

令和元年（ワ）第3532号 損害賠償等請求事件

令和4年4月27日 京都地方裁判所第6民事部判決

主 文

- 1 被告は、原告に対し、1万2000円並びにうち9000円に対する令和元年6月22日から及びうち3000円に対する同年7月22日から各支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 2 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用は、これを100分し、その1を被告の負担とし、その余は原告の負担とする。
- 4 この判決は、1項に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

- 1 被告は、原告に対し、369万6000円並びにうち202万4000円に対する平成22年6月23日から、うち110万円に対する平成31年4月1日から、及びうち57万2000円に対する令和元年8月21日から各支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 2 主文1項に同旨

第2 事案の概要

本件は、被告との間の労働契約に基づき、被告の福祉用具センター（後記の本件福祉用具センター）において主任技師として勤務してきた原告が、①被告が、安全性に重大な問題のある福祉用具について、寸法を変更し安全を確保する必要があるとの提案を繰り返した原告に対し、その製作を繰り返し命じ、服務拒否理由書の提出を求め、業務命令拒否などを理由に訓戒書（後記の本件訓戒書）を交付し、繰り返し撤回を求められても本件訓戒書を撤回しなかったことなどにより、原告が精神疾患を発病して病気休職に至り、約2年1か月間に

わたり通院加療を要することになったとして、労働契約上の安全配慮義務違反の債務不履行による損害賠償請求権に基づき、被告に対し、通院慰謝料相当額である184万円及び弁護士費用18万4000円の合計202万4000円並びにこれに対する上記精神疾患の診断日である平成22年6月23日から支払済みまで平成29年法律第44号による改正前の民法（以下同じ）所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を、②被告が、原告の復職後、本件福祉用具センターの所長や管理職の発言・態度等について、パワーハラスメントに該当するとして被告の内部相談窓口に通報した原告に対し、詳細な検討を行うことなく、パワーハラスメントに該当しないとの回答を繰り返し、18年間勤務してきた福祉用具センターの技術職から総務課の施設管理担当に配転する内容の違法な配転命令（後記の本件配転命令）を強行し、また、被告の職員給与規程を改正したことを受けた新たな人事評価制度に基づく人事評価において、原告を5段階評価のうちの最低ランクに位置づけ、原告の基本給を月額3000円減額するという不利益変更（後記の本件不利益変更）を行ったことにより、原告が精神疾患を再発して、現在も被告に勤務できない状況が続いており、通院加療を続けているとして、労働契約上の安全配慮義務違反の債務不履行又は不法行為による損害賠償請求権に基づき、被告に対し、通院慰謝料相当額である52万円及び弁護士費用5万2000円の合計57万2000円（原告に発生した損害のうち、訴え提起時点で判明している分を一部請求するものである。）並びにこれに対する上記の再発した精神疾患の診断日である令和元年8月21日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を、③本件配転命令は、原告と被告との間の職種限定合意に反するものであり違法であるか、又は、業務上の必要性、合理性が全く認められず、かつ、原告に甘受できない不利益があるとともに、被告に不当目的が認められるので権利濫用であるかのいずれかであるところ、これにより原告が精神的苦痛を被ったとして、配転法理に照らした労働契約違反による債務不履行又は不法行為による損害賠

償請求権に基づき、被告に対し、慰謝料１００万円及び弁護士費用１０万円の合計１１０万円並びにこれに対する原告が本件配転命令に基づく異動をした日である平成３１年４月１日から支払済みまで民法所定の年５分の割合による遅延損害金の支払をそれぞれ求めるとともに、④本件不利益変更は、違法な本件配転命令と同時期に原告の人事評価を最低ランクに位置づけて行われたものであり、原告が福祉用具の安全性について正当な意見を述べ続けることに対して不当な評価が行われた結果によるものであるから、人事権の濫用に当たり、違法・無効であるところ、これにより原告の令和元年６月度分賃金が９０００円の未払となり、同年７月度分賃金が３０００円の未払になるとして、労働契約による賃金請求権に基づき、被告に対し、未払賃金９０００円及び３０００円並びにこれらに対する各賃金支給日の翌日である令和元年６月２２日及び同年７月２２日から各支払済みまで民法所定の年５分の割合による遅延損害金の支払を求めるものである。

１ 前提事実

以下の事実は、当事者間に争いがなく、括弧内に記載した証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定することができる。

（１）当事者等

ア 被告は、社会福祉法に基づき滋賀県に設置された社会福祉法人である。

イ 原告は、被告との間の労働契約に基づき、平成１５年４月から、被告の運営する滋賀県立長寿社会福祉センター（所在地は被告の住所地。以下「本件事業場」という。）内にある滋賀県福祉用具センター（以下「本件福祉用具センター」という。甲１、２参照）にて勤務し、平成３１年３月末まで、本件福祉用具センター主任技師として、福祉用具の改造・製作、技術の開発などの業務につき勤務してきた者である。

原告は、労働組合である自治労滋賀公共サービスユニオン（以下「本件組合」という。）の組合員である。

(2) 原告が被告に勤務するようになる経緯

ア 平成15年4月、財団法人レイカディア振興財団（以下「レイカディア」という。）は、被告に統合され、本件福祉用具センターの業務も被告が引き継ぐことになった。その結果、原告は、本件福祉用具センターでの勤務をそのまま継続しながらも、その就労の根拠となる労働契約における使用者は、被告となった（甲3）。

イ その後、本件福祉用具センターの運営は、平成18年4月より従前の滋賀県からの委託から指定管理者制度に移行し、被告が指定管理者としての指定を受け続けてきた（甲34）。原告は、被告が使用者となっても、従前と変わらず本件福祉用具センターの技術者にて就労し、レイカディアが使用者であった時期から通算して、平成31年3月末まで18年間本件福祉用具センターで勤務してきた。

(3) 原告の労働条件

ア 本件事業場における所定労働時間は、1日7時間45分、週38時間45分、始業時刻8時30分、終業時刻17時15分、休憩1日1時間である。休日は、土日の原則週休2日のほか、祝日、年末年始である（被告職員就業規則（以下「本件就業規則」という。甲4）29条ないし31条）。被告においては、本件就業規則上に賃金締日と賃金支給日の定めがない（旧職員給与規程（甲5）23条、新職員給与規程（甲6）21条）。もっとも、実際の賃金支給においては、毎月末日締め、同月21日払にて支給されていた。

イ 原告の賃金は、平成30年3月度までにおいては、当時の被告職員給与規程に従い、主任技師の等級である2級、3級（旧職員給与規程（甲5）3条）に応じた基本給に、地域手当（同14条）、通勤手当（同7条）が支給されていた（甲9の1ないし甲9の8）。平成30年度における通勤手当を除く賃金の内訳は、基本給33万4200円、地域手当2万439

6 円の合計 35 万 8 5 9 6 円であった（甲 9 の 8）。

その後、平成 30 年 3 月に被告職員給与規程の改正があり、地域手当は廃止され、被告職員の基本給は、社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会人事管理規程（以下「本件人事管理規程」という。甲 7、乙 3）に基づき定められる「役割実績給」として支給されるものとなった（新職員給与規程（甲 6）2 条）。その結果、原告の基本給は、同年 4 月度より、35 万 9 0 0 0 円となった（甲 9 の 9 ないし甲 9 の 20）。

平成 31 年 4 月度より、原告の基本給は 35 万 6 0 0 0 円になった（後記の前提事実⁽¹⁾イ参照）。

ウ 被告においては、毎年 6 月及び 12 月に、期末手当及び勤勉手当が支給される（旧職員給与規程（甲 5）11 条、12 条、新職員給与規程（甲 6）11 条、12 条、甲 10 の 1 ないし甲 10 の 4）。

(4) 平成 21 年における本件訓戒書交付をめぐる経緯

ア 米国の福祉用具メーカーであるリフトン社が製造・販売する入浴介助用具である、障害児向けバスチェアには、オプション品として台車（キャスター付きのスタンド。以下「バスチェア台車」という。）が販売されているところ、同用具は、要介助者を台車付きのバスチェアに乗せて移動させることにより、入浴介助を楽にするために用いられるものである（甲 11）。平成 20 年 12 月、原告は、本件福祉用具センターでの業務の一つとして、バスチェア台車の正規品を小型化したものを 1 台製作した（以下、このバスチェア台車を「平成 20 年 12 月製作品」という。甲 15 の 3、甲 56）。

イ 平成 21 年 1 月、原告は、大津市立やまびこ総合支援センター（以下「やまびこ総合支援センター」という。）の職員からの依頼で、平成 20 年 12 月製作品よりも座面高（台車を含んだバスチェアの座面までの高さ。以下同じ）を高くしたバスチェア台車（正規品と比べても 20 センチメートル程度高くなった。）の製作を求められた。原告は、注文どおりのもの（以

下、このバスチェア台車を「平成２１年３月製作品」という。）を１台製作して、同年３月、やまびこ総合支援センターに納品した（甲１３、１５の１・３、甲２０の３、甲５６、乙９）。

ウ 平成２１年５月頃、被告に対し、平成２１年３月製作品と同じ寸法のバスチェア台車２台の製作依頼があった（以下、このバスチェア台車を「平成２１年５月依頼品」という。甲１３、１４、５６、乙９ないし１２）。

エ 原告は、平成２１年５月依頼品の寸法の一部変更を行うことを主張したが、本件福祉用具センター内では、寸法を変更しないことに決まった（甲５６、乙９、１２）。

オ その後、被告は、原告に対し、従前の寸法でバスチェア台車を製作することを求めたものの、原告がこれを拒否するということが、何度か繰り返された。そこで、当時の本件福祉用具センターの課長であったＡ（以下「Ａ課長」という。甲１２参照）は原告に対し服務拒否理由書の書式を渡した（甲１３、５６、乙９）。

カ その後、被告は、原告に対し、従前の寸法でバスチェア台車を製作することを改めて求めたが、原告はこれを改めて拒否した。そこで、被告は、原告に対し、服務拒否理由書の提出を命じた（甲５６、乙９）。

その後、本件福祉用具センターの朝の会において、被告は原告に対し服務拒否理由書の提出を命じたが、原告は提出を拒否した（甲５６、乙９）。

被告は、原告を平成２１年５月依頼品の製作担当から外し、代わりに囑託職員であるＢ（以下「Ｂ職員」という。甲１２参照）に製作を担当させた（甲５６、乙９）。

キ 平成２１年６月５日、原告は、被告に対し、平成２１年３月製作品について、正規品に比べ座面高が２０ミリメートル程度高いにもかかわらず、幅は１９０ミリメートル程度狭くなっており、横転のおそれなど安全性に重大な欠陥があることを指摘し、当該製品の回収及び必要な寸法変更を行

うことなどを提案する起案書（以下「本件起案書」という。）を事実上提出した（甲１５の１ないし甲１５の５、甲５６、乙９）。

本件起案書に係る提案は却下され、被告は、改めて原告に対し、服務拒否理由書の提出を求めた（甲１５の１、甲５６）。

ク 被告は、原告に対し、支出伺書に関連して、消耗品の購入について所定の事前申請を怠った点を指摘した（甲５６、５９、乙９）。

ケ 原告は、被告における労務管理において定期的に提出を義務付けられている自己申告書（以下「本件自己申告書」という。）を提出した。その中で、原告は、改めて製品の安全性の問題点について指摘した（甲１６、５６、乙９）。

コ 平成２１年６月２９日、当時の本件福祉用具センター所長であったＣ（以下「Ｃ所長」という。甲１２参照）は、原告を呼び出し、支出伺書の件について顛末書を提出するよう求めた（甲５６、乙９）。

サ その後、被告担当者と原告は本件自己申告書について面談をし、被告は、原告に対し、業務命令に従うよう指導した（甲５６、乙９）。

シ 同年７月２８日、Ｂ職員が製作を担当していた平成２１年５月依頼品が完成し、同月２９日、それら２台が納品された（甲１４、５６、乙９）。

ス 平成２１年７月３０日、当時の被告事務局長であったＤ（以下「Ｄ事務局長」という。甲１２参照）は、当時の被告事務局次長であったＥ（以下「Ｅ事務局次長」という。甲１２参照）、Ｃ所長及びＡ課長の同席する中で、原告に対し、業務命令拒否、決裁を経ずに工具と材料を発注したなどの理由で、訓戒書（以下「本件訓戒書」という。）を交付した（甲１７、５６、乙９）。

後の団体交渉における被告側による説明では、訓戒は本件就業規則（甲４）上の懲戒処分ではなく（本件就業規則４９条参照）、事実上行われるものにすぎないので、原告は本件訓戒書に対し、本件就業規則上の異議申

立手段をとることができないとのことで、結局、原告は本件訓戒書に異議申立を行うことができなかった（甲５６）。

セ その後、本件組合は、本件訓戒書の撤回を求め、被告との間で団体交渉を繰り返した。

(5) 原告の精神疾患発病と休職

ア 平成２２年４月より、年度が代わったことにより、本件福祉用具センター所長がＣ所長からＦに交代した（甲５６）。

イ その後、被告に対し、バスチェア台車の製作依頼があった。被告は、原告に対し、依頼のあったバスチェア台車の改造製作を求めたが、原告はこれを拒否した（甲５６）。

ウ 被告は、所内での検討結果に基づき、原告に対し、依頼のあったバスチェア台車の製作を更に求めたが、原告はこれを拒否した（甲５６）。

エ その後、被告は、原告に対し、依頼のあったバスチェア台車を製作することを改めて複数回求めたが、原告はこれを改めて拒否した。その後、原告は、平成２２年６月２３日付けで、Ｇ診療所のＨ医師（以下「Ｈ医師」という。）から、ストレス性障害にて通院治療中であり、約１週間の休養加療を要するとの診断を受け、その後も、同月３０日付け及び同年８月３日付けで、それぞれ、引き続いて約１か月の休養加療を要するとの診断を受けた。原告は本件福祉用具センターに出勤できなくなった（甲１８の１ないし甲１８の３、甲５６）。

オ 勤務できない状況が約６か月続いたことから、原告は、本件就業規則１１条に基づき、休職の適用を受けるべく、平成２２年１２月１４日、被告に対し、休職願を提出した（甲１９）。同月２３日、被告は、原告に対し、休職命令（以下「本件休職命令」という。）を発令した。本件休職命令は、原告が診断書及び休職願を被告に提出することにより繰り返し更新され、平成２５年１月３１日まで継続した（甲１９、５６）。

(6) バスチェア台車の静的安定性試験

原告は、平成24年4月27日及び同年7月13日の2度にわたり、福祉用具専門の独立した第三者試験評価機関である一般社団法人日本福祉用具評価センター（甲21）に対し、リフトン社製バスチェア台車の正規品（甲20の2）、リフトン社製バスチェア台車の国内販売店（株式会社共に生きるために。甲11）による改造品（甲20の1）、平成21年3月製作品（甲20の3）、平成22年6月に原告が製作を拒否したバスチェア台車（甲20の4）の寸法に従った形状のバスチェア台車の合計4台につき、静的安定性試験（以下、1回目の試験を「本件静的安定性試験①」と、2回目の試験を「本件静的安定性試験②」と、それぞれいい、両者を併せて「本件各静的安定性試験」という。）を行うことを依頼した。試験の内容は、試験品に要介護者が乗っているのと同じ状態になるように75 kilogramsのダミーを載せて傾斜安定性試験機の試験平面上に設定し、傾斜角度20度までにおける安定性について、下向き、上向き、左右方向の4方向につき確認するというものであった（甲22及び甲23のそれぞれ2頁を参照）。なお、試験に用いたバスチェア台車4台のうち、平成21年3月製作品（甲20の3）及び平成22年6月に原告が製作を拒否したバスチェア台車（甲20の4）については、リフトン社製の正規品に寸法図面（甲20の3・4）に基づき原告自身で作成したアタッチメントを付けることによって、上記寸法図面の台車と高さ及び幅が同一条件になるように設定した（甲22及び甲23のうち、それぞれ2頁の写真のうち、各台車の足元部分を参照）。また、本件静的安定性試験①では、バスチェアの背もたれを倒さないままで試験が行われたが、実際の介護においては、バスチェアの背もたれを倒し、要介護者が横になった状態で運ばれることもあるので、原告は、本件静的安定性試験②では、バスチェアの背もたれを倒した状態での試験も行うことを依頼した（甲22、23参照）。

本件静的安定性試験①については、平成２４年６月７日に（甲２２）、本件静的安定性試験②については、同年８月２１日に（甲２３）、それぞれ報告書が作成されたところ、平成２１年３月製作品については、左右方向での安定性が正規品に比較し悪くなっていたとされた。

(7) 原告の復職までの経緯

ア 本件組合は、原告の休職期間中、原告の職場復帰に向けた環境整備のために、被告との交渉を継続した。その過程において、原告は、平成２４年度当時の被告事務局長であったⅠに対し、本件各静的安定性試験の報告書（甲２２、２３）を踏まえ、本件福祉用具センターで過去に製作された、正規品よりも高さを高く、幅を狭くしたバスチェア台車には安全性に問題があることが試験結果からも明らかになったことを説明した。

イ 本件組合は団体交渉において被告に対して本件訓戒書の撤回を求めたが、被告は撤回しなかった。被告は、平成２４年１１月２０日付けで、原告に対し、同年１２月２２日で休職期間が満了すること、休職期間満了までに職務に復帰できない場合には、その時点で自然退職となることを通告した（甲２５）。

ウ 本件組合は、本件訓戒書が原告の精神疾患発病の原因であり、原告の職場復帰に向けた環境整備のためには本件訓戒書の撤回を要するとの考えから、本件訓戒書の撤回を被告に求めるべく、平成２４年１１月２２日付けで滋賀県労働委員会に対し、あっせんを申請したが、あっせんは不調に終わった（甲２６）。また、原告は、同月２７日付けで、被告に対し、職場復帰を申し入れるとともに、職場復帰に向けた環境整備として本件訓戒書の撤回と職場改善を求めた（甲２７）。

エ 原告は、平成２５年２月１日、本件福祉用具センターの業務に復職することとなった（甲３１）。

(8) 復職後の状況

ア 原告の休職期間中に、被告は、バスチェア台車をさらに複数台納品していたところ、そのうちの１件につき、フレームの改善依頼があった（甲７０、７１）。また、平成２９年度には嘱託職員の技術者が退職した。

イ 被告は、平成２９年７月、特定非営利活動法人滋賀県脊髄損傷者協会が運営する、障害者サポートセンタースマイルフレンズから、近江八幡市内の事務所内の段差解消を目的とした大型のスロープ（以下「本件スロープ」という。）の製作を依頼する相談を受け、被告において製作の可否を検討することになった。

(9) 人事評価制度の導入

ア 平成２８年度、被告は、賃金体系の変更を検討するようになった。本件組合は、賃金体系変更についての被告の説明を踏まえ、平成２９年２月２０日付けで、被告に対し、賃金体系を一方的に変更しないこと、生涯賃金の大幅な引き下げにならないような賃金制度にすること、人事評価制度を導入するのであれば透明性の高い制度にすることなどを求める内容の「賃金制度の見直し等に係る要求書」を提出した（甲３３）。

イ 平成３０年３月、被告は、被告職員給与規程を改正した。その結果、地域手当は廃止され、被告職員の基本給は、本件人事管理規程（甲７、乙３）に基づく人事評価によって定められる「役割実績給」として支給されるものとなった（新職員給与規程（甲６）２条）。

(10) 平成３１年における配転命令に至る経緯

ア 平成３０年４月、本件福祉用具センターの所長であったＪ（以下「Ｊ所長」という。）の退職に伴い、滋賀県から被告に出向しているＫ事務局長（以下「Ｋ事務局長」という。）が本件福祉用具センターの所長を兼任するようになった。また、別の部署から本件福祉用具センターにＬ課長（以下「Ｌ課長」という。）が配転されることになった。

イ 本件福祉用具センターに勤務する技術者は減少していた。

被告は、滋賀県立長寿社会福祉センターの設置および管理に関する条例（甲 7 5）に基づき、滋賀県から本件福祉用具センターの管理業務を委託された指定管理者であるところ（甲 3 4）、本件福祉用具センターの指定管理者が行うべき業務には、「福祉用具に係る利用者からの相談に基づく改造および製作ならびに技術の開発」が含まれている（甲 3 4、3 5）。さらに、指定管理者は、管理業務の全部または一部を第三者に委託することを禁止されている（甲 3 5）。したがって、本件福祉用具センターの指定管理者たる被告は、福祉用具の改造・製作業務を外部委託化することはできないことになっていた。

ウ 平成 3 1 年頃、車いすの修理依頼があり、被告は、最終的にこの依頼を受けて修理をした。

同年 1 月 2 1 日、原告は、被告の内部相談窓口である M 法人経営担当課長（以下「M」という。）に対し、K 事務局長や L 課長の発言や態度などがパワーハラスメントに該当するとして通報をしたところ（甲 3 6）、被告は、同月 2 8 日付けで、パワーハラスメントに該当しないと回答した（甲 3 7）。これに対し、原告は、同日中に異議を述べたが、被告は、同年 2 月 8 日付けで、その異議を認めない旨の判断を伝えた（甲 3 8）。

エ 平成 3 1 年 3 月 2 5 日、被告内において、平成 3 1 年度初めの人事異動の内示が発表された。そこで、原告が、1 8 年間勤務してきた本件福祉用具センターの技術職から、総務課の施設管理担当に配転されること（以下「本件配転命令」という。）が明らかになった。本件配転命令については、被告から原告に対する事前の打診はなかった。

同月 2 7 日、本件組合は、被告側から K 事務局長及び当時の事務局次長であった N が在席の下、本件配転命令について説明を求めるとともに、本件配転命令の撤回を求める団体交渉を行った。しかしながら、被告は、原告は職種を限定して採用した者ではないと述べ、本件配転命令の撤回を拒

否した。

(11) 賃金の不利益変更

ア 被告は、平成30年度は、新たに導入した人事評価制度に基づく人事評価（前記前提事実(9)イ参照）による賃金変更は行わなかった。

イ 被告は、平成31年度においては、人事評価制度に基づく人事評価による賃金変更を行ったところ、原告の人事評価を、「S・A・B・C・D」の5段階評価のうち、最低ランクの「D」に位置づけた。その結果、原告の賃金は、令和元年6月度支給分において、基本給（役割実績給）が従前の35万9000円から35万6000円に引き下げられた（以下「本件不利益変更」という。）。さらに、本件不利益変更は、平成31年4月度支給分賃金に遡って適用されたことから、令和元年6月度支給分においては、賃金からさらに6000円が引かれている（甲9の21ないし甲9の24）。

(12) 精神疾患の再発と病休

ア 原告は、本件配転命令についても本件不利益変更についても納得できなかった。本件組合は、令和元年6月28日付けで、被告に対し、本件配転命令の撤回及び本件不利益変更に関し人事考課結果に対する説明を求めることを要求事項として要望書を提出の上（甲39）、改めて被告との間で団体交渉を行った。被告は、団体交渉において、本件配転命令の理由として、原告は本件福祉用具センターに特化して採用した職員ではないこと、本件配転命令は総合的な観点から判断したものであり違法性はないと説明した（甲40）。

イ 本件組合は、令和元年7月24日付けで、被告に対し、原告の認識としては本件福祉用具センターの技術職として雇用されていること、本件事業場に福祉用具改造・製作の技術者がいない状況は指定管理者としての契約内容に反することになること、本件配転命令は組合員である原告がパワー

ハラスメントの相談を担当窓口に対し行った直後のタイミングで行われていることから不当労働行為の疑いがあることを指摘しつつ、改めて本件配転命令の撤回を求めるとともに、本件訓戒書が原告の発病原因となっていることから、その損害を賠償することを求める内容の再要求書を提出した（甲４０）。

ウ 原告は、令和元年８月２１日付けで、医療法人社団Ｇ診療所のＨ医師から、適応障害（抑うつ状態）にて通院治療中であり、約１か月の休養加療を要するとの診断を受け、同月２２日付けで、被告に対し、上記の内容の診断書を添付の上、同月２３日から令和元年９月２２日まで３１日間の病気休暇を受けたいとの内容の病気休暇届を提出した（甲４１、４２）。同月２３日以降、原告は被告にて勤務していない。

２ 争点及びこれに関する当事者の主張

（１） 本件配転命令は違法か（争点①）。

（原告の主張）

ア 黙示の職種限定合意があること

原告が福祉用具の改造・製作、技術開発を行う技術者としての職務・資格・技能等の専門性を有していること、原告の採用経緯も技術者としての能力を買われて本件福祉用具センターでの勤務に誘われたこと、被告において「主任技師」という職種は他の職種とは明確に区分されており（甲１２）、かつ指定管理者は必ず福祉用具の改造・製作、技術開発のできる職員を本件福祉用具センターに配置しなければならないこと、そのような状況で原告が１８年間の長きにわたり同一職種・同一部署で勤務してきたことから、本件においては、書面等に明示がなくとも、被告が原告を福祉用具の改造・製作、技術開発を行わせる技術者（主任技師）として就労させる旨の職種限定合意は十分に認められる。したがって、職種限定合意に反する本件配転命令は違法である。

イ 業務上の必要性が認められないこと

被告は、本件福祉用具センターの指定管理者として、必ず本件福祉用具センターに福祉用具の改造・製作、技術開発ができる技術職を担当する者を配置しなければならない。しかしながら、本件配転命令の時点において、本件福祉用具センターの技術者は原告1名しかいない状況にあり、本件配転命令後は、技術者が不在となり、被告は滋賀県との管理委託契約に違反した状況となっている。被告は、滋賀県との管理委託契約上の義務として、原告を福祉用具の改造・製作、技術開発ができる技術職として勤務させなければならないところ、本件配転命令を強行しなければ、この点の契約違反は問題にならなかった。すなわち、本件配転命令には、単に業務上の必要性が認められないどころか、被告と滋賀県との契約に反し、合理性も全く認められないものである。

ウ 甘受できない不利益

原告は、従前は福祉用具の改造・製作という技術系の職務の担当であったところ、本件配転命令により、施設管理という事務系の職務に異動となっている。原告は、もとより本件訓戒書の交付や安全性の認められないバスチェア台車の製作を命じられたことなどにより精神疾患を発病した既往歴があり、そのために病気休職の経歴もあった者である。一方で、その職歴は、前職を含め一貫して技術系の現場仕事を行ってきた者であり、本件福祉用具センターにおける技術職にも18年間にわたり従事してきた。かつて原告が事務職を主たる業務として就労した事実はない。本件配転命令は、原告の精神疾患既往歴に配慮することもなく、原告が経験したことがない事務職に異動させたものであり、原告において甘受できない不利益がある。実際、原告は、本件配転命令後に精神疾患を再発させている。

エ 不当目的

原告は、10年以上前から、本件福祉用具センターが受注する福祉用具

の改造・製作内容に、安全性に欠けるものがあることを指摘し続けてきた。原告は、技術職としての職業倫理上、安全性に欠ける改造・製作を行うわけにはいかず、製品の回収や安全性を満たす用具の再製作を求めてきた。しかし、被告は、原告の意見に聞く耳を持たず、技術職としての専門性を有しない者らの見解に従うことを求め続け、現在に至るまで回収・改善を行っていない。また、本件配転命令は、組合員である原告がパワーハラスメントの相談を担当窓口に対して行った直後のタイミングで行われている。これらの経緯から、本件配転命令には、本件福祉用具センターで改造・製作業務について、特に福祉用具の安全性について「うるさい」意見を言い続ける原告を技術職から外すことによって口封じを図る目的があると考えざるを得ず、不当目的が認められるということができる。

オ 以上によれば、本件配転命令は、原告と被告との間の職種限定合意に反するものであり、違法である。また、仮に職種限定合意の存在を度外視したとしても、本件配転命令は、業務上の必要性、合理性が全く認められず、かつ、原告に甘受できない不利益があるとともに、被告に不当目的が認められるから、権利濫用である。したがって、いかなる観点からみても、本件配転命令は違法・無効である。

(被告の主張)

ア 黙示の職種限定合意があるとの主張について

レイカディアにおいては、官公庁に準じて、職員に辞令を発して採用しており、原告も、他の職員同様に職種限定者ではない。同様に採用された他の職員も、資格等の有無にかかわらず、配置転換が行われており、仮に担当する職務が一定期間にわたっていたとしても、黙示に原告のみが職種限定されることはない。また、仮に黙示の合意があると評価される場合でも、配置転換の強い必要性がある場合は、配置転換が認められる。

イ 業務上の必要性が認められないとの主張について

配置転換の必要性は、被告内部の問題であり、特定の部署に配置する必要性が低く、他方、別の部署に配置する必要がある場合は、配置転換の必要性は認められる。被告においては、福祉用具のセミオーダー化により、既存の福祉用具を改造する需要が激減している（かつては、利用者の需要に応じて福祉用具を改造する必要性が高かったが、近年は新品購入の段階でセミオーダーできるため、購入後に改造をする必要がない。また、中古品については、補助金の関係で新品を購入の方が利用者の負担が少ないため、改造需要は同様に少なく、補助金の関係で改造より相談の方が重要となっている。）。平成30年度における溶接関係の改造・製作は年2件に留まっており、年間数件の改造のため、高給（月収約35万円）の原告を専属として配置することに経営上の合理性もない（現在、別の職員が兼任として相談業務を行っており、利用者に不具合が生じていない。）。他方、本件配転命令当時、総務担当者が病気で急遽退職したため、総務課が欠員状態となったので、総務担当者を補填する必要があった（原告の休職後、しばらくの間は、派遣社員が総務を担当している。）。したがって、本件配転命令には業務上の必要性はある。また、滋賀県との委託契約の内容と配置転換の適法性とは関係がない。

ウ 甘受できない不利益があるとの主張について

一般事務は、どのような部門であっても事務作業の一環として誰しものが経験するものであるから、総務課への配置転換は、甘受すべき程度を著しく超える不利益ではない。

エ 不当目的が認められるとの主張について

不当な動機や目的はない。

(2) 被告の安全配慮義務違反の有無①（平成22年6月の精神疾患の発病）（争点②）

（原告の主張）

ア 原告が、平成２２年６月に精神疾患を発病し、その後、病気休職に至ったのは、原告が本件福祉用具センターの受注する福祉用具の改造・製作内容に安全性に欠けるものがあることを指摘し続けたにもかかわらず、被告がその改善を行わず、逆に本件訓戒書を交付し、さらに技術職としての職業倫理上従うことのできない内容の福祉用具の改造・製作を命じ続けたことなどが原因であるから、原告の精神疾患発病につき、被告の安全配慮義務違反が認められる。

イ 安全配慮義務違反の評価根拠事実は、以下のとおりである。

- (ア) 平成２１年５月２６日から同年６月２日にかけて、被告が原告に対し、安全性に重大な問題のあるバスチェア台車の製作を命じるという内容の違法な業務命令を繰り返し行ったこと
- (イ) 原告には上記(ア)の業務命令に従う義務がないにもかかわらず、被告が原告に対し、服務拒否理由書の提出を求めたこと
- (ウ) 同月５日、原告が、Ｂ職員が製作担当したバスチェア台車の危険性を具体的に指摘しつつ、本件起案書を提出したにもかかわらず、被告がその起案書を検討しなかったこと
- (エ) 同月２６日、原告が、Ｂ職員が製作担当したバスチェア台車の危険性を指摘する自己申告書を提出したことに対し、同年７月８日、その自己申告書に対するヒアリングの場において被告が原告を罵倒したこと
- (オ) 同月３０日、原告が違法な業務命令に従う義務はないにもかかわらず、業務命令拒否を理由に、被告が原告に対し、本件訓戒書を交付し、繰り返し撤回を求められても撤回しなかったこと
- (カ) 平成２２年５月１３日から同年６月３日にかけて、被告が原告に対し、安全性に重大な問題のあるバスチェア台車の製作を命じるという内容の違法な業務命令を繰り返し行ったこと

ウ 因果関係

(ア) 厚生労働省の精神疾患労災認定基準である平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（甲44。以下「本件認定基準」という。）においては、「業務に関し、違法行為を強要された」出来事（具体的出来事7）が精神疾患発病の業務起因性の根拠の一つとされている。平成22年6月の発病に先立つ時期において、当時の原告の上司らは、原告が繰り返し安全性の問題を指摘したにもかかわらず、安全性を欠くバスチェア台車の製作を原告に強要している。これらの事実は、「業務に関し、違法行為を強要された」出来事と同様に、原告に対し、心理的負荷を与える行為であったといえることができる。

(イ) また、本件認定基準においては、「上司とのトラブルがあった」出来事（具体的出来事30）も精神疾患発病の業務起因性の根拠の一つとされている。特に、そのうち、「業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した」出来事は、心理的負荷強度「強」とされる出来事である。本件訓戒書の交付は、実質的に懲戒処分に類似するものであり、原告自身が本件組合を通して何度も撤回を求め、後には滋賀県労働委員会に撤回を求めるあつせんを申し立てるほどの許容できない出来事であった。すなわち、原告とその上司らとの間の業務を巡る方針の違いに起因する対立関係は、本件訓戒書に具現化していることから明らかなように、周囲からも客観的に認識される大きな対立となり、その後の原告の業務に大きな支障を来している。すなわち、これらの出来事を併せれば、平成22年6月における原告の精神疾患発病の前の時期に、「強」といえるレベルの心理的負荷が原告に生じており、精神疾患発病に業務起因性があると十分にいうことができる。したがって、原告の精神疾患発病につき、被告の安全配慮義務違反が認められる。

(被告の主張)

ア 安全配慮義務違反の評価根拠事実も因果関係も、いずれも否認ないし争う。

イ 安全配慮義務違反の評価根拠事実について

(ア) (原告の主張) イ(ア)について、違法な業務命令を行わないことは安全配慮義務として認められるものの、本件については、安全性に重大な問題があるバスチェア台車ではないし、製作を命じることは適法な業務命令である。すなわち、平成21年5月頃、やまびこ総合支援センターからバスチェア台車の改造・製作の依頼があった。その際、原告が強度について問題がある旨主張したことから、本件福祉用具センター内で検討会を開催した。そして、検討会の結果、その強度に問題はないとの結論に至っている(検討会には原告も出席している。)。したがって、被告が原告の主張を検討しなかったことはない。また、被告は、原告に対し、業務命令として、バスチェア台車の製作を命じることができるので、同命令にも問題はない。

(イ) (原告の主張) イ(イ)について、原告は業務命令に従う義務があるところ、同義務に反して業務を行わないため、その理由書の提出を求めることは業務命令の一環として認められる。

(ウ) (原告の主張) イ(ウ)について、本件起案書にかかる提案は、重大な手続違反があったため却下された。

(エ) (原告の主張) イ(エ)について、被告の担当者が原告を罵倒したことはない(被告の担当者が原告に対し業務命令に従うように指導したことは認める。))。

(オ) (原告の主張) イ(オ)について、訓戒書を交付することは認められている(撤回に応じる理由もない。)。すなわち、原告が上記(ア)の検討会で製作が決定したバスチェア台車の製作を拒否したこと、原告が経理処理

を無視したこと及びこれらについて顛末書の提出を拒否したことから、被告は原告に対して本件訓戒書を交付した。被告に本件訓戒書の交付権限はあり、その手続に問題もない。

ウ 因果関係について

否認ないし争う。

エ 以上のことから、被告に安全配慮義務違反はない。

(3) 被告の安全配慮義務違反の有無②（令和元年8月の精神疾患の再発）（争点③）

（原告の主張）

ア 原告が、令和元年8月に精神疾患を再発させたのは、その直前の時期におけるパワーハラスメントの相談に関する経緯、本件配転命令及び本件不利益変更などの出来事が原因であるから、原告の精神疾患再発につき、被告の安全配慮義務違反が認められる。

イ 安全配慮義務違反の評価根拠事実は、以下のとおりである。

(ア) もともと改造・製作業務を担当する職員は4名いたところ、平成29年度以降、改造・製作担当ができる技術者職員は原告1名にされ、原告に業務が集中することになったこと

(イ) 平成29年1月16日、過去に本件福祉用具センターが改造した製品である車いすの修理依頼があったのに対し、K事務局長が、その依頼に対応すべきであったにもかかわらず、その製品が本件福祉用具センターで製作されたものか確認できないとの理由でそれを断ろうとし、それをきっかけに、同日及び同月17日に原告とK事務局長が口論になったこと

(ウ) 上記(ア)及び(イ)の出来事のほか、L課長が改造・製作業務をやめてしまうとの発言を繰り返したことなどについて、平成31年1月21日、原告が、被告の内部相談窓口であるMに対し、パワーハラスメントに該当

するとして通報したが、詳細な検討を行うことなく、被告が通報内容はパワーハラスメントに該当しないとの回答を繰り返したこと

(エ) 平成31年3月25日、被告が、原告に対し、18年間勤務してきた本件福祉用具センターの技術職から、総務課の施設管理担当に配転する内容の、配転法理に照らし違法である本件配転命令を通告したこと

(オ) 被告が原告の人事評価を、「S・A・B・C・D」の5段階評価のうち、最低ランクの「D」に位置付け、賃金の不利益変更を強行したこと

ウ 因果関係

本件認定基準においては、「配置転換があった」出来事（具体的出来事21）が精神疾患発病の業務起因性の根拠の一つとされている。特に、そのうち、「左遷された（明らかな降格であって配置転換としては異例なものであり、職場内で孤立した状況になった）」という出来事は、心理的負荷強度「強」とされている。本件配転命令は、原告が18年間にわたり従事してきた専門的職務から原告を外し、全く経験のない新たな職務に配転しつつ、さらに本件不利益変更を伴って行われたものである。すなわち、本件配転命令は、明らかな降格であって配置転換としては異例なものであるといえることができる。そして、本件配転命令の直前にパワーハラスメントの相談に関する経緯があり、その経緯の中でパワーハラスメントの訴えが全く理解されないまま、本件配転命令が強行され、慣れない仕事に追いやられたことから、本件配転命令により原告は職場内で孤立した状況になったといえることができる。すなわち、令和元年8月における原告の精神疾患再発前の時期に発生したパワーハラスメントの相談に関する経緯、本件配転命令及び本件不利益変更などの出来事による心理的負荷強度は「強」であり、精神疾患再発に業務起因性があると十分にいうことができる。したがって、原告の精神疾患の再発につき、被告の安全配慮義務違反が認められる。

(被告の主張)

ア 安全配慮義務違反の評価根拠事実も因果関係も、いずれも否認ないし争う。

イ 安全配慮義務違反の評価根拠事実について

(ア) (原告の主張) イ(ウ)について、被告においては、パワーハラスメントの防止に関する規程を定め、パワーハラスメントを防止する体制を整えている。原告の申告(通報)については、受理の上、被告の職員ではない委員がパワーハラスメントの事実確認を行っている。また、その結果に対する原告の異議についても審査している(甲36ないし38)。したがって、パワーハラスメントに関する安全配慮義務違反はない。原告に対して被告の従業員(K事務局長、L課長)がパワーハラスメントをした事実はない。

(イ) (原告の主張) イ(エ)について、違法な配転を命令しない義務は、一般論としては認められるものの、被告には配置転換を命じる権限がある。本件配転命令の適法性については前記のとおりである。加えて、この請求原因は、前記の違法な配転命令についての損害賠償請求権と重複している。

(ウ) (原告の主張) イ(オ)について、被告には人事評価権がある。原告に対する人事評価の適法性については後記のとおりである。

ウ 因果関係について

否認ないし争う。

(4) 原告が被った損害及びその額(争点④)

(原告の主張)

ア 違法な本件配転命令による精神的損害

(ア) 違法な本件配転命令により、原告には、少なくとも、慰謝料として金銭に見積もると100万円以上になる精神的損害が生じている。

(イ) 上記の損害につき賠償請求するための弁護士費用として、少なくとも損害額の10パーセントである10万円が必要である。

イ 安全配慮義務違反による精神的損害

(ア) 平成22年6月の精神疾患の発病

a 被告の安全配慮義務違反により、原告は平成22年6月に精神疾患を発病したところ、これにより、原告は、平成25年8月1日まで、約2年1か月にわたり通院加療を要することになった(甲43)。赤い本の基準によれば、通院期間2年1か月に対応する通院慰謝料額は184万円である。

b 上記の損害につき賠償請求するための弁護士費用として、少なくとも損害額の10パーセントである18万4000円が必要である。

(イ) 令和元年8月の精神疾患の再発

a 被告の安全配慮義務違反により、原告は令和元年8月に精神疾患を再発したところ、これにより、原告は、現在も通院加療を続けている。本件訴え提起時点で、原告の通院期間は2か月を超えている。赤い本の基準によれば、通院期間2か月に対応する通院慰謝料額は52万円である。

b 上記の損害につき賠償請求するための弁護士費用として、少なくとも損害額の10パーセントである5万2000円が必要である。

ウ 仮に原告の精神疾患の発病(再発)自体に業務起因性が認められないとしても、安全性を欠くバスチェア台車製作の強要や、正当理由なき本件訓戒書の交付など、被告が違法に安全配慮義務に反する行為を行った結果、原告に対し精神損害を与えた事実自体は十分に認められる。したがって、仮に発病(再発)の業務起因性を否定するとしても、原告の精神的損害が生じたものとして、少なくとも、請求額のうちの相当といえる部分の慰謝料額が認められなければならない。

(被告の主張)

否認ないし争う。

(5) 本件不利益変更は違法・無効か（争点⑤）。

(原告の主張)

ア 本件の経緯に鑑みれば、本件配転命令には、福祉用具の安全性について「うるさい」意見を言い続ける原告を技術職から外すことによって口封じを図る目的があると考えざるを得ず、不当目的が認められるということが出来る。そして、本件不利益変更は、本件配転命令と同時期に行われたものであるから、原告の人事評価が最低ランクのDとされたのも、本件配転命令と同様に、原告が福祉用具の安全性について正当な意見を述べ続けることに対して不当な評価がなされた結果によるものと考えざるを得ない。被告は、団体交渉などの場においても、上記の人事評価の根拠につき合理的な説明ができていない。

イ 労働者に対して個別になされる賃金減額が適法とされるためには、まず大前提として、賃金制度上減給が可能となる労働契約上の根拠が周知性・合理性のある就業規則（ないし労働協約）に存在することが必要であり、加えて、そのような契約上の根拠に基づいてなされる賃金減額が、人事権の濫用に当たらないことが必要である。特に、人事評価に基づき賃金額を決定する場合、①人事評価と賃金決定の方法が就業規則等で制度化されて労働契約の内容となっており、②その評価と賃金額の決定が違法な差別や権利濫用にならない態様で行われたことを要する。

そして、人事評価に基づく賃金決定制度を就業規則変更で導入するに際しては、そもそも人事評価制度において能力・成果を評価する基準が不明確で使用者による恣意的決定・変更を可能とする制度となっている場合など、制度の合理性が否定される場合には、制度の導入自体が無効となる。

ウ 被告の人事評価制度の不合理性

(ア) 目的の不当性

被告は、人事評価制度の導入による賃金体系の変更について、人件費の削減が主目的であったと主張する（乙４の１頁も参照）。しかしながら、人事評価制度は、本来、目標管理制度と結びつけ、労使協議の上で立てられた目標を前提とし、その達成度を基準として賃金が決定される制度である。すなわち、人事評価制度に基づく賃金決定においては、「人件費の減額ありき」での人事評価はその制度趣旨に矛盾する。人事評価制度は、仮に全労働者が目標を十分に達成したと評価される場合には、むしろ人件費が増加されるべきものであり、それにもかかわらず人件費の削減を目的に導入することは、そもそも正当な人事評価を行うつもりがなく制度が導入されたことを意味する。したがって、被告における人事評価制度導入による就業規則変更については、その変更目的自体に合理性が認められない。

(イ) 大量退職の誘発

実際、被告においては、上記(ア)のとおり不合理な人事評価制度の導入によって、大量退職を誘発している。すなわち、平成３０年３月に被告の職員給与規程の変更によって人事評価制度が導入された後、人事評価制度に基づく賃金変更が行われた平成３１年度以降において、１０名の正規職員が被告を退職した。この事実は、人件費削減ありきの人事評価制度により、不当な低評価を受けた被告の正規職員が大量に退職したことを示すものといえる。

(ウ) 賃金制度の再変更

令和２年３月１０日、導入から僅か２年で、人事評価制度は廃止され、人事評価制度導入前と同様に給料表（旧職員給与規程（甲５）２条参照）に基づき、定期昇給のある内容での賃金決定制度に戻された。そして、被告の理事会での審議においては、この令和２年３月における被告の職

員給与規程の変更の趣旨は、「平成30年度から、役割等級制度、評価制度、賃金制度の運用が開始されたが、定期昇給や給料表がなく、キャリアパス形成の仕組みが明確でなかった」点にあるとされている（甲51の2頁参照）。すなわち、被告の理事会自身が、人事評価制度の導入について、定期昇給や給料表がなく、キャリアパス形成の仕組みが明確でなかったゆえに不合理なものであったことを認めている。

(エ) 小括

以上のとおり、平成30年3月における人事評価制度の導入には、そもそも就業規則変更の合理性（労働契約法（以下「労契法」という。）10条）が認められない。

エ 人事評価の恣意性

(ア) 上記ウのとおり、そもそも平成30年3月における人事評価制度の導入自体が不合理であるところ、被告の人事評価制度においては、その人事評価自体も恣意的な運用を許容するものであり、その点からも変更の合理性（労契法10条）は認められない。

(イ) 評価基準の恣意性

被告の人事評価制度においては、評価項目に「量的実績」や「質の実績」についての考課や、「意欲態度考課」が挙げられている（乙1、5、6参照）。しかしながら、「意欲態度考課」とは、極めて主観的な評価であり、考課者による恣意的評価を排除できる評価項目たり得ない。また、被告の人事評価制度においては、「量的実績」や「質の実績」の評価基準として、いかなる量の業務実績をあげれば良いのか、いかなる質の業務実績をあげれば良いのかについて、具体的な基準は定められていない。このことを原因とする考課者による恣意的評価の帰結が、これらの項目における原告の自己評価と考課者の評価との乖離である（乙5、6）。

(ウ) 目標項目の恣意性

- a 被告は、人事評価制度について、形式上は目標管理制度と一体のものとして、目標の達成度に応じ人事評価を行うものと位置づけている（評価制度運用マニュアル（乙８））。しかしながら、被告が本件不利益変更の根拠とする平成３０年度の人事考課シートには、目標達成度考課のための目標項目自体が記載されていない（乙５、６）。目標管理シート（乙７）においては、目標項目と考えられる内容の記載があるが、被告は、記載すべき書面の全てに評価項目を明らかにして職員と情報共有することを徹底していない。
- b なお、令和元年度上期人事考課シートには、目標項目が設定されているが（乙１）、これは、上司である〇課長（以下「〇課長」という。）が後で書いたものであり、原告は自身の評価項目がいかなる内容に設定されたかすら知らないまま就労していた状況であった。
- c このように、被告の人事評価制度においては、人事評価の前提となる目標項目の設定自体が必要書類に記載されていなかったり、目標項目が管理職によって勝手に設定され当該労働者には伝えられていなかったりするなどの運用が採られていた。このような運用自体、合理性は認められない。

(エ) 小括

以上によれば、被告の人事評価制度は、評価基準も考課者による恣意的評価を可能とする制度となっており、その明確性を欠くので、その点からも就業規則変更の合理性（労契法１０条）は認められない。

オ したがって、平成３０年３月における旧職員給与規程（甲５）変更による人事評価制度の導入には、就業規則変更の合理性（労契法１０条）は認められず、就業規則変更は無効であり、その変更に基づく人事評価制度による本件不利益変更も違法・無効である。

カ 人事権の濫用

(ア) 人事評価制度とそれに基づく賃金制度が就業規則上などに適法に導入されたといえる場合においては、その就業規則の規定の範囲内において、使用者にある程度の裁量権があるとはいえるものの、その裁量権の行使内容が不公正といえる場合には、権利濫用となる。本件においては、被告の人事評価制度を前提としても、本件不利益変更は人事権の濫用にも該当する。

(イ) 説明義務違反

a 原告は、D評価という人事評価の最終成績について、口頭で伝えられたのみで、十分な説明を受けていない。原告は、説明を書面でほしいと上司であるO課長に申し出たが、断られた。

b 人事評価制度導入前の被告による説明会では、全職員を一般職として一括りにして順位を付けて序列化（相対評価）するとの説明がされていたところ、原告には、その説明内容について、自身は機械技術者なので、事務系職員と一括りにできるかという点で疑問があった。そこで、原告が、上記説明会後に、被告の担当者に対し、その疑問点について尋ねたところ、原告の評価がどのように扱われるかについては回答がなかったことから、原告は、技術職である原告と業務の性質が大きく異なる者をどのような手法で相対評価するのか全く分からないままである。

c このように、被告は、唯一の技術職である原告の人事評価について、説明義務を果たしていない。

(ウ) 業務活動実績考課について

a 量的実績について

被告の人事評価制度において、量的実績を評価するための明確な基準が存在しないことについては上記エ(イ)のとおりである。

量的実績について、考課者評価が「1」になる(乙6)根拠はない。

b 質的実績について

被告の人事評価制度において、質的実績を評価するための明確な基準が存在しないことについては上記エ(イ)のとおりである。

質的実績について、考課者評価が「1」になる(乙6)根拠はない。

(エ) 評価者のコメントについて

平成30年度前・後期の目標管理シート(乙7)には、「平成30年度に受注したスロープが完成できず、引き渡しができなかったことは残念であり、今後の福祉用具製作の課題となった。」との評価者であるO課長のコメントが記載されているところ、O課長が同年度において原告の評価者の立場に就いたのは、最後の2か月のみであり、同課長は本件スロープの製作をめぐる一連の経過を正確に理解していないから、この記載内容は、原告の評価をD評価という低評価とする根拠にはならない。すなわち、O課長は、①本件スロープは依頼のとおりの内容で製作することにそもそも無理があったこと、②技術者が原告1名しかおらず、機械設備の能力にも大きな制約があったという点からも、本件スロープの速やかな製作は困難であったこと、③それゆえに、本件スロープの製作は正式な受注に至っていなかったこと、④また、それゆえに、J所長も本件スロープの製作依頼を断ろうとしたこと、⑤それでも依頼者の希望が強かったことから、原告は特別に3分割での開発を模索し、製作できる見通しも立てたこと、⑥それにもかかわらず、L課長の意向により、最終的に依頼を断ることになり、開発が中止されたことについて、十分に理解しないまま、一方的に恣意的な評価を行っており、原告は、O課長の評価に対し、上記の経緯などの理由を説明する機会を全く与えられていない。

(オ) 本件不利益変更は、違法な本件配転命令と同時期に原告の人事評価を

最低ランクに位置付けて行われたものであり、原告が福祉用具の安全性について正当な意見を述べ続けることに對し、不当な評価が行われた結果によるものである（実際に、被告は、本件組合との団体交渉などの場においても、人事評価の根拠につき合理的な説明ができていない。）。

(カ) 以上のとおり、被告による人事評価制度の平成30年度における原告への適用において、被告が原告をD評価とした点は、①被告における唯一の技術者である原告の評価がいかなる基準に基づきなされるのかが明らかでなく、その説明もなされていないこと、②量的実績及び質的な実績の評価基準も全く明確でないこと、③その結果、原告の自己評価と乖離した評価がされているが、その根拠も明らかでないこと、④唯一、低評価の具体的理由のように読める本件スロープの製作の経緯についても、事情を十分に理解していない評価者が一方的に恣意的評価を行ったものにすぎず、実際には原告は職責に応じた業務遂行を十分に行っていたこと、⑤違法な本件配転命令と同時期に原告の人事評価を最低ランクに位置づけたものであり、原告が福祉用具の安全性について正当な意見を述べ続けることに對し不当な評価が行われた結果によるものといえることから、人事権の濫用に当たる。したがって、本件不利益変更は、人事評価制度の導入自体が無効であることに加え、その点を捨象したとしても、人事権の濫用により違法・無効である。

(被告の主張)

ア 否認ないし争う。

イ 被告が、給料表に基づいた給与の支給について定めた旧職員給与規程(甲5)から、本件人事管理規程に定める役割等級と連動させた、業務活動実績評価等の評価結果をもとにした役割実績給を基本給とすることを定めた、新職員給与規程(甲6)に変更したことは、被告の職員の業務活動実績等を賃金に反映させる必要性と、(仮に不利益変更にあたるとした場合でも、)

その不利益の程度（原告の場合はD評価であっても月3000円の減額に留まった。）を考えれば、変更内容は合理的である。

ウ 被告の人事評価は、本件人事管理規程（甲7、乙3）に基づき、全ての正規職員を対象に実施されている。具体的には、実績等の各項目に対して、自己評価（1～5段階：3を標準として5が最高とする。）を行い、その結果を一次評価者及び二次評価者が考課者評価を行う。併せて、職員は、対象となる期間ごとに達成すべき目標を設定し、期間終了後に達成度と取組姿勢を同様に自己評価し、その結果を一次評価者が評価する。その上で、各考課点に項目ごとに定められた係数やウェイトを乗じて点数化し、評点の合計を算出した結果を踏まえ、人事審査委員会において最終決定を行っている。原告についても、上記手続を経て、同人はDランクとの評価を受けている。被告における適切な手続を経ている以上、人事権の濫用には当たらない。なお、被告の就業規則についても、適正に変更されている。

エ 被告の人事評価制度を不合理とする点について

（ア） 目的を不当とする点について

被告の人事評価制度は、職員の士気の高揚と効率的で質の高い組織運営を図ることによって、被告の社会的価値を向上させることを目的としたものである。賃金については、年功序列方式から、仕事の頑張り度合に見合う報酬を支給する方式に改めており、人件費の削減は目的ではない。

（イ） 大量退職を誘発したとする点について

被告の正規職員10名が平成31年度以降に退職したことは概ね認めるが、被告の人事評価制度との関連は否認する（被告の職員は、平成31年当時、総勢約70名、平成30年度の退職者は5名であって、平成31年度の退職者が多いわけではない。）。また、上記の（ア）のとおり、人事評価制度は人件費の削減を目的とするものではないし、不当な低評

価をしたこともない。

(ウ) 賃金制度を再変更したとする点について

被告は、人事評価制度は廃止しておらず、本件人事管理規程に基づく人事考課は実施している。その上で、制度をより良いものとするために、給与規程の改正を行った。

(エ) 小括について

上記(ア)ないし(ウ)のとおり、目的が異なるし、大量退職の事実もない。また、制度を改善したことをもって、人事評価制度自体が不合理であるとすることもできない。

オ 人事評価自体が恣意的な運用を許容するとする点について

(ア) 評価基準が恣意的評価を排除できないとする点について

意欲態度考課を含め、評価の基準は、評価制度運用マニュアル(乙8)に記載されている(同マニュアル15頁参照)。

(イ) 目標項目が記載されていないなどとする点について

a 平成30年度前期の人事考課に当たっては、制度導入直後であり、原告を含め全職員について目標達成度考課を行っていない(乙5)。次に、平成30年度後期の人事考課シート(乙6)について、目標達成度考課のための目標項目に記載がないのは、原告が記載しなかったことによる不備である。もっとも、目標項目は、目標管理シート(乙7)に記載があることから、当該記載をもって目標達成度考課を実施した(目標管理について、被告の職員が、平成30年9月5日、原告と面談した。)。

b 人事考課シートに記載される目標項目は、本来、原告自身で、目標管理シートに記載した目標項目及びウェイトを記載するものである。しかしながら、原告が記載しなかったことから、上司である〇課長が、評価時において、原告が作成した目標管理シートに記載の目標項目及

びウェイトを転記したにすぎない。転記元となる令和元年度上期目標管理シート（乙２）は、原告自身が作成したものであり、同人が自身の目標項目の内容を知らない状況のまま就労していたことはない。

- c 人事考課シートに記載される目標項目は、本来、原告自身が記載すべきものであるにもかかわらず、記載を怠ったのは原告である。また、目標管理シートは原告が作成しており、目標が勝手に設定されたり、原告が知らなかったことはない。

(ウ) 小括について

被告の制度は、評価基準は明確である。また、目標管理に当たっては、考課者が達成度と取組姿勢を考課し、人事考課においては、一次考課者が考課し、恣意的な考課などを防止する役割を担う二次考課者は、一次考課者の考課内容について説明を受け、必要に応じて協議・修正する。そして、最終的に評点合計を確定させる（原告（Ｊ１級）のような一般職については、副会長、常務理事兼事務局長、次長級職員で構成する「人事審査委員会」において、評価の調整・決定をする。）。したがって、評価が恣意的であるとの主張も当たらない。

カ 人事権の濫用との主張について

(ア) 説明義務違反との主張について

被告としては、人事考課を実施するに当たり、全職員に評価制度運用マニュアル（乙８）等を配布するとともに説明会を実施するなど人事評価の内容を周知しているし（被告の人事制度においては、最終的な考課成績において、等級・職種に差異が生じないように全てのシートが１００点満点になるよう項目ごとにあらかじめウェイトを付けられており、職種により差異が生じないことも説明している。）、原告が正式な場で評価の内容を問い合わせた記録はない。

(イ) 業務活動実績考課について

a 量的実績について、評価制度運用マニュアル（乙8）の5頁のとおり、職員の考課期間中における業務量・処理量について、同15頁記載の基準により評価したものである（人事考課シートに記載の「長期欠員時のカバー」、「他部署の応援」は例示であり、実績として、考課期間中の業務量、処理量が対象となる。）。そして、原告に対する評価は、一次考課者、二次考課者及び被告の人事審査委員会が相当と判断している。平成30年度は改造実績が2件であり、原告の対応に起因して依頼に至らないこともあったので、業務量は多いとはいえない。

b 質の実績について、原告は、課内ミーティング、朝礼、業務時間中に長時間にわたり、一方的に自己の見解を述べ、他の職員を責めるとともに、当該職員が指摘や反論をするとパワーハラスメントであると一方的に非難していた。

(6) 本件不利益変更が違法・無効とした場合の未払賃金額（争点⑥）

（原告の主張）

ア 令和元年6月度分

本件不利益変更により、原告の賃金は、令和元年6月度支給分において、基本給（役割実績給）が従前の35万9000円から35万6000円に引き下げられ、さらに、平成31年4月度支給分賃金までへの遡及適用により、令和元年6月度支給分においては、賃金からさらに6000円が引かれている（甲9の23）。本件不利益変更は無効なので、同年6月度分賃金については、9000円が未払となる。

イ 令和元年7月度分

また、令和元年7月度分賃金についても、3000円が未払である（甲9の24）。

（被告の主張）

否認ないし争う。

第3 当裁判所の判断

1 争点①（本件配転命令は違法か。）について

(1)ア 認定事実

証拠（甲12、36、46ないし49、56、乙9、13、証人Kの証言（以下「K証言」という。））、原告本人尋問の結果（以下「原告本人」という。））及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められ（一部、前記前提事実を含む。）、これに反するP（以下「P」という。）、K及び原告の陳述書（甲55、56、乙9）の記載や証言及び尋問の結果は信用することができない。

(ア) 原告は、一級技能士（機械保全、プラント配管）、職業訓練指導員（機械科、塑性加工科、溶接科）、中学校教諭二種技術、社会福祉主事任用資格、ガス溶接作業主任者、フォークリフト他の資格・免許を有している。

(イ) 原告は、平成13年3月、当時、レイカディアが滋賀県から委託を受けて運営していた本件福祉用具センターの、当時の所長であったQから、溶接ができる機械技術者を募集しているとの理由で、本件福祉用具センターでの勤務の勧誘を受けた。原告は、本件福祉用具センターでの勤務のため、レイカディアの採用試験を受け、その後、同年4月1日からレイカディアの正規職員（本件福祉用具センターの改造・製作、技術開発を担当する技術者）として採用された。その後、平成15年4月に本件福祉用具センターの運営を委託されている事業者が被告に代わるとともに、原告の使用者も被告に代わった後においても、原告は、従前と変わらず、福祉用具の改造・製作、技術開発を行う技術者として勤務し、平成31年3月末まで、そのような勤務を18年間続けていた。その間、原告は、本件福祉用具センターにおいて溶接ができる唯一の技術者であ

った。

(ウ) 本件福祉用具センターにおける改造・製作の実施件数は、平成９年度から平成１７年度までの間は、多い年度では１９３件、少ない年度では６６件であったところ、平成２３年度から令和２年度までの間は、平成２３年度８７件、平成２４年度８４件（うち縫製以外は６６件。以下、括弧内は縫製以外の件数を示す。）、平成２５年度５６件（４１件）、平成２６年度３８件（２４件）、平成２７年度３６件（２５件）、平成２８年度３０件（１６件）、平成２９年度２０件（１２件）、平成３０年度１７件（２件）、令和元年度９件（０件）、令和２年度３件（０件）であった。平成３０年度の縫製以外の２件は、車いすのひじ掛けの延長と車いすに酸素ボンベを備え置く置場を作るものであり、いずれも、原告であれば、１週間程度で完了することのできる作業であった。

(エ) 本件福祉用具センターに勤務する技術者は、平成２１年には３名だったが、平成２９年度には、嘱託職員が５年の更新期限で退職し、その補充がなかったことから、原告１名のみとなった。

(オ) 本件福祉用具センターのホームページは、平成２１年には、「改造・製作」のボタンが設けられており、それをクリックすると、「～福祉用具の活用～改造製作事例の紹介」の頁に移動するようになっていたところ、現在は、「改造・製作」のボタンも、「～福祉用具の活用～改造製作事例の紹介」の頁もなくなっている。

(カ) 平成３０年４月に本件福祉用具センターに配転されたＬ課長は、原告の前で、改造・製作業務をやめるという趣旨の発言をしたことがあった。

(キ) 本件配転命令当時、本件事業場においては、総務担当者が病気により急遽退職し、総務課が欠員状態となったことから、総務担当者を補填する必要があった。なお、本件事業場では、原告が休職した後、しばらくの間は、人手が足りなくなったことから、総務課に派遣社員を配置して

いた。

- (ク) 原告は、本件配転命令により、総務課の施設管理担当に配転されたところ、その業務の内容は、来館者の対応や館内の鍵の開閉などであって、原告において習熟するのに苦労した内容は、館内情報の書換えや館内の電気消費についての報告といったものであった。
- (ケ) 被告は、本件配転命令の後、技術員が欠員状態となっていたことについて、令和2年3月17日には滋賀県から対応策について至急協議するようにとの通達を受けていたが、技術職を再配置する方向での是正をする意向は有していなかった。
- (コ) 被告は、令和3年8月31日付けで、滋賀県知事に対し、福祉用具のセミオーダー化により、既存の福祉用具を改造する需要が激減しているという趣旨のことなどを理由に挙げて、改造・製作業務担当の技術者を1名から0名に変更することなどを内容とする事業計画書の変更を申し出たところ、同年9月17日付けで滋賀県から承認を受けた。

イ 事実認定の補足説明

原告は、改造・製作の依頼件数が大幅に減少したのは、被告が、ホームページを見ても本件福祉用具センターにおいて福祉用具の改造・製作を依頼することができることが全く分からないように、平成27年頃にホームページの内容を変更し、かつ、対応することができる技術者の数を減らすことにより、改造・製作依頼の受付を意図的に絞った結果であると主張する。

しかしながら、本件福祉用具センターのホームページの内容が変更された時期については証拠上明らかではなく、仮に原告が主張するとおり平成27年頃であったとしても、改造・製作件数の減少は、平成25年頃から顕著になっているのであるから、ホームページの内容が変更された結果であるとは直ちに認めがたい。同様に、技術者が原告1名のみに減員された

のが、平成２９年度からであるとすれば、改造・製作件数の減少の原因となっているとは認めがたく、むしろ、件数の減少が原因となって人員も減らされたと認めるのが相当である。他方で、改造・製作件数の減少の原因として被告が主張する、福祉用具のセミオーダー化により、既存の福祉用具を改造する需要が激減しているとの事情は合理的かつ自然であり（乙１３の４枚目参照）、これが主たる原因と認めるのが相当である。そうすると、改造・製作の依頼件数が大幅に減少したのは、被告が、改造・製作依頼の受付を意図的に絞った結果であるとは認められず、この点に関する原告の主張を採用することはできない。

(2) 黙示の職種限定合意があるとの主張について

原告と被告との間には、原告の職種を技術者に限るとの書面による合意はない。しかしながら、上記認定事実(ア)、(イ)のとおり、原告が技術系の資格を数多く有していること、中でも溶接ができることを見込まれてレイカディアから勧誘を受け、機械技術者の募集に応じてレイカディアに採用されたこと、使用者がレイカディアから被告に代わった後も含めて福祉用具の改造・製作、技術開発を行う技術者としての勤務を１８年間にわたって続けていたことが認められるところ、かかる事実関係に加え、前記前提事実(10)イのとおり、本件福祉用具センターの指定管理者たる被告が、福祉用具の改造・製作業務を外部委託化することは本来想定されておらず、かつ、上記認定事実(イ)のとおり、上記の１８年間の間、原告は、本件福祉用具センターにおいて溶接のできる唯一の技術者であったことからすれば、原告を機械技術者以外の職種に就かせることは被告も想定していなかったはずであるから、原告と被告との間には、被告が原告を福祉用具の改造・製作、技術開発を行わせる技術者として就労させるとの黙示の職種限定合意があったものと認めるのが相当である。

(3) 業務上の必要性が認められないとの主張について

上記認定事実(カ)、(ケ)、(コ)の事実関係からすれば、被告は、平成30年頃には、本件福祉用具センターにおける福祉用具の改造・製作をやめることも視野に入れ始めており、本件配転命令の頃には、改造・製作をやめることに決めていたものと認めるのが相当である。そして、上記認定事実(ウ)及び上記(1)イにおける判示のとおり、福祉用具のセミオーダー化により、既存の福祉用具を改造する需要が年間数件までに激減していることからすれば、その程度の改造需要のために、月収約35万円の原告を専属として配置することに経営上の合理性はないとの判断に至るのもやむを得ないといえることができるから、被告において福祉用具の改造・製作をやめたことをもって不当ということとはできない。また、上記認定事実(キ)のとおり、本件配転命令当時、本件福祉用具センターにおいては、総務担当者が病気により急遽退職し、総務課が欠員状態となったことから、総務担当者を補填する必要があった。そうすると、上記(2)における判示のとおり、原告と被告との間に黙示の職種限定合意は認められるものの、福祉用具の改造・製作をやめたことに伴って原告を解雇するという事態を回避するためには、原告を総務課の施設管理担当に配転することにも、業務上の必要性があるといえるべきであって、それが甘受すべき程度を超える不利益を原告にもたらすものでなければ、権利濫用ということまではできないものと考えられる。

(4) 甘受できない不利益があるとの主張について

原告が配転された総務課の施設管理担当の業務内容及び原告において習熟するのに最も苦勞した内容が、上記認定事実(ク)のとおりであることからすれば、施設管理担当の業務内容は、特別な技能や経験を必要とするものとは認められず、負荷も大きくないものといえることができるから、本件配転命令が甘受すべき程度を超える不利益を原告にもたらすとは認められない。

(5) 不当目的が認められるとの主張について

本件配転命令に、原告が主張するような不当な動機や目的があると認める

に足りる証拠はない。

- (6) 以上によれば、本件配転命令をもって権利の濫用ということはできず、本件配転命令が違法・無効ということもできないから、この点に関する原告の請求には理由がない。

2 争点②（被告の安全配慮義務違反の有無①（平成22年6月の精神疾患の発病））について

(1)ア 認定事実

証拠（甲15の3、甲56、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められ（一部、前記前提事実を含む。）、これに反するP、K及び原告の陳述書（甲55、56、乙9）の記載や証言及び尋問の結果は信用することができない。

(ア) 平成20年12月製作品

原告は、平成20年製作品を製作する際には、日本の狭い家屋では米国製のバスチェア台車では大きすぎて小回りがきかないことから、小型のものを開発するべく、リフトン社の正規品と比べ、座面高を40ミリメートル下げて安定性を確保した上で、車輪間隔（左右・前後）を短縮し、小回り性を向上させたものを製作した。

(イ) 平成21年3月製作品

原告は、平成21年3月製作品を製作する際には、平成20年12月製作品と比べて、車輪間隔（左右・前後）はそのまま、座面高を60ミリメートル高くする（リフトン社の正規品と比べても20ミリメートル高くする。）ことについて、安定性が低下するリスクがあるというような認識は有していなかった。

イ 事実認定の補足説明

原告は、平成21年3月製作品には、安全性に重大な問題がある（具体的には、平成21年3月製作品は、正規品に比べ座面高が20ミリメートル

ル程度高いにもかかわらず、幅は１９０ミリメートル程度狭くなっており、横転のおそれがあることなど。前記前提事実(4)キ参照）と主張し、その証拠として、本件各静的安定性試験の結果（甲２２、２３）を提出する。

しかしながら、上記認定事実(ア)のとおり、平成２０年１２月製作品は、座面高を下げて安定性を確保した上で、車輪間隔（左右・前後）を短縮し、小回り性を向上させたものであったにもかかわらず、上記認定事実(イ)のとおり、平成２１年３月製作品は、平成２０年１２月製作品よりも座面高を高くした（さらに、正規品と比べても２０ミリメートル高くした。）上で、車輪間隔は平成２０年１２月製作品のままとしたものであるから、安定性が低下する可能性があることは容易に想定することができたはずであるにもかかわらず、原告において、平成２１年３月製作品を製作した時には、そのようなリスクがあるとは認識していなかった（上記認定事実(イ)参照）ところ、その後、半年近く経過してから、いかなる理由で気付いたというのか（原告の主張によれば、平成２１年５月２５日の本件福祉用具センター内での検討会後に改めて調べたところ、同日に気付いた、というのみである。）、きっかけとなった具体的な出来事の主張も、これを裏付ける証拠もないことからすれば、当時、原告によって、安定性低下のリスクについて理論的な根拠に基づいた説得的な説明がされていたとは認め難い。この点に関し、原告は、インターネット情報で正規品の高さの寸法を知ったことによって、平成２１年３月製作品の座面高が正規品よりも高いことに気付いたからと供述する（原告本人４２頁）が、当時のインターネット情報の存在を裏付ける証拠もなく、直ちに信用することはできない。

また、本件各静的安定性試験の結果（甲２２、２３）は、平成２１年３月製作品を傾斜地に置いた際の不安定さを指摘するものであって、浴室で通常の使用方法による使用をした場合に不安定であることの裏付けとなるものではないから、採用することはできない。

さらに、平成21年3月製作品については、平成21年5月依頼品の2名の依頼者にもデモ機として試用してもらっている上、その安全性についてはやまびこ支援センターの理学療法士が確認しており（乙10ないし12）、また、被告が本件福祉用具センターにおいて改造・製作したバスチェア台車については、事故の報告もあがっていない（乙9）。なお、原告は、復職後、休職期間中に納品されたバスチェア台車の利用者から、安定性不足の改善依頼が1件あり、原告は、その改善依頼に対しては、フレームを延長する改善を行い対応したと主張し、これを裏付ける証拠として甲第70号証を提出するが、当該バスチェア台車の寸法が平成21年3月製作品と同じであったことを裏付けとなる証拠もない以上、このことをもって、平成21年3月製作品の仕様が安定性を欠くものであったと認めることはできない。

以上のことから、この点に関する原告の主張を採用することはできない。

(2) 被告の主張する安全配慮義務違反の評価根拠事実について

ア 平成21年3月製作品が、安全性に重大な問題があるとはいえないことは、上記(1)イにおける判示のとおりであるから、被告が原告に対し、平成21年3月製作品と寸法を同じくする平成21年5月依頼品の製作を命じるという内容の業務命令を行うことは何ら違法ではない。よって、この点に関する原告の請求には理由がない。

イ 上記アにおける判示によれば、原告には業務命令に従って平成21年5月依頼品の製作をする義務があったといえることができるから、繰り返し命じられたにもかかわらず、当該業務命令に従わない原告に対し、被告が本件服務拒否理由書の提出を求めたことをもって違法ということはできない。よって、この点に関する原告の請求には理由がない。

ウ 原告は、平成21年6月5日、A課長に対し、平成21年3月製作品に横転のおそれなど安全性に重大な欠陥があることを指摘する本件起案書

を提出したにもかかわらず、被告がその起案書を検討しなかったと主張する。

しかしながら、本件事業場における起案書についての決裁の流れは、担当課内の職員が合議をした上で当該起案書に押印し、決裁権者まで回覧するというのが一般的であるところ（K証言4頁、5頁）、本件起案書については、担当課内の職員による合議がなされたとは認められないから（甲15の2、K証言5頁）、正式な手続を踏んでいない起案書というべきであって、被告のA課長が本件起案書を検討しなかったことをもって違法ということとはできない。よって、この点に関する原告の請求には理由がない。

エ 原告は、平成21年7月8日、当時の被告のD事務局長及びE事務局次長から呼び出され、同年6月26日に提出した本件自己申告書についてのヒアリングを受けた際、D事務局長とE事務局次長が、その場で原告を罵倒し続けたと主張する。

しかしながら、原告が、自己申告書に、本来は自己申告書に書くことが予定されていない平成21年5月依頼品の危険性について記載をしたことにつき、D事務局長やE事務局次長が何らかの苦言を呈したことは想像に難くないものの、その発言内容について何ら具体的な主張及び立証がないことからすれば、罵倒までしたと認めることはできない。よって、この点に関する、原告の請求には理由がない。

オ 本件訓戒書の記載のうち、「所長から改造製作の実施を指示されたにもかかわらず、その業務を拒否し」という点については、上記アにおける判示に照らせば、真実が書かれているのであって、被告が原告に対して本件訓戒書を交付したことも、繰り返し撤回を求められても撤回しなかったことも、違法ということとはできない。

また、本件訓戒書の記載のうち、「『工具と材料購入の支出伺い』については、決裁を経ず、上司にも何ら事前に相談しない段階で、業者に発注

がなされていた」という点について、原告は、本件事業場における従前の運用によれば、購入の承認は事後決裁でもよいものとされていたと主張する。

しかしながら、甲第59号証によれば、原則どおり、消耗品等購入伺についても事前申請を要するように読めるのであって、また、甲第60号証のみからは、消耗品等購入伺についてのみ事後承認で足りるとされているとまでは認められないことからすれば（乙9参照）、本件訓戒書には真実が書かれているのであって、被告が原告に対して本件訓戒書を交付したことも、繰り返し撤回を求められても撤回しなかったことも、違法ということとはできない。よって、この点に関する原告の請求には理由がない。

カ 原告は、平成22年5月13日から同年6月3日にかけて、被告が、原告に対し、安全性に重大な問題のあるバスチェア台車の製作を命じるという内容の違法な業務命令を繰り返し行ったと主張するが、原告が平成22年5月13日から同年6月3日にかけて製作を命じられたバスチェア台車の寸法が不明であるから、直ちにそれらのバスチェア台車の安全性に重大な問題があるとはいふことができず、また、仮に、それらのバスチェア台車の寸法が平成21年3月製作品と同じであるならば、これの製作を命じるという内容の業務命令を行うことが何ら違法ではないことは、上記アにおける判示のとおりである。よって、この点に関する原告の請求には理由がない。

(3) 以上によれば、その余の点について判断するまでもなく、この点に関する原告の請求には理由がない。

3 争点⑤（本件不利益変更は違法・無効か。）について

(1) 認定事実

証拠（甲7、乙1ないし9、K証言、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められ（一部、前記前提事実を含む。）、これに反する

P、K及び原告の陳述書（甲 5 5、5 6、乙 9）の記載や証言及び尋問の結果は信用することができない。

ア 本件人事管理規程の制定に至る経緯

被告においては、事業財源の大部分を滋賀県からの補助金、委託金に依存し、県財政の動向に影響を受けやすい構造である中、主な自己財源である県からの指定管理料が縮減傾向にあった。また、県による財政支援への過度な依存からの脱却と自立的・計画的な経営を促す観点から、滋賀県が平成 2 8 年度から補助金・委託金に係る人件費について標準単価制度を導入したため、以後、標準単価により積算された人件費総額の範囲内で全ての人件費をねん出する必要性が生じた。滋賀県からの財政支援が増えない中、職員の能力開発、士気高揚を図りつつ、職員の雇用を将来にわたって確保し、法人経営を維持できるようにするため、新たな人事管理制度を導入する必要性が生じた。そこで、被告においては、本件人事管理規程 1 条の目的規定のとおり、職員の業務活動実績、職務への意欲、態度等を的確に評価し、その結果をもとに職員の能力開発、指導育成、公正な人事管理（勤務実績に応じた処遇、昇任、異動配置等）を進め、職員の士気の高揚と効率的で質の高い組織運営を図ることによって、被告の社会的価値を向上させることを目的として、本件人事管理規程を制定（給与の変更）するに至った。

そして、賃金については、年功序列方式から、仕事の頑張り度に見合う報酬を支給する方式に改め、また人材育成の観点から、積極的に自己啓発に取り組み仕事に生かそうとする職員に対し、自己啓発支援金等の新たな職員応援制度も創設した。

イ 本件人事管理規程の制定に関する手続

被告は、平成 2 9 年 6 月以降、前年度の労働組合との交渉内容も踏まえ、平成 3 0 年 1 月までの間、7 回にわたり職員との意見交換会を実施した。

また、従業員代表者の聴取を経て、変更届を労基署に提出し、かつ、その変更内容を周知した。

ウ 本件人事管理規程に基づく人事評価の内容

(ア) 被告の人事管理は、役割等級制度、評価制度（人事考課制度及び目標管理制度）及び賃金制度の運用をもって推進するとされている（本件人事管理規程 2 条）。

(イ) 本件人事管理規程において、以下の用語の意義は、以下のとおり規定されている（本件人事管理規程 3 条）。

a 役割等級

職員各人が、担当する業務や役職において担うべき役割を、雇用形態、役職、職種ごとに分類して等級とし、等級ごとに果たすべき責任を明確にすることをいう

b 人事考課

職員各人のある期間もしくはある時点での業務活動実績や、職務への意欲、態度等を定期的に評価することをいう

c 目標管理

年度や半期等ある期間内に職員個人あるいはグループに、担うべき職務の概要を示した上で、達成すべき具体的な目標を面接によって設定し、業務を遂行させることをいう

d 人事考課シート

人事考課において、その対象となる期間における職員の勤務成績を示すものとして定める様式をいう

e 目標管理シート

目標管理において、その対象となる期間における達成すべき目標を示し、その達成度を測るものとして定める様式をいう

(ウ) 第 2 条に規定する役割等級制度、評価制度（人事考課制度及び目標管

理制度）及び賃金制度は、別に定める各々の運用マニュアルに基づき行うものとされている（本件人事管理規程４条。賃金制度運用マニュアルについて乙４、評価制度運用マニュアルについて乙８）。

(エ) 被告の評価制度の運用

a 上記のとおり、被告における人事考課には、人事考課シート及び目標管理シートというツールが用いられるところ、目標管理シートの目標達成度を人事考課シートに転記することで評価内容を統合する方式として運用されている（評価制度運用マニュアル（乙８）１頁）。

b 目標達成度考課について

目標達成度考課は、「目標の達成度」と「目標への取組姿勢」の２つの項目からなる。「目標の達成度」は、「５から１」の５段階の達成基準を期首にあらかじめ定め、結果により達成度を評価する。また、「目標への取組姿勢」は、「５から１」の５段階の基準に従って評価される。この「目標の達成度」と「目標への取組姿勢」の結果を人事考課シートに転記し、考課点を確定させる（目標ごとのウェイトや達成度と取組姿勢の反映比率が定められている。）（評価制度運用マニュアル（乙８））。

c 業務活動実績考課について

業務活動実績は、考課期間中の日常業務の実績を「質の実績」と「量的実績」で考課する（両実績の内容は評価制度運用マニュアル（乙８）の４頁のとおりであり、それぞれの着眼点は人事考課シートのとおりである。）。

d 意欲態度考課について

意欲態度は、仕事への取組姿勢を「積極性」、「協調性」、「規律性」、「責任感」及び「接遇態度」で考課する（乙５、評価制度運用マニュアル（乙８）４頁）。

(オ) 被告の評価制度の具体的運用

a 人事考課対象期間及び目標管理の設定期間、人事考課実施（目標達成度考課を含む。）の時期、評価結果の反映は、評価制度運用マニュアル（乙8）の13頁のとおりである。年間考課は、上期と下期の評点合計に基づき、4月に考課され、役割実績給に反映される。考課において、考課者は、被考課者の考課対象期間における事実を的確に把握し、考課の着眼点別に評価するとともに考課項目または考課種類ごとの評点を集計し、調整決定者に回送する。目標管理にあたっては、考課者が達成度と取組姿勢を考課し、また、人事考課においては、一次考課者が考課し、恣意的な考課などを防止する役割を担う二次考課者は、一次考課者の考課内容について説明を受け、必要に応じて協議・修正する。そして、最終的に評点合計を確定させる（原告（J1級）のような一般職員については、副会長、常務理事兼事務局長、次長級職員で構成する「人事審査委員会」において、評価の調整・決定をする。）。なお、被考課者の自己評価は、考課者と被考課者の認識ギャップをお互いに認識するためのものなので、考課結果には結びつかない。

b 考課点、評点、評点合計について

考課点は、考課ごとに基準が設定されている（詳細は評価制度運用マニュアル（乙8）の14頁以下となる。）。そして、評点は、各考課点小計にウェイトを掛けた点数である。単純に考課点を合計すると、等級、職種に差異が生じることから、最終的に考課成績を比較しやすくするため、全てのシートが100点満点になるよう項目ごとにあらかじめウェイトをつけられ、評点は考課点小計にあらかじめ記載されたウェイトを掛けて算出され、評点を合計したものが、評点合計となる（評価制度運用マニュアル（乙8）16頁）。

c 最終成績の基準

評点合計を「S・A・B・C・D」の「評語」にすることで最終成績を決定し、人事考課が確定する。役割実績給への反映時は、年間考課、すなわち、上期と下期の評点を合計した数値に基づき、「S・A・B・C・D」の「評語」にすることで最終成績が決定される（下期とは別に改めて年間での考課はしない。）。そして、最終成績は、相対区分方式とし、等級別に母集団を形成し、下位20パーセント程度の最終成績を「C/D」と評価して、役割実績給に反映させる（評価制度運用マニュアル（乙8）16頁）。

(カ) 原告の目標達成度考課について

目標達成度考課は、「目標の達成度」と「目標への取組姿勢」の2つの項目からなる。そして、「目標への取組姿勢」は5項目ごとに「5・4・3・2・1」の5段階評価で行われている。目標管理シートには、被考課者が自己評価を記入し、考課者が達成度と取組姿勢を考課する（赤字で確定）。そして、考課点を人事考課シートへ転記し、目標達成度考課評点の算出と評点合計の算出が行われる。

原告の平成30年度の目標管理シート（乙7）によると、原告の目標の達成度は評価1（目標に取り組んでいなかった。）、取組姿勢は評価2（目標達成への取組みが不十分だった。）であり、考課点は人事考課シート（乙6）へ転記され、考課点小計は合計1.48点とされた（評価制度運用マニュアル（乙8）15頁参照）。

(キ) 原告の業務活動実績考課について

業務活動実績考課の考課点は項目ごとに「5・4・3・2（基準に満たない（不十分））・1（大幅に基準に満たない（他の不十分とは別格レベル））」の5段階評価で行われている。人事考課シートには、被考課者が自己評価を記入し、一次考課者が考課を記入し（黒字）、コメン

トを記載する。また、二次考課者が、考課を記入し（赤字で確定）、コメントを記載する。そして、目標達成度考課を除き、評点を算出し、人事審査委員会で評点合計と最終評語が確定する。

原告の平成30年度前期の人事考課シート（乙5）によれば、原告の考課は、「量的実績、業務量の多さ」などが評価2、「期限厳守」などが評価1とされており、その他人事考課シート（乙5）記載の考課を経て（赤字が確定考課点）、考課点小計は22点とされた。また、原告の平成30年度後期の人事考課シート（乙6）によれば、同様に評価2、評価1が多く、その他人事考課シート（乙6）記載の考課を経て（赤字が確定考課点）、考課点小計は21点とされた。

(ク) 意欲態度考課について

意欲態度考課の考課点は項目ごとに「4・3・2・1」の4段階評価で行われ（評価制度運用マニュアル（乙8）の15頁、16頁）、期待されるレベルでの取組姿勢が標準とされるため、普通の取組みが「3」の評価となる。

原告の平成30年度前期の人事考課シート（乙5）によれば、原告の考課は、「積極性」、「責任感」、「協調性」、「接遇態度」においては評価2、その他人事考課シート（乙5）記載の考課を経て（赤字が確定考課点）、考課点小計は11点とされた。また、原告の平成30年度後期の人事考課シート（乙6）によれば、「積極性」などが評価2、「規律性」などが評価1であり、その他人事考課シート（乙6）記載の考課を経て（赤字が確定考課点）、考課点小計は8点とされた。

(ケ) 本件人事管理規程に基づく平成30年度の原告の評価

- a 平成30年度前期の評価においては、原告の等級である一般職（J1）については、被評価者が10名おり、原告の評点は下位から2番目の34.98であった。

b 平成30年度後期の評価においては、同様に、原告の等級である一般職（J1）については、被評価者が10名おり、原告の評点は下位から2番目の36.37であった。

c このように、原告は、前期後期ともに下位から2番目であり、前期と後期のそれぞれの評点を合計した結果においても、原告は下位から2番目であったことから、平成30年度の評価は、D評価とされている。

(コ) 平成30年度の人事評価に基づいた原告の給与の具体的内容

被告における給与の具体的な決定方法は、賃金制度運用マニュアル(乙4)に規定されているところ、具体的には、原告については、役割等級が一般職（J1）に該当し、現給額（35万9000円）が賃金制度運用マニュアル(乙4)6頁記載のAゾーンの上限額（33万2000円）を超えることから、同マニュアル8頁の「(4) 給与更改の運用」のとおり、同マニュアル9頁の「特別更改表2」が適用される（同頁の表のとおり、S評価の場合プラス3000円、A評価の場合プラス2000円、D評価の場合マイナス3000円となる。そして、上記のと通りの適切な手続を経て、原告はD評価を受けたので、マイナス3000円となる。

エ 被告は、平成29年7月に製作の打診を受けた本件スロープについて、1年半以上の時間を費やしても完成の目途が立たなかったことから、L課長において、平成30年12月に正式な受任を断った。同スロープは、仮に大工などに外注した場合、2週間くらいで完成する程度の作業量のものであった。

オ 平成30年度の原告の改造・製作の実績は2件であったところ、いずれも、原告であれば1週間程度で完了することのできる作業量のものであった。同年度中に原告が従事した改造・製作の作業は、上記の2件のほかに、本件スロープの製作のみであった。被告は、原告が、上記の2件と本

件スロープの製作のほかに、いかなる作業に従事しているかは把握していなかった。

カ 被告においては、平成30年3月に被告の職員給与規程の変更によって人事評価制度が導入されたところ、同制度に基づく賃金変更が行われた平成31年度以降において、10名の正規職員が退職した。

キ 令和2年3月、被告は、職務と職責に応じた給料表や定期昇給の実施などを内容とする給与規程の改正を行った。この理由について、被告の理事会では、「平成30年度から、役割等級制度、評価制度、賃金制度の運用が開始されたが、定期昇給や給料表がなく、キャリアパス形成の仕組みが明確でなかった。」点にあるとされた。

(2) 人事評価制度の不合理性の主張について

ア 目的の不当性の主張について

上記認定事実アのとおり、本件人事管理規程を制定するに至った背景について、被告は、滋賀県が、県による財政支援への過度な依存からの脱却と自立的・計画的な経営を促す観点から、平成28年度から、補助金・委託金に係る人件費について標準管理制度を導入したことから、被告において、以後、標準単価により積算された人件費総額の範囲内で全ての人件費をねん出する必要性が生じたことを挙げていること認められるところ、原告は、このことをもって、「人件費の削減ありき」での人事評価はその制度趣旨に矛盾すると主張する。しかしながら、被告の主張の要諦は、上記の主張に続く、「職員の業務活動実績等を的確に評価し、その結果をもとに職員の公正な人事管理（勤務実績に応じた処遇、昇任、異動配置等）などを進める」ということにあるのであって（上記認定事実ア参照）、「人件費総額の範囲内で全ての人件費をねん出する必要性が生じた」というのはその動機又は契機を述べたものと解するのが相当であるから、「人件費総額の範囲内で全ての人件費をねん出する必要性が生じた」との被告の主張を捉えて、被

告の人事評価制度が「人件費の削減」を目的とする人事評価制度であるかのように主張するのは、被告の主張を曲解するものというべきである。

イ 大量退職の誘発との主張について

上記認定事実カのとおり、被告においては、導入された人事評価制度に基づく賃金変更が行われた平成31年度以降において、10名の正規職員が退職したことが認められるが、各人の平成31年度の評価が明らかではないことからすれば、この事実のみをもって、人事評価制度の当・不当を論じることはできないというべきである。

ウ 賃金制度の再変更との主張について

上記認定事実キのとおり、令和2年3月、被告は、職務と職責に応じた給料表や定期昇給の実施などを内容とする給与規程の改正を行ったところ、この理由について、被告の理事会では、「平成30年度から、役割等級制度、評価制度、賃金制度の運用が開始されたが、定期昇給や給料表がなく、キャリアパス形成の仕組みが明確でなかった。」点にあるとされたことが認められるところ、あくまでも「キャリアパス形成の仕組み」の不明確性を自認するにすぎないのであって、この事実をもって、直ちに人事評価制度が不合理であったと断じることができるものではない。

エ 以上によれば、人事評価制度の不合理性をいう原告の主張を採用することはできない。

(3) 人事評価の恣意性の主張について

原告は人事評価の恣意性として、人事評価制度の評価基準の恣意性や目標項目の恣意性、具体的には、「意欲態度考課」が極めて主観的な評価であるとか、「量的実績」や「質の実績」の具体的な基準が定められていない、目標項目の設定自体が人事考課シートに記載されていないとか、目標項目が管理職によって勝手に設定され当該労働者には伝えられていないなどと主張する。

しかしながら、上記認定事実ウ(エ)dのとおり、意欲態度考課は、仕事への取組姿勢を「積極性」、「規律性」、「協調性」、「責任感」及び「接遇態度」の5つの面で考課するとされており、一定程度の客観性を持った要素が示されているものといえるのに加え、それぞれの要素についての見方（考課の方法）についても評価制度運用マニュアル（乙8）に規定されていること（5頁）からすれば、極めて主観的な評価であるとの原告の批判は当たらないというべきである。また、上記認定事実ウ(エ)cのとおり、業務活動実績の「質の実績」と「量的実績」についても、一定程度は具体性を有する基準が評価制度運用マニュアル（乙8）に規定されていること（4頁）からすれば、この点に関する原告の批判も当たらないというべきである。さらに、目標項目の設定に関する批判については、弁論の全趣旨によれば、原告が自らすべき記載を怠ったことによるものであることがうかがわれるから、これも当たらないというべきである。

以上によれば、人事評価の恣意性をいう原告の主張を採用することはできない。

(4) 人事権の濫用との主張について

ア 説明義務違反との主張について

(ア) 原告が、O課長に対し、D評価という人事評価の最終成績について、書面による説明を求めたところ、O課長がこれを断ったことは当事者間に争いが無いものの、口頭での説明を求めた場合もO課長が断ったかどうかについては、原告がこれを求めた事実がうかがわれないことから、判断することはできない。そうすると、上記の争いのない事実関係から、被告に説明義務違反があったということはできない。

(イ) 原告は、技術職である原告と業務の性質が大きく異なる事務系職員などをどのような手法で相対評価するのかについて、被告の担当者に対して尋ねたものの、回答がなかったことから分からないままであると主張

するものの、最終成績は、職種ではなく等級別に母集団を形成し、下位20パーセント程度の最終成績を「C/D」と評価するという相対区分方式を採用することは、評価制度運用マニュアル（乙8）（17頁）に記載されているのであるから、この点をもって被告に説明義務違反があったということとはできない。

イ 業務活動実績考課について

- (ア) 原告は、被告の量的実績について、考課者評価が「1」になる根拠はないと主張するので、この点について検討する。

上記認定事実オのとおり、原告の平成30年度の改造・製作の実績が2件であったこと、そのほかに原告が改造・製作、開発に該当する業務に従事したのは本件スロープの製作のみであったことが認められ、原告の実績はかなり低かったといえることができる（なお、原告は、本件スロープの分割方法を検討するなど開発に取り組んでいたとの主張をするが、それにしても1年半もの時間を要するようなものとは考え難い。）。

もっとも、上記1(1)ア(ウ)のとおり、本件福祉用具センターにおける改造・製作の実施件数が年間数件にまで下落していることからすれば、そもそも原告が従事することのできる業務が少なかったのであって、しかも、使用者である被告は、原告がどのような業務に従事しているのかを把握しておらず、具体的な業務の指示を与えていたわけでもないのであるから、原告の業績を2件のみとして原告の実績を判断するのは不当といえるべきである。

- (イ) 原告は、被告の質の実績について、考課者評価が「1」になる根拠はないと主張するので、この点について検討する。

この点、被告は、原告が、課内ミーティング、朝礼、業務時間中に長時間にわたり、一方的に自己の見解を述べ、他の職員を責めるとともに、当該職員が指摘や反論をするとパワハラであると一方的に非難していた

と主張する。

しかしながら、原告が、いかなる時に（いかなる場で）、いかなる内容のことをどの程度話し、それにより周囲がどの程度迷惑をしたのか、それに対して被告はどのような指導をしたのかということが全く記録に残されておらず、被告の主張のみを持って原告がその主張どおりの行動をしたと認定することはできない。

ウ 以上によれば、本件不利益変更は人事権の濫用により違法・無効であるから、この点に関する原告の主張には理由がある。

4 争点⑥（本件不利益変更が違法・無効とした場合の未払賃金額）について
上記3(4)ウにおける判示のとおり、本件不利益変更が人事権の濫用で違法・無効となると、原告は、未払賃金請求権に基づき、平成31年4月度から令和元年6月度までの減額分合計9000円及び同年7月度分の減額分3000円を請求することができる。

5 争点③(被告の安全配慮義務違反の有無②(令和元年8月の精神疾患の再発))について

(1) 原告の主張する安全配慮義務違反の評価根拠事実について

ア 上記1(1)ア(エ)のとおり、本件福祉用具センターに勤務する技術者は、平成21年には3名だったのが、平成29年度時点では原告1名のみに減員されていたことが認められるものの、上記1(1)ア(ウ)のとおり、改造・製作の件数は、平成29年度が12件、同30年度が2件、令和元年度及び2年度が0件であったというのであるから、技術者が原告1名となったとしても、原告に業務が集中するというほどのものではなかったと認めるのが相当である。よって、この点に関する原告の請求には理由がない。

イ 原告は、平成31年1月16日、過去に本件福祉用具センターが改造した製品である車いすの修理依頼があったのに対し、K事務局長が、その依頼に対応すべきであったにもかかわらず、その製品が本件福祉用具センタ

一で製作されたものか確認できないとの理由でそれを断ろうとし、これに対し、原告が、K事務局長に対し、本件福祉用具センターで製作されたものか確認もせずにその依頼を受けないことはおかしいと意見し、それをめぐって言い争いになり、翌17日の朝礼においても、K事務局長と原告との間で同様の言い争いがあったと主張する。

上記の事実関係を前提に、被告に安全配慮義務違反があったとする原告の主張の背景には、被告が、改造・製作依頼の受付を意図的に絞るようにしていたという考えがあるものと解されるところ、そのような事実のないことは、上記1(1)イにおける判示のとおりである（また、そもそも、当該車いすは、本件福祉用具センター以外で改造されたものであった（原告本人34、35頁）。）。よって、この点に関する原告の請求には理由がない。

ウ 原告は、パワーハラスメントに該当するとして通報したが被告が詳細な検討を行うことなく、該当しないとの回答を繰り返したと主張するが、前記前提事実(10)ウのとおり、被告も理由付きの回答を2度にわたって発出しているのであるから、これをもって、詳細な検討を怠ったということとはできない。よって、この点に関する原告の請求には理由がない。

エ 本件配転命令が違法ではないことは、上記1における判示のとおりである。よって、この点に関する原告の請求には理由がない。

オ 本件不利益変更が人事権の濫用により違法・無効であることは、上記3(4)ウにおける判示のとおりであるところ、これのみをもって原告の精神疾患が再発したことを認めるに足る証拠はない。そして、本件不利益変更の際に、被告において、不当な目的を有していたなどの事情が見当たらないことからすれば、本件不利益変更により原告が被った精神的苦痛は、未払賃金の給付により慰謝されるものと認めるのが相当である。よって、この点に関する原告の請求には理由がない。

(2) 以上のとおり、この争点に関する原告の請求には理由がない。

第4 以上のことから、主文のとおり判決する。

京都地方裁判所第6民事部

裁 判 官 児 玉 禎 治