

命 令 書

	愛媛県松山市	
申立人	F	
	愛媛県松山市	
同	G	
	愛媛県松山市	
同	H	
	愛媛県松山市	
同	I	
	愛媛県伊予郡砥部町	
同	J	
	愛媛県松山市	
同	K	
	東京都千代田区	
被申立人	Z 1	
	代表執行役社長	L
	東京都千代田区	
同	Z 2	
	代表取締役社長	M

上記当事者間の愛媛労委平成30年(不)第1号 Z1 外1社事件について、当委員会は、平成31年3月8日第1282回公益委員会議において、会長公益委員村田毅之、公益委員大熊伸定、同小田敬美、同大野圭介、同武智雅子が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 申立人らの申立てのうち、被申立人 Z1 及び同 Z2 に対する労働組合への支配介入(労働組合法第7条第3号)に係る次の救済申立てを却下する。
 - (1) 平成16年4月1日に、スキル評価制度を導入したこと。
 - (2) 平成26年4月1日に、新人事・給与制度を導入したこと。
 - (3) 平成28年10月1日に、無期転換制度を導入したこと。
 - (4) 新人事・給与制度の具体的な運用として、申立人 I に対して、平成27年6月23日付け及び平成28年6月29日付けの人事評価結果のフィードバックシートにより人事評価を行ったこと。
- 2 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び申立人らの請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、6名の申立人(この命令書において「申立人ら」という。)が、被申立人 Z2 (以下「Z2」という。)とその持株会社である被申立人 Z1 (以下「Z1」といい、Z2 及び Z1 を併せて「被申立人ら」という。)による次の(1)から(6)の各行為が、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第3号の不当労働行為に当たるとして、平成30年2月14日(以下、特に元号の記載のない場合は、平成とする。)、当委員会に救済申立てを行った事案である。

- (1) 16年4月1日に、スキル評価制度を導入したこと。
- (2) 26年4月1日に、新人事・給与制度を導入したこと。

- (3) 28年10月1日に、無期転換制度を導入したこと（(1)から(3)までの三つの制度をまとめて以下「三制度」という。）。
- (4) スキル評価制度の具体的な運用として、組合員である正規社員に対し、組合員である時給制契約社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。
- (5) 新人事・給与制度の具体的な運用として、役職者の組合員に対し、組合員である正規社員の人事評価を行わせること。
- (6) 無期転換制度の具体的な運用として、スキル評価の結果によっては、雇止めにする事。

2 申立人らの請求する救済の内容の要旨

- (1) スキル評価制度の廃止による労働組合への支配介入・団結権侵害の中止
- (2) 新人事・給与制度の廃止による労働組合への支配介入・団結権侵害の中止
- (3) 無期転換制度の廃止による労働組合への支配介入・団結権侵害の中止

第2 争点

- 1 申立人らの申立ては、労組法第27条第2項に規定する「行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過した事件に係るもの」に当たるものではないか。（争点1）
- 2 Z1 は、Z2 の従業員の労組法上の使用者といえるか。（争点2）
- 3 Z3 （以下「Z3」という。）の組合員である申立人らは、後記争点4から7までに係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。（争点3）
- 4 Z2 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組法第7条第3号に該当する不当労働行為といえるか。（争点4）
- 5 Z2 において、Z3 の組合員に対して、同じくZ3 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組法第7条第3号に該当する不当労働行為といえるか。（争点5）
- 6 Z2 において、新人事・給与制度の導入により、Z3 の組合員に対して、

同じく Z 3 の組合員である正規社員の人事評価をさせることは、被申立人らによる労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為といえるか。(争点 6)

7 Z 2 において、無期転換制度の導入により実施される「契約更新要件制度」により、スキル評価の結果によっては、時給制契約社員を雇止めにしようとすることは、被申立人らによる労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為といえるか。(争点 7)

8 仮に争点 3 で申立適格を有する場合であっても、本件審査中に組合員資格を喪失した申立人に、被救済利益はあるか。(争点 8)

第 3 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人ら

ア 本件審問終結時、申立人らのうち、 F (以下「 F 組合員」という。)、 G (以下「 G 組合員」という。)、 I (以下「 I 組合員」という。)、 J (以下「 J 組合員」という。)及び K (以下「 K 組合員」という。)は、いずれも Z 3 の組合員である。

なお、申立人 H (以下「 H 元組合員」という。)は、本件申立て当時は、 Z 3 の組合員であったが、本件審問終結時には、 Z 3 の組合員資格を喪失していた(後記(ウ)参照)。

(ア) F 組合員は、昭和 58 年に郵政省に採用され、本件審問終結時、 Z 4 窓口営業部に勤務する Z 2 の正社員(地域基幹職)である(社員区分については、後記(2)アの表を参照)。

(イ) G 組合員は、3 年に郵政省に採用され、本件審問終結時、 Z 5 第一集配営業部に勤務する Z 2 の正社員(地域基幹職)である。

(ウ) H 元組合員は、昭和 52 年に郵政省に採用され、25 年 3 月 31 日に正社員を定年退職した。同年 4 月 1 日に、 Z 2 に高齢再雇用社員として採用され、本件申立て当時、 Z 5 第一集配営業部に勤務していたが、30 年 3 月 31 日、雇用契約期間満了により退職するとともに、 Z 3 の組合員資格を喪失した。

(エ) I 組合員は、昭和 60 年に郵政省に採用され、 Z 5 等を経て、本件審問終結時、 Z 6 郵便部に勤務する Z 2 の正社員(地域基幹職)

である。

(カ) J 組合員は、昭和 51 年に郵政省に採用され、本件申立て当時、 Z 5 第一集配営業部に勤務する Z 2 の正社員（地域基幹職）であったが、30 年 3 月 31 日に定年退職した。同年 4 月 1 日に、 Z 2 に高齢再雇用社員として採用され、本件審問終結時、同部に勤務している。

(カ) K 組合員は、19 年に Z 7（以下「Z 7」という。）に採用され、本件審問終結時、 Z 5 第三集配営業部に勤務する Z 2 のアソシエイト社員のうち、時給制契約社員に区分される社員である。

なお、K 組合員は、期間雇用社員のうち、6 か月以内の雇用契約期間が雇用契約において定められる時給制契約社員であったが、29 年 4 月 1 日に、雇用契約期間の定めのないアソシエイト社員である時給制契約社員に転換した。

イ Z 3 は、16 年 6 月に、 Z 8（以下「Z 8」という。）が、 Z 9（以下「Z 9」という。）に名称を変更し、19 年 10 月 22 日に、 Z 9 と Z 10（以下「Z 10」という。）が組織統合し、結成された労働組合である。

【甲第 32 号証、甲第 39 号証、甲第 77 号証、乙第 1 号証、 H 尋問調書】

(2) 被申立人ら

ア Z 2 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。

Z 2 の社員の区分は、次の表のとおりである。

区分	内容
(1) 正社員	
ア 総合職	会社業務全般に従事し、経営幹部・本社管理者候補として、全国転勤がある社員
イ 地域基幹職	会社業務全般に従事し、役職者・管理者登用候補として、支社エリア内転勤がある社員
ウ 新一般職	標準業務に従事し、役職登用なしとして、転居を伴う転勤がない社員
(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) アソシエイト社員	期間雇用社員として勤務した後、雇用契約期間の定めのない契約への転換を希望し、…採用された社員

	なお、アソシエイト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 短時間社員	(略)
(4) アソシエイト高齢再雇用社員	(略)
(5) 期間雇用社員	(略)
(6) 短時間社員	(略)

イ Z1 は、肩書地に本社を置き、18年1月に設立された株式会社である。

Z1 は、本件審問終結時、Z2 の株式を100%、Z11

(以下「Z11」という。)の株式を88.99%(自己株式分を除いた発行済株式総数に基づき算出した所有株式数の割合)、Z12 (以下「Z12」といい、Z2、Z11及びZ12を併せて「事業子会社」という。)の株式を89.00%保有しており、Z1と事業子会社からなるZ1グループを構成している。

【乙第7号証】

2 本件申立てに至る経緯等

(1) Z7発足からスキル評価制度の導入まで

ア 15年4月1日、Z7が発足した。

イ 16年3月29日、「非常勤の職員の賃金に関する協定」(以下「16.3.29協定」という。)がZ7とZ8との間及びZ7とZ10との間で締結された。

16.3.29協定により、Z7において、非常勤職員の賃金体系が変更され、基礎評価(基本的事項についての評価)と、スキル評価(職務の広さと習熟度についての評価)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、時給は、「基本給」及び「加算給」により構成されることとなった。この人事評価制度を「スキル評価制度」という。

ウ 16年4月1日から、16.3.29協定の実施に伴い、Z7の就業規則において、スキル評価制度が導入された。

【乙第2号証、乙第3号証、H尋問調書】

(2) Z1 設立から新人事・給与制度の導入まで

ア 18年1月23日、Z1 が設立された。

イ 19年10月1日、Z7が解散し、Z13 (以下「Z13」という。) 及び Z14 (以下「Z14」という。) が設立され、Z1 を持株会社として、Z13、Z14、Z11 及び Z12 の5社からなる Z1 グループが発足した。

ウ 24年10月1日、Z13 が Z14 を吸収合併し、Z13 の商号が変更され、Z2 となった。

エ 26年1月31日、Z1 が、正社員を対象とする人事・給与制度を見直し、新しい人事・給与制度の概要を示した。この制度を「新人事・給与制度」という。

オ 26年3月31日、新人事・給与制度について、Z2 と Z3 との間で、「『社員の給与に関する協約(郵便事業編)』の一部改正に関する協約」(以下「26.3.31協約」という。)が締結された。

同年4月1日から、26.3.31協約の実施に伴い、Z2 の就業規則において、新人事・給与制度のうち、業績手当等一部が導入された。

カ 27年3月31日、新人事・給与制度について、Z2 と Z3 との間で、「『社員の給与に関する協約』の一部改正に関する協約」(以下「27.3.31協約」という。)が締結された。

同年4月1日から、27.3.31協約の実施に伴い、Z2 の就業規則において、27.3.31協約の内容が導入された。

【甲第8号証、甲第9号証、乙第8号証、乙第9号証】

(3) 無期転換制度の導入から不当労働行為救済申立てまで

ア 24年に労働契約法第18条が改正され、有期雇用契約が反復更新されて通算5年を超えたときには、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できることとなったことに伴い、28年9月16日、Z2 と Z3 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。その協約の概要は、次のとおり。

(ア) 28年9月30日以前に採用された期間雇用社員は、同年10月1日以降で勤続5年を超える有期雇用契約の開始日、あるいは同年10月1日時点で勤続5年を超えている者はその日以降、無期転換の申込みができる。

(イ) 同年 10 月 1 日以降に採用された期間雇用社員のうち時給制契約社員については、最短で勤続 3 年で無期転換の申請を可能とする「早期無期転換制度」や、勤続 4 年 6 か月を超えた後の次期契約更新時に、一定の要件のすべてに該当した者について契約更新を行うとする「契約更新要件制度」などが設けられた。

(ウ) これらの制度を「無期転換制度」という。

イ 28 年 10 月 1 日から、28. 9. 16 協約の実施に伴い、Z 2 の就業規則において、無期転換制度が導入された。

ウ 30 年 2 月 14 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。

【甲第 5 号証、乙第 7 号証】

3 Z 2 におけるスキル評価制度の概要と具体的な運用

(1) スキル評価制度の概要

ア Z 2 における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。

(ア) 基礎評価の実施方法は、次の表の基礎評価項目 10 項目について、評価期間を通じて「できている」（この場合、○の評価となる。）のか、「できていない」（この場合、△の評価となる。）のかによって評価することとなっている。

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	わかりやすく、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	郵便物等・機械類・機動車・備品・物品をていねいに扱っている。

(イ) スキル評価の実施方法は、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。

- (ク) 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。
- (ケ) 評価は、被評価者（本人）による自己評価の後、上司のうち、定められた役職者が第一次評価者、管理者が第二次評価者、局長が最終評価者となって、3段階で評価を行い、最終評価結果を決定する。最終評価結果は、被評価者（本人）に通知される。

なお、第一次評価者となる者は、Z3に加入することができる。

イ 時給制契約社員の時給は、前記2(1)イのとおり、基本給及び加算給で構成されている。

- (ク) 加算給は、評価結果に応じて加算されるものであり、基礎評価結果による基礎評価給及びスキル評価結果による資格給で構成されている。
- (ケ) 基礎評価給では、前記ア(7)の基礎評価項目が全て「できている」場合、10円支給される。

また、資格給は、スキル評価によって、支給額が決定される。

ウ 時給制契約社員の時給の決定は、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、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、それぞれ決定される。

エ 時給制契約社員から新一般職へ登用する応募要件は、次のとおりである。

- (ク) 1週間当たりの正規の勤務時間が30時間以上であること。
- (ケ) 選考を実施する日の属する年度の4月1日時点において、連続する雇用期間が1年以上を経過していること（選考を実施する日の属する前々年度の3月末日までに採用が決定されていたが、会社の都合により選考を実施する日の属する前年度の4月1日に採用されなかったと会社が認める者を含む。）。
- (ク) 人事評価規程の規定による基礎評価が、全て「○（できている）」であること。
- (ケ) 人事評価規程の規定によるスキル評価の結果が、「Bランクかつ習熟度無」以上であること。
- (ク) 選考時点において、過去6か月の間に懲戒を受けていないこと及び応募期間中に受ける見込みがないこと。
- (ク) 採用年度に定年に達しないこと。

(キ) 過去に社員であって、勸奨退職をした者でないこと。

【甲第1号証ないし甲第3号証、甲第39号証、甲第77号証、乙第1号証ないし乙第3号証】

(2) スキル評価制度の具体的な運用

ア 申立人らのうちスキル評価制度の評価対象となるのは、時給制契約社員である K 組合員のみで、その余の者は、正社員、高齢再雇用社員又は元社員であり、時給制契約社員でないため、同制度の評価対象ではない。

イ K 組合員に対する時給制契約社員のスキル認定書兼給与額決定通知書（以下「スキル認定書」という。）の結果は、次のとおりである。

(7) 29年8月28日付けの評価期間が同年4月から同年9月までのスキル認定書によれば、基礎評価項目のうち、「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。」が△、その他の項目は○の評価であった。

(4) 30年2月27日付けの評価期間が29年10月から30年3月までのスキル認定書によれば、基礎評価項目のうち、「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。」が△、その他の項目は○の評価であった。

(ウ) 30年8月20日付けの評価期間が同年4月から同年9月までのスキル認定書によれば、基礎評価項目のうち、「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。」が△、その他の項目は○の評価であった。

【甲第39号証、甲第77号証、乙第1号証】

4 Z2 における新人事・給与制度の概要と具体的な運用

(1) 新人事・給与制度の概要

前記2(2)エ及びオのとおり、Z2 が導入した新人事・給与制度の主な事項は、次のとおりである。

ア コース制の導入

勤務場所（職務）と連動した職群・職種としていたものを、会社として求める役割（役割等級）を社員に明示し、その役割に基づいた社員区分いわゆるコース制が設けられた。

具体的な社員区分としては、①総合職、②地域基幹職、③新一般職である。その上で、社員区分における業務等の違いにより、地域基幹職は郵便コース、窓口

コース、渉外営業コース及び企画コース、新一般職は郵便コース、窓口コース及び業務コースがある。

イ 新一般職の導入

旧一般職（担当者クラス）よりも業務範囲及び転勤範囲が限定された新一般職が導入された。

新一般職の給与水準は、期待役割等を踏まえ、旧一般職と月給制契約社員の中位程度、退職手当はポイント制とされ、定年退職手当額は1,200万円程度となっている。

26年4月から、期間雇用社員からの新一般職への採用を開始したほか、27年4月1日からは、新一般職の新規採用を開始している。

ウ 給与・賞与

(7) 評価

26年度から期待役割に応じた人事評価を実施し、その結果は、27年度の給与・賞与の査定から反映されている。

a 具体的な人事評価は、業績評価に関する評価項目は4項目、職務行動評価に関する評価項目は10項目あり、各項目について、◎、○、△の区分で評価する。職務行動評価項目については、常に（又はほとんどの場合）行って（守って）いた場合は◎、常に（又はほとんどの場合）行って（守って）いなかった場合は△により評価する。

b 評価は、被評価者（本人）による自己評価の後、上司（課長代理）による第一次評価、所属部長による第二次評価、局長による最終評価の3段階で行われる。

なお、第一次評価を行う課長代理は、Z3に加入することができる。

(4) 基本給

正社員の基本給は、「役割基本給」と「役割成果給」から構成される。

(5) 昇給

役割成果給においては、人事評価結果に基づく査定昇給を毎年行っている。

具体的には、査定区分として、地域基幹職はA・B・C・D・Eの5段階、新一般職はS・C・D・Eの4段階とし、処遇反映においては、地域基幹職のA・B・Cと新一般職のS・Cは相対選考、地域基幹職・新一般職ともD・E

は絶対選考によって決定される。

(エ) 賞与

夏期手当及び年末手当の年2回支給される賞与のうち、年末手当には、人事評価結果が、賞与額に反映される。

なお、査定区分及び処遇反映については、昇給と同様である。

エ 業績手当

郵便・物流事業に従事する社員を対象として、固定的給与であった、「郵便業務調整額」、「郵便業務関係手当」及び「営業手当」を原資に、業務及び営業の業績に着目して、「業績手当（業務）」と「業績手当（営業）」の2つの手当を設けている。

【甲第8号証、甲第9号証、乙第8号証、乙第9号証】

(2) 新人事・給与制度の具体的な運用

ア 申立人らのうち新人事・給与制度の評価対象となるのは、正社員である F 組合員、G 組合員及び I 組合員のみで、その余の者は、元社員、高齢再雇用社員又は時給制契約社員であり、正社員でないため、同制度の評価対象ではない。

イ 正社員3名のうち新人事・給与制度の具体的な運用として主張のあった I 組合員に対する人事評価結果のフィードバックシート（以下「人事評価シート」という。）の結果は、次のとおりである。

(ア) 24年6月付けの評価期間が23年4月から24年3月までの人事評価シートによれば、10評価項目のうち、5項目が△の評価であった。

(イ) 25年6月付けの評価期間が24年4月から25年3月までの人事評価シートによれば、10評価項目のうち、4項目が△の評価であった。

(ウ) 27年6月23日付けの評価期間が26年4月から27年3月までの人事評価シートによれば、14評価項目のうち、3項目が△の評価であった。

(エ) 28年6月29日付けの評価期間が27年4月から28年3月までの人事評価シートによれば、14評価項目のうち、5項目が△の評価であった。

(オ) 29年6月28日付けの評価期間が28年4月から29年3月までの人事評価シートによれば、14評価項目のうち、1項目が△の評価であった。

【甲第43号証、甲第44号証、甲第46号証ないし甲第48号証】

5 Z 2 における無期転換制度の概要

(1) Z 2 は、前記2(3)ア及びイのとおり、期間雇用社員に無期転換制度を導入した。

(2) 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期間満了日において、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こと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

【甲第5号証、乙第7号証】

6 争点2 (Z 1 は、 Z 2 の従業員の労組法上の使用者といえるか。)に係る事実

(1) Z 7 発足から Z 2 発足前まで

ア 15年4月1日、Z 7が発足した。

その後、Z 7は、職員の削減、内部事務のアウトソーシング、職員の意識改革を進めること等を盛り込んだ「アクションプラン1」や「アクションプラン2」を発表し、労働組合に提示した。

イ 16年4月1日、Z 7において、スキル評価制度が導入された。

ウ 17年10月21日、郵政民営化法が公布された。同法には、Z 7の解散及び新会社の設立、Z 7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、労組法との関係等、Z 1 の配慮等に関する規定があった。

エ 18年1月23日、Z 1 が設立された。

オ 19年3月26日、Z 1 は、Z 9 及び Z 10 に対し、「人事制度・労働条件

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、Z 9 及び Z 10 と交渉を行った。

カ 19年10月1日、Z 7が解散し、Z 13 及び Z 14 が設立され、Z 1 を持株会社として、Z 13 、 Z 14 、 Z 11 及び Z 12 の5社からなる Z 1 グループが発足した。

キ 19年10月22日、Z 1 、 Z 13 、 Z 14 、 Z 11 及び Z 12 と Z 3 との間で、Z 1 グループ及びグループ各社における労使関係の基本的な立場をまとめた「労使関係の基本に関する協約」を締結した。

ク 20年6月、Z 14 と Z 15 の共同出資により、ゆうパック事業とペリカン便事業との統合をめざして Z 16 (以下「Z 16 」という。)が設立された。その後、最終的には、ゆうパック事業を郵便事業から切り離すことに関して総務省の認可が得られず、事業統合を断念した。

ケ 22年7月、Z 16 は清算することとなり、多額の損失が発生した。同社解散時の累積損失額の合計は983億円(22年2月 平成22事業年度事業計画認可申請時点の見込み額)と見込まれ、同年5月当時、そのうち900億円前後は Z 14 が負担することになると見込まれた。

コ 23年5月、労働組合との交渉が妥結したことから、Z 1 グループ5社において、同年6月の正社員の一時金から、1.3か月分をカットした。

【甲第70号証、甲第76号証、乙第2号証、乙第3号証、H 尋問調書】

(2) Z 2 発足後

ア 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 2 となった。

イ 26年1月31日、Z 1 は、郵政民営化推進本部に設置されている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 2 における「人事・給与制度」について報告した。

ウ 27年4月、Z 1 が、29年度までの Z 1 グループの経営目標達成のための経営方針を示した社員周知資料「Z 1 グループ中期経営計画～新郵政ネットワーク創造プラン2017～」(以下「プラン2017」という。)を作成した。

エ 27年5月、Z 2 がオーストラリアの Z 17 に約6,200億円を投じて買収した。

オ Z1 のホームページには、毎月の Z1 社長の記者会見の内容が公開され、Z2 の経営・人事等についても触れている。

29年5月25日に、同ホームページで公開された、同年4月25日の会見において、Z1 社長から、29年3月期の通期決算において、Z17 の業績悪化により、4000億円の特別損失を計上することとなった結果、当期純利益の見通しを400億円の赤字に修正する旨及び Z1 と Z2 の経営陣は責任を取るとして、自らの報酬の一部を返上する旨の発言があった。

カ 30年2月14日の本件申立て時、申立人らは、Z2 の従業員であって、申立人らと Z1 との間で雇用契約は締結されていない。

【甲第28号証ないし甲第30号証】

第4 当事者の主張要旨及び当委員会の判断

1 争点1（申立人らの申立ては、労組法第27条第2項に規定する「行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過した事件に係るもの」に当たるものではないか。）について

(1) 申立人らの主張要旨

ア スキル評価制度は16年4月1日に、新人事・給与制度は26年4月1日に、無期転換制度は28年10月1日にそれぞれ導入され、申立ての日（30年2月14日）は、導入されてから1年を過ぎている。

しかし、三制度は、導入から今日まで中断することなく継続しており、ひとつながりだと判断している。

イ スキル評価制度及び新人事・給与制度の具体的な運用は、両制度が導入されてから継続している。I 組合員に対する①24年6月付け、②25年6月付け、③27年6月23日付け、④28年6月29日付け、⑤29年6月28日付けの人事評価シートにより行われた人事評価が、新人事・給与制度の具体的な運用として支配介入に当たる事例である。

なお、無期転換制度において、「無期転換」か「雇止め」かが実際に問題になるのは、導入から5年を経過してからである。28年10月1日に制度がスタートして、現在がまさにその過程であり、今後、問題になるものである。「継続する行為」に間違いはない。

ウ 以下の新人事・給与制度の内容からも、同制度自体が不当労働行為である。

(7) 転居を伴う異動がない地域限定職である「新一般職」という社員区分を新設したことは、労働者間の分断を招くとともに、地域基幹職の人たちの「エリート」意識をあおるものであり、組合員の団結を著しく阻害するものである。

(4) 地域基幹職、新一般職に対するコース制、役割等級制度の導入は、労働者を細分化し、競争を激化させ、団結を破壊することにつながる。

エ 以下の無期転換制度の内容及び導入経緯からも、同制度自体が不当労働行為である。

(7) 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をクリアせよというものである。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するものである。

(4) 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、「局」、「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歳を上限に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原則解雇等、労働条件の著しい改悪である。

(7) 無期転換制度は、被申立人らが主導し、Z3に対して協約締結を強要したものである。

被申立人らは、会社の提案に労使協議で合意したと主張するが、実態は被申立人らが強要したというべきである。

(2) 被申立人らの主張要旨

ア スキル評価制度が導入されたのは16年4月1日、新人事・給与制度が導入されたのは26年4月1日、無期転換制度が導入されたのは28年10月1日であり、申立人らから本件申立てがなされた30年2月14日の時点では、いずれの制度も、導入の日から1年を経過している。

イ そして、申立人らが請求している救済の内容は、①被申立人は、スキル評価制度による労働組合への支配介入・団結権侵害をただちに止めなくてはならない、②被申立人は、新人事・給与制度による労働組合への支配介入・団結権侵害をただちに止めなくてはならない、③被申立人は、スキル評価による非正規職の選別的雇止めを行う「労働契約法第18条に基づく無期労働契約への転換制度」の実施を止めなくてはならないというものであり、各制度によって行われた個別具体的な人事評価（そこにおける低評価・低査定）やこれに基づく不昇進・不昇格の決定といった行為・状態を問題視しているのではなく、各制度の導入それ自体を問題視して、それら導入が不当労働行為であると主張するものであるから、各制度の導入の日をもって労組法第27条第2項にいう「行為の日」と捉えるべきであり、同条項にいう「継続する行為」には該当しない。

ウ したがって、申立人らの本件申立ては申立期間を徒過したものであり、却下されるべきである（労働委員会規則第33条第1項第3号）。

(3) 当委員会の判断

ア 労組法第27条第2項は、「労働委員会は、前項の申立てが、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない。」と規定して、労働委員会に対する不当労働行為の審査事件の申立期間を1年と定めており、そこに労働委員会の裁量の余地はない。この労組法第27条第2項の規定の趣旨は、不当労働行為として申し立てられる事件が1年以上経過している場合には、事実認定等が困難となり、かつ1年以上経過した後に命令を出すことはかえって労使関係の安定を阻害するおそれがあり、又は命令を出す実益がない場合があるので、かかる制限を設けたと解される。

労組法第27条第2項は、不当労働行為を「一回限りの行為」と「継続する行為」に区別して起算日を定めるが、後者の「継続する行為」であれば、基本的には「継続する行為」が「終了した日」を起算日としても、その間不当労働行為が継続しているので労使関係の安定は中断されており、また、継続する行為全体を審査の対象としても、事実認定等の困難さはそれほど大きくなく、救済の実益もあるといえるので、前記申立期間を限定した趣旨に反しないからである。

イ そこで、前記第1の1に則して、「三制度を導入したこと。」と「三制度の具体

的な運用をしたこと。」に分けて、本件申立ては、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過していないかを検討する。

(7) 三制度を導入したこと。

a 申立人らは、三制度の導入自体が不当労働行為であり、これらの制度を廃止するよう求めていることから、三制度の導入の日が「行為の日」であるところ、前記第3の2(1)ないし(3)認定のとおり、スキル評価制度は16年4月1日に、新人事・給与制度は26年4月1日に、無期転換制度は28年10月1日に、Z3（スキル評価制度は、Z3の前身であるZ8及びZ10）とZ2（スキル評価制度は、Z2の前身であるZ7）との間で締結された労使協定等の実施に伴い、同内容の就業規則において導入されている。

これらは、いずれも本件申立てがあった30年2月14日より1年以上前に導入されていることから、三制度の導入に係る申立ては、労組法第27条第2項に定める申立期間を経過してなされたものである。

申立人らが主張するように、三制度の導入が「労働者を分断し団結を破壊しようとするのは団結権の侵害であり、労働組合活動を無力化しようとする支配介入である」のであれば、これら三制度がそれぞれ導入された時から1年以内に不当労働行為救済の申立てを行うことができたものであり、また、申立人らにおいて何らかの理由により1年以内に申立てができなかった等の配慮すべき特段の事由も存しない。

b 申立人らは、三制度が現在も中断することなく継続していることをもって「継続する行為」に当たると主張している。

しかし、仮に、単に制度が継続していることをもって「継続する行為」と解して救済を求めることができるのであれば、制度の存在する限り、半永久的にその存在の是非を争うことができることとなり、不当労働行為救済制度に申立期間を設けた法の趣旨に反することになる。さらに、三制度が継続することで、その具体的な運用により不当労働行為が生じたのであれば、その具体的な運用に対する救済を申し立てることが可能であり、制度の存在自体を争う必要性も存しない。

よって、三制度の導入は、「継続する行為」には当たらない。

c 申立人らの前記(1)ウ及びエの申立ては、導入された制度の内容等を示すも

のであるから「三制度を導入したこと。」に含まれ、三制度の導入の日が「行為の日」であるから、申立期間を経過している。

(イ) 三制度の具体的な運用をしたこと。

a 申立てがあった三制度の具体的な運用について、スキル評価は、前記第3の3(1)及び(2)認定によれば6か月に一回、人事評価は、前記第3の4(2)認定によれば1年に一回、契約更新要件制度による雇止めは、前記第3の5(2)認定によれば、通算契約期間が4年6か月を超えた日以後における最初の雇用契約満了日に一回行われるものであり、「一回限りの行為」である。

また、申立人らは、三制度の具体的な運用について、各制度が導入されてから継続して運用されていることをもって、「継続する行為」に当たると主張しているが、前記(7)説示のとおり、仮に、単に制度の具体的な運用が継続していることをもって「継続する行為」と解して救済を求めることができるのであれば、制度の具体的な運用が継続する限り、半永久的に過去に行われた運用の是非を争うことができることとなり、不当労働行為救済制度に申立期間を設けた法の趣旨に反することになる。

よって、三制度の具体的な運用をしたことは「継続する行為」には当たらない。

b 具体的に検討すると、前記(1)イにおいて、申立人らは、I 組合員に対する5件の人事評価シートにより行われた人事評価が、新人事・給与制度の具体的な運用として支配介入に該当する事例であると主張する。

前記第3の4(2)認定のとおり、各シートは、①24年6月付け、②25年6月付け、③27年6月23日付け、④28年6月29日付け、⑤29年6月28日付けであるところ、新人事・給与制度の導入日は26年4月1日であるから、同制度の導入前に行われた①及び②は、前記第1の1で整理した本件申立てに係る不当労働行為を構成する具体的事実とは関係ないものであり、当委員会が判断すべき対象とはならない。さらに、新人事・給与制度の具体的な運用は、「継続する行為」には当たらず、「一回限りの行為」であるから、③及び④は、本件申立てがあった30年2月14日より1年以上前に行われていることから、労組法第27条第2項に定める申立期間を経過してなされたものである。

なお、⑤は、新人事・給与制度の具体的な運用として、申立期間内に行わ

れたものと認められるので、後記6で判断する。

ウ 以上のとおり、申立人らの申立てのうち、被申立人らの次の行為は、申立期間を経過してなされたものであるから、却下する。

(ア) 16年4月1日に、スキル評価制度を導入したこと。

(イ) 26年4月1日に、新人事・給与制度を導入したこと。

(ウ) 28年10月1日に、無期転換制度を導入したこと。

(エ) 新人事・給与制度の具体的な運用として、I組合員に対して、27年6月23日付け及び28年6月29日付けの人事評価シートにより人事評価を行ったこと。

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

(1) 申立人らの主張要旨

ア 労組法第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 Z1 は、株式100%保有によって Z2 を全面支配している。

Z1 は、 Z2 の労働者の労働条件に深い影響力を及ぼし、実質的に使用者としての責任を有している。

ウ また、 Z1 は、 Z2 の発足前から Z2 の労務政策を準備・企画し、 Z2 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。

Z1 の「主な業務」は「グループの経営戦略策定」である。そして、 Z2 をはじめとする Z1 グループの経営戦略の要を成すのは、スキル評価制度と無期転換制度による非正規職の低賃金化と雇止め、新人事・給与制度による正規職の低賃金化・非正規化と3つの制度による団結の分断・破壊である。

加えて、被申立人らの前身であるZ7は、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、Z7の各労働組合に通告してきた。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 Z1 は、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、Z1が、詳細克明に、全面的に、民営分社化後のZ2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。

オ さらに、以下の事例からもZ1がZ2の労使関係を支配していることが分かる。

(7) 23年、Z1は、宅配便統合の失敗による赤字の補填の一部として、グループ各社の正規社員全員の一時金を一律1.3か月分カットした。

なお、一時金が、統合失敗以前の4.3か月分に戻ったのは、30年である。

(イ) Z2は24年10月に発足するが、Z1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。

(ロ) 26年1月31日、Z1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、Z2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、Z1は、自らの責任で、Z2の労使関係を支配・管理・監督するものとして、28年度以降までの展望を語っている。

(ハ) Z1のホームページには、毎月のZ1社長の記者会見の内容が開示され、Z2の経営・人事等についても発言している。Z17の買収の失敗により、29年3月期決算において4000億円の赤字を計上した責任があることも記者会見で表明した。

さらに、Z1とZ2の経営陣は、この責任を取るとして、自らの賃金をカットした。

(ニ) 27年4月に、プラン2017において、29年度までの経営目標達成のためのグループの経営方針を示している。

カ 以上のとおり、Z1は、Z2の労働者のあらゆる労働条件を事実上支配しているから、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。

(2) 被申立人らの主張要旨

ア Z2 の従業員と Z1 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 もっとも、労組法上の使用者は、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、労組法上の使用者に当たる場合もあり得る。

そこで、Z1 が、Z2 の従業員の基本的な労働条件等について、雇用主である Z2 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が問題となる。

(7) 申立人らは、Z1 が Z2 の株式を 100%保有していること、Z1 のホームページには毎月の Z1 社長の記者会見の内容が開示され、Z2 の経営・人事等についても発言していること及び 27 年 4 月に作成されたプラン 2017 において、29 年度までの経営目標達成のためグループの経営方針を示したこと等に基づき、Z1 が Z2 の労働関係において、影響力・支配力を及ぼしていると主張している。

しかしながら、申立人らの指摘する事実や書証からは、Z1 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までいえるものはなく、Z2 の従業員の基本的な労働条件について、部分的にも Z2 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到底いえない。

(4) また、申立人らは、Z1 が、設立される前の Z2 等の労働条件について各労働組合に提示したこと等を指摘して、Z1 が労組法上の使用者に当たると主張する。

確かに、19 年 3 月 26 日、Z1 が、Z9 及び Z10 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、Z9 及び Z10 と交渉を行った事実はあるものの、これは、郵政民営化法の定めに基づき、Z7 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ものにすぎず、その際締結された承継労働協約は、同年 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こととされている（郵政民営化

法第 171 条第 2 項)。よって、Z 1 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、Z 1 と申立人らとの間に雇用関係は生じるものではないし、Z 1 と、Z 2 の従業員が結成し又は加入する労働組合との間で、Z 2 の従業員の労働条件について交渉が行われた事実もない。

仮に Z 1 が Z 9 及び Z 10 と交渉を行った当時は、Z 1 が、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ができたとしても、これは郵政民営化法の定め（第 171 条）によるものであり、Z 13 及び Z 14 が設立されるまでの一時的なものであって、申立人らの主張は当を得ないものである。

ウ その他、申立人らは縷々主張しているが、Z 1 が、Z 1 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、Z 2 の従業員の基本的な労働条件について、部分的にも Z 2 と同程度に現実的かつ具体的な支配力を及ぼしているとみることのできる事実はなく、Z 1 が、Z 2 の従業員の基本的な労働条件に関して直接関与した事実もない。

エ 以上のとおり、Z 1 が、Z 2 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 Z 2 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、Z 1 は、Z 2 の従業員の労組法上の使用者には当たらない。

(3) 当委員会の判断

Z 1 は、Z 2 の従業員を労組法上の使用者といえるかについて、以下判断する。

ア 前記第 3 の 6(2)カ認定のとおり、Z 2 の従業員である申立人らと Z 1 との間で雇用契約は、締結されていない。

イ ところで、労組法上の使用者は、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、労組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組法上の使用者に当たる旨主張する。

しかしながら、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。

ウ そこで、Z1 が、Z2 の従業員の基本的な労働条件等について、雇用主である Z2 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。

(7) 申立人らは、① Z1 が Z2 の株式を100%保有していること、② Z1 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、Z1 が Z2 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。

前記第3の1(2)イによれば、①本件審問終結時、Z1 は Z2 の株式を100%保有していることが認められ、② Z1 が Z1 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、Z1 は、Z2 に対し、一定の影響力を及ぼしていたとみることができる。

しかしながら、前記認定をもって、Z1 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、Z2 の従業員の基本的な労働条件について、部分的にも Z2 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。

(4) 申立人らは、Z1 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、交渉し、このことは、Z1 が、民営分社化後の Z2 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旨主張する。

確かに、前記第3の6(1)イ認定のとおり、19年3月26日、Z1 は、Z9及びZ10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、Z9及びZ10と交渉を行ったことは認められる。また、①郵政民営化法第171条には、(i)Z7の職員が結成し、又は加入する労働組合とZ1 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、前記第3の6(1)カ及び(2)アによれば、②19年10月1日、Z13及びZ14が設立されたこと、③24年10月1日、

Z13 が Z14 を吸収合併し、商号が変更され Z2 となったことは認められる。

しかしながら、Z1 と、Z2 の従業員が結成し又は加入する労働組合との間で、Z2 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、Z1 が Z9 及び Z10 と交渉を行った当時は、Z1 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するのが相当であり、申立人らの主張は採用できない。

エ 申立人らは、①23年に Z1 が、宅配便統合の失敗による赤字の補填の一部として、グループ各社の正規社員全員の一時金を一律1.3か月分カットした旨、②24年4月3日に Z1 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）」を提案した旨主張する。

しかしながら、Z1 が前記一時金カット及び提案をしたと認めるに足る事実の疎明はない。

オ 申立人らは、①26年1月31日、Z1 が郵政民営化委員会において、Z2 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記者会見において、Z1 社長が、Z2 の経営・人事等についても発言した旨、③27年4月に、プラン2017において、29年度までの経営目標達成のためのグループの経営方針を示している旨主張し、これらのことから、Z1 が Z2 を支配していることが分かる旨主張するので、以下検討する。

(ア) まず、前記①及び②の主張についてみると、前記第3の6(2)イ及びオによれば、① Z1 が、郵政民営化委員会において、Z2 の人事・給与制度について報告したこと、② Z1 社長が、Z2 の経営・人事等についても触れていることは認められるが、これらをもって、Z1 が、Z1 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、Z2 の従業員の基本的な労働条件について、部分的にも Z2 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みることはできない。

(イ) 次に、前記③の主張についてみると、前記第3の6(2)ウによれば、プラン2017において、29年度までの経営目標達成のためのグループの経営方針が示されて

いることは認められるが、このことをもって、Z1 が、Z1 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、Z2 の従業員の基本的な労働条件について、部分的にも Z2 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みることはできない。

カ その他、Z1 が、Z2 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。

キ 以上のとおりであるから、Z1 が、Z2 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 Z2 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、Z1 は、Z2 の従業員の労組法上の使用者に当たるとはいえない。

3 争点3 (Z3 の組合員である申立人らは、後記争点4から7までに係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) 申立人らの主張要旨

ア 労組法第7条各号の申立人の範囲をみると、労組法第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 労組法第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、Z1 の管理・監督の下で、Z2 が Z3 に新人事・給与制度とスキル評価制度の改定を強要し、協約を締結させ、新一般職とア

ソシエイト社員という新たな社員区分を設け、分断と競争を拡大したことは、団結権侵害であり支配介入である。

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、労組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 Z2 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、などということはない。なぜなら、労働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蔓延させることになり、それは労組法が予定し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、Z3 が締結する労働協約の多くは、「会社側が社員に強制したい労務政策や、就業規則化したい事項について、Z3 に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、多くの施策受入れが、組合大会が紛糾し、直ちには承認されてこなかったのであり、例えば、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、25年8月のZ3 大会であった。

エ Z2 は、スキル評価制度及び無期転換制度は、いずれも期間雇用社員を対象とした制度であるところ、期間雇用社員であるK 組合員を除く申立人5名は、両制度の適用対象ではないこと、K 組合員は、無期転換制度によりアソシエイト社員に既に転換していること、新人事・給与制度は正社員を対象とした制度であるところ、H 元組合員とK 組合員は正社員ではなく、制度の適用対象ではないことから、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。しかし、申立人らは、労組法第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、三制度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 本件申立て当時、申立人らは全員が Z 2 の社員であり、Z 3 の組合員であるから、申立人らの申立人適格は当然認められるべきである。

以上のおりであるから、本件申立てについて申立人らは申立適格を有する。

(2) 被申立人らの主張要旨

ア 本件において、申立人らは、三制度が労働組合への支配介入に該当するとして、同制度の実施の差止めを求めている。

申立人らには、Z 3 の組合員として、Z 2 と Z 3 との間で締結された労働協約の効力が及ぶほか、Z 2 の就業規則の効力も及ぶところ、当該三制度は、Z 2 と申立人らが所属する Z 3 との間で団体交渉を経て締結された労働協約、並びにこれと同内容の就業規則に基づいて実施されているものである。

イ そもそも、労働組合と使用者との間で締結された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難いところである上、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がある。

したがって、このような申立てについては、①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、②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ものと解すべきである。

ウ 本件についてみると、

(ア) ①について、スキル評価制度及び無期転換制度は、いずれも期間雇用社員を対象とした制度であるところ、本件申立て当時、K 組合員は期間雇用社員であるものの、F 組合員、G 組合員、I 組合員及び J 組合員は正社員、H 元組合員は高齢再雇用社員(元正社員)として Z 2 に勤務していた者であり、両制度の適用対象ではないほか、スキル評価制度における評価者の立場にもないことから、K 組合員を除く申立人5名は、本件に関し直接的にも間接的にも正当な利害関係を有する者には該当しない。

また、K 組合員は29年4月1日以降、6か月以内の雇用契約期間が雇用契

約において定められる時給制契約社員から、雇用契約期間の定めのないアソシエイト社員に転換しており、同人も、無期転換制度と直接間接を問わず、正当な利害関係を有する者には該当しない。

加えて、新人事・給与制度は正社員を対象とした制度であるところ、H元組合員とK組合員は正社員ではなく、制度の適用対象ではないことから、両人は、新人事・給与制度と直接間接を問わず、正当な利害関係を有する者には該当しない。

(イ) ②について、申立人らは、三制度がZ3に対する支配介入に該当する旨強弁するのみであり、かかる制度がZ3に対する支配介入の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事実の指摘がなされていない。

エ したがって、申立人らは、争点4から7までに係る不当労働行為の救済を求め、申立適格を有しないとわざるを得ない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件は、Z3の組合員である申立人らが、被申立人らが、労組法第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。

(イ) 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組法第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、三制度について、申立人らが加入するZ3とZ2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である旨主張する。

しかしながら、被申立人らの前記主張は、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。

イ そこで、本件についてみると、争点4から7までについては、Z3 に対する支配介入であるか否かを検討すべきところ、前記第3の1(1)ア認定のとおり、本件審問終結時、H 元組合員を除く申立人5名は、Z3 の組合員であることから、争点4から7までに係る不当労働行為の救済を求める申立適格について、申立適格を有すると解するのが相当である。

また、前記第3の1(1)ア認定のとおり、本件審問終結時、H 元組合員は、Z3 の組合員資格を喪失していたことから、争点4から7までに係る不当労働行為の救済を求める正当なる利益（被救済利益）がなく、申立適格を有しなくなったと解する。

4 争点4（Z2 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組法第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) 申立人らの主張要旨

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、恣意的なスキル評価による評価結果に対して声を上げづら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 スキル評価における評価基準は極めて曖昧で、評価者の恣意的な判断で、結果を「○（できている）」にでも、「△（できていない）」にでも、どうとでもできるようにしている。

意欲を持って働いてもらうというスキル評価制度の目的から逸脱して、雇止めや賃下げのための制度となっている。

ウ スキル評価制度の導入に際して、Z2 が具体的にどのような交渉をして、労働協約を結んだのかは、現場とまったくかけはなれた密室で行われるので、知

らないし、知ることも不可能である。

エ スキル評価制度の実態は、以下のとおりである。

(7) K 組合員に対する①29年8月28日付け、②30年2月27日付け、③30年8月20日付けのスキル評価が、スキル評価制度の具体的な運用として支配介入に当たる事例である。

(4) ① K 組合員の29年4月から同年9月までの期間の評価と②同年10月から30年3月までの期間の評価のいずれも、基礎評価項目「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。」が△の評価とされている。

なお、スキル評価の結果は、現場部長との対話である「フィードバック」で伝えられる。

①のフィードバックでは、「髪が長い。」「制服が色あせている。」ことが問題とされた。「色あせた制服を着ている」なら、新しい制服を貸与する責任が会社にあると思われるが、K 組合員に責任を転嫁して△を付けることは、あってはならないことである。

②のフィードバックでは、髪、制服は問題にされず、「ロッカーが整理されていない。」という理由で、基礎評価項目6が△とされた。したがって、憲法違反のロッカー点検を行った上で、自らのマニュアルにもない目的外の理由で評価を△にしたことは、本件申立てに対する報復以外に考えられない。

(5) これは、「K には基礎評価で絶対に満点を与えない。」「正社員にはさせない。」という被申立人らの意思を強く表したものであり、K 組合員は、「直近のスキル評価において、基礎評価項目のすべてが○であること」が条件の一つとなっている新一般職の受験資格を奪われている。

(6) また、私たちと同じ思いを持って現場で苦闘する正規・非正規の仲間が、私たちに合流しないようにする意図を持っている。K 組合員を標的に班員や周りの組合員との分断を図り、孤立させようとするあり方はパワーハラスメントであり、何より労働者同士の連帯、団結を破壊するものである。申立人らをはじめとした現場労働者の分断支配を企図した不当労働行為である。

(2) 被申立人らの主張要旨

ア Z1 が使用者に該当しないことは、前記2(2)のとおりである。

イ 一般に従業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、これは当該企業の経営判断に属する事項であって、当該企業の裁量に委ねられるべきものである。

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りうる。

ウ しかしながら、そもそも、「スキル評価制度」及び「スキル評価結果」に基づく賃金の決定は、16年に当時のZ7と当時のZ8及びZ10との間で締結された労使協定によるものである上、申立人らが縷々主張する事例やスキル評価制度の態様には、Z2がZ3の運営に介入したことを裏付けたり推認させたりするものはない。

その他、Z2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、Z3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ことを裏付けたり推認させるものはない。

エ 申立人らは、不当労働行為を構成する具体的事実として、スキル評価結果に対する不満を主張しているが、「労働者の団結を進める労働者の団結破壊」に結びつくような具体的な事実の指摘がない。

オ 以上のとおり、Z2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、Z2による労組法第7条第3号に該当する不当労働行為とはいえない。

(3) 当委員会の判断

ア Z1に対する申立てについて

前記2(3)判断のとおり、Z1はZ2の従業員の労組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、Z1に対する申立ては棄却する。

イ Z2に対する申立てについて

(ア) H元組合員の申立て

前記3(3)判断のとおり、Z3の組合員資格を喪失したH元組合員は、不当労働行為の救済を求める申立適格を有すると解することはできないので、その余を判断するまでもなく、Z2に対するH元組合員の申立ては棄却

する。

(イ) H 元組合員を除く申立人5名の申立て

a 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 2 の経営判断に属する事項であって、Z 2 の裁量に委ねられるべきものといえる。

b 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や労働組合への支配介入となる場合など、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、以下検討する。

(a) 申立人らは、K 組合員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意味化する支配介入である旨主張する。

しかしながら、前記第3の2(1)イ及びウ認定によれば、スキル評価制度は、16. 3. 29 協定により導入されたものである上、申立人らが主張するK組合員に対するスキル評価結果やスキル評価制度の態様をもって、Z 2 が Z 3 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 2 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、Z 3 の運営に介入する意図があったことを推認させる事実の疎明はなく、また、そのような運用があったと認めるに足る事実の疎明もない。

(c) したがって、Z 2 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、Z 3 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認めることはできない。

c 以上のとおりであるから、Z 2 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 2 による労組法第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 2 において、 Z 3 の組合員に対して、同じく Z 3 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組法第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) 申立人らの主張要旨

ア 役職者の組合員に非正規職の組合員のスキル評価をさせ、組合内の対立や不信を煽り立てようとしていることは、組合員同士の分断を招く団結権侵害である。

イ スキル評価の第一次評価者は、正規社員で、Z3の組合員であることが多く、被評価者も同じ組合員であることが多いことから、組合員同士の分断が持ち込まれている。

(2) 被申立人らの主張要旨

ア Z1が使用者に該当しないことは、前記2(2)のとおりである。

イ 申立人らは、Z2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と主張する。

しかしながら、組合員である上司が第一次評価を行うことについては、Z2とZ3(民営分社化及び組織統合等以前の組織を含む。)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失当である。

その他、Z2が、組合員間の分断を図ろうとしたことを裏付けたり推認させたりするような事実はない。

ウ 以上のとおり、Z2において、Z3の組合員に対して、同じくZ3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、Z2による労組法第7条第3号に該当する不当労働行為とはいえない。

(3) 当委員会の判断

ア Z1に対する申立てについて

前記2(3)判断のとおり、Z1はZ2の従業員の労組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、Z1に対する申立ては棄却する。

イ Z2に対する申立てについて

(7) H元組合員の申立て

前記3(3)判断のとおり、Z3の組合員資格を喪失したH元組合員は、

不当労働行為の救済を求める申立適格を有すると解することはできないので、その余を判断するまでもなく、Z2 に対する H 元組合員の申立ては棄却する。

(イ) H 元組合員を除く申立人 5 名の申立て

a 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 Z2 の経営判断に属する事項であって、Z2 の裁量に委ねられるべきものといえる。

b 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や労働組合への支配介入となる場合など、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、以下検討する。

(a) 申立人らは、Z3 の組合員に対して、同じく Z3 の組合員である時給制契約社員のスキル評価をさせ、組合内の対立や不信を煽り立てようとしていることは、組合員同士の分断を招く団結権侵害である旨主張する。

しかしながら、前記第 3 の 2(1)イ及びウ並びに 3(1)ア認定によれば、スキル評価制度は、16. 3. 29 協定により導入されたものである上、Z3 の組合員が、組合員の第一次評価を行うことがあったとしても、このことは、16. 3. 29 協定においても予定されているといえ、申立人らの主張は採用できない。

(b) その他、Z2 において、Z3 の組合員に対して、同じく Z3 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により、Z3 の運営に介入する意図があったことを推認させる事実の疎明はなく、また、Z2 が、組合内の対立や不信を煽り立て、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もない。

c 以上のとおりであるから、Z2 において、Z3 の組合員に対して、同じく Z3 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、Z2 による労組法第 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。

6 争点6 (Z 2 において、新人事・給与制度の導入により、 Z 3 の組合員に対して、同じく Z 3 の組合員である正規社員の人事評価をさせることは、被申立人らによる労組法第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) 申立人らの主張要旨

ア 多くの労働者にとって、最大の関心事は賃金である。正規社員の賃金や年末一時金は一年に一度、第一次評価者である課長代理、第二次評価者である所属部長及び最終評価者である局長による人事評価で決定する。

被申立人らは、営業成績の低い人、仕事の遅い人、会社の意のままにならない人を狙って、恣意的な評価を付けている。

第一次評価者は、 Z 3 の組合員であることが多く、被評価者も同じ組合員であることが多いことから、組合員同士の分断が持ち込まれている。

労働者を分断・支配し、退職やメンタルの病に追い込み、労働者の団結を破壊する新人事・給与制度そのものが不当労働行為である。

イ 極めて恣意的・主観的で、でたらめな制度である新人事・給与制度の実態は、以下のとおりである。

(7) I 組合員は、28年から29年にかけて、何一つ変わったことはなく、営業成績が伸びたこともなかったが、29年の人事評価シートでは、28年に5項目あった△のうち4項目が○となり、△は1項目だけとなった。E評価からC評価になったからいいのではなく、人事評価が恣意的に行われたことが問題である。

(4) I 組合員が勤務する Z 6 では、班長は課長代理が務めているが、課長の業務も行っているため、通常の郵便配達はほとんど行っていない。勤務時間もまちまちで、通常の郵便配達業務の勤務者との接点は、日常的にはほとんどない。

そういう状態の班長が管理者の意図に従い、あるいは「忖度」して、同じ組合員の「評価」を付けさせられるのである。管理者の「意に沿った」評価を要求されるので、I 組合員のような「管理者に対して堂々とものを言う」労働者に対して、「○を付ける」ことなど許されない状況に追いやられている。同じ組合員同士でこういうことが強いられるのは、甚だしい団結権の侵害である。

ウ 以上のとおり、組合員、労働者の団結を破壊する新人事・給与制度そのものが

不当労働行為である。

(2) 被申立人らの主張要旨

ア Z 1 が使用者に該当しないことは、前記 2(2)のとおりである。

イ 申立人らは、Z 2 が、新人事・給与制度の導入により、Z 3 の組合員に対して、同じく Z 3 の組合員である正規社員の人事評価をさせることで、組合員間に分断を持ち込み、団結を阻害しようとしていると主張するが、かかる主張を裏付けたり推認させたりするような事実はないし、そもそも、人事評価制度は新人事・給与制度の導入に伴い設けられたものではなく、民営分社化以前から存在した制度であるほか、Z 2 と Z 3 との間で、新人事・給与制度に関する労働協約が締結されていることからしても、申立人らの主張に理由がないことは明らかである。

ウ 以上のとおり、Z 2 が、新人事・給与制度の導入により、Z 3 の組合員に対して、同じく Z 3 の組合員である正規社員の人事評価をさせることで、組合員間に分断を持ち込み、団結を阻害しようとした事実はなく、したがって、Z 2 による労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為は存しない。

(3) 当委員会の判断

ア Z 1 に対する申立てについて

前記 2(3)判断のとおり、Z 1 は Z 2 の従業員の労組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 1 に対する申立ては棄却する。

イ Z 2 に対する申立てについて

(ア) H 元組合員の申立て

前記 3(3)判断のとおり、Z 3 の組合員資格を喪失した H 元組合員は、不当労働行為の救済を求める申立適格を有すると解することはできないので、その余を判断するまでもなく、Z 2 に対する H 元組合員の申立ては棄却する。

(イ) H 元組合員を除く申立人 5 名の申立て

a 正規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 2 の経営判断に属する事項であって、Z 2 の裁量に委ねられるべきものといえ

る。

b 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や労働組合への支配介入となる場合など、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、以下検討する。

(a) 申立人らは、I 組合員の事例を挙げるとともに、恣意的な人事評価が行われていること及び Z3 の組合員に対して、同じく Z3 の組合員である正規社員の人事評価をさせることは、組合員同士に分断が持ち込まれており、不当労働行為である旨主張する。

しかしながら、前記第3の2(2)オ及び4(1)ウ認定のとおり、新人事・給与制度は26.3.31協約により導入されたものである上、Z3の組合員が、組合員の第一次評価を行うことがあったとしても、このことは、26.3.31協約においても予定されていること、また、同制度に基づく給与・賞与の査定には、人事評価結果が反映されることも予定されていること、申立人らが主張するI組合員に対する人事評価結果や人事評価の態様をもって、Z2がZ3の運営に介入したことの証左とはいえないことから、申立人らの主張は採用できない。

(b) その他、Z2において、新人事・給与制度の導入により、Z3の組合員に対して、同じくZ3の組合員である正規社員の人事評価をさせることで、Z3の運営に介入する意図があったことを推認させる事実の疎明はなく、Z2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もない。

c 以上のとおりであるから、Z2において、新人事・給与制度の導入により、Z3の組合員に対して、同じくZ3の組合員である正規社員の人事評価をさせることは、Z2による労組法第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。

7 争点7 (Z2 において、無期転換制度の導入により実施される「契約更新要件制度」により、スキル評価の結果によっては、時給制契約社員を雇止めにしようとすることは、被申立人らによる労組法第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) 申立人らの主張要旨

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、28年10月1日に導入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を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が思う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、著しく労働契約法の趣旨を逸脱するものである。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。

(7) 契約更新要件制度は、基礎評価とスキル評価により、5年目に解雇するというとんでもない制度である。

これまで、低評価の労働者は、「対話」等で自主退職を強要し辞めさせていく、あるいは懲戒処分をもって雇止め解雇を行ってきたが、制度導入により、基礎評価とスキル評価により解雇できることとなった。

契約更新要件制度こそ、被申立人らのさじ加減で、「選別解雇」することができる制度であり、団結権を侵害する不当労働行為である。

(4) 契約更新要件制度の具体的な実施は、28年10月1日の導入から5年後の西暦2021年3月31日の雇止めだと認識している。契約更新要件制度の適用が初めて問題となるのは、西暦2021年2月に行われるスキル評価である。

したがって、現段階で、会社が具体的に誰を雇止めにしようと思っているかは、申立人らには分からないが、全国で団結破壊のために、また「生産性」を問題にされ、多くの時給制契約社員が雇止めにされると考えている。

エ 以上のとおり、団結を進める労働者の団結破壊のために導入された無期転換制度は、不当労働行為である。

また、被申立人らが必要ないと判断した社員に対して、同制度を恣意的に運用

して、解雇するのは明らかである。

(2) 被申立人らの主張要旨

ア Z 1 が使用者に該当しないことは、前記 2(2)のとおりである。

イ 申立人らは、Z 2 が無期転換制度の導入により実施される「契約更新要件制度」により、スキル評価の結果によって時給制契約社員を雇止めすることにより、組合員間に分断を持ち込み、団結を阻害しようとしていると主張するが、Z 2 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ことを裏付けたり推認させたりするような事実はないし、そもそも、Z 2 と Z 3 との間で、無期転換制度に関する労働協約が締結されていることからしても、申立人らの主張に理由がないことは明らかであり、Z 2 による労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為は存しない。

(3) 当委員会の判断

ア Z 1 に対する申立てについて

前記 2(3)判断のとおり、Z 1 は Z 2 の従業員の労組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 1 に対する申立ては棄却する。

イ Z 2 に対する申立てについて

(7) H 元組合員の申立て

前記 3(3)判断のとおり、Z 3 の組合員資格を喪失した H 元組合員は、不当労働行為の救済を求める申立適格を有すると解することはできないので、その余を判断するまでもなく、Z 2 に対する H 元組合員の申立ては棄却する。

(4) H 元組合員を除く申立人 5 名の申立て

申立人らは、①スキル評価の結果によっては、無期転換を認めず、雇止めにする「契約更新要件制度」こそ、被申立人らのさじ加減で、「選別解雇」することができる制度であり、団結権を侵害する不当労働行為である旨、②無期転換制度の具体的な運用が問題となるのは、西暦 2021 年 2 月に実施されるスキル評価からであり、その結果によっては、同年 3 月 31 日に雇止めが行われ、全国で団結破壊のために、また「生産性」を問題にされ、多くの時給制契約社員が雇止めになると考えている旨主張するので、それぞれについて、以下検

討する。

- a まず、前記①の主張についてみると、前記第3の2(3)ア及びイ並びに5(2)認定のとおり、「契約更新要件制度」を含む無期転換制度は、Z2とZ3との間の28.9.16協約により導入されたものである上、一定の要件のすべてに該当しなければ、雇用契約を更新しないことが予定されているといえ、申立人らの主張は採用できない。
- b 次に、前記②の主張についてみると、労働委員会は、司法手続に準ずる手続（準司法手続）により、使用者が労組法第7条により禁止されている不当労働行為を行ったか否かを判断し、違法を認めた場合は是正措置を命ずる（労組法第27条ないし同条の12）ものであるところ、申立人らが主張する無期転換制度の具体的な運用は、未だ発生していないことから、不当労働行為と認定することはできない。
- c 以上のとおりであるから、Z2において、無期転換制度の導入により実施される「契約更新要件制度」により、スキル評価の結果によっては、時給制契約社員を雇止めにしようとすることは、Z2による労組法第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。

8 争点8（仮に争点3で申立適格を有する場合であっても、本件審査中に組合員資格を喪失した申立人に、被救済利益はあるか。）について

(1) 申立人らの主張要旨

ア H元組合員は、30年3月31日をもって、Z3の組合員資格を喪失している。

イ 申立人らは、労組法第7条第1号の不利益取扱いについて救済を申し立てたものではなく、スキル評価制度、新人事・給与制度及び無期転換制度がもたらす団結権侵害について申し立てたものである。現場労働者、労働組合の団結の回復、拡大を図る立場から、H元組合員も申立人に加わり、本件を申し立てたのである。

ウ 本件申立ての目的は、申立人らの個々の利益のためではなく、Z3を強化して、労働条件の改善、向上という労働者全体の利益のためであることから、

H元組合員が、 Z 3 の組合員資格を喪失しても、被救済利益はある。

(2) 被申立人らの主張要旨

ア H 元組合員は、30年3月31日をもって Z 2 との間の雇用関係を有しない者となっており、また、同日をもって Z 3 の組合員資格も喪失している。

イ 申立人らが請求する救済の内容は、①被申立人は、スキル評価制度による労働組合への支配介入・団結権侵害をただちに止めなくてはならない、②被申立人は、新人事・給与制度による労働組合への支配介入・団結権侵害をただちに止めなくてはならない、③被申立人は、スキル評価による非正規職の選別的雇い止めを行う「労働契約法第18条に基づく無期労働契約への転換制度」の実施を止めなくてはならないというものであるが、H元組合員は、現時点において、Z 1 はもとより、Z 2 との間において雇用関係を有する者ではなく、しかも、「支配介入・団結権侵害」といった不当労働行為の対象とされる Z 3 の組合員資格を有する者でもない。

ウ したがって、H元組合員には、被救済利益はない。

(3) 当委員会の判断

労働委員会が救済命令を発するには、不当労働行為を構成する具体的事実が存在することに加え、救済を受けることを正当とする利益（被救済利益）が存在することが必要であるとされている。

しかしながら、H元組合員の申立てについては、前記1から7までのとおり、不当労働行為を構成する具体的事実の存在がいずれも認められないため、被救済利益の有無について、改めて判断するまでもないところである。

第5 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成31年3月8日

愛媛県労働委員会

会 長 村 田 毅 之