

命 令 書

申立人 自交総連・なら合同労組ビッグナラ支部

代表者 支部長 X 1

5 同 X 1

被申立人 株式会社ビッグ・ナラ

代表者 代表取締役 Y 1

10 上記当事者間の奈労委平成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、当委員会は、平成19年4月26日第543回公益委員会議において、会長公益委員佐藤公一、公益委員南川諦弘、同下村敏博、同西谷敏及び同川合紀子が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

15 主 文

被申立人株式会社ビッグ・ナラは、本命令受領後速やかに、下記の文書を申立人自交総連・なら合同労組ビッグナラ支部及びX 1に手交するとともに、同文書を1メートル×2メートル大の白紙に明瞭に記載して、被申立人株式会社ビッグ・ナラの本店及び若草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。

20

記

平成 年 月 日

自交総連・なら合同労組ビッグナラ支部

支部長 X 1 殿

25 X 1 殿

株式会社ビッグ・ナラ

代表取締役 Y 1

当社が貴組合支部長 X 1 殿に対して行った平成 1 8 年 7 月 1 6 日付けの降格措置とこれに伴う賃金減額は、奈良県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定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

5

理 由

第 1 事案の概要

10 本件は、株式会社ビッグ・ナラ（以下「会社」という。）に勤務する自交
総連・なら合同労組ビッグナラ支部（以下「申立人組合」という。）の支部
長である X 1 に対する、会社の平成 1 8 年 7 月 1 6 日付け（以下、平成の
元号は省略する。）の本店店次長から一般職社員への降格措置（以下「本件
降格措置」という。）は、X 1 及び申立人組合の副支部長 X 2 が、奈良地方
15 裁判所に未払割増賃金等支払請求訴訟（以下「本件訴訟」という。）を提起
したという、労働組合としての、また組合員としての正当な行為に対する報
復措置で、不利益取扱い及び支配介入に該当する不当労働行為であり、さら
に、会社が X 2 に本件訴訟を取り下げるよう働きかけたことは、支配介入
に該当する不当労働行為であるとして、1 8 年 7 月 1 8 日、申立人組合と X
1 が申立人（以下「申立人ら」という。）となって、本件降格措置がなかつ
20 たものとしての取扱い、バックペイの支払い及び謝罪文の手交・掲示を求め
て救済申立てをした事件である。

その後、本件降格措置が撤回され、バックペイの支払いがなされたことにより、1 9 年 1 月 1 1 日、請求する救済の内容のうち、本件降格措置がなかつ
25 たものとしての取扱い、バックペイの支払いについての申立てが取り下げ
られた。

第 2 請求する救済の内容

請求する救済内容は次のとおりである。

- 1 謝罪文の申立人らに対する手交並びに本店及び若草店の玄関口付近の従業

30

第3 当事者の主張

1 申立人らの主張

5 (1) 本件降格措置及びX 2に対する発言

本件訴訟は、単なる個人の民事訴訟ではなく、申立人組合の活動として行われたものである。すなわち、X 1 及び X 2 らが申立人組合を結成し、団体交渉によって労働条件の改善、向上及び労働関係法規の遵守を求めてきたにもかかわらず、会社がこれをないがしろにしてきたことから、労働組合活動の延長として本件訴訟が提起されたものである。

従って、本件訴訟の提起は、労働組合法第7条第1号にいう「労働組合の正当な行為」であるとともに、申立人組合の主たる活動として位置づけられるものであり、このことは会社自身も認識していたはずである。

会社は、本件降格措置の理由について、管理職であり管理職手当を支給している X 1 に時間外・休日割増賃金を支給すれば、二重の支払いになるとして、本件訴訟の提起とは「別次元の問題」である、と主張する。

しかし、Y 1 社長も、本件降格措置の「きっかけ」が本件訴訟提起であることは認めている。また、問題が二重の支払いにあるのなら、そのことを裁判で主張し勝訴すればよいのであって、訴訟提起の段階で降格する必然性はない。

また、Y 1 社長が「副社長」「先生」と呼ぶ経営アドバイザーとして会社に招聘されたY 2 の18年7月8日における X 2 に対する発言（以下「X 2 に対する発言」という。）は、本件訴訟の取下げを目的とするものである。このことは、Y 1 社長も認めている。

25 X 2 に対して本件訴訟の取下げを働きかけたとすれば、X 1 に対する本件降格措置も、本件訴訟の取下げを期待して行ったものである。

本件降格措置は、会社が、X 1 が本件訴訟を提起したことに対する報復として、4ランクの降格と賃金の3分の1カットによって、X 1 が本件訴訟の継続を断念することやX 1 を退職に追い込むことを企図したもので、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いの不当労働行為に該当する。

同時に、本件降格措置は、それをみせしめとすることによって、他の組合員が未払割増賃金等支払請求訴訟の提起をためらうこと、また、非組合員が申立人組合に加入するのをためらうことを企図したもので、労働組合法第7条第3号の支配介入の不当労働行為に該当する。

5

会社は、「本件降格措置は就業規則に基づく正当な人事権の行使であり不当労働行為に該当しない」と主張しているが、就業規則上の根拠を示しておらず、会社の主張は理由がない。

10

会社は、X 2 に本件訴訟の取下げを働きかけたが、同人が自ら本件訴訟を取り下げれば、申立人組合にとどまることが困難になることも容易に想像がついたはずである。現に、同人はこの働きかけを契機として、その後申立人組合を去り、このことで申立人組合は組織的に大きな損失を被った。

15

従って、被申立人による X 2 に対する働きかけは、申立人組合に対する不当な支配介入であって、労働組合法第7条第3号の不当労働行為である。

(2) 謝罪文の手交と掲示の必要性

20

会社は、18年10月21日付けで本件降格措置を撤回し、X 1 は本店店次長の地位に復帰し、賃金も従前通りに戻され、この間の減額賃金も支払われた。

25

しかし、これらの対応は自発的になされたものではなく、X 1 が、同年8月28日、奈良地方裁判所に本店店次長の地位保全と従前と同様の賃金の仮払いを求め仮処分命令申立て（以下「仮処分命令申立て」という。）をしたことを受けて、仮処分命令を避けることができないとの判断から、やむなく撤回したに過ぎない。

また、撤回後においても、会社は本件降格措置をとったことについて反省していない。

30

さらに、Y 1 社長は、降格撤回について社内掲示や従業員への説明をせず、降格撤回を知らせる申立人組合ビラの配布に介入したり、訴訟を提起した申立人組合の組合員に対する残業禁止命令や閉店業務禁止措置などの

不当労働行為を継続している。

本件降格措置はきわめて悪質な不当労働行為であり、その後の一連の不当労働行為も悪質であって、会社の不当労働行為意思は根深いものがあり、今後も同種の不当労働行為を繰り返すおそれが顕著であり、これを防止するためにも謝罪文の手交と掲示が必要である。

2 被申立人の主張

(1) 本件降格措置及び X 2 に対する発言

主任、係長（チーフ）、課長（部門長）、店次長（副店長）、店長、部長は管理職であり、それ以外は一般職であり、賃金は、管理職については基本給以外に管理職給及び役職給を支給し、一般職については時間外割増賃金、休日割増賃金、深夜割増賃金を支給することが、就業規則に明記されている。また、管理職に支給している管理職手当は、一般従業員の時間外・休日割増賃金に比較し 2、3 倍の高額であり、それは時間外・休日割増賃金を含むものである。

従って、仮に管理職であり管理職手当を支給している X 1 に時間外・休日割増賃金を支給すれば、二重の支払いになる。

会社は、X 1 の昇進の際、会社の職制及び賃金規程について説明し、X 1 もそれを承諾の上昇進したものである。

本件訴訟は、従業員の給料が、社長の給料、役員の報酬を上回ってしまう請求がなされており、不合理な請求である。

X 1 に対する降格措置については、18 年 7 月 8 日、会社は X 1 と面談し、管理職のままで時間外・休日割増賃金を請求するのであれば会社の就業規則の趣旨に反することを説明し、一般従業員に身分を変更して時間外・休日割増賃金を求めるのかについて、X 1 の意向を聴取したところ、X 1 の意思は、あくまで時間外・休日割増賃金を求める意思であると解されたので、一般従業員に降格することとしたのである。

4 ランクの降格となったことについては、一般職社員でなければ時間外・休日割増賃金を支給できないことから、そのようにせざるを得なかったものである。

従って、本件降格措置は就業規則に基づく正当な管理権及び人事権の行使であり、申立人主張の「正当な行為に対する報復措置」ではあり得ず、不当労働行為に該当しない。

X 2 については、就業規則に基づき、同人の意向を聴取したに過ぎない。

5

(2) 謝罪文の手交と掲示の必要性

会社は18年10月21日付けで本件降格措置を撤回し、同月25日にはX 1に未払い賃金28万4千円を含め70万5千円を支払い、同年11月以降も毎月42万5千円の賃金を支払っている。

10

本件降格措置の撤回は、労使のそれぞれの立場を尊重し、労使の紛争を円満・早期に話し合いにより解決するためになされたものであり、会社は、紛争の継続を望み、申立人らを憎悪し労働組合運動を不当に弾圧しているわけではない。

15

このように現在では、既に不当労働行為がなされる可能性があり得ない状況であり、謝罪文の手交と掲示はいたずらに労使間に憎悪の感情をもたらす可能性があり、不要であり、むしろ有害とも言うべきである。

第4 認定した事実

1 当事者等

20

(1) 会社は、7年5月10日に設立された株式会社で、肩書地に本店を置き、
に若草店を置く、生鮮部門を中心としたスーパーマーケットである。

従業員数は、約130名（本店80名、若草店50名）である（第1回調査時）。

25

(2) 申立人組合は、自交総連・なら合同労組（以下「自交総連」という。）
を上部団体とし、17年3月1日に設立された労働組合であり、肩書地に事務所を置き、組合員数は8名である（第1回調査時）。

2 会社の就業規則等

(1) 管理職の範囲及び管理職手当、時間外・休日割増賃金

30

① 会社では、一般職社員以外の主任以上の職にある者は管理職であり、

管理職手当として管理職給、役職給を支給し、時間外・休日割増賃金を支払っていない。

管理職として主任、係長（チーフ）、課長（部門長）、店次長（副店長）、店長、部長がある。

5 （本店には20人強の正社員がいるが、主任以上の管理職は10人以上である。）

【甲11 甲12 乙1 第1回審問X1証人P. 8 第2回審問Y1証人P. 40 第3回審問Y1証人P. 33～P. 34】

（2）役職の降職及び制裁

10 ① 会社の就業規則には、「役職の降職」について、次のとおり規定されている。

（役職の降職）

第16条 会社は、役職者が次の各号の一に該当するときは、降職を命ずることがある。

- 15 ①勤務成績が著しく悪いとき
 ②傷病等により職務の遂行に支障があるとき
 ③その役職に必要な適格性を欠いたとき
 ④前各号のほか業務上やむを得ない事由が生じたとき

20 ② 会社の就業規則には、「制裁」について、第62条乃至第66条に規定されている。

【甲11】

3 本件降格措置及びX2に対する発言並びに本件降格措置撤回の経過

（1）本件降格措置及びX2に対する発言

25 ① X1は、9年7月23日、会社に一般職社員として入社し、10年末に管理職である係長に昇進した。

X2は、12年4月22日、会社に本店の惣菜部のチーフとして入社した。

30 【第2回審問X1証人P. 3 被申立人主張書面 甲9 甲10 第1回審問X2証人P. 28～P. 29】

② 15年10月26日、若草店がオープンし、X1は農産部チーフとして、X2は惣菜部チーフとして配属された。

【第2回審問 X1証人P. 10 第1回審問 X1証人P. 3 第1回審問 X2証人P. 29】

5 ③ 16年7月24日、Y1が会社の代表取締役役に就任した。

【甲46の1 第3回審問 Y1証人P. 18】

④ 16年10月1日、X1は若草店店長となった。

【第1回審問 X1証人P. 3】

10 ⑤ 17年3月1日、申立人組合（支部長 X1、副支部長 X2）が結成された。結成当時の組合員は15名であった。

同年同月5日、自交総連は、会社に労働組合結成通知を提出した。

【甲1 第1回審問 X1証人P. 5】

15 ⑥ 17年3月22日、申立人組合は、会社と第1回団体交渉を行い、「労働時間等の法令違反を指摘し、労働基準法、労働組合法等の関係法令の遵守」を要求した。

同年4月12日第2回団体交渉及び同年5月9日第3回団体交渉において、申立人組合は、「残業代を支払うよう」要求したが、会社は支払いを拒否した。

【甲8】

20 ⑦ 17年5月14日、自交総連と申立人組合は、会社に「労働基準法軽視、労働者軽視、労働組合軽視に対し抗議」するとともに、「会社から残業及び休日割増賃金問題に関し、協議申し入れの意思表示がないときは、労働基準監督署に労基法第104条に基づく申告を実行する」と通知した。

25 【甲2】

30 ⑧ 17年6月15日、会社は、自交総連に、「管理職（店長、部門長、主任ら）は、労基法第41条第2号に規定する管理監督者に該当し、同法に規定する労働時間等に関する規定は適用されないし、仮に管理職らが管理監督者に該当しないとしても、計算上の時間外手当を超える額を毎月管理職給として定額で支払っており、これを超えて時間外手当を支

給する義務はない」と回答した。

【甲 3】

- ⑨ 17年11月7日、X 1 及び X 2 らは、奈良労働基準監督署監督官
に対し、会社の割増賃金不払いの事実を申告した。

5 【申立書 甲 9 甲 10】

- ⑩ 18年3月3日、自交総連と申立人組合は、会社「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、賃金引き上げ、3月10日の団体交渉開催等を求める『春
闘要求書』」を提出し、同年4月7日、団体交渉促進の申入れを行った。

10 同年4月18日、第4回団体交渉が行われたが、会社は割増賃金を支
払う義務はないと回答した。

【甲 4 甲 5 甲 8 第1回審問 X 1 証人 P. 7】

- ⑪ 18年5月11日、申立人組合の組合員 X 1、X 2、X 3、X 4、X
5 他 5 名（計 10 名）が、会社「未払いの休日・時間外割増賃金を本
15 書面到達後 2 週間以内に支払うよう要求し、期限内に支払いがない場合
には裁判等の法的手段を採る」との文書を内容証明郵便物として差し出
し、同文書は翌 12 日会社に到達したが、会社は期限内（5月27日）
に支払わなかった。

なお、当時申立人組合の組合員は 10 名であった。

20 【甲 6 甲 34 第1回審問 X 1 証人 P. 21 第4回審問 Y 1 証人 P.
11】

- ⑫ 18年5月27日、Y 1 社長、Y 2 が若草店を訪問し、X 1 に対し
て「6月16日から本店で副店長として勤務してほしい。」と通告した。
本店副店長というポストは従前はなかった職であった。

25 同年5月31日、自交総連と申立人組合は、会社に対し X 1 の上記
異動通告について団体交渉の開催又は説明文書の提出を要請したが、会
社は要請に応じなかった。

【甲 7 第4回審問 Y 1 証人 P. 14】

- ⑬ 18年6月16日、X 1 は、若草店店長から本店の店次長へ異動し
30 た。なお、同年6月25日、6月分賃金として、従前どおり、基本給

2 5 万円と管理職手当（管理職給 1 1 万 7 千円、役職給 3 万円）が支給され、総支給金額 4 2 万 5 千円に変化はなかった。

【甲 1 9 の 1 甲 1 9 の 2 第 1 回審問 X 1 証人 P. 3 第 4 回審問 Y 1 証人 P. 1 3 ～ P. 1 6 】

5 一方、X 2 は、同年 6 月 1 6 日、若草店惣菜部チーフから若草店副店長へ異動し、同年 6 月 2 5 日、6 月分賃金として、管理職手当が、従前の管理職給 1 1 万 5 千円に加え役職給 1 万円が新たに支給された。

【第 1 回審問 X 2 証人 P. 3 1 ～ P. 3 2 第 4 回審問 Y 1 証人 P. 1 3 】

10 同年 6 月 1 6 日、X 1 及び X 2 が原告となり、奈良地方裁判所に本件訴訟を提起した。

翌 6 月 1 7 日、このことが新聞報道された。

（同年 7 月 5 日、X 1 及び X 2 は、奈良地方裁判所に本件訴訟について訴状訂正の申立書を提出した。）

【甲 9 甲 1 0 甲 1 7 の 1 ～ 5 第 1 回審問 X 1 証人 P. 2 1 ～ 2 2 】

15 ⑭ 1 8 年 7 月 8 日、午後 1 時ごろ、Y 1 社長、Y 2、Y 3 常務の 3 人が、X 1 を本店 2 階役員室に呼び出し、Y 1 社長が X 1 に対して、「今月 1 6 日より一般社員になっていただきますよ。」と発言した。

この間の時間は 5 分以内であった。

20 【第 1 回審問 X 1 証人 P. 8 ～ P. 1 0 第 3 回審問 Y 1 証人 P. 1 3 ～ P. 1 5 】

X 1 は、役員室をいったん退室後、Y 1 社長に対し「納得できません。どうしても平社員にするというなら辞令を出してください。」と辞令書交付を要求したが、Y 1 社長は「口頭で十分じゃないですか。」と発言した。

25 【第 1 回審問 X 1 証人 P. 1 1 ～ P. 1 2 第 3 回審問 Y 1 証人 P. 1 7 】

30 午後 2 時ごろ、Y 1 社長、Y 2、Y 3 常務の 3 人が、X 2 を若草店の食品バックヤードに呼び出し、Y 2 が、X 2 に対し「X 1 を 1 6 日付けで一般社員に降格した。」「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。」と発言した。

【第1回審問 X 2 証人 P. 32 ~ P. 33 第4回審問 Y 1 証人 P. 26 ~ P. 27】

⑮ 18年7月8日、申立人組合、X 1 及び X 2 は、会社、「X 1 に対する降格通告の理由を本書面到達後3日以内に書面で明らかにし、降格通告を即時撤回し、X 2 に対する不当な圧力を直ちに中止するよう要求する」との文書を内容証明郵便物として差し出し、同書面は翌9日会社に到達したが、会社は回答しなかった。

【甲 1 3 第1回審問 X 1 証人 P. 23 第3回審問 Y 1 証人 P. 23】

⑯ 18年7月8日、自交総連と申立人組合は、会社「X 1 に対する降格通告の即時撤回と謝罪を求める抗議文」を送付した。さらに、同月10日、自交総連と申立人組合は、会社「X 2 に対する降格予告に対し抗議し、団体交渉の開催を要求する」との文書を送付したが、会社は要求等に応じなかった。

【甲 1 4 甲 1 5 第1回審問 X 1 証人 P. 23 ~ P. 24 第3回審問 Y 1 証人 P. 23 ~ P. 24】

⑰ 18年7月16日、会社は、X 1 を本店店次長から一般職社員（担当は食品部）に4ランク（店次長、課長、係長、主任）降格した。なお、会社は、X 1 に対して辞令書を交付しなかった。

【第1回審問 X 1 証人 P. 9 第3回審問 Y 1 証人 P. 15 第4回審問 Y 1 証人 P. 14 ~ P. 16】

⑱ 18年7月18日、申立人組合と X 1 は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

⑲ 18年7月26日、自交総連と申立人組合は、会社「団体交渉開催催告書」を送付した。同年8月21日、第5回団体交渉が開催され、自交総連と申立人組合は、本件降格措置の撤回を求めたが、会社は撤回しなかった。

【甲 1 6 甲 1 8 第1回審問 X 1 証人 P. 19 P. 24】

⑳ 18年8月25日、8月分賃金が支給されたが、X 1 の8月分賃金は、管理職手当が支給されず、本件降格措置前に比べ総支給額で14万2千

円（管理職給 1 1 万 7 千円及び役職給 3 万円支給なし。皆勤手当 5 千円支給あり。）減額された。

【甲 1 9 の 1 ～甲 1 9 の 4 第 1 回審問 X 1 証人 P. 1 6】

② 1 8 年 8 月 2 7 日、X 1 は、会社「8 月分賃金を 1 4 万 2 千円減額したことについて抗議し、残業割増賃金及び休日割増賃金を支払うよう」要求書を提出したが、会社は支払わなかった。

【甲 2 0 第 1 回審問 X 1 証人 P. 1 7 ～P. 1 8】

② 1 8 年 8 月 2 8 日、X 1 は、奈良地方裁判所に仮処分命令申立てをした。

【甲 2 3 第 1 回審問 X 1 証人 P. 2 5】

③ 1 8 年 8 月 2 9 日、自交総連と申立人組合は、会社「X 1 に対する降格措置を大至急撤回されるよう」要求書を提出したが、会社は降格措置を撤回しなかった。

【甲 2 1】

④ 1 8 年 9 月 1 6 日、X 2 は、同年 1 0 月 1 5 日をもって辞職すると
の退職願いを会社へ提出した（1 0 月 1 5 日辞職及び申立人組合脱退）。

【第 2 回審問 X 2 証人 P. 2 5 第 2 回審問 X 1 証人 P. 1 7】

（2）本件降格措置の撤回

① 1 8 年 1 0 月 2 日、会社代理人が、X 1 の代理人に「降格を撤回し、本店店次長に戻す。」と電話した。

【第 4 回審問 Y 1 証人 P. 2 9】

② 1 8 年 1 0 月 6 日、会社代理人が、X 1 の代理人に「会社は X 1 以下従業員との労使紛争について話し合いによる解決を考えている。仮処分命令申立事件については、X 1 の申立てを基本的には認め、1 4 万 2 千円を従前通り支給する予定。職制、残業手当等についても申立人組合と話し合いを続けて行くことかどうか」との文書をファックスで送付した。

【甲 2 8】

③ 1 8 年 1 0 月 2 3 日、Y 4 取締役営業部長が、X 1 に 1 8 年 1 0 月 2 1 日付け通知書「降格処分を取り下げる。」を手渡した。

【甲 3 3 甲 4 6 の 1 第 3 回審問 Y 1 証人 P. 4 2】

④ 18年10月25日、会社は、X1に対して減額された管理職手当（同年8月分及び9月分）28万4千円を清算し、70万9千円を支払った。

また、同年10月26日、本件第3回審問において、Y1社長は、前記③の通知書の趣旨は18年7月16日に遡るということであり、同日以降10月21日までの間もX1が本店店次長として所定労働分を働いてきたものと取り扱う旨発言した。

【甲40 甲41の1 第3回審問Y3証人P. 10 第3回審問Y1証人P. 42～P. 43 取下書】

（会社は、同年11月以降も毎月25日に管理職手当を含め42万5千円の賃金を支払っている。）

【被申立人最後陳述書】

⑤ 18年10月27日、X1は、仮処分命令申立てを取り下げた。

【甲40】

4 本件降格措置撤回後の状況

① 18年10月28日午後、X1は、本店内のバックヤードで、「X1さんの降格処分を取り下げる 会社しぶしぶ通知」等と記載された申立人組合のビラ（職場向けビラ第1号）を配布した。

同月29日、Y1社長とY3常務は、X1を役員室に呼び出し、「以前に配布はだめと言ったやろ。」と発言した。

X1は当日、午前中の勤務であったが、他の従業員は勤務中であった。

【甲44 甲45の1 第4回審問Y1証人P. 28】

これに先立つ、同年10月6日、X1は、前記3（2）①の会社代理人のX1の代理人に対する「降格を撤回し、本店店次長に戻す。」との電話を受けて、Y1社長に対し、上記と同趣旨の内容のビラを従業員に配布したいので検討してほしいという申し出をしたが、同月10日、Y1社長は、X1を役員室に呼んで、ビラの配布は許さない旨伝えた。

【第4回審問Y1証人P. 28～P. 29】

② 18年11月2日、申立人組合と自交総連は、会社へ、「同年10月

29日にX1が役員室に呼び出され、店内でのビラ配布厳禁を命令された行為」について抗議書を提出した。

【甲45の1】

- 5 ③ 18年11月4日、会社は、X1に対し、X1が同年10月28日、会社営業時間中に、勤務中の従業員に対し、店舗内にて会社の許可を求めず一方的に、業務外の印刷物を配布したことは、就業規則第56条⑦（会社内において、業務外の放送・宣伝又は印刷物・文章の配布・張紙・掲示・寄付・その他これに類する行為をするときはあらかじめその目的・方法・内容・その他必要な事項を届け出て会社の許可を得なければならない。）及び第65条②（許可なく会社の施設内において文章等を頒布し又は講演したときは、情状により減給又は出勤停止又は降格若しくは配置転換に処する。）に違反し、今後、同様の違反行為を行う場合には、就業規則に基づき嚴重なる処分をするとの警告書を渡した。

【甲45の2 甲11 第4回審問Y1証人P. 30】

- 15 ④ 18年11月10日、申立人組合と自交総連は、③の警告書に対し抗議し、撤回を求める抗議書を提出した。

【甲45の3】

- 20 ⑤ 18年11月10日、申立人組合の組合員であるX3、X4、X5が原告となり、奈良地方裁判所に未払割増賃金等支払請求訴訟を提起した。

【甲42】

- ⑥ 18年11月16日、会社は、④の抗議に対して、「正当な組合活動として保護される範囲外と考え、抗議は正当な理由がないと考えるので、再考をお願いする」と文書でX1に通知した。

【甲45の4】

- 25 ⑦ 18年11月24日、X1及びX2は、奈良地方裁判所に本件訴訟について訴えの変更（請求の拡張）申立書を提出した。

【甲43】

1 本件降格措置

(1) 正当な管理権及び人事権の行使であるという会社の主張について

会社は、管理職であり管理職手当を支給している X 1 に時間外・休日割増賃金を支給すれば二重の支払いになるので、X 1 に意向を聴取したところ、
5 あくまでも時間外・休日割増賃金を求める意思であると解されたので、本件降格措置をしたものであるから、本件降格措置は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主張するので、以下判断する。

ア 本件訴訟提起後の 18 年 7 月 8 日、Y 1 社長、Y 2、Y 3 常務の 3 人が X
10 1 を役員室に呼び出し、Y 1 社長が X 1 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。」と発言をした事実が認められる【第 4 3
(1) ⑭】。

会社は、X 1 に意向を聴取し、あくまでも時間外・休日割増賃金を求める
意思であると解されたためと主張するが、どのように意向を聴取したのか、X
15 1 がどのように答えたのかについて何ら具体的な事実の疎明がない。

これに要した時間は 5 分以内のことであり、また、X 1 は役員室をいった
ん退出後、Y 1 社長に対し「納得できません。どうしても平社員にするとい
うなら辞令を出してください。」と辞令書交付を要求したが、Y 1 社長は、
「口頭で十分じゃないですか。」と発言し、これを拒否した事実が認められ
20 る【第 4 3 (1) ⑭】。

これらのことから、X 1 に意向を聴取し、あくまでも時間外・休日割増賃
金を求める意思であると解されたので本件降格措置をしたものであるという
会社の主張は認められず、会社は、18 年 7 月 8 日、X 1 との合意によるこ
となく、X 1 に対して降格を通告したものと認めるのが相当である。

イ 会社の就業規則によると、第 16 条に「役職の降職」、第 62 条乃至第 6
6 条に「制裁」について規定されている【第 4 2 (2) ①②】。

本件降格措置の就業規則上の根拠について、本件第 3 回審問において Y 1
社長は、「(降格) 処分ということになると就業規則の「制裁」のどれに当
30 たるのか。」との尋問に対しては答えることができず、また、X 1 は「勤務

成績というのが悪いということは、・・・そういうのは一切ないですね。」、
「業務上の必要というのはないですね。」と証言し、「役職の降職」については「これは関係ないですね。」と証言するなど、就業規則上の根拠を示すことができなかった。

5 また、会社は、本件降格措置の就業規則上の根拠について、X 1に意向を聴取し、あくまでも時間外・休日割増賃金を求める意思であると解されたと主張する以外に、何らその根拠を示していない。

従って、本件降格措置は、就業規則上の根拠を欠くものであると判断せざるを得ない。

10 本件降格措置は、本店店次長から課長、係長、主任、一般職員への4ランクものの降格であり、賃金については管理職手当が支給されず、本件降格措置後の18年8月分は降格前に比べ総支給額で14万2千円（33.4%）もの大幅減となるものであった【第4 3 （1）⑰⑳】。

15 また、X 1に勤務成績の不良等はなく、業務上の必要性があったわけでもない。

従って、本件降格措置は、客観的・合理的根拠を欠くものであると判断せざるを得ない。

ウ 以上により、本件降格措置は、X 1との合意によるものではなく、また、
20 就業規則上の根拠を欠くものであり、さらに客観的・合理的根拠を欠くものであるから、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会社の主張は認められない。

（2）不当労働行為の成否

25 ア 申立人組合の結成、会社との団体交渉及び本件訴訟提起に至る経緯から、本件訴訟は、申立人らの主張するように、申立人組合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ことが認められる。

そのことは、団体交渉等を通じ会社も認識していたものである【第4 3 （1） ⑤～⑪⑬】。

30 これに対し会社は、「未払いの休日・時間外割増賃金」の支払期限である

とされた18年5月27日、X 1に本店店次長への異動を通告、申立人組合と自交総連は会社に対し、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、会社は要請に一切応じていないことが認められる【第4 3 (1) ⑪⑫】。

5 そして、前記(1)アのとおり、本件訴訟提起後の18年7月8日、X 1に対して降格の通告に至った。

さらに、前記(1)イのとおり、本件降格措置は、就業規則上の根拠及び客観的・合理的根拠を欠くものである。

10 従って、本件降格措置は、その「きっかけ」が本件訴訟提起であることは本件第3回審問においてY 1社長も認めたところであり、さらに、申立人組合の結成、活動及び本件訴訟が提起されたことを直接の原因として行われたものであることは明らかである。

15 イ 申立人組合、X 1及びX 2は、会社に対し、X 1に対する降格通告の理由を明らかにし、降格通告を撤回し、X 2に対する不当な圧力を中止するよう、また、申立人組合と自交総連は、会社に対し、X 1に対する降格通告を撤回し、X 2に対する降格予告に抗議し、団体交渉を開催するよう、各要求したが、会社は、いずれの要求にも応じなかったことが認められる【第4 3 (1) ⑮⑯】。

20 また、会社は、本件降格措置に対し、X 1に辞令書を交付しなかった【第4 3 (1) ⑰】。

25 ウ 本件降格措置は、前記(1)イのとおり、4ランクもの降格であり、賃金については管理職手当が支給されず、本件降格措置後の18年8月分は降格前に比べ総支給額で14万2千円(33.4%)もの大幅減となり、X 1にとって、過酷なものであったといえることができる。

30 エ 本件降格措置は、申立人組合の結成、活動及び本件訴訟が提起されたことを直接の原因として行われたものであること、会社は降格通告の理由を明らかにすること等の要求及び降格通告の撤回等に関する団体交渉の要求に一切

応じず、辞令書を交付しなかったこと、賃金が総支給額で14万2千円（33.4%）の大幅減となり、X1にとって過酷なものであったということから、会社は、X1の行動を嫌悪していたと認めるのが相当である。

従って、本件降格措置は、会社が、X1が申立人組合を結成、活動し、本件訴訟を提起したことを嫌悪して行った措置であることが認められる。

オ 本件第4回審問において、X1に対する降格通告と、同じく管理職であり管理職手当を支給しているX2に対する「1週間ほど考えてくれ。」という対応の差について尋問され、Y1社長は、管理職手当を支給しているX1に時間外・休日割増賃金を支給すれば二重の支払いになる旨証言した後、本件降格措置について、「・・・管理職給は抜かせていただきます。そしたら本人（X1）が、いや、それやったらと言うて、認めてくれるかなということがありましたけどね。」と証言している。

この証言から、本件降格措置は、申立人が主張するようにX1が本件訴訟の継続を断念することを企図して行った措置であると認めざるを得ない。

カ 結論

本件降格措置は、①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会社の主張は認められないこと、②会社が、X1が申立人組合を結成、活動し、本件訴訟を提起したことを嫌悪し、X1が本件訴訟の継続を断念することを企図して行った措置であること、から、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いの不当労働行為に該当する。

また、本件降格措置は、同時に、X1が本件訴訟の継続を断念することを企図するもので、申立人組合の活動を妨害するものであり、労働組合法第7条第3号の支配介入の不当労働行為に該当する。

2 X2に対する発言

18年7月8日、会社がX1に本件降格措置を通告した後、Y1社長、Y2、Y3常務の3人がX2を呼び出し、Y2が、X2に対し「X1を16日付で一般社員に降格した。」「君の場合はまだ若いし、これから会社のことをしょっ

で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。」「一週間ほど考えてくれ。」と発言したことが認められる【第4 3 (1) ⑭】。

5 本件第1回審問においてX2は、Y2のX2に対する発言は、「裁判を取り下げるか、取り下げないか」を考えてくれという意味であると理解したと証言している。

10 会社は、就業規則に基づき意向を聴取したに過ぎないと主張するが、Y2のX2に対する発言の趣旨について、本件第3回審問においてY1社長は、「・・・X2さんに対して、裁判はやめてほしいという働きかけをしたことは間違いないんですね。」との尋問に対し、「働きかけというか、そうですね、はい。」と証言し、また、このことについて、会社から何ら説得力のある反論がなされていない。

15 以上により、就業規則に基づき意向を聴取したに過ぎないという会社の主張は認められず、会社は、X2に本件訴訟の取り下げを働きかけたものであると判断せざるを得ない。

X2は、X1とともに、申立人組合の結成、活動に中心的役割を果たし、申立人組合の主たる活動として本件訴訟を提起した。

20 従って、Y2のX2に対する発言は、申立人組合の活動を妨害するものであり、会社の行為として労働組合法第7条第3号の支配介入の不当労働行為に該当する。

3 ポスト・ノーティスの必要性

会社は、既に本件降格措置を撤回し、賃金を従前通りに戻したことから、謝罪文の手交と掲示は不要としている。

25 しかしながら、本件第3回審問及び第4回審問においてY1社長は、「悪かった、申し訳ないことをしたという反省はないの。」との尋問に対し、「いいえ、ありません。」、また、「なぜ、この時点で降格する必要があるんですか。」との尋問に対し、「それは早かったかもわかりません。」と証言するなど、本件降格措置に対する反省の態度がないことが認められる。

30 さらに、会社は、本件降格措置の撤回についての従業員への周知・説明（本

件第4回審問においてY1社長は、本件降格措置の撤回についての従業員への周知・説明について、「人事の方から」「部門長には言いました。」と証言し、掲示はしていない、朝礼でも説明していない旨証言している。)及びX1のビラ配布に対する対応などについて適切さを欠いている点も認められる【第4

よって、主文のとおり文書の手交と掲示は必要であると判断する。

以上の事実認定及び判断に基づいて、当委員会は、労働組合法第27条の12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。

なお、申立人らは、ポスト・ノーティスの場所として、本店及び若草店の玄関口付近を要求しているが、ポスト・ノーティスは、使用者の行為が不当労働行為であったことを全従業員に周知させる趣旨であることから、主文のとおり命ずるのを相当とする。

平成19年4月26日

奈良県労働委員会

会長 佐藤 公一