

# 命 令 書

申 立 人      A組合

B組合

C組合

被申立人      D社

上記当事者間の徳島県労委平成19年（不）第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成21年8月27日第507回公益委員会議において、公益委員豊永寛二、同井関佳穂理、同喜多三佳、同島内保彦出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立を棄却する。

## 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D社（以下「会社」又は「D社」という。）が、申立人A組合（以下「A組合」という。）、申立人B組合（以下「地本」という。）及びC組合（以下「支部」という。なお、A組合、地本、支部を合わせて、以下「組合」という。）所属の次の組合員目録記載の組合員（以下「目録記載の組合員」という。）7名に対し、申立人らの主張する平成18年11月10日の労使合意（以下「11月10日の合意」という。）及び平成19年3月2日の追加の労使合意（以下「3月2日の追加合意」という。また、11月10日の合意と合わせて「本件両合意」という。）に反して、中途採用試験において全員を不合格にし、契約社員として採用しなかったことが、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして救済申立てのあった事件である。

組 合 員 目 録			
1	X 4	5	X 8
2	X 5	6	X 9
3	X 6	7	X 10
4	X 7		

### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人は、申立人ら所属の目録記載の組合員7名を、平成19年9月25日をもって被申立人の契約社員に採用したものと取り扱い、かつ、同日以降同人らを就労させるまでの間、同人らに対し、同人らが被申立人に採用されていたならば得たであろう賃金相当額に年6パーセントの割合による金員を加算して支払わなければならない。
- (2) 被申立人は、申立人らとの本件両合意に違反して、申立人らに所属するこ

とを理由に、申立人ら所属の組合員を被申立人の契約社員に採用しないなどの不利益取扱いをしたりして、申立人らの運営に支配介入してはならない。

(3) 誓約書の手交及び掲示

## 第2 当委員会の認定した事実

### 1 当事者等

(1) 会社は、昭和31年12月に設立され、「蛍光体及び各種の発光材料並びに関連する応用製品の製造販売と研究開発」等を目的として、肩書地に本社及び本社工場を置き、肩書地のほか、a工場、b工場など、数カ所に工場を稼働している。代表取締役はY1であり、平成19年11月30日時点における従業員数は3,812名である。

(2) Aは、平成元年2月に結成された、c組合に加盟する全国の金属機械及び情報機器に関連する産業で働く労働者を組織する産業別労働組合であり、中央執行委員長はX1（以下「X1委員長」という。）である。

地本は、Aに加盟している徳島県内の労働者で構成されている労働組合であり、執行委員長はX2（以下「X2委員長」という。）である。

支部は、Aに加盟している徳島市及びその周辺で働く労働者を中心に組織される労働組合であり、執行委員長はX3である。

(3) d社（以下「d社」という。）は、平成14年1月設立され、「人材派遣業務及び鉱物質製品の製造加工の請負業」等を目的として、徳島県～(略)～に本社を置き、代表取締役はeである。

d社は、会社と請負契約を締結し、会社構内で業務を行う請負会社の一つであり、本社工場K-2棟3階、4階のSLF部署（以下「SLF部署」という。）で業務を請け負っていた。

(4) 目録記載の組合員であるX4（以下「X4」という。）ほか6名は、d社と雇用契約を締結し、会社のSLF部署において請負労働者として製造業務

に従事していた。

## 2 請負業務について

### (1) 会社の請負業務について

① 平成14年5月頃、会社は、製造ラインに初めて請負を導入した。請負導入の契機は、携帯電話のカラー化の世界的ブームに伴い、会社が世界に先駆けて開発した白色LEDの需要が爆発的に拡大し、飛躍的に増大し続ける注文に製造部門の能力が、新規・中途採用の社員を大幅に拡大しても追いつかない状況にあったことである。

しかし、当時、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）において製造派遣は認められておらず、大量の人員増加を図るには請負形態しかなかった。

② S L F 部署は、LEDの応用製品であるデジタルカメラ用のLEDバックライトの組立業務を行っており、同部署の製造課長はY4であった。

同部署には、組立工程、検査工程、出荷工程の3工程があり、組立工程は、S L F 部署の4階に1号機から4号機までの4つのラインで構成され、各ラインには複数の自動機のユニットが配置されていた。これら各ユニットは産業用ロボットで会社が独自に開発した高度なものであった。

③ 製造ラインで自動機を運転操作するには、法律で義務づけられた認定資格が必要になり、資格には、検査者、教示者、操作者の3種類がある。

教示者は、産業用ロボットの可動内における運転中の修理や調整のほか、操作者に教示し、認定資格を与えることができる資格であり、操作者は、装置の起動や、すぐに復帰できるいわゆる「チョコ停」と言われるエラーの対応ができる資格である。

なお、請負会社社員が取得できるのは操作者の資格であり、教示者の資

格は取得できない。会社が請負労働者に操作者の資格を与えるに際し、まずは実地訓練を行い、会社の教示者により操作方法を指導するが、請負労働者が操作者の認定資格を取得するまでには、当初5か月程度かかった。

- ④ S L F 部署4階の組立工程における一つのラインは、基本的に2名の請負労働者で運転しており、各ラインには会社社員であるラインリーダーが各1名ずつ配置されていた。

操作者である請負労働者の業務は、始業前点検の後、各ユニットを起動させ、部材を供給し、その後各ユニットの消費に応じて部材を追加で投入するほか、自動機ラインをエラーがないかどうか巡視する。エラーが発生すると機械が停止するため、エラーを解除する必要があるが、前述のとおり請負労働者で処理できるのは「チョコ停」であり、それ以外のエラーは、ラインから少し離れたところに配置されている会社のラインリーダーが対応した。

なお、「チョコ停」は種類が多く、操作者が全部のチョコ停に対応できるまでに半年程度の期間を要した。

- ⑤ S L F 部署における請負導入の状況として、会社は、平成15年1月、まず、同部署の検査工程に請負を導入し、同年秋頃の請負労働者数はd社と他1社をあわせて30名ぐらいになった。

同年9月には、組立工程にも請負を導入し、最初にd社と他1社から各1名ずつ計2名を受け入れ、その後、順次請負労働者を増やしていった。

このように、S L F 部署全体では、多いときには、d社と他1社を合わせて100名を超える請負労働者が従事していた。

- ⑥ 平成16年7月9日、d社に雇用されたX4は同日から会社のS L F 部署の製造ラインで働くことになった。X4以外の目録記載の組合員についてもX4に前後してd社に雇用され、S L F 部署に配置された。

(2) 会社の請負適正化への取り組み

① 会社が請負を導入した当初は、一つのラインに会社の社員と請負会社社員が混在する実態があったが、会社は、平成15年10月頃に内部の指導を始めた。

② 平成15年11月14日、会社は、同年10月29日に開催した「適正請負化に関するミーティング」に基づき、「今後の請負業務適正化作業の実施について」と題するメールを各部署に送信し、請け負わせる業務内容の明確化や作業区分の分離、請負社員の集約化、実施計画の策定、問題点の抽出等について指示した。

③ 平成16年当初から会社は、エリアの区分を開始した。

同年3月1日以降、労働者派遣法の改正により、製造派遣が認められるようになった。ただし、会社では既に請負形態を定着させる努力がなされており、このとき、請負会社社員は約1,000名に達していた。

④ 平成18年12月末、会社は、S L F部署の4階を廃止した。この結果、会社は翌年1月からb工場へ同業務の移転を始め、同年9月にはS L F部署の業務を終了した。

これにより、X4ら組合員は職場を失うことになった。

(3) 労働局の是正指導等

① 平成17年1月18日、徳島労働局長（以下「労働局」という。）は、会社に対する臨検の結果、会社が委託している生産業務については、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（昭和61年労働省告示第37号）」（以下「告示第37号」という。）を満たさないため、請負事業とは判断しがたく、労働者派遣事業に該当するとして、労働者派遣法第48条第1項に基づき指導を行った。

措置の内容として、請負として継続する場合は、「㊦業務の遂行に関し、仕事の順序の指示は受託事業主自らが行うこと。㊧時間外労働の実施につ

いて、受託事業主責任者の判断により決定すること。㉗企業における労働者の配置等の決定は受託事業主自らが行うこと。㉘機械、設備の準備及び、材料、資材の調達は受託事業主自らが行うこと。」とし、労働者派遣事業として当該事業を行う場合は、「労働者派遣事業の許可を受け又は、届出を行った派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること。」とし、いずれも、本年度中に改善措置を行い、実施した場合は速やかに労働局に報告することを指導した。

- ② 平成17年4月1日、会社は、同年1月18日の労働局の指導に基づき、会社と請負会社との間で業務技術指導契約書を締結し、請負業務を処理するに当たり、請負会社では処理できない問題が発生した場合は、同契約書に基づき、会社が請負会社に対して有償で技術指導を行うことにした。

なお、同契約以降、会社が行う技術指導は、㉙自動機のオペレーターの安全運転に関する技術指導、㉚自動機の修理に関する技術指導、㉛製品の検査に関する技術指導、の3つに限定されたが、それ以前は、部材の投入やできあがりなど、幅広い意味での生産管理を会社社員が行っていた。

- ③ 平成18年1月13日付けで、会社は、平成17年1月18日付け労働局の指導に対して、是正改善報告書を労働局に提出した。

是正状況（是正期日）としては、㉜仕事の順序の指示（平成17年12月28日）、㉝受託者労働者の時間外労働の実施（同年4月1日）、㉞受託者労働者の配置（同年9月30日）、㉟機械等の賃貸料を具体的に約定（同年4月1日）であった。

- ④ 平成18年10月10日、X4と組合（以下「X4ら」という。）は、厚生労働大臣と徳島労働局長（以下「労働局等」という。）に対して、申告並びに申し入れ（以下「本件申告並びに申し入れ」という。）を行い、偽装請負について、労働者派遣法に基づき改善又は是正するよう申告するとともに、労働局が派遣先企業に対して直接正規社員として雇用することを

指導・勧告するよう申し入れた。

⑤ 同年11月10日、X4らは、労働局等に対して、同年10月10日付けの本件申告並びに申入れを取り下げた。

⑥ 平成19年7月23日、X4ほか目録記載の組合員6名は、労働局等に対し、会社が申告人等に期間の定めのない雇用契約の申し入れを行うよう指導、助言及び勧告することなどを求めて申告（以下「再申告」という。）を行った。

⑦ 平成20年8月20日、労働局は、平成19年7月23日の再申告に基づき、会社に対して、SLF部署の4階（本社第二部門第三生産本部N工場製造部）部門における業務実態は、少なくとも平成15年4月から平成18年9月までの間は、告示第37号の条件を満たさないため、適正な請負事業と判断されず、労働者派遣事業に該当し、次のとおり労働者派遣法第26条等の派遣先の講ずべき措置に違反するとして、労働者の雇用の安定を図るための措置を講ずることを前提に、告示第37号に示された区分基準を満たす適正な業務請負に改善するか、適正な労働者派遣に改善するか、又は中止すること等について指導を行った。

1. 業務の遂行方法に関する指示管理、労働時間等に関する指示管理を会社で行っていた実態を示しており、告示第37号第2条第1号イ、ロに該当しない。

イ 会社が請負事業者の労働者に対する仕事の割付、作業順序の指示、仕事の緩急の指示を直接行っていたこと。

ロ 会社が請負事業者の労働者に対して時間外労働、休日労働させる場合の指示その他の管理を直接行っていたこと。

⑧ 同年10月31日、会社は、同年8月20日付け労働局の是正指導に対して、「是正指導書（平成20年8月20日）についての最終御報告」として、有識者や外部委員による「請負・派遣に関する検証委員会」の設置



や現場部署における自主点検結果等について、労働局に報告した。

(4) 会社における請負会社社員の直接雇用の取り組みについて

- ① 平成15年10月9日、会社は、管理部内において、会社工場内で就労している優良な請負会社社員を直接雇用しようという構想があり管理部内で決裁文書を回覧した。

この中で、「請負会社社員の当社への採用対応について」として、次のとおり対応することとした。

ア 会社に入構中の請負会社社員については、原則として当社の採用試験を受験させないものとする。

イ 但し次の条件を満たす場合には、当社の採用試験を受験できるものとする。

- (ア) 当社での入構期間が1ヶ年を経過した者。
- (イ) 勤務態度、勤務成績が良好である者。
- (ウ) 当該請負会社の了解（当社への受験）が得られる者。

しかし、会社は、請負を導入して1年半であり、請負体制の適性化に努める段階で、時期尚早ということで管理部内の試案に止まった。

- ② 平成17年9月5日、会社は、請負労働者の定着率が低いことなどによる教育・指導の困難さなどの請負業務の問題点を解決するため、請負会社社員の直接雇用など会社の管理部内で次の施策を提案した。

ア 請負会社社員に対する中途採用試験の実施

- (ア) 対象者－勤続3年以上。
- (イ) 中途採用試験を実施し優良者を選抜する。
- (ウ) 会社のグループ会社の契約社員として採用し、当社の正社員への途も開く。

- ③ 同年11月14日、会社は、上記提案内容により各請負会社に対して、請負会社社員を会社に直接雇用したい旨の意向を初めて表明し、請負会社

7社に対してアンケートにより意向を確認した。

その結果、請負現場で中心的存在を失うことになり支障が出るなどの理由により反対5社、会社の意向には賛成であるが請負会社側が条件を示すなど事実上は反対2社という結果だった。

会社は、その後も種々の直接雇用の働きかけをしたが、請負労働者を中途採用試験を経て直接雇用するという会社の方針には各請負会社の抵抗が強く、会社はなかなか同意が得られなかった。

- ④ 会社は、平成18年10月10日の本件申告並びに申入れを契機に、各請負会社に対して、請負労働者を中途採用試験を経て直接雇用する方針を発表し、理解を求めた結果、同年11月9日、最終的に各請負会社の了解を取り付け、同月12日のi新聞の社員募集広告の中で発表した。
  - ⑤ 同年11月21日、会社は、労働局に対して、「今回の『請負会社社員の直接雇用』方針発表の経緯」として、会社の請負労働者の中途採用試験を経た直接雇用について、新聞で募集広告するまでの経緯を報告した。
- (5) 組合加入と徳島労働局等に対する申告について
- ① 平成18年8月末頃、d社の請負労働者のX4は、組合に加盟した。  
その後、会社のSLF部署において、X4が中心となり組合員を増やし、組合員は最も多い時期で19名になった。その後の脱退等により、本件申立てで救済を求めるのは目録記載の組合員7名である。
  - ② 同年9月末頃、会社は、SLF部署で働くd社の請負労働者の中に組合に加盟している者がいることを知った。  
その後、会社は、SLF部署において、急な仕事の配置換えや会社社員の異動、会社社員と請負会社社員との間の会話の禁止、フロアの床へのテープの貼付による会社と各請負会社の区分け等を行った。
  - ③ 同年10月10日、X4らは、労働局等に対して、会社の製造業務が請負ではなく、偽装請負であるとして、会社に対して直接雇用を指導、勧告

等するよう申告並びに申入れを行った。

また、X 4らは会社及びd社に対して、労働組合の加盟を通知するとともに、会社に対しては、請負労働者で会社への雇用を希望している者全員を正規社員として採用すること等を申し入れた。

なお、この頃の会社の請負適正化の状況としては、各部署からの請負適正化の報告の中で、S L F部署の「自動機（2号機、4号機）における㊦作業の順序の指示、㊧残業の指示、㊨人員配置の決定、また、同部署「検査・梱包」における㊧残業の指示、㊨人員配置の決定においては、いずれも改善時期を平成18年10月頃としていた。

### 3 本件両合意について

#### (1) h社（以下「h社」という。）の労使合意について

① 平成17年12月9日、h社で働く従業員30名は、h社の請負業務が偽装請負であるとして、労働局等に対して、雇入及び雇用契約申込指導、助言及び勧告の申告を行った。

② 平成18年4月24日、労働局は、申告者にh社に対する指導状況を説明した。

その内容は、同年2月21日、労働局がh社に対して、労働者派遣法の派遣先の講ずべき措置に違反し、請負業務が派遣受入期間の制限を超えているため、労働者の雇用の安定を図るための措置を講じることを前提に、請負を適正なものに改善するよう指導し、労働者派遣の役務の提供を受けている場合などは、派遣先の講ずべき措置等を実施できる体制を構築するよう指導するものであった。

③ 同年6月頃から、徳島県商工労働部（以下「県」という。）がh社と組合の間に入り、h社と組合の協議の場を設定し、申告に対して労働局の判断によるのではなく、県を含めた三者協議により、解決に向けて話し合う

ことになった。

なお、三者協議の出席者は、組合側がX1委員長とX2委員長であり、県側が当時のf商工労働部長（以下「f部長」という。）とg商工労働部労働政策課長（以下「g課長」という。）であった。

- ④ 同年8月5日、h社、組合及び県は、三者協議を開催し、h社が勤続の長い順に請負労働者30名を直接雇用することで、h社と組合の間で合意が成立して解決し、申告者は労働局への申告を取り下げた。この際、組合は同日の合意内容を文書化しなかった。

なお、h社の件では、h社と組合が合意に至るまでの間、4回三者協議を開催した。その都度、組合からはX1委員長とX2委員長が出席し、県からはf部長とg課長が立ち会った。

(2) 平成18年11月10日の三者協議に至るまでの経緯

- ① 平成18年10月13日の午前、前日に県から電話を受け、会社のY2常務取締役（以下「Y2常務」という。）とY3管理部部長代理（以下「Y3部長代理」という。）は、県庁の商工労働部を訪れた。この際、県はf部長が対応し、g課長が途中から同席した。

f部長は、h社の件でA組合とかかわりがあったので、今回の申告の件でもよかったら相談に乗りますよと提案したが、会社側はその場で返答ができなかったため、持ち帰り検討することとした。

このとき、g課長は、会社側に対して、h社の件では直接雇用の指導等を求めて労働局に申告がなされたが、県が協議の場を設定し、h社、組合、県の三者協議により合意が成立して解決し、その結果、組合は申告を取り下げたことを説明した。

また、会社は、県に対して、かねてから計画していた「勤続3年超の請負労働者に対して中途採用試験の受験資格を与える。」という会社の方針の概要を説明した。

- ② 同日の午後、g課長と当時の労働政策課課長補佐（以下「課長補佐」という。）は、本件申告並びに申入れについて意見を聴取してそれぞれに伝えるため、c組合k事務所にX2委員長を訪ね、組合側の意見を聞いた。
- ③ 同年10月14日、会社は、前日の県からの「相談に乗りますよ」という提案について検討した。その中で、会社は、当初、県は何の権限もないという認識をもっていたが、A組合とは面識がないので、県に連絡役、パイプ役のような役割をお願いできたらと、相談に乗ってもらうことにした。このように、会社は、県には取りまとめまでの意識はなく、情報収集役をお願いするという認識であった。
- ④ 同年10月25日、g課長と課長補佐は、c組合k事務所にX2委員長を訪ね、組合の意見を再度聞いた。
- その際、g課長は、X2委員長に対して、3年勤続で請負労働者を直接雇用し、正規雇用への道を開くことでどうかと提案し、組合がこれによければ、会社に詰めてみると言った。
- 同日の午後6時頃、X2委員長は、上記のg課長の提案について、X4やA組合関係者にメールで報告し、これに対する意見を求めた。
- これに対して、X1委員長は、3年の間に請負労働者が解雇等とならないよう保障するほか、それまでの労働条件の改善を派遣先が保障することも必要であるという意見を伝え、また、組合員は、職場で嫌がらせを受けるなど、リスクを負っているから、少なくとも組合員は1年以内という条件を付けてほしいとの意見をメールでX2委員長に伝えた。
- ⑤ 同年10月13日以降、県は、組合及び会社とそれぞれ数回面談している。その中で、会社に対しては、3年を超える請負労働者に対して直接雇用の道を開いてほしい旨の組合側の意向を伝えた。また、会社は、県に対して請負は適正にしている旨をその都度説明した。
- ⑥ 同年11月7日、Y2常務とY3部長代理は、県庁を訪問し、県に対し

て、2、3日中に i 新聞に社員募集の広告を出し、その中で「当社の構内で勤続3年超の請負労働者に当社の中途採用試験の応募を受け付ける」というお知らせを載せることについて会社で最終決定したことを伝えた。

その際、g 課長は、会社に対して、募集広告の時期については、会社、組合及び県による三者協議の場以降に延期してほしい旨を依頼したが、この時、会社は、既に i 新聞社への広告掲載の依頼を済ませていた。

会社は、この時点で、採用試験を経て請負労働者を直接雇用するという会社の方針について、各請負会社の最終の了解は得られていなかった。

⑦ 同月8日、f 部長と g 課長は、c 組合 k 事務所に X 2 委員長を訪ね、協議の場を早急に設けたい旨を伝えた。その際、X 2 委員長を通じて、f 部長は、X 1 委員長にも、早急に協議の場を設定したい旨を電話で伝えた。

⑧ 同月9日、g 課長から、組合が明日の午前中にお会いしたいと言っているので来てくれないかと電話があり、会社は、「当社が予定していた広告の内容を説明するだけなら」と、これを受けることにした。

その際、g 課長から、再度、新聞広告の発表を延期してほしい旨の話があったが、その時には紙面の都合により、広告は同月12日になっていた。

同日、g 課長は、X 2 委員長に電話し、翌日10日に三者協議の場を設定することに決まったので、X 1 委員長に出席してもらうよう依頼した。

### (3) 平成18年11月10日の三者協議

① 平成18年11月10日、会社、組合及び県は、三者協議を行った。

会社は Y 2 常務と Y 3 部長代理、組合は X 1 委員長と X 2 委員長、県は f 部長と g 課長の計6名が出席し、徳島市内のホテルで、午前10時45分頃から始まった。

冒頭、f 部長から簡単な挨拶があり、続いて、X 1 委員長から本件申告並びに申入れの内容について説明があった。

② 次に、Y 2 常務は、3年勤続超の請負労働者の正規雇用について、まず

は、1年契約の契約社員として採用し、6か月ごとに評価して、正規登用する旨の説明をした。

- ③ その後、会社は、組合に対し勤続3年超の請負会社社員の直接雇用に当たっては、中途採用試験を行う旨の発言をした。

組合は、請負労働者の直接雇用に当たり試験を実施することをはじめて聞いたため、「D社で戦力として3年以上働いている、今さら試験は必要ない。」、「学校を出て何年もそこで働いているわけだから、今さら数学や英語のテストやいうてもできないでしょう。」とこれに反論した。

これに対して、会社側は、「卒業後、何年もたっているのに、中には試験で0点をとる人もいる」とし、また、試験では「経験を重視する。」と発言した。

会社側のこれらの発言を受け、X2委員長は、テストが例え0点でも大丈夫だと受け取り、よほどのことがない限り、一応テストはするけれど入れるのだというふうに最終的には認識し、X1委員長もそこまで言うのなら大丈夫だと認識した。この際、組合は、試験の実施時期については確認していない。

三者協議は、その後、12時少し前に1時間程度で終了し、その間、県の出席者は、冒頭にf部長が挨拶した以外はほとんど発言しなかった。

なお、g課長は、同日の三者協議は組合側からの異論も特になく終了し、協議の結果、「勤続3年を超える請負労働者に対して試験をし、合格すると契約社員にし、契約期間中、成績優秀な者は正規社員に登用する。」という合意が成立したと認識した。

- (4) 平成18年11月10日の三者協議後の経緯について

- ① 平成18年11月10日の三者協議の終了後、g課長は、会議室を出た際、X2委員長に対して、今日中に本件申告並びに申入れを取り下げるように言った。

その後、X 1 委員長と X 2 委員長は、c 組合 k 事務所に戻り、同日の午後 2 時過ぎには同協議における合意の内容を下記（抜粋）のとおり声明としてまとめ、マスコミ各社にファックスで送信した。

記

- ① D社は、D社で3年働いてきた「請負企業」の労働者について、3年以上働いてきた経験を最も重視する採用選考をおこない、12月1日付けで「契約社員」として直接雇用する。賃金については、現状を下回らない。  
「契約社員」は1年契約、最長3年であるが、その間に適性をみて「正社員」への道を開くこととする。
- ② 今後も、D社で働く期間が3年に達した「請負企業」の労働者も同様に扱うこととする。
- ③ 引き続き「請負企業」で働く労働者の雇用及び労働条件の改善について、「請負企業」でそれが可能になるよう、D社としても配慮する。

同日の午後5時過ぎ、X 2 委員長は、労働局で、本件申告並びに申入れを取り下げた。

また、同日又は翌日、g 課長は、X 2 委員長に対して、声明にある「12月1日付けで」というのは違うと電話で指摘した。この指摘を受けて、X 2 委員長は、以前県とのやり取りの中で話に出ていたことを、三者協議の場で話が出たと誤認していたことに気がついた。

- ② 同年11月11日、j 新聞に「D社1600人雇用へ」との見出しで、前日、組合が声明として送った11月10日の合意の内容が記事として掲載された。なお、同記事で、会社側は合意についてコメントしていない。
- ③ 上記新聞記事に対して、会社は、当初、記者会見を開いて早速反論することを計画したが、最終的には過去の裁判の経験から、マスコミに対しては反論しないという会社の方針どおり対応することとし、記者会見は開かずに終わった。



- ④ 同月12日、会社は、i新聞に社員募集広告を掲載し、その中のお知らせで、「D社グループ構内で請負会社社員として勤続3年を超えた製造経験者についても応募を受け付け、通常のD社採用試験を実施する。」旨を発表した。
- ⑤ 同月13日、X2委員長は、Y3部長代理に電話し、d社の組合員の有給休暇に対する賃金の扱いについて配慮するよう依頼したところ、Y3部長代理は会社にはそんな権限はないと考えたが、d社に話をしたところ、同月14日付けでd社と地本が確認書を締結することになった。なお、同確認書には、目録記載の組合員1名を含む組合員3名の名前が記載されていた。
- ⑥ 同月20日、A組合のX11副中央執行委員長（以下「X11副委員長」という。）とX2委員長は、会社を見学のため訪れ、会社はY2常務とY3部長代理が対応した。しかし、その際、Y2常務やY3部長代理から、同年11月11日付け新聞記事の内容が間違っていると組合にクレームをつけることはなかった。
- ⑦ 同月21日、会社は、労働局に対して、「今回の『請負会社社員の直接雇用』方針発表の経緯」として、会社の請負労働者の中途採用試験を経た直接雇用について、新聞で募集広告するまでの経緯を報告した。
- ⑧ 同月24日、会社は、d社に対して、「請負業務の範囲及び内容の変更（一部終了）について」と題する文書で、SLF部署4階の自動機組立ライン全てが、客先都合で終了を余儀なくされ、平成18年12月末で終了になる旨を通告した。
- ⑨ 同年11月27日、d社は、地本に対して、「D社の本社工場請負業務の契約変更（一部終了）に伴う人員整理の件」と題する文書で、会社から請負業務の契約終了を受け、社員の人員整理を余儀なくされるため、SLF部署4階の自動機組立ライン全ての勤務日程を平成18年12月末まで

とする旨を通告した。

⑩ 同年12月12日、組合は上記d社の通告に対し、終了対象業務の労働者の雇用契約を継続すること、引き続き会社本社工場での勤務を早急に確保すること等についてd社に文書で要求した。

⑪ 同月15日、d社は、組合の上記要求書に対して、「継続雇用については、引き続き就労を希望する労働者には、12月末時点の年次有給休暇残日数に加えて2か月間を限度に雇用契約を締結する。」「会社本社工場での勤務の確保については、会社に対しても営業交渉を努力していく。」などを文書で組合に回答した。

⑫ 同月27日、会社は、S L F 部署4階の製造ラインを廃止し、翌19年1月から同製造ラインの業務の一部をb工場へ移動し始め、同年9月にはS L F 部署の製造業務を終了した。

この結果、X4ら組合員は職場を失うことになった。

⑬ 平成19年1月15日、会社は、会社の都合で請負業務が終了することになった請負労働者に対して、3年勤続に満たなくても中途採用試験の応募資格を認めることを社内で決定し、同月又は翌月、d社と県に伝えた。

⑭ 同年2月下旬、X2委員長は、g課長又はd社を介して、会社が会社の都合で離職した請負労働者については、3年以上の経験がなくても、中途採用試験の応募資格を認めるということを知った。

⑮ 同年3月2日、d社の代表取締役とg課長は、c組合k事務所にX2委員長を訪ねた。その際、d社と地本は、d社が組合員の離職に伴う休業補償を含む解決金として、地本に500万円を支払う旨の合意書を締結した。

組合は、上記合意は11月10日の合意が背景にあるためにこれを受け入れたのであり、このことにより、会社の都合により離職を余儀なくされるS L F 部署の請負労働者については、勤続3年未満でも中途採用試験の応募資格を認めるという3月2日の追加合意も成立したと認識した。

この結果、X4ほか職場が廃止になった組合員はd社から離職した。

#### 4 中途採用試験について

##### (1) 試験の評価について

中途採用試験では、まず、応募者から提出のあった経歴書等による書類審査を行い、合格者は、一次試験を受験する。

一次試験では、英語、数学、小論文の3科目による筆記試験を行う。一次試験の合格基準は、各100点満点の300点満点のうち、英語及び数学の合計が40点以上であること、英語、数学及び小論文の合計が70点以上であること、のいずれかの要件を満たすことであり、上記のいずれの条件も満たしていなくても、会社の認める経験、技能、資格等を有している場合には一次試験を合格したものとするところがある。

二次試験は、面接試験となり、一次試験の成績や受験者の経歴書等による経験や資格等をもとに、1名5分程度の面接試験を行う。面接試験では、人員採用の要望を出している部署の長、人事部長、人事課長など、基本的に5名の面接官が受験者に対して質疑応答を行い、5段階評価により点数をつけ、5名の面接官の平均点で3.0以上が合格の目安となる。

ただし、試験ごとに応募者の能力、成績等に変動がある場合があるため、合格点の目安を若干調整することがある。

##### 5段階評価

- 1 採用しない人（何処にもいない）
- 2 採用しなくてもいい人（強い要望があれば配属部署の見当がある）
- 3 採用してもいい人（配属部署の見当がある）
- 4 採用したい人（検討部署にほしいが、他にも適性部署がある）
- 5 是非ともほしい人（絶対に配属してほしい）

(2) 第一回中途採用試験について

① 平成19年1月6日及び同月9日、会社は、第一回中途採用試験の一次試験を実施した。同試験の対象者は一般受験者と請負労働者であり、受験者数は254名、うち請負労働者は66名であった。なお、組合員で3年勤続超の受験資格に該当するのは1名だけであり、その1名の組合員（当時、その後組合を脱退）は受験した。

その後、会社は一次試験の結果を通知した。一次試験の合格者は158名、うち請負労働者は40名であった。d社からは組合員1名を含む5名が受験し、組合員1名を含む3名が合格した。一次試験における受験者の平均点は76.9点であり、うち合格者は92.2点、不合格者は51.1点であった。

同年1月23日から2月21日までの間、会社は、一次試験の合格者を対象に二次試験を行った。

② 同年3月14日、会社は、二次試験の選考結果を通知した。合格者は38名、うち請負労働者は18名であったが、d社から受験した組合員1名を含む3名は全員不合格となった。

組合は、受験した組合員1名が不合格となったため、会社が11月10日の合意に反しているとして、g課長に連絡した。

○第一回中途採用試験結果集計

※一般受験者 + 請負派遣対象受験者		人 数		筆記平均点 300点満点	面接平均点 1→5点(良)
		一般・ 請負	請負 内数		
一次試験(筆記)	(受験者総数)	254	66	76.9	
一次試験	(不合格)	94 (辞退2)	26	51.1	
一次試験	(合格)	158	40	92.2	
二次試験(面接)	(不合格)	120	22	90.5	1.94
二次試験	(合格)	38	18	97.6	2.69

(3) 第二回中途採用試験について

- ① 平成19年5月26日、会社は、第二回中途採用試験の一次試験を実施した。同試験の対象者は請負労働者のみであり、受験者数は46名、うち組合員10名であった。

同年6月8日、会社は一次試験の結果を通知した。合格者は35名、うち組合員は7名（目録記載の組合員5名を含む）であった。

- ② 同年6月25日、会社は、第二回中途採用試験の二次試験を実施した。

二次試験の面接では、面接官から「最終学歴」、「前職のこと」、「会社での仕事はどうか」、「最近気になるニュース」、「会社の志望理由」などの質疑があったが、目録記載の組合員5名は特に返答に困るようなことはなかった。

- ③ 同年7月14日、会社は、二次試験の選考結果を通知した。合格者は13名であったが、目録記載の組合員5名を含む組合員7名は全員不合格であった。d社の受験者は、本社工場以外の工場での合格者はいたが、X4が働いていたSLF部署から受験した組合員10名と非組合員1名の計11名は全員不合格になった。

- ④ 一次試験合格者の平均が73.9点、うち組合員の平均は76.6点で、一次試験合格者の平均点を上回っていたが、二次試験の評価により、組合員5名全員が不合格（不採用）になっている。このように、合否の判定では、一次試験の点数よりも、二次試験による総合評価を重視している。

総合評価は、面接の方法で行い、応募者個々人の経験、能力、積極性、協調性等を含む会社にとっての適性を5段階評価する。

その際、一次試験と二次試験の配点割合や面接試験の採点基準も特に設けておらず、一次試験の点数や履歴書等による資格、経験等を含めた二次試験による人物評価などの総合評価を重視している。

また、第二回中途採用試験での総合評価では、基本的に5名の面接官に

よる5段階評価の平均点による合格点の目安が3.0以上のところ、2.80以上に調整された。

○第二回中途採用試験結果集計

※表中Ⅰ～Ⅶは目録記載の組合員

※一般受験者は無し	評価点	人数	筆記平均点 300点満点	面接平均点 1→5点(良)
一次試験(筆記)	(受験者総数)	46	67.9	
一次試験	(不合格)	11	49.4	
組合員		Ⅰ	32	
		Ⅱ	41	
一次試験	(合格)	35	73.9	
組合員		Ⅲ	80	
		Ⅳ	75	
		Ⅴ	57	
		Ⅵ	83	
		Ⅶ	88	
二次試験(面接)	(不合格)	22	73.8	2.24
組合員		Ⅲ		1.88
		Ⅳ		1.90
		Ⅴ		2.50
		Ⅵ		2.10
		Ⅶ		2.30
二次試験	(合格)	13	74.0	3.29

(4) 第二回中途採用試験後の経緯について

- ① 平成19年7月18日、A組合は、会社が本件両合意を反故にして組合員を直接雇用しなかったとして、会社に抗議し、直接雇用申し入れを要求する旨の声明を行った。
- ② 同年7月23日、X4らは、労働局等に、雇用契約の申し入れを行うよう指導、助言及び勧告すること、並びに会社がd社との派遣契約の解除を直ちに撤回し、会社で就労できるよう指導、助言及び勧告するよう再申告するとともに、県に対しても会社に対する指導等を申し入れた。

- ③ 同年8月30日、「日本共産党国会、県議会議員団」（以下「議員団」という。）は、会社に対して事情聴取を行った。その際、会社は、議員団に渡した報告書の中で、「当社としては特段組合側と当社との間で具体的な合意がなされたという認識をもっておりません。」と合意に係る会社の認識をはじめて示した。なお、それまでの間、会社は、組合等に対して、合意についての認識を述べることはなかった。
- ④ 同日、議員団は、県に対して事情聴取を行い、g課長に対して、平成18年10月10日の組合の声明の内容について確認を求めた。その際、g課長は、自らの認識していることを述べた。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 請負業務について

##### (1) 申立人らの主張

###### ① 請負業務について

会社の製造ラインの勤務は、いずれも会社の正社員と請負労働者の混在勤務であり、d社の請負労働者は、日勤の朝礼の開始及び終了、製造ラインでの業務開始、休憩、業務終了、残業の開始及び終了、休日出勤等について、すべて、会社の課長、主任等の指揮命令に服しており、告示第37号に適合せず、労働実態は派遣労働そのものであって、労働者派遣法の適用があり、偽装請負である。

###### ② 雇用契約申込み義務について

組合員7名は、長期にわたり「液晶表示のバックライト」の製造、加工業務に従事していたので、目録記載の組合員7名が従事している「物の製造の業務」は、労働者派遣法付則第4項の「特定製造業務」に該当する。

会社は、X4らが労働局等に対して本件申告並びに申入れをした時点で、「1年」の期間制限に違反しており、労働者派遣法第40条の4に基づい

て組合員に対する「雇用契約の申込み義務」を負っていた。

会社は、偽装請負として違法派遣を受けているが故に同法第35条の2第2項の通知を受けていないが、通知があったとみなせるし、みなすべきである。

## (2) 被申立人の主張

### ① 請負業務について

朝礼に関しては、会社と各請負会社の3社合同で、共通の伝達事項の連絡等を行っていたが、請負会社はその後、個別のミーティングで業務連絡等を行っており、会社の指揮命令は行われていない。また、製造ラインを構成する機械は、常時機械の調整等を行うべき性質のもので、会社社員がd社のラインに常時張り付き、機械調節を行う必要があった。

告示第37号は、その厳格な基準のひとつでも満たさなければ、請負ではなく派遣であるとしているが、同告示は行政指導の基準となる通達としての性質を有するに過ぎない。

会社は、請負業務が開始された当初は、請負として十分とは言えない時期が存在したが、従前から請負体制の改善努力を開始し、改善に最も期間を要したSLF部署においても、遅くとも平成18年9月末には、会社の認識としても、また、実態としても、告示第37号の要件を充足する請負体制の適正化が完了していた。

### ② 雇用契約申込み義務について

組合は、会社の業務が労働者派遣法付則第4項の「物の製造の業務に該当し、特定製造業務に該当する」と主張するが、そもそも派遣契約ではない。

形式的にも実質的にも派遣契約は存在せず、労働者派遣法第35条の2第2項の規定による通知が派遣元からなされていない以上、会社に、同法第40条の4の雇用契約申込み義務はない。



会社の認識としても、本件において、請負社員に対し雇用契約申込み義務があるとは考えていなかったし、また、労働局から雇用契約申込み義務の指導があるとも考えていなかった。実際上も、労働局から会社に対し、そのような指導がなされたことは一度もない。

(3) 当委員会の判断

① 請負業務について

組合は、会社が、本件申告並びに申入れにより偽装請負が明らかになることを恐れ、労働局からの直接雇用の指導等を回避するために申告の取り下げを期待して、組合との間で11月10日の合意をしたと主張している。

確かに、第2の2の(2)の①、②で認定したとおり、会社は請負業務が適正化されていなかったとして、平成15年10月頃から請負業務の適正化に取り組んでいたが、平成17年1月18日付けで労働局から指導された。その指導事項は改善されたとして、平成18年1月13日付けで、会社からは是正改善報告書が労働局に提出された。

ところが、X4を含む目録記載の組合員7名の平成19年7月23日付けの再申告に伴い、平成20年8月20日付けで、再度、労働局から指導されたことから、同指導においても、平成18年9月末までは、会社の請負業務が告示第37号の要件を満たす状態になかったことが認められるのである。また、このことは、会社も自ら認めている。したがって、前記の是正改善報告書は虚偽のものであったと認められる。

一方、平成18年10月10日の本件申告並びに申入れ時点における会社の請負業務の状況については、第2の2の(5)の②、③で認定したとおり、会社提出の書証における各部署からの報告に、改善が平成18年10月頃からとするものもあり、さらに、同申告並びに申入れ後の会社の状況等を見ると、告示第37号の要件を完全に満たしていたとまでは言えないものと推測される。このため、会社は、本件申告並びに申入れに対し何らかの

対応が必要になると考えていた状態にあったと認められる。

## ② 雇用契約申込み義務について

X 4 らが労働局等に本件申告並びに申入れをした時点で、「1年」の期間制限に違反しており、労働者派遣法第40条の4に基づいて組合員に対する「雇用契約の申込み義務」を会社は負っていたと組合は主張している。

確かに、会社の請負業務が告示第37号の要件を満たしていない場合には、労働者派遣法が適用され、製造派遣が認められた平成16年3月1日から起算すると、「1年」の期間制限にも違反することになる。

しかしながら、会社が期間制限に違反していたとしても、派遣元であるd社から同法第35条の2第2項の通知がなされていない以上、労働者派遣法上、会社には請負労働者に対する雇用契約申込み義務が発生していない。

## ③ まとめ

X 4 らから偽装請負として、直接雇用の指導等を求めて本件申告並びに申入れがなされた時点において、労働者派遣法上の雇用契約申込み義務が発生していないものの、会社は、何らかの対応が必要になると考えていた状態であったことが認められる。

## 2 本件両合意について

### (1) 申立人らの主張

#### ① 11月10日の合意について

##### ア 11月10日の合意

会社は、労働局が偽装請負と認定し、会社に対して雇用契約の申込みを指導することを回避するために、県の仲介に基づき、組合らとの間で、下記内容の合意を成立させたのである。

記

I D社は、D社で3年以上働いてきた「請負会社」の労働者について、採用選考を行った上、「契約社員」として直接雇用する。賃金は現状を下回らない。

採用選考は、筆記試験が0点であっても、3年以上働いてきた経験を最も重視し、よほどのことがない限り不合格（不採用）にしない。

「契約社員」は1年契約、最長3年であるが、その間に6か月毎に評価して適性をみて「正社員」への道を開く。

II 今後、D社で働く期間が3年に達した「請負会社」の労働者も同様に扱うこととする。

III 勤続3年になるまで引き続き「請負会社」で働く労働者の雇用保障及び労働条件改善について、「請負会社」でそれが可能になるように、D社としても配慮する。

11月10日の三者協議では、組合が試験の実施に反対し、「D社で戦力として3年以上働いており、今さら試験なんか必要ない。」「卒業して何年も働いているから、今さら数学や英語のテストやできないでしょう。」と言ったことに対して、「そら0点のときもあるでしょう、しかし、3年働いてきたことを最も重視するから心配ないです。」と言ったので、試験をしてもよほどのことがない限り不合格（不採用）にならないと認識した。

11月10日の合意が成立したからこそ、組合や組合員らは本件申告並びに申入れを取り下げたのであり、会社から「通常のD社採用試験を実施します。」との回答や説明を受けたことのみにより、組合や組合員らが納得し、本件申告並びに申入れを取り下げることにはあり得ない。

会社は、労働局からの偽装請負の指摘を受けた後も、労働者派遣法を脱法するいわば「お茶をにごす」程度の改善措置をしたことを十二分に認識していたのであり、偽装請負をとりあげ、これを申告した申立人らを排除せんとする不当労働行為意思が存在したことは明らかである。

イ 11月10日の合意後の状況

平成18年11月14日、地本とd社は、Y3部長代理を介して、d社契約社員の年次有給休暇の取扱いについて確認書を締結し、同年12月末の会社の製造ラインの廃止後も、d社が、組合の要求に応じて、2か月間雇用を延長し、さらに、平成19年3月2日、d社は組合員の休業補償等を踏まえ、解決金として500万円を地本に支払う旨の合意書を締結した。このことは、いずれも「Ⅲ 勤続3年になるまで引き続き『請負会社』で働く労働者の雇用保障及び労働条件改善について、『請負会社』でそれが可能になるように、D社としても配慮する。」という11月10日の合意が成立していたからである。

② 3月2日の追加合意について

県を介して、組合と会社との間で下記の3月2日の追加合意が成立した。

記

「D社は、3年以上働いていなくてもd社からの離職者に直接雇用の採用選考の応募資格を認め、5月に直接雇用の採用選考をする。採用選考は、筆記試験が0点であっても、D社で働いてきた経験を最も重視し、よほどのことがない限り不合格（不採用）にしない。」

なお、会社都合で離職を余儀なくされる請負労働者に対して3年に満たない場合でも中途採用試験の応募資格を認めることを会社が決めたのは、11月10日の合意が成立していたからである。

(2) 被申立人の主張

① 11月10日の合意について

ア 11月10日の合意

会社は、11月10日の三者協議の前に、従前から実現化に向けて検討していた、3年勤続超の経験を有する請負労働者に中途採用試験の応募を認める方針について最終決定し、新聞社に社員募集広告の依頼を完

了していた。

会社は、平成18年9月末の時点で既に請負体制の適正化が完了しており、労働局から直接雇用の指導がなされることを考えていなかったため、組合や組合員が労働局等への本件申告並びに申入れを取下げるか否かについて特段の関心を持っていなかった。

11月10日に組合と面談したのは事実であるが、会社は、既に決まっていた前記の中途採用試験に関する方針を募集広告に沿って説明したのである。その際、組合と質疑応答があったが、組合が主張するような「筆記試験が0点であっても（中略）よほどのことがない限り不合格（不採用）にしない」といった説明はしていないし、そのような内容の合意を組合としたこともない。

組合が主張するとおり、まじめに試験を受けた者全てを採用しなければならないのであれば、会社は誰を採用するか否かを定める自由を失うことになり、そのような極めて不合理な「合意」を会社がすることはあり得ない。組合の主張する内容は、他の一般の受験者からすれば、法の下の平等原則に反する逆差別を強いる不当なものである。

#### イ 11月10日の合意後の状況

平成18年11月14日、地本とd社は、Y3部長代理を介して、確認書を締結しているが、これは、11月10日の合意が成立したからではなく、X2委員長に頼まれたから、仕方なくd社に伝えただけである。

平成19年3月2日に、d社と地本が組合員の休業補償等を踏まえて、解決金として500万円をd社が地本に支払う旨の合意書を締結したが、これは、d社と組合との間の合意であって、会社と組合との合意でないことは論ずるまでもない。

#### ② 3月2日の追加合意について

11月10日の合意が存在しない以上、3月2日の追加合意が成立する

余地がないことは明らかである。

会社の都合で請負業務を終了する請負労働者は、3年の実績がなくても中途採用試験の応募資格を認めるという方針は、会社が、独自に決めたものである。これは、3月2日以前に、各請負会社と県に伝えていたのであり、組合との3月2日の追加合意を構成するようなものではない。

### (3) 当委員会の判断

#### ① 11月10日の合意について

##### ア 三者協議に至るまでの双方の認識について

###### (ア) 組合の認識

h社の件では、直接雇用の指導等を求めて労働局に申告したところ、県が間に入り、三者協議により合意が成立し解決した。本件では、組合員が会社の請負業務が偽装請負であるとして、直接雇用の指導等を求めて労働局に本件申告並びに申入れをしたところ、h社の場合と同様に、県が会社と組合の間に入るようになった。

本件において、X4らが本件申告並びに申入れをしたことについて、組合が、労働局の判断に委ねるのではなく、h社の件と同様に、県が協議の場を設定し、三者協議により直接雇用することで解決を図るという意向をもっていたことが認められる。

###### (イ) 会社の認識

一方、会社は、第2の3の(2)の③で認定したとおり、本件申告並びに申入れ後、県から相談に乗るとの提案について、「A組合とは面識がないので、県に連絡役、パイプ役をお願いできたらと、これを受けことにした。」、「いわゆる情報収集のような役をお願いする」との認識であった。また、会社は、従前から取り組んでいた中途採用試験を経た請負労働者の直接雇用について、三者協議の開催の日までに、i新聞に募集広告の依頼を済ませている。

これらのことから、会社は、県を情報収集役として捉え、直接雇用等の指導を求める労働局への本件申告並びに申入れに対して、従前から予定していた中途採用試験を経た請負労働者の直接雇用の実現により対応しようとしたものと推測され、請負労働者の直接雇用については、県による協議の場の設定により、組合との間で合意により解決することは想定していなかったものと認められる。

(ウ) まとめ

このように、三者協議に至るまでの会社と組合の認識が異なっていたことが認められる。

イ 三者協議でのやり取りについて

組合は、3年勤続超の請負労働者を直接雇用することを合意する意向で三者協議に出席したのであるが、会社から、直接雇用に当たり試験を実施する旨をはじめて聞かされ、試験の選考により組合員が選別されるおそれがあるため、これに反対したのであり、組合とすれば、試験をしても不合格（不採用）にならないことを会社から確認する必要があった。このため、少なくとも会社が主張するような「経験を重視する」だけでは、組合が納得するとは考えられない。

一方、会社は、既に決定していた中途採用試験の概要について説明したのであるが、3年勤続超の条件を満たす請負労働者を全員採用しようとする、採用試験を実施する意味がなく、多数の応募者の中から会社の適性にあった優秀な人材を確保するという採用試験の目的にも反することになる。

また、会社は、請負労働者の直接雇用に当たり各請負会社の了解を得ているが、第2の2の(4)の③で認定したとおり、組合の主張する3年勤続超の請負労働者を非組合員も含め全員採用するのであれば、経営が成り立たなくなる各請負会社の了解は到底得られなかったものと推測され

る。

#### ウ 本件の特徴

第2の3の(1)の①から④で認定したとおり、組合は、平成18年11月10日に三者協議を開催する以前の同年8月5日、h社において、会社の請負が偽装請負であるとして、直接雇用を指導等するよう労働局に申告していたが、県が協議の場を設定し、会社と組合の間で、請負労働者を直接雇用することで合意が成立し、解決するに至っている。このとき、組合としては、会社の請負業務が労働者派遣法に違反しているため、会社には請負労働者を雇用する義務があるという認識をもっていた。

本件でも、組合は、h社の件と同様に、会社の請負業務が労働者派遣法に違反しており、会社には請負労働者を雇用する義務があるという認識をもっていた。さらに、本件では、三者協議の出席者についても、県はf部長とg課長、組合はX1委員長とX2委員長というように、会社側の出席者を除けばh社の件と全く同じであり、これらの背景事情等が起因して、h社で解決に至った経験があるだけに、三者協議において、会社の「経験を重視する」との発言を受けて、よほどのことがない限り不合格（不採用）にならないと、組合が思い込んだ。

また、県の当時の出席者はh社と同様に直接雇用することで解決が図られるものと認識していた。

#### エ まとめ

会社には、三者協議に至るまでの間、直接雇用の指導等を求める労働局への本件申告並びに申入れに対して、組合との間で組合が主張する11月10日の合意をする意向が認められないこと、会社内における請負労働者の直接雇用の取り組みで、各請負会社を説得した経緯からすると、会社には、三者協議で組合と合意して、組合員を採用しなければならない事情等を示す証拠が見当たらないことから、会社には、3年勤続超の



条件を満たす請負労働者を、試験の成績に関係なく全員採用するという意向があったとまでは認められない。しかし、組合と県は、直接雇用について三者協議で合意したh社の件があったため、会社の意向を誤信した。

したがって、組合の主張する11月10日の合意は認められない。

## ② 3月2日の追加合意について

組合は、11月10日の合意が成立していたから、会社が、会社都合で離職を余儀なくされる請負労働者には、3年に満たなくても中途採用試験の応募資格を認めることを決定したと主張している。

しかし、第2の3の(4)の⑬、⑭で認定したとおり、会社のSLF部署の請負労働者については、3年勤続に満たなくても中途採用試験の受験資格を認めることを会社が独自に決定し、その後、そのことが、県又はd社を通じて組合に伝わったものであると推測されることから、結果として組合の主張するような合意があったとは認められない。

## 3 本件と最高裁判例（平成13年（行ヒ）第90号、平成15年12月22日判決）にいう特段の事情との関係について

### (1) 申立人らの主張

労働組合法第7条第1号の不利益取扱い禁止の規定は採用にも及ぶため、組合所属や組合活動を理由とする採用拒否は不利益取扱いとなる。しかし、上記最高裁判例の立場は、不当労働行為の成立を肯定することができるなどの特段の事情がない限り、不利益な取扱いに当たらないと判示していることから、同判例は本件に適用されるべきではない。

採用の自由も、あくまで公共の福祉などの原理に基づく法律による制限に反しない限りのものであり、そこで同法第7条は「採用の自由」に対する「法律その他による特別の制限」と位置付けられている。このことから、

同判例は、その論拠とする同法第7条の文言解釈、また採用の自由のとらえ方にも問題があるなど、規範としての意味を失っているものと考えらるべきである。このため、本件では「特段の事情」の有無を認定するまでもなく、組合加入を理由とする採用差別を不当労働行為と認定すべきである。

そして、本件とJR事件とは事案が異なるというべきである。JR事件においては、各JRと旧国労組合との間に職員採用についての合意はなく、本件と最高裁の判断した事案とは全く異なるのである。

なお、本件では、違法派遣である偽装請負のもとでの期間制限違反に基づく会社の「直接雇用義務」若しくは「申告者の雇用の安定を図るための措置を講ずることを前提に、偽装請負を是正する措置を講ずる義務」の存在、10月10日の合意及び3月2日の追加合意の存在からして、同判例にいう「特段の事情」が存在する。

## (2) 被申立人の主張

会社には採用の自由があつて、本件では、採用試験が公平、かつ、公正に行われているため、不当労働行為が成立する余地がない。

上記最高裁判例では、特段の事情がある場合には不利益取扱いに当たると判示しているが、本件においては、組合員と会社との間に従前の雇用契約関係・労使関係は存在せず、また、その他に、上記最高裁判例及び同日付けの各最判がいう「特段の事情」も存在しない。

したがって、同判例に照らせば、そもそも、本件のような採用試験の結果について、不利益取扱いや支配介入を云々すること自体が失当である。

## (3) 当委員会の判断

### ① 上記最高裁判例の要旨は以下のとおりである。

およそ使用者は労働者を雇用するに当たり、いかなる者を採用するかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができる。労働組合法第7条第1号の不当労働行為（不利

益取扱)は、採用における差別的取扱いが同号に含まれる旨を明示しておらず、むしろ、同号は、あくまでも使用者と労働者との雇用契約関係が成立した後の使用者の行為を規制するものであって、使用者の採用の自由にまで介入するものではないと解される。したがって、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、採用前の段階では同号における使用者には該当せず、また、採用の拒否は不利益取扱いに該当しないと解するのが相当である。

当委員会もこの立場をとる。

- ② ア そこで検討するに、まず、会社はX4らから偽装請負として直接雇用の指導等を求めて労働局等に本件申告並びに申入れがなされ、その対応が必要になると認識していたとは認められるものの、事実として組合の主張する本件両合意の成立が認められないこと、また、労働者派遣法上雇用契約申込み義務が生じているものとは認められないことについては、前記第3の1の(3)、2の(3)で判断したとおりである。

しかしながら、前記のとおり本件申告並びに申入れがなされその対応が必要になると認識していた会社が、組合員全員の直接雇用を求める組合に対し、中途採用試験に当たっては経験を重視する意向があると受け取られる発言をし、これに対し組合においてもこの発言を誤信して受け入れ、その時点で一応は円満に協議が進められたところからすれば、組合と会社との間の当該協議中には、その後に実施されるべき中途採用試験において、少なくとも組合員を不当に差別することはしないとの黙示の合意(以下「不差別合意」という。)が当然に含まれていると解される。

- イ 同判例は前記立場をとる根拠として、「企業者は、経済活動の一環としてする契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇用する

に当たり、いかなるものを雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができるものである」ことをあげているところ、上記のとおり、中途採用試験において、不差別合意が成立している場合には、会社は自ら有する採用の自由を制約することを表明し、そして組合との間でその制約を認め、それを守ることを約束したものと見えるから、この合意を破って組合員であることを理由として不利益に扱ったとすれば、会社の行為は信義則に反するものといえるので、採用の自由を有することを組合に対してもはや主張することができないというべきである。このように本件において会社が有する採用の自由を組合に対して主張できないのであるから、不差別合意がある場合には、同判例にいう「特段の事情」が存在するといえる。

ウ そしてこの信義則違反は、会社が組合に対し採用の自由を自ら制約することを表明し、かつ約束したことにその本質があるのであるから、その合意が労働協約であるかどうかや、個別の労働契約に対して規範的効力を有するかどうかは重要ではない。このため、本件において、不差別合意が労働協約として成立しているかや、規範的効力を有するかについて検討する必要はない。

したがって、本件不差別合意が、労働協約としての効力がないことを前提に、組合員全員から組合に対する授権や組合から会社に対する顕名があったかどうかについて検討する必要はない。

③ このように、本件においては「特段の事情」が存在するので、中途採用試験における組合員に対する差別的取扱いの有無について、以下検討する。

#### 4 中途採用試験における不利益取扱について

##### (1) 申立人らの主張

① 組合嫌悪の意思について

11月10日の合意の翌日、j新聞に合意内容の記事が掲載されたが、会社からクレーム等は一切なく、11月20日に会社と懇談した際にもクレームはなかった。このように、会社が、組合側主張の合意の存在を否定する見解を9か月以上経って示したことや、11月20日、X11副委員長とX2委員長が会社を訪れた際、Y2常務が「株主の中には組合は絶対に認められないというものもある」と言ったことは、不当労働行為意思の表れである。

② 採用選考前に誰が組合員かを知っていたか

会社は、平成18年9月末頃、X4らの組合加盟を知り、その後、組合員捜しをするようになった。また、同年11月14日付けで締結された確認書に組合員3名の名前が記載されているが、これは会社のY3部長代理を介して締結されたのであり、この3名も会社の知るところとなり、また、その余の組合員については、SLF部署のd社請負労働者の中にいると推測していた。

③ 不利益取扱いについて

会社は、平成19年6月25日の第二回中途採用試験の二次試験において組合員を全員不合格（不採用）にしているが、採用選考は全く客観性、合理性がなく、逆に主観、恣意に満ちた極めて不合理なものである。また、その採点基準は無きに等しく、組合を嫌悪するなどの主観を有していれば、容易に低い点数となるシステムであった。

会社は、11月10日の合意により、請負労働者の経験年数、勤務経験を最も重視するとしておきながら、X4らが労働局に偽装請負で申告したことを嫌悪し、組合員を排除するために、本件両合意に違反して、合理的理由もなく、組合員全員を不合格（不採用）にしたものであり、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

第一回中途採用試験では、d社から15名が応募したが、組合員がいたSLF部署からの応募者11名は1名も合格しなかった。会社は名前のわかっている組合員を不合格とし、その余の組合員についても、組合員がいる可能性がある会社のSLF部署で働くd社の請負労働者を全員不合格とし、組合員全員を不合格としたのである。

(2) 被申立人の主張

① 組合嫌悪の意思について

本件では、会社が反組合的な意図や動機を有していたという事情がないため、不利益取扱いが成立するための要件である「故をもって」を満たすような事情も、本件においては存在しない。

② 採用選考前に誰が組合員かを知っていたか

会社は、誰が組合員かは、申告したX4以外は明確に認識していない。また、会社は誰が組合員かについて調査をしたこともない。

③ 不利益取扱いについて

会社は第一回、第二回の中途採用試験の一次、二次試験とも合否の判定については客観的かつ公平に運営しており、思想信条その他の事由で差別的取扱いをしたことは全くなく、受験者の経験・技量・人物等を総合的に判断して、これを客観的点数にあらわした上で採否を決定している。

したがって、労働組合法第7条第1号にいう「不利益な取扱い」の事実そのものが存在しない。故に、不利益取扱いの不当労働行為が成立する余地はない。

(3) 当委員会の判断

① 組合嫌悪の意思について

組合は、X4の証言による組合員捜しや平成18年11月20日のY2常務の発言、さらには、同年11月11日に組合の主張する合意内容が新聞報道されてから9か月以上経って組合側主張の合意の存在を否定する見

解を示したことで、会社の不当労働行為意思を主張するが、これを認めるだけの証拠がないため、これをもって不当労働行為意思を認定することはできない。

もっとも、前記のとおり、偽装請負問題の指摘を受けその対応の必要性を認識していた会社としては、X4らが労働局等に本件申告並びに申入れを行ったために、かかる対応が必要となるきっかけをつくった組合に対して、不信の念を抱いていたとしても不自然ではないし、その旨の組合の主張は一応もっともとも言うべき余地もある。しかしながら、他にこれを裏付ける証拠に乏しい中で、この一事をもって直ちに、中途採用試験において不差別合意に背いて差別的取扱いをするというまでの嫌悪の意思を抱いていたものと即断することはできない。

## ② 採用選考前に誰が組合員かを知っていたか

Y3証人は、採用選考の前に、X4氏や赤旗に掲載された2,3名を知っていたと証言しており、また、同年11月14日付け確認書による3名の組合員の名前も知っていたものと推測されるものの、組合員を全員知っていたとまでは言えない。

しかし、SLF部署のd社の請負労働者であるX4が中心となり組合員を増やしていることから、会社は、組合員のほぼ全員が同部署で働くd社の請負労働者であることを知っていたと推測される。

## ③ 不利益取扱について

ア 第2の4の(1)及び(3)の④で認定したとおり、本件中途採用試験では、二次試験における総合評価が重視されているため、以下、その公平性の点について検討する。

第2の4の(3)の④で認定したとおり、会社は、二次試験では、履歴書等の書面や一次試験の成績を参考として面接を行い、個々人の経験、能力、積極性、協調性等を含めた会社にとっての適性を総合的に評価して、

5段階評価による総合評価を行うのであるが、一次試験と二次試験における配点割合は決めておらず、面接試験における、前述の個々人の経験や能力、積極性や協調性等の採点基準も特別に設けていない。

確かに、現実的に、面接で積極性や協調性等を評価するに当たり、客観的な基準を設けることには困難な点があり、その結果、面接の総合評価では、面接官の主観により評価が左右される面があることも否定できない。

しかし、総合評価については、面接官の経験や能力により、一定の評価がなされるものと言え、総合評価では5名の面接官による平均点で最終評価することで公平性を担保しているとも言える。

これらのことから、一次試験と二次試験の配点割合、または、総合評価における客観的基準を設けていないことをもって、公平に評価されていないと断定することはできず、その他の試験関係資料をもってしても、組合員を意図的に不合格にしたことを認めることはできない。

イ X4らから、偽装請負として直接雇用の指導等を求めて労働局等に本件申告並びに申入れがなされたことについての対応の必要性を認識していた会社が、組合員全員の直接雇用を求める組合に対し、中途採用試験に当たって経験を重視するなどとして本件申告並びに申入れの解決に向けて配慮をすると受けとめられる発言をしたことからすれば、会社は、組合員を含む受験者に対し、中途採用試験の概要、特に、経験をいかに重視しどの程度の合格者を見込んでいるのか等について事前に十分な説明をし、同人らにおいて納得して試験に臨めるよう配慮しつつ、併せて現実に経験を重視した具体的対応をするのが望ましかったと言ふべきである。

その観点からすると、本件中途採用試験における採用者数については、特に上限など決めていなかったにもかかわらず、合格者が受験者数の約



3割弱程度にとどまっていることや、会社が提出した書証で開示した試験結果によっても、会社の対応が十分とは言えないのではないかとの疑問が生じるところであるし、さらには、組合員の所属する部署の全員を不合格とさせる方法によって組合員を意図的に採用しなかったのではないかと組合が信ずることについて根拠のないものとは言い切れないとの見方もできる。

しかしながら、もしも組合員の所属する部署の全員を不合格とさせるなどという方法をとるとすれば、そこに会社として、本来採用したい人物をも不採用とする不都合が生じる可能性があり、加えて、中途採用試験を受験した組合員らが、比較対象となるべき他の受験者との関係で日常の勤務成績や能力において劣っていないものであって、会社の開示した試験結果には組合員に対する不合理な主観が入り込んでいることなど試験において差別的取扱いがなされたことを窺わせる事実について、立証が尽くされているとは認められない。

#### ④ 不当労働行為の成否

以上のとおり、本件では、会社側の不当労働行為意思が認められず、二次試験の総合評価において、組合員を理由に差別的に取扱ったと認めるに足りる証拠がないことから、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いがあったとまでは認めることはできない。

### 5 支配介入について

#### (1) 申立人らの主張

組合が会社の偽装請負を弾劾し、労働局等に直接雇用の指導、勧告を求めた本件申告並びに申入れ等をしたことに対して、本件両合意をなした上、中途採用試験において、会社がこれらの組合員を不採用にすることは、不利益取扱いに該当するとともに、直接労働組合を弱体化させるものであって、労

働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

組合は、会社による本件両合意の不履行が、組合らの運営に対する支配介入であるとの主張もしているが、本件両合意に関する組合の主張は全て失当であることから、不利益な取扱いに該当するものではなく、支配介入を云々する組合の主張も失当である。

(3) 当委員会の判断

第3の4の(3)で判断したとおり、本件では、組合員に対する不利益取扱いが認められず、また、不利益取扱いとは別に支配介入があったと認められる事実もないことから、組合に対して支配介入があったと認めることはできない。

#### 第4 付言

会社は、平成18年11月11日のj新聞の記事で組合が合意が成立したと誤信していたことを知っていたのであるが、その後、組合との電話連絡など組合と直接対応する機会があったにもかかわらず、11月10日の合意が成立していなかったという会社の見解を組合に知らせようとはしなかった。

その後、組合員は、会社での職場の廃止により離職を余儀なくされたが、会社との間で11月10日の合意が成立していると信じており、合格への期待を抱きながら、就職活動もせず中途採用試験を受験したのであるが、本件では、結果的に組合員全員が不合格になっている。

会社は、組合が11月10日の合意が成立していると誤信していることを知ってから、9か月以上経過してはじめて会社の見解を示したのである。このような会社の対応は組合や組合員への配慮を欠くものと言わざるを得ない。

会社においては、今後、さらに、社会的責任を自覚するとともに、良識ある対応を望むものである。

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

平成21年8月27日

徳島県労働委員会

会 長 笹 谷 正 廣