

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委令和2年不第6号事件について、当委員会は、令和6年3月5日第1836回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員團藤丈士、同水町勇一郎、同太田治夫、同神吉知郁子、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人X1組合に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の自動車運転職の労働者の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合
執行委員長 A 1 殿

Y 1 会 社
代表取締役 B 1

当社が、貴組合の組合員 A 2 氏に対し、平成29年 6 月以降、出張（宿泊費及び日当が支給されるもの）の少ない運行業務を担当させていたことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。）

- 2 被申立人会社は、前項を履行したときは、当委員会に速やかに文書で報告しなければならない。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

A 2（以下「A 2」という。）は、被申立人 Y 1 会社（以下「会社」という。）において、自動車運転職の労働者（以下「運転職」という。）として、申立外 C 1 協会（以下「C 1 協会」という。）から会社が受託した中継車やロケバスを運行する業務に従事してきたところ、泊まり勤務や時間外労働の割増賃金未払などについて、渋谷労働基準監督署長（以下「労基署」という。）への申告、C 1 協会のガバナンス調査委員会への通報、国土交通省関東運輸局（以下「運輸局」という。）への情報提供を行うなどした。

平成29年 6 月、A 2 は、上記労基署への申告以降、会社による同人に対する仕事外し、昇給や賞与の差別があるなどとして、申立人 X 1 組合（以下「組合」という。）に加入し、同月、組合は、会社に対し、A 2 の加入を通知するとともに団体交渉を申し入れた。

その後、組合と会社とは、令和 3 年 5 月までの間に計14回、A 2 の昇給や賞与に関する団体交渉を行った。

本件は、下記(1)ないし(3)の会社の行為が、A 2 が組合員であること又は組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに、また、下記(4)の会社の対応が、不誠実な団体交渉に、それぞれ当たるか否かが争われた事案である。

(1) A 2 に対し、平成31年度及び令和 3 年度に昇給を行っていないこと。

- (2) 元年夏季及び冬季並びに2年冬季の賞与において、運転職の平均を下回る業績加算（最低に近い額）をA2に支給していること。
- (3) 出張（宿泊費及び日当が支給されるもの）及び時間外労働の少ない運行業務をA2に担当させていること。
- (4) 第8回団体交渉（元年10月8日）及び第14回団体交渉（3年5月18日）における会社の対応

2 請求する救済の内容の要旨

本件の請求する救済の内容は、後記第2.5(4)の追加申立てにより、最終的に要旨以下(1)ないし(4)のとおりとなった。

- (1) A2の労働条件を非組合員の運転職と同等にするなどして、A2に対する差別的取扱いをやめること。
- (2) A2に対し、差別的取扱いにより減額した賞与（元年夏季及び冬季並びに2年冬季の3回分）の減額部分を支払うこと。
- (3) A2の考課や査定に係る資料や具体的数字を明示するなどして、誠実な団体交渉を行うこと。
- (4) 謝罪文の交付

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、業種を問わず企業に雇用される労働者で構成されるいわゆる合同労組である。本件申立時の組合員数は約400名であり、会社の従業員である組合員はA2のみである。
- (2) 被申立人会社は、肩書地に本拠地を置き、C1協会から受託した業務を行う株式会社であり、平成21年4月、C1協会の関連会社2社が合併するとともに商号変更して現在の社名となった。本件申立時の従業員数は520名である。

会社の放送車両事業部は、C1協会の中継車や会社の営業車とロケバスの運行業務等を行っており、令和2年12月時点で、A2を含む57名程度の運転職が在籍している。

2 会社の昇格・昇給及び賞与の制度について

- (1) 会社の等級昇格（以下「昇格」という。）は、「評定要素ごとの分析評定

に基づく総合評価および目標管理に基づく実績評価」により決定し、決定は第1次から第3次までの3名の考課者が行うと考課規程（第4条及び第5条）で定められている。運転職の号俸改定（以下「昇給」という。）は、「毎年、5段階評価による評価を行い、評価点の合計が規定の点数に達した者に4月1日付けで昇給（号俸改定）を行う。」ことになっており、七つの評価項目（下表のとおり。以下「7項目」という。）につき各5点の評価点の合計（35点満点）に応じて加給号俸数が決まる。平成31年度から令和3年度までの運転職の考課の評価点の合計の分布は、別表1のとおりである。

	評価項目
1	安全運転（安全運転・無事故無違反）
2	車両運行（運転技能・車両知識）
3	実行力・責任感・指導統率力（実行力・業務に対する責任感・業務遂行のリーダーシップ）
4	協力度・協調性（チームワーク・会社への協力）
5	自己目標（課題等の達成度）
6	業務意欲、改革・挑戦意欲（業務改善への意見・提案・実行）
7	その他（挨拶・服装・言葉遣い・マナー等）

- (2) 会社の賞与は、「会社の業績を考慮し本人の勤務成績に応じて、支給することがある。」と就業規則（第41条）で定められ、運転職の場合、年間（夏季及び冬季の年2回）職能給の4か月分（後記4(3)ア(i)の固定部分）及び全運転職一律の運転職加算が支給されてきた。また、運転職の各賞与には、職能給の1.5か月分（後記4(3)ア(i)の査定部分）を原資とする業績加算が査定によって加算される。

3 組合加入前のA2の処遇等について

- (1) A2は、平成2年3月に申立外B2会社（前記1(2)のC1協会の関連会社2社のうち1社の前身）の子会社であった申立外B3会社に入社し、運転職として、C1協会の中継車や会社のロケバスを運行する業務に従事した。B2会社は、13年4月にB3会社を吸収合併している。

A 2 は、上記吸収合併前の13年2月、B 3 会社における泊まり勤務について労基署に申告し、また、25年10月に、会社における振替休日の割増賃金未払について労基署に申告し、26年5月には、C 1 協会のガバナンス調査委員会に報告するなどした。会社は、振替休日の割増賃金未払について、運転職に対し、労基署の指導に従って26年中に2年間分の精算を行った。

(2) A 2 は、遅くとも21年4月の会社の合併（前記1(2)）以降、30年10月の考課規程改正（以下「30年考課規程改正」という。）に伴って31年度に昇格した際に直近上位の号俸に改定されたのみで（後記4(3)イ）、そのほかに考課による昇給はしていない。

(3) A 2 の賞与の手取り額は、組合加入前の23年6月から29年6月までの間、夏季は約53万円ないし約58万円、冬季は約65万円ないし約70万円、うち業績加算は2万円ないし7万円（別表3参照）であり、同人の31年から令和3年までの昇給の考課（点数）は、別表2のとおりである。

4 組合加入後のA 2 の処遇と団体交渉

(1) A 2 の組合加入

平成29年6月9日、A 2 は、13年2月の労基署への申告等以降に会社が自身に対して出張や残業が少ないなどの配車差別をするようになったなどとして組合に加入し、29年6月20日、組合は、会社に対し、同人の①昇給、②業績加算、③シフト等を議題とする団体交渉を申し入れた。

(2) 運輸局への情報提供

29年7月、A 2 は、社内のルール等に違法な部分がある場合は会社を指導してほしいなどとして、運輸局に情報提供を行った。会社は、運輸局から上記情報提供による指導を受けていない。

(3) 組合と会社との団体交渉

本件申立時までに、組合と会社とは、団体交渉を8回（29年7月7日、8月8日、10月6日、12月22日、30年2月13日、4月24日、12月18日及び令和元年10月8日）行った。

組合と会社との全ての団体交渉は、いずれも、組合側3名程度（委員長、執行委員、A 2 ら）、会社側3名程度（放送車両事業部長、総務部長、計画管理部の部長ら）が出席し、会社内の会議室等において、毎回おおむね1

時間半ないし2時間程度行われており、会社側出席者のうち、放送車両事業部長はA2の考課における最終（第3次）考課者である。

ア 第1回から第7回までの団体交渉等

第1回から第7回まで（平成29年7月から30年12月まで）の団体交渉では、主に昇給の考課、業績加算、配車差別に関することが議題となり、要旨以下(ア)ないし(ウ)のやり取りが行われた。

A2は、この7回の団体交渉の間（この間の昇給時期は30年度）に昇給しておらず、同人に支給された業績加算は、29年冬季、30年夏季及び冬季のいずれも3万円であった。

(ア) 昇給の考課について

組合は、昇給に関する資料を要求し、会社は、考課の評定項目と評定要素、昇給の総原資と昇給額の最高・最低・平均及び決算の資料を提示して、昇給していない運転職の割合は44%（27年から29年までの平均）であり、考課の評価点35点満点（7項目各5点）のうち25点未満の運転職は昇給しない制度で、普通の成績では昇給しないと説明するなどした。また、会社は、定期昇給を廃止（13年頃）して能力主義として以来、運転職は一定以上の評価点を取らないと昇給できない仕組みであったが、29年度からは目標管理制度を本格導入したとして、同制度とその運用に関する説明を行うなどした。

組合は、考課結果等の本人へのフィードバックについて質問し、会社は、評価の結果は本人に伝えている、A2と第3次考課者との面談は、他の運転職が30分前後のところ、27年及び28年は1時間半、29年は3時間行っているなどと述べた。

(イ) 業績加算について

組合は、業績加算の査定に関する資料を要求し、会社は、29年冬季賞与について、業績加算の査定における評定項目や業績加算の分布を記載した資料、業績加算の平均・最高・最低を記載した資料を提示するなどした。また、会社は、賞与は73%が固定部分であり、査定部分の27%については頑張ってくれた運転職に多く支払うメリハリをつける制度であるなどの説明をし、会社の裁量の範囲内で、会社に対す

る協力度、貢献度を含む勤務姿勢等を総合的に判断しているなどと述べた。

組合は、A 2 の査定が低い理由について、以前（26年12月）に7万円から（4万円に）下がったのは労基署に申告したことへの報復だと思っている、総合的に判断というのは便利な言葉で具体性がないとして、「こういう理由で適性がないから」などの具体的説明をするよう求めた。会社は、A 2 の挨拶や言葉遣いに問題があることなどを挙げ、適性がないのではなく、適性を満たしていないなどと述べた。

組合は、どうすれば査定が上がるのか教えてほしいと述べ、各評定項目について、例えば具体的にどこが足りないのかなどと質問した。会社は、具体的には、①待機室でデスクからの電話に出ず、いつも離れた席に座っている、②周囲の運転職とうまく連携が取れておらず、会社の批判ばかり言ってくるという苦情が若手運転職から出ている、③安全運転コンテストに参加していないなどであると回答し、1つのことがあって低い評価になっているわけではない、総合的に鑑みて評価していると答えた。この会社の説明について、組合は、評価がおかしい、屁理屈を言っているようにしか聞こえないなどと述べた。

（ウ）配車差別に関することについて

組合は、A 2 が13年2月に労基署に申告してから同人への配車差別が始まり、別途手当が支給されていた緊急グループ（緊急報道等に対応するチーム）に入れてもらえず、緊急報道車両の運行業務を割り当ててもらえないなどと述べ、会社は、A 2 の評価が低い理由である適性を満たしていないことが業務の割当てに影響しており、その結果として評価が低くなっているなどと述べた。この会社の説明について、組合は、考課者の部長が交代しない限り、A 2 は「最低地獄」から脱却できないなどと述べた。

なお、緊急グループは26年3月に無くなっている。

イ 会社の考課規程の改正等

会社の30年考課規程改正により、A 2 の職能給の等級は、31年度にB級（「運転技能に優れ、職務経験を積んだ自動車運転職」、号俸は28）から

一つ上のC級（「運転技能に優れ、十分な職務経験を積んだ中堅の自動車運転職」、号俸は14）に昇格したが、昇給はしなかった。

ウ 第8回団体交渉

令和元年10月8日、第8回団体交渉が行われ、主に昇給の考課と業績加算に関することが議題となり、要旨以下(ア)及び(イ)のやり取りが行われた。

この第8回団体交渉の前後にA2に支給された業績加算は、元年夏季及び冬季のいずれも5万円であった。

(ア) 昇給の考課について

会社は、平成31年4月1日付けで30年考課規程改正に伴う昇格・昇給を行ったとして、同改正の内容について、①運転職の職能給を一律5千円ベースアップした、②昇格候補者となるために必要であった評価点の合計25点を不要とした、③毎年緩やかな昇給ができるように職能給の各等級の格差を半分にして号俸数を増やした、④これまでの上位の一部しか昇給できない仕組みから、評価点の合計が20点で1号俸昇給できるようになったなどと説明した。

会社は、A2の考課結果（31年の評定項目と各点数）を述べて、評価点の合計が20点に満たなかったため昇給しなかったと説明した。組合は、具体的に何ができていないのかと質問し、会社は、業務遂行のリーダーシップができていない、業務改革の意見も提案も実行もできていないなどと答えた。これに対し、組合は、評定要素を読み上げているだけであるなどと述べ、どうすれば評価点を上げられるのか教えてほしいと質問し、会社は、若手に対するアドバイスや指導、現場で行っているマニュアル作りなどを積極的にやってほしいなどと答えた。

(イ) 業績加算について

組合は、業績加算について、上乘せ部分とはいえ差をつけている理由を説明してもらわないと納得しない、無事故・無違反・無遅刻・無欠席で平均ではないのかなどと述べて、2万円（28年のA2の業績加算）を16万円（28年の全運転職の業績加算の平均）にするためには何

が必要なのかななどの質問をした。会社は、無事故無違反はベースでスタートであると述べて、積極的に業務に関わってほしい、具体的には、運転する以外に整備を手伝うことや災害時に駆けつけることなどであり、自分に何ができるか考えて努力してほしいなどと答えた。

(4) 本件申立て

令和2年1月28日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

5 本件申立て後の団体交渉等

本件申立て後、組合と会社とは、団体交渉を6回（2年7月14日、9月8日、10月14日、11月10日、3年2月17日及び5月18日）行った。

(1) A2の業績加算、宿泊費及び日当が支給される出張、時間外労働

2年冬季賞与におけるA2の業績加算は、5万円であった。

平成19年から令和3年にかけてのA2の出張（宿泊費及び日当が支給される運行業務のこと。以下同じ。）の回数は、別表6のとおりであり、平成24年以降は年間10回未満である。

また、31年（令和元年）の全運転職の時間外労働の平均時間数とA2の時間数は、別表7のとおりである。

(2) 第9回から第13回までの団体交渉

第9回から第13回までの団体交渉では、主に昇給の考課、業績加算、出張に関することが議題となった。

ア 昇給の考課と業績加算について

会社は、組合に対し、平成29年度からの考課の仕組みである目標管理制度について改めて説明するなどした。そして、A2の考課結果等の根拠について、①大型車両運行の経験不足、②会社の付与した目標に対応する自己目標設定の拒否、③研修に否定的で運転技能研修の募集に一度も申し込まないこと、④運転以外の業務（洗車、タイヤ交換、車両交換、緊急出動準備、運転職控室における電話対応等）に非協力的であること、⑤社内ルール（車両の移動報告、燃料の補給）の軽視、⑥リベット（車のボンネットを留めるためのプラスチックの部品）を破損し、中継車の下に置いた冷却水用ポリバケツ（以下「バケツ」という。）を同車両で踏

み潰すなどしたこと、⑦上司への対応と言葉遣いや社内の式典における服装などを具体例として挙げて、業務への意欲が感じられないなどと述べた。

組合は、会社の説明に対し、A 2 についての事実関係において納得のいかない部分があるなどとして、①管理職が業務指示をしていない事項（運転以外の業務や研修受講）で評価するのはおかしい、②このような形で揚げ足を取られると分かっているので乱暴な言葉は使っていない、③式典における服装については上司から指示されていないなどと述べた。

組合と会社とは、A 2 がワックス掛けのために大型中継車を屋外駐車場から洗車場に移動させたことについて、車両移動時は上司に報告することになっている、なっていないなどと互いの主張を述べあった。

イ 出張に関することについて（第13回団体交渉）

組合は、会社がA 2に出張を命じていない、スケジュールを記入するホワイトボードに空白が多いなどとして、その理由を簡潔に答えるよう求め、会社は、出張に限らず業務については、運転職の適性を見て、その時の状況で対応できる者に割り当てている、何時に出発してどこに行くなどの業務内容は前日に決まることが多いなどと回答した。

(3) 第14回団体交渉

令和3年5月18日、第14回団体交渉が行われ、主に3年度にA 2が昇給しなかったことが議題となった。会社は、組合からの求めに応じて、3年度には運転職57名中53名（約92%）が昇給し、昇給額の平均は570円であったが、A 2は評価点の合計が17点であり20点に満たないため昇給しなかったと説明し、同人の7項目の各点数（別表2の3年度の部分）を述べるとともに、①洗車（ワックス掛け）時の未報告の車両移動、②バケツの踏み潰し、③リベットの破損などを具体例として挙げて、ミスは誰にもあるが、認めないで人のせいにしたり、自分は関係ないとか、はめられたとか、反省する態度を示さず再発防止に努めない姿勢が全体的に大きくマイナス評価になっているなどと説明した。

組合は、①リベットは損耗品であり、破損は経年劣化によるもので、A

2 がボンネットを乱暴に閉めた事実はない、②バケツは車両を動かす前の点検時に複数人で探しても見つからなかったのであり、A 2 は過去（平成 13 年）にも周りの人に雑巾や軍手を（エンジンルームに）仕掛けられたことがあるなどと述べ、2 年冬季賞与の業績加算についても会社は具体例としてリベットの破損、バケツの踏み潰しなどを挙げたが、これらについて組合は反論しているのに会社は明確に答えていないなどとして、会社に説明を求めた。そして、組合と会社とは、リベットの破損について、A 2 がボンネットを乱暴に閉めたか否か、バケツの踏み潰しについて、A 2 が中継車を動かす際の安全確認を怠ったか否か、互いの主張を述べ合った。

会社は、組合の反論は組合の主張であって、リベットの破損やバケツの踏み潰しなどの事実を前後の事実と合わせてどう評価するかは会社の事実認定の問題であり、会社の説明に納得がいかないというのは、組合の受け止め方の問題であるなどと述べた。

また、組合は、会社に対し、これまでの団体交渉における A 2 の考課結果に関する会社の具体的説明に基づいて、同人は業務態度等を改善してきたのに 3 年度も昇給していないと述べて、組合と話し合ってきた結果がどのように反映されているのかについて説明を求めた。会社は、ミスを認めず言い訳に終始して他人のせいにするなどの姿勢が 7 項目全ての評価に大きく影響しているなどと説明し、組合は、結局は恣意的な好き勝手な判断で運転職の仕事ぶりを評価していることになるなどと述べた。これに対し、会社は、そのように言うと、会社が判断していること自体が恣意的だということになるなどと述べた。

さらに、組合は、A 2 の考課が低い理由の一つとして会社が挙げた、研修を受講していないことについて、最近になって A 2 が研修を受けたことをどのように評価しているのか、何点加点されたのかと質問した。会社は、改革・挑戦意欲の項目について、今年度は昨年度より 1 点増えているが、総合的に判断した結果であって、研修に行ったから 1 点増えたわけではないなどと述べた。

(4) 追加申立て

3 年 10 月 8 日、組合は、当委員会に対し、3 年度に A 2 が昇給していな

いこと及び3年5月18日の第14回団体交渉における会社の対応について、組合員であるが故の不利益取扱い及び不誠実な団体交渉に当たるとして、本件の請求する救済の内容の追加を申し立てた。

第3 判 断

1 昇給、業績加算、出張及び時間外労働について

(1) 申立人組合の主張

A2は組合加入前から不当に差別され続けているが、組合加入後も、会社は公正・適正評価義務を果たすことなく差別を続けている。そして、第14回団体交渉において、会社は、不合理な評価を組合に押し付ける対応をしている。これらは組合軽視の姿勢にほかならず、A2が組合員であることを理由とする不利益取扱いであることは明らかである。

ア 平成31年度及び令和3年度に昇給していないことについて

A2は、無事故無違反で誠実に業務に取り組んできたにもかかわらず、合理的理由なく長期間昇給していない。令和2年度及び3年度は運転職の約9割が昇給しているにもかかわらず、A2は昇給しなかった。

イ 元年夏季及び冬季並びに2年冬季の業績加算が低額であることについて

A2の業績加算の平均との差は、平成30年は5倍以上、令和元年は3倍以上となっているにもかかわらず、会社は、団体交渉において、査定の要点について明らかにすることができなかった。これは、現場の仕事を経験したことがない評価者による恣意的査定がされていることを示すものである。また、会社は業績加算を年間1.5か月分にすぎないとしているが、支給額の27%を会社の裁量で自由に配分し、大きな格差をつけることは極めて不合理であり、運転業務においてここまでの格差が設けられることは、裁量の域を超えている。

ウ 出張及び時間外労働が少ないことについて

A2は、非組合員と比較して出張等が少なく、宿泊費及び日当（実費との差額）を貰えていないことなどにより実質賃金が減少している。出張等が少ないと、①多種多様な業務経験が不足する、②評価してもらえない、③スケジュールボードが空白で職場において疎外感があるなどの

不利益がある。また、A 2 に対する業務命令（出張を含む）が少ないにもかかわらず、会社はその根拠を団体交渉できちんと説明できておらず、同人の業務量を少なくしていることに根拠がない。

会社は、A 2 が労働者に認められた権利を行使する度に出張を命じない対応をしている。A 2 は、平成24年4月から25年6月までは出張していたが、25年7月から27年3月までの間は出張しておらず、これは、A 2 が25年10月に労基署に申告したことに対する措置である。そして、29年6月の組合加入以降、31年4月以外は出張しておらず、これは、A 2 が組合に加入したことによる不当な扱いである。

(2) 被申立人会社の主張

A 2 の処遇が同人の組合加入（29年）後に悪化した事実はなく、会社は、団体交渉においても査定基準や判断過程等について誠実に説明しており、組合軽視の事実もない。組合は、組合員の個人的不満を不利益取扱いであるところじつけているにすぎない。

ア 31年度及び令和3年度に昇給していないことについて

会社の考課制度は、複数の考課者が考課を行う仕組みであり、評価項目、評価要素を規定し、昇給基準も明確に定めており、不合理な点はない。平成31年及び令和3年の4月にA 2 の昇給を行っていないのは、7項目5段階評価による評価点の合計が一定の点数に達しなかったからにすぎず、差別的なものではない。

イ 元年夏季及び冬季並びに2年冬季の業績加算が低額であることについて

会社では、賞与の都度、会社の業績を考慮して支給の有無・内容を決定している。運転職に対し、年間4か月分の固定部分に加えて職能給の1.5か月分を財源とする業績加算を支給しているのは、業績面で評価できる者に対する加算の趣旨であり、賞与の都度、評価項目を定め、順位付けを行い、順位に従って配分している。

A 2 の業績加算が平均よりも低いのは、運転職全体の分布の中で評価が下位であったためであり、業績加算の決定は差別的なものではない。また、団体交渉において評価根拠の一部として会社が挙げた個々のエビ

ソードは、整備担当からの聴取等により事実認定をしたもので、その判断過程は合理的なものである。

ウ 出張及び時間外労働が少ないことについて

会社は、業務内容と稼働可能な運転職の適性或繁忙状態等につき随時判断し、必要に応じて出張や時間外労働を命じており、組合員の出張及び時間外労働を意図的に減らしている事実はない。A2の出張は、組合加入前の平成24年頃から減少しており、働き方改革への取組により、運転職の出張回数及び時間外労働は全体として減少傾向にある。

また、出張の日当は出張先での支出の補填として支給しているものであって、賃金減の不利益取扱いに当たるという主張が理解できない。また、スケジュールボードは2週間分を7日ごとに更新しており、一時的に空白であることは疎外感を与えるものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 31年度及び令和3年度に昇給していないことについて

組合は、A2が無事故無違反で誠実に業務に取り組んできたにもかかわらず、合理的理由なく長期間昇給していないと主張する。

運転職の昇給は、会社の考課規程により、「評価点の合計が規定の点数に達した者」(第2.2(1))に対して行われ、団体交渉における会社の説明によると、30年考課規程改正後は、評価点の合計が20点で1号俸昇給できる(同4(3)ウ(7))仕組みであるところ、評価点の合計が20点未満の者が複数名いるため、昇給できない運転職が複数名いたものと推認される。

そして、A2は、組合加入後、考課の評価点の合計が20点に満たなかったために平成31年度及び令和3年度に昇給していないが(第2.4(3)、アイ、同5(3))、同人は、会社が現在の体制になってから一度も昇給しておらず(同3(2))、平成29年6月の組合加入(同4(1))の前後による変化は認められない。

そして、会社は、A2の昇給について、①第1回から第7回までの団体交渉において、制度とその運用に関することを説明し(第2.4(3)ア(7))、②第8回団体交渉において、31年度の昇給に係る考課の結果を述べて、

評価点の合計が20点に満たなかったため昇給しなかったことを説明し、業務遂行のリーダーシップや業務改革の提案など、同人の足りない点を具体的に挙げており（同4(3)ウ(7)）、③第14回団体交渉において、令和3年度の昇給に係る評価点の合計が17点であり20点に満たないため昇給しなかったことを述べて、洗車（ワックス掛け）時の未報告の車両移動やバケツの踏み潰しなどを具体例として挙げて、ミスを認めないで人のせいにしたり、自分に関係ないとか、はめられたとか、反省する態度を示さず再発防止に努めない姿勢がマイナス評価となっていることを詳細に説明している（同5(3)）。これらの団体交渉における会社の説明から、会社が、A2の考課に当たって、考課規程（第2.2(1)）に基づく決定を行っていることがうかがわれる一方、同人が組合員であることや同人の組合活動を考慮に入れていた形跡は特にうかがわれない。

また、組合は、2年度及び3年度は運転職の約9割が昇給しているにもかかわらず、A2は昇給しなかったと主張しているが、評価点の合計が規定の点数に達しないと昇給できないことは上記のとおりであり、そのほかに、A2が組合員であることを理由として、会社が恣意的な評価を行ったと認めるに足る具体的な疎明はない。

このことについて、第14回団体交渉において、3年度に運転職57名中53名が昇給しているという会社の説明を踏まえて、組合がA2の評価点が低い理由の説明を求めたところ（第2.5(3)）、会社は不合理な評価を押し付ける対応をしたと組合は主張しているが、後記2(3)ウの判断のとおり、第14回団体交渉における会社の対応は不誠実な団体交渉に当たるとまではいえない。

以上のことからすると、①A2が長期間昇給していないのは、組合加入前も加入後も、考課の評価点の合計が規定の点数に達していないためであって、同人の組合加入が直接の原因であるとまではいえないこと、②会社は団体交渉において昇給の制度と運用及びA2の考課結果とその具体的根拠について詳細に説明しており、③会社の説明の一部を組合が不合理であると受け止めたとしても、直ちに同人の考課結果を変更すべき重大な誤りがあったとまでは認められないことを併せ考えると、A

2が組合員であることや同人の組合活動が、同人の考課結果に影響していたとまではみることができず、会社が、A2に対し、平成31年度及び令和3年度に昇給を行っていないことは、同人に対する組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとまではいえない。

イ 元年夏季及び冬季並びに2年冬季の業績加算が低額であることについて

組合は、A2の業績加算の平均との差は、平成30年は5倍以上、令和元年は3倍以上となっているにもかかわらず、会社は、団体交渉において、査定の要点について明らかにすることができなかったと主張する。

確かに、元年夏季及び冬季並びに2年冬季賞与のA2の業績加算は、平均より大幅に下回っているものの、平成29年6月の組合加入（第2.4(1)）の前後による特段の変化は認められず、同人の業績加算が低額であることについて、直ちに同人が組合員であることや同人の組合活動を理由とするものとみるのは困難である。

会社は、業績加算について、第1回から第7回までの団体交渉において、①評定項目や平均・最高・最低を記載した資料を提示して、賞与は73%が固定部分であり、査定部分の27%については頑張ってくれた運転職に多く支払うメリハリをつける制度であること、②会社の裁量の範囲で会社に対する協力度、貢献度を含む勤務姿勢等を総合的に判断していることを説明しており（第2.4(3)ア(i)）、会社は、A2の査定に当たって、就業規則に基づく運用（同2(2)）を行っていることがうかがわれる一方、同人が組合員であることや同人の組合活動を考慮に入れていた形跡は特にうかがわれない。

そして、会社は、①第8回団体交渉において、運転する以外に整備を手伝ったり、災害時に駆けつけるなど積極的に業務に関わってほしいと述べ、A2に足りない点を説明し（第2.4(3)ウ(i)）、②第9回から第13回までの団体交渉では、同人の査定の根拠について、大型車両の経験不足、会社の付与した目標に対応する自己目標設定の拒否など7つの具体例を挙げて説明しているのであるから（同5(2)ア）、会社が査定の要点を団体交渉で明らかにしていないとまではいえない。

また、組合は、現場の仕事を経験したことがない評価者による恣意的査定がされている、支給額の27%を会社の裁量で自由に配分し、大きな格差を付けることは極めて不合理であり、運転業務においてここまでの格差が設けられることは、裁量の域を超えているとも主張する。

このことについて、組合は、第1回から第7回までの団体交渉において、以前（26年12月）に7万円から（4万円に）下がったのは労基署に申告したことへの報復だと思っている（第2.4(3)ア(イ)）と述べているものの、同人が組合員であることや同人の組合活動を理由として、会社が低評価を行ったと認めるに足る具体的な疎明はなされておらず、A2の組合加入が直接の原因であるとまではいえない。

加えて、A2の業績加算は、28年夏季から30年冬季までは最低額であったところ、令和元年夏季及び冬季並びに2年冬季においては、いずれも最低額ではなく、同人と同額又は同人より低額の者が複数名存在している。

以上のことからすると、A2の元年夏季及び冬季並びに2年冬季の業績加算が低額であることについては、同人が組合員であることや同人の組合活動が影響しているとはみることができない。

ウ 出張及び時間外労働が少ないことについて

(ア) A2の出張が少ないことについて

A2の出張回数は、組合加入前から全運転職の年間出張回数の平均と比べて少なく、平成29年6月に同人が組合に加入し、組合が会社に団体交渉を申し入れた（第2.4(1)）後、更に減少して、その後1年9か月の間、全く出張がない状態が続いた。その後も、31年4月に1回、令和3年3月に研修のための出張が1回あっただけで、ほとんど出張のない状態が続いている。一方、全運転職の年間出張回数は、平成27年から31年にかけて徐々に減少しているが、同時期のA2の出張回数ほど大幅には減っておらず、組合加入後のA2の出張回数の少なさは際立っている。

更に遡ってみると、A2は、19年及び20年には年間20回以上、21年ないし23年には年間10回前後、24年及び25年に年間5回出張していた

ところ、25年10月に同人が振替休日の賃金未払について労基署に申告して（第2.3(1)）以降の25年11月から27年3月までの1年5か月の間、全く出張がない状態が続いていた。そして、A2の出張回数は、その後一旦増加していたところ、同人の組合加入及び組合の団体交渉申入れの後1年9か月の間、再度、全く出張がない状態が続き、その後は新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言等の影響を受けるなどして、ほとんど出張回数は増えていない。

このように、A2の労基署への申告後と、同人の組合加入後とで、同じように長期間、同人の出張が全くない状態が続いていることを考慮すると、会社は、A2が会社に対して自らの労働条件に関する行動を起こしたときに、長期間、同人に出張を命じない措置を採り、その後一旦は出張を命じるようになっておきながら、同人の組合加入後に再び長期間、全く出張を命じなくなったとみることができる。そうすると、会社が、A2に出張の少ない運行業務を担当させていることは、同人の組合加入及び団体交渉出席等の組合活動を理由にしたものであるといわざるを得ない。

会社は、出張の日当は出張先での支出の補填として支給しているものであるから、出張の少ないことが賃金減に当たるとはいえないし、スケジュールボードは2週間分を7日ごとに更新しており、一時的に空白であることは疎外感を与えるものではないと主張する。確かに、宿泊費や日当は、出張に伴う諸経費に相当するものであるから、出張の少ないことが賃金減に当たるとはいえず、また、スケジュールボードが空白であることが、直ちに精神的な不利益に当たるともいえない。

しかし、A2が、中継車やロケバスを運行する運転職であること（第2.3(1)）を考慮すると、遠方に移動して宿泊等を伴う出張業務は、通常よりもやりがいを感じる業務であるとみることができ、出張が少ないことは、業務経験やキャリアアップ、仕事のモチベーションなどの面で、不利益に当たらないとまではいえない。

また、組合は、A2の出張が少ないにもかかわらず、会社はその根拠を団体交渉できちんと説明できていないと主張する。会社は、第13

回団体交渉において、出張に限らず業務については、運転職の適性を見て、その時の状況で対応できる者に割り当てている、何時に出発してどこに行くなどの業務内容は前日に決まることが多いなどと（第2.5(2)イ）、一応の回答はしていたといえる。そして、第1回から第7回までの団体交渉においては、会社は、A2の評価が低い理由である適性を満たしていないことが業務の割当てに影響して（第2.4(3)ア(ウ)）いるとも述べている。しかし、全運転職の年間出張回数と比べて、組合加入後のA2の出張回数の少なさが際立っていることについて組合が具体的な疑義を示しているのに対し、会社の回答は、業務（出張を含む）の一般的な割当てに関する説明にとどめられていることから、団体交渉における会社の説明は、上記判断を左右しない。

以上のとおりであるから、29年6月以降、会社がA2に出張の少ない運行業務を担当させていることは、同人の組合加入を理由とする不利益取扱いに当たる。

(イ) A2の時間外労働が少ないことについて

A2に時間外労働の少ない運行業務を担当させているとの組合の主張は、主に会社が同人を緊急グループに入れなかったことを指しているともみられるところ（第2.4(3)ア(ウ)）、同グループは26年3月以降存在していない（同）。そのほかに、本件申立日前1年間のA2の時間外労働について、組合は具体的な主張をしておらず、31年の運転職の時間外労働をみると、A2の時間外労働は平均よりも少ないことが認められるものの、このことのみをもって、会社が、組合加入後にA2に時間外労働の少ない業務を担当させているとまでいうことはできない。

2 第8回及び第14回の団体交渉について

(1) 申立人組合の主張

以下のア及びイのとおり、会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

ア 昇給していないことについての説明

第8回団体交渉において、組合は、31年度の昇給に当たって、どのような考課基準によりA2が評価をされたのかについて説明を求めたが、

これに対する会社からの具体的な回答はなかった。また、第14回団体交渉において、組合がA2の7項目の各点数の根拠を示して欲しいと要求したところ、会社は詳細な説明を拒否し、「普通にやっていたら昇給する。」などの抽象的な発言をした上で、A2は誤りを認めて反省する姿勢がないから評価が低いなどと述べていたが、その指摘は不当な事実認定に基づくものであった。

以上のとおり、組合が団体交渉で求めていたのは、考課基準の具体的な説明であるところ、会社の説明はいずれも抽象的なものであった。

イ 業績加算が低いことについての説明

団体交渉において、組合は、会社に対し、A2の査定が具体的にどのような基準に基づいて決定されたのかについて説明を求めたが、会社は、支給基準はない、A2には高い査定を得る材料がないなどと述べ、いかなる基準により査定をしたのかを具体的に説明しなかった。

以上のとおり、団体交渉における査定に関する会社の説明には数々の誤りがあり、組合の指摘に対し、会社は具体的な説明をすることができなかった。

(2) 被申立人会社の主張

組合員の個別考課が団体交渉の議題である場合、基本的に使用者は考課の制度説明をすれば足りるのであって、個々の考課について詳細に説明する義務はないが、会社は、一定の範囲で組合の求める資料の開示や考課の点数と評価の理由等の説明を行っており、誠実交渉義務違反は成立しない。

第8回団体交渉において、会社は、A2の昇給に係る考課の各項目の各点数及び合計点数を説明しているし、この説明後、議論が行われている。

また、第14回団体交渉において、会社は、単にA2の考課の各項目の点数のみを回答するだけでなく、A2のどの勤務態度をどのように評価したのかについて具体的に説明している。自らの回答の根拠を具体的に説明しているのであるから、組合の納得が得られなかったとしても、不誠実な団体交渉に当たるとまではいえない。

(3) 当委員会の判断

ア 昇給の考課の各項目の評価点が低い理由についての説明

組合は、組合が団体交渉で求めていたのは、考課基準の具体的な説明であるところ、会社の説明はいずれも抽象的なものであったと主張する。

会社は、A2の昇給の考課の評価点が低いことについて、第8回団体交渉において、業務遂行のリーダーシップや業務改革の意見・提案・実行ができていないと述べ、若手に対するアドバイスや指導、現場で行っているマニュアル作りなどを積極的にやってほしいなどと答えている（第2.4(3)ウ(7)）。

そして、第9回から第13回までの団体交渉においては、会社が、①大型車両の経験不足、②会社の付与した目標に対応する自己目標設定の拒否などの具体例を7つ挙げた上で、同人には業務への意欲も感じられないなどと述べている（第2.5(2)ア）。これに対し、組合は、①管理職が業務指示をしていない事項（運転以外の業務や研修受講）で評価するのはおかしい、②このような形で揚げ足を取られると分かっているので乱暴な言葉は使っていない（第2.5(2)ア）などと会社の考課項目や事実認定に疑義を唱えた。

また、上記のやり取りを受けた第14回団体交渉においては、会社が、①洗車（ワックス掛け）時の未報告の車両移動、②バケツの踏み潰し、③リベットの破損などの具体例を挙げ、ミスを認めないで人のせいにしたり、反省する態度を示さず再発防止に努めない姿勢が全体的に大きくマイナス評価になっているなどと説明した（第2.5(3)）。これに対し、組合は、①リベットは消耗品であり、破損は経年劣化によるものでボンネットを乱暴に閉めた事実はない、②バケツは点検時に複数人で探しても見つからなかったものであり、過去（13年）にも周りの人に雑巾や軍手を（エンジンルームに）仕掛けられたことがあるなどと述べて会社の事実認定に反論し、事実関係の認識について議論の対立が続いた（第2.5(3)）。

さらに、会社は、会社が理由として挙げたリベットの破損やバケツの踏み潰しの件について、前後の事実と合わせてどう評価するかは会社の事実認定の問題であり、会社の説明に納得がいかないというのは、組合の受け止め方の問題であるなどと述べている（第2.5(3)）。このことに

については、評価点の根拠として一定の正確性が求められるところ、組合から疑義が呈されたリベットの経年劣化の可能性等に関して、十分に確認することが適正な評価の観点から望ましいことはいうまでもないものの、会社の対応は、事実関係を十分に調査しないまま団体交渉に臨んで抽象的な説明しかしなかったとまではいうことはできず、その時点までに自らが把握し、昇給の制度に即して決定した内容を組合に説明したものとみることができる。

以上のとおり、A2の行為に係る事実関係については、労使双方の認識が対立しており、一部には更に確認することが望ましい点が議論されているとはいえ、会社は、第14回団体交渉において、単に考課の各項目の点数のみを回答するだけでなく、A2のどの勤務態度をどのように評価したのかについて具体的に説明し、自らの認識する事実に基づいて回答の根拠を具体的に説明しているということができる。

イ 業績加算が低額である理由についての説明

組合は、団体交渉における査定に関する会社の説明には数々の誤りがあり、組合の指摘に対し、会社は具体的な説明をすることができなかったと主張する。

第1回から第7回までの団体交渉において、会社は、各賞与のうち査定部分について、査定の制度や基準に関する説明をしており（第2.4(3)ア(i)）、第8回団体交渉では、A2の業績加算を上げるにはどうすべきかとの組合の質問に対し、会社は、運転する以外に整備を手伝ったり、災害時に駆けつけることなど、積極的に業務に関わり、自分に何ができるか考えて努力してほしいなどと答えた（同ウ(i)）。

また、第14回団体交渉（第2.5(3)）において、会社は、A2の査定が低い理由について、上記アのとおり、具体例を挙げて説明しており、事実関係については、労使双方の認識が対立がみられたものの、会社は、自らの認識する事実に基づいて具体的に説明していたということができる。

ウ 以上のとおり、第8回及び第14回の団体交渉において、会社は、A2の昇給の考課の各項目の評価点が低い理由や、業績加算が低額である理

由について、事実関係の認識については組合と議論が対立していたものの、会社の認識する事実に基づいて、一定程度具体的な例を挙げるなどして説明しており、結果として、事実の認識が違う組合の納得を得られなかったとしても、会社の対応が不誠実な団体交渉に当たるとまでいうことはできない。

3 結論

以上のとおりであるから、会社が、A 2 に対し、①出張の少ない運行業務を担当させていることは、同人の組合加入及び団体交渉出席等の組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるが、②平成31年度及び令和 3 年度に昇給を行っていないこと、及び③元年夏季及び冬季並びに 2 年冬季の賞与において、平均を下回る業績加算を支給していることは、同人が組合員であることや同人の組合活動を理由とする不利益取扱いには当たらない。

また、第 8 回及び第14回の団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉には当たらない。

4 救済方法について

上記の判断のとおり、会社が、平成29年 6 月以降、A 2 に出張の少ない運行業務を担当させていることは、同人の組合加入及び団体交渉出席等の組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるため、会社は、今後、出張を伴う運行業務について、同人が労働組合員であることや、労働組合の正当な活動を考慮した決定をしてはならないが、同時期に会社全体の出張回数が減少していること、出張回数が少ないことによる具体的な経済的不利益の疎明がなく、認定も困難であることなどの諸事情を考慮し、本件の救済方法としては、主文第 1 項のとおり命ずることとする。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、A 2 に出張の少ない運行業務を担当させていることは労働組合法第 7 条第 1 号に該当するが、その余の事実は同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

令和 6 年 3 月 5 日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄

(別表省略)

