

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 財団
 理事長 B 1

被申立人 Y 2 財団
 理事長 B 2

上記当事者間の都労委令和2年不第43号事件について、当委員会は、令和4年3月15日第1789回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員菊池洋一、同水町勇一郎、同北井久美子、同卷淵真理子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、同田村達久、同西村美香、同川田琢之、同垣内秀介、同富永晃一の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y2財団は、申立人X1組合の組合員A2及び同A3に対する採用試験の不採用をなかったものとし、同人らを令和2年4月1日付けで採用したものであるものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人Y2財団は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を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、B3資料館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

X 1 組合

執行委員長 A 1 殿

Y 2 財団

理事長 B 2

当財団が、貴組合の組合員 A 2 氏及び同 A 3 氏を採用試験で不採用としたことは、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：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人 Y 2 財団は、前各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 被申立人 Y 1 財団に係る申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成 4 年 6 月 25 日、ハンセン病療養所（国立のものと私立のものがある。）の入所者が中心となって設立した B 3' 資料館は、19 年 4 月 1 日に B 3 資料館（以下「資料館」という。）となった。同時に厚生労働省（以下「厚労省」ということがある。）の単年度の委託事業として、入札によって資料館の管理運營業務の受託者が決定されることとなった。

その後、資料館の管理運營業務の受託者は 2 回変わったが、資料館に勤務する職員は、その都度新しい受託者に雇用され、資料館での勤務を継続した。令和元年 9 月 24 日、資料館に学芸員として勤務していた A 2（以下「A 2」という。）、A 3（以下「A 3」という。）及び A 4（以下「A 4」という。）は、同人らに対する様々なハラスメントがあると主張し、資料館の管理運營業務の受託者である被申立人 Y 1 財団（以下「Y 1 財団」という。）にその対応を要求す

るため、申立人X1組合（以下「組合」という。）に加入し、X1組合A5分会（以下「分会」といい、組合と分会とを併せて「組合ら」という。）を結成した。その後、組合らとY1財団とは、A2、A3及びA4が主張するハラスメント等について、団体交渉を行った。

2年2月13日、Y1財団の常務理事であるB4（以下「B4常務理事」という。）は、資料館の朝礼において、Y1財団が翌年度の資料館の管理運営業務委託の入札に参加しなかったことを発表した。その後の団体交渉において、B4常務理事は、組合らに対し、入札に参加しなかった旨及び被申立人Y2財団以下「Y2財団」といい、Y1財団とY2財団を併せて「被申立人ら」ということがある。）に同業務委託の応札を検討するよう依頼した旨を説明した。

2月27日、Y2財団は、資料館の管理運営業務委託の入札の結果、4月1日からの同業務の受託者となった。その後、Y2財団は、資料館の職員に対し、採用試験を実施する旨を通知した。A2、A3及びA4は採用試験を受けたところ、A2及びA3が不採用となった。

3月31日、Y1財団は、資料館の管理運営業務の受託期間が終了したことに伴い、A2及びA3を雇止めとした。

本件は、Y2財団がA2及びA3の2年4月1日からの雇入れを拒否したことは、同人らとY1財団との従前の雇用契約関係における不利益取扱いにほかならないとして、不当労働行為の成立を肯定することができる場合に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) A2及びA3のY1財団による雇止め及びY2財団による不採用決定を撤回し同人らを原職復帰させること。
- (2) A2及びA3の雇止めの翌日から原職に復帰するまでの間の賃金相当額を支払うこと。
- (3) 誓約文の掲示、手交及びウェブサイト掲載

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人Y1財団は、昭和37年に設立されたY1'財団（以下「Y1'」

財団」という。)を前身とし、国土交通大臣が指定する船舶等振興機関として、全国の地方自治体が主催するボートレースの収益金を基に、海洋船舶関連事業の支援や公益・福祉事業、国際協力事業を行っており、平成23年4月に公益財団法人として認定された。

Y1財団は、その前身時代からハンセン病療養所に対し、建物の増改築の助成やマイクロバスの車両提供等を行っていた。

令和2年4月1日現在、Y1財団の役員は、会長、理事長、専務理事及び5名の常務理事で構成されており、正職員数は128名である。

- (2) 被申立人Y2財団は、Y1'財団によって昭和49年に設立されたY2'財団(以下「Y2'財団」という。)を前身としている。Y2'財団は、平成23年4月に公益財団法人として認定され、31年4月にY2財団に名称を変更した。

Y2財団は、日本におけるハンセン病制圧活動の経験を世界に活かすために設立され、当初は海外のハンセン病患者に対して治療薬を提供し、生業支援を行うなどして、Y1財団が資料館の管理運営業務を受託する以前から、資料館や全国各地の国立ハンセン病療養所に併設されている社会交流会館と連携して様々な事業を実施したり、助成金を交付したりするなどしていた。

令和2年4月1日現在、Y2財団の常勤役員は、会長、理事長及び常務理事の3名であり、常勤職員は16名である。

- (3) Y1財団とY2財団との関係

ア 役員について

Y1財団の理事長のB1は、Y2財団の評議員を務めている。また、Y2財団の理事長のB2(以下「B2理事長」という。)は、Y1財団の常務理事を務めていた時期がある。

イ Y2財団の収入について

Y2財団の収入のうちY1財団からの助成金の割合は、平成29年度の決算では約60パーセント、30年度は約63パーセント、31年度(令和元年度)は約83パーセントである。

ウ Y1財団及びY2財団の各会長の認識

Y 1 財団の B 5 会長に対するインタビューを基にして、平成31年 1 月10日に発行された書籍の中では、Y 2 財団はY 1 財団の「直轄」の組織であると記載された箇所がある。

また、国立ハンセン病療養所の医療従事者が30年に実施したフィリピン共和国視察の調査報告書の中にある Y 2 財団の B 6 会長の「ご挨拶」には、Y 1 財団について「私どもの親財団」と記載された箇所がある。

- (4) 申立人組合は、国の行政機関、独立行政法人等で働く労働者を対象に一人でも加入できる労働組合であり、15年12月に結成された。組合は、人事院に登録された職員団体であるとともに、労働組合法上の労働組合でもあり、令和2年4月現在の組合員数は67名である。

分会は、資料館に勤務する学芸員3名で結成され、その後全国各地の国立ハンセン病療養所に併設されている社会交流会館に勤務する学芸員2名が加わり合計5名となった。

2 資料館について

(1) 設立の経緯等

平成4年6月25日、全国のハンセン病療養所の入所者が中心となって、B 3' 資料館が設立された。その目的は、ハンセン病療養所の入所者が生きてきた証を残すとともに、戦後にハンセン病患者に対する隔離政策が継続されたことが繰り返されないよう訴えるためであった。この設立に当たっては、C 1 協議会（以下「C 1 協議会」という。）が協力している。C 1 協議会は、全国各地にある国立ハンセン病療養所の入所者の自治会によって組織されている団体であり、入所者に対する一切の偏見をなくすとともに、基本的人権を擁護することなどを目的とした様々な活動を行っている。

14年5月に最初の学芸員（A 2 を含む。）が配置されるまで、B 3' 資料館の活動は、ハンセン病療養所の入所者自らが担っていた。

「らい予防法」違憲国家賠償請求訴訟における原告（ハンセン病療養所の入所者等）の勝訴を受けて、被告の国が原告に対する補償の一環として、ハンセン病回復者の名誉回復措置を講じることとなった。そこで、

B 3' 資料館は、国立の施設として機能を拡充することとなり、19年4月1日に現在の資料館となった。この時、資料館の名称は、C 1 協議会の意向を踏まえて「B 3 資料館」となった。

以後、資料館の管理運営業務は、厚労省による単年度の委託事業として、入札によって受託者を決定している。

(2) 厚労省の管理運営業務委託の内容

厚労省の管理運営業務委託の対象となる施設は、東京都〇〇市に所在する資料館、群馬県△△郡□□町に所在するB 7 資料館、全国各地の国立ハンセン病療養所に併設されていることがある社会交流会館である（以下、資料館、B 7 資料館及び社会交流会館をまとめて「資料館等」ということがある）。

資料館には、令和元年7月1日時点で、館長、事務局長、管理部長、事業部長が各1名、学芸員が8名のほかに、管理課長以下の数名の管理課職員、図書館司書等が勤務している。また、上記時点でB 7 資料館にはB 7 資料館部長以下5名が勤務しており、全国各地の各社会交流会館には合計で10名が勤務している。

(3) 資料館の管理運営主体の変遷

資料館の管理運営主体の受託者は、その前身のB 3' 資料館時代を含めて次のとおり変遷した。

ア C 2 協会	平成4年6月25日ないし15年3月31日
イ C 3 協会	15年4月1日ないし21年3月31日
ウ C 4 財団	21年4月1日ないし28年3月31日
エ Y 1 財団	28年4月1日ないし令和2年3月31日
オ Y 2 財団	2年4月1日以降

(4) 資料館における職員の雇用

平成19年4月1日に資料館の管理運営業務が厚労省による単年度の委託事業となって以降、資料館の職員は、その受託者と1年間の有期雇用契約を締結するようになった。

その後、前記(3)イからウ及びウからエの2回の受託者変更の時、資料館の職員は、採用試験を明示的に課されることなく全員が新しい受託者と

1年間の有期雇用契約を締結して資料館での勤務を継続した。ただし、新しい受託者が資料館の職員の雇用を引き継ぐことを義務付けられているわけではない。

3 A2及びA3について

(1) A2について

ア 「運営委員」及び「語り部」であるZ1との関係

A2は、14年5月1日に資料館における最初の学芸員として採用され、26年8月からは、資料館の管理職である学芸課長となった。

28年2月頃から、A2は、ハンセン病の療養所の一つであるC5療養所（資料館と同じ敷地内にある。）の入所者（ハンセン病回復者）であり、資料館の「運営委員」（資料館の最高意思決定機関であるB3資料館運営委員会の委員のこと。）及び「語り部」（ハンセン病回復者自身が、資料館の来館者に対し、自らの体験を講演等によって伝える活動を行うために設置されている資料館における非常勤の役職のこと。）であるZ1との関係が悪化し、Z1からハラスメントになり得る行為（Z1がA2に対して直接不適切な発言を行ったり、A2について第三者に対して不適切な発言を行ったり、厚生労働副大臣及び厚労省記者クラブに対してA2を批判する内容の文書を送付した。）を受けるようになった。A2は、資料館の館長であるB8（以下「B8館長」という。）に対し、Z1の行為をやめさせてほしい旨を相談したが、同館長は、「我慢しろ」と言った。

29年2月28日、A2は、Y1財団のハラスメント委員会（窓口は、B4常務理事）に対し、Z1の上記行為について申立てを行い、同年11月、Y1財団は、Z1に対するヒアリングを行った。

イ 30年4月1日の資料館の組織改編及び人事異動

30年4月1日、資料館の組織改編が行われ、同館の学芸部は事業部へと名称を変更し、学芸部の下にあった学芸課及び社会啓発課の2課は、事業課（学芸課から名称変更）、社会啓発課及び資料管理課（新設）の3課となった。

A2は、3月末まで3名の部下（A3及びA4を含む。）を有する

学芸課長であったところ、新設された部下のいない管理職である資料管理課長となった。これによって、A 2は、Z 1との業務上の接触はなくなった。

なお、4月1日付けの人事異動では、B 8館長に直属する事務局長が降格を伴う形で出向元のY 1財団に戻り、後任の事務局長は、B 9財団（Y 2財団とは別の法人である。以下「B 9財団」という。）からY 1財団に出向して資料館の総務課長を務めていた者が昇進した。

また、A 2の直属の上司である学芸部長を務めていた者は、B 7資料館部長に異動となり、学芸部から名称変更された事業部の部長には、Y 2財団からY 1財団に出向して資料館に勤務することとなったB 10（以下「B 10事業部長」という。）が着任し、学芸課長から名称変更された事業課長も同部長が兼務した。

ウ A 2とZ 1との関係が悪化して以降、A 2とB 8館長との関係も悪くなり（後記(2)イ）、A 2は、30年度後半頃までには、直属の上司であるB 10事業部長や事業部の学芸員らとの関係も悪化して、そのことによりA 2の業務遂行に支障が生ずるようになった。

エ 11月、Y 1財団は、A 2に対し、上記アのZ 1の行為に係る申立ての結果について、ハラスメントに近いが、Z 1とは雇用関係がないので止められない旨を口頭で伝えるとともに、Z 1に対し、今後、同様の行為を繰り返さないよう注意した。Z 1は、翌年度における資料館の「語り部」の辞退を申し出たため、Y 1財団は、31年度（令和元年度）には、同人に資料館の「語り部」を委嘱しなかった。

オ 平成31年3月29日、Y 1財団は、A 2との面談において、雇用契約書を提示して資料館で継続して働く意思を確認し、A 2はこれに同意して雇用契約が更新された。

(2) A 3について

ア A 3は、28年11月から人材派遣会社を通じて資料館における勤務を開始し、Y 1財団の採用選考を経て、29年8月からは常勤の嘱託職員として、当時学芸課長であったA 2の下で学芸員として勤務した。A 2が資料管理課長に異動となった30年4月以降は、学芸部学芸課から

名称が変更された事業部事業課の学芸員として勤務した。

イ B 8 館長と A 3 との関係

30年4月頃から夏前にかけて、B 8 館長は、A 3 に対し、直接業務を指示することがあった。また、B 8 館長は、A 3 に対し、座席をほかの学芸員のいる1階の執務室から離れた部屋に移して、同館長の命じる仕事を行うように説得したが、A 3 はこれを断った。A 3 と B 8 館長とが一对で話をする際、同館長が高齢（当時90歳前後）で聴覚に衰えがあったことから、接近して話す必要があった。これらのことに対し、A 3 は、強い心理的圧迫を覚え、Y 1 財団の担当役員である B 4 常務理事及び上司である B 10 事業部長（当時は事業課長を兼務している。）に相談したが、状況は変わらなかった。

また、A 3 は、B 8 館長との話の中で、同館長が「A 2 に資料を渡すな。」、「（増設予定の）収蔵庫に窓もない小部屋を作って、そこにA 2 を閉じ込める。」、「A 4 みたいなバカ」、「A 4 なんかと一緒に仕事をしていると、あなたもバカだと思われる。」などと言うのを聞いた。

ウ 11月半ば頃、A 3 は、資料館の職員の立会いの下、B 8 館長に対し、同館長の指示する業務には無理があるとの考えを述べた。すると、同館長は、その場で「辞めろ、辞めちまえ、辞めさせてやる。」と何度も述べ、「ほかの職員はあんたなんかと仕事をしたいと思っていない。」、「あなたは決してほかの人たちから好かれてないからね。」とも述べた。A 3 は、12月頃から出勤しなくなり、31年1月から再び出勤したが、B 8 館長がA 3 を呼び出すことはなくなった。

エ 3月31日、Y 1 財団は、A 3 との面談を経て、同人との雇用契約を更新した。

4 B 8 館長について

(1) 経歴

B 8 館長は、昭和30年にC 5 療養所に医師として着任し、同園の園長を務め、退官後は名誉園長となっている。平成19年度から資料館の館長として週3日ないし4日程度勤務しており、本件審査手続中の令和3年

6月30日に館長を退任した。

(2) 処遇及び決裁権

B 8 館長は、資料館の管理運営業務の受託者に雇用されているが、その処遇については厚労省との協議が必要である。厚労省の入札における仕様書には、「館長、事務局長及び資料館の展示、普及啓発に関する責任者の任免に当たり、あらかじめ厚生労働省健康局長に協議すること。」、「契約期間中に当初の組織体制を変更する場合は、厚生労働省に協議の上行うこと。」と規定されている。

また、B 8 館長は、資料館の事業を実施する稟議の決裁権を有しており、資料館の職員は、B 8 館長にはパソコンの稟議システムとは別に稟議を手で渡して決裁を得ている。予算の執行及び学芸員の人事についても、B 8 館長が最終的な決裁権を有しており、同館長の承認後に Y 1 財団に回付されている。

(3) 平成31年1月8日の訓示

31年1月8日、B 8 館長は、A 2 及び A 3 を含む資料館の職員に向けた訓示の中で次のとおり発言した。

なお、この訓示に登場する「館長はお飾りだ」との発言をした者とは、前記 3 (1)イのとおり、30年4月1日付けの人事異動において降格を伴う形で出向元の Y 1 財団に戻った前事務局長のことである。

「C 1 協議会ニュース（C 1 協議会が発行している機関紙のこと。）にうまいこと書いてあったんだね。私は大いに感心した。一番最初はね、B 8 館長はこれは不適合だと書いてある。・・・（厚労省の）課長に、（資料館の館長を）辞めるよと言ってきた。・・・もうひとつね、この C 1 協議会ニュースは、すごいうまいこと書いてある。Y 1 財団ではつまらんから（資料館の管理運営業務の受託を）やめろ。その代わりに、ここ（資料館）を国の直轄にしろ、と言うんだね。うまいこと言ってるね。私は大いに感心した。・・・ここ（資料館）に一番ないのがタテ社会だからね。『館長はお飾りだ。』なんて、何を言っているんだこのバカ、と思っているけれども、私は黙ってきた。黙ってきたけどね、これがね、普通のね、国立の施設でね、そういうことを言ったら、テメエ、首が飛ぶぞ。」

「次の新しい所長（館長）に、あいつ、俺気に食わなかった、って言いに来るよ。・・・あの野郎、嫌な野郎だ、困った奴だ。なんて言うと、お前はね、奄美（鹿児島県の奄美大島にある国立ハンセン病療養所のこと。）行ってこい、くらいになっちゃうんだよ。どこでもそうして飛ばすんだよ。そしてね、嫌になって辞めれば、結局公務員（資料館の職員のこと。）を辞めるようになる。そういうふうになるってことは、覚悟したらいい。」

(4) 4月2日の訓示

4月2日、B8館長は、A2及びA3を含む資料館の職員に向けた訓示の中で次のとおり発言した。このうちの「将来構想」とは、A3及びA4が令和元年度の秋季企画展として準備していた企画（後記(5)）のことである。

「私が本省（厚労省）に辞めさせろって言ったのは、さっき言った一人だけ。私をね、『お飾り』って言う。（事務）局長に、ここ（資料館）の（事務）局長になるならね、私がどんな人物かってことを調べるべきだ。・・・私はある時点でね、所長（館長）の決裁印が少なくなること気付いた。すぐに気付いた。・・・私は即刻、本部に飛んだ。いや、Y1財団（に飛んだ）。そして指示をした。あの男は辞めさせろ。辞めさせろって、Y1財団をじゃないよ。資料館から出せ。」

「学芸員の2人（A3及びA4のこと。）がC6療養所（国立ハンセン病療養所の一つである。）に『将来構想』について何か聞きに行くという書類が出てきた。私、この書類には判を押さなかった。・・・『将来構想』、笑わせるんじゃないよ。立つわけがない。私はここで資料館の館長でいる限りはね、怒鳴りまくるつもりだ。館長少し言いすぎだとよく言われるけど、何が言いすぎだよ。ばかすか言ってやる。それができない学芸員ならやめろよ。いくらでもそこらをちゃんと理解してやる学芸員なんて、募集したらいくらでもくる。」

(5) 令和元年度の秋季企画展

4月2日の訓示の後、平成31年度（令和元年度）の秋季企画展として企画していた「将来構想」について、A3及びA4がB8館長に改めて企

画の趣旨を説明したところ、一旦は調査出張の許可が下りたので同人らは調査先への依頼文を送付した。しかし、その二日後、B 8 館長は、A 3 及びA 4 に対し、上記許可を取り消す、何を話したかも覚えていない、自分は何も許可していない旨を述べて調査出張を取りやめ、企画自体を変更するように指示した。このため、上記企画展は、企画を変更することとなった。

5 分会結成

9月24日、A 2 は、A 3 及びA 4 と共に、組合に加入し、分会を結成した。その後、社会交流会館に勤務する職員2名も加入した。

9月26日、組合らは、Y 1 財団及び資料館に対し、分会結成を通知するとともに、団体交渉を申し入れた。組合らは、基本要件として、Y 1 財団及び資料館が、A 2、A 3 及びA 4 に対するハラスメントを直ちに中止させるとともに、再発を防止することを掲げた。また、ハラスメントの具体的な内容として、B 8 館長による恫喝及び排除の指示、B 10 事業部長による資料館の活動等からの排除、担当業務の取上げや業務遂行妨害を挙げた上で、①B 8 館長の交代、②資料館の管理職がハラスメントを放置しないこと、③資料館の運営及び業務に変化をもたらすことについては事前に組合らと協議することなどを要求した。

6 第1回団体交渉

10月28日、組合らとY 1 財団とは、第1回団体交渉を行った。組合らは、当時の執行委員長であるA 6（以下「A 6 委員長」という。）、A 2、A 3、A 4 のほか数名が、Y 1 財団は、B 4 常務理事、顧問弁護士ほか数名が出席した。

なお、その後の団体交渉の出席者も同様であった。

(1) 団体交渉のやり取り

Y 1 財団は、組合らの基本要件（前記5）について、状況を確認の上、再発防止をする、事実確認をしながら問題があれば改善していくと述べた。また、①B 8 館長の交代については、経営権の問題であり、組合らと折衝する予定はないとしつつも、組合らがB 8 館長によるハラスメントであると主張することについては団体交渉の対象であり、事実確認を

行っていく、②資料館の管理職がハラスメントを放置しないことについては、事実確認の上、適切に対処する、管理職が問題ならば指導を行い、行為者に対しても改善させる、③資料館の運営及び業務に変化をもたらすことを事前に組合らと協議することについては、義務的団交事項については当然協議するなど回答した。

(2) 分会ニュースの発行

11月16日、分会は、第1回団体交渉の概要並びに分会結成に当たっての基本要求及び具体的要求（前記5）を記載した分会ニュースを発行し、社会交流会館の職員、ハンセン病療養所の入所者及びその自治会、社会で暮らすハンセン病回復者等に配布した。

なお、その後の分会ニュースの配布先も同様であった。

7 第2回団体交渉

11月13日、組合らとY1財団とは、第2回団体交渉を行った。

(1) Y2財団への受託者変更

組合らは、翌年度の資料館の管理運営業務について、Y2財団が受託するという噂がある、その場合は組合員の雇用問題になるので事実関係を明らかにしてほしいと述べたところ、Y1財団は、まだ何も決まっていない、年明けに厚労省から入札の条件が出てくる、その時々状況によってY1財団が受託するか判断する、資料館の職員の雇用については、これまで受託者が変更されても実態として雇用が継続されてきた、仮に受託が変更になって新しい受託者になれば引き続き契約されるだろう、しかし、約束できるものではないなどと述べた。

(2) A4の主任昇進

組合らが、A4が勤務してから10年以上経過しているにもかかわらず、主任に昇進できない理由を質問し、Y1財団は、A4の素行や勤務実績に問題があることを回答した。

(3) 組合らが問題視するA2、A3及びA4に対するハラスメント

Y1財団は、資料館内の聞き取り調査の結果として、B8館長の発言内容について、資料館の職員は記憶があいまいであるが、発言内容によっては適切ではないものもある、A2及びA4と口をきくなという同館

長の発言を記憶している職員はいない、A 3 を孤立化させているということも特になくということであった、同館長の訓示もハラスメントにはなかなか当たらないのではないかと述べた。

ほかにも組合らが問題視する A 2、A 3 及び A 4 に対するハラスメントについてやり取りがなされ、Y 1 財団は、総じてコミュニケーションの問題である、資料館の管理職にコミュニケーションの問題があれば、指摘してほしいなどと述べた。

8 第 3 回団体交渉

12月9日、組合らとY 1 財団とは、第 3 回団体交渉を行った。

(1) Y 2 財団への受託者変更

Y 1 財団は、組合らに対し、資料館の管理運営業務の受託者変更について前回の団体交渉から進展はない、厚労省の入札公告が出てから検討する、まだ何も分からないので検討もしていないとした。

(2) 組合らが問題視する A 2、A 3 及び A 4 に対するハラスメント

組合らが、B 8 館長の A 3 に対する行為について問題を指摘し、Y 1 財団は、同館長には誤解を受けることもあるので、館長室などの閉じたところでは二人だけにならないように注意しているなどと述べた。

(3) 分会ニュースの発行

12月29日、分会は、第 2 回団体交渉の概要とY 1 財団の団体交渉における対応の問題点を記載した分会ニュースを発行し、社会交流会館の職員、ハンセン病療養所の入所者及びその自治会、社会で暮らすハンセン病回復者等に配布した。

9 第 4 回団体交渉

2年1月6日、組合らとY 1 財団とは、第 4 回団体交渉を行った。

(1) Y 2 財団への受託者変更

Y 1 財団は、組合らに対し、資料館の管理運営業務の受託者変更について、前回の団体交渉から進展はないなどと述べた。

(2) 組合らが問題視する A 2、A 3 及び A 4 に対するハラスメント

Y 1 財団は、職場におけるコミュニケーションの問題であるとの認識を示すとともに、資料館の職員に対する事実確認の結果はハラスメント

の事実がないということであった、A 2、A 3 及び A 4 が排除されているのを看過しているわけではないなどと述べた。

(3) 分会ニュースの発行

分会は、第 3 回団体交渉の状況と Y 1 財団の団体交渉における対応の問題点を記載した分会ニュースを 2 月 17 日に発行し、社会交流会館の職員、ハンセン病療養所の入所者及びその自治会、社会で暮らすハンセン病回復者等に配布した。

10 資料館等の管理運営業務委託に係る厚労省の入札説明会

(1) 平成31年度（令和元年度）

平成31年 1 月 24 日、31 年度（令和元年度）の資料館等の管理運営業務委託に係る厚労省の入札説明会が行われ、Y 2 財団が参加した。しかし、平成31年度（令和元年度）の応札者は、Y 1 財団及び C 3 協会であり、Y 2 財団は応札を見送った。

2 月頃、厚労省が Y 1 財団を元年度の資料館等の管理運営業務委託の受託者として決定した後、Y 2 財団は、Y 1 財団に対し、入札に当たって厚労省に提出した技術提案書の情報提供を依頼し、その提供を受けた。Y 2 財団は、その後、2 年度の資料館等の管理運営業務委託の落札に向けて、Y 1 財団の技術提案書を参考にして、自らの技術提案書を作成した。

(2) 令和 2 年度

2 年 1 月 30 日、2 年度の資料館等の管理運営業務委託に係る厚労省の入札説明会が行われ、Y 1 財団と Y 2 財団とは、これに参加した。

11 2 月 1 日付けの C 1 協議会ニュース

2 月 1 日付けの C 1 協議会ニュースに「健全な運営を目指して」、「資料館に労働組合誕生」と題して分会結成に関する記事が掲載された。そこには、資料館の現状として、設立当時の理念や当事者である C 1 協議会の主体性が無視されたまま運営されていること、平成30年 4 月 1 日の資料館の組織改編及び人事異動（前記 3 (1)イ）には問題があること、10 年間資料館に勤務しても主任になれない者（A 4 のこと。）がいる一方、資料館に勤務してから 1 年で主任になった者がいたり、資料館に勤務して 6 年で主

任を飛び越えて課長に昇進した者がいることは常軌を逸していること、資料館のガバナンスやマネジメントの欠如が指摘されて久しく、それらが一向に改善されないためにこうした事態を招いているとの指摘があること、組合員らに対する嫌がらせが日常的に起こっていることなどを挙げた上で、Y 1 財団と組合らとが話し合う場が必要であるなどと記載されている。

12 厚労省による資料館の現状等に関するヒアリング

令和2年2月、厚労省は、Y 1 財団による資料館の運営の在り方について様々な意見があることを受けて、資料館の現状の把握と必要に応じて改善すべき点を提言することを目的として、平成31年（令和元年）中に学芸員を中心にヒアリングを行った結果を書面にまとめた。

この書面には、概要次の(1)ないし(3)のことが記載されている。

(1) Y 1 財団の運営

平成28年度から資料館の運営主体がY 1 財団に変わったことにより、事業の停滞など運営への影響を感じているという意見はなかったが、職員間の対立が表面化したことにより相互協力が支障が出た部分もあるとの意見があった。

(2) Y 1 財団による30年度の組織改編及び人事異動（前記3(1)イ）後の運営について

30年度の組織改編及び人事異動によって、新たな提案について議論ができるようになるなど仕事がしやすくなったとする好意的な意見が多数を占める一方、一部の学芸員がやりたいことをやるようになったりなどと否定的な意見もみられた。

また、組織改編及び人事異動前に滞っていた業務が進むなど改善されている傾向にある一方で、職員間の意見の相違・対立が表面化し、特に新たな取組・運営方法に対する一部職員からの不信感がみられるとともに、C 1 協議会とのコミュニケーションがうまくとれておらず、C 1 協議会からの信頼が失われる事態が生じている。

(3) 講評

今回のヒアリングの結果からは、Y 1 財団への運営主体の変更によって資料館の事業や運営に大きな支障が生じたとの判断には至らなかった。

30年度の組織改編及び人事異動以降、業務遂行の面では一定の改善がみられ、組織改編及び人事異動自体が組織運営上の混乱を招いたわけではなく、むしろ組織改編及び人事異動により従前から資料館が抱えていた問題（職員間の意見の対立等）が表面化した。

13 Y 1 財団の受託者変更に当たっての動き

令和 2 年 2 月 3 日、Y 1 財団は、Y 2 財団に対し、翌年度の資料館等の管理運営業務委託の入札への応札を検討するよう依頼した。

2 月 10 日、Y 1 財団は、理事会において、B 4 常務理事の報告に基づき、翌年度の資料館等の管理運営業務委託の入札には、応札しないことを決定した。なお、応札の期限は 2 月 10 日であった。

2 月 13 日、資料館の朝礼において、B 4 常務理事は、職員に対し、翌年度の資料館等の管理運営業務委託の入札に応札しなかったことを発表した。この時、B 4 常務理事は、地方の社会交流会館の学芸員の労務管理等の負担がモーターボート競走法における Y 1 財団の本来事業に支障が出るほどになってきている、社会交流会館の増員を厚労省に求めてきたが改善されず、受託を続けることができなくなった、受託を突然やめるのは無責任なので、Y 2 財団に応札を検討してほしいとお願いしたなどと述べた。

14 第 5 回団体交渉

2 月 25 日、組合らと Y 1 財団とは、第 5 回団体交渉を行った。

(1) Y 2 財団への受託者変更

Y 1 財団は、組合らに対し、2 年度の資料館等の管理運営業務委託の入札への応札を見送ったこと及びその理由、それについて理事会で決定した経緯、Y 2 財団に応札を依頼したことなどを説明した。

組合らが、雇用及び労働条件を引き継ぐよう要求したところ、Y 1 財団は、資料館の目的を完遂できるのは Y 2 財団であると思っている、Y 2 財団には条件を付けずに依頼したい、資料館の設置目的をどのように達成するかは Y 2 財団に任せるものであるなどと述べた。

(2) 「資料館における排除・いやがらせの事例一覧（一部）」

組合らは、「資料館における排除・いやがらせの事例一覧（一部）」と題する 3 ページからなる書面を Y 1 財団に手交し、新しい受託者にこ

のようなことがないよう引き継いでほしいと依頼した。この書面には、A 2、A 3 及び A 4 が、資料館の管理職や学芸員から受けたと主張する多数のハラスメントの事例が、時系列で詳細に記載されている。なお、それらの一部については、組合らと Y 1 財団とが第 1 回ないし第 6 回（後記19）の団体交渉において、詳細なやり取りを行っている。

Y 1 財団は、この書面を新しい受託者に送りするか否かについては資料館の職員等の個人名が入っているのを検討すると回答した。

15 Y 2 財団の受託決定

2月27日、資料館等の管理運營業務委託の入札において、厚労省は、Y 2 財団を2年度の受託者として決定した。この入札には、Y 2 財団のほかにも少なくとも C 3 協会が応札した。

なお、この入札は、参加者が価格のみによって競争するものではなく、入札参加者からの提案も受託者決定に当たっての評価の対象となるものであるところ、入札に当たって、Y 2 財団が厚労省に提出した技術提案書は、Y 1 財団が前年度に提出した技術提案書と内容に共通点が多い。

Y 1 財団の B 4 常務理事は、2月27日以降、Y 2 財団の B 2 理事長に対し、Y 1 財団が組合らと団体交渉をしていること、その中で組合らから組合員らの雇用を継続してほしいという要求があったことを伝えた。

2月28日、Y 1 財団は、資料館の職員に対し、メールで2年度の資料館等の管理運營業務委託の入札に応札しなかったこと、これに伴い3月31日をもって雇用契約期間満了として契約更新を行わないことを通知した。これに関し、Y 1 財団の「B 3 資料館学芸専門職員就業規則」の第12条には、「Y 1 財団、厚生労働省より資料館の管理運營業務を受託している間は、原則として雇用を継続するが、当該業務を他の団体等が受託する等により、当該業務の Y 1 財団の受託が終了する場合は、当該業務の受託契約終了日を雇用の終了日とする。」との規定がある。

16 Y 2 財団による採用試験の実施

(1) Y 2 財団の試験実施通知

3月6日、Y 2 財団は、資料館の職員に対し、事務局長を通じてメールを送信した。そのメールの中で、Y 2 財団が、2年度の資料館の管理

運營業務を受託することになったこと、資料館の職員として雇用するかどうかを判断するために採用試験を実施するので受験を希望する場合は、申込書を提出することなどを通知した。また、学芸員の場合は、採用試験の申込書と合わせて履歴書及び研究業績を提出することとされた。

採用試験は、次のアないしウのとおり実施されることが記載されている。

ア 適性検査をウェブ上で行う。

イ 受験者が相互に評価し合う多面評価をウェブ上で行う。多面評価を行うに当たって、受験者の氏名は各受験者に公表される。

ウ 個人面接をY1財団の協力により業務時間内に行う。

(2) A2とY2財団とのやり取り

3月7日、A2は、Y2財団に対し、メールで次のように要望を述べた。①採用の希望を募るに当たって、労働条件を提示してほしい、②多面評価は、通常の採用試験で行うことはあまりない、場合によっては「陶片追放」（古代ギリシャの秘密投票による追放制度）のようなことになる、実施内容について説明してほしい、③過去3回の受託者変更に際して採用試験は行われなかったにもかかわらず、なぜY2財団は採用試験を実施するのか説明してほしい。

3月8日、Y2財団は、A2の上記要望を受けて、採用試験の対象となる資料館等の職員に対して文書で次のとおり回答した。①労働条件については、Y1財団からY2財団に対する雇用契約書の提供に同意した職員は、Y1財団との雇用契約書に準じた内容とする、同意しなかった職員は、業務実績、研究業績、勤務態度、採用試験結果等を総合的に勘案し決定する、②多面評価を実施する理由は、現在行っている業務を継続する観点から、対象者の能力及び適性を把握するに当たって、個人面接のみならず資料館の職員による相互評価を採り入れることが有効と考えているためである、実施方法については、外部委託者から受験希望者に案内されるウェブページをみてほしい、③職員の雇用に当たって、Y2財団としては、慎重に採用試験を行い、決定する必要がある、採用試験の対象者は、資料館等の職員のうち、採用試験の受験希望者である。

17 組合らによる記者会見等

(1) 厚労省に対する要請及び記者会見

3月9日、組合らは、厚労省に対し、資料館等の管理運営業務の受託者変更にあたって雇用の問題が生じないようにY2財団を指導すること、資料館等の管理運営業務の受託者を単年度ごとに入札で決定するのを見直すことなどを要請した。

同日、組合らは、厚労省記者クラブにおいて記者会見を行い、Y1財団の資料館等の管理運営業務に問題があり、分会を結成したことなどを発表した。この席で、A2、A3及びA4は、それぞれ要旨次のアないしウのとおり述べた。

ア A2の発言

平成28年2月から、当時資料館の「語り部」であったZ1がA2を攻撃してくるようになり、資料館におけるZ1の影響力が大きいため、職員は巻き込まれないようZ1に過度に気を遣ったり、逆にZ1の攻撃をあおったり、これに乗じて職務放棄をしたりするようになった。B8館長及びY1財団にZ1を止めるように求めたが、何もしてもらえず、それどころか、30年4月1日には、同館長は、A2と前事務局長及び学芸部長（当時）とを排除する人事を行った（前記3(1)イ）。

また、B8館長は、学芸員であるA3に対して、セクシャルハラスメントを行ったり、思い付きで仕事をさせようとしたり、それをA3に拒まれると今度はパワーハラスメントを行うようになった。B8館長の資料館の職員への訓示では、気に入らない学芸員を暗示しながら処分を明言した。B8館長のこうした姿勢を受けて、資料館には、同館長に盲従する職員、取り入って利用しようとする職員、同館長に気に入られていない学芸員を排除する職員などが現れて、職場の秩序は崩壊した。

A2、A3及びA4に対するハラスメントは、30年4月以降強まり、B8館長、B10事業部長、5名の学芸員等によって、今日まで日常的に続けられている。

30年4月1日の組織改編及び人事異動については、C1協議会もY

1 財団に対して説明を求めたが、Y 1 財団はまともに取り合おうとせず、C 1 協議会からの信頼を失った。このままでは資料館等の存続自体が危うくなると考え、令和元年9月24日に分会を結成した。

イ A 3 の発言

Y 1 財団とこれまで5回にわたって団体交渉を行ったが、誠意ある回答を得られなかった、Y 1 財団は現在受託4年目であり、このタイミングでY 2 財団に受託者が変わることで、Y 1 財団がA 2、A 3及びA 4を無期雇用に転換することを逃れることになる。

ウ A 4 の発言

自分が排除されるきっかけは、平成30年4月1日にA 2と前事務局長及び学芸部長（当時）が異動となったこと（前記3(1)イ）が、あまりにもひどい人事異動であると、業務上接点のあるハンセン病からの回復者に話したことであり、その後、資料館内で情報の共有をされなくなった。

(2) 厚労省への要請及び記者会見についての情報の拡散

令和2年3月10日、「しんぶん赤旗」に、Y 1 財団が運営する「B 3 資料館でパワハラ」があったとして、B 8 館長側の意に沿わないA 2、A 3及びA 4が企画検討の業務から排除されたことなどに言及した、組合らによる記者会見を取り上げた記事が掲載された。

また、組合らは、記者会見における発表内容や記者との質疑応答を写真付きで、分会のホームページ（開設したのは3月8日である。）に掲載した。Y 2 財団は、遅くともA 2及びA 3の面接試験日（3月15日）までには分会のホームページを見て、A 2、A 3及びA 4が組合員であることを認識した。

(3) 組合のB 2 理事長に対する要求

3月10日、組合のA 6 委員長は、B 2 理事長に電話を掛け、A 2、A 3及びA 4の雇用を継続してほしい旨要求した。

(4) B 4 常務理事の資料館の職員に対する説明

3月12日、B 4 常務理事は、「しんぶん赤旗」に組合らの記者会見を取り上げた記事が掲載されたこと（前記(2)）を受けて、資料館の職員を

集め、組合らとY1財団との交渉の状況について次のとおり説明を行った。

組合らとY1財団とは、これまで5回団体交渉を行ってきた。もう写真も分会のブログに載っているので誰が組合員かも知っていると思う。組合らは、3月9日に、Y1財団が資料館におけるハラスメント等に対して適切な対応をしていないとして、記者会見を行った。これまでの5回の団体交渉の中で、組合らの要求等に対しては誠意をもって対応してきたが、急きょ記者会見をされて、残念な思いをしている。Y1財団の受託は3月末までで終了し、今後の雇用関係もなくなるので、Y1財団としては事の推移を見守っている。翌年度はY2財団が受託するので、気持ちを新たに事業展開ができることを期待している。

(5) 分会ニュース

3月18日、分会は、厚労省への要請と厚労省記者クラブにおける記者会見の概要を掲載した分会ニュースを発行し、社会交流会館の職員、ハンセン病療養所の入所者及びその自治会、社会で暮らすハンセン病回復者等に配布した。

18 A2及びA3の採用試験受験

A2及びA3は、採用試験のうち適性検査及び多面評価を、3月10日ないし13日にウェブ上で受験した。面接試験については、3月15日にY2財団の本部にて受験した。

採用試験は、資料館の学芸員全員を始め、資料館の職員はほぼ全てが受験した。Y1財団へ出向しているなど有期雇用ではない資料館の管理職等（B10事業部長外3名）は、採用試験で採否を決定する対象者になっていなかったが、多面評価には評価者及び被評価者として参加した。

資料館の職員が受験した採用試験の具体的な内容は次のとおりである。

(1) 適性検査

適性検査は、全部で23の質問に対して、受験者が1個ないし2個の回答を7個の選択肢から選択して回答するTALテストと呼ばれるものであり、広く一般の採用試験で使われている。TALテストの結果は、「F 不祥事傾向」、「P 病理傾向」、「S 自傷行為傾向」、「R

退職傾向」の四つのアルファベットで示され、それぞれに「+」（プラス）が付く場合には、当該傾向があることを示し、「++」（ダブルプラス）が付く場合には、当該傾向が高いことを示すものとされている。受験者に上記傾向がいずれも認められない場合には、何も記載されない。

(2) 多面評価

多面評価は、受験者（評価者）が自分以外の資料館の職員を被評価者として、次のアないしケの9個の質問に対して「あてはまらない」、「どちらかといえばあてはまらない」、「どちらともいえない」、「どちらかといえばあてはまる」、「あてはまる」を選択して回答することで相互に評価し合うものである。

ア 諸規則を守っている。

イ 上司の指示を守っている。

ウ 職場の申合せ事項を守っている。

エ 上司と協力し合って、円滑に業務を進めている。

オ 同僚と協力し合って、円滑に業務を進めている。

カ 後輩と協力し合って、円滑に業務を進めている。

キ 上司とよくコミュニケーションを取っている。

ク 同僚とよくコミュニケーションを取っている。

ケ 後輩とよくコミュニケーションを取っている。

なお、Y2財団は、多面評価を外部事業者に委託して実施したが、その外部事業者のサイトにおいては、「360度評価（多面評価）」とは、被評価者の部下や同僚などが評価者となって、被評価者の能力、スキル、態度、行動などを評価するものとされており、通常50問の質問に回答するのがスタンダード版とされている。しかし、Y2財団のB2理事長及び顧問兼総務部長のB11（以下「B11顧問」という。）は、同財団の顧問社会保険労務士と相談した上で、上記アないしケの9個の質問による多面評価を実施することとした。

(3) 面接試験

面接試験は、Y2財団のB2理事長、B12常務理事（以下「B12常務理事」という。）、B11顧問が面接官として、顧問社会保険労務士も立

ち会い、資料館の職員を1名ずつ15分ないし20分程度面接するものであった。

A 2 及び A 3 の面接試験におけるやり取りの概要は、次のア及びイのとおりである。

ア A 2 の面接試験におけるやり取り

面接試験は、最初に A 2 から自己紹介した上で、現在資料館で担当していること、最近1年間の仕事内容及びその成果を説明し、その後面接官からの質問に回答する形で行われた。

A 2 は、資料館に勤務してから現在に至るまでの間に担当した業務、それに当たって苦勞したこと、手が回っていないことなどについて14分程度かけて詳細に述べた。

A 2 は、面接官（B 2 理事長）の、管理職の役割についての質問に対し、部下から状況報告をもらって仕事を指示し、その報告をもらう、その繰り返しであると述べた。また、A 2 は、管理職としてのマネジメントの考え方についての質問に対し、組織が目指している大きな目標をまず示して部下と話をする、その上で部下に個々の仕事の指示をして、報告をもらうなどと述べた。

上記のほかに面接官から、A 2 の①大学院時代の研究内容、②現在の研究分野、③資料館における「研究紀要」の発行頻度等の質問があったが、資料館における A 2 とほかの学芸員らとの連携状況についての質問はなかった。

全体の所要時間は、25分程度であった。

イ A 3 の面接試験におけるやり取り

A 2 と同様、最初に A 3 から自己紹介した上で、現在資料館で担当していること、最近1年間の仕事内容及びその成果を説明し、その後面接官からの質問に回答する形で行われた。

A 3 は、資料館に勤務してから担当した業務について説明し、最近1年間の最も大きな成果として、A 4 と共同で行った秋季企画展を挙げた。また、3年間担当してきた子供向けの夏休み自由研究応援企画は、毎年参加者が非常に伸びているなどと述べた。

面接官（B12常務理事）が、秋季企画展や夏休み自由研究応援企画はチームで仕事をすると思うが、チーム内での役割分担はどうしていたのかと質問したのに対し、A3は、秋季企画展については、A4と自分の能力・経験がそれぞれいい意味で分かれていたので、二人で分担して取り組んだ、自分は画廊での経験（A3は、資料館に勤務する前にドイツ連邦共和国において美術品の展示を行う施設を自ら運営していた。）を活かして展示ストーリーの内容をどう伝えるかをメインで担当し、A4は資料館における10年の経験を活かして歴史的な背景、展示ストーリーの内容を担当して、コラボレーションのような形で仕上げたなどと述べた。

上記のほかに面接官から、A3の①大学時代の研究内容、②現在の研究分野、③使用できる言語、④資料館で行っている展示物の更新作業等に関する質問があったが、資料館におけるA3とA4以外の学芸員らとの連携状況についての質問はなかった。

全体の所要時間は、20分程度であった。

19 第6回団体交渉

3月23日、組合らとY1財団とは、第6回団体交渉を行った。

(1) Y1財団からY2財団への雇用継承

組合らは、資料館等の全ての雇用をY1財団からY2財団に継承するように要求したところ、Y1財団は、3月31日まで責任を果たすことは大前提であるが、4月1日以降はY1財団として責任ある対応が不可能である、Y2財団に組合らの要求を伝えてはいるが、Y2財団の決定することにY1財団が指示することはないなどと述べた。

(2) 組合らが問題視するA2、A3及びA4に対するハラスメント

組合らは、Y1財団の責任を追及し、同財団は、資料館の職員等に対する事情聴取の結果を述べた。

20 採用試験の結果

3月24日、A2及びA3の自宅にY2財団から採用試験の結果が郵送され、2名は不採用となった。また、非組合員である管理課の職員1名も不採用となった。一方で、A4は採用された。

3月31日、Y1財団は、資料館の管理運営業務の受託期間が終了したことに伴い、A2及びA3を雇止めとした。

21 A2による展示品の引取り

3月29日、A2は、採用試験で不採用となったことを受けて、資料館の展示品のうち、自らが平成19年2月から3月までの間に購入して、同年4月1以降展示していた古銭（昭和30年代に流通していた紙幣3枚）等を回収した。資料館の学芸員の中には、その展示の企画をA2と共同で実施した者もいて、B4常務理事は、その展示品がA2の私物であることを知っていた。

令和2年4月1日午前、Y1財団は、A2の上記行為について〇〇警察署に相談し、A2及びA3が映っている動画を示しながら、同人らが学芸員であり、組合員であること、また、組合員はほかにもA4がいることなどを説明した。

同日午後、警察官が資料館を訪ねた際、Y1財団は、警察官に対し、資料館の防犯カメラの映像のほかに、A2、A3及びA4の履歴書、タイムカード、セキュリティドアの入館記録を提出した。同日、Y1財団は、A2の上記行為が窃盗罪に該当すると判断し、〇〇警察署に被害届を提出した。なお、Y1財団は、被害届提出に当たりA2への事情聴取は行っていない。

Y1財団が防犯カメラの映像を警察官に提出した際、警察官は、確認すべき映像の時間が長いので必要箇所を目安を示すよう求めた。そこで、Y1財団は、資料館内に設置してある複数の防犯カメラに記録された映像のうち、少なくとも3月11日、19日、21日、24日、29日及び31日分について、A2、A3及びA4がどのような行動をしているか日ごとに時間を追って映像を確認し、記録を付けることとした。この記録作業は、Y1財団からの指示に基づき、Y2財団が、4月から6月にかけて、資料館の学芸員らにより実施した。これらの記録は一覧表にまとめられたが、その表の中に、A2のことを「地蔵」、A3のことを「酌婦」と表現した箇所がある。

22 4月1日付けの資料館の組織と人事

資料館の管理運営業務の受託者がY2財団となった4月1日付けの同館の

組織と人事は、次のとおりである。

(1) B 4 常務理事

B 4 常務理事は、Y 1 財団に籍を置いたまま、Y 2 財団の非常勤の顧問として、引き続き資料館の運営に関与することとなった。

(2) 幹部職員

ア B 8 館長は、留任した。

イ B 9 財団から Y 1 財団に出向していた事務局長は、出向先が Y 2 財団に変更となり、留任した。

ウ B 9 財団から Y 1 財団に出向していた管理部長は、出向が解除されて B 9 財団に戻り、後任には、Y 1 財団の正職員（期間の定めのない雇用）である前管理課長が、Y 1 財団から Y 2 財団に出向となり、昇進した。

エ Y 2 財団から Y 1 財団に出向していた B 10 事業部長は、出向が解除されて、事業部長に留任した。

オ なお、これら出向者の人事は、Y 1 財団の専務理事である B 13（以下「B 13 専務理事」という。）が、B 9 財団及び Y 2 財団と協議して決定した。

(3) 職員の欠員

A 2 及び A 3 並びに非組合員である管理課の職員 1 名が不採用となったことで、資料館等の管理運営業務委託の仕様書にある標準人員に対して 2 名欠員となった。この状態は、10月に Y 2 財団が 2 名の学芸員を資料館に新規採用したことで解消された。

23 4月1日付けの C 1 協議会ニュース

4月1日付けの C 1 協議会ニュースに資料館の管理運営業務の受託者が Y 2 財団に変更となったこと、資料館の運営には次の(1)及び(2)の課題があることなどが掲載された。

(1) 平成31年1月、C 1 協議会が、90歳を超える超高齢者である B 8 館長の交代を厚労省に申し入れることを決議し、それに基づいて厚労省に申し入れを行ったにもかかわらず、令和2年度も B 8 館長のままである。これは、当事者である C 1 協議会の声を無視しており許されない。このこ

とについて、C 1 協議会は、2 年 3 月 27 日、厚労省に抗議するとともに一刻も早く交代を実現させるよう申し入れた。

- (2) 2 名の学芸員（A 2 及び A 3 のこと。）が不採用になったが、その理由が Y 2 財団から示されていない。C 1 協議会は、厚労省に対し、資料館が国立の施設になった時から学芸員の継続雇用を要求し続けてきた。これに対し、厚労省も「学芸員の仕事は専門的な知識を必要とし、且つ継続性を必要としている。したがって、契約の際には、継続雇用するよう確認している。」と回答してきた。厚労省は、C 1 協議会の抗議に対し、今年も契約に当たっては受託者にその旨を伝えていると回答しているので、2 名の学芸員の不採用は、Y 2 財団及び資料館が行った措置である。C 1 協議会は、B 2 理事長及び資料館の事務局長に 2 名の不採用の理由を質問したが、回答は得られなかった。

24 組合らと Y 2 財団との団体交渉

- (1) 4 月 15 日、組合らと Y 2 財団とは、第 1 回団体交渉を行い、その中で次のア及びイのやり取りがあった。Y 2 財団は、B 12 常務理事、B 11 顧問及び顧問弁護士 3 名が出席した。Y 2 財団の顧問弁護士は、Y 1 財団の顧問弁護士と同じである。

ア 資料館の幹部職員の体制について

組合らが、B 8 館長、事務局長、管理部長及び B 10 事業部長が Y 1 財団時代と同じである理由を質問したところ、Y 2 財団は、幹部職員の人事については団体交渉事項ではないので議論する必要はないなどと回答した。

イ A 2 及び A 3 の不採用について

組合らが、採用試験を実施した理由を質問したところ、Y 2 財団は、A 2 及び A 3 との雇用関係がないため、この場で話すべきではない、組合員の労働条件に関する話であれば回答するが、それとの関係が分からない質問に回答するつもりはないなどと述べた。

- (2) 組合らと Y 2 財団との第 1 回団体交渉以降の団体交渉

組合らは、Y 2 財団との第 1 回団体交渉の後も、Y 1 財団及び Y 2 財団に対して団体交渉を申し入れたが、Y 1 財団及び Y 2 財団は、A 2 及

びA 3の不採用についての団体交渉には応じる意思がないことを回答した。

25 本件申立て

5月8日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

26 採用試験総括表

本件審査手続において、Y 2財団は、A 2及びA 3の不採用となった理由等を記載した「採用試験総括表」と題する書面を証拠提出した。この書面の欄外には、「3月19日」と手書きで記載されており、面接官となった3名（前記18(3)）の手書きの名字と印鑑が押印されている。

A 2及びA 3については、それぞれ次のとおり記載されている。

(1) 多面評価点

評価者が被評価者を9個の質問（前記18(2)アないしケ）のそれぞれについて、1ないし5の範囲の点数で評価し、9個の質問それぞれに対する評価の平均点のみが採否総括表に記載されている。点数が高いほど資料館の職員から高い評価を受けたことを示している。

多面評価点は、A 2が2.2、A 3が1.7、A 4が1.8であるが、組合員ら以外の資料館の職員（Y 1財団の正職員として資料館に勤務している者を除く。）は、4.1ないし5.0の範囲の点数となっている。不採用となった非組合員である管理課の職員1名（前記20）の点数は、黒塗りされている。

(2) 個人面接結果

面接官3名それぞれが対象者を「◎」、「○」、「△」、「（小さい）×」、「（大きい）×」の5段階で評価した上で、それらを総合した「面接結果」として左記記号が一つ記載されている。不採用となったA 2及びA 3には、次のア及びイのとおり記載されている。同じく不採用となった非組合員である管理課の職員1名（前記20）の欄は、黒塗りされている。なお、上記3名以外の「面接結果」は、全員が「◎」又は「○」のいずれかである。

ア A 2

B 2 理事長が「(大きい) ×」、B 12 常務理事が「△」、B 11 顧問が「(大きい) ×」と評価し、「面接結果」は「(大きい) ×」である。

イ A 3

B 2 理事長が「(小さい) ×」、B 12 常務理事が「△」、B 11 顧問が「(大きい) ×」と評価し、「面接結果」は「(小さい) ×」である。

(3) 採否理由

不採用となった A 2 及び A 3 には、その理由が次のア及びイのとおり記載されている。同じく不採用となった非組合員である管理課の職員 1 名（前記 20）の不採用理由が記載されている欄は、黒塗りされている。

なお、上記 3 名以外の「採否理由」には何も記載されていない。

ア A 2

「管理職としての自覚に欠け、自身の役割について他人事と考えているように見受けられる。特に、資料管理課長としての成果が明確でなく、他の管理職（課長級）に比べると、課の運営方針を明確にもっているのか不明。

また、本人は与えられた方針に従ってやっているだけで、学芸員としての独自の視点が確立されているのかについても確認することはできなかった。一方で、成果が出せないのは、自分のせいではなく、周囲の状況・環境のためと自己弁護に陥る傾向があった。

また、当方からの質問内容を正確に理解していなかったため、散漫で長々と内容のない応答を繰り返すなど、自分本意の視点からの返答になっていた。よって、洞察力やコミュニケーション力に欠けており、組織の中で様々な人間と連携して物事を進めていくという学芸員としての基本的資質も不足していると判断せざるを得ないため、不採用としたい。」

イ A 3

「過去のドイツなどでの職務経験が買われて、特定分野での貢献を期待されて採用されたものと推察されるが、学芸員として即戦力とな

っているのか疑問。現在の担当業務も、事務職のアシスタントなどをつければ、A4学芸員だけで対応可能と考えられる。

また、学芸員として専門性を深めようとする姿勢や、ハンセン病問題へ積極的に取り組もうとする意欲があまり感じられず、今後の成長が期待できるとは思われない。面接全般を通じて、自己中心的なところもあるように見受けられた。例えば、ある特定の協力者や自分の考え方に同調する学芸員とは連携できるが、異なる考えを持つ人間と協調しながら、より質の高い業務に従事していくという資質に欠けていると思われた。

当方からの質問に対しても、自身が行ってきた企画展のありように関する主観的な説明に終始し、それが資料館全体からみてどのような価値があったのかという視点からの言及はなかった。

よって、物事を自分の感性のみで判断し、広く客観的な意見を受け入れる寛容性が感じられず、他者との協調にも支障をきたすのではという危惧があるため、不採用としたい。」

(4) 適性検査評価分析

A2には、「S傾向+」（自傷行為傾向ありという意味）と記載されており、A3には何ら記載されていない。ほかの受験者の中にもA2と同様に「S傾向+」と記載された者が8名いる。

(5) 研究論文数及び学会発表件数

研究論文数及び学会発表件数は、A2は4.5、A3は3.0と記載されている。資料館の学芸員の中にはこれらがゼロの者もいる。

第3 判断

1 申立人組合らの主張

(1) Y1財団とY2財団との関係について

Y1財団は、資料館の管理運営業務から不本意な撤退を強いられることになり、撤退する場合には自らと一体であり事実上支配しているY2財団に応札を指示することで同業務を継承させることとした。Y2財団は、Y1財団時代の管理運営業務をY1財団の協力を得て「そのまま」承継することになったため、技術提案書をY1財団から入手して多少手

を入れて入札参加する以外に特に準備することもなかった。

Y 2 財団が学芸員を雇用することは形式的には新たな「採用」であるが、Y 1 財団の行っていた資料館の管理運営業務と実態は全く変わらず、Y 1 財団が実質的には管理運営している。

Y 1 財団の雇用契約書には、Y 1 財団が管理運営業務を受託する限り雇用契約を更新するとされており、管理運営業務が実態として同一のままY 2 財団に承継されている状況下で、A 2 及びA 3 のみY 2 財団が雇用を承継せずに令和 2 年 3 月末をもってY 1 財団との雇用契約を終了させることは事実上同人らの「雇止め」に当たる。

(2) Y 1 財団の組合嫌悪の意思について

資料館には、Z 1 やB 8 館長のハラスメントがあり、A 2 らがその改善を求めたにもかかわらず、Y 1 財団がそれを放置していたため、A 2 らは、分会を結成して改善を要求することとした。

その後、組合らは、Y 1 財団とは団体交渉を 6 回重ねる中でY 1 財団の責任を厳しく追及するとともに、分会ニュースを発行して広く配布し、資料館で起きている問題と組合らの取組を訴えた。

また、2 月 1 日付けのC 1 協議会ニュースは、重大な問題を抱えた資料館を健全化する分会の結成を歓迎する記事を掲載している。C 1 協議会ニュースは、全国のハンセン病療養所の入所者の運動体の機関紙であり、ハンセン病に関わる人間にとっては重要な情報源である。その中で組合活動が高い評価を受けることは、資料館の管理運営業務の受託者の問題が関係者を通じて社会に広まることを意味する。

さらに、組合らは、資料館で起きている問題を厚労省に訴えたり、記者会見、ホームページ、SNS を通じて社会に広く訴えるという活発な組合活動を展開した。これに対し、Y 1 財団は、組合活動を不当に制約するとともに、資料館内にハラスメントが存在することを全否定し、組合らの要求にもほとんど応じないという態度を取り続けていた。

このようなことから、Y 1 財団が組合らの活発な活動を疎ましく思っ
て、職場から組合員らを排除する明確な動機を持つに至ったのである。

(3) 採用試験について

平成4年に資料館が開館して以来、3回の受託者変更があったが、いずれの際も職員に対して採用試験が行われたことは1度もなく、採用試験を実施したのはY2財団が初めてである。これまで、C1協議会は、厚労省に対し、学芸員の継続雇用を毎年申し入れ、厚労省は、これを尊重する旨の回答をしていたが、Y2財団による採用試験の実施は、これに反する初めての運用であった。

採用試験に当たって、Y2財団は、多面評価の手法を用いたが、本来これは、既に勤務している職員同士が評価し合うものであり、採否を決定するために用いるものではない。しかも、Y2財団が採用した多面評価のスタンダード版は50問とされているところ、同財団はわずか9問に限定している。この9問もほとんどコミュニケーションに関わる質問であり、学芸員としての経験や実績とは無関係なものである。

多面評価では、組合員らのみが異常に低い評価を付けられる結果となったが、組合員らを排除したいと考えるY1財団の意向を汲んだ職員が、労働条件を巡ってY1財団と争う組合員らに低評価を付けるのは当然予想されることであり、評価項目を限定したのは、低評価を意図的に導くためである。

また、A2及びA3の面接内容には、同人らを不採用とするべきやり取りは一切なかったにもかかわらず、Y2財団の不採用理由は、実際の面接でやり取りされていないことを挙げていたり、同人らの回答を根拠もなく「誇大妄想的」などと論難しており、何ら合理性がない。そもそも、Y2財団は、受託時点において資料館の業務内容の詳細を把握していなかったし、面接を担当したB12常務理事は、A2とは顔見知り程度、A3とは初対面であり、Y1財団からは事前にその仕事ぶりについて何ら情報を得ておらず、面接時に初めて各自の仕事内容を聞く状態であった。わずか30分程度の面接によって、学芸員としての専門性も含めてA2及びA3の不採用を結論付けたのは極めて不合理である。

(4) Y2財団の組合嫌悪の意思について

Y2財団は、組合らに対し、A2及びA3の不採用について団体交渉で取り上げることを拒否したり、団体交渉において、義務的団交事項を

一方的に限定解釈して回答を拒否したりして、組合らに対する嫌悪の情を露わにした。Y 1 財団の組合嫌悪の情を Y 2 財団も共有していたのである。

とりわけ、令和 2 年 4 月 1 日以降、Y 2 財団は、前年度に Y 1 財団が行っていた監視カメラによる組合員らの監視記録の作成について、Y 1 財団から引き継いでいる。Y 1 財団は、A 2 が私物である古銭の回収をしたことを奇貨として、組合潰しに利用すべく警察に届けているのであり、このようなやり方自体が Y 1 財団の組合嫌悪の現れであり、Y 1 財団の指示によって記録を作成し続けた Y 2 財団も組合嫌悪の情を共有していたのである。

- (5) 以上のとおり、Y 2 財団が、A 2 及び A 3 の 2 年 4 月 1 日からの雇入れを拒否したことは、同人らと Y 1 財団との従前の雇用契約関係における不利益取扱いにほかならないものであって、本件において不当労働行為が成立することは明らかである。

2 被申立人らの主張

組合らの請求する救済の内容である組合員らを「原職に復帰させる」というのは、① Y 1 財団及び Y 2 財団のいずれにおいて、どのような条件での雇用関係を求めているのか不明である。仮に、② Y 1 財団との雇用関係を求めているのであれば、同財団は既に資料館の管理運營業務の受託を終了している以上、上記請求の実現は不可能である。一方、③ Y 2 財団における雇用関係を求めているのであれば、同財団は採用試験の結果として組合員らを含む 3 名を不採用としたにすぎず、同財団は労働組合法第 7 条の使用者に該当しない。上記いずれの理由によっても、本件申立ては却下されるべきである。

以上のとおり、本件申立ては却下されるべきものであるが、仮にそうではなくとも、以下のとおり、本件申立ては棄却されるべきである。

(1) Y 1 財団と Y 2 財団との関係について

Y 2 財団には、採用の自由が広く認められるところ、Y 2 財団の雇入れの拒否が従前の雇用契約関係における不利益取扱いにほかならないとして不当労働行為の成立を肯定することができる場合に当たるなどの特

段の事情がない限り、労働組合法第7条第1号にいう不利益な取扱いには当たらない。

Y1財団とY2財団とは、それぞれが内閣総理大臣から認定を受けた別個の公益財団法人である。この認定を受ける要件の中には、他の団体からの独立性が求められており、実際にもY1財団とY2財団とは、その成り立ち、事業内容、評議員及び理事の構成も完全に独立しており、別個の意思決定に基づきそれぞれ活動している。

Y2財団が資料館の管理運營業務を受託した際には、同財団独自の判断基準を用いて資料館の職員の採用試験を行っており、かかる採用の判断過程にY1財団は一切関与していない。また、Y2財団は元年度の資料館の管理運營業務の受託に向けて平成31年1月24日に行われた厚労省の入札説明会にも参加しているのであり、同財団が受託を検討し始めたのは分会が結成される半年以上も前のことである。これらのことを踏まえれば、Y1財団が組合員らを資料館から排除する目的の下、Y2財団という法人格を濫用したとも到底いえない。

(2) Y1財団の組合嫌悪の意思について

Y1財団は、組合らから団体交渉の要請を受けるたびにこれに真摯に対応し、ハラスメントの申出に対しては資料館の職員に何度もヒアリングや資料確認による調査を実施して、組合らにその結果を伝えるなど、十分に対応していた。また、組合らからB8館長によるハラスメントがあるとの申出を受けて、Y1財団では、同館長に対し、事実の有無はさておき誤解を招くような言動は慎むように注意喚起を行うとともに、業務において組合員らと直接関わることをないように指示している。

そもそも、組合らの要望は、抽象的な要望であったり、使用者に困難を強いるものであったりするなど合理性のないものが多かったが、それでもY1財団は、使用者として常識的に対応すべき範囲で対応していたのであり、組合嫌悪の意思はない。

なお、A2及びA3は、資料館の職員としての適性、職務能力及び協調性が乏しく、このことは資料館の職員にも認識されていた。そのため、Y2財団において適切なプロセスを経て行われた採用試験の結果、不採

用となったものであって、かかる結果に組合らの存在は一切関係ない。

(3) 採用試験について

Y 2 財団は、令和 2 年 2 月上旬に Y 1 財団から資料館等の管理運營業務委託の入札に応札するよう依頼されたことを受けて、受託が実現した場合に備えて、採用試験の方針及びその内容について検討を進めた。Y 2 財団は、資料館等の管理運營業務委託に応札することを意識し始めた頃から、職員を採用する場合には、当然、採用試験を実施するものと認識していた。

多面評価については、Y 2 財団は外部事業者との間で、2 月 27 日以降、設問項目の選定作業を実施したが、多数の学芸員及び職員と連携して業務を行う資料館の特性や、組織の一員として働く上で最低限必要な事項を踏まえ、規律性、協調性、コミュニケーション能力が重要視されるべきであると考え、3 月 3 日に最終的な 9 個の設問を確定した。

組合らは、Y 2 財団の採否理由や、B 12 常務理事が審問で述べた面接時の A 2 及び A 3 の評価が不合理であるなどと主張するが、Y 2 財団が、面接、履歴書及び業績申出による書類選考、適性検査及び多面評価の結果をどのように解釈したか、また、面接官が、A 2 及び A 3 に対し、どのような印象を抱いたか、という点は飽くまで主観の問題である。

(4) Y 2 財団の組合嫌悪の意思について

Y 2 財団は、A 2 及び A 3 の不採用理由を開示しなかったが、そもそも使用者が特定の採用試験受験者の不採用の理由を開示する義務を負うものではないことからすれば、何ら問題視される筋合いはない。よって、A 2 及び A 3 の不採用理由について団体交渉に応じる義務を負わないことは当然である。なお、Y 2 財団は、組合員（A 4）の労働条件に関連する義務的団交事項については、団体交渉に誠実に応じており、組合嫌悪の意思はない。

Y 1 財団は、3 月 29 日に A 2 が資料館内の古銭を持ち出したことを確認し、この点について 4 月 1 日に警察署に相談したところ、警察署から防犯カメラに保存されている組合員らの映像の保存と内容の確認及び記録化について要請があったため、防犯カメラ映像の記録化を行った。同

記録においてA 3及びA 4が対象とされているのは、警察署が、A 2の資料以外に、A 3及びA 4の資料も求めたためである。Y 1財団は、Y 2財団に対して、かかる記録を作成するよう依頼し、これに基づいてY 2財団の職員が当該記録を作成した。

- (5) 以上のとおり、本件申立ては、そもそも申立要件を欠くものであるが、仮にかかる要件を満たすものであったとしても、A 2及びA 3が2年度以降資料館の職員に採用されなかったことについて、従前の雇用契約関係における不利益な取扱いにほかならないとして不当労働行為の成立を肯定することができる場合に当たるなどの特段の事情は認められない。

3 当委員会の判断

(1) 却下を求めるY 1財団及びY 2財団の主張について

Y 1財団及びY 2財団は、組合らの請求する救済の内容が、Y 1財団との雇用関係を求めるのか、Y 2財団との雇用関係を求めるのか不明であるなどとして、本件申立てを却下するべきであると主張する。

しかし、組合らは、Y 1財団とY 2財団との間に関連性があり、Y 2財団がA 2及びA 3の2年4月1日からの雇入れを拒否したことは、従前の雇用関係における組合員であることを理由とする不利益な取扱いに当たると主張して、Y 2財団に対し、同人らを資料館の学芸員として雇用するよう求めているとみることができ、組合らの請求する救済の内容が不明であるとはいえない。そして、本件においては、Y 1財団と資料館の職員との従前の雇用関係と、Y 2財団による資料館の職員の採用との関係などを審査する必要があるというべきであるから、それらの審査をせずに却下すべきであるとする被申立人らの主張は、採用することができない。

(2) Y 1財団とY 2財団との関係について

ア 組合らは、Y 1財団とY 2財団とが一体であり、Y 1財団がY 2財団の意思決定を事実上支配していると主張する。

確かに、Y 1財団とY 2財団との関係については、①Y 1財団の前身であるY 1'財団がY 2財団の前身である

Y 2'財団を設立した経緯があり（第2.1(1)(2)）、②Y 1財団の理事

長のB1がY2財団の評議員を務めていたり、Y2財団のB2理事長がかつてY1財団の常務理事を務めている（同(3)ア）など、役員の兼務や交流があり、③Y2財団の収入の過半がY1財団から助成金であり（同(3)イ）、④それぞれの会長が相互に「直轄」であるとか、「親財団」であると認識している（同(3)ウ）ことなどが認められるため、両財団は、極めて密接な関係にあることがうかがえる。

イ また、資料館等の管理運營業務委託に限ってみると、Y2財団は、平成31年度（令和元年度）の入札への応札を見送った（第2.10(1)）ものの、2年度にY1財団が応札しないことを決定した際には、Y1財団は、Y2財団に応札の検討を依頼している（同13）。これを受けたY2財団は、実際に応札している（第2.15）。この入札は、価格だけでなく入札参加者からの提案も受託者決定に当たっての評価の対象となるものであるところ、Y2財団が厚労省に提出した技術提案書は、Y1財団から元年度に提供を受けたものを基に作成されており、Y1財団のものと多くの共通点がある（第2.10(1)、同15）。そうすると、Y2財団は、前記アのとおり極めて密接な関係にあるY1財団との関係に基づき、2年度の資料館等の管理運營業務委託の入札において、Y1財団からその業務運営方針やノウハウ等を引き継ぐ意思をもって応札したものとみることができる。

さらに、Y2財団が受託者となった2年4月1日付けの資料館の組織と人事は、B4常務理事がY2財団の顧問として引き続き資料館の運営に関与し（第2.22(1)）、幹部職員の多くも出向関係等が変わるだけでY1財団時代と同じ者が引き続き担当しており、しかも、これらについては、Y1財団のB13専務理事が調整したというのである（同(2)）から、Y2財団は、Y1財団の人的体制を基本的には引き継いだとみることができる。

ウ このようにY1財団とY2財団は密接な関係にあり、特にY2財団の受託に至る経緯において密接な関係が認められる本件においては、Y2財団による不採用が、従前の雇用関係であるY1財団との関係において、組合員であることを理由とする不利益な取扱いに当たるとい

う事情が存在する場合には、不当労働行為に当たるといふべきであり、Y 2 財団が、使用者としての責任を負う立場にあるといふべきである。

エ 一方、Y 1 財団は、3 月31日に A 2 及び A 3 を雇止めとしている（第 2.20）が、これは、資料館の管理運営業務の受託期間終了に伴い、組合員であるか否かにかかわらず全ての職員に対して契約更新を行わなかったものである（同15）から、同日での両名の雇止めそのものについて、不当労働行為の成立を認めることはできない。

また、Y 1 財団と Y 2 財団とは、別個に公益財団法人として認定された別法人であり（第 2.1 (1)(2)）、前記ア及びイのとおり両団体に密接な関係が認められるとしても、両団体が事実上一体であるとか、Y 1 財団が Y 2 財団の意思決定を事実上支配しているとまで認めるに足りる事情はうかがわれないため、Y 2 財団による 4 月 1 日からの A 2 及び A 3 の雇入れの拒否（不採用）について、Y 1 財団の行為であるとみることはできない。

よって、Y 1 財団による両名の雇止めの撤回に係る申立てについては、棄却とせざるを得ない。

オ したがって、以下、Y 2 財団が、4 月 1 日からの資料館の職員の採用に当たり、A 2 及び A 3 を不採用としたことについて、不当労働行為の成否を判断する。

(3) 組合らと Y 1 財団との関係について

ア Y 1 財団における A 2 及び A 3 の状況

Y 1 財団における A 2 及び A 3 の状況に関し、A 2 については、Z 1 との関係が悪化したことがきっかけとなって、遅くとも平成30年度後半までには、B 8 館長、直属の上司である B 10 事業部長、事業部の学芸員らとの人間関係が悪化して、A 2 の業務遂行にも支障が生ずるようになった（第 2.3 (1)ウ）ことが認められる。

A 3 については、30年11月半ば頃、B 8 館長から「辞めろ、辞めちまえ、辞めさせてやる。」などと言われている（第 2.3 (2)ウ）。

A 2 及び A 3 は、これらを B 8 館長、B 10 事業部長や事業部の学芸員らからのハラスメントの結果であると主張して、ハラスメントの中

止と再発防止をY1財団に要求するべく令和元年9月24日に分会を結成した(第2.5)。

イ 組合らとY1財団との関係

組合らは、Y1財団に対し、資料館において、A2、A3及びA4に対するB8館長、B10事業部長や事業部の学芸員らからのハラスメントがあると主張し、その対応などを要求して6回の団体交渉を行う(第2.6(1)、同7、同8(1)(2)、同9(1)(2)、同14、同19)とともに、Y1財団の団体交渉における対応の問題点を記載した分会ニュースを国立ハンセン病療養所の入所者及びその自治会などの資料館の関係先に送付している(同6(2)、同8(3)、同9(3)、同17(5))。送付先の中でも全国の国立ハンセン病療養所の入所者は、C1協議会の協力の下、資料館の前身のB3'資料館の設立に当たって中心となった存在であり、しかも10年近くその運営を自ら担っていたのであるから(第2.2(1))、資料館を運営するY1財団及びB8館長に与える影響は少なくないものと考えられる。また、全国の国立ハンセン病療養所の入所者の自治会は、C1協議会を組織しており、資料館の名称(「B3資料館」)がC1協議会の意向を踏まえて決定されていること(第2.2(1))を考えれば、入所者の自治会が組織するC1協議会もまた資料館の運営に対して強い発言力を有しているものと考えられる。

そして、令和2年2月に厚労省がY1財団による資料館の運営の在り方について学芸員を中心にヒアリングを行った結果をまとめた書面(第2.12)には、平成30年度の組織改編及び人事異動によってC1協議会とのコミュニケーションがうまくとれておらず、C1協議会からの信頼が失われる事態が生じている旨の記載がある(同(2))ことから、当時のY1財団においては、C1協議会との信頼関係の回復が課題となっていたことがうかがえる。

そのような状況下で、令和2年2月1日付けのC1協議会ニュースに「健全な運営を目指して」、「資料館に労働組合誕生」と題した記事が掲載され、現状の資料館運営への批判とともに、組合らの主張するハラスメントの問題等も取り上げられた(第2.11)。このことは、Y

1 財団の資料館運営を批判する組合らの活動が C 1 協議会によって支持されていることを意味しているとみられ、C 1 協議会との信頼関係の回復が必要な Y 1 財団にとっては深刻な問題であったと考えられる。

加えて、組合らは、3月9日に記者会見を行い、Y 1 財団の資料館等の運営に問題があるとして、組合らの主張するハラスメントの問題等を発表する（第 2.17(1)）とともに、その内容を分会のホームページにも掲載した（同(2)）。この記者会見を受けた記事が「しんぶん赤旗」に掲載され（第 2.17(2)）、Y 1 財団は、B 4 常務理事が資料館の職員を集めて説明を行う（同(4)）などの対応を余儀なくされた。

このように、資料館等の運営への批判を広く外部に訴える組合らの活動は、Y 1 財団にとって好ましくないものであったことがうかがわれ、特に C 1 協議会との信頼関係の回復の妨げとなることを、Y 1 財団が強く警戒していたことが推認される。

(4) Y 2 財団の採用試験について

ア Y 2 財団は、令和 2 年度の資料館等の管理運営業務を受託するに当たって、資料館の職員として雇用するか否かを判断するために採用試験を実施することとし（第 2.16(1)）、その中で多面評価を実施した（同(2)）。多面評価は、組合らの主張するとおり、一般には、既に雇用されている従業員の勤務成績評価として、上司、部下、同僚などから多面的に評価する手法であり、Y 2 財団がこの手法を採ること自体が、従前の雇用契約における人間関係を前提としているといえる。

また、Y 2 財団が委託した事業者の「360度評価（多面評価）」では、通常50問の質問に回答するのがスタンダード版とされているところ、Y 2 財団は、B 2 理事長及びB 11顧問の判断で9項目の質問にしており、しかもその設問の多くがコミュニケーションに関係するものである（第 2.18(2)）。資料館の業務にコミュニケーションが重要であるとしても、広い角度から評価する多面評価を採用しながら、評価（質問）項目をコミュニケーションに関係する9項目のみに限定するのは極めて不自然である。これを実施した場合、職場の人間関係に関わる主観的な評価が反映されやすくなり、評価が恣意的なものとなる可能性は

否定できない。そして、実際、A 2 及び A 3 の多面評価点は、他の職員よりも極端に低くなっている（第 2.26(1)）。Y 2 財団は、このような結果が出ることを意図して多面評価を実施したのではないかと疑われるところである。また、Y 1 財団へ出向しているなど有期雇用ではない資料館の管理職等（B 10 事業部長外 3 名）が、多面評価には評価者及び被評価者として参加している（第 2.18）ことから、多面評価が純然たる採用試験とはいえず、従前の雇用関係において職場におけるハラスメントの中止などを求める組合活動を公然と行っていた A 2 及び A 3（第 2.3(1)ウ、同(2)ウ、同 5）が低評価となる結果を得ようとする意図のあったことが疑われる。

イ 採用試験総括表における A 2 の不採用理由には、「洞察力やコミュニケーション力に欠けており、組織の中で様々な人間と連携して物事を進めていくという学芸員としての基本的資質も不足していると判断せざるを得ないため、不採用としたい。」と記載されている（第 2.26(3)ア）が、A 2 の面接試験におけるやり取りでは資料館における同人とほかの職員との連携状況についての質問はなかった（同 18(3)ア）のであるから、同試験のやり取りのみからこのような具体的な評価を行うことは困難であるとみられ、上記記載は極めて不自然なものである。

A 3 の不採用理由には、「ある特定の協力者や自分の考え方に同調する学芸員とは連携できるが、異なる考えを持つ人間と協調しながら、より質の高い業務に従事していくという資質に欠けている」、「物事を自分の感性のみで判断し、広く客観的な意見を受け入れる寛容性が感じられず、他者との協調にも支障をきたすのではという危惧があるため、不採用としたい。」と記載されている（第 2.26(3)イ）。A 3 の面接におけるやり取りでは A 4 以外の資料館の職員との業務上の連携状況については質問されていないこと及び面接試験の時間はわずか 20 分程度であったこと（第 2.18(3)イ）を考えると、面接のみからこのような具体的な評価を行ったとみるのは困難であり、上記記載は極めて不自然なものである。

上記各記載は、A 2 及び A 3 が職場におけるハラスメント問題の解

決や雇用の継続を求めて組合活動を行っていたという事情を Y 2 財団が知った上で、それを踏まえて評価したものではないかとの疑いを禁じ得ない。

ウ 以上のことを総合すると、Y 2 財団は、Y 1 財団との従前の雇用関係において組合活動を行っていた A 2 及び A 3 について、採用試験で不利になるように多面評価を実施するとともに、面接試験においても、面接内容だけでは必ずしも明らかになっていない点も加味して採否の検討をしたことが強く疑われる。

(5) Y 2 財団が A 2 及び A 3 を不採用としたことについて

Y 1 財団の B 4 常務理事は、Y 2 財団が 2 年度の資料館の管理運営業務の受託者として厚労省によって決定された 2 月 27 日以降、Y 2 財団の B 2 理事長に対し、Y 1 財団が組合らと団体交渉をしていること、その団体交渉において組合員らの雇用を継続してほしいという要求があったことを伝えている（第 2.15）。

Y 2 財団は、遅くとも A 2 及び A 3 の面接試験日である 3 月 15 日（第 2.18）の前までに、3 月 9 日の組合らの記者会見やその内容を掲載した分会のホームページ（同 17(1)(2)）、3 月 10 日の「しんぶん赤旗」の記事や A 6 委員長の B 2 理事長への電話（同 17(2)(3)）によって、A 2 及び A 3 が組合員であることや、組合らが、Y 1 財団に対し、資料館の運営やハラスメント問題について、追及していたことなどを認識していたと認められる。

また、Y 2 財団は、① Y 1 財団が資料館の管理運営業務を受託する以前から資料館や全国各地の国立ハンセン病療養所に併設されている社会交流会館と連携して様々な事業を実施したり、助成金を交付したりするなどしていたこと（第 2.1(2)）、② 元年度中から資料館等の管理運営業務委託の入札説明会に参加し、Y 1 財団から技術提案書の提供を受けて、自らの技術提案書を作成していたこと（同 10(1)）、③ Y 1 財団と Y 2 財団とは極めて密接な関係にあること（前記(2)ア）からすると、元年 9 月 24 日の分会結成（第 2.5）後、相当早い時期から、資料館の関係先に対する自らの情報収集や、Y 1 財団からの情報提供に基づき、分会の存在

やその活動内容等を把握していたとみるのが相当である。

そして、①前記(2)イのとおり、Y 2 財団は、Y 1 財団の資料館の業務運営方針やノウハウ等を引き継ぐ意思をもって応札するとともに、基本的には、Y 1 財団の人員体制を引き継いだとみることができ、②前記(3)イのとおり、資料館運営への批判やハラスメント問題等を広く外部に訴える組合らの活動は、Y 1 財団にとって好ましくないものであり、特にC 1 協議会との信頼関係の回復の妨げとなることをY 1 財団が強く警戒していたのであり、③前記(4)のとおり、Y 2 財団の採用試験における多面評価の実施方法や、採用試験総括表におけるA 2 及びA 3 の不採用理由が極めて不自然であり、Y 2 財団は、Y 1 財団から同人らの消極的な評価についての情報の提供を受けて、それも加味して採否の検討をしたことが疑われる。

さらに、Y 1 財団は、3月29日のA 2 による私物の展示品引取りについて警察官に説明する際、A 3 及びA 4 が組合員であることを伝えている(第2.21)。この時、Y 1 財団は、上記展示品がA 2 の私物であることを知っていた(第2.21)のであるから、A 3 及びA 4 は、上記引取りとは無関係であるとみるのが自然であり、それにもかかわらず、Y 1 財団が、上記引取りに、ほかの組合員らも関係するものとして警察官に説明したことは不自然である。そして、Y 2 財団は、Y 1 財団の指示に基づき、資料館の学芸員らに対し、A 2 だけではなく、A 3 及びA 4 も含めて防犯カメラの映像から行動の記録を付ける作業を行わせており、しかも、それらは、上記引取りの発生した3月29日以外の日も対象としている(第2.21)。これらのことは、Y 1 財団及びY 2 財団が、上記引取りだけではなく、組合員であるA 2、A 3 及びA 4 の資料館内における活動状況を監視しようとしていたとみるのが相当であり、同人らの資料館内における組合活動に対して極めて強い警戒心を有していたことがうかがわれる。

これらのことを総合的に考慮すると、A 2 及びA 3 が分会を結成し、全国の国立ハンセン病療養所の入所者及びその自治会といった資料館の重要な関係先に対して、Y 1 財団の資料館等の運営を批判する組合活動

を行っていることを、Y2財団が、Y1財団とほとんど一体となって警戒し、資料館の管理運営業務の受託に当たっての採用試験の不合格という形式を装い、同人らを資料館から排除したものであるといわざるを得ない。

(6) Y1財団のA2及びA3の勤務実績に関する主張について

Y1財団は、A2及びA3は資料館の職員としての適性、職務能力及び協調性が乏しく、このことは資料館の職員にも認識されており、そのためにY2財団で適切なプロセスを経て行われた採用試験の結果、不採用となったものであって、組合らの存在は一切関係ないと主張する。

しかし、前記(3)アのとおり、A2及びA3は、資料館の職員に対して強い影響力を有しているB8館長との関係が悪化したために、他の職員との関係も悪化し、業務遂行にも支障が生じていたと認められるのであるから、Y1財団が、A2及びA3について、資料館の職員としての適性、職務能力及び協調性が乏しいと評価することは、片面的であり、また、資料館の職員の認識についても、B8館長の意向を受けた可能性を否定できないのであって、同人らを公正に評価したものとはいえない。

また、Y1財団は、A2及びA3の資料館における立場が悪化し、他の職員との関係も悪化した後も、平成31年度（令和元年度）の同人らとの雇用契約を更新している（第2.3(1)オ、同(2)エ）。

そうすると、Y2財団は、A2及びA3が、B8館長との関係が悪化したために、他の職員との関係も悪化して業務にも支障を来していたことに加え、同人らが、組合に加入して分会を結成し、B8館長や他の職員からのハラスメント問題を追及したり、それらを広く外部に訴える組合活動を展開したことから、同人らを資料館から排除しようといふ決意したとみるのが相当である。

(7) したがって、Y2財団が、A2及びA3について、採用試験で不採用にすることで、2年4月1日からの資料館における雇入れを拒否したことは、従前の雇用関係のあるY1財団との関係において同人らが組合員であること及び同人らの組合活動を理由とした不利益取扱いに当たるといふべきである。

4 救済方法について

- (1) Y2財団がA2及びA3を採用試験で不採用としたことは、同人らが組合員であること及び同人らの組合活動を理由とした不利益取扱いに当たり、不当労働行為がなければ、同人らは、2年4月1日付けでY2財団に採用され、引き続き資料館の学芸員として勤務を続けていたと認められるので、主文第1項のとおり命ずることとする。
- (2) なお、組合らは、誓約文のウェブサイト掲載をも求めている（第1.2
- (3) が、本件の救済としては、主文第2項をもって相当であると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、Y2財団がA2及びA3を採用試験で不採用としたことは労働組合法第7条第1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。

令和4年3月15日

東京都労働委員会
会 長 金 井 康 雄