

報道関係者 各位

令和元年7月3日

【照会先】

第二部会担当審査総括室

室長 倉持 清子

(直通電話) 03-5403-2164

### 京王バス小金井外2社不当労働行為再審査事件 (平成25年(不再)第44号・第45号) 命令書交付について

中央労働委員会第二部会(部会長 岩村正彦)は、令和元年7月2日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次のとおりです。

#### 【命令のポイント】

##### ~組合員の賃金の格付等について他労組と格差が生じたことは、組合員であるが故の不当労働行為には該当しないとした事案~

組合員と他労組の組合員の賃金の格付等について有意な外形的格差が生じており、会社には組合を嫌惡する意思が一定程度存在していたことが認められるが、相応の客観的かつ公平な評価が担保された合理的な評価制度の下で、組合員は自らの方針によって低評価とされる行動を取り、それにより低い評点とされたものであって、そこに会社が恣意的な評価等を行ったとみられるような事実は認められないから、このような評価をもとに決定された格付等に格差が生じたことは、組合員であるが故の不利益取扱い又は支配介入であるとは認められない。

#### I 当事者

第44号事件再審査申立人・第45号事件再審査被申立人

全日本建設交運一般労働組合東京都本部(東京都江東区) 組合員約2800名(初審申立時)

全日本建設交運一般労働組合東京都本部バス関連支部(「新労」)(東京都小金井市)

組合員25名(初審申立時)

第44号事件再審査被申立人

京王電鉄株式会社(東京都多摩市) 従業員2397名(平成21年3月現在)

第45号事件再審査申立人・第44号事件再審査被申立人

京王電鉄バス株式会社(「電鉄バス」)(東京都府中市) 従業員約662名(平成21年3月現在)

京王バス小金井株式会社(「小金井」)(東京都府中市) 従業員約63名(平成21年10月現在)

#### II 事案の概要

- 1 本件は、会社が、組合員に対し、①平成14年以降の賃金格付並びに同17年以降の賞与及び報奨金等の支払、②雇用延長制度等の運用において、それぞれ他組合と同等に取り扱っていないことが不当労働行為であるとして、申立てがあった事件である。
- 2 初審東京都労委は、定年後の再雇用に係る任用社員制度に関する電鉄バス及び小金井の対応は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、他組合との間の協定と同内容の提案をすることを命じ、その余の申立てを却下ないし棄却したところ、組合及び会社は、それぞれ当委員会に再審査を申し立てた。

#### III 命令の概要

##### 1 主文の要旨

初審命令主文について、任用社員制度に関する会社の対応が不当労働行為と認められたことに

係る文書交付に変更するとともに、却下の範囲を改め、その余の再審査申立てを棄却。

## 2 判断の要旨

### (1) 申立期間について

本件救済申立てのうち、19年4月16日以前の格付に基づく賃金に係る申立て並びに20年10月15日以前に支払が終了している賞与及び報奨金等に係る申立てについては、申立期間を徒過したものであり却下するのが相当であるが、本件初審命令の主文の一部がこれと整合しないことから、主文のとおりに変更する。

### (2) 賃金の格付、賞与、報奨金等の不当労働行為該当性について

新労組合員と他組合との間の賃金の格付等について有意な外形的格差が生じており、会社に新労を嫌悪する意思が一定程度存在していたことが認められるが、会社において適用されている評価制度は、相応の客観的かつ公平な評価が担保された合理的なものであり、そのような制度の下で、新労組合員は、自らの方針によって低評価とされる行動を取り、それにより他組合の組合員と比べ低い評点とされたものであって、そこに会社が恣意的な評価等を行ったとみられるような事実は認められない。そうすると、同様の行動を取っていれば、組合の別に関わりなく低評価となったものと考えられるのであるから、会社が新労組合員を低評価としたことは、新労を差別する意思の故に行ったものとはいえない。

また、賞与及び報奨金等は、いずれも、査定や格付により支給額に変動が生ずるものであるところ、新労組合員の査定や格付において組合差別があったとは認められないであるから、賞与及び報奨金等の格差についても、新労組合員であることを理由とした不利益取扱い又は組合に対する支配介入ということはできない。組合は、報奨金等において遅配等が発生していることについても不利益が生じているとも主張するが、支給が遅れることには一定の理由があるのであって、この点についても組合差別の結果であるとはいえない。

さらに、組合は、交通整理員であるAについても新労組合員であるが故の不利益取扱いがあると主張するが、同人は事故を惹起したことにより交通整理員に職種変更されたとの事情があり、その他、組合員であるが故の不利益取扱いであることをうかがわせる証拠もないから、これについても組合差別の結果であると認めることはできない。

以上のことからすれば、新労の賃金の格付、賞与及び報奨金等に係る申立ては、いずれも不当労働行為であると認めることはできない。

### (3) 雇用延長制度等（継続社員制度、準継続社員制度及び任用社員制度）の不当労働行為該当性について

#### ア 継続社員制度及び準継続社員制度について

組合は、継続社員制度と準継続社員制度にC査定による欠格事由が設けられていることが、恣意的評価によって新労を対象から外すことを企図した差別的取扱いである旨主張するが、欠格事由は組合の別に関わりなく適用されること、新労組合員の多くがC査定であることは不当労働行為とは認められないこと等からすれば、査定による欠格事由を設けたことが組合差別によるものであると認めるることはできない。さらに、17年5月に会社が新労に雇用延長制度の説明をした際に準継続社員制度の説明を行わなかつたことをもって組合差別とまでいうことはできないし、小金井にミニバス仕業がなく準継続社員制度が選択できないことが組合差別であるとの組合の主張も採用できない。

したがって、継続社員制度及び準継続社員制度の適用に係る申立てについては、いずれも不当労働行為であるとは認められない。

#### イ 任用社員制度について

会社と他組合との協定により18年に導入された任用社員制度は、継続社員制度や準継続社員制度と比較して利点の多い制度と受け止められるものと考えられるところ、新労に同制度を提案しなかつたことについて会社が主張する理由は、いずれも合理的なものとは認めるることはできない。

同制度が提案されなかつたことによって、新労組合員には同制度を選択する機会を喪失した点の不利益が発生しており、会社には新労に対する嫌悪の意思が一定程度存在していたことからすれば、新労に対しては提案をせず、協定締結を求めてこれを拒否し、もって新労組合員に同制度を適用しなかつたことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同3号の

支配介入に該当する。

#### (4) 救済利益について

会社は、28年5月、他労組と新労に対し同様に任用社員制度の提案を行ったこと等から、救済利益を欠くに至った旨主張するが、同提案においては、以前には存在していなかった査定による具体的な採用基準が文言上加えられているのであるから、両制度を比較してみた場合、外見上、全く同一の内容であると認めることはできず、同提案をもって直ちに救済利益を欠くに至ったものと認めることはできない。また、会社が主張するその余の事情を勘案しても、本件再審査結審時において、過去の任用社員制度の取扱いに関して生じた会社と新労との間の見解の相違が完全に解消されているとまではいえないから、救済利益が完全に消滅したと認めるることはできない。

#### (5) 救済方法について

会社は、任用社員として採用するに当たり、査定による明確な基準を用いていたとみるのは難しいとしても、希望する者を全て採用するような取扱いをしていたことを認めることはできず、総合的な採用判断を行っていたとみるのが合理的であるから、今後の同制度の運用に関しては、その採用の基準を明確にすることは必要であると認められる。このことに加え、本件初審命令交付後の事情変更も踏まえれば、今後、両組合に同様に提案されている28年提案の任用社員制度をもとに交渉を進め、その採用基準等を含め労使で議論を尽くし、速やかに制度導入が図られるよう合意を目指していくことが適当である。そこで、本件における救済としては、円滑な労使関係の回復を図るとともに、今後の交渉に資するべく、電鉄バス及び小金井に対し文書交付を命じることが相当であるから、本件初審命令を変更し、主文のとおり命じることとする。

#### 【参考】

初審救済申立日	平成21年10月16日 (東京都労委平成21年(不)第87号)
	平成22年11月26日 (東京都労委平成22年(不)第113号)
	平成23年12月2日 (東京都労委平成23年(不)第110号)
初審命令交付日	平成25年6月26日
再審査申立日	平成25年7月8日 (組合)
	平成25年7月9日 (会社)