

平成26年4月23日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官  
平成25年(行コ)第251号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件(原  
審・東京地方裁判所平成23年(行ウ)第680号)  
平成26年2月10日口頭弁論終結

判決

控訴人	国
処分行政庁	中央労働委員会 (以下「中労委」という。)
控訴人補助参加人	株式会社シオン学園 (以下「補助参加人」ともいう。)
被控訴人	全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合 (以下「被控訴人組合」という。)
被控訴人	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「被控訴人支部」という。)

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は控訴人の負担とし、補助参加によって生じた費用は控訴人補助参加人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 被控訴人の請求を棄却する。

第2 事案の概要等

1 本件訴訟事件の経緯

(1) 被控訴人らの救済申立て

被控訴人らは、補助参加人が被控訴人支部組合員に対し、①平成19年度上期及び下期、②平成20年度上期、③平成20年度下期に支払った一時金について、被控訴人支部組合員のほとんどが協定平均額を下回っており、非組合員と比較して著しく低額であったことは、被控訴人支部組合に所属していること又はその役員であることを理由とする不利益な取扱いであり、被控訴人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って、労働組合法(以下「労組法」という。)7条1号、3号に該当する不当労働行為に該当すると主張して、平成20年6月26日(上記①)、同年11月25日(同②)、平成21年3月10日(同③)、神奈川県労働委員会(以下「神奈川県労委」という。)に対し、不当労働行為救済を申し立てた(神奈川県労委平成20年(不)第14号事件(上記①)、同年(不)第31号事件(同②)、平成21年(不)第9号事件(同③)、以下、これらを併せて、「本件初審事件」という。)

(2) 神奈川県労委による救済命令

神奈川県労委は、平成22年1月20日、補助参加人は、被控訴人支部組合員に対し、平成19年上期、下期、平成20年上期及び下期の各一時金につき、(a)各期の被控訴人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、各期において被控訴人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、被控訴人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、(b)「補助参加人が、平成19年上期・下期、平成20年上期・下期の各一時金の支払について、被控訴人支部組合員を差別したことは、労組法7条1号、3号に該当する不当労働行為であると神奈川県労委によって認定され、今後、このような行為を繰り返さないようにする。」旨の文書（陳謝文）の交付を命じる救済命令を発し、その余の申立てを棄却した（以下「本件初審命令」という）。

(3) 中労委による再審査命令

補助参加人は、平成22年1月26日、本件初審命令を不服として、中労委に対し、再審査を申し立てた（中労委平成22年（不再）第2号事件、以下「本件再審査事件」という）。

中労委（処分行政庁）は、平成23年3月23日、本件初審命令のうち、上記(2)(a)、(b)の救済命令を認容した部分をいずれも取り消し、被控訴人らの救済申立てをいずれも棄却した（以下「本件再審査命令」という）。

(4) 被控訴人らによる本訴提起、原判決及び控訴

被控訴人らは、国である控訴人を被告として、本件再審査命令の取消しを求めて本訴を提起した。

主要な争点は、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において、被控訴人支部組合員の多くに対し、協定上の平均額を下回って支給したことが、労組法7条1号（不利益取扱い）、3号（支配介入）の不当労働行為に該当するかどうかである。

原審は、補助参加人は、被控訴人支部組合員らが被控訴人支部所属又は組合活動のゆえに不利益な取扱いを行った（労組法7条1号）、また、そのことによって、被控訴人らの組合活動等の弱体化を意図して支配介入を行った（同条3号）として不当労働行為該当性を認め、中労委が本件再審査事件について平成23年3月23日付けでした本件再審査命令を取り消した。

そこで、控訴人が、これを不服として、本件控訴をした。

2 前提事実

原判決の「事実及び理由」中の「第2 事案の概要等」の「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）」（原判決3頁18行目から5頁7行目）に記載のとおりであるから、

これを引用する。

### 3 当事者の主張

(1) 後記(2)のとおり当審における控訴人及び補助参加人の主張を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第2 事案の概要等」の「3 争点と当事者の主張の骨子」(原判決5頁8行目から23頁17行目)に記載のとおりであるから、これを引用する。なお、略語は、特に断らない限り、原判決の例による。

(2) 当審における控訴人らの主張

#### ア 控訴人の主張

被控訴人支部組合員集団と非組合員集団との間には、確かに一時金支給額に格差があるが、それをもって、被控訴人支部組合員が組合に所属することによる差別的取扱いであるというためには、相応の論拠が必要である。本件においては、被控訴人支部組合員集団の方が、非組合員集団と比較し、勤務実績において劣る事情があるにもかかわらず、原判決が上記格差を不当労働行為意思によるものと推認し、不当労働行為に該当するとした判断には、誤りがあり、取消しを免れない。

(ア) 被控訴人支部組合員と非組合員との間の一時金の支給格差について、個々人ごとに不当労働行為を個別に立証する方式によらずに、各集団間の外形的・量的格差の存在によって不当労働行為の成立を推認するには、各集団が能力や勤務実績等において、全体として同質の集団であること(比較集団間に同質性があること)、すなわち労働力が同質であることに加え、勤務実績において偏りのない集団であるというためには、両方の集団が十分な大きさを持つことが前提となる。しかし、本件における集団の人数は20名程度であり、偏りのない集団である保障はないし、各指導員の勤務能力や勤務実績(一時金の査定の場合には、査定期間にどれだけ勤務実績を発揮したかが評価の対象となるから、能力があることは勤務実績の形で現れる。)は当然異なるから、比較集団の従業員がすべて指導員という同一の職務であることのみをもって、労働力の同質性があるとはいえない。被控訴人支部組合員集団と非組合員集団とは、各種指導員等の資格取得数のほか、稼働時間・待機時間の多寡、職務への取組み等の勤務状況・勤務実績に大きな差があり、原判決は、甲社員と組合員とを混同するものである。補助参加人は、業務指示において、被控訴人支部組合員であることを理由に差別的な取扱いをしたこともなく、原判決(60頁)の指摘するように、時間数の差自体のよって立つところに問題があるともいえない。したがって、被控訴人支部組合員集団と非組合員集団が勤務実績等に同質性を有する集団と考えることは困難であり、その間に査定格差、ひいては一時金支給額に格差があるとしても、それを被控訴人支部組合員であることを理由とした差別的取扱いと推認することはできない。

- (イ) 補助参加人の人事考課制度における査定の結果、被控訴人支部組合員が非組合員に比して低く査定されている場合に、それが組合員であることを理由に不当に低く取り扱ったためといえるか否かについては、補助参加人の考課制度の内容が一般的・客観的にみて不合理であるか否かではなく、被控訴人支部組合員であることを理由に不当に低く取り扱う性質のものか否かという観点から検討すべきである。補助参加人の稼働考課・考課査定の内容・運用は、いずれも裁量の余地がないか、あっても、裁量の幅が生じない仕組みとなっており、被控訴人支部組合員であることを理由に不当に低く取り扱うものではなかったから、一時金の支給格差は、補助参加人の不当労働行為を推認させるものではない。
- (ウ) 補助参加人が一時金支給における考課分を拡大させた背景には、経営状況の悪化及び経営回復を図らなければならない切迫した事情があり、指導員の労働意欲向上により業績回復を図るという合理的理由があるから、考課分の拡大は、被控訴人支部組合員であることを理由に不利益に取り扱うことを意図して行われたものではない。
- (エ) 補助参加人は、被控訴人支部ないしその組合員との間で、複数の訴訟や不当労働行為救済申立事件が係属し、対立する状況にあった間も、被控訴人支部と団体交渉を継続する中で、理解を求めるための対応をとってきた。それに加え、上記(ウ)のとおり、一時金支給における考課分の拡大は、経営危機という切迫した事情を背景に、そこから脱却するために経営改善を企図したものであるから、上記労使間の対立状況の存在が、補助参加人において、一時金支給格差に関し、被控訴人支部組合員であることを理由に差別的取扱いの意思があったことにはならない。

#### イ 補助参加人の主張

- (ア) 被控訴人組合員集団と非組合員集団との同質性について  
被控訴人組合員集団と非組合員集団とは、そもそも年齢、性別構成、賃金体系、賃金水準に大きな差異があり、それらが補助参加人の賃金抑制策の差を通じて、一時金に影響することはあり得るところであり、それらを理由とする格差と組合差別とを混同することは許されない。被控訴人組合員と非組合員とは、資格において同質性がなく、資格を多く持つ指導員は空き時間が少なく、資格の少ない指導員は空き時間が長い傾向が顕著であり、資格の有無と稼働内容とは強い相関関係があるから、数量的格差から差別を推認する前提を欠いている。
- (イ) 考課査定について  
補助参加人は、平成12年9月の団交において、周辺校で教習料金のダンピング合戦が始まったことを報告して以降、被控訴人らに対し、補助参加人の経営状況の見通し等を説明しながら、考課制度

の導入を提案し、その際の査定内容や評価要素等を説明してきた。その中で、平成15年11月27日、翌年度からの能力給の取入れと、一時金における考課部分の拡大とを具体的に提案したのであって、突然、考課制度の導入を言い出したのではない。平成15年は、補助参加人の構造的な経営悪化が具体的に予想された時期であり、補助参加人において、従来の年功序列型賃金から業績主義的賃金に変更することにより、働きと賃金との連動を高め、業績の劣化を食い止めようとしたものであり、X1賃金訴訟の提起とは関係がない。翌年度以降、一時金の支給額が急速に下落しており、それに伴い考課部分の割合が増えることは何ら不合理なことではないし、ある程度従業員らに意味のある金額を考課に係らしめなければ、効果を期待できない。

(ウ) 稼働考課について

稼働考課部分の制度設計において、有給休暇取得分、組合活動時間を稼働時間に含めないことは、何ら不合理ではないし、被控訴人支部組合員のほとんどは組合活動時間を取得しておらず、組合員全体に対する差別を認める根拠にはならない。

### 第3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所も、補助参加人の平成19年上期・下期及び平成20年上期・下期の各一時金支給は、労組法7条1号、3号の各不当労働行為に該当するから、それらの各不当労働行為該当性を否定し、本件初審命令のうち、被控訴人らの救済命令を認容した部分を取り消し、救済命令申立てを棄却した中労委の本件再審査命令を取り消すのが相当であると判断する。

その理由は、次のとおり補正し、後記2のとおり当審における控訴人らの主張に対する判断を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第3 判断」(原判決23頁18行目から74頁9行目)に記載のとおりであるから、これを引用する。

- (1) 原判決23頁24行目を「(ア) 被控訴人支部は、平成元年1月28日、第1回定期大会を開催し、設立された(乙B54)。」と改める。

- (2) 原判決24頁21行目の末尾に行を改め、次を加える。

「平成20年度給与(賞与を除いたもの)の平均支給額によれば、甲社員は550万9187円(被控訴人支部組合員は549万3248円)、乙社員は483万9118円、契約社員は446万2689円であり、甲社員と比較して、乙社員は約67万円、契約社員は約104万7000円低い。また、同年度5月期給与(諸手当を含む。)の平均支給額によれば、甲社員は44万5952円(被控訴人支部組合員は44万5741円)、乙社員は36万3288円、契約社員は35万8836円であり、甲社員と比較して、乙社員は約8万3000円、契約社員は約8万7000円低い(丙22)。」

- (3) 原判決24頁末行の「午後8時05分」の後に「(日曜日は、午後4時

- 40分)」を、25頁1行目の「1時限50分の時限」の後に「(なお、それに満たないと教習として成立しない。)」を、2行目の「10時限」の後に「(日曜日は、7時限)」をそれぞれ加え、3行目の「乙C2」を「乙C1・2」と改める。
- (4) 原判決25頁5行目から6行目にかけての「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」を「指導員は、週2日の休日を、連休になるように、グループを分けて順番に取得していた」と改める。
- (5) 原判決25頁7行目冒頭から9行目末尾までを次のとおり改める。  
「全指導員は、早番（1時限から7時限まで、本人から特段の申出がなければ、8時限、9時限を残業とする。）と遅番（2時限から8時限まで、本人から特段の申出がなければ、9時限、10時限を残業とする。）の2班（A班、B班）に分けられ、1週間ごとに交代する。  
日曜日は、全員同時間に勤務し、残業はない。」
- (6) 原判決26頁14行目から15行目にかけての「大学等での講習会及び各種イベントの手伝い」を「大学等での講習会、相談会及び各種イベントの手伝い」と改める。
- (7) 原判決26頁18行目の「整備」の後に「(主に二輪車及び教習コースの整備、他にクリスマスイルミネーションの取付け等)を、20行目の「清掃」の後に「(デスクワークを含む。)」をそれぞれ加える。
- (8) 原判決27頁15行目の「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」を「これには、参加を拒否していない従業員の中から補助参加人が依頼していた」と改める。
- (9) 原判決28頁3行目の「補助参加人は、」の後に「平成15年11月27日の団交において、被控訴人支部に対し、考課査定項目として、車両点検を実施するので、担当の車の内外の清掃をすることを伝えており(乙B156)、また、」を加える。
- (10) 原判決28頁7行目から8行目にかけての「(乙C2),」の後に「平成16年4月24日の団交において、予鈴（5分前のチャイム）が鳴ったら、速やかに教習生を人定確認することを求めており(乙B157),」を、12行目末尾に「補助参加人は、同年8月18日の業務連絡においても、指導員に対し、5分前乗車の励行と確実な人定確認の実施をするように伝えた。」をそれぞれ加え、14行目の「教習開示」を「教習開始」と改める。
- (11) 原判決29頁20行目の「押印しなかったところ」を「押印しなかったため」と、21行目から22行目にかけての「記入して掲示した」を「記入した紙片(教習原簿の写し)を交付して注意を促したところ、X1は、それとともに、自己の意見を記載した紙片を並べて掲示板に掲示した」と改める。
- (12) 原判決30頁15行目の「その内容は、」の後に「教習生が減少する時

期に,」を, 19行目の「補助参加人は,」の後に「賃金体系を変更したため,」をそれぞれ加え, 22行目冒頭から25行目末尾までを次のとおり改める。

- 「この措置の対象になった従業員は, 正社員(甲社員)のうち20名であり, そのうち17名が被控訴人支部組合員, 3名が非組合員であり, 対象者の中には, 指定された日に有給休暇を取得し, 事実上, 定時退社措置を回避する者もあった(乙A32, 乙B89, 丙54)。」
- (13) 原判決31頁1行目の「平成20年4月時点において,」を「平成19年, 20年当時の」と, 2行目の「(乙B146, 丙11)」を「(丙11, 22)」とそれぞれ改め, 3行目の「業務命令的に」を削除する。
- (14) 原判決32頁13行目末尾に行を改め, 次を加える。
- 「自動車教習業界は, 少子化, 車離れ, ライフスタイルの変化等の社会変化の影響を受けて構造不況業種となっている。また, 免許取得適齢とされる神奈川県内の18歳人口は, 平成5年以降, 減少している(丙47)。」
- (15) 原判決32頁25行目の「1500人台であった(乙B128)。」を「1500人台となり, 減少又は横ばいの状態にあった(乙B128)。自動車教習業界において, 競争が激化しているため,」と改める。
- (16) 原判決33頁1行目末尾に行を改め, 次を加える。
- 「補助参加人の販売費及び一般管理費については, 人件費(給与手当, 賞与, 法定福利費, 福利厚生費, 賞与, 研修費, 退職手当等)の占める割合が最も高く, 売上高に対する給与手当及び賞与の割合は, ほぼ7割を超えていた(弁論の全趣旨)。」
- (17) 原判決33頁2行目の末尾に行を改め, 次を加える。
- 「(平成13年以前の状況)
- 補助参加人と被控訴人支部との間では, 平成元年7月の一時金交渉時において, 補助参加人が考課配分を提案し, 補助参加人と被控訴人双方の意見として, 考課配分をされないような正しい労働態度の確立が必要との意見で一致していた(乙B1)。そして, 一時金について, 平成3年に考課分7万円とされたが(乙B3), その後, 次第に考課分は減少しており(平成11年はなし。乙B4ないし11), 補助参加人において, 考課査定を導入しようとしたものの, 被控訴人支部は, これに対し, 否定的な態度をとっていた。
- 補助参加人は, 平成12年9月29日の団交において, 入校生が減少し, ダンピング合戦が始まっており, 今後, 就業時間の見直しが必要になると説明した(丙26)。」
- (18) 原判決33頁4行目「(ア)」の後に次を加える。
- 「平成13年5月の団交において, 補助参加人は, 賃上げに回答するつもりでいたが, 入校生が増加したにもかかわらず, 教習料金をダンピングしたため, 売上げとしてはマイナスになった(丙27), 教習

料金は5万円くらいダウンする結果、年収が減少することになる、現行賃金を維持していくために、今後は賃金体系を大幅に見直す（年功序列型賃金体系を変更する）が必要になる（丙28）と説明した。  
その後、」

- (19) 原判決34頁21行目の冒頭に「平成14年5月の団交において、補助参加人は、入校生が前年比150名マイナスとなった、今後入校生が確実に減少することになり、その分賃金も低くなると説明した（丙31ないし34）。」を加える。
- (20) 原判決35頁3行目末尾の後に「その後、」を加える。
- (21) 原判決35頁10行目の「(イ)」の後に次を加える。  
「平成15年4月の団交において、補助参加人は、入校生が200名くらい減少していること及び他校のダンピングの状況を説明した（丙36）。同年5月の団交において、補助参加人は、新社屋の建設の必要性（募集時のイメージアップ、道路拡張のため、藤沢市からの申入れを受け入れた）のほか、総人件費を上げることができないので、年功序列・終身雇用から能力給へ段階的に変更したい、年齢給は今の社会状況から古く、年功序列は会社をダメにする体質を作る、頑張っている人には多くの配分をしたい、限られた資金量の中で配分するので、階段をつけ格差が出ると説明した（丙37）。そして、」
- (22) 原判決36頁2行目の「活気ある職場にしたい」の後に「、被控訴人組合員全員が補助参加人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、現状、守らない職員が多い」を加える。
- (23) 原判決37頁2行目の「基本的に査定には反対であり」の後に「(もっとも、その際、『今までのような訳の分からない査定ではなく、正当性のある査定であることを訴えている』としており、正当な査定については、受け入れる姿勢があることがうかがえる。)」を加える。
- (24) 原判決48頁21行目の「同月」を「同年7月」と改める。
- (25) 原判決55頁13行目から14行目にかけての「持って」を「もって」と改める。
- (26) 原判決57頁11行目末尾に行を改め、次を加える。  
「上記訴訟は、補助参加人が、平成21年3月31日付けで、被控訴人支部に対し、同年4月15日から、組合員の基本給（本給）を一律3万5000円引き下げて19万4200円とすること、年齢給、勤続給、技術給及び調整給を廃止すること等を内容とする賃金体系の変更（第一次変更）を実施する旨を通知し、その後、同訴訟が係属中の平成22年6月21日付けで、被控訴人支部及び親睦会に対し、基本給（本給）を19万4200円とすること、基本給のうち年齢給、勤続給、技術給部分を廃止し、教習手当に統一すること、教習手当につき、教習1時間当たりの教習手当単価を各人ごとに定めること、教習手当を基準内賃金とすること、調整給を廃止すること、給与規程を改

定することを通知した（第二次変更）ことに関し、各変更の有効性等が争われたものである。その後、補助参加人は、同年7月1日付けで、給与規程を改め、同日付で、労働基準監督署に届出をし、その旨を社内の掲示板に掲示して周知した。

横浜地方裁判所は、平成25年6月20日、上記事件の判決を言い渡した。判決理由において、補助参加人は、被控訴人支部に対し、平成18年5月以降、平成20年1月までの間に、複数回にわたり団交等が行われてきたところ、決算報告書については一部の閲覧に応じるのみであり、変更の具体的内容を書面で示したのは第一次変更の直前であり、被控訴人支部の提案する代替案に対して十分な検討期間を設けず、経過期間も設けず、第一次変更に踏み切ったことは性急な面があった、他方で、補助参加人が、平成17年5月期から平成22年5月期までの間、毎年度赤字を計上し、経営状態は経営破綻の可能性を否定できない状況にあった、補助参加人の一般管理費において、人件費の割合が非常に高く、経営悪化の大きな要因であったことは否定し難く、他の経費削減とともに、被控訴人支部組合員らの賃金減額の必要性は非常に高かった、各変更による被控訴人支部組合員らの不利益の程度は殊更に大きいものであったとはいえず、新給与規程の内容やそれに基づき支給される賃金額も不相当とまではいえない、第二次変更にあたっては、適法な手続に則った新給与規程が制定され、変更内容が社員に周知されていること等を総合すれば、第二次変更は合理的なものであるということができ、有効である旨の判断が示された（丙44）。」

- (27) 原判決58頁3行目の「読み替える。」の後に「なお、別表1-1ないし4の各『非組合員』の記載は、各番号（別表1-1、1-3、1-4）と丙67ないし69の各順位の記載とが対応する（別表1-2については、対応する証拠がない）。」を加え、5行目の「別表4の1ないし3」を「別表4-1ないし3」と改め、5行目から6行目にかけての「なお、非組合員については、氏名が公表されていない。」を削除する。
- (28) 原判決59頁25行目の「有意な格差」を「補助参加人による被控訴人支部組合員らに対する不利益な取扱いの徴表」と改める。
- (29) 原判決60頁5行目の「しかし」から8行目末尾までを次のとおり改める。

「しかし、前記認定事実（1(1)）及び弁論の全趣旨によれば、被控訴人支部組合員と非組合員は、いずれも公安委員会で審査を受け、資格を付与された指導員として教習生に対する教習業務等に従事しており、性別構成を除く、年齢、賃金体系、賃金水準は、専ら補助参加人の採用時期及びその際の契約条件に由来する相違にすぎず（指導員の採用にあたって、どのような条件にするかは、事柄の性質上、専ら補助参加人の判断によるものである。）、経験年数の違いはあるにせよ、それ

らが指導員としての技術や能力に差異を生じさせるものではないから、その基本的な業務内容には同一性を認めることが相当であり、その限りで両者は同質性を有する集団であると解される（なお、乙A41によれば、補助参加人は、平成16年9月18日の団交において、『入社1年と10年では仕事上の差は出るが、入社10年以上にもなれば、仕事上の差はなくなってくる。』旨説明しており、基本的に、指導員の能力に質的な差異はないとの認識を示したことが認められる。）」

(30) 原判決60頁11行目から12行目にかけての「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、」の後に「勤務実績の相違は、それに起因するものであるから、」を加える。

(31) 原判決63頁3行目冒頭から末行までを次のとおり改める（なお、後記「57頁11行目の次行」とは、上記(26)による補正部分（13頁9行目から14頁13行目）を示す。）。

「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、平成16年度上期においては、前年度から金額では5000円から15万円に、率では30%にし、平成17年度上期に率で33%に、平成18年度上期以降は、100%にしたというものであって、いささか性急であったことは否めない（なお、時期・内容を異にするが、補正のうへ、引用した上記第3の1(6)サ(7)（57頁11行目の次行）のとおり、横浜地方裁判所により、平成21年3月31日付けの基本給引下げにおいて、補助参加人のした第一次変更は性急であったとされているが(丙44)、当裁判所も、補助参加人が、懸案の解決に当たって、団交等を通じて、被控訴人支部組合員らに対し、時間を掛けて、手続を履践しながら、十分な説明等をしようとする姿勢が乏しかったと評価されてもやむを得ない面があったと考える。）。そして、前記認定事実の経緯によれば、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ものの、実際には、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(他方で、平成19年から平成20年までの査定結果をみると、被控訴人支部組合員と非組合員との上下の幅は、優に20万円以上あるところ、補助参加人は、平成16年9月の団交において、現行の一時金支給制度では、上下で15万円の差が付いており、それを少しでも縮めるために30万円の査定額を取り入れたい、職員全体がレベルアップして差がなくなれば、考課査定が必要なくなると述べていたのであって(乙A41)、補助参加人の説明とは逆の結果になっている。）、補助参加人の説明は、首尾一貫していない。そして、業績評価による指導員の労働意欲の向上についても、本件のように、一時金の支給総額が従前より著しく減額されてきている中で、そのような効果を期待すること

に実際上の合理性があるのかには疑問符がつくといわざるを得ない。また、実際に、制度導入の前後を比較して、導入後に指導員の労働意欲が向上したことを認めるに足りる証拠もない（後記(4)のとおり、補助参加人は、指導員に具体的な評価項目を示したことはないのであり、指導員として何をどのようにすればどのように評価されるのかが分からなければ、結局、指導員からみれば、一時金の支給額は偶然の産物にすぎないことになり、その多寡に一喜一憂するだけで、労働意欲の向上につながることはないとはならないと解される。）。そうすると、補助参加人が導入した賃金制度について、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、表面的な理由にすぎないのではないかとの疑問を禁じ得ない。そして、補助参加人は、これらの制度導入が、主として被控訴人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ものと推認されるのである。」

- (32) 原判決64頁4行目の「明らかにしておらず」の後に「(補助参加人の代表者(当時)も、評価基準の中には、査定項目を明らかにしていないものがあり(乙C2・33頁)、また、被控訴人支部組合員らが査定の中に入っていたことを知らないという理解であった(同46,47頁)ことを認めている。)、また、」を、7行目の「いわざるを得ない」の後に「(補助参加人の代表者(当時)も、評価項目(乙B37)については、被控訴人支部だけでなく、従業員全体に対しても見せたことはなかった旨供述する。)」をそれぞれ加える。
- (33) 原判決66頁18行目の「これが原告支部の判断に基づくものといえるが」を「それは、被控訴人支部自身の判断に基づくものといえるが、補助参加人は、平成18年度以降、一時金に関して、支給金額及び考課分において、被控訴人支部の要求を受け入れたことはないのであって、」と改める。
- (34) 原判決67頁4行目の「有意な格差」を「格差」と改める。
- (35) 原判決68頁8行目の「したがって、」の後に「権利を行使することが、一時金の査定にマイナスと評価されること自体が不合理であるから、たとえ、その適用が組合員と非組合員とを区別せず、一律に適用されるものであっても(なお、補助参加人も、平成19年7月20日の団交において、有給休暇を取ると、ダブルで考課されることを認めている(乙A8)。)、」を、15行目の「考えられるところであって、」の後に「組合活動時間中の賃金補填については、本来、組合がすべきであるとしても、」をそれぞれ加え、16行目の「営業事務」及び21行目の「営業事務等」をいずれも「営業活動」と、16行目の「事務整備作業」を「事務整備活動」とそれぞれ改める。
- (36) 原判決69頁6行目から7行目にかけての「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」を削除し、17行目の「想定される場所である」の後に「(なお、補助参加人は、平成18年9

月15日の団交において、残業時間について、被控訴人支部から全員一定とするように求められ、不平等にならないように考えていると説明していたが（乙B103）、同年11月7日の団交において、定時退社すれば稼働率は下がると説明しており（乙A4）、不平等との関係を考慮した様子うかがえない。その後、平成21年5月に賃金体系が変更になったことにより、定時退社措置が実施されなくなったことは、制度そのものに、目的と手段との関係で、合理的な関連性を欠いていたことを推測させる。）を加える。

- (37) 原判決69頁22行目冒頭から70頁11行目末尾までを削除する。
- (38) 原判決71頁14行目の「明確にされているとはいえない」を「明確にされているとはいえないし、その中には、例えば、『不可』とすることに疑問と思われるもの（乙B86の6（丙71の11）、87の2（丙73の11）、88の3（丙77の7））も含まれている。そもそも補助参加人は、指導員に対しては、アンケート結果をまとめた内容を示していただけており（乙B73の1ないし3）、指導員がそれを見ても、自己のことを指摘されていると判断することは困難であった。なお、補助参加人は、指導員に対し、アンケート結果を受けて指導注意したとして、証拠（乙B108ないし111）を挙げるが、アンケート結果との具体的な対応関係は不明というほかない。」と改め、20行目の「多分にある」の後に「（なお、そのようなことは、本来、査定によるのではなく、補助参加人の責任において、具体的に指導し、改善すべき事柄と解される。）」を加える。
- (39) 原判決71頁23行目の「資格（取得）」から末行の「不明である。」までを次のとおり改める。

「資格の『取得』と『活用』とは、事柄の性質上、表裏一体ないし同一の内容と解されるが、その区別は具体的に明らかでなく（たとえ教習を下りても、資格としては失われておらず、勤務能力についても否定されない。）、補助参加人において、被控訴人支部組合員の資格取得数が少ないことを当然認識した上で、二重に評価し、又は不利益に取り扱った可能性を否定できない。補助参加人と被控訴人支部とは、平成元年7月に補助参加人が考課配分を提案した当時から、考課配分をされないような正しい労働態度の確立が必要との意見で一致しており（乙B1）、その後、平成16年9月18日の団交において、稼働考課が問題とされた際も、被控訴人支部は、基本的に査定に反対との立場をとりながら、正当性のある査定については受け入れる姿勢を示していたのであって（乙A41）、要するに、補助参加人が、評価の項目や具体的基準について、十分な説明をしていなかったことに根本的問題があったと解される。」

- (40) 原判決72頁1行目の「提出されていない。」の後に「日曜日の有休を評価項目とすることも、合理性を欠くものである。」を加える。

- (41) 原判決 72 頁 17 行目冒頭から 21 行目末尾までを次のとおり改める。  
「一方で、補助参加人は、成果主義といいながら、顧客である教習生の立場から個々の指導員の業務を客観的に考察した形跡はみられない（評価項目の卒業アンケートの状況と教習生からの拒否についても、指導員に対する十分な説明指導もなしに一時金額に反映させることが成果主義とはいえない。）。」
- (42) 原判決 77 頁「(別紙) 2」の 22 行目から 25 行目までの 4 行の説明文を次のとおり改める。  
「X2 組合員を除く被控訴人支部組合員全員が平成 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（X2 組合員は平成 19 年度上期一時金のみ）。」
- (43) 原判決 78 頁「(別表) 1-1」の一覧表欄外の「(C)：事務整備時間（事務整備作業時間、事務整備活動時間）」を「(C)：事務整備時間（事務整備作業時間）」と改める。
- (44) 原判決 79 頁「(別表) 1-2」の一覧表欄外の「(稼働考課分の計算方法)」の「③ (C) 時間に一律 50 円を掛けて (C) 金額を算出する。」を「③ (B) 時間に一律 50 円を掛けて (B) 金額を算出する。」と改める。
- (45) 原判決 79 頁「(別表) 1-2」の一覧表欄外の「④ (A) (B) 金額と (C) 金額の合計が稼働考課分となる。」を「④ (A) 金額と (B) 金額の合計が稼働考課分となる。」と改める。

## 2 当審における控訴人らの主張について

### (1) 控訴人の主張（上記第 2 の 3 (2) ア(ア)ないし(エ)）について

#### ア 上記(ア)の主張について

被控訴人支部組合員と非組合員との間で、一時金の支給格差が生じている場合に、個々人ごとに不当労働行為を個別に立証する方法のほか、各集団間の外形的・量的格差の存在によって不当労働行為を推認する方法がある。そして、本件において、被控訴人支部組合員と非組合員とは、引用に係る補正後の原判決（60 頁 5 行目から 13 行目、67 頁 1 行目から 18 行目）に説示したとおり、全体として同質性を有する集団と認められる。また、勤務実績において偏りのない集団であることを判断するためには、両方の集団が十分な大きさを持つに越したことはないが、本件の規模であれば、上記立証方法を適用する前提を欠くものとは解されない。さらに、控訴人の指摘する被控訴人支部組合員と非組合員との勤務実績の差は、時間数の差自体のよって立つところ、すなわち従前からの補助参加人と被控訴人支部組合との労使関係の実際に起因するものというべきであるから、勤務実績の差をもって、同質性を否定することは相当とはいえない。そうすると、本件事実関係の下においては、査定格差及びそれに基づく一時金支給額の格差は、特段の事情が認められない限り、被控訴人支部組合員に対

する差別的取扱いと評価することが相当である。本件において、上記特段の事情が認められないことは、後記イないしエ及び引用に係る原判決67頁19行目から73頁4行目に説示したとおりである。

イ 上記(イ)の主張について

補助参加人の人事考課制度における査定の結果、被控訴人支部組合員が非組合員に比して低く査定されている場合に、それが組合員であることを理由に不当に低く取り扱ったためといえるか否かの判断に当たっては、考課制度の内容及び考課査定の実際の双方に着目する必要がある。そして、一般的には考課制度の内容自体が合理性を欠くものである場合には、その適用の結果もまた不合理なものになることは自明である。本件においては、引用に係る補正後の原判決(67頁23行目から70頁17行目)に説示したとおり、補助参加人の稼働考課は、考課制度として合理性を有するものとはいえず、その運用において、被控訴人支部組合員が不利益に取り扱われる可能性が高い。また、引用に係る補正後の原判決(70頁18行目から72頁24行目)に説示したとおり、本件考課査定の運用も被控訴人支部組合員であることを理由に不当に低く取り扱ったというべきであるから、本件における一時金支給格差は、補助参加人が、被控訴人支部組合員が被控訴人支部所属又は組合活動のゆえに不利益に取扱ったものと認めるのが相当である。

ウ 上記(ウ)の主張について

補助参加人が一時金支給における考課分を拡大させた背景に経営状況の悪化及び経営回復を図らなければならない事情があったことは、控訴人の指摘するとおりである。しかし、本件事実関係の下においては、引用に係る補正後の原判決(63頁3行目から末行)に説示したとおり、その主たる目的が指導員の労働意欲向上により業績回復を図るものであったとは認めることができない。したがって、控訴人の主張は、その前提を欠くものである。

エ 上記(エ)の主張について

上記ウの点に加え、原判決64頁15行目から66頁9行目に説示したとおり、被控訴人支部と補助参加人との間の労使関係の従前からの経緯及び実際の状況等に照らせば、補助参加人には、差別的取扱いの意図が推認され、これを覆すに足りる特段の事情は認めることができない。

したがって、控訴人の上記各主張は、理由がない。

(2) 補助参加人の主張(上記第2の3(2)イ(ア)ないし(ウ))について

ア 上記(ア)の主張について

上記(1)アに説示したとおり、本件においては、数量的格差から差別を推認することが許されないものではない。

イ 上記(イ)、(ウ)の主張について

上記(1)イに説示したとおり、本件においては、稼働考課制度の内容自体が十分に合理性を有するものとはいえ、被控訴人支部組合員が不利益に取り扱われる可能性が高く、考課査定の実際の運用にも問題があった。

したがって、補助参加人の上記各主張は、理由がない。

- (3) 控訴人及び補助参加人が縷々述べるその余の主張は、いずれも法的に意味がないか、又は独自の見解であって、上記の判断を左右するものではない。

#### 第4 結論

以上によれば、本件初審命令のうち、被控訴人らの救済命令を認容した部分を取り消し、救済命令申立てを棄却した中労委の本件再審査命令は不当であるから、これを取り消すべきであり、これと同旨の原判決は相当であって、本件控訴は理由がない。

よって、本件控訴を棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第22民事部