

命 令 書

申 立 人 全日本建設交運一般労働組合東京都本部
執行委員長 X 1

申 立 人 全日本建設交運一般労働組合東京都本部京王新労働組合支部
執行委員長 X 2

被申立人 京王電鉄株式会社
代表取締役 Y 1

被申立人 京王電鉄バス株式会社
代表取締役 Y 2

被申立人 京王バス小金井株式会社
代表取締役 Y 3

上記当事者間の都労委平成21年不第87号事件、同22年不第113号事件及び同23年不第110号事件について、当委員会は、平成25年6月4日第1587回公益委員会議において、会長公益委員荒木尚志、公益委員白井典子、同房村精一、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同平沢郁子、同栄枝明典、同櫻井敬子、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人京王電鉄バス株式会社及び同京王バス小金井株式会社は、申立人全日本建設交運一般労働組合東京都本部京王新労働組合支部に対し、任用社員制度に係る被申立人京王電鉄バス株式会社と申立外京王電鉄労働組合との労使協定と同内容の提案をしなければならない。
- 2 平成20年10月15日以前に支払いを終えた賃金、賞与及び報奨金に係る申立てを却下する。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

平成12年4月、被申立人京王電鉄株式会社（以下「京王電鉄」という。）は、申立外京王電鉄労働組合（以下「京王労組」という。）に対し、バス事業の分社化やバス事業に携わる従業員の賃金体系の変更等を骨子とする「バス事業再生・勝ち残り策」（以下「勝ち残り策」という）を提案した。

13年11月、勝ち残り策に反対する従業員らは、京王労組を脱退し、申立人全日本建設交運一般労働組合東京都本部（以下「都本部」という。）の下部組織として申立人全日本建設交運一般労働組合東京都本部京王新労働組合支部（以下「新労」といい、都本部と併せて「組合」という。）を結成した。

14年1月、京王電鉄は、勝ち残り策に基づく新賃金制度を導入した。

15年8月、被申立人京王電鉄バス株式会社（以下「電鉄バス」という。）が営業を開始し、京王電鉄のバス事業の従業員は電鉄バスに転籍又は出向したが、勝ち残り策に同意しなかった新労の組合員は、自宅待機を命じられた。

16年12月、上記自宅待機等を巡る紛争について和解が成立し、17年2月、新労の組合員は、電鉄バスに転籍又は出向して同社の小金井営業所に職場復帰した。

17年11月、電鉄バス小金井営業所を分社化した被申立人京王バス小金井株式会社（以下「京王バス小金井」又は単に「小金井」といい、京王電鉄及び電鉄バスと合わせて「会社ら」という。）が営業を開始し、新労の組合員は、

小金井に出向又は再出向した。

21年10月16日、組合は、新労結成後の14年以降の賃金、新労組合員の職場復帰後の17年以降の賞与、報奨金又は協力金等について、組合員に対する差別等があるとして、都労委平成21年不第87号事件（以下「21不87号事件」というように表記する。）の救済申立てを行った。

22年11月26日、組合は、22年の賃金、21年冬季及び22年夏季賞与等に係る救済申立て（22不113号事件）を行った。23年1月18日、組合は、雇用延長制度等の適用においても、組合員に対する差別等があるとして、21不87号事件及び22不113号事件について、申立ての追加を行い、同日、当委員会は、21不87号事件と22不113号事件とを併合して審査することとした。

12月2日、組合は、23年の賃金、22年冬季及び23年夏季賞与等に係る救済申立て（23不110号事件）を行い、24年3月28日、当委員会は、21不87号事件及び22不113号事件と23不110号事件とを併合して審査することとした。

本件は、①組合員の賃金格付について、組合員であることを理由とする不利益取扱いが存在するか、存在するとして、いつの時点までの救済を求めることができるか、②組合員の賞与、報奨金又は協力金等について、組合員であることを理由とする不利益取扱いが存在するか、存在するとして、いつの時点までの救済を求めることができるか、③電鉄バス及び小金井における雇用延長制度及び任用社員制度において、組合員であることを理由とする不利益取扱いが存在するか、④上記①ないし③について、使用者の行為が支配介入に該当するか、がそれぞれ争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

追加申立てや事件の併合等を踏まえた最終的な本件の請求する救済の内容は、下記のとおりである。

- (1) 会社らは、組合員25名に対し、平成14年又は15年から23年までの賃金、17年冬季から23年夏季までの夏冬の賞与、17年から20年までの報奨金及び21年の協力金について、それぞれ本来支払われるべき金額と支払済額との差額及び遅延損害金を支払うこと。
- (2) 会社らは、組合員25名に対し、21年度から23年度における職能等級、職能給昇給号数及び基本給を、それぞれ本来あるべき等級、号数、基本給に

是正すること。

(3) 会社らは、職能等級、職能給昇給号数、賃金及び各雇用延長制度に関し、組合員に差別的取扱いをしないこと。

(4) 誓約文の掲示及び交付

なお、21不87号事件は、上記(1)の21年までの賃金、21年夏季までの賞与、及び上記(2)の21年度における是正を求め、22不113号事件は、上記(1)の22年の賃金、21年冬季及び22年夏季賞与、並びに上記(2)の22年度における是正を、23不110号事件は、上記(1)の23年の賃金、22年冬季及び23年夏季賞与、並びに上記(2)の23年度における是正を求めている。また、21不87号事件、22不113号事件及び23不110号事件の3件は、いずれも上記(3)及び(4)の救済を求めている。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人京王電鉄は、肩書地に本社を置き、鉄道事業や土地建物の賃貸業・販売業等を事業内容とする株式会社であり、平成21年3月現在の従業員数は、2,397名である。京王電鉄は、従来、自動車事業部においてバス事業を運営していたが、14年2月、100%出資の子会社として電鉄バスを設立した上、同年8月、電鉄バスに自動車事業部門を営業譲渡し、バス事業に携わる従業員を転籍又は出向させた。

京王電鉄は、同社を中心に43社からなる京王グループを形成し、同グループの中には、電鉄バス等5社からなる京王電鉄バスグループがある。

[乙1・3～5]

(2) 被申立人電鉄バスは、肩書地に本社を置き、14年2月1日、京王電鉄が100%出資して設立した、乗合バス事業、貸切バス事業等を事業内容とする株式会社であり、21年3月現在の従業員数は、662名である。電鉄バスは、14年8月1日、京王電鉄の自動車事業部門の営業譲渡を受け、京王電鉄の同部門に在籍する従業員は、電鉄バスに転籍又は出向した。

[乙2・5]

(3) 被申立人京王バス小金井は、肩書地に本社を置き、16年12月10日、電鉄バスが100%出資して設立した、乗合バス事業を事業内容とする株式会社

であり、本件申立時の従業員数は、63名である。

京王バス小金井は、17年11月16日に、電鉄バスの小金井営業所とその路線を引き継いで京王バス小金井の小金井営業所を開設し、これに伴い、電鉄バス小金井営業所に所属していた新労の組合員は、京王バス小金井に出向（京王電鉄からの出向者は、京王バス小金井に再出向）した。

なお、京王電鉄バスグループには、電鉄バスと京王バス小金井の他、電鉄バスが100%出資する京王バス中央株式会社、京王電鉄と電鉄バスとが50%ずつ出資する京王バス東株式会社及び京王バス南株式会社がある。

[乙2・5]

(4) 申立人本部は、建設、交通関係一般の産業別労働組合である全日本建設交運一般労働組合（建交労）の東京都本部であり、一人でも加入できる労働組合であって、本件申立時の組合員数は、約2,800名である。

(5) 申立人新労は、都本部の組合員のうち会社らで働く労働者が組織する労働組合である。都本部の支部組織であり、13年11月14日に、京王労組を脱退した京王電鉄の自動車事業部の従業員らにより結成された。

新労の組合員は、最初、京王電鉄に雇用されていたが、16年12月7日から17年11月15日まで、電鉄バスに出向し（その間、6名が電鉄バスに転籍した。）、同月16日以降は、電鉄バスから京王バス小金井に出向又は再出向している。

組合が本件で救済を求めている組合員25名は、京王バス小金井で勤務している（又は勤務していた）が、うち6名は、電鉄バスに雇用され、京王バス小金井に出向しており、19名は、京王電鉄に雇用され、電鉄バスに出向した上で、京王バス小金井に再出向している（定年退職した者は、退職時まで出向又は再出向していた。）。また、上記組合員25名のうち24名は、営業係（バスの乗務員（運転手））であり、1名は交通整理員である。

なお、会社らの中には、新労の他に、会社らとユニオンショップ協定を結んでいる京王労組があり、京王労組の21年10月現在の組合員数は、747名である。以下、本命令書においては、新労の組合員を「組合員」といい、京王労組の組合員を「京王労組員」ということとする。

(6) 出向者の賃金等労働条件の取扱い

出向者を含めた電鉄バスの乗務員及び交通整理員には、賃金制度や評価制度、昇給・昇進基準等について一体的な運用がなされており、電鉄バスから京王バス小金井へ出向又は再出向している組合員には、電鉄バスの賃金制度等が適用されている。

京王電鉄から電鉄バスへの出向者については、京王電鉄の「人事部（自動車事業部門担当）付出向社員取扱規程」及び両社間の「出向社員取扱いに関する協定書」により、服務その他の労働条件及び待遇等は、原則として出向先（電鉄バス）の就業規則その他諸規程の適用を受けるものとされ、賃金、賞与、その他の給与は、原則として電鉄バスの基準により支出されている。ただし、昇進の決定等は、京王電鉄と電鉄バスとが協議の上行うとされている。

電鉄バスから京王バス小金井への出向者については、電鉄バスの「出向社員取扱規程」及び両社間の「出向社員取扱いに関する協定書」により、服務その他の労働条件等は、原則として出向先（小金井）の就業規則その他諸規程によるとされ、賃金、賞与、その他の給与も、原則として小金井の基準により支出するとされているが、賃金等の額は、電鉄バスが査定した額を下回らないこととされているため、小金井への出向者の賃金等は、事実上、電鉄バスの就業規則及び賃金規程等により支給されている。

なお、本命令書では、京王電鉄、電鉄バス、又は小金井について、それぞれ、文脈から社名が特定できる場合には「会社」ということがある。

[甲15・16、乙6～12]

2 労使関係の経緯

(1) 「バス事業再生・勝ち残り策」

12年4月24日、京王電鉄は、京王労組に対し、バス事業の分社化、分社会社への営業譲渡とバス事業に携わる従業員の賃金体系の変更、分社会社への転籍等を骨子とする勝ち残り策を提案した。

13年11月1日、京王労組は、臨時組合大会で勝ち残り策の実施に同意することを決定し、12月11日、京王電鉄と京王労組とは、勝ち残り策に係る労使協定書を締結した。

[甲2・141、乙60]

(2) 京王労組の対応と京王労働者の会の活動

京王労組員の中には、京王労組執行部の方針に異議を唱える者があり、昭和57年に、「労働者が主人公となる労働運動を進める京王労働者の会」（以下「京王労働者の会」という。）という自主組織を立ち上げ、京王労組の方針とは異なる活動を始めた。

X 2 （後の新労執行委員長。以下「X 2 委員長」ということがある。）、X 3 、 X 4 、 X 5 ら4名（以下「X 2 ら4名」という。）は、昭和の終わらないし平成の初め頃から京王労働者の会の活動に参加し、変形労働時間制導入に反対して労働基準監督署長（以下「労基署長」という。）に申告したり、覆面添乗（バスの乗客を装った添乗員が乗務員の運転態度を調査し、その結果をもとに運転手を指導すること）に反対し、「みらい21」という職場新聞を発行して京王電鉄の労務政策を批判したり、京王労組の役員選挙に立候補して、京王労組のあり方の見直しを進める運動を行うなどしていた。

平成8年1月に会社がバス部門の分社化と乗務員の出向を提案した「バス事業の構造改革」（第一次分社化）や、12年4月に会社が提案した勝ち残り策（第二次分社化）に対しても、X 2 ら4名を中心とする京王労働者の会は、受入れの姿勢を示す京王労組執行部の労使協調路線とは一線を画し、情報宣伝活動等、会社の提案に反対する活動を積極的に行った。

[甲91～99・141・225～227、1審p5～10]

(3) 新労の結成

13年11月14日、X 2 ら4名等の勝ち残り策に反対する京王労組員らは、京王労組を脱退して新労を結成し、翌15日、新労は、京王電鉄に対し、結成通知及び団体交渉申入書を提出した。

11月27日、京王電鉄と新労との間で第1回団体交渉が開催され、以後、15回の団体交渉が開催されたが、バス事業の営業譲渡日である14年8月1日に至るまで、勝ち残り策について、労使合意は得られなかった。その間、新労は、13年冬季賞与の組合員への不支給や、勝ち残り策に基づく14年1月の就業規則変更等について訴訟を提起したり、会社が不利益取扱いや支配介入を行ったとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（13不89号事

件、14不43号事件及び15不79号事件）を行うなどし、紛争が続いた。

[甲2・141、1審p11～12、4審p20～26]

(4) 新賃金制度の導入

勝ち残り策では、成果主義的な賃金体系により事業収益に見合った人件費とする新賃金体系の導入が提案された。その後、会社と京王労組との交渉により、安定した賃金水準を保つため基本給構成要素に賃金表（定期昇給制度）を導入すること、年代ごとの生活費を考慮した「年齢給」を設けること、職務に対応する要素として「職務給」を、個人の経験や熟練度を加味する要素として「職務加算給」を設けること等が合意された。

13年11月1日に京王労組が大会で勝ち残り策への同意を決定した後、京王電鉄は、全従業員を対象に会社説明会を開催した。この説明会において、会社は、自動車事業部在籍者全員が新会社（電鉄バス）へ転籍又は出向となること、14年1月16日から新賃金制度を実施すること、基本給は年齢給と職務給で構成され、賃金表を導入し、年功要素を廃止すること、職務給は職務遂行能力に対応し設定すること、昇給査定・賞与査定を明確にし、インセンティブをつけること等を説明した。

13年12月25日、京王電鉄は、自動車事業部の全従業員に対し、14年1月16日から施行される自動車事業部門所属社員就業規則、同賃金規程等を配付した。

14年1月16日、京王電鉄の自動車事業部では、新賃金制度を導入し、同月、京王電鉄は、就業規則等を従業員が閲覧できるよう社内のカウンターに備え付けた。

新賃金制度の導入に伴う新評価制度については、14年3月16日から15年3月15日までの1年間を試用期間として、従来の評価制度と併用しながら両制度を比較検討し、新制度実施に当たっての検証等が行われた。

[甲83・84、乙24の1～2・25・57・60]

(5) 組合員に対する14年の格付（昇給・昇進）

14年4月16日、新賃金制度による格付が実施されたが、京王電鉄は、新賃金制度に反対する新労の組合員には、昇給・昇進を実施しなかった。

6月、組合は、京王電鉄に対し、申入書を提出し、京王労組員と差別せ

ず、組合員に定期昇給を実施するよう要求した。

その後、組合は、八王子労基署長に対し、就業規則（賃金規程）どおりの年齢給の適用と職能給昇給号数の加算を求める申告を行った。

11月22日、京王電鉄は、新労に同日付「通告書」を提出し、会社は、新賃金制度の適用自体を認めない新労に対し、労使合意もなく就業規則（賃金規程）を適用すれば不当労働行為とみなされるとの見地から、労使合意がなければ賃上げは行わないとしてきたが、新労の八王子労基署長への申告等の事情から、組合員に年齢給を適用しても不当労働行為とはみなされないと判断したとして、年齢給を4月に遡って適用すると通告した。

15年7月3日、京王電鉄と組合とは、14年春闘に係る同日付「協定書」を締結し、組合員に対し、14年4月16日に遡って、年齢給を適用し（実施済み）、職能給昇給号数を1号加算することを合意した。

[甲12、乙60～62、1審p26～27、3審p9～11、4審p29～33、6審p42～46]

(6) 電鉄バスの営業開始と組合員の自宅待機

14年8月1日、電鉄バスは営業を開始し、勝ち残り策による転籍又は出向に同意した京王電鉄の従業員1,023名は、電鉄バスで就労した。

京王電鉄は、勝ち残り策に同意しなかった組合員34名（当時）に対し、業務命令として、8月1日以降の自宅待機を命じた。

以後、17年1月15日まで、組合員の自宅待機が続いた。自宅待機の期間中、組合員らは、電鉄バスの社前で抗議行動等を行うことがあった。

なお、電鉄バスの従業員に適用される賃金制度、評価制度等の労働条件は、京王電鉄における労働条件が引き継がれた。14年8月1日、電鉄バスは、営業開始に際して、従業員に就業規則等を配付して説明し、昇給・昇進については、同日付「昇給・昇進基準」を配付して説明した。

[甲2・4・34・141・142・156、乙60、2審p8～9]

(7) 16年12月7日の和解（16年和解）

15年秋から、京王電鉄と新労とは、自宅待機等を巡る紛争の自主解決の道を探ろうと、包括的な解決のための交渉を開始した。また、16年2月に東京高等裁判所が和解勧告を行ったことから、労使双方とも包括的解決への機運が高まり、解決交渉が精力的に開催されることとなった。

16年12月7日、京王電鉄と都本部、新労及び京王リストラ反対闘争支援共闘会議（組合の上部団体や組合を支援する労働組合等による共闘組織）との合意が成立し、上記四者は、下記の内容を含む協定書を締結した（以下「16年和解」という。）。

① 労働条件及び就労内容

組合員は、「京王電鉄株式会社人事部（自動車事業部門担当）所属社員就業規則」（付属諸規程を含む）に基づき、協議において合意した一営業所において就労する（以下「一か所就労」という。）。

京王電鉄は、準備が出来次第、上記営業所を電鉄バスの子会社とし、組合員は同子会社に出向する。

② 復職に当たっての措置

組合員は、16年12月7日をもって、電鉄バスに転籍又は出向とし、その後、上記①の定めるところにより就労する。

[甲2・141、乙60]

(8) 16年和解に対する京王労組の見解等

13年11月の新労結成後、組合員のいる職場では、新労への勧誘活動や京王労組への批判等を行う組合員と京王労組員とが対立することがあった。

16年12月22日付けの京王労組の見解を示した文書には、16年和解により組合員が職場復帰することについて、勝ち残り策に「日々、貢献し努力してきた我々と約2年余りの間、自宅待機という業務命令にもかかわらず、本社前などで連日騒乱行為を行ってきた者などが、同じ処遇となることは、納得できるものではありません。」との記載があり、また、「建交労に所属する者がこれまでにとったあらゆる行為を決して忘れることはありません。職場の組合員、そして役員に対する許しがたい行為は、永遠に消し去ることはできません。」との記載もある。

[甲156、乙60・78、3審p48～53、6審p16]

3 組合員の職場復帰後の状況

(1) 組合員の就労前研修

17年1月15日まで、組合員の自宅待機が続いた。

1月16日から31日まで、電鉄バスは、16年和解に基づき、組合員に対し、

就労前研修として、バス運転習熟訓練を実施した。この研修中、電鉄バスは、公共施設を借りて組合員の昼食のために提供し、訓練所の近くにある府中営業所の京王労組員が使用する食堂を組合員には使用させなかった。また、訓練用バスのサイドミラーが破損したため、府中営業所の整備工場に取り替えた際、電鉄バスは、当該バスの乗務員である組合員の同営業所への立入りを許さず、修理中、付近の公園に待機させた。

会社が2月1日に組合に提示した文書には、組合員を他の営業所に立ち入らせないことについては、「実際に同一営業所施設内における複数労組体制時の労組間のトラブルが当社バスの安全運行に影響を与えた事実」について、16年和解までの交渉において再三説明してきたとの記載がある。

[甲20・35・141、乙60]

(2) 電鉄バス小金井営業所の営業開始と組合員の職場復帰

17年2月1日、電鉄バスの小金井営業所が営業を開始し、組合員は、全員が同営業所で職場復帰した。小金井営業所は、府中営業所の小金井車庫を改修したものである。小金井営業所に所属する乗務員は組合員であり、それまで小金井車庫で就労していた京王労組員の乗務員は、府中営業所勤務となった。これは、16年和解で合意した一か所就労に基づく措置である。

小金井営業所には、燃料スタンドや整備工場が併設されていないが、電鉄バスは、組合員に対し、府中営業所の燃料スタンドや整備工場の使用を禁じ、給油は一般のガソリンスタンドを利用するよう命じた。また、会社は、他の営業所の京王労組員が小金井営業所に立ち入るときのために、組合員とは別のバス待機所を借り上げた。

[甲37・141・157の4、1審p13～17]

(3) 京王バス小金井の営業開始

17年11月16日、京王バス小金井は、営業を開始した。電鉄バスの小金井営業所は、京王バス小金井の小金井営業所となり、組合員らは、電鉄バスから京王バス小金井へ出向又は再出向した。

[甲141、乙60、1審p17]

(4) 36協定を巡る問題と京王労組員の京王バス小金井への出向

17年11月14日、京王バス小金井と新労とは、時間外労働及び休日労働に関する同日付「協定書」（17年11月16日から18年5月15日までの間の36協定）を締結した。この「協定書」では、時間外労働は、臨時的、突発的な事情が発生した場合等に行うとされ、会社は、①時間外労働等を発生させないよう努力すること、②時間外労働等を行わせる場合は、事前に当該労働者に通知し了解を得ること、③時間外労働等の「了解が得られないことで格差、不利益取扱い、査定を行わない」こと等が定められている。

18年5月、36協定の更新に際し、新労は、長時間勤務を減らすための仕業（あらかじめ定められたバス乗務員の1単位の勤務内容）の見直しや交通整理員である組合員 X 6（以下「X 6」ということがある。）を乗務員に戻すこと（後記9）等を要求したが、会社は応じなかった。

5月16日以降、36協定は締結されず、小金井営業所は、36協定が存在しない状態となった。会社は、仕業枚数（仕業の総本数）を減らしたり、バス運転手の休暇等に備えて予備勤務者を多数配置する等してこの事態に対応した。

19年1月16日、京王労組員の乗務員28名が電鉄バスから京王バス小金井に出向し、同日、小金井は、小金井営業所の過半数組合となった京王労組との間で36協定を締結した。

[甲31・55・141、1審p84～85、4審p44～47、6審p19]

(5) 組合員の分離及び脱退

京王労組員の小金井への出向に伴い、会社は、小金井営業所内の会議室に京王労組員の控室を設置し、また、別棟を建てて、京王労組員用の休憩室、ロッカー室、食事場所、仮眠室、宿泊場所、トイレ等を設置した。これらの施設は、関係者以外立入禁止とされ、組合員が利用を申し出ても使用は認められなかった。また、会社は、京王労組員の通勤用に組合員用とは別の駐車場を借り上げた。

17年10月13日、京王労組は、新労に対し、ファックスにより組合員3名の脱退届を送信し、その1時間半後、電鉄バスは、新労に対し、組合を脱退し京王労組に加入した3名が同月16日付けで電鉄バス府中営業所へ異動するとファックスにより通知した。13日以降、組合を脱退した3名は、

小金井営業所に出勤せず、3名のロッカーは、既に片付けられていた。

12月8日、電鉄バスは、新労に対し、組合員1名が同日付けで脱退し、京王労組に加入したので、同人を16日付けで異動させると通知し、16日に同人は府中営業所に異動した。

19年2月、組合員1名が組合を脱退すると、翌日には、同人のロッカーが小金井営業所の別棟の京王労組員の使用する場所に移動され、その後、同人は電鉄バスの多摩営業所に異動した。

22年12月7日、組合員1名の脱退届が新労に届き、翌日には、同人のロッカーが別棟に移動していた。

[甲37～40・101・104の1～2・152、1審p17～18]

(6) 18年春闘における小金井営業所長の発言等

18年春闘において、新労は、3月16日にストライキを実施した。

3月16日午前5時頃、X2委員長が小金井営業所に到着すると、同営業所は、立入禁止となっていた。そのため、X2委員長が営業所前の公道上に立っていたところ、小金井営業所のY4営業所長（当時）は、X2委員長に対し、「邪魔だ。」「存在自体が邪魔だ。」等と発言した。

3月18日、新労は、会社らに対し、「抗議」との文書を提出し、上記Y4営業所長の発言に対し、強く抗議した。

[甲133・141、1審p22～23]

(7) 労働協約に係る要求

21年7月29日、新労は、会社らに対し、同日付「申入れ」を提出し、京王労組と同内容の労働協約を新労に提案し、協議の上締結するよう求めた。また、会社らが協議事項ではないとしてきた昇給、昇格及び懲戒等について、新労と協議する旨の労働協約を締結するよう求めた。

8月31日、京王バス小金井は、新労の7月29日付「申入れ」に対する「回答書」を提出し、新労の書記長に同申入れの趣旨を確認したところ、「申入れには京王労組と同様の労働協約と記しているが、新労としての独自の考えもあり、詳細な項目について早急に会社にお知らせする」旨の返答があったが、その後、新労からの通知がないとして、会社は、労働協約に係る労使協議に応ずる用意があるので、新労のいう「独自の考えの詳細な項

目」を明らかにするよう求めた。

9月30日、新労は、会社らに対し、同日付「申入れ」を提出し、これまで新労が具体的に求めてきた労働協約はほとんど締結を拒否されてきたとして、7月29日付「申入れ」のとおり、京王労組と同内容の労働協約を全て提案した上で協議することを求めると述べ、また、以前から協議を求めても会社らが応じていない「組合員の異動、昇給、昇格、休職、職分の昇降、職分の任免および懲戒」について、新労と協議することを求めた。

なお、京王労組と京王バスとの労働協約では、「従業員の異動、昇給、昇格、休職、職分の昇降、職分の任免および懲戒については、会社は組合と協議する。」(第10条)との規定がある。

[甲64・105・108、乙49]

4 賃金制度

(1) 旧賃金制度

14年1月16日に新賃金制度が導入(前記2(4))される以前の京王電鉄の賃金制度(以下「旧賃金制度」という。)は、以下のとおりである。

① 賃金体系

賃金は、基準賃金と基準外賃金に分けられ、基準賃金は、基本給、付加給及び家族給から構成され、基準外賃金は、住宅手当、増務手当、休日出勤手当、祝日出勤手当、深夜勤務手当等から構成されている。

基本給は、職務給と資格給とで構成されている。

ア 職務給

職務給は、職務等級に対応して支給される固定賃金である。

職務等級は、A級からH級まで8等級あるが、バス運転手(乗務員)の取得できる最上位の等級(ストップ級)はE級であり、バス運転手の職務に対応する職務等級は、C級からE級までの3等級であった。

職務給額は、進級等により職務等級が変更した場合とベースアップした場合に変更(増額)となるが、毎年、会社と京王労組との春闘交渉で妥結したベースアップ原資(総配分原資)の20%を職務給額のベースアップに配分することが労使合意されていた。

イ 資格給

資格給は、職務遂行能力、労働の成果、年功的要素に応じて支給され、勤続・経験年数等を加味して成績査定により変動的に支払われる。

資格区分(1級から9級まで)に対応して支給額が設定されており、資格給額は、上位の資格区分に昇格した場合の他、㊦定期昇給した場合と、㊧ベースアップした場合に変更(増額)となる。毎年、会社と京王労組との春闘交渉で妥結したベースアップ原資(総配分原資)の80%が資格給額のベースアップに配分されるが、これは、上記㊦の定期昇給分と㊧のベースアップ分とを併せた原資となる。

上記㊦の定期昇給は、人事考課による査定結果に対応して定期昇給額が定められている。成績査定は、AからCまでの3段階で、Aが30%、Bが60%、Cが10%という比率である。資格区分5級の場合の定期昇給額は、A査定が2,250円、B査定が2,000円、C査定が1,750円であり、成績査定による賃金格差は僅かである。

上記㊧のベースアップには、資格区分ごとに定額の資格別加算と、資格区分にかかわらず勤続年数に応じて増額する勤続配分とがある。

旧賃金制度においては、成績査定の結果は配分にあまり影響せず、各従業員の資格区分・職務等級に応じてほぼ一律、一定額のベースアップが行われるのが実態であり、年功的な要素が強かった。

② 昇給・昇進基準

職務等級と資格区分との関係は、職務C級が資格3級に、D級が4級に、E級が5級に対応している。ストップ級に達するまでは、職務等級の進級と資格区分の昇格は同時に行われる。バス運転手の場合、ストップ級である職務E級の資格5級(以下「5E」というように表記する。)に達した後は、対応する資格区分より2級上位まで取得できるので、7Eまで昇格することができる。

バス運転手は、入社時の職務等級はC級であり、職務C級のまま3年が経過すれば、上位の職務等級への進級の対象となる(C級からD級への進級有資格在級年数は3年である。)が、実際に進級するのは対象者の50%である。ただし、最長在級年数が6年なので、C級で6年が経過すれば、D級に自動的に進級できる。

D級からE級への進級有資格在級年数は、在級2年かつ勤続9年であり、実際に進級するのは対象者の20%である。E級への進級については、最長在級年数は設定されていない。

5Eから6Eへの昇格は、昇格有資格在級年数6年、昇格率10%、6Eから7Eへの昇格は、昇格有資格在級年数5年、昇格率10%であり、いずれも最長在級年数は設定されていない。

[甲82～84・142、乙18・30～42、1審p26・31、4審p56～57]

(2) 新賃金制度

組合員（乗務員又は交通整理員）に適用されている電鉄バスの賃金制度は、以下のとおりである。

① 賃金体系

賃金は、電鉄バスの賃金規程により、基準賃金と基準外賃金に分けられ、基準賃金は、基本給、制度移行給及び家族給から構成され、基準外賃金は、増務手当、休日出勤手当、祝日出勤手当、深夜勤務手当、宿泊手当、宿直手当及びその他手当から構成されている。

基本給は、年齢給と職能給とで構成されている。

ア 年齢給

年齢給は、年齢給表により原則として満年齢に応じて支給される。

イ 職能給

職能給は、職群ごとの職能給表及び職能給昇給表に応じて支給され、職能等級に応じた職能給額と職能給昇給号数（以下、単に「号数」ということがある。）に応じた職能給昇給額との合算額が支給される。乗務員の職能給表及び職能給昇給表は、別表1及び別表2のとおりである。

乗務員の職能等級は、別表1のとおり、3等級から7等級までであり、号数は、別表2のとおり、3等級が1号から10号まで、4等級が1号から18号まで、5等級以上は1号から20号までであり、それぞれ該当する職能給額と職能給昇給額とが定められている。

なお、交通整理員の職能等級は、2等級から5等級まで、職能等級額は、6万5千円から11万5千円までであり、号数は、2等級が1号

から8号まで、3等級が1号から12号まで、4等級が1号から18号まで、5等級は1号から20号まで、職能給昇給額は、最大1万8,500円までとなっている。

職能給昇給額は、毎年4月16日時点の各人の該当する額とされ、昇進により上位の職能等級へ移行した場合は、原則として上位職能等級の1号に移行する。

② 昇給・昇進基準

昇給・昇進については、電鉄バスの「昇給・昇進基準取扱規程」に規定されているが、実際には、同規程から必要部分を抜粋した「昇給・昇進基準」に基づいて、毎年、2月15日を査定基準日とし（18年4月16日付改正以前は3月15日）、4月16日付けの格付（発令）により昇給・昇進が行われている（以下、ある年の4月16日付格付を「○年格付」と表記する。）。

ア 昇給基準

(ア) 年齢給

全員に対し、毎年4月16日付けで前日の15日現在の年齢を基準とした年齢給を適用する。54歳までは毎年昇給し、55歳以降は毎年減給していく。

(イ) 職能給

全員に対し、毎年4月16日付けで号数を1号加算する。ただし、欠格条項に該当する者を除く。欠格条項には、㉞前年2月16日から当年2月15日まで（以下「査定期間」という。）に懲戒処分を受けた者、㉟査定期間における成績ランクがCである者等がある。

なお、成績ランクは、A1、A2、B1、B2、Cの5ランクであり、電鉄バスの乗務員又は交通整理員（出向者を含む。）の全員の中で、職能等級ごとに、原則として、A1が10%、A2が20%、B1が40%、B2が20%、Cが10%という比率で配分される。

イ 昇進基準

職能等級の昇進は、毎年4月16日付けで、評価制度（後記5）における過去3年間の評価結果を踏まえ、昇進判定を行う。

昇進者の決定は、職能等級別昇進比率（下記(イ)）を基本として、成績が優秀な者を昇進させる。

(ア) 昇進有資格者

昇進有資格者に必要な最低号数は、乗務員の場合、3等級から4等級への昇進は4号以上、5等級以上の等級への昇進は5号以上を原則とし、交通整理員の場合は、2等級から3等級への昇進が3号以上、3等級から4等級は4号以上、4等級から5等級は5号以上を原則とする。ただし、最低号数以下の者でも、特に成績が優秀で会社が認めた者については、昇進を認めることがある。

なお、昇進有資格者から除外される欠格条項として、㊶査定期間に懲戒処分を受けた者、㊷査定期間における成績ランクがCである者、㊸その他欠格事項があると会社が判断した者等がある。

(イ) 職能等級別昇進比率

職能等級別昇進比率は、乗務員の場合、3等級から4等級への昇進が50%、4等級から5等級は20%、5等級から6等級は10%であり、6等級から7等級への昇進は、比率は設定せず、業績が極めて優良な者にのみ実施するとしている。

交通整理員は、少数職種のため、昇進比率は設定していない。

③ 職能給昇給表の「太線」

別表2の職能給昇給表には、3等級の5号、4等級の9号及び5等級ないし7等級の10号の昇給額の下に太線が引かれている。

この太線について、組合は、実際には太線の引かれた号数を上回る時点で、原則として上位の職能等級に昇進する扱いがなされているとしているが、会社らは、太線の号数を経過した後は昇給額が縮小することを明示するものにすぎないとしている。

④ 旧賃金制度から新賃金制度への移行

新賃金制度の導入に係る京王電鉄と京王労組との交渉において、職能給昇給表には、各職群とも標準在職能等級号数（以下「標準号数」という。）を設定し、標準号数に達するまでは昇給ピッチ額を一定とし、標準号数を経過した場合は昇給ピッチを減額するとされ、標準号数は、3

等級が5号、4等級が9号、5等級ないし7等級が10号とされていた。

旧賃金制度から新賃金制度へ移行するときの格付は、職能等級については、旧制度の3Cを新制度の3等級へ、4Dを4等級へ、5Eを5等級へ、6Eを6等級へ、7Eを7等級へ格付けし、職能給昇給号数については、旧制度の資格在籍年数に応じて、例えば資格在籍年数3年で移行する場合、4号へ格付けるという移行措置が行われた。

[甲3・4・83・84・142、乙15・16・27・43の1・60、1審p23～32、3審p6～9、4審p57、6審p36～41]

5 評価制度と添乗監察制度

(1) 評価制度

15年3月16日以降、組合員（乗務員又は交通整理員）に適用されている電鉄バスの評価制度は、以下のとおりである。

① 評価制度の概要

乗務員の評価制度については、電鉄バスが作成し、全乗務員に配付される「評価制度ハンドブック（営業係用）」に具体的な内容（評価期間、評価結果の反映、評価項目及び配点等）が記載されている。

評価期間と評価結果の反映は、㊦2月16日から8月15日までの評価期間の評価結果が夏季賞与に反映され、㊧8月16日から2月15日までの評価期間の評価結果が冬季賞与に反映され、また、㊨2月16日から翌年2月15日までの年間の評価（査定）結果は、翌年度4月16日付格付（昇給・昇進）に反映される（以下、ある年の格付に反映される年間査定結果を「〇年査定」と表記する。）。ただし、昇進には過去3年間の査定平均が反映される。

評価には、実績評価と行動能力評価の二つがあり、実績評価に120点、行動能力評価に80点が配点されている。

実績評価及び行動能力評価の評価者は、第一次評価者が営業所の副所長、第二次評価者は所長である。

各営業所長は、実績評価と行動能力評価を合わせた評価を取りまとめ、電鉄バスに提出する。電鉄バスは、出向者（組合員を含む小金井の従業員全員が電鉄バスからの出向者である。）を含めた電鉄バスの全従業員

分の評価を集計し、成績比率の理論値に近づけるため営業所間での調整等を行った上で最終決定している。

② 実績評価

実績評価は、本人の職務達成度を評価するものである。

乗務員の場合、基幹的項目である㊸無事故実績に35点、㊹接遇向上実績に30点、㊺勤怠実績に35点、㊻接遇実績に20点の合計120点が配点されているが、各項目ごとに加点又は減点が行われる。基幹的項目に付随する評価項目として、収入向上実績、教導乗務員実績、高速運行実績、グループ長実績、サブグループ長実績、グループ員実績及びアルコール検知事案実績があり、各項目に該当すれば加点又は減点が行われる。

各項目ごとの加点があるため、実績評価は必ずしも120点満点ではなく、120点を超える評価となることもある。

ア 無事故実績（配分35点）

評価期間中に無事故であれば35点となる。

有責事故を起こした場合、事故ごとに過失度合と損害額に応じて算出した点数を35点から減点していく。

イ 接遇向上実績（配分30点）

30点の配分に対し、添乗監察制度（後記(2)）における添乗調査票の採点結果（以下「添乗結果」という。）に応じて加点又は減点が行われる。

加点は、最大で添乗結果が80点以上の場合の+50点、減点は、最大で添乗結果が-30点以上の場合の-50点であり、接遇向上実績の点数は、80点（30点+50点）から-20点（30点-50点）までとなっている。

ウ 勤怠実績（配分35点）

電鉄バス及び小金井では、バス運転手（乗務員）の具体的な乗務の割振りを勤務日の4日前までに特定して勤務交番表に取りまとめ、3日前の朝、事業場に掲示して周知している。

勤怠実績は、35点の配分に対し、所定労働時間を超えた乗務（増務）を行うと、その時間数に応じて加点され、また、運転手の突然の休務等に対し、勤務交番表作成後や当日に増務を引き受けた場合に加点さ

れる。一方、ダイヤどおりのバス運行の確保に支障が生ずるおそれのある勤務交番表作成後の休暇・欠勤、断り（予定された増務を断ること）や勤務日当日の休暇・欠勤、断り等があると減点される。減点は最高－40点までであり、「本番のみ」（増務に協力しないこと）や勤務交番表作成前の休暇等は減点されないが、「本番のみ者」（勤務交番表で定められた所定の乗務にのみ応ずる者）には、加点もつかない。

エ 接遇実績（配分20点）

20点の配分に対し、善行回数（運転手の接遇等に関し、乗客等から営業所等に謝意が表された回数）に応じて加点され、苦情回数（運転手の接遇等に関し、営業所等に苦情が寄せられた回数）に応じて減点される。

オ 基幹的項目に付随する評価項目

高速運行実績は、高速常駐応援者がその回数に応じて加点される。

グループ長実績及びサブグループ長実績は、その役職に対して加点される他、グループ目標達成活動で表彰されたとき等にも加点される。

③ 行動能力評価

行動能力評価は、職務達成度に向けた行動を評価するものである。

各職群ごと、各職能等級ごとに定めた行動能力評価基準により、「責任感」、「規律遵守」、「指導育成」、「顧客指向」、「組織協力」、「問題意識」の6つの評価項目ごとにAからEまでの5段階で評価し、点数化される。

行動能力評価基準は、例えば、「責任感」は、乗務員4等級の場合、職能要件が「お客様や会社から引き受けた任務を遂行する。」であり、A評価（16点）は、「自分の職責を良く理解し責任感が強く、どんな仕事も最後まで高い質でやり遂げる努力をした。」、B評価（12点）は、「仕事は最後まで粘り強くやり遂げるよう努力した。」、C評価（8点）は、「仕事はまんべんなく良くこなし、仕事を投げ出しお客様や同僚、メンバーに迷惑を掛けなかった。」、D評価（4点）は、「責任感にやや欠けるところがあり、仕事に取り組む姿勢にムラがあった。」、E評価（0点）は、「仕事に対して責任感がなく、仕事に取り組む姿勢が感じられなかった。」とされている。

「顧客指向」は、乗務員4等級の場合、職能要件が「旅客動向を適切に把握し、それを業務に活用する。」「『安全・快適』を常に意識して行動する。」であり、A評価（12点）は、「常に安全快適を意識しながら、運行している路線の旅客動向を良く理解している。」、B評価（9点）は、「安全快適を意識しながら、路線の旅客動向をある程度理解している。」、C評価（6点）は、「旅客動向はあまり理解していないが、安全快適を意識して仕事に当たっていた。」、D評価（3点）は、「安全快適を意識せず、漠然と運転しているだけであった。」、E評価（0点）は、「自分本意の立場で、運転していた。」とされている。

[甲7・9・143・202、乙60、1審p65～69、3審p4～6]

(2) 添乗監察制度

京王電鉄バスグループでは、グループ各社の路線バスを利用している人をモニター（定時社員）として採用し、モニターが実際に営業運行している路線バスに乗車して、添乗調査票に基づき、当該バス運転手の乗務内容を評価しており、これを添乗監察制度と呼んでいる。

前記(1)②イのとおり、添乗結果は、実績評価の接遇向上実績に反映される。また、添乗結果については、管理職が採点の記入された添乗調査票を各バス運転手に提示し、それを基にフィードバック指導を行うこととなっている。

① 添乗調査票による採点方法

添乗調査票における基本実施項目（実施を最低限求められている基本動作）の各事項は、路線バス運転手として最低限実施すべき事項とされている。全てできた場合の評点が0点で、できなかった事項について所定の点数が減点される減点方式で採点されるが、若干の加点項目もある。

② 添乗調査票における調査項目

添乗調査票に記載された調査項目や接遇用語等は、幾度かの改善、変更等が行われているが、基本的な仕組みは変わっていない。19年9月1日から21年3月15日まで適用されていた添乗調査票では、基本実施項目として、「基本接遇用語の実践（重点実施事項）」、「運転操作」、「安全関心」、「ドア開閉」、「服装」、「接客態度と運賃收受」、「乗車客扱いと案

内」、「その他」の8項目があり、その下に具体的に採点を行う各事項が設けられている。

ア 「基本接遇用語の実践（重点実施事項）」

事項として、㊶バス停に着けた時、乗車時の案内、㊷発車前の案内（発車までに時間がある場合必ず実施）、㊸発車時の案内、㊹バス停到着直前から降車客に対しての案内、㊺バス停発車直前の案内、㊻終点バス停手前の案内、㊼降車するお客様に対しての案内、㊽乗り継ぎ時の案内の8事項があり、㊶は、朝は「おはようございます。この車は〇〇経由〇〇行きでございます」、朝以外は「お待たせ致しました。この車は〇〇経由〇〇行きで御座います」、㊺は、「発車いたします。ご注意願います」、「発車致します。お掴まり願います」というように、それぞれ実践すべき基本接遇用語が記載されている。

この他、加点項目があり、「席の移動は、危険ですからおやめ下さい」、「バスが停車してから、席をお立ちください」の案内や、起点停留所、ターミナル、バス車内でのパスモの案内を行った場合に加点となる。

なお、基本接遇用語は、「評価制度ハンドブック（営業係用）」にも記載されている。

イ 他の7項目の基本実施項目

「運転操作」は、事項として、㊶運転姿勢が悪い、㊷スポークハンドル、片手ハンドル、㊸クラクションを必要以上に鳴らす、㊹スピードの出し過ぎがある。

「安全関心」は、事項として、㊶車内の安全確認がない（車内ミラー、肉眼で確認しているか）、㊷発進時の指差確認喚呼の実施、㊸右左折時の安全確認、㊹踏切一旦停止なし、前方余地なし通過、㊺狭隘路通過時、一時停止、徐行しない、がある。

「ドア開閉」は、事項として、乗車・降車時のドア開閉がある。

「服装」は、事項として、㊶車内名刺不掲出、㊷帽子関係（脱帽、バッジ、あみだかぶり他）、㊸制服のボタン外し、㊹眼鏡レンズの色濃、㊺上記以外で気付いた点（その場で現業長に連絡）がある。

「接客態度と運賃收受」は、接客態度の事項として、㊶言葉遣いが

荒い、①ぶっきらぼう、ぞんざいな対応があり、運賃收受の事項として、⑦運賃の問合せに対する対応が悪い、①運賃收受時（現金、定期券）に確認していない、がある。

「乗車客扱いと案内」は、事項として、⑦マイクの案内不明瞭（何を話しているか分からない）（案内があるが、聞きづらい）、①起点バス停で発車時刻ギリギリにバス停に着ける、⑧バス停で乗客の確認をしないで通過した、⑨走って来る乗客を乗せないで発車した、④遅延時、又は異常事態等の案内なし、がある。

「その他」は、事項として、⑦起点でエンジン停止をしていない、①エンジン停止をしていない（状況により）、⑩シートベルトの着用なし、⑤挙手による挨拶、がある他、その場で現業長に連絡する「特に重点的指導項目」として、⑦車内でタバコを吸っている、①車内での飲食（ガム、ジュース等）、⑧乗務中、雑誌、新聞を読む、ラジオを聞く、⑤運賃を手で受けている、がある。

[甲7・8・143・149、乙13・60、1審p69～78、2審p14～20]

6 賃金制度、評価制度及び査定結果等を巡るやり取り

(1) 16年和解後の組合員に対する説明

16年12月7日の16年和解に基づき、17年1月16日から組合員に対して行われた就労前研修において、電鉄バスは、14年8月1日の営業開始時に従業員に配付した同日付「昇給・昇進基準」（前記2(6)）及び「評価制度ハンドブック（営業係用）」を配付し、昇給・昇進や評価制度を説明した。

[甲4・142、乙60]

(2) 16年和解後の新労に対する説明等

16年12月28日、電鉄バスは、16年和解後の組合員の職場復帰に向けた新労との協議において、「昇給・昇進基準取扱規程」等の規程類を交付した。

17年1月5日、会社は、他の営業所に適用している「昇給・昇進基準取扱規程」と同じ規程を、組合員の復帰職場となる小金井車庫（後の小金井営業所）に適用する就業規則として、立川労基署長に届け出た。

3月16日の団体交渉において、会社は、17年格付について、会社のルール（新賃金制度・評価制度）により17年査定を実施すると述べた。これに

対し、新労は、3月18日付「要求書」及び24日付「申入書」により、「会社のルール」について、評価基準、不服申立て方法及び全社的な査定分布の書面による提出と労使協議の実施を求めた。

3月31日、会社は、新労との労使協議において、同日付「回答書」を提出し、①評価基準と全社的な査定分布は書面で示すが、査定内容は個人のプライバシーに関わるので開示できない、査定に疑問や不服があれば、個別の従業員から上長へ申出をされたい、②評価及び昇給・昇進に関わる「会社のルール」は労使協議事項ではないと回答するとともに、14年8月1日付「昇給・昇進基準」を交付し、説明した。また、会社は、労使協議後、新労の事務所に「評価制度ハンドブック（営業係用）」を届けた。

なお、電鉄バスは、16年3月26日に「昇給・昇進基準取扱規程」を改定し、昇給・昇進の欠格条項（前記4(2)②ア(イ)、同イ(ア)）の査定期間における「成績が劣悪の者」を、「成績ランクがCである者」に変更していたが、組合員及び新労に配付された14年8月1日付「昇給・昇進基準」は、改定前のものであり、欠格条項が「成績が劣悪の者」のままであった。

17年4月5日、新労は、電鉄バスに同日付文書を提出し、①「昇給・昇進基準取扱規程」が新労に示されたのは16年12月28日であって、16年和解を締結した12月7日時点では示されていない、②16年12月28日に新労に示された会社の規程・規則類も16年和解時点で示されていないとして、③これらの規程・規則類を組合員に適用することに異議をとどめる、④これらの規程・規則類を適用した17年格付にも異議をとどめる、⑤これらの「昇給・昇進基準」に含まれる査定期間中に紛争期間が含まれ、組合員の昇給・昇進が実施されないことにも異議をとどめると通知した。

17年4月11日、電鉄バスは、新労に対し、「評価制度の実施基準」との文書を交付し、評価制度における乗務員及び交通整理員の評価基準を示した。

[甲4・22の1～2・49～52・142・202・212、乙43の1・60、1審p32・86、6審p31～33]

(3) 17年格付を巡るやり取り

17年格付から、組合員に「昇給・昇進基準」が適用された。

7月1日、新労は、電鉄バスに同日付「申入書」を提出し、自宅待機期間中の15年格付から17年格付までの3年間分として、組合員全員の職能給

昇給号数を3号加算し、遡って支給するよう申し入れた。

7月15日、電鉄バスは、新労に同日付「回答書」を提出し、17年格付について、同年1月15日以前の紛争期間（自宅待機期間）は、組合員に就労実績がなく、同月16日以降が査定対象なので、長期未就労期間のある組合員は全員がC査定となるが、特例として、7人をB2査定として号数を加算したと回答した。また、16年和解以前のことについては、同和解で全て決着している所以对応（補填）はしないと回答した。

[甲25・212・220、乙26・27]

(4) 賞与の査定結果に対する新労の異議等

新労は、前記(2)のやり取りの後も、賞与の支給の際等に、電鉄バスに対し、17年6月30日付、18年1月13日付、19年6月28日付、20年6月20日付及び11月20日付文書で、また、京王バス小金井に対し、21年6月10日付及び11月13日付文書で、組合員の査定結果について異議をとどめ、査定項目別の査定資料を要求したり、労使協議を求めたりしていた。

また、20年6月11日、新労は、会社らに対する同日付「申入れ」により、以前から成績査定結果に異議を述べているとして、19年格付及び20年格付に係る査定結果にも異議を申し入れるとともに、組合員の17年査定ないし20年査定について、資料の提出と団体交渉を要求した。

[甲53・54・56～61・143・212]

(5) 評価制度の評価項目等に係る質問と回答（18年）

18年1月13日付文書により、新労は、電鉄バスに対し、16年和解以降の成績査定に異議を申し立てるとともに、評価制度の評価項目等に係る質問状への回答を求め、これに対し会社は、2月14日付文書により回答した。

[甲9・192・193]

(6) 賃金制度、評価制度に係る説明（21年）

21年3月24日の労使協議において、新労は、京王バス小金井に対し、評価制度や昇給・昇進基準は、組合員が自宅待機中にできた制度であり、説明を受けていない限り従えないとして、資料に基づく説明を求めた。

21年4月15日、小金井は、団体交渉において、①人事処遇制度（評価制度、昇給・昇進基準）の説明資料、②21年4月改正の「評価制度ハンドブ

ック（営業係用）」、③昇給・昇進基準（抜粋）、④添乗調査票等を新労に配付し、評価制度や昇給・昇進基準について、導入や改正の経緯等を説明した。6月3日の団体交渉でも、小金井は、賃金制度について説明した。

[甲142・143・212・220・221、乙17・26・27・59・60、3審p11・44～45]

(7) 評価制度を巡るやり取り（21年）

21年7月7日、新労は、電鉄バス及び京王バス小金井に対し、同日付「申入れ」を提出し、21年査定における実績評価及び行動能力評価の評価項目ごとの評点と全評点を組合及び組合員各人に文書で示すよう求めた。

8月12日、小金井は、同日付「回答書」により、組合の7月7日付「申入れ」に対し、組合員個人の査定内容は個人情報であるから開示しないと述べ、21年査定について、組合員24名と京王労組員450名を査定項目別に比較した表（別表9-2）を提示して、それに対する会社の分析結果を説明した（後記7(1)）。

なお、小金井は、査定内容について新労への開示を拒否しているが、乗務員個人からの請求があれば、評価項目のうち実績評価項目については、本人に開示している。

[甲62・143・186・208、乙17]

(8) 「評価制度ハンドブック（営業係用）」の労基署長への届出

前記5のとおり、電鉄バス及び京王バス小金井では、「評価制度ハンドブック（営業係用）」に基づいて成績評価を行っているが、会社は、同ハンドブックについて、就業規則としての届出はしていなかった。

24年4月26日、小金井は、「評価制度ハンドブック（営業係用）」を就業規則として立川労基署長に届け出た。

[乙93・94]

7 成績査定に関連する事項

(1) 21年査定の項目別比較

21年8月12日、京王バス小金井は、新労に対する同日付「回答書」により、バス乗務員の21年査定について、組合員24名と京王労組員450名を査定項目別に比較した表（別表9-2）を提示し、「平均点の比較では、貴組合員の低位がみてとれる。」とした上で、特徴的なこととして、①評価項

目合計の差異（－85.09点）のうち、多くが実績評価の差異（－74.52点）であり、行動能力評価の差異（－10.58点）はそれほど大きくはない、②評価項目合計の組合員の最高点（207点）が京王労組員の平均点（218.11点）に近いところにあるから、組合員の査定がB 1からCに分布しているのは妥当といえる、③実績評価の差異（－74.52点）は、接遇向上実績（－47.81点）と勤怠実績（－24.02点）の差異がほとんどであり、その他の項目の差異は、全体に対して大きな影響はないと指摘した。

さらに、小金井は、この「回答書」において、添乗結果を単純に点数化する接遇向上実績は、本人の努力で容易に点数の向上が望めるものであり、小金井は添乗結果のフィードバックによる各人への指導等を行っているが、組合員は会社からの指導を受けていない実態があり、その結果が接遇向上実績の低位に表れているとともに、行動能力評価の「責任感」「規律遵守」「顧客指向」等にも少なからず影響を及ぼしているとして、組合員にフィードバック指導を受けるよう求めた。

[乙17]

(2) 添乗結果のフィードバック

前記5(2)のとおり、小金井では、管理職が添乗結果を乗務員に提示してフィードバック指導を行っている。そして、管理職は、指導後に、添乗調査票に指導内容や本人のコメントを記入した上、本人に確認の署名押印を求めているが、組合員は、その署名押印を拒否している。

21年9月30日、新労は、電鉄バス及び小金井に同日付「申入れ」を提出し、上記(1)の小金井による8月12日付「回答書」に対し、添乗調査票のフィードバックについて、仕事に係る指導であれば勤務時間中に行うべきである、また、添乗調査は覆面で行われ、いつ行われたのかも分からないから、組合員は署名押印をしていない等と反論した。

[甲63、乙60・64の1～2、4審p67]

(3) 増務

22年11月現在の組合員22名中9名は、増務には協力しない「本番のみ者」であり、他営業所等の「本番のみ者」の数（八王子営業所は乗務員200名中3名、多摩車庫は60名中2名、桜ヶ丘営業所は120名中5名）に比べ、

組合員には、「本番のみ者」が格段に多い。

しかし、「本番のみ者」でない組合員に対する増務の割振りは、京王労組員より少ない傾向にある。

21年度の小金井営業所における乗務員（運転手）の所属組合別の増務実績は、別表3のとおりであり、1人1月当たりの平均増務時間は、京王労組員が29.5時間、組合員が13.5時間であった。

京王バス小金井の乗務員が行う増務には、①府中営業所等の他の営業所へ出入りする業務、②中央大学附属高等学校循環バスの武蔵小金井駅北口における乗客の乗降援助の業務があるが、上記①が組合員に割り振られることはなく、上記②も組合員はほとんど行っていない。組合の調査によれば、21年10月13日から22年11月26日までの間、他の営業所へ出入りする業務の実績は延べ63回であったが、組合員には全く割り振られていない。

また、20年2月14日の勤務交番表によれば、公出（公休日に休日出勤）して増務を行ったのは、京王労組員4名に対し、組合員は1名もいない。

[甲115・143・212、乙14・60、1審p20～21、3審p26～28]

(4) 高速運行実績

評価制度の実績評価に「高速運行実績」の項目があるが、京王バス小金井に高速バス事業は存在しないため、組合員を含め、小金井の従業員には、高速運行実績はつかない。

[甲9、乙192・193]

(5) グループ長実績等

評価制度の実績評価に「グループ長実績」、「サブグループ長実績」及び「グループ員実績」があるが、19年1月16日に京王労組員が京王バス小金井に出向する前の、乗務員が全て組合員であったときには、小金井にグループはなく、組合員には、グループ長もサブグループ長も存在しなかった。

京王労組員の乗務員が出向してきた後、小金井にもグループができたが、グループ長及びサブグループ長は、全て京王労組員だった。新労がグループ長等の任命基準等を質問したのに対し、小金井は、会社の専権で行っていると回答した。

[甲7・116・117の1～2・141、乙56]

(6) 脱帽、ノーネクタイ

新労は、猛暑の中での着帽やネクタイは安全運行に支障を来すとして、従来から、夏季のバス乗務中の脱帽、ノーネクタイを要求していた。

19年7月31日から3日間、組合員は、争議行為として脱帽、ノーネクタイを実施した。

これに対し、京王バス小金井は、X2委員長を含む3名の組合員を停職1日の懲戒処分とし、他の組合員には文書による注意を行った。

[甲29、4審p64]

8 組合員の賃金格付

(1) 組合による組合員と京王労組員との格付の比較

組合は、本件審査手続において、京王バス小金井における21年格付時点までの組合員と京王労組員との格付の経緯について、組合員と京王労組員との双方に同年入社の方がいる場合の入社年（昭和54年、平成元年ないし5年及び7年）ごとに比較した表を提出した。

そのうち、平成3年、4年及び7年入社の乗務員の格付の経緯を比較したものが別表4である。組合は、旧賃金制度と新賃金制度を連続する同等の制度と捉え、旧賃金制度における「資格」と「当該資格在籍年数」とが、それぞれ、新賃金制度における「職能等級」と「号数」とにそのまま引き継がれているとして、旧賃金制度における「資格」と新賃金制度における「職能等級」とを併せて「職能等級」とし、旧賃金制度における「当該資格在籍年数」と新賃金制度における「号数」とを併せて「号数」とした。

別表4における「あるべき昇格」とは、入社時に3等級1号に格付けされ、毎年1号ずつ号数が加算され、職能給昇給表における「太線」（前記4(2)③)に達した時点で上位の職能等級に昇進するというものであり、組合は、京王労組員は、ほぼ「あるべき昇格」のとおり、あるいはそれより早く昇格（昇給・昇進）しているが、組合員の昇給・昇進は、「あるべき昇格」より大幅に遅れているとしている。

13年11月に新労が結成され、14年1月に新賃金制度が導入された後、組合員の14年格付は、15年7月3日付「協定書」により、14年4月16日に遡って職能給昇給号数が1号加算された（前記2(5)）。しかし、別表4では、

組合員は、14年以降、号数の加算が全くないか、あるいは、加算はあっても毎年ではなく遅れが生じており、等級が昇進した者はいない一方、京王労組員は、号数が毎年加算されており、等級も、ほぼ「あるべき昇格」と同じ頃に昇進している。別表4に挙げた以外の、昭和54年、平成元年、2年及び5年入社の者についても、ほぼ同様の傾向が認められる。

[甲3・77・78・142、乙16の2の1]

(2) 組合員の格付の経緯

組合が、上記(1)と同様の方法により、組合員25名の22年格付時点までの格付の経緯をまとめたものが、別表5-1である。別表5-1によれば、新労が結成され、新賃金制度が導入された後の14年以降、組合員は、号数の加算が全くないか、あるいは、加算はあっても毎年ではなく遅れが生じており、等級が昇進した者はいない。

別表5-1を勤続年数別に整理して、組合のいう「あるべき昇格」と対比したものが、別表5-2である。別表5-2によれば、昭和52年入社から60年入社までの組合員は、X5以外のX2から4名を除き、「あるべき昇格」と同じか、それよりも早く5等級に昇進しているが、その後、号数の加算がなくなるか、あっても遅れが生じており、6等級に昇進した者はいない。また、平成元年以降に入社した組合員は、X5とX6を除き、「あるべき昇格」と同じか、それよりも早く4等級に昇進しているが、その後、号数の加算がなくなるか、あっても遅れが生じており、5等級に昇進した者はいない。

[甲78・142・144]

(3) 21年4月16日現在のバス乗務員全員の格付状況

21年格付における、小金井への出向者を含めた電鉄バスの乗務員全員の格付状況（勤続年数別）は、別表6のとおりである。

勤続13年ないし20年の者は、過半数が5等級に昇進しているが、組合員は、全員が4等級であり、同じ勤続年数の者の中でも低い号数の者が多い。

勤続23年ないし32年の者は、ほぼ半数以上が6等級に昇進しており、京王労組員に4等級の者はいないが、組合員は、4等級又は5等級であり、5等級の中でも、組合員は、同じ勤続年数の者の中で低い号数の者が多い。

組合員24名中、同じ勤続年数の者の中で、最も昇給・昇進が遅れている者は10名おり（勤続13年、15年、16年、20年、24年、25年、27年、29年、31年及び32年）、2番目に遅れている者も10名（勤続12年、14年、15年2名、17年、18年、23年、25年2名及び27年）いる。

別表6の斜線は、組合の主張する「あるべき昇格」を表している。別表6よれば、「あるべき昇格」よりも昇給・昇進の遅れている者は京王労組員にも多数存在するものの、京王労組員は、勤続年数別で見るとほぼ過半数が「あるべき昇格」と同じかそれよりも早く昇格（昇給・昇進）しているが、組合員は、全員、昇給・昇進が「あるべき昇格」より遅れている。

[甲142]

(4) 組合員の20年ないし23年格付及び20年ないし22年査定

組合員の20年ないし23年格付及び20年ないし22年査定は、別表7のとおりである。20年査定では、組合員25名中、Cが22名、B2が3名であり、Cの22名には号数の加算がなかった。21年査定では、組合員24名中、Cが13名、B2が6名、B1が5名であり、Cの13名には号数の加算がなかった。22年査定では、組合員22名中、Cが11名、B2が7名、B1が4名であり、Cの11名を含む12名に号数の加算がなかった。23年格付では、組合員20名中、号数の加算のない者が10名おり、また、4等級から5等級に昇進した者が1名いた（後記(5)）。

17年ないし22年査定の組合員及び京王労組員それぞれの分布状況は、別表8のとおりである。17年ないし20年査定では、B1以上の査定を受けた組合員はおらず、組合員全員がCかB2である。21年査定以降、組合員にもB1査定を受けた者が現れるが、A1又はA2査定を受けた組合員はいない。C査定は、全体では10%程度であるが、組合員のC査定の割合は高く、17年及び18年では70%を超え、19年及び20年には80%を超えている。

また、20年ないし22年査定について、組合員と京王労組員を査定項目別に比較した結果は、別表9-1ないし9-3のとおりであり、組合員と京王労組員の査定評価で差異が大きいのは、実績評価の勤怠実績及び接遇向上実績並びに行動能力評価となっている。

[甲145の1～6・213、乙60、争いのない事実]

(5) 元組合員 A A と組合員 X 25 の昇進

23年格付において、22年12月に組合を脱退した元組合員 A A は、4 等級 6 号から 5 等級 1 号に昇進し、また、組合員 X 25 (以下「X 25」ということがある。) は、4 等級 10 号から 5 等級 1 号に昇進した。

組合結成以来、職能等級が昇進した組合員は、X 25 が初めてであった。

[甲 183 の 1 ~ 2・208・212・213、乙 97]

9 交通整理員である X 6 の状況

4 年にバス運転手 (乗務員) として京王電鉄に入社した X 6 は、7 年 11 月に死亡事故を起こして運転免許停止 (100 日間) の行政処分を受け、また、業務上過失致死罪で禁固 1 年 4 か月、執行猶予 3 年の判決を受けた。

京王電鉄は、行政処分及び刑罰を受けた X 6 に対し、職種を交通整理員に変更するとともに、職務等級・資格区分を 3 C から 2 B に降格させた。

13 年 11 月、新労が結成され、X 6 は新労に加入した。

15 年 7 月、京王電鉄は、組合員の職能給について、14 年 4 月 16 日に遡って 1 号加算し、X 6 は、2 等級 7 号となった。以後、X 6 は、本件結審時まで、2 等級 7 号のまま号数の加算も職能等級の昇進も行われていない。

17 年 2 月 1 日、電鉄バス小金井営業所が営業を開始し、組合員は、就労前研修を終えて、同営業所における就労を開始した。

電鉄バスでは、1 月 31 日まで、京王労組員である府中営業所の交通整理員に対し、武蔵小金井駅北口における料金収受と運行整理の業務を行わせていたが、2 月以降、会社は、同業務を外注し、X 6 に対しては、原則として小金井営業所内の車両整理を行うよう命ずるとともに、必要に応じて、当面の間、運行確保業務、車両美化維持業務等を行うよう命じた。このことについて、会社は、武蔵小金井駅北口での業務を組合員である X 6 が行うことにより、京王労組員と接触して無用な争いが生じ、安全運行に支障を来すことを懸念したための措置であるとしている。

新労は、X 6 に与えられた業務が他の営業所の交通整理員が行っている業務と異なることから、電鉄バスに対し、交通整理員としての業務がない以上、X 6 を運転手に戻すべきであると要求したが、会社は、従来の基準及び社会状況等を基本に判断する等として、新労の要求には応じなかった。

18年4月以降、新労は、毎年の春闘において、X6の運転手（乗務員）への復帰を要求している。

19年1月16日、京王バス小金井の乗務員に京王労組員が配属され、小金井の車両台数が倍増したことから、X6は、小金井営業所車庫内における交通整理業務を行うようになった。

21年の春闘において、小金井は、X6を一部の時間帯に武蔵小金井駅北口での交通整理員の業務に従事させるとの提案を行った。会社が新労に示した3月10日付文書には、「当該組合員（X6）が自らの将来の選択肢を大きく広げるためには、交通整理員の職務に全力で取り組むことが前提であり、そのために、まずは交通整理業務に従事することが必要となる。」、「会社回答は、現時点でその機会を与えられていない当該組合員に対して、最初のステップとして、交通整理業務に就いてもらおうという前向きな内容」と書かれ、また、考え得る同人の将来の処遇として、①昇進を重ね交通整理員の職分を全うする道、②交通整理員の勤務に精励した後、事務員に職種変更する道、③実現可能性は低いですが、あくまで乗務復帰にこだわりを持ちながら交通整理業務に精勤する道等が挙げられると記載されている。

この会社提案に対し、新労は、会社の意図がX6を交通整理員に固定しようとすることにありととして、合意しなかった。

[甲35・36・80・85・141]

10 賞与

電鉄バスでは、賞与は、春季、夏季、冬季の年3回支給されている。

賞与について、電鉄バスの「就業規則」第79条に、「社員に、賞与を支給するときは、別に定めるところによる。」と規定されており、実際には、各賞与の都度、電鉄バスと新労との間で「覚書」や「協定書」等により協定を締結し、支給額や支給方法等を決定している。その内容は、電鉄バスと京王労組との間で締結される協定と同じである。

17年冬季賞与以降の電鉄バスと新労との賞与に係る協定は、冬季、春季及び夏季ごとに、毎年それぞれ同趣旨の以下の内容で締結されている。

(1) 冬季賞与

冬季賞与の支給額は、一律分と業績分の合算額である。

① 一律分

「[基本給+制度移行給+家族給](基準賃金)×一律分支給定数(2.0)」で計算される。

② 業績分

業績分は、個人査定分と事業所業績分の合算額である。

ア 個人査定分

「基準賃金×個人査定分支給定数」で計算される。

個人査定分支給定数は、成績ランクに応じて、A 1 (10%)が0.500、A 2 (20%)が0.467、B 1 (40%)が0.400、B 2 (20%)が0.383、C (10%)が0.200となっている(括弧の数値は配分の比率)。

イ 事業所業績分

「基準賃金×事業所業績分支給定数(0.1)」で計算される。

一律分及び業績分の事業所業績分は定数が全員一律であるが、業績分の個人査定分は、成績ランクに応じて支給額に差が生ずることになる。

(2) 春季賞与

春季賞与の支給額は、「基準賃金×春季賞与支給定数」で計算される。春季賞与支給定数(1.668)は全員一律であり、査定による支給額の差は生じないことから、組合は、春季賞与については、本件申立てにおいて、救済を求めている。

(3) 夏季賞与

夏季賞与の支給額は、冬季賞与と同様の方法により算出された額から春季賞与額を差し引いた額である。

したがって、冬季賞与と同様に、業績分の個人査定分は、成績ランクに応じて支給額に差が生ずることになる。

[甲5の1~10・142、乙7、1審p58~59]

11 報奨金等

(1) 報奨金等について

電鉄バスにおいては、「サービス向上等報奨金」「事業計画達成協力金」等の名称で支給される一時金(以下「報奨金等」という。)がある。

報奨金等は、その都度、電鉄バスと新労との間で「確認書」等により協

定を締結し、支給額等を決定している。支給額等の算出等は、電鉄バスと京王労組との間で締結される協定と同内容であるが、「確認書」の文言は、異なる場合がある。「確認書」において、「待遇サービスの向上」や「より利便性の高いバス輸送サービス」の実現等に向けて労使が一致協力して努力すること等を合意し、その合意の確認を前提に支給される一時金である。

報奨金等の対象者は、当該年3月31日現在の電鉄バス在籍者（出向者を含む）であり、同年年間査定の実績ランクに応じて支給定数が決められるため、実績査定により支給額に差が生ずる。

[甲6の1～2・142]

(2) 17年報奨金

17年3月31日、電鉄バスは、京王労組員に対し、サービス向上等報奨金及び「バス事業再生・勝ち残り策」推進協力一時金（以下、併せて「17年報奨金」という。）を支給した。しかし、17年報奨金については、新労と電鉄バスとの「確認書」は締結されず、組合員には支給されていない。

[甲42～44・141・146、1審p59]

(3) 18年報奨金

18年報奨金も、京王労組員には支給されたものの、新労と電鉄バスとの「確認書」は締結されず、組合員には支給されていない。

[甲141・142・146、1審p59]

(4) 19年報奨金

19年3月12日、電鉄バスは、新労に対し、「サービス向上等報奨金」及び「お客様からのボーナス『特別報奨金』」（以下、併せて「19年報奨金」という。）の「確認書（案）」を提示したが、同月14日、労使協議による解決が図れなかったとして、「確認書（案）」を撤回した。

4月13日、電鉄バスは、京王労組員に19年報奨金を支給した。

6月18日、組合は、19年報奨金の支給を求めて当委員会にあっせんを申請し（平成19年都委争第54号事件）、あっせんと並行して団体交渉が行われたが、合意に至らず、20年2月12日、組合は、当委員会に対し、19年報奨金の未払いが不当労働行為であるとして、救済申立て（20不8号事件）を行った。

20年4月28日、20不8号事件における和解により、電鉄バスと新労との「確認書」が締結され、5月、組合員に19年報奨金が支給された。

[甲6の1・44～46・71・141・142・146、乙67～70、1審p59～60、3審p30～34]

(5) 20年報奨金

20年3月11日、電鉄バスは、新労に対し、サービス向上等報奨金（以下「20年報奨金」という。）の「確認書（案）」を提示したが、電鉄バスと新労との合意には至らなかった。

4月15日、電鉄バスは、京王労組員に20年報奨金を支給した。

4月21日、組合は、当委員会に対し、20年報奨金の未払いが不当労働行為であるとして、救済申立て（20不36号事件）を行った。

21年2月19日、20不36号事件における和解により、電鉄バスと新労との「確認書」が締結され、同月、組合員に20年報奨金が支給された。

[甲47・141・142・146、乙71～74の4、3審p34～39]

(6) 21年協力金

21年4月、電鉄バスは、京王労組員に事業計画達成協力金（以下「21年協力金」という。）を支給した。

6月24日、21年協力金について、電鉄バスと新労との「確認書」が締結され、7月、組合員に21年協力金が支給された。

[甲6の2・141・142・146]

12 雇用延長制度等

京王バス小金井の就業規則には、「定年は満60才に達した日の翌日とする。」（第98条）、「会社は定年に達した社員について別に定めるところにより、雇用延長を含めた再雇用等を実施する。」（第98条の2）と規定されている。

電鉄バス及び小金井には、雇用延長制度として、「65歳継続コース（継続社員）」（以下「継続社員制度」という。）と「65歳継続コースⅡ（準継続社員）」（以下「準継続社員制度」という。）があるが、会社らは、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年法」という。）第9条に定める高年齢者雇用確保措置としての継続雇用制度は、継続社員制度だけであるとしている。

準継続社員制度は、ミニバス（コミュニティバス）の乗務を想定している

が、小金井には、ミニバスの仕業はなく、準継続社員となった者はいない。

他に、電鉄バスには、任用社員制度があるが、これは、電鉄バスが、ミニバス仕業の主な担い手である60歳以上の乗務員の労働力確保のため、京王労組と労使協定を締結して18年から実施した制度である。電鉄バスは、新労に対しては、任用社員制度に係る労使協定を提案しておらず、そのため、労使協定を結んでいない新労の組合員は、この制度の対象となっていない。

各制度の概要は、以下(1)ないし(3)のとおりである。

[甲142・212、乙6・60・97]

(1) 継続社員制度

① 採用条件

55歳時に選択する。55歳から年齢給の引下げがあり、引下額は、下表「雇用延長制度の各コースの年齢給」のとおりである。

② 欠格事由

ア 55歳の選択時点から直近の過去3年間において、昇給成績評価（年間査定）が全てCであった者

イ 55歳の選択時点から直近の過去3年間の査定期間中に懲戒処分による降職があった者

③ 労働条件

61歳から65歳まで基本給19万5千円であり、労働時間は正社員と同様である。

表 雇用延長制度の各コースの年齢給

(単位：円)

年齢	通常	継続社員制度	引下額	準継続社員制度	引下額
55歳	206,500	198,500	-8,000	205,000	-1,500
56歳	205,000	186,000	-19,000	202,000	-3,000
57歳	203,500	173,500	-30,000	199,000	-4,500
58歳	202,000	161,000	-41,000	196,000	-6,000
59歳	200,500	145,500	-55,000	193,000	-7,500
60歳	199,000	144,000	-55,000	191,500	-7,500
61～65歳	定年	基本給 195,000		時給 1,300	

[甲114・142・157の10・191、乙60・90の2]

(2) 準継続社員制度

① 採用条件

55歳時に選択する。55歳から年齢給の引下げがあり、引下額は、上表「雇用延長制度の各コースの年齢給」のとおりである。

② 欠格事由

- ア 55歳の選択時点から直近の過去3年間において、昇給成績評価が一度でもCであった者
- イ 55歳の選択時点から直近の過去3年間の査定期間中に懲戒処分による降職があった者
- ウ 苦情多発者、事故多発者などバス乗務員として適性を欠く者

③ 労働条件

ミニバスの乗務を想定し、61歳から65歳まで時給1,300円、労働時間は1日6時間30分で2勤1休を想定している。

[甲114・142・157の10、乙60・90の2]

(3) 任用社員制度

① 採用条件

ア 定年退職を迎えた正社員の中で、引き続き就労の意思と能力を有する者のうち、電鉄バスのニーズと合致した者を「任用社員」として新たに雇用する。任用時の職種は、原則として、定年退職前の職種とす

る。

イ 採用及び雇用延長契約の更新については、本人の能力や健康状態等を総合的に勘案するとともに、要員状況等も踏まえて、電鉄バスがその可否を判断する。

ウ 雇用期間については、1年ごとの契約とし、契約更新の可否については、本人の適性や要員状況を勘案し、更新時に判断する。

エ 任用社員は、原則として、非組合員とする。

② 労働条件

ミニバスの乗務を想定しており、時給は1,250円、労働時間は1日6時間30分である。

[甲142、乙55・60、3審p47～48]

(4) 雇用延長制度に係る新労への説明等

① 17年5月23日の説明

継続社員制度は15年5月に、準継続社員制度は17年5月に、それぞれ創設された。

17年5月23日、京王バス小金井は、新労に対し、資料を配付して雇用延長制度を説明したが、この時の資料及び説明は、継続社員制度についてだけであり、準継続社員制度の説明はなかった。このことについて、小金井は、当時雇用延長対象者であった組合員6名に準継続社員制度を選択可能な者がいないため、あえて説明しなかったとしている。

[甲191・212、乙97、1審p61～62]

② 18年3月9日の労使交渉

18年3月9日、労使交渉において、小金井は、新労に対し、継続社員制度及び準継続社員制度を就業規則化した雇用延長制度取扱規程を提案した。6月30日、小金井は、雇用延長制度取扱規程を立川労基署長に届け出た。

[乙55・90の1～2・91の1～2]

③ 21年6月3日の団体交渉

21年6月3日、団体交渉において、小金井は、新労に対し、資料を提示して雇用延長制度（継続社員制度及び準継続社員制度）について説明

した。また、任用社員制度について、新労が、京王労組と同内容の労働協約の締結を求めたのに対し、小金井は、会社にミニバスの職域がなく、組合員の一か所就労は定年後も続くため、定年後の組合員を他の営業所で任用社員とすることもできないから、任用社員制度は導入できないと述べた。これに対し、新労は、話合いで一か所就労を変えることは可能であり、組合員だけ雇用延長の選択肢が少ないのはおかしいと抗議した。

[甲114・212・221、乙59・60、3審p44～45]

④ 任用社員制度の協約締結要求

21年6月3日、新労は、電鉄バス及び小金井に対し、同日付「要求書」を提出し、任用社員制度について、電鉄バスと京王労組との労使協定と同内容の制度を提案し、労働協約を締結するよう求めた。

7月24日、小金井は、新労に対し、同日付「回答書」を提出し、任用社員制度の概要を説明した上で、会社にはミニバス仕業がないため、任用社員の採用を見込めないとして、同制度導入の必要はないと回答した。

[甲188・212、乙55]

⑤ 雇用延長制度に係る電鉄バスの見解

23年10月14日、電鉄バスと京王労組との労使協議会において、電鉄バスは、継続社員制度、準継続社員制度及び任用社員制度に関し、継続社員制度は選択者が少ないこと、準継続社員制度は選択可能職種が限られていることや年金併用を前提とした制度設計であること等、60歳以降の働き方としては課題があるとの見解を表明した。

[甲187・212]

⑥ 小金井営業所における任用社員

小金井営業所では、24年5月現在、定年退職した元京王労組員2名が任用社員として勤務しており、事務所員の補助業務の他、故障車両や点検車両を各工場に配送する業務等に従事している。

[甲212、乙97]

⑦ 元小金井営業所勤務者の任用社員への採用

小金井営業所で定年退職した後、任用社員となり、他の電鉄バス営業所でミニバス乗務を行っている元京王労組員が存在する。

また、新労を脱退して他の電鉄バス営業所に異動した元組合員のうち、少なくとも4名は、定年退職後、任用社員に採用されている。

[甲190・207の1～2・212]

⑧ 組合員の雇用延長制度選択

組合員 X10 は、55歳時の18年6月に、継続社員コースを選択する「雇用延長制度選択届」を小金井に提出し、定年後、継続社員として勤務している。

[乙54の6、4審p14]

13 本件各申立て

前記第1.1のとおり、組合は、当委員会に対し、21年10月16日に21不87号事件、22年11月26日に22不113号事件、23年12月2日に23不110号事件の不当労働行為救済申立てを、それぞれ行った。

第3 判断

1 申立期間徒過について

(1) 申立人組合の主張

本件賃金差別は、平成13年11月の新労結成以降、新労の弱体化を図る会社らの一貫した不当労働行為意思により、昇給・昇格差別が毎年毎年継続され、積み重ねられて拡大されてきたものである。

会社らは、評価制度を新労に説明せず、一方的に決定し、適用してきたのに対し、組合は、評価制度の導入や適用に抗議し、異議をとどめるだけでなく、差別が行われた都度、会社らに抗議し、その是正を申し入れてきたが、会社らは、それらを排斥し、差別を繰り返してきたものであるから、毎年度の昇給・昇格等の決定に当たり、差別を繰り返していると認めるに足りる具体的徴憑が顕在化している。

したがって、本件賃金差別は継続する行為に該当するから、新労結成時に遡り、それまで蓄積・拡大されてきた差別を一挙に是正する必要がある。

また、X2ら4名については、新労結成前から、京王労働者の会における労働組合活動を嫌悪した賃金差別が繰り返され継続されてきたのであるから、新労結成前からの差別を含め、現在まで累積、拡大されてきた賃金差別が一挙に是正されなければならない。

(2) 被申立人会社らの主張

組合の20年度より前に係る申立ては、申立期間徒過により不適法として却下されるべきである。組合は、本件賃金支払行為が継続する行為に該当すると主張するが、電鉄バスによる査定とこれに基づく賃金決定は、年度ごとに行われるものであり、年度間ではそれぞれ異なる行為であるから、継続する行為には当たり得ない。

(3) 当委員会の判断

① 本件の最初の申立ては21年10月16日であり（第2.13）、申立ての1年前は20年10月16日であるから、20年10月15日以前に支払いを終えた賃金、賞与及び報奨金に係る申立ては、労働組合法第27条第2項に定める申立期間を徒過したものとして、却下を免れない。

ただし、賃金額を決定する格付行為とこれに基づく毎月の賃金の支払いとは、一体として一個の行為であると解されるどころ、小金井において、20年10月16日時点以降に支払いがなされた賃金は、20年格付に基づくものである（第2.4(2)②）から、20年4月16日になされた20年格付とこれに基づく各月の賃金支払いは本件審査の対象となる。

また、昇進には過去3年間の査定平均が反映され（第2.5(1)①）、20年格付には、18年査定ないし20年査定が反映されるから、18年査定（17年2月16日から18年2月15日までの勤務に対する査定）以降の査定の適否も本件審査の対象となる。

② 組合は、一般に、昇給・昇格を決定する行為は、それ自体としてみる限り、1回限りの行為であるが、本件においては、差別が行われた都度、会社らに抗議し、是正を申し入れてきたところ、会社らは、それを是正することができたにもかかわらず、あえて毎年の格付に当たり、差別を繰り返しており、差別の具体的徴憑が顕在化しているから、会社らの不当労働行為意思が一貫して不断に存在しており、各年の格付行為は、連続して一体をなし、継続する行為に該当すると主張する。

しかし、労働組合法第27条第2項の申立期間制限の制度趣旨は、行為後長期間を経過すれば、証拠蒐集・実情把握が困難となること、労使関係が形成され安定すること、救済の実益も乏しくなること等にあると解

される。そして、「継続する行為」とは、不当労働行為意思に着目して不当労働行為意思が一貫して存在すればそれに基づく行為を全て「継続する行為」に該当するとするものではなく、あくまで、行為の継続性に着目した制度であり、また、継続する行為が「終了した日」との文言からは、原則として、その行為について終了が観念できる一連の継続的行為を前提としているものである。このような申立期間に関する現行制度を前提とし、また、本件では過去3年の査定についても審査対象となることをも踏まえると、組合の主張は、採用することができない。

2 組合員の賃金格付について

(1) 申立人組合の主張

① 格差の存在

会社らの評価制度では、C査定 of 比率は10%であるところ、組合員は、C査定 of 割合が7割から8割と極端に高くなっている。会社らにおける職能給昇給号数は、原則として毎年1号加算される仕組みであるが、組合員は、職能給昇給号数の加算がほとんど行われていない。また、会社らにおいては、職能給昇給表の「太線」が引いてある号数になる段階で、原則として上位の職能等級に昇進する扱いがなされているが、組合員は、新労結成以降、23年格付におけるX25の昇進を除き、職能等級の昇進が一切行われていない。

これらの結果、組合員の格付は、京王労組員と比較して全体的に極めて低位におかれ、大幅な賃金格差が生じている。

② 組合員の能力が劣っていないこと

組合員は、新労結成前から差別を受けていたX2から4名以外は、いずれも新労結成前には標準的な評価を受け、順調に昇進していたのであり、組合員の能力が、京王労組員に劣っていないことは実証されている。ところが、組合員は、新労結成以降、職能給昇給号数の加算が格段に遅くなり、職能等級の昇進も全くなされなくなったのであるから、本件賃金格差が新労結成を契機とした差別であることは明らかである。

また、17年2月から19年1月15日まで、小金井営業所の乗務員は全て組合員であったが、特に何の問題もなく路線バスの運行が行われ、営業

所の運営に支障はなかった。

そもそも、バス運転手は、労働の量・質・業績について労働者ごとの客観的な差異が認められる業種・業態ではない。バス運転手は、勤務交番表に定められた交番に従い、指定された路線を指定された時刻に走行し、乗客は、運転手によって乗車するバスを選ぶわけではない。不適切な運転による事故等で会社らに損害を与える等、特段の事情のない限り、バス運転手の営業実績等によって、会社らの業績が左右されることはなく、本件のような大きな賃金格差が生ずる根拠はないのである。

③ 評価制度について

ア 現行賃金制度は、年に1回昇給し、一定の勤続年数を経れば上位の職能等級に昇進する点で、基本的に年功的な枠組みが維持されている。

会社らは、京王労組員と組合員との間に格差が生じたのは、新賃金制度で評価制度が導入されたからであると主張するが、両賃金制度で成績査定的基本的仕組みは同じであり、実際の格付も、組合員以外には年功的な運用が行われており、従来、京王労組員と同等の評価を受けていた組合員が、新労結成以降に著しく昇給・昇進が遅れているのは、極めて不自然である。

イ 会社らは、評価制度を新労に説明せず、同意を得ないまま、一方的に組合員に適用したのに対し、新労は、再三にわたり異議をとどめるとともに、評価制度の開示や説明を求め続けたが、会社らは、これを拒み続けた。このように、手続的に著しい欠陥がある評価制度は、組合員に適用されるべきでなく、格差の合理的な根拠にはなり得ない。

また、評価制度の具体的内容は、「評価制度ハンドブック」に定められているが、会社らは、「評価制度ハンドブック」を就業規則として届け出ておらず、その内容は、労働協約にもなっていないから、評価制度を組合員に一方的に適用することは違法・無効である。

ウ 会社らの評価制度は、バス事業の業種・業態に照らし、合理的な制度設計や評価基準の設定をしていない。定時運行と安全性確保を基本とするバス運転労働は、労働者の個性や労働態様による労働の差異を極小にすることが本質的特質であり、本件における著しい賃金格差は、

バス労働の評価制度が認められる合理性の範囲を逸脱している。

エ 会社らの評価制度における評価項目の要件は、いずれも抽象的で、評価基準が曖昧であり、評価者の主観により左右されやすい。また、配点は、待遇向上実績の配点が高く、無事故実績の配点が低い等、安全運行よりあいさつに重きを置く内容である。

会社らが推奨するマイク放送や「基本接遇用語」には、過剰なマイク使用がかえって安全運行の妨げとなるものもあり、運転業務を熟知していないモニターによる添乗調査は適切な評価が行えるものとはいえず、運転手の日常的な乗務状況を公正に評価し得るものではない。

また、増務は、乗務員の過重労働を引き起こし、乗務員や乗客の生命や身体の安全を害するものであり、増務を多く行うことを高く評価する評価制度が合理性に乏しいことは明白である。

新労は、安全運行の観点から運転中のマイク放送や増務を問題視しており、会社らは、そうした新労の組合活動を敵視し、新労を弱体化させるため、組合員を低く評価する制度を導入しているのである。

オ 組合員にも増務の協力者はいるが、会社らは、京王労組員に優先的に増務を行わせ、組合員の評価が低くなる運用をしている。また、会社らは、新労からの脱退者に見返りとして異例の昇進をさせるなどした。このように、会社らの評価制度が恣意的に運用されているため、組合員は、著しく昇給・昇進が遅れているのである。

④ 不当労働行為意思

新労結成後、会社らは、新労を徹底的に嫌悪し、その弱体化、排除を進めてきた。勝ち残り策を巡る争議では、会社らは、冬季賞与の不支給、定期昇給の不実施、自宅待機命令等、組合員に様々な攻撃を加えた。

組合員の職場復帰後、会社らは、組合員が京王労組員と接触しないよう、徹底的に隔離した。また、新労に対し、労働協約や組合活動等について京王労組と差別する一方、京王労組員28名を京王バス小金井に出向させて新労から36協定締結権を奪ったりする等、新労への攻撃を続けた。さらに、会社らは、組合員に対し、報奨金等を不支給にしたり、支給を遅らせたり、雇用延長制度において差別的に取り扱ったりもしている。

このように、会社らは、京王労組と差別して新労の活動を制限し、組合員を徹底して隔離する等、様々な差別を続けており、本件賃金差別も、組合員を嫌悪し、新労の組織弱体化を企図した攻撃の一貫である。

⑤ 交通整理員である X 6 の昇格の遅れ

X 6 は、15年 7 月に14年 4 月に遡って 1 号加算され、2 等級 7 号となつて以降、全く号数の加算がなく、職能等級の昇進もない。会社らには、X 6 の他にも乗務員からの職種変更で交通整理員となった者がいるが、そうした者も 4 等級や 5 等級に昇進しており、X 6 のみが 2 等級にとどめられる合理的理由はない。

X 6 は、組合員であること及びその組合活動によって、業務上の差別とともに、昇給・昇進における著しい差別をも受けているのである。

(2) 被申立人会社らの主張

① 格差の合理性

組合員の査定結果が京王労組員の査定結果より平均的に低位であるのは、待遇向上実績と勤怠実績の差異が原因である。組合員は、㊶添乗成績が劣悪なため待遇向上実績の評点が上がらないこと、㊷「本番のみ者」が多く増務の協力が少ないため勤怠実績の評点が上がらないことの 2 点に集約することができる。

② 評価制度について

組合員に適用される賃金制度・評価制度は、勝ち残り策の実施により導入された新賃金制度・新評価制度であり、これと旧賃金制度・旧評価制度との間には、組合が主張するような制度としての連続性は存在しないから、制度の連続性を前提とした、組合の差別的取扱いの主張は、前提を欠き、失当である。

また、組合は、電鉄バスの新人事制度における昇進に関し、職能給昇給表の「太線」が引いてある号数を上回る時点で、原則として上位の職能等級に昇進する扱いがなされている等として、「太線」が、「あるべき昇格」を指すと主張するが、その「太線」は、昇給額のピッチが減少する境目の意味でしかなく、「あるべき昇格」を示したものではない。

③ 組合の「不当労働行為意思を推認させる事実」に関する主張について

組合は、会社らが「新労を京王労組から徹底的に隔離した」ことから、不当労働行為意思が推認される等と主張するが、組合員の一か所就労は、16年和解で労使合意されていたことである。勝ち残り策の提案以降、京王労組執行部を支持するグループと、執行部に反対するグループとの間で深刻な職場対立が起こり、新労結成以降、労・労対立として一層深刻化し、職場の雰囲気は殺伐となったことから、電鉄バスは、安全運行や接客サービスへの悪影響を回避しようとしたものである。

④ 交通整理員であるX6の昇格の遅れ

X6に昇給・昇進がないのは、毎年実施される査定の結果にすぎない。X6は、乗務中の死亡事故により、運転手から交通整理員に職種変更となったのであり、病気等で運転手から交通整理員に職種変更になった者と単純に比較することは出来ない。

そもそも小金井は、X6に小金井営業所車庫外での交通整理業務を命じようとしたが、様々な理由を付けて、「車庫外での交通整理業務」に消極的な態度を取っているのは、新労及びX6本人である。

(3) 当委員会の判断

① 外形的な格差の存在について

21年格付における、小金井への出向者を含めた電鉄バスの乗務員全員の格付状況（別表6）を勤続年数別で見ると、勤続13年ないし20年の者は、過半数が5等級に昇進しているが、組合員は、全員が4等級であり、また、勤続23年ないし32年の者は、ほぼ半数以上が6等級に昇進しているが、組合員は、4等級又は5等級であって、組合員24名中、同じ勤続年数の者の中で、最も昇給・昇進が遅れている者が10名、2番目に遅れている者も10名いる（第2.8(3)）など、電鉄バスの乗務員の中で、組合員の昇給・昇進は大きく遅れており、賃金格付について、組合員と京王労組員との間に外形的に有意な格差の存在が認められる。

なお、本件申立ての対象は、20年ないし23年格付であり、20年、22年及び23年格付についての電鉄バスの乗務員全員の格付状況は、本件において提示されていないが、組合員の20年ないし23年格付（別表7）によれば、組合員の各年の格付は、職能級が昇進した者はほとんどおらず（23

年格付の1名のみ)、号数の加算のない者が10名以上いる等、昇給・昇進の遅れは、ほぼ同傾向にあることから、いずれの年においても、同様に組合員と京王労組員との間に外形的に有意な格差があるとみることができる。

② 格付格差の原因について

ア 組合は、新労結成前には、組合員は標準的な評価を受け、順調に昇進していたのであるから、組合員の能力は京王労組員に劣っておらず、上記格付格差は、新労結成を契機とした差別であると主張する。

組合が提出した、小金井における3年、4年及び7年入社の乗務員の格付の経緯を比較した表(別表4)によれば、14年までは、組合員と京王労組員の格付に大きな差異は生じていないが、14年以降、組合員は、号数の加算が全くないか、あるいは、加算があっても遅れが生じており、等級は全く昇進していないのに対し、京王労組員は、号数が毎年加算され、等級も、ほぼ「あるべき昇格」と同じ頃に昇進している(第2.8(1))。また、組合員25名の格付の経緯(別表5-1)をみると、別表4に登場した者以外の組合員の格付の経緯もほぼ同様であり、23年格付でX25が昇進した以外に等級が昇進した組合員はいない(第2.8(2)(5))。このような格付の経緯からすれば、新労結成(13年11月)を契機に、14年以降、組合員の格付の遅れが生じたとみる余地はある。

イ しかし、一方で、新賃金制度の導入が14年1月である(第2.2(4))ことからすれば、14年以降の組合員の格付の遅れは、新賃金制度導入に伴う評価制度の査定結果によると考えることもできる。このことに関し、組合は、旧賃金制度と新賃金制度を連続する同等の年功的な制度とみて格付の経緯を主張している(第2.8(1)(2))が、会社らは、旧賃金制度と新賃金制度の間に連続性は存在しないと主張する。

旧賃金制度(第2.4(1))と新賃金制度(同(2))を比較すると、どちらにも成績査定があり、旧制度はAからCまでの3段階、新制度はA1、A2、B1、B2、Cの5ランクであるが、旧制度のA及びBがそれぞれ新制度のA1、A2及びB1、B2に相当すると考えると

配分比率は同じであること（同(1)①イ、同(2)②ア(イ)、制度移行の際、職能等級については、旧制度の資格区分・職能等級3Cを新制度の3等級へ、4Dを4等級へ、5Eを5等級へ、6Eを6等級へ、7Eを7等級へ格付けし、号数については、旧制度の資格在籍年数に応じて格付ける措置が行われていること（同(2)④）等から、少なくとも制度移行時においては、両制度の間に一定の連続性を窺うことができる。

しかし、新賃金制度導入に際し、京王電鉄は、年功要素を廃止し、昇給査定・賞与査定を明確にしてインセンティブをつける（第2.2(4)）等と説明していること、旧制度にある最長在級年数が新制度にはないこと、旧制度にない昇進の欠格条項が新制度にあること（同4(1)②、同4(2)②イ）、また、旧制度における評価制度の概要は明らかでないが、新制度における評価制度は、「評価制度ハンドブック（営業係用）」により評価結果の反映、評価項目及び配点等が具体的かつ詳細に定められていること（同5(1)）等からすれば、新賃金制度は、旧制度と比較して、成績査定及び査定の賃金格付への反映がより厳格に行われ、それによって個々の労働者の格付に差異が生じやすい制度であるとみることができる。

そうすると、旧賃金制度下において、組合員が標準的な評価を受け、順調に昇進していたとしても、そのことから、直ちに、新賃金制度においても組合員が同様に昇進すべきであるということとはできない。

ウ 組合は、14年以降、組合員の格付に遅れが生じていることから、13年11月の新労結成を契機とした差別であるとも主張する。しかし、上記イで判断したとおり、14年以降、賃金制度が変わっている。また、14年8月1日から17年1月15日まで、組合員は自宅待機状態にあり（第2.2(6)）、17年格付について、電鉄バスは、自宅待機期間は就労実績がないので、長期未就労期間のある組合員は全員がC査定となるが、特例として、7人をB2査定として号数を加算したと新労に回答している（同6(3)）ことからすると、15年ないし17年格付において、組合員にほとんど号数の加算がないのは、未就労を理由に自宅待

機期間を含む年間査定をC査定とされたためとみるのが相当である。

そうすると、14年以降、組合員の格付の遅れが生じたことをもって、直ちに、新労結成を契機にした組合間差別であるということとはできない。

エ 電鉄バスにおいては、原則として毎年の格付で号数が1号加算されるが、査定期間における成績ランクがCの者は、欠格条項に該当し、号数が加算されない（第2.4(2)②ア(i)）から、14年以降、組合員は、号数の加算が全くないか、加算があっても遅れが生じているのは、C査定によるものと考えられる。また、職能等級の昇進は、過去3年間の評価結果を踏まえて行われる（第2.4(2)②イ）から、組合員の昇進がないのも、同様にC査定が原因であると考えられる。

上記ウで判断したとおり、15年ないし17年査定では、査定期間に自宅待機期間を含むため、組合員の査定がほとんどC査定であったとみられる。このC査定は、前記1(3)①で判断したとおり、本件審査の対象外の期間のことであり、本件判断に影響するものではない。

しかし、17年ないし22年査定の組合員及び京王労組員それぞれの分布状況（別表8）をみると、18年査定以降も組合員のC査定の割合は高く、C査定は、全体では10%程度であるが、組合員のC査定は、17年及び18年では70%を超え、19年及び20年には80%を超えている（第2.8(4)）。

そして、会社らは、組合員の査定結果が京王労組員の査定結果より平均的に低位であることを認めつつ、それは査定の結果にすぎないと主張しているのであるから、組合員と京王労組員との間の格付格差が組合間差別によるものであるか否かを判断するには、新賃金制度における成績査定が適正に行われていたか否かを検討する必要がある。

③ 評価制度等について

ア 組合の主張する「あるべき昇格」について

組合は、電鉄バスにおける賃金制度が年功的なものであり、京王労組員は、ほぼ職能給昇給表における「太線」に達した時点で上位の職能等級に昇進しているとして、「あるべき昇格」を主張する（第2.4

(2)③、同 8 (1))。

確かに、21年 4 月 16 日現在のバス乗務員全員の格付状況（別表 6）をみると、京王労組員は、勤続年数別で見るとほぼ過半数が「あるべき昇格」と同じかそれよりも早く昇格しており、年功的傾向も窺われるが、一方で、京王労組員でも、「あるべき昇格」より昇格の遅れている者は多数存在する（第 2. 8 (3)）。

新賃金制度の導入に係る京王電鉄と京王労組との交渉において、職能給昇給表には標準号数を設定し、標準号数に達するまでは昇給ピッチ額を一定とし、標準号数を経過した場合は昇給ピッチを減額するとされ、標準号数は、3 等級が 5 号、4 等級が 9 号、5 等級ないし 7 等級が 10 号とされた（第 2. 4 (2)④）経緯があり、この標準号数が職能給昇給表における「太線」と一致すること（同③）からすると、「太線」は、標準的な成績の者が昇進する目安であり、また、「太線」の号数を経過すると昇給額が縮小するものであるといえるが、「太線」に達した時点での昇進を保障するものであるということとはできない。

電鉄バスの昇進基準をみても、欠格条項に該当しない昇進有資格者のうち、過去 3 年間の評価結果を踏まえ、一定の比率内の者が昇進する仕組み（第 2. 4 (2)②イ）であるから、一定の勤続年数を経れば上位の職能等級に昇進するとの組合の主張は、採用することができない。

イ 組合員への評価制度の適用について

組合は、新労への説明も新労の同意もない評価制度は、手続的に著しい欠陥があり、組合員に適用されるべきではないと主張する。

「評価制度ハンドブック（営業係用）」については、16年和解後、電鉄バスが、17年 1 月 16 日から行われた就労前研修において、組合員に配付して説明したこと、及び同年 3 月 31 日、新労の事務所に届けたことが認められる（第 2. 6 (1) (2)）が、16年和解時点で新労に示されていたかどうかは定かではなく、新労は、16年和解時に示されていなかったとして、組合員への適用に対し、再三、異議をとどめる等していた（同(2)(4)(5)(6)）。

京王電鉄が、16年和解時点で評価制度の内容等を新労に説明してい

たかどうかは定かではない。仮に、説明していなかったとすれば、それは、誠実さに欠ける面があったことになるが、しかし、16年和解において、組合員が「京王電鉄株式会社人事部（自動車事業部門担当）所属社員就業規則」（付属諸規程を含む）に基づき、就労することを合意した（第2.2(7)①）趣旨は、それまで勝ち残り策に反対し、電鉄バスへの転籍又は出向を拒否していた組合員が、勝ち残り策に基づいて導入された新賃金制度や評価制度等の労働条件を受け入れた上で職場復帰するということであると解される。そうすると、電鉄バスが、既に京王労組員には適用されていた新賃金制度や評価制度を、16年和解に基づき、職場復帰した組合員に対しても、就労前研修において説明した上で適用したことが、不当であるとまでいうことはできない。

また、組合は、就業規則としての届出がされていない「評価制度ハンドブック（営業係用）」を組合員に適用することは違法・無効であるとも主張する。小金井が「評価制度ハンドブック（営業係用）」を就業規則として立川労基署長に届け出たのは24年4月26日であり（第2.6(8)）、それ以前には、届け出ていなかったのであるから、手続的に問題があったといわざるを得ないが、電鉄バス及び小金井は、京王労組員に適用していた評価制度を、16年和解に基づき、組合員にも同様に適用したのであるから、そこに組合間差別があるとみることはできず、就業規則としての届出のなかったことは、不当労働行為とは別個の問題である。

ウ バス運転労働の評価のあり方について

組合は、バス運転労働は、労働者の個性や労働態様による労働の差異を極小にすることが本質的特質であり、著しい賃金格差が生ずる電鉄バスの評価制度は合理性の範囲を逸脱しているとも主張する。

しかし、バス運転労働であっても、成績評価に応じて賃金に格差をつけること自体が不当であるということとはできない。

エ 評価制度の合理性について

(ア) 組合は、会社らの評価制度における評価項目の要件はいずれも抽

象的で、評価基準が曖昧であり、評価者の主観により左右されやすいと主張する。しかし、実績評価については、各項目ごとに具体的な加点や減点の基準が示されており（第2.5(1)②）、抽象的で曖昧であるとはいえない。また、待遇向上実績の評価の基となる添乗監察制度は、添乗調査票の基本実施項目ごとに具体的に採点を行う各事項が記載されている上、グループ各社の路線バスを利用している人等をモニター（定時社員）として採用し、そのモニターがバス運転手の乗務内容を評価しており（第2.5(1)②イ、同(2)）、モニターは、当該バス運転手が組合員であるか否かにかかわらず採点するのであるから、組合差別の恣意的な評価がなされる余地はほとんどないといえる。行動能力評価については、乗務員4等級の場合、「責任感」は、A評価（16点）が「自分の職責を良く理解し責任感が強く、どんな仕事も最後まで高い質でやり遂げる努力をした。」、B評価（12点）が「仕事は最後まで粘り強くやり遂げるよう努力した。」等となっており（第2.5(1)③）、基準が曖昧であるといえなくもないが、電鉄バスの評価制度全体をみれば、具体的な評価項目や採点内容があらかじめ定められ、第三者であるモニターによる添乗調査を取り入れる等、それ相応の客観的で公平な評価が担保された合理的な制度であるといえることができる。

- (イ) 組合は、マイク放送や「基本接遇用語」の中には、かえって安全運行の妨げになるものがあるとか、評価制度の配点が、安全運行よりあいさつに重きを置くものである等とも主張する。

安全運行が最重要であり、過剰なマイク放送等のかえって安全運行の妨げになるとの組合の主張ももつともな面はあるが、しかし、安全運行は当然のこととした上で、接遇を重視し、接遇内容を評価しようとする会社の評価制度が不合理であるとはいえない。

接遇と安全運行に係る組合の考え方が、電鉄バス及び小金井と相違するのであれば、労働組合として、接遇等のあり方について、電鉄バスらと交渉する余地はあるものの、現に電鉄バスの評価制度が接遇重視であり、それが不当なものとは認められない以上、組合員

は、業務上においては、接遇を重視する電鉄バスの方針に従う必要があるといわざるを得ない。

(ウ) 組合は、運転業務を熟知していないモニターによる添乗調査は適切な評価が行えるものではないとも主張する。

確かに、運転手にしか分からないような安全運行上の細かい配慮等をモニターが適切に評価できるとはいい難いが、添乗評価制度は、運転手の立場ではなく、乗客の立場で運転手の接遇等を評価するものと認められ、そのような評価制度が不合理なものとはいえない。

(エ) 組合は、増務を多く行うことを高く評価する評価制度が合理性に乏しいとも主張する。増務は、乗務員の過重労働を引き起こし、乗務員や乗客の生命や身体の安全を害するとの組合の主張ももったもな面はあるが、しかし、一方で、ダイヤどおりのバス運行を確保するため、増務を引き受けた場合に加点する評価制度が不合理であるとはいえない。

(オ) 組合は、会社らが、安全運行の観点から運転中のマイク放送や増務を問題視する新労の組合活動を敵視し、新労を弱体化させるため、組合員を低く評価する制度を導入しているとも主張する。

しかし、前記イで判断したとおり、電鉄バスは、16年和解に基づき、既に会社で適用されていた評価制度を、職場復帰した組合員に対しても適用したのであるから、新労弱体化のために、組合員を低く評価する制度を導入したとの組合の主張は、採用することができない。

④ 成績査定の合理性について

会社らは、組合員の査定結果が京王労組員の査定結果より平均的に低位であるのは、接遇向上実績と勤怠実績の差異が原因であると主張する。また、京王バス小金井は、本件申立て前の21年8月12日付「回答書」においても、新労に対し、同様の説明を行っていた（第2.7(1)）。

ア 20年ないし22年査定について

(ア) 20年ないし22年査定について、組合員と京王労組員を査定項目別に比較した結果（別表9-1ないし9-3）をみると、20年ないし22

年査定では、いずれも同様の傾向が認められ、組合員と京王労組員の査定評価で差異が大きいのは、実績評価の接遇向上実績及び勤怠実績並びに行動能力評価となっている（第2.8(4)）。

差異が最も大きいのは接遇向上実績であり、評価項目合計の差異の約半分は、接遇向上実績となっている。そして、接遇向上実績は、添乗結果に応じて評価されるものであり（第2.5(1)②イ）、上記③エ(ア)で判断したとおり、モニターが採点を行う添乗監察制度は、組合差別の恣意的な評価がなされる余地はほとんどないのであるから、接遇向上実績の差異は、組合差別によるものではないといわざるを得ない。

差異が次に大きいのは勤怠実績であるが、「本番のみ者」には、勤怠実績の加点がつかない（第2.5(1)②ウ）ところ、22年11月現在の組合員22名中9名が「本番のみ者」であり、組合員の「本番のみ者」は京王労組員に比べて格段に多いこと（同7(3)）からすると、「本番のみ者」でない組合員に対する増務の割振りは、京王労組員より少ない傾向にあること（同7(3)）を考慮したとしても、勤怠実績の差異は、組合差別によるものということとはできない。

その次に差異が大きいのは行動能力評価であり、上記③エ(ア)で判断したとおり、行動能力評価については、評価基準が曖昧であるといえなくもない。しかし、組合員は、添乗結果のフィードバックについて、署名押印を拒否している事実が認められ（第2.7(2)）、そのような態度が行動能力評価に影響していることが窺える（同(1)）ことからすると、行動能力評価の差異は、組合差別によるものとはいえない。

そして、組合員と京王労組員との査定の差異は、接遇向上実績、勤怠実績及び行動能力評価の三つがほとんどであり、他の評価項目の差異は僅かである。

- (イ) 京王バス小金井には高速バス事業がないため、組合員に高速運行実績がつかないこと（第2.7(4)）や、京王労組員の乗務員が出向して小金井にグループができた時、グループ長及びサブグループ長

には、全て京王労組員が就いたこと（同(5)）等が認められるが、高速運行実績やグループ長実績等における、組合員と京王労組員との査定に差異は僅かであり、これらが査定に大きな影響を与えたとは解されない。

また、22年12月に組合を脱退した元組合員AAが、23年格付において、4等級6号から5等級1号に昇進したこと（第2.8(5)）についても、同時期に、組合員X25が、4等級10号から5等級1号に昇進したこと（同）を考え合わせると、組合を脱退した故に恣意的な格付をしたということは困難である。

(ウ) 組合は、組合員の能力が京王労組員に劣っていないと主張する。

確かに、20年ないし22年査定について、組合員と京王労組員を査定項目別に比較した結果（別表9-1ないし9-3）における無事故実績をみると、組合員と京王労組員の差異は僅かであり、21年査定では、組合員の査定が京王労組員を上回っていることからすると、組合の主張するとおり、安全なバス運行という点に関しては、組合員と京王労組員との能力や勤務実績等に差異はないといえることができる。

そうすると、安全なバス運行において能力に差異のない組合員と京王労組員との査定に差異が生じているのは、上記(ア)で判断したとおり、接遇向上実績、勤怠実績及び行動能力評価の三つにおける差異によるところが大きく、これら三つの評価の差異により成績査定に差異が生ずること自体が不合理であるということとはできない。

したがって、20年ないし22年査定における組合員と京王労組員との成績査定の格差は、いずれも組合差別によるものではないといわざるを得ない。

イ 18年ないし23年査定について

本件申立ての対象となる20年格付には、18年査定ないし20年査定が反映されるどころ、18年及び19年査定の査定項目別比較は、本件審査において提示されていないが、17年ないし22年査定の組合員及び京王労組員それぞれの分布状況（別表8）によれば、18年及び19年査定の

分布状況は、C 査定がほとんどであり、若干 B 2 査定の者がいるという点で、20年査定の分布状況とほぼ同傾向にあるといえることから、18年及び19年査定においても、組合員と京王労組員を査定項目別に比較すれば、20年査定とほぼ同傾向にあるとみることができる。

また、同じく本件申立ての対象である23年査定については、本件申立てにおいて査定状況が提示されていないが、23年格付（別表7）では、組合員20名中、号数の加算のない者が10名いる（第2.8(4)）ことから、C 査定が10名で、残り10名が B 1 又は B 2 であると考えられ、そうすると、ほぼ21年及び22年査定と同傾向であるといえることから、23年格付においても、組合員と京王労組員を査定項目別に比較すれば、21年及び22年査定とほぼ同傾向にあるとみることができる。

その他、20年ないし22年査定と異なり、組合差別による不合理な査定がなされたことを窺わせる特段の事情も存しない。

⑤ 結論

以上のとおり、20年ないし23年格付において、組合員と京王労組員との間に外形的には有意な格差が認められるものの、電鉄バスにおける評価制度は、それ相応の客観的で公平な評価が担保された合理的な制度であるといえることができ、その評価制度に基づく組合員の18年ないし23年査定における成績査定は、京王労組員と比較して低位にあるけれども、その成績査定の格差は、組合差別によるものではないと解されることから、組合の主張する当時の労使関係等を考慮したとしても、本件格付格差が組合員であるが故の不利益取扱い、又は組合に対する支配介入であるということとはできない。

⑥ 交通整理員である X 6 の昇格の遅れについて

7年11月に死亡事故を起こし、乗務員から交通整理員に職種変更された X 6 は、14年格付で2等級7号となって以降、本件結審時まで、号数の加算も職能等級の昇進も行われておらず（第2.9）、組合は、同人に昇格がないのは組合員であるが故の不利益取扱いであると主張する。

しかし、X 6 以外の交通整理員の格付状況等は明らかでなく、また、同人の交通整理員としての能力や勤務実績等についても具体的な疎明

がないことからすれば、同人に昇格がないことのみをもって、それが組合員であるが故の不利益取扱いであるということとはできない。

3 賞与及び報奨金等について

(1) 申立人組合の主張

会社らにおける冬季賞与、夏季賞与及び報奨金等は、査定結果に基づく成績ランクによって支給額に差が生ずるものである。

組合員は、新労結成以降、CやB2等の殊更に低い成績ランクとされる差別的査定が行われた結果、賞与や報奨金等の支給額にも格差が生じている。さらに、賞与や報奨金等の支給額は、基本給をベースに算定されるため、基本給における差別に基づく格差も反映されている。

(2) 被申立人会社らの主張

電鉄バス及び小金井は、組合員に対し、賞与、報奨金等を支給しているが、これらは、いずれも電鉄バスと新労との間で妥結した支給額について、その都度覚書を取り交わして支給したものである。

(3) 当委員会の判断

本件申立ての対象となる、20年10月16日以降に支給された賞与及び報奨金等については、それぞれ、電鉄バスと新労との間で覚書や協定書、確認書等を締結した上で組合員に支給されている（第2.10、同11(5)(6)）が、組合は、組合員に対する賃金格付差別及び査定差別があることを前提に、基本給及び成績査定に基づく支給額の差別を主張している。

しかしながら、前記2(3)で判断したとおり、組合員に対する賃金格付差別や査定差別があったと認めることはできないのであるから、賞与及び報奨金等についても、組合員であることを理由とする不利益取扱い、又は組合に対する支配介入であるということとはできない。

4 雇用延長制度について

(1) 申立人組合の主張

雇用延長制度においても、会社らは、新労を京王労組と差別している。

継続社員制度には欠格事由の定めがあるところ、組合員は、評価制度を通じた恣意的査定により毎年C査定を受けている者が多数存在し、多くの者が欠格事由に該当する。

準継続社員制度は、ミニバスを想定しているが、小金井にはミニバスの乗務がないことから、組合員は、事実上、このコースを選択できない。また、会社は、選択時点である55歳時に、組合員に対し、準継続社員制度について、制度の存在すら説明しなかった。

任用社員制度について、電鉄バスは、京王労組とのみ労働協約を締結し、新労とは労働協約を締結しようとはせず、新労には制度の適用自体がない。

継続社員制度や準継続社員制度は、ほとんど活用されていない制度であり、それに比べ、任用社員制度が条件のよい制度であることに鑑みれば、任用社員制度の適用がないことによる不利益は著しく、実質的には、新労にだけ雇用延長制度がないに等しい差別的取扱いを受けている。

(2) 被申立人会社らの主張

電鉄バスにおける雇用延長制度には、継続社員制度と準継続社員制度があるが、高年法に基づく高年齢者雇用確保措置の継続雇用制度として講じたのは、継続社員制度のみである。継続雇用の対象者につき評価結果による基準を設けることは、高年法に抵触するものではないし、電鉄バス及び小金井は、評価制度にのっとり適切に評価しており、恣意的な評価はしておらず、現にこのコースを選択している組合員もおり、継続社員制度の内容及び運用において、何ら差別は存在しない。

準継続社員制度も、同様に、評価結果による基準を設けていること自体に問題はなく、制度の内容及び運用においても、何ら差別は存在しない。

任用社員制度は、ミニバスの仕業の主な担い手が欠員状態であった電鉄バスが、京王労組と労使協定を締結して18年から実施した制度である。雇用延長制度とは異なり、個々の社員の要望に応えるものではなく、電鉄バスが、会社のニーズと合致した者を任用社員として新たに雇用するものである。ミニバス仕業がない小金井においては、職域を確保できないことから、現時点において、任用社員制度を置く必要がない。

(3) 当委員会の判断

① 欠格事由について

継続社員制度では、過去3年間において、昇給成績評価が全てCであった者等が、また、準継続社員制度では、昇給成績評価が一度でもCで

あった者等が欠格事由に該当する（第2.12(1)②、同(2)②）が、組合は、このような欠格事由の設定は、評価制度を通じた恣意的査定により毎年C査定を受けている者が多い組合員を雇用延長制度の適用において差別するものであると主張する。

しかし、本件当時においては、雇用延長制度において、欠格事由を定めること自体が不当であるとはいえず、欠格事由は、組合員にも京王労組員にも等しく適用されるものである。また、組合員は、C査定を受ける者の割合が高いという実態がある（第2.8(4)）が、組合員に対する成績査定が組合差別によるものではないことは、前記2(3)で判断したとおりである。

以上からすれば、欠格事由の設定が組合員を差別するものであるとする組合の主張は、採用することができない。

② 準継続社員制度について

17年5月23日、小金井は、新労に対する雇用延長制度の説明の際、継続社員制度のみを説明し、準継続社員制度の説明をしておらず（第2.12(4)①）、組合は、そのような対応が組合間差別だと主張する。

二つの制度がある中で、新労に対し、一つの制度しか説明しない対応に問題がないとはいえないが、当時雇用延長対象者であった組合員6名に準継続社員制度を選択可能な者がいなかったという事情があり（第2.12(4)①）、小金井は、その後、18年3月9日には、雇用延長制度の就業規則化に先立って、準継続社員制度を含む雇用延長制度取扱規程を新労に提案しており（同②）、21年6月3日の団体交渉においても、準継続社員制度を含む雇用延長制度について新労に説明している（同③）のであるから、17年5月23日に、新労に対し、準継続社員制度の説明をしなかったことをもって、組合間差別であるとまでいうことはできない。

また、組合は、小金井にはミニバスの乗務がなく、組合員が事実上、準継続社員制度を選択できないことが組合間差別であるとも主張する。

確かに、小金井には、ミニバスの仕業はなく、準継続社員となった者はいない（第2.12）が、組合員が準継続社員となっていないのは、小金井にミニバスの仕業がないからだけではなく、準継続社員制度の欠格

条項が継続社員制度よりも厳しく、この制度を選択可能な組合員がいなかったためと考えられる（同12(1)②、同(2)②、同(4)①）。そして、小金井は、新労に対し、準継続社員制度の説明等をしており、組合員を準継続社員制度の対象外としているわけではないのであるから、準継続社員制度の適用について、組合間差別があるということとはできない。

③ 任用社員制度について

ア 任用社員制度は、電鉄バスが、ミニバス仕業の主な担い手である60歳以上の乗務員の労働力確保のため、京王労組と労使協定を締結して18年から実施した制度であり、労使協定を結んでいない新労の組合員は、制度の対象となっていない（第2.12）。このことについて、会社からは、高年法に基づく措置は継続雇用制度だけであって、任用社員制度は、個々の社員の要望に応えるものではなく、電鉄バスが、会社のニーズと合致した者を任用社員として新たに雇用するものであると主張する。しかし、法に基づかない任意の制度であっても、所属する組合によって従業員の定年後の労働条件に差別が生じているのであれば、不当労働行為が成立し得るといふべきである。

イ 電鉄バス及び小金井においては、雇用延長制度として、継続社員制度及び準継続社員制度があるが、両制度とも欠格事由があり、組合員にはあまり利用されていない（第2.12(1)②、同(2)②、同(4)①⑧）。一方、任用社員制度には欠格事由がなく（第2.12(3)）、新労を脱退して他の電鉄バス営業所に異動した元組合員のうち、少なくとも4名が、定年退職後、任用社員に採用されていること（同(4)⑦）、電鉄バスが、継続社員制度は選択者が少なく、準継続社員制度は選択可能職種が限られている上、年金併用を前提とした制度であり、60歳以降の働き方としては課題があると表明していること（同(4)⑤）等からすれば、任用社員制度は、継続社員制度や準継続社員制度と比較して利用しやすい制度であると考えられ、この制度が適用されないことは、組合員にとって大きな不利益であるといふことができる。

ウ 任用社員制度は、電鉄バスが会社の都合で実施した制度であり、電鉄バスは、京王労組に制度を提案して労使協定を締結し、京王労組員

に制度を適用する一方、新労に対しては、労使協定を提案せず、そのため新労とは労使協定を締結しておらず、組合員に制度を適用していない（第2.12）。そして、新労が、電鉄バス及び小金井に対し、電鉄バスと京王労組との労使協定と同内容の任用社員制度を新労に提案し労働協約を締結するよう要求しても、小金井は、制度導入は必要ないと回答して、これに応じていない（第2.12(4)④）のであるから、組合員に対し、意図的に不利益な取扱いをしているとみざるを得ない。

エ 会社らは、ミニバス仕業のない小金井では、職域を確保できないから、任用社員制度を置く必要がないと主張するが、24年5月現在、定年退職した元京王労組員2名が小金井営業所で任用社員として勤務しており（第2.12(4)⑥）、また、小金井営業所で定年退職した後、任用社員となり、他の電鉄バス営業所でミニバス乗務を行っている元京王労組員もいる（同⑦）のであるから、小金井にミニバス仕業がないことは、新労に任用社員制度を提案せず、同制度を組合員にのみ適用しないことの合理的な理由とはならない。

小金井は、21年6月3日の団体交渉において、組合員の一か所就労は定年後も続くため、定年後の組合員を他の営業所で任用社員とすることはできず、任用社員制度を導入できないと説明した（第2.12(4)③）。しかし、16年和解において、一か所就労が労使合意された（第2.2(7)）ものの、この労使合意によって、組合が、組合員の定年後の雇用延長の選択肢を狭めることにまで同意したとみることはできず、新労は、団体交渉において、話し合いで一か所就労を変えることは可能であると述べている（同12(4)③）のであるから、一か所就労の労使合意は、新労に任用社員制度を提案せず、組合員に同制度を適用しないことの合理的な理由であるとはいえない。

オ 以上のとおり、電鉄バスは、継続社員制度や準継続社員制度と比較して利用しやすい任用社員制度について、京王労組に対しては、同制度を提案して労使協定を締結する一方、新労に対しては、そのような提案をしていない。そして、電鉄バス及び小金井は、新労が、京王労組と同内容の任用社員制度を新労に提案し労働協約を締結するよう

要求しているにもかかわらず、同制度の提案を拒否し、組合員に任用社員制度を適用しない扱いを続けており、組合員にのみ同制度を適用しないことに合理的な理由は認められないのであるから、このような対応は、組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を企図した支配介入にも該当する。

5 救済方法について

新労は、電鉄バス及び小金井に対し、電鉄バスと京王労組との労使協定と同内容の任用社員制度を新労に提案し労働協約を締結するよう要求していたことに鑑み、主文第1項のとおり命ずることとする。

なお、組合は、誓約文の掲示及び交付も求めているが、本件の救済としては、主文第1項をもって足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、電鉄バス及び小金井が、新労に対して任用社員制度を提案せず、組合員に同制度を適用しないことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するが、平成20年10月15日以前に支払いを終えた賃金、賞与及び報奨金に係る申立ては、同法第27条第2項に該当し、その余の事実は、同法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条第2項及び第27条の12並びに労働委員会規則第33条第3項及び第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成25年6月4日

東京都労働委員会
会 長 荒 木 尚 志

別表 1

職能給表

(単位：円)

職能等級	金額	ピッチ
3	80,000	
4	95,000	15,000
5	115,000	20,000
6	135,000	20,000
7	160,000	25,000

別表 2

職能給昇給表

(単位：円)

職能等級 号数	3	4	5	6	7
1	0	0	0	0	0
2	1,000	1,000	1,500	1,500	2,000
3	2,000	2,000	3,000	3,000	4,000
4	3,000	3,000	4,500	4,500	6,000
5	4,000	4,000	6,000	6,000	8,000
6	4,500	5,000	7,500	7,500	10,000
7	5,000	6,000	9,000	9,000	12,000
8	5,500	7,000	10,500	10,500	14,000
9	6,000	8,000	12,000	12,000	16,000
10	6,500	8,500	13,500	13,500	18,000
11		9,000	14,000	14,000	18,500
12		9,500	14,500	14,500	19,000
13		10,000	15,000	15,000	19,500
14		10,500	15,500	15,500	20,000
15		11,000	16,000	16,000	20,500
16		11,500	16,500	16,500	21,000
17		12,000	17,000	17,000	21,500
18		12,500	17,500	17,500	22,000
19			18,000	18,000	22,500
20			18,500	18,500	23,000

別表3

21年度 小金井営業所 運転手年間増務実績

(単位：時間)

	京王労組員		組合員		合計	
	年間合計 (延べ338名)	1人1月当 たり平均	年間合計 (延べ280名)	1人1月当 たり平均	年間合計 (延べ618名)	1人1月当 たり平均
平日増務	7,990.5	23.6	3,359.0	12.0	11,349.5	18.4
休日増務	2,006.0	5.9	431.0	1.5	2,437.0	3.9
合 計	9,996.5	29.5	3,790.0	13.5	13,786.5	22.3

小金井営業所乗務員の職能等級・職能給昇給号数（号数）の経緯一覧（平成3年・4年・7年入社）

別表4

平成	勤続年数	あるべき昇格		電鉄労組員										勤続年数	あるべき昇格		電鉄労組員																	
		組合員		X 5		A 1		A 2		A 3		A 4			組合員		X 7		A 5		A 6		組合員		X 8		A 7		A 8		A 9		A 10	
		等級	号数	等級	号数	等級	号数	等級	号数	等級	号数	等級	号数		等級	号数	等級	号数	等級	号数	等級	号数	等級	号数	等級	号数	等級	号数	等級	号数	等級	号数	等級	号数
3	0	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1																					
4	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	0	3	1	3	1	3	1	3	1												
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2												
6	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3												
7	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	0	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	
8	5	4	1	3	6	4	1	4	1	4	1	3	6	4	3	5	4	1	3	5	3	5	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
9	6	4	2	3	7	4	2	4	2	4	2	3	7	5	4	1	4	2	4	1	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	7	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	3	8	6	4	2	4	3	4	2	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
11	8	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	9	7	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	1	3	5	3	5	3	5	
12	9	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	1	8	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	1	4	2	4	1	4	1	4	1	
13	10	4	6	4	4	4	6	4	6	4	6	4	2	9	4	5	4	6	4	5	4	5	6	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	
14	11	4	7	4	5	4	7	4	7	4	7	4	3	10	4	6	4	7	4	6	4	6	7	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	
15	12	4	8	4	5	4	8	4	8	5	1	4	4	11	4	7	4	7	4	7	4	7	8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
16	13	4	9	4	5	4	9	5	1	5	2	4	5	12	4	8	4	7	5	1	5	1	9	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	
17	14	5	1	4	5	4	10	5	2	5	3	4	6	13	4	9	4	7	5	2	5	2	10	4	6	4	4	4	3	4	6	5	1	
18	15	5	2	4	5	5	1	5	3	5	4	4	7	14	5	1	4	7	5	3	5	3	11	4	7	4	4	4	4	5	1	5	2	
19	16	5	3	4	5	5	2	5	4	5	5	4	8	15	5	2	4	7	5	4	5	4	12	4	8	4	4	4	4	5	2	5	3	
20	17	5	4	4	5	5	3	5	5	5	6	4	9	16	5	3	4	7	5	5	5	5	13	4	9	4	4	4	4	5	3	5	4	
21	18	5	5	4	5	5	4	5	6	5	7	4	10	17	5	4	4	7	5	6	5	6	14	5	1	4	5	4	5	5	4	5	5	

注1) 等級は、旧賃金制度（平成13年以前）においては、3Cを3等級、4Dを4等級、5Eを5等級とする。
 注2) 号数は、旧賃金制度（平成13年以前）においては、当該資格在籍年数とする。

21年4月16日現在の電鉄バス在籍の乗務員の格付状況（勤続年数別）

（単位：人）

別表6

職能等級	号数	勤続年数																												総計
		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	38	39			
6 等級	14																									1			1	
	13																								2				2	
	12																				1						1		2	
	11																				1			1				1	3	
	10																		2	3	1	1						1	7	
	9																		6	1									7	
	8																3	2	3	2									11	
	7															1	4		2										7	
	6													3	2	3				1	1								10	
	5												2	5	2	1				1									11	
	4											4	5	1	1	1	1			1									14	
3										6	2	4	3					1										16		
2									3	2	2	2	1	2											1			14		
1								13	5	2					2													22		
6 等級計								13	8	10	8	13	13	7	8	6	6	14	9	3	1	2	2	2	2	1	1	127		
5 等級	20																											1		
	19																			1								1		
	18																		2									2		
	17																		1	1			1					3		
	16																3					1						4		
	15																						1					1		
	14												1	1									1					3		
	13												4	1					1									6		
	12															1													2	
	11											4	3	1															8	
	10									2	3	3	2			2													13	
	9								12	6	4	2	1							1	1								27	
	8							19	9	2	4	2	1							1			1						33	
	7					8	22	9	4	4	1		1	1															50	
6				4	17	12	2	5	4	1		1	1	1														43		
5		5	7	18	2	3	3	2				1											1					42		
4	2	6	6	9	5	4	4	1	1																			38		
3		2	4	9	7	2	3	2	1	1																		31		
2	1	6	4	4	5	4	1									1												26		
1	2	6	1	7	2	1																						19		
5 等級計		5	25	22	51	44	49	42	35	16	9	10	10	9	4	2	6	2	6	3	1	1			1			353		
4 等級	17																											1		
	16								1						1													2		
	15						1	1																				2		
	14					1		2																				3		
	13				1	5	4	2	1																			13		
	12				6	3	4	1																				14		
	11				3																							3		
	10		4	3		1	1	1			1																	12		
	9	4	4		1																							9		
	8	2		1	1		1	1																				6		
	7			1	2	1	1																					5		
	6			1			1																					2		
	5		1	1	1		1																					4		
4	1		1																								2			
3	1																										1			
2						1																					1			
1	1																										1			
4 等級計		9	9	11	12	12	14	9	1	1		1		1		1		1										81		
総計		14	34	33	63	56	63	51	49	25	19	19	23	22	12	10	13	8	20	12	4	2	2	2	3	1	1	561		

- 注1) （塗りつぶしなし）は、京王労組員
- 注2) （塗りつぶし）は、組合員
- 注3) （斜線）は、組合の主張する「あるべき昇格」

組合員の20年ないし23年格付及び20年ないし22年査定

別表 7

番号	氏名	20年格付・査定			21年格付・査定			22年格付・査定			23年格付		備考
		等級	号数	査定	等級	号数	査定	等級	号数	査定	等級	号数	
1	X 9	5	16	C	5	17	B2	5	18	B2	5	18	23年5月、定年退職
2	X10	5	16	C	5	16	C	5	16	C	5	16	23年5月定年退職後、継続社員
3	X 3	5	5	C	5	5	C	5	5	C			22年11月、定年退職
4	X11	5	9	C	5	9	C						21年11月、定年退職
5	X12	5	8	C	5	8	C						21年11月、定年退職
6	X 4	4	17	C	4	17	C	4	17	C	4	17	
7	X13	5	9	C	5	10	B1	5	11	B1	5	12	
8	X 2	4	16	C	4	16	C	4	16	C	4	16	
9	X14	5	9	C	5	10	B2	5	11	B2	5	12	23年5月、定年退職
10	X15	5	6	C	5	6	C	5	6	C			22年5月、定年退職
11	X16	5	7	C									20年11月、定年退職
12	X17	5	6	B2	5	7	B2	5	8	B2	5	9	
13	X18	5	6	C	5	6	C	5	6	C	5	6	23年11月、定年退職
14	X19	4	10	C	4	10	C	4	10	C	4	10	
15	X20	4	12	B2	4	13	B1	4	14	B2	4	15	
16	X21	4	9	C	4	10	B1	4	10	B2	4	11	
17	X 5	4	5	C	4	5	C	4	5	C	4	5	
18	X 7	4	7	C	4	7	C	4	7	C	4	7	
19	X 6	2	7	C	2	7	C	2	7	C	2	7	交通整理員
20	X22	4	6	C	4	7	B2	4	8	B1	4	9	
21	X23	4	5	C	4	5	C	4	5	C	4	5	
22	X24	4	6	C	4	7	B2	4	8	B1	4	9	
23	X25	4	8	B2	4	9	B1	4	10	B1	5	1	
24	X 8	4	4	C	4	5	B1	4	6	B2	4	7	
25	X26	4	2	C	4	3	B2	4	4	B2	4	5	

注1) 平成22年12月に組合を脱退した元組合員AAを除く。

17年査定

別表 8

査定	全 体		組 合 員		京王労組員	
A 1	74 人	10.6%	0 人	0.0%	74 人	11.1%
A 2	132 人	18.9%	0 人	0.0%	132 人	19.9%
B 1	266 人	38.2%	0 人	0.0%	266 人	40.1%
B 2	136 人	19.5%	7 人	21.2%	129 人	19.4%
C	89 人	12.8%	26 人	78.8%	63 人	9.5%
合計	697 人	100.0%	33 人	100.0%	664 人	100.0%

18年査定

査定	全 体		組 合 員		京王労組員	
A 1	75 人	11.2%	0 人	0.0%	75 人	11.6%
A 2	132 人	19.6%	0 人	0.0%	132 人	20.4%
B 1	254 人	37.8%	0 人	0.0%	254 人	39.3%
B 2	132 人	19.6%	7 人	26.9%	125 人	19.3%
C	79 人	11.8%	19 人	73.1%	60 人	9.3%
合計	672 人	100.0%	26 人	100.0%	646 人	100.0%

19年査定

査定	全 体		組 合 員		京王労組員	
A 1	79 人	12.3%	0 人	0.0%	79 人	12.8%
A 2	126 人	19.6%	0 人	0.0%	126 人	20.4%
B 1	244 人	37.9%	0 人	0.0%	244 人	39.5%
B 2	129 人	20.0%	4 人	15.4%	125 人	20.2%
C	66 人	10.2%	22 人	84.6%	44 人	7.1%
合計	644 人	100.0%	26 人	100.0%	618 人	100.0%

20年査定

査定	全 体		組 合 員		京王労組員	
A 1	73 人	12.0%	0 人	0.0%	73 人	12.6%
A 2	124 人	20.4%	0 人	0.0%	124 人	21.3%
B 1	227 人	37.4%	0 人	0.0%	227 人	39.1%
B 2	123 人	20.3%	3 人	11.5%	120 人	20.7%
C	60 人	9.9%	23 人	88.5%	37 人	6.4%
合計	607 人	100.0%	26 人	100.0%	581 人	100.0%

21年査定

査定	全 体		組 合 員		京王労組員	
A 1	70 人	12.5%	0 人	0.0%	70 人	13.0%
A 2	111 人	19.8%	0 人	0.0%	111 人	20.7%
B 1	215 人	38.3%	6 人	24.0%	209 人	38.9%
B 2	110 人	19.6%	6 人	24.0%	104 人	19.4%
C	56 人	10.0%	13 人	52.0%	43 人	8.0%
合計	562 人	100.0%	25 人	100.0%	537 人	100.0%

22年査定

査定	全 体		組 合 員		京王労組員	
A 1	62 人	12.6%	0 人	0.0%	62 人	13.2%
A 2	95 人	19.3%	0 人	0.0%	95 人	20.2%
B 1	189 人	38.3%	4 人	18.2%	185 人	39.3%
B 2	98 人	19.9%	7 人	31.8%	91 人	19.3%
C	49 人	9.9%	11 人	50.0%	38 人	8.1%
合計	493 人	100.0%	22 人	100.0%	471 人	100.0%

20年 4月16日付昇給昇進査定項目別比較（路線バス営業係）

査定項目		組員 25名	京王労組員 517名	差 異
勤怠実績	最高点	53	132	
	平均点	24.20	52.40	-28.20
	最低点	-22	-40	
無事故実績	最高点	35	35	
	平均点	32.90	34.18	-1.28
	最低点	20	11	
接遇実績	最高点	20	35	
	平均点	19.00	19.96	-0.96
	最低点	15	10	
接遇向上実績	最高点	48	80	
	平均点	9.20	56.93	-47.73
	最低点	-20	8	
収入実績	最高点	15	30	
	平均点	4.00	6.06	-2.06
	最低点	0	0	
教導実績	最高点	0	10	
	平均点	0.00	0.03	-0.03
	最低点	0	0	
高速実績	最高点	0	30	
	平均点	0.00	2.36	-2.36
	最低点	0	0	
グループ長実績	最高点	0	13	
	平均点	0.00	0.96	-0.96
	最低点	0	0	
サブグループ長実績	最高点	0	5	
	平均点	0.00	0.46	-0.46
	最低点	0	0	
グループ員実績	最高点	0	0	
	平均点	0.00	0.00	0.00
	最低点	0	0	
アルコール検知事案	最高点	0	0	
	平均点	-2.40	-0.03	-2.37
	最低点	-15	-15	
実績評価合計	最高点	138	286	
	平均点	86.90	173.29	-86.39
	最低点	13	40	
行動能力評価	最高点	40	80	
	平均点	21.76	41.93	-20.17
	最低点	11	0	
評価項目合計	最高点	165	343	
	平均点	108.66	215.21	-106.55
	最低点	33	55	

21年 4月16日付昇給昇進査定項目別比較（路線バス営業係）

査定項目		組合員 24名	京王労組員 450名	差 異
勤怠実績	最高点	65	138	
	平均点	28.60	52.62	-24.02
	最低点	-10	-40	
無事故実績	最高点	35	35	
	平均点	35.00	34.01	0.99
	最低点	35	18	
接遇実績	最高点	20	30	
	平均点	20.00	19.79	0.21
	最低点	-20	10	
接遇向上実績	最高点	45	80	
	平均点	10.73	58.54	-47.81
	最低点	-20	10	
収入実績	最高点	30	30	
	平均点	6.46	6.57	-0.11
	最低点	0	0	
教導実績	最高点	0	0	
	平均点	0.00	0.00	0.00
	最低点	0	0	
高速実績	最高点	0	30	
	平均点	0.00	2.58	-2.58
	最低点	0	0	
グループ長実績	最高点	0	10	
	平均点	0.00	1.00	-1.00
	最低点	0	0	
サブグループ長実績	最高点	0	5	
	平均点	0.00	0.33	-0.33
	最低点	0	0	
グループ員実績	最高点	0	0	
	平均点	0.00	0.00	0.00
	最低点	0	0	
アルコール検知事案	最高点	0	0	
	平均点	0.00	-0.20	0.20
	最低点	0	-30	
実績評価合計	最高点	169	285	
	平均点	100.79	175.31	-74.52
	最低点	43	43	
行動能力評価	最高点	70	80	
	平均点	32.23	42.81	-10.58
	最低点	12	0	
評価項目合計	最高点	207	333	
	平均点	133.02	218.11	-85.09
	最低点	58	43	

22年 4月16日付昇給昇進査定項目別比較（路線バス営業係）

査定項目		組合員 22名	京王労組員 430名	差 異
勤怠実績	最高点	55	171	
	平均点	29.03	53.32	-24.29
	最低点	-5	-40	
無事故実績	最高点	35	35	
	平均点	34.25	34.27	-0.02
	最低点	20	5	
接遇実績	最高点	20	25	
	平均点	20.00	19.52	0.48
	最低点	20	5	
接遇向上実績	最高点	-18	80	
	平均点	-19.89	23.01	-42.90
	最低点	-20	-20	
収入実績	最高点	30	30	
	平均点	6.82	6.48	0.34
	最低点	0	0	
教導実績	最高点	0	0	
	平均点	0.00	0.00	0.00
	最低点	0	0	
高速実績	最高点	0	30	
	平均点	0.00	2.83	-2.83
	最低点	0	0	
グループ長実績	最高点	0	10	
	平均点	0.00	0.96	-0.96
	最低点	0	0	
サブグループ長実績	最高点	0	5	
	平均点	0.00	0.40	-0.40
	最低点	0	0	
グループ員実績	最高点	0	0	
	平均点	0.00	0.00	0.00
	最低点	0	0	
アルコール検知事案	最高点	0	0	
	平均点	-0.68	-0.04	-0.64
	最低点	-15	-15	
実績評価合計	最高点	100	326	
	平均点	69.53	140.73	-71.20
	最低点	31	0	
行動能力評価	最高点	58	80	
	平均点	28.16	44.65	-16.49
	最低点	15	11	
評価項目合計	最高点	141	380	
	平均点	97.68	185.38	-87.70
	最低点	56	19	