

令和3年（行ク）第220号 文書提出命令申立事件

（基本事件・令和元年（行ウ）第384号不当労働行為救済命令取消請求事件（第1事件）、令和元年（行ウ）第556号労働委員会命令取消請求事件（第2事件））

決定

当事者の表示 別紙当事者目録のとおり

主文

本件申立てをいずれも却下する。

理由

第1 申立ての趣旨及び理由等

1 申立ての趣旨及び理由

本件申立ては、相手方に対し、相手方が所持する別紙文書目録記載1の文書等（以下「文書等1」という。）及び同目録記載2の文書等（以下「文書等2」という。）が民訴法220条4号柱書に該当するとして、文書提出命令を求めるものである。

2 相手方の意見

文書等1及び文書等2のいずれも、証拠調べの必要性がない。

また、文書等2は自己利用文書（民訴法220条4号ニ、231条）に該当する。

第2 事案の概要

1 基本事件の概要

(1) 相手方の従業員等によって組織される労働団体である申立人らは、相手方及び相手方に吸収合併される前のY1会社（以下「Y1」という。）が昇給、昇格、定年後の再雇用等について申立人らの組合員に対する差別をしており、これが労働組合法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるとして、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し、不当労働行為救済命令の申立てをしたところ、都労委は、別紙初審命令主文記載のとおり相手方及びY1

に対し命令するとともに、申立人らの申立てを一部却下、一部棄却した（以下「本件初審命令」という。）。申立人らが本件初審命令を不服とし、処分行政庁である中央労働委員会に対し、本件初審命令中却下され、棄却された部分の取消しと救済方法の拡充を、相手方が本件初審命令で救済を命じられた部分の取消しをそれぞれ求めて再審査申立てをしたところ、処分行政庁は、令和元年5月22日付けで、別紙本件救済命令主文記載のとおり、本件初審命令主文1項及び2項を変更し、その余の再審査申立てを棄却した（以下「本件救済命令」という。）。

第1事件は、相手方が、被告に対し、本件救済命令の主文Ⅰ・1項の取消しを求める事案であり、第2事件は、申立人らが、被告に対し、本件救済命令の主文Ⅰ・2項及びⅡの取消しを求めるものである。

## (2) 前提事実

以下の事実は、当事者間に争いがない。

ア C1会社（以下「C1」という。）は、平成12年4月、C2組合（以下「C2」という。）に対し、バス事業の分社化及び賃金体系の変更等を骨子とする「バス事業再生・勝ち残り策」（以下「勝ち残り策」という。）を提案した。

C2は、平成13年11月1日、勝ち残り策の実施に同意することを決定した。

勝ち残り策に反対するC1の従業員らは、平成13年11月14日、C2を脱退し、申立人X1組合の下部組織としてX3労組（なお、結成当時の名称は「X2支部」であり、平成31年1月に現在の名称に変更した。）を結成した。

イ C1とC2は、平成13年12月、勝ち残り策に係る協定を締結した。

C1は、平成14年1月、新たな賃金体系並びに昇給及び昇進による賃金制度を導入し、その後、これに基づく人事評価制度を導入した（以下、

新たな人事評価、昇給及び昇進制度を総称して「新賃金制度」といい、それ以前の賃金制度を「旧賃金制度」という。)

ウ 相手方は、平成14年2月1日、C1の完全子会社として設立され、C1のバス事業の従業員が相手方に転籍又は出向した。しかし、X3労組の組合員は、相手方への転籍又は出向に同意しなかったことから、自宅待機を命じられた。

相手方は、平成14年8月1日、営業を開始した。

エ C1とX3労組の間で、平成16年12月、X3労組の組合員が同月7日をもって相手方に転籍又は出向し、一つの営業所において就労する、C1は同営業所を相手方の子会社とし、X3労組の組合員は同子会社に出向する旨の協議が成立した。

X3労組の組合員は、平成17年2月、相手方のK営業所（以下「K営業所」という。）において職場復帰した。

オ Y1は、平成16年12月10日、相手方の完全子会社として設立され、平成17年11月16日にバス事業の運行を開始した。X3労組の組合員は、相手方からY1に出向又は再出向した。この当時、Y1の乗務員はX3労組の組合員のみであった。

カ C2の組合員26名は、平成19年1月16日、Y1に出向した。なお、平成21年10月時点におけるY1の従業員は63名であり、そのうち乗務員が52名（C2の組合員が28名、X3労組の組合員が24名）である。

(3) なお、相手方は、令和4年4月1日、Y1を吸収合併し、基本事件における訴訟手続を受継した。

## 2 申立人らの主張

### (1) 証明すべき事実

#### ア 文書等1

C 2 の組合員の職能給昇給号数の加算及び職能等級の昇進が実態として年功的に運用され、号数が別紙本件救済命令別紙 2 の太線の号数に達した段階で上位の職能等級に昇進する扱いがされている事実

イ 文書等 2

(7) X 3 労組の組合員の成績査定が C 2 の組合員と比べて恣意的に低い評点とされている事実

(イ) 成績査定について各営業所ごとに A 1 が 1 0 %、A 2 が 2 0 %、B 1 が 4 0 %、B 2 が 2 0 %、C が 1 0 % に制限する比率制限が、K 営業所のみ適用されなかった事実。

(2) 文書等 1 について

本件救済命令においては、新賃金制度は、「入社後同年数のものが同様に昇給又は昇進していくことを前提とした制度ではなく、人事考課における評価や査定の結果が個々の労働者の格付けに大きな影響を与える能力主義的な制度であると認められる。」、別紙本件救済命令別紙 2 の「太線はあくまで標準的な昇進モデルであって、これにより必ず昇進するとの取り扱いであるということはできない。」と判断されている。

しかし、上記証明すべき事実が証明されることにより、本件救済命令における事実認定が誤りであることが明らかになるとともに、新賃金制度においても旧賃金制度と同様に年功的に昇格する運用がされていること、相手方における年功的な昇格の内容は別紙本件救済命令別紙 2 の太線の前後で概ね昇進するというあるべき昇格に沿った昇格を意味すること、新賃金制度が C 3 労組の組合員の昇格にはほとんど影響を及ぼしていない一方で X 3 労組の組合員だけが年功的な昇格から除外されていること、低い査定に押しとどめるために X 3 労組の組合員について評価制度が恣意的な運用をされていることが明らかとなる。

よって、文書等 1 を取り調べる必要がある。

(3) 文書等2について

ア 必要性について

本件救済命令は、相手方が評点を取りまとめ、「全体を通して成績比率により査定を振り分けている」、新賃金制度における評価制度が「相応の客観性及び公平性が担保されたものであって、全体的に見れば合理的な制度であると認められる」、「営業所ごとに成績比率を適用するかのような運用を一部行っていたとしても、X3労組組合員の評点が低いことはX3労組の方針ともいうべき行動によるものであることは上記判断のとおりであって、一か所就労の経緯により約半数がX3労組組合員で構成されるK営業所において他の営業所と同様の成績比率をもって査定すると、むしろX3労組組合員を不当に優遇することとなるから、K営業所が成績比率のとおり査定分布となっておらず、評点に見合った査定となっていることは、不合理なことではない」と判断している。

しかし、文書等2により証明すべき事実が証明されることにより、本件救済命令の各判断が誤りであることが明らかとなる。

また、C2の組合員とX3労組の組合員の格付けが恣意的になされたものか否か、評価制度が相応の客観性及び公平性が担保されたものか否かは、C2の組合員とX3労組の組合員の格付けの根拠となる総評点、実績評価評点、行動能力評価評点等の評点を明らかにしなければ認定することはできない。

よって、文書等2を取り調べる必要がある。

イ 文書提出義務について

相手方は、文書等2が民訴法220条4号ニに該当すると主張する。

しかし、文書等2については個人を特定する社員番号と氏名を非開示とすれば、相手方の自由な意思形成を阻害するおそれはない。

仮に上記のおそれが認められるとしても、新賃金制度における評価制度

が相応の客観性及び公平性が担保されたものか、X3 労組の組合員を差別的に査定・格付けする運用を許す制度であるか否かは、全労働者の格付けと賃金の確定に甚大な影響を与える極めて重要な問題であり、高い公共性を有し、社会的見地から見た真実発見の重要性は極めて高い。

また、文書等 2 により証明すべき事実(イ)は、新賃金制度における評価制度やその運用が差別的・恣意的であることを明らかにする最も重要な事実の一つである。上記事実を証明するうえで文書等 2 に代替しうる証拠はなく、証拠としての重要性が極めて高い。

以上から、文書等 2 を開示すべき特段の事情がある。

### 3 相手方の主張

#### (1) 文書等 1 について

新賃金制度は旧賃金制度とは連続性がなく、新賃金制度の基本的性格は純然たる年功賃金制ではない。

また、相手方は、平成 21 年 4 月 16 日現在の勤続年数ごとの職能等級・職能給昇給（号数）の分布状況並びに相手方に在籍する全運転手につき平成 22 年 4 月 16 日現在及び平成 23 年 4 月 16 日現在の勤続年数ごとの職能等級・職能給昇給（号数）の分布状況をそれぞれ開示したところ、これらにより、入社後同年数の者が同様に昇号又は昇進したとは限らないことが明らかである。

よって、文書等 1 を取り調べる必要はない。

#### (2) 文書等 2 について

##### ア 必要性がないこと

第 2 事件における実質的な争点は、平成 18 年査定（平成 17 年 3 月 16 日から平成 18 年 2 月 15 日までの勤務に関する査定）以降の査定において、X3 労組の組合員の査定結果が C2 の組合員の査定結果より平均的に低位であるのは、適正な評価の結果であるか、X3 労組に対する C2 と

の間の組合間差別の意思に基づくものであるか、という点に尽きる。

そして、平成18年査定以降の査定において、X3労組の組合員の査定結果がC2の組合員の査定結果より相対的に低位であるのは、X3労組が労働組合としての基本的な方針として、相手方が求める接遇にも、増務にも協力せず、また添乗観察のフィードバックにも非協力的姿勢をとっている結果、「接遇向上実績」「勤怠実績」及び「行動能力評価」の各項目において機械的に、あるいは当然に差異が生じているからである。

以上のとおり、平成18年査定以降の査定において、X3労組の組合員の査定結果がC2の組合員の査定結果より相対的に低位であることについて合理的な理由がある以上、文書等2の提出によりX3労組の組合員と比較の対象となる従業員集団であるC2の組合員の個々の勤務成績の詳細を明らかにする必要性はない。

よって、文書等2を取り調べる必要はない。'

イ 文書等2が自己利用文書等（民訴法220条4号ニ、231条）に当たること

文書等2は、相手方が、すべてのバス乗務員の昇給・昇格を決定するためになされる人事評価の過程及び結果を記録するために作成するものである。このような昇給・昇格の決定についての人事評価は、使用者の総合的裁量的判断の性格を有するものであり、専ら使用者である相手方内部の者の利用に供する目的で作成され、外部の者に開示することを予定していない文書である。

このような文書等が開示されると、たとえ個人を特定する社員番号と氏名を非開示としても、相手方における自由な意思形成が阻害されることが明らかであり、相手方に看過し難い不利益が生ずるおそれがあると認められる。

よって、文書等2は民訴法220条4号ニの文書に該当する。

### 第3 当裁判所の判断

1 文書提出命令の申立ては、書証の申出方法の一つであるから（民訴法219条）、文書提出命令を発令するためには、文書提出命令の対象となる文書を取り調べる必要があることが要件となる。

#### 2 文書等1について

申立人は、上記のとおり、文書等1により、C2の組合員の職能給昇給号数の加算及び職能等級の昇進が実態として年功的に運用され、号数が別紙本件救済命令別紙2の太線の号数に達した段階で上位の職能等級に昇進する扱いがされている事実を証明すると主張するものである。

しかしながら、新賃金制度が一部年功的な制度設計になっていることや新賃金制度のもとでC2の組合員がおおむね昇進モデルと同等又はそれより早く昇給・昇進がされていることは、当事者間に争いが無いし、これに加えて、相手方が開示した、平成21年4月16日現在の勤続年数ごとの職能等級・職能給昇給号数の分布状況（本件救済命令の別紙6）並びに平成22年4月16日現在及び平成23年4月16日現在の勤続年数ごとの職能等級・職能給昇給号数の分布状況（相手方第3準備書面別紙1-1、1-2）を併せてみれば、申立人が主張する事実は概ね明らかとなっているといえるのであって、申立人が証明すべき事実を明らかにするために、C2の組合員個々人の勤続年数ごとの職能等級・職能給昇給号数を明らかにしなければならない必要があるとは認められない。

よって、文書等1を取り調べる必要性は認められない。

#### 3 文書等2について

申立人は、文書等2により、①X3労組の組合員の成績査定がC2の組合員と比べて恣意的に低い評点とされている事実及び②成績査定について各営業所ごとにA1が10%、A2が20%、B1が40%、B2が20%、Cが10%に制限する比率制限が、K営業所のみ適用されなかった事実を立証するものと



している。

本件救済命令の別紙9-1ないし9-6及び相手方第3準備書面別紙2によれば、成績査定において、X3労組の組合員の「接遇向上実績」、「勤怠実績」及び「行動能力評価」の各項目の評点がC2の組合員の評点に比べて低いことが認められるところ、X3労組の組合員が上記の接遇、増務への協力等をしていなかったことは争いがない。

そうすると、本件においては、当該X3労組の組合員の行動によっても、C2の組合員とX3労組の組合員との間の評点の差異が生じることが不合理であるか否かが争点というべきであるが、文書等2により相手方の全てのバス乗務員の評点等が明らかになったとしても、それをもって、X3労組の組合員の勤務実態にそぐわない不当に低い恣意的な評価がされたと推認されるものではない。

また、文書等2により、成績査定について営業所ごとにA1が10%、A2が20%、B1が40%、B2が20%、Cが10%に制限する比率制限が、K営業所のみ適用されなかった事実が証明されたとしても、K営業所にはX3労組の組合員の比率が多く、X3労組の組合員の評点はC2の組合員の評点に比して低いのであるから、K営業所以外で勤務する従業員との間で不公平とならないようにK営業所のみ比率制限を適用しないという取扱いをすることも直ちに不合理とは考えられないものであり、比率制限を適用しないことから、相手方がX3労組の組合員に対して恣意的に低い評価をするなどして不当労働行為をしたものと推認されるものでもない。

以上によれば、文書等2を取り調べる必要性は認められない。

#### 第4 結論

よって、その余の点を判断するまでもなく、本件申立てはいずれも理由がないからこれを却下することとし、主文のとおり決定する。

令和4年9月13日

東京地方裁判所民事第36部

(別紙)

当事者目録

申立人 (第 1 事件被告参加人兼第 2 事件原告)

X 1 組合

申立人 (第 1 事件被告参加人兼第 2 事件原告)

X 2 支部

(以下「X 3 労組」という。)

相手方 (第 1 事件原告兼第 2 事件被告参加人兼 Y 1 会社訴訟承継人)

Y 2 会社

第 1 事件・第 2 事件被告 国

処分をした行政庁 中央労働委員会