

命 令 書

申 立 人 X 1

申 立 人 X 2

被申立人 Y 1 会社
代表執行役 B 1

被申立人 Y 2 会社
代表取締役 B 2

上記当事者間の都労委平成29年不第24号事件について、当委員会は、令和元年8月27日第1736回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員金井康雄、同水町勇一郎、同稲葉康生、同光前幸一、同巻淵眞理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 1 会社 及び同 Y 2 会社 の前身である C 1 公
社が平成16年4月1日にスキル評価制度を導入したことに係る申立てを却下
する。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

旧郵政省の郵政事業の実施に関する部門は、平成13年1月6日、総務省郵政事業庁となり、郵政事業庁は、15年4月1日、C1公社（以下「公社」という。）となった。16年4月1日、公社は、有期雇用である時給制契約社員に、習熟レベル等を評価し賃金に反映させるスキル評価制度を導入した。

17年10月に郵政民営化法等が公布され、18年1月には被申立人 Y1会社（以下「Y1会社」という。）が設立され、19年10月1日に公社は解散し、同日、その事業は、Y1会社を持株会社とする C2会社、C3会社、C4会社及びC5会社の四つの事業子会社に分割され（以下「民分化」という。）、Y1グループが発足した。その後、24年10月1日、C3会社は、C2会社を吸収合併し、商号を被申立人 Y2会社（以下「Y2会社」といい、Y1会社と併せて「被申立人ら」という。）に変更した。

28年10月1日、Y2会社は、時給制契約社員等を無期雇用に転換する無期転換制度等を導入した。時給制契約社員の契約期間は6か月以内であるところ、同日以降に採用された時給制契約社員（一部を除く。）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契約更新の際に、直近のスキル評価結果が、契約更新の要件の一つとなった。

申立人 X1（以下「X1」という。）及び同 X2（以下「X2」といい、X1と併せて「申立人ら」という。）は、本件申立時において、Y2会社の社員であり、申立外 C6組合（以下「C6組合」という。）の組合員である。

本件は、①公社が、スキル評価制度を導入したことが、組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点1）、②Y2会社が、有期雇用である時給制契約社員を無期雇用に転換するに当たって、スキル評価制度の結果に基づきこれを運用していることが、組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点

2)、③ Y 1 会社が、労働組合法上の使用者に当たるか否か、使用者に当たる場合は、Y 2 会社が、有期雇用である時給制契約社員を無期雇用に転換するに当たりスキル評価制度の結果に基づきこれを運用していることが、Y 1 会社による組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点 3）が争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) スキル評価制度により、組合の運営に対する支配介入をしないこと。
- (2) 無期雇用への転換に際して、スキル評価による選別的な雇止めをしないこと。

第 2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人 Y 1 会社は、平成17年10月に公布された郵政民営化法に基づき18年 1 月に設立された株式会社である。本件申立時の資本金は 3 兆5,000 億円（筆頭株主は財務大臣）、27年 9 月30日現在の従業員数は3,062名で、主に Y 1 グループ 全体（後記 2 (2)）の経営戦略策定等の業務を行っている。

【審査の全趣旨】

- (2) 被申立人 Y 2 会社は、主に郵便事業を行う株式会社であり、Y 1 会社が100%出資の株主である。本件申立時の資本金は4,000億円、27年 9 月30日現在の従業員数は200,516名である。

後記 2 (2)及び(3)のとおり、19年10月に C 2 会社 及び C 3 会社が設立され、24年10月に、C 3 会社 が C 2 会社 を吸収合併し、Y 2 会社に商号を変更した。

Y 2 会社の社員は、正社員と期間雇用社員とに分けられる。また、期間雇用社員には、時給制契約社員のほか月給制契約社員等がある。

なお、時給制契約社員の雇用契約期間は、6 か月以内である。

【乙 7、審査の全趣旨】

- (3) 申立人 X 1 は、Y 2 会社の正社員であったが、26年の定年退職後引き続き Y 2 会社に雇用され、高齢再雇用社員となった。

申立人 X 2 は、Y 2 会社の正社員である。

また、申立人らは、本件申立日現在、C 6 組合（下記(4)）の組合員である。

申立人らは、業務遂行に当たり、Y 1 会社の社員から直接指示をされることはない。

【甲10、乙 3、審p11～13・30～31、審査の全趣旨】

- (4) 申立外 C 6 組合は、公社発足後（下記 2 (1)）に、C 7 組合 が C 8 組合 と名称変更され、19年10月の公社の民分化の際、C 9 組合 と組織統合して結成された労働組合である。

C 6 組合は、Y 1 会社、Y 2 会社、C 4 会社、C 5 会社 等の正社員や時給制契約社員を含む期間雇用社員等で組織され、Y 1 グループ の中では最大の労働組合である。

【乙 3・4、審p20、審査の全趣旨】

2 郵政民営化に伴う業務の承継等

- (1) 旧郵政省の郵政事業の実施に関する部門は、13年1月6日、中央省庁再編に伴い総務省郵政事業庁となり、15年4月1日、特殊法人である公社となった。

【乙 7、審査の全趣旨】

- (2) 17年10月、公社を民分化する郵政民営化法等が公布され、18年1月に民分化の準備会社としてY 1 会社が設立され、19年10月1日に公社は解散し、同日、その事業は、Y 1 会社を持株会社とし、C 2 会社、C 3 会社、C 4 会社 及び C 5 会社 の四つの事業子会社に分割され（民分化）、Y 1 グループ が発足した。

Y 1 会社は、民分化の手續に伴い、郵政民営化法の定めに基づいて、民分化により公社から新会社に引き継がれる承継職員の労働条件について、C 8 組合 や C 9 組合 等の公社職員の労働組合と交渉を行った。

なお、郵政民営化法第171条には、以下の規定がある。

「（承継労働協約）

第171条 公社の職員が結成し、又は加入する労働組合（以下「公社職員労働組合」という。）と Y 1 会社 は、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。

- 2 承継労働協約は、この法律の施行の時ににおいて、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。」

【甲11の1、乙7、審p36、審査の全趣旨】

- (3) 24年10月1日、C3会社は、C2会社を吸収合併してY2会社に商号を変更し、Y1グループは、Y1会社、Y2会社、C4会社及びC5会社の4社体制となった。

【審査の全趣旨】

- (4) Y2会社は、公社の郵便に係る業務及び機能を継承した。

Y1会社は、事業子会社に対し、①グループ経営戦略の企画・立案・実施、②グループ代表としての対外対応・調整・情報提供、③グループ経営・各社経営に関する助言・情報提供等の役務を包括的に提供している。

【乙7、審査の全趣旨】

3 公社におけるスキル評価制度の導入

- (1) 16年3月29日にC7組合と公社との間及びC9組合と公社との間で各々締結された「非常勤の職員の賃金に関する協定」において、時給制契約社員に関するスキル評価制度が定められ、4月1日付けで公社の就業規則にも同内容のスキル評価制度が導入された。

【乙1・2、審査の全趣旨】

- (2) 19年10月22日、C2会社とC6組合との間で「人事に関する協約」及び「『人事に関する協約』附属覚書」が締結されたが、同協約にも、上記(1)記載のスキル評価制度と同様の定めがある。

【乙8の1・8の2、審査の全趣旨】

- (3) スキル評価制度は、時給制契約社員の、職務範囲と習熟レベルを評価し、これを賃金に反映させる制度である。

時給制契約社員の賃金は、基本給と加算給及び諸手当で構成されており、スキル評価制度によって影響を受けるのは加算給部分である。

スキル評価の実施に当たっては、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（上からAランク、Bランク、C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（習熟度有、習熟度無）で評価する。

一例として、以下のスキル評価項目がある。

	職務の広さ	職務の習熟度	スキルレベル
A ラ ン ク	○Bランクのスキル基準を満たしている。 ○他の契約社員に対して、指示・指導ができる。 ○自らのミスによるお客様からの苦情・申告がなかった。等	Aランクの職務が正確かつ迅速にできている。	Aランク (習熟度有)
		Aランクの職務が正確かつ迅速にできるまでには至らない。	Aランク (習熟度無)
B ラ ン ク	○Cランクのスキル基準を満たしている。 ○自ら他の社員の応援をすることができる。 ○お客様からの苦情・申告対応ができる。等	Bランクの職務が正確かつ迅速にできている。	Bランク (習熟度有)
		Bランクの職務が正確かつ迅速にできるまでには至らない。	Bランク (習熟度無)
C ラ ン ク	○正社員の指示に従って他の社員の応援をすることができる。 ○転送・返還処理・転送シール出しができる。等	Cランクの職務が正確かつ迅速にできている。	Cランク (習熟度有)
		Cランクの職務が正確かつ迅速にできるまでには至らない。	Cランク (習熟度無)

時給制契約社員は、定められた評価実施期間に、基本評価項目とスキル評価項目についての評価シートに自己評価を記入して上司に提出し、第1次評価者、第2次評価者及び最終評価者が評価を行い、最終評価結果を決定して、本人にフィードバックを行う。契約更新となる場合には、その評価結果に応じた時給が更新後の労働条件として提示される。

なお、申立人らは、時給制契約社員ではないので、スキル評価制度の対

象ではなく、また、スキル評価を行う評価者の立場でもない。

【甲 1、乙 1・2・7、審査の全趣旨】

4 Y 2 会社における無期転換制度等の導入

- (1) 24年に労働契約法第18条が改正され、25年4月1日以後に開始した有期労働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。

28年9月16日、C 6 組合とY 2 会社との間で、前記3(2)記載の労働協約を一部変更する『『人事に関する協約』の一部改正に関する協約』が締結された。Y 2 会社は、同協約に基づき、10月1日に就業規則を変更して、下記(2)記載の無期転換制度等を導入した。

【乙 6、審査の全趣旨】

- (2) Y 2 会社における無期転換制度等

ア 無期転換制度

- (ア) 28年9月30日以前に入社した場合

就業規則改正前（28年9月30日以前）に入社した時給制契約社員を含む期間雇用社員は、勤続5年を超える有期雇用契約の開始日以降、又は28年10月1日時点で勤続5年を超えている者についてはその日以降、無期転換を申し込むことができる。

- (イ) 28年10月1日以降に入社した場合の勤続5年に達する前の契約更新要件

時給制契約社員の契約期間は6か月以内であるところ、28年10月1日以降に採用された時給制契約社員（一部を除く。）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更新の際に、直近のスキル評価の結果がBランク以上であること等を契約更新の要件とする。

イ 早期無期転換制度

28年10月1日以降に開始した時給制契約社員としての有期雇用契約が反復更新されて通算3年を超え、かつ会社が定める要件を満たすときは、無期転換を申し込むことができる。なお、早期無期転換の要件の一つに、直近のスキル評価の結果がAランクであることが定められている。

【乙 6、審査の全趣旨】

5 本件申立て

29年4月3日、申立人らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 判 断

1 申立人らの主張

(1) 公社のスキル評価制度の導入について

被申立人らの前身である公社は、有期雇用である時給制契約社員に対してスキル評価制度を導入した。この制度は、本来、労使の交渉で決定されるべき賃金を使用者が恣意的に運用できるスキル評価により決めるものであり、組合員間に賃金差別を生じさせるものである。

したがって、公社が組合員のスキル評価を行い賃金を決めるというスキル評価制度を導入したことは、労働組合の団結権を侵害する行為であり、支配介入に当たる。

(2) Y2会社のスキル制度を絡めた無期転換制度等の導入について

Y2会社は、平成28年10月1日、無期転換制度等を早期に導入したが、同日以降に採用された有期雇用である時給制契約社員にはスキル評価の結果を契約更新の要件とし、一定の要件に達しない者を5年目で雇止めすることを可能としている。

無期転換制度等は、労使協議で合意したものとはいえず、実態は、Y2会社が強要したものであった。

有期雇用である時給制契約社員を無期に転換するに当たって、スキル評価制度を絡める運用は、Y2会社の思うままに組合員を選別し、解雇することを可能にするものであって、労働組合の団結権を侵害する支配介入に当たる。

(3) Y1会社の使用者性と不当労働行為について

ア Y1会社は、Y2会社の発足前からY2会社の労務政策を準備・企画していた。

Y2会社は、100%出資の親会社であるY1会社の管理監督の下、C6組合と労働協約を締結しスキル評価制度や無期転換制度等を導入している。したがって、Y1会社は、Y2会社の労務管理を全面的に支配管

理しており、労働組合法上の使用者に当たることは明らかである。

イ スキル評価制度を導入し、有期雇用である時給制契約社員の無期転換に当たりスキル評価制度を絡めることは、組合員を分断する。Y 1 会社は、C 6 組合の交渉力をそぐために、このような制度を導入した。

2 被申立人らの主張

(1) 被申立人 Y 2 会社の主張

スキル評価制度は、非正規社員に意欲を持って働いてもらうことを目的として導入されたもので、習熟レベル等を評価し、これを賃金に反映させる制度である。

また、無期転換制度等は、C 6 組合から要望があり、Y 2 会社としても、有能で実績のある人材を確保し、安定して働いてもらうことが今後の重要課題となることから、C 6 組合と協議を重ね、既存の労働協約を変更し、就業規則を改正して設けたものである。

スキル評価制度及び無期転換制度等は、職員の職務意欲の向上や有能な人材の確保という観点において客観的に合理的な制度であって、申立人らが所属する C 6 組合との交渉と労働協約締結を経て導入されたものであるから、不当労働行為には該当し得ない。

申立人らは、C 6 組合に加入し、組合員として団結権を行使しているが、これらの制度が申立人らの団結権を侵害するという具体的な事実関係は、明らかにされていない。また、両制度が、C 6 組合の組合員に対して差別的に運用されているような事実もない。

さらに、申立人らは、スキル評価制度の対象者でないし、スキル評価制度の評価者の立場にもないのであるから、両制度自体が支配介入に当たるという申立人らの主張には全く根拠がない。

(2) 被申立人 Y 1 会社の主張

Y 1 会社は、申立人らと何らの雇用関係もなく、労働組合法上の使用者には当たらない。

Y 1 会社は、郵政民営化法の規定に基づき、民分化により設立される事業子会社に承継される労働者の労働条件について交渉を行ったにすぎず、当該承継労働協約についても、法律に基づいてその権利義務は承継会社

（事業子会社）に引き継がれることとされており、Y 1 会社に、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。

Y 1 会社は、事業子会社に対し、Y 1 グループの総合力としてブランド価値を維持・向上させるべく、グループ経営戦略の企画・立案・実施等をしており、一方、事業子会社は、自主的・自律的な経営を行っており、それぞれが良好な労使関係の維持に努めている。Y 2 会社の労働者について、C 6 組合を始めとする労働組合との団体交渉は全てY 2 会社が行っており、Y 1 会社は当事者となっていない。

Y 1 会社がY 2 会社の株式を100%保有していることや、グループの経営戦略についての方針を明らかにすること等が、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。

3 当委員会の判断

- (1) 公社が、スキル評価制度を導入したことが、組合運営に対する支配介入に当たるか否かについて（争点1）

被申立人らの前身である公社が、スキル評価制度を導入したのは、16年4月1日である（第2．3(1)）。一方、本件は、29年4月3日に申し立てられ（第2．5）、本件申立ては同制度導入から1年以上経過しており、この制度導入が労働組合法第27条第2項にいう「継続する行為」とも認められない。

したがって、スキル評価制度の導入に係る申立ては、行為の日から1年を経過した事件に係るものであり、却下せざるを得ない。

- (2) Y 2 会社が、有期雇用である時給制契約社員を無期雇用に転換するに当たって、スキル評価の結果に基づきこれを運用していることが、組合運営に対する支配介入に当たるか否かについて（争点2）

ア 28年9月16日、C 6 組合とY 2 会社との間で、「『人事に関する協約』の一部改正に関する協約」が締結された。Y 2 会社は、この協約に基づいて10月1日に就業規則を変更し、早期無期転換制度を含む無期転換制度等を導入するとともに、同日以降に採用された時給制契約社員（一部を除く。）について、通算契約期間が4年半を超えた日以後における最初の契約更新の際の契約更新の要件として、直近のスキル評価の結果がB

ランク以上であること等を定めた（第２．４(1)(2)）。

また、早期無期転換制度については、同制度が適用される要件として、直近のスキル評価の結果がＡランクであること等が定められた（第２．４(1)(2)イ）。

イ この結果、28年10月１日以降に採用された時給制契約社員は、勤続５年に達する前の契約更新において、直近のスキル評価がＣランクの場合には契約が更新されず、無期転換の対象から外れる。

また、早期無期転換制度は、直近のスキル評価がＡランクであることが要件の一つとなっているため、直近のスキル評価がＢランク以下の場合には対象とならない。

ウ しかし、これらの無期転換制度等は、申立人らの所属するＣ６組合とＹ２会社との間の合意によって導入されたものであり、その制度が不合理であると認めるに足りる疎明はない。また、申立人らは、この合意はＹ２会社が強要したものであると主張するが、それを裏付ける具体的な疎明はない。さらに、契約更新要件や早期無期転換制度は、組合員であるか非組合員であるかに関わらず一律に導入されたものであり、また、スキル評価やその結果の反映において、Ｃ６組合等特定の組合の組合員に対して、恣意的な運用がなされたとの疎明もない。

エ なお、スキル評価制度は、Ｃ６組合の前身である　Ｃ７組合　とＣ９組合　　とが、それぞれ、民分化前の公社との間で合意して協定を締結し、さらに、　Ｃ２会社　とＣ６組合との協定に基づいて導入、運用されているものであるが（第２．３(1)(2)）、これら協定の締結を、公社や　Ｃ２会社　が強要したとの疎明もない。

オ 以上のとおりであるから、Ｙ２会社が、勤続５年に達する前の契約更新や早期無期転換制度の適用に、スキル評価の結果を反映させていることは、労働組合の団結権を侵害する行為であるとは認められず、組合運営に対する支配介入には当たらない。

(3) Ｙ１会社が、労働組合法上の使用者に当たるか否かについて（争点３）

ア 申立人らは、Ｙ１会社がＹ２会社の従業員の労働組合法上の使用者に当たる理由として、Ｙ１会社は、Ｙ２会社の発足前からＹ２会社の労務

政策を準備・企画していることを挙げている。

確かに、Y 1 会社は、民分化の実施に先立ち、民分化後の職員の労働条件について、各労働組合と交渉をした事実が認められる（第 2 . 2 (2)）。しかしながら、この交渉は、民分化により事業子会社に承継される労働者の労働条件の早期確定を図ることを目的とした郵政民営化法第171条の規定に基づくものであり（第 2 . 2 (2)）、交渉当時はともかく、承継会社の設立後は、労使交渉の相手方としての立場は、承継会社に引き継がれている。

イ また、申立人らは、Y 1 会社が Y 2 会社の従業員の労働組合法上の使用者に当たる理由として、Y 2 会社発足後は、Y 2 会社の100%出資の親会社である Y 1 会社の管理監督の下、Y 2 会社が無期転換制度等を導入していることを挙げている。

確かに、Y 1 会社は、Y 2 会社の100%出資の株主であり（第 2 . 1 (2)）、事業子会社に対し、①グループ経営戦略の企画・立案・実施、②グループ代表としての対外対応・調整・情報提供、③グループ経営・各社経営に関する助言・情報提供等の役務を包括的に提供しているが（同 2 (4)）、申立人らの業務遂行について指示をしたことはなく（同 1 (3)）、民分化後に、Y 2 会社の従業員の労働条件等について団体交渉をしたり、無期転換制度等についての Y 2 会社と C 6 組合との労働協約締結に当たり具体的に関与したり、Y 2 会社の従業員のその他の労働条件の決定に関与したと認めるに足りる事実の疎明もない。

したがって、Y 1 会社の上記関与が、部分的にも Y 2 会社の従業員の基本的労働条件について、Y 2 会社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は評価することはできない。

以上のとおりであるから、Y 1 会社は、Y 2 会社の従業員である申立人らの労働組合法上の使用者に当たるとはいえない。

ウ 上記のとおり、Y 1 会社は、Y 2 会社の従業員の労働組合法上の使用者に当たらないから、その余の争点については判断を要しない。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、公社におけるスキル評価制度導入に係る申立ては、

労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に該当し、その余の申立ては労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条並びに労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

令和元年8月27日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一