

命 令 書

大阪市天王寺区

申立人 E

大阪府高槻市

申立人 F

東京都千代田区

被申立人 Z 1

代表者 代表取締役 G

東京都千代田区

被申立人 Z 2

代表者 代表執行役 H

上記当事者間の平成28年(不)第47号事件について、当委員会は、平成30年5月9日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 スキル評価制度による支配介入・団結権侵害の中止
- 2 「労働契約法第18条に基づく期間雇用社員等の無期転換制度」の実施の中止

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人らが、①正規職である組合員に対し、時給制契約社員である組合員のスキル評価を行わせ、スキル評価により時給制契約社員の賃金を決定しているこ

と、②スキル評価の結果によっては雇止めにするという無期転換制度を導入しようとしたこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 Z1（以下「Z1」という。）は、肩書地に本社を、全国に郵便局を置き、郵便事業等を営む株式会社である。

本件申立て時における Z1 の社員の区分は、下表のとおりであった。

区 分	内 容
(1)正社員	(略)
(2)高齢再雇用社員	会社が定める定年により退職した後、引き続き会社に雇用されることを希望し、…採用された社員
(3)期間雇用社員	雇用契約期間の定めがあり、(2)、(4)に該当しない社員。なお、期間雇用社員は次のとおり区分するものとする。
ア スペシャリスト契約社員	(略)
イ エキスパート契約社員	(略)
ウ 月給制契約社員	(略)
エ 時給制契約社員	支社・郵便局等において一般的業務に従事し、時給制で給与が支給されるものとして採用された社員。
オ アルバイト	(略)
(4)短時間社員	(略)

(乙1)

イ 被申立人 Z2（以下「Z2」といい、Z1 及び Z2 を併せて「被申立人ら」という。）は、肩書地に本社を置き、平成18年1月に設立された株式会社である。

Z2 は、本件審問終結時、Z1 の株式を100%、Z3（以下「Z3」という。）の株式を74.15%、Z4（以下「Z4」といい、Z1、Z3 及び Z4 を併せて「事業子会社」という。）の株式を89%保有しており、Z2 と事業子会社からなる Z2 グループを構成している。

ウ 申立人 E 及び同 F は、いずれも Z5 の組合員である（以下、E を「E 組合員」、F を「F 組合員」といい、両名を併せて「申立人ら」という。）。

E 組合員は、昭和49年に郵政省に採用され、Z6 に配属され、平成29年6月20日現在、Z1 の高齢再雇用社員である。

F 組合員は、昭和55年に郵政省に採用され、Z7 に配属され、平成29年6月20日現在、Z1 の高齢再雇用社員である。

なお、申立人らは、いずれも、郵政省に採用された当時、 Z 8 に加入していたところ、同組合は、平成15年に Z 9 (以下「Z 9」という。)が発足したことに伴い、 Z 10 (以下「Z 10」という。)に名称を変更し、その後、郵政民営化による Z 2 グループ発足時に、 Z 11 (以下「Z 11」という。)と組織統合し、 Z 5 (以下「Z 5」という。)に名称を変更した。

(甲27、甲28、当事者 E 、当事者 F)

エ Z 1 には、本件審問終結時、 Z 5 のほかに、 Z 12 (以下「Z 12」という。)などの労働組合がある。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成15年4月1日、Z 9が発足した。

イ 平成16年4月1日、Z 9において、非常勤職員の賃金体系が変更され、従来の地域別、職務別に画一的に時給を決定する賃金体系から、当該職員の、「職務の広さ」と「習熟度」により評価されるスキルレベル等により時給が決定される賃金体系となった。これにより、非常勤職員は、地域別基準額と職務加算額によって決定される「基本給」に、職員としての基本的事項とスキルレベルを評価して決定される「加算給」を加えて、時給が決定されることになった。

(乙4)

ウ 平成18年1月23日、 Z 2 が設立された。

(甲30)

エ 平成19年10月1日、Z 9が解散し、 Z 2 を持株会社として、 Z 13、 Z 14 、 Z 3 及び Z 4 の5社からなる Z 2 グループが発足した。

オ 平成19年10月22日、 Z 13 と Z 5 との間で、「人事に関する協約」(以下「人事協約」という。)、 「『人事に関する協約』附属覚書」(以下「覚書」という。)などが締結された。

人事協約及び覚書は、平成20年5月23日以降、複数回、一部改正が行われ、平成27年3月31日時点の人事協約(以下「27.3.31協約」という。)及び同年9月29日時点の覚書(以下「27.9.29覚書」という。)においては、社員の区分、時給制契約社員の人事評価に関して、別紙1のとおり規定されていた。

なお、平成24年10月1日、 Z 13 が Z 14 を吸収合併し、 Z 13 の商号が変更され、 Z 1 となったところ、27.3.31協約及び27.9.29覚書は、 Z 1 と Z 5 との間の労働協約となっている。

(乙1)

カ 平成28年5月27日付けで、Z2 及び事業子会社は連名で、Z5 に対し、「①期間雇用社員等の無期労働契約への転換に係る取扱詳細について【提案】」と題する書面（以下「28.5.27提案書」という。）を提出した。

28.5.27提案書には、期間雇用社員等の無期転換後の社員名称は「アソシエイト社員」である旨、制度導入予定日は、平成28年10月1日である旨の記載があるほか、「労働契約法第18条に基づく期間雇用社員等の無期転換制度」（以下「無期転換制度」という。）の制度詳細を記載した資料として、「労働契約法第18条に基づく期間雇用社員等の無期転換制度【詳細版】」（以下「提案資料」という。）が添付されていた。

提案資料には、平成28年9月30日までに採用される期間雇用社員に適用される制度概要、アソシエイト社員の労働条件、同年10月1日以降に採用される期間雇用社員に適用される制度概要、制度導入から初回無期転換実施までのスケジュール概要等が記載されていたところ、その内容は別紙2のとおりであった。

また、提案資料には、同年10月1日以降に採用される時給制契約社員には、要件に合致する者について勤続5年未満での無期転換を認める制度（以下「早期無期転換制度」という。）及び要件に合致する者について勤続5年を超える有期契約の更新を認める制度（以下「契約更新要件制度」という。）を適用する旨記載されていた。

（乙2）

キ Z5 は、平成28年5月27日付け「Z5 交渉情報」と題する書面（以下「28.5.27組合報」という。）により、無期転換制度の制度詳細について、組合員に周知した。

（甲3）

ク 平成28年8月30日、申立人らは、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

ケ 平成28年9月16日付けで、Z1 と Z5 との間で、「『人事に関する協約』の一部改正に関する協約」（以下「28.9.16協約」という。）が締結された。28.9.16協約は、27.3.31協約に、アソシエイト社員に関する規定、契約更新要件制度に関する規定等を追加するものであった。また、28.9.16協約には、同年10月1日から実施する旨の規定があった。

（乙3）

（3） Z1 における評価制度等について

ア 時給制契約社員の人事評価は、基礎評価及びスキル評価で構成されている（以下、この人事評価制度を「スキル評価制度」という。）。

(ア) 基礎評価における評価項目の内容は、27.9.29覚書の「別紙6(附属覚書第8条関係)」記載の内容と同じであり、10項目について、評価期間を通じて常に「できている」のか、常には「できていない」のかによって評価する。

(イ) スキル評価の実施方法は、27.9.29覚書の「別紙7(附属覚書第9条関係)」に記載された内容と同じであり、各郵便局等で事務別に定めたスキル基準に基づき、職務の広さとその習熟度を評価し、スキルレベルを決定する。

職務の広さは、職務の広がりをもとに3段階(Cランク、Bランク、Aランク)で評価し、習熟度は、評価項目にある事務を正確かつ迅速にできているかどうかにより、2段階(習熟度無、習熟度有)で評価する。

(ウ) 評価期間は、原則として、①4月から9月までと②10月から3月までであり、①の期間の評価は8月に、②の期間の評価は2月に実施することとされている。

(エ) 評価は、27.3.31協約のとおりであり、自己評価、上司による第一次評価、第二次評価、最終評価の順で実施し、最終評価結果は、被評価者(本人)に通知される。なお、Z1には、被評価者が、評価結果通知後一定期間内、不満・苦情を申し出ることができる制度(苦情相談制度)が設けられている。

(甲1、甲2、甲28、乙1、乙4)

イ 時給制契約社員の時給は、基本給及び加算給で構成されている。

加算給は、評価結果に応じて加算されるものであり、基礎評価給及び資格給で構成されている。

基礎評価給では、基礎評価項目が全て「できている」場合、10円支給されることになる。

資格給は、スキル評価によって、支給額が決定される。

(甲2、乙4)

ウ 時給制契約社員の時給は、8月に行った評価結果に基づきその年の10月から翌年の3月までの時給が決定され、2月に行った評価結果に基づきその年の4月から9月までの時給が決定されている。

(甲27、乙4)

エ 申立人らは、いずれも、スキル評価制度の評価対象となったことはない。

(当事者 E、当事者 F)

第3 争 点

1 Z5の組合員である申立人らは、後記争点3から5までにかかる不当労働行為の救済を求める申立適格を有するといえるか。

2 Z2は、Z1の従業員の労働組合法上の使用者といえるか。

3 Z1において、時給制契約社員への半年ごとのスキル評価により向こう半年間

の時間賃金を決めることは、被申立人らによる労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為といえるか。

4 Z1 において、Z5 の組合員に対して、同じく Z5 の組合員である時給制契約社員のスキル評価をさせることは、被申立人らによる労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為といえるか。

5 Z1 において、平成28年10月1日に無期転換制度を導入しようとしたことは、被申立人らによる労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為といえるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 争点1（ Z5 の組合員である申立人らは、後記争点3から5までにかかる不当労働行為の救済を求める申立適格を有するといえるか。）について

(1) 申立人らの主張

ア 労働組合法第7条各号の申立人の範囲をみると、労働組合法第7条第2号を例外として、基本的に組合員個人の申立ては当然に認められてきた。

イ 労働組合法第7条第3号で「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること」と規定されているように、団結権侵害・支配介入を受ける客体は、団体としての「労働組合」だけでなく、「労働組合を結成し、若しくは運営」しようとする「労働者」も同様である。それは、憲法第28条の主語が「勤労者」であることに規定されている。

また、個々の労働者は、労働組合の組合員になることによって団結権をすべて所属労働組合に権限移譲して団結権の主体としての地位を失うものではないから、団結権侵害の3号事件について、支配介入を受けた労働組合の組合員には申立権が認められる。実際問題としても、使用者が労働組合を御用化し当該組合がこれを甘受している場合、これに反対する組合員の申立権を認めなければ、このような不当労働行為が救済されないことになる。

そして、本件では、Z5 の団結を強化・拡大して闘う労働組合としていくための申立人らの団結権行使が、スキル評価制度によって侵害され支配介入されているのである。

労働組合の団結権は、その時々々の執行部のみにあるわけでもなければ、労働組合のいわゆる主流派・多数派のみにあるわけでもない。今ある執行部の方針を修正して闘う路線を打ち立てて労働組合をより強化しようとする組合活動も、労働組合法が保護する団結権の行使であり、これを妨害するあらゆる使用者の行為は団結権侵害の不当労働行為であり、これに対して救済を申し立てる組合員に申立適格があることは当然である。

ウ Z1 は、第二鳩タクシー事件最高裁判決を引用し、反論しているが、誤引

用であり、当該判決の引用をもって本件の申立適格を否定することはできない。

Z 1 は、労働協約について個々の組合員による支配介入との申立てを労働委員会が無限定に審査の対象とすることは、かえって当該労働組合の運営に対する不当な介入となる恐れが否定できない旨主張するが、そのような恐れはない。いったん労働組合が協約を呑んでしまえば、それに基づく施策や言動を不当労働行為として申し立てることはできない、などということはある得ない。なぜなら、組合執行部を脅したり騙したりして協定を結ばせてしまえば、それに基づく施策や言動という形をとって不当労働行為を横行蔓延させることになるが、そのようなことが労働組合法が予定あるいは目指す労使関係ではないことは明らかだからである。

実際、Z 5 が締結する労働協約は、「会社側が目指す労務施策、就業規則化して社員に強要したいことについて、Z 5 が受け入れるように迫り協約化している」のが実態である。だから、多くの施策受入れは組合大会が紛糾し、直ちには承認されてこなかったものであり、例えば、平成21年4月に提案された「人事・給与制度の概要(案)」が妥結承認に至ったのは、同25年8月のZ 5 大会であった。

エ Z 1 は、申立人らは「スキル評価」の対象ではなく、無期転換制度の適用を受けるものでもないから、申立人ら個人が本件に関し直接間接を問わず正当な利害関係を有しない旨主張するが、申立人らは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いについて申し立てているのではなく、スキル評価や無期転換がもたらす団結権侵害について申し立てているのであるから、当該主張は意味がない。

オ 以上のとおりであるから、本件申立てについて申立人らは申立適格を有する。

(2) 被申立人らの主張

ア スキル評価制度及び無期転換制度について、Z 1 は、申立人らが加入するZ 5 との間で労働協約を締結して実施しているのであるから、申立人ら個人が当該労働協約の不当労働行為性を主張するについて正当な利害関係を有しておらず、かつ、当該労働協約が不当労働行為に該当することを疑わせるに足る具体的な事実を主張していない以上、申立人らは申立適格を有するものではない。

イ 不当労働行為救済制度は、憲法上の団結権等の保障を実行あらしめるための制度ではあるものの、団結権等の保障そのものを目的とするものではなく、その保障の上に樹立されるべき「正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保」を目的とする（最高裁第二鳩タクシー事件判決）。

それゆえ、労働組合法第7条第3号にいう支配介入を受ける主体はあくまで「労働組合」であって、個々の組合員ではない。個々の組合員の団結権については、

労働組合に対する支配介入を通じて侵害されているにすぎず、支配介入の直接の主体となるわけではない。そして、このような不当労働行為救済制度の複合的性格に鑑みれば、支配介入を理由とする不当労働行為救済制度申立適格についても、労働者個人の利益と労働組合の利益が調整されなければならない。

特に、労働協約について、労働組合は民主的な方法による授権手続を経た上で組合員の全体的長期的な利益を考慮して労働協約を締結するものである。それゆえ、労働者個人の利益（不利益）よりも、労働協約を締結した労働組合としての統一的意思や組織的活動が重視されなければ、かえって労働組合の団結権を弱めることにもなりかねない。そして、労働組合と使用者との間の労働協約に基づく施策が当該労働組合に対する支配介入となる事態はおよそ考えがたいところである上、労働組合の締結した労働協約について個々の組合員による支配介入との申立てを労働委員会が無限定に審査の対象とすることは、かえって当該労働組合の運営に対する不当な介入となるおそれも否定できない。そのため、労働協約の締結に係る個々の組合員による支配介入を理由とする不当労働行為の申立てを認めることについては慎重であるべきである。

加えて、上記調整の対象となる労働者個人の利益（不利益）とは、労働協約締結により被る労働者個人としての具体的利益（不利益）でなければならず、不当労働行為救済申立てを認めるに際しても、個々の組合員について正当な利害関係が存在しなければならないことは当然である。

したがって、このような申立てについては、申立人である組合員個人が当該労働協約の不当労働行為性を主張するについて正当な利害関係を有し、かつ、当該労働協約が不当労働行為に該当することを疑わせるに足りる具体的な事実の主張がなされている場合にのみ許されると解すべきである。

ウ 本件についてみると、申立人らは Z 1 の高齢再雇用社員であり、そもそも「スキル評価」の対象ではなく、無期転換制度の適用を受ける者でもない。

したがって、申立人ら個人が本件に関し直接間接を問わず正当な利害関係を有していないことは明らかといえる。

加えて、申立人らは Z 5 と Z 1 との間の労働協約や交渉の経緯に何ら触れることなく「スキル評価」が Z 5 に対する支配介入に該当する旨強弁するのみであって、労働協約に基づく時給制契約社員に対する「スキル評価」の実施や無期転換制度が、Z 5 に対する支配介入に該当することを疑わせるに足りる具体的事実の指摘は全くなされていない。

エ したがって、本件の請求する救済内容のいずれについても、申立人らは申立適格に欠けるものといわざるを得ない。

2 争点2 (Z 2 は、 Z 1 の従業員の労働組合法上の使用者といえるか。) について

(1) 申立人らの主張

ア 労働組合法第7条の使用者は、実質的に判断されるべきものであり、労働関係に影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にある一切の者は使用者として被申立人適格がある。

イ Z 2 は、株式100%保有によって Z 1 を全面支配している。

また、役員構成をみると、Z 2 の取締役が Z 1 の代表取締役社長兼執行役員社長を務め、Z 2 の取締役兼代表執行役社長と取締役兼代表執行役上級副社長が、Z 1 の取締役を務めている。

Z 2 は、Z 1 の労働関係に対して、不当労働行為の適用を必要とするほどに実質的な影響力・支配力を及ぼし得る地位にある者であり、実際に圧倒的な影響力・支配力を及ぼしている。

ウ また、Z 2 は、Z 1 の発足前から Z 1 の労務政策を準備・企画し、Z 1 発足後はその経営管理、とりわけ労務政策を全株保有者として支配管理し貫徹している。

Z 2 の「主な業務」は「グループの経営戦略策定」である。そして、Z 1をはじめとする Z 2 グループの経営戦略のかなめを成すのは、スキル評価制度による非正規職への低賃金化・雇止め・団結の分断である。

加えて、被申立人らの前身であるZ 9は、平成15年4月に発足し、「アクションプラン1」、「給与制度改革」、「新人事制度」等を矢継ぎ早に打ち出し、Z9の各労働組合に通告してきた。平成16年4月実施の給与制度改革の柱は、有期雇用の固定化と「加算給」の新設であり、新設された加算給について、「本社はスキル評価基準モデルを作成する」と明記された。

スキル評価制度の起源はここにある。

エ Z 2 は、平成19年10月から実施される郵政民営化時の人事制度・労働条件について、詳細克明にわたるものを、民営化に先立つ同年3月26日に、「人事制度・労働条件に関する民営化時の制度について」として各労働組合に提示し、同年5月11日に、その「追加・修正」を提示した。これは、Z 2 が、詳細克明に、全面的に、民営分社化後の Z 1 の労使関係をあらかじめ支配しようとした顕れであり、実際に支配してきた。

この点について、Z 2 は、郵政民営化法の定めに基づき労働組合と交渉したにすぎない旨主張する。しかし、郵政民営化法に基づこうと基づくまいと、まさに Z 2 は、承継職員の労働条件について各労働組合と交渉したのである。

Z 2 は、まさに、直接の労働契約関係がないにもかかわらず、労働関係に決定的な影響力・支配力を及ぼし得るものとして、上記平成19年3月の提示と同年5月の追加修正を行ったのであり、これは、労働組合法上の使用者性の動かぬ証拠である。

また、Z 2 は、Z 1 が自社の労働条件等について労働組合と専管的に交渉を行っており、Z 2 は関与していない旨主張するが、細かな実務的詰め
の窓口が各会社であったということである。

オ Z 9が新設したスキル評価制度が、Z 2 によってZ 2 グループ各社に引き継がれ、Z 2 は、100%株式保有によってZ 1 の経営管理・労務管理を全面支配している。

Z 1 は平成24年10月に発足するが、Z 2 は、それ以前の同年4月3日の段階で、各労働組合に「人事・給与制度の概要（案）」及び「各種手当制度の概要（案）」を提案した。

カ さらに、以下の事例からもZ 2 がZ 1 の労使関係を支配していることが分かる。

(ア) 平成26年1月31日、Z 2 は、郵政民営化委員会において、「人事・給与制度の見直しについて」と題する報告書をもって、Z 1 における「人事・給与制度」について詳細克明に報告している。つまり、Z 2 は、自らの責任で、Z 1 の労使関係を支配・管理・監督・貫徹するものとして、平成28年度以降までの展望を語っている。

(イ) また、前記オ記載の平成24年4月3日の提示を受けて、同年5月8日、Z 2の当時の社長は、新聞社のインタビューに答えているが、この中で、賃金カーブ、業績手当、新職種の創設について、まずは郵便事業と郵便局で実施したい旨発言している。これは、Z 14 ・ Z 13 ・ Z 4 ・ Z 3 等の子会社群の中で、労働関係の核心部分において、Z 2 が圧倒的な支配力をもって、思いのままに、導入の時期や順番についてまで全面支配していることを示している。

キ 以上のとおり、Z 2 は、Z 1 の労使関係を支配しており、労働関係に影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にある一切の者であり、使用者として被申立人適格がある。

また、以上のZ 2 の言動は、「使用者概念の拡大」を狭く解釈した朝日放送事件最高裁判決における「雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合において、その限りにおいて、右事業主は同条の『使用者』に当たるものと解するのが相当である」との

判示にも該当するものである。

(2) 被申立人らの主張

ア Z 2 は、申立人らと何らの雇用関係もなく、その他いかなる意味においても労働組合法上の使用者の立場に立つものではない。

したがって、Z 2 に対する本件申立ては却下されるべきである。

イ 申立人らは、① Z 2 が Z 1 の株式を100%保有していること、② Z 9 が「アクションプラン」等を公表、「給与制度改革の概要」や「非常勤職員の新たな賃金体系について」の提案を各労働組合に通告したこと、③ Z 2 が、郵政民営化後の労働条件について Z 10 及び Z 11 と交渉を行ったこと等から、Z 2 が Z 1 の労務管理を全面的に支配しており、労働組合法上の使用者に該当する旨主張するようである。しかしながら、以下に述べるように、申立人らの主張には理由がない。

(ア) 上記①について、Z 2 が Z 1 の株式を100%保有していることをもって、当然に申立人らの労働条件を具体的に支配、決定できることにはならない。

事業子会社は、自主的・自律的な経営を行っている。そして、自社の労働条件及び労使関係上のルールについて労働組合と専管的に交渉を行っており、それぞれが良好な労使関係の維持に努めている。実際、Z 5 をはじめとする労働組合との団体交渉(以下「団交」という。)の相手は全て Z 1 が行っており、Z 2 は当事者となっていない。このことは、申立人らも認めるところである。

したがって、Z 2 が Z 1 の株式を保有していることをもって、Z 1 の労働条件を具体的に支配、決定しているということとはできない。

(イ) 上記②について、Z 2 の前身である Z 9 が「アクションプラン」等を公表、「給与制度改革の概要」や「非常勤職員の新たな賃金体系について」の提案を労働組合に通告したとしても、Z 2 が、申立人らの労働条件を具体的に支配、決定したことにならないことは明白である。

(ウ) 上記③について、Z 2 が、郵政民営化後の労働条件について Z 10 及び Z 11 と交渉を行ったのは、郵政民営化法の定めに基づき、Z 9 の協力を得て承継職員の労働条件について各労働組合と交渉したにすぎない。

すなわち、Z 2 は、Z 9 の業務等の承継に関する実施計画を作成するとともに、承継職員(下記の承継会社の職員となる者)に対し、平成19年10月1日の2週間前までに、Z 2 、 Z 14 、 Z 13 、 Z 3 及び Z 4 (以下、Z 2 、 Z 14 、 Z 13 、 Z 3 及び Z 4 を併せて「承継会社」という。)のいずれの職員になるかを通知し、

また、その通知後遅滞なく、賃金、労働時間その他労働条件を明示しなければならないこととされていた（郵政民営化法第170条）。このため、Z2は、Z9の職員が結成し、又は加入する労働組合と承継職員の労働条件その他に関する労働協約（以下「承継労働協約」という。）を締結するための交渉をし、及び承継労働協約を締結することができる（同法第171条第1項）とされていた。

また、その際締結された承継労働協約は、平成19年10月1日において、承継会社の職員が結成し、又は加入する労働組合と承継会社との間において締結された労働協約とみなす（同法第171条第2項）こととされている。

よって、Z2が承継労働協約を締結するための交渉を行ったことをもって、Z2と申立人らとの間に雇用関係は生じず、また、その他いかなる意味において労働組合法上の使用者の立場を生じさせるものではない。

ウ なお、申立人らは、Z2が、平成24年4月3日に各労働組合に対し、「人事・給与制度の概要（案）」及び「各種手当制度の概要（案）」を提示した旨主張するが、これらを提示したのは、事業子会社であり、Z2がZ14及びZ13の人事・給与制度に関する提示を行った事実はない。また、交渉の当事者は事業子会社と各労働組合であった。

エ また、申立人らは、Z2が、同社及び事業子会社の「新たな人事・給与制度」を「人事・給与制度の見直しについて」として取りまとめ、平成26年1月31日の郵政民営化委員会において説明したことを使用者性の根拠として挙げる。

しかしながら、Z2は、グループ会社に対し、グループ代表として対外対応・調整・情報提供の役務を包括的に提供しているところ、郵政民営化委員会より、導入が決まった各社の「新たな人事・給与制度」について説明を求められたことから、グループを代表し、これを取りまとめて説明したにすぎない。

オ 以上のとおり、Z1は、自社の労働条件及び労使関係上のルールについて労働組合と専管的に交渉を行っており、Z2はこれに全く関与していない。

したがって、Z2は、Z1と同視できる程度に申立人らの労働条件を現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位になく、いかなる意味においても労働組合法上の使用者の立場に立つものではない。

3 争点3（Z1において、時給制契約社員への半年ごとのスキル評価により向こう半年間の時間賃金を決めることは、被申立人らによる労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為といえるか。）について

(1) 申立人らの主張

ア 賃金は労働条件の根幹部分であり、労使の対等な交渉で決定されるべきものであるところ、被申立人らは、恣意的スキル評価によって、評価と評価結果に対抗

しにくい有期雇用労働者の、向こう半年間の時間賃金を決定している。これは、労働組合の団結した闘いを支配し弱体化・無意味化しようとする支配介入の団結権侵害である。

イ スキル評価制度の実態は、以下のとおりである。

(ア) 平成24年秋、 Z 6 で、3人の期間雇用社員の雇止め解雇が強行されるという問題が起こった。このとき、被申立人らの期間雇用社員等に対する労務支配の実態を明らかにし、下記のとおり、スキル評価制度が団結権を侵害する恣意的な賃下げ制度である事実が明らかとなった。

a Z 6 において、スキル評価で「A 習熟度有」の社員に対して、遅刻を理由として基礎評価を欠格に評価し、それのみを理由にして「習熟度有」を「習熟度無」に落とした事実が明らかになった。これにより、時間給が210円（習熟度200円と基礎評価10円）下がり、月額で数万円の賃下げ状態が半年間続くことになる。該当者は2名おり、1名は、数回の遅刻（事前連絡有り）、もう1名は、1回の遅刻（バイクでの通勤途中のパンク事故）を理由として、基礎評価を欠格に評価し、それを理由にして、業務習熟度を「有」から「無」に評価を落とした。

このことにより、①一度の遅刻で月額数万円の賃金カット、②事故という本人に責任のないことにまで恣意的に適用していること、③基礎評価そのものが極めて恣意的なものであり、いつでも欠格に評価できる極めて曖昧なものであること、④Z 2グループ各会社間での評価基準の違い、⑤スキルの習熟度という概念がでたらめであること、が明らかになった。

b また、平成24年9月7日付けの Z 15 の要求書に記載しているとおり、 Z 6 において、スキル評価に対する不服・不満を会社内制度である苦情処理相談制の申請をした期間雇用社員組合員に対し、提出したことによる報復として不利益を生じさせる発言が行われたことが明らかになった。苦情処理に対する嫌がらせは郵政課長だけでなく、労務全般を統括する業務企画課長（当時）も行っており、このような態度は、一管理者個人の先走りではなく、郵便局全体の労務管理の姿勢を表すものである。

さらに、上記要求書に記載のとおり、期間雇用社員に対し、カタログ商品においてスキルダウンを匂わせる販売強要発言があったことが報告されている。これは、①営業ノルマの強要のためにスキル評価による賃下げの恫喝が日常的に行われてきた、②営業成績というスキル評価基準に明記されていないことが、実際の評価基準にされている、ということである。このことは、評価基準自身が、管理者に対して従順に振る舞うことを意識的に強要してい

る実態を表している。

(イ) さらに、 Z 7 では、第二集配営業部に所属する期間雇用社員で Z5の組合員であるD（以下「D組合員」という。）が、平成27年8月期のスキル評価で、「Aランク習熟度無」から「Bランク習熟度無」へのスキルダウンが行われるという事案が発生した。

集配業務に携わる期間雇用社員については、集配区の通区の数とその精通度で評価されている。また、 Z 5 の「資格給の『習熟度あり』から『習熟度なし』の引き下げは行わないこと」という要求に対し、被申立人らは、スキルランク（C～A）については、職務の広さ(幅)に応じて基準を設けていることから、基本的にダウンすることはない旨回答している。

資格給部分に当たる評価を、AランクからBランクへとスキルダウンを行うことは、「努力(通区)すれば賃金が上がる」というスキル評価制度そのものを否定するような行為であるが、そのような行為が、現場では、上記D組合員のように、本人評価・第一次評価者の評価が無視され、一方的に恣意的に強行されている。

また、スキルダウンに納得できなかったD組合員は、職場の Z 5 の支部執行委員に対しスキルダウンの事実を伝えたところ、「今までが高すぎた」、「他にもスキル評価の適正化で何人か賃金が下がった人がいる」と答え、D組合員の訴えを取り合おうとしなかった。被申立人らは、「スキル評価の適正化」という名目で、スキル評価制度を恣意的に運用することで、さらなる Z 5の弱体化・屈服を引き出し、非正規労働者（期間雇用社員）への賃金引下げを容認するところまで追い込んだのである。

ウ スキル評価制度は、恣意的な賃下げ制度であり、労使交渉による賃金決定を無力化する支配介入である。

(ア) スキル評価の習熟度評価は極めてでたらめであり恣意的である。

そもそも、身に着けた業務に関する習熟度とは、高まることはあっても落ちることではない性格のものであるが、前記イ(ア) a 記載の Z 6 における事例のように、基礎評価をスキルダウンにリンクさせている。また、習熟度の評価基準において「他の社員の応援をすることができる」、「他の社員に対して指示・指導することができる」とされているが、実際、応援や、指示・指導できるにもかかわらず、そのように評価されておらず、曖昧である。

(イ) また、スキル評価は経費削減のためのものであり、評価基準は経費の削減である。

a 被申立人らは、郵便小包子会社化の破綻と経営の失敗による本社の経費削

減命令の過程で、幾度か「評価の見直し」と称するスキルダウンを行ってきた。

今まで応援や指示・指導できていた労働者が突然できなくなるということはありません。にもかかわらず、今まで「習熟度有」とされてきた者が「習熟度無」に評価を変えられ、現在もそのままになっている職員がいる。

b また、スキル基準は、当局の使い勝手の良さという基準でしかない。

集配課では通区数、郵便課ではこなせる担務数（仕事の種類）でスキルランクがはかれるが、これらは不合理で曖昧なものである。

集配業務において、1つの集配区を配達できるようになり、精通するには、その区域に精通している人と一緒に配達をし、配達の順序等を教えてもらう必要があり、共同作業である。そのため、新しい集配区を通区したい、スキルアップしたいという思いがあっても、集配区のアンバランス、通区の優先順位、班の要員配置など様々な事情で叶わないことが多々ある。

郵便課では、通常、職種が専門化され、当局も、一定の専門的な仕事に従事させるという雇用形態をとってきた。これは、労働者の責任ではなく、当局の都合である。1つの担務に精通した労働者の仕事が低く扱われるいわれはない。

(ウ) さらに、基礎評価も恣意的である。

基礎評価給の項目は、一見すると当たり前の項目のように見える。金額も10円であり、大したことがないように扱われている。しかし、これが、当局の言うことに黙って従順に従わせるための労務管理の手段として使われていることに意味がある。前記イ(ア) a 記載の Z 6 における事例のように、恣意的に操ることで、一方的な賃下げや解雇のために使われているのである。

エ スキル評価制度そのものが、基本給と別個に個別に賃金を決定する、労働組合を否定する制度である。

一応、苦情処理など、労働組合が関与する制度はあるものの、賃金が基本的に当局の裁量によって決定され、労働組合との交渉を通さずに当局の恣意で決定されるあり方は、労働者が労働組合に団結して使用者に対抗することを無力化・弱体化し、労働者が労働組合に団結して闘う団結権を侵害する、不当労働行為である。

オ 被申立人らは、スキル評価制度も無期転換制度も、Z 5 との間で締結した労働協約に基づくものであり、不当労働行為になりうるはずがない旨主張するが、労働協約に至る過程は、被申立人らが Z 5 に一方的に決定のような形で提示を行い、それに「整理」あるいは「調整」が行われるという類のものでしかない。

(ア) 平成26年3月末に Z12 の組合員が雇止めされた際の被申立人らの姿勢が、Z1 の基本姿勢であることを示している。

当該組合員は、懲戒処分を理由に雇止め解雇された。懲戒処分以降、Z12 は Z16 と団交を重ねており、その中で、当時の総務部長は「雇止めにするかどうかは検討中である」と言い続けてきた。しかし、その次の団交の直前に、同組合との協議を経ることも、同組合に通告することもなく、当該組合員個人に雇止め通告を行った。これは、集团的労使関係を否定し、あくまで労働者を個別的労使関係の中に貶めるという、Z1 の一貫した姿勢を示している。また、団交で、当時の総務部長は、「まずは会社が決定し、それに対して異論があるのであれば組合さんのご意見を伺いましょう」と言い放っており、これが、Z1 の基本姿勢である。

(イ) 上記 Z1 の姿勢は、Z12 が少数組合であるが故のことではない。

平成28年5月30日の団交における Z16 総務部長の発言から、他の労働組合（Z5 等）に対しても、被申立人らが一方的に組合員を含む労働者の労働条件を決定し労働組合に通告する、それに対して労働組合に異論があれば団交で「整理」を行う、という考えであることが明らかになった。

カ また、スキル評価制度が被申立人らと Z5 との労働協約によって実施されているというのは虚偽の主張である。正しくは「期間雇用社員就業規則」と「期間雇用社員給与規定」によって規定されていると Z16 総務部長が団交で発言している。また、当該総務部長は、それとは別個に「人事管理規定」が存在し、それによって具体的な運用が定められている、この「人事管理規定」は Z5 から見せろと言われたことはないし、言われても見せない、と発言している。このことが示していることは、スキル評価制度についての大筋の合意と協約化が Z5 との間で行われたかもしれないが、具体的な運用は、あくまで被申立人らが一方的に決定し、そのために、どの労働組合にも秘密の「人事管理規定」なるものが存在しているということである。

キ 郵政職場における労使関係は被申立人らによる支配介入の歴史であり、これに抗して闘い抜いてきた労働者の闘争の歴史である。郵政労働者は現場からの闘いで、資本に屈服・妥協し、資本の経営施策の遂行の手先となりはてた労働組合幹部と闘い、労働組合、労働者の団結権を守り抜いてきた。

スキル評価制度こそ最大の団結権破壊の不当労働行為、労働者の団結権に対する支配介入の制度である。

(2) 被申立人らの主張

ア スキル評価制度は、Z1 と Z5 との間で労働協約を締結して実施され

ているものであり、Z5 が関与して実施・運用されている制度であるからZ5 に対する支配介入に該当する余地はない。

イ この点について、申立人らは、スキル評価制度が賃下げ等を目的とした恣意的な評価制度であるとして、にたいするZ5 支配介入であると主張するようである。

しかしながら、スキル評価制度が賃下げを目的とする制度であるとの点については、申立人ら自身がスキル評価制度により賃金が上がる労働者の方が多いことを自認しているのであり、かかる主張は失当であるといわざるを得ない。

その点を措くとしても、申立人らは、スキル評価制度が恣意的な評価制度であることを基礎づける事実として、D組合員やZ6 の社員がスキル評価制度により賃下げされたことを指摘する。しかしながら、申立人らが指摘する上記事実自体、スキル評価制度がZ5 に対する支配介入に該当することを疑わせるものではないし、当然ながら、スキル評価制度が恣意的に運用された事実も存在しない。

なお、仮にスキル評価制度が恣意的に運用されたとしても、当該個別的な運用そのものを不当労働行為として問責すれば十分であって、スキル評価制度の存在そのものがZ5 に対する支配介入となるわけでもない。

ウ したがって、スキル評価制度の存在自体をZ5 に対する支配介入とする申立人らの主張は、いかなる意味においても理由がなく、失当である。

4 争点4 (Z1 において、Z5 の組合員に対して、同じくZ5 の組合員である時給制契約社員のスキル評価をさせることは、被申立人らによる労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為といえるか。) について

(1) 申立人らの主張

ア 被申立人らは、正規職の組合員に非正規職の組合員の評価をさせることで、組合内での対立や不信を煽り立て、あるいは一部の組合員を被申立人らの先兵に仕立てようとしており、これは、労働組合に対する分断をたくらむ支配介入の団結権侵害である。

イ Z6 では、まず本人が自己評価を行い、それを受け、各人が所属する班の責任者(組合員)が評価を行い、その後、局長が最終評価を決定し、管理者を通じて雇用契約通知とともに本人に対し通知が行われる。組合員である評価者は、期間雇用社員のことを思い、できる限り待遇改善に努力する傾向にあるが、管理者と局長は、経費削減のため、スキルを低く抑え、切り捨てる傾向にある。そのため、組合員である評価者は、絶えず、経費削減の指示を受け、板挟みにされてきた。

ウ また、 Z 7 においても、期間雇用社員が自己評価し、第一次評価を課長代理等が行い、最終的な評価の決定を管理職が行っているが、第一次評価者の課長代理は全て Z 5 組合員であり、支部長、支部執行委員も含まれている。

また、スキル評価そのものは、半年ごとに行われるが、日常業務の中で、期間雇用社員への労務管理として貫かれており、第一次評価者である課長代理は、ミーティング等で期間雇用社員に対して、「誤配ばかりしているとスキル評価に影響する」、「営業成績もスキル評価にかかる」などの発言が日常的に行われている。

エ さらに、 Z 16 における具体的運用の事実から、スキル評価制度が不当労働行為であることが分かる。

(ア) Z 16 において、期間雇用社員のスキル評価「A習熟度有」の労働者がリーダーとされて他の契約社員の監視を行い、ミスなどを見つけ出す。この人々は、これをやらなければ「他の契約社員を指導できない」とされ、「A習熟度無」にスキルダウンされる。この過程で、リーダーと他の契約社員とで争いごとが絶え間なく起こっており、 Z 12 の Z 16 の組合員は、殴り合いになることもあると証言している。

(イ) 上記のミスや就労態度の告発を受けて、下級職制なり管理職のいわゆる「対話」が行われるが、「対話」とは名ばかりでスキルダウンや懲戒処分のための証拠づくりに他ならない。「対話票」なるものが一方的に作成され、それとともに場合によっては「始末書」の提出を強要され、それが、各部から局に上げられ、スキルダウンや懲戒処分が決定される。下級職制である課長や課長代理（ Z 5 の組合籍保持者）もまた、この「対話票」や「始末書」の提出枚数を競いあわせられ、枚数が少なければ評価を下げられる。一時期の Z 16 では、対話票の枚数を競わせるためのノルマ・グラフが貼り出されていたと Z 12 の組合員が証言している。

(ウ) しかも、このスキル評価は極めて恣意的な評価制度である。リーダーや下級職制によって、期間雇用社員の担務は決定されるが、リーダーや下級職制に気に入られない期間雇用社員は、担務を限定され、スキルアップに必要な担務につけてもらえず、スキルが全くアップしない。

オ 以上のとおり、労働組合員の間に分断を持ち込み、団結を破壊するスキル評価制度は不当労働行為であり、直ちに撤廃されなければならない。

(2) 被申立人らの主張

ア スキル評価制度の第一次評価者である組合員は、直属の上司である役職者として業務上、部下の評価を行っているにすぎず、かかる方式自体一般的なものであ

る。また、かかる方式で評価することを含めて Z5 と労働協約を締結し、制度を運用している以上、何ら支配介入に該当するものではない。

イ 申立人らは、組合員が時給制契約社員の組合員のスキル評価をすることが、非正規組合員どうしの対立や正規労働者と非正規労働者の不信を煽り立てるものであると主張する。

しかしながら、かかる主張を基礎づける具体的な事実は何ら主張・立証されていない上、業務の遂行上、上司が部下を評価することは通常のことであって、正規労働者と非正規労働者の不信を格別煽り立てるものでもない。

実際、申立人らも、上席者である組合員から部下である組合員への指導・注意については、Z5 に対する支配介入に該当しないと認めるところであって、指導の延長である評価についても支配介入に該当しないことは明らかである。

ウ 以上のとおりであって、組合員が時給制契約社員の組合員のスキル評価をすることを支配介入とする申立人らの主張には何ら理由がない。

5 争点5 (Z1 において、平成28年10月1日に無期転換制度を導入しようとしたことは、被申立人らによる労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為といえるか。) について

(1) 申立人らの主張

ア スキル評価制度の不当労働行為性を全面展開するため、平成28年10月1日に実施された無期転換制度そのものも不当労働行為である。

無期転換制度は「スキル評価の結果によっては無期転換せずに雇止めにする」という選別・分断にこそ制度の核心がある。スキル評価によって被申立人らの思うがままに選別解雇できることが明記された制度であり、被申立人らがこの制度を活動的な組合員の排除のために駆使しようとしていることは明らかである。

イ 被申立人らは、労働契約法第18条に対応した制度であるというが、同条は、無期転換に際して選別基準を想定しておらず、希望者全員の無期転換権を規定している。被申立人らが導入した無期転換制度は、労働契約法改定の趣旨を踏みにじるものである。無期転換制度は、有期雇用の無期雇用への転換と言いながら、中身は今までになかった解雇制度の導入である。

ウ 契約更新要件制度が導入され、一定のスキル評価以下の労働者は5年で雇止めとされたことは許し難いことである。

新制度は、基礎評価とスキル評価を明確に解雇の理由とした。今までは、懲戒解雇を除けば、あくまで期間満了に伴う雇止めしかなかった制度に、評価による解雇を明確化したものである。これにより、1年間でたった1回の遅刻でも、当局の恣意的評価で解雇できることになる。また、被申立人らは、「スキルランク

は基本的にダウンすることはない」としながらも、現実には前記3(1)イ(イ)記載のD組合員の事象例にとどまらず、管理職の恣意的判断、「都合」によってスキルダウンが行われてきた。基礎評価についても、「職場内のルールを順守している」などという評価項目であり、管理職、上司の恣意的な評価がまかり通る。

契約更新要件制度こそ、被申立人らのさじ加減ひとつで「選別解雇」することができる制度であるといわざるを得ない。

また、契約更新要件制度は、平成28年10月1日採用以降の有期労働者に適用し、同年9月30日以前の労働者には適用しないとなっているが、これは、労働者間、組合員間に分断を持ち込み、団結を阻害するものである。

エ また、早期無期転換制度が新設されたが、これは、条件なしで無期転換なら5年目であるのに対し、早期無期転換制度を受けたければスキル評価の条件に従えというものである。平成28年9月30日以前採用の労働者間に分断を持ち込み、さらに、同年10月1日以降採用の労働者との分断を持ち込むという、二重三重の分断を強制し、労働者が労働組合に団結することを阻止しようという不当労働行為意思に満ち満ちた制度である。

オ さらに、無期転換後において、事業所閉鎖等により勤務場所が消失した場合は、原則として解雇する、となっている。事業所閉鎖等の「等」には「部」などの統廃合も含まれ、解雇の対象となっている。

また、これまで有期雇用社員は65歳まで勤務することができたが、新制度では60歳定年制に変更した。

無期転換後の労働条件は直前の労働条件を引き継ぐと言いながら、事業所閉鎖等により勤務場所が消失した場合の解雇の明確化、60歳定年の導入など、労働条件を改悪しており、これらに対して、Z5 組合員から多くの批判、疑問が出されている。

カ 無期転換制度は、被申立人らが主導し、Z5 に対して協約締結を強要したものである。

制度導入過程は、Z5 との合意内容と異なっており、また、契約更新要件制度における雇用継続要件についても、Z5 との合意内容と実際に変更された就業規則の内容と異なっている。

このことは、Z12 と Z16 との団交において明らかにされた。

(ア) Z16 総務部長は、団交において、28.5.27組合報の内容が、いわゆる無期転換＝アソシエイト社員制度について、被申立人らと Z5 との間で平成28年5月27日に合意に達したものであると主張した。

(イ) しかしながら、実際の導入過程はこの合意内容と異なっていた。28.5.27組合

報によると、平成28年10月から11月に制度導入について会社から全社員に通知、平成28年12月から平成29年1月に対象者から申請受付、平成29年2月から3月に無期転換手続、となっているが、実際には、このようなスケジュールでは進行していない。

Z16 においては、平成28年10月から11月に制度説明は全く行われていない。また、制度説明を始めなければならない10月1日の直前の9月28日の団交で、Z16 総務部長は、「上から何も来ていないので説明できない」旨述べている。そして、ほとんど何の説明もできないまま、突然、12月7日に申請受付を締め切った。その理由は、11月10日に上から通達に来て、12月7日を締切とせよ、それまでに説明を行え、という内容であったからだ、というのである。その結果、Z16 では、無期転換有資格者のうち1割（約100人）が申請していないという事実が明らかとなった。平成28年5月27日のZ5との合意内容と全く違うことが実際に行われ、現場は大混乱に陥ったのである。

(ウ) また、契約更新要件制度についても、平成28年5月27日のZ5との合意とされている内容から大きな後退があった。

28.5.27組合報によると、3つの要件すべてに該当した者について契約更新するとしつつ、「但し、いずれかに合致しない者についても会社が特に認める場合は契約更新を行うことがある。」という但し書き付きでZ5との合意がなされていた。にもかかわらず、実際に変更された就業規則の内容は、懲戒に関する項目のみを一定考慮するとし、他の2つの要件である、基礎評価やスキル評価については、達成していない者は契約更新しないとされている。

これについて、Z16 総務部長は、「人事管理規定第33条の3の2項」なるものを持ち出し、苦しい言い訳をしている。しかしながら、この条文は、障害者差別を行わないための配慮に関する規定であり、ここに「等」との文言があることをもって、Z5との合意内容と就業規則の条文とのかい離を説明するのは、あまりにも苦しすぎる。また、労使の協約よりも、「人事管理規定」なるものの労働組合も見なかったことのない社内文書を持ち出してくること自体が、この無期転換—アソシエイト社員制度そのものが、Z5との労働協約に基づくものではなく、労働協約という形を模しながら、被申立人らが一方的にZ5に押し付けたものであることの何よりの証左である。

キ 以上のとおり、無期転換制度は、非正規労働者の中に分断と競争を持ち込み団結を破壊する不当労働行為である。

(2) 被申立人らの主張

ア 無期転換制度は、労働契約法第18条の要請を受けて導入されてきたものであり、その実施に際しても Z 5 と労働協約を締結しているのであるから、Z 5 に対する支配介入に該当する余地はない。

イ 申立人らは、①契約更新要件制度を導入したこと、②早期無期転換制度を導入したこと、③事業所廃止が解雇の対象とされたこと、④60歳定年制度が導入されたこと、⑤ Z 1 が主導し、無期転換制度を強要したことなどを主張し、無期転換制度は不当労働行為である旨主張する。

しかしながら、かかる主張自体、申立人らが考える無期転換制度の問題点を列挙したものにすぎず、無期転換制度の存在自体が Z 5 に対する支配介入となることを基礎づけるものではないのであって、失当である。

(ア) その点を措くとしても、上記①について、申立人らは「『契約更新要件制度』こそ、会社の思い通りに無期転換するものとししないものをさじ加減でどのようにならざるを得ない制度であり、団結権を侵害する不当労働行為」と主張する。

しかしながら、同制度は客観的な判断基準により契約更新の有無を判断するものであるし、そもそも同制度が組合員に対して差別的に運用されているのならともかく、同制度の存在自体が何故に組合員の団結権を侵害することになるのか理解できない。

同じく、申立人らは、「契約更新要件制度」を平成28年10月1日採用以降の有期雇用労働者に適用し、それ以前の労働者には適用しないことが「労働者間、組合間に分断を持ち込み団結権を阻害する」とも主張するが、何故に団結権を阻害することになるのか理解できない上、「契約更新要件制度」の制度開始日が同日である以上、同日以降入社した期間雇用社員に同制度を適用することは当然であって、Z 1 に不当労働行為意思など存しないことは明らかである。

(イ) 上記②についても、申立人らは、早期無期転換制度が、「二重三重の分断を強制し、労働者が労働組合に団結することを阻止しようという不当労働行為意思に満ち満ちた制度である」と主張する。しかし、同制度が何故に Z 5 の団結権を侵害することになるのか理解できない上、同制度が平成28年9月30日以前の入社者の一部に対して適用されるのは、高スキルを有する優秀な社員を早期に無期転換するとともに、無期転換時期の逆転を回避するためであって、Z 1 に不当労働行為意思など存しないことは明らかである。

(ウ) 上記③について、従前から期間雇用社員については、事業所閉鎖等が解雇事由となるのであり、無期転換前後で労働条件が不利益に変更されたわけではないし、同じく、上記④についても、無期転換に際し、定年制が導入されることとなるのは当然である上、アソシエイト社員に対しても65歳までの継続雇用措

置が設けられているのであるから、無期転換前と比較して労働条件が不利益に変更されたわけでもない。

(エ) 上記⑤について、そもそも、申立人らが書証として提出した、28. 5. 27組合報の記載からして、Z 5 側が無期転換制度の早期実現を求め、労働協約の締結に至ったことは自明である。

ウ 以上のとおりであり、申立人らの主張には何ら理由がなく、無期転換制度の導入自体を不当労働行為とする主張は失当であるといわざるを得ない。

第5 争点に対する判断

1 争点1 (Z 5 の組合員である申立人らは、後記争点3から5までにかかる不当労働行為の救済を求める申立適格を有するといえるか。) について以下判断する。

(1) 本件は、Z 5 の組合員である申立人らが、被申立人らが、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為を行ったとして、救済申立てを行った事件であるところ、被申立人らは、申立人ら個人は、申立適格に欠ける旨主張する。

そこで、組合員個人が、同条第3号の不当労働行為を理由として救済申立てを行った場合の申立適格について、以下検討する。

ア 不当労働行為救済制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した労働組合法第7条の規定の実効性を担保するために設けられたものである。この趣旨に照らせば、使用者が同条第3号の不当労働行為を行ったことを理由として救済申立てをすることについては、当該労働組合のほか、その組合員も申立適格を有すると解すべきである。

イ 被申立人らは、スキル評価制度及び無期転換制度について、申立人らが加入するZ 5 とZ 1 の間で労働協約を締結して実施している旨、労働協約の締結に係る個々の組合員による支配介入を理由とする不当労働行為の申立てを認めることについては慎重であるべきである旨、このような申立てについては、申立人である組合員個人が当該労働協約の不当労働行為性を主張するについて正当な利害関係を有し、かつ、当該労働協約が不当労働行為に該当することを疑わせるに足りる具体的な事実の主張がなされている場合のみ許されると解すべきべきである旨主張する。しかしながら、被申立人らの上記各主張は、不当労働行為の成否を判断するに当たり考慮すべき事項であって、申立適格の有無を左右するものではない。

(2) そこで、本件についてみると、後記争点3から5までの事案は、Z 5 に対する支配介入であるか否かを検討すべき事案であるところ、前提事実のとおり、申立人らはZ 5 の組合員である。

したがって、後記争点3から5までにかかる不当労働行為の救済を求める申立適格について、Z5だけではなく、Z5の組合員である申立人らも申立適格を有すると解するのが相当である。

2 争点2（Z2は、Z1の従業員の労働組合法上の使用者といえるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成15年4月1日、Z9が発足した。

Z9は、Z9の経営ビジョンを具体化し行動計画を定めた「アクションプラン」を公表し、各労働組合に対し、「給与制度改革の概要」及び「非常勤職員の新たな賃金体系について」を提案した。

イ 平成16年4月1日、Z9において、非常勤職員の賃金体系が変更され、非常勤職員は、地域別基準額と職務加算額によって決定される「基本給」に、職員としての基本的事項とスキルレベルを評価して決定される「加算給」を加えて、時給が決定されることになった。

(乙4)

ウ 平成17年10月21日、郵政民営化法が公布された。同法には、Z9の解散及び新会社の設立、Z9の業務等の承継等、職員の引継ぎ、承継職員への通知等、承継労働協約、労働組合法との関係等、Z2の配慮、等に関する規定があった。

エ 平成19年3月26日、Z2は、Z10及びZ11に対し、「人事制度・労働条件等に関する民営化時の制度について」を提示し、Z2は、郵政民営化後の労働条件について、Z10及びZ11と交渉を行った。

(甲23、甲30)

オ 平成19年10月1日、Z9が解散し、Z2を持株会社として、

Z13、Z14、Z3及びZ4の5社からなるZ2グループが発足した。

カ 平成19年10月22日、Z13とZ5との間で、人事協約及び覚書などが締結された。

(乙1)

キ 平成24年5月8日に新聞社が配信した記事によると、Z2の当時の社長が、新聞社の取材に応じた際、次のようなやり取りがあった。

記者：グループ従業員は正規雇用24万人、非正規雇用20万人に上り、「高コスト体質」との批判もあります。

社長：うちの給与体系は国営時代から変わっておらず、勤続年数が高いと（賃金の高さを示す）カーブが上がる。（年功部分の給与水準を下げるなどし

て) カーブをなだらかにし、業績手当として頑張った社員に報いる財源に充てるのが基本的な考えだ。それに加えて、正規社員と非正規社員だけではなく、正規社員に新しい職種を作る。将来もあまり給与が上がらないが、転勤がなく定型的な作業の職種だ。これで非正規社員も吸収できるし、経営負担も軽減できる。まずは郵便事業と郵便局で実施したい。将来的には大きな改革になるだろう。

(甲6)

ク 平成24年10月1日、 Z13 が Z14 を吸収合併し、
Z13 の商号が変更され、 Z1 となった。

(甲30、証人 I)

ケ 平成26年1月31日、 Z2 は郵政民営化委員会において、 Z1 の人事・給与制度について説明した。

コ 平成28年9月1日現在において、 Z1 には、取締役が11名(うち、社外取締役5名)いたところ、代表取締役社長兼執行役員社長は、 Z2 の取締役であった。また、上記以外にも、 Z1 の取締役のうち2名は、 Z2 の取締役でもあり、1名は、 Z2 では取締役兼代表執行役社長、もう1名は、 Z2 では取締役兼代表執行役上級副社長であった。

(甲4、甲5)

(2) Z2 は、 Z1 の従業員の労働組合法上の使用者といえるかについて、以下判断する。

ア Z1 の従業員と Z2 との間で雇用契約が締結されていないことに争いはない。

イ ところで、労働組合法上の使用者は、雇用主以外の者であっても、労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にある場合には、その限りにおいて、労働組合法上の使用者に当たる場合もあり得る。

この点について、申立人らは、労働関係に影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にある一切の者が労働組合法上の使用者に当たる旨主張するが、このような、外延が幾らでも広がるような開放的な概念によって使用者を定義することは相当ではなく、申立人らの主張は採用できない。

そこで、 Z2 が、 Z1 の従業員の基本的な労働条件等について、雇用主である Z1 と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあったといえるか否かについて、以下検討する。

ウ 申立人らは、① Z2 が Z1 の株式を100%保有していること、②

Z2の取締役が Z1 の代表取締役社長等を務めていること、③ Z2 の「主な業務」は「グループの経営戦略策定」であることをもって、Z2 が Z1の労働関係において、影響力・支配力を及ぼしている旨主張する。

前提事実及び前記(1)コ認定のとおり、①本件審問終結時、Z2 は Z1の株式を100%保有していること、②平成28年9月1日現在において、Z1 の代表取締役社長兼執行役員社長は Z2 の取締役であったこと、さらに Z1 の取締役2名は Z2 の取締役であったこと、が認められ、また、③ Z2 が Z2 グループの経営戦略の企画・立案・実施を行っていることに争いはない。これらのことからすると、Z2 は、Z1 に対し、一定の影響力を及ぼしていたとみることはできるものの、上記認定をもって、Z2 の関与が、グループの経営戦略的な観点から行う管理・監督の域を超えたものであったとはいえず、Z1 の従業員の基本的な労働条件について、部分的にも Z1と同程度に現実的かつ具体的な支配力を及ぼすものであったとはいえない。

エ 申立人らは、Z2 が郵政民営化時の人事制度・労働条件を各労働組合に提示し、各労働組合と交渉した旨、このことは労働組合法上の使用者性の動かぬ証拠である旨主張し、確かに、前記(1)エ認定のとおり、平成19年3月26日、Z2は、Z10 及び Z11 に対し、「人事制度・労働条件等に関する民営化時の制度について」を提示し、郵政民営化後の労働条件について、Z10 及び Z11 と交渉を行ったこと、は認められる。

しかしながら、①郵政民営化法第171条には、(i) Z9 の職員が結成し、又は加入する労働組合と Z2 は、承継職員の労働条件その他に関する労働協約を締結するための交渉をし、労働協約を締結することができる旨、(ii)当該労働協約は、郵政民営化法施行時に、承継会社の職員が結成し、又は加入する労働組合と承継会社との間において締結された労働協約とみなす旨の規定があり、また、前記(1)オ、カ、ク認定のとおり、②平成19年10月1日、Z13 及び Z14 等が設立されたこと、③平成19年10月22日、Z13 と Z5との間で、人事協約及び覚書等が締結されたこと、④平成24年10月1日、Z13 が Z14 を吸収合併し、商号が変更され Z1 となったこと、は認められるが、Z2 と、Z1 の従業員が結成し又は加入する労働組合との間で、Z1 の従業員の労働条件について交渉が行われたと認めるに足る事実の疎明はない。

そうすると、Z2 が Z10 及び Z11 と交渉を行った当時は、Z2 は、承継会社の従業員の労働条件について現実的かつ具体的な支配力を及ぼしていたとみることはできるものの、これは郵政民営化法の定めによるものであり、

Z13 及び Z14 が設立されるまでの一時的なものとみるのが相当であり、申立人らの主張は採用できない。

オ また、申立人らは、平成24年4月3日に Z2 が、各労働組合に「人事・給与制度の概要（案）」及び「各種手当制度の概要（案）」を提案した旨主張し、被申立人らは、事業子会社による提案である旨主張するところ、Z2 が上記提案をしたと認めるに足る事実の疎明はない。

カ さらに、申立人らは、①平成26年1月31日、Z2 が郵政民営化委員会において、Z1 における「人事・給与制度」について詳細克明に報告した旨、②平成24年5月8日、Z2 の当時の社長が、新聞社のインタビューに対し、賃金カーブ、業績手当、新職種の創設について、まずは郵便事業と郵便局で実施したい旨発言した旨主張し、これらのことから、Z2 が Z1 を支配していることが分かる旨主張する。

(ア) まず、上記①の主張についてみると、Z2 が、郵政民営化委員会において、Z1 の人事・給与制度について報告した、その発言をもって、Z2が、Z2 グループの経営戦略の企画・立案・実施を行うという立場を超えて、Z1 の従業員の基本的な労働条件について、部分的にも Z1 と同程度に現実的かつ具体的な支配力を及ぼしていたとみることはできない。

(イ) 次に、上記②の主張についてみると、前記(1)キ認定のとおり、グループ従業員は高コスト体質との批判がある、との記者からの質問に対し、Z2 の社長が、①賃金カーブをなだらかにし、業績手当として頑張った社員に報いる財源に充てるのが基本的な考えである旨、②それに加えて、正規社員に新しい職種を作る旨、③まずは郵便事業と郵便局で実施したい旨発言したことが認められる。しかしながら、上記発言をもって、Z2 が、Z2 グループの経営戦略の企画・立案・実施を行うという立場を超えて、Z14 及び Z13 の従業員の労働条件に関して直接関与したとまではいえない。したがって、この点に関する申立人らの主張は採用できない。

キ その他、Z2 が、Z1 の従業員の基本的な労働条件に関して直接関与したと認めるに足る事実の疎明もない。

ク 以上のとおりであるから、Z2 が、Z1 の従業員の基本的な労働条件について、部分的にも雇用主である Z1 と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあったとはいえない。したがって、Z2 は、Z1 の従業員の労働組合法上の使用者に当たるとはいえない。

3 争点3 (Z1 において、時給制契約社員への半年ごとのスキル評価により向こう半年間の時間賃金を決めることは、被申立人らによる労働組合法第7条第3号に該

当する不当労働行為といえるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア Z1 における郵便外務の資格給額は、概ね下表のとおりである。

	Cランク		Bランク		Aランク	
	習熟度無	習熟度有	習熟度無	習熟度有	習熟度無	習熟度有
通集配／混合Ⅰ (5時間以上)	0円	80円	140円	250円	350円	550円
通集配／混合Ⅱ (5時間未満)	0円	60円	90円	160円	220円	320円
集荷	0円	60円	70円	130円	180円	250円
運送	0円	60円	70円	130円	—	—

例えば、「通集配／混合Ⅰ(5時間以上)」に区分される時給制契約社員について、スキル評価により「Aランク習熟度有」に該当する場合、当該社員の資格給額は、550円であり、「Aランク習熟度無」に該当する場合、当該社員の資格給額は、350円である。

なお、「通集配」とは、通常郵便物、「混合」とは、速達郵便物等の集配業務とされている。

(甲2)

イ また、郵便外務関係のスキル基準は、概ね下表のとおりである。

ランク	配達(団地配達を含む。)	通集配・混合	集荷	運送
C	○1区通区ができる。	○1区通区ができる。 ○指示に従って、他の社員の応援をすることができる。	○社員に同行して、集荷作業ができる。 ○基本的な郵便のしくみや料金の体系が分かる。	○時給制契約社員のみで運送作業ができる。
B	○2区通区ができる。 ○「Cランク」のスキル基準を満たしている。	○2区通区ができる。 ○自ら他の社員の応援をすることができる。 ○苦情・申告の対応ができる。 ○「Cランク」のスキル基準を満たしている。	○時給制契約社員のみで、集荷作業ができる。 ○「Cランク」のスキル基準を満たしている。	○運送作業の他に、区分や配達など他の作業ができる。 ○「Cランク」のスキル基準を満たしている。
A	○3区以上の通区ができる。 ○「Bランク」のスキル基準を満たしている。	○3区以上の通区ができる。 ○他の時給制契約社員等に対して指示・指導ができる。 ○「Bランク」のスキル基準を満たしている。	○商品知識に精通し、勸奨している。 ○「Bランク」のスキル基準を満たしている。	

なお、「通区」とは、1つの集配区域を配達できるようになることである。1つの集配区域は、基本的に8時間で配り切れる範囲とされているところ、2区通区とは、配達できる集配区域が2つある、ということである。

(甲2、当事者 F)

ウ 平成24年頃、 Z 6 において、スキルレベルが「Aランク習熟度有」の社員2名に対し、遅刻を理由に、基礎評価で「できていない」との評価を行い、そのことを理由として、スキルレベルを「Aランク習熟度無」とした事例があった。なお、当該社員2名のスキルレベルは、半年後、「Aランク習熟度有」となった。

(甲27、当事者 E)

エ 平成24年9月7日付け Z15 による要求書には、要求事項として、①契約社員のスキル評価は絶対評価が基本であり、コストコントロールを意識して評価基準を変えることはあってはならない、評価基準に見合ったスキルを有しているか客観的に判断するよう現場指導を徹底されたい旨、②苦情相談制度の申請をした期間雇用社員組合員に対し、申請したことによる報復として不利益を生じさせる発言があった、当該発言者については、期間雇用社員に対し、カタログ商品においてスキルダウンを匂わせる販売強要発言も報告されている旨、③当該発言者は管理者としての資質を疑うものであり、即刻、全社員への謝罪とこの間の発言に関する説明を求める旨の記載があった。

(甲8)

オ 平成27年8月実施のスキル評価で、 Z 7 第二集配営業部に所属する時給制契約社員で Z 5 の組合員であるD組合員のスキルレベルが、「Aランク習熟度無」から「Bランク習熟度無」となった。

ところで、平成29年3月16日付け「 Z 5 中央闘争本部【2017春季生活闘争】」と題する書面には、「資格給の『習熟度あり』から『習熟度なし』の引き下げは行わないこと」との要求に対する回答として、「スキルランク (C～A) については、職務の広さ(幅)に応じて基準を設けていることから、基本的にダウンすることはない(業務において不適正な取扱いにより当該業務を任せられないような状況となった場合等を除く。)」との記載があった。

(甲22、甲28、当事者 F)

(2) Z 1 において、時給制契約社員への半年ごとのスキル評価により向こう半年間の時間賃金を決めることは、被申立人らによる労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為といえるかについて、以下判断する。

ア Z 2 に対する申立てについて

前記2(2)判断のとおり、 Z 2 は Z 1 の従業員の労働組合法上の使用者には当たらないので、その余を判断するまでもなく、 Z 2 に対する申立ては棄却する。

イ Z 1 に対する申立てについて

(ア) 時給制契約社員をどのような基準・方法で評価し、その結果をどのように賃金に反映させるかは、人事考課に関する事項であるところ、これは Z 1 の経営判断に属する事項であって、Z 1 の裁量に委ねられるべきものといえる。

(イ) もっとも、組合員の組合活動の態様を理由として、人事考課において差別的な取扱いがなされている場合など、具体的な運用によっては、不当労働行為となる余地もあるので、以下、この点について検討する。

a 申立人らは、Z 6 及び Z 7 の事例を挙げるとともに、スキル評価制度が恣意的な賃下げ制度であり、労使交渉による賃金決定を無力化する支配介入である旨主張する。しかしながら、前提事実によれば、スキル評価制度は、Z 1 と Z 5 との間の労働協約である27.3.31協約及び27.9.29覚書によるものである上、申立人らが主張する事例やスキル評価制度の態様をもって、Z 1 が Z 5 の運営に介入したことの証左とはいえず、申立人らの主張は採用できない。

b その他、Z 1 において、時給制契約社員に対してスキル評価を実施し、時間賃金を決定するに当たり、組合員の団結権を侵害したり、Z 5 の運営に介入するような運用があったと認めるに足る事実の疎明はない。

c したがって、Z 1 において、時給制契約社員に対してスキル評価を実施し、時間賃金を決めるのに当たり、Z 5 の運営に介入したといえるような恣意的な運用があったとは認めることはできない。

(ウ) ところで、申立人らは、スキル評価制度に係る労働協約について、Z 1 が Z 5 に一方的に決定のような形で提示した旨主張するが、Z 5 と Z 1 との間の交渉経緯、その他 Z 1 が、Z 5 に対し、協約締結を強要したと認めるに足る事実の疎明はなく、申立人らの主張は採用できない。

(エ) 以上のとおりであるから、Z 1 において、時給制契約社員への半年ごとのスキル評価により向こう半年間の時間賃金を決めることは、Z 1 による労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為とはいえず、この点に関する申立ては棄却する。

4 争点4 (Z 1 において、Z 5 の組合員に対して、同じく Z 5 の組合員である時給制契約社員のスキル評価をさせることは、被申立人らによる労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為といえるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア Z 1 における役職には、下から、主任、課長代理、課長、部長等があるところ、Z 5 の組合員資格を有しているのは、主任、課長代理及び人事業務に

携わっていない課長である。

(当事者 F)

イ Z 6 において、スキル評価は、本人による自己評価の後、所属する班の責任者である課長代理又は課長が第一次評価を行い、管理者による第二次評価、局長による最終評価を経て決定されている。

同局の郵便・集配営業部の期間雇用社員は、平成28年度時点において、約110名であり、その半数以上が Z 5 の組合員であった。

また、平成28年度、同局における Z 5 の分会長及び分会書記長は課長代理であり、スキル評価の評価者であった。

ウ Z 7 において、スキル評価は、本人による自己評価の後、原則として、所属する班の課長代理が第一次評価を行うが、課長代理が所属していない部署では課長が行っていた。その後、管理者による第二次評価を経て、局長が最終評価を行っていた。

同局の集配営業部の期間雇用社員は、平成28年度時点で約80名であり、Z5の組合員か組合員資格保持者であった。また、同部の課長代理は全員 Z 5 の組合員であり、この中には、支部長、支部執行委員も含まれていた。

(甲28、当事者 F)

(2) Z 1 において、Z 5 の組合員に対して、同じく Z 5 の組合員である時給制契約社員のスキル評価をさせることは、被申立人らによる労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為といえるかについて、以下判断する。

ア Z 2 に対する申立てについて

前記2(2)判断のとおり、Z 2 は Z 1 の従業員の労働組合法上の使用者には当たらないので、その余を判断するまでもなく、Z 2 に対する申立ては棄却する。

イ Z 1 に対する申立てについて

(ア) 申立人らは、被申立人らが正規職の組合員に非正規職の組合員の評価をさせることで、組合内での対立や不信を煽り立て、あるいは一部の組合員を被申立人らの先兵に仕立てようとしており、これは、労働組合に対する分断をたくらむ支配介入である旨主張し、Z 6 、 Z 7 及び Z 16 における事例を挙げる。

しかしながら、申立人らが挙げる事例をもって、直ちに、Z 1 が組合員間の分断を図ろうとしたとはいえない。

加えて、前記(1)アからウ認定のとおり、Z 6 及び Z 7 において、Z 5 の組合員が、Z 5 の組合員のスキル評価の第一次評価を行

っていることは認められるものの、前提事実によれば、27. 3. 31協約の第25条において、上司が第一次評価を行う旨規定されていることは明らかである。

そうすると、組合員である上司が第一次評価を行うことについては、Z1と Z 5 との間の労働協約においても予定されているといえるのであるから、このことが、組合内での対立や不信を煽り、一部の組合員を被申立人らの先兵に仕立てようとしたことの証左であるとの申立人らの主張は採用できない。(イ) その他、 Z 1 が、組合員間の分断を図ろうとしたと認めるに足る事実の疎明はない。

(ウ) 以上のとおりであるから、 Z 1 において、 Z 5 の組合員に対して、同じく Z 5 の組合員である時給制契約社員のスキル評価をさせることは、 Z 1 による労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為とはいえず、この点に関する申立ては棄却する。

5 争点5 (Z 1 において、平成28年10月1日に無期転換制度を導入しようとしたことは、被申立人らによる労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為といえるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 28. 5. 27組合報には、 Z 5 は、労働契約法第18条に基づく無期労働契約への転換制度の早期実現をめざし、数次にわたる要求交渉を積み上げてきた旨、2016春闘交渉において会社に強く求め、法定の実施時期よりも1年半の前倒しを実現させたほか、早期無期転換制度、病休の拡大等、労働条件の改善等、整理を図ることができた旨、一定、各社と合意できる内容に達したことから整理を図ったので周知する旨記載した後、初回無期転換までのスケジュールの概要、平成28年9月30日までに採用される期間雇用社員の取扱い、同年10月1日以降に採用される期間雇用社員の取扱い、早期無期転換制度、契約更新要件制度等について記載されていた。なお、28. 5. 27組合報に記載されていた、初回無期転換までのスケジュールの概要及び契約更新要件制度の内容は、28. 5. 27提案書に添付されていた提案資料と同様の内容であった。

(甲3)

イ 平成28年8月30日、申立人らは、当委員会に対し本件申立てを行った。

ウ 28. 9. 16協約における契約更新要件制度に関する規定は、以下のとおりである。

「(雇用契約の更新要件)

第91条の2 2016年10月1日以降に新たに採用された時給制契約社員(チャレンジド、コーチ又はシニアコーチに該当する職務に従事する者を除く。)は、通算契約期間が4年半を超えた日以後における最初の雇用契約満了日において、次

の各号に掲げるいずれかの要件に該当しない場合、雇用契約を更新しない。ただし、第3号のみに該当しない場合、懲戒処分の様態等を踏まえ、会社が雇用契約を更新することができる。

- (1)直近のスキル評価の結果がBランク以上であること
- (2)直近2回の基礎評価の結果のいずれかが、全て「できている」であること
- (3)過去6か月の間に懲戒処分を受けていない又は懲戒処分に該当することが
確実と見込まれる非違行為がないこと

ところで、28.9.16協約には、27.3.31協約に、早期無期転換制度並びにアソシエイト社員の定年及び継続雇用に関する規定が追加されていたが、これらの規定は、28.5.27提案書に添付されていた提案資料と同じ内容であった。

また、解雇の要件に関する規定のうち、27.3.31協約では「(4)業務の廃止又は縮小等やむを得ない都合の場合」であったものが、28.9.16協約では、「(4)業務の廃止又は縮小、アソシエイト社員及びアソシエイト高齢再雇用社員における所属事業所の廃止等やむを得ない都合による場合」に変更された。

(乙3)

- (2) Z1 において、平成28年10月1日に無期転換制度を導入しようとしたことは、被申立人らによる労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為といえるかについて、以下判断する。

ア Z2 に対する申立てについて

前記2(2)判断のとおり、Z2 は Z1 の従業員の労働組合法上の使用者には当たらないので、その余を判断するまでもなく、Z2 に対する申立ては棄却する。

イ Z1 に対する申立てについて

- (ア) 本件申立て時点において、Z1 が無期転換制度を導入するに当たり、組合員間の分断を図ったり、組合員の団結を阻害したと認めるに足る疎明はない。

なお、本件申立て後においても、Z1 が無期転換制度を導入した結果、組合員間の分断が生じ、組合員の団結が阻害されたと認めるに足る事実の疎明はない。

- (イ) 申立人らは、無期転換制度は、スキル評価によって被申立人らの思うがままに選別解雇できることが明記された制度であり、被申立人らがこの制度を活動的な組合員の排除のために駆使しようとしていることは明らかである旨主張し、その理由として、①契約更新要件制度が導入されたこと、②早期無期転換制度が新設されたこと、を挙げ、組合員間に分断を持ち込み、団結を阻害するものである旨主張するとともに、無期転換後の労働条件について、③事業所廃止等

により勤務場所が消失した場合に解雇することが明確化されたこと、④60歳定年が導入されたこと、を挙げ、労働条件の改悪であり、Z5の組合員から批判が出ている旨主張するが、上記(ア)判断のとおり、同制度の導入に当たり、組合員間で分断が生じ、組合員の団結が阻害されたと認めるに足る事実の疎明はなく、申立人らの主張は採用できない。さらに、本件申立て後ではあるが、Z1とZ5との間で、無期転換制度に関する労働協約である28.9.16協約が締結されていることからしても、申立人らの主張は採用できない。

(ウ) また、申立人らは、無期転換制度は、被申立人らが主導し、Z5に対して協約締結を強要したものである旨主張し、その理由として、①制度導入過程が、Z5と合意したスケジュールで進行していない旨、②契約更新要件制度の内容がZ5との合意内容から大きく後退した旨主張する。

しかしながら、申立人らが挙げる上記①及び②をもって、Z5に対し協約締結を強要した証左とはいえない。また、Z1とZ5との間の交渉経緯、その他Z1がZ5に対し協約締結を強要したと認めるに足る事実の疎明もなく、申立人らの主張は採用できない。

(エ) 以上のとおりであるから、Z1において、平成28年10月1日に無期転換制度を導入しようとしたことは、Z1による労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為には当たらず、この点に関する申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、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条により、主文のとおり命令する。

平成30年5月25日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印

27.3.31協約（なお、文中「会社」とは Z1 のことをいう。）

（定義）

第1条 社員は次の各号に掲げる区分による。

（1）正社員（略）

（2）高齢再雇用社員

会社が定める定年により退職した後、引き続き会社に雇用されることを希望し、第88条に定める基準を満たして採用された社員

（3）期間雇用社員

雇用契約期間の定めがあり、前号又は第4号に該当しない社員

なお、期間雇用社員は次のとおり区分するものとする。

ア スペシャリスト契約社員（略）

イ エキスパート契約社員（略）

ウ 月給制契約社員（略）

エ 時給制契約社員

支社・郵便局等において一般的業務に従事し、時給制で給与が支給されるものとして採用された社員

オ アルバイト（略）

（4）短時間社員（略）

（略）

第3節 時給制契約社員の人事評価

（人事評価の実施）

第20条 会社は、時給制契約社員に対し人事評価（以下本節において「評価」という。）を実施する。

2 時給制契約社員に対する評価は本節に規定するところによる。

（評価期間）

第21条 評価期間は、4月1日から9月30日まで及び10月1日から3月31日までとする。ただし、4月1日又は10月1日以外に採用された場合並びに9月30日又は3月31日以外の日に雇用契約期間が満了する場合の評価期間は、次のとおりとする。

（略）

2 評価実施日は、評価期間の別に次のとおりとする。ただし、評価実施日以降、当該評価期間中に評価結果を変更するような事実があった場合には、速やかに最終評価結果を変更する。

（1）4月1日から9月30日までの間 8月1日

（2）10月1日から3月31日までの間 2月1日

3 （略）

（評価の構成）

第22条 評価の構成は、基礎評価及びスキル評価とする。

（基礎評価）

第23条 前条に規定する基礎評価は、評価基準に基づいて行うこととし、その具体的実施方法は別に定める。

（スキル評価）

第24条 第22条に規定するスキル評価は、各局所等で事務別に定めたスキル基準に基づいて行うこととする。

（多段階評価）

第25条 評価は、自己評価並びに上司による第一次評価、第二次評価及び最終評価により実施する。

（評価結果のフィードバック）

第26条 評価結果は、最終評価終了後、被評価者に通知することとする。

（評価の特例）

第27条 職務経験を有する場合であって、時給制契約社員のうち、退職時に加算給を支給されていた者及び退職時に正社員等（受託者を含む。）であった者が、改めて時給制契約社員として採用されたときの初回の評価については、第21条及び第25条の規定に関わらず、次のとおりとする。

（略）

27. 9. 29覚書

3 時給制契約社員の人事評価

(基礎評価)

第8条 協約第23条に規定する基礎評価の具体的実施方法は、別紙6のとおりとする。

(スキル評価)

第9条 協約第24条に規定するスキル評価の具体的実施方法は別紙7のとおりとする。

別紙6 (附属覚書第8条関係)

基礎評価の具体的実施方法

1 各評価基準の評価

基礎評価は、2の項目ごとに、次表の評価基準により2段階で評価する。

評価基準	評価結果
・評価期間を通じて常に「できている」場合	○
・評価期間を通じて常には「できていない」場合	△

2 基礎評価における評価項目

1 ユニフォーム、胸章を正常に着用している。
2 服装、身だしなみは社員としてふさわしいものとなっている。
3 分かりやすく、はっきりと、ていねいな言葉づかいをしている。
4 無届けの遅刻・早退・欠勤はなかった。
5 休憩・休息時間を守っている。
6 管理社員、正社員、リーダーの指示を理解して対応している。
7 職場内のルールを遵守している。
8 他の社員とのコミュニケーションをとり、チームの一員として行動している。
9 他の社員の仕事の邪魔をしたり、自分勝手な行動をしていない。
10 郵便物・機械類・機動車・備品・物品をていねいに扱っている。

別紙7 (附属覚書第9条関係)

スキル評価の具体的実施方法

1 スキルレベルの評価

スキル評価は、事務別に定めた職務の広さとその習熟度を次表の評価基準により、評価し、その評価結果に基づき、下記2のとおりスキルレベルを決定する。

評価基準	評価結果
・ 評価実施日現在において、評価項目にある事務を担当しており、その事務について、	—
「正確かつ迅速にできている」場合	○
「正確かつ迅速にできるまでに至っていない」場合	△
・ 評価実施日現在において、評価項目にある事務を担当していない場合	評価せず

2 スキルレベル

職務の広さ	その習熟度	スキルレベル
Cランクの評価項目の一部又はすべてを担当している。	Cランクの評価項目すべてについて、正確かつ迅速にできるまでに至っていない。	Cランク (習熟度無)
	Cランクの評価項目すべてについて、正確かつ迅速にできている。	Cランク (習熟度有)
Cランク及びBランクの評価項目をすべて担当している。	Cランク及びBランクの評価項目すべてについて、正確かつ迅速にできるまでに至っていない。	Bランク (習熟度無)
	Cランク及びBランクの評価項目すべてについて、正確かつ迅速にできている。	Bランク (習熟度有)
Cランク、Bランク及びAランクの評価項目をすべて担当している。	Cランク、Bランク及びAランクの評価項目すべてについて、正確かつ迅速にできるまでに至っていない。	Aランク (習熟度無)
	Cランク、Bランク及びAランクの評価項目すべてについて、正確かつ迅速にできている。	Aランク (習熟度有)

(注1) Cランクの評価項目の一部を担当している場合は、その習熟度にかかわらずCランク (習熟度無) とする。

(注2) Bランク及びAランクにランクアップした者がCランクの評価項目のすべて又は一部を担当していない場合には、担当していない評価項目について正確かつ迅速にできているとみなす。

(注3) 各ランクの評価項目は、各勤務場所等で定める「スキル基準の項目」による。

労働契約法第18条に基づく期間雇用社員等の無期転換制度【詳細版】1. 制度対象者及び社員区分

- ① 無期転換制度の対象者は、会社と期間を定めた労働契約を締結している者のうち、下記の社員区分に該当する者（期間雇用社員等）とする。
 - ・時給制契約社員
 - ・月給制契約社員
 - ・スペシャリスト契約社員
 - ・エキスパート契約社員
 - ・短時間社員（ Z1 のみ）
- ② 無期転換後の社員名称は『アソシエイト社員』とし、社員区分は上記①の区分と同様とする。
- ③ アソシエイト社員へ適用する就業規則は、新たに策定することとする。

2. 無期転換制度 ⇒ 制度詳細(2)について：別添1(1) 2016年9月30日までに採用される期間雇用社員等

- ① 2016年9月30日以前の入社者は、その社員区分を問わず、勤続5年を超えることとなる有期契約の開始日以降（2016年10月1日時点で勤続5年を超えている者は同日以降）、無期転換を申し込むことができる。
- ② ①に基づき無期転換を申請した者は、当該有期契約期間の終了後にアソシエイト社員へ転換する。また無期転換を申請しなかった場合でも、有期契約が更新された場合は引き続き無期転換を申し込むことができる。

(2) 2016年10月1日以降に採用される期間雇用社員

- ① 2016年10月1日以降に採用となる時給制契約社員には、下記の制度を適用する。
なお早期無期転換制度については、無期転換時期の逆転を回避するため、2016年9月30日以前の入社者の一部に対しても適用することとする。
 - ・要件に合致する者について、勤続5年未満での無期転換を認める「早期無期転換制度」
 - ・要件に合致する者について、勤続5年を超える有期契約の更新を認める「契約更新要件制度」
- ② 2016年10月1日以降の入社者のうち、時給制契約社員以外の者には上記①の制度を適用せず、(1)の①と同様に、勤続5年を超えることとなる有期契約の開始日以降、無期転換を申し込むことができる。

3. 無期転換制度の勤続期間に係る空白期間の取扱

(略)

4. アソシエイト社員の労働条件 ⇒(略)

- ① アソシエイト社員の労働条件は、原則として直前の有期契約における労働条件を引き継ぐこととする。
なお、下記3点の労働条件について、有期契約時から改善を図る。
 - ・病気休暇の拡大：取得可能日数を90日（無給）とする。
 - ・休職の新設：新たに1年以内の期間で休職を新設する。
 - ・年次有給休暇取得単位の拡大：半日単位の取得を可能とする。
- ② その他賃金、人事評価、各種休暇等は、有期契約における労働条件と同一とする。
- ③ アソシエイト社員の担当業務、勤務日数、勤務時間数等は、業務上の必要性に応じて変更を行うことがある。

5. アソシエイト社員の定年及び継続雇用

- ① アソシエイト社員の定年は、60歳とする。また、60歳を超えて無期転換した者については、無期転換後最初の3月31日を定年退職日とする。
- ② 定年退職後、満65歳に達する日以後最初の3月31日までの間は、原則として高年齢者雇用安定法に基づく継続雇用措置の対象とする。
なお、65歳以上で定年を迎えた者は、継続雇用措置の対象としない。
- ③ 継続雇用社員の処遇等
 - ・1年の更新型とする。
 - ・労働条件は、原則としてアソシエイト社員の労働条件を引き継ぐこととする。

6. アソシエイト社員の人事異動・解雇

- ① アソシエイト社員は、無期転換時に勤務する事業所において採用され、他事業所への異動は行わない。
- ② 事業所閉鎖等により勤務場所が消失した場合、当該事業所に所属するアソシエイト社員は原則として解雇する。

(以下略)

2. 無期転換制度(2)について (詳細)

1. 早期無期転換制度

- 早期無期転換制度は、2019年10月の契約更新時より開始する。
- 早期無期転換制度の対象者は、制度開始以降のそれぞれの契約更新時に、勤続3年以上4年半以下の時給制契約社員とする。
- 制度対象者については、制度対象となる契約更新時において、下記の全ての要件に合致する場合、次回契約期間のうち会社が定めた期間において、無期転換の申請を認めることとする。
 - ① 当該契約更新時のスキル評価が、A（習熟度なし）以上であること。
 - ② 当該契約更新時の評価を含む直近2回の基礎評価の両方が、全て「できている」であること
 - ③ 直近半年間に懲戒を受けていないまたは受ける見込みがないこと

2. 契約更新要件制度

- 契約更新要件制度は、2021年10月の契約更新時より開始する。
- 契約更新要件制度の対象者は、2016年10月1日以降新たに採用された時給制契約社員とし、2016年9月30日以前採用者は対象としない。
- 制度対象者については、勤続4年半を超えた後最初に迎える契約更新時において、下記の全ての要件に合致する場合、契約更新を行うこととする。ただし要件のいずれかに合致しない者についても、会社が特に認める場合、契約更新を行うことがある。
 - ① 当該契約更新時のスキル評価が、B（習熟度なし）以上であること
 - ② 当該契約更新時の評価を含む直近2回の基礎評価のどちらかが、全て「できている」であること
 - ③ 直近半年間に懲戒を受けたまたは受ける見込みの者については、その量定や様態を踏まえ、会社が契約更新を認めること

3. その他詳細

- 2016年10月1日以降新たに採用された期間雇用社員のうち、次のいずれかに該当する者は上記1及び2の制度の対象とせず、勤続5年を超える契約を締結した時点で、無期転換の申請ができる。
 - ① 時給制契約社員以外の者
 - ② 時給制契約社員のうち、スキル評価の対象外となることが規則において定められている業務に従事する者（次の表のとおり）

(略)

4. 制度導入スケジュール

(略)

5. 制度導入から初回無期転換実施までのスケジュール概要

- 16. 10～11月 : 制度導入について、会社から全社員へ周知
- 16. 12～17. 1月 : 対象者からの申請受付 → 会社が対象者の勤続年数を確認し、勤続5年を超えている者について申請を受理
- 17. 2～3月 : 無期転換手続
- 17. 4. 1 : アソシエイト社員としての雇用開始