



命 令 書

申 立 人 広島県広島市東区
X組合
代表者 委員長 A₁

被申立人 Y₁

被申立人 広島県廿日市市
Y₂会社
代表者 代表取締役 Y₁

上記当事者間の広労委平成27年(不)第2号・同第3号事件について、当委員会は、平成28年1月22日第1751回公益委員会議において、会長公益委員河野隆、公益委員二國則昭、同飯岡久美、同岡田行正及び同緒方桂子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y₁は、申立人組合員A₂及び同A₃に対して、同人らの解雇日の翌日から各再就職の日までの賃金相当額及び賃金支払日の翌日から支払済に至るまで年5分の割合による金員をそれぞれ支払わなければならない。
- 2 被申立人Y₂会社は、申立人組合員A₄及び同A₅に対して、同人らの解雇日の翌日から各再就職の日までの賃金相当額及び賃金支払日の翌日から支払済に至るまで年5分の割合による金員をそれぞれ支払わなければならない。
- 3 被申立人Y₁は、本命令書受領の日から2週間以内に、後記(1)の文書を申立人

に交付しなければならない。

- 4 被申立人Y₂会社は、本命令書受領の日から2週間以内に、後記(2)の文書を申立人に交付しなければならない。
- 5 申立人X組合のその余の申立てを棄却する。

記(1)

平成 年 月 日
X組合 委員長 A ₁ 様
Y ₁
私が、貴組合所属の組合員A ₂ 及び同A ₃ を平成26年10月24日をもってそれぞれ解雇したこと並びに貴組合の団体交渉申入れに係る対応及び団体交渉における対応は、広島県労働委員会において、労働組合法第7条第1号・第2号・第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。
今後、このような行為を繰り返さないようにします。
(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

記(2)

平成 年 月 日
X組合

委員長 A₁ 様

Y₂会社

代表取締役 Y₁

当社が、貴組合所属の組合員A₄及び同A₅を平成26年10月24日をもってそれぞれ解雇したこと並びに貴組合の団体交渉申入れに係る対応及び団体交渉における対応は、広島県労働委員会において、労働組合法第7条第1号・第2号・第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y₁（以下「Y₁」という。）が申立人X組合（以下「組合」という。）に加入した中国人技能実習生のA₂（以下「A₂組合員」という。）及びA₃（以下「A₃組合員」という。）を、被申立人Y₂会社（以下「Y₂」という。）また、上記「Y₁」と併せて両者を以下「会社」という。）がA₄（以下「A₄組合員」という。）及びA₅（以下「A₅組合員」という。）また、上記4名の組合員を併せて、以下「組合員4人」という。）を平成（以下、平成の元号は省略する。）26年10月24日をもって解雇して組合分会つぶしをはかったことが、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、27年2月13日に、また、会社が、組合の団体交渉の申入れに対し団体交渉を拒否したこと及び不誠実な団体交渉を行ったことが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、同年5月26日に、それぞれ救済申立てがなされた事件である。

2 請求する救済内容

(1) 組合員4人の解雇日からそれぞれの契約期間満了までの賃金相当額を支払う

こと。

- (2) 組合員 4 人を解雇して組合分会つぶしをはかったことに対して謝罪すること。
- (3) 団交拒否及び不誠実団交を行ったことに対して謝罪すること。

3 本件の争点

- (1) 会社が、組合員 4 人を解雇したことは、正当な組合活動を理由とした不利益取扱い及び組合に対する支配介入（労働組合法第 7 条第 1 号・第 3 号）の不当労働行為に該当するか。（争点 1）
- (2) 組合の団体交渉申入れに係る会社の対応及び団体交渉に係る会社の対応は、団交拒否又は不誠実団交（労働組合法第 7 条第 2 号）の不当労働行為に該当するか。（争点 2）

第 2 当事者の主張

- 1 会社が、組合員 4 人を解雇したことは、正当な組合活動を理由とした不利益取扱い及び組合に対する支配介入（労働組合法第 7 条第 1 号・第 3 号）の不当労働行為に該当するかについて（争点 1）

(1) 組合の主張

ア 解雇理由について

- (ア) 裁判となるため健全な信頼関係による労使の関係を築くことが出来なくなったこと

会社は、26 年 10 月 22 日付け解雇理由証明書で解雇理由の 1 に「時間外労働の割増賃金を理由に紛争（裁判）となる為、健全な信頼関係による労使の関係を築くことが出来なくなったこと。」としているが、これは、組合員 4 人が正当な賃金要求をしたり、裁判で争ったりすれば解雇になるということである。これが、いかに不当なことであるかは立証の必要もない。

また、会社は、27 年 10 月 15 日付け陳述書（同年 5 月 12 日付け C₁協同組合 C₂代表理事（以下 C₁協同組合を「監理団体」と、C₂代表理事を「C₂代表理事」という。）作成の陳述書を引用）により解雇理由を「① B₁の会社でのアルバイトによる実習が不可能であると判断した。」に訂正したと主張するが、そのような言い分は全く信用できない。雇用主がその最も重要

な解雇理由の不足を見落とすことなど通常起こり得ることではなく、さらに言えば解雇理由の変更があったとするなら、当然新たに作成した解雇理由書を手渡すべきところ、そのようなことがなされた形跡も全くない。

(イ) B₁の下でのアルバイト

組合員4人は、所定労働時間が終わると休憩もなく、それまで一緒に仕事をし、班長として指示していたB₁に「海に行くぞ、残業だ」と言われ、作業場の目の前にある海に連れて行かれ、カキを洗浄する作業をさせられた。B₁は、Y₂の従業員かつ個人事業主であり、一緒に作業をしていたB₁が、カキを洗浄する仕事に組合員を従事させた流れは一連のもので、実態は会社の残業である。

それにもかかわらず、会社は、B₁は個人事業主で会社とは別事業所での仕事だから残業ではないと団体交渉で説明し、極めて手の込んだ方法で時間外労働の割増賃金を支払っていなかった。

また、技能実習制度上、技能実習生が実習機関以外で就労することはそもそも禁じられており、会社は、会社が主張するアルバイトが違法であることを認識しながら、2年余にわたって、技能実習生に対しアルバイトを止めるよう注意や指導をしたことはない。このことは、アルバイトが会社の指示による作業であり、残業であったことを端的に示している。

会社が主張するアルバイトは、実態は会社の残業でありながら、会社が時間外労働の割増賃金の支払いを逃れるため、意図的に行っていたものであり、組合員4人は禁止されているアルバイトを行ったことを理由として解雇されたのではない。

さらに、会社には、組合員4人以外に、7人の中国人技能実習生がおり、一緒に仕事をしていた。仮に、組合員4人の解雇がアルバイトを理由とするものであったとすれば、組合員4人以外の7人の技能実習生もアルバイトを理由に解雇されていなければならないはずであるが、組合員4人が解雇された26年10月24日には解雇されていない。

解雇理由が、組合員4人がアルバイトをしたことというのは正当性がなく、完全に後付けの理由に過ぎない。

(ウ) 社員寮での喫煙

会社は、26年10月22日付け解雇理由証明書で、社員寮での喫煙を理由の1つとしている。また、会社は、27年10月15日付け陳述書（同年5月12日付け監理団体のC₂代表理事作成の陳述書を引用）により、「タバコ・不貞行為他」に変更したと主張する。

組合員4人は、社員寮の家賃や光熱費が高いため、技能実習生の元請団体である監理団体に訴えて、解雇の9か月前の26年1月に民間のアパートに引っ越している。組合員4人は、解雇時には社員寮に住んでいなかったのであり、社員寮で喫煙することを理由に解雇することは根拠がない。

また、A₄組合員は喫煙の習慣がなかった。

(エ) 無断欠勤

会社は、26年10月22日付け解雇理由証明書で、無断欠勤を理由の1つとしている。また、会社は、27年10月15日付け陳述書（同年5月12日付け監理団体のC₂代表理事作成の陳述書を引用）により、「勤務態度の悪さ・無断欠勤」に変更したと主張するが、組合員4人は、休日・祝日も含め、ほぼ毎日出勤していた。

また、会社が提示したタイムカードは部分的なもので、組合員4人が頻繁に無断欠勤していたという証拠にはならず、無断欠勤が多いことを理由に解雇をすることには根拠がない。

以上のことから、会社は、時間外労働の割増賃金のことは、裁判するよう求めておきながら、組合が裁判を準備することを決めた途端、組合員4人を解雇したものであり、組合及び正当な組合活動を嫌悪したことによる解雇であることは明白である。

イ 時間外労働の割増賃金について

(ア) 水産業における労働時間等に関する規定の適用除外(労働基準法第41条)

会社は、労働基準法第41条を盾にする。しかし、会社は、契約書の従事すべき業務（職種・作業）の内容欄をマガキ養殖業と記載しているが、このうちY₂は水産加工業であり、水産加工業は同条が適用されないのであるから、Y₂に雇用されているA₄組合員及びA₅組合員については、割増賃金の支払い対象となる労働である。

また、水産業であっても深夜労働には労働基準法第41条は適用されな

い。Y₁に雇用されているA₃組合員は早朝1時間程度の深夜労働を計324時間行っているのであるから、割増賃金の支払い対象となるべき労働がある。

(イ) 契約書の割増賃金率の記載

初回の契約書では、時間外労働の割増賃金率の記載はないが、2年目、3年目の契約書（以下「更新契約書」という。）には時間外労働の割増賃金率の記載がある。

監理団体は、更新契約書を組合員4人とは別人に署名をさせてまで偽造し、入国管理局（以下「入管」という。）に提出していた。

ウ 契約期間満了までの賃金相当額の支払いについて

本件解雇は、組合活動を理由とする不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為であるので、組合員4人の解雇日からそれぞれの契約期間満了までの賃金相当額の支払いを求める。

(2) 会社の主張

ア 解雇理由について

(ア) 裁判となるため健全な信頼関係による労使の関係を築くことが出来なくなったこと

団体交渉において、組合に対し、時間外労働の割増賃金については裁判をするよう要望し続けてきたが、裁判するから解雇するなど一言も言ったことはない。

監理団体のC₂代表理事との行き違いにより、解雇理由証明書の解雇理由に誤りが生じていたが、解雇理由証明書を確認し押印したY₁が内容の誤りに気付くことなく、組合員4人に交付したものである。

この解雇理由を「①B₁の会社でのアルバイトによる実習が不可能であると判断した。」に訂正した(27年10月15日付け陳述書(同年5月12日付け監理団体のC₂代表理事作成の陳述書を引用))。

(イ) B₁の下でのアルバイト

会社は団体交渉の時からアルバイトは違法だから解雇するとずっと言っていた。

B₁の下でのアルバイトにより実習の継続が不可能であると判断した。

B₁の下で仕事をしたことについては、会社と無関係である。会社とは別の事業所でのアルバイトであるにもかかわらず、会社に時間外労働の割増賃金を請求できるという組合の主張は理解できず、組合員は会社に対する割増賃金の支払請求権を有していない。

(ウ) 社員寮での喫煙等

もともと中国で面接した時には、煙草を吸わないという条件で組合員4人を雇い入れたのに1年目から煙草を吸っていた。このことは、契約に違反する。

A₅組合員は、生活態度が悪く、既婚者なのに女性関係があり厳しく指導した。

(エ) 無断欠勤

会社は組合員4人の無断欠勤や就業態度等を考慮し実習の継続はできないと判断した。

A₂組合員は、当日の朝に、出勤してこないなどの無断欠勤がたびたびあった。

A₃組合員は、A₂組合員やA₄組合員より真面目であったが、無断欠勤がたびたびあった。

A₄組合員は、骨折で3か月くらい入院し欠勤したが実習継続の意向であったので、できる仕事を選んでさせていた。

A₅組合員は、反抗的な態度だった。給料や休暇に不満があると無断欠勤をすることがあった。

なお、会社では、技能実習生自身の都合による以外、これまで技能実習を途中で中止し帰国させたことはない。

イ 時間外労働の割増賃金について

(ア) 水産業における労働時間等に関する規定の適用除外(労働基準法第41条)

会社には時間外労働自体がない。中国の面接の時にそういう説明をして契約をしている。仮に時間外労働があるとしても水産業は労働基準法第41条が適用される。

会社は残業代金のごまかしなどしていない。未払賃金は存在しない。

(イ) 契約書の割増賃金率の記載について

中国で作成した契約書に時間外労働の割増賃金率の記載はなく、組合員4人は納得の上、署名・捺印し契約をしている。

更新時の契約書の時間外労働の割増賃金率の記載については知らない。

会社は1年目の契約を基に契約書を作成するよう監理団体のC₂代表理事に伝えており、そのような契約書になっているものと思っていた。

ウ 契約期間満了までの賃金相当額の支払いについて

組合は解雇後の賃金を支払えと主張するが、解雇した組合員4人には、それぞれ解雇予告手当を支払っており、A₂組合員及びA₃組合員の2人には有給休暇買取分も支払っている。また、監理団体の迅速な働きにより解雇した組合員4人は実習期間終了まで在留した。仮に、解雇後の賃金支払請求権が発生したとしても、解雇後の再就労までの期間は30日以内であり、1か月分の解雇予告手当が支払われているのであるから、組合員4人に実質的な損害は発生していない。

2 組合の団体交渉申入れに係る会社の対応及び団体交渉に係る会社の対応は、団交拒否又は不誠実団交（労働組合法第7条第2号）の不当労働行為に該当するか。

（争点2）

(1) 組合の主張

ア 団交要求書に係る会社の対応について

(ア) 26年7月28日付け団交要求書に係るY₁の対応

26年7月28日に団交要求書をB₂にファックスしたが、Y₁から日程調整の電話はなかった。団体交渉日に設定した同年8月1日に直接Y₁の事業所に行ったところ、団体交渉の代理人であるB₂はリフトに乗っていたが、組合が来たことに気付くと団体交渉を行った。

(イ) 26年9月3日付け団交要求書に係るY₁及びY₂の対応

26年9月3日に団交要求書をB₂にファックスし、同月6日を団体交渉日に設定したが、Y₁及びY₂からの日程調整の電話はなく、組合から電話連絡してもB₂は電話に出なかった。

会社からの事前の日程調整の回答がないので、同月6日、直接Y₁及びY₂の事業所に行ったが、B₂は海に出て不在で、団体交渉は行われなかつ

た。

夜、抗議の電話をかけると、B₂は、「残業代は裁判しろ、団交は必要ない」と回答をした。

このように、会社は団交要求書を提出してもほとんど回答を行うことがなく、同年9月6日は、何の連絡もないまま団体交渉をすっぽかすなどの対応をした。

その上、団体交渉は必要ないなどの発言をするなど、団体交渉に応ずる態度ではなく不誠実な対応であった。

イ 団体交渉における会社の対応について

時間外労働の割増賃金の支払いについて、団体交渉で毎回要求を行ったが、「残業代のことは裁判でやれ、団交は必要ない」と回答するばかりで、誠実に話し合いをしようとする態度ではなかった。

また、団体交渉の中で、A₂組合員を帰国させるとの発言もあった。

団体交渉では、使用者は単に労働組合の要求や主張を聞くだけでなく、具体的な論拠や資料を提示するなどして具体的な回答をする必要がある。会社が時間外労働の割増賃金の支払いにつき、合理的論拠を欠くまま拒否回答に終始したことは、あからさまな不誠実団交に当たる。

(2) 会社の主張

ア 団交要求書に係る会社の対応について

(ア) 団交要求書に係る会社の対応

会社は、組合からの団体交渉申入れは全て受け入れているし、解決に向け全力で対応している。

団交要求書は一方向的にファックスで送られ、組合から確認の電話等はない。

(イ) 26年9月3日付け団交要求書に係る会社の対応

団交要求書の団体交渉指定日である26年9月6日については団体交渉の設定は行っていない。団体交渉の申入れは組合が一方向的にファックスしたもので、会社は確認していない。

団体交渉をすっぽかしたと組合から抗議の電話があったが、会社は組合から確認も受けていないし知らないことなので抗議される理由はなく、抗

議することそのものが非常識であると抗議した。

イ 団体交渉における会社の対応について

団体交渉の内容は、会社と無関係なことについての要求であり無意味であったため、「裁判ではっきりさせましょう」と言った。

時間外労働の割増賃金が議題として組合から示されたが、その大半は残業ではなくアルバイトであり、割増賃金は発生していないことを何度も説明したが理解してもらえず、解決するには裁判しかないとの最初の団体交渉から回答していた。

A₂組合員を帰国させるとの発言は、同組合員の無断欠勤、別の事業主の下での就労等の行為によって、実習が不可能になったと判断したため行ったものである。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人は、肩書地に住所を置き、職場や雇用形態を問わず、広島県及びその近傍の労働者を対象に組織された労働組合であり、本件申立て時点での組合員は約150人であった。

【審査の全趣旨】

(2) 被申立人

Y₁は、肩書地においてカキ養殖を業としており、Y₂は、カキの加工・販売、付帯する業務を業とする株式会社である。

また、Y₂の代表取締役もY₁であり、同人の長男であるB₃、次男のB₂がY₂の取締役になっていた。B₂は、カキ養殖業を営む申立外C₃の代表取締役でもあった。このほか三男のB₁は、Y₂の従業員であるとともに、カキ養殖業を営む個人事業主であった。

これら4者は、Y₁とその子らが経営する同族会社で、漁港に面した隣り合う作業所でカキ養殖業等を行っていた。

【甲6・28号証、乙8号証、審査の全趣旨】

2 監理団体

会社の中国人技能実習生の受入れを行っていた監理団体は、技能実習を適正に実施するため、実習を実施する企業等の指導・監督や技能実習生の支援等を行う団体で、同団体の役員には、C₂代表理事、Y₁、B₃、B₂が就任していた。また、契約書等の会社の書類を同団体が作成するなどしていた。

【甲 24・29 号証，尋問記録 6・7・8 頁（C₂証人）】

3 組合員 4 人の就業状況

(1) 組合員 4 人の採用

技能実習生である A₂ 組合員（24 年 1 月 18 日来日）及び A₃ 組合員（23 年 12 月 13 日来日）は Y₁ に、A₄ 組合員及び A₅ 組合員（共に 24 年 5 月 23 日来日）は Y₂ に雇用され、技能実習 1 号口として就労を開始した。

なお、当初の雇用契約期間は 1 年間で、その後、技能実習 2 号口として 1 年ごとに雇用契約が更新された。

組合員 4 人の契約内容は次のとおりであった。

ア 契約期間

A₂ 組合員 24 年 2 月 21 日から 27 年 1 月 18 日まで

A₃ 組合員 24 年 1 月 20 日から 26 年 12 月 13 日まで

A₄ 組合員 24 年 4 月 27 日から 27 年 5 月 23 日まで

A₅ 組合員 24 年 4 月 27 日から 27 年 5 月 23 日まで

イ 始業・終業の時刻

午前 7 時から午後 4 時まで

ウ 基本賃金

広島県の最低賃金

エ 割増賃金率の記載内容

初回の雇用契約書には、所定時間外、休日、深夜労働に対して支払われる割増賃金率の欄に記載がなく、空欄であった。更新契約書には、それぞれ割増賃金率が記載されていた。

【甲 8・9 号証，審査の全趣旨】

(2) 会社での実習内容

組合員 4 人の仕事の内容は、カキの種付けや引き上げの作業、カキ打ち、カキを洗浄する作業等であった。

会社では、組合員 4 人を含め、併せて 11 人の中国人技能実習生が働いていたが、全員が同じ作業場で同じ作業に従事していた。

【甲 8・9 号証，乙 8 号証，審査の全趣旨】

(3) B₁の下での仕事の状況

組合員 4 人は他の技能実習生とともに、就業時間が終わるとそれまで班長として指示していた B₁に連れられて作業場の至近の海でカキを洗浄する作業を続けた。

組合員 4 人に対しては、B₁の下での仕事は別の事業所のもので、会社の残業ではないとかアルバイトであるという説明はなかった。そのため、組合員 4 人は、会社の仕事の継続であると思っていた。

他方、Y₁における団体交渉の代理人である B₂は、第 2 回団体交渉において、技能実習生のアルバイトについて、「彼らたちからすれば、アルバイトですよね。」「別に強制的にさせているわけじゃないんだから。こういう仕事があるけど、どうするか？するならしなさいよ。」「アルバイトは違法ですから」と、また、第 1 回団体交渉において、B₁の下での仕事は入管法に違反するかと組合が尋ねたところ、「そうですね、彼らはね。」などと発言している。

また、C₂代表理事は、1 か月に 1 度の訪問調査や、3 か月に 1 度の監査を行っており、組合員 4 人が別の事業主のところで働いているとの認識を持っていなかったものの、Y₁、Y₂や B₁の仕事は混在していて、問題を感じていた。

【甲 14・17・25・28 号証、尋問記録 9・10・11・22 頁（C₂証人）】

(4) 組合員 4 人の勤務状況

組合員 4 人は、休日も含めほぼ毎日勤務しており、日々の時間外勤務の状況を記録していた。

会社のタイムカードによれば、A₂組合員や A₅組合員は深夜も働くことがあった。

A₂組合員は、友人の帰国を見送るため仕事を休んで空港に行くなどの無断欠勤があった。

なお、会社は、組合が団体交渉で要求するまでは、組合員 4 人の有給休暇の取得を認めていなかったため、A₂組合員の帰省や A₄組合員の骨折による入院も欠勤として取り扱われた。

【甲5・17・30号証，乙15号証，尋問記録19頁（C₂証人），
尋問記録5頁（当事者A₁）】

(5) 社員寮での喫煙状況

組合員4人は社員寮で生活していたが，会社は，近隣の寮で，他の技能実習生が火事を起こしたことから，組合員4人が寮で煙草の不始末をすることに神経質になっており，監理団体と同席して，再三，喫煙をしないよう指導を行った。

その後，26年1月，組合員4人は監理団体を通じて民間アパートに引っ越した。

同年4月及び同年5月になって，会社は組合員4人に対し，社員寮で生活していた時に煙草を吸ったとして1人10万円の罰金や，畳を焦がしたとして1人1万5,000円の賠償金を支払わせた。

これらは，組合による返還の要求や労働基準監督署の是正指導により，同年10月15日に返還された。

また，組合員4人のうちA₄組合員は喫煙の習慣がなかった。

【甲2・3・31号証，乙12号証，尋問記録5頁（当事者A₁）】

4 組合加入と団体交渉

(1) 組合員4人の組合加入と分会結成

組合員4人は友人から組合を教えてもらい，26年1月22日に組合に加入した。
組合は，組合員4人によるA₆分会を結成した。

【甲1の1～4号証，尋問記録1頁（当事者A₁），審査の全趣旨】

(2) 第1回団体交渉の実施

ア 団交要求書等の送付

組合は，26年7月16日，A₂組合員の組合加入通知及び団交要求書を郵送でY₁に送付した。団体交渉は同月22日を指定していたが，B₂から同月21日に前倒しするよう日程変更依頼の電話連絡があり，同日第1回目の団体交渉が行われた。

団交要求書に記載された議題は，「残業代未払い賃金について」，「罰金の返還などについて」，「有給休暇の消化について」及び「その他」であった。

【甲4・5・31号証，尋問記録5頁（当事者A₁）】

イ 団体交渉の状況

団体交渉のY₁代理人はB₂であった。組合の要求に対し、Y₁は、有給休暇は認める、給料明細書は発行する、罰金は返す、残業代割増賃金については、そもそもB₁は個人事業主であり、そこで行われている仕事は別個の事業主だからY₁の残業にならない、水産業については労働基準法第41条が適用されるため、「うちらも時間外あるけど払ってないよ」と述べて、時間外労働の割増賃金が発生しない旨回答し、どうしても払えというなら、「残業代は裁判しましょう、いいですよ」と、また、A₂組合員については、「いいですよ、私が手に負えなかったら帰しますよ、1ヶ月分払って帰す。」と発言した。

【甲17号証，審査の全趣旨】

(3) 第2回団体交渉の実施

ア 団交要求書の送付

組合は、26年7月28日付け団交要求書をファックスでB₂に送付した。団体交渉の指定日は、同年8月1日であった。団交要求書に記載された議題は、「残業代未払い賃金について」、「罰金の返還などについて」、「賃金明細書の交付について」及び「その他」であった。

これに対し、Y₁から日程に関する調整の連絡はなかった。

【甲18・31号証，尋問記録6・7頁（当事者A₁）】

イ 団体交渉の状況

26年8月1日、組合がY₁の事業所を訪問したところ、B₂はリフトに乗って作業をしていたが、組合が来たのを確認すると、作業を中止して団体交渉に応じた。

Y₁は、時間外労働の割増賃金について、「認めてしまうと、みな返すようになる。中国へ。」、「残業自体ありませんよ、仮にあっても、割り増しは付きませんよ。そういう話をして、そういう契約をしているんです。」、「それがいやならもう帰ってもらいます。」、「とにかく、A₂には帰ってもらいます。めんどくさいです。」、「裁判すればいいじゃないですか。いいですよ。」などと発言した。

また、B₁の下での仕事について、アルバイト代はB₁から支払われているとの発言があった。

このほか、A₂組合員を帰国させるといった発言があったため、組合は、団

結して要求することとし、26年8月4日及び同月7日付けで他の3人の組合加入を会社に通知した。

なお、組合は同月1日の時点で、組合員4人全員がY₁に雇用されていると誤解していた。

【甲7の1・7の2・8・9・28・31号証，乙5号証，尋問記録7頁（当事者A₁），
審査の全趣旨】

(4) 26年9月6日団体交渉が行われなかった経緯

ア 団交要求書の送付

組合は、組合員4人の労働条件について、26年8月3日付け団交要求書をファックスでB₂に送付した。団交要求書に記載された団体交渉の指定日は同月11日で、議題は、「残業代未払い賃金について」、「有給休暇の消化について」及び「その他」であった。しかし、B₂から通知書の宛先が違っていると電話で指摘され、第3の3の(1)のとおりA₄組合員とA₅組合員はY₂に雇用されていたため、改めて同月7日付け団交要求書をファックスでB₂に送付した。団交要求書に記載された団体交渉の指定日は同月13日で、議題は、「残業代未払い賃金について」、「有給休暇の消化について」、「本人たちの契約書の交付について」及び「その他」であった。

【甲19・20・31号証】

イ 団体交渉延期の申入れ

26年8月13日、B₂は団体交渉指定日の当日に電話で団体交渉延期の申入れを行った。

【甲21・31号証】

ウ 抗議文の送付

26年8月16日、組合は、団体交渉で会社が約束した罰金、昼修理代、布団貸与代等について、約束の期限を過ぎても返還されていない旨の抗議文をファックスでB₂に送付した。

【甲21・31号証，審査の全趣旨】

エ 団交要求書の送付

26年9月3日、組合は、団交要求書をファックスでB₂に送付した。団交要求書に記載された団体交渉の指定日は同月6日、議題は、「契約書について（残

業代について)」、「給料明細書について」、「布団代について」及び「その他」であった。

これに対し、会社から日程に関する調整の連絡はなく、組合が団体交渉の指定日の前日に会社に電話をしてもつながらなかった。

【甲22の1・22の2・31号証】

オ 団体交渉指定日当日の状況

26年9月6日、団体交渉の指定日に組合が直接Y₁及びY₂の事業所に出かけて行くと、B₂は海に出かけていて不在であり、団体交渉は行われなかった。

同日の夜、組合が抗議の電話をかけると、会社は、団体交渉の申入れは組合が一方向的にファックスしたもので、会社は確認をしていなかったため、団体交渉の設定はしてはいない。組合からの確認も受けていないし、知らないことなので、抗議される理由はない旨回答した。

【甲31号証，尋問記録8頁（当事者A₁），審査の全趣旨】

(5) 更新契約書の情報開示請求

ア 更新契約書の内容

組合は、入管に情報開示請求を行い、26年9月3日にA₂組合員とA₄組合員の、同年10月6日にA₃組合員とA₅組合員の更新契約書の写しを受け取った。

更新契約書には、時間外労働の割増賃金率として25%の割増賃金を支払うことが明記され、有給休暇は10日とされていた。

なお、更新契約書の署名は組合員本人のものではなく、また、組合員4人に更新契約書は渡されていない。

【甲8・9・29・31号証，尋問記録11頁（C₂証人），尋問記録10頁（当事者A₁）】

イ 更新契約書を提出した経緯

監理団体のC₂代表理事は、更新契約書を入管に提出するに当たり、入管の担当者から、契約書の割増賃金率の欄が空白だと受け付けないと言われたため、割増賃金率の入った契約書を作成し、署名欄には監理団体の職員が組合員の氏名を記入し、Y₁に自らの印を押印してもらい入管に提出していた。

このことを、組合は、C₂代表理事から聞いた。

【甲 8・9・29 号証，尋問記録 12 頁（C₂証人），
尋問記録 11 頁（当事者 A₁）】

(6) 第 3 回団体交渉の実施

ア 団交要求書の送付

組合は、26年10月13日付け団交要求書をファックスでB₂に送付した。団体交渉の指定日は同月16日であった。団交要求書に記載された議題は、「布団代、給料明細書について」、「契約書について」及び「その他」であった。

組合は、事前にB₂に団体交渉予定日の都合を電話で確認した。

【甲23・31号証】

イ 団体交渉の状況

26年10月16日、第3回団体交渉が行われた。

第3回団体交渉からは、A₂組合員1人の要求から組合員4人の要求に変わったものの、組合の要求事項は基本的に同じであった。また、会社の団体交渉の代理人はいずれもB₂であった。

会社は、監理団体を通じて入管に提出した更新契約書の時間外労働の割増賃金率の記載について入管から問い合わせがあったことで、「やってくださいよ、裁判。うちはもうこういうことになっても、今回徹底的にやらんと示しがつかんですよ。」などと、解決するには裁判しかない旨の発言を繰り返した。

また、会社は、労働基準監督署が調査に訪れた際に、水産業が労働基準法第41条の適用となるかについて尋ねたところ、会社に違反はないとの回答があった旨を述べた。

【甲 29・31 号証】

(7) 裁判（訴訟提起）の決定

第3回団体交渉後、組合はA₆分会を開き、裁判を行うこととした。

【尋問記録 9 頁（当事者 A₁）】

5 組合員 4 人の解雇

(1) 解雇告知の状況

第3回団体交渉の翌日の26年10月17日、組合員4人は、今日から仕事に出なくていいと会社から言われた。組合は監理団体に確認し、解雇通知書及び解

雇理由書を要求した。

【尋問記録 12 頁（当事者 A₁）】

(2) 解雇通知の状況

26年10月22日、「10月24日付をもって解雇致しますのでその旨予告します。」、「解雇予告手当をお支払します」とする解雇予告通知書が組合員4人に交付された。

解雇理由証明書によると、解雇理由は「時間外労働の割増賃金を理由に紛争（裁判）となる為、健全な信頼関係による労使の関係を築くことが出来なくなったこと」、「その他（社員寮での喫煙を禁止しているが、何度注意しても改善されなかったこと。）」及び「その他（無断欠勤をしたこと。）」であった。

なお、解雇予告手当等は組合員4人に支払われた。

【甲 10 の 1・10 の 2・26 号証，乙 7 号証，尋問記録 25 頁（C₂証人）】

(3) 入管の監理団体への指導

監理団体のC₂代表理事は、入管から、技能実習生には時間外労働の割増賃金を出すように、また、実習機関に問題があることを報告するように言われていた。これを行っていなかったことについて、同代表理事は、親を売ることができないからと入管に答えていたが、それは、事業を始めるに当たって、B₂さん、B₃さん、Y₁さんにお世話になっていて、自分から、バツサリ切ることが出来ないという意味であった。

また、監理団体に所属する実習機関は9割がカキ養殖業者であったが、時間外労働の割増賃金を支払っていなかったのは、Y₁及びY₂だけであった。そのため、同代表理事は、以前、会社に対して「時間外はつけなくてはやばい」旨話していたが、それ以上の指導はしなかった。

同代表理事が解雇に関して入管に報告したところ、入管は同代表理事に対し組合員4人を移籍するよう指導をした。

【尋問記録 12・14・24・26・27 頁（C₂証人）】

(4) 新たな就労先の紹介

新たな就労先を探すに当たり、組合員4人は、監理団体のC₂代表理事から「裁判をやれば新しいところは誰も受け入れてくれない」と言われた。

組合は、組合員4人が様子を見守りたいとの意向を示したため、裁判の着手

を見合わせた。

【甲 14 号証，尋問記録 15 頁（当事者 A₁）】

(5) 新たな就労先及び就労開始日

A₂組合員の新たな就労先は C₄水産であった。（26 年 11 月 10 日）

A₃組合員の新たな就労先は C₅水産であった。（26 年 11 月 5 日）

A₄組合員及び A₅組合員の新たな就労先は C₆水産であった。（26 年 11 月 4 日）

【審査の全趣旨】

(6) 組合員 4 人の帰国日

A₂組合員の帰国日は 27 年 1 月 14 日であった。

A₃組合員の帰国日は 26 年 12 月 10 日であった。

A₄組合員及び A₅組合員の帰国日は 27 年 5 月 23 日であった。

【甲 32 号証，審査の全趣旨】

(7) 組合員以外の 7 人の技能実習生

会社には，組合員 4 人以外に，7 人の中国人技能実習生がおり，一緒に仕事をしていたが，組合員 4 人が解雇された 26 年 10 月 24 日以降も，それぞれが会社に解雇されることなく，B₁の下での仕事も続け，その後帰国した。

【乙 2・6 号証】

第 4 当委員会の判断

1 会社が，技能実習生を解雇したことは，正当な組合活動を理由とした不利益取扱い及び組合に対する支配介入（労働組合法第 7 条第 1 号・第 3 号）の不当労働行為に該当するか。（争点 1）

不利益取扱いの不当労働行為が成立するためには，不利益取扱いがあり，当該不利益取扱いと労働組合の正当な行為等との間に因果関係が存在しなければならない。

これについて，まずは，本件解雇の正当性について，会社の主張する解雇理由が，合理的なものであったか否かを検討する。

次に，会社の主張する解雇理由が合理的なものでなかった場合に，不利益取扱いがあるか，また，本件解雇が，組合員 4 人が組合に加入したこと又は正当な組

合活動を行ったことによるものか、すなわち、不当労働行為の意思が認められるか否かについて、さらに、組合の弱体化を狙った支配介入に当たるか否かについて検討する。

(1) 解雇理由の適否について

ア 解雇理由証明書の解雇理由について

(ア) 紛争（裁判）となることについて

解雇理由証明書に記載された解雇理由の一つ目は、「時間外労働の割増賃金を理由に紛争（裁判）となる為、健全な信頼関係による労使の関係を築くことが出来なくなったこと。」であった。

しかし、労働者が自らの時間外労働の割増賃金を主張しその確保を図ることは、労働者の当然の権利であって、会社と紛争（裁判）となることは合理的な解雇理由とは認められない。

(イ) その他の解雇理由について

解雇理由証明書に記載されたその他の解雇理由は、「社員寮での喫煙を禁止しているが、何度注意しても改善されなかったこと。」及び「無断欠勤をしたこと。」であった。

会社は、喫煙について、社員寮で火事が起こることを危惧しており、組合員4人と喫煙をしない条件で契約したのだから、喫煙は契約違反であると主張するが、組合員4人は、解雇の9か月前に既に民間のアパートに引っ越し、解雇時に社員寮に居住していなかったこと、また、A₄組合員は喫煙の習慣がなかったことから、合理的な解雇理由とは認められない。

また、無断欠勤について、会社は、組合員4人がたびたび無断欠勤したと主張するが、具体的な無断欠勤の状況について疎明はない。むしろ、前記第3の3の(4)で認定したとおり、組合員4人は、中国への帰国や負傷により一定期間休んだ時期を除けば、ほぼ毎日就労しているなど、解雇の理由とする無断欠勤があったとは認められない。

イ 訂正後の解雇理由について

(ア) 解雇理由の訂正について

会社は、本件審査において、監理団体のC₂代表理事が作成した解雇理由証明書に記載された解雇理由は誤りであったが、これはY₁が気付かず

押印して組合員4人に交付したものであって、解雇理由は、①B₁の会社でのアルバイトという不正行為により実習が不可能であると判断したこと。②勤務態度の悪さ、無断欠勤。③約束事、契約違反(タバコ・不貞行為他)に訂正するとともに裁判をするため解雇するとは一度も言ったことはないと主張する。

本件審査の過程で、しかも、最終段階において解雇理由証明書の解雇理由を訂正することははなはだ不自然であり、訂正後の解雇理由を組合員4人に通知した事実もうかがわれないことから、上記①ないし③の理由が本件解雇当時の解雇理由であるか明らかではないが、念のため、それらの解雇理由について、合理性があるか否かについて検討する。

(イ) B₁の下での仕事(アルバイト)について

会社は、組合員4人が勝手に技能実習制度で禁止されているアルバイトをしたことが、解雇理由であると主張する。

しかしながら、前記第3の3の(3)で認定したとおり、B₁の下での仕事の実態は、会社において班長として作業を指示していたB₁が、会社の終業後、休憩時間もなく作業場の至近の海に組合員4人を連れて行き、カキを洗う作業に従事させるというものであって、組合員4人は、Y₁及びY₂にそれぞれ雇用されながらも、同じ作業場で同じ作業をしており、B₁の下での仕事を会社の仕事の継続であると思い、アルバイトをしているという認識がなかったと認められること、会社は、このような実態を十分に知っていながらアルバイトであることを説明せず、2年以上もの間、アルバイトを止めるよう注意・指導したこともなかったこと、さらに、組合員4人以外の技能実習生も同様の状況でありながら、前記第3の5の(7)で認定したとおり、他の技能実習生は組合員4人が解雇された日に解雇されることもなく、翌月もB₁の下での仕事を続けていることから、アルバイトにより実習が不可能であると判断したとの解雇理由は、合理的な理由とは認められない。

(ウ) その他の解雇理由について

上記のほか、会社は、「勤務態度の悪さ」や「契約違反(不貞行為等)」を解雇理由にあげているが、それらについて具体的な疎明はない。

ウ 小 括

以上のとおり、会社が主張する解雇理由については、いずれも合理的な理由があるとは認められない。

(2) 不利益取扱いの成否について

ア 本件解雇の不利益性について

組合員4人は、解雇によって、技能実習を継続することができなくなった。また、日本で収入を得る手段を失い、月額十数万円の賃金を得られなくなる経済的な不利益を被ったのであるから、本件解雇は、労働組合法第7条第1号にいう不利益取扱いに当たる。

イ 組合活動について

組合員4人は、組合に加入し、組合を通じて年次有給休暇の取得や時間外労働の割増賃金の支払い等を会社に要求するとともに、入管や監理団体に相談するなどの組合活動を行っている。また、時間外労働の割増賃金の支払いについては裁判の準備も進めていた。

組合及び組合員4人のこうした活動は正当な組合活動であると認められ、このほか、正当な組合活動を逸脱するような行為は認められない。

ウ 不当労働行為意思について

会社は、組合員4人に対して26年10月17日に解雇告知をしたが、それは第3回団体交渉が行われ、その結果を受けて組合が裁判を行うことを決定した日（10月16日）の翌日であり、解雇の決定時期と組合活動の時期とが極めて近接している。

また、上記(1)のとおり、組合員4人の勤務状況や生活状況は従前と変わりなく、合理的な解雇理由がないなか、組合に加入し、正当な組合活動として時間外労働の割増賃金の支払いの要求を開始し、裁判を行うことを決定したことが唯一の変化であった。加えて、解雇当時に会社に在職し、組合員4人と同様に勤務していた他の技能実習生は解雇されることなく、その後も就労を続けており、この時期に解雇されたのは組合員4人のみであったことに鑑みて、組合員4人は組合活動を理由として解雇されたものと推認され、組合に対する不当労働行為意思が認められる。

(3) 支配介入の成否について

上記(1)及び(2)で判断したとおり、組合員4人に対する解雇は、組合及び組合員4人の組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱いであると認められ、それは同時に、会社から組合員4人を排除し、A6分会を消滅させ、組合の組合活動を委縮させ弱体化させる行為でもあり、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

(4) 結 論

よって、会社が組合員4人に対して行った本件解雇は、組合及び組合員4人の組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱いであるとともに、組合の組合活動に対する支配介入であり、労働組合法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為である。

2 組合の団体交渉申入れに係る会社の対応及び団体交渉に係る会社の対応は、団交拒否又は不誠実団交(労働組合法第7条第2号)の不当労働行為に該当するか。

(争点2)

(1) 団交拒否について

団交拒否の不当労働行為の成立要件は、「使用者が雇用する労働者代表者と団体交渉をすることを正当な理由なくして拒むこと」(労働組合法第7条第2号)である。これには、団体交渉を当初から正当な理由なく拒否することばかりでなく、途中から拒否することや団体交渉に形の上では応じながら不誠実な態度を取ることも含まれる。

本件においては、会社が団交要求書に回答をしなかったことや、団体交渉の日程調整を行うことなく、団体交渉設定日に事前の連絡もなく不在にした対応が、団交拒否ないし不誠実団交に該当するか、以下検討する。

ア 団交要求書に係る会社の対応について

会社は、日程調整を行わなかったことや事前の連絡もなく団体交渉日に不在にしたことは、組合から一方的に団交要求書が送られてきたもので、組合からの確認の電話もないことが理由であると主張する。

しかし、組合の団交要求書に記載された団体交渉の日時や場所について、会社に不都合があれば調整は可能であり、現に、会社はそれまでに自ら組合と日程の調整を行っている。

前記第3の4の(2), (3), (4), (6)で認定したとおり, 組合は, 団交要求書を, 26年7月16日に郵送で, その後の同月28日, 同年8月3日(同月7日に再申入れ), 同年9月3日及び同年10月13日はファックスの方法でB₂に送付している。

このうち, 同年7月16日及び同年8月3日の団体交渉申入れに対してY₁が, また, 同年8月7日及び同年10月13日の団体交渉申入れに対してY₁及びY₂が組合と日程調整の連絡を行ったが, 同年7月28日と同年9月3日の団体交渉申入れについては, Y₁及びY₂は何ら返答をしなかったことが認められる。

同年7月28日の団体交渉申入れについて, 組合が団体交渉指定日とした同年8月1日にY₁の事業所を訪れたところ, B₂が居合わせたため, 第2回団体交渉を行うこととなり, 同人は交渉に応じているものの, 前記第3の4の(3)のイで認定したような発言に終始し, 誠実な団体交渉の態度であったとは認められない。

同年9月3日の団体交渉申入れについては, 組合が団体交渉指定日の同月6日にY₁及びY₂の事業所を訪れたところ, B₂は不在であり団体交渉を行うことができなかった。

このことについて, 組合は, 同日の夜, 会社に抗議の電話をかけたところ, 会社は, 組合からの確認を受けていないし, 知らないことなので抗議される理由はない。団交は必要ないと返答しており, 会社は団体交渉を拒否する態度であったと認められる。

このほか, 会社が組合の団体交渉申入れについて, それを拒否する正当な理由が存するとの疎明はなく, 会社が団体交渉申入れに対して日程調整を行わず, 団体交渉日に不在にしたことについて, 正当な理由があったものとは認められない。

イ 小 括

以上のとおり, 会社が団体交渉申入れについて回答を行わず, 同月6日の団体交渉設定日に事前の連絡もなく不在にしたことは, 正当な理由がなく団体交渉を拒否するものである。

(2) 団体交渉における不誠実な対応について

団体交渉において使用者は、誠実に対応すること（以下「誠実交渉義務」という。）が要請される場所、誠実交渉義務とは、一般に、労働組合の要求や主張に対する回答や、自己の主張の根拠を具体的に説明したり必要な資料を提示するなどして、自己の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たるべき義務と解される（カール・ツァイス事件・東京地判平成元年9月22日）。

組合は、時間外労働の割増賃金の未払い問題に関して、会社は団体交渉での協議に応じず不誠実な対応であった旨主張し、会社はこれを争うので、以下検討する。

ア 団体交渉における会社の説明及び発言について

組合と会社の団体交渉は、26年7月21日及び同年8月1日はY₁との間で、同年10月16日はY₁及びY₂との間で行われた。

前記第3の4の(6)で認定したとおり、B₂は団体交渉の中で、Y₁とY₂を区別した発言はなく、3回の団体交渉の内容を会社の主張と解するのが相当である。組合は、上記団体交渉を通じて①時間外労働の割増賃金の支払い、②罰金等の返還、③年次有給休暇の取得などを要求し、会社は、②罰金等の返還、③年次有給休暇の取得については組合の要求を概ね認めたが、①時間外労働の割増賃金の支払いについては拒否した。

3回の団体交渉を通じた会社の発言内容に照らせば、会社の主張する①時間外労働の割増賃金の支払いを拒否する理由は、(i)会社に時間外労働はなく、B₁の下での労働は別個の事業主の下での労働であり会社の残業ではないこと、(ii)中国での契約時に時間外労働がないことを説明しており、契約書にも割増賃金率の欄に記載がないこと及び(iii)水産業は労働基準法第41条の適用対象であり、時間外労働が発生しないことの3点にまとめることができる。

これに対して、組合は、(i) B₁の下での仕事は会社の業務と一連のものであったこと、(ii) 割増賃金率の欄に25%と記載された更新契約書が入管に提出されていること、(iii) 技能実習生には時間外手当が支払われなくてはならないとの入管の指針があること、などを説明し、会社との交渉を求めた。

ところで、上記3点にまとめられる会社の説明は以下のとおり、内容的に

合理性のある説明とは言えないものであった。

- (ア) 会社に時間外労働はなく、B₁の下での労働は別個の事業主の下での労働であり会社の残業ではないとの説明について

会社に時間外労働がないことについては、前記第3の4の(2)で認定したとおり、第1回団体交渉において、Y₁代理人のB₂は、「うちらにも残業あるけど払ってないよ。」と、Y₁に残業があることを示す発言をしている。

また、B₁の下での労働については、前記第3の3の(3)で認定したとおり、Y₂の従業員でもあり班長でもあるB₁が、会社の終業に引き続き組合員4人を作業場の至近の海に連れて行き、カキを洗う作業に従事させていたものであるが、会社は、組合員4人に別個の事業主の下での仕事であるとの説明もせず、アルバイト代はB₁が直接技能実習生に支払っており、別個の事業主の下での労働であるから会社の残業ではないと主張するのみであった。

- (イ) 中国での契約時に時間外がないと説明しており、契約書にも割増賃金率の記載がないとの説明について

会社に残業があることを示す発言をしていることは上記(ア)のとおりであるが、中国での契約時には、時間外がないと説明している。また、初回の契約書に割増賃金率の記載がないが、前記第3の4の(5)及び(6)で認定したとおり、更新契約書には割増賃金率の記載があり、同契約書にはY₁が押印している。

- (ウ) 水産業は労働基準法第41条の適用対象であり、時間外労働が発生しないとの説明について

技能実習生に労働基準法第41条の適用があるとしても、そのことによって深夜業の関係規定の適用が排除されるものではない。しかし、前記第3の3の(4)で認定したとおり、少なくともA₂組合員やA₅組合員は深夜に働いているが、会社はこれに対する割増賃金を支払わない理由の説明を行っていない。

加えて、会社は前記第3の4の(3)で認定したとおり、3度にわたる団体交渉で、「残業自体ありませんよ、仮にあっても、割り増しは付けませんよ。そういう話をして、そういう契約をしているんです。」「裁判すれば

いいじゃないですか。いいですよ。」などと発言し、当初から自らの見解に固執し、団体交渉での話合いに応じる姿勢ではなかった。さらに、会社は、前記第3の4の(3)で認定したとおり、「認めてしまうと、みな返すようになる。中国へ。」、「それがいやならもう帰ってもらいます。」、「とにかく、A₂には帰ってもらいます。めんどくさいです。」などといった威圧的な発言をして組合を牽制しており、この点においても、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たったとは認められない。

イ 小 括

時間外労働の割増賃金が労働者にとって重大な問題であることを踏まえ、会社は、具体的、合理的な説明をすべき責任があったにもかかわらず、そのような説明を欠いている。

また、会社は、上記問題について、当初から自らの見解に固執し、団体交渉での話合いに応じる姿勢ではなかったと認められる。

さらに、団体交渉における会社の、「認めてしまうと、みな返すようになる。中国へ。」、「それがいやならもう帰ってもらいます。」との組合員4人に対する解雇・帰国に関する発言についても、組合に対して圧力をかけたものと認められる。

上記のような対応は、自己の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たるべき義務を果たしていなかったものといわざるを得ず、誠実であったとは認められない。

(3) 結 論

以上のとおり、Y₁が26年7月28日の、Y₁及びY₂が同年9月3日の団交要求書に対して回答を行わず、Y₁及びY₂が、同年9月6日の団体交渉設定日に事前の連絡もなく不在にしたことについては、正当な理由なく団体交渉を拒否するものであり、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。

また、Y₁が、同年7月21日及び同年8月1日の団体交渉に、Y₁及びY₂が、同年10月16日の団体交渉に形式上応じているものの、時間外労働の割増賃金に係る会社の考え方について、具体的、合理的な説明を欠いていたこと、当初から自らの見解に固執し、団体交渉での話合いに応じる姿勢ではなかった

こと、組合員 4 人の解雇・帰国に関する威圧的な発言があったことから、団体交渉における誠実さを欠いていたものといわざるを得ず、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 救済方法について

組合員 4 人は、新たな受入れ先に再就職した日以降は、技能実習が継続していることから、賃金については、解雇日の翌日から新たな受入れ先に再就職するまでの勤務日に相当する日数分の賃金の支払いを命ずるものとする。

なお、会社は、仮に、解雇後の賃金請求権が発生したとしても、解雇後の再就労までの期間は 30 日以内であり、1 か月分の解雇予告手当が支払われているのであるから、組合員 4 人に実質的な損害は発生していないと主張するが、これは、解雇予告手当を本件解雇後の賃金の支払いに充当する、又は、賃金請求権に相当する金額の解雇予告手当は不当利得であるとして、会社の組合に対する不当利得返還請求権と対当額で相殺する趣旨の主張と解される。

しかし、解雇予告手当は賃金と法的性質が異なるものであって、解雇が無効である場合の解雇後の賃金請求と解雇予告手当の返還請求との相殺がいわゆる調整的相殺に当たるとは言えないことに鑑みれば、使用者の一方的な意思表示によって、解雇後に賃金を既払いの解雇予告手当で相殺することは認められない（アニメディック事件・東京地判平成 25 年 7 月 23 日労働判例 1080 号 5 頁）。

また、会社に対し、主文のとおり各文書の交付を命ずるものとする。

第 5 法律上の根拠

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 条の規定により、主文のとおり命令する。

平成 28 年 1 月 22 日

広島県労働委員会

会 長 河 野 隆