

命 令 書 (写)

平成23年（不再）第36号

再 審 査 申 立 人 ゼネラルユニオン

平成23年（不再）第37号

再 審 査 被 申 立 人

平成23年（不再）第36号

再 審 査 被 申 立 人 株式会社岡本技研

平成23年（不再）第37号

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中労委平成23年（不再）第36号及び同第37号併合事件（初審大阪府労委平成21年（不）第25号及び同第76号併合事件）について、当委員会は、平成25年3月21日第155回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同長谷部由起子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- I 本件初審命令主文第5項を取り消し、同項に係る救済申立てを棄却する。
- II 本件初審命令主文第1項ないし第4項、及び第6項を次のとおり変更する。
 - 1 株式会社岡本技研は、外国人現業従業員に時間外労働を命じるに当たって、ゼネラルユニオンの組合員に対し、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 株式会社岡本技研は、組合員X3、同X4、同X5及び同X6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時間外手当相当額と既支払額との差額相当額を支払わなければならない。この場合において時間外手当相当額は、当該期間における上記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X3及び同X4については平成21年2月14日から、同X5については同月18日から、同X6については同月21日から

(2) 終了日 同X4については平成21年2月28日まで、同X5については平成22年9月11日まで、同X3及び同X6については、平成23年5月2日まで

3 株式会社岡本技研は、組合員X6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相当額を支払わなければならない。

4 株式会社岡本技研は、組合員X3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相当額を支払わなければならない。

5 株式会社岡本技研は、組合員X3、同X5、同X6に対し、指導証明書への署名拒否を理由として欠勤扱いとした下記(1)から(3)までの期間について、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相当額を支払わなければならない。

(1) 組合員X3については、平成21年4月1日から同月16日までの間の14日間

- (2) 組合員X5については、平成21年4月2日から同月16日までの間の13日間
- (3) 組合員X6については、平成21年4月2日から同月15日までの間の12日間
- 6 株式会社岡本技研は、ゼネラルユニオンに対し、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

ゼネラルユニオン

委員長 X1

株式会社岡本技研

代表取締役 Y1 ㊟

当社が行った下記(1)から(6)の行為は、中央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、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- (1) 平成21年2月19日、当社の管理職等が貴組合員X3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X6を就労させなかったこと（1号違反）。
- (4) 平成21年3月3日の朝礼において、当社の管理職が組合の運営に介入する発言を行ったこと（3号違反）。
- (5) 貴組合員X3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X3、同X5及び同X6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）。

Ⅲ その余の本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、株式会社岡本技研（以下「会社」という。）及び株式会社シマノ（以下「シマノ」という。）がゼネラルユニオン（以下「組合」という。）及び組合の組合員に対して行った下記の行為が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条各号の不当労働行為に該当するとして、下記(1)ないし(11)及び(15)の行為について、平成21年4月16日（以下「平成」の元号を省略する。）に、下記(12)ないし(14)並びに(16)及び(17)の行為について、同年11月16日に大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てがあった事件である。

- (1)① 会社が、21年2月16日、日系ブラジル人の現業従業員に対し、脱退証明書を持ってこなければ解雇すると脅迫するなどしたこと（労組法第7条第3号）。
- ② 会社製造部次長Y7（同人は、同年3月21日に会社の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、「Y7次長」という。）らが、同年2月19日、X3（以下、同人が組合に加入する前も含めて「X3組合員」という。）に対し、個別に呼び出し、多人数で取り囲んで、お前が組合のリーダーかと尋ねるなどしたこと（労組法第7条第3号）。
- ③ 会社が、21年2月19日、X4（以下、同人が組合に加入する前も含めて「X4組合員」という。）に対し、個別に呼び出し、多人数で取り囲んで、お前は組合員かと尋ねるなどしたこと（労組法第7条

第3号)。

- (2) 会社が、21年2月14日以降、組合員（X3組合員及びX4組合員については同日以降、X5〔以下、同人が組合に加入する前も含めて「X5組合員」という。〕については同月18日以降、X6〔以下、同人が組合に加入する前も含めて「X6組合員」という。〕については同月21日以降）に対し、時間外労働を命じなかったこと（労組法第7条第1号）。
- (3) Y7次長らが、21年2月25日、X3組合員に対し、執拗に罵倒し続けたこと（労組法第7条第1号）。
- (4)① 会社が、21年2月27日、組合による会社門前での抗議活動（以下「2.27組合活動」という。）をビデオで撮影するなどしたこと（労組法第7条第3号）。
- ② 会社が、同年3月7日、組合による会社門前での抗議活動（以下「3.7組合活動」という。）をビデオで撮影するなどしたこと（労組法第7条第3号）。
- (5) 会社が、21年2月28日をもってX4組合員を解雇したこと（以下「本件解雇」という。）（労組法第7条第3号）。
- (6) 会社が、21年2月28日及び同年3月2日、X6組合員を就労させなかったこと（労組法第7条第1号）。
- (7) Y7次長が、21年2月28日、X6組合員に対し、大声で罵倒し続けたこと（労組法第7条第1号）。
- (8)① Y7次長が、21年3月3日の朝礼（以下「3.3朝礼」という。）において、組合を非難する発言を行ったこと（労組法第7条第3号）。
- ② i 会社職制らが、非組合員である日系ブラジル人労働者らに組合活動に反対し会社に協力する旨の内容が記載された同年2月24日付け書面（別紙1）へ署名するよう命じたこと（労組法第7条第3号）。

- ii 非組合員である日系ブラジル人労働者の一人（以下「Y11」という。）に「21年3月3日の朝礼において、同書面を読み上げて会社代表者へ提出せよ」と指示したこと（労組法第7条第3号）。
- (9)① 会社が、21年3月10日、X3組合員に対し、賃下げを伴う職種変更の提案をしたこと（労組法第7条第1号及び第3号）。
- ② 会社が、X3組合員に対し、上記職種変更提案を拒否したことを理由に、同日から同月31日まで就労させなかったこと（労組法第7条第1号及び第3号）。
- (10) 会社が、21年3月12日付けの①会社の一連の不当労働行為②X4組合員の解雇撤回等を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）申入れに誠実に対応しなかったこと（労組法第7条第2号）。
- (11) 会社が、21年4月1日以降同月16日まで、X3組合員に対して、同月2日以降同月16日まで、X5組合員に対して、及び同月2日以降同月15日まで、X6組合員に対して、指導証明書への署名拒否を理由として、就労を認めなかったこと（労組法第7条第1号）。
- (12) 会社が、21年4月17日以降22年2月28日まで、X3組合員及びX5組合員に対し、三交代制勤務を命じたこと（労組法第7条第1号）。
- (13) 会社が、21年5月1日以降、X7（以下「X7組合員」という。）の復職を認めなかったこと（労組法第7条第1号）。
- (14) 会社が、21年8月3日付けの①X7組合員の復職②X5組合員を雇用する場合の労働条件等を議題とする団交申入れに誠実に対応しなかったこと（労組法第7条第2号）。
- (15) シマノが、21年3月10日付けで組合が申し入れた団交に応じなかったこと（労組法第7条第2号）。
- (16) シマノが、21年4月17日以降、X3組合員及びX5組合員に対し、三交代制勤務を命じたこと（労組法第7条第1号）。

(17) シマノが、会社が21年5月1日以降X7組合員の復職を認めなかったことを黙認したこと（労組法第7条第1号）。

2 初審において請求した救済内容の要旨

(1) 会社に対するもの

- ア 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）
- イ 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）
- ウ 組合員に対する執拗な罵倒等の禁止
- エ 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
- オ 組合及び組合員に対する損害賠償の支払
- カ 組合員に対する労働条件の不利益変更の禁止
- キ 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）
- ク 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) 会社及びシマノに対するもの

- ア 誠実団交応諾
- イ 謝罪文の掲示

3 初審命令の要旨

23年4月6日、大阪府労委は、会社に対する申立てのうち、上記1記載の申立事実(1)②、(2)、(6)、(8)①、②、(9)①、②、(11)及び(12)は労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるとして、会社に対し、①時間外労働に関する差別禁止、②時間外労働に従事していたら得られたであろう賃金差額の支払、③就労していたら得られたであろう賃金差額の支払、④その他文書手交を命じ、その余の救済申立てを棄却し、シマノに対

する申立ては却下することを決定し、同年5月9日、命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨等

- (1) 23年5月18日、組合は、上記初審命令を不服として、初審命令の棄却部分（上記1記載の申立事実(10)及び(14)に係る部分を除く。）及び却下部分の取消し、及び救済方法の変更を求めて、再審査を申し立てた。
- (2) 23年5月23日、会社は、上記初審命令を不服として、初審命令の救済部分の取消し及びこれに係る救済申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた。
- (3) 23年7月27日、組合は、申立てのうち、上記1記載の申立事実(13)及び(17)のX7組合員に係る部分の再審査申立てを取り下げた。
- (4) 24年9月27日、組合は、シマノを再審査被申立人とする再審査申立て（上記1記載の申立事実(15)及び(16)に関する申立て）を取り下げた。
- (5) したがって、再審査の範囲は、上記1記載の申立事実(1)ないし(9)並びに(11)及び(12)である。

5 本件の争点

- (1) 会社は、X4組合員及びX5組合員の労組法第7条の「使用者」に当たるか（上記1記載の申立事実(1)③、(2)、(5)、(11)、(12)）。
- (2)① 会社が、21年2月16日、日系ブラジル人の現業従業員に対し、脱退証明書を持ってこなければ解雇すると脅迫するなどしたことはあったか。仮にあった場合、会社の行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（上記1記載の申立事実(1)①）。
- ② Y7次長らが、同月19日、X3組合員に対し、個別に呼び出し、多人数で取り囲んで、お前が組合のリーダーかと尋ねるなどしたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（上記1記載の申立事実(1)②）。
- ③ 会社が、同日、X4組合員に対し、個別に呼び出し、多人数で取り

困んで、お前は組合員かと尋ねるなどしたことはあったか。仮にあった場合、会社の行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（上記1記載の申立事実(1)③）。

- (3) 会社が、21年2月14日以降、組合員（X3組合員及びX4組合員については同日以降、X5組合員については同月18日以降、X6組合員については同月21日以降）に対し、それぞれ時間外労働を命じなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか（上記1記載の申立事実(2)）。
- (4) Y7次長らが、21年2月25日、X3組合員に対し、執拗に罵倒し続けたことはあったか。仮にあった場合、Y7次長らの行為は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか（上記1記載の申立事実(3)）。
- (5)① 会社が、2. 27組合活動をビデオで撮影するなどしたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（上記1記載の申立事実(4)①）。
- ② 会社が、3. 7組合活動をビデオで撮影するなどしたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（上記1記載の申立事実(4)②）。
- (6) 会社が、21年2月28日をもってX4組合員を解雇したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（上記1記載の申立事実(5)）。
- (7) 会社が、21年2月28日及び同年3月2日、X6組合員を就労させなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか（上記1記載の申立事実(6)）。
- (8) Y7次長が、21年2月28日、X6組合員に対し、大声で罵倒し続けたことはあったか。仮にあった場合、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか（上記1記載の申立事実(7)）。

- (9)① Y7次長が、3.3朝礼において、組合を非難する発言を行ったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（上記1記載の申立事実(8)①）。
- ② 会社職制らが、非組合員である日系ブラジル人労働者らに組合活動に反対し会社に協力する旨の内容が記載された同年2月24日付け書面へ署名するよう命じたことはあったか。また、Y11に3.3朝礼において、同書面を読み上げて会社代表者へ提出せよと指示したことはあったか。仮にあった場合、会社職制らの行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（上記1記載の申立事実(8)②）。
- (10)① 会社が、21年3月10日、X3組合員に対し、賃下げを伴う職種変更の提案をしたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか（上記1記載の申立事実(9)①）。
- ② 会社が、X3組合員に対し、上記職種変更提案を拒否したことを理由に、同日から同月31日まで就労させなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか（上記1記載の申立事実(9)②）。
- (11) 会社が、21年4月1日以降同月16日まで、X3組合員に対して、同月2日以降同月16日まで、X5組合員に対して、及び同月2日以降同月15日まで、X6組合員に対して、指導証明書への署名拒否を理由として、就労を認めなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか（上記1記載の申立事実(11)）。
- (12) 会社が、21年4月17日以降22年2月28日までの間、X3組合員及びX5組合員に対し、三交代制勤務を命じたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか（上記1記載の申立事実(12)）。
- (13) 上記1記載の申立事実(2)、(3)、(6)、(7)、(9)、(11)及び(12)について、再審査申立人組合に救済利益はあるか。

(14) 救済内容は相当か。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点(1)について

(1) 組合の主張

ア 会社と株式会社三原精工（以下「三原精工」という。）は、本社所在地・代表取締役が同一で役員構成も共通している。三原精工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、労務管理等は全て会社が行っており、三原精工は形式上の存在にすぎず、その法人格は否認される。

イ また、仮に、法人格が否認されなくても、会社の現業従業員と三原精工の現業従業員は、同じ機械を用い、Y7次長から指揮命令を受け、同一の労働条件で労務に従事し、経理面も一体のものとして処理されていたことから、両社は実質的に同一であったと判断される。

ウ さらに、仮に、両社が実質的に同一でなかったとしても、三原精工がX4組合員及びX5組合員へ行った不当労働行為に伴うバックペイ等の債務は、営業譲渡により会社に継承されることから、会社へ作為を命じる救済命令を出すことは可能である。

エ したがって、いずれの理由によっても、会社は同人らの労組法上の使用者に当たる。

(2) 会社の主張

ア X4組合員及びX5組合員は、会社ではなく三原精工の従業員である。

イ 三原精工と会社は、役員構成及び事務所所在地が同じであるが、三原精工が会社から発注を受けて加工製造し、会社に納品していること、三原精工は、同社の製造ラインに従事する現業従業員を直接雇用し、

三原精工の名で給与を支給し、独自の製造機械を所有し、会計処理を行い税務申告していることなどから、法人格が形骸化したとまではいえず、実態のない会社ではない。

法人格否認の法理を使用しないと権利救済に欠ける実質的理由もない。

したがって、本件において、法人格否認の法理は適用されない。

ウ 法人格否認の法理の適用もされない事案で、親会社を労組法上の使用者とすると、簡単に子会社に対する雇用関係上の権利義務が親会社に承継されることになるが、このような解釈は、法人格否認の法理の適用を安易に認めるものに等しく、法体系上の不合理性は明らかである。

エ 組合は、会社のY7次長が三原精工所属の現業従業員に対する指揮命令、労務管理などを行っていることから、会社がX4組合員及びX5組合員の労組法上の使用者である旨主張するが、会社は、Y7次長を三原精工に出向させていたものである。

2 争点(2)について

(1) 組合の主張

ア Y7次長は、21年2月16日に日系ブラジル人現業従業員を個別に呼び出し、組合脱退証明書を持ってこなければ解雇すると脅迫し、組合員3名を脱退させた。

かかる事実、組合員が次々と費用のかかる配達証明郵便で脱退届を郵送し脱退していること、Y7次長が日系ブラジル人現業従業員に対し、組合について質問していることから、裏付けられている。このようなY7次長の行為は、支配介入の不当労働行為に当たる。

イ また、X3組合員は、Y7次長の執務室に呼び出され、Y7次長ほか4名に取り囲まれ、「お前が組合のリーダーか。」と問いただされ

た。これは、組合加入の有無にとどまらず組合内部の運営にまで言及したもので、多大な心理的圧迫を加える脱退懲遷と解される。かかる会社の対応は、支配介入の不当労働行為に当たる。

ウ さらに、X4組合員もX3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。かかる会社の対応は、支配介入の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

ア Y7次長が、他の日系ブラジル人現業従業員に対し、「何か組合のこと知っていますか。」などと言ったことはあるが、「お前は組合員か。」と詰問したり、組合から脱退証明書をもらってこなければ解雇にするなどと威圧したことはない。

イ 21年2月19日、Y7次長ら4名が立ち会って、X3組合員に対し、組合加入の事実を確認したのは、会社代表取締役Y1（以下「Y1社長」という。）が組合の存在を知り、その対応につき、組合が交渉資格を有するには、組合員が会社の従業員であることが必要であるとの会社代理人弁護士（以下「会社代理人」という。）からの説明を受け、Y1社長がY7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、組合加入の有無の確認をさせたものであり、単に組合の交渉資格の有無を確認するためである。

同日のやり取りも、X3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、回答を得た後、直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。

ウ また、会社は、同日にX4組合員に対し、個別交渉等をしたことはない。

3 争点(3)について

(1) 組合の主張

会社は、受注量の減少により、時間外労働が命じられなくなった旨主張しているが、他の外国人現業従業員が時間外労働に従事していたことに照らし、X 3 組合員、X 4 組合員、X 5 組合員及びX 6 組合員（以下「X 3 組合員ら 4 名」という。）に時間外労働を全く命じることができなくなるほど減少したとは考えられない。

また、勤務態度は良好で問題なく連日時間外労働に従事していた同人らが、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ない。他の外国人現業従業員が担当している業務を同人らが担当できない理由はない。

組合公然化と同人らが時間外労働を命じられなくなった時期はほぼ同じである。

したがって、同人らは、組合員であるが故に時間外労働を命じられなくなったのであり、会社のかかる行為は不利益取扱いに該当する。

(2) 会社の主張

2 1 年 2 月 1 6 日以降、会社はX 3 組合員、X 5 組合員及びX 6 組合員（以下「X 3 組合員ら 3 名」という。）に対し、時間外労働をさせていないのは、同人らが従事していたラインの受注量が減少したため、雇用調整の必要性があったためである。なお、当時、他のラインでは、時間外労働の作業があったが、同人らは、他のラインでの就労経験がないことなどから、時間外労働を割り当てなかったものである。同月以降において、残業を要する部品加工の内容の違いを捨象して、各人の残業時間だけを比較すべきではない。

また、X 3 組合員ら 4 名は、組合公然化後、Y 7 次長ら管理者の指示に素直に従わず、作業要領を守らなかった。さらに、X 3 組合員は、事実上の怠業を行い、他の外国人現業従業員に比べ半分程度の生産性しか

なかった。

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、会社の生産及びコスト管理の一環として、判断していたもので、組合員であるか否かを基準にしたものではない。

4 争点(4)について

(1) 組合の主張

21年2月25日、Y7次長らは、X3組合員に、マスクを配付する等必要な防護具を講じることなく危険な作業を命じた。同人がマスクがいる旨抗議しても、Y7次長らは聞き入れず、X3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、執拗に罵倒し続け、同人に多大な精神的な苦痛を与えた。かかる会社の対応は、不利益取扱いの不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

21年2月25日のY7次長らのX3組合員への対応は、同人があらかじめ指導されていた作業工程を無視して、生産性の低い作業を行っていたことから、労務管理の一環としてそのやり方を注意しただけにすぎず、執拗に罵倒したことはない。

5 争点(5)について

(1) 組合の主張

ア 2. 27組合活動について（争点(5)①）

X4組合員が21年2月28日での解雇を通告されたため、組合は、解雇される前に会社と団交する必要があると、同月27日の団交を申し入れた。これに対し、会社は、組合が対応できない同年3月1日への変更や同年2月27日の会社代理人事務所での会社代理人による交渉を回答し話合いがつかないため、組合は、同日、会社へ赴き、団交を申し入れたもので、2. 27組合活動は、通常組合活動の範疇

に属する。

また、組合員らは同組合活動を非暴力で貫徹した。したがって、初審命令のいう「2. 27組合活動の際に、何らかの過激な抗議活動の危険性」はない。それにもかかわらず、会社は、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。かかる会社の対応は、正当な組合活動に心理的圧迫を加え組合活動を妨害するもので、支配介入の不当労働行為に当たる。

イ 3. 7組合活動について（争点(5)②）

3. 7組合活動についても、組合員らは非暴力で貫徹したにもかかわらず、会社は、出入口をロックアウトし、職制らがビデオカメラで撮影し続けたのであり、かかる会社の対応は、正当な組合活動に心理的圧迫を加え組合活動を妨害するもので、支配介入の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

ア 2. 27組合活動について（争点(5)①）

2. 27組合活動は、21年2月27日を指定する組合からの団交申入れに対し、会社が同年3月1日への変更を申し入れ、同年2月27日の会社代理人出席による交渉を提案したものの、組合が応じようとしないうまま、一方的に会社の門前に押しかけ、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ことをかなり立て、従業員の車両が構外に出るのを妨害するなど傍若無人の振る舞いを行ったものである。

2. 27組合活動は、単に会社側に威圧を加えることを目的とした不当な取組と言わざるを得ず、会社が不測の事態を考慮して、警察官の派遣を要請し、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。

イ 3. 7 組合活動について（争点(5)②）

3. 7 組合活動に対し、会社がビデオ撮影等を行ったのは、会社の正当な業務活動を防禦するために行ったものであり、正当な組合の運営等を阻害する意図は全くなく、支配介入には当たらない。

6 争点(6)について

(1) 組合の主張

組合は、組合加入前に解雇予告を受けた X 4 組合員が解雇される前に団交申入れを行った。しかし、会社は、団交に応じないまま、同人を解雇した。解雇事件においては、解雇前に団交することが重要であることに照らせば、かかる会社の行為は、団交の形骸化により組合活動に介入し、同人を職場から排除することにより組合の弱体化を図ったもので、支配介入の不当労働行為に当たる。初審の判断は、労組法第 7 条第 1 号の判断基準によるもので誤っている。

(2) 会社の主張

X 4 組合員は三原精工の従業員であり、著しい職務怠慢行為などを理由に 2 1 年 1 月 3 1 日解雇予告され、同年 2 月 2 8 日で雇用関係が終了したものである。また、解雇予告の時点で同人は組合に加入しておらず、三原精工側が組合員であることを知ったのは、同月 1 4 日頃である。したがって、本件解雇は、同人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ものではなく、支配介入には当たらない。

7 争点(7)について

(1) 組合の主張

2 1 年 2 月 2 8 日及び同年 3 月 2 日、Y 7 次長は、具体的な理由を示さず、X 6 組合員の就労を拒否し帰宅させた上、両日を休業として扱い、賃金の全額を支払わないことで、同人に経済的不利益を与えた。会社は、生産調整のため X 6 組合員を休業させた旨主張するが、全従業員ではな

く同人のみを対象としていることからして、同人が組合員であることを理由とするものである。

かかる会社の行為は、不利益取扱いの不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

会社は、X 6 組合員が従事していたラインの受注量が減少し、同人が担当していた部品加工の受注量が大幅に減少したため、その旨を同人に説明し了承を得て、21年2月28日と同年3月2日を休業として取り扱ったもので、雇用調整の一環として取り組まれたものである。組合員であることを理由にしたものではない。

なお、同年3月度（同年2月21日から同年3月20日）、非組合員である他の従業員2名に対しても、就労させず帰宅させている。

8 争点(8)について

(1) 組合の主張

Y 7 次長は、21年2月28日に、X 6 組合員の就労を拒否した際に、大声で罵倒し、言い掛かりをつけるなどのいわゆるパワーハラスメントを行った。かかる行為は、不利益取扱いに当たる。

(2) 会社の主張

Y 7 次長は、21年2月28日に、X 6 組合員に対し、本日は就労させられない旨述べたことはあるが、その際、大声で罵倒するなどのいわゆるパワーハラスメントに当たるような言動はしていない。

9 争点(9)について

(1) 組合の主張

ア 3. 3朝礼におけるY 7 次長の発言について（争点(9)①）

Y 7 次長の発言は、21年2月27日の組合活動を誹謗中傷し、かつ組合活動に対する威嚇を含むものであることから、使用者の表現の自由の許容範囲を超えている。

イ 2. 24書面の作成及び提出について（争点(9)②）

Y11が、組合活動に反対し会社に協力する旨の内容が記載された同年2月24日付け書面に非組合員の署名を集めたことは、会社にとって協力的なことから、会社は、同人を懲戒処分しなかったものである。よって、組合活動に反対し会社に協力する旨の内容が記載された同年2月24日付け書面への署名要請に会社に関与していたと考えるのが至当である。

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、Y1社長らは、組合活動に反対し会社に協力する旨の内容が記載された同年2月24日付け書面に非組合員らが署名した書面（以下「2. 24書面」という。）を提出したY11を制止することなく、手助けし、激励の言葉をかけた。会社が3. 3朝礼での2. 24書面の提出に積極的に加担したことは明らかである。

かかる会社の行為は、支配介入の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

ア 3. 3朝礼におけるY7次長の発言について（争点(9)①）

Y7次長の3. 3朝礼での発言は、同人の個別発言であり、事前にY1社長など会社の幹部の了承を受けておらず、組織的背景はないから会社に帰責することはできない。

また、Y7次長は、多少揶揄的な表現をしたものの、違法な組合活動をしてまで自分たちの要求を通そうとしても、会社は受け入れられないということを述べたものであり、組合を弱体化させる意図で述べたものではない。

イ 2. 24書面の作成及び提出について（争点(9)②）

2. 24書面が作成され、3. 3朝礼でY1社長に手交されることは、同人は事前に全く知らず、同書面の作成に関与したこともなかつ

た。

仮に、Y1社長が2.24書面の作成に関与していたのであれば、同書面を手交したY11とY1社長とのやり取りは、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、その場で同書面を受け取るだけであった。

また、組合公然化以降、会社と組合との紛争は従業員間にも漏れていたことは想像が付き、かかる情報を踏まえY11らが独自に同僚と話し合い2.24書面を作成したことは十分あり得ることである。これらの事情からも、2.24書面の作成に会社に関与していないことは明らかである。

10 争点(10)について

(1) 組合の主張

ア X3組合員が就労していたラインの受注量が減少したかは不明であり、同人は他のラインでも就労できるはずであるから、会社は、同人に対してのみ賃下げを伴う職種変更を提案し、意図的に同人の仕事がない状態を作出したことがうかがわれる。

イ 会社は、同人が賃下げに同意しなかったため、その就労を16日間にわたり拒否した。かかる会社の行為は、組合員であるが故の不利益取扱い、及び組合弱体化を意図した支配介入の不当労働行為に当たる。

ウ 21年3月期において、休業扱いとされた非組合員の外国人労働者は三原精工の所属であり、休業期間も1回か2回にすぎない。

(2) 会社の主張

ア 会社は、X3組合員が従事していたラインの受注量が減少したため、雇用調整の一環として、同人に対し、従前のラインの機械操作から賃下げを伴う機械清掃への変更を提案したが、同人がその就労を拒否し

たため、やむなく就労を認めなかったものである。

イ 21年3月期において、担当製品の受注量が減少したため、やむを得ず休業扱いとした非組合員の外国人労働者は2名いた。

11 争点(11)について

(1) 組合の主張

組合と会社の労働紛争が発生し、X3組合員ら3名は極度の緊張状態の下就労しており、かかる状況下では、指導証明書への署名を強要されても、同人らが組合への確認なしに応じることはできないとして、署名を拒否したことには、相当の理由がある。また、会社も組合に対し指導証明書の署名につき事前に連絡し、組合や同人らの理解を得るよう努力すべきところ、その配慮を怠った。

さらに、会社は、X4組合員の解雇をきっかけに指導証明書を導入しており、X3組合員ら3名が指導証明書に署名しないことを予見し、署名拒否を奇貨として同人らを懲戒処分することを意図したとも推察できる。

よって、同人らが署名拒否したことを理由として就労拒否した懲戒処分は懲戒権の濫用であり、かかる会社の行為は、同人らに対する不利益取扱いの不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

会社は、品質管理の徹底を図るため、作業上注意しなければならない事項等を口頭ではなく、書面化して徹底すべきと判断し、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。同年2月25日、X3組合員が、事前に作業要領の指導をしていたにもかかわらず誤った作業をしたり、組合がX4組合員が事前に作業要領の指導を受けていなかった旨主張するので、作業要領に関する不毛なやり取りをなくす必要があった。

X 3 組合員ら 3 名のみが指導証明書の署名に従わなかったため、社内秩序維持の観点から就労を認めなかったものである。同人らの行為は、上司等の指揮命令に従わないもの（就業規則第 5 5 条 7 号など）であって、明らかに会社の秩序を乱し、あるいはその恐れがあるもの（同第 4 9 条 3 号）といえ、その恐れが回復するまで出社を禁止する（同第 4 9 条）のは、会社の人事権の正当な行使である。

同人らを出勤停止した期間が 1 0 日間以上となったのは、同人らが指導証明書に署名したのが 1 0 日間以上後だったからである。

12 争点(12)について

(1) 組合の主張

三交代制勤務とされたのは、X 3 組合員と X 5 組合員を含む極少数の者に限られること、同人らは三交代制勤務となって所定労働時間が 1 時間減少したこと、二交代制勤務で欠員が生じるなどして三交代制勤務から二交代制勤務に戻った者もいるが、二交代制勤務の復帰を求めている同人らを三交代制勤務廃止まで三交代制勤務にとどまらせたことに照らし、同人らに三交代制勤務を命じた会社の行為は、不利益取扱いの不当労働行為に当たる。

この点、会社は、三交代制勤務を導入しつつ二交代制勤務を残したのは、少量の受注、緊急生産、欠員のバックアップのためであると主張するが、二交代制に従事する者が多数いることなどに照らし、かかる会社の主張は失当である。

(2) 会社の主張

三交代制勤務は、受注量が減少する中、現業従業員の時間外労働をなくすために導入した。しかし、客先からの少量の受注、緊急生産の対応や欠員のバックアップ要員の獲得のためなどで、従来の二交代制勤務も残さざるを得なかった。

X 3 組合員と X 5 組合員を三交代制勤務としたのは、三交代制勤務のライン以外の作業経験がなかったためなどである。また、三交代制勤務発足当時、三交代制勤務には非組合員の外国人現業従業員 19 名が配属されており、組合員である同人らのみを三交代制にしたわけではない。

13 争点(13)について

(1) 組合の主張

組合が、X 3 組合員ら 4 名に救済を求める意思の有無を確認したところ、同人らは救済を求める意思を表明している。したがって、救済利益は失われていない。

(2) 会社の主張

組合は、X 3 組合員ら 4 名と連絡がつかない状態にあり、同人らに金銭的支払を求める申立てに関する救済利益は消滅している。

14 争点(14)について

(1) 組合の主張

ア 付加金について

初審命令は、バックペイに年率 6 分の付加金を認めていないが、初審命令の判断は誤りであり、バックペイに年率 6 分の付加を命じなければならない。

イ 時間外労働のバックペイについて

時間外労働のバックペイの算出方法について、初審命令は、組合員以外の外国人現業従業員の平均時間外労働時間を基礎としているが、X 3 組合員ら 4 名のそれぞれの 20 年 11 月から 21 年 1 月までの間の平均時間外労働時間を基礎とすべきである。

ウ 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対するバックペイについて

初審命令は、既に未払賃金相当額が支払われていると認定している

が、全額が支払われていない。すなわち、未払賃金相当額は、X3組合員につき13万4400円、X5組合員につき11万5200円、X6組合員につき7万9200円であるが、支払われたのは、X3組合員につき、6万5422円、X5組合員につき6万2179円、X6組合員につき4万9872円である。したがって、会社に対し、賃金相当額と既支払額との差額の支払を命じなければならない。

エ 損害賠償について

会社による不当労働行為は相当悪質であり、原状回復として損害賠償の支払を命じるべきである。

オ 文書手交について

本件においては、文書掲示が相当である。

(2) 会社の主張

ア 組合の主張ア、イ、エ、オについて

組合の主張は争う。

イ 組合の主張ウについて

会社は、組合員が就労できなかつた期間に対応する休業手当（平均賃金の6割相当額）相当分を調整給として、既に支払っている。組合員が指導証明書への署名を拒否したため就労できなかつたのは従業員の責に帰すべき事由による就労拒否であるから、組合員に同期間に対応する賃金請求権は発生しない。したがって、初審判断が相当である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、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、その組合員は本件初審審問終結時約700名である。また、会社の肩書地に置かれた会社が所有する工場（以下

「本件工場」という。) で就労する組合員等を構成員とするゼネラルユニオン会社支部(以下「会社支部」といい、組合と会社支部を併せて「組合」ということもある。)が置かれている。

(2) 会社は、肩書地に本店及び本件工場を置き、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、その従業員は本件初審審問終結時約100名である。

(3) 三原精工は、16年5月11日、Y1社長が設立し、会社の本店所在地に本店を置き、主として、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を営む株式会社である。

2 三原精工について

(1) 役員について

21年3月12日現在、三原精工の代表取締役はY1(会社の代表取締役)で、取締役はY2、Y3、Y4、Y5(いずれも会社の取締役)であり、監査役はY6(会社の監査役)であった。

(2) 本店所在地について

三原精工の本店所在地の住所地には、会社の看板はあるが、三原精工の看板はなかった。

(3) 臨時社員就業規則について

三原精工の臨時社員就業規則の内容は会社の臨時社員就業規則と同一であった。

(4) 組織について

三原精工には、総務・経理に関する業務のみを担当する部局はなかった。三原精工の総務は、会社の業務管理部総務課長Y9(同人は、有限会社オカモトから出向し、21年3月21日に業務管理部総務課長から同部次長になっている。以下「Y9」という。)が行っていた。三原精

工の経理はY2が行っていた。

会社は、Y9に対し、三原精工への出向辞令を発令していなかった。

(5) 税務申告等について

20年5月1日から21年4月30日までの三原精工の固定資産台帳には、本件工場に所在する機械の一部が記載されている。また、三原精工は、19年5月1日から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日付けの貸借対照表が作成されている。

(6) 業務について

三原精工は、21年9月21日にその営業全部を会社に譲渡するまでの間、会社からシマノの製品の部品製造を受注し、生産を行っていた。なお、三原精工は会社以外から受注したことはなかった。三原精工は、シマノ及び会社間で決定した部品単価を基準としてその6割相当額で当該部品の製造を受注していた。

(7) 営業譲渡について

ア 21年6月17日、会社は、大阪労働局から、会社と三原精工との間の部品加工請負に関し、基本契約書が作成されていないこと、三原精工独自の製造管理を行う者がいないことなどについて、是正指導を受けた。

イ 同年7月17日、会社と三原精工の間で、同年9月21日をもって、三原精工の営業全部を会社に譲渡することを定めた営業譲渡契約が締結された。同契約に係る契約書には、会社は、同日現在の三原精工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、会社と三原精工が別途協議の上決定する旨の条項が含まれていた。

ウ 同日、上記イの契約に基づいて、三原精工は営業全部を会社に譲渡

した。

3 本件工場における三原精工所属従業員の勤務状況等について

(1) 採用、作業指示について

本件工場で就労を希望する外国人労働者は、採用が決まると、通常、本件工場で1週間程度仕事をした後に、会社で仕事をするか、三原精工で仕事をするかを振り分けられていた。会社のY7次長が外国人労働者の採用、会社と三原精工とへの振り分けを決定していた。同人は、ブラジル国籍で、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たことから、本件工場において、日本人と日系ブラジル人の間の通訳をすることがあった。

Y7次長は、労務管理（休業、時間外労働の割当て）及び作業の指示も行い、従業員の解雇も決定していた。

なお、会社はY7次長に、三原精工への出向辞令を発令していなかった。

(2) 賃金について

三原精工所属の臨時社員の賃金は、会社の臨時社員と同様、前月21日から当月20日までを当月分賃金の算定期間として当月末日に支払われていた。基本給は、時給に当該算定期間中の合計所定労働時間数を乗じたものとし、その他、残業手当や通勤手当等が支払われていた。

(3) 勤務時間について

三原精工所属の臨時社員の勤務時間は、会社の臨時社員と同様、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（なお、賃金計算上の1日の所定労働時間は、8時間として扱われていたが、21年1月分賃金より、7時間50分として扱われるようになった。）。

(4) X4組合員及びX5組合員の給与明細には、「株式会社三原精工」と

漢字で記載されていた。ただし、同人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。

- (5) X 4 組合員及びX 5 組合員は、勤務中、会社の名前の入った作業着を着用し、「OKAMOTO G I K E N C O . L T D」と記載された下に、ローマ字と片仮名で名前が明記された名札を着けていた。
- (6) 本件工場の製造ラインにはAラインからFラインがあった。三原精工は、Aライン、Bラインにおける部品製造を会社から受注していた。会社と三原精工の現業従業員が、同一のラインで業務に就くことがあった。
- (7) 本件工場で外国人現業従業員を対象に朝礼が行われる際には、三原精工に属する外国人現業従業員は、会社の外国人現業従業員と同様に参加していた。
- (8) 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ていたが、所属会社ごとには分けられていなかった。

4 本件申立てに至る経緯

- (1) X 3 組合員、X 6 組合員は、20年5月12日、臨時社員として会社に振り分けられた。X 5 組合員は、同年6月25日、臨時社員として三原精工に振り分けられた。X 4 組合員は、同年8月27日、臨時社員として同社に振り分けられた。
- (2)ア X 3 組合員の勤務実績（出勤及び時間外労働状況）と賃金は別紙 2 のとおりである。
- イ X 4 組合員の勤務実績（出勤及び時間外労働状況）と賃金は別紙 3 のとおりである。
- ウ X 5 組合員の勤務実績（出勤及び時間外労働状況）と賃金は別紙 4 のとおりである。
- エ X 6 組合員の勤務実績（出勤及び時間外労働状況）と賃金は別紙 5

のとおりである。

オ X3組合員ら4名の21年1月21日ないし同年2月28日までの出勤状況及び時間外労働状況は別紙6のとおりである。

カ 同人らは、本件工場で勤務を始めた当日から3時間の時間外労働を行った。

(3)ア 20年5月から21年2月までのX3組合員ら3名の従事したラインの受注量は、以下のとおりである（なお、X3組合員ら4名の担当業務は、それぞれ異なっていた。）。

	H20.5	H20.6	H20.7	H20.8	H20.9
X3組合員が従事したライン	18,867	34,506	27,068	18,199	67,504
X5組合員が従事したライン	58,206	61,307	62,751	69,387	72,128
X6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
X3組合員が従事したライン	82,835	79,512	59,636	41,168	49,052
X5組合員が従事したライン	70,069	60,134	69,829	63,343	62,662
X6組合員が従事したライン	59,870	54,718	50,817	39,768	18,726

(単位；個)

イ 20年1月から21年4月までの会社と三原精工の売上高は、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
会社	93,738,403	134,075,750	111,075,750	106,387,277	93,713,747	111,068,663	157,166,310	135,212,746
三原精工	—	—	—	—	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
会社	159,877,343	189,556,070	179,864,687	207,258,251	139,315,500	165,254,859	129,239,563	135,296,158
三原精工	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)

また、21年5月から同年9月までの会社の売上高は、同年7月に1億円を少し超えたほかは、ほぼ8200万円から9900万円で推移していた。

- (4) 本件工場で勤務する現業従業員の21年2月度(同年1月21日から同年2月20日まで)から同年4月度(同年3月21日から同年4月20日まで)までの3か月間における合計時間外労働時間は、別紙7のとおりである。

なお、別紙7の表2中、X3組合員、X6組合員及びX7組合員を除く22人は非組合員であり、表3中、X4組合員、X5組合員及びX12組合員を除く25人は非組合員である。

- (5) 21年1月30日、会社はX4組合員に対し、不適合品を大量に作ったこと等が就業規則第50条第2号に当たるとして、同年2月28日をもって解雇する旨の通知(以下「本件解雇通知」という。)を行った。

なお、就業規則第50条(解雇)第2号は、下記のとおり規定されていた。

「第50条(解雇)

会社は次の各号に掲げる場合に従業員を解雇することがある。

1. (略)
2. 従業員の就業状況が著しく不良で就業に適しないと認められる場合
3. から4. (略)

- (6) 21年2月13日までに、X3組合員ら4名は組合に加入した。
- (7) 21年2月13日、組合は、会社に対し、X4組合員が組合員であることを明記した上で、X4組合員に対する本件解雇通知の撤回等を要求し、「要求書、組合員への不当労働行為への警告、回答要請書」と題する文書（以下「2.13要求書」という。）を送付した。2.13要求書には支部長として、X3組合員の名前が記載されていた（X6組合員及びX5組合員の名前は記載されていなかった。）。同日以前に、組合が会社に対し文書を送付したことはない。

これを受けた、Y1社長は、会社に組合ができたことが信じられないという思いから、Y7次長に対して、X3組合員が組合に加入しているかを尋ねた。Y7次長は、X3組合員が組合に加入しているか否かは分からない旨答えた。その後、Y1社長は、2.13要求書に対する対応を会社代理人に相談し、X3組合員が組合員であることを確認することとし、その旨Y7次長らに指示をした。

- (8) 21年2月19日、Y1社長の指示を受けたY7次長は、Y10班長（以下「Y10班長」という。）を介してX3組合員を呼び出した。X3組合員がY7次長の部屋に入ると、室内にはY7次長、Y9、Y10班長、Y1社長の知人であり後にX5組合員が居住していた社宅を買い受けたY12がいた。Y7次長は、X3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、Y1社長は当該知人がこの場に同席することについて了解していた。

この頃、Y7次長は、本件工場で働く日系ブラジル人労働者に「何か組合のこと知っていますか。」などと声をかけて、組合の情報を得ようとした。

- (9) 21年2月20日、組合は会社に対し、上記(8)について抗議するため、「抗議書、団体交渉申入書」と題する文書を提出し、開催日時を同月2

7日午後5時とし、本件解雇通知の撤回等を議題とする団交を申し入れた。この文書には、Y7次長らがX3組合員を呼び出して取り囲み、「お前が組合のリーダーか」などと脅迫したこと、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などと述べたこと、X3組合員及びX4組合員に対してのみ時間外労働をさせないことは、不当労働行為であり嚴重に抗議すること、X5組合員を違法に社宅から追い出そうとしているので、組合員らの権利を守るため団交を申し入れること、同月24日までにファックスで回答してほしい旨などが記載されていた（X6組合員の名前は記載されていなかった。）。

(10) 21年2月23日、上記(7)を受けて、会社代理人は、組合に対し、「通知書」と題する文書を送付した。この文書には、X4組合員に対する解雇の撤回には応じられない旨、本件解雇は、X4組合員による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不適合品を大量に作成し、故意に会社に損害を与えた行為や身体に酒が残っている状態での就労等の勤務不良行為などから、企業秩序維持のため行ったものである旨、今後、会社代理人が本件について会社の一切の窓口となる旨などが記載されていた。

(11)ア 21年2月24日、上記(9)を受けて、会社代理人は組合に対し、組合との団交について委任を受けた旨、組合が申し入れた団交日時を同年3月1日午後2時からに変更したい旨などを記載した文書をファックスで送信した。

イ 同年2月24日、組合の書記次長X2（以下「X2書記次長」という。）と会社代理人は団交日時について電話で話し合った。会社代理人は、会社から委任を受けた旨、同人の都合が悪いため同月27日に団交に応じることはできないが同年3月1日であれば団交に応じることができる旨述べたが、X2書記次長は、同年2月27日に団交をす

る必要がある旨、同月28日、同年3月1日は組合の都合が悪い旨述べた。その後、会社代理人は、同人の事務所で団交を開催するのであれば、同年2月27日に団交に応じられる旨述べ、「一応、会社の者に誰か来てもらいましょうか」とも述べたが、X2書記次長は、X4組合員が出席できないこと、会社代理人は団交に出席する必要がないので同日に会社で団交を開催するべきであるなどと述べたため、結局、団交開催日を決めることができなかった。

また、上記話合いの際、X2書記次長は、会社代理人に対し、「団体交渉拒否するんやったら、したらよろしいやん。その代わり門前やりますわ。門前。」、「門前で抗議活動やるんですわ。行かしてもらいますわ。」、「そういう態度できはるんやったら、もうしゃあないですわね。我々ももうどんどんどんどん争議をいうたら精鋭化していかなしゃあない。」、「拒否されるんやったら、そこで拒否しなはれ。その代わりね、ハハハ、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、厳罰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。何でもできるとは思っていない。それは事実です。うん。しゃあないですね。そういうので言わはるんでしたらね。私ら、もうちゃんと先に警告さしてもろうてますけど。というわけで27日、行かしてもらいますわ。」などと述べた。

- (12)ア 21年2月25日、Y7次長が、本件工場で作業中のX3組合員に対し、「加工の済んだ品を先に取り出してからエアブローと測定をして下さい」と指示したところ、同人は、「油も飛んでくる、切粉も飛んでくるから嫌だ」と答えた。Y13課長が、X3組合員に対

し、「まず、加工済み品を機械からはずして台の上に置いて下さい」、「生産数が落ちるので値段があわなくなる」などと指示したところ、同人は、「ついている方がやりやすい」、「嫌だ」「油も飛んでくる、切粉も飛んでくるから、機械の扉が開いたままで、エアブローしないといけない」、「マスクが無いから油が臭い」などと答えた。

イ 同日、X 8 組合員は、同日付け脱退願を組合に対し配達証明で送付した。同脱退願は、ポルトガル語で記載されていた。また、封筒の宛名は漢字の交じった縦書きの日本語で書かれ、差出人名はアルファベットで、住所はローマ字と数字で書かれていた。

(13)ア 21年2月27日、会社はX 6 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、同人を帰宅させた。会社は、同日の同人の勤務を会社都合で勤務につかせない「休業」として扱った。

イ 同日午後5時頃、X 5 組合員及びX 6 組合員並びにX 2 書記次長ら本件工場で働いている組合員以外の組合員数名が、会社の上記(11)ア、イの対応に納得せず、同日会社において団交を開催するよう求めるとともに「警告書」と題する書面（以下「2. 27 警告書」という。）を手交するため、会社に赴いたところ、会社の正門は閉じられていた。同組合員らは、対応したY 9 に対し、団交に応じるよう求めたが、同人は、会社代理人が対応する旨述べ、同組合員らの会社内への立入りを拒否した。

組合は、会社の門前で拡声器を使用して、団交に応じろなどと述べたり、シュプレヒコールを行うなどした（2. 27 組合活動）。その際、会社従業員の車両が敷地の外に出ようとしたところ、門前に組合員らがいたため敷地外に出ることができなかった。会社はこの様子をビデオカメラで撮影し、警察に通報し、警察官が本件工場に来た。その後も、組合は、会社に対し、2. 27 警告書を手交するため敷地内

に入れるよう要求したが、会社が応じなかったため、2. 27警告書
をその場で読み上げた。2. 27警告書には、X4組合員への同月2
8日をもつての解雇通告等により、緊急に団交が必要な事情があり、
同月27日会社内で団交を行うよう要請したが、会社代理人は組合側
の要請を聞き入れず、団交日時・場所について話合いがつかかなか
つたものであり、かかる会社代理人の対応は団交拒否の不当労働行為
である旨、組合は団交権を行使し、先般通知どおり同日17時より
会社で団交を行う旨などが記載されていた。

(14)ア 21年2月28日、X4組合員は、同日をもつて、解雇された
(本件解雇)。なお、この時点までに、組合と会社との間で、本件解雇
に関する団交は開催されなかった。

イ 同日、会社は、X6組合員に対し、午前9時頃をもつて本件工場
から退出するよう命じ、同人を帰宅させた。会社は、同日の同人の
勤務を会社都合で勤務につかせない「休業」として扱った。

(15)ア 21年3月2日、会社は、X6組合員に対し、本件工場から退
出するよう命じ、同人は、午前10時頃退出した。会社は、同日の
同人の勤務を会社都合で勤務につかせない「休業」として扱った。

イ 同日、組合は会社に対し、2. 27組合活動に対する会社の対応
に対し、「通告書、要求書」と題する文書(以下「3. 2通告書」とい
う。)を提出した。この文書には、組合が会社前で行った組合活動
に対し、ビデオ撮影し警察を呼ぶなどした会社の対応は正当な組
合活動に対する支配介入の不当労働行為である旨、同年2月28日
及び同年3月2日のX6組合員のみを帰宅させた会社の行為は不
利益取扱いの不当労働行為に当たる旨、X4組合員に対する解雇の
撤回、X3組合員、X4組合員及びX6組合員への組合員差別を直
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
銭補償を行うよう求める

旨などが記載されていた。

(16)ア 21年3月3日、会社の食堂において、本件工場で就労する外国人現業従業員を対象とする朝礼が行われた(3.3朝礼)。同朝礼には、会社からは、Y1社長、製造部次長のY8(以下「Y8次長」という。)、及びY7次長が出席し、外国人現業従業員は約50名が出席した。朝礼の概要は、以下のようなものであった。なお、会社では、外国人現業従業員を対象とする朝礼における発言は、管理職のみが行うのが通例であった。

(ア) 冒頭、Y8次長は、X3組合員にローマ字で記載された日本語文「2009年管理者スローガン」を読み上げるよう求めたが、同人が日本語ができないことなどを理由に応じなかったため、他の外国人現業従業員に当該文書を読み上げさせ、スローガンの唱和が行われた。

その後、Y8次長は、同年3月度の生産数が落ち込んでいる旨、業務に当たって、電気の使用等について節約する旨などを日本語で述べ、Y7次長がY8次長の上記発言をポルトガル語で通訳した。

(イ) 次に、Y8次長が、「他無いですか。」と日本語で発言した直後、Y11が、「えっと、社長。」と日本語で発言し、Y1社長の方へ進み出て、2.24書面の入った封筒を手渡した。その際、Y11は、ポルトガル語で、「社長に渡したい書類があります、ブラジル人たちが署名をしました。そして、それはこの中に記載されています。我々は組合の活動に反対しており、かれらの活動によって闘争が助長されることになるかと。」と発言した。Y7次長は、Y11の上記発言を「一応、ここが何かのサインが作業の方も含めて、何か内容が書いてあるんですけど、我々が書いてある通りが、その組合のことにに関して、会社に入って来た時に約束通り守ってるんで、

確認しませんか」などと日本語に訳して、Y1社長に伝えた。これを受けて、Y1社長は、「頑張ってください。」と日本語で述べたが、封筒の中身をその場で確認しなかった。

封筒には、21年2月24日付けで、Y1社長あてに、本件工場で就労する外国人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、組合との紛争に対し会社を支持する旨の二十数行にわたる日本語で書かれた誓約書にブラジル人の現業従業員約30名が署名した書面（2.24書面）が入っていた。また、署名は、各人の名前をアルファベットと片仮名で印刷し、その上に引かれた線の上には、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。

なお、Y11は、日本語を書くことができなかった。

- (ウ) その後、Y7次長は、日本語で、「安く作らなあかんし。2月の16日からかなりコストダウンになってるんで、もう全々合わない状態に、もう仕事返さなあかんくらいになってきてるんで、もっと色々考えて、節約の方も色々考えて。」「そのへんが、ブラジルの人も、我々のベトナムの人もかなり差が大きいと。で、仕事の差がもう無いねん。」「我々の給料、はっきり言ったらみんな分かってる様に、600円くらいの差があるねん。で、仕事の内容がもうその差が無いねん。」「仕事も半分もせえへん。文句も言うし、いらんことも作るし、なんでブラジル人仕事させなあかんのかって、なってしまうんで。」「そのへんもう一回ね、我々力あると思うんですけど、もう一回それ見直して、紙で渡すとかいいかも知れんけど、その中身がな、しっかりもう一回自分の最初から、もう最初から始めた時からもう一回考えて欲しいねん。」「で、今まで会社お願いした、約束したことが全て守ってるはずやねん。」「約束あれ

ば直接、社長いつも会社にいるんで、24時間いてるって、皆あの最初から教えてあるやん。だから、これ社長ちょっと困ってるんやけど、ちょっと悪いけど、直して欲しいと。これちょっと困ってるんやけど、Y7に言ってもなかなか聞かないと。端から言ったらいいです。」「ただ、会社のこと来て、ワーワー言っつてな、何かだんじりみたいなやり方してね、フェスティバルまでやってな、それがなかなか会社のルールが変わらないんですよ。」「自分、会社の中で相談するんやったら頭下げ皆聴くんやけど、外やったかて、もう会社も最後まで行く。そこだけ、ちょっと勘違いせんといて下さいよ。」などと発言した。その後、Y7次長は、ポルトガル語で、我々もできる限り節約を続けなければならない旨、我々ブラジル人はベトナム人より600円高い給与をもらっているが、同じ作業をし、問題を起こし、会社の規律を守れない旨、ベトナム人はよく働き、会社の規律も守り、我々と同じ質の製品を作り上げており、ブラジル人とベトナム人で作業の差はなくなっている旨、残っているのは、会社が長年働いて仕事を積み上げてきた一部のブラジル人に対し払っている敬意だけである旨、しかし、会社は、他の一部の人のために我々の生産部門と関係ないところでお金を使っている旨、皆それぞれいろんな事が起き問題を抱えていることを知っているが、心配いらない旨、会社の規律も変えてはならず、内部で決められたことは、続けられ変更はないので、仕事に来たものは今までと同じ目的で会社に来て働けばいい旨、そこに書いてある内容は知らないが、彼が後で私に教えてくれると思う旨などを述べた。

- (エ) X3組合員が、Y7次長に対し、ポルトガル語で意見を述べたいので通訳してほしい旨述べたが、Y7次長は応じず、Y1社長、Y8次長及びY7次長が朝礼を終了する旨述べ、朝礼は終了した。

イ Y7次長は、3. 3朝礼に先立ち、Y11から、組合との紛争にある会社を支援する内容の文書を作成したい旨相談を受けたことがあったが、立場上関わることはできないとして、相談を断っていた。

また、Y1社長は、3. 3朝礼において、2. 24書面が提出されることを知らなかった。

ウ 同月1日に施行された会社の臨時社員就業規則には、下記のとおり規定されていた。しかし、会社は、Y11の上記行動は会社に協力的であるとして、同人に対し、注意や懲戒処分は行わなかった。

「第55条（懲戒事由）

次の各号の一に該当する場合は情状により減給もしくは出勤停止に処する。ただし、情状によっては譴責にとどめることがある。

1. から16.（略）

17. 第44条の服務心得に違反したとき」

「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付しないこと、または署名等を求めないこと

21. から27.（略）」

エ 同月3日、組合は、会社代理人に対し、「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、組合は、X4組合員と会社の間には雇用関係があると考えていたが、同人の給与明細書が三原精工発行となっており、三原精工は所在地と代表取締役が会社と同一ながら別法人で登記されていることから、同人の使用者は会社か三原精工か、本件の委任者は会社か三原精工かについて回答願いたい旨などが記載されていた。

オ 同日、会社は、X 6 組合員を勤務させなかった。会社は、同人の同日の勤務を会社都合で勤務に就かせない「休業」として扱った。

カ 同日、X 9 組合員ほか1名は、同年2月27日付け脱退願を組合に対し簡易書留で送付した。同脱退願は、ポルトガル語で記載されていた。また、封筒の宛名及び差出人名はアルファベットで書かれ、住所はローマ字と数字で書かれていた。

- (17) 21年3月7日午後0時頃、X 2 書記次長ら本件工場勤務する組合員以外の組合員数名が、3. 3 朝礼におけるY 7 次長の発言等について会社に抗議するとともに、会社と同じ住所地に本店がある三原精工に要求書を手交するため、会社の門前に赴いたが、会社は、正門を閉じ、同組合員らが社内に立ち入ることを拒否した。

組合は、会社の門前で、拡声器を用いて、会社は法律違反をしている旨、三原精工が幽霊会社である旨述べたり、会社に出入りする従業員以外の者に対して「あなた誰ですか」、「社長さん」、「違うんですか」などと声をかけたり、シュプレヒコール等を行った（3. 7 組合活動）。会社はこの様子をビデオカメラで撮影し、警察に通報した。

3. 7 組合活動の際、組合は、対応したY 9 に対し、三原精工の所在地と責任者の所在等を尋ねたが、同人は、所在地等について明確に答えず、責任者はいない旨返答した。

- (18) 21年3月10日、会社は、X 3 組合員に対し、同人が従事しているラインの受注量の減少を理由に、時給1200円から900円への引下げを伴う機械清掃等への職種変更を申し入れた。これに対し、同人は、仕事が減少していることは分かっており、仕事が変わるのはよいが、入社時の契約から賃金が下がるのは納得いかない旨回答した。会社は、同じラインの他の人にも、休業や帰宅してもらっているなどと説明したが、X 3 組合員は会社の提案を受け入れなかった。結局、会社は、同人を午

後4時頃で退出させた。

(19) 会社はX3組合員に対し、21年3月12日から同月31日までの間（休日を除くと18日間）について、自宅待機を命じ、休業として扱った。また、会社は、三原精工所属の外国人労働者2名を休業とした（同月10日に1名、同月19日に2名。）。

(20) 21年3月13日、3.2通告書、3.3質問書を受けて、会社及び三原精工代理人弁護士（以下「会社等代理人」という。）は組合に対し、「通知書」と題する文書を送付した。

この文書には、①3.2通告書について、X6組合員が就労する生産ラインの受注量が減少したため同人を帰宅させた旨、X4組合員の解雇撤回には応じられない旨、②3.3質問書について、X4組合員の使用者は、三原精工である旨、三原精工は会社の構内下請であり、会社代理人が事情を確認しないまま、X4組合員を会社の従業員として扱った旨、会社代理人は今回新たに三原精工の委任も受けた旨、X4組合員に対する解雇を撤回する考えはない旨回答するとともに、同年2月28日等にX6組合員を勤務時間の途中で帰宅させたのは、X6組合員が担当している生産ラインの受注減によるものであり、他の従業員にも稼働時間の短縮を行っており、X6組合員に説明している旨、③3.7組合活動やシマノへの団交申入れに対し抗議する旨などが記載されていた。

(21) 21年3月18日、会社は、X6組合員を勤務させず、同人の勤務を会社都合で勤務に就かせない「休業」として扱った。

(22) 21年3月23日、会社と組合との間で、X4組合員の解雇問題、組合員の残業問題、X3組合員の出勤停止等を議題とする団交が開催された。

(23) 21年3月30日、会社は、上記(22)を受けて、組合に対し、①X4組合員の解雇について、解雇を撤回することはできないが、解決金とし

て50万円を支払うことができる旨、②残業について、受注量が減少したため全員が残業するという体制を維持することはできず、会社が依頼した者だけが残業するという体制の中で不公平感をなくすため三交代制勤務を導入する予定である旨、③X3組合員を同年4月1日から出勤させる旨回答した。

(24)ア 21年3月31日、上記(23)を受けて、会社等代理人は組合に対し、「休業」扱いになっていたX3組合員を同年4月1日から出勤させるよう求める旨電話で連絡をした。

イ 同年3月31日、会社は、X3組合員の同年3月分賃金に関し、同人が就労しなかった、同年2月21日と同年3月9日から同月19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5万3715円を支払った。ただし、会社は、「休業手当」を算出するに際し、X3組合員が出勤し一部勤務を行った後に退出した日については、勤務時間に応じた賃金相当額を支払うこととした。

ウ 同月31日、会社は、X6組合員に対し、同年3月分賃金に関し、同人が就労しなかった、同年2月27日、28日、同年3月2日、3日及び18日を会社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、2万0638円を支払った。会社は、「休業手当」を算出するに際し、X6組合員が出勤し一部勤務を行った後に退出した日については、勤務時間に応じた賃金相当額を支払うこととした。

(25)ア 会社は、X4組合員の解雇に関し、組合から同人が作業要領を教示されていなかったとの指摘があったため、現場従業員から作業要領の説明を受けた旨を文書で提出してもらう必要があると判断した。

21年4月1日、会社は、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、署名しない者は就労させないこととした。

指導証明書には、ライン名と部品名を記入する欄の下に、「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。」旨の不動文字が記載され、末尾に、名前、日付、及び指導員名を記入する欄が設けられていた。指導証明書の様式は、日本語版とポルトガル語版があった。

イ 同日、会社は、出勤したX3組合員に対し、指導証明書に署名するよう求めた。同人は、署名すると会社は不良品の発生を全て作業者の責任にする恐れがあるので署名に応じられない旨述べた。会社は、作業手順を理解しているか再確認し従業員が不適合品を出すのを防ぐため指導証明書に署名を求めているので、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説明した（会社の臨時社員就業規則第49条には、「会社の秩序を乱し、またはその恐れの有る者」に対し、「出社を禁止し、または退社を命じることがある」旨が規定されている。）。結局、同人は、指導証明書に署名せず、就労しないまま帰宅した。会社は、同日の同人の勤務を「欠勤」として扱った。

同人は、会社から、同日出勤するまで、事前に指導証明書について通知されてはいなかった。

(26)ア 21年4月2日、会社は、出勤したX6組合員に対し、指導証明書への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説明し、指導証明書に署名するよう求めた。同人が署名に応じられない旨述べたところ、会社は、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述べた。同日午前9時11分、同人は、指導証明書に署名しないまま、退出した。会社は、同日の同人の勤務を「早退」として扱った。

イ 同日、会社は、出勤したX5組合員に対し、指導証明書への署名に

応じられないならば、就労させることはできない旨説明し（三原精工の臨時社員就業規則第49条には、「会社の秩序を乱し、またはその恐れの有る者」に対し、「出社を禁止し、または退社を命じることがある」旨が規定されている。）、指導証明書に署名するよう求めたが、同人は、指導証明書に署名しなかった。同日、同人は、午前11時3分に退出し、会社は、同日の同人の勤務を「早退」として扱った。

ウ 同日時点で、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しなかった者はいなかった。

エ 同日、組合は、会社等代理人に架電し、X3組合員の就労拒否について協議した。その際、会社等代理人は、会社は、X3組合員、X6組合員が指導証明書に署名しなかったため、同人らに帰宅を命じた旨説明した。

(27)ア 21年4月3日、上記(26)エの協議を受けて、組合は、会社等代理人に対し、「回答書」と題する文書を提出した。この文書には、指導証明書に関して、作業手順を理解しているかを確認する趣旨であれば指導証明書ではなく指導確認書とすべきである旨、作業手順に関する説明時期や内容が不明確なまま、指導証明書への署名を求めている旨、指導証明書のポルトガル語版には、日本語版にない「型の清掃」の文言が挿入され齟齬を来している旨、指導証明書に署名しない者は業務命令違反になるとしているが、業務命令で従業員に同意を強制することに正当性はなく、従業員の疑問を解消した後に署名を促すべきである旨、会社は組合員に無用な疑義が生じぬよう特段の配慮をし、事前に組合に対し、署名への理解を得るべきと考える旨などが記載されていた。

イ 組合からの回答書を受け、会社は、指導証明書の内容を一部変更することとし、下記の内容の指導確認書と題する書面を作成した。

指導確認書には、ライン名と部品名を記入する欄の下に、「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。」との不動文字が記載がされ、末尾に、日付、名前及び指導者名を記入する欄があった。指導確認書の様式は、日本語版とポルトガル語版があった。

- (28) 21年4月6日頃、会社は、上記(23)で回答したとおり、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（以下「昼勤」という。）、②始業午後3時、終業午後11時（以下「前夜勤」という。）、③始業午後11時、終業翌日午前7時（以下「夜勤」という。）とする1日当たり7時間勤務の3種類の勤務形態からなる三交代制勤務を導入した。

X3組合員及びX5組合員は、三交代制勤務の昼勤に配属された（X6組合員は、三交代制勤務ではなく、勤務時間は、従前どおり、二交代制勤務〔始業午前8時、終業午後5時〕であった。）。

当時、三交代制勤務には、本件工場の外国人現業従業員51名中約23名（昼勤、前夜勤、夜勤各8名程度）の外国人現業従業員が勤務し、その外の外国人現業従業員は、原則として、従前の勤務時間どおりで勤務していた。

三交代制勤務は、特定のラインにのみ適用されてはおらず、各ラインには、三交代制勤務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。

- (29) 21年4月16日、組合は大阪府労委に対し、前記第1の1の申立事実のうち、(1)ないし(11)及び(15)の行為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（大阪府労委平成21年（不）第25号事件）を行った。
- (30) 21年4月17日、X3組合員ら3名は、同日までに指導確認書に署名し、就労を再開した。
- (31)ア 21年4月末日、会社は、X3組合員の同年4月分賃金に関しては、同年3月21日から同月31日までの間の週1回の休日を除く9日間の同人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3万6237円を支払った。
- また、会社は、同年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日間の同人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。
- イ 同月末日、会社は、X6組合員の同年4月分賃金に関しては、同月3日から同月15日までの間の週1回の休日を除く11日間の同人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。
- ウ 同月末日、会社は、X5組合員の同年4月分賃金に関しては、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日間の同人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。
- (32) 21年11月16日、組合は大阪府労委に対し、前記第1の1の申立事実のうち、(12)ないし(14)並びに(16)及び(17)の行為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（大阪府労委平成21年（不）第76号事件）を行った。

- (33) 21年12月、会社は、同年12月分賃金において、調整給の名目で、X3組合員に対し、20年5月分から21年9月分までの未払時間外労働賃金及び未払休業手当等として、14万4612円、X5組合員に対し、20年7月分から21年9月分までの未払時間外労働賃金及び未払休業手当等として、8万4895円、及びX6組合員に対し、20年5月分から21年9月分までの未払時間外労働賃金及び未払休業手当等として、12万6059円を、それぞれ支払った。
- (34) 22年2月1日頃には、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、①昼勤の者はX3組合員及びX5組合員を含み5名、②前夜勤の者は4名、③夜勤の者は1名となった。
- (35) 22年2月26日、X3組合員、X10、X6組合員、X5組合員、X4組合員が、会社に対し、21年1月20日までの未払時間外労働賃金等の支払を求めていた大阪地方裁判所における労働審判において、会社が解決金を支払う旨の調停が成立した。
- (36) 22年3月1日、会社は、三交代制勤務を廃止し、これに伴い、X3組合員及びX5組合員は、二交代制勤務に復帰した。
- (37) 22年4月末日、会社は、同年4月分賃金において、調整給の名目で、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として、X3組合員に対し、6万5422円を、X5組合員に対し、6万2179円、X6組合員に対し、4万9872円を、それぞれ支払った。
なお、上記金額は、各組合員の平均賃金の6割相当額であった。
- (38) 会社は、X5組合員を22年9月11日をもって、X3組合員及びX6組合員を23年5月2日をもって、解雇した。
- (39) 23年9月27日、大阪高等裁判所は、X4組合員を控訴人とし、会社を被控訴人とする平成23年（ネ）第475号雇用契約上の地位確認

等請求控訴事件（X 4 組合員が会社に対し雇用関係の確認、解雇後の賃金支払等を求めた事件の控訴審）に関し、会社はX 4 組合員の労働契約上の使用者であるが、会社による同人の解雇は有効であるとして、X 4 組合員の請求を棄却した原審を維持して控訴を棄却した（その後、同判決は確定した。）。

(40) 24年6月24日、X 3 組合員、X 6 組合員、及びX 4 組合員は、組合事務所などに集まり、「中央労働委員会が岡本技研に対しより法的強制力を伴った命令を出し、私たちへの差別を禁じてくれることを、心より願っています。」という記載のある、同日付け「嘆願書」と題する書面に署名した。X 5 組合員は、22年11月15日、日本を出国し、24年6月24日当時、ブラジルにいたため、X 1 1 組合員（X 5 組合員の兄）が、X 5 組合員の代わりに組合事務所に行き、上記「嘆願書」に署名した。

(41) 24年10月15日、X 5 組合員は、X 1 1 組合員を介して入手した、「中央労働委員会が岡本技研に対しより法的強制力を伴った命令を出し、私たちへの差別を禁じてくれることを、心より願っています。」という記載のある、同日付け「嘆願書」と題する書面に署名した。

第4 当委員会の判断

1 争点(1) (会社は、X 4 組合員及びX 5 組合員の労組法第7条の「使用者」に当たるか) について

(1) 組合は、①会社が三原精工所属の従業員の労働条件を具体的に決定していたこと、②三原精工の法人格は否認されること、③三原精工の法人格が否認されないとしても、会社と三原精工は実質的に同一であること、④三原精工の営業を譲り受けた会社は、不当労働行為責任も承継することに照らせば、会社は、三原精工所属のX 4 組合員、X 5 組合員の労組

法第7条にいう使用者である旨主張する。これに対し、会社は、Y7次長らは、三原精工に出向していたこと、三原精工の法人格が否認されない場合において三原精工の権利義務を会社が承継するかのような解釈は不当であることに照らせば、会社は三原精工所属のX4組合員、X5組合員の労組法第7条の意味での使用者ではない旨主張する。

(2)ア 前記のとおり、三原精工は、会社のY1社長が設立した会社であり（前記第3の1(3)）、同社の役員は全て会社と共通していた（前記第3の2(1)）。三原精工は、会社がシマノから受注した部品製造をその価格の6割で受注し、会社敷地内の本件工場で、部品製造を行っていたものであり、会社以外の取引先は存在しなかった（前記第3の2(6)）。三原精工は、納税を行い、本件工場内の機械の一部を所有していた（前記第3の2(5)）。

三原精工には、現業従業員以外の従業員がおらず、総務、経理、労務管理、作業指示は会社が行っており、三原精工の社員からの作業指揮を受けることはなかった（前記第3の2(4)、3(1)）。本件工場において稼働する日系ブラジル人労働者は、会社のY7次長が一括して採用し、本件工場において一週間程度勤務した後、三原精工所属、会社所属に振り分けられていた（前記第3の3(1)）。

また、本件工場のタイムカードは、所属会社ごとではなく、日系ブラジル人労働者としてひとまとめにされ、三原精工所属の従業員は、会社の制服及び名札を着用していた（前記第3の3(5)、(8)）。会社代理人は、当初、X4組合員を会社所属であると誤解していた（前記第3の4(20)）。

三原精工は独自の臨時社員就業規則を有していたが、その内容は会社の臨時社員就業規則と同一の内容であった（第3の2(3)）。三原精工の従業員の賃金、労働条件に関する規定は会社従業員と同一であっ

た（前記第3の3(2)、(3)）。X4組合員、X5組合員の給与明細には「株式会社三原精工」という記載があった（前記第3の3(4)）。

イ 上記の事実関係のもとにおいては、三原精工は会社の一部門にすぎないものであって独立の使用者としての実態を有せず、会社は、本件工場で稼働する日系ブラジル人労働者を一括して採用し会社所属と三原精工所属とに振り分け、解雇についても決定していたことからすれば、三原精工の従業員の採用は会社における配属にすぎないといえ、三原精工の従業員の勤務、作業に関しては専ら会社が自己の従業員と同様に指揮監督を行い、また、三原精工の従業員の労働時間の管理を会社が行っていたことからすれば、その賃金額も会社を実質的に決定していたというほかない。この点、会社は、Y7次長らが、三原精工の現業従業員の業務に対し指揮命令を行っていたのは、Y7次長らが三原精工に出向していたためであり、会社を労組法第7条の使用者とすることはできない旨主張する。しかし、三原精工に出向したとされる者が会社の業務も同時に行っていたという業務実態からすれば、出向辞令等の発令の有無を判断するまでもなく、同人らは、会社の従業員の立場で三原精工の従業員を指揮監督していたものと認めるのが相当である。

したがって、三原精工が納税を行い、本件工場に所在する機械の一部を所有していたこと、三原精工が就業規則を備えていたこと、三原精工従業員の給与明細に同社の名前が記載されていたことなどの事情を考慮しても、会社とX5組合員、X4組合員との間では労組法の適用を受けるべき雇用関係が成立していたものとして、会社は、同人らとの関係において、労組法第7条の使用者に当たると解するのが相当である（なお、会社は、法人格否認の法理が適用されない場合において、会社を労組法第7条の使用者とし、三原精工の権利義務を承継さ

せることは許されない旨主張する。しかし、会社とその構内下請けである三原精工との間に上記のような関係が存在する以上、法人格否認の法理の適用の有無にかかわらず、会社が労組法第7条の使用者に該当する。また、会社が労組法第7条の使用者に該当することは三原精工の権利義務を承継させることを意味するものでもない。よって、この点に関する会社の主張は失当である。)

(3) 以上のとおり、会社は、X4組合員、X5組合員の労組法第7条の使用者であり、この点に関する会社の再審査申立てには理由がない。

2 争点(2) (①会社が、日系ブラジル人の現業従業員に対し、脱退証明書を持ってこなければ解雇すると脅迫するなどしたこと、②Y7次長らが、X3組合員に対し、お前が組合のリーダーかと尋ねるなどしたこと、③会社が、X4組合員に対し、お前は組合員かと尋ねるなどしたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか) について

(1) 日系ブラジル人現業従業員に対する脱退勧奨について

組合は、Y7次長が、21年2月16日に日系ブラジル人現業従業員を個別に呼び出し、脱退証明書を持ってこなければ解雇すると脅迫した旨を主張する。

前記のとおり、①同月19日頃、Y7次長が、日系ブラジル人現業従業員に対し、「何か組合のこと知っていますか。」などと声をかけたこと(前記第3の4(8))、②同月25日頃及び同年3月3日頃、ポルトガル語で記載された日系ブラジル人現業従業員で組合員であった者それぞれ1名及び2名の組合からの脱退願が、配達証明あるいは簡易書留郵便で組合に届けられ、封筒の宛名が漢字交じりの日本語で書かれていたものがあつたこと(前記第3の4(12イ、16カ))が認められる。

しかし、上記事情によれば、日本語に堪能な者が脱退願の作成に関与したことがうかがわれるものの、Y7次長が日系ブラジル人現業従業員

に対し声をかけた際に、脱退証明書を持ってこなければ解雇すると脅迫したことを認めることはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。したがって、この点に関する組合の再審査申立てには理由がない。

(2) X 3 組合員に対する発言について

前記のとおり、①X 3 組合員は、21年2月13日、組合加入を会社に伝えたこと（前記第3の4(7)）、②同月19日、X 3 組合員はY 7 次長の部屋に来るよう呼び出されたこと（前記第3の4(8)）、③その際、同人の部屋には、同人のほか会社の役職にある者2名及びY 1 社長の了解を得た会社の外部の者1名がいたこと（前記第3の4(8)）、④X 3 組合員は、同所において、Y 7 次長らから、労働組合のリーダーであるのかなどと尋ねられたこと（前記第3の4(8)）が認められる。

会社の役職にある者の部屋において、複数名の会社の役職にある者が一人の従業員に対し質問をするという会社の対応は、X 3 組合員に多大な心理的圧迫を加えるものであり、組合公然化直後に行われていることに照らし、組合活動の弱体化を図る支配介入に当たる。

この点、会社は、同日にY 7 次長らがX 3 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が、X 3 組合員1人を会社の役職者の部屋に呼び出し、複数名の会社の役職者が質問をするという上記Y 7 次長らの対応は、組合加入の事実確認の域を明らかに超えたものであるから、会社の主張は失当である。

以上によれば、同日の会社のX 3 組合員に対する対応は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たり、この点に関する会社の再審査申立てには理由がない。

(3) X 4 組合員に対する発言について

組合は、X 4 組合員について、多数の会社従業員に取り囲まれ心理的

圧迫を加えられた旨を主張するが、これを認めるに足りる証拠はない。

したがって、この点に関する組合の再審査申立てには理由がない。

- 3 争点(3) (会社が、X 3 組合員、X 4 組合員、X 5 組合員及びX 6 組合員に対し、時間外労働を命じなかったことは、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たるか) について

- (1) 組合員の時間外労働の状況 (前記第 3 の 4(1)、(2))

ア X 3 組合員

20 年 5 月 12 日、本件工場で勤務を始めた当日から 3 時間の時間外労働を行って以降ほぼ毎日時間外労働に従事し、21 年 1 月以降は受注量の減少に伴い若干減少したものの同年 2 月 13 日までの間、時間外労働に従事していたものであるが、同月 14 日以降、時間外労働を行っていない。

イ X 4 組合員

20 年 8 月 27 日、本件工場で勤務を始めた当日から 3 時間の時間外労働を行って以降ほぼ毎日時間外労働に従事し、21 年 1 月以降は若干減少したものの同年 2 月 10 日までの間、時間外労働に従事していたものであるが、同月 12 日以降、時間外労働を行っていない。

ウ X 5 組合員

20 年 6 月 25 日、本件工場で勤務を始めた当日から 3 時間の時間外労働を行って以降ほぼ毎日時間外労働に従事し、21 年 1 月以降は受注量の減少に伴い若干減少したものの同年 2 月 17 日までの間、時間外労働に従事していたものであるが、同月 18 日以降、同年 3 月 25 日に 2 時間 40 分の時間外労働を行っているほかは、時間外労働を行っていない。

エ X 6 組合員

20 年 5 月 12 日、本件工場で勤務を始めた当日から 3 時間の時間

外労働を行い、21年2月20日まで、ほぼ毎日時間外労働に従事していたものであるが、同月21日以降、時間外労働を行っていない。

(2) 本件工場の状況

ア 本件工場で勤務する非組合員外国人労働者の時間外労働の状況（前記第3の4(4)）

(ア) 会社所属（22名）

21年2月度の平均時間外労働時間は49.43時間、同年3月度は49.67時間であった。

(イ) 三原精工所属（25名）

同年2月度の平均時間外労働時間は52.89時間、同年3月度は48.74時間であった。

イ 会社及び三原精工の売上げ（前記第3の4(3)イ）

会社の同年1月の売上げは約1億3900万円、同年2月の売上げは約1億6500万円、同年3月の売上げは約1億2900万円、三原精工の同年1月の売上げは約5300万円、同年2月の売上げは約4800万円、同年3月の売上げは約4400万円であった。

ウ 組合員が担当していたラインの受注量（前記第3の4(3)ア）

(ア) X3組合員が従事していたライン

20年10月ピーク時の受注量に対する21年2月の受注量が59%であった。

(イ) X5組合員が従事していたライン

20年9月ピーク時の受注量に対する21年2月の受注量が87%であった。

(ウ) X6組合員が従事していたライン

20年7月ピーク時の受注量に対する21年2月の受注量が25%であった。

(3) 当時の労使関係

前記のとおり、①組合は、会社に対し、同月13日、X3組合員が組合の会社支部の支部長である旨、X4組合員に関する要求が記載された要求書（2.13要求書）を送付したところ（前記第3の4(7)）、その直後である同月19日頃、Y7次長は、本件工場で働く日系ブラジル人労働者に対し、「何か組合のこと知っていますか」と尋ねたり（前記第3の4(8)）、同日、Y1社長の指示の下でY7次長及び会社の役職にある者複数名でX3組合員に対し労働組合のリーダーであるかを尋ねていること（前記第3の4(7)、(8)）、②2.27組合活動を経て行われた3.3朝礼においてY7次長が組合活動を否定する趣旨の発言をしたり、Y1社長が組合活動に反対する意思を表明した者に「頑張ってください」という発言をしたこと（前記第3の4(16)ア(イ)、(ウ)）、③上記①の組合結成直後のY7次長や会社の役職にある者らの行動と上記②3.3朝礼との間に時間的な近接性があることを併せて考えると、会社は、組合公然化当初から組合を嫌悪していたと認めることができ、2.27組合活動を契機に組合嫌悪の意図を顕わにするに至ったというのが相当である。

(4) 結論

ア 上記のとおり、会社の売上げやX3組合員ら3名が担当するラインの受注量は減少している。しかし、他方、同人らが時間外労働を行っていない時期に非組合員の従業員が時間外労働を行っていたことからすれば、会社の売上げや同人らが担当するラインの受注量が減少していることを勘案しても、同人らだけに時間外労働を命じない特段の事情があったとは考え難い。

また、会社は、入社以来、出勤日の大半は時間外労働を行っていたX3組合員ら4名について、組合公然化後の21年2月14日、18日、21日以降、X5組合員に対し同年3月に1日時間外労働

を命じたほかは、一切、時間外労働を命じておらず、同人らの時間外労働には受注量の減少ということでは説明できない顕著な減少がみられる。

イ(ア) 会社は、X3組合員ら3名に時間外労働を命じなくなったのは、シマノからの受注減に対応した雇用調整のためである旨、同人らは、他のラインでの就労経験がないことなどから、他のラインにおける時間外労働を割り当てなかったものである旨主張する。

確かに、同人らが従事していたラインの受注量は、20年10月頃のピーク時に比べ21年2月の受注量が平均40%以上減少している（前記第3の4(3)ア）。しかし、X3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、20年12月頃までは、ほぼ全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（前記第3の4(2)）からすれば、X3組合員ら3名の担当していたラインの生産量が落ちたとしても、他のラインの業務に従事することが全くできなかったとは考え難い。したがって、この点に関する会社の主張は失当である。

イ(イ) 会社は、X3組合員ら4名は、組合公然化後、Y7次長ら管理者の指示に素直に従わず、作業要領を守らなくなった（特にX3組合員は、事実上の怠業を行い、他の外国人現業従業員に比べ半分程度の生産性しかなかった。）ため、同人らを時間外労働に従事させなかった旨主張する。

確かに、組合公然化後、X3組合員と会社との間で作業工程について意見の対立があったことは認められる（前記第3の4(12)ア）。しかし、X3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的確

な証拠はない。また、X 6 組合員、X 5 組合員が会社との間で作業方法について意見が対立したり、同人らの生産性が低いことをうかがわせる的確な証拠はない。なお、X 4 組合員は不適合品を作成したことが認められるが、同人はその後時間外労働に従事していたものである。したがって、この点に関する会社の主張は失当である。

ウ(ア) 上記ア、イの事情に加えて、会社が、組合公然化当初から組合を嫌悪していたと認められること(上記(3))をも併せ考えれば、会社がX 3 組合員に対し、同年2月13日以降、時間外労働を命じなくなったのは、同人が組合員であることを理由とするものというほかない。

(イ) また、X 4 組合員が時間外労働を行っていないのは組合公然化以前の同年2月12日以降であること(前記第3の4(2)オ)、会社が同人に本件解雇通知を行ったのが同年1月30日であること(前記第3の4(5))から、同人が同月14日以降時間外労働を行わなくなったのは、本件解雇通知を受けたことが契機であるともみられなくはないが、本件解雇通知後である同年2月9日及び10日に時間外労働を行っていること(前記第3の4(2)オ)からすれば、会社が、同人に同月14日以降時間外労働を行わせなかったのは、組合公然化を契機としているというのが相当である。

(ウ) ところで、組合が会社に初めてX 5 組合員に関する要求を出したのは21年2月20付け「抗議書、団体交渉申入書」であり(前記第3の4(7)、(9))、X 6 組合員は、2. 27 組合活動に参加する以前に組合が会社に送付した文書には名前が記載されていない(前記第3の4(7)、(9))。しかし、Y 7 次長が同月19日頃に非組合員から組合のことを探っていること、上記(ア)、(イ)のとおり、X 3 組合員

及びX 4 組合員は組合員であることが判明すると直ちに時間外労働を命じられなくなっているところ、X 5 組合員及びX 6 組合員も、前者は、同月 1 8 日以降、後者は、同月 2 1 日以降、それぞれ突然時間外労働を命じられなくなったこと、非組合員の外国人現業従業員は時間外労働を行っていたことなどの事情を考慮すれば、会社は、X 5 組合員が組合員であることを遅くとも同月 1 7 日までに、X 6 組合員が組合員であることを遅くとも同月 2 0 日までに知っていたと推認することができ、X 5 組合員及びX 6 組合員が突然時間外労働を命じられなくなったことは同人らが組合員であることを契機としているというのが相当である。

エ 以上によれば、会社は、X 3 組合員ら 4 名に対し、同人らが組合員であること及び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不利益な取扱いを行ったといえ、かかる会社の行為は労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たる。したがって、この点に関する会社の再審査申立てには理由がない。

4 争点(4) (Y 7 次長らが、X 3 組合員に対し、執拗に罵倒し続けたことは、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たるか) について

組合は、X 3 組合員が、Y 7 次長らからマスク等必要な防護措置を講じることなく危険な作業を命じられたため、マスクが必要である旨抗議しても、Y 7 次長らは聞き入れず、X 3 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て、執拗に罵倒し続け、多大な精神的な苦痛を与えた旨を主張する。

前記のとおり、2 1 年 2 月 2 5 日頃、作業工程に関して、Y 7 次長らと X 3 組合員との間で、意見が対立していたと認められる (前記第 3 の 4 (12) ア)。しかし、Y 7 次長らが、X 3 組合員に対し、特に不合理な指示や、他の従業員と異なる指示をしていたことをうかがわせる事情は見受けられ

ない。そうすると、Y7次長らのX3組合員に対する上記の発言が、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるとはいえない。したがって、この点に関する組合の再審査申立てには理由がない。

5 争点(5) (①会社が、2.27組合活動をビデオで撮影するなどしたこと、②会社が、3.7組合活動をビデオで撮影するなどしたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか) について

(1) 2.27組合活動に対する会社の対応について

ア 組合は、2.27組合活動は、事前に会社に対し、21年2月27日午後5時からの団交を申し入れていたが、会社代理人との間で団交日時について話合いがつかなかったため、同日、会社へ赴き、団交を申し入れたもので、通常の組合活動の範疇に属する旨、同組合活動を非暴力で貫徹したにもかかわらず、会社が、警察に電話し、組合員らの活動をビデオカメラで執拗に撮影したもので、2.27組合活動に対する会社の対応は、組合活動を妨害する支配介入の不当労働行為に当たる旨を主張する。

イ 前記のとおり、①同月20日、組合は会社に対し、同月27日に団交を開催するよう求めたこと（前記第3の4(9)）、②同月24日、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たこと（前記第3の4(11)ア）、③同年2月24日、X2書記次長と会社代理人との間で、団交開催について話合いが行われた際、X2書記次長は、会社代理人に対し、争議を尖鋭化する旨などを述べたこと（前記第3の4(11)イ）、④同月27日、X5組合員及びX6組合員を含め本件工場で働いている組合員以外の組合員数名が会社に赴いた際、会社が同組合員らの会社内への立入りを拒否したこと（前記第3の4(13)イ）、⑤組合がシュプレヒコールを行うなどしたこと（前記第3の4(13)イ、2.27組合活動）、⑥会社従業員の車両が敷地の外に出よう

としたところ、門前に同組合員らがいたため敷地外に出ることができなかつたこと（前記第3の4(13)イ）、⑦会社は、2. 27組合活動の様子をビデオカメラで撮影し、警察に通報したこと（前記第3の4(13)イ）が認められる。

しかし、X2書記次長の上記発言及び2. 27組合活動の態様に照らし、会社が、2. 27組合活動の際に、抗議活動をめぐるトラブルが生じる危険性があると考え、同組合活動の状況を保全しようとしたことにも理由がある。また、同組合員らの立入りを拒否し、シュプレヒコールの様子をビデオで撮影し、警察に通報したことも、2. 27組合活動への対応として不相当なものとはいえないし、そのことにより組合活動に支障が生じていた事情もうかがえない。

ウ 以上によれば、2. 27組合活動に対する会社の対応は、支配介入に当たるとまではいえず、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとはいえない。したがって、この点に関する組合の再審査申立てには理由がない。

(2) 3. 7組合活動に対する会社の対応について

ア 組合は、3. 7組合活動について、同組合活動を非暴力で貫徹したにもかかわらず、会社が、組合員らの活動をビデオカメラで撮影し続けたもので、3. 7組合活動に対する会社の対応は、組合活動を妨害する支配介入の不当労働行為に当たる旨を主張する。

イ 前記のとおり、①21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会社の門前に赴いた際、会社が同組合員らの会社内への立入りを拒否したこと（前記第3の4(17)）、②組合がシュプレヒコールを行うなどしたこと（前記第3の4(17)、3. 7組合活動）、③会社に入出入りする従業員以外の者に対して「あなた誰ですか」「社長さん」「違うんですか」などと声をかけたこと（前記第3の4(17)）、

④会社は、3.7組合活動の様子をビデオカメラで撮影し、警察に通報したこと（前記第3の4(17)）が認められる。

上記の経過からすると、X2書記次長の上記発言並びに2.27組合活動及び3.7組合活動の態様に照らし、会社が、3.7組合活動についても、抗議活動を巡るトラブルが生じる危険性があると考え、同組合活動の状況を保全しようとしたこともやむを得ないといえ、2.27組合活動と同様の対応を取ったことも不相当なものであるとはいえず、そのことにより組合活動に支障が生じていた事情もうかがえない。

ウ 以上によれば、3.7組合活動に対する会社の対応も、支配介入に当たるとまではいえず、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとはいえない。したがって、この点に関する組合の再審査申立てには理由がない。

6 争点(6)（会社が、X4組合員を解雇したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合は、会社が、組合からのX4組合員の解雇前の団交申入れを一切拒絶し、団交を形骸化して、一方的に同人を解雇したもので、かかる会社の行為は、団交の形骸化により組合活動に介入し、同人を職場から排除することにより組合の弱体化を図ったもので、支配介入の不当労働行為に当たる旨を主張する。

(2) 前記のとおり、①21年2月20日、組合は会社に対し、同月27日にX4組合員の解雇等を議題とする団交を開催するよう求めたこと（前記第3の4(9)）、②同月24日、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たこと（前記第3の4(11)ア）、③同年2月24日、X2書記次長と会社代理人との間で、団交開催について話合いが行われたこと（前記第3の4(11)イ）、④その際、会社代理人は、会

社から委任を受けている旨、同月27日に団交に応じることはできないが同年3月1日であれば団交に応じることができる旨述べたが、X2書記次長は、同年2月28日、同年3月1日は組合の都合が悪い旨述べたこと（前記第3の4(11)イ）、④その後、会社代理人は、同人の事務所で団交を開催するのであれば、同年2月27日に団交に応じられる旨述べ、「一応、会社の者に誰か来てもらいましょうか」とも述べたが、X2書記次長は、X4組合員が出席できないこと、会社代理人は団交に出席する必要がないので同日に会社で団交を開催すべきであるなどと述べたため、結局、団交開催日を決めることができなかったこと（前記第3の4(11)イ）、⑤同月28日にX4組合員が解雇されるまでの間に団交は開催されていないこと（前記第3の4(14)ア）が認められる。

上記の経過に照らすと、会社代理人は、当初は同月27日に団交を開催することができないとしていたが、その後、同人の事務所であれば同日の団交に応じるとし、さらに会社の者を出席させようとするなど、団交の開催に譲歩の姿勢を示しているといえる。他方、組合の対応をみると、同日、会社において団交を開催することに固執し、一切譲歩する姿勢を示していない。これらの経過からすると、上記会社の対応は組合からのX4組合員の解雇前の団交申入れを一切拒絶し、団交を形骸化したものとは到底いえない。

(3) 以上によれば、会社の本件解雇は、支配介入に当たるとはいえず、労組法第7条第3号の不当労働行為には当たらない。したがって、この点に関する組合の再審査申立てには理由がない。

7 争点(7) (会社が、X6組合員を就労させなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか) について

(1) 前記のとおり、X6組合員は、21年2月度（同年1月21日から同年2月20日まで）には出勤した日は概ね3時間程度の時間外労働を行

っていたが（前記第3の4(2)エ）、同月28日及び同年3月2日は出勤後、Y7次長から命ぜられて就業時間途中で帰宅した。会社は、同月28日及び同年3月2日のX6組合員の出勤状況を会社都合による休業として扱った（前記第3の4(14)イ、(15)ア）。

(2)ア X6組合員を休業させる必要性についてみると、同人が休業を命じられた21年2月度の同人が就労していたラインの受注量（1万8726個）は、20年7月のピーク時の受注量（7万4849個）に対し約25%であり、21年1月の受注量（3万9768個）に対し約47%であった（前記第3の4(3)ア）。

しかし、会社及び三原精工所属の加工作業に従事していた外国人現業従業員のうち時間外労働をした者の平均時間外労働時間は、同年2月度（同年1月21日から同年2月20日まで）は53.14時間、同年3月度（同年2月21日から同年3月20日まで）は49.17時間であった（前記第3の4(4)）。また、X3組合員が担当していたラインの20年5月度、8月度の受注量は約1万8000個であったが、同人は休業していない（前記第3の4(2)ア）。したがって、X6組合員の就労するラインの受注量が減少したという事情のみから同人を休業させる必要があったとまではいえない。

イ(ア) 会社は、X6組合員が従事していたラインの部品加工の受注量が大幅に減少したため、同人の了承を得て就労を認めなかったもので、雇用調整の一環として取り組まれたもので、組合員であることを理由にしたものではない旨を主張する。しかし、上記のとおり、雇用調整のための休業を命じる必要性があったとまではいえない上、同人が、雇用調整のための休業に同意したことを認めるに足りる証拠はなく、会社の主張は採用できない。

(イ) 会社は、21年3月度（同年2月21日から同年3月20日）、

同人以外の他の非組合員である従業員2名に対しても就労させていない旨も主張する。確かに、同年3月度に非組合員の従業員2名が「休業」扱いとされていることが認められる（前記第3の4(19)）。しかし、同年3月度に休業扱いとされた非組合員の従業員2名は、三原精工の所属であり、X6組合員とは就労するラインが異なることがうかがえる上、非組合員2名が休業に至る経過がX6組合員と同じであることを示す証拠もない。したがって、この点に関する会社の主張も失当である。

(3) 以上の事情に加えて、すでに検討したとおり(上記3(3))、会社が、2. 27組合活動以後、組合嫌悪の意図を明らかにしていたことを併せ考えれば、会社は、X6組合員に対し、組合員であることを理由に21年2月28日及び同年3月2日の就労を認めず、これにより賃金を減少させる不利益な取扱いを行ったということができ、かかる会社の行為は労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。したがって、この点に関する会社の再審査申立てには理由がない。

8 争点(8) (Y7次長が、X6組合員に対し、大声で罵倒し続けたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか) について

組合は、Y7次長が、21年2月28日、X6組合員の就労を拒否した際に、大声で罵倒し続けたり、言い掛かりをつけるなどいわゆるパワーハラスメントに当たる言動を行ったもので、不利益取扱いに当たる旨を主張するが、Y7次長が、同日、X6組合員に対し、大声で罵倒し続けたり、言い掛かりをつけるなどしたことを認めるに足りる証拠はない。したがって、この点に関する組合の再審査申立てには理由がない。

9 争点(9) (①Y7次長が、朝礼において、組合を非難する発言を行ったこと、②会社職制らが、非組合員である日系ブラジル人労働者らに組合活動に反対し会社に協力する旨の内容が記載された21年2月24日付け書面

へ署名するよう命じたこと、Y11に朝礼において、同書面を読み上げて会社代表者へ提出せよと指示したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか) について

(1) 3. 3朝礼におけるY7次長の発言について

前記のとおり、①Y7次長は、3. 3朝礼において、直してほしいことがあれば、直接、社長に言ったらよい旨、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、私も、会社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、会社も最後まで行くので、勘違いしないでほしい旨などを述べていること（前記第3の4(16)ア(ウ)）、②Y7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て等を担当している者であること（前記第3の3(1)）、③3. 3朝礼は、本件工場で就労する外国人現業従業員を対象とするもので、通常、同朝礼で発言するのは管理職のみであること（前記第3の4(16)ア）が認められる。

Y7次長の上記発言は、2. 27組合活動を、だんじり祭りやフェスティバルに例えて揶揄し、非組合員の現業従業員に対し会社は組合との交渉により問題を解決するつもりがないことを表明するものである。

また、Y7次長の職掌に鑑み、同人の言動は、事前にY1社長ら会社幹部の了承を得ていなかったとしても、Y1社長ら会社幹部が出席している朝礼の場で行われたものであって、かつY1社長ら会社幹部はY7次長の上記言動を制止したり、否定するなどはしなかったのであるから、同人の言動は会社の言動と評価することが相当である。また、2. 27組合活動を考慮したとしても、組合の存在を否定するようなY7次長の上記発言を正当化することはできない。

以上によれば、3. 3朝礼におけるY7次長の発言は、組合の運営に介入するものということができ、労組法第7条第3号の不当労働行為に

当たる。したがって、この点に関する会社の再審査申立てには理由がない。

(2) 2. 24 書面の作成及び提出について

ア 組合は、3. 3 朝礼における Y 1 社長の発言、Y 1 1 が懲戒処分を受けなかったことなどの事情を考慮すれば、会社職制らが、①非組合員である日系ブラジル人労働者らに、組合活動に反対し会社に協力する旨の内容が記載された 2 1 年 2 月 2 4 日付け書面へ署名するよう命じたり、② Y 1 1 に対し、3. 3 朝礼において、2. 2 4 書面を読み上げて会社代表者へ提出するよう指示した旨主張する。

イ 前記のとおり、① 2. 2 4 書面は、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、組合との紛争に対し会社を支持する内容の文章が二十数行にわたる日本語で作成されていたこと（別紙 1）、②同書面に記載されていた署名は、各人の名前をアルファベットと片仮名で印刷し、その上に引かれた線の上に、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（前記第 3 の 4 (16)ア(i)）、③ 3. 3 朝礼で、Y 1 1 が Y 1 社長に対し、2. 2 4 書面が入った封筒を渡そうとした際、Y 7 次長は、「我々は組合の活動に反対して」いる旨の Y 1 1 のポルトガル語の発言を日本語に翻訳して Y 1 社長に伝え、これを受けた Y 1 社長は 2. 2 4 書面が入った封筒を受け取り、Y 1 1 に対し「頑張ってください。」などと述べたこと（前記第 3 の 4 (16)ア(i)）、④ Y 1 1 は、日本語を書くことができなかったこと（前記第 3 の 4 (16)ア(i)）、⑤ Y 7 次長は、3. 3 朝礼以前に、Y 1 1 から、組合との紛争にある会社を支援する旨の内容の文書を作成したいと相談を受けたことがあったこと（前記第 3 の 4 (16)イ）、⑥会社の就業規則には会社の許可なく署名を集めてはならない旨の服務心得があり、服務心得に違反した場合は懲戒処分

とする規定があること（前記第3の4(16ウ)、⑦会社は、2. 24書面に記載された署名を集めたY11を懲戒処分しなかったこと（前記第3の4(16ウ)）が認められる。

上記のとおり、2. 24書面は、相当程度、日本語に精通した者でなければ、作成はもとより、読んで理解することも困難な内容であること、2. 24書面に組合員の名前がなかったことからすれば、2. 24書面の作成は、本件工場で勤務する外国人現業従業員のみで作成したのではなく、日本語に精通した者がその作成に関与していたことがうかがえる。

しかし、他方、Y1社長が、3. 3朝礼においてY7次長からY11の発言を聞いたため、「頑張ってください」と述べた可能性は否定できないが、その発言は会社が2. 24書面の作成に関与したことを決定づける事情とまではいえない（なお、申立事実(8)②は、要するに、会社が2. 24書面を作成させたというものであり、Y1社長の上記発言自体は、救済申立ての対象となっていない。）。また、Y7次長が、2. 24書面の作成に関しY11から相談を受けたという事情はあるが、相談の具体的な内容は明らかではなく、Y7次長は、Y11の上記発言を聞いた際に2. 24書面の存在を知った可能性を否定することはできない。

さらに、Y11が懲戒処分や注意を受けなかったことも、服務心得に形式的に該当した者が必ず懲戒処分ないし注意を受けていたという事情も見受けられないことからすると、Y11が何ら懲戒処分を受けなかったという事情は、会社が2. 24書面の作成に関与したこと決定づけるものと評価することはできない。

以上のとおり、2. 24書面の体裁、3. 3朝礼におけるY1社長の発言、Y11が懲戒処分を受けなかったことなどの諸事情からは、

Y7次長を始め会社の職制にある者が2. 24書面の作成に関わったとまで認めることはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。

したがって、この点に関する会社の再審査申立てには理由があり、この点に関する組合の救済申立ては棄却を免れない。

10 争点(10) (①会社が、X3組合員に対し、賃下げを伴う職種変更の提案をしたこと、②会社が、X3組合員に対し、上記職種変更提案を拒否したことを理由に、就労させなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか) について

(1) 前記のとおり、21年3月10日、会社は、X3組合員に対し、時給が1200円から900円に減額となる職種変更を提案したが、同人はこれを拒否したこと(前記第3の4(18))、会社は、同月12日から同月31日までの間(休日を除くと18日間)、同人の就労を拒否したこと(前記第3の4(19))、同人が従事していたラインの受注量の推移をみると、同年2月の受注量は、それ以前のピーク時である20年10月の受注量の60%程度に減少していたこと(前記第3の4(3)ア)、同時期における本件工場の現業従業員の勤務実績をみると、21年3月度(同年2月21日から同年3月20日まで)においては、ほとんどの現業従業員が、月当たり50時間前後の時間外労働を行っていること(前記第3の4(4))、同時期、会社は、他の現業従業員を休業させていたこと(前記第3の4(19))が認められる。

(2)ア 上記のとおり、会社では、受注量が減少していたが、大半の現業従業員は時間外労働を行っており、休業にとどまらず、減給を含む職種変更を提案された者は他にいなかったことからすれば、21年3月10日当時、会社がX3組合員のみについて賃金減額を伴う職種変更を打診しなければならない特段の事情は見当たらないと言わざるを得ない。

イ 会社は、同人が従事していたラインの受注量が減少したため、雇用調整の一環として、同人に対し、従前のラインの機械操作から賃下げを伴う機械清掃への変更を提案したが、拒否されたため、やむなく就労を認めなかったものであり、組合員であることを理由に、職種変更の提案や就労拒否をしたものではない旨主張する。

確かに、非組合員の現業従業員2名が同年3月度において1日ないし2日休業していること（前記第3の4(19)）が認められるが、X3組合員と比較して休業の期間が明らかに短く、同人らの存在をもって、18日間にわたりX3組合員の就労を拒否したことを正当化するほどの経営状況であったということとはできない。また、会社が同人に対して提案した職種変更は、時給300円の減少を伴ったものであり、同人が賃下げには応じられない旨返答したことには、相当の理由がある。したがって、この点に関する会社の主張は失当である。

(3) 以上の事情に加えて、上記3(3)のとおり、会社が、2.27組合活動以後、組合嫌悪の意図を明らかにしていたことを併せ考えれば、会社は、X3組合員が組合員であることを理由に、同人に対し、賃下げを伴う職種変更を提案し、これを拒否した同人の就労を拒否するという不利益取扱いを行うとともに、組合の弱体化を図る支配介入を行ったものといえ、かかる会社の行為は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。したがって、この点に関する会社の再審査申立てには理由がない。

11 争点(11)（会社が、X3組合員、X5組合員及びX6組合員に対し、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は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 前記のとおり、会社は、21年4月1日以降、指導証明書に署名しない者は就労させないこととしたこと（前記第3の4(25)ア）、指導証明書

には、作業手順に関し説明どおり理解した旨、作業中にトラブル等が発生したときは、機械を止めすぐに担当者に報告をする旨等が記載されていたこと（前記第3の4(25)ア）、本件工場に勤務する現業従業員のうち、指導証明書に署名しなかったのは、X3組合員ら3名のみであったこと（前記第3の4(26)ウ）、会社は、同日以降X3組合員に対し、同月3日以降X5組合員及びX6組合員に対し、10日間以上もの間、同人らの就労を認めず、本人都合で就労しない「欠勤」として扱い、この期間に相当する賃金を支払っていなかったこと（前記第3の4(31)ア～ウ）、組合と会社が指導証明書について協議した後、会社は指導証明書の内容を一部変更した指導確認書を作成したこと（前記第3の4(27)イ）、会社及び三原精工の臨時社員就業規則には「会社の秩序を乱し、またはその恐れの有る者」の就労を拒否できる旨の規定があること（前記第3の4(25)イ、(26)イ）が認められる。

- (2) 指導証明書の記載内容に照らし、会社が、指導証明書に署名を求めると自体に問題はなく、X3組合員ら3名が、会社の指示に従わなかったためであるから、同人らは形式的には「会社の秩序を乱し、またはその恐れの有る者」に該当すると一応いうことができる。

しかし、会社が同人らの就労を拒否した当時は会社と組合との間で指導証明書の内容について協議をしている段階であったこと、同人らは、署名は拒否したが、会社の指示する作業手順を遵守しない立場は表明していないこと、指導証明書を導入しないと会社の生産性が落ちるといふ事情はうかがえないことなどの諸事情を考慮すれば、指導証明書に署名しなかった者に対し、就業規則を形式的に適用して、直ちに出勤停止とする必要があったとはいえない。

そうすると、指導証明書に署名しないことにより、退出を命じられ、出勤を停止されることは、不当に重い処分と言わざるを得ない。

(3) 以上に加えて、上記3(3)のとおり、会社は、2. 27組合活動以後、組合嫌悪の意図を明らかにしていたことを併せ考えれば、会社は、指導証明書に署名しないことをとらえて、X3組合員ら3名が組合員であることを理由に、同人らの就労を認めないという不利益取扱いを行ったものといえ、かかる会社の行為は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる（なお、会社は、その後、22年4月に至り、同人らに対し、同年4月分賃金において、調整給の名目で、上記「欠勤」として扱った期間の未払賃金に相当する金額として賃金の6割に相当する額を支払った（前記第3の4(37)）が、そのことは21年4月当時の同人らに就労を認めなかったことが不利益取扱いに当たるとの結論を左右するものではない。）。したがって、この点に関する会社の再審査申立てには理由がない。

12 争点(12)（会社が、X3組合員及びX5組合員に対し、三交代制勤務を命じたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 前記のとおり、会社は三交代制勤務を導入し、本件工場で勤務する会社と三原精工の外国人労働者51名中23名（X3組合員、X5組合員と非組合員21名）を三交代制勤務に配属したこと（前記第3の4(28)）、X6組合員は二交代制勤務のままであったこと（前記第3の4(28)）、X3組合員及びX5組合員は、三交代制勤務とされる以前には、1日8時間の二交代制勤務に従事していたが、三交代制勤務が適用された以後は、1日7時間勤務となったこと（前記第3の4(28)）、三交代制勤務が導入される直前の21年3月度（同年2月21日から同年3月20日まで）には、ほとんどの外国人現業従業員が50時間前後の時間外労働を行っているが、同年4月度には20時間前後の時間外労働を行っていたこと（前記第3の4(4)）、会社の同年3月の売上げは1億2923万9563円、同年4月の売上げは1億3529万6158円であったこと（前

記第3の4(3イ)、三原精工の同年3月の売上げは4412万2731円、同年4月の売上げは3999万4317円であったこと（前記第3の4(3イ)）が認められる。

(2)ア 三交代制勤務に配属されることは賃金の減額を伴うものであり、その意味では三交代制勤務に配属されたX3組合員とX5組合員にとっては不利益な取扱いとすることができる。

イ 次に、上記不利益取扱いが組合員であるが故に行われたものかを検討する。この点、①三交代制勤務は、特定のラインにのみ適用するものではなく、また従前の二交代制勤務も併存していたため、三交代制勤務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こと（前記第3の4(28)）、②二交代制勤務に配属された者が多かったこと（前記第3の4(28)）からすると、三交代制勤務を導入する必要性があったかについては疑わしいところがあることは否めない。さらに、三交代制勤務に配置する人員選択の根拠も明らかではない。

しかし、会社は、21年3月30日に、組合に対して、受注量が減少したため全員が残業するという体制を維持することはできず、会社が依頼した者だけが残業するという体制の中で不公平感をなくすため三交代制勤務を導入する予定である旨を説明していること（前記第3の4(23)）、会社の売上げをみると、20年12月をピークにその後大きく落ち込んでおり、21年5月以降も落ち込んでいること（前記第3の4(3イ)）、外国人現業従業員の4月度の時間外労働時間は3月度を大幅に下回っていること（前記第3の4(3ア)）を勘案すると、時間外労働を削減する必要があったことはいかえ、時間外労働の削減の手段として三交代制勤務を導入する必要性を完全に否定することはできない。これに加え、三交代制勤務に配属された組合員数に比して非組合員が多数であること（前記第3の4(28)）、X6組合員は従前どお

り二交替制勤務に配属されたままであること（前記第3の4(28)）をも併せ考えると、会社がX3組合員とX5組合員とを組合員であるが故に三交代制勤務に配属したということとはできない。したがって、この点に関する会社の再審査申立てには理由があり、この点に関する組合の救済申立ては棄却を免れない。

13 争点(13)（被救済利益はあるか）について

- (1) 会社は、組合がX3組合員ら4名と連絡がつかない状態である可能性が高く、かかる状況を踏まえれば、同人らに対する金銭給付を求める申立てに関しては、組合に被救済利益を認めるべきではない旨主張する。
- (2) 前記のとおり、X3組合員、X6組合員、及びX4組合員は、「中央労働委員会が会社に対しより法的強制力を伴った命令を出し、私たちへの差別を禁じてくれることを、心より願っています。」旨記載された24年6月24日付け書面に署名していること、X5組合員も、かかる書面と同内容の同年10月15日付け書面に署名していることが認められる（前記第3の4(40)、(41)）。

したがって、X3組合員ら4名は、現在、全員会社を退職していること、X5組合員は、22年11月15日に日本を出国して以降、日本に再入国していないこと（乙54）などの事情を考慮しても、なお、X3組合員ら4名は、救済を求める意思を有していることが認められ、この点に関する会社の主張は失当である。

- (3) 以上によれば、本件においては、被救済利益は失われていないと判断される。

14 争点(14)（救済内容は相当か）について

- (1) X3組合員ら4名に時間外労働を命じなかったことに係るバックペイについて

X4組合員が21年2月28日をもって、X5組合員が22年9月1

1日をもって、X3組合員及びX6組合員が23年5月2日をもって、会社から解雇されたことから、各組合員の解雇日までを対象期間とし、初審命令主文を変更し、主文Ⅱ第2項のとおり命じるのが相当である。

(2) X3組合員ら3名が指導証明書への署名を拒否したことを理由とした欠勤扱いをしたことに係るバックペイについて

前記のとおり、会社は、X3組合員ら3名に対する指導証明書への署名拒否を理由とした欠勤扱いとなった期間に対応する賃金として、「調整給」として、賃金の6割に相当する額を支払っている（前記第3の4(37)）。

しかし、上記でみたとおり、同人らの休業は、使用者の不当労働行為によるものである。したがって、会社は、同人らが就労していたら得られたであろう賃金相当額全額を支払うべきことを命じる必要がある。よって、初審命令主文を変更し、主文Ⅱ第5項のとおり命じるのが相当である。

(3) その余の救済方法については、初審命令の救済方法が相当であり、この点に関する、組合の再審査申立ては理由がない。

以上のとおり、会社職制らが、非組合員である日系ブラジル人労働者らに組合活動に反対し会社に協力する旨の内容が記載された同年2月24日付け書面へ署名するよう命じたこと及び非組合員である日系ブラジル人労働者の一人Y11に「21年3月3日の朝礼において、同書面を読み上げて会社代表者へ提出せよ」と指示したこと（前記第1の1記載の申立事実(8)②i、ii）並びに会社が、X3組合員及びX5組合員に対し、三交代制勤務を命じたこと（前記第1の1記載の申立事実(12)）は不当労働行為には該当しない。そうすると、初審命令のうち前記第1の1記載の申立事実(8)②i、ii、(12)に関する救済部分（初審命令主文第5項の全部及び第6項の一部）についての会社の再審査申立てに

は理由がある。したがって、初審命令主文第5項は取り消すこととする。

他方、初審命令主文第6項は、初審命令が前記第1の1記載の申立事実(8)② i、iiについて、会社職制らが、非組合員である日系ブラジル人労働者らに組合活動に反対し会社に協力する旨の内容が記載された同年2月24日付け書面へ署名するよう命じたこと及び非組合員である日系ブラジル人労働者の一人Y11に「21年3月3日の朝礼において、同書面を読み上げて会社代表者へ提出せよ」と指示したことなく、「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会社として表明したこと」が組合を弱体化させる支配介入に該当すると判断し、「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」について文書を手交することを命じているところ、前記で不当労働行為に該当しないと判断された申立事実(8)② i、iiに関する部分を明確にするため、初審命令主文第6項については主文Ⅱ第6項のとおり、変更することとする。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成25年3月21日

中央労働委員会

第二部会長 岩村正彦 ㊟