



## 1 事案の概要

### (1) 救済申立て

#### ア 神奈川県労委平成20年(不)第14号事件

本部及び支部(以下「組合ら」という。)は、会社が、①支部組合員(支部組合員の氏名及び略称は別紙1「支部組合員一覧」のとおりである。)に対する平成19年度上期及び下期の各一時金額を非組合員(本件では、支部に所属しない従業員を「非組合員」という。)に比して低額にしたこと、②いずれも係長職にあったX5組合員、X10組合員及びX14組合員に対し、支部を脱退しなければ係長職を解任すると述べ、脱退を拒んだX5組合員らを平成20年5月15日付けで係長職を解任したことが、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、同年6月26日、神奈川県労働委員会(以下「神奈川県労委」という。)に救済申立てをした。

組合らは、平成21年2月17日付けで、上記②に係る救済申立てを取り下げた。

#### イ 神奈川県労委平成20年(不)第31号事件

組合らは、会社が、支部組合員に対する平成20年度上期一時金額を非組合員に比して低額にしたことが労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成20年11月25日、神奈川県労委に救済申立てをした。

#### ウ 神奈川県労委平成21年(不)第9号事件

組合らは、会社が、支部組合員に対する平成20年度下期一時金額を非組合員に比して低額にしたことが労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成21年3月10日、神奈川県労委に救済申立てをした。

#### エ 請求する救済の内容

組合らは上記アないしウの各救済申立てにおいて、会社が支部の各組合員に対し、協定所定の平均支給額と現実の支給額との差額及びこれに対する年5分の割合による金員を支払うこと並びに文書掲示を求めた。

## (2) 初審命令

神奈川県労委は、上記(1)アないしウの各事件の審査を併合した上、会社が平成19年度上期及び下期並びに平成20年度上期及び下期の各一時金の支払について支部組合員を差別しており、これは労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとし、会社に対し、支部組合員に、各一時金について各期の支部組合員の人数に協定所定の各期の平均支給額を乗じた額から、各期において、支部組合員に支払われた一時金の総合計額を減じた額を、支部組合員の人数で除した額及びこれに対する年5分の割合による金員を支払うこと並びに文書手交を命じる旨の救済命令を、平成22年1月20日付けで発し、同救済命令書は、同月21日、会社に交付された。

## (3) 再審査申立て

会社は、上記(2)の救済命令を不服として、当委員会に、平成22年1月26日、再審査を申し立てた。

## 2 前提事実

### (1) 当事者

会社は、指定自動車教習所である三共自動車学校を経営しており、支部は会社の従業員であって同校において教習指導員ないし技能検定員（両者を併せて以下「指導員」という。）として勤務する者の一部で組織されている。

### (2) 一時金の支給方法

会社は、平成16年度上期一時金から稼働考課（平成16年度上期一

時金及び平成17年度上期一時金では稼働日数を評価していた。平成18年度上期一時金以降は主として稼働時間数を評価する)及び考課査定(評価項目ごとに勤務状況の評価する)からなる考課制度(以下「本件考課制度」という。)を導入して一時金の支給額の一部ないし全部を決定している。本件考課制度では、各指導員につき5段階(AないしE)で評価し(ただし、平成20年度下期の稼働考課の一部を除く)、Cを中位とした正規分布となるように一時金を算出する方法が採用されている。

会社と支部とは、各期の一時金の支給に先立って、平均的な査定を受けた場合に支給されるであろう指導員一人当たりの一時金支給額及び一時金のうち査定により支給額が決定される部分(以下「考課分」という。)に関する協定書を交わしており、平成18年度上期以降は考課分が100%とされていた。

会社は、少なくとも平成18年度上期以降は、各期の一時金の支給対象となる指導員全員(支部組合員以外の指導員も含む)の人数に、支部と交わした協定書に記載された指導員一人当たりの一時金支給額を乗じて算出した金額を全指導員に係る一時金の原資額としており、会社及び支部は、協定書に記載された指導員一人当たりの一時金支給額は指導員全員に共通するものであると認識していた。

### (3) 一時金の支給額

平成19年度上期から平成20年度下期までの各期における指導員一人当たりの一時金支給額及び支部組合員に支給された一時金平均額(各期において支部組合員に支給された一時金の総額を支部組合員数で除したものは次のとおりである。

ア 平成19年度上期(評価対象期間:平成19年6月1日から同年11月30日まで、支給対象者:40名)

指導員一人当たりの一時金支給額 18万円

支部組合員に支給された一時金平均額 13万2645円

同期一時金が支給された支部組合員18名のうち16名が指導員一人当たりの一時金支給額未満であった。

イ 平成19年度下期（評価対象期間：平成19年12月1日から平成20年5月31日まで、支給対象者：39名）

指導員一人当たりの一時金支給額 20万円

支部組合員に支給された一時金平均額 16万3509円

同期一時金が支給された支部組合員17名のうち13名が指導員一人当たりの一時金支給額未満であった。

ウ 平成20年度上期（評価対象期間：平成20年6月1日から同年11月30日まで、支給対象者：38名）

指導員一人当たりの一時金支給額 15万円

支部組合員に支給された一時金平均額 12万0255円

同期一時金が支給された支部組合員17名のうち12名が指導員一人当たりの一時金支給額未満であった。

エ 平成20年度下期（評価期間：平成20年12月1日から平成21年5月31日まで、支給対象者：37名）

指導員一人当たりの一時金支給額 15万円

支部組合員に支給された一時金平均額 11万3767円

同期一時金が支給された支部組合員17名のうち13名が指導員一人当たりの一時金支給額未満であった。

## 第2 争点及び当事者の主張

### 1 争点

指導員に対する平成19年度上期ないし平成20年度下期の各一時金の

支給において、会社が支部組合員の一時金支給額を非組合員に比して低額にしたことは、支部に所属していることないしは支部役員であることを理由とする不利益な取扱いであり、支部に対する弱体化工作の一環として行われた支配介入であるか。

## 2 当事者の主張

### 〔組合らの主張〕

後記(1)ないし(3)のとおり、本件では、会社が支部組合員であるが故をもって、支部組合員の一時金支給額を非組合員に比して低額にしたものと推認される。そして、会社はこの推認を覆すに足りる主張・立証をしていないのであるから、会社が支部組合員の一時金支給額を非組合員に比して低額にしたことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。そしてこの取扱いは、支部に対する弱体化工作の一環として行われた同条第3号の支配介入の不当労働行為に該当する。

(1) 一時金に関する全般的な状況、支部組合員と非組合員との集団としての同質性及び労使関係の状況からみて、会社が支部組合員であるが故をもって、支部組合員の一時金支給額を非組合員に比して低額にしたものと推認されること

ア 支部組合員の考課上のランク付け及び一時金支給額の全般的な状況

(ア) 各期の協定書に記載された指導員一人当たりの一時金支給額と支部組合員に支給された一時金平均額とを比較すると、支部組合員に支給された一時金平均額は、指導員一人当たりの一時金支給額を3万円ないし6万円程度下回っている。

(イ) 平成19年度上期ないし平成20年度下期の各一時金の査定における稼働考課及び考課査定の結果によれば、全受給者のなかでも支部組合員の査定結果（考課上のランク）が全体として低位になっている。

イ 支部組合員と非組合員とは集団として同質性があること

支部組合員は勤続年数の長い正社員により構成されており、乗車技術及び業務経験等について非組合員に劣る要素はなく、支部組合員及び非組合員の労働の質量は均一であるから、両者には集団として同質性がある。

ウ 労使関係が不安定であったこと

(ア) 一時金に係る団体交渉の状況

組合らは、一時金にかかる団体交渉において、再三、本件考課制度の内容を明らかにするよう求めたが、会社は、稼働考課及び考課査定について5段階評価をすること、評価項目を漠然と述べただけであった。また、組合らは、支部組合員の考課上のランク付けの理由について明らかにするよう求めたが、会社は、何ら明確な回答をしていない。

したがって、会社は一時金に係る団体交渉において、不誠実な対応に終始していたことは明らかである。

(イ) 会社と支部組合員ないし組合らを当事者とする事件の状況

会社は、X15組合員が平成15年6月に未払賃金等請求訴訟を提起したことを契機として、同人の些細な行動を取り上げては複数回にわたって停職処分を行っていた。そのため、組合らは、平成17年12月、上記懲戒処分につき神奈川県労委に不当労働行為救済申立てをした。また、会社が、平成16年の春闘において、支部に対して、一時金につき査定部分の拡大や月額賃金につき資格給の導入を提案したところ、会社は団体交渉に誠実に応じなかったため、組合らは、神奈川県労委に不当労働行為救済申立てをした。さらに、会社が、平成18年5月、支部に対して、勤務体系の見直しを提案したところ、会社は団体交渉に誠実に応じなかったため、組合らは、

神奈川県労委に不当労働行為救済申立てを行った。

このように、組合らは、会社の行った不当労働行為について、平成16年以降、神奈川県労委に救済申立てを繰り返し行わざるを得ない状況となっていた。また、労働委員会や裁判所は、団体交渉における会社の対応、X15組合員の本給の格差を是正しなかったことや停職処分が不当労働行為であると判断している。

(ウ) X5 組合員らを係長職から解任したこと

会社は、X5 組合員らに対して、係長職にとどまるのであれば組合を脱退するよう求め、同人らがこれを拒否するや同人らを係長職から解任した。

(エ) 非組合員に便宜供与をしていたこと

会社は、非組合員であるZ1 に対して、平成18年7月分給与を支払うに際して、組合らには内密にするよう申し述べるとともに、名目不明の13万7880円を支給した。会社が、Z1 だけに対して、上記名目不明の支給をしたとは考え難く、その他の非組合員に対しても、同様の支給をしたと推認される。

また、会社は、非組合員に対してのみ考課査定の評価項目である教習車の管理状況の点検日を事前に告知していた。

したがって、会社は従業員が支部に所属することを嫌悪する一方で非組合員を優遇する意図を有していたことは明らかである。

エ 支部組合員と非組合員とは集団として同質性を有するにもかかわらず、平成19年度上期ないし平成20年度下期の各一時金について、支部組合員の考課上のランク及び一時金の支給額は、全体として低位・低額となっている。このことと、労使関係の状況が不安定であったこととを併せ考えれば、会社は、支部組合員に対する差別的意図をもって一時金に係る査定を行っていたとしか考えられない。

(2) 本件考課制度の導入や考課分の拡大をした当時の状況及び本件考課制度の内容からみて、会社が支部組合員であるが故をもって、支部組合員の一時金支給額を非組合員に比して低額にしたものと推認されること

ア 本件考課制度の導入や考課分の拡大がなされた当時の状況について  
労使関係の状況は上記(1)ウのとおりであり、平成15年のX15組合員の訴訟提起を契機として不安定な状態が続いていた。会社は、かかる状況下で、平成14年及び平成15年の一時金の支給において5000円とされていた考課分を平成16年には30万円と大幅に引き上げ、平成16年度上期一時金から本件考課制度を導入し、平成18年度上期から考課分を100%とした。

イ 本件考課制度の内容について

本件考課制度では、組合活動目的で欠勤した時間を稼働したものと扱うこととされておらず、年次有給休暇を取得した者を不利に扱うこととされていた。本件考課制度は、稼働状況について、稼働考課及び考課査定の両方で評価する仕組みとなっていた。したがって、本件考課制度の評価方法が不合理であったことは明らかである。

また、本件考課制度における考課査定の評価項目には「車両の状況」や「会社への協力」等、評価者の主観に左右されるものがあつた。したがって、本件考課制度は会社が恣意的な評価をすることが可能な仕組みとなっていた。

ウ 以上のとおり、X15組合員が平成15年に訴訟提起したことを契機として労使関係が不安定となっている状況下で、会社は、平成16年度上期一時金以降、評価方法が不合理で、会社が恣意的な評価を行うことが可能な本件考課制度を導入するとともに、一時金の考課分の拡大を実現している。

このことからすれば、会社は支部組合員の一時金を低くすることを

企図して、本件考課制度を導入し考課分を拡大したことは明らかである。

したがって、会社は、支部組合員に対する差別的意図をもって、一時金に係る査定を行っていたとしか考えられない。

(3) 会社のした支部組合員の評価が全体として不合理であることからみて、会社が支部組合員であるが故をもって、支部組合員の一時金支給額を非組合員に比して低額にしたものと推認されること

ア 会社が指導員の稼働または資格取得に当たって支部組合員を差別したため、支部組合員の稼働時間数が少なかったこと

本件考課制度は、稼働時間数のより多い者がより高い評価を受ける仕組みとなっていた。また、指導員がより多くの資格を取得することで、より多くの教習時限を担当することができ、その結果として稼働時間数がより多くなることは明らかである。

非組合員に比べ支部組合員の稼働時間数は少ないが、これは、会社が支部組合員を差別する意図で、①支部組合員には資格取得をさせず、非組合員には資格を取得させ、②定時退社を命じて残業をさせず、③営業活動の指示をせず、④事務整備活動の指示をせず、⑤空き時間・待機時間の活用を指示していなかったため、非組合員と支部組合員とで稼働した時間数に差が生じたからである。

イ 会社は評価基準に適合しない査定を行っていたこと

(ア) 会社は、考課査定の評価項目である「アンケートの状況」等につき、評価基準に整合しない査定をしている。

(イ) Y1 社長は、評価者が評価基準に則って査定をした後、評価者の知らない特別な事由を考慮して、考課上のランクを入れ換えていた。

ウ 支部役員等の一時金支給額が極めて低額であり、このことに関して、会社の差別的意図を疑わせる事情があること

(7) X3 支部長

X3 支部長に支給された一時金の額は極めて低額であり（平成19年度上期：6万2760円、平成19年度下期：8万4675円、平成20年度上期：8万3725円、平成20年度下期：5万9150円）、勤続30年という経歴に見合っていない。

また、X3 支部長の一時金の支給額が低額である理由について、Y1 社長は労働委員会の傍聴に組合員を何人も動員させているからである旨を述べている。

(イ) X6 元書記長

X6 元書記長は平成18年11月まで支部書記長であったが、その任期中の一時金の支給額が低くなっている（平成18年度上期：11万4545円、平成18年度下期12万7970円）。

(ウ) X1 書記長

X1 書記長は平成18年12月に分会書記長に就任しているが、その就任後に一時金の支給額が急激に減少している（平成19年度上期：9万4505円）。

(エ) X15組合員

X15組合員は、平成15年6月に会社を被告として未払賃金等請求訴訟を提起するなどしていたが、同人の一時金の支給額は著しく低額である（平成19年度上期：6万6100円、平成19年度下期：10万9990円、平成20年度上期：9万0310円、平成20年度下期：8万9415円）。

エ 上記アからすると、会社は、支部組合員の考課上のランクや一時金の支給額を低く留めようとして、指導員の稼働または資格取得に当たって支部組合員を差別していたといえる。また、上記イのとおり、会社のした査定には評価基準に適合しない不合理なものがある。これら

のことに、上記ウのとおり支部役員等の一時金の支給額が極めて低額であり、このことに関して、会社の差別的意図を疑わせる事情があることを併せ考えれば、会社は、支部組合員に対する差別的意図をもって一時金に係る査定を行っていたとしか考えられない。

〔会社の主張〕

(1) 〔組合らの主張〕 (1)に対する反論

ア 支部組合員の考課上のランク付け及び一時金支給額の全般的な状況  
仮に、支部組合員の考課上のランクや一時金支給額について、組合らの主張するような状況が生じているとしても、それは、会社が本件考課制度に則って適正に査定をした結果、生じたものである。

イ 支部組合員と非組合員とでは集団として同質性がないこと

本件考課制度は成果主義的要素が強い制度であるところ、支部組合員と非組合員とでは、稼働時間数、資格取得の状況及び勤務態度等が相当異なり、両者の労働の質量が均一であるとはいえないから、両者に集団としての同質性があるとはいえない。

ウ 労使関係の状況について

(ア) 一時金に係る団体交渉の状況

会社は、支部に対し、平成16年7月の団体交渉で、考課査定の評価項目等の原案を説明し、会社及び組合らが当事者であった神奈川県労委平成16年(不)第12号事件で、同原案を証拠として提出した。その後の団体交渉でも、会社は、支部に対し、考課査定の評価項目等を説明している。稼働考課については、会社は従前から賞与の算定基準として用いてきており、支部もその概要は熟知していた。

他方で、会社は、非組合員には、考課査定の概要すら説明していない。

平成19年度上期ないし平成20年度下期の各一時金の査定に当たっては、上記原案に記載されていない評価項目が一部追加されているが、いずれも従前より会社が指導員に指示してきた事柄であり、支部組合員としても評価の対象となることが十分に予想できたものばかりである。

(イ) 会社と支部組合員ないし組合らを当事者とする事件の状況

会社と支部組合員ないし組合らを当事者とする事件が係属していたことや、事件のなかには労働委員会などで会社の対応が不当労働行為であると認定されたものがあることは認める。

しかしながら、会社は、上記(ア)のとおり、一時金に係る団体交渉において本件考課制度に関して組合らに十分な説明をしている。

(ウ) X5 組合員らに支部脱退を求め、同人らを係長職から解任したことについて

会社は、経営状況の悪化から会社組織を縮小することとし、その一環として、係長職を廃止することとした。現職の係長については、今後課長に昇格させることも視野に入れて、当面、課長同様の職務を担当させることとした。課長の職務には人事考課の査定も含まれていたことから、会社は、X5 組合員らについて、支部に所属しつつ査定を担当させるのは相当でないこと、同人らが利益代表者に該当することにもなるので、同人らに支部を脱退するよう要請したのである。また、会社としては、支部出身者に査定を担当してもらうことで、会社の査定が公正であることが担保されるとも考えていた。しかしながら、X5 組合員らが、支部を脱退することを拒否したため、会社はやむなく同人らを係長職から解任したものである。

(エ) 非組合員に便宜供与をしていたことについて

会社がZ1に13万7880円を支給したことは認めるが、非組

合員を優遇する意図で非組合員のみに使途不明金を交付した事実はない。

また、会社が非組合員に対して教習車の管理状況の点検日を事前に告知したことはない。

エ 以上のとおり、支部組合員と非組合員とは集団として同質性を有しないのであり、仮に、支部組合員の考課上のランクや一時金支給額について、組合らの主張するような状況が生じているとしても、それは、会社が本件考課制度に則って適正に査定をした結果、生じたものである。

組合らは、労使関係が芳しくなかった旨を縷々主張するが、会社は、一時金に係る団体交渉において本件考課制度に関して組合らに十分な説明をしており、支部組合員は、稼働考課の内容を熟知し、考課査定で評価される事柄について容易に予想がついたこと、会社は、X5 組合員らが支部脱退を拒否した際、同人らを係長職から解任しているが、これは支部の弱体化を企図したものではないこと、会社は、非組合員に便宜供与を行っていないことから、組合らの上記主張は失当である。

## (2) 〔組合らの主張〕 (2) に対する反論

### ア 考課分の拡大の経緯について

会社は支部に、平成13年7月11日の団体交渉で、年間2500名が入校したと仮定して、一時金は年間100万円、うち考課分は15%とする案を提示していた。したがって、会社が支部に平成15年や平成16年になって突如として考課分の大幅な引上げを提案したということはない。

### イ 本件考課制度の内容について

会社の設定した評価項目は、いずれも人事考課制度の趣旨に反するものではなく、指導員らに遵守すべきものとして周知してきた事柄ば

かりである。

会社への貢献度を評価するために年次有給休暇の取得状況を見ることは不当ではないし、欠勤のなかでも組合活動目的のものについてだけ稼働したものと取り扱うことは妥当とはいえない。

本件考課制度においては詳細な評価項目が定められており、評価の客観性が担保されている。

したがって、本件考課制度は、評価方法が合理的であり、会社の裁量を制約する内容となっていたことは明らかである。

ウ 本件考課制度の導入及び考課分の拡大の意図について

会社は、経営環境の変化に伴い会社の経営状況が悪化していたため、成果主義の導入による経営改善を企図し、その一環として本件考課制度を導入し考課分を拡大したのである。支部組合員の一時金を低くすることを企図して、本件考課制度を導入し考課分を拡大したのではない。

(3) 「組合らの主張」(3)に対する反論

ア 会社は、指導員の稼働または資格取得に当たって支部組合員を差別していないこと

(ア) 資格取得について

支部組合員の中には資格取得の意欲が低い者が多いのであって、会社が資格を取得させないのではない。また、資格を取得しながら当該資格に係る教習等の担当から外すよう会社に申し述べる支部組合員もいる。

(イ) 定時退社措置について

会社が支部組合員に残業を命じなかったのは、支部組合員の多くが残業代単価が高額な従業員であったためであり、支部組合員のなかでも残業代単価が高額ではないX15組合員には残業を命じている。

また、残業を命じなかったのは閑散期だけである。

(ウ) 営業活動等の指示について

会社の支部組合員に対する営業活動等の指示が少ないとしても、それは支部組合員に適任者が少ないか、支部組合員の中には業務遂行に消極的な態度を示す者が多いためである。

また、会社は支部組合員にも空き時間や待機時間の活用を指示している。

イ 会社の査定は評価基準に適合していること

組合らは会社のした評価が評価基準に適合しない旨を縷々主張するが、会社の査定が適正であることは証拠上明らかである。

平成20年度上期の一時金の査定の際、Y1 社長が考課上のランクを1回入れ換えたという事実はあるが、支部組合員であることを理由に考課上のランクを低く入れ換えたのではない。

ウ 会社は支部役員等の査定を適正にしたこと

X3 支部長らの一時金の額が低いとしても、それは会社が適正に査定を行った結果にすぎない。

とりわけ、X3 支部長の査定が低いのは欠勤が多い（平成19年6月から平成20年5月までの間の欠勤は203.5時間）ためであることが明らかである。

また、Y1 社長が、X3 支部長の一時金の支給額が低額である理由について、労働委員会の傍聴に組合員を何人も動員させているからであると述べた事実はない。

### 第3 当委員会が認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 会社は、肩書地に本社を置き、指定自動車教習所である三共自動車学

校を経営している。会社の従業員は、指導員、スクールバス運行・整備・渉外または事務職として勤務しており、従業員は平成21年7月31日時点で総勢63名である。

(2) 本部は、神奈川県内の自動車事業に関連する労働者で組織する労働組合であり、組合員は平成21年7月31日時点で1650名である。

支部は、会社の従業員で組織する労働組合で、本部の下部組織であり、遅くとも昭和54年から存在している。支部組合員は同日時点で16名であり、いずれも三共自動車学校において指導員として勤務している。

(3) 会社には、少なくとも平成17年から平成19年までにかけて、神奈川県自動車教習所労働組合三共自動車学校支部（以下「申立外組合」という。）が存在したが、平成20年以降、申立外組合に所属する組合員はいない。同年以降、会社の従業員で組織された労働組合は支部のみであった。

また、会社には、三共自動車親睦会がある。

## 2 指導員の賃金体系、勤務形態

### (1) 指導員の賃金体系

就業規則上、甲社員（平成12年4月20日以前に採用された者）、乙社員（同月21日以降に採用された者）、嘱託、期間を定めて雇い入れた者（契約社員）及びパートタイマーの別により、異なる賃金水準が設定されていた。

平成21年7月31日当時、全従業員63名のうち、甲社員は24名（うち幹部が5名、支部組合員が16名、非組合員が3名）、乙社員は5名、契約社員は34名、パートタイマーは0名、嘱託は0名であった。X15組合員は、平成18年ないし平成20年当時、甲社員ではなかった。

甲社員は月給制とされており、一時間あたりの賃金は手取りで2100円ないし2500円程度、残業代は1時間あたり手取りで2500円

ないし2900円程度であった。甲社員であったX3支部長の平成19年、平成20年当時の残業代は一時間あたり2828.8円であった。

乙社員ないし契約社員（時給制）の一時間あたりの賃金は手当を含め1500円ないし1600円程度であり、残業代は手当を含め1時間あたり1700円程度であった。

甲社員の年間収入は600万円前後以上、乙社員の年間収入は550万円ないし450万円程度であった。

## (2) 指導員の勤務形態

教習業務については、就業規則上、開始時間は午前8時半、終了時間は午後8時05分と定められていた。また、教習時限は1時限から10時限まで、一時限50分間、各教習時限の間は10分間（ただし、午前、から午後、午後から夜間に移行する間は除く。）と定められていた。

会社従業員の所定労働時間は1週40時間とされ、1年単位の変形労働時間とされていた。指導員の就業時間は、就業時間の異なるA勤務ないしI勤務の9形態が定められていた。

甲社員は、午前9時から午後7時までの早番または午前10時から午後8時までの遅番のいずれかを担当することとされており、2週間ごとに早番と遅番の入れ換えが行われている。

指導員の休憩時間は午前11時50分から午後1時50分までが昼休み、午後4時40分から午後5時10分までが夕休みとされていた。

## 3 指導員の業務内容及び業務の指示等

### (1) 指導員の業務内容等

#### ア 教習乗車

教習生に教習指導、または技能検定等を行うこと。

#### イ 営業活動

午前7時半頃に大学や高等学校の門前等でチラシ・ティッシュ配り

を行うこと、大学等での講習会及び各種イベントの手伝い等を行うこと。

#### ウ 事務整備

##### (ア) 事務整備活動

教材の変更、教習車（自動二輪車が多い）の修理及び教習コースの修理・整備等を行うこと。

##### (イ) 事務整備作業

草むしり及び清掃等を行うこと。事務整備作業は、勤務時間内であって格別の業務予定がない教習時限がある場合に、会社に申し出て行うこととされていた。また、会社は指導員から空き時間の申し出があった場合、必ず何らかの事務整備作業を指示していた。

#### エ 指導員別配車予定表の掲出

会社は、当該営業日に出勤する予定の各指導員がどの教習時限に、教習乗車、営業活動、または事務整備活動のいずれの業務を行う予定となっているかを記載した「指導員別配車予定表」と題する一覧表を作成し、会社施設内に掲示していた。

### (2) 業務に関する指示・依頼及び注意指導等

#### ア 営業活動

##### (ア) チラシ・ティッシュ配りについて

平成12年10月17日、会社と支部との間で事務折衝が行われた。会社は、「入校生の減少に伴い、教習の空き時間が多く発生している」、「教習の空き時間を利用し、チラシのポスティングを実施したい」、実施方法として、地域を限定してグループ毎にチラシを配布する、実施の時間帯は午前10時から午後4時40分、同月24日以降に実施する予定である旨を述べた。

会社は、平成21年5月7日、会社施設内に、配布場所、配布時

間及び担当者名が記載された「ポスティングチラシ配布スケジュール」と題する書面を掲示した。同書面には、配布する時間として午後12時50分から午後6時まで、同月18日の担当者としてX3支部長、X11組合員及びX8組合員が、同月19日の担当者としてX16組合員及びX12組合員が、同月20日の担当者としてX15組合員、X14組合員及びX5組合員が、同月21日の担当者の中にX1書記長及びX10組合員が、同月22日の担当者の中にX2組合員及びX9組合員が、同月23日の担当者としてX4組合員、X6元書記長及びX18組合員が記載されている。

就業時間外のティッシュ配りは、平成19年度下期以降、ほとんど行われていない。

(イ) 講習会について

平成18年12月1日から平成20年11月30日までに実施された講習会は次のとおりである

平成19年5月28日 藤沢いずみ幼稚園における幼稚園児を対象とした交通安全教室

平成19年10月29日 シルバードライビングスクール（交通安全教室）

平成19年11月24日、25日  
湘南工科大学学園祭に出展・教習車（四輪自動車・自動二輪車）を展示

平成20年5月26日 シルバードライビングスクール（交通安全教室）

平成20年10月27日 神奈川県立藤沢工科高校における高校生を対象とした自動二輪車ライダースクール（交通安全教室）

平成20年11月22日 湘南工科大学学園祭に出展・教習車  
(四輪自動車・自動二輪車)を展示

会社は、女性指導員数名及び比較的若年の指導員数名等に出席を依頼した。会社の依頼を受けて、5名ないし6名程度の指導員(うち女性は2名ないし4名程度)が出席した。いずれの講習会も全休日(終日開校しない日)に実施された。

(ウ) 各種イベントの手伝いについて

会社と支部は、平成19年8月19日、団体交渉を行った。支部は、そば打ちやパン作りは経費もかかるし、会社が赤字である今、それを行う必要があるのか、結果的にみて教習生が増加しているわけでもない旨を述べたところ、会社は、そば打ちやパン作りは、それ自体が営業であり、このイベントが口コミで伝わり、運転免許を取得するなら三共自動車学校でとなることを期待している旨を述べた。

会社と支部は、平成19年12月5日、団体交渉を行った。支部は、全体的に金の無駄遣いが多い、そば打ち及びパン作りはどのような成果が上がっているのかと述べたところ、会社は、何度も申し上げている、このことについては神奈川県労委に提出した証拠をみるようにと述べた。

イ 事務整備作業

会社は平成18年4月22日頃、同日付け「業務連絡」を指導員室に掲示した。同「業務連絡」には、黒字で「下記のようにコースを各グループに分けましたので今後、教習が空いた場合は自分のグループが担当する個所のコース整備(草刈り等)を行って下さい。」、赤字で「※ コース整備や館内清掃を行う時は作業コードを変更しますので必ず事務所に申し出て下さい。」と記載されている。

平成18年10月7日の朝礼において、副管理者Y2が出席者に対し、Y1社長からの伝達事項として、教習が空いた時は、決められたコースを草刈りするよう伝えた。X4組合員が雨が降っているときは草刈りをするのかと述べたところ、これに対してY2副管理者は、雨のときはやらなくてよい旨を述べた。

#### ウ 教習車の整備

平成15年11月27日、会社と支部との間で団体交渉が行われ、会社は、車両点検を実施すること、指導員は担当する車両の内外の清掃を必ず行うこと、車両の清掃は考課査定の項目である旨を述べた。

会社は、平成20年6月25日から同月27日までの間に行われた教養実施において、指導員に対し、教習車の整備点検について、特にエンジンルームの清掃を重点に実施するよう求めた。

#### エ 5分前乗車

教習時限は50分間行われたときに成立するものとされており、教習開始5分前にはチャイムが鳴らされていた。

会社は、平成17年9月22日頃、指導員に対し、教習開始5分前の人定確認、教習条件の確認を必ず行うよう連絡した。

会社は、平成18年1月25日頃に行われた全体教養の際、指導員に対し、5分前乗車の励行、確実な人定確認の実施や、教習の条件、仮免の有無、履物及び配車券等の確認を求めた。

会社は、平成18年9月2日の朝礼で、「教習開始5分前の確認事項の再確認と確実な実施を徹底して下さい。」と記載された「業務連絡」と題する所見を指導員に配布した。

会社は、平成19年8月18日頃、指導員に対し、5分前乗車の励行、確実な人定確認の実施を求めた。

会社は、平成20年6月25日から同月27日までの間に行われた

教養実施において、指導員に対し、5分前乗車の励行、確実な人定確認の実施や、教習の条件、仮免の有無、履物及び配車券等の確認を求めた。

#### オ 業務報告書の提出

指導員は、半期に一度、公安委員会が実施する法定講習を受講することとなっており、公安委員会が指定自動車教習所を対象に年1回実施する総合検査の際には法定講習の報告書が監査される。

会社は、平成18年9月2日の朝礼で、「指導員の法定講習報告書について、ほとんどの報告書がタイトルしか記載されていないとの指摘を受けましたので、今後は講習で実施した具体的な内容を報告書に記載して提出してください。」と記載された「業務連絡」と題する書面を指導員に配布した。

#### カ 教習原簿の記入

公安委員会が指定自動車教習所を対象に年1回実施する総合検査の際には、教習原簿が監査される。

X15組合員は、平成15年8月2日頃、教習生の教習原簿に誤記をし、誤記部分を二重線で訂正をした。同教習原簿には訂正印が押印されていなかったところ、会社は同教習原簿に赤字で「誤記は訂正印を管理者にもらうように言ってあるはずです。」と記入した。

会社は、平成20年6月25日から同月27日までの間に行われた教養実施において、指導員に対し、自由教習の記入方法、自動二輪車免許所持者の免許証の確認、危険セット・特別項目のAT・複の記入、みきわめ不良の日付・理由の明記といった教習原簿の記入要領を再確認し、原簿誤記等の訂正は必ず管理者から管理者印の押印を受けるよう求めた。

#### キ アンケートの結果等

Y2 副管理者は、平成19年9月15日、X17組合員に、同月18日、X4 組合員にアンケートの結果について、それぞれ注意指導を行った。

Y2 副管理者は、X17組合員に対し、平成20年9月14日、教習生から10件の拒否があったことについて、同年12月12日、アンケートの結果について、それぞれ注意指導を行った。

#### ク 軍手

会社は、平成19年及び平成20年、少なくとも半期に一度、全指導員に未使用の軍手を配布しており、指導員に対して、軍手を交換する必要がある場合は申し出るように指示していた。

#### ケ 教習生の募集（会社・支部間の話し合い）

会社と支部は、平成13年7月11日、春闘第8回団体交渉を行った。会社は、一時金の支給額について、入校生が年間2500名であれば100万円、3000名であれば100万円プラスアルファとする、査定対象額（考課分）は一時金支給額の15%とする、査定方法は、「 $\text{査定対象額} \div \text{総乗車時限数} = 1 \text{時限単価} (A) \cdots (A) \times \text{乗車時限数}$ 」、「 $\text{査定対象額} \div \text{募集人数} = \text{一人当たりの単価} (B) \cdots (B) \times \text{募集人数}$ 」である旨を述べた。

会社と支部は、平成15年11月27日、団体交渉を行った。支部は、生徒募集に協力したい、支部の獲得すべき数字を開示して欲しい旨を述べたところ、会社は、1か月につき従業員一人当たり2名以上を紹介するように支部から支部組合員に話すことは問題ない、成果配分、紹介手数料の都合もあるので、成果は個人ごとに評価する旨を述べた。

会社と支部は、平成18年6月29日、団体交渉を行った。会社は、教習生が200名減れば売上げが6000万円下がる、全従業員に生

徒募集をお願いしたい旨を述べたところ、支部は、生徒募集をできない人もいる、横浜自動車学校は明治学院大学内に常駐している旨を述べた。

会社と支部は、平成18年9月15日、団体交渉を行った。会社は、なにしろ生徒募集をお願いすると述べたが、支部は格別意見を述べることはなかった。

会社と支部は、平成19年8月19日、団体交渉を行った。会社は、生徒募集をしてもらうことで少しずつ黒字にしていきたい、X1書記長にはまだ勧誘できた生徒がいないので生徒募集をして欲しい旨を述べたが、支部は格別意見を述べることはなかった。

会社と支部は、平成19年12月5日、団体交渉を行った。支部は、全体的に金の無駄遣いが多い、教習生募集はどのような成果が上がっているのかと述べたところ、会社は、何度も申し上げている、このことについては神奈川県労委に提出した証拠をみるようにと述べた。

#### コ 定時退社措置

会社は、残業代単価が高額である甲社員について、閑散期には残業を命じないこととし（以下「定時退社措置」という。）、平成18年9月9日、同日付け「通告書」をもって、支部に対して定時退社措置を実施する旨を伝えた。同「通知書」には、実施理由につき、「入校生減少により、収入が減少して運転資金がショートしておりこのままでは、会社存続も危うくなりつつある」、「16年度、17年度と二期連続赤字であり、会社存続させるための施策の一環として実施せざるを得ません」等と、実施内容につき、「早番職員の（二週間を通じて）定時退社実施。1時間単位のコストの高い人から順番に一番高い人は、5回、次に高い人は、4回、次は、3回、2回、1回と定時退社の日を指命する」と記載されていた。

会社は、平成18年9月20日以降定時退社措置を実施したが、平成20年度上期には同措置を実施しなかった。平成20年度下期には同年12月のみ実施している。平成21年5月に賃金体系を変更したことに伴い、以後、同措置は行っていない。

同措置の対象となった従業員は正社員20名であり、うち18名が組合員で2名が非組合員であった（一部、期間中に一時金の支給対象でなかった者も含む。）。このうち、X4 組合員、X3 支部長、X10 組合員及び非組合員1名は、最も多い回数である1か月当たり6回の定時退社措置を受けているが、仮に同人らが定時退社措置を講じられなければ残業できたであろう時間は、1か月で9時間程度、閑散期を4か月と仮定して半期で36時間程度である。他方、X15組合員は、同措置の対象となっていなかった。

### (3) 資格取得の状況等

#### ア 資格保有者の状況

平成20年4月時点における資格保有者は次のとおりである（括弧内に支部組合員の氏名を摘示した）。なお、普通の教習指導員資格は全指導員が取得している。

#### (ア) 教習指導員

二種	非組合員5名、支部組合員1名（X5）
自動二輪車	非組合員14名、支部組合員9名（X9、X7、X12、X18、X15、X14、X10、X5、X11）
大型	非組合員12名、支部組合員2名（X14、X11）
中型8トン限定AT限定解除	非組合員6名、支部組合員0名

#### (イ) 技能検定員

普通 非組合員 6 名、支部組合員 5 名 ( X9 、 X7 、 X14、 X10、 X5 )

二種 非組合員 2 名、支部組合員 1 名 ( X5 )

自動二輪車 非組合員 2 名、支部組合員 3 名 ( X9 、 X14、 X5 )

大型 非組合員 1 名、支部組合員 1 名 ( X14)

中型 8 トン限定 A T 限定解除  
非組合員 3 名、支部組合員 0 名

(ウ) 初心運転者講習指導員 ( 習熟指導員 )

普通 非組合員 6 名、支部組合員 4 名 ( X12、 X15、 X14、 X11)

自動二輪 非組合員 6 名、支部組合員 2 名 ( X14、 X11)

(エ) 高齢者講習指導員 ( 普通講習指導員 )

非組合員 1 2 名、支部組合員 5 名 ( X9 、 X12、 X15、 X14、 X11)

(オ) 応急救護処置指導員

一般 非組合員 9 名、支部組合員 8 名 ( X16、 X7 、 X17、 X1 、 X18、 X10、 X6 、 X11)

二種 非組合員 4 名、支部組合員 0 名

(カ) 取消処分講習者 ( 運転適正指導員 )

非組合員 2 名、支部組合員 3 名 ( X9 、 X14、 X11)

(キ) 適性 非組合員 1 5 名、支部組合員 9 名 ( X9 、 X7 、 X2 、 X17、 X12、 X15、 X14、 X6 、 X11)

イ 資格を保有するものの教習等を担当していない者

平成 2 0 年 4 月時点における状況は次のとおりである ( 括弧内に支

部組合員の氏名を摘示した)。

(7) 教習指導員

自動二輪車 非組合員 1 名、支部組合員 6 名 (X7、X12、X18、X15、X10、X5)

(イ) 技能検定員

自動二輪車 非組合員 0 名、支部組合員 1 名 (X5)

(ウ) 応急救護処置指導員 (一般)

非組合員 0 名、支部組合員 5 名 (X7、X17、X1、X10、X6)

ウ 支部組合員の受講状況

平成 21 年 5 月 11 日から同年 6 月 8 日までの間、認知機能検査員資格取得講習が行われ、X11 組合員、X9 組合員、X12 組合員、X15 組合員及び X14 組合員が受講した。

エ 資格取得に係る労使交渉の状況

(7) 会社と支部は、平成 16 年 4 月 24 日、団体交渉を行った。会社は、年齢給、勤続給を見直し資格給に統合したい、一時金については考課査定を広げたい、考課の内容についても一部公表する、資格も自ら積極的に取得するなど活気ある職場にしたい旨を述べたところ、支部は、「とても受け入れられない。業務に差別は無い全て大変な業務である。資格も、不平等な取り方をしている。」と述べた。

(イ) 会社と組合らは、平成 17 年 1 月 12 日、春闘第 18 回団体交渉を行った。組合らは、2 種の指導員免許に 2 回不合格となった Z2 について、「Z2 さんが試験を 3 回受講する件について、会社は 2 回落ちたら受講資格無いと言っていたがその真意を知りたい。」と述べた。会社は、応急救護は 1 対 1 で指導することとなるが、女性

の受講者については女性指導員が対応する必要がある、タクシー運転手に女性が増えており、応急救護につき女性の受講生も多くなっている、女性の指導員が必要となったためZ2 に声をかけたところ快諾された、Z3（非組合員）にも声をかけたが辞退された旨を述べた。組合らが、「資格試験は2回までという決まりは無いのか？」と述べたところ、会社は、「基本的に一回受験し不合格でも、項目で合格していると次回免除となり合格率が高いことから2回となった。ケースバイケースであり、その際は本人とは相談する。」と述べた。

#### 4 出生者数及び指定自動車教習所の入校者数等の推移

##### (1) 神奈川県内における出生者数の推移

神奈川県内における昭和33年以降の各年の出生者数をみると、昭和48年に13万4217人となりピークを迎えたが、徐々に減少傾向となり、平成元年に7万9173人となった以降、おおむね8万人台で推移している。平成15年には8万1271人となり、平成19年には8万0674人となっている。

##### (2) 入校者数等の推移

ア 昭和59年以降の各年の指定自動車教習所の卒業生数を全国的にみると、平成2年に261万2961人となりピークを迎えたが、徐々に減少傾向となり、平成15年には191万6084人まで落ち込み、その後も順次減少していき、平成20年には162万3990人となっている。

三共自動車学校の年間入校者数は平成3年には3050人であったが、徐々に減少傾向となり、平成15年には1862人となり、平成16年には1762人、平成17年には1627人、平成18年には1666人、平成21年には1594人となっている。

イ 全国の指定自動車教習所は平成3年には1477校あったが、平成15年には1417校となり、平成20年には1360校となっている。

神奈川県下の指定自動車教習所は平成元年には45校あったが、平成14年には40校となり、平成20年には39校となっている。

#### 5 三共自動車学校及び近隣校の教習料金の動向

(1) 三共自動車学校の教習料金は、平成15年当時でMT車が31万7205円、AT車が30万3030円、自動二輪車が11万2070円であったが、平成21年にはMT車が27万5240円、AT車が26万2010円、自動二輪車が7万9590円となっている。

(2) 三共自動車学校の近隣校である藤沢高等自動車学校、湘南台自動車学校、湘南センチュリー自動車学校及び鎌倉自動車学校の教習料金は、平成21年時点でMT車が27万8250円ないし26万3400円、AT車が26万5020円ないし24万9600円、自動二輪車が10万2000円ないし7万9800円となっている。

#### 6 会社の経営状況

会社の売上高は、平成13年度には7億1293万5000円であったが、平成14年度には6億9594万9000円、平成15年度には6億5452万4000円、平成16年度には6億3060万6000円、平成17年度には5億6362万1000円、平成18年度には5億7753万2000円と推移し、その後、順次減少して、平成21年度には5億4452万3000円となっている。

会社は平成16年5月31日決算では黒字であったが、平成17年5月31日決算では営業損益ベースで約6600万円の赤字に転じ、以後、営業損益ベースでの赤字が続いている（平成18年5月31日決算では約7300万円、平成19年5月31日決算では約5000万円、平成20年

5月31日決算では約4100万円、平成21年5月31日決算では3200万円の赤字である。)

会社の会計上、平成16年度には土地売却損としてマイナス5132万2000円が、平成17年度には家屋売却益として4756万3000円が特別損益として計上されている。

## 7 訴訟提起及び救済申立てなどの状況

### (1) X15組合員と会社との間の民事訴訟

X15組合員は、平成7年12月2日に会社に嘱託社員として採用され、以後、指導員として就労を続けていたところ、平成11年4月1日に正社員として採用された。X15組合員は、平成12年4月頃、支部に加入した。

中途採用者と旧指導員との本給には格差があったところ、X15組合員のみ、正社員として採用された以降、平成15年にいたるまで本給の格差が解消されることはなかった(なお、X15組合員以外で中途採用された指導員については、支部加入の有無を問わず、本給の格差の解消に格別の差異はなかった。)

X15組合員は、会社が同人の本給を是正しなかったのは同人が支部に加入したことを理由とするものであり、不法行為に当たるなどとして、会社を被告として、平成15年6月頃、未払賃金等の支払を求める訴えを横浜地方裁判所に提起した(以下「X15賃金訴訟」という。)

X15組合員は、会社から教習原簿の訂正印を管理者に受けなかったことを指摘された後(上記3(2)カ参照)、平成15年8月2日頃、「職権の乱用 個人差別 個人攻撃」、「もっと社会的立場を考えて行動をとれ 私的感情を入れすぎるな。」、「自分の行動に責任をとれ」と手書きで記載した書面及び上記教習原簿の写しを指導室内の掲示板に掲出した。

横浜地方裁判所は、平成17年頃、X15組合員の請求をすべて棄却する旨の判決を言い渡した。X15組合員はこれを不服として東京高等裁判所に控訴を提起したところ、同裁判所は平成18年7月20日、会社がX15組合員の本給を是正しなかったのは同人が支部に加入したことを嫌忌したためであると判断して、同人の請求を一部認める旨の判決を言い渡した。会社はこれを不服として最高裁判所に上告及び上告受理申立てをしたが、同裁判所は平成19年4月27日、上告棄却及び上告不受理の決定をした。

(2) 組合らによる救済申立て

ア 神奈川県労委平成16年(不)第12号事件

組合らは、会社が平成16年春闘における賃上げ、一時金交渉において誠実に団体交渉を行わず、就業規則違反を理由に支部組合員1名を停職処分としたことが不当労働行為に該当するとして、平成16年7月21日、神奈川県労委に救済申立てをした(審査の全趣旨)。

組合らは、支部と会社との間で平成16年度上期一時金、同年度下期一時金に係る協定が成立したこと、懲戒処分を受けた支部組合員が会社を退職して支部を脱退したことから、平成17年2月14日、上記救済申立てを取り下げた。

イ 神奈川県労委平成17年(不)第18号事件

組合らは、会社がX15組合員について会社の名誉・信用を傷つけ損害を与えるような行為をしたことを理由に平成16年12月に5日間の停職処分としたこと、会社の再三の指導に反し職員としてふさわしくない行動をとったことを理由に平成17年4月及び同年7月にそれぞれ10日間の停職処分としたことが不当労働行為に該当するとして、同年12月9日、神奈川県労委に救済申立てをした。

神奈川県労委は、会社が行った5日間の停職処分は不当労働行為で

はないが、10日間の各停職処分はX15組合員が組合員であること及び労働組合の正当な行為を行ったことを理由とする不利益取扱い及び支配介入であるとして、平成19年7月4日、一部救済命令を発した。会社はこれを不服として横浜地方裁判所に行政訴訟を提起したところ、同裁判所は、平成20年11月27日、会社の請求を棄却した。会社は同判決につき控訴を提起せず、同判決は確定した。

ウ 神奈川県労委平成18年（不）第34号事件

組合らは、会社が提案した勤務体系の見直しに関して組合らが申し入れた団体交渉について、会社が経理の公開を拒否し、短期間で一方的に団体交渉を打ち切ったことなどが不当労働行為に該当するとして、平成18年12月15日、神奈川県労委に救済を申し立てた。

神奈川県労委は、会社が勤務体系の見直しについて必要な資料を示して誠実に説明しないなどしており、これは不当労働行為に該当すると判断し、平成20年12月17日、会社に文書揭示を命じる旨の救済命令を発した。

会社は平成21年1月末までに同命令を履行した。

(3) 支部組合員18名と会社との間の民事訴訟

X3 支部長、X1 書記長、X2 組合員、X4 組合員、X5 組合員、X6 元書記長、X7 組合員、X8 組合員、X9 組合員、X10組合員、X11 組合員、X12組合員、X13組合員、X14組合員、X15組合員、X16組合員、X17組合員及びX18組合員は、会社を被告として、平成17年3月から平成18年12月までの残業代差額等の支払を求める訴えを、平成19年8月29日、横浜地方裁判所に提起し、同裁判所は、平成20年11月27日、支部組合員の請求の一部を認容する判決を言い渡した。支部組合員はこれを不服として東京高等裁判所に控訴を提起したが、同裁判所は平成21年4月23日、支部組合員の控訴を棄却した。

(4) X5 組合員らを係長職から解任したことについて

Y1 社長は、平成20年5月1日、社長室において、いずれも係長であったX5 組合員、X10組合員及びX14組合員に対し、職務制度を改定する、係長以上を幹部候補生としたい、指導員の懲罰会議等に参加してもらうことになる、係長職に留まるのであれば支部を脱退して欲しい、組合を脱退しないのであれば降格する旨を述べた。X5 組合員、X10組合員及びX14組合員は、同月13日、支部を脱退しない旨を述べた。

会社は、平成20年5月15日、X5 組合員、X10組合員及びX14組合員に対して、係長職から解任する旨の辞令を交付した。

組合らは、会社が係長職にあったX5 組合員、X10組合員及びX14組合員に対し、支部を脱退しなければ係長職を解任すると述べ、脱退を拒んだX5 組合員らを平成20年5月15日付けで係長職から解任したことなどが不当労働行為であるとして、同年6月26日、神奈川県労委に本件救済申立てをした。

会社は、平成20年10月15日、X5 組合員、X10組合員及びX14組合員に対し、同人らを係長職から解任する旨の同年5月15日付け辞令を撤回し、役職手当を同月16日に遡って支給する旨の辞令を交付した。

組合らは、平成21年2月17日付けで、本件救済申立てのうち上記係長職解任に係る部分を取り下げた。（前記第1の1(1)ア②参照）

8 一時金支給に係る協定書

(1) 会社の就業規則上、賞与の支給に関する規定は特に置かれていないが、会社は、遅くとも平成元年から、指導員を含め従業員に一時金を支給していた。

会社は、支部との間で、平成元年度から平成15年度までは年に一度、平成16年度から平成20年度までは半年に一度、指導員の一時金支給

に関する協定書を交わしており、平成3年度以降に交わされた協定書では、指導員一人当たりの一時金支給額及び考課分が定められていた。

(2) 平成3年度から平成18年度下期までの一時金支給に係る協定書

ア 会社は、一時金支給に関して平成3年度から考課分を導入した。会社と支部との間で同年度に交わされた協定書では、同年度の指導員一人当たりの一時金支給額は120万円、うち考課分は7万円とされていた。

平成4年度から平成15年度までの間において、会社と支部との間で交わされた協定書では、指導員一人当たりの一時金支給額（年間）は概ね136万円から100万円の間で推移（ただし、嘱託社員は8割とされることがあった。）、考課分（年間）は概ね7万円から50000円の間で推移していた（ただし、平成11年度一時金に係る協定書には考課分の定めはない。）。

イ 会社と支部との間で交わされた平成16年12月9日付け協定書では、平成16年度上期一時金につき、指導員一人当たりの一時金支給額を50万円、うち考課分は30%とするものとされ、平成17年11月4日付け協定書では、平成17年度一時金（半期）につき、指導員一人当たりの一時金支給額を45万円、うち考課分は15万円とするものとされていた。

会社は、支部に、平成18年度上期から一時金の支給につき考課分を100%とする旨を提案し、会社と支部との間で交わされた平成18年10月14日付け協定書では、同年度上期の一時金につき指導員一人当たりの一時金支給額を20万円、うち稼働考課10万円、考課査定10万円とするものとされ、同年12月12日付け協定書においても、同年度下期一時金につき同額の指導員一人当たりの一時金支給額及び考課分が定められていた。

(3) 平成19年度上期ないし平成20年度下期の各一時金の支給に係る協定書の骨子

会社と支部との間で交わされた平成19年度上期ないし平成20年度下期の各一時金の支給に係る協定書の記載内容は、おおむね次のとおりであった。

ア 平成19年度上期

協定日 平成19年8月8日

指導員一人当たりのお一時金支給額 18万円

(稼働考課分：8万円、考課査定分：10万円)

支給日 平成19年8月10日

イ 平成19年度下期

協定日 平成19年12月5日

指導員一人当たりのお一時金支給額 20万円

(稼働考課分：10万円、考課査定分：10万円)

支給日 協定締結後1週間を目安とする

ウ 平成20年度上期

協定日 平成20年7月21日

指導員一人当たりのお一時金支給額 15万円

(稼働考課分：6万円、考課査定分：9万円)

支給日 平成20年7月23日

エ 平成20年度下期

協定日 平成21年1月27日

指導員一人当たりのお一時金支給額 15万円

(稼働考課分：6万円、考課査定分：9万円)

支給日 協定締結後1週間を目安とする

(4) 一時金の原資額の算出方法等

会社は、少なくとも平成18年度上期以降は、各期の一時金の支給対象となる指導員全員の人数（支部組合員以外の指導員も含む。）に支部との間で交わした協定書に記載された指導員一人当たりの一時金支給額を乗じて算出した金額を全指導員に係る一時金の原資額としており、会社及び支部は、同協定書記載の指導員一人当たりの一時金支給額は指導員全員に共通するものであると認識していた。

なお、会社は、申立外組合（同組合は過半数組合ではなかった。）との間で指導員に係る平成19年度下期一時金の支給について、上記(3)イと同様の内容の協定書を、三共自動車親睦会との間で指導員に係る平成19年度上期ないし平成20年度下期の各一時金の支給について、上記(3)アないしエと同様の内容の協定書をそれぞれ交わしている。

## 9 一時金支給に係る考課制度

### (1) 概要

ア 平成16年度以降、稼働考課及び考課査定により一時金支給額のうち考課分が算出されることとなっている。

なお、本件考課制度で用いられる用語は、証拠上、必ずしも統一的な用語が用いられていないが、本命令では次のとおりに統一する。

教習乗車時間	教習乗車した時間
営業活動時間	営業活動に従事した時間
空き時間	勤務時間内で格別の業務の指示がない教習時限
事務整備時間	指導員が事務整備活動又は事務整備作業を行った時間
事務整備活動時間	事務整備活動に従事した時間
事務整備作業時間	事務整備作業に従事した時間
実稼働時間	教習乗車時間、営業活動時間及び事務整備

活動時間の合計

待機時間 空き時間であって、会社にその旨を申し出ていない時間

待機時間稼働率 空き時間に占める事務整備作業時間の割合

イ 稼働考課は、平成16年度上期一時金及び平成17年度上期一時金では稼働日数を評価の対象とするものであったが、平成18年度上期一時金以降は、教習乗車時間数を評価対象とし、全指導員を時間数の多い順に5段階に分類して組合との協定額を中位とした正規分布となるように各段階の金額を決定していた（ただし、平成20年度下期の稼働考課の一部を除く。後記(5)ア(イ)参照）。また、営業活動時間、事務整備活動時間ないし事務整備作業時間の多寡、あるいは空き時間に事務整備作業を行っていたかなどを考慮する仕組みになっていた。

考課査定は、あらかじめ定められた評価基準に従い、副管理者5名が各指導員について評価項目ごとに点数を付け、各指導員につきその合計点を算出し点数の多い順に指導員を並べて「個人評価表」を作成し、Y1社長が「個人評価表」をもとにCを中位に正規分布となるようにAないしEの5段階評価を行う方法で行われていた。

(2) 平成19年度上期（評価対象期間：平成18年12月1日から平成19年5月31日）

ア 稼働考課

(ア) 教習乗車時間及び営業活動時間

評価対象期間における各指導員の教習乗車時間を計算し、時間数の多いものから順に並べた上で、この順位に基づいて、Cを中位とした正規分布となるように、指導員を5段階（A～E）に考課上のランク付けする。ただし、営業活動時間が特に多い指導員がいた場合、考課上のランクを入れ換えたことがあった。

評価対象期間における各指導員の教習乗車時間と営業活動時間の合計を計算し、これに考課上のランク付けに応じた係数（Aランク＝100円、Bランク85円、Cランク＝65円、Dランク＝50円、Eランク＝45円）を乗じて、各指導員に支給する金額を算出する。

なお、係数は、支部と交わした協定書に記載された指導員一人当たりの一時金支給額をCとして、各ランクの係数（金額）が正規分布するように決定する。

#### (イ) 事務整備時間

評価対象期間における各指導員ごとの事務整備時間を計算し、時間数の多い者から順に並べた上で、5段階（A～E）に考課上のランク付けする。

上記で計算した各指導員の事務整備時間に、考課上のランク付けに応じた係数（Aランク＝230円、Bランク＝180円、Cランク＝140円、Dランク＝100円、Eランク＝事務整備時間数がゼロのためなし）を乗じて、各指導員に支給する金額を算出する。

#### イ 考課査定

各指導員について、「教習の状況」、「教習車の管理」、「業務」、「資格」、「業務に対する姿勢」及び「勤務態度」の6つの大項目について査定し（別表4-1）、Cを中位とした正規分布となるように5段階（A～E）に考課上のランク付けする。

なお、評価者に裁量があるのは、「業務に対する姿勢」という項目中の「空き時間の活用方法」という小項目である。

Aランクは18万円、Bランクは14万円、Cランクは10万円、Dランクは5万円、Eランクは2万円を支給する。

#### (3) 平成19年度下期（評価対象期間：平成19年6月1日から同年11

月30日まで)

## ア 稼働考課

### (ア) 実稼働時間及び事務整備作業時間

評価対象期間における各指導員の実稼働時間（教習乗車時間、営業活動時間及び事務整備活動時間の合計）を計算し、時間数の多い者から順に並べる。この順位に基づいて、Cを中位とした正規分布となるように、指導員を5段階（A～E）に考課上のランク付けする。考課上のランクの入れ換えはしない。

評価対象期間における各指導員の実稼働時間と事務整備作業時間の合計を計算し、これに考課上のランク付けに応じた係数（Aランク＝145円、Bランク＝130円、Cランク＝110円、Dランク＝90円、Eランク＝75円）を乗じて、各指導員に支給する金額を算出する。

係数は、支部と交わした協定書に記載された指導員一人当たりの一時金支給額をCとして、各ランクの係数（金額）が正規分布するように決定する。

### (イ) 営業活動時間及び事務整備時間

評価対象期間における各指導員の営業活動時間及び事務整備時間（事務整備活動時間及び事務整備作業時間の合計）の合計を計算し、これに一律50円をかけて、各指導員に支給する金額を算出する。

## イ 考課査定

各指導員について、「教習の状況」、「教習車の管理」、「業務」、「会社への協力」及び「業務に対する姿勢等」の5つの大項目について査定し（別表4-2）、Cを中位とした正規分布となるように5段階（A～E）に考課上のランク付けする。

評価者に裁量があるのは、「会社への協力」という項目、「業務に

対する姿勢等」という項目中の「勤務に対する姿勢と状況」という小項目である。

Aランクは18万円、Bランクは14万円、Cランクは10万円、Dランクは5万円、Eランクは2万円を支給する。

(4) 平成20年度上期（評価対象期間：平成19年12月1日から平成20年5月31日）

ア 稼働考課

(ア) 実稼働時間

評価対象期間における各指導員の実稼働時間（教習乗車時間、営業活動時間及び事務整備活動時間の合計）を計算し、時間数の多い者から順に並べる。この順位に基づいて、Cを中位とした正規分布となるように、指導員を5段階（A～E）に考課上のランク付けする。考課上のランクの入れ換えはしない。

上記で計算した実稼働時間に、考課上のランク付けに応じた係数（Aランク＝80円、Bランク＝65円、Cランク＝55円、Dランク＝45円、Eランク＝35円）を乗じて、各指導員に支給する金額を算出する。

係数は、支部と交わした協定書に記載された指導員一人当たりの一時金支給額をCとして、各ランクの係数（金額）が正規分布するように決定する。

(イ) 事務整備作業時間

評価対象期間における各指導員の事務整備作業時間を計算し、一律80円を乗じて、各指導員に支給する金額を算出する。

イ 考課査定

各指導員について、「教習の状況」、「教習車の管理」、「業務」、「会社への協力」及び「業務に対する姿勢等」の5つの項目について

査定し（別表４－３）、Cを中位とした正規分布となるように５段階（A～E）に考課上のランク付けする。

評価者に裁量があるのは、「会社への協力」という項目、「業務に対する姿勢等」という項目中の「勤務に対する姿勢と状況」という小項目である。

Aランクは16万円、Bランクは13万円、Cランクは9万円、Dランクは5万円、Eランクは3万円を支給する。

(5) 平成20年度下期（評価対象期間：平成20年6月1日から同年11月30日まで）

ア 稼働考課

(ア) 実稼働時間

評価対象期間における各指導員の実稼働時間（教習乗車時間、営業活動時間及び事務整備活動時間の合計）を計算し、時間数の多い者から順に並べる。この順位に基づいて、Cを中位とした正規分布となるように、指導員を５段階（A～E）に考課上のランク付けする。考課上のランクの入れ換えはしない。

上記で計算した実稼働時間に考課上のランク付けに応じた係数（Aランク＝90円、Bランク＝65円、Cランク＝55円、Dランク＝40円、Eランク＝30円）を乗じて、各指導員に支給する金額を算出する。

係数は、支部と交わした協定書に記載された指導員一人当たりの一時金支給額をCとして、各ランクの係数（金額）が正規分布するように決定する。

(イ) 事務整備作業時間

評価対象期間における各指導員の待機時間稼働率（空き時間に占める事務整備作業時間の割合）を計算し、指導員を４段階（A～

D) に考課上のランク付けする。

評価対象期間における各指導員の事務整備作業時間を計算し、考課上のランク付けに応じた係数（Aランク＝90円、Bランク＝70円、Cランク＝50円、Dランク＝20円）を乗じて、各指導員に支給する金額を算出する。

#### イ 考課査定

各指導員について、「教習の状況」、「教習車の管理」、「業務」、「会社への協力」及び「業務に対する姿勢」等の5つの項目について査定し（別表4-3）、Cを中位とした正規分布となるように5段階（A～E）に考課上のランク付けする。

Aランクは16万円、Bランクは13万円、Cランクは9万円、Dランクは5万円、Eランクは3万円を支給する。

#### 10 各期における各指導員の考課結果等

(1) 平成19年度上期から平成20年度下期までの考課結果は、稼働考課については、別表1-1ないし1-4の「稼働考課の算出」欄に記載したとおりであり、考課査定については別表2のとおりである。

また、同各期における営業活動時間、事務整備活動時間、事務整備作業時間及び待機時間は、別表1-1ないし1-4の「稼働時間等」欄に記載したとおりである。

(2) アンケートの結果は次のとおりである。

#### ア 平成19年度下期

(ア) X4 組合員について、「教官が教える気がなかった。運転がうまくならない」とするものが1件、「間違いの指摘というより嫌味しか言われなかった」とするものが1件、「もう少し丁寧に話してほしい。いしゅくしてしまった」とするものが1件あった。

(イ) X12組合員について、「私から見ても苦手でした。（イライラして

る様に感じました)」とするものが1件、「終始無言で、退屈でした」とするものが1件、「他の指導員の方の様な熱意が感じられなかった。事故の事ばかり気に掛けている様で、こっちの方が不安になった」とするものが1件あった。

(ウ) X11組合員について、「悪かった点を嫌味っぽく言われるので個人的な相性が悪かったです」とするものが1件あった。

(エ) X2 組合員について、「技能の半クラッチが上手でできなかったのですがMT車は無理だからAT車に変えなど、言われ続けた」とするものが1件あった。

#### イ 平成20年度上期

X15組合員について、「目を見て話してくれない。車内での質問が尋問されているように感じた」とするものが1件、「人を見下している感じがした」とするものが1件あった。

#### ウ 平成20年度下期

(ア) X15組合員について、「とても気分の悪い教習でした」とするものが1件、「「方向変換」の教習時、「感覚です。」と言われて身に付くのか少し不安になりました」とするものが1件、「わからないことを聞いた時、先生に無言になられた時が嫌でした。」とするものが1件、「悪かった指導員」とするものが1件、「自分がミスをするたびにうんざりしたりした態度で怒るのはやめて欲しい。…最後のときに「どうせ卒検で落ちる」という風に言われ腹が立った。確かに自分の運転も良くなかったがあの高圧的な言い方はないと思う」とするものが1件あった

(イ) X4 組合員について、「態度も言葉遣いもひどく、説明も不十分。不快感を感じた」とするものが1件、「ミスをしたときにいろいろ言われあせる」とするものが1件、「悪かった指導員」とするもの

が1件あった。

(ウ) X14組合員について、「ペースがはやかった」とするものが1件あった。

(エ) X18組合員について、「わかりにくかった」とするものが1件あった。

#### 1.1 各指導員に対する一時金の支給額

平成19年度上期から平成20年度下期までの各期における各指導員に対する一時金の支給額及び実際に支給された一時金の指導員一人当たりの平均額は、別表3-1及び3-2のとおりである。

#### 1.2 支部組合員及び非組合員の各稼働時間数等及び年齢構成等の状況

##### (1) 教習乗車時間等

平成19年度上期から平成20年度下期までの各期における組合員一人当たり及び非組合員一人当たりの各教習乗車時間、営業活動時間、事務整備活動時間、事務整備作業時間、事務整備時間及び待機時間を計算すると、次のとおりとなる。

教習乗車時間			営業活動時間			事務整備時間		
	組合員	非組合員		組合員	非組合員		組合員	非組合員
H19上期	1045.33	1111.77	H19上期	13.7	17.7	H19上期	3.66	30.36
H19下期	873.88	979.59	H19下期	0	3.1			
H20上期	1058.58	1137.38	H20上期	0	1.42			
H20下期	1055.43	1093.57	H20下期	0	6.95			

事務整備活動時間			事務整備作業時間			待機時間		
	組合員	非組合員		組合員	非組合員		組合員	非組合員
H19下期	4.88	34.72	H19下期	27.82	15.77	H19上期	27.8	6.95
H20上期	1.7	42.66	H20上期	8.47	5.95	H19下期	33.88	6.81

H20下期	5	47.23	H20下期	12.5	20.38	H20上期	25.94	3.95
						H20下期	33.62	3.95

(2) 性別、年齢（平成22年2月22日現在）

支部組合員は16名であり、全員が男性であり、うち50代が14名、40代が2名であった。また、少なくとも平成19年から平成20年までにかけて支部に女性の組合員は在籍しなかった。

指導員で非組合員である者は27名であり、うち4名が女性であった。また、指導員で非組合員である者のうち、60代が1名、50代が6名、40代が6名（うち女性が1名）、30代が14名（うち女性が3名）であった。

1.3 労使交渉等の状況

(1) 平成13年の状況

ア 会社と支部は、平成13年7月11日、春闘第8回団体交渉を行った。

会社は、一時金の支給額について、入校生が年間2500名であれば100万円、3000名であれば100万円プラスアルファとする、査定対象額（考課分）は一時金支給額の15%とする、査定方法は、「査定対象額÷総乗車時限数＝1時限単価（A）…（A）×乗車時限数」、「査定対象額÷募集人数＝一人当たりの単価（B）…（B）×募集人数」である旨を述べた。支部は昨年と同額の一時金を要求する、査定については反対である、2年連続で黒字であるのに一時金を30%削減する回答は考えられない、このままでは平成13年7月14日のストライキは避けられない、一時金の支給が遅れるのであれば仮払いをしてもらいたい旨を述べた。

会社は、会社のした提示内容を了解してもらえれば仮払いを考える

旨を述べたところ、支部は、今すぐに返事はできない、検討する旨を述べた。

イ 会社と支部は、平成13年7月18日、春闘第9回団体交渉を行った。

会社は、一時金については上期50万円、下期は売上げをみてプラスアルファを支給する、本日中に支部案を提示して欲しい旨を述べた。

支部は、同日夕方、会社へ、上期一時金について去年と同額の支給を求める、考課査定は年間で5000円と提示した。

## (2) 平成14年の状況

支部と会社は、平成14年6月28日、平成14年度一時金に係る協定書を交わした。同協定書には指導員の一時金は年間一人平均118万円（ただし嘱託社員は94万4000円（80%））とし、考課査定を年間5000円とし下期に行う旨が記載されている。

## (3) 平成15年の状況

支部と会社は、平成15年10月28日、平成15年度一時金に係る協定書を交わした。同協定書には指導員の一時金は年間一人平均100万円（ただし、嘱託職員は80万円（80%））、考課査定を年間5000円とし下期に行うと記載されていた。また、下期に入校生（四輪自動車）が2500名を達成した場合、成果配分として、指導員は一人平均5万円（ただし嘱託社員は4万円）を支給する、5万円のうち30%（1万5000円）を同年12月28日に先払いする、先払金は5000円を一律支給する旨が記載されていた。

## (4) 平成16年度上期一時金が支給されるまでの状況

ア 会社と支部は、平成15年11月27日、団体交渉を行った。

会社は、自動車教習所業界をみると依然として回復の兆しはなく益々悪化している、回復基調のある会社は業績給を導入している、本

校でも来年は給与につき業績給（能力給）を導入し、一時金のうち50%を考課分とする旨を述べた。

イ 会社と支部は、平成16年4月24日、団体交渉を行った。

会社は、年齢給、勤続給を見直し資格給に統合したい、一時金については考課査定の枠を広げたい、考課の内容についても一部公表する、資格も自ら積極的に取得するなど活気ある職場にしたい旨を述べた。

支部は、「とても受け入れられない。業務に差別は無い全て大変な業務である。資格も、不平等な取り方をしている」と述べた。会社は、支部組合員全員が会社に対し同じように協力して規律を守れば格差は生じないが守らない職員が多いのが現状である、今後は決められたことをきちんと実行していない職員と協力している職員との差別化を図りたい、次回は会社から具体的な金額が提示できるようにする旨を述べた。

ウ 会社は支部に対し、平成16年5月7日、同日付け「会社回答」と題する書面をもって、平成16年度の一時金について年間で平均70万円とし、別途、付加価値配分（仮称）として年間一人平均30万円を支給することを提案した。

上記「会社回答」には、「景気回復の兆しは見えたとはいえ、まだまだ、自動車学校業界にとって入校生の獲得の努力に苦慮している状況であります。18歳になる人口が激減し続けている現状、藤沢地区に限って考えれば、我々の積極的な知恵と行動力を持ってすれば、湘南台自動車学校・藤沢自動車学校へ行く入校生の流れを、三共自動車学校へ向けさせることはいとも簡単にできるものと信じております。そのためには、職員が一致団結し「お客様の立場」で入校から卒業まで満足されるべく流れを構築する事が必要であります。」、「今回は厳しい環境の中での回答であり。是非この環境を理解いただき妥

結願います。」と記載されていた。

エ 会社と組合らとは、平成16年8月14日、春闘第8回団体交渉を行った。

会社は組合らに、資料を示しつつ、一時金のうち考課査定分は15万円であり、考課査定のうち「稼働率の状況」に5万円、項目別評価に10万円を充てること、「稼働率の状況」には、年次有給休暇取得率、組合活動等も含まれる旨を述べた。組合らは、「有給や組合活動を含むのは納得できない。早退、遅刻、欠勤等が対象であればまだ、理解はできる。有休を取るな、組合活動をするなど言っているようなものである。」と述べた。組合らが、去年は考課分が年間5000円であったが、今年は30万円にした理由はなにかと述べたところ、会社は、年功序列型賃金ではなく能率給制度を確立したい、去年も考課分の枠を今後広げることを提案している旨を述べた。

オ 会社と組合らとは、平成16年9月18日、春闘第11回団体交渉を行った。

会社と組合らとは、入校者数に関して各々が作成した資料を相互に検討した。会社は、入校者数は前年同期と比較して増加しているが、募集経費を使用したことによる増加といえ去年より利益率が下がる、高齢者講習や取消処分者講習による収入もあるが講習担当者を育成するため投資した分を考慮すると増収といえるほどの収益はない旨を述べた。

会社は、「現行の一時金支給制度では、上下で15万円の差がついている。それを少しでも縮めるためにも、30万円の査定額を取り入れたい」と述べた。組合らは、「基本的に査定は反対である。」、「会社提案の査定方法には矛盾がある。資格取得には平等性に欠けている問題があり、また、有給取得したり、組合活動を行えば、マイナ

ス評価される」と述べた。会社は、有給については賃金保障しているし、組合活動は組合には貢献しているが会社への直接的な貢献はない旨を述べた。会社は、職員全体がレベルアップして差がなくなれば考課の必要がなくなるが、現状ではそこまで達していないため、考課をせざるを得ない、職員全体が同レベルとなれば、一律支給をしても構わない旨を述べた。

カ 会社と組合らとは、平成16年9月25日、春闘第12回団体交渉を行った。

会社は、神奈川県労委平成16年（不）第12号事件において乙第5号証として提出していた「個人評価項目（案）」を支部に示して、考課査定の内容について説明した。

「個人評価項目（案）」の記載内容及び考課査定の内容に係る会社の説明は次のとおりである。

(ア) 「個人評価項目（案）」の記載内容

(評価項目)

(A) 教習状況（25点満点）

稼働率の状況、アンケートの状況、教習生からの拒否、制服の着用及び原簿の記入ミス

(B) 担当教習車の管理（25点満点）

車体（外、内）の状況（含む事故関係）、車体（外、内）の清掃及び鍵の管理状況

(C) 資格の取得・活用状況（10点満点）

資格の取得及び資格の活用

(D) 業務に対する姿勢（30点満点）

有給休暇の取得（申請10<sup>マ</sup>前、申請状況）、出勤協力（繁忙期、営業、定時退社）及び空き時間の状況

(E) 勤務態度 (15点満点)

遅刻、早退及び休暇

(評価方法)

上記評価項目に点数を付してその合計を評価する。

評価の例として、「例えば、1～5点方式とし各項目に加重平均をかけ (A) は1.4倍・(B) は1.2倍・(C) は1.1倍、(D) は0.5倍・(E) は0.6倍」、「(A) 35点、(B) 30点、(C) 11点、(D) 15点、(E) 9点」、「合計100点」、「合計点で評価 A～Eをつける」、「A 96～100、B 86～95、C 72～85、D 61～71、E 60以下」と記載されている。

(イ) 考課査定の内容に係る会社の説明

(A) 教習状況

- a 稼働時限の状況…稼働に入らないものは欠勤・有給・待機 (単純待機を除く) ・組活・特別休暇・夏休・公休・早退・遅刻。それ以外を稼働とする
- b アンケートの状況…管理者から注意を受けたことがあることが対象で、単純に生徒からの声 (良かった、悪かった) で判断はしない
- c 教習生からの拒否…複数回あったときが対象
- d 原簿のミス…何回あったかではなく、重大ミスが対象

(B) 担当教習車の管理

- a 車体の状況・清掃…普通・汚い・非常に汚い程度の評価
- b 鍵の管理状況…家に持ち帰った等

(C) 資格の取得、活用状況

- a 資格を持っているのに、その仕事に従事しない場合

b 資格を取得する上で何回受けても合格しない場合

(D) 業務に対する姿勢

有給休暇の取得…教習生との予約の関係で10日前申請が原則。  
それを守らないことが頻繁にある時。

支部は、会社から上記(i)の説明を受けた後、大卒で査定内容は理解できたが、従業員の年間年収の上下差を縮めるのであれば考課分を15万円とせずとも支給額を一律にすることにより目的が達成できるのではないかと述べた。会社は、年間の収入の上下差がかなりあるため、上下差を縮めたい、上下差を縮めるだけではなく、業務に対する態度も評価に反映させたい旨を述べた。支部は、考課査定の内容については、年次有給休暇や組合活動を査定対象とするなど問題がある、業務に対する姿勢は査定をして修正するものではなく会社が責任をもって指導し改善すべき事項である、このままでは解決できないなどと述べた。

キ 会社と支部は、平成16年10月1日、春闘第1回事務折衝を行った。

会社は、稼働考課について稼働率を稼働時限数に変更し5万円をあて、考課査定について個人評価項目に10万円をあてる、評価の計算方法は減点方式であり、査定した結果、考課査定の10万円については、最高額と最低額との差が5万円となった、稼働考課の5万円については、最高額と最低額との差が8000円程度となった旨を述べた。支部は、個人評価項目である(A)「教習状況」ないし(D)「業務に対する姿勢」について、いかなる理由で査定をするのか確認したい、その内容を文章化してほしい旨を述べた。会社は、評価項目が今後変更されることもあると考えられるので文章化はできない、個人が希望すれば評価内容について説明する旨を述べた。

ク 会社と支部は、平成16年10月16日、春闘第2回事務折衝を行った。

会社は、考課査定で最高額と最低額とに5万円の差が生じたことについて、個人評価項目は5段階評価（AからE）としたが、査定した結果、Eと評価された者がいなかったため、Aと評価される者もないこととした、つまり5段階評価が結果的には3段階評価となり、BランクとDランクとの差が5万円となった、考課査定の10万円のうち残りの5万円は一律支給する旨を述べた。

支部は、現実には平成16年度の一時金のうち20万円が考課分で一律分が10万円となるのではないかと、考課分を20万円とすると回答しなかったのはなぜかと述べた。会社は、現行の年功序列型賃金制度では、従業員の賃金に上下差があり、一時金の考課分を30万円にする必要がある、今回のように、E評価が0名であればA評価も0名となり、結果的には3段階評価となる、E評価が出ないように努力してもらえれば、考課分につき支部が心配するほど大きな差はでない旨を述べた。

ケ 会社と組合らは、平成16年10月28日、春闘第13回団体交渉を行った。

会社は、すでに半数以上の従業員に平成16年度上期の一時金を支給しており、支部組合員にも早期に一時金を支給できるよう用意をしている旨を述べた。また、会社は、組合らの考えは、上期の評価内容で算出した支給金額の内容を受け入れるが、考課査定については今後とも話し合うというものであると理解してよいかと述べた。組合らは、組合らとしては、考課査定そのものを受け入れる考えがない以上、考課査定を行った上での一時金の支給額について受け入れることはできない旨を述べた。

会社は、考課項目の内容は公表している、3課長、副管理者及び社長が個別に全指導員を評価した、指導員一人を5回評価しており公平に評価を行っている旨を述べた。組合らは、評価項目と評価内容の結果を公表して欲しい旨を述べたところ、会社は公表はできないが評価内容については個別に説明する旨を述べた。組合らは、平成16年度下期一時金について3段階評価とすること、評価項目の平均点、上、下の点数を明らかにして欲しい旨を述べた

コ 会社と組合らは、平成16年11月5日、春闘第14回団体交渉を行った。

会社は、平成16年度下期一時金も5段階評価とする、評価対象期間が終了しなければ査定結果が判明しないため、平成16年度上期一時金に関する査定が実質的にBないしDの3段階評価となるかは回答できない、支部組合員の査定結果の平均値、最高点と最低点の差、査定結果の分布状況は今後、組合らに示す旨を述べた。

組合らは、考課分につき具体的な計算方法を明らかにするよう求めたが、会社は、会社が提案した「協定書」及び「覚書」を示して、すでに説明している旨を述べた。組合らは、給与明細書に5段階評価の結果を明記して欲しい旨を述べたが、会社は査定結果は個別に説明すると述べた。

サ 会社と組合らは、平成16年11月26日、春闘第15回団体交渉を行った。

会社は、一時金については春闘第14回団体交渉及び神奈川県労委における話合いの中で誠意をもって説明し資料も提示した、質問事項があれば申し出て頂きたい旨を述べた。組合らは、支給日に関する質問を申し出たが、考課に関する質問を申し出ることにはなかった。

シ 会社と組合らは、平成16年12月25日、春闘第17回団体交渉

を行った。

組合らは、支部組合員数名がY1 社長に説明を求めたところ、Y1 社長は評価点数及び考課上のランクを一切説明せず、むしろ説教をしているようだと述べた。会社は、一時金に係る評価については、Y1 社長が従業員個人ごとに面接して、改善点や評価の低い理由について具体的に説明している旨を述べた。

組合らは、考課査定につき考課上のランクごとの査定額を明らかにして欲しい旨を述べたが、会社は査定額は回答できない旨を述べた。

会社は、平成16年度上期一時金に関して、申立外組合とは妥結しているが支部組合員にはまだ支給できていない、会社はいつでも支払う用意ができています、支部組合員に説明して了解を得て欲しい旨を述べた。

ス 支部と会社は、平成16年12月9日、平成16年度上期一時金に係る協定書を交わした。同協定書の記載内容は次のとおりである。

(ア) 指導員は、半期一人平均50万円とする。ただし、考課分30パーセントを含む。

〔計算式〕 ① 15年平均基準内(35万5696円)×0.98か月+1418円(一律)=35万円

② 考課(稼働日)5万円、(査定)10万円=15万円

(イ) 支給日は、12月15日に支給する。

会社は、平成16年12月15日、支部組合員に、平成16年度上期一時金を支払った。

(5) 平成16年度下期一時金が支給されるまでの状況

ア 会社と組合らは、平成17年1月12日、春闘第18回団体交渉を行った。

会社は、従業員に考課上のランク・点数をはっきり述べるようY1社長に伝える旨を述べた。

組合らは、平成16年度下期の一時金に関して妥結したい、早急に支給して欲しい旨を述べたところ、会社は、Y1社長と相談し、早急に協定書を作成する旨を述べた。

イ 会社は、平成17年1月21日、支部組合員に、平成16年度下期一時金を支払った。

ウ X3支部長は、平成17年1月21日に平成16年度下期一時金が支給された際、Y3部長に評価内容の開示を求めたところ、同人はX3支部長に「個人評価項目（案）」を交付して評価内容については昼休みにY1社長が説明する旨を述べた。

X3支部長は、平成17年2月11日昼休みにY1社長を訪ねた。Y1社長は、X3支部長に、評価内容について、年次有給休暇を日曜日に取得することが3回あった、アンケートの結果が良くない、「車が汚いと皆さんが言っているよ」と述べた。X3支部長は、どこが汚いのかなどと述べたところ、Y1社長はX3支部長の態度がけんか腰であり謙虚さに欠けると感じて説明をやめた。

#### (6) 平成17年度上期一時金に係る状況

支部と会社は、平成17年11月4日、平成17年度上期一時金に係る協定書を交わした。同協定書の記載内容は次のとおりである。

指導員は半期一人平均45万円とする。

ただし、考課分を含む。

- 〔計算式〕
- ① 17年平均基準内（35万6193円）×0.84か月＋798円（一律）＝30万円
  - ② 考課（稼働日）5万円、（査定）10万円＝15万円

支給日は、妥結後、速やかに支給する。

(7) 平成18年度上期一時金に係る状況

ア 会社と支部は、平成18年6月29日、団体交渉を行った。

支部は、嘱託社員を正社員にするよう述べたところ、会社は、赤字を減らしているのは嘱託社員であり、正社員にしたいができないのが現状である旨を述べ、「正社員にできるため、皆さんの給与の是正が必要です」と述べた。

会社は、賃金改定を行い経営が安定し含みが出るような状況とならなければ賞与を支給することは難しい、教習単価は1教習で300円から400円下がっている、利益を上げるには給与を減額し付加価値を上げるため労働条件を改善することが必要である、税務署へ提出した申告書では1億1000万円の赤字であり、内訳は経常経費で7000万円、台風被害で4000万円である、給与と労働条件を改善しなければならない旨を述べ、決算書の写しを示した。支部は、赤字であるとは理解できない、具体的に数字を示して欲しい、決算書は会社が勝手に作成したものである旨を述べた。

会社は、教習単価が4000円であったときでも指導員18名で250万円の赤字であった、教習生が少なくなっている、教習生を増やすため年中無休を実施する旨を述べたところ、支部は、年中無休は以前に実施していたが会社がやめた旨を述べた。会社は、以前とは指導員数が違う、土日を希望するお客様が増えており状況が違う旨を述べた。

会社は、かつては教習生が2500名ないし3000名いたことを前提に賃金交渉をしていたが、現在は1700名ないし1800名であり、教習生が減れば収入も減る旨を述べたところ、支部は、口頭の説明では分からない、もっと資料を出して欲しい、指導員を募集して

いるのに賃下げするのは納得がいかない、資料が少ないままでは、できない、やらないと回答する旨を述べた。会社は、倒産してからでは遅い、やる気がないならしょうがない旨を述べた。

イ 会社は、平成18年9月9日付け「通告書」を支部に交付した。同「通告書」の1には「実施理由」として、「入校生減少により、収入が減少して運転資金がショートしておりこのままでは、会社存続も危うくなりつつある」、「16年度、17年度と二期連続赤字であり、会社存続させるための施策の一環として実施せざるを得ません」、「再三の団交申し入れに対して応じていただけず、このような通告書を出さざるを得ない」と、2には、「時間外労働の削減」との項目の下に「早番職員の（二週間を通じて）定時退社実施 1時間単位のコストの高い人から順番に一番高い人は、5回、次に高い人は、4回、次は、3回、2回、1回と定時退社の日を<sup>ママ</sup>指命する」と、3には「最終時限待機は退社する」との項目の下に「現在最終時限待機の方は、残っているが、実施日以降は最終時限が待機となった場合、タイムカードに打刻し退社する。残っていたとしても、賃金は支給できない」、「対象者 全員」と記載されていた。

ウ 会社と支部は、平成18年9月15日、団体交渉を行った。

支部は、同月9日付け「通告書」について、3の最終時限で退社することはある程度了解するが、2の定時退社措置はおかしい旨を述べた。

会社は、定時退社を命じられることとなるのは残業代単価が額面で4000円台の人であり、そのなかでも4010円、4020円といったコストの低い人は1回とする、時給単価を基準にして高い人から定時に退社していただくことで残業を減らし赤字体質から脱却することが目的である旨を述べたところ、支部は、なぜ残業代単価が高い人

が責任を取らなければならないのかと述べた。会社は、責任を取る取らないの問題ではなく付加価値の問題である、年間収入550万円の人の収入は下げられない、ガソリン代、車検費用等の維持費は給与の低い人が負担しているのが現状であり、来週から実施してもらう旨を述べた。

会社は、残業が命じられない日が月に10回であれば残業代が4万円程度減る、基準内賃金で6万円から8万円下げれば経常収支の赤字が解消され会社の経営は軌道にのる、年中無休として会社を再建したい、資金繰りが厳しく幹部には給与の支給を4、5日先延ばししている旨を述べた。

支部は、これだけ時間外を減らされればやっていけない、もっと資料を提出して欲しい旨を述べたところ、会社は、詳しい資料とは何か、人件費が76%の企業などない、普通は60%くらいであり、76%のうち支部組合員等が21名で41%を占めている、給与を6万5000円減額し、生徒募集で6万5000円をまかない会社を再建させたい旨を述べた。

支部は、会社からの一時金の回答がない旨を述べたところ、会社は、平成18年7月21日付け回答書で回答している、支部から回答がないため支給したくても支給できない旨を述べた。

会社は、年中無休体制にするためのチームを作る、申立外組合から1名、支部から1名、組合員でないものから1名、幹部から1名、Y1社長及びY4で構成する、支部も誰をチームの一員とすることを考えて欲しい旨を述べたところ、支部は、残業時間は全員一定とすること、定時退社措置は法に違反している、法的機関に訴える旨を述べた。

エ 支部と会社は、平成18年10月14日、平成18年度上期一時金

に係る協定書を交わした。同協定書の記載内容は次のとおりである。

指導員は、半期一人平均20万円とする。

内訳は、稼働考課平均10万円、考課査定平均10万円

支給日は、平成18年10月24日を目途とする。

会社は、平成18年10月24日、支部組合員に、平成18年度上期一時金を支払った。

オ 支部は会社に対し、平成18年11月7日付け「平成18年夏季一時金について」と題する書面をもって、平成18年度上期一時金について支部組合員18名の個々の査定内容を記載した書面を提出するよう申し入れた。

カ 会社と組合らは、同日、春闘第4回団体交渉を行った。

会社は、平成18年度上期一時金について、5段階（AからE）で評価を行っている旨を述べ、支給額に差が出たのは、会社への協力度、接遇、車両の整備状況、稼働率、乗車拒否等の査定で差が付いたためである旨を述べた。

組合らは、支部組合員18名に支給された一時金のうち最高額が27万4772円、最低額が8万4415円であり、上下差が約20万円もある、どういう内容で査定をしたのか書面で示して欲しい旨を述べたところ、会社は、個別に聞きに来れば説明するが書面で示す必要はない旨を述べた。

組合らは、個々の乗車時間数を示して欲しい、乗車時間数でここまで大きな差が出るのは疑問である旨を述べた。これに対して、会社は、一時金支給額に差が出たのは会社への貢献度の違いによるのであり、査定の対象は乗車時間数だけではない、乗車時間数を示す必要はない旨を述べた。

会社は、平成18年5月25日に提示した会社再建案について回答

がないがどうなっているのかと述べたところ、組合らは、検討するための資料が少ない、もっと資料を提出して欲しい、赤字というなら経理を公開して欲しい旨を述べた。そこで、会社は、赤字の原因について、「君たちの給料が高いからです。君たちの生産性付加価値が低いため、それに見合う賃金体系にしなければならない。資料としては、すでに税務署に提出した申告書の表紙のコピーを渡してある。」と述べた。組合らは、支部組合員は、会社から定時退社の指名をされていること、指導員一人当たりの一時金支給額が去年の45万円から今年は20万円となっていることから、一月当たり10万円の減収となっている旨を述べたところ、会社は、支部組合員全員に残業を命じていないのではない、残業代単価の高さに応じて定時退社を命じる回数を変えている、会社としては、生徒募集や経費節減等できることを実施している旨を述べた。

会社は、経理を公開する意思はない、支部には税務署に提出した申告書の表紙の写しを交付しており、売上げ、経常損益、人件費についても説明している、人件費が売上げの75%に達している旨を述べた。

組合らは、口頭による説明では信用できない旨を述べたところ、会社は、人の話を信用しない人とは話ができないから団体交渉は今日はやめましょうと述べ、同日の団体交渉は終了した。

キ 支部は会社に対し、平成18年12月5日付け「平成18年夏季一時金について」と題する書面をもって、平成18年度上期一時金について、支部組合員18名の査定結果内容（稼働考課及び考課査定の内訳等）について数字で示したものを書面で提出するよう申し入れた。会社からの回答はなかった。

(8) 平成18年度下期一時金に係る状況

支部と会社は、平成18年12月12日、平成18年度下期一時金に

係る協定書を交わした。同協定書の記載内容は次のとおりである。

指導員は、半期一人平均20万円とする。

内訳は、稼働考課平均10万円 考課査定平均10万円

支給日は、平成18年12月15日とする。

会社は、平成18年12月15日、支部組合員に対し、平成18年度下期一時金を支払った。

(9) 平成19年度上期一時金に係る状況

ア 会社は、平成19年7月14日、支部から経理資料の閲覧等の要望を聴取したところ、支部は、第1希望として資料をコピーすること、第2希望として税理士が同席の上で閲覧をすること、第3希望として資料を書き写すことを求めた。会社は、同月16日に、資料のコピー及び税理士同席での閲覧には応じられないが、資料を写すこと及び5分間の閲覧は可能である旨を回答した。

イ 会社と支部は、平成19年7月20日、団体交渉を行った。

会社は、Y1社長は体調不良のため欠席する、平成19年度上期一時金の平均協定支給額を18万円とした根拠は、会社の経営状況が悪いためであり、平成19年5月期も4000万円弱の赤字であった旨を述べた。

会社は、稼働考課の内容は、教習乗車及び営業活動である、事務整備作業は別項目で評価している、残業は評価せず所定労働時間だけで計算している、考課査定の項目は、当日休み、繁忙期休み、乗車拒否件数、日常点検表、教習車点検（車内・車外・エンジンルームの清掃）、5分前乗車、訂正印の数である、稼働考課及び考課査定はいずれも5段階（AからE）で評価する、非組合員には平成19年度上期一時金を支給している、申立外組合にも平成19年7月24日に支給する予定である旨を述べた。

ウ 支部と会社は、平成19年8月8日、平成19年度上期一時金に係る協定書を交わした。同協定書の記載内容は次のとおりである。

指導員は、半期一人平均18万円とする。

内訳は、稼働考課平均8万円 考課査定平均10万円

支給日は、平成19年8月10日とする。

会社は、平成19年8月10日、支部組合員に対し、平成19年度上期一時金を支払った。

エ 会社と支部は、平成19年8月19日、団体交渉を行った。

会社は、あらかじめ支部に提示していた資料について、平成17年及び平成18年の決算並びに6期分の損益比較について訂正したものを提示した。会社は、決算書を開示できるように準備しているが、外部への流出を避けたいので、支部の執行部、弁護士、税理士に限って開示したい旨を述べた。支部は、5分間の閲覧ではなく写しを交付するよう求めたところ、会社は、検討する旨述べた。

会社は、赤字であることを納得できたならば、賃下げに同意して欲しい、賃下げがうまくいけば、定時退社措置については、廃止の方向で進めていきたいが、従業員全員を対象にすることも検討していきたい、赤字は年間で1500万円程度解消する見込みである、あわせて生徒募集をしてもらうことで少しずつ黒字にしていきたいと述べた。

支部は、平成19年度上期一時金について、稼働考課の各ランクの人数の割合及び考課査定の各ランクの金額・割合を教えて欲しい旨を述べたところ、会社は、今回は会社再建のための団体交渉であり今は資料がない、一時金については別途団体交渉の申入れをして欲しい、資料を準備して団体交渉に臨む旨を述べた。会社は、評価の方法は、課長以上で評価し、部長、Y1社長と上げていく、課長職以上の評価をもとにY1社長が判断している旨を述べた。

(10) 平成19年度下期一時金に係る状況

ア 会社と支部は、平成19年8月22日の昼休み（午後12時15分から40分まで）に事務折衝を行った。

会社は、平成16年6月1日から平成17年5月31日まで及び同年6月1日から平成18年5月31日までの決算報告書を開示した。

会社は、閲覧時間について5分間とはせず、書き写す時間を十分用意する、上記決算報告書の写しは交付できない、写しが他の自動車学校に渡った場合、ダンピング競争になる可能性があるからである旨を述べた。

支部は、その場で上記決算報告書を閲覧して書き写したが、昼休み中に終わらなかったため、夕方に再度時間（午後4時50分から午後5時05分）を取って続きを書き写した。

会社は、写し間違いが判明した場合、再度閲覧することは可能である旨を述べた。

イ 会社と支部は、平成19年12月5日、団体交渉を行った。

支部は、平成19年度下期一時金について、指導員一人当たりの一時金支給額を60万円とするよう提示した。会社は、提示額の根拠を説明するよう求めたところ、支部は、いつもこれくらいの額を要求しているので要求した、これくらい欲しいのが現実である旨を述べた。会社は、先日、決算報告書を閲覧したにもかかわらず、このような要求をすることは、会社の現状を無視しているとしか思えない、本来なら持ち帰って検討したいが、明日、申立外組合及び三共自動車親睦会に平成19年度下期一時金の回答をするので、同じ回答を行う旨を述べた。

会社は、平成19年度下期一時金について、指導員一人当たりの一時金支給額を20万円、うち稼働考課を10万円、考課査定を10万

円とする、支給日は同年12月12日の予定である旨を述べた。

支部は、嘱託社員を正社員とするよう述べたところ、会社は、会社の収益状況を考えると現在は無理であり、嘱託社員が生産性を上げているから給与の高い従業員に給与を支給できるのである、会社存続のため賃下げをお願いする旨を述べた。

支部は、減価償却費が増えたことが納得できない旨を述べた。会社は、税務署の指導により教習車を帳簿に載せることとなったと述べたところ、支部は、作為的なものを感じる旨を述べた。

ウ 支部と会社は、平成19年12月5日、平成19年度下期一時金に係る協定書を交わした。同協定書の記載内容は次のとおりである。

(ア) 指導員は、半期一人平均20万円とする。

内訳は、稼働考課平均10万円 考課査定平均10万円

(イ) 支給日は、協定締結後1週間を目安とする。

会社は、平成19年12月12日、支部組合員に対し、平成19年度下期一時金を支払った。

エ 平成19年度下期一時金の支給後、X3 支部長、X4 組合員、X5 組合員、X10組合員及びX7 組合員は、査定内容の説明を受けるため、昼休みにY1 社長を訪ねたが、都合がつかなかったため、説明を受けることができなかった。

オ 支部は、平成19年12月24日、会社へ、同日付け「抗議申入書」を交付した。同「抗議申入書」には、「平成18年上期分から平成19年下期分までの一時金査定に関して、組合員が下記の如くこれ程までに低く査定される理由は皆目見当がつかず、到底納得できるものではない。これは明らかに組合員に対する差別であり、強く抗議すると共に、厳正な査定をし直すよう申し入れる」、「また、この査定は何を基準に、どの様に評価・計算したものなのか、査定項目を点数

で評価しているのであれば、その点数を明らかにし、各人が評価の位置を理解でき、改めるべきところが分かるようにすべきである」、  
「各人のランクと点数が明確に分かる書面を早急に提出するよう、併せて申し入れる」と記載されていた。会社は、同「抗議申入書」に回答しなかった。

支部は、平成20年5月3日、会社に、同日付け「申入書」を交付した。同「申入書」には、「平成19年12月24日に申し入れました一時金査定に関する抗議申入書に対し、その後一切回答がありません。再度ここに、組合員各人の一時金査定ランク及び点数が明確に分かる資料を、平成20年5月13日までに提出するよう申し入れます」、「尚、当日までに資料の提出が不可能な場合は、組合員各人が一時金査定ランク及び点数の説明を受ける日時を設定し、その日程表を平成20年5月13日までに提出するよう申し入れます」と記載されていた。会社は、同「申入書」に回答しなかった。

(11) 平成20年度上期一時金に係る状況

ア 支部と会社は、平成20年7月21日、平成20年度上期一時金に係る協定書を交わした。同協定書の記載内容は次のとおりである。

(ア) 指導員は、半期一人平均15万円とする。

内訳は、稼働考課平均6万円 考課査定平均9万円

(イ) 支給日 平成20年7月23日

会社は、平成20年7月23日、支部組合員に対し、平成20年度上期一時金を支払った。

イ 支部は、平成20年7月28日、「組合員17名の個々の査定内容を具体的な数字で明確に示し、書面で提出するよう申し入れる」と記載された同日付け「平成20年上期一時金について」と題する書面を会社に交付したが、会社は回答しなかった。

(12) 平成20年度下期一時金に係る状況

支部と会社は、平成21年1月27日、平成20年度下期一時金に係る協定書を交わした。同協定書の記載内容は次のとおりである。

指導員は、半期一人平均15万円とする。

内訳は、稼働考課平均6万円 考課査定平均9万円

支給日は、協定締結後、1週間を目安とする。

会社は、平成21年1月30日、支部組合員に対し、平成20年度下期一時金を支払った。

1.4 組合活動の取扱いについて

(1) 支部組合員は、組合活動を理由に欠勤する場合や勤務時間中に組合活動を行うに当たって、会社に組合活動届書を提出しており、組合活動届出書には、組合活動を行う者の氏名は記載されることとなっていたが、組合活動の内容は記載されていなかった。

会社は、支部組合員から組合活動届出書の提出について、拒否したことはなかった。

(2) 会社は、稼働時間数を算出するに当たって組合活動をした時間数を差し引くこととしていたが、組合活動の内容が会社との団体交渉である場合は、差し引いていなかった。

第4 当委員会の判断

1 一時金に関する全般的な状況、支部組合員と非組合員との集団としての同質性及び労使関係の状況からみて、会社が支部組合員であるが故をもって、支部組合員の一時金支給額を非組合員に比して低額にしたものと推認されるか（〔組合らの主張〕(1)について）

(1) 支部組合員の考課上のランク付け及び一時金支給額の全般的な状況

ア 支部組合員集団の一時金支給額は非組合員集団に比して全体的に低

い傾向にあったといえるか

別表3-1及び3-2によれば、平成19年度上期ないし平成20年度下期の各一時金の支給額について、平成19年度上期は、支部組合員一人当たりの平均額が13万2645円、非組合員一人当たりの平均額が22万0670円、平成19年度下期は、支部組合員一人当たりの平均額が16万3509円、非組合員一人当たりの平均額が25万4609円、平成20年度上期は、支部組合員一人当たりの平均額が12万0255円、非組合員一人当たりの平均額が19万1329円、平成20年度下期は、支部組合員一人当たりの平均額が11万3767円、非組合員一人当たりの平均額が18万5132円となると認められる。

したがって、平成19年度上期ないし平成20年度下期の各一時金について、支部組合員一人当たりの平均額は、非組合員一人当たりの平均額よりも7万円から9万円程度、低額であったことが認められるのであり、支部組合員集団の一時金支給額は非組合員集団に比して全体的に低い傾向にあったとみることができる。

イ 指導員全体における支部組合員及び非組合員の考課上のランクないし一時金支給額に係る序列

前記第3の8(3)、10(1)及び11で認定した事実によれば、平成19年度上期ないし平成20年度下期の各一時金の考課上のランク付けについて、支部組合員の4割弱ないし7割が平均未満であるDランク、Eランクであること、支給額について、支部組合員の8割弱ないし9割弱が平均未満であると認められるのであり、全指導員のなかでも支部組合員のなかにも、考課上のランク及び一時金支給額が平均未満となった者が多いといえることができる。したがって、指導員全体におけるそれらの序列を俯瞰すると、支部組合員は考課上のランク及び一

時金支給額が低い傾向にあるとみることができる。

ただし、これをより子細にみると、平成19年度上期から平成20年度下期の各期における査定結果及び一時金支給額をみると、次の事実が認められる。

すなわち、別表1-1ないし1-4、別表2、別表3-1及び3-2のとおり、平成19年度上期から平成20年度下期までの各期における指導員に係る一時金の査定及び支給の対象者は、支部組合員は16名ないし17名であり、非組合員は21名ないし23名であったところ、支部組合員であっても、稼働考課についてはX16組合員及びX11組合員、考課査定についてはX14組合員、一時金支給額については、X14組合員、X11組合員、X5組合員、X16組合員及びX10組合員のように、高く評価された者がいる。他方で、非組合員であっても、稼働考課については、別表1-2の35番及び37番、同1-3の38番、同1-4の36番、考課査定については、別表2のうち、平成19年度上期の39番の者、平成19年度下期の38番の者、平成20年度上期の34番の者、一時金支給額については、別表3-1のうち、平成19年度上期の37番の者、平成19年度下期の32番及び33番の者、同3-2のうち平成20年度上期の32番の者、平成20年度下期の30番の者のように、非組合員であっても低く評価された者がいる。

したがって、上記アのとおり支部組合員集団の一時金支給額が非組合員集団に比して全体的に低い傾向にあったとみることはできるが、支部組合員集団がおしなべて会社から低く査定されて低額な一時金を支給をされており、非組合員集団がおしなべて会社から高く査定されて高額な一時金を支給されているとはみることができない。

(2) 支部組合員と非組合員との勤務状況における集団としての同質性の有

無

ア 前記第3の9(2)ないし(5)で認定したとおり、本件考課制度の稼働考課は、教習乗車時間数、営業活動時間数、事務整備活動時間数及び事務整備作業時間数が多く、待機時間が少ない従業員ほど高く評価される仕組みとなっていた。

また、前記第3の9(2)ないし(5)で認定したとおり、本件考課制度の考課査定では、平成19年度上期では「稼働率の状況」、「空き時間の活用状況」が、平成19年度下期では「待機数の状況」、「空き時間の活用状況」が、平成20年度上期及び下期では「空き時間の活用状況」が評価項目とされており、営業活動時間数、事務整備活動時間数及び事務整備作業時間数が多く、待機時間数が少ない従業員は、それら項目において高く評価される仕組みとなっていた（別表4-1ないし4-3参照）。

上記のような本件考課制度との関係で、組合員と非組合員の集団としての同質性をみた場合、前記第3の12(1)で認定した事実によれば、平成19年度上期から平成20年度下期までの各期における稼働時間数及び待機時間数について、非組合員と比較すると、支部組合員は、おおよそ教習乗車時間数が38時間から106時間、営業活動時間数が1時間半から7時間、事務整備活動時間数が30時間から40時間、事務整備作業時間数が8時間（ただし、平成20年度下期のみ）程度、少ない一方で、待機時間数が20時間から30時間程度、多い傾向にあったことが認められる。

イ 以上のとおり、本件考課制度は、教習乗車時間数などの稼働時間数や空き時間の状況といった勤務状況を端的に評価する仕組みとなっているが、非組合員集団と支部組合員集団とを比較すると、支部組合員集団は稼働時間数が相当に少なく待機時間が相当に多いことが認めら

れる。したがって、支部組合員集団が非組合員集団と、勤務状況において同質の集団といえるかには大きな疑問がある。

### (3) 労使関係の状況

#### ア 事件の係属状況等

前記第3の7で認定したとおり、①X15組合員は、平成15年6月、会社を被告として未払賃金等請求訴訟（X15賃金訴訟）を提起し、同年8月、教習原簿の訂正印に係る会社の指示を非難する趣旨の書面を職場に掲出したこと、組合らは、会社を被申立人として、②平成16年春闘における賃上げ、一時金の交渉につき会社が不誠実な対応をしたなどとして、平成16年7月、神奈川県労委に救済を申し立て、③X15組合員の停職処分が不当労働行為であるとして、平成17年12月、神奈川県労委に救済を申し立て、④会社が提案した勤務体系の見直しに係る団体交渉における会社の対応（経理の公開を拒否したことなど）が不当労働行為であるとして、平成18年12月、神奈川県労委に救済を申し立てたこと、⑤支部組合員18名は、平成19年8月、会社を被告として残業代差額の支払を求めて民事訴訟を提起したこと、上記①のX15賃金訴訟につきX15組合員は東京高等裁判所で勝訴したこと、上記③のX15組合員の停職処分は、神奈川県労委で不当労働行為であると判断され、横浜地方裁判所はこの判断を支持したこと、上記④の勤務体系の見直しにおける会社の対応は、神奈川県労委で不当労働行為であると判断されたこと、上記⑤の残業代差額の支払請求につき支部組合員は横浜地方裁判所で一部勝訴したことが認められる。

#### イ 団体交渉の状況について

(ア) 前記第3の13で認定した事実によれば、会社は、支部組合員ないし組合らを当事者とする事件に係属するようになった以降も、一時金を議題とするものを含めて、団体交渉の開催自体を拒否したこ

とはなく、支部との間で、上記事件の係属の前後を通じて、平成元年から平成15年までは年に一度、平成16年から平成20年までは半年に一度、指導員の一時金支給に係る協定書を交わしており、平成3年以降に交わされた協定書では、指導員一人当たりの支給額及び考課分が定められていたことが認められる。

(イ) 前記第3の13(4)ア、オ、スで認定した事実によれば、会社は、支部に対し、平成16年度上期一時金に係る団体交渉において、業績回復を図るため考課分は50%としたいと提示し、入校者数に関して双方が作成した資料を相互に検討するなどして支部と交渉した結果、考課分を30%とする旨の協定を締結したことが認められる。

前記第3の13(7)ア、エ、カによれば、会社は、平成18年度上期一時金に係る団体交渉において、支部に対して、考課分を100%とする案を提示するに際して、会社の経営状況を示す資料として決算書を示し、教習生の減少状況を説明し、平成18年10月14日、考課分を100%とする旨の協定を締結しており、同年11月7日までに、税務署への申告書の表紙の写しを交付していたことが認められる。

前記第3の7(2)ウ、13(7)カ、(9)ア、(10)アによれば、会社は、平成18年11月7日、支部からの経理資料の公開要求を拒む意思を示したが、かかる会社の対応について不誠実団交であるとして、組合らが同年12月15日、神奈川県労委に救済申立てをしたことを経て、平成19年7月から8月までの支部との折衝のなかで、支部に経理資料を閲覧させることとし、同月22日、支部に決算報告書を閲覧させ、支部はこれを書き写したことが認められる。

(ウ) 前記第3の13(1)ア、(4)エ、カ、キ、ク、サ、(7)カ、(9)イ、エで認定した事実によれば、会社は、①平成13年度一時金の考課

分につき教習乗車時間及び募集人数を評価して算出することとしており、支部にも、平成13年当時、その旨を説明していたこと、②平成16年度上期一時金につき、支部に対し、平成16年8月14日、考課査定に配分される額、考課査定の内訳及び評価項目となる予定である「稼働率の状況」の内容を説明し、同年9月25日、考課査定に係る原案である「個人評価項目（案）」を示して、評価項目や評価方法がどのようなものになる予定かを説明し、同年10月1日、稼働考課及び考課査定に配分される額、評価の計算方法、査定結果のうち、最高額と最低額との差を説明し、同月16日、考課査定は5段階評価であることを説明し、同年11月26日、一時金に関する質問があれば申し出るよう述べたこと、③平成18年度上期一時金につき、平成18年11月7日、査定結果のうち、支給額に差が出た理由及び最高額と最低額との差を説明したこと、④平成19年度上期一時金につき、平成19年7月20日、稼働考課では教習乗車及び営業活動を評価し、事務整備作業は別項目で評価したこと、考課査定の評価項目は、当日休みなどであることを説明し、同年8月19日、課長以上が評価している旨を説明したことが認められる。

- (エ) 前記第3の13(7)ウで認定した事実によれば、会社は、支部に、定時退社措置を提示するに際して、時給単価を基準として定時退社を指名するものであり、定時退社措置の導入により残業代が4万円程度減少するなどすれば、経営収支の赤字が解消する、赤字の原因は人件費が76%を占めるためであると説明したことが認められる。
- (オ) 上記アのとおり、会社と支部組合員ないし組合らを当事者とする事件が裁判所ないし労働委員会に係属しており、その中には、支部組合員ないし組合らの請求や申立てを認めているものがある。

しかしながら、上記(ア)ないし(エ)のとおり、会社は、一時金を議題とするものを含め、上記事件の係属の前後を通じ、団体交渉の開催には一貫して応じ、一時金については、考課分も含めて支部と協定書を交わしている。そして、会社は、それらの交渉において、支部からの要求に一部譲歩したり、会社の経営状況につき理解を得るために資料を提示したりするなど相応の努力をしており、本件考課制度についても、査定の前後において、制度の内容や評価の仕組みを説明し、考課結果の一部を開示している。

したがって、会社は、会社と支部組合員ないし組合らを当事者とする事件への対応と、団体交渉における対応とは区別しており、一時金の交渉を含め相応の対応をしていたというべきである。

ウ X5 組合員らを係長職から解任したこと

(ア) 前記第3の7(4)で認定したとおり、会社はX5 組合員、X10組合員及びX14組合員に対して、平成20年5月1日、係長職に留まるのであれば支部を脱退して欲しい旨を述べ、同人らがこれを拒否するや、同人らを係長職から解任しており、会社が支部の弱体化を企図していたのではないかとの疑いが生じないではない。

しかしながら、同7(4)で認定した事実によれば、Y1 社長が係長職であったX5 組合員らに対して支部脱退を求めた際、Y1 社長が指導員の懲罰委員会に出席してもらうこととなる旨を述べていたことが認められ、このことからすれば、会社としては組合員の身分を有したまま人事上の手続に関与させることは望ましくないと考えていたようにもうかがわれる。また、会社は、これらのことについて、組合らが不当労働行為であるとして救済申立てをするや、同人らに対する係長職解任の辞令を撤回し、役職手当を遡って支給している。さらに、Y1 社長が支部脱退を求め、これを拒否された前後

におけるX5 組合員、X14組合員及びX10組合員の一時金支給額の上下動については、X5 組合員は一旦下降したがその後やや上昇しており（平成19年度下期が別表3-1の14番、平成20年度上期が別表3-2の23番、平成20年度下期が別表3-2の20番）、X14組合員は、顕著な上下動はみられず（平成19年度下期が別表3-1の13番、平成20年度上期が別表3-2の15番）、X10組合員は、上昇している（平成19年度下期が別表3-1の23番、平成20年度下期が別表3-2の13番）ことが認められるのであり、会社が一時金支給に係る査定を行うに当たって、支部脱退を拒否されたことへの報復を図ったとは認めがたい。したがって、Y1 社長がX5 組合員らに支部脱退を求めたことについては支部を弱体化させる企図でなされたものとまでは認めることはできない。

エ 非組合員に便宜供与していたこと

会社がZ1 に平成18年7月分給与を支払うに際して、13万7880円を支給したことについては、当事者間に争いはない。

上記支給につき、Y1 社長は、Z1 は契約社員であり、契約社員には入社時に年間収入の最低額を保証しているのであって、平成18年には保証額を下回ったため各契約社員に差額を支払った旨を供述等している。他方、Z1 への上記金員が、会社が支部に所属しない従業員を優遇する趣旨で支給したものであると認めるに足りる的確な証拠はない。

また、組合らは、会社が教習車の管理状況の点検日を非組合員のみにはあらかじめ知らせていたと主張し、X3 支部長もこれに沿う供述をする。しかしながら、X3 支部長の供述は伝聞に基づくものであり、かつ同人は、誰から聴取したのか、いかなる内容を聴取したのかについてあいまいな供述に終始しており、上記主張に係る事実を認めるに

足りない。

(4) 小括

ア 上記(1)アのとおり、平成19年度上期ないし平成20年度下期の各一時金については、非組合員一人当たりの平均額と比較して、支部組合員一人当たりの平均額は、7万円から9万円程度、低額であったことが認められる。そして、上記(1)イのとおり、平成19年度上期ないし平成20年度下期の各一時金の考課上のランク付けについて、支部組合員の4割弱ないし7割が平均未満であるDランク、Eランクであること、支給額について、支部組合員の8割弱ないし9割弱が平均未満であると認められるのであり、指導員全体の状況を俯瞰すると、支部組合員は考課上のランク及び一時金支給額が低い傾向にあったとみることができる。

しかし、これをより子細にみると、支部組合員であっても高い考課上のランクを付けられ高額な一時金を支給された者がいる一方で、非組合員であっても低い考課上のランクを付けられ低額な一時金を支給された者がいるのであって、支部組合員集団がおしなべて会社から低く査定されて低額な一時金を支給をされているとはみることができない。

イ また、上記(2)のとおり、非組合員と比較すると、支部組合員の教習乗車時間数、営業活動時間数、事務整備活動時間数、事務整備作業時間数は少なく、待機時間数は多い傾向にあったことが認められ、支部組合員集団が非組合員集団と勤務状況において同質性のある集団といえるかには大きな疑問がある。

ウ さらに、上記(3)イ(ウ)のとおり、会社は、会社と支部組合員ないし組合らを当事者とする事件への対応と、団体交渉における対応とは区別しており、一時金の交渉を含め相応の対応をしていたことが認めら

れる。

エ 以上のとおり、一時金に関する全般的な状況、支部組合員と非組合員との集団としての同質性の有無及び労使関係の状況を検討したが、①支部組合員集団の一時金支給額が非組合員集団に比して全体的に低い傾向にあったとみることができるものの、②考課上のランク及び一時金支給額が平均未満である支部組合員が多かったことについては、これをより子細にみると、会社が、支部組合員集団を、おしなべて低く査定して低額な一時金を支給する一方で、非組合員集団をおしなべて高く査定して高額な一時金を支給しているとはみることができないこと、③支部組合員と非組合員とが勤務状況において集団として同質性を有するかについては大きな疑問があること、④会社は一時金の交渉を含め組合らとの団体交渉において相応の対応をしていたことなどにかんがみれば、会社が支部組合員であるが故をもって、支部組合員の一時金支給額を非組合員に比して低額にしたものと推認することはできない。

したがって、〔組合らの主張〕(1)は理由がない。

2 その余の組合らの主張について（〔組合らの主張〕(2)及び(3)について）

組合らは、①本件考課制度の導入や考課分の拡大をした当時の状況及び本件考課制度の内容からみて、会社が支部組合員であるが故をもって、支部組合員の一時金支給額を非組合員に比して低額にしたものと推認される（〔組合らの主張〕(2)）、②会社とした支部組合員の評価が全体として不合理であることからみて、会社が支部組合員であるが故をもって、支部組合員の一時金支給額を非組合員に比して低額にしたものと推認される（〔組合らの主張〕(3)）旨を主張するので、以下、検討する。

(1) 本件考課制度の導入や考課分の拡大をした当時の状況及び本件考課制

度の内容からみて、会社が支部組合員であるが故をもって、支部組合員の一時金支給額を非組合員に比して低額にしたものと推認されるか（〔組合らの主張〕(2)について）

ア 本件考課制度について

(7) 本件考課制度の仕組みについて

a 平成19年度上期から平成20年度下期までの各期における稼働考課の評価方法、考課査定の評価項目・評価方法は、前記第3の9(2)ないし(5)で認定したとおりであり（別表4-1ないし4-3参照）、これによれば、次のとおりと認められる。

稼働考課においては、稼働時間数や待機時間数といった客観的な指標に基づき評価をすることとされており、平成19年度下期について、営業活動時間数が多い場合に考課上のランクの入れ換えを行うことがあるとされていた以外には、裁量の余地はないというべきである。

考課査定については、おおよそ16から12項目の評価項目が設定されており、そのうち、平成19年度上期の「空き時間の活用状況」、平成19年度下期、平成20年度上期及び下期の「会社への協力」、「勤務に対する姿勢と状況」については裁量の余地があったが、その余の評価項目については評価基準が定められるなどしており、なるべく裁量の幅が生じないような仕組みとなっていた。

したがって、稼働考課については、評価に当たって裁量の余地がほとんどなかったといえ、考課査定についても、評価に当たって裁量が制約されていたといえる。

b 上記第3の3(2)及び9(2)ないし(5)で認定した事実によれば、評価項目とされていた「空き時間の活用」、「卒業アンケートの



理由とする欠勤や就業時間中の組合活動について稼働したものとして取り扱うような慣行があったとも認めることもできない。

さらに、前記第3の13(4)エないしスで認定した事実によれば、組合らは、平成16年8月14日の団体交渉で、会社から平成16年度上期一時金にかかる査定方法の説明を受けて、組合らとしては、組合活動をするると一時金の査定上、不利になるのは納得できない旨を述べていたものの、組合活動の取扱いについて労使間で合意が成立しないままに、同年12月9日、平成16年度上期一時金に係る協定書を交わしているのである。

したがって、本件考課制度で、会社との団体交渉に費やした時間を除き、組合活動を理由とする欠勤や就業時間中の組合活動について稼働したものとして取り扱うこととされていないことについて不合理であるとまでいうことはできない。

(ウ) 年次有給休暇の取得の取扱いについて

組合らは、評価項目のなかには、年次有給休暇を取得したことを理由に低い査定を行うものがあり不合理である旨を主張する。

確かに、本件考課制度の評価項目の中には、平成19年度上期における「日曜日の有休」や「1～9前の有休」等、年次有給休暇を取得すると査定上、不利に扱うものがあり、労働基準法第39条が労働者に年休権を保障した趣旨に照らせば、かかる評価項目を設定することは適切な取扱いとは言い難い。しかしながら、同評価項目は組合員であるか否かを問わず一律に適用されるものであるから、会社が支部組合員の組合活動を萎縮させ、支部を弱体化させるためにかかる評価項目を設定したとみることはできない。

(エ) 本件考課制度では、稼働考課及び考課査定の両方で稼働状況が評価されることについて

組合らは、本件考課制度では稼働時間数や待機時間数といった稼働状況が稼働考課及び考課査定の両方で評価されているが、支部組合員の多くは稼働時間数が少ないのであるから、稼働状況を二重に評価することは、支部組合員にとって、査定上、極めて不利に作用することになり不当である旨を主張する。

しかしながら、本件考課制度が導入された当時、会社に入校する生徒数が減少しており、会社の経営状況は赤字に陥りつつあったところ、指導員が、各種資格を取得するなどして教習指導の幅を広げ、より多くの入校生に教習等を実施すること、営業活動を行うことで入校生数を増やすこと、指導員が、事務整備活動や空き時間における事務整備作業を行うことで入校生によりよいサービスや教習環境を提供することは、会社の業績回復に結びつくものといえる。したがって、本件考課制度において稼働時間数や待機時間数といった稼働状況を二重に評価することとされているからといって、本件考課制度を不合理であるということとはできない。

#### イ 会社が考課分を拡大したことについて

##### (7) 考課分の拡大と事件の係属状況

前記第3の7(1)、(2)及び8(2)イで認定した事実によれば、平成15年6月からX15組合員と会社との間に民事訴訟が係属するようになり、X15組合員は同年8月に会社を非難する趣旨の書面を職場に掲出していたところ、会社は、平成15年11月に平成16年度上期一時金の考課分を50%とする提案をしたこと、同月から平成17年10月までの間に、会社と組合らを当事者とする不当労働行為救済申立事件が神奈川県労委に2件、係属するようになったところ（ただし、うち1件は同年2月に取り下げられた。）、会社は、平成18年10月、平成18年度上期一時金につき考課分を10

0%とする提案を行い、同年10月14日には、会社と支部との間で、考課分の割合につき会社提案どおりの協定書が交わされたことが認められる。

(イ) 平成12年から平成18年までの労使交渉の状況等

他方で、前記第3の3(2)ア(ア)、13で認定した事実によれば、次の事実が認められる。

平成12年10月17日に行われた事務折衝において、会社は、入校生の減少に伴い教習の空き時間が発生しており、この時間を利用してチラシのポスティングを実施したいと述べていた。

平成13年7月11日の団体交渉において、会社は、平成13年度の一時金について考課分を15%とする案を提示した。

会社と支部との間で平成15年10月28日に交わされた平成15年度一時金に係る協定書では、考課分を年間5000円とし、入校生の勧誘状況をみて成果配分を指導員一人当たり平均5万円とすることとされていた。同年11月27日に行われた団体交渉において、会社は、自動車教習所業界の景気は益々悪化している、回復基調のある企業は業績給を導入しており本校でも業績給を導入し、平成16年度上期一時金につき考課分を50%としたい旨を述べており、支部も生徒募集に協力したい旨を述べていた。

会社は平成16年5月7日付け「会社回答」と題する書面において、18歳になる人口が減少し続けており、入校者獲得が困難な状況であるとの見解を示しつつ、一時金について年間一律70万円とし、付加価値分として年間30万円とすることを提案していた。平成16年8月14日に行われた団体交渉で、会社は考課分を30万円とした理由につき年功序列型賃金ではなく能率給制度を確立したい、去年も考課分の枠を今後広げることを提案している旨を述べて

いた。会社と支部との間で平成16年12月9日に交わされた協定書では平成16年度上期一時金につき平均50万円、考課分30%とすることとされていた。

会社と支部との間で平成17年11月4日に交わされた協定書では、平成17年度上期一時金を一人平均45万円とし、うち30万円を一律支給し、考課分を15万円とすることとされていた。

平成18年6月29日に行われた団体交渉において、会社は、1億1000万円の赤字であり、うち経常経費が7000万円の赤字である、賃金改定を行い経営に含みが出るような状況とならなければ賞与を支給することは難しい、教習生を増やすために年中無休にする旨を述べた。会社と支部との間で平成18年10月14日に交わされた協定書では、平成18年度上期一時金を一人平均20万円とし、稼働考課及び考課査定を一人平均各10万円とすることとされていた。

(ウ) 指定自動車教習所に係る経営環境の変化や三共自動車学校の経営状況

前記第3の4及び6で認定した事実によれば、次の事実が認められる。

平成15年当時の神奈川県下の出生者数は、昭和48年のピーク時と比べて約4割減少していた。

平成15年当時の全国の指定自動車教習所の卒業者数は、平成2年のピーク時に比べて約4割減少しており、平成15年当時の三共自動車学校の入校生数は、平成3年当時と比べて約4割減少しており、平成16年は前年比で100名減少し、平成17年は前年比で135名減少し、平成18年は前年比で39名増加していた。

平成15年当時の全国及び神奈川県下の指定自動車教習所数は平

成3年当時と比べて約1割減少していた。

三共自動車学校の売上高は、平成14年度は前年比で1698万6000円減少し、平成15年は前年比で4142万5000円減少し、平成16年は前年比で2391万8000円減少し、平成17年は前年比で6698万5000円減少し、平成18年は前年比で1391万1000円増加していた。

会社は、平成16年5月31日決算では黒字であったが、平成17年5月31日決算では営業損益ベースで約6600万円の赤字に転じ、平成18年5月31日決算では営業損益ベースで約7300万円の赤字であった。

(エ) 会社が考課分を拡大した理由の検討

上記(ア)の事実によれば、一見、会社及び支部組合員ないし組合らを当事者とする事件が裁判所ないし労働委員会で係属する状況下で、一時金の考課分が拡大していったようにもみることができるが、上記(イ)、(ウ)の事実を総合すれば、会社が考課分を拡大した理由については、次のとおりとみるのが相当である。

会社は、遅くとも平成12年には、三共自動車学校を含めて全国的に入校生が減少傾向にあり、このことによる経営状況の悪化を懸念しはじめ、入校者数を増やすべく支部に協力を求めるようになった。そして、平成13年には、平成13年度一時金における考課分を15%とすることで勤務実績主義的要素を取り入れて経営環境の悪化に対処することを試みようとし、平成15年には、三共自動車学校の平成14年度の売上高が前年に比べて約1700万円減少したことを踏まえて、平成15年度の一時金について、考課分は5000円としつつも、入校生の勧誘状況を成果配分として評価することで勤務実績主義的要素を取り入れることとした。平成16年には、

経営環境がより悪化していく傾向にあると認識するようになり、このことと三共自動車学校の平成15年度の売上高が前年と比べて約4000万円減少したことを踏まえて、勤務成績主義的色彩をより強めるべく、平成16年度上期の一時金について考課分を50%とすることを提案した。その後、会社は、平成17年5月31日決算で営業損益ベースで約6600万円の赤字に転じたことから、業績回復を企図して、平成17年度上期一時金の考課分について少なくとも前年と同様の30%を維持すべく交渉し、平成18年5月31日決算では営業損益ベースで約7300万円の赤字であったものの、入校者数や売上高に回復傾向がみられたため、さらなる業績回復を企図して、平成18年度上期一時金の考課分を100%とすることを支部に提案し、その旨を記載した協定書を支部と交わした。

以上のような、平成12年から平成18年までの労使交渉等の際の会社の言動及び指定自動車教習所に係る経営環境の変化並びに三共自動車学校の経営状況を併せ考えれば、会社が支部組合員を含めた全指導員の労働意欲を向上させ、もって会社の業績を回復させることを企図して一時金の考課分の拡大を行ったことは明らかである。

#### ウ 小括

以上のとおり、本件考課制度が評価の項目や基準において不合理であるとはいえず、会社が考課分を100%にまで拡大していったのは、会社の業績を回復させるためであったと認められる。

したがって、本件考課制度の導入や考課分の拡大をした当時の状況及び本件考課制度の内容からみて、会社が支部組合員であるが故をもって、支部組合員の一時金支給額を非組合員に比して低額にしたものと推認することはできない。よって、〔組合らの主張〕(2)は理由がない。

(2) 会社のした支部組合員の評価が全体として不合理であるといえ、そのことからみて、会社が支部組合員であるが故をもって、支部組合員の一時金支給額を非組合員に比して低額にしたものと推認されるか（〔組合らの主張〕(3)について）

ア 会社が支部組合員を差別したため稼働時間数の差が生じたのか

組合らは、会社が支部組合員を差別する意図で①定時退社を命じて残業をさせず、②支部組合員には資格取得をさせず、非組合員には資格を取得させ、③営業活動の指示をせず、④事務整備活動の指示をせず、⑤空き時間・待機時間の活用を指示していなかったため、非組合員と支部組合員とで稼働した時間に差が生じたと主張する。

(ア) 会社は支部組合員を差別する意図で定時退社を命じていたのか

a 前記第3の2(1)、3(2)コによれば、会社は、平成18年9月9日、支部に定時退社措置を提案したこと、定時退社措置は、閑散期において、残業代単価が乙社員（一人当たり1700円程度）や契約社員よりも高額である甲社員（一人当たり2500円ないし2900円程度）について、残業代単価の高い順に定時に退社するよう命じるものであることが認められる。

また、前記第3の6、13(7)カで認定した事実によれば、三共自動車学校の売上高は、平成14年度は前年比で1698万6000円減少し、平成15年は前年比で4142万5000円減少し、平成16年は前年比で2391万8000円減少し、平成17年は前年比で6698万5000円減少し、平成18年は前年比で1391万1000円増加していたこと、会社は、平成16年5月31日決算では黒字であったが、平成17年5月31日決算では営業損益ベースで約6600万円の赤字に転じ、平成18年5月31日決算では営業損益ベースで約7300万円の赤字

であったこと、売上げに占める人件費の割合が相当多かったことが認められる。

以上の事実を併せ考えれば、会社は、売上高の減少と赤字への転落といった経営状況にかんがみて、業績回復を図るべく人件費を削減することとし、その手段の一つとして定時退社措置を導入したとみるべきである。

また、会社が定時退社制度を導入するに当たって、甲社員を対象とすることとした意図については、上記の事実及び前記第3の2(1)、13(7)ウで認定した事実によれば、①甲社員の残業代単価が乙社員に比較して1000円程度高額であり、また、年間収入も、甲社員が600万円前後以上であるのに対して、乙社員が550万円ないし450万円程度であったと認められること、前記第3の3(2)コ、13の(7)イ、ウ及び(9)エによれば、②会社は、平成18年9月20日から定時退社措置を実施するようになったが、支部に所属するか否かを問わず、残業代単価の高い順に定時に退社するよう命じていたこと、③平成19年8月19日の団体交渉で、会社は、賃下げにより赤字が解消する見込みとなれば定時退社措置を廃止したいとしていたところ、平成20年度上期（平成20年6月1日から同年11月30日まで）は定時退社を命じておらず、平成20年度下期（平成20年12月1日から平成21年5月31日まで）は同年12月のみ定時退社を命じ、平成21年5月以降は、賃金体系を変更したことに伴い会社は定時退社措置を行っていないこと、④定時退社措置により支部組合員に生じた残業時間数の減少は多い者でも一人につき1か月あたり9時間程度であったことなどが認められる。

これらの事実からすれば、会社は、定時退社措置を経営悪化に

対処する一時的な措置として残業代単価の高い順に一律に実施していたものであり、定時退社措置の実施に当たって、ことさら支部組合員であることに着目して不利に取り扱ったということとはできないし、支部を弱体化させる手段として活用していたとみることもできない。

b したがって、上記ア①の組合らの主張は採用できない。

(イ) 会社が支部組合員を差別する意図で支部組合員には資格取得をさせず、非組合員には資格を取得させていたのか

a 前記第3の3(3)、9(2)ないし(5)で認定したとおり、考課査定では、資格の取得の取得や活用が評価項目とされていたが、非組合員に比して支部組合員の資格取得は少なく、担当する教習等の種類も少なかったことが認められる。

b 組合らは、従前は支部と会社との話合いで資格取得の対象者を決めていたが、平成15年ないし16年頃から、会社が一方的に非組合員のみで資格を取得させるようになっており、ここ数年で支部組合員で資格を取得した者はいない旨を主張するが、証拠によれば、X11組合員は、平成15年6月に大型自動二輪車の教習指導員資格を、平成18年3月に取消処分者講習指導員の資格を取得していること、X9組合員及びX14組合員は、平成16年4月以降に取消処分者講習指導員の資格を取得したことが認められるから、上記組合らの主張は理由がない。

c 組合らは、会社は、後進に道を譲るべきであるという理由で、本人の意思に反して、X16組合員を応急救護の担当から、X11組合員を自動二輪車の教習の担当から外している旨を主張するが、資格取得一覧表では、同人らは担当を降りたものとはされておらず、また、仮に担当を降りているとしても、それが本人の意思に

反するものであったと認めるに足りる的確な証拠はない。

- d 組合らは、会社は支部組合員であっても会社に申し出れば資格を取得させるというが、支部組合員の知らないうちに非組合員が社内推薦を受けて資格取得に挑んでおり、支部組合員にはいつ申し出ればよいのかということすら知らされていないと主張する。

しかしながら、前記第3の3(3)ウで認定したとおり、X11組合員ほか4名の組合員は、平成21年5月から同年6月までの間に行われた認知機能検定員資格取得講習を受講しているのであり、このことからすれば、資格取得を申し出るべき時期の周知につき、支部組合員が差別的に取り扱われているとは、にわかに認めがたい。

- e 組合らは、社内推薦では、管理者7名が人選を行いY1社長が決裁をして推薦対象者を選定しているのであり、ここ数年の支部組合員の資格取得の状況からすれば、会社が社内推薦と称して支部組合員を不利に取り扱っていることは明らかである旨を主張する。

証拠によれば、会社は、指導員の資格取得に関して、平成元年から平成4年頃までは社内選抜を行っていたが、その後、社内推薦をするようになったことが認められる。しかしながら、会社が社内推薦をするに当たって支部組合員を差別的に取り扱ったと認めるに足りる的確な証拠はない。

- f 以上のとおりであり、上記ア②の組合らの主張は採用できない。

(ウ) 支部組合員を差別する意図で営業活動の指示をしなかったのか

- a 組合らは、営業活動を遂行するに当たって、特殊な能力が必要とは言い難いのであるから、会社は非組合員か支部組合員かにかかわらず均等に指示をしなければならないことになるが、現実

は、会社は均等に営業活動を指示しておらず、会社は支部組合員を差別している旨を主張する。

- b 前記第3の3(2)ア(ア)で認定したとおり、会社は、平成19年度下期以降、就業時間外のティッシュ配りの指示をほとんどしていない。

同3(2)ア(ア)で認定した事実によれば、会社は、平成12年10月に行われた事務折衝において、支部に対して、空き時間を利用したチラシのポスティングをするよう求めていたこと、会社は、職場に「ポスティングチラシ配布スケジュール」と題する書面を掲示して、非組合員のみならず支部組合員に対しても勤務時間内におけるチラシのポスティングを指示していたことが認められる（なお、組合らも、会社が支部組合員を含めたほぼ全ての指導員を対象としてポスティングのスケジュールを定めていることを認めている。）。したがって、会社が支部組合員であるかを問わず均等な指示を行っていたことは明らかである。

- c 前記第3の3(2)ア(イ)で認定したとおり、会社は平成19年度上期から平成20年度下期にかけて、幼稚園児や高齢者を対象とした交通安全教室や高等学校・大学における学園祭への四輪自動車・自動二輪車の出展を行っており、その際には女性指導員及び比較的若年の指導員等に依頼していたことが認められる（なお、支部組合員に依頼した事実はうかがわれない。）。

上記交通安全教室及び学園祭の対象者が幼稚園児、高齢者、高校生あるいは大学生であることからすれば、会社が従業員のうち女性指導員や比較的若年の指導員に依頼したことが不自然・不合理であるとはみることができない。また、前記第3の12(2)で認定した事実によれば、平成20年度下期当時、支部には女性指

導員や比較的若年の指導員が存しなかったのであり、会社が支部組合員に依頼しなかったことが不自然・不合理であるとはみることができない。

また、学園祭へは自動二輪車が出展されているところ、前記第3の3(3)ア、イで認定したとおり、支部組合員は非組合員に比較して、自動二輪車の資格取得者が少なく、また資格を取得しているにもかかわらず教習を行っていない者が多いことが認められる（自動二輪車の資格を取得しており、かつ教習を担当している者は、教習指導員については非組合員が13名、支部組合員が3名、初心運転者講習指導員については非組合員が6名、支部組合員が2名。なお、組合らは組合員本人の意思に反して担当から外された旨を主張するが、これを認めるに足りる的確な証拠はない。）。このことからすれば、会社が、学園祭への出展に関して非組合員に依頼する傾向があったとしても不自然・不合理であり差別であるとまではいえない。

したがって、会社が、支部組合員を差別する意図で、支部組合員に対して、交通安全教室の開催や大学祭への出展に関する依頼をしなかったとみることはできない。

- d 平成19年度上期から平成20年度下期までの間に市民祭り等でのそば屋等の出店といったイベントが行われたのか、また、会社は支部に所属するか否かを問わず均等に指示をしていたのかは判然としないものの、前記第3の3(2)ア(ウ)で認定したとおり、支部はそば屋等の出店といったイベントが経営改善に役立つかを疑問視するような発言を度々していたことに照らせば、仮に、会社が支部組合員にそば屋等の出店といったイベントへの参加を依頼していなかったとしても、それが会社が支部組合員の一時金の

査定を低くすることを企図したためであると推認することはできない。

e 以上のとおりであり、組合らの上記ア③の主張は採用できない。

(エ) 支部組合員を差別する意図で事務整備活動の指示をしなかったのか

a 会社は、保有資格が多ければただちに事務整備活動の適任者となるわけではなく、教材の変更作業はパソコンに習熟している者が適任者となり、自動二輪車の修理・整備の技能を有する者は指導員のなかでも限られている、コース整備は体力のある者を選任している、支部組合員には適任者が少ない旨を主張している。

他方で、組合らは、X14組合員、X4 組合員、X11組合員、X15組合員は自動二輪車者の修理・整備に詳しい、X9 組合員、X6 元書記長、X12組合員、X14組合員はパソコンに詳しいにもかかわらず、会社の命じる事務整備活動の指示が不相応に少ないとして、会社は適任かどうかを検討せず、恣意的な指示をしている旨を主張する。

b 前記第3の3(3)アで認定したとおり、X14組合員、X11組合員、X15組合員が自動二輪車の教習指導員資格を取得していることは認めることができる。しかしながら、教習生を指導する能力と、自動二輪車を修理・整備するのに必要な技能は相当異なると推認されることから、同人らが資格を取得していることをもって、ただちに自動二輪車の修理・整備に長けていると認めることはできない。

X4 組合員が自動二輪車の修理・整備に詳しいと認めるに足りる証拠はない（同人は自動二輪車の資格を取得していない）。また、X9 組合員、X6 元書記長、X12組合員、X14組合員がパソ

コンに詳しいと認めるに足りる的確な証拠はない。

また、コース整備等は体力を要するものと推認されるどころ、前記第3の12(2)で認定した事実によれば、非組合員と支部組合員とを比較すると、非組合員に比較的若年が多く、両者の年齢構成は相当に異なると認められる。

c 以上のことを併せ考えると、組合らの上記ア④の主張を採用することはできない。

(オ) 支部組合員を差別する意図で空き時間・待機時間の活用を指示していなかったのか

a 組合らは会社から空き時間を申し出るように言われたのは平成20年12月以降であり、それまで支部組合員が空き時間・待機時間の活用に積極的でなかったのは当然である旨を主張している。

b X3 支部長は会社から空き時間を申し出るように言われたのは平成20年12月以降である旨を供述しており、他方で、Y1 社長は、従前から指導員に空き時間を申し出るよう指示しており、新校舎が完成した平成17年7月1日前後に、空き時間は必ず事務所に申し出るようにと記載された掲示物を指導員室に掲出した旨を供述している。

c 前記第3の3(2)イ及び13(4)カで認定したとおり、平成16年9月25日に行われた団体交渉において、会社が組合らに示した「個人評価項目(案)」には「空き時間の状況」と記載されていたこと、会社が平成18年4月22日頃に指導員室内に掲示した「業務連絡」には、「教習が空いた場合は自分のグループが担当する個所のコース整備(草刈り等)を行って下さい」、「コース整備や館内清掃を行う時は作業コードを変更しますので必ず事務所に申し出て下さい」と記載されていたこと、同年10月7日

の朝礼で、Y1 社長が「教習が空いた時は、決められたコースを、草刈りして下さい」と述べていたことが認められる。

- d 上記 b の X3 支部長の供述と Y1 社長の供述とを比較すると、後者の方が上記 c の事実とより整合的であるといえることができる。したがって、上記 b の X3 支部長の供述は採用し難く、組合らの上記ア⑤の主張は採用できない。

イ 会社のした査定は評価基準に適合していなかったのか

組合らは、①「アンケートの状況」の査定に当たって不当な点があった、②「業務報告書」（提出状況）の査定に当たって不当な点があった、③ Y1 社長は恣意的に支部組合員の考課上のランクを入れ換えていた旨を主張する。

(ア) 「アンケートの状況」の査定が不当であったといえるか

- a 組合らは、「アンケートの状況」の査定について、次のとおり主張する。

[平成19年度下期]

X4 組合員は、3 と評価されるべきであったのに 2 と評価されている。X12 組合員は、4 と評価されるべきであったのに 2 と評価されている。X11 組合員は、5 と評価されるべきであったのに 4 と評価されている。X2 組合員は、5 と評価されるべきであったのに 4 と評価されている。

[平成20年度上期]

X15 組合員は 4 と評価されるべきであったのに 3 と評価されている。

[平成20年度下期]

X15 組合員は、2 と評価されるべきであったのに 1 と評価されている。X4 組合員は、3 と評価されるべきであったのに 2

と評価されている。X14組合員は、5と評価されるべきであったのに4と評価されている。X18組合員は、5と評価されるべきであったのに4と評価されている。

- b 前記第3の9(2)、(4)、(5)によれば、考課査定における「アンケートの状況」の項目では、当期分の「卒業アンケート」の集計結果を評価基準に照らし合わせて5点満点で評価する、0件は5点、1件は4点、2件は3点、3件は2点、4件以上は1点とされていたこと（別表4-1ないし4-3参照）、「卒業生アンケート」には、前記第3の10(2)で認定したとおりの記載がされていたことが認められる。

以上からすれば、会社は、卒業生から支部組合員を否定的に評価する内容が記載された「卒業生アンケート」を評価基準に見合った件数分受領していたといえるから、会社のした査定が不合理であったということはできない。したがって、会社が支部に所属することを理由に支部組合員につき評価基準に適合しない評価をしていたと認めることはできない。

- c なお、組合らは、会社が証拠として提出した「卒業生アンケート」は、その多くが、非組合員の名をマスクしたものであること、「年齢」、「悪かった点」、「実施年月日」欄を切り貼したものであることから、信用できない旨を主張している。

このことについては、会社は一部の指導員の名をマスクした「卒業生アンケート」を証拠として提出していること、会社が初審において証拠として提出した「卒業生アンケート」である乙第86号証ないし乙第88号証は、記入済みの「卒業生アンケート」から、「年齢」欄、「悪かった点がありましたらその内容を具体的に記入してください」と題する欄と、「実施年月日」欄の

記入部分を切り取って、未記入の「卒業生アンケート」の書式に貼り付ける方法で作成されたものであることが認められる。

しかしながら、会社が初審で提出した「卒業生アンケート」は、いずれもその形状をみる限り、支部組合員を名指しする部分とこれに対する評価の部分に関する記載部分を一体のものとして、定型の書式に貼り付けたものとみられる。また、会社が初審で提出した乙第86号証ないし第88号証をみると、アンケートの欄外に会社のコメントが記入されているようにもうかがわれるのであり、会社は指導員の氏名が摘示されていないものについても、「実施年月日」欄の記入部分を切り貼りしている。

さらに、会社は、初審では提出した「卒業生アンケート」以外に、支部組合員を名指しする「卒業生アンケート」の原本の写しを、乙第147号証ないし第149号証として、新たに再審査で提出している。したがって、会社が、「アンケートの状況」に関する証拠を偽造したとは認めることができない。

(イ) 「業務報告書」の査定が不当であったといえるか

a 組合らは、「業務報告書」（提出状況等）の査定について、次のとおり主張する。

[平成19年度上期]

X8 組合員は5と評価されるべきであったのに3ないし1と評価されている。

[平成19年度下期]

X8 組合員は5と評価されるべきであったのに1と評価されている。X3 支部長は2と評価されるべきであったのに1と評価されている。

b 前記第3の9(2)、(3)で認定したとおり、平成19年度上期及

び下期の評価項目における「業務報告書」の項目では、評価方法につき、「当該期中に受講した法定講習受講報告書の内容を管理者が評価し、提出状況は評価基準で評価する、1～5日以内5点、6～10日以内4点、11～20日以内3点、21日以上2点、提出なし1点」とされていたことが認められる（別表4-1参照）。また、証拠によれば、X8組合員は平成19年5月17日に行われた講習につき「報告日」欄に同月19日と記入した「講習等受講結果報告」を、同年11月1日に行われた講習につき「報告日」欄に同月2日と記入した「講習等受講結果報告」をそれぞれ会社に提出したこと、会社が当委員会に提出した「評価表」の「業務報告書」（提出状況等）欄には、X8組合員について、平成19年度上期は3ないし1と、同下期は1と記載されていることが認められる。

しかしながら、会社はX8組合員に係る上記「評価表」の記載は転記の際に誤った数値を記載したものである旨を主張しており、証拠によれば、平成19年度上期の「評価表」の「業務報告書」（提出状況等）上、非組合員について、評価者A及びBに係る「評価表」では3と記載されているのに、評価者Cに係る「評価表」では5と記載されていることが認められる。このことと対比すれば、X8組合員に係る上記「評価表」の記載をもって、会社が評価基準に適合しない不適正な評価を行った証左とまではみることができない。

また、会社は、同年10月24日に行われた講習に係る「講習等受講結果報告」の提出期限を同月31日と定めていたところ、X3支部長は上記講習に係る「講習等受講結果報告」を同年11月26日に提出したことが認められる。したがって、X3支部長

は提出期限後に、しかも講習受講後、1か月以上が経過した後に「講習等受講結果報告」を提出したのであるから、会社がX3支部長について、「提出なし」であるとして1と評価したことが不合理であるとまではいえない。

(ウ) 考課上のランクの入れ換えがあったといえるか

a 組合らは、Y1社長は、評価者が評価基準に則って査定をした後、評価者の知らない特別な事由を考慮して、考課上のランクを入れ換えており、本件の背景事情を踏まえると、Y1社長が組合員の考課上のランクを低くするために入れ換えをしていたことは想像に難くないと主張する。

b しかしながら、Y1社長が平成20年度上期に1件、考課上のランクの入れ換えをしたことは認めることができるが（このことは会社も認めるところである）、その他にY1社長が考課上のランクの入れ換えをした事実を認めるに足りる証拠はない。また、前記第3の7で認定した訴訟提起や救済申立てなどの状況等を考慮しても、Y1社長が支部に所属することや組合活動を行っていることを理由に支部組合員の考課上のランクを低く入れ換えていたと認めることはできない。したがって、組合らの上記主張は採用できない。

ウ 支部役員等の評価が不合理であるといえるか

(ア) 支部役員について

a 前記第3の10(1)で認定した事実によれば、X3支部長、X6元書記長及びX1書記長は、平成19年度上期から平成20年度下期において、指導員全員のなかでも特に稼働時間数が少なく、待機時間が多い傾向にあるといえる（別紙1-1ないし1-4参照）。

また、前記第3の3(3)で認定したとおり、X3 支部長及びX8 組合員の取得する資格は普通の教習指導員だけであること、X1 書記長の取得する資格は普通の教習指導員と普通の応急救護処置指導員だけであり、同人は応急救護指導員の教習を担当していないことが認められる（なお、教習を担当しないことが同人の意思に反すると認めるに足りる証拠はない。）。

さらに、証拠によれば、会社が高く評価したという乙社員ないし契約社員であるZ4（非組合員）とX3 支部長及びX15組合員の各「講習等受講結果報告」を比較・検討すると、Z4 に比してX3 支部長及びX15組合員の「講習等受講結果報告」はいずれも頁数及び記載された内容量も相当少ないことが認められる。また、X3 支部長は提出期限後、1 か月が経過した後に提出したことが認められる。

以上からすれば、平成19年度上期ないし平成20年度下期の各一時金の査定において、会社がしたX3 支部長、X6 元書記長及びX1 書記長の評価が不合理であったと認めることはできない。

b なお、組合らは、X3 支部長の一時金の支給額が低額である理由について、Y1 社長が都道府県労働委員会の傍聴に組合員を何人も動員させているからである旨を述べている旨を主張しており、X3 支部長はこれに沿う供述をしている。しかしながら、Y1 社長は上記発言をしたことを否認する供述をしており、X3 支部長の供述の方を信用すべき事情は認めがたい。

また、組合らは、X6 元書記長及びX1 書記長について、各々役員を務めていた時期における一時金の額が役員を務めていなかった時期に比較して低く、これは会社が差別的な査定をしていた証左である旨を主張する。

しかしながら、前記第3の10(1)で認定した事実、証拠及び審査の全趣旨によれば、支部の書記長がX6元書記長からX1書記長に交代したことに伴い、各々の従前の稼働時間数と比べて、X6元書記長の稼働時間数が増加し、X1書記長の稼働時間数は減少したと推認される。したがって、各人の稼働時間数の変動により各人の一時金の額が変動したとみることができるから、組合らの上記主張は採用できない。

(イ) X15組合員について

X15組合員の平成19年度上期から平成20年度下期までの各期における営業活動時間、事務整備活動時間、事務整備作業時間及び待機時間は、別表1-1ないし1-4の「稼働時間等」欄に記載したとおりである。これによれば、X15組合員の一時金支給額のうち稼働考課分が低額であったのは、稼働時間数が少なく、待機時間が多かったためであるといえる。

また、「アンケートの状況」の査定については、前記第3の10(2)イ、ウで認定したとおり、X15組合員に対し否定的な評価をしたアンケートの件数は、平成20年度上期においては2件、同年度下期においては5件であったのだから、上記イ(ア)で判断したとおり、同査定が評価基準に適合しないものであったと認めることもできない。

以上からすれば、平成19年度上期ないし平成20年度下期の各一時金の査定について、会社がX15組合員についてした評価が不合理であると認めることはできない。

(ウ) 以上のとおり、会社がした支部役員及びX15組合員の査定について不合理であると認めることはできない。

エ 小括

上記アのとおり、会社が支部組合員を差別したため稼働時間数の差が生じたとはいえ、上記イのとおり、会社のした査定が評価基準に適合していなかったとはいえない。また、上記ウのとおり、支部役員等の評価が不合理であるとはいえない。

以上のとおり、会社のした支部組合員の評価が全体として不合理であるとはいえず、会社が支部組合員であるが故をもって、支部組合員の一時金支給額を非組合員に比して低額にしたものと推認することはできない。したがって、〔組合らの主張〕(3)は理由がない。

### 3 まとめ

(1) 一時金に関する全般的な状況、支部組合員と非組合員との集団としての同質性の有無及び労使関係の状況については、上記1のとおり検討したが、会社が支部組合員であるが故をもって、支部組合員の一時金支給額を非組合員に比して低額にしたものと推認することはできない。

また、組合らのその余の主張については、上記2において検討したが、いずれも理由があるとは認められない。

以上のとおりであり、平成19年度上期ないし平成20年度下期の各一時金について、支部組合員のうち考課上のランクないし一時金支給額が平均未満である者が多いという状況があるとしても、それは会社が一定程度合理的な基準に則した評価を行った結果、生じたものとみるのが相当であって、会社が支部組合員の査定に当たって差別的な取扱いを行った結果、生じたものとみることはできない。

(2) したがって、指導員に対する平成19年度上期ないし平成20年度下期の各一時金の支給において、会社が支部組合員の一時金支給額を非組合員に比して低額にしたことは、支部に所属していることないしは支部役員であることを理由とする不利益な取扱いであるとはいえず、また、支部に対する弱体化工作の一環として行われた支配介入であるともいえ

ないから、労働組合法第7条第1号、第3号の不当労働行為には当たらない。

## 第5 結論

以上の次第であり、会社の本件再審査申立ては理由があると認められるから、本件初審命令主文第1項及び第2項をいずれも取り消し、組合らの本件救済申立てをいずれも棄却することとし、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成23年3月23日

中央労働委員会

第二部会長 菅野 和夫 ㊟

(別 紙) 1

支部組合員一覧

氏 名	略 称
X1	X1 書記長
X2	X2 組合員
X3	X3 支部長
X4	X4 組合員
X5	X5 組合員
X6	X6 元書記長
X7	X7 組合員
X8	X8 組合員
X9	X9 組合員
X10	X10組合員
X11	X11組合員
X12	X12組合員
X13	X13組合員
X14	X14組合員
X15	X15組合員
X16	X16組合員
X17	X17組合員
X18	X18組合員

X13組合員及びX7組合員を除く全員が平成19年度上期ないし平成20年度下期の各一時金の支給対象者であった（X13組合員は平成19年度上期一時金のみ、X7組合員は平成19年度上期及び下期並びに平成20年度上期の各一時金のみ支給対象者であった）。

以 上

## (別表)1-1

## 平成19年上期 (稼働考課)

		稼働考課の算出							稼働時間等
		(A)時間	(B)時間	(A)(B)ランク	(A)(B)金額	(C)時間	(C)ランク	(C)金額	待機時間
1	非組合員	1,203	20	A	122,300	15	C	2,100	1
2	非組合員	1,186	12	A	119,800	25	B	4,500	11
3	非組合員	1,181	23	A	120,400	21	B	3,780	1
4	非組合員	1,176	13	A	118,900	24	B	4,320	1
5	非組合員	1,172	11	A	118,300	7	D	700	0
6	X16	1,153	9	B	98,770	1	D	100	25
7	X11	1,151	10	B	98,685	2	D	200	12
8	非組合員	1,143	1	B	97,240	44	B	7,920	0
9	非組合員	1,141	4	B	97,325	13	C	1,820	2
10	非組合員	1,132	10	B	97,070	48	B	8,640	2
11	非組合員	1,124	12	B	96,560	5	D	500	4
12	非組合員	1,105	6	C	72,215	5	D	500	5
13	非組合員	1,103	77	B	100,300	20	B	3,600	11
14	X18	1,102	18	B	95,200	4	D	400	19
15	非組合員	1,099	17	C	72,540	0	E	0	48
16	非組合員	1,098	22	B	95,200	14	C	1,960	4
17	非組合員	1,095	21	C	72,540	14	C	1,960	0
18	非組合員	1,092	24	C	72,540	22	B	3,960	1
19	非組合員	1,084	18	C	71,630	75	A	17,250	0
20	非組合員	1,078	12	C	70,850	26	B	4,680	3
21	X12	1,072	10	C	70,330	0	E	0	45
22	X14	1,071	3	C	69,810	12	C	1,680	6
23	X5	1,064	8	C	69,680	4	D	400	17
24	非組合員	1,062	1	C	69,095	88	A	20,240	5
25	X9	1,061	8	C	69,485	11	C	1,540	14
26	非組合員	1,059	25	C	70,460	111	A	25,530	1
27	非組合員	1,059	4	C	69,095	92	A	21,160	0
28	X10	1,055	0	D	52,750	18	C	2,520	14
29	X17	1,048	12	D	53,000	3	D	300	33
30	X2	1,040	13	D	52,650	0	E	0	36
31	非組合員	1,039	17	D	52,800	1	D	100	17
32	X8	1,035	9	D	52,200	2	D	200	41
33	非組合員	1,028	9	D	51,850	5	D	500	36
34	X13	1,024	12	D	51,800	1	D	100	38
35	X7	1,014	5	E	45,855	4	D	400	24
36	X4	1,005	77	C	70,330	1	D	100	25
37	X6	1,005	12	E	45,765	0	E	0	28
38	X15	1,005	15	E	45,900	2	D	200	55
39	X1	978	11	E	44,505	0	E	0	42
40	X3	933	15	E	42,660	1	D	100	27

(A): 教習乗車時間

(B): 営業活動時間

(C): 事務整備時間(事務整備作業時間、事務整備活動時間)

(稼働考課分の計算方法)

① (A)時間の多い順に並べてランク付けを行う。ただし、(B)時間が特に多かった16番、36番はランクを一つ上げた

② (A)時間+(B)時間の合計に(A)(B)ランクに応じた係数を掛けて(A)(B)金額を算出する。

(A:100円 B:85円 C:65円 D:50円 E45円)

③ (C)時間の多い順に並べてランク付けを行う。

④ (C)時間に(C)ランクに応じた係数を掛けて(C)金額を算出する。

(A:230円、B:180円、C:140円、D100円、E:0円)

⑤ (A)(B)金額と(C)金額の合計が稼働考課分となる。

※ 36 X4 の(B)時間について、平成19年上期の稼働考課表(乙118)では77時間とされているが、会社は77時間は誤りであり、正しくは15時間である旨主張している。

## (別 表)1-2

## 平成19年下期 (稼働考課)

	稼働考課の算出					
		(A)時間	(A)ランク	(A)金額	(B)時間	(B)金額
1	非組合員	1,213	A	175,885	12	600
2	非組合員	1,205	A	174,725	10	500
3	非組合員	1,192	A	172,840	8	400
4	非組合員	1,171	A	169,795	9	450
5	非組合員	1,154	A	167,330	17	850
6	非組合員	1,140	B	148,200	11	550
7	非組合員	1,129	B	146,770	12	600
8	非組合員	1,128	B	146,640	7	350
9	非組合員	1,121	C	123,310	5	250
10	非組合員	1,117	B	145,210	30	1,500
11	非組合員	1,114	B	144,820	28	1,400
12	非組合員	1,109	B	144,170	4	200
13	非組合員	1,107	B	143,910	6	300
14	非組合員	1,102	C	121,220	2	100
15	非組合員	1,094	B	142,220	6	300
16	非組合員	1,092	C	120,120	9	450
17	非組合員	1,080	C	118,800	1	50
18	X11	1,076	C	118,360	20	1,000
19	非組合員	1,065	C	117,150	36	1,800
20	X18	1,065	C	117,150	39	1,950
21	X16	1,057	E	79,275	35	1,750
22	X9	1,055	C	116,050	21	1,050
23	X14	1,032	C	113,520	21	1,050
24	非組合員	1,029	C	113,190	21	1,050
25	非組合員	1,028	C	113,080	20	1,000
26	X5	1,023	C	112,530	31	1,550
27	X10	1,020	D	91,800	36	1,800
28	X8	1,010	C	111,100	25	1,250
29	X2	1,008	D	90,720	28	1,400
30	X17	996	D	89,640	40	2,000
31	X7	994	D	89,460	33	1,650
32	X6	993	D	89,370	22	1,100
33	X15	991	D	89,190	16	800
34	X12	978	D	88,020	23	1,150
35	非組合員	972	E	72,900	31	1,550
36	X4	921	E	69,075	67	3,350
37	非組合員	898	E	67,350	54	2,700
38	X1	885	E	66,375	10	500
39	X3	857	E	64,275	8	400

(A): 実稼働時間(教習乗車時間、営業活動時間、事務整備活動時間)

(B): 事務整備作業時間

(稼働考課分の計算方法)

- ① (A)時間の多い順に並べてランク付けを行う。
- ② (A)時間に(A)ランクに応じた係数を掛けて(A)金額を算出する。  
(A:145円 B:130円 C:110円 D:90円 E75円)
- ③ (C)時間に一律50円を掛けて(C)金額を算出する。
- ④ (A)(B)金額と(C)金額の合計が稼働考課分となる。

※ 19年下期の稼働時間等内訳はデータがなく不明である。

## 平成20年上期 (稼働考課)

	稼働考課の算出					稼働時間等				
	(A)時間	(A)ランク	(A)金額	(B)時間	(B)金額	営業活動時間	事務整備活動時間	事務整備作業時間	待機時間	
1	非組合員	1,218	A	97,440	1	80	0	30	1	0
2	非組合員	1,217	A	97,360	8	640	7	61	8	1
3	非組合員	1,204	A	96,320	4	320	0	27	4	0
4	非組合員	1,200	A	96,000	6	480	0	17	6	0
5	非組合員	1,191	A	95,280	7	560	0	22	7	1
6	非組合員	1,183	A	94,640	8	640	0	54	8	1
7	非組合員	1,172	A	93,760	6	480	9	21	6	2
8	非組合員	1,172	A	93,760	8	640	0	54	8	0
9	非組合員	1,159	B	75,335	7	560	0	214	7	2
10	非組合員	1,159	B	75,335	3	240	7	25	3	3
11	非組合員	1,156	B	75,140	4	320	0	37	4	3
12	X16	1,154	B	75,010	14	1,120	0	0	14	21
13	非組合員	1,153	B	74,945	3	240	0	17	3	0
14	非組合員	1,147	B	74,555	10	800	0	14	10	8
15	非組合員	1,139	B	74,035	15	1,200	0	0	15	34
16	非組合員	1,139	B	74,035	1	80	0	85	1	0
17	X11	1,124	B	73,060	2	160	0	1	2	23
18	X9	1,109	B	72,085	8	640	0	4	8	22
19	非組合員	1,107	B	71,955	10	800	0	122	10	2
20	X18	1,099	C	60,445	16	800	0	0	16	37
21	非組合員	1,094	C	60,170	7	560	0	13	7	4
22	非組合員	1,092	C	60,060	4	320	0	11	4	1
23	X7	1,086	C	59,730	6	480	0	0	6	13
24	X5	1,069	C	58,795	10	800	0	0	10	14
25	X15	1,082	C	59,510	10	800	0	1	10	43
26	X4	1,081	C	59,455	0	0	0	0	0	24
27	X10	1,080	D	48,600	14	1,120	0	4	14	22
28	X2	1,076	D	48,420	7	560	0	0	7	33
29	非組合員	1,073	D	48,285	9	720	0	0	9	22
30	非組合員	1,071	D	48,195	3	240	0	15	3	2
31	X14	1,069	D	48,105	3	240	0	19	3	14
32	X12	1,057	D	47,565	12	960	0	0	12	29
33	X8	1,037	D	46,665	13	1,040	0	0	13	32
34	X6	1,030	D	46,350	9	720	0	0	9	34
35	X1	964	E	33,740	4	320	0	0	4	23
36	X3	943	E	33,005	9	720	0	0	9	26
37	X17	936	E	32,760	7	560	0	0	7	31
38	非組合員	839	E	29,365	1	80	7	57	1	0

(A): 実稼働時間(教習乗車時間、営業活動時間、事務整備活動時間)

(B): 事務整備作業時間

(稼働考課分の計算方法)

- ① (A)時間の多い順に並べてランク付けを行う。
- ② (A)時間に(A)ランクに応じた係数を掛けて(A)金額を算出する。  
(A:80円 B:65円 C:55円 D:45円 E:35円)
- ③ (B)時間に一律80円を掛けて(B)金額を算出する。
- ④ (A)金額と(B)金額の合計が稼働考課分となる。

※ 20 X18 の(B)時間について、平成20年上期稼働実績表(乙20)では16時間とされており、これによれば同人の(B)金額は1,280円となるが、別表3-2における同人の総支給額は111,245円であり、同人の(A)金額が60,445円、別表2のランクがDで考課査定が50,000円となることからすると、同人の(B)金額は800円となる。

※ 24 X5 の(A)時間について、平成20年上期稼働実績表(乙20)では1,069時間とされているが、同表では同人の稼働時間合計が1,093時間、自主申告清掃等が10時間とされており、このことからすれば、同人の(A)時間は1,083時間となる。

## 平成20年下期 (稼働考課)

	稼働考課の算出									稼働時間等	
		(A)時間	(A)ランク	(A)金額	(B)時間	(C)時間	(D)待機 時間稼働 率	(D)ランク	(D)金額	営業活動 時間	事務整備 活動時間
1	非組合員	1,180	A	106,200	1	7	87.5%	B	490	8	12
2	X11	1,161	A	104,490	29	5	14.7%	C	250	0	0
3	非組合員	1,152	A	103,680	1	29	96.7%	A	2,610	15	59
4	非組合員	1,151	A	103,590	2	16	88.9%	B	1,120	6	39
5	非組合員	1,146	B	74,490	2	4	66.7%	C	200	0	21
6	非組合員	1,146	B	74,490	1	20	95.2%	A	1,800	8	93
7	非組合員	1,137	B	73,905	0	17	100.0%	A	1,530	0	35
8	非組合員	1,132	B	73,580	0	47	100.0%	A	4,230	9	17
9	非組合員	1,119	B	72,735	1	6	85.7%	B	420	20	18
10	非組合員	1,117	B	72,605	1	23	95.8%	A	2,070	2	20
11	非組合員	1,115	B	72,475	1	15	93.8%	A	1,350	8	33
12	非組合員	1,106	B	71,890	2	26	92.9%	A	2,340	0	93
13	非組合員	1,105	B	71,825	0	9	100.0%	A	810	17	338
14	X17	1,103	B	71,695	41	1	2.4%	D	20	0	0
15	X4	1,093	C	60,115	46	3	6.1%	D	60	0	19
16	X14	1,083	C	59,565	6	30	83.3%	B	2,100	0	39
17	X15	1,073	C	59,015	35	8	18.6%	C	400	0	0
18	X12	1,070	C	58,850	51	11	17.7%	C	550	0	0
19	非組合員	1,065	C	58,575	35	17	32.7%	C	850	0	2
20	X2	1,065	C	58,575	45	2	4.3%	D	40	0	2
21	非組合員	1,064	C	58,520	2	35	94.6%	A	3,150	20	83
22	非組合員	1,064	C	58,520	2	21	91.3%	A	1,890	0	5
23	X5	1,058	C	58,190	17	37	68.5%	C	1,850	0	5
24	X9	1,058	C	58,190	25	37	59.7%	C	1,850	0	7
25	X8	1,058	C	58,190	32	2	5.9%	D	40	0	0
26	非組合員	1,049	D	41,960	1	39	97.5%	A	3,510	0	46
27	非組合員	1,045	D	41,800	1	10	90.9%	A	900	33	56
28	X10	1,043	D	41,720	30	41	57.7%	C	2,050	0	7
29	非組合員	1,037	D	41,480	40	29	42.0%	C	1,450	0	0
30	X16	1,036	D	41,440	30	10	25.0%	C	500	0	1
31	X6	1,035	D	41,400	36	2	5.3%	D	40	0	0
32	非組合員	1,035	D	41,400	5	20	80.0%	B	1,400	0	4
33	X18	1,033	D	41,320	44	7	13.7%	D	140	0	5
34	非組合員	1,032	D	41,280	25	43	63.2%	C	2,150	0	4
35	X3	971	E	29,130	37	1	2.6%	D	20	0	0
36	非組合員	968	E	29,040	0	15	100.0%	A	1,350	0	14
37	X1	947	E	28,410	34	3	8.1%	D	60	0	0

(A): 実稼働時間(教習乗車時間、営業活動時間、事務整備活動時間)

(B): 待機時間

(C): 事務整備作業時間

(D): 待機時間稼働率=(C)÷((B)+(C))

(稼働考課分の計算方法)

① (A)時間の多い順に並べてランク付けを行う。

② (A)時間に(A)ランクに応じた係数を掛けて(A)金額を算出する。

(A:90円 B:65円 C:55円 D:40円 E:30円)

③ (C)時間を(B)時間と(C)時間の合計で割り、(D)待機時間稼働率を算出する。

④ (D)待機時間稼働率の高い順に並べてランク付けを行う。

⑤ (C)時間に(D)ランクに応じた係数を掛けて(D)金額を算出する。

(A:90円 B:70円 C:50円 D:20円)

④ (A)金額と(D)金額の合計が稼働考課分となる。

## (別表)2

## 平成19年上期

		ランク
1	非組合員	A
2	非組合員	A
3	非組合員	A
4	非組合員	A
5	非組合員	A
6	X14	B
7	非組合員	B
8	非組合員	B
9	非組合員	B
10	非組合員	B
11	非組合員	B
12	非組合員	B
13	非組合員	B
14	非組合員	B
15	X9	C
16	X7	C
17	X10	C
18	X11	C
19	X5	C
20	X4	C
21	非組合員	C
22	非組合員	C
23	非組合員	C
24	非組合員	C
25	非組合員	C
26	非組合員	C
27	非組合員	C
28	X1	D
29	X6	D
30	X12	D
31	X2	D
32	X16	D
33	X17	D
34	X18	D
35	非組合員	D
36	X3	E
37	X15	E
38	X8	E
39	非組合員	E

A:18万円 B:14万円  
C:10万円 D:5万円  
E:2万円

## 平成19年下期

		ランク
1	非組合員	A
2	非組合員	A
3	非組合員	A
4	非組合員	A
5	非組合員	A
6	非組合員	B
7	非組合員	C
8	非組合員	B
9	X14	B
10	非組合員	B
11	非組合員	C
12	非組合員	B
13	非組合員	C
14	X16	C
15	非組合員	A
16	非組合員	C
17	X9	C
18	X5	B
19	非組合員	C
20	X4	C
21	非組合員	C
22	非組合員	C
23	非組合員	C
24	非組合員	C
25	X11	C
26	X10	C
27	非組合員	C
28	X6	D
29	X18	D
30	X7	D
31	非組合員	D
32	X17	D
33	X1	D
34	X2	D
35	X12	E
36	X3	E
37	X15	E
38	非組合員	E
39	X8	E

A:18万円 B:14万円  
C:10万円 D:5万円  
E:2万円

## 平成20年上期

		ランク
1	非組合員	A
2	非組合員	A
3	非組合員	A
4	非組合員	A
5	非組合員	A
6	非組合員	A
7	非組合員	B
8	非組合員	B
9	X5	C
10	非組合員	B
11	非組合員	B
12	非組合員	B
13	X16	B
14	非組合員	B
15	非組合員	C
16	X14	B
17	X10	C
18	非組合員	C
19	X9	C
20	非組合員	C
21	非組合員	C
22	非組合員	C
23	非組合員	C
24	非組合員	C
25	X7	C
26	X4	D
27	X11	D
28	X2	D
29	X18	D
30	非組合員	D
31	X3	D
32	X6	D
33	X1	D
34	非組合員	E
35	X12	E
36	X8	E
37	X15	E
38	X17	E

A:16万円 B:13万円  
C:9万円 D:5万円  
E:3万円

## 平成20年下期

		ランク
1	非組合員	A
2	非組合員	A
3	非組合員	A
4	非組合員	A
5	非組合員	A
6	非組合員	B
7	非組合員	B
8	非組合員	B
9	非組合員	B
10	X14	B
11	非組合員	B
12	非組合員	B
13	非組合員	B
14	非組合員	C
15	非組合員	C
16	X9	C
17	X5	C
18	非組合員	C
19	非組合員	C
20	非組合員	C
21	X16	C
22	X10	C
23	非組合員	C
24	非組合員	C
25	X11	D
26	X4	D
27	X6	D
28	X18	D
29	非組合員	D
30	非組合員	D
31	X1	D
32	X12	D
33	X3	E
34	X2	E
35	X17	E
36	X8	E
37	X15	E

A:16万円 B:13万円  
C:9万円 D:5万円  
E:3万円

※ 平成19年上期の一時金支給に関しては、稼働考課では40名が査定されているが、考課査定については、証拠上、39名分の査定結果のみ明らかである。

※ 平成20年上期の17 X10 の考課査定ランクに関しては、上表ではCランクとなっているが、(別表)3-2における同人の総支給額をかながみれば、実際にはBランクであると推定される。

## (別表)3-1

## 平成19年上期

		総支給額
1	非組合員	303,220
2	非組合員	279,145
3	非組合員	270,255
4	非組合員	269,335
5	非組合員	264,400
6	非組合員	259,000
7	非組合員	254,500
8	非組合員	245,710
9	非組合員	245,160
10	非組合員	235,990
11	非組合員	228,880
12	非組合員	224,300
13	非組合員	224,180
14	非組合員	212,715
15	X14	211,490
16	非組合員	203,900
17	X11	198,885
18	非組合員	197,160
19	非組合員	197,060
20	非組合員	192,900
21	非組合員	176,500
22	非組合員	175,530
23	X9	171,025
24	X4	170,430
25	X5	170,080
26	X10	155,270
27	X13	151,900
28	X16	148,870
29	X7	146,255
30	X18	145,600
31	X12	120,330
32	X17	103,300
33	X2	102,650
34	非組合員	102,350
35	X6	95,765
36	X1	94,505
37	非組合員	92,540
38	X8	72,400
39	X15	66,100
40	X3	62,760

## 平成19年上期

平均額 181,059

組合員平均額 132,645

非組合員平均額 220,670

## 平成19年下期

		総支給額
1	非組合員	353,240
2	非組合員	328,750
3	非組合員	301,320
4	非組合員	300,570
5	非組合員	298,850
6	非組合員	286,990
7	非組合員	284,210
8	非組合員	282,520
9	非組合員	276,485
10	非組合員	270,245
11	非組合員	263,560
12	非組合員	255,225
13	X14	254,570
14	X5	254,080
15	非組合員	248,180
16	非組合員	247,370
17	非組合員	246,220
18	非組合員	226,710
19	X11	219,360
20	X9	217,100
21	非組合員	214,240
22	非組合員	214,080
23	X10	193,600
24	X16	181,025
25	X4	172,425
26	非組合員	170,050
27	X18	169,100
28	X2	142,120
29	X17	141,640
30	X7	141,110
31	X6	140,470
32	非組合員	139,030
33	非組合員	138,950
34	X8	132,350
35	X1	116,875
36	X15	109,990
37	X12	109,170
39	X3	84,675

## 平成19年下期

平均額 213,854

組合員平均額 163,509

非組合員平均額 254,609

## (別表)3-2

## 平成20年上期

		総支給額
1	非組合員	255,280
2	非組合員	235,895
3	非組合員	235,185
4	非組合員	234,115
5	非組合員	232,755
6	非組合員	228,000
7	非組合員	227,520
8	非組合員	226,640
9	非組合員	224,240
10	X16	206,130
11	非組合員	186,480
12	非組合員	185,840
13	X10	179,720
14	非組合員	178,435
15	X14	178,345
16	非組合員	170,575
17	非組合員	165,460
18	非組合員	165,355
19	X9	162,725
20	非組合員	160,730
21	非組合員	160,380
22	X7	150,210
23	X5	149,595
24	非組合員	139,445
25	非組合員	125,235
26	X11	123,220
27	X18	111,245
28	X4	109,455
29	X2	98,980
30	X6	97,070
31	X15	90,310
32	非組合員	89,005
33	X1	84,060
34	X3	83,725
35	X12	78,525
36	X8	77,705
37	X17	63,320

## 平成20年上期

平均額 158,673

組合員平均額 120,255

非組合員平均額 191,329

## 平成20年下期

		総支給額
1	非組合員	266,290
2	非組合員	264,710
3	非組合員	234,800
4	非組合員	233,155
5	非組合員	220,390
6	非組合員	207,810
7	非組合員	204,690
8	非組合員	204,675
9	非組合員	204,230
10	非組合員	203,825
11	非組合員	202,700
12	非組合員	202,635
13	X14	191,665
14	非組合員	166,290
15	非組合員	165,435
16	X11	154,740
17	非組合員	151,670
18	非組合員	150,410
19	X9	150,040
20	X5	150,040
21	非組合員	135,470
22	X10	133,770
23	非組合員	133,430
24	非組合員	132,800
25	X16	131,940
26	X4	110,175
27	非組合員	109,425
28	X12	109,400
29	X17	101,715
30	非組合員	92,930
31	X18	91,460
32	X6	91,440
33	X15	89,415
34	X2	88,615
35	X8	88,230
36	X1	78,470
37	X3	59,150

## 平成20年下期

平均額 154,271

組合員平均額 113,767

非組合員平均額 185,132

※会社によれば、平成20年下期平均額は、154,017円とされているが、同表の平均額を算出すると、上記のとおり154,271円となる。

# 評価項目（19年度上期）

評価項目 氏名	教習の状況					小計	教習車の管理				業務		小計	資格		小計	業務に対する姿勢					小計	勤務態度			小計	合計	
	稼働率の状況	アンケートの状況	教習生からの拒否	5分前乗車	原簿記入ミス		車両の状況				報告書			取得	活用		有休休暇の取得		出勤協力		空き時間の活用状況 館内・コース含む		出勤状況					
							外回り	エンジンルーム	室内	日報(点検表)チェック状況	内容評価	提出状況等					申請	繁忙期	募集	軍手等			早・遅	特休	定退			当日休

稼働率の状況	当該期の稼働時間数を評価基準に照らし合わせて評価する。 1,060H以上…5点 1,045H～1,059H…4点 1,030H～1,044H…3点 1,000H～1,029H…2点 0～999H…1点																								
アンケートの状況	当該期分の卒業アンケートの集計結果(不可件数)を評価基準に照らし合わせて5点満点で評価する。 0件…5点 1件…4点 2件…3点 3件…2点 4件以上…1点																								
教習生からの拒否	当該期分の指導員拒否リストの集計結果を評価基準に照らし合わせて5点満点で評価する。 0人…5点 1人～3人…4点 4人～6人…3点 7人～9人…2点 10人以上…1点																								
5分前乗車	当該期中に幹部が日付と時間帯をランダムに選んで、教習開始2分前を切って出た者を、その回数を評価基準に照らし合わせて5点満点で評価する。 0…5点 1…3点 2回以上…1点																								
原簿記入ミス	当該期中の教習原簿の誤記件数の集計結果を評価基準に照らし合わせて5点満点で評価する。 0…5点 1～2…4点 3～4…3点 5～6…2点 7以上…1点																								
車両の状況	全休日に複数幹部が全教習車の車内、車外、エンジンルーム等の汚れを教習車点検表により評価した結果の平均。非常にきれい5点 きれい4点 普通3点 汚い2点 非常に汚い1点																								
日報(点検表)チェック状況	当該期分の日報(運行前点検表)の記入洩れの回数を評価基準表に照らし合わせて評価する。 0…5点 1…4点 2～5…3点 6～9…2点 10以上…1点																								
業務報告書	当該期中に受講した法定講習受講報告書の内容を管理者が評価し、提出状況は評価基準で評価する。 1～5日以内5点 6～10日以内4点 11～20日以内3点 21日以上2点 提出なし1点																								
資格(取得)	資格配点表に照らし合わせて評価する(資格に応じた教習等でない場合は対象外)。(活用)…資格数に応じ5点満点で評価する(資格に応じた教習等でない場合は対象外)。																								
日曜日の有休	当該期中の日曜日(半数出勤)の有休取得数を評価基準に照らし合わせて評価する。 0…5点 1…4点 2…3点 3…2点 4…1点 5日以上…0点																								
1～9前の有休	有給休暇の申請が1～9日前であった件数を評価基準表に照らし合わせて評価する。 0…5点 1…4点 2…3点 3…2点 4…1点 5日以上…0点																								
繁忙期の有休 遅・早・時	当該期中の繁忙期の早退、遅刻、時休、定退の回数を評価基準に照らし合わせて評価する。 0…5点 1…4点 2…3点 3…2点 4…1点 5日以上…0点																								
募集	当該期中の生徒募集人数を評価基準表に照らし合わせて評価する。 13件以上…5点 10～12件…4点 3～9件…3点 2～3件…2点 0～1件…1点																								
軍手等	教習生が運行前点検時に使用する軍手、ウエス等の汚れを車両状況チェック時に確認し、評価者の平均で評価する。 非常にきれい5点 きれい4点 普通3点 汚い2点 非常に汚い1点																								
空き時間の活用状況 館内・コース含む	待機時間中のコース整備や館内清掃、学科、検定事務の実施率を算出し、評価基準表に照らし合わせて評価する。 100～70%…5点 69.9～50%…4点 49.9～40%…3点 39.9～30%…2点 29.9～0%…1点																								
早・遅 時休、 定退、当日休	当該期中の早退、遅刻、時休、定退、当日休の回数を評価基準に照らし合わせて評価する。 0…5点 1…4点 2…3点 3…2点 4…1点 5回以上…0点																								

(別表)4-1

# 評価項目（19年度下期）

(別表)4-2

評価 項目 氏名	教習の状況						小計	教習車の管理			業務		小計	会社への 協力	小計	業務に対する姿勢					小計	合計	
	待機数 の状況	空き時間の 活用状況 館内・コース 含む	アンケート の状況	教習生 からの 拒否	5分前 乗車	原簿記入 ミス		車両の状況			報告書					出勤状況							勤務に対する 姿勢と状況
								外回り	エンジン ルーム	トランク	内容 評価	提出状況 等				申請 1~9前	繁忙期 の有休 遅・早・時	早・遅 時休 (当日)	定退 (当日)	当日休			

(※ 平成19年上期から変更された項目のみ)

待機数の状況	待機時間÷総稼働時間で待機率を算出し評価基準に照らし合わせて評価する。 0~1%...5点 1.01~4%...4点 4.01~5%...3点 5.01~6%...2点 6.01%以上...1点
会社への協力	当該期分における会社への協力度(大雨時等の教習車の移動、全休日に実施する各種講習会の手伝い等)を各幹部が5点満点で評価する。
早・遅 時休(当日)	当該期中の早退、遅刻、時休のうち、当日申請のものの回数を評価する。 0...5点 1...4点 2...3点 3...2点 4...1点 5回以上...0点
定退(当日)	当該期中の定時退社のうち、当日申請のものの回数を評価する。 0...5点 1...4点 2...3点 3...2点 4...1点 5回以上...0点
当日休	当該期中の欠勤のうち、当日申請のものの回数を評価する。 0...5点 1...4点 2...3点 3...2点 4...1点 5回以上...0点
勤務に対する 姿勢と状況	各自担当業務を滞りなく遂行しているかを総体的に各幹部の視点で15点満点で評価する。

## 評価項目（20年度上期・下期）

評価 項目 氏名	教習の状況						小計	教習車の管理			業務		小計	会社への 協力	小計	業務に対する姿勢等					小計	合計
	空き時間の 活用状況 館内・コース整備等	アンケート の状況	教習生 からの 拒否	5分前 乗車	原簿記入 ミス	車両の状況			報告書		出勤状況					勤務に対する 姿勢と状況						
						外回り		エンジン ルーム	室内 トランク	内容 評価	提出状況 等	申請 1～9前					繁忙期 の有休 遅・早・時	早・遅 時休 (当日)	定退 (当日)	当日休		

## 評価方法

空き時間の活用状況	教習が空いた場合に事務所に申し出て、館内清掃、コース整備、学科事務、検定事務等を率先して実施した時間と、事務所に申し出ることなく指導員室でただ着席して待機していただけた時間の割合を評価基準に照らし合わせて10点満点で評価する。
卒業アンケートの状況	当該期分の卒業生アンケートの集計結果の中の不可件数を評価基準に照らし合わせて5点満点で評価する。
教習生からの拒否	当該期分の指導員拒否リストの集計結果を評価基準に照らし合わせて5点満点で評価する。
5分前乗車	当該期中に幹部が日付と時間帯をランダムに選んで、教習開始2分前を切って出た者を、その回数を評価基準に照らし合わせて評価する。
原簿記入ミス	当該期中の教習原簿の誤記件数の集計結果を評価基準に照らし合わせて5点満点で評価する。
教習車の管理 (担当車両の状況)	当該期中にある全休日に複数幹部が全教習車の車内、車外、エンジンルーム等の汚れを教習車点検表によりそれぞれが5点満点で評価した結果の平均で評価する。
業務 (法定講習等報告書)	当該期中に受講した法定講習受講報告書の内容を管理者が評価し、提出状況は評価基準に照らし合わせて評価する。
会社への協力	当該期中における会社への協力度(大雨時等の教習車の移動、全休日に実施する各種講習会の手伝い等)を各幹部が5点満点で評価する。
有休等の届出、取得状況等 (出勤状況)	9日以内の有休届けの提出、繁忙期の有休・遅刻・早退・時休、当日の休み、当日の時休・遅刻・早退、当日の定退の取得回数をそれぞれ5点満点で評価する。
勤務に対する姿勢と状況	各自担当業務を滞りなく遂行しているかを総体的に各幹部の視点で15点満点で評価する。