【別紙】

1　当事者の概要

⑴　申立人Ｘ１（以下「組合」という。）は、平成27年に結成された、いわゆる合同労組であり、本件結審時の組合員数は、15名である。

⑵　被申立人Ｙ１（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、郵便法の規定による郵便事業、銀行窓口業務及び保険窓口業務等を主な事業とする株式会社である。

2　事件の概要

平成 27 年３月、Ａ１は、会社に期間雇用の時給制契約社員として採用され（その後、無期労働契約へ転換）、Ｂ１郵便局で勤務していた。時給制契約社員には、年２回（上期・下期）、定期評価（基礎評価・スキル評価）が行われており、そのうちスキル評価は、職務の広さとその習熟度について行われ、職務の広さは、３段階（上からＡランク、Ｂランク、Ｃランク）に分けられており、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）で評価するものである。Ａ１は、自身のスキル評価が低かったことからこれを是正させるため、令和３年１月、組合に加入した。組合は、１月 15 日、会社及びＢ１郵便局に対し、Ａ１のスキル評価の是正を求めて団体交渉を申し入れた。

３月 25 日から９月 30 日にかけて、組合と会社とは団体交渉を５回行った（以下、これら５回の団体交渉を「本件団体交渉」という。）。本件団体交渉において、組合は、会社のスキル評価に関する説明がマニュアルに記載されているのかを確認するために、会社が管理者向けに評価方法を定めている「期間雇用社員雇用管理マニュアル」（以下「管理者用マニュアル」という。）の開示を求めたが、会社はこれを拒否した。

Ａ１のスキル評価は、３年度上期は「Ｂ有」（Ｂランクで習熟度有り）、３年度下期は「Ａ無」（Ａランクで習熟度無し）であった。組合は、Ａ１の３年度上期及び下期のスキル評価を是正するよう要求したが、会社はこれに応じなかった。

3　主文の要旨　＜棄却＞

本件申立てを棄却する。

4　判断の要旨

⑴　本件団体交渉における会社の対応について

ア　会社の評価制度

Ａ１を含む時給制契約社員を対象とした会社の評価制度については、「時給制契約社員評価実施要綱」（以下「実施要綱」という。）、「期間雇用社員雇用事務の手引き」（以下「手引き」という。）及び「時給制契約社員　定期評価・雇用契約更新マニュアル」（以下「定期評価マニュアル」という。）で定められている。

それらの記載からすれば、会社の時給制契約社員のスキル評価は、ＣランクからＡランクまでの担当事務（評価項目）について上期又は下期の評価期間における被評価者の仕事を見てその習熟度を評価するもので、その評価結果に基づき次の評価期間におけるスキルランク及び時給を決定し、そのスキルランクの評価項目は、あらかじめ社員（被評価者）に明示するといった仕組みとなっていることが客観的に認められる。

イ　組合は、Ｂ１郵便局におけるスキル評価が、「評価期間に入る前に評価結果を決める。」という社会通念上あり得ない運用を行っていると主張し、当該評価期間の前にスキルランクを決めることを「評価期間に入る前に評価結果を決める。」と主張するようである。

しかしながら、上記アのとおり、手引きや定期評価マニュアルの客観的記載からすれば、時給制契約社員のスキル評価制度は、ＡランクからＣランクまでの担当事務（評価項目）

をあらかじめ被評価者に明示して、次の評価期間における被評価者の仕事を見てそのスキルランクごとに習熟度を評価する制度であるといえる。したがって、当該評価期間の前にスキルランクを決めるという意味は、次の評価期間に被評価者にどのスキルランクの仕事を任せるかを指示するにとどまり、評価は飽くまで当該評価期間における各評価項目について、正確かつ迅速にできるまでに至っているかの習熟度について評価する制度と認められる。

組合は、この点について、本件団体交渉において会社を追及しているが、これに対し会社は、組合の理解には誤解があるとして、上期の場合はどのランクの仕事をやらせるかは２月に決まっている旨、上期の評価は８月に評価する旨を説明し、また、被評価者のスキルランクを決めたら、次の評価期間の間はそのスキルランクの評価項目に対してどうであったかという評価をしていると説明し、さらに、Ａ１を例にして、３年度上期の、「Ｂ有」としての仕事ぶりを見て、次はＡランクの仕事を任せられるという判断をしたということであり、次期評価期間の評価実施時期である４年２月にはＡランクの「担当事務に〇印」欄に全て〇を付けたスキルアップシートにより自己評価することになると説明している。

以上のことからすると、Ｂ１郵便局におけるスキル評価制度の運用は、「評価期間に入る前に評価結果を決める」制度とはなっておらず、また、会社もそのことについて、本件団体交渉において組合が誤解していると指摘し、手引きや定期評価マニュアルの記載も踏まえて組合の誤解を解くために制度の説明を行っているといえるから、組合の主張は採用することはできない。

ウ　組合は、会社が説明することは定期評価マニュアルには記載されていないと主張し、会社がスキル評価のマニュアルを改ざんし、Ｂ１郵便局では不正な運用を行っていることの根拠としている。

確かに、会社は、スキル評価の制度の説明をする中で、上期の評価をしたときが、下期に次のステップをやってもらうと動機付けするタイミングであるなどと説明しているところ、このような表現は手引きや定期評価マニュアルには記載がなく、動機付けの記載があるとした管理者用マニュアルについては、会社は開示を拒否している。

そして、次期評価項目の明示をどのように行うかについては、組合が入手していた実施要綱や定期評価マニュアルには具体的な記載はないことから、組合がＢ１郵便局は会社が定めた評価制度と異なった運用をしているのではないかとの疑念を抱いたことにも一応の理由があったものといえる。

しかしながら、会社は、次のランクに進むかどうかを決める、次のステップをやってもらうと動機付けする、新たな仕事をやってもらう場合には動機付けをする、フィードバック時に行っている、などと述べており、次のランクに進むことや新たな担当事務をフィードバック時に被評価者に指示することを「動機付け」と表現しているものとみられ、定期評価マニュアル等に明記されていない評価項目を明示する時期ややり方について、本件団体交渉の中で補足して説明しようとしていたものといえる。そして、会社が説明する内容は、実施要綱、手引き及び定期評価マニュアルで記載内容から客観的に認められるスキル評価の仕組みに沿うものであるし、実際に、Ａ１は、３年度上期のフィードバック時に、次回のスキル評価からＡランクの作業をしてほしいと会社から「動機付け」がなされており、会社が説明したとおりにスキル評価が運用されていることがうかがえる。

したがって、会社の説明は、手引きや定期評価マニュアルの趣旨に沿うものであり、明記されていないことについて、組合の理解を得ようと補足して具体的に説明をしているものとみられるから、会社が説明で用いた表現そのものが手引きや定期評価マニュアルに記載がなかったとしても、そのことにより、会社がスキル評価のマニュアルを改ざんし、Ｂ１郵便局では不正な運用を行っていたことの根拠にはなり得ず、組合の主張は採用することができない。

エ　以上のとおり、Ｂ１郵便局が会社の定めたスキル評価制度と異なった運用を行っているとの組合の主張はいずれも採用することができず、会社が本件団体交渉でスキル評価制度について虚偽の説明を行っているという事実は認められず、むしろ会社はＢ１郵便局において手引きや定期評価マニュアルのとおりにスキル評価を行っていることについて組合が理解できるよう繰り返し説明を行っていたといえるから、本件団体交渉における会社の対応が不誠実であるとはいえない。

⑵　管理者用マニュアルの不開示について

ア　組合は、会社が本件団体交渉において管理者用マニュアルを開示しなかったことは不誠実な団体交渉に当たると主張し、その理由としてスキル評価制度について社会通念上あり得ない運用をしていること、会社が説明の中で用いた表現が定期評価マニュアルに記載がないことを挙げ、詰まるところ管理者用マニュアルを開示することにより、本件団体交渉において、会社が「マニュアルどおりに運用している。」との虚偽の説明を行っていることが明らかになると主張する。

しかしながら、上記⑴のとおり、本件団体交渉において会社がスキル評価制度について虚偽の説明をしているとはいえないから、組合が会社に管理者用マニュアルの開示を求める理由はその前提を欠く。

イ　会社は、管理者用マニュアルについて、指導上の注意事項とかが載っている、管理者が評価をしっかり行うためのものである旨を説明しており、人事考課に関わる内部資料であることが容易に推測できるところ、組合は上記アの理由のほかに管理者用マニュアルを開示すべき必要性については何ら説明をしていない。

また、会社は、評価制度の基本的なことはオープンになっている方のマニュアル（定期評価マニュアル）に書いてあると述べ、実施要綱、手引き及び定期評価マニュアルに明記されていないことについては組合が理解できるように補足説明を行っている。さらに会社は、管理者用マニュアルは、手引きの記載と評価期間や、自己評価、フィードバックなどについて記載内容は同じであると説明しており、それを疑わせる事情は認められない。

ウ　そうすると、本件団体交渉において、管理者用マニュアルの開示が不可欠であったとは認められず、管理者用マニュアルを開示しなければ協議が進展しなかったということはできないから、会社がこれを組合に開示しなかったことが、不誠実な団体交渉に当たるということはできない。

⑶　Ａ１のスキル評価について

ア　３年度上期のスキル評価が「Ａ無」とされなかったことについて

会社は、団体交渉で、Ａ１にはまだＡランクの担当事務を指定していないと述べており、Ａ１は、前期の２年度下期のスキル評価（Ｂ有）を踏まえて、３年度上期については引き続きＢランクの担当事務を指示されていた。会社の実施要綱及び定期評価マニュアルによれば、スキル評価は担当する事務についての習熟度を評価するものであるから、２年度下期にＢ有とされたＡ１が、３年度上期にＡランクの担当事務を指定されず、「Ａ無」と評価されなかったことは、会社のスキル評価制度にのっとった評価結果であるというほかない。

会社は、団体交渉で、「Ｂ有」になってもＡランクに進む人と進まない人がいる旨、Ａ１について、２年度下期（３年２月）の段階で、もう半年しっかり見極めようと判断したとの説明をしているところ、平成31年度上期、令和元年度下期及び２年度上期と「Ｂ無」であったＡ１が、２年度下期で初めて「Ｂ有」となったのであるから、会社が、同人に対し、３年度上期では引き続き様子を見てＢランクの仕事を任せることにしたことも、あながち不自然な判断であるとはいえない。

イ　３年度下期（４年２月）のスキル評価が「Ａ有」とされなかったことについて

Ａ１は、３年度下期の評価において、「他の時給制契約社員に対して、指示・指導ができる」の評価項目が「習熟度無し」と評価されているところ、Ａ１自身も団体交渉で、会社

が指摘した事実を自認している。そうすると、スキルアップシートの記載例に「一つでも△があれば、習熟度（無）となります。」と記載されていることも併せて考えれば、４年２月末のＡ１のスキル評価が「A無」となったことに特段不自然な点は認められない。

ウ　組合は、Ａ１が組合員であることを嫌悪して、会社が不利益な取扱いを行ったと主張するが、この主張を裏付ける具体的事実の疎明はなされていない。むしろ、Ａ１が３年１月に組合に加入し、会社がこの事実を同月15日付けの組合加入通知書で認識して以降、Ａ１のスキル評価が上がっていることからすれば、同人が組合加入により不利益な取扱いを受けたということはできない。

エ　以上のとおり、３年度上期及び下期のＡ１のスキル評価において、特段不自然な点は認められず、手引きや定期評価マニュアルから逸脱した運用がＡ１に対しなされたとはいえない。また、Ａ１が組合に加入して以降、同人のスキル評価が下がるなどして不利益な取扱いを受けた事実も認められない。

したがって、会社が、Ａ１のスキル評価について、３年度上期に「A無」、３年度下期に「A有」としなかったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいえない。

５　命令書交付の経過

⑴　申立年月日　　令和３年10月13日
⑵　公益委員会議の合議　令和７年11月４日
⑶　命令書交付日　　令和７年12月10日