

命 令 書

大阪市北区

申立人 Y 8
代表者 委員長 Y 1

堺市南区

被申立人 Z 6
代表者 代表取締役 Z 1

上記当事者間の平成23年(不)第29号事件について、当委員会は、平成25年1月23日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、速やかに下記の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

Y 8

委員長 Y 1 様

Z 6

代表取締役 Z 1

当社が、貴組合から平成22年11月24日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 組合員2名に対する組合活動を理由とした懲戒処分の禁止
- 3 組合員2名に対する民事訴訟提起による社会保険料請求の禁止
- 4 組合員1名に対する解雇がなかったのと同じ状況の回復
- 5 組合員2名に対するストライキ日を除外した付与条件による年次有給休暇の付与
- 6 不利益取扱いに対する組合員への金員の支払
- 7 団結権及び団体交渉権侵害に対する組合への金員の支払
- 8 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①ストライキを行った申立人組合員2名に対し、無断欠勤を続けているとして、出勤停止の懲戒処分を強行し、②上記①の組合員2名の社会保険遡及加入分の社会保険料支払を議題とする組合の団体交渉申入れを無視又は拒否した上で、同組合員らに対し社会保険料の請求書を直接送付し、また、同組合員らを相手に社会保険料の支払を求める訴訟を提起し、③ストライキを行った別の組合員1名を、無断欠勤を続けているとして解雇し、④上記①の組合員2名の社会保険遡及加入分の社会保険料支払並びに上記③の組合員1名に対する解雇の撤回及び労働問題の包括的解決等を議題とする申立人組合の団体交渉申入れに応じなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 Z 6 （以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び工場（以下、肩書地に置かれた工場を「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140名である。

イ 申立人 Y 8 （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。

なお、組合には、会社に勤務していた労働者で組織する Y 9 （以下「組合支部」という。）が存在する。

（2）本件申立てに至る経過について

ア 平成22年4月26日、組合は、会社に対し、組合支部長である従業員 Y 2 （以下「Y 2 支部長」という。）並びに組合員である従業員 Y 3 （以下「

Y 3 組合員」という。) 及び Y 4 (以下「Y 4 組合員」という。) について、同日午前 8 時から 24 時間の時限ストライキ (以下「22. 4. 26 時限スト」という。) 及び同月 27 日午前 8 時から同年 5 月 1 日午後 5 時までの時限ストライキ (以下「22. 4. 27 時限スト」という。) を行う旨、それぞれ書面で通知した。

(甲 5、甲 6)

イ 平成 22 年 5 月 12 日、組合は、会社に対し、Y 2 支部長及び Y 4 組合員が、同月 13 日午前 8 時から無期限ストライキ (以下「22. 5. 13 無期限スト」という。) を行う旨書面で通知した。

(甲 7)

ウ 平成 22 年 5 月 24 日、会社は、Y 2 支部長及び Y 4 組合員に対し、出勤停止期間が同月 25 日から同月 31 日までの出勤停止処分とする旨記載した「懲戒処分通告書」を送付した。(以下、この懲戒処分通告書による懲戒処分を「本件懲戒処分」という。)

(甲 11 の 1 ~ 2)

エ 平成 22 年 7 月 9 日、組合は、会社に対し、Y 2 支部長及び Y 4 組合員が同月 12 日午前 8 時から無期限ストライキ (以下「22. 7. 12 無期限スト」という。) を行う旨書面で通知した。

(甲 28)

オ 平成 22 年 7 月 16 日、会社は、堺簡易裁判所に対し、Y 2 支部長及び Y 4 組合員をそれぞれ被告とし、被告が原告に対し金員を支払うことなどを請求の趣旨とする未払社会保険料請求事件の訴訟を提起した (以下、この訴訟提起を「本件訴訟提起」という。)

(甲 30)

カ 平成 22 年 8 月 11 日、会社は、Y 3 組合員に対し、同年 9 月 11 日をもって解雇することを通知する旨記載した「解雇予告通知書」(以下「22. 8. 11 解雇予告通知書」という。) を送付した。

(甲 31)

キ 平成 22 年 9 月 11 日、会社は、Y 3 組合員を解雇した。(以下、この解雇を「本件解雇」という。)

(乙 17、証人 Z 2)

ク 平成 22 年 11 月 24 日、組合は、会社に対し、Y 2 支部長及び Y 4 組合員のストライキを同月 25 日午前 8 時で中止し、Y 2 支部長は同年 12 月 13 日まで、Y 4 組合員は同月 10 日まで、それぞれ年次有給休暇を取得する旨記載した「通

知書」(以下「22.11.24通知書」という。)及び労働問題の包括的解決についてなどを議題とする「団体交渉申入書」(以下「22.11.24団交申入書」といい、22.11.24団交申入書による団交申入れを「本件団交申入れ」という。)を提出した。

(甲54)

ケ 平成22年12月9日、会社代理人弁護士 Z3 (以下「Z3弁護士」という。)は、組合に対し、本件団交申入れについて、これまでに回答しているものと同じ議題の申入れが漫然と繰り返されているだけなので回答しなかった旨記載した「回答書」(以下「22.12.9回答書」という。)を提出した。

(甲59)

コ 平成23年1月19日、Z3弁護士は、組合に対し、Y2 支部長及び Y4 組合員は、同21年10月21日から同22年10月20日までの1年間における出勤率が80%を下回るので、有給休暇の付与は認められない旨記載した「回答書」(以下「23.1.19回答書」という。)を提出した。

その後、会社は、Y2 支部長及び Y4 組合員に対し、有給休暇を付与しなかった。

(甲64、証人 Z2)

サ 平成23年3月31日、会社は、Y2 支部長及び Y4 組合員に対し、臨時社員就業規則に基づき、同年5月2日付けで解雇することを通知する旨記載した「解雇予告通知書」をそれぞれ送付した。

(乙10の1～2)

シ 平成23年4月28日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

ス 平成23年5月2日、会社は、Y2 支部長及び Y4 組合員を解雇した。

第3 争 点

1 組合は、申立人適格を有するか。

(1) 申立人の主張

ア 組合は、会社に雇用されていた Y2 支部長などを組織するのであるから、会社は、組合支部組合員らとの関係において、労働組合法上の使用者である。失業者も労働組合法上の労働者であるので、Y2 支部長らは、解雇により失業者となっても、労働組合法上の労働者であることに変わりはない。Y2 支部長らを組織する組合は、使用者である会社による不当労働行為に対し、貴委員会へ救済を申し立てる権利を有するのであるから、組合が、会社との関係において、申立人適格を有することは明らかである。

イ 会社は、労働委員会による不当労働行為救済手続は、不当労働行為の有無を認

定するのが目的ではなく、その認定を行った上でその是正を図り、もって労使関係の将来に向けての正常化を図ることを目的とすると主張する。

しかし、不当労働行為救済手続の目的は、「原状回復」であり、労使関係の将来に向けての正常化を図るのみならず、過去に不当労働行為が成立すれば、その不当労働行為を排除し、同行為がなかったのと同様の状態に回復することも含むのであり、労働委員会は団結権等の過去・現在・未来にわたっての保障の観点から使用者へ救済命令を発するのであるから、会社の主張は失当である。

ウ 被解雇者と使用者との関係は、「労働者を解雇した使用者は、解雇について争われている以上、解雇された労働者との関係ではなお『使用者』である。したがって、被解雇者の所属する労働組合（中略）が、解雇や退職条件その他の問題について団交を申し入れた場合、使用者はそれに応じなければならない。」（三菱電機鎌倉製作所事件、東京地裁昭和63年12月22日判決）とされている。

組合は、組合員が会社に就労していた当時の不当労働行為や不当解雇について争っており、たとえ救済申立て後に組合員全員が解雇され現職の組合員がいなくなっても、申立人適格を失わない。

（2）被申立人の主張

労働委員会による不当労働行為救済手続は、不当労働行為の有無を認定することを目的とするものではなく、あくまでも、そのような権利侵害状況があれば、それを除去、是正し、もって正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るのが目的であり、その裁定が労働委員会という行政機関に委ねられている趣旨は、救済命令が単なる権利、義務の確認に終わらず、それを前提にして将来の正常な集团的労使関係秩序を構築させるところに制度の主眼があるからにほかならない。かかる不当労働行為救済制度の趣旨からして、救済命令時、正確に言えば最終審問期日において、当該使用者及び労働組合所属組合員間に労使関係が存在することが発令要件となっていると考える。

本件申立ての場合、本件申立日の4日後の平成23年5月2日をもって、会社に雇用される組合員は一人もいなくなったのであり、しかも組合側では、本件申立時には、かかる事態になることを十分に想定できていたのであるから、労働組合法上、合同労組である組合は、会社に対する団体交渉権を喪失したものであり、かかる立場にある者は、労働者の権利侵害状況を確認するにとどまらず、それを踏まえて将来の正常な集团的労使関係秩序を構築させるところに制度の主眼がある労働委員会の救済手続を利用する適格を失ったものと考えられる。

以上のとおり、申立人が当事者適格を欠くことから、本件申立ては速やかに却下されるべきである。

2 本件団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否の不当労働行為に当たるか。

(1) 被申立人の主張

ア 本件団交申入れは、平成22年5月以降でいえば、同月18日付け、同月24日付け、同年6月1日付け、同月9日付け、同月24日付け、同年8月16日付け、同年9月1日付け、同月13日付け及び同年10月28日付けの各書面によってなされた一連の団交申入れの中の一つの取組にすぎず、会社が本件団交申入れに応じなかったのは、組合の一連の団交申入れのやり方等からして、組合の団交に対する取組姿勢に真摯性や誠実性が全く認められず、会社に対し不当な威圧を加える手段として取組んでいるとしか思えなかったためである。

イ 本件団交申入れの議題は、①労働問題の包括的解決について、② Y 2 支部長と Y 4 組合員に対する懲戒処分撤回について、③ Y 2 支部長と Y 4 組合員の職場復帰について、④組合員 Y 5 (以下「 Y 5 組合員」という。)の復職及び賃金未払について、⑤同組合員らに対する時間外労働差別及び「休業」による不利益取扱いについて、⑥非組合員労働者の時間外労働及び新規雇用者について、⑦「無断欠勤」との難癖による就労拒否や年次有給休暇の取得拒絶について、⑧当組合員らを含む全外国人労働者の社会保険の遡及加入及び社会保険料の貴社全額負担について、⑨組合員 Y 6 (以下「 Y 6 組合員」という。)の労災事故についての補償と賠償について、⑩ Y 6 組合員に関する未払時間外労働割増賃金について、など多岐にわたるものである。そのうち上記②及び③の議題以外の議題での団交申入れは、平成22年6月1日付け団交申入れから、また、上記②及び③の議題が追加された本件団交申入れと同じ議題による団交申入れは、同月24日付け団交申入れからなされているところ、組合は、会社が団交申入れの都度行った、非組合員の外国人労働者に対する社会保険遡及加入など組合が持つ団体交渉権の対象外の議題の撤回、議題の趣旨の明確化、事実関係の調査などを通じた議題の整理などの申入れを一切無視して、何らの改善を施すことなく漫然と前回と同様の団交申入れを執拗に続け、あげく本件団交申入れに至ったものであり、その団交申入れ自体に真摯性や誠実性は認められなかった。

ウ 更に、会社が、団交申入れがなされた当初から、組合に対し、Z 3 弁護士が団交の交渉担当者に就任したので、同弁護士だけの出席であれば、日時の許す限り団交に応じる旨申入れしたにもかかわらず、組合は、使用者が出席しない交渉は団交とは認められないと決めつけ、その開催を自らが拒否したものであり、その何が何でも使用者を団交の場に出席させようとする態度を、平成21年3月7日をはじめとする組合の2回にわたる会社の門前での理不尽な集団威圧的言動等を合

わせて考慮すると、使用者に不当な威圧を加えて自らの要求を受け入れさせようとする組合の意思が推認される。

エ 団交は、目的ではなく、あくまでも労使紛争を解決するための一手段であって、使用者側だけではなく、労働者側にも誠実に対応することが義務付けられているところであり、少なくとも本件団交申入れには真摯性や誠実性を認めることができず、それに会社が応じなかったことが不当とされるいわれはない。

(2) 申立人の主張

ア 平成22年11月24日、組合は、会社に対し団交を申し入れたが、会社は、この団交申入れを無視し、一切回答をしなかった。同年12月6日、組合が、会社に対し、「無回答は団交に応じる意思が無い、即ち団交拒否の不当労働行為を為したと判断する」と通知したところ、同月9日、Z3弁護士は「当職がこれまで回答しているものと同じ議題の申し入れを漫然と繰り返されているだけでしたので、ご回答いたしませんでした。」と、組合の団交申入れに対し意図的に回答しなかった旨、回答した。同日付け回答書の「これまでの回答」とは、以下の団交拒否の回答のことであり、同日付けの回答もまた、団交拒否を意味するものである。

(ア) 平成22年6月11日付け回答

平成22年6月9日、組合が、会社に対し団交を申し入れたところ、同月11日、会社は「改めて団交を繰り返す意思はありません。」と回答した。会社は、「書面で回答したから、団交をする必要はない」との態度であるが、「使用者が、組合の要求に対して、書面の交換による交渉に固執し、直接交渉に応じないことは団交拒否の不当労働行為となる」（清和電器産業事件・東京高裁平成2年12月26日判決、最高裁判所第三小法廷平成5年4月6日判決）とされているので、会社の回答は、組合との団交を拒否するものである。

(イ) 平成22年6月24日付け及び同年7月6日付け回答

平成22年6月24日、組合が、団交申入れの議題に、Y2支部長とY4組合員に対する懲戒処分の撤回について及びY2支部長とY4組合員の職場復帰について、を新たな議題として付け加え、会社に対し、団交を申し入れたところ、同日、会社は、組合に対し、今回新たに付け加えられた2議題以外の議題については同月11日付け回答と同じ回答である旨回答し、団交拒否を繰り返した。

今回新たに付け加えられた2議題については、会社が、平成22年6月24日、現段階で何を話し合うのか具体的な問題状況が分からないので、まずは団交の前にそれを明らかにするのが筋であると考える旨回答したため、同月28日、組合は、会社に対し、新たに付け加えられた議題に関する問題状況を具体的に説

明し、併せて、団交応諾の回答をするよう書面で求めたが、会社はこれを黙殺し、何ら回答をしなかった。同年7月6日、組合は、会社に対し、団交応諾の回答をするよう改めて求めたが、同日、会社は、団交議題について、「法的手続に移行する」、「職場環境を整備しなければならないとの組合の申し出の趣旨が分からないから、具体的に説明されたい」と回答するのみで、団交に応じようとしなかった。同月8日、組合は、会社に対し、「組合が団交を申入れている以上、会社は誠実に応じる義務がある」と求めたり、職場での問題点を説明したりしたが、会社はこれを黙殺し、何ら回答をしなかった。

このように、組合は、新たに追加された議題について状況を説明するなどして会社に対し、団交に応じるよう何度も求めたが、会社は組合の団交申入れを無視し何ら回答をしなかった。会社のこの態度も団交拒否に当たる。

(ウ) 平成22年8月24日付け、同年9月2日付け及び同月14日付け回答書

平成22年8月11日、会社が Y3 組合員に解雇を通告したので、同月16日、組合が、Y3 組合員に対する解雇の撤回を新たな議題として会社に対し団交を申入れたところ、同月24日、会社は、Y3 組合員の解雇に関する議題については、「当社としてそれに応じる考えはありません」、その余の議題については「先般回答した通り」と回答し、Y3 組合員の解雇及びその余の議題について団交を拒否した。

平成22年9月1日、組合は、会社に対し、再度団交を申入れたが、同月2日、会社は、「同年8月24日付け回答書第2項のとおり」と団交拒否の回答をするのみであった。

平成22年9月13日、組合は、会社に対し、再度、団交を申入れたが、同月14日、会社は「同年8月24日付け回答書第2項のとおり」と団交拒否の回答をするのみであった。

(エ) 平成22年11月8日付け回答

平成22年10月28日、組合は、Y2 支部長及び Y4 組合員に対する懲戒処分の撤回並びに Y2 支部長及び Y4 組合員の職場復帰を改めて議題として付け加え、会社に対し団交を申入れたが、会社はこれを黙殺し何ら回答をしなかった。同年11月4日、組合は、会社に対し、団交に応じるよう再度求めたが、同月8日、会社は、上記2議題以外についてはこれまで回答したとおりである旨、上記2議題については懲戒処分を撤回しない旨、それぞれ回答し、団交を拒否した。

イ Z3 弁護士は、「交渉日時、場所について打ち合わせさせていただきたい」と回答したことがあり、これは、一見すると、「団交応諾」の回答をしたものとも読め

るが、「弁護士のみで交渉に応じる」との意味である。労働組合が有する団体交渉権とは「使用者と交渉する権利」であり（憲法第28条）、労働組合法第7条第2号にも団交拒否の定義として、「使用者が雇用する労働者の代表者と団交をすることを正当な理由がなくて拒むこと」とあることから、使用者自身に団交応諾義務が課せられていることが明らかである。さらには、労働組合側は交渉権限を任意の第三者へ委任することも可能であるが（労働組合法第6条）、労働組合法は使用者側の交渉権限の委任について一切触れておらず、同条の文言の反対解釈により、使用者は交渉権限を第三者へ委任することはできないと解される。

以上のとおり、使用者は弁護士等の第三者に交渉権限を委任することはできず、自らが団交へ出席しなければならないのであるから、使用者側の出席者が「代理人」と称する弁護士のみでは、団交とは到底いえない。

ウ 組合の抗議行動などを理由とする団交拒否

本件申立て後、会社は、①組合の何が何でも会社関係者を団交の席に座らせようとの不当な態度、②会社の門前において組合代表者が拡声器を使用して公然と「組合の要求をのまなければ会社の違反行為を関係機関に告発する」との威圧的言動をしていたこと、③組合員のみならず団交の対象とできない非組合員の外国人労働者に対する社会保険遡及加入に関する議題について執拗に団交を求めていることなどから、「組合の団交申入れは、到底真摯なものと認められない」と主張し始めた。会社の主張によれば、上記①から③を理由とする団交拒否は正当なものであり不当労働行為ではないとのことであるが、以下のとおり、会社の主張は失当である。

(ア) 組合が会社関係者の団交出席を求めたこと

会社は、何が何でも会社関係者を団交の席に座らせようとの組合の「不当な態度」が団交拒否の正当な理由である旨主張するが、会社関係者が出席しなければ団交が成立しないのは前記イ記載のとおりである。

会社も、以前は、「会社関係者の団交出席義務」を認めており、組合との間で行われた平成21年3月23日の団交には社長が出席したし、同年8月20日の団交にも社長が出席した。それが、本件申立てで問題となる時期からは、「弁護士のみで対応する」との態度に終始するようになった。

労働組合である組合が会社に対し「会社関係者の団交出席」を求めるのは至極当然である。また、平成21年3月23日及び同年8月20日の団交には社長が出席したことから、組合がその後の団交申入れで「同人の団交出席」を求めたことも当然の要求である。

以上のとおり、組合が会社に対し「会社関係者の団交出席」を求めたことは、

団交拒否の正当な理由となり得ない。

(イ) 会社の門前における抗議行動

会社は、平成21年3月7日に組合員らが会社の門前で抗議行動を行ったことが、団交拒否の正当な理由である旨主張する。しかし、同日の抗議行動は、非暴力の合法的な活動であり、適法な組合活動である。そもそも、労働組合が使用者の門前で拡声器などにより使用者へ抗議の意思を表示することはごく当たり前の組合活動であり、何ら違法はない。

同日の組合活動後、組合が、会社に対し団交を申入れたところ、会社は、同日の組合活動を何ら問題とせず、同月23日、組合との間で団交を行った。

同月7日の組合活動は、団交の開催に何ら支障を来たすものではなく、組合活動が行われた当時は問題とならなかったにもかかわらず、何年も経過した後、突如、それが団交拒否の正当な理由になるとは到底考えられず、同日の組合活動は、団交拒否の正当な理由となり得ない。

(ウ) 非組合員の社会保険遡及加入が議題とされたこと

会社は、組合が、組合員のみならず団交の対象とできない非組合員の外国人労働者に対する社会保険遡及加入に関する議題について執拗に団交を求めていることが、団交拒否の正当な理由である旨主張する。組合が会社に対して申入れた団交議題の一つは、「当組合員らを含む全外国人労働者の社会保険の遡及加入、及び社会保険料の貴社全額負担について」であり、全外国人労働者のうち組合員を除く者は非組合員であるので、この交渉議題は非組合員の労働条件に関するものでもある。

一般的に、非組合員の労働条件は団交の対象とはならないが、非組合員の労働条件問題が、組合員の労働条件問題と共通ないしは密接に関連するものである場合、または組合員の労働条件に重要な影響を与えるものである場合には、使用者は非組合員の労働条件問題について、組合員の労働条件に与える影響の観点から団交義務を負うとされる(菅野和夫『労働法』575頁及び576頁)。

会社は、平成21年9月20日まで、組合加入の有無を問わず全ての外国人労働者を社会保険に加入させていなかったのであるから、同日までの社会保険遡及加入と遡及加入期間の保険料負担は、非組合員と組合員に共通する問題であるので、団交の対象となる。

仮に、非組合員の社会保険遡及加入及び保険料負担が団交の対象にならないとしても、組合員に関するものは団交の対象となるので、会社は、組合員に関する社会保険遡及加入と保険料負担について組合との団交に応じなければならない。

以上のとおり、会社は、非組合員の労働条件を議題とするもののうち団交の対象とならないものに限り団交を拒否することができるのであり、その他組合員の労働条件に関する議題も併せて団交を拒否することはできない。

エ 会社は、「団交を繰り返す意思はない」などと回答して、組合との団交を拒否したが、以上のとおり、会社が本件申立て後に主張し始めた団交拒否の理由は、いずれもが正当な理由とはならないのであるから、本件団交申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号違反の不当労働行為に該当する。

3 会社の次の行為は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

(1) Y2 支部長及び Y4 組合員に対し本件懲戒処分を行ったこと。

ア 申立人の主張

(ア) 平成22年4月26日及び同年5月6日、会社は、Y2 支部長がE・Fライン以外のラインに従事したことがなく、また、本件と当事者を同じくする当委員会平成21年(不)第25号及び同第76号併合事件(以下「21-25号ほか事件」という。)の審査において、Y2 支部長がE・Fラインしか就労実績がなく他のラインでは就労従事することできないと主張していたにもかかわらず、Y2 支部長に対し、ブローチ加工業務への従事を命じる業務命令を行った。会社は、この業務命令を行った理由として、それまでY2 支部長が従事していたFラインの部品加工の受注量が同年4月以降減少し始めたこと及びY2 支部長のFラインにおける生産性が上がらないことを挙げる。

しかし、21-25号ほか事件の審査における会社の主張によれば、Fラインの受注量は同21年2月から減少していたことになるはずであり、会社の主張する同22年4月以降のFラインの受注量減少が、事実であるかどうかは疑わしい。また、会社が、Y2 支部長のFラインにおける生産性が上がらないことの根拠として挙げる「Y2 氏の生産数」と題する書面は、書証として容易に提出できるはずの作業日報を提出せず、わざわざ別書面として作成して提出されたものであってその信憑性が極めて疑わしいし、仮に、同書面にY2 支部長が生産した数量が記載されているとしても、Y2 支部長の生産性が、他の現場従業員に比べて劣っていたと認めるに足りうる疎明はないとするのが妥当である。

したがって、この業務命令に正当な理由はなく、会社は、何らかの不当な動機に基づいて、Y2 支部長に対し、ブローチ加工に従事するよう命じたものといわざるを得ない。

(イ) 平成22年4月26日、Y2 支部長、Y4 組合員及び Y3 組合員が会

社に本社したところ、同日午前8時すぎ、会社は、 Y 2 支部長に対し、ブローチ加工業務への従事を命じた。同日、 Y 2 支部長、 Y 4 組合員及び Y 3 組合員が、午後からの当委員会での21-25号ほか事件の調査期日に出席するために会社を退出し、組合が、同日午前11時頃、会社に対し、当委員会での和解調査への出席を理由として、 Y 2 支部長、 Y 4 組合員及び Y 3 組合員の同日午前8時30分から24時間の22. 4. 26時限ストを通告し、 Y 2 支部長らは和解調査に出席した。

同年5月6日、 Y 2 支部長が、会社のブローチ加工業務への従事を命じる業務命令に対し、従来どおりのFラインでの就労を求めたところ、会社は、同日以降、 Y 2 支部長のFラインでの就労を拒否した。会社が21-25号ほか事件の審査において Y 2 支部長は就労実績がなく就労することができないと主張したはずの業務への従事を命じたことは極めて不審であり、また、前記(ア)記載のとおり、この業務命令自体、正当な理由がなく、不当な動機によるものであると疑われる。

こうした事情から、組合は、会社の不当労働行為に起因し、組合員らはもはや正常な状態で就労することができなくなったと判断し、一連の不当労働行為に抗議するため、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員は同月13日午前8時から22. 5. 13無期限ストに突入した。

同年5月20日、会社が、ブローチ加工業務への異動を命じる業務命令に従わなかったことを理由に22. 4. 26時限ストをした Y 2 支部長に対して、また、同月7日以降無断欠勤が続いていることを理由に Y 2 支部長及び Y 4 組合員に対して、懲戒処分の手続の一つとして懲罰委員会出席を求める通知書を組合あて送付したため、組合はこれに抗議したが、会社はこの抗議を無視し、同月24日、本件懲戒処分を強行した。

(ウ) 憲法第28条は使用者に対して従属的地位に置かれた労働者に、自己の労働条件決定や経済的地位の向上に実質的に関与する機会を与えるという観点に立って争議権を保障したと解され(西谷敏『労働組合法』419頁)、争議行為の正当性は、その主体、目的、開始時期・手続、態様の4つの側面から検討される(菅野和夫『労働法』627頁及び628頁)ところ、次のとおり、22. 4. 26時限スト及び22. 5. 13無期限ストは、その主体、目的、開始時期及び手続並びに態様のいずれの側面からみても正当な争議行為であり、かかる正当な争議行為を業務命令違反又は無断欠勤として強行された本件懲戒処分は、組合活動の一つであるストライキを理由とするものであるので、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員に対しては労働組合法第7条第1号違反の、組合に対しては同条第3号違反の不当労

働行為にそれぞれ該当する。

a 22.4.26時限ストの正当性について

(a) 争議行為の主体

22.4.26時限ストは、組合を主体とし、実際にストライキを行ったのは組合員である Y2 支部長、Y4 組合員及び Y3 組合員であるから、正当な主体により行われた。

(b) 争議行為の目的

22.4.26時限ストの目的は、会社を被申立人の1者とする21-25号ほか事件の和解調査へ出席するためである。21-25号ほか事件は、会社が Y2 支部長らに対して行った時間外労働差別の不当労働行為について救済を申し立てたものであり、この不当労働行為が和解により解決することは、Y2 支部長らの労働条件決定及び経済的な地位の向上に資するので、22.4.26時限ストの目的は正当である。会社は、22.4.26時限ストが Y2 支部長の業務命令違反をごまかすためになされたものであり正当性はない旨主張するが、これを認めるに足る疎明はなく、本件業務命令を正当理由なく拒否したことの証拠は伝聞証拠であり、証拠として採用してはならず、仮に、会社の主張するとおりであるとすれば、なぜ当該業務命令の対象となっていない Y4 組合員及び Y3 組合員も22.4.26時限ストを決行したのか説明できない。

(c) 争議行為の開始時期及び手続

労働組合が争議行為を開始するには、「使用者が労働者の具体的要求事項についての団交を拒否したか、または団交においてそのような要求に拒否回答したことが原則として必要」とする見解がある（菅野和夫『労働法』631頁及び632頁）。組合はこの見解とは異なる立場にあるが、22.4.26時限ストは、この見解に照らし合わせても争議行為の開始時期・手続に違法性はない。

即ち、平成21年3月23日及び同年8月20日に会社と組合が行った団交において、会社は、不当労働行為をやめるようにとの組合の要求を拒絶し、団交後も不当労働行為を続けたのであり、会社の不当労働行為は既に団交を経たものであるから、会社の不当労働行為の解決を目的として行った22.4.26時限ストの開始時期である同22年4月26日は、争議行為の開始時期として正当である。

なお、22.4.26時限ストの通告がスト開始より2時間ほど遅れたのは事実であるが、労働者は、公益事業における10日前の予告義務や労働協約上の

予告義務を除き、一般的に使用者に対して予告を義務づけられるものではなく、予告なしでなされたという理由だけで争議行為の正当性が否定されるべきではない（西谷敏『労働組合法』432頁、菅野和夫『労働法』632頁）。組合は、会社に対し、22.4.26時限ストの通告を、Y2 支部長らのストライキ開始から遅滞なく送付しており、同日の時限ストの正当性は否定されない。

(d) 争議行為の態様

ストライキには、全面スト、部分スト、指名スト、波状スト、時限ストなど種々の態様があるが、いずれも原則的に正当である（菅野和夫『労働法』633頁）。22.4.26時限ストは、Y2 支部長、Y4 組合員及びY3 組合員の指名ストであり、24時間の時限ストであったのであるから、争議行為の態様としても正当である。

b 22.5.13無期限ストの正当性について

(a) 争議行為の主体

22.5.13無期限ストは、組合を主体とし、実際にストライキを行ったのは組合員であるY2 支部長及びY4 組合員であるから、正当な主体により行われた。

(b) 争議行為の目的

22.5.13無期限ストは、会社による一連の不当労働行為に抗議するため行われた抗議ストであった。抗議ストは、「使用者の団交拒否や組合切崩しなどの不当労働行為に抗議してそれをやめさせるために行われる争議行為（中略）も正当性を認められる」（菅野和夫『労働法』631頁）、「抗議ストも、広い意味での労働者の経済的地位の向上に関係しているかぎり、他の争議行為と区別するべきではない。」（西谷敏『労働組合法』426頁）とされており、正当な争議行為の一つである。

会社が、組合やY2 支部長らに不当労働行為を繰り返していたことは、当委員会が、21-25号ほか事件について、会社に対して救済を命じていることから明らかであり、22.5.13無期限ストは、会社による一連の不当労働行為に対する抗議ストとして正当性を有する。

なお、「組合は争議行為に入る前に、使用者に対し不当労働行為や協約違反の点をただしてその中止や是正を求める手順を踏むべきである」という見解がある（菅野和夫『労働法』631頁）。組合は、この見解とは立場が違いますが、仮にこの見解に基づいたとしても、組合は、不当労働行為の中止を求めて会社との間で団交を行い、また会社の不当労働行為に対し21-25号ほ

か事件の申立てを行っているのであり、22. 5. 13無期限ストに先立ち、不当労働行為の中止や是正を求める手順は十分踏まれている。

会社は、 Y 2 支部長がブローチ加工業務への異動命令を正当な理由なく拒否した旨主張するが、これを認めるに足る疎明はない上、仮に、22. 5. 13無期限ストが Y 2 支部長の業務命令違反をごまかすためになされたものであるとすれば、なぜ当該業務命令の対象となっていない Y 4 組合員も22. 4. 26時限ストを執行したのか説明できない。

(c) 争議行為開始の時期及び手続

平成22年 5 月12日に、組合は、会社に対し、同月13日午前8時から始まる22. 5. 13無期限ストを行う旨通告しており、ストライキに先立ち予告がされているので争議行為の正当性を否定する要素はない。

(d) 争議行為の態様

前記 a (d)記載のとおり、全面スト、部分スト、指名スト、波状スト、時限ストなどいずれの態様のストライキも原則的に正当であるところ、22. 5. 13無期限ストは、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員の指名ストであり、無期限ストであったのであるから、争議行為の態様としても正当である。

(エ) なお、仮に、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員が平成22年 5 月 7 日から同月12日まで欠勤したと評価するなら、会社がこの期間の欠勤について両組合員に対して何らかの懲戒処分をすることが、「不当労働行為とまではいえない」と解する余地はあるが、会社は22. 5. 13無期限スト突入後の期間も含めて「無断欠勤」とし本件懲戒処分をしているのであるから、本件懲戒処分の主たる動機が Y 2 支部長及び Y 4 組合員のストライキであることに変わりはない。

イ 被申立人の主張

(ア) Y 2 支部長は、従前、 E ・ F ラインの施盤による加工作業に従事していたが、組合活動が公然化したあと、職務を怠り、他の現業従業員に比べて極端に生産性が落ちた。工程管理者が再三にわたってその改善指導を行ったものの、それが是正されることはなかった。 Y 2 支部長の事実上の怠業は、納品遅れや他の現業従業員の労働加重につながるものであり、それ自体看過できるものではないことに加え、他の現業従業員の士気にも影響し、放置すれば健全な労務環境を崩壊させかねないものであった。かかる状況の中で、会社は、作業者が基本的に 1 名で比較的生産管理がしやすく、同じ工場内にあって、 Y 2 支部長にとっても労働加重にはならないブローチ加工作業に異動させることを決め、 Y 2 支部長本人に対し、平成22年 4 月26日及び同年 5 月 7 日の両日、口頭で異動理由を明示して、 E ・ F ラインからブローチ加工業務に異動す

ることを命じたが、Y2 支部長は、その職務命令に従わなかったばかりか、Y4 組合員とともに同年5月7日以降無断欠勤を続けた。

(イ) もっとも、平成22年5月13日以降の欠勤は、ストライキを理由とするものの、その発端からして、もっぱら Y2 支部長に対する異動命令の実現を阻止する目的で取組まれたものであって、使用者の指揮命令権をいたずらに侵害し、企業の秩序を著しく乱すものであって、不当なものであるので、その欠勤がストライキを理由に正当化されることはない。

(ウ) 本件懲戒処分は、企業の健全な労務秩序を維持するために、Y2 支部長及び Y4 組合員の職務命令違反及び無断欠勤を看過することができなかつたため、平成22年5月20日付け文書で弁明の機会を与えた上で出勤停止の処分にした正当なものであって、会社の職務命令違反や無断欠勤を理由にするものであるから、ストライキを理由になしたのではなく、労働組合法第7条第1号及び第3号のいずれに違反する不当労働行為でもない。

(2) Y2 支部長及び Y4 組合員に対し本件訴訟提起を行ったこと

ア 申立人の主張

(ア) 平成21年9月21日、会社は、組合員を含む外国人労働者を社会保険に加入させた。健康保険法及び厚生年金保険法によれば、事業所は労働者を雇い入れた時に社会保険に加入させなければならないが、会社はこれに反した取扱いを行っていたため、組合が、法令順守の観点から、会社に対し、同22年5月18日、社会保険遡及加入と保険料負担を議題とする団交を申し入れ、その後、同月24日、同年6月1日、同月9日及び同月24日、繰り返し団交を申し入れたところ、会社は、組合のこれらの団交申し入れを無視又は拒否した上で、同年7月2日、

Y2 支部長及び Y4 組合員に対し、直接、社会保険遡及加入分の保険料の請求書を送付し、同日、組合にもその旨通知した。同月6日、組合が会社に対し、団交応諾の回答を求めたところ、Z3弁護士は、社会保険料の支払がなければ法的手続きに移行する旨回答し、団交に応じようとせず、同月16日、Y2 支部長及び Y4 組合員を相手方として、社会保険遡及加入分の保険料の支払を求める訴訟を堺簡易裁判所へ提起した。

(イ) 組合活動などを理由とする損害賠償請求等の訴訟を提起することも、支配介入の不当労働行為となりうる（西谷敏『労働組合法』205頁）。組合が、堺東年金事務所などに対して会社の法令違反を是正するよう求めた結果、同事務所は、会社に対し、外国人労働者の社会保険遡及加入について法令違反の是正を指導したが、組合のこうした一連の取組は、「使用者である会社の法令違反を是正させる」ためという正当な組合活動であり、何ら違法なものではない。にもかか

ならず、会社は、自らの法令違反は棚に上げ、組合の正当な取組を、同事務所に圧力をかけたなどとして嫌悪した。会社は、組合の取組を嫌悪し、組合に対する意趣返しとして、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員に対してのみ本件訴訟を提起したのである。

(ウ) 会社が訴訟を提起したのは Y 2 支部長、 Y 4 組合員及び Y 5 組合員であり、組合員だけであった。会社は、非組合員 8 名に対して訴訟を提起しなかった理由として、非組合員の外国人労働者については、個別に話し合いができたために分割返済を認め、毎月の給料から返済を受けている旨主張する。しかし、組合が、会社に対し、組合員を含む全外国人労働者の社会保険料負担について団交を申入れているのであるから、会社は、団交の場で組合と組合員らの保険料負担について話し合うことができたはずである。それにもかかわらず、会社は組合との団交を拒否し、自ら話し合いの機会を放棄した。

平成22年7月2日、会社は、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員に対し、遡及加入分の社会保険料全額を1週間以内に支払うよう請求し、わずか2週間後の同月16日に本件訴訟提起に至った。会社は、組合員に対してこのような対応をするなら、非組合員に対しても訴訟を提起するなど同様の対応をせねばならないはずだが、非組合員に対しては、遡及加入分の社会保険料の一括支払を求めず、分割払いを認めており、また訴訟の提起もしていない。このとおり、遡及加入分の社会保険料負担について、組合員と非組合員では取扱いに有意の差異があり、会社は、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員が組合員であるが故に、同組合員らだけに社会保険料の負担を求める本件訴訟提起をしたのである。

(エ) また、本件訴訟提起後の組合員と非組合員の取扱いにも差異がみられる。

社会保険に遡及加入した非組合員の外国人労働者 8 名は遡及加入の保険料を分割払し、このうち少なくとも 1 名は分割払の途中で支払ができなくなった。審問時点で既に 2 か月支払がないとのことだが、会社は非組合員滞納者に対しては、本人又はその家族や友人と連絡がとれることを理由に、保険料の支払を求める訴訟を提起していない。

このように、会社は、組合員らに対しては、遡及加入分の社会保険料に係る請求書の送付からわずか2週間後に本件訴訟を提起したにもかかわらず、非組合員滞納者に対しては、2か月が経過しても訴訟の提起をせず支払を悠長に待っている。

組合員であれば即座に訴訟を提起されるが、非組合員であれば長期間滞納となっても訴訟は提起されないという非組合員と組合員との間の有意の差異は、会社が組合員らを差別的に取り扱っていることの証左である。

(オ) また、会社は、朝礼で組合を中傷する発言をするなど、組合に対する不当労働行為を積極的に行った会社工場長 Z 4 (以下「Z 4 工場長」という。)を、外国人であるにもかかわらず、「社会保険未加入とし、遡及も含めて保険料を負担させない」と優遇している。会社管理部課長 Z 2 (以下「Z 2 課長」という。)は、本件審問において、本件訴訟提起時に社会保険未加入の外国人労働者はいなかった旨証言するが、本件訴訟提起後の平成22年11月2日に行われた21-25号ほか事件の第5回審問において、会社における同年7月5日現在の社会保険被保険者のリストにZ 4 工場長及びその配偶者の氏名がないことについて、組合から質問したところ、Z 4 工場長は、社会保険に入っていない旨答えており、前述のZ 2 課長の証言は事実と反する。

このように、組合に対して不当労働行為を積極的に行う者が優遇され、組合員である Y 2 支部長や Y 4 組合員は即座に本件訴訟提起がされるという取扱いの差異は、組合に所属する組合員を嫌悪した会社の不当労働行為意思の具象である。

(カ) 以上のとおり、本件訴訟提起は、組合の正当な組合活動に対する意趣返しであり、Y 2 支部長及び Y 4 組合員を不利益に取り扱おうとの意図からなされたものであるから、Y 2 支部長及び Y 4 組合員に対しては労働組合法第7条第1号違反の、組合に対しては同条第3号違反の不当労働行為にそれぞれ該当する。

イ 被申立人の主張

平成21年9月、会社は、申立外会社から事業譲渡を受けたことを契機として、外国人労働者について社会保険に加入したが、組合が、もともと会社に雇用されている外国人労働者については各労働者の入社日に遡及して社会保険に加入すべきだと指摘して、社会保険事務所に圧力をかけたことから、会社は是正指導を受けることになり、組合員のみならず非組合員に対しても入社日に遡って社会保険に加入することを余儀なくされ、各労働者の入社日から同月までの社会保険料を、労働者負担分を含めて会社が支払った。

しかし、申立外会社の従業員であったために遡及加入の問題が生じなかった Y 3 組合員以外の組合員は、全員、入社日から同月までの社会保険料労働者負担分の支払を拒否し、Y 2 支部長及び Y 4 組合員は、同22年6月30日以降、解雇により雇用関係が終了するまでの間の社会保険料労働者負担分を支払わなかった。

会社は、Y 2 支部長及び Y 4 組合員に対し、同22年7月2日付け内容証明郵便で社会保険料労働者負担分の支払を求めたが、組合及び Y 2 支部長ら

は、その請求を全く無視し、何の回答もしなかったため、やむなく提訴に至ったものであり、組合員差別の意思は全くなかった。そもそも、会社に組合員差別の意図があったのであれば、裁判所から和解勧誘があった際、それに応じることは一切なかったはずである。

非組合員の外国人労働者に対しては、会社は、個別に話し合いができたことから分割返済を認め、毎月給料分から返済を受けている。外国人であるZ4工場長夫婦についても、同20年12月1日に遡及して社会保険に加入しており、会社が立替えた社会保険料労働者負担分は、他の者と同様、話し合いができたことから、分割返済を認め、毎月給料分から返済を受けている。なお、組合は、Z4工場長夫婦が社会保険に遡及加入していないことをもって組合員差別であるかのような主張をするが、そもそも組合員の社会保険遡及加入は、組合がそのことを強く要求したからであり、その要求どおり実現したことに対し、不利益取扱いと主張するのは全く理に適っていない。Z4工場長夫婦の社会保険加入の有無は、不当労働行為の問題ではなく、法遵守の問題に過ぎない。

したがって、会社が、Y2 支部長及び Y4 組合員に対し、社会保険料支払に係る訴訟を提起したことは、単なる権利行使にすぎず、これを組合員差別による取組というのは、言いがかり以上の何ものでもない。

なお、Y2 支部長らは、上記訴訟の判決を受けても、現在に至るまで一銭の支払もしていない。

(3) Y2 支部長及び Y4 組合員に対し、年次有給休暇を付与しなかったこと。

ア 申立人の主張

(ア) 組合は、22.5.13無期限ストを平成22年6月24日に中止し、Y2 支部長及び Y4 組合員が同月25日からそれぞれ11日間の年次有給休暇を取得する旨会社に通知し、併せて団交を申し入れたが、会社は団交に応じなかった。

組合は、22.5.13無期限ストを中止し会社に団交を申し入れるなど、労使紛争が拡大しないよう最大限努力してきたが、会社は、組合との団交を拒否し、本件懲戒処分を撤回しようとはせず、労使紛争を積極的に拡大した。

会社が本件懲戒処分を撤回せず、組合との交渉を一切拒絶しているため、平成22年7月9日、組合は、会社に対し、同月12日から Y2 支部長及び Y4 組合員が無期限ストライキに突入する旨通告し、Y2 支部長及び Y4 組合員は、同月12日午前8時から22.7.12無期限ストに突入した。

(イ) 22.7.12無期限スト開始以降も、会社が組合との団交を拒否したため、Y2 支部長及び Y4 組合員は22.7.12無期限ストを続けざるを得なかった。平成22年11月24日、組合は、会社に対し、22.7.12無期限ストを中止する旨及び同月

25日から Y 2 支部長が13日間、 Y 4 組合員が12日間の年次有給休暇を取得する旨通知し、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員は年次有給休暇を取得したが、会社は、両組合員に賃金を支払わなかった。このため、同23年1月17日、組合は、会社に対し、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員に年次有給休暇取得に関する賃金を支払うよう求めた。

ところが、平成23年1月19日、会社は、組合に対し、同22年5月13日以降の争議行為を理由とする欠勤は、正当な争議行為とは認められないとして、争議行為を理由とする欠勤を出勤率の計算に算入し、出勤率が80%を下回るので Y 2 支部長及び Y 4 組合員には年次有給休暇を付与しない旨回答した。

(ウ)ところで、22. 5. 13無期限ストが正当な争議行為であることは、前記(1)ア(ウ) b 記載のとおりであり、また、22. 7. 12無期限ストも、次のとおり、その主体、目的、開始時期・手続、態様の四つの側面のいずれにおいても正当な争議行為である。

a 争議行為の主体

22. 7. 12無期限ストの主体は労働組合である組合であり、実際にストライキを行ったのは組合の組合員である Y 2 支部長及び Y 4 組合員であったのであるから、22. 7. 12無期限ストは争議行為の正当な主体により行われたものである。

b 争議行為の目的

22. 7. 12無期限ストが行われたのは、会社が Y 2 支部長らに対する懲戒処分を撤回せず、組合との交渉を一切拒絶しているためであり、22. 7. 12無期限ストの目的は、このストライキ以前に申し入れた団交の議題に関する要求実現及び懲戒処分の撤回である。

組合員の労働条件に関連する22. 7. 9争議通告書記載の団交議題が団交の場で交渉され、組合の要求が実現されること並びに Y 2 支部長及び Y 4 組合員に対する懲戒処分を撤回させることは、組合員らの労働条件及び経済的な地位の向上に資することとなるのであるから、22. 7. 12無期限ストの目的は正当である。

c 争議行為開始の時期及び手続

労働組合が争議行為を開始するには、「使用者が労働者の具体的要求事項についての団交を拒否したか、または団交においてそのような要求に拒否回答したことが原則として必要」とする見解があり、組合が同見解とは異なる立場にあることは前記(1)ア(ウ) a (c)記載のとおりであるが、22. 7. 12無期限ストは同見解に照らし合わせても、次のとおり、その開始の時期及び手続に

違法性はない。

まず、Y2 支部長及び Y4 組合員が22.7.12無期限ストを行ったのは、会社が、組合が平成22年6月24日に申し入れた団交に応じず、組合の具体的要求事項についての団交を拒否したからであり、争議行為の開始時期として正当である。

次に、22.7.12無期限ストは、同年7月9日に組合が会社に予告した上で、同月12日午前8時に開始されており、ストライキに先立ち予告がされているのであるから、22.7.12無期限ストには争議行為としての正当性を否定する要素はない。

d 争議行為の態様

ストライキは全面スト、部分スト、指名スト、波状スト、時限ストなど種々の態様があり、いずれも原則的に正当であるところ、22.7.12無期限ストは、Y2 支部長及び Y4 組合員の指名ストであり無時限ストであったのであるから、争議行為の態様としても正当である。

(エ) 年次有給休暇の付与条件である「8割の出勤率」を計算するにあたり、ストライキは全労働日から除外される（昭和33.2.13基発第90号）。

会社は、22.5.13無期限スト及び22.7.12無期限ストを、違法なストライキであることを理由に欠勤と判断し、Y2 支部長及び Y4 組合員は「8割の出勤率」を満たさなかった旨主張する。しかし、22.5.13無期限スト及び22.7.12無期限ストはいずれも正当な争議行為であり、会社はこれら争議行為の正当性を覆すに足る疎明をしていないのであるから、会社は、22.5.13無期限スト及び22.7.12無期限ストという正当な争議行為を理由に Y2 支部長及び Y4 組合員に年次有給休暇を付与しなかったのであり、会社のこの行為は、Y2 支部長及び Y4 組合員に対しては労働組合法第7条第1号違反の、組合に対しては同条第3号違反の不当労働行為にそれぞれ該当する。

イ 被申立人の主張

Y2 支部長及び Y4 組合員は、平成22年5月13日以降、指名ストを名目に欠勤したが、その一連のストライキは正当な争議行為として認めることができなかつたため、同21年10月21日から同22年10月20日までの1年間における出勤率が80%を下回ることとなり、年次有給休暇付与の要件を満たすことができなかつた。

Y2 支部長は、同22年4月26日、Z4 工場長からブローチ加工作業場への異動を命じられたことを不服として、同日午前8時30分頃、Y4 組合員及び Y3 組合員を誘って勝手に帰宅したが、その約3時間後、当委員会で同日開催

予定の21-25号ほか事件に係る和解準備のためとして、組合から時限ストライキの通知がなされた。当日の期日は午後1時からであり、真に和解準備のため Y 2

支部長らを同期日に出席させる必要があったのであれば、そのことを理由に同日朝からその旨の通告をしてきているはずであり、わざわざ堺市の会社工場に出勤させてからストライキを理由に欠勤させるという対応は通常では考え難いものであり、同日のストライキ通知は Y 2 支部長が職務命令に違反して勝手に早退したことを取り繕うためとしか受け取れなかった。

その後、Y 2 支部長は、Y 4 組合員らとともに、同22年4月27日から5月1日までストライキを理由に欠勤するが、このストライキは、いわゆる政治ストであった。

連休明けの同22年5月7日、Y 2 支部長は Y 4 組合員とともに出勤したが、会社部長 Z 5（以下「Z 5 部長」という。）らからブローチ加工への異動命令を告げられるや、それに従わず、そのまま Y 4 組合員を連れて勝手に帰宅し、同月8日から同月12日まで無断欠勤を続け、同日、組合から Y 2 支部長及び Y 4 組合員を指名して、22. 5. 13無期限ストの通告がなされた。その後、組合は、同年6月24日午後5時をもって22. 5. 13無期限ストを中止するとの通知をしてきたが、有給休暇取得後の同年7月12日から再び無期限ストライキに入り、同年11月25日、ストライキは一旦中止となり、その後、有給休暇を取得したとして、同年12月14日から「自宅待機」として欠勤を続けた。

しかし、Y 2 支部長及び Y 4 組合員は、同月1日付けで兵庫県多可郡に転出しており、「自宅待機」というのが全くの虚偽であったことが後日判明したのである。

一連のストライキは、その発端からして、専ら会社の Y 2 支部長に対するブローチ加工作業への全く正当な異動命令の実現を阻止する目的で取り組まれたものということができ、その職場異動は、Y 2 支部長にとって労働条件的に不利益になるものではなく、したがってその阻止は、Y 2 支部長のわがままを満たすことはあっても、同人の経済的地位の向上を図るものでないことは明らかであり、また、組合員の労働条件改善等に関わる事項につき誠実な団交を促進する手段として取り組まれたものではないこと（仮に本件一連のストライキが団交促進の手段として取り組まれたものであったとしても、団交の申入れ自体が真摯性や誠実性を欠く不当なものであることは前記2(1)エ記載のとおりであるから、その手段であるストライキが正当であることはない。）からして、そのストライキ権の行使は、使用者の指揮命令権をいたずらに侵害し、企業の秩序を著しく乱すものであって、不当なものであった。かかる経緯から、会社はストライキ中

の欠勤を欠勤扱いとし、その結果、出勤率が基準に満たなかったため、年次有給休暇を認めなかったものであって、その措置は正当であり、労働組合法第7条第1号及び第3号のいずれの不当労働行為にも該当しない。

(4) Y3 組合員を解雇したこと。

ア 申立人の主張

(ア) Y2 支部長、Y4 組合員及び Y3 組合員は21-25号ほか事件に係る調査に出席するため、平成22年4月26日午前8時30分から24時間の時限ストライキに、また、メーデーに向けた組合活動のため、同月27日午前8時から同年5月1日午後5時までの時限ストライキに、それぞれ突入した。

同年8月11日、会社は、Y3 組合員に対し、欠勤が多いことを理由に、同年9月11日付けの解雇を予告した。同年8月16日、組合が、会社に対し、本件解雇に抗議すると共に団交を申し入れたところ、会社が団交応諾の回答をしなかったため、同月23日、組合は、会社に対し、団交応諾について回答するよう求めたが、同月24日、会社は、組合に対し、「Y3 組合員の解雇撤回については、団交に応じない」、「その他議題については先般の回答通り（即ち、団交拒否）」と書面で通知して団交を拒否し、同年9月11日、本件解雇を強行した。

(イ) 前記(1)ア(ウ) b記載のとおり、Y3 組合員も参加した22.4.26時限ストは正当な争議行為であり、また、Y3 組合員は、平成22年4月27日から同年5月1日までの間、組合活動のため時限ストライキをした。会社は、同年5月度（4月21日から5月20日までの期間）に、Y3 組合員が7日欠勤した旨主張するが、その多くはストライキを欠勤として扱ったものである。

会社は、Y3 組合員が同年3月に度々欠勤したことを問題にし、同月18日に Y3 組合員へ注意したとするが、同日の注意の内容はZ2課長が Y3 組合員に対し、始末書を書くよう強要するものであった。ところが、会社は、非組合員の外国人労働者が無断欠勤した場合は、「無断欠勤はだめ」と指導するのみであり、組合員と非組合員では欠勤した場合の取扱いに差異があった。しかも、解雇理由には同年3月の欠勤は含まれておらず、解雇理由にはない欠勤はそもそも問題にならない。

会社は、Y3 組合員の無断欠勤に対して再三の注意を行ってきたにもかかわらず、同年8月度になっても改善されていないことを解雇理由とするが、会社が同年3月18日以外に Y3 組合員に対して指導を行ったことの疎明はない上、そもそも、Y3 組合員が解雇されねばならないほど欠勤を繰り返していたかどうかは明らかではない。

(ウ) また、会社は、Y3 組合員は欠勤率が31.8%だったので解雇に至った旨

主張するが、仮に欠勤率31.8%で解雇されるならば、会社の主張によれば22.5.13無期限ストで欠勤率100%であった Y2 支部長及び Y4 組合員は、即座に解雇されてもいいはずであるのに、1週間の出勤停止とされただけであり、会社の主張は不合理である。

(エ) 以上のとおり、本件解雇の理由は正当性に多大な疑問がある上、ストライキを欠勤として扱い解雇に至っているのであるから、Y3 組合員がストライキという組合活動を行ったこと及び組合員であるが故になされたものと考えざるを得ないから、本件解雇は Y3 組合員に対しては労働組合法第7条第1号の、組合に対しては同条第3号の不当労働行為にそれぞれ該当する。

イ 被申立人の主張

Y3 組合員は、欠勤が多く、平成22年3月に無断早退及び無断欠勤を続けたことから、同月18日、会社の担当者において、無断欠勤をされると業務上の支障が生じることなどを説明した上、無断欠勤をしないよう注意をしたにもかかわらず、同年5月から8月までの間も相変わらず無断欠勤を繰り返した上、再三にわたって注意しても態度が改まらなかったことから、やむを得ず解雇したものである。したがって、本件解雇は全くもって正当な処分であり、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (組合は、申立人適格を有するか。) 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22年8月11日、会社は、Y3 組合員に対し、臨時社員就業規則に基づき、同年9月11日付けで解雇することを通知する旨記載した22.8.11解雇予告通知書を送付した。

(甲31)

イ 平成22年8月16日、組合は、会社に対し、22.8.11解雇予告通知書による Y3 組合員の解雇は違法解雇である旨記載した「要求書」(以下「22.8.16要求書」という。)及び Y3 組合員に対する解雇の撤回を議題に含む団交を申し入れる旨記載した「団体交渉申入書」(以下「22.8.16団交申入書」という。)を提出した。

(甲32)

ウ 平成22年9月11日、会社は、Y3 組合員を解雇した。

(証人 Z2)

エ 平成23年3月31日、会社は、Y2 支部長及び Y4 組合員に対し、「解雇予告通知書」を送付した。

(乙10の1～2)

オ 平成23年4月28日、組合は、本件申立てを行った。

カ 平成23年5月2日、会社は、Y2 支部長及び Y4 組合員を解雇した。

キ 平成23年9月8日、組合は、会社を訪問し、社長に、「団体交渉再々申入書」（以下「23.9.8団交再々申入書」という。）を手交した。23.9.8団交再々申入書には、同年7月6日付けの団交申入書に対し、Z3 弁護士から、「当職だけが出席して団交に応じる」旨記載された書面が送付されているが、会社からは、社長又は権限を持った者が出席しなければならないので、組合は、会社に対し、改めて団交を申し入れる旨記載され、また、議題の一つとして、Y3 組合員、Y2 支部長及び Y4 組合員に対する解雇の撤回が記載されていた。

（乙13の2）

ク 平成24年5月1日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人として、誠実団交応諾並びに Y2 支部長及び Y4 組合員に対する解雇がなかったものとしての取扱いを請求する救済の内容とする平成24年(不)第29号事件の不当労働行為救済申立てを行った。

(2) 組合は、申立人適格を有するかについて、以下判断する。

前記(1)ウ、カ認定のとおり、会社が、平成22年9月11日に Y3 組合員を、同23年5月2日に Y2 支部長及び Y4 組合員を、それぞれ解雇したことが認められる。

会社は、本件申立ての日の4日後の平成23年5月2日をもって、会社に雇用される組合員は一人もいなくなり、しかも組合側では、本件申立て時には、かかる事態になることを十分に想定できていたのであるから、労働組合法上、合同労組である組合は、会社に対する団体交渉権を喪失したものであり、労働委員会の救済手続を利用する適格を失った旨主張する。

しかし、前記(1)ア、イ、カ、キ、ク認定によれば、Y2 支部長、Y4 組合員及び Y3 組合員が解雇された後も、組合は、会社に対し、解雇撤回を議題に含む団交申入れ並びに Y2 支部長及び Y4 組合員の解雇がなかったものとしての取扱いを請求する救済の内容とする不当労働行為救済申立てを行っていることが認められ、組合と会社との間に、組合員らと会社との雇用関係の終了について争いがあることは明らかであるから、会社と Y3 組合員、Y2 支部長及び Y4 組合員との雇用関係が解雇により終了した平成23年5月2日以降、会社に雇用されている組合員が存在しないことを理由に、組合が当事者適格を欠くとする会社の主張は採用できず、組合が申立人適格を有することは明らかである。

2 争点2（本件申入れに対する会社の対応は、団交拒否の不当労働行為に当たるか。）
及び争点3（会社が、Y2 支部長及び Y4 組合員に対し本件懲戒処分を行った

こと、本件訴訟提起を行ったこと及び年次有給休暇を付与しなかったこと並びに Y 3 組合員を解雇したことは、それぞれ組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。) 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 ストライキ及び団交申入れに係る組合と会社のやり取りについて

(ア) 平成21年2月13日、組合は、会社に対し、 Y 5 組合員に対する解雇通知の撤回等を要求する「要求書」を提出した。

(甲65)

(イ) 平成22年3月2日、組合は、会社に対し、会社が組合敵視の態度を改めないため、要求貫徹及び闘争勝利のため、 Y 2 支部長、 Y 3 組合員及び Y 4 組合員が同月3日午前8時から24時間の時限ストライキを行う旨記載した「労働争議通告書」(以下「22.3.2労働争議通告書」という。)を提出した。

(甲1)

(ウ) 平成22年3月3日、会社は、組合に対し、22.3.2労働争議通告書による労働争議が正当であると主張する具体的理由を文書で開示するよう求める旨記載した「通知書」(以下「22.3.3通知書」という。)を提出した。

(甲3)

(エ) 平成22年4月26日、午前8時20分頃、Z 4 工場長が、 Y 2 支部長に対し、ブローチ加工業務に従事するよう指示したところ、 Y 2 支部長は、ブローチ加工業務には従事しない旨述べた。その後、 Y 2 支部長、 Y 4 組合員及び Y 3 組合員は、就労せず、帰宅した。

同日午前11時30分頃、組合は、会社に対し、当委員会で和解に向けた調査が行われる旨及びそれに先立ち聞き取り調査があるため、当委員会に出席することを目的に、 Y 2 支部長、 Y 3 組合員及び Y 4 組合員が同日午前8時30分から24時間の22.4.26時限ストを行う旨記載した「労働争議通告書」(以下「22.4.26労働争議通告書」という。)を提出した。

同日、組合は、会社に対し、同年5月1日のメーデーに向けた組合活動のため、 Y 2 支部長、 Y 3 組合員及び Y 4 組合員が同年4月27日午前8時から同年5月1日午後5時までの22.4.27時限ストを行う旨記載した「労働争議通告書(2)」を提出した。

(甲5、甲6、乙2、乙17、証人 Z 2)

(オ) 平成22年5月6日午前8時頃、 Y 2 支部長は、Z 5 部長及びZ 4 工場長と面談(以下「22.5.6面談」という。)を行った。22.5.6面談において、次のやり取りがあった。

Z 5 部長が、 Y 2 支部長に対し、 Y 2 支部長が従事している F ラインによる部品加工の生産数量が上がっていない旨述べ、ブローチ加工業務に従事するよう指示したのに対し、 Y 2 支部長は、入社したときに F ラインの業務にしか従事しないことになっており、今までずっと F ラインで仕事をしている旨及び会社の命令は法律に違反している旨述べた。 Z 5 部長が、懲罰委員会にかけるので、翌日は出勤するよう述べたのに対し、 Y 2 支部長は、了承できない旨及び自分は E ラインと F ラインの業務しか行わない旨述べた。

(乙17)

(カ) 平成22年 5 月 7 日から同月12日までの間、 Y 2 支部長、 Y 3 組合員及び Y 4 組合員は、就労しなかった。

(乙17、証人 Z 2)

(キ) 平成22年 5 月12日、組合は、会社に対し、①会社が組合員らだけを時間外労働に従事させなかった、②会社は、これまで、 Y 2 支部長は F ラインでしか働くことができないと主張してきたにもかかわらず、 Y 2 支部長の就業場所を突如変更することは不自然である、③ Y 2 支部長が従前どおり F ラインで就労させるよう主張したところ、合理的な説明を一切せずに Y 2 支部長の就労を拒否した、④会社が自らの不当労働行為を改めないばかりか、数々の新卒の不当労働行為を行い、組合員らに対する不利益取扱いを繰り返している、⑤会社の不当労働行為に起因し、組合員らはもはや正常な状態で就労することができないので、一連の不当労働行為に対する抗議のため、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員が同月13日午前 8 時から無期限ストライキを行う、旨記載した「労働争議通告書」(以下「22. 5. 12労働争議通告書」という。)を提出した。

(甲 7)

(ク) 平成22年 5 月18日、組合は、会社に対し、組合員を含む全外国人労働者を社会保険に遡及加入させること及び遡及加入における社会保険料を会社が全額負担することを議題とする団交を申し入れる旨記載した「団体交渉申入書」(以下「22. 5. 18団交申入書」という。)を提出した。

(甲 8)

(ケ) 平成22年 5 月21日、組合は、会社に対し、会社が組合あてに Y 2 支部長及び Y 4 組合員に関する「弁明の機会通知書」(以下「22. 5. 20弁明機会通知書」という。)を送付した旨及びストライキに入った組合員らに対し、無断欠勤をしていると言いがかりをつけ、懲戒処分を画策する会社のやり方は、新たな不当労働行為であり、組合は会社に断固抗議する旨記載した「抗議文」(以下「22. 5. 21抗議文」という。)を提出した。

(甲9の1～2、甲10)

(コ) 平成22年5月24日、会社は、組合に対し、Y2 支部長及びY4 組合員に対する懲戒処分を通知する旨及び組合が労働争議の原因とする「貴社の極めて悪辣かつ愚劣な不当労働行為」を認めることはできない故に、組合のストライキを適法的なものと認めることはできないことを伝える旨記載した「通知書」(以下「22.5.24通知書」という。)を提出した。

同日、組合は、会社に対し、22.5.18団交申入書に対する回答が一切なかったので、再度、組合員を含む全外国人労働者を社会保険に遡及加入させること及び遡及加入における社会保険料を会社が全額負担することを議題とする団交を申し入れる旨記載した「団体交渉再申入書」(以下「22.5.24団交再申入書」という。)を提出した。

(甲12、甲13)

(サ) 平成22年5月25日、組合は、会社に対し、組合が22.5.21抗議文において不当懲戒処分について抗議したにもかかわらず、会社がY2 支部長及びY4 組合員に対し、ストライキに入ったことが無断欠勤であるとして1週間の出勤停止処分とした旨及び労働三権を冒とくする会社の不当懲戒処分に対し、断固抗議する旨及び出勤停止の不当解雇処分の即時撤回を求める旨記載した「抗議文」を提出した。

同日、Z3 弁護士は、組合に対し、組合員を含む全外国人労働者を社会保険に遡及加入させること及び遡及加入における社会保険料を会社が全額負担することを議題とする団交申入れについてはZ3 弁護士が交渉担当者となる旨記載した「回答書」(以下「22.5.25回答書」という。)を提出した。

(甲15、甲16)

(シ) 平成22年6月1日、組合は、会社に対し、「団体交渉再々申入書」(以下「22.6.1 団交再々申入書」という。)を提出した。22.6.1 団交再々申入書には、次の記載があった。

「2010年5月24日付け当団体交渉再申入書に対して、貴社代理人弁護士から同月25日付け回答書が届き、『当職が交渉担当者となりました。』と通知がありました。同月26日に、貴社代理人弁護士と当組合Y7 書記次長が架電にて協議した際、Y7 書記次長が貴社代理人弁護士に『団体交渉の使用者側出席者』について質問したところ、同代理人弁護士から『代理人の私のみ出席する』と回答がありました。

団体交渉とは使用者と労働組合の交渉であり、使用者側から弁護士のみし

か参加しなければ団体交渉は成立しません。よって、当組合は、貴社は貴社^{〔ママ〕}が団体交渉を拒否したと判断します。なお、2010年2月10日付け、及び同月23日付けで当団体交渉申入書に対しても、貴社代理人弁護士は上述と同じ回答を当組合にし、結果団体交渉は行うことが出来ませんでした。団体交渉に出席しようとするらしい貴殿の態度に対し、当組合は断固抗議します。株式会社の代表者として使用者の地位にある限り、貴殿はその務めを果たさねばなりません。

よって、当組合は貴社に対し、改めて団体交渉を申し入れます。

記

1. 日 時 2010年6月16日15時より
2. 会 場 貴社内
3. 議 題
 - 1) 労働問題の包括的解決について。
 - 2) Y5 組合員の復職、賃金未払いについて
 - 3) 当組合員らに対する時間外労働差別、『休業』による不利益取扱いについて。
 - 4) 非組合員労働者の時間外労働、及び新規雇用者について。
 - 5) 『無断欠勤』との難癖による、就労拒否や年次有給休暇の取得拒絶について。
 - 6) 当組合員らを含む全外国人労働者を社会保険の遡及加入、及び社会保険料の貴社全額負担について。
 - 7) Y6 組合員の労災事故についての補償・賠償について。
 - 8) Y6 組合員に関する未払い時間外労働割増賃金について。 」

(甲17)

(ス) 平成22年6月9日、組合は、会社に対し、22.6.1団交再々申入書に対する回答がないため、改めて団交を申し入れる旨記載した「団体交渉再々々申入書」(以下「22.6.9団交再々々申入書」という。)を提出した。22.6.9団交再々々申入書には、団交申入れの議題として、22.6.1団交再々申入書の議題と同じ記載があった。

同日、組合は、会社に対し、「通告書」(以下「22.6.9通告書」という。)を提出した。22.6.9通告書には、「貴社が労使関係の正常化のために誠実に対応しようとするならば、当組合としては労働争議を差し控えるのは吝かではない。し

かし、貴社が組合敵視の態度を改めず不当労働行為を続けるならば、当組合は労働争議を継続せざるを得ない旨、改めて通告する。」との記載があった。

(甲18)

(セ) 平成22年6月11日、Z3 弁護士は、組合に対し、組合からの団交申入れに対する回答書(以下「22.6.11回答書」という。)を提出した。22.6.11回答書には、①組合は、弁護士である当職が会社から委任を受けて交渉担当者となっていく団交は団交として認められず、団交を拒否したものと判断する旨主張しているが、当方としては法の認める範囲で誠意をもって対応しており、違法な対応をしたつもりは一切ない、②今回団交申入れがなされた8つの議題のうち議題7及び議題8以外は、これまでに当職が回答したものであり、改めて団交を繰り返す意思はない、③議題1については、今回の一連の労働紛争についての金銭的解決のことを言っていると思われるところ、この件は、組合が法外な額の請求をした後、任意の場でも当委員会の和解期日の場でも十分に議論したが、ほとんど平行線に終わっている議題であり、いまさら団交を重ねる余地はない、④議題2から議題5までについては、平成22年2月10日付け文書で同議題での団交申入れがあり、同月17日付けで当職から回答しているにもかかわらず、組合から同月23日付けで同じ議題で団交申入れがあり、当職が回答しているところ、当職がお願いしている事柄の対応も全くなされていない、⑤議題6については、Y2 支部長及びY4 組合員を、入社当時に遡って社会保険に加入させることとし、労働者負担分を含めた社会保険料を会社が全額負担することは全く考えていない、⑥議題7及び議題8については、当該組合員は労災保険の補償もされ、現在職場に復帰して就労しており、議題の趣旨が分かりかねるので、団交の前に、組合の要求の具体的内容を文書で開示するよう要求する旨及びその内容を受けて団交に応じるかどうかを判断する、旨それぞれ記載されていた。

(甲19)

(ソ) 平成22年6月24日、組合は、会社に対し、組合が同年5月25日付けで当委員会に対して行った実効確保の措置申立てに係る当委員会の「これ以上労使紛争が拡大しない様、双方とも対応には十分注意されたい」との口頭要望に従い、Y2 支部長及びY4 組合員のストライキを同日午後5時で中止する旨及びY2 支部長及びY4 組合員が平成22年6月25日から11日間、年次有給休暇を取得する旨記載した「通知書」(以下「22.6.24通知書」という。)及び「団体交渉申入書」(以下「22.6.24団交申入書」という。)を提出した。22.6.24団交申入書には、次の記載があった。

「

記

1. 日 時 2010年7月5日から同月9日までの間で、労使にて別途協議
2. 会 場 貴社内
3. 議 題
 - 1) 労働問題の包括的解決について。
 - 2) Y 2 支部長とY4 組合員に対する懲戒処分の撤回について
 - 3) Y 2 支部長とY4 組合員の職場復帰について
 - 4) Y 5 組合員の復職、賃金未払いについて
 - 5) 当組合員らに対する時間外労働差別、『休業』による不利益取扱いについて。
 - 6) 非組合員労働者の時間外労働、及び新規雇用者について。
 - 7) 『無断欠勤』との難癖による、就労拒否や年次有給休暇の取得拒絶について。
 - 8) 当組合員らを含む全外国人労働者を社会保険の遡及加入、及び社会保険料の貴社全額負担について。
 - 9) Y 6 組合員の労災事故についての補償・賠償について。
 - 10) Y 6 組合員に関する未払い時間外労働割増賃金について。 」

同日、Z 3 弁護士は、22. 6. 24 団交申入書に対する「回答書」（以下「22. 6. 24 回答書」という。）を提出した。22. 6. 24 回答書には、①議題2については、懲戒処分は適正な手続で決められたものであるもので、撤回は考えていない、②議題3については、現段階で何を話し合うのか具体的な問題状況が分かりかねるので、団交の前に明らかにするのが筋であると考え、③その他の議題は、前回の団交申入れと同じ議題であり、回答は前回と同じであるので繰り返さない、旨それぞれ記載されていた。

（甲20、甲21）

（タ）平成22年6月28日、組合は、Z 3 弁護士に対し、「通知書」（以下「22. 6. 28 通知書」という。）を提出した。22. 6. 28 通知書には、次の記載があった。

「 2010年6月24日付け貴回答書、及び2010年6月25日に貴職と当方の電話による話し合いを踏まえて、下記の通り通知致します。

記

1. Y 2 支部長とY4 組合員の職場復帰について
貴社は、ストライキに入った Y 2 支部長とY4 組合員に対し、『無断欠勤』と称して懲戒処分をしました。この懲戒処分はストライキを理由とするものであり、明らかに違法です。よって、貴社は、 Y 2 支部長と

Y4 組合員の職場復帰に先立ち、この懲戒処分を撤回しなければなりません。

なお、2010年5月12日付け当労働争議通告書に記載した通り、貴社のこれまでの所為に起因し、当組合員らは正常な状態で就労することが出来ませんので、府労委の要望に従い、貴社は Y2 支部長とY4 組合員が職場復帰出来る様、職場環境を整備しなければなりません。

2. Y6 組合員の労災事故についての補償と賠償について

2009年3月3日に、Y6 組合員は労災事故で左手の指を負傷しました。同日から同年8月31日まで Y6 組合員は労災事故により休業を余儀なくされました。労災保険は Y6 組合員に対し、待機期間として2009年3月3日より同月5日までの補償をしておりません。また、労災保険は、2009年3月6日より同年8月31日の間、Y6 組合員に平均賃金の8割しか補償しておりません。よって、貴社は Y6 組合員に対し、補償（2009年3月3日乃至同月5日については平均賃金全額、同年3月6日から同年8月31日については平均賃金の2割）をしなければなりません。

2009年3月3日の労災事故に起因し、Y6 組合員は14等級の後遺障害を負うこととなりました。よって、貴社は Y6 組合員に対し、この後遺障害に対する賠償として慰謝料を支払わねばなりません。

3. Y6 組合員に関する未払い時間外労働割増賃金について

未払い時間外労働割増賃金の支払いを求めて、他の組合員らが貴社を相手方に大阪地裁へ労働審判を申立てました。この件については、和解で解決することとなりました。他の組合員と同様の就労状態にあった Y6 組合員に対しても、貴社は未払い時間外労働割増賃金を支払う義務があります。

貴職の要望に従い、上掲1.乃至3.の通り、団交議題に関して説明を致しました。については、改めて団交応諾の回答を当組合まで送付願います。(FAX可)

以上」

(甲22)

(チ)平成22年7月2日、Z3 弁護士は、Y2 支部長及び Y4 組合員に対し、会社が支払った平成20年5月分から同21年8月分まで社会保険料のうち、組合員らの負担分となる2分の1の額の支払を求める旨記載した「請求書」(以下

「22.7.2請求書」という。)を、また、組合に対し、22.7.2請求書の写しを、それぞれ送付した。

(甲23)

(ツ)平成22年7月6日、組合は、Z3弁護士に対し、「通知書」(以下「22.7.6通知書」という。)を提出した。22.7.6通知書には、組合がZ3弁護士の要望に応える形で22.6.28通知書を送付したが、22.6.28通知書に対する回答が一切ないので、改めて団交応諾の回答を求める旨記載されていた。

同日、Z3弁護士は、組合に対し、「回答書」(以下「22.7.6回答書」という。)を提出した。22.7.6回答書には、22.6.28通知書のうち、① Y6 組合員の労災事故に係る賠償については、当該労災事故が Y6 組合員の全くの不注意によるものであり、労災保険での対応以上に会社に賠償義務はないものと考えており、組合との間で考え方に齟齬があるように思うので、速やかに法的手続に移行して裁判所の判断を得るようにしたい、② Y6 組合員の未払時間外労働割増賃金については、現在、会社が譲歩できる案を検討中である、③ Y2支部長らの職務復帰については、職場環境を整備しなければならないとの組合の申出の趣旨が分かりかねるので、その内容の具体的な説明を求める、旨それぞれ記載されていた。

同日、会社は、組合に対し、Y2 支部長及び Y4 組合員の年次有給休暇取得後の出勤に関する「事前通知書」(以下「22.7.6事前通知書」という。)を提出した。22.7.6事前通知書には、休暇明け初日に改めて、Y2 支部長に対して、ブローチ室での作業への異動を命じる旨記載されていた。

(甲24、甲25、甲26)

(テ)平成22年7月8日、組合は、Z3弁護士に対し、22.7.6回答書及び22.7.6事前通知書に対する「回答書」(以下「22.7.8回答書」という。)を提出した。22.7.8回答書には、①会社は、Y6 組合員に対する損害賠償義務を免れることができず、また、組合がこの件について団交を申し入れている以上、会社には団交に誠実に応じる義務がある、② Y6 組合員の時間外労働割増賃金については、別添計算書記載の金員及び公休に対する休業手当の合計額を Y6 組合員の銀行口座へ支払うよう求める、③ Y2 支部長は平成20年5月12日からFラインで勤務しており、組合加入公然化以前は、作業速度が遅いと指導を受けたことはなく、仮に Y2 支部長の生産数量が他の労働者に比べて少ないとしても、Z4工場長らが妨害して通常の状態勤務できなくしていることが原因である、④会社は、組合の指摘を真摯に受け止めて自らの非を認め、組合と誠実に協議し、組合員らが通常の状態勤務できるよう環境整備をしなければ

ばならない、旨それぞれ記載されていた。

(甲27)

(ト) 平成22年7月9日、組合は、会社に対し、22.7.9労働争議通告書を提出した。22.7.9労働争議通告書には、組合は、当委員会の審査委員の口頭要望を受けて、労使紛争が拡大しないようストライキを中止し団交を申し入れるなど最大限の努力をしたが、会社が、不当懲戒処分を撤回せず、一切の交渉を拒絶しているため、Y2 支部長及び Y4 組合員が同月12日午前8時から無期限ストライキを行う旨記載されていた。

(甲28)

(ナ) 平成22年7月12日、組合は、当委員会に対し、労働関係調整法第9条に基づき争議行為の発生を届け出る旨記載した「争議行為発生届」を提出した。

(甲29)

(ニ) 平成22年8月11日、会社は、Y3 組合員に対し、臨時社員就業規則第15条第3項に基づき、同年9月11日付けで解雇することを通知する旨記載された22.8.11解雇予告通知書を送付した。

(甲31)

(ヌ) 平成22年8月16日、組合は、会社に対し、Y3 組合員に対する解雇を撤回し、同年9月12日以降も Y3 組合員を就労させることを申し入れる旨記載した22.8.16要求書及び団交を申し入れる旨記載した22.8.16団交申入書を提出した。22.8.16団交申入書には、団交申入れの議題として、22.6.1団交再々申入書に記載された団交申入れの議題に加えて、「9) Y3 組合員に対する解雇の撤回について」が記載されていた。

(甲32)

(ネ) 平成22年8月23日、組合は、会社に対し、「通知書」(以下「22.8.23通知書」という。)を提出した。22.8.23通知書には、22.8.16要求書及び22.8.16団交申入書に対して未だ回答がない旨記載されていた。

(甲35)

(ノ) 平成22年8月24日、Z3 弁護士は、組合に対し、「回答書」(以下「22.8.24回答書」という。)を提出した。22.8.24回答書には、① Y3 組合員の解雇を撤回する考えはない、② Y3 組合員は同月12日から6日間の無断欠勤を繰り返しており、会社のルールも守らず働く意欲の乏しいものを雇用しておくだけの余力はなく、会社として、Y3 組合員の解雇撤回に係る団交申入れに応じる考えはない、③ Y3 組合員の解雇撤回以外の議題に係る団交申入れについては、先般回答したとおりである、旨それぞれ記載されていた。

(甲36)

(ハ) 平成22年9月1日、組合は、会社に対し、22.8.16団交申入書に記載された議題と同じ議題について、再度、団交を申し入れる旨記載した「団体交渉再申入書」(以下「22.9.1団交再申入書」という。)を提出した。

(甲38)

(ヒ) 平成22年9月2日、Z3弁護士は、組合に対し、22.9.1団交再申入書に対する「回答書」(以下「22.9.2回答書」という。)を提出した。22.9.2回答書には、22.9.1団交再申入書による団交申入れについては、回答は22.8.24回答書の記載のとおりである旨記載されていた。

(甲39)

(フ) 平成22年9月13日、組合は、会社に対し、Z3弁護士から組合へ22.9.2回答書の送付があり、会社が団交を拒否した旨及び会社に組合との団交に応じる義務があることは明らかであり、22.9.1団交再申入書と同じ議題について、再度、団交を申し入れる旨記載した「団体交渉再々申入書」(以下「22.9.13団交再々申入書」という。)を提出した。

(甲41)

(ヘ) 平成22年9月14日、Z3弁護士は、組合に対し、22.9.13団交再々申入書に対する「回答書」(以下「22.9.14回答書」という。)を提出した。22.9.14回答書には、22.9.13団交再々申入書による団交申入れに対する回答は22.8.24回答書の記載のとおりである旨記載されていた。

(甲44)

(ホ) 平成22年10月28日、組合は、会社に対し、労働争議の円満解決に向けた最後の機会として団交を申し入れる旨記載した「団体交渉申入書」(以下「22.10.28団交申入書」という。)を提出した。22.10.28団交申入書には、団交申入れの議題として、22.6.24団交申入書の議題と同じ記載があった。

(甲47)

(マ) 平成22年11月8日、Z3弁護士は、組合に対し、22.10.28団交申入書に対する「回答書」(以下「22.11.8回答書」という。)を提出した。22.11.8回答書には、①22.10.28団交申入書による団交申入れには応じられない、②議題2及び議題3については、Y2支部長及びY4組合員に対し懲戒処分通告を行うに当たって、予め弁明の機会を設けるなど、然るべき手続を踏んで行った処分であり、撤回する考えはない、③その他の議題は、従前と同じ議題であり、これまで返答したとおりであるので、繰り返して回答はしない、旨それぞれ記載されていた。

(甲52)

(ミ) 平成22年11月24日、組合は、会社に対し、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員のストライキを同月25日午前8時で中止する旨記載した22. 11. 24通知書及び22. 6. 24団交申入書と同じ議題を記載した22. 11. 24団交申入書を提出した。

(甲54)

(ム) 平成22年12月6日、組合は、会社に対し、「通知書」(以下「22. 12. 6通知書」という。)を提出した。22. 12. 6通知書には、22. 11. 24団交申入書に対する団交諾否の回答がないので、会社が団交拒否の不当労働行為をなしたと判断する旨及び Y 2 支部長は同月14日から、 Y 4 組合員は同月13日から、職場復帰の条件が整うまで、それぞれ自宅で待機する旨記載されていた。

(甲57)

(メ) 平成22年12月9日、 Z 3 弁護士は、組合に対し、22. 12. 9回答書を提出した。22. 12. 9回答書には、「平成22年11月24日付団交申し入れの件ですが、当職がこれまで回答しているものと同じ議題の申し入れを漫然と繰り返されているだけでしたので、ご回答いたしませんでした」との記載があった。

(甲59)

イ 本件懲戒処分について

(ア) 平成22年4月26日、 Z 4 工場長が、 Y 2 支部長に対し、ブローチ加工業務に従事するよう指示したのに対し、 Y 2 支部長は、ブローチ加工業務には従事しない旨述べた。同日以前、 Y 2 支部長は、 Eライン及び Fラインの業務以外に従事したことはなかった。また、 Fライン業務とブローチ加工業務とで賃金に差はない。

(乙17、証人 Z 2)

(イ) 平成22年5月6日、午前8時頃、 Z 5 部長が、 Y 2 支部長に対し、ブローチ加工業務に従事するよう述べたのに対し、 Y 2 支部長は、納得しない旨述べた。 Z 5 部長が、この件については懲罰委員会に付する旨述べ、明日は出勤するよう述べたのに対し、 Y 2 支部長は、自分は Eライン又は Fラインの業務にしか従事しないので了承できない旨述べた。

(乙3、乙17、証人 Z 2)

(ウ) 平成22年5月7日から同月12日まで、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員は、就労しなかった。

(乙17、証人 Z 2)

(エ) 平成22年5月20日、会社は、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員に対し、懲罰委員会規程に基づき懲罰委員会の場において弁明の機会を与えることになった

ので通知する旨記載した22.5.20弁明機会通知書を送付した。Y2 支部長あて及びY4 組合員あての22.5.20弁明機会通知書には、それぞれ次の記載があった。

(Y2 支部長あて)

「(1) 懲戒事由に該当する行為があると思料する理由

- ①平成22年5月7日以降、無断欠勤が続いており、臨時社員就業規則第55条第1号に該当する可能性があるため。
- ②平成22年4月26日にFラインからブローチ場への就業場所の異動を命じたが、正当な理由なくこれを拒否したことは、臨時社員就業規則第55条第13号に該当する可能性があるため。

○就業規則第55条

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. 正当な理由なく、遅刻・早退・私用外出をなし、もしくは無断欠勤したとき
13. 正当な理由なく職場配置・出張・転勤・出向・職位決定・給与決定等の人事命令を拒否したとき

(2) 弁明の日時

2010年5月24日 AM10:00

(3) 開催場所

当社食堂

」

(Y4 組合員あて)

「(1) 懲戒事由に該当する行為があると思料する理由

- ①平成22年5月7日以降、無断欠勤が続いており、臨時社員就業規則第55条第1号に該当する可能性があるため。

○就業規則第55条

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. 正当な理由なく、遅刻・早退・私用外出をなし、もしくは無断欠勤したとき

(2) 弁明の日時

2010年5月24日 AM10:30

(3) 開催場所

当社食堂

なお、Y2 支部長及び Y4 組合員は、懲罰委員会に出席しなかった。

(甲9の1～2、証人 Z2)

(オ) 平成22年5月24日、会社が Y2 支部長及び Y4 組合員あてに送付した懲戒処分通告書には、それぞれ次の記載があった。

(Y2 支部長あて)

「^{ママ}臨時就業規則第55条に基づき、『出勤停止』処分とする。

出勤停止期間：平成22年5月25日～5月31日（1週間）

なお、処分実施後（6月1日以降）は通常通り、出勤すること。出勤無き場合は、解雇等の事由に該当する可能性がある旨を念のため申し添える。

(処分理由)

平成22年4月26日にFラインからブローチ場への就業場所の異動を命じたが、正当な理由なくこれを拒否したことは、臨時社員就業規則第55条第13号に該当するため。また、5月7日以降無断欠勤が続いており、臨時社員就業規則第55条第1号に該当するため。(加重)

就業規則第55条 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処分とする。ただし、情状によっては譴責に留めることがある。

第1号 正当な理由なく、遅刻・早退・私用外出をなし、もしくは無断欠勤したとき

第13号 正当な理由なく、職場配置・出張・転勤・出向・職位決定・給与決定等の人事命令を拒否したとき。」

(Y4 組合員あて)

「^{ママ}臨時就業規則第55条に基づき、『出勤停止』処分とする。

出勤停止期間：平成22年5月25日～5月31日（1週間）

なお、処分実施後（6月1日以降）は通常通り、出勤すること。出勤無き場合は、解雇等の事由に該当する可能性がある旨を念のため申し添える。

(処分理由)

5月7日以降無断欠勤が続いており、臨時社員就業規則第55条第1号に該当するため。

就業規則第55条 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処分とする。ただし、情状によっては譴責に留めることがある。

第1号 正当な理由なく遅刻・早退・私用外出をなし、もしくは無断欠勤したとき

同日、会社は、組合に対し、Y2 支部長及び Y4 組合員に対する懲戒処分を通知する旨記載した22.5.24通知書を提出した。

(甲11の1～2、甲12)

(カ) 平成23年5月6日付けで、当委員会は、21-25号ほか事件について、①平成21年2月19日にZ4工場長が Y2 支部長に個別に話をしたこと、②会社が Y2 支部長ら4名に対し時間外労働を命じなかったこと等、③会社が平成21年2月28日及び同年3月2日に Y4 組合員を就労させなかったこと、④平成21年3月3日の朝礼における会社の発言等、⑤会社が、 Y2 支部長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、⑥会社が、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 Y2 支部長に対し、同月2日以降 Y3 組合員及び Y4 組合員に対し、それぞれ就労を認めなかったこと、⑦会社が、 Y2 支部長及び Y3 組合員に対し、基本給が減少する三交代制勤務を命じたこと、がそれぞれ労働組合法第7条第1号又は第3号違反の不当労働行為であるとする命令を発出した。

(甲66)

ウ 本件訴訟提起について

(ア) 平成18年6月、Z4工場長は、外国人従業員として会社に入社した。

(甲68)

(イ) 平成21年9月20日まで、会社では、日本人従業員は社会保険に加入していたが、外国人従業員は社会保険に加入していなかった。

(証人 Z2)

(ウ) 平成21年5月21日、会社は、申立外会社から営業譲渡を受け、 Y2 支部長及び Y4 組合員を含む当該申立外会社の外国人従業員10名を会社の従業員として受け入れた。

同年9月21日、会社は、上記の外国人従業員10名を社会保険に加入させた。

この時、Z 4 工場長が、会社に対し、自らを社会保険に加入させないよう依頼し、会社は、Z 4 工場長を社会保険に加入させなかった。

その後、組合は、会社に対し、上記の外国人従業員10名を同年5月21日に遡って社会保険に加入させるよう要請した。会社は、堺東年金事務所から、Y 2 支部長及び Y 4 組合員を会社への入社日に遡って社会保険に加入させるようにとの指導を受け、外国人従業員をそれぞれの入社日に遡って社会保険に加入させ、社会保険料を、労働者負担分を含めて支払った。

(甲68、乙17、証人 Z 2)

(エ) 平成22年7月2日、Z 3 弁護士は、Y 2 支部長及び Y 4 組合員に対し、22.7.2請求書を送付した。22.7.2請求書には、①会社が、Y 2 支部長及び Y 4 組合員の社会保険の加入手続を平成20年5月12日に遡って行い、同月分から同21年8月分までの未払社会保険料を支払った、②社会保険料の2分の1にあたる額は Y 2 支部長又は Y 4 組合員の負担となるので、22.7.2請求書到着後1週間以内に同金員をZ 3 弁護士に振り込んで支払うよう求める、③万一、期限内に金員の支払がない場合は、然るべき法的手続をとることになる、旨それぞれ記載されていた。

同日、Z 3 弁護士は、組合に対し、Y 2 支部長及び Y 4 組合員について入社日である平成20年5月12日に遡って社会保険の加入手続をし、その社会保険料を同22年6月30日支払った旨並びに Y 2 支部長及び Y 4 組合員の負担額の支払請求を内容証明郵便により行った旨、22.7.2請求書を添付して、書面で通知した。

(甲23)

(オ) 平成22年7月16日、会社は、Y 2 支部長及び Y 4 組合員を被告とし、金員の支払等を請求の趣旨とする本件訴訟提起を行った。

(甲30、乙17、証人 Z 2)

(カ) 平成23年8月26日、本件訴訟提起に係る未払社会保険料請求事件の判決言渡しがあった。判決の主文には、Y 2 支部長及び Y 4 組合員は会社に対し金員を支払えとの記載があった。

(乙12、乙17、証人 Z 2)

(キ) 社会保険に加入した外国人従業員のうち、Y 2 支部長及び Y 4 組合員以外は、会社に対し、会社が支払った労働者負担分の社会保険料を毎月の給料日に分割で支払っている。平成24年7月現在、この支払が滞っている外国人従業員が1名おり、会社は、社会保険料の支払について、同人の家族又は友人を通じて連絡を取り、その回答を待っている。

(証人 Z 2)

エ Y 2 支部長及び Y 4 組合員の年次有給休暇について

(ア) 平成22年11月24日、組合は、会社に対し、22. 11. 24通知書を提出した。22. 11. 24通知書には、①組合は、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員のストライキを平成22年11月25日午前8時で中止する、② Y 2 支部長が平成22年11月25日から同年12月13日までの13日間、 Y 4 組合員が同年11月25日から同年12月10日までの12日間、それぞれ年次有給休暇を取得する、旨記載されていた。

(甲54)

(イ) 平成22年12月6日、組合は、会社に対し、22. 12. 6通知書を提出した。22. 12. 6通知書には、①既に通知したとおり、 Y 2 支部長が平成22年12月13日まで、 Y 4 組合員が同月10日まで、それぞれ年次有給休暇を取得する、②会社が組合との団交に応じず、不当な懲戒処分の撤回や職場復帰へ向けた職場環境を整備しようとしめない以上、 Y 2 支部長と Y 4 組合員は正常な状態で就労することができない、③組合は会社に対し、 Y 2 支部長は平成22年12月14日から、 Y 4 組合員は同月13日から、職場復帰の条件が整うまでそれぞれ自宅で待機する、旨記載されていた。

(甲57)

(ウ) 平成22年12月16日、会社は、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員に対し、「出勤督促状」(以下「22. 12. 16出勤督促状」という。)を郵送した。22. 12. 16出勤督促状には、①平成22年6月1日から、年次有給休暇の取得日を除き正当な理由なく欠勤が続いている、②このままでは臨時社員就業規則第15条に基づき解雇することになるので、直ちに出勤するよう督促する、③勤務する意志がない場合は、臨時社員就業規則第14条に基づき速やかに所定の退職手続を行うよう依頼する、旨記載されていた。

(甲60の1～2)

(エ) 平成22年12月27日、会社は、組合に対し、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員に22. 12. 16出勤督促状を郵送したが不在のため返却された旨及び22. 12. 16出勤督促状を組合から Y 2 支部長及び Y 4 組合員に渡すよう依頼する旨記載した書面を提出した。

(甲61)

(オ) 平成23年1月17日、組合は、会社に対し、「抗議文」(以下「23. 1. 17抗議文」という。)を提出した。23. 1. 17抗議文には、①22. 12. 16出勤督促状には、年次有給休暇取得日を除き正当な理由なく欠勤が続いているとして、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員に対する解雇を示唆する記述がある、② Y 2 支部長及

び Y 4 組合員はストライキに突入し、ストライキ中止後は会社の責めに帰する事由により自宅待機を余儀なくされているのであり、会社で就労していないことには正当な理由がある、③会社が、組合活動を理由に Y 2 支部長及び Y 4 組合員を解雇しようとしていることに対し嚴重に抗議する、旨記載されていた。

同日、組合は、会社に対し、「要求書」（以下「23. 1. 17要求書」という。）を提出した。23. 1. 17要求書には、①年次有給休暇の付与条件である 8 割の出勤率を算定するに当たり、ストライキを行った日は全労働日から除外される、② Y 2 支部長及び Y 4 組合員は、ストライキ及び休業日を除いた全労働日において 8 割以上出勤しているので、会社は、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員に平成22年11月21日付けで有給休暇をそれぞれ12日間付与しなければならない、旨記載されていた。

（甲62、甲63）

（カ）平成23年1月19日、Z 3 弁護士は、組合に対し、23. 1. 17要求書に対する23. 1. 19回答書を提出した。23. 1. 19回答書には、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員について、同22年5月13日以降の争議行為を理由とする欠勤は正当な争議行為とは認められないので、争議行為を理由として欠勤した日は全労働日数に含めることになるため、同21年10月21日から同22年10月20日の1年間における出勤率が 80パーセントを下回り、有給休暇の付与は認められない旨、記載されていた。

その後、会社は、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員に対し、年次有給休暇を付与しなかった。

（甲64、証人 Z 2 ）

オ Y 3 組合員の解雇について

（ア）平成22年3月15日、 Y 3 組合員は、早退した。

（乙17）

（イ）平成22年3月16日及び同月17日、 Y 3 組合員は、就労しなかった。その際、 Y 3 組合員は、就労しないことについて、会社に連絡をしなかった。

（乙17）

（ウ）平成22年3月18日 Y 3 組合員と Z 2 課長は、会社会議室において面談（以下「22. 3. 18面談」という。）を行った。22. 3. 18面談において、次のやり取りがあった。

Z 2 課長は、 Y 3 組合員に対し、同月15日に早退した件について会社は何も聞いていない旨及び早退するときは上司である Z 4 工場長に連絡しなければならない旨述べた。

Z 2 課長が、 Y 3 組合員が同月16日及び17日に会社に連絡なく休んだ旨及び今後、当日仕事を休む場合は必ず会社に電話するよう述べたのに対し、 Y 3 組合員は、会社に電話することを了承した。

(乙 8)

(エ) 平成22年 4 月26日、 Y 3 組合員は、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員と共に帰宅した。

(乙17、証人 Z 2)

(オ) 平成22年 8 月11日、会社は、 Y 3 組合員に対し、22. 8. 11解雇予告通知書を送付した。22. 8. 11解雇予告通知書には、次の記載があった。

「誠に不本意ではありますが、臨時社員就業規則第15条第3項に基づき、あなたを平成22年 9 月11日付をもって解雇致しますので、その旨通知します。

(解雇理由)

欠勤が多く、4月21日～7月20日(3ヶ月間)において欠勤率が30%を上回っている。この間に再三注意を行い、改善されるよう見守ったが、8月度(7月21日～現在)においても改善されること無く、なお欠勤が頻発している。(8月度の欠勤日数; 8日)

また、欠勤のうち無断欠勤が5月度: 3回、6月度: 3回、7月度: 7回という状況であり、これについても再三の注意を行ってきたが、8月度になっても改善されていない。(8月度の無断欠勤日数: 8日)

こういった勤務状況により、会社としては臨時社員就業規則第15条第3項を適用せざるを得ないと判断する。

・ 4月21日～7月20日(3ヶ月間)の勤務状況

	所定勤務日数	欠勤日数	欠勤率
5 月 度	21	7	33. 3%
6 月 度	23	5	21. 7%
7 月 度	22	9	40. 9%
合 計	66	21	31. 8%

・ 臨時社員就業規則第15条第3項

会社は、次の各号に掲げる場合に従業員を解雇する場合がある。

3. 就業状況または勤務態度が不良で、注意しても改善しないとき」

(甲31)

(カ) 平成22年 9 月11日、会社は、 Y 3 組合員を解雇した。

(証人 Z 2)

(2) 争点2 (本件団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否の不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

まず、会社が、本件団交申入れに基づく組合との団交に応じていないことについては、当事者間で争いが無い。

会社は、団交に応じなかった理由について、組合の一連の団交申入れのやり方などからみて、組合の団交に対する取組姿勢に真摯性や誠実性が全く認められず、会社に対し不当な威圧を加える手段として取り組んでいるとしか思えなかったためであると主張するので、以下、検討する。

ア 会社は、組合の団交に対する取組姿勢に真摯性や誠実性が全く認められないことの根拠として、本件団交申入れと同じ議題の団交申入れが平成22年6月1日以降、繰り返しなされているが、団交申入れの都度、会社は議題の整理などを求めているものの、これを一切無視して、前回と同様の団交申入れを繰り返したことを挙げる。

前記(1)ア(ソ)、(ミ)認定によれば、本件団交申入れの団交議題は、組合が救済を求めている Y 5 組合員に係る議題を除き、(i)労働問題の包括的解決、(ii) Y 2 支部長及び Y 4 組合員に対する懲戒処分の撤回、(iii) Y 2 支部長及び Y 4 組合員の職場復帰、(iv)組合員らに対する時間外労働差別及び「休業」による不利益取扱い、(v)非組合員労働者の時間外労働及び新規雇用者、(vi)無断欠勤を理由とする就労拒否及び年次有給休暇の取得拒絶、(vii)組合員を含む全外国人労働者の社会保険の遡及加入及び社会保険料の会社による全額負担、(viii) Y 6 組合員の労災事故についての補償及び賠償 (ix) Y 6 組合員に関する未払時間外労働割増賃金、の9議題であることが認められるので、これら団交議題のそれぞれについて、平成22年6月1日以降、本件団交申入れに至るまでの組合と会社のやり取りをみる。

(ア) 議題「労働問題の包括的解決」について

前記(1)ア(シ)から(ソ)、(ヌ)、(ノ)から(マ)認定によれば、この議題について、組合が、22.6.1団交再々申入書による団交申入れ以降、22.6.9団交再々申入書、22.6.24団交申入書、22.8.16団交申入書、22.9.1団交再申入書、22.9.13団交再々申入書及び22.10.28団交申入書によって、6回にわたって団交を申し入れたのに対し、Z 3 弁護士が、22.6.11回答書において、この議題は任意の場でも当委員会の和解期日の場でも十分に議論して、ほとんど平行線に終わった議題であり、改めて団交を行う余地はない旨回答した後、22.6.24回答書、22.8.24回答書、22.9.2回答書、22.9.14回答書及び22.11.8回答書において、5

回にわたって回答済みであるとの回答を繰り返していることが認められる。

これらのことからすると、組合は、22.6.1団交再々申入書による団交申入れ後、同団交申入れとほぼ同議題の団交申入れを行っているが、会社は、面談による団交には応じることなく、Z3弁護士による書面での要求拒否回答に終始していたことが明らかである。

(イ) 議題「 Y2 支部長及び Y4 組合員に対する懲戒処分の撤回」について

前記(1)ア(ソ)、(ホ)、(マ)認定によれば、この議題について、組合が、22.6.24団交申入書及び22.10.28団交申入書において団交を申し入れたのに対し、Z3弁護士が、22.6.24回答書及び22.11.8回答書において、当該懲戒処分は適正な手続によるものであり、撤回する考えはない旨回答していることが認められる。

これらのことからすると、組合の懲戒処分の撤回に関する2度の団交申入れに対し、会社は、Z3弁護士による書面で回答しているものの、面談による団交には応じていない。

(ウ) 議題「 Y2 支部長及び Y4 組合員の職場復帰」について

前記(1)ア(ソ)、(ホ)認定のとおり、この議題について、組合は、会社に対し、22.6.24団交申入書及び22.10.28団交申入書において団交を申し入れたことが認められる。

22.6.24団交申入書については、前記(1)ア(ソ)、(タ)、(ツ)、(テ)認定によれば、Z3弁護士が、22.6.24回答書では、現時点で何を話し合うのか具体的な問題状況が分からないので団交の前に明らかにするのが筋であるとする旨、22.7.6回答書において、Y2 支部長らの職場復帰について職場環境を整備しなければならないとの組合の申し出の趣旨が分かりかねるのでその内容の具体的な説明を求める旨、それぞれ記されていることが認められ、Z3弁護士が上記議題の趣旨を具体的に説明するよう求めたとみられるのに対し、組合が会社に提出した22.6.28通知書及び22.7.8回答書には、会社は組合の指摘を真摯に受け止めて自らの非を認め、組合と誠実に協議し、組合員らが通常の状態勤務できるよう環境整備をしなければならないなどと記載されていることが認められる。

また、22.10.28団交申入書については、前記(1)ア(マ)認定のとおり、Z3弁護士が、22.11.8回答書において、Y2 支部長及び Y4 組合員に対し懲戒処分通告を行うに当たって、予め弁明の機会を設けさせていただくなど、然るべき手続を踏んで行った処分であり、撤回する考えはない旨回答したことが認められる。

これらのことからすると、Y2 支部長及び Y4 組合員の職場復帰に関

する団交申入れに対し、組合とZ3弁護士との間で書面によるやりとりが行われたことは明らかであり、また、組合が会社の質問に答える形で上記議題に趣旨を説明しているとみられる一方、会社は、面談による団交には応じていない。

(エ) 議題「組合員らに対する時間外労働差別及び『休業』による不利益取扱い」、「非組合員労働者の時間外労働及び新規雇用者」及び「無断欠勤を理由とする就労拒否及び年次有給休暇の取得拒絶」について

前記(1)ア(シ)、(ス)、(ソ)、(ヌ)、(ハ)、(フ)、(ホ)認定のとおり、上記議題について、組合は、会社に対し、22.6.1団交再々申入書、22.6.9団交再々々申入書、22.6.24団交申入書、22.8.16団交申入書、22.9.1団交再申入書、22.9.13団交再々申入書及び22.10.28団交申入書において団交を申し入れたことが認められる。これらの団交申入れに対する会社の対応をみると、前記(1)ア(セ)、(ソ)、(ノ)、(ヒ)、(ヘ)、(マ)認定のとおり、Z3弁護士が、22.6.11回答書においては、平成22年2月10日付け文書で同議題での団交申入れがあり、同月17日付けで当職から回答している旨、22.6.24回答書においては、前回の団交申入れと同じ議題であり、回答は前回と同じであるので繰り返さない旨、22.8.24回答書においては、先般回答したとおりである旨、22.9.2回答書及び22.9.14回答書においては、回答は22.8.24回答書記載のとおりである旨、22.11.8回答書においては、従前と同じ議題であり、これまで返答したとおりであるので、繰り返して回答はしない旨、それぞれ回答したことが認められる。

これらのことからすると、組合の時間外労働差別、休業による不利益取扱い、無断欠勤を理由とする就労拒否及び年次有給休暇の取得拒絶等に関する団交申入れに対し、組合とZ3弁護士との間で書面によるやりとりが行われたことは明らかであるものの、会社は、面談による団交には応じていない。

(オ) 議題「組合員を含む全外国人労働者の社会保険の遡及加入及び社会保険料の貴社全額負担」について

前記(1)ア(ク)、(コ)、(シ)、(ス)、(ソ)、(ヌ)、(ハ)、(フ)、(ホ)認定のとおり、上記議題について、組合は、会社に対し、22.5.18団交申入書、22.5.24団交再申入書、22.6.1団交再々申入書、22.6.9団交再々々申入書、22.6.24団交申入書、22.8.16団交申入書、22.9.1団交再申入書、22.9.13団交再々申入書及び22.10.28団交申入書において団交を申し入れたことが認められる。

これらの団交申入れに対する会社の対応をみると、前記(1)ア(サ)、(シ)、(セ)、(ソ)、(ノ)、(ヒ)、(ヘ)、(マ)認定のとおり、①Z3弁護士が、22.5.25回答書において、上記議題を議題とする団交申入れについては同人が交渉担当者となる旨回答したのに対し、組合が、会社に対し、使用者側から弁護士しか

参加しなければ団交は成立せず、会社が団交を拒否したと判断する旨記載した22.6.1団交再々申入書を提出したこと、②Z3弁護士が、22.6.11回答書において、Y2支部長及びY4組合員を入社当時に遡って社会保険に加入させることとし、会社が、労働者負担分を含めた社会保険料を全額負担することは全く考えていない旨回答したこと、③Z3弁護士が、22.6.24回答書において、前回の団交申入れと同じ議題であり、回答は前回と同じであるので繰り返さない旨回答したこと、④Z3弁護士が、22.8.24回答書において、先般回答したとおりである旨回答したこと、⑤Z3弁護士が、22.9.2回答書及び22.9.14回答書において、22.8.24回答書のとおりである旨回答したこと、⑥Z3弁護士が、22.11.8回答書において、従前と同じ議題でこれまで返答したとおりであり、繰り返して回答はしない、旨回答したこと、が認められる。

これらのことからすると、組合の全外国人労働者の社会保険の遡及加入及び社会保険料の会社全額負担に関する団交申入れに対し、会社が22.5.25回答書において、Z3弁護士が交渉担当者となる旨回答したのに対し、組合が、使用者側から弁護士しか参加しなければ団交は成立しないことから会社が団交を拒否したと判断する旨記載した22.6.1団交再々申入書を提出し、その後、組合とZ3弁護士との間で、書面によるやりとりが行われたことは明らかである。

(カ) 議題「 Y6 組合員の労災事故についての補償及び賠償」及び「 Y6 組合員に関する未払時間外労働割増賃金」について

前記(1)ア前記(1)ア(シ)、(ス)、(ソ)、(ヌ)、(ハ)、(フ)、(ホ)認定のとおり、上記議題について、組合は、会社に対し、22.6.1団交再々申入書、22.6.9団交再々々申入書、22.6.24団交申入書、22.8.16団交申入書、22.9.1団交再申入書、22.9.13団交再々申入書及び22.10.28団交申入書において団交を申し入れたことが認められる。これら団交申入れに対する会社の対応をみると、前記(1)ア(セ)、(ソ)、(タ)、(ツ)、(ノ)、(ヒ)、(ヘ)、(マ)認定のとおり、Z3弁護士が、22.6.11回答書において、当該組合員は労災保険の保障もされ、現在職場に復帰しており、議題の趣旨が分かりかねるので、団交の前に、組合の要求の具体的内容を文書で開示するよう要求する旨及びその内容を受けて団交に応じるかどうかを判断する旨回答し、また、22.6.24回答書において、前回の団交申入れと同じ議題であり、回答は前回と同じであるので繰り返さない旨回答したのに対し、組合が、22.6.28通知書において、議題「 Y6 組合員の労災事故についての補償及び賠償」については組合の要求を具体的に提示し、議題「 Y6 組合員に関する未払時間外労働割増賃金」については議題の趣旨を説明しており、その後、Z3弁護士が、22.7.6通知書においては、 Y6 組合員

の労災事故に係る賠償については速やかに法的定続きに移行し、裁判所の判断を得るようにしたい旨、Y6 組合員の未払時間外労働割増賃金については、現在、会社が譲歩できる案を検討中である旨、22. 8. 24回答書においては、先般回答したとおりである旨回答したこと、22. 9. 2回答書及び22. 9. 14回答書においては、22. 8. 24回答書のとおりである旨、22. 11. 8回答書において、従前と同じ議題であり、これまで返答したとおりであり、繰り返して回答はしない旨、それぞれ回答したこと、が認められる。

これらのことからすると、組合の Y6 組合員の問題等に関する団交申入れに対し、組合とZ3弁護士との間で、書面によるやりとりが行われたことは明らかであり、組合が会社の要求に応じて上記議題の趣旨を説明しているとみられる一方、会社は、面談による団交には応じていない。

(キ) 上記(ア)から(カ)判断からすると、組合は、平成22年6月1日の団交申入れ後、本件団交申入れに至るまで、ほぼ同議題の団交申入れを行っているが、会社は、面談による団交には一度も応じていない。

(ク) また、このように、会社は、面談による団交には一度も応じることなく、Z3弁護士による書面での要求拒否回答に終始していたのであるから、組合が、面談による団交を求めて、ほぼ同じ議題で団交申入れを続けたとしても、特段不合理であるとはいうことはできない。

一方で、会社が組合に対し議題の整理を求めたと認められるのは上記(ウ)及び(カ)判断の議題についてであるところ、これらの議題については、議題の趣旨についての会社からの質問に組合が回答したのに対し、会社は、議題の整理をそれ以上求めてはいないのであるから、組合が議題の整理などを求める会社の申入れを一切無視して前回と同様の団交申入れを続けたことを団交拒否の理由とする会社の主張を採用することはできない。

イ 会社は、組合の団交に対する取組姿勢に真摯性や誠実性が全く認められないことの根拠として、組合が、Z3弁護士だけの出席であれば団交に応じるとの会社の申入れを、使用者が出席しない交渉は団交とは認められないと決めつけ、その開催を自ら拒否した旨主張するので、この点を見る。

(ア) 前記(1)ア(サ)認定によれば、会社の代理人であるZ3弁護士が、22. 5. 25回答書において、外国人労働者の社会保険の遡及加入等に係る組合からの団交申入れについては、Z3弁護士が交渉担当者となる旨回答した事実は認められる。しかし、会社が組合に対して団交に応じる明確な意思表示をしたのは、外国人労働者の社会保険の遡及加入等に係る議題についての一度だけであったということができ、また、その後、会社又はZ3弁護士が、再度、本件団交申入

れの議題の全てについて団交に応じる旨の明確な回答をしたと認めるに足る事実の疎明はない。

(イ) 前記1(1)キ、2(1)ア(シ)認定によれば、22.6.1団交再々申入書には使用者側から弁護士だけしか参加しなければ団交は成立しないので、組合は会社が団交を拒否したと判断する旨、23.9.8団交再々申入書には会社からは社長又は権限を持った者が出席しなければならないので改めて団交を申し入れる旨、それぞれ記載されていることが認められ、組合は、団交には使用者側から弁護士だけでなく会社関係者も出席しなければならないとの主張をしているものとみることができる。

ところで、会社側の団交出席者は、会社の主体的決定に委ねられるべき事項であるから、特段の事情がない限り、会社が団交出席者を代理人弁護士だけとしたとしても、そのことから直ちに会社側の対応が不誠実となることはないところ、組合側は、特段の事情について何ら言及することなく、会社側から交渉権限を有する代理人弁護士だけしか参加しない団交は団交として認められないとの態度を取っているのであるから、団交の開催を組合が自ら拒否したものといえる余地もないではない。

(ウ) しかしながら、上記組合の主張は、22.6.1団交再々申入書において行った以後は、23.9.8団交再々申入書において行うまでの間、22.6.1団交再々申入書における主張を維持していたものであると推認されるものの、組合が特段に書面において重ねて主張していたとも認められないところであり、また、会社は、前記ア認定のとおり、組合からの団交申入れを、終始、弁護士による書面回答にて済ませようとの姿勢を維持しており、かつ前記(ア)認定のとおり、組合から何度となく繰り返された団交申入れに対し、会社又はZ3弁護士から、重ねてZ3弁護士にて応じると回答することをもって明確に団交に応じる姿勢を示したわけでもないことからみるに、会社が本件団交申入れに応じていないことについて、上記組合の主張をもって正当化することはできない。

ウ 会社は、組合の何が何でも会社関係者を団交の場に出席させようとする態度を平成21年3月7日などの組合の2回にわたる会社の門前での理不尽な集団威圧的言動等と合わせて考慮すると、使用者に不当な威圧を加えて自らの要求を受け入れさせようとする組合の意思が推認された旨主張し、また、同日に組合が会社の門前で抗議言動を行ったことについては当事者間に争いが無い。

しかしながら、そもそも、組合が会社の門前で会社に対する抗議行動を行うことが直ちに不当な行為であるとはいえない上、その組合の言動が、使用者に不当な威圧を加えるなどして団交の正常な進行を阻害するものであったと認めるに足

る事実の疎明はないのであるから、この点に係る会社の主張は採用できない。

エ 以上のことからすると、会社は、本件団交申入れについて、組合との面談による団交には一度も応じておらず、また、会社が団交に応じなかったことには正当な理由があるとはいえないのであるから、本件団交申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(3) 争点3 (会社が、①本件懲戒処分を行ったこと、②本件訴訟提起を行ったこと、③ Y2 支部長及び Y4 組合員に対し年次有給休暇を付与しなかったこと、④ Y3 組合員を解雇したことは、それぞれ組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア 本件懲戒処分について

組合は、Y2 支部長及び Y4 組合員に対する本件懲戒処分が、組合活動の一つであるストライキを理由としたものであり、労働組合法第7条第1号違反の不利益取扱い及び同条第3号違反の組合への支配介入である旨主張するので、以下検討する。

(ア) まず、前記(1)イ(オ)認定によれば、平成22年5月24日に Y2 支部長及び Y4 組合員に送付された懲戒処分通告書には、処分理由として、Y2 支部長については、就業場所の異動命令を正当な理由なく拒否したこと及び同月7日以降無断欠勤が続いていることが、また、Y4 組合員については、同月7日以降無断欠勤が続いていることが、それぞれ臨時社員就業規則の減給又は出勤停止処分事由に該当するためである旨記載されていたことが認められ、会社は、Y2 支部長及び Y4 組合員が同月7日から同月24日までの間、無断欠勤をしたことを本件懲戒処分の理由としているとみることができる。

(イ) 次に、平成22年5月7日から同月24日までの Y2 支部長及び Y4 組合員の就労状況をみると、前記(1)ア(キ)、(ソ)、イ(ウ)認定によれば、同月7日から同月12日までは就労せず、また、同月13日から同年6月24日までは22.5.13無期限ストにより就労しなかったことが認められる。

(ウ) このように、会社が、Y2 支部長及び Y4 組合員による22.5.13無期限ストによるものを含む不就労を、本件懲戒処分の理由としているので、ここで、22.5.13無期限ストに、ストライキとしての正当性があるかどうかをみる。

a まず、前記(1)ア(キ)認定によれば、22.5.12労働争議通告書の記載から、22.5.13無期限ストの目的は、会社の一連の不当労働行為に対する抗議のためであることが認められる。不当労働行為に抗議してこれをやめさせることを目的とするストライキについては、その正当性が認められるが、22.5.13無期限ストの場合、組合が、具体的に会社のいかなる行為を不当労働行為として

抗議の対象とし、会社にやめさせようとしているのかは特定されていない。

- b 次に、組合が、会社に対し、22. 5. 12労働争議通告書を提出する前の Y 2 支部長及び Y 4 組合員の勤務状況をみると、前記(1)ア(エ)認定のとおり、平成22年4月26日、Y 2 支部長が、Z 4 工場長のブローチ加工業務に従事するようにとの指示に従わず、Y 4 組合員らと共に就労せず帰宅し、同日、組合が、会社に対し、22. 4. 26労働争議通告書を提出したこと、が認められ、組合が22. 4. 26労働争議通告書を送付したのは、Y 2 支部長がブローチ加工業務への異動指示を拒否して就労せずに帰宅した後のことであったことが明らかである。

また、前記(1)ア(オ)、(カ)認定のとおり、①22. 5. 6面談において、Z 5 支部長が、Y 2 支部長に対し、ブローチ加工業務に従事するよう指示したところ、Y 2 支部長が、自分はEラインとFラインの業務しか行わない旨述べたこと、② Y 2 支部長及び Y 4 組合員が平成22年5月7日から同月12日まで就労しなかったこと、が認められ、22. 5. 12労働争議通告書は、Y 2 支部長がブローチ加工業務への異動指示を拒否し、Y 2 支部長及び Y 4 組合員の同月7日から同月12日までの期間中の不就労の後に行われたものであるということが出来る。そして、この期間中の不就労について、前記(1)ア(キ)認定のとおり、22. 5. 12労働争議通告書には、会社の不当労働行為に起因し、組合員らはもはや正常な状態で就労することができない旨記載されているものの、それ以外に、不就労が会社に帰責すべきものであると認めるに足る事実の疎明はない。

- c さらに、前記(1)ア(エ)認定によれば、組合が22. 4. 26時限スト及びそれに引き続いて行われた22. 4. 27時限ストの目的としたのは、和解に向けた調査に先立つ聞き取り調査のため当委員会に出席すること及びメーデーに向けた組合活動であることが認められ、会社に具体的な要求事項の履行又は不当労働行為の中止を求めるものとはいえず、このことを前記b判断と併せ考えると、22. 4. 26時限スト、22. 4. 27時限スト及び22. 5. 13無期限ストは、Y 2 支部長がブローチ加工業務への異動指示を拒否して就労しなかったことを正当化するための一連のものであったとみざるを得ず、22. 5. 13無期限ストがストライキとしての正当性を有するとする組合の主張は採用できない。

- d なお、組合は、会社による Y 2 支部長に対するブローチ加工業務に従事するようにとの業務命令に正当な理由がなく、何らかの不当な動機に基づくものである旨主張しており、同業務命令が会社の不当労働行為意思を推認させるものである旨主張するものと解せられるが、Y 2 支部長と会社と

の間で、 Y 2 支部長にブローチ加工業務を担当することを妨げる何らかの取り決めがあったと認めるに足る事実の疎明はない上、前記(1)イ(ア)認定のとおり、Fライン業務とブローチ加工業務とで賃金に差がないことが認められ、そのほか、ブローチ加工業務への異動が Y 2 支部長にとってことさら労働条件の不利益を被るものであったと認めるに足る事実の疎明はないのであるから、この点に係る組合の主張は採用できない。

(エ) さらに、本件懲戒処分の手続をみると、前記(1)イ(エ)、(オ)認定によれば、会社は、本件懲戒処分に先立って、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員に対し懲罰委員会規程に基づく弁明の機会を与え、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員が弁明の場に出席しなかったことを確認した後に、処分の根拠となる具体的事実及び就業規則の該当条項を示して本件懲戒処分を通告しているとみられるのであるから、本件懲戒処分には、手続面では不合理な点があるとまでは認められない。

(オ) 以上のことを併せ考えると、本件懲戒処分は、組合員であるが故になされたものとも、正当な組合活動を理由とするものであるともいうことはできず、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとはいえないから、この点に係る申立ては棄却する。

イ 本件訴訟提起について

(ア) 前記(1)ウ(オ)認定のとおり、平成22年7月16日、会社は、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員を被告とし、金員の支払等を請求の趣旨とする本件訴訟提起を行ったことが認められる。

組合は、本件訴訟提起について、組合の正当な組合活動に対する意趣返しであり、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員を不利益に取り扱おうとの意図からなされたものである旨主張するので、この点を見る。

(イ) 組合は、本件訴訟提起が組合の正当な組合活動に対する意趣返しであることの根拠として、会社は、外国人従業員の社会保険遡及加入について年金事務所などに対して会社の法令違反是正を求めた組合の正当な組合活動を、年金事務所に圧力をかけたなどと述べていることから、会社の組合に対する嫌悪の情は明らかである旨主張する。

確かに、Z 2 課長は、本件の陳述書(乙第17号証)及び第1回審問において、組合が、 Y 2 支部長らについてそれぞれの入社時に遡って社会保険に加入させるよう年金事務所に圧力をかけた旨証言しているが、Z 2 課長のこの証言を、直ちに、会社の組合に対する嫌悪の情を表明したものとまでいうことはできない。

(ウ) 次に、組合は、遡及加入分の社会保険料について、会社が、非組合員に対しては分割払いを認めて訴訟の提起をしていないにもかかわらず、組合員に対してだけ一括支払を求めて訴訟を提起しており、遡及加入分の社会保険料負担について、組合員と非組合員では取扱いに有意の差異がある旨主張するので、この点を見る。

a まず、会社における外国人従業員の社会保険加入の経緯をみると、前記(1)ウ(イ)、(ウ)認定のとおり、会社では、平成21年9月20日まで、日本人従業員は社会保険に加入し、外国人従業員は社会保険に加入していなかったが、同年9月21日、外国人従業員10名を社会保険に加入させ、その後、堺東年金事務所から、Y2 支部長及び Y4 組合員を入社日に遡って社会保険に加入させるようにとの指導を受け、外国人従業員を、それぞれの入社日に遡って社会保険に加入させ、社会保険料を、労働者負担分を含めて支払ったことが認められ、会社は、Y2 支部長及び Y4 組合員以外の外国人従業員も、入社日に遡って社会保険に遡及加入させたことが明らかである。

b 次に、社会保険の遡及加入後の外国人従業員の反応及びこれに対する会社の対応をみると、前記(1)ウ(キ)認定のとおり、Y2 支部長及び Y4 組合員以外の外国人従業員は、会社が支払った労働者負担分の社会保険料を毎月の分割で会社に支払っていることが認められ、支払に応じなかったのは、Y2 支部長及び Y4 組合員だけであったとみることができる。そうすると、会社が相手方として未払社会保険料請求事件の訴訟を提起したのは、会社が支払った労働者負担分の社会保険料の支払に応じなかった者だけであったといえることができる。

c また、組合は、会社は、組合員らに対しては遡及加入分の社会保険料に係る請求書の送付からわずか2週間後に本件訴訟提起を行ったにもかかわらず、非組合員滞納者に対しては2か月が経過しても訴訟の提起をせず支払を待っており、この非組合員と組合員との間の有意の差異は、会社が組合員らを差別的に取り扱っていることの証左である旨をも主張する。

しかし、前記(1)ア(カ)、(キ)、(ソ)、(ト)、(ミ)認定のとおり、Y2 支部長及び Y4 組合員は、平成22年5月7日から同月12日までの間就労せず、同月13日午前8時から同年6月24日までは22.5.13無期限ストにより、同月25日から11日間は有給休暇により、また、同年7月12日から同年11月24日までは22.7.12無期限ストにより、それぞれ就労していなかったことが認められるのであり、Y2 支部長及び Y4 組合員は、会社が同年7月2日に Y2 支部長及び Y4 組合員に未払社会保険料の労働者負担分の支払

を求める22.7.2請求書を送付してから同月16日に本件訴訟提起を行うまでの期間だけでなく、その1か月以上前から会社に出勤していなかったことは明らかである。また、この間、未払社会保険料の労働者負担分の支払を求める会社の請求について、Y2 支部長及びY4 組合員から会社に何らかの連絡を取ったと認めるに足る事実の疎明はない。

さらに、前記ア(ク)、(コ)、(シ)、(ス)、(ソ)、(ツ)認定によれば、本件訴訟提起がなされる前の2か月間に5回にわたり組合が会社に対して行った団交申入れの議題に組合員を含む全外国人労働者の社会保険の遡及加入及び社会保険料の会社による全額負担が含まれていたこと及び22.7.2請求書の送付から本件訴訟提起を行うまでの間にも組合が22.7.6通知書によって同議題について団交応諾を求めたことが認められ、組合はそもそも社会保険料は全額会社が負担すべきであるとの主張を行っているとみられるのであるから、会社が、未払社会保険料の労働者負担分の支払を求める会社の請求について本人から何らの連絡もない中で、Y2 支部長及びY4 組合員に遡及加入分の社会保険料の労働者負担分を支払う意思がないものと判断したとしても、不合理であるとまではいえない。

d そうすると、会社に出勤していないY2 支部長及びY4 組合員について本件訴訟提起を行ったことと、本人又は家族と連絡が取れる非組合員について訴訟を提起せずに支払を待ったこととを比較して、組合員のみを特段不利益に取り扱ったとまではいうことはできないのであるから、遡及加入分の社会保険料の労働者負担分について、組合員と非組合員では取扱いに有意の差異があるとの組合の主張は採用できない。

(エ) 会社がY2 支部長及びY4 組合員の社会保険料を支払ってから本件訴訟提起に至るまでの経緯をみると、前記(1)ウ(エ)、(オ)認定によれば、会社が、Y2 支部長及びY4 組合員の社会保険料を支払った後、本件訴訟提起の前に、あらかじめ、Y2 支部長及びY4 組合員に対して、22.7.2請求書を送付し、組合員らの社会保険加入手続を平成20年5月12日に遡って行い未払保険料を支払った旨通知して社会保険料の組合員ら負担分の支払を求め、万一、期限内に支払がない場合は然るべき法的手続を取ることになる旨通知した上で、組合に対して、Y2 支部長及びY4 組合員に社会保険料の組合員らの負担分の支払請求を行った旨通知した2週間後に本件訴訟提起を行っているのであるから、会社は、本件訴訟提起に際して、その予告から提起までに一定の期間を置いていることが認められ、この点の会社の対応は、不合理であるとはいえない。

また、前記(1)ア(ツ)、(ト)認定によれば、この間、組合が、22.7.6通知書によって外国人労働者の社会保険遡及加入及び社会保険料の会社による全額負担を含む議題について団交応諾を求めた後、22.7.12無期限ストを行ったことが認められ、この議題について会社が組合との団交に応じていないことは前記(2)判断のとおりである。この点について、組合は、会社が、団交の場で組合と組合員らの保険料負担について話し合うことができたはずであるにもかかわらず、組合との団交を拒否して自ら話合いの機会を放棄した旨主張する。

しかしながら、組合から団交申入れがあった事項について会社が組合との協議をまって手続を進めるべき義務があるとはいえないことに加え、前記dのとおり、遡及加入分の社会保険料負担について、組合員と非組合員では取扱いに有意の差異があるとの組合の主張が採用できないことを併せ考えると、会社が上記議題について組合との団交に応じていないとしても、そのことから、直ちに本件訴訟提起が組合を嫌悪してなされたものであるということとはできない。

(オ) これらのことからすると、会社が Y2 支部長及び Y4 組合員に対してだけ未払社会保険料請求事件に係る本件訴訟提起を行ったことは、組合を嫌悪し、組合員を組合員でない従業員に比して不利益に取り扱ったものとまでいうことはできない。

(カ) なお、組合は、組合に対して不当労働行為を積極的に行う Z4 工場長が、外国人従業員であるにもかかわらず社会保険の加入を免れて優遇され、組合員である Y2 支部長及び Y4 組合員は即座に本件訴訟提起をされるという取扱いの差異が、組合に所属する組合員を嫌悪した会社の不当労働行為意思の具象である旨主張する。

しかし、Z4 工場長が組合に対して不当労働行為を積極的に行ったと認めるに足る事実の疎明はない。

また、前記(1)ウ(ウ)認定によれば、平成21年9月21日に会社が外国人従業員を社会保険に加入させた際、Z4 工場長が会社に対し、自らを社会保険に加入させないよう求めたことが認められるところ、Y2 支部長及び Y4 組合員については、会社に同様の依頼をしたと認めるに足る事実の疎明はない上、前記(1)ウ(ウ)認定によれば、組合は、会社が外国人従業員を社会保険に加入させた後に、会社に対して外国人労働者を同年5月21日に遡って社会保険に加入させるよう要請した事実が認められ、そもそも、会社に勤務する外国人従業員の社会保険加入は組合の要求により実現したものとみるのが相当であるから、社会保険に加入させないことが、組合に加入していない従業員を優遇するものとみることはできない。

これらのことからすると、社会保険の加入に係る Z 4 工場長と組合員との取扱いの差異が、組合に所属する組合員を嫌悪した会社の不当労働行為意思の具象であるとする組合の主張は、採用できない。

(キ) 以上のことからすると、本件訴訟提起が組合の正当な組合活動に対する意趣返しであり、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員を不利益に取り扱おうとの意図からなされたものであるとの組合の主張は採用できず、会社が本件訴訟提起を行ったことは組合員であるが故の不利益取扱いにも、組合に対する支配介入にも当たるとはいえないから、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であるとはいえず、この点に係る申立ては棄却する。

ウ Y 2 支部長及び Y 4 組合員に対し、年次有給休暇を付与しなかったこと
(ア) 前記(1)エ(イ)、(カ)認定のとおり、①平成22年12月6日、組合が、会社に対し、 Y 2 支部長が同月13日まで、また、 Y 4 組合員が同月10日まで、それぞれ年次有給休暇を取得する旨記載した22.12.6通知書を提出したのに対し、会社が、 Y 2 支部長及び Y 4 組合員に有給休暇を付与しなかったことが認められる。

そこで、会社が Y 2 支部長及び Y 4 組合員に年次有給休暇を付与しなかった理由をみると、前記(1)エ(カ)認定における23.1.19回答書の記載から、平成22年5月13日以降の争議行為を理由とする欠勤は正当な争議行為とは認められないので、争議行為を理由として欠勤した日は全労働日数に含めることになるため、同21年10月21日から同22年10月20日の1年間における出勤率が80パーセントを下回ることであったと認められる。

(イ) 組合は、正当な争議行為である22.5.13無期限スト及び22.7.12無期限ストは、年次有給休暇の付与条件である「8割の出勤率」の計算上、全労働日から除外されるべきであるにもかかわらず、会社が22.5.13無期限スト及び22.7.12無期限ストを理由に、年次有給休暇を付与しなかった旨主張するので、以下検討する。

(ウ) 前記(1)ア(キ)、(ソ)、(ト)、(ミ)、エ(カ)認定によれば、①23.1.19回答書において会社が Y 2 支部長及び Y 4 組合員に年次有給休暇を付与しない根拠とした出勤率の算出の基準期間は、平成21年10月21日から同22年10月20日であったこと、②23.1.19回答書において会社が正当な争議行為と認められないとしたストライキの行われた期間は、平成22年5月13日から同年6月24日まで及び同年7月12日から同年10月20日までであったこと、が認められる。

(エ) このストライキのうち、組合が、会社に対し、22.5.12労働争議通告書によって通告した平成22年5月13日から同年6月24日まで行われたストライキ、すな

わち22.5.13無期限ストがストライキとしての正当性を有するということができないことは、前記ア(ウ) c 判断のとおりである。

(オ) 次に、22.5.13無期限ストに引き続いて行われた平成22年7月12日から同年10月20日まで行われたストライキ、すなわち22.7.12無期限ストが、ストライキとしての正当性を有するかどうかをみる。

22.7.12無期限ストが行われるに至った経緯をみると、前記(1)ア(ソ)、(タ)、(ツ)から(ト)認定によれば、組合が、会社に対し、22.6.24通知書によって、22.5.13無期限ストを中止する旨並びに Y2 支部長及び Y4 組合員が平成22年6月25日から11日間、年次有給休暇を取得する旨、通知するとともに、22.6.24団交申入書、22.6.28通知書及び22.7.6通知書によって、組合員の職場復帰に先立つ懲戒処分撤回及び職場環境の整備を議題に含む団交を申し入れたのに対し、会社が22.6.24回答書、22.7.6回答書によってこの議題に係る質問を行い、これに対し組合が22.7.8回答書で回答を行った後、22.7.9労働争議通告書によって、会社が不当懲戒処分を撤回せず一切の交渉を拒絶していることを理由に、Y2 支部長及び Y4 組合員を、年次有給休暇が終了する同年7月12日からの無期限ストライキに入らせたことが認められる。

なお、Y2 支部長及び Y4 組合員は、22.5.13無期限ストに引き続いて年次有給休暇を取得し、その後直ちに22.7.12無期限ストに入っているのであり、この間、会社に出社したと認めるに足る事実の疎明はない。

このことからすると、22.7.12無期限ストについても、22.5.13無期限ストに引き続いて行われたものとみるのが相当であって、22.5.13無期限ストがストライキとしての正当性を有するとする組合の主張が採用できない以上、22.7.12無期限ストについても、ストライキとしての正当性を有するとする組合の主張が採用できないというべきである。

(カ) 以上のことからすると、会社が、Y2 支部長及び Y4 組合員に対し、年次有給休暇を付与しなかったことは、正当なストライキを嫌悪してなされたものということができず、また、そのほかに、組合に対する支配介入に該当すると認めるに足る疎明もないのであるから、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるということはできず、この点に係る申立ては棄却する。

エ 本件解雇について

(ア) 前記(1)オ(オ)、(カ)認定のとおり、会社が、Y3 組合員に対し、平成22年9月11日をもって解雇する旨記載した22.8.11解雇予告通知書を送付し、同日、本件解雇を行ったことが認められる。そこで、本件解雇の理由をみると、

前記(1)オ(オ)認定のとおり、22.8.11解雇予告通知書に、①欠勤が多く、同年4月21日から同年7月20日までの3か月間において欠勤率が30%を上回っていること、②この間、再三注意を行い見守ったが、その後も改善されることなく、平成22年7月21日から22.8.11解雇予告通知書送付までの間においても欠勤が頻発していること、③こうした勤務状況から臨時社員就業規則第15条第3項を適用せざるを得ないこと、が記載されていることが認められる。

(イ) 組合は、本件解雇が、平成22年4月21日から同年5月20日までの期間について、解雇の理由とされた Y3 組合員の欠勤の多くがストライキを欠勤として扱ったものであり、正当な組合活動を理由とするものである旨主張するので、この点を見る。

a 前記(1)オ(オ)認定のとおり、22.8.11解雇予告通知書の解雇理由に、Y3 組合員の5月度の欠勤日数が7日である旨記載されていることが認められる一方、前記(1)ア(エ)認定によれば、Y3 組合員が参加した22.4.26時限スト及び22.4.27時限ストの期間は、平成22年4月26日午前8時から同年5月1日午後5時までであったことが認められ、これらのことからすると、会社が Y3 組合員の解雇理由とした同年4月21日から同年5月20日までの5月度の7日の欠勤に、22.4.26時限スト及び22.4.27時限ストによるものが含まれていたとみることができる。

b ところで、22.4.26時限スト及び22.4.27時限ストが、Y2 支部長がブローチ加工業務への異動指示を拒否して就労しなかったことを正当化するためのものであったとみざるを得ないことは、前記ア(ウ) c 判断のとおりである。

したがって、会社が Y3 組合員の解雇理由とした平成22年4月21日から同年5月20日までの7日の欠勤に含まれていた22.4.26時限スト及び22.4.27時限ストによる不就労は、正当な組合活動によるものであるということとはできないから、本件解雇が正当な組合活動を理由とするものであるとする組合の主張は採用できない。

(ウ) また、組合は、会社が Y3 組合員の無断欠勤に対して再三の注意を行ってきたが改善されないことを解雇理由としているにも拘わらず、平成22年3月18日以外に指導を行ったとの疎明がない旨及び Y3 組合員が解雇されなければならないほど欠勤を繰り返していたかどうかは明らかではない旨主張する。

しかし、会社は、前記(1)オ(オ)認定のとおり、22.8.11解雇予告通知書に記載された Y3 組合員の欠勤率は、平成22年4月21日から同年5月20日までは33.3%、同月21日から同年6月20日までは21.7%、同月21日から同年7月20

日までが40.9%であるところ、 Y 3 組合員がこの記載に異議を唱えたと認めるに足る事実の疎明はない上、 Y 3 組合員は同月21日以降も8日欠勤しているのであるから、会社が同年4月21日以降の Y 3 組合員の欠勤率の高さを問題視したとしても、社会通念上、不合理であるとはいえない。

(エ) さらに、 Y 3 組合員の解雇に係る会社の手続をみると、前記(1)オ(ア)から(ウ)、(オ)認定によれば、 Y 3 組合員が平成22年3月15日には早退し、同月16日及び同月17日には会社に連絡なく就労しなかったのに対し、22.3.18面談において、 Z 2 課長が Y 3 組合員に対し、早退するときは Z 4 工場長に連絡すること及び当日仕事を休む場合は必ず会社に電話をすることを指示し、その後同年4月21日から7月20日までの3か月間の欠勤率が20%から40%に及ぶことを確認した上で、解雇の1か月前に Y 3 組合員に対し、22.8.11解雇予告通知書を送付しているのであるから、 Y 3 組合員の解雇に際しての手続が不自然であるとはいえない。

(オ) 以上のことからすると、本件解雇が Y 3 組合員の正当な組合活動を理由とするものとはいえない上、会社が平成22年4月21日以降の Y 3 組合員の欠勤率の高さを問題視したとしても、社会通念上、不合理であるとはいえず、また、解雇に際しての手続も不自然であるとはいえないのであるから、本件解雇が正当な組合活動を理由とするものであるとの組合の主張は採用できない。

よって、本件解雇は、労働組合法第7条第1号にも第3号にも該当する不当労働行為であるとはいえないから、この点に係る組合の申立ては棄却する。

3 救済方法

組合は、誠実団交応諾、団結権及び団体交渉権侵害に対する組合への金員の支払並びに謝罪文の掲示を求めるが、主文1のと通りの救済で足りると考える。

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及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成25年2月22日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印