

令和元年10月11日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成30年(行ウ)第40号 不当労働行為救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和元年8月1日

判決

原告 社会福祉法人X

被告 北海道

同代表者兼処分行政庁 北海道労働委員会

被告補助参加人 Z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

北海道労働委員会が平成28年道委不第7号不当労働行為救済申立て事件について平成30年9月28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

原告は従業員のA1(以下「A1」という。)を「生活相談員」から「生活支援員」に配置転換したところ,これに対して労働組合である被告補助参加人(以下,単に「補助参加人」という。)が北海道労働委員会に救済申立てをし,同委員会は,上記配置転換が労働組合法(以下「労組法」という。)7条1号及び3号の不当労働行為に当たるとして,別紙記載の救済命令(以下「本件命令」という。)を発した。

本件は,原告が,上記配置転換は不当労働行為には当たらないと主張して,被告に対し,本件命令の取消しを求めた事案である。

1 前提事実

(1) 当事者等

ア 原告は、救護施設「X 1」（以下「本件施設」という。）を経営する社会福祉法人である。

B 1（以下「B 1 施設長」という。）は、原告の従業員であり、本件施設の施設長（本件施設の運用につき決定権限を有する者）である。

イ 補助参加人は、本件施設において結成された労働組合である。

A 1 は、原告の従業員であり、補助参加人の書記長である。

(2) 生活相談員及び生活支援員

ア 本件施設は、生活保護法 38 条 1 項 1 号にいう救護施設であり、支援を必要としている利用者を入所させて生活扶助を行っている。

本件施設の建物は 4 階建てであり、うち 1 階から 3 階に利用者を入所させている。

イ 本件施設での職種として、生活相談員と生活支援員がある。

生活相談員とは「救護施設、更生施設、授産施設及び宿所提供施設の設備及び運営に関する基準」（昭和 41 年厚生省令第 18 号）11 条 1 項 3 号にいう「生活指導員」に相当する職種であり、生活支援員とは同項 4 号にいう「介護職員」に相当する職種である。

(3) A 1 の配置転換

A 1 は、平成 4 年 4 月に原告に就職し、平成 11 年 11 月以降は専ら本件施設での生活相談員として勤務していた。

しかるに、原告は、平成 28 年 2 月 18 日、A 1 に対し、同年 4 月 1 日をもって生活相談員から本件施設の 1 階での生活支援員に配置転換する旨を命じた（以下「本件配置転換」という。）。

(4) 補助参加人による救済申立て

補助参加人は、平成 28 年 3 月 25 日、北海道労働委員会に対し、①本件配置転換は A 1 に対する「不利益な取扱い」（労組法 7 条 1 号）であり、同人が労働組合の組合員であることの「故をもって」（同号）なされたも

のである、②本件配置転換は補助参加人に対する支配介入(同条3号)に当たるなどと主張して、不当労働行為の救済命令を申し立てた(平成28年道委不第7号不当労働行為救済申立て事件)。

北海道労働委員会は、平成30年9月28日、本件配置転換は不当労働行為に当たるとして本件命令を発し、同年10月30日、原告に対し、その命令書を交付した。

(5) 本件訴訟の提起

原告は、平成30年11月26日、本件訴訟を提起した。

2 争点

(1) 労組法7条1号該当性

ア 本件配置転換がA1に対する「不利益な取扱い」(労組法7条1号)に当たるか

イ 本件配置転換はA1が労働組合の組合員であることの「故をもって」(労組法7条1号)なされたものか

(2) 労組法7条3号該当性

本件配置転換が補助参加人に対する支配介入(労組法7条3号)に当たるか

3 争点に関する当事者の主張(被告の主張については、これと矛盾しない補助参加人の主張を含む。)

(1) 争点(1)ア (本件配置転換がA1に対する「不利益な取扱い」(労組法7条1号)に当たるか)について

(被告の主張)

本件配置転換は、A1に対する「不利益な取扱い」(労組法7条1号)に当たる。このことは、以下の事実から明らかである。

ア 腰部への負担

生活相談員の業務は施設利用者の相談援助や企画立案業務が主であ

るのに対し、生活支援員の業務は、直接的な介護や生活支援が主であり、腰部への負担が大きい。

なお、この点につき原告は、①A 1 が配置された 1 階においては身体的介助を要する利用者が比較的少なく、腰部への負担が少ない、②A 1 は介助入浴等の腰部に負担の掛かる業務を不足なく行ってきており、またボウリング大会や野球大会にも参加してきたなどと主張する。しかし、上記①については、1 階であろうとその他の階であろうと、生活支援員の業務が生活相談員の業務よりも腰部に負担が掛かることは変わらないし、上記②については、現に A 1 は本件配置転換後にも腰部椎間板ヘルニアにより療養が必要との診断を受けているところであって、ボウリング大会等への参加自体が不利益性の判断に影響を及ぼすことはない。

イ リーダー的・管理者的側面

本件施設においては、生活相談員は生活支援員の決裁者となっている。また、本件施設の組織機構図上も、生活相談員については氏名が記載されているのに対し、生活支援員の氏名は省略されている。このように、生活相談員は、生活支援員とは異なり、本件施設の各階のリーダー的ないし管理者的側面を有している。

ウ 昇進

生活相談員については本件施設の課長に昇進した実績がある一方、生活支援員についてはこうした例は存在しないのであって、生活支援員は生活相談員と比べてキャリア上不利である。

(原告の主張)

以下のとおり、本件配置転換は、A 1 に対する「不利益な取扱い」に当たるとはいえない。

ア 腰部への負担について

A 1 が配置された 1 階は、身体的介助を要する利用者が比較的少ない上、A 1 は生活支援員としての知識や経験があるため、身のこなしが熟練しており、腰部への負担を軽減することが可能であるから、本件配置転換により A 1 の腰部に掛かる負担が増えたとはいえない。

現に A 1 は、介助入浴等の腰部に負担の掛かる業務を不足なく行い、またボウリング大会や野球大会で腰部に負担の掛かるプレーを問題なく行っていたのであって、A 1 にとって生活支援員の業務は生活相談員の業務に比して特段腰部に負担の掛かる業務ではない。

イ リーダー的・管理者的側面について

生活相談員と生活支援員とは、職制として上下関係がなく、職種としても全く平等である。

この点につき被告は、生活相談員が決裁者であるなどと主張するが、生活相談員は、生活支援員の業務を確認することはあっても、承認したり決裁したりする権限はない。また、組織機構図においては、紙面の都合上、生活支援員の氏名の記載を省略したにすぎず、こうした記載内容をもって生活相談員にリーダー的ないし管理者的側面があるということとはできない。

ウ 昇進について

生活支援員が生活相談員よりもキャリア上不利であるということはなく、課長への昇進の判断は、本人の人格や能力、経験、実績といった評価に基づいて個別になされるものであって、生活相談員か生活支援員かの職種に基づいてなされるものではない。

(2) 争点(1)イ（本件配置転換は A 1 が労働組合の組合員であることの「故をもって」（労組法 7 条 1 号）なされたものか）について

（被告の主張）

本件配置転換は、A 1 が労働組合の組合員であることの「故をもって」

(労組法7条1号)なされたものである。このことは、以下の事実から明らかである。

ア 原告と補助参加人の関係

補助参加人は他の従業員の配置転換や団体交渉の場所・人数の制限といった原告の行為について救済命令の申立てをし、平成27年7月に救済命令を得ていたところ、原告は、当該救済命令に対する再審査の申立てをする一方で本件配置転換を命じたものであって、原告と補助参加人との関係は、本件配置転換当時、悪化の一途をたどっていた。

また、B1施設長は、平成26年5月、補助参加人の執行委員長に対して「組合員に状況を全部話す。こうなると、何人か組合辞める人間が出てくる」などと発言し、同年10月にも「関係はもう無理だ。特にA1は。A1に関しては徹底的にやるから」などと発言していた。

なお、原告は、同年2月にも、A1の課長への昇進の内定を取り消すという不利益な人事を行っていた。

イ 本件配置転換の必要性・相当性

本件施設において生活相談員から生活支援員へ配置転換させる候補者は、A1以外にも存在した。また、A1が腰痛を抱えていることは、原告の関係者の共通認識であった。しかるに、原告はA1への事情聴取等を一切行うことなく、B1施設長ら3名においてわずか1日検討しただけで本件配置転換を決定したものであって、その必要性や相当性には疑問がある。

ウ 本件配置転換に伴う手続

原告では、職員の人事異動については事前説明や内示が行われるのが通例であったが、こうした措置は本件配置転換に関しては一切行われていない。また、本件配置転換については、配置転換後のA1の業務について、他の従業員らに対して異例の周知文書が回覧された。

このように、本件配置転換に伴って原告が採った手続は、通例と異なるものであった。

(原告の主張)

以下のとおり、本件配置転換は、A 1 が労働組合の組合員であることの「故をもって」(労組法 7 条 1 号)なされたものではない。

ア 原告と補助参加人の関係について

原告と補助参加人の間で争いが継続していたのは団体交渉の場所についてのみであって、原告と補助参加人はむしろ協調的で円満な関係であった。

また、被告は B 1 施設長の発言の一部のみを取り上げるが、会話を全体としてみれば、円満で友好的な内容であった。仮に B 1 施設長の発言に補助参加人や A 1 に対する不快感が表れていたとしても、それは先行する不当労働行為救済申立て事件に関するものにすぎないのであって、本件配置転換の動機になったものではない。

なお、被告は、原告が平成 26 年 2 月にも A 1 の課長への昇進の内定を取り消したと主張するが、そもそも A 1 の昇進人事は何ら内定していたものではなかった。

イ 本件配置転換の必要性・相当性について

本件配置転換の人選に際しては、原告はシフト勤務体制の関係で管理職を候補者から除外した上で、A 1 が生活支援員に有用な介護福祉士の資格を有していたこと、長期間にわたる生活支援の経験を有していることから、余人をもって替え難い適任者として A 1 を選んだものである。また、この本件配置転換は、3 名による 1 日の検討で十分決定できるのであって、その経緯は自然である。

なお、被告は、原告が A 1 への事情聴取等を行わなかったと主張するが、原告は、生活相談員と生活支援員の腰部への負担を同程度と考えて

おり、必要がなかったために事情聴取等を行わなかったにすぎない。

ウ 本件配置転換に伴う手続について

本件施設では事前説明や内示のない人事異動が通例であって、異例というべき点はない。また、周知文書を回覧したのは他の従業員らの要請によるものであって、この点も何ら異例ではない。

(3) 争点(2) (本件配置転換が補助参加人に対する支配介入(労組法7条3号)に当たるか)について

(被告の主張)

本件配置転換は、A1が補助参加人の組合員であることを理由に不利益取扱いをし、もって組合を弱体化させ、組合活動を委縮させるものであって、補助参加人に対する支配介入である。

また、原告は、補助参加人との間で、男性の生活支援員の増員に関しては補助参加人と事前協議をする旨合意していたにもかかわらず、本件配置転換においては事前協議を行わなかったものであって、原告の行為はこの点でも補助参加人を無視・軽視するものとして支配介入に当たる。

この点につき原告は、事前協議を要するのは「増員計画」に関してのみであり、個別の人事異動については事前協議が不要であるなどと主張する。しかし、本件配置転換も事前協議の対象であることは明らかであり、かつ、原告自身もそのことを十分理解していたものである。

(原告の主張)

争点(1)ア及びイで主張したとおり、本件配置転換は不利益取扱いには当たらないから、補助参加人への支配介入にも当たらない。

また、補助参加人との間で事前協議を要するのは「増員計画」に関してのみであり、個別の人事異動については事前協議は不要であって、このことは、補助参加人においても認識・容認していたものである。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

後掲証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 平成24年の確認書作成

本件施設の生活支援員は基本的には女性のみであったところ、原告は、平成24年、男性の生活支援員を導入することとした。

これに対し、補助参加人は、男性の生活支援員を導入すると現場が回らなくなるなどと主張して、同年9月、原告に対して団体交渉を申し入れた。

団体交渉の結果、原告と補助参加人は、同年10月17日、男性の生活支援員の「増員計画」を「話し合い等により決めていく」などと記載された確認書(以下「平成24年確認書」という。)を作成した。

(2) 本件配置転換までの経緯

ア 補助参加人は、平成26年4月28日、①原告が同月1日に補助参加人のA2組合員(以下「A2組合員」という。)を生活相談員から生活支援員に配置転換したことが不利益な取扱いに当たる、②原告が補助参加人との団体交渉の会場を法人施設内とせずに外部施設とすることに固執し、団体交渉を行わなかったことなどが補助参加人に対する支配介入に当たるなどと主張して、北海道労働委員会に対し、救済命令の申立てをした(以下「先行不当労働行為事件」という。)

イ 補助参加人のA3委員長(以下「A3委員長」という。)は、平成26年5月8日、補助参加人の臨時集会を開くため、B1施設長を訪れて集会室の利用申請をしようとした。

これに対し、B1施設長は、①こうした状況になった以上、今後は労働組合である補助参加人と折り合いをつけることはできない、②原告は譲歩せず、補助参加人も譲歩しないので、両者の関係はどんどん悪くなる、③このような状況を補助参加人の組合員に全部話すこととするが、そうすると何人かは補助参加人から脱退することになる、④補助

参加人の集会の申請については、ずっと「留保」という形にして、開かせないようにする、などと発言した。

ウ 原告は、平成26年10月10日、補助参加人に対し、欠員補充のために同年11月1日以降に男性の生活支援員1名を採用することについて、平成24年確認書に基づく協議を施設長室で行う旨申し入れた。

これに対し、補助参加人は、この協議は団体交渉によるのが基本となるべきで、従前どおり集会室で開催すべき旨回答した。

原告は、平成24年確認書における「話し合い等」は団体交渉に限定されないとして、協議を再度申し入れた。なお、原告は、そもそも欠員補充のための採用については協議が必要でないなどと主張することはなかった。

エ 補助参加人の書記長であるA1は、平成26年10月28日、原告の上記申入れに対し、これを非難するとともに改めて対応を求める書面を手書きで作成し、補助参加人を通して原告に送付した。

オ B1施設長は、同日、A3委員長に対し、「まあ、A3さんあれだ、あのあれだ、登別の時もちらっとA3さんと俺と個人的に話をしようと思ってたけど、まあ、どんな結果になろうがさ、関係はもう無理だ。特にA1は。A1に関しては徹底的にやるから。その趣旨のことを俺が言ったって言わないで、なんかそんな感じのような…A1に…。今徹底的にやるから今。」と述べた。

カ 北海道労働委員会は、平成27年6月26日、先行不当労働行為事件について、原告の行為の一部が不当労働行為に当たるとした上、補助参加人に対する支配介入をしてはならず、また、団体交渉を拒否してはならないとする旨の救済命令を発した。

原告は、同年7月27日、中央労働委員会に対して再審査を申し立て、以後、上記救済命令の履行を拒否し、平成28年4月になっても、補助

参加人に対し、再審査を申し立てていることから履行の意向がない旨を表明した。

キ なお、原告は、先行不当労働行為事件において、A 2 組合員の生活支援員への配置転換は、男性の生活支援員の数自体を平成 2 4 年確認書作成当時の 3 名から増加させるものではないから、同確認書にいう「増員計画」には該当しない旨主張していた。

また、原告の B 1 施設長は、先行不当労働行為事件の審問において、平成 2 4 年確認書に基づく話合いは、作成当時の男性の生活支援員の人数である 3 名を超えないときは不要であるが、3 名を超えるときは「増員」に当たるから必要である旨供述していた。

(3) 本件配置転換

ア 本件施設は、利用者が減少し、平成 2 8 年 1 月頃には定員を下回る状況となった。原告は、利用者が定員の 9 割を下回ると各種加算が打ち切られ、年間千数百万円の減収となって財政に大きな影響が及ぶとして、利用者の定員の削減を検討し、同年 2 月 1 日の理事会において、同年 4 月 1 日に定員を 1 6 0 名から 1 5 0 名に減少させることを決定した。

イ 原告の B 1 施設長、B 2 次長（以下「B 2 次長」という。）及び B 3 総務課長（以下「B 3 総務課長」という。）は、平成 2 8 年 2 月 1 2 日、利用者の定員を 1 6 0 名から 1 5 0 名に減少させたために相談員 1 名分及び支援員 2 名分の施設事務費を受給できなくなることから、職員数を削減することとした上、同年 4 月 1 日から 2 名欠員となる生活支援員について、1 名を新規採用により、1 名を生活相談員からの配置転換により補充し、空席となった生活相談員は生活一課長と兼任させ、これにより職員数を 1 名削減すること、A 1 を配置転換の対象とすることを決め、その日のうちに理事長の決裁を得た。

そして、B 1 施設長は、同年 2 月 1 8 日、A 1 に対し、本件配置転換を告知した(前提事実(3))。

ウ A 1 は、平成 5 年 4 月頃に腰部椎間板ヘルニアの診断を受けて約 2 週間入院し、装身具を使用するようになった。また、A 1 は、腰痛により、生活相談員の業務のうち機械浴業務(寝たまま・座ったまま入浴させることのできる機能付きの浴槽を用いた入浴業務)を免除されたことが複数回あった。

原告の B 1 施設長は、本件配置転換を決定した平成 2 8 年 2 月 1 2 日の時点で、A 1 がかつて腰部を痛めたために装身具を装着していることを認識しており、また、B 2 次長も、A 1 が腰痛を訴えて機械浴業務を複数回免除されたことを認識していた。しかるに、原告は、本件配置転換を告知した平成 2 8 年 2 月 1 8 日までに、A 1 の腰部の状態について、A 1 本人からの事情聴取その他の調査を行わなかった。

(4) 本件配置転換の告知後の経緯

ア 原告は、平成 2 8 年 2 月 1 8 日、補助参加人に対し、同年 4 月 1 日から生活支援員 1 名を新規採用すること、平成 2 4 年確認書に基づく話合いは必要ないと判断しているが、仮に必要であれば応じる準備があること、団体交渉を希望する場合は受入れの用意があることを文書により通知した。

また、原告は、同日、補助参加人に対し、生活相談員を生活支援員として配置すること(本件配置転換)、この点につき話合い及び団体交渉の受入れの用意があることを文書により通知した。

イ 原告は、平成 2 8 年 3 月 3 1 日には、本件施設の 1 階で勤務する生活支援員らに対し、「勤務上の配慮に関すること」と題する文書を回覧した。この文書には、A 1 から腰部に負担の掛かる業務については考慮してほしい旨の申入れがあったこと、それゆえ原告としても他の

生活支援員らの配慮と協力をお願いしたいことが記載されていたが、他方、A 1 がこれまでも腰部に負担が掛かるような業務を多々行っていた旨も記載されていた。

以後、原告は、1階で勤務する生活支援員らに対し、①同年4月14日、A 1の腰部は治療の必要がないが、引き続き配慮等をお願いしたい旨記載された文書、②同年5月19日、A 1の腰部は治療の必要がなく、しかもA 1はこれまで腰に負担の掛かるボウリング大会や野球大会にも参加していたが、引き続き配慮等をお願いしたい旨記載された文書、③同年6月24日、A 1の負担軽減要請は到底受け入れられるものではないが、他方で自訴による痛みを訴えていることも事実なので、引き続き配慮等をお願いしたい旨記載された文書を回覧した。

なお、原告は、これまでに、個別の生活支援員の業務に関してこのような文書を回覧したことはなかった。

ウ A 1は、本件配置転換を受けて平成28年4月1日から生活支援員としての業務を開始したが、腰痛を訴え、同年7月21日、腰部椎間板ヘルニアにより1週間の療養が必要である旨の診断を受け、同月22日から25日にかけて病気休暇を取得した。

エ 本件施設における男性の生活支援員は新規採用等により従前から増員されていたところ、平成28年4月1日付けの本件配置転換及び支援員の新規採用によって9名にまで増員され、1階の生活支援員全員が男性となった。

(5) 生活相談員及び生活支援員の業務内容、役割等

ア 生活相談員の業務内容は、①利用者の相談への対応、②家族や病院その他の関係機関との相談や連絡調整、③各種制度の利用手続支援及び代行、④フロアにおける会議の開催、生活支援内容の計画策定、検討及び実施、⑤行事の企画及び運営、⑥通院の付添い等、⑦各種施設内活動

支援, ⑧実習生の受入れ及び指導, ⑨夜間・休日待機当番, ⑩入所検討会への参加である。

他方, 生活支援員の業務内容は, ①食事, 排せつ, 入浴, 着替え, 体位交換及び清拭その他の清潔保持の介助や服薬の確認, ②衣類等の洗濯及び収納, ③夜間巡回・ナースコール対応, ④小遣いの出納管理, ⑤買物の代行, ⑥個人記録記入・作成である。

イ 補助参加人が平成28年6月に本件施設の生活支援員27人に対してアンケートを行ったところ, ①生活支援員の業務には腰部への負担があると回答した者は27名中25名いたが, 生活相談員の業務には腰部への負担があると回答した者は27名中9名しかおらず, また, ②生活支援員と生活相談員とを比較した場合, 生活支援員の業務の方が腰部への負担が大きいと回答した者は27名中22名いたが, 同程度であると回答した者は27名中5名しかおらず, 生活相談員の業務の方が腰部への負担が大きいと回答した者はいなかった。

また, 全国福祉保育労働組合北海道地方本部が同年8月に全国の救護施設に対してアンケートを行ったところ, ①生活相談員(生活指導員)に腰部の負担の掛かる業務が「全くない」とする回答が21件, 「たまにある」が54件, 「よくある」が1件, 「常にある」が0件であったのに対し, ②生活支援員(介護職員)に腰部の負担の掛かる業務が「全くない」とする回答が0件, 「たまにある」が31件, 「よくある」が32件, 「常にある」が12件であった。

ウ 原告において使用されている休暇簿, 生活支援日誌及び生活経過記録の書式には, 院長, 次長及び課長のほか, 生活指導員(相談員)の押印欄があった。

また, 原告が平成29年に作成した社会福祉施設概況報告書の「Ⅲ 利用者の状況」の「(14) 利用者預り金の状況」の欄には, 「相談員,

課長, 次長, 施設長決済後, 火曜日銀行請求」という方法により入出金処理を行う旨が記載されていた。

エ 本件配置転換の時点で, 本件施設においては生活相談員から課長に昇進した職員は複数存在する一方, 生活支援員から課長に昇進した職員は存在しなかった。

また, 原告は, 平成26年8月及び平成28年4月に男性の生活支援員各1名を幹部候補として採用し, その後, 生活相談員兼生活支援員としていたところ, 平成30年2月28日頃, それぞれを副主任, 主任に昇格させる人事を決定した。

2 争点(1)ア (本件配置転換がA1に対する「不利益な取扱い」(労組法7条1号)に当たるか)について

(1) 被告は, 本件配置転換は, A1の身体的負担を増大させ, 人事上の不利益を生じさせるもので, 「不利益な取扱い」(労組法7条1号)に該当すると主張する。

ア そこで検討するに, 本件配置転換はA1を生活相談員から生活支援員へ配置転換するものであるところ, 生活相談員は, 相談業務, 外部機関との調整その他の事務作業を主体とするものであるといえるのに対して, 生活支援員は, 利用者の介助, 買物代行など, 身体的動作を伴う業務を主体とするもので, 一般的に腰部の負担を余儀なくされるものであると考えられる上(認定事実(5)ア), その業務に従事する者の認識としても, 生活支援員は生活相談員に比較して腰部への負担が増大するものであるといえることができる(同イ)。

しかるに, A1は, 従前から腰部に装身具を装着して業務に従事するなど, 腰部に疾病を抱えていたのみならず, 実際にも身体的動作を伴う業務に支障を来していたところである(同(3)ウ)。

そうすると, 生活相談員から生活支援員への業務内容の転換は, A1

の病状を悪化させるおそれを高めるものであって、その身体的負担を増大させるものというべきである。

イ また、業務の内容に着目してみても、生活支援員の業務は利用者に対する介助その他の支援業務であるのに対し、生活相談員の業務は、会議の開催、実習生の指導、各種の企画立案などで、フロアの業務を統括する役割を担っており（認定事実(5)ア）、また、一部につき決裁者となるなど、生活支援員よりも上位の役割を担う業務があった（同ウ）のであって、この限度で、生活相談員とは生活支援員よりも上位の職務に従事する者であるといえることができる。

さらに、人事の実績をみても、課長の直前に生活相談員であった者はいたが生活支援員であった者はおらず、幹部候補として採用した生活支援員についても、採用後に生活相談員を兼務させ、その上で主任等に昇格させている（同エ）ことからすると、原告における人事処遇上の位置付けとしては、生活相談員の方が生活支援員よりも上位であるものとみるほかない。

ウ したがって、A 1 にとっては、生活相談員から生活支援員への本件配置転換は、自らの肉体的負担が増大し、人事上の処遇も下位に位置付けられるものであるから、本件配置転換はA 1 に対する不利益な取扱いであるとみるのが相当である。

(2) これに対し、原告は本件配置転換がA 1 に対する「不利益な取扱い」に当たるとはいえない旨主張するが、以下のとおり、いずれも採用することができない。

ア 腰部への負担について

(ア) 原告は、A 1 が配置された1階は、2階以上とは異なり、多くの利用者が身体的介助を要しないから、A 1 の腰部に掛かる負担が増えたとはいえない旨主張する。

しかし、仮に2階以上よりも1階の方が身体的介助を要する利用者が少ないとしても、それはせいぜい、1階の生活支援員の業務の方が2階以上の生活支援員の業務よりも負担が軽いといえるにとどまるものであって、そのことから直に、生活支援員の業務は生活相談員の業務と比較しても腰部への負担が大きくはないとまで判断することはできない。

(イ) 原告は、A1が本件配置転換の前後を通じて腰部に負担の掛かる業務を支障なく行ってきたこと、ボウリング大会や野球大会に参加して腰部に負担の掛かる活動を行ってきたことからすれば、生活支援員の業務を支障なく遂行できるのであり、本件配置転換によりA1への腰部の負担が過度に増大するとはいえない旨主張する。

しかし、A1が生活相談員の業務において腰部に負担の掛かる業務を一部免除されていたこと(認定事実(3)ウ)、平成28年7月21日に腰部椎間板ヘルニアにより1週間の療養が必要である旨の診断を受け、同月22日から25日にかけて病休を取得したこと(同(4)ウ)、原告が本件配置転換後、A1に対し、業務負担軽減のための措置を実施したこと(同イ)からすれば、A1が何らの配慮も必要とせずに生活相談員や生活支援員の業務を支障なく行ってきたとは認められない。また、本件証拠上、野球大会は平成15年まで、ボウリング大会は平成23年1月までのものにA1が参加したことを認定し得るにとどまり、本件配置転換時において腰部への負担の掛かる業務を支障なく行うことができたとは認められない。

(ウ) 原告は、前記認定事実(5)イのアンケートについて、①生活相談員の業務と生活支援員の業務の双方を経験していない者に適切な回答を期待することはできない、②全国の施設ごとに業務の内容は異なり、一概に生活相談員と生活支援員の負担を比較することはできな

い、③誘導的である、④原告が本件施設の職員に対して実施したアンケートの結果と整合しないから信用性を欠く、などと主張する。

しかし、上記①については、生活支援員は生活相談員と同フロアにおいて業務に従事しているのであるから、腰部の負担に関する業務の比較をすることが期待できないとはいえない。上記②については、本件施設における生活相談員と生活支援員の区別は厚生省令における「生活指導員」と「介護職員」の区別に対応するもので(前提事実(2)イ)、生活指導員と介護職員の業務の分担自体は全国的にある程度共通すると考えられることからすれば、その主張は前提を欠く。

上記③については、前記のアンケートへの協力を呼びかける文書やアンケートの質問を見ても、特定の回答を誘導ないし示唆する記載は見受けられず、誘導的とみることはできない。上記④については、原告が実施したアンケートにおいては、腰部への負担には個人差があり、腰部の状態や体力、技量や要領によって異なるから一概にはいえない趣旨の回答が6名の職員からなされているにすぎないのであって、補助参加人のアンケートでは27人中8割を超える職員が生活相談員よりも生活支援員の業務の方が腰部の負担が重い趣旨の回答をしていたこと(認定事実(5)イ)にも照らせば、こうした回答数6を加えて検討しても、本件施設における職員の多数が上記の趣旨の認識を有しているとの認定を覆すに足りない。

イ 生活相談員の役割及び人事上の不利益について

(7) 原告は、先行不当労働行為事件の審問において、A1自身が生活相談員と生活支援員との間に「グレード」の高低が存在することを否定している以上、本件配置転換に伴ってA1に不利益が生じるとはいえない旨主張する。

しかし、上記の「グレード」の意味は一義的に明らかでないし、前

後の質問及び供述を全体としてみると、職種間に等級がないことや勤務内容に照らして不利益性が明らかでないとの認識を表明したにすぎないとも解されるのであって、上記供述により本件配置転換に伴う不利益性が否定されるとまではいえない。

(イ) 原告は、①休暇簿、生活支援日誌及び生活経過記録の書式にある生活指導員の押印欄(認定事実(5)ウ)は、決裁を求めるものではなく、単なる確認欄ないし回覧欄にすぎない、②社会福祉施設概況報告書において生活相談員が決裁するとの記載(同)は単なる誤記である、などと主張する。

しかし、上記①については、その体裁上、単なる確認欄ないし回覧欄にすぎないとはにわかに考え難い。上記②についても単なる誤記とは解し難い上、そもそも生活相談員は本件施設利用者の公的保険制度の利用手続の支援などにも関与しているのであって(認定事実(5)ア)、預り金の払出しの手続に関与したとしても不自然とはいえない。

(ウ) 原告は、本件施設では生活支援員から課長に昇進した者が存在しないこと(認定事実(5)エ)について、人事権者の個別の判断の結果であって、職種によって判断されるわけではなく、先行不当労働行為事件においても補助参加人はこの点を主張していなかったと主張する。

しかし、前記(1)イの人事の実績に照らすと、職種を昇進の際に考慮していることは否定し難く、先行不当労働行為事件において主張していないことを本件訴訟において補助参加人に不利に考慮することもできない。

ウ 以上のほか、原告は種々主張して本件配置転換に伴う不利益は生じない旨主張するが、いずれも理由がないか、前記判断を左右するに足りない。

3 争点(1)イ (本件配置転換はA 1が労働組合の組合員であることの「故をもって」(労組法7条1号)なされたものか)について

(1) 被告は、本件配置転換はA 1が補助参加人の組合員であることを決定的な動機として行われたものであると主張する。

そこで検討するに、原告と補助参加人は、平成24年頃から男性の生活支援員の導入を巡って対立し、以後、その関係を悪化させていったところ(認定事実(1)、(2)ア)、原告のB 1施設長が、補助参加人のA 3委員長に対し、現状を伝えれば補助参加人から組合員が脱退することになるだろうなどといった反組合的な発言をした上(同(2)イ)、さらに、補助参加人の書記長の役職にあり、原告との交渉に当たっても書面の作成(同(2)エ)その他の中心的な役割を担っていたA 1をあえて取り上げた上、「A 1に関しては徹底的にやるから」「A 1に…。今徹底的にやるから今」などと発言し(同(2)オ)、もって何らかの害悪を及ぼすことを示唆していたものである。そうすると、原告には、補助参加人の書記長であるA 1に対し、何らかの害悪を及ぼす強い意図があったとみることができる。

のみならず、上記の対立関係は、先行不当労働行為事件に発展し、平成27年夏頃になっても収束することがなかったのであるから、原告と補助参加人の労使関係が改善されたとみることはできず、上記の意図もまた、原告において継続していたとみるほかない。

そして、本件配置転換に際しても、B 1施設長その他の人事権者において、僅か1日で理事長までの決裁を得るに至っており(認定事実(3)イ)、その検討が拙速ではないかとの疑問を払拭することができない。また、B 1施設長においては、A 1の腰部の状態が芳しくないことを認識していたにもかかわらず、その適否について事情聴取等を行うなどの慎重な対応は特段取っていない(同ウ)のであって、負担の増大する配置転換を取る場合の行動としてはいささか不自然である。そして、原告は、本件配置転換

の実施前後において、異例の説明文書を作成した上で回覧し、表面的にはA 1への配慮を依頼しつつも、実際にはA 1の腰部の症状は大したことがないかのような周知をあえて図っている(同(4)イ)。以上のような行動に照らせば、原告は、A 1に対して敵対的認識を有していたものといわざるを得ない。

このように、本件配置転換の前後を通じて、補助参加人の中心的地位にあったA 1に対して敵対的な認識があり、その認識の原因がA 1の補助参加人における活動にあったといえることからすれば、本件配置転換は、A 1が組合員であることを決定的な動機として行われたというべきである。

したがって、原告は、A 1が労働組合の組合員であることの「故をもって」(労組法7条1号)本件配置転換を実施したものと認められる。

(2) これに対し、原告は以下の点を指摘してA 1が労働組合の組合員であることの「故をもって」本件配置転換を実施したわけではない旨主張するが、以下のとおり、いずれも採用することができない。

ア 原告は、本件配置転換は、人員削減の必要性及び合理的な人選に基づくものであると主張する。

この点、確かに、人員削減の必要性についてはこれを否定することができないし(認定事実(3)イ参照)、人選についても、生活相談員を生活支援員に配置転換するに際し、本件施設においては、B 2次長、B 4生活一課長(以下「B 4一課長」という。)、B 5生活二課長(以下「B 5二課長」という。)、A 3委員長及びA 1が生活相談員であったところ、B 2次長、B 4一課長及びB 5二課長はいずれも管理職としての業務がある上、生活支援員としての経験はなかったこと、A 3委員長においても生活支援員の業務経験はなかったこと、A 1に生活支援員の経験があったことを理由とした旨の、B 2次長及びB 1施設長の供述があるところである。

しかし、人選に際して仮にそうした点を考慮したものであったとしても、原告においては、生活相談員と生活支援員を兼務させることもあり(認定事実(5)エ)、そうした配置をすることも考え得るのであるから、上記理由の合理性は相当程度減殺されるとみざるを得ない。その上、前記のとおり、原告に補助参加人の構成員であるA1に対する強い敵対的認識があったこと、本件配置転換の決定の経緯及びその後の原告の行動が通常と異なるものであることを踏まえると、本件配置転換の人選に合理性があったとみるというのは、困難であるものといわざるを得ない。

イ 原告は、原告と補助参加人との関係は、団体交渉の場所という論点では部分的に対立していたものの、男性の生活支援員の増加という基本的な人事方針においては対立的ではなく、むしろ協調的で円満であったと主張する。

しかし、男性の生活支援員の増加という方針において対立がなかったことをもって、労使関係が全体として円満であったとまで評価することはできないし、原告と補助参加人においては、平成24年確認書に基づく協議の位置付けについて対立の終息を見ない(認定事実(2)ウ)ばかりか、証拠及び弁論の全趣旨によれば、補助参加人における団体交渉の参加者名簿の提出の可否や就労支援室の無断使用の有無についても対立していたものと認められる。そうすると、原告と補助参加人の関係が協調的で円満であったと認めることはできない。

ウ 原告は、平成26年5月及び10月におけるB1施設長の各発言(認定事実(2)イ、オ)について、会話ないし協議を全体としてみれば友好的であり、組合に対する敵対的意図をうかがわせるものではない旨主張する。

しかし、その会話の趣旨について原告は具体的に主張をしない上、上

記各発言はそれ自体として補助参加人に対する敵対的発言であるから、会話ないし協議の全体にかかわらず、友好的な発言とみることはできない。

エ 原告は、本件配置転換前後の文書の回覧(認定事実(4)イ)は1階の生活支援員の要望に基づくものであり、異例の取扱いではないから、組合敵視の意図をうかがわせるものではない旨主張する。

この点、確かに、各回覧文書のうち初回の平成28年3月31日付文書は、その文言上、1階の生活支援員からの要望に基づいて作成されたことがうかがわれなくもない。しかし、仮にそうであったとしても、原告において、A1の腰部の症状は大したことがないかのような記載を繰り返し行うまでの必要性はにわかに見出し難いし、現に、A1以外の生活支援員に対する配慮を求めた回覧文書にはそのような記載は見当たらないのであって、原告の上記主張は採用することができない。

オ 以上のほか、原告は種々主張するが、いずれも理由がないか、前記判断を左右するに足りない。

4 争点(2)(本件配置転換が補助参加人に対する支配介入(労組法7条3号)に当たるか)について

(1) 前記2及び3のとおり、本件配置転換は、補助参加人の書記長であるA1に対して組合員であることの故をもってした不利益な取扱いであり、こうした取扱いは、上記のA1の補助参加人内の地位に照らすと、組合を弱体化し、組合活動に萎縮的な効果をもたらすものであるから、労組法7条3号の支配介入に当たるものというべきである。

(2) さらに、原告は、本件配置転換に際し、平成24年確認書に基づく事前協議を行っていない(認定事実(4)ア)。

この点、原告は、平成26年11月に男性の生活支援員の増員を行うに際しては、事前に協議を申し入れており(同(2)ウ)、先行不当労働行為事件

においても、男性支援員数が平成24年確認書作成時の数である3名から増加する場合には「増員計画」に該当し、事前協議を要する旨を自ら主張していたところである(同(2)キ)。

しかるに、本件施設における男性支援員は、本件配置転換及び1名の新規採用に伴って増員されて9名になる(同(4)エ)のであり、これらが同時に決定されたこと(同(3)イ)からすれば、いずれもが男性支援員の「増員計画」となって、平成24年確認書に基づく協議が必要となるはずである。現に、原告自身、その告知文書において、話し合い及び団体交渉に応じる姿勢を見せていたのであって(向(4)ア)、本件配置転換に際しては事前協議が必要であることを認識していたものである。

そうすると、補助参加人との事前協議を行うことなく本件配置転換を行ったという原告の行為は、労使間の合意である平成24年確認書に反するもので、労働組合の実効性を低下させるものといえることができ、組合を弱体化させるものとみられるから、この点でも労組法7条3号の支配介入に当たるものといえるべきである。

(3) これに対し、原告は、①事前協議を要する「増員計画」には個別の人事異動は含まれない、②このことは、補助参加人においても認識・容認していた、などと主張して、原告が平成24年確認書に基づく事前協議をしなかったことをもって支配介入に当たるとはいえないとする。

しかし、上記①については、原告の主張する「個別の人事異動」の内容が直ちに明らかでないし、仮に本件施設内における配置転換をいうものとしても、これにより男性の生活支援員が増員されるのであれば、平成24年確認書の文言や原告自身の認識(上記(2))にも照らし、事前協議の必要な「増員計画」に当たるものといえるべきである。

また、上記②については、確かに補助参加人が他の人事異動の際に作成した文書には「個別の欠員補充に関する人事は…遅滞なく進めていただ

きますようお願いいたします」との記載が見受けられるものの、同文書には他方で、平成24年確認書の対象となる人事であれば事前協議を要する旨の記載もあるのであって、これをもって、補助参加人においても「増員計画」には個別の人事異動は含まれないことを認識・容認していたということはできない。

5 結論

以上のとおり、本件配置転換は、A1に対し補助参加人の組合員であることの故をもってなされた不利益な取扱い(労組法7条1号)に当たる上、補助参加人に対する支配介入(同条3号)に当たるから、本件命令に違法があるとはいえない。

よって、原告の請求にはいずれも理由がないからこれを棄却することとして、主文のとおり判決する。

札幌地方裁判所民事第5部

別紙省略