

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 X₁

同 X₂

再 審 査 被 申 立 人 Y₁

同 Y₂

上記当事者間の中労委平成30年（不再）第31号事件（初審大阪府労委平成28年（不）第47号事件）について、当委員会は、令和元年11月6日第260回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員沖野眞巳、同相原佳子、同西川佳代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査被申立人Y₁（以下「Y₁」という。）において、①時給制契約社員の賃金を基礎評価及びスキル評価（以下、両評価を併せて「スキル評価等」という。後記第3の2(1)参照）により決定したこと（以下、スキル評価等及びこれに基づき賃金を決定することを「スキル評価制度」という。）、②申立外C₁（以下「C₁」という。）の組合員である課長代理等に、同じくC₁の組合員である時給制契約社員のスキル評価等を行わせたこと、③期間雇用社員の労働契約を労働契約法第18条に基づき無期労働契約へ転換する制度（以下「無期転換制度」という。後記第3の4(1)参照）を導入しようとしたことが、Y₁及び再審査被申立人Y₂（以下「Y₂」といい、Y₁と併せて「Y₁ら」という。）によるC₁に対する支配介入であり、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、C₁の組合員である再審査申立人X₁（以下「X₁組合員」という。）及び同X₂（以下「X₂組合員」といい、X₁組合員と併せて「X₁組合員ら」という。）が、平成28年8月30日（以下、平成の元号は省略する。）、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てを行った事案である。

2 初審において請求した救済の内容の要旨

(1) スキル評価制度による支配介入・団結権侵害の中止

(2) 無期転換制度の実施の中止

3 初審命令の要旨

大阪府労委は、 Y_2 は Y_1 の従業員の労組法上の使用者には当たらず、上記1の①ないし③について Y_1 らによる不当労働行為はいずれも成立しないとして、30年5月25日、各救済申立てを棄却することを決定し、同月28日、命令書（以下「初審命令」という。）を各当事者に交付した。

4 再審査申立ての要旨

X_1 組合員らは、30年6月7日、初審命令を不服として、再審査を申し立てた。

5 再審査における争点

- (1) Y_2 は、 Y_1 の従業員の労組法上の使用者に当たるか。（争点1）
- (2) Y_1 において、時給制契約社員の契約更新時の時間賃金をスキル評価等により決定したことは、労使交渉による賃金決定を無力化するものとして、 C_1 に対する労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。（争点2）
- (3) Y_1 において、 C_1 の組合員である課長代理等に、同じく C_1 の組合員である時給制契約社員のスキル評価等を行わせたことは、組合員間に対立と分断を持ち込み団結を破壊するものとして、 C_1 に対する労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。（争点3）
- (4) Y_1 において、無期転換制度を導入しようとしたことは、団結権を侵害するものとして、 C_1 に対する労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。（争点4）
- (5) 争点1が肯定される場合、争点2ないし4について、 Y_2 による不当労働行為は成立するか。（争点5）

なお、争点2ないし4のいずれにおいても、本件救済申立て（28年8月30日）以前の1年間に行われた行為を審査の対象とする。

第2 当事者の主張

1 争点1（Y₂は、Y₁の従業員の労組法上の使用者に当たるか。）について

当事者の主張は、再審査における以下の主張を付加するほかは、初審命令「事実及び理由」第4の2に記載のとおりであるから、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人ら」を「再審査申立人ら」と、「被申立人ら」を「再審査被申立人ら」と、それぞれ読み替える。

(1) X₁組合員らの主張

ア Y₂の社長の郵政民営化委員会や新聞社インタビューでの発言は、現実的かつ具体的な支配力を行使し、労働条件に直接関与している者のみが語ることであり、初審命令は「Y₂が、Y₁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」とするが、「疎明」を待つまでもなくY₂の関与は明らかである。

イ Y₂は、19年3月26日に、いまだ設立されていない民営分社化後のY₁の人事制度・労働条件を各労働組合に提示し、Y₁の労使関係をあらかじめ支配しようとしていたし、実際に支配してきた。

初審命令の「現実的かつ具体的に支配力を及ぼしていたのは、郵政民営化法の定めによるもの」及び「新会社設立までの一時的なもの」とする認定は誤りであり、Y₂は、郵政民営化法の定めに従いながらY₁の労働者の使用者として立ち振る舞い、新会社設立に伴

う労働条件に現実的かつ具体的な支配力を行使し、スキル評価制度の確立と継続について間断なく支配力を及ぼし続けている。

初審命令は、「疎明」がない旨述べるが、書証として提出するまでもない。

(2) Y₁らの主張

X₁組合員らは、初審命令の「現実的かつ具体的な支配力を及ぼしていたのは、郵政民営化法の定めによるもの」及び「新会社設立までの一時的なもの」との認定を誤りとし、「疎明を待つまでもなく、Y₂がY₁の従業員の基本的な労働条件について関与していることは明らかである」と主張するが、初審命令が指摘した「Y₂とY₁の従業員が結成し又は加入する労働組合との間で、Y₁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」や「Y₂がY₁の従業員の基本的な労働条件に直接関与したと認めるに足る事実」の疎明は全くされていないのであるから、X₁組合員らの主張は失当である。

2 争点2 (Y₁において、時給制契約社員の契約更新時の時間賃金をスキル評価等により決定したことは、労使交渉による賃金決定を無力化するものとして、C₁に対する労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。) について

当事者の主張は、再審査における以下の主張を付加するほかは、初審命令「事実及び理由」第4の3に記載のとおりであるから、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人ら」を「再審査申立人ら」と、「被申立人ら」を「再審査被申立人ら」と、それぞれ読み替える。

(1) X₁組合員らの主張

ア 不当労働行為の具体的な時期については、毎年4月と10月の雇

用契約に際して、およそ1か月前からスキル評価等のやり取りがあり、これは毎年継続されているし、この直接のやり取りの期間だけでなく、その実態は通年で評価が行われている。

イ 初審命令は、「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Y₁の経営判断に属する事項であって、Y₁の裁量に委ねられるべきもの」としたが、経営判断に属する事項を協定・協約とすることは、労働組合が何ら関与できない事項をC₁に対し、協定・協約として押しつけたということであり、C₁の運営に介入する不当労働行為である。

ウ 初審命令は、「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」については不当労働行為となり得るとしながらも、D組合員に対する27年8月期のスキル評価が不当労働行為に当たるかについて判断していない。

(2) Y₁らの主張

X₁組合員らは、再審査においても、C₁が無力化・弱体化され団結権が侵害されたことを裏付ける具体的事実については何ら主張及び疎明せず、結局、単にスキル評価制度の存在自体がC₁に対する支配介入である旨主張しているにすぎないのであって、スキル評価制度が何らの不当労働行為を構成するものでないことは明らかである。

3 争点3 (Y₁において、C₁の組合員である課長代理等に、同じくC₁の組合員である時給制契約社員のスキル評価等を行わせたことは、組合員間に対立と分断を持ち込み団結を破壊するものとして、C₁に対する労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。) について

当事者の主張は、再審査における以下の主張を付加するほかは、初審命令「事実及び理由」第4の4に記載のとおりであるから、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人ら」を「再審査申立人ら」と、「被申立人ら」を「再審査被申立人ら」と、それぞれ読み替える。

(1) X₁組合員らの主張

ア 初審命令は、「組合員である上司が第一次評価を行うことについては労働協約においても予定されている」と判断するが、実態を見ない判断であり誤りである。実態については、C₂郵便局及びC₃郵便局の事実を述べ、分断と団結侵害の不当労働行為であることを明らかにしており、十分な疎明がされている。

イ スキル評価制度は、労働者が団結して使用者に対抗することを無力化・弱体化し、非正規社員同士の対立や、正規社員と非正規社員の間不信を日々あおり立てるものとなっている。その結果として、全国ではパワハラやセクハラ、いじめが広がり、その象徴として、30年3月に、C₄郵便局の正規社員1名及び非正規社員1名による、後輩の非正規社員に対する傷害事件が起きた。

(2) Y₁らの主張

X₁組合員らは、再審査において、スキル評価制度との関連性を見出すことのできない書証を提出し主張するが、結局、初審命令の判断のとおり、「Y₁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」のであって、X₁組合員らの主張には理由がない。

4 争点4（Y₁において、無期転換制度を導入しようとしたことは、団結権を侵害するものとして、C₁に対する労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。）について

当事者の主張は、再審査における以下の主張を付加するほかは、初審命令「事実及び理由」第4の5に記載のとおりであるから、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人ら」を「再審査申立人ら」と、「被申立人ら」を「再審査被申立人ら」と、それぞれ読み替える。

(1) X₁組合員らの主張

C₁中央本部は、無期転換制度の1年半前倒し実施を自らの成果として打ち出し、Y₁らの提案を承認し協約化した。これは、労働者の選別解雇に協力するということであり、裏切り行為である。

無期転換制度の先行実施は、28年6月の全国大会直前に発表され、C₁内でも十分な議論もされずに、強行された。組合手続を無視して、労働協約の中身に関することを春闘交渉で先行妥結するという、協約締結の過程そのものが、これが資本の介入で行われてきたことの証明である。

(2) Y₁らの主張

X₁組合員らは、再審査においても、不当労働行為の具体的な時期と行為を特定しておらず、無期転換制度の導入により団結権が破壊されたことを裏付ける具体的な事実を全く主張していない。

5 争点5（争点1が肯定される場合、争点2ないし4について、Y₂による不当労働行為は成立するか。）について

(1) X₁組合員らの主張

上記2(1)、3(1)及び4(1)で主張したとおりである。

(2) Y₁らの主張

上記2(2)、3(2)及び4(2)で主張したとおりである。

6 その余の主張について

当事者の主張は、初審命令「事実及び理由」第4の1に記載のとおりであるから、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人ら」を「再審査申立人ら」と、「被申立人ら」を「再審査被申立人ら」と、それぞれ読み替える。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) Y₁ 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。

本件救済申立て時におけるY₁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】

(2) Y₂ 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。

Y₂ は、本件初審審問終結時、Y₁ の株式を100%、C₅ (以下「C₅」という。) の株式を74.15%、C₆ (以下「C₆」といい、Y₁、C₅ 及びC₆ を併せて「事業子会社3社」という。) の株式を89%保有しており、Y₂ と事業子会社3社からなるC₇ を構成している。

なお、28年9月1日現在において、Y₁ 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、Y₂ の取締役であった。また、上記以外にも、Y₁ の取締役のうち2名は、Y₂ の取締役でもあり、1名は、Y₂ では取締役兼代表執行役社長、もう1名は、Y₂ では取締役兼代表執行役上級副社長であった。

【甲4, 5, 審査の全趣旨】

(3) X₁ 組合員らは、いずれもC₁ の組合員である。

ア X₁ 組合員は、昭和49年にC₈ に採用され、C₃ 郵便局に配属され、29年6月20日現在、Y₁ の高齢再雇用社員として、同郵便局に勤務している。

イ X₂ 組合員は、昭和55年にC₈ に採用され、C₂ 郵便局に配属され、29年6月20日現在、Y₁ の高齢再雇用社員として、同郵便局に勤務している。

ウ X₁ 組合員らは、いずれも、C₈ に採用された当時、C₉ に加入していたところ、同組合は、15年にC₁₀ (以下「C₁₀」という。)

が発足したことに伴い、C₁₁（以下「C₁₁」という。）に名称を変更し、その後、郵政民営化によるC₇発足時に、C₁₂（以下「C₁₂」という。）と組織統合し、C₁（C₁）に、名称を変更した。

X₁組合員らは、C₁の発足前には支部や分会の役員を務めたことがあったが、C₁発足以降は役員を務めたことはない。

エ X₁組合員らは、いずれも、期間雇用社員であったことはなく、スキル評価制度や無期転換制度の対象となったことはない。

【甲 27, 28, 初審①X₁1, 12 頁, 初審①X₂19, 29 頁】

(4) Y₁には、本件初審審問終結時、C₁のほかに、C₁₃などの労働組合があった。

2 時給制契約社員のスキル評価制度について

Y₁においては、時給制契約社員の人事評価は、下記(1)のとおり、スキル評価等により行われ、時給制契約社員の賃金（時給）は、下記(2)のとおり、スキル評価等の評価結果に基づき決定されること（スキル評価制度）となっている。

(1) 時給制契約社員の人事評価は、基礎評価及びスキル評価（スキル評価等）で構成されており、その実施方法等は以下のとおりである。

なお、Y₁とC₁の間では、「人事に関する協約」（以下「人事協約」という。）及び「『人事に関する協約』附属覚書」（以下「覚書」という。）が締結されており（下記3(8)参照）、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、時給制契約社員の人事評価について、別紙1のとおり規定されていた。

ア 基礎評価の実施方法は、27. 9. 29覚書の「別紙6（附属覚

書第8条関係)」に記載のとおりであり（別紙1参照）、10個の評価項目について、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。

なお、この実施方法は、C₁₀が16年2月に示した「非常勤職員制度改革の基本的考え方」に記載された基礎評価給の評価方法（基礎評価給は、下記3(2)のとおり、C₁₀において16年4月1日に導入された。）と基本的に同一である。

イ スキル評価の実施方法は、27.9.27覚書の「別紙7（附属覚書第9条関係）」に記載のとおりであり（別紙1参照）、事務別に定めたスキル基準に基づき、担当する事務について、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、3段階（Cランク、Bランク、Aランク）で評価し、職務の習熟度は、担当する評価項目全てについて、「正確かつ迅速にできている」のか、「正確かつ迅速にできるまでに至っていない」のかにより、2段階（「習熟度有」、「習熟度無」）で評価する。

なお、この実施方法は、C₁₀が16年2月に示した「非常勤職員制度改革の基本的考え方」に記載された資格給の評価方法（資格給は、下記3(2)参照のとおり、C₁₀において16年4月1日に導入された。）と、基本的な枠組みは同一である。

上記スキル基準については、例えば、郵便外務関係では、28年頃、下表のとおりであった。「通区」とは、1つの集配区域（基本的に8時間で配り切れる範囲）を配達できるようになることであり、2区分区とは、配達できる集配区域が2つある、ということである。

ランク	配達	通集配・混合	集荷	運送
-----	----	--------	----	----

	(団地配達を含む。)			
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。	

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月に実施されている。

エ(ア) 評価は、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され(27.3.31協約第25条)、上司は、主任以上の役職者のうち、所属長が指定する者を含むものとされている(27.9.29覚書第10条)。なお、Y₁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、C₁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。

(イ) C₃ 郵便局においては、時給制契約社員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。なお、28年度時点において、同局の郵便・集配営業部の時給制契約社員の半数以上がC₁の組合員であった。また、同局における課長及び課長代理は、全員がC₁の組合員であり、この中には分会長及び分会書記長も含まれていた。

また、C₂郵便局においては、時給制契約社員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い（課長代理が所属していない部署では課長が行う。）、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。なお、28年度時点において、同局の集配営業部の時給制契約社員は、その多くがC₁の組合員であり、少なくとも組合員資格保持者であった。また、同部の課長代理は全員C₁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。

オ 評価結果は、最終評価終了後、被評価者である時給制契約社員本人に通知されている。この通知は、「時給制契約社員のスキル認定書（給与額決定通知書）」の交付によりなされており、同通知書には、基礎評価給及び資格給ごとに本人評価並びに評価結果が示されるとともに、「給与額の通知」として、次期雇用契約における時給が記載されていた。

また、同通知書には「このスキル認定書は、予定雇用期間満了後の再採用を約束するものではありません。」との注意書きがあった。

カ なお、Y₁には、被評価者が、評価結果通知後一定期間内に、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, 2, 28, 乙 1, 4, 初審①X₁4 頁, 初審①X₂20, 29, 33 頁,

審査の全趣旨】

(2) 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おり、その内容等は以下のとおりである。

ア 基本給は、基本的に新規採用者の時給となる額であり、地域別基準額に、郵便内務・郵便外務といった職務別に定められる職務加算額を加えた額である。

イ 加算給は、スキル評価等の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。

(ア) 基礎評価給は、基礎評価によって、支給額が決定され、基礎評価項目が全て「できている」場合、10円支給されることとなる。

(イ) 資格給は、スキル評価によって、支給額が決定され、28年頃の郵便外務の資格給の額は、下表のとおりであった。

	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, 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月までの雇用契約における時給が決定され、２月に行った評価結果に基づきその年の４月から９月までの雇用契約における時給が決定されている。

【甲 2, 27, 乙 4】

3 Y₁らの設立及びスキル評価制度の導入等について

(1) 15年4月1日、C₁₀が発足した。

C₁₀は、C₁₀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。

(2) 16年4月1日、C₁₀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、「基本給」（地域別基準額＋職務加算額）に、「加算給」（勤務態度を評価して決定される基礎評価給＋スキルレベルを評価して決定される資格給）を加えて、時給が決定されることになった。

また、非常勤職員の新たな賃金体系では、賞与についても、定額制から時給連動制とすることとされた。

【甲 16, 乙 4, 審査の全趣旨】

- (3) 17年10月21日、郵政民営化法が公布された。同法には、①C₁₀を19年10月1日に解散し、C₁₀の機能を引き継がせるため、Y₂、C₁₄、C₁₅等（以下「承継会社」という。）を設立する旨、②Y₂は、C₁₄及びC₁₅の発行済株式の総数を保有し、これらの株式会社の経営管理を行う旨、③C₁₀の職員は承継会社のいずれかの職員（以下「承継職員」という。）となる旨、④Y₂は、承継職員に対し、承継会社のいずれの職員となるかを通知し、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない旨、⑤C₁₀の職員が結成し、又は加入する労働組合（以下「C₁₀職員の労働組合」という。）とY₂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旨、⑥承継労働協約は、法律施行時において、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旨、⑦承継労働協約を締結するための交渉をし、承継労働協約を締結する場合におけるC₁₀職員の労働組合とY₂との関係については、労組法の定めるところにより、この場合において、同法第7条第2号中「使用者が雇用する労働者」とあるのは「労働者」とする旨が規定されていた。

- (4) 18年1月23日、Y₂が設立された。

【甲 30, 審査の全趣旨】

- (5) 19年3月26日、Y₂は、承継労働協約を締結するため、C₁₁及びC₁₂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」と題する書面を提示し、郵政民営化後の労働条件について交渉を行い、非正規社員の労働条件については、ほぼ同書面の内容で決定された。なお、上記書面には、非正規社員の賃金体系が、現行どおり、基本給（地域別基準額＋職務加算額）と加算給（基礎評価給＋資格給）の合計によることが記載されていた。

【甲 23, 30】

- (6) 1998年8月27日、C₁₁及びC₁₂は、承継会社ごとに承継労働協約を締結した。なお、同協約は、上記(3)のとおり、郵政民営化法により、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た。

【乙 1】

- (7) 1998年10月1日、C₁₀が解散し、Y₂を持株会社として、C₁₅、C₁₄、C₅及びC₆を事業子会社とする、5社からなるC₇が発足した。

【甲 30, 初審②A₁1頁, 審査の全趣旨】

- (8) 1998年10月22日、C₁₅とC₁（C₁₁及びC₁₂が組織統合されて新たに発足した。上記1(3)ウ参照）との間で、人事協約及び覚書などが締結された（上記2(1)参照）。なお、人事協約及び覚書は、その後、複数回、一部改正が行われ、下記(11)のとおり、2004年10月1日、C₁₅がC₁₄を吸収合併し、その商号が変更され、Y₁が発足したことに伴い、Y₁とC₁との間の人事協約及び覚書となっている。

【甲 30, 乙 1, 初審②A₁2頁】

- (9) 2004年5月8日、C₁₉新聞社が配信した「<Y₂>高コスト体質是正へ C₁₆社長一問一答」と題する記事には、「Y₂のC₁₆社長は、高コスト体質の是正に向け、賃金や職種の体系を見直す考えを示した。」として、以下のとおり、当時のY₂の社長と記者のやり取りが

記載されていた。

(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】

(10) 24 年頃、C₃ 郵便局において、スキルレベルが「A ランク習熟度有」の社員に対し、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」としたことがあった。

また、C₁₇ から C₁₈ に宛てた 24 年 9 月 7 日付け要求書には、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, 27, 初審①X₁2, 3 頁】

- (11) 24年10月1日、C₁₅がC₁₄を吸収合併し、その商号が変更され、Y₁が発足した。

【甲 30, 初審②A₁2 頁】

- (12) 26年1月31日、Y₂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」と題する報告書について説明した。

【審査の全趣旨】

- (13) 27年8月実施のスキル評価で、C₂郵便局第二集配営業部に所属する時給制契約社員でC₁の組合員であるD組合員は、「Aランク習熟度無」から「Bランク習熟度無」とされた。

【甲 28, 初審①X₂24～26 頁】

- (14) 29年3月16日付け「C₁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』の引き下げを行わないこと」とのC₁の要求に対し、Y₂及び事業子会社3社が連名で、「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。）」と回答した旨の記載があった。

【甲 22, 初審①X₂25 頁, 審査の全趣旨】

4 無期転換制度の導入等について

- (1) 28年5月27日付けで、Y₂及び事業子会社3社は連名で、C₁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、28年10月1日である旨の記載があるほか、無期転換制度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】」と題する資料（別紙2。以下「提案資料」という。）が添付されていた。

提案資料には、無期転換制度の制度概要、アソシエイト社員の労働条件、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。

なお、提案資料には、無期転換制度の制度概要として、①28年9月30日までに採用される期間雇用社員は、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旨が記載されていたほか、②同年10月1日以降に採用される期間雇用社員には、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。）を適用する旨も記載されており、早期無期転換制度及び契約更新要件制度等の詳細を説明した資料として、「2.無期転換制度（2）について（詳細）」と題する書面（別紙3）が添付されていた。

【乙2】

(2) C₁は、組合員に対し、28年5月27日付け「C₁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周知した。

28.5.27組合報には、C₁は、①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目指し、数次にわたる要求交渉を積み上げてきた旨、②28年春闘交渉においてこれを会社に強く求め、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、労働条件の改善等について、整理を図ることができた旨、③一定、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が冒頭に記載されており、続いて、初回無期転換までのスケジュールの概要、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、28.5.27提案書に添付されていた提案資料と同様の内容が記載されていた。

また、28.5.27組合報の末尾には、「本部の判断と今後の対応」として、①C₁中央本部が交渉を積み上げた結果、28年春闘交渉で引き出した早期無期転換制度について、同年10月1日以降の採用者との逆転現象を回避させるため、同年9月30日までの採用者の一部にも適用させる経過措置を設けさせた旨、②C₁中央本部が会社に無期労働契約の早期導入を優先的に強く求め、同年春闘交渉において会社側に決断させた旨、③その後、労働条件等の交渉においては、制度の詳細、導入に向けたスケジュール等、無期転換後の社員が安心して働くことができる環境整備について、一定の会社の考え方について確認できたと判断した旨、④今後、本整理内容を基に早期の労働協約化に向け、会社対応を強化していくこととし、制度導入後もアソシ

エイト社員のあるべき処遇に向けて検証を行うとともに正社員化を求めていくなど、必要な対応を行う旨の記載があった。

【甲3】

(3) 28年8月30日、X₁組合員らは、大阪府労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(4) 28年9月16日付けで、Y₁とC₁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（同協約の実施日は、28年10月1日）。

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、これらの規定により、28.5.27提案書に添付されていた提案資料の内容が盛り込まれた。

なお、28.9.16協約には、契約更新要件制度について、以下のとおり規定されていた。

「（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」

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による場合」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】

第4 当委員会の判断

1 争点1 (Y₂は、Y₁の従業員の労組法上の使用者に当たるか。)について

(1) 当委員会も、Y₂は、Y₁の従業員の労組法上の使用者には当たらないと判断する。その理由は、再審査におけるX₁組合員らの主張に鑑み、下記(2)のとおり判断を付加するほかは、初審命令の「事実及び理由」第5の2(2)に記載のとおりであるから、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人ら」を「再審査申立人ら」と、「被申立人ら」を「再審査被申立人ら」と、「本件審問終結時」を「本件初審審問終結時」と、「前提事実及び前記(1)コ」を「前記第3の1(2)」と、「前記(1)エ」を「前記第3の3(5)」と、「前記(1)オ、カ、ク」を「前記第3の3(7)、(8)、(11)」と、それぞれ読み替える。

(2) 再審査におけるX₁組合員らの主張について

ア X₁組合員らは、Y₂の社長の郵政民営化委員会や新聞社インタビューでの発言は、現実的かつ具体的な支配力を行使し、労働条件に直接関与している者のみが語る事ができるものであり、初審命令

は「Y₂が、Y₁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」とするが、「疎明」を待つまでもなくY₂の関与が明らかであると主張する。

確かに、①Y₂が、26年1月31日に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」と題する報告書について説明した（前記第3の3(12)）こと、②Y₂の社長が、24年5月8日に新聞社のインタビューにおいて、記者の「高コスト体質との批判がある」との発言に対し、C₇における賃金や職種体系の見直しの方針（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とすること、及び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り、非正規社員を吸収したり、経営負担を軽減すること）や、事業子会社における導入順序（まずはC₁₄とC₁₅で実施したいこと）に言及し、将来的に大きな改革になる旨述べたこと（同3(9)）は認められる。

しかしながら、①については、Y₂が、Y₁の人事・給与制度について、具体的にどのような説明を行ったかを示す証拠はなく、また、②については、Y₂の社長が、記者の「高コスト体質の批判がある」との発言を受けて、C₇の経営改善に向けた将来的な改革の方針に言及したにすぎず、グループ全体としての将来的な方向性を示す以上に、事業子会社の従業員の基本的な労働条件等について直接的かつ具体的な関与を行ったとはいえない。

そうすると、①及び②を根拠として、Y₂が、Y₁の従業員の基本的な労働条件について、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な支配力を有していると評価することはできない。

したがって、X₁組合員らの上記主張は採用できない。

イ また、X₁ 組合員らは、初審命令の「現実的かつ具体的に支配力を及ぼしていたのは、郵政民営化法の定めによるもの」及び「新会社設立までの一時的なもの」とする認定は誤りであり、Y₂ は、スキル評価制度の確立と継続について中断なく支配力を及ぼし続けている旨主張する。

確かに、Y₂ がC₁₀ 解散に先立つ18年1月23日に設立され、C₁₀ の各労働組合と承継労働協約を締結するために交渉を行い、19年8月27日にこれを締結していることは認められる（前記第3の3(4)~(6)）。

しかしながら、郵政民営化法には、Y₂ がC₁₀ 職員に対し、いずれの職員となるかを通知し、労働条件を明示すること、C₁₀ 職員労働組合と承継労働協約を締結するための交渉をし、これを締結すること、19年10月1日にC₁₀ が解散し、承継会社が設立されたときに、承継労働協約を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労働協約とみなすこと等が規定されており（前記第3の3(3)）、Y₂ がC₁₀ の各労働組合と承継労働協約を締結するための交渉をし、これを締結したのは、同法の規定に従ったものであることは明らかである。

そして、Y₂ が、19年10月1日に設立されたC₁₅ 及びC₁₄ の従業員や、24年10月1日に発足したY₁ の従業員の結成し又は加入する労働組合との間で、これらの従業員の基本的な労働条件等に関して交渉を行ったことを認めるに足りる証拠はないことも併せ考慮すると、「現実的かつ具体的に支配力を及ぼしていたのは、郵政民営化法の定めによるもの」及び「新会社設立までの一時的なもの」とする初審命令の認定は誤りとはいえない。

また、X₁組合員らは、Y₂がスキル評価制度の確立と継続について間断なく支配力を及ぼし続けているとも主張するが、本件全証拠によっても、Y₂がY₁におけるスキル評価制度の確立と継続について、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な支配力を有していると認めることはできない。

したがって、X₁組合員らの上記主張は採用できない。

- 2 争点2 (Y₁において、時給制契約社員の契約更新時の時間賃金をスキル評価等により決定したことは、労使交渉による賃金決定を無力化するものとして、C₁に対する労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。) について

当委員会も、Y₁において、時給制契約社員の契約更新時の時間賃金をスキル評価等により決定したことは、C₁に対する労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらないと判断する。その理由は、次のとおりである。

- (1) Y₁における時給制契約社員の人事評価は、スキル評価等により行われており、C₁は、Y₁との間で、スキル評価等について規定した人事協約及び覚書を締結している(前記第3の2(1))。また、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おり、加算給は、スキル評価等の評価結果に応じて加算されるものである(同2(2))。

上記人事協約及び覚書は、19年10月22日に、C₁₅とC₁との間で締結され、24年10月1日に、同社の商号変更等によりY₁が発足したことに伴い、Y₁とC₁の間の人事協約及び覚書となった(同3(8)・(11))。なお、非常勤職員の時給がスキルレベル等により決定される賃金体系は、16年4月1日に、C₁₀において導入されたものである(同3(2))。

また、スキル評価等は毎年2月及び8月に実施することとされており（同2(1)ウ）、本件救済申立てがあった28年8月30日以前の1年間においても行われている。

(2) X₁ 組合員らは、「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」、「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当局の恣意で決定される在り方は、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」と主張する。

ア X₁ 組合員らは、「スキル評価制度そのもの」やその「在り方」という同制度の仕組みそのものが団結権侵害の不当労働行為である旨主張しているが、不当労働行為となり得るのは、かかる仕組みの在り方それ自体ではなく、使用者の具体的な行為であり、スキル評価制度に関する具体的な行為として考えられるのは同制度の導入あるいは運用であるため、以下、これらについて検討する。

イ スキル評価制度の導入については、同制度自体はY₁が発足した24年10月1日から存在しており（スキルレベル等の評価を時給に反映させる賃金体系は16年のC₁₀時代から存在する。）、同制度の導入から1年を超えた後に本件救済申立てがなされている（なお、単に制度が存続していることをもって、制度の導入自体が労組法第27条第2項の「継続する行為」に当たるとみることはできない。）。したがって、スキル評価制度の導入については、労組法第27条第2項により、本件の審査対象にはならない（この点については、再審査において、前記第1の5のなお書きのとおり整理されている）。

ウ スキル評価制度の運用については、その具体的な状況・事情に関する部分は下記(3)で検討するが、X₁ 組合員らの上記主張は、スキル評価制度の仕組み自体が団結権を侵害するような不合理なものであり、それ故に、同制度の運用はその具体的な状況・事情を問わず当然に不当労働行為になるという主張であると取れなくもない。そして、X₁ 組合員らは、スキル評価制度の仕組み自体の不合理性として、同制度は、労働組合との交渉を通さず、基本的に当局の裁量によって賃金を決定するもので、かかる賃金決定の仕組みは、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、団結権を侵害するものである旨主張する。

しかし、スキル評価等の評価基準等（前記第3の2(1)）については格別不合理な点は認められないし、使用者が評価について裁量権を有する人事考課制度がおよそ不合理であるとはいえないから、スキル評価等により賃金を決定するスキル評価制度の仕組み自体が団結権を侵害するような不合理なものであるということとはできない。

したがって、X₁ 組合員らの上記主張は、同人らの独自の見解に基づくものといわざるを得ず、採用することができない。

エ 以上のとおり、スキル評価制度の仕組みに関するX₁ 組合員らの上記主張は採用できない。

(3) X₁ 組合員らは、スキル評価制度が恣意的に運用されているとして、C₃ 郵便局やC₂ 郵便局における具体的なスキル評価等の事例（①C₂ 郵便局における27年8月期の事例、②C₃ 郵便局における24年頃の事例、③同年9月7日付けのC₁₇ の要求書に記載のある事例）を挙げる。

ア スキル評価等については、その具体的な実施方法も含めて、Y₁

とC₁との間で、人事協約及び覚書が締結されており、両者の合意の上で実施されているものである。

また、スキル評価等の評価基準等について格別不合理な点が認められないことは、上記(2)ウで判断したとおりである。

しかしながら、上記合意に反する取扱いがなされたり、C₁の組合員が差別的に取り扱われたりするなど、恣意的な運用がなされた場合には、C₁に対する支配介入の不当労働行為が成立する余地があるので、以下検討する。

なお、X₁組合員らは、Y₁らがC₁に対し、人事協約及び覚書を一方的に決定のような形で提示した旨、労働組合が何ら関与できない事項を協定・協約として押しつけた旨主張するが、Y₁らがC₁に対し人事協約及び覚書の締結を強要したことを認めるに足りる証拠はなく、同主張は採用できない。

イ 上記事例のうち、②及び③におけるスキル評価等は、その実施から1年を超えた後に本件救済申立てがなされているから、これらは、労組法第27条第2項により、本件の審査対象にはならない。

ウ 上記事例のうち、①については、時給制契約社員でC₁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」とされたことは認められるが（前記第3の3(13)）、X₁組合員らの主張によると、「スキルダウンに納得できなかったD組合員は、職場のC₁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、『今までの高すぎた』、『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」（前記第2の2により引用した初審命令「事実及び理由」第4の3(1)イ(イ)）というのであるから、C₁がD

組合員のスキルレベルの引下げを問題としていたことはいかかえな
いし、①において、Y₁らがC₁との人事協約や覚書に反して、スキ
ル評価制度を恣意的に運用したと認めるに足りる証拠はない。また、
①において、C₁の組合員のみが差別的に取り扱われたことをうか
がわせる事情も見当たらず、その他、C₁の組合員の団結権を侵害
し、C₁の運営に介入するような恣意的な運用が行われたことを認
めるに足りる証拠はない。

エ 以上のとおり、スキル評価制度の運用に関するX₁組合員らの上
記主張は採用できない。

(4) その他、スキル評価等による賃金決定において、団結権侵害が行わ
れたことをうかがわせる事情は認められない。

(5) 以上の次第であるから、Y₁において、時給制契約社員の契約更新
時の時間賃金をスキル評価等により決定したことが、C₁に対する労
組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとはいえない。

3 争点3 (Y₁において、C₁の組合員である課長代理等に、同じくC₁
の組合員である時給制契約社員のスキル評価等を行わせたことは、組合
員間に対立と分断を持ち込み団結を破壊するものとして、C₁に対する
労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。) について

当委員会も、Y₁において、C₁の組合員である課長代理等に、同じく
C₁の組合員である時給制契約社員のスキル評価等を行わせたことは、
C₁に対する労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらないと判断す
る。その理由は、次のとおりである。

(1) 時給制契約社員のスキル評価等は、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こととされ、上司に
は、主任以上の役職者のうち、所属長が指定する者が含まれており

(このことは人事協約及び覚書に規定されている。)、役職者のうち、主任、課長代理及び人事業務に携わっていない課長はC₁の組合員資格を有している(前記第3の2(1)エ(ア))。

C₃郵便局及びC₂郵便局では、時給制契約社員本人による自己評価の後、同人の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おり、いずれの局でも、28年度において、時給制契約社員の第一次評価を行う課長代理にはC₁の組合員がおり、また、時給制契約社員にはC₁の組合員がいた(同エ(イ))。

- (2) X₁組合員らは、Y₁らが正規社員の組合員に非正規社員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Y₁らの先兵に仕立てようとしており、このことは労働組合の分断を企む支配介入である旨主張し、その具体的実態として、C₃郵便局において、第一次評価者である課長代理が、経費削減を指示する管理職と時給制契約社員との間で板挟みにされていることや、C₂郵便局において、第一次評価者である課長代理が、時間制契約社員に対し、日常的にスキル評価等への影響を示唆して労務管理を行っていること等を挙げる。

しかしながら、上記(1)のとおり、課長代理等が評価者になることは、Y₁とC₁との間で締結された人事協約及び覚書に規定されており、両者の合意に基づくものといえる。また、上記2(3)アのとおり、Y₁がC₁に対し人事協約や覚書の締結を強要したとも認められない。

また、課長代理等が、班の責任者としてその班に所属する時給制契約社員の第一次評価を行うことや、管理職から経費削減を指示されること自体は、格別不自然とはいえない。

そうすると、C₁の組合員の中にスキル評価等の評価者と被評価者が存在し、評価者が経費削減も念頭に置きつつ被評価者の労務管理を行わざるを得なかったとしても、このことをもって、Y₁らが、敢えて組合内での対立や不信を煽ろうとしたなどということとはできず、X₁組合員らの上記主張は採用できない。

(3) その他、スキル評価等の実施において、組合員間の分断が企図されたことを認めるに足りる証拠はない。

(4) 以上の次第であるから、Y₁において、C₁の組合員である課長代理等に、同じくC₁の組合員である時給制契約社員のスキル評価等を行わせたことが、C₁に対する労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとはいえない。

4 争点4 (Y₁において、無期転換制度を導入しようとしたことは、団結権を侵害するものとして、C₁に対する労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。) について

当委員会も、Y₁において、無期転換制度を導入しようとしたことは、C₁に対する労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらないと判断する。その理由は、次のとおりである。

(1) Y₂及び事業子会社3社(以下「会社側」という。)は連名で、C₁に対し、28年5月27日、28.5.27提案書により無期転換制度を提案し、C₁は、組合員に対し、同日、28.5.27組合報により、28.5.27提案書に添付されていた提案資料と同様の内容を組合員に周知した(前記第3の4(1)・(2))。なお、28.5.27組合報には、C₁中央本部が無期転換制度の早期実現を目指し、要求交渉を積み上げてきた旨、28年春闘交渉においてこれを強く求め、会社側に決断をさせた旨、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、本件整理内容を基に早期の労働協約化に向け、会社側への対応を強化していく旨が記載されていた（同4(2)）。

X₁ 組合員らは、28年8月30日に、本件救済申立てを行い、その後、Y₁ とC₁ との間で、28. 9. 16協約が締結された（同4(3)・(4)）。なお、28. 9. 16協約は、28. 5. 27提案書に添付されていた提案資料の内容を盛り込んだものであった（同4(4)）。

(2) X₁ 組合員らは、無期転換制度を導入しようとしたことが労組法第7条第3号の不当労働行為に当たると主張し、再審査の第2回調査において、「無期転換制度を導入しようとしたこと」とは、具体的には、C₁ に対し、28. 5. 27提案書により無期転換制度を提案したことを指す旨主張した。

そこで、まず、Y₁ らが、C₁ に対し、28. 5. 27提案書により無期転換制度を提案したことが、C₁ に対する労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるといえるかについて検討する。

上記(1)のとおり、C₁ 中央本部は、会社側と協議を積み上げ、合意できる内容に達したとして、28. 5. 27提案書に添付されていた提案資料と同様の内容を、28. 5. 27組合報により組合員に周知し、後日、その内容を盛り込んだ28. 9. 16協約をY₁ との間で締結している。また、同組合報には、C₁ 中央本部が無期転換制度の早期実現を目指し、交渉を積み上げて、会社側に決断させた旨も記載されており、Y₁ らが無期転換制度を一方的に導入しようとしたり、これを強要しようとして、上記提案をしたとみることはできない。

そうすると、Y₁ らの28. 5. 27提案書による提案が、C₁ の運営に対する支配介入であって、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たると評価することはできない。

(3) また、X₁組合員らは、28.5.27提案書以降のY₁らの対応について、①制度導入過程が、C₁と28年5月27日に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、C₁と同日合意した内容から大きく後退した旨主張し、これらの事情をもって、無期転換制度はY₁らが主導し、C₁に対して協約締結を強要したものである旨主張する。

ア Y₁とC₁との間で28.9.16協約が締結されたのは、本件救済申立て以降であるから、協約締結におけるY₁らの対応が不当労働行為に当たるか否かは、本件の審査対象とはならないが、仮に、協約締結が強要されたものであるとすると、本件救済申立て以前の対応の不当労働行為性をうかがわせる背景事情とはなり得るので、念のため検討する。

イ X₁組合員らが主張する上記①及び②の事情については、これらをC₁が問題としていたことはうかがえず、また、28年5月27日以降のC₁とY₁らの交渉経過を明らかにする証拠もないことからすると、X₁組合員らが主張する上記事情のみをもって、Y₁らがC₁に対し協約締結を強要したということはできない。

ウ なお、この点に関し、X₁組合員らは、C₁中央本部が労働者の選別解雇に協力するという裏切り行為を行った旨、C₁内で十分な議論もされず、組合手続を無視して、労働協約の中身に関することが春闘交渉で先行妥結されており、かかる協約締結の過程が資本の介入の証明である旨主張するが、上記(1)のとおり、28.5.27組合報には、C₁中央本部が無期転換制度の早期導入を強く求め、春闘交渉において会社側に決断をさせた旨が記載されており、むしろC₁が交渉を主導していたことがうかがえる上、仮に組合で

の手續が適切に取られなかったとしても、それは基本的にC₁の内部の問題であって、そのことをもって、Y₁らにより協約締結が強要されたということとはできない。

エ その他、Y₁らがC₁に対し協約締結を強要したと認めるに足りる証拠はなく、これが強要されたとするX₁組合員らの上記主張は採用できない。

(4) また、X₁組合員らは、無期転換制度は、スキル評価等によってY₁が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、Y₁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歳定年を導入されたことを挙げ、労働条件の改悪であり、C₁の組合員から批判が出ている旨主張する。

しかしながら、上記①から④までに挙げられた無期転換制度の具体的な内容は、いずれもC₁自体が合意し、その上で導入されたものであり、上記(2)及び(3)のとおり、Y₁らがC₁に一方向的に提案したり、協約締結を強要したと認めることもできないのであるから、Y₁らが上記①から④までに挙げられた内容を有する制度を導入しようとしたことをもって、C₁に対して支配介入をしたと評価することもできない。

さらに、上記①及び②の制度内容については、スキル評価等自体がC₁との人事協約や覚書に基づき実施されているものであって、その評価基準等についても格別不合理な点が認められないことは上記2

(3)アで判断したとおりであり、また、本件全証拠を精査しても、上記①及び②の制度内容が組合員を分断するとか、団結を阻害するとかの効果を持つことをうかがわせる事実は認められないし、また、③及び④については、C₁の組合員から批判が出ているとしても、これはC₁内の意思統一の問題であるというほかない。

したがって、X₁組合員らの上記主張は採用できない。

(5) その他、無期転換制度の導入に当たり、団結権侵害が行われたことをうかがわせる事情は認められない。

(6) 以上の次第であるから、Y₁において、無期転換制度を導入しようとしたことが、C₁に対する労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとはいえない。

5 争点5（争点1が肯定される場合、争点2ないし4について、Y₂による不当労働行為は成立するか。）について

上記1で争点1に関して判断したとおり、Y₂は、Y₁の従業員の労組法上の使用者には当たらないので、Y₂による不当労働行為は成立しない。

以上のとおりであるので、その余の点について判断するまでもなく、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和元年11月6日

中央労働委員会

第二部会長 岩 村 正 彦 ⑩