

命 令 書

申立人 総評・全国一般労働組合長岡支部

被申立人 有限会社ホテルニューグリーン

主 文

- 1 被申立人は、A1をレストラン調理場の料理長へ復帰させ、昭和53年8月分以降、月額16,000円の役付手当を遡って支給しなければならない。
- 2 被申立人は、昭和53年7月20日に支給した夏季一時金につき昭和51年1月の開業来の従業員に支給したのと同基準によって再査定のうち、A1に支給しなければならない。
- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人総評・全国一般労働組合長岡支部（以下「組合」という。）は、個人加盟による長岡地域の中小企業に働く労働者を中心に組織された労働組合で、組合員は約700人である。
- (2) 組合ニューグリーン分会（以下「分会」という。）は、組合に加盟した有限会社ホテルニューグリーンの従業員で構成され組合との連絡機関であり、結審時の分会員は、A1（以下「A1」という。）とA2（以下「A2」という。）の二人である。
- (3) A1は、20年余の経験を有する調理師であり、昭和51年1月に入社し解雇されるまでの間レストラン調理場（以下「調理場」という。）の料理長として勤務していた。
A2は、昭和52年6月に入社し主にレストランのウェイトレスとして勤務している。
- (4) 被申立人有限会社ホテルニューグリーン（以下「会社」という。）は、昭和51年1月に開業し、ホテル業のほかレストラン及び喫茶ミロ（以下「ミロ」という。）を併営する資本金3千万円の会社であり、申立時の従業員はパートを除き16人である。

2 組合加盟とA1の解雇

- (1) 昭和53年5月初旬、A1は、組合の執行委員長であり長岡地区労働組合連合会（以下「地区労」という。）の事務局長でもあるA3（以下「A3」という。）に相談し、また会社の従業員にも働きかける等、組合加盟及び分会結成はA1を中心に進められた。
- (2) 同月9日、A1は同日の勤務時間は午後9時までであったにもかかわらず、午後8時40分ころタイムカードに打刻することなく徒歩数分の場所にある社長の自宅わき駐車場まで通勤用自家用車をとりに出かけ、それを運転して帰社後、午後9時経過をまってタイムカードに打刻して退社した。
- (3) 退社後、A1は他の組合加盟の発起人である従業員と共に地区労に赴き、従業員16人中15人の組合加盟手続と併せて分会を結成した。その際、分会長にA4（以下「A4」という。）、副分会長にA5、書記長にA1を選任した。

- (4) 同月12日午前10時30分ころ、A3、A1らは会社の代表取締役であるB1（以下「社長」という。）に従業員の組合加盟と分会結成の件を通告し、併せて基本給1万円引上げ等に関する団体交渉申入書を提出した。
- (5) 同日午後5時ころ、社長はA1に対し「5月9日タイムカードに打刻しないで職場を離脱したのは就業規則違反である。」との理由で、同日限りで解雇する旨を口頭で通告した。
- 3 A1の解雇にかかる不当労働行為救済申立事件等
- (1) 昭和53年5月15日、組合はA1の解雇取消し、原職復帰等を求めて当委員会へ不当労働行為救済申立てを行い、新労委昭和53年（不）第7号事件（以下「（不）第7号事件」という。）として係属した。
- なお、A1は、翌16日、新潟地方裁判所長岡支部（以下「裁判所」という。）へ地位保全仮処分申請（以下「仮処分事件」という。）を行った。
- (2) A1はその在社中に
- ア 昭和52年6月から10月ころまでの間に3、4回にわたり営業用材料を使用してカステラを作り、調理場の従業員とこれを食べた。
- また、同年10月初旬ころ、私有のリンゴに営業用材料を使用してジャムを作り、調理場の従業員に分配するとともに自らも自宅へ持ち帰った。
- 同年10月ころ、カステラ、ジャムの件につき社長から注意されたが懲戒処分は受けていない。
- イ 昭和52年11月15日から翌53年2月15日までの間に、4回にわたり狩猟で得たカモ、キジを調理場に持込み、これを調理して調理場の従業員と食べた。
- また、昭和53年4月下旬から5月上旬までの間に、2回にわたり自ら購入したカツオを調理場で身下しをして、冷蔵庫へ保管し自宅へ持ち帰った。
- 鳥、魚の件については、社長から注意されたことも懲戒処分を受けたこともない。
- ウ 料理長としての適格性、地位等に関し、会社との間で特段の紛争は生じていない。
- (3) （不）第7号事件及び仮処分事件において、会社は、A1の解雇は前記2(2)の無断職場離脱、上記(2)ア、イのカステラ、ジャム及び鳥の私的調理等に対する正当な懲戒処分であると主張した。
- (4) 昭和53年7月14日、仮処分事件について、A1の解雇は不当労働行為に該当し無効であるのでA1が会社の従業員たる地位を有することを仮に定める、とする決定があった。理由の要旨は次のとおりである。
- 「会社が主張するようなA1の規律違反行為は、懲戒事由を定める就業規則……の減給処分の対象になるとしても……懲戒解雇事由に該当するとはどうも解し難いといわざるを得ず、したがって本件懲戒解雇の意思表示はこの点で無効というべきである。
- のみならず……会社がした本件解雇は、A1が中心となって組合に加盟したことに対する報復的措置としてなされたものと推認することができるのであって、したがって右は不当労働行為に該当し、この点においても本件懲戒解雇の意思表示は無効というべきである。」
- (5) 上記決定当時、（不）第7号事件は審査中であった。
- 4 A1の解雇撤回にかかる協定
- (1) 昭和53年7月17日、会社からの申入れにより、会社は社長と取締役のB2（以下「B2」という。）が出席し、組合はA3、A1らが出席し、A1の職場復帰に関する団交が行われた。
- 席上、A3からA1の原職復帰の要求があり、これに対して社長は「A1と会社との和解ではなく、単に仮処分決定に従っての職場復帰であるから、従業員としての地位にもどせばよい。」

「決定の趣旨からも、A1の不正行為は懲戒解雇以外の、例えば懲戒減給処分の対象にはなる。」
「不当な不利益扱いは行わないが、正当な不利益扱いは行うのであり、A1への処分権は留保する。」こと等を強調した。

(2) 団交の結果、会社と組合との間で下記要旨の協定が締結された。

- 一 5月12日に分会書記長A1に対して行った懲戒解雇は撤回する。
- 二 A1は7月21日より出勤する。
- 三 6月分以降の賃金については、仮処分決定によって支払う。
- 四 会社はA1に対して不当な不利益扱いは行わない。
- 五 組合は、裁判所、地労委に申立てた手続は取り下げる。」

協定書第四項の「不当な」の字句は、上記(1)の経過をふまえて社長自ら加筆したものであり、その際組合から特段の異議はなかった。

(3) 組合は、同日付けで(不)第7号事件を取り下げた。

5 会社の言動

(1) 前記2(4)の組合加盟通告時ころから上記団交前後にかけて、社長は従業員に次のような発言をしている。

「組合を結成してもビター文賃上げしないし、組合費はとられる。」

「組合員や仮処分事件の弁護士はアカである。」

「A3はゴロツキである。」

(2) 会社は、(不)第7号事件及び仮処分事件で次のように主張した。

「5月初めから組合結成の動きを私が勘付いていたならば、私が結成が完了するのを黙って座視しているはずがありません。

社員16人中15人もが加入するようなへまはいたしません。……

少なくとも私が事前に組合結成の動きを察知していればその中8、9人くらいは加入を自発的に思いとどまらせる自信が私にはあります。なぜならば……すき好んで年間通算数万円の組合費の負担を納得するはずもないからであります。」

6 A1の配転と懲戒減給処分

(1) 昭和53年7月20日、社長はA1に対し明日午後3時に出勤するよう電話で指示し、翌21日、出勤したA1に本日からミロの主任、B3(以下「B3」という。)のもとで午後3時から同11時まで調理関係の仕事をするよう命じた。

(2) A1は同日からミロに勤務しているが、これまで喫茶関係の経験はない。

(3) A1は、料理長として従来支給されてきた役付手当(月額16,000円)が、8月28日に支給された8月分給料以降は支給されていない。

(4) 会社はA1の前記2(2)の無断職場離脱1回、3(2)イの鳥、魚の私的調理6回、計7回の行為に対し、1回につき就業規則に基づく平均賃金の半日分の懲戒減給処分をすることとし、8月分給料では4回分(平均賃金の2日分11,800円)について減給し、9月分給料では3回分(1.5日分9,150円)について減給した。

7 昭和53年夏季一時金

(1) 昭和53年7月20日午後2時ころ、当日は公休日であったA4がA2に「私は組合を脱退します」との内容の組合解散書を提示し、「他の組合員は皆が署名した。」と云って署名を求めたが、A2は「2、3日考えさせてもらいたい。」として署名しなかった。なお、同月19日付けでA4ほか6

人が、翌20日付けでA5ほか3人が署名しており、書記長のA1を除く分会の全役員5人が署名したこの組合解散書は、数日後に組合へ郵送された。

(2) 同月20日、午前から午後にかけて従業員に夏季一時金が支給されたが

ア 翌21日から出勤したA1には支給されていない。

イ 午後4時ころ、A2には3万円が支給されたが、その際社長は「今回はA1の裁判で経費を要したので、皆が少なめである。」「A2の実働勤務時間が8時間になれば、一時金も考慮の余地がある。」などと説明した。

(3) 昭和52年年末一時金はA1には支給されたが、A2は後記9(1)で認定とのおり、入社来その実働勤務時間の取扱いにつき会社との間で多少の対立があり、これとの関係で支給されなかった。

(4) 会社には、就業規則第39条に基づく賞与支給規定はなく、本件夏季一時金はおおむね昭和51年1月の開業来勤続の従業員には基本給の約1か月分が、勤続1年以上の従業員には約0.5か月分が支給され、これは従来からの一応の基準でもあった。

しかし、勤続1年未満でも社長が勤務成績優良と認ため従業員には支給されている。なお、解雇及び職場復帰時のA1の基本給は月額93,000円であり、A2の支給日現在の基本給は月額7,000円である。

(5) 7月25日、組合は前記6(1)、(2)のA1の配転、上記(2)のA1とA2への夏季一時金の件につき、当委員会へ不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

8 大入の廃止

(1) 会社は、一日の売上高がレストランで130,000円、ミロで65,000円、フロントでは満室に達した場合には、大入と称して一日につき100円を関係従業員に給料と併せて支給してきた。なお、会社には大入に関する支給規程等はない。

(2) 昭和53年8月28日、8月分給料支給に際し、社長は全従業員個々に「会社の自発的好意により大入を支給してきたが、A1やA2のように無責任な従業員がいる以上、支給意思を喪失したので、今後は全従業員に対して支給を廃止する。」ことを伝えた。

(3) 大入は、同日以降全従業員に支給されていない。

9 A2の配転と減給

(1) A2のレストランでの勤務状況は次のとおりであった。

ア 早番の勤務時間は午前8時から午後5時までであったが、A2は家庭の事情により午前8時から午後4時までの勤務が常態であった。なお、午前10時から11時までの1時間は、ホテル内の清掃等により営業は中断され、この間の私用外出等については社長から注意されていない。

イ 昭和52年10月、A2は社長の要請により午後5時まで勤務し、一時期にはミロで実働8時間勤務をしたこともあるが、いずれも残業手当は支給されていない。

ウ 昭和53年3月ころ、A2にはその実働勤務時間が他のウェイトレスより1時間少ないことを理由に、1時間分を減額した残業手当が支給された。

(2) 昭和53年7月25日及び26日、社長はA2に前記7(5)の本件申立ての件に関して「申立てをしてまで他の従業員と同様の一時金を要求するのであれば、実働8時間の必要がある。」として、ミロへの勤務を命じた。

(3) 同月27日からA2はミロへ勤務した。

勤務時間は午前8時から午後4時までであったが、この間休憩時間はなかった。

(4) 9月11日、会社は長岡労働基準監督署からミロに休憩時間がないのは労働基準法に違反すると

指摘された。

同月13日、社長はミロの従業員に対し、以後休憩時間を与えることとし、これに関連して次の三案中いずれかを選択することを求めた。

- 「1 休憩の為の実働時間短縮割分の賃金を減額する代わりに、今後他の実働8時間勤務者と同様の賞与、昇給をする。
- 2 実働時間短縮割分の賃金を減額しない代わりに、今後一切賞与、昇給は行わない。
- 3 1時間休憩時間分を延長して、実働8時間勤務とし会社は他の者と同じに扱う。」

A2は、社長からの催促もあり従来の勤務実態等について説明したところ、社長はA2が2案を選択したものと理解した。

なお、会社は各自の選択に基づき翌14日からこれを適用した。

- (5) 同月28日、9月分給料支給に際し、社長は後日の紛争を避けるためA2が2案を選択した旨の「雇傭契約書」を作成し、A2に署名押印を求めたところ、A2は1案を選択したので、その旨契約書内容を訂正した。

会社は、A2の1案選択に基づき支給額を再計算のうえ、9月14日から支給対象終期である同月20日までの休憩時間分の給料を、早退扱いとして減給して支給した。

なお、会社との間で「雇傭契約書」を取り交したのがA2のみである。

- (6) 10月12日ころ、A2はレストランへ再配転となった。

勤務時間は午前8時から午後4時までであり、午前10時から11時までは休憩時間である。

- (7) 同月28日、10月分給料が支給されたが、A2には9月分までの基本給70,000円が63,000円に、職務手当15,000円が13,500円に、技能手当9,000円が8,100円に、いずれも10パーセント減給して支給された。

この減給は、10月分給料の支給対象期間（9月21日から10月20日まで）内にA2が再配転となり、これに伴い休憩時間が45分間から1時間に変更になったので、各休憩時間分を時間割計算したものである。

- (8) 11月28日、11月分給料が支給されたが、A2には基本給が61,250円に、職務手当が13,125円に、技能手当が7,875円、いずれも12.5パーセント減給して支給された。

この減給は、再配転後のレストランでの1時間の休憩時間分を時間計算したものである。

10 売上金不足

- (1) 昭和53年8月14日、ミロのレジスターを操作していたA2は、元レシートが組み込まれていないのに気づき、B3に申出た。

B3は新たに元レシートを組み込み、A2に打直しを命じたので、A2は既に打込済みの分につき打直しをしたが、その際打出されてきた入金レシートはB3の指示により廃棄した。

- (2) A2は、打直し後は正常にレジを操作し、午後4時ころ、元レシートの間合合計金額と現金とが符合していることを確認のうえ、遅番のC1（以下「C1」という。）に引き継いだ。

なお、C1へ引き継ぐまでの間は、主としてA2がレジを操作しており、当日のレジには特段の故障はなかった。

- (3) 同月16日ころ、B2が14日のミロの売上金を計算したところ不足していることに気づき、更に社長と調査を行った。会社では常に入金レシートを注文伝票と併せて保管しているのでこれらと照合したところ、元レシートの打込みが入金レシートより3件（1件250円）少なく、現金もまた750円不足していることを発見した。

- (4) 同日、B 2がB 3に不足原因の調査を指示し、B 3はA 2、C 1と調査したものの原因不明であったので、弁償として750円を社長室へ持参した。その際、A 2の元レシート打直しの件を説明したところ、社長は責任はA 2にあることが判明したとしてB 3の弁償金は受け取らなかった。
- 午後4時ころ、B 2が退社時のA 2に750円の不足はA 2の責任であるとして弁償を要求したところ、A 2は「すみません。」と陳謝したが、その後も弁償はしていない。
- (5) 従来会社では、売上金が不足した場合には、つり銭の間違い等その原因の如何を問わず、主たるレジ取扱担当者が各自弁償してきたのであり、A 2も過去2回ほど弁償したことがある。
- (6) 同月18日、社長はA 2に「売上金の不足は横領にほかならず、相当の処分をする。」ことを伝えた。
- (7) 同日、会社は「8月14日ミロで750円が不足したが、これはA 2が横領したものである。従業員として最も悪質な行為であり、人間としての良心の欠除である。会社としてはかかる行為に対して厳重処分を行うので、全従業員は正しい行動をするよう要望する。」との文書を従業員に回覧した。
- (8) 会社は、売上金不足の件につきA 2の8月分給料から750円を一方向的に控除した。
- しかし、かかる控除は労働基準法に違反するので、11月分給料では750円を返金したものの、併せて売上金横領に対する懲戒処分であるとして1,746円を減給した。
- なお社長は、減給処分に先立ち11月25日、26日ころに「750円を弁償する意思がなければ返金するが、一方懲戒減給処分に付する。」ことをA 2に伝えた。

第2 判断及び法律上の根拠

1 A 1の配転

組合は、A 1の配転はその技能等を無視した降格であり、組合活動に対する報復的不利益取扱いであると主張し、会社は、料理長としての資質が欠けること等による労務管理上の必要に基づく正当な配転であり、配転後の職務内容等には特段の不利益はないと主張するので、以下判断する。

- (1) A 1は調理師として20年余の経験を有し、しかも解雇されるまでの間特段の紛争もなく料理長の地位にあったことから、その技能については特に問題はなかったものと推認されるのであり、一方A 1は喫茶関係の経験はない。よって調理場の責任者からミロの一般従業員への配転は、まさにA 1の技能及び経験を無視した降格にほかならないといえる。しかも、降格に伴い8月分給料から役付手当が支給されなくなったことから、ミロへの配転によりA 1の被る経済的、精神的及び職務上の不利益は顕著であるといわざるをえない。
- (2) 一方、さきに認定した会社の言動は、組合嫌悪の姿勢を如実に示すものであり、A 1の解雇問題が当委員会及び裁判所に係属したことに伴い、かかる組合嫌悪感やA 1への対抗意識が更に助長されたことは推認するに難くない。
- (3) 以上を総合すれば、会社は、解雇は不当労働行為であるとする仮処分決定により解雇を撤回せざるをえなくなったものの、組合加盟及び分会結成の中心者であるA 1を嫌悪するあまりA 1に経済的、精神的打撃を与えるに最も有効かつ適切な方法として降格を伴う配転を選択し、かつ職場復帰を利用して実施したものであると判断するのが相当であり、したがってA 1の配転は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。
- (4) 会社は、①A 1は監督的立場にありながら不正行為をし、これを総合評価した場合、料理長としての資質に欠けることは明白である。②調理場は閉鎖的であるが、ミロは開放的であり不正防止上効果的である。③仮処分決定及び協定は配転に対する拘束力を有しない、と主張する。しか

し、①でいう不正行為とは、カステラ、ジャム、鳥、魚の私的調理と無断職場離脱のことであり、さきに認定したその内容及び経過を総合すれば、これらが職場の規律違反行為として就業規則上の何らかの懲戒処分の対象にはなりうるとしても、不利益を伴う配転まで正当化しうるものではない。

その他②、③の主張も併せ、これらを総合しても、A1の配転は不当労働行為であるとする上記(3)の判断を左右するものではない。

(5) 救済としては、A1の調理場の料理長への復帰と、これに伴い昭和53年8月分給料以降の役付手当(月額16,000円)の支給が相当である。

なお、組合は陳謝文の掲示、存置及び新聞への広告をも求めているが、いずれも主文1の程度で足りると判断する。

2 A1の戒減給処分

組合は、会社がA1の8月分給料から11,800円を減給したのは、組合壊滅を企図した不利益取扱いであると主張し、会社はA1の不正行為に対する当然の懲戒処分であると主張するので、以下判断する。

(1) 懲戒処分の対象となったのは、鳥、魚、の私的調理と無断職場離脱の計7回にわたる行為であるが、これらはいずれも業務への具体的影響等はともかくとして、料理長としての監督的立場を考慮するならば当然に容認され、あるいは黙過されるべきものであるとは認めがたいのであり、したがって上記諸行為が就業規則上の懲戒処分の対象にはなりうるとする会社の主張はあながち非難するには当たらない。

また、A1の職場復帰に関する団交で社長はA1への処分権を留保することを強調し、しかも協定書第四項の「不当な」の字句は社長自ら加筆したものであるが、その際組合からは特段の異議もなかったことから、協定締結以前のA1の一切の規律違反行為につきこれを不問に付するとの合意があったものとは認めがたい。

(2) 社長の組合及びA1への嫌悪感が顕著であることは、さきに判断したとおりである。しかし、団交における、処分権を留保する等の社長の言動や審問における全経過を総合すれば、会社は仮処分決定の「A1の規律違反行為は……減給処分の対象になるとしても」との判断に着目し、減給処分が相当であるとの確信のもとに本件懲戒減給処分を行ったものであると判断せざるをえない。

もっとも、8月及び9月の2か月分給料にわたり減給処分を行っていること等、その内容についてはなお疑問が存するものの、懲戒処分に藉口にしての組合壊滅を企図した不利益取扱いであるとは認められないので、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とする組合の主張は採用できない。

3 昭和53年夏季一時金

組合は、夏季一時金のA1への不支給とA2への低額支給は、両人が組合を脱退しないことへの報復的不利益取扱いであると主張し、会社は、一時金はいわゆる褒償金であり、A1のような懲戒処分該当行為者には一切支給しないのであり、A2については実働勤務時間が不足しているので調整したものであると主張するので、以下判断する。

(1) もとより、一時金は全従業員に一律に支給すべきものでもなく、使用者の査定にかかる要素が含まれることも否定しえないのであるが、しかし全額を使用者の任意の裁量でのみ決定しうる褒償金としては握することは、一般的な企業の支給実態にそぐわないものというべきである。のみ

ならず、本件会社においても、就業規則第39条では賃金の内訳として賞与が規定されており、また具体的支給規程はないもののさきに認定したとおりの基準が存すること等からも、単なる褒償金としての性格を有するものではない。

- (2) 会社が主張するA1の懲戒処分該当行為とは、鳥、魚の私的調理と無断職場離脱のことであり、これらが勤怠評価として査定の対象となり、支給額に反映されることがあるとしても、全く支給しないということは理解しがたい。

またA1はカステラ、ジャムの私的調理の件にもかかわらず昭和52年年末一時金が支給されており、上記諸行為のほとんどがその後生じたものであるとはいえ、解雇処分がなされるまでの間は特段の紛争もなく就労してきたのであるから、少なくともこの間の勤務実績は夏季一時金に反映されてしかるべきであり、以上を総合すれば、会社がA1に対して全く支給しないことは合理的根拠がなく、不利益取扱いであるといわざるをえない。

- (3) 一方、さきに判断したとおり、会社の組合嫌悪感やA1への対抗意識が顕著であることに照らせば、会社はA1のミロへの配転と同様の理由により、夏季一時金もA1には支給しなかったものと判断するのが相当であり、したがってA1へ支給しないことは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

- (4) A2については、さきに認定した支給基準によれば基本給の約0.5か月分、すなわち約35,000円が支給されるべきであって、支給額30,000円とは約5,000円の格差が生ずることになる。しかし、A2にはその実働勤務時間との関係で昭和52年年末一時金も支給されておらず、夏季一時金についても、これが影響していることは、支給時やミロへの配転に際しての社長の説明から容易に推認しうる。

また、約0.5か月分という支給基準の不明確さも併せ考慮すれば、A2の支給格差約5,000円は、必ずしも理由のない不利益であるとは認めがたいのであり、したがって、A2への低額支給が労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとする組合の主張は採用できない。

- (5) 組合は、A1に対する救済につき、1年以上勤続の従業員には基本給の約2か月分の夏季一時金が支給されたと主張するがこれに関する疎明はなく組合の主張は採用できない。

夏季一時金につき、当委員会が認定した事実、及び上記(1)、(2)の判断に照らせば、主文2の内容が相当であると判断する。

4 大入の廃止

組合は、会社が大入の支給を廃止したのは、A1とA2とが組合を脱退しないことへの報復的不利益取扱いであると主張し、会社は、好意的に支給してきたものの、A1やA2のように無責任な従業員がいることにより、この好意が喪失したものであり、また全従業員に対する廃止であるから不利益取扱いではないと主張するので、以下判断する。

従来の大入の支給状況はさきに認定したとおりであるが、会社には就業規則上はもとより、およそ大入に関する支給規定は存しないのであり、畢竟、大入の支給は会社の自由裁量に属するものと解するのが相当である。

また、大入は全従業員に対して支給が廃止されたことから特にA1とA2への報復的不利益取扱いであるとは認めがたく、したがって労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとする組合の主張は採用できない。

5 A2の配転と減給

組合は、A2のミロへの配転と、10月分及び11月分からの休憩時間分の時間割減給は、いずれも

本件申立てに対する報復的不利益取扱いであると主張し、会社は、配転は実働勤務時間に対する調整であり、減給は休憩時間の取扱いについての自由意思による選択に基づくものであって、不利益取扱いではないと主張するので、以下判断する。

- (1) A2の配転については、さきに認定したとおり、A2は一時期ミロへ勤務したこともあり、またレストランとミロの両職場を通じ労働条件その他に特段の相違は認められないので、不利益取扱いには当たらない。

また、ミロへの配転後、更に従前のレストランへ再配転されているので、被救済利益も消滅したものと判断せざるをえない。

- (2) A2の休憩時間分の減給については、さきに認定した減給経過によれば、A2が最終的には会社提案の1案を自ら選択したことの帰結にすぎないものといわざるをえず、かかる会社提案の内容等の当否はさておき、本件申立てに対する報復的不利益取扱いであるとは認めがたい。

なお、基本給のみならず職務手当、技能手当等の諸手当も一律に減額されていることには疑問が存しないわけではないが、これがA2のみに対する不利益取扱いであるとの疎明はない。

以上により、A2への減給が労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとする組合の主張は採用できない。

6 売上金不足

組合は、ミロの売上金不足の件につき、会社がA2の横領であるとする文書を社内に回覧したこと、A2の8月分給料から不足金相当額750円を弁償として一方的に控除したこと及び11月分給料で1,746円の懲戒減給処分をしたことは、いずれも本件申立てに対する報復的不利益取扱いであると主張し、会社は、企業防衛上の措置として文書を回覧したものであり、8月分給料からの控除と11月分給料での減給処分は、いずれも正当な処分であると主張するので、以下判断する。

- (1) さきに認定した売上金不足に関する経過によれば、入金レシート（注文伝票）の各総合計金額と元レシート（現金）のそれとが符合すべきところ、元レシート（現金）が3件分750円不足しているというのは誠に不可解である。しかし、会社においては、売上金が不足した場合、従来その原因の如何を問わず、主たるレジ取扱担当者が弁償してきたのであるから、B2がA2に750円の弁償を求めたのは特に非難するには当たらない。
- (2) 会社が作成した従業員への回覧文書は、その内容においてA2の人権に対する配慮が著しく欠けるものであるといわざるをえない。

しかし、会社が従前の例に従わずA2に弁償を求めたのにA2が特段の理由を明示することもなくこれに応じなかった経緯に照らせば、上記文書の回覧が直ちに本件申立てに対する報復的意図でなされたものとは認めがたく、したがって労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとする組合の主張は採用できない。

- (3) A2の8月給料分からの750円の控除については、会社は11月分給料でこれを返金しているので、被救済利益は消滅したものであるべきである。
- (4) A2の11月分給料での懲戒減給処分については、その当否はさておき、一連の経過に照らせば本件申立てに対する報復的不利益取扱いであるとは認めがたく、したがって労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとする組合の主張は採用できない。

7 以上により労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和54年4月5日

新潟県地方労働委員会
会長 小 出 良 政