

平成 19 年 11 月 1 日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官  
平成 19 年（行ウ）第 12 号 地方労働委員会命令取消請求事件  
口頭弁論終結日 平成 19 年 9 月 12 日

## 判決

原告	株式会社ビッグ・ナラ
被告	奈良県
同代表者兼行政処分庁	奈良県労働委員会
被告補助参加人	自交総連・なら合同労組 ビッグナラ支部

## 主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用及び補助参加によって生じた費用は原告の負担とする。

## 事実及び理由

### 第 1 請求

- 1 被告に所属する奈良県労働委員会が、平成 18 年(不)第 1 号ビッグ・ナラ不当労働行為救済申立事件について、平成 19 年 4 月 26 日付けでした命令を取り消す。
- 2 訴訟費用は被告の負担とする。

### 第 2 事案の概要

1 本件は、原告の本店店次長であり、補助参加人自交総連・なら合同労組ビッグナラ支部(以下「補助参加人支部」という。)支部長であった補助参加人 X1 らが原告を相手方として割増賃金の支払を求める訴訟(以下「別件訴訟」という。)を提起した後に、原告において補助参加人 X1 を平社員へ降格する処分(以下「本件降格処分」という。)を行ったことが不当労働行為にあたるとして、補助参加人らが奈良県労働委員会に申し立てた不当労働行為救済申立事件(以下「本件救済申立事件」という。)について、同労働委員会が平成 19 年 4 月 26 日にした救済命令(以下「本件救済命令」という。)の取消しを原告が求めた事件である。

### 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

原告は食料品の販売、飲食店の経営等を行う株式会社であり、奈良市内に本店と若草店の 2 店舗を有して営業しており、従業員数は約 130 名であった。

補助参加人支部は、原告の従業員により平成 17 年 3 月 1 日に自交総連・なら合同労組の支部として結成された労働組合である。

補助参加人 X1 は、平成 9 年 7 月に原告に入社し、平成 16 年 10 月 1 日から原告若草店の店長となり、平成 18 年 6 月 16 日に本店店次長に異動した原告の従業員であり、補助参加人支部の支部長である。

奈良県労働委員会は、労働組合法に基づき、不当労働行為の審査、判定及び紛争のあっせん、調停、仲裁等を行う行政機関である。

## (2) 補助参加人 X1 らによる別件訴訟の提起

補助参加人 X1 及び補助参加人支部組合員である X2 は、平成 18 年 6 月 16 日、奈良地方裁判所に対し、割増賃金の支払を求めて訴訟を提起した。

## (3) 本件降格処分の実施

平成 18 年 7 月 8 日、原告代表者は、補助参加人 X1 に対し、口頭で同月 16 日から同人を一般社員とする旨伝え、同月 16 日、補助参加人 X1 は本店店次長から一般職社員に降格された。なお、原告には一般職の上に主任、係長、課長、店次長がおり、本件降格処分は 4 ランクの降格であった。

## (4) 救済命令申立て後の状況

補助参加人 X1 及び X2 は、平成 18 年 7 月 18 日、奈良県労働委員会に対して本件降格処分の撤回とバックペイの支払及びポスト・ノーティスを命じる救済命令を求めて不当労働行為救済申立てを行った。

なお、本件降格処分に伴い、補助参加人 X1 に対して同年 8 月 25 日に支給された 8 月分の給与は、前月分までが 34 万 2000 円前後であったのに対し、21 万 1056 円であった。同月 28 日、同人は原告を相手方として、奈良地方裁判所に対し、補助参加人 X1 が店次長の地位にあることを仮に定めることと、給与のうち、減額された 14 万 2000 円及び同年 9 月分からの賃金 42 万 5000 円の仮払いを求めた仮処分命令の申立てを行った(以下「本件仮処分事件」という。)

奈良県労働委員会は、本件救済申立事件について、同年 8 月 10 日に第 1 回調査期日、同月 30 日に第 2 回調査期日を開いて審理計画を定め、同日から平成 19 年 2 月 1 日までの間に 5 回にわたって審問期日を開いた上で、同年 4 月 26 日にポスト・ノーティスを命じる本件救済命令を発した。

この間の平成 18 年 10 月 23 日に原告は本件降格処分を撤回し、バック・ペイの支払をしたため、補助参加人 X1 及び X2 は平成 19 年 1 月 11 日に本件救済申立事件のうち、本件降格処分の撤回とバック・ペイの支払を求める部分についての申立てを取り下げた。また、補助参加人 X1 は、本件仮処分事件の申立てを平成 18 年 10 月 27 日に取り下げた。

## 3 争点

(1) 別件訴訟の提起が労働組合の正当な行為(労働組合法 7 条 1 号)にあたるか。

(2) 本件降格処分が、原告の正当な管理権及び人事権の行使といえるか。

(3) ポスト・ノーティスの要否

## 4 争点に関する当事者の主張

### (1) 争点 1(別件訴訟の提起の正当性)

#### ア 原告の主張

別件訴訟において、補助参加人 X1 が請求している割増賃金を認めた場合、同人の給料は社長や役員報酬をも上回る金額となり、請求が全額認容された場合には原告の倒産は必至であり、経営にとって大きな打撃を受けるものである。したがって、補助参加人 X1 による本件訴訟の提起は経営者たる原告に対する恫喝ともいえるものであって、労働組合法 7 条 1 号にいう「労働組合の正当な行為」にはあたらない。

#### イ 被告の主張

補助参加人支部の結成、会社との団体交渉及び別件訴訟提起に至る経緯から、別件訴訟

は、補助参加人らが主張するように、補助参加人支部の主たる活動として行われたもので、労働組合の正当な行為であると認められ、そのことは、団体交渉等を通じ原告も認識していたものである。

#### ウ 補助参加人らの主張

別件訴訟の提起は、補助参加人支部が、平成 17 年 3 月 5 日に原告に組合結成を通知した後、同月 22 日以降、原告との間で、時間外割増賃金を支払うよう求めて団体交渉を行ってきたが、原告がこれを支払わないという態度を変えなかったことから訴訟提起に至ったものであり、補助参加人支部の支部長であった補助参加人 X1 が組合活動の一環として行ったものであるから、奈良県労働委員会が労働組合の正当な組合活動であると認定したことに何らの誤りもないことは明らかである。

また、原告は、別件訴訟における請求額が全額認容されれば、従業員の給料が役員報酬を上回ることとなり、倒産が必至であるなどとも主張するが、仮に時間外労働による割増賃金を正当に支払った場合に従業員の給料が役員報酬を上回るとすれば、それは原告の賃金体系に問題があることが原因であり、補助参加人 X1 への不利益取扱いの理由とはならない。さらに、倒産の可能性がある点については何らの客観的な裏付けもない主張であるし、仮にそのような事情があるのであれば、原告としては、補助参加人支部らとの協議により賃金体系の見直しをすべきところ、そのような方策を全く採らなかった。

#### (2)争点 2(本件降格処分の正当性)について

##### ア 原告の主張

上記(1)で述べたとおり、別件訴訟は会社の存立を否定することを目的とする訴訟であるから、それに対する管理権及び人事権の行使は、客観性・合理性があるというべきである。また、原告の管理職であった補助参加人 X1 がこのような訴訟を提起することは、原告の就業規則第 2 節(異動)第 16 条(役職の降職)において降職の要件とされている第 3 号「その役職に必要な適格性を欠いたとき」及び第 4 号「前各号のほか業務上やむを得ない事由」に該当することは明白である。

##### イ 被告の主張

命令書に記載のとおり、本件降格処分は、補助参加人 X1 との合意によるものではなく、また、就業規則上の根拠を欠き、さらに、客観性・合理性を欠くものであるから、本件降格処分が就業規則に基づく正当な管理権及び人事権の行使であるという原告の主張は争う。

なお、原告は、本件訴訟において新たに就業規則上の根拠を示すに至ったが、奈良県労働委員会における審理手続においては何らその根拠を主張せず、原告代表者が審問においても就業規則に根拠はない旨の証言をするなどしていたことから、この点についての原告の主張に理由がないことは明らかである。

##### ウ 補助参加人らの主張

原告は、これまで別件訴訟、本件仮処分事件、本件救済申立事件を通じて、本件降格処分の就業規則上の根拠を一切説明することができなかったにもかかわらず、本件訴訟において初めて就業規則 16 条 3 号及び 4 号の該当性を主張するに至ったが、何をもって「その役職に必要な適格性」の欠如、「業務上やむを得ない事由」とするのか、具体的な主張が全くなく、これらの降格事由に該当することが明白であるなどとは到底言えない。また、

そもそも原告の代表者が奈良県労働委員会の審問において 16 条の規定は本件降格処分と無関係であると明言していたことから、本件降格処分が就業規則に基づくものではなかったことは自明である。

### (3)争点3(ポスト・ノーティスの要否)について

#### ア 原告の主張

原告は補助参加人 X1 に対する降格処分を撤回したのであるから、ポスト・ノーティスを行うまでの必要はない。

また、原告は、労使間の紛争について話し合いによる解決を望んでいるところ、謝罪文の手交及び掲示はいたずらに労使間に憎悪感情をもたらすものであって、この点からもポスト・ノーティスは不要である。

#### イ 被告の主張

ポスト・ノーティスは、全従業員に対して、使用者の行為が不当労働行為であったことを周知させ、同様の行為の再発を抑制する趣旨で命ぜられるものであるところ、救済命令記載のとおり、原告代表者には本件降格処分に対する反省の態度がなく、また、原告はその後の対応について適切さを欠いているのであるから、奈良県労働委員会が本件においてポスト・ノーティスを命じたことは合理的な裁量によるものであって正当である。

#### ウ補助参加人らの主張

原告は、未払割増賃金の問題について、団体交渉や和解協議の中で誠意を持って話し合うことにより紛争を解決するという方法をとらず、本件降格処分を行うなどの行為に及び、本件降格処分は撤回したものの、不当労働行為であることを認めて謝罪することは断固として拒否し続けている。さらに、別件訴訟において原告代表者が裁判所に提出した陳述書の内容や、団体交渉が会社にとってマイナスであるという本件訴訟における原告の主張に鑑みれば、原告が話し合いによる解決を真に望んでいないことは明らかであり、本件降格処分を撤回しただけでは、原告の不当労働行為意思が消失したとは到底言えない。なお、奈良県労働委員会において設けられた和解期日において、原告は、補助参加人らが作成して提出した和解案を検討することも、自ら積極的な提案をすることもしなかったため、和解協議は一期日で打ちきりとなった。この経過からも、原告が話し合いによる早期解決を臨んでいるとはいえず、ポストノーティスは不可欠である。

## 第3 当裁判所の判断

### 1 本件における事実経過

上記前提事実、証拠及び弁論の全趣旨によれば、本件について、以下の事実経過が認められる。

#### (1)別件訴訟提起に至る経緯

ア 平成 17 年 3 月 1 日、補助参加人 X1 らが中心となって、原告従業員により補助参加人支部が結成され、同月 5 日に原告に対して結成通知が行われた。結成通知において、補助参加人支部は、原告に対して、当面の要求として労働基本法の遵守を求めた。

平成 17 年 3 月 22 日、4 月 12 日、5 月 9 日に、補助参加人支部と原告は団体交渉を行った。補助参加人支部は、第 1 回団体交渉においては労働時間等の法令違反を指摘して労働基準法等の関係法令の遵守を要求し、第 2 回及び第 3 回の団体交渉においては割増賃金の支払を要求したが、原告はこれを拒否した。なお、5 月 9 日の第 3 回団体交渉において、

原告代表者は、「労働基準法違反はスピード違反や飲酒運転と同じでほとんど守られていない」「当社のやり方を変えるつもりはない」という趣旨の発言をした。

平成 17 年 5 月 14 日、補助参加人支部は、上記の原告代表者の発言に対して抗議し、残業及び休日割増賃金問題に関して 1 週間以内に協議申入れの意思がない場合には労働基準監督署に対して労働基準法 104 条に基づく申告をする旨の抗議文を送付した。同年 6 月 15 日、原告は、自交総連に対し、原告の管理職は労基法上の管理監督者に該当するので労働時間等に関する労基法の適用がないこと、仮に管理監督者に該当しない場合であっても管理職給として割増賃金相当額以上の額を定額で支払っていることから、割増賃金の支払をする義務はない旨通知した。同年 11 月 7 日、補助参加人 X1 及び X2 は、奈良労働基準監督署監督官に対し、原告の割増賃金不払の事実を申告した。

イ 平成 18 年 3 月 3 日、補助参加人支部と自交総連は、原告に対し、中間管理職を含む総ての社員に法定通りの残業手当を労基法第 115 条に基づき遡って支払うこと、従業員の補充を急ぎ、年次有給休暇を法定通り取得できるよう措置すること、賃金引上げ、3 月 10 日の団体交渉開催などを要求する「06 春闘要求書」を提出し、同日団体交渉が開かれなかったことから、同年 4 月 7 日にも団体交渉促進の申し入れを行った。

平成 18 年 4 月 18 日に第 4 回の団体交渉が行われたが、席上で原告側は過去の残業代を支払うことはできない旨述べた。この団体交渉においては、他に給与のベースアップ、事前協議の制度化等についても話し合いが行われた。この団体交渉を受けて、同年 5 月 11 日、補助参加人支部組合員である補助参加人 X1、X2 外 8 名は、原告に対し、未払の割増賃金を書面到達後 2 週間以内に支払うよう要求し、応じない場合には法的手続をとる旨の内容証明郵便を送付し、同月 12 日に同書面は原告に到達したが、原告は割増賃金の支払を行わなかった。

ウ 平成 18 年 5 月 27 日、補助参加人 X1 は、原告から、同年 6 月 16 日以降本店の副店長として勤務してほしいとの通告を受けた。同年 5 月 31 日、自交総連と補助参加人支部は、原告に対し、同年 6 月 10 日までに、上記異動通告についての団体交渉の開催又は説明文書の提出を要請したが、原告はこれに応じなかった。

#### (2) 別件訴訟提起後、本件降格処分に至る経緯

ア 平成 18 年 6 月 16 日、補助参加人 X1 及び X2 は、奈良地方裁判所に対し、平成 16 年 5 月 16 日から平成 18 年 5 月 15 日までの未払割増賃金の支払を求める別件訴訟を提起した。請求額は、補助参加人 X1 が 801 万 9450 円、X2 が 426 万 4828 円とそれぞれの付加金であった。同日、補助参加人 X1 は若草店店長から本店店次長に異動した。

イ 平成 18 年 7 月 8 日午後 1 時ころ、原告代表者と原告の常務取締役である Y1、Y2 の 3 人が補助参加人 X1 を原告の本店 2 階応接室に呼び出し、原告代表者が補助参加人 X1 に対して「今月 16 日より一般社員になっていただきますよ。」と発言した。補助参加人 X1 は応接室を退室した後、原告代表者に対して辞令書の交付を要求したが、同人は「口頭で十分じゃないですか」と発言し、辞令書の交付には応じなかった。同日午後 2 時ころ、原告代表者、Y1 常務、Y2 は X2 を若草店のバックヤードに呼び出し、補助参加人 X1 について本件降格処分を決定したことを告げた上で、「君の場合はまだ若いし、これから会社のことをしよってもらわなあかん人材やと思ってるから、いきなりはそういうことをしたくない。」「1 週間ほど考えてくれ。」などと発言した。

ウ 同日、補助参加人支部、補助参加人 X1、X2 は、原告に対し、本件降格処分の理由を到達後 3 日以内に明らかにし、X2 に対する圧力を中止するよう求める「ご通知」と題する内容証明郵便を送付し、同書は翌 9 日に原告に到達した。また、同月 10 日には自交総連と補助参加人支部が原告に対し、X2 に対する降格処分の予告について撤回と謝罪を要求し、釈明の場として団体交渉の開催を求めたが、原告はこれに応じなかった。

エ平成 18 年 7 月 16 日、補助参加人 X1 は本店店次長から食品部の一般職社員に降格した。本件降格処分について、原告は補助参加人 X1 に辞令書を交付しなかった。

### (3) 本件救済申立事件係属後の経緯

ア 補助参加人支部及び補助参加人 X1 は、平成 18 年 7 月 18 日、奈良県労働委員会に対し、本件降格処分の撤回とバックペイの支払及びポスト・ノーティスを求めて不当労働行為救済申立てを行った(本件救済申立事件)。

イ 平成 18 年 7 月 26 日、自交総連と補助参加人支部は、原告に対し、「団体交渉開催催告書」を送付して団体交渉の開催を求め、同年 8 月 21 日に第 5 回の団体交渉が行われた。この席上で、補助参加人支部は本件降格処分の撤回を求めたが、原告はこれに応じなかった。

ウ 本件救済申立事件について、原告は平成 18 年 8 月 4 日、答弁書を提出し、本件降格処分は正当な人事権の行使であるから不当労働行為にあたらぬと主張した。同月 10 日、第 1 回の調査期日が開かれて、事案の確認、争点整理票の開示などが行われた。

エ 平成 18 年 8 月 25 日に、原告は、補助参加人 X1 に対し、給与として 21 万 1056 円を支給した。給与の内容としては、管理職手当 11 万 7000 円及び管理職手当 3 万円が支給されず、皆勤手当 5000 円が支給されたため、総支給額において本件降格処分前に比べて 14 万 2000 円の減額となった。同月 27 日、補助参加人 X1 は、原告に対して、給与の減額について、本件降格処分です社員にした以上は割増賃金の支給をするよう求める「要求書」を提出し、また、同月 28 日には奈良地方裁判所に対して本件仮処分事件の申立てを行った。また、自交総連と補助参加人支部は、同月 29 日に、原告に対し、本件降格処分の撤回と割増賃金の支払を求める「抗議と要求」と題する書面を送付した。

オ 平成 18 年 8 月 30 日、奈良県労働委員会において本件救済申立事件の第 2 回調査期日及び第 1 回審問期日が開かれ、補助参加人 X1 及び X2 の尋問が行われた。同年 9 月中に、原告は本件仮処分事件及び本件救済申立事件においてそれぞれ主張書面を提出し、本件降格処分は、補助参加人 X1 に対して、管理職に留まるか、一般従業員になって割増賃金の請求を続けるか意向を確認し、同人が一般従業員になることを選んだことから降格したという趣旨の主張を行い、原告代表者は同趣旨の陳述書を作成して奈良県労働委員会に提出した。

カ 平成 18 年 10 月 6 日、原告代理人は補助参加人ら代理人に対し、FAX を送信して、月額 14 万 2000 円の差額分を支給するので仮処分申立てを取り下げてほしいこと、管理職については取締役限定し、その他の役職については残業手当を支給する方向で考えること、残業手当についてはルールを作り、また賞与については内容を説明するという方向で、本件仮処分事件、本件救済申立事件、別件訴訟について一括解決を図ることを打診した。補助参加人ら代理人は、原告代理人に対し、同月 10 日に「ご連絡」と題する書面を送付して、一括解決については基本的に同意するとした上で、本件仮処分事件については、明

日の審尋期日において降格処分の撤回と差額賃金の支払をする旨の主張書面を提出してほしいこと、それとは別に、補助参加人 X1 宛に降格措置の撤回と 10 月までの賃金減額分及び 10 月以降の総支給額を支払うことを記した書面を交付することを求め、減額分の 28 万 4000 円の支払があった時点で申立を取り下げの意向であることを伝えた。また、本件救済申立事件については、同月 26 日に予定されている次審期日において Y1 の主尋問を行い、反対尋問を留保して和解の話し合いを代理人間で行うこと、割増賃金の問題については、補助参加人 X1 及び X2 以外の補助参加人支部組合員 6 名分も含めて協議することを求め、今後の残業、休日労働の割増賃金については管理監督者を取締役に限定してあとは支払うとの提案は同意し、一時金についても、交渉の過程で協議するとの意向を伝えた。

これを受けて、原告は、同月 11 日の仮処分事件の審尋期日において「債権者に対する降格を撤回する。」とのみ記載した主張書面を提出した。また、原告代理人は、同月 12 日に補助参加人ら代理人に対して同年 11 月 7 日の打合せの場所を原告役員室とすることを提案する書面を送付したが、同年 10 月 19 日になって、当該打合せは無しになったとの連絡を FAX で補助参加人ら代理人に対して行った。

キ 原告は、平成 18 年 10 月 21 日、補助参加人 X1 に対して「降格処分を取り下げる。」とのみ記載のある「通知書」を交付して本件降格処분을撤回し、同月 25 日には、10 月分の給与に 28 万 4000 円を加算した給与を支払った。このため、補助参加人 X1 は、同月 27 日に本件仮処分事件の申立てを取り下げた。

ク 平成 18 年 10 月 26 日、奈良県労働委員会において、本件救済申立事件の第 3 回審問期日が開かれ、原告代表者の反対尋問が行われた。尋問において、原告代表者は補助参加人ら代理人の質問に対し、別件訴訟の提起が本件降格処分のきっかけであることを認め、また、補助参加人 X1 の勤務成績が悪いということは一切ないこと、本件降格処分について業務上の必要もなかったことを証言した。

ケ 平成 18 年 10 月 28 日、補助参加人 X1 は、原告の本店バックヤードにおいて、従業員に対してビラを配布し、本件降格処分が取り下げられたこと、管理職の範囲を取締役に限定すると原告が補助参加人支部に対して回答したことを知らせるとともに、補助参加人支部への加入を呼びかけた。同月 29 日、原告代表者と Y1 常務は補助参加人 X1 を役員室に呼び出してビラ配布を許さない旨の注意をした。同年 11 月 2 日、補助参加人支部は原告に対し、ビラ配布の禁止を命ずることは支配介入にあたるとして抗議の書面を送付した。同月 4 日、原告は、補助参加人 X1 に対し、営業時間中に勤務中の従業員に対してビラを配布するには就業規則上許可が必要であること、今後同様の行為を行う場合には、就業規則違反として同規則に基づいて厳重に処分する旨の「警告書」を渡した。同月 10 日、補助参加人支部は、原告に対し、警告書の撤回を求め、本抗議に異議がある場合には団体交渉の開催を設定する用意がある旨の「抗議」と題する書面を送付した。同月 16 日、原告は、補助参加人 X1 に対し、原告は正当な組合活動は否定していないが、勤務時間中の従業員に対する無許可のビラ配布は正当な組合活動の範囲外と考えており、「抗議は理由がないと考えるので、再考をお願いする。」という「ご通知」と題する書面を送付した。

コ 平成 19 年 1 月 11 日、補助参加人らは本件救済申立事件のポスト・ノーティス部分以外の申立てを取り下げた。同日、奈良県労働委員会において和解協議の機会が持たれたが、和解協議は一回で打ち切られた。

同月 29 日付で原告が奈良県労働委員会に提出した主張書面において、原告は、別件訴訟が認容されれば補助参加人 X1 の給与は役員報酬を上回ることになるから、別件訴訟における請求が不合理であり、その点において本件降格処分が宥恕されるべきである旨、及び、原告が労使紛争の話合いによる解決を望んでおり、ポスト・ノーティスの必要はないことを主張した。

## 2 争点に対する判断

### (1) 争点 1(別件訴訟の提起が労働組合の正当な行為といえるか)

原告は、別件訴訟において請求が認容された場合には原告の倒産が必至であり、別件訴訟は会社の存立を否定することを目的とする異常な訴訟である旨主張する。しかし、請求認容により原告の経営にどのような影響がもたらされるかについては、労働委員会の審理から本件訴訟に至るまで、原告からは何らの客観証拠の提出もなく、原告の倒産が必至であるとの事実は認められない。また、上記 1 において認定した事実からは、別件訴訟が会社の存立を否定するために提起されたとも認められず、むしろ、原告が、補助参加人支部結成当初からの再三の団体交渉において、労働基準法を軽視する姿勢を見せたことから、補助参加人支部の支部長である補助参加人 X1 及び同副支部長であった X2 が、訴訟による解決を図るに至ったものということができる。上記の経緯からすれば、別件訴訟の提起は労働組合たる補助参加人支部の活動の一環としてなされたものであって、労働組合法 7 条 1 号所定の「正当な行為」にあたるというべきである。したがって、別件訴訟の提起を行ったことを理由としてなされた本件降格処分が不当労働行為にあたる旨の奈良県労働委員会の認定に誤りはなく、原告の主張には理由がない。

### (2) 争点 2(本件降格処分の正当性)について

原告は、本件降格処分は補助参加人 X1 及び X2 による異常な訴訟提起を理由とするものであるから客観性・合理性を有する旨、原告の就業規則 16 条 1 項 3 号ないし 4 号に該当する旨主張する。

しかし、別件訴訟の提起が会社の存立を否定することを目的とするものであるとは認定できず、労働組合の正当な行為にあたることは上記(1)において述べたとおりであり、訴訟の提起自体が本件降格処分の客観性・正当性を基礎づけるとはいえない。

また、就業規則上の根拠については、原告代表者自らが本件救済申立事件の審問期日においてその存在を明確に否定していたことに加え、上記説示のとおり、別件訴訟の提起が正当な労働組合の行為として認められるものである以上、原告の就業規則 16 条第 3 号「その役職に必要な適格性を欠いたとき」、第 4 号「前各号のほか業務上やむを得ない事由」に該当しないというべきであり、他にこれを肯定するに足りる証拠もない。

### (3) 争点 3(ポスト・ノーティスの要否)について

原告は、労使紛争の話合いによる解決を望んでいるのであるから、ポスト・ノーティスは不要である旨主張する。

しかし、本件救済申立事件及び仮処分事件が係属していた平成 18 年 10 月には、本件救済申立事件、本件仮処分事件、別件訴訟の一括解決に向けて一定の条件が提出され、同年 11 月 7 日に打ち合わせを行う予定となっていたところ、同年 10 月 19 日に原告代理人から補助参加人ら代理人に対し、理由を示すことなく、全面和解は現段階では無理である旨の申し出がされるとともに、打ち合わせが「無しになった」との連絡がされ、その後、和解の



協議は行われず、中止になった理由も示されなかったことが認められる。

そして、本件降格処分は撤回されたものの、原告が補助参加人 X1 に対してその旨の通知を行ったのは、代理人間で撤回する旨の合意がされてから 10 日以上経ってからであること、原告代表者は本件救済申し立て事件の審問期日において、本件降格処分と、それに伴う賃金引下げについて反省しているかという補助参加人ら代理人の質問に対して明確にこれを否定する証言を行ったことが認められる。

また、本訴訟においても原告は一貫して本件降格処分の正当性を主張しているほか、別件訴訟における原告代表者の陳述書においても、補助参加人支部が補助参加人 X1 のためだけの労働活動をしていると述べるなど原告が依然として労働組合に対する事実認識を改めないまま悪感情を有していることが認められる。

一般に、使用者による不当労働行為の成立が認められる場合であっても、それによって生じた状態が既に是正され、正常な集团的労使関係秩序が回復されたときは、ポスト・ノーティスの救済命令は不要であると解される（最高裁判所昭和 58 年 12 月 20 日第三小法廷判決・判タ 516 号 95 頁参照）。上記の事実からは、原告代表者に全く反省の態度がなく、本件降格処分の撤回とバック・ペイの支払のみによっては本件不当労働行為によって生じた状態が是正されたという状況にないこと、集团的労使関係秩序が回復したとはいえず、同種事態の再発を防ぐためにも、ポスト・ノーティスを行うことが必要であると認められる。

したがって、ポスト・ノーティスを命じた奈良県労働委員会の救済命令に違法はなく、原告の主張には理由がない。

### 3 結論

以上のとおり、原告の請求には理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

奈良地方裁判所民事部