

東京、昭63不12、平3.10.15

命 令 書

申 立 人 全労連・全国一般労働組合東京地方本部
申 立 人 全労連・全国一般労働組合東京地方本部
 中部地域支部合同分会
申 立 人 X

被申立人 株式会社 シャンティ

主 文

- 1 被申立人株式会社シャンティは、申立人Xに対する昭和62年11月24日付および同年12月15日付の配置転換命令がなかったものとして取り扱い、次の措置を講じなければならない。
 - (1) 原職に復帰させること。
 - (2) 昭和63年1月以降原職に復帰するまでの間、店長職に支払われるべき役付手当と同人に支払われた役付手当との差額を支給すること。
- 2 被申立人株式会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、下記の文書を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社本社正面入口および吉祥寺店の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

全労連・全国一般労働組合東京地方本部
中央執行委員長 A 1 殿
全労連・全国一般労働組合東京地方本部中部地域支部合同分会
分会長 A 2 殿
X 殿

株 式 会 社 シャンティ
代表取締役 B 1

当社が貴組合所属の組合員X氏を吉祥寺店長から商品管理課課長代理に配置転換したことは、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注、年月日は掲示した日を記載すること。）

- 3 被申立人会社は前記各項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社シャンティ（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、日本橋、新宿、吉祥寺、立川、柏の5か所に営業店を有し、化粧品等の販売等を業とする会社で、本件申立て当時の従業員数は26名である。
- (2) 申立人全労連・全国一般労働組合東京地方本部は、東京地方で働く労働者および同地方所在の労働組合で組織する労働組合で、本件申立て当時の組合員数は13,000名である。なお、申立て当時、組合は、総評・全国一般労働組合東京地方本部と称していたが、平成元年10月1日全国一般労働組合東京地方本部と改称し、さらに、平成2年9月30日現在の組合名に改称した。
- (3) 申立人全労連・全国一般労働組合東京地方本部中部地域支部合同分会（上記「全労連・全国一般労働組合東京地方本部」とあわせ、以下「組合」という。）は、東京都千代田区および中央区に働く上記全労連・全国一般労働組合東京地方本部所属の組合員で組織する労働組合で、申立て当時の組合員数は20名である。なお、申立て当時、同組合は、総評・全国一般労働組合東京地方本部中部地域支部合同分会と称していたが、平成元年10月1日全国一般労働組合東京地方本部中部地域支部合同分会と改称し、さらに、平成2年9月30日現在の組合名に改称した。
- (4) 申立人X（以下「X」という。）は、後記のとおり昭和62年2月10日組合に加入し、以後その組合員である。同人は、かつて約8年間勤務していた化粧品会社を退職し、54年6月1日会社の新宿店長として入社し、57年9月27日以降吉祥寺店長として勤務していたが、後記経緯により62年11月24日付および同年12月15日付で商品管理課課長代理に配置転換（以下「配転」という。）されたものである。

2 会社の組織と店長の業務

(1) 会社の組織

本社には総務（総務部長兼課長1名）、経理（課長1名）、営業（課長2名、課長代理2名）、商品管理（課長1名、課長代理1名）の4課が置かれ、各営業店は通常、店長1名、店長代理1名、社員2名（申立て当時の吉祥寺店は1名）で構成されている。

(2) 店長の業務と権限

会社組織上、店長は、社長の統括と本社各課の指揮監督の下に、おおむね次の業務を行っている。すなわち、商品の仕入販売、日々の売上金管理、小口現金管理、社員と美容部員（メーカーから派遣される販売要員）のスケジュール管理、社員の勤怠と監督等のほか、営業店所在の駅ビル会社との連絡交渉、取引メーカーとの交渉等である。また、各店個別の業務指示や個々の社員の勤務評定は、社長が各店を見回る中で行っており、社員の採用・解雇・昇進・異動や賃金・一時金は社長が専決している。

3 Xの組合加入と会社の対応

(1) Xの組合加入までの経緯

① Xは、前記のとおり57年9月末新宿店長から吉祥寺の駅ビル内にある吉祥寺店長に配転されたが、以後3年半の間に支給された都合6回の夏期・冬期一時金は、いずれの期でも80万円であった。しかし、60年の冬期一時金は65万円に、61年の夏期一時金は55万円にそれぞれ減額された。そして、61年夏期一時金支給の際、B1社長はXに、一時金を減額した理由について、社長および他店の店長とのコミュニケーションが悪いなどと説明したが、Xは、入社の際、前の会社の時のベースは保証する、給与や一時金は上がることはあっても下がることはないと聞かされていたので社長の説明に承服しなかった。

61年7月20日、Xから上記一時金減額の話聞いたXの夫は、Xに代わって、B1社長に電話を入れ長時間話をしたが、そのなかで、一時金の額が入社ときの約束と異なり納得できない、就業規則はどうなっているのか、Xを全国一般という組合に入れる用意がある、などと言った。

② 同年10月ごろにも、Xの夫は社長に上記と同旨の電話をかけたが、そのころ、Xは社長から、組合に入るのかと尋ねられ、同人は「ボーナスの支給基準などはっきりさせて頂けないなら、組合に入って交渉するしかないと思います」と答えたところ、B1社長は「組合には入らないでくれ、そのうちお酒でも飲んでよく話そう」などと述べた。

③ 61年冬期一時金は12月15日に支給されたが、Xに支給された額は60万円で前年同期より5万円低かった。

翌12月16日、Xの夫は社長と社長の知人であるB2との間で話合いを持ち、ひき続き17日にも話合いが行われ、当日はX本人も加わった。このなかでX夫婦の側は、一時金の額がさらに減額されたことを問題にするとともに、「(16日の3日後には)全国一般に入る」旨を表明した。

④ なお、同年12月18日、B1社長はXの夫と二人だけで面談したことがあったが、その際、同社長は、Xの夫から20万円を喝取されたとして、約5か月後の62年5月27日に、同人を告訴した(平成元年3月24日、不起訴処分となった)。

⑤ 一方、Xは、61年12月19日組合の役員と会い、組合加入のための接触を始め、約2か月後の翌62年2月10日、組合に加入した。しかし、加入の時点では会社へ通告しなかった。また、Xは、上記組合との接触直後から、吉祥寺店の従業員A(店長代理)とBに対しても、組合への加入を働きかけたが、この時は断わられた。

⑥ 前記B1社長の知人B2は、61年12月20日、会社の取締役役に就任し、新設の総務部長となった(以下「B2部長」という)。B2部長は入社の際、B1社長から「ともかく顔だけだしてくれればいいですよ。」

と言われ、月、水、金曜日の午後勤務しており、直属の部下はいない。

(2) Xの組合加入通告とその前後の状況

- ① 62年4月22日、C化粧品会社のSセールスマンが、吉祥寺店の店頭においてあったH化粧品の商品の入った段ボール箱をゴミと誤認し、会社社員に確認しないまま棄ててしまうという事件（以下「H化粧品事件」という。）が起こった。なお、当日、同店長のXは公休日であった。

翌23日、出勤したXは上記事件を知り、Sセールスマンに電話で連絡をとったところ、同セールスマンは自己の過失を全面的に認め、全額弁償の意向を明らかにしたので、この事実経過を社長に報告した。報告を受けた社長は、その後は本社で処理するのでXを通じてSセールスマンに本社にきて説明するよう求めた。

同セールスマンは、5月7日、陳謝を含め、事実経過と全額弁償の意向を示した報告書を提出し、以後、弁償の話が進み、C化粧品会社が損害の半額を弁償することで、対C化粧品会社との関係での問題は解決した。

- ② しかし、会社内ではB2部長が、Xに対してH化粧品事件に係る処分や損害の弁償を求めることを匂わせ、同人の責任を追及しはじめたことから、組合は5月7日、同人の組合加入を公然化することを決め、同人の組合加入通告書と「C社社員の過失による商品棄却の件、賃金改訂、人員補充、便宜供与等」を議題とする団交申入書を社長に手渡した。そして、第1回団交が5月12日に開かれたが、具体的な進展はなかった。
- ③ 5月16日、Xは、H化粧品事件について、「今後二度とこのようなことが起きないために、以下のように考えます。」として同事件の原因と改善のための方策を記した「H化粧品誤棄についての報告書」を会社に提出した。
- ④ 5月25日、第2回団交が開かれたが、H化粧品事件については、Xに責任ありとする会社と、事後の措置、報告書の提出で店長としての責任は果たしたとする組合の意見が対立したままであった。また、同団交で、組合が当時、他の営業店に比べて、要員が1名少なかった吉祥寺店の社員1名ないし2名の補充を求めたのに対し、会社は、同店は成績不振で応じられないと回答した。
- 組合は6月11日の第3回団交で、人員不足による営業上、労働条件上の問題点14項目を指摘したX名の「人員補充に関する要求書」を会社に提出した。しかし、以後8月末までの間、数回団交がもたれたが、両者の主張は平行線のままであった。
- ⑤ 一方、Xは、その間吉祥寺店のAとBに対し、組合加入の働きかけを行った。そして、AとBは7月に組合に加入したが、Xは両名から、Xの組合加入公然化の前後からB2部長やB3日本橋店長（以下「B

3日本橋店長」という。)が吉祥寺店を訪れた際、「X店長は組合に入ると言っていないか」、「X店長から組合に誘われていないか」、「店長に何かミスはないか」などと何度も尋ねられた旨知らされた。

AとBの加入によって、吉祥寺店の社員3名全員が組合員となったが、組合は、A、B両名の組合加入については会社に通告しなかった。

(3) 会社就業規則等の制定と商品管理課の設置

- ① 62年8月になっても、H化粧品事件の社内問題は決着せず、この間、会社は、各店長から同事件についての意見を求めるなどして、なおもXの責任を追及したが、組合は、店長としての責任は果たしたと反論するとともに、店長の職務権限の内容、責任追及の就業規則上の根拠、就業規則が不備であるため賃金、手当、有給休暇等の基準が不明確であること、時間外手当が一律1万円で不払分があること等の問題について会社を追及した。

これに対し会社は、就業規則は整備中であるとし、店長職の職務権限については、店長職を他店の店長がどのように考えているかを、組合側の出席を求めて懇談したいと提案した。

- ② 9月9日、上記懇談会が開催され、5人の店長のほか、組合側は当時の総評・全国一般労働組合東京地方本部中部地域支部書記長・A3(以下「A3書記長」という。)が、会社側はB1社長、B2部長、B4経理課長が出席した。席上、B3日本橋店長が店長の職務をいくつかの項目にまとめて述べたところ、その内容を規則化するか否かが議論になった。ちなみに、上記懇談会に先立ち、B3日本橋店長は社長から「議題として、店長の職務と権限を組合の方に理解してもらうので、よく考えておきなさい」、「話す機会があったら話すように」との指示を受けていた。この懇談会では結局、店長の職務権限等について、各店長の意思をまとめるための店長会を24日に改めて持つことになり、B2部長も「会社としてもそのようにしていただけるとありがたい」と述べた。

ところが、A3書記長が上記懇談会から退席すると、B3日本橋店長が「店長は組合に加入すべきでない」などと発言をしたことから、再び議論になったが、X以外の店長はおおむねB3日本橋店長の意見に同調し、B2部長も店長の組合加入については「非組合員の範疇に入っても不思議はない」と考えていたとしている。

- ③ 上記店長会は、昭和50年ごろから随時開催され(年間2回ないし4回)、B1社長も毎回出席し、店の基本方針についての具体的指示、年間売上目標、イベントに関することなどを述べており、また、B3日本橋店長は店長就任後、B1社長から「会の中心になってやりなさい」との指示を受け、会を主宰していたが、店長だけで方針を決めたり、確認事項を文書化するなどのことはなかった。

62年9月24日、店長会が開かれたが、当日は、B1社長もB2部長

も出席せず、座長は無記名投票で決する、議事内容を後に明文化するなど、異例の進行と取りまとめがなされた。

無記名投票で座長となったB3日本橋店長は、店長会での結論を「是非、文書にしてほしい」とのB2部長の指示を受けて、後日、店長代表として「店長規約確認書」を作成し、Xを除く4店長が署名して会社に提出した。その内容は「1. 売上げに関する件、2. 仕入れに関する件、3. イベントに関する件、4. 社員教育に関する件、5. 業務報告に関する件、6. その他」というもので、店長職務を再確認したものや業務連絡的なものが主で、店長間では格別意見の相違はなかった。しかし、「6. その他」のなかに折り込まれていた「組合加入については、Xを除いて店長職は組合非加入とする」との条項については店長間で意見が分かれ、賛否をとることになったが、X以外の4店長は賛成で、Xのみが反対であった。

- ④ 上記店長会に先立つ62年9月9日、会社は就業規則案を組合と社員に提示し、各店長に対しては部下の個々人の意見書と三六協定についての署名を取りまとめ、本社に送付するよう指示した。

組合は、就業規則案には不明確な点が多くあるので、現時点では、意見書は出さず、三六協定については無協定のままでいき、不明確な点については団交の場で質していくこととした。

B2部長はXに電話で、「この就業規則に反対のようだが、会社は職制で言っているのだから出してもらわなければ困る」と吉祥寺店社員の意見書提出の取りまとめを指示するとともに、吉祥寺店社員Aにも、直接、何度か意見書の提出を督促した。

結局、吉祥寺店所属以外の社員は全員意見書を提出したが、吉祥寺店からの意見書の提出は得られないまま、会社は9月30日就業規則を届出た。

- ⑤ 10月5日、会社は「就業規則および関係規則の実施について」と題する文書を発して、10月1日から就業規則を施行する一方、同日、商品管理課を新設した旨告示した。

この告示が出された当時の会社の商品管理課構想は、前記9月24日の「店長会での確認事項から生じた」というもので、その中身は「会社の5年先、10年先を考えると、商品のランニング・ストック、デッド・ストックを掴む必要がいずれ出てくるはず」という程度のものであり、同課の業務内容についてもB3日本橋店長以外の店長に対しては、説明がなされなかった。

また、同課新設当初は、人員も配置されず、10月20日になってB3日本橋店長に対し商品管理課長（以下、同人を「B3課長」という。）の辞令が出された。

- ⑥ 次いで会社は、「営業店長執務指針」および「営業店業務処理規定」を制定し、11月5日より実施する旨各店長に通知した。「営業店業務

処理規定」には、先に、当時のB 3日本橋店長がまとめた「店長規約確認書」の内容の多くが取り入れられていた。

(4) H化粧品事件に関するXへの戒告

会社は62年10月8日付「注意書」で、Xを戒告処分に付した。この「注意書」の前半は、H化粧品誤棄却の件はC化粧品会社との話合いにより、損害の半額を受領する事で決着した旨、後半は、店長の責任のあり方と処分につき他店長の見解を求めたところ、始末書を提出するべきだ、店長として責任を負うのは当然である等の意見であったので、「会社は慎重に対処すべく検討してきたが職制の秩序を維持し、今後このようなことがないように戒告する」との内容である。

4 Xに対する本件配転

(1) 配転発令までの経緯

- ① 組合は62年11月5日、年末一時金、夏期一時金（62年分が妥結していなかった。）、人事異動の事前協議、吉祥寺店の増員等9項目の「要求書」と7項目の「就業規則についての質問状」を会社に提出した。
- ② 11月17日、団交が開かれ、会社は一時金等の要求に対する「回答書」を提示したが、組合は回答書中の文言に、かえって今後労使間の紛争を招く部分があると指摘し、これを受けとらなかつたことなどもあり、夏期一時金問題も妥結せず、就業規則に関する組合の疑問点についての説明もなされなかつた。
- ③ 翌々日の11月19日、Xが遅番で出勤していない間に、B 2部長が吉祥寺店を訪れ、店長代理のAに対して、同人の立川店への配転を内示した。その理由について同部長は、近く店長になってもらいたいので、その前に他店で経験を積んでほしい、立川店の店長は結婚のため、1年ぐらい後に退職するようだ、などと説明した。

他方、Xは当日の午後、B 2部長から電話で本社に呼び出されて、62年11月24日付「吉祥寺店長の職を解き本社商品管理課兼日本橋店勤務を命じます」との配転辞令を交付された。

- ④ 組合は、早速上記両名の配転問題を協議し、Aの配転については、本人も店長となることを希望していたので、応ずることにしたが、Xの配転については、組合加入を理由とした不当なものであるとして撤回を求めていくことにし、翌11月20日、同人の配転問題についての協議を会社に申し入れた。

なお、約1年後、前記B 2部長の説明のとおり、立川店長は退職したが、後任には前から同店にいた店長代理が昇格し、Aは、その後会社を辞めている。

- ⑤ 会社は、上記Xの配転は就業規則第10条「会社は、人材の育成計画、部門の合理化、本人の適正および人事の交流等の都合により、社員の就業場所または従事する業務の変更を命ずることがある。この場合本人の意見を聞かなければならない」に基づき行ったとしている。ちな

みに、同規則では「懲戒処分はその都度審査して行う」と規定し、懲戒の種類として譴責、減給、昇給停止、出勤停止、降職、解雇の6種類を規定し、このうち降職の事由として、無断欠勤、素行不良、上司への反抗、酒気帯就業等の13の事由を定めている。

(2) 配転をめぐる協議

① 62年11月24日、Xの配転問題をめぐる第1回の協議が行われ、組合は、商品管理課新設の理由と業務内容、配転の理由、配転先でのXの担当業務・処遇等について説明を求め、文書回答を要求した。

② これに対して会社は、12月1日の協議で「回答書」を組合に提出した。その趣旨は、商品管理課を新設したのは在庫の適正化や社員教育の改善等のためであり店長経験の豊富なXが適任であること、およびXの入社後4年間の勤務振りについては評価しているが、その後から今日までは、店長としては不適格な行為があることの2点が配転の理由であり、配転に伴う職務の変更と手当については善処したいというものであった。

組合は、上記「回答書」の前半の内容と後半の内容が違いすぎる、商品管理課業務がそれほど重要なら日本橋店と兼務というのはおかしい、処遇内容が明かでない等と指摘し、配転の撤回を迫った。

同日以降も協議が行われたが、会社は、Xの待遇について、課長代理手当は3万円であるが、これを上回るようにし、日本橋店の手伝いはしなくてもよいとの意向を示したが、組合は、質問に対する回答に値せず、配転はXへの嫌がらせで、撤回を求める等と主張し、両者は対立したままであった。

③ 12月12日、B2部長が吉祥寺店を訪ね、「人事異動に関する件」と題する以下の文書をXに手交した。すなわち「(略)、今日現在異動は実現されていません。よって速やかなる実現を催告いたします。なお、昭和62年12月15日以降に於ける貴殿の勤務場所は商品管理課であり、その他の勤務はこれを認めません。(以下略)」と。

④ 上記通告を知った組合は、このままでは会社がXの解雇を強行してくる恐れもあるとして、配転に応じることを決め、12月14日、A3書記長がB2部長に電話で、Xが同月15日より、商品管理課に異議を留めて赴任する旨連絡した。なお、15日はXの休暇に当たっているため、実際の就労は16日からとし、吉祥寺店の引き継ぎの日程などは出社の際に決めることになった。

⑤ こうして、Xは商品管理課に勤務することになったが、この結果、それまで吉祥寺店にいた3人の組合員X、A、Bは勤務場所がそれぞれ異なることになり、連絡は電話でするようになったが頻りに会うことはできなくなった。なお、吉祥寺店に残ったBも、立川店に配転された前記Aと同様、約1年半ほど後に会社を辞めている。

(3) 配転先の商品管理課の業務

① 再度の配転辞令と役付手当

62年12月16日、会社は前記62年11月24日付辞令を、「貴殿を商品管理課勤務とし、課長代理に任命します」（62年12月15日付）との辞令に改め、Xにこれを交付した（以下両辞令を併せ「本件配転発令」という。）。会社の給与規程上、課長代理は営業店の店長代理と同待遇に位置づけられ、役付手当はともに月額3万円である。また、本社の課長と営業店の店長も同待遇で、役付手当はともに月額7万5千円である。

しかし、課長代理に発令されたXの役付手当について会社は、規定上の額に1万円上乘せし、62年12月分から4万円を支給しているが、同12月分のみは店長手当との差額3万5千円を別封で支給した。

② 就労場所の変遷と本件申立て

ア 62年12月16日、B3課長がXを執務場所に案内したが、そこは日本橋店のビル地下3階で、電気室、機械室、倉庫として使用されているところの一部屋であった。この倉庫室は3畳程度の広さで、コンクリートの梁がむき出しになっており、暖房設備はなく、照明も不十分で、電話も置かれていなかった。また、ダクトの風が流れ込み、騒音もひどかった。

イ 組合は、12月18日の団交で会社の上記措置に強く抗議し、即刻吉祥寺店長に戻すことを要求した「Xの配置転換についての申入書」を提出した。

ウ 12月23日、B3課長は赤坂にある某会社にXを連れて行き、事務室内の通路部分に置かれた机を示し、そこで仕事をするように指示したが、Xはこれを拒否した。

再び前記倉庫室にもどっていたXは、会社から、倉庫には来ないでくれ、図書館でもどこでも探して、そこで仕事をするようにと指示されたので、以後、同人は自宅近くの図書館で仕事をしたが、この状態は翌63年1月末まで続いた。

63年2月1日から同人は、本社内で仕事をするようになったが、勤務場所は他の従業員のいる部屋とは異なる会議等に使用していた部屋で、一日のほとんどをそこで、一人で仕事をした。

なお、Xの執務場所が、他の従業員と同じ事務室内になったのは、それから約半年後の63年8月1日であった。

エ 63年2月上旬に行われた団交でも、組合は配転の撤回を申し入れたが、会社は考慮の余地がないとしてこれを拒否したので、2月18日本件申立てに及んだ。

③ Xの業務内容

ア Xに指示された配転後の最初の仕事は、商品管理に関する本を読み、63年1月下旬までにレポートを提出することであった。XはB3課長に、会社の考えている商品管理課の目的・必要性、レポート作成の前提となる会社の売上、在庫、返品等の具体的数字を尋ねた

が、回答が得られぬまま、2月3日にレポートを提出した。

このレポートを見たB3課長は、もっと現実に即応して書くべきで、一般論的な研究や勉強では仕事に適合しない、会社の求めているものとは違うなどとXに述べた。これに対してXは、会社の求めている業務内容とは何か、具体的に指示してもらわないとわからない、などと答えた。

イ B3課長からの次の指示は、吉祥寺店長として行ってきた実例をモデルに、仕入れ、在庫、売上についてのマニュアルを作成することであった。さらに、63年の3月から4月にかけての指示は、62年度の各営業店の決算棚卸表を検算、清書し、その後、営業店ごとに在庫商品を分類し、グラフ化することであった。

なお、B3課長は、その後マニュアル作成の指示については忘失していた。また、同課長は、各店の売上等の資料をXには見せていないが、その理由は、「(Xが) いろいろな意味で、社内事情を外にもらすということもあった」とし、B1社長の了解も得ているとしている。

ウ また、同年5月から6月にかけての仕事は、日本橋店の1年分の伝票を整理し、月別に商品ごとの仕入れ金額と数量を計算し、同一商品の売れ筋、分類別一覧表を作成することであり、7月上旬の仕事は、ある化粧品会社の創設者が書いた「心と愛の奇跡」という本を読み、感想文を提出することであった。

エ 同年7月6日、B3課長は「商品管理課業務指示」によって、明文による初の業務指示をXに渡したが、「1. 毎月仕入伝票のチェック、2. 各営業店には必ず月1回は訪問すること」の2つが主なものであった。

(4) Xの配転理由とその事実関係

① 会社はXの配転理由として次のアおよびイの2点をあげている。

ア 商品管理課の主たる業務内容は「1. 商品構成の見直しを行い地域性にあった品ぞろえ、客層にあった商品内容のチェックをすること。2. 商品売上と在庫のバランスを研究分析し、不良在庫を減少させること。3. 商品知識、業界の動向を十分に把握し、各店に情報を提供すること。4. 将来的には本社機構を充実し、オンライン化に備えた研究をすること」であり、店長経験の豊富なXが適任である。

上記に関して、次のような事実が認められる。

すなわち、商品管理課の新設当初ないしXの前記配転時における会社の構想は上記とは異なり漠然としており、定見を持ってはいなかった。従って、商品管理課課長代理となったXの職務内容も明確な形にはなっておらず、Xの職務については、B1社長、B2部長ともB3課長の下で育ててもらおうと考えていた。そして、そのB

3課長も、一時は、商品管理課長、日本橋店長、有限会社ユニ（B1社長が経営する化粧品の輸入販売等を業とする会社）の営業部長と一人三役を兼ねており（日本橋店長の職は63年8月1日に解かれた。）、同人自身の陳述書、証言によれば就任当初は「商品管理課はどうすべきか、五里霧中」、「兼務であったため、まず参考書を求め自分なりの勉強を始めました」という状況で、Xが赴任した時点でも「はっきりと商品管理課のあるべき姿を掴み切っていなかったため、Xに対しどう職務を理解させるべきか迷った」という状況であった。

イ Xは、以下の諸点で店長としては適任でない。

- (ア) 会社の指示、通達が社員に伝わらなくなったこと。
- (イ) 会社への報告、連絡がなくなりこの3年間を通じ殆どないこと。
- (ウ) 59年12月、自分から異動を希望したこと。
- (エ) 当社社員でXから解雇された社員は多く、他店で使いたいといってもX店長に反対され解雇した例が数多いこと。
- (オ) 61年12月15日、「会社を潰したい」と発言していること。
- (カ) 61年夏、R社商品の安売りを無断で実施し、会社はR社から警告を受けたこと。
- (キ) Xの夫に20万円喝取され、同人を告訴したこと。
- (ク) 吉祥寺店の営業成績が良くないこと。
- (ケ) H化粧品事件の監督責任があること。
- (コ) 社内で禁止されている商品交換を行ったこと。

上記(ア)～(コ)に関しては、次のような事実が認められる。

すなわち、

(ア)の事例として、会社が具体的に挙げているのは、就業規則についての意見を吉祥寺店の店員が提出しなかったことのみである。

(イ)の事例として、会社は、62年5月の末ごろ、吉祥寺店所在の駅ビルの社長が死去し、密葬が執り行われた際、Xから訃報の連絡がなかったため、B1社長が欠礼してしまったことを挙げているが、B1社長からの指摘に対し、Xも自分の不注意を認め、謝り、後日の告別式については連絡したので、B1社長はこれには出席できた。

(ウ)の事実は認められるがそれは実現せず、会社がこれについて、その後Xから意向を聴取したというような事実は認められない。

(エ)に関して、Xの吉祥寺店長時代に、同店配属の社員が4人退職しているが、会社における営業店の一般社員の勤続年数は、「一般的に短く、早いものは入社後2カ月ぐらい、1年ぐらいでもボーナスの月を過ぎると辞めるという者」が多い。

(オ)のような発言があったことはあるが、これは、XとB4経理課長とが、Xの夫からの電話の件に絡んで言い争った際、興奮した状態で発したものであり、本件配転までの間にこのことについて会

社が問題にしたことはなかった。

(カ)のように61年の夏、吉祥寺店でR社の化粧品（メーカーとの関係で同社の商品は廉売できない。）を安売りしたことがあったため、会社がR社から「今後こういうことがあれば貴社との取引を考えさせていただく事と成ります。」との警告を受けた事実があったが、それは、B3日本橋店長から、「客数を増やすためにはR社製の余っていた景品を安売りし、それを目玉にした方がよい。」とアドバイスを受けていたので、これに従って行ったという事情がある。

(キ)の20万円喝取云々の件は、前記（第1、3(1)④）の事実を指している。

(ク)のような事実は認められる。しかし、Xが吉祥寺店長の職にあった時の吉祥寺店の営業実績は下表のとおりであるが、同店はXの赴任前の55年に駅ビル内のメインストリートに面した所から、裏側で前と横が紳士服店に囲まれた化粧品店としては立地条件が悪いと会社も認める場所に移転しているので、会社自らも、組合への「回答書」で「店長だけを責めても問題の解決にならない。」と述べている。

（単位：万円、%、人）

	売上額	対前年比	社員数	美容部員数
58年	14,698	106	4～5	9
59	13,458	92	3～4(1)	7
60	12,431	92	3～4(1)	4
61	12,855	103	3(1)	4
62	12,559	98	3(1)	3

(注) ()内は、パート社員数。

(ケ)の監督責任とは、前記（第1、3(2)①②③、同3(3)①、同3(4)）の一連の経過を指している。

(コ)のような商品交換（顧客の希望する商品が店にない場合に、近隣の同業他社から現金による決済をしないまま一時的にこれを借り受け、顧客に販売する方法で、時の経過とともに貸借関係が分らなくなるなど事故の元ともなるので、会社はこれを禁止していた。）が吉祥寺店で、Xの了解のもとに行われた事実は何回かある。しかし、これは、Xが禁止しても同じメーカーの美容部員同士が自主商品の売上を上げるため、内緒で行ってしまうため、Xが上記のような実情を社長に説明して、やむを得ない場合に限り、店長の確認を得てから行わせるようにしたいと相談し、その了解を得ていた。

- ② なお、会社は以上の配転理由の根拠として、B1社長の陳述書や同人宛ての報告、退職した社員等からの私信等を多数証拠として提出している。そして、会社がXの店長不適格理由として指摘する前記事柄の大部分は、B2部長が入社する前のことで、当時これらを経験した

Xの上司はB 1 社長だけであったので、当委員会は同社長に対し2度
にわたって審問での証言を求めたが、同社長はいずれもこれを拒否し
た。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

本件配転とそれに伴う賃金など労働条件の切り下げは、Xが会社の一
方的な労働条件の切り下げや、恣意的で不明確な労働条件の全般的な改
善を求めて組合に加入したことに対する報復であり、ひいてはX本人を
退職に追い込み、組合の影響力を会社から一掃しようとする明白な不当
労働行為である。

(2) 被申立人の主張

本件配転は、下記のとおり、業務上の必要性に基づくものであって、
不当労働行為と目される点はいささかも存しないのであるから、本件申
立ては、いずれも理由なきものとして棄却されるべきである。

① 申立人Xは、58年9月に退職を申出たことがあり、そのころから同
人の勤務振りに変化がみられるようになり、吉祥寺の民度が高いにも
かかわらず売上が低落したり、その他店長として多々不適格な行為が
あるなど、同人の勤務振り・態度は店長としての任に到底耐えるもの
でなくなった。

② 商品管理課は、本社において営業店を統括し、商品の合理的な仕入、
在庫、デッドストックの削減、資金コストの軽減等を実現するため、
会社の将来を展望して新設したものであるところ、この目的を達成す
るためには、営業店の内容を熟知している者、とりわけ店長として営
業店の業務全般を掌握・指揮したことのある者が適任であるので、同
課の課長にB 3 日本橋店長を、課長代理にX 吉祥寺店長を配置した。
そして、Xを本件配転の対象とした経緯としては、前記理由から、同
人の吉祥寺店以外の店長への配転は全く考慮の余地がなかったので、
店長と同格の本社課長への異動も一応検討したが、同ポストは4つし
かなかったことなどから、やむなく商品管理課の課長代理に配転し、
同課長代理手当も特に配慮して規定より1万円増額したのである。

2 当委員会の判断

(1) 本件配転理由の合理性について

① 会社は、Xが店長として適任でなかったとして10項目の理由を挙げ
ているが、これに関する事実関係は前段認定のとおり（第1、4(4)
①イ後段）、店長としての適格性と関係がないもの（第1、4(4)①イ
(キ)）、本件配転より相当以前の出来事であってその後格別問題とされ
ていなかったもの（同(イ)(ウ)(オ)）、必ずしも同人の責に帰すべきもの
とは思われないもの（同(ア)(エ)(カ)(ク)(ケ)(コ)）など総じて問題として
取り上げるに値しないと思われる事柄であって、ためにするために探

し出したものではないかとの疑いを抱かざるをえない。しかも、これらの事柄にタッチしているとみられる会社の上司は、B1社長のみであると認められるところ、同社長は、当委員会の二度に亘る勧めにもかかわらず、これらに関する証言を拒否している（第1、4(4)②）ことからしても、Xが店長として不適格であるとする具体的疎明は極めて不十分であるといわざるをえない。

- ② 他方、Xは本件配転により、店長から店長代理と同格の課長代理に降格され、役付手当も減額されるに至ったのであるが（第1、4(3)①）、同人が配転された当時の会社の商品管理課構想は極めて漠としており（第1、3(3)⑤、4(4)①ア後段）、しかも、Xは本件配転の際、商品管理課の業務についての具体的説明を一切受けていなかった（第1、4(1)③、4(2)②、4(3)③）。

そして、Xが商品管理課で従事した業務内容も、レポートの提出、マニュアルの作成、結果の出ている決算棚卸表の検算・清書・読書感想文の提出等、場当たりの、なかには商品管理といかなる関係にあるか疑問を呈さざるをえない仕事もあり、仕事の指示も、指示者が指示したこと自体を忘れていたり、会社の経理上の数字を教えないまま提出されたレポートを現実には即していないと評価するなど（第1、4(3)③）、一貫性を欠き、無理と知りつつの嫌がらせと疑われるものもみられる。

しかも、就労場所は、最初は真冬の12月に暖房もない倉庫、次いで、某会社の一隅、次は、図書館、そして、本社に入った後も、他の社員がいない会議室というように、悪環境で、あくまでも他の社員から隔絶し就労意欲を失わせるようなところであった（第1、4(3)②ア～ウ）。

- ③ 以上の点からすれば、会社の主張するXの店長としての不適格性および同人を商品管理課へ配転することの業務上の必要性ないし合理性については、ともに極めて疑わしいものがあるといわざるをえない。
- (2) Xの組合加入と会社の対応について

- ① 前記認定のとおり、61年10月ごろ、Xが組合への加入に言及したところ、B1社長が「組合には入らないでくれ」と言っていること（第1、3(1)②）、B2部長等がXの組合加入公然化前から、「X店長は組合に入ると言っていないか」、「X店長から組合に誘われていないか」、「店長に何かミスはないか」などと吉祥寺店の社員に尋ね、Xの組合加入の動向を探り、同人の仕事上のミスを捜し出そうとしていた（第1、3(2)⑤）ことなどの事実が認められ、これらの事実からすれば、会社はこのころからXの組合加入の意向を感じとり、これに不快の念を抱いていたものと認められる。
- ②ア ところで、Xの組合加入公然化後の62年8月ごろ、会社はH化粧品事件に係る団交のなかで、組合から店長の職務権限等の不明確さ

を指摘された。そこで、店長の職務権限等の問題について、組合のA3書記長と会社のB1社長、B2部長、5店長らとの間で懇談会を持つことになり、62年9月9日に開催された(第1、3(3)①②)。ところが、A3書記長がその場から退席するや、B3日本橋店長が、「店長は組合に加入すべきでない」と発言し(第1、3(3)②)、次いで、開催された同年9月24日の店長会で、同店長が異例の無記名投票で座長となり、「Xを除いて、店長職は組合非加入とする」との採決を行った。そして、店長は非組合員の範囲との考えを持っていたB2部長から、「是非、文書にしてほしい」との指示を受けた同店長は、「店長規約確認書」として明文化し、X以外の店長から署名まで集めて会社に提出した(第1、3(3)③)。

B3日本橋店長は、上記懇談会の開催に当たってB1社長から「議題として、店長の職務と権限を組合の方に理解してもらうので、よく考えておきなさい」、「話す機会があったら話すように」との指示を受け(第1、3(3)②)、その結果を会社の指示で文書化し提出しているのであるから、同店長の行動は会社の意を受けてのもののみられる。

イ このような経緯をみれば、Xの組合加入公然化後の時点では、会社が社員、とりわけ店長職にある社員が組合に加入することを極度に嫌っていたことが明らかに看取され、したがってまた、このような会社の意に反して組合に加入したXを嫌悪していたことは容易に推認できる。

ちなみに、会社は、62年5月にXがH化粧品事件の再発防止のための報告書を提出したにもかかわらず、他の店長の意見を求めるなど、なおも同人に対する責任追及の姿勢を緩めず、同年10月に至って戒告処分にしたのであるが、これは上記Xの組合加入に対する嫌がらせであるといわざるをえない(第1、3(2)③、同(3)①、同(4))。

(3) 結 論

以上(1)および(2)を総合勘案すれば、本件配転は、会社が、吉祥寺店長であったXが会社の意に反して組合に加入したことを理由としてなした不利益取扱いであると判断せざるをえない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人株式会社シャンティが、申立人Xを吉祥寺店長から商品管理課課長代理に配置転換したことは、労働組合法第7条第1号に該当する。よって、労働組合法第27条およ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。

平成3年10月15日

東京都地方労働委員会

会長 古山宏