



## 記

年 月 日

X 1 組合  
執行委員長 A 1 殿

Y 1 機構  
理事長 B 1

当機構が、平成27年12月1日から平成28年5月30日までの6回の団体交渉において、管理職の職員に対する平成27年9月30日の言動がパワーハラスメントに当たらないとする理由について、十分な説明を尽くさなかったことは、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：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人法人は、前項を履行したときは、当委員会に速やかに文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

## 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

- (1) A 2 (以下「A 2」という。)は平成18年から、A 3 (以下「A 3」という。)は19年から、被申立人 Y 1 機構の前身である Y 1' 機構 (27年4月に組織変更。以下、組織変更の前後を通じて「機構」又は「Y 1 機構」という。)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、機構とA 2及びA 3 (以下「A 2ら」という。)とは、当時進行中であった機構における中期計画 (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、機構は更新ではなく公募を経た上で、A2らを採用し、23年4月1日、機構とA2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。A2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（24年3月以前は連携研究部門委託研究グループ。28年4月以降はイノベーション推進部門委託研究推進室。以下、組織変更の前後を通じて「委託研究推進室」という。）にて経理検査業務に一貫して従事した。

機構は、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 X1組合 （以下「組合」という。）は、機構に対し、A2らの組合加入を通知するとともに、A2らの28年度以降の雇用確保や27年9月30日に B2 マネージャー（以下「B2MG」という。）がA2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ーハラスメント（以下「パワハラ」という。）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、機構において、28年度公募が行われ、A2らはこれに応募したものの、不採用となり、3月31日付けで機構とA2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、組合と機構との団体交渉は6回行われた。6回の団体交渉において、機構は、A2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、A2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。組合は、A2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、機構は、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、組合は、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B2MGの団体交渉出席を求めたが、機構はこれに応じなかつ

た。

- (2) 本件は、①機構が、28年4月1日以降、A2らを雇用しなかったことが、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）、②組合が機構に申し入れた第1回から第6回までの団体交渉における機構の対応が、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。

## 2 請求する救済の内容

- (1) 組合が申し入れた団体交渉に誠実に応ずること。
- (2) パワハラの事情を把握している所属長らを団体交渉に参加させること。
- (3) A2らを組合員であることを理由として不採用としないこと。
- (4) 文書の交付、掲示及び新聞掲載

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 被申立人機構は、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（国立研究開発法人〇〇〇〇〇〇〇法第4条）。本件結審時（平成29年10月13日）における職員数は、約1,000名である。
- (2) 申立人組合は、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。機構における組合員数は、2名である。

### 2 委託研究推進室の業務内容

- (1) 機構は、有識者からなる評価委員会の審査を経て機構が決定した研究開発課題を高度通信・放送研究開発委託研究と称してその研究提案の公募を行い、優れた提案をした企業や大学等（以下「受託者」という。）に対し、評価委員会の審査を経た上で研究開発を委託している（以下「委託研究」という。）。

委託研究の実施に当たり、機構と受託者とは、委託契約を締結する。機構は受託者に委託研究費を支払い、受託者は委託研究を実施するとともにその経費を委託研究費から執行する。

**【争いのない事実】**

(2) 委託研究推進室における業務は、庶務を除き、おおむね課題担当業務と経理検査業務とに整理される。

① 課題担当業務とは、委託研究における研究開発を効率的・効果的に実施するため、研究内容に踏み込んで受託者及び評価委員会を支援する業務である。具体的には、研究計画書及び研究実施計画の作成支援、委託研究に係る各種支援、機構自ら実施する研究と委託研究との調整、研究開発課題の採択や委託研究の評価等を行う評価委員会の補佐等を行っている。業務遂行に当たっては、通信・放送研究に関する知識・経験が必要とされる。

② 経理検査業務とは、機構が受託者に支払った委託研究費が適切に執行されているか否かを確認する業務である。具体的には、委託業務の進捗状況、購入物品・機器・設備等の管理・使用状況等を把握し、受託者が計上した経費が委託研究業務に直接必要な経費であるか否かの判断を行っている。業務遂行に当たっては、経理及び法務に関する知識・経験が必要とされる。

【乙43、44、1審3～4・24頁】

### 3 有期雇用職員の労務管理

(1) 機構は国立研究開発法人であるところ、総務大臣は、5年間の期間において機構が達成すべき業務運営に関する目標（以下「中期目標」といい、中期目標の対象期間を「中期目標期間」という。）を定め、これを機構に指示している（独立行政法人通則法第35条の4参照）。

そして、機構は、同中期目標に基づき、これを達成するための5年間の計画（以下「中期計画」という。）を作成する。具体的には、研究開発の成果の最大化その他の業務の質の向上に関する目標を達成するため執るべき措置、業務運営の効率化に関する目標を達成するため執るべき措置、その他総務省令で定める業務運営に関する事項などを定めている（同法第35条の5参照）。

【争いのない事実】

(2)① 機構では、期間の定めのある雇用関係にある職員を有期雇用職員と呼称している。

委託研究推進室における経理検査業務に従事している有期雇用職員（A2らを含む。）は、研究活動には従事しないことから、一般職有期雇用職員と呼称されているところ、有期雇用職員就業規則上は、有期技術員として雇用されている。

② 有期雇用職員就業規則には下記のような規定が存在する。

有期雇用職員のうち、有期技術員は「専門的知識・技能等を有し、当該知識・技能等を要する業務に従事する者」と定義される（第3条）。

有期技術員の雇用契約期間は、1事業年度内で定める期間とされている（第4条第1項）。

有期技術員の雇用契約は、予算の状況、従事している業務の必要性、当該有期雇用職員の勤務成績の評価等に基づき、期間満了時に更新することができる（第5条第1項）。

雇用契約の更新限度は、機構に雇用された日から5年を超えない範囲内とし（第5条第2項）、一の雇用契約で定めることができる更新限度は、当該雇用契約による雇用の初日の属する中期計画の期間を超えて定めることはできない（第5条第4項）。ただし、第5条第4項の規定は、一の雇用契約による雇用期間が同条第2項で規定する雇用契約の更新限度に満たない場合に、当該雇用契約の終了後、引き続く中期計画の期間において当該満たない期間につき新たな雇用契約を締結することを妨げるものではない（第5条第5項）。

【甲14、乙7の1～10の7、26～29、35】

(3) 機構は、上記就業規則を踏まえ、有期雇用職員と雇用契約を締結する場合、原則として、当該雇用契約による雇用の初日の属する中期計画の終了時を契約更新限度としてきた。そして、通常、契約更新限度を迎えるまでは雇用契約は更新されるものの、新たな中期計画が開始する年度において有期雇用契約を締結する場合は、原則として、公募手続を経ることとしてきた。

しかし、本件結審日（29年10月13日）現在、機構において勤務している一般職有期雇用職員の雇用契約更新限度は、当該雇用契約による雇用の初日の属する中期計画の終了時（33年3月31日）ではなく、30年3月31日

とされている。機構は、その趣旨について、無期転換制度を定めた労働契約法第18条を踏まえ、機構が有期雇用職員を無期雇用職員として採用すべきかどうかを同時期に改めて判断するためとしている。

【甲15、27の1、30の1、乙7の1～10の7、2審28・29頁】

(4) 機構における28年4月1日採用に係る28年度公募による一般職有期雇用職員（A2らを含む。）の採否状況は、次のとおりである。

① 28年度公募には機構全体で361名が応募したところ、172名が採用された。28年3月31日時点において在職していた一般職有期雇用職員は181名であったところ、このうち㊦3名が公募を経ずに採用され、㊧153名が公募に応募したところ、136名が採用され、17名が不採用となった。すなわち、28年度公募において、継続雇用を希望した一般職有期雇用職員の約9割（＝（136＋3）／（153＋3））が機構に採用されている一方、約1割が不採用となっている。

② 委託研究推進室が所属する産学連携部門（28年4月にイノベーション推進部門に名称変更）においては、58名が公募に応募し、24名が採用された。28年3月31日時点において在職していた一般職有期雇用職員は29名であったところ、㊦公募を経ずに採用された者はおらず、㊧公募に応募した22名中、19名が採用され、A2ら2名を含む3名が不採用となった。

【乙15、26～29】

4 A2らの勤務状況、機構における労務管理

(1) 18年1月、A2は、派遣社員として委託研究推進室の経理検査業務に従事し始め、21年3月に至るまでの間、途中3回の空白期間を挟みつつ、一貫して経理検査業務に従事した（18年1月から4月まで、同年10月から11月まで、19年1月から4月まで及び同年10月から21年3月まで）。

19年9月、A3は、派遣社員として委託研究推進室の経理検査業務に従事し始め、21年3月に至るまでの間、一貫して経理検査業務に従事した。

【争いのない事実】

(2) 機構は、A2らを21年4月から一般職有期雇用職員（有期技術員）として直接雇用した上、委託研究推進室の経理検査業務に引き続き従事させる

こととした。

21年3月3日、機構は、A2らに対し、労働条件提示書を交付し、A2らは、同書面記載の労働条件を確認した旨の署名押印をした。

4月1日、機構とA2らとは、雇用期間を同日から22年3月31日までとする1年間の有期雇用契約を締結した。雇用契約書（以下「21年度雇用契約書」という。）には、従事する業務内容の概要について「高度通信・放送研究開発委託研究にかかる、担当研究テーマにおける各種事務手続や、円滑な研究推進実施のための受託先支援を実施。主に経理検査関係の業務に従事。」との記載があるほか、「契約の更新基準」（別表1）、「更新の可能性：有（更新する場合がある）→更新回数の限度1回」、「更新した場合の雇用契約期間の最終終了期日（平成23年3月31日）」などが記載されている。

なお、これ以降、機構とA2らとが雇用契約を締結ないし更新する際には、機構が労働条件提示書ないし労働契約更新決定通知書兼労働条件提示書を示した上で、A2らがこれを了承し、雇用契約書が取り交わされている。

**【乙7の1～10の7】**

- (3) 22年4月1日、機構とA2らとは、1年間の有期雇用契約を更新した。雇用契約書には、「更新の可能性：無」「更新した場合の雇用契約期間の最終終了期日（更新無し）」と書かれているほかは、21年度雇用契約書と同様の記載がある。

なお、上記契約更新を含め、機構は、A2らと1年間の有期雇用契約を更新する場合（中期計画期間中の契約更新）、A2らと面接を行ってはいない。

**【甲32、乙7の2、8の2、9の2、10の2、2審31頁】**

- (4) 機構は、23年4月1日から新たな中期計画を開始することから、22年10月1日、委託研究推進室で勤務する有期雇用職員の採用につき、具体的な業務内容を下記のとおり定めた上、公募を開始した（以下「23年度公募」という。）。

「 1) 高度通信・放送研究開発委託研究における研究テーマにおける各

種事務手続きを円滑に実施するための委託先の支援及び指導に関する業務

- 2) 高度通信・放送研究開発委託研究に係る委託費支払のための経理検査に関する業務
- 3) 高度通信・放送研究開発委託研究に係る事務手続き等の運営改善策の策定に関する業務
- 4) その他前各号に付帯する事務作業全般

A 2らは、23年度公募に応募した。機構は、面接を行った上、A 2らを委託研究推進室で勤務する一般職有期雇用職員（有期技術員）として採用することとした。

23年3月24日、機構とA 2らとは、1年間の有期雇用契約を締結した。雇用契約書（以下「23年度雇用契約書」という。）には、従事する業務内容の概要について、おおむね23年度公募と同旨の記載があるほか、「契約の更新基準」（別表1）、「更新の可能性：有（更新する可能性がある）」、「更新した場合の雇用契約期間の最終終了期日（平成28年3月31日）」などが記載されている。

**【乙7の3、8の3、9の3、10の3】**

- (5) 24年3月27日、25年3月22日及び26年3月19日、機構とA 2らとは、1年間の有期雇用契約をそれぞれ更新した。各雇用契約書には、雇用期間についてそれぞれ「平成24年4月1日～平成25年3月31日」、「平成25年4月1日～平成26年3月31日」、「平成26年4月1日～平成27年3月31日」との記載があるほか、「契約の更新基準」（別表1）、「更新の可能性：有（更新する可能性がある）」、「更新した場合の雇用契約期間の最終終了期日（28年3月31日）」と記載されている。

27年3月3日、機構とA 2らとは、1年間の有期雇用契約を更新した。この雇用契約書には、「雇用期間 平成27年4月1日～平成28年3月31日」及び「契約の更新基準」（別表1）の記載がある一方、「更新の可能性：無」、「更新した場合の雇用契約期間の最終終了期日（更新無し）」との記載がある。

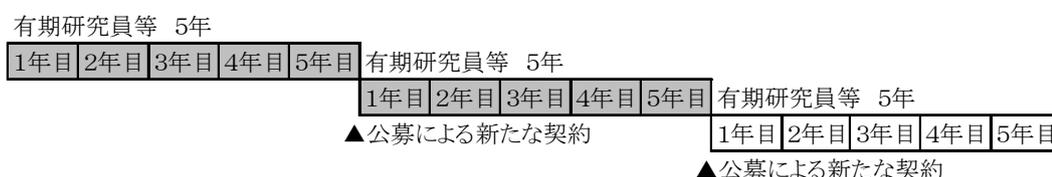
**【乙7の4～7の7、8の4～8の7、9の4～9の7、10の4～10の7】**

(6) 24年4月、機構は、職員の職務へのインセンティブ向上のため、有期雇用職員に対する年次有給休暇付与日数の変更等を行うこととし、上記制度変更を職員に周知するために「職員のインセンティブ向上について」との資料（以下「本件資料」という。）を作成し、有期雇用職員に周知した。

A 2ら有期技術員は「有期研究員等」に含まれるものと定義されているところ、本件資料2ページには、「有期研究員等」の雇用期間について、次の記載がある。

「【参考】有期研究員等の雇用期間について

有期研究員等の雇用期間は、公募による新たな契約を結ぶことで実質5年を超えることが可能である（下図参照）。



ただし、Y 1 機構では、独立行政法人通則法に基づき、5年毎に中期計画を策定し、総務大臣の認可を得て業務を遂行していることから、次期中期計画が策定されていない状態で、有期研究員等に対し、次期中期計画をまたがる期間の雇用更新を約束することはできない。

なお、中期計画の途中での契約締結等によって、更新が5年目に達する前に新たな中期計画を迎えることとなるときは、新しい中期計画が開始される前に改めて公募を行うこととしている。」

【甲16、乙35】

## 5 第1回団体交渉までの経緯

(1) 25年9月17日、A 2らは、B 3 産学連携部門長（以下「B 3 部門長」という。）が経理検査担当を全員入れ替えたいという趣旨の発言をしていると伝え聞いたことや、仕事の実態を踏まえずに批判的なことを言う管理職の言動に不審を抱いたことを契機に、組合に加入した。

なお、組合及びA 2らは、機構に対し、27年11月13日に組合加入通知を行うまで（後記（7））、A 2らが組合に加入したことを公然化してはいない。

【甲35、36、1 審39～41頁】

- (2) 26年9月、派遣社員1名が委託研究推進室にて勤務を開始したところ、同職員は、ハラスメント相談窓口である機構の総務部総務室に対し、数名の職員からパワーハラスメントを受けたと申し出た。

機構の総務部総務室は、B4 委託研究推進室長（以下「B4室長」という。）に対し、上記申出について委託研究推進室の職員から聞き取り調査を行うよう指示した。これを受け、10月16日及び20日、B4室長及び産学連携部門統括（産学連携部門で部門長に次ぐ役職）は、経理検査担当の職員全員（約10名）に個別に聞き取り調査を行った。

【乙43、2審3・13～16頁】

- (3) 27年3月2日、B4室長は、機構から指示を受け、A2らに対し、有期雇用職員に関する人事方針を個別に説明した。B4室長は、A2に対し、労働契約法改正により有期雇用契約が25年4月1日以降で通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより無期雇用契約に転換できると説明した。他方、B4室長は、A3に対し、機構において無期雇用職員は簡単には増やせない旨を述べた。

【甲2、乙1】

- (4) 27年度の委託研究推進室には、管理職としてB4室長、B2MG、B5シニアマネージャー（以下「B5SMG」という。）及びB6シニアマネージャー（以下「B6SMG」という。）が配属されており、同じフロアにはB3部門長がいた。

経理検査業務はB2MGが担当しており、一般職有期雇用職員（A2らを含む。）4名、出向者1名及び派遣社員（C1、C2ら）4名の計9名が配属されていた。

【乙4、14、48】

- (5) B2MGによる本件行為

経理検査のうち、検査職員が受託者を直接訪問して行う実地検査は、機構と受託者とが日程調整を行った上で、機構が受託者に検査日時や検査職員を事前に通知している。

27年9月29日、経理検査担当のミーティングにおいて、B2MGは、27年度上半期に係る実地検査につき、受託者との日程調整を進めるよう

指示した。これを受け、A 2らは、受託者との日程調整及び検査職員の通知を開始した。しかし、B 2 MGとしては、A 2らから経理検査計画案（検査日時や検査職員が記載されたもの）の提出を受けた後に、検査職員の人選を正式決定するつもりであったため、B 2 MGの認識としては、検査職員の通知は時期尚早であった。

9月30日、B 2 MGは、A 2らに対し、メールにて、受託者に対する検査職員の通知を中止するとともに、経理検査計画案を提出するよう求めた。同日午後4時35分頃、B 2 MGは、A 2らに対し、上記メールにある指示に従うよう求める旨の発言をした（本件行為）。

なお、B 2 MGとA 2らの座席は物理的に接しており、B 2 MGから見て右手にA 2、左手にA 3の座席があった。

同日午後8時54分、B 2 MGは、A 2らに対し、メールにて、派遣社員2名の出張には制約があり、無理な出張日程が計画されていると指摘した上、派遣社員2名の都合を確かめるために、経理検査計画案を至急作成するよう求めた。

翌10月1日、A 3は、B 2 MGに対し、メールにて、派遣社員2名の出張に制約があることは知らなかった、なぜ計画策定前に知らせてくれなかったのかと抗議した。

10月2日、B 2 MGは、A 2らに対し、「いろいろ書かれるのはご自由ですが まず、私の指示に従ってください。メンバーの入った計画（日程）案を至急私にお送り下さい。」とのメールを送信した。

【乙4、5、23、43、44、46】

- (6) 機構は、経理検査業務においては、職員数に比べて業務量が多いとの認識の下、職員の負担軽減を実現するため、次のとおり同業務の見直しを協議していた。

8月19日、経理検査担当のミーティングにおいて、実地検査の削減等経理検査業務の見直しについて議論がなされた。

9月頃、機構は、経理検査業務の見直しに係る協議を、管理職を中心とした少人数で行うこととした。なお、この協議にA 2らは加わっていない。

10月7日、委託研究推進室の管理職らは、経理検査業務の改善案につい

て協議し、同日午後、B 6 SMGは、上記協議の参加者に対し、経理検査改善案に関する資料をメールにて送信した。同メールには、「本件につきましては、このメールの送付先以外の方には、教えないようにしていただければ幸いです。（議論が発散するため）」との記載がある。

10月9日、B 4 室長は、A 3との面談の際、28年度以降、経理検査業務のやり方が大きく変わる旨を述べた。

10月12日、A 3は、B 4 室長に対し、28年度以降の雇用継続について、「来期の状況が不透明であることは理解いたしましたが、我々のポストとしては『どうなるか分からないけれど、募集があった時は応募してください、私も出来るだけのことはするから』くらいは言ってほしかったですね。私の口からは『体制がどうなるかわからないから、首を洗って待っている』とは言えないので、機会を設けて他の有期職員の方にも状況をお話ししてくださるようお願いいたします。4月にお話を伺った時は、金曜日に聞かせていただいたほど辛辣なニュアンスではなかったので、誰も次は無いとは認識していないと思います。」とのメールを送信した。

【甲11、乙14、45、2 審23頁】

(7) 11月13日、組合は、機構に対し、A 2らの組合加入を通知し、団体交渉を申し入れるとともに、要旨、下記のとおり要求を行った。

① 機構は、下記ハラスメント行為及び不適切な労務管理（以下「パワハラ問題」という。）について釈明すること。

ア 10月9日、28年度以降の契約更新について尋ねたA 3に対し、B 4 室長が「君のところに現在いる有期雇用職員は全員来年3月で終わる覚悟をしておけ。」と発言した。

イ 現行の経理検査業務に対し否定的見解を公言し、経理検査業務を撤廃するかのような発言を行い、異を唱えたA 2らをメールのCCから除外した上、他の職員にかん口令を敷いて情報を遮断した。

ウ 27年4月、A 2らが長年担当していた業務を説明なく突然取り上げ、経理検査業務の遂行に支障を生じさせた。

エ 9月30日、B 2 MGは、A 2らに対し、至近距離におり、用件を直接口頭で伝えることができたにもかかわらず、メールを読めない状況

であることを知りながらメールを送信し、「(メールを)読んでいないのか！」などと数度にわたり大声でどう喝・叱責した。

② A 2 らの雇止めについて (以下「雇止め問題」という。)

ア 機構は、B 4 室長の A 3 に対する下記発言について説明すること。

「平成30年で雇用期間が5年を超える有期契約の職員は、改正労働契約法によりプロパー(無期契約)にしなければならないが、プロパーの人数を増やすことができない。このため、平成30年で雇用期間が5年を超える有期契約の職員は今後入れ替える必要がある。」

イ 下記(ア)ないし(エ)の事情を踏まえると、A 2 らに対して、仮に雇止めが行われる場合には、労働契約法第19条第2号が適用される場合に当たる。機構は、A 2 らとの28年度以降の雇用契約を更新すること。

(ア) A 2 らの次年度の雇用に係る面接等は、5年前に行われて以降、行われておらず、1年ごとの雇用契約更新が漫然と繰り返されてきた。

(イ) 4月1日を経過した後も、A 2 らに対し、雇用契約書が交付されないことがあった。

(ウ) 27年3月2日、機構は、A 2 に対し、2年後にはプロパーになれると説明した。

(エ) 23年9月11日、前部門長は、A 2 らに対し、「法に触れない限り、労働契約を切ることはない」と説明した。

【甲1、2】

## 6 第1回団体交渉

27年12月1日、第1回団体交渉が行われた。

組合側は、A 4 書記長(以下「A 4 書記長」という。)及びA 2 らの3名が、機構側は、B 7 総務部長(以下「B 7 総務部長」という。)、B 8 総務人事室長らが出席した。

なお、第2回以降の団体交渉出席者も、第1回団体交渉の出席者と同様であり、B 4 室長及びB 2 MG(以下「B 2 MG ら」という。)が団体交渉に出席したことはない。

(1) パワハラ問題について

① パワハラ問題について、機構は、要旨、下記アないしエのとおり回答した。

ア 10月9日のB4室長発言の趣旨は、28年度の委託研究推進室の一般職有期雇用職員について公募が行われるか否かは未定であったが、公募への応募の準備が必要であることから、28年3月に契約更新限度が来ることを認識してもらうことにあった。

イ 経理検査業務の見直しについては、業務への支障を避けるために少人数で検討していたにすぎず、情報を遮断したわけではない。

ウ 職務分担の見直しは、職員間の事務量の平準化を目的としたものであり、これによって業務遂行に支障が生じてはいない。

エ B2MGがA2らを大声でどう喝・叱責したという事実はない。本件行為は、仕事の進め方について意見対立があったので、上司として指示どおりやるよう発言したものであり、どう喝には当たらない。

② A4書記長は、機構の上記回答を受けて、事実関係の確認をするべく、パワハラ問題の当事者であるB2MGらの団体交渉出席を求め、機構は、検討すると回答した。

(2) 雇止め問題について

① 雇止め問題について、機構は、要旨、下記ア及びイのとおり回答した。

ア B4室長の発言について

機構の運営は国からの運営交付金に依存しているところ、人件費の金額枠は年々小さくなっており、プロパーの職員は簡単に増やすことができないとの現状を述べたものである。実際の発言内容は不明であるが、雇用期間が5年を超える有期雇用職員を今後「入れ替える」との趣旨のことを述べたわけではない。

イ A2らの雇用確保について

(ア) 雇用契約を更新するか否かは、雇用契約書記載の更新基準に基づいて判断している。雇用契約更新の際には、労働契約更新決定通知兼労働条件提示書を提示した上、同意欄に労働者のチェックを受けて更新をしていることから、雇用契約更新を漫然と繰り返してきたわけではない。

- (イ) 雇用契約書の交付が遅れる場合には、事前に本人に連絡の上、了解を得ている。
- (ウ) 27年3月2日、機構（B4室長）は、A2に対し、労働契約法の改正について説明したことはあるものの、2年後にはプロパーになれるとの説明は行っていない。
- (エ) 23年9月11日にあったとされる説明については、前部門長から、組合が主張するようなことを話した覚えはないとの回答を得ている。A2らは現在の雇用契約が28年3月31日に終了することを了解しており、機構が契約更新について合理的期待を持たせているようなことはない。
- ② A4書記長が、A2らの28年度の雇用契約はどうなるのかと尋ねたところ、機構は、28年4月から新たな中期計画が始まるため、委託研究推進室の一般職有期雇用職員は公募により採用すると述べた。

A4書記長は、改めて、28年4月以降のA2らの雇用確保を求めた。これに対し、機構は、28年度公募でどのような応募者が出てくるかわからない以上、組合からの要求には応じられないと回答した。

A4書記長は、A2らが担当している経理検査業務自体が大きく変わることはないにもかかわらず、中期計画（5年間）の終了時に雇用契約を終了させることには納得がいかないと主張した。これに対し、機構は、仕事のやり方や職員に求められる能力が変わるかもしれないから、一応そのような仕組みにしていると述べた。A4書記長は、中期計画に合わせて有期雇用職員の契約更新限度を定め、公募を行うとの機構の方針を変更することについて検討するよう求めたところ、機構は、上記方針を変更する必要性はなく、変更を検討する予定もないと回答した。

【甲27の1、27の2】

## 7 第2回団体交渉までの経緯

- (1) 27年12月9日、機構は、組合に対し、①B2MGらの出席を求める理由、②パワハラの詳細、及び③組合の要求事項について書面にて整理するよう求め、B2MGらの団体交渉への出席については、組合からの書面を踏まえて判断したいと回答した。

【甲5】

- (2) 12月23日、組合は、機構に対し、同日付要求書を送付し、本件行為について、B2MGは、①一旦は検査通知の送信を承認しており、②A2らが受託者との日程調整及び検査職員の通知を行っていて、B2MGからのメールを確認できる状況ではないことも知っており、しかも、③A2らの至近距離にいて直接口頭で指示することが可能であったにもかかわらず、あえてA2らに対しメールで業務指示を行い、しばらく間をおいて「メールを見ているのか。作業を中止するように書いてあるだろう。」などと大声でどう喝・叱責した、という事実関係を補足するとともに、事実関係確認のため、団体交渉にB2MGらを同席させるよう改めて要求した。

【甲6】

- (3)① 機構において職員からハラスメントの申出があった場合、その対応窓口は総務部総務室とされている。同室職員は、研修や専門家からのアドバイスを踏まえ、申出内容を記録にとどめるなどハラスメントの申出に対する対応に当たっている。他方、機構における労働組合対応の窓口は総務部人事室である。
- ② B7総務部長は、A2らに対する本件パワハラ問題については、組合から団体交渉事項として申入れがあったことに鑑み、総務部人事室にて対応することとした。B7総務部長は、上記対応について、機構と組合のそれぞれの見解を団体交渉において突き合わせながら、事実関係を明らかにするため、A2らが所属する委託研究推進室のB4室長に対し、パワハラ問題について調査するよう指示した。

これを受け、B4室長は、産学連携部門のB3部門長、委託研究推進室のB5SMG及びパワハラ問題の当事者であるB2MGの管理職3名に聞き取り調査を行った。

しかし、B4室長は、上記管理職3名以外に聞き取り調査を行うことなく、パワハラの有無についてB4室長名義の1月18日付回答書を作成した。

- ③ B7総務部長は、パワハラ問題について、B4室長から調査方法及びその結果について報告を受けるとともに、自ら、B3部門長、B2MG

及びB 4室長の管理職3名から聞き取り調査を行った。

【1審54～58・75～78頁、2審5～7・15・16・29・30頁】

(4) 28年1月15日、機構は、委託研究推進室における28年4月1日から29年3月31日までの1年間の一般職有期雇用職員の公募（28年度公募）を開始した。27年度、委託研究推進室には経理検査担当の一般職有期雇用職員4名、課題担当の一般職有期雇用職員4名の合計8名が勤務していたところ、28年度公募に際しては、一般職有期雇用職員の募集人数は合計3名に減員された。28年度公募の募集要項には、一般職有期雇用職員の業務内容については、下記のとおり記載がある。

- 「① 委託研究の研究開始前の事前準備業務として研究計画書の作成支援・公募業務、研究期間中の業務として委託研究の進捗管理、研究成果の報道発表、標準化、製品化等に関して、受託者その他の関係者への助言・指導及びそのとりまとめ、研究終了後の業務として成果展開等状況の調査等の業務
- ② 事前評価、採択評価、中間評価、終了評価、追跡評価における、Y 1機構自ら研、受託者、評価委員との技術的な調整及び、各評価委員会の実施に係る業務
- ③ 研究期間中の知的財産等の成果の取得状況の他、研究終了後における知的財産の状況の他、研究成果の標準化・実用化・製品化等の状況についてのフォロー及びその取りまとめ、成果の発信業務
- ④ 受託先（企業、大学等）の経理事務支援、経理指導、経理検査に関する業務
- ⑤ その他前各号に付帯する業務全般
- ⑥ その他、室の所掌に関する業務」

【甲14、28の1、28の2、乙48】

## 8 第2回団体交渉

1月18日、第2回団体交渉が行われた。

機構は、B 4室長が作成した1月18日付回答書を読み上げ、パワハラ問題について、おおむね、第1回団体交渉において表明したのと同様の見解を示し、本件行為については、B 2MGが大声でどう喝・叱責したという事実は

ない、と回答した。

A 4 書記長は、本件行為について、機構はどのように事実確認をしたのかと質問した。機構は、① B 2 MG が送信したメールを確認したこと、② B 2 MG から、メールで指示したはずであるとの発言自体はしたものの、大声でのどう喝・叱責はしていない旨を聴取したこと、③ B 2 MG 以外にも何人かからは事情を聞いた旨を答えた。これに対し、A 2 は、B 2 MG によるどう喝を聞いた職員は他にも確実に存在すると述べた。

A 4 書記長は、パワハラ問題について、誰がどのように聞き取りをしたのかと尋ねた。機構は、④ 1 月 18 日付回答書は B 4 室長が作成した、⑤ 人事室として直接聞き取りを行ったのは、基本的には、委託研究推進室の B 4 室長及び産学連携部門統括の 2 名である、と答えた。

A 4 書記長が、機構による調査は不十分であると批判したところ、機構は、組合が求めたのは B 4 室長による説明であり、組合の要求には応えていると述べた。A 4 書記長は、本件行為について、どう喝・叱責たとされる B 2 MG だけではなく、周囲の人からも話を聞かなければ、ハラスメントの調査として不十分である、B 4 室長はパワハラ問題の当事者（前記 5 (7)①ア、イ、ウ）とされている以上、パワハラ問題について機構としてちゃんと調査してほしいと要求した。

機構は、機構としてはハラスメントの対応窓口（総務部総務室）を設けていると述べた。A 4 書記長は、団体交渉で求めたものについてはやらなくてもいいという認識であるのかと尋ねたところ、機構は、そのようなことはないと述べた。

機構は、本件行為については、「(B 4 室長が委託研究推進室の職員に) ちゃんと確認していただいていると思っています。」と述べた。

なお、実際に B 4 室長が聞き取り調査を行ったのは、B 3 部門長、B 5 S MG 及び B 2 MG の管理職 3 名のみであった（前記 7 (3)②）。

【甲 9、28 の 1、28 の 2】

## 9 本件申立て

1 月 25 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。

## 10 A 2 らの不採用

- (1) 委託研究推進室の28年度の一般職有期雇用職員の公募（28年度公募）には、A 2 らを含め、8名が応募した。

2月12日、機構は、面接試験を実施した。面接官は、B 3 部門長、産学連携部門統括、B 5 SMGら5名ないし6名であり、B 4 室長及びB 2 MGは面接官ではなかった。その後、機構は、応募者からA 2 らよりも後に経理検査業務に従事し始めたC 3を含む3名を採用する一方、A 2 らについては不採用とした。

2月26日、機構は、A 2 らに対し、28年度公募につきA 2 らを採用しない旨を通知した。

【乙15、24、1審6・27頁、2審32頁】

- (2) 3月14日、本件申立てに係る第1回調査期日が行われた。組合と機構とは、A 2 らの雇用契約期間満了日が3月31日であることから、それまでに自主交渉を行うなど、解決に向けて努力することとなった。

【当委員会に顕著な事実】

## 11 第3回団体交渉

3月18日、第3回団体交渉が行われた。

- (1) パワハラ問題について

機構は、事実関係の整理が重要であると述べた上、第2回団体交渉における機構の回答を文書及び口頭にて補足するとともに、組合において、より詳細な事実関係を主張するよう求めた。

そして、機構は、本件行為について、①検査通知を検査対象者に送る際に生じたものであり、27年9月30日の午後4時35分前後の出来事ではあるが、パワハラは確認されていない、②B 2 MGは、A 3 に対し、メールで業務指示をしていたにもかかわらず、A 3 から指示を受けていないと回答があったため、「メールで指示していたはずですが」と通常の口調で述べたものである、③座席の位置が近接していたB 3 部門長及びB 5 SMGも、当日同時刻において、そのような大声でのどう喝・叱責がされたとの認識はない、と述べた。

組合は、事実関係を確認するため、B 2 MGらを団体交渉に出席させる

よう要求したところ、機構は、双方の事実関係を巡る主張の食い違いを明らかにしないとパワハラの有無を判断できない、B 2 MGらを同席させるともめるおそれがある、と述べた。

(2) 雇止め問題について

A 4 書記長は、28年度公募について、A 2らが不採用となり、他の応募者が採用された理由を尋ねたところ、機構は、面接における基準に従って評価した結果であると述べた。

組合は、面接官はA 2らの仕事を見ていない職員であったこと、採用された人の能力に疑問があること、A 2らはこれまでに2度表彰されていることを指摘した上で、面接官の選出方法、採用面接における評価基準、A 2らの採点結果及び不採用理由を明らかにするよう求めた。これに対し、機構は、検討すると答えた。

また、A 3は、委託研究推進室の公募人数が極端に減っているとして、他部署の人員増減について説明するよう要求した。

【甲29の1、29の2、乙14】

12 第4回団体交渉までの経緯

3月29日、組合は、機構に対し、メールを送信し、本件行為について、第三者に事情聴取をするのであれば、管理職よりも下の立場で、B 2 MGの近くにいたC 1やC 2にも聞き取り調査をすべきであり、B 2 MGよりも上位の役職者のみから聞き取り調査を行うのは公正さを欠いている、と指摘した。

【乙14】

13 第4回団体交渉

3月29日、第4回団体交渉が行われた。

(1) パワハラ問題について

本件行為について、組合は、B 3 部門長はB 2 MGが怒鳴ったことに驚いていたから、どう喝・叱責がされたことを認識しているはずであり、B 3 部門長らは口裏を合わせているとしか思えないと述べ、機構が口裏を合わせられる人のみに聞き取り調査を行っているとは批判した上で、改めて、B 2 MGの団体交渉出席を求めた。

機構は、組合に対し、本件行為について、用件をメールで伝えることに

問題があったのか否か、A3がメールを読めない状況であることをB2MGが知っていた根拠、メールを見ることができなかった理由及びその時間、メールの主題はどのように処理されるべきものであったか等につき文書で明らかにするよう求めるとともに、また、事実関係についての主張の違いを明確にする必要があると改めて主張した。

(2) 雇止め問題について

① 機構は、A2らが28年度公募で不採用となった理由として、文書及び口頭にて、要旨、下記アないしオのとおり回答した。

ア 募集人数が3名となった理由

経理検査業務については、内部監査での指摘も踏まえ、委託している研究内容を把握した上で、必要な研究機材の確認・検査等を行うことが重要となることから、単に経理に明るだけでなく情報通信分野に関する知識を有し、かつ研究課題の研究面での受託者へのサポートが可能な職員を配置することとした。

また、次期中長期目標期間における産学連携の強化やイノベーション創出の観点から、企業における活動の知見を有する人材の配置が重要となることから、企業からの出向者を増やすことによる人材確保を併せて行うこととした。

今回公募した一般職有期雇用職員が担当する業務の内容は広範囲なものとなっており、経理検査業務は6項目ある業務の中の1項目であるにすぎないこととなった。経理検査を含めて委託研究に関する業務を推進する体制は、新たに企業からの出向者による人材確保も併せて行うことにより維持向上させる予定である。

イ 面接員の選定理由

今回の公募は、委託研究業務全般に係る業務について実施しており、その審査に適した人材を面接員として選定したものである。

A2らから指摘のある職員については、A2らがパワハラ問題の加害当事者であると訴えていることも考慮し、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員とすることを避けた。

ウ 応募者数、選考結果

応募者が8名あり、うち合格者が3名である。

エ A2らが不採用となった理由

「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。」

オ 28年度公募人数が27年度より減員となった部署

3名以上減員となった部署は、委託研究推進室を含め、8部署ある。

また、機構は、経理検査業務については、外注を増やすというようなことを聞いている旨を回答した。

- ② 組合は、組織変更により出向者が増える一方、一般職有期雇用職員の公募人数が減ることについて、A2らは事前に知らされていなかったと指摘したところ、機構は、仮に知らせた場合、外部からの応募者との公平性が保てなくなると述べた。

組合は、出向者の出向元や職務分掌、28年度から職務分掌がどのように変化するのか説明を求めたところ、機構は、確認すると答えた。

【甲30の1、30の2、乙15、16】

14 第5回団体交渉までの経緯

3月31日、機構とA2らとの雇用契約は期間満了により終了し、翌4月1日以降、A2らは機構に雇用されなかった。

4月1日、委託研究推進室における職員配置は、別表2のとおり変化した。課題担当と経理検査担当については、「委託研究業務全般担当」に改編され、その定員は合計21名から19名に削減された。企業からの出向者が4名増員された一方、一般職有期雇用職員は課題担当と経理検査担当とを合わせて8名から3名に減員された。また、経理検査業務については、できる限り外部の会計事務所への発注を増やすこととなった。

【甲30の1、30の2、乙48、2審26・27頁】

15 第5回団体交渉

4月6日、第5回団体交渉が行われた。

(1) パワハラ問題について

機構は、B 2 M Gが本件行為に及んだ経緯が分からないと、本件行為がパワハラに当たるか否かを判断できない、いきなり立ち上がって大きな声で言ったとしても、直ちにパワハラとは認められないと述べた。

(2) 雇止め問題について

機構は、28年度における委託研究推進室における職務分担について、27年度までは課題担当と経理検査担当とを分けていたものの、委託研究業務全般として統合したと説明した。組合は、庶務を除く19名全員が課題担当業務と経理検査業務との両方を担当しているのかと質問したところ、機構は、そのとおりであるが、職員により濃淡はある、と述べた。組合は、A 2らが勤務していた3月31日までの間、28年度から課題担当職員にも経理検査業務をやってもらうという指示はなかったと述べた。

また、組合が、A 2らが採用されなかった理由が分からないと述べたところ、機構は、28年度公募は経理検査業務だけではなく、研究内容に関わることも求められており、公募内容を踏まえて採用者を決めたと答えた。これに対し、組合は、A 2らにおいては課題担当業務に不安があったということかと質問したところ、機構は、総合的な評価である、どのような人を採用するかは機構の裁量がある以上、なぜA 2らではなく、他の応募者が採用されたのかを説明する必要はないと答えた。

【甲31の1、31の2】

16 第6回団体交渉

5月30日、第6回団体交渉が行われた。

(1) パワハラ問題について

機構は、文書及び口頭にて、本件行為について、B 2 M GがA 2らに対して大声でどう喝・叱責したことはない、メールによる指示は当たり前に行われており特段問題視されることではないと述べた。

組合は、①B 2 M GはA 2らの近くにいたにもかかわらず、口頭ではなくわざわざメールで指示したこと、②B 2 M Gがメールを送信した際、A 2らが忙しくてメールを確認できない状況であったこと、③B 2 M Gが怒鳴ったことを指摘し、機構が管理職以外に聞き取り調査を行わないこと自

体おかしいと主張した。また、組合は、本件行為は一連のやり取りの中で生じた出来事であるところ、本件行為の加害当事者であるB 2 MGが団体交渉に出席しないと事実関係の詳細を確認することができないと主張した。

これに対し、機構は、事実関係に関する主張が整理されておらず、本件行為によりパワハラをしたと訴えられているB 2 MGを団体交渉に出席させる段階にまで至っていないと応じた。

(2) 雇止め問題について

① 機構は、文書及び口頭にて、経理検査担当と課題担当の職員との間の情報共有の非効率を解消し、経理検査においてより適切な判断を行うために、28年4月からは経理検査業務のみならず、委託研究業務全般に対して取り組める人材を公募採用する一方、外部に委託する経理検査業務を更に増やしたと説明した。

また、機構は、組合が求める28年度公募における選考の詳細について説明することはできない、A 2らが不採用となり他の応募者が採用された理由については、これまでに説明した以上のことは説明できないと回答した。その理由については、要旨、下記アないしウのとおり述べた。

ア A 2ら以外の28年度公募応募者の採否に関する情報は、当該応募者の個人情報であり、当該応募者の同意なく開示することはできない。

イ A 2らの選考結果は、独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律（以下「独法等個人情報保護法」という。）の規定等に基づく開示請求等によるべき情報であり、団体交渉において直ちに開示できるものではない。A 2らが独法等個人情報保護法による開示請求を行うこともあり得るものの、開示は難しい。

ウ A 2らの不採用理由を示す情報を開示すると、選考方法の詳細が明らかになることにより、情報提供を受けたA 2らが有利になる。特に、A 2らは機構での雇用を求めており、次回公募に応募する蓋然性が高く、応募した場合には公募における公平な選考が困難になる。

② 組合は、A 2らは中期計画の始期終期を超えて二つの中期計画をま

たいで働いていたのであるから、28年度公募により採用されることについて合理的期待を有していたと主張した。これに対し、機構は、契約更新限度は雇用契約書に明記されており、そのような期待ができる状況にはなかったと反論した。

組合は、有期雇用職員の採用人数の削減や業務体制が変わることにつき、28年度公募開始以前にA 2らに説明がなかったと改めて批判したところ、機構は、そのような事情を積極的に職員に伝達する義務はない、外部からの応募者との関係で公募の公平性を害すると反論した。

組合は、組合が求めているのはA 2らの不採用理由についての説明であり、個人情報は何から何まで出せと言っているのではない、必要があれば、A 2らが今後公募に応募しないことや守秘義務につき文書で誓約してもよい、A 2らの個人情報は団体交渉では出せないとの機構の論理では賃上げ交渉をすることもできないと述べた。これに対し、機構は、組合が団体交渉においてA 2らの個人情報である不採用理由の説明を求める権利はない、A 2らが独法等個人情報保護法による開示請求を行うべきである、不採用理由を示すこと自体が採用基準を明らかにすることになると反論した。

【甲15、乙23、24】

#### 17 A 2らの業務遂行

B 4室長は、本件審問において、A 2らの業務遂行について、特段問題はなかったと証言している。

【2審37頁】

#### 18 本件審査対象の確認

当委員会と組合及び会社とは、本件第9回調査期日（29年4月4日）及び第10回調査期日（5月10日）において、争点2について、組合の追加申立てを踏まえ、①本件審査対象となる団体交渉は第1回から第6回団体交渉であること、②本件審査対象となる議題は、A 2らが28年4月1日以降機構に採用されなかったことと、27年9月30日のB 2MGがA 2らに行った本件行為に係るパワハラ問題の二つであることを確認した。

### 第3 判断

1 機構が、平成28年4月1日以降、A2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

(1) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

ア 委託研究推進室の一般職有期雇用職員に係る28年度公募時点において、経理検査業務はもとより、必要な研究機材の確認・検査等については、A2ら組合員以外の者が実施したことはなく、出向者を含め、機構が求める広範囲な業務に対応できる者は存在しなかった。

イ 機構は、27年12月には企業からの出向者受入れを増やすことを大筋で決め、28年2月には具体的な人選を決定していたにもかかわらず、A2らの雇用確保を求めている組合に対し、団体交渉でそれを明らかにしなかった。出向者受入れを増やす理由が、機構の説明するように「研究成果を広く民間で活用してもらうため」であるとするならば、機構が、採用された人物の前職という基本的な情報を即答できないということは考えられない。

ウ C3は、勤続が5年に満たず、A2らが職場を去る直前まで業務内容についてA2らに尋ね、頼るなどしており、実務遂行能力においてA2らよりも劣っていたにもかかわらず、28年度公募で採用されている。

他方、機構は、A2らが採用されなかった理由について、「応募要領のとおり」、「総合的評価」などという曖昧な説明を繰り返しており、不採用理由は明らかにされていない。

エ かかる事実からすると、機構は、組合を嫌悪し、組合員であるA2らを積極的に排除する意向をもっていただけと考えられない。

② 被申立人機構の主張

機構においてA2らを積極的に排除しようとの意向はなかった。

ア 28年度公募に係る有期雇用職員が担当する業務内容は、広範囲なものとなっており、経理検査業務は6項目ある業務の中の1項目であるにすぎない。公募内容が変わり、A2らが経験を有する経理検査業務だけではなく、他の業務スキルも求められていた。仮に、経理検査業

務のみの経験が優れていたとしても、それだけで採用が決まる状況ではなかった。

イ 出向者受入れを増やすこととしたのは、業務を円滑かつ効果的に実施するためである。出向者を多く受け入れることと、組合員を排除することとは別の問題であり、直接の関係はない。

また、28年4月1日以降に配属予定の者の前職の内容については、組合からの事前要求や予告もなく、団体交渉の場で初めて持ち出された質問事項であった。また、第三者の前職の内容は個人情報であるところ、4月1日以降、雇用関係がなくなったA2らとの間で当然に共有されるべき内容でもない。

ウ C3は、その採用直後には組合が主張するような事実があったとしても、採用から1年6か月を経過した後において、業務処理方法を習得している。

機構が28年度公募においてC3を採用したことは、単なる経理検査の経験のみによって判断していないことを意味する。応募者の業務内容への適合性等を総合的に判断した結果であり、矛盾や不合理性は認められない。

エ 機構は、A2らが不採用となった理由として、「28年4月からは、各職員が課題担当業務のみ、経理検査業務のみといった業務分担をするのではなく、委託研究業務全般を課題ごとに分類し、公募から委託終了後の評価までの業務を一貫して責任を持って行う体制をとることとし、これに相応しい職員を公募し採用することとなった。また、外部に委託する経理検査業務をさらに増やすこととした」旨を十分説明している。

オ ほとんどの有期雇用職員は、中期計画との関係上、雇用契約更新を予定していなかったし、28年度公募に応募したからといって採用が決まっているわけでもない。一般職有期雇用職員で採用されなかった者は他にもおり、組合員であるから採用しなかったわけではない。

## (2) 当委員会の判断

① 新たな中期計画開始時期である23年4月の雇用契約締結に当たって、

機構は、A 2らとの従前の雇用契約を更新することなく、23年度公募を実施し、これに応募したA 2らを面接の上新たに採用していること（第2、4(4)）、A 2らの23年度以降の各雇用契約書には雇用契約期間の最終終了期日が28年3月31日であると記載され、27年度雇用契約書には契約更新の可能性がないことが明記されていたこと（同(4)(5)）からすると、新たな中期計画の開始始期である28年度の有期雇用契約が仮に締結されるとしても、それまでの契約の更新ではなく、公募による新たな契約であって、28年度公募に応募しても雇用契約の締結が保証されるものではないことは明らかであり、そのこと自体は、A 2らも認識していたものと考えられる。

しかし、後記2(2)②イのとおり、A 2らには、28年度公募に応募して機構に採用されることにつき相応の期待があったものと認められるところ、A 2らは、現にこれに応募した上で不採用となっており（第2、10(1)）、このことには不利益性が認められる。そこで、以下、機構がA 2らを雇用しなかったことが、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか否かを検討する。

② 本件においては、㊦A 2ら組合員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（第2、14）、㊧28年度公募の結果、A 2ら組合員2名が不採用となり（同10）、機構から組合員が一掃される結果となったことからみれば、機構が組合員であることを理由としてA 2ら不採用としたと組合が疑いを抱くのも無理からぬことである。

③ しかしながら、本件における事実を子細にみれば、次のような事実を指摘することができる。

ア A 2らと同じく27年度において機構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割が機構に採用されておらず（第2、3(4)①）、組合員以外にも28年度公募において不採用となった者が相当数存在する。それゆえ、機構での雇用実績があるA 2らが28年度公募で不採用となっても、機構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

ではいけない。

イ また、委託研究推進室内部では、遅くとも27年10月7日の段階において、経理検査の業務体制変更について具体的な検討がなされており（第2、5(6)）、B4室長も、3月2日には、無期雇用職員は簡単には増やせないと述べ（同(3)）、10月9日には、28年度以降経理検査業務のやり方は大きく変わる旨を発言し（同(6)）、28年度以降の一般職有期雇用職員採用の見通しは悲観的である旨をA3に伝えている。加えて、A3自身も、10月12日には機構の体制が変わり28年度以降の雇用継続は厳しいと理解していたことが認められる（第2、5(6)）。そして、その後の11月13日、組合は機構に対しA2らの組合加入を通知し、要求事項として、A2らの28年度以降の雇用確保を挙げ団体交渉を申し入れている（第2、5(7)②）。

これらの事実からすると、委託研究推進室においては、機構がA2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A2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。

④ 上記③イの事実からみれば、その適否の評価はともかくとして、機構は、A2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、A2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、機構が、A2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。これと上記③アの事実を併せ考えれば、A2らの不採用が同人らの組合加入を理由とするものであるとみるのは困難であるといわざるを得ない。

⑤ よって、機構が、28年4月1日以降、A2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は当たらない。

2 組合が機構に申し入れた団体交渉における機構の対応が、不誠実な団体交渉に当たるか否か

(1) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

機構は、B 2 MGによるパワハラやA 2らの不採用理由について説明を尽くしておらず、機構の対応は不誠実な団体交渉に当たる。

ア B 2 MGによるパワハラについて

B 2 MGが「至近距離にいるにもかかわらず、用件を直接口頭で伝えず、読めない状況であることを知りつつメールを送り、『読んでないのか』と数度にわたり大声でどう喝・叱責した」ことについて、機構はそのような事実はないと主張している。しかし、以下のとおり、機構の説明は不十分であり、機構は誠実に団体交渉に応じているとはいえない。

第1回団体交渉において、組合は、機構に対し、事実関係を確認するため、発言を行ったB 2 MGを団体交渉に出席させるよう求めたものの、第2回団体交渉以降も、機構は、B 2 MGを団体交渉に出席させなかった。

これに対し、組合は、事実関係を調査するには、加害者だけではなく、他の職員にも事情を聴取することが適切であったのではないかと、なぜ確認しなかったのかなどと質問したものの、機構は答えなかった。

また、機構は、B 2 MGらを出席させなかった理由について、「書面で確認することが大切」などと繰り返した。

さらに、機構は、B 2 MG、B 4室長、B 5 SMG及びB 3部門長からの聞き取り調査の結果、B 2 MGによるパワハラはなかったと説明したが、いずれも機構側に都合の良い回答をする職制であり、調査対象者の人選に問題があった。

そのため、組合は、事実のすり合わせをするため、パワハラの当事者であるB 2 MGを団体交渉に出席させるよう重ねて求めたものの、機構はこれを拒否した。機構からは、B 2 MGの出席に代わる手段を積極的に検討する意思も感じられず、組合主張が明確ではないと述べるなどの対応に終始しており、団体交渉において合意形成を図ろうという姿勢は認められない。

イ A 2 らが公募で不採用となった理由について

組合は、これまで雇用契約が毎年更新されていたにもかかわらず、28年度公募においてA 2 らが不採用となった具体的理由について、採点表など採否を決めた資料を基に説明するよう求めた。

しかし、機構は、公表されている公募要領を除き、資料を何ら開示することなく、口頭で「応募要領のとおり」、「総合的評価」などという曖昧な説明を繰り返しており、不採用理由について「必要あるでしょうか？」と述べるなどしてこれを明らかにしていない。

組合は、不採用理由について、A 2 ら以外について個人名を挙げて説明することを求めたことはないところ、これを説明することにより他の公募応募者のプライバシーを侵害することはない。

また、A 2 らが不採用となった理由は、A 2 ら組合員自身の情報であり、個人情報保護法による制限があるなどとしてその説明を拒むことはできない。

不採用理由を開示することで今後の公募においてA 2 らが有利になるとの機構の主張に対し、組合は、必要があれば、今後は公募に応募しない旨確約すると述べたものの、機構から明確な回答はなかった。

② 被申立人機構の主張

機構は、B 2 MGによるパワハラやA 2 らの不採用理由について十分説明を尽くしており、機構の対応は何ら不誠実なものではない。

ア B 2 MGによるパワハラについて

27年9月30日の午後4時35分頃、B 2 MGは、A 2 らに対し、検査通知を検査対象者に送らないよう口頭で注意喚起を行った。B 2 MGが大声でどう喝をしたとの事実はない。

機構は、B 4 室長からの聞き取りを通じて、B 2 MGが大声でどう喝したような事実は無かったとの確認をしたため、その旨を組合に回答した。

機構は、B 4 室長からの聞き取りのみで上記回答をしているわけではなく、座席位置が近接していたB 3 部門長及びB 5 SMGからの聞き取りからも、B 2 MGが大声でどう喝・叱責したとは確認できてい

ない。

組合はどう喝があったと主張しているが、実際にどのような言葉によって、どのような状況でどう喝されたのか、どう喝に至る前にどのようなやり取りがあったのか、どう喝された後はどのように収束したのか等、具体的な事実関係が特定されていない。

組合は、事実確認のためとして団体交渉へのB2MGの出席を求めている。しかし、組合の主張する事実関係が整理されていない以上、たとえB2MGが出席したとしても、話し合いは前に進まず、時間を浪費することが予想されたのであり、B2MGを団体交渉に出席させなかったとしても不当ではない。

#### イ A2らが公募で不採用となった理由について

機構は、単に「応募要領のとおり」、「総合的評価」との単語を形式的に繰り返していたわけではなく、公募要領に記載した業務内容や応募要件を踏まえて総合的に判断した結果、他の応募者を採用し、A2らは採用されなかったことを説明している。

また、機構は、28年度公募にて、予定されている業務内容は、経理検査業務のみではなく、委託研究業務全般に係るものであることから、採用については経理検査の経験のみでは判断していないということ、団体交渉において文書及び口頭で丁寧に説明している。

その他、機構は、組合からの要求事項に対して、団体交渉において文書による回答をしている。

組合は、職員採用の判断に係る資料の開示等を求めているが、組合員以外にも応募者がいること、その採否の理由は当該応募者の個人情報であり、当該応募者の同意なく開示することはできない。

A2らが不採用となった理由は、個人情報保護や情報公開の観点から、法律上一定の手続等が予定されている内容の情報であり、そのような手続によらずして開示することはできない。

また、A2ら本人に選考理由を提示することにより、通常は公表していない選考方法の詳細も明らかとなる結果、公平な選考の実現という点において今後の公募に支障が生じるおそれや、情報提供を受けた

者が特別に選考上有利になってしまうことが想定されるところ、このような不合理な事態を避ける必要がある。

(2) 当委員会の判断

① B 2 M G によるパワハラについて

ア 組合は、第 1 回の団体交渉の申入れにおいて、本件行為の態様（第 2、5 (5)）について、B 2 M G は、至近距離におり、用件を直接口頭で伝えることができたにもかかわらず、A 2 らに対し、メールを読めない状況であることを知りながらメールを送信し、メールを読んでいるのか、などと数度にわたり大声でどう喝・叱責した、と説明した（同(7)①エ）。また、第 1 回団体交渉後の12月23日付要求書により、⑦ B 2 M G は、A 2 らが受託者との日程調整及び検査職員の通知を行っており、B 2 M G からのメールを確認できる状況ではないことを知っていた、⑧ B 2 M G は、A 2 らの至近距離におり、直接口頭で指示することが可能であったにもかかわらず、あえてメールで業務指示を行い、しばらく間をおいて「メールを見ているのか。作業を中止するように書いてあるだろう。」などと大声でどう喝・叱責したと事実関係の補足をを行った（第 2、7 (2)）。

第 1 回団体交渉において、機構は、B 2 M G が大声でどう喝・叱責した事実はないと述べたため、組合は、当事者間で主張の異なる事実関係のすり合わせをするため、B 2 M G の団体交渉への出席を求めた（第 2、6 (1)①エ、同②）。

第 2 回団体交渉において、機構は、聞き取り調査の結果、B 2 M G が大声でどう喝・叱責した事実はないと述べたが、これについて人事室として直接聞き取りを行ったのは、基本的には、委託研究推進室の B 4 室長及び産学連携部門統括の 2 名であると述べたため、組合は、周囲の人からも話を聞かなければハラスメント調査として不十分であると指摘し、十分な調査を行うよう求めた（第 2、8）。

その後の団体交渉においても、組合は、機構は口裏を合わせられる人のみに聞き取り調査を行っている、管理職以外に聞き取り調査を行わないのはおかしいなどと批判し（第 2、12、13(1)、16(1)）、事実

関係の確認のためにB 2 M Gの団体交渉への出席を求め続けた（同11(1)、13(1)、16(1)）が、機構は、一貫して、B 2 M Gが大声でどう喝・叱責した事実はないと述べつつ（同11(1)、16(1)）、B 3 部門長、B 5 S M G及びB 2 M Gの管理職3名以外は委託研究推進室所属の職員への聞き取り調査は実施せず、かえって、組合に対し、事実関係の主張の違いを明確にするため、詳細な事実関係を文書等で示すよう求めるなどした（同11(1)、13(1)、15(1)）。そして、機構は、B 2 M Gを出席させればもめるおそれがあるとか、事実関係の整理がされていないなどとして、B 2 M Gの団体交渉への出席に応じていない（第2、11(1)、16(1)）。

イ 本件行為におけるパワハラに加害者とされているB 2 M Gを団体交渉に出席させれば、もめるおそれがあるとの機構の主張には一定の合理性が認められる。しかし、B 2 M Gを団体交渉に出席させないのであれば、機構は、その代わりに、機構の認識する事実とその根拠を組合に説明できるよう、事実関係の調査を十分に行った上で団体交渉に臨む必要があったというべきである。

機構は、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B 4 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（第2、5(2)）にもかかわらず、本件行為については、調査を行ったB 4 室長を除き、産学連携部門のB 3 部門長、委託研究推進室のB 5 S M G及びB 2 M Gの管理職3名からしか聞き取り調査を実施しないまま、B 2 M G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B 2 M G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組合の主張には相応の理由があった。しかし、機構は、組合が再三、聞き取り調査が不十分であることを指摘しても、管理職3名以外の委託研究推進室所属の職員からの聞き取り調査を実施しておらず、そのような機構の対応に合理的な理由があるとは認め難い。

加えて、機構は、本来のハラスメント対応窓口ではない総務部人事室に対応を委ねている。パワハラの実態の指摘が組合から機構に対する団体交渉申入れによりなされたことから、労働組合対応の窓口である総務部人事室が対応したこと（第2、7(3)②）に労務政策上の必要性があったとしても、そのために、パワハラの実態が明らかになった際には通常対応窓口とされている総務部総務室に調査を委ねず、十分な調査の実施に努めていないのであれば、それ自体が組合及び団体交渉を軽視する姿勢であると見られてもやむを得ないものがある。

ウ 機構は、組合に対し、事実関係の主張の違いを明確にするため、詳細な事実関係を文書等で示すよう求めており、組合の主張するどう喝・叱責の具体的な事実関係が特定されていないと主張する。しかし、組合は、27年11月13日の第1回団体交渉の申入れ（第2、5(7)①エ）や12月23日付要求書（同7(2)）により、組合の主張する事実を明らかにしており、聞き取り調査の実施が困難なほど、組合の主張する事実が曖昧であったとはいえない。

確かに、機構が指摘しているように、本件行為がパワハラに当たるか否かは、仮にB2MGがA3に対して大声を出したとしても、大声を発した状況、大声を出すに至った理由等諸事情を踏まえて判断することになる以上、組合に対し、上記諸事情につき説明を求めたこと自体は理解できなくはない。

しかし、上記の諸事情は十分な聞き取り調査を行うことで明らかになるものであるから、聞き取り調査を経て本件行為に関する基本的事実関係を明らかにした上で、前記諸事情を検討し、細かな主張の違いや事実の評価等についてすり合わせを行うべきである。組合に対して

のみ事実関係の詳細な整理を求め、それがなされなければ話し合いが前に進まないとする機構の姿勢には、合理性は認められない。

エ 以上のとおり、機構は、団体交渉において、十分な聞き取り調査を実施しないまま、B 2 MGが大声でどう喝・叱責した事実はないとの説明を繰り返し、組合から聞き取り調査が不十分であることを指摘されても、組合に対しては事実関係の詳細を明らかにするよう求める一方、自らは、通常パワハラの手続きがあった際には行っている、機構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、このような機構の対応は、不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ない。

② A 2 らが公募で不採用となった理由について

ア A 2 らは、28年度公募に応募したものの、機構に採用されなかった。以下、機構は、組合に対し、従前雇用関係にあったA 2 らが28年度公募により採用されなかった理由について説明しなければならない立場にあったか否かについて、検討する。

イ ㊦ 経理検査業務は委託研究推進室における主たる業務の一つであるところ（第2、2(2)）、A 2 らは一貫して経理検査業務に従事しており、A 2 らの業務内容には恒常性が認められること（同4(1)(2)(3)(4)(5)）、㊧ A 2 らと機構とは、更新基準に従い、雇用期間1年の有期雇用契約を1回更新した後、23年度公募による採用を挟んで4回更新しており（同4(2)(3)(4)(5)）、23年4月には中期計画の始期終期を超えて公募を経た上で新たな雇用契約を締結したこともあるなど（同4(4)）、上記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、㊨ 機構における一般職有期雇用職員の雇用期間は1年間ではあるものの、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一般職有期雇用職員の約9割が28年度公募を経て機構に採用されているなど、一般職有期雇用職員には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（同3(2)(3)(4)）、㊩ 機構自身も、

有期雇用職員の雇用期間について、次期中期計画をまたがる期間の雇用更新は約束することはできないと一応の留保はしつつも、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（同4(6))を踏まえると、少なくとも組合が団体交渉を申し入れた時点において、A2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ものと認められる。

ウ ㊦27年3月2日及び10月9日、B4室長は、A3に対し、無期雇用は簡単には増やせない、経理検査のやり方が大きく変わる旨を述べているが（第2、5(3)(6))、上記各発言はA2らが28年度公募に応募することにより採用される可能性を否定するものではない。また、㊧機構は、有期雇用職員の減員を伴う経理検査の業務体制変更について検討を行ってはいたものの（第2、5(6))、そもそも上記検討はA2らに内密で行われていたものであり、また、機構は28年度からの新たな経理検査業務体制について28年度公募開始前にA2らに説明していないのであるから、A2らの28年度以降の雇用継続への相応の期待を失わせる事情であるとは直ちには認め難い。

エ 上記イ及びウを踏まえると、これまで機構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、A2らには、28年度公募を経て雇用継続されることへの相応の期待があったのであるから、機構は、組合に対し、従前雇用関係にあったA2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というべきである。

そこで、A2らの不採用理由に係る機構の団体交渉における対応が不誠実であったか否かについて、以下、判断する。

オ 組合は、A2らが不採用になった具体的理由について、採点表など採否を決めた資料を基に説明するよう求めたが、機構は公募要領以外の資料を開示せず、曖昧な説明を繰り返したと主張する。確かに、組合が採用面接における評価基準やA2らの採点結果を明らかにするよ

う求めた（第2、11(2)）のに対し、機構は応じていない。

しかし、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ず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。本件においては、機構が公募要領以外の評価基準等を一般に開示しているとの事情はうかがわれないところ、機構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A2らの採点結果そのものを説明することは困難であったといわざるを得ない。

カ 機構は、A2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。」（第2、13(2)①エ）と回答しており、組合は、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る。本件においても、機構が公募応募者に対して不採用理由を具体的に説明している等の事情は特段見当たらないのであるから、組合がA2らが今後公募に応募しないことの確約や守秘義務の誓約を提案していること（第2、16(2)②）を踏まえても、機構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、機構は、上記説明に加え、28年度公募では、A2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（第2、

13(2)①ア、15(2)、16(2)①)、A 2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った事情を一応は伝えている。

また、A 2らが不採用となり他の応募者が採用された理由についても、機構が「比較の結果、他の応募者が総合的に優れている」という上記説明以上の説明をしなかった(第2、15(2)、16(2)①)のは、前記のとおり、今後の採用活動に影響を与えるおそれや、他の応募者のプライバシーへの配慮を考慮すれば、やむを得ぬことであったといえる。

キ 機構は、委託研究推進室の公募人数が極端に減っているとの組合の指摘に対し、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等を説明し(第2、11(2)、13(2)①ア)、他部署の減員状況についても、28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部署あることを回答している(同13(2)①オ)。そして、公募人数の減員を事前に知らされなかったとの組合の指摘に対しては、外部からの応募者との公平性を保つためとの理由を説明している(第2、13(2)②)。加えて、面接官の選出方法に係る組合の質問に対しても、機構は、A 2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(第2、11(2)、13(2)①イ)。

このように、機構は、委託研究推進室の業務体制変更自体がA 2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ったのではないかととの組合の疑念に対して、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。

ク 以上のとおり、機構は、A 2らの不採用に対する組合の疑念に正面から答えたとはいえなくても、組合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 2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ったことや、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 2 らの不採用に係る事情について相応の説明はしている。これに対して、組合が具体的な理由を示してその説明が合理性を欠いていると反論していないことも考慮すれば、機構の対応が不誠実であるとまでいうことはできない。

### 3 救済方法

前述のとおり、機構が、組合が団体交渉事項に掲げた、本件行為に係るパワハラについて、当事者が主張する異なる事実について機構所定の調査すら行わず、不十分な調査に基づく回答に終始したことは不誠実な団体交渉に当たり、不当労働行為に該当するので、主文第 1 項のとおり、パワハラについて事実関係を明らかにするために必要な調査を誠実に実施し、調査結果等を具体的に説明するなどして、団体交渉に誠実に応ずるよう命ずるものとする。

### 第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合が機構に申し入れた第 1 回から第 6 回までの団体交渉における機構の対応のうち、B 2 MG によるパワハラについての対応は、労働組合法第 7 条第 2 号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

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。

平成 30 年 2 月 20 日

東京都労働委員会  
会 長 房 村 精 一

別表1 雇用契約書

| 従事する業務名 | 委託研究に係る業務   |
|---------|---|
| 契約の更新   | <p>&lt;契約の更新基準&gt;</p> <p>(1) 勤務態度、勤労意欲、協調性等</p> <p>(2) 服務規律、職場秩序順守等の状況</p> <p>(3) 業務遂行能力、能率、作業効率等</p> <p>(4) 健康状態（産業医の意見等）</p> <p>(5) 契約期間満了時の業務量及び今後の業務量の見直し</p> <p>(6) 事業所の閉鎖等</p> <p>(7) 機構の経営状況、将来の経営方針等</p> |

別表2 委託研究推進室における職務分担

|      | 経理検査業務                          | 課題担当業務                    | 庶務担当 | 合計  |
|------|---------------------------------|---------------------------|------|-----|
| 27年度 | 9名<br>（うち有期雇用職員4名、出向者1名、派遣社員4名） | 12名<br>（うち有期雇用職員4名、出向者8名） | 5名   | 26名 |

|      | 委託研究業務全般（課題担当業務、経理検査業務を含む）             | 庶務担当 | 合計  |
|------|--|------|-----|
| 28年度 | 19名<br>（うち有期雇用職員3名、嘱託1名、出向者13名、派遣社員2名） | 5名   | 24名 |