



命 令 書

大阪市西区

申立人 X 4
代表者 執行委員長 X 1

大阪市北区

被申立人 Y 4
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成24年(不)第78号事件について、当委員会は、平成25年11月12日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 2 及び同 X 3 に対して行った平成24年9月1日付け人事異動がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 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

X 4
執行委員長 X 1 様

Y 4
代表取締役 Y 1

当社が、貴組合員 X 2 氏及び同 X 3 氏に対して行った平成24年9月1日付け人事異動は、大阪府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。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員2名に対する降格と転勤の撤回
- 2 誓約文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、申立人組合員2名のマネージャーとしての職務を解き、他店舗での勤務を命じたことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 Y 4 （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、大阪市、池田市などにおいて理容室・美容室の経営を業務とする株式会社で、本件審問終結時、その総店舗数は29店、その従業員数は約290名である。

イ 申立人 X 4 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に近畿2府4県のセメント・生コンクリート産業、トラック輸送、その他の一般業種の労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

また、組合には、会社で働く従業員で組織される X 5 （以下「分会」といい、組合と分会を併せて「組合」ということがある。）が存在する。

（2）本件申立てに至る経緯

ア 平成23年12月2日、組合は会社に対し、労働組合加入通知書（以下「23.12.2加入通知書」という。）、団体交渉申入書及び分会要求書を提出した。

23.12.2加入通知書には、申立人組合員 X 2 （以下、組合加入前を含めて「X 2 組合員」という。）及び同 X 3 （以下、組合加入前を含めて「X 3 組合員」といい、X 2 組合員とX 3 組合員を合わせて「両組合員」という。）ほか1名が組合に加入したことを通知する旨の記載があった。

（甲7、甲8、甲9）

イ 平成24年8月24日、会社の教育部長である Y 2 （以下「Y 2 部長」という。）及び会社の管理部総務課長である Y 3 （以下「Y 3 課長」という。）は、面談（以下「24.8.24面談」という。）により、X 2 組合員に対して下記(ア)の事項を、X 3 組合員に対して下記(イ)の事項をそれぞれ述べた。

（ア）平成24年9月1日付けで、X 2 組合員を、 Y 5 （以下「Y 5」という。）のマネージャーを降りてもらふこと、 Y 7 のスタイリストへ異動させること。

(イ) 平成24年9月1日付けで、X3組合員を、Y6 (以下「Y6」という。)のマネージャーの任を解くこと、Y8のスタイリストへ異動させること。

なお、会社においては、マネージャーと「店長」は同義語として使用され、当事者間においては、マネージャーを「店長」と呼称することがある。

(甲13、甲14、甲37、甲38、乙10)

ウ 平成24年8月25日頃、Y2部長は、両組合員に対し、24.8.24面談で述べた内容の辞令を、各店舗の朝礼においてそれぞれ発令した(以下、この発令による両組合員の異動を併せて「24.9.1人事異動」という。)

(甲37、甲38、乙10、証人X2、証人X3)

エ 平成24年9月1日、会社は、24.9.1人事異動を行い、両組合員を異動させた。

(甲37、甲38、乙10、証人X2、証人X3)

オ 平成24年10月22日、組合は、当委員会に対し、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。

第3 争 点

会社が、X2組合員及びX3組合員に対し、マネージャーとしての職務を解き、他店舗での勤務を命じたことは、両組合員が組合の組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

1 申立人の主張

(1) 会社は、使用者に経営の自由があり、使用者は経営の責任者として、自由な裁量によって従業員にどのような職務・職責を課すかを定めることができるとしている。しかし、いかに使用者に経営の自由があるとしても、法律に違反する行為を行う自由がないことは言うまでもない。

(2) 24.9.1人事異動の結果、両組合員は、マネージャーからスタイリストへ降格になった。

両組合員は、この降格及び転勤により、著しい精神的苦痛を受けた。

会社が、マネージャーである店長としての職務を解かれた者をそのまま同じ店舗で勤務させるのは、新たにマネージャーとしての職務を命じられた者との関係が難しいため違う店舗に異動させた、と述べているとおり、会社においてマネージャーでなくなることは、とりもなおさず、マネージャーとしての多くの権限を失い、他の従業員との関係でも精神的な苦痛を受けることの証左である。

加えて、両組合員は、それぞれ勤務していたY5及びY6において、パーマ、カラー、シャンプー、リラクシングのためのマッサージ、シェービング及びカ

ットの施術を行っていたが、24.9.1人事異動の結果、それぞれ Y 7
及び Y 8 でカット及びシェービングのみの施術を行うこととなった。

それにより、両組合員は、転勤前に行っていたパーマやカラー等の技術を要する
施術を提供する機会を失ったため、理容師としてのスキルが低下するという大きな
不利益を被っている。

また、今後、両組合員が、継続して長期間、 Y 9 に勤務することとなれば、
転職をしようとしても、技術の低い従業員であるとの評価を受け、不利益に扱われ
るおそれが強い。

以上の点から、24.9.1人事異動は、不利益性がある。

(3) 24.9.1人事異動で行った両組合員に対する降格・転勤は、下記のとおり、労働組
合法第7条第1号が禁じる不当労働行為であることは明らかであり、会社の主張は
失当である。

ア 会社は、労働組合法第2条を根拠に、労働組合員であることと管理職であるこ
とは基本的に相反する立場なのであり、管理職が使用者の利益代表者に該当すれ
ば労働組合法上の労働組合の要件を欠くことになる旨主張している。

しかし、会社が組合との団体交渉でこれを主張したことは一切なく、後付けの
主張である。また、同法第2条ただし書きは、監督的地位にある労働者その他使
用者の利益代表者の参加を許すものを労働組合から除外する旨定めている労働
組合法上の法適合組合に該当するか否かの判断基準にすぎない。仮に法適合組合
に該当しない場合にも、労働組合の定義に関する基本的要件を満たせば、憲法第
28条が、団結権、団体交渉権及び団体行動権の享受主体として予定している労働
組合には該当する。

その労働組合の組合員の範囲についても、監督的地位にある労働者等を対象と
するか否かは、正に労働組合が自主的に決定すべき事項である。使用者が一方的
に人事権を行使し、監督的地位にあると使用者が判断する労働者等を、労働組合
員であるからといって降格させることは、まさに使用者による不当労働行為であ
る。

イ マネージャーであった両組合員は、下記の理由により、前記アでいうところの
使用者の利益を代表するものではない。

(ア) マネージャーは、取締役等の役員ではない。また、人事面において、雇入、
解雇、昇進又は異動に関する事項は、全て本部で稟議書が作成され、最終的に
会社社長の決裁がなければ決定されることはない。特に雇入については、面談
するのは担当部長であり、採用するかどうかを決めるのも担当部長であり、会

社社長の決裁が必要である。マネージャーが人事面に関してできることは、本部に対する推薦程度であり、雇入、解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者には該当しない。

(イ) マネージャーは、会社の労働関係についての計画と方針に関する機密の事項に接する等の機会があるわけではない。そのような機密事項は、本部の管理職のみで決定される。

(ウ) 労使協定や就業規則を改正する会社側の代表は、会社社長である。また、具体的な事務を取り扱っていたのは、Y3 課長である。マネージャーは、Y3 課長から指示を受け、サブ・マネージャーらから形ばかりの署名・押印を得て、これを Y3 課長に返却したにすぎない。就業規則や人事規程については、総務課が作成し、マネージャーの意見を聞くことはない。

(4) 会社社長は、申立人とその組合員を嫌悪する言動を繰り返していた。

会社は24.9.1人事異動で、両組合員を、申立人の組合員であること、両組合員が会社に対し未払賃金を請求したことを理由として降格・転勤させた。一般的に、このような扱いを受ければ、組合を脱退しようとする組合員が発生したり、また、未加入の労働者が組合加入を控えたりすることが十分考えられる。

会社社長は、申立人とその組合員を嫌悪する旨の言動を繰り返しており、Y2部長も、24.9.1人事異動についての理由を他の従業員の前で述べる際に、表向きはとして理由を述べ、24.9.1人事異動に本当の理由があることを強く示唆した。これらの両組合員へ対する仕打ちを見て、組合への加入をとりやめた従業員が多数存在するであろうことは想像に難くない。

さらに、会社は、労働組合員に管理職としての職務を課すことが適当ではないから、降格・配転したと自ら述べており、本来自主的な決定事項である組合員の範囲につき被申立人が関与しようとすることは、まさに労働組合への支配介入に該当する行為である。

よって、労働組合法第7条第3号にいう支配介入にあたり、不当労働行為に当たる。

2 被申立人の主張

(1) 使用者には、憲法で保障された職業の自由である経営の自由があり、使用者は経営の責任者として、自由な裁量によって従業員にどのような職務を課すかを決めることができる。

24.9.1人事異動については、経営の自由な裁量に基づいて行ったものであり、組合の主張が認められる余地はない。

(2) 会社の行った24.9.1人事異動は、スタイリストとしての労務に加え、マネージャーとしての労務の提供を行っていた両組合員に対し、給与は従前どおりの金額を維持・保証しつつ、マネージャーとしての労務の提供義務を免除したのであって、不当労働行為などと非難される理由はない。

労働者の労務提供は義務であって権利ではなく、使用者が賃金を支払う限り、提供された労働力を受領・使用するか否かは使用者の自由であり、特約のある場合や特別の技能者である場合を除いては、労働者の就労請求権は認められない。

また、両組合員は何らの不利益も受けていない。

まず、給与について、両組合員はスタイリストであっても、マネージャーに一律に定めている固定給に加え、能力給である変動給についても、直前1年間の平均額を、一時的ではなく恒久的に保障給として支給しており、給付内容は変わっていない。

しかも、24.9.1人事異動は、それぞれ近隣の店舗への異動であって、転居を伴うものではない。配属店の変更という程度のものである。

また、両組合員は、ベテランスタイリストであるので、多くの顧客に対し、サービスの質を落とさずスピーディーに散髪等の施術を行うことを十分こなすことができると判断し、転勤させたのである。サービスの質を落とさずスピーディーに散髪等の施術を行う技術を使う業務であるので、当業務に従事したからといって、理容師としてのスキルが低下することはない。

組合は、カラーやパーマの技術が低下する旨主張するが、多くの顧客が理容店に求めるのはあくまで上手なカットであり、カラーやパーマの需要自体が少ないほか、技量や技能で仕上がりが左右されないものである。よってスキルが低下するという主張は誇大な主張であり事実と反する。

(3) 24.9.1人事異動は、以下のとおり、不当労働行為として非難される理由はない。

ア わが国においては管理監督者である管理職が労働組合員であることは望ましくないと観念され、労働協約において非組合員と定められることが一般的である。労働組合法第2条においても、雇入、解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者の参加を許すものは、法適合組合としての労働組合の要件を満たさないとされている。

このように、労働組合員であることと管理職であることは基本的に相反する立場であり、管理職が使用者の利益代表者に該当すれば労働組合法上の労働組合の要件を欠くことになる。

よって、労働組合員に管理職としての職務を課すことが適当でないことは明ら

かであり、職制上の管理職であるマネージャーは、当該店舗において、使用者である会社の利益を代表する立場にあるため、労働組合員となった両組合員のマネージャーとしての職務を免除した。

イ 会社が職制上の管理職（管理監督者）と位置付けているのは、本部の部長2名、課長4名、各店舗のマネージャー13名である。マネージャーは、当該店舗において会社の利益代表の立場にあり、次のような職責・権限を持つ。

①店舗の予算・売上管理ほか、店舗運営全般の責任者として、労務管理上の指揮命令、部下の昇進・昇格・降格の決定・報告・上申、人事評価等を行うこと

②営業上、人事上の機密情報に接すること

③会社側代表として労働者代表との間で労使協定を締結すること

また、24.9.1人事異動は、マネージャーとしての職を解かれた者をそのまま同じ店舗で勤務させるのは、新しいマネージャーとの関係が難しく、人事政策上適当ではなかったから、スタイリストの人手が不足している度合いが大きい店舗に配置したもので、企業経営上合理的な人事であった。

ウ 両組合員は、平成24年7月24日に、時間外勤務手当等を請求する訴訟を提起している。管理職であるマネージャーが定時内勤務だけで職務を遂行することは困難であり、両組合員にマネージャー業務を課し続けることは、訴訟が拡大・継続していくことと同じ意味を持つのであるから、自衛措置としてとったものであって、両組合員をマネージャーに戻すことは企業経営上不可能な請求である。

また、両組合員の異動後、それぞれの店舗で新しいマネージャーとなった者がいることを考えると、組合が請求している内容は「店長としての職務を課せ」ということであり、1つの店舗に2人のマネージャーとなるような請求が認められる余地はない。

第4 争点に対する判断

1 争点（会社が、X2組合員及びX3組合員に対し、マネージャーとしての職務を解き、他店舗での勤務を命じたことは、両人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について、証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 会社における役職等について

ア X2組合員は、平成6年3月に会社に入社し、同9年までアシスタントとして勤務し、スタイリストからサブ・マネージャーを経て、同18年2月にマネージャーとなった。また、平成22年6月から24.9.1人事異動までの間はY5のマネージャーとして勤務した。

(甲37、乙10、証人 X 2)

イ X 3 組合員は、平成 8 年 2 月に会社に入社し、スタイリストとして勤務した。その後、平成17年 9 月にスタイリストのユニットリーダーとなり、サブ・マネージャーを経て、同19年 4 月にマネージャーとなった。また、同22年 6 月から24. 9. 1 人事異動までの間は Y 6 のマネージャーとして勤務した。

(甲38、乙10、証人 X 3)

ウ 会社には、受付等を担当するフロントや、理美容の施術を行うスタイリスト、店舗であるサロンの店長であるマネージャー等の職種があり、それら職種及びその責任範囲は以下のとおりとされている。なお、マネージャー、サブ・マネージャー等の役職については、社内において、「職種」、「役職」、「(職制上の職位)」等として記載されることがある。

「職種別責任範囲

(1) アシスタント

・アシスタントリーダー

アシスタント全員のまとめ役。スタイリストの補助業務及び店内分担の責任を負う

・一般アシスタント

スタイリストの補助業務及び店内分担の責任を負う

(2) スタイリスト

・ユニットリーダー

顧客管理、ユニットの売上目標、アシスタント育成、店内環境、ユニットのまとめの責任を負う

・一般スタイリスト

顧客管理、個人売上目標、アシスタント育成、店内環境等の責任を負う

(3) サブ・マネージャー

マネージャーのサポート、店の売上目標、アシスタントの育成、店内環境、ユニットの責任を負う

(4) マネージャー

サロンのすべての責任を負う

(5) フロント

・フロントトレーナー

一般フロントの育成、新人フロントの育成、新規店サポート等の責任を負う

- ・一般フロント

フロント業務全般と行動範囲（待合からディスプレイ）の管理責任を負う

- (6) ネイリスト

(省略)

- (7) 保母

(省略)

」

また、会社において役職別の目標は、以下のとおり定められている。

「役職別目標管理

- 1 アシスタント

- ・自己のレベルアップを目標にする（省略）

- 2 スタイリスト

- ・BSCに基づいて日別・月別の個人売上目標、活動計画を立て管理・実行する

- 3 サブ・マネージャー

- ・BSC及び月間行動計画表に基づいて日別・月別の個人売上目標、活動計画を立て管理・実行する

- ・アシスタントのカリキュラムの技術管理に責任を持ち、育成する

- 4 マネージャー

- ・BSC及び月間行動予定表に基づいて個人別・サロンの目標を管理し、サロンの売上を達成する

- 5 部門長

(省略)

- 6 ネイリスト

(省略)

」

(注：BSCとは、バランススコアカード、または、バランス・スコアカードと呼ばれるもので、企業の業績評価システムの一つ。)

また、会社にはこれらの役職の他に、室長や課長の職も存在する。

(甲35)

エ マネージャー及びスタイリストの主な業務内容は、以下の表のとおりとされている。

マネージャー	スタイリスト
<ul style="list-style-type: none"> ・日々のスタッフの出退勤管理 ・配客の段取り 	<ul style="list-style-type: none"> ・カットの施術 ・カラーの施術

<ul style="list-style-type: none"> ・スタッフの休憩シフトの段取り ・スタッフの教育・指導 ・マネージャー会議への出席 ・店舗の売り上げ管理及び本部への売上報告 ・終礼、朝礼、店ミーティングの司会・運営 ・上記に加え、スタイリストとしての業務を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・パーマの施術 ・シャンプーの施術 ・マッサージの施術 ・シェービングの施術 ・店舗の清掃
--	---

なお、マネージャー会議は、月に1回程度開催され、社長、部門長及びマネージャーが出席する会議で、社長からの連絡事項の伝達や、前月の業績による表彰、マネージャーからの店舗でのプランの発表等が行われる。

また、マネージャー会議には、都合により課長やサブ・マネージャーも出席することがあった。

(甲37、甲38、証人 X 2 、証人 X 3 、証人 Y 3)

オ 会社における給与制度は、以下のとおりである。

「1. アシスタント<正社員>

(省略)

2. スタイリスト

(1) 美容<正社員>

(省略)

(2) 美容<パート社員>

(省略)

(3) 理容<正社員>

・実績給・・・基本給(20万)＋指名還元給

(給与企画書還元給一覧参照)

・保証給・・・基本給(20万)＋保証給

(1～7万実績に応じて決定)

・店販売上還元・・・個人店販売上の5%還元

(毎月支給)

(4) 理容<パート社員>

(省略)

※転勤保証(理美容スタイリスト)

・直近6ヶ月の平均給与を支給

(12月・1月は平均に含まず、100円未満切り捨て)

・保証期間は1年とする。

但し保証給を実績給が上回れば保証は解除される。

3. マネージャー

・実績給・・・基本給（30万）＋査定給（省略）

・転勤保証・・・転勤前の店舗での直近6ヶ月の平均給与を1年間保証する

（12月・1月は平均に含まず、100円未満切り捨て）

（甲35）

カ 会社が従業員を募集・採用する場合、担当部長が面談し、最終的に社長の決裁により採用されることとなっている。

また、店舗従業員の紹介により採用する場合は、所属店舗のマネージャーの面談を経ることがあった。

（証人 Y3 ）

キ 会社において、役職の変更については、次のような手続で行われている。

（ア）アシスタントからスタイリスト

アシスタントカリキュラムに従って講習を行い、技術習得期間を消化した後、月1回実施される会社での認定テストを受け、合格した場合にスタイリストとなる。

なお、スタイリストとして採用された場合で、技量的にスタイリストとしての水準に達していないとマネージャーが判断した場合は、改めてアシスタントと位置付けることがあった。

（イ）スタイリストからサブ・マネージャー

所属店舗のマネージャーの推薦等に基づき、最終的に社長の決裁によりサブ・マネージャーとなる。

（ウ）サブ・マネージャーからマネージャー

所属店舗のマネージャーの推薦等に基づき、最終的に社長の決裁によりマネージャーとなる。また、新店舗ができる場合には、部長が候補者を決定し、同様の決裁を経てマネージャーとなる場合もある。

（甲38、証人 X2 、証人 Y3 ）

ク 会社店舗において受付等の業務を行うフロントについて、フロントトレーナーやマネージャーが評価し、別に本部が行う顧客の対応状況等の評価と併せて、フロントの給料が決定されることとなっている。

（証人 Y3 ）

(2) 24.9.1人事異動までの経緯等について

ア 平成23年12月1日、両組合員は組合に加入した。同月2日、組合は会社に対し、23.12.2加入通知書、団体交渉申入書及び分会要求書を提出し、分会が結成されたことを通知すると共に、未払賃金の支払やタイムカードの設置等について要求した。

(甲7、甲8、甲9)

イ 平成23年12月20日及び同月24日、組合は会社に対し、それぞれ「通知書」と題する書面を送付した。それらの書面には、①平成23年12月16日にY2部長がX2組合員に対して、「降格も転勤も会社の方針で出来る。このままでは転勤させられるかもしれないが、X2を受け入れる店舗からすると、ややこしいヤツなので迷惑がられる。自分が受け入れる店舗にいたらそう思う」、「会社を潰すためではなく、環境を良くしていくなら応援するが、その前に今なら社長に謝ったら許してくれる」等の発言を行ったとし、その行為が不当労働行為に該当することを通告する旨、②組合員に対して同様の行為をしないよう強く申し入れ、同様の行為を繰り返すのであれば法的措置をとる旨、の記載があった。

(甲11、甲12)

ウ 平成24年1月20日、組合と会社との間で団体交渉（以下「団交」という。）が開催された。その席上、組合は、両組合員ほか1名の未払賃金について、会社は管理監督者であって払う必要がないとしているが、その法的根拠を示すよう述べた。これに対して、会社は、①出退勤の管理がされず、②一般社員と比較して相応の待遇であり、③人事権を含め全社的な権限がある旨述べた。

(甲29)

エ 平成24年2月17日、組合と会社との間で団交が開催された。その席上、組合は、会社の管理監督者の定義について確認し、会社は、マネージャーは昇格の推薦を行ったり、店舗従業員の出勤簿をつけたりしていた旨回答し、労働基準法でいう管理監督者とは違うが、会社としては管理監督者であるという認識である旨述べた。

また、会社は、平成24年4月以降、組合員以外も含めて残業代を払おうとしている旨述べ、会社の体力の問題もあり、調整を進めている旨述べた。会社は、マネージャーが管理監督者であるという考え方は変わらないと思う旨述べた。

組合は、給与変更の説明会があると組合員から聞いたが、組合員であるマネージャーは変更内容等について聞いておらず、会社が管理監督者とするマネージャーは後回しということかと確認したところ、会社は話をしないということではな

い旨述べた。

(甲30)

オ 平成24年2月19日、会社は①給与制度の変更、②過去の残業時間についての清算、③就業規則の変更、をすするためとして、従業員を対象に説明会（以下「24.2.19説明会」という。）を行った。その席上、会社社長は「え～この中にも労働組合に入っている子が何人かいます。え～、ほとんどの子は労働組合入ってない。まあ、これから入ろうとしている子もひょっとしているかもしれない。あの～、会社の中でね。Y4の中で、Y4を二分してお互いがいがみ合ったり、憎みあったり、ののしりあったりするような姿を僕は一切望んでないんです」、「組合が入っているってちゅう話は。もう、有名な話です。Y4がもうそういうことになっているという。もし、これで、会社が、存続が危ぶまれる状況に、もしなった場合は、皆さんここの人は、組合・・・となると、再就職はおそらく難しいでしょうね。」等の発言を行った（以下、これらの発言を「24.2.19社長説明会発言」という。）。

(甲34)

カ 平成24年3月16日、組合と会社との間で団交が開催され、未払賃金等について交渉が行われた。その席上、組合は、24.2.19社長説明会発言などを問題にする旨述べた。

(甲31)

キ 平成24年4月1日、24.2.19説明会を踏まえて、給与等に関する店舗就業規則の一部改正が行われた。

なお、店舗就業規則の改正に際して、会社はマネージャーに対し、従業員代表を決めて従業員の意見を添え、Y3課長に提出するように指示し、マネージャーが従業員代表を決め、従業員代表の意見を書いた書面を提出したことがあった。

(乙1、証人 X3、証人 Y3)

ク 平成24年4月20日、組合と会社との間で未払賃金等に関する団交（以下「24.4.20団交」という。）が開催された。その席上、組合は、同日のマネージャー会議（以下「24.4.20マネージャー会議」という。）の終了後、両組合員だけ帰らせて残りのマネージャーだけでミーティングをしたことがあった旨述べ、その件について会社に確認した。会社は、組合員と一般のマネージャーを分けて、組合員のマネージャーについてはこの団交の場で話をすればいいかと考えていたので、組合から組合員のマネージャーに伝えてもらいたい旨述べた。

会社は、その話について、マネージャーに対する慰労金を払うという話であり、

両組合員以外のマネージャーからは同意をもらっている、慰労金は過去の労働債権や残業代とは別のものである旨述べた。

(甲32)

ケ 平成24年6月1日、組合と会社との間で団交が開催された。その席上、組合は、24.2.19説明会での過去の残業時間の清算に組合員は同意していない旨、組合員と従業員とで会社が平等の解決でしかできないとは思わず、未払賃金について、団交以外でも落としどころが見えるのであれば基本的には解決したい旨述べた。

(甲33)

コ 平成24年7月20日、会社社長は、従業員が読んだり書き込んだりできる社内向けネットワーク上のグループウェアに、「X4の活動のせいで入社を断られたとあるMGが嘆いておりました。これが会社を良くすることに繋がるのか?ということですね。もう明らかでしょう。いろんな請求してきてる奴らも一緒です。社員が一丸となり、これら妨害からお店やスタッフ、強いてはお客様を守るときが来ました。好き勝手にやられている場合ではないです。いままで沈黙してきましたが、沈黙を破る時がきました。何も怖がることはない。絶対に許さない!!! くらいの気迫をもって取り組もう。」という書き込みを行った(以下、この書き込みを「24.7.20社長チャター発言」という。)

(甲18、証人 Y3)

サ 平成24年7月24日、両組合員ほか1名は、大阪地方裁判所に対し、会社を被告として、未払賃金等請求訴訟を提起した。

(甲19)

(3) 24.9.1人事異動について

ア 平成24年8月24日、本社においてマネージャー会議が開催され、その終了後、Y2部長から両組合員に対して残るよう指示があった。両組合員に対し、それぞれ個別に、Y2部長及びY3課長から、次の内容の24.8.24面談が行われた。

(ア) Y2部長はX2組合員に対して、「マネージャーを降りてもらいます。」と述べ、平成24年9月1日付けで、X2組合員をY5のマネージャーから、Y7のスタイリストへ転勤させるが、給料は保証する旨述べた。

(イ) Y3課長は、X3組合員に対して、「マネージャーの任を解きます。」と述べ、平成24年9月1日付けで、X3組合員を、Y6のマネージャーから、Y8へ行ってもらうことになる旨述べた。X3組合員がそのような転勤はのめないと云ったらどうなるのか尋ねたところ、会社は業務命令なので従うも従わないもない旨述べ、待遇は今までの給料を保証する旨述べた。

(甲13、甲14、甲37、甲38、乙10)

イ Y5 や Y6 は、カット、カラー、パーマ、シャンプー、マッサージ、シェービング等の施術を行うフルサービスの店舗である。なお、両店舗においては、客はスタイリストを指名料の支払によって指名することができる。

一方、Y9 は、カット及びシャンプーの施術のみを行う店舗である。会社においては低料金の店と位置付けられている。なお、Y9 では、指名制度は存在しない。

また Y9 には、社員ではない個人事業主として勤務する者がおり、Y9 に異動する際に会社を退職して個人事業主として会社と契約を締結する者もいたが、24.9.1人事異動で両組合員は社員のままスタイリストとして勤務することとなった。なお、両組合員とも、勤務している Y9 では、唯一の社員である。

(甲27、証人 X2 、証人 X3)

ウ 平成24年8月24日、組合と会社との間で団交（以下「24.8.24団交」という。）が開催された。その席上、会社は、24.9.1人事異動の理由として、街宣活動で会社の名誉毀損を行っている組合の組合員をマネージャーとして残しておくわけにはいかない旨述べた。その後、組合がなぜ他の店舗ではなく Y9 への異動なのか尋ねたところ、それに対し会社は、スタイリストの人手が不足している度合いが大きい店舗に配置したと述べた。

また、組合は、組合員という理由での人事異動は不当労働行為に該当し、強く抗議する旨述べた。

(甲27、乙3)

エ 平成24年8月25日、Y2部長は、Y5の朝礼において、X2組合員に対し、24.9.1人事異動の辞令を発令した。発令の際に、Y2部長は、24.9.1人事異動について、表向きの理由は Y7 を盛り上げてもらうためである旨述べた。

(甲37、証人 X2)

オ 平成24年8月25日頃、Y2部長は、Y6の朝礼において、X3組合員に対し、24.9.1人事異動の辞令を発令した。発令の際に、Y2部長は、24.9.1人事異動について、表向きの理由は Y8 が忙しくなっていて、ベテランの力が必要だからである旨述べた。

(甲38、証人 X3)

カ 24.9.1人事異動の前後において、両組合員は、マネージャーとしての基本給と

呼ばれる固定給30万円に加え、能力給、査定給、歩合給等と呼ばれる変動給が支給されていたのが、固定給30万円と過去1年間の変動給の平均額が保証給として支給されることになった。

なお、本件審問において、両組合員は、24.9.1人事異動によって、給料等金銭的には不利益を受けてはいない旨証言している。

(甲13、甲14、甲26、甲27、甲38、乙3～8、乙10、証人 X 2 、証人 X 3 、証人 Y 3)

キ 両組合員は、24.9.1人事異動の前後において、会社が機密情報としている下記情報について、接する機会がなくなった。

①顧客の住所、氏名、来店サイクル等の顧客情報

②会社として営業戦略上、どのようなシャンプーを使うか等の営業情報

③店舗スタッフの技術評価、フロント評価や、誰がいつ退職するか等の人事情報

なお、会社において、マネージャーは一般従業員よりも早く人事情報を知らされることがあった。

(証人 Y 3)

ク 24.9.1人事異動後、両組合員は、会社から勤務時間を8時間に限定されており、その結果、X 3 組合員は、 Y 8 の開店時間が午前10時から午後8時までであるところ、他の従業員と異なり午前11時からの出勤とするよう当該店舗のマネージャーから指示され、店舗において行われている朝礼及び終礼に参加できなくなった。

(甲38、証人 X 3)

ケ 平成24年9月25日、組合と会社との間で団交（以下「24.9.25団交」という。）が開催された。その席上、会社は、同年8月24日の団交で述べた24.9.1人事異動の理由について、撤回しない旨述べ、24.9.1人事異動も撤回しない旨述べた。

(甲26、乙4)

2 会社がX 2 組合員及びX 3 組合員に対し、マネージャーとしての職務を解き、他店舗での勤務を命じたことは、両人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

(1) 会社は、憲法で保障された職業の自由である経営の自由があり、使用者は経営の責任者として、自由な裁量によって従業員にどのような職務を課すかを定めることができる旨主張する。

しかしながら、使用者が従業員にどのような職務を課すかは会社の裁量であるとしても、組合員であることをもって不利益を課すことは不当労働行為となるので、

以下、具体的に検討する。

(2) まず、24.9.1人事異動の不利益性についてみる。

ア 前記1(1)アからオ、キ認定のとおり、会社では、アシスタント若しくはスタイリストとして入社した従業員は、スタイリストからサブ・マネージャーを経て、マネージャーへと段階的に昇任すること、それに伴って責任と権限が大きくなっていくことが認められ、実際に、両組合員も同様の昇任経過を経てマネージャーとなっていたことが認められる。会社では、上記のようにマネージャーを役職としてスタイリストよりも2段階上位に位置づけていたのであり、24.9.1人事異動は、2段階にわたる降職とみることが相当である。

また、両組合員の他に、マネージャーからスタイリストになったような例があるとの疎明はない。

イ 会社は、両組合員には、スタイリストとしての労務に加え、マネージャーとしての労務提供を求めていたものであるところ、給与を保証したままマネージャーとしての労務提供を免除されたものであって、両組合員は何らの不利益も受けていないのであり、不当労働行為にあたらぬ旨主張し、組合は、マネージャーからスタイリストへ降格になったことで精神的な苦痛を受けたほか、理容師としてのスキルの低下があり、不利益取扱いによる不当労働行為である旨主張する。

前記1(3)イ、ク認定によれば、Y5やY6は、カット、カラー、パーマ、シャンプー、マッサージ、シェービング等の施術を行うフルサービスの店舗であるのに対し、異動先とされたY9は、カットとシャンプーだけの施術を行っている店舗であること、スタイリスト等への指名制度はないこと、会社内において低価格店と位置付けられていること、両組合員の異動先であるY9

には個人事業主として勤務する者がおり、現に両組合員は勤務するY9ではいずれも店舗内で唯一の社員であること、が認められ、このことからフルサービス店とY9とは同じく会社の経営する店舗ではあるものの、サービス内容及び運営形態において全く異なる店舗であったというべきである。

両組合員は、24.9.1人事異動により、マネージャーから2段階の降職を受けた上に、このようなサービス内容及び運営形態等が異なり、個人事業主だけで社員のいない店舗に異動させられているのであり、①マネージャーという責任ある地位から降格されたこと、②従前に獲得した指名客を失い、また今後、指名客獲得の機会を失ったこと、③さらには、日々、パーマやカラー等を含めた技能の向上をめざしながら勤務している従業員にとって、それらの技術が要求されない店舗への異動を命じられ、パーマやカラー等のスキルアップの機会を奪われたこと、

④個人事業主だけで社員のいない店舗で働くことに加え、他の従業員と異なる勤務時間を命じられ意思疎通もままならないこと、などを総合的に勘案すると、様々な有形無形の不利益が生じていたとみるのが相当であり、このような大きな不利益は、たとえ所得を保証されていても打ち消されるものではない。

ウ 以上のとおり、24.9.1人事異動は、表面的にみて経済的に不利益がなかったとしても、降職処分に当たることに加え、上記のとおり不利益性を伴うものであったとみるほかない。

(3) 次に、組合員であること等による取扱いであるかについてみる。

ア 会社と組合との関係について

前記1(2)ア、ウ、エ、カ、ク、ケ、サ認定のとおり、平成23年12月2日に組合が行った23.12.2加入通知書、団体交渉申入書及び分会要求書の提出以降、組合と会社との間で未払賃金に関する団交が続けられており、同24年7月24日には、両組合員が未払賃金について訴訟を提起したことが認められるのであり、会社と組合との間で対立関係があったものといえる。

また、前提事実及び前記1(2)サ認定によれば、両組合員による未払賃金の訴訟提起から、24.8.24面談が実施され、24.9.1人事異動について両組合員に通知されるまでの期間は、わずか1か月しかないことが認められる。

イ 会社社長等の発言等

両組合員の他に、マネージャーからスタイリストになったような例があるとの疎明もないことに加え、前記1(2)オ、ク、コ、(3)エ、オにより認められる、24.2.19社長説明会発言、24.4.20マネージャー会議終了後に組合員のマネージャーだけを先に帰らせて開催されたミーティング、24.7.20社長チャター発言、Y2部長が24.9.1人事異動の辞令交付を行った際に、店舗従業員の前で、表向きと断った上で異動理由を述べたこと等からして、会社の組合または組合員に対する嫌悪感が強く推認できる。

なお、会社は、24.4.20マネージャー会議終了後のミーティングについて、両組合員には24.4.20団交で同ミーティングの話をすれば不要と考えていた旨24.4.20団交の場で述べているが、会社がミーティングで話したとする内容は24.4.20団交の議題とは関係がないものと解され、かかる会社の説明には不自然さが残るものといわざるを得ない。

ウ 以上のことからして、両組合員に対する24.9.1人事異動は、組合員であること若しくは組合活動を行ったこと故になされたものといわざるを得ない。

(4) 次に、24.9.1人事異動の正当性に関する会社主張について、以下検討する。

ア 会社は、マネージャーが会社の利益代表の立場にあり、労働組合員に管理職としての職務を課すことが適当でないため、両組合員のマネージャーの職務を免除した旨主張する。同主張で述べる24.9.1人事異動の理由は、前記1(3)ウ、ケ認定のとおり、24.8.24面談後に行われた24.8.24団交及び24.9.25団交において述べられていない理由であり、本件申立後に理由づけされたものと思料されるが、念のため以下検討する。

(ア) まず、人事面においてみると、前記1(1)ウ、エ、カからケ認定のとおり、マネージャーは、日々のスタッフの出退勤管理や、フロントの給料に影響を与える評価等を行っていること、店舗の運営に関する責任を担うよう位置づけられていることが認められる。

しかし、マネージャーが、従業員の採用やスタイリストからアシスタントへの降職の最終決定権限を有するとの疎明はない。また、サブ・マネージャーやマネージャーへの昇任に際して、マネージャーが上申を行うことはあっても、最終的には会社社長が決定しており、マネージャーが直接の決定権限を有しているとはいえない。

以上のことから、人事面において、使用者である会社の利益を代表する立場にあるとみなすことはできない。

(イ) 人事面以外についてみると、まず、前記1(1)ウ、エ、(2)キ認定によれば、店舗の運営責任の関係で、マネージャーが売上等を管理し、マネージャー会議において店舗でのプラン発表等を行っていたこと、店舗就業規則の改正に当たり、マネージャーが、会社の指示に基づき、従業員代表を決めて従業員の意見を書いた書面を会社に提出していたこと、は認められるものの、それらをもって、使用者である会社の利益を代表する立場にあるとみなすことはできない。

次に、前記1(3)キ認定のとおり、会社がいうところの機密情報とする情報に接する立場にあり、店舗スタッフの技術評価、フロント評価や、誰がいつ退職するか等の人事情報を一般従業員より前に知り得る立場にあったことは認められるが、そもそもこれらの情報に接することがあっても、労働組合との利益相反を招くことになるとは考えられない。

(ウ) 以上のとおり、マネージャーであることと労働組合員であることが基本的に相反するとはいえず、労働組合員に管理職としての職務を課すことが適当でないため、両組合員のマネージャーとしての職務を免除したという会社主張は採用できない。

イ また、会社は、24.9.1人事異動により勤務店舗を変更したことは、マネージャ

一の職を解かれた両組合員をそのまま同じ店舗で勤務させるのは、新しいマネージャーとの関係が難しく、人事政策上適当ではなかったから、スタイリストの人手が不足している度合いが大きい店舗に配置したもので、企業経営上合理的な人事であったとも主張するが、①前記ア判断のとおり、異動理由についての会社主張が採用できないこと、②スタイリストの人手が不足している度合いが大きい店舗に配置したとの主張は、前記1(3)エ、才認定における、24.9.1人事異動の辞令交付時にY2部長が述べた表向きの理由と同旨であると評価でき、会社の企図した本当の理由でないことが推認できるのであるから、この会社主張についても採用できない。

ウ なお、会社は両組合員にマネージャー業務を課し続けると、両組合員による時間外勤務手当に係る訴訟が拡大・継続していくことから自衛措置として24.9.1人事異動を行ったとも主張するが、この主張で述べる24.9.1人事異動の理由も、24.8.24団交及び24.9.25団交において述べられていないこと、不利益取扱いを正当化する理由になり得ないことから、この会社主張についても採用できない。

(5) 以上を総合すると、24.9.1人事異動は、組合員であること若しくは組合活動を行ったことに対して行われた不利益取扱いであるといえる。

同時にこの取扱いは、従業員に対し、組合に加入すれば不利益な取扱いを受けるものと受け止められるものであり、組合に加入することをためらわせるものといえ、組合に対する支配介入に当たるものといえる。

したがって、会社が行った24.9.1人事異動は、労働組合法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為である。

なお、会社は、同じ店舗でマネージャーが2名となることは経営上不可能である旨主張するが、このことは、上記判断を左右するものではない。

3 救済方法

組合は、誓約文の掲示をも求めるが、主文2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条の12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25年12月10日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印