

平成21年3月18日判決言渡・同日原本交付 裁判所書記官 山梨和也

平成19年(ワ)第478号 損害賠償本訴請求事件(本訴事件)

平成19年(ワ)第552号 貸金等反訴請求事件(反訴事件)

(口頭弁論終結日 平成21年1月20日)

判 決

本訴原告(反訴被告)

X

同代表者代表取締役

甲

(以下単に「原告」と表記する)

中国

本訴被告(反訴原告)

Y1

(以下単に「被告 Y1」と表記する)

中国

本訴被告(反訴原告)

Y2

(以下単に「被告 Y2」と表記する)

中国

本訴被告(反訴原告)

Y3

(以下単に「被告 Y3」と表記する)

中国

本訴被告(反訴原告)

Y4

(以下単に「被告 Y4」と表記する)

中国

被 告

Y5

(以下単に「被告 Y5」と表記する)

上記5名訴訟代理人弁護士 指 宿 昭 一

同訴訟復代理人弁護士 大 坂 恭 子

主 文

- 1 原告の本訴請求をいずれも棄却する。
- 2 原告は、被告 Y₁、同 Y₂ 及び同 Y₃ に対し、各自、金 45 万 4 925 円及びこれに対する平成 18 年 5 月 16 日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。
- 3 原告は、被告 Y₁ 及び同 Y₃ に対し、各自、金 4 万 9 459 円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年 5 分の割合による金員を支払え。
- 4 原告は、被告 Y₂ に対し、金 4 万 5 459 円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年 5 分の割合による金員を支払え。
- 5 原告は、被告 Y₄ 及び同 Y₅ に対し、各自、金 5 4 万 9 5 2 3 円及びこれに対する平成 18 年 9 月 16 日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。
- 6 原告は、被告 Y₄ 及び同 Y₅ に対し、各自、金 1 1 万 9 9 1 4 円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年 5 分の割合による金員を支払え。
- 7 被告らのその余の反訴請求をいずれも棄却する。
- 8 訴訟費用は本訴反訴を通じてこれを 5 分し、その 4 を原告の負担とし、その余を被告らの負担とする。

事 実 及 び 理 由

第 1 本訴請求

被告らは、原告に対し、連帯して、金 2754 万 4500 円及びこれに対する平成 19 年 11 月 9 日（本訴事件訴状送達の日）の翌日から支払済みまで年 5 分の割合による金員を支払え。

第 2 反訴請求

- 1 原告は、被告 Y₁、同 Y₂ 及び同 Y₃ に対し、各自、金 93 万 6000

円及び

うち金11万7000円に対する平成19年10月1日から、
うち金11万7000円に対する平成19年11月1日から、
うち金11万7000円に対する平成19年12月1日から、
うち金11万7000円に対する平成20年1月1日から、
うち金11万7000円に対する平成20年2月1日から、
うち金11万7000円に対する平成20年3月1日から、
うち金11万7000円に対する平成20年4月1日から、
うち金11万7000円に対する平成20年5月1日から各支払済みま
で年6分の割合による金員を支払え。

2 主文2項から4項と同旨。

3 原告は、被告 Y₄ 及び同 Y₅ に対し、各自、金140万4000円及び

うち金11万7000円に対する平成19年10月1日から、
うち金11万7000円に対する平成19年11月1日から、
うち金11万7000円に対する平成19年12月1日から、
うち金11万7000円に対する平成20年1月1日から、
うち金11万7000円に対する平成20年2月1日から、
うち金11万7000円に対する平成20年3月1日から、
うち金11万7000円に対する平成20年4月1日から、
うち金11万7000円に対する平成20年5月1日から、
うち金11万7000円に対する平成20年6月1日から、
うち金11万7000円に対する平成20年7月1日から、
うち金11万7000円に対する平成20年8月1日から、
うち金11万7000円に対する平成20年9月1日から各支払済みま
で年6分の割合による金員を支払え。

4 主文5項及び6項と同旨。

第3 事案の概要

本訴事件は、原告が、外国人技能実習生である被告らに対して、被告らが作業をボイコットしたことにより取引先を失い、縫製部門が廃業に追い込まれたとして、減少した売上相当額、設備投資費用、向こう10年間の粗利益相当額などの損害賠償を請求した事件である。

被告らは、不就労について帰責性がないから、損害賠償責任を負わない、原告の主張する損害は被告らの不就労と因果関係がない旨を主張して争っている。

反訴事件は、被告らが、原告に対して、それぞれ、①原告が平成19年9月1日にした解雇は無効であるとして、各自の外国人技能実習期間満了までの賃金相当額の支払、②原告は、被告らが外国人研修生であった期間中、三重県の時間外労働賃金の最低額を下回る金額の残業代しか支払わなかったとして、未払時間外労働賃金及び付加金の支払を請求した事件（反訴事件）である。

原告は、①被告らが一方的に就労を放棄したのであって被告らを解雇していないから、解雇無効を前提とする期間満了までの賃金支払義務を負わない、②行政監督庁が未払時間外労働賃金として支払を指示した金額を支払ったことにより解決済み、あるいは、被告らが納得済みのことであるから、被告らが外国人研修生であった期間中の時間外労働賃金の支払義務を負わない旨を主張して争っている。

1 争いのない事実等

- (1) 原告は、帆布製品の製造などを営む有限会社である。
- (2) 被告らは、いずれも、外国人研修制度、外国人技能実習制度を利用して、原告において自動車のシートカバーの縫製等の作業に従事していた中国国籍の女性である。
- (3) 外国人研修制度は、諸外国の青壮年労働者を日本に受け入れ、原則1年以内の期間に、我が国の技術、技能、知識の習得を支援することを内容とする制度である（弁論の全趣旨）。

一般的には、外国人研修生は労働者と区別され、実務研修を行わせることはできるが、就労をさせることはできないし、労働関係法規の適用もないとされている（乙39, 40）。

また、外国人研修生については、時間外研修は許されていない（当事者間に争いが無い）。

- (4) 外国人技能実習制度は、研修期間とあわせて最長3年の期間において、研修により一定水準以上の技術等を習得している外国人について、研修終了後、研修を受けた機関（企業）と同じ機関において新たに雇用契約を結び、生産現場での労働を通じてより実践的な技術等を習得するための制度である（弁論の全趣旨）。外国人技能実習生は労働契約の存在を前提としており、労働関係法規が適用される。
- (5) 被告 Y₁、被告 Y₂、被告 Y₃（以下「被告 Y₁ら3名」という。）は、平成17年4月11日から平成18年4月10日までの間、外国人研修生として日本に滞在し、平成17年4月13日から原告で作業に従事した。
- (6) 被告 Y₄、被告 Y₅（以下「被告 Y₄ら2名」という。）は、平成17年8月18日から平成18年8月17日までの間、外国人研修生として日本に滞在し、平成17年8月22日から原告で作業に従事した。
- (7) 被告らは、外国人研修生としての期間中、時間外研修の名目で規定時間を超えて原告の指示する作業に従事し、原告は、被告らに対し、時間外研修手当の名目で1時間当たり300円を支払っていた。
- (8) 被告 Y₁ら3名は、平成18年4月11日以降は外国人技能実習生として日本に滞在し、原告と契約期間を平成20年4月10日までとする労働契約を締結して、原告で就労した。
- (9) 被告 Y₄ら2名は、平成18年8月18日以降は外国人技能実習生として日本に滞在し、原告と契約期間を平成20年8月18日とする労働契約を締結して、原告で就労した。

(10) 被告らは、平成19年4月30日、原告の指示する業務に従事しなかった（以下「4月30日の不就業」という。なお被告らの帰責性の有無は後記のとおり争点である。）。

(11) 被告らは、平成19年8月27日、原告の指示する業務に従事しなかった（以下「8月27日の不就業」という。なお被告らの帰責性の有無は後記のとおり争点である。）。

(12) 被告らは、平成19年8月28日以降、原告において就業していない。また、原告は、平成19年8月28日以降、縫製部門の営業をしていない。

2 本訴請求の争点及びこれについての当事者の主張

(1) 4月30日の不就業についての被告らの帰責性の有無

(被告らの主張)

被告らは、平成19年4月30日朝、原告に対し休暇を取る旨を伝え、原告の了承を得ている。したがって4月30日の不就業について被告らに帰責性はない。

なお、4月30日に休暇を取るようになったのは、原告が、同月28日、賃金及び寮費などを、基本給7万円、残業代時給500円、寮費及び光熱費一人当たり2万8000円と変更する旨を一方向的に通告し、交渉に応じなかったため、労働基準監督署に相談に赴くためである。

(原告の主張)

原告が被告らの休暇を了承した事実はない。原告は被告らの張り紙によって休暇の事実を初めて知った。

(2) 8月27日の不就業についての被告らの帰責性の有無

(被告らの主張)

ア 平成19年8月27日朝、原告が、ミシン台の高さを下げるように作業方法を変更し、仕事のノルマを増やし、規定の時間内にノルマを達成しなければ残業代を支払わないことを一方向的に通告したため、被告らは原告に

交渉を求めたが、原告は取り合わなかった。被告らは、同日午前10時30分ころまで原告への交渉を求めていたが、原告は交渉を打ち切り、被告らに寮に戻るよう指示した。

イ 被告らは労働組合を正式には結成していないが、労働条件の一方的変更について使用者である原告に団体交渉を求めたものであり、8月27日午前中の不就業は適法である。

ウ 同日正午ころ、原告代表者が寮に来て、被告 Y₂ の座っている椅子を蹴り、抗議した被告 Y₂ に殴りかかり、被告 Y₄ のすねを蹴るなどの暴行を加えたため、被告らは畏怖して工場に行き作業をすることができなかった。8月27日午後の不就業は原告代表者の暴行によるものであって被告らに帰責性はない。

(原告の主張)

ア 被告らは、平成19年8月27日、ミシン台の高さが合わないとの理由で実習指導に従わず、口を閉ざして原告との交渉に応じないので、第一次受入機関であるティー・エス事業協同組合の加藤理事と話し合いをした。

ミシン台の高さの変更は事業主として利益率をあげてゆくための改善であり、実習指導の一貫であって労働条件の変更とはいえない。

ノルマを達成しなければ残業代を支払わないと言ったことはなく、明日の納品分を間に合わせなければ、仕事量が減らされて残業がなくなると言っただけである。被告らの日本語能力が原因の誤解と思われる。

イ 上記のとおり、平成19年8月27日は被告らは口を閉ざしていたのであり、団体交渉を求められたのは同年9月1日であるから不就業は正当化されない。

ウ 暴行の事実を否認する。

(3) 損害及び因果関係

(原告の主張)

ア 被告らの4月30日の不就業により、株式会社キタデからの納期を守ることができず、原告の平成19年5月、6月の受注が激減した。

被告らの8月27日の不就業により、株式会社三協テクノからの納期を守ることができず、原告は株式会社三協テクノとの取引を失った。

上記被告らの故意による一方的な不就業により、原告の縫製部門の平成19年4月までの毎月の平均売上は200万円であったが、同年5月は138万4000円、同年6月は134万1000円、同年7月は104万3000円、同年8月は110万2000円となった。被告らの不就業による売上減少による損害額は550万円である。

イ 原告は、被告らの4月30日及び8月27日の不就業により、平成19年8月をもって縫製部門の営業を停止し、同部門を廃業することとなった。

廃業により、別紙設備投資費用一覧記載の設備投資が無駄となり、原告は804万4500円の損害を被った。

また、上記のとおり縫製部門の1か月当たりの売上は200万円であるから、今後10年間に2億4000万円の売上、1400万円の粗利益が見込まれたところ、廃業により原告は同額の利益を失った。

(被告らの主張)

4月30日の不就業により株式会社キタデからの納期を守ることができなくなったこと、原告の平成19年5月、6月の受注が激減したことは否認する。4月30日はゴールデンウィークの2日目であり、多量の在庫があったはずだから納期が守れなかったはずがない。また、被告らは平成19年5月、6月もそれまでと同程度の残業をしており、受注が激減したとは思えない。その余は知らないし否認する。

3 反訴請求の争点及びこれについての当事者の主張

(1) 原告は、被告らを解雇したか

(被告らの主張)

原告は、平成19年9月1日、被告らを解雇する意思表示をした。

すなわち、原告は、同日、日本労働評議会との団体交渉の場で、日本労働評議会が「実習満了までの就労を保証すること」を求めたのに対し、「廃業したから、仕事がない」との理由で拒否したが、これは解雇の意思表示に当たる。

被告らは、ティー・エス事業協同組合の加藤理事に対して、原告以外へ転職できないか相談をしたが、原告で働けないのであれば中国に帰るしかないといわれた。被告らは、労働契約を解約する意思表示はしていない。

(原告の主張)

被告らが自ら帰国する旨を申し出たのであり、解雇した事実はないし、原告は同意していない。すなわち、被告らによる一方的な退職である。

被告らは、平成19年8月27日、ミシン台の高さが合わないとの理由で実習指導に従わず、口を閉ざして原告との交渉に応じないので、第一次受入機関であるティー・エス事業協同組合の加藤理事と話し合いをしたところ、本人達が会社を辞めて帰国したいというのでやむを得ず承諾した。

(2) 解雇の無効及び賃金の額

(被告らの主張)

被告らには解雇される客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないから、原告の解雇は解雇権濫用により無効である。原告は被告らに対し、契約期間満了までの賃金の支払義務を負う。

被告らの平成19年9月以降の1か月間の賃金の支給額は11万7000円である。

よって、被告Y₁ら3名は、平成19年9月から平成20年4月まで、被告Y₄ら2名は平成19年9月から平成20年8月まで、毎月末日限り、11万7000円及びこれに対する各支払日の翌日から支払済みまで商法所定の年6分の割合による遅延損害金の支払を求める。

(原告の主張)

否認ないし争う。

(3) 被告らに対する1年目の残業手当、付加金の支払義務の有無

(被告らの主張)

ア 原告は、被告らに対して、同人らが外国人研修生であった期間については、残業代として時給300円しか支払っていないが、原告は、被告らに対して、三重県の時間外労働賃金の最低額を支払う必要がある。

平成17年8月及び9月の三重県の時間外労働賃金の最低額は835円、平成17年10月から平成18年9月までの三重県の時間外労働賃金の最低額は839円であるから、その差額分が未払となっている。

イ 被告 Y₁ら3名は、同人らが外国人研修生であった期間のうち、別表1記載のとおり、平成17年8月から平成18年5月までに実際に支払われた残業代(時給300円)と、三重県の時間外労働賃金の最低額との差額の合計である45万4925円及びその最終支払日の翌日である平成18年5月16日から支払済みまで商法所定の年6分の割合による遅延損害金並びに付加金4万9459円の支払を求める。

ウ 被告 Y₄ら2名は、別表2記載のとおり、同人らが外国人研修生であった期間である平成17年8月から平成18年9月までに支払われた残業代(時給300円)と、三重県の時間外労働賃金の最低額との差額の合計である54万9523円及びその最終支払日の翌日である平成18年9月16日から支払済みまで商法所定の年6分の割合による遅延損害金並びに付加金11万9914円の支払を求める。

(原告の主張)

ア 行政監督官庁である四日市労働基準監督署の担当官から、提示金額を支払えば法的に問題ないという指示を受け、その指示に従って、指示された金額を支払ったのであるから、もはや不払の時間外労働賃金についての支

払義務はない。解決済みである。

イ 時間外研修は本来禁止されているが、中国の送出国機関（中国青島国際経済技術合作有限公司，以下「本件公司」という。）と、入国時の第一次受入機関（事業協同組合マニユファクチャー三重，以下単に「マニユファクチャー三重」という。）と被告らが相談の上，第一次受入機関の矢賀氏から具体的な単価を示して時間外研修を求められ，断ると失踪することがあるなどといわれて時間外研修を受け入れたものである。このように被告らにおいて納得済みのことであるから，原告は既に支払ってある金額以外を支払う義務はない。

第4 当裁判所の判断

1 前記争いのない事実等に加え，証拠（甲1から7，乙1から41，原告代表者，被告 Y₂ 本人，被告 Y₃ 本人）及び弁論の全趣旨によれば，以下の事実を認めることができる。

(1) 外国人研修制度，外国人技能実習制度は，入管法及び各種省令に根拠を持つ制度であり，入管法7条1項2号及び別表第1の4が研修という在留資格を定め，同法の委任を受けた入管法7条1項2号の基準を定める省令（平成2年5月24日法務省令第16号，以下「本件省令」という。）が研修の具体的内容を定めている。

本件省令7号及び本件省令の研修の在留資格にかかる基準の7号の特例を定める件（平成4年12月10日法務省告示第569号，以下「本件告示」という。）では，外国人研修生の実務研修の期間は原則として研修時間全体の3分の2以下であることが求められ，4か月以上の実務研修が予定されているか，以前に一定の研修を受けたかのいずれかの要件を満たす場合には研修時間全体の4分の3以下，双方の要件を満たす場合には研修時間全体の5分の4以下であることが求められている。

(2) 外国人研修生は，事業協同組合である第一次受入機関が送出国の機関と契

約をして、第一次受入機関を通して第二次受入機関の企業で受け入れることができる（団体管理型研修、本件省令5号、本件省令の研修の在留資格にかかる基準の5号の特例を定める件（平成2年8月17日法務省告示第246号））。

(3) 原告は、もともとは清掃業を営む会社であったが、平成14年ころから縫製業を行うようになった。伊藤晶代（以下「伊藤」という。）は原告の常務であり、原告の縫製部門を統括するものである。

(4) 被告 Y₁ ら3名は、平成16年6月ころ、中国国内の外国人研修生の募集に応じて、中国国内で3か月ほどの日本語研修を経て、平成17年4月11日、外国人研修生として日本に入国した。

被告 Y₁ ら3名の送付機関は本件公司、第一次受入機関は事業協同組合であるマニファクチャー三重、第二次受入機関は原告である。

(5) 被告 Y₁ ら3名は、平成17年4月13日から平成18年4月10日まで、外国人研修生として、原告で自動車のシートカバーを縫うなどの作業をした。

原告は、被告 Y₁ ら3名に対し研修手当の名目で月6万円を支払っていた。また、外国人研修生に対しては時間外研修をさせてはいけないこととされているが、被告 Y₁ ら3名は、少なくとも平成17年8月から平成18年4月までの間、別表1の時間外労働時間欄記載の時間、時間外研修の名目で原告の作業に従事し、原告は1時間当たり300円を時間外研修手当の名目で支払っていた。なお、原告は、残業時間のうち毎月33時間分を寮費として差し引いていた。

(6) 被告 Y₄ ら2名は、平成16年12月ころ、中国国内の外国人研修生の募集に応じて、中国国内で3か月ほどの日本語研修を経て、平成17年8月18日、外国人研修生として日本に入国した。

被告 Y₄ ら2名の送付機関は本件公司、第一次受入機関はマニファクチャー三重、第二次受入機関は原告である。

被告 Y₄ら2名は、平成17年8月22日から平成18年8月17日まで、外国人研修生として、原告で自動車のシートカバーを縫うなどの作業をした。

原告は、被告 Y₄ら2名に対し研修手当の名目で月6万円を支払っていた。また、外国人研修生に対しては時間外研修をさせてはいけないこととされているが、被告 Y₄ら2名は、少なくとも平成17年8月から平成18年4月までの間、別表2の時間外労働時間欄記載の時間、時間外研修の名目で原告の作業に従事し、原告は1時間当たり300円を時間外研修手当の名目で支払っていた。なお、原告は、残業時間のうち毎月33時間分を寮費として差し引いていた。

- (7) 被告らに対しては、研修期間中、3日間の生活基本知識の研修は行われているが、それ以外の研修は、全て、実務研修たる自動車のシートカバーを縫うなどの作業である（被告 Y₅ 8頁、被告 Y₂ 10頁）。

被告らに対しては、伊藤が常駐して仕事を教え、マニユファクチャー三重の関係者は随時原告を訪れて仕事を教えていた。

- (8) 被告 Y₁ら3名は、平成18年4月11日から2年間の約定で、外国人技能実習生として、原告で就労し、平成19年4月までは1か月6万5000円の賃金を受領し、時給350円で時間外労働をした。なお、原告は、残業時間のうち毎月28時間分を寮費として差し引いていた。
- (9) 被告 Y₄ら2名は、平成18年8月18日から2年間の約定で、外国人技能実習生として、原告で就労し、平成19年4月までは1か月6万5000円の賃金を受領し、時給350円で時間外労働をした。なお、原告は、残業時間のうち毎月28時間分を寮費として差し引いていた。
- (10) 平成18年11月、被告らの第一次受入機関であるマニユファクチャー三重が解散し、ティー・エス事業協同組合が被告らの第一次受入機関となった。
- (11) 平成19年4月28日、伊藤と原告代表者は、被告らに対し、平成19年5月以降の労働条件として、基本給7万円、残業代を時給500円、寮費と

光熱費を2万8000円にすると告げた。

被告らは、寮費や光熱費の値下げを要求したが、伊藤は、この条件で納得できないのであれば外で部屋を借りるか、中国に帰るように告げて拒絶した。

- (12) 平成19年4月30日、被告らは、①研修手当は研修制度と一致していない、②技能実習期間の給料と残業代が低すぎて、三重県の最低給料の基準を満たしていない、③宿舍の状況が悪く、7人一部屋で家賃一人2万8000円は高すぎる、④労働基準監督署に行くのは青島の会社に許可を得ている、などと中国語で記載した張り紙を貼った。

被告 Y₂ は、原告代表者に対し、労働基準監督署に行きたいと告げたところ、原告代表者は「どうぞ」と述べてこれを了承した（被告 Y₂ 4頁、被告 Y₅ 3頁）。

そこで、被告らは、同日、原告の業務に従事せずに労働基準監督署に行った（4月30日の不就労）。

なお、労働基準監督署は祝日のため業務をしておらず、結局被告らは相談できなかった。

- (13) 平成19年5月1日、被告らは、原告代表者及び伊藤に対し、第一次受入機関であるティー・エス事業協同組合に連絡を取るよう求め、原告の業務に従事しなかった。原告代表者及び伊藤は当初はティー・エス事業協同組合に連絡をすることを渋っていたが、結局はティー・エス事業協同組合に連絡を取り、理事の加藤が原告を訪れた。

加藤は、被告らに対し、寮費のことは社長が決めることだから仕方がない、でも給料及び残業代が最低賃金相当額、すなわち給料が11万7000円、残業代が時給844円だから、払えないことはないだろうと述べた。

被告らは、残業代が844円であると聞いて原告の業務に復帰した。

- (14) 上記した経緯により、平成19年5月以降、原告は、被告らに対し、基本給などを総合して1か月11万7000円、残業代として時給844円を支

払い、被告らは寮費・光熱費として1か月2万8000円を支払うこととなった。

(15) 原告代表者は、平成19年5月以降、被告らに対し、「仕事率が悪い」「仕事したくないなら国に帰れ」「仕事が遅くなったら給料を下げる」「残業代を出さないぞ」などと繰り返し述べるようになった。

(16) 平成19年6月以降、原告は、株式会社三協テクノから受注した仕事を被告らに行わせるようになり、株式会社三協テクノからの指示であるとして、被告らが使用するミシン台の高さを下げた。

被告らは、腰を曲げて作業をしなければならなくなり、背中などに痛みを覚えるようになったが、特に文句を言わなかった。

(17) 平成19年8月27日、原告代表者及び伊藤は、株式会社三協テクノからの指示であるとして、被告らが使用するミシン台の高さを再び下げ、仕事のノルマを増やすこと、ノルマを達成しなければ残業代を支払わないことを告げた。

被告らは、ミシン台の高さを元に戻すように求めたところ、原告代表者はこれを拒絶してそのまま仕事をするよう求めた。

被告らは、ミシン台の高さを元に戻すように求めて業務に従事せず、午前10時から10時半ころまで作業場で立っていたが、原告代表者から作業場の電気を消して「もう寮に帰るように」と言われたので、被告らは寮に戻った。

(18) 原告が受注した仕事はトヨタ系列の仕事であり、納期を守れないとペナルティが課される内容だった。そこで、同日午後零時前後、原告代表者と伊藤は寮を訪れ、被告らに対し、納期を守れないと仕事を失うことなどを告げて、業務を再開することを求めた。

しかし、被告らは日本語が良くわからなかったことや、原告代表者も興奮して早口だったこともあり、被告らは原告代表者の述べていることを十分理

解することができず、作業を始めようとしなかった。

原告代表者は怒って、被告 Y₂ の座っていた椅子を蹴飛ばしたり、被告 Y₄ の足を蹴飛ばすなどした。被告らはますます態度を硬化させ、作業を始めようとしなかった。

(19) 同日午後、ティー・エス事業協同組合の理事加藤と通訳が来て、今後について相談した。被告らは、原告代表者の態度に強い不満を持ち、外国人技能実習生の期間終了まで働きたいが、原告では働きたくないとして、他の会社で外国人技能実習生として働くことを希望した。しかし、ティー・エス事業協同組合の理事加藤は、他の会社で働くことはできず、原告で働けないならば中国に帰るしかないと告げた。

(20) 被告らは、結局中国に帰ることとし、原告代表者に対し、平成19年7月分及び8月分の給料を直ちに支払うよう要求したが、原告代表者は平成19年8月31日の帰国の時まで支払わないと告げて拒絶した。

(21) 被告らは、従前の経緯から原告は給料を支払わないのではないかとの疑いを持ち、平成19年8月29日、四日市労働基準監督署及び日本労働評議会に一連の経緯を説明した。

(22) 平成19年9月1日、日本労働評議会、ティー・エス事業協同組合、原告代表者が話し合い、原告が残業代の未払分を支払い、被告らは帰国することとされたが、結局原告は残業代の未払分を支払わなかった。

(23) 被告らは未払の残業代の支払を求めて四日市労働基準監督署に相談に行った。

四日市労働基準監督署は、平成19年10月4日、被告らが外国人技能実習生になった後について、労働関係法規の適用があるにもかかわらず、最低賃金が支払われていないとして、原告に対し、被告らが技能実習生であった時期の約定残業代と三重県の時間外労働賃金の最低額との差額を支払うように是正勧告をした（弁論の全趣旨（原告準備書面3の6頁））。

(24) 原告代表者及び伊藤は、平成19年9月末から10月始めころから、被告らが居住している寮の水道の水圧を下げたり、被告らが洋服の洗濯に使用している洗濯機に原告の清掃業で使用したモップを入れて洗濯するなどのいやがらせをした。

(25) 原告は、平成19年10月30日、津地方裁判所四日市支部に対し、被告らの不就業により取引先を失い、縫製部門が廃業に追い込まれたとして、総額2754万4500円の支払を求める訴えを提起した（本訴事件）。

(26) 原告は、平成19年12月3日、被告らに対し、是正勧告で支払を命じられた金銭を支払った（弁論の全趣旨（原告準備書面3の7頁））。

しかし、是正勧告の対象にならなかった研修期間中の約定残業代（300円）と三重県の時間外労働賃金の最低額との差額については、原告は、「労働基準監督署は研修だから支払わなくて良いと言っている。」として支払を拒絶した。

(27) 被告らは、平成19年12月17日、津地方裁判所四日市支部に対し、契約期間満了までの賃金相当額、研修期間中の未払時間外労働賃金及び付加金の支払を求める反訴を提起した（反訴事件）。

2 本訴請求について

(1) 争点(1) 4月30日の不就業についての被告らの帰責性の有無

ア 上記1(1)(2)のとおり、被告らは、原告が平成19年5月以降の寮費等の労働条件を一方的に変更したことに対し、原告代表者に労働基準監督署に相談に行くことを告げて承諾を得た上で、勤務を休んでおり、4月30日の不就業に先立ち原告代表者の承諾を得ている。

したがって、4月30日の不就業について被告らに帰責性はない。

イ この点、原告は、①4月30日の不就業について原告は許可していない、②当日の張り紙（甲2）には青島の会社から許可を得た旨を書いていることからすると、原告が許可していないことが推認されるなどと主張し、原

告代表者もその旨を供述する。

しかし、4月30日の不就労の経緯について、被告 Y₂ 及び被告 Y₅ の供述は具体的で信用性が高いのに対し、原告代表者は、4月30日の不就労について、承諾したことを否定するとともに、寮費（あるいは光熱費）の変更はしておらず、被告らが平成19年4月30日に就労しなかった原因については思い当たることなくわからないなどと曖昧な供述をするにとどまっており（原告代表者20頁、21頁）、信用性が低い。原告の主張①は採用できない。

また、被告らが送出機関からの許可に加えて原告の許可を得たとしても不自然ではない。原告の主張②も上記認定を左右しない。

(2) 争点(2) 8月27日の不就労についての被告らの帰責性の有無

ア 上記1(17)のとおり、原告は、平成19年8月27日、ミシン台の高さを下げるように作業方法を変更していること、仕事のノルマを増やしたこと、規定の時間内にノルマを達成しなければ残業代を支払わないことを一方的に通告したことが認められ、これは労働契約の不利益変更に該当する。

そして、被告らは労働法上の労働組合とはいえないが、憲法上の団体交渉権及び争議権の保障を受けるところ、被告らは、原告の労働契約の不利益変更に対し、撤回を求めたが応じないため労務提供の停止をしたものであるから、被告らの不就労はストライキとして適法である。被告らの主張はこの旨をいうものとして理由がある（なお、審理の経過に鑑み付言するに、原告代表者の暴行の事実は後記のとおり認められるものの、以後の就労を不可能にするほどの暴行であるとはいえず、暴行を理由とする不就労は理由がない。）。

また、原告は、被告らとの間の労働契約を口頭で一方的に不利益変更する権利を有しているとはいえないから、被告らは変更された条件や作業方法により就労する義務を負うとはいえない。仮に時期及び手続上の理由で

争議行為の適法性に何らかの問題があったとしても、8月27日の不就労については被告らに帰責性はない。

イ この点、原告は、①ミシン台の高さの変更は実習指導の一環であって労働条件の変更とはいえない、②ノルマを達成しなければ残業代を支払わないと言ったことはなく、明日の納品分を間に合わさなければ、仕事量が減らされて残業がなくなると言っただけである、③暴行の事実は存在しない④被告らは自らの労働の義務を放棄し原告との直接の話し合いに応じないなど原告の利益を故意に侵害するものであって帰責性がある旨を主張する。

しかし、ミシン台の高さは平成19年6月に株式会社三協テクノから仕事を受注するまで変更された形跡がない上、ミシン台の高さが下がることにより、被告らの腰や背中への負担が増えることからすると、ミシン台の高さの引き下げが単なる実習指導であるとして原告の一方的意思表示で自由に変更できると解するのは相当ではない。原告の主張①は採用できない。なお、後記のとおり、原告は仕事のノルマを増やした上で、規定のノルマを達成しなければ残業代を支払わないことを一方的に通告していることが認められ、かかる通告が労働条件の不利益変更にあたることは明らかであるから、原告の主張①はこの点でも理由がない。

また、原告の主張②及び③について、原告代表者は、平成19年8月27日にミシン台の高さを変更した事実、ノルマを達成しなければ残業代を支払わないと告げた事実、暴行の事実はいずれもない、8月27日の不就労は、被告らがお盆休みで遊びボケをしてしまったことが原因ではないかなどと供述をするが（原告代表者18頁以降）、被告 Y₂ 及び被告 Y₅ の供述は具体的で信用性が高い上、中国の送付機関に対して多額の手数料や保証金を支払っている被告らが（乙33から37）、原告代表者の供述するような理由で就労を拒絶するとは到底考えられない。また、原告代表者の供述を前提とすると、被告らは、平成19年8月27日に何の事情の

変更もないのに突然不就労を始めたということになるが、余りにも不自然である。原告の主張②③は採用できない。

このように原告代表者に暴行の事実があることからすると、被告らに原告代表者との直接の話し合いに応じる義務があるとはいえないから、原告の主張④も採用できない。

(3) 争点(3) 損害及び因果関係

上記のとおり、4月30日及び8月27日のいずれの不就労についても被告らに帰責性はないから、損害及び因果関係について判断するまでもなく、原告の本訴請求は理由がない。

3 反訴請求について

(1) 争点(1) 原告は、被告らを解雇したか

ア 証拠（乙33から37、被告 Y₂ 被告 Y₅、原告代表者）によれば、平成19年8月27日以降、被告らは原告で労務を提供する意思がなく、平成19年8月31日に帰国することが予定されていたことが認められるから、平成19年8月27日の時点において、原告と被告らとの労働契約は合意解約されたものといえる。原告は被告らを解雇したとはいえない。

イ この点、被告らは、①被告らは原告代表者が謝罪して反省すれば労務を提供する意思であったこと、②平成19年9月1日に被告らが加入した日本労働評議会が実習満了までの就労を保証することを求めたことなどを指摘して、被告らには帰国の意思はなかったし、退職の意思を推認することはできない旨を主張する。

しかし、かりに被告らが平成19年8月27日以降も原告会社において就労の意思を有していたのであれば、被告らが作成した陳述書（乙33から37）にその旨の記載があつてしかるべきにもかかわらず、その旨の記載はない。かえって、平成19年8月28日以降結局中国に帰ることになった旨、当初は平成19年8月31日の帰国が予定されており、帰国が伸

びたのは原告代表者が平成19年7月分及び8月分の給料及び残業代をあらかじめ支払うことを拒絶したからに過ぎない旨、平成19年9月1日に日本労働評議会とティー・エス事業協同組合、原告代表者が話し合った際には、残業代未払の分を受け取って帰国することになった旨が記載されている。また、被告Y₂も、平成19年8月27日以降、原告で働きたくなかった旨を供述している（被告Y₂ 21頁）。

これらの事情からすると、被告らにおいて、原告で労務を提供する意思があったとはいえない。被告らの主張は採用できない。

(2) 争点(2) 解雇の無効及び賃金の額

上記のとおり、原告は被告らを解雇したとはいえないから、解雇の無効及び賃金の額について検討するまでもなく、被告らの反訴請求のうち、解雇の無効を理由に得べかりし賃金の支払を求める部分は理由がない。

(3) 争点(3) 被告らに対する1年目の残業手当、付加金の支払義務の有無

ア 上記のとおり、原告らは、被告らに対し、被告らが外国人研修生であった期間中、残業代として時給300円を支払うのみであるから、三重県の時間外労働賃金の最低額について支払う必要があったかを検討する。

被告らの1年間の外国人研修生の期間中の研修の内容は、3日間の生活基本研修以外は全て実務研修であるが、これは本件省令及び本件告示に違反しており、被告らについてはそもそも外国人研修制度の要件を満たしていない。

これに加えて、①実務研修の内容は、原告で自動車のシートカバーを縫うなどの作業であるところ、被告らが外国人技能実習生として原告との間で雇用契約に基づいて行った作業と全く異なるところがないこと、②外国人研修生については時間外研修を行わせてはならないことは当事者間に争いがなく、被告らは別表1及び2記載のとおり、時間外研修の名目で長時間の作業を行っていること、③原告が作成した本訴請求の訴状には

被告らが外国人研修生であるはずの1年目から雇用契約を結んでいた旨の記載があり、原告には、研修生が労働者と区別される存在であるとの認識がなかったと推認されることを総合的に考慮すると、被告らは、外国人研修生として原告の作業に従事していた期間についても最低賃金法に規定する労働者であり、最低賃金法の適用があるというべきである。

また、上記した各事情に照らすと、原告は、被告 Y₁ ら3名に対しては別表1の、被告 Y₄ ら2名に対しては別表2の、付加金の欄に記載された金額の付加金の支払義務を負うものというべきである。

そうすると、被告 Y₁ ら3名については、各自、別表1記載のとおり、平成17年8月から平成18年5月までに実際に支払われた残業代（時給300円）と、三重県の時間外労働賃金の最低額との差額の合計である45万4925円及びその最終支払日の翌日である平成18年5月16日から支払済みまで商法所定の年6分の割合による遅延損害金の支払を求めることができる。

また、被告 Y₁ 及び被告 Y₃ については、各自、付加金4万9459円及びこれに対する本件判決確定の日から年5分の割合による遅延損害金、被告 Y₂ については付加金4万5459円（反訴状の請求の趣旨の記載からすると被告 Y₂ については一部請求がなされているものと解さざるを得ない）及びこれに対する本件判決確定の日から年5分の割合による遅延損害金の支払を求めることができる。

また、被告 Y₄ ら2名については、各自、別表2記載のとおり、平成17年8月から平成18年9月までに支払われた残業代（時給300円）と、三重県の時間外労働賃金の最低額との差額の合計である54万9523円及びその最終支払日の翌日である平成18年9月16日から支払済みまで商法所定の年6分の割合による遅延損害金並びに付加金11万9914円及びこれに対する本件判決確定の日から年5分の割合による遅延損害金の

支払を求めることができる。

イ この点、原告は、四日市労働基準監督署の担当官から提示金額を支払えば法的に問題ないという指示を受け、その指示に従って、指示された金額を支払ったのであるから、解決済みであるとか、支払義務がないなどと主張する。

しかし、四日市労働基準監督署の担当官が原告の主張するような発言をしたことを認めるに足りる証拠はないし、仮にそのような発言をしたとしても当裁判所を拘束するものではない。原告の主張は主張自体失当である。

ウ また、原告は、中国の送出国と、入国時の一次受入機関と被告らが相談の上、時間外研修を断ると失踪することがあるなどといわれて時間外研修を受け入れたのだから、時間外研修手当を支払う義務はない旨を主張する。

しかし、最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものはその部分について無効であり、最低賃金と同様の定めをしたものとみなされる（最低賃金法4条2項）。原告が時間外研修をさせた動機が何であれ、上記のとおり被告らに労働者性が認められ、最低賃金法の適用がある以上、原告は被告会社に対し最低賃金法の定める時間外労働賃金の支払義務を負う。原告の主張は主張自体失当である。

第5 結論

以上のとおり、原告の本訴請求は理由がなく、被告らの反訴請求は研修期間中の残業手当及び付加金並びに遅延損害金の支払を求める限度で理由がある。

津地方裁判所四日市支部

裁判官

齊 藤 研 一 郎

(別紙)

設備投資費用一覧

ミシンリース7台	393万7500円
縫製工場電気工事代	25万円
エアコン2台(工事代含む)	20万円
運搬車	40万円
寮改修費	140万円
寮備品冷蔵庫・洗濯機など	30万円
寮備品二段ベッド	16万円
寮備品たんす・戸棚	10万円
寮備品スチール棚	3万円
外国人研修生受入費用	126万7000円
合計	804万4500円

(別表 1)

Y₁ Y₂ Y₃ 未払賃金及び付加金

2005年(平成17年)8月～2006年(平成18年)4月

	時間外労働時間	時間外労働賃金	既払額	付加金
2005年8月	132時間	110,220円	39,600円	—
9月	108.5	90,598	32,550	—
10月	75	62,925	22,500	—
11月	123	103,197	36,900	—
12月	171.5	143,889	51,450	—
2006年1月	35	29,365	10,500	7,341円
2月	84	70,476	25,200	17,619
3月	77	64,603	23,100	16,151
4月	39.8	33,392	11,940	8,348
合計		708,665	253,740	49,459

(注) 三重県の時間外労働賃金の最低額
2004年10月～2005年9月 835円
2005年10月～2006年9月 839円

時間外労働賃金＝三重県の時間外労働賃金の最低額

既払額＝時給300円×時間外労働時間

付加金＝三重県の時間外労働賃金の最低額×25%×時間外労働時間

未払い賃金総額 708,665円－253,740円＝454,925円

付加金総額 49,459円

(別表 2)

Y₄, Y₅未払賃金及び付加金

2005年(平成17年)8月～2006年(平成18年)8月

	時間外労働時間 34時間	時間外労働賃金	既払額	付加金
2005年8月		28,390円	10,200円	—
9月	108.5	90,598	32,550	—
10月	68	57,052	22,500	—
11月	103	86,417	36,900	—
12月	171.5	143,889	51,450	—
2006年1月	35	29,365	10,500	7341円
2月	84	70,476	25,200	17,619
3月	77	64,603	23,100	16,151
4月	78.4	65,778	26,115	16,444
5月	82	68,798	29,400	17,200
6月	79.5	66,701	27,825	16,675
7月	102.8	86,249	30,840	21,562
8月	33	27,687	9,900	6,922
合計		886,003	336,480	119,914

(注) 三重県の時間外労働賃金の最低額
2004年10月～2005年9月 835円
2005年10月～2006年9月 839円

時間外労働賃金＝三重県の時間外労働賃金の最低額

既払額＝時給300円×時間外労働時間

付加金＝三重県の時間外労働賃金の最低額×25%×時間外労働時間

未払い賃金総額 886,003円－336,480円＝549,523円

付加金総額 119,914円

これは正本である。

平成21年3月18日

津地方裁判所四日市支部

裁判所書記官 山 梨 和

