

# 命 令 書

申 立 人 全労協全国一般東京労働組合  
執行委員長 X 1

被申立人 財団法人工業所有権協力センター  
理 事 長 Y 1

上記当事者間の都労委平成15年不第97号事件について、当委員会は、平成18年7月18日第1422回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井玉有治、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同横山和子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人財団法人工業所有権協力センターは、労働基準法所定の労働者の過半数を代表する者を選出する選挙において、被申立人財団の職員に対し、申立人全労協全国一般東京労働組合の組合員である立候補者の得票を妨げるような呼びかけをすることなどにより申立人組合の組織・運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人財団は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、財団本部内の職員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全労協全国一般東京労働組合

執行委員長 X 1 殿

財団法人工業所有権協力センター  
理事長 Y 2

当財団が、平成15年3月の労働者代表選挙において、貴組合及び貴組合IPC C C分会の組合員である立候補者 X 2 氏の所信表明を職員に回覧する際に、同氏の得票を妨げるような呼びかけをした文書を添付し、また、新規採用職員に同氏の得票を妨げるような呼びかけをしたことは、東京都労働委員会において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留意します。

(注：年月日は、文書を掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人財団は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 平成14年3月の労働者代表選挙に係る申立てを却下する。
- 5 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人財団法人工業所有権協力センター(以下「財団」という。)が、申立人全労協全国一般東京労働組合(以下「東京労組」という。)の組合員 X 3 (以下「X 3」という。)及び同 X 4 (以下「X 4」という。)との嘱託員雇用契約を更新せず、平成15年3月31日付けで雇止めしたこと、X 3 及び X 4 の退職時に功労金を満額支給しなかったこと、14年3月及び15年3月、労働基準法所定の労働者の過半数を代表する者を選出する選挙(以下「労働者代表選挙」という。)において、立候補者の所信表明を職員に回覧する際に、東京労組の組合員であり申立外全労協全国一般東京労働組合IPC C C分会(以下「分会」といい、東京労組と併せて「組合」と

いう。)の執行委員長でもあった X 2 (当時。以下「X 2 委員長」又は「X 2」という。)の所信表明に対する財団の意見を記載した文書を添付したこと、及び15年3月の労働者代表選挙において、新規採用職員の初任研修の際に同人の所信表明に対する財団の意見を説明したことが、それぞれ不当労働行為に該当す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

(1) X 3 及び X 4 に対し平成15年2月25日に行った嘱託員雇用契約更新拒否(いわゆる雇止め)の通知を撤回し、同人らを原職に復帰させるとともに、15年4月1日から原職復帰までの間の賃金相当額を支払うこと。

(2) 労働者代表選挙において、組合員立候補者に対する批判、誹謗などの言動により組合員立候補者の得票を妨害する行為を行わないこと。

(3) 以下の行為に対する陳謝文の掲示

X 3 及び X 4 に対し、いわれなき理由で雇用の継続を拒否したこと。

X 3 及び X 4 の退職金(功労金)を減額したこと。

14年度及び15年度の労働者代表選挙において、2年連続して、事務局の立場を悪用し、組合員候補者の所信表明文書に誹謗と批判を行った文書を添えて公開し、同候補者の得票を妨害したこと。

15年度の新規採用職員の初任研修において、組合員候補者の誹謗と批判を行い同候補者の得票を妨害したこと。

(4) 不利益取扱いによる支配介入をしないこと。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

(1) 被申立人財団は、肩書地に本部を置き、特許庁の審査・審判業務への協力事業と半導体集積回路の回路配置利用権に関する事業を主たる業とする財団法人である。経済産業省(旧通商産業省)・特許庁の指導と産業界の支援の下、工業所有権に関する基盤の整備促進を目的として、昭和60年に設立され、本件申立時の職員数は約1,350名である。

(2) 申立人東京労組は、東京都区内をはじめ首都圏の労働組合及び労働者が組織する労働組合である。

分会は、財団の従業員が結成した東京労組の下部組織であり、本件申立

時の分会員数は5名である。

## 2 都労委平成9年不第56号事件の経緯

平成7年3月、組合は、分会結成を財団に通知した。

9年9月、組合は、財団が組合の関係組織等から分会や分会員宛に送られた郵便物を分会員に取り次がず、発信人に送り返していることが組合運営への支配介入に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（都労委平成9年不第56号事件）を行った。

13年8月、当委員会は、分会、分会役員及び分会員宛の郵便物について、差出人の如何に拘わらず、返送することなく各名宛人に引き渡すこと等を財団に命ずる救済命令を決定し、同年10月、これを交付した。

13年10月、財団は、中央労働委員会に上記命令の再審査を申し立てた。

14年6月10日、中央労働委員会において、財団と組合との和解が成立した。

[甲41、乙13～15・25]

## 3 財団の業務内容等

### (1) 財団の組織、人員

財団は、会長、理事長、副理事長、専務理事、常務理事及び理事並びにその下に置かれた事務局、企画室、人材開発センター、調査業務センター及び研究所の五つの組織から成っている。

このうち、調査業務センターは、財団の中で最も多くの職員が所属しており、事務処理部門と特許庁の審査・審判業務への協力事業を行う機械A部門、機械B部門、化学部門及び電気部門とに分かれている。これら各部門は、特許庁の審査部門に対応して38のグループに分かれている。

特許庁の審査・審判業務への協力事業を行う各部門には、その業務を統括する部門長が置かれ、各部門に属する各グループには、その長として主幹が置かれ、主幹の指導の下に、主席部員が業務を行っている。

主幹は、特許庁において、長年、審査・審判実務に携わり、審査長・審判長として管理職の経験を有するとともに、弁理士資格も有する者であり、特許庁を定年前に退職した後、財団が正規職員として採用している。

主席部員は、民間企業において、長年、研究開発、知的財産等の技術に係る業務に携わってきた者であり、当初は企業からの出向主席部員として

財団に派遣され、出向元企業を定年退職した後は、1年契約の嘱託員として、65歳を上限に財団と嘱託員雇用契約を締結している。

[乙1・3・5・25・28]

## (2) 主席部員の業務内容

主席部員が行う特許庁の審査・審判業務への協力事業の主なものは、検索業務と分類付与業務である。

### 検索業務

特許審査は、特許出願の内容を理解した後、その特許出願に対し過去に同一又は当該技術分野における通常の知識を有する者が容易に思いつく技術が既に存在していたかどうかを膨大な文献を対象に調査し（以下「先行技術調査」という。）、それに基づいてその出願を特許すべきか否かを判断し、その結果を出願人に通知するという手順で行われる。

検索業務とは、先行技術調査を特許庁の審査官に代わってコンピュータ検索システムを用いて行うものである。

11年度には、検索結果を報告書にまとめて納品する従来の報告書型検索業務に加え、検索結果を特許庁の審査官に直接説明して質問に答えたり追加検索などを行う対話型検索業務が開始された。

13年度には、P室対話型検索業務が開始された。

P室とは、特許庁の中で財団に外注した案件を専門的に処理する審査官を集めた執務室（プロジェクト室）のことである。

P室対話型検索業務（以下「P室対話」という。）とは、主席部員がP室に出張して行う対話型検索業務である。P室対話では、特許が認められない場合、審査官がその場で拒絶理由通知を起案するため、主席部員は、それに即応した検索や説明等が求められる。

[乙1・3・25・28・43、9審p25]

### 分類付与業務

分類付与業務とは、特許文献をコンピュータを用いて検索できるようにするために特許文献及び特許出願に対して、それに適した分類（国際特許分類及びFターム）を付与する業務である。

Fタームとは、国際的に統一されて用いられている国際特許分類を複

数の観点から更に分類した、日本独自の検索用の技術分類である。

なお、国際特許分類の付与とFタームの付与を同時に行うことを一元付与業務という。

[甲18、乙1・3・25・28]

(3) 主席部員への業務の配分

主席部員の行う検索業務及び分類付与業務については、主幹が、技術分野の困難度や各人の適性等を考慮し、当該主席部員と協議した上で、各年度ごとに各主席部員の年間目標業務量を設定している。

主幹は、グループ内の年間目標業務量を管理し、主席部員の指導を行うとともに、必要に応じて自らも検索業務及び分類付与業務を行っている。

[乙3・25]

(4) 主席部員の採用、評価

出向主席部員としての採用

財団は、主席部員の採用に当たり、民間企業から候補者リストの提出を受け、書類選考、技術面接、二次面接を経て、出向主席部員としての採用者を決定する。

出向期間は、出向元企業の定年退職時までであり、その間、出向元企業が給与を支給し、財団は、出向元企業にリファンド金を支払っている。

[乙1・25]

嘱託員としての採用

出向主席部員は、出向元企業を定年退職した後、65歳まで、財団と嘱託員雇用契約を結ぶことができる。

財団は、嘱託切替検討会による出向期間中の勤務状況の審査、嘱託員への切替面接、役員会議を経て、嘱託員としての採用者を決定する。

嘱託員の任期について、財団の嘱託員規程第33条第1項に「嘱託員の任期は、1年以内とし、理事長が定める。」、同第2項に「嘱託員は、任期を満了したときは退職とする。」との規定がある。

嘱託員の任期の更新については、嘱託員規程第34条第1項に「理事長は、業務上の必要性並びに当該嘱託員の健康状態、能力、技能、勤務態度及び職務に対する貢献度等を総合的に考慮し、1年以内の期間を定め

て、任期を更新することができる。」と規定されている。

[甲20、乙5・25]

#### 主席部員の評価

主席部員の評価は、主幹が、各年度ごとに検索業務及び分類付与業務のそれぞれについて、特許庁の審査官の評価等も参考にして、5段階の総合評価を行っている。

業務への適性や能力に問題がある主席部員については、役員会の決定により、出向を解いて出向元企業に復帰させたり、嘱託員雇用契約を更新しないことがある。

[乙25・41、7審p44～46]

### 4 X 3の勤務状況

#### (1) X 3の財団入団と嘱託員としての採用

11年3月、X 3は、三菱化学株式会社からの出向主席部員として財団に採用され、電気部門計算機応用グループに配属された。

12年3月、X 3は、三菱化学株式会社を早期退職し、同年4月から嘱託員として財団に採用された。

[甲43、乙8・43・44・57]

#### (2) 13年度のP室対話と全件O J T

13年4月、前記3(2)のとおり、P室対話が開始された。X 3の担当する「文書処理装置」のテーマ(技術分野)がP室対話の対象となり、同人はP室対話に従事した。

10月、特許庁の審査官は、財団に対し、「文書処理装置」のテーマに対するX 3の検索業務の水準が低いと指摘した。そこで財団は、X 3に対し、計算機応用グループのA 1主幹による全件O J Tを実施した上で、同人のP室対話を継続させた。この全件O J Tとは、X 3の全ての検索案件について、特許庁のP室に説明に行く前に、同人がA 1主幹に検索報告の概要を説明し、A 1主幹が同人と対話しながら指導するというものであった。

X 3に対する全件O J Tは、13年10月から14年3月まで6か月間続いた。その間、X 3は、全件O J T及びその準備に時間を取られ、終業時間を超えて業務を行うことが多かった。また、業務の能率が下がり、13年度のX

3の業務実績は、同人の年間目標業務量を下回った。

[甲43、乙11・43、3審p12～16、5審p12～16、8審p39～42、10審p35～38、11審p27～31]

(3) 14年度当初の特許庁からの発注停止

14年3月、特許庁は、財団に対し、X3のP室対話における対応に問題があるとして、同人を14年度のP室対話から外すよう依頼した。

4月、財団は、X3をP室対話の担当から外した。以後、X3は、検索業務については、報告書型検索業務のみを行うこととなった。

なお、14年度のX3の担当テーマ(技術分野)は、検索業務が「文書処理装置」、一元付与業務が「文書処理装置」及び「情報検索」であった。

4月から5月までの間、X3は、「文書処理装置」の検索報告書を9件提出したが、特許庁の審査官は、このうち7件について問題を指摘し、うち3件については再検索(やり直し)を指示した。

5月末、特許庁は、財団に対し、X3の検索業務について、業務の質が水準に達していないとして、同人担当の検索発注を停止すると通知した。

6月、財団は、X3を検索業務から外し、「文書処理装置」及び「情報検索」の一元付与業務のみを行わせた。

6月末、特許庁は、財団に対し、X3の一元付与業務の精度が低いとして、「情報検索」については納品を受けられないと通知した。

以後、財団は、X3に「文書処理装置」の一元付与業務のみを行わせ、併せて、同人の行う一元付与業務の全てについて、特許庁に提出する前に、A1主幹が同人に説明させて指導する全件OJTを実施した。

[甲43、乙18・43、3審p16、9審p2～10]

(4) X3の組合加入

7月末頃、Y2 調査業務センター副所長(当時。以下「Y2副所長」という。)及びA1主幹は、X3を呼び出した。Y2副所長は、X3に対し、今の状況だと来期の嘱託員雇用契約の更新は難しいと言い、X3の今の担当テーマを継続することは難しいので、他に希望するテーマはないかと尋ねた。X3は、「何でもやらせていただきます。」と言い、以前担当した「オンラインシステム」でも何でもやると答えた。Y2副所長は、「オンラインシステム」は別の主幹の担当なので、自分の方で確認すると言った。



なお、X3の所属していた計算機応用グループは、14年4月に電子商取引グループに名称変更し、併せて、以前同人の担当した「オンラインシステム」など一部の業務が他のグループに移管されていた。

その後、X3は、雇用契約の更新は難しいと言われたことについて分会に相談し、組合に加入した。

8月2日、組合は、財団に対し、X3の組合加入を通知するとともに、同人の雇用継続などを求めて団体交渉を申し入れた。

[甲32～34・43、乙16、1審p25～26、5審p23～24、6審p2～3、10審p30～32、11審p33～34]

#### (5) 14年8月29日の団体交渉

8月29日、団体交渉が開催された。組合は、理事会で既に来年度はX3の雇用を更新しないことを決定したのかと質問し、財団のY3理事・事務局長（当時。以下「Y3理事」という。）は、「そういうことはない。」と答えた。Y3理事は、X3への業務配分が少ないのは、特許庁から質が悪いとの指摘があって発注停止となったためであると説明し、今後、適性の認められる業務がないと、次年度以降の雇用契約を更新しないこともあり得るので、財団としては、希望するテーマについてX3の申出を受け、当該テーマについて、適性テストを行った上で雇用更新の可否を判断したいと述べた。また、Y3理事は、X3と主幹とでよく話し合い、問題があれば自分に相談して欲しいとも言った。

[甲27・33・34、乙25・42、1審p27～28、2審p4・26～27、8審p14～15]

#### (6) 「ビジネス」分野の適性テスト

10月、X3は、財団に希望するテーマを申し出た。

11月6日、財団は、「ビジネス」のテーマについて、X3の適性をテストすることとし、X3にその旨伝えた。

11月16日、X2委員長、X3ら組合員3名とY3理事ら財団側2名との事務折衝が行われた。組合は、適性テストの趣旨について質問し、財団は、テストに落ちれば雇用を打ち切るというものではなく、X3に適性のあるテーマを探すための試験であると説明した。

11月22日、X3の適性テストが行われた。テストは、X3が、特許庁の審査官に対し、A1主幹の同席の下、あらかじめ渡されていたテスト用テ

マ 2 件について技術説明を行うという方法で行われたが、同日、同審査官は、X 3 に適性はないと評価し、その旨財団に通知した。

[甲41、乙31・43・45、1審p28～30、2審p5、3審p19～20、9審p11～13]

(7) 「暗号処理」分野の適性テスト

「ビジネス」分野の適性テスト結果を受け、財団は、X 3 と調整の上、今度は「暗号処理」のテーマについて、適性テストを行うこととした。テストの方法について、X 3 は、特許庁の審査官に説明するのではなく、財団の中でテストを実施してほしいと希望し、財団は、それを受け入れた。

12月26日、X 3 の適性テストが行われた。X 3 は、Y 2 副所長、電気部門の部門長及びA 1 主幹の3名(以下「試験委員3名」という。)に対し、テスト用テーマ2件の技術説明を行った。その結果、試験委員3名は、「暗号処理」のテーマについて、X 3 に技術理解力があると判断した。

12月27日、財団の Y 4 常務理事・調査業務センター所長(当時。以下「Y 4 常務」という。)、Y 2 副所長及びA 1 主幹は、X 3 に対し、技術理解力については合格であると伝えた。Y 4 常務は、「慣れないテーマで大変だったでしょう。ご苦労様でした。年明けに今回の2件について、検索報告書を作成してみませんか。それで特許庁に売込みに行ってみようと思います。」と言い、検索報告書2件の作成を指示した。

[甲43、乙43、3審p21～22、5審p30～33、9審p13～16、11審p35～42]

(8) X 3 への業務設定票の交付

15年1月22日、A 1 主幹は、X 3 に対し、「これはまだ仮のものだけでも」と言いながら、15年度の業務設定票を交付した。業務設定票とは、主席部員の検索業務及び分類付与業務における年間目標業務量を設定したものであり、通常、財団は、次年度に雇用する者に対して交付している。

[甲2・21・43、乙43、3審p23～26、5審p36～38、9審p21～22、11審p16～17・46～47]

(9) X 3 の検索報告書に対する評価

1月10日、X 3 は、「暗号処理」のテーマについて、検索報告書2件を作成して財団に提出した。

その後、X 3 は、試験委員3名に対し、上記検索報告書について説明したが、試験委員3名は、報告書の記載が不十分であるとして、同人に対し、

報告書様式について指導をした上で、再提出を指示した。

1月27日、X3は検索報告書を再提出したが、財団は、報告書2件のうち1件の3項目に限定して、再度、再提出を指示した。

1月31日、X3は、上記指示による検索報告書を再提出した。

財団は、X3が1月31日に提出した検索報告書について、試験委員3名に評価を行わせるとともに、特許庁の審査官に対し、同報告書を持参して審査官としての意見を求めた。

2月3日、試験委員3名は、X3の検索報告書について、検索業務における基礎的能力が不十分であり適性は認められないとする評価結果を文書で作成し、翌4日、同文書をY4常務に提出した。

2月4日、財団は、特許庁の審査官から、X3の検索報告書について、検索外注に耐えられる内容ではないとする意見をメールで受信した。

[乙19・43・46・47、3審p22～23、5審p33～37、9審p17～21、11審p42～45]

## 5 X4の勤務状況

### (1) X4の財団入団と嘱託員としての採用

9年3月、X4は、富士ゼロックス株式会社からの出向主席部員として財団に採用され、電気部門映像機器グループに配属された。

11年4月、X4は、電気部門画像処理グループに配置換えとなった。

13年7月15日、X4は、富士ゼロックス株式会社を定年退職し、翌16日から嘱託員として財団に採用された。

[甲7・36・42、乙9・21・43・58]

### (2) 13年度当初のP室対話

13年4月、X4の担当する「FAX走査装置」のテーマがP室対話の対象となり、同人はP室対話に従事した。

5月上旬、特許庁の審査官は、財団に対し、X4のP室対話は水準が低く、自分が指摘をしても改善が見られないので、今後、同人に担当を外れてもらうこともあり得ると通知した。

5月中旬、特許庁の審査長は、財団に対し、X4をP室対話の担当から外すよう依頼した。

6月、財団は、X4をP室対話の担当から外し、12年度に採用した主席

部員をX4の後任に充てた。以後、X4は、検索業務については、通常の対話型検索業務と報告書型検索業務とを行うこととなった。

[甲7、乙43・48、4審p8～10、6審p15～25、9審p25～29]

(3) 13年10月の特許庁からの発注停止

10月11日、特許庁は、財団に対し、X4の検索業務は水準が低く、審査官が指導しても全く改善されないから、同人担当の検索発注を停止すると通知し、同人を検索業務から外すよう依頼した。これを受けて、財団は、X4の他グループへの異動を検討した。

12月、財団は、X4の異動先を機械A部門事務機器グループに決定した。X4は、プリンタに関するテーマ（技術分野）を担当してもらうとの説明を受け、事務機器グループへの異動に同意した。X4の専門はファクシミリであり、プリンタにはファクシミリと同様の技術が使われていた。

[甲7、乙21・43・49、4審p10～13、6審p29～35、9審p31～35]

(4) 14年1月のX4の事務機器グループへの異動

14年1月、X4は、事務機器グループに異動した。事務機器グループのA2主幹は、同グループにおいて、複写機分野の検索業務に遅れが生じていたことから、当面、X4に複写機のテーマを担当させた。

1月末、A2主幹は、翌年度の業務配分に当たり、X4に対し、プリンタ分野は要員が充足していることから、14年度もプリンタではなく複写機の担当をしてもらいたいと述べ、同人はこれに同意した。

[甲7、乙43・58、4審p14～17、6審p36～38、9審p35～36]

(5) 14年度の一元付与業務における全件OJT

4月以降、A2主幹は、X4に対し、全ての一元付与業務について、「特許明細書」（特許の出願内容）の説明をさせた上、当該分類を付与した理由等を質問して指導する全件OJTを行った。X4は、全件OJT及びその準備に時間を取られ、終業時間を超えて業務を行うことが多くなった。

A2主幹は、グループ内の全ての新入職員に対し、業務を修得するまでの間、一元付与業務における全件OJTを実施している。しかし、財団における他の主幹は、必ずしもそのような方法を採用しておらず、X4は、それまで一元付与業務における全件OJTを経験したことはなかった。

14年度に事務機器グループに配属された新規採用者3名は、概ね8月頃までに全件OJTを終了したが、X4に対する全件OJTは、後記(7)のとおり、11月まで続けられた。ただし、その間、A2主幹は、X4のOJTの状況等を踏まえ、同人に配分する一元付与業務の案件を、同人の年間目標業務量に照らして必要な業務量の半数程度に抑えていた。

[甲7・15・42、乙43、4審p17～23、6審p43～46、9審p38～39]

(6) X4の検索業務の状況

7月2日、A2主幹は、X4に対し、業務状況についての調査結果を示し、同人が一元付与業務に時間をかけ過ぎており、検索業務が疎かになっていると指摘して改善を求めた。

8月21日、A2主幹は、X4に対し、同人が検索業務において検索した文献は、特許庁の審査官に利用されないことが多く、また、審査官が別途追加検索をして必要な文献を発見することも多いと指摘し、注意を促した。

9月10日、A2主幹は、X4に対し、8月21日に指摘した同人の検索業務の問題点が依然として改善されていないと述べ、注意するよう指示した。

9月27日、14年度下半期の業務処理に関する面談において、A2主幹は、X4に対し、同人の検索業務は、年間目標業務量129件に対し、4月から9月までの実績が36件であり、このペースでは目標達成率が6割にも達しないと指摘し、努力を促した。

[乙12・43・50～54、6審p46～48、9審p37～42]

(7) 14年11月14日のY4常務とX4との面談

11月14日、Y4常務は、X4を常務室に呼び、Y2副所長も同席して面談した。Y4常務は、X4の検索業務処理が年間目標業務量に対して大幅に遅れていると指摘し、理由を質した。X4は、残業をして努力しているが、A2主幹が一元付与業務で「特許明細書」の説明をさせるため、それに時間をとられて検索業務が進まないと言った。Y4常務は、今後は「特許明細書」の説明をしなくてよいと述べた。今後の検索業務については、X4は、3月までに月15件のペースで合計60件の検索報告書を提出すると言った。Y4常務は、「検索報告書の納品計画書を主幹と相談して提出して下さい。それを見て、雇用継続の可否を決めましょう。」と言い、雇用契

約の更新を検討する役員会が2月に開催されることを伝えた。

11月15日、X4は、A2主幹に対し、今後、11月5件、12月13件、1月13件、2月14件、3月15件で合計60件の検索報告書を提出するとした納品計画書を提出した。

[甲7・38、乙22・43、4審p23～25、6審p48～54、9審p42～43]

(8) X4の組合加入

11月15日以降、X4に対する一元付与業務の全件OJTは終了したが、X4の一元付与業務について、A2主幹がX4に差し戻して再度やり直しをさせることが多くなった。

検索業務については、X4は、14年12月から15年1月までの間に、19件の検索報告書を作成したが、A2主幹は、そのうち14件について、X4への指導や差戻しを行った。

15年1月21日、翌年度の業務に関する面談において、A2主幹は、X4に対し、15年度の同人の業務設定は行わない、辞めてもらうことになるかもしれないと述べ、同人の検索業務及び一元付与業務が質量ともに財団の求める水準に達しないことを説明した。

1月下旬頃、X4は組合に加入した。

1月29日、A2主幹がX4に対し、同人の一元付与業務について修正を指示したところ、X4は、「主幹がやってください。」と言い、頻繁に業務の訂正を求められると、それに時間を食われて納期が遅れてしまうけれど、それでもいいのですかと反問した。X4は、今後、権利として有給休暇を取得するので、出勤日にできる範囲以上の仕事はしないと云った。

X4は、1月28日から30日まで3日間半日休暇を取得し、1月31日は全日休暇を取得した。

[甲7・14～16・42、乙23・35・43、4審p25～29・33、6審p54～55、7審p2～13・17～19・27～28、

9審p43～46]

(9) 15年2月3日のY4常務とX4との面談

2月3日、Y4常務は、X4を常務室に呼び、Y2副所長も同席して面談した。Y4常務は、有給休暇を取得するそうだが、月15件のペースでやると言っていた検索報告書の計画はどうするのかと聞いた。X4は、コン

コンピュータが止まる午後7時近くまで残業して努力しているが、A2主幹が業務の差戻しをするために計画が遅れていると言い、「A2主幹の差戻しをやめてもらえるのなら、2月と3月にそれぞれ13件ずつの検索報告書を納品します。」と答えた。Y4常務は、2月末の役員会で主席部員の雇用継続を決める予定であると話し、「それでは2月と3月に13件ずつの検索報告書を出してください。それを見て雇用継続するかどうか決めます。」と言った。これを聞いたX4は、今後の有給休暇の取得は取りやめると述べた。

同席していたY2副所長が、Y4常務に対し、3月の検索報告書を見て雇用継続を決めるのは遅すぎると忠告すると、Y4常務は、「2月末までの納品結果を見て、雇用継続するかどうかを決めればよい。」と答えた。

最後にX4は、自分が組合に入ったことを伝え、財団が自分を雇用継続しない場合は組合とともに闘うと述べた。

その後、X4は、2月24日に検索報告書10件を提出した。

[甲7・16・38、乙43、4審p29～35、7審p13～16、9審p46～48、11審p50～53]

## 6 X3及びX4の雇止め

### (1) 15年2月19日の団体交渉申入れ

15年2月19日、組合は、財団に対し、X4の組合加入を伝えるとともに、同人の雇用継続、フレックスタイム制など7項目を議題とする団体交渉を申し入れた。フレックスタイム制は、財団が15年度に制度を導入する動きを見せていることから、組合が説明を求めて議題としたものである。

なお、組合は、X3に関しては、同人が14年12月に「合格」と言われ、15年1月に業務設定票を交付されたことから、15年度の雇用継続が決定したものと認識しており、同人の雇用継続を議題に入れていなかった。

2月中旬、財団は、上記団体交渉申入れを受けて、フレックスタイム制の導入に関する組合への説明会を実施した。説明会の後、組合は、フレックスタイム制に対する方針を協議した。その結果、組合として、フレックスタイム制はサービス残業の実態を隠すものであるとの認識を共有し、各組合員がそれぞれの立場でこの問題に取り組むこととした。

[甲3・6・7・16・41、乙25、1審p33～37、4審p34～40、7審p20・28～30、10審p23～25]

### (2) 15年2月25日のフレックスタイム制導入の説明会

2月25日午前9時、事務機器グループの主席部員に対し、フレックスタイム制導入の説明会が行われた。A2主幹が制度の説明をした後、X4は、制度のマニュアルに1項目を追加して次の文章を入れてほしいと言って、「当財団管理職は、仕事の量と質において、勤務時間内で処理できる範囲以上の仕事を、職員に要求することはないものとする。」と追加するよう要求し、上記文章を書き入れた配付資料のコピーをA2主幹に提出した。A2主幹がそのコピーにサインを求めたので、X4はサインをした。

説明会の後、A2主幹は、上記コピーをY3理事に提出した。

[甲7・16・38・42、乙24、4審p38～40、7審p20～23、8審p25～27、10審p28～30]

(3) 15年2月25日のX3及びX4に対する雇止め通告

2月25日、財団は役員会を開催し、X3及びX4について、15年度は嘱託員雇用契約を更新しないと決定した。

同日夕方、Y4常務、Y3理事及びY2副所長は、X3を呼び出し、口頭で、同人に適性のあるテーマを検討してきたが、いずれも不可となり、15年度に担当してもらおう分野がないこと、同人の14年度の検索業務は質、量ともに問題があること、一元付与業務も目標に対する達成率が低いことを伝え、15年度は嘱託員雇用契約の更新を行わないと通告した。

その後、上記3名は、X4を呼び出し、口頭で、同人の14年度の検索業務及び一元付与業務が財団の求めるレベルに達しておらず、指導に対しても改善が見られないことを伝え、15年度は嘱託員雇用契約の更新を行わないと通告した。また、15年1月29日にX4がA2主幹の一元付与業務に関するミス訂正命令に応じなかったとして、同人に顛末書の提出を求めた。X4は、文書の交付を求めたが、財団は、文書の交付はせず、Y3理事が再度口頭通告のメモをゆっくり読み上げ、X4は、それを書き写した。

[甲7・16・38・42・43、乙25・32・33・43、3審p26～28、4審p40～41、8審p16～19、10審p25～28]

(4) 雇止め通告後の労使間のやり取り

2月26日、組合は、財団に対し、X3及びX4への雇止め通告に抗議する「抗議書」を提出するとともに、両名の雇用継続を議題とする「団体交渉申入書」を提出した。

同日、X4は、財団に対し、「顛末書」を提出した。この「顛末書」に



において、X 4 は、A 2 主幹が主席部員に不必要な業務を強要して「業務妨害」をする一方、無理なノルマを課して残業を強要していること、その結果、過去 3 年間にグループ 35 名中 6 名が財団を辞めたこと、X 4 が毎日午後 7 時まで残業し、自宅で「特許明細書」を読んでいたこと、A 2 主幹の管理能力が不足していること等を述べ、X 4 の能力ではなく A 2 主幹の「異常な管理」に問題があったとして、雇止めの撤回と雇用継続を求めた。

2 月 27 日、X 4 は、財団に対し、2 月 25 日の事前通告における雇止め理由が明確でないと述べ、質問事項を示して回答を求める文書を提出した。

3 月 13 日、団体交渉が開催された。財団は、X 3 及び X 4 の雇止め理由について、2 月 25 日に本人に口頭で説明した内容を改めて説明し、また、X 4 については、上司である主幹の業務命令に従わない勤務態度も問題であると話した。これに対し、組合は、X 3 も X 4 もこれまで財団に雇用継続されてきた実績があり、本人の能力よりもそれぞれの主幹の指導に問題がある、X 3 は適性テストに合格したはずであり、不合格との説明は納得できない等と反論した。X 4 について、組合は、複写機からプリンタの担当に変更できないかと質問したが、財団は、プリンタの業務計画は決まっており、同人にやってもらう仕事がないと答えた。財団は、回答が十分でないものについては、後日資料を示して回答するとした。

3 月 24 日、財団は、X 3 に対し、雇止め理由に係る質問への回答として、14 年 4 月から 5 月までの間に X 3 が提出した検索報告書 9 件中、特許庁の審査官が問題を指摘した 7 件の内訳と指摘事項の概要資料、及び 15 年 1 月に X 3 が作成した「暗号処理」の検索報告書に対する試験委員 3 名の評価結果資料を渡した。

同日、財団は、X 4 に対し、雇止め理由に係る質問への回答として、14 年 12 月から 15 年 1 月までの間に同人が提出した検索報告書 19 件中、A 2 主幹が指導や差戻しを行った 14 件の内訳と指摘事項の概要資料等を渡した。

[甲 4・5・7・15・38～40、乙 17・18・20・25・34・35、2 審 p10～12、4 審 p3、8 審 p19～24、9 審 p5]

#### (5) X 3 及び X 4 の雇止め

3 月 28 日、財団は、X 3 及び X 4 に対し、それぞれ、「予告したとおり、平成 15 年度の嘱託員雇用契約を締結しない」と文書で通知した。この文書

には、雇用継続をしない理由として、2月25日に口頭で伝えたことが具体的な数値等を挙げて記載されていた。X4に対する文書には、「貴殿の勤務態度を見るも、自己流の見解を主張するのみで、主幹の指導を受け入れようとする姿勢が見られ」ず、「貴殿提出の顛末書を見ても、何ら改善の余地も見られない。」との記載もあった。

3月31日、X3及びX4は、嘱託員任期満了により財団を退職した。

[乙25・36・37・43、8審p16・24、9審p22～23・50]

## 7 X3及びX4の功労金

### (1) 財団における功労金制度

財団は、主席部員に対し、退職時に功労金を支給している。

財団の「功労金支給基準（技術系）」には、「平素の勤務成績並びに職務内容を勘案のうえ、理事長が功労金の支給を認めた者に対しては、次の基準により支給することができる。」として、以下の規定がある。

- 1 勤続期間が1年以内の場合（任期の更新が行われなかった場合）  
10万円
- 2 連続して任期の更新が行われ、通算した勤続期間が1年を超える場合  
1年増すごとに2万円を加算、ただし加算した合計額が20万円を超える場合 20万円

[甲22、乙25、8審p28、11審p15～16]

### (2) X3及びX4に対する功労金の支給

15年3月24日、財団は、14年度の退職者の功労金について検討し、X3に対しては、11年度から13年度までの功労金を支給して、14年度の功労金は支給しないこととした。また、X4に対しては、9年度から12年度までの功労金を支給して、13年度及び14年度の功労金は支給しないこととした。

X3及びX4は、退職時に功労金を受領したが、その金額は、各年度の功労金が満額支給された場合の金額と比べ、X3は2万円、X4は4万円下回っていた。

なお、14年度に65歳未満で財団を退職した主席部員（出向主席部員及び嘱託員）32名中、功労金の支給を認められない年度のあった者は13名いた。このうち、嘱託員で、功労金が満額支給された場合の金額を下回った者は、

X 3 及び X 4 を含め 3 名だった。

[乙10・25、8審p28～29]

## 8 労働者代表選挙

### (1) 8年度の労働者代表選挙

8年5月17日、財団において、36協定の締結及び就業規則の変更に係る意見聴取等のための労働者代表選挙が行われた。当時分会の執行委員長であった X 5（以下「X5」という。）と A 3 との 2 名が立候補したが、両名とも過半数を得票できなかった。このため、財団が両名を労働者代表として手続の進行を図ったところ、A 3 は協定締結や意見書提出に応ずる姿勢を示したが、X5は、協定締結等の前提として、公約としていた労使協議会の設置を強く求めた。

5月31日、財団は、労働者代表選挙の再選挙の実施を公示した。

6月5日、財団は、「再選挙のお願い」と題する文書を職員に配付した。この文書には、「X 5 氏は前回の選挙では協定の締結を拒否され・・・財団の業務の遂行に重大な支障が生じていますので、速やかに協定を結んで頂ける方を選出して下さい。」との記載があった。

6月7日、再選挙が実施されたが、再度立候補したX5と A 3 との 2 名とも過半数を得票できなかった。このため、財団は、X5と A 3 との 2 名を労働者代表とし、公約の実現を求めるX5を説得しながら手続を進めた。

なお、同年12月、財団は、職員と財団との意見交換をするための会として、職員の各階層から選出された委員と、理事長ら経営側メンバーとによる「R O T A C (Round Table Conference)」を設置した。

[甲12・13・29、乙25・40、1審p20～22]

### (2) 14年度の労働者代表選挙

14年3月、36協定の締結等のための労働者代表選挙が公示され、X 2 委員長が立候補した。X 2 が財団に提出した所信表明には、自分が分会に加入しているから「使用者と対等に交渉することができます。」と記載され、また、8年6月の労働者代表選挙に触れて、「この時は、X5候補への（財団）事務局の不公正な干渉がありました・・・当時、X5候補の提案した労使協議会は R O T A C となって実現しています。」と記載されている。

財団は、X2の所信表明を職員に回覧する際、「平成8年の労働者代表選挙について」と題する文書を添付した。

上記文書において、財団は、8年度の労働者代表選挙について事実関係を説明した上で、当時財団が配布した文書は「X5氏の対応経過をありのままに職員に伝えたものであり、これが不当であるとかあるいは、X5氏に対する選挙妨害などといわれる筋合いのものではない。」と述べ、また、ROTA Cについて、財団内の意思疎通を図る何らかの対策が必要と判断して財団が設置したものであり、「X2候補が主張するような組合の提案に基づいて実現したものではない。」と述べている。

[甲12・13・41、乙25、1審p20～22、2審p24～25]

### (3) 15年度の労働者代表選挙

15年3月10日、財団は、㊦36協定の締結、㊧フレックスタイム制導入に係る協定の締結及び㊨就業規則の変更に係る意見聴取のため、職員に対し、労働者代表選挙を実施することを公示した。

この選挙には、X2委員長とA4との2名が立候補した。

X2が財団に提出した所信表明には、フレックスタイム制導入に当たり、サービス残業が隠れないように「所定労働時間内で処理できる以上の仕事を主席部員に求めない」との項目を労使協定に盛り込むこと、時間休暇をコアタイム外でも自由に取れるよう協定すること等を要求するとの「公約」が掲げられ、また、X2の組合経歴を記載した上、「労働者代表は、これまでも使用者と対等に交渉を行ってきて、これからもそれができる労働組合員であることが必要と思います。」と記載されている。

3月17日、財団は、立候補者2名の所信表明を職員に回覧したが、その際、X2の所信表明には、「X2 主席部員の労働者代表立候補所信表明について」と題する文書を添付して回覧した。

上記文書において、財団は、X2の所信表明には財団の説明を正確に理解していない部分があるので補足するとして、主席部員の業務量はもともと勤務時間内処理を前提にしているから、X2の求める項目を労使協定に盛り込むことはできないこと、勤務が義務付けられていないフレキシブル時間帯に有給休暇を取ることは理屈に合わないこと等を説明し、X2

が労働者代表となって公約どおりの条件を要求すれば、協定が締結できず、「フレックスタイム制の実施が出来ない」ので、「労使協定の締結に同意していただける方の選出をお願いします。」と述べている。

同日夕方、Y3理事は、初任研修において、労働者代表選挙の有権者である新規採用職員に対し、上記文書と同様の内容を話した。

なお、回覧の際、A4の所信表明には財団の文書の添付はなく、初任研修においても、A4の所信表明に対する財団の意見は述べられなかった。

3月20日に選挙が行われた結果、A4が労働者代表に選出された。

[甲8～11・19・23・41、乙25・59・60、1審p15～19・23～25、2審p26、8審p29～32、  
10審p44～50、11審p1～6・17～19]

#### (4) 16年度の労働者代表選挙

16年3月、36協定の締結のための労働者代表選挙が公示され、分会書記長のX6（当時。以下「X6」という。）が立候補した。X6が財団に提出した所信表明には、「（財団が主席部員に）週40時間以下の残業を手当で一律支給しているのは労基法違反の可能性大です。」「去年は・・・財団は業務配布でX2攻撃をしてきました。・・・新入団員研修でも、40分に渡り・・・選挙干渉を行っています。」との記載がある。

財団は、X6の所信表明を職員に回覧する際、「平成16年度労働者代表選出立候補者の所信表明について」と題する文書を添付した。

上記文書において、財団は、15年に組合が向島労働基準監督署（以下「労基署」という。）に対し、15年度の財団の労働者代表選挙が無効である等の申立てを行い、財団が労基署の事情調査を受けたこと、X6が所信表明で述べた「所定時間外労働の定額払い」については、労基署から労働基準法違反との指摘はなく、むしろ就業規則への明記を指導されたこと、

15年度の労働者代表選挙については、労基署から特段の指摘はなく、財団の届出が受理されていること等を説明している。

なお、これまで、労働者代表選挙において所信表明を職員に回覧する際、財団が、組合員以外の立候補者の所信表明に財団の意見を記載した文書を添付した事実は認められない。

[甲30・31、1審p22～23]

## 9 本件申立て

15年10月24日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

### 第3 判断

#### 1 X 3 及び X 4 の雇止めについて

##### (1) 申立人組合の主張

財団は、平成14年8月にX 3が組合に加入して組合活動を行っていたことに加え、15年1月にはX 4も組合に加入したことから、組合の勢力拡大に懸念を抱いていた。そこで、15年2月25日にX 4が正当な組合活動として行ったフレックスタイム制に関する要求を契機として、X 4に加え、前年から組合活動を行っていたX 3をも同時に雇止めしたのである。これは、組合の勢力拡大を阻止し、組合の弱体化を図って、組合員を狙い撃ちにした不当労働行為である。

X 3は、14年12月に適性テストに合格し、15年1月には15年度の業務設定票を受け取っていた。

X 4は、15年2月3日にY 4常務から、2月と3月の検索報告書の状況を見て雇用継続の可否を決めるとの説明を受けていた。

ところが、15年2月25日、X 4がフレックスタイム制に関する要求を行ったところ、財団は、雇用継続が決まっていたX 3及び雇用継続の判断に3月までの検索報告書が検討されるはずだったX 4に対し、いきなりその日のうちに、雇止めを通告したのである。財団が、組合活動としてのX 4の要求を嫌悪し、組合の弾圧を図ったことは明らかである。

14年8月29日の団体交渉では、X 3を雇用継続する方向での話合いが行われ、組合員の雇止めについては、今後とも話し合っていくことで合意されていた。また、X 4については、15年2月19日に雇用継続を議題とする団体交渉を申し入れていた。ところが、財団は、15年2月25日、組合に何の話もなく、いきなり組合員2名を雇止めにした。このような財団の行為は、組合の団体交渉権を否定し、また、組合無視の形で労働組合の運営に支配介入するものである。

##### (2) 被申立人財団の主張

財団が、X 3との嘱託員契約を更新しなかったのは、X 3の業務遂行能力が著しく劣っており、主幹の改善指導にもかかわらず、財団の要求する水準に達していないことによるものである。

また、財団が、X 4との嘱託員契約を更新しなかったのは、X 4の業務遂行能力が著しく劣っており、主幹の改善指導にもかかわらず、財団の要求する水準に達していないことと、自己流の見解を主張して主幹の指導に従わない勤務態度によるものである。

財団が15年2月25日にX 3及びX 4に対して、雇止めを通知したのは、解雇予告に準じて期間満了の1月前に雇止めの予告を行うためであって、X 4が同日、フレックスタイム制度に関する要求を行ったこととは何ら関係がない。

14年8月29日の団体交渉では、X 3の処遇について事前に組合と協議する旨の約束はなかったのであるから、X 3との契約を更新しなかったことが組合無視の不当労働行為であるとの組合の主張は失当である。

### (3) 当委員会の判断

X 3及びX 4に対する財団の評価と両名の組合加入

組合は、X 3が14年8月に組合に加入して組合活動を行っていたと主張しているが、14年8月29日の団体交渉でX 3の雇用継続が議題とされ、同年11月16日にX 3の適性テストに関し組合と財団との事務折衝が行われた(第2.4(5)(6))以外に、X 3が特段の組合活動を行っていた形跡はなく、財団がX 3の組合活動を嫌悪していた事情も認められない。

X 3及びX 4の雇止めについて、財団は、両名の業務遂行能力等が理由であると主張し、組合は、組合の弱体化を図り組合員を狙い撃ちしたと主張しているが、X 3及びX 4の業務に対する財団の評価と両名の組合加入に関しては、以下(ア)及び(イ)の事実を認めることができる。

(ア) X 3は、14年度当初に特許庁から担当業務の発注停止を受け、14年7月末頃、Y 2副所長から雇用継続が難しいと言われた後、組合に加入した(第2.4(3)(4))。

(イ) X 4は、13年10月に特許庁から担当業務の発注停止を受け、14年1月に事務機器グループに異動したものの、その後、検索業務の内容や

進行状況に問題が生じてA 2主幹やY 4常務から指摘を受け、15年1月、A 2主幹から雇止めを示唆された後、組合に加入した(第2.5(3)~(8))。

これらの事実をみると、X 3及びX 4の組合加入前から、財団が両名の業務遂行能力を問題視しており、両名の雇止めをも検討していたことが窺える。

そうすると、両名が組合員であることとは関係なく、業務遂行能力を理由に雇止めを決定したとする財団の主張には、一応の合理性を推認することができるが、両名の組合加入後の業務実績等も含め、以下、それぞれの具体的な雇止め理由について検討する。

#### X 3及びX 4の雇止め理由

##### ア X 3について

組合は、X 3の雇用継続が決定していたのに、財団が、15年2月25日のX 4のフレックスタイム制に関する要求を契機として、雇用の決まっていたX 3をその日のうちに雇止めにしたと主張している。

X 3が14年12月27日に技術理解力については合格であると言われ、15年1月22日には15年度の業務設定票を交付された(第2.4(7)(8))ことからすると、同人及び組合が同人の雇用は継続されるものと考えたのも無理からぬことともいえる。

しかし、財団がX 3の適性テストを行ったのは、同人の担当業務が特許庁から発注停止を受けたことが発端である(第2.4(3)~(5))から、財団が同人の雇用を継続するには、当該テーマについての適性が認められるだけではなく、同人に業務遂行能力があることを特許庁に認めさせ、特許庁から同人の業務の発注を受けられるようになる必要があったと考えられる。

実際、Y 4常務は、14年12月27日、X 3に対し、技術理解力については合格であると言った後、特許庁に売込みに行くための検索報告書作成を指示しており(第2.4(7))、A 1主幹も、15年1月22日、X 3に業務設定票を交付する際、「これはまだ仮のものだけれども」と断っていた(同(8))のであるから、その時点で、X 3の雇用継続につ



いては未定であったということができる。そして、同年2月、財団の試験委員3名及び特許庁の審査官は、いずれも、X3の「暗号処理」の検索報告書について、同人の業務遂行能力に問題があると判断していた(第2.4(9))。

以上からすれば、財団がX3を雇止めにした理由は、同人の担当業務が特許庁から発注停止を受けたので、同人に適性のあるテーマを検討したものの、最終的に特許庁から同人の業務の発注を受けられる見込みが立たなかったためであるとみるのが相当である。

したがって、財団が、15年2月25日のX4のフレックスタイム制に関する要求を契機に、雇用継続の決まっていたX3を急遽雇止めにしたとする組合の主張は、これを認めるには足りず、採用することができない。

#### イ X4について

組合は、X4の雇用継続の判断には3月までの検索報告書が検討されるはずだったのに、財団が、15年2月25日のX4のフレックスタイム制に関する要求を契機として、即日、雇止めにしたと主張している。

確かに、15年2月3日にY4常務がX4に対し、「2月と3月に13件ずつの検索報告書を出してください。それを見て雇用継続するかどうか決めます。」と言った(第2.5(9))ことが認められる。

しかし、Y4常務は、14年11月14日にも15年2月3日にも、X4に対し、2月の役員会で雇用継続の可否を決定すると伝えており、2月3日には、Y2副所長の忠告を受けて、「2月末までの納品結果を見て、雇用継続するかどうかを決めればよい。」と答えていた(第2.5(7)(9))。これらの発言からすれば、Y4常務の意図は、雇用継続の判断には、3月までの納品計画に基づく2月末時点の実績までを考慮に入れる主旨であったということができる。

したがって、財団が雇止めを決定した15年2月25日は、従前から説明してきたとおりの決定時期であり、3月までのX4の検索報告書が検討されるはずだったとする組合の主張は採用することができない。

また、組合は、財団が、15年2月25日にX4の行ったフレックスタ

イム制に関する要求を嫌悪して、組合の弾圧を図るため、即日、X 4の雇止めを行ったとも主張している。

しかし、X 4は、13年10月に特許庁から担当業務の発注停止を受け、14年1月に事務機器グループに異動したものの、その後、検索業務の内容や進行状況に問題が生じ、A 2主幹から指摘や注意を受けていた（第2.5(3)(4)(6)）。A 2主幹は、15年1月21日には、X 4に対し、辞めてもらうかもしれないと予告しており（第2.5(8)）、Y 4常務は、14年11月14日及び15年2月3日の2回X 4を呼び出し、同人の業務の遅れを指摘するとともに、2月の役員会で雇用継続の可否を決定すると伝えた上で、今後の業務計画について指示していた（同(7)(9)）。

このように、財団が、特許庁から担当業務の発注停止を受けてグループを異動したX 4に対し、雇用継続の可否について判断することを念頭に置きながら、同人の業務遂行状況を管理し、指摘や指示等を行っていたことからすると、同人の雇止めは、財団がグループ異動後の同人の業務実績を総合的に判断した結果とみるのが相当であり、役員会当日の15年2月25日に同人が行ったフレックスタイム制に関する要求を理由にして、即日、同人の雇止めが決定されたとする組合の主張は、採用することができない。

本件雇止めに係る財団の組合への対応

組合は、X 3及びX 4の雇止めが、組合の団体交渉権を否定した組合無視の形で行われたと主張している。

しかし、X 3に関しては、14年8月29日の団体交渉において、Y 3理事が今後何か問題があれば話し合う姿勢を示していた（第2.4(5)）ものの、X 3の処遇について財団が事前に組合に通知することまで合意されていたわけではないので、財団が本人通告前に組合に連絡しなかったことが組合無視であるということとはできない。

X 4に関しては、組合が15年2月19日に同人の雇用継続等を議題とする団体交渉を申し入れた（第2.6(1)）ところ、財団は、団体交渉開催前の2月25日に同人の雇止めを決定し、同日、本人に通告しており（同(3)）、事前に団体交渉申入れを受けていた財団が、組合に何の連絡も

せず、本人にのみ雇止めを通告したことは、労使関係上、好ましい対応であったとはいえない。

しかし、財団は、本人通告後の3月13日に団体交渉に応じて雇止め理由等を説明し、同月24日には、団体交渉のやり取りを受けて本人に雇止め理由に係る質問への回答資料を渡している（第2.6(4)）のであるから、財団が組合を無視したり、組合の団体交渉権を否定したとまでいうことはできない。

#### 結論

以上のとおり、財団は、特許庁から担当業務の発注停止を受けたX3及びX4について、両名の組合加入前から業務遂行能力を問題視しており、X3については、同人に適性のあるテーマを検討したものの、最終的に特許庁から同人の業務の発注を受けられる見込みが立たなかったこと、X4については、グループ異動後の業務実績が十分でなかったことが雇止めの主な理由であると考えられ、財団がX3及びX4を雇止めにしたことにつき、同人らが組合に所属していることによる不利益取扱いであるとか、組合との団体交渉を操作して殊更に組合の弱体化を図ったなどの事情は窺えないことから、同人らの雇止めが不当労働行為であると認めることはできない。

## 2 X3及びX4の功労金について

### (1) 申立人組合の主張

財団がX3とX4の功労金を減額したのは、組合員を狙い撃ちにして、見せしめとして嫌がらせをした不当労働行為である。

### (2) 被申立人財団の主張

功労金は、退職者に当然に支給されるものではなく、勤務成績、職務内容を勘案して決定されるものである。X3及びX4は、勤務成績に照らし、不支給を相当とする年度があったため、全ての年度において支給が認められた場合の額を下回ったにすぎない。

### (3) 当委員会の判断

財団における功労金は、「平素の勤務成績並びに職務内容を勘案のうえ、理事長が功労金の支給を認めた者」に「支給することができる。」と規定

されている（第2.7(1)）ことから、全員に満額支給されるものであるとはいえず、実際、14年度の退職者には、X3及びX4以外にも功労金の支給を認められない年度があった者がいた（同(2)）ことが認められる。

そして、前記1(3)で判断したとおり、財団は、X3及びX4の業務能力や業務実績に高い評価をしていなかったのであるから、財団が兩名の功労金を満額支給しなかったのは、兩名の勤務成績や職務内容等を勘案した結果とみるのが相当であり、組合員を狙い撃ちにしたとする組合の主張は、採用することができない。

### 3 労働者代表選挙について

#### (1) 申立人組合の主張

##### 15年度の労働者代表選挙

選挙を管理する財団が、一方の候補者の訴えにのみ反対の意思を表明するのは選挙の公正、中立性を妨げ、選挙活動に介入する行為である。

X2は組合員の立場から立候補したことを明示していたのであるから、財団の意図が組合から出た候補者を当選させないというものであることは明らかであり、これは、組合活動への支配介入に相当する。

##### 14年度の労働者代表選挙

14年度の労働者代表選挙においても、財団は、15年度と同様に、X2の所信表明に、それを一方的に非難する文書を付して職員に回覧する違法な選挙妨害を行っており、これは、組合活動への支配介入である。

#### (2) 被申立人財団の主張

##### 15年度の労働者代表選挙

本件選挙は、労働基準法に定める労働者代表を選出するものであり、X2が立候補して主張を述べてもそれは組合活動と無縁のものであるから、それに対する不当労働行為の成立ということはありません。

また、立候補者の所信が事実と反したり、誤解に基づくものである場合に、それを指摘し是正することは、使用者の表現の自由の範囲内の事柄である。財団は、X2の主張する条件ではフレックスタイム制の実現ができなくなることを職員に説明し、制度導入のためには、そのための労使協定を締結してくれる職員の選出が必要となることを注意喚起した

にすぎず、このような行為は、不当労働行為には該当しない。

14年度の労働者代表選挙

14年3月の労働者代表選挙に係る申立ては、申立期間を徒過していることが明らかであるから、不適法なものとして却下されるべきである。

(3) 当委員会の判断

15年度の労働者代表選挙

ア 財団は、本件選挙が組合活動と無縁のものであるから、選挙に係る財団の言動が不当労働行為となることはあり得ないと主張している。

しかし、本件選挙は、労働条件に大きくかかわるものであり、それ故に、X2は、使用者と対等に交渉できる組合員が労働者代表にふさわしいとの主張を掲げて立候補していた(第2.8(3))のであり、本件選挙が組合活動と無縁であるとはいえないのであるから、財団の上記主張は、前提を欠き、採用することができない。

イ 財団は、使用者の表現の自由の範囲内の行為であったとも主張している。

しかし、財団は、組合員X2の所信表明を職員に回覧する際に添付した文書や、初任研修における新規採用職員への説明において、同人が公約どおりの要求をすれば「フレックスタイム制の実施が出来ない」ので、「労使協定の締結に同意していただける方の選出をお願いします。」と述べている(第2.8(3))。これは、X2の所信表明を批判して同人の対立候補への投票を呼びかけ、同人の得票を妨げることによって、組合員の行う活動を萎縮させようとする意図を看取できるものであるから、財団に許される使用者の表現の自由の範囲を逸脱した行為であるというべきである。

ウ そこで、財団が、使用者としては中立を保持すべき労働者代表選挙において、組合員X2の得票を妨げるような呼びかけをした理由について検討する。

15年度の労働者代表選挙に関連して、以下(ア)ないし(イ)の事実を認めることができる。

(ア) 財団は、X2の対立候補であるA4の所信表明に対しては、財団

の意見を記載した文書の回覧や初任研修における財団の意見の説明などは行っていない(第2.8(3))。

- (イ) X2は、所信表明において、自分の組合経歴を記載した上、労働者代表は使用者と対等に交渉することができる組合員がふさわしいと述べていた(第2.8(3))。
- (ウ) 財団は、労働者代表選挙において、14年度にもX2の所信表明に対する財団の意見を記載した文書を職員に回覧しており、(第2.8(2))、8年度には、当時分会執行委員長だったX5の所信表明に対する財団の意見を記載した文書を職員に回覧した(同(1))。また、本件申立て後の16年度にも、財団は、当時分会書記長だったX6の所信表明に対する財団の意見を記載した文書を職員に回覧している(第2.8(4))。
- (エ) これまで、労働者代表選挙において、財団が、組合員以外の立候補者の所信表明に対する財団の意見を記載した文書を職員に回覧したことはない(第2.8(4))。

これらの事実を総合的に勘案すれば、15年度の労働者代表選挙において、財団が、前記イで判断したようなX2の得票を阻害する行為を行ったのは、単にX2の所信表明が財団の方針に合わなかったということではなく、X2が組合員の立場で立候補していたことが大きな要因であり、財団が、8年度、14年度及び16年度の労働者代表選挙においても、組合員である立候補者の所信表明に対してのみ財団の意見を述べた文書を添付して回覧していることと同じ意思に基づく、組合員の立候補者への一貫した対応であるといえることができる。

財団のこのような対応は、8年度の労働者代表選挙において、過半数得票者がいなかったために、財団が当時分会執行委員長だったX5とA3との両名を労働者代表として手続の進行を図ったところ、X5が、協定締結等の前提として、公約としていた労使協議会の設置を強く求めたことから、財団が再選挙を実施した時が最初であり(第2.8(1))、その後財団が同様の対応を繰り返していることからすると、財団は、協約締結等に際して公約の実現を要求する組合員の立候補者及びその

背後にある組合を強く嫌悪していたことが推認される。

エ 以上からすれば、15年度の労働者代表選挙において、財団が、X2の得票を妨げるような呼びかけをしたのは、組合及び組合の力を背景に従業員の労働条件の改善を要求しようとする組合員の立候補者を嫌悪し、組合員の立候補者を労働者代表に当選させないことによって、組合の影響力を阻止し、その活動に殊更に動揺を与えようとした不公正な行為であり、このような財団の行為は、組合の組織・運営に対する支配介入に当たるといふべきである。

14年度の労働者代表選挙

組合は、14年度の労働者代表選挙においても支配介入があったと主張しているが、本件申立ては15年10月24日である（第2.9）から、14年3月の労働者代表選挙に係る申立てについては、「行為の日から1年を経過」したのものとして、却下せざるを得ない。

救済方法について

財団は、15年度だけではなく、8年度、14年度及び16年度の労働者代表選挙においても、組合員である立候補者の所信表明に財団の意見を述べた文書を添付して回覧しており、将来も同様の対応が繰り返される虞があることから、本件の救済方法は、主文第1項及び第2項のとおりとする。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、財団が、平成15年3月の労働者代表選挙において、立候補者の所信表明を職員に回覧する際に、X2の得票を妨げるような呼びかけをした文書を添付したこと、及び新規採用職員に同人の得票を妨げるような呼びかけをしたことは、労働組合法第7条第3号に該当するが、14年3月の労働者代表選挙に係る申立ては、同法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に該当し、その余の事実は、同法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第43条及び第33条を適用して主文のとおり命令する。

平成18年7月18日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三