

大阪、昭60不68・71・昭62不53、平2.12.27

命 令 書

申 立 人 西成合同労働組合

被申立人 株式会社池田商店

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A 1 及び同A 2 に対し、昭和60年6月から同61年3月までの間、月50時間の残業保障を行ったならば得られたであろう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 1 及び同A 2 に対し、昭和60年11月25日に行った腕章着用就労に対する警告及び就労拒否をなかつたものとして取り扱い、同日分の賃金控除額及びこれに年率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、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

西成合同労働組合

執行委員長 A 3 殿

株式会社池田商店

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陳謝いたします。

記

- (1) 貴組合員の昭和60年6月からの賃金支給に際し、月50時間の残業保障を行わず一方的に賃金体系を変更して残業手当を不利益に取り扱ったこと
 - (2) 昭和60年11月25日の貴組合員の就労に際し、腕章着用を理由に警告及び就労拒否を行い、同日分の賃金を控除したこと
- 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) 被申立人株式会社池田商店（以下「会社」という）は、肩書地に主たる事務所を置き、大阪市中央区淡路町の淡路町公設市場内に営業所（以

下「淡路町営業所」という)を置いて精肉販売業を営んでおり、その売上げの約90%はレストラン等への卸販売、約10%が店頭販売である。

またその従業員は、本件審問終結時5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を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池田分会(以下「分会」という)があったが、後記3(3)、4(1)ないし(3)記載のとおり本件審問終結時分会員全員は会社を退職している。

2 賃金体系の変更及び腕章着用就労について

- (1) 昭和60年2月27日、会社の社長B1(以下「B1社長」という)の実弟C1の経営する申立外株式会社船場池田商店において、同社の従業員が組合の船場池田分会を結成し、その旨の通告が行われた。

- (2) 昭和60年3月4日ごろ、会社は淡路町営業所業務に従事していたA1(以下「A1」という)、A4(以下「A4」という)、A2(以下「A2」という)、A5(以下「A5」という)、A6(以下「A6」という)。なおA1、A4、A2、A5及びA6の5名を総称するときは「A1ら5名」という)及びパート2名の従業員全員に対し、会社の就業規則に従い、業務を阻害するような危険思想を鼓吹し、またこれを支援するような行動をしない旨の誓約書を提出させた。

A4は得意先回り及び配送要員として、A1、A2、A5及びA6は配送要員として働いていたが、賃金は採用時から1か月の手取り金額で定められており、A4は20万5千円、A1、A2、A5及びA6は20万円で、労働時間は1日につき午前8時から午後7時までの実働10時間であった。

- (3) 昭和60年4月14日、A1ら5名は組合に加入して分会を結成した。
(4) 昭和60年4月30日、会社は4月分の賃金の支給に際し、従業員全員について5,000円の賃上げを行った。
(5) 昭和60年5月9日、組合は会社に対し、分会結成を通知するとともに、①労働組合法の遵守、②労働条件の変更についての事前協議制、③労働条件の整備〔(i)労働時間は労働基準法に従い、8時間を超える時間については、残業割増しを支給すること。(ii)賃金を1万5千円引き上げること。(iii)有給休暇を認めること〕、④5月16日までに団体交渉(以下「団交」という)を開催することをそれぞれ要求した。

その際組合は、同要求書③(i)について午前8時から午後7時の実働10時間で1か月いくらという従来の賃金を保障したうえで、午後7時を超えて仕事をする分については残業手当を付けてほしいとの趣旨である旨説明をした。

- (6) 昭和60年5月11日、会社は組合に対し、交渉員は会社2名、組合2名

とする等の団交ルールを確認することを申し入れた。

- (7) 昭和60年5月16日、団交において、会社と組合は、①会社は労働組合法を守り、労働組合を尊重する、②団交はお互いに誠意をもって臨み、発言は一人ずつ行う、③団交の際、テープレコーダを双方が持ち込む場合がある等について確認書を締結した。
- (8) 昭和60年5月21日、会社の所在地と同一地にB1社長の次男C2を代表取締役とする申立外池田冷蔵株式会社（以下「池田冷蔵」という）が設立された。
- (9) 昭和60年5月29日、団交において、会社は「労働条件の変更に係る要求については今後検討し、良い方向を見いだしたい。労働基準法を守るということは、残業割増しを支給する、有給休暇を与えるということだろう」との旨の見解を表明した。
- (10) 昭和60年5月31日、会社はA1ら5名に対して5月分の賃金を、次のような従来と異なる計算によって支給した。

すなわち、従来の1日当たり実働10時間の労働時間を、8時間の所定内労働時間と2時間の残業時間に分け、従来の1か月分の賃金額を所定内労働時間相当の基準内賃金分と残業手当相当分が50時間分（1日2時間×25日）含まれていたものとした。

さらに、基準内賃金については、分会員によって10万円又は9万円となっていた基本給を一律7万円とし、諸手当の内訳も変更した。

そして、同月分の賃金としては、実残業時間が約55時間であるとして同時間分の残業手当を基準内賃金に合算した額を支給した。

- (11) 昭和60年6月3日、組合は会社に対し、夏季一時金として1人平均65万円を同年7月6日に支給するよう要求した。
- (12) 昭和60年6月6日、団交の冒頭において、組合は、会社が5月分の賃金について組合と協議することなく前記(10)記載のとおり賃金体系を変更して支給したことについて抗議したので、会社は一旦これを撤回し、元に戻すと答えた。

その後会社は、賃金を基準内賃金と残業手当に分けることを提案した。

これに対し組合は、会社の従業員は午前8時から午後7時までの勤務に対し従来の賃金が定められていることから、賃金を基準内賃金と残業1か月50時間分（1日2時間×25日）に分けて毎月50時間分の残業手当相当額を保障（以下「残業50時間保障」という）し、かつ1日実働10時間以上の分については残業割増賃金を支給するよう提案した。

これに対し会社は、前向きに検討する旨答えた。

その際組合の執行委員長A3（以下「A3委員長」という）は、基準内賃金のうち物価手当、外勤手当、家族手当及び調整金の振分けについては会社の自由にやってほしい旨述べた。

そして組合は、皆勤手当については、従来分会員毎に3万円、1万5

- 千円、1万円と3通りになっていたものを1万円均一にしてほしいと申し入れたところ、会社はそれを行う旨述べた。
- (13) 昭和60年6月12日、団交において、組合は、B1社長の末弟B2（以下「B2」という）の団交出席について、同人が会社の取締役かどうか不明であるのでその立場を明らかにしたうえで出席するよう求め、同人が退席した後組合は、夏季一時金について月給の3か月分以上要求したことについて趣旨説明を行い、これに対し会社は検討し次回に回答することを約束した。
- そして会社は、「①賃金の引上げについては、現在のところ認められないが、再度検討する。②労働基準法第39条にある年次有給休暇については認める。③6月6日の残業50時間保障の要求は認められない」旨回答したところ、組合は争議行為を行う旨発言し、団交は終了した。
- (14) 昭和60年6月13日、組合は、前記(13)記載の団交における会社の①及び③の回答は、組合無視であり、③については採用時の条件を自らほごにするものであり、到底容認できないとして会社の姿勢に抗議するとともに、本日より団体行動権を行使する旨通告し、A1ら5名は同月14日から同月20日まで腕章を着用して就労した。
- (15) 昭和60年6月17日、会社は組合に対し、争議行為に関し「①3日前に予告すること、②予告は、争議行為の開始日時、期間、参加予定人員、争議行為の態様を明記した報告書を提出して行うこと、③争議期間中は会社内に立ち入ってはならないこと、④参加者についてはその期間の賃金を支払わない」旨を申し入れた。
- (16) 昭和60年6月20日、団交において、会社は、「①賃上げについては、いままで回答しているとおおり、4月末に行った5,000円以上上げない。②夏季一時金については、従来どおり月給の半月分とする」旨回答したところ、組合は、会社の態度には誠意がない旨述べるとともに、6月5日に会社の本店所在地を淡路町営業所に移転したことについて説明を求めたが、会社はこれを拒否した。
- (17) 昭和60年6月22日、組合は同月20日の団交における会社の態度に抗議するとともに、会社に対し、「①同月25日午後7時より交渉をもつこと、②そのうえで夏季一時金について組合の要求を踏まえた回答を行うこと、③賃金引上げの額を上積みすること、④残業50時間保障を行うこと、⑤労働条件変更に係る要求に前向きに回答することを要求する。以上の要求に対し満足はいく回答が行われなかった場合、組合は同月26日よりストライキ闘争に突入し、同日以降の営業体制については組合は一切の責任をもたない。混乱のすべての責任は会社にある」旨を会社に対し通告した。
- (18) 同日、会社は組合に対し、「本日の交渉要求については同年7月5日に団交を行う。同年6月26日よりストライキ闘争に突入するのは組合とその分会であるから、ストライキについての責任は組合にあり、会社に

- は一切の責任はなく、会社は分会員全員がストライキに突入しようともできるだけのことをして会社の営業を行うだけである」旨通告した。
- (19) 昭和60年6月24日、組合は同月22日の会社の通告に対し、「最後の機会も自らの手で踏みにじるものであり、同月26日までストライキを待つ必要はないと判断し、本日以降ありとあらゆる戦術を駆使して闘っていくことを宣言し、本日午前8時より分会員全員がストライキを行う」旨を会社に通告し、ストライキを行った。
- なお組合は、同年7月1日には半日ストライキ、同月6日及び19日には終日ストライキを行った。
- (20) 昭和60年6月26日、会社は、前日より腕章を着用して就労していたA1ら5名に対し、「物品販売を業務とする関係上、就業時間中はお客様に不安を与えないようにするために、腕章、リボン、鉢巻等の着用はやめるよう」警告した。なお同人らは、同年7月末日まで腕章を着用して就労した。
- (21) 昭和60年6月30日、会社はA1ら5名の6月分の賃金を支給したが、その内訳は基本給を10万円又は9万円、皆勤手当を一律1万円とし、1日8時間を超える勤務時間については、残業手当とした。残業手当はA1は46.2時間、A4は46.17時間、A2は47.67時間、A5は47.71時間分がそれぞれ支給された。
- 以後、会社はA1ら5名に対し、同様の賃金体系によって賃金を支給した。
- (22) 昭和60年7月3日、会社は組合及び分会に対し、「①就業時間中の腕章・鉢巻闘争は到底正当な組合活動とは言えないものであるので、今後は着用につき留意されること、②B2はB1社長の実弟であって当社取締役就任を予定し、現在顧問として採用し、団交時の交渉委員として委任していること、③会社は、ストライキ中でも営業を行うことは認められており、当社がB2を含め営業を行うことをもってスト破りと非難するのは貴組合・分会の誤解であること」等を申し入れた。
- (23) 昭和60年7月5日、団交において、会社は組合に対し、「①賃金引上げ額の上積みは認めない。②残業50時間保障は認めない。③労働条件変更について前もって組合を通すということとはできない。④夏季一時金については、A4 102,180円、A1 102,180円、A2 37,152円、A6 102,500円、A5 101,055円とする」旨回答した。
- これに対し組合は、「本当に会社の実態からいって現在の回答が精一杯であるなら、それを分会員に納得させてもらいたい。そうでない限り組合は争議を断固継続する」旨述べた。
- (24) 昭和60年7月9日、分会は会社に対し、A1ら5名の分会員の過去2年分の1日10時間を超える労働時間（昼休みの休憩時間は実際には30分であったとして計算したものを含む）に係る残業未払賃金として540万余円の請求を行った。

- (25) 昭和60年7月10日、組合は当委員会に対し、「①夏季一時金一律65万円、②賃上げ1万5千円、③残業50時間保障、④労働条件の変更にかかわることについては、事前に組合と協議し、同意を得て行うこと」を求めて、あっせん申請を行った。
- (26) 同日、池田冷蔵は会社の淡路町営業所を申込先として配達員の長期アルバイトを募集し、B2がその面接を行った。
- (27) 昭和60年7月15日、組合は会社に対し、「①池田冷蔵のアルバイト採用の意図、目的及び分会員の仕事との関係を明らかにすること、②池田冷蔵の役員構成、設立の目的、会社との相互関係を明らかにすること」をそれぞれ申し入れた。
- (28) 昭和60年8月6日、前記(25)記載のあっせんは、労使双方の主張の隔たりが大きいため打切られた。
- (29) 昭和60年8月7日、組合は会社に対し、「①会社は赤字であると主張しているが、アルバイトを採用しているし、池田冷蔵という新会社を設立するなど、赤字で困っているようにはとても思えない。②7月分の賃金は会社の意図的な残業時間短縮により全員1万3千ないし4千円の賃下げとなっており、組合の要求を逆手にとつての報復であり、兵糧攻めである。③前記(24)及び(27)記載の組合の申入れに対し早急に回答を行うこと」旨の抗議及び申入れを行った。
- (30) 昭和60年8月10日、会社は組合に対し、「①会社は業績不振により膨大な赤字を抱えていることは事実であり、池田冷蔵の設立とは何の関係もない。②元々会社は、従業員採用時には、午前8時から午後7時まで残業2時間込みとして採用してきたものであり、昨今のように業務が減少し、終業が早まれば残業手当が減るのはやむを得ないところである。③7月9日付けの残業手当未払分の請求は何の根拠もなく、支払いには応じかねる。④B2の就労については回答済みであり、また会社においてはアルバイト採用の事実はない。④池田冷蔵と会社とは別個の会社であり、回答の必要はない」旨文書回答を行った。
- (31) 昭和60年8月14日、団交において、会社と組合との間で、①夏季一時金は一律15万円とする、②今月分の月収については従来賃金通りとする旨合意が成立し、A1ら5名に対し同一一時金15万円が同月16日に支給された。
- (32) 昭和60年10月7日、組合は会社に対し、「退職金制度を設け、勤続1年につき2か月を支給し、基礎賃金は8時間の基準内賃金とすること」を要求した。
- (33) 昭和60年10月26日、会社は組合に対し、「退職金制度については、会社として零細企業でもあり、また経営不振を抱えている中、考えられない状況である」旨回答した。
- (34) 昭和60年11月1日、組合は会社に対し、年末一時金として1人平均40万円を要求した。

- (35) 昭和60年11月21日、団交において、会社は組合に対し、「年末一時金として基本給の1か月分（9万円）を支給する。ただし、A4については、同人の業務成績が著しく落ち込んでいるため、基本給の0.3か月分（3万円）を支給する」旨回答した。
- (36) 昭和60年11月22日、組合は、前記(35)記載の会社回答が不当な低額回答であるとしてストライキに入った。
- (37) 昭和60年11月25日、A1ら5名がストライキを解除して、腕章を着用して就労しようとしたところ、会社は、「鉢巻・腕章を着用のまま就労することは認めないので直ちに除去しよう」警告するとともに、「警告を無視して鉢巻・腕章を取り除かない場合は、一切就労を拒否する」旨通告し、A1ら5名が腕章を外さなかったため、同人らの就労を拒否した。
- (38) 昭和60年11月26日、会社は就業規則を制定した。
- (39) 昭和60年11月27日、組合は、賃金体系の一方的変更による不利益扱いの禁止、腕章着用就労に対する警告書の撤回等を求めて当委員会へ不当労働行為救済申立て（昭和60年（不）第68号事件）を行った。

なお、60年6月から同年11月までの間のA1、A4、A2及びA5についての各人の1日8時間を超える残業時間数及び残業50時間を保障した場合に補てんされるべき差額は下記表のとおりである。

	6月	7月	8月	9月	10月	11月
A1（残業時間）	(46.2)	(37.63)	(35.4)	(39.05)	(39.88)	(30.78)
差額（円）	3,273	8,727	2,563	11,118	9,351	15,122
A4（残業時間）	(46.17)	(23.12)	(28.52)	(37.35)	(30.72)	(26.03)
差額（円）	1,825	2,901	7,184	11,942	6,159	19,645
A2（残業時間）	(47.67)	(40.37)	(35.38)	(39.33)	(39.55)	(28.9)
差額（円）	2,868	6,649	3,225	9,859	9,314	11,661
A5（残業時間）	(47.71)	(40.75)	(35.85)	(39.75)	(39.97)	(31.47)
差額（円）	2,958	6,682	7,695	9,614	9,408	14,940

- (40) 昭和60年11月30日、会社は分会員に対し、同月25日の就労拒否分の賃金を控除して、同月分の賃金を支給した。
- (41) 昭和60年12月5日、組合は、腕章着用就労を理由にした賃金カットの取消し、払戻し等を求めて当委員会へ不当労働行為救済申立て（昭和60年（不）第71号事件）を行った。
- (42) 昭和60年12月23日、会社と組合は、年末一時金としてA1、A5及びA2には各18万円、A4には15万3,900円をそれぞれ支給することに合意し、同一時金は同月25日に支給された。
- 3 A4の昭和61年年末一時金について
- (1) 昭和61年5月19日、A4は会社を一旦退職したが、会社は同月28日、取引先との関係維持を理由として、同人との間で「雇用期間は同日から同年12月31日、就業時間は午前8時から午後5時まで、時間給796円、昇給・賞与は無し」とする雇用契約を結び、同人は再度会社の業務に従事

した。

- (2) 昭和61年7月25日、会社はA4に対し、夏季一時金8万円を支給した。
- (3) 昭和61年12月25日、A4は会社を退職した。

なお会社は、同人に対して年末一時金の支給をしなかった。

- (4) 昭和62年6月11日、組合は、A4に対する年末一時金の支給等を求めて当委員会へ不当労働行為救済申立て（昭和62年（不）第53号事件）を行った。

4 A1ら5名の退職と組合との関係について

- (1) 昭和60年11月30日、A6は会社を退職した。
- (2) 昭和61年4月5日、A5は会社を退職した。
- (3) 昭和61年4月18日、A1及びA2は会社を退職した。
- (4) 昭和61年8月26日、当委員会における審問において、A3委員長は「会社を退職した者は皆、組合員籍は残っている」旨述べた。

その直後会社は、A1ら5名に対し、「組合を脱退しており、労働委員会に救済申立てた件については一切関係ない」旨の確認を求めた。

- (5) 昭和61年9月ごろ、会社はA4が未だ組合員であることを知り、同人に対し組合脱退届を出すよう求め、同人は同月22日組合に対し脱退を通告した。
- (6) 昭和61年9月25日、A4及びA5は会社に対し、「組合を脱退したことにより労働委員会へ救済申立てた件については一切関係ない」旨を表明する陳述書を提出した。
- (7) 昭和61年10月16日、A6は会社に対し、「60年11月30日付けで会社を退職したので、同日をもって組合も脱退した」旨の陳述書を提出した。
- (8) 昭和61年11月6日、A2は組合に対し、「在職中に受けた不利益扱いについては組合を通して払戻し等の請求を行う」旨を表明する陳述書を提出した。

なおA1も、同月17日に同趣旨の陳述書を組合に提出した。

- (9) 昭和61年12月6日、A4は組合に対し、「B3氏（B1社長の長男であり、淡路町営業所の店長をしているB3をいう。）から地労委の取下げの陳述書を書いてくれと言われ、不安になり書いた同年9月22日付け組合脱退届及び同月25日付け請求権放棄の陳述書を撤回するとともに、現在係属中の不当労働行為救済申立事件について会社より受けた不利益扱いに対し、払戻し等の請求を組合を通じて行う」旨の陳述書を提出した。

第2 判 断

1 賃金体系の変更について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社が昭和60年4月以前は午前8時から午後7時までの実働10時間で1か月いくらかと定めて賃金を支給していたにもかかわらず、同年5月分の分会結成通知以後は分会の要求を逆手にとって、一方的に賃金体系を変更して基準内賃金と残業手当に分け、営業努力を放棄

して仕事を減少させることにより分会員の残業手当を減少させたことは、分会を嫌悪して行った不当労働行為である、と主張する。

イ これに対し、会社は次のとおり主張する。

- ① 本件賃金体系の変更は、組合の要求に基づいて組合との団交において、従来の実働10時間でいくらかという形の賃金を、基準内賃金と残業手当に分けることを提案の上実施し、実働時間に応じた賃金を支払ってきたものであり、一方的な賃金体系の変更ではない。
- ② 従業員の残業時間が短くなったのは、精肉業界の激しい競争に加え、ストライキや組合活動によって会社の得意先が減少し、そのために仕事が減るといふやむを得ない事情から生じたものであって、不当労働行為とは全く関係がない。
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について検討するに、前記第1. 2(5)、(10)、(12)、(13)、(21)、(23)及び(39)認定によれば、①昭和60年5月9日の要求書において、組合からの「労働基準法に従い、8時間を超える時間については残業割増賃金を支給せよ」との要求が本件賃金体系変更の発端であり、その際組合は午前8時から午後7時までの実働10時間でいくらかという従来の賃金を保障したうえで、午後7時を超えて仕事をする分については残業手当を付けてほしいとの趣旨である旨説明をしたこと、②会社は同月31日の5月分の賃金支給に際し、基本給及び諸手当の内訳を変更するとともに、8時間を超えた就労時間分については残業手当として支給したこと、③これについての同年6月6日の団交において、組合が会社に対し、一方的に賃金体系を変更するものであると抗議したため、会社は一旦これを撤回し、これを元に戻すと述べたこと、④この後に会社が、「従来の賃金を基準内賃金と残業手当に分ける」旨提案し、これに対し組合は、「賃金を基準内賃金と残業手当50時間分に分けること及び残業50時間保障を行うこと。1日実働10時間を超える分については残業割増を支給すること。基準内賃金については会社の自由にやってほしい」旨述べ、この残業50時間保障の要求については、会社は当初検討する旨答えたこと、⑤その後の同月12日及び同年7月5日の団交において会社は、組合の残業50時間保障要求を拒否する旨の回答をしていること及び⑥会社は同年5月分以降の賃金を、1日8時間の所定内労働時間相当の基準内賃金と8時間を超える就労時間相当分の残業手当に分けて支給し、同年6月から同年11月の間は組合員の残業手当は残業50時間保障相当分に満たなかったことがそれぞれ認められる。

以上からすれば、組合と会社においては、従来の実働10時間で1か月いくらか定められていた賃金を、1日8時間労働に相当する基準内賃金と8時間を超えた就労時間分に相当する月50時間分の残業手当に

分けるという計算方法を採用することについては当事者双方で合意されていたと認められる。しかしながら、同年6月6日の団交において会社が行った「従来の賃金を基準内賃金と残業手当に分ける」旨の提案に対し、組合は変更にあたって採用時の労働条件である残業50時間保障を行うこと及び1日実働10時間を超える分については残業割増賃金を支給することを要求し、残業50時間保障について会社が拒否回答を行い、その後も労使の主張が対立したままの状態が続いていると認められるから、結局従来の実働10時間で1か月いくらかと定められていた賃金の体系を変更することについては労使の合意があったとは言えない。

したがって会社は、組合との合意を得ることなく、組合要求であった残業50時間保障を行わずに一方向的に従来の賃金体系の変更を行ったものと認めざるを得ず、この点に関する会社の主張は失当である。

イ 会社の主張②について検討するに、会社の売上げの減少、得意先の減少など、会社の業務が減少したことを認めるに足る疎明はない。

ウ 加えて前記第1. 2(1)、(2)、(13)ないし(30)認定によれば、会社は申立外株式会社船場池田商店における組合の船場池田分会結成後に、従業員に業務を阻害する危険思想を鼓吹しない旨の誓約書を提出させており、また本件賃金体系の変更当時、会社と組合との間において残業50時間保障、賃上げ、夏季一時金等の問題をめぐってストライキが行われるなど労使対立は激化していたことが認められる。

エ 以上を併せ考えると、本件賃金体系の変更は、組合を嫌悪していた会社が、組合の要求を逆手にとり一方向的に従来の実働10時間で1か月いくらかと定められていた賃金体系を変更し、分会員の残業手当を減少させたものであって、組合の弱体化を企図したものと解するのが相当であり、かかる会社の行為は労働組合法第7条1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

オ しかしながら、その後前記第1. 4(5)ないし(7)及び(9)認定によれば、A6及びA5については、「組合を脱退したことにより労働委員会へ申立てた件については一切関係ない」等を表明していることから、救済利益を放棄しているものと認められる。またA4についても、請求権放棄の陳述書を会社に提出しているが、これについては、「請求権放棄の陳述書はB3氏に言われて不安になり書いた」とするのみであるから、この放棄はやむを得ない特段の事情によるものとは認められない。したがって請求権の放棄が一旦有効に行われた以上、これを約70日も経過した後で取消しても取消しはその効果を生じるに由ないものであるから、同人らに係る部分の申立ては棄却せざるを得ない。

2 腕章着用就労について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、分会員が会社の年末一時金についての不誠実な態度に抗議して昭和60年11月25日に腕章を着用して就労しようとしたことに対し、

会社が警告書及び通告書を出したうえで実力で就労を妨害し、当日の賃金をカットして支給し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、腕章を着用したまま就労するのは、実害の有無を問わず職務への精神集中を妨げて職務専念義務に違反し、しかも会社の業務は接客業に当たり、顧客に不快感、違和感を与え、業務遂行に著しい影響を及ぼすものであるから、分会員に対して腕章を着用して就労しないよう警告を發し、腕章着用の場合は就労を拒否する旨の通告を行ったにもかかわらず同人らがこれに応じなかったため、就労を拒否するに至ったもので、会社の就労拒否及びこれを理由とする賃金カットは正当な行為である、と主張する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1. 2 (34)ないし(37)認定によれば、①組合の1人平均40万円の年末一時金要求に対し、会社は昭和60年11月21日に「基本給の1か月分(9万円)、ただし、A4については基本給の0.3か月分(3万円)とする」旨の回答を行い、この回答は同年夏季一時金支給額と比べても低いものであったこと及び②組合はこの会社回答を不当な低額回答であるとして同月22日にストライキに入り、同月25日にストライキを解除して腕章を着用して就労しようとしたもので、本件腕章着用就労は会社の上記回答に対する組合としての抗議行動であることが認められる。

ところで腕章着用就労は、勤務時間中の組合活動であり、職務専念義務に違反するものとして原則的には許されないが、上記のような事情の下において、かつ、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はない場合は、腕章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。

イ そこで本件についてみるに、前記第1. 1 (1)及び2 (2)認定によれば、分会員の主な業務は得意先であるレストラン等への精肉の配送であって、昭和60年6月から同年7月に同人らが腕章着用就労した際に、そのことによって業務運営に特段の支障を及ぼしたと認めるに足る疎明はない。

ウ 以上よりすれば、会社が分会員に対し腕章着用就労について警告を行い、その就労を拒否して賃金カットをした会社の行為は、合理性があるものとはいえず、この点についての会社の主張は採用できない。

したがって会社のかかる行為は、分会員を不利益に取扱いもって組合の弱体化を企図したものと云わざるを得ず、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

エ なおA6、A5及びA4については、前記1 (2)オ判断のとおり、いずれも救済利益を放棄しているので同人らに係る部分の申立ては棄却する。

3 昭和61年年末一時金について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社がA4に対し、一旦退職する前の雇用契約をそのまま継続しておきながら、昭和61年年末一時金を支給しなかったのは、労働委員会係属中の不当労働行為救済申立事件において、会社が同人に請求権の放棄を働きかけ、同人がこれに応じなかったためその報復としてなされ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、A4は昭和61年5月19日に会社を一旦退職したが、会社の業務引継ぎの関係からアルバイトとして同月28日から同年12月31日までの間、賞与・退職金無しという内容の雇用契約を締結したうえで雇用していたものであるから61年年末一時金を支給しなかったのであって、同年夏季一時金を支給したのは、同人がかつて夏季賞与の対象期間となる時期に在職していたための恩恵的措置である、と主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

組合の主張について検討するに、前記第1. 3(1)ないし(3)、4(5)ないし(7)及び(9)認定によれば、①会社はA4に組合脱退届を出すよう求め、数日後同人は会社に対し、「組合を脱退したことにより労働委員会へ救済申立てた件については一切関係ない」旨の陳述書を提出したこと、②その後同人は同陳述書を撤回する旨の陳述書を組合に提出したこと及び③同人には昭和61年夏季一時金8万円が支払われたことが認められる。

しかしながら同人は、同年5月19日に一旦会社を退職し、同月28日からの新しい雇用契約には元々賞与無しと定められて働いていたのであるから、会社が同人に対し年末一時金を支給しなかったとしても、そのことが不当労働行為であると解することはできず、この点に関する組合の申立ては、棄却せざるを得ない。

4 救済方法

組合は、賃金体系の一方的変更による不利益扱いの禁止、腕章着用就労に対する警告書の撤回及び就労拒否の禁止並びに陳謝文の掲示を求めるが、前記1(2)オ及び2(2)エ判断のとおりA6、A5及びA4はいずれも救済利益を放棄しており、A1及びA2については前記第1. 4(3)認定によれば昭和61年4月18日に会社を退職していること、また、賃金体系の変更に係る点については、前記1(2)ア判断によれば、従来賃金を基準内賃金と月50時間分の残業手当に分ける計算方法を採用することに労使間で合意された経過が認められることから、主文1ないし3の救済が相当である。

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 清木尚芳 ㊟