

大阪、昭60不69・昭61不22・55、平2.12.27

命 令 書

申 立 人 西成合同労働組合

被申立人 株式会社船場池田商店

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A 1、同A 2及び同A 3が昭和61年3月19日に就労したものとして取り扱い、同人らが受けるはずであった皆勤手当を含む賃金額と既に支払われた金額との差額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員A 2及び同A 3に対し、昭和61年3月分給与以降、同人らの残業を認めるまでの間、月50時間の残業を行った場合に得られる賃金額と、既に支払われた金額との差額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対して、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

西成合同労働組合

執行委員長 A 4 殿

株式会社船場池田商店

代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、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) 昭和61年3月19日、貴組合員A 1、同A 2及び同A 3の各氏に対し、健康診断の結果、精密検査が必要であるとされたことを理由として就労を禁止したうえ、同日の賃金及び同月の皆勤手当をカットしたこと
 - (2) 貴組合員A 2及び同A 3の両氏に対し、昭和61年3月26日以降、高血圧症を理由に、本人の意見も聞かずに残業を禁止し、残業手当の保障を昭和61年3月分の給与から打ち切ったこと
 - (3) 昭和61年7月12日、当社社長らが貴組合員A 1氏に対し暴力を振るい、もって同人に重傷を負わせたこと
- 4 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社船場池田商店（以下「会社」という）は、肩書地を本店所在地とし、事務所及び営業所を大阪市西区立売堀3丁目7の21番（以下単に「立売堀」という）に置いて精肉販売業を営んでいる。

なお、会社は平成元年3月1日に立売堀に事務所及び営業所を移すまでは、大阪市中央区久太郎町4丁目3番1号にある船場公設市場（以下「船場公設市場」という）内において精肉販売業を営んでおり、その売上げの約95%はレストラン、喫茶店、食堂等への卸販売、約5%が店頭販売であった。

また、会社は本店所在地を昭和60年6月1日に立売堀から船場公設市場内に移し、昭和62年9月1日以降は肩書地に移している。

なお、会社の従業員はパート、アルバイト3名を含め本件審問終結時11名である。

- (2) 申立人西成合同労働組合（以下「組合」という）は、平成2年1月23日に総評全金西成地域合同支部が名称変更した労働組合で、主として大阪市西成地域に居住し又は職場をもつ労働者で組織されている。その組合員は本件審問終結時約30名である。

なお、会社には組合の分会として船場池田分会（以下「分会」という）があり、その分会員は本件審問終結時4名である。

2 分会結成後の労使関係の推移

- (1) 昭和60年2月27日、会社に分会が結成され、同日、分会は会社に対し「①労働条件の変更については、事前に組合と協議し組合の同意を得ること、②労働時間は8時間としこれを超える時間については労働基準法第36条の協定を結ぶこと、③給与体系を整備し残業割増賃金を支給すること、④賃金を15,000円引き上げること」との旨の要求書を提出した。

なお、当時会社の業務に従事していたのは、社長のB1（以下「社長」という）、その妻C1（以下「C1」という）、A1（以下「A1」という）、A2（以下「A2」という）、A3（以下「A3」という）、A5（以下「A5」という）及び会社専属の運送業者B2（以下「B2」という）とアルバイト若干名で、このうち分会員となったのは、A1、A2、A3及びA5の4名である。

A1は豚肉のスライス、包装及び店頭販売を担当する店内業務要員として、A2、A3及びA5は顧客への配送要員として採用され、採用時の約束では、賃金は1か月の手取り金額で定められており、労働時間は午前8時から午後7時までの1日につき実働10時間であった。

なお、分会が結成される前には、社長は従業員に対し、退職金を支払うために中小企業退職金共済制度の掛金を払っている旨述べていた。

- (2) 昭和60年3月14日、前記(1)記載の要求書に関する団体交渉（以下「団交」という）において、会社と組合との間で、「会社は労働基準法を遵守

する。会社は給与体系を整備し残業手当を支給する。なお、労使双方試案を作成し誠意をもって話し合う」との協定が締結された。

この際、組合は、現在の賃金月額を8時間分と残業2時間分に分け、残業分が月50時間に相当するものとし、この50時間分については会社が残業を保障することを約束するよう要求した。これに対し社長は「残業を月50時間保障する。自宅跡地に建設中のビルに会社の業務を移転した後もこの保障は守る」旨述べた。

- (3) 昭和60年3月、会社はタイムレコーダーを導入したが、社長は1日10時間を超えれば残業時間が打刻されるようこのタイムレコーダーをセットした。

また、会社は、同月分の給与明細書から、賃金には1日2時間分の残業手当が含まれていたものとして従来賃金中10.5分の2.5に相当する額を早出残業手当の欄に記載し、この早出残業手当が1か月当たり残業50時間分に相当するものとして残業割増賃金の1時間単価を計算のうえ、1日10時間を超える労働に対するものを時間外手当として、早出残業手当とは別の欄に記載して支給した。

- (4) 昭和60年4月23日、組合と会社との間において、分会員について同年2月からさかのぼって過去2年分の1日10時間を超える労働に係る残業未払い賃金を一括清算する旨の合意が成立し、それぞれ妥結額が支給された。
- (5) 昭和60年4月25日、団交において、会社と組合との間で「労働条件の変更については、組合の意思を尊重し誠意をもって話し合いを行う。合意に達しないときは、双方、大阪府地方労働委員会にあっせんを申請する」との協定が締結された。

- (6) 昭和60年5月9日、社長の実兄が経営する申立外株式会社池田商店(以下「池田商店」という)に組合の池田分会の結成が通告されたが、その翌日の同月10日以降会社には申立外池田冷蔵株式会社(設立準備中の会社で設立登記は同月21日になされ、社長、その実兄等が取締役である。以下「池田冷蔵」という)からスライスされ1kgごとに包装された豚肉が会社に届けられた。

従来、豚肉のスライスと包装は会社において行われており、A1は主にこの仕事を担当し、会社の伝票を見て、他の仕事と併せて自主的に計画を立てて作業をしていたが、この日以降同人は、同業務を含めて自主的に作業することを禁じられ、社長からその都度指示する仕事のみを行うよう命ぜられた。

- (7) 昭和60年5月23日、社長はA1に対し、労働時間が10時間となる前に退社を命じたが、同人のタイムカードはその日の労働時間が10時間となるように社長が同人に代わって打刻した。

同日、会社は、労働時間が1日8時間を超えると残業時間が打刻されるようタイムレコーダーをセットし直した。

- (8) 昭和60年5月29日、社長は分会との団交で、分会員4名に対し「6月以降、月50時間の残業を保障しない」旨述べた。
- (9) 昭和60年5月31日、社長は分会員4名のほか、組合の執行委員長A4（以下「委員長」という）をはじめ分会員以外の組合員5名ほどが出席した団交で、「1日実働10時間で採用したのであるから、賃金体系を整備するうえでも1日10時間分は会社が保障するとの合意を確認する。A1が本来の業務を自主的にやることを認める。賃金体系を整備するうえでも日給月給制と月給制のいずれを採用するか、また、遅刻早退の扱いをどうするかについても今後労使協議する」旨の組合作成の議事録に署名した。

これ以降、A1は勤務時間を含め従来通り業務に従事した。

また、同年6月分の給与明細書からは、1日8時間を超える残業に対する割増賃金が、早出残業手当欄に一括して記入されるようになった。

3 腕章等着用就労について

- (1) 昭和60年6月13日、夏季一時金についての団交において、同月から会社の取締役就任した社長の末弟B3（以下「B3」という）が社長とともに出席し、「昭和60年5月31日の団交で、組合は社長に対し『お前、おれらをなめとんのか、やるんやったらやったるぞ』等の暴力的発言で脅迫した」旨述べた。これに対し、組合員が「暴力的発言で社長を脅迫した事実はない」と一斉に抗議したところ、社長とB3は席を立ち、その日の団交は決裂した。
- (2) 昭和60年6月14日、組合は会社に対し「昨日の、組合に対する不当な言いがかり、侮辱的発言と、一方的に席を立った会社の行動に抗議するため団体行動権を確立した」旨通知したうえ、同日及び同月15日、分会員は腕章を着用して就労した。また、50ccバイクに常時100kg前後の精肉等を積載して配送業務に従事していたA2及びA3は、道路交通法による積載制限30kgを遵守して配送業務を行った。

会社は、日々200軒程の店舗に精肉を卸しているが、両日の分会員の腕章着用就労に関し、会社は、レストランなど数軒の顧客から「腕章着用のまま配達に来られると従業員が動揺するので、腕章をしたまま配達に来させないでくれ」等の苦情を受けた。

なお、同月14日夕刻、社長はA1に対し「池田商店に組合を作られて、兄貴に申し訳ない。わしは今の得意先をもって行って新しいビルで仕事をし、船場の店はA1に任すことも考えている」と述べ、夏季一時金についての団交を求めるA1に対し、「明日団交でちゃんと話をする」と返答した。

- (3) 昭和60年6月15日、団交において、社長はB3同席のうえ、同月13日の団交での会社側の発言につき謝罪し、同内容の謝罪文に署名した。

また、会社と組合は、夏季一時金についても妥結した。

なお、会社の本店所在地が登記簿上ビル建設地から船場公設市場内に

移転していることを知った組合は、同日社長にその理由を質したが、社長は「兄がやったことで、船場池田商店が新ビルに移れるかどうかとも兄に聞かないと分からない」旨述べた。

- (4) 昭和60年8月14日、組合は、B3が池田冷蔵の雇用するアルバイト1名と電話で連絡のうえ道路上で待ち合わせ、精肉等を中継して配送させていることを知った。この措置につき組合は説明を求めたが、会社は答えなかった。これに対し組合は、姑息な組合対策だとして抗議の半日ストライキを行い、会社は以降この措置を停止した。

なお、会社は、この半日ストライキに参加した組合員の同月分給与を皆勤手当1万円を含めて支給した。

- (5) 昭和60年8月8日以降、会社では、B3が誰がどの店に配送するかを配送の都度指示するようになったが、同年9月27日、この配送の段取りをめぐり社長とA3との間で口論となった際、社長はバイクで配送するA2及びA3に対し「1回につき30kg以上積載して配送しなくてよい」旨述べ、これ以降両名は原則として30kg以内の積載での配送を命じられた。

なお、アルバイトは従来どおり100kg前後の精肉等を積載して配送業務に従事していた。

- (6) 昭和60年10月3日、会社は就業規則を制定することを決定したとして組合に対しその案を渡し、文書で意見を提出するよう求めた。

同就業規則案によれば定年を55歳としていたが、当時、A2は58歳、A3は56歳であった。

また、同規則案では、遅刻、早退、私用外出等の休務の時間が1か月に15分を超える時は、休務の時間に応じて基本給、職務手当及び調整手当を控除するほか皆勤手当を控除する旨が定められていた。

なお、A1は、分会結成以前、2時間ほど遅刻したことがあるが、この際、社長は同人に対し「休まなかったら構わない」と述べて、皆勤手当を控除していない。

- (7) 昭和60年10月7日、組合は会社に対し、書面で「退職金制度を設けること、退職金は勤続1年につき8時間の基準内賃金の2か月分とすること」を要求したが、同年10月19日の団交で、会社は「要求額は現実離れたものであり、退職金制度自体認められない」旨回答した。

また、この団交で、組合は会社に対し、建設中のビルにつき質問したが、会社はノーコメントと言うのみであった。

- (8) 昭和60年10月14日午前9時30分ごろ、会社と食肉配送業務の契約をした関西赤帽軽自動車協同組合のC2が同業務のため会社を訪れたところ、A1が同人に対し「組合潰しに手を貸すな」等と述べたので、同日、C2は就労しなかった。

同日午後6時頃、A1はB3に対して「組合員にもバイクで30kg以上積載させればよいではないか」と述べたが、B3は「関係ない」とこれ

を拒否し「お前ら解雇する機会があったらいつでも解雇したる、早う退職届持って来い」と述べた。

そこで、同日、組合は会社に対し、書面で「労働者を十分働かせず、一方で運送屋を雇うなど組合と事を構えようとする姿勢に抗議し、作業状態を9月27日以前の状態に戻すことを宣言する」と伝えた。

- (9) 昭和60年11月2日、組合は会社に対し、年末一時金を要求し、併せて、建設中のビルでの営業を開始した場合、労働条件に変更があるか否かを文書で質した。

これに対し、同月16日、会社は組合に「1人平均40万円の年末一時金要求は会社の実情を踏まえない高額であり、会社は基本給の1か月分(1人平均12万円ないし13万円)と決定した。建設中のビルについては会社と関係ない」旨回答した。

なお、前年まで、組合員の年末一時金の額は10時間労働に対応する賃金手取額の1か月分で、約20万円であった。

- (10) 昭和60年11月22日、組合は会社に対し「貴社の組合に対する態度には全く誠意が見られない。退職金要求に答えず、旧本社住所地に建設中のビルについての説明を拒否し、年末一時金の回答も超低額である。よって、争議に突入する」旨を書面で通告し、同日始業時からストライキ(以下「スト」という)を行った。

- (11) 昭和60年11月25日(同月23日、24日は休日)、組合は会社にスト解除通告をするとともに、腕章と鉢巻きを着用して就労しようとした。会社は分会員に対し、タイムカードを押した時点で「鉢巻き腕章着用のままの就労を認めない」旨を文書で警告し、さらに同人らが就労しようとした時に「一切就労を拒否する」旨の通告書を渡して「仕事をするな、帰れ」と告げた。

また、会社は、軽四輪自動車、バイクのキーを隠して分会員が配達できないようにし、レジスターの鍵を締め、配達する品物を揃える伝票も引出しに仕舞い込んでいたが、分会員は雑用をして10時間就労した。

- (12) 昭和60年11月25日午後5時30分ごろ、B3から「腕章をして就労しても金を払わない」旨告げられた分会員は、翌日鉢巻き・腕章をはずして就労し、同月27日、組合は腕章着用を理由とする就労拒否は不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し救済申立て(昭和60年(不)第69号事件)を行った。

なお、同月分の給与は、分会員が鉢巻き・腕章を着用したまま就労した同月25日分を差し引くことなく支給された。

4 健康問題を理由とする就労及び残業拒否等について

- (1) 昭和61年2月22日、会社は、公設市場に巡回してきた健康診断車で健康診断を受けるよう従業員に指示した。このような指示を受けたのは、前年にこの健康診断を受けたA1を除いては、初めてのことであった。

この指示に従い、A1、A2及びA3は健康診断を受けたが、A5は

必要が無いとして受けなかった。

なお、A 3は毎年、個人的に精密検査を受けていたため、この日の検診では血液検査等を免除された。なお、同人は、60年9月に受けた精密検査で、医師から「血圧は高いが特に異状は無い、食生活上の注意を守るよう」との旨を告げられていた。

また、A 2は従来から高血圧症で、59年8月ごろ降圧剤を飲んでいて、社長から「年とったら血圧ぐらい高いわな」と言われていたが、同日の検診時に看護婦から血圧が高いと言われたため、同月24日、船場医院に行き診察を受けたところ、同月27日、同医院はA 2に対し「血圧亢進症であるが、目下のところ従来通りの勤務支障無きものと認めます」との診断書を交付した。

(2) 昭和61年3月1日、団交において、会社は同月2日から就業規則を実施する旨述べたが、組合は「勝手に実施できない」旨述べた。

(3) 昭和61年3月14日、会社に前記(1)記載の健康診断に基づく検診結果書が届けられたが、総合判定として、A 1のそれには「異型狭心症要精検」、A 2及びA 3のそれには「高血圧症要精検」と記されていた。

社長は、A 1及びA 2に検診結果書を手交した。その場にいなかったA 3の検診結果書はB 3が受け取りコピーしたが、同人はそのままA 3に渡すのを失念した。A 1は自己の検診結果書に「異型狭心症要精検」と記載されていたのに驚き、その日の夕刻、B 3に病院に行くので有給休暇（以下「有休」という）を取りたいと申し出たが、同人は「ええ体しとって何が異型狭心症や。有休を取るのは暇な日にしてくれ」と述べた。

(4) 昭和61年3月18日、A 1は有休をとり、堺市内の労働福祉事業団大阪労災病院（以下「労災病院」という）に精密検査を受けに行った。

なお、その結果が出るのは同月25日の予定であった。

(5) 昭和61年3月19日午前7時ごろ、A 1が出社しタイムカードを打刻しようとしたところ、B 3はこれを制止して、同人に対し「君は異型狭心症や、このまま仕事をさせると会社は莫大な損害を被る。労災病院の結果が出るまで休んでくれ。もし仕事をするというのなら、異型狭心症で倒れても会社に一切損害賠償を請求しない旨一筆書いてもらいたい」旨述べた。A 1が「病気かどうか調べているところだ。有給使用を強制される理由も無い。こんなことで就労禁止できるのか」と問い質したのに対し、B 3は「労働安全衛生法が根拠である」旨述べた。

B 3は、同日午前7時半ごろ出社したA 2及びA 3に対しても、同人らがタイムカードを打刻するのを制止して、高血圧症を理由にA 1に対すると同様のことを述べた。なお、B 3はA 3に対し、このとき検診結果書を手交した。

A 2は、「同年2月27日に勤務に支障が無い旨の診断書を貰っている」旨述べたが、B 3は「その診断書をもって来るまで就労を禁止する」旨

述べた。

A 1 は B 3 に「委員長を加えて団交したい。委員長が来るまでに倒れても賠償を請求しない」旨述べ就労した。

(6) 昭和61年3月19日午前9時ごろ、会社は組合と団交を持ち、組合に対し「労働安全衛生法第62条により、A 1、A 2 及び A 3（以下この3名を「A 1ら3名」という）の就労を禁止できる。精密検査の結果が出るまで休んで貰いたい。この場合会社に賃金支払い義務は無い」旨述べた。これに対し組合は「それで禁止できるなら仕方がないが、禁止できない場合は今日1日の賃金を支払ってもらいたい」旨述べたうえ、会社に対し、その夜団交を持ち根拠資料を示すことを要請した。これに対し、会社は「根拠資料は示す」旨述べた。そこで、委員長及びA 1ら3名は直ちに所轄の労働基準監督署（以下「労基署」という）に出かけた。

(7) 昭和61年3月19日午前10時ごろ、組合の要請を受けた労基署は、会社に対し「仕事を休ませるのであれば、平均賃金の60%を休業補償として支給するように」との旨を電話で伝えた。

これに対し会社は、同日午後2時ごろ「賃金の60%を休業補償として支給する」旨労基署に返事した。

(8) 昭和61年3月19日の午後、労基署から会社の返事を聞いたA 1ら3名は、直ちに松浦診療所に行き検査を受け、その日のうちに同診療所医師C 3（以下「C 3 医師」という）の診断書を得た。

同診断書には、A 1 については、病名欄を抹消したうえ「病的なものではなく通常勤務は差し支えない」旨が、A 2 については「降圧剤での治療を要するが通常勤務は差し支えない」旨が、A 3 については「経過観察を要するが通常勤務は差し支えない」旨が、それぞれ記載されていた。

(9) 昭和61年3月19日午後7時から団交が行われ、B 3 は組合に対し「『要精検』者に対しては、精密検査の結果が出るまで休業を命じる。休業補償として賃金の60%を支給する。精密検査の結果を待って就労の可否を決定する」旨を記載した文書を手交したうえ「就労禁止の根拠とした労働安全衛生法についての資料は無い」旨述べた。

組合は労働安全衛生法を示し「就労禁止の根拠が無かった以上、賃金を100%支払ってもらいたい」旨述べ、併せて「会社は皆勤手当をどうするつもりか」とB 3 に質したのに対し、同人は「皆勤手当については検討する」旨述べた。

団交終了時、組合はA 1ら3名につき、前記(8)記載の診断書を会社に提出した。

(10) 昭和61年3月20日、会社は、組合に対し「松浦診療所の診断書は精密検査の結果とは思えない。精密検査を受け診断書を提出せよ」との旨記載した文書を手交したが、A 1ら3名の就労を拒否しなかった。

同日、組合は遵法闘争として、30kgを超えてバイクに積載することを

拒否する旨述べた。これに対し会社は「30kgを超える場合は申し出るよう」述べた。そして、この日以降、会社はバイクによる配送については1回につき原則として30kgを超えないようにした。

(11) 昭和61年3月22日就業時間後、会社は、A1ら3名に対して「診断書には通常勤務は差し支えないと書いてあるが、通常勤務とは8時間勤務のことであるから、同月24日から残業はさせられない」旨述べ「精密検査を受け診断書を提出せよ」との旨を記載した文書を各人に手交した。

(12) 昭和61年3月24日午前11時ごろ、組合の要請を受け、労基署は会社に対し、電話で「健康上の問題で残業させるか否かを決するに当たっては、当該労働者の意見を尊重するように」との旨指導した。

同日昼ごろ、A1ら3名はB3に「労基署から電話があったと思う。どうか」と質したが、社長とB3は「健康診断で要精検とある以上病気である」と述べ「会社が主治医と相談決定するまで実労働時間を8時間とする」との旨を記載した文書をA1ら3名に手交した。

組合は、その日午後から抗議の半日ストを実施するとともに、前記(3)記載の検診結果書を作成した国際生物物理化学研究所のC4に対し、診断結果についてB3に説明するよう依頼した。C4は会社を訪れ、B3に対し「要精検だから病気だというのはおかしい。必要なら医者連れて説明に来る」との旨を説明したが、B3は同人に「要精検との結果に対し、いかに対処するかは会社の責務に属する。医者とは相談する」旨述べた。

(13) 昭和61年3月25日、B3は松浦診療所に行きC3医師から「A1は病気ではなく、診断書の病名欄を削除したのは私だ。また、A2、A3は高血圧症であるが、通常の勤務をすることは差し支えない。許容される労働時間を判断しているわけではない」旨の説明を受けた。

同日、会社は、A2及びA3の残業を禁止しなかった。しかし、就業時間終了後、B3はA1に対し「C3医師はA2、A3が残業していいと明確に述べなかった、高血圧で倒れたとき会社に一切損害賠償しない旨の文書を両名とその親族及び組合が会社に提出しないと、明日から残業を禁止する」旨述べた。

(14) 昭和61年3月26日、会社は組合に対し、書面で「松浦診療所の61年3月19日付け診断書は残業時間には触れておらず、また、一般に『通常勤務』が残業を含めたものとは解されない。A1は室内労働者であり残業を許可するが、A2、A3は残業を許可しない。なお、両名については近日中に会社が行う検査結果によって指示を変更する可能性がある」旨を通知した。B3は、A2及びA3に対し残業を禁止する旨述べ、労働時間が8時間を超えても就労しようとした両名のタイムカードを同人らに代わって打刻するとともに、「会社のものに触るな」と述べて就労させなかった。

同日以後、B3は、A2及びA3の労働時間が8時間を超えないよう、

兩名のタイムカードを同人らに代わって毎日打刻するようになった。

この残業禁止措置に対応して、同日以降、兩名の残業手当もほとんど支給されなくなった。

(15) 昭和61年3月29日、B3は、前日に有休をとり労災病院に精密検査の結果を聞きに行ったA1に対し、精密検査の結果を報告するよう述べたが、A1は「自腹を切って検査に行ったのだから、報告義務はない。知りたければ、会社が勝手に調べればよい」と述べた。

(16) 昭和61年3月31日、会社は、A2、A3及びA5に対して、同年4月1日に関山診療所で精密検査を受けるよう指示した。

同日、A2及びA3は松浦診療所で診察を受けた結果、A2は「治療中であるが血圧は良好にコントロールされており、通常勤務は差し支えない（無論、残業についても特に支障はない）」との診断書を、A3は「中程度の高血圧で通院中であるが、通常勤務は差し支えない。残業についても支障はない」との診断書を交付された。

(17) 昭和61年4月1日12時ごろ、A1はA3から診断書を受け取り、弁護士と相談するとB3の求めに応じ、会社に対し、前記(16)記載の診断書を提出した。この際、A1は、A1ら3名について3月分給与から賃金の一部と皆勤手当がカットされていることにつきB3にその理由を質したが、同人は「3月19日のことで1日分の賃金と皆勤手当をカットした。同日分の賃金については60%を補償しており、皆勤手当は出す理由がない。間違っていたら利子を付けて返す」旨述べた。

同日午後4時ごろ、外から帰って来たB3は、A1を呼び「A3の診断書には何時間残業していいかが書かれていないから残業させられない。先に質問のあった皆勤手当のカット理由は、3月24日の半日ストを理由とするものである。過去に半日ストで皆勤手当を支給したことはない」旨述べた。

これに対し、A1は「半日ストで皆勤手当がとばされたことはない」と反論したが、B3は「そんなことはない」と述べて、A1の抗議を受け付けなかった。

同日、A2及びA3は関山診療所には行かなかった。

(18) 昭和61年4月2日、A2は前記(1)記載の船場医院の診断書、及び前記(16)記載の松浦診療所の診断書を会社に提出した。しかし、会社は、同診断書にも残業可能な時間が書かれていないとの理由で同人の残業禁止を解除しなかった。

(19) 昭和61年4月16日、組合は、A1ら3名に対する健康問題を理由とした同年3月19日の就労拒否並びにA2及びA3に対する同年3月26日以降の残業禁止につき、当委員会に不当労働行為救済申立て(昭和61年(不)第22号事件)を行った。

(20) 昭和61年4月17日、B3は、前記(4)記載の労災病院でのA1の健康診断結果を確かめるため同病院に電話で問い合わせたが、担当医師は「本

- 人の承諾がないと話せない」と述べた。
- (21) 昭和61年5月9日、A2及びA3は会社に対し、松浦診療所の診断書を提出した。A2の診断書には「3月19日の血圧は164-96であったが、この程度の高血圧の場合、治療を続けながら就労することは医学的に見ても妥当であると判断した。5月8日現在血圧は135-85と良好にコントロールされており、2時間程度の残業を含む通常勤務は差し支えない」旨が、A3の診断書には「5月8日現在血圧は128-80と全く正常で、残業を含む通常勤務を行うことは差し支えない」旨が記載されていた。しかし、会社はA2及びA3の残業禁止を続けた。
- (22) 昭和61年6月初旬ごろ、B3は組合に対し「会社とすれば、ダブルチェックという意味で医師2名の、それもできれば双方が納得した病院の、それもできれば国公立病院の診断を受けてもらいたい」旨述べた。
- (23) 昭和61年9月20日、A2は会社に対し、奈良県立病院の「通院加療を要す。通常勤務可能です」との診断書を提出した。しかし、会社は高血圧という基礎疾病が有る限り、残業は命じられない」旨述べた。
- (24) 昭和61年12月16日、当委員会で本件の和解が開始され、62年4月24日、会社と組合は、和解のための暫定措置として「A2、A3は大阪府立成人病センター（以下「成人病センター」という）で精密検査を受ける。会社は検査結果が出るまでの間1日につき残業1時間を保障する。その後は、検査結果により労使で協議する」旨合意した。
- (25) 昭和62年11月、「A2、A3は、血圧は高いが他に異状は無く、血圧が高いこと自体を病気の本態とする中程度の本態性高血圧で、10時間もの重作業の継続は好ましくない」とした同年8月4日の成人病センターの診断結果に基づき、前記(24)記載の合意による労使協議が持たれたが話し合いがつかず、会社は「暫定措置のままいけばよい」との組合の提案を受け入れた。その後、同年12月14日に当委員会での和解は打ち切りとなったが、その後も会社は暫定措置を続けた。
- (26) 昭和63年4月5日、会社は、前記(24)記載の交渉が進展しない責任は組合にあるとして、組合に対しA2及びA3の退職につき条件を示して協議を申し入れるとともに、両名の意見を聞くことなく和解のための暫定措置としてとられた残業1時間保障を打ち切った。
- 5 昭和61年7月12日の暴力事件について
- (1) 昭和61年7月11日午後6時ごろ、組合は、61年度の賃上げ及び夏季一時金の回答を求め、船場公設市場前で25名程度の集会を持った。この際、組合は、組合集会の様子を写真撮影したB3に抗議した。B2と共にこの様子を見ていた社長は「お前ら、団交のとき、やるときややったる言うとったやろ。やるならやってみ。殺せ」とA1に迫り、A1は「どういう意味や」と述べ、もみ合いとなった。
- (2) 昭和61年7月12日午前7時ごろにA1とA5が出勤したとき、A1とB3との間でにらみ合いとなった。

社長は「何をじろじろ見とるんか」とA1が作業するショーウインドー側のまな板にそばの包丁を突き刺し、「団交でやるときゃやったる言うとったやろ、刺せ」と言いながら、その包丁の刃を持って柄をA1に差し出した。A1は、包丁を取り、そのまな板の向かい側に積んであったダンボールに向けてほうり投げた。

これを見ていたB2は、「何するのや」とA1につかみ掛かった。これを機に、社長、B3は「殺せ」と言いながら、B2は「組合やめろ、やめたらけつふいたる」と言いながら、代わる代わるA1の襟をつかんで、同人をひじでこずき上げた。

A5が止めに入ったが、B3は同人に「殴ってこんかい、いつでも勝負したる。わしには、弁護士先生がついてる」と言ってやめようとしなかった。

- (3) 15分ほど後、B2がA1に対し「外へ出ろ」と言って外へ出たのを機に、A1、社長、B3があとに続いた。

店の裏の駐車場フェンス前で、店内と同様のもみ合いが始まり、社長がC1に「包丁もって来い」と述べたところ、B3は「わしが代わりにもってきたる」と包丁を取りに行った。B3は、包丁の刃を持って「これで社長を刺せ」とA1に差し出したが、A5はこれを取り上げ店に戻した。

午前7時30分に出勤してきたA3は、この様子を見て止めに入ろうとしたが、B3、B2に襟を持ってひじでこづかれ、両名に追われながらその場を逃げた。

社長がA1の襟をつかみながらひじを押し付け「はよやれ、殺せ」と言っているところに戻って来たB2は、A1の正面約50cmにまで近づき、A1の顔面に頭突きを入れた。頭突きはA1の上あごの前歯2本に当たり、同人はその固定まで全治1ヵ月の損傷を負った。B2は、前額部に全治1週間の挫創を負った。

- (4) B2は、額から大量の血を流しながらA1とにらみ合い「なにもようせんのか、はよやってこい」と述べた。

このB2の姿を目撃したB3は、原因が分からないまま同人を写真に撮り警察に連絡した。

なお、A1とB2が前記(3)記載の事件につき告訴しないことで合意したため、警察は事件として取り上げなかった。

第2 判 断

1 腕章等着用就労について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、昭和60年11月25日に、分会員が会社の不誠実な態度に抗議して腕章を着用して就労しようとしたのに対し、会社が就労拒否を通告し、本来業務をさせなかったのは不当労働行為である、と主張する。

イ これに対し、会社は、腕章等を着用したまま就労するのは、実害の

有無を問わず、職務専念義務から導かれる就業時間中の組合活動禁止の原則に反するのみならず、実際にも、買い物客や納品先であるレストラン、喫茶店、一般食堂等の顧客に不快感、違和感を与え、会社の業務遂行に著しい影響を及ぼすものであるから、分会員に対し「鉢巻き腕章着用のままの就労を認めない」旨警告をしたにもかかわらず同人らが鉢巻き腕章を着用したままで就労を強行しようとしたので、これを拒否する旨通告のうえ、配送業務等の就労を拒否したもので、会社のこの措置は正当である、と主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1、2(1)、(2)、3(3)、(7)及び(9)ないし(11)認定によれば、昭和60年11月25日に組合が行おうとした鉢巻き及び腕章を着用しての就労は、退職金問題、旧本店所在地での建設中のビルに関する問題及び60年年末一時金問題についての会社の態度が不誠実であるとして、これに抗議するため同月22日のストに引き続いて行われた行動であり、これらの問題については、①会社は、分会結成前には、分会員に対し退職金を支払うべく中小企業退職金共済制度の掛金を支払っている旨述べていたのに、60年10月19日の組合との団交では、退職金制度自体認められない旨回答したこと、②会社は、自宅跡地に建設中のビルに会社の業務を移転する旨述べていたのに、分会結成後本店所在地を登記簿上ビル建設地から船場公設市場内に移転し、その理由や、新ビルで営業が開始されたときの分会員の労働条件について説明を求めても、「会社と関係ない」と回答するのみであったこと、及び、③会社は、分会結成前には年末一時金として1か月の手取賃金相当額約20万円を支給していたのに、60年年末一時金については、従来の1か月の賃金を基本給と残業手当に分割した内の基本給相当額の約12万円ないし13万円と回答していることがそれぞれ認められ、これらからすれば上記退職金等の問題について、会社は組合に対し不誠実な態度に終始したものと解される。

イ ところで、一般に腕章等を着用しての就労については、使用者において勤務時間中の組合活動として職務専念義務違反等の点から禁止し得るとしても、会社が組合に対し不誠実な交渉態度に終始しているなどの事情がある場合においては、労務の提供及び業務の運営に特段の支障を生じさせるものでない限りは、これに対する抗議行動として行われた腕章等を着用しての就労が一切許されないものとは解されない。

本件についてみると、組合は腕章就労についての主張をしているものの、前記第1. 3(11)認定によれば、分会員は鉢巻き及び腕章を着用して就労していることが認められる。

そして、前記第1. 1(1)、2(1)及び3(2)認定のとおり、①会社は、レストラン、喫茶店等の接客業を中心とする顧客に対する精肉の卸売

及び会社店頭での小売を業としていること、また、A1を除く分会員の業務はこれら顧客の店への配送であり、A1も会社店頭で小売業務に携わっていることからすれば、同人らが腕章に加え鉢巻きまで着用していたのは従業員の服装としては異様なものであること、②これに昭和60年6月14日及び15日に分会員が腕章を着用して就労したときにおいてさえ会社は数件の顧客から苦情を受けていることを併せ考えれば、かかる服装のままこれら業務に従事することは会社の業務に著しい影響を及ぼし、業務運営上特段の支障を生じさせるものと認めるのが相当であるから、当時会社が前記ア判断のように組合に対して退職金等の問題で不誠実な態度をとっていたとしても、本件分会員の鉢巻き・腕章を着用しての就労は正当な労務の提供として許容される範囲を超えており、正当な時間内組合活動とは認められない。

したがって、60年11月25日に鉢巻き・腕章を着用して就労しようとした分会員に対し、本来の業務をさせなかった会社の措置は不当なものと言えず、不当労働行為とは認められないから、組合の申立は棄却せざるを得ない。

2 健康問題を理由とする昭和61年3月19日の就労拒否について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社が、健康診断の結果精密検査が必要であるというだけで、昭和61年3月19日、A1ら3名に対し一方的に就労を禁止し、同日の賃金及び皆勤手当をカットしたことは、組合の弱体化を企図して組合員を不利益に取り扱ったもので不当労働行為である、と主張する。

イ これに対し会社は、①昭和61年3月19日は、A1ら3名に対し、健康上の配慮から休業を命じたものであり、労働基準法第26条に基づく休業補償は行っているから、同日の賃金の取扱いに問題はない、②また、皆勤手当のカットは同月24日の半日ストに対するもので、同月19日の就労拒否とは関係がないから組合の主張には理由がない、と主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社の主張①につき検討するに、前記第1.4(1)、(3)、(5)、(6)、(9)及び(17)認定によれば、会社は、①昭和61年2月22日の健康診断以前からA2の高血圧症を知っていたが特に気にしていなかったこと、②A1に対する「異型狭心症要精検」との検査結果についてもこれを知ったときには特に問題とはしていなかったこと、③ところが、61年3月19日、突然、A1ら3名に対し、労働安全衛生法が根拠であるとして、精密検査の結果が出るまで就労を禁止する旨述べ、同日の就労を拒否したこと、④同月19日分の賃金をカットしたうえ、休業補償として同日分の賃金の60%を補償したことがそれぞれ認められる。

ところで、労働安全衛生法第62条及び第66条が使用者に安全配慮義

務を課しているからといって、会社は、従業員が精密検査を要すると告げられたというのみでは直ちにその従業員の労務の提供を受領すべき義務を免れる訳ではないから、会社が労働安全衛生法を根拠にA1ら3名の労務の提供を拒否したことを正当とは認められない。

また、会社において、同月19日にA1ら3名の労務の提供を受領するにつき他に特段の支障があったとも認められないから、使用者の責により労務の提供を受領できなかった場合の最低保障たる労働基準法第26条の休業補償をしているとしても、同人らの同日分の賃金カットをしたことを正当なものとする会社の主張は採用できない。

イ 会社の主張②につき検討するに、前記第1.4(17)認定によれば、昭和61年4月1日に、会社はA1に対し、A1ら3名の皆勤手当をカットしたことについて、当初は同年3月19日に就労しなかったためである旨述べたものの、即日これを撤回して、同月24日の半日ストライキを理由とするものである旨述べたことが認められる。

しかし、皆勤手当カットの真の理由が半日ストにあるとすれば、会社が、その理由を当初3月19日に就労しなかったためであると述べた際に「同日分の賃金については60%を保障しており、皆勤手当は出す理由がない。間違っていたら利子を付けて返す」などと断定的な言い方をすると通常考えられないから、理由の差し替え自体がはなはだ不自然なものであり、また、半日ストに対するものであるとの理由についても、前記第1.3(4)及び4(17)認定によれば、会社は、過去に一度だけ行われた60年8月14日の半日ストの際に皆勤手当をカットしておらず、会社の「過去に半日ストで皆勤手当を支給したことはない」との説明は事実と反するものである。

さらに、前記第1.3(6)及び4(2)認定によれば、分会結成前にA1が2時間ほど遅刻した際、社長は「休まなかったら構わない」と述べて皆勤手当を支給しており、また、会社は組合に対して、61年3月2日から1か月15分を超える休務があるときは皆勤手当を控除することを定めた就業規則を実施する旨通告しているものの、本件皆勤手当カットについては同規則を根拠とするものであるとの説明はしておらず、本件審問過程においてもこの点一切主張していないことからすれば、会社は本件3月24日の半日ストについて同規則を適用したものとは認められず、他に同手当につき従前の取り扱いを変更した旨の事実の疎明もない。

したがって、同日の半日ストが皆勤手当カットの理由であったとの会社の主張は、にわかに措信しがたい。

ウ 以上に加え、前記第1.4(2)、(6)、(9)、(14)及び(17)認定によれば、①会社は、昭和61年3月19日にA1ら3名の就労を禁止したことにつき、組合にその根拠資料を示すと約束しながら、資料を示さず、その合理性も説明できなかったのに、同日分の賃金カットを強行した

こと、②同月1日に会社が翌日から55歳定年制を含む就業規則を実施する旨述べたのに対し組合は一方的に実施できないとして対立していたことが認められ、これらを併せ考えると、本件は会社が、健康問題を口実に分会員の就労を拒否したうえ、同人らが就労していないことをとらえて正当な理由もなく賃金及び皆勤手当をカットし、もって組合の弱体化を企図したものと認めるのが相当で、かかる会社の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。

3 健康問題を理由とする残業拒否について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社がA2及びA3に対し、従来から知っていたのに高血圧症を理由に突然残業を禁じるとともに、昭和60年5月31日の協定に基づく残業手当の保障を61年3月分の給与から一方的に打ち切ったのは、組合の弱体化を企図して組合員を不利益に取り扱ったもので不当労働行為である、と主張する。

イ これに対し会社は、昭和60年5月31日の協定は、1日2時間の残業を保障するということであって、1か月50時間分の残業手当の保障を確認したものではない。社長に対する脅迫により作成されたものであるからその効力に問題がある、しかも、会社が、A2及びA3が高齢であるうえ高血圧症の既往症状を示し、残業による疲労で脳内出血あるいは蜘蛛膜下出血の恐れなしとしないから、安全配慮義務に基づき精密検査で残業可との結論が出るまで残業をしないよう命じたうえ会社の指定する医師の診断を求めたのに対し、同人らは、医師選択の自由を主張してこの診断を受けようとせず、会社の指定しない医師の診断書を提出するのみであったから、残業させなかったにすぎず、会社に不当労働行為はない、と主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1.2(9)認定によれば、会社は昭和60年5月31日の団交で「1日実働10時間で採用したのであるから、賃金体系を整備するうえでも1日10時間分は会社が保障するとの合意を確認する」旨の議事録に署名している。そこで、ここで確認された合意の趣旨につき検討するに、前記第1.2(1)ないし(4)及び(7)認定によれば、①採用時から分会員の賃金は1か月の手取り金額で定められており、労働時間は実働10時間との約束であったこと、②同年3月14日に「会社は労働基準法を遵守する。会社は給与体系を整備し残業手当を支給する」との協定を締結した際、組合が会社に対し、賃金月額を8時間分と残業2時間分にわけ、残業分が月50時間分に相当するものとしたうえ、この50時間分については会社が残業を保障することを約するよう要求したのに対し、会社は「残業を月50時間保障する」旨述べたこと、③会社は、同年3月に導入したタイムレコーダーを1日10時間を超えれば残業時間

が打刻されるようセットし、3月分の給与明細書から、賃金中10.5分の2.5に相当する額を残業50時間分に相当するものとして早出残業手当欄に記載し、1日10時間を超える労働に対するものを時間外手当として早出残業手当欄とは別の欄に記載して支給し、同年4月23日には過去2年分の10時間を超える労働にかかる残業手当を一括清算したこと、④同年5月23日、A1に労働時間が10時間となる前に退社を命じた社長は、労働時間が10時間となるようA1のタイムカードを同人に代わって打刻したことがそれぞれ認められる。

以上からすれば、この合意の趣旨は、会社は、従業員が残業を拒否するなど従業員の責に帰すべき事由により残業を命じ得ない場合のほかは、月50時間の残業手当を保障し、実質的に雇用契約で定めた給与を低下させない趣旨であると解するのが相当である。

イ 会社は、昭和60年5月31日の議事録は社長に対する脅迫により作成されたものと主張するが、前記ア判断及び第1.3(1)及び(2)認定によれば、この議事録は従前の合意を確認するものにすぎないうえ、組合が暴力的発言で脅迫したとの同年6月13日の会社側の発言につき、同月15日社長自らB3と同席のうえ組合に謝罪していることに照らし、この点についての会社の主張は採用できない。

ウ そこで、会社が、A2及びA3の残業を禁じたのは、会社が安全配慮義務に基づき指定した医師の診断を同人らが受けようとしなかったからで、両名の責に帰すべきであるとの会社の主張につき検討するに、前記第1.4(1)、(8)、(12)、(13)、(14)、(16)、(17)及び(18)認定によれば、①同人らはいずれも自己の健康管理につき医師の指導を受けていたこと、②昭和61年3月19日にC3医師が交付した診断書には「通常勤務は差し支えない」旨が記載されており、また、同月31日の同医師の診断書にも、通常勤務には残業も含む趣旨である旨の説明を添えたうえで「通常勤務は差し支えない」旨が記載されていたこと、③会社は、同人らが提出した診断書に対し「精密検査の結果と思えない」、「通常勤務とは8時間のことである」、「診断書は残業時間に触れていない」などと述べて、同月26日から残業の禁止を継続したうえ残業手当をほとんど支給せず、残業を許可するかどうかは会社がその指定した医師の診断結果を基に判断するとの態度をとり、同年4月以降も残業禁止措置を解除しなかったこと、④同年3月31日、会社は、会社の指定した医師の診断を同年4月1日に受けるよう同人らに指示したが、同人らはこれを受診しなかったことがそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、A2及びA3はいずれも自己の健康管理につき医師の指導を受けており、かつ、会社に対し、残業を含めて通常の勤務は差し支えない旨の医師の診断書を提出しており、この医師の診断を疑うに足る合理的理由もないのに、会社は、会社の指定した医師の診断結果を基に残業を許可するかどうかを判断するとして、会

社の指定した医師の診断を受けることに固執し、一方的に残業禁止をしたうえ残業手当を支給しなかったのであって、かかる会社の態度を是認すれば、前記ア判断の月50時間の残業手当の保障を無意味ならしめることに鑑みれば、A 2 及び A 3 が会社の指定した医師の診断を拒否したことにも相当の理由があると認められる。

したがって、会社が、A 2 及び A 3 に対し、会社の指定した医師の診断を拒否したことを理由に同人らに残業を命じなかったことには合理性は認められず、この点についての会社の主張は失当である。

エ 以上要するに、本件は、組合を嫌悪した会社が、健康問題を口実に昭和60年5月31日の議事録に示された合意を無視して分会員を不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を図ったものと認めるのが相当で、かかる会社の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。

(3) 救済方法

申立人は、会社に対し、健康問題を理由にA 2 及び A 3 の残業を禁止してはならない旨命ずるよう求めるが、主文2 及び3 の救済をもって足りるものとする。

4 昭和61年7月12日の暴力事件について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、昭和61年7月12日、社長、B 3 及び B 2 が、A 1 を挑発したうえ暴力を振るい、もって同人に重傷を負わせたのは、組合の弱体化を企図した不当労働行為である、と主張する。

イ これに対し会社は、本件はB 3 がA 1 に対し就労を促したことから口論となり、これに止めに入った社長やB 2 らに対してA 1 がつかみ掛かり、同人と、社長、B 3 及び B 2 との間でもみ合いとなったもので、A 1 の負傷はB 2 と同人がもみ合ったこのときの偶発的な事故にすぎない、と主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1. 5 (1)ないし(4)認定によれば、①昭和61年7月11日、社長及びB 3 とA 1 との間でもみ合いとなっているが、これは、組合が同日、61年度の賃上げと夏季一時金の回答を求め公設市場前で集会を開いた際の、B 3 の集会参加者の写真撮影、A 1 らに対する社長の発言が発端となっていること、②同月12日のA 1 と社長、B 3 及び B 2 の間でもみ合いも、社長のA 1 に対する挑発的な言動から始まり、店外ではB 3 もA 1 に包丁を渡そうとしたこと、③B 2 は、同月11日、12日とも社長、B 3 と行動を共にしており、12日にはA 1 に対し「組合をやめろ」と言いながら社長、B 3 らに加担し、同人に暴力行為をなしたこと、④B 2 のA 1 に対する頭突きはこの際の暴力行為のひとつで、A 1 の負傷はこの頭突きによるものであることがそれぞれ認めら

れる。

イ 以上からすれば、A 1 の負傷は単なる偶発的な事故とみることはできず、B 2 の A 1 に対する暴力行為は社長、B 3 の意を受けた会社の行為であり、社長、B 3 及び B 2 が A 1 に加えた本件暴力行為は、同人の組合活動を嫌悪してなされたものと認めるのが相当であって、かかる会社の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。

(3) 救済方法

申立人は、会社に対し、組合に暴力をもって支配介入してはならない旨命ずるよう求めるが、主文 3 の救済をもって足りるものとする。

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 2 年 12 月 27 日

大阪府地方労働委員会
会長 清水尚芳 ㊞