

大阪、昭61不62、昭62不3、昭62不52、昭62不78、平3.2.6

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、昭和61年10月2日に申立人組合から申入れのあった定年制の採用及び皆勤手当の支給条件についての団体交渉に誠意をもって速やかに応じなければならない。
- 2 被申立人は、下記金額及びこれに年率5分を乗じた金額を、申立人組合員に対して、それぞれ支払わなければならない。
 - (1) A1については、昭和61年9月分給与から控除した皆勤手当相当額10,000円並びに昭和62年5月分給与から控除した同月1日、2日及び同月6日に係る通勤手当相当額
 - (2) A2については、昭和62年5月分給与から控除した同月1日、2日及び同月6日に係る通勤手当相当額
 - (3) A3については、昭和62年4月から同年7月までの間の、同人が最寄りの公共交通機関で通勤する場合に要する通勤定期運賃相当額と既に同人に支給された通勤手当の金額との差額
 - (4) A4については、昭和62年4月から同年11月までの間の、同人が最寄りの公共交通機関で通勤する場合に要する通勤定期運賃相当額と既に同人に支給された通勤手当の金額との差額
- 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

平成 年 月 日

西成合同労働組合

執行委員長 A5 殿

株式会社 船場池田商店

代表取締役 B1

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、第2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9月6日並びに同年10月2日に貴組合から申入れのあった定年制の採用等についての団体交渉に誠実に応じなかったこと
- (2) 貴組合員A1氏の昭和61年9月分の給与から皆勤手当10,000円を控除し

たこと

- (3) 昭和62年1月12日、バイク配送要員である貴組合員A4氏に対し、悪天候でかつ寒波の到来した日に、同氏の健康面について配慮をせず、奈良県大和郡山市の顧客への配送を命じたこと
 - (4) 貴組合員A1、同A3、同A4及び同A2の各氏に対し、通勤定期運賃相当額から日割りで昭和62年5月1日、2日及び同月6日の3日分相当額を控除して同年5月分の通勤手当を支給したこと
 - (5) 貴組合員A3及び同A4の両氏に対し、通勤定期運賃の値上がり分相当額を支給しなかったこと
 - (6) 昭和62年春ごろから同年8月28日まで、貴組合員A1、同A3、同A4及び同A2の各氏に対し、着替えの作業着を貸与しないなどしたこと
 - (7) 昭和62年5月20日から同月25日までの間、取締役B2が貴組合員A2及び同A4の両氏に対し、毎朝、顔を近付け、体を押し付けるなどの威圧的行為をなしたこと
- 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、大阪府中央区久太郎町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）内に置いて精肉販売業を営んでおり、その売上げの約95%は卸販売、約5%が店頭販売であった。

- (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持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 就業規則制定に伴う団体交渉及び皆勤手当の控除について

- (1) 昭和60年2月27日、会社に分会が結成されたが、当時会社には、代表取締役社長のB1（以下「社長」という）、その妻C1のほか、A1（以下「A1」という）、A3（以下「A3」という）、A4（以下「A4」という）、A2（以下「A2」という）及び会社専属の運送業C2（以下「C2」という）とアルバイト若干名が勤務していた。

このうち、分会員となったのは、A1、A3、A4及びA2の4名（以下この4名を総称するときは「A1ら4名」という）である。

A 1は店内業務要員として、また、原付免許を持つA 3とA 4、及び普通免許を持つA 2は顧客への配送要員として採用された。

なお、採用時からの約束では、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。

また、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支払っている旨述べていた。

(2) 昭和60年4月25日、会社と組合は、団体交渉（以下「団交」という）において「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」との協定を締結した。

(3) 昭和60年5月31日、社長は組合との団交で「賃金体系を整備するうえで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。

(4) 昭和60年10月3日、会社は組合に対し、就業規則を制定することを決定したとして、その案を渡したうえ、書面で「就業規則につき意見を賜りたい。疑問、不明の箇所があれば説明するのでその条項を書面で指摘されたい」旨通知した。

これに対し組合は、会社の示した同就業規則案には多くの問題点があるとして「会社と組合とで検討委員会を設置して協議したい」旨を口頭で申し入れた。

なお、同就業規則案には55歳を定年とし、現在55歳に達している者については6か月の猶予をもって退職とする旨が定められており、懲戒解雇にあつては退職金は支給しない旨の定めはあるが、退職金についての定めはなかった。また、その細則である賃金規則には、一般従業員の給与を日給月給制とし、遅刻、早退、私用外出等の休務の期間に応じて、基本給、職務手当及び調整手当を控除するほか、休務の時間が1か月合計15分以上のときは皆勤手当を控除する旨が定められていた。

(5) 昭和60年10月15日、会社は組合に対し、就業規則について検討委員会を設置して協議したいとの組合提案を「口頭での話し合いはだめだ」と拒否したうえ、「就業規則について書面で意見を提出されたい」旨通知した。

(6) 昭和60年10月19日、団交において、組合は会社に対し「会社の態度に抗議する。検討委員会の設置につき返答を求める」旨の書面を手交した。

これに対し、会社は「検討委員会を設置して組合と協議することは拒否する」旨回答した。

(7) 昭和60年10月31日、会社は組合に対し、再度書面で「就業規則について書面で意見を提出されたい」旨を通知した。

その後、会社は、同年11月15日及び同年12月5日にも、組合に対し、これと同趣旨の書面を手交した。

- (8) 昭和61年3月1日、団交において、会社は組合に対し「就業規則の案を提示してから十分猶予期間を置いたので、同月2日から就業規則を施行する」旨述べた。これに対し組合は「勝手には実施できない」と抗議した。
- (9) 昭和61年6月21日、会社は組合に対し、就業規則を既に実施しているとしたうえで、同規則に定める定年年齢55歳を超えているA3（当時58歳）及びA4（当時56歳）の退職までの猶予期間についての団交を申し入れたが、組合は会社に対し、労働条件は一方的に変更できるものではなく、まず定年制の施行自体について交渉すべきであると申し入れた。
- なお、A3が採用された55年の会社の配達員募集広告によれば、採用条件は45歳から60歳までとなっており、A4が採用された56年のそれは40歳から55歳までとなっていた。
- (10) 昭和61年8月30日、会社はA1に対し「8月の遅刻は総計23分あり、遅刻、早退が15分を超えるときは皆勤手当を支給しないと定めた就業規則の細則たる賃金規則により皆勤ではなくなった。しかし、初めての取扱いであり、今回に限り皆勤手当を控除しないが、次回以降控除する」旨を通知した。
- (11) 昭和61年9月6日、組合は会社に対し、書面で「①就業規則についての団交申入れを拒否して一方的に就業規則の施行を宣言しても無効であり、無効な就業規則により労働条件が変更されることはない、②労働条件の変更につき誠実に団交を行う旨定めた60年4月25日付け協定書及び日給月給と月給制のいずれを採用するのか、遅刻早退の扱いをどうするのかについて今後労使協議する旨約束したことを確認した同年5月31日付け議事録を尊重せよ。以上二点から、A1に対する61年8月30日付け通知書は不当である」として、皆勤手当の取扱いなどについて団交を申し入れた。
- 同日開催された団交において、会社は組合に対し「就業規則で定年制を実施したので、A3及びA4の退職までの猶予期間につき話し合いたい」旨提案したが、組合からの「定年制の施行自体について交渉すべきであり、定年年齢、猶予期間、退職金を一体のものとして団交議題とするように」との申入れ、及び「皆勤手当の支給条件についての団交」の申入れについては検討する旨述べた。
- (12) 昭和61年9月26日、会社はA1に対し「皆勤手当の控除に関しては8月30日付け文書で通知した。9月の出勤状況は皆勤手当控除に該当するので通知する」旨の文書を手交した。これに対しA1は、同年9月6日の団交での確認に反しているとして抗議した。
- (13) 昭和61年9月29日、団交において、会社は組合に対し「就業規則で定年を55歳としており該当者の退職までの猶予期間についてのみ交渉する。退職金制度は全く考えられない。皆勤手当の控除については8月30日付け文書で通知したとおり実施する」旨述べた。

(14) 昭和61年9月30日、会社はA1に対し、9月に合計20分の遅刻があったとして同人の同月分給与から、基本給、職務手当及び調整手当の遅刻時間相当額327円を控除したほか、皆勤手当10,000円を控除した。

なお、分会結成以前、A1は遅刻したことがたびたびあり、2時間程遅刻したことも何回かあったが、社長は同人に対し「遅刻しても休まなかったら構わない」と述べて、皆勤手当を控除したことはない。

また、分会結成後も、同人は、60年7月に39分、同年8月に3時間41分、61年1月に1時間20分、同年4月に29分の遅刻又は早退があったが、その時間数に応じた額を基本給等から控除されていたものの、いずれも皆勤手当は控除されることなく支給された。

(15) 昭和61年10月2日、組合は会社に対し、書面で「就業規則に定める皆勤手当と定年制の取扱いは、従前の労働条件、慣行を変更しようとするものである。労働条件の変更は一方的になしうるものではなく会社は誠意をもって団交を行わなければならない。このことは、60年4月25日付け協定書でも確認している。就業規則で変更しようとする労働条件について誠意をもって団交を行うよう」申し入れた。

(16) 昭和61年10月6日、会社は組合に対し「就業規則制定時において組合からの団交申入れはなく、検討委員会設置の申入れは拒否した。組合の意見を求めたが回答がなかったので、昭和61年3月2日から実施する旨、口頭で通知した。A1の皆勤手当控除については8月30日に警告してある」旨記載した書面を手交した。

(17) 昭和61年10月24日、組合は、会社が、就業規則により変更しようとする労働条件についての団交に応じないうえ、一方的に皆勤手当を控除したとして、当委員会に対し不当労働行為救済申立て（昭和61年（不）第62号）を行った。

なお、本件審問終結時まで、これに関する団交は開催されていない。

3 遠隔地への配送命令並びに昭和61年12月及び62年4月の社長らのA4に対する行為について

(1) 昭和60年6月14日及び同月15日、組合は、同月13日の夏季一時金についての団交における会社の態度が不誠実であるとして、腕章を着用して就労した。この際、50ccバイクに常時100kg前後積載して配送業務に従事していたA3及びA4は、道路交通法による積載制限である30kgを遵守して配送業務を行った。

(2) 昭和60年8月8日以降、社長の末弟で会社の取締役であるB2（以下「B2」という）が配送先を従業員に指示する業務に携わるようになり、それまで従業員の判断に任されていた各回の配送量及び配送先を、同人がその都度指示するようになった。

同年9月27日、この配送の段取りを巡り、社長とA4との間で口論となったが、この際、社長はA3及びA4に対し「1回30kg以上積載して配送しなくてよい」旨述べ、以降、アルバイトのバイク配送要員と異な

り、兩名は原則として1回30kg以内の積載で配送を命じられた。

- (3) 昭和60年10月14日の朝、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C3が同業務のため会社を訪れたところ、A1が同人に対し「組合つぶしに手を貸すな」等と述べたので、同日、C3は就労しなかった。

同日午後6時ごろ、A1はB2に対し「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、B2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。

- (4) 昭和61年3月20日、組合は、会社が、健康診断で要精検とされたA3、A4及びA1に対し、同月19日に、「精密検査を受けその結果が出るまで就労を禁止する」として同人らの就労を拒否したことに抗議して、30kgを超えてバイクに積載することを拒否する遵法闘争を行う旨述べた。

これに対し会社は、A3及びA4の1回の配送量が30kgを超えないようにして配送を命じるとともに、同人らに対し「30kgを超える場合は申し出るよう」告げた。

これ以降、会社はアルバイトの配送要員には100kg前後をバイクに積載させて主に市内の配送を命じ、A3及びA4には従来主に軽四輪自動車（以下「軽四輪」という）で配送していた奈良市、神戸市、泉北地域などの遠隔地へのバイクによる配送を命じて、軽四輪は市内配送に回すようになった。

しかし、急を要する場合などは、軽四輪や社長の自家用車も遠隔地配送に充てていた。

なお、会社が実験的に30kg積載制限の下でのバイクによる市内配送を行い、軽四輪による市内配送と比較したところ、軽四輪では、約200kgを積載した1回の配送がほぼ2時間で終了したのに対し、バイクは約150kgを数回に分けて配送するため、合計4時間近くかかった。

- (5) 昭和61年4月16日、組合は、会社がA3及びA4に対し、高血圧症を理由に残業を禁止し、残業手当の保障を同年3月分の給与から一方的に打ち切ったのは不当労働行為であるとして、当委員会に対して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。

- (6) 昭和61年12月2日、組合と会社との間で成立した和解協定書において、組合は30kgを超えてバイクに積載することを拒否しない旨が明記されたが、会社はこれ以降も遵法闘争に対する対策と称してこの積載制限を続けた。

また、社長は、この和解につき「おれが判を押した訳ではない」と不満を述べていた。

(7) 昭和61年12月31日、社長が店内を掃除しているA4に「なにしとるんや」と述べたところ、同人は「ちゃんとしてますがな」と答えた。これを聞いていたB2は同人に「だれにも言うとするんじゃ」と述べ、同人はB2に対し「極道みたいなものの言い方すな」と言い返した。

これを聞いたB2は「だれが極道や」と同人の襟をつかんでひじで小突き、逃げ回る同人を追い回した。

(8) 昭和62年1月12日12時過ぎに、会社はA4に対して奈良県大和郡山市内の取引先への配送（以下「本件奈良方面への配送」という）を命じた。

この日、大阪では寒波が到来し、雨が降っていた。

A1は、このような日にバイクにより阪奈道路で生駒山を越えて奈良方面に行かせるのは道路事情からみて危険であるばかりか、会社が常々述べているA4の健康という意味からも問題であるとして、社長に考え直すよう頼んだが、社長はこれを無視した。

カッパを着て配送に行き帰って来たA4は、社長に、大阪市内を出たころ雨が雪に変わり、バイクのブレーキもあまり利かなかったこと、奈良方面では雪が降っていたことを報告した。

(9) 昭和62年4月7日、A4は、会社の顧客である飲食店「サリポロ」に骨がらを配送した。その際、「サリポロ」の店長（以下「店長」という）がA4に「注文した品物が全部そろっていない。いつ来るのか。分からないければここから電話してくれ」と述べたのに対し、同人は「命じられたまま配送しているだけなので、自分には後の品物がいつ来るか分からない。次の配送先もあるので、そちらで会社に電話してほしい」旨述べた。

店長は、このA4の対応につき、残りの品物を届けたC2に苦情を述べた。社長はC2から電話でこの知らせを受け、店長に謝罪の電話を入れたが、このとき店長は社長に対し「ちゃんと社員教育をせないかん」と注意した。

会社に帰って来たA4は、社長にこの出来事について尋ねられ、同人が店長に述べた内容を社長に報告した。

これに対し、社長は「次の品物がいつ来るか分からない。自分で店に電話してくれと答えたぐらいで店長が怒るはずがない。何をいらんこと言うてきたんや」と同人を問い詰めた。

A4は、有りのまま報告している旨述べ、そのまま、昼食を食べに外に出ようとしたが、社長はA4の襟首をつかみ腕を取って同人を引き留め、ひじであごを小突くようにして「そんなん言うんやったらA1呼んで来い」と同人に迫ったため、同人は「何をするんですか」と叫び、つかまれた腕を振り切り立ち去ろうとした。

社長に呼ばれたA1は、社長、B2に対し「1回で行かせればいいものを30kg積載制限をしてわざわざ2回に分け、苦情が出ればA4のせいにするのはおかしい」旨述べた。これに対しB2は「A4、A3に30kg

以上積ますことはできない。A 4の客に対する態度とは関係が無い」旨述べた。

4 定期運賃値上がり分の不支給及びストライキに対する日割り控除並びに昭和62年5月のB 2のA 2らに対する行為について

(1) A 2は採用当時からバイクで通勤していたが、会社は支給する通勤手当を定めるに当たって、バイク通勤であっても最寄りの公共交通機関の通勤定期運賃（以下「定期代」という）相当額を通勤手当として支給する旨約束し、その額を支給してきた。

A 4は当初公共交通機関を利用して通勤していたが昭和61年12月ごろからバイク通勤を始めた。しかし、同人には従来通り定期代相当額が通勤手当として支給されていた。

A 4は、バイクを船場公設市場の事務所の横に駐車させており、62年4月初旬には会社もA 4のバイク通勤を知っていた。

(2) 昭和62年4月中旬、B 2は、A 1及びA 3に対し「定期代をごまかしているかどうか確認したいので定期券を見せてくれ」と述べた。

A 3が「運賃の上がっている分をみてくれるなら見せる」と述べたところ、B 2が「ちゃんと払う」と述べたので、A 1及びA 3は定期券を見せ、B 2は同人らの定期代を控えた。

(3) 昭和62年4月24日、会社はA 1ら4名に対し、書面で「通勤災害を労災として取り扱ううえで問題があるので通勤経路届を提出されたい」との旨を通知した。

(4) 昭和62年4月25日、団交において、会社は組合に対し「定期代を確認するとともに通勤災害を労災として扱うため、従業員から通勤経路届と定期券のコピーを徴する。定期代の値上がり分の支給には定期券のコピーが必要である」旨述べた。

これに対し組合は、A 3及びA 4の定期代は4月から上がっているとしてその値上がり分の支払いを求め、定期券のコピー提出を拒否した。

なお、会社は過去に通勤手当を支給するにつき、従業員に実際の通勤経路についての届けや定期券のコピーの提出を求めたことはない。

(5) 昭和62年4月28日、A 1は、A 1ら4名の交通費の支給の根拠となる公共交通機関名と定期代の額を記載した書面を会社に提出した。

これに対し、B 2はA 1に対し、口頭で「現在支給している通勤手当のうち虚偽申告によるものは支給しない」旨告げた。

(6) 昭和62年4月30日、組合は会社に対し「労働条件は一方的に変更できるものではない。60年4月25日付け協定書に基づき団交を行うよう申し入れる」との旨を記載した書面を会社に提出した。

A 3及びA 4の定期代は62年4月から値上がりしたが、会社は両名に対し、同月以降の給与においても従来の定期代を支給した。

(7) 昭和62年5月1日、2日及び同月6日、組合は賃上げ要求に対する回答が低いことに抗議してストライキ（以下「スト」という）を行った。

- なお、スト通告は、同月1日朝、ストの開始と同時に行われている。
- (8) 昭和62年5月7日、B2は、出勤し服を着替えていたA1に「お前、何しに来た」と詰問した。A1は「仕事をする」と述べてスト解除通告を渡した。しかし、B2はタイムカードを打刻しようとするA1に対し、「何やお前ら」と顔を近付けるなどして、これを妨害した。
- B2は、後に出勤して来たA4がタイムカードを打刻しようとした際も、肩を押し付けて、これを妨害した。
- (9) 昭和62年5月9日、会社は組合に対し、書面で「通勤手当の支給と併せ、通勤災害を労災として扱うのに必要であるので、定期代の明細のみでなく通勤経路を提出するよう求める」旨通知した。
- (10) 昭和62年5月18日、会社はA1ら4名に対し、書面にて同月19日までに通勤経路届を提出するよう命じたが、同書面において、A2に対しては任意保険に加入していないとの理由を付して、また、A4に対してはバイク通勤の許可を得ていないとの理由を付して、同日以降バイク通勤を禁止する旨を通告した。
- この書面を手交する際、B2はA4に対しても「バイク通勤で事故を起こした場合、会社が損害賠償を請求される。バイク通勤するなら任意保険に入っていないとだめだ」との旨述べた。
- (11) 会社は、昭和62年5月19日及び20日にも、前記(10)記載の書面と同趣旨の書面をA1ら4名に渡したが、A2及びA4はバイク通勤を続けた。
- B2は、同月20日以降、同月25日に両名が任意保険に加入するまで毎朝、両名に対し「帰れ」と述べて、顔を近づけ、体を押し付けるなどの行為を続けた。
- (12) 昭和62年5月末、会社は、A1ら4名に対し、前記(7)記載のストを行った3日分の賃金相当額を控除して同月分給与を支給したが、この際、通勤手当からも日割りでも3日分相当額を控除した。
- A1は「今までストをして定期代をカットされたことはない。定期代をカットされたら定期を買えないからこの措置はおかしい」と抗議したが、会社は「3日もストをされたら今までのようにはいかない。三菱重工長崎造船所事件の判例に照らし通勤手当をカットしても不当でない。不満であれば大阪府地方労働委員会に救済を申し立てればよい」として取り合わなかった。
- (13) 昭和62年6月6日、団交において、A1ら4名は会社に対し、実際の通勤経路を通勤経路届として提出した。しかし、会社はなお定期券のコピーを提出するよう求め「定期券のコピーを会社に提出しなければ定期代の値上がり分を支給しない」旨述べた。
- また、同日の団交で、組合はストによる通勤手当のカットにつき抗議したが会社は取り合わなかった。
- (14) 昭和62年7月31日、A3は定期券のコピーを会社に提出した。会社は、A3に対し、同年8月分給与から定期代の値上がり分を支給した。

また、会社は、A 4については、バイク通勤の場合の通勤手当を税法上の非課税額に改める旨組合に申し入れ、同年9月18日、労働条件を一方的に変更できないとする組合の団交申し入れに応じたが、定期代の値上がり分を含まない従来交通費をそのまま支給し続けた。

- (15) 昭和62年12月、A 4は公共交通機関による通勤に変えた。会社はA 4に対し、同月分から値上がり後の定期代を通勤手当として支給したが、この際、同人に定期券のコピーの提出を求めなかった。

5 作業着の貸与について

- (1) 会社は、従業員に作業着を貸与しているが、食肉を取り扱う作業で汚れが激しいため、従来から、洗濯業者が毎週月曜日と木曜日に社内の通路に面した所に置かれた発泡スチロールの箱に洗濯した作業着を入れて帰り、各従業員が週2回程度の割合で自由に箱から取って着替えていた。

配送作業従事者は、夏は短袖、冬は長袖の作業着を着ていたが、夏も長袖を必要とする屋内作業従事者もいるため、発泡スチロールの箱には夏でも長袖と短袖が入っており、各自が着替えた後も常時4着程余分があった。

なお、会社はA 1ら4名が洗濯のため作業着を家に持ち帰ることを禁じていたが、C 2は予備の作業着を家に持ち帰っている。

- (2) 昭和62年春ごろ、会社にパートとして勤務していたC 4（以下「C 4」という）が、発泡スチロールの箱に入っていた作業着を仕舞い込み、A 1ら4名以外の従業員とアルバイトには作業着をそれぞれのロッカーに入れるなどして個々に配布しだしたため、発泡スチロールの箱はいつも空という状態になった。

A 2は1週間ほどして着替えがない旨をB 2に訴えたがこの状態は変わらなかった。

- (3) 昭和62年5月ごろ、C 4の行為に気付いたA 1は、分会員の要請もあり、B 2に対してC 4に注意するよう求めた。しかし、その後もC 4の行動は改まらなかった。

- (4) 昭和62年6月ごろ、A 4はB 2に対し着替えの作業着がないことを訴え、3日ほど後、B 2から長袖の作業着を渡された。

- (5) 昭和62年7月11日、会社が6月中旬に発注していた短袖の作業着が納品され、従業員は一斉に短袖の作業着に着替えたが、これはA 1ら4名には配布されなかった。

一方、発泡スチロールの箱には長袖の作業着が用意され始めたので、A 1ら4名はこれと着替えた。

しかし、しばらくすると、C 4が衣替えだといってこの長袖の作業着を仕舞い込んでしまったため、また発泡スチロールの箱には作業着がなくなった。

- (6) 昭和62年8月中旬、A 1は、短袖が2着入ったダンボール箱を見つけ、B 2に対し、これをA 4に渡すよう述べた。そばにいたC 4は「社長の

- ためにとってある」と述べたが、B 2の指示でこれをA 4に渡した。
- (7) 昭和62年8月20日、組合は、会社がA 1ら4名に対し夏用の作業着を貸与しないのは不当労働行為であるとして、当委員会に対し不当労働行為救済申立て（昭和62年（不）第78号事件）を行った。なお、同月28日、会社は、新しい短袖の作業着10着を発泡スチロールの箱に用意した。

第2 判 断

1 就業規則制定に伴う団交及び皆勤手当の控除について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社が①就業規則の制定に当たり、組合との協定及び議事録確認に反して組合の検討委員会設置の申入れにも応じなかったのに、就業規則は有効に施行されているとして、組合が申し入れた定年年齢、猶予期間、退職金制度及び皆勤手当支給条件についての団交に誠実に応じなかったこと、及び②就業規則の施行によるとして、A 1に対し昭和61年9月分の皆勤手当を支給しなかったことは、いずれも不当労働行為である、と主張する。

イ これに対し会社は、①就業規則については、組合に案を示して再三にわたり意見書の提出を求めてきたのに組合がこれに応じないので、昭和61年3月2日これを施行したもので、手続きに何ら違法はないうえ、定年制については合理的なもので、これにつき組合の要求する団交を拒否した事実はない、むしろ、A 3及びA 4の定年の扱いについての団交に応じないのは組合である、また、②就業規則において一定時間以上の遅刻がある場合に皆勤手当を支給しないこととしても、遅刻があれば正常な勤務をしたとは言えず、遅刻をしても同手当を支給する慣行も無いから、労働条件の変更に当たらない、したがって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(1)ないし(15)認定によれば、①A 3は、45歳から60歳まで、A 4は40歳から55歳までを採用条件とする募集広告に応じて採用されたものであること、②会社は、分会結成前、A 1がたびたび遅刻しても「休まなかったら構わない」として皆勤手当を控除していなかったこと、また、分会結成後も、昭和61年4月以前に、同人は15分以上の遅刻、早退をたびたびしているが、その際も、会社は皆勤手当を控除することなく支給していること、③会社は、分会結成前、従業員に対し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こと、④会社と組合との間には、60年4月25日付けで「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」旨の協定が、同年5月31日付けで「賃金体系を整備するうえで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き今後労使協議する」旨の議事録確認が存在すること、⑤会

社が組合に提示した就業規則案では、定年を55歳とし、既に55歳を超えている者は6か月の猶予をもって退職する旨が定められる一方、退職金についての定めはなく、また、その賃金細則では、一般従業員の給与を日給月給制とし、休務の時間が1か月合計15分以上のときは皆勤手当を控除する旨が定められていること、⑥組合が就業規則に関し検討委員会による協議を申し入れたのに対し、会社は「口頭での話し合いはだめだ」とこれを拒否し、疑問、不明の箇所があれば説明するのでその条項を書面で指摘するよう組合に伝え、再三にわたり意見書の提出のみを求め、その提出がないとして61年3月2日からの就業規則の施行を宣言したこと、⑦会社が、就業規則を実施したとして、その定める定年年齢を超えているA3及びA4の退職までの猶予期間について団交を申し入れたのに対し、組合は、労働条件の一方的変更は許されず、定年制の施行自体について交渉すべきであるとして、61年9月6日、会社に対し、定年年齢、猶予期間、退職金制度を一体のものとして団交議題とするよう申し入れたが、会社は、猶予期間についてのみ交渉する、退職金制度は考えられないとの態度をとったこと、⑧会社は、A1に対し、同人は1か月で15分以上遅刻したので就業規則により皆勤ではなくなったと通知し、組合から申し入れのあった同人の皆勤手当の取扱い及び皆勤手当の支給条件についての団交に応じないまま、同人の皆勤手当10,000円を61年9月分給与から控除したこと、⑨組合は、61年10月2日、就業規則に係る皆勤手当と定年制の取扱いについて団交の開催を申し入れたが、会社はこれに応じていないことがそれぞれ認められる。

イ これらからすれば、就業規則の定年に関する規定は、A3及びA4の募集広告に示されていた採用条件、中小企業退職金制度についての従来の会社の説明等とは異なっており、会社はその施行を通告した昭和61年3月2日当時55歳を超えていた両名の正当な期待を損なう新たな労働条件の設定と言わざるを得ない。

また、就業規則に定める皆勤手当支給条件は、遅刻、早退にあつては、皆勤手当を控除しないという分会結成前からの慣行と異なるうえ、60年5月31日付け議事録確認では遅刻、早退に係る賃金の取扱いは労働条件に関わるものとして労使協議事項とされていたものである。

ところが、組合が本件就業規則については検討委員会を設置して協議したいと申し入れたのに対し、会社は単に意見書の提出のみを求め、組合との話し合いを拒否したのであり、このような会社の態度は、労働条件の変更について労使の協議等を約した60年4月25日付け協定、及び上記議事録確認に反するものと言わざるを得ない。

そうすると、61年9月6日、組合が会社に対して行った、定年制の施行については定年年齢、猶予期間、退職金制度を一体のものとして団交議題とするようにとの申し入れ、並びにA1の皆勤手当の取扱い

及び皆勤手当の支給条件についての団交申入れは、いずれも理由があるものと解される。

これに対し、会社は、61年9月6日の団交において、組合からのこれらの申入れについて検討する旨述べただけで、その後は同年10月2日に組合から同問題について団交開催の申入れがなされたにもかかわらずこれに応じていない。

また、会社はA1の皆勤手当の取扱い及び皆勤手当の支給条件についての団交を行わないまま、一方的に同年9月分のA1の皆勤手当10,000円を控除している。

ウ 原則として、使用者は就業規則の制定によって従来の労働条件を一方的に不利益変更することは許されないところ、以上からすれば、会社は、就業規則を制定したとして正当な理由もなく本件定年制の施行及び皆勤手当の取扱いについての団交に応じないうえ、従来の慣行に反して皆勤手当を控除したもので、かかる会社の行為は、分会員を不利益に取り扱い、もって組合の運営に支配介入するものと言わざるを得ず、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 遠隔地への配送命令について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社が①従来軽四輪で行っていた遠隔地への配送をA3、A4にことさら命じたこと、及び②A4に対し一方で高血圧症を理由に残業を拒否していながら、組合の抗議に耳を傾けることなく、寒波の到来した日に、雨の中を奈良方面に配送を命じたことは、分会員に対する嫌がらせであり、また、兩名の退職を強要するためのもので、かかる会社の行為は分会員に対する不利益取扱いであるとともに組合運営に対する支配介入である、と主張する。

イ これに対し会社は、①会社では、配送件数が集中している地域は軽四輪で、件数や配達量が少ない地域はバイクで配送しており、これは能率的な配送のためであって、分会員を差別していない、また、②本件奈良方面への配送を命じたときには、大阪市内は寒くはあったが雨など降っておらず、会社は業務の必要に応じ配送を命じたにすぎない、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 本件奈良方面への配送につき検討するに、前記第1. 3(4)、(5)及び(8)認定によれば、①昭和62年1月12日は寒波が到来し、大阪市内では雨が降っていたので、A1は、道路事情からみてバイクで阪奈道路で生駒山を越えて奈良方面に行かせるのは危険であり、会社が常々述べているA4の健康という意味からも問題であるとして社長に再考を求めたが、社長はこれを無視したこと、②会社は、急を要する場合

などには、軽四輪や社長の自家用車を遠隔地配送に当てていたこと、③会社は、A 3 及び A 4 の高血圧症を理由に同人らの残業を禁じていたことがそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、組合が本件奈良方面への配送について会社に再考を求めたことには十分な理由があると認められ、これに対し、会社は、常々 A 4 の高血圧症を問題としていたにもかかわらず、同人の健康への配慮を一切なさなかつたものと判断せざるを得ない。

加えて、前記第 1 . 2 (9)、(11)、(13) 及び 3 (5) 認定によれば、①組合は A 3、A 4 の健康問題を理由に会社が残業手当の保障を打ち切った問題で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）を行い、同事件が当委員会に係属中であつたこと、及び②会社と組合は、A 3 及び A 4 に関わる定年問題を巡って対立していたことが認められる。

以上を併せ考えると、会社が本件奈良方面への配送を命じたのは、A 3 及び A 4 に対する残業禁止問題、定年退職問題についての会社の方針に組合が応じないことから、分会員に対して嫌がらせを行ったものと解さざるを得ず、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。

イ 次に A 3 及び A 4 に対する遠隔地への配送命令につき検討するに、前記第 1 . 3 (4) 及び (6) 認定によれば、①昭和 61 年 3 月 20 日に組合が、会社の健康問題を理由とする就労拒否に対する遵法闘争として 30kg を超えてバイクに積載することを拒否して以降、逆に会社が A 3 及び A 4 のバイク配送につき 30kg 積載制限をなしたこと、これに伴い、②会社は、軽四輪を市内配送に充て、遠隔地への配送はバイク配送要員のうち主に A 3 及び A 4 に命ずるようになったことが認められる。

以上よりすれば、会社は、主に A 3 及び A 4 に対し遠隔地への配送を命じていることは認められるけれども、そのこと自体が同人らに具体的な不利益を与えていると認めるに足る疎明はないから、これをもって会社に不当労働行為があるとする組合の申立ては、棄却せざるを得ない。

3 昭和 61 年 12 月 31 日及び 62 年 4 月 7 日の社長らの A 4 に対する行為について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、昭和 61 年 12 月 31 日及び 62 年 4 月 7 日の事件は、社長と B 2 が、組合つぶしがうまく行かないあせりから A 4 を挑発したうえ暴行に及んだもので、組合に対する支配介入である、と主張する。

イ これに対し会社は、昭和 62 年 4 月 7 日の事件は、社長が店長からの苦情につき事情を確かめているのに、A 4 が立ち去ろうとしたため同人の左袖口をつかんで引き留めたものであり、暴行に及んだ事実はない、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1.3(7)認定によれば、昭和61年12月31日の事件は、社長とA4の間の応答に関してB2が述べた言葉に対し、A4が「極道みたいなものの言い方をすな」と言い返したところ、B2がA4の襟をつかんでひじでこずき、逃げる同人を追い回したものであることが認められる。

イ また、前記第1.3(9)認定によれば、昭和62年4月7日の事件は、社長が「ちゃんと社員教育せなあかん」との店長からの苦情についてA4に質した際、同人が「命じられたまま配送しているだけなので、自分には後の品物がいつ来るか分からない。次の配達もあるので、そちらで会社に電話してほしい」旨店長に述べたことを報告したのに対し、社長は「それぐらいで店長が怒るはずがない」、「何をいらんこと言うてきたんや」と同人を問い詰め、途中で昼食を食べに外に出ようとした同人の襟首をつかみ腕をとって引き留めたものであることが認められる。

ウ ところで、前記第1.2(17)、3(2)、(5)及び(6)認定によれば、これらの本件行為当時、①社長は、バイクによる配送に関しての組合との和解協定書に不満を持っており、後遵法闘争対策と称し、A3及びA4に対する30kg積載制限を続け、配送の段取りを一方向的に指示していたこと、②A3及びA4に対する残業禁止措置、定年制の適用を巡り不当労働行為救済申立事件が当委員会で係属中であったことがそれぞれ認められる。

エ 以上からすれば、なるほど本件各行為は、配送業務の指示の仕方などを巡って、会社と組合が日常的に対立している下において生じたものではあるが、A4の態度にも反省を求められるべき点があり、このため、社長及びB2が冷静さを失い、一時の感情からこれらの行為に及んだもので、社長らの行為は問題無しとしないが、これが直ちに組合の運営に対する支配介入とまでは認められず、組合の救済申立ては棄却せざるを得ない。

4 定期代値上がり分の不支給について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社が、従来から定期代相当額を通勤手当として支給してきたにもかかわらず、昭和62年4月分から、①A3に対しては、同人が定期券のコピーを提出するまで4か月にわたり、また、②バイク通勤を始めていたA4に対しては、同人が公共交通機関による通勤に切り替えるまで8か月にわたり、定期代の値上がり分を支給しなかったのは、会社が組合を嫌悪して分会員を不利益に取り扱い、もって組合の運営に介入したものである、と主張する。

イ これに対し会社は、A2についてはバイク通勤であっても定期代相

当額を通勤手当として支給する旨を約束したが、他の従業員についてはかかる事実はない、A4がバイク通勤していることが判明し通勤途上の災害対策上の必要もあることから全従業員に通勤経路届と定期券のコピーを求めたところ、①A3は定期券のコピーの提出に応じなかったため、②A4は会社の承諾もなくバイク通勤をしているため、当面兩人に従来の通勤手当を支給することとしたもので、何ら不当労働行為に当たらない、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1.4(1)及び(4)認定によれば、会社は通勤手当の取扱いについては、①バイク通勤のA2に対し、採用当時から、バイク通勤であっても公共交通機関で通勤する場合の定期代を通勤手当として支給する旨約束し、その額を通勤手当として支給してきたこと、及び②昭和62年4月24日まで、従業員に対し、通勤経路届も定期券のコピーの提出も求めていなかったことが認められる。

また、前記第1.4(1)、(4)ないし(6)及び(13)ないし(15)認定によれば、会社は、①昭和62年4月中旬ごろ、定期券を見せてくれたら値上がり分を払う旨述べて、A3及びA1の定期券を確認していること、②同年4月25日の団交において、同月初旬には、A4がバイク通勤していることを知っていながら、組合に対し「従業員から通勤経路届と通勤定期券のコピーとを徴する。定期代の値上がり分の支給には定期券のコピーが必要である」と述べ、同月28日には、定期券のコピーの提出を拒否する組合に対し「現在支給している通勤手当のうち虚偽申告によるものは支給しない」旨告げたこと、③同年6月6日の団交でA1ら4名の実際の通勤経路について通勤経路届が提出された後も、A3が会社の求めに応じ定期券のコピーを提出するまで同年4月から4か月にわたり、同人の定期代の値上がり分を支給しなかったこと、④A4については、同人が公共交通機関による通勤に切り替えた同年12月分から、定期券のコピーを徴することなく定期代の値上がり分を支給したが、それまでの間8か月にわたり定期代の値上がり分を支給しなかったこと、⑤組合が同年4月30日に「労働条件は一方的に変更できるものではない」として団交を申し入れていたのに対し、組合に対してバイク通勤の場合の通勤手当を改める旨を申し入れたうえで、同年9月18日になってようやく組合の団交申入れに応じていることがそれぞれ認められる。

イ ところで、仮に会社の主張するように、通勤途上の災害対策上、通勤経路届と定期券のコピーが必要であるとしても、会社が従来これらを徴していないことからすれば、本件に至って、突如定期代の値上がり分を支給するに当たりこれらが必要であるとの合理的な理由は認めがたい。

このことについては、A 4 が公共交通機関による通勤に切り替えた際に、会社は同人から定期券のコピーを要求せず定期代の値上がり分を支給したことからも明らかである。

ウ そうすると、会社が、昭和62年4月から、A 3 については同年7月までの4か月間、A 4 については同年11月までの8か月間、定期代の値上がり分を支給しなかったことについては、バイク通勤の是非はともかく、必要もないのに定期券のコピーの提出を強要し、これに組合が応じなかったことを口実として定期代の値上がり分の支給を行わなかったのであり、かかる会社の行為は、分会員を不利益に取り扱い、もって組合の運営に介入したものと解するのが相当であって、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。

5 ストに対する通勤手当の日割り控除について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、昭和62年5月の3日間のストに対し通勤手当を日割りで控除したのは、ストに対する報復措置で組合員に対する不利益取扱いである、と主張する。

イ これに対し会社は、スト中の通勤手当を日割りで控除しても不当でなく、従来は大目に見てこの措置をとらなかつたに過ぎない、と主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

会社の主張につき検討するに、会社においては従業員に対し定期代に相当する額を通勤手当として支給していたことは、前記第1. 4 (5) 認定のとおりである。

ところで、定期代はストで3日程度労務に服さなかつたからと言って当然にその日割り分が不要となるものではなく、通勤手当から当該日割り分を当然に控除できるものとは解されないから、本件通勤手当を控除した会社の措置は相当とは認められず、会社の主張は採用できない。

これに加え、前記第1. 4 (12) 認定のとおり、会社が「3日もストをされたら今までのようにはいかない」と述べていることからすれば、本件通勤手当の控除はストに対する報復措置として行われたものと言わざるを得ず、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。

なお、組合は、会社に対し本件通勤手当の控除についての団交開催を命ずるよう求めるが、同議題につき組合が会社に対して団交を求めた事実認められないから、この点についての申立ては棄却する。

6 昭和62年5月のB 2 のA 2 らに対する行為について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、昭和62年5月20日から同月25日までの、B 2 のA 2 及びA 4 に対する威圧行為は、会社の組合つぶしがうまく運ばないことから、

敵意をむき出しにして挑発行為に及んだもので、組合運営に対する支配介入である、と主張する。

イ これに対し会社は、バイク通勤の禁止は交通事故に伴う社会的責任に鑑み、取扱いを整備、改善しようとしていたところ、A4が無断でバイク通勤をしていることが判明したこともあり、A2及びA4に対しバイク通勤を禁じたのに、同人らがこれに従わないため注意したもので、暴力を振った事実はない、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1.4(11)認定からすれば、B2は、A2及びA4がバイク通勤の禁止に従わなかったことに対し、昭和62年5月20日から同月25日まで毎朝兩名に対し「帰れ」と述べて顔を不必要に近付け、体を押し付けるなどしたことが認められ、かかる行為は威圧行為であると言わざるを得ず、単に注意したにすぎないとの会社の主張は認められない。

そして、A2及びA4に対する会社のバイク通勤禁止の措置の当否はともかく、会社が、かかる会社の方針を貫くために威圧行為に及んだことは、会社の正当な行為として到底許されるものではない。

イ 一方、前記第1.4(4)ないし(7)認定のとおり、会社は、定期代の値上がり分の支給に関し通勤経路届と定期券のコピーが必要であるとしてこれをA4らに支給せず、組合は、賃上げ要求に対する会社の回答に抗議してストを行うなど、会社と組合は、当時対立していたことが認められる。

ウ 以上からすれば、A2及びA4に対して行った会社の本件威圧行為は、会社が、賃上げ要求等を巡って会社と対立していた組合を嫌悪し、分会員に対する定期代の値上がり分不支給及びバイク通勤禁止の方針を組合に押し付けるために、同人らに対し行った嫌がらせである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。

7 作業着の貸与について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社は昭和62年春ごろから、A1ら4名が作業着を着替えられない状態をつくり、夏用の作業着を貸与しなかったのは、分会員に対する嫌がらせ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分会員が着替えられなかったのは作業着の実数が足りなかったからで、会社は昭和62年6月ごろ、短袖の作業着を20着発注したうえ、非組合員の手持ちの作業着を供出するなどやりくりして、分会員に洗濯した作業着を与え、同年8月末には作業着の不足は解消している、②分会員は汚れた作業着を1、2か月も着たままであったというが家に持ち帰り洗えば済むことでそうしなかったことの

方が非常識であって、会社に不当労働行為の事実はない、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1.5(1)ないし(5)及び(7)認定によれば、①昭和62年春ごろから、分会員が作業着を着替えようとしても洗濯した着替えの作業着が用意されていない状態が続いたこと、②A1はB2にこのことを訴えたが会社はこの状況を改めなかったこと、③A1ら4名は作業着の持ち帰りを禁じられていたこと、④同年7月11日に納品された短袖の作業着は、A1ら4名には配布されなかったこと、⑤組合が当委員会に救済を申し立てるや、会社は新しい作業着を所定の場所に用意するようになったことがそれぞれ認められる。

イ 以上からすれば、会社はA1ら4名が作業着を着替えられない状態にして、これをあえて放置していたものと認めざるを得ず、かかる会社の行為は分会員に対する嫌がらせと言うほかなく、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。

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3年2月6日

大阪府地方労働委員会
会長 清水尚芳 印