

平成25年5月23日 判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成23年(行ウ)第680号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成25年2月7日

判決

原告 全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合
原告 全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合
三共自動車学校支部

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 株式会社シオン学園

主文

- 1 中央労働委員会が、中労委平成22年(不再)第2号事件について、平成23年3月23日付けでした命令を取り消す。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用を除き、被告の負担とし、補助参加によって生じた費用は、被告補助参加人の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

主文同旨

第2 事案の概要等

1 事案の概要

神奈川県労働委員会(以下「神奈川県労委」という。)は、原告らが被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)を被申立人として申し立てた不当労働行為救済申立事件(神奈川県労委平成20年(不)第14号及び同第31号並びに同平成21年(不)第9号事件。以下併せて「本件初審事件」という。)について、①補助参加人は、原告全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合三共自動車学校支部(以下「原告支部」という。)組合員に対し、平成19年上期及び同年下期並びに平成20年上期及び同年下期の各一時金につき、各期の原告支部組合員の人数に各期の一時金協定で定められた平均額を乗じた額から、各期において原告支部組合員に支払われた一時金額の総合計を減じた額を、原告支部組合員の人数で除し、年率5分相当額を加算した額の金員を支払わなければならない、②補助参加人は、本命令受領後速やかに原告らに対し、「当社が、貴組合員へ支払った、平成19年上期、同年下期、平成20年上期及び同年下期の各一時金の支払について、貴組合員を差別したことは、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神奈川県労委において認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。」という文書を手交しなければならないことを命じる一方、その余の申立てを棄却する旨の命令(以下「本件初審命令」という。)をした。

補助参加人は、本件初審命令を不服として、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し、再審査を申し立てた(以下、この申立てを「本件

再審査申立て」といい、同申立てにより係属した中労委平成22年（不再）第2号事件を「本件再審査事件」という。）。これに対し、中労委は、本件初審命令のうち、前記①及び②に係る部分をいずれも取り消し、本件初審事件に係る救済申立てをいずれも棄却する旨の命令（以下「本件再審査命令」という。）をした。

本件は、これを不服とする原告らが、本件再審査命令の取消しを求める事案である。

2 前提事実（当事者間に争いが無い、弁論の全趣旨によって容易に認められる事実）

(1) 当事者等

ア 補助参加人は、昭和51年11月6日に設立された運転免許に関する事業等を目的とする株式会社である。肩書地に本社があり、同所において三共自動車学校を経営している。

イ 原告全国自動車交通労働組合総連合会神奈川県労働組合（以下「原告本部」という。）は、神奈川県自動車交通事業に関連する労働者で組織される労働組合であり、本件訴訟提起時における組合員の数は、約1400人である。

原告支部は、三共自動車学校の教習指導員（以下「指導員」という。）で組織される労働組合であり、原告本部の下部組織である。本件訴訟提起時における組合員の数は15名である。

(2) 本件訴訟に係る不当労働行為救済申立て

ア(ア) 原告らは、平成20年6月26日、神奈川県労委に対し、補助参加人を被申立人として、平成19年上期及び下期の一時金支給並びに原告支部組合員3名の係長職からの解任につき、労働組合法7条1号及び同条3号に該当するとして、不当労働行為救済申立てを行った（本件初審事件のうち、神奈川県労委平成20年（不）第14号事件。以下「本件初審事件①」という。）。

イ(イ) 原告らは、平成20年11月25日、神奈川県労委に対し、補助参加人を被申立人として、平成20年上期の一時金支給につき、不当労働行為救済申立てを行った（本件初審事件のうち、神奈川県労委平成20年（不）第31号事件。以下「本件初審事件②」という。）。

ウ(ウ) 補助参加人は、平成20年10月15日、前記解任の辞令を撤回し、役職手当を同年5月16日に遡って支給する旨の辞令を発し、原告らは、平成21年2月17日、本件初審事件①のうち、前記解任に係る部分を取り下げた。

エ(エ) 原告らは、平成21年3月10日、神奈川県労委に対し、補助参加人を被申立人として、平成20年下期の一時金支給につき、不当労働行為救済命令申立てを行った（本件初審事件のうち、神奈川県労委平成21年（不）第9号事件。以下「本件初審事件③」という。）。

イ 神奈川県労委は、これらの事件を併合審理し、平成22年1月20

日、①補助参加人は、原告支部組合員に対し、平成19年上期及び同年下期並びに平成20年上期及び同年下期の各一時金につき、前記1記載の内容の本件初審命令をし、同命令書は、同月21日、補助参加人に交付された。

ウ 補助参加人は、本件初審命令を不服として、平成22年1月26日、中労委に対し、本件再審査申立てを行い、中労委は、本件再審査事件（中労委平成22年（不再）第2号）につき、平成23年3月23日、前記1記載の内容の本件再審査命令をし、本件再審査命令書は、同年5月25日、原告らに送達された。

エ 原告らは、平成23年1月24日、本件訴訟を提起した。

3 争点と当事者の主張の骨子

平成19年上期及び下期並びに平成20年上期及び下期の各一時金支給において、補助参加人が原告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、原告支部組合員が原告支部に所属していることないし原告支部役員であることを理由とする不利益取扱い（労働組合法7条1号）であり、原告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（同条3号）であるか。

（原告らの主張）

(1) 不当労働行為

補助参加人が原告支部組合員に対する平成19年上期及び同年下期並びに平成20年上期及び同年下期の各一時金支給額を非組合員と比して低額にしたことは、原告支部組合員が原告支部に所属していること及び原告支部役員であることを理由とする不利益取扱いであり、かつ、原告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ら、労働組合法7条1号及び同条3号に違反する。

ア X1（以下「X1」という。）に係る紛争

原告支部と補助参加人の間の紛争は、X1に対する賃金の一部不払を契機として更に激化し、補助参加人は、組合攻撃を加え、原告支部組合員に対し、不利益取扱いを続けているのであって、本件は不当労働行為体質をもった補助参加人の連続した攻撃の一環として生じたものである。

(ア) X1は、補助参加人に嘱託社員として採用された後、平成10年に正社員になったにもかかわらず、本給が労働協約に定める正社員の額に是正されなかったため、原告支部に加入し、是正を求めた。補助参加人は、X1が入社の際にした組合に加入しないとの約束に反して組合に加入したことから、その報復として、本給を是正しなかった。X1は、平成15年6月、訴訟を提起し、平成18年、X1が一部勝訴した判決が確定した。

(イ) 補助参加人は、前記提訴の報復として、X1に対し、些細なことを理由にした停職処分を3回も行ったことから、原告らは、これを

不当労働行為として、平成17年、不当労働行為救済申立てをし、平成19年、うち2回を不当労働行為と認定し、処分の取消しと陳謝文の手交を命ずる救済命令が発せられた。補助参加人は、同命令の取消訴訟を提起したが、平成20年、請求棄却の判決が確定した。

- (ウ) X1は、補助参加人が賃金を是正しようとしないので、平成19年、不法行為に基づく損害賠償請求訴訟を提起し、消滅時効の部分を除いてX1勝訴の判決が言い渡され、同判決は確定した。

補助参加人は、現在に至るもX1の賃金を是正していない。

イ 一時金差別に係る紛争等

- (ア) 平成16年上期一時金

補助参加人には、原告支部のほか、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「訴外組合」という。）があり、平成15年頃までは従業員の過半数がいずれかの組合に所属していたが、平成16年頃、過半数を割るようになったところ、補助参加人は、平成16年上期一時金から大幅な考課制度と不平等な資格給制度を導入しようとした。この考課制度の内容は、平成15年は一時金支給額年間100万円に対して5000円だった考課分を、平成16年は同額に対して30万円と大幅に増加させるものだった。

原告支部は、これに反対したが、補助参加人は、誠実に団体交渉（以下「団交」という。）に応じようとせず、非組合員だけに一時金の支給を行ったので、原告らは、平成16年7月、不当労働行為救済申立てをしたが、年末一時金の支給時期も迫っていたことから、同年12月、一時金支給に係る協定書を締結し、前記申立てを取り下げた。

原告支部は、補助参加人に対し、評価内容の説明を求めたが、補助参加人は誠実に説明しようとしなかった。

- (イ) 平成17年上期一時金

原告支部と補助参加人は、団交を行ったが、補助参加人は一切妥協しようとし、下期一時金支給時期が迫ってきたため、原告支部は、平成17年11月、協定を締結せざるを得なかった。

- (ウ) 平成18年上期一時金

原告支部と補助参加人は、団交を行ったが、補助参加人は、支給額を平成17年の1人平均45万円から20万円へと大幅に減額し、100パーセント考課とするとの条件を一步も譲ろうとせず、原告支部は、平成18年10月、根負けして協定を締結した。

原告支部は、同年11月7日、査定上、原告支部組合員が低く評価された理由及び査定基準を明らかにするよう求め、補助参加人は、査定方法について、5ランク（A～E）に分けた上で、稼働考課については乗車時限数による差である旨説明したが、個々の乗車時限数については企業秘密であると回答した。また、それ以外の基準に

については、教習中の態度、補助参加人への協力度、接遇・態度、礼儀と、曖昧な回答であったので、原告支部は、同年12月5日、原告支部組合員の査定結果を明らかにするよう書面で申し入れたが、回答はなかった。

なお、補助参加人は、同年7月、全員が非組合員である契約社員に対し、特別金支給の便宜供与を行った。

(エ) 平成18年下期一時金

原告支部と補助参加人は、平成18年12月、協定を締結した。

一時金支給額につき、非組合員と原告支部組合員との間には格差が付けられたが、当時、原告らは、神奈川県労委への不当労働行為救済申立ての準備に追われており、補助参加人への抗議追及ができなかった。

(オ) 平成19年度上期一時金

原告支部は、平成19年7月、補助参加人に対し、査定基準について説明を求めたところ、補助参加人は、稼働考課については、実労働と営業活動、コース整備や構内清掃の2本立てで行っており、考課査定についても5ランクに分けており、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、5分前乗車、訂正印の数の項目があるとの説明をしたが、最高値と最低値等は明らかにされなかった。

原告支部と補助参加人は、同年8月8日、協定を締結したが、一時金支給額につき、非組合員と原告支部組合員との間には格差が付けられたことから、原告支部は、同月19日、補助参加人に対し、稼働考課の査定の各ランクの人数の割合と、考課査定の各ランクの金額と割合を明らかにするよう求めたが、補助参加人はこれらを明らかにしなかった。

(カ) 平成19年下期一時金

原告支部は、平成19年12月5日、補助参加人に対し、査定基準について説明を求め、補助参加人は、稼働考課については、5ランクに分けた上で実稼働と補助参加人依頼の事務を査定項目とする、考課査定については、5ランクに分けた上で、平成19年上期一時金同様の査定項目及び補助参加人への寄与度を考慮すると回答し、自分がどのランクに位置するかは、補助参加人代表者であるY1社長（当時、以下「Y1社長」という。）が退院後に聞きに来れば教えると述べた。

原告支部と補助参加人は、同日、協定を締結したが、一時金支給額につき、非組合員と原告支部組合員との間には格差が付けられたことから、原告支部は、同月24日、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、同組合員が不当に低査定されていることについて補助参加人に抗議するとともに、査定基準を

明らかにするよう申し入れた。

原告支部は、平成20年5月3日にも、再度査定基準を明らかにするよう期限を同月13日と定めて申入れをした。補助参加人は、同月14日、同年6月中に回答する旨を原告支部に告げたが、同月26日までに回答はなく、原告らは、本件初審事件①の申立てを行った。

(キ) 平成20年上期一時金

原告支部と補助参加人は、平成20年7月に協定を締結したが、原告支部組合員に支給された額はほとんどが協定平均額を下回っており、非組合員に比して低額であった。

(ク) 平成20年下期一時金

原告支部と補助参加人は、平成21年1月に協定を締結したが、原告支部組合員に支給された額はほとんどが協定平均額を下回っており、非組合員に比して低額であった。

(ケ) その他の紛争

その後、原告らは、平成23年分までの各一時金につき、不当労働行為救済申立てをして争っている。

また、原告支部と補助参加人との間には、次のような紛争もあった。

① 勤務体系の不利益変更

補助参加人は、平成18年5月に勤務体系の見直しを提案した。原告支部は、団交を申し入れたが、補助参加人が誠実に応じようとしなかったため、同年12月、不当労働行為救済申立てをした。平成20年12月、神奈川県労委は、誠実団交を命ずる救済命令を発し、補助参加人はこれに服した。

② 降格処分

補助参加人は、平成20年5月、原告支部組合員で係長職であるX2、X3及びX4に対し、係長職にとどまるなら原告らを脱退するように、これに応じないなら降格するという旨を告げ、同人らが脱退を拒否すると、係長職を解任した。

原告らは、この点についても不当労働行為救済申立てを行ったが、同年10月、補助参加人が処分を撤回し、役職手当を遡及的に支払ったことから、平成21年2月、これに係る申立てを取り下げた。

③ 賃金体系の変更

補助参加人は、平成21年5月支給分から賃金体系を一方的に変更し、原告支部組合員の賃金を大幅に切り下げたため、原告らは、仮処分の申立てをし、賃金体系の一方的改悪は無効であると認定されたが、仮処分の必要性はないとして却下され、現在、訴訟を提起して争っている。

ウ 協定締結

不当労働行為体質の企業において、まともな労働組合が考課分を100パーセントとする協定を受け入れることは通常あり得ない。原告支部が補助参加人と一時金に係る協定を交わしたのは、補助参加人が団交において譲歩せず、そうしなければ一時金が支払われないため、住宅ローン等の支払で一時金を当てにしている原告支部組合員が困窮するという事態が生じ、やむなく妥協してきたからである。

平成17年頃まで、団交は業務時間内に行われていたが、平成18年11月以降、補助参加人は、業務時間外でなければ団交に応じなくなり、その後、団交は、午後6時以降の遅い時間帯や昼休みの短い時間で行わなければならなくなり、ますます原告支部の団交に対する意欲を削ぐ状況を補助参加人が作り出していた。

エ 差別的取扱い

(7) 稼働考課

① 資格取得

現状では、原告支部組合員が知らないうちに非組合員が補助参加人に命じられて資格を取得しているのであり、原告支部組合員には、いつ申し出れば、資格を取得できるのかということすら知らされていない。

また、原告支部組合員は、資格を有する教習を自ら降りたのではなく、補助参加人から降ろされたのである。

② 組合活動、労働委員会、裁判所への出席期日を稼働時間から除外していること

組合活動をすれば、稼働考課でマイナスの評価を受けるのだから、これは組合活動を理由とする不利益取扱いにほかならない。

③ 有給休暇をマイナス評価していること

補助参加人は、実乗車時間を評価対象としており、有給休暇を取得するとマイナス評価を受ける仕組みを採っているが、これは補助参加人の労働基準法を無視ないし軽視する姿勢の表れである。

④ 定時退社制度

補助参加人は、一部の社員に定時退社を義務付けている以上、公正な査定をするため、残業時間を稼働考課の対象から除外すべきであるのに、単純に総稼働時間を評価の対象とすることで、原告支部組合員の評価が低くなるようにしている。

⑤ 営業活動、事務整備作業

補助参加人は、営業活動等につき、原告支部組合員と非組合員とに均等な指示をしていない。均等に与えられない業務命令による実績を全社員の評価に組み入れること自体、公正な評価といえない。

(1) 考課査定

① アンケート結果

補助参加人の提出した証拠は切り張りによって作成されており、証拠としての適格性を欠いている。「年」が記入されておらず、当該期間中のアンケートか否かも判断できない。

また、補助参加人が証拠として提出したアンケートの記載内容には、肯定的な内容も含まれており、評価が不当である。

② 5分前乗車

5分前乗車のチェックは毎日毎時間されているわけではない。たまたま評価者が点検しているときに5分前乗車できなかったからといって、低い評価がされるという査定方法は不合理である。

また、これが査定対象になっていることは、本件に係る不当労働行為救済申立てがされるまで、原告支部に知らされていなかった。

そして、時間を計測した日時や遅延回数等の資料は明らかにされていない

③ 教習車点検

教習車点検については、明確な評価基準が定められていない。

また、決まった日時に点検がされているわけではなく、非組合員には、事前に点検する事実が知らされている場合があった。

オ 大量観察方式

補助参加人は、査定基準や非組合員の考課に関する資料などをほとんど開示していない。原告支部が、営業活動、事務整備活動、資格取得について詳細な査定項目や基準を知ったのは、本件に係る不当労働行為救済申立事件の調査期日や審問の中で補助参加人が開示してからである。

このような状況では、原告らの側で個別に差別の実態を立証することなど不可能に近く、大量観察方式を採用すべき場合に該当する。

カ 考課制度導入・拡大の効果

補助参加人の営業損益は、平成16年から大幅な損失になり、平成21年まで損失が連続しており、入校者数も平成16年から減少し始めたが、この5年間の経営状況について、補助参加人は考課制度をその目的にかなうように改善提案することもしておらず、このことは、考課制度導入・拡大の意図が補助参加人の業績回復ではなく、原告支部に対する攻撃だったことを示している。

補助参加人は、成果主義的要素を高めたと主張するが、平成17年には年間100万円だった一時金支給額は、平成22年には年間30万円に減少しており、このような状況で補助参加人の主張する労働意欲の向上を望むことは難しいといわざるを得ない。

(2) 審査手続の違法、不当性

ア 公益委員が公正中立ではなかったこと

本件に関する中労委の審査委員には、Z1公益委員（以下「Z1委員」という。）が就任し、同委員の下で平成22年11月15日、結審した。公益委員は、公益を代表する者であるから、労使委員とは異なり、中立公正でなければならないのは当然のことであるにもかかわらず、Z1委員は、不当労働行為で被申立人とされている企業の親会社に社外取締役として就任し積極的に経営に関与するなど、その経歴からして明らかに中立でもなければ公正でもない人物であった。このような委員が中労委に存在すること、同委員の下で本件が審査されたこと自体、審査手続に違法があったというべきである。合議により命令をした5人の公益委員は、審査には全く関与していない。

イ 不十分な審査

中労委は、その審査において、Y1社長を1回尋問しただけで原告らに証人申請を促すこともなく、特に目新しい証拠も出ないまま結審し、神奈川県労委が2年間かけて審理した上での判断を全て覆した。この間、中労委は、原告らに十分な反証の機会を与えず、その審査は拙速かつ杜撰なものであった。

(被告の主張)

(1) 不当労働行為について

争う。

ア 平成19年上期及び同年下期並びに平成20年上期及び同年下期の各一時金支給において、原告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、原告支部組合員集団がおしなべて補助参加人から低く査定されて低額な一時金を支給されており、非組合員集団がおしなべて補助参加人から高く評価されて高額な一時金を支給されていたという実態にはなかった。

イ 補助参加人の定めた評価項目が不合理であるとはいえない。

稼働考課については、客観的な指標に基づき評価することとされており、原則的に裁量の余地はなく、考課査定についても、一部の例外を除き、評価項目について評価基準が定められるなど、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。

ウ 補助参加人は、団交の開催には一貫して応じ、一時金については、考課分を含めて原告支部と協定書を交わしており、それらの交渉において、原告支部からの要求に一部譲歩したり、補助参加人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、考課制度についても、査定の前後において、査定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。

確かに、補助参加人は、平成19年当時、査定基準を明らかにしなかったが、その後の審査を通じて明らかにした。

(ア) 平成16年上期一時金に係る労使交渉における補助参加人側の提

案は詳細かつ合理的なものであり、組合側との交渉も真摯に行ったと認められ、評価内容についても「個人評価項目案」を原告支部に示して説明を行っている。

(イ) 平成18年上期一時金に係る労使交渉も、真摯に行われている。補助参加人は、支給額に差が付いたのは、補助参加人への協力度、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ものであり、個々の乗車時間数だけで査定を行っているわけではなく、教習中の態度、補助参加人への協力度、接遇、態度、礼儀、乗車拒否等をみていると述べている。

エ 補助参加人は、原告支部組合員である係長職3名の解任の辞令を撤回し、役職手当を遡って支給しており、同人らの一時金支給額には顕著な変動等は見られず、同人らの係長職解任及びその撤回は、本件での不当労働行為の徴表とはならない。

(2) 審査手続の違法、不当性について

ア Z1委員について

本件がZ1委員の下で結審したことは認める。同委員は、国会の両議院の同意を得て内閣総理大臣が任命した公益委員であり、中立性を害するような審査指揮を行ったことはなく、それを非難する原告の主張は理由がない。なお、命令書が合議・決定されたのは平成23年3月23日であってZ1委員退任後のことである。

イ 審査手続について

中労委は、本件を審査するに当たり、慎重を尽くし、原告ら及び補助参加人双方に証人申請、証拠提出の機会を十分に与えたのであって、その手続に違法、不当な点はない。

(補助参加人の主張)

(1) 不当労働行為について

争う。補助参加人の査定基準、個々の査定のいずれも公平適正であって、補助参加人は、原告支部組合員であることを理由として同組合員を低く査定したことはない。結果として、原告支部組合員と非組合員の査定に格差が生じているとすれば、公正な査定基準に基づいた公正な査定の結果、原告支部組合員に査定が低い者が多かったというだけである。

ア 補助参加人は、平成元年には、考課制度の導入を提案し、平成3年には相当の交渉を経て年間7万円を考課分とする協定が締結されている。

このように、補助参加人は、従前より考課分の導入・拡大を求めており、X1賃金訴訟を契機に一時金交渉において態度を硬化させたわけではない。

イ(ア) 平成16年上期及び下期一時金

補助参加人は、平成16年当時、早晚赤字転落することが確実であり、そうなれば倒産に至ることが現実的な危惧となっていた。そ

ここで、補助参加人は、各種施策を検討実施するとともに、一時金についても従来の基本給連動の定率方式からより成果主義的要素を高め、働きと収益との連動を高めることを目的として、考課分の大幅導入を原告支部に提案した。

補助参加人は、平成15年、原告支部に対し、給与体系の見直しとともに、次の一時金は50パーセントを考課分としたいと伝え、平成16年4月の団交でも、考課制度の枠を広げたいと主張したが、原告支部の反対により、同年5月、考課分30パーセントの導入を提示した。しかし、原告支部は、これを受け入れず、不当労働行為救済申立てを行い、神奈川県労委の指導の下、団交が継続され、同年12月9日に上期につき協定が成立した。

また、原告支部は、平成17年1月の団交において、特段条件闘争などを行うことなく、「下期の一時金は協定したい。早急に支給願いたい。」と述べ、同月13日に協定が成立し（ただし協定書は見当たらず、締結していないと思われる。）、平成17年2月14日、原告支部は、前記不当労働行為救済申立てを取り下げた。

この間の団交について神奈川県労委から補助参加人に不誠実団交がみられるなどの指摘はなく、神奈川県労委も原告支部の協定締結に至る判断を尊重していたのであり、補助参加人が考課分30パーセント導入を無理やり選択させたという事情はない。

(イ) 平成17年上期及び下期一時金

原告支部と補助参加人は、平成17年11月4日に上期の協定を締結し、同年12月10日に下期の一時金を支給した（平成17年下期については協定書は締結されていない。）。締結までに長期化したのは、一時金について熾烈に交渉が行われたことによるものではなく、もはや原告支部は査定を受け入れていたとみるべきである。

(ウ) 平成18年上期一時金

平成18年以降、一時金額は従来の年間100万円超の時代に比してはるか低額とならざるを得なくなり、その結果、考課分に係る金額が非常に少額となってしまい、考課分導入の効果が薄いものになったため、補助参加人は、原告支部に100パーセント考課を提案した。

原告支部は、平成18年5月以降、補助参加人がかねてより提案していた勤務体系の見直し（年中無休営業とする）案を嫌い、なかなか団交に応じなくなり、応じて、議論は勤務体系の見直しの件に集中し、一時金についてはほとんど取り上げられなかった。

補助参加人は、平成18年9月の団交において、一時金の補助参加人提案につき原告支部から回答がないため支給したくてもできない旨を述べ、その後も原告支部は団交に応じず、同年10月14日、補助参加人提案どおりの協定を締結した。原告支部は、100パー

セント考課を受け入れる選択をしたことは明らかである。

なお、補助参加人が非組合員に対し特別金支給の便宜供与を行ったことはない。

(エ) 平成18年下期一時金

平成18年12月12日に補助参加人提案どおりで協定が締結されたが、締結までに原告支部と実質的な交渉はなかった。

(オ) 平成19年上期一時金

補助参加人は、一時金として平均18万円を提示し、平成19年7月20日の団交で実質的に協議が行われ、補助参加人は査定について説明した。最終的には締結が前提のやり取りとなり、その後、特に実質協議が行われることもなく、平成19年8月8日、協定が締結された。

(カ) 平成19年下期一時金

原告支部は、平成19年12月5日、一時金について60万円の要求を出し、補助参加人は、平均20万円の提案をした。補助参加人は、稼働考課の説明をし、原告支部から特に異論は出されず、同日、協定が締結された。

(キ) 平成20年上期一時金

原告支部は、平成20年3月5日、年間120万円の要求を出した。補助参加人は、賃金の引下げを提案していたが、原告支部は、団交に応じようとせず、一時金について特段協議を求めることもなく、同年7月21日、補助参加人提案どおり、協定が締結された。

(ク) 平成20年下期一時金

補助参加人は、原告支部に団交を求め続け、原告支部は就業時間内に賃金を支給して団交を行うよう要求し、実質的に団交に応じようとしなかった。補助参加人は、就業時間内に実施するのであれば団交時間については賃金不支給とするとの譲歩案を提出したが、原告支部は、そのような団交は一切受けないと回答し、補助参加人が団交日程を提案しても回答がなかった。原告支部は、平成20年12月13日、同年下期一時金につき団交を申し入れてきたが、一時金の団交まで就業時間内かつ賃金カットなしを求める始末であった。補助参加人は、その余裕はない旨を説明し、理解を求めたが、原告支部は、同様の条件を要求し、平成21年1月18日には、時間外手当0.5時間分の賃金を補償するという条件を承諾してもらえない場合は、団交の席に着きかねるとの要求をし、補助参加人がこれを拒否するとやっと原告支部は時間外での団交を受け入れた。

平成21年1月21日の団交では、補助参加人は、平均15万円を提示し、同月24日にも団交が開催されたが、原告支部は、補助参加人提案に上乘せや修正を求めるでもなく、同月27日に協定を締結した。

ウ 考課部分の導入・拡大は原告支部と協定をした上で実施してきたものであって、不当云々を論ずる前提を欠く。

エ 補助参加人の一時金における査定基準及び個々の査定はいずれも公平適正であって、原告支部組合員であることを理由として低く査定されたものではない。

人事考課は、その性質上、補助参加人に広範な裁量が認められるものであり、本件における査定の評価項目は、いずれも人事考課制度の趣旨に反しない項目であり、不当なものはない。

また、これらの評価項目は、いずれも守るべきものとして周知されていた事柄ばかりであり、これら进行评估対象とすることは、不意打ちではない。補助参加人は、平成16年の団交で書面を示して考課査定項目・基準の原案を説明し、このころから、何度も団交で考課査定基準を説明している。稼働考課については、かなり以前から補助参加人において一時金の算定基準として用いてきており、原告支部もその概要は熟知していた。

そして、評価は、構築された詳細な項目の合計で行われ、客観性が担保され、恣意性が排除される仕組みとなっている。

評価者の具体的評価についても、客観的基準に則り行われているものであり、不当な点はない。

(ア) 稼働考課

実際に業務に従事した時間は原告支部組合員の方が少ない。出勤していても教習の割当てがない時間数についてみても、原告支部組合員平均は非組合員に比して多い。

その主な理由は、対応できる教習が少ない、拒否件数が多い、教習生からの指名が少ない、事務整備活動の適任者と認められない、欠勤が多い、定時退社する（残業をしない）、特別残業をしない、その他遅刻早退などであり、いずれも格差は合理的である。

① 原告支部や同組合員から資格取得を要求する申入れはなかった。

補助参加人は、原告支部組合員であっても意欲がある者には資格を取得させている。むしろ、原告支部は、自動二輪車の資格は40歳以下に取らせろと要求したり、補助参加人が原告支部組合員に資格取得を打診したところ、断ってきたことがある。また、原告支部組合員には、資格を持っていても、教習を降りてしまい、やらなくなった者がいる。

② 補助参加人は、組合活動を私傷病による欠勤と同様に解し、機械的算式により稼働考課の時間数に含めないと取り扱っているだけであり、組合活動をマイナスに評価しているものではない。

③ 有給休暇についての取扱いは、何ら不合理な点はなく、原告支部組合員と非組合員とで差異はないから、組合員差別とは関係がない。

- ④ 定時退社措置は、赤字削減策として設けたものであって、原告支部組合員かどうかとは関係がない。
- ⑤ 営業活動等については、補助参加人は、かつては全員にチラシ配りを命じていたが、原告支部組合員に積極性がみられず、頼むと嫌な顔をして返事をしないようになり、補助参加人は、他の者に頼むようになった。相談会などには、接遇がよく、大学生に比較的年齢の近い指導員や女性指導員を主に派遣している。チラシのポスティングはまんべんなく割り振られているが、平成19年下期以降は営業事務時間数は原告支部組合員であるなしに関係なく全体的に大きく減少し、ほとんど一部の特定の者のみが命じられるようになっている。
- ⑥ 原告支部組合員は、特別残業（繁忙期（2月から4月）に設けられる10時限目の教習）を受け入れず、その結果、非組合員は、原告支部組合員に比して平均43.4時間稼働時間が増えている。

(イ) 考課査定

原告支部組合員は、空き時間を補助参加人に申し出て事務整備作業に従事することをしない。

勤務に対する姿勢と状況という項目は、期間中の懲戒処分等や、不適切な業務遂行（例えば、教習車のキーの持ち帰り、教習車のランプ等の消し忘れ、公休日前日の担当車両の移動し忘れや、就業時間中の居眠り・遊び・マイカー清掃などがあり、また教習無効などもあり、内容は多岐にわたる。）、自己の業務に関する報告や改善提案の有無・内容、美化保全に対する意識や行動、身だしなみ（服装、言葉遣い、態度）などについて、各評価者の視点で評価している。

補助参加人への協力度という項目は、例えば、教習終了時の原簿の回収・整理収納、未使用教習車の移動、講習・教習で使用する各種プリント等のコピー作業、トイレ等の備付け備品の点検・補充、教習車（二輪車）の格納手伝い、台風、大雨等、緊急時の車両の移動等を、自ら率先して行う者と、逆に自分の仕事ではないといった姿勢で無関心の者かどうかを各評価者の視点で評価している。

これらの点について査定するのは補助参加人組織として当然であり、各評価者がそれぞれの視点で評価する以上、各評価者の持ち場も違うのであるから、評価点が異なることは当然である。

業務報告書の記載内容や提出状況の評価するのは管理者1名である。幾つか転記ミスがあるものの、原告支部組合員に不利益なミスは誤差にとどまる。なお、検定員は、教習日程が広く分布し、指導員と同一評価期間としたのでは、考課査定に間に合わない者が出てくるため、1半期ずらして業務報告書の評価を行っているのであり、不当ではない。

- ① 顧客である教習生がアンケートにおいて「悪かった点」の欄に

指導員の具体名を挙げて記述するのは相当なことであり、むしろ具体的記載内容により評価判断するとなれば恣意性が疑われることとなりかねない。

② 補助参加人は、5分前乗車を繰り返し指示徹底してきたところであり、顧客の視点に立ってそれを評価するのは正当である。

③ 評価者らは、経験上教習車の汚れの程度を的確に判断でき、客観的評価とするため、5名の評価者が評価し、その平均点を考課査定に用いることとしている。

補助参加人が非組合員に事前にチェック日を教えたことはない。

④ 指導員の中には教習生の使用する軍手をこまめに洗濯したり交換して清潔に心がけている者があり、これを行わない者とで差が生ずるのは当然である。

⑤ 日報（点検表）チェック状況は、教習日報裏面の日常点検日報の記載漏れの回数をチェックするものである。

オ 大量観察方式は、個別的立証が現実的に困難な場合に例外的に認められるものであり、個別的立証が原則であるところ、かかる立証はない。

本件における査定制度の内容は、成果主義的な要素が強く、勤務成績、労働能力の同一性が問われて初めて統計的比較が問題になる。原告支部組合員とそれ以外の指導員は、指導員という同じ職務であるが、能力、勤務成績に格差があり、年齢、性別、入社年次といった基本的条件についても格差があるので、外形的格差から差別を推認する前提を欠く。

(2) 審査手続の違法、不当性について

ア Z1委員について

原告らは、Z1委員が具体的に中立公正でなかった点を指摘できておらず、その経歴を問題にしているだけである。社外取締役は、自ら業務執行を行うことは予定されておらず、公益委員の職務と何ら矛盾抵触するものではない。

イ 審査手続について

中労委の第1回調査において、Z1委員から、双方の主張立証予定が確認されたが、それに対する原告らの応答は「一応反論は提出する。」「組合側に人証はない。」などといったものであり、証人申請は促されているし、十分反証の機会もあった。

第3 判断

1 事実関係

前記前提事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(1) 補助参加人における組合の状況と従業員数等

ア 補助参加人における組合の状況

- (ア) 原告支部は、平成元年頃から存在していた（乙B54）。
- (イ) 補助参加人には、訴外組合が存在したが、平成20年以降、その所属組合員はいない（乙B127）。
- (ウ) 補助参加人には、平成19年1月に発足した三共自動車親睦会（以下「親睦会」という。）があり、その構成員は非組合員である（甲1，乙B124の3ないし6）。

イ 従業員数等

平成17年以降の補助参加人従業員のうち、訴外組合員は別紙1の「別組合」欄、原告支部組合員は「再審査被申立人支部」欄、非組合員は「非組合員」欄記載のとおりであり（乙B127）、平成22年2月22日の時点では、指導員（検定員）のうち、非組合員である者は、27名（60代1名、50代6名、40代6名（うち女性1名）、30代14名（うち女性3名））であり、この中には、副管理者のY2（以下「Y2」という。）などの幹部も含まれていた。原告支部組合員は16名（全員男性で、50代14名、40代2名）であった（乙B112）。

(2) 指導員の賃金体系と勤務形態

ア 賃金体系

補助参加人の就業規則上、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、パートタイマー及び定年後継続雇用者の別があった（乙B83）。

指導員には、正社員のほか、契約社員もいた。契約社員は、1年の雇用期間の定めがある時間給の従業員で、その中には、平成10年頃から平成21年まで1年毎に契約更新をしている者もいた（乙C4）。

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（幹部5名、原告支部組合員16名、非組合員3名）、乙社員は5名、契約社員は34名であった。

イ 勤務形態

補助参加人における教習時限は、午前8時半から午後8時05分までで、1時限50分の時限が、10分間の間を挟んで（ただし、午前から午後、午後から夜間に移行する間は除く。）、1時限から10時限までであった（乙A33，乙B83，乙C2）。

補助参加人従業員の労働時間は、一年単位の変形労働時間（一週40時間）とされており、指導員の就業時間は、就業時間の異なるAないしI勤務の9形態が定められていた（乙B83）。

甲社員は、午前9時から午後7時までの早番又は午前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、2週間毎に早番と遅番の入れ換えが行われていた。

(3) 一時金

ア 一時金の支給

補助参加人の就業規則上、賞与支給の定めはない（乙B83）が、補助参加人は、遅くとも平成元年から、従業員に一時金を支給していた（甲13、乙B1ないし15）。

イ 一時金にかかる協定

補助参加人は、原告支部と、原則として、一時金支給毎にこれに係る協定を締結していた。

平成3年度からは、一時金支給につき考課分が導入され、協定において、指導員1人当たりの一時金支給額及び考課分が定められていたところ、指導員1人当たりの一時金支給額及び考課分は、平成3年度は年間120万円、うち考課分7万円（3ランクとし、1ランク、1万5000円とする。）とされ、平成4年度から平成15年度までの間は、概ね年間136万円から100万円、うち年間考課分の定めがある場合は概ね7万円から5000円で推移していた（平成11年度の協定には考課分の定めはなく、平成12年度の協定では成果配分一律3万円とされており、考課分の定めはない。（甲13、乙A2、6、7、11、18、30、乙B1ないし15、丙1、2）

ウ 原資額

補助参加人は、平成18年度上期以降、各期の一時金の支給対象となる指導員全員の人数に補助参加人と原告支部との協定により定めた1人当たりの一時金支給額を乗じて算出した金額を指導員全員に係る一時金の原資額の最低額としており、補助参加人も原告支部も、協定された1人当たりの一時金支給額は、正社員であるとそれ以外であることを問わず、指導員全員に共通するものであると認識していた（乙C4）。

(4) 補助参加人の主張する考課の項目に係る事項等

ア 業務内容

補助参加人は、次の項目には、次のとおりの活動が含まれる旨を説明している。

(ア) 営業活動

チラシ・ティッシュ配り、大学等での講習会及び各種イベントの手伝い

(イ) 事務整備

① 事務整備活動

教材の変更、教習車の修理及び教習コースの修理・整備等

② 事務整備作業

草むしり及び清掃等

イ 業務に係る指示等

(ア) チラシ・ティッシュ配り

補助参加人は、平成12年10月17日、原告支部との事務折衝

で、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として、指導員の空き時間を利用してチラシ配布を実施したい、実施の時間帯は午前10時から午後4時40分で、同月24日以降に実施する予定である旨を述べた(乙B125)。

就業時間外のチラシ・ティッシュ配りは、平成19年下期以降、ほとんど行われていない(乙B145)。

補助参加人は、平成21年5月7日、「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が、これには配布時間として午後0時50分から午後6時まで、原告支部組合員を含む従業員が担当者として記載されていた(乙A38)。

(イ) 講習会

補助参加人は、全休日(終日開校しない日)等に、幼稚園等で交通安全教室を開催したり、大学に出展したりすることがあったが、その際には、5名ないし6名程度の指導員(女性指導員数名及び比較的若年の指導員数名等)が、補助参加人の依頼を受けて出席していた。

(ウ) 各種イベント

補助参加人は、イベントにそば店を出店するなどしたこともあったが、これには補助参加人の依頼を受けた従業員が従事していた(乙C1, 2)。

(エ) 草刈り等

補助参加人は、平成18年4月22日頃、同日付「業務連絡」を掲示し、指導員をグループ分けし、教習が空いた場合は自分のグループが担当する箇所のコース整備(草刈り等)を行うよう指示し、コース整備や管内清掃を行うときは、作業コードを変更するので必ず事務所に申し出るよう指示した(乙B130)。

Y2は、平成18年10月7日の朝礼において、Y1社長からの伝達事項として、教習が空いたときは、決められたコースを草刈りするよう伝えた(乙B131)。

また、平成20年4月11日の朝礼においても、空き時間のコース整備について話があった(乙B132)。

(オ) 教習車の整備

補助参加人は、平成20年6月25日頃、指導員に対し、教習車両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してもらいたい旨を伝えた(乙B71の1)。

(カ) 5分前乗車

補助参加人は、教習時限の5分前にチャイムを鳴らしており(乙C2)、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(乙B50)。

補助参加人は、平成18年1月25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（教習の条件，仮免の有無，履物，配車券等の確認）を求めた（乙B51）。

補助参加人は，平成18年9月2日（乙B52，136），平成19年8月18日頃（乙B53）にも，指導員に対し，教習開示5分前の確認事項の再確認と確実な実施を徹底するよう指示した。

補助参加人は，平成20年6月25日頃にも，指導員に対し，5分前乗車の励行，確実な人定確認の実施（教習の条件，仮免の有無，履物，配車券等の確認）を求めた（乙B71の1）。

原告支部組合員であるX5は，平成18年5月10日，同月3日の教習において仮免許証の確認をせずに路上教習を行い，教習を不成立にしたことにつき，始末書を提出した（乙B74）。同人は，同年9月8日にも，同年8月29日，仮免許証の確認をせずに教習を始めたが，仮免許証を探しても見当たらず，教習を中断したことにつき，始末書を提出した（乙B75）。

X1は，平成20年12月4日，同月1日，仮免許証不携帯のまま教習を行ったことにつき，始末書を提出した（乙B76）。

原告支部の支部長であるX6（以下「X6支部長」という。）は，平成20年9月15日，同年8月23日に教習生が先行学科を受講していなかったことを見落として技能教習を実施した旨の報告書を提出した（乙B80）。

X1は，平成19年7月23日，同月22日にAT教習生とMT教習生を間違っ て教習を行い，途中で気付いたが，それを不正教習と認識していなかったことにつき，報告書を提出した（乙B81）。

(キ) 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。

補助参加人は，平成18年9月2日の朝礼で，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たので，今後は具体的な内容を報告書に記載して提出するよう記載した書面を，指導員に配布した（乙B52，136，152，153の1及び2，154の1ないし3，155の1ないし3）。

(ク) 教習原簿の記入

前記の総合検査の際には，教習原簿も監査される。

X1は，平成15年8月2日頃，教習原簿の誤記部分を二重線で訂正し，訂正印を押印しなかったところ，補助参加人は，同部分につき「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。」と記入して掲示した（乙B92）。

補助参加人は，平成20年6月25日頃，指導員に対し，教習原簿の記入要領を再確認し，誤記等の訂正は必ず管理者から管理者印

の押印をしてもらうよう伝えた（乙B71の1及び2，乙B84の2）。

(ケ) アンケートの結果

補助参加人は、卒業生のアンケートを実施し、従前はそれを従業員が見られるようにしていたが、平成19年以降の時点では、その内容を指導員の氏名は明示せずに取りまとめ、指導員らに伝えていた（乙B73の1ないし3，86の1ないし12，87の1ないし27，乙B88の1ないし18，乙C1）。

(コ) 軍手

補助参加人は、教習生が整備教習を受ける際に使用する軍手を、指導員に配布していた（乙B91の1及び2）。

(カ) 教習生の募集

補助参加人は、指導員の生徒募集につき手当を支払っていたが、平成13年の団交で、後記のとおり、これを廃止し、一時金の査定に取り込むことを提案した。

(シ) 定時退社措置

補助参加人は、平成18年9月20日以降、定時退社措置を実施した。その内容は、早番職員につき2週間を通じて定時退社を実施する、一時間単位のコストが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回と定時退社をする日を指定するというものであった（乙B55，乙C2）。

補助参加人は、これを平成20年上期には実施せず、同年下期は同年12月のみ実施した。補助参加人は、これを平成21年5月以降、実施していない（乙B89）。

この措置の対象になった従業員は正社員20名であり、うち18名が原告支部組合員、2名が非組合員であった。最も多く定時退社措置を受けた者は、原告支部組合員3名及び非組合員1名であった（乙A32，乙B42，89）。

ウ 資格取得

(ア) 平成20年4月時点において、補助参加人従業員の資格取得状況は次のとおりであった（乙B146，丙11）。

補助参加人は、従業員に資格が必要な場合には、業務命令的に資格を取得させていた（乙C2）。

a 指導員

二種 非組合員5名，原告支部組合員1名
自動二輪車 非組合員14名，原告支部組合員9名
大型 非組合員12名，原告支部組合員2名
中型8トン限定AT限定解除 非組合員6名

b 技能検定員

普通 非組合員6名，原告支部組合員5名

- 二種 非組合員 2 名，原告支部組合員 1 名
 - 自動二輪車 非組合員 2 名，原告支部組合員 3 名
 - 大型 非組合員 1 名，原告支部組合員 1 名
 - 中型 8 トン限定 A T 限定解除 非組合員 3 名
 - c 初心運転者講習指導員（習熟指導員）
 - 普通 非組合員 6 名，原告支部組合員 4 名
 - 自動二輪 非組合員 6 名，原告支部組合員 2 名
 - d 高齢者講習指導員（普通講習指導員）
 - 非組合員 1 2 名，原告支部組合員 5 名
 - e 応急救護処置指導員
 - 一般 非組合員 9 名，原告支部組合員 8 名
 - 二種 非組合員 4 名
 - f 取消処分講習者（運転適正指導員）
 - 非組合員 2 名，原告支部組合員 3 名
 - g 適性
 - 非組合員 1 5 名，原告支部組合員 9 名
- (イ) 資格を保有するものの，教習等を担当していない者は，次のとおりであった。
- a 指導員
 - 自動二輪車 非組合員 1 名，原告支部組合員 6 名
 - b 技能検定員
 - 自動二輪車 原告支部組合員 1 名
 - c 応急救護処置指導員（一般）
 - 原告支部組合員 5 名
- (ウ) なお，平成 2 1 年 5 月 1 1 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，5 名の原告支部組合員が受講した（乙 B 8 2）。

(5) 補助参加人の経営状況

補助参加人は，平成 1 6 年 5 月 3 1 日決算では黒字であったが，平成 1 7 年 5 月 3 1 日決算に係る決算書では，営業損失約 6 6 0 0 万円を計上し，平成 1 8 年 5 月 3 1 日約 7 3 0 0 万円，平成 1 9 年 5 月 3 1 日約 5 0 0 0 万円，平成 2 0 年 5 月 3 1 日約 4 1 0 0 万円，平成 2 1 年 5 月 3 1 日約 3 2 0 0 万円の営業損失を計上した。平成 1 7 年 5 月 3 1 日には土地売却損約 5 1 0 0 万円，平成 1 8 年 5 月 3 1 日には固定資産売却益約 4 8 0 0 万円を特別損益として計上した。（乙 B 1 1 3 ないし 1 1 7，1 2 6）

指定自動車教習所の卒業生は，平成 2 0 年当時，減少傾向にあり（乙 B 1 1 8，1 1 9，1 2 1，1 2 2），三共自動車学校の入所実績は，平成 1 4 年まで 2 0 0 0 人を下回ったことはなかったが，平成 1 5 年以降は 2 0 0 0 人を下回り，平成 1 8 年及び平成 1 9 年は増加したものの，

平成20年及び平成21年は1500人台であった(乙B128)。補助参加人は、平成14年以降平成22年までの間に、三共自動車学校の教習料金を減額した(乙B120, 129)。

(6) 補助参加人と原告支部の交渉経過等

ア 平成13年

- (ア) 平成13年6月29日の団交において、補助参加人は、年末表彰を廃止し、従前これにおいて評価していた乗車時限数及び募集手当は、一時金の範囲内で考課査定する、考課分を支給額の15パーセントとする旨を述べた(丙3)。
- (イ) 平成13年7月5日の団交において、補助参加人は、一時金は年間100万円で、年間3000名入校か1人5ないし6名を募集することが約束できればプラスアルファする考えがある旨を述べた(丙4)。
- (ウ) 平成13年7月11日の団交において、補助参加人は、一時金の支給額につき、入校生が年間2500名なら100万円、3000名であれば100万円プラスアルファとする、査定対象額は、一時金支給額の15パーセントとする、査定方法は、「査定対象額÷総乗車時限数=1時間単価(A)・・・(A)×乗車時限数」、「査定対象額÷募集人数=1人当たりの単価(B)・・・(B)×募集人数」と述べ、原告支部は、昨年度実績を要求し、査定に反対し、2年連続で黒字であるのに、一時金30パーセント減の回答は考えられない旨を述べた(乙B94)。
- (エ) 平成13年7月18日の団交において、補助参加人は、一時金については上期50万円、下期は売上げを見てプラスアルファという旨を述べ、原告支部は、考課分は年間5000円という旨を述べた(乙B94)。
- (オ) 平成13年7月26日の団交において、一時金について、原告支部は年間134万円を主張したが、補助参加人は年間120万円を主張した。補助参加人は、日曜出勤日に有休を取り、任意出勤日に出勤している者がいる、常識の範囲でお願いする旨を述べた(丙5)。
- (カ) 平成13年8月2日の団交において、一時金の額が話し合われ、原告支部は、収支決算を見せてほしい、考課分は現行の5000円のみである旨を主張し、補助参加人は、収支決算を出す意思はなく、考課分は年間5万円という旨を主張した(丙6)。
- (キ) 平成13年8月24日の団交において、原告支部は、一時金の仮払いをしてほしい、ローン返済ができなくて困っている旨を述べたが、補助参加人は、仮払いを拒否した(丙7)。
- (ク) 平成13年8月31日の団交において、原告支部は、非組合員に一時金を支給して組合員には支給しないのは不当労働行為である旨を述べ、補助参加人は、弁護士の見解によれば差別ではない旨を主

張した（丙8）。

(ケ) 平成13年9月14日の団交では、一時金につき、上期は60万円とすることで決着を見た（丙9）。

(コ) 平成13年9月25日の団交では、原告支部は、一時金につき125万円、考課分は年間5000円と主張したが、補助参加人は、それが5000円から1万円程度では話にならない、年間回答125万円のうち5万円を考課分とすると主張した。その過程で、原告支部は、それほど考課制度を導入したいのは非組合員に査定し、支給したからではないのかという旨を述べ、補助参加人は、契約社員については入社時に考課制度があることを話している旨を述べた。

（丙10）

イ 平成14年

平成14年6月28日、補助参加人と原告支部は、指導員の一時金は年間1人平均118万円（ただし、嘱託社員はその80パーセント）、考課分を年間5000円とし、下期に行うという協定を締結した（乙B12）。

ウ 平成15年

(ア) X1は、補助参加人と、平成7年、嘱託社員として雇用契約を締結し、平成11年4月1日、正社員となる旨を合意した。

X1は、平成12年4月14日に原告支部に加入し、平成15年6月13日、横浜地方裁判所に対し、正社員に採用された後、協定に基づき、賃金が増額されているとして、その差額等の支払を求める訴えを提起し、予備的に、補助参加人がX1の賃金を増額しなかったのは、X1が補助参加人に対して組合に加入しない旨の書面を差し入れていたのに原告支部に加入したことを理由とするもので、不法行為に当たるとして同額の損害賠償の支払を求める訴えを追加した（乙A1の1及び2、乙A25、29。横浜地方裁判所平成15年ワ2243号。以下「X1賃金訴訟」という。）。

(イ) 平成15年10月28日、補助参加人と原告支部は、指導員の一時金は年間1人平均100万円（ただし、嘱託社員はその80パーセント）、考課分を年間5000円とし、下期に行うという協定を締結した。また、下期に入校生（四輪）が2500名を達成した場合、成果配分として、指導員は1人平均5万円（ただし、嘱託社員は4万円）を支給し、5万円のうち30パーセントを同年12月28日に先払い、先払金は5000円を一律支給とする協定を締結した。（乙B13）

(ウ) 平成15年11月27日の団交において、補助参加人は、自動車教習所業界は悪化の状況にあるが、回復基調にある会社は、年功序列でなく、業績給を導入している旨を述べた。原告支部は、生徒募集について協力したい、原告支部が獲得した数字を開示してほしい

旨を述べたところ、補助参加人は、生徒募集は飽くまで個々人の目標と成果である旨を述べ、また、平成16年の給与は業績給（能力給）を取り入れ、一時金は50パーセントを考課分とする旨を述べた。（乙B156）

エ 平成16年

- (ア) 平成16年4月24日の団交において、補助参加人は、年齢給、勤続給を見直し、資格給に統合したい、一時金の考課制度の枠を広げたい、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。原告支部は、業務に差別はない、資格も不平等な取り方をしている、賃金の上乗せならともかく、カットは受け入れられない旨を述べた。（乙B157）
- (イ) 平成16年5月7日、補助参加人は、原告支部に対し、文書をもって、平成16年度の一時金を年間平均70万円とし、付加価値配分（仮称）として年間平均30万円を支給することを申し入れた（乙B95）。
- (ウ) 原告らは、平成16年7月21日、神奈川県労委に対し、平成16年春闘における賃上げ、一時金交渉において、誠実に団交を行わず、原告支部組合員であるX7を懲戒処分としたことが不当労働行為に該当するとして、救済申立て（神奈川県労委平成16年（不）第12号）をした。
- (エ) 平成16年8月14日の団交において、補助参加人は、一時金のうち考課分は15万円であり、稼働率に5万円、項目別評価に10万円を充てる、稼働率には、有給取得率、組合活動等も含まれる旨を述べた。組合は、有給や組合活動を含むのは納得できない旨を述べた。補助参加人は、年功序列型賃金ではなく能率給制度を確立したい、昨年も考課分の枠を広げることを話した旨を述べた。原告支部は、考課分1万円まで受け入れると述べ、補助参加人は、考課分の金額は譲歩できない旨を述べた。（乙A40）
- (オ) 平成16年9月18日の団交において、補助参加人は、入校者数は増えているが、募集経費を使ったことによる増加なので、昨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はあるが、講習担当者等の育成のための先行投資分を考えると増収といえるほどの利益はない、現行の一時金支給制度では上下で15万円の差が付いているので、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、年功序列型の賃金を是正するために、ある程度の査定金額が必要である旨を述べた。原告支部は、基本的には査定には反対であり、補助参加人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、有休取得したり、組合活動を行えばマイナス評価される旨を述べた。（乙A41）
- (カ) 平成16年9月25日の団交において、補助参加人は、神奈川県

労委平成16年（不）第12号事件で提出していた次のとおりの内容の個人評価項目案（乙B I 6）を示し、一部の項目につき、次のとおり、説明を加えた。補助参加人は、15万円の査定を導入し、年間収入の上下差を縮めたい、業務に対する姿勢も同時にアップさせたい旨を述べた。組合は、有給や組合活動を査定対象にするなど、問題点が幾つかある、業務に対する姿勢などは、査定をして修正するものではなく、補助参加人が責任を持って指導し改善すべき事項である旨を述べた（乙A 4 2）。

（評価項目）

- ① 教習状況（35点満点）
 - ・ 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）、組合活動、特別休暇、夏休、公休、早退、遅刻。それ以外を稼働とする。
 - ・ 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。
 - ・ 教習生からの拒否
複数回あったときが対象。
 - ・ 制服の着用
 - ・ 原簿の記入ミス
何回あったかではなく、重大ミスが対象。
- ② 担当教習車の管理（30点満点）
 - ・ 車体の状況（含む事故関係、外・中）
普通・汚い・非常に汚い程度の評価
 - ・ 車体の清掃（外・中）
普通・汚い・非常に汚い程度の評価
 - ・ 鍵の管理状況
家に持ち帰った等
- ③ 資格の取得・活用状況（11点満点）
 - ・ 資格の取得
 - ・ 資格の活用
資格を持っているのに、その仕事に従事しない。
資格を取得する上で何回受けても合格しない。
- ④ 業務に対する姿勢（15点満点）
 - ・ 有給休暇の取得（申請10日前、状況）
教習生との予約の関係で10日前申請が原則。それを守らないときが頻繁にあるとき。
 - ・ 出勤協力（繁忙期、営業、定時退社）
 - ・ 空き時間の状況

⑤ 勤務態度（9点満点）

- ・ 出勤状況（遅刻，早退・休暇）

（評価方法）

各項目に点数をつけ合計点で評価AないしEをつける。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倍とする

- (キ) 平成16年10月1日の事務折衝において，補助参加人は，稼働考課について稼働率を稼働時限数に変更して5万円を充て，考課査定について個人評価項目に10万円を充てる，評価の計算方法は減点方式であり，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。原告支部は，教習状況ないし業務に対する姿勢について，査定の内容を文章化してほしい旨を述べたが，補助参加人は，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，査定結果は個人の希望により説明する旨を述べた。（乙A43）
- (ク) 平成16年10月16日の事務折衝において，補助参加人は，考課査定は，Eと評価された者が0人だったため，Aと評価される者も0人としたので，実質3段階評価になり，Bランク9万円，Dランク4万円となった，個人評価項目の10万円のうち5万円を査定額に充て，残りの5万円は一律支給する旨を述べた。原告支部は，現実には年間20万円が査定額である，なぜ査定額は20万円と回答しなないかという旨を述べた。補助参加人は，現行の年功序列型賃金制度では，年間30万円くらいの差があり，その差を縮めるためには査定額に30万円の資金が必要である，今回のように，E評価が0名ならA評価も0名となり，結果的には3段階評価となる，E評価がでないように努力してもらえば，考課査定額に原告支部が心配するほど大きな差はでない旨を述べた。（乙A44）
- (ケ) 平成16年10月28日の団交において，補助参加人は，既に半数以上の従業員に一時金を支給している，考課項目内容は公表している，3課長，副管理者及びY1社長が個々に全員を評価した，1人を5回評価したことになり，公平に行った旨を述べた。原告支部は，評価項目と評価内容の結果を公表してほしい旨を述べ，補助参加人は公表はできないが個別に説明する旨を述べた。原告支部は，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ほしい旨を述べた。（乙B96）
- (コ) 平成16年11月5日の団交において，補助参加人は，査定は5段階評価である，査定結果の平均点，最高点と最低点，査定結果の分布状況は明らかにするが，支給額は示さない旨を述べた。原告支部は，具体的な計算方法の説明と，一時金支給明細書に5段階評価

の査定結果を記載することを要求し、補助参加人は、査定方法につき「協定書」、「覚書」を示し、査定結果については、本人が聞きに来れば説明する旨を述べた。(乙A45, 乙B97)

(カ) 平成16年11月26日の団交において、補助参加人は、一時金につき説明することはすべて行った、質問事項があれば申し出てほしい旨を述べ、原告らは、協定書において、「支給対象者は支給日現在籍者」の部分を削除してほしい、支給日を記入してほしい旨を述べた(乙B98)。

(キ) 補助参加人と原告支部は、平成16年12月9日、平成16年度上期一時金について、1人当たりの一時金支給額を50万円、うち考課分を30パーセント(考課(稼働日)5万円、査定10万円)、支給日は同年12月15日とする協定を締結した(乙B14)。

補助参加人は、平成16年12月15日、原告支部組合員に、平成16年度上期一時金を支払った。

(ク) 補助参加人は、平成16年12月14日、X1に対し、5日間の停職処分をした(乙A25)。

(ケ) 平成16年12月25日の団交において、原告支部は、査定結果(評価点数とランク)を示してほしい、数名がY1社長に説明を求めたが、Y1社長は点数及びランクについては一切言わなかった旨を述べ、補助参加人は、具体的に改善点をかみ砕いて説明していると聞いている旨を述べた。原告支部は、実際に支給された額を調べると、補助参加人がいう最高と最低の差5万円を超えている旨を述べた。補助参加人は、BランクとDランクの査定の幅は5万円とは言ったが、各ランクの額は示していない、査定幅は5万円で査定してある旨を述べた。原告支部は、考課査定のランクと点数を具体的に示すよう求めたが、補助参加人はこれを明らかにしなかった。(乙A46, 乙B99)

オ 平成17年

(ア) 平成17年1月12日の団交において、原告支部は、非組合員が2回試験に落ちたのに、3回目の受講をするが、補助参加人は2回落ちたら受講資格はないと言っていた旨を述べ、補助参加人は、二種指導員試験で1対1の応急救護は同性が必須で、女性の指導員が必要となったので、補助参加人が声を掛けて応諾してもらった、各試験は2回までという決まりではなく、ケースバイケースで本人と相談する旨を述べた。原告支部は、Y1社長に、ランク・点数をはっきり伝えるよう伝えてほしい旨を述べ、補助参加人はY1社長に伝える旨を述べた。(乙A47, 乙B100)

(イ) 補助参加人は、平成17年1月21日、原告支部組合員に平成16年度下期一時金を支払った。

原告支部のX6支部長は、平成17年1月26日、補助参加人に

評価内容の開示を求め、同年2月11日、補助参加人のY1社長を訪ね、ランクの明示を求めたところ、Y1社長は「Cの下だ」という旨、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、車が汚いなどという旨を述べた。X6支部長は、どこが汚いのかなどという旨を述べ、Y1社長は、態度が悪いなどと述べてそれ以上の説明をしなかった。(甲5, 乙C1)

- (ウ) 横浜地方裁判所は、平成17年1月27日、X1賃金訴訟につき、原告の請求を棄却する旨の判決を言い渡し、X1は、控訴(東京高等裁判所平成17年(ネ)第1135号)した(乙A1の1)。
- (エ) 原告らは、平成17年2月14日、神奈川県労委平成16年(不)第12号事件につき、平成16年上期一時金は同年12月9日に、下期一時金は平成17年1月13日に協定が成立し、懲戒処分を受けた原告支部組合員がその後退職し組合を脱退したとして、これを取り下げた(乙B93)。
- (オ) 平成17年4月7日の団交において、補助参加人は、乗車手当を導入する、一時金については今後の入校状況によるが昨年並みの支給は難しい旨を述べた(甲4の1)。
- (カ) 補助参加人は、平成17年4月20日、X1に対し、10日間の停職処分をした(乙A25)。
- (キ) 平成17年5月11日の団交において、原告支部は、技術給・年齢給を廃止し乗車手当に改訂することは実質賃下げになるため、反対である旨を述べた。補助参加人は、年中無休制にしたい、教習時間の空きが多いため、生徒募集のポスティングを実施したい旨を述べ、原告支部は一時金考査査定の評価結果の説明を求め、(カ)のX1に対する停職処分の内容について文書で回答するよう求めた。(甲4の2, 乙A25)
- (ク) 平成17年6月22日の団交において、補助参加人は、技術給と年齢給を廃止して乗車手当にしたい、賃金ダウンにはならない、この回答が呑めなければ年収600万円以上の者は賃金をベースダウンする旨を述べ、原告支部は、具体的に数値を示してほしい、一時金につき具体的回答を示してほしい旨を述べた。補助参加人は、今日は具体的回答はしない、考課査定は昨年同様に行う旨を述べ、原告支部は、考課査定を行うなら昨年について結果を説明するよう求めたが、補助参加人は、説明を素直に聞き入れる姿勢がないのでしない旨を述べた。(甲4の3)
- (ケ) 平成17年6月29日の団交において、原告支部は、補助参加人は乗車手当を導入することにより賃金が増えると言っているが、増額にはならない旨を述べ、一時金についての回答を求めた(甲14)。
- (コ) 平成17年7月15日の団交において、補助参加人は、補助参加人の提案について、有給を年間10日間使用しても実質賃金は増え

る旨を述べ、原告支部は、有休を取らず、教習の待機がなくてほぼ同額で、有給使用や教習待機があれば賃下げになる旨を述べた。原告支部は、一時金の査定につき、説明が不明確で納得できない旨を述べ、補助参加人は、Y1社長が最終査定をしているので担当者から説明はできない旨を述べた。(甲4の4)

- (サ) 平成17年8月10日の団交において、補助参加人は、乗車手当の導入を求め、原告支部は、教習待機の多いのは指導員の増やしすぎである旨を述べ、補助参加人は、二輪教習は増えており、二輪講習のできる若い指導員を増員しなければならない旨を述べた。原告支部は、一時金につき、額の上積みと、査定の割合を昨年同様に30パーセントにすることを求めたが、補助参加人は、率ではなく、額である旨を述べた。この回は、X1の停職処分についても話し合われた。(甲15)
- (シ) 平成17年10月5日の団交において、原告支部は、技術手当・年齢給を乗車手当にすることについては、反対であるが、一時金解決のため検討する旨を述べた(甲4の5)。
- (ス) 補助参加人は、平成17年10月20日、原告支部組合員であるX5及び2名の非組合員に対し、アンケートの結果に基づき指導した(乙B108)。
- (セ) 平成17年10月25日の団交において、賃金の遡り差額相当額支給について話し合われたが、原告支部は、まず一時金を支給してもらいたい旨を要求した(甲16)。
- (ソ) 補助参加人は、平成17年10月30日、X1に対し、10日間の停職処分をした(乙A25)。
- (タ) 補助参加人と原告支部は、平成17年11月4日、平成17年度上期一時金について、1人当たりの一時金支給額を45万円、うち考課分は15万円(考課(稼働日)5万円、査定10万円)、支給日は締結後速やかに支給するとの協定を締結した(乙B15)。
- (チ) 平成17年11月16日の団交において、補助参加人は、下期一時金につき、48万円、査定は15万円、支給日は同年12月15日まで、上期一時金について、45万円のうち30万円は正社員平均であり、15万円については嘱託社員を含み査定をしている、査定は90パーセントはY1社長以外が査定している、説明を受けたいは昼休みに行う旨を述べた(甲4の6)。
- (ツ) 平成17年11月29日の団交において、原告支部は、一時金の査定の説明を求め、補助参加人は、書面では出さない、昼休みに1人15分2名まで説明する、聞く態度によっては中止する旨を述べた。この回ではX1の停職処分についての団交の期日についてもやりとりがあり、原告支部は、法的手段で対応する旨を述べた。(甲4の7)

(テ) 原告らは、平成17年12月9日、神奈川県労委に対し、前記3回のX1に対する停職処分は、不当労働行為に当たるとして、救済申立て（神奈川県労委平成17年（不）第18号）をした（乙A25）。

カ 平成18年

(ア) 平成18年5月25日の団交において、原告支部は、経理関係の書類の提出を求め、補助参加人は、税務申告書の1枚目以外の提出を拒否した（乙B101）。

(イ) 平成18年6月29日の団交において、原告支部は、嘱託社員を正社員にするよう要求し、補助参加人はそのためには原告支部組合員の給与の是正が必要である旨を述べた。補助参加人は、補助参加人が赤字である旨を述べたが、原告支部は、決算書は補助参加人が勝手に作成したもので、赤字であるとは理解できない、具体的に数字を示してほしいと要求した。補助参加人は、教習生が少なくなっている、そのために年中無休を実施する、全従業員に生徒募集をお願いしたい旨を述べた。原告支部は、生徒募集をできない人もいる、指導員を募集しているのに賃下げは納得できない、もっと資料を示してほしい、資料が少ないままでは、できない、やらないと回答するなどという旨を述べた。（乙B102）

(ウ) 東京高等裁判所は、平成18年7月20日、X1賃金訴訟において、原告の不法行為に基づく予備的請求につき、補助参加人がX1に対し、採用時に原告支部に加入しないように求め、その旨の書面を差し入れさせた事実を認定した上で、補助参加人がX1が原告支部に加入したことを嫌忌して給料格差の解消をしなかったとしてこれが不当労働行為に当たり不法行為となるとして、上記請求を認容する判決を言い渡した。これに対し、補助参加人は、上告及び上告受理（最高裁判所平成18年(オ)第1600号、同年(受)第1841号）を申し立てた。（乙A1の1及び2）

(エ) 補助参加人と親睦会代表者は、平成18年7月21日、平成18年上期一時金について、指導員は半期1人平均20万円（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7月22日を目途とするとの協定を締結した（乙B124の1）。

(オ) 補助参加人は、平成18年9月9日、原告支部に対し、書面をもって、運転資金がショートしており、補助参加人を存続させるための施策の一環として、早番職員につき、同月19日から、定時退社措置を実施する旨を伝えた。その内容は、早番職員につき2週間を通じて、定時退社を実施する、一時間単位のコストが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定するというものであった。補助参加人は、これと併せて、全員につき、現在は、最終時限待機の人が残っている

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しない旨も伝えた。(乙A32)

- (カ) 平成18年9月15日の団交において、原告支部は、最終時限退社することはある程度了解するが、定時退社措置はおかしい、もっと詳しい資料を出してほしい旨を述べた。補助参加人は、資料は既に提出している、経常収支の赤字を解消するため、基準内賃金で6万円から8万円下げれば、補助参加人の経営は軌道に乗る、この提案を了承してもらい、新しい勤務態勢とし、年中無休として補助参加人を再建していきたい、人件費が76パーセントの企業などない、普通は60パーセントくらいである、76パーセントのうち、原告支部組合員等が21人で41パーセントを占めている、いかに高いか恵まれているか分かるでしょう、20日から実施する、給与を6万5000円減額し、あとの6万5000円は生徒募集でまかない、補助参加人を再建させたい旨を述べた。

原告支部は、補助参加人から一時金の回答がない旨を述べたが、補助参加人は、平成18年7月21日付け回答書で回答しており、原告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。その他、継続雇用制度、日曜の有休取得、喫煙、残業時間が話題に出たが、原告支部は、最終的に、これは法に違反している、法的機関に訴える旨を述べた。(乙B103)

- (キ) 原告支部及び訴外組合と補助参加人は、平成18年10月14日、平成18年上期一時金について、指導員は半期1人平均20万円(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日を目途とするとの協定を締結した(乙A2、乙B123の1)。
- (ク) 原告支部は、補助参加人に対し、平成18年11月7日、書面をもって、平成18年度上期一時金について、原告支部組合員18名の個々の査定内容を明確に示し、書面で提出するよう申し入れた(乙A3)。
- (ケ) 平成18年11月7日の団交において、原告支部は、(ク)と同旨の申入れを行った。これに対し、補助参加人は、稼働率にはかなり個人差がある、例えば組合活動、定時退社をすれば稼働率は下がる、査定内容に納得できない場合、個別に聞きに来れば説明するが、書面で示す必要はない、個々の乗車時限数は補助参加人の企業秘密であるから出す必要がない旨を述べた。また、補助参加人は、5段階評価を行っていること、稼働時限数以外は、教習中の態度、補助参加人への協力度、接遇、態度、礼儀等が基準になっている旨を述べた。

補助参加人は、補助参加人が提案した給料の根本的見直し等につ

いての原告支部の回答を求め、原告支部は、検討するための資料が少ないので、もっと資料を出すよう求めた。補助参加人は、赤字の原因は、原告支部組合員の給料が高いことであり、同組合員の生産性付加価値が足りないから、それに見合うような賃金体系にしなければならない旨を述べ、原告支部は、赤字になっているというなら経理を公開するよう求めたが、補助参加人は経理を公開する意思はない旨を述べた。(乙A4, 48, 乙B104)

- (ロ) 原告支部は、平成18年12月5日、書面で、平成18年度上期一時金について原告支部組合員18名の査定結果内容を具体的に数字で示し、書面で提出するよう申し入れたが、補助参加人からの回答はなかった(乙A5)。
- (カ) 親睦会代表者と補助参加人は、平成18年12月10日、平成18年下期一時金について、指導員は半期1人平均20万円(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日を目途とするとの協定を締結した(乙B124の2)。
- (キ) 原告支部及び訴外組合と補助参加人は、平成18年12月12日、(カ)と同じ内容(ただし、原告支部につき、支給日は平成18年12月15日とする。)との協定を締結した(乙A6, 乙B123の2)。補助参加人は、平成18年2月15日、原告支部組合員に対し、平成18年度下期一時金を支払った。
- (ク) 原告らは、平成18年12月15日、神奈川県労委に対し、補助参加人が提案した勤務体系の見直しに関して原告らが申し入れた団交について、補助参加人が経理の公開を拒否し、短期間で一方的に団交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、救済申立て(神奈川県労委平成18年(不)第34号)を行った。

キ 平成19年

- (ア) 補助参加人と原告支部は、平成19年1月30日、時間外労働及び休日労働に関する協定を締結した(乙A39の1)。
- (イ) 最高裁判所は、平成19年4月27日、X1賃金訴訟につき、上告棄却及び上告不受理の決定をし、前記カ(ウ)の東京高等裁判所の判決が確定した(乙A1の1及び2, 29)。
- (ウ) X1は、平成19年6月22日、横浜地方裁判所に対し、平成15年4月分以降の賃金差額相当額の損害賠償の支払を求める労働審判の申立てをした(同裁判所平成19年(労)第44号)。なお、補助参加人は、同月20日頃、答弁書を提出し、同事件は、労働審判法24条1項に基づき、訴訟(横浜地方裁判所平成19年(ワ)3521号)に移行した。(乙A29)
- (エ) 神奈川県労委は、平成19年7月4日、X1に対する前記各停職処分は、補助参加人が原告支部を嫌悪し、賃金是正の当事者であり

裁判の原告であるX1をことさら対象として行ったものであると推認されるとした上で、5日間の停職処分は不当労働行為に該当しないが、10日間の各停職処分はいずれも不当労働行為に該当するとして、救済命令を発した。補助参加人は、同年8月1日、横浜地方裁判所に対し、取消訴訟を提起（横浜地方裁判所平成19年（行ウ）第65号）した。（甲2，乙A25）

- (カ) 原告支部は、平成19年7月14日、補助参加人に対し、経理資料の閲覧等につき、第1希望として資料のコピー、第2希望として税理士同席の上での閲覧、第3希望として資料の書き写しを求め、補助参加人は、同月16日、第1及び第2希望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（乙A8）。
- (キ) 親睦会代表者と補助参加人は、平成19年7月16日、平成19年上期一時金について、指導員は半期1人平均18万円（内訳は、稼働考課平均8万円、考課査定平均10万円）、支給日平成19年7月16日を目途とするとの協定を締結した（乙B124の3）。
- (ク) 平成19年7月20日の団交において、補助参加人は、平成19年度上期一時金の平均支給額を18万円とした根拠につき、平成19年5月期に4000万円弱の赤字であった旨を述べ、稼働考課及び考課査定はいずれも5段階評価で、稼働考課の内容は、実稼働と営業であり、事務整備作業は別項目で評価しており、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（何かあったのに、出していない）、教習車点検（車内、車外、エンジンルームの清掃）、5分前乗車、訂正印の数である旨を述べた（乙A8）。
- (ケ) 原告支部と補助参加人は、平成19年8月8日、平成19年上期一時金について、指導員は半期1人平均18万円（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日とするとの協定を締結した（乙A7）。

補助参加人は、平成19年8月10日、原告支部組合員に対し、平成19年度上期一時金を支払った。

- (ク) 平成19年8月19日の団交において、補助参加人は、原告支部に対し、事前に示した経営資料等の入件費の額を訂正し、決算書の開示を準備しているが、見る範囲を、原告支部執行部、弁護士、税理士に限定してほしい旨を述べ、原告支部はこれに応じるが、5分の閲覧ではなくコピーが欲しい旨を述べ、補助参加人は検討する旨を述べた。補助参加人は、原告支部が赤字が確認できれば賃下げを認めることにつき確認を求め、原告支部は、赤字解消のための施策の効果の説明を求めた。補助参加人は、定時退社で赤字を減らし、従業員に生徒募集をしてもらい少しずつでも黒字にする、X8書記

長（以下「X8書記長」という。）は生徒募集ゼロだがゼロをなくしてほしいなどと述べた。原告支部は、パンやそば作りのイベントの費用対効果に疑念を述べた。また、原告支部は、一時金につき、各ランクの割合を教えてほしい旨を述べ、補助参加人は、課長以上で査定し、部長がY1社長に上げ、最終的に同社長が決定している、一時金についての団交が必要であれば、別途申し入れてほしい旨を述べた。（乙A9、乙B105）

- (ロ) 平成19年8月22日の事務折衝で、補助参加人は、平成16年6月1日から平成18年5月31日までの決算報告書の開示につき、書き写す時間は用意する旨を述べたが、コピーの交付は拒否した。原告支部は、2回にわたり、前記書類を閲覧して書き写した。（乙B106）
- (ハ) 原告支部組合員18名は、平成19年8月29日、横浜地方裁判所に対し、平成17年3月から同18年12月までの残業代差額等の支払を求める訴えを提起した（横浜地方裁判所平成19年(ワ)第3320号。乙A26）。
- (ニ) 補助参加人は、アンケートの結果に基づき、平成19年9月15日、前記X5、同月18日、原告支部組合員であるX9に対し、注意した（乙B109）。
- (ホ) 平成19年12月5日の団交において、原告支部は、指導員1人当たり一時金支給額を60万円とするよう要求し、補助参加人は、現状を無視しているとしか思えないとして、指導員1人当たり一時金支給額20万円（内訳は、稼働考課平均10万円、考課査定平均10万円）、支給日は同月12日の予定である旨を述べた。原告支部は、嘱託社員を正社員にすることを要求したが、補助参加人は、現状では無理である旨を答えた。原告支部は、教習車購入につき質問し、補助参加人は、税務署からの指導の下に行った等と述べ、原告支部は、作為的に赤字にしたのではないかという旨を述べた。また、原告支部は、そば店の出店等は教習生の増加に功を奏しているのかという旨を質問した。（乙A10、乙B107）
- (ヘ) 原告支部と補助参加人は、平成19年12月5日、平成19年下期一時金について、指導員は半期1人平均20万円（内訳は、稼働考課平均10万円、考課査定平均10万円）、支給日は協定締結後1週間を目安とするとの協定を締結した（乙A11）。
- (ト) 訴外組合及び親睦会代表者と補助参加人は、平成19年12月6日、(セ)と同じ内容の協定（支給日については、平成19年12月12日を目途とする。）を締結した（乙B123の3、124の4）。
補助参加人は、平成19年12月12日、原告支部組合員に対し、平成19年度下期一時金を支払った。

その後、X6支部長らは査定内容の説明を受けるために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。

- (タ) 原告支部は、平成19年12月24日、補助参加人に対し、書面をもって、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ついて、低く査定される理由はなく、組合員に対する差別であるとして、査定のし直しと、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、申し入れた(乙A12)。

ク 平成20年

- (ア) 補助参加人は、平成20年5月1日、いずれも係長であった原告支部組合員であるX2、X3及びX4に対し、係長以上を幹部候補生としたい、指導員の懲罰会議等に出席してもらい、係長職にとどまるのであれば組合を脱退してほしい、組合を脱退しないのであれば降格する旨を告げた。同人らは、同月13日、組合を脱退しない旨を伝えた。(乙A14ないし16)

- (イ) 原告支部は、平成20年5月3日、補助参加人に対し、書面をもって、平成19年12月24日の申入れにつき、平成20年5月13日までに各人のランクと点数が明確に分かる書面を提出するよう、当日までに資料の提出が不可能な場合は、原告支部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、その日程表を同日までに提出するよう申し入れた(乙A13)。

補助参加人はこれに回答しなかった。

- (ウ) 補助参加人は、平成20年5月15日、(ア)の3名に対し、係長職から解任する旨の辞令を交付した(乙A14ないし16)。

- (エ) 原告らは、神奈川県労委に対し、平成20年6月26日、本件初審事件①の申立てを行った(神奈川県労委平成20年(不)第14号)。

- (オ) 親睦会代表者と補助参加人は、平成20年7月17日、平成20年上期一時金について、指導員は半期1人平均15万円(内訳は、稼働考課平均6万円、考課査定平均9万円)、支給日は平成20年7月19日とするとの協定を締結した(乙B124の5)。

- (カ) 補助参加人と原告支部は、平成20年7月21日、平成20年度上期一時金につき、1人当たりの一時金支給額15万円、そのうち稼働考課平均6万円、考課査定平均9万円、支給日平成20年7月23日との協定を締結した(乙A18)。

補助参加人は、平成20年7月23日、原告支部組合員に対し、平成20年度上期一時金を支払った。

- (キ) 原告支部は、平成20年7月28日、補助参加人に対し、書面をもって、原告支部組合員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た(乙A19)。

補助参加人はこれに回答しなかった。

- (ク) Y 2 は、平成 20 年 9 月 14 日、前記 X 5 に対し、アンケートの結果に基づき、10 件の拒否があったなどと注意し、次回は管理者、Y 1 社長まで上申する旨を伝えた（乙 B 110）。
- (ケ) 補助参加人は、平成 20 年 10 月 10 日、原告支部に対し、文書をもって、給料改定についての団交を求め、団交は就業時間内に行うとの原告支部の回答であるが、どうしても就業時間内に実施するのであれば、団交時間については賃金不支給とする旨を伝えた（丙 14）。
- (コ) 補助参加人は、平成 20 年 10 月 15 日、(ア)の 3 名につき、係長職解任の辞令を撤回し、平成 20 年 5 月 16 日に遡って役職手当を支給する旨の辞令を交付した（乙 B 34 ないし 36）。
- (カ) 原告支部は、平成 20 年 10 月 19 日、補助参加人に対し、書面をもって、就業時間内であればいつでも（ただし公休日等は除く）団交を行う、就業時間内に実施するのであれば団交時間については賃金不支給にするというのであれば、原告支部はそのような団交は一切受けない旨を申し入れた（丙 15）。
- (シ) 補助参加人は、平成 20 年 11 月 16 日、原告支部に対し、文書をもって、団交を申し入れ、団交時間については賃金不支給とする旨を伝えた（丙 16）。
- (ス) 横浜地方裁判所は、平成 20 年 11 月 27 日、前記キ(エ)の同裁判所平成 19 年(行ウ)第 65 号事件につき、10 日間の各停職処分につき、X 1 が原告支部組合員であることを嫌って、同人が原告支部の協力を得て別訴を提起したことに対して報復的措置を採ったものであると推認せざるを得ないなどとした上で、上記処分は、不利益取扱いであり、支配介入に当たるとして、不当労働行為と認定し、補助参加人の請求を棄却する旨の判決をしたところ、この判決に対して補助参加人は控訴せず、同判決は確定した。また、横浜地方裁判所は、前記キ(カ)の同裁判所平成 19 年(ワ)3320 号事件につき、一部認容の判決を、前記キ(ウ)の同裁判所平成 19 年(ワ)3521 号事件につき、一部認容の判決を、それぞれ言い渡した。前記平成 19 年(ワ)3320 号事件に係る判決については、控訴が提起（東京高等裁判所平成 21 年(ネ)第 72 号事件）された。（甲 3、乙 A 25、26、29、乙 B 54）
- (セ) 補助参加人は、平成 20 年 12 月 12 日、前記 X 5 に対し、アンケートの結果に基づき、注意し、上司が同乗することを伝えた（乙 B 111）。
- (ソ) 原告支部は、平成 20 年 12 月 13 日、補助参加人に対し、文書をもって、平成 20 年下期一時金について、時間内で、賃金をカットしないのであれば、いつでも団交に応じる、団交が実施できない場合は、早急に文書で回答するようという旨を申し入れた（丙 1

7)。

補助参加人は、同日、原告支部に対し、文書をもって、一時金については団交時に行う、団交日時は、同月14日日曜日終業後17時からの団交を受け入れるよう申し入れると伝えた(丙18)。

(ク) 親睦会代表者と補助参加人は、平成20年12月13日、平成20年下期一時金について、指導員は半期1人平均15万円(内訳は、稼働考課平均6万円、考課査定平均9万円)、支給日は平成20年12月15日とするとの協定を締結した(乙B124の6)。

(ケ) 神奈川県労委は、平成20年12月17日、平成18年(不)第34号不当労働行為救済申立事件につき、補助参加人が誠実に団交に応じなかったこと、そのような交渉態度を継続したまま勤務体系の変更を実施したことは、労働組合法7条2号及び3号の不当労働行為に該当すると認められるとして、神奈川県労委においてこれが不当労働行為に該当すると認定されたこと、今後のこのような行為を繰り返さないようにすることを記載した書面を掲示することを命ずる救済命令を発した(乙A49)。

補助参加人は、平成21年1月までに、これを履行した。

(コ) 原告支部は、平成20年12月24日、補助参加人に対し、文書を持って、平成20年下期一時金について、同月26日の就業時間内の団交を申し入れた(丙19)。

(ク) 原告らは、平成20年11月25日、本件初審事件②の申立てを行った(神奈川県労委平成20年(不)第31号)。

ケ 平成21年

(ウ) 原告支部は、平成21年1月18日、補助参加人に対し、文書をもって、平成20年下期一時金について、同月21日、同月24日の各午後8時からの団交を申し入れ、時間外手当0.5時間分の賃金を補償するという条件の承諾をしてもらえない場合は、団交の席に着きかねる旨伝えた(丙20)。

(エ) 原告支部と補助参加人は、平成21年1月27日、平成20年下期一時金について、指導員は半期1人平均15万円(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一週間を目安とするとの協定を締結した(乙A30)。

補助参加人は、平成21年1月30日、原告支部組合員に対し、平成20年度下期一時金を支払った。

(オ) 原告らは、平成21年2月17日付で、本件初審事件①のうち、前記解任に係る部分を取り下げた。

(カ) 東京高等裁判所は、平成21年4月23日、前記ク(エ)の同裁判所平成21年(ネ)第72号事件につき、控訴を棄却する旨の判決を言い渡した(乙B54)。

(キ) 原告支部と補助参加人は、平成21年7月17日、平成21年上

期一時金について、指導員は半期1人平均15万円（内訳は、稼働考課平均6万円、考課査定平均9万円）、支給日は平成21年7月18日までとするとの協定を締結した（乙A50）。

原告支部組合員に実際に支給された平成21年上期一時金の額は、乙A51のとおりであり、原告支部は、平成21年8月9日、補助参加人に対し、書面をもって、査定項目と査定内容を明らかにし、検定員・指導員全員の査定結果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た（乙A52）。

(カ) 原告らは、平成21年3月10日、本件初審事件③の申立てを行った（神奈川県労委平成21年（不）第9号）。

コ 平成22年以降

(ア) 神奈川県労委は、本件初審事件①ないし③を併合審理し、平成22年1月20日、本件初審命令をした。

(イ) 補助参加人は、本件初審命令を不服として、平成22年1月26日、中労委に対し、本件再審査申立てを行い、中労委は、本件再審査事件（中労委平成22年（不再）第2号）につき、平成23年3月23日、本件再審査命令をし、本件再審査命令書は、同年5月25日、原告らに送達された。

(ウ) 原告らは、平成23年11月24日、本件訴訟を提起した。

サ 本件訴訟に係る紛争に後行する法的紛争

(ア) 原告支部組合員は、平成21年5月1日、横浜地方裁判所に対し、給与体系が不利益に変更されたと主張して、未払賃金等の支払を求める仮処分（横浜地方裁判所平成21年(ワ)280号）を申し立てたところ、同裁判所は、同年11月10日、上記変更について労働条件の不利益変更に当たり、労働契約法8条及び9条に違反しているとしたが、保全の必要性がないとして上記申立てを却下した。原告支部組合員は、平成22年、同裁判所に対し、同旨の訴えを提起した（横浜地方裁判所平成22年(ワ)第833号）。（甲1）

(イ) 原告らは、平成22年、神奈川県労委に対し、平成21年の一時金につき、本件と同旨の不当労働行為救済申立て（神奈川県労委平成22年（不）第18号）を行った（甲17、18）。

神奈川県労委は、平成24年3月29日、これにつき、不利益取扱い（労働組合法7条1号）及び支配介入（同条3号）に該当するとして、救済命令を発した（甲1）。

(ウ) 原告らは、平成23年、神奈川県労委に対し、平成22年の一時金につき、本件と同旨の不当労働行為救済申立て（神奈川県労委平成23年（不）第19号）を行った。

(7) 平成19年上期及び同年下期並びに平成20年上期及び同年下期までの査定結果等

これらの査定の時期の原告支部組合員は、別紙2記載のとおりであり、

当時の一時金支給対象となる指導員の一時金総支給額は、別表3—1及び2のとおりであった。

補助参加人の主張する稼働考課の結果は、別表1—1ないし4のとおりであり（なお、別表1—2の番号35のランクEは、乙B39に照らし、ランクDの誤記と認める。別表1—1の「乙118」は「乙B18」と、同1—3の「乙20」は「乙B20」と読み替える。）、補助参加人の主張する考課査定の結果は、別表2のとおりであり、補助参加人の主張する考課査定における評価項目は別表4の1ないし3のとおりである。なお、非組合員については、氏名が記載されていない。

2 不当労働行為該当性の判断

(1) 一時金支給額における格差

ア 前記認定事実及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

- (7) 平成19年上期の一時金総支給額の平均額は、協定額18万円を上回る18万1059円である。原告支部組合員への平均支給額は13万2645円であり、非組合員への平均支給額は22万0670円である。原告支部組合員のうち、総支給額の平均額を上回っているのは、X4及びX10である。支給を受けた40名中平均額以下は20名で、そのうち原告支部組合員は16名であり、非組合員は4名である。
- (イ) 平成19年下期の一時金総支給額の平均額は、協定額20万円を上回る21万3854円である。原告支部組合員への平均支給額は16万3509円であり、非組合員への平均支給額は25万4609円である。原告支部組合員のうち、総支給額の平均額を上回っているのは、X4、X2、X10及びX11である。支給を受けた38名中平均額以下は16名で、そのうち原告支部組合員は13名であり、非組合員は3名である。
- (ウ) 平成20年上期の一時金総支給額の平均額は、協定額15万円を上回る15万8673円である。原告支部組合員への平均支給額は12万0255円であり、非組合員への平均支給額は19万1329円である。原告支部組合員のうち、総支給額の平均額を上回っているのは、X12、X3、X4及びX11である。支給を受けた37名中平均額以下は16名で、そのうち原告支部組合員は13名であり、非組合員は3名である。
- (エ) 平成20年下期の一時金総支給額の平均額は、協定額15万円を上回る15万4271円である。原告支部組合員への平均支給額は11万3767円であり、非組合員への平均支給額は18万5132円である。原告支部組合員のうち、総支給額の平均額を上回っているのは、X4及びX10である。支給を受けた37名中平均額以下は21名で、そのうち原告支部組合員は14名であり、非組合員は7名である。

(オ) 原告支部組合員について個別にみると、支給を受けた約40名弱のうちで、X6支部長は、平成19年上期及び下期、平成20年下期においては最も低額の支給しかうけることができず、その額は、最も高額である非組合員の約5分の1ないし3分の1である。また、X8書記長及びX1賃金訴訟の原告であるX1の両名は、いずれの期においても、概ね下位数名の中に位置付けられている。

イ 以上によれば、支給された一時金について、平成19年上期及び下期並びに平成20年上期及び下期のいずれにおいても、原告支部組合員は、非組合員に比して一時金総支給額が各回とも相当に低い傾向にあるとみることができる。

この点について、被告は、原告支部組合員集団がおしなべて低額な一時金を支給されており、非組合員集団がおしなべて高額な一時金を支給されていたという実態にはなかった旨主張する。この「おしなべて」の意味が「すべて一様に」という意味であれば、被告の主張はそのとおりであるが、「概して」という意味であれば、被告の上記主張は正当ではない。上記金額の差は、有意な格差と評価すべきものである。

(2) 組合員集団と非組合員集団の特性

前記認定事実(1(1))及び弁論の全趣旨によれば、原告支部組合員集団はすべて正社員である甲社員であるのに対し、非組合員集団には、相当数の契約社員が含まれていること、前者は、平成22年当時50代ないし50代に近い年齢の者であるのに対し、後者は、幹部を除けば、30代及び40代が多いことが認められ、この点に差異があるといえる。しかし、前記認定事実(1(1))及び弁論の全趣旨によれば、原告支部組合員と非組合員は、いずれも指導員として勤務し、その基本的な業務内容には同一性が認められるのであって、その意味においては同質性を有する集団であるといえる。

確かに、原告支部組合員集団と非組合員集団とを比較すれば、原告支部組合員集団は、稼働時間数が相当に少なく待機時間が相当に多いといえるが、本件においては、その時間数の差自体のよって立つところが問題とされているのであって、上記の点を捉えて両集団の同質性を否定することは相当ではない。

(3) 考課制度の導入の経緯等

ア 一時金における考課分割合の変遷

前記認定事実(1(3)イ、(6))及び弁論の全趣旨によれば、補助参加人は、平成3年度から一時金につき考課分を設けていたところ、同年から平成15年度までの指導員1人当たりの一時金支給額及び考課分は、概ね年間136万円から100万円で、うち年間考課分は、その定めがある場合には概ね7万円から5000円であって、考課分の比率は、多い年で5パーセント程度であり、平成14年においては約0.

4パーセント、平成15年においては原則として0.5パーセントという極めて少ないものであったこと、その後、補助参加人と原告支部は、平成16年12月には、同年度上期一時金について1人当たり平均支給額を50万円、うち考課分を30パーセントとする協定を締結し、平成18年10月には、同年度上期一時金について1人当たり平均支給額を20万円、うち稼働考課を平均10万円、考課査定平均10万円とする協定を締結し、考課分が100パーセントとなったことが認められる。これらのことからすれば、平成16年から平成18年という短期間のうちに、0に近い割合から100パーセントにと考課分の比率が著しく拡大したといえる。

イ 考課制度導入の経緯等

前記認定事実(1(3)イ、(6))及び弁論の全趣旨によれば、補助参加人は、平成13年、原告支部に対し、それまで一時金とは別途に年末表彰として手当を支給していた乗車時限数及び生徒募集人員数という項目につき、一時金に取り込む考課制度を導入することとし、その額を支給額の15パーセントとする旨を提案したが、原告支部の反対により、考課分は年間5000円との協定となったこと、補助参加人は、X1賃金訴訟が提起された後の平成15年以降、業界の業績悪化を理由に、年功序列型の賃金を是正し、業績給(能力給)を取り入れ、賃金の上下格差を縮めたいとして、年齢給、勤続給を廃止し、資格給を新設し、指導員1人当たり一時金支給額100万円の50パーセント又は30パーセントを考課分とすることを提案したこと、補助参加人が平成13年に提案した考課制度は、乗車時限数及び募集人員に比例するものであったが、平成16年に提案した考課制度は、同年8月の説明では、稼働率5万円(有給取得率、組合活動等も含まれる。)及び項目別評価10万円、同年9月の説明では、①教習状況、②担当教習車の管理、③資格の取得・活用状況、④業務に対する姿勢、⑤勤務態度を評価項目とするもので、組合活動に従事した場合、評価が悪くなるという傾向を有するものであったこと、原告支部が評価項目と評価内容の結果の文書による公表を求めたのに対し、補助参加人は、今後評価項目の変更があり得ることを理由に挙げて、これを拒否し、個別に説明する旨述べたが、Y1社長は、原告支部組合員が説明を求めても、点数やランクについては説明しなかったこと、補助参加人は、各ランクの額や支給額を示すことを拒否し続けたこと、平成17年には、補助参加人は、技術給・年齢給を廃止し、乗車手当を新設することを提案し、原告支部との間で、実質賃金が増えるか否かの議論がされたところ、この提案では、有給休暇の取得や教習の待機が多ければ、実質賃金が少なくなることになっていたこと、当時補助参加人が指導員を増員していたこと、同年上期の一時金の協定は、平成17年11月まで合意に至らず、原告支部は、査定結果の説明を求めたが、補助

参加人は、書面での説明を拒否し、昼休みに個別に説明するとしたこと、平成18年以降、補助参加人は、赤字を理由に賃下げなどを提案し、原告支部は経理状況の説明を求めたが、補助参加人は税務申告書の1枚目以外の提出を拒否し、運転資金の不足を理由に、定時退社措置を実施したが、この措置は、一時間単位の残業代が高い者が対象者になり、その者の残業代が減る仕組みになっていたこと、その対象者には、甲社員で年齢層の高い原告支部組合員が多く該当したこと、補助参加人が平成18年の査定について口頭で述べた評価項目は、平成16年の説明と同じではなく、個々の乗車時限数は企業秘密である旨述べて開示しなかったこと、平成18年以降の一時金は、それ以前と比べて大幅に減り、1人平均年間40万円ないし30万円で、全額考課分とされたこと、平成19年には、原告らの申立てに係る訴訟等の一部については判断が下され、その主張が一部認められ、補助参加人は、原告支部に経理資料の閲覧を認めたこと、原告支部が繰り返し査定結果等の開示を求めても、補助参加人はこれに応じなかったことが認められる。

ウ 以上によれば、補助参加人は、前記の過程で、一貫して、年功序列制度により賃金が高くなっている高年齢層の指導員の実質賃金を下げるために、前記の各提案をしてきたものといえる。また、前記経緯及び赤字の原因は原告支部組合員の給料が高いことであるという旨の補助参加人の発言等をみれば、補助参加人が、正社員で、非組合員と比して高齢の者が多い原告支部組合員につき、補助参加人に対する貢献度が低いのに高い給与を受ける存在であるとの認識を有していたことが認められる。

業績重視の賃金制度を導入すること自体は、不合理なこととはいえない。しかし、補助参加人における考課分の拡大は極めて性急なものである。補助参加人が、その主張するような細かな評価項目による査定を半期毎に行うことによる事務量、それに伴う負担は相当程度増加すると考えられるところ、平成18年以降の一時金の支給額は、それ以前の金額から相当減額された年間40万円ないし30万円で、平成19年から平成20年までの査定結果をみると、その上下の幅は8万円程度以下である。そして、前記認定の経緯をみれば、補助参加人は、業績評価による指導員の労働意欲の向上を目的とする趣旨を述べてはいるが、年功序列の賃金体系で高い賃金を受けている指導員に低い一時金を支給し、賃金が低い指導員に高い一時金を支給することにより、賃金総額の幅を狭くすることを、査定制度導入及び考課分の割合拡大の理由として挙げてきたのであって、赤字と賃下げを主張し続けてきた補助参加人が、一時金支給の一時停止や、従業員の減員とそのため勧奨退職の実施等を主張するならともかく、特にそのような具体的な提案をしないまま、相当に補助参加人に負担がかかるはずの査定制

度の維持と考課分の割合の拡大を主張し続けてきたことについては、その合理性に疑問がある。また、一般的には、業績評価制度導入が指導員の労働意欲の向上に資するとはいえるが、本件のように、一時金の総額自体が著しく減額されている中で、そのような効果を期待することに合理性があるのかについても疑問があるといわざるを得ない。そうすると、補助参加人が導入した賃金制度については、業績改善のために導入されたことが主たる目的であったというのは疑問がある。また、補助参加人は、これらの制度導入が主として原告支部組合員に対して経済的打撃を与えるものであることも十分に認識していたといえる。

(4) 考課制度についての説明

前記経緯からすれば、補助参加人は、平成16年以降の団交においては、評価項目について一定の説明をしているが、各評価項目についての具体的な点数の付け方や評価方法、評価基準は明らかにしておらず、補助参加人の説明する評価項目は年や期によって変わっているのに、変更点の全容を明確に説明しておらず、各査定期間毎の評価項目及び評価方法、査定結果を明らかにすることを拒否していたといわざるを得ない。そして、補助参加人の査定制度においては、査定のための自己評価や事前面談の導入が検討された形跡はなく、事後的に個別に説明をするものとされていたが、その説明においてランクや点数は明らかにされず、不服申立ての制度も設けられていなかった。これらの事情を考え合わせれば、補助参加人は、個々の従業員や原告支部を、意図的に、その当時、査定結果や査定の根拠の正確性についての確に吟味するだけの情報を知り得ない状態に置いていたものといわざるを得ない。

(5) 労使関係の状況

ア 前記認定事実(1(6))によれば、原告支部組合員であるX1は、平成15年6月、X1賃金訴訟を提起したところ、この訴訟は、平成19年4月まで継続し、この間、平成18年7月、東京高等裁判所において、補助参加人がX1に対し採用時に原告支部に加入しない旨の書面を差し入れさせたこと(いわゆる黄犬契約)が認定された上で一部勝訴し、この判決が確定したこと、また、原告らは、平成17年12月、X1に対する補助参加人の3回の停職処分に関して不当労働行為であるとして救済申立てをし、平成19年7月、神奈川県労委は、うち2回の停職処分が不当労働行為であるとして救済命令を発し、平成20年11月、横浜地方裁判所はこの判断を支持したこと、原告らは、平成16年7月21日、平成16年春闘における一時金交渉等において、誠実に団交を行わず、原告支部組合員であるX7を懲戒処分としたことが不当労働行為であるとして救済申立てをした(後日協定が成立したとして原告らは同申立てを取り下げた。)こと、原告らは、平成18年12月、補助参加人が提案した勤務体系の見直しに係る団交

における補助参加人の対応について不当労働行為であるとして救済申立てをし、平成20年12月、神奈川県労委はこれについて救済命令を發したこと、原告支部組合員らは、平成19年8月、残業代等の支払を求めて訴訟を提起し、平成20年11月、横浜地方裁判所において一部勝訴したことが認められるところ、これらの経過及び弁論の全趣旨によれば、以前から不安定な労使関係にあった補助参加人と原告支部は、平成15年頃からX1賃金訴訟を発端として紛争状態が急に顕在化して激化していき、平成16年以降は、原告らが補助参加人による不当労働行為を理由として、神奈川県労委への救済申立てを繰り返し行い、また、補助参加人は同県労委の救済命令に対して取消訴訟を提起するなど、補助参加人と原告支部との対立関係が継続している状況にあったことが認められる。そして、それらの訴訟及び不当労働行為救済申立について、原告支部あるいは同組合員の主張が認められたものが多くあったといえる。

イ また、前記認定のとおり、補助参加人は、平成20年、3人の係長職の原告支部組合員に対し、係長職にとどまるのであれば、組合を脱退してほしい旨を述べ、これを拒否されると、同人らを係長職から解任し、賃金を減額している。その際の補助参加人の言動からすれば、補助参加人は、それ以前は係長職を懲罰委員会に出席させておらず、幹部候補生と見ていなかったはずである。もし係長職をその後管理職扱いするならば、それに伴う権限・責任の拡大と、賃上げを含む待遇改善があっても不自然ではないが、そのような検討がされた形跡はない。そうすると、結局、この申入れは、原告支部組合員に対し、幹部候補生であるとして、将来の昇進の可能性を示唆する一方、原告支部から脱退しなければ、係長職を解任して賃金を切り下げる旨を申し入れたものというほかに、原告らにより複数の法的手続が申し立てられ、その主張が一部認められた後の平成20年に至り、かかる申入れをすること自体に、原告支部に対する支配介入の意図が窺える。この点について、補助参加人が、不当労働行為として救済申立てがされるや係長職解任の辞令を撤回し、役職手当を遡って支払っていることやこの頃の上記3名の一時金支給額に支部脱退拒否への報復を図った形跡を窺うことができないとしても、そのこと自体は当然のことを行ったにすぎず、それらの事情をもって、補助参加人による原告支部組合員に対する係長職解任行為について、原告支部に対する支配介入の意図が否定されるものではない。

ウ 前記ア及びイからすれば、この一連の期間において、補助参加人は、原告支部あるいは同組合員を嫌悪し、不当な対応を繰り返すことが多かったといえることができる。

エ 確かに、この間、補助参加人は、原告支部と継続的に団交を行い、また、一時金については、原告支部と協定書を交わしていることは認

められる。しかし、団交もその内容が問題とされるところであって団交に応じていること自体から直ちに補助参加人が正当な対応をしていたということにはならないし、一時金に関する交渉についても、原告支部が協定に応じていることが認められ、これが原告支部の判断に基づくものとはいえるが、原告支部において、補助参加人からの譲歩がなく、そのままでは早急な一時金の支払がない場合には、原告支部組合員らの生活を考え、補助参加人の対応を不当であると考えつつも協定に応じていること（甲19、証人X8）はやむを得ない対応であるといえるのであって、原告支部が協定に応じていることをもって一時金に関して補助参加人が相応の対応をしていたことを裏付ける事情と評価することは相当ではなく、上記団交及び一時金に関する事情は、上記ウの判断を左右するものではない。

(6) 小括

前記したところによれば、平成19年上期及び下期、平成20年上期及び下期において、原告支部組合員集団と非組合員集団は、指導員という意味において同質性のある集団といえるところ、両集団には一時金の支給額について有意な格差があるといえること、そして、この格差は補助参加人が採用した考課制度によって生じているといえること、そして、この一時金における考課分は、平成15年までは極めて僅かな比率であったのが、平成16年から平成18年にかけて100パーセントにと急激に拡大していること、補助参加人と原告支部とは、もともと対立関係にあり、Y1社長は原告支部を嫌悪する発言もしていたところ、この関係は平成15年頃から急に顕在化して激化し、原告らによる訴訟、不当労働行為救済申立てが提起され、それらにおいては、前記認定のとおり、補助参加人に対して救済命令が出されたり、補助参加人が訴訟において敗訴することが複数回あったこと、上記考課分が著しく拡大した時期は、補助参加人と原告支部との対立関係が悪化し、その状態が継続している時期と重なることが認められ、また、考課分の拡大についても、補助参加人において原告支部に十分な説明をしたとは認め難いところ、これらのことからすれば、前記一時金の格差は、補助参加人による原告支部に対する不利益扱いによって生じたものとの推認が可能であるというべきである。

もとより、考課制度の内容及びその運用について、十分な合理性があつて、原告支部組合員と非組合員について、差別的に取り扱うものでないといえるのであれば、その推認は排斥されると考えられるから、以下、この観点から、考課制度について検討を加える。

(7) 稼働考課について

ア 稼働考課とは、乗車教習、業務命令での営業・事務、空き時間を利用しての清掃等の業務に携わった時間を基にランク付けし、係数（単価）を掛け合わせて金額を算出するものであるところ、被告は、これ

について、客観的な指標に基づき評価されることとされており、原則的に裁量の余地のない仕組みとなっている旨主張する。

イ しかし、稼働考課について以下の点を指摘することができる。

(ア) 上記稼働考課においては、稼働時間から「欠勤、有休、待機、組活、特別休暇、夏休、公休、早退、遅刻」が除外されることとされている。しかし、有休は、労働基準法で定められた労働者の権利であり、その取得を理由とする賃金上の不利益扱いは、同法附則136条により禁止されている。したがって、有休取得時間を稼働時間から控除することにより一時金を低額に査定することに合理性があるとはいえない。組合活動時間を控除することについては、組合員のみが対象となり、また、組合役員であるほど低評価につながっていくことが明らかである。これらは、労働基準法及び労働組合法により保障された権利に基づく不就労をも一時金査定的基础としている点において、前記権利を行使したことによって労働者を不利益に取り扱い、各権利を保障した趣旨を実質的に失わせめると考えられるところであって、合理性を欠くものというべきである。

(イ) 稼働考課については、業務命令による営業事務や事務整備作業も対象となるところ、これらは、補助参加人による指示によって稼働時間が大きく異なるという性質を有している。そして、実際上も、Y1社長は、原告支部組合員に時間外の営業活動などを頼むと嫌な顔をされる、一度拒否されると頼みにくいので、頼まなかった旨の供述をしており(乙C2)、営業事務等を従業員に指示する場合に、そもそも原告支部組合員に声を掛けなかったことがあることを認めている。前記した補助参加人と原告支部との対立状況も勘案すると、上記稼働時間の前提をなす業務指示が全従業員に対して平等になされたとは考え難いところである。そして、補助参加人の団交における説明内容をみても、原告支部や個々の従業員は、平成19年及び平成20年当時、営業活動がどのように評価に影響するのか、明確に知り得ない状態に置かれていたものといえる。補助参加人が営業活動への従事がどのように考課に影響するかを明確に説明した上で、全指導員に声を掛け、営業活動に従事したい者を募るなどしていたのに、原告支部組合員が名乗り出なかったとか、又は、補助参加人が指示したのに原告支部組合員が拒否したというのであればともかく、指導員の空き時間を把握していたはずの補助参加人が、このように非組合員のみで営業活動への参加につき声を掛けた結果、非組合員のみが稼働したところも含め、査定の評価対象とするのは、公正とはいえない。確かに、大学におけるイベントについては、補助参加人がその判断で若年者や女性を動員すること自体が不合理とはいえないが、補助参加人が原告支部組合員に対して時間外や空き時間に業務を指示しないにおいて、その時間業務を行わなかったこと

を査定評価においてマイナスに評価するのは、やはり公正とは言い難い。

(ウ) また、前記認定の定時退社措置を導入すれば、比較的年齢が高く、正社員で、残業代計算の単価が高い者が多い原告支部組合員が、多くその対象になり、稼働考課における時間数が減って評価が下がることは当然事前に想定されることである。定時退社制度については、対象となる従業員にとっては、残業時間を減少させられるのみならず、そのこと自体を稼働時間の減少という形で一時金額の引き下げにも反映させられるという二重の意味で不利益をもたらすものとして打撃が大きく合理性を欠くといえる。

(エ) なお、本件に係る不当労働行為救済申立て後の補助参加人の説明によれば、稼働考課については、稼働時間数や待機時間数といった客観的な事実に基づき、評価が行われることとされている。しかしながら、本件初審事件は平成20年及び同21年に申し立てられたところ、そもそも、平成19年下期の稼働考課については、同年11月10日分までの時間を取りまとめた表は提出されているもの(乙B19)、査定当時の最終的な稼働考課を取りまとめた表は提出されておらず、時間の内訳が判然としないなど原資料が十分とはいえない。また、補助参加人自身が、平成19年上期の稼働考課の取りまとめの表(乙B18)のX9の営業活動時間の時間数の記載が誤っていると主張しており、補助参加人の主張する時間数の正確性についての疑念が払拭できない。さらに、補助参加人の主張する時間数が正確だとしても、平成19年下期をみると、実稼働時間((A)時間)の多い順に並べてランク付けを行うとされているのに、別表1-2を見ると番号9, 14, 21, 27の指導員は、その前後のランクからみて実稼働時間どおりのランク付けがされておらず、その点に合理的な説明があるとはいえない。

ウ 結局のところ、稼働考課については、一見すると、稼働時間という客観的な数値を一時金に反映させるものであるが、その制度設計において不合理な点があり、その運用にも補助参加人の恣意を許す要素が多分に入っており、結局のところ、考課制度として公正なものであって十分に合理性を有するものとはいえないし、その運用において、原告支部組合員が不利益に取り扱われる可能性が高いといえる。

(8) 考課査定について

ア 本件に係る不当労働行為救済命令申立て後の補助参加人の説明によれば、考課査定においては、別表4-1ないし3記載の相当数の各項目につき、それぞれ点数を付けて評価することとされているところ、それら評価項目は、一般的にいえば主観的な評価項目や評価者の裁量に委ねられている評価項目が大半を占め、その判断基準は明確でないといわざるを得ない。そして、補助参加人は、前記のとおり、平成1

9年及び平成20年の査定につき、その当時、各査定期間毎の評価点数等の具体的評価方法等や、査定結果を明らかにすることを拒否していたのであって、前記項目に係る各指導員の勤務状況、アンケートの状況や教習生からの拒否、5分前乗車、原簿記入ミス、日報（点検表）チェック状況、業務報告書、募集人数の全容は明らかにされていない。補助参加人自身も、業務報告書の提出状況について各評価者の評価に転記ミスがあったことを認めており、補助参加人主張の評価点数が相当かどうかを認める足りる証拠はない。

イ 個別の項目についてみても、まず、平成19年上期の項目をみるに、補助参加人は、アンケートにつき、平成16年、管理者から注意を受けたことが対象で、単純に生徒からの声で判断しないという旨の説明をし、その後、本件に係る不当労働行為救済申立てまでの間に、この項目について異なる説明がされた形跡はないが、補助参加人は、アンケートの評価は相対評価ではなく件数に基づく絶対評価であると主張しており、平成16年の時点と異なる内容を説明している。また、どのようなアンケートの記載がマイナス評価1件ありとされるのかという、評価に当たっての具体的な基準は明確にされているとはいえない。教習生からの拒否、5分前乗車、原簿記入ミス、日報（点検表）チェック状況については、全指導員についての当該期分の指導員拒否リストの集計結果や5分前乗車をしなかった者の記録、原簿等の原資料は提出されていない。車両の状況、軍手等の評価基準はきれいかどうかであり、全員分を並べて相対評価したと認めるに足りる証拠はなく、明確な基準があるとはいえず、評価者の主観の入る余地が多分にある。業務報告書についても、提出状況については、そもそも何日内に提出すべきであるという指示があったのかどうか不明確であるし、提出状況の全容は明らかにされておらず、内容については、評価者の主観の入る余地がある。資格（取得）については資格配点表に照らし合わせて評価するとされているが、同表の内容は明らかにされていない。資格活用については、資格数に応じ5点満点で評価するとされているが、その具体的な評価基準は不明である。募集については、客観的な基準ではあるが、やはりその原資料は提出されていない。

平成19年下期には、日報（点検表）チェック状況や資格、軍手等は評価項目から除外され、補助参加人への協力や勤務に対する姿勢と状況という裁量の幅がある項目が取り入れられ、稼働時間についても、待機数の状況という標目ではあるが、稼働時間数が評価されていたところ、待機時間に着目して待機時間÷総稼働時間の率を評価項目とすることに改められている。

そして、平成20年上期及び下期には、待機数の状況の項目はなくなり、教習が空いた時間に事務所に申し出て事務等を行った時間と、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

の時間の割合を評価するという空き時間の活用状況のみが評価項目とされているが、この項目は、平成19年上期以降、待機時間中の事務等の実施率が評価されることとされており、申出の有無は問題にされていなかった。

このような補助参加人の説明するところの平成19年上期から平成20年下期までの査定方法の変動をみても、考課査定においては、補助参加人において左右することが可能な項目が増やされている。

一方で、成果主義というのであれば、指導員の業務の中で中核をなすものであるというべき教習につき、担当した教習生が所定の最低限の教習時限のみで試験に合格したか、それとも試験の不合格等により余分の教習を要したかなども、教習の質を図る意味で、検討されてもよいと思われるが、かかる項目を査定対象とすることが検討された形跡はない。

被告は、考課査定について、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旨主張するが、前記したところからして、この主張は採用できない。

(9) 小括

もとより、使用者には人事考課において裁量権があり、その人事考課を賃金に反映させることも許容されているところである。しかし、補助参加人における一時金に関する考課制度は、前記(7)及び(8)において説示したようにその内容及び運用について十分な合理性があるとは認められず、本件における前記(6)の推認が排斥されることはないというべきである。

(10) 結論

以上によれば、補助参加人が、平成19年上期及び下期並びに平成20年上期及び下期の各一時金支給（全額考課分）において、多くの原告支部組合員に対して協定上の平均額を下回って支給したことは、補助参加人が、原告支部組合員らが原告支部所属又は組合活動のゆえに不利益取扱いを行ったものと認めるのが相当であって、労働組合法7条1号の不当労働行為に該当する。また、そのことによって、原告らの組合活動等の弱体化を意図して支配介入を行ったものとして、同法7条3号の不当労働行為にも該当するというべきである。

3 救済命令の当否

前記の不利益取扱い・支配介入は、原告支部組合員らへの一時金支給を不当に低くするものであるため、これを是正する必要があるところ、前記認定のとおり、補助参加人と原告支部の協定では、指導員1人当たりの平均支給額が協定されているので、前記協定平均支給額を下回らないように再査定をする必要があることになる。しかし、平成19年下期の評価資料の一部が存在しないことは、補助参加人も認めるところであり、本件においても評価の根拠となった原資料は、一部しか提出されていないことから

すれば、全指導員の相対評価を現段階で的確に行うことは困難であるといわざるを得ず、原告支部組合員に対し、平成19年上期及び下期並びに平成20年上期及び下期の各一時金につき、各期の原告支部組合員の人数に各期の一時金協定で定められた平均額を乗じた額から、各期において原告支部組合員に支払われた一時金の総額を減じた額を、原告支部組合員の人数で除し、年率5分相当額を加算した額の金員を、対象となる原告支部組合員に支払わなければならないと命じることについては、必要性と合理性が認められる。

また、既に平成21年以降の一時金の支給につき法的手続が係属しており、今後も同様のことが繰り返されるおそれがあるといえるから、「当社が、貴組合員へ支払った、平成19年上期、同年下期、平成20年上期及び同年下期の各一時金の支払について、貴組合員を差別したことは、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神奈川県労働委員会において認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。」との文書の手交を命じることについても、必要性がある。

第4 結語

以上によれば、平成19年上期及び下期並びに平成20年上期及び下期の各一時金支給が、労働組合法7条1号及び同条3号の不当労働行為に該当しないとした、本件再審査命令における中労委の判断は不当であり、これらに該当するとした本件初審命令における神奈川県労委の判断が相当であり、当該不当労働行為に対して本件初審命令において神奈川県労委が命じた救済の内容も相当であるというべきである。

よって、原告の請求は理由があるから、これを認容することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部

(別紙 略)