

## 命 令 書 (写)

平成25年(不再)第44号  
再 審 査 申 立 人 X<sub>1</sub>組合  
平成25年(不再)第45号  
再 審 査 被 申 立 人

平成25年(不再)第44号  
再 審 査 申 立 人 X<sub>2</sub>組合  
平成25年(不再)第45号  
再 審 査 被 申 立 人

平成25年(不再)第44号  
再 審 査 被 申 立 人 Y<sub>1</sub>会社

平成25年(不再)第45号  
再 審 査 申 立 人 Y<sub>2</sub>会社  
平成25年(不再)第44号  
再 審 査 被 申 立 人

平成25年(不再)第45号  
再 審 査 申 立 人 Y<sub>3</sub>会社  
平成25年(不再)第44号  
再 審 査 被 申 立 人

上記当事者間の中労委平成25年(不再)第44号及び45号併合事件(初審東京都労委平成21年(不)第87号、同22年(不)第113号及び同23年(不)第110号併合事件)について、当委員会は、令和元年5月22日第256回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員沖野眞已、

同相原佳子、同守島基博、同西川佳代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 初審命令主文第1項及び第2項を次のとおり変更する。

- 1 Y<sub>2</sub>会社及びY<sub>3</sub>会社は、本命令書受領の日から10日以内に、下記の内容の文書を、X<sub>1</sub>組合及びX<sub>2</sub>組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X<sub>1</sub>組合

執行委員長 A<sub>1</sub> 様

X<sub>2</sub>組合

執行委員長 A<sub>2</sub> 様

Y<sub>2</sub>会社

代表取締役 B<sub>1</sub> ⑩

Y<sub>3</sub>会社

代表取締役 B<sub>2</sub> ⑩

C<sub>1</sub>組合との協定に基づいて平成18年5月16日に導入した任用社員制度に係る当社の対応は、中央労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為であると認められました。

当社は、このことを誠実に受け止めます。

(注：年月日は、文書の交付の日を記載すること。)

- 2 平成19年4月16日以前に行われた格付に基づき支払われた賃金並びに平成20年10月15日以前に支払われた賞与及び報奨金に係る申立てを却下する。

II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

(1) 平成12年4月（以下「平成」の元号を省略する。）、Y<sub>1</sub>会社（以下「Y<sub>1</sub>会社」という。）は、申立外C<sub>1</sub>組合（以下「C<sub>1</sub>組合」という。）に対し、バス事業の分社化及び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、C<sub>1</sub>組合を脱退し、X<sub>1</sub>組合（以下「X<sub>1</sub>組合」という。）の下部組織としてX<sub>2</sub>組合（31年1月、支部名を「X<sub>2</sub>組合」と変更した。以下、その前後を通じて「X<sub>2</sub>組合」というが、会社関係者の発言において「X<sub>2</sub>組合」ということもある。また、X<sub>1</sub>組合と併せて「組合」という。）を結成した。

13年12月、Y<sub>1</sub>会社とC<sub>1</sub>組合は勝ち残り策に係る協定を締結し、14年1月、新たな賃金体系並びに昇給及び昇進による賃金制度が導入され、同年3月、これに基づく人事評価制度が導入された（以下、新たな人事評価、昇給及び昇進制度を総称して「新賃金制度」といい、それまでの賃金制度を「旧賃金制度」という。）。

15年8月、Y<sub>2</sub>会社（以下「Y<sub>2</sub>会社」という。）が営業を開始し、Y<sub>1</sub>会社のバス事業の従業員はY<sub>2</sub>会社に転籍又は出向したが、X<sub>2</sub>組合組合員は、転籍又は出向に同意しなかったことから、自宅待機を命じられた。

16年12月、Y<sub>1</sub>会社と組合との間で上記紛争について和解が成立したことにより、X<sub>2</sub>組合組合員は、Y<sub>2</sub>会社に転籍又は出向し、17年2月、同社のY<sub>4</sub>営業所（以下、「Y<sub>4</sub>営業所」という。）において職場復帰した。

17年11月、Y<sub>3</sub>会社（以下、同社の唯一の営業所であるY<sub>5</sub>営業所を含め「Y<sub>3</sub>会社」という。また、Y<sub>1</sub>会社、Y<sub>2</sub>会社及びY<sub>3</sub>会社を概括的に「会社」ということがある。）においてバス事業の運行が開始され、X<sub>2</sub>組合組合員は、Y<sub>2</sub>会社からY<sub>3</sub>会社に出向又は再出向した。

(2) 本件は、組合が、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し、以下のとおり救済申立てを行った事案である。

ア 21年10月16日、組合は、X<sub>2</sub>組合結成後の14年以降の賃金における職能等級及び職能給昇給号数（以下、この組み合わせを「格付」という。）、X<sub>2</sub>組合組合員の職場復帰後の17年以降の賞与、同年以

降の報奨金又は協力金等（以下「報奨金等」という。）について、X<sub>2</sub>組合組合員に対する差別があり、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、都労委に救済申立てを行った（以下「21年（不）第87号事件」という。）。

イ 22年11月26日、組合は、都労委に対し、22年の賃金における格付、21年冬季及び22年夏季賞与について、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する旨の救済申立てを行った（以下「22年（不）第113号事件」という。）。

ウ 23年1月18日、組合は、都労委に対し、継続社員制度、準継続社員制度及び任用社員制度（以下、継匠社員制度、再雇用社員制度を含め、「雇用延長制度等」という。）の適用においてもX<sub>2</sub>組合組合員に対する差別等があり、これが労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして申立てを追加し、都労委は、同日、申立ての追加を認めた上で、21年（不）第87号事件及び22年（不）第113号事件を併合した。

エ 23年12月2日、組合は、都労委に対し、23年の賃金における格付、22年冬季及び23年夏季賞与について、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する旨の救済申立てを行い（以下「23年（不）第110号事件」という。）、都労委は、同事件も併合した（上記アからエの各申立てを一括して「本件救済申立て」という。）。

(3) 都労委は、Y<sub>2</sub>会社及びY<sub>3</sub>会社がX<sub>2</sub>組合に対し、任用社員制度についてC<sub>1</sub>組合との労使協定と同内容の提案をすることを命じ、20年10月15日以前に支払を終えた賃金、賞与及び報奨金に係る申立てを却下し、その余の申立てを棄却する旨の命令書を、25年6月26日、各当事者に交付した（以下「本件初審命令」という。）。

(4) これに対し、組合は、25年7月8日、本件初審命令中却下及び棄却された部分の取消しと救済方法の拡充を求め、また、会社は、同月9日、救済を命じた部分の取消しを求め、それぞれ当委員会に対し再審査を申し立てた。当委員会は、組合及び会社からの再審査申立てを併合し、審査を行った。

(5) 28年2月29日、本件再審査は一旦結審したが、同年5月27日ないし30日、会社は、任用社員制度の一部を見直した上で、改めて同制度についてC<sub>1</sub>組合とX<sub>2</sub>組合に提案した（以下「28年提案の任用社員制度」といい、それ以前の任用社員制度を単に「任用社員制度」又は「18年導入の任用社員制度」という。）。当委員会は、これを契機に和解協議を行ったが成立せず、審問を再開し、30年12月27日、改めて結審をした。

## 2 初審において組合が請求した救済内容の要旨

- (1) 14年又は15年から23年までの賃金、17年冬季から23年夏季までの各賞与、17年から21年までの報奨金等について、それぞれ本来支払われるべき金額と既払額との差額及び遅延損害金の支払
- (2) X<sub>2</sub>組合組合員に対する21年度から23年度における格付及び基本給の是正
- (3) 格付、賃金及び各雇用延長制度に関し、差別的取扱いの禁止
- (4) 誓約文の掲示及び交付

## 3 争点

- (1) 賃金格付、賞与及び報奨金等に係る本件救済申立ては、労組法第27条第2項の申立期間内になされたものといえるか。
- (2) 上記(1)において、申立期間になされたものと認められる範囲について、X<sub>2</sub>組合組合員に対する労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為が成立するか。
- (3) 継続社員制度、準継続社員制度及び任用社員制度について、X<sub>2</sub>組合組合員に対する労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為が成立するか。
- (4) 上記(3)において成立するとした場合、救済の利益は存在するか。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1（申立期間）

#### (1) 組合の主張

本件差別については、①毎年積み重ねられて、拡大する性格のものであること、②X<sub>2</sub>組合の前身であるC<sub>2</sub>の会（以下「C<sub>2</sub>の会」という。）

に対する嫌悪から始まる一貫した不当労働行為意思により継続されてきたものであること、③X<sub>2</sub>組合は会社の一方的な制度導入に抗議し、その都度是正を申し入れてきたが、会社はそれを排斥してきたという経緯がある。このことからすると、本件差別は継続する行為に該当することが明らかであり、申立てから1年前の期間に限らず、当初からの差別に遡り救済されるべきものである。

なお、C<sub>2</sub>の会に参加し、活動していたX<sub>2</sub>組合の現執行委員長ほか3名については、その当時から賃金差別が継続してきたのであるから、同人らについてはX<sub>2</sub>組合結成前からの差別を含めて救済されるべきである。

## 2 争点2（賃金格付、賞与、報奨金等の不当労働行為該当性）

### (1) 組合の主張

#### ア 格差の存在について

会社が明らかにした査定分布からすると、C<sub>1</sub>組合は、A<sub>1</sub>が10パーセント、A<sub>2</sub>が20パーセント、B<sub>1</sub>が40パーセント、B<sub>2</sub>が20パーセント、Cが10パーセントという比率（以下「成績比率」という。）が適用されているが、X<sub>2</sub>組合はほとんどの者がB<sub>2</sub>又はCとなっている。

また、賃金のうち職能給については、C<sub>1</sub>組合組合員は毎年1号加算されているが、X<sub>2</sub>組合組合員にはそのような取扱いはされていない。さらに、会社では、原則として職能給昇給表の「太線」（別紙2）の号数に達した段階で上位の職能等級に昇進する扱いがなされており、これが会社における「あるべき昇格」であるが、X<sub>2</sub>組合組合員は、X<sub>2</sub>組合結成以降、X<sub>2</sub>組合組合員であるA<sub>3</sub>（以下「A<sub>3</sub>」という。）の23年格付を除き、職能等級の昇進が一切行われていない。

これらの取扱いにより、X<sub>2</sub>組合組合員の格付は、C<sub>1</sub>組合組合員と比べ、全体的に極めて低位に置かれ、賃金等に大きな格差が生じている。

#### イ X<sub>2</sub>組合組合員の能力について

路線バスの運転士（以下「乗務員」というが、「営業係」ということもある。）は、いずれも大型二種免許の有資格者であり、路線バス

の運行という同一業務について同程度の質の労働を提供し、あらかじめ定められたローテーションで運行するため、当該乗務員の勤務成績が会社の業績・収益に影響することはない。そのため、X<sub>2</sub>組合を結成するまでは、X<sub>2</sub>組合結成前から差別を受けていたA<sub>2</sub>ら4名以外は、C<sub>1</sub>組合組合員と同様に昇給ないし昇進していた。したがって、X<sub>2</sub>組合組合員が、C<sub>1</sub>組合組合員と比べ、乗務員としての資質ないし能力に劣ることはない。

#### ウ 評価制度の合理性及び制度運用の恣意性について

##### (ア) 制度総論について

X<sub>2</sub>組合組合員は、X<sub>2</sub>組合結成以降、職能給の号数の加算が格段に遅くなり、職能等級の昇進も全く行われなくなった。

新賃金制度では、職能給昇給号数が毎年1号加算され、職能給昇給表の「太線」（別紙2）の号数を上回る頃を目安に職能等級を昇進させるなど、主要な点において旧賃金制度を承継しており、旧制度同様の年功的な制度設計となっている。そうすると、従来、C<sub>1</sub>組合組合員と同等の評価を受けていたX<sub>2</sub>組合組合員が、X<sub>2</sub>組合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。

この点につき、本件初審命令は、新賃金制度が旧賃金制度と比較して査定及び格付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になっているなどとして組合の主張を否定するが、C<sub>1</sub>組合組合員のうち格付が遅れている者は、いずれも違法事案を引き起こしたり、長期休業しているなど特殊な事情に基づくものであって、査定の結果生じているものではない。本件初審命令の判断は誤っている。

##### (イ) 制度導入の手続について

会社は、C<sub>1</sub>組合と協議を行った上で新しい評価制度と昇給・昇進基準を導入した。X<sub>2</sub>組合は、同評価制度の開示や説明を求め続けたが、会社らは、C<sub>1</sub>組合とは協議を行う一方、X<sub>2</sub>組合に対しては協議を拒み続け、和解協定時や職場復帰後に至っても理解できるような説明をしなかった。したがって、会社がC<sub>1</sub>組合の意見書を添えて監督署に届け出た昇給・昇進基準取扱規程は、X<sub>2</sub>組合との間で協約

にもなっていないものである。

このように、適切な手続をしないまま、X<sub>2</sub>組合に対し、新評価制度を一方的に適用することは許されない。

なお、本件初審命令は、16年12月7日に行われた協定書の締結（後記第3の4(2)ア。以下「16年和解」という。）により、X<sub>2</sub>組合が新評価制度を受け入れたかのように認定するが、和解協議の際には同制度の存在すら明らかになっていなかったのであるから、これらの適用を前提に和解をすることはあり得ない。

(ウ) 評価項目の合理性について

a 基準や配点について

新賃金制度における評価制度のうち、行動能力評価の基準は極めて曖昧であり、また、添乗調査の評価項目にも主観的な項目がある。このように評価項目が客観的かつ明確ではない評価制度は不合理といわざるを得ない。

また、車内で乗務員が行うマイクアナウンス（以下「車内マイク放送」という。）を2回行わなかっただけで、一つの事故の最大限点数と同じ減点ができるなど、安全運転よりも接遇が重視される制度設計になっている点で問題がある。そもそも、バス運転業務は、定時運行と安全性の確保を基本的要素としているのであるから、仮に評価制度を導入するとしても、例えば事故惹起に対する減点等の限定的なものにすべきである。そもそも、定時運行と安全性確保を基本とするバス運転業務は、労働者の個性や労働態様による労働の差異を極めて小さくすることが本質的特質であり、会社の評価制度は、バス運転等の労働に係る評価制度として認められる合理性の範囲を逸脱している。

したがって、新賃金制度における評価制度は合理的な制度設計となっていない。

b 接遇向上実績について

実際に添乗調査を行っているのはバスの運行に詳しくない一般利用者のモニターであるから、乗務状況の評価が適切に行われていないことは明白である。

また、会社が添乗調査表で評価の対象としている車内マイク放送は、乗務員の注意を分散させ、安全運行の妨げになるものであって、このような従う義務もないものを評価の対象とすることは不合理である。

会社は、X<sub>2</sub>組合組合員が車内マイク放送の実施に反対であることを認識しながら、これを評価する制度を定めたのであり、賃金格差を生じさせる狙いがあった。

c 勤怠実績について

増務は、乗務員の健康に害をもたらし、安全運行の妨げになるから、増務時間を評価することは問題がある。特に、会社は、ダイヤ事情に見合う乗務員の配置をしないことで恒常的な増務を発生させているから、この状態を解消しないまま、増務をしないX<sub>2</sub>組合組合員を低評価とすることは不合理である。

なお、会社は、X<sub>2</sub>組合が恒常的な増務に反対しており、多くのX<sub>2</sub>組合組合員が増務を行っていないことを認識しながら増務を評価する制度を導入しているのであり、X<sub>2</sub>組合に賃金格差を生じさせることを企図していた。

d 行動能力評価について

行動能力評価の評価基準は曖昧であり、評価者の主観に左右されやすいものとなっている。さらに、例えば「責任感」については、「最後まで高い質でやり遂げるよう努力をした」とか「粘り強くやり遂げるよう努力をした」など、バスを安全・快適に運行することが主な仕事である乗務員の職務には合致しないものとなっている。このような基準で評価することは不合理である。

(エ) 制度の運用における恣意性について

会社は、増務を高く評価する一方で、C<sub>1</sub>組合組合員にしか行わせない増務を作り出したり、C<sub>1</sub>組合組合員に優先的に増務を行わせるなどしており、C<sub>1</sub>組合組合員とX<sub>2</sub>組合組合員との間で、評価の前提となる増務の絶対量に差を生じさせている。

また、X<sub>2</sub>組合組合員には高速応援を一切行わせなかったり、グループ長やサブグループ長にX<sub>2</sub>組合組合員を全く任命しないなど、

「高速運行実績」、「グループ長実績」及び「サブグループ長実績」の評価となる実績についても公平に取り扱っていない。

さらに、会社は、X<sub>2</sub>組合を脱退した者については、その見返りに査定を操作し昇進させるという運用を行っている。

以上のように、会社は、評価制度の実際の運用に際しても恣意的に行っており、その結果、X<sub>2</sub>組合組合員はほとんどが意図的にC査定とされている。

なお、Y<sub>3</sub>会社の副所長による引継文書（後記第3の4(3)イ(イ)、以下「引継文書」という。）では、X<sub>2</sub>組合が所属するY<sub>3</sub>会社では成績比率は使用しないとされており、実際にも、他のY<sub>2</sub>会社グループの各営業所が概ね成績比率どおりの査定分布であるにもかかわらず、Y<sub>3</sub>会社は低査定の割合が著しく多い。本来、営業所ごとに成績比率を適用して査定すべきところ、Y<sub>3</sub>会社では、これを適用しないことでX<sub>2</sub>組合組合員を恣意的に低査定にしている。また、引継文書では、ストライキでX<sub>2</sub>組合を減点することはできないからC<sub>1</sub>組合へ当日協力点を付与し、さらに行動能力にて差を持たせる旨の記載が認められるところであり、これについても恣意的な評価を行ってきた証左といえる。

#### エ 不当労働行為意思について

以下の事情を踏まえると、会社らは、X<sub>2</sub>組合を徹底的に嫌悪し、その弱体化、排除を進めてきたのであって、会社のX<sub>2</sub>組合に対する不当労働行為意思は明らかである。本件初審命令は、会社らの不当労働行為意思の存在を明確にしておらず、不公正である。

(ア) Y<sub>3</sub>会社の所長による引継文書では「許されるなら中央線の線路に突き落としてください。」などと、X<sub>2</sub>組合に対する激しい敵意が認められる。また、X<sub>2</sub>組合を査定によって差別してきた事実、労働条件への決定への関与からX<sub>2</sub>組合を排除してきた事実等、X<sub>2</sub>組合を露骨に差別し嫌悪する意思も記載されている。これは、会社の不当労働行為意思を明確に示すものにほかならない。

(イ) 16年和解では、X<sub>2</sub>組合は、Y<sub>3</sub>会社での一か所就労ということのみ合意したにすぎないにもかかわらず、会社は、それにとどまら

ずに、C<sub>1</sub>組合と一切接触しないようにするなどX<sub>2</sub>組合を徹底して隔離した。また、会社は、X<sub>2</sub>組合組合員がX<sub>2</sub>組合を脱退すると、速やかにY<sub>3</sub>会社から異動させた。

このようなことについて、会社は、その理由としてC<sub>1</sub>組合とX<sub>2</sub>組合との間のトラブルの存在をX<sub>2</sub>組合に再三説明してきたなどと主張するが、会社がこのような説明をしたことはない。そもそも19年1月からは会社自らがC<sub>1</sub>組合組合員26名をY<sub>3</sub>会社に出向させているのであるから、X<sub>2</sub>組合を執拗に隔離した理由が組合間トラブルの回避であるというのは整合性がなく、認められない。

- (ウ) 会社はX<sub>2</sub>組合との労働協約締結を拒否しており、それ自体が組合差別である。そもそも、労働時間や休憩、休暇などの義務的団体交渉事項についてすら、会社は、X<sub>2</sub>組合との協議を拒否しているのである。

これについて、本件初審命令は、会社は労働協約に関する協議に応じる用意があり、X<sub>2</sub>組合は要求する協約の項目を明らかにすべきだったところ、これを行わなかったなどと認定しているが、会社は、X<sub>2</sub>組合が労働協約の締結を求めてもこれに応じなかったのであり、本件初審命令の判断は事実と反する。

- (エ) X<sub>2</sub>組合が、時間外労働を可能とする労働基準法第36条第1項に定める協定（以下「36協定」という。）の締結に応じなかったところ、会社は、X<sub>2</sub>組合から36協定の締結権を奪う目的でC<sub>1</sub>組合組合員26名をY<sub>3</sub>会社にあえて出向させた。

- (オ) 会社は、19年の報奨金の履行確認に係る社内文書において「会社はX<sub>2</sub>組合に厳しい指導を続ける」、「X<sub>2</sub>組合の毒抜き」などと記載したり、Y<sub>3</sub>会社の営業所長が、副所長及び運行係長に、X<sub>2</sub>組合の行動を監視させるような指示をしている。この、社内文書の「毒」とはストライキを指すものと思われ、X<sub>2</sub>組合へのすさまじい嫌悪ないし敵意を示すものである。

- (カ) その他、会社は、ダイヤ作業等においてC<sub>1</sub>組合と協議ないし交渉している一方でX<sub>2</sub>組合には関与させなかったり、X<sub>2</sub>組合のストライキに対して、C<sub>1</sub>組合組合員を使ってスト対応をしているなど、C

1組合との差別扱いを続けてきた。

オ 交通整理員の昇進の遅れについて

会社には乗務員からの職種変更により交通整理員となっている者がおり、そのような者も昇進しているところ、X<sub>2</sub>組合組合員のA<sub>4</sub>のみが2等級に留められている。これはX<sub>2</sub>組合組合員であることを理由とした差別である。

カ 賞与及び報奨金等について

賞与及び報奨金等は、成績により左右される基準賃金や支給定数で算定されているから、差別により支給額に格差が生じている。

さらに、報奨金等については、会社は、C<sub>1</sub>組合には予定された支給日に支給していたところ、X<sub>2</sub>組合には遅配又は不支給とするなどの不利益も生じている。

キ 結論

以上みたとおり、X<sub>2</sub>組合に対する格付、賞与及び報奨金等の取扱いについては、X<sub>2</sub>組合を一貫して嫌悪し、その弱体化又は排除を図る中で行われた不利益取扱いであるから、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

また、これによりX<sub>2</sub>組合及びX<sub>2</sub>組合組合員の活動を萎縮させることはもちろん、組合への新たな加入や組合活動への関与を疎外させる効果もあるから、同条第3号の支配介入にも該当する。

(2) 会社の主張

ア 格差の存在について

X<sub>2</sub>組合組合員とC<sub>1</sub>組合組合員を比較すると、接遇向上実績と勤怠実績の評価結果の差異により、査定や格付に格差が生じている。

イ 評価制度の合理性及び制度運用の恣意性について

(ア) 制度総論について

旧賃金制度では、成績がほとんど反映されず、勤続年数を1年増すごとに資格給と職務給が増額されていたが、新賃金制度では成績評価が反映されることを前提としている。

したがって、旧賃金制度と新賃金制度は連続性のない全く異なる賃金制度であるから、新賃金制度が旧賃金制度を引き継いで年功制

度を採用しているという組合の主張は誤っている。

また、組合は職能給昇給表の「太線」（別紙２）が「あるべき昇格」であるなどと主張しているが、いわゆる「太線」は、標準的な成績の者が昇進する目安であり、「太線」を超えると昇給額が縮小するものの、その時点での昇進を保証するものではない。この「太線」にそれ以上の意味を持たせようとする組合の主張は失当である。

(イ) 制度導入の手続について

Y<sub>2</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合組合員が復帰する際に行った就労前研修において、X<sub>2</sub>組合組合員に新評価制度に関する資料を配付し、説明を行っている。また、昇給・昇進基準についても就労前研修で説明しており、17年3月31日の労使協議で資料を手交している。

よって、手続に不備があるとか、新評価制度を一方的に導入したなどの主張は当たらない。

(ウ) 評価項目の合理性について

a 基準や配点について

組合は添乗調査に主観的項目があるとか行動能力評価の基準が曖昧であるなどと主張するが、添乗調査表は機械的に判定されるように作られているものであるし、行動能力評価も含めた評価制度全体が客観的で公平な評価が担保された合理的な制度であることは本件初審命令判断のとおりであるから、組合の主張は失当である。

また、組合は評価項目の配点についても疑義を呈するが、私企業である以上、営業実績を維持向上させていく努力、つまり、より高いレベルで均質的な接遇が確保されることが必要であるから、あくまで安全運行は当然のこととした上で、接遇に積極的な乗務員を高く評価することは当然のことである。組合は、バス事業が接客業であることの本質を見誤っており、そのような前提に基づく組合の主張は認識に誤りがある。

b 接遇向上実績について

普段バスを利用されているモニターが覆面で添乗し行われる添乗調査は、各乗務員の日常的な業務遂行及び接遇サービスの実

践状況について、ありのままに評価することが可能となっている。また、モニターには乗務員の組合所属状況などは知りようがなく、評価に恣意や予断が介入する余地はないから、合理的な評価方法である。

c 勤怠実績について

路線バスを定時に確実に運行していくためには、予備要員の確保等が極めて重要である。このような欠員補充等を始め増務に応じた乗務員は、会社の基本的責務に協力したものであるから、高く評価することは当然である。X<sub>2</sub>組合組合員には増務を行わない「本番のみ者」が極めて多いため、当然のこととして勤怠実績としての加算が得られていないにすぎない。

なお、増務は乗務員個人の了解を前提に行っており、法令の定める拘束時間は遵守しているのであるから、この点からもX<sub>2</sub>組合の主張は失当である。

d 行動能力評価について

評価基準が曖昧であるとの組合の主張は争う。また、組合は、行動能力評価の基準が乗務員の業務に適していないなどと主張するが、このような主張は路線バスも接客業であるという本質を見誤っているものであって、失当である。

(エ) 制度の運用における恣意性について

X<sub>2</sub>組合は、C<sub>1</sub>組合組合員にだけ優先的に増務を行わせているなどと主張するが、X<sub>2</sub>組合の主張はそもそも「時間外労働の短縮」であり、増務を推奨するような評価制度を導入してX<sub>2</sub>組合組合員に増務を行わせようとするのが不当労働行為であると主張しているのであるから、X<sub>2</sub>組合の主張は、それ自体矛盾した主張というべきである。

また、X<sub>2</sub>組合に高速運行の適用がないのは、Y<sub>3</sub>会社に高速バス運行が存在しないからであり、そのことはY<sub>3</sub>会社に出向してきているC<sub>1</sub>組合組合員も同じであるし、「グループ長」、「サブグループ長」の任命は会社の専権事項であるところ、誰にでも就任の機会があり、実際に過去にグループ長に任命されたX<sub>2</sub>組合組合員は存

在している。X<sub>2</sub>組合の主張は、いずれも失当である。

さらに、組合は、Y<sub>3</sub>会社に勤務するX<sub>2</sub>組合組合員だけ成績比率を適用せずに恣意的に査定していると主張するが、そもそも成績比率は各営業所ごとではなく、Y<sub>3</sub>会社も含めたY<sub>2</sub>会社の全乗務員として適用するものであることは、本件初審命令に正しく認定されているとおりであるから、組合の主張は、前提において根本的な事実誤認がある。

また、Y<sub>3</sub>会社の副所長による引継文書において「行動能力にて差を持たせる」、「協力者（C<sub>1</sub>組合）へは当日協力点を付与する」との記載があるが、これはX<sub>2</sub>組合のストライキ当日のバス運行に、増務等を含めて勤務協力をしてくれたC<sub>1</sub>組合組合員に対して評価制度のルールどおりに評価することを記載してあるにすぎないものであり、これらの記載をもって恣意的な査定を行っているとの組合の主張は誤りである。そもそも、X<sub>2</sub>組合は、待遇や増務に協力をしないし、添乗調査のフィードバックにおいて署名押印を拒否しているのであり、このような行動は、行動能力評価の「責任感」、「顧客指向」、「規律遵守」、「組織協力」、「問題意識」等の評価に影響を与えるから、C<sub>1</sub>組合組合員と一定の差異が生じることは当然である。

#### ウ 不当労働行為意思について

以下のとおり、会社は、X<sub>2</sub>組合に対して不当労働行為意思を有していない。

(ア) 引継文書は、業務上の文書ではあるが、その実態は、Y<sub>7</sub>営業所の運行管理者として深刻な労労対立に疲弊した経験のあるB<sub>3</sub>副所長が、同じ経験をしたC<sub>1</sub>組合の仲間である運行係長2名に作成した内輪の文書である。そして、その内容は、労働協約の締結の有無によりC<sub>1</sub>組合との取扱いに差が生じる旨を述べたものや、労働法の知識に疎いB<sub>3</sub>副所長が不当労働行為のそしりを受けないように注意喚起しているものにすぎない。

また、「許されるなら中央線の線路に突き落としてください。」との記載については、一見明白な冗談である一方、B<sub>3</sub>副所長のX<sub>2</sub>

組合に対する個人的感情を記したものであることは否定しない。しかし、これにより B<sub>3</sub>副所長が具体的な差別的取扱いを指示しているわけではなく、むしろ、全体を見れば、こうした個人的感情に流されることなく公平な業務遂行を心がけ、自らの言動で不当労働行為の疑いを持たれないよう細心の注意を払うべきことを求めていると読めるものである。

よって、引継文書が不当労働行為意思を示すものであるという X<sub>2</sub>組合の主張は失当である。

- (イ) 組合は、一か所就労を不当労働行為意思の一つの根拠とする。しかし、勝ち残り策の提案時ないし組合分裂時以降、職場の雰囲気は殺伐とし、自家用車が傷つけられるなどのトラブルが発生し、バス運行に影響を与えたという事実がある。このことは X<sub>2</sub>組合に再三説明し、安全な運行の確保のためには C<sub>1</sub>組合組合員と X<sub>2</sub>組合組合員が接触する機会をなるべく少なくすることが必要である旨、労使間で十分に認識し、共通認識に至った上で一か所就労が合意されたのである。よって、X<sub>2</sub>組合組合員の他の営業所への立入禁止なども、バス運行の安全確保から行っているもので、X<sub>2</sub>組合に対する攻撃などではない。
- (ウ) X<sub>2</sub>組合は、書面上、C<sub>1</sub>組合と同一の協約を締結するよう要求していたが、実際には X<sub>2</sub>組合独自の内容の協約を求めていたことから、X<sub>2</sub>組合から会社に対して詳細な項目を提示することとなっていた。しかし、X<sub>2</sub>組合は、この提示を行わず、その結果、協約交渉が実施されていないのであって、会社があたかも協約締結を拒んでいるかのような組合の主張は誤りである。
- (エ) 組合は、会社が、X<sub>2</sub>組合から 3 6 協定の締結権を奪う目的で C<sub>1</sub>組合組合員 2 6 名を Y<sub>3</sub>会社に出向させたなどと主張するが、X<sub>2</sub>組合の合意が得られず 3 6 協定が存在しなくなり、都労委のあっせんも不調となった結果、そのままでは欠車なくバス運行を確保することができない危険性が生じたため、最善を尽くそうとしたものであり、X<sub>2</sub>組合を攻撃する意図はない。
- (オ) 報奨金等の履行確認の際の会社の内部資料が組合側の証拠とし

て提出されているが、いずれも、報奨金等の不支給に係る不当労働行為事件が都労委に係属する中、審査委員に会社の主張を理解してもらうための内部検討文書であって、これ自体は非難されるべきものではない。また、当該文書の中で、「X<sub>2</sub>組合の毒抜き」などと記したのは、確認書の内容が履行できるようになれば、X<sub>2</sub>組合が協力的姿勢に転化したものとして、バス事業にとって望ましい姿であるとの趣旨であり、決して「ストライキ抜き」などという意味ではなく、不当労働行為意思を示すものなどではない。

(カ) その他、組合はダイヤ改正作業や組合活動の勤務上の取扱い等についてC<sub>1</sub>組合との差別を主張するが、それはC<sub>1</sub>組合と協約を締結しているが故の措置であって、それ以上でもそれ以下でもない。また、X<sub>2</sub>組合のストライキが繰り返される中、お客様に迷惑をかけないように、C<sub>1</sub>組合組合員に運行確保等の協力を求めることが不当であるわけではない。

#### エ 交通整理員の状況について

交通整理員のA<sub>4</sub>は、乗務中の死亡事故により乗務員から交通整理員に職種変更となったのであり、病気等で乗務員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。A<sub>4</sub>に昇給・昇進がないのは、毎年の査定の結果であり、X<sub>2</sub>組合組合員であるが故の差別ではない。

#### オ 賞与及び報奨金等について

査定の結果は、賞与及び報奨金等の支給額にも反映されることから、これらについても当然に格差は生じているが、これは、その都度X<sub>2</sub>組合と覚書ないし確認書を締結して支払われたものである。

また、報奨金等の支払が遅れたのは、会社が報奨金等の支払の条件として確認書における合意事項の履行確認を求めたからであるが、これは、X<sub>2</sub>組合が同合意事項を履行していなかったためである。

#### カ 結論

以上述べたとおり、X<sub>2</sub>組合に対する格付、賞与及び報奨金等の取扱いについては、X<sub>2</sub>組合を差別する意思で行われたものではないから、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するものではなく、また、

同条第3号の支配介入にも該当しない。

### 3 争点3（継続社員制度、準継続社員制度及び任用社員制度の不当労働行為該当性）

#### (1) 組合の主張

##### ア 継続社員制度及び準継続社員制度について

X<sub>2</sub>組合組合員の多くは恣意的な査定により毎年C査定を受けているが、会社はこれを利用し、継続社員制度及び準継続社員制度に欠格事由を設け、X<sub>2</sub>組合組合員を対象から外すことにより差別的取扱いをしている。

また、準継続社員制度の業務は、地方公共団体からの受託事業であるコミュニティバス（以下「ミニバス」という。）の運行を想定しているところ、Y<sub>3</sub>会社にはミニバスの路線が存在していないから、X<sub>2</sub>組合組合員はそもそも準継続社員制度を選択することができない。

さらに、会社は、X<sub>2</sub>組合に準継続社員制度の説明もしていない。この点につき、本件初審命令は、選択可能なX<sub>2</sub>組合組合員がいなかったとして組合の主張を退けているが、それは制度利用の際の問題であって、説明しないことの合理性を示すものではない。

以上のことからすると、会社は、継続社員制度及び準継続社員制度について、X<sub>2</sub>組合を差別しているのであって、これを認めない本件初審命令は誤りである。

##### イ 任用社員制度について

会社は、任用社員制度について、C<sub>1</sub>組合とのみ協定を締結し、X<sub>2</sub>組合とは協定を締結しようとし、その結果、X<sub>2</sub>組合には同制度の適用自体がない。継続社員制度及び準継続社員制度はほとんど活用されていない制度であること、任用社員制度が、継続社員制度や準継続社員制度に比べて優遇された制度であることなどに鑑みれば、X<sub>2</sub>組合に任用社員制度の適用がないことによる不利益は大きく、実質的にはX<sub>2</sub>組合にだけ雇用延長制度が適用されていないに等しい取扱いを受けていることとなる。よって、会社が、X<sub>2</sub>組合に任用社員制度を提案しなかったことが不当労働行為であるとした本件初審命令は相当である。

本件初審命令は、任用社員制度について不当労働行為は認めたもの

の、その救済方法としてはC<sub>1</sub>組合と締結している協定と同内容の提案を命じるにとどめている。

しかし、X<sub>2</sub>組合組合員は、任用社員制度が適用されないことにより雇用を奪われているから、権利侵害の回復、すなわち、X<sub>2</sub>組合組合員の任用社員への任用まで命じるべきである。

## (2) 会社の主張

### ア 継続社員制度及び準継続社員制度について

継続社員制度は、勝ち残り策において雇用延長制度の創設が合意されたことを受け導入され、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(平成16年法律第103号改正のもの、以下「高年法」という。)の高年齢者雇用確保措置として位置付けたものであり、準継続社員制度は、継続社員制度を補完する制度として導入されたものである。組合は、継続社員制度及び準継続社員制度に欠格事由を設定していることが差別である旨主張するが、高年法の趣旨からいえば、この当時、欠格事由を設けていること自体は問題がない。

また、X<sub>2</sub>組合組合員が準継続社員制度を選択できない理由は、ミニバス路線の有無というより、単に選択要件を満たしていなかったというにすぎない。なお、会社は、本件初審命令でも認定されているとおり、準継続社員制度についてX<sub>2</sub>組合に説明しているのであって、これを説明していないとする組合の主張は誤っている。

### イ 任用社員制度について

任用社員制度は、会社側のミニバスの要員確保という積極的なニーズに基づいて、このニーズに合致した者を労働力として確保するために導入されたものであるところ、X<sub>2</sub>組合組合員が勤務しているY<sub>3</sub>会社では、ミニバスの路線がないため要員確保のニーズが客観的に存在しておらず、一か所就労によりY<sub>2</sub>会社の各営業所で任用社員として採用することもできないのであるから、X<sub>2</sub>組合に任用社員制度を提案しなくとも不利益取扱い及び支配介入には該当しない。

これについて、本件初審命令は、任用社員制度を継続社員制度又は準継続社員制度と同様に高年法の高年齢者雇用確保措置であるように位置付け、定年後に希望すれば誰でも雇用されるものであるかのよ

うに捉えているが、任用社員制度は、高年法とは全く無関係に導入されたものであり、労働者の雇用に関して何らかの権利を付与したり、地位を保証するものではない。本件初審命令の判断は誤りである。

また、本件初審命令は、一か所就労の労使合意はX<sub>2</sub>組合に任用社員制度を提案しないことの合理的理由とはならないとも判断しているが、一か所就労はX<sub>2</sub>組合との労使合意に基づくものであり、現在も当該労使合意は存在している。それにも関わらず、団体交渉の席上で、X<sub>2</sub>組合が当該労使合意を話し合いにより変更することも可能である旨示唆したというだけで、任用社員制度の提案をしなければならないというのは奇妙な論理であり、失当である。

#### 4 争点4（救済利益）

##### (1) 会社の主張

初審命令主文第1項は、任用社員制度についてY<sub>2</sub>会社とC<sub>1</sub>組合との間の労使協定と同内容の提案を命じているところ、会社は、Y<sub>3</sub>会社へのミニバス路線の移管を検討していくことになったことを受け、28年5月30日、X<sub>2</sub>組合に対し、新たに任用社員制度の導入について提案し（28年提案の任用社員制度）、同月27日には、同一の内容をC<sub>1</sub>組合に対しても提案した。この結果、救済利益を欠くに至ったものである。

28年提案の文言をみると、18年導入の任用社員制度には「過去5回の評価においてCが4回以上あった者」を採用しない旨の記載は存在せず、この点が28年提案の任用社員制度と形式的に異なっている。しかしながら、本件初審命令主文第1項が、Y<sub>2</sub>会社とC<sub>1</sub>組合との間の労使協定と同内容の提案を命じる旨の表現を採用しているとしても、形式的に同一・同内容のものを提案しないと救済利益は消滅しないと解すべき論理的必然性はなく、28年の提案等の事実経過を総合的に評価した結果、実質において組合間差別と評価された結果が解消されたとみることができるのであれば救済利益は消滅したと評価すべきである。

しかるに、①18年導入の任用社員制度は、採用に当たっては、要員状況以外に「本人の能力や健康状態等を総合的に勘案する」としていたこと、②実際にも、当該定年退職者の直近の評価があまりに劣悪であった者については、任用社員としての採用を断ってきた経緯があり、26

年5月以降、C<sub>1</sub>組合組合員のうち、過去5年間の評価が全てC査定であった者1名と4回C査定であった者1名を、それぞれ任用社員として採用していないこと、③このような運用実態を踏まえ、28年提案の任用社員制度においては、採用の判断基準をより明確にするとの見地から、「過去5回の評価においてCが4回以上あった者」を採用しない旨明示し、同内容をC<sub>1</sub>組合にも提案していること、④実際にはミニバス路線の移管は困難であったが、中型バス路線を移管することになり、採算性等を検討した結果、同路線については任用社員が乗務することとしたこと、⑤31年5月に継匠社員の雇用を終了する予定であるX<sub>2</sub>組合組合員1名が、28年提案の任用社員制度に明記されている採用基準を満たす査定であることから、同組合員を任用社員として採用する予定であること等の事情が存在するのであって、これらのことを総合的に勘案すれば、任用社員制度に係る会社の対応が仮に不当労働行為であったとしても、その結果は実質的に解消されているとみるべきである。

なお、組合は、会社が、Y<sub>3</sub>会社にミニバス導入の動きが生じたことを受けて新たに任用社員制度を提案したことについて、Y<sub>3</sub>会社にミニバス路線がなくても他の営業所等において任用社員になれるなどとして、この会社の提案自体が不合理であるとも主張するようであるが、X<sub>2</sub>組合の間では一か所就労の労使合意が厳然と存在しており、過去における深刻な組合間対立が安全なバス運行に悪影響を及ぼしたこと等からしても、C<sub>1</sub>組合組合員とX<sub>2</sub>組合組合員が接触する機会をなるべく少なくする必要があることは既に主張したとおりであって、定年後であったとしても、X<sub>2</sub>組合組合員をY<sub>3</sub>会社以外で任用社員に就けることを検討しなければいけない状況ではないし、Y<sub>3</sub>会社での運行係としての任用社員であっても、他営業所のC<sub>1</sub>組合組合員との接触が避けられない業務が含まれているのだから、当該業務を行わせることはできない。さらに、Y<sub>3</sub>会社では、30年4月までは、中型バス路線は存在していなかったのである。

X<sub>2</sub>組合に任用社員制度を提案することを命じた本件初審命令主文第1項が誤りであることは上記3(2)イで主張したとおりであるが、その点を措くとしても、上記経緯を踏まえれば既に救済利益を欠くに至ったことは明確であるから、その点からも取り消されなければならない。

## (2) 組合の主張

会社は、結審後の平成28年5月30日、X<sub>2</sub>組合に対し新たに任用社員制度の導入の提案（28年提案の任用社員制度）を行ったとして、本件初審命令主文第1項（任用社員制度に係るC<sub>1</sub>組合の協定と同内容の提案）について救済利益が消滅したと主張するが、そもそも時機に後れた主張であって、審理の対象とはならないものである。

仮に審理の対象とするとしても、本件初審命令がC<sub>1</sub>組合との協定と同内容の提案を命じたのは、あくまで18年導入の任用社員制度が、査定による欠格事由を設けておらず、利用しやすい制度であるにほかならないところ、28年提案の任用社員制度は、選択時点直近の過去5年間の査定において、Cが4回以上あったものは採用されないという要件を設定しており、本件初審命令で命じられた18年導入の任用社員制度とは全く異なるものである。会社は、18年導入の任用社員制度にもC査定による欠格事由があったと主張するが、本件再審査における当初の結審に至るまでこのような主張は会社からされていないこと、18年導入の任用社員制度の採用等の要件は、本人の能力や健康状態等及び要員状況等のみとされていること、査定による欠格事由を設けている雇用延長制度等（継続社員制度、準継続社員制度及び継匠社員制度）は、当該欠格事由を制度上明確にしていること、低査定であったり人身事故を起こした者も任用社員として採用されていること等からすれば、同制度に査定による欠格事由がなかったことは明らかである。会社は、任用社員制度という同一の用語を流用しごまかそうとしているのであって、28年に新たに任用社員制度を提案したことをもって本件初審命令が履行されたということとはあり得ないし、同提案が、X<sub>2</sub>組合に任用社員制度の適用がないことの不利益を何ら救済するものでないことは明らかである。

会社は、Y<sub>3</sub>会社には任用社員制度の要員確保のニーズが存在しないとしてX<sub>2</sub>組合には提案しなかったが、その後、Y<sub>3</sub>会社でのミニバス業務の導入等の動きをもって新たにX<sub>2</sub>組合に提案したと主張する。しかしながら、定年後にY<sub>3</sub>会社から他の営業所に移って任用社員となったり、Y<sub>3</sub>会社でミニバスの乗務以外の業務で任用社員となっている者がいることからすれば、Y<sub>3</sub>会社にミニバス路線がないから任用社員になれないと

いうものではない。また、28年の提案以前から、Y<sub>3</sub>会社にミニバス路線や任用社員が乗務する中型バス路線を移管することはできたから、会社は、任用社員制度の導入以降、いずれの時期でもX<sub>2</sub>組合に同制度を提案することは可能であった。したがって、上記会社の主張は失当である。

会社は、X<sub>2</sub>組合のA<sub>2</sub>らを定年後にバスの乗務から外し、低賃金で清掃作業に従事させるなど、団結権侵害はますます拡大しているのであるから、この状態を救済する必要性はますます強まっている。そもそも、会社は、X<sub>2</sub>組合組合員をC評価にすることにより、昇給、昇進等において不当に差別していることは上記2(1)で主張したとおりであり、このような評価結果を定年後の雇用の要件とすること自体が、不合理性、不当労働行為性を如実に示すものである。

以上のことからすれば、新たに28年提案の任用社員制度が提案されたからといって、救済利益が消滅したということとはできない。

### 第3 当委員会が認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) Y<sub>1</sub>会社

Y<sub>1</sub>会社は、肩書地に本社を置き、鉄道事業、土地建物の賃貸業ないし販売業を業とする株式会社であり、同社を含め43社から構成されるC<sub>3</sub>グループの中心企業である。21年3月時点の従業員は、2,397名である。

Y<sub>1</sub>会社は、自動車事業部門においてバス事業を行っていたが、14年2月1日、100パーセント出資の子会社であるY<sub>2</sub>会社を設立し、同社に自動車事業部門を営業譲渡した。

##### (2) Y<sub>2</sub>会社

Y<sub>2</sub>会社は、肩書地に本社を置き、Y<sub>1</sub>会社の100パーセント出資により14年2月1日に設立された、乗合バス事業及び貸切バス事業を業とする株式会社である。21年3月時点の従業員は、662名である。

C<sub>3</sub>グループを構成する組織としてY<sub>2</sub>会社グループがあり、Y<sub>2</sub>会社、Y<sub>3</sub>会社、C<sub>4</sub>会社、C<sub>5</sub>会社及びC<sub>6</sub>会社で構成されているが、Y<sub>2</sub>会社はその中心企業である。

### (3) Y<sub>3</sub>会社

Y<sub>3</sub>会社は、肩書地に本社を置き、Y<sub>2</sub>会社の100パーセント出資により16年12月10日に設立された、乗合バス事業を業とする株式会社である。17年11月16日、Y<sub>2</sub>会社Y<sub>4</sub>営業所を引き継いで同社のY<sub>5</sub>営業所を開設し、バス事業の運行を開始し、これに伴い、Y<sub>2</sub>会社のY<sub>4</sub>営業所で勤務していたX<sub>2</sub>組合組合員は、Y<sub>3</sub>会社に出向ないし再出向し、Y<sub>3</sub>会社で勤務を開始した。この当時は、Y<sub>3</sub>会社の乗務員はX<sub>2</sub>組合組合員のみであったが、19年1月16日、C<sub>1</sub>組合組合員26名がY<sub>3</sub>会社に出向したことにより、同日以降、両組合の組合員が混在することとなった。

なお、21年10月時点の従業員は63名（乗務員52名中、C<sub>1</sub>組合組合員は28名、X<sub>2</sub>組合組合員は24名）である。

### (4) X<sub>1</sub>組合

X<sub>1</sub>組合は、建設、交通関係一般の産業別労働組合であるC<sub>7</sub>組合の東京都本部であって、一人でも加入できる労働組合である。本件救済申立時の組合員は、約2800名である。

### (5) X<sub>2</sub>組合

X<sub>2</sub>組合は、13年11月14日、Y<sub>1</sub>会社の自動車事業部の従業員らによってX<sub>1</sub>組合の支部として結成された労働組合であり、本件救済申立時の組合員は25名で、そのうち24名は乗務員であり、1名が交通整理員である。

X<sub>2</sub>組合組合員は、自宅待機を経て、16年和解により、Y<sub>1</sub>会社からY<sub>2</sub>会社に転籍又は出向した上で、17年2月にY<sub>2</sub>会社Y<sub>4</sub>営業所に職場復帰した。さらに、同年11月に、同営業所を引き継いで営業が開始されたY<sub>3</sub>会社に出向ないし再出向し就業している。

なお、会社には、X<sub>2</sub>組合のほか、ユニオンショップ協定を締結しているC<sub>1</sub>組合があり、同労組の21年10月時点の組合員は、747名である。

## 2 賃金制度

### (1) 旧賃金制度

新賃金制度が導入される以前のY<sub>1</sub>会社の賃金制度は、以下のとおり

である。

## ア 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、以下のとおり職務給及び資格給により構成されている。

### (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、乗務員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。

### (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ほか、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。

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までであり、概ねAが30パーセント、Bが60パーセント、Cが10パーセントという比率である。資格区分5級の場合の定期昇給額は、A査定が2250円、B査定が2000円、C査定が1750円である。なお、人事考課においては、点数による定量的な評価は行っていなかった。

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。

旧賃金制度では、成績査定の結果が賃金に与える影響は小さく、各従業員員の資格区分・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った。

## イ 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、職務D級が資格4級に、職務E級が資格5級に対応しており、職務等級の進級と資格区分の昇格は同時に行われる。乗務員の場合、最上位の等級である職務E級の資格5級（以下「5E」のように表記する。）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。

乗務員は、入社時の職務等級は職務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り（職務C級から職務D級への進級有資格在級年数は3年である。）、対象者の50%が進級する。ただし、最長在級年数が6年のため、職務C級で6年が経過すれば、職務D級に自動的に進級できる。

職務D級から職務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、対象者の20パーセントが進級する。職務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パーセント、6Eから7Eへの昇格は、昇格有資格在級年数5年、昇格率10パーセントであり、いずれも最長在級年数は設定されていない。

## (2) 新賃金制度

14年1月16日以降（昇給・昇進基準及び評価制度については、15年3月16日以降）に適用されているY<sub>2</sub>会社の賃金制度は、以下のとおりである。

### ア 賃金体系

賃金は、Y<sub>2</sub>会社の賃金規程により、基準賃金と基準外賃金に分けられる。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、満年齢ごとに金額が決められている。

#### (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。）に応じた職能給昇給額との合算額が支給される。乗務員の職能給額は別紙1、職能給昇給額は別紙2のとおりである。

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。

職能給昇給表の導入に当たっては、Y<sub>1</sub>会社とC<sub>1</sub>組合との交渉で、①各職群とも標準在籍職能給号数（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こと、②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号であることとされた。同表（別紙2）の標準号数に該当する号数の部分には太線が引かれているが、これについて、Y<sub>3</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合に対し、生涯賃金の割り出し等の参考にするため、太線を上回った時点で上位等級に昇進するとした平均的な昇進のモデル（以下「昇進モデル」という。）である旨説明していた。

なお、交通整理員の職能給についても、乗務員のものと概ね同様の構造となっているが、職能等級は、2等級から5等級まで、職能等級額は、6万5000円から11万5000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1万8500円までとなっている。

## イ 昇給・昇進基準

昇給・昇進については、Y<sub>2</sub>会社の昇給・昇進基準取扱規程及び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日を基準日とし（18年4月16日付け改正以前は3月15日）、毎年4月16日付けの格付（以下、例えば14年4月16日に行う格付を「14年格付」のように略称する。）により昇給・昇進が行われている。

### (ア) 昇給基準

昇給（年齢給の加算及び職能給における号数の加算）は、以下の

とおりに行われる。

a 年齢給の昇給

全員に対し、毎年4月16日付けで同月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。

b 職能給の昇給（別紙2）

全員に対し、毎年4月16日付けで職能給の号数を1号加算する。ただし、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。）において、①懲戒処分を受けた者、②査定期間における成績がCである者等については欠格事由に該当するため、号数の加算はされない。

(イ) 昇進基準

昇進（職能給における職能等級の加算、別紙1）は、毎年4月16日付けで決定される。

具体的には、下記aの昇進有資格者をリストアップし、下記エの方法で行われた評価の点数（以下「評点」という。）の過去3年間の合計値の高い者から、下記bの職能等級別昇進比率をもってそれぞれの等級に昇進することとなる。

a 昇進有資格者

昇進有資格者に必要な職能給の最低号数は、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、①査定期間に懲戒処分を受けた者、②査定期間における成績がCである者、③その他欠格事項があると会社が判断した者等については欠格事由に該当し、昇進有資格者から除外される。

b 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パーセント、4等級から5等級は20パーセント、5等級から6等級は10パーセントである。なお、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。

#### ウ 旧賃金制度から新賃金制度への移行

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格付けするという移行措置が行われた。

#### エ 評価制度

乗務員の評価制度については、Y<sub>2</sub>会社が作成し、全乗務員に配付している「評価制度ハンドブック（営業係用）」（以下「評価制度ハンドブック」という。）に、評価期間、評価結果の反映、評価項目及び配点等具体的な内容が記載されている。

具体的な評価及び査定方法は以下のとおりである。

評価には、実績評価と行動能力評価の二つがあり、Y<sub>3</sub>会社においては、第一次評価者は営業所の副所長、第二次評価者は所長である。所長は、実績評価と行動能力評価を合わせた評点（下記(ア)及び(イ)の合計）を取りまとめ、Y<sub>2</sub>会社に提出する。Y<sub>2</sub>会社は、出向者（X<sub>2</sub>組合組合員を含むY<sub>3</sub>会社の従業員全員がY<sub>2</sub>会社からの出向者）を含めたY<sub>2</sub>会社の全従業員分の評点を集計し、原則として、A1が10パーセント、A2が20パーセント、B1が40パーセント、B2が20パーセント、Cが10パーセントという比率（成績比率）で配分することで査定を行う。なお、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。

このようにして行われた査定の結果については、前年2月16日から当年8月15日までの査定結果が当年の冬季賞与に反映され、前年8月16日から当年2月15日までの査定結果が当年の夏季賞与に反映され、また、前年2月16日から当年2月15日までの年間の査

定結果（以下、例えば13年2月16日から14年2月15日までの年間の査定を「14年査定」のように略称する。）が、当年4月16日付け格付に反映される。ただし、昇進には過去3年間の評点の合計が反映される（上記(2)イ(イ)）。

#### (7) 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、基幹的項目である無事故実績に35点、接遇向上実績に30点、勤怠実績に35点、接遇実績に20点の合計120点が配点され、各項目ごとに加点又は減点が行われる。また、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（別紙11）。

各項目の評価方法や配点等は、以下のとおりである。

##### a 無事故実績（配点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点から減点する。

##### b 接遇向上実績（配点30点）

接遇向上実績は、添乗監察制度により評価が行われる。

Y<sub>2</sub>会社グループでは、グループ各社の路線バスを利用している一般の乗客等をモニター（定時社員）として採用し、当該モニターが、乗務員一人当たり月に1回ないし2回程度、実際に営業運行している路線バスに乗車して、添乗調査表に基づき、当該乗務員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。

添乗調査表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。添乗調査表は、19年9月1日から21年3月15日までは別紙

10-1、同月16日以降は別紙10-2が使用されたが、いずれも、「基本接遇用語の実践」のほか、運転操作や安全・事故防止のための行動、ドア等の機器操作の状況、接客態度や服装、身だしなみなどの項目が挙げられ、それぞれごとに具体的な採点事項及び点数（加点又は減点）が明記されている。「基本接遇用語の実践」とは、乗務員による車内マイク放送を指すものであり、評価の対象となる具体的な基本接遇用語例が列挙されているが、これらは全乗務員に配布された評価制度ハンドブックにも記載されているものである。

接遇向上実績の具体的な評価は、添乗調査結果に応じて、30点の配点に加点（最大50点）又は減点（最大50点）することで点数化される（別紙11）。

c 勤怠実績（配点35点）

Y<sub>2</sub>会社及びY<sub>3</sub>会社では、乗務員の具体的な乗務の割り振りを勤務日の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るほか、乗務員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等に加点される。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内の乗務にのみ応ずる者）には、加点もつかない。

d 接遇実績（配点20点）

20点の配分に対し、善行回数（乗務員の接遇等に関し、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（乗務員の接遇等に関し、営業所等に苦情が寄せられた回数）に応じて減点される。

e その他基幹的項目に付随する評価項目

これらについては、実績に応じて加点又は減点されるが、配点は設定されていない。

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。なお、Y<sub>3</sub>会社に高速バス事業は存在しないため、Y<sub>3</sub>会社で従事するX<sub>2</sub>組合組合員及びC<sub>1</sub>組合組合員には、高速運行実績はつかない。

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ほか、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。なお、Y<sub>3</sub>会社においては、C<sub>1</sub>組合組合員の出向による従業員数の増加に伴いグループが作られたが、グループ長及びサブグループ長は、全てC<sub>1</sub>組合組合員となった。これについて、X<sub>2</sub>組合が任命基準等について質問したが、Y<sub>3</sub>会社は、任命は会社の専権で行っている旨回答した。

(イ) 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り、80点が配点されている。

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「お客様や会社からの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<sup>ママ</sup>ど努力した。」、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。

また、「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。

#### オ 評価の開示

- (ア) 添乗調査結果については、Y<sub>3</sub>会社においては、運行係長が、採点の記入された添乗調査表を各乗務員に提示し、それを基にフィードバック指導を行っていた。
- (イ) 実績評価及び行動能力評価をあわせた全体の評価結果については、乗務員個人からの開示請求があれば、実績評価の項目のみ本人に開示している。ただし、組合からの開示請求については応じておらず、これは、C<sub>1</sub>組合、X<sub>2</sub>組合ともに同じ対応である。

#### カ 賞与

Y<sub>2</sub>会社では、賞与は、春季、夏季、冬季の年3回支給されている。

各賞与の都度、Y<sub>2</sub>会社とX<sub>2</sub>組合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、Y<sub>2</sub>会社とC<sub>1</sub>組合との間で締結される協定と同じである。17年冬季賞与以降の協定は、各年度とも概ね同内容となっている。

冬季賞与は、一律分と業績分で構成されるが、いずれも格付に影響される基準賃金が算定基礎となっていること、また、業績分は、基準賃金に査定に応じた支給定数（A1が0.500、A2が0.467、B1が0.400、B2が0.383、Cが0.200）を乗じることにより計算されることから、賞与の額は個人の成績によって変動する。

夏季賞与は、冬季賞与と同様の方式で計算されたものから、春季賞

与を差し引いた額が支給される。

春季賞与は、支給定数が全員一律であるため、成績による支給定数の差は生じないことから、組合は本件救済申立ての対象とはしていない。

なお、冬季賞与は毎年概ね12月上旬に、夏季賞与は毎年概ね6月下旬に支給されている。

### 3 格付及び査定等の状況

#### (1) C<sub>1</sub>組合組合員等とX<sub>2</sub>組合組合員との比較

ア 同期入社の子務員の格付を勤続年数ごとに比較したものが別紙4であり、また、21年4月16日現在のY<sub>2</sub>会社在籍の子務員全体について格付の分布状況を表したものが別紙6である。

イ 各年の査定状況について組合別又は主要営業所別に整理したものが別紙8-1及び8-2である。

ウ 18年分から23年分の評点について、組合別に比較したものが、別紙9-1ないし9-6である。

#### (2) X<sub>2</sub>組合の格付及び査定等の推移

X<sub>2</sub>組合組合員の格付の経緯を入社年別と勤続年数別に整理したものが別紙5-1及び5-2であり、X<sub>2</sub>組合組合員の格付と査定の間連を20年ないし23年について整理したものが別紙7である。

#### (3) 新賃金制度に基づき、上記格付によって定められた毎月の賃金が各従業員に支払われ、また、上記格付及び査定に基づき算定された賞与及び報奨金等が各従業員に支払われた。

### 4 新賃金制度導入・適用及びそれに関連する経緯

#### (1) 勝ち残り策の提案からX<sub>2</sub>組合の自宅待機までの経緯

ア C<sub>1</sub>組合組合員の中には、C<sub>1</sub>組合執行部の方針に異議を唱える者があり、昭和57年、これらの者を中心に、自主組織であるC<sub>2</sub>の会が立ち上げられ、C<sub>1</sub>組合の方針とは異なる活動を始めた。

A<sub>2</sub>（後のX<sub>2</sub>組合執行委員長。以下「A<sub>2</sub>」という。）、A<sub>5</sub>、A<sub>6</sub>、A<sub>7</sub>の4名（以下、A<sub>2</sub>を含め「A<sub>2</sub>ら4名」という。）らは、昭和の終わりにないし平成の初め頃からC<sub>2</sub>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に申告したり、バスの乗客を装っ

た添乗員が乗務員の運転態度を調査・指導する覆面添乗に反対したり、職場新聞を発行してY<sub>1</sub>会社の労務政策を批判したり、C<sub>1</sub>組合の役員となって、C<sub>1</sub>組合のあり方の見直しを進める運動を行うなどしていた。

8年1月に会社が提案したバス部門の分社化と乗務員の出向を内容とする「バス事業の構造改革」に対しても、A<sub>2</sub>ら4名を中心とするC<sub>2</sub>の会は、受入れの姿勢を示すC<sub>1</sub>組合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。

イ 12年4月24日、Y<sub>1</sub>会社は、C<sub>1</sub>組合に対し、バス事業が毎年20億円弱の赤字となっており、現行のままでは今後のバス事業を維持することが困難になるとして、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。

会社とC<sub>1</sub>組合との交渉を経て、13年11月1日、C<sub>1</sub>組合は、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た。これを受け、Y<sub>1</sub>会社は、全従業員を対象に会社説明会を開催し、①同社自動車事業部在籍者全員が新会社（Y<sub>2</sub>会社）へ転籍又は出向となること、②14年1月16日から新賃金制度を実施すること、③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、④職務給は職務遂行能力に対応し設定すること、④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。

ウ 13年11月14日、勝ち残り策に反対していたA<sub>2</sub>ら4名を中心としたC<sub>1</sub>組合組合員は、C<sub>1</sub>組合を脱退してX<sub>2</sub>組合を結成した。

X<sub>2</sub>組合結成後、職場では、X<sub>2</sub>組合の勧誘活動やC<sub>1</sub>組合への批判等を行うX<sub>2</sub>組合組合員とC<sub>1</sub>組合組合員が対立することがあった。

エ 13年12月11日、Y<sub>1</sub>会社とC<sub>1</sub>組合は、勝ち残り策に係る労使協定書を締結した。

Y<sub>1</sub>会社は、同月25日、同社自動車事業部の全従業員に対し、14年1月16日から施行される就業規則や賃金規程等を配付し、同月中において、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。

オ 14年1月16日、勝ち残り策に基づき、新賃金制度の運用が開始された。このうち、新たな評価制度については、同年3月16日から1年間の査定期間を試行期間と位置付け、従来の評価制度を併用しながら問題点や課題点を検証することとした。

また、同年4月16日の格付については、年齢給の号数の加算に加え、経過措置として原則全員に対して職能給の号数を1号加算することとなったが、Y<sub>1</sub>会社は、新賃金制度の適用に反対して独自の賃上げ要求をしていたX<sub>2</sub>組合組合員に対してはいずれの号数の加算も行わなかった。Y<sub>1</sub>会社は、14年12月給与において、X<sub>2</sub>組合組合員の年齢給を遡及して加算するとともに、15年7月、Y<sub>1</sub>会社とX<sub>2</sub>組合との間の合意に基づき、X<sub>2</sub>組合組合員に対して職能給の加算を行った。

なお、Y<sub>1</sub>会社とX<sub>2</sub>組合の間では、X<sub>2</sub>組合結成後の13年11月から計15回の団体交渉が開催されたが、Y<sub>2</sub>会社の営業開始日である14年8月1日に至るまで、勝ち残り策自体の労使合意は成立しなかった。この間、X<sub>2</sub>組合は、13年の冬季賞与の支給や、上記14年1月16日の就業規則変更等について訴訟を提起したほか、X<sub>2</sub>組合組合員への賞与支給をめぐる会社が不利益取扱いや支配介入を行ったとして、都労委に不当労働行為救済申立て（平成13年（不）第89号事件、平成14年（不）第43号事件及び平成15年（不）第79号事件）を行った。

カ 14年8月1日、Y<sub>2</sub>会社が営業を開始した。

これに先立ち、Y<sub>1</sub>会社は、自動車事業部の従業員に対し、勝ち残り策によるY<sub>2</sub>会社への転籍又は出向の同意書の提出を求めた。Y<sub>1</sub>会社は、同意書を提出した自動車事業部の従業員1023名に対し、Y<sub>2</sub>会社での就労を命じたが、勝ち残り策に反対し、同意書を提出しなかったX<sub>2</sub>組合組合員34名に対しては、同日をもって、Y<sub>1</sub>会社人事部（自動車事業部門担当）への異動及び自宅待機を命じた。

なお、Y<sub>1</sub>会社からY<sub>2</sub>会社への出向者については、Y<sub>1</sub>会社の人事部（自動車事業部門担当）付出向社員取扱規程及び両社間の協定により、①サービスその他の労働条件及び待遇等は、原則として出向先であるY<sub>2</sub>

会社の就業規則及びその他諸規程の適用を受けること、②賃金等についてはY<sub>2</sub>会社の基準により支出されるが、昇進の決定等については、Y<sub>1</sub>会社とY<sub>2</sub>会社が協議の上行うこととされている。

キ 15年3月16日、Y<sub>2</sub>会社は、昇給の基準や昇進の必要号数等を定めた昇給・昇進基準（上記2(2)イ）及び新たな評価制度（同エ）の運用を開始し、同日までに、人事評価制度の概要、評価期間、配点、評価項目ごとの加点・減点等が記載された評価制度ハンドブックを従業員に配布し、説明した。

なお、Y<sub>2</sub>会社は、この段階では、自宅待機となっていたX<sub>2</sub>組合に当該評価制度に係る説明は行わなかった。

## (2) 16年和解に基づく職場復帰から本件救済申立てまでの経緯

ア 15年秋から、Y<sub>1</sub>会社とX<sub>2</sub>組合とは、自宅待機が長期化したことから、包括的な解決のための交渉を開始した。また、16年2月、13年の冬季賞与の支給をめぐる訴訟の控訴審において、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。

同年12月7日、Y<sub>1</sub>会社とX<sub>1</sub>組合、X<sub>2</sub>組合及びC<sub>8</sub>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4者は、要旨下記の内容を含む協定書を締結した（16年和解）。

### (ア) 労働条件及び就労内容

X<sub>2</sub>組合組合員は、「Y<sub>1</sub>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（一か所就労）。

Y<sub>1</sub>会社は、準備が出来次第、上記営業所をY<sub>2</sub>会社の子会社とし、X<sub>2</sub>組合組合員は同子会社に出向する。

### (イ) 復職に当たっての措置

X<sub>2</sub>組合組合員は、16年12月7日をもって、Y<sub>2</sub>会社に転籍又は出向とし、その後、上記(ア)の定めるところにより就労する。

なお、これについて、同月22日、C<sub>1</sub>組合は、16年和解の成立は大変遺憾であるとした上で、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、同じ境遇となることは、納得できるものではありません。」、「C<sub>1</sub>組合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。」旨の見解を示した。

イ 16年12月28日、Y<sub>2</sub>会社とX<sub>2</sub>組合は、職場復帰後の就労条件について協議した。Y<sub>2</sub>会社は、当時Y<sub>2</sub>会社に適用されていた昇給・昇進基準取扱規程を含む各規程をX<sub>2</sub>組合に交付した。

17年1月5日、Y<sub>2</sub>会社は、昇給・昇進基準取扱規程と同様の規程を、X<sub>2</sub>組合組合員の復帰職場となる同社のY<sub>6</sub>車庫（後のY<sub>2</sub>会社Y<sub>4</sub>営業所）に適用する就業規則として、立川労働基準監督署長に届け出た。

ウ 17年1月16日から31日まで、Y<sub>2</sub>会社は、16年和解に基づく就労前研修として、X<sub>2</sub>組合組合員に対してバス運転習熟訓練を実施した。Y<sub>2</sub>会社は、同研修で、X<sub>2</sub>組合組合員に評価制度ハンドブックを配付し説明した。

就労前研修は、Y<sub>2</sub>会社Y<sub>7</sub>営業所の近隣において行われたが、Y<sub>2</sub>会社は、C<sub>1</sub>組合組合員が使用する同営業所の食堂をX<sub>2</sub>組合組合員には使用させず、代わりに公共施設を借りるなどし、訓練用バスのサイドミラーの破損を同営業所の整備工場に取り替えた際には、X<sub>2</sub>組合組合員を同営業所へ立入りさせず、付近の公園に待機させるなどした。これについて、X<sub>2</sub>組合が抗議をすると、Y<sub>2</sub>会社は、C<sub>1</sub>組合とX<sub>2</sub>組合の間のトラブルが安全運行に影響を与えた事実を16年和解までの交渉において再三説明してきた旨回答した。

なお、X<sub>2</sub>組合組合員が職場復帰したY<sub>2</sub>会社Y<sub>4</sub>営業所には、燃料スタンドや整備工場が併設されていなかったが、Y<sub>2</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合組合員に対し、Y<sub>7</sub>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るとともに、他の営業所のC<sub>1</sub>組合組合員がY<sub>2</sub>会社Y<sub>4</sub>営業所に立ち入るときのために、X<sub>2</sub>組合組合員とは別のバス待機所を借り上げた。

エ 17年2月1日、Y<sub>2</sub>会社は、Y<sub>7</sub>営業所のY<sub>6</sub>車庫を改修し、Y<sub>2</sub>会社Y<sub>4</sub>営業所を設立した。X<sub>2</sub>組合組合員は、16年和解で合意した一か所就労に基づき、同営業所で職場復帰した。なお、前身のY<sub>6</sub>車庫で就労していたC<sub>1</sub>組合組合員である乗務員はY<sub>7</sub>営業所勤務となったので、19年1月16日にC<sub>1</sub>組合組合員の乗務員がY<sub>3</sub>会社に出向するまで（下記コ）、Y<sub>5</sub>営業所で勤務する乗務員はX<sub>2</sub>組合組合員のみであった。

オ 17年3月16日、Y<sub>2</sub>会社とX<sub>2</sub>組合が団体交渉を行い、Y<sub>2</sub>会社は、17年格付の査定は会社のルールにより実施する旨述べた。

これについてX<sub>2</sub>組合は、同月18日付け要求書及び同月24日付け申入書により、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。

同月31日、Y<sub>2</sub>会社は、①評価基準と全社的な査定分布は書面ですすが、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・昇進に係る会社のルールについては労使協議事項ではない旨回答するとともに、昇給・昇進基準を交付し、説明した。また、同日夕刻、Y<sub>2</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合の事務所に評価制度ハンドブックを届けた。

カ 17年4月5日、X<sub>2</sub>組合は、Y<sub>2</sub>会社に対し、昇給・昇進規程を含む諸規程がX<sub>2</sub>組合に示されたのは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ことなどを理由とし、①これらの規程・規則類のX<sub>2</sub>組合組合員への適用及びこれらを適用した17年格付に異議をとどめる、②査定期間中に紛争期間が含まれ、X<sub>2</sub>組合組合員の昇給・昇進が実施されないことにも異議をとどめる旨通知した。

17年4月11日、Y<sub>2</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合に対し、配点、評価項目ごとの加点・減点等評価制度ハンドブックに記載されている事項に加え、行動能力評価の具体的な評価基準を記した「評価制度の実施基準」と題する文書を交付した。

キ 17年4月16日付けで行われた17年格付において、初めてX<sub>2</sub>

組合組合員に新賃金制度が適用された。同年7月1日、X<sub>2</sub>組合は、Y<sub>2</sub>会社に対し、X<sub>2</sub>組合組合員全員について3号分の昇給を行うことを要求したところ、同月15日、Y<sub>2</sub>会社は、同年1月15日以前はX<sub>2</sub>組合組合員に就労実績がなく、長期未就労期間のある者は全員がC査定となるが、特例として7人につき、B2査定として号数の加算を行った旨回答した。

なお、X<sub>2</sub>組合は、これ以降、賞与の支給の際等に、Y<sub>2</sub>会社ないしY<sub>3</sub>会社に対し、X<sub>2</sub>組合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、労使協議を求めるなどした。

ク 17年11月16日、Y<sub>3</sub>会社は、Y<sub>2</sub>会社Y<sub>4</sub>営業所を引き継いで、バス事業の運行を開始した。これに伴い、Y<sub>2</sub>会社Y<sub>4</sub>営業所で勤務していたX<sub>2</sub>組合組合員は、全員、Y<sub>2</sub>会社から出向ないし再出向した上で、Y<sub>3</sub>会社にて勤務を始めた。

なお、Y<sub>2</sub>会社からY<sub>3</sub>会社への出向者については、Y<sub>2</sub>会社の出向社員取扱規程及び両社間の協定書によって、服務その他の労働条件等は、原則として出向先であるY<sub>3</sub>会社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Y<sub>3</sub>会社の基準により支出するとされている。ただし、賃金等の額は、Y<sub>2</sub>会社が査定した額を下回らないこととされているため、Y<sub>3</sub>会社への出向者の賃金等は、事実上、Y<sub>2</sub>会社の就業規則及び賃金規程等により支給されている。

ケ(ア) 18年1月13日、X<sub>2</sub>組合は、Y<sub>2</sub>会社に対し、16年和解以降の評価・査定について異議を申し立てるとともに、新賃金制度の評価項目等について、要旨以下の質問を提示し、回答を求めた。

- a 評価者及び査定の計算の方法について
- b 無事故実績における「過失度」及び「損害額」の算定について
- c 接遇実績における具体的な「善行」及び「苦情」について
- d 接遇向上実績における具体的な添乗調査の項目等について
- e 勤怠実績における体調不良等による当日欠勤ないし当日の増務拒否の取扱いについて
- f 行動能力評価における「責任感」等、各文言の具体的な解釈について

(イ) これに対し、Y<sub>2</sub>会社は、同年2月14日、要旨以下のとおり回答した。

- a 評価は、会社が複数人で行い、評点の計算は、各人に配布している評価制度ハンドブックのとおり行う。
- b 過失度は、保険会社の判断に基づくものとし、損害額は、修理費等のうち、実際に会社が負担した金額である。
- c 善行及び苦情は、乗客からの手紙や電話等のうち、当該乗客の住所及び氏名が明確なものをもって判断する。
- d 添乗調査の項目は、添乗調査表のとおりである。
- e 体調不良等であっても、当日欠勤ないし当日の増務拒否は減点となる。
- f 行動能力評価の各項目については、一般に用いられるとおりの意味であり、実際の状況を確認し、他の状況と比較するなどして、会社が客観的に判断する。

コ 18年5月16日、X<sub>2</sub>組合とY<sub>3</sub>会社は、36協定の更新について交渉するも、合意に至らず、同協定が締結されなかった。これにより、Y<sub>3</sub>会社のバス運行業務では、時間外労働を行うことができなくなったことから、会社は、あらかじめ定められた乗務員の一単位の勤務内容（以下「仕業」という。）を変更したり、バス運行の遅延や臨時運行、増発運行などの対応のため、人員を手配するなどの措置を行うとともに、36協定の締結に関して、都労委にあっせん申請を行ったが、不調となった。なお、Y<sub>2</sub>会社グループでは、このときを除き、基本的に36協定が存在しない状態でバス事業の運営をしたことはなかった。

19年1月16日、Y<sub>2</sub>会社は、同社で勤務するC<sub>1</sub>組合組合員の乗務員26名をY<sub>3</sub>会社に出向させる人事を行い、同日、Y<sub>3</sub>会社は、過半数組合となったC<sub>1</sub>組合との間で36協定を締結した。なお、Y<sub>3</sub>会社ではX<sub>2</sub>組合組合員が使用している従前の社屋とは別にプレハブの建物が設置され、出向したC<sub>1</sub>組合組合員は、その中に設けられた控室、休憩室、ロッカー、トイレ、仮眠所等を利用することとなった。これらの施設は、X<sub>2</sub>組合組合員が利用を申し出ても認められなかった。さ

らに、Y<sub>3</sub>会社は、C<sub>1</sub>組合組合員の通勤用にX<sub>2</sub>組合組合員用とは別の駐車場を借り上げた。

サ 21年3月24日、X<sub>2</sub>組合は、評価制度や昇給・昇進基準は、X<sub>2</sub>組合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うことはできないとして、Y<sub>3</sub>会社に対し、資料に基づく説明を求めた。

同年4月15日、Y<sub>3</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合との団体交渉において、①新賃金制度の導入及び改正経緯をまとめた資料、②評価制度ハンドブック（21年4月改正のもの）、③昇給・昇進基準、④添乗調査表等をX<sub>2</sub>組合に配付し、それぞれの資料に基づき制度の説明を行った。

さらに、同年6月3日にもY<sub>3</sub>会社とX<sub>2</sub>組合との間で団体交渉が行われ、Y<sub>3</sub>会社は、スライドを使用して、新賃金制度の賃金体系について説明した。

シ 21年7月7日、X<sub>2</sub>組合は、Y<sub>2</sub>会社及びY<sub>3</sub>会社に対し、21年の実績評価及び行動能力評価の評価項目ごとの評点と合計の評点を、X<sub>2</sub>組合及びX<sub>2</sub>組合組合員各人に文書で示すよう求めた。

同年8月12日、Y<sub>3</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合の上記要求に対し、個人の査定内容は個人情報であるから、C<sub>1</sub>組合と同様に、X<sub>2</sub>組合にも開示しない旨回答するとともに、21年の評点について、X<sub>2</sub>組合組合員とC<sub>1</sub>組合組合員を項目別に比較した表（別紙9-4）を提示し、①X<sub>2</sub>組合の評点の最高点（207点）がC<sub>1</sub>組合組合員の平均点（218.11点）に近いことから、X<sub>2</sub>組合組合員の査定がB1からCに分布しているのは妥当であること、②C<sub>1</sub>組合組合員との評点の差異（マイナス85.09点）の多くは実績評価（マイナス74.52点）によるものであり、そのうち特に大きいのは接遇向上実績（マイナス47.81点）と勤怠実績（マイナス24.02点）であること、③接遇向上実績は添乗調査を単純に点数化したものであり、本人の努力で点数の向上が見込めること、④X<sub>2</sub>組合組合員は添乗調査のフィードバックによる指導を受けていないが、その結果が接遇向上実績に表れているほか、行動能力評価の「責任感」、「規律遵守」、「顧客指向」等にも影響を及ぼしていることを説明し、X<sub>2</sub>組合組合員にフィードバック

ク指導を受けるよう求めた。

同年9月30日、X<sub>2</sub>組合は、Y<sub>2</sub>会社及びY<sub>3</sub>会社に対して、添乗調査表のフィードバックが仕事に係る指導であれば勤務時間中に行うべきであること、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、X<sub>2</sub>組合組合員は署名押印をしていない旨回答した。実際にも、X<sub>2</sub>組合組合員は、フィードバックの際の添乗調査表への署名押印を拒否している。

ス 21年7月29日、X<sub>2</sub>組合は、会社に対し、C<sub>1</sub>組合と同内容の労働協約、特に、昇給、昇進及び懲戒等についてX<sub>2</sub>組合と協議する旨の労働協約を締結することを求めた。

同年8月31日、Y<sub>3</sub>会社は、①X<sub>2</sub>組合の書記長に趣旨を確認したところ、「申入れにはC<sub>1</sub>組合と同様の労働協約と記しているが、X<sub>2</sub>組合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」旨の返答があったものの、その後、X<sub>2</sub>組合からの通知がない、②労働協約に係る労使協議に応ずる用意があるので、X<sub>2</sub>組合のいう「独自の考えの詳細な項目」を明らかにするよう求めた。これに対し、X<sub>2</sub>組合は、改めて、昇給、昇進及び懲戒等についてX<sub>2</sub>組合と協議する旨の労働協約を締結することを求めたが、Y<sub>3</sub>会社は、上記と同様の回答をした。

セ 21年11月27日、Y<sub>3</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合に対し、21年度上期の決算説明において、X<sub>2</sub>組合組合員の待遇水準がC<sub>1</sub>組合組合員と比較して大幅に低いことをグラフを用いて示し、一層の待遇水準の向上を図る必要がある旨、また、極めて厳しい収入減の中、お客様目線で取組を見直さなければいけない旨説明した。

また、Y<sub>3</sub>会社は、22年3月18日に行われた春闘の団体交渉においても、X<sub>2</sub>組合に対し、同様のデータを示し、同様の説明を行った。

ソ 組合らは、東京都労委に対して、21年10月16日、21年(不)第87号事件の救済申立てを、22年11月26日、22年(不)第113号事件の救済申立てを、23年12月2日、23年(不)第110号事件の救済申立てを行った。

(3) その他の事情

上記(1)及び(2)の期間において、以下のような事情が認められる。

ア X<sub>2</sub>組合組合員の勤務状況

(7) 添乗監察制度に係る事情

X<sub>2</sub>組合の前身であるC<sub>2</sub>の会は、Y<sub>1</sub>会社が乗務員に車内マイク放送を要求することに反対し、要求どおりの車内マイク放送は実施しなかった。また、X<sub>2</sub>組合の役員らは、労使交渉の場で、添乗監察制度を含めた評価制度自体を認めていない旨の発言を度々行った。

(4) 増務に係る事情

a 18年3月24日及び同月26日、A<sub>2</sub>は、Y<sub>3</sub>会社に対し、従前から増務には応じないと表明しているにもかかわらず、増務が組み込まれた勤務が割り当てられていたとして、当該増務には同意しない旨の通知を行った。

b 22年11月現在、X<sub>2</sub>組合組合員22名中9名は、増務には協力しない「本番のみ者」であり、X<sub>2</sub>組合組合員が所属しない営業所等においては、Y<sub>8</sub>営業所は乗務員200名中3名、Y<sub>9</sub>車庫は60名中2名、Y<sub>10</sub>営業所は120名中5名が「本番のみ者」であった。また、20年2月14日の勤務交番表によれば、公出（公休日の休日出勤）して増務を行ったのは、C<sub>1</sub>組合組合員4名に対し、X<sub>2</sub>組合組合員は1名もいなかった。

一方で、「本番のみ者」でないX<sub>2</sub>組合組合員に対する増務の割り振りは、C<sub>1</sub>組合組合員に比して少ない傾向にあった。Y<sub>3</sub>会社の乗務員が行う増務には、Y<sub>7</sub>営業所等の他の営業所へ出入りする業務、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、前者についてはX<sub>2</sub>組合組合員に割り振られることはなく、後者についてもX<sub>2</sub>組合組合員の実績は少ない。また、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、X<sub>2</sub>組合組合員には割り振られていない。

なお、21年度のY<sub>3</sub>会社における乗務員の所属組合別の増務実績は、別紙3のとおりである。

(ウ) X<sub>2</sub>組合組合員に対する懲戒処分等

19年7月12日、X<sub>2</sub>組合は、会社に対し、夏季期間の帽子及びネクタイの着用を免ずることを要求し、同月31日から3日間、争議行動として、脱帽及びノーネクタイによるバス運行を実施した。これに対し、Y<sub>3</sub>会社は、労使協議中にもかかわらず再三の注意ないし警告を無視して実施したとして、A<sub>2</sub>を含む3名のX<sub>2</sub>組合組合員を停職1日の懲戒処分とし、その余のX<sub>2</sub>組合組合員には嚴重注意を行った。A<sub>2</sub>らは、当該懲戒処分を不服として訴訟を提起したが、同人らの請求は認められず、確定した。

また、18年7月、Y<sub>3</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合組合員1名が勤務時間中に帰宅したことを理由に、同人に対して停職5日の懲戒処分を行った。同人は、これを不服として、19年12月に訴訟を提起したが、第一審では請求は認められず、控訴審において和解が成立した。

さらに、20年1月8日、Y<sub>3</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合組合員1名が制帽を着用せずバス運行を行ったことを理由に、同人に対し指導を行ったが、同人は、同年5月18日にも同様に制帽を着用せずにバス運行を行った。

同年6月6日、Y<sub>3</sub>会社は、従業員全体に向けて、接遇サービスの向上が見られず、また、運行中等の制服・制帽を着用しない例があること、このような課題を乗り越えて一人でも多くの乗客の信頼・満足を実現するべきである旨通知した。

#### イ Y<sub>3</sub>会社の管理職等による発言及び引継文書

(ア) 18年3月16日、X<sub>2</sub>組合がストライキを実施した際、Y<sub>3</sub>会社の営業所長は、社屋の近隣にいたA<sub>2</sub>に対し、「邪魔だ。」、「存在自体が邪魔だ。」などと発言した。X<sub>2</sub>組合は、同月18日、当該発言に抗議した。

(イ) 20年7月11日、Y<sub>3</sub>会社のB<sub>3</sub>副所長は、異動に際し、運行係長2名に対して、業務に係る留意事項について引継文書を交付した。

B<sub>3</sub>副所長は、引継文書の冒頭に「全てにおいて法令遵守（労働基準法）」とした上で、ダイヤ改正の際のX<sub>2</sub>組合との作業について、「責任を持って対応が出来ない組合である。」、「C<sub>1</sub>組合と同じダイヤ作業はX<sub>2</sub>組合にさせたら終わらない。（勝手な事を言って単に

引き延ばすだけ)」など、また、勤務評価について、「A<sub>1</sub>～C迄の比率（Y<sub>2</sub>会社）は使用しない。点数に見合った査定となる（C<sub>1</sub>組合Aランク多い・X<sub>2</sub>組合殆どC）」、「ストでの減点は出来ない為、協力者（C<sub>1</sub>組合）へは当日協力点を付与する。あとは行動評価にて差を持たせる。」などと記載した。

さらに、B<sub>3</sub>副所長は、「X<sub>2</sub>組合に対しては、内緒で融通しても裏切られる（内緒であっても直ぐ言いふらす）」、「良かれとしてあげた事を逆手にとり裏切る。全く信用できない。」、「許されるなら中央線の線路に突き落としてください。」とも記載した。

なお、B<sub>3</sub>副所長及び上記運行係長2名は、いずれも、当時、C<sub>1</sub>組合組合員であった。

#### ウ 脱退者に対する対応

17年10月13日、C<sub>1</sub>組合は、X<sub>2</sub>組合に対し、X<sub>2</sub>組合組合員3名の脱退届をファックスで送信した。その1時間半後、Y<sub>2</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合に対し、当該3名がX<sub>2</sub>組合を脱退してC<sub>1</sub>組合に加入する旨の連絡を本人及びC<sub>1</sub>組合から受けたこと、よって、諸般の事情に基づき、当該3名を直近の定期異動である同月16日付けで異動させることを通知した。

同年12月8日、Y<sub>2</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合に対し、同日付けでX<sub>2</sub>組合を脱退したX<sub>2</sub>組合組合員1名を、諸般の事情により同月16日付けで異動させる旨通知した。同日、同人はY<sub>2</sub>会社のY<sub>7</sub>営業所に異動した。

19年2月にY<sub>3</sub>会社に勤務するX<sub>2</sub>組合組合員1名が組合を脱退すると、その翌日、同組合員のロッカーは、別棟のC<sub>1</sub>組合組合員が利用するロッカースペースに移動された。

22年12月7日、X<sub>2</sub>組合組合員1名の脱退届がX<sub>2</sub>組合に届き、翌日には、同人のロッカーが別棟に移動された。同人は、23年4月16日付けで行われた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。なお、同格付において、A<sub>3</sub>は、4等級10号から5等級1号に昇進した。X<sub>2</sub>組合結成以来、職能等級が昇進したX<sub>2</sub>組合組合員は、A<sub>3</sub>が初めてであった。

#### 5 交通整理員について

4年にバスの乗務員としてY<sub>1</sub>会社に入社したA<sub>4</sub>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。これを受け、Y<sub>1</sub>会社は、A<sub>4</sub>の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3Cから2Bに降格した。

13年11月、X<sub>2</sub>組合が結成され、A<sub>4</sub>はX<sub>2</sub>組合に加入した。

15年7月、Y<sub>1</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合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（上記4（1）オ）、A<sub>4</sub>は2等級7号となった。以後、A<sub>4</sub>は、本件初審結審時まで、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、Y<sub>2</sub>会社Y<sub>4</sub>営業所が営業を開始し、A<sub>4</sub>は、同営業所において、車両整理、運行確保業務及び車両美化維持業務等を命じられた。

X<sub>2</sub>組合は、A<sub>4</sub>を乗務員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、X<sub>2</sub>組合の要求には応じなかった。

18年4月以降、X<sub>2</sub>組合は、毎年春闘において、A<sub>4</sub>の乗務員への復帰を要求した。21年の春闘において、Y<sub>3</sub>会社は、A<sub>4</sub>の将来の選択肢のためには、まずは交通整理員の職務に全力で取り組む事が必要だとして、A<sub>4</sub>を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が、X<sub>2</sub>組合は、会社の意図は交通整理員に固定する事にあるとして合意しなかった。

## 6 報奨金等

### (1) 報奨金等の概要

Y<sub>2</sub>会社においては、「サービス向上等報奨金」、「事業計画達成協力金」などの名称で支給される一時金（報奨金等）がある。

報奨金等は、その都度、Y<sub>2</sub>会社とX<sub>2</sub>組合又はC<sub>1</sub>組合との間でそれぞれ確認書等により協定を締結し、支給額等を決定している。支給額は、C<sub>1</sub>組合と同様であり、確認書において、「接遇サービスの向上」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。

報奨金等の対象者は、各年3月31日現在のY<sub>2</sub>会社籍者（出向者を

含む)であり、格付により決定される基準賃金をベースとし、年間査定(A1からC)に応じて支給定数が決められるため、格付及び査定の結果により支給額に差が生ずる。

(2) 各年の報奨金等の支給に係る経緯

ア 17年及び18年の報奨金等

17年3月31日、Y<sub>2</sub>会社は、C<sub>1</sub>組合組合員に対し、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、また、18年3月31日、同じくC<sub>1</sub>組合組合員に対し、サービス向上等報奨金(以下「18年報奨金」という。)を支給したが、いずれにおいても、X<sub>2</sub>組合とY<sub>2</sub>会社との間で確認書が締結されなかったため、X<sub>2</sub>組合組合員には支給されなかった。

イ 19年の報奨金等

19年3月12日、Y<sub>2</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合に対し、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。)の確認書の案を提示したが、同月14日、労使協議による解決が図れなかったとして、確認書の案を撤回した。

同年4月、Y<sub>2</sub>会社は、C<sub>1</sub>組合組合員に19年報奨金を支給した。

同年6月18日、X<sub>2</sub>組合は、19年報奨金の支給を求めて東京都労委にあっせんを申請したが、不調となったため、20年2月12日、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年(不)第8号事件)を行った。

同年4月28日、同事件において和解が成立し、Y<sub>2</sub>会社とX<sub>2</sub>組合との間で、制服を着用するなど就業規則を遵守すること、接遇サービス及び添乗調査結果の向上に努めることや確実なバス輸送のために増務を含めた勤務協力をする事等のほか、「会社と組合は、労使共通の財産である「お客様」を大切にすると的一致した観点から、労使双方が本合意内容を今後も継続して履行していくこと」を確認する旨の確認書(以下「19年報奨金確認書」という。)が締結され、同年5月、X<sub>2</sub>組合組合員に19年報奨金が支給された。

ウ 20年の報奨金等

20年3月、Y<sub>2</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合に対し、サービス向上等報奨金（以下「20年報奨金」という。）の支給における確認書の案を提示した。C<sub>1</sub>組合とは合意が成立したため、Y<sub>2</sub>会社は、同年4月、C<sub>1</sub>組合組合員に20年報奨金を支給したが、X<sub>2</sub>組合とは、合意に至らなかった。

同年4月21日、X<sub>2</sub>組合は、都労委に対し、20年報奨金の未払が不当労働行為であるとして、救済申立て（20年（不）第36号事件）を行った。同年6月9日、Y<sub>2</sub>会社の総務担当は、①19年報奨金確認書の履行等の確認をもって上記不当労働行為事件の審査に臨む、②同確認書の履行等が確認できれば「バスにとって望ましい姿」であるが、履行が確認できなかった場合は「不履行を都労委で主張」し「X<sub>2</sub>組合に厳しい指導を続ける」、③いずれの場合でも「X<sub>2</sub>組合の毒抜き」であるなどとする社内検討資料を作成した。また、同日、Y<sub>3</sub>会社の営業所長は、同副所長及び運行係長2名に対し、19年報奨金確認書の不履行に当たるX<sub>2</sub>組合組合員の行動・言動を洗い出すことを指示した。

同年6月7日、Y<sub>3</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合に対し、19年報奨金確認書を締結したにもかかわらず、X<sub>2</sub>組合組合員の添乗調査結果が低下しているとして、同確認書の確実な履行を促した。また、同年10月21日の団体交渉において、Y<sub>2</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合に対し、①接遇向上施策等により乗客数が増加しつつあること、②しかし、添乗調査結果ではX<sub>2</sub>組合組合員は点数が低く、マイナス30点以下の割合が、C<sub>1</sub>組合組合員は0.2パーセントであるのに対し、X<sub>2</sub>組合は25.9パーセントとなっていること、③X<sub>2</sub>組合組合員は増務協力の度合いも低いことなどをデータで示し、また、無帽で運行を行っている実態も散見されることなどを挙げ、19年報奨金確認書が履行されていない旨説明し、確実な履行を求めた。

21年2月19日、20年（不）第36号事件の和解が成立し、19年報奨金確認書と同様の事項を含む確認書（以下「20年報奨金確認書」という。）が締結され、21年2月、X<sub>2</sub>組合組合員に20年報奨金が支給された。

#### エ 21年の報奨金等

21年4月、Y<sub>2</sub>会社は、C<sub>1</sub>組合と事業計画達成協力金（以下「2

1年協力金」という。)について合意し、C<sub>1</sub>組合組合員に支給した。

同年6月24日、21年協力金について、Y<sub>2</sub>会社とX<sub>2</sub>組合との間で、19年報奨金確認書及び20年報奨金確認書と同様の事項を含む確認書(以下「21年協力金確認書」という。)が締結され、同年7月、X<sub>2</sub>組合組合員に21年協力金が支給された。

#### オ 22年の報奨金等

22年4月、Y<sub>2</sub>会社は、C<sub>1</sub>組合とバス事業存続協力金(以下「22年協力金」という。)について合意し、C<sub>1</sub>組合組合員に支給した。

同年5月、Y<sub>2</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合との団体交渉において、①21年度の添乗調査結果についてもX<sub>2</sub>組合組合員の点数が低く、マイナス30点以下の割合が、C<sub>1</sub>組合は15.5パーセントであるのに対し、X<sub>2</sub>組合は86.8パーセントとなっていること、②X<sub>2</sub>組合組合員の増務協力の度合いも低いことなどをデータを示して説明し、21年報奨金確認書が履行されていない旨を説明し、確実な履行を求めた。その後、Y<sub>2</sub>会社とX<sub>2</sub>組合との間で確認書が締結され、同年7月、X<sub>2</sub>組合組合員に22年協力金が支給された。

### 7 雇用延長制度等

#### (1) 雇用延長制度等の概要

ア Y<sub>2</sub>会社及びY<sub>3</sub>会社には、本件初審命令交付時点において、勝ち残り策に基づいた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、また、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、C<sub>1</sub>組合との合意による任用社員制度が、それぞれ以下のとおり設けられていた。

##### (ア) 継続社員制度

###### a 採用条件

- (a) 全ての職群の社員が対象となる。
- (b) 55歳以降直近の4月15日までに選択する。継続社員を選択した者のうち、下記除外事由に該当しない者は、継続社員として再雇用される。
  - i 55歳の選択時点から直近の過去3年間において、年間査定が全てC査定であった者

ii 55歳の選択時点から直近の過去3年間において、懲戒処分による降職があった者

b 労働条件

(a) 55歳の選択時の5月又は11月から定年（採用）時まで年齢給の引下げがある。年齢給は、55歳時は、通常の20万6500円から8000円減額した19万8500円であり、年ごとに減額幅が増加し、60歳時は、通常の19万9000円から5万5000円減額した14万4000円である。

(b) 継続社員となった後の業務は、乗務員であれば正社員の仕業に乗務し、賃金は基本給19万5000円であり、労働時間は正社員と同様である。

(c) 雇用期間は定年退職日の翌日から5年間である。

(イ) 準継続社員制度

a 採用条件

(a) 乗務員職群と整備員職群の社員が対象となる。

(b) 55歳以降直近の4月15日までに選択する。準継続社員を選択した者のうち、下記除外事由に該当しない者は、準継続社員として再雇用される。

i 55歳の選択時点から直近の過去3年間において、年間査定に一度でもC査定があった者

ii 55歳の選択時点から直近の過去3年間において、懲戒処分による降職があった者

iii 苦情多発者、事故多発者など乗務員として適性を欠く者

b 労働条件

(a) 55歳の選択時の5月又は11月から定年（採用）時まで年齢給の引下げがある。年齢給は、55歳時は、通常の20万6500円から1500円減額した20万5000円であり、年ごとに減額幅が増加し、60歳時は、通常の19万9000円から7500円減額した19万1500円である。

(b) 準継続社員となった後はミニバスの乗務が想定されており、賃金は時給1300円、労働時間は1日平均6時間30分で2

勤1休を想定している。

(c) 雇用期間は定年退職日の翌日から5年間である。

(ウ) 任用社員制度

a 採用条件

(a) 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、Y<sub>2</sub>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。任用時の職種は、原則として、定年退職前の職種とする。

(b) 採用及び雇用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、会社がその可否を判断する。

(c) 雇用期間は、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等を勘案し、更新時に判断する。

(d) 任用社員は、原則として非組合員とする。

b 労働条件

(a) 定年（採用）前の年齢給の減額はない。

(b) 定年時に乗務員であった者は、基本的にミニバスに乗務することとされているが、要員と比較してミニバスの仕業が不足した場合は、大型バスに乗務する場合もある。

(c) 労働時間は1日平均6時間30分であり、任用社員には、4勤2休で時給1250円の「任用社員Ⅰ」と、2勤2休で時給1100円の「任用社員Ⅱ」の2種類がある。

(d) 65歳を超えても採用されることがあるため、65歳までの雇用延長制度等を利用して勤務した後、任用社員として引き続き勤務する者がいた。

c なお、28年提案の任用社員制度は、採用条件について、上記a(b)に、「なお、これまでの任用社員制度の運用実績に基づき、」「いずれかに該当する者は採用しない。」と付した上で、採用しない者として、①制度選択時点から直近の過去5年間の年間査定において、C査定が4回以上あった者、②制度選択時点から直近の過去3年間において、降職の懲戒処分を受けた者、③制度選択

時点から直近の過去5年間において、苦情や事故の頻度が甚だしく、あるいは勤怠状況や勤務態度が著しく劣悪であるなど、社員としての適性を著しく欠くと認められる者等が明記されたものであった。

イ 本件再審査申立て以降、以下の雇用延長制度が導入された。

(7) 継匠社員制度

a 採用条件

(a) 定年時において、乗務員、整備員及び本社員・事務所員職群の正社員が対象となる。

(b) 定年退職日の概ね1年前に選択することとし、心身の故障のため業務に耐えられない場合か、就業規則上の解雇事由・退職事由に該当する場合のほか、以下の者が対象から除外される。

i 制度選択時点から直近の過去5年間の年間査定において、C査定が3回以上あった者

ii 制度選択時点から直近の過去3年間において、懲戒処分による降職があった者

iii 苦情多発者、事故多発者など乗務員として適性を欠く者

b 労働条件

(a) 定年時に乗務員であった者は、正社員仕業であるバス乗務に従事することを基本とし、労働時間は正社員と同様、休日は4週で10日とする。

(b) 乗務員の賃金は、基本給19万5000円とする。

(c) 基本として1年ごとの契約更新とし、65歳をもって雇用を終了する。

(1) 再雇用社員制度

a 採用条件

(a) 全ての職群の正社員が対象となる。

(b) 定年退職日の概ね1年前に選択することとし、心身の故障のため業務に耐えられない場合か、就業規則上の解雇事由・退職事由に該当する場合を除き、希望者全員を雇用する。

b 労働条件

- (a) 業務内容は、車両清掃業務とし、労働時間は一日8時間、週4日を休日とする。
- (b) 賃金は、時給1000円とする。
- (c) 基本として1年ごとの契約更新とし、65歳をもって雇用を終了する。

(2) 雇用延長制度等に係る交渉経緯等

ア 本件初審命令交付までの交渉経緯等

- (ア) 15年5月に継続社員制度が、17年5月に準継続社員制度がそれぞれ導入された。
- (イ) 17年5月23日、Y<sub>3</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合に対し、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。
- (ウ) 18年3月9日、Y<sub>3</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合に対し、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。同規程は、同年4月1日に施行され、同年6月30日に立川労働基準監督署長に届出された。
- (エ) 18年2月16日にY<sub>2</sub>会社とC<sub>1</sub>組合において締結された協定に基づき、同年5月16日、任用社員制度が導入された。
- (オ) 21年6月3日、Y<sub>3</sub>会社とX<sub>2</sub>組合との間で団体交渉が行われ、Y<sub>3</sub>会社は、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、資料を提示して説明した。また、任用社員制度について、X<sub>2</sub>組合が、C<sub>1</sub>組合と同内容の協定の締結を求めたのに対し、Y<sub>3</sub>会社は、同社にミニバスの職域がなく、X<sub>2</sub>組合組合員の一か所就労は定年後も続くため、定年後にX<sub>2</sub>組合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ず、協定を締結する必然性がないと述べた。これに対し、X<sub>2</sub>組合は、話合いで一か所就労を変えることは可能であり、X<sub>2</sub>組合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。

同日、X<sub>2</sub>組合は、Y<sub>2</sub>会社及びY<sub>3</sub>会社に対し、同日付け要求書を提出し、任用社員制度について、Y<sub>2</sub>会社とC<sub>1</sub>組合との労働協約と同内容の制度を提案し、協定を締結するよう求めた。

これに対し、Y<sub>3</sub>会社は、同年7月24日、X<sub>2</sub>組合に同日付け回答書を提出し、任用社員制度の概要を説明した上で、①同制度は、個々の社員の要望に全て応えるものではなく、会社が、採用及び雇用契約更新の可否を判断するものである、②Y<sub>3</sub>会社にはミニバスの仕業がないため、任用社員の採用を見込めないので同制度導入の必然性はない、③今後、車庫用地のあり方に係る検討の際に必要な応じて提案したい旨回答した。

(カ) 23年10月14日、Y<sub>2</sub>会社とC<sub>1</sub>組合との労使協議会において、Y<sub>2</sub>会社は、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示した。

(キ) 25年4月1日、改正高年法（平成24年法律第78号改正）が施行された。それまで、継続雇用制度（同法が事業主に義務づけていた高齢者雇用確保措置の選択肢の一つ。定年後の雇用を希望する高齢者を雇用する制度。）の対象となる高齢者の基準については、労働者の過半数で組織する労働組合等との協定によって定めることが認められていたところ、当該改正によりこれが廃止となり、また、厚生労働省告示（平成24年11月9日厚生労働省告示第560号）において、同制度においては、就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く）に該当するもの等を除き、現に雇用している高齢者が希望するときは、希望者全員を引き続いて雇用する内容でなければならないとされた。

これを受け、25年4月26日、Y<sub>1</sub>会社及びY<sub>2</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合に対し、①高年法の改正に対応した措置として、再雇用社員制度を新設すること、②継続社員制度及び準継続社員制度における問題点も踏まえて、継匠社員制度を新設することを提案し、両制度の概要を示した。

これに対し、X<sub>2</sub>組合は、同年5月から12月までにかけて、関係資料の開示や再雇用社員制度の撤回を要求するなどした。

イ 本件再審査申立て以降の交渉経緯等

(ア) Y<sub>1</sub>会社及びY<sub>2</sub>会社は、26年3月7日、同年4月2日及び同月4日、X<sub>2</sub>組合に対し、継匠社員制度及び再雇用社員制度の修正案を提示した。その際、任用社員制度については、Y<sub>3</sub>会社にミニバスの乗務を基本とする任用社員の仕業が存在せず、具体的な提案をしていないが、今後必要に応じ提案する方針であるとした。

(イ) 26年5月16日、継匠社員制度と再雇用社員制度が導入された。これに伴い、継続社員制度及び準継続社員制度は段階的に廃止となった。なお、任用社員制度は廃止とならず、引き続き運用されることとなったが、Y<sub>2</sub>会社とC<sub>1</sub>組合との協定において、任用社員の就労の可否については「職域の有無や本人の意思・能力などを考慮し、会社がこれまでより更に厳格に判断する」とされた。

(ウ) 28年5月30日の団体交渉の場で、Y<sub>1</sub>会社及びY<sub>2</sub>会社は、Y<sub>3</sub>会社においてC<sub>9</sub>会社から土地を借り受ける見通しがたったことなどから、車庫収容能力が限界に近い近隣営業所からのミニバス路線移管を検討することになったとして、X<sub>2</sub>組合に対し、新たに任用社員制度導入の提案を行った（28年提案の任用社員制度）。

また、同月27日、Y<sub>2</sub>会社は、C<sub>1</sub>組合に対し、任用社員制度の就労の可否については会社がより厳格に判断するとしていたところだが、未だ判断基準を明確に定義していなかったことから、任用社員制度の一部見直しを実施したいとして、既に締結されている任用社員制度の協定のうち採用に係る部分について、上記(1)ア(ウ) c のとおり明記する旨の提案を行った（28年提案の任用社員制度）。

上記各提案については、本件再審査結審時点において、会社とX<sub>2</sub>組合との間で交渉が進展していないことから、C<sub>1</sub>組合との交渉についても中断している。

(エ) 28年9月19日、会社とC<sub>9</sub>会社との間でY<sub>3</sub>会社の隣地に係る賃貸借契約が締結され、29年1月1日から、同土地をY<sub>3</sub>会社の車庫用地として整備した上で使用が開始されたが、ミニバス路線の発注者である地方公共団体の移管方針と採算性確保の問題から、Y<sub>3</sub>会社にミニバス路線の移管は行われなかった。その後、Y<sub>2</sub>会社グル

ープ全体の運行形態の効率性に係る検討結果を踏まえ、30年4月16日付けで、Y<sub>1</sub>営業所からY<sub>3</sub>会社に中型バスの3路線が移管された。これを受け、Y<sub>3</sub>会社は、同年11月1日、X<sub>2</sub>組合に対し、31年度上期から、Y<sub>3</sub>会社に移管された同路線を用いて、任用社員が乗務する仕業を導入する旨を通知した。

(3) 雇用延長制度等の利用状況

ア X<sub>2</sub>組合組合員2名は、55歳時の18年4月ないし6月、それぞれ、継続社員制度を選択する旨の届出をY<sub>3</sub>会社に提出し、定年後、継続社員として勤務したが、Y<sub>3</sub>会社にはミニバスの仕業がないため、X<sub>2</sub>組合組合員のうち準継続社員となった者はいない。

また、Y<sub>2</sub>会社とX<sub>2</sub>組合は、任用社員制度に係る協定を締結していないことから、X<sub>2</sub>組合組合員には、同制度が適用された者はいないが、X<sub>2</sub>組合を脱退した後にC<sub>1</sub>組合に加入し、他の営業所に異動した者のうち、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。

イ Y<sub>3</sub>会社では、定年退職した元C<sub>1</sub>組合組合員のうち少なくとも3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、運行係として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。

また、Y<sub>3</sub>会社で乗務員として勤務した後に定年退職し、任用社員として採用された元C<sub>1</sub>組合組合員のうち、定年前と同様にY<sub>3</sub>会社の乗務員として業務に従事した者はいないが、他の営業所でミニバスの乗務に従事した者はいた。

さらに、Y<sub>3</sub>営業所で乗務員として勤務した後に定年退職した元C<sub>1</sub>組合組合員で、定年後に、任用社員として同営業所において中型バスの乗務に従事した者がいた。

なお、26年5月16日以降、任用社員を希望したC<sub>1</sub>組合組合員のうち、制度選択時直近の過去5年間のうち4回がC査定であった者1名と5回全てがC査定であった者1名が、任用社員として採用されなかった。

ウ X<sub>2</sub>組合のA<sub>2</sub>は、26年11月の定年に当たり、継匠社員を希望する旨の届出を行ったが、Y<sub>2</sub>会社は、継匠社員の評価基準を満たさない

として、再雇用社員として雇用する旨通知した。A<sub>2</sub>は、異議を留めた上で再雇用社員として勤務した。本件再審査結審時点で、少なくともA<sub>2</sub>を含むX<sub>2</sub>組合組合員3名が再雇用社員として勤務している。

また、本件再審査結審時点で、X<sub>2</sub>組合組合員2名が継匠社員として勤務している。このうち1名は、31年5月に継匠社員としての雇用が終了するが、28年提案の任用社員制度に明記された採用基準を満たす成績となっており、同人は引き続き任用社員として就労することを希望している。

#### 8 地位確認等訴訟

X<sub>2</sub>組合のA<sub>2</sub>は27年に、X<sub>2</sub>組合のA<sub>6</sub>及びA<sub>7</sub>は29年に、それぞれY<sub>1</sub>会社及びY<sub>2</sub>会社に対し、継匠社員としての労働契約上の地位の確認及びこれに伴う賃金等の既払額との差額等を請求する訴訟を東京地方裁判所に提起した。

各事件は併合して審理され、30年9月20日、同裁判所は、Y<sub>1</sub>会社との間でY<sub>2</sub>会社の継匠社員としての労働契約上の地位を有することの確認を求める部分に係る訴えを却下した上、その余の請求については棄却する旨の判決をした。

### 第4 当委員会の判断

#### 1 争点1（申立期間）

(1) 労組法第27条第2項は「労働委員会は、前項の申立てが、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない」と規定し、さらに労働委員会規則（以下「労委規則」という。）第33条第1項第3号は、申立てが「行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件にかかるものであるとき」は、申立てを却下できると規定している。

(2) 前記第3の2(2)イのとおり、会社は、各従業員について、勤務成績等の査定に基づき、毎年4月16日をもって向後1年間における毎月の賃金額を決定づける格付を行っている。このような制度においては、使用者が労働組合の組合員について、組合員であることを理由として他の社

員より低く査定・格付した場合、その賃金上の差別的取扱いの意図は賃金の支払によって具体的に実現されるのであって、当該格付とこれに基づく毎月の賃金の支払とは一体として1個の不当労働行為をなすものとするべきである。そうすると、当該格付に基づく賃金が支払われている限り不当労働行為は継続することになるから、当該格付に基づく賃金についての差別的取扱いの是正を求める救済申立てが、同賃金の最後の支払のときから1年以内にされたときは、当該救済申立ては労組法第27条第2項の定める期間内に行われたものとして適法というべきである。

(3) 本件は14年から23年の各格付とそれに基づく各年度の賃金を対象とした救済申立てであるところ、都労委に最初の救済申立てがなされたのは21年10月16日であり、同日の1年前である20年10月16日の時点では、既に19年以前の格付に基づく賃金の支払は終了している。そうすると、本件救済申立てのうち、14年から19年の格付に基づき支払われた同各年度の賃金に係る申立ては、いずれも最終の賃金支払行為の終了から1年を経過した後に申し立てられたものであるから、申立期間を徒過したものといわざるを得ない。

(4) また、組合は、17年冬季から23年夏季の各賞与及び19年から21年の報奨金等についても救済を申し立てているところであるが、賞与及び報奨金等については、格付や査定結果等に基づき、その都度独立して支給額が決定され、これについて労使間で協定等が締結された上で支払われており（前記第3の2(2)カ及び6(1)）、いずれもそれ自体で完結する1回限りの行為と認められる。よって、都労委に最初の救済申立てがなされた21年10月16日の1年前である20年10月16日の時点で支払が終了している賞与及び報奨金等に係る申立てについては、申立期間を徒過したものというべきである。

(5) これらの点につき、組合は、本件差別は、毎年積み重ねられ拡大してきたものであり、X<sub>2</sub>組合結成前から一貫した不当労働行為意思により継続してきたものであること、また、その都度是正を申し入れてきたが会社がそれを排斥してきたこと等から、本件差別については、「継続する行為」として、申立てから1年前の期間に限らずに当初からの差別に遡り救済されるべきであると主張する。

しかしながら、労組法第27条第2項及び労委規則第33条第1項第3号に定める「継続する行為」を本件についてみれば、上記(2)ないし(4)で判断したとおりであって、これと反する組合の主張は、独自の見解であり採用することはできない。

(6) 以上のことから、本件救済申立てのうち、19年4月16日以前の格付に基づく賃金に係る申立て並びに20年10月15日以前に支払が終了している賞与及び報奨金等に係る申立てについては、申立期間を徒過したものであり、却下するのが相当である。

しかるに、本件初審命令は、その主文第2項において、20年格付による20年度の賃金のうち20年10月15日以前に支払を終えたものに係る申立てまで却下しているが、これは上記(2)及び(3)の判断と整合しないものであるから、同項を主文のとおりに変更することとする。

## 2 争点2（賃金の格付、賞与、報奨金等の不当労働行為該当性）

組合は、賃金の格付、賞与及び報奨金等の支給について、差別的な人事考課が行われた結果、C<sub>1</sub>組合との間で大きな格差が生じているものであり、これはX<sub>2</sub>組合を差別する意思を持って行われた不当労働行為であると主張する。

そこで、X<sub>2</sub>組合組合員の人事考課の結果が組合差別によるものであるか否かについて以下検討していくが、その方法としては、まず、本件の人事制度の性格を検討し、賃金の格付等に格差が生じるのであれば、どのような仕組みで発生するのかについて確認した上で、上記1でみた適法な申立ての範囲において、実際にC<sub>1</sub>組合とX<sub>2</sub>組合との間で格付等に外形的格差が生じているか否か、格差が認められるとした場合には、当該格差が組合差別の故に生じたものであるか否かを検討していくこととする。

### (1) 本件の人事制度の性格について

ア 本件救済申立てのうち審査の対象となるものは、上記1でみたとおり、20年から23年までの各格付に基づき支払われた20年度から23年度までの賃金並びに20年10月16日以降に支払われた賞与及び報奨金等であり、この期間においては、新賃金制度（前記第3の2(2)）により賃金等の算定が行われている。新賃金制度は、賃金を基準賃金と基準外賃金に分け、基準賃金を構成する基本給は年齢給と職能

給で構成されている。このうち、年齢給は満年齢に応じて金額が決められているが、職能給は、当該対象者の格付に該当する職能給昇給額と職能給額の合算により算定されることとなる（別紙1、2）。

イ 職能給の格付（職能等級及び号数）の決定過程をみると、まず評価項目ごとに評価が行われ、その評点をもって5段階の成績（A1からCまで）に振り分けることで査定され、当該評点と査定結果の両方を踏まえて格付が決定される仕組みとなっている。すなわち、号数の加算（昇給）は、毎年4月16日に全員が1号加算されることで行われるところ、C査定であった者は欠格となり加算されず、また、職能等級の加算（昇進）は、規定の号数に達した者のうち、過去3年間の人事評価による評点の合計点の上位から一定の割合で認められるところ、同じくC査定であったものは欠格となり対象とはならない（前記第3の2(2)）。

そうすると、C査定を受けている限り格付（職能等級及び号数）は一切上がらず、さらに、職能等級の昇進は過去3年の評点の合計により上位から決められていくというのであるから、本件で適用された新賃金制度は、一部年功的要素があるとしても、全体をみれば能力主義的な要素が強いものであるといえる。

ウ これについて、組合は、別紙2の太線の段階で昇進させる等、新賃金制度は旧賃金制度を主要な点で引き継いだことにより年功的な制度設計になっていると主張する。

しかしながら、Y<sub>3</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合に対して、太線は平均的な昇進モデルであると説明し、また、新賃金制度の導入時のY<sub>1</sub>会社とC<sub>1</sub>組合との交渉においても、昇給ピッチとの関係で標準号数を設けたと説明しているところ（前記第3の2(2)ア(イ)）、これが別紙2の太線と一致することからすれば、太線はあくまで標準的な昇進モデルであって、これにより必ず昇進するとの取扱いであるということとはできない。そして、①旧賃金制度では、最長在級年数が決められており、同年数を経過後には自動的に上位の級に進級する制度が設けられていたが、新賃金制度には設けられていないこと、②旧賃金制度では査定による昇進等の欠格制度は存在しなかったが、新賃金制度ではC査定による欠格

事由が存在すること、③旧賃金制度でも人事考課は存在したが、その査定による月額賃金の影響額そのものは新賃金制度の方が大きいこと、④旧賃金制度においては、人事考課の際に点数による定量的な評価はしていなかったが、新賃金制度においては、評価項目及び配点等が具体的かつ詳細に決められたこと、⑤Y<sub>1</sub>会社は、毎年20億円の赤字を理由に賃金体系の変更を含む勝ち残り策を提案し、賃金の年功要素の廃止、昇給査定・賞与査定の明確化、インセンティブの付与などを説明していること（以上①から④について前記第3の2(1)及び(2)、⑤について同4(1)イ）からすれば、新賃金制度が旧賃金制度と同様に年功的な制度であるという組合の主張は採用できない。

エ 以上のことからすると、会社の新賃金制度は、入社後同年数の者が同様に昇給又は昇進していくことを前提とした制度ではなく、人事考課における評価や査定の結果が個々の労働者の格付に大きな影響を与える能力主義的な制度であると認められる。

## (2) 格付等における外形的格差について

次に、C<sub>1</sub>組合組合員とX<sub>2</sub>組合組合員との格付等を比較し、組合が主張するとおり、実際に格差が生じているのか否かを確認する。

ア 別紙4は、Y<sub>3</sub>会社において、勤続同年数の乗務員であるC<sub>1</sub>組合組合員とX<sub>2</sub>組合組合員の格付を比較したものである。これによると、X<sub>2</sub>組合が結成され、新賃金制度が導入された14年までは格付に大きな差異は生じていないが、同年以降、C<sub>1</sub>組合組合員は、号数が毎年加算され、等級についても概ね昇進モデルに沿って昇進している一方、X<sub>2</sub>組合組合員は、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、また、等級は全く昇進していない。

このことは、別紙4に挙げられた者以外のX<sub>2</sub>組合組合員についても同様の傾向としてみてとれる。すなわち、別紙5-1、同5-2及び同7によれば、新賃金制度の昇進モデルを旧賃金制度に当てはめた場合、旧賃金制度のときには、一部を除き昇進モデルと同じか、それよりも早く昇進しているが、新賃金制度導入後は、号数の昇給がなくなるか、又は遅れが生じており、昇進は全くない。そして、本件の審査対象である20年～23年の格付においても、23年にA<sub>3</sub>が昇進しているほか

は、概ね同様の状況である。

イ 別紙6は、21年格付におけるY<sub>3</sub>会社への出向を含めたY<sub>2</sub>会社の乗務員全員の勤続年数別の格付状況である。勤続12年ないし20年の者は、多数が5等級に昇進しているが、X<sub>2</sub>組合組合員は全員が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、X<sub>2</sub>組合組合員は4等級又は5等級である。C<sub>1</sub>組合組合員にも、昇進モデルより昇給・昇進が遅れている者は一定程度存在するが、概ね昇進モデルと同等又はそれより早く昇給・昇進がなされているところ、X<sub>2</sub>組合組合員の格付は、全員、昇進モデルより遅れており、X<sub>2</sub>組合組合員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が10名存在する。

ウ さらに、別紙7、8-1及び8-2によると、18年ないし23年査定では、X<sub>2</sub>組合組合員は、18年を除き大多数がC査定となっている。そして、本件審査の対象となる20年ないし23年査定においても、X<sub>2</sub>組合組合員は、20年は88パーセント、21年ないし23年でも約半数がC査定となっており、A1又はA2はいない。これに対し、C<sub>1</sub>組合組合員については、各年ともC査定は10パーセント以下であり、概ね成績比率に近い査定となっている。

エ 以上のことからすると、新賃金制度の導入以降、X<sub>2</sub>組合組合員とC<sub>1</sub>組合組合員の格付に差が生じてきたところ、本件審査の対象となる20年ないし23年の状況についてみれば、同一の人事考課制度が適用されている両組合員間の、職種、勤務内容及び勤務年数等一定の同質性が認められる集団間において、外形的に明確かつ有意な格差が認められる。

### (3) 当時の労使関係について

組合は、上記(2)でみた格差は、会社がX<sub>2</sub>組合を嫌悪し、その弱体化又は排除を進める中で行われた結果であると主張するので、ここで当時の労使関係についてみることにする。

ア 13年のX<sub>2</sub>組合結成以降続いていた会社とX<sub>2</sub>組合との間の紛争については、16年和解によって解決した。これについて、C<sub>1</sub>組合

は、X<sub>2</sub>組合のこれまでの行動を強く非難し、16年和解の成立が大変遺憾である旨の見解を示したが、自宅待機となっていたX<sub>2</sub>組合組合員は、16年和解に基づき、Y<sub>2</sub>会社のY<sub>4</sub>営業所で復帰し、業務を開始した。しかし、それ以降も、X<sub>2</sub>組合から新賃金制度の適用等について繰り返し異議が呈されたり、X<sub>2</sub>組合組合員の運行中の制服等着用違反を理由として数度の懲戒処分がなされたこと、労働協約締結問題や36協定をめぐる紛争、報奨金等の不支給問題に係る不当労働行為事件の申立てなど、X<sub>2</sub>組合と会社又はC<sub>1</sub>組合との関係は対立的な状況にあったと認められる（前記第3の4(2)ア、エ、カ、キ、ケ、コ、サ、(3)ア(ウ)、6(2)イ、ウ）。

イ そうした状況において、18年3月、X<sub>2</sub>組合がストライキを行っていた際、当時のY<sub>3</sub>会社の営業所長が、社屋の近くにいたA<sub>2</sub>に「存在自体が邪魔だ。」などと発言し（前記第3の4(3)イ(ア)）、また、20年7月には、Y<sub>3</sub>会社のB<sub>3</sub>副所長が、運行係長2名に対し、「X<sub>2</sub>組合に対しては、内緒で融通しても裏切られる（内緒であっても直ぐ言いふらす）」、「良かれとしてあげた事を逆手にとり裏切る。全く信用できない。」、「許されるなら中央線の線路に突き落としてください。」などとした引継文書を交付している（同(イ)）。さらに、20年6月には、Y<sub>2</sub>会社の総務担当が、20年報奨金の未払に係る平成20年（不）第36号事件の対応に関し、19年報奨金確認書の履行が確認できてもできなくても「X<sub>2</sub>組合の毒抜き」であるとする社内検討資料を作成している（同6(2)ウ）。

この点、会社は、労働協約締結問題や36協定をめぐる紛争などの会社の対応には、理由があるものであり、特に、引継文書については、同じC<sub>1</sub>組合組合員である運行係に作成した内輪の文書であって、一見明白な冗談かつ個人的感情をあらわしたものにすぎないものであること、報奨金確認書の履行に関し「毒抜き」と表現したことは、同確認書の履行が確認できれば、X<sub>2</sub>組合が協力的姿勢に転化し、バス事業にとって望ましいものであることを表現したにすぎないものであること等から、いずれも組合嫌悪の情を示すものではないと主張する。

確かに、労働協約締結問題や36協定をめぐる問題については、会社の対応に理解できる点があるから、これらに関する会社の対応をもってX<sub>2</sub>組合に対する嫌悪の意思を示すものであるとまでは認めがたい。しかしながら、当該引継文書は、X<sub>2</sub>組合と対立する同じC<sub>1</sub>組合組合員の間で交わされたものであるが、副所長が異動に伴い、その職務を引き継ぎ、情報を共有すべく業務上作成したものであるところ、その中において、X<sub>2</sub>組合に対して「中央線の線路に突き落としてください」などと、いかにも不穏当な記載がなされているのであるから、冗談や個人的感情の吐露とみるべき一面があったとしても、X<sub>2</sub>組合に対する嫌悪意思を有していたことを否定することは困難であり、Y<sub>2</sub>会社が、報奨金確認書の履行に関する社内検討資料において「毒抜き」と表現したことについても、その趣旨はともかく、X<sub>2</sub>組合に対する好ましくない感情が示されたものとみるのが自然であるから、いずれも組合嫌悪の情を示すものではないとする会社の主張は採用の限りではない。

ウ 以上総合すれば、少なくとも本件審査の対象となる期間については、会社において、X<sub>2</sub>組合に対する嫌悪の意思が一定程度存在していたとみざるを得ない。

#### (4) 格差の原因について

ここまでみてきたとおり、X<sub>2</sub>組合組合員とC<sub>1</sub>組合組合員との間において、格付等の格差が現実に生じており、この間、会社のX<sub>2</sub>組合に対する嫌悪の意思も一定程度認められるところである。

上記(1)判断のとおり、会社の新賃金制度についてみると、年功的要素を一部残しつつも、全体をみれば能力主義的な要素が強いものといえ、このような制度の下では、職種、勤務内容及び勤務年数等が同等であっても、人事評価に基づく勤務成績の結果等に合理的な理由による格差が生じたのであれば、このような格差は、会社の不当労働行為意思に基づくものとみることにはできない。本件における格差の原因が不当労働行為意思によるものかを判断するに当たっては、X<sub>2</sub>組合組合員がC<sub>1</sub>組合組合員と比べ勤務成績において同等であり劣っていないにもかかわらず、会社が、これを無視し恣意的な人事考課を行うなど、合理的な理由なしに評価

を低くしたといえるか否かを検討し、これが認められる場合には、X<sub>2</sub>組合に対する一定程度の嫌悪意思の存在とあいまって、本件格差が会社の不当労働行為意思によるものであると認めることができるというべきである。

そこで、X<sub>2</sub>組合組合員とC<sub>1</sub>組合組合員の勤務成績の実態等を踏まえ、格付や査定の根拠となった会社の評価が合理的なものであったか否かについて、以下検討する。

#### ア 評価制度の合理性について

会社の評価制度に合理性が認められないとすれば、正当な評価がなされず、ひいては組合差別の運用につながるものとみる余地があるから、まず、X<sub>2</sub>組合組合員の実際の評価について合理性を判断する前提として、会社における評価制度そのものの合理性を検討することとする。

##### (ア) 新賃金制度の導入理由について

上記(1)でみたとおり、旧賃金制度は年功的制度であったが、新賃金制度は、人事考課の影響が強く、能力主義的な制度であると認められるところ、同制度を含めた勝ち残り策の導入に当たっては、Y<sub>1</sub>会社は、バス事業が毎年20億円弱の赤字となっており、現行のままではバス事業の維持が困難になるとして、バス事業の分社化、転籍及び従業員の賃金体系の変更等が必要である旨説明している（前記第3の4(1)イ）。このように、バス事業の経営を取り巻く状況が厳しい中、赤字解消のために賃金体系を変更し、人事考課を通じてインセンティブを働かせる能力主義的賃金制度を導入すること自体は、会社における経営上の選択として不合理なものとは認められない。

##### (イ) 具体的な評価基準（実績評価及び行動能力評価）の合理性について

###### a 実績評価について

実績評価は、基幹的項目として、無事故実績、接遇向上実績、勤怠実績及び接遇実績があり、その他基幹的項目に付随するものとして高速運行実績、グループ長実績及びサブグループ長実績などがある（前記第3の2(2)エ(ア)）。

これらの評価項目は、事故の有無、接遇の程度、増務等への協力度合い、役職の実績等、いずれも職務への達成状況ないし協力の程度を評価するものであって、一般的な能力評価の項目として相当であるものと考えられる。また、それぞれの評価項目ごとに具体的な加点や減点の基準が示されており（別紙11）、評価自体が数値化されて成績に反映していくことで客観性を担保しているのであって、実績評価の評価項目又は評価方法は、不合理なものとは認められない。

これについて、組合は、①安全運転よりも接遇が重視される制度設計になっていること、②接遇向上実績で重視される車内マイク放送は、安全運転の妨げになるものであるし、勤怠実績で評価される増務の実施についても乗務員の健康に害をもたらすものであること、③添乗調査を行っているのはバス乗務に詳しくない一般利用者のモニターであるから評価が適切にできず、また、添乗調査表自体も主観的な項目があり曖昧であることなどを理由に、会社の評価制度は合理的でない旨主張する。

しかしながら、安全運行は当然のこととした上で、接遇を重視して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し、車内マイク放送や増務を評価することについても、これらを実施することによる運行の安全性や労働者の健康管理を別途検討することはあり得るとしても、車内における乗客の事故防止を図りつつ、赤字解消を目指してより高いレベルの接遇を実現すべく決められた車内マイク放送を実施することや、公共交通である路線バスの定時運行等のため増務に協力した者を評価すること自体は、顧客主義の観点から会社への貢献度等を評価するものであるから不合理とはいえない。また、一般モニターが評価に利用する添乗調査表（別紙10-1及び10-2）には、アナウンスすべき基本接遇用語が明記されているほか、運転操作、安全関心又は服装など、乗務員の行動や外見等についても可能な限り具体的に評価項目を設定しており、そのそれぞれについて評価点数が明記されているのであって、むしろ客観的かつ具体的なものであるといえるし、一

般利用者のモニターがバス乗務の業務内容に詳しくなかったとしても、乗客としての目線から、当該乗務員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、全体としてみれば、添乗監察制度は公平性及び客観性が担保された仕組みであると評価することができる。したがって、評価制度が合理的でないとする組合の上記主張はいずれも採用できない。

なお、組合は、X<sub>2</sub>組合が車内マイク放送に反対であることや、恒常的な増務に反対し、多くのX<sub>2</sub>組合組合員が増務を行っていないことを会社が知りながら、X<sub>2</sub>組合を差別するためにこれら进行评估する制度を導入したとも主張するが、既に判断したとおり、接客や増務の協力を評価することは不合理とはいえない上、会社がその制度設計の段階で、殊更にX<sub>2</sub>組合組合員を差別する意図を持って評価項目を作成したことを示す証拠はないから、この点に係る組合の主張も採用できない。

#### b 行動能力評価について

行動能力評価については、職務達成度に向けた社員個人の行動について、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点をもって評価するものであるところ（前記第3の2(2)エ(イ)）、これらは、一般的な人事考課上、当然に考課対象とされうるものであって、路線バスの運転業務についても別異に解する理由はない。

これについて組合は、行動能力評価の基準はいずれも曖昧で評価者の主観に左右されやすいものであり、このような評価基準をもって評価することは不合理であると主張する。行動能力評価の基準をみると、例えば、乗務員4等級の「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<sup>ママ</sup>と努力した。」等となっており、確かに、実績評価に比べ曖昧な部分がないとはいえないが、行動能力という評価項目の性格上、ある程度このような基準をもって評価することはやむを得ないものであるし、6項目の評価項目

についてそれぞれA～Eの5段階の評価基準を定め、評価基準ごとに点数を設けるなど、評価結果の細分化及び数値化を図っていること（前記第3の2(2)エ(イ)及び別紙11）、また、それら評価基準の詳細は従業員に示されていること（前記3の4(2)カ）からすると、可能な限り客観的かつ明確な基準となるよう工夫しているものとみるべきである。よって、行動能力評価の評価基準が不合理であるということとはできないから、組合の上記主張は採用できない。

c 以上のことからすると、会社の評価制度における評価基準（実績評価及び行動能力評価）は、特に不合理であるとは認められない。

(ウ) 制度導入の手續について

組合は、X<sub>2</sub>組合が評価制度の開示や説明を求めても、会社は協議に応じず、具体的説明をしなかったとし、X<sub>2</sub>組合との間で協約にもなっていない評価制度を適用することは許されないと主張する。

会社は、X<sub>2</sub>組合組合員の自宅待機から16年和解まで、新たに導入された評価制度の概要についてX<sub>2</sub>組合に説明していない。また、16年和解の協議において示されていたかは定かではないが、X<sub>2</sub>組合は、同協議において示されていないとして、X<sub>2</sub>組合組合員への適用や査定結果に関し、異議をとどめる等通知していた（前記第3の4(1)キ、(2)カ、キ、ケ、サ）。

14年1月16日に新賃金制度が施行となり、15年3月に、これに基づく新たな評価制度の運用が開始されていることからすると、X<sub>2</sub>組合組合員が自宅待機期間であったとしても、新制度について説明しなかったのは誠実さに欠ける面があったものと評価するほかない。

しかしながら、X<sub>2</sub>組合は、16年和解において就業規則（附属諸規程を含む）に基づいて就労することに合意している上、X<sub>2</sub>組合組合員の職場復帰を目前にした16年12月から17年4月までにかけて、会社は、X<sub>2</sub>組合に対し、数度にわたって、昇給・昇進取扱規程及び評価制度ハンドブック等を交付して制度について説明するなどし、18年2月14日には、X<sub>2</sub>組合の評価項目に関する質問に応

じ、質問項目ごとに回答しており、さらに、21年4月ないし6月には、組合の要求に応じ、改めて資料を提示し、スライドを使用して制度の説明を行っている（前記第3の4(2)ア、イ、ウ、オ、カ、ケ、サ）。この過程をもってみれば、X<sub>2</sub>組合に対し評価制度を適用することが許されないような手続違反があるということとはできない。よって、この点についての組合の主張は採用できない。

(エ) 小括（評価制度の合理性）

以上みたとおり、会社の評価制度は、バス事業における経営上の必要性から導入されたもので、具体的な評価項目や採点内容があらかじめ定められており、その内容としては、評価項目を更に細分化し、それぞれの評価基準をできるだけ明確にしつつ、評価の数値化を徹底するなど、相応の客観性及び公平性が担保されたものであって、全体的にみれば合理的な制度であると認められる。

イ X<sub>2</sub>組合組合員に対する評価の合理性について

次に、X<sub>2</sub>組合組合員の実際の評価について合理性があるか否かを検討する。

(ア) 評価について

上記1判断のとおり、20年から23年までの各格付に基づき支払われた20年度から23年度までの賃金が本件審査の対象となる  
ところ、格付のうち職能等級については、過去3年間の評点の合計値をもとに決定されるため（前記第3の2(2)イ(イ)）、20年格付であれば18年、19年及び20年の各評点が反映されることとなるから、本件において不当労働行為該当性を検討するためには、18年から23年までの評価についてみる必要がある。

a 評点の格差について

各年の評価結果については、本件審査において会社が明らかにしており（別紙9-1から9-6まで）、これによれば、X<sub>2</sub>組合組合員とC<sub>1</sub>組合組合員との間において、18年から23年までの平均で約91.4点の差が生じている。項目別では、実績評価のうち待遇向上実績で同40.6点、勤怠実績で同25.7点の差が、また、行動能力評価で同18.4点の差が生じており、その他の9

項目では全く差が生じていないか、生じていても極めて小さい。

そうすると、X<sub>2</sub>組合組合員とC<sub>1</sub>組合組合員との評点の差は、接遇向上実績、勤怠実績及び行動能力評価の3項目においてX<sub>2</sub>組合組合員が大きく下回った結果生じたものであると認められる。そこで、この3項目について差が生じた原因を検討する。

b 接遇向上実績の評点について

接遇向上実績は、添乗調査の結果に応じて機械的に点数が決められる。添乗調査は、一般乗客であるモニターが、実際にバスに乗り、添乗調査表（別紙10-1及び10-2）に沿って、当該乗務員が組合員であるか否かにかかわらず車内マイク放送その他接遇状況等の調査を行うものであり（前記第3の2(2)エ(ア) b）、このような仕組みでは、組合差別の恣意的な評価が行われる可能性はほとんどないと考えられる。

このような制度の下、X<sub>2</sub>組合は、結成前から一貫して、会社が乗務員に求める車内マイク放送に反対し、添乗監察制度に否定的な言動等を行うなどしていたのであって（前記第3の4(1)ア、(3)ア(ア)）、X<sub>2</sub>組合組合員の多くは、このようなX<sub>2</sub>組合の方針により添乗調査表に示されている基本接遇用語のアナウンスを十分に実施せず、この行動が、そのままモニターによる添乗調査の結果としてあらわれたものとするのが相当である。

そうすると、接遇向上実績の評点がC<sub>1</sub>組合組合員と比べ低いことには合理的な理由があり、組合差別による恣意的な評価の結果であるということとはできない。

c 勤怠実績の評点について

X<sub>2</sub>組合のA<sub>2</sub>は、従前から増務には応じない旨表明しているとして、会社が同人に割り当てた増務に応じないと通知している（前記第3の4(3)ア(イ) a）。また、X<sub>2</sub>組合が所属していない他の営業所の「本番のみ者」の数は、Y<sub>8</sub>営業所で200名中3名、Y<sub>9</sub>車庫で60名中2名、Y<sub>10</sub>営業所で120名中5名であったところ、X<sub>2</sub>組合組合員は、22名中9名が「本番のみ者」であり（同 b）、X<sub>2</sub>組合組合員の「本番のみ者」の割合は極めて高く、X<sub>2</sub>組合組合

員とC<sub>1</sub>組合組合員の平均増務時間を比較すると、X<sub>2</sub>組合組合員は半分以下の時間となっている（別紙3）。これらのことからすれば、X<sub>2</sub>組合組合員の多くは、自らの方針として増務に反対する姿勢を有しており、増務の協力に応じないことが多かったと認められる。

そうすると、主に増務時間等に応じて評価される勤怠実績については、X<sub>2</sub>組合組合員とC<sub>1</sub>組合組合員の間で相応の格差が生じることは当然であり、当該格差が組合差別を理由としたものであるとは認められない。

d 行動能力評価の評点について

既にみたとおり、X<sub>2</sub>組合組合員は、接遇向上のための車内マイク放送や増務の実施について協力度合いが低い。また、添乗調査結果のフィードバックにおける署名押印を拒否していること（前記第3の4(2)シ）、脱帽及びノーネクタイによる乗務等により懲戒処分を受けるなどしていたこと（同(3)ア(ウ)）、報奨金等の確認書において制服着用や接遇サービスの向上及び増務等の協力について合意したものの、それが守られていないとして会社から再三指摘されていること（同6(2)イ、ウ、オ）等も認められるところである。

行動能力評価は、職務達成に向けた社員個人の意識、行動について、責任感、規律遵守、指導育成、顧客指向、組織協力、問題意識の観点から評価するものであるところ、このような項目をもって評価すれば、上記のようなX<sub>2</sub>組合組合員の行動が低く評価され、C<sub>1</sub>組合組合員の評点と差が生じたことは自然のことであり、特段不合理な点は認められない。

e その他、恣意的な評価を行っているとの主張について

(a) 組合は、会社が、C<sub>1</sub>組合に優先して増務を割り振っていること、X<sub>2</sub>組合組合員には高速応援を行わず、グループ長やサブグループ長に任命しないこと、X<sub>2</sub>組合を脱退した者に対し、見返りに昇進させていることなどからも、評価制度を恣意的に運用していると主張する。

しかしながら、X<sub>2</sub>組合組合員は、自らの方針として増務に反対し、増務の協力に応じないことが多かったことに鑑みれば、増務の割当てに差が生じていたとしても、そのことをもって必ずしも恣意的な運用をしていたとはいえない。また、Y<sub>3</sub>会社には高速バス事業がないため、高速運行実績がつかないこと、C<sub>1</sub>組合組合員がY<sub>3</sub>会社に出向してきた際にはグループ長等にはC<sub>1</sub>組合組合員が就いたことは認められるが（前記第3の2(2)エ(ア)e）、そもそも、高速運行実績やグループ長実績等において、X<sub>2</sub>組合組合員とC<sub>1</sub>組合組合員との評点の差は極めてわずかであり（別紙9-1ないし9-6）、査定に影響を与えたものとはいえないし、22年12月にX<sub>2</sub>組合を脱退した1名が、23年格付において昇進したことについても、同時期にX<sub>2</sub>組合のA<sub>3</sub>が昇進したことを考慮すれば、X<sub>2</sub>組合の脱退を理由として恣意的に昇進させたと認めることはできない。

- (b) また、組合は、Y<sub>3</sub>会社の副所長による引継文書に関し、①本来、査定は、Y<sub>2</sub>会社も含めた各営業所ごとに成績比率（A<sub>1</sub>からCの比率）を適用して振り分けるはずであるところ、当該引継文書では、Y<sub>3</sub>会社では成績比率は使用しないとしており、会社は、X<sub>2</sub>組合組合員全員が勤務しているY<sub>3</sub>会社だけC等の低位な査定を恣意的に多くしている、②当該引継文書では、ストライキでの減点はできないため、協力者（C<sub>1</sub>組合）へは当日の協力点を付与し、行動能力評価において差を持たせるなど恣意的な評価を行う旨の記載があるとして、これらのこともX<sub>2</sub>組合に対し恣意的評価を行っている証左であると主張する。

しかしながら、Y<sub>3</sub>会社の副所長による引継文書の記載に関しては、①新賃金制度においては、Y<sub>3</sub>会社を含めた各営業所が、実績評価と行動能力評価を併せた評点をY<sub>2</sub>会社に提出し、Y<sub>2</sub>会社がこれを取りまとめ、全体をとおして成績比率により査定を振り分けていることは、前記第3の2(2)エ認定のとおりであるし、仮にその過程で、営業所ごとに成績比率を適用するような運用を一部行っていたとしても、X<sub>2</sub>組合組合員の評点が

低いことはX<sub>2</sub>組合の方針ともいふべき行動によるものであることは上記判断のとおりであって、一か所就労の経緯により約半数がX<sub>2</sub>組合組合員で構成されているY<sub>3</sub>会社において、他の営業所と同様の成績比率をもって査定すると、むしろX<sub>2</sub>組合組合員を不当に優遇することとなるから、Y<sub>3</sub>会社が成績比率のとおり査定分布となっておらず、評点に見合った査定となっていることは不合理なことではない、②ストライキに関する引継文書の記載は、確かに、X<sub>2</sub>組合によるストライキへの好ましからざる感情がみえる表現ともいえるが、ストライキによる減点はしないとしているなど、むしろ人事評価において不利益に取り扱わないように注意喚起しているとも解し得るし、ストライキ当日におけるバス運行について、増務等を含め勤務協力をした者に対して、評価基準どおり、組織協力、責任感、顧客指向などの行動能力評価や増務対応において加点すること自体は合理的でないということとはできない。

(c) 加えて、Y<sub>3</sub>会社及びY<sub>2</sub>会社は、X<sub>2</sub>組合に対し、評価が低い原因が接遇向上実績と勤怠実績にあることをグラフ等で具体的に示し、増務協力の度合いが低いこと、添乗調査は本人の努力で点数の向上が見込めること、添乗調査結果のフィードバック指導を受けないことが行動能力評価にも影響することなどを説明し、再三にわたってこれらについて改善を促していることが認められる（前記第3の4(2)シ、セ、6(2)ウ、オ）。このように、会社が、X<sub>2</sub>組合組合員の勤務成績の向上のため、低評価となっている原因を具体的に示しつつ、改善に向けて繰り返し理解を求めていることは、会社がX<sub>2</sub>組合に恣意的な評価を行っていないことを推認させるものである。

(d) 以上のことからすれば、組合差別を意図して恣意的な評価ないし査定が行われたとする組合の主張はいずれも採用できない。

f 資質や能力について劣っていないとする主張について

組合は、X<sub>2</sub>組合組合員の乗務員としての資質ないし能力は劣っていないとも主張するが、既に判断したとおり、X<sub>2</sub>組合組合員の

評点が低いのは、待遇向上実績、勤怠実績及び行動能力評価の3点であり、これは乗務員としての運転能力等を主として評価するものではないから、この点で劣っていないとしても、評価の合理性の判断を左右するものではない。

(4) 小括（X<sub>2</sub>組合組合員に対する評価の合理性）

以上みたとおり、18年から23年までの期間におけるC<sub>1</sub>組合組合員とX<sub>2</sub>組合組合員との評点は、待遇向上実績、勤怠実績及び行動能力評価の3点について大きな差が生じているところ、いずれも、これらの評価基準に反するX<sub>2</sub>組合の方針ともいべき行動が原因となって低評価となったものであり、X<sub>2</sub>組合組合員のみ差別する意図をもって恣意的に低い評価を行うなどした事実は認められない。

(5) 不当労働行為該当性について

ア 以上、上記(1)から(4)を総合すると、本件審査の対象となる期間においては、X<sub>2</sub>組合組合員とC<sub>1</sub>組合組合員との間の賃金の格付等について有意な外形的格差が生じており、この間において、会社にX<sub>2</sub>組合を嫌悪する意思が一定程度存在していたことが認められるが、会社において適用されている評価制度は、相応の客観的かつ公平な評価が担保された合理的なものであり、そのような制度の下で、X<sub>2</sub>組合組合員は、自らの方針によって低評価とされる行動を取り、それによりC<sub>1</sub>組合組合員と比べ低い評点とされたものであって、そこに会社が恣意的な評価等を行ったとみられるような事実は認められない。そうすると、同様の行動を取っていれば、組合の別に関わりなく低評価となったものと考えられるのであるから、会社がX<sub>2</sub>組合組合員を低評価としたことは、X<sub>2</sub>組合を差別する意思の故に行ったものとはいえない。したがって、このような評価をもとに決定された格付等に格差が生じたことは、X<sub>2</sub>組合組合員であるが故の不利益取扱い又はX<sub>2</sub>組合に対する支配介入であるとは認められない。

イ また、本件審査で対象となる賞与及び報奨金等は、いずれも、査定や格付により支給額に変動が生ずるものであるところ（前記第3の2(2)カ、6(1)）、上記判断のとおり、X<sub>2</sub>組合組合員の査定や格付において組合差別があったとは認められないのであるから、賞与及び報奨

金の支給額の格差についても、X<sub>2</sub>組合組合員であることを理由とした不利益取扱い又は組合に対する支配介入ということはできない。

この点について、組合は、報奨金等において遅配等が発生していることについても不利益が生じていると主張するが、報奨金等については、前年の報奨金等の支給の際にX<sub>2</sub>組合と会社との間で締結された報奨金確認書（制服の着用等就業規則の遵守、待遇サービス及び添乗調査結果の向上、確実なバス輸送のための増務を含めた勤務協力などにつき、労使が一致して協力する旨合意した確認書）をX<sub>2</sub>組合が実行していないとして、この点を確認し、履行を促す旨の協議を経て改めて当年度の報奨金確認書が締結され、支給に至っている（前記第3の6）のであるから、支給が遅れることには一定の理由があるのであって、この点についても組合差別の結果であるとはいえない。

ウ さらに、組合は、X<sub>2</sub>組合組合員のうち交通整理員であるA<sub>4</sub>についても、昇給及び昇進が行われておらず、格付が低位に位置づけられているとして、X<sub>2</sub>組合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、同人は7年11月に死亡事故を惹起し、乗務員から交通整理員に職種変更されているという事情が存在し（前記第3の5）、他に同人の格付が低位に位置づけられていることがX<sub>2</sub>組合組合員であるが故の不利益取扱いであることをうかがわせる証拠もないから、この点についても組合差別の結果であると認めることはできない。

エ 以上のことからすれば、本件審査の対象となるX<sub>2</sub>組合の賃金の格付、賞与及び報奨金等に係る申立ては、いずれも、労組法第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認めることはできない。

### 3 争点3（継続社員制度、準継続社員制度及び任用社員制度の不当労働行為該当性）

#### (1) 継続社員制度及び準継続社員制度について

ア 継続社員制度では、過去3年間の全てがC査定であった者が、準継続社員制度では、過去3年間のうち一度でもC査定であった者が、それぞれ欠格事由とされ、採用されない（前記第3の7(1)ア(ア)及び(イ)）。

イ これについて、組合は、X<sub>2</sub>組合組合員の多くが恣意的評価によって毎年C査定とされており、上記のような欠格事由の設定は、X<sub>2</sub>組合を

対象から外すことを企図した差別的取扱いである旨主張する。

しかしながら、①会社は、継続社員制度は高年法の継続雇用制度と位置付け、準継続社員制度はそれを補完するものであるとしているところ、前記第3の7(2)ア(キ)のとおり、少なくとも本件救済申立て当時において、高年法（平成24年法律第78号改正前）において継続雇用制度に欠格事由を定めること自体は認められていたこと、②査定による欠格事由は組合の別に関わりなく適用されること、③既に判断したとおり、X<sub>2</sub>組合組合員の多くがC査定であることは不当労働行為とは認められないことからすれば、継続社員制度及び準継続社員制度において、査定による欠格事由を設定したことが組合差別によるものであると認めることはできない。

ウ また、組合は、会社がX<sub>2</sub>組合に対し、準継続社員制度の説明をしていないこと、また、Y<sub>3</sub>会社にはミニバスの仕業が存在しておらず、X<sub>2</sub>組合組合員が事実上準継続社員を選択できないことについても、組合差別によるものであると主張する。

確かに、17年5月に会社がX<sub>2</sub>組合に雇用延長制度の説明をした際には、継続社員制度の説明のみを行い、準継続社員制度の説明をしておらず、このことは適切な対応であったとはいえないが、翌年の3月に雇用延長制度取扱規程をX<sub>2</sub>組合に提案する際には、継続社員制度と準継続社員制度の両方を説明、提案し、21年6月の団体交渉でも準継続社員制度を含めた雇用延長制度についてX<sub>2</sub>組合に説明しており

（前記第3の7(2)ア(ウ)及び(オ)）、その結果、準継続社員制度は組合の別にかかわらず適用されているのであるから、17年5月に説明を行わなかったことをもって組合差別とまでいうことはできない。さらに、Y<sub>3</sub>会社にミニバスの仕業がなかったことは認められるが、このこと自体は会社のバス運行事業における経営上の事情等によるものであると考えられること、X<sub>2</sub>組合組合員が準継続社員を選択できないのは、ミニバス仕業の有無のみならず、採用基準を満たす成績でなかったとの事情があること、準継続社員制度は組合の別にかかわらず適用され、X<sub>2</sub>組合組合員が対象外とされているわけではないこと等の事情を併せ考えると、Y<sub>3</sub>会社にミニバス仕業がなく準継続社員制度が選択でき

ないことが組合差別であるとの組合の主張も採用できない。

エ 以上のとおり、継続社員制度及び準継続社員制度の適用において組合差別があったと認めることはできないから、これに係る申立てについては、いずれも労組法第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は認められない。

(2) 任用社員制度について

ア 会社は、X<sub>2</sub>組合に任用社員制度を提案ないし適用しなかったことが不当労働行為に該当するとした本件初審命令は誤りである旨主張するので、以下判断する。

イ 任用社員制度は、ミニバスの仕業の主な担い手である60歳以上の乗務員の確保のため、Y<sub>2</sub>会社とC<sub>1</sub>組合との協定により導入され（前記第3の7(1)ア冒頭段落）、運用されていたものであるところ、継続社員制度や準継続社員制度と異なり、採用に当たっては、本人の能力や健康状態等を総合的に勘案し、要員状況等も踏まえて会社が採用の可否を判断するとされ、18年導入の任用社員制度においては、査定による明確な欠格事由は協定書上明記されていない。また、55歳の時点で選択することを要せず、定年前の年齢給の減額もない（同(ウ)）。

これに加え、X<sub>2</sub>組合組合員のうち継続社員として勤務している者は2名にとどまり、準継続社員として勤務している者は全くいないこと（同(3)ア）、さらに、Y<sub>2</sub>会社がC<sub>1</sub>組合に対し、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ことや年金併用を前提とした制度設計であるから、いずれも60歳以降の働き方としては課題があると述べていること（同(2)ア(カ)）からすると、X<sub>2</sub>組合組合員にとって、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点の多い制度と受け止められるものと考えられる。

ウ これにつき、会社は、①任用社員制度は、継続社員制度や準継続社員制度と異なり、会社側のミニバスの要員確保のニーズに合致した者を確保するために高年法とは全く無関係に導入されたものであり、定年後に希望すれば誰でも任用社員として雇用されるものではないか

ら、労働者の雇用に何らかの権利を付与したり地位を保証するものではないこと、②X<sub>2</sub>組合組合員が勤務するY<sub>3</sub>会社にはミニバスの路線がないことから要員確保のニーズが客観的に存在しておらず、一か所就労により他の営業所で任用社員として採用することもできないことをもって、同制度をX<sub>2</sub>組合に提案しなかったことには合理的な理由がある旨主張する。

確かに、任用社員制度が、高年法の高年齢者雇用確保措置ではなく会社のニーズに合致した者を採用する任意の制度として導入されたものであること、また、同制度では定年時に乗務員であった者は基本的にはミニバスに乗務することとされていたが、X<sub>2</sub>組合組合員が就労しているY<sub>3</sub>会社にはミニバスの仕業がなかったこと（前記第3の7(1)ア冒頭段落及び(3)ア）からすれば、会社が、当時、要員確保のニーズがないとしてX<sub>2</sub>組合に同制度の提案をしなかったことは理解できないわけではない。

しかしながら、任用社員制度では、ミニバスの仕業が不足した場合には大型バスに乗務することもあるとされており（同(1)ア(ウ)）、制度上、ミニバスの業務に限定されているものではない。また、同制度が高年法とは無関係の任意の制度として導入されたとしても、継続社員制度や準継続社員制度同様、定年後の働き方の選択肢の一つである以上、会社で働く労働者の重要な労働条件であることに変わりはない。そして、X<sub>2</sub>組合組合員が一か所就労によりY<sub>3</sub>会社で就労し、Y<sub>3</sub>会社にミニバスの仕業がなかったという事実は、構造的に解消し得ない問題ではなく、将来的な情勢の変化によって状況が変わることは十分あり得るものであるし（なお、上記(1)で述べたとおり、会社は、同様の条件の下でも、準継続社員制度についてはX<sub>2</sub>組合に説明、提案している。）、実際の運用において、Y<sub>2</sub>会社のY<sub>8</sub>営業所では、任用社員として中型バスに乗務していた者がいたこと、Y<sub>3</sub>会社で定年退職した元C<sub>1</sub>組合組合員のうち少なくとも3名が、任用社員として事務所員の補助業務や故障車両等の配送に係る業務に従事していたこと（前記第3の7(3)イ）からすれば、Y<sub>3</sub>会社にミニバスの仕業がなかったとしても、その余の業務において任用社員として処遇する方策は

あり得たものと認められる。そうすると、Y<sub>3</sub>会社で勤務するX<sub>2</sub>組合組合員に任用社員制度が適用される可能性が全くないとはいえなかったのであるから、X<sub>2</sub>組合に同制度を提案しなかったことについて会社が主張する理由は、いずれも合理的なものとは認めることはできない。

エ 既にみたとおり、X<sub>2</sub>組合組合員にも任用社員制度が適用される可能性があったことからすれば、同制度が提案されなかったことによって、X<sub>2</sub>組合組合員には同制度を選択する機会を喪失した点の不利益が発生している。さらに、上記2(3)判断のとおり、会社のX<sub>2</sub>組合に対する嫌悪の意思が一定程度存在していたことが認められる。これらのことも踏まえ考えれば、会社で勤務する労働者にとって重要な労働条件であり、X<sub>2</sub>組合組合員にも適用される可能性があつて継続社員制度や準継続社員制度と比べ利点の多い制度であつた任用社員制度を、C<sub>1</sub>組合には提案し、協定を締結する一方、X<sub>2</sub>組合に対しては提案をせず、X<sub>2</sub>組合が同制度に係る協定締結を求めてもこれを拒否し、もつてX<sub>2</sub>組合組合員に同制度を適用しなかったことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するとともに、X<sub>2</sub>組合組合員の団結に動揺を惹起させるものとして同条第3号の支配介入にも該当する。

#### 4 争点4（救済利益）

(1) 初審命令は、Y<sub>2</sub>会社及びY<sub>3</sub>会社が、X<sub>2</sub>組合に任用社員制度を提案せず、同制度を適用しなかったことが不当労働行為に該当する旨判断し、C<sub>1</sub>組合と締結している労使協定と同内容の提案をX<sub>2</sub>組合に行うことを命じた。そして、会社は、本件再審査が一旦結審した後の28年5月、Y<sub>3</sub>会社にミニバスの路線を導入するための営業所用地拡張の見通しが立ち、他営業所からミニバスの路線の移管を検討することとなったとして、X<sub>2</sub>組合に対し、新たに任用社員制度の導入を提案するとともに、C<sub>1</sub>組合に対して、X<sub>2</sub>組合に対する提案と同様の内容の提案を行った（28年提案の任用社員制度）。会社は、同提案等により救済利益が消滅した旨主張する。

(2) 上記会社の主張について、組合は、結審後の事情であり、時機に後れた主張であつて審理の対象とならない旨主張するので、まずこの点につ

いて判断する。

不当労働行為救済制度においては、審査手続の結審後であっても、命令の判断や主文に直接影響を及ぼす可能性がある重要な事実が生じた場合には、労働委員会は、両当事者に当該事実関係に関する主張及び立証を促し、必要であればこれを考慮した命令を発するべきである。本件について、会社は、上記(1)の事情について結審後に主張したところであるが、当委員会は、これが、本件初審命令主文第1項で命じた内容に直接影響を及ぼす可能性があり得るものと判断したことから、審査手続を再開して、上記の事情に係る双方の主張等を聴取し、その結果、改めて証拠調べを行い、結審に至ったところである。よって、この点における組合の主張は採用できない。

(3) 次に、上記(1)の事情をもって救済の利益が消滅したか否かについて、以下検討する。

ア 会社は、①28年5月、C<sub>1</sub>組合とX<sub>2</sub>組合に対し同様に任用社員制度の提案を行ったことから、救済利益を欠くに至ったこと、②この点につき、C査定による欠格事由が存在するなど18年導入の任用社員制度と形式的に異なっている点があっても、実質において組合間差別と評価された結果が解消されたとみることができるのであれば、救済利益は消滅したものと評価すべきであり、その提案経緯及び従前の採用実態、今後の任用社員制度の運用の見通し等を踏まえれば、不当労働行為の事実は実質的に解消されている旨主張し、組合は、18年導入の任用社員制度には欠格事由がなかったことは明らかであること等から、28年提案の任用社員制度が提案されたからといって、救済利益が消滅したということはない旨主張する。

イ 18年導入の任用社員制度と28年提案の任用社員制度は、その内容において概ね同様であるが、採用条件については、18年導入の任用社員制度では、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、会社がその可否を判断するとしていたところ、28年提案の任用社員制度では、これに「なお」を付した上で、直近の過去5年間の年間査定においてCが4回あったもの等については原則として採用しない旨が追加されている（前記第3の7(1)ア

(ウ)。このように、18年導入の任用社員制度には存在していなかった査定による具体的な採用基準が文言上加えられているのであるから、両制度を比較してみた場合、外見上、全く同一の内容であると認めることはできず、従前から査定による明確な基準をもって欠格とするような画一的な取扱いがされていたとまでみることは難しいから、28年提案の任用社員制度をX<sub>2</sub>組合に提案したことをもって直ちに救済利益を欠くに至ったものと認めることはできないし、会社が主張するその余の事情を勘案しても、本件再審査結審時において、過去の任用社員制度の取扱いに関して生じた会社とX<sub>2</sub>組合との間の見解の相違が完全に解消されているとまではいえないから、これらの点からすれば、救済利益が完全に消滅したと認めることはできない。

## 5 救済方法について

(1) 前記第3の7(1)ア(ウ)、同(3)イのとおり、①18年導入の任用社員制度では、採用に当たっては「引き続き就労の意思と能力を有する者のうち、Y<sub>2</sub>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」、「本人の能力や健康状態等を総合的に勘案する」とされていたこと、②26年5月以降、任用社員を希望したC<sub>1</sub>組合組合員のうち、制度選択時直近の過去5年間のうち4回がC査定であった者1名と5回全てがC査定であったもの1名が、任用社員として採用されなかったことが認められるところであり、これらのことからすると、任用社員として採用するに当たり、査定による明確な基準を用いていたとみるのは難しいとしても、その能力や成績等を一切考慮せず、要員さえあれば希望する者を全て採用するような取扱いをしていたことを認めることもできないのであって、会社は、総合的な採用判断を行っていたとみるのが合理的である。そうすると、今後の同制度の運用に関しては、その採用の基準を明確にすることは必要であると認められる。

(2) このことに加え、本件初審命令交付後、①会社は、28年5月、C<sub>1</sub>組合とX<sub>2</sub>組合に28年提案の任用社員制度を同様に提案していること（前記第3の7(2)イ(ウ)）、②会社は、同提案において、その採用の基準を明確にしていること（同(1)ア(ウ)c）、③Y<sub>3</sub>会社には、地方公共団体との契約の都合上、任用社員が主に乗務するミニバスの路線は

導入されていないが、30年4月にY<sub>3</sub>会社に中型バス路線が移管されたことを受け、同路線を用いてY<sub>3</sub>会社に任用社員の仕業が導入される予定であること（同(2)イ(エ)）、④本件再審査結審時点においては、28年提案の任用社員制度に係る会社とX<sub>2</sub>組合との交渉が進展していないことから、C<sub>1</sub>組合との交渉も中断されているが（同(ウ)）、X<sub>2</sub>組合組合員の中にも、任用社員となることを希望し、31年5月には28年提案の任用社員制度の採用要件を満たす者が存在すること（同(3)ウ）等の事情変更も認められる。

- (3) 以上述べた事情を総合的に勘案すれば、今後、両組合に同様に提案されている28年提案の任用社員制度をもとに交渉を進め、その採用基準等を含め、内容について労使で議論を尽くし、速やかに制度導入が図られるよう合意を目指していくことが相当であると思料する。そこで、本件における救済としては、円滑な労使関係の回復を図るとともに、今後の交渉に資するべく、Y<sub>2</sub>会社及びY<sub>3</sub>会社に対し、18年導入の任用社員制度に係る対応に関して過去の不当労働行為を認め、誠実に受け止める旨の文書交付を命じることが相当であるから、本件初審命令を変更し、主文のとおり命じることとする。

## 第5 結論

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労委規則第33条第1項第3号、第55条及び第56条第1項に基づき、主文のとおり命令する。

令和元年5月22日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦 ㊟