

平成27年11月27日 判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成26年(行ウ)第189号不当労働行為救済申立命令取消請求事件
口頭弁論終結日平成27年8月26日

判決

原告 社会福祉法人ハートフル記念会 (旧名称 社会福祉法人ひまわりの会)

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 全国福祉保育労働組合神奈川県本部

被告補助参加人 全国福祉保育労働組合神奈川県本部緑陽苑分会

主文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用(補助参加によって生じた費用を含む。)は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が平成25年(不再)第17号事件について平成26年3月12日付けでした不当労働行為救済命令を取り消す。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

本件は、原告(平成27年4月1日に名称を「社会福祉法人ひまわりの会」から「社会福祉法人ハートフル記念会」に変更。以下、名称変更の前後を通じて「原告」という。)の次に挙示する行為が労働組合法(以下「労組法」という。)7条所定の不当労働行為に当たるとして被告補助参加人らのした不当労働行為救済申立て(以下「本件救済申立て」という。)について、神奈川県労働委員会(以下「県労委」という。)の発した初審命令を不服として原告が中央労働委員会(以下、「中労委」といい、県労委と併せて「労働委員会」という。)に対して再審査の申立てをしたところ、中労委は、初審命令の主文1項を一部訂正の上、原告の再審査の申立てを棄却して別紙1「初審命令訂正後の主文」記載を内容とする命令(以下「本件命令」という。)を発したことから、原告が、本件命令の取消しの訴えを提起している事案である(以下、被告補助参加人全国福祉保育労働組合神奈川県本部を「県本部」と、被告補助参加人全国福祉保育労働組合神奈川県本部緑陽苑分会を「分会」といい、県本部と分会を併せて「組合ら」という。)

- (1) 原告が、職員や分会に対し職員の処分問題に関する組合らの組合活動を非難等する文書を送付等したこと(争点(1))
- (2) 原告が、平成23年2月21日付けで、県本部の執行委員長で、原告職員のA1(以下「A1」という。)を職務手当が支給される原告運営の有料老人ホーム白鳥ホーム(以下「白鳥ホーム」という。)の生活相談員の責任者から解任したこと(以下「本件解任」という。)(争点(2))
- (3) 原告が、平成23年4月18日付けでA1を特殊業務手当が支給される白鳥ホーム所属の相談員から同手当が支給されない原告運営の特別養

護老人ホーム緑陽苑（以下「緑陽苑」という。）所属のデイサービスを中心とした送迎業務等を担当する一般職に配置転換をしたこと（以下、この配置転換を「本件配置転換」といい、本件解任と併せて「本件各処分」という。）（争点（３））

（４）原告が、分会が本件各処分及び職員の人事問題等を交渉事項として平成２３年３月２８日付け、同年４月７日付け、同月１７日付けでそれぞれした団体交渉の申入れに対して誠実に対応しなかったこと（争点（４））

２ 前提事実（争いのない事実並びに後掲各証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実）

（１）当事者等

ア 原告について

原告は、特別養護老人ホームである緑陽苑、有料老人ホームである白鳥ホームなどを経営して社会福祉事業（社会福祉法２条１項・２項３号）を行うことを目的として平成元年３月１０日設立された肩書住所地に事務所を置く社会福祉法人である。原告は、同年に緑陽苑の経営を開始して事業を開始し、平成１４年ころに新規事業として白鳥ホームの経営をすることを計画して平成１６年４月に白鳥ホームの経営を開始した。設立当時の名称は社会福祉法人ひまわりの会であったが、その後、名称を社会福祉法人ハートフル記念会に変更した。

社会福祉法人は、設立の認可を受けるに当たって、原則として評議員会を置くこととされ、原告も評議員会を置いている。評議員会を置いた場合、原則として、これを諮問機関とし、社会福祉法人の業務の決定に当たり重要な事項についてあらかじめ評議員会の意見を聞くことが必要である。

原告の理事長は、平成７年４月ころから平成２２年６月まではＢ１（以下「Ｂ１前理事長」という。）が務め、その後は、同月からＢ２（以下「Ｂ２理事長」という。）が務めている。

イ 緑陽苑とともに歩む会（以下「ともの会」という。）について

ともの会は、市民の財産としてひまわりの会、緑陽苑事業を守り、発展させること、緑陽苑を地域の拠点にボランティア活動や会員・地域市民の交流を広げること、住み続けられる地域づくり、地域・市民の願いと要求を実現していくことを目的に平成１０年１２月に発足した会である。ともの会には事務局が置かれ、原告は、職員をともの会担当職員として派遣している。ともの会は、会員に対して１口１万円の設備債券を発行しており、また、原告に対して金銭を貸し付けている。

ウ 組合ら

（ア）県本部は、主として福祉保育事業に携わる労働者で組織する労働組合であり、平成２１年９月からＡ１が県本部執行委員長を務めている。

（イ）分会は、原告で働く労働者によって組織された労働組合であり、

その組合員数は平成24年11月26日時点で11名であった。分会長は平成21年4月から平成23年3月までA2（以下「A2」という。）が、同年4月以降はA1が務めている。

(2) 原告の就業規則の内容は別紙2「就業規則（抜粋）」記載の、原告の給与規程の内容は別紙3「給与規程（抜粋）」記載のとおりである。

(3) A1の経歴等

ア A1は、平成10年2月、緑陽苑の介護職員として原告に入職した。A1は、入職当初から社会福祉主任者任用資格を有しており、その後、平成11年に介護福祉士の、平成14年にケアマネージャーの資格をそれぞれ取得した。有料老人ホームの生活相談員となるためにケアマネージャーの資格を有することは法令などによって必要とされておらず、A1がケアマネージャーの資格の更新研修を受講しなかったことから、この資格は平成22年3月ころ失効した。

A1は、平成15年4月に緑陽苑の地域担当に異動となるとともに、同会の担当職員となり、同会事務局長に就任し、原告は、A1に対して、同会事務局長の担当者として給与規程2条2項8号、14条9号の責任者手当を支給した。その支給額は、平成15年4月分から平成16年12月分までは不明であるが、平成17年1月分から同年11月分までは月額6000円、同年12月分以降は月額4000円である。

イ A1は、平成16年4月、緑陽苑の生活相談員に異動となり、平成19年11月には白鳥ホームの管理運営体制充実のため白鳥ホームの生活相談員に異動となった。

生活相談員となって以降、給与規程14条16号に基づき特殊業務手当が支給され、その額は平成16年4月分から同年11月分までは不明であるが、平成17年1月分から同年11月分までは月額1万2000円、同年12月分から平成18年3月分までは月額1万5000円、同年4月分以降は月額1万4000円である。

A1は、白鳥ホームに異動後、白鳥ホームで開催される責任者会議、主任会議に出席している。

ウ 原告は、平成21年6月、同会の担当職員をA1からB3緑陽苑施設長（以下「B3」又は「B3前施設長」という。）に変更した。

原告は、同会の担当職員をB3に変更することに伴う措置として、これまで同会の担当職員であることを理由にA1に支給していた責任者手当を、A1が「施設の相談員として居住者の新規利用受入業務に中核的に関わっている。さらに責任者会議の構成員としても必須の存在となってきた。」ことを理由として継続して支給することを決定した。

(4) B4（以下「B4」という。）の白鳥ホーム長解任に関する経過

ア 原告は、B4に対して、平成22年9月21日付け「解任通知書」をも

って同月30日付けで白鳥ホーム長から解任し、同年10月1日からの自宅特機を命じる処分を行った。白鳥ホーム長の後任には、B5（以下「B5」という。）が就任した。

イ 県本部は、原告に対し、平成22年9月29日付け「申し入れ書」により前記アのB4に対する白鳥ホーム長解任及び自宅特機処分についての団体交渉の申し入れを行った。これに対して、原告は、原告の代理人弁護士事務所（なお、本件訴訟における原告代理人弁護士事務所とは別である。）に対して申し入れを行うよう回答した。

ウ 9月30日報告の掲示

原告は、平成22年9月30日付けで、原告職員を名宛人とする「報告」と題する文書（以下「9月30日報告」という。）を掲示した。同文書は、原告職員に対して、B4を白鳥ホーム長から解任して自宅特機処分としたこと、B4の職員に対するパワーハラスメントなど当該処分に至る経過、理由を報告するものであるが、その中にA1との関係に関する次の記載が存在する。

（ア）経過として、「前理事会に対する経営不信（原文ママ。以下、各書証を引用する際には原文のとおり表記する。）や責任追及をするようにA1職員を通じて労働組合に働きかけ職場に不安が募っているとの内部通告がなされた。」、「平成22年栗平駅前居酒屋で組合主催の職員親睦会にB4ホーム長は特別な存在であるとのA1職員からの話で参加するようであるが他の管理者の出席状況はどのようになっているのか？また、B4ホーム長とA1職員の関係はどのようになっているのか？と職員数名からの問い合わせがあった。」、「パワーハラスメントの言動が職場内に存在するのであれば労働組合に申し立てをすべきではないかとの話をしたところ、A1職員とB4ホーム長は公私ともに関わりがあるので労働組合にすら言えない実情があるとの話がなされた。」、「B4ホーム長からはもし自分がホーム長を退任する場合にはA1職員を推奨するとの話がなされた。」、B4から推奨されたA1と理事長が面談して「現在の白鳥ホームの実情や問題点とA1職員の見解を確認したところ、退職した職員に問題があり、B4ホーム長は必ずA1職員や主任などの意見は聞いているとの話が確認された。またB4ホーム長からの推奨の話を受けた話をしたところ全国福祉保育労働組合神奈川県本部の委員長の立場から組合内部からは50歳まではとの話があるため職員としてはできる限りの協力はするが関心や希望はあったとしても数年は管理職として対応することはできないとの話がなされた。」、B4から相談を受けた「A1職員A3職員などが理事会を相手に労働争議を起こすと職場で吹聴するとともに、職員に対して、B4ホーム長に対する不信任や意見を理事会に提出している人間を調べるとし、退職した職員などへも連絡をしていて不安があるとの通告を受

ける。」，「2010年9月8日A1職員から理事長あてに電話連絡があり，B4ホーム長の面談に対して同席はできないかとの連絡がある。」と記載されている。

(イ) また，原告理事会が「判断」した事実関係として，「B4ホーム長は…運営会議など執行部しか知り得ない情報などをA1職員はじめ数名の白鳥ホーム職員が周知している」，「職員などの有志に対して管理者に対する責任追及をするにあたり労働組合を通じて理事会に提出しないのかと確認したところ，A1職員はB4ホーム長とは将来を約束された特別な関係のために，どのような圧力をかけられるかがわからないとの不安を語った。このことからB4ホーム長とA1職員は職場内で特別な関係があるものと他職員には判断され」と記載されている。

(ウ) 就業規則との照合においても「模範として職務を遂行すべきところ一部の職員との関係を重視して職員間の連携を断絶していると判断できる。」，「職員及び退職者職員の有志からB4ホーム長に対する解任要求は，A1職員と一部の職員がB4ホーム長と特別な関係にあり，A1職員の労働組合員としての言動や署名などに対して犯人捜しを職場で実施されたことなどから，威圧的な行為やこれ以上職場環境が悪くなりたくないとの思いで労働組合ではなく有志として署名を提出したとのことから推察しても，B4ホーム長とA1職員は特別な関係があると複数の職員が認識していると判断される。また，執行部やB4ホーム長個人しか知り得ない法人内部の情報をA1職員から連絡を受けることも多く職員が誤認する可能性または特別な関係にあると判断せざるを得ない。」，「また，労働組合に所属する職員数名に実態を確認したところ，B4ホーム長とA1職員との間に何があるかはわからないが組合とは直接関係がないとの確認が取れていることから，組合ではなくA1職員とB4ホーム長との関係であると推定できる。」と記載されている。

エ その後，県本部と原告との間で平成22年12月15日に前記アのB4に対する解任処分などを交渉事項とする団体交渉が予定されたが，B4が原告に対して同年11月29日に退職願を提出して退職したことから，原告は，同年12月2日，県本部に対して団体交渉の予定をキャンセルすることを伝え，これに関する団体交渉は行われなかった。

(5) A3（以下「A3」という。）に対する懲戒解雇に関する経過

ア A3に対する懲戒解雇に至る経緯

(ア) 原告は，A3に対して，平成22年11月1日付け「通知書」をもって就業規則25条10号違反を理由とする諭旨免職を行った。

(イ) 分会は，原告に対して，前記（ア）の諭旨免職について協議を申し入れ，平成22年11月10日，原告と分会との間で協議が行われたが，同協議は不調に終わった。

(ウ) 原告は、A 3 に対して、前記 (イ) の協議の結果を受けて平成 2 年 1 月 12 日付け「通知書」をもって「就業規則 56 条 (6) 諭旨勧告処分に対し、退職願を求め、その後労働組合等との調整もしたが、貴殿から懲戒退職処分を強く望まれた」として懲戒解雇を行った。

イ A 3 の原告を相手方とする労働審判申立て

(ア) A 3 は、平成 22 年 1 月 27 日、県本部の協力を受けて横浜地方裁判所に対して、A 3 の上司であった B 4 は A 3 が他で就労していることを承知した上で採用したものであり、原告の経営会議でも報告して了解を得ていることから就業規則 25 条 10 号違反はなく、また、このような経緯から諭旨免職に基づく退職願提出には応じられないと回答したのであって懲戒解雇を強く望んだことはないとして前記ア (ウ) の懲戒解雇の無効を主張して原告を相手方とする労働契約上の地位確認等を求める労働審判を申し立てた (以下「別件労働審判」という。)

(イ) 原告から分会に対しての 2 月 7 日要求書の送付

原告は、分会に対して、平成 23 年 2 月 7 日付け「要求書」(以下「2 月 7 日要求書」という。)を送付した。

同要求書では、A 3 の懲戒解雇に至る経緯に続けて、「労働審判の申し立て内容は事実と相反しており、更には貴組合員であり、貴組合上部団体全国福祉保育労働組合神奈川県本部委員長でもある A 1 … が経緯知りながら、虚偽の内容を主張している労働審判申し立てに協力している事実が判明致しました。」、「これまでも貴組合員 A 1 氏の新理事への交代時における職員を不安にさせるような内容のピラに始まり、B 4 … によるパワーハラスメントに対する処分に対する貴組合を飛び越えた本部委員長としての一人行動や職員に対する威圧行動、A 3 … に対する就業規則違反に対する処分においては虚偽の内容における労働審判申し立てなど必ず先頭に立たれております。」、「今般の A 3 氏の申し入れ及び交渉経過については組合員にきちんと周知されているのでしょうか。」、「もし、周知されていないということであれば、申し入れは組合としてではなく個人的なものとして組合の名の下に交渉の申し入れをしているものと判断せざるを得ないと考え、もし周知されているとするのであれば今回の労働審判書証甲 9 号証を作成している A 1 氏は法人理事会、貴組合と A 3 氏との協議内容や経緯を知った上で虚偽内容に加担し労働審判を提起した、または貴組合を無視した暴挙であるとも判断ができます。」、「このような状況下において、虚偽事由における労働審判や主張により、いたずらに時間や費用を費やし、職場環境を乱すことについて貴組合としてどのようにお考えでしょうか。」、「今後の貴組合と法人との関係を明確にし双方の信頼関係や職員との関係もある

ので、A 1 氏の一連の言動と組合との関連性、A 3 氏に対する貴組合の要求及び組合としての最終的な処理、組合員に対する報告や周知についての事実関係及び、貴組合と貴組合本部との関係、組合としての組合活動に関する見解や姿勢について2月15日までにご回答いただきました」と記載されている。

(ウ) 分会は、原告に対して、平成23年2月16日付け「回答書」(以下「2月16日回答書」という。)により、2月7日要求書に対して、組合らのA 3の件への関与の経過や組合活動についての組合らの見解のほか次のとおり回答した。

a 懲戒解雇はA 3が望んだもので、別件労働審判での主張が虚偽であるとの点については、その前提に論旨免職があり、これに対して、9月30日報告の中でA 3のプライバシーに係る記載がされ、名誉を傷つけられたことや他での就労はB 4が承知しており処分理由に当たらないことなどを主張して、原告との和解に応じられない、懲戒解雇というならしてください、としたA 3の発言全体を無視して、前後の脈絡を切り離しA 3が懲戒解雇を望んだとするもので不当である。別件労働審判が虚偽の理由に基づくものではないことは明白であり、納得のいかない処分に対する当然の権利行使である。

b A 1の活動については、A 1は県本部委員長として別件労働審判に関与しており、その行動には何ら問題はない。その他のA 1に関する2月7日要求書での指摘については事実関係をつまびらかにしてもらいたい。B 4の件に関してA 1の一人行動とあるが、A 1が県本部として取り組んだ行動であって何ら問題はない。

(6) 分会の原告に対する平成23年4月定期昇給の要求

ア 給与規程15条3項は、原則として毎年4月の定期昇給を定めている。分会は、原告に対して、平成22年12月29日付け「要求書」をもって平成23年度予算に関して定期昇給の実施などを要求した。

これに対して、原告は、平成23年1月13日付け「回答書」をもって定期昇給には応じかねると回答した。

イ 分会は、原告に対して、平成23年2月16日付け「4月定期昇給の実施を求める要望書提出について」と題する書面を職員の要望書74通とともに提出した。

ウ 2月17日通知書の発出

原告は、職員からの4月定期昇給実施の要望書提出を受けて、職員に対して平成23年2月17日付け「通知書」(以下「2月17日通知書」という。)を発した。

同通知書には前記アの分会からの要求書の「趣旨」は『どのような経営状況でも必ず定期昇給を確約するために文書化せよ』という内容であったため、組合が求める内容に対して無責任に文書化し、諸制度、

諸規定に定められていないため定期昇給を安易に確約して万が一約束を反故してしまった場合には職員との信頼関係を損なう恐れがあるために本要求に応じることはできません。という意味で下記の通り回答をした上で、当然のことながら未整備の諸規定も整備し定期昇給の実現が図れるように法人理事会として努力していく所存であり、「回答書とは別に組合役員には、上記趣旨も説明しており、今回の署名活動は組合の自由行動ではありますが、以前も新理事体制着任時には『大変です』とあたかも法人がどうにかなってしまうようなビラなどによる流布、『定年退職まで昇給しない』等の誇張署名など含め末法思想的な表現で職場環境を著しく不安に陥れ、職員の意思をまとめる手立てしかない活動手法は遺憾といわざるを得ません。」と記載されている。

(7) 本件解任

ア 原告は、A1に対し、平成23年2月21日付け「通知書」（以下「本件解任通知書」という。）をもって本件解任を行った。本件解任通知書では、就業規則57条1号ないし6号及び10号違反の懲戒事由があるとして次の事実が記載された上で、再三職場での態様について注意を促し、職務などの改善を期待してきたが、現時点で改善の様子が見込めないため、平成23年2月末日を以て責任者の任を解任し、就業規則56条3号に照合して減給処分と判断したとされている。

- 「1. 前理事長などに対する態様には問題があり、団体交渉などの場面においても前理事長に対して詐欺師、やめろよなどと、ペットボトルで机を叩きながらの態様は職員としてあるまじき姿であり、前理事長からも謝罪と撤回を求める訓戒があった。しかし、貴殿からは謝罪をするつもりはないとの回答がなされた。
2. 平成22年7月に発足した新理事体制が発足した時期には事実関係などを確認せずに職員の不安を扇ぐビラや誹謗中傷の流布をし、貴殿との会話の中で貴殿が原案作成者であると明言していたビラの内容には法人が第三者によって乗っ取られるまたは、おかしくなってしまうようなことが推察されるような内容が記載されていたために、『もう少し表現方法を変えるなどして、新理事体制に職員の声を届けませんか？などにすべきではないか』との理事からの抗議に対して、『言論の自由がある中で言われる筋合いはない』貴殿からは口頭での回答があった。
3. 平成22年8月末には、B4前ホーム長のパワーハラスメントに対して職員が署名し、理事会に対して退任要求書を提出した経緯がありますが、その際には署名に協力したと推察される職員に対して恫喝、または精神的な圧力をかけて職員を脅かした背景があり既に貴殿に対して口頭で訓戒している。
4. 貴殿は去る平成22年12月22日（水）午後1時ころ、緑陽白

鳥ホームの玄関先でご利用者家族や他役員、職員が目撃している中で貴殿が前施設長B3氏に対して語気荒く詰め寄り注意喚起の文書を通知されている。

5. 注意喚起文書通知からわずか1カ月後である平成23年1月26日2階フロアミーティング後、離床センサー、人感センサー、フットコールの不具合についてA4職員（以下A4氏という）が2階のフロアを代表し、不具合や取り外しなどの対応についてA7ケアマネージャーに抗議をしていた。

その際A4氏からの発言において貴殿の感情を逆なでするような言動があり、貴殿とA4氏がご利用者の居住空間であるリビングで怒鳴りあうような態様が見受けられた。

A4氏の言動に問題があったことは否めないが、貴殿が取った態度・言動は従来からの職場での上司及び同僚などに対する態様には問題があると判断せざるを得ない。

6. また過去にも職場の無断離脱とその後交通事故を起こし始末書を提出した事実や再三の注意などにおいて、責任者の立場にありながら貴殿の職場での態様は、社会人としての資質が問われ、上司・同僚・ご利用者ならびにご家族に対する不安を与え、更には不信任感を煽るものである。
7. 社会人としての常識、福祉施設職員として示すべき態度を保ち、今後このような事が無いよう、再度注意をする。再びこのような行為に及んだ場合、各規程に基づいた処分をする場合もあるので、行動・言動を十二分に注意されたい。」

イ A1は、原告に対して、平成23年2月24日付け書面により本件解任通知書記載の事実は、「あまりにも事実が違う」として次の点を指摘し、原告において事実の確認や把握、処分の判断がどのように行われたかについて説明を求めた。

(ア) 本件解任通知書記載の1については、以前の団体交渉でB1前理事長に対して約束を反故にされたことについて「これじゃ詐欺だよ」との発言はしたが、「詐欺師」や「やめろよ」という発言及びペットボトルで机を叩きながらということはしていない。B1前理事長から求められた発言の撤回と謝罪に対しては労働組合との交渉における発言であり、また、約束を反故にされた事実から拒否した。

(イ) 本件解任通知書記載の2については、「職員の不安を扇ぐビラ」の作成や「誹謗中傷の流布」はしていない。B2理事長とビラの原因作成者やビラの表現方法について話をしたことはなく、指摘の発言やB2からの抗議もない。原告指摘のビラの具体的内容を示して欲しい。

(ウ) 本件解任通知書記載の3については、職員に対して恫喝や精神的圧力をかけて脅した事実はなく、誰に対してどのように恫喝又は脅

したのかを具体的に示して欲しい

(エ) 本件解任通知書記載の4及び5について、B3前施設長の件については注意喚起書を受け取り、A1からも原告に対して反省と併せて事情、経過についての説明をしたい旨の文書を提出しており、それ以外に原告とこの件に関して話をしていないし、指導も受けていない。A4（以下「A4」という。）の件をB3前施設長との一件と同様に取り上げられていることは理解できず、A4とのやりとりの声は大きめであったが怒鳴り合った事実はない。

(オ) 本件解任通知書記載の6及び7については、再三の注意が具体的に何についての注意を指し、過去の処分がどのように関係するのか理解できない。記載されたA1の評価は全く事実に基づくものではなく、直接の事情聴取もないまま一方的にされたものであって容易に受け入れることはできない。

(8) 本件配置転換

ア 原告は、平成23年3月2日付けで同年4月以降における職員体制の内示を発表した。A1は、白鳥ホームの相談員から緑陽苑の一般職（デイサービスを中心とした送迎業務他）へと異動となった（本件配置転換）。A1の前任に当たる非正規職員のA5（以下「A5」という。）は、平成23年3月末をもって退職し、A6がA1の後任者として白鳥ホーム相談員に就くとされた。また、責任者職を廃止し、副主任に統合して業務を行うとされた。

原告において、本件配置転換以前は運転業務を非正規職員が担当していた。また、原告には就業規則上一般職という地位は存在しない。

イ A1は、原告に対して、平成23年3月5日付け「3/2に掲示された「人事内示」について」と題する書面を提出し、本件配置転換について、「告示」ではなく「内示」とするのは職員に対する提案という趣旨であるのかを問うとともに本件配置転換については、A1に対する事前の伝達、意向の聴取がされていないところ、就業規則11条2項はその実施を定めていることから、これに基づきA1の処遇（賃金や業務内容）に関する説明と意向の聴取を早急を実施することを要求し、また、就業規則では専門職や一般職の区分は存在しないところ、A1に関してのみ一般職とあることや従前は非正規、パートの職員が配置されてきた業務への配置転換の意味、必要性の説明を求めた。

ウ 原告は、職員に対して、平成23年3月10日付け「異動に伴う業務引継ぎについて」と題する書面によって、前記アの内示に係る異動に伴う業務の引継ぎを所属長の許可を得た上で同日から同月26日までの間に済ませるよう周知した。

エ 原告は、A1に対して、平成23年3月11日付け「回答書」を交付して、就業規則11条2項に基づく意向聴取については日程調整の上で連絡すると回答した上、本件配置転換の理由について、デイサービス

の運転手の退職などにより、法人全体の人事状況やA1の業務実績など総合的に判断した上で、車両運行管理などの必要性もあることなどからA1が適任者であると判断したことによると説明した。

B2理事長は、同月24日、A1との面談を実施し、その中で、前記アの人事内示は人事の方向性を示したものであり、この面談が就業規則11条2項に基づく意向聴取であることを述べた上で、本件配置転換の理由について、これまで正式な運行管理責任者を置かずに、嘱託職員が職務の一部として車両の運行管理を行っていたが、担当職員が同月31日付けで退職するのを機に、介護及び車両の運行管理ができる正規職員を充てることとしたこと、A1が同年1月に発生した車両事故に極めて適切に対応したこと、物品の管理能力に長けていたこと、他の職場に急な欠員が生じた場合の応援要員として極めて適任であったこと、介護福祉士の資格を有しており高齢者の送迎業務に適任であったことからA1を運行管理責任者としたことなどを説明した。

オ 原告は、職員に対して、平成23年4月6日付けで同月20日に職員説明会を開催することから質問、要望がある場合には書面を提出するよう通知した。

A1は、同月11日付けで質問、要望を記載した文書を提出して、①前記アの人事異動の発表は、原告において内示ないし提案であるというが、掲示された文書に内示や提案である旨の記載はなく、その後に業務の引継ぎも指示されており、就業規則に則った職員の意向確認も十分にされていないなど、内示、提案と受け止めた職員は少なく、決定事項のように一方的な掲示、公表がされた人事異動の進め方には問題があったとして、これに対する見解について回答すること、②白鳥ホームでは、ホーム長以外の事務所にデスクを構えて仕事をする職員が異動となり、職員からは少なからず不安の声が上がっているが、このようにまとめて人事異動を行う必要性、理由について回答することを要求した。

原告は、A1の要求について、職員説明会后に改めて同月22日付け文書により回答し、一方的に掲示、公表された人事異動との指摘に対して、「貴殿の言うところの一方的な人事異動や途中では私だけが確認されていないなどと二転三転されているブレる内容」の主張を具体的に整理するよう求め、まとめて人事異動を行う必要性、理由については、不正や横領の疑い、職員のモラル低下、管理職に対する弾圧、職員のいじめ問題等から大規模な人事異動が必要であったと回答した。

カ A1は、平成23年4月18日、本件配置転換に基づき緑陽苑所属の運転（送迎）を中心とする業務に異動となった。これに伴い原告は、生活相談員として支給していた特殊業務手当月額1万4000円の支給を廃止したが、他方で、A1が必要に応じて介護現場に入ることを想定して特殊業務手当と同額を介護福祉手当として支給することとした。

また、同日をもって、A1に支給していた責任者手当月額4000円

の支給を本件解任により廃止した。

(9) 別件労働審判についての調停成立

ア 別件労働審判は、平成23年4月22日、横浜地方裁判所において第1回労働審判手続期日が行われ、同期日において、原告はA3に対する平成22年11月12日付け懲戒解雇を撤回し、原告とA3はA3が平成23年4月22日に原告を合意退職したことを相互に確認すること、原告はA3に対して解決金120万円を支払うことなどを内容とする調停が原告とA3の間で成立した。

イ 4月22日業務通知書の発出

原告は、職員に対して、平成23年4月22日付け「業務通知」(以下「4月22日業務通知書」という。)を発して、別件労働審判が調停成立によって終了したこと及び成立した調停の内容などを通知した。

同業務通知書には、問題として「4月22日の裁判の席上において、2月22日緑陽苑分会との団体交渉席上でA5が謝罪の上撤回し、訂正するとしたはずの回答書が公然と書証として提出された。緑陽苑分会は腐敗しており信用するに値しないと考え今後は職員代表者を中心とした職員の構成が必要であると考えている。A5に対して内容証明書を送達し事実関係を確認するとともに虚偽の書証まで提出する分会に対して責任追及をしなければならないと考えている。」と記載されている。

(10) 本件各処分についての団体交渉の申入れに係る経過

ア 分会は、原告に対して、平成23年3月28日付け書面2通により、交渉事項をA1の「職責解任による減給処分」について、全体職員会議の開催や人事の進め方について、その他とする団体交渉の申入れを行い、遅くとも同月31日までに同年4月上旬で都合のよい日を複数提示するよう求め、併せて本件解任は懲戒事由が事実と異なり、事実に基づかない理由で減給処分となることは労働組合としても原告職員としても容認できないとして本件解任の撤回を要求した。

イ 原告は、分会からの団体交渉の申入れに対して、平成23年4月1日付け書面2通により、本件解任が事実に基づかない理由によるとするが、具体的にどのような内容において事実とどのように相違があるかを同月5日までに書面で回答するよう求め、その回答を精査検討した上で団体交渉の日程などを含めて改めて回答すると回答した。

ウ A1は平成23年4月1日に分会長に就任し、分会は同じ頃にその旨を原告に対して報告した。原告は、同月7日付け書面でA1の分会長就任報告を同月6日に受理したこと、団体交渉の申入れについて新年度早々であり、理事の予定や原告の内部体制の調整をしていることから遅くとも同月23日までに日程調整の上で連絡すると回答した。

エ 分会は、平成23年4月7日付け書面により本件解任について双方の見解が異なることから団体交渉の申入れをしているところであり、早

急に日程調整を行い、できるだけ同月15日までに団体交渉を実施したいこと、見解の相違は団体交渉に応じられない理由とはならないことを伝えた。

オ 原告は、分会に対して、平成23年4月13日付け書面により同月23日までには日程調整の上で連絡をすること、双方の意見に相違があるとの指摘があるがどのような内容にどのような違いがあるのか原告理事会としても事前に検証して真摯に団体交渉に臨みたいことから事実認定における見解の相違を同月18日までに提示してもらいたいことなどを伝えた。

以上に続けて、原告が回答期限を同月5日として依頼した前記イの事項や組合側が同年2月22日の交渉の席上で平成22年11月に組合立会の下で実施されたA3との協議に関する協議事項や議事録の作成の経緯を認めた上で約束した2月16日回答書に誤りがあったことに対する謝罪及び訂正文書の提出など原告側の要求事項に対する対応がされないまま経過していることから、一つずつ問題を整理した上で新しい要求や署名活動を実施してもらいたいことなどが指摘されている。

カ 分会は、平成23年4月17日付け書面により、事前に双方の見解の違いを整理することは否定しないが、整理がされなければ日程調整が進められないというのではなく、いたずらに先延ばしにすることは認められないとして早急に団体交渉の日程を提示するよう求めた。

また、組合の主張する本件解任の懲戒事由が事実と異なるとの指摘に対しては、分会の認識・判断はA1が同年3月24日付け書面により具体的に伝えた内容と同様であることを伝えた。

キ 原告は、分会に対して、平成23年4月20日付け「回答書」により、本件配置転換のどこがどのように納得いかないのか明らかにするよう求めるとともに不当な異動、配置転換という認識を本件配置転換が示されてから1か月近く経過した異動日当日に示すことに対して疑義を呈するとともに、団体交渉の日程については、その都度日程を明記して回答しているにもかかわらず、同様の要求が繰り返されており、健全な団体交渉ではなく明らかに業務妨害であると判断すると抗議した。

その上で「2月22日の貴組合との交渉の場で訂正の上提出するとした回答文書と貴組合が不当異動、不当配置転換とする明確な根拠や理由。1ヵ月した職員説明会間際に不当な異動や配置転換としあからさまに紛糾させようと扇動している理由。また、A1職員と法人判断に対する見解の相違について貴組合とA1職員が同一ということから組合としての回答を改めてする必要がないという見解なのか。もし、組合としての正式な見解がないということであるのならばA1職員が組合を私物化していると判断し、違うのであればA1職員当事者の見解ではなく貴組合の見解を組合の立場として具体的に明確にしたい。今回の団体交渉再々要求書を受けて2月23日までに理事

の日程調整を図る予定でございましたが、2月22日の貴組合との訂正文書の提出（A5自署名）及び理事会のすべての質問に対する回答をご提出いただいてから理事会と法務担当者との日程を調整したうえで改めて団体交渉の日程を調整致します。」などと回答した。

ク 原告は、平成23年4月30日付け「回答書」により、分会に対して、A1が提出したA5により作成された文書の作成者がA5であることの立証や本件配置転換に納得のいかない内容、原告と見解が相違すると考えている内容を明らかにすることのほか、本件解任の理由に関連する内容等13項目の質問に同年5月10日までに回答するよう求めた。

原告は、同月12日付けの書面で前記要求への回答がないとして同月15日までに回答するよう求め、翌13日付けの「講師依頼書」により、分会の回答、主張に理解しがたい点が多く歴代からの継続状況を確認した上で関係改善を図り、その上で団体交渉としての協議をするべきではないかとして分会長に分会の活動に関して教示することを求め、また、その資料として過去の団体交渉内容の経過資料、職員へのアンケートや署名活動内容、配布ビラ、組合員名簿を用意することも求めた。

原告は、同月18日付けの文書でも分会から回答がないとして回答を求めるとともに「講師依頼書」への回答を求めている。

ケ 本件救済申立て後の団体交渉

(ア) 原告は、分会に対して、後記(11)アの本件救済申立て後である平成23年9月7日付け「申し入れ書」により、分会と原告との関係の問題、就業規則改正の問題等を交渉事項として、分会三役との団体交渉を分会の組合員及び非組合員に公開の形で行いたいとして、同月10日までに候補日を知らせよう申し入れた。

これに対して、分会は、同月13日付けの文書により交渉参加者が限定されていること及び公開で団体交渉を行うこと理由を明らかにすること、この間の分会の要求事項である本件各処分撤回を交渉事項に加えるのでなければ応じられないことを回答するとともに事前折衝を行いたい旨を回答した。

原告は、分会に対して、同月15日付け文書で本件各処分などを交渉事項に加えた上で同月30日の団体交渉開催を伝え、その後、分会が応じられないとする交渉参加者の限定や公開について文書による調整の上、同日、団体交渉を行ったが、この団体交渉ではいずれの交渉事項についても合意に至らなかった。

(イ) 原告と組合らは、前記平成23年9月30日の団体交渉以降も団体交渉を行っているが、本件各処分を交渉事項とするものではない。

原告は、本件各処分について、同年11月8日付け文書により県労委で話し合いをしていることから然るべき時期に改めて回答すると回答し、同月25日付け文書では、前記同年9月30日の団体交渉にお

いて第三者を交えて県労委等で協議するとのまとめで双方合意の上
終結していると回答している。

このほかに、原告は、本件各処分以外を交渉事項とする初審命令後
の団体交渉において、初審命令を真摯に受け止め、早急に履行するよ
う分会から求められ、再審査の申立てを含めて対応を検討しており、
この場で回答する必要はない旨を回答するなどしている。

(11) 本件救済命令の申立て

ア 組合らは、県労委に対して、平成23年6月20日、団体交渉申入れに
誠実に応じることとする救済命令の申立てを行い（本件救済申立て）、
県労委は、平成25年2月1日、組合らの主張する不当労働行為を認め
て救済命令（初審命令）を発し、同年3月12日、組合ら及び原告に対
して、同日付け命令書を交付した。

イ 原告は、中労委に対して、平成25年3月21日、県労委の発した初審
命令を不服として、初審命令の取消し及びこれに係る各救済命令申立
ての棄却を求めて再審査の申立てを行い、中労委は、平成26年3月1
2日、初審命令の主文を別紙1記載のとおり訂正の上、原告の再審査の
申立てを棄却する命令（本件命令）を発し、同月27日、組合ら及び原
告に対して、命令書を交付した。

(12) 原告は、平成26年4月21日、中労委の発した再審査の申立てを棄却
するとの本件命令を不服として当裁判所に本件訴訟を提起した。

3 本件の争点及びこれについての当事者の主張（被告の主張については、こ
れと抵触しない被告補助参加人の主張を含む。）

(1) 原告が、職員や分会に対して職員の処分問題に関する組合らの組合活
動を非難等する文書を送付等したことが労組法7条3号の禁止する支配
介入に当たるか否か

（被告の主張）

9月30日報告、2月7日要求書、2月17日通知書、4月22日業務通
知書の発出はいずれも組合の運営に対する支配介入を構成し、労組法7条
3号の禁止する支配介入に当たる。

ア 9月30日報告について

(ア) 9月30日報告は、原告と組合ら及びA1との間で対立が激化す
る中で、A1の組合活動を嫌悪し、職員に対してA1の組合活動が
B4とA1の間の個人的な関係に基づく個人的なものであることを
印象づけ、分会に対して、A1の組合活動を単独活動、個人的なもの、
あるいは、分会を無視した暴挙であるなどと決めつけ、原告との信頼
関係が失われるおそれのあることをちらつかせ、分会とA1を分断
し、A1及び分会の組合活動を妨害、萎縮させるために行われたもの
というべきである。

(イ) 9月30日報告は、経過の記載において、A1とB4が特別の関
係にあることを強調し、A1の組合活動がB4とA1の特別な関係

に基づく個人的なものであることを印象づける内容となっているが、A 1 と B 4 が特別な関係にあるとの記載には根拠がなく、原告もこの点について労働委員会の審理を通じて全く立証できていないことから、9月30日報告がA 1 の名誉を毀損する誹謗中傷であることは明白であり、A 1 の組合活動に対する妨害に当たることは当然である。

原告は、9月30日報告の掲示がA 5 との協議の上でのものであり、かつ、A 1 からB 4 の処遇に関する経緯を掲示すべきとの意向が示されていたとするが、そのような事実はない。

イ 2月7日要求書

(ア) 2月7日要求書も9月30日報告と同様、原告と組合ら及びA 1 との間で対立が激化する中で、A 1 の組合活動を嫌悪し、職員に対してA 1 の組合活動がB 4 とA 1 の間の個人的な関係に基づく個人的なものであることを印象づけ、分会に対して、A 1 の組合活動を単独活動、個人的なもの、あるいは、分会を無視した暴挙であるなどと決めつけ、原告との信頼関係が失われるおそれのあることをちらつかせ、分会とA 1 を分断し、A 1 及び分会の組合活動を妨害、萎縮させるために行われたものというべきである。

(イ) 原告は、A 5 がA 1 の分会を飛び越えての単独行動は理解に苦しむものであり、分会はA 1 と心中するつもりはないなどと発言したとするが、これを裏付ける証拠は全くない。A 5 は、組合が別件労働審判を支援していること及びA 3 が別件労働審判で主張する内容が従前の協議において組合が述べてきた内容と矛盾しないことを述べており、A 5 が原告主張の発言をするはずがない。

原告は、別件労働審判でのA 3 の主張が事前折衝において進んで懲戒解雇を求めた事実と反する虚偽の主張であるとするが、A 3 が敢えて懲戒解雇を求めたのは、原告の論旨免職が不当であることを確信し、裁判の場でその不当性を明らかにしようとしたからであって懲戒解雇を受け入れたからではないことは明らかである。原告は、このような言いがかりに等しい決めつけから組合らにその見解を問う、その回答如何では組合らと原告との信頼関係にかかわることをほのめかしたのであって、これは組合を威嚇する組合活動に対する悪質な妨害である。

ウ 2月17日通知書について

(ア) 2月17日通知書の配布は、原告職員に対して、組合らの組合活動は、職員の不安等をいたずらに煽るもので、そのような手法を用いなければ職員の意思をまとめることもできないような印象を与えることによって、組合らの原告職員に対する求心力を失わせ、ひいては、組合らの組織、運営を妨害ないし弱体化させるために行われたものであり、支配介入に当たる。

(イ) 2月17日通知書は、組合らがどのような経営状況でも必ず定期昇給を確約するために文書化することを要求し、また、定年退職まで昇給しないとの内容のビラを撒いたことを前提に組合活動を批判するものであるが、このような事実もこれを基礎付ける証拠もなく、原告は虚偽の事実に基づいて組合ら及び組合活動を誹謗中傷し組合活動を妨害するものである。

エ 4月22日業務通知書について

(ア) 4月22日業務通知書は、「緑陽苑分会は腐敗しており信用するに値しないと考え今後は職員代表者を中心とした職員の構成が必要である」などとして、組合らに対するより直接的な非難をあらわにし、組合らが自主性、主体性を失い、全く機能していないかのような印象を与えるとともに組合らとは別の団体設立を呼びかけることによって組合らの職員に対する求心力を失わせ、ひいては組合らの組織、運営を妨害ないし弱体化させるために行われたものであり、支配介入に当たる。

(イ) 4月22日業務通知書による別件労働審判が和解に至る経緯の報告は、裏付けを欠く原告の歪んだ認識による一方的決めつけである。A5がB2理事宛に撤回の上、訂正するとしたとの主張も4月22日業務通知書と矛盾して虚偽の可能性が高い。原告は根拠のない事実を前提に組合らが腐敗し信用するに値しないと決めつけて恫喝するに等しく、職員代表者を中心とした職員の構成が必要との記載を別の団体の結成を意味していないと理解することは不可能である。

(原告の主張)

9月30日報告、2月7日要求書、2月17日通知書、4月22日業務通知書を発したことは、いずれも組合の運営に対する支配介入を構成するものではなく、労組法7条3号の禁止する支配介入に当たらない。

ア 9月30日報告について

9月30日報告は、当時、白鳥ホームのホーム長であったB4を解任・自宅待機としたこと及びその理由を通知するものであり、白鳥ホームの職員から退任要求もなされていたことから、合理的なものである。

B4の処遇に関する経緯についてはA1からも掲示すべきとの意向が示されており、原告は、組合(A5)との協議の上で9月30日報告を掲示したのであって、その掲示は組合の意向に従ったものであるから支配介入に当たるものではない。

イ 2月7日要求書について

2月7日要求書は、別件労働審判について、組合らが支援していること及びA3問題について別件労働審判でA3が主張している内容と従来の協議内容との間に齟齬があるという原告の認識を示した上、組合

らがA3問題について述べてきた内容と異なる見解を有しているのかなど当該案件にかかる組合らの見解,要求内容等について質問して,これに対する回答を求めるものであり,A1と分会とは無関係であるなどの特定の内容の回答を求めるものではない。

このような質問は,A5から「A1氏の分会を飛び越えて単独行動をして,県本部の委員長の肩書きで動くことは異常であり,理解に苦しむ。分会はA1氏と心中するつもりはない。」との発言があった経緯も含め,組合らとしての見解,要求内容等を把握することが,今後,組合らと協議,交渉を円滑に行うために必要なことからしたものであり,原告の認識は質問の前提として原告の認識に誤りがあるのであれば訂正を求める趣旨で示したにすぎない。

以上のとおり,2月7日要求書は,組合らに対する支配介入と評価されるような内容ではなく,また,これを意図,認識して行ったものでもなく,支配介入に当たらない。

ウ 2月17日通知書について

2月17日通知書は,その作成当時,組合らによって「定年退職まで昇給しない」という事実と異なる情報宣伝がされていたことから,「定年退職まで昇給しない」との指摘は事実と反しており,適切な表現でないことを指摘するとともに組合らによる事実と異なる指摘によって職員が不安になることのないよう平成24年度の定期昇給を行う予定であることを周知する目的で作成,掲示したものであって,組合の運営を妨害することに向けられたものではないから支配介入に当たらない。

エ 4月22日業務通知書について

4月22日業務通知書は,当時職員から問合せがなされていた別件労働審判が調停によって終了したことを報告する趣旨で作成,掲示された書面であり,その中で,別件労働審判ではA5が団体交渉の席上で撤回した回答書が書証として提出されるなど組合らの対応が一貫しないものであったことから,その旨を問題点として指摘したにすぎない。被告は,同通知書が組合らとは別の団体設立を呼びかけるものであるとするが,同通知書は,組織,団体の結成を呼びかけるものではなく,その語義からしても別団体の結成を呼びかけたものではないことは明らかであり,本件命令はこの点についての事実の評価を誤ったものである。

(2) 本件解任が労組法7条1号の禁止する不利益な取扱い,同条3号の禁止する支配介入に当たるか

(被告の主張)

ア 本件解任は,労組法7条1号の不利益な取扱いに当たる。

(ア) 責任者は,主任,副主任と併記され,これらと同様に責任者手当も支給される生活相談員について置かれるリーダー等であって,複数の生活相談員の中から主任,副主任に準じて取り扱われるリーダー

等の役割を果たすものであり、一般の生活相談員とは異なる地位や責任等を伴うものである。A 1 は、当初同会の担当の職員として責任者手当の支給を受けていたものであるが、白鳥ホームに異動した直後から同ホーム唯一の生活相談員としてホーム長や主任、副主任が出席して開催される責任者会議に出席し、そこで報告等がされる施設の利用状況や法人の運営状況を把握して、これを基に入居者等への対応を検討するなどしていた。原告は、その後の平成21年6月にA 1 が同会の担当を離れた際、A 1 が生活相談員として居住者の新規利用受入業務に中核的に携わっており、責任者会議の構成員としても必須の存在となってきたことを理由として責任者の地位に置き、その後も責任者手当の支給を継続した。

それゆえ、本件解任は、就業規則等の定めや実際の取扱いに照らして一般の生活相談員とは異なる地位や責任等を伴うものと位置づけられる責任者の地位から手当の不支給を伴って解任するもので実質的には降格処分である。

(イ) 原告は、生活相談員に入居者への対応等の何らかの検討作業はなく、責任者の出席する会議等への出席ができなくとも会議での報告、連絡事項は共有されることから不利益はないと主張する。

しかしながら、責任者は、入居者やその家族の相談に応じ、また、入居希望者等からの相談に応じて入居の受入れ等の業務を行う生活相談員のリーダー等の役割を果たすものであるから、責任者会議等で報告される内容等に基づく原告の状況を踏まえて、入居者やその家族から生活相談を受けた生活相談員とともに現実に可能な対応や具体的解決方法、これを現実化する方法等を検討し、必要な場合には上司へ報告して、更なる検討を行い、対応することが職責として求められている。

また、原告の運営状況によって生活相談での要望等の実現が困難な場合もあり、生活相談員はその事情や次善の策、対応方法等を回答、説明することが必要であり、責任者の立場にある者が入居者やその家族からの要望を踏まえて会議に出席して報告し、他部署等との情報交換、連携を行って対処方法を検討するものでなければ、入居者やその家族からの相談、要望への対応ができなくなってしまう。

さらに、会議の出席は責任者という地位、職責に伴う職場内でのいわばステータスというべきものであり、会議に出席できなくなることによりこれを失うこととなるとともに、会議における報告や方向、連絡事項の決定過程に参加する機会を失うこととなって、会議への出席ができなくなる。これが不利益な取扱いに当たることは明らかである。

以上のとおり、本件解任は職務上の不利益を伴うものであり、原告に就労する生活相談員及び責任者の職務を殊更簡易なものであるか

のように主張し、生活相談員に検討作業は発生しないとする原告の主張は根拠を欠き、失当である。

(ウ) 原告は、責任者としての賃金に連動して支給される職務手当が支給されなくなったことは当然のことであり、しかもその支給がされなくなったとしても、超勤手当、運転手当が支給されて賃金処遇が維持されていることを理由に本件解任による経済的不利益はないことを主張するが、責任者は管理監督者ではなく、超勤手当、運転手当は、責任者の地位にあるか、一般相談員の地位にあるかは関係なく支給されるものであり、本件解任に伴い発生した利益と評価することはできない。また、経済的不利益を伴う処分後にこれに見合う手当を任意に支払うことによって当該処分の不利益性が遡って消滅するものでもない。

イ 本件解任は、本件解任通知書記載の各事由を理由とするものであるが、いずれも合理的理由に基づくものではなく、A 1 が組合員であることや正当な労働組合活動を理由にされたものであるから、労組法 7 条 1 号の禁止する不利益な取扱いに当たる。

(ア) 本件解任の事由 2 及び 3 は、これに係る B 2 理事長の供述が初審と再審査で矛盾するなど、これを認めるに足りる証拠がない。

本件解任の事由 6 に係る過去に職場を無断離職中に交通事故を起こした事実はあるが、これにより A 1 は既に減給処分を受けており、重ねて処分を行う合理性はない。

(イ) 本件解任の事由 1 について、原告は、A 1 の粗暴な言動が問題であって机を叩いたときの強弱は問題ではなく、また、団体交渉における原告の回答が組合の期待を下回るものであったことや B 1 前理事長が反論したことによって A 1 の言動は正当化されないとして合理性を主張するが、団体交渉における組合の委員長の立場での発言を問題視して処分をすることは許されない。原告が団体交渉で最低限の賞与金の額を提示したことは、前回の団体交渉において黒字の場合、それに応じた金額を支給する旨を回答していたことから、単に提示された金額が組合の期待を下回ったというのではなく、A 1 が約束を反故にされたと感情的になったのも無理からぬものであり、B 1 前理事長も感情的な対応をとったのであるから、これを理由とする本件解任は相当性を欠くものである。

(ウ) 本件解任の事由 4 に係る B 3 施設長との口論は、A 1 が求めた「2008 年緑陽苑まつり」の収支報告の記載の誤りの訂正に対して、B 3 施設長が判別できない文字の記載された文書を渡し、これを返そうとした A 1 に「なんだよ」と言ったことがきっかけであって、B 3 施設長も自身の対応の非を認めている。それにも関わらず、原告が注意喚起処分を行ったのは A 1 のみであり、事実確認を求められても応じなかったのであるから、これを本件解任の理由とするこ

とは相当でない。

原告がB3施設長に対しても注意喚起処分を行ったとして提出する注意喚起書は、A1に対するものと形式を比較すると日付のフォントや文体が異なるなど同時期に作成されたとするには不自然な差異があり、県労委での審査では、B3に対して注意喚起処分を行った旨の主張はなく、B3が自分は処分を受けていないことを供述していることなどを踏まえると、原告がB3に対して注意喚起処分を行った事実はない。

(エ) 本件解任の事由5に係るA4と大きな声で言い争ったことについて、原告が言い争いの原因や内容等の事実確認を行ったことは認められないから客観的な事実に基づいて本件解任が行われたかに疑問がある。

これについての事実確認を行った証拠として原告が提出する乙B78号証は、これが提出されるに至る経緯や記述に矛盾する箇所が見られるなど信用性がない。また、同証拠は原告主張によってもB5の報告のみに基づいており、その内容は客観的かつ具体的な事実が記載されているとはいえず、B5のA1に対する感情が反映された感想、推測が記載されており、本件解任は原告の推測に基づき行われたというべきである。

(オ) 原告の本件解任を行うことは平成23年1月に内部的には決定したとの主張は、その裏付けを欠き、主張に至る経緯に照らしても認められない。また、処分の適否は、その理由とされた行為との関係で判断されるべきであり、原告が処分理由として主張する本件解任通知書に記載のない諸事実は理由とならず、また、これを認めるに足りる証拠もない。

ウ 以上によれば、本件解任はA1が組合員であること、あるいは正当な組合活動を理由にされた不利益な取扱いであるから労組法7条1号に違反し、また、このような不利益な取扱いは9月30日報告や2月7日要求書によって分会とA1を分断することが奏功しなかったことから、分会の活動において先頭に立っていたA1を組合活動から排除し、もって組合らの組合活動を阻害する意図をもって行われたものといえ、労組法7条3号の禁止する支配介入に当たる。

(原告の主張)

ア 本件解任が、A1に対し、職務上、経済上及び精神上的の不利益を与える取扱いであることは否認し、かつ、争う。

(ア) 原告が、平成21年6月にA1を白鳥ホームの生活相談員の責任者とし、それまでどもの会担当職員であることを理由に支給してきた責任者手当の支給を継続したことは否認する。

(イ) 本件命令は、責任者は一般の生活相談員と異なる地位や責任を伴うものであるとし、その根拠の一つとして、責任者会議等に参加して

同会議等で報告等される施設の利用状況や法人の運営状況を把握し、それを基に入居者等への対応を検討するなどしていたことを挙げる。しかしながら、原告における生活相談員の業務は、入居者から生活状況の相談を受けること及び入居者の確保を図ることであり、入居者への対応を検討するとして何らかの検討作業が発生するものではなく、本件命令のいう入居者への対応の検討の中身は明らかではない。

A 1 は、本件解任によって責任者会議に出席できなくなったが、生活相談員の業務に会議への出席は必要なものではなく、原告の運営状況も関係するものではないから、会議の出席と責任者の職責も関連しない。原告において、管理者会議、運営会議以外の会議は報告、連絡事項の伝達を内容とし、会議における報告、連絡事項は出席者以外の職員にも伝達、共有されるため会議に出席しなければ会議における報告内容を知り得ず、ひいては施設の状況がわからないということはない。それゆえ、会議での方向や連絡事項の伝達、共有はされており、その一手段である会議に出席できなくなったことが不利益とはいえない。

(ウ) A 1 は、本件解任により責任者としての地位に連動して支給される職務手当名目での月額4000円の支給を受けることができなくなったものであるが、原告は、超勤手当の支給、運転手当の増額によって平成23年4月以降も同年3月以前と同水準の賃金を支給しており、本件解任によってA 1 に経済上の不利益は生じていない。

超勤手当の支給及び運転手当の増額は、本件解任後の業務に基づき発生するものであるから、本件解任により発生した利益と評価されるべきものであり、本件解任の前後で賃金処遇が維持されている以上、A 1 にはそもそも経済上の不利益が生じていない。

イ 本件解任は、A 1 に就業規則25条1号、2号、8号及び12号に違反する服務規律違反行為があり、同人は責任者の適性を欠くと判断してされた合理的理由に基づく原告の人事権行使であって、A 1 が労働組合の組合員であることや労働組合の正当な行為をしたことの故をもってされたものではないから労組法7条1号の禁止する不利益な取扱いに当たらず、また、同条3号の禁止する支配介入にも当たらない。

(ア) 本件解任の事由2及び3は認められないとの認定は事実誤認であり、また6の事由について、既に減給処分を受けており、重ねて処分を行う合理性は認められないとする点にも事実誤認がある。

(イ) 本件解任の事由1は、本件命令も認定するA 1 がペットボトルで机を叩きながら「詐欺師、辞めろ」などと発言した粗暴な言動を問題視してのものであり、机を叩いた強弱は問題ではない。

原告側が約束を反故にしたとするが、その内容は夏季賞与一時金の回答額が組合の期待を下回ったというにすぎないところ、期待を下回る回答がされたからといって粗暴な言動をとることが許される

わけではない。また、B 1 前理事長が A 1 の前記発言に「詐欺とはなんだ、取り消せ」と反論して、その撤回を求めるのは当然のことであり、A 1 はこの要請に応じずその言動も撤回していないのであるから、本件解任の事由 1 は合理的理由である。

(ウ) 本件解任の事由 4 について、本件命令が前提とする原告が B 3 施設長に注意喚起をしていないとの点には事実誤認があり、原告は B 3 施設長に対しても注意喚起を行っている。それゆえ、B 3 施設長にも非があるにもかかわらず、A 1 に対してのみ注意喚起を行ったとして処分理由として相当でないとした中労委の判断には理由がない。

(エ) 本件解任の事由 5 について、本件命令も認定する A 1 が A 4 と言い争いをした事実に基づいて責任者としての適性を欠くとした判断は相当である。原告は、A 1 と A 4 の言い争いについて A 4 に対するヒアリングなどを行って事実確認をした上で A 4 に対しても書面による注意喚起を行っており、原告が A 1 と A 4 の言い争いの原因やその内容等の事実確認等を行ったとは認められず、本件解任は客観的な事実に基づくものとはいえないとした本件命令には理由がない。

(オ) 本件命令が、原告主張の本件解任通知書に記載のない解任理由に係る関係者の陳述書については、原告による書面の作成方法に疑義があるとして、その信用性を否定する点には理由がない。

(3) 本件配置転換が労組法 7 条 1 号の禁止する不利益な取扱い、同条 3 号の支配介入に当たるか。

(被告の主張)

ア 本件配置転換は、労組法 7 条 1 号の不利益な扱いに当たる。

(ア) 職種を限定せずに雇用された労働者も現場で培った技能、経験を活かすことを期待するのは当然であり、労働者の職種を合理的理由もなく無秩序に変更し、能力を活かすことのできない不慣れな仕事を強いることには職務上及び精神上的の不利益がある。

A 1 は、原告に介護職として入職して以来、そのキャリアのほとんどを生活相談員として業務に携わり、原告からも生活相談員として居住者の新規受入業務に中核的に関わってきたと積極的に評価されていたところ、本件配置転換によって生活相談員として支給を受けていた特殊業務手当月額 1 万 4 0 0 0 円の支給はなくなり、本件配置転換後の業務は、それまで非正規職員が配置され、A 1 にこれまで経験のないデイサービス利用者の送迎や緑陽苑利用者の病院への送迎のほか、洗車、庭の草刈り、玄関周りの掃除、ゴミ集積所の片付け等であり、朝と夕方の時間以外はかなりの時間仕事がなく、これまで生活相談員として培った経験、技能を活かすこともできないことから、本件配置転換は、原告における他の従業員の一般的な認識に照らして左遷と受け取られ得るものである。それゆえ、職務上、精神上的の不

利益があり、また、特殊業務手当の支給もなくなることから経済的不利益も伴うものである。

(イ) 原告は、他部門における介護のフォロー業務も本件配置転換後の業務であると主張するが、A 1 が実際に他部門の介護のフォロー業務を指示されたことはなく、労働委員会においてB 2 理事長もA 1 が実際に他部門の介護のフォロー業務を行っているとは供述していない。仮に一部介護に関わる業務を行っているとしても、運転手業務に付随する業務にすぎず、運転手業務以外の業務として行っているということとはできない。

A 1 に対しては、本件配置転換後に介護福祉手当として月額1万4000円が支給されている。この支給は本件配置転換に含まれるものではなく、本件配置転換とは別個に原告が任意に支給するものであるから本件配置転換に伴う経済的不利益が否定されるものではない。

イ 本件配置転換に合理的理由はなく、A 1 が組合員であることや正当な労働組合活動を理由にされたというべきものであるから、労組法7条1号の禁止する不利益な取扱いに当たる。

(ア) 本件配置転換後に現にA 1 が担当する業務の内容は、午前8時30分から午後5時までの間、デイサービス利用者の送迎、緑陽苑利用者の病院への送迎のほかは、洗車、庭の草刈り、玄関周りの掃除、ゴミ集積所の片付け等にすぎず、従前は非正規職員が担当していたことから、正規職員を運行管理責任者に配置する必要性には疑問が残る。

(イ) 本件配置転換に当たってA 1 を人選した評価の過程は全く不明である。労働委員会での審査においても、A 1 が適任であるとの抽象的な主張がされるにとどまり、職員の中にA 1 以外にもいると思われる他部門との連携を図ることが可能な者や物品の管理に長けている者、介護福祉士の資格を有する者が適任でなかった理由は何ら主張されていない。

(ウ) 原告では、異動を行うに当たって事前に本人に対して部署、職務、役職、時期などを伝達し、それに関する意向聴取を行うものとされているが（就業規則11条2項）、本件配置転換は、A 1 に対する事前の意向聴取を行わずに人事内示が行われ、その後もA 1 からの意向聴取の要求に応じないまま異動に伴う業務の引継ぎを求め、意向聴取が行われたのは引継期限のわずか2日前の平成23年3月24日である上、意向聴取の内容は配置転換の必要性や人選の理由を説明するのみでA 1 の意向を徴する機会であったとは到底いうことができず、A 1 に対して就業規則の定める意向聴取の手続が行われていないことは明らかである。

(エ) 原告は、平成23年6月20日に本件各処分について救済申立てがされる以前に本件配置転換の理由として、ともの会設備債券が発

行されて資金集めがされていること、生活相談員であるA1がともの会事務局長としてともの会設備債券の発行に参与していることに言及したことはなく、原告の主張によれば平成22年12月にはともの会設備債券の問題を把握しており、労働委員会においても十分な主張の機会があったにもかかわらず、一切主張していない。原告が本件救済申立て後に初めて主張する本件配置転換の理由が存在することも踏まえれば、ともの会設備債券の問題が本件配置転換の理由となっているとはいえない。

原告は、平成22年12月ころにB1前理事長が退職したのを契機にともの会設備債券について把握したとするが、ともの会設備債券の存在は平成17年度の理事会、評議員会での決算説明に明記され、当時理事であったB1前理事長もその存在を認識しており、また、ともの会事務局長には原告からともの会に派遣される職員が就くこと、平成21年6月1日には原告の指示でともの会事務局長がA1からB3前施設長に代わり、これ以降、A1はともの会の事務に全く参与していないことを原告は当然に認識していることから、ともの会事務局長であるA1が生活相談員の地位にあることを問題とする原告の主張には理由がない。

ウ 以上によれば、本件配置転換はA1が組合員であること、あるいは正当な組合活動を理由にされた不利益な取扱いであるから労組法7条1号に違反し、また、このような不利益な取扱いは9月30日報告や2月7日要求書によって分会とA1を分断することが奏功しなかったことから、分会の活動において先頭に立っていたA1を組合活動から排除し、もって組合らの組合活動を阻害する意図をもって行われたものといえ、労組法7条3号の禁止する支配介入に当たる。

(原告の主張)

ア 本件配置転換が、A1に対し、職務上、経済上及び精神上的の不利益を与える取扱いであることは否認し、かつ、争う。

(ア) A1は、職種や勤務場所を特定して採用されたものではなく、現場で培ってきた経験、技能を活かせない職に就くことも雇用契約上予定されており、職種の変更を含めた配置転換をされない職務上の利益を有しているものではない。

本件命令は、他部門における介護のフォローも本件配置転換後のA1の職務であることを看過している点に事実誤認がある。これは正職員も担当する業務であり、本件配置転換後のA1の業務が車両の運行管理であるとして他の従業員の一般的な認識に照らして左遷と受け取られ得るとする指摘には理由がない。また、このような指摘は、職業の貴賤に対する組合らの主観的認識をそのまま受け入れたものでしかない。

(イ) 月額1万4000円の特殊業務手当は本件配置転換後も支給し

ていることから、本件配置転換によって賃金の変化はない。本件配置転換後に支給されている特殊業務手当が本件配置転換とは別のものであり、不利益性を否定しないとする本件命令の評価は誤っている。

イ 本件配置転換は、原告の車両運行管理は正規職員が担当するのが適当であると判断の上、これに当たる正規職員として合理的な理由に基づきA1を人選して行った適正な人事権行使によるものであり、A1が労働組合の組合員であることや労働組合の正当な行為をしたことの故をもってされたものではない。それゆえ、労組法7条1号の禁止する不利益な取扱いに当たらず、また、同条3号の禁止する支配介入にも当たらない。

(ア) 本件命令は、他部門における介護のフォロー業務もA1の担当業務である点を看過して、車両の運行管理が担当業務であるとし、その内容は午前8時30分から午後5時までの間、主にデイサービス利用者の送迎や緑陽苑利用者の病院への送迎であり、それ以外の空いた時間は、洗車、庭の芝刈り、玄関周りの掃除、ごみ集積所の片付け等であるとして正規職員を配置する必要性が認められないとしており、事実誤認がある。

また、介護のフォロー、車両運行トラブルへの対応は常時発生するものではないが、車両トラブルが生じた場合のトラブル対応の必要性を考慮して正規職員に担当させることとしたのであり、通常時の業務を理由に車両運行を正規職員に担当させる必要性は否定されない。

(イ) 本件配置転換は、A1を唯一の適任者と判断して行ったものではなく、代替可能な他の職員が存在する可能性がある中で、担当者として適切な条件にA1が合致していると判断したものであり、他の職員が適任でない理由が説明されていないことにより不合理な人選であるとはいえない。

(ウ) 本件配置転換は、平成23年1月にはA1に伝達し、その意向聴取もB2理事長がB5に指示して実施しており、また、同年3月24日にA1が直接B2理事長との面談を希望したことを容れてB2理事長がA1と面談を行い、意向聴取を行っていることから、就業規則11条2項の定める異動の際の意見聴取手続に違反していない。

(エ) 本件配置転換は、ともの会が地域住民や利用者及びその家族から資金集めを行っており、ともの会事務局長であるA1が生活相談員の地位にあることは適切でないと判断し、別の職務を担当させるため行ったものである。すなわち、原告理事会は、ともの会設備債券に関する大量の資料が平成22年12月のB3前施設長の退職を契機に発見されたため、その調査を開始したところ、発見された書類はA1に内容を確認した上で作成されたもので、ともの会設備債券の実際

の内容や実態はA 1 が把握していることが明らかとなった。生活相談員は、入居者の確保を図り、入居者の生活相談を受け、職務上入居者等の資産状況についても知ることになるが、ともの会は入居者にともの会設備債券を発行して資金集めをするに当たり、本来、資金集めは入居者選考と何ら関係がないにもかかわらず、これに協力すれば入居が可能であるかのような勧誘が行われ、中には入居者からなげなしの資金が提供されているなど、ともの会の資金集めに生活相談員の職責や職務上知り得る情報が利用されて違法性に疑いのある資金集めがされていることが危惧されたことから、ともの会事務局長であるA 1 が生活相談員の地位にあることは適切ではなく、また、車両運行管理は正規職員が担当することが適当であると考え、A 1 が適任であると判断した。

原告が、労働委員会においてともの会設備債券の件を本件配置転換の理由として主張しなかったのは、その段階では十分な調査がされていなかったからである。B 2 理事長は、平成17年に原告理事に就任したが、その後数か月で退任し、平成22年に理事に就任するまで原告の業務に全く関与していなかったことから、同年12月にB 3 前施設長が退任するまでともの会設備債券の存在を知らず、これについての引継ぎもなかったし、A 1 のともの会事務局長就任はともの会内部で決定されたものであって、原告はともの会内部での業務や地位の決定には関与していない。ともの会設備債券についてはA 1 が実態を把握しているとの調査結果から平成21年6月以降、A 1 がともの会の事務に関与していないとの主張に理由はない。

(4) 分会が本件各処分及び職員の人事問題等を交渉事項として同年3月28日付け、同年4月7日付け、同月17日付けでそれぞれした団体交渉の申入れに対して原告が誠実に対応しなかったか否か

(被告の主張)

ア 分会は、前提事実(10)アのとおり、原告に対して、平成23年3月28日、交渉事項を本件解任、全体職員会議の開催や人事の進め方などの運営問題をとする団体交渉の申入れを行い、さらに同年4月7日及び同月17日に本件配置転換も交渉事項として追加して団体交渉を申し入れている。

A 1 は、分会による団体交渉の申入れに先立ち、懲戒事由とされた本件解任通知書記載の事実が異なる理由を逐一指摘し、また、その手続も一切の事情聴取がなく一方的にされたことを主張し、本件配置転換についてもその理由の説明を求め、これに係る手続についても就業規則に則った意向聴取が十分に行われず、一方的に決定事項のように掲示、公表された人事異動であると指摘して、その進め方についての原告の見解を求めており、分会は、同月17日付けの団体交渉申入れでA 1 と同様の理由から本件解任が事実に基づくものでないと主張しているこ

とから、原告は、遅くとも同日の時点で分会の要求する交渉事項を容易に理解できたはずである。

イ 原告は、分会の団体交渉の申入れに対して、分会の主張する本件解任が事実に基づかないとする理由の具体的内容を明らかにするよう求め、その内容を精査した上で団体交渉の日程を調整する旨の回答を繰り返し、また、原告が平成23年2月22日の交渉の席上で約束されたと主張する2月16日回答書に誤りがあったことに対する謝罪及び訂正文書の提出や本件配置転換の内示から1か月近く経過後に不当な人事であるなどと主張して不当な業務妨害行為に及んだ理由など十数項目の質問に対する回答を求め、分会がこれに応じてから交渉日程を調整するとし、さらには、これまでの状況を確認して関係改善を図った上で団体交渉をすべきことを理由に分会に対して、分会の設立経緯や分会から職員に対する呼びかけ、主張内容等の教示、更には組合員名簿の提出まで求めるに至り、結局、同年6月20日に本件救済申立てを行うまで原告と組合らとの間で団体交渉は開催されていない。

以上のような原告の一連の対応は、団体交渉の方式などについて条件を提示したのではないことはもとより、当初から謝罪や訂正はしないとの回答をしている組合らにこれを条件として意に反する行為を強要して団体交渉の条件としたものであって、団体交渉を円滑かつ適切に行うために必要な事項を分会に質問し、その回答を求めるものとは到底いえず、むしろ当初から原告には分会との交渉に応じる気がなく、新たな質問を次々と追加して、これに対する回答に固執することで団体交渉の開催を引き延ばそうとしたものといわざるを得ない。

ウ 原告は、平成23年9月30日に団体交渉を行ったことを主張するが、団体交渉が実施されたのは本件救済命令の申立て後のことであり、団体交渉の申入れから団体交渉の実施までに6か月もの期間を要したことに合理的理由がないことは前記のとおりである。

同日の団体交渉において交渉事項である本件各処分や全体職員会議の開催や人事の進め方などの運営の問題について議論が尽くされたということはできず、その後、これらに関する団体交渉は行われていないことから、同日の団体交渉実施をもって救済の利益、必要性が失われたともいえない。

(原告の主張)

ア 原告が分会の団体交渉の申入れに係る交渉事項を容易に知り得たことは否認し、かつ、争う。

被告は、その理由として分会が平成23年4月17日付け「団体交渉の申し入れ書(再再)」において、分会の懲戒事由が事実と異なると主張している内容はA1が同年3月24日付け文書で具体的に伝えているとしていることを挙げるが、A1からの同日付け文書は存在しないし、日付の誤記を想定したとしても原告が同年4月17日までにA1

から提出を受けた文書は複数存在し、その特定は困難であるから組合らの主張を容易に知り得たとはいえない。

イ 原告は、以上のような状況において、分会に対して、人事異動が納得できないとする理由の具体的な回答を求めているのであって、原告の要求は団体交渉を円滑かつ適切に行うために必要な事項について回答を求めるものであり、原告の対応は正当な理由に基づいている。本件救済命令の申立てまでに団体交渉開催に至らなかったのは、組合らが原告の求めに応じて具体的な回答をしなかったからである。

ウ 原告と組合らは平成23年9月30日に団体交渉を行ったことから、原告による団体交渉拒否を不当労働行為としてした救済命令の申立ては救済の利益を欠く。

前記団体交渉は、組合らの団体交渉申入れから6か月経過後に行われたものではあるが、団体交渉の開始に当たって交渉事項、日時・場所等の諸条件を明確にして確定することが必要であり、これら諸条件の調整のために必要な期間を要したのであれば、その期間をもって不当労働行為に当たるとはいえず、これら交渉事項等の調整を無視して団体交渉が申入れから6か月後に行われたことを問題とすることは根拠を欠く。

団体交渉において使用者側が労働組合の主張に従った譲歩、合意をすることは必須ではない。組合らは原告が自己の一方的な主張を繰り返すのみで実質的な団体交渉にならなかったと主張するが、この主張は原告が交渉事項についての回答を示したことを裏付けており、これに組合らが同意しなかったにすぎず、原告は、組合ら出席者からの質問に対して必要な回答を行い十分な対応をしており、また、労働組合の主張に沿った譲歩、合意が必須でもないから、本件命令が団体交渉において議論が尽くされたと認めるに足りる証拠がないとしたことは事実誤認である。

平成23年9月30日の団体交渉後、団体交渉が行われていないのは、その後組合から団体交渉の申入れがないからにすぎず、同日の団体交渉実施によって救済の利益が失われたことを左右しない。実際、原告は、同日の団体交渉後に組合から他の事項についての団体交渉の申入れを受けて、これを実施しており、この事実は組合らがそれ以外に団体交渉を必要としていなかったことを示している。

(5) 救済方法の適否

(原告の主張)

本件命令は、救済の方法として本件各処分をなかったものとする事、平成22年4月から責任者復帰までの責任者手当相当額月額4000円の支払のほか、原告が今後も同様の行為を繰り返すおそれがあるとして文書交付及び掲示を命じるものであるが、原告は、労働委員会での救済命令手続及びこれに続く取消訴訟等の手続による解決を図るために現時点で

救済命令を履行していないにすぎず、組合員の個別の人事処遇については団体交渉の申入れがあれば個別に団体交渉に応じているし、全体職員会議の開催や人事の進め方などの運営問題は組合員である労働者の労働条件その他の待遇、当該団体的労使関係の運営に関する事項であり、使用者が処分可能な事項に当たるものではないから、原告が今後も同様の行為を繰り返すおそれがあると評価できる実態はなく、本件救済命令は救済方法の選択を誤ったものである。

(被告の主張)

原告は、本件各処分について救済手続及びこれに続く取消訴訟等の手続によって解決を図るため救済命令を履行していないなどと主張するが、救済命令は行政処分であるから、原告は、裁判所の確定判決によって有効に取り消されるまで、救済命令に従う義務を負う。

また、本件命令は、原告が救済命令をいまだ履行していないことを重視したものではなく、本件に係る不当労働行為の態様や本件救済命令申立て後の分会の団体交渉申入れ等に対する原告の対応に照らせば、原告が同様の行為を繰り返すおそれがあることは明らかであり、労使関係について専門的知見を有する労働委員会が、本件命令発出時を基準に本件に係る不当労働行為の実態に照らして適切な措置を命じたものである。

第3 当裁判所の判断

1 以下の事実は、当事者間に争いがなく、後掲各証拠及び弁論の全趣旨により認めることができる（以下の認められる事実を「認定事実」という。）。

(1) A1の組合らにおける地位

A1は、平成11年4月、分会の設立に携わり、分会設立時の分会長に就任して、平成14年3月まで分会長を務め、平成23年4月から再び分会長を務めている。また、平成13年9月からは県本部の執行委員を3年間、副執行委員長を1年間、書記長を4年間務め、平成21年9月から現在まで県本部の執行委員長を務めている。

(2) ともの会設備債券の取組について

原告は、平成14年ころ、新規事業として平成16年春に有料老人ホームである白鳥ホームを開設することとし、そのための資金調達の方法の検討を行い、これを契機に原告の経営する施設や設備の設置改修のための費用に充てる方法の一つとして、原告はともの会からの借入れを行い、ともの会がその資金調達のためにともの会の会員に対して設備債券を発行することとして、原告理事会、評議員会の承認も得てともの会設備債券を発行することを決めた。

ともの会は、平成15年5月9日の第6回総会において、会員に対して設備債券の発行について案内をし、1口1万円でこれを発行した。

(3) 生活相談員及びその責任者の地位、業務

生活相談員の業務は、入居者やその家族の日常的な相談に乗り、また、窓口となって入居を希望する地域の人々の相談に応じて、入居を受け入れ

たり、入居者の相談に対応したりするなど職場の中で連絡調整を行う仕事である。

白鳥ホームにおいて、生活相談員の責任者は、月に1度ずつ開かれる主任者会議、責任者会議に出席する立場にある。会議の参加者は3階建て5ユニットある介護の中から1名、医務室の複数名の看護師の中から1名など白鳥ホームが管轄する各部署の責任者であり、会議では、ホーム長のほか介護部門の職員、看護師、相談員などがそれぞれ日常の運営について報告や調整を行い、日々の業務の方向性を決めるなどされており、入居者、特にいろいろと変化のある者について確認し、対応を考え、検討することについて協議するなどして、原告の方針や運営状況を確認するなどしていた。

(4) 本件各処分に至る経過

ア A1の処分歴

A1は、過去に無断で職場を離れて交通事故を起こして、原告から減給処分を受けた。

イ 平成22年5月の賞与一時金に関する団体交渉

B1前理事長は、平成20年末ころ、運営資金捻出のため職員の賞与を3.5か月から2か月に切り下げる方針を打ち出した。原告と分会は、これについて団体交渉を行い、予定よりも多くの繰越金があった場合には、職員に対して3月の期末一時金によって還元することを合意し、賞与の切り下げを行った。

原告は、平成22年5月の団体交渉において最低金額の一時金の支給を提示したところ、A1は、原告提示の金額が前回の団体交渉での約束に反するとして、空のペットボトルで手の掌又は机の上を叩いてリズムをとりながら、B1前理事長が約束を反故にしたとの趣旨で、そのような対応を詐欺である、あるいはB1前理事長が詐欺師であるとして、同人の辞任を求める趣旨の発言をし、これに対して、B1前理事長は、「詐欺とはなんだ、取り消せ」などと大きな声で述べ、撤回と謝罪を要求した。しかし、A1は、発言を撤回することも謝罪することもなかった。

ウ B2理事長の理事長就任と分会の対応

(ア) B1前理事長は、平成22年4月23日、原告の経営上の問題点を明らかにするメモを作成するとともに、少なくともその概略についてB2理事長に引き継ぎ、原告の経営と改革をB2理事長に託した。B1前理事長の認識する経営上の問題点は、①同志で作った法人という沿革から特別な責任者や経営責任者を配置しない共同責任的な発想に立つため、責任者が不明瞭で何事に対しても曖昧な対応になり、その責任も誰がどのように取るべきなのかが明確にされないまま、判断を現場サイドに委ねており、経営責任を果たせるような組織ではなかったこと、②オーナー法人でないことから、組織基盤が

弱く、資金集めに苦慮したこと、③共に歩むということを中心に、特別な責任者は置かず、上下関係や指揮系統、意思決定機関が不明確なために法人全体の経営がされていなかった上、法人経営側もルールのない中でその場の温情などで協議しており、継続的な経営参加となっていなかったこと、④例えば、財源の支出についても、その場での思いから温情対応してきたことが多く、計画的な事業計画が立てられていた経緯はなく、そこでは、法令遵守よりも思い、そこから生まれた行政への批判、基準より手厚い介護、過剰な人員配置、修繕積立もせずに物品の購入や修繕を急遽予算途上で行うなど継ぎ接ぎで杜撰な運営状態であったこと、⑤法令を本来遵守しなければならないのに、管理体制やチェック機能が不存在で結果として過誤請求が行われるなど、その後始末の負担が法人及び職員にかかったことなどにあり、これらを解消するための改善点として、①経営責任者を明確にし、今まで定まっていなかった規律や組織体制を定め、計画的に事業を運営していくべく、理念や目標並びに経営の実態を明確にし、まずは理事並びに管理者の業務の明確化を図るべきこと、②財政面の弱さを解消すべく、初期の目標は借入金がなくとも期末手当を支払える体制作りと5年で資産1億5000万円の形成を目標とすべきことといった分析、検討であった。

B 2 新理事長は、理事長に就任するや、経営体質の整備強化に着手し、問題点として、経営責任、管理責任、職務責任の不明確さ、職員教育・管理者・中間管理者の内部養成の未整備などを指摘し、組織体制、指揮命令系統、会議基準の確立、各セクションの役割と責任の明確化などを実現しようと努めることを始めた。

A 1 ないし分会は、このような原告の経営姿勢の変化について、B 1 前理事長は積極的に原告の経営に携わるという様子ではなく、副理事長のB 6 施設長に運営を任せきりにしていたのが、B 2 新理事長の下では、組織体制の不存在を理由として、なかなか自由にものが言えないような雰囲気となり、職員の押さえ込みが図られているだけでなく、原告にとって都合の悪い職員を排除しようとする動きを始めたと認識した。

(イ) 分会は、平成22年6月にB 2 理事長が就任して原告が新理事体制に移行する際、B 2 理事長に反対する多くのビラを配布しながら、「大変です」などと記載したアンケートを原告職員に対して行った。B 2 理事長が就任することについては、B 1 前理事長の後任を期待する別の候補者がいたことなどもあって、評議員や理事の中にも反対する者がいた。

このビラの配布の点に関して、原告は、新理事体制に移行する際、A 1 が「事実関係を確認せずに職員の不安を扇ぐビラや誹謗中傷を流布」し、また、A 1 に対して表現方法の修正を求めたと主張するが、

問題とされるビラ自体が証拠として提出されていないことはもとより、原告は漠然と誹謗中傷を流布したと主張するに留まり、その誹謗中傷及びビラの内容はいずれも判然としないばかりか、この点に関する県労委におけるB2理事長の供述には伝聞供述が多く、「職員の2名の方からそうしたビラがあったということを、当初は私直接ではなかったんですけども、当時の施設長であるB3さんの方にそうした内容が寄せられ、それで私が呼ばれ、その部分でその話を聞いた」と供述しており、一方、B3前施設長はB2理事長就任時のビラ配布について「正確には記憶はないですけど、結構、分会はビラまいていたので、そのことでというのはちょっと覚えていない」と供述しているなど、B2理事長が直接問題とされるビラを確認したとも言い難い。そうすると、A1ないし分会らがB2理事長のとする経営・運営方針に反発し、何らかのビラを配布したことは前記(ア)の事実を併せ考慮して推認することが可能であるが、原告がその主張に係るビラを確認したという事実については疑義があるというべきであり、原告主張の事実は認められない。

エ 平成20年緑陽苑まつりの収支報告に係るトラブル

(ア) B3施設長が平成21年4月の法人全体主任会議において報告した平成20年の緑陽苑まつりの収支報告に誤りがあったことから、A1は、従前からその収支報告の訂正をB3施設長に求めていたところ、平成22年12月22日にも白鳥ホームの玄関先でB3施設長に収支報告の訂正を求めたが、その際にB3施設長から交付された文書が文字の判読できないものであったことから、A1とB3施設長との間で口論となり、B7事務局長が両者の間に入って制止した。

B3施設長は、その後、A1に対して、同日付け文書の文字にいわゆる文字化けにより判読できないものがあるのにそれを交付したこと、平成20年の緑陽苑まつりの収支報告に誤りがあったことなどを謝罪し、また、原告各事業所の各主任に対しても同月23日付け文書で前記収支報告に誤りがあったことを報告するとともにこれを謝罪した。

(イ) 原告は、前記A1とB3施設長の口論について、A1に対して、平成22年12月24日付け注意喚起書により、B3施設長の対応にも問題があることは理解しているが、同月22日にB3施設長に白鳥ホーム玄関先で語気荒く詰め寄るなどのA1が取った態度、言動は上司に対してのものとは思えず、利用者がいたにもかかわらず態度、言動を改めなかったのは、いたずらに関係者の不安を煽るものであるとして、社会人としての常識、福祉施設職員として示すべき態度を保つよう注意をした。これに対し、A1は、同月26日付け文書をもって、「施設玄関前で、語気荒く、決して小さくはない声でやり取

りしたことは事実を認め、そのことについて反省し、今後、こうしたことがないよう気をつけていきたいと思っております。」とした上で、B 3 施設長及び B 7 事務局長も交えて事実確認をすることなどを求めた。

他方、B 3 施設長は、A 1 と口論になったことについて原告から注意喚起その他何らの警告や処分も受けていない。

(ウ) 原告は、A 1 から要請があったにかかわらず、前記 (ア) の口論の原因、経過などについて A 1 に対して事実確認を行っておらず、本訴訟においても不知と認否している。

オ B 4 の白鳥ホーム長解任については、県本部が主体となって団体交渉の申入れを行っているところ、その理由は、B 4 が管理職である白鳥ホームのホーム長であったことから、県本部とも相談のうえ分会で対応するよりも県本部で対応する方が適切であると判断したからであり、分会も B 4 の白鳥ホーム長解任には問題があるとして原告に抗議文を提出している。

カ A 3 の懲戒解雇に至る経過

(ア) 原告は、9 月 30 日報告において、A 3 について「A 3 職員から、私はホーム長の腹心だから意に沿わない職員は辞めさせることができると発言していますが大丈夫でしょうかと職員から質問が寄せられた。」、「A 3 職員から『ダブルワークをしているから疲れているのよ。眠いのよ』との会話が日常的になされているが、法人はダブルワークの実態は知っているのでしょうか？また、ダブルワークでの過労から八つ当たりや業務に支障が出ている実態はご存知でしょうか？との通達があった。」、「A 3 職員は B 4 ホーム長と前職場と前々職場の同僚であり、B 4 ホーム長が以前からの知り合いで A 3 職員が自ら借財があるためダブルワークをしていると証言していることから B 4 ホーム長の独断で便宜を図ったものと推定できる」と記載しており、これを掲示するに当たって A 3 に対する事実関係の確認などは行っていない。

(イ) 原告が A 3 に対して平成 22 年 11 月 1 日付けでした諭旨免職について同月 10 日に原告と分会の間で行われた協議において、A 3 は、法人側が下した懲戒処分を受けるつもりでいる旨を回答し、その理由として、A 3 はパート職員として原告に入職後、直属の上司である B 4 に常勤職員になることを求められた際、兼職の事実を説明し、その上で常勤職員に配属されたのであるから問題ないと考えているし、前記 (ア) のとおり、B 4 の白鳥ホーム長解任に際して、個人名が記載された 9 月 30 日報告が掲示され、内容証明が送られてきたことから原告に対して疑念を抱いていることを説明し、その後、原告からされた他職場を辞めて正規職員として復職するか、他職場を辞めず、一度退職してパート職員として再雇用するかという提案につい

て、ダブルワークを辞める気はなく、自分は間違っていないので退職勧奨には応じないとして拒絶し、懲戒免職を希望することを述べた。

(ウ) A 3 は、別件労働審判の申立書において、懲戒解雇を望んだ事実はないとして、「論旨解雇自体、その法的性質は懲戒解雇であるから、退職届の提出を断ったことが懲戒解雇の理由となるのではない。そもそも、申立人は、相手方から不当に退職届を提出するよう求められたから退職届は出せないと回答したのであり、懲戒解雇を強く望んだことなど一切ない。懲戒解雇を自ら望む労働者などいるはずはない。」と主張した。

(エ) B 2 理事長は、前提事実（５）イ（ウ）の分会からの回答書に納得せず、その撤回を迫るとともに、A 2 及びA 5 からの聴取りをすることなく、同人ら名義の平成 23 年 2 月 1 日付け各陳述書案を作成し、A 2 及びA 5 に署名するよう求めたが、A 2 及びA 5 はこれを拒絶した。

前記各陳述書は、いずれも別件労働審判における A 3 の懲戒解雇を望んだ事実はないという主張は事実と相反するものであり、A 3 が懲戒解雇を望み協議に応じなかったこと、それゆえ A 3 の別件労働審判の申立て自体が不自然なものであって、組合活動自体も否定されるべきものであり、分会としても容認できないこと、A 3 の懲戒解雇については全組合員に対して A 3 が懲戒解雇を望み最終的に懲戒解雇に至ったことを報告し、その旨を県本部にも回答していることを内容とする。

原告は、同事実を否認するが、後記（６）において認定する B 5 の陳述書や白鳥ホームの各従業員の陳述書の作成経緯に照らしても、B 2 理事長が A 2 及びA 5 名義の陳述書原案を作成し、これらに署名押印をするよう求めたとする A 2 の陳述書は信用できる。

(オ) A 5 は、退職後の平成 23 年 4 月 21 日付けで分会の同年 2 月 16 日付け「回答書」の内容を補充する文書を作成し、これを A 2 が A 1 を通じて B 2 理事長に提出したところ、B 2 理事長はこれを真に A 5 が作成した文書か疑わしいとして非難した。

(カ) 原告は、A 2 に対して、前提事実（９）ア・イ記載のとおり別件労働審判について調停が成立した翌日、4 月 23 日付け「確認書」により、A 2 が分会長を務めていた同年 2 月 22 日の分会と原告役員との公式な交渉の席において、A 5 が謝罪の上、訂正をすることを約束した文書が訂正されないまま別件労働審判に書証として提出されたことについて、どのような経緯でこのような対応となったのかを同年 4 月 30 日までに文書で回答してもらいたいと伝えた。

ただし、同年 2 月 22 日の約束の存在を主張する原告の書面は複数あるが、その約束の対象である A 5 が謝罪の上、訂正をすることとした文書は本件において明らかにされておらず、そのような約束がされ

た事実を認めるに足りる証拠も存在しない。

キ A 1 は、平成 23 年 1 月 3 日、白鳥ホーム職員が外出レクリエーションを実施した際に起こした交通事故の報告を受け、現場に臨場した。この事故は、先方との話合いの結果示談となった。

A 1 は事故の報告等を提出するなどしたが、最終的な話合い等の対応は B 2 理事長が行った。

ク A 4 との言い争い

(ア) 白鳥ホームでは、2 階フロアの入居者の安全を確保することを目的に、入居者が立ち上がったたり、ベッドから降りようとしたりするなどの動静が分かるよう入居者の家族の同意を得て人感センサーを設置していた。平成 23 年 1 月 26 日、人感センサーが過度に反応して夜勤者が大変であったという報告を受け、A 4 が「はずしちゃえばいいじゃない」と発言したところ、ケアマネジャーの A 7 において、入居者が転倒して骨折したという経過やその家族が設置を希望しているという経緯もあったことから、他の職員が簡単に外すことはできないと説明したのに対して、A 4 が「ここは付けるだけ付けて、はずす検討はしないんだね」と発言したため、A 1 が大声で「会議等でしっかり話もしないで、そうやって感情的に周りに対して言うのはおかしいじゃないか」と指摘し、A 1 と A 4 の間で言い争いとなった。

(イ) 事実認定の補足説明

a A 1 の供述や作成文書によれば、A 1 自身が言い争いの後、直ちにホーム長の B 5 に報告したこと、1 週間後には介護主任、B 5、A 1、A 4 が集まり、そこで、A 1 において声の大きさについて説明していること、A 1 も言い争い後に A 4 が泣いたことを認識していたことが認められるのであり、これらの事実により B 5 の陳述書記載を併せ考えれば、A 1 において大声を出しての争いになったことが認められる。

b 原告は、A 1 と A 4 の言い争いの事実について A 1 あるいは A 4 に対する事実関係の確認を実施したことを主張して、これに沿う証拠を提出する。

しかしながら、A 1 は事実確認を受けていないことを供述している上、いずれも当初は提出されず、中労委において提出された証拠であり、その内容も、そもそもの発端となった人感センサーについての記載はほとんどなく、例えば、平成 23 年 1 月 27 日の B 5 と A 1 の面談結果についても、声を大きく出して、声は大きかったかもしれないが怒鳴っていないとの A 1 の主張について、「全く反省の念は無い。周囲状況や日々の状況からは怒鳴ったことは間違いない。」として、A 1 が怒鳴ったことを前提にして、あたかも A 1 が不合理な弁解に終始しているかのような内容となっている

など、A 1 の対応の問題性のみならず焦点が当てられた中立性を欠くものであり、しかも、A 1 についての「従前より問題はあるため地域活動として同会の事務局長とすることで責任者にしておけば静まるとの背景」との記載部分は、前提事実（3）ウのとおり、原告が、A 1 に対して、A 1 が同会の担当職員を外れた後も A 1 の白鳥ホームにおける活動を評価して責任者手当の支給を継続することとしたという責任者手当の支給継続の理由とも整合せず、後記（6）の原告提出の証拠に関する事情も踏まえれば、原告提出の上記証拠は信用できない。

（5）本件配置転換後の A 1 の業務

ア A 1 は、本件配置転換後、これまで非正規職員が担当していた午前 8 時半から午後 5 時までの間、主にデイサービス利用者の送迎や緑陽苑利用者の病院への送迎に従事し、それ以外の空いた時間は、洗車、庭の草刈り、玄関周りの掃除、ゴミ集積所の片付け等に従事し、手待ち時間も少なくないが、原告がそれ以外の業務を指示することはなかった。なお、車両の運行管理責任者は施設長である。

A 1 は、普通自動車運転免許は有しているが、大型免許は保有しておらず、運転が得意であるとか、運行管理や車両に詳しいということはない。また、原告は、平成 23 年 4 月にパート従業員の運転手 2 人を採用し、平成 24 年も新たに 2 人運転手を採用している。

なお、A 1 の後任として白鳥ホームの相談員に異動した A 6 は分会所属の組合員である。

イ 分会は、平成 23 年 4 月 17 日付け書面により職場に混乱を生じないよう配慮して同月 18 日から A 1 は本件配置転換に係る業務に従事するが、本件配置転換が就業規則上の「業務上の必要がある場合」に当たることについて理解も納得もしておらず、不当な異動・配置転換であると認識しているとして異議を述べ、賃金・労働条件の変更もあることから引き続き協議を求め、協議、交渉の場を早期に設けるよう要求した。

（6）原告提出の証拠について

ア（ア） B 1 前理事長の陳述書は、B 2 がその本文部分を作成の上、平成 23 年 6 月 30 日、B 1 前理事長に署名押印するよう求めたものである。その内容について B 1 前理事長は、県労委での尋問において、陳述書の内容を確認して自分の文章として修正したと供述しているが、A 1 が「自身の気分次第では当たり散らしたり恫喝するなどということ」の具体的内容を問われ、A 1 とは一緒に仕事をしていないことから外部から聞いた話であるとし、具体的内容も確認したことはあるが忘れたと供述しており、B 4 と A 1 の「特別な癒着関係を思わせるつきあい方」についても、これを推認させる具体的内容

は一切明らかにできないなど、信憑性に欠けるものであり、これまでに認定した事実に沿う部分は別にして、それ以外の部分についての信用性は認められない。

(イ) B 5 の陳述書も、B 2 が作成の上、平成 23 年 6 月 30 日、B 5 に対して、同年 7 月 2 日までに生年月日を記入して署名押印し、これに B 5 の印鑑証明書を添付するよう求めたものであり、その内容について B 5 は、自身が直接体験した内容ではなく、B 2 から日頃聞かされていた内容であり、また、A 1 の言動について誇張されている部分も存在するとしているから、やはり、これまでの認定した事実に沿う部分は別にして、それ以外の部分についての信用性は認められない。

イ 白鳥ホーム従業員の各陳述書は、いずれも B 2 を名宛人とするものである。その内容は、作成者を異にするにもかかわらず、「寄り添いの介護や高齢者が主人公であるという理念に魅力を感じて、温かい介護ができ非常に仕事にやりがいを感じながら仕事をしていました。」「前任の B 3 ホーム長の杜撰な管理や法人理事会などの悪口を日常的に聞かされることになりました。」「A 1 職員と B 4 ホーム長は職員の誰が見ても異常なまでの関係と捉えることができたため、相談もすることなく泣き寝入りをしておりました。」など単に同趣旨の内容というに留まらず、表現が一言一句同一の箇所も散見される一方で、A 1 と B 4 の関係を推認させる具体的事情の記載はなく、単に「異常なまでの関係」と漠然とした抽象的な記載に留まっている。以上に加え、記アで認定した事情なども踏まえれば、前記各陳述書は、作成者が自ら作成したものとは認められないことはもとより、署名押印を求められて原告側で記載した内容の真実性或正確性を確認しないまま漫然と署名押印したことが推認され、その内容はいずれも信用できない。

2 争点 (1) について

(1) 組合らは、原告の発した 9 月 30 日報告、2 月 7 日要求書、2 月 17 日通知書、4 月 22 日業務通知書が組合らの組合活動を非難等する文書であり、いずれも労組法 7 条 3 号の禁止する支配介入に当たると主張する。

労組法 7 条 3 号は、労働者が労働組合を結成し、又は運営することを支配し、又はこれに介入することを禁止するところ、ここにいう支配介入とは、使用者の組合結成ないし運営に対する干渉行為や諸々の組合を弱体化させる行為など労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為を広く含むものと解すべきであり、ある行為が支配介入に当たるか否かについては、当該行為の内容や態様、その意図や動機のみならず、行為者の地位や身分、当該行為がされた時期や状況、当該行為が組合の運営や活動に及ぼし得る影響を総合考慮し、組合の結成を阻止ないし妨害したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営・活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つものといえるかにより判断すべきである。

以上を前提に原告が前記各文書を発出したことが労組法7条3号の禁止する支配介入に当たるかについて検討する。

(2) 9月30日報告の支配介入該当性

前提事実(4)ウによれば、9月30日報告はB4の職員に対するパワーハラスメントなどを理由にB4に対して白鳥ホーム長解任及び自宅待機処分を行ったことを職員に周知する趣旨の文書であるが、同文書中では、A1とB4が特別の関係にあり、B4がA1を自身の後任として推奨し、また、執行部しか知り得ない原告の内部情報をA1に漏洩させていることを指摘するとともに、B4のパワーハラスメントについてはA1とB4が特別の関係にあるため組合らに相談することができず、組合らを通じてB4の責任追及をしようとするればA1から圧力をかけられるとのおそれが職員内に存在することや組合らはA1の活動がB4との特別な関係に基づくもので組合らとは関係がないという立場をとっていることが示唆されている。

このような内容が職員一般に周知されれば、組合らの組合員、非組合員を問わず、組合らの活動が特定の組合員との個人的な関係に基づき恣意的に行われており、その意に沿わない申出に対しては不当に圧力をかけられるおそれもあり、組合らにはこれを阻止するだけの力がないとの不信感を職員に抱かせ、また、A1の活動は組合らの意思を無視して独断専行されたものであるとの印象を与え、A1に対する組合ら内部での不信感を醸成するとともに組合員の組合活動への求心力を失わせるおそれのあるものであり、組合の結成を阻止ないし妨害したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営・活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つといえる。

この点、B4に対する処分及びその理由を周知する9月30日報告において、B4に対する処分理由である特定の職員との関係を重視したことに言及する必要性は否定できない。しかしながら、9月30日報告の基礎となるA1とB4が特別の関係にあることやA1の組合活動が独断専行であること、B4のパワーハラスメントを組合らを取り扱わず、A1や組合らがB4の責任を追及する職員に対して圧力をかけた事実を認めるに足りる的確な証拠は存在しない。また、A1の組合活動の適否は、A1に対する処分を決する上ではともかく、B4の処分を決する上では直接関係がなく、言及の必要もない事柄である。加えて、B4のパワーハラスメントは、その真偽はともかく、本来、使用者である原告がその責任において何らかの措置を講ずべき問題であるにもかかわらず、9月30日報告では、「労働組合に申立てをすべきではないかとの話をしたところ…労働組合にすらいえない状況がある」として責任を転嫁している。以上の本来必要のないA1の組合活動への言及や使用者が負うべき責任を組合らに転嫁する記載に照らせば、9月30日報告は、単にB4に対する処分及びその理由を職員に周知するに留まらず、暗にA1の行う組合活動を非難する趣旨

を含むと解するのが相当であり、B 4に対する処分及びその理由を周知する文書であることを理由に9月30日報告が合理的なものであるとする原告主張には理由がない。原告は、9月30日報告についてA 1からも掲示すべきとの意向が示され、組合らとの協議の上で掲示したと主張するが、これを認めるに足りる証拠は存在しない。

以上のとおり、9月30日報告は、組合の結成を阻止ないし妨害したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営・活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効果を持ち、原告はこれを認識していたものといえ、労組法7条3号の禁止する支配介入に当たるといふべきである。

(3) 2月7日要求書の支配介入該当性

2月7日要求書は、前提事実(5)イ(イ)のとおり、別件労働審判の申立てはA 3が懲戒解雇を望んだにもかかわらず、望んでいないとの虚偽の主張に基づいてされたものであること、別件労働審判には、これまでの「新理事への交代時における職員を不安にさせる内容のビラ」、「貴組合を飛び越えた本部委員長としての一人行動」、「職員に対する威圧行動」と同様、分会組合員であり、県本部執行委員長であるA 1が先頭に立って協力していることを前提に、A 3の懲戒解雇についての交渉経過が組合員に対して周知されているか否かなどの回答を求める文書であり、A 3の懲戒解雇についての交渉経過が組合員に周知されていない場合には、別件労働審判への協力などは、組合らの活動ではなく、A 1が組合らの名の下に個人的に行った活動であり、周知されている場合には、別件労働審判への協力などは、分会を無視した暴挙であるとして、いずれにしても別件労働審判に係るA 1の組合活動をもって組合らを無視した独断専行であるとして非難するものである。

この点、認定事実(4)カのとおり、A 3は、原告から事実関係の確認などをされることなく9月30日報告において兼職の就業規則違反があることなどを指摘されたが、常勤職員となることを求められた際に兼職の事実を説明の上で常勤職員とされたものであるから就業規則上問題ないと考えており、それゆえ、諭旨免職には不服があり退職届の提出には応じられないとして懲戒解雇を望むと回答したものであって、真に懲戒解雇を望んだものでないことは明らかである。別件労働審判も懲戒解雇の前提である兼職の就業規則違反との判断を不服として申し立てたものであるから、別件労働審判の申立てを虚偽の申立てとして論難する原告の主張には理由がない。

以上のとおり、別件労働審判の申立てが虚偽の主張に基づくとの原告主張には理由がないにもかかわらず、原告がこれに固執して、組合らの名の下にA 1が行う組合活動はA 1の独断専行であると主張することは、組合らにおいてA 1が中心となって行う組合活動は正当な組合活動とは認められず効果がないとの印象を抱かせ、実効的な組合活動を行うためにはA 1に組合の中心を担わせるわけにはいかないとして組合らにおけるA 1

の求心力を失わせて、A 1 と組合らを分断するおそれがあり、組合の結成を阻止ないし妨害したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営・活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つといえる。そして、原告は別件労働審判に至る交渉等に当事者として主体的に関与しながら理由のない主張に固執していることからすれば、2月7日要求書は、前記のような効果を認識してされたものといえ、2月7日要求書は労組法7条3号の禁止する支配介入に当たる。

(4) 2月17日通知書の支配介入該当性

2月17日通知書は、前提事実(6)ウのとおり、分会からの平成23年度の定期昇給実施の要望を受けて、職員に対して、定期昇給の実施について通知する文書であるところ、その内容は、そもそもの分会の定期昇給実施の要望が原告の経営状況を鑑みない無理な要望であったことを窺わせ、その上で定期昇給の実施について組合が行った署名活動は、原告に今後定期昇給を実施する意思がないかのように誇張するなど末法思想的な表現で職場環境を著しく不安に陥れるものであり、このような方法でしか職員の意思をまとめることができないとして分会の組合活動を非難するものである。

この点、分会が給与規程15条3項に従い定期昇給を要求したことは認められるものの、給与規定に定める定期昇給以上のものを要求し、あるいは、原告の経営状況を鑑みずにかなる状況であっても定期昇給を実施することを要求したことや職員に対して誇張して署名活動を行ったことを認めるに足りる証拠はない。

前記2月17日通知書の内容は、職員に対して、分会が使用者の立場を無視して一方的な要求を行い、これが受け入れられない場合には職員の不安等をいたずらに煽る組合活動に及ぶなど独善的であることを印象づけるものであり、その結果、組合活動に対する職員の求心力を失わせるなど組合の結成を阻止ないし妨害したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営・活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つといえ、前記のとおり、分会の定期昇給の要求等が原告の経営状況を鑑みない不当なものであったことなどを認めるに足りる証拠がないことに照らせば、原告には2月17日通知書の発出には前記効果があるとの認識があったというべきである。そうすると、2月17日通知書の発出は、労組法7条3号の禁止する支配介入に当たる。

(5) 4月22日業務通知書の支配介入該当性

4月22日業務通知書は、前提事実(9)イのとおり、別件労働審判が調停成立によって終了したこと及び成立した調停の内容を職員に周知することを内容とする文書であり、その中で、分会のA5が団体交渉の席上で謝罪の上、撤回して訂正することを約した回答書が別件労働審判において提出されたことから、虚偽の書証まで提出する分会に対して責任追及しなければならないと指摘して、分会を非難するとともに、分会は腐敗して

おり、信用するに値しないと考え、今後は職員代表者を中心とした職員の構成が必要であると考えているとしている。

この点、4月22日業務通知書で指摘されている分会が謝罪の上、撤回して訂正することを約した文書がいずれを指すのかは判然とせず、A5がA3の懲戒解雇に関して、このような約束をしたことを認めるに足りる証拠もなく、かえってA5は、認定事実（4）カ（オ）のとおり、退職後の平成23年4月21日付けで分会の同年2月16日付け「回答書」の内容を補充する文書を作成して提出しており、4月22日業務通知書に記載されているようにA5が団体交渉の席上で謝罪の上、撤回して訂正することを約した事実は認められない。

そうすると、4月22日業務通知書は、分会に対して、謝罪の上で撤回して訂正することを約した文書を提出したという理由のない非難を浴びせて、職員に対して、分会が約束を果たさず、これに反する行動を平然とする誠意のない団体であり、あるいは、分会とA5の行動が一貫性を欠いており、団体としての統率がとれていないかのような印象を与え、その上で、分会について腐敗して信用するに値しない団体、職員代表者を中心とした職員の構成が必要と指摘することで、分会の間では正常かつ公正な労使関係を形成することができないとの意思を表明し、分会の構成、体制の一新を求め、あるいは、職員に対して正常かつ公正な労使関係を形成し得る新たな労働者団体の結成を促すものといえる。そして、これにより分会に対する求心力が失われ、組合の結成を阻止ないし妨害したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営・活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つといえ、これらが原告の分会に対する理由のない非難を前提としていることからすれば、原告は前記効果を認識して4月22日業務通知書を発したというべきであるから、4月22日業務通知書は、労組法7条3号の禁止する支配介入に当たる。

3 争点（2）について

（1）本件解任の不利益性について

ア 本件において、原告が明示的にA1を白鳥ホーム生活相談員の責任者に命じたことは認められないものの、B2理事長は県労委においてA1が正式な責任者であると供述しており、A1は、白鳥ホームの各部門の主任や責任者が出席する主任者会議、責任者会議に職務として出席していること、また、前提事実（3）ウのとおり、原告は、本来、平成21年6月にともの会担当職員を外れることに伴い責任者手当が支給されなくなるA1に対して、施設の相談員として居住者の新規利用受入業務に中核的に関わっていること、さらに責任者会議の構成員としても必須の存在となっていることを理由に責任者手当の支給を継続することを決定しており、本件解任通知書もA1を責任者の職責から解任するとしていることを併せ考慮すると、A1は就業規則6条2項にいう責任者の地位にあって、責任者手当を支給されていたと認められる。

そして、前提事実（7）アのとおり、本件解任通知書には同文書記載の各事由が就業規則57条1号ないし6号及び10号所定の懲戒事由に当たるとして就業規則56条3号に照合して減給処分とすることが記載されており、これに従い責任者手当が支給されなくなったこと、B2理事長も本件解任を本件降格と表現していること、などに照らせば、本件解任は、実質的には、懲戒として行われた責任者手当相当額の減給を伴う降格処分というべきであり、使用者が労働者に対して行う懲戒は、労働者の企業秩序違反を理由として一種の秩序罰を課するものであるから、本件解任が不利益処分に当たるとは明らかである。

イ これに対し、原告は、本件解任に不利益性がなく、本件解任が労組法7条1号に違反しない旨を縷々主張する。

しかし、責任者は、就業規則上、主任及び副主任と同様に同一の職種の者において主導的役割を担うリーダー等として位置づけられ（就業規則6条1項、2項）、主導的役割を担うことを期待された職責にあるために主任、副主任と同様に責任者手当月額4000円が支給されるものといえ（給与規程3条2項8号、14条）、原告は、前提事実（8）カのとおり、本件解任を理由に平成23年4月18日をもってA1への責任者手当の支給を廃止したのであるから、本件解任によってA1に経済的不利益が生じていることは明らかである。原告は、超勤手当、運転手当が支給されていることによってA1の賃金処遇は維持されていると主張するが、責任者は就業規則上ですら管理監督者ではないから（就業規則7条参照）、時間外労働に従事すれば、責任者であるか否かにかかわらず、超勤手当が支給されるのは当然であって、超勤手当の支給は本件解任による経済的不利益とは何ら関係がないし、このことは利用者を乗車させて運転した場合に生じる運転手当についても同様である。

また、白鳥ホームでは、認定事実（3）のとおり、白鳥ホームが管轄する部署の責任者がそれぞれ出席する主任者会議、責任者会議が開かれており、A1も白鳥ホーム唯一の生活相談員であり、責任者とされていたことからこれに参加し、この会議では、ホーム長のほか介護部門の職員、看護師、相談員がそれぞれ日常の運営について報告や調整を行い、日々の業務の方向性を決めるなどし、入居者について確認の上、その対応を考え、検討することについて協議するなどしていたものである。会議の構成メンバーや本件解任後にA1が同会議に参加しなくなったことに照らせば、同会議は白鳥ホームが管轄する各部署、職種において主導的役割を担う者が参加するものであって、A1の同会議への参加は責任者であることに由来するものである。そして、本件解任によって会議に参加できなくなることは、A1が白鳥ホームの生活相談員の中で主導的役割にあることを否定する意味を持つことから不利益であるともいえ、このことはA1が白鳥ホーム唯一の生活相談員であるこ

とによって異なるものではない。同会議の内容も各部署、職種において主導的役割を担う者が白鳥ホームとしての全体方針を確認の上、各部署、職種の職務のあり方や方向性、個々の入居者への対応について連絡調整を図るものであり、会議の参加者は、各部署、職種で主導的役割を担う者として、会議に参加するに当たり、各部署、職種において白鳥ホーム全体で確認、調整が必要な事項を募り、これを集約することが予定されているといえるし、また、会議後は、会議で決定、確認された内容を各部署、職種に持ち帰って周知し、率先して個々の業務遂行に反映させることが期待されているといえ、責任者としての職責にふさわしいものである。

以上のとおり、責任者は、同一職種の者においてリーダーとしての主導的役割を担い、他部署、他職種との関係では、必要な連絡、調整を図ることが期待されて、これを果たすために職務上、主任者会議や責任者会議の参加者とされるなど同一職種の者一般とは異なる主導的な地位、職責を負っているのであって、単に会議での報告、連絡事項が伝達、共有されれば足りるというものはない。そして、同一職種の者一般とは異なる主導的な地位、職責を負うことは、原告自身が責任者手当を支給して責任者を同一職種の者一般よりも経済的に厚遇していることによっても裏付けられており、このような同一職種内における主導的地位、役割を否定し、これに伴う職務を担当させない本件解任には職務上及び精神上的の不利益がある。

(2) 本件解任は、A 1 が組合員であることや正当な組合活動をしたことの故をもって行われたものであること

ア 前記2のとおり、原告は、本件解任に至る以前においても労組法7条3号の禁止する支配介入にあたる9月30日報告、2月7日要求書、2月17日通知書の発出、掲示等をしており、特に9月30日報告、2月7日要求書では、B 4の白鳥ホーム長解任やA 3の諭旨免職、懲戒解雇に係るA 1の活動や組合らの活動を、合理的な理由、根拠もなくA 1が組合らを見捨てて独断専行する不当な活動であると非難し、また、その内容がA 1と組合らとを分断して組合らにおいてA 1を孤立化させるようなものであることからすれば、本件解任当時、原告が組合らの組合活動を敵視し、中でも組合らにおいて中心的役割を担っていたA 1を敵視していたことが推認されることから、特段の事情のない限り、本件解任はA 1の組合活動の故にされた不利益な取扱いであり、労組法7条1号に違反するというべきである。

イ この点、原告は、本件解任が、A 1に服務規律違反があり、責任者の適性を欠くと判断して行った合理的理由に基づく人事権の行使であって、A 1が組合員であることや組合活動を理由にしたものではないと主張するので検討する。

本件解任は、前記(1)のとおり、A 1に対する懲戒処分であり、懲戒

処分は、使用者が労働者の企業秩序違反行為を理由として、一種の秩序罰を課すものであるから、具体的な懲戒の適否はその理由とされた非違行為との関係において判断されるべきであり、懲戒当時に使用者が認識していなかった非違行為は、特段の事情のない限り、当該懲戒の理由とされたものでないことが明らかであるから、その存在をもって当該懲戒の有効性を根拠付けることはできないというべきである（最高裁判所平成8年（オ）第752号同年9月26日第一小法廷判決・裁判集民事180号473頁）。

そして、懲戒処分の内容とともにその理由が記載された文書が交付される場合、その趣旨、目的に照らせば、当該処分の量定における主たる理由は当該文書に記載されるはずであり、他方、文書に記載されていない事情は処分の量定に当たって一定程度考慮されていることがあるとしても主たる理由であるということとはできず、文書に記載された主たる理由が、客観的に合理的なものではなく、あるいは、これによる処分あるいはその内容が社会通念上相当であるといえない場合に、当該文書に記載のない事情をもって当該処分を正当化することはできないというべきである。

本件解任については、原告が本件解任の根拠とした事由の記載された本件解任通知書が存在することから、以下、本件解任通知書記載の各事由によって、本件解任が客観的に合理的な理由に基づく社会通念上相当なものといえるかについて検討する（労働契約法15条参照）。

ウ まず、本件解任の事由2及び3について、A1が職員の不安を煽るビラや誹謗中傷を流布したことやA1がB4と特別の関係にあること、A1がB4の責任を追及する職員に対して圧力をかけたことについては、認定事実（4）ウ、前記2（2）のとおり当該事実が認められず、いずれも本件解任の合理的理由とはならない。

本件解任の事由1は認定事実（4）イの限度で、事由4は認定事実（4）エの限度で、事由5は認定事実（4）クの限度でそれぞれ当該事実が認められるものの、事由4について、原告は、本件訴訟においても口論の原因、経過について認否を不知としており、A1に対する注意喚起や本件解任に当たってA1から聴取りを行った事実は認められず、また、口論の原因の一端は、文字の判読できない文書をA1に交付したB3前施設長にもあるにもかかわらず、B3前施設長は注意喚起その他何らの警告、処分も受けていないし、事由5についても、A1に対して聴き取りを行った事実は認められず、そもそも発端は、人感センサーの取外しの取扱いを巡って抗議したA4を諭した他の従業員に対し、A4が不適切な言辞をとったことから、A1がこれに介入したことにあるのに、A1の言動についてのみ、その問題性が取り上げられるなど、本件解任処分における事由4及び5の認定、判断が中立、公正な立場で行われているかには疑問が残る。事由1で問題とされているA1の発言

等は団体交渉における原告側の回答を受けてのものであって、A 1 の組合活動の態様、言動を問題とするものであるところ、労組法 7 条 1 号が禁止するのは、「正当な」組合活動を理由とする不利益な取扱いであり、団体交渉における言動等が社会通念上相当とされる範囲を逸脱したものである場合には、これを理由に懲戒処分を行うことも否定されるものではないが、A 1 の B 1 前理事長に対する詐欺あるいは詐欺師などの発言は、それ以前の一時金に関する団体交渉の内容の理解に原告と分会の間で齟齬が生じており、分会の理解によれば原告の回答が前回の交渉結果を反故にするに等しいものであると判断されたことからされたものであり、A 1 の発言等には反省すべき不適切な面があることも否めないが、これをもってなお社会通念上相当な範囲を逸脱したものであるとまではいい難い。B 1 前理事長も A 1 の発言に対して詐欺とは何だ、取り消せと大きな声で反論し、団体交渉における見解の対立を激化させたものであることに鑑みても、上記判断を左右するものではない。かえって、原告は A 1 の粗暴な言動を問題にするが、ペットボトルで何かを叩いていたことについては A 1 から詐欺あるいは詐欺師と発言された B 1 前理事長ですら明確な記憶として特段印象に残っていないものであって、殊更問題として懲戒の理由とすべきものとは解しがたい。

本件解任の事由 6 は、認定事実（4）アの A 1 が過去に無断で職場を離れて交通事故を起こしたことでありと解されるが、その時期は証拠上判然とせず、本件解任に近接してこれが問題とされた事情は認められない上、これにより A 1 は既に減給処分を受けていることから、これを理由に改めて本件解任を行うことは同一の事由によって二重に制裁を科すものであって本件解任の合理的理由とはなり得ない。

エ 以上のとおり、本件解任は、その理由に事実でない事由を含み、事実として認められるものについても、その判断の中立性、公正性には疑問が残るものである上、処分理由の中には A 1 の組合活動を理由とするもの（事由 2 及び 3 もその内容に照らして組合活動に関連するものと推認される。）、既に減給処分の対象としているものも含まれているなど、客観的に合理的理由に基づくとはいえない。そして、前記アに述べたところに加えて、本件解任に当たって A 1 に弁解の機会是与えられておらず、本件解任後に A 1 が本件解任に対して具体的に異議を述べ、団体交渉の申入れもされているのに、後記 4 のとおり、原告がこれに応じていないことも踏まえれば、本件解任は、組合らの組合活動、中でも組合らにおいて中心的役割を担っていた A 1 を敵視する原告が、A 1 の組合活動の故に行ったものというべきである。

(3) 以上のとおりであるから、本件解任は、原告が A 1 の組合活動の故に行った不利益な取扱いであって労組法 7 条 1 号に違反するとともに、組合活動を理由とする不利益な取扱いがされた場合には、個々の労働者が不利益

な取扱いをおそれて萎縮し、組合活動を控えるなど組合の結成を阻止ないし妨害したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営・活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つといえることから労組法7条3号の禁止する支配介入にも当たる。

4 争点（3）について

（1）本件配置転換の不利益性について

ア 前提事実（3）アのとおり、A1は、入職時から社会福祉主任者任用資格を保有し、入職後は介護福祉士、ケアマネージャーの資格を取得し、実際の職務においては入職以来、基本的に生活相談員の職務に従事してキャリアを重ねてきたものであるところ、本件配置転換によって、平成23年4月18日以降、その担当職務を緑陽苑の一般職（デイサービスを中心とした送迎業務他）に変更されたものである。

イ この点、被告は、本件配置転換によってそれまで生活相談員として支給されていた特殊業務手当1万4000円が支給されなくなったことを不利益として主張する。確かに、前提事実（8）カのとおり、原告は、本件配置転換に伴いそれまで生活相談員として支給していた特殊業務手当1万4000円の支給を廃止することとしているが、他方で、A1が必要に応じて介護現場に入ることを想定して介護福祉手当1万4000円を支給することとし、実際にこれが支給されて本件配置転換の前後で賃金処遇上の不利益は生じていない。介護福祉手当の支給は、本件配置転換に伴う措置であるから、被告の主張するように本件配置転換と別個に原告が任意に支給するものということとはできず、本件配置転換に経済的不利益があるとは認められない。

そして、A1が必要に応じて介護の現場に入ることを想定して介護福祉手当が支給されていることからすると、少なくとも職分上は他部門における介護のフォローもA1の担当業務に含まれているというべきである。

ウ しかしながら、A1が本件配置転換後に現実に従事する業務は、午前8時半から午後5時までの間、主にデイサービス利用者の送迎や緑陽苑利用者の病院への送迎であり、それ以外の空いた時間は、洗車、庭の草刈り、玄関周りの掃除、ゴミ集積所の片付け等であり、手待ち時間も少なくないが、これ以外の業務を原告が指示することはなく、本件配置転換後にA1が他部門の介護のフォロー業務に従事したことも、これに従事するよう原告から具体的な指示があったことも認められない。そして、本件配置転換に係る内示及び平成23年3月24日のB2理事長とA1の面談では他部門の介護フォロー業務への言及がなく、本件配置転換以降、長期間にわたって他部門の介護フォロー業務に従事したことがないことに照らすと、本件配置転換当時、現実に想定された他部門の介護フォロー業務が存在したとは解しがたい。また、A1は、正規職員が運行管理を行う必要性を理由の一つに配置転換されたもので

あるが、運行管理責任者は施設長であり、A 1 自身が責任者の立場にあるのではない。

A 1 は、入職に当たって職務、職種を限定されて採用されたものではないから、他の職種、職務への異動が許容されないものではないが、本件配置転換に係る内示の内容、本件配置転換後に現実に従事する職務の内容に照らしても本件配置転換が昇格人事でないことはもとより、内示では殊更に就業規則に定めのない一般職との記載がされ、A 1 が入職以来、生活相談員として職務に従事する中で積み量ねた知識、経験やA 1 の保有する資格などの専門性を活用できる職務への異動ではなく、これまで正規職員ではなく、非正規職員が担当していた職務であり、本件解任によって生活相談員の責任者の地位を解かれて間もなくの、生活相談員との関わりの薄い業務を主とする職務への変更であることからすると、本件配置転換は、これまでのA 1 の生活相談員としての実績に対する否定的評価を背景とした左遷と受け止められてもやむを得ないものといえる。

そして、原告の就業規則では、意向聴取の上で異動を行うとされており、その趣旨は、本人の今後のキャリアの希望や異動に応じられないやむを得ない事情の有無を把握して、これを考慮した上で最終的な全体の異動計画を確定させることにありと解されることから、原告は、平成23年1月にB 2 理事長がB 5 に指示してA 1 に対する意向聴取を行ったと主張するが、これを認めるに足りる的確な証拠はなく、A 1 は本件配置転換に係る内示後、速やかに就業規則に基づく意向聴取の実施を求め、これを受けて同年3月24日に行われたB 2 理事長との面談の際、B 2 理事長は当該面談が意向聴取であると述べていることから平成23年1月にA 1 に対する意向聴取が行われたとは認められない。ここで、仮に同年3月24日の面談が意向聴取であったとしても、少なくともA 1 については、意向聴取がされないままに既に異動が職員一般に対して公表され、業務引継の指示がされていることから、その時点で異動を拒否することは困難な状況にあり、本件配置転換は、実質的には、意向聴取が行われずにされた異動といえることができる。

以上のとおり、本件配置転換は、A 1 に異動について意見を述べる機会も与えないまま、これまで形成してきた生活相談員としての専門性を活用する機会を剥奪し、これまでの実績を否定して、これまで経験がなく、また、送迎業務に従事する以外は手待ち時間も少なくなく、運行管理についての責任を負うものでもないことから正規職員や専門資格を有する職員を配置する必要性に乏しい職務に異動させるものであって、それゆえに職員一般からは左遷と受け取られ得るものであり、本件配置転換は職務上、精神上的の不利益を伴う取扱いと解するのが相当である。

(2) 本件配置転換は、A 1 が組合員であること、あるいは、A 1 の組合活動

の故に行われたものであることについて

ア 前記 2 及び 3 (2) のとおり, 原告は, 本件解任に至る以前においても労組法 7 条 3 号の禁止する支配介入に当たる 9 月 30 日報告, 2 月 7 日要求書, 2 月 17 日通知書の発出, 掲示等をしており, 特に 9 月 30 日報告, 2 月 7 日要求書では, B 4 の白鳥ホーム長解任や A 3 の論旨免職, 懲戒解雇に係る A 1 の活動や組合らの活動を, 合理的な理由, 根拠もなく A 1 が組合らを見捨てて独断専行する不当な活動であると非難し, また, その内容が A 1 と組合らとを分断して組合らにおいて A 1 を孤立化させるようなものであること, その後, A 1 の組合活動を理由とする不利益な取扱いである本件解任に及んでいることに照らすと, 前記 (1) のとおり, 不利益な取扱いである本件配置転換も, 特段の事情のない限り, A 1 の組合活動の故にされた不利益な取扱いであり, 労組法 7 条 1 号に違反するというべきである。

イ 原告は, 本件配置転換後の業務が他部門における介護のフォローを含むことを主張するが, 本件配置転換後に A 1 が他部門の介護フォロー業務に従事したことはもとより, A 1 に対してこれを指示したことも認められないのであって, 現実に入居者の介護に当たって他部門からのフォローが必要な事情が生じていたことは認められない。また, 原告は, 車両運行のトラブルには正規職員が当たる方が適切であり, A 1 には平成 23 年 1 月に発生した交通事故を適切に処理した実績があることを指摘するが, その最終的な話し合い自体は B 2 理事長が担当しているし, この点を措くとしても, 車両運行管理責任者には施設長が就いているのであって, 車両の運行管理はその指揮命令の下で行われていることから, 正規職員を配置する必要性には疑問が残る上, 車両運行のトラブル対応は突発的に発生する非常時の対応であり, 日常業務は車両の運転であるところ, A 1 は大型免許を保有しているわけではなく, また, 運転に精通しているような事情も窺われず, かえって本件解任の理由とされているように過去には交通事故を起こしており, 交通事故歴のない職員も多数存在すると思われることからすれば, たった一度の事故対応を捉えて A 1 が適任であるとするものの合理性にも疑問が残る。

本件配置転換が, 前記 (1) のとおり, A 1 がこれまで形成してきた生活相談員としての専門性を活用する機会を剥奪し, これまでの実績を否定して, これまで経験がなく, また, 送迎業務に従事する以外は手待ち時間も少なく, 運行管理についての責任を負うものでもないことから正規職員や専門資格を有する職員を配置する必要性に乏しい職務に異動させるものであって, それゆえに職員一般からは左遷と受け取られ得る職務上及び精神上的の不利益があること, 本件配置転換に当たっての A 1 に対する就業規則上の意向聴取手続が, 既に異動が職員一般に公表され, 業務引継もされており, 異動を拒否することが困難

な状況が作出された上で行われたものであり、後記5のとおり、原告は、本件配置転換についてされた団体交渉申入れにも応じていないことなども踏まえると、本件配置転換は、組合らの組合活動、中でも組合らにおいて中心的役割を担っていたA1を敵視する原告が、A1の組合活動の故に行ったものと認められる。

ウ 原告は、労働委員会の段階では十分な調査がされていなかったとして本件訴訟に至ってA1ととも会の設備債券の関係を本件配置転換の理由として主張するが、原告が真にA1ととも会の設備債券の関係を本件配置転換の理由としたのであれば、当初から本件配置転換の理由として主張することができたはずであるし、労働委員会の段階では十分な調査がされていなかったのであれば、そのこと自体が本件配置転換は十分な調査に基づかない事情を理由としてされた不利益な取扱いであることを示すものであって、いずれにしてもA1ととも会の設備債券の関係は合理的理由に当たるものとはいえない。

また、とも会の担当職員は、平成21年6月、A1からB3前施設長に変更されており、その後もA1がとも会の設備債券に関与していたことを認めるに足りる証拠はなく、この点でも、A1ととも会の設備債券の関係を理由とする本件配置転換が合理的理由に基づくとはいえない。加えて、A1ととも会の設備債券の関係を本件配置転換の理由とする原告主張の趣旨が、生活相談員がとも会の設備債券を勧誘することを問題とする趣旨か、A1が生活相談員として職務上知り得た入居者等の情報をとも会の設備債券の勧誘に当たって違法に利用したとして問題とする趣旨か判然としないが、前者であれば、とも会の設備債券の発行はA1が個人で決定、実行したものでないから、職員一般から左遷と受け取られるような不利益な配置転換を行う合理性は認められず、後者であれば、A1の行為は正式に懲戒の対象とされるべき行為であるにもかかわらず、懲戒として行われた本件解任の理由としても掲げられておらず、前記のとおり十分な調査に基づくものでもないものであって合理的理由とはいえない。

(3) 以上のとおりであるから、本件配置転換は、原告がA1の組合活動の故に行った不利益な取扱いであって労組法7条1号に違反するとともに、個々の労働者が不利益な取扱いをおそれて萎縮し、組合活動を控えるなど組合の結成を阻止ないし妨審したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営・活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つといえることから労組法7条3号の禁止する支配介入にも当たる。

5 争点(4)について

(1) 分会は、原告に対して、前提事実(10)ア、認定事実(5)イのとおり、平成23年3月28日付けで本件解任は懲戒事由が事実と異なり、事実に基づかない理由で減給処分となることは容認できないとして本件解任の撤回を求めるとともに、「職責解任による減給処分」、全体職員会議の開

催や人事の進め方などを交渉事項とする団体交渉を申し入れ、本件配置転換についても遅くとも同年4月17日付けで不当な異動、配置転換であるとして異議を述べて協議、交渉を申し入れており、その交渉事項がA1個人の労働条件に係る本件各処分であることは明確であり、いずれも義務的団体交渉事項に当たる。

労組法7条2号は、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を不当労働行為として禁止することから、原告は分会からの団体交渉の申し入れに応じて、遅滞なく団体交渉を行い、交渉事項に係る分会の要求、主張に対して、必要に応じて根拠、資料を示すなどしながら、その要求、主張に応じた回答、主張を行い、分会との団体交渉において誠実に交渉すべき義務を負う。

(2) この点、原告は、前記団体交渉の申し入れに対して、前提事実(10)のとおり、分会の主張する本件解任が事実に基づかない理由によるとの点について、具体的にどのような内容においてどのような事実とどのような相違があるのか回答するよう求め、この回答を精査の上で団体交渉の日程を回答すると繰り返し、分会が本件解任に係る事実に基づかない理由とはA1が平成23年3月24日付け文書（同年2月24日付けの誤記であり、乙A24号証を意味するものと解される。本件訴訟において、原告はA1から同年3月24日付けで提出された文書は存在しない旨を主張しているが、分会が前記A1の提出した文書で具体的に伝えていると主張した同年4月17日付け「団体交渉の申し入れ書（再再）」に対する回答書では上記の原告主張と同旨の指摘はなく、原告自身も分会主張の文書がいずれを指すのか理解していたものと推認される。）で具体的に伝えていると回答したのに対しても分会としての見解を明らかにするよう求め、分会としての正式な見解がないということであればA1が組合を私物化していると判断すると主張し、また、A3の懲戒解雇に係る団体交渉において訂正するとした文書の提出を求めるなどして、平成23年9月30日まで団体交渉を行っていない。

原告は、以上の対応が団体交渉を円滑かつ適切に行うために必要な本件各処分が納得できないとする具体的な回答を求めるものであり、平成23年9月30日まで団体交渉を行うに至らなかったことについては正当な理由があると主張する。確かに、事前に文書によって組合側の主張の詳細を明らかにするよう求めることが一切否定されるものとは解されないが、分会においては、本件解任の根拠が事実と異なり、本件配置転換についても不当な異動、配置転換であると主張しているのであって、本件各処分の理由については、団体交渉で説明、協議することが求められている事項であり、分会の主張について補足して説明を求めたい事項があれば団体交渉の場において直接確認すれば足りるのであるから、分会の主張を明らかにする文書の提出がないことは団体交渉の日程調整を行わない正当な理由とはならない。原告は、分会からのその主張の詳細は既にA1が文書によ

って明らかにしたところと同じであるとの回答に対しても、A 1 が差し入れた文書とは別個に分会としての見解を明らかにするよう求め、これが明らかにされない場合にはA 1 が分会を私物化しているとして団体交渉申入れの正当性まで否定するに至っているが、この要求に対し、既に見解を明らかにした分会としては、重ねてA 1 の提出した文書と同一内容の文書を提出するほかないのであって、明らかに無意味で不当な要求である。さらに、原告は、前記2(5)のとおり、分会がA 3 の懲戒解雇について謝罪の上撤回するとした文書の存在は認められないにもかかわらず、この提出を求めているが、当該文書は分会の申し入れた交渉事項と何らの関連性もないことから、団体交渉を円滑かつ適切に進める上で何らの必要性も認められない不当な要求である。

以上のとおり、原告は、分会からの再三の団体交渉の申入れに対して、不当な要求に固執して実質的には日程調整すら行おうとしておらず、遅滞なく団体交渉を行うことをしなかったのであって「正当な理由」は認められないから、正当な理由なく団体交渉を拒否したというべきであり、このような原告の対応は、労組法7条2号に違反する。

- (3) 原告は、平成23年9月30日に分会との間で本件各処分について団体交渉が行われたことをもって、団体交渉の拒否を不当労働行為とする救済命令の申立てについては救済の必要性がなく、救済の利益を欠くと主張する。

救済命令制度は、使用者の不当労働行為により生じた事実状態を救済命令によって是正することにより正常な集团的労使関係秩序を回復させることを目的とする制度であるから、使用者による不当労働行為の成立が認められる場合であっても、それによって生じた状態が既に是正され、正常な集团的労使関係が回復されたときは、労働委員会は、救済の必要性がないものとして救済命令の申立てを棄却すべきものと解されるが、救済命令を発するについては、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会が、その裁量により、個々の事案に応じて決定する措置に委ねる趣旨と解され、正常な集团的労使関係が回復されて、将来の労使関係にも危惧が残らないか否かは、労働委員会が有する労使関係についての専門的知識経験による労使関係の機微に基づく判断に委ねるべき事柄といえることから、訴訟において、救済の必要性が争われる場合には、裁判所は、労働委員会の裁量権を尊重し、その判断が前記趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、労働委員会が救済の必要性についての判断に基づき発した命令を違法とすべきではないと解するのが相当である（最高裁判所昭和45年(行ツ)第60,61号同52年2月23日大法廷判決・民集31巻1号93頁、同昭和55年(行ツ)第101号同58年12月20日第三小法廷判決・裁判集民事140号685頁参照)。

中労委は、平成23年9月30日の団体交渉が平成23年3月28日付

けでされた最初の団体交渉から約6月後に行われたものであることや同団体交渉において原告が誠実に対応したとか、交渉事項である本件各処分及び全体職員会議の開催や人事の進め方などの運営の問題について議論が尽くされたといった事実を認めるに足りる証拠もないこと、前記団体交渉後、組合らと原告との間で本件各処分等についての団体交渉は行われていないことを理由に、前記団体交渉が行われたことをもって救済の利益が失われたと解することは到底できないとしたものであり、本件訴訟においても原告が本件解任の理由として挙げる職員の不安を煽るビラや誹講中傷の流布、B4の緑陽ホーム長解任及び自宅処分に係る署名に協力した職員に対する恫喝、精神的圧力についての主張を維持する一方で、その具体的内容については明らかにせず、また、本件訴訟に至って当初から主張することが困難であった合理的事情も窺われないとも、会設備債券の発行による違法な資金集めにA1が関与したことに関する主張を行うなどの原告とA1ないし分会の対立状況も踏まえると、原告と分会の正常な集団的労使関係が回復されたとはいえないとした中労委の判断が救済命令制度の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたるとは認められない。

(4) 以上のとおり、原告は分会からの団体交渉の申入れを正当な理由がなくて拒んだものであり、労組法7条2号に違反する。

6 争点(5)について

原告は、労働委員会での救済命令手続及びこれに続く取消訴訟等の手続による解決を図るため現時点で救済命令を履行していないにすぎず、原告が今後も同様の行為を繰り返すおそれがあると評価できる実態はないことから、本件救済命令は救済方法の選択を誤った旨を主張するところ、前記5(3)のとおり、救済命令を発するについては、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会が、その裁量により、個々の事案に応じて決定する措置に委ねられており、本件各処分による不当労働行為によって生じた事実状態を是正するためには、これらをなかったものとするとともに現実に生じた経済的不利益を回復させるため責任者復帰までの責任者手当相当額月額4000円の支払を命じることが必要といえ(なお、中労委が本件配置転換による経済的不利益を認めた点は是認できるものではないが、これに係る特殊業務手当月額1万4000円に相当する額の支払は命じていないことから、この点は結論に影響しない。)、前記5(3)の事情に照らしても、原告が今後同様の行為を繰り返すおそれがあると評価できる実態がないとはいえず、救済方法の選択に当たって、中労委の判断が救済命令制度の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたるとは認められないから、原告の主張には理由がない。

第4 結論

以上のとおり、原告の本件請求はいずれも理由がないから、これを棄却することとし、訴訟費用の負担について行政事件訴訟法7条、民事訴訟法61条を

適用して,主文のとおり判決する。
東京地方裁判所民事11部