

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 委員長 A 1

被申立人 Y 1 法 人
 理事長 B 1

上記当事者間の都労委平成29年不第30号事件の一部について、当委員会は、令和3年2月16日第1766回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同水町勇一郎、同稲葉康生、同巻淵眞理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同田村達久、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成22年4月1日、A2（以下「A2」という。）は、被申立人Y1（以下「Y1」という。）に採用され、生活相談員として法人の運営する養護老人ホームであるB2施設で勤務していた。23年8月25日、A2は、法人から退職を勧奨されたが、同人はこれを拒否した。法人は、9月21日にA2をけん責処分とし、10月1日付けで支援員に配置転換（以下「配転」という。）した。

10月24日、A2は、申立人X1（以下「組合」という。）に加入し、組合と

法人とはA 2のけん責処分等について団体交渉を重ねたが、施設長の出席をめぐりこう着状態となり、法人は、24年4月16日、これを打開するためとして、A 2のけん責処分を撤回して、その後の団体交渉の開催は不要である旨回答した。

5月8日、組合はA 2の配転等について団体交渉を申し入れたが、法人は、配転は懲戒処分との関連を有していないとして応じなかった。

6月1日、法人は、A 2を即日解雇した。

9月4日、A 2は、23年10月1日付けの配転及び24年6月1日付けの解雇が無効であると主張して、A 2の生活相談員としての地位確認等を求めて東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に提訴した。26年2月12日、東京地裁は、解雇は無効であるが配転は有効であるとの判決を下し、A 2及び法人はこの判決を不服として控訴したが、10月14日、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）は、これらを棄却した。

12月1日、A 2は支援員として職場に復帰し、組合は、A 2の生活相談員への異動を求めて団体交渉を申し入れた。組合と法人とは、団体交渉を重ねたが、29年4月4日、法人は、議論が尽くされたとして団体交渉を打ち切った。

3月1日、法人は、B 2施設の生活相談員をしていたC 1（以下「C 1」という。）の退職に伴い、後任として、B 2施設で支援員として勤務していたC 2（以下「C 2」という。）を配転した。

7月1日、法人は、B 2施設の生活相談員をしていたC 3（以下「C 3」という。）の退職に伴い、後任として、法人が運営する特別養護老人ホームであるB 3施設で生活相談員として勤務していたC 4（以下「C 4」という。）を配転した。

4月18日、組合は、A 2を生活相談員に戻すことなど3点を求めて本件不当労働行為救済申立てを行った。その後、追加申立てなどがなされ、30年7月26日、第9回調査期日において、本件のうちA 2の配転に係る申立てについてのみ分離し先行して審査することとした。

本件（分離事件）は、法人が、29年3月1日に非組合員であるC 2を生活相談員に配転してA 2を配転しなかったこと、また、同年7月1日に非組合

員であるC4を生活相談員に配転してA2を配転しなかったことが、A2が組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨（分離した事項）

A2を生活相談員に戻すこと。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人組合は、平成13年に結成されたいわゆる合同労組であり、令和2年10月1日現在における組合員数は約300名である。法人の従業員で組合に加入しているのはA2のみである。

(2) 被申立人法人は、児童福祉、高齢者福祉、障害者福祉、病院事業等を行う社会福祉法人であり、肩書地に本部を置き、東京都中野区、清瀬市及び栃木県那須郡において養護老人ホームなどの施設を運営している。2年10月1日現在の常勤専従職員は約450名、非常勤・その他の職員数は約240名である。

2 A2の採用

平成22年4月1日、A2は、法人に採用され、法人が東京都清瀬市で運営する養護老人ホームであるB2施設において、2か月間、支援員（後記3(3)）として業務に従事した後、生活相談員（後記3(2)ア）として勤務していた。

A2が応募した法人の求人票には、職種について、「養護老人ホームの生活相談員（要資格）実習型併用求人」と記載され、必要な経験等には「不問（生活相談員経験あれば尚可）」、必要な免許資格は、「社会福祉士」と記載されていた。

A2は、4年に大学を卒業して建設会社に勤務し、18年に退職して福祉系の専門職大学院に1年間通い、社会福祉士の資格を取得した。その後は家族の介護と短時間の就労、就職活動などをしており、法人に採用されるまで福祉関係の業務経験はなかった。

3 法人における職種等

(1) B2施設における構成

B2施設は、昭和34年に設立され、東京都清瀬市に所在する入所定員80

名の養護老人ホームである。B 2 施設には、生活相談員、支援員のほかに、看護師、事務員、栄養士、調理員などの職種がある。

生活相談員の人数については、厚生労働省の定める「養護老人ホームの設備及び運営に関する基準」(昭和41年7月1日厚生省令第19号)に基づき、B 2 施設運営規程において3名と定めていた。

B 2 施設の利用者のうち6割は女性である。

平成28年当時、支援員9名、看護師4名の女性職員がいるものの、29年7月にC 4を配転する(後記14(5))以前は、生活相談員に女性職員はいなかった。

(2) 生活相談員

ア 職務内容及び資格

B 2 施設における生活相談員の職務内容は、(ア)入所者の支援計画の作成、(イ)入所者又はその家族に対する相談、助言、(ウ)入所者の自立のための指導及び援助、(エ)退所後の支援、社会生活上の援助の提供、(オ)入所者の介護保険サービスの利用への援助、(カ)実習生・ボランティアの受入れ、(キ)調査・統計事務などである。具体的には、入所者の生活環境を保持し、入所者とその家族の生活相談に応じるとともに、入所者の行政機関その他関連機関との連絡調整サポートなども行っている。

法令(社会福祉法)等において、生活相談員になるための資格として、社会福祉主事任用資格、都道府県知事の指定する養成機関又は講習会の課程を修了した者、社会福祉士、精神保健福祉士、介護支援専門員、1年以上の実務経験のある介護福祉士などと定められている。

法人においても、生活相談員には、社会福祉士、精神保健福祉士、臨床心理士、主任介護支援専門員、社会福祉主事任用資格、介護支援専門員等のいずれかの資格が必要とされており、主任生活相談員になるためには、社会福祉士、精神保健福祉士、臨床心理士、主任介護支援専門員等の資格が必要とされている。

イ 有資格者の人数等

法人において生活相談員たり得る資格を保持している職員は、27年4月及び29年10月時点において、それぞれ少なくとも80名を超えていた。

そのうち、同時点において、社会福祉士の資格を有していた者は6名、社会福祉士の資格を取得していながら、生活相談員ではなく支援員等の直接入所者の生活援助に携わる業務に就いていたのは、A2のみであった。

14年4月から29年にかけて、B2施設における生活相談員を歴任した14名のうち、社会福祉士の資格を持っていたのは6名であり、残りの8名は、同資格を所持していなかった。

ウ 配置基準等

法人には職員の評価システムはなく、人事考課も行われておらず、異動に当たっての明確に統一された基準はない。

法人は、団体交渉において、組合から説明を求められた際、生活相談員に求められる素養及び技能として、(ア)利用者の立場になり、親身になって考えることができること、(イ)利用者や家族に信頼される職員であること、(ウ)施設内外の連絡調整ができること、(エ)施設の窓口としての自覚が持てること、(オ)報告・連絡・相談を適切に行えることの5点を挙げていた。

(3) 支援員

支援員の業務は、入所者の日常生活の援助等であり、具体的には、入所者の食事、入浴や排せつ等の介助、行事やクラブ活動の実施、居室の清掃、洗濯及び夜間のおむつ交換などである。

法人では、支援員になるために資格は必要としていない。

(4) 生活相談員と支援員の給料

法人の基本給は、職種ではなく、職歴と役職により等級が分かれている。生活相談員の場合と支援員の場合とでは、基本給は変わらないが、職務手当が異なる。

A2は、支援員として復帰した24年12月時点で法人の給料表でいうところの2等級の職員であり、職務手当の額は13,000円であるが、社会福祉士の資格を持つ2等級の生活相談員の職務手当の額は17,000円である。

また、支援員の1回当たりの夜勤手当の額は5,000円であるが、生活相談員の1回当たりの宿直手当の額は5,700円である。さらに、時間外労働手当

の計算に当たっての単価にも影響が出るが、一方で賞与への影響はない。

4 法人における人事異動

法人の就業規則第9条には、「法人は、業務上必要な場合は就業場所または業務内容の変更を命じることがある。2 職員は、正当な理由がないかぎり前項の命令を拒むことができない。」と記載されている。

法人では、定期的な人事異動は行われておらず、毎年行われる施設長との面談において職員から施設長に対し異動希望があった場合や施設長が必要があると考えた場合に、要望が本部に伝えられ、本部が異動をすべきと判断した場合には、施設の施設長と相談の上、職員を異動させている。

5 A2の解雇に至る経緯

(1) A2の配転

23年8月25日、A2は、法人のB4 総務課長（当時。後の事務長。以下「B4事務長」という。）から、勤務状況に問題があることを理由に退職勧奨を受けたが、これを拒否した。

9月21日、法人は、A2を、職場内での上司、先輩職員等への言動、態度に協調性を欠き、職場のチームワークに支障が出ていることを理由として、けん責処分とした。法人は、具体的な処分理由として、上席の職員から、A2とは一緒に仕事ができないとの理由で配転の要望が出たこと、同じ理由で退職者が出ていること、意見の違う主任に対して乱暴に「表に出る。」とけんか口調で発言したことなどを挙げていた。

10月1日、法人は、A2を生活相談員から支援員へと配転した。

(2) A2の組合加入

10月24日、A2は、組合に加入した。

11月7日、組合は、法人にA2の組合加入を通知するとともに、A2のけん責処分等について法人に団体交渉を申し入れた。

法人と組合とは、11月から24年3月までの間に合計4回の団体交渉を行った。この中で組合は、B2施設のB5施設長（当時。以下「B5施設長」という。）の団体交渉への出席を強く求めたが、法人が同人の健康状態を理由にこれを拒否したことから、こう着状態となった。

4月16日、法人は、健康状態の良くないB5施設長を強引に出席させる

ことはできず、一方でこう着状態が続くことも望んでいないことから、問題を早期かつ総合的に解決するためとして、A 2 に対する23年 9 月21日付けん責処分を撤回し、その後の団体交渉開催については不要と理解する旨の内容の文書を送付した。

なお、B 5 施設長は24年 4 月16日以降休養に入り、6 月30日付けで退職した。

5 月 8 日、組合は、法人に対し、「A 2 の配転を撤回すること、給与改善の誤魔化しを撤回し適性に改善すること、及び時間外手当の支給を速やかに行うこと」を要求事項とし、団体交渉を申し入れた。

5 月15日、法人は組合の申入れに対し、A 2 の配転は懲戒処分との関連を有していない、給与の改善は完了している、時間外手当は同人からの請求がないなどとして、団体交渉の必要性は感じられないと回答した。

(3) A 2 の解雇

6 月 1 日、法人は、A 2 に「解雇処分通知書」を交付し、即日解雇とした。通知書には、解雇理由として、協調性の欠如、サービスの心得違反、業務態度及び業務遂行能力の欠如などが記載されていた。

6 月 4 日、組合は、解雇撤回等の団体交渉を申し入れたが、法人はこれに応じなかった。

組合は、6 月 4 日以降おおむね週に 1 回程度のペースで、A 2 の解雇撤回を求め、法人の本部やB 2 施設の門前等で演説やビラ撒きなどの抗議行動を行った。

6 前件不当労働行為救済申立て

24年 8 月20日、組合は、A 2 の解雇撤回等を要求事項とする団体交渉申入れを法人が拒否しているとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（都労委平成24年不第53号）を行った。

25年 9 月17日、当委員会は、法人に対し、団体交渉に速やかにかつ誠実に応ずること及び文書交付を命じた。

7 雇用関係存在確認等請求事件

24年 9 月 4 日、A 2 は、23年10月 1 日付けの配転及び24年 6 月 1 日付けの解雇が無効であるなどと主張して、配転及び解雇の撤回を求めて東京地裁に

提訴した。

26年2月12日、東京地裁は、A2の解雇について、解雇権を濫用したものであるとして無効とする判決を言い渡した。他方、配転については、(1)法人の就業規則、給与規程の内容及び法人の高齢者施設において生活相談員が支援員の業務を多年にわたりすることがあったことからすれば、採用条件に生活相談員と記載されていた原告(A2)について、支援員に配転することは、当事者間の労働契約の内容に反しないというべきであること、就業規則及び給与規程によって生活相談員から支援員への配転が可能な労働契約であることが示されていること、(2)23年9月当時、A2の言動により法人がA2を生活相談員として配置し続けることに著しい支障があったと認められること(なお、高裁判決においては「著しい支障があったと判断したとしても、これをもって不合理であるということとはできない。」と修正されている。)、(3)A2は、支援員業務を2か月経験し、夜勤なども担当していたものの、利用者の意思・人格の尊重に関わる項目についての自己評価は22年度から低迷したままであり、22年度と23年度には利用者への関心を高めることが課題として設定されており、A2を支援員業務に配置することは、A2の能力・資質の向上にも資するものであったことなどを認め、23年9月の時点でA2を配置転換する業務上の必要性があったというべきであり、違法な目的により配転がされたとは認められないとして、有効とする判決を言い渡した。

A2及び法人は控訴したが、26年10月14日、東京高裁は、これらを棄却した。この判断について双方とも上告せず、判決は確定した。

8 A2の職場復帰

(1) A2の自宅待機

26年10月15日、法人は、A2に対し、10月28日までの自宅待機を命じる辞令を発した。

さらに10月29日、法人は、A2に対し、10月29日から11月30日までの自宅待機を命じる辞令を発した。同日、A2は、「解雇無効を法人として受け入れた以上、もとの職場である「B2施設」相談員に戻すべき。それ以外の業務を命じる辞令については、降格も含め不当なので撤回せよ。ただし、業務命令違反を口実とした嫌がらせを避けるために異議をとどめて就労

はする。」と記載した「辞令交付にあたり」と題する文書を法人に提出した。

なお、A 2 は、自宅待機を命じられた際に 3 等級から 2 等級になった。法人では、施設ごとに就業規則等が異なっていたため、これを統一するための改定を 24 年 10 月 1 日に行っており、これに伴い、A 2 の給与規程における等級が 3 等級から 2 等級となったものであり、同人は降格の扱いとはなっていない。3 等級になるためには、リーダーか副主任に任命される必要がある。A 2 は、役職に就いていないため 2 等級に当たる。

(2) A 2 の支援員としての職場復帰

26 年 12 月 1 日、法人は、A 2 に対し、「B 2 施設支援員を命じます。(本辞令は平成 23 年 10 月 1 日付人事発令を再度確認するものである。)」と記載した辞令を発した。同日、A 2 は、法人に対し、「復帰する職場は、「B 2 施設」相談員である事。ただし、業務命令違反を口実とした嫌がらせを避けるために異議をとどめて就労致します。」と記載した「辞令交付にあたり」と題する文書を提出した。

12 月 1 日付けで A 2 が支援員に復帰した時、B 2 施設では、生活相談員として B 6 主任（当時。以下「B 6」という。）、C 3 及び C 1 の 3 名が配置されていた。

復帰後、A 2 は、29 年 3 月以降、介護福祉士、介護支援専門員、精神保健福祉士の資格を取得した。

9 B 4 施設長と A 3 支部長とのやり取り

A 2 が復職した後の 27 年 1 月 21 日、2 月 25 日、4 月 16 日及び 9 月 7 日、B 4 事務長と組合 X 2 支部の A 3 支部長（以下「A 3 支部長」という。）との間で事務折衝が行われ、A 2 の生活相談員への配転などについて話し合いが行われ、以下のような発言があった。

(1) 27 年 1 月 21 日

A 3 支部長は、「お聞きしたいと思っていることは二つなんですよ。」として、A 2 が相談員に戻ることと復帰後の給与の話であると述べた。

これに対し、B 4 事務長は、「今のお仕事をやっただいている状況については全く問題ないですね。」「復帰されてから間もないので、今すぐ、その、じゃ、相談員さんとしての評価どうのとか、そういう話には正直言

って、なりません。」などと述べた。

(2) 2月25日

A 3 支部長は、「もうこの3月でもう戻るんだらうと、(A 2 が) 相談員にとは単純に思ってたわけ。」と述べた。

これに対し、B 4 事務長は、「まだ復帰してまだあまりにも早い段階」、「様子見てるのが精一杯」、「A 2 さんが残ってくれるのであれば、彼は主力になりますよ。」、「ただ、やっぱりもうちょっと様子見ないわけにはいかないというのがやっぱり現場としても正直な意見だし、ま、本部としてもそうですねと。」などと述べた。

(3) 4月16日

A 3 支部長は、「現場での経験は何日必要ですか、何年必要なんですか。」と尋ねた。

これに対し、B 4 事務長は、「ある程度きちんとできるというふうにみんなが認めたときには黙って上がるでしょう。」と応じ、「今、認められてますから、ちゃんと、きっちりやっていると、文句も言わずに。」、「中で旗振って、同士を募ってね、騒ぐことだって、もしかしたらできるかもしれない。・・・だけど、そういうことをする素振りも見せないし、一生懸命やっていると。」と述べた。

これに対し、A 3 支部長は、「いや、別に、あの、仲間を集めて旗振ることは、それは別に問題じゃないだらう。そんなのは。それは働く者の当然の権利だよって。」と応じた。B 4 事務長は、「(A 2 を) 相談員に戻すかって話は出たんだって。俺、反対しないよ、全然、俺。」と言い、A 3 支部長は、「でも、なぜならなかったんですか。」と聞いたところ、B 4 事務長は、「ほかの人がいたから。」と述べた。

(4) 9月7日

A 3 支部長は、「(A 2 が相談員に) 戻れないのはなぜか。」と問うと、B 4 事務長は、「いや、だからなぜそう性急なんですか。」と答え、これに対し、A 3 支部長は、「(明確な理由を) 示してくれないから」と言うと、B 4 事務長は、「それは我々が判断するということで。」と応じた。

B 4 事務長は、「ご本人はちゃんと職場復帰されて一生懸命やられてい

る。」と言い、A3支部長は、「それでいいですよ。」と応じたところ、B4事務長は、「邪魔してるの、ユニオンですよ、そうするとね。」と言ったところ、A3支部長は、「いいえ。」と答えた。

B4事務長は、「だって、ご本人と良好な関係ですよ、今。A3さんが何も言わなければ、とっても良好なんです。」「理事長が言っても、挨拶めちゃんとしてくれるし、理事長も挨拶返せる関係になって、ああ、よかったって、良好な関係。で、本人、あの、ニコニコね、仲間ともコミュニケーションとれてる、いい関係。」「それを叩き潰しに来るユニオンの考え方っていうのは、僕は分からない。」と述べた。

B4事務長は、「だから（A3支部長が）あと2年ぐらい来なかったら戻ってるでしょう、きっと。でも2か月後に来たらやっぱりまたってなりますから。邪魔しない方がいいって、A3さん。」と言うと、A3支部長は、「そうかな。」と応じた。

B4事務長は、「それはY1法人に任せてください。今はもうA2さんを恨んでいるわけでもないし、嫌っているわけでもないし、遠ざけているわけでもないし、もう普通に、あの、何事もなかったかのように、ほんとに嘘みたいにできているわけです、今。ここにね、火をつけるようなことはやめてください。」と述べると、A3支部長は、「だから（A2を相談員に）早く戻して。」と述べ、B4事務長は、「ダメだな、ほんとに。なんでそうなっちゃうのかね。」と応じた。

10 28年3月17日の団体交渉

28年3月17日、A2の職場復帰後の第2回目の団体交渉において、組合は、A2を生活相談員にすることを求めた。

法人のB1理事長（以下「B1理事長」という。）は、「相談員としての資格がある人が欲しかった」ためA2を採用したが、「数か月経ってから少しずつ、相談員としては、ちょっと無理かなというのが、色んなことが出てきたというのが事実だったんですね。」「相談員は弱い立場にある利用者、それからご家族を汲んでよく話を聞いて、適切な対応ができる、そういう資質というものが必要になってくる。」「そういう意味で、期間がきたからということではなくて、相談員として大丈夫かなという、そういう期間というものを、

私たちが職場復帰した後で見させていただいているということは確かなんですね。」「相談員に要求される資質というものは簡単ではないんですね。」「利用者もご家族の方も大変な思いを持って来ているので、相談できるような資質といますかね。やはり、まだちょっと怖いという印象が。」「もし周りにあったり、利用者の方たちからも不安が多い場合はですね。」「もうちょっと具体的な違う方法でのアドバイスをしていかなければいけないのかなと思います。」「そして、自分の判断が必ずしも正しいということにはならないこともあるので、施設長や先輩とコミュニケーションを取りながら、1日も早く相談員に戻れるように努力していただきたいなどは思っております。」「今、一生懸命働いてらっしゃるのは、よく分かります。ですけども、もうちょっとやっぱり時間が必要かなと私の方はいろいろ伺ってます。」と述べた。

また、B7施設長（以下「B7施設長」という。）は、A2は支援員として「非常にまじめにやっていたでいて、利用者さんにもよい関わりもしております。」「A2さんの性格的なことで、非常に真面目なんだけど、こだわりが強い部分があったり、まじめすぎる部分があって。」「何かちょっと事が起こった場合に、ちょっと落ち着いた行動が、ご自分ではとっているつもりなんだけど、周りの人から見ると、ちょっと大きな声になって、その辺で不安を与えちゃってる部分とか、そういうのがあるかなと。」と述べた。

この団体交渉の中で、B1理事長は、生活相談員というのは事務的な仕事ではなく、人と人との関わりであるが、A2の利用者や家族に対する姿勢が乱暴であり、これについて自分もA2に個人的に関わりたいと思っている、組合があるので関わってはいけないと思っていたが、本当は話したいということなどと発言した。

組合のA1委員長は、団体交渉の終わりの方で、A2と二人で話すのをぜひ実現してほしいと述べ、B1理事長は、B8常務理事（以下「B8常務理事」という。）と相談しながら予定を組みたいと返答した。A2は、B8常務理事が来るのであれば、自分も誰か一人組合の人を入れて同じ人数でやった方がいいと思うなどと述べた。

11 C5の異動

4月1日、B2施設の主任生活相談員であったB6が施設長になった（以下、B6を「B6施設長」という。）ことから、法人は、法人の運営するケアハウス「B9施設」の主任生活相談員であったC5（以下「C5」という。）を後任の主任生活相談員として配転した。

12 面談をめぐるやり取りと団体交渉

(1) 面談を決定した経緯

3月17日の団体交渉において、A2とB1理事長のほかにもB8常務理事と組合側1名を交えて面談を行うこととなり、調整の結果、面談は4月22日に行われることとなった。

面談の時間について、A4副委員長（以下「A4副委員長」という。）が自身の勤務後である午後7時からを要望したが、法人は、これを受けられないとし、職員としてのA2の意見や考えを聞くという趣旨の面談なので、法人の都合で面会をしたいこと、A4副委員長の都合が付かないならば、他の人で都合を付けてほしいこと、4月22日にB1理事長が予定を調整して空けているので、予定どおり行いたいことなどを連絡した。

これに対し、A4副委員長は、A2とB1理事長との話し合いは団体交渉の確認事項であり、その開始時間は労使双方で協議して決める問題であること、一方的強行は許されないことなどをメールで回答した。

(2) 面談当日の状況等

4月22日の朝、B6施設長は、A2に対し、本日の午後3時にB1理事長とB8常務理事が時間を空けているので本部に行くように伝えたが、A2は、A4副委員長に確認するようにと返答した。

午後3時にA2が現れなかったため、B4事務長はB2施設を訪れ、A2を呼び出し、A2に対し、「Y1法人の職員としての自覚はありますか。」と繰り返し尋ねた。これに対し、A2は、「労働組合の組合員でもありません。」「組合員であり職員である。」などと返答した。B4事務長は、B1理事長が時間を空けて待っているのにA2が出欠の返事をせずに欠席したことは、社会人として失格であること、組合からの参加者がA4副委員長でなければならないという話もA2が行けないという話も聞いていないことなどを述べた。これに対し、A2は、時間の調整が付いていなかった

ただけのこと、行かないとは一言も言っていない、団体交渉で決まったことであるから、団交事項であり、組合を通してほしいと返答した。

B 4 事務長が、A 2 が組合のホームページに Y 1 法人に対して悪意のある文章を書いており、Y 1 法人の職員としては最低であること、また、A 2 が今日指導されたという記録が残ることなどを述べたところ、A 2 はこの件に関して団体交渉をすると答えた。

8月23日、団体交渉が行われた。団体交渉において、法人は、裁判の判決で支援員への配転が有効と認められていること、その後の異動については法人の裁量であることなどを発言した。

13 C 2 の生活相談員への配転

(1) 9月1日、B 2 施設の生活相談員の C 1 は、B 6 施設長に対し、12月末での退職の意向を示した。B 6 施設長は、C 1 が退職の意向を示していることを本部に報告した。

(2) 10月4日、A 2 の配転について団体交渉が行われ、組合が A 2 を生活相談員に異動させることを求めたが、法人は、既に生活相談員の定員の3名が埋まっていること、判決で、A 2 を生活相談員に戻すという話になっていないことなどを回答した。

組合は、法人が、裁判で支援員の経験を複数年積ませる必要があると主張していたことを挙げて、A 2 が3年間支援員の経験を積んだこと、生活相談員の C 1 が1年しか支援員の経験がないことなどを主張したが、B 4 事務長は A 2 が生活相談員の時にトラブルがあったなどと発言した。

(3) 11月30日、団体交渉が行われ、組合は、A 2 が支援員を複数年度経験したので、生活相談員に戻すべきであると主張したが、B 4 事務長は、いつ戻すのかを決めるのは法人であると述べた。また、C 1 の後任人事を進めていることについては、法人は組合に伝えなかった。

(4) 29年1月24日、B 1 理事長は、C 1 の後任として C 2 を生活相談員に配転することを決定した。

C 2 は、10年に法人に採用され、以来、支援員として B 2 施設で18年間勤務していた。C 2 は、社会福祉主事任用資格、介護福祉士資格を取得していた。

3月1日、C2は、B2施設の生活相談員として配転された。この異動により、B2施設の生活相談員は、C5（主任）、C3（副主任）、C2の3名となった。

なお、C2は、生活相談員になることを希望していなかった。

14 C4の生活相談員への配転

(1) 29年1月31日、B2施設の生活相談員副主任のC3が、7月末での退職の意向を示したため、B6施設長は、本部にこれを報告した。

なお、B6施設長は、本部に対し、後任として女性の職員を希望していることを伝えた。

(2) 3月1日、前記13(4)のとおり、B2施設の生活相談員は、C1が退職し、C5、C3、C2の3名体制となった。

(3) 3月28日にA2の生活相談員への配転を議題とする団体交渉が行われた。

3月29日、組合は団体交渉を申し入れたが、4月4日、法人は、28年3月17日以降、A2の配転について5回にわたり団体交渉を行い、A2を生活相談員に配転すべき法的義務はないことなどを誠実に説明してきたが、相互に譲歩できない状況となり、同じやり取りが繰り返され、交渉が行き詰まりに達したとして、申入れを拒否した。

(4) 29年4月18日、組合は、①A2を生活相談員に戻すこと、②A2を生活相談員に戻すことについて誠実に団体交渉に応ずること、③団体交渉におけるA2の態度や、組合がホームページに出した文書を理由として、A2個人を攻撃するといった支配介入を行わないことの3点を求めて本件不当労働行為救済申立てを行った。

(5) 5月19日、B1理事長は、C3の後任としてC4を生活相談員とすることを決定した。

C4は、23年3月1日に、介護支援専門員として法人が運営する特別養護老人ホームであるB3施設に入職し、27年4月より生活相談員副主任として勤務していた。B3施設入職以前にも、介護職員、生活相談員としての勤務経験があり、介護福祉士及び介護支援専門員の資格を所持していた。

29年6月19日頃、法人は、B3施設の生活相談員をホームページで募集

していた。必要な資格として、「社会福祉士、社会福祉主事任用資格等」と記載されていた。

7月1日、C4は、B2施設の生活相談員副主任として異動した。

法人は、C4の後任としてB3施設で介護主任をしていたC6（以下「C6」という。）を同施設の生活相談員とした。

15 団体交渉

4月28日、組合は、A2の異動や賃上げについて、団体交渉を申し入れた。

5月8日、法人は、団体交渉は、4月4日に回答したとおり、これまでの団体交渉において相互に譲歩できない状況にあること、また、組合が本件申立てを行ったことから、法人としては当委員会の調査に応じていくとして、団体交渉を拒否した。

5月10日、組合は、少なくともA2の賃金問題について法人が団体交渉に応じる義務があるとして、再度団体交渉を申し入れたが、同月16日、法人は、組合の主張する賃金問題は、同人の配転に起因するものであり、組合が申し立てた内容に派生するものであるから、当委員会の調査をもって回答するとして団体交渉を拒否した。

これに対し、組合は、法人の職員全体の賃上げを交渉事項としているとして再度団体交渉申入れをしたが、5月31日、法人は、組合と法人とは当委員会において紛争となっており、その解決に向けては、調査に応じていくことを方針としており、団体交渉には応じられないと回答した。その後、同様のやり取りが繰り返され、法人は、団体交渉に応じなかった。

16 追加申立て

8月25日、組合は、A2及びY1法人従業員の賃上げについて団体交渉に誠実に応じることを本件の請求する救済内容として追加申立てを行った。

この中で、組合は、7月1日、法人が、支援員としての経験も養護老人ホームでの勤務経験もないC4をB3施設からB2施設に生活相談員として配転したことは、A2を生活相談員に配転することを阻止するためであると主張した。

17 本件審査手続の分離

30年7月26日、本件の第9回調査期日において、当委員会は、A2の配転

に関する申立てのみ分離し先行して取り扱うこととした。

18 本件申立て後の団体交渉

当委員会での本件調査開始後、組合と法人の間でA2の配転について団体交渉が30年2月26日、3月27日、4月26日及び6月26日の4回行われたが、7月10日、法人は、7月6日付の団体交渉申入れに対し、交渉がデッドロックに陥ったとして団体交渉を拒否した。

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 組合の主張

ア A2を生活相談員に配転しないことの不利益性について

支援員は生活相談員と比べて肉体的な負担が多く、職務手当も月額4,000円も低い。生活相談員は名刺が支給され、一人にパソコン1台と机を与えられているのに対して、支援員は10人でパソコン1台を共有し、支援員各々の机はない。

職場における各種記録・報告の決裁においても生活相談員ないし主任生活相談員が支援員の後に決裁をすることとされている。職務手当が高いことや、生活相談員になるには一定の資格が必要であるのに対し支援員には資格は求められていないことから、支援員には生活相談員よりも高度な職務内容は求められておらず、生活相談員職と支援員職には「上下関係・昇進昇格関係」が認められる。

イ A2について

A2は、法人の中で、社会福祉士資格を持ちながら唯一生活相談員ではなく直接処遇（支援員）の職員である。そのことは著しく不合理であり、不利益取扱いの不当労働行為であることが強く推認されるのである。

また、法人は、訴訟の準備書面において、生活相談員の業務を担当する者は支援員として複数年度の経験を積んでいることが通例であり、法人がA2を支援員にしたのは経験を積んでもらう趣旨であったとしている。そうであれば、A2はもう複数年度の経験を積んでおり、支援員として評価もされているのであるからA2を生活相談員に戻すべきである。

ウ C 2 の配転について

法人は平成29年2月末で退職の意向を示したC 1の後任として、同年3月1日にC 2を支援員から生活相談員に配転した。それ以前の団体交渉では、B 2施設の生活相談員3名の枠が埋まっていることが、A 2を生活相談員に配置しないことの原因とされたにもかかわらず、法人は、A 2が生活相談員に戻ることを希望し組合がそれを申し入れていることを知りながら、生活相談員を希望しておらず、生活相談員としての経験もなく、パソコン操作に熟達しておらず、社会福祉士の資格も有しないC 2をわざわざ配転したのであるから、法人はA 2を生活相談員に戻さない不利益取扱いをなしたというべきである。

エ C 4 の配転について

法人は、A 2が生活相談員に戻ることを希望し本件不当労働行為救済申立てをしていることを知りながら、29年7月末で退職の意向を示したC 3の後任として、同年7月1日、C 4を特別養護老人ホームであるB 3施設の生活相談員からB 2施設の生活相談員に配置転換した。C 4は、社会福祉士の資格も取得しておらず、支援員としての経験も養護老人ホームの経験もなく、C 4の異動の結果、B 3施設では、生活相談員が欠員となり募集を行っていたのであるから、C 4の異動もA 2の生活相談員への配置転換を阻止するためであると考えざるを得なく、A 2に対する不利益取扱いに当たる。

法人は、女性入所者が多いため、女性であるC 4を配置したとするが、B 2施設には支援員9名、看護師4名の女性職員がいるのであり、職員という範囲では女性が不足しているとはいえない。

オ A 3 支部長と B 4 事務長との事務折衝

B 4事務長は、A 2の仕事ぶりを評価する一方、組合が来なければ生活相談員になれる旨断言しているのだから、法人が、A 2が組合員であるが故に生活相談員に配転しないことが明らかである。

(2) 法人の主張

ア A 2 を生活相談員に配転しないことの不利益性について

生活相談員と支援員の職務手当の金額に月額4,000円の相違があり、

年間48,000円の賃金差が生じるが、この差異は、職務内容の違いに応じて設定されたにすぎず、この職務手当の金額によって「上下関係・昇進降格関係」があることを意味しない。

また、A2の現状である、「支援員として業務遂行している状況」は、本件訴訟の判決に従い認められた合理的な配転状況であり、かかる状況から生活相談員に積極的に配置転換するに至っていないことを不利益と理解すること自体、誤っているというべきである。

イ A2について

A2の生活相談員から支援員への配転は組合加入前の話であり、根本的判断は、組合加入・組合活動とは関係なく実施された。そして、法人は、A2を生活相談員に再度配転すべき法的義務を負わないし、誰を生活相談員にするかは法人の裁量に委ねられているというべきなのであるから、組合の主張には合理性がない。

生活相談員になるには、社会福祉士、社会福祉主事任用資格、介護支援専門員、介護福祉士（実務経験が1年以上）いずれかの資格が必要であるが、27年及び29年において、法人には資格保有者が80名を超えている状況である。また、「生活相談員に現実に着任している者」に着目しても、これらの者の保有資格は、介護支援専門員、社会福祉士、介護福祉士と多様であり、生活相談員は社会福祉士資格保有者が中心であるとの事実すら存在しない。

法人においては、社会福祉士の資格を有する者に限って生活相談員としたり、社会福祉士を保有する者を優先して生活相談員として配置している訳ではない。組合が主張する「法人において生活相談員には社会福祉士を有する者が就くことが通例であるところ、A2については組合員又は組合活動忌避の観点から除外されている。」といった事実などおおよそ存在し得ない。法人は、生活相談員としての有資格者が多数存在する中でその時々法人内や職員の状況に応じて、適宜、適切と思われる人物を選任してきたにすぎない。

判決においても、「A2を生活相談員に配置し続けることに著しい支障があったと判断したとしても、これをもって不合理であるということ

はできない。」との認定及び判断がされているところであり、A 2 に支援員を担当してもらっているという現状につき特段の問題は発生していない中で、多数の生活相談員としての有資格者の中から、生活相談員から支援員に配転した A 2 をあえて積極的に選任する必要性までは見いだせなかっただけである。

ウ C 2 の配転について

C 2 は、10年4月1日に新卒でB 2 施設に支援員として入職し、18年にわたり誠実な人柄と真面目な仕事ぶりで利用者支援に当たってきた。入職以来、利用者、関係職員と良好な関係で仕事をしてきた信頼性と、配置転換することにより更に視野を広げ、法人において幅広い仕事で活躍してほしいという期待があり、29年3月から生活相談員に任命した。

エ C 4 の配転について

C 4 は、23年3月1日に、介護支援専門員としてB 3 施設に入職し、27年4月より生活相談員副主任として勤務していた。B 3 施設入職以前にも、介護職員、生活相談員としての勤務経験があるベテラン職員である。

29年7月末にC 3 が退職の意向を示したため後任の生活相談員として、B 2 施設の利用者は約6対4で女性が多いため、異性に話しにくい話題や相談であった場合、生活相談員が全員男性であるよりも同性である女性の生活相談員がいることが望ましいという事情があり、女性でかつ高齢者福祉での経験豊富なC 4 を生活相談員として任命した。

オ B 4 事務長とA 3 支部長との事務折衝

当該会合は当事者同士、ざっくばらんに話し合いを行ったもので、事務折衝とまではいえない。B 4 事務長は、A 2 の仕事ぶりを評価しているものの、法人としては更に支援員としても経験を積んでもらいたいとの見解を明らかにしている。

当事者であるA 3 支部長は当時、不当労働行為があったとの認識を有しておらず、組合は、第2回審問になってから「発掘した」などと主張して証拠を提出したが、失当というほかない。

2 当委員会の判断

(1) 29年3月1日に非組合員であるC2を生活相談員に配転してA2を配転しなかったことが、A2が組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか

ア A2を生活相談員に配転しなかったことの不利益性について

A2が支援員として支給されている給料と仮に生活相談員となった場合の給料とを比較すると、それぞれ基本給の額は変わらないが、職務手当が生活相談員になった場合は支援員と比較して月額で4,000円、年額で48,000円多く支給される(第2.3(4))。A2を生活相談員に配転しないことによりA2には少なくとも経済的な不利益が生じるといい得ることから、A2を生活相談員に配転しなかったことについて不利益性があったと認められる。

イ 法人がA2を生活相談員に配転しなかったことについて

(ア) A2は、22年4月1日に法人に採用されて2か月間支援員の業務に従事した後、B2施設で生活相談員として勤務していたが(第2.2)、同僚に「表に出ろ。」とけんか口調で発言したり、A2と一緒に仕事ができないとして配転を希望したり、退職する職員が出たりしたことなどから、23年9月21日、上司や先輩職員等への言動及び態度に協調性を欠き、職場のチームワークに支障が出ていることを理由としてけん責処分となった(第2.5(1))。そして、23年10月1日には生活相談員から支援員へ配転となり、24年6月1日に解雇された(第2.5(1)(3))。A2は配転や解雇の有効性を争って東京地裁に雇用関係存在確認等請求訴訟を提起したが、A2の配転について、控訴審の東京高裁は、A2の言動により法人がA2を生活相談員として配置し続けることに著しい支障があったと判断したとしても不合理とはいえないこと及びA2は利用者の意思や人格の尊重に係る自己評価が低迷し、利用者への関心を高めることが課題として設定されておりA2を支援員にすることは同人の能力・資質の向上に資するものであったことなどを認め、23年9月時点でA2を生活相談員から支援員に配置転換する業務上の必要性があり配転は有効であったと判断した(第2.7)。これらの事情からすれば、法人が23年10月1日にA2を生活相談員から

支援員に配転したのは、同人の職員に対する言動や利用者に対する対応が理由であったと認められる。

そして、上記のとおり、東京高裁の判決において、法人が23年10月1日にA2を生活相談員から支援員に配転したことが有効であると判断されたことを受けて、法人は、26年12月1日に、A2を生活相談員ではなくB2施設の支援員として職場に復帰させた(第2.8(2))ところ、この経緯から、同人の支援員としての職場復帰が、生活相談員に戻すことを前提にしたものであったということとはできない。そうすると、A2を生活相談員から支援員に配転した理由である、同人の職員に対する言動や利用者に対する対応について、改善がみられたと法人が認めるような事情がない限り、法人が同人を生活相談員に配転しなかったとしても、それが特段不自然な判断であるということとはできない。

- (イ) 組合は継続的に法人に対してA2を生活相談員に戻すように求めていたが(第2.9、同10)、法人は、28年3月17日に実施された団体交渉において、「相談員に要求される資質というものは簡単ではないんですね。」「利用者もご家族の方も大変な思いを持って来ているので、相談できるような資質といますかね。やはり、まだちょっと怖いという印象が。」「もし周りにあったり、利用者の方たちからも不安が多い場合はですね。」「もうちょっと具体的な違う方法でのアドバイスをしていかなければいけないのかなと思います。」「そして、自分の判断が必ずしも正しいということにはならないこともあるので、施設長や先輩とコミュニケーションを取りながら、1日も早く相談員に戻れるように努力していただきたいなとは思っております。」「今、一生懸命働いてらっしゃるのは、よく分かります。ですけども、もうちょっとやっぱり時間が必要かなと私の方はいろいろ伺ってます。」「A2は支援員として「非常にまじめにやっていたいただいて、利用者さんにもよい関わりもしております。」「A2さんの性格的なことで、非常に真面目なんだけど、こだわりが強い部分があったり、まじめすぎる部分があって。」「何かちょっと事が起こった場合に、ちょっと落ち着いた

行動が、ご自分ではとっているつもりなんだけど、周りの人から見ると、ちょっと大きな声になって、その辺で不安を与えちゃってる部分とか、そういうのがあるかなと。」と述べており（第2.10）、法人は、A2の支援員としての働きは評価しているものの、生活相談員としての業務を行う上で重要な、他の職員や施設の利用者及びその家族とのコミュニケーションの部分でA2の対応に依然として不安を感じていたことがうかがわれる。

そうすると、A2が支援員として職場に復帰した後の28年3月17日の団体交渉の時点でも、法人は同人の職員に対する言動や利用者に対する対応等に不安を感じていたのであるから、法人がC1の後任を検討する時点においても、法人のA2に対する認識は同様であったと考えるのが自然であり、そのために法人がA2を生活相談員に配転しなかったとしても、それが不自然であったとまでいうことはできない。

- (ウ) 他方、C1の後任として法人が指名したC2は、社会福祉主事任用資格等の資格を取得しており、B2施設の支援員として18年間勤務していた（第2.13(4)）ことから、生活相談員として必要な資格を有しており（同3(2)）、支援員としての経験も十分であったといえる。他に、C2が生活相談員として不適任であったと認めるに足る事実の疎明がなされているとはいえず、法人が、C2が適任であると判断して同人を生活相談員に配転したとしても、その判断が不合理であったということとはできない。

C2は生活相談員になることを希望していなかった（第2.13(4)）が、法人では就業規則上、業務上必要な場合には職員に対して就業場所や業務内容の変更を命じることができるとされ（同4）、職員の希望は配転の要件とはなっていないことから、法人が特に希望していないC2を適任だと判断し生活相談員に配転したとしても、それは法人の判断として特に問題があるものとはいえない。

また、C2は社会福祉士の資格は有していないが（第2.13(4)）、その資格は生活相談員になるために必要な資格の一つであるものの、必須の要件ではない（同3(2)ア）。C2は、生活相談員になるために必要

な資格の一つである社会福祉主事任用資格を取得しているのであるから、法人が社会福祉士の資格を取得していない同人を生活相談員にしたことは、何ら不合理ではない。

- (エ) 組合は、A 3 支部長と B 4 事務長との事務折衝の際に、B 4 事務長が、A 2 の仕事ぶりを評価する一方、組合が来なければ生活相談員になれる旨を断言しているのだから、法人は A 2 が組合員であるが故に生活相談員に配転しなかったことは明らかであると主張する。

この点について、A 3 支部長と B 4 事務長とが 27 年 1 月から 9 月にかけて事務折衝をした中で、B 4 事務長は、A 2 について、「今のお仕事をやっていただいている状況については全く問題ないですね。」「ご本人はちゃんと職場復帰されて一生懸命やられている。」などと述べて支援員としての A 2 の勤務態度を評価する一方で、「復帰されてから間もないんで、今すぐ、その、じゃ、相談員さんとしての評価どうのとか、そういう話には正直言って、なりません。」「ただ、やっぱりもうちょっと様子見ないわけにはいかないというのがやっぱり現場としても正直な意見だし、ま、本部としてもそうですね。」などと述べて A 2 の生活相談員への配転の判断はもう少し様子を見る必要があるとしており、9 月 7 日の会話の際に、「邪魔してるの、ユニオンですよ。」「だってご本人と良好な関係ですよ、今。A 3 さんが何も言わなければ、とっても良好なんです。」「(A 3 支部長が) あと 2 年ぐらい来なかったら戻っているでしょう、きっと。」などと述べて、A 2 を生活相談員に早く戻すようにという A 3 支部長の要求を拒否している (第 2. 9)。

A 3 支部長と B 4 事務長の会話は、26 年 12 月に A 2 が支援員として職場に復帰した (第 2. 8 (2)) 直後の 27 年 1 月、2 月、4 月及び 9 月にされていることから (同 9)、この時点で、B 4 事務長が、A 2 を生活相談員にするか判断するにはもう少し様子を見る必要があると説明したのはもったもなことである。それにもかかわらず、9 月の会話の際にも、A 3 支部長が A 2 を早く生活相談員に戻すように求めたため、B 4 事務長の、ユニオンが邪魔している等の発言に至ったと捉え

ることができる。B 4 事務長のこの発言自体は問題であり、組合嫌悪の意思もうかがわれるといわざるを得ないが、両者の話の流れをみれば、B 4 事務長の発言の趣旨は、法人としてもう少し A 2 の様子を見る必要があるため、組合に対し早急な配転の要求を控えるよう求めることにあり、組合が来なければ A 2 が生活相談員になれる旨を断言したものとはいえないし、この発言をもって、A 2 が組合員であるが故に法人が同人を生活相談員にしなかったということもできない。

(オ) また、組合と法人とは、A 2 の本件配転や解雇に関して、組合が抗議活動や不当労働行為救済申立てをしたりするなど対立した時期があり（第 2. 5(3)、同 6）、A 2 が支援員として復職した後も組合は A 2 の生活相談員への復帰を求めて法人と意見が対立する（同 9、同 10、同 13(2)(3)、同 14(3)）など、労使関係が緊張関係にあったと認められるが、そのことから直ちに、法人が A 2 が組合員であることや同人の組合活動を理由として同人を生活相談員にしなかったとまで認めることはできない。

(カ) 以上のとおり、A 2 の支援員としての職場復帰は、同人を生活相談員に戻すことを前提にしたものとはいえ、法人が、A 2 を生活相談員にするには、他の職員や利用者及びその家族に対する同人の対応に不安を感じており、そのために同人を生活相談員に配転しなかったとしてもそれは法人の判断として不自然とはいえないこと、C 1 の後任として生活相談員になった C 2 は生活相談員に必要な資格及び経験を有しており、法人が C 2 を生活相談員にした判断に不合理な点は見受けられないこと、他に法人が、A 2 が組合員であることや組合活動をしたことを理由として生活相談員にしなかったと認めるに足りる疎明もないことを考慮すると、B 4 事務長の発言に組合嫌悪の意思がうかがわれることや労使関係が緊張関係にあったことを考慮しても、法人が 29 年 3 月 1 日に A 2 を配転しなかったことは、A 2 が組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とするものとは認められない。

ウ 結論

よって、法人が29年3月1日に非組合員であるC2を生活相談員に配転してA2を配転しなかったことは、A2が組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに当たらない。

(2) 法人が、29年7月1日に、生活相談員に非組合員であるC4を配転してA2を配転しなかったことが、A2が組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか否か

ア C4は、23年3月から法人が運営する特別養護老人ホームであるB3施設で介護支援専門員として勤務し、27年4月からは生活相談員として勤務しており、法人で就労する以前にも介護職員や生活相談員としての勤務を経験しており、支援員と生活相談員の両方について豊富な経験を有していた(第2.14(5))。また、C4は、生活相談員になるために必要な資格の一つである介護支援専門員の資格を取得していた(第2.14(5))。

また、C3が退職の意向を示したことを受け、B6施設長は後任として女性の職員を希望することを本部に伝えており、(第2.14(1))、その結果、女性の職員であるC4がB3施設の生活相談員からB2施設の生活相談員として異動した(同(5))。当時、B2施設では、利用者の6割が女性であったが、生活相談員3名は全て男性で女性がいない状況にあった(第2.3(1))。生活相談員は、利用者の生活相談や援助等の業務を行うことから、法人が、女性の利用者やその家族が女性の生活相談員に相談したいというニーズがあると考え、生活相談員に女性職員を配置したことには相応の理由があるところであり、法人がC4をB3施設から異動させてB2施設の生活相談員としたとしても何ら不合理であるとはいえない。

イ 他方、A2については、前記(1)イ(イ)のとおり、法人のA2の言動や対応に関する不安は依然として解消されていなかったといえ、女性職員でありかつ支援員及び生活相談員としての豊富な経験も有しているC4よりもA2の方がC3の後任として適任であったとまでは認め難い。

ウ そうすると、前記(1)イ(イ)のとおり組合と法人との労使関係が緊張関係にあったことなどを考慮しても、C3の後任として女性職員であるC4を充てるとした法人の判断が不合理とはいえないこと、C3の後任とし

てA 2よりもC 4の方が適任であるとした法人の判断も不自然とはいえないこと、他に法人がA 2が組合員であることや組合活動をしたことを理由として生活相談員にしなかったと認めるに足りる疎明もないことから、法人が、29年7月1日に、非組合員であるC 4を生活相談員に配転してA 2を配転しなかったことは、A 2が組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とするものとは認められず、不利益取扱いに当たらない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、法人が、29年3月1日に非組合員であるC 2を生活相談員に配転してA 2を配転しなかったこと、また、同年7月1日に非組合員であるC 4を生活相談員に配転してA 2を配転しなかったことは、労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和3年2月16日

東京都労働委員会

会長 金井康雄