

命 令 書

大阪府中央区

申立人 X 5
 代表者 委員長 X 1

大阪府東成区

被申立人 Y 5
 代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成27年(不)第26号事件について、当委員会は、平成29年5月10日及び同月24日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 2 及び同 X 3 について、他の従業員と同基準の労働時間で、就業させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X 5

委員長 X 1 様

Y 5

代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 平成27年4月9日及び同月14日、 Y 1 が貴組合員 X 2 氏に対し、組合活動を阻害する発言をしたこと（3号違反）。

- (2) 平成27年4月16日、貴組合員 X 2 氏及び同 X 3 氏に対し、配送を終えた時点で退社するよう指示し、同日以降、勤務時間を短縮したこと（1号違反）。
- (3) 平成27年4月17日及び同月22日、 Y 2 が貴組合員 X 2 氏に対し、組合活動を阻害する発言をしたこと（3号違反）。
- (4) 平成27年4月17日及び同月18日、 Y 3 が貴組合員 X 2 氏に対し、組合活動を阻害する発言をしたこと（3号違反）。
- (5) 平成27年4月22日、会社内で貴組合員 X2氏が行った行為に関し、警察に通報し、被害届を提出したこと（3号違反）。
- (6) 平成27年4月24日以降、貴組合員 X 2 氏を就業させなかったこと（1号・3号違反）。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員2名に対してのみ労働時間を短縮することの禁止
- 2 組合員1名に対する就業拒否の禁止
- 3 組合員に対する支配介入の禁止
- 4 謝罪文の手交及び掲示
- 5 損害賠償金の支払

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①被申立人が配送に携わっている申立人組合員に対し、配送から帰ってきた時点で業務を終わるように指示したこと、②被申立人が申立人組合員に対し、就業を禁止したこと、③被申立人代表取締役等が申立人組合員に対し、申立人の活動に関連した発言をするなどしたこと、が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 Y 5 （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、主として鶏肉販売業を営む会社であり、その従業員数は本件審問終結時約20名である。

会社は、本件申立時において、主として、取引先の飲食店等からの注文に応じて、社内で鶏肉を解体するなどし、これを配送し、納品している。

イ 申立人 X 5 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所

を置き、主に大阪地域で働く労働者により組織される労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約50名である。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 組合員の勤務状況と賃金の概要について

(ア) X2 (以下、同人が組合に加入する前も含め「X2 組合員」という。)は平成20年から、
X3 (以下、同人が組合に加入する前も含め「X3 組合員」といい、
両名を併せて「本件組合員ら」という。)は同22年から、会社にて勤務している。

平成27年3月において、X2 組合員は午前3時30分頃から、X3 組合員は午前6時頃から、原則として、日曜日を除く毎日、勤務し、配送品の準備や配送等に携わっていた。通常、本件組合員らは、午前中に配送に出かけ、一旦、昼すぎに帰社し、その後、再度、配送に出かけていたが、当時、配送業務を行うのは、主として、本件組合員らであった。

ところで、本件組合員らについての雇用契約書は作成されていない。また、会社内で、X2 組合員は X2 又は X2 と、X3 組合員は X3 と呼ばれることがあった。

(甲37、甲38、乙132、乙133、証人

X2、証人 X3)

(イ) 会社が、本件審査手続において、本件組合員らに適用されるとして提出した就業規則には、平成26年4月1日から適用する旨記載されており、そのうち、制裁に関する規定は別紙1のとおりである。

また、この就業規則は、従業員の給与の種類、計算及び支給方法その他給与に関する事項は、別に定める賃金規定による旨定めるが、本件申立時において、会社は賃金規定を設けていないところ、会社は、毎月末日を給与の締日とし、同日に同月分の賃金を従業員に支払っていた。

平成27年3月までの本件組合員らの賃金明細書によると、本件組合員らの賃金には時間外手当や運転手当といった手当はなく、基本給のみが設定され、支給額は基本給から所得税を控除して算出されていたところ、X2 組合員の基本給は27万円、X3 組合員の基本給は20万円であった。

また、本件申立時において、会社はタイムカードを導入していなかった。

(甲11、甲30、甲36、甲38、乙1、乙131)

イ 本件申立てに至る経緯

(ア) 平成27年4月1日、組合は会社に対し、本件組合員らの組合への加入を通知

した。

(甲2、甲36、乙133、証人 X2)

(イ) 平成27年4月2日、組合副委員長の X4 (以下「X4副委員長」という。) は会社の代表取締役である Y1 (以下「Y1社長」という。) と本件組合員らが同席の上、話をし、本件組合員らの労働時間は大変長く、概算で一人当たり800万円程度の未払残業手当が生じており、給与について真剣に考えてもらう必要がある旨述べるなどした。

(甲17の1、甲17の2、甲36、甲37、甲38、乙133、証人 X2 、当事者 Y1)

(ウ) 平成27年4月9日、Y1社長は X2 組合員と電話で、 X2 組合員が弁護士を訪問することについて話をした(以下、この時のY1社長の発言を「Y1社長の弁護士紹介発言」という。)

(甲20の1、甲20の3、甲37、証人 X2)

(エ) 平成27年4月9日、組合と会社との間で団体交渉(以下、団体交渉を「団交」といい、この時の団交を「27.4.9団交」という。)が開催された。

(甲18の1、甲18の2、甲36、甲37、甲38、乙133、証人 X4)

(オ) 平成27年4月14日、組合は会社に対し、次回団交まで待っても会社が誠実に未払残業代問題に回答することは期待できないとして、同月15日に本件組合員らが仕事を早退して、労働基準監督署に申告することを通告した。

(甲3、甲36)

(カ) 平成27年4月14日、Y1社長は X2 組合員と労働基準監督署への申告等について話をした(以下、この時のY1社長の発言を「27.4.14Y1社長発言」という。)

(甲20の1、甲20の4、証人 X2)

(キ) 平成27年4月15日、本件組合員らは、労働基準監督署に対し、未払賃金に係る申告を行った。

(甲36、甲37、甲38、証人 X2 、証人 X3)

(ク) 平成27年4月16日、会社は、配送を終え帰社した本件組合員らに対し、退社するよう指示した(以下、会社が本件組合員らに対して、配送を終えたら退社するよう指示することを「本件業務終了指示」という。)

(甲37、甲38、証人 X2 、証人 X3)

(ケ) 平成27年4月16日夜、X4副委員長は、本件組合員らを従前どおり勤務させることを求める旨などを記載した組合から会社あての同日付けの文書（以下「4.16組合文書」という。）を会社敷地内又はそれに隣接する場所の郵便物受取用のポストに投函した。ところで、このポストは、Y1社長の母で、会社取締役のY2（以下「Y2取締役」という。）の自宅のものであった。

（甲4、甲36）

(コ) 平成27年4月17日早朝、Y2取締役はX2組合員と自宅ポストへの文書の投函について話をした（以下、この時のY2取締役の発言を「27.4.17Y2取締役発言」という。）。

（甲20の1、甲20の5、甲37、乙133、証人

X2）

(サ) 平成27年4月17日朝、会社で会長と称されているY3（以下「Y3会長」という。）は、作業中の従業員を集めて、組合の活動について言及し、その後、X2組合員と話をした（以下、この時に、従業員を集めて行ったY3会長の発言とX2組合員への発言を併せて「27.4.17Y3会長発言」という。）。

（甲20の1、甲20の6、甲37、証人

X2）

(シ) 平成27年4月18日、Y3会長はX2組合員と話をした（以下、この時のY3会長の発言を「27.4.18Y3会長発言」という。）。

（甲20の1、甲20の7、甲20の8、甲37）

(ス) 平成27年4月22日早朝、Y3会長がX2組合員と話をした。その時、近くにいたY2取締役は、X2組合員に対し、子どもが通っている学校名を尋ねるなどした（以下、この時のY2取締役の発言を「27.4.22Y2取締役発言」という。）。

（甲26の1、甲26の2、甲37、乙133、証人

X2）

(セ) 平成27年4月22日昼過ぎ、会社内で、X2組合員とY3会長が話をしていた際に、X2組合員は「私の子ども、殺すんやったら、まず、お父さん、殺して。」等と繰り返し言った。

当時、会社内の別室にいたY1社長は、電話で連絡を受け、X2組合員が包丁を持って暴れているとして警察に通報し、X2組合員は、東成警察署にて、同日夕刻、身元引受人が来るまでの間、事情聴取を受けた（以下、この時に会社内でX2組合員が取った行動を「4.22行為」という。）。

また、Y 3 会長は4. 22行為に関して、東成警察署に対して被害届を提出した。

(甲27の1、甲27の2、甲37、乙132、乙133、証人

X 2 、当事者 Y 1)

(ソ) 平成27年4月24日、X 2 組合員が会社に出勤したところ、Y 1 社長は、X 2 組合員に対し、会社に来ないようにと言い、警察に通報した。同日以降、本件審問終結に至るまで、X 2 組合員は就業していない。

(甲37、乙131、乙133、証人 X 2 、当事者 Y 1)

(タ) 平成27年4月24日、組合は本件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。

第3 争 点

- 1 平成27年4月16日の本件業務終了指示及びそれ以降も当該指示を続けていることが、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2 平成27年4月24日以降、会社が X 2 組合員の就業を禁止したことが、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。
- 3 以下の行為は、会社の組合に対する支配介入に当たるか。
 - (1) Y 1 社長の弁護士紹介発言
 - (2) 27. 4. 14 Y 1 社長発言
 - (3) 27. 4. 17 Y 2 取締役発言
 - (4) 27. 4. 17 Y 3 会長発言
 - (5) 27. 4. 18 Y 3 会長発言
 - (6) 27. 4. 22 Y 2 取締役発言
 - (7) 平成27年4月22日、Y 3 会長が警察を呼び、被害届を出したこと。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1(平成27年4月16日の本件業務終了指示及びそれ以降も当該指示を続けていることが、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。)について

(1) 申立人の主張

ア 本件組合員らは、会社の超長時間労働について相談に組合を訪れ、組合に加入して労働環境改善を求めることになった。

当時、会社は、勤務時間の管理を全く行わず、基本給のみを支給していたところ、27. 4. 9団交においても、会社は、未払残業手当問題について、まともに話をしようとしなかった。そのため、組合は、会社の対応を待っていても何ら期待はできないと判断し、労働基準監督署に対し申告を行うことを通告し、本件組合員らは、実際に申告を行った。

これに対し、その翌日から、会社は、本件組合員らに対して、突然に本件業務終了指示を行い、労働時間を短縮した。

イ 本件組合員らは、本件業務終了指示までは、連日午後6時前後まで業務に就いていた。会社は、答弁書において、本件組合員らは配送業務終了後も店内に残って談笑していただけであったと答弁しているが、配送終了後、忙しく働く同僚のそばで、長時間談笑するなどあり得ず、かえって、この答弁は、本件組合員らが配送終了後も相当遅くまで会社にいたことを認めたものである。X2 組合員は、午前6時頃から配送に出かけるが、午前3時頃には就業しており、このことから、本件組合員らが様々な店内作業を他の従業員とともに行っていたことが明らかである。また、本件組合員らの未払残業手当についての訴訟において、会社との間で和解が成立したが、この時の金額からみても、会社は、本件組合員らが相当の長時間時間外労働をしていたことを認めたことを示している。

本件において、会社は組合が不当な要求をしていると言わんがため、証拠のどっち上げをしているが、会社が書証として提出した本件組合員らの出勤管理メモもそのひとつである。会社は、このメモの作成手順について、午前5時以前の出勤管理を誰がしていたのかについて全く触れていない。また、平成27年4月分のメモにおいて、15日には、本件組合員らは午後2時半頃に退勤したことになるが、この退勤時間は他の日とさほど変わらず早退をしたとはみられないが、実際には、この日、本件組合員らは労働基準監督署へ行くために早退しており、そのことは会社も認めている。X2 組合員が有給休暇を取得した23日と会社が就業禁止を命じた24日のいずれにも出退勤時間が記載され、それが横線で消去されている。これらのことからみて、会社が提出した出勤管理メモは虚偽のものである。

ウ 以上のとおり、本件業務終了指示は、会社業務が午後6時頃まで行われている中、従前は業務終了まで勤務をさせていたのにもかかわらず、本件組合員らのみを午後4時頃に退社させ、本件組合員らの時間外手当を減少させたものである。

(2) 被申立人の主張

平成27年4月2日の段階で、会社は、組合から長時間労働についての指摘を受け、改善していくとの回答を行っている。会社は、各従業員の労働時間の短縮を図るため、雇用する従業員数を増加させ、従前3名で行っていた配送業務を7名で行う体制に変更した。

専ら配送業務に従事する本件組合員らの労働時間も短縮されたが、これは本件組合員らが組合員であるが故ではなく、会社が、組合の指摘を受けて遅まきながら労働時間の短縮化を図ったからである。

また、組合は会社との団交において、会社が従業員数を増加させ、各従業員の負担軽減に努めていることを評価し、本件組合員らのみの労働時間が短縮されていることを主張しなくなった。

なお、会社は、本件組合員らを含む従業員について、出勤時間と退勤時間を記載した出勤管理メモを作成し、労働時間管理を一貫して行ってきた。

以上のとおり、労働時間に関して本件組合員らに対する不利益取扱いがあるとする申立ては認められない。

2 争点2（平成27年4月24日以降、会社が X2 組合員の就業を禁止したことが、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) 申立人の主張

ア 27.4.22 Y2 取締役発言において、Y2 取締役は X2 組合員に対し、X2 組合員の子どもの学校へ行って子どもの人生をつぶすと脅迫した。X2 組合員はこれにより興奮状態になったところ、Y3 会長はこれを利用して、4.22 行為において X2 組合員が包丁を振り回したというでっち上げを行った。そして、会社は、これを口実として、X2 組合員を就業させなかった。

イ 平成27年4月22日午後1時頃、配送業務から戻った X2 組合員は、中二階にいた Y3 会長に集金を手渡した後、階下に下り、一旦、次の配送の準備をしたが、Y2 取締役の姿が見当たらないことから、朝の27.4.22 Y2 取締役発言における子どもに危害を与えるという脅迫の影響で精神が不安定になり、昼からの配送業務に就くのに不安を感じ、階下から中二階にいる Y3 会長に対し、抗議を行った。この内容は、組合が提出した X2 組合員が録音していた音源のとおりであるが、子どもに危害を加えるというのなら、先に父親である X2 組合員を殺すよう迫るといふもので、X2 組合員は、刃物は全く手にしていなかった。X2 組合員が抗議している間、Y3 会長は中二階の同じ場所にずっと座っており、その後、立ち上がって階段を下り、勝手口より外へ出て行き、これにより事態は終了している。なお、X2 組合員が身に付けていたかぶりものの「IS」とは、会社が主張するような意味ではなく、私が子どものことを守りますという意味である。

会社は、答弁書にて、X2 組合員が殺す、殺すと言って刃物を振り回した旨主張しているが、音源によると、X2 組合員は、一貫して、子どもに危害を加える前に父親である自分に手を出すよう求める発言をしており、刃物を振り回されたことに対応する Y3 会長の言葉は一切出てこない。2分43秒あたりに階段を下りる音があり、3分46秒あたりに X2 組合員が他の従業員に配送を頼むよう言っているのが録音されている。仮に、X2 組合員が包丁を振り回し

たのならば、その直後に、 X 2 組合員と他の従業員が、業務に関して通常の会話をするなどあり得ない。

4.22行為の後、 X 2 組合員は、近所の交番を訪ね、状況を訴えようとしたが、警察官は相手にしてくれず、その警察官とともに、会社へ再度向かったところ、多くの警察官により拘束された。この拘束は、 Y 3 会長が X 2 組合員が刃物を振り回したとして警察に連絡したためであったが、身体検査の結果、刃物類は出てこず、東成警察署は X 2 組合員を夕方まで事情聴取した後、解放した。その際、警察官は X 2 組合員に対し、はめられたなど発言した。

また、 X 2 組合員が刃物を振り回したのならば、その直後に自ら交番を訪ねることはあり得ず、さらに、翌日、 X 2 組合員は、その交番を訪ね、警察官に対し、自分の話をきちんと聞いてくれなかったことに抗議をしたところ、当該警察官は、 X 2 組合員に謝るなどしている。

ところで、会社は、答弁書において、4.22行為において X 2 組合員が包丁を突き付け、殺すと叫んで包丁を振り回し、 Y 3 会長の顔面から30センチメートルのところを示したとしていたが、準備書面4では、顔面から19センチメートルのところであったとしており、この点に関して、 Y 1 社長は、反対尋問で質問されると文字の打ち間違いである旨証言し、このような大事な点を打ち間違いで済まそうとした。また、平成27年12月には、でっち上げの刃物事件は不起訴となった。結局、会社は、なんら証拠を示さないまま、 X 2 組合員が刃物を振り回したと主張しているだけである。

また、会社は就業禁止は、労働基準監督署と相談の上で行った旨主張するが、労働基準監督官（以下「監督官」という。）は、賃金は最低でも6割を支払うべきであると助言しただけであり、就業禁止そのものについて相談に乗ったものではない。

なお、本件審問終結時において、組合は会社に対し、 X 2 組合員の復職を求めて団交を申し入れているが、会社は、 X 2 組合員が復職すれば会社を辞めると言っている人がいるなどとして、またもや嘘をついて、復職に応じない。

(2) 被申立人の主張

ア 平成27年4月22日、 X 2 組合員は、配送業務終了後、中二階の机のところにいた Y 3 会長に対して集金袋を投げつけ、これに対し、 Y 3 会長が従業員が一生懸命働き、取引先から支払ってもらったお金を投げつけるとはどういうことかという趣旨のことを言うと、 X 2 組合員は、階下に降り、包丁棚から肉切包丁を取り出し、再度、中二階の方へ向かった。 Y 3 会長は、 X 2 組合員が包丁を取りにいったことを知らず、 X 2 組合員を追いかけるべく階段を降りよ

うとしたところ、 X 2 組合員は、階段にいる Y 3 会長の顔先に向けて、包丁を突きつけた。さらに、 X 2 組合員は、 Y 3 会長に対し、「殺す。殺す。」と言った後、母国語で意味不明の言葉を繰り返し発し、包丁を自らの手に突き立て、 Y 3 会長に対し、包丁を突きつけた行為が単なる威嚇行為でないことを示した。また、その際、 X 2 組合員は、イスラミックステートの一員あるいはこれを支持する者を示す「 I S」と記載したかぶりものを身に付けていた。

X 2 組合員が Y 3 会長に対し、包丁を突きつけた経緯は、複数の従業員が目撃しており、そのうち 1 名が Y 1 社長に架電して報告した。この架電については、当時、 Y 1 社長と同席していた労働基準監督署から来訪していた監督官等が現認している。

組合が提出した音源によると、冒頭、 X 2 組合員が興奮して Y 3 会長に詰め寄り、 Y 3 会長が X 2 組合員の発言内容について理解できず、 X 2 組合員の対応に苦慮している様子が示されている。録音開始から 2 分 41 秒の直前に Y 3 会長の発する声が小さくなっていき、 2 分 43 秒のあたりで階段を下りる音が録音されている。その後、 2 分 43 秒から 3 分 9 秒の 26 秒の間、雑音のみが録音されており、この 26 秒の間に、 X 2 組合員は、包丁を Y 3 会長の顔先に突きつけたものである。 X 2 組合員は、 3 分 46 秒後に職場を離脱し、交番に直行した。

従業員 1 名から連絡を受けた Y 1 社長は、即座に 110 番通報したところ、合計 10 名の警察官が駆け付けた。この時のパトカーのサイレンを聞いた X 2 組合員は、包丁を捨てて作業場から逃げ出した。警察官は X 2 組合員の行方を探し、「 I S」と記載されたゼッケンを着けたまま大通りを歩いている X 2 組合員を発見し、身柄を拘束した。

また、同月 23 日に X 2 組合員が交番を訪ねた時の音源が組合から提出されているが、 X 2 組合員は、このやり取りにおいて納得できないのは、交番の警察官が X 2 組合員に対応しなかったことのみであるとしている。すなわち、

X 2 組合員は、予め交番に出頭していたのであるから、路上で連行する必要はなかったことだけ抗議し、対応した警察官が、刃物事件を起こした人物が交番に出頭している人物であると認定していることについては不満はないとしているのである。この会話を確認するだけでも、 X 2 組合員が刃物事件を起こしていることは明らかである。

イ 会社は、 4. 22 行為時に労働基準監督署から来訪していた監督官からの、 X2 組合員を期間の定めのない出勤禁止処分を下すようにとの進言を受け、 X2 組合員が身柄拘束されている東成警察署に赴き、 X 2 組合員の取調を行っ

ていた警察官に対して、出勤停止処分通知書を交付し、X2 組合員に手渡すように依頼した。当該警察官は、この通知書を交付したこと、X2 組合員が出勤停止処分を受け入れたことを述べ、X2 組合員を在宅にて取り調べるが会社に出勤してくるようであれば、直ちに警察に通報するようにと説明した。なお、会社は、監督官からの進言に従い、出勤停止期間中、賃金の6割に相当する手当を支払った。

平成27年4月24日、X2 組合員が会社に出勤してきたため、会社は通報し、X2 組合員は、駆けつけた複数の警察官に連行された。連行した警察官は、X2 組合員に対し、嚴重注意して身柄を解放し、その後、X2 組合員が出勤してくることはなかった。そもそも、X2 組合員がY3会長に対し、包丁を突きつけておらず、警察において、同様の説明を行っていたならば、X2組合員が出勤したことで複数の警察官が駆けつけることなどないし、その後、X2 組合員が出勤してこなくなるということもないはずである。

ウ 組合は、かかる事実経過があるにもかかわらず、X2 組合員の刃物事件を否定し、X2 組合員をして同旨の主張を行わせている。会社は、組合との間で、X2 組合員が行ったことの確認、X2 組合員による同種行為再発防止に向けた取組につき真摯な協議を行った上で、X2 組合員の早急なる復職を求めてきたのであるが、組合及びX2 組合員が刃物事件の存在そのものを否定するため、協議を行うことができなかった。このような状況において、会社が自主的に出勤を控えているX2 組合員に対して就業を働きかけることなどできない。

会社は、平成28年10月、大阪地方裁判所において、未払賃金問題を和解で解決し、早期にX2 組合員が復職することを前提に、同27年4月に遡って賃金の満額を支払う旨の合意を行った。その後、組合との団交で、組合は、刃物事件が存在しなかったことを前提にX2 組合員の復職を求めるなどしている。

会社は、平成27年4月以降、X2 組合員が就業していないことで賃金において不利益な取扱いを行っていない。また、X2 組合員の復職が困難になっているのは、組合が刃物事件の存在を否定することを前提にX2 組合員の復職を求めているからである。したがって、この争点に関して、会社による不当労働行為は存在しないものと評価されてしかるべきである。

3 争点3 (27.4.14Y1 社長発言等の行為は、会社の組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 会社がY1 社長やY3 会長らによる支配介入発言について初めて認否を行った

のは、申立てから長期間経過した平成27年11月24日付けの準備書面4であって、これは、組合が各発言について証拠として音源を提出した後のことである。

ところで、会社は、準備書面4では、Y3会長やY2取締役の脅迫発言について、組合の抗議活動があったためそのような発言を行ったとし、会社の支配介入を正当化しようとした。しかし、この時点では、組合は抗議活動などまだ行っておらず、労働基準監督署の対応を待つ姿勢を取っており、組合が何もしていない時期に、会社は組合員に対し、長時間の脅迫や脱退勧誘を繰り返し行っていたのである。

イ Y1社長の弁護士紹介発言は、27.4.9団交を前にして、X2組合員に対し、大きな金額になる未払残業手当の請求を会社が紹介する弁護士に委任させることにより、組合から切り離そうとするものである。会社は、繰り返し、X2組合員に対し、会社が紹介する弁護士の所へ行かせようと働きかけている。

ところで、会社は、この発言はX2組合員から組合を脱退したいとして相談があったため、それに対応したものであるとしていた。しかし、実際の会話には、X2組合員が望んだはずの組合脱退の話はどこにも出ていない。そもそも、本件組合員らの組合加入通知をしたのは、平成27年4月1日であり、翌2日の話合いは平穩に終わっており、組合及び本件組合員らは27.4.9団交での会社の対応を待つ状態であったのだから、この時期にX2組合員が会社に組合脱退を相談するなどあり得ないことである。

また、会社は、この発言について初めて認否を明らかにした時には、Y1社長の弁護士紹介発言は平成27年4月9日に行われたことを認めていた。その後、準備書面6にて、同月8日にX2組合員がY1社長に組合脱退について相談を持ちかけ、Y1社長が弁護士を紹介する旨返答したとの主張を行い、さらに、同日、X4副委員長がY1社長に架電し、これは立派な組合脱退工作やぞ等と凄んだとして、これ以降、組合と会社の関係がおかしくなったなどとするようになった。しかし、本当にそのような事実があったのならば、準備書面4の段階で、かかる主張をしなかったことは不自然であり、準備書面4提出後に、準備書面6で主張した筋立てを作り出したことは明らかである。また、Y1社長の弁護士紹介発言にて、Y1社長は、「今日、むこうが来る。」と発言しており、このことから、この会話は団交が行われた同月9日のものであることがわかるが、このことを反対尋問で追及されたY1社長は、前日に弁護士を紹介する話をして、その日にX4副委員長から抗議の電話を受けた旨述べたが、そうすると、組合から激しい抗議を受けた翌日に、またもや同じ趣旨の働きかけをしたことになる。このように、会社側の話は、その時々でいかようにも変わっていくのである。

- ウ 27.4.14Y1 社長発言は、X2 組合員に弁護士を紹介し、組合から切り離そうとする試みが失敗し、労働基準監督署への申告が現実のものとなり、焦ったY1 社長が X2 組合員に対し、組合が会社をつぶそうとしている、本件組合員らが組合に加入し、会社をつぶそうとしているとしか見えない等と言い、組合への非難を繰り返し、監督署で事実の申告を行わないよう求めたものである。
- エ 27.4.17Y2 取締役発言は、組合が投函した抗議文に関して、早朝の職場で、X2 組合員に対し、自宅のポストに手紙を入れるなど怒鳴ったものである。組合が投函したポストが会社に隣接する自宅のポストであったとしても、早朝、就業場所で抗議するような問題には当たらず、労働基準監督署に申告を行う等の行為に怒った会社関係者が、なりふり構わず圧力をかけたものである。
- オ 本件組合員らが労働基準監督署に申告を行って以降の27.4.17Y3 会長発言、27.4.18Y3 会長発言は、これまでのY1 社長による働きかけが功を奏しなかったため、X2 組合員に対し、連日、強い調子で、徹底的に圧力をかけ続けたものである。ポストに手紙を入れることを脅迫罪であるとし、「組合が客に迷惑をかけている。」、「こっちも組織を使うて、いくぞ。」、「あいつらは、法律をうとうて、会社を脅して、金を取って。」、「ええように利用されている。」、「いとうてもおられんようになるよ、ほんまに。」、「組合、やめたらええねん。」等の発言が、長時間にわたって行われている。また、27.4.17Y3 会長発言は、従業員全員を集め、その面前で行われている。
- カ 平成27年4月22日早朝、Y2 取締役は X3 組合員に対し、X2 組合員の子どもの学校へ行って、子どもの人生をつぶす旨発言し、脅迫した。その後、X2 組合員に対しても、「子どもの学校へ行く。私の子どもにやったことをあなたの子どもにもやり返す。」と脅迫した。会社は、Y2 取締役が X2 組合員に対し、「お互い、もう少し、穏やかに話はできないか。」と言ったなどと主張するが、組合が証拠として提出した音源からみて、これが事実でないことは明らかである。
- キ 前記2(1)に記載のとおり、4.22行為において X2 組合員が包丁を振り回したというのは虚偽である。Y3 会長がこれを事実であるとして、警察を呼び、被害届を提出したことは、これまでの組合脱退工作が失敗に終わった会社が、組合つぶしを図って、仕組んだものである。

(2) 被申立人の主張

- ア Y1 社長の弁護士紹介発言は、平成27年4月8日に、Y1 社長が、X2 組合員から会社と紛争を行いたくない、組合から脱退したいと訴えかけられて、X2 組合員が会社との未払賃金問題、組合脱退に当たっての組合との交渉を適

切に行わせることを目的として、X2 組合員に対し、弁護士を紹介すること
をもちかけたものであり、組合に対する不当な介入を目的としたものではない。

そもそも、会社は、組合加入後も、X3 組合員とは良好な関係を継続して
おり、X3 組合員に対しては、組合脱退や弁護士を紹介すること等、組合と
の関係を切断させるような言動は一切行っていない。

会社が組合を排除するに当たっては、両名が組合から脱退する必要があると
ころ、X3 組合員に対して、かかる言動を一切行っていない会社が、不当介入
を目的として X2 組合員への勧誘を行うことなどあり得ない。

イ 平成27年4月16日、X4 副委員長は会社に対し、繰り返し架電し、会社の注文
業務を妨害した上、Y2 取締役の自宅に組合文書を投函した。会社のポストは、
会社の事務所に至る階段に設置されているところ、X4 副委員長は、二度、会社
を訪れているのであるから、会社のポストの位置を熟知していたはずである。な
お、Y2 取締役は、取締役の地位にあるが、名目上の取締役にすぎず、会社の業
務や組合との団交にも何ら関与していないのであるから、Y2 取締役の X2
組合員に対する発言は、会社による行為と評価することはできない。

Y3 会長は、Y2 取締役の内縁の夫であるところ、X4 副委員長が会社に対す
る営業妨害だけでなく、不治の病を患っている Y2 取締役に対し、矛先を向けた
ことで感情的になり、従業員の面前で、組合及び X4 副委員長を許すことはでき
ない旨宣言したものである。

ウ Y2 取締役は、Y1 社長の実母であるが、X2 組合員と Y3 会長との関係
悪化を理由に、組合の会社に対する対応がさらに過激化することを回避する目的
で、Y3 会長及び X2 組合員の両名に対し、対立を回避するよう働きかけを
行った。Y2 取締役が X2 組合員に対し、業務時間中に組合から執拗に電話
を架けられると業務に差し障りが生じるため控えるように求めたところ、
X2 組合員が真摯に取り合おうとしなかった件があった上に、自宅ポストへの文書
の投函により、X2 組合員に対し、感情的になっていた。

平成27年4月22日、Y2 取締役は、配送業務に出かける X2 組合員に対し、
組合の Y1 社長に対する対応が母親として見ていられないこと、X2 組合員
も子の親であれば気持ちを理解してもらえるのではないかという趣旨のことを言
ったものである。

エ X2 組合員が Y3 会長の顔先に対して包丁を突きつけたことは事実である。

また、会社が、この件について被害届を出したのではない。Y3 会長が、
X2 組合員が Y3 会長に対して行った行為について、会社の業務や会社と
X2 組合員の労働関係とは全く関係なく、Y3 会長個人のものとして、被害届を提

出したものである。Y3会長が、会社と離れて個人的に行った行為については、そもそも本手続の対象となるものではない。

したがって、この点に関して、支配介入は認められない。

第5 争点に対する判断

1 争点1（平成27年4月16日の本件業務終了指示及びそれ以降も当該指示を続けていることが、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）、争点2（平成27年4月24日以降、会社が X2 組合員の就業を禁止したことが、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。）及び争点3（27.4.14 Y1 社長発言等の行為は、会社の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 本件組合員らの組合加入から労働基準監督署に申告するまでの経緯

(ア) 平成27年4月1日、組合は会社に対し、同日付けの文書をファックスで提出し、本件組合員らが組合に加入したことを通知するとともに、団交を申し入れた。この文書には、団交議題として、労働時間を短縮し、残業手当を支払うこと等が挙げられていた。

(甲2、甲36、乙133、証人 X2)

(イ) 平成27年4月2日、会社からの申出を契機に、X4副委員長とY1社長は本件組合員らが同席の上、話をした。

X4副委員長は、①労働条件の変更を考えている場合に、組合を抜かして、本件組合員らのみを呼び出して話をするのは差し控えてほしい、②本件組合員らの労働時間は大変長く、午前3時半から午後6時とか、場合によっては午後8時までになっており、1日当たり15時間に及んでいる、③概算で一人当たり800万円程度の未払残業手当が生じており、給与について真剣に考えてもらう必要がある、④次の団交時に、残業手当について、会社の考えを示してほしい旨述べた。

Y1社長は、X4副委員長と話をした後、Y3会長に対し、組合から本件組合員らに関して約1,600万円を要求されている旨伝達した。

(甲17の1、甲17の2、甲36、甲37、甲38、乙132、乙133、証人 X2 、当事者 Y1)

(ウ) 平成27年4月3日、Y3会長は X3 組合員に対し、組合からの金銭の支払要求について尋ねた。

本件組合員らはこのことについてX4副委員長に報告し、X4副委員長は会社に電話して、Y3会長に対し、次いでY1社長に対し、組合員個人に対して組合の要求に関する話をしたことについて抗議した。

(甲36、甲37、甲38、乙131、乙132、証人 X 3)

(エ) 平成27年4月9日朝、Y1社長は、X2組合員に話かけ、この2名の間で会話があり、その中で、X2組合員が、「どんな約束になってるの、私ら働いている時間とかしか言うてなくて、で、むこうの人がこんな紙送ってきて、また、電話で、会社に、800万払うとか言うてきて。それでややこしくなってきた、ほんで、むこうの人と会社、話になったの。」と言ったところ、Y1社長は「ならへんの、話。トラブルになんの。」と言った。X2組合員は、「そう、まだ、話になってない。で、むこうは、今日、来る、言ってるけど。今、いろんな話を聞いて、弁護士さん、取って、むこう、出して、弁護士と話した方が早いわけ。」と言いかけたのに対して、Y1社長は「言うてるやろ。」と言った。

また、X2組合員が「弁護士のところは行かん方が。行ったら余計にユニオンの人と私たちと。」と言いかけたところ、Y1社長は、「だから、ユニオンの人がX2とX3としゃべったらあかんという話になんねん。」、「ユニオンはX2らに話できへんようになってしまうねん、だけの話やで。入るんはよいけど、このことに関しては、X2とX3と話したらあかん、私が法律の専門やから、X2とX3の足りない分に関しては、ちゃんと私らのとこになんぼ払いなさいと話しますという話や、だけの話や。」と言った。

X2組合員は、なぜ、組合の人と話をしたらだめなのかを問い、例えば、私が、ガラを持ってお客さんのところに行くのに、いちいち組合と電話で話したりはしない旨述べ、「あんの人もね、なんで、が一話して、私にはゆっくりしゃべってるのに、社長もたぶんゆっくりしゃべって。」と言い、Y1社長は、「ゆっくりしゃべってんねん、はじめ。ゆっくりしゃべってんねん。急に、むこうが、ぶわーってなってくる。こっちもぶわーってなんねんやんか。」と言った。X2組合員が、「だから、会長。」と言いかけると、Y1社長は「だから、怒ってんねん。」と言った。X2組合員は、組合の担当者を変えてと言いかけると、Y1社長は、変えても同じである旨述べた。X2組合員が、「今日、来るから。今日、来たら、みな、きれいな話して、終わらせて。」と言ったところ、Y1社長は、今日で終わらない旨述べた。

X2組合員が、「これなってきたら、大変なことになってくる。裁判になってくる。私らもそれがだめやから、むこうと話して。それやったら、直接ユニオンの人に言うたらどうですか。弁護士頼むより、直接、ユニオンの人に言うた方がいい。」と言ったところ、Y1社長は、「X2、私らが、いうことやろ。」と言った。X2組合員は、「そうそう。私らと社長とX3とユ

ニオンの人と話したら、そっちの方が。弁護士いたら、余計に大変なことになるよ。」と言った。Y1社長は、「X2は、だから、弁護士はお金かからへんな。X2とX3に関しては。」と言い、X2組合員は、相談するだけならお金はかからない旨返答した上で、「行ったら余計にややこしくなる。」と言い、Y1社長は、「それは、X2が決めたらいいいけど。」と言った。

また、Y1社長は、「X2は一つのグループの中の一人やから、私らが守らなあかんと、こう来てるわけや、むこうは。」と言ったところ、X2組合員は、「悪いこと何もないよ。ただ、頼むことない。頼む必要ない。悪いことないやん。」と言い、Y1社長は、「頼むことない、て、はっきり、あなた、もう、いりません、この話には、あなた、いらないと、はっきり言えるんやったらええよ。」と言った。

さらに、Y1社長は、「早う来るかもわからんな。あのおっちゃん。」と言い、X2組合員が「約束どおり。」と言ったところ、Y1社長は「早く、早く来るかも。」と言い、さらに、「これから、先のこと考えなあかんのは、このまま行って、例えば、おっちゃんとまた話、バンバンなってくるやんか。なった時に、X2も、朝、仕事来てる。仕事やってる。そこで、店の前で旗持って歩かれたとか、そんなもん、そこがやるわけなんやな。だから、弁護士の人も、弁護士入れて、私らとしか話したら、あかんと。だから、そのおっちゃんも話するの弁護士の話、通して、私からも、X2にこの話する時には、弁護士通してと。そういうシステム。だから、おっちゃんをどっかにやるんじゃないくて、私らは頼んでないことを店にやってきてると。それやから、その話をやめるように言うてほしいと。それを弁護士に持って行って、というだけの話であって、あのおっちゃんのところからX2が出て行くや出ていかへんとかの話をするわけやない。それは、今から、X2が行って、例えばな、行ったらな、そういう話をしてほしいというだけの話であって、私らはX2らにお金払うのはいいと。ただ、あのおっちゃんに払うのが嫌やねん。」と言った。

(甲20の1、甲20の2、甲37、証人

X2)

(オ) 平成27年4月9日、Y1社長は、Y1社長の弁護士紹介発言を行った。その経緯は以下のとおりである。

Y1社長は、配送業務中のX2組合員の携帯電話に電話をし、「ちゃんとした弁護士さんな、そこに行って。」、「X2が、いうてみれば、これ

は私はこんなん、頼んでいないと、それを言うて、弁護士に前に立ってもらようにした方がいい。」と言い、X2 組合員に対し、ある弁護士の名字と電話番号を伝えた。

さらに、Y1 社長は、「長かった分は、ちゃんと計算して払いますという話もしてんねん。」「そこの部分で、その、お金がもらえるようにその先生がやってくれるという話になるわ。Y5 に請求すると。」「今も言うたけど、わーっと言うてくるのと普通に物しゃべると全然違うやろ。」「とりあえず、今日、今、すぐ電話し。予約の4時ぐらい行けますかって。」と言った。

次に、Y1 社長は、「今日の話、なくなる話になると思うわ。弁護士、入った時点で、その人ら、もう入ってこられへんねんて。弁護士に私らがお願いしたところで、X2 の言ってる組合が入ってこられへんねんて、話合いに。」と言い、また、「弁護士が話すから、組合には黙っといてください、と。」「ただ、話す相手が変わるだけや。弁護士か、そのやくざみたいな奴らと話するか、どっちかの話だけや。」「さっき、X2、教えたやんか、番号。」「あのおっさんには、弁護士のとこに会いに行くって話は、絶対したらあかんで。余計ややこしくなるから。」「弁護士、通した話になるから、あなたと話したらあかんと言われてるからと、ちゃんとはっきり法律で決まってるからと、それは、むこうで、話をちゃんと聞いたらいいと思う。」「時間、あれやったら、早よ出れたら、早よ出るから。私、アポなくなったから。ビルの下までは一緒に行くから。お願いします。」と言った。

ところで、X2 組合員は、当該弁護士の事務所に出向かなかった。

(甲20の1、甲20の3、甲37、証人

X2)

(カ) 平成27年4月9日、27.4.9団交が開催され、会社側はY1 社長の他、Y3 会長及び Y4 (以下「Y4氏」という。)が出席した。

冒頭、双方の出席者の確認をしている時に、Y3 会長は、「右も左も、内容もわからん中で、だーっとかんできたのは、お宅の方や。この人。」と発言し、X4 副委員長は、「かんできた、てどういう意味。」と返答し、Y3 会長は、「録音しとったんやろ、電話。あんな失礼な電話あるか。」と言い、X4 副委員長は、「そうですか。」と返答した。

X4 副委員長は、X2 組合員は午前3時半頃から、X3 組合員は午前6時頃から、最近では午後4時頃まで、少し前には午後6時、7時頃まで働いていた旨述べた。これに対し、Y4氏は「仕事のあり方として、本人が何時に

出てこようが、仕事の時間帯ってありますやんか。」と発言し、X 4 副委員長が「ほんで。」と言ったところ、Y 3 会長は「そんな挑発するようなものの言い方、やめなはれ。」と言った。

X 4 副委員長が、午後 4 時まで働いていたとしても、12 時間ぐらい働いていることになる指摘し、会社の勤務時間帯について尋ねたところ、Y 4 氏は「バラバラですよ。僕もあまり出勤していないからね。」と答え、X 4 副委員長は「あんた、知らないんでしょ。」と言った。Y 4 氏が「うん、そこ詳しくないけどね。」と言ったのに対し、X 4 副委員長は「そしたら、ちょっと黙っててや。社長が一番よう知ってるはずやから。」と言い、Y 1 社長は、午前 3 時半は 3 時半だが、出てくるのに関しては個人差がある旨述べた。X 4 副委員長以外の組合側出席者が、個人差というのは、シフトがあるということなのかと質し、続いて X 4 副委員長が、みんな、だいたい何時頃に出勤しているかを質問している旨述べたのに対し、Y 1 社長は「だいたい、バラバラですよ。」と返答した。これに対し、X 4 副委員長が「社長に聞いているんですよ。社長は現場のこと知ってるんだから。何時から出てきているんですか。」と再度、尋ねたのに対し、Y 4 氏は「社長。答えんでええよ。」と発言し、X 4 副委員長は「何を言うてる。あんた、知らんのに黙っときや。」と言った。

X 4 副委員長以外の組合側出席者が、会社は出勤時間を管理しているのかを聞きたい旨述べ、続いて X 4 副委員長が労働時間の管理は会社の責任であり、会社がどう把握してるか確認しているとし、「どうぞ言ってください。」と言ったのに対し、Y 4 氏は「そのまま進めてください。」と返答した。X 4 副委員長は、確認を求めている旨再度述べたが、Y 1 社長は「バラバラなんはバラバラなんです。」と返答した。

X 4 副委員長は、この前、Y 1 社長と話をして、そちらが残業代について提案するという話をした旨述べ、Y 1 社長は「やったけども。」と言い、続いて Y 4 氏は「してないよ。聞いてない。」と発言したのに対し、X 4 副委員長は「何、言うてる。あんたおらんかったやないか。」と言った。

Y 3 会長は、組合の言う一人 800 万円の根拠を尋ね、X 4 副委員長は「なんぼでも計算しますよ。してもいい。」と言ったのに対し、Y 3 会長は「やりいや。」と言い、X 4 副委員長は「あんたここは残業代はないと言ってるの。」

(それとも) 払わなあかんと、思うてるわけ。」と言い、Y 3 会長は「当たり前や。」と返答した。X 4 副委員長は「それなら、どれくらい払わなあかんと、思うてるの。」と言った。

X 4 副委員長以外の組合側出席者が、今まで残業代を払ってきたのか尋ねた

ところ、Y4氏は払っている旨返答し、この組合側出席者が内訳を示すよう言ったところ、Y4氏は給料に入っている旨述べた。X4副委員長が「残業代、全部入っているわけ。」と尋ねたところ、Y4氏は「それはわかりませんわ。」と言い、X4副委員長は「なんでわからんの。お宅の責任やないの。お宅は残業代あるんか、ないんか、どっちやと思ってるんや。社長、払うべき残業代があると思っているのか、ないというのか、どっちなん。」と言った。Y1社長は「払う意志はあるけど。」と言いかけ、X4副委員長は「意志やない。今の状況で、残業代を払うべき立場なのか、払わんでいいと思っているのか、どっちなんですか。お宅が雇って働かせているわけで、我々は払うべき残業代があるよ、と言っているわけ。お宅は、ないというのか、あるというのか、そちらがまず言いなさいよ。」と発言した。

X4副委員長以外の組合側出席者が、組合が800万円と言ったとして、会社はそんなにはならないということなら、会社側も算出しなければならず、算出のために労働時間を管理しているものがあるのかを尋ねている旨述べ、別の組合側出席者が組合は概算で言っているのだから、会社が計算して示してくれたらよいのであって、そこからの話合いである旨述べた。これに対し、Y4氏は「わからへんわ。」と言い、組合側出席者が「何がわからんのですか。」と尋ねたのに対し、Y4氏は「何もわからん。」と言った。X4副委員長は「わからんのやったら、ちょっと黙っとってくれる。」と言った。

X4副委員長以外の組合側出席者が未払残業代を双方が提示することを提案し、「5月末くらいまでだったら出せると。」と言いかけたところ、Y4氏は「あくまでも、目途。」と言い、X4副委員長は「遅いな。」といい、賃金債権は2年であることに言及し、「早くしてもらわなあかん、と言っている。」と発言した。Y4氏は「なるべく早くしますよ。」と言い、Y1社長は「気持ちがありますよ。」と言い、X4副委員長は「その時を目途に、どれくらい残業代があるというのは示してもらえるとということですね。」と確認を求めたのに対し、Y1社長は「あればですよ。」と発言した。

再度、労働時間の話になり、X4副委員長は、現実には会社では午前3時半から午後4時頃まで仕事をしており、この勤務体制から組合員だけを外すのではなく、全体を改善することを求める旨述べた。Y4氏は経営方針まで言われたくない旨述べ、Y3会長は、本件組合員らを真っ先に改善すると言っているのであり、他の従業員のことまで言われることはない旨述べた。これに対し、X4副委員長以外の組合側出席者が、組合員だけを特別扱いするのは不当労働行為である旨述べた。

(甲18の1、甲18の2、甲36、甲37、甲38、乙133、証人 X4)

(キ) 平成27年4月14日、組合は会社に対し、同日付けの文書をファックスで提出した。この文書には、①27.4.9団交にて、会社は未払残業代があることを認めず、会社の責任で行うべき労働時間の管理についても言を左右して答えなかった、②次回団交まで待っても会社が誠実に未払残業代問題に回答することは期待できない、③同月15日、本件組合員らは仕事を早退して、労働基準監督署に申告を行うことを通告する、④組合は、本件組合員らのみを8時間労働とすることを要求しているのではなく、会社全体の労働のあり方の改善を早急に検討するよう求める旨記載されていた。

(甲3、甲36)

(ク) 平成27年4月14日、Y1社長は、27.4.14 Y1社長発言を行った。その経緯は以下のとおりである。

Y1社長は、業務中の X2 組合員と会話になり、X2 組合員は、前にY1社長は私たちにお金を払うのは嫌ではないと言った旨述べた。Y1社長は、「何回も言うけど、あのおっさんに払いたくない。」と言い、X2 組合員に全部、お金が行くわけではない旨述べ、組合員3名が会社に来たことに触れ、「3人のうち、この人にはなんぼ、来てもらったからなんぼ、この人にも来てもらったからなんぼ、X2 が働いたお金がそれにずっと当てられていくねん。」と言い、また、「例えば、10万円もらいました。ほなら、話するのにお金、かかったお金、2万5,000円は、うちがもらいますと、残りはあなたにあげますと、そういうふうに、だから組合やからそうなるねん。」と言った。

X2 組合員は、あの人はお給料の1%と言っている旨述べ、Y1社長は、それはあの人取る分であり、1%にしても何にしても、私は、本件組合員らには払うものは払うと何度も言っている旨述べた。Y1社長は、1,600万円を払えと言われて、誰が払うかと言い、X2 組合員が、「一応、書いてただけ。」と言いかけたところ、Y1社長は、書いてあることは証拠になり、会社は警察に行くことができる旨述べ、続いて「X2 も、ええ加減、目、さまさなあかん。」と言い、私は、これまで本件組合員らと普通に話していた旨述べ、さらに、「組合、抜きで、組合、来ていらんと。」、「私はちゃんと社長と話す、私はちゃんと話す口もってるから、おっちゃん離れてくれと、はっきり言わなあかん。」と言った。

X2 組合員が、むこうの人は、私とY1社長で話ができるのならば、労働基準監督署へ行く話は断っていいと言っていたと言いかけたところ、Y1社

長は、「あの人が入ってくるで、また。」と言い、悪かったことは悪かったで、本件組合員らにはお金は払う旨述べた後、「ただ、あのおっちゃんについて行っているということは。」、「あのおっちゃんの言うがままに、こっち、来たら、この店がなくなるということ覚えとかなあかん。」と言った。

Y1社長は、明日、労働基準監督署へ行って、ちゃんと話をしてきたらよいが、X2組合員との関係がこれ以上もつれるのが嫌だから言っている旨述べ、「会社をつぶそうとしているとか。」と言いかけたのに対し、X2組合員は「絶対ない。」と言い、Y1社長は、「ないかもわからへんけど。やってることがつぶそうとしていることやから。」と言った。

Y1社長は、明日、労働基準監督署で、話をするのはしたらいい旨再度、言い、続いて、「うちの会社は、ほんまは6時やとか、うまいこと言うてくれたら、あのおっちゃんもうまいこと下がっていくんや。」、「朝の3時半から夜の7時半まで働いてるとか言うたら、また、話が変わってくる。」と言った。

X2組合員は、「ずっとじゃない。」と言い、Y1社長は、「そういう時もあったのはあった。それをみんなで改善して行って、4時に終わったりとかするようになってきたやんか。」と言った。

Y1社長は、X2組合員だけが特別かという声がスタッフから出ている旨述べ、続いて、「段々、このままいってもうたら、X2とみんながおかしくなっていくからな。それを止めるのに、何回も話してるけど、おっちゃんはいらんと。私と社長、ちゃんと話すると。もう、来んといて。ただ、私は組合におるけれども、残るけど、会社がおかしくなるのは嫌やから。」、「X2とX3が組合に入って、Y5をつぶそうとしているようにしか見えないよ。周りから見たらな。」と言った。

Y1社長は、本件組合員らは、今まで、一生懸命働いてくれて、顧客とのトラブルも解決してくれていた旨述べ、続いて、「そういうのはあるけど、今回のことでこうなってしまうている。おかしくなってもうてるやんか。」、「明日行くガバメントの前で、ちゃんとうちはこんなんじゃないと、お金の話は、ちゃんと私らはできる口を持つてる。ただ、今日、来い言われたから来たけども、ちゃんと社長と話するから、それであかんかったら、私らまた来るわ、と。ただ、そのおっちゃんを前に出してきて、話がよけいややこしくなるということだけは、X2、覚えとかなあかん。」と言った。

(甲20の1、甲20の4、証人 X2)

(ケ)平成27年4月14日、会社は組合に対し、同日付けの文書を提出した。この文書には、①同月15日の本件組合員らの早退により配送業務及び会社運営が非常

に困難となる、②そのため、配送は外注に頼ることになるので、その費用の請求先や請求書の送り先を本日午後3時までに回答するよう求める旨記載されていた。

(乙50)

(コ) 平成27年4月15日、本件組合員らは、労働基準監督署に対し、未払賃金に係る申告を行った。

(甲36、甲37、甲38、証人 X 2、証人 X 3)

イ 本件業務終了指示から本件申立てに至る経緯

(ア) 平成27年4月16日、会社は、配送を終え帰社した本件組合員らに対し、本件業務終了指示を行った。

X 2 組合員はX 4副委員長に電話を架け、本件業務終了指示について報告した。

(甲37、甲38、証人 X 2、証人 X 3)

(イ) 平成27年4月16日、X 4副委員長が会社に電話を架けたところ、応答したY3会長は、やりとりの後、「お前の物の言い方が気に入らんのや。」などと発言し、電話を切った。

その後、X 4副委員長が会社に電話を架け、応対した社員が「仕事ですので。」等と言い電話を切るといふ行為が8分間に5回程度、繰り返された。この際、X 4副委員長は、「会長出せ。」、「そこにいるのわかってんねんど。」等と発言するなどした。

(甲20の1、甲20の6、甲20の8、乙131、乙132、乙133)

(ウ) 平成27年4月16日夜、X 4副委員長は、4.16組合文書を会社敷地内又はそれに隣接する場所の郵便物受取用のポストに投函した。ところで、このポストは、Y 2取締役の自宅のものであった。

4.16組合文書には、①平成27年4月16日、会社は、配送を終え帰社した本件組合員らに対し、入社以来、他の職員とともに業務終了まで就業していたにもかかわらず、全体の業務が終了していないのに業務を終わるよう指示した、②X 4副委員長は、このことに電話で抗議したが、Y 3会長は途中で一方的に電話を切り、その後、電話をしても出なかった、③組合は、本件組合員らを従前どおりに勤務させることを求める旨記載されていた。

(甲4、甲36)

(エ) 平成27年4月17日早朝、Y 2取締役は27.4.17 Y 2取締役発言を行った。そ

の経緯は以下のとおりである。

Y2取締役は作業中のX2組合員に対し、同組合員が書面をY2取締役の自宅のポストに投函したかと尋ねた。X2組合員が自分は投函していない旨述べると、Y2取締役は「誰が入れたん。ほな。」と言い、X2組合員は知らない旨返答した。Y2取締役は、「ほな、この人に言うて。私んとこと、会社と家と関係ないから、こんなんやめてくれ。」と言った。X2組合員は、電話番号が書かれており、自分で言えばいい旨返答しかけたところ、Y2取締役は「なんで、私がかけなあかんねん。」と言い、X2組合員が「自分で言うたらええやん。口、持ってるやろ。」と言うとY2取締役は「私、迷惑や。こんな手紙。」、「気分悪いわ。」と発言した。このやり取りの後、X2組合員は警察に連絡をし、警察官が来訪した。

(甲20の1、甲20の5、甲37、乙133、証人

X2)

(オ) 平成27年4月17日朝、Y3会長は27.4.17Y3会長発言を行った。その経緯は以下と後記(カ)のとおりである。

Y3会長は作業中の従業員を集めて、同月16日の電話は営業妨害である、同月17日に自宅のポストに書面が投函されたことは不当であり、Y2取締役がX2組合員に抗議したところ、X2組合員は喧嘩だと言って警察に連絡した旨発言し、続いて、「見てのとおり、自分らのことを全うするには、お客さんにも迷惑をかけ、また、普段から言うてる、みんなに、相手の組合が言うてる、みんなに迷惑、負担がかかるいうことを顧みず、平気でこんなことをやる、組織や。」、「お客さんにも、ものすご迷惑、配達遅れるし、迷惑、かける。それが、自分らのやることを、やりたいことをするには、平気でこういうことをする、連中や、と俺は思う。」と発言した。

次いで、Y3会長は、本人は、投函していないと言っており、誰が投函しようとなえと言った上で、投函された手紙は、指紋を採るために警察に持って帰ってもらった旨述べ、「この指紋が出てきた時点で、大きなミスをしたと思うで。」と発言し、みんなに、この嫌がらせで、今日、しんどい目にあわすことになったから詫びたい旨述べ、「みな、すまん。申し訳ない。」と言い、続いて、再度、「もうお客さんに迷惑かけようが、自分らに負担かけようが、平気な連中のやっつとることや。」と発言した。

また、Y3会長は、未払残業手当問題について、組合が2人で1,600万円を請求しているとした上で、「渡しとる金が基本給。それに基づいて計算されて、そんなもん、会社が何で払わなあかんねん。大きな間違いや。ゆすり、たかり

や。それもわからんとやっとなる連中。」と発言した。

さらに、Y3会長は、その場にいた従業員の個人名を呼び、会社と家是一緒か、と問い質し、その従業員が違うと返答すると、別の従業員の個人名を呼び、会社と家是一緒か、と問い質し、家のポストに会社の揉め事についての封筒が入っていたら、「これは、言うて当然とちゃうか。」と言い、「それで、抗議したら、喧嘩やて、警察に電話するって、もってのほかや思うぞ。」と発言した。また、Y3会長は、私たちは、お客に迷惑をかけないということを基本にしてやってきたにもかかわらず、平気でそういうことをしている旨述べ、続いて、「まして、仲間や、仲間や、言うてる。な、組合は、みんなのあれを改善するいうん、何の話や。全然言うてること、違うやんか。みんなに負担かける、自分らのやりたいことを全うするためには、お客さんに迷惑かけ、みんなにも負担かけ、無駄な時間を長いこと。僕は違うと思う。みんなはどう考えるかわからんけど。」と言い、従業員の個人名を呼び、同意を求めた。

名前を呼ばれた従業員が同意をした後、再度、Y3会長は、警察が持って帰った手紙について、「指紋が出てきた時点で、思いつき対決していくと思うわ。脅迫罪や、これは。」と発言した。

(甲20の1、甲20の6、甲37、証人

X2)

(カ) 平成27年4月17日朝、Y3会長は、従業員を集めて話をし終えた後、

X2組合員に対し、「ようやってくれたのお。」と呼びかけた。X2組合員が、何もやっていないとして、ポストに投函したことを否定すると、Y3会長は、警察にも電話していないということかと問い質し、X2組合員は、喧嘩してきたから警察に電話した旨返答した。Y3会長は、喧嘩ではないと言った上で、X2組合員が所属する組合がやったことである旨述べた。

X2組合員が、組合に電話したらいい旨述べると、Y3会長は、そんな勝手なことは通らない旨述べた。

Y3会長は、お客さんに迷惑をかけることだけはやめてほしい旨述べ、X2組合員は、私はお客さんに迷惑をかけていない旨返答すると、Y3会長は、「思いつきかかっているやないか。そんな時間から配達に行ってどないなるんや。」と発言した。X2組合員が、私がやったのではない旨返答すると、Y3会長は、勝手な言い分で、そういうことは通らない旨述べた。

その後、Y3会長は、「組合のやつ、X4の指紋でも出てきたら、おもしろいな。」「しつこく、しつこく、わけのわからんこと、やってんのは、この組合やぞ。800万言う根拠を出せと。それすらよう出せへん、なんで、800万、

なんもかもわからんと払わなあかんねん。」と発言した。

(甲20の1、甲20の6、甲37)

(キ) 組合は会社に対し、平成27年4月18日付けの文書(以下「4.18組合文書」という。)を提出し、4.16組合文書を投函したのは、X4副委員長であると明かすとともに、会社の対応に抗議した。

また、この文書には、①同月17日、Y2取締役はX2組合員に対し、X2組合員が自宅に文書を投函したとして突然、怒鳴ってきた、②X2組合員は否定したが、Y2取締役は聞き入れず、同組合員を攻撃し続け、X2組合員は警察を呼ぶことになった、③その後、Y3会長が、社員の仕事を止め、社員に対し、X2組合員が自宅のポストに文書を投函したとして、組合がY2取締役に喧嘩を売った、組合は顧客にも社員のみんなにも平気で迷惑・負担をかけていると発言した旨の記載があった。

(甲5)

(ク) 平成27年4月18日、Y3会長は27.4.18Y3会長発言を行った。その経緯は以下のとおりである。

Y3会長はX2組合員に話しかけ、Y3会長が、組合が仕事の邪魔をしていると言ったことがあったかと問い質した。X2組合員が、同月17日に言った旨返答すると、Y3会長は、X2組合員が警察を呼んで、仕事を遅らせたことは言ったが、そのようなことは言っていない旨述べ、周りにいた従業員に対し、X2組合員が加入している組合が、仕事を邪魔しているなんて一言でも言ったかと問いかけた。

Y3会長は、X2組合員が事実と異なる報告をして、4.18組合文書が来ているとして、「心外じゃ。」と言い、X2組合員について「うそつきか。」と言った。

また、Y3会長はX2組合員に対し、4.18組合文書に、Y2取締役が、X2組合員が自宅に文書を投函したとして突然、怒鳴ってきたと書かれていることについて、確認を求め、X2組合員が肯定すると、Y3会長は、怒鳴ってきたのかと問い質し、続けて、怒鳴ってきたと言ってきたとは、大きく違う旨述べた。

続いて、Y3会長は、Y3会長が社員の仕事を止め、組合がY2取締役に喧嘩を売った、組合は顧客にも社員のみんなにも平気で迷惑・負担をかけていると発言したとの4.18組合文書の記載について、「いつした、こんなこと。」と問い質した。X2組合員が、昨日、X2組合員のことによって仕事が遅れていると言った旨述べると、Y3会長は、私がいつ、組合がそんなことしたと言

ったのかと述べた。X2 組合員が、再度、Y3 会長は X2 組合員のせいで仕事が遅れていると言った旨述べ、Y3 会長は、それは X2 組合員であって、組合ではない旨述べ、続けて、「ええ加減な報告してええ加減な手紙、送らすな。」と言った。

さらに、Y3 会長は、「ほんまええ加減やのう。X2、ええかげんにせなあかんぞ。やるんやったらやったらええけど、事実だけで闘え。うそのこと作って話したらだめ。それは反則や。」等と述べ、その後も、「いちいち、お前、むこうにわけのわからんこと言うて、何を守ってもらってるつもりでおんのや。けど、これ、個人的に言うとかよ。あまりええ加減なことしてたら、わしも本気になるぞ。大概にしとけよ。」、「こっちも、ほんま、組織使うていくぞ。ほんま、あんまりややこしいこと、組織、使うてややこしいことやってくんのやったら。」と言った。

その後、X2 組合員が、「みんな仲良くしたいけど。」と言ったのに対し、Y3 会長は、X2 組合員が考えているような甘いものではない旨述べ、最初に組合からファックスが来た時点では、X2 組合員は、組合と社長が話をして簡単に終わると思っていただろうが、X4 副委員長が、本件組合員らの残業代は一人800万でそれを払うよう要求してきたとし、続いて、「それまで、X2、普通に働いてくれとったやん。そんな、な、朝早い時間もあれば、夜も遅い。それもみんなで頑張るやろう、言うて、決めてやりだしたこととちゃうか。そやろ。ただ、それが、あいつらの言う組合な、組合というものの、あいつらは、法律だけをうとうてくるわけや。法律な。その法律をうとうてきて、会社を脅して金を取って。」と言った。

Y3 会長は、再度、組合は、組合員一人当たり800万円であるとして会社に請求してきた旨述べ、続いて、「こんなんやったら、俺や、会長や社長の給料よりはるかに多いやないか。こんなあほなこと、X2 と X3 が要求してんのかと言うたら、自分らはしてない、と言うやろ。」と言ったところ、X2 組合員は、お金のことは言っていない旨述べた。Y3 会長は、X4 副委員長が自宅のポストに文書を投函したこと等に言及した後、本件組合員らは要求しておらず、800万円なんかはあり得ない旨述べ、続けて、「例えば、100万、残業代が発生したとせえ、自分らの手元になんぼ来る、思う。こんな、こないよ全部。ほとんどあいつらが持っていくんやで。ええように利用されてんのや。」と言った。

Y3 会長は、再度、4.18組合文書上に、Y2 取締役が突然、怒鳴ってきた、組合は顧客にも社員のみannaにも平気で迷惑・負担をかけている等の記載につ

いて、内容が全然違う旨述べた。

また、Y3会長は、労働基準監督署が来れば、きちんと改善する旨述べ、「こんなやつに1円の金も払いたないわけや。払うのやったら、自分らに払う。」と言い、さらに、「言うたはずやで。これはな、こういうやつらのやり口いうの。労働基準局、こないだ行った森ノ宮のな、森ノ宮の、これが一番ちゃんとした組織や。ほんで、そこにこうやってたむろする奴がぎょうさんおんねん。その中のひとつや、このユニオン、いうのは。」と言った。

その後、残業代について話した後、「こいつが悪すぎんねん。これ、これ、このX4とこのX5。」、「だから、いつも警察沙汰になったり、ややこしいことばかり起こすところやと。有名なところらしいわ。大きい組織やけど、ややこしい。」、「X2にしても、会長にしても、朝早くから汗流して働くやん。けど、こいつらは人の弱み、ってわかる、弱点、弱いところ、こう突っ込んでいって。」と言った。さらに、Y3会長は、こんなことばかりする所とどうやって仲良くできるのかと質した上で、「俺は今、会社の会長と違うぞと、Y1の親として、お前らは敵や、いうて、こないだ、俺、言うたぐらいやろ。お前らにも子どもがおんのやろ。こういうこと、子どもがされているとなったら、

X2もX3も必死に子どもを助けにいくやろと。俺、言うたやろ。今まさにそれやねん。」、「こういうポストにこんなん入れたり、こんなこと、ずっと嫌がらせをしてくるのはここや。それをX3とX2の名前を使うてやってきとうねんや。それでどないやって仲良うできる。」、「X2もX3も、これ、絶対に踊らされとると。ほんで、そういう組合に入ったがために。」、「X2が、な、そうやって、仲良くしたいと言うのやったら、もうええ加減、目を覚まसानあかんど。」、「X2、いとうても、もうおられへんようになってくるよ、ほんまに。」と言った。

また、Y2取締役は、「X2、こんなん、私、個人的な意見やけどな、こんなんしたら、ほんまに、あんた、自分らの家族も大変なことになるよ。これは。おじいちゃんも、こども2人も。」と言い、Y3会長は、「このあほだけは、俺は許さんど。X4いうのんだけは。本気でいくで、俺、こいつには。」、「組合いうのは、抜けるのもできんねんで。」、「これは個人の話として聞いてや。」、「組合やめたらええねん。」、「ほんまに仲良うしたい思うんやったら。組合、抜けてみ。個人の意見やで。」と言った。

(甲20の1、甲20の7、甲20の8、甲37)

(ケ)平成27年4月22日早朝、Y2取締役は27.4.22Y2取締役発言を行った。その経緯は以下のとおりである。

Y3会長は X2 組合員に対し、話をした。その時、近くにいたY2取締役は、 X2 組合員に対し、子どもが通っている学校名を尋ねた。 X2 組合員は子どもがどんな関係があるかと返答したところ、 Y2 取締役は「関係あるなあ。うちの子ども、やったやろ。」と言った。 X2 組合員が「何をやった。だから、私の子ども、やると思うの。」と言ったのに対し、 Y2 取締役は「ああ、やるよ。」と言った。その後、 Y2 取締役は X2 組合員に対し、「私の子どもに、何、巻き込むんや。私にも大事な子どもや。」、「やったらええやん。あんたの子どもの学校にも行くから。」、「私の子どもをこんな目にあわしたんやから。」と発言した。

(甲26の1、甲26の2、甲37、乙133、証人

X2)

(コ) 平成27年4月22日昼過ぎ、配送から会社に戻ってきた X2 組合員は、会社の中二階にいたY3会長に取引先からの集金を渡した後、階段を使って一階に戻った。一階部分は、冷蔵庫や作業台が設置された作業場で、鶏を処理するための包丁が置かれており、当時、複数の従業員が業務に就いていた。

その後、 X2 組合員はY3会長と会話になり、その中で、「私の子ども、殺すんやったら、まず、お父さん、殺して。」等と言うなどした。この時、 X2 組合員は、ビニール袋に穴をあけたものを頭からかぶっており、このビニール袋には「I S」と書かれていた。

組合は、本件審査手続において、 X2 組合員が、 Y3 会長との会話を録音していたとして、その音源を証拠として提出したところ、その内容は別紙2のとおりである。なお、この音源からは、悲鳴やパトカーのサイレンの音は確認できない。

ところで、当時、会社内の別室にいたY1社長は、電話で連絡を受け、 X2 組合員が包丁を持って暴れているとして警察に通報した。

一方、 X2 組合員は、 Y3 会長との会話の後、会社敷地を出て、顔見知りの警察官が勤務する交番（以下「本件交番」という。）を訪ねたが、そこにいた警察官は通報により会社へ向かおうとするところであり、話をしないまま、その警察官に同行して、会社の方向へ再度、向かった。

この警察官とは別の、通報により来訪した警察官10名程度が、会社付近の大通りで、会社に向かっていた X2 組合員と行き会い、その場にいたY3会長又はY4氏が、 X2 組合員について、暴れたのはこの人であると指摘した。 X2 組合員は、その場で、警察官による身体検査を受けたが、包丁を所持していなかった。また、この時点でも、 X2 組合員は、「I S」と書

かれたビニール袋をかぶっていた。 X 2 組合員は、東成警察署へ行き、同日夕刻、身元引受人が来るまでの間、事情聴取を受けた。

また、 Y 3 会長は4.22行為に関して、東成警察署に対して被害届を提出した。

(甲27の1、甲27の2、甲29、甲37、乙131、乙132、乙133、証人

X 2 、当事者 Y 1)

(サ) 組合は会社に対し、平成27年4月22日付けの文書を提出した。この文書には、

①同日の早朝、 Y 2 取締役が X 2 組合員に対し、「子どもの行っている学校を教えなさい、子どもの人生をつぶしに行く」と発言したことは、脅迫の疑いがある旨、②同日の昼過ぎ、 Y 3 会長が、ありもしないことで X 2 組合員を加害者として警察へ通報したことは名誉棄損の疑いがある旨、③同月23日は、これらに対する法的措置の検討と X 2 組合員の安全のため、 X 2 組合員は有給休暇を取得する旨記載されていた。

(甲6)

(シ) 平成27年4月23日朝、 X 2 組合員は、本件交番を訪ねて、そこで勤務する警察官に対し、昨日、眠れなかったことを伝え、 X 2 組合員のことが嫌いなのかと尋ねた。

当該警察官は、「僕、お兄さんて、わからなかったんよ。僕らはあっちで包丁振り回しているて、僕も他の車の関係で、事件があったんですよ。でも、包丁振り回しているて、もしかして生命が、僕ともう一人の人が、生命を守るために最優先させてもらって。」と言い、次いで、「お兄さんが包丁を振り回したというのは、僕らは知らなかったって、普通の従業員が包丁を振り回している、僕らは従業員はお兄さんというのも知らなかったの。」と言った。

また、当該警察官は、「向こう着いて、従業員の人、たくさん出ているので、暴れているって聞いているんですけど、パトカーも来てたじゃないですか。で、あのお兄さんなんですと聞いて、僕も驚いて。僕もまさかと思っていましたよ。僕もお店の中で暴れていると聞いていたんで。」と言い、 X 2 組合員は、「本人は交番まで来てるんですよ。」、「私の証拠も見てくれなあかんやないの。」と言った。

次に、当該警察官は、「向こうの東成警察署で、お兄さんがほんまに交番の方に行こうとしたという話も向こうから聞いているんです。ああ、やっぱり、そういうことやったんかと。で、上司の人に、ごめんなさい、僕ら、お兄さんと向こうであっているんですけど、でも、僕もお兄さんと思わなかったって。上司の人も命を最優先した方がいいけど、でも、いっぺん会ってるんやったら、警察署の方に電話してくれてもよかった。」と言った。

(甲28の1、甲28の2)

(ス) 会社は組合に対し、平成27年4月23日付けの文書を提出した。この文書には、①組合からの同月22日付け文書は、加害者の X2 組合員を正当化したものである、② X2 組合員は、多数の社員の前で、包丁を振り回し、大きな声で脅迫等をしたため、警察官に取り押さえられ、連行された、③会社は、このたびの行為については法的措置を進める予定である旨の記載とともに、包丁をかざし、職場で多数の社員に恐怖を与えたことや本件に関して長時間にわたる現場検証や業務停止により多大な被害を受けたことについて回答を求める旨記載されていた。

(乙10)

(セ) 平成27年4月24日、X2 組合員が会社に出勤したところ、Y1 社長は、X2 組合員に対し、会社に来ないようにと言い、警察に通報した。同日以降、X2 組合員は就業していない。また、これ以降、会社は X2 組合員に対し、原則として毎月月末、同組合員が就業していれば得られたであろう賃金の6割に当たるとする金員を支払った。

(甲37、乙131、乙133、証人 X2 、当事者 Y1)

(ソ) 平成27年4月24日、組合は本件申立てを行った。

ウ 本件組合員らの勤務時間等について

(ア) 組合は、X2 組合員が平成27年1月から同年4月の一部の勤務日について出勤時間と退勤時間を記録していたとして、当該書面を証拠として提出した。一方、会社も、本件審査手続において、同年1月から同年4月の各勤務日について X2 組合員の出勤時間と退勤時間を記載したとする書面を証拠として提出した。それぞれの書面に記載されていた出勤時間と退勤時間は、別紙3-1から3-4のとおりである。

(甲24の1、甲24の2、甲24の3、甲24の4、乙11、乙123、乙124、乙125)

(イ) 組合は、X3 組合員が平成27年3月と同年4月の一部の勤務日について出勤時間と退勤時間を記録していたとして、当該書面を証拠として提出した。一方、会社も、本件審査手続において、同年3月と同年4月の各勤務日について X3 組合員の出勤時間と退勤時間を記載したとする書面を証拠として提出した。それぞれの書面に記載されていた出勤時間と退勤時間は、別紙4-1と4-2のとおりである。

(甲23、甲25、乙12、乙128)

(ウ) 会社は、X3 組合員に対する平成27年5月分賃金として、基本給20万円

に時間外手当と休日出勤手当を加算し、そこから所得税額を差し引き、支給した。この賃金計算において、時間外労働時間は61.5時間、休日出勤による労働時間は8.25時間とされていた。

また、会社は、この賃金の支払に際し、X3 組合員に対し、勤務日ごとの時間数を手書きで記載した文書（以下「賃金明細別紙」という。）を交付したところ、そこには、2日、9日、16日、23日及び30日については土曜日であるとの記載とともに星印が付され、5日については「休日出勤 8.25時間」との記載があった。

ところで、会社は、これとは別に、本件審査手続において、同年5月の各勤務日について X3 組合員の出勤時間と退勤時間を記載したとする書面を証拠として提出しており、この書面に記載されていた出勤時間と退勤時間及び賃金明細別紙に記載されていた時間数は、別紙4-3のとおりである。

（甲16の1、甲16の2、乙13）

（エ）本件組合員ら以外の従業員の勤務状況について

a 平成27年3月時点で、本件組合員らの他に、会社で肉の解体、袋詰加工、配送手配等を担当する従業員は12名で、そのうち、3名はアルバイトであった。アルバイトを除く9名の従業員の出勤時間は従業員ごとに決まっており、午前3時30分、午前4時、午前6時の3通りであった。

平成27年4月から、従前から会社に在籍していた従業員2名が新たに配送業務に携わるようになった。また、同28年10月頃には、X3 組合員を含め7名が配送に携わっている。

（当事者 Y1 ）

b 本件申立て後の平成27年6月頃から、会社は、3名の従業員について、午前0時に出勤させ、会社業務終了前に退勤させるようになった。また、同28年10月頃には、会社の従業員数は同27年3月頃の約2倍になっている。

（当事者 Y1 ）

（2）平成27年4月16日の本件業務終了指示及びそれ以降も当該指示を続けていることが、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)イ(ア)、ウ(ア)、(イ)認定のとおり、①平成27年4月16日、会社は本件組合員らに対し、本件業務終了指示を行ったこと、②本件組合員らの出勤時間は、本件業務終了指示の前後で変動はないこと、③ X2 組合員は、平成27年1月から3月の間、平均で18時頃に退勤していたところ、同年4月16日以降本件申立てまでの間、18時以降に退勤したのは1日だけであること、④ X3 組合員は、同年3月は平均で18時20分頃に退勤していたところ、同年4

月16日以降本件申立てまでの間、18時以降に退勤した日はないこと、が認められる。そうすると、平成27年4月16日以降、本件業務終了指示により、本件組合員らの労働時間は短縮されたのであるから、かかる取扱いは、本件組合員らに対し、就業の機会を奪うという不利益を課すものといえる。また、この取扱いが本件組合員らに限ってのものであれば、他の従業員から孤立させ精神的な不利益を課すものともいえる。

イ 会社は、本件組合員らの労働時間の短縮は、組合の指摘を受けて遅まきながら労働時間の短縮化を図ったからであって、本件組合員らが組合員であるが故ではない旨主張する。

しかし、この頃、会社が他の従業員の勤務時間を変更したとする疎明はなく、会社が、組合からの指摘内容を検討し、勤務体制や勤務時間を改善する一環として本件業務終了指示を行ったとは解せず、本件組合員らに対してのみ、労働時間を短縮したというのが相当である。

ウ また、前提事実及び前記(1)ア(ア)、(カ)、(ク)、(コ)認定のとおり、①平成27年4月1日、組合は会社に対し、本件組合員らが組合に加入したことを通知するとともに、労働時間を短縮し、残業手当を支払うこと等を要求したこと、②組合は、27.4.9団交にて、(i) X2 組合員は午前3時半頃から、X3 組合員は午前6時頃から、最近では午後4時頃まで、少し前には午後6時、7時頃まで働いていたと指摘した上で、この勤務体制から組合員だけを外すのではなく、全体を改善することを求める旨述べたこと、(ii)組合員だけを特別扱いするのは不当労働行為である旨述べたこと、③Y1社長は X2 組合員に対し、27.4.14 Y1社長発言にて、労働時間について、スタッフから X2 組合員だけが特別かという声が出ている旨述べ、続いて、「段々、このままいってもうたら、X2とみんながおかしくなっていくからな。」等と発言したこと、④同月15日、本件組合員らは、労働基準監督署に対し、未払賃金に係る申告を行ったこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、会社は、本件組合員らに対し、労働時間について他の従業員と異なる扱いをすれば、本件組合員らが他の従業員から孤立する可能性があることや、そういった扱いに組合が反対していることを十分認識した上で、本件組合員らが労働基準監督署に対し、未払賃金に係る申告を行った翌日から本件業務終了指示を行ったと判断され、本件業務終了指示は、本件組合員らが組合に加入し、残業手当の支払を求める等の活動を行ったことを理由になされたものとみるのが相当である。

エ ところで、前記(1)ウ(エ)認定のとおり、本件申立て後の平成28年10月頃には、

会社の従業員数は同27年3月頃の約2倍になり、X3 組合員を含め7名が配送に携わっていることが認められ、この時点では、会社全体について従業員当たりの労働時間が短縮されている可能性は高いが、このことにより、平成27年4月16日の本件業務終了指示に問題がないとされるものではない。

また、会社は、出勤管理メモを作成し、労働時間管理を一貫して行ってきた旨主張するところ、本件審問手続において、会社が提出した書面によると、前記(1)ウ(ア)から(ウ)認定のとおり、本件業務終了指示の前後で、本件組合員らの退勤時間はほとんど変化していないことが認められる。しかし、前提事実及び前記(1)ウ(ウ)認定によれば、①会社は、本件申立時において、タイムカードを導入していないこと、②平成27年3月までの本件組合員らの賃金明細によると、本件組合員らの賃金には時間外手当はなく、支給額は基本給から所得税を控除して算出されており、この時点では、退勤時間は賃金額とは無関係であること、③平成27年5月のX3 組合員の賃金については、時間外労働時間は61.5時間、休日出勤による労働時間は8.25時間として算出されたが、その際の賃金明細別紙の勤務日ごとの時間数が、会社が提出した出勤時間と退勤時間を記載したとする書面から算出される拘束時間と矛盾すること、がそれぞれ認められるのであるから、会社が提出した書面の出勤時間や退勤時間は正確性において信頼のおけるものではなく、この書面を根拠に、本件業務終了指示の前後で、本件組合員らの労働時間が変化していないとみることはできない。

オ 以上のとおりであるから、会社が、平成27年4月16日に本件業務終了指示を行い、それにより本件組合員らの労働時間を短縮させたことは、少なくとも、他の従業員について、同程度に労働時間が短縮されるまでの間については、本件組合員らが組合に加入し、組合活動を行うなどした故に、本件組合員らから就業の機会を奪い不利益を与えるとともに、他の従業員から孤立させ精神的な不利益をも与えるものであると判断され、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(3) 平成27年4月24日以降、会社がX2 組合員の就業を禁止したことが、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 前記(1)イ(コ)、(セ)認定のとおり、①平成27年4月22日、Y1 社長は、4.22 行為に関して、X2 組合員が包丁を持って暴れているとして警察に通報し、同日夕刻まで、X2 組合員は東成警察署にて事情聴取を受けたこと、②同月24日、X2 組合員が会社に出勤したところ、Y1 社長は、X2 組合員に対し、会社に来ないようにと言い、警察に通報したこと、③同日以降、X2

組合員は就業していないこと、が認められ、会社が、4.22行為を契機に、平成27年4月24日以降、X2組合員を就業させなかったことは明らかである。かかる取扱いは、X2組合員に対し、職場から排除するという不利益を課すものである。

イ そこで、まず、4.22行為について検討する。

(ア) 前提事実及び前記(1)イ(コ)認定のとおり、平成27年4月22日昼過ぎ、配送から会社に戻ってきたX2組合員は、Y3会長に取引先からの集金を渡した後、Y3会長と会話になり、その中で、「私の子ども、殺すんやったら、まず、お父さん、殺して。」等と言うなどしたことが認められる。

(イ) この時の発言内容をさらにみると、同認定のとおり、X2組合員の発言には意味の明らかな箇所も含まれ、かなり感情的になり興奮していることは窺われるが、一貫して、自分の子どもを殺すのならば、父親である自分を先に殺すようにという趣旨の発言を繰り返しており、他人に危害を加えることを意味する発言は見当たらず、Y3会長自身も、組合が提出した音源の開始部分から2分41秒の少し前のところで、「大丈夫か。」と発言していることが認められる。

会社は、音源の録音開始から2分43秒から3分9秒までの間に、X2組合員が包丁をY3会長の顔先に突き付けた旨主張するが、同認定のとおり、当時、複数の従業員が業務に就いていたところ、この音源からはX2組合員が包丁を持って暴れているような様子は確認できず、3分9秒の所では、「大丈夫か。」という発言者不明の発言に対し、X2組合員は「はい。」と返答し、「今日、ガラなし。」との発言も録音されていることが認められる。そうすると、3分9秒以降の場面において、X2組合員は、他の従業員が声をかけることのできる程度の状態で、周りには、通常どおり業務を継続していた従業員もいたと解される。

以上によれば、X2組合員は4.22行為において、相当程度興奮していたにしても、警察への通報内容にある包丁を持って暴れるという行為があったかについて、疑問を感じざるを得ない。

(ウ) ところで、会社は、X2組合員が包丁を突きつけた経緯を複数の従業員が目撃しており、そのうち1名がY1社長に架電して報告し、この架電をY1社長と同席していた労働基準監督署の監督官等が現認している旨主張するが、監督官等がY1社長が電話を受けたことを現認していたとしても、そのことにより、複数の従業員がX2組合員が包丁を持って突きつけたことを目撃したと解せるものではない。

また、前提事実及び前記(1)イ(コ)認定のとおり、通報により警察官10名程度が来訪し、X2 組合員は、東成警察署にて事情聴取を受けたことが認められるが、これは当時、会社内の別室にいたY1 社長が、X2 組合員が包丁を持って暴れているとして警察に通報したためとみるのが相当で、同様に、このことにより、X2 組合員が実際に包丁を持って突きつけたと解せるものではない。

さらに、会社は、平成27年4月23日朝のX2 組合員と本件交番の警察官の会話から、X2 組合員が刃物事件を起こしていることは明らかである旨主張するが、前記(1)イ(シ)認定のとおり、この会話において、当該警察官が、「僕もお店の中で暴れていると聞いていたんで。」と言ったのに対し、X2 組合員は、「本人は交番まで来てるんですよ。」との発言に続き、「私の証拠も見てくれなあかんやないの。」と言ったことが認められ、X2 組合員は、同月22日に事情聴取を受けるに至った経緯において、警察が、自分の言い分をほとんど聞かず、会社側の言い分のみを聞いたことに異を唱えていたとみるのが相当で、この時の会話から、X2 組合員が包丁を突きつけたことを認めていたと解することはできない。

以上のとおり、X2 組合員がY3 会長に包丁を突きつけたとする会社の主張は、不自然である。しかも、Y1 社長が警察に通報した際、作業場の状況を直接、確認しようとしたとする疎明はなく、会社の主張によっても、従業員から連絡を受けたY1 社長は即座に110番通報をしたとしていることからすると、Y1 社長は4.22行為の現場を自ら確認したり、その場にいた従業員に直接事情を聞くなどしないまま、警察にかかる通報をしたと判断される。

(エ) ところで、前記(1)イ(コ)認定のとおり、4.22行為において、X2 組合員はビニール袋に穴をあけたものを頭からかぶっており、このビニール袋には「IS」と書かれていたことが認められるところ、「IS」が何を意味するかについては本件審問を経ても判然としないが、X2 組合員がかかるかぶりものを身に付けていたことを勘案しても、4.22行為において、包丁を持って暴れるという行為があったか自体が疑問であるとする結論は変わらない。

(オ) 以上によると、4.22行為については、X2 組合員に包丁を持って暴れるという行為があったか自体が疑問である上、会社は客観的な立場から事実やそれに至る経緯を明らかにする態度を欠いていたといわざるを得ない。

ウ 次に、会社が4.22行為を契機にX2 組合員の就業を禁止した手続や根拠についてみる。

会社は、X2 組合員が身柄拘束されている警察署に赴き、警察官に対して

出勤停止処分通知書を交付し、X2 組合員に手渡すように依頼した旨主張するところ、前記(1)イ(コ)認定によれば、X2 組合員が東成警察署で事情聴取を受けたのは、平成27年4月22日の夕刻までであるのであるから、会社の主張するとおりであれば、会社が、4.22行為から間をおかず、X2 組合員の取扱いを決定したことは明らかであるが、本件審査手続において、出勤停止処分通知書は提出されておらず、また、前提事実のとおり、会社の就業規則は、従業員の懲戒は、懲戒委員会の議を経て行う旨定めるところ、会社が4.22行為について懲戒委員会を開催したとする疎明や、X2 組合員に弁明の機会を与えたとする疎明はなく、会社がいかなる根拠に基づき4.22行為の直後にX2 組合員の就業を禁止したのかは、未だ、明らかではない。

一方、前提事実及び前記(1)イ(セ)認定によれば、会社はX2 組合員に対し、原則として毎月月末、就業していれば得られたであろう賃金の6割に当たるとする金員を支払っていることに照らすと、少なくとも期限を定めずに就業させないことにしたと解される。しかし、就業規則の制裁についての規定からみて、会社がかかる取扱いを行い得るか自体が疑問である。

エ したがって、4.22行為については、包丁を持って暴れるという行為があったか自体が疑問であるところ、会社は、これについて、客観的な立場から事実やそれに至る経緯を明らかにする態度を欠いたまま、就業規則に基づかず、X2 組合員を職場から排除したと判断される。このことに、X2 組合員の組合加入通知以降の状況を併せ考えると、平成27年4月24日以降、会社がX2 組合員を就業させなかったことは、X2 組合員が組合に加入し、組合活動を行うなどした故の不利益取扱いに当たり、もって組合を弱体化させる支配介入にも当たるとみるのが相当であって、かかる行為は、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。

(4) 27.4.14 Y1 社長発言等の行為は、会社の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 Y1 社長の弁護士紹介発言

(ア) 前提事実及び前記(1)ア(イ)、(オ)認定のとおり、Y1 社長は、Y1 社長の弁護士紹介発言において、X2 組合員に対し、ある弁護士の名字と電話番号を伝えて、「お金がもらえるようにその先生がやってくれるという話になるわ。Y5 に請求すると。」、「弁護士に私らがお願いしたところで、X2 の言ってる組合が入ってこられへんねんて、話合いに。」等と発言したところ、平成27年4月2日にX4 副委員長はY1 社長に対し、本件組合員らの労働時間は大変長く、未払残業手当が生じている旨述べたことが認められるので

あるから、かかるY1社長の発言は、X2組合員に対し、未払賃金の請求を組合を通じてではなく、会社が紹介する弁護士を通じて行うよう働きかけたものであることは明らかである。

さらに、Y1社長は、前記(1)ア(オ)認定のとおり、「話す相手が変わるだけや。弁護士か、そのやくざみたいな奴らと話すんか」、「あのおっさんには、弁護士のところに会いに行くって話は、絶対したらあかんで。余計ややこしくなるから。」等と発言したことが認められ、組合を誹謗中傷した上、組合に秘密裏に弁護士に依頼するよう求めたと解される。また、同認定のとおり、Y1社長は、「ビルの下までは一緒に行くから。お願いします。」とも発言したことが認められ、相当強く、弁護士の所へ行くよう求めたと解される。

(イ)ところで、会社は、X2組合員から会社と紛争を行いたくない、組合から脱退したいと訴えかけられて、弁護士を紹介することをもちかけた旨主張する。

しかし、X2組合員が会社に対し、組合から脱退したい旨述べたと認めるに足る疎明はない。むしろ、平成27年4月9日朝のX2組合員とY1社長の会話をみると、前記(1)ア(エ)認定のとおり、X2組合員は「弁護士のところは行かん方が。」、「弁護士頼むより、直接、ユニオンの人に言うた方がいい。」、「行ったら余計にややこしくなる。」等と発言したことが認められ、組合と会社間の協議を通じて解決する意向を示し、一貫して、弁護士に相談することに否定的な態度を取っていたことは明らかである。

なお、会社は、Y1社長の弁護士紹介発言が行われたのは、平成27年4月8日である旨主張するが、前記(1)ア(オ)、(カ)認定のとおり、同月9日に組合との団交が開催されたところ、Y1社長が、「今日の話、なくなる話になると思うわ。弁護士、入った時点で、その人ら、もう入ってこられへんねんて。」と発言したことが認められるのであるから、Y1社長の弁護士紹介発言は、同月9日に行われたと判断される。また、会社は、X3組合員に対しては、組合脱退や弁護士を紹介する等の行為を行っていない旨主張するが、仮に、そうであったとしても、X2組合員に対する発言内容が支配介入に当たるとの結論が変わるものではない。

(ウ)以上のとおりであるから、Y1社長の弁護士紹介発言は、組合を誹謗中傷するとともに、X2組合員を組合から分断し、未払賃金問題についての組合活動を阻害するものと判断され、かかる行為は組合に対する支配介入に当たり労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 27.4.14 Y1社長発言

(ア) 前記(1)ア(キ)、(ク)認定のとおり、Y1社長は27.4.14Y1社長発言において、明日、労働基準監督署へ行って、話をしてきたらよい旨述べているところ、その直前に組合は会社に対し、平成27年4月14日付けのファックスで同月15日に本件組合員らが労働基準監督署に申告すると通告したことが認められるのであるから、27.4.14Y1社長発言は、X2組合員が翌日、労働基準監督署へ申告に行く予定であることを前提に行われたことは明らかである。

また、前記(1)ア(イ)、(ク)認定のとおり、Y1社長は27.4.14Y1社長発言において、1,600万円を払えと言われて、誰が払うかと発言しているところ、平成27年4月2日にX4副委員長はY1社長に対し、概算で一人当たり800万円程度の未払残業手当が生じている旨述べ、その後、Y1社長はY3会長に対し、組合から本件組合員らに関して約1,600万円を要求されている旨伝達したことが認められるのであるから、27.4.14Y1社長発言は、会社は組合からの未払残業手当の支払要求に応じるつもりはないとした上で行われたことは明らかである。

(イ) 27.4.14Y1社長発言の内容をさらにみると、前記(1)ア(ク)認定のとおり、Y1社長は、上記の1,600万円を払えと言われて、誰が払うかとの発言の後、「X2も、ええ加減、目、さまさなあかん。」「組合、抜きで、組合、来ていらんと。」「私はちゃんと社長と話す、私はちゃんと話す口もってるから、おっちゃんは離れてくれと、はっきり言わなあかん。」と発言したことが認められ、未払賃金問題についての組合活動を非難し、X2組合員を組合から分断しようとしたものと解される。

さらに、Y1社長は、同認定のとおり、「あのおっちゃんの言うがままに、こっち、来たら、この店がなくなるということを覚えとかなあかん。」「X2とX3が組合に入って、Y5をつぶそうとしているようにしか見えないよ。周りから見たらな。」と発言したことが認められ、かかる発言は、X2組合員に、相当程度の圧迫感を感じさせるものであるということができ

(ウ) 以上のとおりであるから、27.4.14Y1社長発言は、X2組合員を組合から分断し、未払賃金問題についての組合活動を阻害するものと判断され、かかる行為は組合に対する支配介入に当たり労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

ウ 27.4.17Y2取締役発言

(ア) 前提事実及び前記(1)イ(ウ)、(エ)認定のとおり、Y2取締役は27.4.17Y2取締役発言において、X2組合員に対し、書面をY2取締役の自宅のポ

ストに投函したか尋ねているところ、平成27年4月16日夜、X4副委員長が、4.16組合文書を会社敷地内又はそれに隣接する場所の郵便物受取用のポストに投函しており、このポストはY2取締役の自宅のものであったことが認められるのであるから、27.4.17Y2取締役発言は、4.16組合文書の投函を契機に行われたことは明らかである。

(イ) そこで、4.16組合文書についてみると、前記(1)イ(ウ)認定のとおり、4.16組合文書には、①平成27年4月16日、会社は、配送を終え帰社した本件組合員らに対し、全体の業務が終了していないのに業務を終わるよう指示した、②X4副委員長は、このことに電話で抗議したが、Y3会長は途中で一方的に電話を切り、その後、電話をしても出なかった、③組合は、本件組合員らを従前どおりに勤務させることを求める旨記載されていることが認められ、不穏当とされるような記載は見当たらない。

そうすると、4.16組合文書は、組合員に対する会社の行為が不当であるとして抗議し是正を求めたものというべきで、これを不当というべきものではなく、また、会社が組合員個人ではなく、組合に対し、返答すべきものであると解される。

(ウ) しかるに、Y2取締役は、前記(1)イ(エ)認定のとおり、X2組合員に対し、4.16組合文書を投函したか尋ね、X2組合員が自分は投函していない旨返答した後も、「誰が入れたん。ほな。」、「この人に言うて。私んとこと、会社と家と関係ないから、こんなんやめてくれ。」、「私、迷惑や。こんな手紙。」、「気分悪いわ。」と発言したことが認められ、かかる発言は、X2組合員を圧迫し、同人の組合活動を萎縮させるものであるというのが相当である。

(エ) ところで、会社は、Y2取締役のX2組合員に対する発言は、会社の行為と評価できない旨主張する。しかし、前提事実及び前記(1)イ(エ)認定のとおり、Y2取締役は会社取締役であることに加え、27.4.17Y2取締役発言は、作業中のX2組合員に話しかけて始まっていることが認められるのであるから、雇用関係に基づく優位な立場から行われたというのが相当で、この発言をY2取締役の個人的な行為とみることは到底できず、会社の行為とみなすべきものである。

(オ) 以上のとおりであるから、27.4.17Y2取締役発言は、X2組合員を圧迫し、組合活動を阻害するものと判断され、かかる行為は組合に対する支配介入に当たり労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

エ 27.4.17Y3会長発言

(ア) 前記(1)イ(オ)、(カ)認定のとおり、Y3会長は27.4.17Y3会長発言において、①平成27年4月16日の電話は営業妨害である、②同月17日に自宅のポストに書面が投函されたことは不当であり、Y2取締役がX2組合員に抗議したところ、X2組合員は喧嘩だと言って警察に連絡した旨発言し、続いて、「みんなに迷惑、負担がかかるということを顧みず、平気でこんなことをやる、組織や。」等と発言したことが認められる。

(イ) そこで、平成27年4月16日の電話の経緯についてみると、前記(1)イ(ア)、(イ)認定のとおり、同日、会社は、配送を終え帰社した本件組合員らに対し、退社するよう指示しており、報告を受けたX4副委員長が会社に電話をかけたところ、応答したY3会長は、「お前の物の言い方が気に入らんのや。」などと発言し、電話を切り、その後、X4副委員長が会社に電話を掛け、応対した社員が「仕事中ですので。」等と言い電話を切るという行為が繰り返されたことが認められ、会社の対応に相当程度問題があったことは明らかである。

また、4.16組合文書についても、前記ウ判断のとおり、不当というべきものではなく、これを契機とした27.4.17Y2取締役発言は支配介入に当たると判断されるのであるから、27.4.17Y2取締役発言の後、X2組合員の連絡により警察官が来訪し、このことが業務に何らかの影響を及ぼしたとしても、その原因が組合及びX2組合員側にあったとみることはできない。

(ウ) しかるに、Y3会長は、前記(1)イ(オ)認定のとおり、「もうお客さんに迷惑かけようが、自分らに負担かけようが、平気な連中のやっとなことや。」、「自分らのやりたいことを全うするためには、お客さんに迷惑かけ、みんなにも負担かけ、無駄な時間を長いこと。僕は違うと思う。みんなはどう考えるかわからんけど。」と発言したことが認められ、組合及びX2組合員の行為を非難する発言を繰り返したと解される。

また、Y3会長は、同認定のとおり、①未払残業手当問題について、「渡しとる金が基本給。それに基づいて計算されて、そんなもん、会社が何で払わなあかんねん。大きな間違いや。ゆすり、たかりや。それもわからんとやっとな連中。」と発言したこと、②投函された手紙を指紋を採るために警察に持って帰ってもらったとした上で、「この指紋が出てきた時点で、大きなミスをしたと思うで。」、「指紋が出てきた時点で、思いっきり対決していくと思うわ。脅迫罪や、これは。」と発言したこと、がそれぞれ認められ、使用者の立場から許される言論活動の域を逸脱し、組合の活動が重大な違法行為であるかのような発言を行い、誹謗中傷したという他はない。

(エ) また、27.4.17Y3会長発言の形態をみると、前記(1)イ(オ)認定のとおり、

Y3会長は、①作業中の従業員を集めて、自宅のポストへの書面の投函に問題がある旨の発言をした後、その場にいた従業員の個人名を呼び、会社と家是一緒か、と問い質し、その従業員が違うと返答すると、別の従業員の個人名を呼び、会社と家是一緒か、と重ねて問い質し、家のポストに会社の揉め事についての封筒が入っていたら、「これは、言うて当然とちゃうか。」と言い、「それで、抗議したら、喧嘩やて、警察に電話するって、もつてのほかや思うぞ。」と発言したこと、②その後も、従業員の個人名を呼び、自分の発言への同意を求め、再度、投函された手紙について、「指紋が出てきた時点で、思いっきり対決していくと思うわ。脅迫罪や、これは。」と発言したことが認められる。Y3会長は、会長と称され、作業中の従業員を集めて話ができる立場にあるのだから、27.4.17Y3会長発言は、会社の行為とみなすべきものであって、職場における優位な立場を利用して、従業員全体に圧力をかけるとともに、X2組合員を孤立させるものであると解される。

さらに、前記(1)イ(カ)認定のとおり、Y3会長は従業員を集めて話をし終えた後、X2組合員に対し、「ようやってくれたのお。」と呼びかけ、その後、再度、投函された書面の件や未払残業手当問題について発言したことが認められ、かかる対応は、X2組合員にかなりの圧迫感を感じさせるものであることは明らかである。

(オ) 以上のとおりであるから、27.4.17Y3会長発言は、組合の活動を誹謗中傷するとともに、X2組合員を孤立させ、圧迫し、組合活動を阻害するものと判断され、かかる行為は組合に対する支配介入に当たり労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

オ 27.4.18Y3会長発言

(ア) 前記(1)イ(ク)認定のとおり、27.4.18Y3会長発言は、X2組合員に対し4.18組合文書に関して問い質すことにより始まっていることが認められる。

(イ) そこで、4.18組合文書についてみると、前記(1)イ(キ)認定によれば、4.18組合文書は、組合が平成27年4月17日の会社の対応に抗議したものであるから、これに関する反論等があれば、組合員個人に対してではなく、組合に対して行うべきであることは明らかである。

さらに、4.18組合文書の内容についてみると、①平成27年4月17日、Y2取締役はX2組合員に対し、X2組合員が自宅に文書を投函したとして突然、怒鳴ってきた、②その後、Y3会長が、社員の仕事を止め、社員に対し、

X2組合員が自宅のポストに文書を投函したとして、組合がY2取締役に喧嘩を売った、組合は顧客にも社員のみならずにも平気で迷惑・負担をかけてい

ると発言した旨記載されていることが認められるが、前記ウ、エ判断のとおり、27.4.17Y2取締役発言、27.4.17Y3会長発言はいずれも支配介入に当たると判断されるのであるから、組合が4.18組合文書に上記のような記載をしたことを不当であるとみることはできない。

(ウ) しかるに、Y3会長は X2 組合員に対し、前記(1)イ(ク)認定のとおり、

①組合が仕事の邪魔をしていると言ったことがあったかと問い質し、 X2 組合員が肯定すると、 X2 組合員が警察を呼んで、仕事を遅らせたことは言ったが、そのようなことは言っていない旨述べ、周りにいた従業員に対し、

X2 組合員が加入している組合が、仕事を邪魔しているなんて一言でも言ったかと問いかけたこと、②Y2取締役が突然、怒鳴ってきたと書かれていることについて確認を求め、 X2 組合員が肯定すると、怒鳴ってきたのかと問い質し、続けて、怒鳴ってきたと言ってきたとは、大きく違う旨述べたこと、③4.18組合文書のY3会長が社員の仕事を止め、組合がY2取締役に喧嘩を売った、組合は顧客にも社員のみんなにも平気で迷惑・負担をかけていると発言したとの記載について、「いつした、こんなこと。」と問い質し、 X2 組合員が肯定すると、私がいつ、組合がそんなことしたと言ったのかと述べたこと、がそれぞれ認められる。

また、同認定のとおり、Y3会長は、「うそつきか。」、「ええ加減な報告してええ加減な手紙、送らすな。」、「いちいち、お前、むこうにわけのわからんこと言うて、何を守ってもらってるつもりでおんのや。けど、これ、個人的に言うてくよ。あまりええ加減なことしてたら、わしも本気になるぞ。大概にしとけよ。」、「こっちも、ほんま、組織使うていくぞ。ほんま、あんまりややこしいこと、組織、使うてややこしいことやってくんのやったら。」と発言したことが認められる。

そうすると、Y3会長は、前記エ判断のとおり、職場における優位な立場を利用して、4.18組合文書の記載が自らの認識と異なっているとして、そのことをことさら強調して、組合及び X2 組合員の行為を一方的に非難するとともに、従業員全体に圧力をかけ、 X2 組合員を孤立させ、さらには、同組合員を恫喝したとみるのが相当である。

(エ) また、同認定のとおり、 X2 組合員が「みんな仲良くしたいけど。」と言った後、話題は、未払残業手当問題に移ったところ、Y3会長は、「ただ、それが、あいつらの言う組合な、組合というものの、あいつらは、法律だけをうとうてくるわけや。法律な。その法律をうとうてきて、会社を脅して金を取って。」、「言うたはずやで。これはな、こういうやつらのやり口いうの。労

働基準局、こないだ行った森ノ宮のな、森ノ宮の、これが一番ちゃんとした組織や。ほんで、そこにこうやってたむろする奴がぎょうさんおんねん。その中のひとつや、このユニオン、いうのは。」「こいつが悪すぎんねん。これ、これ、このX4とこのX5。」「だから、いつも警察沙汰になったり、ややこしいことばかり起こすところやと。有名なところらしいわ。大きい組織やけど、ややこしい。」「X2もX3も、これ、絶対に踊らされとると。ほんで、そういう組合に入ったがために。」「X2が、な、そうやって、仲良くしたいと言うのやったら、もうええ加減、目を覚まसानあかんど。」「X2、いとうても、もうおられへんようになってくるよ、ほんまに。」「組合いうのは、抜けるのもできんねんで。」「ほんまに仲良くしたい思うんやったら。組合、抜けてみ。個人の意見やで。」等と発言したことが認められ、これらの発言は、組合を誹謗中傷し、X2組合員に対し、脱退勧奨したというのが相当である。

(オ) 以上のとおりであるから、27.4.18Y3会長発言は、組合の活動を誹謗中傷し、従業員全体に圧力をかけるとともに、X2組合員を孤立させ、恫喝し、一方で、脱退を慫慂し、組合活動を阻害するものと判断され、かかる行為は組合に対する支配介入に当たり労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

カ 27.4.22Y2取締役発言

(ア) 前提事実及び前記(1)イ(ケ)認定のとおり、Y2取締役はY1社長の母であるところ、27.4.22Y2取締役発言において、① X2組合員に対し、子どもが通っている学校名を尋ねたこと、② X2組合員は子どもがどんな関係があるかと返答したところ、Y2取締役は「関係あるなあ。うちの子ども、やったやろ。」と発言したこと、③「私の子どもに、何、巻き込むんや。私にも大事な子どもや。」「やったらええやん。あんたの子どもの学校にも行くから。」「私の子どもをこんな目にあわしたんやから。」と発言したこと、がそれぞれ認められる。

(イ) そうすると、27.4.22Y2取締役発言は、X2組合員に対し、このまま組合活動を続けたら、X2組合員の子どもに何らかの害を加えることをほのめかしたものとみるのが相当である。

なお、会社は、27.4.22Y2取締役発言は、組合のY1社長に対する対応が母親として見ていられないこと、X2組合員も子の親であれば気持ちを理解してもらえないのではないかという趣旨のことを言ったものである旨主張するが、かかる主張は採用できない。また、この発言についても、前提事実及び前

記(1)イ(ケ)認定のとおり、Y2取締役は会社取締役であることに加え、Y3会長の発言に続き行われたことが認められるのであるから、雇用関係に基づく優位な立場から行われたというのが相当で、この発言をY2取締役の個人的な行為とみることが到底できず、会社の行為とみなすべきものである。

(ウ) 以上のとおりであるから、27.4.22 Y2取締役発言は、X2組合員を圧迫し、組合活動を阻害するものと判断され、かかる行為は組合に対する支配介入に当たり労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

キ 4.22行為について、警察に通報し、被害届を提出したこと

(ア) 前記(1)イ(コ)、(セ)認定のとおり、4.22行為に関して、X2組合員が包丁を持って暴れているとして警察に通報がなされ、東成警察署に対して被害届が提出されたこと、平成27年4月24日、Y1社長がX2組合員に対し、会社に来ないようにと言ったこと、同日以降、X2組合員は就業していないこと、がそれぞれ認められる。

しかし、前記(3)判断のとおり、4.22行為において、通報及び被害届の内容である包丁を持って暴れるという行為があったか自体が疑問である。

(イ) また、当時のX2組合員と会社の関係をみると、前記ウからカ判断のとおり、本件組合員らが未払賃金に係る労働基準監督署に対する申告を行って以降、組合活動を阻害する発言がX2組合員に対し、繰り返されていると判断され、とりわけ、27.4.18 Y3会長発言において、前記(1)イ(ク)認定のとおり、Y3会長はX2組合員に対し組合からの脱退懇諭を行った際、「X2が、な、そうやって、仲良くしたいと言うのやったら、もうええ加減、目を覚まसानあかんど。」、「X2、いとうても、もうおられへんようになってくるよ、ほんまに。」と発言したことが認められ、このまま組合活動を続ければ、会社で就業できなくなることを明言していたと解されるところ、この発言にもかかわらず、X2組合員が会社からの組合脱退懇諭に応じようとしなかったことは明らかである。

(ウ) これらのことからすると、会社は、組合活動を継続して脱退懇諭に応じようとしないうX2組合員が4.22行為を起こしたことを奇貨として、包丁を持って暴れているとして警察に通報し、被害届を提出したというのが相当で、かかる行為は、平成27年4月24日以降、X2組合員を就業させなかったことと併せて、同組合員を会社から排除し、組合の弱体化を図ったものと判断される。

(エ) ところで、会社は、Y3会長は、会社の業務や会社とX2組合員の労働関係とは全く関係なく、個人として被害届を提出した旨主張するが、前記(1)イ(コ)認定のとおり、4.22行為は、27.4.22 Y2取締役発言を契機に、

X2組合員がY3会長に取引先からの集金を渡した直後に会社内でY3会長と会話になった際に起こっており、また、この行為とそれに至る経緯は、Y3会長が会社において取締役に類する優位な地位にあることを前提としたものであるから、かかる主張は採用できず、この点にかかるY3会長の行為は、会社の行為とみなすべきものである。

(オ) 以上のとおりであるから、会社が、4.22行為について、警察に通報し、被害届を提出したことは、X2組合員を会社から排除し、組合の弱体化を図ったものと判断され、かかる行為は組合に対する支配介入に当たり労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

2 救済方法

組合は、組合員に対する支配介入の禁止、謝罪文の掲示及び損害賠償金の支払をも求めるが、主文2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29年6月20日

大阪府労働委員会

会長 播磨政明 印

就業規則（抜粋）

第8章 制裁

第56条 制裁の種類は、その情状により次のとおりとする。なお、出向者(当社から他社に出向中の者及び他社から当社に出向中の者を含む。)については、別段の取決めがない場合は原則当社に懲戒権が属するものとする。

- (1) 譴責 始末書を提出させ、将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を提出させて、減給する。但し、1回につき平均賃金の1日分の半額、総額においては一賃金支払期の賃金総額の10分の1を超えない範囲でこれを行う。
- (3) 出勤停止 始末書を提出させ、7日以内の出勤を停止する。その期間の賃金は支払わない。
- (4) 諭旨解雇 懲戒解雇相当の事由がある場合で、本人に反省が認められるときは退職願を提出するように勧告する。但し、勧告に従わないときは懲戒解雇とする。 (マ)
- (5) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。この場合において、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当を支給しない。なお退職金も同様とする。

(制裁の事由)

第57条 従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、情状に応じ、譴責、減給又は出勤停止とする。

- (1) 正当な理由なく欠勤をしたとき
- (2) 正当な理由なくしばしば遅刻、早退し、又はみだりに任務を離れる等誠実に勤務しないとき
- (3) 過失により会社に損害を与えたとき
- (4) 職務上の指揮命令に従わず職場秩序を乱したとき (マ) (マ)
- (5) 素行不良で、会社内の秩序又は風紀を乱したとき(セクシアルハラスメントに属するものを含む。)
- (6) 会社内で暴行、脅迫、傷害、暴言又はこれに類する行為をしたとき
- (7) 会社及び会社の従業員、又は関係取引先を誹謗若しくは中傷し、又は虚偽の風説を流布若しくは宣伝し、会社業務に支障を与えたとき
- (8) 会社及び関係取引先の秘密及びその他の情報を漏らし、又は漏らそうとしたとき
- (9) 職務の怠慢又は不注意のため、災害、傷病又はその他の事故を発生させたとき (マ)
- (10) 部下の懲戒に該当する行為に対し、監督責任があるとき
- (11) 第3章(服務規律)に違反したとき
- (12) その他この規則及び諸規定に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき

2 従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、諭旨解雇又は懲戒解雇に処する。但し、情状により減給又は出勤停止とする場合がある。

- (1) 正当な理由なく、欠勤が14日以上に及び、出勤の督促に応じない又は連絡が取れないとき
- (2) 正当な理由なくしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返す、再三の注意を受けても改めないとき
- (3) 正当な理由なくしばしば業務上の指示又は命令に従わないとき
- (4) 故意又は重大な過失により、会社に重大な損害を与えたとき
- (5) 重要な経歴を偽り採用されたとき、及び重大な虚偽の届出又は申告を行ったとき
- (6) 素行不良で、著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき(セクシアルハラスメントによるものを含む)

- (7) 会社内で暴行、脅迫、傷害、暴言又はこれに類する重大な行為をしたとき
- (8) 会社及び会社の従業員、又は関係取引先を誹謗若しくは中傷し、又は虚偽の風説を流布若しくは宣伝し、会社業務に重大な支障を与えたとき
- (9) 会社及び関係取引先の重大な秘密及びその他の情報を漏らし、又は漏らそうとしたとき
- (10) 会社内における窃盗、横領、背任又は傷害等刑法等の犯罪に該当する行為があったとき
- (11) 刑罰法規の適用を受け、又は刑罰法規の適用を受けることが明らかとなり、会社の信用を害したとき
- (12) 前項の懲戒を受けたにもかかわらず、あるいは再三の注意、指導にもかかわらず改俊又は向上の見込みがないとき
- (13) 第3章(服務規律)に違反する重大な行為があったとき
- (14) その他この規則及び諸規定に違反し、又は非違行為を繰り返し、あるいは前各号に準ずる程度の不適切な行為があったとき

(懲戒委員会等)

第58条 従業員の懲戒は、懲戒委員会の議を経てこれを行う。

2 懲戒委員会に関する規定は別に定める。

(損害賠償)

第59条 従業員が故意又は過失によって会社に損害を与えたときは、その全部又は一部の賠償を求めることがある。但し、これによって本就業規則の懲戒を免れるものではない。

4.22 行為に係る録音内容

録音位置	発言者	発言内容
00:00		雑音のみ
00:42	会長	警察、電話したんか。
	X 2	話する必要ない。話す必要ない。
	会長	何の話する必要ない。
	X 2	私の子ども、殺すんやったら、まず、お父さん殺して。
	会長	誰が、そんなこと、言うたんや。
	X 2	ママ、言うたでしょ。私の子ども、日本人でないよ。アメリカ大使館、来るわ。見せるわ、ママに。私の子ども、日本人じゃない。殺すんなら、まず、お父さん殺して。
	会長	誰に。
	X 2	私、子ども、守ってあげる。(その後、聴き取り不能)
	会長	(聴き取り不能) お前もそうやろ。
	X 2	まず、私、死ぬ。子ども死ぬ前に、私が先、死ぬ。子どもの前に、先、お父さん、殺して。お父さんやって。お父さん、先、殺して。先、子どもに行く前に、お父さんに来て。先、お父さんにやって。
	会長	誰が言うてん。そんなこと。
	X 2	先、お父さん、やって。
	会長	誰が言うてん。誰が言うてん。
	X 2	あなたの奥さんが言うた。(聴き取り不能) まず、私が死んでなかったら、子どもは死ねへん。そんなことない。私、イスラム、アラーアクバル、アラーアクバル。私、死んでなかったら、子ども、死ねへん。神様が殺すことができる。人間じゃない。人間やったら、まず、私が死ぬの。
	会長	なんでや(聴き取り不能)。
	X 2	それが、私(聴き取り不能)。
	会長	さっきの(聴き取り不能)
	X 2	子ども殺す前に私死んでなかったら、子ども、絶対死ねへん。(聴き取り不能) 私の子ども、今日、ここ来るわ。(聴き取り不能) まず、お父さんが死んだら、子どもも死んだら問題ない。私が先。子どもが先、なれへん。死ぬまで。
	会長	(聴き取り不能) 大丈夫か。
	X 2	大丈夫じゃない。もう、おかしなってるの。(聴き取り不能) がやってきてるから。おかしなってるの。君らのせいで。私の子ども。あなたたちから(聴き取り不能)。子どもやったこと(聴き取り不能)。
02:41		がちゃがちゃいう音がする。
03:09	不明	大丈夫か。
	X 2	はい。
	不明	今日、ガラなし。
	X 2	はい。
	不明	お願いします。

	雑音、または、聴き取り不能	
03:40	不明	これも。
	不明	Z、行かせたら。
	X2	私、気分（聴き取り不能）、運転できない。
	雑音、または、聴き取り不能	
04:00	不明	ちょっと、ごめんなさい。ちょっと、通して。

(注) 表中の「会長」はY3会長を、「X2」は X2 組合員を意味する。

X2 組合員の出勤時間と退勤時間(H27.1)

別紙3-1

日付	組合員のメモ(甲24-1)			会社書面(乙123)		
	出勤時間	退勤時間	拘束時間(実)	出勤時間	退勤時間	拘束時間(実)
1						
2						
3						
4						
5				3:30	14:46	11:16
6				3:21	15:55	12:34
7				3:26	15:31	12:05
8				3:28	15:48	12:20
9				3:31	14:41	11:10
10				3:24	15:48	12:24
11						
12						
13				3:26	15:19	11:53
14				3:27	16:11	12:44
15				3:21	15:58	12:37
16	3:30	19:11	15:41	3:26	16:23	12:57
17	3:30	21:03	17:33	3:28	15:41	12:13
18						
19	3:30	18:08	14:38	3:21	15:28	12:07
20	3:30	17:32	14:02	3:27	16:41	13:14
21	2:10	6:08	3:58	3:23	15:58	12:35
22	3:30	19:00	15:30	3:32	16:18	12:46
23	3:30	19:26	15:56	3:29	16:04	12:35
24	3:30	20:12	16:42	3:26	15:47	12:21
25						
26	3:30	18:54	15:24	3:23	15:36	12:13
27	3:30	18:28	14:58	3:28	15:53	12:25
28	3:30	19:02	15:32	3:24	15:31	12:07
29	4:05	18:27	14:22	3:29	15:18	11:49
30	3:30	18:28	14:58	3:24	16:14	12:50
31	3:30	19:08	15:38	3:27	15:41	12:14
平均	3:26	18:04	14:38	3:26	15:45	12:19

- ・網掛けは、書証に記載された数値、それ以外は書証をもとに算出した数値。
- ・「組合員のメモ(甲24-1)」と「会社書面(乙123)」の欄の「拘束時間(実)」はそれぞれ各欄の出勤時間と退勤時間から算出。

X2 組合員の出勤時間と退勤時間(H27.2)

別紙3-2

日付	組合員のメモ(甲24-2)			会社書面(乙124)		
	出勤時間	退勤時間	拘束時間(実)	出勤時間	退勤時間	拘束時間(実)
1						
2	3:30	18:26	14:56	3:21	15:55	12:34
3	3:30	16:47	13:17	3:23	15:46	12:23
4	3:30	18:57	15:27	3:28	14:54	11:26
5				3:27	15:11	11:44
6	3:30	19:52	16:22	3:23	14:58	11:35
7	3:30	9:32	6:02	3:24	8:47	5:23
8						
9	3:30	18:46	15:16	3:23	15:56	12:33
10	3:30	18:12	14:42	3:24	16:18	12:54
11						
12	3:30	18:17	14:47	3:27	16:04	12:37
13	3:30	19:08	15:38	3:28	15:44	12:16
14				3:26	16:08	12:42
15						
16	3:30	18:09	14:39	3:24	15:46	12:22
17	3:30	19:34	16:04	3:27	15:30	12:03
18	3:30	17:53	14:23	3:24	15:41	12:17
19	3:30	18:58	15:28	3:28	16:19	12:51
20	3:30	18:38	15:08	3:26	15:48	12:22
21	3:30	19:42	16:12	3:24	15:41	12:17
22						
23	3:30	19:25	15:55	3:28	15:29	12:01
24	3:30	19:18	15:48	3:24	16:24	13:00
25	3:30	18:43	15:13	3:38	16:00	12:22
26	3:30	18:11	14:41	3:24	15:39	12:15
27				3:27	16:04	12:37
28				3:29	15:38	12:09
平均	3:30	18:14	14:44	3:25	15:27	12:01

- ・網掛けは、書証に記載された数値、それ以外は書証をもとに算出した数値。
- ・「組合員のメモ(甲24-2)」と「会社書面(乙124)」の欄の「拘束時間(実)」はそれぞれ各欄の出勤時間と退勤時間から算出。

X2 組合員の出勤時間と退勤時間(H27.3)

別紙3-3

日付	組合員のメモ(甲24-3)			会社書面(乙125)		
	出勤時間	退勤時間	拘束時間(実)	出勤時間	退勤時間	拘束時間(実)
1						
2				3:24	15:46	12:22
3				3:28	15:37	12:09
4				3:26	15:19	11:53
5				3:21	15:59	12:38
6				3:26	16:48	13:22
7	3:30	19:47	16:17	3:27	15:46	12:19
8						
9	3:30	17:53	14:23	3:24	16:11	12:47
10	3:30	17:14	13:44	3:29	15:21	11:52
11	3:30	17:03	13:33	3:28	16:11	12:43
12	3:30	17:32	14:02	3:21	15:44	12:23
13	3:30	18:13	14:43	3:27	15:53	12:26
14	3:30	19:21	15:51	3:26	15:59	12:33
15						
16	3:30	17:44	14:14	3:24	16:18	12:54
17	4:10	18:19	14:09	3:27	16:11	12:44
18	3:30	17:52	14:22	3:24	15:47	12:23
19	3:30	18:51	15:21	3:26	14:46	11:20
20	3:30	20:22	16:52	3:23	16:51	13:28
21	7:36	11:29	3:53			
22						
23	3:30	18:53	15:23	3:24	14:58	11:34
24	3:30	17:57	14:27	3:26	15:34	12:08
25	3:30	17:52	14:22	3:28	15:55	12:27
26	3:49	18:37	14:48	3:29	15:48	12:19
27	3:30	18:24	14:54	3:27	16:01	12:34
28	3:30	17:56	14:26	3:28	15:44	12:16
29						
30	3:28	17:52	14:24	3:21	16:24	13:03
31	3:30	18:09	14:39	3:24	17:09	13:45
平均	3:44	17:58	14:13	3:25	15:55	12:29

- ・網掛けは、書証に記載された数値、それ以外は書証をもとに算出した数値。
- ・「組合員のメモ(甲24-3)」と「会社書面(乙125)」の欄の「拘束時間(実)」はそれぞれ各欄の出勤時間と退勤時間から算出。

X2 組合員の出勤時間と退勤時間(H27.4)

別紙3-4

日付	組合員のメモ(甲24-4)			会社書面(乙11)		
	出勤時間	退勤時間	拘束時間(実)	出勤時間	退勤時間	拘束時間(実)
1	3:19	17:33	14:14	3:30	14:30	11:00
2				3:30	14:27	10:57
3	3:21	18:42	15:21	3:30	14:40	11:10
4	3:18	18:43	15:25	3:30	14:18	10:48
5						
6	5:45	17:34	11:49	3:30	13:27	9:57
7	3:21	17:47	14:26	3:30	13:55	10:25
8	3:23	17:52	14:29	3:30	13:20	9:50
9	3:21	17:46	14:25	3:30	14:19	10:49
10	3:22	19:54	16:32	3:30	14:30	11:00
11	3:23	20:00	16:37	3:30	14:41	11:11
12						
13	3:21	18:57	15:36	3:30	14:35	11:05
14	3:22	19:23	16:01	3:30	14:19	10:49
15	5:54	12:17	6:23	3:30	14:30	11:00
16	3:21	16:14	12:53	3:30	14:36	11:06
17	3:26	16:27	13:01	3:30	14:19	10:49
18	3:22	18:21	14:59	3:30	14:35	11:05
19						
20	3:20	14:58	11:38	3:30	13:59	10:29
21	3:23	15:39	12:16	3:30	14:41	11:11
22	3:20	13:41	10:21	3:30	13:00	9:30
23						
24	3:22	4:00	0:38			
25						
26						
27						
28						
29						
30						
平均	3:37	16:37	13:00	3:30	14:14	10:44

- ・網掛けは、書証に記載された数値、それ以外は書証をもとに算出した数値。
- ・「組合員のメモ(甲24-4)」と「会社書面(乙11)」の欄の「拘束時間(実)」はそれぞれ各欄の出勤時間と退勤時間から算出。
- ・会社書面(乙11)の23日は「3:30から14:24」、24日は「3:30から1:00」と書かれた後、線で消されている。

X3 組合員の出勤時間と退勤時間(H27.3)

別紙4-1

日付	組合員のメモ(甲25)			会社書面(乙128)		
	出勤時間	退勤時間	拘束時間(実)	出勤時間	退勤時間	拘束時間(実)
1						
2				6:09	15:55	9:46
3				6:08	16:32	10:24
4				6:09	16:15	10:06
5	6:05	19:15	13:10	6:08	16:24	10:16
6	6:08	19:30	13:22	6:08	17:45	11:37
7	6:06	19:45	13:39	6:09	16:08	9:59
8						
9	6:08	17:30	11:22	6:08	16:54	10:46
10	6:06	17:45	11:39	6:09	16:16	10:07
11	6:07	18:25	12:18	6:08	17:23	11:15
12	6:05	18:30	12:25	6:09	16:40	10:31
13				6:08	16:37	10:29
14				6:09	17:22	11:13
15						
16				6:09	17:06	10:57
17	6:06	17:30	11:24	6:08	16:30	10:22
18	6:08	17:15	11:07	6:09	16:41	10:32
19				6:09	17:24	11:15
20				6:10	16:41	10:31
21						
22						
23				6:09	17:18	11:09
24				6:10	16:40	10:30
25	6:06	18:00	11:54	6:09	17:22	11:13
26	6:08	18:33	12:25	6:09	16:47	10:38
27				6:09	17:28	11:19
28				6:10	16:44	10:34
29						
30				6:09	16:58	10:49
31				6:09	16:24	10:15
平均	6:06	18:21	12:15	6:08	16:48	10:39

- ・網掛けは、書証に記載された数値、それ以外は書証をもとに算出した数値。
- ・「組合員のメモ(甲25)」と「会社書面(乙128)」の欄の「拘束時間(実)」はそれぞれ各欄の出勤時間と退勤時間から算出。

X3 組合員の出勤時間と退勤時間(H27.4)

別紙4-2

日付	組合員のメモ(甲23)			会社書面(乙12)		
	出勤時間	退勤時間	拘束時間(実)	出勤時間	退勤時間	拘束時間(実)
1				6:07	14:47	8:40
2				6:08	15:15	9:07
3	6:05	18:40	12:35	6:07	15:26	9:19
4	6:06	18:43	12:37	6:09	14:24	8:15
5						
6	6:06	17:20	11:14	6:11	15:35	9:24
7				6:07	16:11	10:04
8				6:08	15:36	9:28
9				6:07	15:58	9:51
10				6:08	16:18	10:10
11				6:09	15:36	9:27
12						
13				6:11	16:06	9:55
14	6:05	19:21	13:16	6:08	15:35	9:27
15	6:06	15:10	9:04	6:08	14:44	8:36
16				6:08	15:45	9:37
17				6:11	16:08	9:57
18				6:07	15:36	9:29
19						
20	6:08	17:03	10:55	6:08	14:59	8:51
21	6:06	16:32	10:26	6:11	15:30	9:19
22	6:08	16:25	10:17	6:12	15:27	9:15
23	6:06	17:20	11:14	6:10	16:08	9:58
24	6:30	16:15	9:45	6:09	15:50	9:41
25	6:06	17:25	11:19	6:07	17:49	11:42
26						
27	6:09	17:25	11:16	6:08	15:40	9:32
28	6:06	16:14	10:08	6:06	14:39	8:33
29						
30	6:06	16:30	10:24	6:08	15:11	9:03
平均	6:08	17:10	11:02	6:08	15:36	9:28

- ・網掛けは、書証に記載された数値、それ以外は書証をもとに算出した数値。
- ・「組合員のメモ(甲23)」と「会社書面(乙12)」の欄の「拘束時間(実)」はそれぞれ各欄の出勤時間と退勤時間から算出。

X3 組合員の出勤時間と退勤時間(H27.5)

別紙4-3

日付	会社書面(乙13)			賃金明細別紙 (甲16の2)	試算(単位:時間)	
	出勤時間	退勤時間	拘束時間(実)		平日	土曜日
1	6:06	15:13	9:07	9時間	1	
2	6:08	16:11	10:03	9.5時間		9.5
3						
4	6:07	15:18	9:11			
5				※		
6						
7	6:06	17:11	11:05	8.75時間	0.75	
8	6:09	15:21	9:12	9時間	1	
9	6:07	14:36	8:29	9.5時間		9.5
10						
11	6:09	16:11	10:02	8.5時間	0.5	
12	6:10	15:32	9:22	9時間	1	
13	6:09	14:44	8:35	8.5時間	0.5	
14	6:10	15:11	9:01	8.5時間	0.5	
15	6:07	16:22	10:15	9.5時間	1.5	
16	6:08	16:37	10:29	9時間		9
17						
18	6:09	16:11	10:02	9時間	1	
19	6:08	15:22	9:14	8.5時間	0.5	
20	6:09	16:11	10:02	8.5時間	0.5	
21	6:11	15:18	9:07	9.5時間	1.5	
22	6:08	15:42	9:34	9時間	1	
23	6:11	16:48	10:37	9.75時間		9.75
24						
25	6:07	15:27	9:20	8.75時間	0.75	
26	6:06	14:49	8:43	8.5時間	0.5	
27	6:07	15:13	9:06	8.5時間	0.5	
28	6:09	16:11	10:02	8.75時間	0.75	
29	6:11	15:36	9:25	9.75時間	1.75	
30	6:09	16:11	10:02	8.25時間		8.25
31						
合計等	6:08	15:43	9:35	8.93時間	61.5	

- ・網掛けは、書証に記載された数値、それ以外は書証をもとに算出した数値。
- ・「会社書面(乙13)」の「拘束時間(実)」は出勤時間と退勤時間から算出。
- ・「試算」欄は、「賃金明細別紙」をもとに、平日は8時間を超えた分を、土曜日はそのままの数値で算出。(ただし、5月5日分は除く。)
- ・「合計等」は、「試算」欄は合計値(平日及び土曜日)で、それ以外は平均値。
- ・5日の賃金明細別紙の※は、「休日出勤 8.25時間」と記載されている。