

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 上田清掃株式会社

再審査被申立人 管理職ユニオン・関西

上記当事者間の中労委平成23年(不再)第27号事件(初審京都府労委平成21年(不)第1号・同第3号併合事件)について、当委員会は、平成25年2月6日第163回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員岩村正彦、同坂東規子、同春日偉知郎、同鎌田耕一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- I 初審命令主文第1項及び第2項を次のとおり変更する。
- 1 再審査被申立人管理職ユニオン・関西の本件救済申立てのうち、組合員 X1 及び同 X2 の平成20年夏季賞与に関する申立てを却下する。
 - 2 再審査申立人上田清掃株式会社は、再審査被申立人管理職ユニオン・関西の組合員である X1 及び X2 の平成20年年末、平成21年夏季、同

年年末の各賞与の金額について、それぞれ再査定を行い、当該再査定に基づいて算出された各賞与額と既支給済額との差額相当額を支払わなければならない。この場合において、X1の賞与額については、平成20年年末賞与につき10万円、平成21年夏季賞与につき11万円、同年末賞与につき9万円を、また、X2の賞与額については、平成20年年末賞与につき8万円、平成21年夏季賞与につき10万円、同年末賞与につき10万円を、それぞれ上回るように措置しなければならない。

II その余の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

(1) 本件は、再審査申立人上田清掃株式会社（以下「会社」という。）の以下の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条所定の不当労働行為に該当するとして（不当労働行為類型に関する主張は、各申立事実の末尾に括弧書きで記載）、再審査被申立人管理職ユニオン・関西（以下「組合」という。）が、京都府労働委員会（以下「京都府労委」というほか、「初審」ということがある。）に対して救済申立てを行った事案に関するものである。

① 会社が、組合の組合員であるX1（以下「X1」という。）及びX2（以下「X2」という。なお、以下、X1、X2を総称して「X1ら」ということがある。）に対して、平成20年6月25日（以下、「平成」の元号を省略する。）支給の同年夏季賞与及び同年12月25日支給の同年年末賞与並びに21年6月30日支給の同年夏季賞与及び同年12月22日支給の同年年末賞与について、別紙1掲記の各査定理由

による査定の結果であるとして、それぞれ低額で支給したこと（労組法第7条第1号及び第3号該当）。

- ② 会社が、21年7月27日、X1を賀茂コース担当からリサイクルコース担当に配置転換したこと（労組法第7条第1号及び第3号該当）。
- ③ 会社が、21年7月23日に実施予定であったX1の配置転換をめぐる団体交渉を実質的に拒否したこと（労組法第7条第2号該当）。
- ④－i 会社が、X1に対し、B 主催の一般廃棄物収集業従事者研修に出席しなかったことを理由として21年12月1日付けで「嚴重注意」と題する書面を交付し、嚴重注意を行ったこと（労組法第7条第1号、第3号及び第4号該当）。
- ④－ii 会社が、X1に対し、同人が21年11月22日、自らの判断に基づいて、㊦会社に無断で許可車両を運転して収集作業を行い、また、㊧このことを報告書に記載せず会社に報告しなかった、として、㊦、㊧それぞれについて、同年12月1日付けで「嚴重注意書」と題する書面を交付して嚴重注意を行い、始末書提出を指示したこと（労組法第7条第1号、第3号及び第4号該当）。
- ⑤ 会社が、非組合員である X3（以下「X3」という。）に対して、上記④－iiのX1の行為に関して、会社に無断でX1に収集作業を手伝わせたとして、21年12月1日付けで「嚴重注意書」と題する書面を交付して嚴重注意を行い、始末書提出を指示したこと（労組法第7条第3号該当）。
- ⑥ 会社が、X1に対し、22年1月1日から同月3日までの勤務について、「自らの勝手な判断で休憩を短縮し、さらに会社の許可なく所定の終業時刻を無視し、早退した」として、22年1月13日付けでけん責処分（就業規則第61条第1号並びに第62条第1号及び第5号）を行い、誓約書を提出するよう指示したこと（労組法第7条第1号及び第4

号該当)。

- ⑦ 会社が、X2に対し、同人が、21年12月30日、南部クリーンセンターで「通常のドライバーの通常の注意状態ではありえない」事故を起こし、これにより会社の信用を失墜し、また、これまで再三にわたって事故を起こしているにもかかわらず、会社の指示に反して始末書を提出せず、反省の態度を全くみせていない、として、22年1月31日付けで2日間の出勤停止処分を行ったこと(就業規則第61条第3号並びに、第62条第14号、第19号、第31号、第32号、第34号及び第47号)(労組法第7条第1号及び第4号該当)。
- (2) 組合は、上記(1)①のうち、X1らの20年夏季賞与、同年年末賞与及び21年夏季賞与並びに同②及び③について、21年10月1日、京都府労委に対して救済を申し立て(京都府労委21年(不)第1号事件)(以下「初審第1号事件」という。)、また、上記(1)④—iないし⑥について、21年12月10日、救済申立てを行った(京都府労委21年(不)第3号事件)(以下「初審第3号事件」という。)。なお、組合は、上記(1)①のうち、X1らの21年年末賞与については初審第1号事件に追加して、また、同⑦については初審第3号事件に追加して、22年2月18日、救済を申し立てた。
- (3) 京都府労委は、上記初審第1号事件に同第3号事件を併合して審査を行い、23年3月30日付けで、上記(1)①及び⑥については、不当労働行為の成立を認め、X1らに対する各賞与差額の支払及びX1に対するけん責処分の取消しを命じ、その余の救済申立てにかかる不当労働行為事実(上記(1)②、③、④—i、④—ii、⑤及び⑦)については、不当労働行為に該当しないとして救済申立てを棄却する命令を発し、同命令は、同日、当事者双方に交付された。
- (4) 会社は、上記一部救済命令を不服として、23年4月13日、再審査を

申し立てた。なお、組合は、再審査申立てを行っていない。

2 再審査の範囲

本件再審査の範囲は、初審京都府労委が不当労働行為の成立を認め、救済を命じた前記1(1)①及び⑥にかかる部分である。

3 初審における請求する救済内容の要旨

組合は、初審において、概要次のような救済を求めた。

ア 会社は、20年夏季及び年末並びに21年夏季及び年末の各賞与について、X1にあっては、各賞与の額を30万円として既支払済額との差額を、X2にあっては、各賞与の額を40万円として既支払済額との差額を、それぞれ支払うこと（前記1(1)①）。

イ 会社は、X1に対する21年7月27日の配置転換を取り消し、同人を賀茂コース担当に復帰させるとともに、同人の日給を1万5000円とすること。また、X1に対し、本件配置転換の日から、賀茂コース担当に復帰するまでの間について、1万5000円と既に支払済みである日給額との差額を支払うこと（前記1(1)②）。

ウ 会社は、X1に対する21年12月1日付各嚴重注意を取り消すこと（前記1(1)④-i及び同④-ii）。

エ 会社は、X1に対する22年1月13日付けん責処分を取り消すこと（前記1(1)⑥）。

オ 会社は、X2に対する22年1月31日付出勤停止処分を取り消し、同処分による賃金の減額分を支払うこと（前記1(1)⑦）。

カ 会社は、前記1(1)②ないし⑦の各行為について、謝罪する旨の文書を掲示すること。

キ 会社は、組合に対して、本件に関する解決金として200万円を支払うこと。

4 争点

- (1) X 1 らの 20 年夏季賞与に関する申立ては、労組法第 27 条第 2 項に定める申立期間内に行われたものといえるか (争点①)。
- (2) 20 年年末並びに 21 年夏季及び年末の各賞与に関する会社の査定の結果、X 1 らの各賞与が他の従業員と比して低額であったことが、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当するか (上記(1)が肯定された場合には、20 年夏季賞与を含む。) (争点②)。
- (3) X 1 に対する 22 年 1 月 13 日付けん責処分が、労組法第 7 条第 1 号及び第 4 号に該当するか (争点③)。

第 2 争点に関する当事者の主張要旨

1 争点①について

(1) 会社の主張

ア 賞与の査定については、各査定時における 1 回限りの行為と考えるべきであり、20 年夏季賞与については、労組法第 27 条第 2 項に定める申立期間内に救済申立てが行われていないから、却下されるべきである。同条同項の「継続する行為」は、① 1 回限りの行為自体が継続するもの、② 種類、態様を同じくする行為が継続的に行われる場合、③ 基本的意思決定とこれに基づく同種行為が反復して行われる場合に限られると解すべきであるから、賞与査定は継続する行為に該当しない。

イ 初審命令は、19 年以降の賞与支給はいずれも会社の 1 個の不当労働行為意思に基づいて行われたものであるなどと、安易に本件を前回事件 (京都府労委 19 年(不)第 3 号事件及び 20 年(不)第 2 号事件) の延長であると決めつけて判断しており、誤りである。

(2) 組合の主張

ア X 1 らの組合加入以降、会社は、一貫して賞与査定について差別取扱いを行っており、これは、継続的な差別意思に基づく行為であるから、

20年夏季賞与については、継続する行為に該当する。

イ 賞与の差別的支給が行われている場合には、差別を是正しないという不作為そのものを不当労働行為と捉えるべきであり、そのような不作為が続いている限り不当労働行為が継続していると解すべきである。本件においては、会社は、組合嫌悪の強固な意思の下に確信犯的に賞与支給における組合差別を継続し、是正しないのであるから、不当労働行為はX1らの組合加入以降現在に至るまで継続している。

2 争点②について

(1) 会社の主張

ア 会社の賞与査定制度は、「会社方針・会社協力」、「協調性」、「規律性」、「安定運用」及び「顧客志向」の5項目について、評定を行い、これに各項目毎に定められたウェイトを掛けて総合評点を算出し、これに基づいて会社の代表取締役であるY1（以下「Y1社長」という。）が最終的に各従業員の賞与の額を決定する仕組みであり、このように、数値化することによって査定の客観性を担保している。

また、賞与査定制度における評定は、具体的な事実に基づいて客観的に行っており、X1らが組合員であることを理由として低査定を行ったことはなく、組合が主張するように、意図的にX1らに対する注意書等を乱発した事実はない。さらに、X1らの組合加入直後から、会社が、同人らの賞与について、ことさら低査定を行っているという事実もない。

初審命令は、査定が公正であるためには、基礎資料を作成し、一次査定、二次査定を行われなければならない旨をいうが、会社のような中小企業においては、大企業で実施されているような査定制度を実施することは不可能であり、それらを実施していないから、客観的かつ具体的な査定による賞与支給額の決定が行われていないとする初審命令は、会社

の実態を無視するものである。

会社が、査定の結果である評点と実際の支給額との関係を明らかにしていないのは、人事上の秘密だからであり、これを明らかにすれば、会社の人事政策が成り立たなくなってしまう。

労働委員会は、経営に関しては門外漢であるのだから、会社の実情を理解しないまま、安易に会社の人事評価制度についての適否を述べることは適當ではない。

なお、賞与査定制度は5段階で評定するものではあるが、X1らについては、本来ゼロ評価ないし限りなくゼロに近い評価を受けるべき内容であり、その場合でも1を最低とするため、総合評点においては、1を下回ってはいないが、賞与の額については、ゼロに近い評価として決定したものであるから、X1らの賞与額の決定は相当である。

イ X1らの各査定については、次のとおり、会社の行った査定は、理由があり、不当労働行為に当たらない。

(7) 20年夏季賞与・X1

a 査定理由20夏・X1①について

X1は、5年入社以降、一貫してコースドライバーとしてごみ収集作業に従事しており、求められるレベルは高いにもかかわらず、それを満たしていない。組合は、勤続年数とレベルとは無関係である旨主張するが、日常業務については、新人より、熟練した従業員の方が能力が高いのは当然であり、それを認識していないのは浅はかさを示すものである。

b 査定理由20夏・X1②について

X1は、従業員のほとんどが参加している会社の公式行事に参加しない。このような行動は、査定項目のうち、会社方針・会社協力及び協調性を欠くものに該当する。会社の公式行事が業務と認められない

からといって、それに参加しないことを査定の対象とすることは何ら不適当なことではなく、会社が査定の対象にしているのは、公式行事への参加、不参加に表れた会社の方針への協力であり、査定に不当な点はない。

c 査定理由20夏・X1③について

X1以外の従業員は、緊急時の連絡のため、自己所有の携帯電話番号を会社に知らせているが、X1だけは、これを拒否しており、業務遂行に支障を来している。X1が携帯電話番号を会社に知らせないことは、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性を欠くものに該当する。個人所有の携帯電話に緊急時に連絡することによって、従業員個人のプライバシー保護や従業員に発生する費用の点で問題が生ずるとは考え難い。会社に対する非協力的な態度を査定の理由とすることは不当ではない。

初審命令は、業務上必要な機器は会社が用意すべきである旨をいうが、会社のような中小企業に必要な機器整備を求めるのは理想論にすぎず、現実性を欠く。また、初審命令が、会社の現場責任者であるY2（以下「Y2」という。）がX1の番号を承知していたとしていることについては、Y2はX1との個人的な関係で知っているにすぎず、X1は、会社に任意には番号を知らせていない。

d 査定理由20夏・X1④について

会社では、各ドライバーに対して、新規物件報告（新規顧客開拓のため、コースに沿ってごみを収集する過程で飲食店等が開業準備のために工事をしているのを見つけた場合、報告書（日報）に記載するもの）を求めているが、X1は0件であり、改善の努力がみられない。このようなX1の実績及び姿勢からは低査定は当然である。これは、査定項目のうち、会社方針・会社協力を欠くものに該当する。初審命

令は、他のドライバーについて、新規物件報告の順位が変動しても支給額に変動がなく、X 1が他の年度で報告件数を増やしても査定に反映されていないなどとして、報告件数が査定に適正に反映されているか疑問がある、とするが、新規物件報告は、業務遂行上の最重要課題の一つではあるが、あくまで付帯業務の一つであり、賞与の査定でも一要素にすぎないのであり、査定は、他の査定理由や要素を総合的に評価して行うものであるから、報告件数がそのまま支給額に反映されるわけではない。

e 査定理由 20夏・X 1⑤について

X 1は、会社が時季変更権を行使して、出勤を指示したにもかかわらず、無断で欠勤し、会社の業務に支障を来した。このX 1の行為は、懲戒処分事由にも相当する。これを賞与査定の原因にすることは当然である。これは、査定項目のうち、協調性を欠くものに該当する。初審命令は、無断欠勤であることを認定しながら、査定理由としたことの是非について判断を行っていない。

f 査定理由 20夏・X 1⑥について

会社は、従業員に対して、コース管理のため、コースドライバーが作業終了後に提出する報告書（日報）の作業終了時刻欄に、ごみ収集を終えて帰社し、エンジンを停止した時刻を記入するように指導しているにもかかわらず、X 1はこれに従わず、退社時刻を記入していた。このような行動は、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性を欠くものに該当する。会社によるコース管理は、正確にコース業務の所要時間を把握し、ドライバーの負担や業務の円滑な遂行の観点から、コースに組み入れる取引先を調整するために行っているものであり、5分の誤差の積み重ねであっても会社の業務に支障を来すおそれがある。初審命令は、支障が生じていない、また、わずか5分

程度にすぎないから、合理的な査定理由とは認められない旨をいうが、誤りである。

さらに、組合は、会社が、作業終了時刻欄記載の時刻をもって勤務終了時刻としている旨主張しているが、会社は同記載をもって労働時間管理を行っているわけではない。

会社の合理的な方針に反する報告書の記載をすることは許されず、これを査定理由とすることは何ら不当なものではない。

g 査定理由 20 夏・X 1 ⑦について

会社は、従業員に対して、京都市に支払うごみ処分費用を予測するため、報告書のごみ排出量記載欄に、市のごみ処理場で計測した結果を正確に記入するよう指示しているが、X 1 は概数で記入しており、このような記載をしているのは、X 1 以外の従業員にはいない。このような行動は、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性を欠くものに該当する。同欄には、計測結果をそのまま記載すれば足りるにもかかわらず、X 1 は、手抜きで丸めた数字を記入しているもので、許されない。初審命令は、それまで特に問題としていなかったから、合理的な査定理由とは認められないとするが、問題としていなかったのは、発覚していなかったからにすぎず、誤りである。

(i) 20 年夏季賞与・X 2

a 査定理由 20 夏・X 2 ①について

X 2 は、10 年に入社以来、約 10 年間にわたり一貫してコースドライバールとしてごみ収集作業に従事しているにもかかわらず、求められるレベルを満たしていない。組合の勤続年数とレベルとは無関係である旨の主張は、根拠のないものである。

b 査定理由 20 夏・X 2 ②について

X 2 も、X 1 と同様に、従業員のほとんどが参加している会社の公

式行事に参加していない。このような行為は、査定項目のうち、会社方針・会社協力を欠くものに該当する。会社は、このような会社の方針に対する協力姿勢を査定の対象としているのであり、何ら不当な点はない。

c 査定理由 20夏・X2③について

会社は、従業員に対する安全配慮義務、健康管理義務を履行するため、毎月の給与明細交付時にドライバーの健康状態のチェックを兼ねて運転免許証の提示を求めているが、X2は、これに応じておらず、上司の命令に従わない。これは、査定項目のうち、会社方針・会社協力及び規律性を欠くものに該当する。初審命令は、X2が求められた際には運転免許証提示に応じているとして、X2が提示していないとの事実はないとするが、誤りである。

d 査定理由 20夏・X2④について

X2は、新規物件報告について、事故の可能性があると取り組まず、X1と同様、新規物件報告の件数が0件であるのだから、低査定には合理的な理由がある。これは、査定項目のうち、会社方針・会社協力を欠くものに該当する。組合は、新規物件報告によって事故が多発しているかのようにいうが、そのような事実はない。また、組合はX2が、新規物件報告に取り組む意欲はあるとするが、意欲があるのに一貫して0件であるのであれば、能力が劣ることとなる。

e 査定理由 20夏・X2⑤について

X2は、報告書（日報）のごみ排出量記載欄に、X1と同様に、会社の指示に反して、概数を記載している。これは、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性を欠くものに該当する。X2は入社時に先輩従業員から、同欄の記載については、概数で行うようにとの指導を受けた旨をいうが、(上記(ア)g)の目的で記載を求めている

るのであるから、) 会社がそのような指導をすることはあり得ず、X 1 及びX 2 以外の会社の従業員は、正確に記載している。

f 査定理由 20 夏・X 2 ⑥について

X 2 は、当期、3 回にわたってごみの取り忘れをし、業務の安定運用に欠けており、賞与査定において当然に考慮要素となるものである。これは、査定項目のうち、安定運用に欠けるものである。初審命令は、ごみの取り忘れが他の従業員にもあるとするが、他の従業員についても査定の要素としており、X 2 だけをことさらに取り上げているものではない。また、初審命令は、X 2 の労働時間が長いとするが、X 2 と同程度以上の時間を要するドライバーも存在しており、X 2 担当の雅コースだけが特別に所要時間が長いわけではない。

(ウ) 20 年年末賞与・X 1

a 査定理由 20 年末・X 1 ①について

上記(ア) a と同じである。

b 査定理由 20 年末・X 1 ②について

上記(ア) b と同じである。

c 査定理由 20 年末・X 1 ③について

上記(ア) c と同じである。

d 査定理由 20 年末・X 1 ④について

当期のX 1 の新規物件報告の件数は9 件であり、若干改善努力はみられるものの、件数は多くはない。これについては、査定項目のうち、会社方針・会社協力において評価を行った。初審命令は、報告を行うようになったことが評価にどのように反映されているのか不明であるとするが、新規物件報告が査定要素の一つとなっていることは上記(ア) d のとおりであり、X 1 の今期については、改善努力がみられるとして、前期に比してプラス評価をしている。

e 査定理由 20 年末・X 1 ⑤について

20 年 8 月 25 日に、X 1 乗務車両の故障（電気系統に障害が生じてウィンカーに不具合を生じたもの）発生時に、X 1 から第一報があった後、X 1 が会社に携帯電話番号を通知していないため、X 1 と連絡を取れず、このため、詳細な事情の把握ができず、連絡がとれていれば不要であった業務を日勤担当者が行ったほか、会社の業務がおろそかになる支障を生じた。これは、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性に欠けるものである。初審命令は、会社の業務に支障が生じたことを認定しながら、査定については不問に付すもので、不当である。

f 査定理由 20 年末・X 1 ⑥について

20 年 8 月 27 日、収集先を管理する顧客企業から、ごみ収集に関する緊急連絡が会社に入ったが、X 1 が携帯電話番号を通知していなかったため、同人に連絡がとれず、会社の業務に支障が生じた。これは、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性に欠けるものである。

g 査定理由 20 年末・X 1 ⑦について

走行時に騒音を生じないようにとの注意を X 1 に行い、また、20 年 9 月 27 日に全従業員向けに走行時の騒音について注意を促す文書を掲示したにもかかわらず、同月 29 日、X 1 は、業務が終了して帰社する際に、会社周辺の路上で騒音を立て、会社の近隣住民から苦情を受けた。これは、査定項目のうち、規律性及び顧客志向に欠けるものである。初審命令は、掲示文書が全従業員を対象とするものであったことから、どのドライバーにも騒音問題が生じるものであり、X 1 だけをことさら取り上げることは適切でないとするが、他のドライバーも騒音に注意することは当然必要なことであるものの、そ

れによってX1が騒音を立てて走行した事実がなくなるものではなく、誤りである。なお、他のドライバーについては、騒音に関する苦情は寄せられていない。

(エ) 20年年末賞与・X2

a 査定理由20年末・X2①について

上記(イ) aと同じである。

b 査定理由20年末・X2②について

上記(イ) bと同じである。

c 査定理由20年末・X2③について

上記(イ) cと同じである。

d 査定理由20年末・X2④について

上記(イ) dと同じである。

e 査定理由20年末・X2⑤について

X2は、当期において、2度にわたってごみの取り忘れをしており、査定項目のうち、安定運用を欠くものとして評価を行った。また、取り忘れに対して反省の態度を示していない。これらを査定において評価するのは当然である。初審命令に対する反論については、上記(イ) fの当該部分と同じである。

f 査定理由20年末・X2⑥について

20年6月12日、7月6日の2度にわたって接触事故を起こしたにもかかわらず、始末書の提出を拒否しており、反省の態度がみられない。これについては、査定項目のうち、規律性及び安定運用に欠けるものである。初審命令は、X2以外にも事故を起こしたドライバーがいたとするが、他に事故を起こした従業員が存在するからといってX2の事故が正当化されるものではなく、事故を起こしたにもかかわらず、始末書を提出しないというのは、事故に対する反省や再発防止

の態度を示していないことを意味するもので、再度事故を発生させる可能性が高いというべきである。事故を起こして始末書を提出して反省を示している者に比して情状が悪く、マイナス評価を受けるのは当然であって、初審命令は誤りである。組合は、X 2に故意や重過失はなく、業務上生じたやむを得ない事故である旨いうが、事故はX 2の過失によって生じたものであるから、故意や重過失がなくとも、事故を正当化することはできず、また、汗で手が滑ったというのはやむを得ない事情にはならない。さらに、始末書の提出は組合が断ったとしている点については、始末書提出の要否は会社が判断するものであって、組合が判断すべきものではなく、組合の助言を尊重して提出しなかったX 2に反省の態度はみられない。

g 査定理由20年末・X 2⑦について

20年11月20日、X 2は、得意先である病院のごみ置き場として使用している倉庫の鍵を紛失して、顧客に対する会社の信用を失墜させた。これについては、査定項目のうち、安定運用及び顧客志向に欠けるものである。鍵の紛失は、代行ドライバーがX 2の代わりに雅コースを走行した際に発覚したもので、その鍵を使用するのはX 2のみであり、最後に鍵を使用したのがX 2であることは明らかである。初審命令は、X 2と同じ車両に乗務した従業員に該当者がいないことを、X 2が紛失したと判断する根拠とするのは合理的でないとし、組合は、X 2は鍵を紛失していない、会社によるでっち上げであるなどとするが、X 2以外の者が、ことさらに車両に侵入して鍵を隠匿して、X 2に濡れ衣を着せることは想定できず、X 2が紛失したと考えるのが合理的である。

(オ) 21年夏季賞与・X 1

a 査定理由21夏・X 1①について

上記(ア) aと同じである。

b 査定理由 2 1 夏・X 1 ②について

上記(ア) bと同じである。

c 査定理由 2 1 夏・X 1 ③について

上記(ア) cと同じである。

d 査定理由 2 1 夏・X 1 ④について

X 1 の当期における新規物件報告は 2 5 件であり、件数が増え、改善努力はみられるが、中身が薄く、数合わせの傾向がうかがわれる。これについては、査定項目のうち、会社方針・会社協力の項目で評定を行った。初審命令は、他の従業員と比べ中位にあったにもかかわらず、反映されていないとするが、中位のレベルにあったからといって、顧客からのクレームがあった事実を帳消しにすることはできない。

e 査定理由 2 1 夏・X 1 ⑤について

2 0 年 1 2 月ころ、会社は、通勤用自転車を会社所定の駐輪場に置かず、屋内に駐輪していたことについて、X 1 に駐輪場に置くよう指導し、X 1 がいったん会社所定の駐輪場に置くようになったが、2 1 年 1 月 1 3 日、再び屋内に駐輪していたため、X 1 に注意を行った。その後、同月 1 6 日ないし 1 9 日ころ、X 1 は、屋内に駐輪していた。このように X 1 は、会社の指示に従っていない。これについては、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性に欠けるものである。

f 査定理由 2 1 夏・X 1 ⑥について

X 1 は、2 1 年 5 月 2 7 日、ごみ収集先近隣の住民とトラブルを起こし、このトラブルをめぐって、顧客である A 株式会社（以下「 A 」という。）と近隣住民からクレームを受け、会社の信用を失墜させた。これについては、査定項目のうち、安定運用及

び顧客志向を欠くものである。サービス業である会社にとって顧客からのクレームは会社の信用を失墜させる最も恐れるべきものであり、新規顧客開拓の努力など簡単に無意味とってしまうものであって、新規物件報告の成績がどんなに優秀であったとしても、クレームの原因となったことについての悪評価は打ち消せるものではない。

(カ) 21年夏季賞与・X2

a 査定理由21夏・X2①について

上記(イ) aと同じである。

b 査定理由21夏・X2②について

上記(イ) bと同じである。

c 査定理由21夏・X2③について

上記(イ) cと同じである。

d 査定理由21夏・X2④について

上記(イ) dと同じである。

e 査定理由21夏・X2⑤について

21年3月22日、X2は、顧客である薬局において交通事故を起こした。X2は、これまで何度も事故を起こしているが、再び事故を起こしたもので、事故に対する反省がみられない。これは、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性に欠けるものである。初審命令は、X2以外にも事故を起こしたドライバーが存在するとするが、そのことの故にX2の事故が正当化されるものではないことは、上記(エ) fと同様である。

f 査定理由21夏・X2⑥について

21年1月6日ころ、X2は、前年11月20日の鍵紛失(上記(エ) g)に引き続いて、顧客であるマンションのごみ集積場の鍵を紛失し、会社の信用を失墜させた。これは、査定項目のうち、安定運用及び顧

客志向に欠けるものである。会社は、X 2 の乗務している車両に昼間勤務で乗務している者や X 2 の代行をした者等に確認して、X 2 が紛失したものと判断した。初審命令判断及び組合主張に対する反論は、上記(エ) g のとおりである。

(キ) 21 年年末賞与・X 1

a 査定理由 21 年末・X 1 ①について

上記(ア) a と同じである。

b 査定理由 21 年末・X 1 ②について

上記(ア) b と同じである。

c 査定理由 21 年末・X 1 ③について

上記(ア) c と同じである。

d 査定理由 21 年末・X 1 ④について

当期の X 1 の新規物件報告は、11 件であり、若干の改善努力はみられるが、低調である。これについては、査定項目のうち、会社方針・会社協力の項目において評定を行った。

e 査定理由 21 年末・X 1 ⑤について

X 1 は、21 年 5 月 27 日の顧客及び近隣住民からのクレームの件について、一旦事実を認めておきながら、始末書の提出を拒否し、反省の態度がみられない。X 1 が反省の態度を示していないことは、懲戒処分の事由に匹敵する重大な問題である。これは、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性を欠くものである。

f 査定理由 21 年末・X 1 ⑥について

21 年 10 月 21 日、X 1 は、収集先からの収集時間に関するクレームを会社に報告せず、また、作業開始・終了時刻を会社に無断で変更し、報告しなかったことについて、会社から注意を受けた。これは、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性、規律性及び顧客志向

に欠けるものである。収集先からのクレームは、会社の信用に関する重要な問題であり、X 1 の上記のような姿勢については、査定においてマイナス評価の対象とするのは合理的である。初審命令は、X 1 の前任者が顧客からの収集時間に関する要望を既に聞いていたから、X 1 のみに注意を行う合理性は乏しいとするが、X 1 自身が、前任者が聞いていたとの点について、初審第 1 回審問において「勘違いかもしれない」と証言し、また、同証言において X 1 は、落ち度があったことを自認しているのであるから、事実を誤認するものである。

g 査定理由 2 1 年末・X 1 ⑦について

X 1 は、2 1 年 1 1 月 1 0 日、車の給油カードの返却を忘れ、それを報告しなかったため、現場では、盗難の可能性があるととして、日勤の従業員が給油カードを探すために時間をとられるなど、混乱を生じさせ、会社から注意を受けた。これは、査定項目のうち、協調性及び安定運用に欠けるものである。初審命令は、返却忘れの事実はあるが、現場が混乱したとの疎明がないとするが、誤りである。

h 査定理由 2 1 年末・X 1 ⑧について

2 1 年 1 1 月 2 5 日、X 1 は、会社構内駐車時の歯止めについて従業員に注意しているにもかかわらず、歯止めを忘れ、会社から注意を受けた。これは、査定項目のうち、規律性及び安定運用に欠けるものである。歯止め忘れについて、注意を受けたのは X 1 のみであり、他の従業員には注意を受けた者はいない。初審命令は、他にも歯止め忘れを受けた者がいると認定しているが、証拠に基づかない認定であり、X 1 は初審審問において、そのような供述はしておらず、不当である。また、組合は、他の従業員について、短期間に歯止め忘れが 2 回あった旨主張しているが、主張のみで立証はされておらず、会社に組合主張のような記録は存在していない。

(ク) 21年年末賞与・X2

a 査定理由21年末・X2①について

上記(イ) aと同じである。

b 査定理由21年末・X2②について

上記(イ) bと同じである。

c 査定理由21年末・X2③について

上記(イ) cと同じである。

d 査定理由21年末・X2④について

上記(イ) dと同じである。

e 査定理由21年末・X2⑤について

X2は、21年8月25日に開催した会社の早朝ミーティングを欠席しており、会社に協力する姿勢がみられない。これは、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性に欠けるものである。初審命令は、早朝ミーティングへの出席は強制されているものではないので、出席しないことを査定の対象とすることは不合理であるとするが、出席しないことに表れる非協調的態度は業務遂行上での重要な査定要素となるものである。

f 査定理由21年末・X2⑥について

21年10月11日、X2は、ごみ収集中に電柱に接触する事故を起こした。これは、査定項目のうち、規律性及び安定運用に欠けるものである。X2は度々事故を起こしており、反省がみられない。初審命令は、X2以外にも事故を起こしたドライバーがいたとするが、そのことの故にX2の事故が正当化されるものではないことは、上記(エ) fと同様である。

g 査定理由21年末・X2⑦について

21年9月半ばころ、X2は、「地権」(従前のごみ収集の取引先が

閉店した場合、同一の物件に新しく入ったテナントに対し、従前の業者が優先的交渉権を有すること)を見落とし、会社の業務上のルールを守らなかった。これは、査定項目のうち、会社方針・会社協力及び規律性に欠けるものである。初審命令は、X2が公休日の前日に担当収集先を回って確認を行うなど努力している、また、X2の労働時間が他のドライバーに比して長いとしているが、努力をしているからといって見落としが帳消しになるものではなく、また、他の従業員でも9時間コースを担当している者がおり、X2担当のコースだけが格別に長いわけではない。さらに、ロングコースを希望したのはX2自身である。ロングコース担当であるから杜撰な業務遂行でもやむを得ないということにはならない。

h 査定理由 21年末・X2⑧について

X2は、特定の顧客について、21年4月25日に取り忘れをし、続いて同年6月5日にも取り忘れをして、顧客から会社に対し、1か月程度の間には2度にわたる取り忘れがあったとして、今度取り忘れがあったら取引を中止するとの旨の抗議が行われた。これは、査定項目のうち、安定運用及び顧客志向に欠けるものである。初審命令は、ごみの取り忘れは他の従業員にもあり、X2の労働時間が長い、とするが、他の従業員にも取り忘れがあることが、X2の上記取り忘れを正当化するものではなく、また、ロングコースの担当であることが杜撰な業務処理を正当化するものでもない。組合は、「いちなり」に関する取り忘れの例を挙げて、他の従業員についても取り忘れが頻繁である旨をいうが、組合が挙げる例は、22年年末賞与査定期間におけるものであって、本件とは無関係の事象である。

(2) 組合の主張

ア 会社は、賞与査定を客観的に行っているとするが、会社の査定制度は、

客観的、合理的な資料に基づくものではなく、Y1社長の一存で賞与支給額が決定されており、また、会社は、従業員に対して賞与査定基準について説明を行ったことはなく、査定基準は存在していない。また、会社が行った評点と実際の支給額との関係も明らかではなく、初審命令が、会社において賞与支給毎に客観的かつ合理的な査定による支給額決定が行われているか疑問である、としていることに誤りはない。

イ 各賞与査定が正当なものでないことについては、次のとおりである。

(ア) 20年夏季賞与・X1

a 査定理由20夏・X1①について

ドライバーの業務はごみの収集業務のほか、日報の作成、洗車、簡単な車両の修理及び年2回のコース表の作成であり、4日ないし5日あれば覚えられるものであって、勤続年数とは無関係である。新規物件報告については、新人であっても、多くの報告を行っている者がいるなど、担当コースによるのであって、経験年数との関係はない。会社は、X1らの低査定に利用するため、勤続年数が長いので、求められるレベルが高いといっているにすぎない。

b 査定理由20夏・X1②について

会社行事への参加は任意とされており、査定理由とするのは不当である。会社が行事への参加を強制するのであれば、残業手当を支給すべきであるが、会社は支給していない。また、X1は、当期の新年会については、勤務時間と重なっており、参加は不可能であった。

c 査定理由20夏・X1③について

従前会社では、いわゆるポケットベルを全従業員に貸与しており、会社が業務に携帯電話を使用するのであれば、従業員に支給すべきである。X1は、トラックに一台ずつ携帯電話を配備するよう求めており、この方法によれば、全従業員に貸与した場合に比べて半分の台数

で足りるが、会社は実行していない。会社は、従業員のプライバシー保護の保障もせずに、個人の携帯電話の業務での使用を強制し、業務使用の費用も個人負担としている。携帯電話の番号を会社に知らせないことを査定理由とするのは不当である。

d 査定理由 20 夏・X 1 ④について

X 1 は、先行事件である京都府労委 19 年(不)第 3 号事件及び同 20 年(不)第 2 号事件において、会社が、新規物件報告は査定の重要な要素であるとしたため、積極的に取り組むようにしている。しかるに会社は、本件においては、付帯業務の一つであり、査定の一要素にすぎないなどとしている。このように、会社は、査定を恣意的に行っている。なお、会社では、非組合員に対しては、新規物件報告に関して、情報提供を行っており（甲51号証； X 4 陳述書）、査定理由とすることは不当である。

e 査定理由 20 夏・X 1 ⑤について

会社の時季変更権の行使は違法であり、無断欠勤に当たらない。

f 査定理由 20 夏・X 1 ⑥について

会社の指示どおりに記入していない従業員は X 1 以外にも存在しているが、会社は X 1 に対してのみ注意書を出した。また、会社には、タイムカードがなく、会社は、日報に記入した帰社時刻を勤務終了時刻とする取扱いを行っている。帰社時刻はタコグラフで確認でき、会社の日報への帰社時刻記入指示は、その後の作業時間をサービス残業とするためのものである。

g 査定理由 20 夏・X 1 ⑦について

ごみ排出量について X 1 らと同様に概数を記載している者は他にも存在しているが、「改善指導書」は、X 1 らに対してのみ出されたものである。

(イ) 20年夏季賞与・X2

a 査定理由20夏・X2①について

上記(ア) aと同様である。

b 査定理由20夏・X2②について

会社行事への参加は任意とされており、査定理由とするのは不当である。会社が行事への参加を強制するのであれば、残業手当を支給すべきであるが、会社は支給していない。また、X2が欠席した理由は、夜間業務担当であるので、出席した場合、睡眠不足になり、業務に支障を来すためであり、事故回避のためである。

c 査定理由20夏・X2③について

X2は、勤務時間中であれば、いつでも運転免許証を見せるとしており、提示を拒否した事実はない。会社が求めているのは、X2の業務終了後2時間を経過した8時00分まで待機して提示することであり、このような会社の姿勢は安全配慮義務、健康管理義務に違反している。また、X2は、上記待機時間について残業手当が支給されるのであれば指示に従うともしているが、会社は、これに対しては何らの回答も行っていない。なお、組合から上記X2の申入れに関して団体交渉を申し入れたことはない。

d 査定理由20夏・X2④について

X2の新規物件報告件数は0件であるが、X2は、会社の方針に反対したことはなく、取り組む意欲はある。しかし、X2は、過酷なほどの作業量を指示されており、体力的、時間的に取り組むことが不可能な状態である。X2の担当収集先は大幅に増加しており（13年当時に比して約100件増）、さらに、公休日の前日には、旧得意先の地権の維持、確保のため、見回りを行っており、これも作業量として付加されている。

会社では、特に深夜勤務の者が事故を多く発生させており、深夜勤務の者に新規物件報告を強要するのは事故発生のおそれを増大させるもので、許されない。また、会社での交通事故は、脇見運転原因となっているものが多いが、これは、新規物件報告の実績を上げるために脇見運転をしたものである。

e 査定理由 20 夏・X 2 ⑤について

上記(ア) g と同様である。

f 査定理由 20 夏・X 2 ⑥について

ごみの取り忘れは他の従業員についても散見され、X 2 のみが突出して多いわけではない。また、X 2 の業務量は極めて多いのであり、ごみの取り忘れがあってもやむを得ない。

(ウ) 20 年年末賞与・X 1

a 査定理由 20 年末・X 1 ①について

上記(ア) a と同様である。

b 査定理由 20 年末・X 1 ②について

上記(ア) b と同様である。

c 査定理由 20 年末・X 1 ③について

上記(ア) c と同様である。

d 査定理由 20 年末・X 1 ④について

上記(ア) d のとおり、改善努力をしているが、新規物件報告についての査定基準がその都度変化している。

e 査定理由 20 年末・X 1 ⑤について

車両故障について X 1 は、速やかに会社に連絡を入れ、どこまで収集したかを報告し、会社から帰社の指示を受け、帰社した。X 1 からの報告により、代車が出て、未収集分についてはカバーされており、それ以上の業務上の支障は出ていない。また、X 1 は、当日は、会社

の担当者に電話を入れたのであるから、X 1 の携帯電話番号は認識でき、会社からの通信は可能であった。

携帯電話番号を会社に知らせないことについては、上記 c と同様である。

f 査定理由 20 年末・X 1 ⑥について

上記 c と同様である。

g 査定理由 20 年末・X 1 ⑦について

他の従業員も、帰社時には、X 1 と同様に走行し、近隣住民からの苦情を受けている。会社は、騒音の原因は、ローギア（3速）走行であるから、4速走行すべきであるとしているが、4速走行では、徐行運転（時速 20 km 程度）はできず、会社の主張は矛盾している。

(エ) 20 年年末賞与・X 2

a 査定理由 20 年末・X 2 ①について

上記(イ) a と同じである。

b 査定理由 20 年末・X 2 ②について

上記(イ) b と同じである。

c 査定理由 20 年末・X 2 ③について

上記(イ) c のとおりである。

d 査定理由 20 年末・X 2 ④について

上記(イ) d のとおりである。

e 査定理由 20 年末・X 2 ⑤について

上記(イ) f のとおりであるほか、X 2 の担当車両は 4 トン車であって、2 トン車と比べて、車高、ごみ積載量が異なり、同じ労働時間でも疲労度が倍程度である。

f 査定理由 20 年末・X 2 ⑥について

20 年 6 月 12 日の事故については、業務中にかいた汗で濡れた手

が滑り、ハンドルを切り損ねたものであり、故意や重大な過失、あるいは、「脇見運転、携帯電話の使用などの無謀な運転で事故を起こした場合」には該当せず、業務遂行上のやむを得ない事情で発生したものである。始末書については、このような事情であったこと、軽微な事故であったこと、また、非組合員であれば求められなかったと判断して、組合として提出を断ったものである。X2は、組合加入前に上記事故と同様の事故（ミラー破損）を起こしたことがあったが、このときは、会社は、始末書の提出を求めなかった。

g 査定理由20年末・X2⑦について

X2が鍵を紛失した事実はない。鍵は車両に常備されており、誰でもが持ち出せる状態にあり、X2は、降車の際には鍵の所在を必ず確認するようにしているから、降車の際には鍵は車両内にあったのであり、他の者が意図的に鍵を持ち出したと考えるべきである。会社の主張は、X1に関する走行中の騒音問題と同様に言いがかりである。

(ウ) 21年夏季賞与・X1

a 査定理由21年夏・X1①について

上記(ア) aのとおりである。

b 査定理由21夏・X1②について

上記(ア) bのとおりである。

c 査定理由21夏・X1③について

上記(ア) cのとおりである。

d 査定理由21夏・X1④について

上記(ウ) dのとおりである。

e 査定理由21夏・X1⑤について

X1は、通勤用自転車を、会社屋内の物置場に駐輪していたが、20年12月ころ、搬出の邪魔になるので自転車をどけるよう指示さ

れ、これに従った。21年1月13日、同場所への駐輪を再開したところ、どけるよう注意されたため、駐輪してはいけないのか、との旨を尋ねたところ、だめである旨を言われ、その後は同場所には駐輪していない。にもかかわらず、会社は、同月30日、X1に注意書を交付しようとしたので、受取を拒否した。同年2月10日、X1が退社しようとした際に、Y3専務取締役(同人は、19年夏ころには、総務部長の地位にあったが、21年当時は専務取締役に就任していた。以下、専務取締役就任の前後を通じ「Y3専務」という。)は、X1に対して、上記注意書を持ち帰るようにとの旨の業務命令を発し、さらに、持ち帰って組合に相談してまた労働委員会に訴えればよい、X1はどこからが社員でどこからが組合員なのか教えてほしい、などとの旨を述べた。初審命令は、X1が、21年1月の指示に従わず、なおも所定の場所に駐輪しなかった旨を認定しているが、上記のとおりであり、初審認定は誤りである。X1は、同年1月13日に注意を受けた以降は、会社所定の駐輪場に駐輪している。

f 査定理由21夏・X1⑥について

X1は、ごみ収集のためにマンションの隣家前に車が駐車し、さらにもう一台の車両が上記車両の左斜め前に駐車していたことにより、通行できなかつたことからクラクションを鳴らしたものである。隣家の住人からは、穏やかな調子で注意を受けたもので、抗議を受けたものではない。

(カ) 21年夏季賞与・X2

a 査定理由21夏・X2①について

上記(ア) aのとおりである。

b 査定理由21夏・X2②について

上記(イ) bのとおりである。

- c 査定理由 2 1 夏・X 2 ③について
上記(イ) c のとおりである。
- d 査定理由 2 1 夏・X 2 ④について
上記(イ) d のとおりである。
- e 査定理由 2 1 夏・X 2 ⑤について
事故を起こした者はX 2 だけではない。故意や重大な過失、あるいは、「脇見運転、携帯電話の使用などの無謀な運転で事故を起こした場合」には該当せず、業務遂行上のやむを得ない事情で発生したものである。
- f 査定理由 2 1 夏・X 2 ⑥について
上記(エ) g のとおりである。
- (キ) 2 1 年年末賞与・X 1
 - a 査定理由 2 1 年末・X 1 ①について
上記(ア) a のとおりである。
 - b 査定理由 2 1 年末・X 1 ②について
上記(ア) b のとおりである。
 - c 査定理由 2 1 年末・X 1 ③について
上記(ア) c のとおりである。
 - d 査定理由 2 1 年末・X 1 ④について
上記(ウ) d のとおりである。
 - e 査定理由 2 1 年末・X 1 ⑤について
クレームを付けられたことは認めるが、クレームは前期にあったものであり、査定対象とすることはできない。初審命令のクレームに関する事実認定は誤りである。しかし、組合は、再審査申立てを行っていないので、これ以上の主張は行わない。
 - f 査定理由 2 1 年末・X 1 ⑥について

会社を出発する時刻を15分程度早くしたことは事実であるが、これは、開店前に収集してほしいとの顧客の要請を受けて行ったものである。会社に顧客の要請について報告しなかったのは、前任者から当該要望について聞いていたため、前任者から会社に報告がされ、会社が既に把握していると考えたからである。他の従業員には、自己の都合で出発時刻を変更している者がいるが、会社が処分や注意をしたとは聞いていない。X1は、前に担当していたコースでも早く出発していたことがあったが、会社から注意を受けたことはなかった。出発時刻を勝手に変更している者については、従業員間に亀裂が起これるので、明らかにできない。

会社は、従業員に対して、組合対策上まずいので遅刻しないようにと言っており、従業員のうちには、最近では遅刻できなくなった、とこぼしている者がいる。

g 査定理由21年末・X1⑦について

X1は、給油カードの返却を忘れてそのままごみ収集に行き、帰社後に他の従業員から尋ねられて、返却忘れを思い出し、報告した。そもそも、X1は、返却忘れに気付かなかったのだから、報告しなかったのは当然である。X1が給油カードを借りた従業員は、X1に対して、他の車のカードを使えるから、別に支障はなかった旨を述べており、混乱が生じたということはない。

h 査定理由21年末・X1⑧について

X1以外にも、歯止め忘れをした者がおり、X1は、21年11月25日の昼食中に、日勤の従業員に対して会社が注意を行い、従業員が、昼食中なのにと腹を立てて出て行ったのを目撃している（なお、この際には、日勤従業員が複数いたため、歯止め忘れをしたのが誰なのか、特定はできない。）。会社は、X1以外に歯止め忘れをした者に

ついて、記録がないとするが、これは、会社が公平な記録をしていないことを示すものである。

(ク) 21年年末賞与・X2

a 査定理由21年末・X2①について
上記(ア) aのとおりである。

b 査定理由21年末・X2②について
上記(イ) bのとおりである。

c 査定理由21年末・X2③について
上記(イ) cのとおりである。

d 査定理由21年末・X2④について
上記(イ) dのとおりである。

e 査定理由21年末・X2⑤について

早朝ミーティングは、勤務時間終了後に行われるものであり、出席は強制されていない。X2は、22年8月26日に、1時間強、早朝ミーティングに出席したことがあるが、この際には、疲労の回復にかなりの時間を必要とした。早朝ミーティングに出席しなかったことを査定理由とするのは不当である。

f 査定理由21年末・X2⑥について

会社が始末書の提出を指示しているのは、X2に対してのみである。組合員のみ始末書の提出を要求するのは、差別取扱いを目的としているものである。

g 査定理由21年末・X2⑦について

X2は、公休日の前日には、ごみ収集に加えて、地権に係る確認をしており、努力をしている。会社は、初審命令がX2の労働時間が他の従業員に比して長いとしたことについて、ロングコースを希望したのはX2である旨反論しているが、同人は元々会社でアルバイトとし

てごみ収集作業に従事し、他社でのアルバイトも行っていたが、雅コースと嵐山コースを合体するので入社しないか、と誘われて、両方のコースの日給（各8000円）を合計した額（1万6000円）であると思って入社したが、会社はそれを下回る額しか支払わなかったというのが入社の際であり、X2がロングコースを希望した事実はない。X2の労働時間が長いとする初審認定は正しい。

h 査定理由21年末・X2⑧について

ごみの取り忘りは、X2のみではなく、22年8月に会社掲示板で、ごみの取り忘れに対する注意がされているとおり、他の従業員についても頻繁に発生している。X2は、取り忘れをしないように心掛け、反省もしているが、(イ) dで述べたとおり、X2は過大な業務量を負担しており、X2の責任のみ追及するのは不公平である。取り忘れを正当化するつもりはないが、会社がX2を他の従業員と公平に取り扱っていないのであるから、査定理由とするのは差別的不利益取扱いに当たる。

3 争点③について

(1) 会社の主張

ア 会社は、21年12月28日、X1に対して、リサイクルコースについて、22年1月1日から3日の正月期間に、通常どおり業務遂行するように指示し、X1は、独断で、休憩時間をとらず、業務を終了したとして、所定終業時刻より前である12時45分に退社した。X1は、Y4（以下「Y4」という。）に断った旨をいうが、Y4は係長ではなく、X1の退社を承認する権限はない。

イ 会社では、タコグラフ、報告書等の帰社時刻と付帯業務の所要時間を勘案して退勤時間管理を行っているが、仮に、タイムカード等による正確な退勤時間管理が行われていないとしても、そのことのゆえに自由な

早退が許されることにはならない。

ウ X 1 は、会社の指示に明らかに違反したのであるから、けん責処分には合理的な理由があり、不当労働行為に該当しない。

エ にもかかわらず、これを不当労働行為と判断した初審命令は誤りである。

(2) 組合の主張

正月期間に所定の終業時刻よりも早く仕事を終えて退社しているコースドライバーが X 1 以外にも存在しているにもかかわらず、会社が処分したのは X 1 のみである。また、X 1 は、係長に断ってから退社している。けん責処分は不当であり、初審命令に誤りはない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1)ア 組合は、9年5月に結成され、肩書地のほか京都市などに事務所を置く個人加盟のいわゆる合同労組であり、本件再審査審問終結当時（24年7月5日）の組合員は約260名である。会社の従業員で組合に所属している者は、X 1、X 2の2名である。

イ(ア) X 1 は、5年に会社に入社し、コースドライバー（コース別の収集業務に従事する従業員。会社就業規則では、「作業運転手」と呼称されている（就業規則第2条第2号。））として、一般廃棄物収集業務に従事している。なお、X 1 は、21年7月27日以降、それまでの賀茂コース担当から、リサイクルコース担当に配置転換され、本件初審査審問終結時には、同コースの業務に従事している。

(イ) X 1 は、上記(ア)の21年7月27日の配置転換までは、賀茂コースを担当していた。同コースにおけるX 1 の勤務時間は、7時30分始業、14時30分終業で、休憩時間は、9時30分から12時30分

までの間に60分間と定められていた。また、X1の日給は、1万1000円であった。なお、13年ころに会社が作成した「労働条件通知書」によれば、X1の勤務時間は、7時30分始業、14時00分終業で、日給は1万円とされていた。

ウ(ア) X2は、10年に入社し、コースドライバーとして、本件当時は、雅コース(夜間)の一般廃棄物収集業務に従事していた。雅コースにおけるX2の勤務時間は、21時30分始業、6時30分終業(うち休憩時間60分間)と定められていた。なお、13年ころに会社が作成した「労働条件通知書」では、X2の勤務時間は、21時00分始業、6時00分終業で、日給は1万5000円とされていた。

(イ) X2は、24年7月1日、昼間コースに配置転換となった。

エ X1らは、19年2月、組合に加入し、組合は、同年3月17日、X1らの組合加入を会社に通知した。

オ 21年当時の会社におけるコース給を支給されているコースドライバー(下記(2))の勤続年数は次のとおりであり、X1は16年、X2は11年の経験を有していた。

A	B	X1	C	D	E	F	G	X2	H
22	17	16	15	15	15	14	12	11	10

なお、上表中、B社員とC社員については、入社以前に会社の関連会社の従業員として勤務していたことがあり、その当時から会社の業務に従事していたため会社における実際の業務経験は同表記載のものより長い。

カ コースドライバーは、決められたコースの顧客からのごみ収集が主な業務である。会社では、コースドライバーのほか、代行ドライバー、日勤ドライバーがごみ収集作業に従事していた。

代行ドライバーは、通常コースのコースドライバーの週1回の公休日

において、コースドライバーに代わって各コースを担当する。日勤ドライバーは、通常コース以外のコースを担当するほか、コースドライバー、代行ドライバー及び日勤ドライバーの年次有給休暇取得の際に代行運転することを主な業務としていた。

【以上につき、甲10、25、27、28、乙35、36、58、審査の全趣旨】

- (2) 会社は、昭和30年に設立され、肩書地に事務所等を置き、京都市内を中心に一般廃棄物の収集、運搬を業とする株式会社であり、本件初審審問終了当時の従業員は34名である。会社従業員のうち、ドライバー業務に従事する者は、コースドライバー（上記(1)イ(ア)）17名、コースドライバーの公休日に業務を代行する代行ドライバー2名、大型ごみなど通常のコース以外の収集業務を行う日勤ドライバー4名の合計23名であった。なお、コースドライバーの賃金形態には、コース給（日給）が支給される日給月給制と月給制の二通りがある。X1及びX2には、コース給が支給されていた。

【甲27、28、乙18、審査の全趣旨】

2 会社の就業規則等

- (1) 19年4月施行の会社の就業規則、賃金規程は、別紙2及び別紙3のとおりである。

【乙18、19】

- (2) また、会社では、「運転者の心得」が定められており、「運転者の心得（22年10月改訂3版）」は、別紙4のとおりであった。なお、会社では、遅くとも18年ころまでには、「運転者の心得」により、個人所有の携帯電話の番号を緊急連絡用として会社に通知するよう定めており、また、20年ころまでには、報告（日報）の作成及びごみ取り忘れの場合の報告書の提出に関しては、「運転者の心得（22年10月改訂3版）」と同様の定めが規定されていた。

「運転者の心得（22年10月改訂3版）」における前年（21年版）からの改訂点は、①「乗車中の確認」に、「10.」として作業終了後の歯止めの持ち帰りに関する記述が追加され、以下の項番が1番ずつ送られた（昇順）こと、②「運行等について」の「1.」項の末尾に運転中の携帯電話使用の禁止に関する記述が追加されたこと、③「過去の交通事故例」に、「22年1月の事故」以下の事故例が追加されたこと、④「その他注意事項」「1. 報告書(日報)の作成について」の「・その他連絡事項の報告」の項の前に、収集先のごみが連続して出されていない場合の報告に関する記述が追加されたこと、⑤同「2. 取り忘れについて」の記述順序が変更されたこと、⑥同「4. 洗車について」に、洗車後の洗車票の提出に関する記述が追加されたこと、⑦「緊急連絡網」の項に「不慮の事故と遭遇した場合」に関する記述が追加されたこと、の諸点であった。

【甲72-1、72-2、乙18、19、70、審査の全趣旨】

3 会社の賞与制度

会社では、毎年夏季（7月）、年末（12月）に、「利益還元金（賞与）」の名称で賞与（以下、単に「夏季賞与」、あるいは「年末賞与」という。）を支給することとされ、賞与の支給については、勤務成績を考慮して決定することとされている。支給算定の対象期間は、夏季賞与については、前年の12月1日から当年5月30日、年末賞与については、当年6月1日から当年11月30日までとされている（賃金規程第29条、第31条、第32条（別紙3））。

【乙19】

4 会社における賞与の決定（査定制度）

- (1) 会社においては、19年夏季賞与までの各賞与は、Y1社長が、Y3専務及び現場担当者から事情を聞いて、従業員の賞与の額を決定する仕組みであった。

【審査の全趣旨】

(2)ア 会社は、コース給（日給）の支給を受けるコースドライバーの19年年末賞与について、①会社方針・会社協力、②協調性、③規律性、④安定運用及び⑤顧客志向の5項目について、それぞれ5段階評価を行い、その結果として付けられた点数（評点）に、各項目毎に定められたウェイトを乗じて総合評点を算出し、これに基づいて同期賞与を決定する仕組みを導入した。各コースドライバーの評価に当たっては、各コースドライバーの勤務態度に関する資料等、評価に関する具体的な資料は作成されておらず、Y1社長が、Y3専務及びY2の意見を聴いて行った。なお、20年夏季、同年年末、21年夏季及び同年年末の各賞与についても、上記の仕組みによって評価が行われた。

なお、この賞与査定制度は、後記5・(1)シの京都府労委19年(不)第3号及び20年(不)第2号併合事件の命令において、「19年夏季賞与までは、支給額を決定するについて査定項目を定めて点数を付するようなことはしていなかった」と認定され、賞与の算定方法等が明らかでない旨を指摘されたことから、査定について、できるだけ客観的、具体的にするとして、導入されたものである。

イ また、会社では、従業員に対して、新規物件報告を求めている。会社は、毎月の新規物件報告数を会社掲示板に貼り出していた。会社が掲示した20年「前期新規物件情報結果」（19年12月から20年5月）には、「皆さんご苦勞様でした。この結果は傭車の重要方針として評価させていただきます。ありがとうございました。次回も引き続き皆さんの情報を期待しています」と記載されていた。同様の記載は、同年「後期新規物件情報報告結果」、21年前期・後期「新規物件情報報告結果」でもされていた。

なお、会社は、京都府労委19年(不)第3号及び20年(不)第2号併

合事件における審査手続において新規物件報告の実績を賞与額決定の参考にしている旨を主張したが、それまで新規物件報告の実績を賞与額決定の参考としていることを従業員に対して明らかにしていなかった。

ウ 上記アの賞与査定における各項目毎の着眼点及びウェイトは次のとおりとされていた。

(ア) 会社方針・会社協力

【着眼点】㊦「新規物件報告を積極的に行っているか？（最重要）」 ㊧「会社の業務を素直に聞いてくれているか？」 ㊨「自分のことを棚に上げて会社批判をしていないか？」 ㊩「会社に対する協力姿勢はあるか？」 ㊪「会社が主催する行事に参加しているか？（これは加点点評価とする）」 【ウェイト】40パーセント

(イ) 協調性

【着眼点】㊦「上司・先輩に対して礼儀をもって接しているか？」 ㊧「他の人の年次有給休暇にも配慮して取得しているか？」 ㊨「後に運転する人へのための整備、配慮をしているか？」 ㊩「会社全体のことを考えた言動をしているか？」 【ウェイト】20パーセント

(ウ) 規律性

【着眼点】㊦「仕事のルールを守っているか？」 ㊧「上司の指示・命令を素直に聞いているか？」 ㊨「タイムリーな報告・連絡・相談をしているか？」 【ウェイト】20パーセント

(エ) 安定運用

【着眼点】㊦「緊張感をもって取り組んでいるか？」 ㊧「凡ミス、取り忘れはないか？」 ㊨「不注意による事故はないか？」 ㊩「病欠は多くないか？」 ㊪「心身ともに健康か？」 【ウェイト】10パーセント

(オ) 顧客志向

【着眼点】㊦「顧客に対する横柄な気持ちはないか？（給料は顧客からいただいているという気持ちはあるか？）」 ㊧「収集時に顧客先の後始末をしっかりとっているか？」 ㊨「顧客に不快感を与えていないか？」 ㊩「顧客からクレームをもらっていないか？」 【ウェイト】10パーセント

【以上につき、甲28、51、乙17、20～22、45～48、初審③Y 1388～390頁、同429頁、初審②Y 3305～306頁、審査の全趣旨】

(3)ア X1らを含むコース給を支給される各コースドライバーの20年夏季及び年末並びに21年夏季及び年末の各賞与における総合評点及び賞与の額は次表のとおりであった。

〔表1〕

	20年夏季		20年年末		21年夏季		21年年末	
	評点	賞与額	評点	賞与額	評点	賞与額	評点	賞与額
①	5.0	40万円	5.0	40万円	5.0	40万円	5.0	40万円
②	3.9	35万円	3.9	35万円	3.9	35万円	3.7	35万円
③	3.8	35万円	3.8	35万円	3.8	35万円	3.8	35万円
④	3.6	30万円	3.4	30万円	3.4	30万円	3.4	30万円
⑤	3.1	27万円	3.0	27万円	3.0	30万円	3.0	27万円
⑥	2.8	23万円	2.8	23万円	2.8	27万円	2.8	23万円
⑦	2.4	20万円	2.4	20万円	2.4	20万円	2.4	20万円
⑧	2.4	20万円	2.4	20万円	2.4	20万円	2.3	20万円
X1	1.3	6万円	1.2	7万円	1.3	7万円	1.1	4万円
X2	1.2	5万円	1.0	2万円	1.2	2万円	1.2	6万円
総計	29.5	241万円	28.9	239万円	29.2	246万円	28.7	240万円

イ 上記各賞与に関するX1らに対する会社が行った査定理由については、前記第2の2(1)イのとおりである。

【以上につき、乙45～48、審査の全趣旨】

- (4) X 1 らの 14 年夏季から 19 年年末の間の各賞与の額は次表のとおりであった。

〔表 2〕 (単位：万円)

	14年		15年		16年		17年		18年		19年	
	夏季	年末										
X 1	16	16	16	16	10	15	13	10	8	0	0	5
X 2	18	21	20	20	20	18	18	16	14	14	0	5

なお、X 1 らは、京都府労委が同労委 19 年(不)第 3 号及び 20 年(不)第 2 号併合事件について 21 年 3 月 2 日付けで発した命令により、会社から、X 1 については、19 年夏季賞与として 11 万 2000 円、同年年末賞与の差額として 6 万 2000 円、また、X 2 については、19 年夏季賞与として 16 万 6667 円、同年年末賞与の差額として 11 万 6667 円の支払を、それぞれ受けている(後記 5(1)シ)。

また、会社においては、前記(1)のとおり、19 年夏季賞与までの各賞与については、賞与査定制度は定められておらず、従業員に対する各賞与の額は Y 1 社長が決定していた。X 1 の 18 年年末賞与(0 円)についても Y 1 社長が決定したものであるが、これは、X 1 が自己所有の携帯電話の番号を会社に知らせていなかったことにより、会社の業務に重大な支障が 2 例生じたということ为主要理由としていた。

【甲 27、28、乙 28、45～48、審査の全趣旨】

5 X 1 らの 19 年夏季及び年末賞与をめぐる紛争について

- (1)ア X 1 は、18 年 10 月ころ、同月 28 日から 11 月 1 日の間の 5 日間の年次有給休暇取得を申請したが、会社は、10 月 31 日及び 11 月 1 日について、これを認めず時季変更権を行使した。X 1 がこれらの日について出勤しなかったところ、会社は、両日分について欠勤扱いとし

て賃金カットを行うとともに、けん責処分を行った。X1は、これを不服として、京都上労働基準監督署を訪れ、申告を行った。同監督署の担当官は、会社に対して、上記カットした賃金を支払うよう指導し、会社はこれに従って、X1に賃金カットした2日分の賃金を支払った。

イ 19年2月ころ、X1らは、組合に加入し、組合は、同年3月17日、会社に対して、X1らの組合加入を通知した。

ウ また、このころ、会社は、就業規則の改定を実施するため、労働基準法第90条所定の従業員代表選出手続（選挙）を行った。同選挙には、会社の係長及びX1が立候補し、X1は10票を獲得したが、従業員代表には20票を得た係長が選出された。

エ 上記イ、ウと同じ頃、X2は、当時会社が実施していたごみ取り忘れに対して制裁金（1件当たり1000円）を課し、当該ドライバーがわび状を当該取り忘れた顧客に持参して署名をもらってくる制度について、夜勤者が昼間に顧客を訪問することの負担について考慮してほしいとの旨の文書を会社の掲示板に掲示した。なお、上記制度については、19年4月以降は実施されていない。

オ(ア) 会社は、X1に対しては19年6月2日、X2に対しては同月14日、労働条件の変更を含む「雇用条件契約書」等を提示し、署名、提出を求めたが、X1らは、組合と相談するとして、提出しなかった。この「雇用条件契約書」は、19年4月の就業規則の改定に伴うものであった。

(イ) 会社は、同年6月14日、X1らに対して、「雇用条件契約書」等について面談を求め、同月21日を夏季賞与の支給日と考えているが、面談が実現し、話合いが円満にまとまるまで、その支払を留保する旨記載した文書を交付した。

会社は、同年7月2日、X1に対して、「雇用条件契約書」の内容

を一部変更して提示したが、X1はこれを受け入れなかった。

カ X1は、19年6月5日、同月22日から24日まで3日間の年次有給休暇取得を申請したが、会社は、時季変更権を行使して、これを認めなかった。なお、X1は、これらの日については、出勤した。

キ 19年6月21日、会社は、X1らを除く全従業員に対して19年夏季賞与を支給したが、X1らに対しては支給しなかった。なお、会社の従業員の中には、「雇用条件契約書」等の署名、提出を行っていない者がX1ら以外にも存在したが、それらの従業員については、会社は、19年夏季賞与を支給している。

会社は、翌22日、X1に対して、収集業務だけが日常業務ではなく、会社への書類の提出や会社の求める面談に応じること等も日常業務であり、認識を改める必要があること、会社で定めた年次有給休暇のルールを遵守することなどを求める趣旨を記載したY1社長名の「改善指導書」を交付した。なお、「改善指導書」では、新規物件報告については指導事項とされてはいなかった。X1は、同月23日、「改善指導書への反論」と題する文書を会社に提出した。

組合は、同年8月31日、X1らに対する不支給は不当労働行為に該当するとして、団体交渉等における会社の対応及び組合員の年次有給休暇申請に対する時季変更権の行使についてとともに、京都府労委に対して救済申立てを行った（19年(不)第3号事件）。

ク 19年7月10日、組合は、会社に対して、X1らの同年夏季賞与、上記オの雇用条件契約書等で提示されたX1らの労働条件について等を議題とする団体交渉を申し入れ、同月25日、団体交渉が開催された。この団体交渉で組合は、X1らに対して19年夏季賞与を支給すること、同人らの労働条件を変更しないこと、年次有給休暇制度を改めること、X1の「雇用条件契約書」のうち、X1に携帯電話の番号を通知す

るよう求めていること及びX2に対して、運転免許証の確認等のため月に1回給与明細を取りに来るよう求めていることなどについて労使協議により決定すること等を求めたが、会社は、組合の主張を聴取し、持ち帰り検討するとして、これら組合の要求について特段の回答は行わなかった。また、次回団体交渉の日程が決められることもなかった。

会社は、同年8月2日、X1らに対して、「雇用条件契約書等についての回答書」と題する文書を交付して、上記団体交渉における組合の要求があったことに鑑み、X1らの賃金については、組合の要求どおりの額とすること、賞与査定の一般的基準等を通知した。なお、上記回答書には、団体交渉で組合が求めた19年夏季賞与のX1らへの支給、X1の携帯電話番号の通知及びX2の給与明細の受取に関する労使協議の実施等の取扱いについての記載はされていなかった。

会社は、8月3日、組合に対して、上記X1らに対する同月2日の回答の内容を受諾すること等を求める「雇用条件契約書等についての回答書」と題する文書を送信した。なお、同文書を組合が受領したかどうかについては、明らかでない。

組合は、8月10日、会社に対し、X1の携帯電話番号の通知等について労使協議を行うこと、19年夏季賞与を同月20日までにX1らに支給すること等を申し入れたが、会社が、X1らに対して19年夏季賞与を支給しなかったことから、上記キのとおり、同月31日、不当労働行為救済申立てを行った。

ケ 19年12月20日、会社は、全従業員に対して19年年末賞与を支給したが、X1らに対しては、他の従業員より低額の各5万円の支給であった。

コ 20年1月6日、X1は、同年4月1日、2日及び同月4日について年次有給休暇の取得を申請したが、会社は時季変更権を行使してこれを

認めなかった。X 1 が上記 3 日間について就労しなかったところ、会社はこれを欠勤として取り扱い、X 1 の 4 月分の給与から 3 日分の賃金を控除した（後記 6 (2)）。

サ 組合は、20 年 3 月 6 日、上記ケ及びコの会社の行為は不当労働行為に該当するとして、京都府労委に対して救済申立てを行った（20 年（不）第 2 号事件）。

シ 京都府労委は、上記サの事件を上記キの事件に併合して審査し、21 年 3 月 2 日、上記キ、ケ及びコの各申立事実のうち、X 1 らに対する 19 年夏季賞与及び同年年末賞与について不当労働行為の成立を認め、19 年夏季賞与については、X 1 らの 16 年から 18 年（X 1 の 18 年年末賞与を除く。）までの間の各賞与の平均支給額（X 1 については 11 万 2000 円、X 2 については 16 万 6667 円）の支給を、また、19 年年末賞与については、上記平均支給額と既支給済額（各 5 万円）との差額の支給を命じ、その余の申立てを棄却する命令を発し、同日、会社及び組合に交付した。会社及び組合は、同命令について不服の申立て（再審査申立て、取消訴訟の提起）を行わず、同命令は確定し、会社は、同命令に従い、X 1 らに対して、同命令によって命じられた金員を支給した。

【以上につき、甲 20、27～29、審査の全趣旨】

(2)ア 組合及び X 1 は、X 1 に対する 19 年夏季賞与の不支給（上記(1)キ）及び 19 年年末賞与の低額支給（上記(1)ケ）並びに同人の年次有給休暇申請について時季変更権を行使して認めず、欠勤扱いとして 3 日分の給与を支払わなかったこと（上記(1)コ）等について、未払賃金等請求等の訴えを京都地方裁判所（以下「京都地裁」という。）に提起し（21 年（ワ）第 2721 号事件）、23 年 7 月 27 日、京都地裁は、組合及び X 1 の請求を棄却する判決を言い渡した。同判決は、X 1 の 19 年夏季

賞与の不支給及び同年年末賞与が5万円と低額であったことについては、X1が「会社から、度々指導を受けるなどしており、被告会社から業務内容に関して低評価を受けてきたといえることを十分に考慮しても、原告X1が原告組合に加入したことなどに対して専ら不利益取扱いをするために原告X1の賞与額が減少ないし不支給としたものであり、被告会社の裁量を逸脱した違法な行為であった可能性は否定できない」としたが、その後京都府労委の命令に基づき、会社が同労委命令が命じた金員を支払ったことによって、X1及び組合の損害が回復されている旨を理由として、同部分に関するX1及び組合の請求を棄却したものである（なお、上記訴訟では、京都上労働基準監督署の労働基準監督官の監督権限の行使が不適切であったとして、国家賠償法（以下「国賠法」という。）に基づき国に対する慰謝料請求も行われたが、京都地裁は、同請求も棄却している。）。これを不服として組合及びX1は、大阪高等裁判所（以下「大阪高裁」という。）に控訴を提起した（23年（ネ）第2573号事件）。

イ 大阪高裁は、24年4月10日、X1に対する時季変更権の行使については、「代替勤務が客観的に可能な状況にあった上に、使用者として、年次休暇の時期指定がなされた場合に行うべき、勤務割りの変更について通常の配慮が尽くされていないものと認められるから、労基法39条4項ただし書きにいう『事業の正常な運営を妨げる場合』との要件を満たさない違法なもの」であるから、「時季変更権行使及びこれに基づく本件賃金カットは、いずれも無効」として、会社に対し、X1に対して3万3000円を支払うこと（年6分加算）を命じた。また、X1の19年夏季賞与不支給については、①会社は、同年6月21日、組合の組合員であるX1及びX2の2名のみ夏季賞与を支給しなかったこと、②会社は、同年6月、X1及びX2に対し、契約書及び承諾書に署

名して提出するよう求めたが、両名は組合と相談するとして提出しなかったこと、③会社は、同年6月14日、文書をもってX1及びX2に面談を求めたが、その時点では、面談がまとまれば、両名に賞与を支給する旨の意思を示していたこと、④会社は、契約書等を提出していない従業員でも、組合員以外の者には夏季賞与を支給していたこと、また、⑤19年夏季賞与の査定期間(18年12月～19年5月)におけるX1の新規物件報告は0件であったが、会社は、従前は、X1の新規物件報告が0件であっても、X1にも他の従業員と同様の賞与を支給してきたこと、⑥新規物件報告は、19年6月22日の改善指導の対象でなく、ひいては、この時点では査定項目でなかったものと推測されること、⑦X1は、19年6月5日に年次有給休暇を申請し、時季変更権を行使されたときは就労しており、19年夏季賞与の査定期間中に欠勤することはなかったこと、を認定して、「会社が、組合員である控訴人X1及びX2に夏季賞与を支給しなかったのは、控訴人X1及びX2が控訴人組合に加入し、組合に相談するとして契約書等を提出しなかったことを被控訴人会社が嫌悪したためであると認められ」るから、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるとし、同年年末賞与についても、①会社は、19年12月20日、組合の組合員であるX1及びX2の2名のみの年末賞与を他のコースドライバーのうち最も低い支給額の3分の1(5万円)にしたこと、②組合は、これに先立つ19年8月31日、京都府労委に対して救済申立てをしていたこと、③19年年末賞与の査定期間中、X1は、新規物件報告をしていなかったが、新規物件報告を評価の対象とすることは、同賞与支給時に初めて掲示されたこと、を認定し、これに上記のとおり、会社が、X1及びX2が組合員であることを嫌悪して、19年夏季賞与を支給しなかったことを考慮すると、19年年末賞与の低額支給は、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第4号

の報復的取扱いに当たるものと認められる、と判断した。そして、同判決は、「X 1 は、控訴人組合に加入したために不利益取扱いとしての本件不支給等を受け、夏季賞与について1年9か月、年末賞与について1年4か月支給が遅れただけでなく、労働者個人の団結権・団体交渉権を侵害されたこと、控訴人X 1 は、その回復のために府労委に救済申立てをせざるを得ず、11回にわたり府労委に出頭し、平成19年10月以降の年次休暇をほとんど府労委の手續に充てざるを得なかったことが認められ、本件不支給によって、後の賞与支給によっては直ちにてん補されない精神的苦痛を受けたことが認められる」、などとして、会社に対し、X 1 に対する慰謝料・弁護士費用として22万円(年5分加算)及び組合に対する慰謝料・弁護士費用として6万円(年5分加算)の支払を命じる判決を言い渡した(なお、同判決は、上記アの国賠法による請求については、組合の控訴を棄却した。)

ウ 会社は、上記高裁判決を不服として、最高裁判所(以下「最高裁」という。)に対して、上告受理申立てを行い、同事件は、本件再審査審問終結当時、最高裁に係属中である。

【以上につき、甲67、乙68、審査の全趣旨】

6 20年夏季賞与対象期間における事情等

(1)ア 19年11月12日、会社は、X 1 に対し、報告書(日報)の作業終了時刻については、X 1 が記入している退社時刻ではなく、帰社時刻を記入するよう、口頭で指示を行った。

イ 同月19日、会社は、X 1 が、上記指示に従わず、報告書(日報)に退社時刻を記入しているとして、「社内ルール通り、帰社時刻を記入するよう」X 1 に文書で指示を行った。

なお、X 1 は、会社では労働時間の管理が行われていない、として、報告書(日報)に退社時刻を記入していたものであり、同人は、初審に

おける審問において、会社のルールが間違っている、改善するつもりはない旨を証言している。

ウ 会社の「運転者の心得」では、報告書（日報）の作成については、「作業開始時間及び作業終了時間（タコグラフに順ずる）の記入」と定められており、これは、会社において、各コースの所要時間を把握し、業務の円滑な遂行ができるよう取引先（ごみ収集先）の調整を行う目的で実施されているものであった。なお、会社では、タイムカードは使用されておらず、その他、従業員の退社時刻を正確に管理する手段、方法は、特段講じられていなかった。

【以上につき、甲72-1、72-2、

乙2、70、初審①X 1 239～241頁、初審②Y 3 313頁、審査の全趣旨】

(2)ア 20年1月6日、X 1は、同年3月25日、4月1日から同月4日まで（同月3日は公休日）及び同月7日について、保育所の卒園式（3月25日）、保育（4月1日～4日）、入学式（4月7日）を理由として、年次有給休暇の取得を申請した。会社は、X 1の申請について、同年3月25日及び同年4月7日については、申請どおり年次有給休暇の取得を認めたが、4月1日、2日及び同月4日については、会社の従業員（コースドライバー）であるG（前記1(1)オ）と競合しており、Gの年次有給休暇取得状況がX 1を下回るものであったこと、X 1にはこれら以外の日の年次有給休暇の取得を認めることを理由として、時季変更権を行使して、年次有給休暇の取得を認めなかった。

イ X 1は、同年4月1日、2日及び4日、出勤しなかった。会社は、これについて、欠勤として取り扱い、賃金カットを行った。

ウ X 1は、この会社の取扱いを不服として、京都上労働基準監督署長（担当官）に相談をし、さらに、京都地裁に未払賃金等請求訴訟を提起した。同訴訟については、24年4月10日、大阪高裁は、会社による時季変

更権の行使に関する部分については、X 1 の請求を認容する旨の判決を言い渡した（前記 5 (2) ア、イ参照）。

エ 年次有給休暇に関しては会社の就業規則第 3 2 条に定められているが（別紙 2 参照）、就業規則第 3 2 条第 1 項に規定する「年次有給休暇付与規程」は、定められていなかった。

会社では、年次有給休暇の取得に関しては、代替ドライバーの確保が困難であったため、①ドライバーにつき、1 日 1 名、1 か月延べ 6 名に限定し、②連続取得できる日数は 3 日間を基準とし、③同一日に複数の従業員から申請があった場合は先に申請した者を優先させ、④時季が 3 日を超えた場合には、3 日間についてしか認めない、という取扱いが行われていた。

【以上につき、甲 27、28、乙 18、70、審査の全趣旨】

(3) ア 20 年 1 月 7 日 12 時 00 分から 15 時 00 分の間、会社は、全従業員を対象とした新年会を会社主催により開催した。この新年会には、従業員 36 名中、27 名が出席したが、X 1 及び X 2 は出席しなかった。なお、会社は、新年会のほか、会社主催で行事を実施していたが、当該行事への出席については、従業員の任意とされていた。

X 1 は、同日は勤務に就いていて参加しなかったものであり、また、X 2 は、夜間業務担当（21 時 30 分から 6 時 30 分）であるので参加すると睡眠不足になる、として欠席したものである。

イ 会社では、賞与支給時に、コースドライバーを対象に、意見交換会が開催されており、19 年 12 月 21 日（同年年末賞与支給日）16 時 00 分から約 1 時間にわたって行われた。この意見交換会に X 1 及び X 2 は欠席した。X 2 の欠席理由は、上記アと同様であった。また、X 1 は、意見交換会は勤務時間外に行われており、その時間については、家族（子、祖母）の面倒をみる必要があるとして出席していない。なお、

意見交換会には、コースドライバー17名中10名が出席していた。

ウ なお、これ以降の会社主催行事についてのX1らの出席の状況については、本件賞与査定対象期間（21年11月まで）について同様であった。また、X1らは、遅くとも18年以前から、会社行事への出席をしていなかった。

【以上につき、甲22、審査の全趣旨】

(4)ア 20年2月26日、会社は、X1及びX2に対して、「改善指導書」を發して、「報告書のゴミ排出量報告欄への数量は、計数を正確に記入しなさい」とする指導を行った。

イ 報告書（日報）のごみ排出量の記載については、X2は、会社入社時（10年）に先輩から指導を受けたとして概数を記入しており、また、X1は、入社時から概数を記入していた。

ウ 会社は、ごみ排出量の記載について、京都市が徴収するごみ処理料金の予測に必要な資料であるので、正確に記入するよう従業員に指導しており、具体的には、収集したごみの搬入先である京都市の施設で計量した結果をそのまま記入するよう指導していた。

【以上につき、乙3、4、55、

初審①X1242頁、初審②X2281頁、初審②Y3315頁、審査の全趣旨】

(5)ア 20年3月6日、X2は、雅コースの顧客である医院のごみを取り忘れた。会社は、同人に注意を求める文書を掲示板に貼付した。

イ 同年3月28日、X2は、雅コースの顧客のごみを取り忘れた。会社は、翌日（3月29日）、同人に注意を求める文書を掲示板に貼付した。

ウ 同年4月27日、X2は、雅コースの顧客のごみを取り忘れた。会社は、翌日（4月28日）、同人に注意を求める文書を掲示板に掲示した。

エ 「運転者の心得」では、「取り忘れした得意先については、1ヶ月間ゴミ収集の有無を報告すること」が定められており、上記ア、イ及びウ

の各文書には、1か月間の報告を指示する記載がされていた。

【以上につき、甲72-1、72-2、乙5～7、70】

- (6)ア 19年12月から20年5月までの間のX1らの新規物件報告件数は0件であった。なお、X1の新規物件報告件数は、17年ころから当期に至るまで一貫して0件であったが、X1の賞与の額については、17年夏季賞与では13万円、同年年末賞与では10万円と、他の従業員と比して低い水準ではあったが、同人の新規物件報告実績が0件であった20年夏季賞与(6万円)、9件であった(後記7(7))20年年末賞与(7万円)、25件であった(後記8(7))21年夏季賞与(7万円)、11件であった(後記9(9))21年年末賞与(4万円)(各賞与額については前記4(4))をいずれも上回っていた。また、同人の18年年末賞与及び19年夏季賞与については、いずれも支給されていないが、18年年末賞与の不支給については、新規物件報告実績を理由とするものではなく(前記4(4))、19年夏季賞与の不支給については、X1が「雇用条件契約書」に署名、提出しなかったこと等を主な理由とするものであり、新規物件報告の実績がないことを理由とするものではなかった。
- イ X2は、担当している雅コースは作業量が多く、収集作業で精一杯であり、また、夜間の業務であるので、運転しながら、開業準備のために工事をしている飲食店等を探すのは危険であり、交通事故のおそれがあるとして、新規物件報告を行っていない。X2は、17年年末賞与の対象期間において、新規物件報告を1件行っているが、それ以外の期間については、17年夏季賞与対象期間、18年夏季賞与対象期間から19年年末賞与対象期間について、新規物件報告の実績はいずれも0件であった。これらの期間におけるX2の賞与の額については、17年夏季賞与では18万円、17年年末賞与では16万円、18年夏季賞与及び同年年末賞与ではそれぞれ14万円であった。また、20年夏季賞与

対象期間から21年年末賞与対象期間について、同人の新規物件報告実績は一貫して0件であったところ（後記7(7)、8(7)及び9(9)）、これらの期間における同人の賞与額は5万円（20年夏季）、2万円（20年年末）、2万円（21年夏季）、6万円（21年年末）（各賞与額については前記4(4)）と、いずれも、同じく新規物件報告の実績がほとんどなかった17年夏季賞与から18年年末賞与の額に比して大幅に減少している。なおX2の19年夏季賞与は支給されていないが、これは、X1と同様に、X2が「雇用条件契約書」等への署名、提出を拒否したこと等を主な理由とするものであり、新規物件報告実績が0件であったことによるものではない。

【以上につき、乙37～44、審査の全趣旨】

(7)ア 会社は、緊急時連絡用として、ドライバーに対して、個人所有の携帯電話番号を会社に連絡するよう求めている（「運転者の心得」）が、X1は、業務で使用する携帯電話は、会社が用意して各業務用車両に1台ずつ備え付けるべきであり、個人所有の携帯電話を業務に使用するのとは問題である、として、携帯電話番号を会社に通知していない。なお、会社では、従前は、いわゆるポケットベルをドライバーに貸与して緊急時の連絡を行っていた。

イ 会社の従業員は、X1を除き、X2を含む全員が会社に携帯電話番号を連絡している。

ウ 上記アの、緊急時の連絡については、会社がドライバーの携帯電話に架電する。ドライバーが運転中などで受信できない場合は、携帯電話を用いて会社に架け直す。会社の電話はフリーダイヤルのため、会社に架電しても課金されないが、担当者が社内にはいない場合は、担当者の携帯電話に架電する必要がある。組合の試算によれば、これによりX1に生ずる負担は、1か月当たり約200円程度である。

エ なお、X 1 は、乗務車両の故障の際には、同人所有の携帯電話を用いて会社に連絡を取っている（後記 7 (4) ア）。

オ 以上の事情は、本件各賞与対象期間（19 年 12 月～21 年 11 月）を通じて同様であった。

【以上につき、

甲27、72-1、初審①X 1 226頁、初審②Y 3 310頁、審査の全趣旨】

(8) ア 会社では、ドライバーの健康状態の確認や安全運転の確保等を目的として、毎月の給与明細の交付時及び賞与支給日に運転免許証の提示を求めているが、X 2 は、賞与支給時には、会社の求めに応じて運転免許証の提示を行っているが、毎月の給与明細の交付時については、行っていない。

イ 給与明細の交付時に運転免許証の提示を行っていないことについて、X 2 は、会社が給与明細を交付するのは 8 時 00 分以降であり、これに併せて運転免許証の提示を行おうとすれば、前夜からの業務を終えてから約 2 時間待機していなければならないこととなり、疲労が大きい、会社が当該時間について時間外手当を支払うのであれば、会社の指示に従う、運転免許証の提示については、勤務時間内に行うこととしてほしい、との旨を会社に申し入れている。なお、X 2 は、上記毎月の給与明細交付時の運転免許証提示については、遅くとも、17 年ころ以降、行っていない。

【以上につき、甲69、初審②X 2 301～302頁、審査の全趣旨】

(9) X 1 らの会社における勤務年数については、上記 1 (1) オのとおりであり、21 年当時、X 1 は 16 年で、会社のコースドライバー 10 名中 3 番目に長く、X 2 は 11 年でコースドライバー 10 名中 9 番目の業務経験を有していた。

(10) 20 年夏季賞与に関する各査定項目毎の X 1 らの評点は、①会社方針・

会社協力については、X1「1」、X2「1」、②協調性については、X1「1」、X2「1」、③規律性については、X1「1」、X2「1」、④安定運用については、X1「4」、X2「2」、⑤顧客志向については、X1「1」、X2「2」であった。

【乙20】

7 20年年末賞与査定をめぐる事情等

- (1)ア(ア) 20年6月12日の勤務中に、X2は、接触事故を起こし、これにより乗務車両のミラーが破損した。
- (イ) 会社は、同月17日、X2に対して、上記事故について、同月20日までに「事故報告書・事故始末書」を提出するよう文書で指示した。
- (ウ) X2は、同月20日、同月13日1時50分ころに「Uターン時に汗で手がすべって木にミラー上部のステーが当たり破損」等と記載した「事故報告書」及び「ミラーステー破損の件」と題し、上記事故報告書と同一の内容を記載した後に「その事実を報告します」と記した「事故始末書」を会社に提出した。
- (エ) 会社は、同月20日付で、X2が提出したのは「報告書であって事故始末書ではない、として、再度、6月24日までに始末書を提出するよう指示した。
- (オ) 組合及びX2は連名で、同月24日、事故については既に報告している、会社は始末書の提出を求めているが、「故意に事故を起こしておらず、仕事に熱中し、手に汗をかいて思わず手が滑ったのであり、Uターンしなければならない貴会社のコース設定も起因理由ともなっており、始末書を提出しなければならない事案とは考えていないので、始末書提出には同意できない、とする「申入書」を会社に提出した。
- (カ) 同月25日、会社は、組合及びX2に対して、上記文書を受け取

ったが、「反省の様子が全くみられないどころか、逆に会社のコース設定を事故理由として挙げていることはとても残念で、安全面で不安に」なる、始末書を提出しないとの組合の意向を踏まえ、「今回はけん責処分を留保する」が、「事故の有無、内容は賞与の査定項目となって」いるので、「年末賞与のマイナス査定の対象」とする、「今後、事故を再発させ、かつ今回と同様に反省の様子が見られない場合は嚴重処分の対象とすることが」ある等と記載した「通知書」を交付した。

イ 20年7月6日の業務中、X2は、接触事故を起こし、乗務車両の助手席側後部バンパー部分が損傷した。X2は、事故報告書を同月10日、会社に提出したが、始末書については、提出しなかった。さらに、組合は、同月12日、始末書提出には応じられない旨の同日付「申入書」を会社に提出した。

【以上につき、甲73-1～73-6、乙55、71、73、74、初審②X2294頁】

(2)ア 20年6月18日、X2は、雅コースの顧客のごみを取り忘れた。会社は、同人に注意を促す文書を掲示板に掲示した。

イ 同年7月13日、X2は、雅コースの顧客のごみを取り忘れた。会社は、翌14日、同人に注意を求め、1か月間の報告を指示する文書を掲示板に掲示した。

【以上につき、乙8、9】

(3) 20年6月25日16時00分から約1時間、会社は、賞与支給時の意見交換会（前記6(3)イ参照）を開催した。X1らは、これに出席しなかった。

【審査の全趣旨】

(4)ア 20年8月25日、X1は、ごみ収集中に乗務車両が故障した（右方向指示器が出ない）旨を同人所有の携帯電話で会社に連絡し、担当の賀

茂コースの収集がどこまで終了しているかを併せて報告し、会社の担当者の指示により帰社した。会社は、代車を手配し、また、必要な要員の配置などを行い、同コースの残り部分について収集を行った。

上記報告後、X 1 からの連絡はなく、会社はX 1 に連絡を取ろうとしたが、同人が携帯電話番号を会社に連絡していなかったため、同人に対するその後の指示等が行えなかった。

イ 同月 27 日、会社の顧客から、X 1 の担当する賀茂コースのマンションのごみ収集に関する問合せがあり、会社が X 1 に連絡を取ろうとしたが、同人が携帯電話番号を会社に連絡していなかったため、連絡を行うことができず、結局、会社は、他のドライバーに連絡を取り、当該ドライバーが同所のごみを収集した。

【以上につき、乙54、55、63、審査の全趣旨】

(5)ア 20 年 9 月 29 日、会社の近隣住民から、X 1 の帰社時の車両の騒音に関する苦情が会社に申し入れられ、会社は、X 1 に注意した。

イ 上記アに先立つ同月 27 日、会社は、全ドライバーに対して、会社の近隣を走行する際には静かに徐行して走行するよう、特に 4 トン車両担当者は配慮するようとの旨の「注意書」と題する文書を掲示板に掲示していた。

【以上につき、乙55、57、63、初審②Y 3 319 頁】

(6)ア 20 年 11 月 16 日、X 2 担当の雅コースの顧客である病院のごみ置場の鍵が紛失した。会社では、施錠のできるごみ置き場を設置している顧客については、鍵を預かり、担当者に渡してごみ収集を行わせていた。

イ 会社は、最後に鍵を使用したのが X 2 であること、また、X 2 が担当している車両の他の乗務員に聞き取り調査を行った結果として、X 2 が紛失したものと判断した。

【以上につき、乙55、65、初審②Y 3 321 頁、審査の全趣旨】

- (7) 20年6月から同年11月の間における新規物件報告については、X1が合計9件（6月、8月及び10月がそれぞれ1件、9月及び11月が3件）で、当時の会社のドライバー24名中23位であり、X2は0件で最下位であった。

【乙39、40】

- (8) 運転免許証の提示に関するX2の対応は、当期においても、前記6(8)と同様であった。
- (9) 20年年末賞与に関する各査定項目毎のX1らの評点は、会社方針・会社協力については、X1「1」、X2「1」、協調性については、X1「1」、X2「1」、規律性については、X1「1」、X2「1」、安定運用については、X1「3」、X2「1」、顧客志向については、X1「1」、X2「1」であった。

【乙17】

8 21年夏季賞与査定をめぐる事情等

- (1)ア 20年12月ころ、会社は、X1に対して、同人が通勤用自転車を会社の屋内に駐輪していたことについて、所定の駐輪場に駐輪するよう指示した。X1は、この指示を受けて、自転車を搬出したが、その後、再び元の場所に駐輪していた。

イ 21年1月13日、会社は、X1が再び屋内に駐輪していることについて、所定の駐輪場に置くように注意を行った。

ウ 同月30日、会社は、X1に対して、駐輪の場所について、会社が20年12月に指示したが、21年1月には元の場所に駐輪し、口頭注意を行ったにもかかわらず、「元の場所に止めている日がある事を確認して」いるとして、「会社からの指示を無視している」と見て、今回文書にて注意を」行う、「次回、同様の事柄が発生した場合は」、就業規則第62条第1号、第8号、第21号及び47号に基づき懲戒処分を行う旨

記載した「所定駐輪場への移転指示違反に対する注意書」を発した。

会社は、同注意書をX1に手交しようとしたが、X1は、受取を拒否した。

エ 同年2月10日、Y3専務は、X1に上記注意書を受け取るよう命じた。

【以上につき、甲42、乙24、審査の全趣旨】

(2)ア 21年1月6日、X2の担当している雅コースの顧客であるマンションのごみ集積場の鍵が紛失した。

イ 会社は、X2に対し、同月8日、「鍵の管理についてII」により、紛失した鍵は会社において作成した旨を通知するとともに、鍵の保管について「充分気を付ける」ように促し、また、鍵のないことに気がつくまでの経過を報告するよう求めた。

ウ X2は、同月10日、「5日の朝、降車時に確認した時点では鍵はありました。6日の夜、乗車時に確認した所、鍵は無くなっていました」と記載した「報告書」を会社に提出した。

エ 会社は、同月26日、X2に対して、その後も鍵を探しているが見つからない、X2の乗務車両を昼間勤務で乗務している者等に確認した、X2の降車後、代行者が鍵紛失の報告をするまでの間に紛失している、として、当該マンションにおけるX2の鍵の紛失は、20年11月の病院の鍵紛失(前記7(6))から極めて短期間に発生している、再度鍵の管理を徹底するよう同日付文書で求めた。

【以上につき、乙25～27、55、初審②Y3321、343頁】

(3) 21年3月22日、X2は、ごみ収集中に薬局で交通事故を起こした。

【乙55、初審③Y1396頁、審査の全趣旨】

(4) 21年4月25日、X2は、顧客のごみの収集を忘れた。

【乙34】

(5)ア 21年5月27日、X1は、担当コースであるマンションでのごみ収集に向かっている際に、同人が収集に際していつも停車のために利用している場所である同所隣家前付近に乗用車が停車しており、通行及び収集の妨げになるとして、クラクションを2回鳴らした。当該乗用車は、隣家を訪問していた隣家の親族が停車していたものであった。

停車していた乗用車は移動したが、その際、「クラクションを鳴らさんといて」と、隣家の住人からX1に対して、声が掛けられた。

X1は、この声の主に対して特段の対応をすることなく、乗用車の移動した後に乗務車両を移動させ、ごみの収集を行い、次の収集箇所に向かった。

イ(ア) 同月28日、同マンションを管理している A から、会社に対して、上記隣家の住人から、同マンションのごみ収集についてクレームがあった旨の連絡があり、Y3専務は、同社及び上記隣家に謝罪に赴いた。なお、会社は、 A から、同社が管理する約150棟のマンションのごみ収集を受託していた。

(イ) Y3専務は、上記 A からの連絡を受け、事情を確認するため、当日公休日であったX1に連絡を取ったが、同人が不在であったため、会社に連絡するようとの伝言を留守番電話に入れたが、当日は、X1からの連絡はなかった。

ウ(ア) 同月29日、会社は、収集を終えて帰社したX1に、上記伝言について確認したが、同人は、知らなかったと回答し、また、上記隣家住人との経緯については、記憶がない、分からないとした。これに対して会社は、前日の上記 A からの連絡以降の経緯をX1に説明し、上記隣家住人宅まで、Y3専務とともに謝罪に行くよう話した。

(イ) 同日18時30分ころ、X1はY3専務とともに、上記隣家住人

を訪問し、謝罪を行った。

(ウ) 同日、Y 3 専務は、X 1 に、始末書用の紙を手交して、同年 6 月 1 日までに始末書を提出するよう指示した。

エ 会社は、同月 1 日に至っても X 1 が始末書を提出しなかったため、X 1 に対して始末書の提出を再度指示したが、X 1 は、自分は悪くないので、始末書は提出しない旨回答した。

オ 同月 9 日、会社は、X 1 に対して、クラクションを鳴らしたことについて住民から抗議を受けて会社の信用を失墜させたにもかかわらず、「自分はまったく悪くないので、会社に対して謝罪もせず始末書も出さないと主張して」いる、「この様な自分本位な態度と周りに与えた被害にも反省すら見受けられない」とし、さらに、「就業規則第 6 2 条 第 3 4 項に該当しますが今回は、その処分を保留と」すると記載した「警告書」を交付しようとしたが、X 1 が受取を拒否したため、Y 3 専務が同警告書を X 1 の前で読み上げた。

【以上につき、乙10、18、23、55、

初審③Y 3 373頁、初審①X 1 238、255頁、審査の全趣旨】

(6) 上記(5)イの X 1 に対する連絡について、同人が会社に携帯電話番号を連絡していなかったため、直接連絡が取れず、会社は X 1 の自宅に架電し、留守番電話に伝言を入れたものである。

【初審③Y 3 309頁、審査の全趣旨】

(7) 20 年 1 2 月から 2 1 年 5 月の間における新規物件報告については、X 1 が合計 2 5 件(1 2 月 2 件、1 月 3 件、2 月 2 件、3 月 1 4 件、4 月 2 件、5 月 2 件)で、当時の会社のドライバー 2 2 名中 1 2 位であり、X 2 は 0 件で最下位であった。

【乙41、42】

(8) 運転免許証の提示に関する X 2 の対応は、当期においても、前記 6 (8)

と同様であった。

- (9) 21年夏季賞与に関する各査定項目毎のX1らの評点は、会社方針・会社協力については、X1「1」、X2「1」、協調性については、X1「1」、X2「1」、規律性については、X1「1」、X2「1」、安定運用については、X1「4」、X2「2」、顧客志向については、X1「1」、X2「2」であった。

【乙21】

9 21年年末賞与査定をめぐる事情等

- (1)ア 21年6月5日、X2は、前記8(4)の同年4月25日の取り忘れと同じ顧客のごみを取り忘れた。

イ 上記顧客の経営者は、同月8日、ごみ収集料金の集金に赴いた会社に対して、同年4月25日に取り忘れをして、また、6月5日にも取り忘れをしていた、いったいどうなっているのか、あまりにも横着である、腹が立ったので取り忘れの連絡はしなかった、今度取り忘れをしたら取引を中止するなど抗議した。

ウ 会社は、6月11日、X2に対して、4月25日の取り忘れにより、「5月24日迄一カ月収集報告を書いて貰っていて10日位後に又取り忘れ」という事態はあってはならないことであり、会社の信用が著しく落ちた、今後は、信用第一との会社の方針を理解して仕事に邁進するように、などと記載した、「指導書」を交付した。なお、同指導書で、会社は、X2の上記行為は、本来、就業規則第62条第34号に該当するが、今回は処分を保留する、としていた。

【以上につき、乙34、初審②Y3320頁】

- (2)ア 会社は、6月9日付けで、前記8(5)のとおり、X1がクラクションを鳴らし、隣家住人から抗議を受けたことについて、会社が指示した始末書を提出しなかったことに対し、「警告書」を発したが、X1はこれ

の受領を拒否した。同警告書の内容は、X 1の行為により、会社とA は「多大なる信用の失墜を受けた」にもかかわらず、X 1は、「自分は悪くないので会社に対して謝罪もせず始末書も出さないと主張している」、「この様な自分本位な態度と周りに与えた被害にも反省すら見受けられな」いなどというものであり、また、X 1の上記のような行為は、「就業規則第6 2条第3 4項に該当しますが今回は、その処分を保留」と記載されていた。

イ 会社は、前記1 (1)イのX 1に対するリサイクルコースへの配転は、同人の行為に対する隣家住人からの抗議に関する問題について反省していないことが理由の一つであるとした。

ウ(ア) 会社は、2 1年6月3 0日、X 1に対して、同年7月2 1日付けをもって、上記イの配転を実施することを通知した。

同年6月3 0日、組合は、X 1の配転について団体交渉申入れを行った。これに対して会社は、同年7月1日、同月6日又は1 3日に団体交渉を開催する旨回答し、同月1 3日にX 1の配転に関する会社からの説明会を行うことが合意され、同日、会社は、組合に対して、配転後の労働条件、配転の理由等について説明を行い、組合は、配転によりX 1の労働時間が延長になるため手当を支給するようとの旨及び前記8 (5)のX 1と隣家住人とのトラブル（隣家住人からのクレーム）について具体的に説明することを求める旨を主張し、これらについての団体交渉を同月2 3日に行うことが決定された。

(イ) 会社は、同月2 1日、組合に対して、X 1の配転の理由について、①隣家住人からのクレームに対し、X 1が反省していないことから収集先とのトラブルやクレームの回避、再発防止のためである旨、②X 1が従事している賀茂コースを再編して収益性を改善するとともに、夜間コースに従事しているドライバーの負荷を軽減するためである

旨を回答し、併せて、X 1 に対する配転の実施時期を同月 27 日に変更する旨、配転に応じない場合は、普通解雇又は懲戒解雇処分となることあり得る旨通知した。

組合は、同月 23 日、会社に対して、上記会社からの通知について、X 1 に対する配転強行の通告である旨等、文書で抗議を行った。

会社は、同月 23 日、X 1 に、同月 27 日付け配転を通告した。

(ウ) 同月 23 日、組合は、上記 X 1 に対する配転通告は、団体交渉の前に一方的に行ったものであり、会社には労働条件を団体交渉で決定するという姿勢がないと判断せざるを得ず、会社が団体交渉を一方的に拒否したとみなす、したがって、同日の団体交渉を欠席するとの旨を会社に通知した。

(エ) 会社は、7月24日、上記(イ)の組合からの抗議文書に対して、X 1 の労働時間は増加しない旨の回答書面を組合に交付し、これに対し組合は、X 1 が新たに担当するリサイクルコースでの作業が会社説明のとおりであるかは不明であり、組合として同人の1週間の就労状況を把握した上で、問題があれば改めて団体交渉申入れを行う旨等を会社に通知した。

その後、組合は、会社に対して団体交渉申入れを行っていない。

【以上につき、甲1、6、7、10、11、32、乙11、審査の全趣旨】

(3) 会社では、ごみ収集を終えて早朝に帰社するドライバーを対象として、健康状態の確認や業務連絡等を目的として、約10分から1時間程度以内の早朝ミーティングを、原則として1か月に1回程度、実施しているが、8月25日、X 2 は同日の早朝ミーティングについて、同日の日報に、「夜の仕事に支障を来す恐れがある為欠席します」と記載して、出席しなかった。なお、会社は、早朝ミーティングへの出席を各ドライバーに対して強制してはいなかった。

【乙32、55、初審②Y 3 322頁、初審③Y 3 378頁、初審③Y 1 390頁】

- (4) 9月11日、会社は、X 2に対して、会社の営業担当者や代行運転手が確認しているX 2が担当しているコースにおける地権について、「まったく気付かなかった」のか、との文書による問合せを行った。これに対してX 2は、「気付きませんでした」と、同文書の余白部分に赤フェルトペンで記載して会社に提出した。

なお、X 2は、同人の公休日の前日には、担当コースを全て回って、地権に関する確認を行うよう努めていた。

【乙33、審査の全趣旨】

- (5) 10月11日、X 2は、ごみ収集中に、乗務車両の助手席側ミラー部分が電柱に接触する事故を起こした。

【乙31】

- (6)ア 会社は、10月21日、X 1に対して、ごみ収集先からのクレームについて、会社に報告を怠り、また、独自の判断でごみ収集作業の開始・終了時刻を変更したとして、同日付「注意書」と題する文書で注意を行った。

イ 上記会社による注意は、X 1が、8月上旬ころ、顧客である収集先からごみ収集時刻に関するクレームを受け、自らの判断で、ごみ収集のために会社を出発する時刻を、同月下旬ころから、約15分繰り上げていたことについて行われたものである。

【以上につき、乙28、審査の全趣旨】

- (7)ア 11月8日、X 1は、給油カードを使って給油を行った後、給油カードを返却しないまま退社し、翌日の出勤後、給油カードを返却していなかったことに気付いて、返却した。会社は、X 1の退社後、給油カードが紛失していることに気づき、盗難の可能性があるととして、現場の従業員に確認するなど、給油カードの捜索を行った。

イ 会社は、同月10日、X1に対して、上記給油カードの返却忘れについて、現場に混乱を生じさせたとして、文書で注意を行った。

【以上につき、乙29、55、初審①X1245頁、審査の全趣旨】

(8) 11月25日、会社は、X1に対し、同人が乗務している車両の会社構内での駐車の際に歯止めをしていなかったとして、文書で注意を行った。なお、会社では、駐車の際には、車両が動き出すのを防止するため歯止めを確実に行うよう全乗務員に対して指導していた。

【乙30、初審①X1245頁、初審③Y1412頁、審査の全趣旨】

(9) 21年6月から同年11月までの間における新規物件報告については、X1が11件（6月1件、7月3件、8月1件、9月1件、10月0件、11月5件）で、当時の会社のドライバー25名中24位であり、X2は0件で最下位であった。

【乙43、44】

(10) X1は、当期についても、会社に自己の携帯電話番号を通知していない。

【審査の全趣旨】

(11) 運転免許証の提示に関するX2の対応は、当期においても前記6(8)と同様であった。

(12) ア 会社は、 B が実施する研修会（10月8日及び11月17日の2回開催）について、9月25日、会社の掲示板に掲示して、従業員に参加を促し、X2に対して参加するよう指示を行った。X2は、この会社の指示に従い、上記研修会に出席した。同研修会は、京都市が、許可業者においてごみ収集に従事するものに出席を義務付けているものであった。

イ Y3専務は、X1に対して、10月2日ころ、上記研修会について、Y2と調整して出席するよう指示を行ったが、X1は、Y2との調整を行わず、結局、出席しなかった。会社は、X1が上記研修会に出席しな

かったことについて、12月1日、「嚴重注意」と題する書面で注意を行った。これに対して、組合は、研修会欠席は、会社側の連絡不十分にも原因があるのであるから、「嚴重注意」は行き過ぎである旨、12月3日付け「ご連絡」により申し入れた。なお、会社の従業員で上記研修会に出席しなかった者は、X1以外に1名いるが、その者は、会社に出席できない事情を説明して、出席しないことについて会社の了承を得ていた。

【以上につき、甲12、15、乙12、13、56、初審①X1226頁、
初審②X2302頁、初審②Y3353頁、初審③Y1397頁】

(13)ア X1は、11月22日（日曜日）、会社の従業員であるX3が、会社からの指示によって行っていた平積みトラックによるごみ収集作業を、会社の収集用車両（許可車両）を使って手伝ったが、報告書に許可車両を使用してごみ収集を行ったことを記載しなかった。なお、ごみ収集について、京都市（環境局循環型社会推進部廃棄物課）が定めている「一般廃棄物許可業者遵守事項」では、収集を行ったごみの積み替えや保管、中継を行うことが禁止されており、収集後は、収集を行った車両で直接クリーンセンターに搬入することが義務付けられている。また、クリーンセンターは、休日については、許可車両以外による搬入は受け付けていない。

イ 会社は、12月1日、X1に対して、上記X1の行為について、許可車両を無断で使用し、また、報告書に記載しなかった、として、「嚴重注意書」を交付し、始末書の提出を指示した。また、会社は、X3に対して、会社は無断で、X1に許可車両での収集作業を手伝わせた、として、「嚴重注意書」を交付し、始末書の提出を指示した。

ウ 組合は、12月3日付け「ご連絡」で、X1が好意により会社業務に協力したものであって、「嚴重注意書」が発せられたことを「非常に遺

憾に」思う、始末書提出指示は、会社側の特別の意図があると考えざるを得ない旨を述べて、始末書提出を、組合として、拒否する旨会社に通知した。

なお、X 3 は、同月 4 日、始末書を会社に提出した。

【以上につき、

甲13～15、33、37、乙15、56、初審①X 1 227頁、審査の全趣旨】

- (14) 21年年末賞与に関する各査定項目毎のX 1らの評点は、会社方針・会社協力については、X 1「1」、X 2「1」、協調性については、X 1「1」、X 2「1」、規律性については、X 1「1」、X 2「1」、安定運用については、X 1「2」、X 2「2」、顧客志向については、X 1「1」、X 2「2」であった。

【乙22】

10 X 2の南部クリーンセンターにおける事故

- (1)ア 21年12月30日深夜（午前）、X 2は、収集ごみの搬入先が南部クリーンセンターから他の施設に変更となっていたことを失念して、誤って南部クリーンセンターにごみを搬入するため、同センター内に進入しようとした。同センターは、同日はごみの搬入を受け付けていなかったため、入口にチェーンを張って、進入できないようにしていたところ、X 2は、進入の際、これを見落として車両をチェーンに接触させ、チェーンを留めていたフックを破損させ、また、同人の乗務車両にも破損が生じた。

なお、上記搬入先の変更については、会社は、約1か月前に会社掲示板で従業員に対して告知しており、X 2もこれをみていた。

- イ X 2は、22年1月2日、会社の指示により、事故報告書及び始末書を提出した。

【以上につき、甲23、初審②X 2 297頁、初審③Y 1 400頁、審査の全趣旨】

(2) 21年12月30日、Y3専務は、上記のX2が起こした事故について、南部クリーンセンターを訪問して謝罪した。

また、Y3専務は、22年1月4日、京都市環境局廃棄物指導課及び南部クリーンセンターを訪問して、上記事故について発生した経過等を報告し、同課及び同センターは、会社に対し嚴重注意を行った。

【乙52、53、56、初審③Y1375頁】

(3) 会社は、同年1月12日、上記事故について、謝罪し、「通常のドライバーの注意状態ではあり得ない事に対して弊社は反省し、社員教育・管理状態の徹底と会社体制そのものも考え、信用を取り戻すこと、今後繰り返し起こさないことを約束する旨等の「顛末書」を、同課及び同センターに提出した。

【乙52、53】

(4)ア 同月31日、会社は、上記事故について、同年2月10日及び11日の両日を出勤停止処分に付す旨をX2に通告した。

イ 会社では、ごみの搬入先を間違えて搬入しようとして施設の職員とトラブルになり、会社が京都市から呼び出されて事情を聴取された事案について、当該ドライバーを口頭注意に、また、相手方（被害者）が入院する人身事故を発生させたドライバーを出勤停止処分にした例がある。

【以上につき、甲22、乙18、初審②Y3285頁、初審③Y1372、380頁】

(5) 組合は、同年2月2日、X2が会社の求めに応じて事故報告書及び始末書を提出しているにもかかわらず、出勤停止処分を行うのは、二重処分であり、不当である等の旨を記載した「抗議書」により、会社に抗議した。

【甲23】

(6) これに対し会社は、同月2月5日、X2の真摯な反省、悔悟が不十分でさらに重大な事故を起こすことが懸念される等の理由により処分を行った旨、処分の内容については、始末書が提出されていること、X2の生活

を考慮して2日間に留めたものである旨及び処分撤回はできない旨等を「抗議文に対する回答」により回答した。

【甲24】

11 X1に対するけん責処分等

- (1) 21年12月28日、会社は、X1に対して、同人担当のリサイクルコースについて、正月期間(22年1月1日～3日)についても通常のとおりにごみ収集を行うよう指示した。

【乙50】

- (2) X1は、22年1月1日から同月3日までの間、毎日、リサイクルコースのごみ収集と仕分作業を行った。同人の勤務時間は、6時00分から13時45分まで、休憩時間は1時間であったが、X1は、上記3日とも、休憩を取らないまま勤務して、12時45分に作業を終了して帰宅した。なお、X1は、一緒に作業を行っていたY4に、12時45分に帰宅する旨を告げていた。これに対して、Y4は、特段の注意等は行っていない。

【乙51、初審①X1254頁】

- (3) 会社は、22年1月13日、X1が、「(労働時間について) Y3専務並びにY5係長からも再三繰り返し指導、注意してきたにもかかわらず、いっこうに改まることなく現在に至って」いるとした上で、同月1日から3日の各日について、「自らの勝手な判断で休憩を短縮し、さらに会社の許可なく所定の終業時刻を無視し、早退」したことについて、警告し、さらに就業規則第61条第1号並びに第62条第1号及び第5号に基づき、けん責処分に付することを同日付「懲戒処分通知」により、X1に対して通知した。会社は、同書面で、「今後、会社の指定する始業・終業時刻及び休憩時間を遵守すること。以上のような勤務態度を直ちに改めて下さい。改善が見られない場合はさらに重い処分を科します」と通知し、また、「以上についてY3専務並びにY5係長から指導を受けたと同時に自らの

過ちを認め、以下のことを誓約させていただきます。今後は、ご指導いただいたとおり、勤務態度を改めるよう業務に精励します。」と付記した上、署名欄に署名して提出するよう求めた。

【甲16、乙18】

- (4) X 1 は、同月 15 日、会社に対し、所定の実労働時間である 6 時間 45 分は厳守している旨、休憩を取らないことや帰宅することについて Y 4 に断っており、「勝手な判断」で行動したものではない旨、「懲戒処分通知について」と題する書面で通知した。

【甲17】

- (5) 会社は、同月 18 日、上記 X 1 からの通知に対して、「懲戒処分通知書の返信について」により、X 1 は、同僚の社員である Y 4 が承認したとしているが、X 1 の勝手な判断にすぎず、会社として承認したものではない旨、「誓約に署名することなく、日頃の指導及び警告を無視していることが問題」であるとして、「懲戒処分通知」どおりけん責処分に付することを通知し、また、始末書を同月 20 日までに提出するよう指示した。

【甲18】

- (6) 組合は、同月 19 日、上記の X 1 に対する懲戒処分について、懲戒処分は正当な理由のない不当な処分であり、始末書の提出要求には根拠がないから、始末書提出の必要はなく、拒否する旨「ご通知」により、会社に通知した。

【甲19】

- (7) なお、X 1 は、通常の勤務にあっては、業務が終了すれば早く退社するなど、柔軟な形態で勤務しており、X 1 以外の従業員についても、早く業務を終えた場合には、定められた終業時刻よりも前に退社することがあったが、会社は、これに対して、特に処分に付すなどしたことはなかった。

【甲10、33、審査の全趣旨】

第4 当委員会の判断

1 争点①について

- (1) 会社は、X1らの20年夏季賞与に関する組合の本件申立ては、労組法第27条第2項の申立期間内に行われたものではないから、却下されるべきであるにもかかわらず、初審命令が、19年以降の賞与支給はいずれも会社の1個の不当労働行為意思に基づいて行われたものであるから、同項の継続する行為に該当すると判断したことは誤りである旨主張し、一方、組合は、差別を是正しないという不作為そのものを不当労働行為とみなすべきであり、会社は、組合嫌悪の下で賞与支給について組合差別を継続して行い、是正していないのであるから、不当労働行為は現在に至るまで一貫して継続している旨主張している（前記第2・1）。
- (2) 賞与に関する考課査定は、その従業員の対象期間における賞与の額決定の基準となるものであるところ、考課査定において使用者が労働組合の組合員について組合員であることを理由として他の従業員より低く査定した場合であっても、その差別意図は、当該対象期間の賞与の支給によって具体的に実現されるものであり、当該支給をもって1個の行為と解すべきである。

本件においては、20年夏季賞与は、同年6月25日に支給されており、組合の同賞与に関する救済申立ては、21年10月1日に行われたものであるから、同救済申立てが、行為の日から1年以上を経過して行われたことは明らかである。そして、上記のとおり、賞与に関する差別取扱いは、当該賞与の支給によって完結する1回限りの行為と解すべきであるから、これを労組法第27条第2項の「継続する行為」に該当すると解することはできない。

以上のとおり、20年夏季賞与に関する救済申立てについては、申立期

間経過後に行われたものというほかなく、したがって、同救済申立ては却下すべきである。

- (3) なお、組合は、組合嫌悪の下で会社が賞与支給について組合差別を継続して行い、是正していないのであって、不当労働行為意思は継続しているのであるから、継続する行為に該当する旨をいうが、不当労働行為救済申立事件において申立ての対象となるのは、使用者の行為であるところ、20年夏季賞与に関しては、仮に考課査定及び支給額の決定が不当労働行為意思の下に行われたものであっても、不当労働行為救済申立ての対象となる使用者の行為を具体的に実現するのはその支給であり、かつ、当該使用者の行為は支給をもって完結するから、査定と支給とが一体として一個の使用者の行為というべきであるので、組合の上記主張は採用できない。また、本件においては、組合は、先行事件（京都府労委19年(不)第3号・20年(不)第2号併合事件。前記第3・5)の救済申立てを行っており、20年夏季賞与について、会社の行為の日から1年以内に救済申立てを行うことが十分可能であったにもかかわらず、これを行わなかったのであり、組合が救済申立てを行うことができなかつたような特段の事情は存在していない。

2 争点②について

20年夏季賞与に関する救済申立てについては、前記1のとおり、申立期間内に行われたものとは認められないから、以下においては、これを除く20年年末、21年夏季、同年年末の各賞与について検討を行う。

(1) 会社の賞与査定制度について

会社は、会社の査定制度は、客観的なものであり、具体的な事実に基づいて評定を客観的に行っており、合理的なものである旨を、組合は、社長の一存で支給額が決定されるものであって、合理的なものではない旨主張する(前記第2・2(1)ア、(2)ア)ので、以下、検討を行う。

ア 賞与査定は、対象となる期間の従業員の勤務の実績や実態等に基づいて行われるものであり、査定の結果として具体的な賞与の額に従業員間で差が生ずるのは、賞与査定制度が合理的なものであり、それに従った制度の運用がされている場合には、当然の帰結である。しかし、査定制度が導入されている場合であっても、その制度自体が実質的には客観的な考課査定を行わない制度であって合理性の認められない場合はもちろん、制度自体は一応合理的と認められる場合であっても、恣意的な運用が可能な制度であり、かつ運用の実態も恣意的であって、組合員についての低査定に合理性がなく、それが組合員であることを理由とすると認められる場合には、査定の結果として生じた組合員と非組合員との賞与の額の差は、賞与査定制度に名を借りた差別取扱いが行われていることによるものと推認される。

イ 会社は、19年年末賞与以降、評価項目を5項目とし、各項目について、Y1社長が、Y3専務や現場責任者であるY2の意見を聴いた上で、5段階評価を行って、これに各項目毎に定められたウェイトを乗じて総合評点を算出して、これに基づいて賞与額を決定するとの査定制度を導入した（前記第3・4(2)ア）。

会社が導入した賞与査定制度は、評価項目を定め、各項目について、現場責任者の意見を聴いた上で評定を行う制度にとどまり、第1次査定、第2次査定を実施するなど、評定の客観性を担保する仕組みが十分には設けられていないといわざるを得ないが、他方で、従業員を把握していることのできる現場責任者やY3専務の意見を聴いた上で評定を行っていることが認められる。そうすると、会社の賞与査定制度そのものが客観的な考課査定を行わない制度となっているなど、合理的なものでないとまで直ちにいうことはできない。

しかし、会社の賞与査定制度については、次の事実を指摘できる。①

評定を行う者が、結局は、Y 1 社長一人である。②その評定に基づいてどのように具体的な賞与額が決定されるのかという最も肝要な評定と賞与額の関係が明らかでない。③賞与額の最終決定も Y 1 社長が行うこととされている。④各査定項目の着眼点については、情意を問題とするものが多く、評定者が Y 1 社長一人であることもあって、客観的な基準による査定の実施が必ずしも担保されていない。⑤同一の行動が複数の査定項目において評価され得る仕組みとなっており、マイナス評価が大きくなる傾向があることが認められる。現に X 1 らについては、同一の行動が複数の査定項目に該当するとして評価され、マイナス評価が大きくなっている。すなわち、査定項目 5 項目のうち、① X 1 の会社行事への不参加については 2 項目において、② 同人の携帯電話番号不通知については 3 項目において、③ 2 1 年 5 月の隣家住人からのクレームに関する件については 3 項目において、④ 同年 1 0 月の顧客からのクレームの報告等については 4 項目において評価している（このような状況は、X 2 に対する査定においても同様である。）など、一つの査定理由が 2 項目に該当するとしているものが、X 1 について 5 個、X 2 について 7 個存在し、3 項目に該当するとしているものは、X 1 について 5 個、X 2 について 2 個存在する。さらに、X 1 については、一つの査定理由が 4 項目に該当するとされているものが存在する。⑥その適用も、例えば、会社行事に参加しないことについて、X 1 については、査定項目のうち、会社方針・会社協力及び協調性に該当するとしているところ、X 2 については、会社方針・会社協用に該当するとしているなど、食い違いがみられる。また、査定理由として会社が挙げる事象と査定項目における評価との間に、次のように、食い違いが多く見られる。すなわち、① X 2 の事故について反省が見られないとの査定理由については、2 0 年年末賞与における査定では規律性及び安定運用の項目で評価されているが、

21年夏季賞与における査定では会社協力・会社方針、協調性及び規律性の項目で評価を行っており、同一人の同一の事象に対する評価項目が一貫していない。㊦X1について、安定運用の査定項目に該当する査定理由が存在しない20年年末賞与に関する査定では、同項目の評点は「3」とされているところ、21年夏季賞与においては、同項目に該当する査定理由（5月の隣家住人からのクレーム）が存在するが、同項目の評点は「4」とされており、査定項目に該当する査定理由が存在した場合の評価が、存在しなかった期間の評価を上回っている。㊦X2の20年年末賞与についての査定では、協調性の項目に該当するとされている査定理由は存在していないが、同項目の評点は「1」とされている。

そして、コースドライバーである従業員の実際に支給された賞与の額と評定の関係を見ると（同(3)ア〔表1〕）、X1らを除く各コースドライバーの賞与支給額は、概ね総合評点と相関関係にあることが認められるが（各期の賞与の合計額を総合評点の合計で除して点数当たりの賞与額を算出し、これに各人の評点を乗じて得られた額（千円単位四捨五入）と、実際の賞与支給額とを比較すると、評点と賞与額はほぼ比例しており、差異は多くとも10パーセント程度である。）、X1らについては、総合評点と実際の賞与支給額との関係が、他のコースドライバーにおける関係と大幅に異なり、上記の算出方法で得られる額とX1らの実際の支給額との関係を見ると、最大で80パーセント、最小でも30パーセントの差異が生じていることが認められる。この点について会社は、賞与査定制度が5段階で評価するものであるため、X1らについては、本来ゼロ評価ないしそれに近い評価であっても、評点を1とせざるを得ないことによるものである旨主張するが、仮にX1らの評価が会社主張のようなものであったとしても、会社の賞与査定制度は1～5の5段階評価により評定を行うというものであるから、会社の主張は、会社自ら導

入した賞与査定制度における評点と賞与額との関連を否定するものであって、制度に従った運用が行われていないことを自認するものというほかないものである。このように、会社の賞与査定制度は、少なくとも、賞与額の最終決定に関しては、Y 1 社長が恣意的に決定できる仕組みになっているといわざるを得ない。

ウ 以上みたとおり、会社の賞与査定制度は、制度自体が不合理なものまでいうことはできないが、各人の評定及び賞与額の決定については、恣意的な運用が可能な制度であり、現実にも恣意的な運用が行われていると推認できるものである。そこで、以下では、X 1 らの本件各賞与額の決定について、各賞与毎の査定理由が合理的であって恣意的な運用の結果ではないといえるかどうかについて、検討を行う。なお、X 1 らを除く他のコースドライバーについての総合評点は前記第 3・4 (3) のとおりであるが、これらの者に関する査定理由は明らかでなく、また、同人らの各対象期間における行動がどのようなものであったかも明らかになっていないので、以下の検討においては、X 1 らの査定理由となった各行為等が、それぞれ低査定の理由として合理的なものといえるかについて検討を行うこととする。

(2) X 1 の 20 年年末賞与について

1) 査定理由 20 年末・X 1 ①について

会社は、X 1 が、勤続年数が長いにもかかわらず、コースドライバーとして求められるレベルに達していない旨主張し、組合は、コースドライバー業務は、4 日ないし 5 日あれば覚えられるものであり、経験年数との関係はない旨主張する（前記第 2・2 (1)イ(ウ) a、(2)イ(ウ) a）。

X 1 は、当時、約 16 年強の業務経験を有しており、21 年当時には、会社において、勤続年数の長さでは 3 番目であって、一般的には、業務経験を積むことによって、業務に関する知識、技能等が向上することは、

会社主張のとおりであり、組合主張のごとく、経験年数と知識、技能が全く無関係であるとまではいえない。しかしながら、会社において「コースドライバーとして求められるレベル」は、具体的に明らかにはされておらず、また、X 1 がどのように求められるレベルに達していないとするのかについても明らかではない（会社は、以下でみる各査定理由が「求められるレベル」に到達していないことの根拠であるとしているとも考えられるが、各査定理由には、直接、業務上の知識、技能等とは関係のないものが存しているから、かように解したとしても、「求められるレベル」に到達していないとすることの根拠が明らかであるとはいえない。）。そうすると、X 1 が、会社が求めているレベルに到達していないという客観的根拠は見当たらないといわざるを得ないから、査定理由 20 年末・X 1 ①については、低査定の理由として合理的なものとはいえない。

2) 査定理由 20 年末・X 1 ②について

会社は、X 1 は、会社の公式行事に参加するという積極性がないから低査定には理由がある、本査定理由は、査定項目のうち、会社方針・会社協力及び協調性の項目に該当する旨主張し、組合は、会社行事への参加は任意であり、査定理由とすることはできない旨主張する（前記第 2・2 (1)イ(ウ) b、(2)イ(ウ) b）。

X 1 が会社主催の新年会等の行事に参加していないこと、他の従業員のほとんどが行事に出席していたこと、また、これら行事への参加が各従業員の任意とされていたことの各事実が認められるところ、出席が任意とされていたことに加え、20 年夏季賞与に関する事情ではあるが、前記第 3・6 (3) 認定のとおり、同年 1 月 7 日に実施された会社の新年会は、X 1 の勤務時間中に行われたものであること、また、X 1 や X 2 にみられるように会社の勤務時間は従業員により異なっていたことが

認められ、会社行事への参加に関する条件が必ずしも全ての従業員について同一ではなかったといえることなどの事情からすれば、参加しなかったことを捉えて直ちに低査定の理由とすることは合理的なものとはいえない。

3) 査定理由 20 年末・X 1 ③について

会社は、X 1 が自己所有の携帯電話の番号を会社に知らせることを拒否しているのは、会社に対する非協力的な態度を表すものである、本査定理由は、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性の項目に該当する旨主張し、組合は、業務で使用する携帯電話は会社が用意すべきであり、個人所有の携帯電話の業務での使用を強制し、携帯電話番号を知らせないことを査定理由とすることは不当である旨主張する(前記第 2・2(1)(ウ)c、(2)イ(ウ)c)。

会社においては、「運転者の心得」において、個人所有の携帯電話番号を会社に通知することが定められており、また、会社がこのような定めをおいているのは、緊急の連絡の必要があるためであって、X 1 を除く他のコースドライバーは、X 2 を含めて、会社に自己所有の携帯電話番号を知らせていること、拒否しているのは X 1 のみであったことが認められ(前記第 3・6(7))、このような X 1 の対応は、自己の見解のみに固執する頑ななものであり、また、会社の定める「運転者の心得」に従わないものであって、会社に協力する姿勢に欠けるものと評されてもやむを得ないといわざるを得ないが、運転中に携帯電話で通話することは、道路交通法により禁止されており(道路交通法第 71 条第 5 号の 5)、会社の就業規則でも禁止されている(就業規則第 15 条第 4 号)のであるから、運転中に携帯電話に連絡が入った場合には、車両を安全な場所に停車してから、運転者において、架け直すことが必要となり、この場合には、運転者に費用が発生することとなること、このような運転

者の費用負担を避けるため、会社において、業務上の連絡を行うための個人所有の携帯電話番号の通知を求めるに当たって、実費弁償等の措置を講じてはいないこと、また、下記5)の8月25日の車両故障についてX1が自己所有の携帯電話で会社に連絡を行っていることからすると、携帯電話番号を会社に知らせないことによって業務上具体的な支障が生じたような場合は格別、その一事をもって、低査定の理由とすることは酷にすぎ、相当でないといわざるを得ず、携帯電話番号を知らせないことを捉えて直ちに低査定の理由とすることは合理的なものとはいえない。なお、組合が主張するごとく、会社が業務上の連絡用の携帯電話を準備することが望ましいことは一応認められるとしても、緊急連絡用等として個人所有の携帯電話を、一定の配慮の下に利用することが許されないものではなく、この点に関する組合の主張は理由がない。

4) 査定理由20年末・X1④について

会社は、X1の新規物件報告件数について、若干の改善努力はみられたが、他の従業員に比して低い水準である、本査定理由は、査定項目のうち、会社方針・会社協力の項目に該当する旨主張し、組合は、X1が努力をしている旨及び新規物件報告件数と賞与査定の関係に関する会社の主張が変遷しており、会社が恣意的に低査定の理由としている旨主張する（前記第2・2(1)イ(ウ)d、(2)イ(ウ)d）。

前期（20年夏季賞与査定対象期間）において0件であったX1の当期における新規物件報告件数は、9件で、全コースドライバー24名中、23位であり、新規物件報告を全く行っていないX2を除けば、最下位であった（前記第3・7(7)）。しかし、X1の総合評点については、20年夏季賞与については、「1.3」（賞与額6万円）であったところ、新規物件報告に取り組んだ当期は「1.2」（賞与額は7万円）と下がっており（同4(3)ア）、会社の査定項目のうち、会社方針・会社協力の

ウェイトが40パーセントとされており、当該項目の着眼点の中で、新規物件報告を積極的に行っていることが最重要と位置づけされていること（同4(2)ウ)からすると、会社の査定制度における新規物件報告の実績と査定との関係が不明というほかない（賞与額は増加しているが、総合評点と賞与額の決定との関係が明らかでなく、賞与額の増加の事実の存在をもってしても、結局、新規物件報告と査定との関係については、不明とするほかない。）。そうすると、X1の低査定に理由があるとする上記会社の主張は、前提を欠くものであり、合理的なものとはいえない。

5) 査定理由20年末・X1⑤について

会社は、8月25日のX1乗務の車両故障の際に、携帯電話番号を会社に知らせていなかったため、業務に支障が生じた、本査定理由は、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性の項目に該当する旨主張し、組合は、X1から会社に連絡を入れ、代車により収集は行われており、それ以上の業務上の支障は生じていない旨主張する（前記第2・2(1)イ(ウ)e、(2)イ(ウ)e）。

同日、X1が乗務する車両に故障が生じ、X1が会社に連絡を入れ、会社の指示を受けて帰社し、また、会社がX1の報告に基づいて代車を手配して未収集分の収集を行ったことが認められる（前記第3・7(4)ア）。会社には、代車の手配等の必要が生じ、現実に他の従業員がX1の未収集分の収集を行っており、また、会社がその後X1と連絡を取ることができず、必要な指示等を行うことができなかったことにより、会社に業務上の支障が生じたことが推認され、このように、X1が携帯電話番号を会社に通知していないことによって具体的な業務上の支障が生じたのであるから、これを低査定の理由とすることは合理的なものといえる。

6) 査定理由20年末・X1⑥について

会社は、8月27日の顧客企業からの緊急の問合せについて、X1が携帯電話番号を会社に知らせていないため、X1と連絡がとれず、業務上の支障が生じた、本査定理由は、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性の項目に該当する旨主張し、組合は、上記3)のように主張する（前記第2・2(1)イ(ウ)f、(2)イ(ウ)f）。

同日、顧客から、X1の担当するコースのごみ収集に関する問合せが会社にあり、会社ではX1に連絡が取れなかったため、業務上の支障が生じたことが認められ（前記第3・7(4)イ）、これは、X1が会社に携帯電話番号を通知していないことによるものである。上記3)のとおり、携帯電話番号を通知していないのは、会社のコースドライバーではX1のみであり、このようなX1の対応は頑なにすぎると評されてもやむを得ないものであること、そして、顧客からの問合せについて会社からX1に連絡が取れなかったために、会社が代車を出して収集を行わざるを得ないこととなり、会社業務に支障が生じたことに照らせば、査定理由20年末・X1⑥を、低査定の理由とすることは合理的なものといえる。

7) 査定理由20年末・X1⑦について

会社は、X1が、20年9月29日、会社の騒音に関する全ドライバーへの指導直後に、走行時に騒音を立て、近隣住民から苦情があった、本査定理由は、査定項目のうち、規律性及び顧客志向の項目に該当する旨主張し、組合は、騒音を立てているのはX1に限られず、また、会社は4速走行を指導しているが、4速走行では徐行ができないから、会社の指導は矛盾している旨主張する（前記第2・2(1)イ(ウ)g、(2)イ(ウ)g）。

同日、X1が騒音を発生し近隣住民から会社に対して苦情が寄せられたこと、会社が、同月27日、「注意書」を掲示して全ドライバーに走行

時の騒音に関する指導を行ったことが認められ（前記第3・7(5)）、このX1の態度は、会社の指導を無視するものであり、仮に組合主張のごとく、X1以外にも走行時に騒音を発しているドライバーが存在するとしても、査定において低い評価を受けてもやむを得ないものであるから、これを低査定の理由とすることは合理的なものといえる。なお、組合は、会社の走行方法に関する指導に矛盾がある旨主張しているが、会社の指導は、要するところ、車両走行時に騒音を立てて近隣に迷惑を掛けないようにというものと解され、走行の際のギア（4速）をいうのは、例示にすぎないというべきであるから、採用できない。

8) 小括

以上のとおり、X1の20年年末賞与に関する査定理由についてみると、5)ないし7)については合理的理由が認められるものの、他方、1)ないし4)は合理的とは認められない。そのうえ、3)、5)及び6)については、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性の3項目において、また、2)については、会社方針・会社協力及び協調性の2項目において、さらに、7)については、規律性及び顧客志向の2項目において、評価されていることからすると、これらの重複評価もあってX1の会社方針・会社協力、協調性、規律性及び顧客志向の各項目における評点が「1」となったとみることができる。これらのことから、当期のX1に対する査定を全体としてみれば、合理的なものとはいえない。そして、査定理由の合理性が認められる5)、6)及び7)は、これらを併せても、総合評点が「1.2」という、X1らを除く他のコースドライバーで最低の評価である者の半分程度となり、賞与の額が約3分の1程度となるほどの低査定を導くものと評価することはできない。

(3) X2の20年年末賞与について

1) 査定理由20年末・X2①について

会社は、X 2 がコースドライバーとして求められるレベルに達していない旨主張し、組合は、コースドライバー業務は、4 日ないし 5 日あれば覚えられるものであり、経験年数との関係はない旨主張する（前記第 2・2 (1)イ(エ) a、(2)イ(エ) a）。

X 2 は、当時、約 10 年の業務経験を有しており（前記第 3・1 (1)オ）、一般的には、業務経験を積むことによって、業務に関する知識、技能等が向上することは経験則上明らかというべきであり、組合主張のごとく、経験年数と業務上の知識、経験が全く無関係であるとはいえない。そして、下記 5)、6) のとおり、当期中に 2 回のごみ取り忘れをし、また、2 件の事故を発生させていることからすれば、X 2 が夜間業務を担当していることを考慮しても、約 10 年の経験を有するコースドライバーとして、十分な技能を有しているかにつき疑問がある。しかしながら、会社において「コースドライバーとして求められるレベル」について、具体的に明らかにされていないことからすると、会社が求めているレベルへの X 2 の到達度は、結局、不明とせざるを得ないから、査定理由 20 年末・X 2 ①については、合理的なものとはいえない。

2) 査定理由 20 年末・X 2 ②について

会社は、X 2 は、会社の公式行事に出席するという積極性がない、本査定理由は、査定項目のうち、会社方針・会社協力の項目に該当する旨主張し、組合は、会社行事への参加は任意であり、査定理由とすることは不当である旨主張する（前記第 2・2 (1)イ(エ) b、(2)イ(エ) b）。

X 2 が会社行事に出席していないこと、他の従業員ほとんどが行事に出席していたこと、また、これら行事への出席が任意とされていたことが認められるところ（前記第 3・6 (3)、7 (3))、X 2 の上記のような対応は、X 2 がことさらに出席を拒否しているような場合には、協調性に欠け、また、会社への協力姿勢を欠くものと評されてもやむを得な

いが、出席が任意とされていたことに加え、X 1 や X 2 にみられるように会社の勤務時間は従業員により異なっていたこと、X 2 が夜間業務に従事しており、休養を日中にとっておくことが必要であると認められ、会社行事への参加に関する条件が必ずしも全ての従業員に同一であるとはいえないことからすれば、参加しなかったことを捉えて直ちに低査定の理由とすることは合理的なものとはいえない。

3) 査定理由 20 年末・X 2 ③について

会社は、X 2 が運転免許証の提示を拒否しており、上司の指示に従わない、本査定理由は、査定項目のうち、会社方針・会社協力及び規律性の項目に該当する旨主張し、組合は、X 2 が拒否した事実はない旨及び提示を求めるのであれば、X 2 が業務終了後待機する必要があるように措置すべきであるのに、会社は X 2 に 2 時間の待機を求めている旨主張する（前記第 2・2 (1)イ(エ) c、(2)イ(エ) c）。

X 2 が、毎月の給与明細の交付時に会社が求める運転免許証の提示に応じていないこと、賞与支給時の運転免許証の提示は行っていることが認められるところ（前記第 3・6 (8)）、会社が行っている運転免許証の確認は、ドライバーの健康状態の確認や安全運転の確保等を目的としているものであるから、X 2 がこれに積極的に応じることが望ましいことはいうまでもないが、X 2 が夜間業務を担当していること（同 1 (1)ウ(ア))を考慮すれば、組合（X 2）の主張にもそれなりの理由があるといふべきであるから、X 2 のみの責めに帰することは適切ではない。そうすると、毎月の給与明細の交付時に行う運転免許証の提示に X 2 が応じていないことをもって、直ちに同人に対して低査定をもって臨むことが合理的であるとはいえない。

4) 査定理由 20 年末・X 2 ④について

会社は、X 2 は、新規物件報告件数が 0 件であり、改善努力がみられ

ない、本査定理由は、査定項目のうち、会社方針・会社協力の項目に該当する旨主張し、組合は、X 2は会社方針に反対しているものではないが、新規物件報告に取り組むことが不可能な状態にある旨主張する（前記第2・2(1)イ(エ)d、(2)イ(エ)d）。

X 2の当期における新規物件報告件数は0件であり、このような状況は、当期に限らないところ、X 2以外のドライバーは、X 1を含め、全員が報告を行っていること（前記第3・6(6)、7(7))に照らせば、X 2の新規物件報告に対する取り組みについて疑問があり、低査定を受けること自体はやむを得ない面がある。しかしながら、X 2が夜間業務の担当であり、視界の悪い夜間に新規物件を探しながら走行することは困難であり、また、危険でもあることを考慮すれば、極端な低査定の理由とすることは合理的なものということとはできない。

なお、組合は、会社における交通事故は、新規物件を探すための脇見運転が原因である旨をいうが、これを認めるに足りる証拠はない。

5) 査定理由20年末・X 2⑤について

会社は、X 2は、2回ごみの取り忘れをし、安定運用に欠け、また、反省の態度を示さない旨、本査定理由は、査定項目のうち、安定運用の項目に該当する旨主張し、組合は、ごみの取り忘れは他の従業員にもある旨主張する（前記第2・2(1)イ(エ)e、(2)イ(エ)e）。

X 2は、20年6月18日及び同年7月13日の2度にわたり、収集先のごみを取り忘れ、会社から注意を受けたことが認められるところ（前記第3・7(2))、ごみの取り忘れが他のドライバーについても存在するとしても、当該ドライバーがそれにもかかわらず、低い査定を受けていないことが認められる事情はないから、会社が、業務の安定的運用に欠けるとして、これを低査定の理由とすることは合理的といえる。なお、組合は、X 2の担当業務が過重である、担当車両が4トン車であり

疲労度が高い、などとして、取り忘れがやむを得ないかのごとくも主張しているが（前記第2・2(2)イ(エ)e）、かかる理由で取り忘れを正当化することはできず、採用できない。

6) 査定理由20年末・X2⑥について

会社は、X2は、当期において、事故を2度にわたって起こし、また、事故についての始末書提出を拒否しており、反省の態度がみられない、本査定理由は、査定項目のうち、規律性及び安定運用の項目に該当する旨主張し、組合は、事故は過酷な作業が原因であってやむを得ないものであり、始末書を提出しなければならないような事故ではない旨、他のドライバーも事故を起こしている旨主張する（前記第2・2(1)イ(エ)f、(2)イ(エ)f）。

X2は、20年6月12日、同年7月6日の2度にわたって接触事故を発生させ、車両を損傷した。会社は、X2に対して、始末書の提出を指示したが、X2は、提出しなかったことが認められるところ（前記第3・7(1)）、本来、事故は発生させてはならないものであって、組合主張のごとく、事故をやむを得ないものとするにはできず、また、事故について始末書の提出を拒否していることについても、自己の主張のみに基づく偏頗な姿勢とされてもやむを得ないというほかないものであって、これを低査定の理由とすることは合理的といえる。さらに、他のドライバーにも事故を起こした者がいるとしても、そのことのゆえに、X2の起こした事故が正当化されるものではなく、また、当該他の従業員について、事故を起こしたにもかかわらず、会社が低査定を行っていないとの事実は認められないから、組合の上記主張は理由がない。

7) 査定理由20年末・X2⑦について

会社は、X2が、得意先のごみ置場の鍵を紛失し、会社の信用を失墜した、本査定理由は、査定項目のうち、安定運用及び顧客志向の項目に

該当する旨主張し、組合は、そのような事実はなく、会社が捏造した旨主張する（前記第2・2(1)イ(エ)g、(2)イ(エ)g）。

20年11月16日、X2が担当するコースの得意先のごみ置場の鍵が紛失したこと、鍵の紛失に気がつく前に乗務していたのがX2であることが認められるところ（前記第3・7(6)）、会社が、鍵を紛失したのはX2であるとする根拠は、状況証拠によるものにすぎないから、同証拠をもってX2が紛失したと断ずることはできないのであり、査定理由20年末・X2⑦については、査定の理由として合理的とはいえない。

8) 小括

以上のとおり、X2の20年年末賞与に関する査定理由についてみると、5)及び6)については、合理的理由が一応認められるが、他方、1)ないし4)及び7)については、合理的とは認められない。そのうえ、3)については、査定項目のうち、会社方針・会社協力及び規律性の2項目において、また、6)については、査定項目のうち、規律性及び安定運用の2項目において、さらに、7)については、査定項目のうち、安定運用及び顧客志向の2項目において評価されていることからすると、これらの重複評価もあってX2の規律性及び安定運用の各項目における評点が「1」となったとみることができる。一方、査定項目のうち、顧客志向の項目に該当するとされた事象は、7)のみであり、また、協調性の項目に該当する事象（査定理由）は存在しないにもかかわらず、両項目における評点は「1」とされている。これらのことから、当期のX2に対する査定を全体としてみれば、合理的とはいえない。そして、査定理由の合理性が認められる5)及び6)を総合しても、総合評点が「1.0」という、X1らを除く他のコースドライバーで最低の評価である者と比して半分以下、賞与額で10分の1という極端な低査定を導くものと評価することはできない。

(4) X1の21年夏季賞与について

1) 査定理由21夏・X1①について

この点に関しては、上記(2)・1と同様の理由により、低査定の理由として合理的とはいえない。

2) 査定理由21夏・X1②について

この点に関しては、上記(2)・2と同様の理由により、参加しなかったことを捉えて直ちに低査定の理由とすることは合理的とはいえない。

3) 査定理由21夏・X1③について

この点に関しては、上記(2)・3と同様の理由により、X1が自己所有の携帯電話番号を会社に知らせないことの一事をもって、低査定の理由とすることは酷にすぎ、相当でないといわざるを得ず、合理的とはいえない。

4) 査定理由21夏・X1④について

会社は、X1の当期における新規物件報告件数は25件であり、改善努力はみられるが、中身が薄く、数合わせの傾向がみられ、低査定の理由となる、本査定理由は、査定項目のうち、会社方針・会社協力の項目に該当する旨主張し、組合は、上記(2)・4と同様に主張している（前記第2・2(1)イ(オ)d、(2)イ(オ)d）。

X1の新規物件報告件数は、20年夏季賞与対象期間では0件（最下位）、同年年末賞与対象期間では9件（24名中23位）であったが、当期は25件で、ドライバー22名中12位であることが認められるところ（前記第3・8(7)）、当期におけるX1の総合評点は1.3であり、前期よりは0.1ポイント上がっているものの、20年夏季賞与対象期間と同じであり、賞与額は、前期と同じ額（7万円）であって、X1らを除くコースドライバー中最下位である者と比して総合評点で約半分、賞与の額で約3分の1となっていた。このようなX1に対する査定の状

況に、査定項目のうち、会社方針・会社協力のウェイトが40パーセントとされていることからすると、会社の査定制度における新規物件報告の実績と査定との関係が不明であるというほかない。そうすると、X1の低査定に理由があるとする会社の上記主張は採用できず、査定理由として合理的とはいえない。なお、会社は、X1の新規物件報告件数が中位であったからといって、顧客からクレームを受けた事実を帳消しにすることはできない旨も主張するが、当該事実は、新規物件報告に関わる事実ではないから、採用できない。

5) 査定理由21夏・X1⑤について

会社は、X1は、通勤用自転車を所定の駐輪場に移すよう指示されたにもかかわらず従わなかった、本査定理由は、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性の項目に該当する旨主張し、組合は、X1は、21年1月13日に指示されて以降は、会社屋内への駐輪は行っていないにもかかわらず、会社は、同月30日、X1に注意書を交付しようとしたもので、会社主張の事実は存しないから、査定理由とすることはできない旨主張する(前記第2・2(1)イ(オ)e、(2)イ(オ)e)。

X1は、20年12月ころまで、通勤用自転車を会社所定の駐輪場に置かず、会社屋内に駐輪していたが、会社からの注意を受けて、いったん屋内への駐輪をやめたが、その後、21年1月13日に注意を受けるまで、再び会社屋内に駐輪していたことが認められる(前記第3・8(1))。ところで、X1は、会社所定の駐輪場があるにもかかわらず、自らの判断で、会社に断ることもなく、会社屋内に駐輪していたのであり、X1と同様に所定駐輪場以外での駐輪をしていた者が存するとの事実は認められず、また、20年12月に屋内への駐輪を注意されたにもかかわらず、自らの判断のみで、会社屋内への駐輪を再開している。これらの事情からすれば、X1は、会社のルールを守っていないと評されて

もやむを得ないといわざるを得ず、これを低査定の理由とすることは合理的といえる。

なお、会社は、X 1は1月13日以降も会社屋内に駐輪していた旨主張し、組合は、同日以降は駐輪していない旨主張するが、X 1が、同日以降も会社屋内に駐輪していたことを認めるに足る証拠はなく、会社の主張は採用できない。そうすると、会社が同月30日にX 1に対して発した注意書(同8(1)ウ)は、X 1が同月13日以降も会社屋内に駐輪していたとするものであるから、前提を欠くものであるが、査定理由21夏・X 1⑤は、X 1が会社の注意にもかかわらず、屋内に駐輪したことに対するものであるので、上記結論を左右するものではない。

また、組合は、同年2月20日にY 3専務がX 1に「注意書」を持ち帰るよう命じた際に、同専務が、持ち帰って組合に相談して労働委員会に訴えればよい、X 1はどこからが組合員で、どこからが会社の社員なのか、と発言したと主張し(前記第2・2(2)イ(オ)e)、甲第68号証(X 1作成のメモ)を提出しているが、同号証の上記発言に関する記述が、20年12月の事象に関する記述と21年1月13日の事象に関する記述との間に記載されており、また、同号証には「注意書への疑問」と題する本件における組合主張に沿う記述がみられるところ、他の記述は事実に関するものにとどまることに比すれば、上記記述は、上記発言がされた当時に作成されたものかについて疑問があり、措信できない。

6) 査定理由21夏・X 1⑥

会社は、X 1は、ごみ収集に関して、顧客と隣家住人からのクレームを受けて会社の信用を失墜させた、本査定理由は、査定項目のうち、安定運用及び顧客志向の項目に該当する旨主張し、組合は、X 1がクラクションを鳴らしたのは、駐車していた車両に通行できないことを知らせるためであり、隣家住人からは穏やかな調子で注意を受けたもので、抗

議を受けたものではない旨主張する(前記第2・2(1)イ(オ)g、(2)イ(オ)g)。

X1は、21年5月27日、担当のマンションにおけるごみ収集に際して、同人が停車のために利用している場所である隣家前付近に停車していた乗用車に対して、クラクションを2度鳴らし、移動を促したところ、乗用車は移動したが、その際に、当該隣家住人から、「クラクションを鳴らさんといて」との注意を受けたが、何らの対応をすることなく収集を行い、次の収集箇所に向かった。翌28日、同マンションを管理しているAから、会社に対して、上記隣家住人から、Aに対して、ごみ収集に関するクレームがあった旨の連絡があり、Y3専務は、A及び上記隣家に謝罪に赴いた。また、同月29日、X1は、Y3専務の指示により、同専務とともに、上記隣家に赴き謝罪を行った。(前記第3・8(5))。

以上の事実によれば、X1がクラクションを鳴らしたことにより、隣家住人から、マンションの管理を行っているAに対してクレームが寄せられ、同社から会社に対してクレームについての連絡があったのであり、いったんはX1も事実関係を認めて上記隣家に謝罪に赴いているのであるから、通行の妨げになるような状況で停車していた乗用車に全く問題がないとはいえないとしても、X1がむやみにクラクションを鳴らしたことによって、クレームが寄せられた事実は否定することができない。また、この事態を受けてY3専務が直ちにA及び上記隣家に謝罪に赴いていることからすれば、会社の信用に関わる重大な事態であったといえ、しかも、隣家住人からの注意に対してX1は何らの対応もすることなく、ごみ収集を行って、その場を後にしているのであるから、会社がこれを低査定の理由とすることは合理的といえる。この点につき、組合は、隣家住人は穏やかに注意を行っただけであり、抗議は

受けていないと主張するが、同居人が、A に対してクレームを寄せていることからすれば、組合の主張は採用できない。

7) 小括

以上のとおり、X 1 の 2 1 年夏季賞与に関する査定理由についてみると、5) 及び 6) については合理的理由が認められるが、他方、1) ないし 4) については、合理的とは認められない。そのうえ、3) 及び 5) については、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性の 3 項目において、また、2) については、査定項目のうち、会社方針・会社協力及び協調性の 2 項目において評価され、これらの重複評価もあって X 1 の上記各項目の評点が「1」となったとみられる。また、6) については、査定項目のうち、安定運用及び顧客志向の 2 項目において評価されており、これを理由として顧客志向の項目は評点「1」と評価されているが、安定運用の項目については、評点「4」と評価されており、同一の査定理由でありながら、評価結果に大きな食い違いが見られる。さらに、査定項目のうち、安定運用の項目についてみると、2 1 年年末賞与の査定においては、同項目に該当するとされた事象（査定理由）は存在しなかったが、評点は「3」とされ、一方、当期においては、同項目に該当するとして、6) の事象が存在するにもかかわらず、評点は、上記のとおり、「4」とされている。これらのことから、X 1 に対する当期の査定を全体としてみれば、合理的とはいえない。そして、査定理由の合理性が認められる 5) 及び 6) を併せても、総合評点が「1. 3」という、X 1 を除く他のコースドライバーで最低の点数である者の半分程度となり、賞与の額が約 3 分の 1 程度となるほどの低査定を導くものと評価することはできない。

(5) X 2 の 2 1 年夏季賞与について

1) 査定理由 2 1 夏・X 2 ①について

この点に関しては、上記(3)・1)と同様の理由により、低査定の理由として合理的とはいえない。

2) 査定理由 2 1 夏・X 2 ②について

この点に関しては、上記(3)・2)と同様の理由により、会社行事に参加しなかったことを捉えて直ちに低査定の理由とすることは合理的とはいえない。

3) 査定理由 2 1 夏・X 2 ③について

この点に関しては、上記(3)・3)と同様の理由により、毎月の給与明細支給時に行う運転免許証の提示にX 2 が応じていないからといって、同人に対して低査定をもって臨むことが合理的であるとはいえない。

4) 査定理由 2 1 夏・X 2 ④について

この点に関しては、上記(3)・4)と同様の理由により、X 2 の新規物件報告件数が0件であるからといって、極端な低査定の理由として合理的とはいえない。

5) 査定理由 2 1 夏・X 2 ⑤について

会社は、X 2 は、2 1 年3月2 2 日、薬局で交通事故を起こしたが、事故に対する反省がない、本査定理由は、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性の項目に該当する旨主張し、組合は、交通事故を起こした者はX 2 に限られない旨主張する(前記第2・2(1)イ(カ) f、(2)イ(カ) f)。

X 2 が、同日、交通事故を起こした事実が認められるところ(前記第3・8(3))、本来、X 2 のように運送業務に従事する者にあつては、交通事故を起こすことのないよう細心の注意をもって運転を行うことが必要であり、交通事故は起こすべきでないことはいうまでもないものであり、X 2 は、前期においても、2 度にわたって交通事故を起こしている(同7(1))のであるから、このことは一層妥当するというべきである。

そうすると、会社が、X 2 の交通事故を理由として低査定を行うことは合理的といえる。なお、組合は、交通事故を起こした者が他のドライバーにも存在する旨をいうが、そのことのゆえに X 2 の交通事故が正当化されるものではなく、また、当該事故を起こしたドライバーについて、会社が低査定を行っていないとの事情は認められないから、上記組合の主張は採用できない。

6) 査定理由 2 1 夏・X 2 ⑥について

会社は、X 2 は、前期（20年11月20日）に引き続き、顧客から預かったごみ置き場の鍵を紛失した、本査定理由は、査定項目のうち、安定運用及び顧客志向の項目に該当する旨主張し、組合は、そのような事実はなく、会社が捏造した旨主張する（前記第 2・2 (1)イ (カ) f、(2)イ (カ) f）。

21年1月6日、X 2 が担当するコースの顧客であるマンションのごみ集積場の鍵が紛失していることが判明したこと、直前に乗務していたのが X 2 であることが認められるところ（前記第 3・8 (2)）、会社が、鍵を紛失したのは X 2 であるとする根拠は、状況証拠によるものにすぎないから、同証拠をもって X 2 が紛失したと断ずることはできないのであり、査定理由 2 1 夏・X 2 ⑥は、査定の理由として合理的とはいえない。

7) 小括

以上のとおり、X 2 の 21年夏季賞与に関する査定理由についてみると、5)については合理的理由が認められるが、他方、1)ないし4)及び6)については合理的理由が認められない。その上、5)については、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性の3項目において、また、3)においては、会社方針・会社協力及び規律性の2項目において評価されており、これらの重複評価もあって X 2 の会社方針・会社協

力、協調性及び規律性の各項目における評点が「1」となったとみることが出来る。これらのことから、当期のX2に対する査定を全体としてみれば、合理的とはいえない。そして、査定理由の合理性が認められる5)をもってしても総合評点が「1.2」という、X1らを除く他のコースドライバーで最低の評価である者と比して半分、賞与額で10分の1という極端な低査定を導くものと評価することはできない。

(6) X1の21年年末賞与について

1) 査定理由21年末・X1①について

この点に関しては、上記(2)・1と同様の理由により、低査定の理由として合理的とはいえない。

2) 査定理由21年末・X1②について

この点に関しては、上記(2)・2と同様の理由により、会社主催行事に参加しなかったことを捉えて直ちに低査定の理由とすることは合理的とはいえない。

3) 査定理由21年末・X1③について

この点に関しては、上記(2)・3と同様の理由により、X1が自己所有の携帯電話番号を会社に知らせないことの一事をもって、低査定の理由とすることは酷にすぎ、相当でないといわざるを得ず、合理的とはいえない。

4) 査定理由21年末・X1④について

会社は、X1の当期における新規物件報告件数は11件であり、若干の改善努力はみられるが低調である、本査定理由は、査定項目のうち、会社方針・会社協力の項目に該当する旨主張し、組合は、上記(2)・4と同様に主張している(前記第2・2(1)イ(キ)d、(2)イ(キ)d)。

X1の当期における新規物件報告件数は11件で、ドライバー25名中24位であり、前期(25件、22名中12位)と比して低下してい

ることが認められるところ（前記第3・9(9)）、当期におけるX1の総合評点は1.1、賞与額は4万円であって、前期に比して、総合評点で0.2ポイント、賞与額で3万円（3分の2以下）と、低い評価となっており、さらに、新規物件報告件数が0件であった20年夏季賞与と比較しても、総合評点で0.2ポイント、賞与額で2万円（3分の2）下回る結果となっている（同4(3)ア）。そして、X1の当期における総合評点、賞与額は、コースドライバー中X1らを除いて最下位である者と比して、総合評点で半分以下、賞与の額で3分の1以下であった。このようなX1に対する査定の状況は、会社の査定項目のうち、会社方針、会社協力のウェイトが40パーセントとされていることからすると、会社の査定制度における新規物件報告の実績と査定の関係が不明であるとせざるを得ず、X1の新規物件報告件数が低調であることが低査定の理由であるとする会社の主張は直ちに首肯できるものではないから、新規物件報告件数が前期よりも減少したことが一定程度査定に反映しているとみられることを考慮しても、会社の査定が合理的とはいえない。

5) 査定理由21年末・X1⑤について

会社は、21年5月27日にX1の収集先隣家住人からクレームが寄せられたことについて、X1は、いったん事実を認めながら、始末書の提出を拒否しており、反省の態度がみられない、このようなX1の態度は、懲戒処分にも相当するものである、本査定理由は、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性の項目に該当する旨主張し、組合は、クレームがあったことは事実であるが、クレームは前期にあったものであり、査定対象とはならない旨主張する（前記第2・2(1)イ(キ)e、(2)イ(キ)e）。

X1が、同日、収集先隣家前でクラクションを鳴らして、隣家住人から注意を受け、その後、隣家住人からのクレームが取引先に対して寄せ

られたこと、X 1 が、Y 3 専務とともに同居人宅を訪れて謝罪したこと、謝罪後、Y 3 専務が、X 1 に対して同年 6 月 1 日までに始末書の提出を指示したこと、X 1 が同日までに始末書を提出しなかったため、会社が、再度始末書の提出を指示したが、X 1 がこれを拒否したことは、前記第 3・8 (5) のとおりであり、会社が、上記 X 1 の行為について、同月 9 日付で「警告書」を發したことは、前記第 3・9 (2) のとおりである。ところで、隣家住人からのクレームの原因となった行為及び会社に対してクレームが寄せられたことについては、低査定の理由となることは上記(4)6) のとおりであり、X 1 は、会社からの 2 度にわたる始末書提出の指示に対して、自分は悪くないとして従わず、ついには「警告書」を發せられている（しかも、X 1 は、同警告書の受取も拒否している。）のであるから、このような X 1 の態度は、上記の行為及びそれによって招来された事態に対する反省のないものというほかなく、低査定の理由として合理的である。組合は、クレームは前期のできごとである旨主張するが、査定の理由とされているのは、X 1 が始末書を提出せず、反省の態度を示していないことであるから、組合の主張は理由がない。

6) 査定理由 21 年末・X 1 ⑥について

会社は、X 1 が、収集先から収集の時間帯についてクレームがあったにもかかわらず、会社に報告しないまま、自己の判断でゴミ収集の出發時刻を勝手に変更したことについて、21 年 10 月 21 日付「注意書」で注意を行った、本査定理由は、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性、規律性及び顧客志向の項目に該当する旨、また、X 1 は、初審における審問で「勘違いかもしれないけど、（前任者から）聞いていたので、会社は把握していると思った」、自分に「落ち度がないことはない」と証言して、自らに落ち度があったことを自認しているのであるから、初審命令が前任者が要望を聞いていたとしているのは、事実誤認で

ある旨主張し、組合は、収集先の要望を受けて出発時刻を変更したものであり、会社に報告しなかったのは、前任者から要望があった旨を聞かされていたため、会社が把握していると考えたからであって、X 1 の行為に問題はない旨及び出発時刻を自己の判断で変更しているドライバーは他にもいるが、会社は問題としておらず、X 1 についてのみ問題視したものである、また、会社は、従業員に対して「組合対策上まずいので、遅刻しないように」と従業員に言っている旨主張する(前記第 2 ・ 2 (1)イ(キ) f、(2)イ(キ) f)。

X 1 が、収集先からの収集時間帯についての要望(クレーム)を会社に報告しなかったこと、同年 8 月上旬ころ収集先からのクレームを受けて自己の判断で収集の出発時刻を変更したことが認められる(前記第 3 ・ 9 (6))。ところで、X 1 が会社への報告をしなかったことについては、仮に、X 1 が、会社には前任者が報告をしていると考えていたとしても、X 1 の上記認識に従えば、改めてクレームが寄せられている状態であることに鑑みれば、会社に報告し善後策を相談すべきであったが、X 1 は報告を行っておらず、会社が迅速に対応する機会を失わせたものであるから、低い評価を受けてもやむを得ないものである。また、前任者が会社に報告をしていると考えていたとの点については、X 1 自身が、「勘違いかもしれない」と証言していること(初審第 1 回審問速記録 2 4 6 頁)、X 1 は、同年 7 月 2 7 日からリサイクルコースを担当し、同年 8 月上旬ころ、収集先からのクレームを受けているが、X 1 が前任者から当該要望(クレーム)について引き継ぎを受けていたとすれば、X 1 に直接クレームが寄せられる以前から出発時刻の変更が可能であったと考えられること(なお、それに際しては、会社に相談し、指示を得てから行うことが望ましいことはいうまでもない。)からすると、前任者がそのような引き継ぎを行ったか疑問がある。他方、X 1 が自己の判断で

出発時刻を早めたのは、収集先の要望に添うために行ったもので、会社に無断ではあるが15分程度であり、また、会社がX1の上記行為を知ったのは、約2か月半が経過した後であり、この間、顧客からのクレームが発生するなど、会社業務への支障が生じていなかったことからすると、これを咎めて極端な低査定までを行うことは酷にすぎるといわざるを得ない。そうすると、査定理由21年末・X1⑥については、低査定の理由が存するといえるが、極めて低い査定を行うことまでをも合理的とすることはできない。

なお、組合主張にかかる他の従業員に対する会社発言は、伝聞に基づくものにすぎず、措信できない。

7) 査定理由21年末・X1⑦について

会社は、X1が、21年11月10日、給油カードの返却を忘れ、日勤従業員が給油カードを探すために時間をとられ、本来業務に支障が生ずるなど現場に混乱を生じさせた、本査定理由は、査定項目のうち、協調性及び安定運用の項目に該当する旨主張し、組合は、返却忘れによる支障は特に生じていない旨主張する(前記第2・2(1)イ(キ)g、(2)イ(キ)g)。

X1が、同日、給油カードの返却を忘れて退社し、翌日出勤後に返却したことが認められるところ(前記第3・9(7))、返却忘れ自体は、注意を欠くとされてもやむを得ないが、誰にでも起こり得るミスであり、軽微なものといえること、また、会社がカードを探した際に最後に使用したX1に確認を行えば早期に発見できたと考えられることからすれば、低査定をもって臨まなければならない出来事であったか疑問があるところ、一応いうことができるところ、さらに、盗難を疑わなければならないような状況であったか具体的に明らかでないこと、本来業務に生じた支障が具体的にどのようなものであったか明らかでないことからすれば、

査定理由 21 年末・X1 ⑦は、合理的な査定理由とはいえない。

8) 査定理由 21 年末・X1 ⑧について

会社は、X1 は、会社が日頃から指導し、注意を促している車両駐車時の歯止めを忘れ、21 年 11 月 25 日に会社から注意を受けたが、他の従業員ではこのような注意を受けた例はない、本査定理由は、査定項目のうち、規律性及び安定運用の項目に該当する旨主張し、組合は、歯止め忘れは他の従業員にもあることであり、現に X1 は、同日にも、その数日後にも、会社が他の従業員に対して歯止め忘れを注意しているのを目撃している旨主張する(前記第 2・2(1)イ(キ)h、(2)イ(キ)h)。

会社では、事故防止等の観点から、全従業員に対して、駐車時の歯止めを確実にを行うよう指導しており、X1 は、11 月 25 日、歯止め忘れについて会社から注意を受けたことが認められるところ(前記第 3・9(8))、駐車時の歯止めを行わず、そのため車両が動き出せば、重大な事故にも繋がる可能性があり、「運転者の心得」で紹介されているような坂道でのサイドブレーキの確認並びにパーキングロック及び歯止め忘れを原因とする物損事故による車両全損の被害も発生していること(「19 年 11 月の事故」)も認められるから、歯止め忘れに対して、会社が注意を行うことは当然であり、しかも、会社は日常的に従業員に指導を行っていたこと(この点については、X1 自身が、会社が指導していた事実の存在を認め、また、「ミスはミスですね」と証言している(初審第 1 回審問 245 頁))も併せ考えると、X1 の上記行為をもって、低査定の理由とすることは合理的といえる。組合は、X1 以外にも歯止め忘れをして注意を受けた者がいる旨をいうが、X1 の初審審問における証言ではその存在に言及はなく、その他、そのような事実を認めるに足る証拠は存しないから、採用できない。また、上記のとおり歯止め忘れ等を原因とする事故が発生していることが認められるが、当該事故に

関する懲戒処分や査定の内容は明らかでないから、この事情をもって上記判断を左右するものではない。

9) 小括

以上のとおり、X1の21年末賞与に関する査定理由についてみると、6)については一応合理的ということができ、また、5)及び8)については合理性を認めることができる。他方、1)ないし4)及び7)については、合理的とは認められない。その上、3)及び5)については、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性の3項目において、6)については、会社方針・会社協力、協調性、規律性及び顧客志向の4項目において、2)については、会社方針・会社協力、協調性の2項目において、また、7)については、協調性及び安定運用の2項目において、さらに、8)については、規律性及び安定運用の2項目において、それぞれ評価されており、これらの重複評価もあって、X1の会社方針・会社協力、協調性、規律性及び顧客志向の各項目が評点「1」に、また、安定運用の項目の評点については「2」となったとみることができる。これらのことから、当期のX1に対する査定を全体としてみれば、合理的とはいえない。そして、査定理由の合理性が認められる5)、6)及び8)を併せても、総合評点が「1.1」という、X1ら以外のコースドライバーで最低の点数である者の半分以下となり、賞与の額が約3分の1以下となるほどの低査定を導くものと評価することはできない。

(7) X2の21年年末賞与について

1) 査定理由21年末・X2①について

この点に関しては、上記(3)・1)と同様の理由により、低査定の原因として合理的とはいえない。

2) 査定理由21年末・X2②について

この点に関しては、上記(3)・2)と同様の理由により、会社行事に参

加しなかったことを捉えて直ちに低査定の理由とすることが合理的とはいえない。

3) 査定理由 21 年末・X 2 ③について

この点に関しては、上記(3)・3と同様の理由により、毎月の給与明細支給時に行う運転免許証の提示にX 2が応じていないからといって、同人に対して低査定をもって臨むことが合理的とはいえない。

4) 査定理由 21 年末・X 2 ④について

この点に関しては、上記(3)・4と同様の理由により、X 2の新規物件報告件数が0件であるからといって、極端な低査定の理由として合理的とはいえない。

5) 査定理由 21 年末・X 2 ⑤について

会社は、X 2が、21年8月25日、月に1回程度実施している早朝ミーティングに出席せず、非協調的態度をとっている、本査定理由は、査定項目のうち、会社方針・会社協力、協調性及び規律性の項目に該当する旨主張し、組合は、早朝ミーティングは勤務時間終了後に行われるものであって、出席は強制されていない旨、また、X 2は、22年8月に、早朝ミーティングに出席したことがあるが、疲労の度を強めるものであった旨主張する（前記第2・2(1)イ(ク)e、(2)イ(ク)e）。

会社が健康状態確認や業務連絡を目的として月に1回程度実施している早朝ミーティングについて、X 2が、21年8月25日に、「夜の仕事に支障を来す恐れがある為欠席します」と日報に記載して、欠席したこと、同ミーティングへの出席は強制ではなかったことが認められるところ（前記第3・9(3)）、早朝ミーティングは、勤務時間外に行われるもので、出席は強制ではなかったこと、業務連絡は、会社で実施されている掲示など他の方法でも可能であること、健康状態の確認も、他の方法によることが可能と考えられることからすれば、出席しないことを

低査定の理由とすることは合理的ではなく、また、他の従業員が全員出席しているとしても、勤務内容等がX2と同じ事情であるとは認められず、出席しないことのみを捉えて、低査定の理由とすることは合理的とはいえない。

6) 査定理由 21年末・X2⑥について

会社は、X2が、21年10月11日、電柱に接触する事故を発生させた、本査定理由は、査定項目のうち、規律性及び安定運用の項目に該当する旨主張し、組合は、事故はX2に限られない旨主張する（前記第2・2(1)イ(ク)f、(2)イ(ク)f）。

X2が、同日、事故を起こしたことが認められるところ（前記第3・9(5)）、交通事故を起こすべきでないことは、上記(5)・5説示のとおりであり、さらに、X2は、前々期に2度、前期にも1度事故を起こしているのであるから、より一層の注意力、慎重さをもって運転を行うべきである。にもかかわらず、X2は、当期においても事故を起こしたのであるから、会社が低査定を行うことは合理的といえる。他の従業員にも事故を起こした者がいる旨の組合の主張については、他の従業員でX2と同様に事故を頻発している者がいるとは認められず、また、事故を起こした従業員の存在がX2の事故を正当化するものでないことは、上記(5)・5説示のとおりであるから、採用の限りでない。

7) 査定理由 21年末・X2⑦について

会社は、X2が、地権にかかる見落としをした、本査定理由は、査定項目のうち、会社方針・会社協力及び規律性の項目に該当する旨主張し、組合は、X2は、公休日の前日に地権にかかる確認をするなど努力をしている旨、また、X2の労働時間は他の従業員に比して長いから、見落としがあってもやむを得ない旨主張する（前記第2・2(1)イ(ク)g、(2)イ(ク)g）。

X 2 が、地権を見落とししたこと、見落としについて、9月11日、会社から文書による問合せを受け、気付かなかった旨を同文書の余白に赤フェルトペンで記載して回答したことが認められるところ(前記第3・9(4))、地権を見落とししたことは、X 2 の過失とせざるを得ないものであり、さらに、会社からの問合せ文書に対して、会社に直接釈明や回答を行うのではなく、赤フェルトペンで余白に記載して回答したことは、ことさらに会社に対して反発するものといわざるを得ないから、低査定には理由がある。しかし、X 2 の地権見落としがこれ以外にもあったとは認められず、また、X 2 が、公休日の前日には、担当コースを回って地権の確認を行うなど、相応の努力をしていることに鑑みれば、極端な低査定の理由とすることまではできない。

8) 査定理由 21 年末・X 2 ⑧について

会社は、X 2 が、21 年6月5日、前期(同年4月25日)に引き続き、同一顧客のごみを取り忘れ、当該顧客からクレームを受けた、本査定理由は、査定項目のうち、安定運用及び顧客志向の項目に該当する旨主張し、組合は、ごみの取り忘れはX 2 以外の誰にでもあることであり、現に会社では、取り忘れに関する注意文書が掲示板に頻繁に貼り出されている旨、また、X 2 の業務量は過大であり、X 2 の責任のみを追及するのは不公平である旨、X 2 は取り忘れをしないように心掛け、反省もしている旨主張している(前記第2・2(1)イ(ク)h、(2)イ(ク)h)。

X 2 が、顧客のごみ取り忘れを1か月半程度の期間に2度にわたって起こしたこと、当該顧客から会社に対して、今度取り忘れたら、取引を中止する旨の強いクレームがあったことが認められるところ(前記第3・9(1))、X 2 は、每期のようにごみの取り忘れをしており、しかも、今期については、取引先から、取引の中止を警告される事態に至ったのであるから、会社が低査定を行うことには合理的理由があるといえる。

組合は、他の従業員にも取り忘れがある旨をいうが、それをもってX2の上記行為が免責されるものではなく、また、取り忘れをした従業員がそれにもかかわらず低査定を受けていないとの事実は認められず、さらに、組合が他の従業員の取り忘れの例として挙げるのは、22年年末賞与の査定対象期間に関するものであるから、組合の主張は採用できない。また、組合は、X2の業務が過重である旨も主張するが、そのような事情が存在するとしても、その故をもってX2の上記行為を正当化することはできない。

9) 小括

以上のとおり、X2の21年末賞与に関する査定理由についてみると、7)については一応合理的であるといえ、また、6)及び8)については合理性が認められる。他方、1)ないし5)については、合理的理由とは認められない。そのうえ、5)については、会社方針・会社協力、協調性及び規律性の3項目で、6)については、査定項目のうち、規律性、安定運用の2項目で、3)及び7)については、会社方針・会社協力及び規律性の2項目で、8)については、安定運用及び顧客志向の2項目で、それぞれ評価され、これらの重複評価もあって、X2の会社方針・会社協力、協調性及び規律性の各項目について評点「1」と、また、安定運用及び顧客志向の各項目については評点「2」となったとみることができる。これらのことから、当期のX2に対する査定を全体としてみれば、合理的とはいえない。そして、査定理由の合理性が認められる7)並びに6)及び8)を併せても総合評点が「1.2」という、X1らを除く他のコースドライバーで最低の評価である者と比して、半分程度、賞与額で3分の1以下という極端な低査定を導くものと評価することはできない。

(8) 本件における労使関係事情について

ここで、本件における労使関係の事情をみると、前記第3・5認定のと

おり、①X1は、19年2月ころ、会社が行った就業規則改定に伴う従業員代表者の選挙に立候補し、また、X2は、このころ、会社のごみ取り忘れに対する制裁制度に異議を申し立てる内容の文書を会社掲示板に掲示したこと、その後、②19年3月17日にX1らが組合加入を公然化し、③X1らは、同年6月に会社が求めた労働条件の変更を含む「雇用条件契約書」等への署名、提出について、組合と相談するとして応じず、会社は、両名に対してのみ同年夏季賞与を支給しなかったこと、他方、会社は、非組合員である従業員には、「雇用条件契約書」等への署名、提出を行っていない場合でも同賞与を支給していること、④上記③等に関して組合が申し入れた団体交渉に、会社は、同年7月25日応じてはいるが、同団体交渉においては、組合の主張を聴取して持ち帰り検討するとし、再度の団体交渉を経ることなく、8月2日にX1らに個別に通知を行った後の同月3日に、組合に対して、X1らへの回答内容を受諾するよう求める旨回答したこと、⑤会社は、同年年末賞与について、X1らに対し、他の従業員より低額の各5万円の支給を行ったこと、⑥会社は、X1が申請した20年4月1日、2日及び4日の年次有給休暇について、時季変更権を行使してこれを認めず、X1が各日に出勤しなかったことについて、欠勤扱いとして賃金カットしたこと、⑦組合は、上記③、⑤及び⑥について、京都府労委に対して不当労働行為救済申立てを行ったこと（なお、同労委は、同申立てについて、③及び⑤について不当労働行為の成立を認め、X1らに対する各賞与の支払を命じ、会社は、同命令に従って両名に対して各賞与を支払った。）、さらに、⑧X1及び組合は、上記③、⑤及び⑥について、未払賃金等請求訴訟を京都地裁に提起した（なお、同訴訟については、京都地裁は請求を棄却したが（同地裁は、X1らの19年夏季及び年末賞与に関する会社の取扱いは、会社の裁量を逸脱した違法な行為である可能性があることを指摘しているが、上記京都府労委命令によりX1らの損害が実

質的に回復されている、として、棄却したものである。)、同訴訟の控訴審である大阪高裁は、19年夏季賞与については、「会社が組合員である控訴人X1及びX2に夏季賞与を支給しなかったのは、X1らが「組合に加入し、組合に相談するとして契約書等を提出しなかったことを被控訴人会社が嫌悪したためであると認められる」として、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるとし、また、同年年末賞与についても、同条第1号及び第4号の不利益取扱いに当たると判断した。)ことが認められる。

このように、X1らは労働条件等について会社の方針に異議を唱えるような行動を行っていたところ、X1らの組合加入公然化後、会社は、「雇用条件契約書」等への署名について、非組合員である従業員には、同契約書等への署名、提出を行っていない場合であっても、19年夏季賞与を支給したが、組合と相談するとして応じなかったX1らには、同賞与を支給せず、また、同年年末賞与についても極めて低額の支給に留めていたものであり、これらの会社の行為について、組合及びX1らが不当労働行為救済申立てや訴訟提起を行うなど、会社と組合及びX1らの間は、紛争状態にあったことが認められる。さらに、会社は、19年7月25日に実施された団体交渉後、組合への回答に先立ってX1ら個人に対し、同団体交渉で議題とされた事項について回答し、その後組合に対して、X1らへの回答内容を受諾するようとの旨を回答したのであって、この会社の行為は、組合を軽視するものとされてもやむを得ないものである。

加えて、会社がX1らに対して始末書の提出等を求めたことについて、組合は、異議を申し入れ、X1らに始末書等の提出をしないよう指示していたことが認められ(前記第3・7(1)ア(オ)、同7(1)イ、同9(12)イ及び(13)ウ、同10(5)、同11(6))、X1らの組合加入公然化以前である17年ころは、本件各賞与に関する査定の理由とされた新規物件報告の実績がない場合、また、会社行事に参加せず、あるいは、給与明細交付時の運転

免許証確認に依拠していなくとも、両名に対して各賞与を支給し、あるいは、極端な低額支給とはしていなかったことが認められるところ(同6(3)ウ、(6)及び(8))、X1らの組合加入公然化後は、これら特段問題視していなかったとみられる事象を取り上げて、両名について極めて低い査定を行っていることが認められる。

以上を総合すると、会社は、組合を好もしからぬ存在として嫌悪していたと推認できる。

(9) 結論

ア 上記(1)ないし(7)でみたとおり、会社の賞与査定制度は、恣意的運用を行うことが可能な制度といわざるを得ないものであり、また、X1らの本件各賞与に関して会社が行った各査定理由は、その多くが合理的といえないものであり、合理性があるものについても、それらを併せても極端な低査定を導くものと評価することはできない。加えて、具体的な賞与額の決定に関しては、総合評点との関係において、他の従業員におけるような関係性がみられないこと、また、査定そのものに一貫性がなく、同一の事象について、査定項目が異なるものが存在することなどが認められること、査定項目自体が情意的なものが多く存在すること、さらに、査定の対象となる行為が複数の査定項目において評価されていること(前記2(1)イ)などからすれば、恣意的に行われたものと推認できる。

イ そして、①上記アで説示したことに加えて、②①X1が遅くとも17年ころから20年夏季賞与査定対象期間に至るまでの間一貫して新規物件報告件数が0件であったが、同人の17年夏季賞与は13万円、同年年末賞与は10万円が支給されていたところ、X1らの組合加入公然化後に創設された賞与査定制度において新規物件報告件数(会社は、査定において最重要の着眼点であるとしていた。)が0件であるこ

と等を理由として極めて低い総合評点とされ、極めて低い賞与額とされていること（前記第3・4(4)及び6(6)ア）、⑫X2について、新規物件報告実績が、17年年末賞与対象期間の1件を除き、本件各賞与対象期間において一貫して0件であるところ、同人の17年夏季賞与は18万円、同年年末賞与は16万円、18年夏季賞与及び年末賞与はいずれも14万円とされており、これ以外の点に関するX2の勤務の状況が、組合加入公然化の前後において極度に悪化したと認められる事情は存在しないこと、また、⑬19年にX1らの組合加入公然化以降、「雇用条件契約書」への署名、提出の拒否（両名は、組合に相談するとしていた。）をめぐって会社が19年夏季賞与を支給せず（「雇用条件契約書」を提出していなくとも、非組合員には支給されている。）、あるいは、同年年末賞与を極めて低額としたこと、の各事実が示すように、X1らの組合加入公然化を契機として同人らの賞与が不支給又は低額となっていること、さらに、⑭救済申立事件や訴訟事件が相次いで発生し、また、組合が、X1らに対する会社の対応に多数の異議申立てを行っていたことが認められる本件における労使関係に関する事情から、会社が組合を嫌悪していたと推認できること（上記(8)）を考慮すれば、X1らの本件各賞与について、X1らを除く他のコースドライバーで最低の評価である者と比して、X1にあっては、総合評点で半分程度、賞与額で3分の1ないしそれ以下、X2にあっては、総合評点で半分程度以下、賞与額で3分の1以下ないし10分の1という極端な低査定が行われ、極めて低い金額とされたことは、会社が組合及び組合員であるX1らを嫌悪し、恣意的な運用が可能な本件賞与査定制度を利用して、X1らが組合員であることを理由として合理性の認められない低査定を行った結果であるといわざるを得ず、労組法第7条第1号及び第3号に該当する。

ウ なお、前記第3・4(4)のとおり、X1の18年夏季賞与の額が0円となっているが、当時会社には賞与査定制度は存在せず、Y1社長が賞与の額を決定していたのであるから、査定でなくY1社長の一存によるものとみられるのであって、査定制度が導入された19年年末賞与以降と同列に論ずることはできない。したがって、18年年末賞与に関する事情は、上記イの結論を左右しない。

さらに、X1らの19年夏季賞与の額が0円であったことは、前記第3・5(1)オ、キのとおり、会社が求めた「雇用条件契約書」への署名、提出に両名が応じなかったことが理由とされているが、X1らの組合加入公然化が同年3月であったこと、両名の拒否が組合の指示に基づくものとみられることからすれば、当該不支給は両名が組合員であることによるものと推認できるから、19年夏季賞与の額が0円であったとの事情も、上記イの結論を左右しない。

3 争点③について

(1) 会社は、X1は独断で所定の終業時刻以前に帰宅したのであり、明らかに会社の指示に違反しているのであるから、けん責処分は不当労働行為に当たらないにもかかわらず、これを不当労働行為と判断した初審命令は誤りである旨主張する（前記第2・3(1)）。

(2) X1は、22年の正月期間について、通常どおりごみ収集作業を行うようにとの会社の指示を受けて業務に従事したが、所定の休憩を取得しないまま作業を行って、当該休憩時間相当の時間分について、所定の終業時刻より以前に作業を終了して、Y4に帰宅する旨を告げて、帰宅した。

会社は、上記X1の行為を理由としてけん責処分を行った。（前記第3・11）

(3) ところで、会社では、コースドライバーの退勤時刻については、日報により帰社時刻の管理は行っていたものの、正確な管理が行われていたとは

認められず（前記第3・6(1)ウ）、また、従業員が業務を早く終了した場合に所定終業時刻前に退社することがあっても、それに対して処分するなどの取扱いはしていなかったことが認められ、これはX1についても同様であった（同11(7)）。そして、会社は、X1の正月期間中の業務について、通常どおりに作業を行うよう指示はしたものの、作業が完了した場合であっても所定終業時刻まで勤務するように指示し、あるいは、所定の労働時間を遵守するよう特に指示した事実は認められない。

他方、X1は、会社の定める実労働時間は、勤務したことが認められる。

(4) そうすると、X1が独自の判断で、休憩時間を取得せず、所定の終業時刻を遵守しなかったことは、会社のルールを守らず、従業員として不適切な行動であったことは否めないものの、会社では正確な退勤管理が行われていない事情があり、X1以外の従業員にあっても、所定の終業時刻を必ずしも遵守していなかったことが認められること、会社は正月期間の勤務の終了時刻について明確な指示を行っておらず、会社が指示した「通常どおりの勤務」が、このような状態を前提としたものと理解されたとしても無理からぬこと、X1は、少なくとも、会社所定の労働時間の勤務を行っていること、当該X1の勤務が正月期間中であり、なるべく早期に仕事を終了させて帰宅したいと考えても無理からぬことなどを考慮すれば、そのような行為を考課査定の理由とすることは格別、懲戒処分の内容が就業規則所定のうち最も軽いけん責処分であったことを考慮しても、懲戒処分をもって臨むことが相当とは認められない。

(5) そして、前記2(8)のとおり、会社と組合間が紛争状態にあり、組合がX1及びX2に関する問題について、会社の対応に対して多数の異議を申し入れていたことなどの事情からすれば、会社が組合を嫌悪していたことは容易に推認することができる。

(6) 以上のとおり、会社がX1に対して行った本件けん責処分は、同人が組

会員であることを理由として行われたと認めるのが相当であり、また、当該処分が、組合が初審第3号事件の救済申立てを行った21年12月10日の直後の22年1月13日に行われたことに鑑みれば、同救済申立てを理由として行われたものとみるのが相当であるから、労組法第7条第1号及び第4号に該当する。

したがって、初審判断に誤りはなく、会社のこの点に関する再審査申立ては理由がない。

4 X1らの本件各賞与に関する救済方法について

前記2のとおり、X1らの20年年末賞与、21年夏季賞与及び同年年末賞与に関する査定は、これを全体としてみれば、合理的に行われたものとはいえず、賞与額の決定を含めて恣意的に行われたものであり、このようなX1らに対する取扱いは、X1らが組合員であることを理由として行われたものと認められるから、労組法第7条第1号及び第3号に該当する。

そこで、この救済については、会社に、前記2で検討した各査定理由に関する合理性の有無の判断に従って再査定を行わせ、この結果に基づいて賞与額を決定し、支払済の各賞与額との差額相当額の支払を命ずることが相当である。なお、再査定に当たっては、X1らの総合評点については、現在の点数を上回るように措置しなければならず、また、X1らの具体的な各賞与額の決定については、前記2(1)イのとおり、X1らを除く各コースドライバーの賞与額は、概ね、総合評点と相関関係にあると認められることから、X1らの総合評点について、X1らを除くコースドライバーと同様の関係によって算出される各賞与額（X1については、20年年末賞与10万円、21年夏季賞与11万円、同年年末賞与9万円、また、X2については、20年年末賞与8万円、21年夏季賞与10万円、同年年末賞与10万円）を上回るよう措置することを命ずることが相当である。

したがって、X1らを除くコースドライバーの最低額と同額がX1らに支

払われるべき賞与の額であったとして、これと既支払済額との差額相当額の支払を命じた初審命令の救済方法は、上記の限度で変更することが適当である。

以上のとおり、会社の本件再審査申立てについては、X 1らの各賞与に関しては、初審命令主文第 1 項及び第 2 項を主文第 1 項及び第 2 項のとおり変更することが相当であり、他方、X 1に対するけん責処分にかかる再審査申立てについては、理由がないから、棄却することが相当である。

よって、労組法第 2 5 条、第 2 7 条の 1 7 及び第 2 7 条の 1 2 並びに労働委員会規則第 5 5 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 2 5 年 2 月 6 日

中央労働委員会

第三部会長 都築 弘 ⑩

【別紙略】