

【別紙】

1 当事者の概要

(1) 被申立人Yは、情報の電磁的流通・電波の利用に関する技術の研究開発、高度通信・放送研究開発を行う者に対する支援、通信・放送事業分野に属する事業の振興等を行う国立研究開発法人である。本件結審時における職員数は、約1,000名である。

(2) 申立人Xは、個人加入のいわゆる合同労組であり、中小企業に働く労働者などを中心に組織する労働組合である。本件結審時における組合員数は、約900名である。Yにおける組合員数は、2名である。

2 事件の概要

(1) A1は平成18年から、A2（以下、A1と併せて「A1ら」という。）は19年から、被申立人Yが行う委託研究に関する経理検査業務に派遣社員として従事していた。

21年4月1日、YとA1らとは、当時進行中であったYにおける中期計画（5年間の終期（22年度末）を最終更新限度とする1年間の有期雇用契約を締結し、22年4月1日にこの契約は更新された。23年3月末は上記中期計画の終期であったため、Yは更新ではなく公募を経た上で、A1らを採用し、23年4月1日、YとA1らとは、新たな中期計画の終期（27年度末）を最終更新限度とする1年間の有期雇用契約を締結し、同契約は24年度から27年度まで更新された。A1らは、21年度から27年度末までの間、産学連携部門の委託研究推進室にて経理検査業務に一貫して従事した。

Yは、28年4月1日以降に勤務する委託研究推進室の有期雇用職員については、公募により採用することとした（以下「28年度公募」という。）。

27年11月13日、申立人Xは、Yに対し、A1らの組合加入を通知するとともに、A1らの28年度以降の雇用確保や27年9月30日にBマネージャーがA1らに対して自分の出したメールによる指示に従うよう求めた言動（以下「本件行為」という。）は、理由なく大声でどう喝・叱責したものでありパワハラに当たること等を議題とする団体交渉を申し入れた。

28年2月、Yにおいて、28年度公募が行われ、A1らはこれに応募したものの、不採用となり、3月31日付けでYとA1らとの前記雇用契約は期間満了により終了した。

27年12月1日から28年5月30日まで、XとYとの団体交渉は6回行われた。6回の団体交渉において、Yは、A1らとの雇用契約は28年3月31日までであり、4月1日以降の有期雇用職員は28年度公募により採用するため、A1らとの契約更新には応じられない、管理職に聞き取り調査をしたが、本件行為がパワハラであるとは認められなかったと回答した。Xは、A1らが不採用となった理由について説明するよう求めたところ、Yは、公募内容に照らして、必要とする人材について総合的に審査した結果であると説明した。また、Xは、パワハラの調査手法が公正ではないと非難するとともに、管理職以外からの聞き取り調査や、パワハラの当事者であるB1マネージャーの団体交渉出席を求めたが、Yはこれに応じなかった。

(2) 本件は、①Yが、28年4月1日以降、A1らを雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか否か（争点1）、②XがYに申し入れた、パワハラ及び組合員の不採用理由に係る団体交渉におけるYの対応が、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点2）が争われた事件である。

3 主文の要旨

(1) 管理職が組合員に対して行った言動がパワハラに当たるか否かについて、Xが団体交渉を申し入れたときは、管理職以外の職員からも聞き取り調査を行うなど必要な調査を実施するとともに、調査方法及び調査結果を具体的に説明するなどして、団体交渉に誠実に応じること。

(2) 文書掲示及び交付（パワハラに係るYの対応が不当労働行為であることの確認。今後、このような行為を繰り返さないよう留意すること。）

(3) (2)の履行報告

(4) その余の申立ての棄却

4 判断の要旨

(1) Yが、28年4月1日以降、A1らを雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか否かについて（争点1）

① ㊦A1らが所属する委託研究推進室の一般職有期雇用職員は、27年度に8名だったところ、28年度公募では募集人数が3名に減員されたこと、㊦28年度公募の結果、A1らが不採用となり、Yから組合員が一掃される結果となったことからみれば、Yが組合員であることを理由としてA1らを不採用としたとXが疑いを抱くのも無理からぬことである。

② しかしながら、A1らと同じく27年度においてYで勤務していた一般職有期雇用職員のうち、28年度公募において雇用継続を希望した者の約1割がYに採用されておらず、Yでの雇用実績があるA1らが28年度公募で不採用となっても、Yの一般職有期雇用職員に係る労務政策上、必ずしも不自然な取扱いであるとまではいえない。また、委託研究推進室においては、YがA1らの組合加入を認識する以前から、28年度以降の業務体制の変更を検討しており、それまでA1らが担当してきた経理検査業務についても、ベテランである同人らの経験や実績のみに頼ることのない組織体制作りを模索していたことがうかがえる。

③ Yは、A1らの組合加入を認識する以前から、28年度以降の経理検査の業務体制変更を検討し、28年度以降、A1らを含む委託研究推進室における一般職有期雇用職員の採用数を絞ろうとしていたことが認められるのであり、一方、Yが、A1らが組合員であることやその組合活動を理由として、同人らの公募不採用を決定するに至ったことをうかがわせる事情は、特段見当たらないことから、A1らの不採用が同人らの組合加入を理由とするものとはいえない。

(2) XがYに申し入れた、パワハラ及び組合員の不採用理由に係る団体交渉におけるYの対応が、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点2）

① B1マネージャーによるパワハラについて

ア Yは、26年9月に委託研究推進室の派遣社員がパワーハラスメントを受けたと申告した際には、所定の対応窓口である総務部総務室がこれに対応し、総務室の指示によりB2室長及び産学連携部門統括が経理検査担当の職員全員から聞き取り調査を行っているにもかかわらず、本件行為については、調査を行ったB2室長を除き、管理職3名からしか聞き取り調査を実施しないまま、B1マネージャーが大声でどう喝・叱責した事実はないと結論付け、同じ説明を繰り返している。

本件行為は、管理職である上司から一般職員である部下に対しての業務指示に関する

言動であるところ、一般職員を指導する立場にある他の管理職が、管理を受ける立場にある一般職員の感覚を理解することは難しく、同じ立場にあるB1マネージャーの言動を安易に容認しかねないであろうことは容易に推認することができる。そのため、事実確認の手段としては、管理職3名のみ聞き取りでは不十分であり、現場にいた他の職員からも聞き取り調査を行うべきであるとのXの主張には相応の理由があった。

イ Yは、Xから聞き取り調査が不十分であることを指摘されても、通常パワハラの手続きがあった際には行っている、Y所定のハラスメント対応窓口である総務部総務室に調査を委ねることをしていなかったばかりか、調査の際、一般職員への聞き取りさえ行っていなかったのであるから、このようなYの対応は、不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ない。

② A1らが公募で不採用となった理由について

ア ①A1らの業務内容には恒常性が認められること、④A1らとYとの有期雇用契約は相当程度反復継続して行われていたこと、⑦Yにおける一般職有期雇用職員は、実質的には中期計画に合わせて5年間勤務することが予定されており、かつ、28年4月1日採用を希望していた者の約9割が28年度公募を経てYに採用されているなど、公募に応募することにより引き続き勤務を継続している者が多い状態であったこと、⑤Y自身も、公募による新たな雇用契約を締結することで「実質5年を超えることが可能である」旨を説明していたことを踏まえると、少なくともXが団体交渉を申し入れた時点において、A1らにおいて、28年度公募に応募することにより新たな雇用契約が締結され、引き続き経理検査業務に従事することができるものと期待することについては、相応の理由があった。

上記事実を踏まえると、これまでYと全く雇用関係になかった28年度公募応募者の不採用について団体交渉申入れを受けた場合とは異なり、Yは、Xに対し、従前雇用関係にあったA1らが公募により採用されなかった理由について、相応の説明をしなければならない立場にあった。

イ 公募は、雇止めの場合とは異なり、特定の人物が更新基準を満たしたかを判断するのではなく、一定の採用基準の下で、応募者の中の上位の者から採用する採用選考であるところ、面接試験の評価基準や採点結果が明らかとなった場合、将来の応募者が様々な対策を講じるなどすることにより、面接試験における応募者の人物評価を適切に行うことができなくなるおそれがある。Yにおける今後の公正・円滑な採用活動への影響を踏まえると、評価基準やA1らの採点結果そのものを説明することは困難であった。

ウ Yは、A1らの不採用理由について、「今回の募集内容に照らして、必要とする人材について総合的に審査した結果である。業務経験、知識のみならず、業務内容や応募要件の全般、その他面接において一般的に考慮される面も含めて審査をしており、比較の結果、他の応募者が総合的に優れているということで判断した。」と回答しており、Xは、これを曖昧な説明であると主張する。

しかし、不採用理由を具体的に説明した場合、応募者の業務遂行能力や資質等の検証の対象項目や評価の在り方、そして面接試験の傾向ないし職員採用基準等について一定程度推知される結果となるため、今後の採用活動に影響を及ぼすおそれが認められ、Yにおける不採用理由の説明がある程度抽象的なものとなるのは無理からぬことである。

その一方、Yは、上記説明に加え、28年度公募では、A1らが採用された23年度公

募とは採用方針が異なり、経理検査業務だけではなく、委託業務全般に係る知識や能力が求められており、経理検査業務の経験のみで採否判断していないことも繰り返し説明しており、A 1らのこれまでの経理検査業務の経験が公募で必ずしも有利に働かなかつた事情を一応は伝えている。

エ Yは、Xからの指摘や質問に対し、㉗一般職有期雇用職員の募集人数を3名とした理由は、外注を増加させることにより経理検査業務の業務量を減らすとともに、出向者を増やしたためであること、㉘28年度公募人数が27年度よりも3名以上減員となった部署が、委託研究推進室を含め8部署あること、㉙公募人数の減員を事前に知らせなかつたのは、外部からの応募者との公平性を保つためであること、㉚A 1らがパワハラ問題の加害当事者であると訴えている職員については、選定結果に疑念を生むことのないようにとの判断から面接官とすることを避けたことを説明している。

このように、Yは、委託研究推進室の業務体制変更自体がA 1らを職場から排除する目的でなされたものであり、28年度公募は公正に行われなかつたのではないかとのXの疑念に対して、適宜できる限りの回答をすることにより説明を行っている。

オ 以上のとおり、Yは、A 1らの不採用に対するXの疑念に正面から答えたとはいえなくても、Xの指摘や質問には可能な範囲で説明や回答を行っており、28年度公募では、募集内容や採用方針に照らして、A 1らのこれまでの経理検査業務の経験が公募で必ずしも有利に働かなかつたことや、委託研究推進室の公募人数が3名に減員となった理由など、A 1らの不採用に係る事情について相応の説明はしている。Yの対応が不誠実であるとまでいうことはできない。

5 命令交付の経過

- | | |
|---------------|------------------------------|
| (1) 申立年月日 | 平成 28 年 1 月 25 日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 平成 30 年 1 月 23 日、同年 2 月 20 日 |
| (3) 命令書交付日 | 平成 30 年 3 月 22 日 |