

命 令 書

再審査申立人 X組合

再審査被申立人 Y 1 会社

上記当事者間の中労委令和6年（不再）第26号事件（初審東京都労委令和2年（不）第6号事件）について、当委員会は、令和7年10月1日第381回第三部会において、部会長公益委員石井浩、公益委員鹿野菜穂子、同鹿士眞由美、同小西康之、同川田琢之出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

A（以下「A」という。）は、再審査被申立人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C1協会（以下「C1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（以下「労基署」という。）への申告や、C1協会のガバナンス調査委員会への通報を行うなどした。

平成（以下「平成」の元号を省略する。）29年6月、Aは、再審査申立人X組合（以下「組合」という。）に加入し、同月、組合は、会社に対し、Aの組合への加入を通知するとともに、Aに対して長期間にわたって昇給（本件において、昇給とは、会社の賃金支給規程上の職能給の号俸改定を指すが、30年10月の考課規程改正後の考課規程に基づく31年4月1日付けの昇格に伴う職能給の号俸改定（後記第3の2(1)、4(3)参照）は除く。以下同じ。）が行われていないこと等を議題とする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の昇給や賞与に関する団体交渉を行った。

本件は、次の(1)ないし(3)の会社の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に、また、次の(4)の会社の対応が同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、組合が東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に救済申立てをした事案である。

- (1) Aに対し、31年4月及び令和3年4月に昇給を行わなかったこと。
- (2) Aに対し、令和元年夏季及び冬季並びに令和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（最低額に近い額）を支給したこと。
- (3) 出張（宿泊費及び日当が支給されるもの。以下同じ。）及び時間外労働について、それらが少ない運行業務をAに担当させていること。
- (4) 令和元年10月8日に行われた団体交渉（以下「第8回団体交渉」という。）及び令和3年5月18日に行われた団体交渉（以下「第14回

団体交渉」という。)において、会社がAの考課の根拠等について誠実に回答しなかったこと。

2 初審において請求した救済の内容の要旨

- (1) Aの労働条件を非組合員の運転職と同等にするなどして、Aに対する差別的取扱いをやめること。
- (2) Aに対し、差別的取扱いにより減額した賞与(令和元年夏季及び冬季並びに令和2年冬季の3回分)の減額部分を支払うこと。
- (3) A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) 謝罪文を交付すること。

3 初審命令の要旨

初審の都労委は、令和6年3月5日付けで、上記1の(1)ないし(4)の申立事実のうち、同(3)の出張の少ない運行業務をAに担当させていることが労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するとして、会社に対し、文書の交付及び掲示を命じ、その余の救済申立てを棄却することを決定し、同年5月23日、当事者双方に対し、命令書(以下「初審命令」という。)を交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、令和6年6月6日、初審命令のうち、上記1の(1)、(2)及び(4)の申立事実に係る救済申立てを棄却した部分の取消し及びそれらに係る救済を求めて再審査を申し立てた。

なお、会社は、初審命令のうち救済を命じた部分の取消しを求めて東京地方裁判所に行政訴訟を提起した。

5 再審査の争点

- (1) 会社が、Aに対し、31年4月及び令和3年4月に昇給を行わなかつたことは、Aが組合の組合員であること又は組合活動を行ったことの故

をもってされた取扱いといえるか（争点1）。

- (2) 会社が、Aに対し、令和元年夏季及び冬季並びに令和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（最低額に近い額）を支給したことは、Aが組合の組合員であること又は組合活動を行ったことの故をもってされた取扱いといえるか（争点2）。
- (3) 第8回団体交渉及び第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か（争点3）。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（会社が、Aに対し、31年4月及び令和3年4月に昇給を行わなかったことは、Aが組合の組合員であること又は組合活動を行ったことの故をもってされた取扱いといえるか。）について

(1) 組合の主張

Aが、31年4月及び令和3年4月に昇給しなかったのは、主にAが組合員であること又は組合活動を行ったことによるものである。

すなわち、Aは、無事故無違反で誠実に業務に取り組み、現場での作業の必要性から、乙種危険物取扱者や電気工事士等の資格を取得したにもかかわらず、合理的な理由なく長期間昇給していない。令和2年4月及び令和3年4月は運転職の約9割が昇給しているにもかかわらず、Aは昇給しなかった。Aは組合加入前から不当に差別され続けているが、組合加入後は、会社は、Aが組合の組合員であること等を理由に公正・適正に評価することなく差別を続けている。

そして、第8回団体交渉及び第14回団体交渉において、会社は、Aがどのような考課基準により査定されたのかについて具体的に説明をせず、また、第14回団体交渉において、①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）が破損した件について、経年劣化

の可能性があるにもかかわらず、会社はAがボンネットを乱暴に閉めたことが原因であると主張し、②洗車（ワックス掛け）のために車両を移動する際には上司に報告する必要はなかったのに、会社は報告が必要だったと主張してAが報告をせずに車両を移動させたと述べ、③中継車の下に置かれた冷却水用ポリバケツ（以下「バケツ」という。）をAが同車両で踏み潰した件について、Aは車両の下回りの点検をしていたにもかかわらず、会社はAの点検が不備であったと主張するなど、不合理な事実認定を組合に押し付けた。このような組合軽視の態度からしても、会社がAの昇給を行わなかったのは、Aが組合員であることを理由とした差別的取扱いであることは明らかといえる。

なお、Aに対する会社の査定は、後記2の賞与の業績加算に関するものを含め、上記のとおり、誤った事実認定に基づくものであるから、会社の査定には裁量権の逸脱・濫用がある。

(2) 会社の主張

会社の考課制度では、評定項目及び評定要素が規定され、昇給基準も明確に定められているほか、複数の考課者が考課を行う仕組みがとられており、同制度に不合理な点はない。31年4月及び令和3年4月にAの昇給を行っていないのは、7つの評定項目（以下「7項目」という。）の5段階評価による評価点の合計が昇給を受けるための最低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。

Aの処遇がA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じつけてい るにすぎない。

2 爭点2（会社が、Aに対し、令和元年夏季及び冬季並びに令和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（最低額に近い額）を支給したことは、Aが組合の組合員であること又は組合活動を行ったことの故をもってされた取扱いといえるか。）について

(1) 組合の主張

Aの令和元年夏季及び冬季並びに令和2年冬季の賞与における業績加算が低額であるのは、主にAが組合員であること又は組合活動を行ったことによるものである。

運転職の業績加算の平均額とAの業績加算の額を比べると、30年は前者が後者の5倍以上、令和元年は前者が後者の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、賞与制度に関する後記(2)の会社の主張によれば、業績加算は
賞与支給額の27%（ $\approx 1.5\text{か月} \div (4\text{か月} + 1.5\text{か月})$ ）もの大
きな割合を占めており、これ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格差
が設けられることは、裁量の域を超えている。

(2) 会社の主張

会社では、賞与の支給の都度、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、年間で職能給の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（後記第3の2(2)）、業績面で評価できる者に対して賞与を加算
する趣旨であり、支給の都度、評定項目を定め、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ピソードは、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。

賞与の制度及び業績加算の趣旨からすると、そもそも業績加算額の決定には会社に自由な裁量が認められるべきであり、原則として、違法不當の問題は生じないというべきである。

3 争点3（第8回団体交渉及び第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か。）について

（1）組合の主張

次のとおり、会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

昇給について、第8回団体交渉において、組合は、31年4月の昇給に当たって、どのような考課基準によりA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A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、「普通にやっていれば昇給する。」などの抽象的な発言をした上で、A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たが、その指摘は不当な事実認定に基づくものであった。事実誤認に基づきどのような説明をしたとしても誠実に交渉をしたとはいえない。

業績加算について、第8回団体交渉において、組合は、会社に対し、Aの令和元年夏季の賞与における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、A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。

（2）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

考課の制度を説明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きた。

第8回団体交渉において、会社は、Aの昇給に係る考課の7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、各団体交渉において7項目の評価について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、合理的な考課過程やAが改善すべき問題を示すエピソード等について、懇切かつ丁寧に組合に説明している。

このように、会社は誠実に団体交渉に応じているのであり、誠実交渉義務違反は成立しない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 組合

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。再審査結審時（令和7年3月14日）の組合員数は約350名であり、会社の従業員である組合員は、Aのみである。

(2) 会社

会社は、肩書きに本拠地を置き、C1協会から受託した業務を行う株式会社であり、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。初審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、A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

- (1) 会社は、30年10月に考課規程の改正（以下「30年考課規程改正」という。）を行った。

30年考課規程改正後の会社の考課規程（第4条及び第6条）では、昇給及び昇格は、「評定要素ごとの分析評定に基づく総合評定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定められている。

そのうち、運転職の昇給については、「毎年、5段階評価による評定を行い、評価点の合計が規定の点数に達した者に4月1日付で昇給（号俸改定）を行う。」こととされており、7項目（表1-1及び表1-2のとおり。なお、別表2参照）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（表2のとおり。）。

31年4月から令和3年4月までの各昇給に係る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。

表1-1 31年4月及び令和2年4月の昇給に係る考課時の7項目

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

表1-2 令和3年4月の昇給に係る考課時の7項目

評定項目（評定要素）	
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（業務取り組みへの意欲、業務改善への意見・提案・実行）
7	その他（あいさつ・服装・言葉遣い・マナー等）

表2 運転職の考課の評価点の合計と評価の目安及び加給号俸数（31年4月、令和2年4月及び令和3年4月の昇給に係る考課時）

評価点の合計	評価の目安	加給号俸数
34～35	成果が顕著である	6
32～33	成果を上げている	5
29～31		4
26～28	努力している	3
23～25		2
20～22	普通	1
～19	努力が望まれる	0

(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）で、職能給の4か月分（後記4(2)イ(イ)

の固定部分) 及び全運転職一律の運転職加算が支給される。また、運転職の各賞与には、年間(夏季及び冬季の年2回の合計)で、職能給の1.5か月分(後記4(2)イ(イ)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。

運転職の賞与の業績加算の評定項目は昇給の7項目に準じているが、賞与ごとに変わる(別表4)。

令和元年夏季から令和2年冬季までの各賞与に係る運転職の業績加算の分布は、別表5のとおりである。

3 組合加入前のAの処遇等

(1) Aは、2年3月に申立外Y2会社(上記1(2)のC1協会の関連会社2社のうちの1社の前身)の子会社であった申立外Y3会社に入社し、運転職として、C1協会の中継車やY3会社のロケバスを運行する業務に従事した。Y2会社は、13年4月にY3会社を吸収合併した。

Aは、上記吸収合併前の13年2月、Y3会社における泊まり勤務について労基署に申告した。また、Aは、25年頃に、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たところ、同年10月、会社は、労基署から指導を受け、25年度中に2年間分の割増賃金の未払について精算を行った。さらに、Aは、26年5月には、C1協会のガバナンス調査委員会に会社の問題点等について報告するなどした。

(2) Aは、遅くとも21年4月の会社に係る合併(上記1(2))以降、考課による昇給はしなかった。

(3) A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70万円であり、うち業績加算は2万円ないし7万円(別表3参照)であった。

4 組合加入後のAの処遇と団体交渉等

(1) Aの組合加入

29年6月9日、Aは、組合に加入し、同月20日、組合は、会社に対し、Aの組合への加入を通知するとともに、①Aに対して長期間にわたって昇給が行われていないこと、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) 第1回から第7回までの団体交渉

ア 組合と会社とは、29年7月7日、同年8月8日、同年10月6日、同年12月22日、30年2月13日、同年4月24日及び同年12月18日に第1回ないし第7回の団体交渉を行った。

組合と会社との団体交渉は、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、計画管理部統括部長ら）が出席し、会社内の会議室等において、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Aの考課における最終（第3次）考課者である。

第1回から第7回までの団体交渉では、主にAに関する昇給の考課、業績加算及び配車差別に関することが議題となつたが、そのうち昇給の考課及び業績加算については、要旨次のイのとおりのやり取りがあった。

Aは、この7回の団体交渉の間（この間の昇給時期は30年4月）に昇給しておらず、A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（別表3）であった。

イ(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7項目と評定要素（別表2の網掛けの部分参照）、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、A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。

(1) 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（別表4参照）、業績加算の平均・最高・最低を記載した資料（別表3の網掛けの部分参照）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、総合的に判断するというのは便利な言葉で具体性がないとして、客観的な基準なり、指標なりを示してほしいなどと述べた。

会社は、Aの査定の点数ではなく内容については説明できると

して、服装、顧客対応、事務処理、目標達成度などが標準レベルで、運転技能、挨拶、コミュニケーション、点検・点呼、改革意欲、指導統率力は全体的に低い水準で、特に低い部分が実行力・責任感、協調、貢献度であるなどと述べた。

組合は、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。

(3) 31年4月の昇格

31年4月1日、会社は、30年考課規程改正後の考課規程により、Aの職能給の等級を、B級（「運転技能に優れ、職務経験を積んだ自動車運転職」）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」）に昇格させ、昇格後の号俸を昇格前の職能給の直近上位となる額の号俸とした。これにより、Aの基本給は増額したが、昇給はしなかった。31年4月の昇給に係るAの考課は、別表2のとおりであった。

(4) 令和元年夏季賞与

令和元年6月、会社は、賞与を支給した。Aに支給された業績加算は、5万円（別表3）であった。

(5) 第8回団体交渉

ア 令和元年10月8日、第8回団体交渉が行われ、主にAの31年

4月の昇給の考課と令和元年夏季賞与の業績加算に関することが議題となり、要旨次のイのとおりのやり取りがあった。

イ(ア) 昇給の考課について

会社は、31年4月1日付けで、30年考課規程改正後の考課規程により従業員の昇格・昇給を行ったとして、30年考課規程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、Aの考課結果（別表2の31年4月の7項目と各点数）を述べて、評価点の合計が14点であり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、具体的に何ができるできないのかと質問し、会社は、業務遂行のリーダーシップがとれていらない、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、Aの令和元年夏季の賞与における評価が具体的にどのような支給基準に基づいて決定されたのか説明を求めた。会社は、賞与の査定について、支給基準を定めた規程はないが、昇給の項目と全く同じではないものの、基本的にはそれに準じているなどと説明し、Aには高い評価を得る材料がない旨述べた。

組合は、業績加算（別表3参照）について、上乗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できない、無事故・無違反・無遅刻・無欠勤で平均ではないのかなどと述べて、2万円（28年のA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どと質問した。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、運転すること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。

(6) 令和元年冬季賞与

令和元年12月、会社は、賞与を支給した。Aに支給された業績加算は、5万円（別表3）であった。

(7) 救済申立て

令和2年1月28日、組合は、会社が、①Aに対し31年4月に昇給を行わなかったこと、②令和元年夏季及び冬季の賞与において、運転職の平均を下回る業績加算をAに支給したこと、③出張及び時間外労働について、それらが少ない運行業務をAに担当させていることがいずれも労組法第7条第1号の不当労働行為に、④令和元年10月8日の第8回団体交渉における会社の対応が同条第2号の不当労働行為に当たるとして、都労委に対し、救済申立てを行った。

5 救済申立て後のAの処遇と団体交渉等

(1) 第9回から第12回までの団体交渉

ア 救済申立て後、組合と会社とは、令和2年7月14日、同年9月8日、同年10月14日及び同年11月10日に第9回ないし第12回の団体交渉を行った。

なお、Aは、令和2年4月に昇給しておらず、令和2年夏季賞与

におけるAの業績加算は5万円（別表3）であった。第10回から第12回までの団体交渉（令和2年9月8日から同年11月10日まで）では、主にAの令和2年4月の昇給の考課、令和2年夏季賞与の業績加算及び出張に関することが議題となつたが、そのうち昇給の考課及び業績加算については、要旨次のイのとおりのやり取りがあつた。

イ 会社は、組合に対し、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、A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みないこと、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についての事実関係に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。

会社と組合は、A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合つた。

(2) 令和2年冬季賞与

令和2年12月、会社は、賞与を支給した。令和2年冬季賞与におけるAの業績加算は、5万円（別表3）であった。

（3）第13回団体交渉

令和3年2月17日、第13回団体交渉が行われ、Aの令和2年冬季賞与の業績加算が議題となった。

会社は、Aの査定の根拠について、①リベットを破損させたこと、②ワックス掛け時に未報告で車両を移動させたこと、③中継車の下に置かれたバケツを同車両で踏み潰すなどしたこと、④業務終了後、給油をせずに帰還したことなどを具体例として挙げて、複数の管理職により評価を行った結果、服装や事務処理については標準並みの評価であったが、車両発進時の周囲点検の不足、運転開始時の基本動作が徹底されていないことがうかがわれ、整備担当者や運行デスクとのやり取りを見てもコミュニケーション、協調性について問題があり、上記事象を通じて責任感、貢献度、事故防止の取組みも低い評価となり、査定部分の賞与額は5万円になったなどと述べた。

組合は、①リベットの破損は経年劣化によるもので、Aがボンネットを乱暴に閉めた事実はない、②ワックス掛けは、ほとんどの社員が洗車場に車両を移動させて行っており、車両を移動させるのに一々上司に報告する慣習はない、③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は過去（13年）にも周りの人に雑巾をエンジンルームに仕掛けられたことがあるので誰かがバケツを車両の下に入れてAを陥れたと思っている、④給油の必要性を上司に確認した上で給油したことの何が駄目なのかななどと述べた。

会社は、文句を言ったり、反省の態度を示したりしないことが問題であるなどと述べた。組合は、会社の事実認定に納得できない、何らかの形で異議を申し立てると述べた。

(4) 令和3年4月の昇給

令和3年4月、会社は、Aに対し、昇給を行わなかった。令和3年4月の昇給に係るAの考課は、別表2のとおりであった。

(5) 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、主に令和3年4月にA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、令和3年4月には運転職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は7項目の合計が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、Aの7項目の各点数（別表2の令和3年4月の部分）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、Aは、ミスを認めないで人のせいにしたり、自分は関係ないとか、はめられたと述べて、反省する態度を示さず再発防止に努めたりし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リベットは消耗品であり、破損は経年劣化によるもので、A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は過去（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ので誰かが（バケツを車両の下に入れて）Aを陥れた可能性があるなどと述べ、令和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や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の考課結果に関する会社の具体的説明に基づいて、Aは業務態度等を改善してきたのに令和3年4月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項目すべ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、総合的に判断した結果であって、研修に行ったから1点増えるわけではないなどと述べた。

(6) 追加の救済申立て

令和3年10月8日、組合は、会社が、①Aに対し同年4月に昇給を行わなかったこと、②令和2年冬季賞与において、運転職の平均を下回る業績加算をAに支給していることが、いずれも労組法第7条第1号の不当労働行為に、③令和3年5月18日の第14回団体交渉における会社の対応が同条第2号の不当労働行為に当たるとして、都労委に対し、救済申立てを追加した。

第4 当委員会の判断

1 争点1（会社が、Aに対し、31年4月及び令和3年4月に昇給を行わなかったことは、Aが組合の組合員であること又は組合活動を行ったことの故をもってされた取扱いといえるか。）について

(1)ア 会社における31年4月及び令和3年4月の昇給の状況

運転職の昇給は、会社の考課規程により、「毎年、5段階評価による評定を行い、評価点の合計が規定の点数に達した者に4月1日付けて」行われ（前記第3の2(1)）、また、第8回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35点満点中20点で1号俸昇給できる仕組みであるところ（同2(1)の表2、4(5)イ(ア)）、31年4月及び令和3年4月の昇給に係る考課の評価点の合計が20点未満の者がいずれの年においても複数名いることからすると（別表1）、A以外にも昇給できなかつた運転職が複数名いた（会社においては、組合の組合員はAのみであった（前記第3の1(1)）から、これらの者は組合の組合員ではなかつた（以下、組合の組合員ではない者を「非組合員」という。））。）ものと推認される。

イ Aの昇給の状況

Aは、29年6月の組合加入（前記第3の4(1)）後、31年4月及び令和3年4月を含め一度も昇給していないが（同4(2)ア、(3)、5(1)ア、(4)）、Aは、遅くとも会社が合併により現在の体制になつた21年4月から一度も昇給しておらず（同3(2)）、組合加入の前後による変化は認められない。

ウ 31年4月の昇給及び令和3年4月の昇給に係るAの考課結果

会社は、①第1回から第7回までの団体交渉において、昇給の制

度とその運用に関する説明をし（前記第3の4（2）イ（ア））、②第8回団体交渉において、30年考課規程改正の内容について説明するとともに、31年4月の昇給に係るAの考課の結果を述べて、評価点の合計が14点であり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の不足や業務改革の提案等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積極的にやってほしいと述べるなど、Aの足りない点を具体的に挙げており（同4（5）イ（ア））、また、③第14回団体交渉において、令和3年4月の昇給に係るAの考課の結果について、評価点の合計が17点であり20点に満たなかったため昇給しなかったことを述べて、リベットの破損、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、Aは、ミスを認めないで人のせいにしたり、自分は関係ないとか、はめられたと述べて、反省する態度を示さず再発防止に努めたりしない姿勢がマイナス評価となっていること等を詳細に説明している（同5（5））。

これらの団体交渉における会社の説明に不自然な点は認められず、会社が、Aの考課に当たって、Aが組合の組合員であることやA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ことからすれば、31年4月及び令和3年4月の各昇給に係るAの考課は不合理なものとはいえない。

エ 組合の主張について

（ア）組合は、令和2年4月及び令和3年4月は運転職の約9割が昇給しているところ、Aは無事故無違反で誠実に業務に従事し、各種の資格を取得したにもかかわらず、公正・適正ではない評価により昇給しなかったと主張する（前記第2の1（1））。

しかし、評価点の合計が 20 点に達しないと昇給できないが（上記ア）、31 年 4 月及び令和 3 年 4 月の各昇給に係る A の評価点の合計はいずれも 20 点未満であった（別表 2）。そして、このような査定結果になったのは、会社が団体交渉で説明した A の勤務態度ないし業務への取組姿勢等によるものと認められるところ、上記ウのとおり、かかる評価は不合理なものではない（なお、後記（ウ）参照）。このほか、A 以外にも評価点の合計が 20 点未満の非組合員の運転職が複数おり、A のみが昇給できなかつたわけではないこと（上記ア）からすれば、A が組合の組合員であることや A の組合活動を理由として、会社が恣意的な評価を行つたとは認められない。したがつて、組合の上記主張は理由がない。

（イ）組合は、会社が第 8 回団体交渉及び第 14 回団体交渉において、A がどのような考課基準により査定されたのかについて具体的な説明をしなかつたと主張する（前記第 2 の 1 (1)）。

しかし、上記ウのとおり、会社は、第 1 回から第 7 回までの団体交渉で、昇給の制度及び運用に関する説明に加え、第 8 回団体交渉及び第 14 回団体交渉において、それぞれ、31 年 4 月又は令和 3 年 4 月の各昇給に係る A の考課の結果及び評価の理由を具体的に説明していた。したがつて、組合の上記主張は理由がない。

（ウ）組合は、第 14 回団体交渉において、会社は、リベットの破損やワックス掛けのための車両の移動等に関し、A に落ち度があるとする不合理な事実認定を組合に押し付けたなどと主張する（前記第 2 の 1 (1)）。

しかし、第 14 回団体交渉において、会社が令和 3 年 4 月の昇給に係る A の評価が低い理由として、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

どを挙げた上、Aはミスを認めないで人のせいにしたりするなどと述べたのに対し、組合は、事実関係が異なるとして反論し、これらの事実関係の認識について、会社と組合とが互いの主張を述べ合つたのであって（前記第3の5（5））、会社が一方的に事実認定を押し付けたとまではいえない。

また、第13回団体交渉及び第14回団体交渉におけるやり取りによれば、会社の指摘した上記の各事実に関し、ワックス掛けのための車両の移動時に上司への報告が必要であったか否か、車両発進時のAの点検が十分であったか否か、Aはボンネットを乱暴に閉めたか否かについて、会社と組合の認識に相違があったものの、上記①ないし③の事実があったこと自体は組合も争っていないと認められるところ（同5（3）、（5））、会社は整備担当者や中継スタッフからの報告等に基づいて、上記の各事実についてAに落ち度があったと評価したのであって、会社のかかる判断には相応の根拠があったといえ、これが不合理であるとは認められない。

これらのことからすれば、会社が上記の各事実に関し、Aに落ち度があるとする不合理な事実認定を組合に押し付けたと認めるることはできない。

なお、組合は、Aに対する会社の査定は誤った事実認定に基づくものであるから、裁量権の逸脱・濫用に当たる旨も主張するが、上記のとおり、会社の査定は誤った事実認定に基づくものとはいえない。

したがって、組合の上記各主張は理由がない。

（2） 以上のとおり、①31年4月及び令和3年4月の各昇給に係るAの考課の評価点の合計が昇給に必要な点数に達しなかったのは、会社が第8

回から第14回までの団体交渉で説明したAの勤務態度ないし業務への取組姿勢等によるものと認められるところ、このような会社の評価には相応の根拠があり、その内容も不合理なものとはいえない（上記(1)ウ、エ(ウ)）。また、②31年4月及び令和3年4月のいずれの昇給時においても、A以外にも昇給していない非組合員の運転職が複数名存在していること（上記(1)ア）や、③Aは組合に加入する前も一度も昇給しなかったこと（上記(1)イ）を併せ考えると、Aが組合の組合員であることやAの組合活動が、Aの考課結果に影響していたとみることはできず、会社がAに対して31年4月及び令和3年4月に昇給を行わなかったことは、Aが組合の組合員であること又は組合活動を行ったことの故をもってされた取扱いであると認めることはできない。

2 爭点2（会社が、Aに対し、令和元年夏季及び冬季並びに令和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（最低額に近い額）を支給したことは、Aが組合の組合員であること又は組合活動を行ったことの故をもってされた取扱いといえるか。）について

(1)ア Aの業績加算の支給状況

令和元年夏季及び冬季並びに令和2年冬季賞与のAの業績加算は、運転職の平均を大幅に下回っているものの、29年6月の組合加入（前記第3の4(1)）の前後による特段の変化は認められない（別表3）。また、Aの業績加算は、27年夏季から30年冬季までは最低額であったが、令和元年夏季及び冬季並びに令和2年冬季においては、いずれも最低額ではなく、Aと同額又はAより低額の者が非組合員に複数名存在している（別表3、別表5）。

イ 令和元年夏季及び冬季並びに令和2年冬季賞与の業績加算に係るAの査定結果

会社は、①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、評定項目や業績加算の平均・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、及び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ことを説明し（前記第3の4(2)イ(イ)）、②第8回団体交渉において、Aには高い評価を得る材料がない、無事故無違反はベースでスタートであると述べて、Aには運転する以外に整備を手伝ったり、災害時に駆けつけたりするなど積極的に業務に関わってほしいと述べ、Aに足りない点を説明し（同4(5)イ(イ)）、③第10回から第12回までの団体交渉において、Aの評価に関し、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5つの具体例を挙げて説明し（同5(1)イ）、④第13回団体交渉において、Aがリベットを破損させたこと、ワックス掛け時に未報告で車両を移動させたこと、中継車の下に置かれたバケツを同車両で踏み潰すなどしたこと、業務終了後、給油をせずに帰還したことなどを具体例として挙げた上、Aの評価について、車両発進時の周囲点検の不足、運転開始時の基本動作が徹底されていないことがうかがわれ、整備担当者や運行デスクとのやり取りを見てもコミュニケーション、協調性についても問題があり、上記事象を通じて責任感、貢献度、事故防止の取組みも低い評価となったと説明している（同5(3)）。

これらの団体交渉における会社の説明に不自然な点は認められず、会社が、Aの査定に当たって、Aが組合の組合員であることやA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ことからすれば、令和元年夏季及び冬季並びに令和2年冬季の各賞与に係るAの査定は不合理なものとはいえない。

ウ 組合の主張について

(ア) 組合は、会社が査定の要点を団体交渉で明らかにしておらず、このことは恣意的な査定が行われていることを示していると主張する（前記第2の2(1)）。

しかし、上記イのとおり、会社は、Aの賞与の査定の根拠について、具体的な例を挙げてAに足りない点を説明しているから、会社が査定の要点を団体交渉で明らかにしていないとはいえない。したがって、組合の上記主張は理由がない。

(イ) 組合は、業績加算について、賞与支給額の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、裁量の域を超えていると主張する（前記第2の2(1)）。

しかし、賞与支給額の27%を業績加算としていることが、極めて不合理であると認めるに足りる証拠はない。したがって、組合の上記主張は理由がない。

(2) 以上のとおり、①令和元年夏季及び冬季並びに令和2年冬季賞与におけるAの業績加算が運転職の平均を大幅に下回ったのは、会社が団体交渉で説明したAの勤務態度ないし業務への取組姿勢等によるものと認められるところ、このような会社の評価には相応の根拠があり、その内容も不合理なものとはいえない（上記1(2)及び上記(1)イ）。また、②いすれの賞与においても、業績加算について、非組合員でAと同額又はAより低額の者が複数名存在していること（上記(1)ア）や、③Aの組合加入前後でAに対する業績加算の状況に変化がないこと（上記(1)ア）を併せ考えると、Aが組合の組合員であることやAの組合活動が、Aの査定に影響しているとみることはできず、会社がAに対して令和元年夏季及び冬季並びに令和2年冬季の各賞与において低額の業績加算を支給したことは、Aが組合の組合員であること又は組合活動を行ったことの

故をもってされた取扱いであると認めることはできない。

3 争点3（第8回団体交渉及び第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か。）について

(1) 第8回団体交渉では、主にAの31年4月の昇給の考課と令和元年夏季賞与の業績加算の査定に関することが議題となり、また、第14回団体交渉では、主にAの令和3年4月の昇給の考課が議題となった。

これらの団体交渉において、会社は、後記(2)及び(3)のとおり説明した。

(2) 昇給の考課の7項目の評価点が低い理由についての説明

ア 第8回団体交渉において、会社は、30年考課規程改正の内容について説明した上で、31年4月の昇給に係るAの考課の評価点を説明し、Aの昇給の考課の評価点が低いことについて、業務遂行のリーダーシップの不足や業務改革の意見・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説明した（前記第3の4(5)イ(ア)）。

イ 第14回団体交渉において、会社は、令和3年4月の会社の運転職全体の昇給状況とAの評価点を説明した上で、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、Aはミスを認めないで人のせいにしたりしているが、このような反省する態度を示さず再発防止に努めたりし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。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、Aが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ので誰かに陥れられた可能性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互いの主張を述べ合った（前記第3の5(5)）。

ウ 以上のとおり、会社は、第8回団体交渉及び第14回団体交渉において、考課の制度や31年4月及び令和3年4月の昇給に係るAの7項目の点数を説明した上、Aのどのような勤務態度ないし業務の取組姿勢等をどのように評価したのかについて、自らの認識する事実に基づいて、具体的に説明していることができる。

エ これに対し、組合は、会社がAの評価が低いことの根拠として指摘した事実は、不当な事実認定に基づくものであり、事実誤認に基づきどのような説明をしたとしても誠実に交渉したとはいえないと主張する（前記第2の3(1)）。

しかし、リベットの破損やバケツの踏み潰し等について、会社がAに落ち度があったと判断したのには、上記1(1)エ(ウ)のとおり、相応の根拠があったのであり、会社が団体交渉の時点での自らの認識に基づいて具体的に説明しているのであるから、組合がその説明に納得しなかったとしても、会社の対応が不誠実であるとはいえない。

(3) 賞与における業績加算が低額である理由についての説明

第1回から第7回までの団体交渉において、会社は、賞与における査定の制度を説明し、29年冬季賞与における業績加算の査定の評定項目を提示した上、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と説明していた（前記第3の4(2)イ(イ)）。そして、会社は、第8回団体交渉で、令和元年夏季賞与の査定について、支給基準を定めた規程はないが、基本的には昇給の項目に準じているなどと説明し、Aの業績加算を上げるために何が必要なのかとの組合の質問に対し、会社は、運転すること以外に整備を手伝ったり、災害時に駆けつ

けたりすることなど、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回答した（同（5）イ（イ））。

以上によれば、会社は、第1回から第7回までの団体交渉で賞与における査定の制度について説明していたことに加え、第8回団体交渉において、Aの査定が低い理由について、Aに足りない点を挙げて具体的に説明していることができる。

- （4） 以上のとおり、第8回団体交渉及び第14回団体交渉において、会社は、昇給に係る考課制度や賞与における査定の制度を説明した上、Aの昇給の考課の7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の間で相違があったものの、会社の認識する事実に基づいて、具体的な例を挙げるなどして説明したのであるから、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であったということはできない。

4 結論

以上のとおりであるから、会社が、Aに対し、①31年4月及び令和3年4月に昇給を行わなかったこと及び②令和元年夏季及び冬季並びに令和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（最低額に近い額）を支給したことは、Aが組合の組合員であることやA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、③第8回団体交渉及び第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は当たらない。

そうすると、上記①ないし③に関する救済申立てを棄却した初審命令は相当であるから、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和7年10月1日

中央労働委員会

第三部会長 石井 浩

(別表省略)