

命 令 書

申 立 人

X組合

代表者 執行委員長 A 1

被申立人

Y会社

代表者 代表取締役社長 B 1

上記当事者間の岡委令和2年（不）第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和5年2月9日第1519回、同年3月9日第1520回、同年5月11日第1522回、同年6月22日第1523回及び同年7月27日第1524回公益委員会議において、会長公益委員西田和弘、公益委員岡部宗茂、同濱田陽子、同大河健二、同安田祐介出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 申立人X組合の令和2年冬季賞与の是正に関する申立てを却下する。
- 2 申立人の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内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、申立人X組合（以下「組合」又は「X組合」という。）の組合員で、いずれもバス運転者であるA 2（以下「A 2組合員」という。）、A 1（以下「A 1組合員」という。）、A 3（以下「A 3組合員」という。）、A 4（以下「A 4組合員」という。）、

A 5（以下「A 5 組合員」という。）、A 6（以下「A 6 組合員」という。）、A 7（以下「A 7 組合員」という。）、A 8（以下「A 8 組合員」という。）、A 9（以下「A 9 組合員」という。）、A 1 0（以下「A 1 0 組合員」という。）、A 1 1（以下「A 1 1 組合員」という。）、A 1 2（以下「A 1 2 組合員」という。）、A 1 3（以下「A 1 3 組合員」という。）及び元組合員であるA 1 4（以下「A 1 4 元組合員」、1 4 名を併せて「組合員ら」という。）の令和元年度及び令和2年度（以下「対象年度」という。）の基本給の昇給並びに令和元年冬季賞与及び令和2年の賞与について、他の労働組合の労働者に比べ低く査定したことは、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号の不当労働行為に該当するとして、組合が令和2年10月12日に救済を申し立てた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合員らの対象年度の基本給並びに令和元年冬季賞与及び令和2年の賞与を改めて計算し、その結果算出して得た額と既に支払われた額との差額を速やかに組合員らに支払わなければならない。
- (2) 会社は、組合員らの今後の基本給及び賞与の査定において、組合間差別をしてはならない。

第2 事件の争点

- 1 対象年度に係る基本給に関して、組合員らに対しX組合員であることを理由として賃金引上げを差別的に決定して当該期間の賃金を支給したか。
また、これが、労組法第7条第1号に該当するか。
- 2 令和元年の冬季並びに令和2年の夏季及び冬季に係る賞与に関して、組合員らに対しX組合員であることを理由として精励手当及び成果配分支給（業績連動手当）を差別的に決定して当該期間の賞与を支給したか。
また、これが、労組法第7条第1号に該当するか。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

組合は、会社の従業員をもって組織された労働組合で、主たる事務所を肩書地に置き、A 1 5 連合会に加入している。本件申立時の組合員数は1 5 名

で、そのうちバス運転者は13名である。

(2) 被申立人

会社は、明治43年5月21日に設立され、肩書地に所在し、軌道及び自動車による旅客運送事業を営む株式会社で、岡山市中区にB2課（電車事業部）、B3営業所（自動車事業本部）、同市北区にB4営業所（自動車事業本部）、B5営業所（自動車事業本部）を置いている。本件申立時の従業員数は300名である。

(3) その他

会社には、申立人組合のほか、C1連合会に加入しているC2組合（以下「C2組合」という。）があり、本件申立時のバス運転者の組合員数は125名である。

2 会社の給与制度等

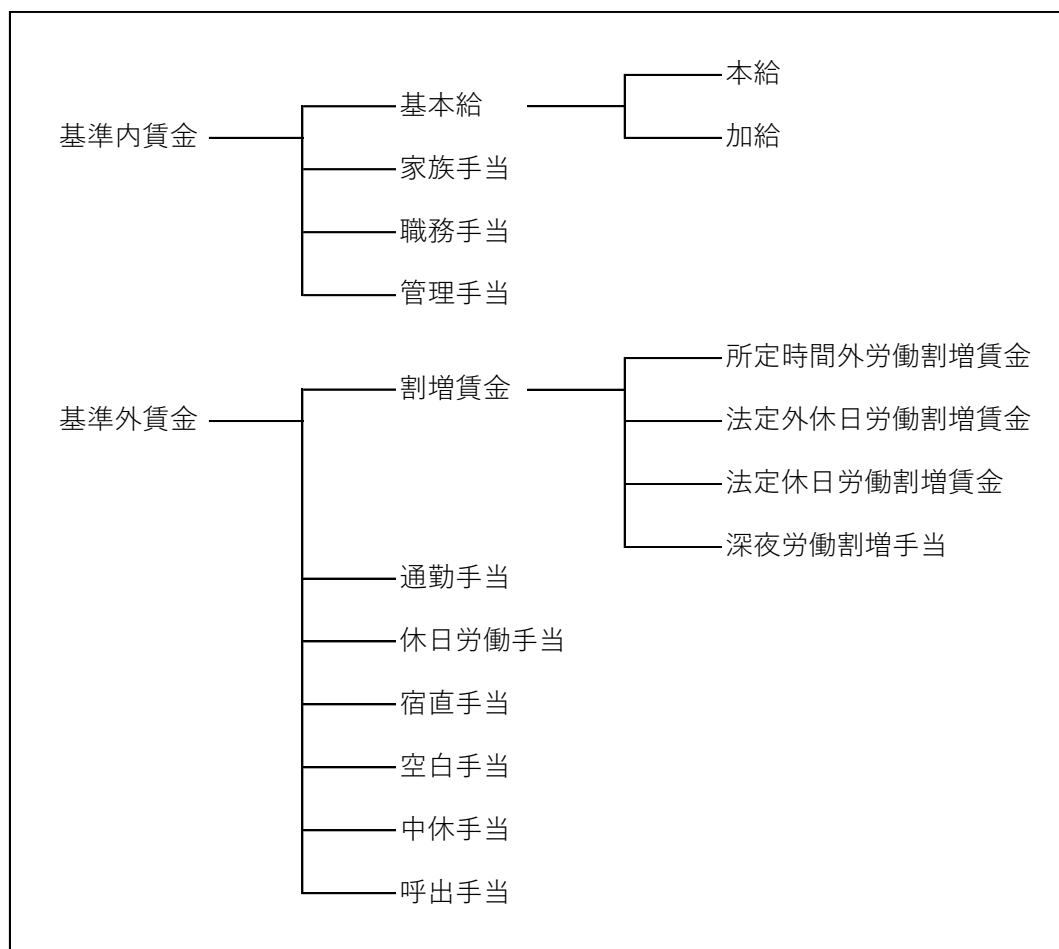
(1) 給与体系等

ア 賃金に関する規定

就業規則第45条に、「従業員の賃金については、別に定める『賃金規程』による。」とあり、これに基づいた上記規程により給与の具体的内容が定められている。ただし、賞与の精励手当及び成果配分支給（業績連動手当）については明文の規定はなく、その内容等は、毎年の労使交渉の結果により決定されている。

イ 賃金体系

賃金規程第3条に定める賃金体系は、次のとおりである。



(2) 基本給

ア 基本給の決定

基本給は、賃金規程第3条により、本給及び加給の合算額で、本給及び加給は、同規程第15条により、学歴、経歴、職務及び技能により決定すると規定されている。

イ 給料の計算期間及び支払日

給料の計算期間は、賃金規程第6条により、前月16日から当月15日までの1か月、支払日は当月25日と規定されている。ただし、支払日が土曜日に当たる場合は当月24日、日曜日に当たる場合は当月26日と規定されている。

ウ 昇給

基本給の昇給は、賃金規程第36条により、60歳以上の従業員等を除き、勤務成績その他良好な従業員について、毎年3月16日をもって行うものとする規定されている。

(3) 賞与

ア 賞与の支給

賞与は、賃金規程第37条により、会社の業績等を勘案して支給するが、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由により支給しないことがあること、会社の業績及び従業員の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定すること、賞与の算定対象期間及び支給日はその都度決定することが規定されている。

イ 令和元年及び令和2年の賞与の決定

賞与は、本人基本給割に支給月数を乗じた額が支給される。なお、冬季賞与には成果配分支給（業績連動手当）が加算される。

ウ 令和元年の冬季賞与

令和元年の冬季賞与は、労働協約により、本人基本給割の1.7か月＋ α とし、精励手当が同時に支給される。支給対象期間は、令和元年5月16日から同年11月15日までで、支給日は、同年12月10日としている。なお、 α は成果配分支給（業績連動手当）である。

エ 令和2年の夏季賞与及び冬季賞与

令和2年の年間賞与は、労働協約により、本人基本給割の3.4か月分（夏季1.7か月、冬季1.7か月＋ α ）とし、精励手当が同時に支給される。支給対象期間は、夏季賞与が令和元年11月16日から令和2年5月15日まで、冬季賞与が令和2年5月16日から令和2年11月15日までで、支給日は、それぞれ7月10日及び12月10日としている。

なお、冬季賞与は、新型コロナウイルス感染症の影響などから会社の経営環境の悪化により下方修正され、本人基本給割の1.4か月とすることとし、 α の成果配分支給（業績連動手当）の支給はなかった。

オ 令和元年及び令和2年の精励手当

精励手当は、夏季及び冬季それぞれ22,400円とし、内2万円については3万円、2万円、1万円の3段階としている。

(4) 労働時間、休日等

ア 労働時間

正社員の労働時間は、就業規則第46条により、1日8時間以内又は1週40時間以内を原則としているが、労働時間が4週間又は29日間若しくは30日間を平均して1週間40時間以内の範囲において、特定の日に8時間を超え、又は特定の週に40時間を超えて就業させることがあると規定されている。

イ 時間外労働

時間外労働は、就業規則第49条により、会社は業務上必要がある場合には、従業員に対して所定の労働時間外に就業させることがあり、従業員は就業を正当な理由なく拒否してはならないと規定されている。

平成8年12月17日に会社と組合との間で交わした確認書（以下「平成8年12月17日付け確認書」という。）では、第2条により、乗合バス運転者の労働時間割表作成につき、1週平均5時間以内の所定時間外労働を組み入れる（以下「組込時間外労働」という。）ものとする規定されている。

ウ 時間外労働の要請方法

旅客自動車運送事業者は、道路運送法第23条により、運行管理者を選任しなければならないと規定され、また、運行管理者が行う業務は、旅客自動車運送事業運輸規則第48条により規定されている。

会社における運行管理者は、運行勤務の割り振りに権限を有しており、関係規定に定められた勤務時間及び乗務時間で乗務割を作成し、時間外労働の要請についても運行管理者が行っている。

エ 所定時間外労働の指定

平成11年4月8日に会社と組合で交わした確認書第1条により、会社は、バス運転者の勤務割につき、所定時間の短い交番の日の一部において、一定の所定時間外労働の指定を行うよう努めると規定されている。組合員は、この指定された所定時間外労働を就労するものとされているが、この所定時間外労働につき、あらかじめ断ることができることも規定されている。

オ 休日

正社員の休日の日数は、就業規則第52条及び第53条により、法定休日と法定外休日の合計が原則として4週間に8日とすると規定されている。

カ 休日労働

休日労働は、就業規則第55条により、会社は業務上必要がある場合には従業員に対して休日労働をさせることがあり、従業員は就業を正当な理由なく拒否してはならないと規定されている。

また、平成8年12月17日付け確認書第3条により、バス運転者の休日の指定は、4週8休を原則として、8休のうち隔週で2日の法定外休日労働を行うものとするとしているが、組合員は、当該休日労働につき、あらかじめこの休日労働を断ることができることと規定されている。

(5) 安全マネジメント委員会

会社は、平成19年1月1日に、道路運送法第22条の2の規定に基づき「Y会社安全管理規程」を策定するとともに、安全マネジメント委員会の設置を規定する「Y安全マネジメント委員会規程」を策定した。

安全マネジメント委員会は、会社所属の車両に事故が発生した場合、事故内容を分析して原因を究明し、再発事故防止に寄与し、また、国土交通省、バス協会、警察等の通達事項及び運行管理上の問題点、会社や乗務員に対する苦情等を協議し、事故防止、サービス、生産性の向上を図ることを目的としている。なお、安全マネジメント委員会は、代表取締役専務を委員長とし、社内の関係部署の社員を委員、社外のグループ会社の社員を特別顧問として構成し、毎月開かれている。

(6) 人事考課制度

ア 成果給の導入

会社は、平成15年11月10日付けの「成果給導入についてのお知らせ」を発出し、成果給を導入すること及び平成16年度以降の賃金改定等を従業員に周知した。

イ 基本給の昇給

会社は、バス運転者に関しては、別紙1「成果人事考課表（バス運転者）」により考課項目、着眼点、点数、考課基準等を示すとともに、別紙2「成果人事考課表（バス運転者用）詳細」により着眼点ごとの評価の詳細を示した。評価方法は、まず、事故以外の7項目の着眼点をそれぞれ個別に評価し、その合計点で、上位約20%をA、中位約60%をB、下位約20%をCとする3段階評価（以下「一次評価」という。）を行い、次に、一次評価結果に事故考課を加味して、S、A、B、C、Dの5段階評価（以下「最終評価」という。）を行うとしている。評価に際して、会社は、別紙3及び4の評価基準に基づき、考課項目毎に基準点を定め、加点減点方式で個別に点数化している。なお、重大事故惹起者はE評価とし、昇給はしない。

令和元年及び令和2年の昇給額は、労働協約により、S：3,000円、A：2,400円、B：1,800円、C：1,200円、D：600円と規定されている。

ウ 賞与

賞与は、本人基本給割に支給月数を乗じた額に精励手当を加算した金額が支払われており、令和元年冬季賞与には、成果配分支給（業績連動手当）も加算されている。

なお、精励手当及び成果配分支給（業績連動手当）は、次のとおり査定

されている。

(7) 精励手当

精励手当は、3段階で評価し、毎年4月から適用される基本給の昇給査定をそのまま準用しており、考課項目、査定基準、着眼点は基本給の昇給査定に同じである。各ランクの支給割合については、いわゆる「2：6：2の法則」を参考に支給比率を決定するが、3段階で評価しているため、5段階で評価している昇給査定とは段数が異なり、年度によっては調整される場合がある。また、算出は、それぞれの賞与の支給対象期間における事故、苦情、欠勤等を加味して決定されるので、その結果が必ずしも「2：6：2の割合」になるとは限らないとしている。

令和元年及び令和2年の標準の精励手当は、夏季及び冬季ともに22,400円とし、うち20,000円の部分を3段階に査定して、3万円、2万円、1万円としており、各ランクの支給金額は32,400円（3ランク）、22,400円（2ランク）、12,400円（1ランク）である。

(4) 成果配分支給（業績連動手当）

令和元年冬季賞与の成果配分支給（業績連動手当）は、平成31年4月から適用される賃金改定時の最終評価（5段階）を基礎とし、標準従業員平均を20,000円として、対象期間である令和元年5月16日から11月15日までの間に、会社に大きなマイナス要因となる事故や苦情等があった場合の評価を加味して算定している。各ランクの支給金額は次のとおりである。

S：28,000円、A：24,000円、B：20,000円、C：16,000円、
D：12,000円

エ 評価結果等の開示

会社は、人事考課制度において、評価基準を開示していない。また、被評価者への評価結果の開示は、制度上、規定されておらず、被評価者から問い合わせがあれば、営業所長の判断で対応している。

(7) 評価の方法

ア 添乗調査

添乗調査は、評価者がバスに乗車し、運転者の運転や接客等を観察して評価するもので、社内の営業所長、運行管理者の他、社外のグループ会社の社員や県バス協会の会員などが評価者として調査を実施している。

イ 事故・苦情等の対応

事故については、ドライブレコーダーで検証するとともに、当該運転者

の弁明を聞き、安全CS室において事故原因などの検証を行う。さらに、月1回開かれる安全マネジメント委員会において、事故内容を分析し原因を究明して、最終的に事故の扱いを決定し、その結果を事故考課として最終評価に反映させている。

苦情・クレームについては、事故と同様に検証を行い、苦情として扱うかどうかを決定し、一次評価に反映させている。

ウ 評価結果の決定方法

会社の自動車事業本部には、前記1(2)のとおり3箇所の営業所があるが、まず、それぞれの営業所において営業所長が評価を行い、その後、3人の営業所長が集まって開く査定会議で、営業所間の尺度を合わせ、合議で決定している。

(8) 組合員らの所属営業所及び時間外勤務の希望

本件の救済申立期間における組合員らの所属営業所は、A6組合員及びA13組合員はB5営業所、それ以外はB4営業所である。

また、時間外勤務については、A4組合員及びA11組合員は基本的に希望していない。

(9) 無事故・無違反表彰

会社は、バス運転者にとって最も重要な能力は、バスを安全に運転する能力であることから、無事故・無違反表彰制度を設けている。

一定の運転距離が無事故であった場合に表彰されるもので、令和元年11月16日に改訂された現在の距離の基準は、9万km以上、18万km以上、27万km以上、36万km以上、45万km以上、54万km以上、63万km以上、72万km以上、81万km以上、90万km以上が設定されている。

3 本件申立てまでの経緯

(1) 平成10年11月9日付けの和解協定書及び覚書

組合は、組合員への時間外の要請及び精励手当等の査定に対する会社の不利益な取扱いについて、当委員会に不当労働行為の救済を申し立てていた岡委平成6年(不)第1号事件、岡委平成6年(不)第2号事件及び岡委平成8年(不)第3号事件並びに広島高等裁判所岡山支部に係属中の平成10年(行コ)第2号事件の取下げを含む和解を締結し、平成10年11月9日に和解協定書(以下「前回和解協定書」という。)及び覚書を交わした。

(2) 前回和解協定書及び覚書における本件争点に係る主な内容

ア 時間外問題については、会社が従業員に時間外労働を要請する場合には、

労働組合所属によって偏りのないよう措置する。また、時間外労働の要請を受けた場合には、組合員は時間外労働に極力応じるよう努める。

イ 今後、調整給・精励手当の査定基準については、事前に労使が十分協議して策定し、その運用に当たって会社は、労働組合所属によって偏りのないよう公正を期す。

ウ 配車については、配車基準について労使で十分協議して策定し、その運用に当たって会社は、労働組合所属によって偏りのないよう公正を期す。

(3) 成果給の導入

平成15年11月10日、会社は、従業員宛てに「成果給導入についてのお知らせ」を发出し、平成16年度以降の賃金から昇給に際しては成果人事考課を行い、S、A、B、C、Dの5段階のランク付けを行いそのランクに応じた昇給を行うこととした。

(4) 不当労働行為の救済申立て

平成19年11月12日、組合は、出勤時の飲酒検査をしなかった組合員に対する会社の懲戒処分が不当労働行為に当たるとして、当委員会に救済の申立てを行ったが、平成20年9月10日に当該申立てを取り下げ、和解協定書を締結した。

(5) 個別的労使紛争

平成27年12月9日、当時の組合員1名は、定年後再雇用の契約期間満了を理由とする退職（解雇）の撤回・雇用継続を求め、当委員会にあっせん申請を行った。

(6) 組合の会社に対する申入れ

組合は、会社に対し以下の申入れを行った。

ア 平成30年7月6日付け、職場（B4）における「ハラスメント行為の発生」に関する申入れ

乗客のクレーム処理に関連して発生した組合員に対する所長をはじめとした職員によるハラスメント行為について、会社に抗議するとともに、この件に対する会社の対応や今後の再発防止策について説明を求める団体交渉を申し入れた。

イ 平成30年12月25日付け、平成30年冬季臨時給、精励手当及び調整給における査定についての申入れ

精励手当及び調整給の査定における組合員に対する差別的扱いの疑いについて、明確な理由と査定を行った者の所見について説明を求める団体交渉を申し入れた。

ウ 平成31年2月12日付け、精励手当及び調整給における査定について再度の申入れ

平成30年冬季臨時給における他組合の組合員との間の差別的扱いの疑いについて、査定を行った者の所見を含めて調査を行った上で、低評価の要因について説明を求める団体交渉を再度申し入れた。

エ 令和元年7月8日付け、「第三者暴力行為」に対する対応について

令和元年6月21日に発生した第三者によるA10組合員に対する暴力行為について、この件に対する会社の対応や今後同様の事案が発生した場合の対応について説明を求める団体交渉を申し入れた。

オ 令和元年8月26日付け、「第三者暴力行為」に対する対応について、再度の申入れ

令和元年7月8日付けで申し入れた「第三者暴力行為」に対する対応について、今日まで全く対応がなされていないとして、再度の申入れを行った。

カ 令和2年4月27日付け、令和2年本給引上げに伴う成果配分について

令和2年4月24日支給の給与から賃上げ（成果配分あり）が実施されたことに伴い、査定内容の説明、疑義が生じた場合の交渉・協議の応諾及び質問を行う従業員に対する誠意ある対応等について申入れを行った。

キ 令和2年6月24日付け、当方組合員・A10氏に対するB4営業所長・B8氏による暴言（令和元年6月21日発生）の件

令和元年6月21日に発生した第三者によるA10組合員に対する暴力行為について、文書による申入れ等を行ってきたが、解決に向けた対話となっていないとして、当事者であるA10組合員及びB8所長の出席のもとで、早急な解決に向けた団体交渉を開催するよう申し入れた。

ク 令和2年6月24日付け、令和2年本給引上げに伴う成果配分の件

令和2年4月27日付けで申し入れた令和2年本給引上げに伴う成果配分について、担当上長が説明した内容と現状との間に大きな相違があり、組合としても多くの疑義が発生しているとして、これらの相違・疑義についての説明と解決に向けた交渉・協議を行うよう団体交渉の開催を求めた。

ケ 令和2年7月31日付け、「令和2年本給引上げに伴う成果配分の件」及び「A10氏に対する暴言の件」について抗議

標記2件については令和2年6月24日に申入れを行ったが、1か月が経過しても交渉が設定されていないとして、会社の対応は団交拒否（不当労働行為）に該当するもので、早急に団体交渉を設定し、誠実に対応するよ

う抗議した。

コ 令和2年8月24日付け、二件の申入れに対する団体交渉要求に関する通告

令和2年6月24日及び同年7月31日付けで団体交渉の申入れを行ったが未だ対応がなされていないため、納得できる理由がなく団体交渉を拒否し続けるのであれば、不当労働行為（団交拒否）の案件として取り扱うことを通告した。

(7) 春闘ワッペン着用禁止の申入れ及び通知等

ア 春闘ワッペン着用禁止の申入れ及び通知

平成31年2月13日、会社は、組合に対し、就業中の春闘ワッペンの着用は次の就業規則に違反するものであり、就業時間中は春闘ワッペンの取り外しを組合員に指導するよう申入れを行うとともに、着用している組合員に対しては、春闘ワッペンの取り外しするよう警告する旨の通知を发出した。また、会社は、春闘ワッペン着用の禁止を20年、30年という単位の昔から申し入れている。

(会社が春闘ワッペン着用を違反とする就業規則規定)

第4条 従業員は、会社の諸規則を守り、上長の指示命令に従い、自己の業務に専念し、お互いに協力して作業能率の向上に努めなければならない。

第5条 従業員は、次の事項を守らなければならない。

(3) 常に品位を保ち、会社の名誉を害し、信用を傷つけるようなことをしないこと

第6条 従業員は、次の事項を守らなければならない。

(2) 会社の不利益となるような行動を慎むこと

第9条 従業員は、職場で服装、帽子、靴その他を指定されている場合には、これに従い、指定されていない場合でも、清潔、端正を旨とし、会社の品位と職場の規律を損なわないよう努めなければならない。

第20条 従業員は、職場秩序および作業効率を維持向上するため、会社施設内における諸活動につき、次の事項を守らなければならない。

(2) 就業時間中の組合活動を行ってはならない。就業時間外であっても、会社の施設を利用する場合には、会社の許可を得なければならない。

イ 春闘ワッペンの組合別着用状況

X組合は、春闘ワッペンを着けなかった場合の評価を確かめるため、春闘ワッペンを着けないとの申出があったX組合員に対して非着用を許可しており、X組合員の中にも春闘ワッペンを着けていない者がいる。一方、C2組合員で春闘ワッペンを着けている者はいない。

(8) 労働条件等を定める労働協約の締結

平成31年3月16日、会社と組合は、労使関係の安定を図り、社業の発展と労働組合員の生活の向上に資することを目的として、労使関係及び労働条件を定める労働協約を締結した。

(9) 賃金引上げ等に関する労働協約の締結

平成31年4月19日、会社と組合は、平成31年3月16日以降の組合員の賃金引上げ等に関する労働協約を締結した。

(10) 令和元年冬季賞与に関する回答書

令和元年11月22日、会社は、組合に対し、令和元年冬季賞与の支給について回答書を発出した。

(11) 賃金引上げ等に関する労働協約の締結

令和2年3月25日、会社と組合は、令和2年3月16日以降の組合員の賃金引上げ等に関する労働協約を締結した。

(12) 不当労働行為の救済申立て

令和2年10月12日、組合は、当委員会に本件申立てを行った。

4 本件申立て後の経緯

(1) 令和2年冬季賞与の基本給割の下方修正

令和2年12月2日、会社は、組合に対し、令和2年冬季賞与について新型コロナウイルス感染症の影響などによる経営環境の悪化のため、妥結していた本人基本給割1.7か月を1.4か月に減額することを依頼した。

(2) 本件申立ての変更及び取下げ

令和4年1月31日付けで、組合は、準備書面7により、本件申立てについて、当初の申立てを変更し、その余の申立ては取り下げるとした。

ア 当初の申立ての救済の内容

(ア) 会社は、令和2年賃金引上げ以前における賃金引上げに関する査定並びに令和2年夏季賞与以前における精励手当査定及び成果配分査定について、公平公正な方法による査定を再度実施し、組合員の基本給額を訂正し、本来受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。

- (イ) 会社は、前回和解協定書 2 号のア及び覚書 2 のア 2) を遵守し、今後の時間外労働の要請及び勤務割について偏りのないよう徹底すること。また、今後を導入される新車についても偏りのない公正な配車とすること。
- (ウ) 会社は、今後の成果人事考課について、前回和解協定書 2 号のイを遵守した公平公正な査定を行うこと。また、査定に関して疑義が生じた場合、組合が要求する団体交渉について、誠実に対応をすること。
- (エ) 会社は、事故・クレームなどの処理・対応について、所属する組合の如何を問わず同等の扱いとし、いずれの組合に対しての加入・脱退についても一切の干渉（支配介入）をしないこと。
- (オ) 会社は、本命令書の交付から 14 日以内に、和解協定書について、現行の組合と再度協定を締結すること。

イ 申立ての変更及び取下げの内容

- (ア) 会社は、既査定額を下回らない範囲で、令和元年度及び令和 2 年度の賃金並びに令和元年冬季及び令和 2 年夏季・冬季の賞与を改めて計算し、その結果算出して得た額と既に支払われた賃金及び賞与との差額を速やかに組合員らに対し支払わなければならない。
- (イ) 会社は、今後の賃金及び賞与の査定において、組合間差別をしてはならない。
- (ウ) その余の申立ては取り下げる。

5 組合員らの評価結果

(1) 基本給の昇給に係る組合員らの最終評価結果

組合員らの最終評価結果は次のとおりである。

組合員らの最終評価結果

組合員名	最終評価	
	令和元年度	令和 2 年度
A 2	C	C
A 1	D	B
A 3	C	C
A 4	D	D
A 5	B	C
A 6	B	B

A 7	B	B
A 8	C	C
A 9	B	B
A 1 0	C	C
A 1 1	B	B
A 1 2	C	C
A 1 3	B	C
A 1 4	D	

(2) 賞与に係る組合員らの評価結果

組合員らの精励手当の評価結果は次のとおりである。

組合員らの精励手当の評価結果 (単位：円)

組合員名	評価結果	
	令和元年度	令和2年度
A 2	12,400	12,400
A 1	12,400	22,400
A 3	12,400	12,400
A 4	12,400	12,400
A 5	22,400	12,400
A 6	22,400	22,400
A 7	22,400	22,400
A 8	12,400	12,400
A 9	22,400	22,400
A 1 0	12,400	12,400
A 1 1	22,400	22,400
A 1 2	12,400	12,400
A 1 3	22,400	12,400
A 1 4	12,400	

第4 争点に関する当事者の主張

- 1 争点1 (対象年度に係る基本給に関して、組合員らに対しX組合員であることを理由として賃金引上げを差別的に決定して当該期間の賃金を支給したか。また、これが、労組法第7条第1号に該当するか。) について

(1) 組合の主張

ア 申立期間

令和2年10月12日の本件申立て及び令和4年1月31日の追加の申立ては、令和元年度及び令和2年度に支給された基本給の昇給について、差別的に決定されたことが不当労働行為に該当するとして救済を申し立てたものである。

労組法第27条第2項は、行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過した事件は救済を受けられないと規定している。令和元年度の基本給は、平成31年3月16日に決定されて平成31年4月から令和2年3月分までの給与の基準となるもので、令和元年度の毎月の給与は一体として一個の不当労働行為をなすべきであり、継続した行為が終了したのは令和2年3月分の給与支払がなされたときとなる。したがって、令和2年10月12日の申立て時点において、平成31年3月16日に決定され同年4月以降に支払われた給与について救済を求めることは労組法に反しない。

また、令和2年10月12日の本件申立て以降に支給された令和2年度の給与については、令和2年3月の査定によって定められた基準値で支給されていることから、査定と向後1年間の賃金支払は一体とみるべきであり、救済の対象となるのは令和3年3月分までの賃金である。

イ 外形的格差の存在

(ア) 基本給の昇給額の平均値の差

会社が提出した人事考課分布表から、各年度の全バス運転者、組合員以外の運転者及び組合員の昇給平均額並びに組合員と組合員以外の昇給平均額の割合を求めたところ、次の表のとおりとなった。

この表によると、いずれの年度においても、全体の昇給平均額は平均的であれば該当するとされる1,800円を100円以上下回っており、事故考課がどの程度影響しているか不明であるが、会社は、平均的であれば1,800円の昇給になるといいながら、実際の査定結果は1,800円よりもやや低くなる査定結果となっている。

次に、組合員と組合員以外の昇給平均額を比較したとき、組合員は、高いときで約89%、低いときで約75%の昇給しか受けられておらず、一度たりとも組合員が上回ったことはない上に、毎年10～25%低い昇給となっている。これらから、組合員は、C2組合員と比較して低く抑えられていることは明らかであり、両者の運転者としての能力や勤務

実績に差がないとすれば、会社が組合間差別を行っていることが優に認定できる。

さらに、最終評価でS及びAには毎年運転者の約20%が該当しているが、組合員がS及びAと評価されたのは、平成24年度と平成25年度にそれぞれ1名いるだけで、平成26年度以降該当者はいない。組合員にはベテランが多く、無事故連続期間や能力面においてC2組合員と比較して決して劣らないことを考慮すると極めて不自然であり、会社は、組合員に対しては故意に低い評価をしており、その結果S及びAに該当するものがない結果となっていると考えるほかない。

基本給の平均昇給額に係る組合員以外の者と組合員の比較

年度	全体(円)	組合員以外(円) (A)	組合員(円) (B)	比率(%) (B) / (A)
H24	1,600	1,692	1,364	80.60
H25	1,583	1,684	1,258	74.71
H26	1,589	1,637	1,343	82.03
H27	1,573	1,620	1,295	79.93
H28	1,643	1,677	1,433	85.47
H29	1,654	1,696	1,400	82.57
H30	1,641	1,667	1,482	88.94
R元	1,620	1,661	1,320	79.48
R2	1,667	1,700	1,385	81.45

(イ) 一次評価における人事考課点数の格差

会社が提出した資料から、一次評価における査定項目ごとの平均値を比較した場合、次のとおり組合員は約10ポイント低い点しか与えられていない。特に、サービス規律、接客マナー、勤務態度、時間外の項目には大きな差がついており、会社の査定はこれらの項目について、組合員の評価を低く行っている傾向がある。

人事考課の評価項目ごとの平均値に係るC2組合員と組合員の比較(単位:点)

年度(人)	区分	運転 操作	サービス 規律	接客 マナー	車両 管理	勤務 態度	時間 外	欠勤 等	合計
H30	全体	9.23	9.43	9.46	4.16	12.98	12.64	14.89	72.78

全体(122)	C 2 組合員	9.26	9.69	9.69	4.19	13.18	12.98	14.92	73.97
組合員(14)	組合員	9.00	7.43	7.71	3.93	11.43	10.00	14.64	63.57
	差	0.26	2.26	1.98	0.26	1.75	2.98	0.28	10.40
R 元	全体	9.19	9.40	9.84	4.12	12.81	12.49	14.93	72.77
全体(127) 組合員(14)	C 2 組合員	9.27	9.70	10.02	4.13	13.02	12.76	14.92	73.81
	組合員	8.57	7.00	8.36	4.00	11.14	10.29	15.00	64.36
	差	0.70	2.70	1.66	0.13	1.88	2.47	-0.08	9.45
R 2	全体	9.18	9.52	9.96	4.04	13.64	12.38	14.82	73.53
全体(123) 組合員(13)	C 2 組合員	9.23	9.82	10.18	4.06	13.87	12.75	14.80	74.69
	組合員	8.77	7.00	8.08	3.85	11.69	9.23	15.00	63.69
	差	0.46	2.82	2.10	0.21	2.18	3.52	-0.20	11.00

(ウ) 精励手当の格差

精励手当の平均値は、おおむね 20,000 円となることは会社も認めている。組合員に支給されている精励手当の平均値は次のとおりであり、C 2 組合員と比較して低額となっており、明らかな格差がある。

なお、基本給の昇給は 5 段階評価、精励手当は 3 段階評価と段階数が異なっているため、会社は、基本給の昇給では B 評価であっても、そのうちの下位の者は精励手当の 12,400 円（1 ランク）となる場合があるとしている。しかし、基本給の昇給における査定では、点数による一次評価で A、B、C の 3 段階に分け、最終評価で事故評価を行い 5 段階に分けるものであるが、5 段階評価を行った段階では点数化はされていないとのことである。点数化がされていないにもかかわらず、B 評価のうちの下位の者としているということは、組合員をそれに該当させることは容易であり、公平な評価ができていないことが推測できる。

組合員の精励手当の平均値 （単位：円）

年度	賞与	組合員の平均値
H30	冬季	12,000
R 元	夏季	14,000
	冬季	14,000
R 2	夏季	13,571
	冬季	13,571

(エ) 以上のとおり、基本給の昇給及び精励手当において、組合員とC2組合員との間で、格差が存在することは明らかである。

ウ 能力・勤務実績に差はないこと

(ア) 人事考課項目の点数

会社の行った人事考課では、前記イ(イ)のとおり、服務規律、接客マナー、勤務態度、時間外の項目の差は大きい、運転操作、車両管理、欠勤等の項目は差が小さく、特に欠勤等は3年のうち2年は組合員の方が平均値は高い。

運転者としての技量や安全性について着眼されるものと思われる運転操作や、車両に対する清掃や点検について着眼されるものと思われる車両管理は、組合間でそれほど差はなく、欠勤状況が反映されるものと思われる欠勤等は、組合員の方が高い点数がある年度もあるということは、欠勤しない割合が高いことがうかがえる。

一方、服務規律は、組合員が春闘時にワッペンを付けて乗務していることを理由に減点しており、そのため組合間の点数に大きな差が生じている。

接客マナーの着眼点は、「明るい声」、「聞き取りやすい明るい声」、「不適切な接客態度」といった評価者の主観の判断によるものが多く、その結果、組合員とC2組合員との間に格差が生じていることが推測でき、また、会社は、「乗務担当者必携」に則った接客がなされているかを客観的に評価したと述べるが、やはり評価者の主観によって判断するものであり、客観的な指標や基準は何ら示されていない。

勤務態度の着眼点は、「販促品の販売に協力的」、「販売に積極的」、「忠実に遂行している」、「自分の仕事に責任と自覚を持っている」、「職場秩序を乱す言動」、「販売に消極的」といったやはり評価者の主観の判断によるものが多く、特に、運転業務やバスの運行と直接的な関係を持たない要素も多く、その結果、組合員とC2組合員との間に格差が生じていることが推測できる。

時間外は、時間外労働の合計時間、法定外休日出勤・組込時間外労働等の出勤率による評価であるが、時間外勤務や法定外休日出勤において、組合員とC2組合員とでは異なった扱いがなされており、会社は、比較的負担が軽く時間外勤務の長い勤務をC2組合員に優先して割り当てる傾向にあり、それによって格差が生じている。

以上のとおり、比較的客観的な評価がなされることになる運転操作、車両管理及び欠勤等の評価項目については、組合員とC2組合員との間にさほど差がないのに対して、主として評価者の主観的評価がなされる接客マナー、勤務態度及び時間外の項目は大きな差が生じており、このことから、組合員の能力や勤務実績は、C2組合員と比較して、決して劣っていないことが推認できる。

(イ) 事故の発生状況

A7組合員の証言及び陳述書では、令和2年10月から令和3年3月にかけて、B4営業所で会社から報告された事故やクレームを可能な限り記録した中で、生じた事故は全てC2組合員が関与したものばかりで、組合員が関与した事故は1件もなかった。

また、連続無事故運転者に対する表彰において、組合員の受賞者数は、令和3年10月時点で、36万kmが4名（うち2名は継続中）、18万kmが8名（うち3名は継続中）、9万kmはほとんどの者である。会社は、組合員の方が平均勤続年数は長い等の主張をするが、組合員の方が事故を起こす割合が高いなどのデータは一切提出されておらず、事故の発生に関して組合員の方が劣っているといった事情はない。

事故の発生状況を考慮しても、組合員の能力や勤務実績がC2組合員に比べて劣っているとは認められない。

(ウ) 難易度の高い路線への割り当て

会社は、組合員が多く入っているグループに、道幅が狭くタイヤがタイトなB9線やB10線の朝の路線を割り当てている。組合員の多くをこれらの路線に割り当てているということは、会社は組合員の運転技術を認めているからに他ならない。

(エ) 運転技能コンテストでの受賞

A10組合員は、C2組合に所属していた時期には、グループ会社で行われていた運転技能コンテストに出場し、運転技能が2位、点検が3位であった。そもそも出場したのも、B3営業所で高い技術があると認められていたからである。そのA10組合員は、X組合に移ってからの勤務態度は、C2組合の時よりも意識的に良くしているにもかかわらず、評価が下がっている。

A1組合員の認識としても、組合員は、運転者として能力的にも勤務態度においても全く劣っていないというものである。

(オ) 経歴の長い運転者が多いこと

組合員は、C 2 組合員に比べて平均勤続年数が長いことは、会社も認めているし、組合に加入する新入社員がほとんどいないことから明らかである。

勤続年数の長い運転者が、勤続年数の短い運転者よりも、能力や勤務実績の面において劣っているとは考え難い。仮に、実際に劣っているのだとすると、会社による指導や教育の面において、偏りや差別があるためにそのような状況を作り出したとしか考えられない。

(カ) 以上のとおり、組合員とC 2 組合員の比較として、能力や勤務実績において差異があるとは認められない。

エ 格差が合理的な理由によるものとの会社の主張に理由がないこと

(ア) 基本給の昇給額及び精励手当の平均値

組合は、本件申立てにおいても、その以前からの団体交渉においても、基本給の昇給及び精励手当において組合間差別が行われているとの主張をしてきたが、会社の総務部シニアエキスパートであるB 7氏は、社内において組合間の平均値の比較は行ったことがない旨を証言した。すなわち、会社は、組合の再三の主張や本件申立てに対して、最も重要な組合間格差の存在の確認さえ行っていなかったのである。

その態度自体、組合の主張に全く耳を傾けない極めて不当な態度であるが、少なくとも、組合間で比較した場合に平均値に格差があることについて、会社は認識さえしていないのであるから、これに対する合理的な理由の主張はできていない。

(イ) 会社の評価方法には組合間差別を是正することはできないこと

前記(ア)のB 7氏の証言からも明らかのように、会社は、査定における組合間差別の有無を調査検討したことがない。また、組合員のうち2名はB 5 営業所、その他はB 4 営業所の所属であるが、仮にいずれかの営業所長が組合間で差別する評価を行ったとしても、他の営業所長がその差別に気付いたり指摘したりすることは不可能であるし、そもそも個別の運転者の評価の適切性は判断できる状況にはない。だとすると、会社において、評価者が行う個別の運転者の評価内容を検証したり是正したりする態勢は作られていない。

(ロ) 以上のとおり、会社の査定方法では、組合間差別を是正する態勢は作られておらず、また、基本給の昇給及び精励手当の平均値に格差があることについて、会社は認識さえしていないのであるから、格差が合理的な理由によるものとの会社の主張には理由がない。

オ 組合員全体に対する差別

(7) 時間外労働の要請

a 法定外休日における出勤要請

X組合員に対する休日労働の要請は、比較的時間数が少ない勤務が多いが、C2組合員に対しては夕方までの長時間の勤務要請がなされることが多く、必然的に時間外勤務が長時間となる。

b 公休日翌日の午前中の時間外勤務要請

公休日の翌日は午後からの出勤となっており、午前中は勤務時間ではないが、要請され勤務した場合には時間外勤務となる。このような午前中の勤務は、比較的負担が軽く、希望する運転者は多いが、勤務要請の頻度はX組合員よりC2組合員の方が多いため、相対的にX組合員の時間外勤務時間数が少なくなっている。

c 予備勤務日における勤務要請

予備勤務日には基準となる「ハンドル時間」、「拘束時間」が設定され、それを超過して勤務した時間が時間外勤務となる。予備勤務日に割り当てられる勤務は、大きく分けると①午前パターン、②午後パターン、③1日パターンがあり、①及び②は時間外勤務がつかないかについても多くないが、③は時間外勤務時間が多くなる。一般的なバス運転者にとっては、終業時間が早く比較的負担が軽い①か、時間外勤務が多い③が好まれるのに対して、終業時間が遅く翌日の勤務のために負担が大きい②は嫌われる傾向にある。会社は、X組合員には②を割り当てる頻度が高く、その結果、時間外勤務時間は延びない。

d 臨時便運行時の勤務要請

会社では、「試験会場への臨時送迎」、「イベント開催会場への臨時送迎」などの臨時便を運行する場合があります、その運行には時間外勤務を要請して運転者を賄うことが多いが、X組合員への要請は、C2組合員との比較において極端に少ない。

e 時間外勤務と個別事情

X組合員の中には、時間外勤務時間が平均より多い者もいれば、積極的な時間外勤務を行わないことを表明している者もあり、これは個別の事情から会社に個人としての労務の希望を述べた結果である。個別の事情を表明していない多くのX組合員は、要請があれば可能な限り応じようと考えており、実際にもそのように行動している。会社は、前述のように、負担の軽い時間帯や勤務内容の時間外勤務はC2

組合員に偏って要請し、X組合員に対しては比較的負担の重い勤務を要請したり、法定外休日に短時間の勤務を要請するなどしている。つまり、評価だけでなく、時間外勤務の待遇において、X組合員には厳しい待遇を、C2組合員には甘い待遇をしているのであり、その結果、一般のX組合員に対する時間外勤務はC2組合員に比べ少なくなっている。

(イ) 事故の扱い

会社の事故に係る査定は、AからEまでの5段階で評価し、一次評価結果に事故考課として加味して最終決定を行っているとのことである。中でも、B＝有責事故なし、C＝有責物損事故5万円（損害額×過失割合）未満、D＝有責物損事故5万円（同）以上又は有責人身事故となっており、BからDは有責か無責かによって変わってくる。これまでの経験から、C2組合員の中には事故を起こしたにもかかわらず、事故考課としてマイナス評価がなされていないと思われる事案が散見される。すなわち、事故が軽微あるいは運転者の過失がさほど大きいとは思われない事故の場合、会社は無責事故と扱い、AないしBとしていると思われる。一方、X組合員については、明らかに無責といえる事故でない限りは有責と判断し、CないしDとしており、事故の評価における扱いにおいても、C2組合員には甘く、X組合員に厳しくしている。

また、会社は、事故があった場合、ドライブレコーダーでの検証、安全CS室での検証等の手続を経た上で、グループ会社の社員も参加する安全マネジメント委員会で判断を行っていると主張するが、会社が述べているのは、会社が有責事故と判断してこの手続に乗せた事故のことであり、そもそも事故として扱うか否かの点とは関係がない。X組合員の体験では、損害額が少ない事故が生じた場合、有責か無責か若しくは軽事故かを判断する段階で、X組合員が起こした事故の多くは有責事故と扱われ、会社が主張する手続に乗せられ評価されるが、C2組合員が起こした事故は、そもそも事故として扱われないことが多いことから、有責事故に該当するか否かで組合間差別が行われている。

(ウ) 添乗調査

会社は、バスの運転者について添乗調査を行うことがある。評価者がバスに乗車し、運転者の運転や接客等を観察して評価しており、良好な点は評価され難いが不手際やトラブルが発生すると減点要素となり、調査の頻度が高いほど減点の確率が高くなることは明らかである。多くの

X組合員は、C2組合員よりも調査の回数が多いと感じており、全運転者が同じ頻度とは到底思えないほどX組合員には頻繁に調査がなされている。添乗調査は、主観的な評価である上、評価結果の正当性を後から検証できない性質の評価であり、評価者がX組合員を厳しくする意図があったとすると、容易に低評価となり得るし、また、そのような意図を証明することは困難となる。会社は、添乗調査を利用して、C2組合員に比べX組合員を低く評価している。

会社は、優秀と認めている運転者への添乗調査は少なく、そうではない運転者に対しては多いと述べている。X組合員の評価は平均値より低いことは人事考課点数等からも明らかで、組合員への添乗調査の頻度はC2組合員の平均よりも高いことになり、X組合員の評価はC2組合員に比べ必然的に低くなる。そもそも会社が優秀と認めた運転者に、添乗調査の頻度は少ないにもかかわらず高い評価をすることは到底公平な評価態度とはいえない。さらに、組合所属の情報は持っていないと述べる社外の調査員による添乗調査の頻度は圧倒的に少ないはずであり、また、会社の運転者全体のレベルを把握していない社外の調査員が、ランダムに添乗した運転者の評価を行い、それが昇給に反映されているとすれば、あまりにも不公平な調査方法である。

(エ) クレーム等

会社の評価は、乗客等からのクレームを理由にしているケースは多いが、乗客のクレームは主観的なものも多くあり、それだけで真に当該運転者の評価を判断することは困難である。クレームがあったことを理由に評価を下げることも、クレームは乗客等の誤解や虚偽に基づくものとして評価を下げないことも、評価者次第であり、クレームがあった場合、X組合員には厳しく、C2組合員には甘く判断して評価していると感じている。現に、明らかに運転者に非があるクレームや事件があったC2組合員の評価が低くないのに対し、ほとんど非がないと思われるクレームや事故があったX組合員はそれを理由に低く評価されている事例が散見される。

カ 個々の組合員に対する差別

(ア) A2組合員について

会社が示す一次評価について、服務規律の項目がいずれの年度もBとなっているのは、春闘時にワッペンを付けていたことのみが理由と考えられ、X組合を差別的に扱っている不当な組合間差別である。

接客マナーの項目は、いずれの年度もCであるが、会社は、指針に沿った行動や案内を行っているかを客観的に評価したと述べるだけであり、その具体的根拠は示されていない。仮に、評価者が組合員であることを理由に低評価したとしても、会社はそのことに気づいたり是正したりする態勢は整えられていないことが明らかになっており、Cが適切な評価であることの保証はない。

時間外の項目は、勤務の要請があれば積極的に引き受け、令和元年度は月平均43時間程度と十分な量を行っている。また、特段、時間外勤務を積極的に行う旨を表明していない同組合員の場合、組合員に対する時間外要請の扱いの差からいずれの年度もCとなっているものであり、組合員であることに由来する低評価である。

最終評価は、いずれの年度もCであるが、令和2年度にごく軽微な事故が1度あっただけであり、その他のいずれの項目もバス運転者として平均以上の勤務を行っており、少なくともいずれの年度もBが適正な評価である。

(イ) A1組合員について

会社が示す一次評価について、運転操作の項目は、令和元年度に苦情が寄せられたことを理由にCであるが、信号無視をしたわけではない上に、自転車の走行にも問題があったのであり、これだけを理由に低い評価をしている。仮に、会社が指摘するような事実があったとしても、事故を起こしたわけではなく、運転者全体の中でCに値する出来事なのかは全く不明であり、C2組合員であれば評価に影響しないような出来事であるにもかかわらず、組合員であることからあえて低評価を付ける材料とした可能性も十分にある。

服務規律の項目は、いずれの年度もBとなっているのは、春闘時にワッペンを付けていたことのみが理由と考えられ、X組合を差別的に扱っている不当な組合間差別である。

時間外の項目は、要請があればできうる限り応じており、低評価は組合員に対する時間外要請の扱いの差によるものである。また、会社は、組合業務があることを理由に時間外勤務が伸びず低評価となっているとしているが、組合業務を行うことで評価が下がることになる評価方法を導入していること自体、極めて不適切な評価方法である。

最終評価は、令和元年度がD、令和2年度がBであるが、令和元年度に5万円未満の有責事故が1件あっただけで、事故考課以外の項目につ

いてはバス運転者として平均以上の勤務を行っており、令和元年度はC、令和2年度はAが適正な評価である。

(ウ) A3組合員について

会社が示す一次評価について、サービス規律の項目がいずれの年度もBとなっているのは、春闘時にワッペンを付けていたことのみが理由と考えられ、X組合を差別的に扱っている不当な組合間差別である。

接客マナーの項目は、いずれの年度もDであるが、基本的な案内や必要な声かけは行い標準的な対応は行っており、たまたま降車時に謝辞を行っていない場面や運転に支障が出ない必要最小限に行っている場面を捉えてDとしており、日常的に行っていないのではない。また、会社はマイク活用や降車時の謝辞ができていないことを低評価の理由とし、乗客からのメールを提出するなどしているが、仮に会社が指摘するようなメールがあったとしても、運転者全体の中で最低評価であるDに値するような状態なのかは全く不明であるし、メールは令和元年度のもので提出されただけで他の年度は不明である。C2組合員であれば評価に影響しないような接客状況であるにもかかわらず、組合員であることからあえて低評価を付ける材料とした可能性も十分にある。

最終評価は、いずれの年度もCであるが、期間中無事故であり、事故考課以外の項目はバス運転者として平均以上の勤務を行っており、少なくともいずれの年度もBが適正な評価である。

(エ) A4組合員について

会社が示す一次評価について、運転操作の項目は、いずれの年度もCであり、令和元年度は乗客が転倒する出来事があったこと、令和2年度はミラー調整を行っておらずこれを直そうとした際に事故を起こしたことを理由としているが、仮に会社が指摘するような事実があったとしても、運転者全体の中でCに値するような出来事なのかは全く不明である。C2組合員であれば評価に影響しないような出来事であるにもかかわらず、組合員であることからあえて低評価を付ける材料とした可能性も十分にある。また、令和2年度については、運転操作でCを付け、さらに事故評価で最終評価をDに落としており、一つの軽微な事故にもかかわらず、2段階で低く評価している。このような扱いを行うのは、組合員であるためと考えられる。

時間外の項目は、いずれの年度もDであるのは、同組合員が時間外勤務をほとんど行わないことを表明しているためであるが、時間外勤務を

行う労働者は、それに見合った報酬を得ているのであり、さらに昇給においても有利に扱い、その結果、同組合員のような労働者を不利に扱う会社の運用は合理性を欠いている。

同組合員の接客態度は、非常に丁寧で周りからも高く評価されており、Bと評価されているのは低すぎるし、その理由は組合員であることにあ

る。
最終評価は、いずれの年度もDであるが、令和元年度に有責事故が1度あっただけで、事故考課以外の項目についてはバス運転者として平均以上の勤務を行っており、Dは明らかに低すぎる。令和元年度はたとえ事故があったとしてもC、令和2年度はBが適正な評価である。

(オ) A5組合員について

会社が示す一次評価について、服務規律の項目がいずれの年度もBとなっているのは、春闘時にワッペンを付けていたことのみが理由と考えられ、X組合を差別的に扱っている不当な組合間差別である。

車両管理の項目はいずれの年度もA、勤務態度の項目は令和元年度がA、令和2年度がSと高評価を受けているが、運転操作の項目はいずれの年度もBとされ、合計点数ではBにとどまっている。これは、組合員であるが故にAを付けないようにしようとする評価者の意図が働き、令和2年度の接客マナーの項目はBにとどめていることが推測される。

時間外の項目は、同組合員が時間外勤務を積極的に行う旨を表明し、令和元年度は、平均を上回る月平均7.2時間程度の時間外労働を行っておりAであるが、令和2年度も同様の勤務を行っているにもかかわらず、Bである。なお、時間外の項目がAであったのは、同組合員の令和元年度のみである。このことは、組合員の時間外については、積極的に時間外勤務を行うと表明し、実際にも多くの時間外勤務の要請を受けるのであればAにならないことを示している。時間外勤務の要請に組合間で差異があることは前記オ(ア)のとおりであり、その差異が評価結果にも反映している。

最終評価は、令和元年度がB、令和2年度がCであるが、令和元年度に5万円未満の有責事故が1件あっただけで、事故考課以外の項目についてはバス運転者として平均以上の勤務を行っており、Cは明らかに低すぎる。令和元年度はA、令和2年度はBが適正な評価である。

(カ) A6組合員について

会社が示す一次評価について、服務規律の項目がいずれの年度もBと

なっているのは、春闘時にワッペンを付けていたことのみが理由と考えられ、X組合を差別的に扱っている不当な組合間差別である。

時間外の項目は、いずれの年度もCとなっているが、要請があれば積極的に引き受けている。

最終評価は、いずれの年度もBであるが、期間中無事故で、事故考課以外の項目についてはいずれもバス運転者として平均以上の勤務を行っており、Aが適正な評価である。

(キ) A7組合員について

会社が示す一次評価について、服務規律の項目がいずれの年度もBとなっているのは、春闘時にワッペンを付けていたことのみが理由と考えられ、X組合を差別的に扱っている不当な組合間差別である。

運転操作、車両管理及び勤務態度の項目は高評価を受けているが、接客マナーの項目はBとされ、最終評価はBにとどまっている。これは、組合員であるが故にAを付けないようにしようとする評価者の意図が働き、主観的判断の要素が強い接客マナーの項目はBにとどめていることが推認される。

時間外について、会社は、同組合員は組合業務があることを理由に時間外勤務が伸びないとしているが、その状況下にもかかわらず、時間外勤務を積極的に受けて平均的な時間外勤務をこなしているため、時間外の項目は、いずれの年度もBとなっている。しかし、組合業務を行うことで評価が下がることになる評価方法を導入していること自体、極めて不適切な評価方法である。

最終評価は、期間中無事故で、事故考課以外の項目についてはいずれもバス運転者として優秀な勤務を行っており、Aが適正な評価である。

(ク) A8組合員について

会社が示す一次評価について、服務規律の項目がいずれの年度もBとなっているのは、春闘時にワッペンを付けていたことのみが理由と考えられ、X組合を差別的に扱っている不当な組合間差別である。

接客マナーの項目は、令和元年度に一度苦情があったことを理由にC評価となっており、その他の年度についてもCとしているが、標準的な案内や謝辞は行っており、低評価とされる理由はない。また、勤務態度の項目は、上司の指導に対して聞き流す態度を取ったことを理由にいずれの年度もCとなっているが、指導の結果、改善がなされたか否かを問題にするのではなく、上司の指導をどのような態度で聞いていたかを評

評価対象とするものであり、上司の受けた印象、主観のみによって評価していることは極めて恣意的な評価方法である。さらに、仮に会社が指摘するような事実があったとしても、運転者全体の中でCに値するような出来事なのかは全く不明であり、C2組合員であれば評価に影響しないような出来事であるにもかかわらず組合員であることからあえて低評価を付ける材料とした可能性も十分にある。

最終評価は、いずれの年度もCであるが、期間中無事故で、事故考課以外の項目についてはいずれもバス運転者として平均以上の勤務を行っており、いずれの年度もBが適正な評価で、Cは明らかに低すぎる。

(ケ) A9組合員について

会社が示す一次評価について、服務規律の項目がいずれの年度もCとなっているのは、春闘時にワッペンを付けていたことと、自分で購入した黒色の手袋を着用していたことが理由と考えられる。ワッペンは、X組合を差別的に扱っている不当な組合間差別である。また、自己の手袋の着用は、安全に運転操作を行うためのものであり、C2組合員の中にも同様に自分で準備した手袋を使用している者がいるが、それを理由に評価が下げられているとは考えられず、組合員であるが故に評価に反映させているとしか考えられない。さらに、ワッペンと手袋のみを理由に、最低評価とすることは明らかに行き過ぎである。

運転操作や勤務態度の項目はBであるが、賞賛メールをもらった年度であっても好ましい評価をプラスに評価していない。

最終評価は、いずれの年度もBであるが、期間中無事故で、事故考課以外の項目についてはいずれもバス運転者として平均以上の勤務を行っており、いずれの年度もAが適正な評価であり、Bは明らかに低すぎる。

(コ) A10組合員について

会社が示す一次評価について、運転操作の項目はいずれの年度もCであり、交通トラブルの苦情があったことを低評価の理由としているが、相手車両が極めて問題のある運転を行ったことに端を発したもので、運転操作が悪かったわけではない。また、過去には運転技術のコンテストで成績優秀で表彰を受けたこともある。また、勤務態度の項目はいずれの年度もCであり、交通トラブルの苦情に対して自分の運転を正当化する発言を行い、真摯に聞く姿勢が見られなかったことを理由に挙げているが、交通トラブルの原因について真摯に説明を行っただけであり、そのことを理由に低評価とすることは不当であり、仮にC2組合員が同様

の態度を取ったとしても、このような低評価にはなっていないはずである。さらに、運転者全体の中でCに値するような出来事なのか全く不明であり、組合員であることからあえて低評価を付ける材料とした可能性も十分にある。

服務規律の項目がいずれの年度もBとなっているのは、春闘時にワッペンを付けていたことのみが理由と考えられ、X組合を差別的に扱っている不当な組合間差別である。

接客マナーの項目は、いずれの年度もBであるが、お客様モニターアンケートの評価は高く、元ホテルマンの接客の指導者からも良好な評価をもらうなど、好評価となってしかるべき勤務を行っている。

最終評価は、いずれの年度もCであるが、期間中無事故で、事故考課以外の項目についてはいずれもバス運転者として優秀な勤務を行っており、Aが適正な評価である。

なお、同組合員は、平成27年まではC2組合に所属しており、昇給はほぼBと良好であったが、平成28年にC2組合からX組合に移り、最初の3年間はBであったものの、令和元年度以降はCとなり、同組合員の実感としてもC2組合員の時代と変わらない勤務状況であるにもかかわらず、明らかに評価は下がっている。

(㊦) A11組合員について

会社が示す一次評価について、服務規律の項目がいずれの年度もBとなっているのは、春闘時にワッペンを付けていたことのみが理由と考えられ、X組合を差別的に扱っている不当な組合間差別である。

時間外の項目は、同組合員が時間外勤務をほとんど行わないことを表明しており、確かに時間外勤務や法定外休日の勤務には積極的ではないが、本来の勤務は高いレベルで何の問題もなくこなしている。時間外勤務を行う労働者は、それに見合った報酬を得ているのであり、さらに昇給においても有利に扱い、同組合員のような労働者を不利に扱う会社の運用には強い疑問を感じており合理性を欠いている。

最終評価は、いずれの年度もBであるが、期間中無事故で、事故考課以外の項目についてはいずれもバス運転者として優秀な勤務を行っており、いずれの年度もAが適正な評価であり、Bは明らかに低すぎる。

(㊧) A12組合員について

会社が示す一次評価について、服務規律の項目がいずれの年度もBとなっているのは、春闘時にワッペンを付けていたことのみが理由と考え

られ、X組合を差別的に扱っている不当な組合間差別である。

接客マナーの項目は、いずれの年度もマイク使用を実行していないことを理由にCとしているが、マイクの使用は行っている。また、マイクの使用に関してトラブルが生じたことはあったが、それは乗客の勘違いに端を発するものであり、同人の接客マナーが悪かったわけではない。さらに、運転者全体の中でCに値するような状態なのかは全く不明であり、C2組合員であればそこまで低評価にならない状態であるにもかかわらず、組合員であることからあえて低評価を付ける材料とした可能性も十分にある。

勤務態度の項目は、令和元年度がC、令和2年度がDである。健康診断結果を渡された際、封が一度開けられてセロハンテープで留められており、同組合員が会社で開けたのではないかと疑問を持って大声で上司を詰問した態度をとったことを低評価の理由としているが、健康診断結果書の扱いは極めてプライバシー性の高いものであり、多少大声で抗議したとしても評価を下げるような出来事とはいえず、また、これは令和2年度のことであり、その他の年度が低い理由にはならない。これがC2組合員であれば評価には反映しないものを、組合員であるが故に低評価の理由としたものである。

最終評価は、いずれの年度もCであるが、期間中無事故で、事故考課以外の項目についてはいずれもバス運転者として平均以上の勤務を行っており、いずれの年度もBが適正な評価であり、Cは明らかに低すぎる。

(ス) A13組合員について

会社が示す一次評価について、服務規律の項目がいずれの年度もBとなっているのは、春闘時にワッペンを付けていたことのみが理由と考えられ、X組合を差別的に扱っている不当な組合間差別である。

勤務態度の項目は、いずれの年度もCとなっているが、ハレカカード（ICチップ入り乗車券）のチャージ順位が低いこと及び販促品の販売協力を行わないことを理由としている。しかし、ハレカカードや販促品は運転者にとってはあくまでも付随的業務であることは明らかであり、その成績を昇給査定に大きく反映させることは不合理である。また、会社は、マイク使用が積極的な運転者はハレカカードのチャージ金額が多く、チャージ金額の多寡はマイク使用の程度を反映する指標となっているが、チャージ金額の低い運転者は全てマイク使用が不適切だとはいえないはずであり、勤務態度を低くする根拠にはならない。さ

らに、マイク使用が強く反映されている接客マナーの項目は、令和元年度がAと高い評価を得ており、マイク使用は適切に行われていることを会社自身認めているはずである。

最終評価は、令和元年度がB、令和2年度がCであるが、事故考課以外の項目についてはいずれもバス運転者として平均以上の勤務を行っており、令和2年度はBが適正な評価で、Cは明らかに低すぎる。

(セ) A14元組合員について

会社が示す令和元年度の一次評価について、サービス規律の項目がBとなっているのは、春闘時にワッペンを付けていたことのみが理由と考えられ、X組合を差別的に扱っている不当な組合間差別である。

運転操作の項目は、乗客のクレームに端を発した添乗調査の結果、ブレーキがきついことが確認されたことを理由にCとなっているが、添乗調査は極めて主観的かつその評価が適切か否かを後から検証できない調査であり、一度の添乗調査で不手際が見られたからといって1年間の評価に反映させることは不当である。

接客マナーの項目はCとなっているが、会社は指針に沿った行動や案内を行っているかを客観的に評価したとしているだけであり、その具体的根拠は示されていない。仮に、評価者が組合員であることを理由に低評価にしたとしても、会社ではそのことに気づいたり是正したりする態勢は整えられていないことが明らかになっており、Cが適切であることの保証はない。

最終評価は、令和元年度はDであるが、5万円以上の有責事故があったものの、事故考課以外の項目についてはいずれもバス運転者として平均以上の勤務を行っており、Dは明らかに低すぎる。

キ 不当労働行為意思

(ア) 新入社員へのガイダンス

会社は、新入社員へのガイダンスを行う際、C2組合についてはその紹介、加入の案内・手続を行うのに対して、組合については紹介も案内も一切行わないため、組合に加入する者はおらず、影響は甚大である。

(イ) 担当車両

平成26年以降30台程度の新車のバスが導入されているが、いずれの車も納車後最初はC2組合員の担当車両として配車されており、本件申立時の直近10年間で、組合員には導入直後の新車が1台も割り振られておらず、C2組合員を優遇する措置をとっている。

また、貸切バスやリムジンバスの運転者に組合員をあてることはなく、必ずC2組合員をあてている。

(ウ) 時間外労働

会社は、組合員の予備勤務日の勤務シフトにおいて、午後から出勤して終便に乗務するなど、明らかにハンドルの時間、拘束時間が短く時間外労働時間数の少ない勤務に偏らせている。また、法定外休日や公休日明け本勤務前の出勤において、時間外労働の要請はC2組合員に優先的に行っている。加えて、時間外労働の上限に関連して、締日を間近に控えて、C2組合員に要請できない勤務を組合員に要請していることも散見される。

(エ) 春闘ワッペン

組合は、春闘の期間にワッペンを付けて勤務するよう指示することがあるが、これに対し、会社は、ワッペン着用を禁じた上、着用を理由にマイナス査定を行っている。会社の対応は極めて厳しく、組合活動に一定の理解を示すのであれば不問に付す判断もあるはずである。

なお、C2組合員は、ワッペンの着用はしていない。

(オ) 以上のとおり、不当労働行為意思すなわち組合嫌悪は、十分に推認が可能である。

(2) 会社の主張

ア 基本給の昇給の査定

組合が示した表「基本給の平均昇給額に係る組合員以外の者と組合員の比較」の正確性については不知であるが、同表で組合員の平均値が組合員以外の者の平均値より低いとしても、そのことのみをもって、「組合員はC2組合員と比較して低く抑えられていることは明らかである」とは言えないし、「会社が組合間差別を行っていることが優に認定できる」とも言えない。組合の主張の前提には、「両者の運転者としての能力や勤務実績に差がないとすれば」という仮定があり、この仮定には根拠がない。

なお、組合は、会社が平均的であれば1,800円の昇給となると言いながら、いずれの年度においても全体の昇給平均額が1,800円を100円以上下回っていると批判しているが、会社の昇給制度は賃金引上げの平均額を1,800円とするように設計した制度ではなく、最終評価におけるB評価であれば1,800円の昇給とした上で、B評価以外のS評価からE評価までの人数分布により配分するものであり、平均額は必ずしも1,800円となるものではない。

また、組合は、平成26年度以降はS及びAと評価された者はいないことを根拠に、会社は、組合員に対しては、査定の際に故意に低い評価をしており、その結果S及びAに該当するものがない結果となっていると考えるほかないと主張するが、会社は、組合員だけを対象に5段階評価をすることを義務付けられていないし、さらに、組合員のそれぞれの段階の割合を、組合員以外の者の5段階評価の割合と同じにすることも義務付けられているものではない。運転者としての能力の程度が様々である従業員を、同一の査定基準で公平に査定した場合、様々な査定結果になることはやむを得ないことであり、組合員の中にSやA評価を受ける者が含まれる保証はそもそも存在しない。

さらに、組合の主張の前提になっているのは、組合員にはベテランが多く、無事故連続期間や能力面においてC2組合員と比較して決して劣っていないことであるが、ベテラン運転者がC2組合員と比較して無事故連続期間や能力が劣っていないという証拠はなく、組合の主張はその前提に根拠を欠き、主張自体も失当である。

イ 人事考課点数

昨今の交通運輸業に世間から要請される安全管理体制の拡充を鑑み、一次評価について、例えば、勤務態度の項目については、出勤時における飲酒検知器検知違反の有無、健康診断の再検査の遅滞のない受診、運転操作の項目については、着席発車の励行、C3バスセンターなどの指定場所における徐行等の安全に関する事項を重視している。また、苦情については、ドライブレコーダーで確認し、運転者の弁明も聞いた上で、安全マネジメント委員会で検証し評価しており、時間外の項目については、法定外休日に定めた時間外労働日における出勤率等、数値化できるものについては順位付けをして評価している。

令和2年度の査定結果について分析してみても、勤務態度の項目のように、査定する者の評価が介在する項目で、13名の組合員のうち2名は満点の20点の査定がなされており、これは、組合員であるか否かを問わず純粋に運転者としての姿勢を査定している証拠である。

また、組合員の多くは、運転中に春闘ワッペンを着用していた関係で、服務規律の項目は低評価の者が多いが、着用していない組合員は満点の査定を受けている者もいる。令和2年度の査定結果で、ワッペンの着用による減点さえなければ、A評価が1名、B評価が9名となったはずであり、組合の「上位のS評価やA評価のついたX組合員が存在しないことに対し

て、下位のC評価やD評価をつけられた組合員が極端に多数となっている」との主張は事実と反するものになっていた。

なお、勤務態度が満点とされた2名のうち1名は、一次評価の合計点は79点でありB評価となっているが、A評価の最低点は80点であったから、春闘ワッペンを着用がなければA評価となっていた。同人の事故評価は、有責事故を起こしていたためC評価となり、最終評価はC評価となっている。

以上のことから明らかなように、会社は、バス運転者としての勤務状況を公平に査定し、高評価すべき各項目についてはそれに相応しい査定をし、また、事故評価についても、査定基準に照らして明確かつ合理的な理由に基づき評価している。

ウ 精励手当の査定

組合は、精励手当の平均値を問題にしているが、査定の方法は、基本給の昇給査定と同じであり、精励手当はその査定結果に基づいて決定している。各組合員について評価項目ごとに公正に査定しており、内容を捨象して平均値を問題にすることに意味があるとは考えられない。

エ 能力・勤務実績

組合は、組合員とC2組合員の比較として、能力や勤務実績において差異があるとは認められないと結論付けているが、その証拠として挙げているものは、以下のとおりいずれもその前提の根拠を欠き、主張自体も失当である。

組合員に対する難易度の高い路線への割り当てについては、組合如何による運行ダイヤの編成は行っておらず、運転技能コンテストの表彰の履歴は査定の要素にはなっていない。また、組合は、「組合員にはベテランの運転者が多く、無事故連続期間や能力面において、C2組合員と比較して決して劣っていない」と主張しているが、ベテラン運転者がC2組合員と比較して無事故連続期間や能力が劣っていないという証拠はない。

オ 組合員全体に対する評価の合理性

(ア) 時間外評価

a 時間外勤務の要請

時間外評価については、時間外数だけでなく、法定外休日に定めた時間外労働日の出勤率等数値化できるものについては順位付けをして総合的に判断している。時間外勤務は、乗合バスの運行ダイヤのために作成した勤務割に不足が生じた部分を、法定外休日労働を含む所定

外時間外労働によって割り付けているが、日々の所定外労働時間数には変動があり、全員一律に割り振ることは不可能である。また、運行日の3日前までには勤務割が確定するものの、予期せぬ欠勤や遅刻早退、事故等による不測の事態が発生した場合には、ダイヤの確保を最優先とするため、急な連絡に対応してくれる運転者に時間外勤務を要請せざるを得ない。

b 臨時便運行時の勤務要請

当時は、運転者不足であったことから、先ず、日々の運行ダイヤの確保を最優先にせざるを得ず、そのため、運行ダイヤの要員を確保した上で臨時便の要員を確保していた。時間外勤務の要請に当たっては、ローテーションがある者よりも無い嘱託社員や教育担当者に要請を行い、また、試験やスポーツ大会については、貸切の閑散期に当たることが多いことから、貸切運転者などにも要請していた。

c 時間外勤務と個別事情

傷病による休業の反復を余儀なくされている者に時間外勤務の要請を控えることは運行管理者の職務として当然であり、また、組合役員であるA1組合員及びA7組合員については、組合業務のため時間外を要請することができない機会が多い。さらに、平成30年7月に発生した西日本豪雨での被災による休業や育児介護休暇については、分母から除くなど組合に関係なく本人にとって有利な処置を講じている。当社を含め全国的に運転者が不足している中、予備日や時間外労働については、当日の配置人員による影響は多々あるものの、組合如何による恣意的な勤務付けを行う余裕などなく、誰であれとにかく長い勤務をしてもらえれば助かる状況であり、時間外要請を行っても何度か断られた者には、業務の効率化を図るため要請が後回しになることはある。

(イ) 事故の扱い

事故については、ドライブレコーダーで検証し、安全CS室において事故原因などの検証を行うとともに再発防止策を講じる等、会社全体で事故撲滅を図るために情報を共有している。安全マネジメント委員会は月1回開かれるが、会社以外のグループ会社の社員も構成員になっており、同人らの意見も参考にして客観的で透明な結論を求めべく尽力している。その判断に組合所属如何の考慮が入る余地はない。物損事故であれば、損害額は小さくても、必ず損傷した車両の修理が発生し、修理

せず放置することはあり得ない。この場合、整備課は運行管理者の指示がなければ修理できず、また、整備課から接触等の事実を聞いた運行管理者は必ず「運行管理者事故報告書」を作成し関係部署に回覧しなければならず、この手続なしに修理を行うことはない。なお、運行中の傷と推測される場合であっても、関係者への聞き取りやドライブレコーダーの検証などの調査の結果によっても事故原因が特定できず、責任の帰属が不明のものは事故扱いとしない場合があるが、過去にはX組合員にこの事例があった。また、軽微な人身事故では、過去に反社勢力の言いがかり的な事例は事故扱いしなかったことはあるが、そのような特別な場合を除き、組合所属の如何を問わず医師の診断に基づき判断している。

(ウ) 添乗調査

添乗調査は評価のみを目的としたものではなく、運転者個人のレベルアップを主たる目的としたものであり、会社の指示事項を遵守し接客レベルの高い運転者については、複数回に及ぶ調査は不必要と考えている。また、添乗調査はグループ会社の社員やバス協会でも実施しており、多面的な角度から客観的な評価を行っている。さらに、グループ会社やバス協会の調査者はランダムに添乗しており、運転者の組合所属の情報は持っておらず、組合所属如何が評価に影響を与えることはない。また、輸送の安全を向上させることを目的とした運輸安全マネジメント制度の取組を達成させるために、車内事故防止キャンペーンや春の全国交通安全運動の取組についてなどの計画を立て、その中で添乗調査を行っているものである。そうした添乗調査に加えて、ターミナルや交差点等での走り方・マイク案内についても確認しており、添乗調査以外での判断もあるため不公平な調査方法であるとの批判は当たらない。

(エ) クレーム等

申出のあったものを全て苦情、クレームとして扱うのではなく、必ずドライブレコーダーで検証し、当該運転者の弁明も聞いた上で、営業所から安全CS室に諮り、苦情として取り上げるかどうか決定しており、慎重な手続を踏まえて総合的に判断している。

カ 個々の組合員に対する評価

(ア) A2組合員について

接客マナーの項目は、「乗務担当者必携」に沿って客観的に評価したものであり、組合の主張は個人の主観的感想によるもので、査定の根拠になるものではない。

時間外の項目は、令和元年度の月平均4.3時間数はB4営業所においては下位に位置する。なお、同組合員はA5組合員と同じB1.1車庫で勤務しており、条件は同じであるにもかかわらず、時間外数はA5組合員よりはるかに少なく、時間外労働時間数の差は組合差別の問題ではなく、本人の姿勢の問題であることは明らかである。

服務規律の項目は、いずれの年度も就業中に春闘ワッペンの着用でB評価、勤務態度の項目は、自身の健康と健康起因事故の未然防止の観点から、令和元年度に健康診断の再検査になかなか応じようとしなかったためC評価としている。

(イ) A1組合員について

運転操作の項目は、会社を挙げて左折時の一旦停止の励行に注力していた時期であるにもかかわらず、信号無視により自転車をはねそうになったとの苦情がありC評価とした。なお、この苦情は、会社が平成27年からバスのリアバンパーに「左折一旦停止します」と印刷したステッカーを貼り、交差点左折時一旦停止の取組を世間に対して宣言している最中でその行為に関わる苦情であり、組合所属に関係なく軽視できない案件であった。

服務規律の項目は、いずれの年度も就業中の春闘ワッペンの着用でB評価、時間外の項目は、同組合員が組合役員であり、組合業務の通知があった場合には時間外勤務要請ができないため時間外の機会は比例して少なくなり、いずれの年度も時間数が下位の20%に入っているためC評価としている。

(ウ) A3組合員について

接客マナーの項目は、いずれの年度も、会社がマイク活用及び降車時における乗客への謝辞を励行するように注力しているにもかかわらず実行されていないことからD評価とした。なお、組合は、たまたま評価時に謝辞を行っていない場面を捉えてと主張するが、例えば、令和元年の7月、8月、9月と毎月のように接客に関するメールが乗客から寄せられており、また、標準的な対応は行っていると主張するが、組合の主張は個人の主観的感想によるもので、査定の根拠になるものではない。

服務規律の項目は、いずれの年度も就業中の春闘ワッペンの着用でB評価、車両管理の項目は、いずれの年度も清掃等が行き届いていないことでB評価としている。

(エ) A4組合員について

運転操作の項目は、令和元年度が発車時の車内及び周囲の確認不足により乗客を転倒させたことからC評価とし、令和2年度が日常点検項目に記されているミラーの調整を行わず運行を開始し、そのことで事故を招いたことからC評価とした。

服務規律の項目は、いずれの年度も就業中に春闘ワッペンを着用していないためA評価としている。

時間外の項目は、組合は時間外要請にはほぼ全て出勤していると主張するが、同組合員は、平成28年12月以降、法定外休日に定めた時間外労働勤務や週の中盤の組込時間外労働勤務について就労を拒否する旨を宣言しており、法定外休日の勤務、シフトの真ん中に設定してある組込時間外労働の勤務がいずれも0%であることからD評価としており、時間外労働時間が少ないことを会社の責任にすることはできない。

また、事故考課は別に行われるのであるから、運転操作の項目でマイナス評価とすることは二重に不利益を課すことになるとの組合の主張については、事故考課は結果（成果）に対する評価（無事故であることが運転者の最大の責務）であり、運転操作は、結果とは別に運転操作の適否（乗客の乗り心地や不安全行動の有無）を評価するものであり、二重に不利益を課すことにはならないと考える。組合が主張する接客態度は、個人の主観的感想であり、査定の根拠になるものではない。

(オ) A5組合員について

時間外の項目は、月平均時間外労働時間数が、令和元年が約70時間、令和2年が約73時間であるが、令和元年は、時間外労働の時間数の順位及びB4営業所での全体平均の定められた法定外休日の出勤率が88%で、同営業所での全体平均の約78%を大きく上回っていたため上位のA評価となったが、令和2年は、運転者の減少により全体平均が上昇し、また、ダイヤの定められた法定外休日の出勤率においてもB4営業所での全体平均が上がったことから、相対的に中位となったものである。

服務規律の項目は、いずれの年度も就業中の春闘ワッペンの着用でB評価としている。令和2年度の勤務態度の項目は、ハレカカードの積み増し金額が営業所で上位10%に入っており、かつ、グループ及び会社の販促品の販売協力を行っているので、最高位のS評価としている。同人は、服務規律の項目がA評価であれば、最終評価は現状よりワンランク上の令和元年度がA評価、令和2年度がB評価となっている。

(カ) A6組合員について

組合は、時間外の項目は、要請があれば積極的に引き受けていると主張するが、令和元年度においては、あらかじめダイヤが固定されている法定外休日出勤について、本人からの申出により時間外勤務を行わなかった日が5日あり、その結果、B5営業所において法定外休日の出勤率は下位から6番目であり、組合の主張は事実に基づいていない。

服務規律の項目は、いずれの年度も就業中の春闘ワッペンの着用でB評価している。勤務態度の項目は、いずれの年度も『点呼ご安全に』システムを当初より継続的に活用しているものの、ハレカードへの積み増し順位などは下位であるため平均的な評価となっている。令和2年度の車両管理の項目は、本人の評価より上位のS評価としている。

(キ) A7組合員について

時間外の項目は、同組合員が組合役員であるため、組合業務の通知があった場合には時間外勤務の要請ができない。同組合員から組合業務の通知があったのは、令和元年度が65回、令和2年度が58回である。

勤務態度の項目は、健康管理をするために導入した『点呼ご安全に』システムを継続的に活用したり、簡易な車両管理（電球替等）を自ら積極的に行う姿勢や車両の異常を適宜報告するなどの行為を評価し、令和元年度はA評価、令和2年度は最高評価のS評価としている。

(ク) A8組合員について

接客マナーの項目は、組合は、標準的な案内や謝辞は行っていると主張するが、個人の主観的感想であり査定の根拠になるものではなく、平素からマイク活用の指導を受けているにもかかわらず、実行せずC評価としている。一例を挙げると、C4で同組合員がトイレに行ったためバスの出発が遅れたことがあったが、待たせた乗客に断りの一言もなく苦情になったことがある。苦情があった年度以外の年度もC評価としたのは、岡山駅等の主要停留所では「ドアが閉まります。」とのマイク使用は認められるが、途中の停留所においては行き先案内すら行わないことが確認されているため低評価としている。

勤務態度の項目は、接客について上司が真剣に指導しているにもかかわらず、真剣に受け止めず聞き流す態度を取ったことがあり、C評価としている。指摘された問題点を真剣に受け止めているかどうかを、聞く態度によっても判断することは当然である。

服務規律の項目は、いずれの年度も就業中の春闘ワッペンの着用でB評価としている。

(ケ) A 9 組合員について

服務規律の項目は、就業中の春闘ワッペン着用だけでなく、会社支給以外のものを着用しているためC評価としているもので、会社は、接客業として好ましい白色の手袋を支給しており、私物であっても白色の手袋であれば黙認することで評価の対象とならないことはあり得るが、同組合員のみが私物の黒色の手袋を着用している。また、組合はC 2 組合員の中にも自分で準備した手袋を使用している者がおり、評価が下げられているとは考えられないと主張するが、C 2 組合員が白色以外の手袋を着用していれば減点の対象としている。

勤務態度及び運転操作の項目は、組合は、賞賛メールをもらった年度であってもプラスに評価していないと主張するが、賞賛メールをもらった場合、他に減点要素がなければ加点している。

(コ) A 1 0 組合員について

運転操作の項目は、交通トラブルの苦情について、組合は、相手車両が極めて問題のある運転を行ったことに端を発したものであり、同組合員の運転操作が悪かったわけではないと主張するが、同組合員のみが特別なダイヤを走っているわけではなく、ほとんどの運転者が一般車との車間距離等の確認を行いながら運行しており、同組合員のような頻度で苦情を受ける運転者は希である。また、同組合員が、平成24年に運転技能コンテストで表彰された事実は認めるが、査定は実際の運転業務の内容を対象にしており、表彰の履歴は査定の要素ではない。

接客マナー及び勤務態度の項目について、組合は、お客様モニターアンケートの評価は高く、元ホテルマンの接客の指導者からも良好な評価をもらうなどと主張しているが、車内事故防止の案内があまりなされていないとのモニター結果もあり、元ホテルマンが添乗して感想を述べたものでもない。さらに、勤務態度の項目は、交通トラブルの苦情が多く、その都度指導を受けるが、その際、自分の運転を正当化する発言に終始し、真摯に聞く姿勢が見られないためC評価としている。

なお、組合は、C 2 組合員時代と変わらない勤務状況であるにもかかわらず明らかに評価は下がっていると主張するが、個人の主観的感想であり、査定の根拠になるものではない。

(ク) A 1 1 組合員について

本来の勤務は高いレベルで何の問題もなくこなしていると主張するが、個人の主観的感想であり、査定の根拠になるものではなく、また、

時間外の項目は、いずれの年度も時間数が下位の20%に入っており、さらに、令和2年度は、法定外休日の出勤率が0%であったことから、D評価としている。なお、時間外の評価については、時間外数だけでなく法定外休日に定めた時間外労働日の出勤率等数値化できるものについては順位付けをして総合的に判断している。

(シ) A12組合員について

勤務規律の項目は、就業中の春闘ワッペン着用でBとしている。

接客マナーの項目は、会社が行き先案内や車内事故防止のためのマイク使用の励行に取り組んでいるにもかかわらず、案内していないことからC評価としている。勤務が浅い運転者が「乗務担当者必携」に基づき積極的にマイクを活用している中で、同組合員においては、乗客が降車する際の謝辞は行っているものの、主要な停留所であっても同必携に準じた案内を行っていないことが確認されており、このことが低評価に繋がっている。

勤務態度の項目は、自分の思い通りにならない場合、周囲に対して感情的な態度で接し、周りを困惑させることがある。例えば、健康診断結果を手渡した際、開封したと疑い、否定しても開封したと決めつけ大声を出すことがあった。開封を疑って上司に尋ねる行為自体を低評価の要素としているのではなく、大声で威圧的な態度で上司を詰問する行為を勤務態度の点で低評価としたものであり、当該上司や周囲の者の心理的負担は大きい。

(ス) A13組合員について

勤務態度の項目は、ハレカカードのチャージ順位が下位の20%に入っており、また、グループ会社及び会社の販促品の販売協力を全く行わない等によりC評価とした。ハレカカードや販促品の販売は会社の方針で推進している営業活動の一環であり、営業活動に対する貢献度や日頃の業務に対する姿勢を反映する指標にもなっており会社の業績にも繋がるものである。また、ハレカカードについては、マイクの使用を積極的に行っている者についてはチャージ金額も多いことが明らかになっており、この面でもハレカカードのチャージ金額の多寡は運転者として求められるマイクの適切な使用の程度を反映する指標ともなっている。

勤務規律の項目は、いずれの年度も就業中に春闘ワッペンを着用しB評価、令和2年度の車両管理の項目は、車両の扱いが雑で、使用後に汚れなどが目立つためB評価、令和2年度の時間外の項目は、法定外休日

のうち半分は出勤が前提となる勤務構成であるが、その出勤率が42%であるためC評価とした。

(セ) A14元組合員について

運転操作の項目は、乗客からブレーキがきつく乗り心地が悪いとの苦情があり、添乗調査においてもブレーキがきついことが確認されたのでC評価とした。添乗調査は、評価のみを目的としたものではなく、運転者個人のレベルアップを主たる目的としたものであり、会社の指示事項を遵守して接客レベルの高い運転者については複数回に及ぶ調査は不必要と考えている。また、添乗調査はC5グループの社員やバス協会でも実施しており、多面的な角度から客観的な評価を行っている。なお、C5バスやバス協会の調査者はランダムにバスに乗車しており、運転者の組合所属の情報は持っておらず、組合所属如何が評価内容に影響を与えることはない。さらに、時間外の項目は、時間外勤務時間数が下位の20%に入っているためC評価とした。

キ 不当労働行為意思

(ア) 新入社員へのガイダンス

会社は、新入社員に対してガイダンスを行うことはなく、また、C2組合について、紹介をしたり加入の案内や手続を行ったことはない。

(イ) 担当車両

平成23年度以降の新車については、排ガス後処理装置（DPF及びSCR）に加えて、オートマチックによる不具合が多く、新車は故障が少ないという定説は崩れている。特に平成23年から平成26年までの間に導入の車両についてはリコールと修理を繰り返したため、不具合に悩まされた。

また、B4営業所においては、グループ（1週間若しくは2週間のローテーションで構成）ごとに車歴を平準化して配車を行っており、この10年間に導入した新車は全て代替車両であり、古い車両を廃車している。このため、廃車や他の営業所への転属などにより再編を行った結果、確率的要因で組合員には新車が配車されていないが、その後の再編により、令和元年9月26日登録の1台については令和2年6月8日より組合員に新車を担当させている。

組合員の数がB4営業所より少ないB5営業所では、勤務がグループごとではなく、全体で平準化できる制度を採用しており、経年による見直しはあるもののB4営業所と同じ考えを採っている。そのため、平成

28年3月28日登録の1台については、同年6月8日から組合員に新車を担当させている。

なお、近年の新車購入は、車両数に限りがあり、平成26年2月から令和2年1月までの間、新車の配車を受ける割合は0.7～2.7%で、この間の組合の全運転者に対する人数割合は9.5～16.9%であり、組合員に新車の割当てがなかったのは、組合構成人数の結果によるもので、組合員であることが配車に影響したものではない。

このように、新車導入時の担当者の割当てについて、所属する労働組合を基準に決めたことはなく、C2組合員を優遇したことはない。

貸切バスやリムジンバス運転者については、乗合バス運転者に比べ、よりきめ細やかな接客、サービスや滑らかな運転操作が求められており、また、初めての目的地や不慣れな目的地、あるいは狭隘な道路の運転を伴うことがあり、乗合業務とは別の特性に鑑み、適材適所の観点で運転者を選任しており、所属する労働組合を選任の基準にしたことはない。

(ウ) 時間外労働

会社は、乗合バスの運行ダイヤの勤務割に不足が生じた部分を、所定外時間外労働（法定外休日を含む）により割付けを行っているが、日々、所定外時間外労働の時間数に変動があり、全員を一律に割り振ることは不可能であり、また、要請を行っても断られる場合もあるため、所定外労働時間の格差がさらに広がる結果となる。

また、組合員の中には、所属する営業所において時間外労働時間数が平均を上回る者もいるのが現状である。

会社は、時間外労働の要請については、公正に実施してきており、特定の組合に加入していることを要請判断の要素にしたことはない。

(エ) 春闘ワッペン

会社は、就業時間中の春闘ワッペンの着用を以前から認めておらず、組合に対してその旨を書面で伝えるとともに、団体交渉中に口頭で申し入れてきた。

就業中の春闘ワッペンの着用は、就業規則で禁じられている従業時間中の組合活動に該当し（就業規則第20条(2)号）、また、同規則第4条1項、第5条(3)号、第6条(2)号及び第9条1項に違反すると解されるもので、会社として認められない行為である。

2 争点2（令和元年の冬季並びに令和2年の夏季及び冬季に係る賞与に関して、

組合員らに対しX組合員であることを理由として精励手当及び成果配分支給（業績連動手当）を差別的に決定して当該期間の賞与を支給したか。また、これが、労組法第7条第1号に該当するか。）について

(1) 組合の主張

ア 申立期間

令和2年の冬季賞与については、令和2年10月の本件申立て後に支給されたものであるが、申立直後に支給され、その精励手当の査定が不当であることを主張してきたため、令和4年1月31日に申立ての変更を行い、当該賞与についても追加して救済申立てを行ったものである。

イ 組合員らに対する差別

(ア) 精励手当

精励手当の査定は、会社によると、毎年4月の基本給の昇給査定をそのまま準用しているとのことであり、X組合員に対する差別の主張は争点1で述べた内容と同じである。

なお、組合は、対象となる全ての賞与について、会社の評価より1ランク又は2ランク上が適正な評価であると主張している。

(イ) 成果配分支給（業績連動手当）

成果配分支給（業績連動手当）の査定は、基本給の昇給査定 of 最終評価をそのまま準用していることが多いようなので、組合員らに対する差別の主張は争点1で述べた内容と同じである。

なお、組合は、成果配分支給（業績連動手当）について、個々のX組合員の評価結果や主張する適正な評価を示していない。

(2) 会社の主張

ア 精励手当

各年度の基本給の昇給査定を準用しているため、会社の主張も争点1で述べた内容と同じである。

イ 成果配分支給（業績連動手当）

令和元年の冬季賞与の成果配分支給（業績連動手当）の査定は、令和元年度の基本給の昇給査定 of 最終評価を基礎として、対象期間中に会社に大きなマイナス要因となる「事故」や「苦情」があった場合は、1ランク又は2ランク下げるることとなっているが、実際には該当がなかったので、令和元年度の基本給の昇給査定と同じ査定結果であるため、会社の主張も争点1で述べた内容と同じである。

第5 当委員会の判断

1 救済の対象期間について

(1) 会社の賃金規程に基づく給与制度をみると、基準内賃金は、基本給（本給及び加給の合算額で、本給及び加給は、学歴、経歴、職務及び技能により決定すると規定されている。）及び家族手当等から成り、また、基準外賃金は、所定時間外労働割増賃金等の割増賃金及び通勤手当等から成り、会社は一定期間を対象期間とする人事考課に基づき、毎年3月16日をもって基本給の昇給を決定し、毎月25日を給与の支払日としている。

こうした給与制度の下で、会社が人事考課を行うに当たり、仮にX組合員を、不当に他の従業員より低く評価した場合には、その差別的取扱いの意図は、各年度における給与の支払により具体的に実現されるものであり、会社による各年度における基本給の昇給とこれに基づく給与の支払は、不当労働行為への該当性を判断するに当たり、一体として一個の行為を構成するものというべきである。そうすると、各年度における基本給の昇給とこれに基づく給与の支払が行われている限りにおいて不当労働行為が継続することになるから、基本給の昇給に基づく最後の給与の支払時から1年以内になされた救済申立てに限り、労組法第27条第2項の定める期間内になされた適法なものとは判断される。

これを本件救済申立てについてみると、令和2年10月に申し立てた令和元年度の賃金については、平成31年3月に行われた基本給の昇給の決定行為に基づく給与の支払が平成31年4月から令和2年3月の給与の支払まで継続していることが認められ、また、令和4年1月に追加で申し立てた令和2年度の賃金については、令和2年3月に行われた基本給の昇給の決定行為に基づく給与の支払が令和2年4月から令和3年3月の給与の支払まで継続していることが認められ、組合の格差是正に係る申立ては適法なものとは判断される。

(2) 賞与については、賃金規程により、「会社の業績等を勘案して賞与を支給する。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由により、賞与を支給しないことがある。」かつ「賞与の算定対象期間及び支給日は、その都度決定する。」と規定されていることからすると、会社は、賞与支給の可否、支給する場合の支給日及び支給対象期間をその都度、業績を勘案して決定しているのであるから、会社による各年度における賞与の決定とこれに基づく支払行為はその都度完結する1回限りの行為とみるのが相当である。

本件救済申立てのうち、令和元年の冬季賞与及び令和2年の夏季賞与に係

る申立ては、支払日から1年以内に申立てがなされているから適法であるが、令和4年1月31日付けで追加した令和2年の冬季賞与に係る申立ては、令和2年12月10日の支払日から1年を経過して申立てがなされているから不適法である。

よって、令和2年の冬季賞与に係る申立ては却下する。

2 令和元年度及び令和2年度に係る基本給に関して、組合員らに対しX組合員であることを理由として賃金引上げを差別的に決定して当該期間の賃金を支給したか。また、これが、労組法第7条第1号に該当するか。（争点1）

(1) 組合員ら全体に対する賃金引上げ査定に関する差別的取扱いについて

組合は、組合員らの賃金引上げの査定について、C2組合員と比較して集団として低く査定される差別を受けたと主張するので、まず両集団間に外形的な格差があるか否かについて検討する。

ア 外形的格差の存在

組合員らにつき、本件において問題となっている査定対象年度の最終評価をみると、A評価以上の者がいない一方、C評価以下の者が6割以上となっていることが認められ、また、前記第3の2(6)イのとおり、事故考課が加味される前の一次評価で、上位約20%をA評価、中位約60%をB評価、下位約20%をC評価とするように人事考課制度が設計されていることを踏まえると、組合員らの基本給の賃金引上げ査定結果はC2組合員と比べて客観的には低いとみることができる。

しかしながら、組合員らには、B評価の者も一定数おり、一律に下位の評価とされているとは認められない。また、C2組合員のバス運転者が125名であるのに対して、X組合員のバス運転者は13名と少数であり、比較可能な量的規模を有するとは言いがたく、この比較のみで両集団間に外形的格差が存するとまで評価することはできない。

イ 比較対象集団間の均質性

また、仮にX組合員とC2組合員との集団間において賃金引上げに外形的格差が存すると評価した場合にも、その外形的格差から不当労働行為としての査定差別を推認するためには、比較対象となる集団との関係で勤務成績・能力において劣っていない集団であると認められることが必要である。

この点に関し、組合は、C2組合員との間に勤務成績・能力において劣っていないことの根拠として、無事故・無違反表彰の被表彰者数の割合が

C2組合員と比較して劣っていないことを主張するが、前記第3の2(6)イのとおり、人事考課制度には事故の外に7つの考課項目が設定されているのであって、仮にこのことが運転操作の項目においてC2組合員との間に差がないことの根拠になるとしても、その他の6つの考課項目で劣っていないことの根拠になるものではない。

また、組合は、会社提出のX組合員とC2組合員の考課項目ごとの平均点の比較において大きく差のついている項目は、評価者が主観的に判断する項目又は会社がX組合員とC2組合員で異なった扱いをしている項目であり、比較的客観的に評価される項目である運転操作、車両管理、欠勤でそれほどの差がないことから組合員らが勤務成績・能力において劣っていないことが推認されるとも主張する。

しかし、会社の人事考課制度は、前記第3の2(6)イのとおり、事故の外の7つの考課項目を項目別に定められた評価基準により個別に評価して点数化を行うものであり、組合が比較的客観的に評価される項目という3項目で同等の評価だったということが、評価基準の異なる他の考課項目においても同等と評価できる根拠になるものではないし、また、直ちにそれを推認させるものとも言い難い。

その他の組合の主張についても、X組合員がC2組合員との比較で勤務成績・能力において劣っていないと認めるに足る証拠はなく、採用できない。

ウ まとめ

以上から、両集団間には外形的格差が存すると認めるに足る比較可能な量的規模がなく、さらに、両集団間の勤務成績・能力が同等であると認めるに足る証拠もないので、両集団間の賃金引上げ査定について外形的格差が存するとは認められない。

(2) 組合員ら個人の賃金引上げ査定に関する差別的取扱いについて

会社の人事考課制度が査定を恣意的に運用できる仕組みとなっているとすれば、そのような制度に基づいて査定が行われていることが不当労働行為の存在を推認させる要素となりうるので、組合員ら個人の賃金引上げ査定に関する差別的取扱いの存在を検討するに先立って、まず会社の人事考課制度の合理性及び査定の公平性について検討する。

ア 評価制度の合理性

会社の人事考課制度の仕組みについては、前記第3の2(6)イのとおり一次評価の評価項目、その着眼点、着眼点の内容、配点及び考課基準並び

に一次評価に事故考課を加味して最終評価を決定するという枠組みが定められるなど、一応の合理性が認められる。

また、人事考課制度の考課項目は、バス運転者として必要な安全運転及び車両管理に加え、サービス規律や接客マナー、勤務態度及び勤怠状況といった職場規律の確立や乗客サービスの観点から設けられたものであり、バス運転者を評価する項目として不合理なものは認められない。

イ 査定の公平性

会社は、査定を公平に行うことができるように前記第3の2(6)及び(7)のとおり評価基準を定めた上で評価を行っており、また、営業所間の評価を平準化するため、3営業所長の合議で査定を最終決定する仕組みを整備している。さらに、前記第3の2(7)ア及びイのとおり、事故や苦情の評価については、ドライブレコーダー等で事故や苦情の状況を客観的に確認し、社外の者も参加する安全マネジメント委員会で検証した結果に基づき判断することとされ、接客マナーの項目の評価については、評価者以外に他団体の者も添乗調査を実施しており、査定を公平に行うことができる仕組みが一定程度整備されていると認められる。

しかしながら、前記第3の2(6)エのとおり、評価基準は従業員に示されておらず、被評価者に考課項目別の評価結果を開示した上で説明する制度も整備されていないため、会社において恣意的評価を行うことができる余地がないとはいえない。

そこで、会社が不当な評価をしていると組合が主張する点について、組合間差別があるか否かを以下個別に検討する。

(7) 時間外勤務要請の偏り

組合は、時間外の項目について、時間外勤務要請に組合間差別があり、相対的にX組合員の時間外勤務時間数が少なくなっていると主張する。

しかし、組合員らの中には時間外勤務が平均よりも多い者もいることは組合も認めており、また、前記第3の2(8)のとおり基本的に時間外勤務を行わないことをあらかじめ表明しているために時間外勤務時間数が少なくなっている者もいるので、組合員らの時間外勤務要請時間数がC2組合員と比較して組合間差別により一律に少なくされているとは認められない。

また、組合は、負担の軽い時間帯や勤務内容の勤務はC2組合員に偏って要請し、X組合員に対しては比較的負担の重い勤務を要請したり、法定外休日に短時間の勤務を要請したりするなどし、評価だけでなく、時間外勤務の待遇において、X組合員には厳しい待遇を、C2組合員には甘い待

遇をしており、そのことにより格差が生じているとも主張するが、これを認めるに足る証拠はなく、組合の主張は採用できない。

(イ) 事故の取扱い

組合は、会社の事故に係る査定について、損害額が少ない事故が生じた場合、有責か無責か若しくは事故として扱わないかを判断する段階で、X組合員が起こした事故の多くは有責事故として取り扱われ、C2組合員が起こした事故はそもそも事故として扱われないといった組合間差別があると主張する。

しかしながら、会社は前記第3の2(7)イのとおり、事故についてはドライブレコーダーで検証するとともに、当該運転者の弁明を聞き、安全CS室において事故原因などの検証を行い、さらに安全マネジメント委員会において事故内容を分析し原因を究明して、最終的に事故の扱いを決定しており、客観的に評価する仕組みを一応整備していることが認められる上、X組合員が起こした事故の多くが有責事故として取り扱われ、C2組合員が起こした事故はそもそも事故として扱われないことを認めるに足る証拠はなく、組合の主張は採用できない。

(ウ) 添乗調査

組合は、査定評価にも使われるバス運転者の添乗調査について、主観的な評価であり、評価者の意図により容易にX組合員を低評価とすることができ、会社は添乗調査を利用してC2組合員と比べX組合員を低く評価していると主張する。

しかし、添乗調査は乗客の立場で運転者の接客態度を評価するものであり、添乗調査結果を査定材料とすること自体に何ら不合理な点は認められず、添乗調査において、会社が恣意的にX組合員を低く評価していると認めるに足る証拠もない。

また、組合は、添乗調査の頻度が高ければ評価は必然的に低くなると主張し、会社が優秀と認めている運転者への添乗調査は少なく、そうでない運転者に対して多いと会社が自ら述べていることをもって、不公平な調査方法であるとも主張するが、前記第3の2(6)イの別紙4のとおり、添乗調査により確認できる安全運転及び接客マナーの項目には加点評価の指標もあり、添乗調査の頻度により一概に査定に不公平が生じるとはいえない。

さらに、会社が優秀と認めている運転者への添乗調査が少ないということが、恣意的な評価を行っていることの根拠とは認められず、組合の主張は採用できない。

(エ) クレーム等の取扱い

組合は、会社の評価は、乗客等からのクレームを理由にしているケースは多いが、クレームがあったことを理由に評価を下げることも、クレームは乗客等の誤解や虚偽に基づくものとして評価を下げないことも、評価者次第であり、クレームがあった場合、X組合員には厳しく、C2組合員には甘く判断して評価していると主張する。

しかしながら、会社は、前記第3の2(7)イのとおり、苦情・クレームについても事故と同様に、苦情の状況をドライブレコーダーで検証するとともに、当該運転者の弁明を聞き、安全CS室において検証を行った上で、安全マネジメント委員会において最終的に苦情として扱うかどうか決定しており、客観的に評価する仕組みを一応整備していることが認められる上、会社がクレームについてX組合員には厳しく、C2組合員には甘く判断して評価していることを認めるに足る証拠もなく、組合の主張は採用できない。

(オ) まとめ

以上から、会社が不当に評価をしていると組合が主張する点についても、組合間差別であると認めるに足る証拠はなく、会社の査定が組合間差別による不公平なものであったとの組合の主張は採用できない。

ウ 個人別の査定における差別的取扱いの存在の有無

上記のとおり、会社の人事考課制度の仕組みに不合理なものはなく、また査定において組合間差別があったものとは評価できないが、そうであるとしても、各組合員の個別の査定において、X組合員であることを理由とする差別的取扱いがあれば、当該組合員に対する不当労働行為が成立する。

本件において、会社は、各組合員の考課項目別の評価結果を示し、基準評価から減点されている項目について、その理由を具体的事実として示し、公平に査定していると主張し、これに対して、組合は、会社の主張に呼応する形で、会社の主張する事実の評価の誤り等を主張して争っている。そこで、会社が減点の理由として示す具体的な事実の評価において、C2組合員と比較して各組合員に対する差別的な取扱いがあったか否かについて、以下個人別に検討する。

この場合において、各組合員の評価が差別的取扱いによるものと認められるためには、少なくとも、会社が当該組合員について低評価の理由として示す具体的事実が実際には存在しないこと、あるいは、当該組合員について高評価の理由となるべき具体的事実があったにもかかわらずその事実が評価に

反映されていないことなど、各組合員に対する評価が恣意的に低くされたものであるということを経合が証明することが求められる。

(7) A2組合員

A2組合員の最終評価は、対象年度のいずれもC評価である。

会社は、C評価となった理由として、勤務態度の項目において健康診断の再検査になかなか応じようとしなかったこと、時間外の項目において時間外勤務時間数が所属営業所内で下位となっていること、また、服務規律の項目において春闘ワッペンを着用したことを理由に減点したと主張し、これに対して、組合は、他のバス運転者と比較して劣ることはないだけの基本的な接客対応は行っていること、時間外勤務は要請があれば積極的に引き受け、令和元年度は月平均43時間程度と十分な量の勤務を行っていることを主張し、また、春闘ワッペン着用のみを理由に服務規律の項目で減点していることは不当な差別的取扱いであると主張する。

しかし、同組合員の接客対応が他のバス運転者と比べ劣っていないことを認めるに足る証拠はなく、月平均43時間程度の時間外勤務時間数が当該年度において所属営業所で下位には当たらないことについて、組合は、主張及び立証していないのであるから、同組合員に差別的取扱いがあったとは評価できない。

また、春闘ワッペンについて、会社は、前記第3の3(7)アのとおり、春闘ワッペンの着用を就業規則に違反するものとして、就業中は春闘ワッペンを取り外すよう組合に申し入れており、加えて、服務規律の項目の評価基準は、前記第3の2(6)イのとおり、就業規則に関する違反及び会社支給以外の物の着用の有無により判断されることになっており、春闘ワッペンの着用は、少なくとも従業員に対して会社が指定する服装等の着用を求める就業規則第9条に関する違反であることが認められることから、春闘ワッペンの着用により、服務規律の項目で減点されることは不合理とはいえない。そして、会社は組合員らのうち春闘ワッペンを着用していないA4組合員について服務規律の項目で減点していないと主張し、組合はこれを争っていないこと等審査の全趣旨を踏まえると、X組合員であっても春闘ワッペンを着用していない者は減点されていないことが推認されることから、春闘ワッペン着用による減点は、就業規則第9条と関連し、上記評価基準に基づいて行われたものであって、不当な差別的取扱いであったとは評価できない。

その他の組合の主張についても、同組合員に差別的取扱いがあったと認

めるに足る証拠はなく、採用できない。

(イ) A1 組合員

A1 組合員の最終評価は、令和元年度はD評価で、令和2年度はB評価である。

会社は、令和元年度がD評価となった理由について、運転操作の項目において信号無視で自転車をはねそうになったとの苦情があったこと、服務規律の項目において春闘ワッペンを着用したこと、時間外の項目において時間外勤務時間数が下位の20%に入っていることをそれぞれ理由として減点した結果、一次評価がCとなり、さらに事故考課を加味したことによるものと主張し、これに対して、組合は、信号無視で自転車をはねそうになったとの苦情について、信号無視はしておらず、また自転車の走行にも問題があったものであって、会社はX組合員であることを理由に評価を下げており、事故があったとしても最終評価はC評価が妥当と主張する。

しかし、上記の苦情が不当なものであることや、C2組合員であれば評価を下げられないものであったことを認めるに足る証拠はない。

また、組合は、春闘ワッペン着用のみを理由に服務規律の項目で減点していることは、不当な差別的取扱いであるとも主張するが、前記(ア)のとおり、会社の評価に不当な差別的取扱いがあったとは評価できない。

さらに、組合は、時間外の項目について、組合業務を行うことで時間外勤務が伸びず評価が下がることになる評価方法となっており、不適切であるとも主張する。たしかに、C2組合の役員に同様の理由に基づく減点がないのであれば、上記の評価方法は差別的な取扱いがあったことを裏付けるものとなりうるが、組合は、この点についての主張及び立証をしてないのであるから、この評価方法を採用していることのみをもって同組合員が差別的に取り扱われていると認めることはできない。

なお、組合は、同組合員の令和2年度最終評価はAが適正な評価であると主張しているが、同組合員が本来であればA評価以上の評価が適正であると認めるには、その能力・勤務実績がバス運転者全体の上位20%に当たっているか、又は、他のA評価以上のバス運転者と勤務実績が同等以上であったと認められる必要があるが、それを認めるに足る証拠はなく、同組合員に対する差別的取扱いがあったとは評価できない。

その他の組合の主張についても、同組合員に対する差別的取扱いがあったと認めるに足る証拠はなく、採用できない。

(ウ) A3 組合員

A 3 組合員の最終評価は、対象年度のいずれも C 評価である。

会社は、C 評価の理由として、接客マナーの項目において、会社が注力しているマイク活用・降車時の謝辞の励行中にもかかわらずこれらを実行していないことから最低評価となったことや、サービス規律の項目において、春闘ワッペンを着用による減点がなされていることを主張し、これに対して、組合は、接客マナーの項目について、標準的な対応は行っており、評価時に謝辞を行っていない場面があったり、運行に支障がでないように必要最小限に行っている場面を捉えて、X 組合員であることを理由に低評価としていると主張する。

組合は、同組合員の接客マナーには不十分な点があった事実は認めた上で、X 組合員でなければ減点されない程度の事情を根拠に減点されているとして差別的取扱いに当たると主張しているものと解されるが、同組合員の接客対応が X 組合員でなければ減点されない程度のものであると認めるに足る証拠はなく、同組合員に対する差別的取扱いがあったとは評価できない。

また、組合は、春闘ワッペン着用のみを理由にサービス規律の項目で減点していることは、不当な差別的取扱いであるとも主張するが、前記(ア)のとおり、会社の評価に不当な差別的取扱いがあったとは評価できない。

その他の組合の主張についても、同組合員に対する差別的取扱いがあったと認めるに足る証拠はなく、採用できない。

(エ) A 4 組合員

A 4 組合員の最終評価は、対象年度のいずれも D 評価である。

会社は、令和元年度の D 評価の理由として、運転操作の項目において、発車時の車内及び周囲の確認不足により乗客を転倒させたことで減点し、時間外の項目において法定外休日の勤務、シフトの真ん中に設定している組込時間外労働がいずれも 0% であることから最低評価とし、一次評価が C となったためと主張している。また、令和 2 年度の D 評価の理由については、運転操作の項目において日常点検項目であるミラーの調整を行わず運行し、そのことで事故を招いたことにつき減点し、時間外の項目においては令和元年度と同じ理由で最低評価とし、一次評価が C となったためと主張している。なお、会社は、同組合員は春闘ワッペンを着用していないので、サービス規律では減点をしていないことも主張している。

これに対して、組合は、令和 2 年度の評価について、ミラーの調整の不履行による事故について、運転操作の項目の減点は事故考課で行うもので

あって、運転操作の項目で減点することは二重に不利益を課している、また、接客マナーは非常に丁寧で周りから高い評価をされているにもかかわらず加点されていないことが差別的取扱いであると主張する。

しかし、令和2年度の事故の評価については、事故の背景にあったミラー調整の不履行に関して事故予防の観点から運転操作の項目で減点し、結果として事故を発生させたことを事故の項目で別に評価することは、人事考課制度上不合理なものとはいえ、また、接客マナーについて加点されないことが不合理であることを認めるに足る証拠もない。

また、同組合員が時間外勤務を拒否していることから時間外の項目において最低点となっていることについて、組合は、時間外勤務を行う者は、それに見合った報酬を得ているのであるから、時間外勤務を行わない者について査定で不利益に評価することは不合理であると主張するが、時間外勤務に割増賃金を支払うことは会社に課された法令上の義務であり、査定とは趣旨・目的を異にするものである上、ダイヤどおりのバス運行を確保するために時間外勤務に応じたことを会社への貢献として査定で評価することが人事考課制度上不合理なものとはいえ、同組合員に対する差別的取扱いがあったとは評価できない。

その他の組合の主張についても、同組合員に対する差別的取扱いがあったと認めるに足る証拠はなく、採用できない。

(オ) A5組合員

A5組合員の最終評価は、令和元年度はB評価であり、令和2年度はC評価である。

会社は、いずれの年度も服務規律の項目において、春闘ワッペンの着用による減点がなされており、これがなければ最終評価はワンランク上となったと主張し、これに対して、組合は、春闘ワッペン着用のみを理由に服務規律の項目で減点していることは、不当な差別的取扱いであると主張するが、前記(ア)のとおり、会社の評価に不当な差別的取扱いがあったとは評価できない。

また、組合は、時間外の項目について、令和元年度は平均を上回る月平均7.2時間程度の時間外勤務を行っておりAであるが、令和2年度も同様の勤務を行っているにもかかわらずBとなっていることを時間外勤務要請に係る差別的取扱いによるものだとも主張する。

しかし、前記イ(ア)で述べたとおり、時間外勤務要請の組合間差別について認めるに足る証拠はなく、また、会社は、令和2年度は、運転者の減少

により、事業所の時間外勤務の時間数の全体平均が上昇したこと等により、同組合員の時間外勤務時間数が相対的に中位となったためと主張しており、これに対して組合は争っていないこと等審査の全趣旨からすると、同組合員に対する時間外勤務要請に係る差別的取扱いがあったとは評価できない。

さらに、組合は、会社主張の一次評価結果で同組合員が運転操作で加点されていないこと、令和2年度の接客マナーについて前年度から評価が下がっていることをもって、同組合員をA評価以上にしないために評価者が調整したことが推測されることも主張するが、これらのことを認めるに足る証拠はなく、同組合員に対する差別的取扱いがあったとは評価できない。

その他の組合の主張についても、同組合員に対する差別的取扱いがあったと認めるに足る証拠はなく、採用できない。

(カ) A6組合員

A6組合員の最終評価は、対象年度のいずれもB評価である。

組合は、春闘ワッペン着用のみを理由に服務規律の項目で減点していることは、不当な差別的取扱いであると主張するが、前記(ア)のとおり、会社の評価に不当な差別的取扱いがあったとは評価できない。

また、組合は、同組合員は期間中無事故で、事故考課以外の項目についてはいずれもバス運転者として平均以上の勤務を行っており、A評価が適正な評価であるとも主張する。

しかしながら、同組合員が本来であればA評価以上に当たると認めるには、その能力・勤務実績がバス運転者全体の上位20%に当たっているか、他のA評価以上のバス運転者と同等以上であったと認められる必要があるが、それを認めるに足る証拠はなく、同組合員に対する差別的取扱いがあったとは評価できない。

その他の組合の主張についても、同組合員に対する差別的取扱いがあったと認めるに足る証拠はなく、採用できない。

(キ) A7組合員

A7組合員の最終評価は、対象年度のいずれもB評価である。

同組合員は、会社主張の一次評価結果においても、春闘ワッペンの着用による制服の減点以外は、いずれの項目も基準点以上とされている。

組合は、春闘ワッペン着用のみを理由に服務規律の項目で減点していることは、不当な差別的取扱いであると主張するが、前記(ア)のとおり、会社の評価に不当な差別的取扱いがあったとは評価できない。

また、組合は、時間外の項目について、組合業務があることが理由で評価が下がる評価項目であり、不適切な評価方法とも主張する。

しかし、前記(イ)でも述べたとおり、時間外の評価方法が同組合員を差別的に取り扱うものとは認められない。

さらに、組合は、会社主張の一次評価結果において同組合員の接客マナーの項目に係る評価がBにとどまっていることは、同組合員をA評価以上にしないために評価者が主観的な要素の強いこの項目で調整したことを推測させるとも主張するが、同組合員の接客マナーの項目の評価が基準値から加點評価すべきことがあったと認めるに足る証拠はなく、同項目についてAが相当とは認められないので、同組合員に対する差別的取扱いがあったとは評価できない。

その他の組合の主張についても、同組合員に対する差別的取扱いがあったと認めるに足る証拠はなく、採用できない。

(ク) A 8 組合員

A 8 組合員の最終評価は、対象年度のいずれもC評価である。

会社は、C評価となった理由として、服務規律の項目において春闘ワッペンを着用したこと、接客マナーの項目において平素からマイク使用を実施しておらず、乗客からの苦情もあったこと、勤務態度の項目において上司の指導を真剣に受け止めず聞き流す態度があったことによりそれぞれ減点したと主張する。

これに対して、組合は、春闘ワッペン着用のみを理由に服務規律の項目で減点していることは、不当な差別的取扱いであると主張するが、前記(ア)のとおり、会社の評価に不当な差別的取扱いがあったとは評価できない。

また、組合は、いずれの年度も接客マナーと勤務態度の項目で減点されたことについて、恣意的な評価であり、C 2 組合員であれば減点されないような事情をX組合員であることから減点の対象としている可能性があると主張する。

しかし、接客マナーと勤務態度の項目での減点が恣意的評価であり、C 2 組合員であれば減点されないような事情を減点の対象としていることを認めるに足る証拠はなく、同組合員に対する差別的取扱いがあったとは評価できない。

その他の組合の主張についても、同組合員に対する差別的取扱いがあったと認めるに足る証拠はなく、採用できない。

(ケ) A 9 組合員

A 9 組合員の最終評価は、対象年度のいずれも B 評価である。

組合は、会社主張の一次評価結果において、春闘ワッペン着用及び会社支給のものと色の違う黒色の手袋の着用のみを根拠に服務規律を最低点としていることは行き過ぎであり、組合員であるが故になされた差別的な評価であると主張する。

しかし、春闘ワッペン着用による減点は、前記(ア)のとおり、会社の評価に不当な差別的取扱いがあったとは評価できないのであり、春闘ワッペン着用に加え、会社支給のものと色が違う黒色の手袋の着用という二つの服務規律違反があったのであるから、最低点となったことが不合理で差別的であるとまではいえない。

また、組合は、会社主張の一次評価結果において、運転操作や勤務態度が基準点であったことについて、運転操作や運転態度に関わる善行を褒めるメールを乗客からもらった年であっても、加点されていないことが差別的取扱いであるとも主張するが、そもそも当該メールの具体的内容についての主張及び立証はなく、組合の主張は採用できない。

その他の組合の主張についても、同組合員に対する差別的取扱いがあったと認めるに足る証拠はなく、採用できない。

(コ) A 1 0 組合員

A 1 0 組合員の最終評価は、対象年度のいずれも C 評価である。

会社は、C 評価となった理由として、服務規律の項目において春闘ワッペンを着用していたこと、運転操作の項目において交通トラブルの苦情があったこと、勤務態度の項目において上記交通トラブルについての会社の指導に対して自身を正当化し、真摯に聞く姿勢がなかったことを理由に減点したと主張する。

これに対して、組合は、春闘ワッペン着用のみを理由に服務規律の項目で減点していることは、不当な差別的取扱いであると主張するが、前記(ア)のとおり、会社の評価に不当な差別的取扱いがあったとは評価できない。

また、組合は、同組合員に交通トラブルの苦情があったとの事実は認めつつ、運転操作及び勤務態度の項目で減点されたことは、同組合員が X 組合員 であることを理由として低評価にする材料とした可能性が十分にあり、交通トラブルについて同組合員の責任はなく、相手側に問題があったとも主張する。

しかし、いくつかの同組合員の交通トラブルについて会社が提出したドライブレコーダーの映像によれば、これらの交通トラブルの責任が相手側

のみにあるとまでは認められず、会社がこの交通トラブルを根拠に査定において減点することが不合理とは認められない。その他、交通トラブルについて同組合員の責任がないことや、会社が同組合員の交通トラブルをX組合員であることを理由として低評価にする材料としたと認めるに足る証拠はなく、組合の主張は採用できない。

さらに、組合は、同組合員が運転技能コンテストで表彰を受けたことや、お客様モニターアンケート等の結果で高評価を受けたことをもって、運転操作や勤務態度の項目は高評価となつてしかるべきだとも主張するが、会社の人事考課の基準は、日常の勤務実績を評価するものであり、前記第3の2(6)イの別紙4のとおり、運転技能コンテストやお客様モニターアンケートの結果は人事考課制度の加点項目とはされていないのであるから、これらの結果により運転操作や勤務態度の項目について加点されるべきであったとまで認めることはできない。

その他の組合の主張についても、同組合員に対する差別的取扱いがあったと認めるに足る証拠はなく、採用できない。

(㊦) A11組合員

A11組合員の最終評価は、対象年度のいずれもB評価である。

組合は、春闘ワッペン着用のみを理由に服務規律の項目で減点していることは、不当な差別的取扱いであると主張するが、前記(㊥)のとおり、会社の評価に不当な差別的取扱いがあったとは評価できない。

また、組合は、同組合員は時間外勤務をほとんど行わないことを表明しているが、それ以外の勤務は高いレベルで問題なくこなしており、期間中無事故で、バス運転者として優秀な勤務を行っており、A評価が適正な評価であるとも主張する。

しかしながら、同組合員が本来であればA評価以上に当たると認めるには、その能力・勤務実績がバス運転者全体の上位20%に当たっているか、他のA評価以上のバス運転者と同等以上であったと認められる必要があるが、それを認めるに足る証拠はなく、同組合員に対する差別的取扱いがあったとは評価できない。

その他の組合の主張についても、同組合員に対する差別的取扱いがあったと認めるに足る証拠はなく、採用できない。

(㊧) A12組合員

A12組合員の最終評価は、対象年度のいずれもC評価である。

会社は、C評価の理由として、服務規律の項目において春闘ワッペンを

着用していること、接客マナーの項目において会社のマイク励行の取組にもかかわらずこれを実行しないこと、勤務態度の項目において、例えば、健康診断結果を手渡した際、開封したと疑い、上司に大声を出すなど周囲に感情的な態度で接することがあることを理由にそれぞれ減点したと主張する。

これに対して、組合は、春闘ワッペン着用のみを理由に服務規律の項目で減点していることは、不当な差別的取扱いであると主張するが、前記(ア)のとおり、会社の評価に不当な差別的取扱いがあったとは評価できない。

また、組合は、接客マナーの項目において減点していることについて、減点に相当する程度かどうか不明であり、X組合員であることを理由に減点した可能性があると主張する。

たしかに、組合が、乗客の勘違いに端を発するものとしつつも、マイクの使用に関してトラブルがあったことを認めており、会社も乗客が降車する際の謝辞は行っていると認めていることからすれば、同組合員がマイクを使用していた事実をうかがうことはできる。しかし、会社は、乗務担当者必携に準じた案内を行っていないことから低評価としているとも主張しており、これに対して組合は具体的な反論をしていない等審査の全趣旨からすると、会社の評価が差別的取扱いであったとまで認めるには足らず、また、かかる認定を覆すに足る証拠はない。

さらに、組合は、健康診断結果を上司が閲覧したことが強く疑われる状況から腹を立て大声で抗議をしたことを理由に勤務態度の項目で減点したことについて、減点するようなことではなく、C2組合員であれば減点されないとも主張するが、職場内で上司に対して大声で抗議するような行為は、その行為に緊急の必要性があるなど特段の事情がない限り、職場の秩序を乱す言動というべきである。健康診断結果の開封の疑いについては、他の方法により抗議することも可能であり、同組合員の抗議に緊急の必要性があるなど特段の事情があったとは認め難く、会社が職場の秩序を乱す言動があったとして減点したことは不合理とはいえない。また、上記行為がC2組合員であれば減点されない事情であったと認めるに足る証拠もなく、同組合員に対する差別的取扱いがあったとは評価できない。

その他の組合の主張についても、同組合員に対する差別的取扱いがあったと認めるに足る証拠はなく、採用できない。

(ヌ) A13組合員

A13組合員の最終評価は、令和元年度はB評価、令和2年度はC評価

である。

会社は、令和2年度がC評価であった理由として、服務規律の項目において春闘ワッペンを着用したこと、車両管理の項目において車両の使用後の汚れが目立つこと、勤務態度の項目においてハレカカードのチャージ順位が低いことや販促協力を行わないことを理由に減点したと主張する。

これに対して、組合は、春闘ワッペン着用のみを理由に服務規律の項目で減点していることは、不当な差別的取扱いであると主張するが、前記(ア)のとおり、会社の評価に不当な差別的取扱いがあったとは評価できない。

また、組合は、勤務態度の項目において減点されていることについて、ハレカカードのチャージや販促に関する業務は付随的業務に過ぎず、このことを大きく査定に反映させることは不合理であるとも主張する。

しかしながら、バス運転者の会社への利益面での貢献を査定対象とすることは不合理とはいえず、かつ、前記第3の2(6)イの別紙2のとおり、勤務態度の評価基準として「会社販促品の販売に積極的であるか」という点が挙げられており、同組合員に対する上記の減点は、上記基準を形式的に適用した減点であるといえることから、同組合員に対する差別的取扱いがあったとは認められない。

その他の組合の主張についても、同組合員に差別的取扱いがあったと認めるに足る証拠はなく、採用できない。

(セ) A14元組合員

A14元組合員の令和元年度の最終評価はD評価である。なお、同元組合員は、令和2年度から定年再雇用となり、組合員でなくなっていることから、令和元年度の評価のみを検討する。

会社は、D評価であった理由として、服務規律の項目において春闘ワッペンを着用したこと、運転操作の項目においてブレーキがきつく乗り心地が悪いとの苦情があり、かつ、添乗調査でもブレーキがきついことを確認したこと、時間外の評価において時間外勤務時間数が下位20%に入っていることを理由に減点した結果、一次評価でCになったと主張する。

これに対して、組合は、春闘ワッペン着用のみを理由に服務規律の項目で減点していることは、不当な差別的取扱いであると主張するが、前記(ア)のとおり、会社の評価に不当な差別的取扱いがあったとは評価できない。

また、組合は、運転操作の項目の減点について、添乗調査は主観的でその評価が適切か否かを後から検証できない調査であり、一度の添乗調査の結果を1年間の評価に反映させることは不当であるとも主張するが、前記

イ(ウ)で述べたとおり、添乗調査において会社が恣意的に組合員らを低く評価していると認めるに足る証拠はなく、上記苦情を受けて実施された添乗調査の結果で減点しているのもあって、ランダムに行われた一度の添乗調査の結果のみで減点したとは認められず、組合の主張は、採用できない。

さらに、組合は、接客マナーの項目における減点についての具体的な根拠が示されていないとも主張するが、差別的取扱いと認めるためには、むしろ同元組合員の接客マナーが基準以上に当たると積極的に認められることが必要であり、同元組合員について、それを認めるに足る証拠はなく、採用できない。

その他の組合の主張についても同元組合員に差別的取扱いがあったと認めるに足る証拠はなく、採用できない。

(ウ) まとめ

以上から、組合員らの個別の査定に関して差別的取扱いがあったとは認められない。

(3) 結論

以上のとおり、令和元年度及び令和2年度に係る基本給の賃金引上げ査定に関して、組合員らとC2組合員らの両集団間に外形的格差が存するとは認められず、会社の人事考課制度が不合理であるとも認められず、査定において会社が不当な評価をしていると認めるに足る証拠はなく、また、各組合員の個別の査定において差別的取扱いがあったと認めるに足る証拠もないことから、会社の不当労働行為意思の有無を判断するまでもなく、会社が、組合員らに対しX組合員であることを理由として賃金引上げを差別的に決定して当該期間の賃金を支給したと認めることはできない。

したがって、上記基本給の査定が労組法第7条第1号に該当するとの組合の主張は採用できない。

3 令和元年の冬季及び令和2年の夏季に係る賞与に関して、組合員らに対しX組合員であることを理由として精励手当及び成果配分支給（業績連動手当）を差別的に決定して当該期間の賞与を支給したか。また、これが、労組法第7条第1号に該当するか。なお、令和2年の冬季賞与については、前記1(2)でみたとおり、本件の救済対象としない。（争点2）

(1) 精励手当は、前記第3の2(3)ウ及びエのとおり、令和元年の冬季及び令和2年の夏季賞与に支給されており、査定の方法は、前記第3の2(6)ウ(ア)のとおり、毎年4月から適用される基本給の昇給査定を準用していることによ

り、考課項目、査定基準、着眼点は基本給の昇給査定と同じである。

準用されている基本給の昇給査定は、前記2で検討したとおり、会社が、組合員らに対しX組合員であることを理由とした差別的取扱いを行ったと認めることはできないのであるから、会社は、組合員らの当該期間の精励手当について差別的に決定したとまではいえない。

(2) 成果配分支給（業績連動手当）は、前記第3の2(3)イからエまでのとおり、令和元年の冬季賞与に支給されており、査定の方法は、前記第3の2(6)ウ(イ)のとおり、平成31年4月の基本給の昇給査定の最終評価を基礎として、対象期間中、会社に大きなマイナス要因となる事故や苦情等があった場合の評価を加味することとしているが、本件においては、当該賞与の対象期間中に組合員らにそうした会社に大きなマイナス要因となる事故や苦情等はなかったとして、平成31年4月の基本給の昇給査定の最終評価がそのまま準用されている。

準用されている基本給の昇給査定は、前記2で検討したとおりであり、会社は、当該期間の成果配分支給（業績連動手当）について差別的に決定したとまではいえない。

(3) 以上のとおり、令和元年の冬季及び令和2年の夏季に係る賞与に関し、会社が、組合員らに対しX組合員であることを理由として精励手当及び成果配分支給（業績連動手当）を差別的に決定して当該期間の賞与を支給したと認めることはできない。

したがって、上記賞与の査定が労組法第7条第1号に該当するとの組合の主張は採用できない。

4 付言

賃金引上げ等に人事考課を用いるのであれば、公平かつ適正な評価を担保する制度を構築するとともに、その透明性を確保することによって、人事考課制度に信頼を持たせることが必要不可欠である。制度の透明性が確保されていなければ、従業員は、当該人事考課制度が信頼できるものであり、かつ、公平に評価されていることを確認することができず、結果として、従業員が評価に対する疑念を抱くことは避けられない。その結果として、会社に対する不満や不信感が生じるのも当然のことである。

既に述べたとおり、組合と会社は、従前から労使紛争を繰り返しており、労使間の信頼関係が構築されていない。こうした状況にもかかわらず、会社では、人事考課制度における評価基準が従業員に公開されておらず、考課項目別の査

定結果も開示されていない。評価結果に対して従業員が説明を求める制度も整っておらず、従業員は会社から改善を求められている項目すら分からないまま、一方的に最終評価のみを示されている状況にある。このように、現時点において会社の人事考課制度の透明性が確保されていないことも、本件申立てへ至った要因になったものと考えられる。

人事考課制度の透明性を高めない限り、今後も引き続き同様の紛争が繰り返し起こることが想定されるから、会社は、こうした状況についてこれまで真摯に向き合っただけでなかったことを率直に反省し、従業員との紛争を未然に防ぐためにも、制度の改善に真剣に取り組むべきである。なお、人事考課制度の透明性を高める等の制度の改善に当たっては、両当事者に加え、他の関係者も含めた形で十分に話し合いを実施し、両当事者間の信頼関係の構築に繋げていくことが望まれる。

第6 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条及び第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和5年7月27日

岡山県労働委員会

会 長 西 田 和 弘