

【別紙】

1 当事者の概要

- (1) 申立人X 1 及び同X 2（以下、X 1 とX 2 を併せて「申立人ら」という。）は、本件申立時において、被申立人Y 2 の社員であり、申立外Z 2（以下「Z 2」という。）の組合員である。
- (2) 被申立人Y 1 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り、主にY 1 グループ全体の経営戦略策定等の業務を行っている。27年9月30日現在の従業員数は3,062名である。
- (3) 被申立人Y 2 は、主に郵便事業を行う株式会社であり、Y 1 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。

2 事件の概要

- (1) 16年4月1日、Z 1（以下「Z 1」という。）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。
- (2) 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Y 1 が設立され、19年10月1日にZ 1 は解散し、同日、その事業は、Y 1 を持株会社とするZ 3、Z 4、Z 5 及びZ 6 の四つの事業子会社に分割され（以下「民分化」という。）、Y 1 グループが発足した。その後、24年10月1日、Z 4 は、Z 3 を吸収合併し、商号を被申立人Y 2（以下「Y 2」という。）に変更した。
- (3) 28年10月1日、Y 2 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。
- (4) 本件は、①Z 1 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、②Y 2 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、③Y 1 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 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 による組合運営に対する支配介入に当たるか否かが、それぞれ争われた事案である。

3 主文の要旨

- (1) Y 1 及びY 2 の前身であるZ 1 が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) その余の申立ての棄却

4 判断の要旨

(1) Z 1 が、スキル評価制度を導入したことについて

Y 1 及び Y 2 の前身である Z 1 が、スキル評価制度を導入したのは、16年 4月 1日である。一方、本件は、29年 4月 3日に申し立てられ、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 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について

ア 28年 9月 16日、Z 2 と Y 2 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 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。

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。

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 Z 2 と Y 2 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 Y 2 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、Z 2 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、Z 2 の前身である Z 7 と Z 8 とが、それぞれ、民分化前の Z 1 との間で合意して協定を締結し、さらに、Z 3 と Z 2 との協定に基づいて導入、運用されているものであるが、これら協定の締結を、Z 1 や Z 3 が強要したとの疎明もない。

オ 以上のとおりであるから、Y 2 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) Y 1 が、労働組合法上の使用者に当たるか否かについて

ア 申立人らは、Y 1 が Y 2 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 1 は、Y 2 の発足前から Y 2 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 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。

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、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 が Y 2 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 発足後は、Y 2 の100%出資の親会社である Y 1 の管理監督の下、Y 2 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 は、Y 2 の100%出資の株主であり、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、申立人らの業務遂行について指示をしたことはなく、民分化後に、Y 2 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 と Z 2 との労働協約締結に当たり具体的に関与したり、Y 2 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 の上記関与が、部分的にも Y 2 の従業員の基本的労働条件について、Y 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評価することはできない。

以上のとおりであるから、Y 1 は、Y 2 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 は、Y 2 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。

5 命令書交付の経過

- | | |
|---------------|-----------|
| (1) 申立年月日 | 平成29年4月3日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和元年8月27日 |
| (3) 命令書交付日 | 令和元年10月2日 |