

に復帰させなければならない。

- 2 再審査申立人株式会社ロイヤルは、再審査被申立人全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部に対し、本命令書受領後、速やかに下記の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

執行委員長 A 1 殿

株式会社ロイヤル

代表取締役 B 1

当社が、貴組合員 A 3 氏及び同 A 2 氏に対して行った平成 2 4 年 9 月 1 日付け人事異動は、中央労働委員会において、労働組合法第 7 条第 1 号、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。当社は、今後、このような行為を行わないようにいたします。

(注：年月日は文書を手交した日を記載すること)

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、理美容業等を営む株式会社ロイヤル(以下「会社」という。)が、全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部(以下「組合」という。)のロイヤル分会(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。)に所属する組合員であり、同社が経営する店舗において店長を務めるマネージャー(会社においては、マネージャーの役職に

ある者は店長を務めることとされており、マネージャーと店長は同義で使われている。)であるA2(以下「A2」という。)及び同A3(以下「A3」といい、A2と併せて「A2ら」ということがある。)に対し、平成24年9月1日付け(以下「平成」の元号を省略する。)で、従前の給与を保証しつつ、マネージャーの職務を解いてスタイリストとし(以下「本件解任」という。)、カット、シャンプー、パーマ及びカラー等のフルサービスを行う店舗(以下「フルサービス店」という。)から、カット及びシャンプーにサービスを限定した「男流散髪屋」の店舗へ配置転換した(以下「本件配転」といい、本件解任と併せて「本件人事異動」ということがある。)ことが、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号、第3号の不当労働行為に当たるとして、組合が、24年10月22日、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に救済申立てを行った事案である。

なお、本件人事異動の結果、A2は、フルサービス店である「P1店」(以下「P1店」という。)の店長から、男流散髪屋P2店のスタイリスト(店長ではなく、一従業員)になり、また、A3は、フルサービス店である「P3店」(以下「P3店」という。)の店長から、男流散髪屋P4店のスタイリストになった。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) A2らに対する本件人事異動の撤回
- (2) (1)に関する誓約文の手交及び掲示

3 初審命令の要旨

大阪府労委は、25年12月10日付けで、本件人事異動は、労組法第7条第1号、第3号の不当労働行為に当たるとして、会社に対し、これがなかったものとしての取扱い及び文書手交を命じることを決定し、同月12日、命令書(以下「初審命令」という。)を各当事者に交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社は、25年12月25日、初審命令の取消し及び救済申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた

5 本件の争点

会社が、A2らに対し、マネージャーとしての職務を解いたこと（本件解任）及び他店舗での勤務を命じたこと（本件配転）は、A2ら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（争点 ）とともに、組合に対する支配介入に当たるか（争点 ）。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

(1) 本件人事異動は、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か（争点 ）

ア A2らは、本件人事異動により、以下のような不利益を被った。

(ア) 本件解任について

A2らは、マネージャー（店長）から解任され、スタイリストとなることにより、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苦痛を受けた。

(イ) 本件配転について

A2らは、男流散髪屋への本件配転により、従前行っていたパーマ、カラー等の施術を行うことがなくなったため、理容師としてのスキルアップの機会を奪われ、スキルが低下した。このまま男流散髪屋での勤務が長引けば、技術が低いとの評価を受けることになり、転職の際、不利に扱われるおそれがある。

また、A2らは、本件配転により、自らの努力により指名客を増やし、歩合給を増額させる機会を失っている。

イ 本件人事異動を行った理由につき、会社は、組合が会社の名誉を毀損する街宣活動等の違法行為を行っていたこと、労働組合の組合員を使用者の利益を代表する管理職に就けるべきではないことであると主張しているが、これらの主張は、A 2らが組合の組合員であるが故に本件人事異動を行ったと自白しているに等しい（なお、組合の街宣活動は不法行為には該当しないし、A 2らは街宣活動には参加していない。また、会社のマネージャーは、使用者の利益を代表する者ではない。）。

さらに、会社のB 1社長（以下「B 1社長」という。）ら管理職は、組合とその組合員を嫌悪する旨の言動を繰り返し、組合員に対して組合からの脱退を懲憑するなど、組合に対する嫌悪の情を示していた。会社の理容部長であるB 2（以下「B 2部長」という。）は、A 2らに本件人事異動を発令する際、他の従業員の前で、男流散髪屋が多忙であるというのは表向きの理由であると言って、組合に加入していることが本当の理由であると示唆していた。

本件人事異動が行われたのも、A 2らが、24年7月24日に時間外勤務手当等の支払を求めて未払賃金請求訴訟（以下「別件未払賃金請求訴訟」という。後記第3の3(16)）を提起した約1か月後のことであった。

ウ したがって、本件人事異動は、A 2らが組合の組合員であることを理由として行われた不利益取扱いの不当労働行為に当たる。

(2) 本件人事異動は、組合に対する支配介入に当たるか（争点）

ア B 1社長ら管理職が、組合とその組合員を嫌悪する旨の言動を繰り返し、B 2部長が、本件人事異動は組合に加入したことが理由である旨示唆したことにより、組合加入を取りやめた従業員が多数存在することは想像に難くない。

イ 会社が組合の組合員であることを理由に本件人事異動を行ったと明言したことは、会社の従業員に対し、組合に加入すれば、意に反する不利益な処分を受けるという威嚇的效果を与えるものであった。

ウ 会社がマネージャーは管理職に当たるとして本件人事異動を行ったことは、労働組合が本来自動的に決定すべき組合員の範囲に対する介入である。

エ したがって、本件人事異動は、組合に対する支配介入の不当労働行為に当たる。

(3) 救済方法

本件人事異動が「なかったものとして取り扱わなければならない」とする初審命令は、原状回復を目的とする救済命令の趣旨に合致するものである。会社が主張する就労請求権の有無（後記2(3)）は、本件とは無関係である。

(4) 救済利益

ア A3に係る救済申立てについて

初審命令主文第1項（「被申立人は、申立人組合員A3及び同A2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。」）は、A3が現時点で店長であることを確認するものではなく、A3が退職するまで本件人事異動がなかったものとして取り扱う義務を会社に負わせることを趣旨とするものであるから、A3が退職したと矛盾しない。

初審命令主文第2項（「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。（略）」）は、使用者の行為が労働委員会によって不当労働行為と認定されたことを関係者に周知させ、同様の行為が再発することを防止することを目的としたものであるから、A3が退職しても救済利益は失われていない。

イ A 2 に係る救済申立てについて

会社は、A 2 に対し、26 年 9 月 10 日付け「通知書」(以下「本件第 1 復職通知」という。)により、27 年 1 月 1 日付けで大阪市内の店舗の店長の職務を課す旨を通知し、さらに、26 年 10 月 22 日付け「第 4 準備書面」により、配属店舗については A 2 の希望を尊重すること、初審命令第 2 項の文書手交に応じる用意があること等を通知した(以下「本件第 2 復職通知」といい、本件第 1 復職通知と合わせて「本件復職通知」ということがある。後記第 3 の 5(6))。

しかしながら、組合は、本件第 1 復職通知について、店長としての職務を課すとしただけで就労店舗が不明である、組合や A 2 が被った損害につき何ら慰謝の措置がとられていない、新たな勤務先で再度不当労働行為を受けるおそれが高いとの問題点があるため、撤回を求めている。本件第 2 復職通知についても、会社は、不当労働行為があったことを認めないという前提で文書を手交するとしており、同様の問題点があることから、撤回を求めている。いずれにしても、このような通知が行われただけでは、本件不当労働行為で組合が受けた損害は回復されず、救済利益は失われていない。

2 会社の主張

(1) 本件人事異動は、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か(争点)

ア 本件人事異動は、以下のとおり、不利益な取扱いではない。

(ア) 本件解任について

会社は、A 2 らに対し、従前と同額の給与を維持・保証しつつ、マネージャーとしての職務を免除したのであって、これは、「降職」でも「降格」でも「降格処分」でもないのであるから、A 2 らは何らの不利益も受けていない。

会社には、懲戒処分として「降職処分」、人事権による措置として「降職」があるが、これらは、飽くまで給与を減額することを本体とするものである。従前と同額の給与を維持・保証している本件人事異動は、これらの処分・措置には当たらない。

(イ) 本件配転について

男流散髪屋では、サービスの質を落とさずにスピーディに散髪等の施術を行うことが求められている。したがって、男流散髪屋に勤務しても、理容師としてのスキルが低下することはない。

A 2 らには従前と同額の歩合給を保証していたのであるから、男流散髪屋で指名客があったか否かは、不利益性の判断根拠とはならない。なお、組合は、男流散髪屋に指名制度は存在しないと主張するが、男流散髪屋にも指名制度は存在する。

イ 本件人事異動には、以下のとおり、合理的理由がある。

(ア) 本件解任について

我が国では、管理職が労働組合の組合員となるのは望ましくないと観念されており、労働協約でも、管理職は非組合員とする旨定められるのが一般的である。労組法第 2 条にも、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規定されている。

A 2 らが就いていたマネージャーは、会社の職制上の管理職であるから、使用者である会社の利益を代表する立場にあり、マネージャーは労働組合の組合員にはなれない。

また、会社のマネージャーは、会社の機密情報に接する立場にあり、会社の機密情報が組合へ漏洩することを防ぐためには、組合員をマネージャーにしておくことはできなかった。

使用者が従業員にどのような職務を課すかは、憲法で保障された

職業の自由、すなわち経営の自由として認められている。会社等の名誉を毀損する違法な街宣活動を繰り返していた組合の組合員に管理職の職務を課すことは適当でないことから、本件解任を行った。

なお、A 2らは、別件未払賃金請求訴訟を提起し、同訴訟が係属している間に発生する時間外勤務手当も追って請求するとしていたことから、定時勤務だけでは果たしきれないマネージャーの職務をA 2らに課し続けることになれば、訴訟が拡大・継続していくことは必至であった。したがって、本件解任は、会社として、やむを得ずに行った最小限の自衛措置であった。

(1) 本件配転について

マネージャーの職務を解き、店長ではなくなった者をそのまま同じ店舗でスタイリストとして一従業員の立場で勤務させることは、人事政策上適当ではないと判断し、人手が不足していた男流散髪屋にA 2らを配置したものであり、合理的な措置であった。

ウ 以上のとおり、本件人事異動は、A 2らに不利益にならないように配慮した合理的な措置であり、労組法第7条第1号の不当労働行為には当たらない。

(2) 本件人事異動は、組合に対する支配介入に当たるか（争点）

本件人事異動は、上記(1)のとおり、A 2らに不利益にならないように配慮した合理的措置であり、労組法第7条第3号の不当労働行為にも当たらない。

(3) 救済方法

初審命令は、A 2らに店長としての職務を課せと命ずるに等しいものであるが、これは、A 2らが就労請求権を有することはないという判例・学説の見解から大きく逸脱するものであって、違法な命令である。

(4) 救済利益

ア A 3 に係る救済申立てについて

A 3 は、既に退職しており、「役職を元に戻し、元の店舗に戻すこと」は不可能である。組合の請求する「請求する救済の内容」は、実現不可能であるから、A 3 に係る救済申立ては棄却ないし却下されなければならない。

イ A 2 に係る救済申立てについて

本件復職通知により、本件人事異動による不利益は全て解消し、労働委員会による救済の必要性(救済利益)はなくなったのであるから、A 2 に係る救済申立ては速やかに棄却されるべきである。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、理容室・美容室の経営を主な業務とする株式会社である。

本件初審審問終結時、その総店舗数は29店、その従業員数は約290名であった。

- (2) 組合は、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、その他一般業種の労働者により組織されている労働組合である。

その組合員数は、本件初審審問終結時約1800名であった。

また、組合には、会社で働く従業員で組織される分会が存在する。

分会の組合員は、本件再審査審問終結時、A 2、A 3 及び分会長であるA 4 (以下「A 4」という。)の計3名である。なお、このうち、会社と雇用関係があるのはA 2のみである。

- (3) A 3 は、6年3月に会社に入社し、9年までアシスタントとして勤務した後、スタイリスト、サブ・マネージャーを経て、18年2月にマネ

ージャーとなった。22年6月から本件人事異動までの間は、P3店の店長を務めていた。

- (4) A2は、8年2月に会社に入社し、スタイリストとして勤務した後、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、19年4月にマネージャーとなった。22年6月から本件人事異動までの間は、P1店の店長を務めていた。

2 会社の組織、人事等

(1) 組織

会社には、本部として、営業本部、営業企画本部及び管理部の3つの部署があり、営業本部には、教育部、美容部、理容部及びリセット部が置かれている。

会社の店舗（サロンと呼ばれることもある。）には、下記のとおり、フルサービス店及び男流散髪屋のほか、フルサービス店に併設される美容店舗があった。

ア フルサービス店について

フルサービス店は、カット、カラー、パーマ、シャンプー、マッサージ、シェービング等のフルサービスを行う店舗である。

A2らが本件人事異動まで店長を務めていたP3店及びP1店は、いずれもフルサービス店である（なお、フルサービス店であるP3店でカット及びシャンプーのみを行った場合の料金は3500円であった）。

イ 男流散髪屋について

(ア) 男流散髪屋は、カット及びシャンプーのみを20分程度で行う店舗であり、その料金は一律1500円であった（ちなみに、24年4月以降は1600円）。

(イ) 男流散髪屋は、会社と請負契約を結んで就労する個人事業主の

理容師が主体となって営業されている。

- (ウ) 会社は、男流散髪屋が繁忙な時期に、フルサービス店の従業員を、希望を聴取の上、その希望に沿って、男流散髪屋への配置転換を行うことがあった。本件人事異動前にフルサービス店から男流散髪屋に配置転換された従業員は、3名程度であり、その期間は1年ないし2年程度であった。

なお、フルサービス店の従業員には店舗就業規則が適用されたのに対し、男流散髪屋の従業員には、会社本部の就業規則が適用された。

- (I) 会社は、男流散髪屋が短時間で多数の客へサービスを行うことを想定した店舗であったことから、フルサービス店から男流散髪屋へ配置転換する者は比較的技術の高い者である必要があると考えていた。このため、本件人事異動前にフルサービス店から男流散髪屋に配置転換された3名程度の従業員については、少なくともスタイリストになって2年以上の経験者であったが、店長を務めるマネージャーが男流散髪屋に配置転換されたことはなかった。

(2) 役職等

ア 会社の従業員には、受付等を担当するフロント、理美容の施術を行うスタイリスト等の職種があるところ、その職種別の職務の責任範囲は、以下のとおりである。

「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）

イ また、会社は、スタイリスト、サブマネージャー、マネージャー等
の役職を置いているところ（「役職」は「職位」と称されることもあ

る。) 各役職の目標は、以下のとおりである。

「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

- ・B S C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

- ・B S C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

- ・B S C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：B S Cとは、バランススコアカード、または、バランスト・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。）

(3) 業務等

会社は、マネージャー及びスタイリストの主な業務内容を以下の表のとおりとしている。

会社は、月に1回程度、社長、部門長、マネージャー等が出席するマネージャー会議を開催している。マネージャー会議は、役員会議や部門

会議における決定事項をマネージャーに伝達したり、マネージャーからの意見聴取を行う場であり、具体的には、社長の連絡事項の伝達、前月の業績による表彰、マネージャーによる店舗プランの発表等が行われている。

なお、役員会議は社長及び役員が、部門会議は社長、本部の部長及び課長が、それぞれ出席する会議であり、いずれも、会社の経営、組織及び人事に関する重要な事項を決定している。

マネージャー	スタイリスト
<p>右段のスタイリストとしての業務の他に、以下のような店長としての業務が上乘せされる。</p> <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 ・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 ・サロンの売上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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・サロンの清掃

(4) 給与

ア 会社の給与は、基準内給与（基本給、職能手当、役職手当及び歩合給）及び基準外給与（早出残業手当、休日出勤手当、深夜勤務手当及び通勤手当）により構成されている（店舗就業規則第62条）。

例えば、24年4月時の理容部門の従業員の場合、固定給として、アシスタントは18万円（基本給14万8000円＋職能手当3万2000円）、スタイリストは20万円（アシスタントの固定給18万

円+スタイリスト手当2万円)、サブマネージャーは21万5000円(アシスタントの固定給18万円+スタイリスト手当2万円+サブマネージャー手当1万5000円)、マネージャーは30万円(アシスタントの固定給18万円+スタイリスト手当2万円+マネージャー手当10万円)が支給されるとともに、指名件数等の成果や店舗成績に応じた歩合給が支給されていた。

なお、スタイリスト手当及びマネージャー手当は、職責・職務に対して支払われる役職手当である。

イ 店舗の受付業務等を行うフロントについては、フロントトレーナー、マネージャー及び本部の役職者の各評価を勘案して評価給が支給される取扱いとなっているが、フロント以外に評価給制度はない。

(5) 募集・採用

会社では、各部門長が採用計画を立案し(人事規程第3条)、原則として、社長、各部門担当役員、担当部長で構成する選考委員会が採用選考を行った(同第4条)上で、各部門長の稟議起案により採用計画が決定される(同第6条)こととなっている。そして求職者との面談は、担当部長が行い、最終的に社長が決裁することにより採用が行われる。

ただ求職者が店舗従業員の紹介者である場合には、所属店舗のマネージャーによる面談を経ることがあった。

(6) 昇任

昇任については、対応資格者の中から選考の上、社長が決裁することとなっており(人事規程第23条)、具体的には、下記手順によって行われている。

ア アシスタントからスタイリストへの昇任について

所属店舗のマネージャーの報告等に基づき、まず本部の部長が決裁を行い、最終的には社長の決裁により、アシスタントからスタイリス

トへの昇任が認められる。

ただし、アシスタントは、アシスタントカリキュラムに従って講習を受け、技術習得期間終了後、月1回実施される会社での認定テストを受けて合格しなければ、スタイリストへの昇任は認められない。

イ スタイリストからサブ・マネージャーへの昇任

最終的に社長の決裁によりスタイリストからサブ・マネージャーへ昇任する。

この昇任に当たっては、所属店舗のマネージャーによる推薦の有無が考慮される。

ウ サブ・マネージャーからマネージャーへの昇任

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（店長）へ昇任する。

新店舗を開店する際には、部長が候補者を決定し、同様の決裁を経てマネージャー（店長）となる場合もある。

なお、A2がマネージャーに昇任した当時（19年4月）、指名客が月100人以上いることがマネージャーに昇任する条件であった。

(7) 解任及び配置転換

会社においては、解任は、人事規程第24条に規定されており、同条

（「業務上の都合により職制上の職位を解任することがある」）の場合と、同条（「懲戒処分により、その職位が不都合と認められる場合または職務遂行能力が現在の職位にふさわしくないと認められたときは解任（降職）することがある」）の場合がある。本件解任のように、マネージャーの任を解き、スタイリストとして勤務させつつ、従前の給与を保証する措置は、同条に基づくものである。

また、本件配転のように、勤務先の店舗を変更する配置転換は、人事規程第10条（「会社は業務の都合により、従業員に対し、応援、出

張、転勤、職務又は職場の変更を命ずることがある」)に基づく「職場の変更」である。

なお、会社は、フルサービス店に勤務する従業員を男流散髪屋へ配置転換することがあったが、この配置転換は従業員の希望に応じて行われる取扱いになっていた。

(8) 店舗就業規則の改正

会社は、店舗就業規則を改正する際、各店舗の店長を務めているマネージャーに対し、店舗ごとに従業員代表を選ばせ、当該従業員代表の意見を記した就業規則変更届を会社に提出するよう指示していた。

上記就業規則変更届には、会社の代表者として社長が記名押印していた。

また、会社は、いわゆる36協定を締結する際も、各店舗の店長を務めているマネージャーに対し、店舗ごとに従業員代表を選ばせ、会社で作成した協定書に署名捺印をもらうよう指示していた。

上記協定書についても、会社の代表者として社長が記名押印していた。

(9) 情報漏洩の禁止

会社は、店舗就業規則第25条において、「業務上の秘密事項及び会社の不利益となる事項を、社外に漏らすこと」を禁止事項として規定し、同第37条においても、「従業員は、業務上必要な場合を除き、会社の重要な秘密を外部に漏らしたり、業務外の目的に使用したりしてはならない」と規定している。

また、会社は、人事規程第17条において、「故意または重大な過失により、業務上重要な秘密を社外に漏らし、または漏らそうとしたとき」を懲戒事由として定めている。

さらに、会社は、マネージャーを就任させるに当たり、誓約書の提出を求めているところ、同誓約書には、「業務で取扱う顧客情報等を開示、

漏洩または使用し、会社に損害を与えたときは、損害賠償する」との条項がある。

3 本件人事異動に至る経緯等

(1) 組合は、23年6月6日、会社に対し、労働組合加入通知書、団体交渉申入書及び分会要求書を提出し、A4が組合に加入し、分会が結成されたことを通知するとともに、A4の残業代にかかる未払賃金（過去2年分の時間外勤務手当）の支払等を要求した。

(2) A2らは、23年12月1日、組合に加入した。

組合は、同月2日、会社に対し、労働組合加入通知書、団体交渉申入書及び分会要求書を提出し、A3、A2ほか1名が組合に加入したこと等を通知するとともに、組合の組合員の未払賃金の支払やタイムカードの設置等を要求した。

(3) 分会は、23年12月から、組合員数を増加させ、同月末には、A3、A2を含め、少なくとも9名の組合員が所属していた。

(4) 組合は、23年12月20日、同月24日の2回にわたり、会社に対し、「通知書」と題する書面を送付した。

これらの書面には、23年12月16日に、B2部長がA3に、『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、A3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』等の発言を行っており、この発言は不当労働行為に該当する旨、組合の組合員に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。

(5) 組合と会社は、24年1月20日、団体交渉（以下「団交」という。）を開催した。

このとき、組合は、A 2らほか1名が管理監督者であることを理由に、同人らには未払賃金を払う必要がないとしている会社に、その法的根拠を示すよう述べた。

これに対し、会社が、出退勤の管理がされていないこと、一般従業員と比べてそれ相応の待遇がされていること、人事権を含め全社的な権限があることを挙げたところ、組合は、地位に相応しい賃金等の処遇を受けているのかどうか等について、他の従業員と対比できる具体的な資料を提出するよう求めた。

(6) 組合と会社は、24年2月17日、団交を開催した。

このとき、組合が、管理監督者の定義について確認したところ、会社は、「マネージャーは、昇格の推薦を行うだけで決裁はしておらず、人事権があるとまではいえない、店舗従業員の出退勤について出勤簿の管理をしていた程度であり、時間管理をしていたわけではない、労働基準法でいうところの管理監督者とはいえない」旨述べる一方で、「会社としてはマネージャーは管理監督者と認識している」とも述べた。

また、残業代につき、会社は、「24年4月以降に組合の組合員以外の従業員も含めて残業代を支払う予定であり、調整を進めている」旨述べたが、組合は、既に退職した組合の組合員4名が、残業代に係る未払賃金請求訴訟を翌週までに提起する予定である旨述べた。

なお、24年2月17日の時点で分会に所属する組合員は、A 2らを含め、少なくとも12名に増えていた。

(7) 会社は、24年2月19日、給与制度の変更、過去の残業時間の清算、店舗就業規則の改正について、従業員に説明会（以下「24.2.19説明会」という。）を行った。

このとき、会社は、今まで残業という概念がなかったが、24年4月1日以降、一定時間までの残業については固定給として残業代を支払

い、それを超える残業について残業代を付加する新たな残業代制度（以下「定額残業代制度」という。）を導入すること、固定給としての残業代は、職能手当又は役職手当として支払うこと、これに伴い、同日、就業時間や給与等に関する店舗就業規則の改正を行うこと等を提案した。会社の従業員の過半数は、上記提案を了解した。

また、会社は、過去の残業代の精算として、1日1時間残業したものとみなし、勤続1か月以上1年未満の人には1か月分、1年以上3年未満の人には2か月分の残業代を支払うことを提案するとともに、出退勤時間を記録する静脈認証システムを導入することを伝えた。

なお、このとき、B1社長は、以下のとおり発言した。

「この中にも労働組合に入っている子が何人かいます。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。会社の中でね。ロイヤルの中で、ロイヤル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」、「労働組合からは2年間の残業代払えといわれてる。2年間の残業代、皆さんに全員はろうたら、3億のお金がかかります。だから、会社を良くしたいや云々かんぬん言うてるけど、会社に3億のお金を払わそうとしているね。おそらく会社は5、6回潰れるやろうね」、「組合が入っているってちゅう話は。もう、有名な話です。ロイヤル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、もしなかった場合は、皆さんこの人は、組合・・・となると、再就職はおそらく難しいでしょうね。」（以下、上記発言内容を「24.2.19説明会の社長発言」という。）

- (8) 組合の組合員は、24年2月頃、残業代に係る未払賃金支払請求訴訟を提起した。

(9) 組合と会社は、24年3月16日、団交を開催した。

このとき、組合は、未払賃金等について会社と交渉するとともに、24.2.19説明会の社長発言を問題にする旨述べた。

(10) 会社は、24年4月1日、給与等に関する店舗就業規則の一部改正を行い、定額残業代制度等を導入するとともに、出退勤について静脈認証システムを導入した。

しかし、組合は、組合の組合員に定額残業代制度を適用することに反対していた。

(11) 組合と会社は、24年4月20日、団交を開催した。

このとき、組合は、未払賃金について会社と交渉するとともに、同日に実施されたマネージャー会議の終了後に、A2ら以外のマネージャーだけを対象にミーティングをしたかどうかを確認した。

これに対し、会社は、「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」として、マネージャーに慰労金として10万円を支払う用意があること、このことについてはA2ら以外のマネージャーからは同意をもらっていること、これは過去の残業代に関する労働債権の清算ではなく、あくまで慰労金であることを述べた。

(12) 組合の組合員であるA5が、24年5月23日、大阪地方裁判所に対し、会社らを被告として、時間外勤務手当の未払賃金、上記A5に対する恫喝と脅迫（以下「本件A5問題」という。）に係る損害賠償をそれぞれ請求する訴訟を提起した。

(13) 組合と会社は、24年6月1日、団交を開催した。

このとき、組合は、未払賃金について落としどころが見えるのであれば、団交以外の場でも解決したい旨述べた。

(14) 組合は、24年6月頃から、社長宅や、会社本部の周囲で、街宣活動

を繰り返し行うようになり、本件 A 5 問題の際に会社がパワハラを行ったなどと発言した。

なお、A 2らは、組合及び分会のいずれにおいても役職には就いておらず、会社との団交に出席したこともなかった。また、組合の街宣活動を企画したり、参加したこともなかった。

- (15) B 1 社長は、24年7月20日、会社の従業員が読み書きできる社内向けネットワークのグループウェア（チャター）に、下記書き込みを行った。

「生コン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。」（以下、この書き込みを「24.7.20社長チャター発言」という。）

- (16) A 2らほか1名は、24年7月24日、大阪地方裁判所に対し、会社を被告として、残業代に係る未払賃金（22年6月から24年3月までの間の時間外勤務手当）の支払を求め、別件未払賃金請求訴訟を提起した。同訴訟の訴状には、同年4月以降の時間外勤務手当についても、「追って請求の趣旨を拡張する予定である」旨記載されていた。

なお、会社と組合の組合員間には、結局、別件未払賃金請求訴訟を含めて合計5件の未払賃金請求訴訟が係属したが、25年6月5日、大阪地方裁判所において一括和解が成立した。そして、同和解成立後の同年7月末、上記訴訟の原告であった組合員10名が組合から脱退し、分会に所属する組合員は、A 4、A 3、A 2外1名の計4名となった。

4 本件人事異動

(1) B 2 部長及び会社の管理部総務課長 B 3 (以下「B 3 総務課長」という。)は、24 年 8 月 24 日、本社において、A 2 らと面談を行い、下記のとおり、本件人事異動の予定を告げた。

ア B 2 部長は、A 3 に対し、「マネージャーを降りてもらいます。」と述べ、24 年 9 月 1 日付けで、P 3 店の店長から、男流散髪屋 P 4 店へ配置転換することを告げた。

しかし、A 3 は、男流散髪屋への配置転換を希望しておらず、そのような希望があるかどうかを聞かれたこともなかった。

イ B 3 総務課長は、A 2 に対し、「マネージャーの任を解きます。」と述べ、24 年 9 月 1 日付けで、P 1 店の店長から、男流散髪屋 P 2 店へ配置転換することを告げた。

A 2 は、会社から、男流散髪屋への配置転換を希望するかどうか聞かれたことはなく、そのような希望もなかったことから、「そのような転勤はのめないと言ったらどうなるのか」と尋ねたところ、B 3 総務課長は、「業務命令なので従うも従わないもない」旨述べた。

さらに、A 2 が、「理由は何か」と聞いたところ、B 3 総務課長は、「経営者判断である」旨述べた。

ウ 会社は、A 2 らに、上記のとおり本件人事異動の予定を伝えたが、その人選に当たり、A 2 ら以外の会社の従業員から、男流散髪屋への配置転換の希望について聴取したことはなかった。

(2) 組合と会社は、24 年 8 月 24 日、団交を開催した(以下「24 . 8 . 24 団交」という。)

このとき、会社は、「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ことが、本件人事異動の理由である」旨述べた。

また、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であることから、男流散髪屋に配置することにした」旨述べた。

これに対し、組合は、組合の組合員という理由での人事異動は不当労働行為に該当する、本件人事異動には強く抗議する旨を述べた。

- (3) B 2 部長は、24年8月25日、P 3店の朝礼において、A 3に対し、「男流散髪屋P 4店 勤務を命じる 平成24年9月1日 株式会社ロイヤル 代表取締役社長 B 1」と記載された辞令を交付した。

このとき、B 2 部長は、男流散髪屋P 4店の業績向上のための人事異動である旨述べた。

- (4) B 2 部長は、24年8月25日頃、P 1店の朝礼において、A 2に対し、「男流散髪屋P 2店 勤務を命じる 平成24年9月1日 株式会社ロイヤル 代表取締役社長 B 1」と記載された辞令を交付した。

このとき、B 2 部長は、男流散髪屋P 2店が忙しくなっていて、ベテランの力が必要であることが人事異動の理由である旨述べた。

- (5) A 2らは、24年9月1日、本件人事異動により、A 2は男流散髪屋P 2店で、A 3は同P 4店で、それぞれ従業員であるスタイリストとして勤務することになった。

同日以降、A 2らは、マネージャーの基本給である固定給30万円と同額の固定給と過去1年間の歩合給の平均額を保証給として支給された。ただ会社から勤務時間を8時間に限定されたことから、男流散髪屋P 2店の朝礼及び終礼には参加できなくなった。また、マネージャーのときには接することのあった情報（顧客の住所、氏名、来店サイクル等の顧客情報、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、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）には接することができなくなった。

- (6) 組合と会社は、24年9月25日、団交を開催した。

会社は、24.8.24回交で述べた本件人事異動の理由も、本件人事異動そのものも撤回しない旨述べた。

- (7) 組合は、24年10月22日、大阪府労委に対し、本件救済申立てを行った。
- (8) 男流散髪屋に配置転換されて勤務する会社の従業員は、24年11月以降、A2らだけとなった。

5 本件初審結審後の事情

- (1) A3は、25年11月10日、会社に対し、「私はこのたび、一身上の都合により、平成26年1月31日付をもって退職いたしたくお届け申し上げます。」と記載された退職届を提出し、会社を退職した。
- (2) 会社は、A2に対し、下記内容の26年9月10日付け「通知書」(本件第1復職通知)を交付した。

「 当社は、貴殿のご希望に応じて、平成27年1月1日付をもって店長(マネージャー)としての職務を課すことといたしました。

貴殿に店長としての職務を課す店舗は、大阪市内の店舗を予定しており、本年12月中旬までに誓約書の提出など所定の手続きを経て店長辞令を交付いたします。

当社が、貴殿に店長としての職務を課した後は、当社の諸規定に従い店長としての職務に精励していただきます。

以上、通知いたします。

貴殿に店長としての職務を課すことは、貴殿の希望に応じたものであり、当然、ご承諾いただけると考えますが、万一不承諾ということであれば、その旨速やかにお申し出ください。 」

- (3) 会社は、組合に対し、本件第1復職通知を添付して、26年9月10日付け「通知書」を交付した。

上記通知書には、「A2の希望に応じて、27年1月1日付けをもつ

て店長（マネージャー）の職務を課すこととし、同人にその旨を通知した」旨記載されていた。

- (4) 組合は、会社に対し、26年9月10日付け「通知書」を送付した。

組合は、上記通知書において、本件第1復職通知を撤回すること、今後A2に対してこのような通知を行うときは組合を通すことを要求し、同要求に同月24日の団交で回答するよう求めた。

- (5) 会社と組合は、26年9月24日、団交を開催した。

このとき、組合は、本件第1復職通知を撤回するよう求めたが、会社は、これを拒否し、双方が対立したまま団交は終了した。

- (6) 会社は、当委員会に対し、下記内容の26年10月22日付け「第4準備書面」を提出し、これをもって、組合及びA2に対し、本件第2復職通知を行った。

「3 会社は、念のため、前記の通知に加えて、本準備書面をもって、A2及び組合に対し、以下のとおり通知する。

- (1) 会社は、A2殿及び組合に対し、平成26年9月10日付通知書（乙21、乙22）並びに同月18日付第3準備書面にて「御希望に応じて平成27年1月1日付をもってA2殿に大阪市内の店舗の店長としての職務を課す」旨を通知しました。ここで「大阪市内の店舗」とは、A2殿もよく御存知のように、「P1店」「P5点」「P6店」の3店舗のことです。

A2殿に店長としての職務を課す（店長に任命する）店舗は、上記3店舗のいずれかになります。いずれの店舗の配属であっても御不満はないと考えますが、もし配属店舗について特別の御希望があれば、御希望を尊重する用意はありますので、速やかに申し出て下さい。

- (2) A2殿に店長としての職務を課した後の（店長辞令を交付した

後の) 給与その他の勤務条件は、長く店長として勤務された A 2 殿であってみれば、よく御存知でしょうが、もし店長の給与その他の勤務条件について説明を求められるのであれば、詳しく説明する用意はありますので、速やかに申し出て下さい。

- (3) 会社が A 2 殿及び組合に対し明確に「御希望に応じて平成 2 7 年 1 月 1 日付をもって大阪市内の店舗の店長としての職務を課す」旨を通知し、これによって A 2 殿及び組合の主張される「平成 2 4 年 9 月 1 日付の人事異動によって被った不利益」なるものが全て解消した以上、初審命令の命じる文書手交 - 会社から組合宛での「当社が、貴組合員 A 2 氏に対して行った平成 2 4 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」との文書の手交 - は不要であると考えますが、A 2 殿及び組合において、どうしても文書手交を求めるといわれるのであれば、A 2 殿に対する店長辞令交付の際に、組合に対して上記文書を手交する用意はありますので、速やかに申し出て下さい。」

- (7) 会社と組合は、2 6 年 1 0 月 2 9 日、団交を開催した。

このとき、組合は、本件復職通知の撤回を求めたが、会社は、これを拒否し、双方が対立したまま、団交は終了した。

そして、本件再審査審問終結時(2 6 年 1 0 月 3 1 日)、A 2 を大阪市内にあるフルサービス店の店長(マネージャー)へ就任させること等、本件復職通知の内容は、実行されていない。

第 4 当委員会の判断

- 1 本件人事異動は、組合の組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当

たるか（争点 ）について

本件人事異動が、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるといえるためには、本件人事異動が、同号本文の「不利益な取扱い」に該当し、かつ、A2らが組合の組合員であることの「故をもって」行われたといえることが必要であるから、これらの点について、以下検討する。

(1) 本件人事異動は、「不利益な取扱い」に該当するかについて

ア 本件解任の不利益性

本件解任は、人事規程第24条（「業務上の都合により職制上の職位を解任することがある。」）に基づく取扱いであり、懲戒処分として降職されたものではなかった。また、本件解任によりスタイリストとなった後も、マネージャーとして支払われていたときと同額の給与が保証されていた（前記第3の2(7)、4(5)）。

しかし、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、段階的に、スタイリストからサブ・マネージャーに昇任した後、更に昇任するときはマネージャーを命じられることになっており（同2(6)）、マネージャーをスタイリストよりも2段階上の役職に位置付けていた。

そうすると、それまでマネージャーとして店長の職に就いていた者が、その職を解かれ、スタイリストになるということは、会社内の一般的な認識として、2段階の降格と受け止められるのが自然である。

そして、スタイリストとなった後もマネージャーのときと同額の給与が保証されることになっていたとしても、上記のとおり、降格が行われたとの会社内の一般的な認識が解消されることにはならないものと考えられる。

本件において、A3は、6年3月に入社後、アシスタント、スタイリストからサブ・マネージャーを経て、約12年かけて18年2月に

マネージャーとなっていたこと、また、A 2 は、8 年 2 月に入社後、サブ・マネージャーを経て、約 1 1 年かけて 1 9 年 4 月にマネージャーとなっていたこと（同 1 (3)(4)）からすれば、A 2 らが、本件解任を 2 段階の降格であると受け止め、これにより、キャリア上、人事上の不利益のみならず、これに伴う精神的な不利益を受けたことは明らかであるというべきである。

イ 本件配転の不利益性

A 2 らの配置転換先となった男流散髪屋は、それまで A 2 らが店長を務めていたフルサービス店ではなく、カットとシャンプーだけを行う低料金店であった（同 2 (1)イ(ア)）。また、本件人事異動前にフルサービス店から男流散髪屋へ配置転換された従業員も数人いたとはいうものの、いずれも自ら希望した者であった上、店長を務めるマネージャーが男流散髪屋へスタイリストとして配置転換された前例はなかった（同 2 (1)イ(ウ)(イ)）。さらに、男流散髪屋が、会社と請負契約を結ぶ個人事業主が主体となって営業している店舗であって（同 2 (1)イ(イ)）、男流散髪屋の従業員には店舗就業規則ではなく、会社本部の就業規則が適用され（同 2 (1)イ(ウ)）、会社としても、本来、会社の従業員であるスタイリスト等が勤務することを予定している店舗ではなかったことを考え合わせれば、希望に反してフルサービス店から男流散髪屋へ配置転換されることは、キャリア上、人事上の不利益な取扱いであると受け止めるのが、会社内の一般的な認識であったと認められる。

本件において、A 2 らは、男流散髪屋への配置転換を希望しておらず、むしろ希望に反することが明らかであるにもかかわらず、フルサービス店の店長（マネージャー）から、スタイリストとして男流散髪屋の一従業員へと配置転換されたのであるから、A 2 らが、本件配転

により、キャリア上、人事上の不利益や、これに伴う精神的な不利益を受けたことは明らかであるというべきである。

ウ 小括

以上からすれば、本件人事異動は、A 2ら組合員にとって、不利益な取扱いであったと認められる。

- (2) 本件人事異動は、組合の組合員であることの「故をもって」行われたといえるかについて

ア 本件解任の合理性

会社は、本件解任が合理的なものであったと主張することから、その主張するところについて、以下検討する。

- (ア) 会社は、組合との団交において、「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ことが、本件人事異動の理由である」旨述べており（前記第3の4(2)）、当委員会の審査においても同様に主張していたことからすれば、本件解任は、A 2らが組合の組合員であることを理由として行われたものといえることができる。

A 2らは、組合あるいは分会のいずれにおいても役職に就いておらず、街宣活動を企画したり、参加したこともなかったにもかかわらず（前記第3の3(14)）、会社が、そのような実情も確認せずに、直ちに本件解任を行っていることからすれば、上記理由が合理的なものであるということもできない。

- (イ) 会社は、「マネージャーが接する顧客情報等の情報が組合に漏れることをおそれ、本件解任を行った」旨主張するが、情報漏洩のおそれは抽象的なものにすぎなかった。

会社では、店舗就業規則第25条により、業務上の秘密事項等を社外に漏らすことを禁じ、故意に業務上重要な秘密を社外に漏

らす行為等を懲戒解雇事由として定め、さらに、A 2 らには、マネージャーに就任するに当たり、業務で取り扱う顧客情報を漏洩し、会社に損害を与えたときは、その損害を賠償することを誓約させていた（同 2(9)）が、A 2 らが、このような規定や誓約に反し、組合に機密情報を漏洩したことをうかがわせる証拠はなく、会社の上記主張に合理的な根拠があるとは認められない。

(ウ) 会社は、「別件未払賃金請求訴訟が提起され、同訴訟が係属中は時間外勤務手当が追加して請求されることになっていたことから、訴訟の拡大・継続を防ぐため、最小限の自衛措置として本件解任を行った」旨主張するが、時間外勤務手当に未払のものがあれば A 2 らがその支払を求めるのは当然であり、そのことによって不利益な取扱いを甘受すべき理由にはならない。

(I) なお、会社は、「マネージャーは、店舗の予算・売上管理、部下の昇進・昇格・降格の決定、人事評価等を行っていること、営業上、人事上の機密情報に接していること、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職責・権限を有していることから、使用者である会社の利益を代表する者に当たり、組合員とはなれない立場にある」とし、このことも本件解任の理由であると主張する。

しかし、会社において、マネージャーは、従業員の採用、昇任等については、推薦や報告を行うにとどまり、一定の影響力は有していたとしても、決定権限はなかった上（同 2(5)(6)）、マネージャー会議でも、社長から連絡事項の伝達を受けていたにすぎず（同 2(3)）、会社が主張するような会社の方針等に関する機密情報にマネージャーが実際に接していたことをうかがわせる状況も証拠上認められない。そして、労基法第 36 条の労使協定の締結

や店舗就業規則の改正のいずれの場合においても、マネージャーは、事実上、労働者代表に署名捺印を求め、あるいは意見書を受け取っていたにすぎない（同2(8)）ことからすれば、マネージャーが、労働組合員であることと立場が相反する「使用者である会社の利益を代表する者」であったと認めることはできない。

そもそも、組合の組合員の範囲は、会社が独自に判断すべきではなく、本来的に組合の自主性に任せて決せられるべきである上、会社も、組合との団交では、マネージャーは人事権を持っておらず、労働基準法上の管理監督者ではない旨発言していたことからすれば（同3(6)）、上記主張も合理的なものであったとは認められない。

(オ) 以上からすれば、本件解任が、A2らが組合の組合員であることから行われたことは明らかであり、本件解任は不合理なものであったといわざるを得ない。

イ 本件配転の合理性

会社は、本件配転が合理的なものであったと主張することから、その主張するところについて、以下検討する。

(ア) 会社は、「マネージャーの職を解かれたA2ら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人間関係が難しく、人事政策上適当ではないとの配慮から、本件配転を行った」と主張する。

しかし、上記のような配慮が必要となったのは、A2らに対し本件解任を行ったことによるものであるところ、上記アのとおり、本件解任は不合理なものであったといわざるを得ない。

(イ) また、会社は、「男流散髪屋の店舗の人手不足の度合いが大きかったため、本件配転を行った」とも主張する。

しかし、男流散髪屋は、個人事業主を主体とする店舗であり、人手不足のため会社の従業員が配置転換された事例はあるものの、同事例では希望に応じて行われていた上、本件配転以前に店長（マネージャー）が配置転換されたことはなかったことや、本件配転に当たり、事前に他の従業員の中から希望者を募っていなかったこと（前記第3の同2(1)イ(イ)(ウ)(エ)、2(7)、4(1)ウ）を考え合わせれば、本件配転が、人手不足を主たる理由として行われたものであったとは認め難い。

(ウ) 以上からすれば、本件配転が合理的なものであったとは認められない。

ウ 本件人事異動に至る労使関係

本件人事異動に至る労使関係については、以下の事情が認められる。

(ア) A2らが組合に加入したのは、23年12月1日であったところ、組合は、「B2部長が、12月16日、A3に対し、『降格も転勤も会社の方針で出来るが、今なら社長に謝ったら許してくれる』等の発言を行った」として、同月20日及び同月24日、会社に抗議文を送付した（前記第3の3(4)）。

(イ) 会社と組合は、23年12月以降、毎月1回程度、団交を行ったが、組合は、これらの団交において、会社に対し、時間外勤務手当に係る未払賃金を支払うことを重点的に求めた（同3(2)(5)(6)(9)(11)(13)）。なお、組合の組合員は、同月末には少なくとも9名に、24年2月には12名に増えていた（同3(3)(6)）。

(ウ) B1社長は、会社の従業員に対する24.2.19説明会において、「組合員と非組合員の間で会社を二分して憎しみあうことは望んでいない」、「会社に組合が入っているのは有名な話で、会社の存続が危ぶまれる状況になった場合は、組合の組合員は再就

職が難しい」旨述べた（同3(7)）。

- (I) 組合の組合員は、24年2月、未払賃金支払請求訴訟を順次提起するようになった（同3(8)(12)(16)）。
- (オ) 組合は、24年6月頃、社長宅や、会社本部の周囲で、街宣活動を行うようになり、本件A5問題の際に会社がパワハラを行ったなどと発言した（同3(14)）。
- (カ) B1社長は、会社の従業員が閲覧可能な社内向けネットワークにおける24.7.20社長チャター発言において、「組合の活動が会社を良くすることにはつながるかは疑問であり、組合やいろいろな請求をしてきている者達に好き勝手にやられている場合ではない、沈黙を破るときがきた、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」旨述べた（同3(15)）。
- (キ) A2らほか1名は、24年7月24日、別件未払賃金請求訴訟を提起した（同3(16)）。
- (ク) 会社は、24年8月24日、A2らに対し、本件人事異動の内示を行った（同4(1)）。

また、会社は、同日の団交で、組合に対し、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ことが本件人事異動の理由である旨説明した（同4(2)）。

エ 小括

上記イのとおり、本件人事異動は合理的なものであったとは認められないこと、さらに、上記ウのとおり、会社が、組合に対し、絶対に許さないくらいの気迫をもって対決する姿勢を明らかにした上で、A2らが別件未払賃金請求訴訟を提起した僅か1か月後に、本件人事異動を内示するに及び、その際行われた団交においても、組合の街宣活

動を理由に本件人事異動を行う旨を述べていたこと等を併せ考えれば、本件人事異動は、正にA 2らが組合の組合員であることの「故をもって」行われたものといわざるを得ない。

(3) 結論

以上の次第であるから、本件人事異動は、A 2らにとって、不利益な取扱いであり、かつ、同人らが組合の組合員であることの「故をもって」行われたものであるといえるから、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たると認めるのが相当である。

2 本件人事異動は、組合に対する支配介入に当たるか（争点 ）について

本件人事異動は、上記1のとおり、B 1社長及びB 2部長が組合への加入や組合活動を牽制する発言を行い、会社が組合に対する対決姿勢を強めていた状況下で、会社により、組合の組合員であることを理由として行われた不利益取扱いの不当労働行為であった。

そうすると、本件人事異動は、組合の組合員が組合活動を行うことや、会社の従業員が新たに組合に加入することを困難にするものであったといふべきであるところ、これが組合の組織や活動に打撃を与えるものであることは、会社においても、容易に推察することができたと考えられる。

したがって、本件人事異動は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たると認めるのが相当である。

3 救済利益

A 3は、既に退職しているが、A 2については、現に会社に在職中であるところ、会社が、同人や組合に対して本件復職通知を行い、27年1月1日付けで店長に就任させるとともに、初審で命じられた文書手交を履行する旨を伝えたのに対し（前記第3の5(2)(6)）、組合が、団交において、本件復職通知の撤回を求めたことなどから、上記各通知の内容はいずれも履行されていないのが現状である（同5(5)(7)）。

また、会社が、上記文書手交を行うとしても、不当労働行為があったとは認めないことを明らかにしていること（当審審問 B 3 証人 2 5、2 6 頁）からすると、上記通知の内容が履行されたとしても、会社が同種の不当労働行為を今後繰り返すおそれは残るといわざるを得ない。

そうすると、組合が本件人事異動により被った団結権侵害の状況が解消されたとはいえないのであって、本件における組合の救済利益は、未だ失われていない。

4 救済方法

本件人事異動は、不当労働行為として行われたものであるから、これをなかったものとし、原職又は原職相当職に復帰させるよう命じることとする。ただし、A 3 は既に会社を退職していることから、原職又は原職相当職への復帰を命じるのは、現に会社に在職中の A 2 のみとするのが相当である。

会社は、本件復職通知を行っているが、A 2 の原職又は原職相当職への復帰が早急に実現されるべく、会社と組合は、同人の復帰先となる店舗やその後の労働条件について、復帰時の会社の人員配置の状況や、復帰先の店舗の規模、地理的要素等を考慮しつつ、誠実に協議すべきである。

また、上記 3 のとおり、会社が同種の不当労働行為を今後も繰り返すおそれが残ることからすれば、A 3 及び A 2 に係る救済として、会社には、初審が命じたとおり、文書手交を命じるのが相当である。

なお、会社は、労働委員会は、就労請求権を有さない A 2 らに対して店長の職務を課すように命じることができないなどと主張するが、救済命令は、不当労働行為により生じた状態を事実上是正するために行う行政上の措置であり、労働委員会には救済方法の選択について裁量権が与えられているのであるから、会社の主張には理由がない。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由はないが、初審命令交付後の事情変更に鑑み、初審命令主文をこの限度で変更することとする。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成27年2月4日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ⑩