

# 命 令 書



尼崎市  
申立人 X1組合

新潟市東区  
同 X2

神戸市中央区  
被申立人 Y会社

上記当事者間の兵庫県労委平成28年（不）第3号不当労働行為救済申立審査再開事件について、当委員会は、平成29年1月12日第1522回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員正木靖子、同大内伸哉、同小南秀夫、同関根由紀、同塚本隆文、同米田耕士出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

被申立人Y会社は、別紙目録（略）記載の申立人X1組合の組合員に対して、平成20年度冬季賞与について、5万円と収益改善協力金として既に支給した金額との差額を支払わなければならない。

## 理 由

### 第1 事案の概要

- 1 申立人X1組合（以下「申立人組合」という。）及び申立人X2は、被申立人Y会社（以下「被申立人会社」という。）が、平成20年度冬季賞与（以下「本件賞与」という。）について、従業員の

評価を行い、「収益改善協力金」という名目で金額を加算するなどして、申立人組合の組合員に対し、C組合の組合員やいずれの労働組合にも加入していない従業員（以下「非組合員」という。）と差を付けた額を支給したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当し、平成21年度夏季賞与について、申立人組合の組合員に対し、C組合の組合員や非組合員と差を付けた額を支給したこと及びX2に対して、申立人組合の組合員であるが故に譴責処分を行ったことが、いずれも労組法第7条第1号の不当労働行為に該当し、並びに申立人組合との平成21年度春闘及び夏季賞与に係る団体交渉における被申立人会社の対応が、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済を申し立てた（兵庫県労委平成21年（不）第14号事件）。

2 当委員会は、平成24年1月26日付け命令をもって、被申立人会社が申立人組合との平成21年度春闘及び夏季賞与に係る団体交渉に誠実に応じなかった行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すると認め、被申立人に対し、誓約文の手交を命じ、その余の救済申立てを棄却した（以下「原命令」という。）。

3 平成24年6月29日、申立人らは、これを不服として、神戸地方裁判所（以下「神戸地裁」という。）に不当労働行為救済申立棄却決定取消請求事件（神戸地裁平成24年（行ウ）第54号事件）を提起した。

平成26年11月17日、神戸地裁は、申立人らの請求をいずれも棄却した。

4 同年11月26日、申立人らは、これを不服として大阪高等裁判所（以下「大阪高裁」という。）に控訴（大阪高裁平成26年（行コ）第189号事件）を提起した。

平成27年7月10日、大阪高裁は、申立人らの控訴を一部認容し、「会社は、平成20年度冬季賞与について、組合の組合員に対して、5万円と収益改善協力金として各組合員に支給された金額との差額を支払え。」に係る救済申立てを棄却した部分を取り消し、申立人らのその余の請求をいずれも棄却した。

- 5 平成27年7月27日、当委員会は、原命令が一部取り消された部分について、最高裁判所（以下「最高裁」という。）に上告（最高裁平成27年（行ツ）第417号事件）及び上告受理の申立て（最高裁平成27年（行ヒ）第454号事件）を行ったが、最高裁第三小法廷は、平成28年7月5日、上告却下及び上告不受理の決定を行った。
- 6 同年7月21日、当委員会は、行政事件訴訟法第33条第2項及び労働委員会規則（以下「労委規則」という。）第48条の規定に基づき、原命令のうち大阪高裁判決で取り消された、本件賞与について、申立人組合の組合員に対する、5万円と収益改善協力金として各組合員に支給された金額との差額の支払に係る救済申立てについて、審査を再開することを決定した。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 申立人組合は、被申立人会社の従業員らによって組織されるA2組合の支部組織である。
- (2) 被申立人会社は、昭和43年6月に特定貨物自動車運送業を目的に設立され、神戸市に所在する本社以外に、新潟営業所、四日市営業所、尼崎営業所、姫路営業所、倉敷営業所及び新居浜営業所を開設している。

被申立人会社の業務は、配送先の高圧ガスタンクにタンクローリー車で液化ガスを運び込んで注入するというものである。

- (3) 被申立人会社には、申立人組合のほか、C組合があり、申立人組合の組合員とC組合の組合員は、いずれも全て上記(2)の業務に従事する乗務員である。
- 2 平成20年12月19日、被申立人会社は、申立人組合に対し、本件賞与支給の提案に際し、各営業所において協力要請した業務に対する協力等を業務評価し、収益改善協力金として加算支給する旨の提案を行った。

この収益改善協力金とは、被申立人会社が従業員に関する評価項目を定め、まず従業員が各評価項目について自己評価し、その上で、

営業所長等が管理職評価として各評価項目について評価を行い、営業所長等の評価を数値化して支給金額を算出する一次評価と、本社で特に評価した業績内容に応じて支給額を加算する二次評価の、2段階の評価で構成され、上限5万円（契約社員は同3万円）を支給するというものである。

同月20日、申立人組合は、上記提案に対し、収益改善の範囲を明らかにした上で双方認識の一致の下で業務評価として行う旨回答したところ、同月21日、被申立人会社は、今年度の会社運営や業務の向上、安全推進等に功績があった業務係を対象に収益改善協力金として別途業務評価により上限5万円を個別支給すること、評価基準は別途案内すること等を提案した。

同月22日、申立人組合は、被申立人会社に対し、収益改善協力金については同月20日付けの見解のとおりである旨回答し、同月22日の団体交渉において、収益改善協力金については労使で話し合っていくこととされた。

同月23日、被申立人会社とC組合とは、本件賞与に関する協定書において、別途業務評価により収益改善協力金として上限5万円（契約社員は同3万円）を支給する旨の条項で妥結した。

また、C組合は、被申立人会社との交渉の過程において、「収益改善協力金¥50,000（契約社員を除く全組合員）」と記載されたビラを張り出した。

平成21年1月22日、被申立人会社と申立人組合とは、本件賞与について協定書を取り交わしたが、そこでは、収益改善協力金に関する条項は妥結未了のため記載されなかった。

- 3 同年1月13日、被申立人会社代表取締役B2は、被申立人会社の各営業所長に対して、「評価書ガイドライン①」という件名で、一次評価の指針となるべきS評価からD評価までの評価基準やC評価及びD評価でも減点査定はしない旨記載されたメールを送信し、20項目の評価項目について自己評価と管理職評価という2つの評価欄並びに被申立人会社に対して貢献したこと、被申立人会社に対する要望及び管理職から従業員に期待することなどを記載する欄が設けられた「業績評価（業務係）」と題する文書（以下「評価シー

ト」という。)を送付した。

同日、被申立人会社総務課長 B 3 は、申立人組合に業績評価案を電話で説明した。

なお、評価シートには、評価の対象期間が「2008年(平成20年)1月乃至10月」と記載されていたが、被申立人会社は、同年5月から同年10月までを対象期間とする旨各営業所長に伝えた。

被申立人会社は、各営業所長に対し、上記メールを送信したほか、評価に関する各営業所長からの質問に電話で回答するなどして評価方法を伝えた。

平成21年2月4日、B 2 は、各営業所長に対し、提出された業績評価を見て気付いた点を指摘し、S 評価の基準を示す旨のメールを送信した。

- 4 被申立人会社は、平成21年1月14日から業績評価を開始し、同月15日、従業員に対し、自己評価を提出するよう求めたが、申立人組合の組合員は自己評価を行わず、営業所管理職との面談も拒否した。

被申立人会社は、自己評価を提出しない従業員に対しては、管理職評価をもって一次評価とし、自己評価を提出しなかったことを評価上マイナスに考慮しなかった。

以上の一次評価は、評価シートの20項目に付されたスコアに、それぞれ被申立人会社の定めた係数を乗じた上、各項目を合計して1,000倍した数値を支払原資で比例按分することで評価額が算定された。

- 5 二次評価は、B 2 が管理職からの報告等を踏まえて行ったものであるところ、二次評価の結果、次のような評価の逆転現象等が見られた。

- (1) 尼崎営業所では、一次評価が同営業所で最も低かった従業員に対し、二次評価において、「業務協力」を理由に同営業所で最も高い評価がされた結果、同人の査定が同営業所で最上位となり、上限額の5万円が支給された。

- (2) 倉敷営業所では、一次評価が他の従業員7人と同程度であった者に対し、二次評価において、「整備協力」を理由に高い評価が

され、他の従業員は0円か1,000円の評価しかされなかった結果、同営業所の中で上記の者だけが上限額の5万円を支給された。

これら二次評価で評価が向上した従業員は、いずれもC組合の組合員であった。

- 6 申立人組合の組合員は、42人全員が収益改善協力金の支給額の上限5万円の対象者であるところ、このうち上限である5万円を支給された組合員は4人であり、申立人組合の組合員に対する支給額の平均は28,857円であった。

申立人組合の組合員のうち5万円を支給された4人は、A4、A5、A6及びA7であるが、平成21年2月12日、A7は、申立人組合に対し、支給日（同月20日）後である同月28日をもって脱退する旨届け出ていた。

これに対し、C組合の組合員については、収益改善協力金の支給額の上限5万円の対象者である16人のうち14人に、上限である5万円が支給された。C組合の組合員のうち5万円が支給されなかった2人は、業務係として勤務している時に事故を起こしたことにより、支給当時、運送業務から外れていた者であった。

- 7 四日市営業所においては、神奈川県川崎市所在のD会社からアルゴンガスを運搬する業務（以下「D社運行」という。）が存在するところ、このD社運行は他の業務に比べて労働時間が長いものの、1台当たりの運行収入が通常の数倍に当たるものである。

申立人組合の組合員は、D社運行は、平成13年8月20日国土交通大臣告示第1365号（以下「改善基準告示」という。）に違反する可能性が高いと主張し、半年間の協定が終了した後は、同業務に従事しなかった。しかし、被申立人会社は、D社運行に従事した者について、被申立人会社の収益増加に貢献したなどとして高く評価した。

- 8 平成21年1月9日、営業所長B4は、B2に対し、「私からの提案として、X1組合はあくまでも平等が大好きなので、X1組合組合員（一律）2万円か3万円ですよろしいかと思いますが。本音は支給する価値はないと思いますけど。組合員達にも本当にこれで良

いのかと思うぐらい、X1組合の主張している拘束時間や仕事内容で、業務をさせる事により、給料やボーナスでC組合や非組合員と大きな比較ができる様に追い込みましょう。」と記載したメールを送信した。

同日、B2は、各営業所長に対し、「皆さんは組合を離れ、よくやってくれた人に良い点をつけてください。最終調整は本社でします。いない人は交通遺児育英基金等寄付先を案内します。」などと付言した上で、B4の上記メールを転送した。

### 第3 判断

#### 1 申立人らの主張

##### (1) 申立人組合の組合員と他の従業員との支給額の差について

被申立人会社は、本件賞与を支給する際に、収益改善協力金の制度を導入し、C組合の組合員及び非組合員には一律に上限額の5万円を支給しながら、申立人組合の組合員には恣意的な評価を行って、平均で28,857円という低額の支給を行った。申立人組合の組合員44人のうち上限額である金5万円を支給されているものは、4人と1割にも満たない。

##### (2) 被申立人会社からの一方的な制度の導入について

被申立人会社と申立人組合とは、平成20年12月22日の団体交渉で、収益改善協力金の支給基準となる業績評価の評価基準について、今後話し合うことを確認したが、被申立人会社は、その後の団体交渉においてこのことを話し合うことなく、平成21年1月14日、従業員に対して評価シートを交付し、同月16日までに提出するよう求めた。

このように、収益改善協力金の制度は、その評価基準について話し合うという申立人組合との約束を無視し、一方的になされたものである。

##### (3) 申立人組合の組合員に対する恣意的評価について

各営業所長は、一次評価について、申立人組合を離れた従業員に対しては甘い評価をし、申立人組合の組合員に対しては相対的に低い評価をしている。そして、C組合の組合員や非組合員に対

しても、同様に甘い評価を行ったにもかかわらず上限額5万円（契約社員は3万円）に達しない場合には、本が行う二次評価によって上限額となるように調整している。

この二次評価についても、本社には、各営業所長から個々の従業員の評価の基礎となる資料が送られているわけでもないので、およそ客観的で公正な基準があったとは考えられない。

また、二次評価については、C組合の組合員には一次評価が決して高いとはいえない者に対しても高い評価を与え、申立人組合の組合員には、一次評価においてC組合の組合員とそれほど変わらない者に対しても、「0円」評価するなどしている。

四日市営業所のC組合の組合員がD社運行に従事したことで高い評価を得ているが、この業務は、改善基準告示違反が頻発する業務であり、申立人組合は、以前からこの業務に従事しないこととしていた。このような違法な業務に従事したことを理由に高く評価することには合理性がない。

したがって、収益改善協力金に関する業績評価は明らかに恣意的である。

(4) C組合の組合員に対する一律支給について

被申立人会社は、C組合に対しては一律5万円を支給する旨提案した。これは、本件賞与に係る団体交渉時にC組合が掲示板に貼り出したビラに「収益改善協力金50,000円」と記載されていることから明らかである。

そして、実際にC組合の支給対象者のうち、過去に事故を起こしたため地上勤務になり乗車勤務を行っていない2人を除く全員に、上限額の5万円が支給されている。

(5) A7、A4、A5及びA6について

新潟営業所において上限額5万円が支給された申立人組合の組合員は、A7とA4の2人である。A7は、平成21年2月12日に申立人組合を脱退し、5万円の支給を受けている。支給日は明らかではないが、同月20日であると思われる。したがって、A7は、支給時を基準にすれば申立人組合の組合員ではない。A4は、同年9月30日に申立人組合を脱退している。



尼崎営業所において5万円を支給された申立人組合の組合員はA5であり、新居浜営業所において5万円を支給された申立人組合の組合員はA6である。

すなわち、申立人組合の組合員のうち、上限額5万円の支給を受けた者はわずか3人であり、そのうち1人は後に脱退しているということになる。

なお、5万円の支給を受けたA5とA6の勤務態度等が、申立人組合の他の組合員と顕著に異なるような事情もない。

(6) B2のメールについて

平成21年1月9日、B4は、B2に送った収益改善協力金に関するメールの中で、「X1組合の主張している拘束時間や仕事内容で業務をさせる事により、給料やボーナスでC組合や未組織の従業員と大きな比較ができる様に追い込みましょう。」と書いている。従前からB2と各営業所長との間で申立人組合潰しを画策するやり取りがあったからこそ、B4はこのようなメールを送ったのである。

しかも、B2は、このメールに対して、「皆さんは組合を離れ、よくやってくれた人に良い点をつけてください。」と、申立人組合を離れた従業員に対して高い評価を与えるように指示を出している。これは、あからさまな申立人組合潰しである。

このような指示を送っている一事をとっても、B2自身が申立人組合の切崩しを図る目的で収益改善協力金という制度を設けたものであり、被申立人会社が申立人組合に対する強い嫌悪の情を持っていたことは明らかである。

(7) よって、この収益改善協力金の取扱いが、申立人組合の組合員とC組合の組合員及び非組合員との間で差別的取扱いを行う労組法第7条第1号の不当労働行為に該当し、申立人組合の切崩しを図る点で同条第3号の不当労働行為に該当する。

2 被申立人会社の主張

(1) 収益改善協力金の支給額について

収益改善協力金は、従業員一人一人を少しでも公平に処遇することと、被申立人会社が従業員一人一人に対し何を望んでいるか

の認識を共有することを目指して導入したものである。

収益改善協力金の支給額について、申立人組合の組合員とC組合の組合員との間で差が付いたのは、申立人組合の組合員に作業態度の悪い点が多く見受けられ、公平な評価の結果そのようになったものである。

(2) 制度の導入について

被申立人会社が、平成20年12月22日の団体交渉で、今後評価基準について話し合うとした事実はない。その団体交渉の議事録には、収益配分について話し合うとされており、評価方法や評価項目の設定は被申立人会社の専権事項である。

(3) 従業員に対する業績評価について

業績評価は客観的公平な手続によって適正に行われている。

したがって、申立人組合に属するか否かによって評価が異なってくることはない。

一次評価は、従業員ごとに評価シートに記載されている1から20までの評価項目についてSからDまでの5段階で評価した上、それぞれの評価に対応する評価ポイントを算定し、これを基に一次評価額を決定する。次いで、これに評価シートに※1から※3まで記載されている個々の従業員の被申立人会社に対する貢献内容を評価した二次評価額を加算して最終の支給額を決定する。

このように、業績評価の計算方法は、係数と評価ポイントによって数値化して支給額を算定する一次評価と、これに二次評価を加え、査定金額を算出するという一定の算出式をもって全ての営業所で公平に行われている。

このように、申立人組合の組合員も、C組合の組合員も非組合員も全ての従業員に対し、客観的公平に行った考課に基づき支給している。

また、D社運行は、一運行当たり約6万円の収益をもたらし、他の業務との単純比較で約2倍に相当する収益となる。そして、この業務を導入するに当たって、被申立人会社は、綿密に実証走行を行った結果、改善基準告示に違反しない事実を確認した。D社運行は被申立人会社の業務上の指示事項であり、全ての従業員

に対して平等に指示している事項である。

(4) C組合の組合員に対する支給内容について

C組合の組合員に対して、一律5万円を支給したという事実はない。

申立人らは、C組合が作成し掲示したビラを根拠に、一律5万円を支給したと主張するが、当該ビラは交渉の途中経過を示したものにすぎない。

(5) A7、A4、A5及びA6について

収益改善協力金は利益配分として支給される賞与であり、賞与の査定対象期間は就業規則第43条及び賞与規程第3条によって、平成20年5月1日から同年10月31日までとなっている。

そして、同年12月1日現在の申立人組合の組合員についてみると、上限額の5万円を支給された者は6人であり、被申立人会社は、申立人らの主張するように申立人組合の組合員であるかどうかを評価の対象にしていない。

(6) B2のメールについて

B2がメールを送った平成21年1月9日当時、申立人組合を離れたから業績評価が上昇したというケースはないし、その後もない。

上記メールでは「火曜日には評価方法の雛型が届きます」と記載し、4日後の同月13日火曜日に、B2は、全営業所長に対して、「評価上の注意点」として、業績評価の適正な方法について具体例を挙げた説明を送信している。その内容は業務内容の絶対評価であり、したがって、申立人組合を脱退すれば評価が上がるという記載はない。むしろ、所属する労働組合とは無関係に業務に関して評価するよう記載していることが分かる。

以上を前提にすれば、B2のメールの「組合を離れ」の意味は、「組合を脱退し」という意味ではなく、「組合とは無関係に」という意味であることが分かる。したがって、B2のメールを素直に読めば、「組合（云々）を離れ、よくやってくれた人には良い点をつけてください」と指示していることは明らかである。

(7) よって、被申立人会社は、収益改善協力金を、全ての従業員に

対し、客観的公平に行った評価に基づき支給しており、また、申立人組合の組合員であるかどうかを評価の対象にしていけないので、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

### 3 当委員会の判断

- (1) 申立人組合の組合員42人のうち収益改善協力金の支給額の上限である5万円を支給された者は、A4、A5、A6及びA7の4人であり、このうちA7は、収益改善協力金の支給時において、近く申立人組合を脱退することが予定されていた。そして、申立人組合の組合員に支給された収益改善協力金の平均額は28,857円であった〔第2の6〕。

これに対し、C組合の組合員については、収益改善協力金の支給額の上限5万円の対象者である16人のうち、事故を起こしたことにより支給当時運送業務に従事していなかった2人を除く14人に上限の5万円が支給された〔第2の6〕。

上記の事実によれば、収益改善協力金の支給において、C組合の組合員は、高い評価を受けられないことが客観的に明らかと思われる少数の者を除いては、全員が上限額を支給されているのに対し、申立人組合の組合員のうちで上限額を支給されている者は同組合員の1割にも満たず、C組合の組合員と比較して支給額に顕著な差があり、全体として相当に低く評価されていたといえる。

- (2) 前記第2の2及び3の認定事実によれば、収益改善協力金に係る一次評価の評価項目は、各従業員の業務に対する従業員と管理職それぞれの認識を明らかにし、それらを踏まえて被申立人会社が全体的な見地から従業員の被申立人会社に対する貢献度等を評価するものと認めることができるから、それ自体不合理であるとは認められない。

しかしながら、二次評価はB2が行ったものであるところ、二次評価の具体的基準は本件全証拠によっても明らかでなく、B2自身も原命令に係る行政訴訟での尋問において、二次評価における個々の従業員に対する評価の理由、根拠につき合理的な説明をしたとはいえない。一般的に、個々の従業員の勤務実績や日頃の仕事ぶりに関しては、B2よりも、日常的に各従業員と接してい

る現場の管理職の方が正確に把握しているものと考えられるから、管理職が行った一次評価を二次評価で修正するには、それなりの合理的な理由及び根拠があったはずであると推察される。それにもかかわらず、B 2がこの点につき首肯できる説明ができていないことからすれば、二次評価における評価内容の修正が、従業員の勤務実績や日頃の仕事ぶり以外の理由に基づくものではないかとの疑いを抱かせる。そして、原命令に係る行政訴訟において新たに提出された甲第171号証によると、二次評価において、同一営業所内で他の従業員より一次評価における評価が低かったり、他の従業員と評価が同程度であったC組合の組合員に対して、不自然に高い評価がされたと考えられる例が見られることは、前記第2の5で認定したとおりである。

- (3) また、B 2は、収益改善協力金の評価に当たり、各営業所長に対してメールを送信し、B 4から来た「給料やボーナスでC組合や非組合員と大きな比較ができる様に追い込みましょう。」などという内容のメールを転送するとともに、これに「皆さんは組合を離れ、よくやってくれた人に良い点をつけてください。」と付記している〔第2の8〕。

B 2自身が付記した上記の文言については、それ自体を見ると一義的に解釈することが困難なものといわざるを得ないが、B 4から来た上記の内容を含むメールを併せて転送していることからすると、B 2の行為は、B 4のB 2に対する個人的な発言を紹介する形をとりながらも、収益改善協力金の支給に係る評価に当たり、各営業所長に対して、暗に申立人組合の組合員の評価を低くするよう促す一方、申立人組合を離脱した者には高い評価を付ける方向で調整を図ろうとするものであったということができ、たとえそうでないとしても、少なくとも、内容を閲読した各営業所長の側でそのような指示をされたものと理解することを予期してメール送信がされたものとみるのが相当である。

そうすると、二次評価を行ったB 2には、収益改善協力金の支給に当たり、申立人組合を嫌悪し、申立人組合の組合員に対する支給額を低くしてC組合の組合員及び非組合員との間に明らかな

差異を設けようとする意図があったことがうかがえる。

- (4) 上記(1)ないし(3)の各事情を考慮すると、申立人組合の組合員とC組合の組合員との間に生じた収益改善協力金の支給額の格差は、被申立人会社の申立人組合の組合員に対する不利益取扱いによって生じたものと推認するのが相当である。

他方、申立人組合の組合員とC組合の組合員とは従事する業務において同質性が認められる〔第2の1(2)、(3)〕ところ、本件全証拠によっても、申立人組合の組合員の勤務実績や成績あるいは日頃の仕事ぶりが、C組合の組合員と比較して全体的に劣っていたことを推認させる事情は見当たらない。

なお、被申立人会社の四日市営業所においては、D社運行が存在し、C組合の組合員がこの業務に従事していることから、四日市営業所所属のC組合の組合員が被申立人会社から高い評価を得ていること〔第2の7〕については合理性が認められる。しかしながら、四日市営業所以外の営業所に所属するC組合の組合員に対しても、申立人組合の組合員と比較して高い評価が与えられているのであるから、四日市営業所所属のC組合の組合員がD社運行に従事していることで高い評価を得ていることは、上記判断に影響しない。

- (5) 以上によれば、被申立人会社が、多くの申立人組合の組合員に対して支給額の上限である5万円を大きく下回る額の収益改善協力金を支給したことは、申立人組合の組合員を申立人組合に所属することを理由として不利益に取り扱ったものと認めるのが相当であって、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。また、そのことによって、申立人組合の組合活動等の弱体化を意図して支配介入を行ったものとして、同条第3号の不当労働行為にも該当する。

#### 第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労委規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成 2 9 年 1 月 1 2 日

兵庫県労働委員会 印

会長 滝 澤 功 治 印