

命 令 書

申 立 人 X 組合
上記代表者 執行委員長 A

被 申 立 人 Y 法人
上記代表者 理 事 長 B

上記当事者間における平成28年道委不第7号事件について、当委員会は、平成30年8月24日開催の第1856回公益委員会議、同年9月18日開催の第1857回公益委員会議及び同月28日開催の第1858回公益委員会議において、会長公益委員浅水 正、公益委員加藤智章、同八代眞由美、同山下竜一、同山下史生、同朝倉靖及び同國武英生が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の書記長であるA2が労働組合の組合員であることを理由に、同人に対し生活支援員への配置転換を命じるという不利益な取扱いをしてはならない。
- 2 被申立人は、申立人と一切協議を行うことなく、一方的にA2に対し生活支援員への配置転換を命じて、申立人を無視ないし軽視することにより、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、次の内容の文書を、縦1メートル、横1.5メートルの白紙にかい書で明瞭に記載し、被申立人が経営する救護施設Y2正面玄関の見やすい場所に、本命令書写し交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当法人が、貴組合に対して行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 貴組合のA2書記長が組合員であることを理由に、同人に生活支援員への配置転換を命じたこと。
- 2 貴組合と一切協議を行うことなく、一方的にA2書記長に生活支援員への配置転換を命じたこと。

平成 年 月 日（掲示する日を記載すること）

X 組合

執行委員長 A 様

Y 法人

理事長 B

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、社会福祉法人Y（以下「法人」という。）がX（以下「組合」という。）のA2書記長（以下「A2書記長」という。）に対し実施した生活相談員から生活支援員への配置転換が、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）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して、組合から北海道労働委員会（以下「当委員会」という。）に救済申立て（以下「本件申立て」という。）がなされた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 法人は、A 2 書記長が労働組合の組合員（以下「組合員」という。）であることを理由に、同人に生活支援員への配置転換を命じるという不利益な取扱いをしてはならない。
- (2) 法人は、組合と一切協議を行うことなく、一方的に A 2 書記長の配置転換を命じ、組合を無視ないし軽視することにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- (3) 謝罪文の掲示

3 本件の争点

- (1) 平成 28 年 2 月 18 日（以下「平成」の元号を省略する。）付け辞令で、法人が、A 2 書記長に対し、同年 4 月 1 日より生活相談員の職を解き、1 階の生活支援員へ配置転換したこと（以下「本件配置転換」という。）は、法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか（争点 1）。
- (2) 本件配置転換は、法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか（争点 2）。

第 2 当事者の主張の要旨

1 本件配置転換は、法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか（争点 1）

(1) 不利益性について

ア 組合の主張

(ア) 身体健康上の不利益

本件配置転換の辞令交付当時、A 2 書記長は、法人が経営する救護施設 Y 2（以下「本件救護施設」という。）において、腰部椎間板ヘルニアに起因する腰痛を抱えながら、生活相談員として毎日腰痛ベルトをして勤務していたが、生活相談員と生活支援員の業務を比べてみると、生活支援員のほうが腰部への負担が大きいため、腰部疾患を有する同書記長にとって、本件配置転換により身体健康への重大な不利益が発生する。

(イ) キャリア上の不利益

生活相談員は生活支援員のリーダー的立場で業務を行っているところ、

法人内の人事の実績として、生活相談員から役職へ昇格した人事はあるものの、生活支援員から役職へ昇格した人事は一度もなく、生活相談員から生活支援員へ配置転換されることは、出世コースからのドロップアウトを意味するから、本件配置転換により、A2書記長にキャリア上の不利益が発生する。

イ 法人の主張

(ア) 身体健康上の不利益

本件救護施設では生活支援員と生活相談員の業務が相当部分重なっていて共通性を有し、生活支援員の方が腰部に対する負担が大きいとはいえない上、A2書記長が配置転換された1階の生活支援員業務は、身体的介助より精神的フォローを必要とする利用者が多いため、他の階と比較すると身体的介助の必要性が低いから、本件配置転換により、A2書記長の身体健康に不利益が生じることはない。

(イ) キャリア上の不利益

生活相談員が出世コースで必ず役職への昇格が保証されているというわけではないし、生活支援員だからといって役職への昇格が閉ざされているわけではないから、本件配置転換によって、A2書記長にキャリア上の不利益が生じることはない。

(2) 不当労働行為の意思について

ア 組合の主張

(ア) 配置転換事案における使用者の不当労働行為の意思は、①業務上の必要性、②本人や組合への説明、③他の不当労働行為の存在（配転の法第7条第3号的側面も含む。）、④人選又は個別的配転の相当性によって判断するのが相当である。

(イ) 業務上の必要性がなかったこと

a 定員削減の必要性がなかったこと

法人は、本件救護施設の定員（160名）に対し、利用者が9割（144名）を下回ると、指導者加算、看護師加算、介護職員加算（以下「各種加算」という。）が打ち切られ、試算では大幅な減収となり、施設運営が立ち行かなくなるところ、同年1月23日時点で142名と

なったので、同年2月1日の理事会で定員を150名に削減する旨決定したと主張するが、上記理事会の開催時点で、各種加算の基準日となる同年4月1日までに利用者が回復する具体的目途が立っており、実際に同日の利用者は146名であったから、定員削減の必要性はなかった。

b 生活相談員を減員する業務上の必要性がなかったこと

仮に定員削減の必要性があったとしても、財政的には従前の人数の生活相談員を維持できる一方で、本件配置転換に伴って、行政から費用の支給を受けて実施しているホームレス救護施設就労支援入所事業（以下「就労支援事業」という。）の専任指導員を務めていた管理職職員を、A2書記長の代わりにフロア担当の生活相談員に配置しているが、そのような兼任配置は、同事業との関係で違法ないし契約違反の状態を生じさせるだけでなく、同事業の実際の業務にも支障を生じさせるから、法令遵守の観点からも業務分担の観点からも、生活相談員の減員ができる状況にはなかった。

(ウ) 本人及び組合への説明

a 本人に対する説明

法人は、同年2月18日、生活相談員を務めていたA2書記長に対し、事前の打診など一切なく、1階の生活支援員に配置転換する旨伝え、同日、辞令を交付した。その際、A2書記長は、腰部椎間板ヘルニアによる入院歴があり、生活支援員業務に従事することの困難さを訴えたが、法人は、真摯に聞く姿勢を持たず、配置転換を強行する姿勢を示した。

b 組合に対する説明

法人の組合に対する説明は、同書記長への辞令の交付日に概括的になされたのみであり、組合が理事会議事録や財務諸表等の資料を要求しても開示せず、生活相談員配置に関する質問をしても実質的な回答がなされなかった。

(エ) 他の不当労働行為の存在

a 先行する不当労働行為の存在

本件に先立つ25年から26年にかけて法人が複数の不当労働行為（以下「先行不当労働行為」という。）を行ったため、組合は、26年

4月28日、当委員会に対し、救済申立てをした（以下「先行不当労働行為事件」という。）。それに対し、当委員会は、27年7月21日、一部救済命令を発令し、また、28年9月13日には、中央労働委員会（以下「中労委」という。）も救済命令を発令したが、法人は今日まで履行していない。

b 継続する不当労働行為

先行不当労働行為のうち集会室での団体交渉拒否は、26年以降現在まで続いており、本件においても、集会室を開催場所とする組合からの団体交渉申入れに対し、法人は、再審査の申立てや取消訴訟の提起を拒否して救済命令が確定していないことを理由に拒否している。

これに対し、組合が、再審査申立てや取消訴訟の提起をした場合にも、命令の効力は停止されないため、命令を履行しなければならないことを指摘し、再三にわたり集会室での団体交渉開催を求めても、法人はこれを拒否し続けている。

かかる法人の対応は、団体交渉拒否の不当労働行為が成立するのみならず、労働委員会の救済命令をも無視する強固な不当労働行為の存在を推認させる。

c 組合脱退勧奨及び不加入勧奨

本件救護施設のB2施設長（以下「B2施設長」という。）は、25年9月10日にA執行委員長（以下「A委員長」という。）が要求書を持参した際、同委員長に対し、「組合をやめたらどうだ。」と述べている。また、法人は、先行不当労働行為事件を起こしてから後、新規職員の採用時に「組合あるけど入らなくてよいから。」などと申し向けて、組合への不加入を勧奨している。

d 本件の支配介入的側面

本件配置転換に先立ち、組合と法人は、24年10月17日付けの団体交渉確認書（以下「24年確認書」という。）を作成し、同第4項で「女性支援員から男性支援員への転換に関する将来的展望について、現時点では増員計画、配置計画は流動的であり話し合い等により決めていく。」と定めた。

本件配置転換は、当委員会が先行不当労働行為事件の救済命令を发出した直後に、組合書記長に対し行われているという面からも、また、24年確認書第4項に基づき事前協議が要求される男性生活支援員の増員計画について、組合と事前協議することなくこれを無視して行われているという面からも、支配介入に該当する。

e A2書記長に対する過去の不利益取扱い

法人は、25年初夏のころ、本件救護施設と特別養護老人ホーム「Y3」（以下「Y3」という。）の間の交換的人事異動として、26年4月からA2書記長のY3課長への昇進を伴う配置転換を内定していたが、同年1月15日にY3のB3施設長（当時）（以下「B3前施設長」という。）が退職した直後の同年2月6日になり、Y3のB4次長（当時）（以下「B4次長」又は「B4生活一課長」という。）の本件救護施設課長への異動は維持する一方で、同書記長の異動のみ取り消すという不利益取扱いを行っている。

(オ) 人選もしくは個別的配転の相当性

a 配転後の職種に関する適性

A2書記長は、腰部椎間板ヘルニアに罹患^りしており、腰部に負担のかかる生活支援員業務に従事できる健康状態ではなく、周囲の配慮や協力がなければその業務に従事することが困難になる可能性があったから、同書記長をあえて生活支援員に配置する相当性がなかった。

b 配転前の職種に関する適性

A2書記長は、社会福祉士及び精神保健福祉士という生活相談員の業務に適した資格を保持しており、極めて高い専門性を有しているのに、同書記長を生活相談員ではなくあえて生活支援員として働かせることは、適材適所の観点からして不合理であり、相当性を欠く。

c 対象者に対する従前の人事に関する経過

(a) A2書記長に対する課長昇進の取消

前記(エ)eのとおり、A2書記長のY3課長への昇進を伴う交換的人事異動が内定していたのに、同書記長の異動のみ取り消されている。

(b) 悪意に満ちた文書の回覧

生活支援員に配置転換されたA2書記長の宿直回数の軽減について、法人は、職員に対し、28年3月から同年7月にかけて毎月文書を回覧しているが、その文書には、業務負担軽減に関する通知には不必要でありふさわしくもない内容が記載されており、組合から抗議を受けたにもかかわらず、法人は改めなかった。

これは、法人がA2書記長に対し強い敵意を持っていることを表すものであり、強固な不当労働行為意思の存在を示すものである。

d 当該労働者の組合における地位及び活動内容

A2書記長は、紛れもなく組合の中心的人物である。

e 使用者の組合に対する一般的態度

以下に述べるとおり、法人は、先行不当労働行為事件を起こしたころから一貫して、組合に対し強い敵意を抱いている。

(a) B2施設長の反組合的態度

- ① 組合が当委員会に対し先行不当労働行為事件につき救済申立てを行った直後の26年5月8日、B2施設長は、A委員長に対し、「今後組合とは折り合いつきませんから。ま、ずーっと話し合い話し合い話し合い。うちはおれないし、そっちも強硬派の組合なんで折れない。ということはずっとそんな関係。そしてどうなるかっていったらこれは今度、こんな関係ったらどんどん悪くなる。今度、組合員に状況を全部話す。こういう組合こういう組合ということで話す。こうなると、何人か組合辞める人間が出てくる。」などと述べた。
- ② 同年10月28日、B2施設長は、A委員長に対し、「どんな結果になろうともさ、、、関係はもう無理だ。特にA2は。A2に関しては徹底的にやるから。」などと述べた。
- ③ 同年11月18日、B2施設長は、A委員長に対し、「でもな、こっちが負けても俺は認めねーからな。徹底的にやるから。裁判にして、最高裁までやるからな。どんな結果になっても、もう組合とは無理だから。徹底的にやるから、A2も徹底的にやるから。」などと述べた。

(b) 法人の組合不加入勧奨

前記(エ)cのとおり、法人は、新規採用職員に対し、採用時に「組合には入らないように。」と述べ、組合への不加入を勧奨している。

(c) 先行不当労働行為事件後の生活相談員配置

法人が中労委に再審査申立てを行った27年7月27日時点で、生活相談員のほかに、事務員兼生活相談員の嘱託職員が存在することが明らかになった。

先行不当労働行為事件につき当委員会で争われていたA3組合員（以下「A3組合員」という。）の生活相談員から生活支援員への配置転換は撤回しない一方で、法人は生活相談員を増員し、かつ、先行不当労働行為事件が当委員会に係属していた間、その事実を当委員会にも組合にも秘匿していたのであり、かかる法人の秘匿の態度から組合に対する強い敵意がうかがわれる。

(d) 本件における法人からの強い敵意ある書面の提出

法人は、本件における準備書面上、組合に対し、通常は弁護士が代理人として就いていれば記載することをためらうような攻撃的言辞を繰り返し記載しており、その強い反組合的意思を知ることができる。

f 不利益の程度

A2書記長に対し生活支援員業務への配置転換を命じることによる身体的健康的な不利益は、ただ単に身体的健康的な不利益を生じさせるのみならず、同書記長の腰部疾患を認識しながら、その訴えや診断書等をまともにとりあおうとせずに、殊更に同書記長に身体的健康的な不利益を課すものであり、極めて重大かつ悪質である。

g 同種の事例に対する過去の一般的な取扱い

(a) 生活相談員配置についての過去の一般的な取扱い

生活相談員は、1階から3階までの各フロアに1人ずつ配置されるほか、就労支援事業と救護施設居宅生活訓練事業（以下「居宅生活訓練事業」という。）に1人ずつ配置されるのが従前の一般的取扱いであり、法人ではこの5人体制を実現するため、法令により最低限配置しなければならないとされる人数より多く配置していた。

本件配置転換により、就労支援事業の専任指導員として配置したはずの生活相談員に、フロア担当の生活相談員まで兼任させるようになったが、かかる事態は極めて異例のことである。

(b) 本件配置転換決定に至るプロセス

生活相談員の減員につき、法人は、B2施設長、B5次長（以下「B5次長」という。）及びB6総務課長（以下「B6総務課長」という。）の3名により、たった1日で決めている。

このような重要なことを3名のみで1日で決定してしまうこと自体、極めて異例である。

(c) 配置転換時の説明及び意思確認についての過去の一般的取扱い

法人は、従前、本件救護施設職員の配置転換にあたって、A3組合員の生活相談員から生活支援員への配置転換以外は、全て辞令交付前に事前説明を行い、内示の上辞令を交付していたのに、本件配置転換では事前の説明も内示も全くないまま辞令を交付しているが、そのこと自体極めて異例であって、法人の不当労働行為意思の存在を推認させる。

(d) 辞令交付時期に関する一般的取扱い

従前は事前に口頭で内示を行った後、辞令交付自体は異動日当日に行われるのを慣例としていたのに、本件配置転換では、あえて内示を経ずに、異動日の40日以上も前に辞令を交付しているが、そのこと自体、極めて異例である。

(e) 業務負担軽減措置を執る場合の周知方法についての一般的取扱い

前記c (b) のとおり、A2書記長に対し業務負担軽減措置を執るにあたって、法人の回覧文書には不必要でありふさわしくない内容が記載されているが、従前は、体調不良で業務負担軽減措置を執った職員について特に文書回覧を行っていなかった。

また、A2書記長に対する宿直軽減の措置が執られたのと同時期の他の生活支援員に対しても業務負担軽減措置につき文書回覧が行われているが、その内容は、同書記長に関する回覧文書に比べると余事記載が少なく、簡潔にまとめられている。

A 2 書記長の業務負担軽減措置を周知するために取られた方法は、これまで全く取られていない異例なもので、回覧文書の内容も異例である。

(カ) 以上のとおり、法令遵守の観点からも業務上の観点からも、A 2 書記長を配置転換する業務上の必要性がなく、法人から同書記長への事前説明や内示はなかった上、法人は組合との間で24年確認書に基づき必要な事前協議をあえて行わず、組合から要求された理事会議事録や財務諸表等の開示をせず、生活相談員の配置に関する質問にも実質的な回答をしていない。

また、法人には、先行不当労働行為やそこから続く当委員会及び中労委の命令を無視した集会室での団体交渉拒否、新規採用職員への組合不加入勧奨、過去のA 2 書記長のY 3 課長への昇進的配置転換の取消しなど、数多くの不当労働行為が存在する。

これらに加え、本件配置転換が、腰部疾患により生活支援員業務には適さない一方で、生活相談員として高度の専門性を有し、以前には生活支援員ではなくY 3 課長職への昇進的配置転換の話があったA 2 書記長に対して行われたものであり、同書記長が20年近く前から組合の書記長を務め上部団体の執行委員長でもあること、法人が一貫して組合に対する極めて強い敵意を有していること、本件配置転換が同書記長の身体的健康的な不利益を殊更は無視していること、生活相談員の配置に対する従前の取扱いという面からも内示の時期や業務負担軽減措置の周知等の面からも過去に例のない取扱いがなされていることなども併せると、個別的配転の相当性に欠ける。

(キ) 以上からして、法人には不当労働行為の意思の存在が認められるから、本件配置転換は、A 2 書記長が組合員であることの故をもってなされた不利益取扱いであり、法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

イ 法人の主張

(ア) 業務上の必要性及び合理性について

本件救護施設の定員に対し利用者数が9割を下回ると各種加算が打ち切られ、試算によると年間1,747万円余の減収となり、施設運営が立ち行かなくなるところ、28年1月23日の時点で定員の9割を下回る

142名となったため、同年4月1日から定員を160名から150名に引き下げることとし、同年2月1日の法人理事会でその旨を決定した。

それまで1階から3階まで各9名ずつ合計27名の生活支援員を配置していたところ、定員を150名に引き下げると、生活保護法（昭和25年法律第144号。）による保護施設事務費及び委託事務費の取扱い上の職員配置基準（以下「事務費取扱い上の配置基準」という。）上、生活相談員1名及び生活支援員2名が減員となり、その分の保護施設事務費を行政から受給できなくなるが、生活支援員の数を減らすことは、利用者の処遇及び生活支援員の業務分担の観点から全く考えられなかった。そして、法人では、同年4月1日に欠員となる見込みであった生活支援員2名の補充につきかねてより募集していたのであるが、同年2月9日にその欠員が確定したことから、同月12日、欠員補充のための生活支援員の採用を1名に変更し、もう1名は生活相談員から生活支援員に配置転換して対応することにした。

A2書記長を人選したのは、長年にわたり生活支援員として勤務した実績、経験及び適性があり、適任であると判断したからであって、同書記長以外は全く考えられなかった。

また、本件配置転換により生活相談員を減員し、A2書記長の代わりに、就労支援事業の専任指導員をフロア担当の生活相談員に兼任配置しても、違法ないし契約違反の問題は発生せず、業務上の支障も生じない。

以上のとおり、本件配置転換は、法人にとって業務上の必要性及び合理性を有し、法令遵守の観点からも業務負担の観点からも問題はない。

(イ) 本人及び組合への説明

本件救護施設の人事異動については、事前の打診をしないで発令する場合も多くあるし、むしろそれが一般的である。A2書記長に対する人事異動は、生活支援員の欠員が生じて現場が混乱しないよう緊急を要し、事前打診などできなかった。事前の内示も意思確認も行わずに配置転換した例は他にもあり、27年2月19日に辞令交付したB7職員（以下「B7職員」という。）及びB8職員（以下「B8職員」という。）の人事につい

ては、事前内示も意思確認も行っていない。

また、本件配置転換の辞令を交付するに当たり、法人は、組合に対し、団体交渉の申入れや協議・説明を行っていないが、その理由はそのような段取りを取る時間的余裕がなかったからである。そして、本件救護施設では、組合役員の人事について、事前に組合と協議しあるいは団体交渉するという慣例も実績もなかった。

よって、本件配置転換に当たり、法人が、事前に本人への打診や意思確認をせず、また、組合に対し団体交渉の申入れや協議・説明を行っていないとしても、法人の不当労働行為の意思の存在を認めることはできない。

(ウ) 他の不当労働行為の存在

a 先行不当労働行為事件について

先行不当労働行為事件で当委員会の救済命令があった部分については中労委に再審査の申立てをし、中労委の救済命令があった部分に対しては取消訴訟を提起しているが、同訴訟は係属中であって確定していない。

また、当委員会や中労委において救済命令が出された部分は、A2書記長に対する生活相談員から生活支援員への配置転換が不利益取扱いに当たるか否かを問題とする本件とは全く関連性がない。

先行不当労働行為事件の命令のうち本件と密接な関連性を有するのは、当委員会において棄却命令が出され確定した部分、すなわち、①「A3組合員の生活相談員から生活支援員への配置転換が不利益取扱いではない」、②「A3組合員の上記配置転換は、法人と組合の間の24年確認書第4項の『男性支援員の増員』には該当しない」との事実認定及び判断であって、本件において、これに矛盾し反することは許されない。

b 継続する不当労働行為の主張について

法人は、集会室を開催場所とする組合からの団体交渉の申入れに対し、組合側の参加人数により、施設長室、施設事務室又はC3地区センターでの開催を希望しており、何ら団体交渉を拒否していない。

また、再審査申立てや取消訴訟の提起は法人の権利であるから、これをもって不当労働行為意思の存在を認めることは許されない。

c 組合脱退勧奨及び不加入勧奨の主張について

否認する。

d 本件の支配介入的側面の主張について争う。

e A 2 書記長に対する過去の不利益取扱いの主張について

B 2 施設長は、B 3 前施設長に対し、退任予定の B 3 前施設長の後任が決まれば新施設長に決定権限があるとの断りを入れた上で、B 3 前施設長の意向を新施設長に伝える旨承知し、その後、A 2 書記長にも同様の断りを入れて、異動の打診をした。

その後、B 9 新施設長（以下「B 9 新施設長」という。）に確認したところ、A 2 書記長とは業務上のかかわりがなく、本件救護施設における管理職の経験がなく特養等介護施設での勤務経験がない同書記長を管理職に登用することに疑念を抱き、とりあえず1、2年はY 3に業務課長を置かずに運営してみて、将来業務課長を置くことになった場合は自分が人選するとの意向を示したことから、B 2 施設長から同書記長に対し、上記昇進の話はなくなった旨伝えた。

Y 3の業務課長を設置するかどうか、また、誰を人選するかは、B 9 新施設長の権限に属するものであり、A 2 書記長が同施設の業務課長に異動することが内定していたわけではないから、これを取り消したものでない。

(エ) 人選もしくは個別的配転の相当性

a 配転後の職種に関する適性

A 2 書記長は、生活支援員としての業務に特段の制限がなく就労可能であり、その点については医師の責任ある所見の裏付けがある。

b 配転前の職種に関する適性

必要なのは利用者との共感、信頼及び人生経験であって、A 2 書記長が社会福祉士及び精神保健福祉士の資格を有するからといって、生活相談員としての高い専門性を有していることにはならない。

A 2 書記長には長年の生活支援員としての実績、経験、適性及び能力があるから、本件配置転換は正に適材適所の相当性ある人事である。

c 対象者に対する従前の人事の経過について

A 2 書記長の Y 3 の業務課長への人事については、同書記長の昇進を取り消すという不利益取扱いを行ったことはない。

d 法人が悪意に満ちた文書の回覧をしているとの主張について

業務軽減措置を執ることによって負担が増加する職員に対し配慮と協力をお願いする以上、詳細な事実経過や配慮と協力の要請を丁寧に説明する必要があるのは当然であり、その説明として必要かつ相当な内容の周知文書を回覧している。

e 当該労働者の組合における地位、活動内容について

社会通念上、組合の中心的人物は、組合を代表する A 委員長である。

f 使用者の組合に対する一般的態度

(a) B 2 施設長が反組合的発言をしたとの主張について

① 組合は、26 年 5 月 8 日及び同年 10 月 28 日の B 2 施設長と A 委員長の会話を無断秘密録音したとする CD-R や反訳書を証拠提出して、法人が一貫して組合に対し強い敵意を抱いていたと主張するが、上記 CD-R も反訳書も組合にとって不都合な部分を削除し改ざんしたものであるから、証拠としての適格性・信用性が完全に欠けている。

また、組合が主張する同年 11 月 18 日の B 2 施設長と A 委員長の会話の内容については、否認する。

② 前記①の会話の各時期は表面的には先行不当労働行為事件の申立てがなされていたが、B 2 施設長と A 委員長の関係は対立的ではなかった。A 委員長自身は上記事件の申立てに消極的であることを B 2 施設長に漏らしていた上、組合が反対していた男性生活支援員の増員にも極めて協力的であったため、同施設長は同委員長に心を許し、組合と法人の関係整備や上記事件の解決に向けて率直な意見交換をしたものであり、話合いはいずれも円満であったから、組合に対し威嚇的・敵対的言動あるいは反組合的言動をするわけではない。

③ まして前記①の会話の時期から 2 年近くもたって本件配置転換が必要になることについて、法人にも B 2 施設長にも全く予見可能性がなかったから、同施設長の A 委員長に対する言動と本件配置転換

との間に因果関係はない。

(b) 法人が新規採用職員に組合不加入の勧奨をしたとの主張について否認する。

(c) 先行不当労働行為事件後に生活相談員を増員したとの主張について否認する。

(d) 法人から強い敵意ある書面の提出があるとの主張について否認する。

g 不利益の程度

A 2 書記長は、生活支援員業務に特段の制限なく就労可能であり、また、仮に腰痛があったとしても、それは生活支援員業務に起因するものではなく、私病である腰部椎間板ヘルニアに基づくものである。

生活相談員と生活支援員の介助業務を比較してみると、腰部への負荷は同程度であり、生活相談員としての介助業務を特段の支障なく実施してきた A 2 書記長が生活支援員の介助業務ができないということはない。

h 同種の事例に対する過去の一般的取扱いの主張について

全て否認ないし争う。

(オ) 以上のとおり、本件配置転換は、法人にとって業務上の必要性及び合理性を有するものであり、人選も相当であって、反組合的意思ないし組合嫌悪の意思に基づいて行われたものではないから、法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たらない。

2 本件配置転換は、法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか（争点 2）

(1) 組合の主張

ア 組合書記長に対する本件配置転換の支配介入性

先行不当労働行為事件についての当委員会の命令は、A 3 組合員の生活相談員から生活支援員への配置転換につき不当労働行為の成立を認めなかったが、法人は、上記命令により、必要性の体裁を整えた配置転換であれば、組合員を生活相談員から生活支援員へ配置転換したとしても、当委員会において不当労働行為とはされないという誤った学習効果を得て、同組合員のときと同じ形の配置転換を今度はあえて A 2 書記長に仕掛けてきたものであり、

組合及び組合員に対し見せしめの効果を及ぼすものである。

加えて、上記命令においてA3組合員の配置転換の不当労働行為該当性が否定されたことから、本件配置転換につき当委員会に申し立てても救済されないのではないかという無力感を植え付ける効果を及ぼすものであって、これにより効率的に組合を弱体化し無力化するものであって、組合活動への影響は極めて大きい。

以上からして、本件配置転換は、法第7条第3号の支配介入に該当する。

イ 24年確認書が無視した本件配置転換の支配介入性

本件配置転換については24年確認書に基づき事前協議が必要なところ、法人は、組合と事前協議することなくこれを実施しており、かかる法人の行為は、同確認書が無視ないし軽視するものであって、法第7条第3号の支配介入に該当する。

(2) 法人の主張

ア 組合書記長に対する本件配置転換の支配介入性

本件配置転換は、A3組合員に対する配置転換と同様、生活支援員の欠員補充という業務上の必要性に基づき実施したもので、先行不当労働行為事件で当委員会が同組合員の配置転換の不当労働行為該当性を否定したことを受けて行ったものではないから、法第7条第3号の支配介入に当たらない。

イ 24年確認書が無視した本件配置転換の支配介入性

先行不当労働行為事件の当委員会の命令は、A3組合員の配置転換が24年確認書に違反するか否かにつき支配介入性を否定しているから、個別的な男性生活支援員への配置転換が、24年確認書で定める「増員計画、配置計画」に該当しないことは決着済みである。

組合は、25年8月以降の欠員に伴う男性支援員の個別的新規採用につき、何ら異議を述べることなく、むしろ若年男性支援員の採用を提案するなど、積極的に男性支援員の増員に協力してきており、本件配置転換がなされたのと同時期である28年4月1日に生活支援員に新規採用されたB10職員についても、組合からは何の異議も出されていない。

よって、本件配置転換は、24年確認書に違反しないから、同確認書が無視ないし軽視するものでもなく、法第7条第3号の支配介入に当たらない。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人（組合）は、本件救護施設において昭和49年ころに結成された労働組合であり、本件申立て時において組合員数23名を擁し、組合X2（以下「X2」という。）に所属している。

（審査の全趣旨）

(2) 被申立人（法人）は、札幌市内で、本件救護施設のほか、特別養護老人ホーム「Y3」、保育園「Y4」（以下「Y4」という。）等を経営する社会福祉法人である。

救護施設は、生活保護法上の保護施設の一つであり、「身体上又は精神上著しい障害があるために日常生活を営むことが困難な要保護者」が入所しており、施設長、医師、生活指導員、介護職員、看護師又は准看護師、栄養士及び調理員を置かなければならないと定められている。

本件救護施設の入所者の70%以上は何らかの障がいを持っている者である。

本件救護施設では、生活指導員を生活相談員又は相談員と呼び、また、介護職員を生活支援員又は支援員と呼んでいる。

以下、生活指導員については生活指導員、指導員、生活相談員あるいは相談員と表記し、介護職員については介護職員、生活支援員あるいは支援員と表記する。

（甲2、10、乙1、審査の全趣旨）

(3) 法人の就業規則第7条では、「法人は業務上必要がある場合は職員の就業する業務の変更を命じることがある。」と定めている。

（甲2）

(4) A2書記長は、4年4月1日から法人に入職し、同日から支援員として本件救護施設で就労を開始したが、5年4月ころ、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（コルセット）を使用するようになり、また、腰痛のために通院治療を受けたことがあった。

A2書記長は、11年11月1日、法人から職種変更の辞令を受け、相談員として職務を開始し、本件配置転換が実施される28年3月末日まで相談員と

して勤務していた。その間の22年6月から7月ころ、C4病院を受診してリハビリを受けたことがあったが、それ以外には配置転換が発令されるまで、医療機関を受診することはなかった。

A2書記長は、4年ころから組合に加入し、約20年前から組合書記長として活動しているほか、9年からX2の副執行委員長、28年夏ころからは同執行委員長を務め、先行不当労働行為事件の再審査の調査期日にも組合から唯一代理人弁護士とともに出席するなど、組合の中心的人物である。

A2書記長は、法人に入職する前に介護福祉士の資格を取得し、18年に社会福祉士、25年に精神保健福祉士の資格を取得している。

(甲11、90、119、乙2、3、第1回審問調書A2証言
36、37、48、51頁、審査の全趣旨)

(5) A委員長は、13年に法人に入職して以来、本件救護施設において相談員として就労しており、本件当時主任相談員であった。

組合には入職直後の13年から加入しており、24年から組合執行委員長に就任している。

(甲90、118、第1回審問調書A陳述3頁)

(6) B3前施設長は、昭和48年3月に法人に入職し、26年1月15日に退職した。その間、組合の執行委員長及び書記長を務めたことがあり、13年4月から18年6月まで本件救護施設長を務め、18年7月から20年4月ないし5月ころまでY4園長を務め、20年5月ないし6月ころから23年1月まで再び本件救護施設長を務め、その後Y3施設長を務めた。

以上のとおり、B3前施設長は、長年法人に勤務して3施設の施設長を務めた経験を有し、法人全体のことを熟知している立場にある。

(甲99、第2回審問調書B3証言2、12頁、審査の全趣旨)

(7) B2施設長は、法人の先代理事長の息子で、現理事長の弟であり、11年12月1日に法人に入職し、18年7月から20年6月まで本件救護施設長を務めていたが一旦退任し、B3前施設長の後任として23年2月に再び同施設長に就任した。24年4月1日からは本件救護施設長のほかに、法人本部の事務局長を務めるとともに、25年1月30日に法人理事に就任し、26年4月1日には常務理事に就任している。

(乙117、審査の全趣旨)

(8) 本件救護施設の組織体制として、B2施設長の下に、B5次長がおり、その下に総務課のB6総務課長、生活一課のB4生活一課長及び生活二課のB11課長（以下「B11生活二課長」という。）がおり、その下に相談員、支援員が配置されていた。もともとの生活課が、生活一課と二課に組織再編されたのは26年4月であった。

(甲68、審査の全趣旨)

(9) 本件救護施設の運営については、B2施設長が決定権限を有している。

(審査の全趣旨)

2 先行不当労働行為事件の申立てに至る経緯

(1) 組合と法人は、B2施設長が本件救護施設長に再び就任した23年2月までは特段の問題が生じることはなかったが、25年から26年にかけて先行不当労働行為事件が発生し、激しく対立するようになった。

(甲3、90、147、審査の全趣旨)

(2) 本件救護施設では、支援員は基本的に女性が担当してきたという経緯があったが、24年2月29日の職員会議において、B2施設長は、男性支援員を導入することを発表した。これに対し、現場の職員は、反対の意見であった。

(甲3、118)

(3) 同年10月17日、組合と法人は、同年9月17日に行われた団体交渉の内容について、双方合意のもと、24年確認書を作成し、同第4項で「女性支援員から男性支援員への転換に関する将来的展望について、現時点では増員計画、配置計画は流動的であり話し合い等により決めていく。」と定めた。

25年8月1日、法人は、男性支援員を1名採用したが、この件について、組合と法人は、24年確認書に基づく協議を行わず、また、組合から法人に対する異議も出されなかった。

(甲3)

(4) 組合が先行不当労働行為に該当すると主張したのは、以下の4点であった。

ア 本件救護施設の利用者が北海道福祉サービス運営適正化委員会に申し立てた苦情について、A3組合員からB2施設長に対しあっせんに応じるよう要

望したことなどを理由に、法人が26年4月1日付けで同組合員を相談員から支援員に配置転換した（法第7条第1号及び第3号該当性）。

イ 法人が、組合の25年10月9日付け団体交渉申入れに対し、同月24日付けで、「団体交渉については、文書で報告のとおりであり、これ以上の回答はない」旨の回答書を交付した（法第7条第2号該当性）。

ウ 法人が、26年2月26日の団体交渉の内容について組合との間で作成した確認書に反し、同年3月31日までに、就業規則改定の理由等を明記した文書並びに就業規則改定及び職務専念義務免除廃止に係る協議日程をいずれも提示しなかった（法第7条第3号該当性）

エ 同年3月18日及び同年4月3日に組合が申入れをした団体交渉について、法人が、開催場所を法人施設の集会室とすることを拒否し、外部施設での開催に固執するとともに、参加者の人数を制限して、結局、団体交渉を行わなかった（法第7条第2号該当性）。

なお、組合及び法人は、23年2月1日（B2施設長再着任日）から26年3月24日までの間、通算して4回の団体交渉を行っており、うち2回は集会室を開催場所としたが、特に混乱は生じていなかった。

（甲3、147、審査の全趣旨）

(5) 25年初夏のころ、Y3のB3前施設長は、法人の理事であり事務局長でもあったB2施設長に対し、法人の将来を見据えての幹部職員の育成という観点から、A2書記長をY3の課長とし、Y3のB4次長を本件救護施設の課長とする交換的人事異動を提案した。

この案については、B2施設長が、翌年退任予定のB3前施設長の後任が決まれば新施設長に決定権限があるとの断りを入れることなく了承したことから、B2施設長からA2書記長に打診がなされ、同書記長の承諾が得られた。それを受けてB3前施設長からB4次長に打診がなされ、同次長の同意が得られたことから、A2書記長の業務引継ぎを考慮して26年4月を異動時期とすることで話が進んだ。そのような経過から、この人事案については、A2書記長もB3前施設長も内定したものと受け止めていた。

ところが、25年暮れころになり、B2施設長は、B3前施設長に対し、新

施設長の考えも聞いてみなければならないというニュアンスの話をするようになったが、26年1月15日に同前施設長が退職するまでの間、B2施設長から同前施設長に対し、新施設長の考えがどのようなものか伝えられることはなかった。

同年2月6日、B2施設長、B5次長、各課長及び相談員（A2書記長を含む。）の合計8名による打合せが行われ、その席上、26年度人事案兼27年度人事計画案が法人から示された。それには、B4次長の本件救護施設課長への人事異動は記載されていたが、A2書記長のY3課長の人事異動については記載がなく、他方で、同年4月1日付けでA3組合員を相談員から支援員に配置転換する旨の記載がされていたが、同組合員には法人からの事前説明や打診が一切なかった。

昇進人事がなくなったことについて、法人からA2書記長に対する事前の説明は一切なく、同年2月6日の打合せ時のB2施設長の説明も、あの話はなくなったからといった程度のものであったことから、同書記長は同施設長に対し詳しい説明を求めた。

それに対し、後日、B2施設長からA2書記長に対し、人事異動については来たばかりなので遠慮してほしいという話がB9新施設長からあったため取りやめになった旨説明された。しかし、B3前施設長がB9新施設長に対し事前に上記人事異動案を伝えた際には、B9新施設長からそのような話は何も出ていなかった。

(甲4、90、99、119、第1回審問調書A2証言37ないし40頁、第2回審問調書B3証言5ないし7、11、12、17、18、21、22頁)

3 先行不当労働行為事件の申立て及びその後の経過について

- (1) 組合は、26年4月28日、当委員会に対し、法人を被申立人として、前記2(4)のAないしエの行為が不当労働行為に該当すると主張した上で、下記救済命令の申立てをした。

記

「(7) A3組合員に対し、労働組合の正当な行為をしたことを理由に、同組合員に支援員への配置転換を命じるという不利益な取扱いをしてはならない。

- (イ) A 3 組合員を相談員に戻す。
- (ウ) 組合と一切協議を行うことなく、一方的に職員会議において職務専念義務免除を廃止する等の発表を行ったり、それについての団体交渉を拒否したりするなど、組合を無視ないし軽視することにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- (エ) 前記 2 (4) のウに係る行為に及ぶなど、組合を無視ないし軽視することにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- (オ) 組合との間で、男性支援員の配置については、協議により決めていくという内容の 2 4 年確認書を締結したにもかかわらず、一方的に男性支援員の配置を決定するなど、組合を無視ないし軽視することにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- (カ) 団体交渉に当たり、本件救護施設の集会室を利用することを拒否し、また、組合の参加人数を制限してはならない。
- (キ) 謝罪文の掲示」

なお、A 3 組合員は、社会福祉士及び精神保健福祉士の資格を有していた。

組合は、A 3 組合員の配置転換の不利益性を主張するに当たり、相談員から支援員への異動がキャリア上の不利益に該当すると主張しなかったが、その理由は、その時点においては、組合の中で相談員と支援員との間で上下関係を付けることは団結する上で阻害事由になる可能性があると考えたからであった。

(甲 3、1 4 7、第 1 回審問調書 A 2 証言 4 7、5 4、5 5 頁)

- (2) 2 6 年 5 月 8 日、A 委員長が、組合の臨時集会のために集会室の利用申請に赴いた際、B 2 施設長は、同委員長に対し、下記のとおり発言した。

記

「それとな、それとな、もうあのううちはこんなんだった以上な、弁護士それから社労士全部入っているから。それで今後の方針は、全部あのう俺の意見でないんだわ。社労士、弁護士なんだ。今度組合ともよ、今度折衝というかそういう方法も全部聞いてるんだけど、今後、あのう組合とは折り合いつきませんから。ま、ずーっと話し合い、話し合い、話し合い。うちはおれないし、ま、そっちも強硬派の組合なんで折れないと思う。ということはずっとそんな関係。

そしてどうなるかっていったらこれは今度、こんな関係ったらどんどん悪くなる。今度、組合員に状況を全部話す。こういう組合、こういう組合、ということで全部話す。そうすると、何人か組合辞める人間出てくる。というのは、まずその決起集会だとか、総会？集会か。それをね、あのう、まあ求めてるけどもうちはそれについてはまだ保留という形でずっといくと。期日来てできなくなると思うんだ。それでそうすると、どうしてだろうとなると思うんだ、、、そうすると、、、そちらはそちらで説明するだろうけど、こっちはこちらで説明する。まあ、そういうやり方。たまに組合とはつかないと。そうなったら、本当に何のためか、組合のためにやってるのか、利用者のためにやってるのかわけわかんなくなる。ということは施設自体が崩壊してくる。もう利用者抜きだから。そうになっていいのかどうかって問題なんだけど、それは避けたいけどやっぱりその、、、うちらは、、、」

(甲100、101、乙79)

(3) 法人は、組合に対し、同年5月12日付け書面により、団体交渉の場所及び参加人数について、あくまで外部の会議室を考えているが、当分の間、他の事案における協議の支障を来さないために施設長室での開催を提案したいと考えていること、組合の集会や定期大会に関する集会室利用について、定期大会については開催時期が迫っているとの事情を考慮し、未決定ではあるが今年度の使用を許可する方向性で検討していることを通知した。

(甲3、90)

(4) 組合は、法人に対し、同年7月18日付けで、就業規則改定等を協議事項とし、開催場所を集会室とする団体交渉申入書を交付した。

(甲3、90、118)

(5) 法人は、前記(4)の団体交渉の申入れを受けて、同月22日付け書面により、組合に対し、団体交渉の開催場所について、組合の参加者が10名以内の場合は施設長室、10名を超える場合は、C3地区センターとする旨の提案をした。

(甲3、90、118)

(6) 組合は、前記(5)の提案に対し、同月25日付け書面により、法人に対し、重ねて開催場所を集会室とする団体交渉を申し入れた。

(甲3、118)

(7) 法人は、前記(6)の申入れに対し、同月28日付け書面により、組合からの参加者が10名の場合は同月29日に施設長室で団体交渉を開催したいこと、それを超える場合には再度日程調整が必要になるので文書にて申入れをしてほしいこと、事前に組合の参加者名簿を提出してほしいことなどを回答した。

(甲3、90)

(8) 法人は、組合に対し、同年8月5日付け「確認書」を交付し、①施設コピー機の従前ルールに基づいた使用料納入の確認、②組合活動での施設パソコンの利用を認めていないことの確認、③同年7月23日12時40分ころ無許可で就労支援室にて組合の会議を行っていたことの確認を求めた。

(甲90)

(9) 前記(8)の求めを受けて、組合は、同年8月11日付け書面により、法人に対し、前記(8)の①について、コピー機使用の実績はあったが枚数が不明のため、今後使用簿を整備し月締めで支払うこと、これまで取決めをしていなかったプリンターやファックスの使用については協議をお願いすること、同②について、組合内で周知の上対処すること、同③について、昼休みに休憩場所で組合の話をしていただだけであることを回答した。

(甲90)

(10) 法人は、同年10月10日付け書面により、組合に対し、欠員補充のために同年11月1日以降採用する男性支援員1名について、24年確認書に基づく協議を施設長室において行いたいこと、組合の参加者は書面により知らせしてほしいこと、候補日を26年10月14日、同月16日又は同月17日とすることなどを申し入れた。

(甲120)

(11) 組合は、前記(10)の申入れに対し、同年10月16日付け書面により、法人に対し、24年10月17日の団体交渉に基づく協議である以上、今回の協議も団体交渉であるべきなのが基本であると考えてるので、これまでどおり集会室での開催を要求すること、団体交渉の参加者名簿はこれまで出したことがなく、上部団体の組合員も含め当日の業務の状況によって直前まで参加できるかどうかかわからないことも多いので、事前の名簿提出は不可能であること、提案された候補日は都合が悪いので、26年10月20日又は同月28日としてほしい

こと、事務折衝という位置付けであれば、上記日程で施設長室での開催を受けられることを回答した。

(甲 1 2 1)

(12) 法人は、同月 1 7 日付け書面により、組合に対し、同年 1 1 月 1 日以降採用予定の男性支援員 1 名を遅滞なく配置したいとして、同年 1 0 月 2 8 日を候補日として、施設長室での協議を行いたいこと、組合からの参加者は書面により知らせてほしいことなどの申入れを再度行った。

(甲 1 2 2)

(13) 組合は、同月 2 2 日付け書面により、法人に対し、同月 1 6 日付け書面（前記(11)）と同様、集会室での開催を要求すること、事前の名簿提出は不可能であること、事務折衝という位置付けであれば申入れのあった同月 2 8 日に施設長室での開催を受けられることを回答した。

(甲 1 2 3)

(14) 法人は、同月 2 7 日付けの書面により、組合に対し、2 4 年確認書第 4 項には「話し合い等」とあり特段団体交渉とは限定していないので、今回は労使協議（話し合い）を考えていること、採用候補者が数名いる中これ以上の日程の先送りは困難であると考えていること、単なる事前事務折衝では無意味であるので労使協議（話し合い）に応じてほしいこと、開催日時は 2 6 年 1 0 月 2 8 日午後 5 時 3 0 分からとしてほしいこと、参加者を書面により教えてほしいことなどを申し入れた。

(甲 1 2 4)

(15) 同年 1 0 月 2 8 日午前 1 1 時半から 1 2 時ころまでの間、法人は、B 2 施設長、B 5 次長、B 4 生活一課長、B 11 生活二課長及び B 6 総務課長の 5 名のほかに、A 委員長も参加して男性支援員の配置に関して打合せを行った。5 1 歳と 2 6 歳の 2 人の支援員候補のいずれがよいかと意見を求められた A 委員長は、2 6 歳（B 12 支援員）の方がよいと思う旨の個人的意見を述べた。

(第 1 回審問調書 A 陳述 2 3、2 4 頁)

(16) 欠員補充の支援員 1 名については法人が同年 1 1 月 1 日以降採用するとしていて残された時間が少なかったことから、組合は、法人に対し、改めて集会室での団体交渉開催を求めることとし、同年 1 0 月 2 8 日 1 2 時 5 5 分ころ、団

体交渉による協議を求めること、参加者名簿の事前提出は不可能であること、団体交渉を行う前提としての予備交渉という意味での労使協議であれば受けることなどを回答した書面を交付した。

(甲 1 1 8、1 2 5、1 2 7)

(17) 同日、法人は、前記(16)の組合からの書面を受け取った数分後に、その場で、組合に対し、同日付けの書面を交付したが、この書面には、欠員となる職員を速やかに配置するために労使協議(話し合い)を行いたいこと、場所は施設長室とすること、開催日時は同日午後5時30分からとすることなどが記載されていた。

(甲 1 2 6、1 2 7、第1回審問調書A陳述34、35頁)

(18) 組合は、前記(17)の法人の対応について、検討もしないであらかじめ用意していた回答書を直ちにその場で交付したのと考えて憤慨し、同日夕方、法人に対し、組合の申入れに対し法人がどのように検討したのかを回答してほしい旨のA2書記長の手書きによる書面を交付した。

(甲 1 2 7、第1回審問調書A陳述10、27頁)

(19) 同日、B2施設長は、A委員長との間で、「そしたら、ちょっと、ちょっと待ってて(B2施設長)」「すみませんねなんか(A委員長)」という会話を交わした後、同委員長に対し、「まあ、Aさんあれだ、あのあれだ、登別の時もちらっとA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A2は。A2に関しては徹底的にやるから。その趣旨のことをおれが言ったって言わないで、なんかそんな感じのような、、、A2に、、、。今徹底的にやるから今。とりあえず、、、」と述べ、その後に、同委員長が「○かだなあ」(○の部分は聞き取り困難)と述べた。

(甲 1 0 2、乙 7 9、第1回審問調書A陳述8頁)

(20) 協議が行われることのないまま、法人は、組合に対し、同月29日付けの書面により、27年1月1日に男性職員1名(B12支援員)を採用する旨通告した。

(甲 9 0)

(21) 法人は、地域の町内会長からの意見聴取を踏まえ、27年1月8日までに、

集会室の地域開放事業を開始し、「C5」という外部団体に対し、同年1月11日、同月24日、同年2月15日、同月21日、同年3月14日、同月21日に集会室を貸し出し、同団体は集会室でよさこい踊りの練習をした。

(甲90)

(22) 法人は、27年1月30日付け書面により、組合に対し、前記(9)の組合からの回答では、昼休み中に休憩場所で組合の話をしていただいただけであるとあるが、定期大会、執行委員会の会議での許可のない就労支援室等の利用はないと考えてよいかどうかにつき、同年2月9日までに書面で回答するよう求めた。

(甲90)

(23) 組合は、同年2月9日付け書面により、法人に対し、①11年2月4日の団体交渉で、法人から、使用の希望があれば、今までのように会議室等空いている部屋を使うことは構わない旨の回答をもらっていること、②上記①の法人の回答に基づき、将来も空いている部屋を使用したいと考えていることを回答した。併せて、同書面において、法人の前記(22)の質問の趣旨につき、今後は部屋が空いている場合にも、定期大会等の使用を不許可にする可能性があるのかどうかについて質問した。

(甲90)

(24) 前記(23)の回答及び質問を受けて、法人は、27年2月20日付け書面により、組合に対し、組合主張のような協定や合意を締結したことはないこと、執行委員会の会議のための就労支援室等の利用許可申請は1件も受理しておらず、これまでに利用したことがあるならばそれは無断使用であり、法人の施設管理権を侵害するとともに職務専念義務に違反するものであり、将来においても許可のない施設利用は一切認めないことを回答した。

(甲90)

(25) 法人は、同年4月3日、組合に対して、支援員の個別の欠員補充の議題について、組合参加者が10名以内の場合は施設長室で、10名以上であれば施設事務室で、30名以上の場合は外部の地区センターで団体交渉を開催することを申し入れ、併せて組合側参加者につき書面で通知することを求めた。

(甲90)

(26) 前記(25)の申入れに対し、組合は、同月8日付け書面により、法人に対し、

参加者名簿の事前提出は不可能であること、集会室を開催場所の選択肢に含めてほしいこと、団体交渉開催に向けた事前折衝という位置付けであれば施設長室での開催を受けることを回答した。

(甲 9 0)

(27) 前記(26)の回答に対し、法人は、同日付け書面により、集会室は団体交渉の開催場所としては適当ではないと判断しているとして、前記4月3日付けと同様の提案(前記(25))をするとともに、組合側参加者の名簿の事前提出は不可能ではないと考えていること、欠員補充のための採用を進めることを通知した。

(甲 9 0)

(28) 組合が、同年6月29日付けで定期大会のため集会室の使用を願い出たところ、法人は、同年7月9日付け書面により、集会室は施設利用者のために使用すべきであることや施設に関する法人の秩序定立権限を理由に不許可とした。

B5次長が組合執行委員長を務めていた昭和63年4月1日から13年4月30日までの間、組合の定期大会のため集会室の使用を願い出たのに対し、職員サークルの踊りの研究会と日程が重なって不許可とした1例を除き、法人は全て集会室の使用を許可していた。

(甲 9 0)

4 先行不当労働行為事件の命令発出及びその後の経過について

(1) 当委員会は、27年7月21日、先行不当労働行為事件につき、申立人の一部救済を命じる下記内容の命令を発令した。

記

「1 被申立人は、申立人の25年10月9日付け団体交渉申入れに対して、「団体交渉については、文書で報告のとおりであり、これ以上の回答はない」旨の書面を交付することにより申立人に対する支配介入をしてはならない。

2 被申立人は、26年2月26日付け団体交渉確認書で確認した、25年度中に、就業規則改正の理由等を明記した文書の提示をせず、また、就業規則改正及び職務専念義務の免除の廃止についての協議日程を提示しなかったことにより、申立人に対する支配介入をしてはならない。

- 3 被申立人は、被申立人施設内の集会室を開催場所とすることを拒否し、また、申立人の参加人数を制限することにより、団体交渉を拒否してはならない。
- 4 上記1ないし3に関する文書掲示
- 5 申立人のその余の申立てを棄却する。」

上記命令は、A3組合員の相談員から支援員への配置転換については、組合活動又は組合員であるが故になされた不利益な取扱いには当たらないとしてこれを認めなかった。その理由は、同組合員がB2施設長に手紙で訴えた行為は同組合員独自の行為であり「労働組合の行為」に該当しないこと、同組合員が配置転換により身体的負担を感じたとしても、法人が配置転換により同組合員の身体的負担を増加させようとした意図があったと推認することは証拠上困難であることなどであった。

また、同命令は、A3組合員の配置転換が、24年確認書第4項に基づく「男性支援員の増員計画、配置計画」に当たるかについては、法人が該当する事項ではないと解したとしても不合理とまではいえないとした。それは、組合が、男性支援員が増員される場合は増員計画に当たり、個別的な配置転換であっても、長期計画が協議されていない以上、配置計画に当たるので協議が必要であるとしているのに対し、法人は、24年確認書作成時点の男性支援員が3名であることから3名以内の増減であれば増員計画に当たらず、個別的な配置転換は配置計画に当たらないとしていて、両者の間では、増員計画、配置計画に対する捉え方が異なり、それまで労使間でその意味についての協議が行われていなかったこと、A3組合員の配置転換は支援員の欠員を補充するための人事異動であったが、それ以前の25年8月1日に男性支援員が採用されたときに、組合と法人は24年確認書に基づく協議を行っていないし、組合から法人に異議を出していないことからして、法人が増員計画、配置計画に該当する事項ではないと解したとしても不合理とまではいえないことが理由となっていた。

(甲3)

- (2) 法人は、前記(1)の命令につき、27年7月27日、中労委に対し、再審査を申し立てた。

(甲 9 0)

(3) 組合は、同年 1 0 月 1 6 日、法人に対し、就業規則改定などに関する団体交渉を集会室で開催するよう申し入れた。

これに対し、法人は、同月 3 0 日、①参加者が 1 0 名以内の場合は施設長室、② 1 0 名を超え 3 0 名以内の場合には施設事務室、③ 3 0 名を超える場合には外部の地区センターにおいて団体交渉を行う旨回答した。

(甲 9 0)

5 本件申立てに至る経緯及びその後の事情について

(1) 本件救護施設の利用者が減少し、2 8 年 1 月 2 3 日時点で 1 4 2 名、同月末近くには 1 4 1 名と、定員 1 6 0 名の 9 割である 1 4 4 名を下回る状況となった。利用者が定員の 9 割を下回ると各種加算が打ち切られ、試算によると年間 1 千数百万円の減収となって財政に与える影響が大きいとして、法人は、定員の減員を検討するようになり、同年 2 月 1 日の理事会において、同年 4 月 1 日から 1 5 0 名に減員することを決定した。

利用者数は、同年 2 月 1 日時点で 1 4 1 名、同年 3 月 1 日時点で 1 4 4 名、同年 4 月 1 日時点で 1 4 7 名と推移したが、同年 2 月 1 日の時点で、各種加算の基準日である同年 4 月 1 日までに 1 4 4 名以上に回復する具体的目途までは立っていなかった。

(争いのない事実、第 2 回審問調書 B 6 証言 3 9 頁、第 2 回審問調書 B 5 証言 5 4、6 0、6 9 頁、第 3 回審問調書 B 2 証言 2 2 頁)

(2) 本件救護施設ではそれまで 1 階から 3 階まで 9 名ずつ合計 2 7 名の支援員を配置していたが、定員を 1 5 0 名に引き下げれば、事務費取扱い上の職員配置基準上、相談員 1 名及び支援員 2 名が減員されてしまい、そうなると 2 8 年 4 月からその減員分の施設事務費を受給できなくなる状況にあったが、法人としては、定員の減員を決定した同年 2 月 1 日時点では、2 8 年度から職員（相談員を含む。）を減らすことまでは具体的に考えていなかった。

同年 4 月 1 日から支援員 2 名の欠員が生じることがあらかじめ見込まれていたため、法人はかねてから 2 名の募集活動をしていたところ、同年 2 月 9 日になって上記欠員が確定したが、その時点でも法人は 2 8 年度から職員を減らす

ことまで決めておらず、欠員となる2名の支援員の募集活動を続けていた。

同月12日になって、法人は、B2施設長、B5次長及びB6総務課長の3名により、同日1日のみの検討で、支援員については人数を減らさず現状の配置人数を維持するが、欠員となる支援員2名の新規採用を1名にして、もう1名は相談員を減らし1階支援員に配置転換して対応することを決定し、その人選として、相談員の中からA2書記長を選んだ。その際、A2書記長以外にA委員長の名前も一応挙がったが、支援員としての経験がある同書記長以外考えられないとの理由により、同書記長が人選された。

この点、B3前施設長は、本件のように職員の数を減らし、配置転換で補充することについては、現状認識と対応策について労使の間で真摯に議論しあって方向性を出していくことが肝要であり、施設長、次長及び総務課長の3名だけで1日の議論で決定することについては考えられないやり方であるとの認識を持っていた。

同日の検討の際、法人は、フロア担当の相談員であるA2書記長の代わりに、同年4月1日から、B4生活一課長を相談員として配置することにしたが、管理職であり就労支援事業の専任指導員でもある同課長が、さらにフロア担当の相談員を兼任することにつき、法令上も札幌市との契約上も特段問題ないとの認識であった。

人選時点で、B2施設長は、腰部椎間板ヘルニアという具体的病名までは認識していなかったが、A2書記長がかつて腰を痛めて腰部にコルセットを装着していたことを知っていたし、B5次長も、同書記長が腰痛を抱えており、以前支援員から相談員に配置転換される前に椎間板ヘルニアで入院したことがあることや相談員に配置転換されてからも腰痛を訴えて機械浴の免除を受けたことがあることを知っていたが、支援員業務を支障なく行えるかどうかにつき同書記長から事情聴取するなどの措置を一切執らなかった。

A2書記長の腰痛については、人選に加わっていなかったB11生活二課長も、過去に同書記長が相談員業務の機械浴を行う際に腰痛を訴えたことから機械浴業務を数回免除したことがあり、同書記長にとって腰部負担の多い支援員業務は適していないと考えていたし、B3前施設長も、同書記長との日常会話等によって、同書記長に腰痛がありコルセットを装着していることを知っており、

また、現場で働く相談員及び支援員においても共通認識となっていた。

同日時点における1階の利用者は、他の階と比較してみると、触法障がい者やアルコール依存症など身体的介助を要しない利用者が多かった。

(甲106、乙22、23、70、第1回審問調書A陳述32頁、第1回審問調書A2証言50頁、第2回審問調書B3証言4、8頁、第2回審問調書B6証言40、42ないし43頁、第2回審問調書B5証言54、59ないし62、64頁、第3回審問調書B2証言23、24、39、47、48頁)

(3) 法人は、同年2月18日、事前の内示や打診を一切行うことなく、B2施設長、B5次長及びB6総務課長の立会いのもと、A2書記長に対し、同年4月1日付けで本件配置転換を実施する旨を伝え、辞令を交付した。

A2書記長が支援員に配置転換されれば、男性支援員は3名をはるかに超えることになり、法人の解釈によっても、本件配置転換は24年確認書第4項の「増員計画」に該当するため、同確認書に基づく事前協議の対象となる人事異動であったが、法人は、そのことを理解しながら、同確認書に反し、組合との間で、あえて事前協議を行わなかった。

A2書記長は、法人から通告された際、腰部椎間板ヘルニアに罹患^りしており、腰に不安があることを伝えたが、それに対しB2施設長らは、これまでそのような報告は受けていないし、まずは勤務してもらいたいと述べた上、健康上の問題があるのであれば診断書を提出するよう求めて、本件配置転換を実施する旨の姿勢を示した。

A2書記長が診断書を提出したら考慮されるのかと確認すると、法人の返答は、まずは診断書を提出してもらって関係医療機関を受診してもらうことも検討し、支援員業務を遂行するに当たり、どのような配慮が必要であるかを検討するというものであった。

それまで、法人は、職員の人事異動について、異動予定の職員に対し事前の説明や内示を行ってから異動するようにしており、本件配置転換のように突然前触れもなく辞令を交付した前例は以下の1例しかなかった(庶務主幹職にあった職員について、15年5月1日付けで同職を廃止しその職を解いた人事は、同職員の帰責事由に基づくものであり、配置転換ではなかった。)

事前の打診や内示がないまま辞令を交付したとして法人が挙げる前例は、A

3組合員の配置転換を除けば、27年2月19日のB8職員及びB7職員の2例だけであるが、B7職員については事前の打診や内示がないまま辞令が交付されたとはいえないものであり、認められるのはB8職員のみである。

(甲3、6、90、95ないし97、99、115、116、乙4、22、82、112、第1回審問調書A2証言40～41頁、第2回審問調書B3証言4、5頁、第3回審問調書B2証言12、29、30頁、審査の全趣旨)

(4) 法人は、28年2月18日付け書面により、組合に対し、①本件救護施設の定員を160名から150名に削減することが理事会で承認されたことに伴い、事務費取扱い上の配置基準で相談員1名及び支援員2名が減員となるが、現状は未だかつてない非常に厳しい状況にあること、②同年4月1日から支援員2名が退職などにより欠員となる予定であったため、かねてより支援員2名の募集活動をしていたところ、上記①のとおり定員減に伴う事務費取扱い上の配置基準における減員が発生することになったが、利用者の処遇上支援員を減員することはできないから、支援員の新規募集を1名に変更し、もう1名は相談員を支援員に配置転換して対応することを通知した。

法人は、上記とは別の同年2月18日付け書面により、組合に対し、同年4月1日から男性支援員1名（B10職員）を採用することを通知したが、これに対し組合から異議を述べることはなかった。

(甲27、28)

(5) 組合は、同年3月9日付け書面により、法人に対し、A2書記長に対する辞令交付の際、同書記長が腰痛の不安を訴えたにもかかわらず、法人に話を聞こうとする態度がなく健康に配慮する姿勢もなかったことや、内示がないまま異動が発表されたA2書記長の配置転換は異例の異動であることなどを主張し、人事権の濫用であるとして抗議するとともに、本件配置転換の撤回を要求した。

(甲29)

(6) 同月16日、A2書記長はC6病院整形外科を受診し、同月22日にC1医師作成の「腰部椎間板ヘルニアにより、腰部に負担がかかる業務は避けることが必要である」旨記載された診断書を受領し、翌23日に法人に提出して、本件配置転換の再考を求め、仮に配置転換を行う場合、業務負担の免除ないし軽減を求めた。

法人は、A2書記長から診断書が提出されたのに対し、前記(3)で述べたような関係医療機関の受診を指示することも、具体的に何らかの業務軽減措置を行うことの返答もしなかった。

(甲9、17、98、乙10)

(7) 組合は、同月23日付け書面により、法人に対し、①定員が160名の場合と150名の場合で、予算にどういった差があるのか、結果的に定員数削減に至った根拠を具体的に示してほしいこと、②定員削減を決定した理事会の議事録を開示してほしいこと、③今後も利用状況は厳しくなることが予想されるが、どう対応していこうと考えているのか具体的に示してほしいこと、④過去3年間の財務3表を開示してほしいことを伝え、同月31日までに文書で回答することを求めた。

(甲32)

(8) 前記(5)の組合からの要求を受けて、法人は、同月23日付け書面により、組合に対し、A2書記長の本件配置転換は、運営状況及び業務上の必要性等を考慮の上、決定権限を有する管理監督者の最終判断に基づき実施していること、異動事由については既に交付している同年2月18日付け書面(前記(4))により確認してほしいことなどを回答した。

(甲31)

(9) 組合は、同年3月25日、本件配置転換は法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、当委員会に本件申立てを行った。

(当委員会に顕著な事実)

(10) 組合は、同月30日付け書面により、法人に対し、前記(8)の内容では組合の同月9日付け書面に対する回答になっていないとして、抗議するとともに、A2書記長への本件配置転換の不当性を主張して、辞令の撤回を要求した。

(甲33)

(11) 組合は、前記(10)の書面とは別の同月30日付け書面により、法人に対し、A2書記長の本件配置転換について団体交渉を開催したいこと、法人の最高責任者である理事長の出席を求めること、開催日は同年4月14日、18日又は20日を候補とすること、開催場所は集会室とすることを申し入れた。

(甲 3 4)

(12) 法人は、前記(7)の組合からの要求書につき、同年3月31日付け書面により、組合に対し、同年4月8日ころに回答する旨通知した。

(甲 3 5)

(13) 同年3月31日、A2書記長から前記(6)の診断書が提出されたことを受けて、B2施設長、B5次長及びB6総務課長は、同書記長を呼び出して打合せを行った。

法人はそれまで、A2書記長に対し、関係医療機関の受診を指示することも、具体的に何らかの業務軽減措置を行うこともしていなかったが、その際、同書記長が宿直勤務に不安を感じる旨訴えたのに対し、現場職員に周知をして配慮をお願いしたい旨考えているので、予定どおり同年4月1日から支援員として勤務してもらう旨伝えた。

(乙 1 0)

(14) 同年3月31日、法人は、「勤務上の配慮に関すること」と題する文書を本件救護施設の1階で勤務する支援員らに対し回覧した。

同文書には、「同氏はこれまでも、『毎週の介護入浴業務』、『日々の通院介助業務』、『各種行事等における会場設営及び準備』、『宿泊温泉レク等の引率業務及び入浴介助業務』等の腰部に負担がかかる業務に従事しておりました」と記載されており、これを読んだ者が、同書記長はこれまで相談員として腰部に負担がかかる業務をこなしていたのであるから、支援員業務をこなせないわけがない旨暗に示唆していると受け止めかねない表現となっていた。

法人には、B2施設長が再度施設長に就任してから、A2書記長と同様に業務軽減措置を執った支援員が数名いたが(B13職員、B14職員、B15職員、B16職員、B17職員)、これらの職員の場合は文書の回覧を行っていなかった。

また、B3前施設長が本件救護施設の施設長を務めていたときは、文書を回覧するのではなく、口頭での協力要請をしていた。

(甲 8 0、第2回審問調書B3証言19頁、第2回審問調書B6証言46頁、第3回審問調書B2証言32、33頁)

(15) 同年4月1日、A2書記長は、支援員として勤務を開始した。

これにより同日時点の支援員の男女構成は、1階は男性のみの9名で、2階及び3階は女性のみの18名となった。

(争いのない事実、乙7)

(16) 同月6日、A2書記長は、札幌地方裁判所に、同書記長を債権者とし、法人を債務者とする、過重負担業務命令禁止の仮処分を申し立てた。

(乙41)

(17) 法人は、同月8日付け書面により、前記(7)の組合要求書につき、組合に対し、①本件救護施設において、143名の利用者数で推移した場合、各種加算が請求できず1千数百万円程度の減収となることが予測されること、また、近年の利用状況は160名の定員を大きく下回る状況にあり、150名定員であっても運営できる体制作りも検討しなければならないため減員を行ったこと、②理事会議事録については開示する必要性がないので開示しないこと、③これまでは受入れを断ってきた人も受け入れ、定員を160名に戻す努力をしていきたいが、仮に運営の厳しさが増すようであれば、職員の定年退職等の自然減や法人間内の人事異動を推進することで対応していきたいこと、④過去3年間の財務3表については開示の必要性がないと考えるが、札幌市のウェブサイトには情報公開されているのでそれを閲覧して確認してほしいことなどを回答した。

しかし、上記ウェブサイトには27年度の財務諸表は掲載されていなかった。

(甲36、審査の全趣旨)

(18) 法人は、前記(17)の書面とは別の同日付け書面により、組合に対し、前記(11)の団体交渉の申入れについて、当委員会の命令は確定していないこと、理事長同席の団体交渉を行う考えはないこと、集会室での団体交渉を行う考えはないことなどを回答した。

(甲37)

(19) 組合は、前記(17)及び(18)の法人の回答につき、同月12日付け書面で、法人に対し、①労働委員会の救済命令書が交付されたとき、使用者は遅滞なく命令を履行しなければならず、再審査申立てを行っても、その効力は停止されるものではないので、命令書に基づき団体交渉を開催してほしいこと、②組合は、組合と法人の課題をより円滑に解決していくために理事長の出席を求めて

いるのであり、ここ数年の労使間の係争状態を見ればより円滑な課題の解決こそが喫緊の課題であることは明らかなのに、本質的な解決を試みようとならない法人の態度には大きな問題があるので、理事長同席のもと団体交渉を開催してほしいこと、③先行不当労働行為事件の命令書にあるとおり、集会室で団体交渉を開催してほしいこと、④定員数の削減等を議題とする同月18日開催の団体交渉は理事長同席のもと集会室で開催するものとして、同月15日までに回答してほしいことなどを求めた。

(甲38)

(20) 同月14日、法人は、「勤務上の配慮と当面の業務負担軽減措置に関すること」と題する文書を本件救護施設の1階で勤務する支援員らに回覧した。

同文書には、前記(14)と同様の記載がなされていたほか、同月8日にA2書記長からさらなる配慮を求められたこと、同書記長は現に腰部疾患の治療を行っておらず治療が必要ない状況であることを確認したが、腰に不安を抱えていることから同年5月の宿直回数を4回から2回に軽減することにしたいので協力を求めることなどが記載されていた。

(甲81)

(21) 法人は、同年4月15日付け書面により、前記(19)の①ないし③の組合要求につき、回答期限に余裕がないので同月22日までの回答猶予を求めるとともに、前記(19)の④で組合から要求された定員数の削減等に係る同月18日の団体交渉の開催場所について、施設長室(10名以内の場合)又は施設事務室(10名超30名以内の場合)を提案するので、同日の始業開始前までにその回答と組合参加予定者の名簿を事前に提出してほしいことなどを通知した。

(甲39)

(22) 組合は、前記(21)の法人の回答を受けて、同月17日付け書面により、法人に対し、①既に結論が出ているのであれば回答猶予の必要はなく、結論ありきの不誠実な回答はしないでほしいこと、②当委員会の命令書に基づき団体交渉を開催してほしいこと、③参加者名簿の事前提出は不可能であること、④法人の主張では防犯上の観点から参加者名簿が必要であるとのことであるが、組合以外の他の団体が施設を利用する場合にも、参加者名簿の提出を求めているのかどうかにつき回答してほしいことなどを通知した。

(甲40)

(23) 法人は、同月22日付けの2通の書面により、前記(22)の組合の回答を受けて、組合に対し、①結論ありきの不誠実な回答は一切していないこと、②命令に不服であるため中労委に再審査の申立てをしており、当委員会の命令を履行する考えはないこと、③団体交渉の参加者名簿については予定者名簿を求めているのであり、提出は不可能ではないこと、④組合以外にも参加者名簿等を作成し入退管理をしている場合もあるが、詳細な運用については、施設運営管理上の観点から回答は差し控えること、⑤団体交渉については、決定権限を有する施設長が対応するので、理事長同席で行う考えはないこと、⑥集会室を開催場所とする団体交渉を行う考えは一切なく、10名以内の場合は施設長室、10名超30名以内の場合は施設事務室で行うことを提案するなど回答した。

(甲41、42)

(24) 組合は、同年5月5日付け書面により、法人に対し、同年3月23日の生活課会議の中で、法人が、就労支援事業の担当はB4生活一課長が兼任し、居宅生活訓練事業の担当はB5次長が兼任するとの説明をしているが、札幌市にはどのように届け出ているのか、また、法人として、上記事業の担当者を専任配置ではなく兼任配置することについて問題はないという認識なのかにつき、同年5月13日までに回答するよう求めた。

(甲43)

(25) 同月19日、法人は、「勤務上の配慮と当面の業務負担軽減措置の継続に関すること」と題する書面を本件救護施設1階で勤務する支援員らに回覧した。

同文書には、前記(20)の文書と同様の記載のほか、「長年に渡り痛みがあった経過を踏まえ、生活支援員から生活相談員に異動（そのような事実はない）になったと訴える一方で、腰部に大きく負担がかかると思われるスポーツレクレーション（野球大会やボウリング大会）には参加していた事実、又、現在痛み止めの処方を受けているとのことではありますが、業務起因性はまったくないものと判断しております。」との記載がなされ、これを読んだ者に、野球大会やボウリング大会に参加できた同書記長が支援員業務をこなせないわけがないとの印象を抱かせかねない表現がされていた。

(甲82)

(26) 法人は、同月 20 日付け書面により、組合に対し、① B 4 生活一課長の配置は、生活一課の責任者としての 1 階担当であり、相談員としての配置（事務費取扱い上の配置基準上の指導員枠を利用した配置）ではないこと、② 26 年 4 月以降の B 5 次長の配置は、居宅生活訓練事業の責任者として配置していることなどを回答した。

(甲 4 4)

(27) 同年 6 月 24 日、法人は、「業務上の配慮と当面の業務負担軽減措置の継続に関すること」と題する文書を本件救護施設の 1 階で勤務する支援員らに回覧したが、同文書にも、前記(14)及び(25)と同様の記載がなされていた。

さらに、同年 7 月 20 日付けの回覧文書では、前記(14)、(20)、(25)の記載に加え、「1 事実関係を明らかにする為に、施設が費用負担する旨の話をし、生活支援員として勤務を開始した現在の MRI 画像データを提出するよう求め、話をした時点では同意したにも関わらず（必要がないとの主張）⇒その画像データの提出も拒む 2 そして、法人の指定する産業医及び整形外科医を受診してほしい旨の話をしても⇒その申し出も拒む その他、腰部に大きく負担がかかると思われるスポーツレクレーション（野球大会やボーリング大会）には参加していた事実、又、現在痛み止めの処方を受けているとのことではありますが、業務起因性は、ないものと判断しております。」と記載し、A 2 書記長の対応に問題があるかのごとき表現をとっていた。

(甲 8 3、8 4)

(28) 同月 21 日、A 2 書記長は、腰痛が悪化したことから C 7 病院を受診し、同病院の C 2 医師から、腰部椎間板ヘルニアで 1 週間の療養が必要であると診断された。

A 2 書記長は、同日、法人に対し、上記診断書を提出し、同月 22 日から同月 25 日にかけて病休を取得した。なお、同月 26 日は、A 2 書記長のシフト上の休日であった。

(争いのない事実、甲 6 6、乙 2 8 の 1 ないし 2)

(29) 同月 26 日、A 2 書記長は、法人に対し、同日付けで、C 2 医師作成の職場復帰が可能である旨記載された診断書を提出し、同月 27 日職場復帰した。

(乙 3 1、乙 3 2)

(30) 同月25日、組合は、法人に対し、同年5月19日付け、同年6月24日付け及び同年7月20日付けの法人回覧文書の内容について抗議するとともに、A2書記長を即刻支援員から相談員へ戻すことを要求した。

(甲85、86)

(31) 同年8月5日、法人は、組合の前記(30)の抗議及び要求に対して、A2書記長の腰痛が事実であったとしても私病であるから相談員に戻すことはできないこと、職場に対し負担軽減への協力を求める以上事実経過を周知する必要がある同書記長の了解を取っているので人格攻撃ではないことを回答した。

(甲87)

(32) 中労委は、同年9月13日、先行不当労働行為事件につき当委員会が認定したのと同じの不当労働行為を認定した上で、命令内容を変更し、下記の命令を発令した。

記

- 「1 法人は、法人施設内の集会室を団体交渉の場所とすることを拒絶して、団体交渉を拒否してはならない。
- 2 謝罪文の掲示
- 3 その余の本件救済申立てを棄却する。
- 4 その余の本件再審査申立てを棄却する。」

(甲90、147)

(33) 同月16日、組合は、法人に対し、今後の団体交渉の開催及びあり方を交渉事項とし、開催場所を集会室とする団体交渉を申し入れた。

(甲91)

(34) 法人は、同月26日付けで、B12支援員の宿直勤務の業務軽減措置について、1階の支援員に文書を回覧した。

その文書には、「御疲れ様です、業務負担措置に関する配慮に関する周知に関して、B4生活一課長を通じて、施設に対し確認を得て実施している事項かと思われませんが、B12生活支援員の勤務の配慮（宿直勤務）をお願いします。尚、このことについては、B12氏より事前に診断書の提出と術後の報告を受け、配慮が必要との共通認識を持っている事項であることを補足します。」などとの記載にとどめられ、A2書記長の宿直勤務の業務軽減措置に

つき回覧した文書と比較すると、余事記載が少なく簡潔にまとめられていた。

(甲148)

(35) 同月30日、法人は、組合に対し、前記(33)の申入れへの回答として、東京地方裁判所に取消訴訟を提起する旨決定していることから中労委命令を履行するつもりはないこと、施設長室若しくは施設事務室又はC3地区センターでの団体交渉を提案することを文書で回答した。

(甲92)

(36) 法人は、同年10月1日、東京地方裁判所に、前記(32)の中労委命令の取消しを求める訴えを提起した。

(甲147)

(37) 同月6日、組合は、法人に対し、取消訴訟の提起が命令の効力に影響を及ぼさないことを指摘し、集会室での団体交渉の開催を申し入れた。

(甲93)

(38) 同月25日、法人は、組合に対し、前記(37)の申入れに対し、中労委命令を履行する考えはないこと、団交への参加人数に応じて施設長室若しくは施設事務室又はC3地区センターでの団体交渉を提案することを文書で回答した。

(甲94)

(39) 同年11月14日、札幌地方裁判所は、前記(16)の仮処分申立てについて、腰部疾患を抱えたA2書記長にとって、本件配置転換により支援員業務に従事することにより腰部に負担のかかる機会が相談員業務のときより増えるとしても、法人が1階の他の支援員らに配慮・協力を求めてもなお腰部に過度の負担がかかって困難であるとまでは認めがたく、同書記長の腰部の疾患を悪化させる差し迫った現実的な危険ないしその恐れがある旨疎明されているとは認めがたいとして、これを却下した。

(乙38)

(40) 同月28日、A2書記長は、前記(39)の却下決定を受け、札幌高等裁判所に、即時抗告の申立てを行った。

(乙59)

(41) 29年1月31日、札幌高等裁判所は、前記(40)の即時抗告の申立てについてこれを棄却した。

(乙 3 9)

(42) 同年 2 月 1 5 日、法人は、A 2 書記長の宿直回数を同年 3 月から通常回数とする旨記載した文書を本件救護施設の 1 階で勤務する支援員らに回覧した。

(乙 7 8)

(43) 同年 2 月 1 5 日、札幌市において、就労支援事業の「専任」に関する規定が改定された。

A 2 書記長が配置転換された 2 8 年 4 月当時、上記事業の実施要綱上、「1 1 専任指導員」として「入所者に対する支援を行うため、施設に専任の指導員 1 名を置く。」とされ、業務仕様上も、「業務内容」の項目で、「2 専任指導員」として、「受託者は、施設への就労支援入所者に対する支援を行うため、施設に専任指導員 1 名を置く。」とされていた。

それに対し、2 9 年 2 月 1 5 日に改定された規定は、「入所者に対する支援を行うため、施設に指導員 1 名を置く。」とされ、「専任」の文字がなくなり、追加で「指導員は、入所者の支援に支障のない限りにおいて、他の職務を兼ねることを妨げない。ただし、保護施設事務費の算定基礎となる職員、その他の職務において専任として配置されている職員と兼ねることは認められないので留意すること。」とされ、また、業務仕様上も、「業務内容」の項目で、「2 指導員」として、「受託者は、施設への就労支援入所者に対する支援を行うため、施設に指導員 1 名を置く。」とされ、専任の文字がなくなった。

(甲 1 3 6 ないし 1 3 9)

(44) 東京地方裁判所は、同年 1 2 月 1 3 日、前記 (36) の取消訴訟につき、法人の請求を棄却する旨の判決を言い渡したが、これに対し、法人は、東京高等裁判所に控訴した。

(争いのない事実、甲 1 4 7)

(45) A 2 書記長は、現在に至るまで概ね月 1 回の割合で通院治療を受けているが、以前よりも腰の痛みや足にしびれが増している。

(甲 1 4 0、第 1 回審問調書 A 陳述 1 4 頁、第 1 回審問調書 A 2 証言 4 5 頁)

6 救護施設の職員配置基準などについて

(1) 生活保護法第 3 9 条第 2 項第 1 号及び「救護施設、厚生施設、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」（以下「救護施設に関する基準」という。）第11条2項により、救護施設における生活指導員（相談員）及び介護職員（支援員）などの職員の総数については、厚生省社会局長作成の「生活保護法による保護施設事務費及び委託事務費の取扱いについて」（昭和63年5月27日社施第85号）の「2 職員の適正配置について」の中で、同別表「保護施設職員職種別配置基準表」に定められている人数が、保護施設事務費単価の積算基礎となる職員数とされ、また、施設入所者の処遇確保の見地からも最低限必要な人数であるとされ、その人数分の保護施設事務費が行政から支給されている。

救護施設の定員が141名ないし150名の場合と151名ないし160名の場合の職員配置基準については、次のとおりとなっている。

(別表抜粋)

職種 取扱 総員	総数	施設 長	事務 員	主任 指導 員	指導 員	介護 職員	看護 師	栄養 士	調理 員等	医師	介助 員
141～ 150	39	1	2	1		25	2	1	5	1	1
151～ 160	42	1	2	1	1	27	2	1	5	1	1

また、上記厚生省社会局長作成の通知により、一定の要件を満たす救護施設には、生活指導員（相談員）数を加算した費用が支給されることとされ、本件救護施設の場合は1名分加算されている。

以上をまとめれば、本件救護施設の場合、定員151名ないし160名のときは主任指導員1名と指導員1名に加え、加算分の指導員1名の計3名が最低限配置すべき生活指導員（相談員）の人数とされ、定員141名ないし150名のときは主任指導員1名と加算分の指導員1名の計2名が最低限配置すべき生活指導員（相談員）の人数とされ、その人数分の保護施設事務費が支給されているが、これは最低限の必要な職員数であり、これより多くても構わない。

また、介護職員（支援員）については、定員151名ないし160名のとき

は27名、定員141名ないし150名のときは25名が最低限配置すべき人数とされ、その人数分の保護施設事務費が支給されている。

(甲10、22)

(2) 前記(1)のとおり、定員151名ないし160名の場合の事務費取扱い上の配置基準上の職員定数は42名のところ、本件救護施設では最低基準にプラスした人員を従来から配置しており、中労委への再審査申立て時点(27年7月27日)で53名の職員を配置していた。

(甲7、8)

(3) 本件救護施設の定員は27年度末まで160名であったが、28年4月1日から150名に減員された。

(争いのない事実)

7 本件救護施設における従前の相談員の配置体制

(1) 本件救護施設では、12年から、相談員5名体制が基本的な枠組みとなっていた。

16年3月4日当時の施設長であったB3前施設長は、組合に対し、同日付け書面により、「これを基本配置として位置付け、今後ともこの配置内容を確保し続けなければなりません。」として、かかる職員配置体制を努力しながら維持していく方針を説明していた。

(甲25、99、第2回審問調書B3証言2ないし4、9頁)

(2) 25年度及び26年度の相談員の配置体制

25年度は5名、26年度は6名であった。

(審査の全趣旨)

(3) 27年度の相談員の配置体制

27年度の相談員の総数は6名であり、配置状況は以下のとおりであったが、B7職員については相談員としての就労実態はなかったので、現場職員の感覚としては5名体制であった。

No.	職責	相談員名	氏名	職員配置枠
1	次長	居宅訓練専任相談員	B 5	居宅訓練枠
2	生活一課長	就労支援専任相談員	B 4	就労支援枠
3	生活一課 主任	一階担当生活相談員	A	指導員枠
4	生活二課 課員	二階担当生活相談員	A 2	加算指導員枠
5	生活二課長	三階担当生活相談員	B 11	主任指導員枠
6	総務課員	事務員兼生活相談員	B 7	介助員枠

(甲 1 1 0、1 1 5、1 1 6、乙 2 1、第 1 回審問調書
A 2 証言 4 2 頁、審査の全趣旨)

(4) 2 8 年度の相談員の配置体制

ア 本件配置転換及び B 7 職員の異動により、2 8 年度の相談員の総数は 4 名となり、配置状況は以下のとおりとなった。

同年度から定員が 1 5 0 名に減員され、主任指導員 1 名と加算分の指導員 1 名の計 2 名が事務費取扱い上の配置基準による最低限配置すべき生活指導員（相談員）の人数となっている。

No.	職責	相談員名	氏名	職員配置枠
1	次長	居宅訓練専任相談員	B 5	居宅訓練枠
2	生活一課長	就労支援専任相談員	B 4	就労支援枠
3	生活二課 主任	二階担当生活相談員	A	加算指導員枠
4	生活二課長	三階担当生活相談員	B 11	主任指導員枠

(甲 2 2、審査の全趣旨)

イ A 2 書記長に代わり、管理職と就労支援事業（定員 8 名）専任指導員を兼任していた B 4 生活一課長が、さらにフロア担当相談員も兼務するようにな

り、約30名の1階利用者を担当するようになった。

4名の相談員のうちB4生活一課長は社会福祉士の資格を有しているが、他の3名は社会福祉士、精神保健福祉士の資格とも有していない。

(甲136、第1回審問調書A2証言43、52頁、審査の全趣旨)

8 相談員と支援員の勤務内容など

(1) 本件救護施設において、相談員と支援員の業務に関する勤務時間、休日、手当及び業務の内容などにつき、概ね下記のとおり定められている。

記

	相談員	支援員
法律上の名称	「生活指導員」 (救護施設に関する基準第11条第3号)	「介護職員」 (救護施設に関する基準第11条第4号)
勤務時間	日勤 8時45分～17時10分 半日 8時45分～12時35分 (2か月に1回程度)	日勤 8時45分～17時10分 (月に10日前後) 半日 8時45分～12時35分 (月に1～2回) 遅番 11時5分～19時30分 (月に3～5回程度) 宿直 13時30分～翌9時30分 (月に3～5回程度)
休日	土日祝日 (月に1～2回程度、土日祝日の勤務あり)	シフトにて調整

手 当	業務手当月 1 万 3, 0 0 0 円	業務手当月 1 万 8, 0 0 0 円
業 務 内 容	<p>①利用者の苦情・要望・悩み・対人トラブルに関する苦情及び解決</p> <p>②家族・病院・生活保護実施機関・他施設・各種障がい支援機関と相談や連絡調整</p> <p>③福祉制度・年金制度等、利用手続き支援及び代行</p> <p>④各フロアで支援員と利用者の生活支援内容の検討、実施、計画策定</p> <p>⑤施設内行事の企画・運営</p> <p>⑥通院業務（付き添い、D r からの病状説明、通院、入退院送迎など）</p> <p>⑦各種施設内活動支援（裁縫クラブ、カラオケ会、音楽療法補助、施設内レクリエーション）</p> <p>⑧実習担当（学生の受入れ、指導担当）</p> <p>⑨フロア内会議の開催・意見集約</p> <p>⑩夜間・休日待機当番（勤務外の緊急応援呼出し対応）</p> <p>⑪入所検討会への参加</p> <p>⑫各種障がい手帳に関する諸手続支援・代行</p> <p>⑬事業概要作成（年 1 回）</p>	<p>① 食事介助（配膳・食事介助）</p> <p>②排泄介助（オムツ介助、トイレ誘導・声掛け、清拭）</p> <p>③入浴介助（着替え・浴室内洗髪・洗体等介助）</p> <p>④洗濯介助（洗濯物の回収、洗濯機乾燥機使用、衣類収納）</p> <p>⑤着替え介助（起床・就寝時、失禁時等）</p> <p>⑥夜間巡回、ナースコール対応、褥瘡予防の体位交換等</p> <p>⑦清潔保持介助（清拭・洗面・髭剃り、歯磨き等介助）</p> <p>⑧金銭管理代行（小遣いの出納管理）</p> <p>⑨買い物代行（日用品や嗜好品、衣服の購入等）</p> <p>⑩個人記録記入、作成</p> <p>⑪服薬確認</p>

（甲 2、1 0、審査の全趣旨）

(2) 本件救護施設における相談員と支援員の勤務時間や休日など労働条件を比較してみた場合、前記(1)のとおり、支援員には相談員にはない宿直勤務が定められ、休日も、相談員が土日祝日であるのに対し支援員はシフトによる休日とされており、どちらの職種に就くかにより、労働条件に差異がある。

(第1回審問調書A陳述31頁)

(3) 相談員と支援員の業務内容や範囲を比べてみると、相談員業務は、身体上又は精神上著しい障がいがあるために日常生活を営むことが困難な利用者の個別の相談援助及び生活のための企画立案を中心に、利用者の施設内での生活や社会復帰に向けての事柄を幅広く担っている。それに対し、支援員業務は介護や直接的な生活支援が中心となっている。

おおまかではあるが、本件救護施設では、相談員業務は、7、8割が相談援助・企画立案業務、2、3割が直接的な介護や生活支援業務である。それに対し、支援員業務は、8、9割が直接的な介護や生活支援業務、1、2割がそれ以外の業務であるから、腰部にかかる負担は支援員のほうが大きい。

この点、組合が28年6月16日から同月20日までの間、本件救護施設の支援員27名を対象に行ったアンケート調査によれば、支援員業務に腰部負担があると感じている支援員は27名中25名に及び、腰部負担の程度として、相談員よりも支援員の方が重いと感じている者は27名中22名に及んでいる。

そして、X2が同年8月14日から同月31日にかけて行った全国182の救護施設へのアンケート調査では98の回答があり、相談員業務の腰部の負担については、「全くない」が21、「たまにある」が54、「よくある」が1、「常にある」が0、「不明」が4であったのに対し、支援員業務の腰部負担は「全くない」が0、「たまにある」が31、「よくある」が32、「常にある」が12、「不明」が5の回答であったが、そのことは、回答を寄せた救護施設と本件救護施設とでは業務内容が全く同一ではないことや本件救護施設の1階利用者が他の階と比べると身体的介助を必要とする利用者が少ないことを考慮しても、支援員業務のほうが相談員業務より腰部に負担がかかる傾向があることを示している。

また、社会福祉士や精神保健福祉士の資格は、身体上又は精神上著しい障がいがあるために日常生活を営むことが困難な利用者に対する個別の相談への対

応や、これを受けて総合的包括的にサービスを提供すること及びその在り方などに関する専門的知識が必要であることを考えれば、相談員業務において有用であるということができる。

(甲22、60、68、69、第1回審問調書A2証言45、57、58、62頁、第2回審問調書B3証言22、23頁)

(4) 本件救護施設において、相談員と支援員とでどちらが職制として上という直接的な定めはないが、現場で各フロアの支援員の取りまとめをしているのは相談員であり、相談員には各フロアのリーダー的ないし管理者的な側面があった。

法人作成の本件救護施設の組織機構図を見ても、相談員については各階の先頭に氏名の記載がなされているのに対し、支援員については「支援員＝男性支援員○名、女性支援員○名」と記載されるのみで、氏名は省略されている。

支援員の休暇申請届、生活支援日誌及び生活支援経過記録には、施設長、次長及び課長の押印欄に加え、相談員の押印欄が設けられているのに対し、支援員の押印欄は設けられていない。

利用者の預り金の払出しは、本来は金銭管理代行（小遣いの出納管理）として支援員の業務に該当するところ（前記(1)）、法人が札幌市に提出する「社会福祉施設概況報告書」によれば、利用者の預り金の払出しについては「相談員、課長、次長、施設長決済^{マフ}後に、火曜日銀行請求」と記載され、相談員も決裁員であるとされている。

また、役職者への昇進についても、相談員から課長に昇進した職員はいたが、支援員から課長に昇進した職員は1人もいなかった。

(甲68、70ないし72、99、141、第1回審問調書A2証言46ないし47頁、第2回審問調書B3証言7、14ないし15頁、審査の全趣旨)

9 法人の財政状況

26年度の法人の事業活動全体の経常利益（経常増減額）は2,522万7,934円であり、また、本件救護施設単体の経常利益は1,085万2,152円である。

また、27年度の法人の事業活動全体の資金収支計算書では、当期資金収支差額合計でマイナス127万7,603円となっているが、臨時で2億979万7,

814円の固定資産取得支出を計上したため赤字になったものである。法人は、ナースコール設備の更新や札幌市からの土地購入のため、上記固定資産取得支出を計上したが、積立預金1億3,000万円を取り崩し、さらに金融機関から6,000万円の借入れをしてこれに対応した。

法人の事業活動全体の収支を示す事業活動資金収支差額は、26年度で4,569万1,100円の黒字、27年度では6,387万851円の黒字、28年度では7,674万2,619円の黒字となっている。

(甲26、75、76、150、審査の全趣旨)

第4 当委員会の判断

1 本件配置転換は、A2書記長が組合員たることを理由とする「不利益な取扱い」として、法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。(争点1)

(1) 法第7条第1号は、組合所属又は組合活動を理由とする解雇等の「不利益な取扱い」を不当労働行為として禁止している。

(2) 法第7条第1号の「不利益な取扱い」とは、不当労働行為に関する法制度の目的に照らして、労働者の団結権及び団体行動権を侵害する性質の行為、換言すれば、労働者らの組合活動意思を萎縮させ組合活動一般を抑圧ないし制約する効果を持つと認められる取扱いを指すものと解するのが相当である。

したがって、「不利益性」の判断は、賃金の減少等の経済的不利益や職場制度の建前の上での不利益性の有無に限らず、当該職場における従業員の一般的認識に照らしてそれが通常不利益なものと受け止められ、それによって当該職場における組合員らの組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶようなものであるか否かという観点からなされるべきである。

(3) 本件配置転換の不利益性について、組合が、A2書記長の身体健康への重大な不利益及びキャリア上の不利益が発生すると主張するのに対し、法人は、いずれの不利益も発生しないとして、これを否定する。

本件救護施設では、支援員業務のほうが相談員業務より腰部にかかる負担が大きいこと(前記第3の8(3))、相談員と支援員とでどちらが職制として上という直接的な定めはないものの、実際には相談員が支援員の決裁員となるなど、相談員にはフロアのリーダー的ないし管理者的な側面があり、相談員から役職へ昇格した人事はあるのに対し支援員から役職へ昇格した人事はないのが

従前の人事の実績であること（前記第3の8(4)）を考え併せると、当該職場における職員の一般的認識として、本件配置転換が不利益なものであると受け止められ、それによって組合員らの組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶことを否定することはできない。

よって、本件配置転換は不利益性を有する。

(4) 次に、本件配置転換が「故をもって」行われたか否かについて検討する。

本件配置転換は支援員の欠員補充としてなされている（前記第3の5(2)）ところ、欠員補充を新規採用で行うか内部の配置転換で行うかは経営に関する事項であり、一般的には法人に選択権があるといえる。しかし、憲法28条に定める団結権等の保障を実効的にするために法により創設された不当労働行為救済制度の趣旨に照らすと、法人の主張する本件配置転換の正当化理由も成り立ち得るが、他方で法人に不当労働行為の意思の存在が認められる場合には、正当化理由と組合所属のいずれが不利益取扱いの決定的動機であったかにより、「故をもって」行われたか否かを決するのが相当である。

以下、まず本件配置転換の業務上の必要性及び個別的人選の相当性の観点から配置転換の正当化理由について判断し、続いて法人の不当労働行為の意思の有無を判断し、それが認められるときには、正当化理由と組合所属のいずれが本件配置転換の決定的動機であったかにつき判断する。

(5) 本件配置転換の業務上の必要性

ア 定員削減の必要

(ア) 定員削減したことに伴って法人が本件配置転換を実施したことにつき、組合は、そもそも定員削減の必要性がなかった旨主張するのに対し、法人は、利用者が定員の9割を下回ると各種加算が打ち切られ、施設運営が立ち行かなくなるところ、利用者が定員の9割以上に回復する具体的目途が立たなかったことから、定員削減を決定したと反論する。

(イ) 利用者数が28年1月23日時点で142名、同月末近くで141名となっていたこと、同年4月1日時点で定員の9割（144名）を下回ると各種加算が打ち切られること、各種加算が打ち切られれば法人試算で1千数百万円余の減収になるため、急きょ定員の減員を検討し、同年2月1日の理事会において150名に減らす旨を決定したこと、利用者数は同日時

点で141名、同年3月1日時点で144名、同年4月1日時点で147名と若干増加したものの、同年2月1日の時点で、各種加算の基準日である同年4月1日までに144名以上に回復する具体的目途までは立っていたとは認められないことからすると（前記第3の5(1)）、法人が定員を削減したことにつき、必要性がなかったということとはできない。

イ 相談員を減らすことの業務上の必要性

(ア) 同年2月1日に定員削減の決定をした法人は、かねてから募集活動をしていた同年4月1日から欠員見込みの支援員2名につき、同月9日に欠員となることが確定したことから、同月12日、その補充のための新規採用を1名にして、もう1名はA2書記長を相談員から支援員に配置転換することを決め、同書記長の代わりにフロア担当相談員として、B4生活一課長を28年度から配置することにした。B4生活一課長は管理職であり、就労支援事業業務の専任指導員でもあったが、そのような立場の同課長がさらにフロア担当相談員を兼任することになっても、違法でも契約違反でもなく、特段問題ないというのが法人の認識であった（前記第3の5(2)）。

(イ) これに対し、組合は、29年2月15日に改定された就労支援事業の実施要綱や業務仕様において「専任」の文字がなくなり、さらに実施要綱には追加で「指導員は、入所者の支援に支障がない限りにおいて、他の職務を兼ねることは妨げない。ただし、保護施設事務費の算定基礎となる職員、その他の職務において専任として配置されている職員と兼ねることは認められないので留意すること。」と定められた（前記第3の5(43)）ことの裏を返せば、28年4月当時は、同事業の専任指導員であったB4生活一課長が、他の職務と兼任することは許されなかったと主張するが、かかる組合の主張を認定できる的確な証拠は存しない。

また、組合は、28年4月以降は、B4生活一課長が担当している就労支援事業の業務の一部を支援員が行うようになり、「専任」とはいえない状況となって、業務上の支障が生じていると主張するが、かかる主張を認定できる的確な証拠も存しない。

(ウ) 以上からすると、相談員を減員したことによって、違法ないし契約違反

の状態が生じたことも、また、業務上の支障が生じたことも認めることはできないから、法人において相談員を減員する業務上の必要性がなく、減員できる状況になかったということはない。

(6) 個別的人選の相当性について

ア 組合は、A 2 書記長は腰部疾患を有していて、周囲の配慮や協力がなければ支援員業務に従事することが困難になる可能性があるし、社会福祉士及び精神保健福祉士の資格を保持して、相談員業務について極めて高い専門性を有しているから、あえて支援員に配置する相当性がない旨主張する。これに対し、法人は、A 2 書記長は介護福祉士の資格を有し、長年支援員として勤務した実績と経験及び適性があるから、人選の相当性がある旨反論する。

イ 法人は、B 2 施設長、B 5 次長及びB 6 総務課長の 3 名のみの協議により、相談員 5 名（A 2 書記長、A 委員長、B 5 次長、B 4 生活一課長及びB 11 生活二課長）の中から同書記長と同委員長の 2 名を候補に挙げ、支援員としての経験があるとの理由で同書記長を人選した（前記第 3 の 5 (2)、第 3 の 7 (4)）。

法人の主張によれば、本件救護施設では相談員と支援員の業務が相当部分重なっていて共通性を有するし、また、相談員と支援員とでは職制上上下下関係がないというのであるから、A 2 書記長とA 委員長だけではなく、B 5 次長、B 4 生活一課長及びB 11 生活二課長も一応候補になりうるのではないかと考えられるが、この 3 名は全く人選の対象となっていない。

また、A 2 書記長に腰痛があることは現場の相談員及び支援員の共通認識であったところ、人選に加わっていた 3 名のうちB 2 施設長は、同書記長がかつて腰を痛め腰部にコルセットを装着していたのを認識していたし、B 5 次長も、同書記長が腰痛を抱え、相談員に配置転換される前に椎間板ヘルニアで入院したことがあり、相談員に配置転換されてからも腰痛を訴えて機械浴の免除を受けたことがあることを認識していたが、それにもかかわらず、同書記長が支援員業務に支障なく従事できるかどうかにつき事情聴取するなどの調査を一切行わず、3 名による 1 日のみの検討で、同書記長を人選している（前記第 3 の 5 (2)）。

人選の経緯にかかる疑問が残るが、A 2 書記長が介護福祉士の資格を有し、

本件救護施設において7年余り支援員として勤務した経験があることからすると（前記第3の1(4)）、法人の人選に相当性がないとまで断定することはできない。

(7) 法人の不当労働行為の意思の有無及び決定的動機について

前記(5)及び(6)からすると、法人の主張する本件配置転換の正当化理由を完全に否定することはできないので、続いて法人の不当労働行為意思の有無及び決定的動機について判断する。

この点、①本件配置転換前に事前説明や内示を行うことなく配置転換を実施したのは1例しか認められないこと（前記第3の5(3)）、②A2書記長に対する業務負担軽減の周知方法及び回覧文書の内容のいずれも、従前の方法あるいは他の支援員と異なる取扱いをしていること（第3の5(14)、(20)、(25)、(27)及び(34)）、③26年10月及び27年4月の男性支援員を採用した際には、24年確認書に基づく事前協議の申入れをしているのに（前記第3の3(10)及び(25)）、今回はあえて申入れをしていないこと（前記第3の5(3)）、④先行不当労働行為事件をきっかけに労使紛争が発生し、悪化の一途をたどっていたこと（前記第3の2、第3の3(1)及び第3の4）、⑤B2施設長がA委員長に発言した26年5月8日及び同年10月28日の内容から、法人の組合及び同書記長に対する敵対的意思をうかがうことができること（前記第3の3(2)及び(19)）、⑥法人は、26年2月にも、同書記長に対し、Y3課長への昇進人事を突然消滅させるという不利益な人事を行っていること（前記第3の2(5)）を考え併せると、法人の不当労働行為の意思の存在を認めることができる。

そして、本件で、法人は、激しく対立していた組合の中心的人物であるA2書記長（前記第3の1(4)）に対し、前記①及び②で述べたとおり、事前説明や内示を一切行わず本件配置転換を実施するという異例の取扱いを行い、業務負担軽減の周知方法についても従前取っていた口頭方式ではなく初めて回覧文書方式を採用した上、その文書には同時期の他の支援員に関する文書の内容と比較すると不必要でありふさわしくもない多くの余事記載をして、読む者をして同書記長が支援員業務をこなせないわけがない、あるいは同書記長の対応に非があるとの印象を抱きかねない表現をとるなどの異例の取扱いを行い、さら

に前記③で述べたとおり、26年10月及び27年4月の男性支援員の導入のときとは異なり、組合に対し24年確認書に基づく事前協議の申入れをあえて行わないという取扱いを行い、同書記長について差別的取扱いをしていることが認められるから、本件配置転換は同書記長の組合所属を決定的動機として実施されたものと解するのが相当である。

(8) 26年5月8日及び同年10月28日のB2施設長の発言について

ア 法人は、B2施設長の発言について、組合が証拠提出したCD-Rも反訳書も組合にとって不都合な部分を削除し改ざんしたものであるから、証拠としての適格性・信用性が完全に欠けていると主張する。

相手方の同意なくして録音されたCD-Rや反訳書の証拠能力の適否については、その録音の手段方法が著しく反社会的と認められるか否かを基準として判断するのが相当であるところ、本件では、B2施設長の知らぬ間に録音されたにとどまり、同施設長の人格権を著しく反社会的な手段方法で侵害したものであるということはできないし、組合が不都合な部分を削除し改ざんしたことについても認めることはできない。

よって、上記証拠は証拠能力を有する。

イ また、法人は、上記会話の各時期は、表面的には先行不当労働行為事件の救済申立てがなされていたが、B2施設長とA委員長の関係は対立的ではなく、同施設長は同委員長に心を許し、組合と法人の関係整備や上記事件の解決に向けて率直な意見交換をしたものであり、話し合いはいずれも円満であったと主張する。

同年5月8日の会話でB2施設長は、話し合いをしても法人は譲歩しないし強硬派の組合も譲歩しないから、折り合いが付かないまま労使関係が悪化するし、今度法人から組合員に対しこんな組合だと話すが、そうなれば組合を脱退する組合員が何人か出てくると発言して（前記第3の3(2)）、反組合的意思を示し、同年10月28日の会話では、A2書記長との関係はもう無理だから同書記長を徹底的にやると発言して（前記第3の3(19)）、同書記長に対する強い敵意をむき出しにしている。

以上のとおり、B2施設長の発言は、組合と法人の関係整備や先行不当労働行為事件の解決に向けて率直な意見交換をしたものとする法人の主張とは

相反する内容となっているから、かかる法人の主張を認めることはできない。
ウ さらに、法人は、前記アの会話の時期から2年近くもたって本件配置転換が必要になることにつき、法人にもB2施設長にも全く予見可能性がなかったから、同施設長のA委員長に対する発言と本件配置転換の間には因果関係がないと主張する。

B2施設長の発言がなされてから本件配置転換が行われるまでの間、労使関係は改善されるどころか、悪化の一途をたどっている（前記(7)の⑤）ことからすると、法人の組合及びA2書記長に対する強い敵意が喪失ないし減殺されたとすることはできないから、かかる法人の主張を認めることはできない。

(9) 以上のとおり、本件配置転換は、組合の中心的立場にあるA2書記長に対し、組合の組合員であることを決定的動機としてなされた不利益な取扱いであるから、法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

2 本件配置転換は、法第7条第3号の支配介入に該当するか（争点2）

(1) 組合書記長に対する本件配置転換の支配介入の成否

前記1で判断したとおり、本件配置転換は、組合の中心的立場にあるA2書記長に対し、組合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であり、かかる不利益取扱いは、組合を弱体化し、組合員の組合活動に萎縮的效果をもたらすものであるから、法第7条第3号の支配介入に該当する。

(2) 24年確認書を見捨てた本件配置転換の支配介入の成否

法人は、組合に対し、本件配置転換につき、24年確認書に基づく事前協議を行っていないが（前記第3の5(3)）、使用者による労働協約違反は当然に法第7条第3号の支配介入に該当するものではなく、その違反が、当該協約に結実した労使間の交渉を軽視し、組合の立場を著しく不安定にすることによって弱体化する行為と認められるか否かという観点から検討する必要がある。

先行不当労働行為事件において、法人は、24年確認書第4項の「増員計画」の意味につき、同確認書作成時点の男性支援員が3名であることから、3名以内の増減であれば「増員計画」に当たらないと主張していたところ（前記第3の4(1)）、本件配置転換により男性支援員は3名をはるかに超えることになっ

たので（前記第3の5(3)及び(15)）、法人の主張によっても、A2書記長の本件配置転換は「増員計画」に該当し、同確認書に基づく事前協議が必要であることにつき法人は十分理解していたものである。

それにもかかわらず、法人は、あえて組合との事前協議を行うことなく、本件配置転換を実施しているのであって、かかる行為は24年確認書に結実した労使間の交渉を軽視し、組合を弱体化させるものであるから、法第7条第3号に定める支配介入に該当する。

なお、法人は、25年8月以降の男性支援員の個別的新規採用につき、組合は異議を述べることなく増員に協力してきており、本件配置転換と同時期に新規採用されたB10職員についても組合は異議を出していないから、法人が事前協議を行わなかったとしても、法第7条第3号に定める支配介入に該当しないと主張する。

組合は、25年8月1日に採用された男性支援員の採用につき24年確認書に基づく協議を行わず異議も出さなかったし（前記第3の2(3)）、B10職員の採用のときも異議を出していないが（前記第3の5(4)）、26年10月及び27年4月に法人が男性支援員を採用しようとしたときには、法人から組合に対し事前協議の申入れがなされており（前記1(7)の③）、これに対し、組合が団体交渉による協議を求めたところ、法人は集会室を開催場所とすることに難色を示すなどして団体交渉を拒否したことから協議できないまま推移し、結局、法人は、組合に対し、男性支援員を採用する旨を一方向的に通告している（第3の3(10)ないし(18)、(20)及び(25)ないし(27)）。

かかる経緯からすると、26年10月以降の男性支援員の採用については、組合が法人に対し協議の場を設けて意見を述べようとしてもできないまま推移してきた実情にあるのであって、組合が何ら異議を述べることなく協力してきたということはできないから、かかる法人の主張をもって支配介入性を否定することはできない。

3 結論

以上のとおりであるから、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条の規定により、主文のとおり

命令する。

平成30年9月28日

北海道労働委員会

会 長 浅 水 正 ⑩