

命 令 書

申立人 全国一般労働組合大阪府本部

被申立人 株式会社ニッポー技研

上記当事者間の平成12年(不)第62号事件について、当委員会は、平成15年6月11日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、当事者間の平成9年6月11日付けの確認書に基づき、申立人組合員X1については同8年2月に技術開発部長が所掌していた業務に相当する職務を、及び同X2については同8年2月に営業部長が所掌していた業務に相当する職務をそれぞれ命じなければならない。
- 2 被申立人は、平成11年10月1日付けで行った申立人組合員X3の課長職からの降格処分並びに同X1及び同X2の部長職からの降格処分をなかつたものとして取り扱い、降格処分がなければ得られたであろう役職手当相当額を支払わなければならない。ただし、X3に対しては、平成13年9月14日までの分とする。
- 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

全国一般労働組合大阪府本部
執行委員長 X4 殿

株式会社ニッポー技研
代表取締役 Y1

当社が、貴組合員X3氏、同X1氏及び同X2氏に対して、従前所掌していた業務に相当する職務を命じず、平成11年10月1日付けで、貴組合員X3氏の課長職からの降格処分並びに同X1氏及び同X2氏の部長職からの降格処分を行ったことは、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。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

被申立人の部課長であった組合員3名は、懲戒解雇処分が撤回されて職場復帰した。

それ以降、役職相当の手当等は支給され、金銭面での不利益は受けなかったものの、職場復帰時に労使で締結された確認書の履行が不完全で、その役職に相当する業務が与えられていないとして、申立人は改善を求めていた。このような状況下で、被申立人は、組合員3名の役職を解き、役職手当の支払を中止した。

本件は、これらのことが不当労働行為であるとして争われた事件である。

2 請求する救済内容要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 申立人組合の組合員3名を平成9年6月11日付け確認書の合意に従い、同8年2月以前に就任していた職に復帰させること
- (2) 平成11年10月以降の申立人組合の組合員3名に対する上記職務に相当する賃金・手当の支払
- (3) 謝罪文の掲示

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

平成8年2月、株式会社ニッポー技研(以下「会社」という)は、X3、X1及びX2(以下、上記3名をそれぞれ、「X3」、「X1」、「X2」といい、3名を併せて「X3ら3名」という)を懲戒解雇した(以下、平成8年2月に会社がX3ら3名を懲戒解雇したことを「8年解雇」という)。

大阪地方裁判所の解雇を無効とする仮処分決定を経て、会社は8年解雇を撤回し、平成9年6月11日付けの労使間の確認書(以下「6.11確認書」という)において、X3ら3名の原職復帰が合意されたが、会社が、調整が必要である等として、「待遇」扱いの期間を設け、経過後原職に就けることを提案したため、申立人側はこれを了承し、一定期間「待遇」扱いとすることが定められた。

しかし、会社は、全国一般労働組合大阪府本部(以下「組合」という。また、組合の下部組織で会社従業員等によって組織されている全国一般労働組合大阪府本部ニッポー技研支部を「支部」といい、両者を併せていうときは、「組合等」という)を嫌悪して、一定期間経過後も、X3ら3名を「待遇」扱いに留め置き、原職に復帰させなかった。

すなわち、会社はX3ら3名に対して他従業員と異なる扱いをし、原職相当の仕事を与えないばかりか、本来の仕事から遠ざけ、役職に見合わない仕事しか与えなかった。

このような状況下で、平成11年10月に、会社は、組合活動を更に嫌悪・妨害し、X3ら3名の役職を解いた(以下、会社がX3ら3名の課長職又は部長職を解いたことを「本件降格処分」という)。これは、会社がX3ら3名を原職復帰させる意思がないことを確定

的に表明し、かつ役職手当の不支給という経済的損害を具体的に与えるものである。

会社が本件降格処分の理由として挙げるのは、既に解決している平成8年2月のX3ら3名に対する懲戒解雇以前の問題か、根拠のないことのみである。また、会社は、X3ら3名に対し、本件降格処分以前に業務に関して具体的に問題点を指補し、改善を促す等の行為をしていない。なお、X3がコンピューター等を扱えないとする点についても、会社はこれを問題視する主張をしないまま6.11確認書を締結しており、これが本件降格処分の理由となり得ないのは勿論、経理の責任者にコンピューター等の操作能力は必須ではないことが明らかになっている。

本件降格処分後、会社は未回収債権の回収、会社の建築物の保守修繕、敷地内美化管理等を分掌するとして業務課を新設し、X3ら3名のみを配属したが、業務課の新設の必要性はなく、嫌がらせのためでしかない。この後のX3ら3名への処遇も組合等を嫌悪したためである。

なお、組合等は本件降格処分の直前に、会社運営の正常化とともに労使関係の正常化を求めて平成11年7月19日付け及び同年9月20日付けの書面を若干名の会社従業員に配布しており、これが本件降格処分の直接のきっかけとなったが、これは平成11年7月、支部の団体交渉(以下「団交」という)に対して、会社が役員不在のため応じられない旨返答する等したため配布したもので、労働組合の経営者に対する正当な批判活動である。

また、組合は主位的には前記の請求する救済内容要旨のとおり
の救済を請求するが、予備的には、X3ら3名について、本件降格処分の撤回、役職手当の支払及び謝罪文の掲示を求めるものである。X3は本件係属中に退職したが、組合は、実質的には8年解雇前の職に戻したものである。退職時点までの管理職手当の支払等を請求するものである。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

本件降格処分は、昇進の反対措置としての降格に相当するが、この種の降格処分は、判例上も人事権の行使として一定の合理性があれば許されている。本件降格処分は、後記のように、X3ら3名の管理職としての能力の欠如と、組合活動の名を借りた反経営的な活動を理由とするもので、不当労働行為には該当しない。

8年解雇の撤回後、X3ら3名は、「待遇」扱いであったが、地位は従前と同様であった。X3ら3名に、部門の責任者を命じた理由の一つは、被申立人が、もとよりX3ら3名の管理職としての能力に疑問を持っていたことにある。X3は経理のエキスパート、即戦力ということで採用されたが、コンピューター等を全

く扱えず、帳簿のつけ方も素人同然であり、到底、経理の責任者を任せられる状況ではなかった。X 1 も、日常業務の遂行や特許申請を行うか否かの判断等において懸念があり、X 2 についても、売掛金の回収等をめぐる営業上の不手際により会社に損害を与えていた。これらが懲戒解雇理由に相当するかどうかはともあれ、少なくとも、管理職としての資質には疑問を抱かざるを得ない状況であった。

また、X 3 ら3名は、組合活動の名を借りて、反経営的な活動を繰り返していた。会社側が提訴した平成11年7月19日付け書面に関する訴訟は、棄却されたものの、判決中で同書面の配布は正当な組合活動ではないと判示されている。

さらに、8年解雇後、新しい経理課長等それぞれのポストに補充した人材を解職又は転出させるわけにいかず、復帰後のX 3 ら3名が他従業員と融和できると思えなかったこともその理由の一つである。このような状況下でも、被申立人は、対応に苦慮しつつ、X 3 ら3名に対して精一杯の業務指示を行ってきた。にもかかわらず、X 3 ら3名の反経営者的な言動が激しくなり、他の従業員との調整も図ってきたが、他の従業員から不満が出ているということもあって、部長や課長という上位の管理職として処遇する限度を超えたため、本件降格処分を行ったものである。

ところで、申立人はX 3 ら3名を8年解雇以前の職に就けることを求めるが、8年解雇時からは不当労働行為の申立期間を徒過していることは明らかである。そもそも、8年解雇は仮処分決定により法律的には決着している。同決定は従業員としての地位と賃金の仮払を定めたにとどまり、職名や業務内容まで指定するものではない。また、いったん原職に復帰させた後に、その後の新たな事情により会社が配転や降格をすることができるのは当然である。

X 3 は、平成13年9月14日付けで会社を定年退職しており、同人に関して、課長職につける等の救済を求めることは失当である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社ニッポー技研は、肩書地に本社を置き、自動車の洗車機の製造販売等を営む株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約50名である。
- (2) 申立人全国一般労働組合大阪府本部(組合)は、肩書地に事務所を置き、主として大阪府内の事業所において勤務する労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約2,000名である。

組合には、下部組織として全国一般労働組合大阪府本部ニッポー技研支部(支部)があり、その組合員数は本件審問終結時4

名である。

2 8年解雇前後の紛争の経過

- (1) 平成8年2月、会社は、売掛金の請求を怠ってきた等として営業部長のX2を、不正な経理処理があった等として経理課長のX3を、多量の不良在庫を発生させた等として技術開発部長のX1を、それぞれ相次いで懲戒解雇(8年解雇)した。

ところで、8年解雇時点から本件申立てに至るまで会社の代表取締役はY1であるが、同人の夫のY2が、社長代行として会社を代表して職務を行うことがあった。なお、Y2は、会社では、通常、会長と呼ばれていた(以下、Y1を「Y1社長」といい、Y2を「Y2会長」といい、この2名を併せてY1社長らという)。

一方、X3は経理部門の、X1は技術開発部門の、X2は営業部門の、それぞれ責任者の地位にあった。X3は、平成7年8月、経理課長として会社に入社した。X1は昭和52年に、また、X2は同50年に、会社の前身会社にそれぞれ入社しており、両名は、登記簿上、平成7年12月まで、会社の取締役の地位にあった。

- (2) 平成8年2月頃、会社は、加賀工場(石川県加賀市)の閉鎖を決定し、従業員1名を懲戒解雇、8名を諭旨免職とした。これを契機として、支部が結成され、X3ら3名も加入した(以下、8年解雇及び加賀工場の閉鎖決定に起因する労使紛争を併せて「8年争議」という)。

なお、その後、上記の加賀工場の従業員の解雇及び諭旨免職は、撤回された。

- (3) 平成8年4月15日、X3ら3名は、8年解雇について大阪地方裁判所に地位保全仮処分の申立てを行った。同9年3月11日、同裁判所は、X3については、殊更同人が不正な経理処理をしたとは認められない等として、X1については、同人が大量の不良在庫を発生させたとは認められない等として、X2については、売掛金の請求に係る同人の対応に不手際はあったが、会社が同人に報告等を求めていたとする疎明もなく、懲戒解雇には相当しない等として、X3ら3名に従業員たる地位を認める判断をした。
- (4) 平成8年10月14日、組合等は、会社は8年争議を議題とする団交に誠実に応じていないとして当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(平成8年(不)第42号事件)。

この事件は、同9年10月16日、会社が団交に応じたとして取下げにより終結した。

- (5) 会社は、X3ら3名に対して、平成9年5月21日付け文書を送

付して、復帰条件を明示することなく、8年解雇を撤回する旨
通知し、速やかに出勤するよう指示した。

同月23日、X 3ら3名は入社したが、同時に、組合等は、次
回開催する団交において復帰条件を検討することで合意して
いたにもかかわらず、この勤務指示は団交経過を無視したもの
であると抗議し、併せて、8年解雇に関する謝罪及び解雇前に
従事していたのと同じ職に復帰させること等を求めて団交を
申し入れた。

なお、同月29日から、X 3ら3名は会社の業務に就いた。

- (6) 平成9年5月28日及び同年6月11日、組合等と会社の間でX 3
ら3名の復職条件等を議題とする団交が開催され、同日付けで
下記の確認書(6.11確認書)が締結された。

「1 X 3ら3名の懲戒解雇撤回に関してこの解決のために会
社は謝罪するが、その方法については具体的に検討してい
ない。

損失に対する補償については、具体的なものがわからな
いので、現時点では答えられない。

2 X 3ら3名については原職に戻す。すなわち、X 3は経理
課長待遇、X 1は技術開発部長待遇、X 2は営業部長待
遇とする。

3 上記「待遇」扱い期間については、一定期間の推移をみ
て検討するが、会社は上記3名との間で業務会議等を開
催し日常業務の円滑化を図るとともに、空白役職の任務
配置について早急に組織体制を確立するよう努める。

4から12 (略)」

なお、確認書の内容の協議中に、会社は、X 3ら3名を「待
遇」扱いとすることに関して、この措置は他従業員との関係改
善を図るためであり、半年程度を想定している旨、組合やX 3
ら3名に述べたことがあった。

また、本件審問終結時において、会社は6.11確認書において
言及した損失補償を履行していない。

3 8年解雇撤回以降の担当業務等

- (1) 6.11確認書の締結と相前後した平成9年6月頃、会社は、組織
を改変した。経理部門は、それまで経理課が担当していたが、
新設の計数課が主たる業務を担当することになった。技術開発
部門は、それまで技術開発部が担当していたがこれを廃止し、
新設の開発部が主たる業務を担当する一方、別途、新設の営業
技術推進本部の下に技術部が置かれることになった。営業部門
は、従前は3部体制であったがこれを廃止し、上記の営業技術
推進本部の下の営業推進部が主たる業務を担当することにな

り、別途、同本部の下に営業部が置かれることになった。

- (2) X 3 は、8年解雇撤回後、上記(1)の計数課には配属されず、経理課長として、伝票の整理、経理台帳への記入及び未回収の売掛金の回収等に従事した。

平成10年1月21日、会社は組織を再度、改変したが(以下、この組織改変を「10年組織改変」という)、主に集金を担当する営業業務課を新設し、X 3のみを課長として同課に配属した。

- (3) X 1 は、8年解雇撤回後、上記(1)の開発部には配属されず、技術部長として、洗車機の修理及びメンテナンス等に従事した。平成9年12月1日、X 1 は、休止していた加賀工場の再開に伴い、同工場の最高責任者を命じられたが、赴任時には、同工場は水道設備が完成していない等稼働できる状況ではなかった。平成10年10月1日、X 1 は、加賀工場の最高責任者の任を解かれ、担当業務を明示されないまま、営業技術部長を命じられた。X 1 が、営業技術部長として本社へ赴いたところ、会社とトラブルの起きている元代理店が担当していた顧客に対して営業活動を行うよう命じられた。なお、同人は、これまで得意先回りの経験はなかった。後述の本件降格処分が発せられるまで、X 1 は得意先回り及び洗車機の修理等に従事した。

X 1 には8年解雇前には部下がいたが、8年解雇撤回後は加賀工場赴任中を除いて部下はなく、また、X 1 は8年解雇前に従事していた開発関連業務と同様の業務には従事しなかった。なお、X 1 は、加賀工場にて勤務していた時期に、平成10年9月22日付けで、同工場の従業員が勤務時間中に競艇賭博を行ったことに関して、管理、監督業務の懈怠があったとして、嚴重注意処分を受けたことがあった。

- (4) X 2 は、8年解雇撤回後、上記(1)の営業推進部には配属されず、営業部長として、取引先回り等に従事した。会社は、10年組織改変により、主に取引先の新規開拓を担当するとして営業企画室を新設し、X 2 を部長として同室に配属したが、同室に配属されたX 2 以外の従業員は他の営業担当課との兼務であった。また、会社の営業担当者と代理店が情報交換等を行う代理店会議や社内の営業会議に、開催日時が知らされなかったこと等により、X 2 が出席できないことが少なくとも3回あった。

なお、X 2 は、8年解雇撤回後、本件降格処分に至るまでの間に、会社が洗車機約50台のリース契約を締結したこと等の相当部分にかかわった。

- (5) 組合等は、会社に対し、平成10年10月26日付けで要求書を提出し、この中で、X 3 から3名の8年解雇に起因する問題に関して、

懲戒解雇撤回と職場復帰は果たされているが「待遇」扱いのままで、原職復帰が実施されていないとして、その履行を求めた。これに対し、会社は、同11年3月20日付け回答書で、原職復帰については、従前からの説明どおり、他の従業員との調整を図っている旨回答した。

なお、支部は、平成11年3月23日付け及び同年7月8日付けの会社への団交申入れに当たり、8年争議に関する件を議題として挙げていた。また、本件降格処分に至るまで、X3ら3名は、8年解雇前の担当業務を主に担当する部課に配属されなかった。

4 会社経営に関する支部による書面の配布等

- (1) 平成10年12月、支部は経営の安定・発展と労働条件の向上等をめざす立場からとして、会社の経営展開に関する提言を行った。この提言は、製品の特性を生かした市場の拡大や代理店の信用回復と販売体制の充実等を内容とするものであったが、8年争議にも言及し、会社はその経験を無駄にしないため、現経営陣も重大な決意をもって臨むべきであるとしている。なお、会社はこの提言に対して、回答等を行わなかった。
- (2) 平成11年3月頃、会社監査役Y3（以下「Y3監査役」という）は、①社外に会計書類を持ち出しての監査、②X3を代理人とする監査を求めたが、当時、会社の社長代行であったY4（以下「Y4社長代行」という）は、いずれにも応じなかったため、同年6月11日、Y3監査役は、税理士を補助者として監査を行った。
- (3) 平成11年7月8日、支部は、会社に同年夏季一時金等を議題とする団交を申し入れたが、会社は、Y4社長代行の辞任により役員が不在であるとして、応じられない旨返答した。このころ、Y4社長代行は辞任した。
- (4) 支部は、Y4社長代行の辞任により企業運営に混乱が生じており、根本的な対策とともに、当面の運営方法について見解と提言を示すとして、会社従業員に対し、「ニッポー技研(株)・経営の混乱状況について」と題する平成11年7月19日付けの書面(以下、この書面を「7.19文書」という)を配布した。

7.19文書の概要は、下記のとおりである。

「株主総会でY4社長代行の代表取締役就任に異議が提起されて以降、Y4社長代行の出勤が滞っているが、同代行らが監査業務の遂行に反対し、妨害じみたことをしたため疑惑が生じたと言われている。このことが事態の混乱の発端だが、真の原因はもっと根深い。

会社は、監査をめぐって、外部の人を監査の代行者にするのには同意できないとし、それではX3に依頼するとすると

拒否するなど、その言動が矛盾するとともに、疑惑隠しそのものに発展していった。結局、税理士の監査が行われたが、その結果、Y 1 社長の代表取締役就任以来、貸付金や仮払金等の名目でかなりの金額が会社から流出していることが判明した。この財産流出に当たってY 4 社長代行との間で何があったかは定かでないが、社長交代の発表後半年も経ないでの辞任は誰もが疑惑を持つものである。

しかも、Y 1 社長らの責任は重大で、多額の資金を私物化したことにとどまらず、混乱の真の原因は、加賀工場の閉鎖、そこで働く従業員の退職金を節約する意図で解雇する等、非人間的な行為を行ってきたことにある。

今回の経営陣内の混乱も、8年争議も、その責任がY 1 社長らにあることが明白な以上、同人らは退陣し、株主の立場を離れ、経営から完全に手を引くべきである。

さらに、支部が従前から要求している組合員に対する謝罪と解決金の支払を履行すべきである。過去の清算をしてこそ、再建計画が実行されるものである。」

また、この7.19文書の配布前に、X 1 のフロッピーディスクの文書ファイルの中に、会社株主の立場でX 1 及びX 2 が作成したとされる平成10年10月7日付け文書が発見されたことがあった。この文書は、Y 2 会長の私的な理由により会社財産に抵当権を設定している等同会長が会社財産を私物化していることから、会社経営が赤字になっていることを指摘し、Y 1 社長らに経営責任を求めるものであった。

- (5) 平成11年7月27日、支部と会社間で同年夏季一時金等を議題とする団交が開催された。会社側からは、労務担当者として同10年9月頃に就任した常務取締役Y 6 (以下「Y 6 常務」という)等が出席するとともに、企業防衛に専門的に取り組んでいるとされる株式会社の代表取締役が同席していた。

組合等は、同年8月2日付け文書で、団交において、会社側が社外者を同席させた上、Y 6 常務が、7.19文書を「アジビラ」であるとする暴言を吐き、さらに暴力行為を行ったとして抗議するとともに、暴力行為についての謝罪、及び権限のある役員の出席への出席等を求めた。なお、この文書には、Y 6 常務が部長・課長の組合員資格は認められないので、組合員であるならば役職手当は支払わない旨発言したとする記載がある。

一方、会社は、同月5日付け回答書で、会社の再建と発展のため、専門会社に労務関係等に関する委託を行い、団交の出席を依頼したこと、及び、組合等が暴力行為と主張している点については、支部側の「貴様、こら」等の発言を契機にY 6 常務

が激怒した拍子に、足がテーブルにあたった結果、テーブルがX3の所まで移動したものである旨回答した。

- (6) 支部は、7.19文書に続いて、見解と提言を示すとして、会社従業員に対し、「ニッポー技研の経営はこれでいいのか」と題する平成11年9月20日付けの書面(以下、この書面を「9.20文書」という)を配布した。

9.20文書の概要は、下記のとおりである。

「Y2会長は、妻を代表取締役の座に据え、実権は自らが握って会社を私物化し、会社に損害を与えてきた。また、Y2会長は、社外から人材を導入したが、これらの人物は会社に貢献することなく、多額の役員報酬の支払等、会社に負の遺産を残した。さらに、Y2会長は、私的な理由から、会社の不動産に根抵当を設定、登記しており、会社の信用を失墜させている。

また、放漫経営と経営能力欠如による問題も起こっており、売掛金回収が滞り、資金繰りが悪化し、経営困難に陥っている。

さらに、労務担当とされるY6常務は、今後、団交に専門会社の関係者を同席させる旨発言したが、これほどの労務担当が必要かは疑問で、屋上屋を重ねるようなもので、経費の無駄遣い以外のなにものでもない。以上のことから、Y1社長らは会社を経営する能力はないと判断せざるを得ない。」

- (7) 会社は、X3に対して、業務指示書と題する平成11年9月24日付け文書を交付した。

この文書は、9.20文書は会社の経営に関する真相を故意に歪曲しているとし、同文書を会社施設内にて許可なく配布することにより、会社を誹謗中傷し、業務に重大な影響を及ぼしたとして、このようなことを行わないよう業務上指示するというものであった。同時に、会社は、支部に対しても、X3に上記のようなことをさせたとして抗議する同日付け文書を交付した。

これに対して、支部は、平成11年9月27日付け文書で、会社が9.20文書の配布という正当な組合活動を業務妨害行為としたこと及び業務指示をもってこの活動を妨害したことについて抗議し、9.20文書のどの部分が真相を故意に歪曲し、誹謗中傷したものか等について回答を求めた。

- (8) 平成11年11月2日、Y2会長らは、X3を被告として、7.19文書の配布に伴う損害賠償及び会社掲示板への謝罪広告の掲載等を求めて大阪地方裁判所に提訴した。同13年3月30日、同裁判所は、7.19文書はX3個人ではなく支部が作成したものであり、配布先は会社従業員で枚数も少数であること等を理由に、請求を棄却し、この判決は、同地方裁判所限りで確定した。

なお、同判決の傍論において、7.19文書は、Y2会長らに横

領や背任があるかのような印象を与える記載があるなど、名誉を毀損する事実を摘示したものである旨、また、7.19文書の内容は、Y 1 社長らに退陣を求めるためのものであり、組合員の経済的地位又は労働条件の向上を図る目的のものとはいえず、組合活動の範囲を逸脱したものであって、7.19文書の配布は違法である旨示された。

5 本件降格処分について

(1) 平成11年9月11日、会社は取締役会議を開催し、X 3ら3名は、管理職として不適格であるからその役職を解くことを決定した。なお、新たな職場については十分討議して決定することとなった。

(2) 平成11年9月25日、Y 6 常務はX 3に対して、紛争解決のために、課長職を降りるか又は金銭解決が可能かを尋ねたが、X 3はいずれにも応じられない旨返答した。

(3) 平成11年9月26日頃、会社はX 3ら3名に対して、同年10月1日付けでX 3は課長職を、X 1及びX 2は部長職を解くこと(本件降格処分)を通知する文書を渡そうとしたが、X 3ら3名が受領を拒否したため、会社は、解職を通知する同年9月28日付け文書を郵送した。

なお、同年10月1日から同月20日までは、会社はX 3ら3名に対して新たな業務指示は行わず、X 3ら3名は従前どおり勤務した。

(4) 平成11年10月21日、同日付けの組織変更を周知するとして、会社の掲示板に新たな組織体系と配属された従業員を示す図が貼りだされた。この組織変更により、未回収債権の回収、建築物保守修繕、敷地内美化管理、その他、各部署の依頼による応援を行う業務課が管理部の下に新設されたが、同課に配属されたのはX 3ら3名のみであり、いずれも、役職なしの配属であった。

(5) 会社は、X 3ら3名に対し、業務指示と題する平成11年10月26日付け文書をそれぞれ交付した。同文書には、具体的な業務内容についての記載はなく、X 3は、引き続き従前の業務を行いY 6 常務から指示を受けるよう、X 1及びX 2は、従前の業務を引き継ぎ、営業に関する業務は営業統括次長のY 3 某から、それ以外の業務はY 6 常務から指示を受けるよう、それぞれ示されていた。

なお、その後、X 3は伝票を元にした統計作成、X 1は機器の修理、X 2は部品の加工等に携わった。

(6) X 3ら3名の平成11年10月分賃金の役職手当は、日割計算により、従前の3分の1の額が支払われた。同年11月分以降は、X

3ら3名の役職手当は支払われなくなった。なお、その他の賃金については、従前どおり支払われた。

- (7) 組合等は、平成11年10月29日付け文書等で、本件降格処分に抗議し、団交を申し入れた。同年11月19日及び同12年1月19日、組合等と会社間で団交が開催されたが、Y 6 常務は、本件降格処分に関して、役職者や機密事項を扱う者は労働組合に加入できない、X 3ら3名は役職者にふさわしい仕事をしていない、会社の経営状況は悪く、新たな企業展開のためには新しい体制が必要である等と述べた。

その後も、組合等は平成12年3月13日付け書面等において、会社に対して本件降格処分に抗議する等した。

- (8) 平成12年1月31日、支部は会社従業員向けの組合ニュースを会社の門前で配布し、会社から抗議を受けた。
- (9) 会社は、X 2 に対して同人が職務外の伝票作成及び商品の販売を行ったとして、平成12年2月17日付け業務命令により、顛末書の提出を求めた。X 2 は、本件降格処分前の取引先が、同人を担当として受注することを強く望んだことから、同人が、商品を販売したとする報告書を提出した。会社が始末書の提出を更に求めたため、支部は、抗議し、団交の開催を求めた。結局、X 2 は今後、指示がない限り伝票を発行しない等とする始末書を提出し、会社は、この件について特段の処分は行わなかった。
- (10) 平成12年3月24日、それまでX 3ら3名の席は、営業部にあったが、同人らの席のみ別の部屋に置かれることになった。
- (11) 会社は、X 3ら3名に対して、平成12年8月16日付け文書で、同月21日から、リース先から返還される洗車機等の解体を行うよう命じた。なお、従来から他従業員が業務の合同に洗車機の解体を行うことがあったが、X 3ら3名は、従来以上に細かく分割して解体するよう命じられた。
- (12) 平成12年9月27日、組合等は当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (13) 平成13年9月14日、X 3 は定年退職した。

第4 当委員会の判断

1 不当労働行為の成否

- (1) 本件は、平成11年10月の本件降格処分を契機に申し立てられたと解せられるが、組合は、本件降格処分は、平成9年に交わされた6.11確認書に定めるX 3ら3名の原職復帰を履行する意思がないことを会社が確定的に表明したものであると主張し、6.11確認書に従い、X 3ら3名を8年解雇前に就任していた職に復帰させることを求める。そこで、8年解雇撤回以降本件降格

処分までの会社におけるX 3ら3名の地位等について、まず検討する。

8年解雇撤回後、X 3ら3名は職場復帰し、前記第3.3(1)ないし(4)認定のとおり、役職手当を受給し、部課長の役職名を与えられ、X 1は一時、加賀工場の最高責任者を命じられていたことが認められる。しかし、同人らの復帰と相前後して、会社は組織を改変し、別途、主たる業務を担当する部課を設置し、同人らをこの部課に配属しなかったこと、X 1の加賀工場における最高責任者の職への就任についても、赴任時には工場は稼働できる状況でなかったことをみると、役職名はともあれ、実質的には、X 3ら3名は、それぞれが従前所掌していた業務を与えられず、管理職「待遇」として処遇され、原職又はその相当職に復帰していないと解せられる。

このことについては、6.11確認書でX 3ら3名を原職に戻すとしつつ「待遇」扱いとする旨示されているが、前記第3.2(6)認定のとおり、同確認書第3項は、さらに、X 3ら3名との間で日常業務の円滑化を図るとともに、早急に組織体制を確立するよう努めるとしていること、及び、協議時に会社が「待遇」扱いの期間は半年程度を想定している旨発言したことがあること、がそれぞれ認められ、会社がX 3ら3名を管理職「待遇」扱いとしたのは、暫定的な措置とみるべきである。しかしながら、6.11確認書締結後1年以上が経過した時点で、組合等がX 3ら3名の「待遇」扱いの撤回を求めたが、結局、会社はこれに応じていないことが認められる。

ところで、前記第3.2(6)及び3(5)認定のとおり、会社は、6.11確認書締結時及びその後の団交において、「待遇」扱いとする理由は他従業員との調整を図るためと述べたことが認められる。会社が、人事政策の観点から、原職復帰に当たって準備期間を設けることには一定の合理性はあるとしても、6.11確認書締結後に会社がX 3ら3名と他従業員の関係改善のために具体的な努力をしたと認めるに足る疎明はない。

会社は、「待遇」扱いに留めた理由として、X 3ら3名の能力上の問題を挙げる。しかし、同人らを管理職とするのは6.11確認書上の労使合意に基づくものであり、8年解雇前の問題をもって、6.11確認書締結後においてもなお「待遇」扱いに留め置く正当な理由とみなすのは相当ではない。また、8年解雇の撤回後、X 3ら3名に新たに管理職としての能力の欠如を疑わせる程度の業務上の問題があったと認めるに足る疎明はない。かえって、8年解雇撤回後のX 3ら3名の職務内容をみると、同人らはそれぞれの部門を主たる業務として担当する部課には

配属されなかった上、前記第3.3(2)ないし(4)認定のとおり、例えば、技術開発部長であったX1は、得意先回りの経験がないにもかかわらず、会社とトラブルの起きている元代理店が担当していた顧客への営業を命じられたこと、X2は開催日時を知らされなかったため代理店会議等に出席できなかったこと等の事実が認められ、同人らが管理職としての能力を十分発揮できる状況にあったかどうか極めて疑わしい。

これらのことを考慮すると、会社は、合理的な理由なく、X3ら3名を6.11確認書締結から相当の期間が経過しても、原職又はこれに相当する職務には戻さず、「待遇」扱いに留めたものとみるのが相当であり、かかる行為は、組合員である同人らに不利益を与え、組合弱体化を図ったものと認められ、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。

- (2) 会社は、X3ら3名の管理職としての能力の欠如と組合活動の名を借りた反経営的な活動を理由に本件降格処分を行った旨主張するので、以下、検討する。

まず、管理職としての能力に関しては、8年解雇撤回以降、X3ら3名に新たに管理職としての能力の欠如を疑わせる程度の業務上の問題があったと認めるに足る疎明のないことは、前記(1)判断のとおりである。

次に、本件降格処分直前の組合等の活動としては、前記第3.4(4)及び(6)認定のとおり、支部が7.19文書及び9.20文書を配布していることが認められ、7.19文書の配布に伴う損害賠償等請求訴訟では、会社側の請求は棄却されたが、傍論において、正当な組合活動といえない旨示されたところである。

確かに、これらの文書中には、Y1社長らが多額の資金を私物化しているとする等、名誉毀損の観点から問題にされ得る表現が散見される。しかし、これらの文書の配布に至る経緯をみると、8年争議以来良好とはいえない労使関係が継続してきた中で、前記第3.4(1)認定のとおり、平成10年12月、支部が会社の経営に関する提言を行った際、会社は回答をしなかったことが認められ、組合等が上記文書配布による組合活動を行うに至ったことについては相当の理由があるというべきである。また、使用者の経営方針が従業員の労働条件に影響を及ぼし得ることから、一般に、労働組合による経営方針への一定程度の批判活動が容認されることは明らかであるが、この観点からこれらの文書をみると、当該文書は、Y1社長らの経営責任を問う等会社の経営方針を批判する内容や、8年解雇に起因する問題、会社の団交態度を批判する部分を含んでいることが認められる。

以上のことを勘案すると、これら文書の一部の表現が名誉毀損の観点から行き過ぎの感があるにしても、全体としてみれば、これらの文書の配布は本件降格処分を正当化する程の理由とはなり得ない。

ところで、本件降格処分後のX3ら3名の処遇についてみると、前記第3.5(3)ないし(5)認定のとおり、X3ら3名のみを配属した業務課は未回収債権の回収や会社の建物の保守修繕等を業務内容として新設されたもので、新たな業務は、X3ら3名の8年解雇前の経験がほとんど活用できないものであると判断される。また、降格通知後20日間、X33名に対して、新たな業務や配属先が示されなかったこと、及び、X3ら3名あての平成11年10月26日付け文書においても具体的な業務指示の記載はなく指示系統が示されるのみであること、がそれぞれ認められ、X3ら3名にこの業務を命じる相当性には疑いがある。さらに、会社は、本件降格処分に当たって、前記第3.5(7)認定のとおり、降格通知より1か月以上過ぎた団交において、役職者や機密事項を扱う者は労働組合に加入できない、X3ら3名は役職者にふさわしい仕事をしていない等と発言したにとどまり、X3ら3名に対し降格理由を説明したと認めるに足る疎明はない。

さらに、8年争議以降、組合員の解雇に起因する問題が生じる等、組合等と会社は良好とは到底いえない関係にあったのは明らかである上、前記第3.4(3)及び(5)認定のとおり、本件降格処分の直前の平成11年7月には、Y4社長代行の辞任を理由に会社が組合の団交に応じられない旨返答し、その後開催された団交においても、Y6常務が暴言・暴力行為を行ったと組合等が抗議する等の事実が認められ、引き続き両者は対立関係にあったとみるべきである。

以上のとおりであるから、会社のX3ら3名に対する本件降格処分は、同人らの能力の欠如のため等とは言い難く、同人らの組合活動を嫌悪して不利益を課すとともに、組合による会社に対する批判的言動を抑制することを企図して行われたとみるのが相当である。

- (3) ところで、X3ら3名の配置について早急に組織体制を確立する旨労使確認した6.11確認書は、平成9年6月11日に締結されており、本件申立ては、同日から約3年を経過して申し立てられたものである。しかし、上記(1)判断のとおり、会社は、6.11確認書締結後相当な期間が経過した後においても、正当な理由なくX3ら3名を「待遇」扱いに留め置き、また、前記第3.3(5)認定のとおり、それに対し、組合等が、原職復帰を要求してい

たところ、本件降格処分がなされたものである。

したがって、X 3ら3名の原職復帰についての6.1確認書の不履行は、本件申立時において継続していたとみるのが相当である。

以上のとおりであるから、会社が、6.11確認書を誠実に履行せず、X 3ら3名に対して、同人らが従前所掌していた業務に相当する職務を命じず、本件降格処分を行ったことは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 救済方法

- (1) 役職手当相当額の支払については、X 3は平成13年9月14日に退職しているので、主文2のとおり命じる。
- (2) 組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文3をもって足りると考える。

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15年7月14日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治印

「別紙 略」