817	39,768	18,726

(単位：個)

(乙16)

オ 本件工場で勤務する現業従業員の平成21年度2月度から4月度までの合計時間外労働時間は、別紙3のとおりである。

(乙28の1、乙28の2)

(2) X 2 組合員ら4名に対し、時間外労働を命じなかったことは、1号違反に当たるかについて、以下判断する。

ア 平成20年12月頃までの X 2 組合員ら4名の時間外労働の実態については、前記(1)ア、イ認定のとおり、①各人ともほぼ毎月、月15回以上時間外労働を行っており、月当たりの合計時間外労働時間が100時間を超えることもあったこと、②各人とも毎月5万円から15万円程度の残業手当を受け取っていたこと、③ X 4 組合員が平成21年4月度に1回時間外労働を行っている以外は、X 2 組合員については同年2月13日を、X 3 組合員については同月10日を、X 4 組合員については同月17日を、X 5 組合員については同月20日を最後に、全く

時間外労働を行っていないこと、が認められる。

一方、前提事実及び前記2(1)ア(ア)認定によれば、組合等が Z2 に対し初めて文書を送付したのは、平成21年2月13日であるから、Z2 が、X2 組合員ら4名が組合員であることを認識したと思われる時期と、Z2 が X2 組合員ら4名に対し、時間外労働を命じなくなった時期は、ほぼ一致しており、Z2 が X2 組合員ら4名が組合に加入していることを認識した時点以降、同組合員らに時間外労働を命じなくなったとみるのが相当である。

イ これについて、会社は、Z2 は、Z3 からの受注減の影響で、X2 組合員ら4名に対し、時間外労働を命じなくなった旨主張する。確かに、前記(1)ウ認定によれば、Z2 の平成21年3月から同年4月の売上高は、同20年10月から同年12月に比べて、減少していること、は認められる。しかし、同21年3月度から同年4月度の本件工場の外国人現業従業員の時間外労働の実態をみると、前記(1)オ認定のとおり、①同年2月度から同年4月度にかけて、時間外労働は減少傾向にはあるものの、ほとんどの者が同年3月度には50時間前後、同年4月度には20時間前後の残業を行っていること、②同月度に、時間外労働を行っていない外国人現業従業員は、X2 組合員ら4名以外には2名のみであり、うち1名は同年2月度には8時間程度しか時間外労働を行わなかった者であること、が認められる。

そうすると、Z2 は時間外労働について、X2 組合員ら4名に対し、他の外国人現業従業員とは、異なった取扱いをしたことは明らかで、受注減の影響で、X2 組合員ら4名に対し、時間外労働を命じなくなったと解することはできない。

ウ なお、Z2 は、X2 組合員の生産性が乏しいため、時間外労働を命じなかった旨主張するが、X2 組合員の生産性が、この時期、時間外労働を命じられた現業従業員に比べて、劣っていたと認めるに足る疎明はない。また、X2 組合員、X4 組合員及び X5 組合員は、検査員が不在の際には、生産を任せるほどの勤務実績がなかったため、時間外労働を命じなかったとの主張についても、前記(1)ア認定によれば、X2 組合員ら4名はいずれも本件工場に初めて勤務した日に3時間の時間外労働を行い、それ以降も、平成20年12月頃までは、ほぼすべての出勤した日について3時間の時間外労働を行っていることから、採用できない。

エ 以上のとおりであるから、Z2 は、X2 組合員ら4名に対し、同人らが組合員であることや同人らが組合に加入したこと等を理由に、時間外労働を命じないこととし、これにより賃金を減少させるという不利益な取扱いを行ったと

というのが相当で、かかる行為は労働組合法第7条第1号に違反する不当労働行為である。

4 争点4（平成21年2月25日のY4次長等の X2 組合員への対応は1号違反に当たるか。）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。

平成21年2月25日頃、本件工場で作業中の X2 組合員は、作業工程に関して、Y4次長及び他の Z2 管理職1名と意見が対立するなどした。

(証人 X2)

(2) 平成21年2月25日のY4次長等の X2 組合員への対応は1号違反に当たるかについて、以下判断する。

前記(1)認定のとおり、平成21年2月25日頃、本件工場で作業中の X2 組合員は、作業工程に関して、Y4次長及び他の管理職1名と意見が対立するなどしたことは認められるが、作業工程について意見が対立するに至った経過や、従前、その作業は本件工場でどのように行われ、これに関して、Z2 がどのような指示をしていたかなどについての疎明はない。したがって、この経過において、Y4次長から X2 組合員に対し、不利益取扱いに該当しうるような言動があったと認めることはできず、この点に関する申立ては棄却する。

5 争点5（2.27組合活動及び3.7組合活動に対する Z2 の対応は3号違反に当たるか。）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 平成21年2月20日、組合等は Z2 に対し、同日付け抗議書（以下「2.20抗議書」という。）を提出し、団交を申し入れた。2.20抗議書には、①Y4次長等が X2 組合員を呼び出して取り囲み、「お前が組合のリーダーか」等と脅迫したこと、他の労働者を個別に呼び出し、組合から脱退証明書をもってこなければ解雇する等と述べたこと及び X2 組合員及び X3 組合員に対してのみ、時間外労働をさせないこと等は、悪質な不当労働行為であって、嚴重に抗議する、②本件解雇通知の撤回等について、団交を申し入れる旨記載されていた。また、団交の日時としては、同月27日午後5時からとされ、Z2 に対し、同月24日午後3時までに団交の許諾確認のファックスを送信するよう求める旨の記載があった。

(甲2、乙44)

イ 本件会社代理人は組合に対し、平成21年2月23日付けの通知書（以下「2.23通知書」という。）を送付した。2.23通知書には、X3 組合員に対する解雇予告について、Z2 側の見解を記載するとともに、今後は、本件会社代理人が

Z 2 の窓口となるので、連絡は、本件会社代理人あてでお願いする旨記載されていた。

(甲 3)

ウ 平成21年2月24日、本件会社代理人は組合に対し、2.20抗議書には団交日時として、同月27日午後5時からと記載されていたが、同年3月1日午後2時からとさせてもらいたい旨記載した文書をファックスで送信した。

その後、X 7書記次長と本件会社代理人は、電話で話をした。その概要は、以下のとおりである。なお、この会話中に、本件会社代理人はこの会話をテープで録音している旨述べたことがあった。

(ア) 電話での会話において、X 7書記次長は、組合員に対する脱退懲憑が行われているとして、同年2月27日に Z 2 に行き、Z 2 が団交拒否をするならば、門前で抗議活動をする旨述べた。本件会社代理人は、Z 2 は団交を受けないのではなく、日程の変更を申し入れている旨返答したところ、X 7書記次長は、具体的な理由があるか尋ねた。本件会社代理人は、個別交渉事案であることをあげたが、X 7書記次長は、これに反対した。本件会社代理人は、

Z 2 は、事実関係を説明した上で解雇をする旨明らかにしている旨述べたが、X 7書記次長は、事実無根のことばかりだと返答した。本件会社代理人は、こちらは、きちんと手順を踏まえているのに、組合側が一方的に、受けられないとしているに過ぎないと述べた。

X 7書記次長は、再度、同日、Z 2 へ行く旨述べて、これに対し、本件会社代理人は、団交うんぬんということであれば、私の事務所で、話を聞く旨返答したが、X 7書記次長は、本件会社代理人は使用者に当たらない旨述べた。会社代理人は、私は使用者から委任を受けていると述べたが、X 7書記次長は、権限を持った者が出席しなければ、不誠実団交に当たるとし、弁護士事務所であれば応じないというのはおかしいと返答した。

本件会社代理人は、弁護士事務所以外では受け付けないと言っていないと反論し、再度、同日は都合が悪いとし、組合が同年3月1日が都合が悪いとするのも理由がないのではないかと尋ねた。X 7書記次長は、同年2月28日と同年3月1日は、春闘の時期で、一日中活動を行っており、時間が取れないとし、同年2月28日をもって解雇すると通告されているのであるから、その日が過ぎたの団交は受け入れられない旨述べ、使用者側から弁護士しか出席しない団交は不当であると主張した。これに対し、本件会社代理人は、こちら側の対応が不当であるというならば、公的機関でそれを確認するよう求めた。

本件会社代理人は、同月27日は団交に応じられないが、本件解雇通知につい

ての協議が緊急であるとするならば、同日に本件会社代理人が弁護士事務所で対応する旨繰り返し述べたが、X7書記次長は、同日、Z2を訪問する旨返答し、そちらは代理人の弁護士しか出席していなくても団交が成立すると考えているが、組合等はそう考えていないと述べ、続いて「そういう態度でははるんやったらね、我々もいうたらもう、これは覚悟してね、かかっていかなあかんと思ってるわけですよ。」と発言した。その後、X7書記次長は、「あと、このテープでとったん使うてね、私を脅かしてね、組合もつぶしていられるんですか。」「すごいな、ほんま。会社もすごいことやってるけど、弁護士さんもすごいなと思いましたわ。」「そういう態度でははるんやったら、もうしゃあないですよわね。我々ももうどんどん争議をいうたら精鋭化していかなしゃあないと。」「拒否されるんやったら、そこで拒否しなはれ。そのかわりね、そら、そら私らも。まあ、もちろんね、何でもできるわけじゃないのはね、重々承知してま。それは分かりますよ。ね。そんなもんね、暴力行為を働いてええんかとかね、器物損壊してええんかとかね、やっぱり法律ってあるじゃないですか。そういうことについての組合活動いう範囲内はね、罰則規定もあるわけでしょう。うん。それをさしてもらいますよ。」等と発言した。

(甲4、甲78、乙23、乙24、証人 X7)

エ 平成21年2月27日午後5時頃、本件工場で働いている組合員以外の組合員数名がZ2に赴き、団交に応じるよう求めたが、Z2は、同日は団交に応じないとして、これらの組合員がZ2に立ち入ることを拒否した。

組合は、Z2の門前で拡声器を使用してシュプレヒコールを行うなどし、Z2はこの様子をビデオカメラで撮影するとともに、警察に電話した。

また、組合は、Z2に対し、同日付け警告書(以下「2.27警告書」という。)を交付したいので、敷地内に入れるよう要求したが、Z2は応じなかった。2.27警告書は、後日、Z2あてに郵送された。なお、この警告書には、①本件会社代理人より、団交日時の変更の要請があったが、(i) X3組合員に対しては、同月28日をもって解雇する旨通告がなされ、他の組合員に対しても度重なる不当労働行為がなされていることから、緊急に団交を行う必要がある、(ii) Z2から提案された日時は終日多忙である、(iii)組合員が団交に出席するためには、団交場所を変更することはできない、との事情から、同月27日に

Z2内で団交を行うよう要請した、② Z2代理人は、組合側の要請を聞き入れず、団体交渉権を冒涇する発言を繰り返し、団交日時・場所について合意に至らなかったものであり、かかる対応に対し、嚴重に抗議する、③ Z2は、2.20抗議書送付以降も、同月25日、X2組合員に対する新たな不当労働行為

が発生しており、これらの不当労働行為について、嚴重に抗議し、謝罪を求め、不当労働行為を直ちにやめることを重ねて求める、等と記載されていた。

(甲7、甲78、乙10、乙18、乙44、証人 X7、証人 Y3)

オ 平成21年2月27日、本件会社代理人は組合に対し、同日付けの通知書(以下「2.27通知書」という。)を送付した。2.27通知書には、①同日に本件会社代理人のみが出席して団交を行うことを提案した理由として、X3組合員の解雇問題は、個別案件なので使用者が出席する必要はないこと以外にも、(i)本件会社代理人は、Z2から一切の権限を受任していること、(ii)解雇問題は法的問題であるので、本件会社代理人のみで対応しても、問題はないと考えていること、を伝え、さらに、このことに疑義があるとするならば公的機関に確認するよう何度も述べた、②これに対し、組合は使用者側から弁護士以外が出席しない団交は認めない旨述べた、③本件会社代理人は、同年3月1日が無理ならば、それ以降の日程でも調整する余地がある旨述べたが、組合は応じなかった、④同年2月25日の件は、X2組合員が作業方法を勝手に変更していたのに気付いたY4次長等が注意し、改善指導を行ったにすぎない旨等が記載されていた。

(甲8)

カ 平成21年3月7日午後0時頃、本件工場で勤務する組合員以外の組合員数名がZ2に赴いた。Z2は、これらの組合員がZ2に立ち入ることを拒否した。

組合は、Z2の門前でシュプレヒコール等を行った。Z2はこの様子をビデオカメラで撮影するとともに、警察に電話した。

(甲78、乙7、乙11、乙19、乙44、証人 X7、証人 Y3)

(2) 2.27組合活動及び3.7組合活動に対するZ2の対応は3号違反に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)エ、カ認定のとおり、平成21年2月27日及び同年3月7日、本件工場で働いている組合員以外の組合員数名がZ2に赴いた際、Z2がこれらの組合員がZ2に立ち入ることを拒否し、組合がシュプレヒコールを行うなどしたところ、Z2はこの様子をビデオで撮影し、警察に電話したこと、が認められる。

イ そこで、2.27組合活動に至る経緯をみると、前記(1)ア、ウ認定のとおり、①平成21年2月20日、組合等はZ2に対し、同月27日に団交を開催するよう求めたこと、②同月24日、本件会社代理人は組合に対し、日程を同年3月1日に変更したい旨通知し、その後、X7書記次長と本件会社代理人との間で、団交開催について会話がなされたこと、③その際、X7書記次長は、日程変更には応じら

れない旨述べ、同年2月27日に Z2 に行き、Z2 が団交拒否をするならば、門前で抗議活動をする、「我々ももうどんどん争議を精鋭化していかんやあないと」等と発言したこと、が認められる。

ウ そうすると、Z2 が、2.27組合活動の際に、何らかの過激な抗議活動の危険性があるとして、本件工場で働いている組合員以外の組合員の立入りを拒否し、シュプレヒコールの様子をビデオで撮影し、警察に電話したことにも、合理的な理由があるというべきであって、かかる Z2 の対応を支配介入に当たるとまでいうことはできない。また、3.7組合活動の際についても、Z2 は、何らかの過激な抗議活動の危険性があるとして、同趣旨の対応を取ったものというのが相当であって、これに関しても、支配介入に当たるとまでいうことはできない。

エ なお、組合は、2.27組合活動及び3.7組合活動は何ら違法なものではない旨主張するが、組合活動が適法であるとしても、これに対抗するためになされた使用者側の行為が、直ちに不当とされるものではない。

オ 以上のとおりであるから、この点に関する組合の申立ては棄却する。

6 争点6（本件解雇は3号違反に当たるか。）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 平成21年1月30日、Z2 は X3 組合員に対し、不適合品を大量に作ったこと等を理由に、本件解雇通知を行った。

組合等は、2.13要求書にて、同20年10月頃、X3 組合員に対し、道端にゴミを捨てたことを理由として15日間の停職を命じたこと及び本件解雇通知の撤回を要求し、2.20抗議書にて、再度、本件解雇通知の撤回を要求するとともに団交を申し入れた。

(甲1、甲2)

イ 本件会社代理人が組合に対し送付した2.23通知書には、① Z2 は X3 組合員の停職及び本件解雇通知の撤回には応じられない、② Z2 は地域住民と良好な関係を築くため、従業員に対し、たばこの吸殻などのゴミを道端に捨てないこと等を指導していたが、X3 組合員は、本件工場近くの道端から、高速道路内に向けてペットボトルを投げ込むという行為を行ったため、停職処分を行った、③本件解雇の直接の原因は、X3 組合員が自動車部品加工において、単なる職務怠慢と評するにとどまらず、故意に Z2 に損害を与えたと評さざるを得ないレベルで、基本的な作業手順を継続的に手抜きし、廃棄せざるを得ない状態の520個の不適合品を発生させたことである、④ X3 組合員は、上記の不適合品の発生その他、非違行為や勤務不良行為があり、これらを総合して、企業秩序を維持するため解雇にする旨記載されていた。

(甲3)

ウ X3 組合員は、平成21年2月28日をもって、解雇された。なお、この時点までに、組合と Z2 との間で、本件解雇に関する団交は開催されなかった。

(2) 本件解雇は3号違反に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記2(1)ア(ア)、6(1)ア認定のとおり、Z2 が X3 組合員に対し、不適合品を大量に作ったこと等を理由に、本件解雇通知を行ったのは平成21年1月30日であるところ、これは、組合等が Z2 に対し、初めて文書を送付した同年2月13日より前であること、が認められる。また、この文書が Z2 に送付される以前に、Z2 が X3 組合員が組合に加入していることを認識していたと認めるに足る疎明もなく、Z2 は、組合とは無関係に、X3 組合員を解雇する意思決定を行ったとみるのが相当である。

イ 確かに、前記(1)ウ認定のとおり、本件解雇までの間に、組合と Z2 との間で、本件解雇に関する団交は開催されなかったことは認められる。しかし、本件解雇通知から本件解雇までの間に、Z2 が X3 組合員の解雇を延期するなどの措置を取らなければならないような新たな事象が出現したとする疎明もなく、Z2 が当初の方針どおりに X3 組合員を解雇したことは、X3 組合員が組合に加入し、組合が本件解雇通知について団交を申し入れるなどしていたことと無関係になされたものとみるのが相当である。

ウ 以上のとおりであるから、本件解雇が支配介入に当たるということはできず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

7 争点7 (平成21年2月28日及び同年3月2日に X5 組合員を就労させなかったことは1号違反に当たるか。) 及び争点8 (同年2月28日のY4次長の X5 組合員への発言等は1号違反に当たるか。) 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 平成21年2月27日、Z2 は X5 組合員に対し、午後0時頃をもって本件工場から退出するよう命じた。また、同月28日、Z2 は X5 組合員に対し、午前9時頃をもって本件工場から退出するよう命じた。

Z2 は、同年3月分賃金に関しては、この2日分と同年3月2日、同月3日及び同月18日の X5 組合員の勤務を Z2 都合で勤務に就かせない「休業」として扱い、休業手当として、20,638円と、これらの日のうち、出勤してから退出するまでの時間数に応じた金額を基本給に算入して支払った。なお、X5 組合員は、同年3月1日は、日曜日であって休日で、同月2日は午前10時頃退出し、同月3日及び同月18日は出勤しなかった。

X5 組合員は、それまで「休業」扱いとされたことはなかった。

(甲30の11、甲35の11、甲76)

イ Z2 は、本件審査手続きにおいて、本件工場で勤務している現業従業員のうち、X2 組合員ら4名以外で Z2 に雇用されている者8名及び Z5 に雇用されている者13名について、平成21年3月21日から同年4月20日の間の勤務個人表を書証として提出した。これらの者のうち、この期間に「休業」扱いとされたことがあったのは、1名のみであった。なお、この1名は、9日間「休業」扱いとされた後、14日間欠勤していた。また、これらの者のうち、この期間に「早退」扱いとされたことがあったのは5名で、いずれも回数は1回であった。

さらに、Z2 は、これとは別に、本件工場で勤務している現業従業員3名について、平成21年1月21日から同年4月20日の間の勤務個人表を書証として提出した。これらの者のうち、この期間に「休業」扱いとされたことがある者はおらず、「早退」扱いとされたことがあったのは1名で、回数は1回であった。

(乙26の1、乙26の2、乙43の1、乙43の2、乙43の3)

ウ 平成21年3月2日、組合等は Z2 に対し、同日付けの文書(以下「3.2文書」という。)を提出した。この文書には、①同年2月27日に組合が Z2 前で行った行為への Z2 の対応並びに同月28日及び同年3月2日の X5 組合員に対する Z2 の行為は、いずれも不当労働行為に当たる、②組合員に対する差別を直ちに停止し、残業拒否や就労拒否による賃金減少分に対し、金銭補償を行うこと及び一連の不当労働行為に対し、謝罪すること等を求める旨記載されていた。

(甲9)

エ 本件会社代理人は組合に対し、平成21年3月13日付けの通知書(以下「3.13通知書」という。)を送付した。3.13通知書には、①同年2月27日の経緯は、Z2 は、同日は都合が悪いので、他の日に変更したいとしていたのに対し、組合が一方的に、団交開催を強行しようとしたものであって、団交拒否には当たらない、②同年3月7日の組合の行為も、事前の申入れもなく、拡声器を使用する等して、団交の強要を行ったもので、正当な組合活動だとは思えない、③同年2月28日等に Z2 が X5 組合員を勤務時間の途中で帰宅させたのは、X5 組合員が担当している生産ラインが受注減により稼働できなくなっているためであり、この点は、X5 組合員に説明している。また、他の従業員に対しても、稼働時間の短縮を行っている、旨等記載されていた。

(甲21)

(2) 平成21年2月28日及び同年3月2日に X5 組合員を就労させなかったことは1号違反に当たるかについて、以下判断する。

- ア 前提事実及び前記(1)ア認定のとおり、平成21年2月28日及び同年3月2日、Z2はX5組合員をZ2都合で勤務に就かせない「休業」として扱い、これについては休業手当が支払われているものの、通常どおり就労した場合に比べて、賃金が減額になっていることが認められる。
- イ そこで、Z2における「休業」扱いについてみると、前記(1)ア、イ認定のとおり、①X5組合員は、同年2月27日に至るまで「休業」扱いとされたことはなかったこと、②本件工場で勤務している現業従業員21名の勤務個人表によれば、同年3月21日から同年4月20日の間、「休業」扱いとされたことがあるのは1名のみであり、この者は9日間「休業」扱いとされた後、14日間欠勤していること、③上記②とは別の本件工場で勤務している現業従業員3名の勤務個人表によれば、同年1月21日から同年4月20日の間、「休業」扱いとされたことのある者はいないこと、が認められ、この時点まで、本件工場において、受注量の減少を理由に、現業従業員を就労させず、「休業」扱いとすることは極めてまれであったと解される。
- ウ 平成21年2月から3月の現業従業員の勤務実態については、前記3(1)イ、オ認定のとおり、①現業従業員のうち、ほとんどの者が、3月度には月当たり50時間前後の時間外労働を行っていること、②X5組合員についても、同年1月20日から同年2月20日のうち出勤した26日中、23日について、3時間弱の時間外労働を行ったこと、がそれぞれ認められ、本件工場が、就業時間中の現業従業員について仕事をさせずに帰宅させなければならないような操業状況にあったとは、認められない。したがって、Z2が、本件工場の受注量の関係から、X5組合員の就労を認めなかったとはいえない。
- なお、Z2は、非組合員である他の従業員1名に対しても、同年2月27日と同月28日の正午以降、就労させず、帰宅させた旨主張するが、このことを認めるに足る疎明はない。
- エ 一方、前提事実及び前記2(1)ア(ア)、5(1)エ認定によれば、平成21年2月13日、組合等がZ2に対し初めて文書を送付し、同月27日には2.27組合活動が行われているのであるから、Z2がX5組合員を就労させなかった時期は、Z2が、同組合員の組合加入を知った直後であるとともに、組合とZ2が激しく対立していた時期に当たることは明らかである。
- オ 以上のとおりであるから、Z2は、X5組合員に対し、同人が組合員であることや組合に加入したこと等を理由に、就労を認めず、これにより賃金を減少させるという不利益な取扱いを行ったというのが相当で、かかる行為は労働組合法第7条第1号に違反する不当労働行為である。

(3) 平成21年2月28日のY4次長のX5組合員への発言等は1号違反に当たるかについて、以下判断する。

組合は、Y4次長が、X5組合員の就労を拒否した際に、パワーハラスメントを行った旨主張する。しかし、Y4次長がX5組合員に対し就労拒否を通告した際、どのような言動を行ったかに関する疎明はない。したがって、この点に関する申立ては棄却する。

8 争点9（平成21年3月3日の朝礼におけるZ2の発言内容と3.3文書に対する対応は3号違反に当たるか。）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 平成21年3月3日午前8時から30分程度、Z2の食堂にて、本件工場で就労する外国人の現業従業員を対象とする朝礼が行われた。Z2の管理職として、Y1社長の他、Y4次長や次長のY7（以下「Y7次長」という。）も出席し、出席者は合計50名程度であった。その概要は、以下のとおりである。なお、通常、外国人の現業従業員を対象とする朝礼で発言するのは、管理職のみである。

(ア) 冒頭、「報告、連絡、相談の徹底」、「一人ひとりがプロとして、効果的効率的な仕事をしよう」等のスローガンを唱和する際に、Y7次長は、アルファベットで記載された日本語文を読むようX2組合員に求めたが、X2組合員は、日本語ができないことと喉の調子が悪いことを理由に応じなかった。

他の外国人の現業従業員が当該文書を読み、スローガンの唱和が行われた後、Y7次長は、3月度の生産数が落ち込んでいることに触れ、業務に当たって、電気の使用等について節約することや製造中に気になることがあれば、すぐ担当者に連絡することを求める旨日本語で述べた。続いてY4次長は、ポルトガル語を用い、当該次長は、3月度の注文や従業員の時間単価も落ち込んでおり、電気の使用等について節約することや、製造にあたって不良があればすぐ伝えるよう言っている旨述べた。

(イ) 次に、Y7次長が、「他、ないですか。」と発言し、その約10秒後、Z2の日系ブラジル人の現業従業員1名が、私たちは組合の活動に反対している旨、ポルトガル語で述べ、Y1社長の方へ進み出て、文書の入った封筒を手渡した。Y4次長は、「何かのサインが・・・」、「何か内容が・・・」等と日本語で述べ、続いて、Y1社長は、「がんばってください。」と日本語で述べ、この封筒を受け取った。なお、提出された封筒の中には、別紙4の内容の文書とブラジル人の現業従業員約30名の署名が入っていたが、この署名は、各人の名前をアルファベットとカタカナで印刷し、その下に引かれた線の所に、それぞれが署名する形式で作成されており、印刷された名前の中に、組合員の名前は

なかった。

また、Y1社長は、その場で封筒の中身を確認しなかった。Z2は、この日系ブラジル人に対し、署名を集めたことについて、注意や処分はしなかった。

(ウ) Y4次長は、日本語で、ブラジル人はベトナム人よりも賃金が高いが、現状では、その差に見合うだけの仕事をしているといえないとして、このままだとなぜ、ブラジル人に仕事をさせないといけないと思われるようになってしまう旨述べ、紙で渡すのもよいが、最初、Z2で仕事を始めた時のことから考え直して欲しいと述べた。また、社長はいつもZ2にいるので、変えて欲しいことがあれば、直接、社長に言いに行くべきで、それを乗り越えて、だんじりやフェスティバルのようなことをやっても、Z2のルールは変わらないし、私も、Z2の中で相談を受ければ、頭を下げてみんな聞くが、外でやっても、Z2も最後まで行くので、勘違いしないで欲しい旨述べた。続いてY4次長は、ポルトガル語を用い、ブラジル人の賃金がベトナム人より高いことに言及した後、みんな、それぞれ問題を抱えていることは知っているが、弁護士が全て見ているし、何も心配する必要はなく、内部で決められたことは、変更はない旨述べた。

(エ) X2組合員が、ポルトガル語を用い、意見を述べたいので、Y4次長に対し、通訳するよう求めたが、Y4次長はこれに応じず、X2組合員は、ポルトガル語を用いて、意見を述べようとしたが、Y1社長、Y7次長及びY4次長は朝礼は終了する旨述べ、朝礼は終了した。

(甲48、甲49、甲50、甲77、乙6、乙41、乙42、証人

X2、証人Y4、当事者Y1)

イ Y4次長は、少なくとも、平成21年3月3日直前に、日系ブラジル人の現業従業員の間で、Y1社長に提出するつもりで、組合についての考えを記した文書を作成し、署名が集められていることを知っていた。

(乙41、証人Y4)

ウ 平成21年3月1日に施行されたZ2の臨時社員就業規則には、以下の規定がある。

「第44条(服務心得)

従業員は、常に次の事項を守り服務に精励しなければならない。

1. から19. (略)

20. 会社の許可なくビラ等を配布しないこと、または署名等を求めないこと

21. から27. (略)

(乙9)

エ 会社は、平成21年3月3日の朝礼で署名を提出した日系ブラジル人の現業従業員を処分しなかった。

(証人 Y3、当事者 Y1)

(2) 平成21年3月3日の朝礼における Z2 の発言内容と3.3文書に対する対応は3号違反に当たるかについて、以下判断する。

ア 発言内容について

(ア) Y4次長は朝礼において、前記(1)ア(ウ)認定のとおり、「変えて欲しいことがあれば、直接、社長に言いに行くべきで、だんじりやフェスティバルのようなことをやっても Z2 のルールは変わらない、私も、Z2 の中で相談を受ければ、頭を下げてみんな聞くが、外でやっても、Z2 も最後まで行くので、勘違いしないで欲しい」旨述べたことが認められ、この発言は、本件工場の現業従業員が組合に加入し、労働条件の改善等を求め、2.27組合活動等の行為を行ったことを批判したものであることは、明らかである。

(イ) この発言について、Z2 は、Y4次長個人の意見の表明であって、使用者の不当労働行為の意思に基づいてなされたものではない旨主張するが、前記1(1)ア(エ)、8(1)ア認定のとおり、Y4次長は本件工場の現業従業員に対する労務管理を行い、採用や時間外労働の割当等を担当している上、この発言は、本件工場で就労する外国人の現業従業員を対象とする朝礼で行われ、通常、朝礼で発言するのは管理職のみであることから、Y4次長がZ2 の使用者の立場で発言したことは明らかであって、個人の意見の表明とは、到底、解されない。

また、2.27組合活動については、前記5(1)エ認定のとおり、Z2 の門前でシュプレヒコール等が行われているが、本件工場の生産自体を非合法な方法で妨害するような行為があったとも認められず、朝礼におけるY4次長の発言は、使用者が組合の行為について、自らの見解を表明し、反論するために行い得る正当な言論の域を超えたものとみるのが相当である。

(ウ) 以上のとおりであるから、平成21年3月3日の朝礼におけるY4次長の発言は、本件工場に勤務する現業従業員を集合させた場で、Z2 の使用者の立場から、組合加入及び組合活動の内容を非難し、組合員を攻撃するとともに、他の現業従業員から組合員を孤立させるものと判断される。かかる行為は、組合を弱体化させる支配介入に該当し、労働組合法第7条第3号に違反する不当労働行為である。

イ 3.3文書に対する対応について

(ア) 3.3文書のうち別紙4については、前記(1)ア(イ)認定のとおり、本件工場
で就労する現業従業員の立場から、組合加入及び組合の活動を非難し、それに
反対する意思を Z 2 に伝える形式で作成されているところ、その文面は、
相当程度、日本語に精通した者でなければ、作成することはもとより、読んで
理解することも困難な内容であることが認められる。また、別紙4は、平成21
年2月24日付けで作成されており、同日現在では、非組合員の現業従業員が、
組合活動の詳細やこれに対する Z 2 の対応について、どの程度、認識可能
であったかについても、疑問が残る。

署名についても、同認定のとおり、各人の名前をアルファベットとカタカナ
で印刷し、その下に引かれた線の所に、それぞれが署名する形式で作成され、
名前の中に、組合員の名前はなかったことからすると、事前に誰に署名を求め
るか、十分に調整してから、作成されたというべきである。

したがって、3.3文書には、本件工場で勤務する外国人の現業従業員が自発
的に作成したとみるには、不自然な点が存する。

(イ) 次に、3.3文書が提出された時の経緯についてみると、前記(1)ア(イ)認定
によれば、朝礼の最中に、突然、現業従業員1名がY1社長に封筒を手渡した
ことが認められる。一方、この数日前には、前記5(1)エ認定のとおり、2.27
組合活動が行われ、Z 2 はこれに対し、警察に電話するなどしていること
を考慮すると、他の現業従業員が多数集まっている場において、当該現業従
業員が事前の通告なくかかる行動を起こしたならば、使用者側は、その行動を阻
止したり、警告を発するのが自然であるところ、Z 2 の使用者側が、そう
いった行動を取ったとする疎明はない。かえって、Y1社長は、前記(1)ア
(イ)認定のとおり、封筒の中身を確認することもなく、受け取り、当該現業従
業員に対し、「がんばってください。」と述べたことが認められる。また、
Y4次長は、前記(1)イ認定のとおり、少なくとも、日系ブラジル人の現業従
業員の間で、Y1社長に提出するつもりで、組合についての考えを記した文書
と署名が作成されていることを知っていたことが認められる。

そうすると、Y1社長は、当該現業従業員から、組合の行動に反対する趣旨
の文書が提出されることを認識した上で、激励する言葉とともに、3.3文書
を受け取ったとみるのが相当である。

なお、前記(1)ウ、エ認定のとおり、Z 2 の臨時社員就業規則には、会
社の許可なく署名等を求めてはならない旨の規定があるところ、Z 2 は、
署名を提出した現業従業員を処分していないことが認められる。

(ウ) 以上のことを総合的に勘案すると、Z 2 が3.3文書の作成に直接、指示

ないしは関与したとまではいえないが、Z2は、3.3文書に関連して、現業従業員が多数集まっている場で、現業従業員が組合の活動に反対することは好ましいことであるとの態度をZ2として表明したものと判断される。かかる行為は、組合員を攻撃するとともに、他の現業従業員から組合員を孤立させ、組合を弱体化させる支配介入に該当し、労働組合法第7条第3号に違反する不当労働行為である。

9 争点10（Z3はX2組合員ら4名及びX6組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。また、3.10団交申入れへのZ3の対応は2号違反に当たるか。）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 Z3とZ2の関係等

(ア) Z2は、Z3からの受注により自転車・釣具の部品等を製造しているが、Z2の受注元はZ3のみである。

(イ) Y1社長は、以前にZ3の従業員であったことがあるが、Z3を退職した後、Z2を設立し、代表取締役就任した。21-25事件申立時において、Z2の役員や従業員に、Y1社長以外にZ3で勤務経験のある者はいない。また、Z3からZ2に対し、出向や役員派遣もない。

(丙7、証人 Y8)

(ウ) Z3はZ2に対し、出資や融資は行っていない。

(丙2、丙7、証人 Y8)

(エ) 平成7年7月1日現在のZ2の就業規則には、Z3が決算明けの土曜日を休みとする場合、この日を休日とする旨の記載がある。

(乙12)

(オ) 平成7年7月1日現在のZ2の賃金規程には、Z2の指示で打ち合わせ、勉強会及びZ3の品質会議に出席した者には、1時間あたり1,000円の会議手当を支払う旨の記載がある。

(乙13)

イ 組合等の団交の申入れ

(ア) 平成21年3月3日、組合はZ3に対し、同日付け文書（以下「3.3対Z3文書」という。）を提出した。この文書には、①Z2は組合からの度重なる抗議にもかかわらず、不当労働行為を続けている、②Z2はZ3の専属下請企業であって、Z3はZ2の労働者の労働条件等について、使用者であるZ2と同視できる程度に強い影響力を有しており、労働組合法上、使用者性を有している、③組合は、Z3に対し、Z2と連帯して、

本件解雇撤回、一連の不当労働行為に起因する当該組合員の精神的・経済的不利益について正当な補償をすること等を要求する、④組合は、Z3 に対し、今後、Z2 の組合員に関して、誠実に団交を行うことを求める旨等が記載されていた。

(甲15)

(イ) 平成21年3月4日、Z3 は組合に対し、3.3対 Z3 文書に回答するとして同日付け文書を送付し、Z3 は使用者に当たらないため、組合の要求には応じられない旨返答した。

(甲16)

(ウ) 平成21年3月10日、組合は Z3 に対し、同日付け文書（以下「3.10対 Z3 文書」という。）を提出し、Z3 は組合員の労働組合法上の使用者であることは明らかであるにもかかわらず、団交に応じないことは不当労働行為に該当するとして抗議するとともに、再度、団交を申し入れた。

(甲18)

(エ) 平成21年3月11日、Z3 は組合に対し、3.10対 Z3 文書に回答するとして同日付け文書を送付し、Z3 は団交に応じない旨再度、返答した。

(甲19)

(2) Z3 は X2 組合員ら4名及び X6 組合員の労働組合法上の使用者に当たるか、また、3.10団交申入れへの Z3 の対応は2号違反に当たるかについて、以下判断する。

ア Z3 と Z2 の関係についてみると、前記(1)ア(ア)、(イ)、(エ)、(オ)認定のとおり、① Z2 の受注元は Z3 のみであること、②Y1社長は、以前に Z3 の従業員であったことがあるが、Z3 を退職した後、Z2 を設立したこと、③平成7年7月1日現在の Z2 の就業規則には、Z3 が決算明けの土曜日を休みとする場合、この日を休日とする旨の記載があること、④同日現在の Z2 の賃金規程には、Z2 の指示で打ち合わせ、勉強会及び Z3 の品質会議に出席した者には、1時間あたり1,000円の会議手当を支払う旨の記載があること、がそれぞれ認められ、Z2 が受注を通して、Z3 から一定の影響を受けていたとみることはできる。

イ しかし、前記(1)ア(イ)、(ウ)認定のとおり、Z3 と Z2 との間に、役員派遣や資本関係もない上、Z3 が本件工場に勤務する労働者の雇用や賃金の額などの労働条件に対し、取引先としての影響力を超え、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。

ウ したがって、Z3 は X2 組合員ら4名及び X6 組合員の労働組合法

上の使用者に当たるといふことはできず、組合の Z 3 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。

10 争点11 (X 2 組合員に対し、職種変更を提案し、これを拒否したことを理由に平成21年3月10日から同月31日まで就労を認めなかったことは1号違反及び3号違反に当たるか。) 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 平成21年3月10日、 Z 2 は X 2 組合員に対し、①現在、 X 2 組合員が従事しているラインの仕事は、受注量が減少しており、作業量がほとんどないため、機械清掃の仕事を担当してほしい、②その際、時給は1,200円から900円に変更になる旨述べた。これに対し、 X 2 組合員は、仕事がなくなっているのはわかっているので、別の仕事をしてほしいが、賃金が下がるのは納得できない旨返答した。 Z 2 は、機械清掃の仕事を現在している人との賃金のバランスを取る必要があるため、900円になる旨述べ、 X 2 組合員は、賃金が下がるのなら納得できない旨再度、述べた。 Z 2 は、 X 2 組合員以外にも同じラインの夜勤の人にも、休業してもらったり、途中で退勤してもらっている状態であることはわかってほしい旨述べた。

結局、 Z 2 は、 X 2 組合員を午後4時頃をもって、退出させた。

(甲71、甲72、甲77、乙44、証人 X 2 、証人 Y 3)

イ X 2 組合員の勤務個人表によれば、同組合員は、平成21年3月9日は午前9時1分に、同月10日は午後4時4分に、同月11日は、午後0時55分に退出した。また、 Z 2 は X 2 組合員に対し、同月12日から同月31日までの間については、自宅待機を命じた。

Z 2 は、同年3月分賃金に関しては、同年2月21日と同年3月9日から同月20日までの間の週1回の休日を除く10日間の合計11日間を X 2 組合員の勤務について会社都合で勤務につかせない「休業」として扱い、休業手当として53,715円と、これらの日のうち、出勤してから退出するまでの時間数に応じた金額を基本給に算入して支払った。また、同年4月分賃金に関しては、同年3月21日から同月30日までの間の週1回の休日を除く9日間を X 2 組合員の勤務を会社都合で勤務につかせない「休業」として扱い、休業手当として36,237円を支払った。

なお、この時期、 Z 2 は、 X 2 組合員と同じラインに属する他の現業従業員に対して、職種の変更を提案しなかった。

(甲27の11、甲27の12、甲32の11、甲32の12、証人

X 2)

(2) X 2 組合員に対し、職種変更を提案し、これを拒否したことを理由に平成21年3月10日から同月31日まで就労を認めなかったことは1号違反及び3号違反に当たるかについて、以下判断する。

ア Z 2 が X 2 組合員に対し、提案した職種変更は、前提事実及び前記(1)ア認定によれば、300円の時給の減少を伴っており、X 2 組合員が賃下げには応じられない旨返答することには、一応の理由があるというべきである。また、その後、Z 2 は、前記(1)イ認定のとおり、X 2 組合員を平成21年3月10日以降合計18日間にわたり「休業」として扱い、休業手当は支払われたものの、同組合員に対し、通常どおり就労した場合に比べて、賃金を減額させたことが認められる。

イ Z 2 は、これに関して、受注の減少による雇用調整の一環である旨主張し、前記(1)ア認定のとおり、X 2 組合員に対し、職種変更を提案する際に、Z 2 が、X 2 組合員以外にも同じラインの夜勤の人にも、休業してもらったり、途中で退勤してもらってる旨述べたことは認められる。

しかし、前記(1)イ認定のとおり、この時期、Z 2 は、X 2 組合員と同じラインに属する他の現業従業員に対して、職種の変更を提案していないことが認められ、X 2 組合員と同じラインに属する他の現業従業員が、この時期、実際に、「休業」扱いにされていたと認めるに足る疎明はない。かえって、前記3(1)オ認定のとおり、平成21年3月度には、ほとんどの外国人の現業従業員が50時間前後の残業を行っていることが認められ、当時、Z 2 が現業従業員に対し、賃下げを伴う職種変更を提案し、応じない場合は「休業」扱いにしなければならないような営業状況であったとは、認めがたい。

ウ 以上のことに、この時期、前提事実及び前記5(1)エ、カ認定のとおり、2.27組合活動や3.7組合活動が行われ、前記8(2)判断のとおり、Y 4 次長が支配介入に当たる発言をするなどしており、組合とZ 2 が激しく対立していることを併せ考えると、Z 2 は、X 2 組合員が組合員であること等を理由に、非組合員と差別的に扱い、賃下げを伴う職種変更を提案し、これに応じない同組合員を「休業」扱いにし、これにより賃金を減少させるという不利益取扱いを行い、もって組合の弱体化を図る支配介入を行ったとみるのが相当で、かかる行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に違反する不当労働行為である。

11 争点12(3.12団交申入れへのZ 2 の対応は2号違反に当たるか。)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 平成21年3月12日、組合等はZ 2 に対し、同日付け文書を提出し、3.12団

交申入れを行った。なお、この文書には、議題として、Z2の一連の不当労働行為、本件解雇撤回等があげられていた。

(甲20、甲78)

イ 平成21年3月23日、組合等とZ2の間で、3.23団交が開催された。組合等からは、組合員7名が、Z2からはY1社長、本件会社代理人ほか2名が出席した。

組合等がZ5について尋ねたところ、Z2は、①Z2とZ5は取扱部品が異なっており、Z2がZ5に部品を発注している、②Z2で一括して従業員を採用し、Y4次長が両社の日系ブラジル人従業員に対し、指揮命令している、③Z2の管理職は、Z5の管理職を兼務している等と述べた。これに対し、組合等が、なぜ、両社を分ける必要があるのかと問い、併せて、両社の関係は偽装請負に当たると指摘した。Z2は、両社の関係は適法である旨返答した。

次に、組合等が不当労働行為への謝罪を求める旨述べたのに対し、Z2は、①Z2の業務はZ3からの受注のみによるものである、②Z3からの発注が減少しており、同21年1月から3月の受注量は、同20年10月から12月に比べて35%から40%程度減少している、③Z2では、品目ごとにラインを分けているが、X2組合員の属するラインの減少が特に激しい、④業務量の減少により、X2組合員の時間外労働がなくなった旨述べた。これに対し、組合等は、X2組合員と同一のラインに属している他の日系ブラジル人現業従業員が時間外勤務をしていることを指摘し、なぜ、X2組合員は残業がないのか質問したが、Z2は、不当労働行為はしていないと返答した。

この日の団交は約2時間をかけて行われ、Z2が、同21年3月30日までに、申立人の要求事項について文書で回答することを確認して終了した。

(甲26、甲78、乙42、証人X7、当事者Y1)

ウ 本件会社代理人は、組合に対し、平成21年3月30日付けの回答書(以下「3.30回答書」という。)を提出した。この文書には、①X3組合員に対する解雇撤回には応じられないが、いたずらに紛争を長引かせるのは本意ではないので、解決金を支払う余地はある、②Z2は、組合員であることを理由に差別的取り扱いを行うつもりはなかったが、不当労働行為性を疑わせる事情を作出したという意味で、反省すべき点があったと考えている、③受注減による一部生産ラインの休止等に伴う勤務調整については、今後は無用な詮索を受けないために、生産ラインに従事している全労働者を対象に、同年4月1日から当面の間、残業をなくす方向で取り組む予定であって、三交代制を採用できるか等について検討して

いる旨等記載されていた。

(甲22、当事者 Y 1)

エ 組合は、本件会社代理人に対し、平成21年3月31日付けの質問書を提出した。この文書には、①不当労働行為については、見解の相違があるが、Z2が不当労働行為を疑わせる事情を作出した点について、反省をしていることには一定の評価をする、②仮に、明白な不当労働行為意思がなかったとしても、Z2が作出した事情により、組合員は多大な精神的・金銭的不利益を蒙っているのであるから、上記①の反省を踏まえて、3.30回答書に記載された全従業員の時間外労働を廃止し、勤務体系を変更するとの点がどのように組合員の不利益を解消するか、文書により、具体的に回答するよう求める、旨記載されていた。

(甲23)

(2) 3.12団交申入れへの対応は、2号違反に当たるかについて、以下判断する。

ア 3.12団交申入れの内容は、前記(1)ア認定のとおり、Z2の一連の不当労働行為、本件解雇撤回等であったことが認められる。

イ この申入れに関して、前提事実及び前記(1)イ認定のとおり、3.23団交が開催されているところ、この団交におけるZ2の不当労働行為問題に関する発言内容についてみると、①平成21年1月から3月の受注量が、同20年10月から12月に比べて減少している旨述べたこと、②X2組合員の属するラインの受注量が特に少なく、同組合員の時間外労働がなくなった旨述べたこと、③組合が、X2組合員と同一のラインに属している他の現業従業員が時間外労働をしていることを指摘し、X2組合員に残業がないのか質問したところ、Z2は、不当労働行為はしていない旨返答したこと、がそれぞれ認められ、前記3(2)判断に照らせば、これらのZ2の発言内容には、事実と異なる部分があるといわざるを得ない。

しかし、前記(1)イ、ウ認定のとおり、Z2は、団交終了時に申立人の要求事項について文書で回答することを約束し、その後、提出された3.30回答書には、①Z2は、組合員であることを理由に差別的取り扱いを行うつもりはなかったが、不当労働行為性を疑わせる事情を作出したという意味で、反省すべき点があったと考えている、②受注減による一部生産ラインの休止等に伴う勤務調整については、今後は無用な詮索を受けないために、生産ラインに従事している全労働者を対象に、同年4月1日から当面の間、残業をなくす方向で取り組む予定であって、三交代制を採用できるか等について検討している旨の記載があることが認められる。そうすると、少なくともこの時点においては、Z2は、使用者として、団交における組合の意見に耳を傾け、労使紛争の収束に向けて、一

定の努力をしようとしていたとみることができる。

ウ 一方、本件解雇問題については、3.23団交で、具体的にどのようなやり取りがあったかについての疎明はない。しかし、前記(1)ウ認定のとおり、3.30回答書には、X3 組合員に対する解雇撤回には応じられないが、いたずらに紛争を長引かせるのは本意ではないので、解決金を支払う余地はある旨の記載があることからすると、この点に関しても、Z2 は、組合の申入れについて検討する姿勢を示していたと解することができる。

なお、前記(1)イ認定のとおり、3.23団交において、Z5 の件も話題になっているが、この点に関する Z2 の対応も、組合の指摘に対し、その時点での Z2 の見解を示したものとみるのが相当であり、ただちに不当なものともまでいうことはできない。

エ 以上のとおりであるから、3.12団交申入れに対する Z2 の対応を不誠実とまでいうことはできず、この点に関する申立ては棄却する。

- 12 争点13（指導証明書への署名拒否を理由として、平成21年4月1日以降 X2 組合員に対し、就労を認めなかったこと、並びに同月2日以降 X4 組合員及び X5 組合員に対し、就労を認めなかったことは、1号違反に当たるか。）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 Z2 は、平成21年4月1日から、本件工場の現業従業員全員に対し、指導証明書への署名を求めることにした。

指導証明書は、ライン名と部品名を記載する欄の下に、日本語版については、「作業手順に関して、説明通り全て理解しました。加工場所・ケース入り数・工程表の書き方の説明を受けました、作業中に問題やトラブルが発生したときは、機械を止めすぐに担当者報告します。」との文章が記され、名前を記入するようになっていた。また、指導証明書の様式は、ポルトガル語版も作成された。

(甲24、乙44、証人 Y3)

イ 平成21年3月31日、本件会社代理人は組合に対し、「休職」扱いになっていた X2 組合員について、同年4月1日から出勤するよう求める旨、電話で連絡をした。

ウ 平成21年4月1日、X2 組合員が出勤したところ、Z2 は、指導証明書を提示し、X2 組合員に対し、指導証明書に署名するよう求めた。

X2 組合員は、署名に応じられない旨述べ、Z2 は、署名に応じられないならば、就労させることはできない旨返答した。結局、X2 組合員は、指導証明書に署名せず、就労しないまま、帰宅した。なお、このやり取り中に、Z2 は、指導証明書に署名を求める理由について、従業員が不適合品を出すのを

防ぐためである旨述べた。

X 2 組合員は、Z 2 から、同日出勤するまで、指導証明書について通知されていなかった。

(甲77、乙44、証人 X 2 、証人 Y 3)

エ Z 2 は、平成21年4月1日から同月16日までの間の週1回の休日を除く14日間の X 2 組合員の勤務を本人都合で就労しない「欠勤」として扱い、同年4月分賃金中では、この期間に相当する賃金は支払わなかった。

(甲27の12、甲32の12)

オ X 5 組合員は、平成21年4月1日は、会社が指定した休日であって、出勤しなかった。同月2日、Z 2 は、出勤してきた X 5 組合員に対し、指導証明書に署名するよう求めたが、X 5 組合員は、署名に応じられない旨述べ、Z 2 は、署名に応じられないならば、就労させることはできない旨返答した。午前9時11分、X 5 組合員は、指導証明書に署名しないまま、退出し、Z 2 は、同日の X 5 組合員の勤務を「早退」として扱った。

(甲35の12、甲41、甲42、証人 Y 3)

カ Z 2 は、平成21年4月3日から同月15日までの間の週1回の休日を除く11日間の X 5 組合員の勤務を本人都合で就労しない「欠勤」として扱い、同年4月分賃金中では、この期間に相当する賃金は支払わなかった。

(甲30の12、甲35の12)

キ X 4 組合員は、少なくとも平成21年4月3日の段階で、指導証明書に署名しなかった。

X 4 組合員は、平成21年4月1日は、午前8時から午後5時の間、勤務したが、同月2日は、午前11時3分に退出し、Z 2 は、同日の X 4 組合員の勤務を「早退」として扱った。

また、同月3日から同月16日までの間の週1回の休日を除く12日間の X 4 組合員の勤務を本人都合で就労しない「欠勤」として扱い、同年4月分賃金中では、この期間に相当する賃金は支払わなかった。

(甲29の10、甲34の10)

ク 本件工場に勤務する現業従業員のうち、組合員以外で指導証明書に署名をしなかった者はいない。

(証人 Y 3)

ケ 平成21年4月3日、組合は本件会社代理人に対し、同日付け文書を提出した。この文書には、①指導証明書については、(i)確認を求めるという趣旨であるなら、題名は指導証明書ではなく確認書とすべきものである、(ii)作業手順に関し

て「説明通り全て理解しました」とされているが、こういった内容でいつ説明されたかも不明確なまま、署名を求めている、(iii)指導証明書のポルトガル語版には、日本語版にはない「型の清掃」という文言が挿入されており、齟齬をきたしている、という問題点がある、②書面へ署名をしないことは業務命令違反であるとしているが、業務命令で従業員に同意を強制することには正当性がなく、従業員が書面につき疑問を有しておれば質問を受け付け、疑問点を解消してから署名を促すのが本来の姿と考える、③労使関係が平穏とはいえない状況下では、Z2は組合員に対し、無用な疑義が生じぬよう特段の配慮をし、また、事前に組合に対し、署名への理解を得ておくのが望ましいと考える、④以上の理由から、組合は指導証明書について改善を求める旨等の記載があった。

(甲25)

コ 最終的に、X2 組合員、X4 組合員及び X5 組合員は、指導証明書の内容を一部変更した指導確認書と題する書面に署名した。

なお、指導確認書は、ライン名と部品名を記入する欄の下に、日本語版については、「作業遵守事項について、上記のとおり説明を受け全て理解しました。加工場所・ケース入り数・工程表の書き方の説明を受けました。作業中に問題やトラブルが発生したときは、機械を止めすぐに担当者に報告します。なお、本書は、品質管理の徹底をはかるため、作業者に作業遵守事項等を説明したことの事実確認の文書であり、それ以上の効力をもつものではありません。」との文章が記され、名前を記入するようになっていた。

(甲43の1、甲43の2)

サ 会社は、X2 組合員、X4 組合員及び X5 組合員に対し、平成22年4月分賃金の調整給の名目で、同21年4月に「欠勤」として扱った期間の未払賃金に相当する金額を支払った。

(甲27の24、甲30の24)

(2) 指導証明書への署名拒否を理由として、平成21年4月1日以降 X2 組合員に対し、就労を認めなかったこと、並びに同月2日以降 X4 組合員及び X5 組合員に対し、就労を認めなかったことについて、以下判断する。

ア まず、前提事実及び前記(1)ウ、オ、キ認定のとおり、X2 組合員、X4 組合員及び X5 組合員は、少なくとも平成21年4月3日の段階では、指導証明書に署名しなかったこと、及び、Z2 は X2 組合員及び X5 組合員に対し、署名に応じられないならば、就労させることはできない旨述べたことが認められ、Z2 は、X2 組合員、X4 組合員及び X5 組合員が指導証明書に署名しないことを理由に同組合員らの就労を認めなかったことは、

明らかである。

イ そこで、指導証明書の文面をみると、前記(1)ア認定のとおり、作業手順を理解したことや、作業中に問題があった際には、担当者に報告をすることを確認するためのものと解することができ、Z2は、安全管理や品質の保持のために現業従業員に対し、指導証明書への署名を求めたとみることができる。

ウ しかし、前記3(1)イ、オ認定のとおり、この時点において、他の現業従業員のほとんどには時間外労働を命じる一方、彼らには時間外労働を命じない等、Z2が、X2組合員、X4組合員及びX5組合員に対し、非組合員の現業従業員と異なる扱いをしていたことは明らかである。とりわけ、前記10(1)、12(1)イ、ウ認定によれば、X2組合員は、Z2から時給が減少する職種変更を提案され、応じ難い旨返答したところ、「休職」扱いとされ、その後、初めて出勤した日に、事前の説明もなく、指導証明書への署名を求められたことが認められる。さらに、Z2が他の組合員や組合に対しても、事前に指導証明書の趣旨を説明したとする疎明はなく、Z2が、指導証明書への署名に対し、理解が得られるよう十分な努力をしていたとは認められない。

そうすると、X2組合員、X4組合員及びX5組合員が、指導証明書に署名すれば、作業上のミスがあった場合に、一方的に処分をされる恐れがあるなどの不安感を抱き、ただちに署名ができないとすることにも、理由があるというべきである。

また、指導証明書の導入に際して、急遽、かかる措置をしなければならない切迫した事情があったと認めるに足る疎明はなく、署名に応じない現業従業員を就労させれば、ただちに、工場の安全や品質管理上の深刻な問題が生じうるとも解されない。

エ 次に、X2組合員、X4組合員及びX5組合員が指導証明書に署名しなかったことにより受けた不利益について検討すると、前記(1)エ、カ、キ認定のとおり、Z2は、10日以上もの間、同組合員らの就労を認めず、本人都合で就労しない「欠勤」として扱い、平成21年4月分賃金では、この期間に相当する賃金が支払われなかったことが認められる。そうすると、仮に、指導証明書に署名しないことが非違行為として何らかの処分対象になる余地があるにしても、組合員らの行為に比して、相当性を欠いた過重な不利益を与えたものというべきである。

オ 以上のことに、この時期、組合とZ2が激しく対立していたことを併せ考えると、Z2は、指導証明書に署名しないことをとらえて、X2組合員、X4組合員及びX5組合員が組合員であること等を理由に、同組合員らの

就労を認めないという相当性を超えた対応を行ったというべきである。かかる Z 2 の行為は、不利益取扱いに該当し、労働組合法第 7 条第 1 号に違反する不当労働行為である。

13 争点14 (X 2 組合員及び X 4 組合員に対し、三交代制勤務を命じたことは 1 号違反に当たるか。) 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 平成21年4月6日頃、 Z 2 は、本件工場の現業従業員の勤務形態として、①始業午前7時、終業午後3時、②始業午後3時、終業午後11時、③始業午後11時、終業翌日午前7時とする1日あたり7時間勤務の3種類の三交代制勤務を導入した。

同月17日より、 Z 2 は、 X 2 組合員及び X 4 組合員を始業午前7時、終業午後3時の三交代制勤務で勤務させ、この頃には、3種類の三交代制勤務がそれぞれ約8名の現業従業員に適用されることになったが、これ以外の現業従業員は、原則として、従前の勤務時間どおりで勤務していた。なお、三交代制勤務は、特定のラインにのみ適用されてはならず、それぞれのラインに、三交代制勤務が適用される者と従前の勤務時間のまま勤務する者が、混在する状況になった。また、三交代制勤務の適用になる現業従業員が月ごとに変更になるなどの措置は取られなかった。

ところで、 X 2 組合員の妻である X 5 組合員の勤務時間は、従前どおり、始業午前8時、終業午後5時であった。

(甲32の12、甲34の10、甲45、甲77、乙31、乙42、証人

X 2、証人 Y 4)

イ 三交代制勤務が適用された者のうち、退職したり、再度、二交代制勤務が適用される者が出現したため、平成22年2月頃には、①始業午前7時、終業午後3時の者は X 2 組合員及び X 4 組合員を含み5名、②始業午後3時、終業午後11時の者は4名、③始業午後11時、終業翌日午前7時の者は1名となった。

(乙31)

ウ 平成22年3月1日、 Z 2 は、三交代制を廃止し、これに伴い、 X 2 組合員及び X 4 組合員は、二交代制勤務に復帰した。

(証人 Y 4)

(2) X 2 組合員及び X 4 組合員に対し、三交代制勤務を命じたことは1号違反に当たるかについて、以下判断する。

ア Z 2 は、組合員に対してのみ、三交代制勤務を適用したわけでない旨主張する。確かに、前記(1)ア認定のとおり、三交代制勤務導入直後には、3種類の

三交代制勤務がそれぞれ約8名の現業従業員に適用されており、非組合員にも三交代制勤務が適用された者がいることが認められる。

イ しかし、Z2は、前記3(1)ア認定のとおり、合計労働時間数に時給を乗じたものを基本給としているのであるから、8時間勤務の二交代制勤務が適用されていた者に7時間勤務の三交代制勤務を適用すれば、当該現業従業員の基本給が減少するのは明らかである。

ウ これに関し、Z2は、前記(1)ア認定のとおり、三交代制勤務が適用になる現業従業員を月ごとに変更するなどの措置を取らず、一部の現業従業員に対してのみ、一貫して三交代制勤務を適用したことが認められるが、誰に三交代制勤務を適用するかの人選の基準についての疎明はない。なお、Z2は、X2組合員とX4組合員を三交代制としたのは、三交代制で稼働していたライン以外の作業経験がなかったためである旨主張するが、前記3(1)ア、13(1)ア認定のとおり、三交代制は、特定のラインにのみ適用されてはいない上、X2組合員ら4名はいずれも、初めて勤務した日に3時間の時間外労働を行っていることからすると、本件工場の業務は経験を必要とするものが大半を占めていたとみることもできない。

エ Z2は、受注量が減少する中、時間外労働をなくす方針で三交代制勤務を導入した旨主張するが、前記3(1)オ認定によれば、三交代制勤務が導入される直前の平成21年3月度には、ほとんどの外国人の現業従業員が50時間前後の残業を行っていることからすると、三交代制勤務の導入により、時間外労働がなくなるような操業状況であったとは認めがたい。また、Z2は、受注の関係等により、従来の二交代制勤務も残さざるを得なかったとも主張するが、前記(1)ア認定のとおり、三交代制勤務を導入した同年4月の段階で、合計約24名の者にしか三交代制勤務を命じていないことからすると、当初は全員に対し三交代制勤務を適用する予定であったとみるには、疑問が残る。

オ 以上のことに、この時期、組合とZ2が激しく対立していたことを併せ考えると、Z2は、X2組合員及びX4組合員が組合員であること等を理由に、同組合員らに対し、三交代制勤務を適用し、もって賃金を減少させたというべきである。かかるZ2の行為は、不利益取扱いに該当し、労働組合法第7条第1号に違反する不当労働行為である。

14 争点15（平成21年5月1日以降、X6組合員の復職を認めなかったことは、1号違反に当たるか。）及び争点16（8.3団交申入れへの対応は、2号違反に当たるか。）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 8.3 団交申入れまでの経緯

(ア) 平成20年9月29日、X6 組合員は自転車による通勤途上で、右脛骨を骨折した。X6 組合員はこの事故により労災認定を受け、Z2 を休職した。

当時、X6 組合員は Z2 に入社して約1週間であった。また、X6 組合員は、受傷前には、加工した部品の運搬を含む部品加工の業務を行っていた。

(乙44、証人 Y3 、当事者 Y1)

(イ) 組合の2.13要求書には、Z2 が近日中に復職予定の X6 組合員に対し、復職すれば直ちに解雇する旨示唆したとして、X6 組合員の復職について誠意をもって協議することを求める旨の記載があった。

(甲1)

(ウ) 本件会社代理人からの2.23通知書には、X6 組合員に対し、解雇する旨の示唆をしたことはなく、治療を受けた後、現場に復帰することについては異なる旨の記載があった。

(甲3)

(エ) 平成21年5月7日、組合は本件会社代理人に対し、同日付け文書を提出した。この文書には、①同月1日、担当医は X6 組合員について、同月7日より就労可能と診断した、② X6 組合員の夫は Z2 に電話し、復職日について尋ねたが、明確な回答は得られなかった、③組合に対し、至急、X6 組合員の復職日を連絡するよう求める旨記載されていた。

(甲51)

(オ) 平成21年5月8日、本件会社代理人は組合に対し、同日付け文書をファックスで送信した。この文書には、① X6 組合員の復職については、再三に渡って、就労可能であるとする診断書を提出するよう求めていたが、未だ、提出されていない、②診断書が提出された後、復職日を連絡する旨記載されていた。

(甲52)

(カ) 平成21年5月13日頃、X6 組合員について、同月7日より復帰可能である旨の記載のある同月1日付けの医師による診断書が Z2 に提出された。

(甲53)

(キ) 平成21年5月18日、Z2 は組合に対し、同日付け文書をファックスで送信した。この文書には、① X6 組合員の復職は、同月19日からお願いしたい、②かなりの減産になっているため、X6 組合員には機械生産ではなく、機械清掃・切粉取り等の仕事を担当してもらい、③同月14日から同月16日及び同

月18日については、「休業」扱いにする旨の記載があった。

(甲54、証人 Y 3)

(ク) 平成21年5月19日、 Z 2 は X 6 組合員に対し、機械清掃業務を行うよう求めたところ、 X 6 組合員は、当該作業は膝の屈伸を伴うため、従事できない旨返答した。 Z 2 は、 X 6 組合員に対し、再度、診断書を提出するよう求めた。結局、同日、 X 6 組合員は機械清掃業務に従事しないまま、退出し、同年9月27日まで、就労しなかった。

(乙44、証人 Y 3)

(ケ) X 6 組合員について、右膝関節痛が残存しているため、重量物を扱う仕事及び屈伸を伴う仕事はできず、受傷前の機械操作の仕事が望ましい旨記載された平成21年5月23日付けの医師による診断書が Z 2 に提出された。

(甲55、乙44)

(コ) 本件会社代理人は組合に対し、平成21年5月26日付けの文書をファックスで送付した。この文書には、① X 6 組合員は、重量物を扱えないため、受傷前の業務には従事できず、この状況で職場復帰を認めるわけにはいかない、②軽度の作業に従事してもらうことはできるが、その場合には時給単価が下がる、③同月23日付けの診断書には、受傷前の機械操作の仕事が望ましい旨の記載があるが、実態と異なる、④当該医師が X 6 組合員の受傷前の業務をどのように把握して、当該診断書を作成したか等を直接当該医師に確認する必要があるため、 Z 2 関係者が当該医師に連絡を取ることにについて、 X 6 組合員の同意書を提出するか、 Z 2 関係者が X 6 組合員とともに、当該医師を訪問するかのどちらがよいか返答を求める旨記載されていた。

(甲56)

(サ) 平成21年5月29日、組合は、同日付け文書を本件会社代理人あてに提出し、 X 6 組合員及び X 7 書記次長が Z 2 関係者に同行して、当該医師との確認を行うことを求める旨返答した。

(甲57)

(シ) 平成21年6月5日、 X 6 組合員、 X 7 書記次長及び Z 2 関係者等が出席して、 X 6 組合員の症状に関する当該医師との面談が行われた。当該医師は、①医師側がそれぞれの職種について作業内容まで把握するのは無理である、②関節内骨折なので、後遺症と言ってもかまわないと思うが、深く屈曲したり、長時間起立していると何らかの痛みを伴う可能性はある、③同年5月1日付けの診断書は、痛みの感じ方は個人差があるので、できるのなら受傷前の仕事でもいいし、デスクワークに配置転換してもらったらどうかといった話

をした後、復帰可能である旨記載し、作成した、④同月23日付けの診断書は、
X6 組合員側から、職場を変えてもらったが、その仕事の方が屈伸を多く
伴い、前の仕事の方が楽なので、屈伸を伴う仕事は無理だとしてほしいと言わ
れ、作成した、⑤医学的には、痛みが残っているので、屈曲制限や荷重制限は
ある旨述べた。

(乙20、乙44、証人 Y3)

(ス) 平成21年6月12日、本件会社代理人は組合に対し、同日付けの文書を送付し
た。この文書には、① X6 組合員は、現段階においても、右脛骨骨折の後
遺障害として右膝関節痛が残存し、医師の意見からも、膝の屈曲、長時間起立
及び重量物の取扱いを伴う作業は困難であるとされている、②受傷前の業務は、
基本的に立ち仕事で、膝の屈曲等を強いられたり、相応の重量がある物を持ち
上げる等の動作が伴うため、医学的見地や労働安全衛生上の見地からも、その
業務への復帰を承認できない、③受傷前の業務より比較軽易な切粉取り作業で
あれば、就労可能と思われるので、それを了承されるのであれば、いつからで
も復職可能である、④切粉取り作業も膝の屈曲等の動作を強いられることは避
けられず、X6 組合員が従事できないとするのであれば、Z2 には、
X6 組合員に就労してもらおう業務はないので、健康状態が回復するまで復
職は見合わせることになる旨、記載されていた。

(甲58)

イ 8.3団交申入れ以降の経緯

(ア) 平成21年8月3日、組合は Z2 に対し、同日付け文書を提出し、8.3団
交申入れを行った。なお、この文書には、議題として、X6 組合員の復職
の件の他、大阪労働局から Z5 に属する従業員の雇用主が Z2 に変更
になることを聞いたとして、Z2 が X4 組合員を雇用する際の労働条
件もあげられていた。

(甲60、甲78、証人 X7)

(イ) 平成21年8月20日、8.20団交が開催された。組合等からは、組合員8名が、
Z2 からはY1社長、本件会社代理人ほか2名が出席した。
組合等は、Z5 から Z2 への営業譲渡について質問したが、Z2
は、経営事項に関することであるから、回答しない旨返答した。これに対し、
組合等は抗議したが、Z2 は、経営上の判断であって、それ以上、お答え
する必要はなく、しかも、営業譲渡の話は本日の交渉議題ではない旨述べた。
次に、組合等が、Z2 が X6 組合員を就労させていないことは不当
である旨述べたところ、Z2 は X6 組合員は後遺障害の関係で就労が

難しいとみており、切粉取り作業であれば、就労が可能ではないかということで、提案をしている旨返答した。これに対し、組合等は、X6 組合員は膝の屈伸ができないところ、切粉取り作業には屈伸が必要になる旨述べ、Z2 は、機械操作にも屈伸は必要になる旨述べ、さらに、現業作業すべてに屈伸が必要になり、そういう意味では復職の機会はないが、それでは申し訳ないので、製品の品質に直接影響しない切粉取り作業を提案している旨述べた。組合等は、Z2 の対応は、X6 組合員に賃金を払っていないという点から実質的には解雇に当たり、仕事はこれしかないので、それに応じないならやめてもらうしかないという対応には問題がある旨述べた。

組合等は、けがをしても就労している現業従業員がいると指摘したが、これに対し、Z2 は、当該現業従業員は、サッカーをして足を痛めたにすぎず、労災ではない旨返答した。

また、組合等が、X4 組合員が Z2 に雇用される際の労働条件について質問したところ、Z2 は、有期雇用を考えている旨返答し、組合等は、これまで期間の定めなく雇用されていたのに、有期雇用になるのは、労働条件の不利益変更ではないのかと述べた。Z2 は、不利益変更はない旨返答した。

なお、この団交以降、少なくとも平成22年6月まで、両者間で団交は開催されていない。また、X4 組合員は、結局、同21年9月21日以降、Z2 に期限の定めのない労働者として雇用された。

(甲61、甲78、乙25、乙42、証人 X7、証人 Y3)

(ウ) 平成21年8月31日、本件会社代理人は組合に対し、同日付けの回答書を送付した。この文書には、① X6 組合員の復職に関して、基本的な考えは変わっていないが、とりあえず、自転車のクランク部品のブローチ加工に従事してもらうことが可能なので、検討を求める、②上記①の仕事は、受注量によって就労できない場合があるが、その場合は希望すれば、切粉取り作業に就労できる、③上記①の仕事に受傷部位に痛みを生じ、数量が上がらない等の不都合が生じた場合は、この仕事に従事することは困難であると判断し、中止させてもらう旨の記載があった。

(甲62、乙44、当事者 Y1)

(エ) 平成21年9月7日、組合は Z2 に対し、同日付け文書を提出し、X6 組合員は、自動車のクランク部品のブローチ加工に従事する旨回答した。なお、この文書には、Z2 が、この業務は受注量によって就労できない場合があり、受傷部位に痛みを生じ、数量が上がらない等の不都合が生じた場合

は、この仕事に従事することは困難であると判断し、中止させてもらうとしていることに関し、異議があるとの記載があった。

(甲63)

(オ) 平成21年9月28日より、X6 組合員は職場に復帰し、自動車のクランク部品のブローチ加工に従事することになった。

(乙44、証人 Y3)

(カ) 平成21年9月29日、X6 組合員は、脚の痛みを理由に早退した。同月30日、同年10月8日及び同月9日、X6 組合員は、無断欠勤した。

(乙21、乙22の1、乙22の2、乙22の3、乙44、証人 Y3)

(キ) 平成21年10月13日、Z2 は X6 組合員に対し面談を行い、脚の状況等について質問した。X6 組合員は、①同年9月28日は、右脚が昼から痛くなり、これをかばうため、左脚も痛くなった。同月29日は、昼で早退し、同月30日は欠勤した、②今は脚に少し痛みはあるが、腫れていない。しかし、昼から痛くなると思われる旨回答した。Z2 は X6 組合員に対し、現状では、仕事をしてもらうわけにはいかないと返答し、併せて診断書の提出を求めた。

なお、X6 組合員は、同年10月13日付けで、同年9月30日は脚が痛かったため、同年10月8日は台風のため子どもを保育所に預けられなかったため、同月9日は同日が休業日と勘違いしていたため、それぞれ欠勤した旨記載した始末書を提出した。また、X6 組合員は、21-76事件の申立時まで、診断書を提出せず、本件工場で勤務しなかった。

(乙21、乙22の1、乙22の2、乙22の3、乙44、証人 Y3)

(ク) 平成21年10月13日、組合は Z2 に対し、同日付け文書を提出し、X6 組合員を直ちに職場復帰させること及び X6 組合員が職場復帰するまでの間、同組合員に賃金を支払うこと等を要求した。

(甲67)

(ケ) 平成21年10月26日、本件会社代理人は組合に対し、同日付け文書を提出した。この文書には、① X6 組合員の現在の業務は、右脚の負傷を考慮したものであるが、それさえも痛みを訴えて、仕事を休んでいる状況である、②痛みを抱えたまま就労すると、労働災害を招く可能性もあり、このような状況で復帰を認めることはできない、③就労していない期間の休業補償の支払いは出来ない旨、記載されていた。

(甲68、乙15)

(コ) 平成21年11月5日、組合は Z2 に対し、同日付け文書を提出し、

X 6 組合員を直ちに職場復帰させること及び X 6 組合員が職場復帰するまでの間、同組合員に賃金を支払うこと等を再度要求した。

(甲69)

(サ) 平成21年11月5日、本件会社代理人は組合に対し、同日付け文書を提出し、X 6 組合員の職場復帰等に関しては従前、回答したとおりであって、同組合員のけがの状況からして、Z 2 の現業業務に従事するのは困難ではないかと考える旨返答した。

(甲70)

(2) 平成21年5月1日以降、X 6 組合員の復職を認めなかったことは、1号違反に当たるかについて、以下判断する。

ア 当初、X 6 組合員が休職から復帰する際、前提事実及び前記(1)ア(キ)、(ク)認定のとおり、① Z 2 は X 6 組合員に対し、従前、担当していた機械生産ではなく、機械清掃・切粉取り等の仕事を命じたこと、②これに対し、X 6 組合員は、機械清掃作業に従事しないまま、当該作業は膝の屈伸を伴うため、従事できない旨返答し、その後、平成21年9月27日まで就労しなかったこと、がそれぞれ認められる。

しかし、従来担当していた機械生産に比べ、機械清掃業務が X 6 組合員の膝に負担をかける業務であると認めるに足る疎明はなく、Z 2 が X 6 組合員に対し、機械清掃業務を命じたことをただちに不当であるということとはできない。

イ なお、平成21年6月12日付けの本件会社代理人から組合あての文書にも、前記(1)ア(ス)認定のとおり、X 6 組合員の受傷前の業務への復帰は承認できず、切粉取り作業であれば、復帰可能とする記載があることが認められ、この段階でも、Z 2 は、復帰当初の判断を変えていないことが認められる。

しかし、前記(1)ア(シ)認定のとおり、同月5日には、X 6 組合員、X 7 書記次長及び Z 2 関係者等が出席して、診断書を作成した医師との面談が行われ、その場で当該医師は、「受傷前の機械操作の仕事が望ましいとの診断書は、X 6 組合員から前の仕事の方が楽なので、屈伸を伴う仕事は無理だとしてほしいと言われ作成した。医学的には、屈曲制限や荷重制限はある」等と述べたことが認められ、Z 2 が切粉取り作業であれば復帰可能であるとし続けたことは、この医師の回答に反するものでもなく、かかる Z 2 の判断を問題があるということとはできない。

ウ 次に、前提事実及び前記(1)イ(ウ)、(オ)、(キ)認定のとおり、8.20団交の後、Z 2 は自転車のクランク部品のブローチ加工に従事することを提案し、

X6 組合員は、いったん、この業務に従事したが、その後、再度、Z2 から現状では仕事をしてもらわない旨の通告を受け、21-76申立時まで、本件工場で勤務しなかったことが認められる。

しかし、この間の経過をさらにみると、前提事実及び前記(1)イ(カ)、(キ)認定のとおり、X6 組合員は、復帰の翌日には、脚の痛みを理由に早退し、その翌日は無断欠勤したこと、及び、面談で、自分の脚の状態について、昼から痛くなると思われる旨返答したこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、このような健康状態であっても、本件工場に労働安全衛生上の問題もなく従事できるような業務が他にないと認めるに足る疎明もないのであるから、Z2 が、痛みをかかえたまま就労すると、労働災害を招く可能性もあり、

X6 組合員の復帰を認めることはできないとしたことを不当であるということとはできない。また、Z2 が自転車のクランク部品のブローチ加工に従事することを提案したことからみて、Z2 が X6 組合員を復帰させるための努力を欠いていたということもできない。

エ 以上のとおりであるから、Z2 が X6 組合員の復職を認めなかったことは、本件工場において、安全な操業を確保するための判断の結果であったとみるのが相当であって、X6 組合員が組合員であることに関連したものとみることができない。したがって、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(3) 8.3 団交申入れへの対応は、2号違反に当たるかについて、以下判断する。

ア 8.3 団交申入れの内容は、前記(1)イ(ア)認定のとおり、X6 組合員の復職の件と、X4 組合員の雇用主が Z2 に変更になる際の労働条件であったことが認められる。

イ この申入れに関して、前提事実及び前記(1)イ(イ)認定のとおり、8.20 団交が開催されているところ、この団交における Z2 の X6 組合員の復職に関する発言内容についてみると、Z2 は、① X6 組合員は後遺障害の関係で就労が難しいとみており、切粉取り作業であれば、就労が可能ではないかということで提案している旨返答したこと、② X6 組合員は膝の屈伸ができないところ、切粉取り作業には膝の屈伸が必要になるとの組合の指摘に対し、機械作業にも屈伸は必要であり、現業作業すべてに屈伸は必要になるため、そういう意味では復職の機会はないが、それでは申し訳ないので、切粉取り作業を提案している旨返答したこと、③ けがをしても就労している現業従業員がいるとの組合の指摘に対し、当該現業従業員は、サッカーをして足を痛めたにすぎず、事案が異なる旨返答したこと、がそれぞれ認められ、団交において、Z2 は、使用者としての考えを明らかにしていたというべきである。また、前記(1)イ(ウ)

認定のとおり、 Z 2 は、8.20団交後、 X 6 組合員に自転車のクランク部品のブローチ加工に従事させることを提案したことが認められる。

ウ X 4 組合員の労働条件に関しても、前記(1)イ(イ)認定のとおり、8.20団交においては、 Z 2 は、有期雇用を考えている旨発言し、これに対し、組合は労働条件の不利益変更ではないかと述べているが、結果的に、同組合員は、期限の定めのない労働者として、 Z 2 に雇用されており、団交での組合の意見どおりの処遇になったことが認められる。

エ 以上のとおりであるから、8.3団交申入れに対する Z 2 の対応を不誠実なものということとはできず、この点に関する申立てを棄却する。

15 救済方法

- (1) 組合は、バック・ペイについて年率6分の付加をも求めるが、その必要を認めない。
- (2) 時間外労働のバック・ペイについては、主文2のとおり命じるのが相当と考える。
- (3) 指導証明書への署名拒否を理由として、組合員の就労を認めなかったことについては、既に未払賃金に相当する金額が支払われていることから、主文6をもって足りると考える。
- (4) 組合は、バック・ペイ以外に組合及び組合員に対する損害賠償の支払をも求めるが、労働委員会による救済は、直接的にかつ事実上、団結権に対する侵害そのものを除去し、もって正常な労使関係の回復を図ろうとするものであるので、損害賠償の観点からする金銭面の請求は、不当労働行為救済制度になじまないと判断せざるを得ない。
- (5) 組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文6をもって足りると考える。

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23年5月6日

大阪府労働委員会

会長 前川 宗夫 印

X 2 組合員の勤務実績と賃金(前月21日から当月20日)

	基本給	残業手当	合計支給額	出勤回数	時間外勤務回数	合計時間外労働時間
H20.5	68,200	33,000	103,590	8	8	24:00
H20.6	244,000	114,375	360,931	27	27	81:00
H20.7	240,000	112,500	359,210	25	25	75:00
H20.8	219,600	150,000	375,110	27	27	100:00
H20.9	249,600	139,500	392,930	28	28	93:00
H20.10	213,600	135,000	351,030	26	25	90:00
H20.11	235,200	115,500	351,030	26	24	77:00
H20.12	230,400	111,000	349,070	25	23	74:00
H21.1	169,200	52,924	245,339	19	15	43:30
H21.2	224,400	34,846	271,354	24	9	22:50
H21.3	112,600	-	171,805	14	0	0:00
H21.4	25,200	-	61,744	3	0	0:00
H21.5	126,000	-	153,397	15	0	0:00
H21.6	168,000	-	191,545	20	0	0:00
H21.7	142,800	-	168,419	17	0	0:00
H21.8	151,200	-	172,330	18	0	0:00
H21.9	159,600	-	177,914	19	0	0:00
H21.10	126,000	-	118,402	15	0	0:00
H21.11	100,800	-	142,397	12	0	0:00
H21.12	100,800	-	254,411	12	0	0:00
H22.1	113,800	-	119,227	14	0	0:00
H22.2	142,800	-	146,680	17	0	0:00
H22.3	155,800	-	136,401	17	0	0:00
H22.4	185,600	-	169,100	20	0	0:00
H22.5	不明	不明	不明	5	0	0:00

※休日に出勤した場合は、時間外勤務回数に含み、その労働時間数は合計時間外労働時間に含む

X 3組合員の勤務実績と賃金(前月21日から当月20日)

	基本給	残業手当	合計支給額	出勤回数	時間外勤務回数	合計時間外労働時間
H20.9	183,700	82,500	263,536	21	20	60:00
H20.10	198,000	70,875	271,845	22	16	48:00
H20.11	134,400	58,500	194,110	14	13	39:00
H20.12	229,800	123,000	354,045	27	23	82:00
H21.1	169,200	54,234	253,604	19	16	44:20
H21.2	212,600	24,890	257,818	23	7	17:30
H21.3	不明	不明	不明	6	0	0:00

※休日に出勤した場合は、時間外勤務回数に含み、その労働時間数は合計時間外労働時間に含む

X 4 組合員の勤務実績と賃金(前月21日から当月20日)

	基本給	残業手当	合計支給額	出勤回数	時間外勤務回数	合計時間外労働時間
H20.7	183,700	118,500	319,930	23	22	79:00
H20.8	217,000	185,375	351,162	30	29	125:00
H20.9	243,600	115,500	374,303	27	24	77:00
H20.10	201,600	81,000	271,870	21	18	54:00
H20.11	181,200	67,500	190,913	19	15	45:00
H20.12	182,400	76,500	210,090	19	17	51:00
H21.1	169,200	64,190	197,620	18	16	43:20
H21.2	215,000	49,152	226,628	23	12	33:00
H21.3	170,400	-	134,726	20	0	0:00
H21.4	99,200	4,000	54,998	12	1	2:40
H21.5	100,800	-	87,536	12	0	0:00
H21.6	164,200	-	151,297	20	0	0:00
H21.7	134,400	-	129,507	16	0	0:00
H21.8	134,400	-	120,252	16	0	0:00
H21.9	151,200	-	125,224	18	0	0:00
H21.10	126,000	-	83,289	15	0	0:00
H21.11	100,800	-	87,419	12	0	0:00
H21.12	109,200	-	154,708	13	0	0:00
H22.1	92,400	-	53,801	11	0	0:00
H22.2	126,000	-	92,864	15	0	0:00
H22.3	82,400	-	31,466	10	0	0:00
H22.4	不明	不明	不明	13	0	0:00
H22.5	不明	不明	不明	11	0	0:00

※休日に出勤した場合は、時間外勤務回数に含み、その労働時間数は合計時間外労働時間に含む

X5 組合員の勤務実績と賃金(前月21日から当月20日)

	基本給	残業手当	合計支給額	出勤回数	時間外勤務回数	合計時間外労働時間
H20.5	55,800	27,000	86,000	8	8	24:00
H20.6	186,300	84,375	276,235	26	25	75:00
H20.7	175,500	81,000	264,680	25	24	72:00
H20.8	165,600	85,500	264,280	24	24	76:00
H20.9	187,200	87,750	287,290	26	26	78:00
H20.10	165,600	95,625	274,095	25	25	85:00
H20.11	186,300	93,375	291,915	27	26	83:00
H20.12	172,800	118,125	302,675	24	24	105:00
H21.1	133,950	39,302	185,231	19	13	34:50
H21.2	182,400	73,416	267,767	26	23	62:30
H21.3	121,200	-	149,728	20	0	0:00
H21.4	85,500	-	87,553	13	0	0:00
H21.5	119,850	-	132,794	17	0	0:00
H21.6	141,000	-	164,842	20	0	0:00
H21.7	126,900	-	145,267	18	0	0:00
H21.8	119,850	-	150,070	17	0	0:00
H21.9	133,950	-	154,656	19	0	0:00
H21.10	98,700	-	107,326	14	0	0:00
H21.11	98,700	-	126,585	14	0	0:00
H21.12	98,700	-	231,222	14	0	0:00
H22.1	103,950	-	112,734	15	0	0:00
H22.2	141,000	-	135,673	20	0	0:00
H22.3	119,850	-	106,634	17	0	0:00
H22.4	139,200	-	129,833	20	0	0:00
H22.5	不明	不明	不明	6	0	0:00

※休日に出勤した場合は、時間外勤務回数に含み、その労働時間数は合計時間外労働時間に含む
H20.3の出勤回数20とH20.4の出勤回数13は、出勤後2から3時間で退出した日を含む

平成21年1月21日から同年2月28日の各日ごとの組合員の時間外労働実績(単位:時間)

日付	X 2 組合員		X3 組合員		X 4 組合員		X5 組合員	
	時間	備考	時間	備考	時間	備考	時間	備考
1月21日 水							2:50	
1月22日 木	2:50		2:50			公休	2:50	
1月23日 金	2:50		2:50		2:50		2:50	
1月24日 土								
1月25日 日		法内		法内		法内		法内
1月26日 月			2:50		2:50		2:50	
1月27日 火					2:50			
1月28日 水	2:50				2:50			
1月29日 木			2:50		2:50		2:50	
1月30日 金							2:50	
1月31日 土	2:50		0:50		2:50		2:50	
2月1日 日		法内		法内		法内		法内
2月2日 月				公休			2:40	
2月3日 火	2:40						2:40	
2月4日 水	2:40						2:40	
2月5日 木							2:40	
2月6日 金							2:40	
2月7日 土				公休	2:40		2:40	
2月8日 日		法内		法内		法内		法内
2月9日 月		公休	2:40			公休	2:40	
2月10日 火	2:40		2:40		2:40		2:40	
2月11日 水		法内		法内		振出		法内
2月12日 木	0:50				2:40		2:40	
2月13日 金	2:40				2:40		2:40	
2月14日 土						振休	2:40	
2月15日 日		法内		法内		法内		法内
2月16日 月		公休		公休	2:40		2:40	
2月17日 火					2:40		2:40	
2月18日 水							2:40	
2月19日 木						欠勤	2:40	
2月20日 金							2:40	
2月21日 土		休業		休業				
2月22日 日		法内		法内		法内		法内
2月23日 月								
2月24日 火								
2月25日 水		早退				欠勤		早退
2月26日 木								
2月27日 金								休業
2月28日 土								休業

※「法内」;原則として週1回の休日、「公休」;会社が指定した休日、「休業」;会社が指示した休日

平成21年2月度から4月度の各現業従業員の合計時間外労働時間(単位:時間)

【 Z2 の日本人現業従業員】				【 Z2 の外国人現業従業員】				【 Z5 の外国人現業従業員】			
	2月度	3月度	4月度		2月度	3月度	4月度		2月度	3月度	4月度
1	68.17	59.50	18.67	1	68.33	50.67	24.83	1	71.00	56.00	24.00
2	61.83	63.17	16.00	2	49.00	16.00	16.00	2	51.33	42.67	16.00
3	1.67	-	-	3	60.17	50.67	21.33	3	54.33	53.33	21.33
4	14.17	1.00	-	4	57.17	42.67	16.00	4	71.00	56.00	24.00
5	9.67	2.67	-	5	40.83	32.00	18.67	5	56.50	58.67	21.33
6	-	-	-	6	46.33	50.67	21.33	6	29.00	34.67	10.67
7	-	-	-	7	68.33	58.67	21.33	7	68.17	50.67	26.67
8	-	-	-	8	71.00	66.50	18.67	8	65.33	48.00	16.00
9	-	-	-	9	101.50	81.00	24.00	9	65.50	53.33	21.33
10	-	-	-	10	73.33	56.00	21.33	10	60.00	48.00	21.33
11	-	-	-	11	65.50	56.00	24.00	11	62.67	53.33	16.00
12	-	-	-	12	-	53.00	18.67	12	59.83	61.33	18.67
13	1.67	-	-	13	-	21.33	16.00	13	49.00	50.67	17.83
14	-	-	-	14	-	53.00	24.00	14	39.33	21.33	-
15	2.67	-	-	15	51.50	63.83	13.33	15	8.17	8.00	-
16	-	-	-	16	51.50	58.67	26.67	16	43.50	48.00	10.67
17	1.67	-	0.83	17	54.67	45.33	18.67	17	5.67	42.67	16.00
18	-	-	-	18	21.67	17.50	6.67	18	57.33	58.67	21.33
19	-	-	-	19	56.83	58.67	24.00	19	40.67	53.33	16.83
20	-	-	-	20	40.83	32.00	8.00	20	59.83	66.50	18.67
21	-	-	-	21	40.83	61.16	21.33	21	49.00	48.00	24.00
22	-	-	-	22	68.17	67.33	24.00	22	57.17	50.67	13.33
23	-	-	-	23	-	-	-	23	63.67	53.33	21.33
24	-	-	-	①	22.83	-	-	24	63.67	40.00	16.00
25	-	-	-	②	62.50	-	-	25	70.67	61.33	18.67
26	-	-	-					26	58.33	-	-
27	-	-	-					③	17.50	-	-
28	-	-	-					④	33.00	-	2.67
29	-	-	-								

※表中の①が X2 組合員、②が X5 組合員、③が X3 組合員、④が X4 組合員
「-」は、ゼロを示し、空欄は、在籍していないことを示す。

大阪府堺市 2009年02月24日

Y 1 社長 殿

この書面を通して、会社で起きてる事に関して我々の意見を明確にしておきたいと思います。

- 我々の同郷達が取ってる行動に恥じてます；
- Z 2' チームに入社する時は支給項目及び条件等、又は会社の規則、規定を明確にしていだいてる為、私達から見れば彼らが取ってる行動は違法行為にあたるのでまったく反対です；
- 一緒に働いてきた期間、会社に一度もだまされた事無く、会社側が私達に対して約束事を怠った事ありません；
- 会社は資格者で無い私達の作業を信頼して雇ってくれる事を感謝してます。我々も会社が期待する作業をやりこなせるよう日々努力しております；
- 私達は夢を実現させる為、希望を抱きながら母国を離れ、それと同時に受入先の会社に価格、品質、納品期日に対して強い、競合な会社に発展していただきたい為、努力してまいりました；
- Y 4 次長からは社長様が我々により良い労働条件を提供していただく為、努力していただいてる事はお聞きしており、感謝しております。一部のメンバーが取ってる行動は孤立した行動ですので一般化しないで下さい。彼らはまじめに働いてる大半の作業者の名を汚しております；
- 残念ながら作業者の中には簡単な話に誘導され、会社に必要でない損失と迷惑を与えており、申し訳ないと思っております；
- 我々は、そういった行動にまったく反対である事を再度申し上げ、Z 2' チームがより強い会社になるよう一緒に力を合わせ行きつもりです；
- この問題解決にあたり我々は会社側の決意に賛成し、支持するつもりです。
- 以前のようにグループ全体が高品質製品の生産に取り組めるよう一日でも早くこの問題が解決出来るよう願っております。

製造部作業者