

命 令 書 (写)

申 立 人 横浜市神奈川区泉町6番地6高須ビル201号
全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合
執行委員長 W
同 藤沢市本藤沢一丁目11番23号
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
支 部 長 X
被 申 立 人 藤沢市本藤沢一丁目11番23号
株式会社シオン学園
代表取締役 Y

上記当事者間の神労委平成20年（不）第14号、神労委平成20年（不）第31号及び神労委平成21年（不）第9号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成21年12月18日第1447回公益委員会議において、会長公益委員関一郎、公益委員盛誠吾、同藤井稔、同高荒敏明、同神尾真知子、同浜村彰及び同水地啓子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立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組合員に対し、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につき、各期の同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、各期において同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、同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 被申立人は、本命令受領後速やかに申立人組合に対し、下記の文書を手交しなければならない。

記

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。

平成 年 月 日

全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合

執行委員長 W 殿

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

支部長 X 殿

株式会社シオン学園

代表取締役 Y

3 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 本件に関わる救済申立ては3件であり、その概要は以下のとおりである。

(1) 平成20年（不）第14号事件

申立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「本部組合」という。）と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「支部組合」という。）の両組合（以下「組合ら」という。）は、被申立人株式会社シオン学園（以下「会社」という。）が平成19年上期及び同年下期に支部組合員に対し支払った一時金について、その支払額の平均が、協定平均額を大きく下回ったこと、職務制度の改定に伴い、経営幹部候補生を課長以上から係長以上に改めたいとし、係長職にある支部組合員であるA、B及びCの3名に対して、組合を脱退しなければ係長職を解任すると言明し、これを3名が拒むや否や平成20年5月15日付けで係長職を解任したことは、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して、平成20年6月26日、当委員会に救済申立てを行った。

なお、支部組合員3名の解任については、平成20年10月15日付けで撤回され、その役職手当は平成20年5月16日に遡って支給されたことから、組合らはその求める救済内容のうち、3名の解任に関わる内容を平成21年2月17日に取り下げた。

(2) 平成20年（不）第31号事件

本件は、会社が、平成20年7月21日に支部組合との間で平成20年上期一時金について一人平均15万円とする協定を締結し、その後、支部組合員に一時金を支払ったが、支部組合員のほとんどが協定平均額を下回っており、非組合員と比して著しく低額であったことは、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して、救済申立てのあった事件である。

(3) 平成21年（不）第9号事件

本件は、上記2件の申立ての調査が開始された後の平成21年1月27日に会社が支部組合との間で平成20年下期一時金について協定を締結し、その後、支部組合員に一時金を支払ったが、支部組合員のほとんどが協定平均額を下回っており、非組合員と比して著しく低額であったことは、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して、救済申立てのあった事件である。

2 各事件において、申立人の請求する救済内容要旨は以下のとおりである。

- (1) 平成19年上期及び同年下期、平成20年上期及び同年下期の一時金を半期一人平均協定額以上に是正し、その是正額と支払額との差額に年率5分相当額加算した額の金員を支払うこと。
- (2) 組合員に対して一時金差別等を行うことにより不利益取扱いをし、もって組合の運営に支配介入をしないこと（平成20年（不）第14号事件のみ）。
- (3) 陳謝文を掲示すること。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

被申立人である会社は、肩書地に本社を置き、三共自動車学校を経営している。従業員数は、平成21年7月31日現在63名である。

(2) 申立人

ア 申立人である本部組合は、神奈川県内の自動車交通事業に関連する労働者で組織する労働組合で、組合員数は、平成21年7月31日現在1,650名である。

イ 申立人である支部組合は、会社の従業員で組織する労働組合で、本部組合の下部組織であり、組合員数は、平成21年7月31日現在16名である。

2 会社における従業員の構成

平成21年7月31日現在、会社における従業員は、就業規則第37条に定める平成12年4月20日以前に採用され、給与規定（甲〈月給制〉）の適用を受ける甲社員（24名）と、就業規則第37条に定める平成12年4月21日以降に採用され、給与規定（乙）の適用を受ける乙社員（5名）、契約社員〈時給制〉（34名）から構成される。

そのうち甲社員24名の内訳は、幹部5名のほか支部組合員16名と非組合員3名であり、本件申立てに関わる支部組合員は、全て甲社員である。

【第1回審問速記録P8X証言】

3 本件申立て前の労使間の紛争状況

- (1) 支部組合員K（以下「K組合員」という。）は、平成15年6月、嘱託職員から正社員になっても本給が是正されなかったことから、会社と支部組合との協定に基づき増額されるべき賃金について、未払賃金の支払などを求める訴訟（以下「K賃金訴訟」という。）を組合らの支援を受けて、横浜地方裁判所（以下「横浜地裁」という。）に提訴した。K組合員は横浜地裁では敗訴したものの、平成18年7月20日、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）においてK組合員の主張が一部認められ、会社は上告及び上告受理申立てを行ったが、平成19年4月27日、最高裁判所（以下「最高裁」という。）における上告棄却及び上告不受理の決定により、K組合員の一部勝訴が確定した。

また、K組合員が上記訴訟を横浜地裁に提起した直後の平成15年8月2日頃、教習生の教習原簿に時限数「2」のところを「3」と誤記したことにつき「誤記は訂正印を管理者にもらうよう言っているはずです」と会社が注意を記したことに対し、K組合員は「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」と書いた書面を指導員室内の掲示板に掲出した。

【甲1の1、甲1の2、乙92】

- (2) 組合らは、平成16年7月21日、会社が平成16年春闘賃上げ、一時金交渉において誠実に団体交渉を行わなかったこと、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、当委員会に救済を申し立てた（平成16年（不）第12号、以下「16-12号事件」という。）が、平成17年2月14日、当事者間で協定が成立したとして、組合らは16-12号事件を取り下げた。なお、16-12

号事件の審査において、会社は一時金の考課の評価基準である「個人評価項目（案）」を、書証として提出した。

- (3) 組合らは、平成17年12月9日、会社がK組合員に対し、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として、平成16年12月に5日間の停職処分、平成17年4月及び同年10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、当委員会に救済を申し立てた（平成17年（不）第18号、以下「17-18号事件」という）。

当委員会は、平成19年7月4日、会社が行った10日間の停職処分はK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したことを理由として行われた不利益取扱い及び支配介入に該当すると判断し、一部救済命令を発したが、同年8月1日、会社はこれを不服として横浜地裁に命令取消訴訟を提起した（平成19年（行ウ）第65号）。横浜地裁は、平成20年11月27日、会社の請求を棄却し、会社は控訴せず確定した。

【甲25】

- (4) 組合らは、平成18年12月15日、会社が提案した勤務体系の見直しに関する団体交渉に関し、団体交渉を拒否したことなどが不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済を申し立てた（平成18年（不）第34号、以下「18-34号事件」という。）。当委員会は、平成20年12月17日、会社が組合らに対し誠実に団体交渉を行わなかったことなどを不当労働行為と判断し、文書の掲示を命じた。なお、会社は同年12月27日ないし平成21年1月5日及び同年1月23日ないし同月30日、命令主文の内容を履行した。
- (5) 支部組合員18名は、平成19年8月29日、会社を相手取って新しい勤務体系における残業代の支払等を求める訴訟を横浜地裁に提起した（平成19年（ワ）第3320号）。横浜地裁は、平成20年11月27日、支部組合員らの一部勝訴の判決を言い渡した。支部組合員らは、一部勝訴を不服として控訴した（平成21年（ネ）第72号）。東京高裁は、平成21年4月23日、支部組合員らの控訴を棄却した。

【甲26、乙54】

- 4 組合らと会社との賃金改定及び一時金の交渉状況と考課導入後の状況

- (1) 平成16年上期の一時金に係る協定書締結までの状況

会社と支部組合とは、平成元年から平成15年まで、各年の賃金改定

及び一時金について協定書を締結してきたが、平成3年から一時金の一部について考課分が導入された。一時金における考課分の金額は、平成3年については、検定員、学科及び技能指導員に係る年間一人平均120万円のうち7万円であったが、その後は数万円程度の年が続いた。そして、検定員及び技能指導員について、平成14年については年間一人平均118万円、平成15年については年間一人平均100万円のうち、それぞれ5,000円について考課分にするとの協定が結ばれた。

また、平成16年上期一時金に係る同年12月9日付け協定書により、稼働日による考課（以下「稼働考課」という。）のほか、評価項目の査定による考課（以下「考課査定」という。）が導入されることとなった。平成16年12月9日付け協定書締結に至る経緯は以下のとおりである。

【乙1～乙14】

ア 平成16年8月14日に行われた春闘第8回団体交渉において、会社は一時金の考課による査定分を年間5,000円から30万円に引き上げること、その内訳は稼働考課と項目別評価であると説明し、稼働率には、年次有給休暇（以下「有休」という。）取得率、組合活動等も含まれる旨を述べた。組合らは「有休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。有休はとるな、組合活動はするなと言っているようなものである。」と述べた。また、同年9月18日に行われた春闘第11回団体交渉においては、会社が、入社10年以上になれば仕事上の差はなくなってくるので勤続給が追いつくような支給体系としたい、などと説明したのに対し、組合らは、有休取得したり、組合活動を行えばマイナスに評価される査定には、基本的に反対であることを述べた。これに対し、会社は、「有休は賃金補償しているし、組合活動は、組合には貢献しているが会社には直接貢献はない」と述べたので、組合らは「一時金も賃金の一部であり、有休取得や組合活動をしたことにより査定をすれば不利益扱いである。」と述べた。

【甲40、甲41】

イ 平成16年9月25日に行われた春闘第12回団体交渉において、会社から組合らに対し、考課査定の内容について次のような説明が行われた。

(ア) 教習状況

- a 稼働時限の状況…稼働に入らないものは欠勤・有休・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）で判断しない。
- c 教習生からの拒否…複数回あった時が対象
- d 原簿のミス…何回あったかではなく、重大ミスが対象
- (イ) 担当教習者の管理
 - e 車体の状況・清掃…普通・汚い・非常に汚い程度の評価
 - f 鍵の管理状況…家に持ち帰った等
- (ウ) 資格の取得、活用状況
 - g 資格を持っているのにその仕事に従事しない場合
 - h 資格を取得する上で何回受けても合格しない場合
- (エ) 業務に対する姿勢
 - i 有休の取得…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。

これらの説明を受けた組合らは、大枠で査定内容は理解できたものの、組合らが支給金額の上下幅を縮めるためなら15万円を考課査定しなくても、一律支給にすることにより目的が達成できるのでは、と主張し、会社は、上下の金額を縮めるだけでなく、業務に対する態度もアップさせたいと述べた。組合らは、考課査定の内容については問題がある、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の責任において指導すべきである、このままでは解決できない、などと述べた。

【甲42】

ウ 平成16年10月1日及び同月16日に行われた2回の事務折衝において、会社は、評価の計算方法は減点方式であること、査定をしてみたところ稼働時限数の5万円分については上下差が8,000円くらいであり、項目別査定分10万円について個人評価項目でA～Eの5段階評価で査定をしたところ上下差が5万円であった、と説明した。

支部組合は、評価項目についてどういう理由で評価するのかを文章化してほしいと要求し、会社は今後追加されたり削除されたりするものがあるかもしれないのでできないが、個人が希望すれば説明

をすると述べた。支部組合は、30万円という大幅査定を受け入れることはできない、段階を踏むといった柔軟な姿勢はとれないのか、この説明ではとても解決できないなどと述べたが、会社は、組合が了解できなければ一時金は解決するまで支払われない、査定分の30万円の額は変えるつもりはないが、いくらか一律分を入れるなど、中身について話合いの余地はあるなどと述べた。

【甲43、甲44】

エ 平成16年11月5日に行われた春闘第14回団体交渉において、会社は、下期は上期と同様の3段階ではなく5段階評価を行うこと、組合員の査定結果数値(査定結果平均点、最高点と最低点の差、査定結果の分布状況)を示す旨を述べた。組合らは給与明細に査定結果(A～E)を記載するように求めたが、会社は検討する、結果は本人が聞きに来れば説明すると述べた。

【甲45】

オ 支部組合と会社は、平成16年12月9日、平成16年上期一時金についての協定を締結した。その内容は次のとおりである。

- (ア) 検定員・教習指導員は、半期一人平均500,000円とする。ただし、考課分30パーセントを含む。
- (イ) 欠勤控除は4日目から1欠勤につき150分の0.75とする。
- (ウ) 支給対象者は支給日在職者とするという件については別途協議する。
- (エ) 支給日は、12月15日に支給する。
- (オ) 平成16年賃上げ妥結後、速やかに平均基準内賃金を再計算し精算する。

【乙14】

カ 会社は、平成16年12月15日、支部組合員らに、平成16年上期一時金を支払った。

(2) 平成16年上期一時金支給以降、同年下半年一時金協定書締結までの状況

ア 平成16年12月25日に行われた春闘第17回団体交渉において、組合らは、同月15日に支払われた平成16年上期一時金について、「評価点数とランクを正確に示してもらいたい。……支部組合員数名が聞きに行ったところ社長の説明に全く具体性がなく、むしろ説教をしているようだ。……実際に支給された額を調べると最高と最低の差は6万500円となり、会社の言う最高と最低の差5万円を1万円以

上も超えている。」などと述べた。

会社は、説明をするように会社代表取締役Y（以下「Y社長」という。）に伝える、また、BとDのランクに対する金額は答えられない旨述べた。

【甲46】

イ 平成17年1月12日に行われた春闘第18回団体交渉において、会社は、Y社長に資料を渡してあるので、改めて査定結果を聞きに行くよう組合らに説明した。また、会社と組合らは、平成16年下期一時金について、週内に協定を結ぶことを確認した。

【甲47】

(3) 平成16年下期一時金支給と組合員の対応、その後の状況等

支部組合の支部長X（以下「X支部長」という。）は、平成17年1月21日に平成16年下期一時金が支給された際、会社のJ部長に評価内容の開示を求めた。J部長は「個人評価項目（案）」をX支部長に示し、内容については昼休みにY社長が説明する旨を述べた。X支部長は、同年2月11日昼休みにY社長を訪ねたが、説明の途中でY社長から、聞く態度が悪いからもう説明は止める、などと言われ、個々の評価項目についての具体的説明はなされなかった。

なお、その前後には、支部組合のF組合員（当時副支部長）、D組合員（当時執行委員）、E組合員らが、評価項目の説明を求めてY社長を訪ねたが、Y社長から説明を受けることはできなかった。

なお、「個人評価項目（案）」の評価項目内容は下記のとおりである。

- 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、原簿の記入ミス
- b 担当教習者の管理…25点満点 車体の状況（外・中）、車体の清掃（外・中）、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、資格の活用
- d 業務に対する姿勢…30点満点 有休の取得（申請10日前・状況）、出勤協力（繁忙期・営業・定時退社）、空き時間の状況
- e 勤務態度…15点満点（遅刻、早退、休暇）

上記の項目の合計点で評価A～Eをつける。

【甲31P7、乙16、第1回審問速記録P22、23 X証言】

(4) 平成17年上期の一時金に係る協定締結の状況

支部組合と会社は、平成17年11月14日、平成17年賃金改定及び平成17年上期一時金についての協定を締結した。そのうち上期一時金の内容は次のとおりである。

ア 検定員・教習指導員は、半期一人平均450,000円とする。ただし、考課分を含む。

一律支給分300,000円。

考課（稼働日）50,000円、考課（査定）100,000円。

イ 欠勤控除は、4日目から1欠勤に付150分の0.75とする。

ウ 支給日は、妥結後速やかに支給する。

【乙15】

5 平成18年一時金を巡る労使の状況等

(1) 平成18年上期一時金を巡る状況

ア 会社は、平成18年7月22日、非組合員に対し、平成18年上期一時金を支給した。

イ 会社は、平成18年9月9日、「通告書」と題する文書を支部組合に送付した。この文書には、入校生の減少により会社存続が危なくなる、二年連続赤字であり会社存続のため下記の事項を実施せざるを得ない、再三の団体交渉申入れに対して応じてもらえないため本文書を出さざるを得ない旨が記載されていたほか、同月19日からの実施内容として、「2. 時間外労働の削減 (イ) 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。」、「3. 最終時限待機は退社する(イ) 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。」などと記載されていた。

これは、正社員の残業代単価が残業1時間当たりで手取額2,500円程度であり、他方、時給制の契約社員の指導員は、手当を入れても残業1時間当たり1,700円台にとどまることから、会社が、正社員については、給与水準によって、閑散期（概ね、4月下旬ないし7月下旬まで及び9月上旬ないし1月中旬まで）に限り給与の高い順に、残業をさせない日を設けることとしたものであった（以下「定時退社制度」という。）。なお、定時退社については、特に賃金規程等に定めがなく、会社が残業時間割表に基づき、事前に残業を命

じない日を明示しておくものである。「2. 労働時間の削減」の対象となる職員は甲社員20名であり、支部組合員18名全員が含まれていた。

この定時退社制度により、給与の一番高い者で、1か月あたり多い時で残業時間が20時間程度減り、金額にして5万円程度の減収となる。

【甲31P2、甲32、乙42、乙55P6、第2回審問速記録P26Y証言】

ウ 支部組合と会社は、平成18年10月14日、平成18年上期一時金についての協定を締結した。内容は次のとおりである。

(ア) 検定員・教習指導員は、半期一人平均200,000円とする。内訳は、稼働考課平均100,000円、考課査定平均100,000円。

(イ) 支給日は、平成18年10月24日を目途とする。

【甲2】

なお、平成18年上期から平成19年上期までは、平成18年下期を除き、他組合員及び非組合員に一時金が支給されても、支部組合とは交渉が難航し妥結に至らないため、支部組合員へはそれよりも後に支給されていた。

エ 会社は、平成18年10月24日、支部組合員に対し、平成18年上期一時金を支払った。協定での支給額が一人平均20万円であるのに対し、支部組合員への支給額は一人平均15万7,508円であった。

オ 支部組合は、平成18年11月7日、「平成18年夏季一時金について」と題する文書を会社に送付した。この文書には、支部組合員18名中15名が平均より低い査定であり支部組合員が低く評価された理由はどこにあるのか、支部組合員の支給最高額者と支給最低額者との差は19万357円にも及びこれらの査定は何を基準に評価し計算されたものか理解できない、公平に査定されたとは思えない、支部組合員18名の査定内容を明確に示し書面にて提出するよう要求する、などと記載されていた。

【甲3】

カ 組合らと会社は、平成18年11月7日、春闘に係る団体交渉を行った。出席者は、組合側が本部組合のU執行委員長、V書記長、支部組合のX支部長ほか2名、会社側がY社長及びSであった。

この交渉において、組合らは、査定内容を具体的に書面で示してもらいたい旨を述べたが、会社は、査定結果に納得できなければ各

個人が聞きに来ればよい、たまたま職員45名を成績順に並べた結果で、18名の支部組合員中15名がマイナス査定になった、書面は出す必要はないなどと述べた。また、組合らが、査定におけるランク付けの基礎となる乗車時限数について、個々の乗車時限数を示してもらいたいと要求したのに対し、会社は企業秘密であるから出す必要はない旨を回答した。

また、会社は、会社が提案している給料の根本的見直しの理由について、赤字となっている原因については支部組合員の給料が高いことである、経理公開する意思はない、人件費が売上げの75パーセントに達しているなどと述べた。これに対し組合らが、赤字というなら経理公開してほしい、口頭で言われても分からないので経理公開してから話し合いたい、口頭では信用できない旨を述べると、会社は、人の言うことを信用しなさい、もうやめよう、信用できない団交をやっても仕方がないなどと述べて、団体交渉は終了した。

【甲4】

キ 支部組合は、平成18年12月5日、「平成18年夏季一時金について」と題する文書を会社に送付し、支部組合員18名の査定結果（稼働考課と考課査定の内訳等）について具体的に数値で示し書面にて提出するよう申し入れたが、会社から回答はなかった。

【甲5】

(2) 平成18年下期一時金を巡る状況

ア 支部組合と会社は、平成18年12月12日、平成18年下期一時金についての協定を締結した。内容は次のとおりである。

(ア) 検定員・教習指導員は、半期一人平均200,000円とする。

(内訳は、稼働考課平均100,000円、考課査定平均100,000円)

(イ) 支給日は、平成18年12月15日とする。

イ 平成18年12月15日、会社は支部組合員に対し、平成18年下期一時金を支払った。協定での支給額が一人平均20万円であるのに対し、支部組合員への支給額は、一人平均17万3,506円であった。

【甲6】

6 平成19年及び平成20年一時金（本件申立てに係る一時金）を巡る労使の状況等

(1) 平成19年上期一時金を巡る状況

ア 会社は、平成19年7月16日、非組合員に対して平成19年上期一時

金を支払った。同日、かねてから団体交渉で組合らが申し入れていた経理資料の開示について、会社から回答があり、経理資料をコピーすることあるいは税理士同席での閲覧は不可とされたが、5分間に限って資料を閲覧し、書写することは了解された。

【甲8】

イ 支部組合と会社は、平成19年7月20日、平成19年上期一時金に関する団体交渉を行った。出席者は、組合側がX支部長ほか2名、会社側はSほか1名であり、Y社長は体調不良により出席しなかった。この交渉において会社は、上期一時金を一人平均18万円とする根拠について、会社が儲かっていないこと、稼働考課の内容は実稼働と営業であること、考課査定についての項目は、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、訂正印の数などであると説明した。また、稼働考課はAからEの5段階にランク付けし、考課査定もAからEの5段階にランク付けした上で決定することを説明した。

【甲8】

ウ 平成19年8月8日、会社と支部組合は、平成19年上期一時金についての協定を締結した。内容は次のとおりである。

- (ア) 検定員・教習指導員は、半期一人平均180,000円とする。内訳は、稼働考課平均80,000円、考課査定平均100,000円。
- (イ) 支給日は、8月10日。

【甲7】

エ 会社は、協定に基づき平成19年8月10日に支部組合員に平成19年上期一時金を支払った。協定での一人平均18万円に対し、支部組合員18名の総支給額の平均は13万2,645円であり、18名のうち16名が平均額未満であった。

平成19年上期一時金

	氏名		総支給額	手取額
1	D	○	94,505	79,320
2	E	○	102,650	84,373
3	X	○	62,760	51,626
4	F	○	170,430	137,031
5	A	○	170,080	136,712
6	G	○	95,765	73,706
7	H	○	146,255	117,580
8	I	○	72,400	59,502
9	L	○	171,025	137,464
10	B	○	155,270	127,542
11	T		198,885	163,429
12	N	○	120,330	98,856
13	O	○	151,900	124,846
14	C		211,490	173,736
15	K	○	66,100	55,449
16	P	○	148,870	122,355
17	Q	○	103,300	84,867
18	R	○	145,600	119,638

協定平均額18万円
○は平均額未満

オ 支部組合と会社は、平成19年8月19日、団体交渉を行った。出席者は、組合側がX支部長ほか2名、会社側はSほか1名であった（Y社長は欠席）。

会社は、支部組合が要求した稼働考課査定の各ランクの人数割合と、考課査定の各ランクの金額割合を示すことについて、今は準備をしていないので別に団体交渉を申し込むよう支部組合に要求した。また、査定は課長以上で行うこと、部長がまとめてY社長に渡し、最終的にはY社長が決定すること、Y社長が現場の意見を聞いて変更することはあること、評価の一覧表は見せられない旨を説明した。また、会社は、評価については、従前から回答しているとおろ、個人が聞きにいけば教える旨回答した。

【甲9】

(2) 平成19年下期一時金を巡る状況

ア 支部組合と会社は、平成19年12月5日、考課における評価の基準につき団体交渉を行った。出席者は、組合側がX支部長ほか2名、会社側がSほか1名であった。

会社は、稼働考課は5ランク（A～E）に分けること、実稼働と会社依頼の事務を対象とする（館内清掃・コース整備は除外し、こ

れらは考課査定の対象とする) こと、考課査定は5ランク(A~E)に分け、会社への寄与度を査定し、同年の上期一時金と同様の評価項目であることを説明した。

支部組合は、考課における組合員のランクがわかるようにしてほしいと要求したが、会社は、従前からY社長が言っているように、個人が聞きに来れば答えると回答した。また支部組合は併せて、稼働時間は一覧表で自分の位置がわかるものを示してほしい、と要求したが、会社は検討する、ただし支部組合側出席者3名については、組合活動があるため低い、などと回答した。

【甲10】

イ 支部組合と会社は、平成19年12月5日、平成19年下期一時金についての協定を締結した。内容は次のとおりである。

(ア) 検定員・教習指導員は、半期一人平均200,000円とする。内訳は、稼働考課平均100,000円 考課査定平均100,000円。

(イ) 支給日は、協定締結後一週間を目安とする。

【甲11】

ウ 会社は、平成19年12月12日、支部組合員に対し、平成19年下期一時金を支給した。協定での一人平均20万円に対し、支部組合員17人の総支給額の平均は16万3,509円であり、13名が平均額未満であった。

平成19年下期一時金

	氏名		総支給額	手取額	支部組合 における 役職
1	D	○	116,875	95,887	
2	E	○	142,120	114,011	
3	X	○	84,675	66,518	支部長
4	F	○	172,425	132,338	副支部長
5	A		254,080	190,521	執行委員
6	G	○	140,470	105,375	
7	H	○	141,110	108,278	
8	I	○	132,350	106,201	
9	L		217,100	166,579	
10	B	○	193,600	151,981	
11	T		219,360	175,994	
12	N	○	109,170	85,683	
13	C		254,570	199,820	
14	K	○	109,990	92,178	
15	P	○	181,025	145,208	
16	Q	○	141,640	116,156	
17	R	○	169,100	138,599	

協定平均額20万円
○は平均額未満

エ 平成19年下期一時金の支給後、X支部長は、Y社長に査定内容について聞きに行ったが、社長の都合がつかず、また、支部組合のF組合員（当時副支部長）、A組合員（当時執行委員）、B組合員、H組合員ら他の支部組合員もその後にY社長に会いに出向いたが、Y社長に会うことはできなかった。

【第1回審問速記録P24 X証言】

オ 支部組合は、平成19年12月24日、「抗議申入書」と題する文書を会社に送付した。この文書には、支部組合員の査定内容を明らかにするよう求める旨が記載されていた。また、この文書に対する回答がなかったため、同様の内容を記載し回答期限を平成20年5月13日とする同月3日付け「申入書」を会社に送付したが、会社からの回答はなかった。

【甲12、甲13】

カ 組合らは、平成20年6月26日、会社が平成19年上期一時金及び同年下期一時金の支給につき支部組合員を差別していること並びに支部組合員A、B及びCの3名に対する降格処分がそれぞれ不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済申立て（平成20年（不）第

14号) を行った。

(3) 平成20年上期一時金を巡る状況

ア 支部組合と会社は、平成20年7月21日、平成20年上期一時金についての協定を締結した。内容は次のとおりである。

(ア) 検定員・教習指導員は、半期一人平均150,000円とする。内訳は、稼働考課平均60,000円、考課査定平均90,000円とする。

(イ) 支給日は、平成20年7月23日とする。

(ウ) 欠勤控除は4日目から1欠勤につき150分の0.75とする。

【甲18】

イ 会社は、平成20年7月23日、支部組合員に対し、平成20年上期一時金を支給した。協定での一人平均15万円に対し、支部組合員17名の総支給額の平均は、12万272円であり、17名のうち12名が平均額未満であった。

平成20年上期一時金

	氏名		総支給額	手取額	支部組合における役職
1	D	○	84,060	70,406	書記長
2	E	○	98,980	79,549	
3	X	○	83,725	68,741	支部長
4	F	○	109,455	82,165	副支部長
5	A	○	149,595	114,906	執行委員
6	G	○	97,070	76,221	書記次長
7	H		150,210	115,338	
8	I	○	78,002	62,445	
9	L		162,725	125,000	
10	B		179,720	144,322	
11	T	○	123,220	101,069	
12	N	○	78,525	61,711	執行委員
13	C		178,345	143,175	
14	K	○	90,310	75,670	
15	P		206,130	165,451	
16	Q	○	63,320	51,961	副支部長
17	R	○	111,245	89,311	

協定平均額15万円

○は平均額未満

ウ 支部組合は、平成20年7月28日、組合員の査定内容を明らかにするよう会社に申し入れたが、会社は回答をしなかった。

【甲19】

エ 組合らは、平成20年11月25日、会社が平成20年上期一時金の支給につき支部組合員を差別していることが不当労働行為に該当すると

して、当委員会に救済申立て（平成20年（不）第31号）を行った。

(4) 平成20年下期一時金を巡る状況

ア 支部組合と会社は、平成21年1月27日、平成20年下期一時金についての協定を締結した。内容は次のとおりである。

(ア) 検定員・教習指導員は、半期一人平均150,000円とする。内訳は、稼働考課平均60,000円、考課査定平均90,000円とする。

(イ) 支給日は、協定締結1週間を目安とする。

(ウ) 欠勤控除は4日目から1欠勤につき150分の0.75とする。

(エ) 支給日に在籍している者に限る。

【甲30】

イ 会社は、平成21年1月30日、支部組合員に対し、平成20年下期一時金を支給した。支部組合員に支払われた一時金の総支給額は協定での一人平均15万円に対し、支部組合員17名の総支給額の平均は11万3,767円であり、17名のうち13名が平均額未満であった。

平成20年下期一時金

	氏名		総支給額	支部組合における役職
1	D	○	78,470	書記長
2	E	○	88,615	
3	X	○	59,150	支部長
4	F	○	110,175	副支部長
5	A		150,040	執行委員
6	G	○	91,440	書記次長
7	I	○	88,230	
8	L		150,040	
9	B	○	133,770	
10	T		154,740	
11	N	○	109,400	執行委員
12	C		191,665	
13	K	○	89,415	
14	P	○	131,940	
15	Q	○	101,715	副支部長
16	R	○	91,460	

協定平均額15万円

○は平均額未満

ウ 組合らは、平成21年3月10日、会社が平成20年下期一時金の支給につき支部組合員を差別していることが不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済申立て（平成21年（不）第9号）を行った。

7 一時金の考課方法について

会社における一時金の考課は、大きく分けて稼働考課と考課査定から成り立っている。

(1) 稼働考課

稼働考課とは、実際に業務に携わった時間によって評価される考課である。実際に教習車で教習した時間と業務命令による営業事務、業務命令による事務作業（事務整備作業）、教習がキャンセルになるなどの理由で生じた空き時間を申出ることによって与えられる事務作業、から構成される。

営業事務とは、チラシ・ティッシュ配り、その準備、大学等の相談会（二輪車を持ち込むような場合、細かな説明ができる二輪車の有資格者がふさわしい場合もある。）、イベントの手伝いなどである。チラシ・ティッシュ配りなどは、早朝から行われることもある。また、市民祭り等において、そば店などを出店することもある。

事務作業（事務整備作業）とは、例えば、教習・講習関係で変更事項などがあった場合の教材などの変更、教習車の修理、教習コースの修理・整備などである。

平成19年上期において事務整備作業とは、空き時間以外に会社が業務命令するものと、待機時間を申出ることにより命令が与えられるものがあつたが、同年下半年以降は、会社依頼事務整備と清掃（同年下半年においては清掃、平成20年上期及び下期においては自主申告清掃等）となっている。

会社は、事務整備作業が必要となる都度、資格・技能・能力などを勘案して適任者に対し事務整備作業を命令する。

稼働考課分の具体的な金額は、実乗車時間、営業、事務整備作業等の時間数に期によっては係数を掛けた時間数を基礎とし、各ランク付けをした上でランクに応じた金額を掛け合わせることで算出するが、平成19年上期から平成20年下期の各期において、その方法に若干の変更が加えられている。

また、稼働考課において業務に携わった時間に加えられないものとして、欠勤、有休、待機（事務整備、自主清掃を行っていない空き時間）、組活（平成19年6月～平成20年5月までの1年間において、X支部長の組合活動による欠勤時間は203時間30分であつた）、特別休暇、夏休、公休、早退、遅刻がある。

【甲42、乙72の1、第2回審問速記録P30Y証言】

なお、平成19年上期から平成20年下期における支部組員と支部組員以外の者の業務命令による営業事務、事務作業の実績については以下の表のとおりである。

支部組員と支部組員以外の者の営業活動時間と事務整備作業時間
(単位) 時間

	営業事務				事務作業				備 考
	支部組員		支部組員以外の者		組員		支部組員以外の者		
	総計	平均	総計	平均	総計	平均	総計	平均	
19年上期稼働	185	10.3	359	16.3	66	3.7	675	30.7	組員18人 支部組員以外の者22人
19年下期稼働	0	0.0	121	5.5	84	4.9	763	34.7	組員17人 支部組員以外の者22人
20年上期稼働	0	0.0	30	1.4	29	1.7	896	42.7	組員17人 支部組員以外の者21人
20年下期稼働	0	0.0	146	7.0	85	5.3	992	47.2	組員16人 支部組員以外の者21人

【乙18、乙19、乙20、乙41】

(2) 考課査定

考課査定とは、副管理者5名(以下、「評価者」という。)それぞれが、各指導員を統一の評価項目につき逐一点数化し、合計点を算出する。評価項目のうち大半の項目は客観的数値などを基準として全評価者が共通の数値を用いるが、個々の評価者が裁量により点数をつける項目もある。評価結果については必ずしも全評価者が保存しているとは限らず、合計点を転記後、破棄することとしている者もいる。会社はこの評価結果の保存について、特段の指示はしていない。

このように出された評価者の点数の合計点を算出し、それに基づいて点数の多い順に指導員を並べ「個人評価表」を作成し、社長がCを中心に5段階(A～E)に分類する。ただし、点数の分布により各段階の境界を若干修正することはあった。また、評価者が知らない特別な事由に基づいて、合計点にかかわらず順位を変更することも数名はあった。そして組合との協定平均金額をCとして、各段階の金額を決定して支給している。

【第2回審問速記録P36Y証言】

8 各期における一時金の考課について

(1) 平成19年上期一時金について

ア 稼働考課のランク付け

まず、実稼働時間は、指導員が実際に教習乗車した総時間数で指導員を順位付けし、この順位に基づいて、5段階(A～E)に分類する。ただし、指導員が教習乗車せず、業務命令により営業活動に従事した時間数も勘案し、この営業活動が特に多かった指導員については、上記により決定されるランクを入れ替える作業が行われた。

イ 稼働考課の具体的金額の算出

各指導員の実乗車時間数に営業時間数を加えた合計時間数に、各ランクに応じた係数(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)を掛けて、実乗車時間部分の賞与額を算出した。

次に事務整備時間の金額の算出であるが、業務命令により指導員が事務整備作業に従事した総時間数で、指導員を5段階に分類する。総時間数に、各ランクに応じた係数(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=事務時間数ゼロのためなし)を掛けて、事務時間部分の賞与額を算出した。

【乙18】

ウ 稼働考課の実績

平成19年上期における支部組合員の稼働考課の結果は以下のとおりであった。

	氏名	実乗車時間A	営業B	A+B	事務	稼働時間合計	待機	総労働時間	実稼働時間ランク	事務整備作業ランク	備考
1	D	978	11	989	0	989	42	1,031	E	E	
2	E	1,040	13	1,053	0	1,053	36	1,089	D	E	
3	X	933	15	948	1	949	27	976	E	D	最下位
4	F	1,005	15	1,020	1	1,021	25	1,046	C	D	
5	A	1,064	8	1,072	4	1,076	17	1,093	C	D	
6	G	1,005	12	1,017	0	1,017	28	1,045	E	E	
7	H	1,014	5	1,019	4	1,023	24	1,047	E	D	
8	I	1,035	9	1,044	2	1,046	41	1,087	D	D	
9	L	1,061	8	1,069	11	1,080	14	1,094	C	C	
10	B	1,055	0	1,055	18	1,073	14	1,087	D	C	
11	T	1,151	10	1,161	2	1,163	12	1,175	B	D	
12	N	1,072	10	1,082	0	1,082	45	1,127	C	E	
13	O	1,024	12	1,036	1	1,037	38	1,075	D	D	
14	C	1,071	3	1,074	12	1,086	6	1,092	C	C	
15	K	1,005	15	1,020	2	1,022	55	1,077	E	D	
16	P	1,153	9	1,162	1	1,163	25	1,188	B	D	
17	Q	1,048	12	1,060	3	1,063	33	1,096	D	D	
18	R	1,102	18	1,120	4	1,124	19	1,143	B	D	
▲	実乗車時間1位	1,203	20	1,223	15	1,238	1	1,239	A	C	非組合員

【乙18】

エ 考課査定について

平成19年上期一時金の考課査定の項目は、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つの大項目と、22の小項目からなり、別表1（乙第37号証）のとおりである。

なお、各項目について補足すべき事項等は以下のとおりである。

- (ア) 「アンケートの状況」は、当該期分の卒業アンケートの集計結果（不可とされた件数）を評価基準に合わせて、5点満点で評価する。アンケートの結果は、以前は指導員室に教習生の名前を消

して掲示してあったが、数年前から会社が毎月発行する「メモ帳」というプリント形式になり、「良かったと感じたこと」、「悪かったと感じたこと」を技能講習、学科講習、検定等の3項目についてまとめたものになった。「メモ帳」からは、どの指導員にどういうコメントがあったまでは知ることができない。また、会社はアンケート結果の悪い指導員に対して指導することは何度かあったが、支部組合員について、特段の指導はなかった。

また、アンケートに記載されていた、支部組合員が不可とされた評価には、以下のようなものが含まれていた。

【乙73の1～3、乙86～88、第1回審問速記録P21、第2回審問速記録P13X証言】

教習生(卒業生)アンケート(一部)

年齢性別	教習種別	教習内容	指導態度、言葉遣い	その他	実施年月日	書証
18男	MT	K	言葉遣いと態度が嫌		6月3日	乙86の1
47男	MT	特になし。	特になし。	車によってクラッチのきき方がちがうため、その点苦労した。(特にMT25号車相性悪)	6月21日	乙86の4
19男	MT			P教官、かつぜつが悪いことがしばしばあった。	8月27日	乙86の6
24男	MT		Xさんが厳しかったです。		2月19日	乙87の1
21女	AT	F先生、〇〇先生・・悪かった訳ではないのですが、「どうしてできないの」と言われると、本当に困ってしまいました。でも真剣に考えてくれているの伝わりました。			12月19日	乙87の2
18女	AT	特になし	Qさんが厳しかった。	特になし	2月23日	乙87の14
40女	AT	悪いという訳ではないのですが、オートバイを主に教えてらっしゃる方に難しい教習を受けました。	一人の方だけ、大変厳しく驚きましたが、勉強になりました。(F教官)	皆さん丁寧に指導して頂いたので悪い点はなかったです。	3月24日	乙87の19
21女	AT	先生によって、言う事がバラバラだったりするので、少し困りました。キビシイけどおもしろかった。	T先生が少し怖かったです。		4月27日	乙87の24
20女	AT	技能	緊張感がありすぎて運転に集中できない。	N先生、Q先生	7月20日	乙88の3

※ 平成19年下期から平成20年下期におけるアンケート結果である

- (イ) 「教習生からの拒否」は、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。拒否件数は実人数で記録され、一度教習者が拒否した指導員は、その後卒業するまで同じ教習者に割り当てられることはない。

【乙37、第1回審問速記録P30Y証言】

- (ウ) 「5分前乗車」は、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2分前を切って出た者を、その回数を評価基準に照らして評価する。

5分前乗車の徹底については、平成17年6月以前の旧校舎の頃

には、Y社長自身が5分前に指導員室内で、「予鈴が鳴ったのでお客様を案内してください」と促し、2分前にはまだ出ていかない指導員に対し、「間に合わないから早く出ていってくれ」と声をかけて回っていた。その後も職員研修会である全体教養での確認事項や業務連絡などを配付することにより、技能検定員及び教習指導員全員に周知していた。しかし、2分前を切っているかわいがないかが評価の対象になっていることについては、評価対象者には知らされていなかった。

なお、会社は5分前乗車の徹底を期するため、技能検定員及び教習指導員全員（支部組合員は全て含まれる）に対し、平成17年2月2日に「(注) 教習開始5分前の人定確認、教習条件の確認は必ず行ってください。」と記載された「業務連絡」と題する書面を配布した上で数日間指導員室に掲示し、平成18年1月に行った職員研修会においても、「5分前乗車の励行と同時に確実な人定確認の実施をお願いします…」などと記載された文書を配布し、同年9月2日の朝礼時にも「教習開始前5分前の確認事項の再確認と確実な実施を徹底してください。教習終了時に仮免許は原簿に挟まず、じかに手渡してください。」と記載された「業務連絡」と題する文書を配付した。さらに、平成19年8月18日には、「5分前乗車について…もう一度基本に戻り、5分前乗車の励行と同時に確実な人定確認の実施をお願いします。」と記載された「事務連絡」と題する文書を配付していた。

【乙37、乙50、乙51、乙52、乙53、第1回審問速記録P28・29Y証言、第2回審問速記録P16・19X証言、第2回審問速記録P33Y証言】
(エ) 「原簿記入ミス」は、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て5点満点で評価する。原簿の記入方法については、公安委員会の指導に基づいて全体教養（職員研修会）など、ことあるごとに指導を行っている。特に記載方法についてのマニュアルはないが、重要な点については書面を配付し注意喚起を行っている。

会社は、原簿の誤記に気づくことなく教習を進めた場合などは、公安委員会から重く評価されると、これまでの公安委員会の処分から判断しており、公安委員会の検査などで見つかり、卒業証明書の発行禁止処分を受ける場合もある。

【乙37、乙71の2、第1回審問速記録P27Y証言】

- (オ) 「車両の状況」は、全休日に複数幹部が全教習者の車内、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である。この教習車のチェックの日は、評価対象者には知らされていない。しかし、一部の指導員は、車両のチェックを年に4回の公休日に行うことをたまたま知り、その前日に念入りに洗車をしていた。支部組合は、チェック日について会社に説明を求めたことはない。

平成19年上期における教習者点検表の内訳は、「外回り、エンジン、室内、軍手（軍手については「出勤協力」の欄にて評価されている）」の4項目で、それぞれの項目ごとに、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点の5点満点で評価される。各評価者の評価を平均し、最終評価とする。

なお、軍手については教習生が運行前点検に使用する軍手のきれいさを評価するものである。軍手は年2回程度一斉に配付されるが、それ以外に申出ること、その都度交換することができる。会社は配付の際に記録する配付簿は作成していない。

【乙37、乙85の1、第1回審問速記録P16・17X証言、第2回審問速記録P22X証言】

- (カ) 「資格」は「取得」と「活用」の2項目からなり、「取得」は、取得した資格の内容を資格配点表に照らし合わせて評価し、「活用」は、取得数に応じて5点満点で評価する。

なお、平成20年4月16日現在、会社の事務分掌から確認できる支部組合員の資格取得状況は以下のとおりである。

【乙17】

所持資格	組合員名	備考
自動二輪車指導員	C組合員 T組合員 L組合員	大型 大型 普通
運転適性指導員 (取消処分者講習)	C組合員 T組合員 L組合員	(T組合員の資格) 運転適性検査・指 導者、取消処分者 講習指導員
習熟指導員 (初心運転者講習指導員)	C組合員 T組合員 N組合員 K組合員	
高齢者講習指導員	C組合員 T組合員 L組合員 K組合員 N組合員	
応急救護処置指導員	T組合員 P組合員 R組合員	
普通二種指導員	A組合員	

【乙17、乙77】

- (キ) 「1から9日前の申請」は、有休の申請が1～9日前だった件数を0回は5点、1回は4点、2回は3点、3回は2点、4回は1点、5回は0点で評価する。有休の取得については、会社の就業規則第20条第4項において取得日の前月20日までに所属長に請求することになっているが、平成16年9月25日に実施された団体交渉の中で、会社は組合らに対し、教習生との予約の関係で原則10日前までの申請であり、それを守らないことが頻繁にある時、査定の対象にすることを伝えていた。

【甲42、乙37】

- (ク) 「空き時間の活用状況」は、待機時間中に業務命令によりコース整備、館内清掃、学科・検定事務の実施率を算出したものである。100～70.0パーセントは5点、69.9～50パーセントは4点、49.9～40パーセントは3点、39.9～30パーセントは2点、29.9～0パーセントは0点で評価を行う。平成19年上期の考課査定において、この項目は評価者の主観で評価された。

【乙37】

これらの項目によって評価されたランクは次表のとおりである。

平成19年上期考課査定 個人評価及びランク

	氏名	評価者1	評価者2	評価者3	評価者4	評価者5	ランク
1	D	62.1	62.1	63.3	破棄などによって存在しない		D
2	E	62.7	62.7	59.8			D
3	X	61.8	61.8	59.4			E
4	F	63.6	63.6	65.8			C
5	A	82.5	82.5	83.0			C
6	G	67.7	67.7	67.7			D
7	H	75.9	75.9	76.4			C
8	I	51.3	51.3	48.4			E
9	L	88.2	88.2	88.2			C
10	B	80.3	80.3	79.3			C
11	T	82.6	82.6	82.1			C
12	N	74.1	74.1	73.6			D
13	O	71.7	71.7	72.7			記載無し
14	C	88.2	88.2	88.2			B
15	K	57.5	57.5	57.5			E
16	P	70.0	70.0	70.5			D
17	Q	61.9	61.9	61.9			D
18	R	62.2	62.2	59.3			D

ランクに対する金額

Aランク18万、Bランク14万、Cランク10万、Dランク5万、Eランク2万
【乙22、乙23、乙24、乙40、乙55】

なお、これらの項目を評価した者5名のうち記録が残っている3名のうち2名は、支部組合員18名について、22の小項目の全てについて同じ点数の評価をしており、また、他の評価者1名は、「業務」のうちの「提出状況等」及び「業務に対する姿勢」のうちの「空き時間の活用状況」を除く20項目について、同じ点数の評価をしていた。

【乙22～24】

(2) 平成19年下期一時金について

ア 稼働考課ランク付け

指導員が実際に教習乗車した総時間数、業務命令で営業活動に従事した総時間数に、空き時間以外に業務命令で事務整備活動に従事した総時間数を加えた実稼働時間で指導員を順位付ける。この順位に基づいて、なるべく正規分布となるように、5段階(A～E)に分類する。平成19年下期はランクの入れ替えは行われていない。

イ 稼働考課の具体的金額の算出

各指導員の実稼働時間数と、空き時間に本人から申出があり業務命令で事務整備作業に従事した時間数（清掃、学科検定等）の合計時間数に、各ランクに応じた係数(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)を掛けて、実乗車時間部分の賞与額を算出した。

次に、事務整備時間部分の算出であるが、業務命令により営業活動に従事した総時間数、空き時間に本人から申出があり業務命令で事務整備作業に従事した総時間数及び空き時間以外に業務命令で事務整備活動に従事した総時間数の合計に係数(一律50円)を掛けて、事務時間および営業時間部分の賞与を算出した。

【乙19】

ウ 稼働考課の実績

平成19年下期における支部組合員の稼働考課の結果は以下のとおりであった。

平成19年下期 稼働実績表

6/1 から 11/10 実績 (乙19)										最終実績 (乙39)			
氏名	実稼働時間 A	清掃・学科検定 D	総稼働時間 B	営業 C	会社依頼事務整備 E	待機 F	総出動時間	実稼働時間 ランク	備考	実乗車時間+営業時間(実働時間 A に該当)	清掃時間	ランク	
1	D	770	10	780	0	0	54	834	E	最下位	885	10	E
2	E	869	27	896	0	0	35	931	D		1008	28	D
3	X	773	8	781	0	0	57	838	E		857	8	E
4	F	807	66	873	0	42	21	894	E		921	67	E
5	A	893	31	924	0	3	6	930	D		1023	31	C
6	G	853	22	875	0	0	44	919	D		993	22	D
7	H	852	33	885	0	0	31	916	D		994	33	D
8	I	906	25	931	0	0	51	982	C		1010	25	C
9	L	922	21	943	0	1	10	953	C		1055	21	C
10	B	878	36	914	0	11	17	931	D		1020	36	D
11	T	966	20	986	0	0	13	999	C		1076	20	C
12	N	882	23	905	0	0	53	958	D		978	23	D
13	C	911	21	932	0	0	9	941	D		1032	21	C
14	K	875	16	891	0	0	75	966	D		991	16	D
15	P	922	35	957	0	1	15	972	E		1057	35	E
16	Q	857	40	897	0	0	45	942	D		996	40	D
17	R	941	39	980	0	26	40	1,020	C		1065	39	C
総稼働時間 1 位	1,076	10	1,086	10	54	1	1,087	A	非組合員				

19年下期は平成19年11月30日までの実績に基づき支払われている。

【乙19、乙39、第4回審問速記録P5】

エ 考課査定

平成19年下期一時金の考課査定の項目は、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5つの大項目と、18の小項目からなり、別表2(乙第38号証)のとおりである。また、平成19年上期と変更された部分は以下のとおりである。

- (ア) 待機数の状況とは、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0～1パーセントは5点、1.01～4パーセントは4点、4.01～5パーセントは3点、5.01～6パーセントは2点、6.01パーセント以上は1点で評価する。

「待機」とは、就業時間中において、教習乗車していない時間である。もともと教習が入っていても、キャンセルにより待機に

なる場合、また、待機であってもキャンセル待ちがあり教習が入る場合などがあり、会社は配車の都合等からそれを把握しているが、会社においては、教習が空いた場合には申出をするよう指導員室に掲示している（なお、この掲示については、当初新しい校舎ができた平成17年頃に行った後、誰かがはずしてしまっただけで、掲示されずにいたが、最近になり掲示し直された）。また、掲示する以外に職員に配布することなどは特に行われていない。

教習がなく空き時間が生じたことを申出た場合には、必ず何らかの業務命令が出される。

考課査定における最終的な「待機」とは、本人から事務所に何の申出もなく、会社から事務整備作業などの業務命令を受けなかった場合である。

【乙37、乙49、第1回審問速記録P30Y証言、第2回審問速記録P24X証言】

- (イ) 会社への協力は、当該期中における会社への協力・貢献度（大雨等の教習車の移動、全休日に実施する各種講習会の手伝い等）、積極性などを各幹部が主観により、5点満点で評価する。なお「全休日に実施する各種講習会の手伝い」は、職員から手伝いを募集するのではなく、講習会の内容に応じて会社が適任者を選出し、依頼するものである。

【乙38】

- (ウ) 勤務に対する姿勢と状況は、各自担当業務を滞りなく遂行しているかを各幹部の視点（主観）で15点満点で評価する。この15点の内訳は特にない。

【乙38】

- (エ) 平成19年上期において「業務に対する姿勢」に含まれた「軍手等」の項目については、平成19年下期から、教習車点検表に基づき、「教習車の管理」のうち、「トランク」に含めて評価されている。

【乙38】

また、これらの項目によって評価されたランクは次表のとおりである。

平成19年下期考課査定 個人評価及びランク

	氏名	評価者1	評価者2	評価者3	評価者4	評価者5	5人の平均点	ランク (社長記載)
1	D	64	71	64	64	72	67.0	D
2	E	62	68	67	61	70	65.6	D
3	X	57	64	63	57	65	61.2	E
4	F	78	77	84	83	84	81.2	C
5	A	79	79	85	80	86	81.8	B
6	G	69	75	80	68	76	73.6	D
7	H	64	70	72	64	77	69.4	D
8	I	57	63	57	56	57	58.0	E
9	L	75	81	86	80	88	82.0	C
10	B	71	77	77	72	84	76.2	C
11	T	72	83	77	71	79	76.4	C
12	N	59	66	64	59	67	63.0	E
13	C	79	87	87	88	89	86.0	B
14	K	57	64	64	57	64	61.2	E
15	P	77	82	87	82	89	83.4	C
16	Q	63	70	68	63	71	67.0	D
17	R	67	72	72	65	74	70.0	D

ランクに対する金額

Aランク18万、Bランク14万、Cランク10万、Dランク5万、Eランク2万
【乙32、乙55】

なお、平成19年下期一時金の考課査定の評価者5名のうち、記録の残っている4名は、18の小項目のうち、「会社への協力」、「勤務に対する姿勢と状況」を除く16項目全ての項目で同じ点数の評価をしていた。

【乙25～28】

(3) 平成20年上期一時金について

ア 稼働考課ランク付け

実稼働時間は、指導員が実際に教習乗車した総時間数、業務命令で営業活動に従事した総時間数、および空き時間以外に業務命令で事務整備活動に従事した総時間数の合計である。この実乗車時間で指導員を順位付ける。この順位に基づいて、5段階(A～E)に分類する。

イ 稼働考課による具体的金額の算出

各指導員の実乗車時間数に、各ランクに応じた係数(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)を掛けて、実乗車時間部分の賞与額を算出した。

次に、事務整備時間部分の金額は、空き時間に本人から申出があり業務命令で事務整備作業に従事した総時間数に、係数(一律80円)を掛けて、事務時間部分の賞与額を算出した。

ウ 稼働考課の実績

平成20年上期における支部組合員の稼働考課の結果は以下のとおりであった。

平成20年上期 稼働実績表

	氏名	A 稼働時間	D自主 申告清 掃等	実乗車時 間 A -D	業務命 令内営 業	業務命 令内事 務	待機 時間	ランク	総労働時間	備考
1	D	968	4	964	0	0	23	E	991	
2	E	1,083	7	1,076	0	0	33	D	1,116	
3	X	952	9	943	0	0	26	E	978	
4	F	1,081	0	1,081	0	0	24	C	1,105	
5	A	1,093	10	1,083	0	0	14	C	1,107	
6	G	1,039	9	1,030	0	0	34	D	1,073	
7	H	1,092	6	1,086	0	0	13	C	1,105	
8	I	1,050	13	1,037	0	0	32	D	1,082	
9	L	1,117	8	1,109	0	4	22	B	1,139	
10	B	1,094	14	1,080	0	4	22	D	1,116	
11	T	1,126	2	1,124	0	1	23	B	1,149	
12	N	1,069	12	1,057	0	0	29	D	1,098	
13	C	1,072	3	1,069	0	19	14	D	1,086	
14	K	1,092	10	1,082	0	1	43	C	1,135	
15	P	1,168	14	1,154	0	0	21	B	1,189	
16	Q	943	7	936	0	0	31	E	974	最下位
17	R	1,115	16	1,099	0	0	37	C	1,152	
稼働時間1位		1,225	8	1,217	0	61	1	A		非組合員

【乙20】

エ 考課査定

平成20年上期一時金の考課査定の項目は、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つの大項目と、17の小項目からなり、別表3（乙第21号証）のとおりである。また、平成19年上期及び同年下期と変更された部分は以下のとおりである。

(ア) 空き時間の活用状況（館内・コース整備等）

教習が空いた場合に事務所に申出て、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。

【乙21】

(イ) 会社への協力とは、当該期中における会社への協力度（大雨等の教習車の移動、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。

【乙21】

また、これらの項目によって評価されたランクは次表のとおりである。

平成20年上期考課査定 個人評価表及びランク

	氏名	評価者1	評価者2	評価者3	評価者4	評価者5	合計	ランク
1	D	59.5	65.5	70.0	61.5	76.5	333.0	記載無し
2	E	62.5	74.5	71.5	67.5	77.5	354.0	
3	X	62.0	66.0	71.0	63.0	77.0	339.0	
4	F	71.5	71.5	72.5	73.5	76.5	366.0	
5	A	81.5	86.5	84.5	85.5	86.5	424.5	
6	G	60.5	62.5	70.5	66.5	73.5	334.0	
7	H	70.5	77.5	72.5	77.5	76.5	375.0	
8	I	55.5	59.5	59.5	60.5	70.5	306.0	
9	L	72.0	82.0	77.0	86.0	86.0	403.0	
10	B	72.0	83.0	80.0	83.0	87.0	405.0	
11	T	64.0	80.0	73.0	69.0	79.0	365.0	
12	N	57.0	67.0	68.0	64.0	69.0	325.0	
13	C	80.5	80.5	79.5	85.0	80.5	406.0	
14	K	54.5	60.5	65.5	56.5	66.5	303.5	
15	P	77.0	81.0	83.0	85.0	85.0	411.0	
16	Q	52.0	58.0	63.0	58.0	64.0	295.0	
17	R	64.0	68.0	73.0	69.0	74.0	348.0	

ランクに対する金額

Aランク16万、Bランク13万、Cランク9万、Dランク5万、Eランク3万

【乙33、乙55】

なお、平成20年上期一時金の考課査定の評価者5名のうち、記録の残っている3名は、17項目のうち「会社への協力」、「勤務に対する姿勢と状況」を除く15項目全ての項目で同じ点数の評価をしていた。

【乙29～31】

(4) 平成20年下期一時金について

ア 稼働考課ランク付け

指導員が実際に教習乗車した時間数、業務命令で営業活動に従事した時間数、及び空き時間以外に業務命令で本務整備活動に従事した時間数の総合計で指導員を順位付け、5段階にランク付けた。

イ 稼働考課の具体的金額の算出

上記のランクに、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円と1時間当たりの係数を決定し、実乗車時間部分の一時金額を算出した。

また、待機時間稼働率・(空き時間のうち申告し清掃等に従事した時間の割合)を4段階にランク付けし、空き時間に本人から申出があり業務命令で事務整備作業に従事した時間数に各ランクの係数(Aランク=90円、Bランク=70円、Cランク=50円、Dランク=20円)を掛けて、事務時間部分の一時金額を算出した。

【乙41、乙55】

ウ 稼働考課の実績

平成20年下期における支部組合員の稼働考課の結果は以下のとおりであった。

平成20年下期 稼働実績表

	氏名	A稼働時間	D自主申告清掃等	実乗車時間 A-D	業務命令内営業	業務命令内事務	待機時間	ランク	総稼働時間	備考
1	D	950	3	947	0	0	34	E	984	
2	E	1,067	2	1,065	0	2	45	C	1,112	
3	X	972	1	971	0	0	37	E	1,009	
4	F	1,096	3	1,093	0	19	46	C	1,142	
5	A	1,095	37	1,058	0	5	17	C	1,112	
6	G	1,037	2	1,035	0	0	36	D	1,073	
7	I	1,060	2	1,058	0	0	32	C	1,092	
8	L	1,095	37	1,058	0	7	25	C	1,120	
9	B	1,084	41	1,043	0	7	30	D	1,114	
10	T	1,166	5	1,161	0	0	29	A	1,195	総稼働時間1位
11	N	1,081	11	1,070	0	0	51	C	1,132	
12	C	1,113	30	1,083	0	39	6	C	1,119	
13	K	1,081	8	1,073	0	0	35	C	1,116	
14	P	1,046	10	1,036	0	1	30	D	1,076	
15	Q	1,104	1	1,103	0	0	41	B	1,145	
16	R	1,040	7	1,033	0	5	44	D	1,084	

【乙41】

エ 考課査定

平成20年下期一時金の考課査定の項目は、教習の状況、教習車の管理、業務、会社への協力、業務に対する姿勢等の大項目からなり、平成20年上期と同様であり、別表（乙第21号証）のとおりである。

また、これらの項目によって評価されたランクは次表のとおりである。

平成20年下期考課査定 個人評価表及びランク

	氏名	評価者1	評価者2	評価者3	評価者4	評価者5	合計	ランク
1	D	62.0	67.0	65.0	62.0	68.0	324.0	記載無し
2	E	58.0	67.0	61.0	58.0	64.0	308.0	
3	X	58.0	63.0	61.0	58.0	64.0	304.0	
4	F	67.0	71.0	69.0	66.0	74.0	347.0	
5	A	80.0	81.0	84.0	83.0	85.0	413.0	
6	G	61.0	66.0	64.0	67.0	67.0	325.0	
7	I	51.0	51.0	54.0	51.0	51.0	258.0	
8	L	80.0	85.0	84.0	83.0	84.0	416.0	
9	B	70.0	82.0	77.0	77.0	78.0	384.0	
10	T	66.0	75.0	69.0	73.0	66.0	349.0	
11	N	60.0	65.0	63.0	67.0	60.0	315.0	
12	C	85.0	87.0	89.0	88.0	90.0	439.0	
13	K	47.0	50.0	50.0	47.0	47.0	241.0	
14	P	77.0	78.0	80.0	81.0	82.0	398.0	
15	Q	56.0	60.0	59.0	56.0	56.0	287.0	
16	R	65.0	69.0	68.0	65.0	65.0	332.0	

ランクに対する金額

Aランク16万、Bランク13万、Cランク9万、Dランク5万、Eランク3万

【乙43、乙44、乙45、乙46、乙55】

なお、平成20年下期一時金の考課査定の評価者5名は、17の小項目のうち、「会社への協力」、「勤務に対する姿勢と状況」を除く15項目全ての項目で同じ点数の評価をしていた。

【乙43～47】

第3 判断及び法律上の根拠

1 一時金支給額の格差の存否について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

支部組合員の一時金支給額は、平成19年上期一時金及び下期一時金並びに平成20年上期一時金及び下期一時金のいずれにおいても、平均の支給額を下回り、非組合員と比較して著しく低額である。

イ 被申立人の主張

一時金に関する考課は公正に行われており、考課の結果として格差が生じているとすれば結果的に支部組合員に査定の低いものが多かったというだけである。

(2) 当委員会の判断

会社が支部組合員に支給した一時金の額は、平成19年上期一時金が平均13万2,645円であり、協定における平均額18万円を4万7,355円下回っており、同年下期一時金では平均16万3,509円が支払われているが、協定による平均額20万円を3万6,491円下回っている。また、平成20年上期一時金については、支部組合員に対し平均12万272円が、同年下期一時金については平均11万3,767円が支払われているが、協定平均額の15万円をそれぞれ平均2万9,728円、3万6,233円下回っている。さらに、この間の支給額において平均額以下であった支部組合員は、平成19年上期一時金が支部組合員18名中16名、同年下期一時金が支部組合員17名中13名、平成20年上期一時金が支部組合員17名中12名、同年下期一時金が支部組合員17名中13名であり、一貫して支部組合員の多くが平均額以下の支給額となっている。これらのことからすると、各期の一時金の支給額について、非組合員と支部組合員との間に支給額の格差（以下「本件格差」という。）が常態として存在していたことは明らかである。

また、その格差の詳細を見ると、本件申立て以前のとりわけ平成19年上期においては、最も低く評価をされた者とその次に低く評価された者、同年下期においては、最も低く評価をされた者と最下位から3

番目に低く評価をされた者に、支部組合X支部長と、K賃金訴訟の当事者であるK組合員が位置づけられており、平成20年上期及び同年下期においても、支部組合のX支部長はじめ副支部長等の役員が、支部組合員の中でも低位に評価されていることが認められる。

2 本件格差の不当労働行為性について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

会社が支部組合員に対する一時金支給額を非組合員に比して著しく低額にしたことは、組合らに所属していること及び支部組合役員であることを理由とする不利益扱いであり、かつこの差別は組合ら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。

イ 被申立人の主張

会社は、一時金の査定において、組合員、非組合員を問わず、被考課者全員に対し、統一基準に基づいて一律に査定を行い、その結果に基づいて被考課者全員をランク付けし、各人の具体的支給額を決定している。考課は公正に行われており、結果として組合員と非組合員の査定に格差が生じているとすれば、公正な査定の結果、組合員に査定が低い者が多かったというだけである。それらの者が組合員であることとは何の関係もない。

(2) 当委員会の判断

組合らは、支部組合員への一時金支給が非組合員より著しく低額であることは支部組合員であることを理由とする不利益取扱い及び支配介入であると主張し、会社は、公正な査定の結果であると主張している。

仮に、組合らと会社との対立関係が強まるにつれ、平成16年以降に一時金額の決定について会社の考課による査定部分が拡大し、平成18年上期以降は一時金額の全体が考課による査定の対象となっているのだとすれば、組合らが主張するように、本件格差が会社による組合員であることを理由とする差別的査定の結果である可能性は否定できない。

そこで以下では、まず「ア 労使関係の状況と考課制度の導入」において、従前の組合らと会社との労使紛争の状況及び評価制度の導入の経緯を前提としながら本件格差の背景と原因について検討し、次いで「イ 考課制度・評価基準の合理性と評価の公正性」において、本

件における考課制度それ自体の合理性の有無と、支部組合員らに対する評価が公正なものであったか否かについて検討する。

ア 労使関係の状況と考課制度の導入

(ア) 平成19年上期一時金支払までの組合らと会社との労使紛争の状況

a 前記第2の3の(1)で認定したとおり、平成15年6月、K組合員が、組合らの支援を受けてK賃金訴訟を横浜地裁に提起した。その直後の同年8月頃には、K組合員が原簿の訂正には訂正印をもらうよう会社から指示された際に「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」と紙に書いて指導員室内に掲出しているが、X支部長による「従前、会社と組合は良好な関係というのはあまりなくて、常に春闘、秋闘が長期化するような状況にあった。」との本件審問における証言をも考慮すると、K賃金訴訟により、それまでの労使関係がさらに悪化したことが窺われる（その後平成17年、K組合員は、横浜地裁判決の敗訴を不服として東京高裁に控訴している。）。

さらに、前記第2の3の(2)ないし(4)で認定したとおり、翌年の平成16年7月には、組合らは、平成16年春闘賃上げ、一時金に関する誠実団体交渉（本件申立てに係る考課制度の原型となる考課制度導入等に関する団体交渉問題）、支部組合員の停職処分撤回などを求めて当委員会に16-12号事件を申し立て、これについては協定締結に至ったため平成17年2月に取り下げたものの、この当委員会への初めての不当労働行為救済申立て以降、同年12月申立ての17-18号事件（K組合員の停職処分をなかったものとして取り扱うことなどを求めたもの）、平成18年12月申立ての18-34号事件（会社が提案した勤務体系の見直しに関する団体交渉の不誠実な対応についての救済申立て）など、組合らによる不当労働行為の救済申立てが相次ぐこととなり、後日、それらの申立てについては、いずれも当委員会によって不当労働行為と認定され、一部救済命令が発せられている。

b 前記第2の3の(1)、(3)及び(5)で認定したとおり、平成19年に入ると、K賃金訴訟について、最高裁での上告棄却及び上告不受理の決定によってKの一部勝訴が確定した。また、上記17-18号事件については当委員会が一部救済命令を同年7月に

発出したが、会社は命令の取消訴訟を横浜地裁に提訴し、さらに同年8月には、支部組合員18名が、会社を相手取って新しい勤務体系における残業代の支払等を求める訴訟を横浜地裁に提起した（平成20年11月27日に一部勝訴したが、その後、支部組合員らは控訴した）。

以上a及びbから、会社と組合らとは以前から不安定な労使関係にあったが、平成15年頃からK賃金訴訟を発端として紛争状態となり、平成16年以降は、組合らが会社による不当労働行為を理由として当委員会への救済申立てを繰り返し行い、また会社は当委員会の救済命令に対し取消訴訟を提訴するなど、会社と組合らとの対立関係は継続し、さらに強まりつつあったことが窺われる。

(イ) 考課制度の導入をめぐる経緯

a 前記第2の3の(2)及び4の(1)で認定したとおり、会社は、平成16年7月12日に申し立てられた16-12号事件の当委員会での審査過程において、新たに導入した一時金の考課制度（平成14年、平成15年において年間一時金100万円のうち5,000円だった考課分を、30パーセント（30万円）とした大幅な変更）に係る「個人評価項目（案）」を提示しており、また、申立て直後である平成16年8月14日に行われた春闘第8回団体交渉では、一時金考課の稼働率には有休取得率や組合活動等が含まれるなどの考課の概略を説明し、同年9月25日の春闘第12回団体交渉でも、考課査定の内容について、教習状況、担当教習者の管理、資格の取得及び活用状況、業務に対する姿勢であることなどを説明をしている。しかしながら、これらの説明は、評価項目の意味及び項目ごとの点数を説明するにとどまり、各評価項目についての具体的な点数の付け方や評価基準については明らかにされていない。また、同月18日の春闘第11回団体交渉において、組合が「有休を取得したり、組合活動を行えばマイナスに評価される。」と述べたのに対し、「有休は賃金補償しているし、組合活動は組合には貢献しているが、会社には直接貢献はない。」などと述べている。そして、団体交渉、事務折衝などが続けられたものの、組合らの反対を押し切る形で、本件申立てに係る考課制度の原型となる、一時金の考課分を30パーセントとする大幅な査定による考課制度が導入されている。

b 前記第2の5の(1)のア、イ及びウで認定したとおり、会社は、平成16年の一時金の考課分30パーセント導入をさらに上回る、100パーセント考課分とした平成18年上期一時金について、支部組合と協定を結ぶ3か月前には非組合員に対し支払を行い、また、協定の締結とほぼ時期を同じくして、同年9月9日、「通告書」と題する文書を支部組合に送付し、「定時退社制度」を実施する旨を通知しているが、この制度の対象となる甲社員20名には、当時の支部組合員18名全員が含まれていた。さらに、前記第2の5の(1)のウないしキで認定したとおり、同年10月には協定の締結により同年上期一時金が支払われ、同年11月7日、組合らは支部組合員の査定内容を明らかにする旨を文書で申し入れているが、この文書について会社は回答をせず、同日行われた団体交渉においては、会社は新たに提案している給料の見直しの理由について、会社が赤字となっている理由は支部組合員の給料が高いことである旨を述べている。そして、赤字について経理公開してほしいとの支部組合の要求に対し、会社は、人の言うことを信用しなさい、信用してもらえない団体交渉をしても仕方がない旨を述べて、団体交渉が終了している。

以上のように、平成18年上期一時金の考課分100パーセント導入にあたり、会社は支部組合との協定締結より3か月前に非組合員への一時金の支給を行っていることからすると、支部組合員らと誠実な話し合いをする意思がなかったのは明らかであり、むしろ一時金の支払を先延ばしすることにより、100パーセント考課分導入を支部組合に認めさせたとも言える。また、定時退社制度の対象者に支部組合員全員を含むものであったこと、会社が団体交渉において、組合活動は会社に貢献していない旨や赤字の理由が支部組合員の給料が高いことが原因である旨を述べていることを併せ考えると、会社の支部組合員に対する認識としては、会社に貢献する者ではなく、給与面で会社の財政状況を逼迫させる存在と見ていたことが窺われる。

上記(ア)及び(イ)のとおり、組合らと会社はK賃金訴訟をきっかけに、それまでとは異なる紛争状態に陥ったが、K賃金訴訟が提訴された平成15年の翌年である平成16年に、会社は、一時金考課における稼働率の算定という仕組みが組合活動を制約する可能性があること

の組合らの抗議を認識しながらも、本件申立てに係る考課制度の原型となる一時金考課の仕組み(一時金全体の30パーセントが考課分)を導入し、K賃金訴訟が東京高裁に控訴された平成17年の翌年である平成18年には、考課分を100パーセント(本件に係る考課制度)に変更し、併せて定時退社制度を導入するなど、支部組合員の収入を減額することを可能とするような大幅な制度の変更を組合らが十分に納得しないまま、次々に導入している。そしてこれらの制度について、団体交渉の場等において、支部組合の要求にもかかわらず、会社は十分な説明をしようとしなかった。さらに、これら各制度の導入と並行して、支部組合員への停職処分や不誠実団交など、後日当委員会により不当労働行為と認定された行為が会社によって行われたこと、また、前記1で判断したとおり、支部組合員の中でも、訴訟当事者や支部組合役員への一時金支給額が低額であることを併せ考えると、支部組合員の一時金の査定結果は、支部組合員であることを理由とする差別的評価によるものであるとの推認を免れない。

イ 考課制度・評価基準の合理性と評価の公正性

本件格差の前提となる会社における考課制度は、評価を点数化して集計したものを一時金額に反映させるというものであり、その内容は、稼働考課と考課査定から成り立っている。

以下では、本件における考課制度が合理的なものであり、公正な評価がなされたと言えるかどうかについて検討する。

(ア) 稼働考課について

- a 前記第2の7の(1)で認定したとおり、稼働考課は、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など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が、それから除かれるものは「欠勤、有休、待機、組活、特別休暇、夏休、公休、早退、遅刻」とされている。

しかしながら、有休は、欠勤と異なり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取扱いは、労働基準法附則第136条により禁止されている。従って、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、合理性があるとは言えない。

- b 前記第2の7の(1)で認定したとおり、稼働考課については、業務命令による営業事務も評価の対象となる。これには大学の相談会、市民祭り等イベントへのそば店等の出店、早朝のちらし・ティッシュ配りなどがあり、大学の相談会などは二輪教習について説明できる有資格者などに依頼することとなっているが、支部組合員のうち自動二輪有資格者のC組合員、T組合員及びL組合員についての営業時間は、前記第2の8の(1)ないし(4)で認定したとおり、T組合員が支部組合員の平均時間に辛うじて及ぶものの、C組合員とL組合員は、いずれも他の支部組合員に比しても低くなっている。さらに、Y社長は本件審問において、早朝のちらし、ティッシュ配りなどは「頼むといやな顔をする」、「1度でも拒否されると頼みにくい」という理由で依頼しないと証言しているが、早朝の営業活動についてX支部長は、「審問時まで知らなかった」と証言している。これらのことからすると、会社が作為的に支部組合員に依頼しなかったとは言えないまでも、支部組合員以外の者と同様な積極的依頼をしようとしなかったことが窺われる。業務命令として仕事を与え、それを評価対象とする以上、同様の条件で業務命令を与え、記録し、その上で業務命令を拒否したかどうかを判断すべきであるところ、そのような状況が窺われず、均等に与えられない業務命令による実績を評価対象とすることは公正とは言えない。また、上記アで判断した会社と組合らとの紛争状況及び会社の組合らに対する認識をも考慮すれば、支部組合員に対し、非組合員と同様に営業業務を割り当てていたとは考え難い。
- c 前記第2の7の(1)で認定したとおり、稼働考課については、業務命令による事務作業(事務整備作業)も評価の対象となる。この事務整備作業には、教習・講習関係で変更事項などがあつた場合の教材などの変更、教習車の修理、教習コースの修理・整備などがあり、事務整備作業が必要となる都度、資格・技能・能力などを勘案して適任者に対し、事務整備作業を依頼することとなっている。そして会社は、本件審問において、これらの事務の適任者について、高齢者の認知制度の講習にはそのことを熟知する人などの例を挙げている。しかしながら、前記第

2の7の(1)並びに同8の(1)のウ、エの(カ)、(2)のウ、(3)のウ及び(4)のウで認定したとおり、運転適正指導員、習熟指導員、高齢者講習指導員、応急救護処置指導員、自動二輪車指導員など多くの資格持つT組合員の事務実績は、平成19年上期稼働実績表によれば2時間であり、支部組合員以外の者の平均が各期30時間ないし47時間であることを併せ考えると、必ずしも資格・技能が重視されているとは考え難い。仮に支部組合員が業務命令に対し積極的に従う態度に欠けていたとしても、会社による業務命令の依頼状況は公正さを欠くものであり、さらに会社と組合の紛争状況及び会社の組合らへの認識を鑑みれば、恣意的に支部組合員に業務を依頼しない状況があったと考えざるを得ない。

- d 前記第2の7の(1)で認定したとおり、稼働考課については、実際に教習車両に乗車した時間が評価の基礎となるが、支部組合員については全員が「定時退社制度」の対象となっており、勤続年数が長く、賃金の高いグループに属する支部組合員は最も多い場合、月20時間程度残業が減り、金額にすると5万円程度の減収となる。しかも、この制度により、支部組合員は稼働時間が非組合員に比して、いわば強制的に短くされているだけでなく、平成19年上期一時金においては、この稼働状況が「稼働率」として考課査定においても考慮され、さらに1.4の係数を掛け合わせることで比重が高くされているのである。

以上のような状況から、「定時退社制度」が、自動車学校の経営上の工夫から、残業代という費用のコストダウンを目的として導入された制度という側面を持つものであったとしても、その対象者のほとんどが支部組合員であることからすると、支部組合員をねらい打ちした制度としての一面を否定できず、会社が、そのような状況下で積算された実績を評価の対象としていたことは、結果的に支部組合員と非組合員間の差別を生み出すことを認識し、容認していたものと考えざるを得ない。

ところで、従事した業務ごとの時間数を積算しランク付けを行う稼働考課は、「就業時間内に、職場にいるにもかかわらず労務を提供していない時間がある」という考え方を前提とするものであり、実際、乗車教習がキャンセルになるなどして生じ

た「空き時間」は、自主的に清掃などをしても、申出た上でなければ稼働時間に算入されない。また、「従業員が職場にいないがらにして就業していない時間」をカウントするという稼働考課の考課全体に占める割合が、平成16年以降、相次ぐ訴訟や当委員会への申立てなど、会社と組合らの対立状態が強まるにつれて高くなっていることを考えると、支部組合員の総労働時間から、支部組合員が業務命令に快く従わない時間を減算し、一時金を減額する手段として利用されてきたという一面も否定できない。

上記aないしdで検討したとおり、稼働考課は、所定労働時間内であっても実際には就労していない時間があるとの前提のもとに、実際に稼働した時間を算出し、それをランク付けして一時金に反映させるというものであるが、有休取得をマイナスに評価するなど、労働基準法の趣旨に反する制度的な不合理がある上、会社はその運用に当たり、正社員である支部組合員らの1日の就業時間から稼働していない時間を算出し、さらに支部組合員に恣意的に業務命令を与えないことで、評価の基準となる総稼働時間を減らし、支部組合員に対する一時金の抑制を図ったものと考えざるを得ない。すなわち、この場合の稼働時間は一見すると客観的数値ではあるが、その数値はことさらに支部組合員らにとって不利な要素に基づいて決定されており、考課制度としての合理性に欠け、公正な評価がなされたとは言えない。

また、定時退社制度についても、残業代の単価が高い支部組合員の残業時間を抑制するとの理由の下に、多い時には1か月で1人5万円程度減額させ、さらに会社の方針によって支部組合員らの稼働時間を減少させたことを一時金額の引下げにも反映させるものであって、いわば二重の意味で不利益をもたらすものとして合理性を欠くものである。

(イ) 考課査定について

a 前記第2の8の(1)ないし(4)で認定したとおり、会社は、考課査定について平成19年上期においては6つの大項目と22の小項目、同年下半年ないし平成20年下半年までは項目の内容や数には若干の変更があるものの、同様の評価項目を設けている。一定の評価基準に基づく項目についてはどの評価者も同じ点数にな

るが、平成19年上期の評価項目のうち「軍手等」及び「車両の状況」については、本件審問においてY社長が「各管理者がトランクルームだ、エンジンルームだ、室内だ、外の汚れということを持ち寄って、見方が各人、各人で違いますよね。それを平均化すること」と証言している。このことからすれば、各評価者が全く同一の点数で評価することは考え難いが、これらの項目を評価した者5名のうち記録の残っている3名は、全て同じ点数で評価をしており、同様の状況は平成19年下期、平成20年上期及び同年下期の評価についても言える。しかし会社はそれらの矛盾について何ら説明しておらず、これらのことからすると、会社は、支部組合員の考課査定の評価について、公正な評価をしていなかったと言わざるを得ない。

- b 会社は、「考課査定は、副管理者5名がそれぞれ各指導員を統一の評価項目につき評価を行い個々の評価者が裁量により点数をつける項目は、平成19年上期の『空き時間の活用状況』、同年下期以降の『会社への協力』、『勤務に対する姿勢と状況』のみである。」と主張している。

しかしながら、平成19年上期を例にとれば、「車両の状況」、「軍手等」の2項目については、車両点検表に基づき評価するとしながらも、その内容は、「非常にきれい」、「きれい」、「普通」、「汚い」、「非常に汚い」の5段階で評価することになっており、その明確な基準はなく、そのことについて、上記aでの判断と同様、会社は十分に評価の公正さを立証しておらず、本件審問において、Y社長が「伝統的にその基準が決まってきた」と証言するにとどまっている。

平成19年下期からは「軍手」の項目は「車両の状況」の中で評価されることとなるが、評価基準に変更はなく、実質的には主観による評価となると考えられ、またその基準は明確ではない。

また、会社が評価者の裁量と主張する「勤務に対する姿勢と状況」の項目にも評価者が何を基準に点数をつけるのかの指針がないのであって、主観的評価にとどまるものである。

- c 考課査定の項目については、平成19年上期、同年下期、平成20年上期及び同年下期で若干の違いがある。しかしながら、平

成19年上期における「稼働率の状況」と「空き時間の活用状況」、平成19年下期における「待機数の状況」、平成20年上期及び同年下期における、「空き時間の活用状況」の各項目は、稼働時間と密接な関係があり、上記(ア)で稼働考課について判断したとおり、支部組合員は定時退社制度、又は業務命令をされないことなどにより、稼働時間は低くされており、稼働考課による支部組合員に対する不利益が、そのまま考課査定に反映される仕組みとなっている。

このように、稼働時間に対する評価を重ねて反映する仕組みになっている考課査定に合理性があるとは言いがたく、会社と組合らの紛争状況及び会社の組合らへの認識を鑑みれば、考課査定の項目は、稼働時間の少ない支部組合員を想定し、恣意的に設定された項目であると疑わざるを得ない。

- d 前記第2の8の(1)のエの(ア)で認定したとおり、会社から「支部組合員の悪い点が記されたアンケート」として提出された書証には、「〇〇さんが厳しかった」、「言葉遣いと態度が嫌」、「車によってクラッチのきき方がちがうため、その点苦労した。(特にMT〇号車相性悪)」などと記載されたものも含まれており、「厳しい、嫌、相性悪」という教習生の記した感想が、「教習生から悪い評価を受けた」と評価されていることがわかる。

アンケートの状況は、教習生のアンケートを会社が不可とした件数に応じて点数化するものであるが、アンケートは教習生の主観であり、さらに上述のように記述式でもあることから、その記載結果から指導員に対する不可件数を数値に変換して判断するための厳密な判断基準が必要なはずであるにもかかわらず、それがなく、採点者の恣意により、容易に数値を操作できる可能性を持っているといえる。仮に教習生が「悪い」という項目に○を付け、その理由として上記のような記述をしていたとしても、その内容や程度は様々であり、「厳しい、嫌、相性悪」という感想を評価につなげるには、指導員本人への聞き取りなど、使用者として必要な調査を踏まえ、慎重に判断すべきものである。しかしながら、アンケートの結果について、会社は該当する指導員に「何度か指導した」と主張するものの、実際には特段の指導はされていないことをみれば、教習者からの

評価をもとに、会社が恣意的に「悪い評価を受けた」として点数化した可能性が否定できない。

- e 前記第2の8の(2)のエで認定したとおり、平成19年下期の評価項目には「会社への協力」が設けられ、その評価方法は、当該期間中の会社への協力度（大雨等の教習車の移動、全休日に実施する各種講習会の手伝い等）を各幹部が5点満点で評価するというものである。このうち、「全休日に実施している各種講習会への手伝い」は、募集ではなく、講習会の内容に応じて会社が適任者を選出して、依頼することとなっている。しかしながら、評価者の裁量で評価されるとされながらも、その基準は曖昧である。

また、前記(ア)のb及びcでの判断と同様、会社と組合らの紛争状況や会社の組合らへの認識を前提とすれば、支部組合員に対して、会社が積極的に依頼するとは考えられず、実際、支部組合員には様々な業務（営業活動、事務作業等）の依頼がされない状況なのであるから、この項目を取り上げること自体に、支部組合員を低位に評価し、一時金の抑制につなげようとする意図を推認せざるを得ない。

- f 前記第2の7の(2)で認定したとおり、考課査定は最終的に評価者5名の合計点、または平均点によりランク付けされるが、その過程において、Y社長により、「評価者の知らない特別な事由」によってランクが入れ替えられていた。

このようなランク付けの仕組みは、会社によって、その合理性や具体的内容が明らかにされない以上、公正に欠けるばかりでなく、従来 of 会社と組合らの紛争状況や会社の組合らへの認識を考えれば、支部組合員に対して恣意的に運用され、低位にランク付けされた可能性は小さくないと言うべきである。

上記aないしfで判断したとおり、考課査定は、多くの評価項目を設けてはいるものの、主観的な評価項目や評価者の裁量に委ねられた評価項目が大半を占め、その判断基準は曖昧であり、合理性に欠けるばかりでなく、評価者の恣意により如何様にも運用できる仕組みが内在している。もとより、主観的な評価項目や評価者の裁量に委ねられた評価項目が多いからといって、それだけで直ちに考課制度としての合理性が否定されるわけではないにせ

よ、そのような場合には、会社は客観的な資料や事実に基づいて評価が公正になされたことを主張・立証すべきである。しかし、本件においてはその立証は十分とは言い難く、会社と組合らの紛争状況や会社の組合らへの認識を考えれば、支部組合員についての各項目の評価が、会社の副管理者である5人の評価者及びY社長により恣意的になされ、あるいは意図的に操作されていたとの疑念を払拭することはできない。

(ウ) 評価基準及び評価結果の開示

a 前記第2の4の(1)ないし(3)で認定したとおり、平成16年の春闘団体交渉の結果、協定が締結され、平成16年上期一時金が支給された後の春闘第17回団体交渉において、支部組合の数名が一時金の説明を受けようとY社長に聞きに行ったものの、具体的な説明がなされなかったと述べている。また、平成17年1月に平成16年下期一時金が支払われた後にも、支部組合の支部長ら数人がY社長に査定の内容について聞きに行ったが、具体的な回答は得られず、その後Y社長からは、「聞く態度が悪い、もう一切やらない」と言われている。

b 前記第2の6の(2)のエ、オ及びカで認定したとおり、本件申立てに係る平成19年下期一時金が支払われた後、X支部長は、Y社長に査定内容について聞きに行ったが、説明を受けることができず、またその他数人の支部組合員がY社長に会いに出向いたが、結局誰も話を聞くことができなかった。そして支部組合は、平成19年12月24日、支部組合員の査定基準を明らかにするよう求める旨が記載された「抗議申入書」と題する文書を会社に送付したが、会社はこれに対する回答をせず、さらに支部組合は、同様の内容を記載し回答期限を平成20年5月13日とする同月3日付け「申入書」を会社に送付したが、会社はなお回答をしないまま、本件の申立てに至っている。

以上のように、会社は考課査定における各評価項目の評価基準について何ら明らかにしなかつただけでなく、評価結果についての支部組合員による説明要求に対しても真摯に対応しなかつたのであって、最初から評価基準や評価結果を開示する意思はなかつたと考えざるを得ない。

上記(ア)ないし(ウ)で検討したとおり、本件において一時金額決定

の前提となった考課制度は、一方で稼働考課に見るように、基準自体に合理性を欠くものがあるほか、例えば「定時退社制度」は、会社の判断により支部組合員が残業代を取得できなくなるだけでなく、稼働時間が短くなるために一時金も減額されるなど、まさに支部組合員をねらい撃ちにしたものである。他方で、考課査定についても、個々の評価項目の評価基準は明らかではなく、その多くは評価者の主観によって評価が決まるものであり、しかも最終評価がそのような評価以外の要因によって決定されていることも窺われる。さらに、制度の運用を見ても、考課の結果を業務内容や業務実績の改善や、顧客に対するサービスやその満足度の向上に生かそうとする姿勢は認められず、かえって、評価基準や評価結果すら明らかにしないまま、会社が内密裡に一方的に評価した結果により一時金の金額を決定しているのである。

このように、会社の考課制度については、制度自体の合理性と、それに基づく評価の公正性について重大な疑問があるが、会社は、会社が保有する資料などに基づいて評価が公正になされたことを積極的に主張・立証しておらず、本件格差が支部組合員らに対する差別的取扱いであるとの推認を覆すに足りるものではない。

ウ 結論

以上、ア及びイで判断したとおり、組合らと会社とは、従来から不安定な労使関係が続いていたところ、訴訟や労働委員会での紛争が続き、会社は組合らをいっそう好ましくない存在と捉え、また、支部組合員の給料の水準が高かったことから何らかの方法で給与水準の抑制を図ろうとし、そのため、稼働考課に関しては、支部組合員についてことさらに稼働時間を縮減するための措置を採ることなどによって低評価とし、考課査定に関しては、基準の曖昧な評価項目や主観的評価項目について公正な評価をせず、そのことが本件格差の原因となったものと認められる。

よって本件格差は、労働組合法第7条第1号に該当する支部組合員に対する不利益取扱いであり、そのことを通じて組合らの弱体化や組織活動に対する阻害を企図した労働組合法第7条第3号に該当する支配介入であると判断する。

3 救済の方法

前記1で見たとおり、会社が支給した一時金には支部組合員と非組合

員に支給額の格差があり、前記2で見たとおり、多くの支部組合員に対し協定上の平均額を下回って支給したことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合らに対する支配介入に当たる。その救済方法としては、本来であれば申立人組合員らの平均支給額が各期の協定平均額を下回らないように再査定の上、すでに支払済みの一時金額との差額の支払を命じるのが相当であるが、前記2の(2)のイの(ア)及び(イ)で判断したとおり、本件格差は、考課が恣意的に行われたことが認められるのみならず、考課制度自体の不備により生じた部分もあることが認められるため、再査定による公正な評価が期待できない。そこで、本件においては、支部組合員と非組合員の差別を是正する方法として、主文第1項のとおり命ずることとする。

また、今後同様のことが繰り返されるおそれなしとしないため、主文第2項のとおり命ずることとする。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

なお、考課制度において、評価の公正さについては、評価基準の開示や評価結果についての十分な説明がなされているかなど、制度の運用において、いかにその透明性や納得性が確保されているかが重要となる。会社における評価制度が、評価の結果を個々人の業務遂行の改善や資質の向上などに結びつけていくことに目的があるのであれば、評価基準の開示や評価結果についての十分な説明がなされてしかるべきはずである。

今後、会社が本来の目的を達成できる考課制度を再考し、会社及び組合の双方が、速やかに良好な労使関係を築くことを切に願うものである。

平成22年1月20日

神奈川県労働委員会
会長 関 一 郎 ㊟