

平成 19 年 5 月 28 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 17 年（行ウ）第 175 号 不当労働行為再審査申立棄却命令取消請求事件(以下「甲事件」という。)

平成 17 年（行ウ）第 415 号 不当労働行為再審査申立棄却命令取消請求事件(以下「乙事件」という。)

口頭弁論終結日 平成 19 年 1 月 29 日

判決

当事者及び代理人 別紙当事者等目録記載のとおり

主文

- 1 中央労働委員会が、中労委平成 12 年(不再)第 2 号、第 7 号事件につき、平成 16 年 11 月 4 日付けでした不当労働行為救済命令のうち、甲事件補助参加人兼乙事件原告らの申立てを棄却した部分を除いた部分を取り消す。
- 2 甲事件補助参加人兼乙事件原告らの請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用は、甲事件の補助参加によって生じた費用及び乙事件によって生じた費用を甲事件補助参加人兼乙事件原告らの負担とし、その余の費用を被告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

1 甲事件

主文第 1 項と同旨

2 乙事件

中央労働委員会が、中労委平成 12 年(不再)第 2 号、第 7 号事件につき、平成 16 年 11 月 4 日付けでした不当労働行為救済命令のうち甲事件補助参加人兼乙事件原告らの訴えを認めなかった部分を取り消す。

第 2 事案の概要

本件事案の概要は、次のとおりである。

甲事件補助参加人兼乙事件原告全石油昭和シェル労働組合大阪支部(以下「本件組合大阪支部」という。)及びこれに所属し甲事件原告兼乙事件補助参加人(以下「原告会社」という。)の大阪支店(以下単に「大阪支店」という。)に勤務し又は勤務していた本件組合大阪支部を除く甲事件補助参加人兼乙事件原告ら 6 名(以下「X1 ら 6 名」といい、各個人を指す場合はそれぞれ姓のみで表記する。なお、X2 は、平成 15 年 8 月 31 日付けで原告会社を自己都合で退職した。)は、平成元年 2 月 18 日及び同 2 年 2 月 17 日、大阪府地方労働委員会(以下「大阪地労委」という。)に対し、原告会社を被申立人として、原告会社が X1 ら 6 名の組合活動を嫌悪し、昭和 60 年 1 月以降の職能資格等級を低位に格付けしたこと、同月以降の能力開発考課及び賞与考課において低査定をしたことなどが不当労働行為(不利益取扱い、支配介入)に当たるとして、不当労働行為救済申立てをした(大阪地労委平成元年(不)第 10 号、同 2 年(不)第 6 号事件、以下「本件救済申立て」という。)

大阪地労委は、平成12年1月11日付けで、原告会社に対し、X1ら6名について、昭和63年1月1日以降の職能資格等級及び賃金額の是正、これに基づくバックペイなどを命じ(なお、X4については昇格を認めなかった)、同62年12月31日以前の職能資格等級及び賃金額の是正などについては、申立期間経過を理由に却下するとの命令を発した(以下「本件初審命令」という。)。原告会社並びに本件組合大阪支部及びX1ら6名は、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し、それぞれ本件初審命令の取消しを求めて再審査申立てをした(中労委平成12年(不再)第2号、第7号事件)ところ、中労委は平成16年11月4日付けで本件初審命令主文第2項の「平均賃金額」を「平均賃金額(該当する本人を除いて算定した額)」に改めたほか、その余の各再審査申立てを棄却するとの命令を発した(以下「本件命令」という。)。本件は、原告会社並びに本件組合大阪支部及びX1ら6名が、本件命令のうちそれぞれの再審査申立てを棄却した部分の取消しを求めた事案である(なお、本件組合大阪支部及びX1ら6名は、本訴においては、本件命令がX4に対しては昇格を認めなかった部分についての取消しは求めている。)

1 争いのない事実等

(1) 当事者等

ア 原告会社

原告会社は、昭和60年1月1日、シェル石油株式会社(以下「シェル石油」という)と昭和石油株式会社(以下「昭和石油」という。)が合併(以下「本件合併」という。)して発足した原油・石油製品の輸入、石油精製、石油製品の販売等を業とする株式会社である。原告会社は、肩書地に本社を置くほか、全国各地に製油所、油槽所、石油製品等の販売を担当する支店を置き、本初初審審問終了時の社員数は約2200名であつた。

イ 全石油昭和シェル労働組合

全石油昭和シェル労働組合(以下「全石油昭和シェル」又は「本件組合」という。)は、原告会社及びその関連会社に勤務する従業員及びその退職者により組織されている労働組である。本件組合は、昭和29年11月、シェル石油の従業員により結成されたシェル石油従業員組合として発足し、同45年にシェル労働組合、同49年に全石油シェル労働組合にそれぞれ名称を変更した後、同61年3月本件合併に伴い現在の名称に変更した。本件組合の本件初審審問終了時の組合員数は約70名であつた。

ウ 本件組合大阪支部

本件組合大阪支部は、大阪支店の従業員により組織された本件組合の下部組織である。本件組合大阪支部の本件初審審問終了時の組合員は、X1ら6名だけとなっていたが、X2が平成15年8月31日付けで原告会社を自己都合により退職し、本件組合大阪支部を脱退したことにより、現時点の本件組合大阪支部の組合員は、X1、X3、X4、X5、X6の5名である。(弁論の全趣旨)

エ 併存組合

原告会社には、労働組合として、本件組合のほか、原告会社及びその関連会社に勤務する従業員により組織されている全国昭和シェル石油労働組合(以下「全国昭和シェル」という。)が存在する。全国昭和シェルは、昭和61年10月、全シェル労働組合と全石油昭和石油労働組合が組織合同して発足した労働組合であり、本件初審審問終了時の組合員数は約3000名であつた。

(2)原告会社及び大阪支店における業務の概要

ア 原告会社は、ガソリン、軽油、灯油、潤滑油等の各種石油製品の販売について、会社の販売方針にのっとり、上記石油製品等を販売する販売代理店（以下「特約店」という。）との間で特約店契約を締結し、会社の商標の使用を許可するとともに、石油製品等を販売していた。特約店は、消費者に対し各種石油製品等を販売するガンリンスタンド(以下「給油所」又は「サービスステーション」という)を直接経営するほか、これとは別に給油所を経営する販売代理店(以下「販売店」という。)との間で販売代理店契約を締結し、各種石油製品を販売している。給油所の運営方法については、特約店が土地、建物、給油設備等を所有する方法のほか、原告会社がこれらを所有してその運営を特約店にゆだねる方法や、土地は特約店が所有し、建物、給油設備等は原告会社が所有して特約店に貸与する方法などがある。

イ 原告会社には、昭和 62 年当時、全国で特約店が約 1300 店、給油所が約 7100 店あった。大阪支店は、主として、大阪府、京都府、兵庫県、奈良県・滋賀県・和歌山県を担当地域としており、昭和 62 年当時、特約店約 160 店、給油所約 770 店を担当していた。

ウ 大阪支店は、平成元年 2 月 18 日当時、支店長ほか約 110 名が勤務しており、特約店に対する販売を担当する特約店担当部門、大口特定需要家を担当する需要家担当部門、経理課及び人事課で構成されていた。このうち特約店担当部門は、販売一課ないし四課、給油所課、販売企画課で構成され、需要家担当部門は、直需課、潤滑油課、液化ガス課、アスファルト課、国際販売課で構成されていた。

エ X1 から 6 名は、昭和 63 年 1 月 1 日から平成 2 年 1 月 1 日までの間、大阪支店において、X1 が国際販売課、X2 が潤滑油課、X3 と X4（「X7」及び「X8」から復姓）が給油所課、X5 が販売一課、X6 が販売二課にそれぞれ所属していた。

(3)シェル石油の人事制度の概略

シェル石油では、従業員の従事する職務及び資格についてそれぞれから 1 から 10 までの等級に分類し、原則として、従業員の資格等級と従事している職務等級が一致していた。また、シェル石油では、人事考課について、評価の高い順に A, B, C, D, E の 5 段階評価をしていた。

(4)原告会社の人事制度の概略

ア 職能資格制度

原告会社では、昭和 61 年 1 月以降、賃全管理の基本となる職能資格について、職位や職務の重要度、困難度、責任等との関係を考慮して、職能資格等級の類型を定めている。また、原告会社では、能力開発考課の一環として、昇格の是非を判断し、毎年 1 月 1 日付けで、職能資格等級の格付を行っている。なお、本件合併時におけるシェル石油の資格等級と原告会社の職能資格等級との対応関係は、別紙 3（省略）のとおりであった

イ 入事考課制度

(ア)原告会社は、毎年 1 回、能力開発考課と呼ばれる入事考課を行っており、翌年 1 月 1 日付けで行う定期昇給等の判断にその結果を反映させていた。また、原告会社は、半年ごとに夏季賞与考課及び冬季賞与考課と呼ばれる入事考課を行っており、その結果を夏季・冬季賞与の支給額に反映させていた。原告会社では、上記能力開発考課及び賞与考課について、従業員の直属の上司である課長らを第一次考課者とし、第一次考課者の上司である

支店長らを第二次考課者としていた。

(イ)原告会社では、能力開発考課及び賞与考課のため、被考課者である従業員とその直属の上司である第一次考課者との間で、毎年10月に次期の能力目標、情意目標を、翌年1月に成績目標をそれぞれ設定し、従業員は上記目標を記載した「目標記述書」を原告会社に提出することになっていた。また、原告会社では、能力開発考課、賞与考課に先立ち、各従業員が目標の達成度を自己評価した「自己診断カード」を原告会社に提出することになっていた。さらに、原告会社では、人事考課終了後、考課者と被考課者との間で、評価結果、改善点、次期目標、将来の進路等について話し合うための面接を実施していた。

(ウ)原告会社では能力開発考課及び賞与考課において、従業員の能力の伸長について、成績(実績)、能力(業務処理・発揮)、情意(勤務態度)等の各評価項目ごとに、あらかじめ設定された目標が達成できたかどうかの評価を行い、知価の高い順にS、A、B、C、Dの5段階で評価をし、それぞれ評価項目ごとに配分された評価点の合計点数(100点満点)に従って総合評価を5段階(評価の高い順にS、A、B、C、D)で付けていた。

(5)X1ら6名の職能資格等級(資格等級)、能力開発考課及び賞与考課における査定内容

シェル石油及び原告会社のX1ら6名に対する昭和54年度から平成元年度までの間の職能資格等級及び能力開発考課の査定内容は別紙4(省略)のとおりであり、また、賞与考課の査定内容は別紙5(省略)のとおりであった(以下、昭和62年度能力開発考課、同63年度及び平成元年度の各能力開発考課及び夏季・冬季賞与考課を併せて「本件考課」という。)

(6)本訴に至る経緯

ア 本件組合大阪支部及びX1ら6名は、平成元年2月18日及び同2年2月17日、大阪地労委に対し、原告会社を被申立人として、原告会社がX1ら6名の組合活動を嫌悪し、昭和60年1月以降の職能資格等級を低位に格付けたこと、同月以降の能力開発考課及び賞与考課において低査定をしたことなどが不当労働行為(不利益取扱い、支配介入)に当たるとして、①昭和63年12月末日での職能資格等級の是正(X1についてはS-3BからS-1へ、X2についてはS-3AからS-1へ、X3についてはS-2からM-4Bへ、X4についてはG-2からG-1へ、X5についてはS-3AからS-1へ、X6についてはS-2からS-1への各是正)、これに基づく平成元年1月1日以降の管理専門職手当、同年4月1日以降の職能手当の差額及びこれらに対する遅延損害金の支払、②昭和63年12月末日での本給の是正、これから逆算した同60年から同63年までの間の本給及び諸手当の差額及びこれらに対する遅延損害金の支払、③同60年から平成元年度までの間の各夏季・冬季賞与の差額及びこれらに対する遅延損害金の支払、④謝罪文の掲示を求める本件救済申立てをした。なお、本件組合大阪支部及びX1ら6名は、平成3年以降も毎年、大阪地労委に対し、本件救済申立てと同様に、同年以降の職能資格等級及び本給の是正などを求める救済申立てをし、大阪地労委は、これらの事件を順次併合したが、同8年11月27日、本件救済申立事件とその他の事性を分離した。

イ 大阪地労委は、平成2年1月11日付けで、原告会社に対し、X1ら6名について、昭和63年1月1日及び平成2年1月1日付けでの職能資格等級の是正(X1については昭和63年1月1日付けでS-3BからS-2へ、平成2年1月1日付けでS-2からS-1への是正、X2については昭和63年1月1日付けでS-3AからS-1への是正、X3については同日付けで

S-2 から M-4B への是正, X5 については同日付けで S-3A から S-2 へ, 平成 2 年 1 月 1 日付けで S-2 から S-1 への是正, X6 については同日付けで S-2 から S-1 への是正), 昭和 63 年 1 月 1 日付けでの賃金額の是正, 同日付け定期昇級の能力開発考課から平成 2 年 1 月 1 日付け定期昇給の能力開発考課までの間の賃金及び賞与の査定内容の是正, これらに基づく賃金・賞与の差額及びこれらに対する遅延損害金の支払, 本件組合大阪支部に対する謝罪文の手交を命じ, 62 年 12 月以前の賃金額の是正, これに基づく賃金・賞与の差額の支給等については, 申立期間が経過したことを理由に却下するとの本件初審命令を発した。

ウ 原告会社は, 平成 12 年 1 月 14 日, 中労委に対し, 本件初審命令が救済を命じた部分の取消し及び本件初審申立ての棄却を求めて, 再審査申立てをした(中労委平成 12 年(不再)第 2 号事件)。また, 本件組合大阪支部及び X1 ら 6 名も, 平成 12 年 1 月 25 日, ①昭和 63 年 1 月 1 日付けで X1, X5 及び X6 を S-1, X4 を G-1 の職能資格等級に是正されたものとして取り扱うこと, ②昭和 63 年 1 月 1 日付けでの賃金額の是正は本件組合大阪支部組合員を除く平均賃金額とすること, ③上記①及び②を前提として, 昭和 60 年 1 月 1 日以降平成 2 年 1 月 1 日までの間の考課を B 評価として賃金・賞与を改めて決定し, 既支給額との差額に年 6 分の遅延損害金を加算した金員を支払うことを求めて, 再審査申立てをした(中労委平成 12 年(不再)第 7 号最件)。

エ 中労委は, 平成 16 年 11 月 4 日付けで, 上記各再審査申立てについて, ①本件初審命令主文第 2 項の「平均賃金額」を「平均賃金額(該当する本人を除いて算定した額)」に改める, ②その余の各再審査申立てを棄却するとの本件命令を発し, 同命令は, 同 17 年 3 月 24 日, 原告会社並びに本件組合大阪支部及び X1 ら 6 名に送達された。原告会社は, 平成 17 年 4 月 19 日, 本件命令のうち本件組合大阪支部及び X1 ら 6 名の申立てを棄却した部分を除く部分の取消しを求めて, 甲事件の訴え提起をした。また, 本件組合大阪支部及び X1 ら 6 名は, 平成 17 年 9 月 21 日, 本件命令のうち本件組合大阪支部及び X1 ら 6 名の申立てを棄却した部分の取消しを求めて, 乙事件の訴え提起をした(なお, 本件命令が X4 に対して昇格を認めなかった部分についての取消しは求めていない。)

2 争点

(1)原告会社は, X1 ら 6 名が本件組合大阪支部として行う組合活動を嫌悪し, X1 ら 6 名に対し, 能力開発考課及び賞与考課の査定, 職能資格等級の格付において, 不利益取扱いをしたか(労働組合法 7 条 1 号違反)。また, 原告会社の X1 ら 6 名に対する上記査定及び格付けが本件組合大阪支部の活動に対する支配介入に当たるか(同法 7 条 3 号違反)。

(2)本件教済申立てのうち, 昭和 60 年 1 月 1 日から同 62 年 12 月 31 日までの間の賃金及び賞与額の是正, 差額の支払を求める部分は, 労働組合法 27 条 2 号の申立期間を経過しているか。

3 争点に対する当事者の主張の要旨

(1)争点(1)(不利益取扱いの存否)について

【被告並びに本件組合大阪支部及び X1 ら 6 名】

ア(ア)原告会社と本件組合との間には, 本件合併前から厳しい対立関係があったところ, 原告会社は, 本件組合の下部組織である本件組合大阪支部の組合役員を歴任し, 本件合併について反対闘争等の活発な組合活動を行っていた X1 ら 6 名を嫌悪し, 同人らの能力, 勤務実績が組合員以外の者と同等以上であるにもかかわらず, 同人らの能力開発考課及び

賞与考課において低査定を行うとともに、昇格をさせずに職能資格等級を低く格付けるなどの不利益を与えた。このような原告会社の行為は、X1ら6名に対する不利益取扱いとして労働組合法7条1号の不当労働行為に該当するし、また、本件組合大阪支部の活動に対する支配介入として同法7条3号の不当労働行為にも該当する。原告会社が、X1ら6名の昭和63年から平成元年までの間の能力開発考課及び賞与考課について、事実上の最低評価であるC評価とした部分には合理的理由がなく、この部分については少なくとも標準的評価であるB評価とすべきである。そうすると、X1ら6名は、職能資格等級及び賃金について、それぞれ同期、同性、同学歴相当者の集団において平均的な位置にあるというべきであり、同入らの職能資格等級を上記集団の中位者の所属する等級に引き上げ、同入らの賃金額を上記集団の平均賃金額(同人らの賃金額を除いて算定した額)に是正するのが相当である。

(イ)原告会社は、人事考課について、各従業員ごとに能力主義による絶対評価を行っているところ、X1ら6名の職能資格等級の格付、能力開発考課及び賞与考課の査定について、同期、同性、同学歴相当者の集団と比較することは相当でない旨主張する。しかし、原告会社は、本件組合所属の組合員以外の従業員については、学歴、男女別に設定した職能資格滞留年数を基準にして、年功序列的賃金昇格管理を行っている。また、原告会社の現在の職能資格等級と賃金は、過去の考課結果の累積であるから、人事考課制度が絶対評価であるか相対評価であるかにかかわらず、同一の考課結果をとり続ければ、同期入社者の職能資格等級と賃金は同じになるはずである。そうすると、X1ら6名は、同期、同性、同学歴相当者と比べて著しく低い職能資格等級に格付けられ、能力開発考課及び賞与考課において低査定を受けているのであるから、その低格付、低査定 of 合理的理由は使用者である原告会社が反証すべきところ、原告会社はこれを行っていない。なお、原告会社では、昭和石油出身者とシェル石油出身者との間にはいまだ賃金格差があるので、シェル石油出身者であるX1ら6名の職能資格等級の格付、能力開発考課及び賞与考課における査定は、管理職を含むシェル石油出身者(中途採用者を除く)との間で比較するのが相当である。

(ク)原告会社は、①X1ら6名の本件組合員が原告会社に対して人事考課における目標設定を拒否していたこと、②配転を拒否していたこと、③組合活動により他の社員と対立し、円滑な人間関係を築くことができなかつたことから、業務遂行能力の開発に遅れが生じていたのであり、同労組組合員以外の従業員と勤務成績を同じように比較することはできないと主張する。しかし、原告会社においては、平成11年度まで「目標面接」が制度化されておらず、本件組合員以外の他の従業員が記載した「目標記述書」の記載もおおざりなもので何ら機能していなかつた。そうすると、X1ら6名が平成12年度まで、原告会社に対し、「目標記述書」等の提出をせず、入事考課後の面接を拒否していたからといって、業務遂行能力の開発に遅れが生じたとはいうことはできず、原告会社の上記①の主張は理由がない。また、一般的に配転を拒否したからといって、業務遂行能力の開発に遅れが生じるとはいえない上、X1ら6名は、これまで原告会社から転居を伴う配転の提案を受けたこともなく、その他の配転命令を拒否したこともない。よって、原告会社の上記②の主張も理由がない。さらに、X1ら6名が組合活動により他の社員と対立し、円滑な人間関係を構築することができなかつたことなどなく、原告会社の上記③の主張も理由がない。なお、原告会社は、これまでの長期間にわたる労働委員会の審査において、上記①ないし

③の主張をしておらず、このことから原告会社の上記主張に理由がないことは明らかである。

イ X1 に対する査定及び格付の不当性

(ア) 原告会社は、X1 の本件考課について、平成元年度冬季賞与考課の総合評価を B 評価とした以外はいずれの総合評価も C 評価としているが、このような人事考課は、次のとおり合理的理由がない。

a 工夫・改善力、積極性、責任性

(a) X1 は、大阪支店国際販売課において、タービン用潤滑油等の販売を担当してるところ、同支店の関西エリアにおけるタービン用潤滑油の納入シェアは業界の 7 割を越えており、X1 の功績は極めて大きいものがある。X1 は、昭和 62 年から平成元年までの間、能力開発考課及び賞与考課の評価項目のうち「成果」、「成果達成への努力」においては、A 又は B 評価を受けており、販売数量及び新規開拓数から工夫・改善力、積極性、責任性に問題があったというとはできない。

(b) 株式会社神戸製鋼所(以下「神戸製鋼」という。)が製造するガスタービン発電機に関する販売活動

① X1 は、次の②ないし⑤のとおり、神戸製鋼が製造するガスタービン発電機(以下、製造番号ごとに「1 号機」などという。)に使用する潤滑油の受注に貢献しており、新規需要家開拓、情報収集活動などが芳しくなかったとはいえない。

② 1 号機ないし 3 号機

X1 は、昭和 62 年 12 月 7 日から同月 11 日までの間の週間活動報告書及び同月 14 日付け「1988 年目標需要家リスト」において、上司であつた大阪支店国際販売課長 Y1 に対し、神戸製鋼が製造するガスタービン発電機 3 号機に使用する潤滑油についての販売活動状況を報告している。3 号機はもとより、1 号機及び 2 号機も X1 の怠慢により原告会社がこれらに使用する潤滑油の受注を逃したわけではない。

③ 4 号機

X1 は、3 号機に関する販売活動に引き続いて神戸製鋼との関係強化を図った結果、同社のガスタービンの設計担当者から 4 号機の最終需要家が日本ゼオン株式会社(以下「日本ゼオン」という。)であるとの情報を得た。そこで、X1 は、昭和 63 年 6 月 14 日、原告会社の本社国際販売部に対し上記情報を報告し、協力を要請した。原告会社は、昭和 63 年 10 月、X1 の功績により、神戸製鋼から 4 号機に使用する潤滑油の注文を受注した。決して、Y1 課長及び同人から要請を受けた本社国際販売部担当課長 Y2(以下「Y2 課長」という。)の功績により上記受注に成功したのではない。なお、Y1 課長が、昭和 63 年 3 月ころ、X1 に対し、4 号機に関する調査を指示したとはない。

④ 5 号機

X1 は、独自の調査により 5 号機の最終需要家が十条キンバリー株式会社(以下「十条キンバリー」という。)であるとの情報を得た。そこで、X1 は、平成元年 2 月 20 日、原告会社の本社航空販売課に対し、上記情報を報告し、協力を要請した。原告会社の本社航空販売課は、平成元年 3 月 15 日、ようやく十条キンバリーを訪問して交渉を行ったものの、時機を失し、結局 5 号機に使用する潤滑油の受注を逃した。したがって、X1 は、原告会社が 5 号機に使用する潤滑油の受注を逃したことについて、何ら落ち度はない。なお、Y1

課長が、X1 に対し、昭和 63 年ころ業界紙等を利用した調査を指示したことや、同年 3 月ころ 5 号機に関する調査を指示したことはない。

⑤ 6 号機以降

X1 は、上記③のとおり 4 号機に使用する潤滑油の受注に貢献した上、昭和 62 年に 6 回、同 63 年に 16 回、平成元年に 11 回、平成 2 年に 22 回、それぞれ神戸製鋼を訪問した。これに対し、Y1 課長及び Y2 課長が初めて神戸製鋼の関係者と接触したのは平成 2 年 1 月末である。したがって、原告会社が神製製鋼から 6 号機以降に使用する潤滑油を受注することに成功したのは、X1 の功績によるものである。

b 教育・指導力

X1 の上司であった Y1 課長は、X1 の平成元年度能力開発考課表の「3.能力開発と勤務態度改善の方向」欄に、改善ポイント「教育・指導力、協調性 e t c」、具体的施策「OJT により育成、活性化をはかる、出来るだけ需要家訪問等に同行」と記載し、「7.第一次評定者追補所見」欄に「担当職務即ち需要家訪商時にできるだけ同行し、粘り強く本人の活性化をはかる」と記載しているところ、これらの記載は、Y1 課長が X1 を本件組合から脱退させるか、職場から排除する趣旨で記載したものであり、X1 の教育・指導力の問題点、改善策を指摘したものではない。

c 規律性・協調性

X1 は、規律・性協調性に欠ける点はなく、本件組合に加入していることをもって規律性・協調性について、C 評価とされていたにすぎない。なお、X1 が需要家訪問先の電話リストの提出を長期間にわたり拒否したことはないし、「X カード」(クレジット会社との提携カード)の推進活動は業務命令ではなく、評価の対象にはなっていなかった。

(イ)原告会社は、X1 について、昭和 63 年から平成 2 年までの間、職能資格等級を S-3B から昇格させなかつた。原告会社では能力開発考課における総合評価が C 評価以下である場合には昇格が困難であるところ、上記(ア)のとおり、X1 の本件考課における平成元年度冬季賞与考課を除く総合評価が C 評価であることには合理的理由がなく、原告会社が X1 を昇格させなかつたことが不当であることは明らかである。

ウ X2 に対する査定及び格付の不当性

(ア)原告会社は、X2 について、昭和 62 年度及び同 63 年度の各能力開発考課、同年度冬季賞与考課の査定を C 評価としたが、このような人事考課は、次のとおり合理的理由がない。

a 成果等

X2 は、昭和 63 年度、販売目標を達成できなかったものの、販売数量はおおむね前年度並みであり、昭和 63 年度冬季賞与・能力開発考課表における「成果」、「成果達成への努力」はいずれも B 評価となっており、販売数量を理由に上記考課の総合評価を C 評価とすることは不当である。

b 規律性・協調性

X2 の上司であった大阪支店潤滑油課長 Y3 は、X2 の昭和 63 年度夏季賞与考課表において、「規律性」及び「協調性」を C 評価として、所見欄に「規律性・協調性を改善し課の一体感を高めて欲しい。」と記載し、同年度冬季賞与・能力開発考課表においても「規律性」を C 評価としている。しかし、X2 は、規律性・協調性に欠ける点はなく、Y3 課

長は、X2 が本件組合に加入していることをもって、「規律性」及び「協調性」について、C 評価としたにすぎない。

(イ) 原告会社は、X2 について、昭和 63 年から平成 2 年までの間、職能資格等級を S-3A から昇格させなかった。原告会社では能力開発考課における総合評価が C 評価以下である場合には昇格が困難であるところ、上記 (ア) のとおり、X2 の昭和 62 年度及び同 63 年度の能力開発考課における総合評価が C 評価であることには合理的理由がなく、原告会社が X2 を昇格させなかったことが不当であることは明らかである。

エ X3 に対する査定及び格付の不当性

(ア) 原告会社は、X3 について、本件考課の総合評価をすべて C 評価としたが、このような人事考課は、次のとおり合理的理由がない。

a 協調性

X3 は、開発業務に関する豊富な経験と高度な専門知識、優れた渉外能力を有していたにもかかわらず、給油所の新設業務から不当に外されたが、それでも給油所の改造等の開発業務を誠実に行っていた。X3 が対外的折衝業務に積極的に取り組む姿勢がなく、申請書の作成など比較的得意な業務にのみ取り組んでいたことから、本件考課における「協調性」がいずれも C 評価になったというのは、X3 の上司であった Y4 給油所課長及びその後任の Y5 給油所課長らの主観的な印象にすぎず、具体的事実に基づく評価ではない。なお、X3 が担当していた東醍醐給油所について、地元自治会との交渉が決裂したのは昭和 60 年 7 月のことであり、これを本件考課において勘案することは、時期的にみて不当である。

b Z2 らとの比較について

原告会社は、開発業務未経験であり、Z1 のアシスタントをしていたにすぎない Z2 について、平成元年度能力開発考課における「理解・判断力」、同 2 年度能力開発考課における「理解・判断力」、「総合知識・専門知識」をいずれも A 評価としている。他方、原告会社は、開発業務の知識、経験が豊富で、申請書の起案に優れていると認める X3 について、同元年度及び同 2 年度の各能力開発考課における「理解判断力」、「総合知識・専門知識」をいずれも B 評価としており、Z2 との比較において X3 の評価には合理的理由が存在しない。

(イ) 原告会社は、X3 について、昭和 62 年から平成元年までの間、職能資格等級を S-2 から昇格させなかった。原告会社では能力開発考課における総合評価が C 評価以下である場合には昇格が困難であるところ、上記 (ア) のとおり、X3 の本件考課における総合評価がすべて C 評価であることには合理的理由がなく、原告会社が X3 を昇格させなかったことが不当であることは明らかである。

オ X4 に対する査定及び格付の不当性

原告会社は、X4 について、昭和 62 年度能力開発考課、同 63 年の夏季・冬季賞与考課、同年度能力開発考課の総合評価をいずれも C 評価としたが、このような人事考課は、次のとおり合理的理由がない(なお、本件組合大阪支部及び X1 から 6 名は、本件命令において、X4 に対し、G-2 から G-1 への昇格を認めなかった部分については、本訴では取消しを求めている、甲事件補助参加人兼乙事件原告ら準備書面(2)32 頁参照)。

(ア) 成果等

X4 は、昭和 63 年 11 月ころから、翌年 4 月以降の消費税導入に備えて名義科のうち計

量機分離作業等を残業，体日出勤をしながら計画的に行い，予定期日までに仕上げるなどの実績をあげた。ところが，原告会社は，X4 の平成元年度夏季賞与考課，同年度能力開発考課における「成果」を B 評価にとどめ，「手順・段取」，「工夫・改善力」，「知識・技能」は前年度能力開発考課の A 評価から B 評価に下げるなど，適正な評価をしていない。

(イ) 協調性・責任性

X4 は，特約店等に対する支払・徴収業務について，正確かつ迅速に事務処理を行っており，大きなミスはなく，他部門からの苦情等もなかった。Y4 課長及び Y5 課長は，X4 の本件考課における「協調性」をいずれも C 評価とし，昭和 62 年度能力開発考課，同 63 年度夏季・冬季賞与考課，同年度能力開発考課における「責任性」をいずれも C 評価としているが，X4 の上記勤務態度からすれば，同人の協調性，責任性に問題がなかったことは明らかであり，同人が本件組合に所属することを理由に上記査定をしたものである。

カ X5 に対する査定及び格付の不当性

(ア) 原告会社は，X5 の本件考課について，平成元年度夏季賞与考課の総合評価を B 評価とした以外は各考課の総合評価をいずれも C 評価としたが，このような人事考課は，次のとおり合理的理由がない。なお，原告会社の全国の特約店担当セールスマンのうち，昭和 63 年度能力開発考課において C 評価を受けたのは X5 だけであった。

a 成果等

X5 の昭和 63 年の潤滑油販売達成率は，大阪支店販売一課の目標達成率を下回っているが，その率は 96.7%とおおむね目標達成率に近い。また，X5 の昭和 63 年のガソリン等の販売目標達成率は大阪支店及び同支店販売一課の平均を上回っている。さらに，X5 の昭和 63 年の「X カード」の消化率は，大阪支店販売一課の平均を下回っているが，同支店全体の平均は上回っている。したがって，X5 の昭和 63 年の販売実績が劣っていたとはいえない。

b 特約店に対する指導力・折衝力

(a) 特約店の担当交替

原告会社が，株式会社赤貝石油近畿(以下「赤貝石油近畿」という。)，神野石油株式会社(以下「神野石油」という。)及び天満石油株式会社(以下「天満石油」という。)の担当を X5 から別の者に交替させた。交替の理由は，上記特約店の X5 に対する信頼が薄かったからではなく，担当期間が長期間に及んでいたことなどが理由であり，担当者交替により，上記特約店との間の信頼関係が増したり，取引量が増加したこともない。なお，X5 が上記特約店三社の担当を交替させられたのは，昭和 62 年 9 月であり，当該事項について，同年 10 月以降を評価対象期間とする同 63 年度夏季賞与考課及び同年度能力開発考課において評価することは時期的にみて許されない。

(b) 西村産業株式会社の売掛金等の支払遅延

西村産業株式会社(以下「西村産業」という。)が，原告会社に対する石油製品等の売掛金及び原告会社所有施設の賃貸料等(以下「期日金」という。)の支払を銀行の振込手続の関係で遅延した(以下「期日経過金」という。)のは，西村産業の落ち度であり，X5 の指導力不足によるものではない。

C 積極性，協調性

X5 は，SRM 会(昭和シェルロイヤルマネジャー会の略，各特約店の店長を育成し，各

サービスステーションの営業収益を向上させる目的で担当、地域を越えて組織化された会)に関する補助業務を問題なく遂行しており、上司が大阪支店販売一課長 Y6 から同 Y7 に交替した後は、SRM 会の業務の主担当になった。また、X5 は、市況業務として、牧方地区を独立して担当し、同地区を訪問して情報収集等の業務を行っていた。したがって、X5 の積極性、協調性に問題があったとはいえない。

d Z3 との比較

原告会社は、X5 より 2 歳若く同じ職能資格等級(S-3A)であった Z3 について、平成元年 4 月及び同年 9 月に担当販売店の給油所が他の石油元売系列に移籍したにもかかわらず、同年度冬季賞与考課及び能力開発考課を B 評価とした。ところが、原告会社は、このような販売店の移籍がなかった X5 について、上記各考課を C 評価としており、Z3 との比較において X5 の評価に合理的理由がないのは明らかである。

(イ)原告会社は、X5 について、昭和 62 年から平成元年までの間、職能資格等級を S-3A から昇格させなかった。原告会社では能力開発考課における総合評価が C 評価以下である場合には昇格が困難であるところ、上記(ア)のとおり、X5 の本件考課のうち平成元年度夏季賞与考課を除く各考課の総合評価がいずれも C 評価であることには合理的理由がなく、原告会社が X5 を昇格させなかったことが不当であることは明らかである。

キ X6 に対する査定及び格付の不当性

(ア)原告会社は、X6 について、昭和 63 年度夏季賞与考課及び平成元年度冬季賞与考課の総合評価をいずれも C 評価としたが、このような人事考課は、次のとおり合理的理由力ない。

a 成果、特約店に対する教育・指導力

原告会社は、全国の販売成績が優秀な給油所を表影していたところ、昭和 62 年後半、X6 が担当していた最重要特約店である春和産業が運営している御坊給油所が、全国フォーミュラシエルグランプリに入賞した。また、X6 は、平成元年、御物給油所の土地建物等を一括して借り上げて、これを春和産業に貸与するなどして、同社が他の石油元売会社系列に移籍するのを防止した。さらに、春和産業は、平成 2 年、ガソリン 1 キロリットル当たりの「X カード」の発行枚数の比率が大阪支店の特約店の中で一番になった。X6 は、上記のとおり、特約店担当セールスマンとして十分な実績を上げており、特約店に対する教育・指導力が劣っていたとはいえない。

b 協調性等

X6 は、昭和 63 年度夏季賞与考課において、販売実績は特に劣っていなかったにもかかわらず、「教育・指導力」、「規律性」、「協調性」について、C 評価とされたため、総合評価も C 評価となった。また、X6 は、平成元年度冬季賞与考課において、販売実績は特に劣っていなかったにもかかわらず、「協調性」についてのみ C 評価とされたため、総合評価も C 評価となった。しかし、X6 には、教育・指導力・規律性、協調性が他の従業員と比べ劣るような点はない。X6 は、昭和 62 年度能力開発考課を除く本件考課においていずれも、「協調性」について C 評価となっているが、当該評価は X6 が本件組合に所属していることをもって上記評価としているにすぎない。

(イ)原告会社は、X6 の同僚であり職能資格等級が S-1 であった Z4 について、X6 より明らかに劣る成績であったにもかかわらず課長に昇格させた。ところが、原告会社は、X6

について、昭和 62 年から平成元年までの間、平均的な業務遂行力を発揮しているとしながら、職能資格等級を S-2 から昇格させていない。原告会社は、Z4 が全国昭和シェル大阪支部副委員長であったのに対し、X6 が本件組合に所属していたことから、上記のような差別的取扱いをしたのであり、原告会社が X5 を昇格させなかつ「ことが不当であることは明らかである。

【原告会社】

ア（ア）原告会社では、職能資格制度を導入し、能力主義を徹底しており、昇格について、年功序列的運用は行っていない。原告会社の職能資格制度は、①各評価期間ごとに、②各職能資格ごとに定めた複数の評価基準に具体的な事象を当てはめて評価を行い、③その結果を総合して総合評価を決定しており、昇格の判断はこれとは別に行っている。原告会社の能力開発考課及び賞与考課における C 評価は最低評価ではなく、B 評価とともに多くの従業員に付けられる標準的評価である。本件命令は、上記原告会社の人事制度を無視して、絶対評価である人事評価に相対的評価を持ち込み、X1 から 6 名と他の従業員の査定及び職能資格等級を単純に比較して、不利益取扱いを認定しているのであって不合理である。また、X1 から 6 名の昇格を認めるためには、職能資格要件を満たしていることが主張立証されている必要があるが、被告並びに本件組合大阪支部及び X1 から 6 名はこれを行っていない。さらに、原告会社は、X1 から 6 名が所属する本件組合を何ら嫌悪しておらず、時期が異なる労働争議や他の救済申立事件等を根拠に、原告会社の不当労働行為意思を推認することは相当ではない。

（イ）X1 から 6 名は、目標設定を自ら行わず、能力開発のための面接、配転を拒否するなど原告会社の人事考課制度にのっとっておらず、自ら目標を設定して業務を遂行し、定期的な配転を経てキャリアを積んだ他の従業員と比較して能力開発が劣るとは明らかであり、能力開発考課及び賞与考課の査定、職能資格等級について、単純に他の従業員と比較することは相当ではない。

イ X1 に対する査定及び格付の合理性

（ア）原告会社は、X1 の本件査定について、平成元年度冬季賞与考課を除き総合評価をいずれも C 評価としたが、このような人事考課は、次のとおり合理的理由がある。

a 折衝・調整力、工夫・改善力、積極性、責任性

(a) X1 は、昭和 61 年から同 63 年までの間、販売数量が漸減傾向となっており、新規開拓件数目標及び新規開拓数量目標も達成しておらず、工夫、改善力、積極性、責任性に問題があったことは明らかである。

(b) 神戸製鋼が製造するガスタービン発電機に関する販売活動

①原告会社が神戸製鋼から 1 号機ないし 3 号機、5 号機に使用する潤滑油の受注を逃したのは、X1 の情報収集、報告に関する怠慢が原因である。また、原告会社が神戸製鋼から 4 号機及び 6 号機以降について潤滑油の受注をすることができたのは、Y1 課長及び Y2 課長の尽力によるものであつて、X1 の功績によるものではない。

② 1 号機ないし 3 号機

X1 は、3 号機について、昭和 62 年 12 月 7 日から同月 11 日までの間の週間活動報告書において報告したのみであり、その記載も受注に向けた努力を疑わせるものであつた。X1 の 1 号機ないし 3 号機に関する取組姿勢からすれば、同人の折衝・調整力、工夫・改善力、

積極性、責任性に問題があったことは明らかである

③ 4号機

X1は、昭和63年3月ころ、Y1課長から4号機の最終需要家の調査を指示されたが、その調査をするのに同年6月14日までかかった。Y1課長は、X1から4号機の最終需要家が日ゼオンであるとの調査報告を受けて、Y2課長に協力を要論し、同人の粘り強い説明の結果、神戸製鋼から4号機に使用する潤滑油の受注に成功したのであり、同受注はX1の功績によるものではない。

④ 5号機

X1は、昭和63年3月ころ、Y1課長から4号機とともに5号機の最終需要家の調査を指示されたが、その調査をするのに平成元年3月までかかった。Y1課長は、X1から5号機の最終需要家が十条キンバリーであるとの調査報告を受けて、Y2課長に協力を要請した。しかし、昭和63年11月には5号機の最終需要家に関する情報が業界紙である「工業設備新報」に発表されており、同機に使用する潤滑油の受注は既に同業他社に決定していた。X1は、昭和63年ころ、Y1課長から業界紙等を利用して5号機の最終需要家が誰かについて情報収集をするよう指示されていたにもかかわらず、これを怠り5号機に使用する潤滑油の受注を逃した。したがって、X1の折衝・調整力、工夫・改善力に問題があったことは明らかである。

⑤ 6号機以降

原告会社が神戸製鋼から6号機以降に使用する潤滑油の注文を受けられるようになったのは、Y1課長及びY2課長の功績による4号機の受注、同人らの平成2年1月の神製製鋼訪問による同社との信頼関係強化の結果である。X1の神戸製鋼への訪問回数は多くはなく、6号機以降に使用する潤滑油の受注は同人の功績によるものではない。

b 特約店に対する教育・指導力

X1は、特約店に対する教育指導が不十分であり、その結果新規開拓目標が未達成であった。

c 規律性・協調性

X1は、需要家の電話番号リストの提出や「Xカード」の推進活動を行わないなど、規律性、協調性に問題があった。

(イ)原告会社は、X1について、昭和63年から平成2年までの間、職能資格等級をS-3Bから昇格させなかつた。その理由は、X1は、業務に関する専門知識、熟練した豊富な実務知識等に欠け、上位目標を理解せず、積極性、教育指導力にも不十分な点があり、S-2及びS-1はおろか、S-3Aに求められる職能資格要件すら満たしていなかったからであり、能力開発考課の総合評価においてC評価を受けたからではない。

ウ X2に対する査定及び格付の合理性

(ア)原告会社は、X2について、昭和62年度能力開発考課、同63年度冬季賞与考課及び能力開発効果の総合評価をいずれもC評価としたが、このような人事考課は、次のとおり合理的理由がある。

a 成果等

Y3課長は、X2の昭和62年度能力開発考課において、同人に三菱電機・協同油脂等のロストレードがあったので「成果」をC評価とし、「教育・指導力」、「協調性」にも問題

があったため C 評価とした結果、総合評価も C 評価となったのであって、当該査定には合号的理由がある。

b 規律性、協調性

Y3 課長は、X2 の昭和 63 年度夏季賞与考課において、同入の規律性・協調性に問題があり、課の一体感が得られていないとして、規律性、協調性を C 評価とした結果、総合評価も C 評価となったのであり、当該査定には合理的理由がある。また、Y3 課長は、X2 の昭和 63 年度冬季賞与考課及び能力開発考課において、同人の仕事ぶりが職人気質でのめり込み気味であり、バランス感覚に欠ける傾向があるとして規律性を C 評価とした結果、総合評価も C 評価となったのであり、当該査定には合理的理由がある。

(イ) 原告会社は、X2 について、昭和 63 年から平成 2 年までの間、職能資格等級を S-3A から昇格させなかった。その理由は、X2 は、特約店に対する指導力等に不十分な点があり、S-2 及び S-1 に求められる職能資格要件を満たしていなかったからであり、能力開発考課の総合評価において C 評価を受けたからではない。

エ X3 に対する査定及び格付の合理性

(ア) 原告会社は、X3 の本件考課について、総合評価をすべて C 評価としたが、このような人事考課は、次のとおり合理的理由がある。

a 教育・指導力、協調性、責任性等

(a) X4 は、開発業務の知識、経験が豊富で、申請書の起案にも優れているが、自発的に仕事をするのがなく、上司の指示が与えられて初めて仕事に移るという消極的態度に終始していた。また、X3 は、開発業務に必要な対外的折衝業務に積極的に取り込む姿勢がなく、協調性に欠ける態度であった。このため、Y4 課長及び Y5 課長は、X3 の本件考課における協調性をいずれも C 評価としたのであり、当該査定には合理的理由がある。

(b) X3 は、東醍醐給油所に関し、地元住民との交渉を決裂させ、その後土地の賃料が発生しているにもかかわらず地元住民の反対を解消させるような積極的活動をしなかった。そこで、開発チームリーダーである Z1 が地元町内会等との話し合いなどで事態の打開を図り、東醍醐給油所の新設にこぎ着けたのであるが、X3 は、この間、傍観者的な態度をとっていた。Y4 課長及び Y5 課長は上記のような X3 の東醍醐給油所に関する勤務ぶりを大きなポイントとして、同人の昭和 62 年度及び同 63 年度能力開発考課における「成果達成への努力」「協調性」「責任性」、同 63 年度夏季賞与考課における「教育・指導力」「協調性」「責任性」、同年度冬季賞与考課における「協調性」「責任性」をそれぞれ C 評価としたのであり、当該査定には合理的理由がある。

b Z2, Z6 との比較

原告会社における職能資格等級の格付は、担当する職務の困難性、責任の重さ、能力、実績、経験年数等を総合的に勘案して決定されるものであり、直接に職位や職務に連動するものではない。したがって、同一の職場で同じ名称の職務を行う、同じ職能資格等級の者がいたとしても、同等の能力及び業務遂行能力を有するとの前提で単純に能力開発考課及び賞与考課における査定を比較することはできない。また、Z2 及び Z6 は、X3 と職能資格等級が同じであつても、職務内容、目標設定の内容が異なり、絶対評価される能力開発考課及び賞与考課において、同入らと X3 の査定を比較して、X3 の査定が不当であるということは相当でない。

(イ) 原告会社は、X3 について、昭和 63 年から平成 2 年までの間、職能資格等級を S-2 から昇格させなかった。その理由は、X3 は、上司から指示された業務だけを処理するという消極的な態度に終始し、部下指導など課のとりまとめに関する業務に取り組んでおらず、S-1 及び M-4B の職能資格要件を満たしていなかったからであり、能力開発考課の総合評価において C 評価を受けたからではない。

オ X4 に対する査定及び格付の合理性

原告会社は、X4 について、昭和 62 年度能力開発考課、同 63 年度の夏季・冬季賞与考課及び能力開発考課の総合評価をいずれも C 評価としたが、このような人事考課は次のとおり合理的理由がある。

(ア) 成果達成の努力、責任性

Y5 課長は、X4 が消費税導入対応作業に努力したことを評価し、平成元年度夏季・冬季賞与考課及び能力開発考課において、成果達成への努力を A 評価に、責任性を B 評価にそれぞれ引き上げており、同人の勤務成績を正當に評価している。なお、X4 は、平成元年度能力開発考課における評価期間中、消費税導入対応作業だけを担当していたわけではないから、同考課における手順・段取、工夫・改善力、知識・技能が前年度能力開発考課の A 評価から B 評価に下げられたことをもって、評価が不当であるとはいえない。

(イ) 協調性、責任性

X4 は、給油所の新設・廃止等に伴う給油所名簿・給油所機器台帳等の変更業務、運営名義料・貸料等の準新手続等を担当していた。X4 は定型的な事務処理については大きなミスもなく処理していたが、マイペースで業務を進めるため、販売課のセールスマンらとの間の連携、協調を欠き、苦情が出ることもあった。また、X4 は、上司から指示された仕事を消化するだけで、自ら仕事に取り組む意欲に乏しいところがあった。

カ X5 に対する査定及び格付の合理性

(ア) 原告会社は、X5 の本件考課について、総合評価を平成元年度夏季賞与考課を除きいずれも C 評価としたが、このような人事考課は、次のとおり合理的理由がある。

a 成果達成への努力

X5 は、昭和 63 年、潤滑油販売実績が目標の 96.7%と大阪支店販売一課の達成率 106.1%を大幅に下回り、「X カードの消化率(同 62 年 10 月から同 63 年 3 月)も、7.8%と同課の消化率 8.1%を下回った。

b 特約店に対する指導力・折衝力

(a) X5 は、担当特約店数が少ない上、担当特約店からコンサルタントとしての役割を十分果たしておらず、訪問頻度、訪問時間等が少ないなど親身に相談に応じたくないとして担当者の変更要求がされるなど、特約店からの信頼が薄かった。Y6 課長は、昭和 61 年 9 月ころ、赤貝石油近畿、神野石油、天満石油から、X5 が頼りにならない、相談しにくいなどとして担当者の交替を求められ、翌 62 年 9 月ころ、X5 の担当特約店を変更し、難易度を下げた。

(b) 大阪支社販売一課では期日経過金(銀行振込手続の時間差に伴う売掛金等の支払遅延)の発生はほとんどなかったが、X5 の担当特約店であった西村産業は、平成元年 9 月 1 日、X5 の日ごろの指導、確認等が欠けたため、期日経過金を発生させた。

c 積極性、協調性

Y6 課長は、大阪支店販売一課において、各担当セールスマンに横断的業務をそれぞれ担当させていた。Y6 課長は、X5 は経験年数が長いにもかかわらず、業務に積極性を欠き、協調性に乏しいため、SRM 会を独自に担当させることができず、同人よりも若いセールスマンを主担当とし、X5 を補助者とせざるを得なかった。また、X5 は、市況業務についても、独立して担当できず、度々、枚方地区の市況業務に Y6 課長の同行を求めている。

d Z3 との比較

原告会社は、人事考課について、各従業員ごとに能力主義による絶対評価を行っており、Z3 の評価と比較して X5 の評価に合理的理由がないとはいえない。なお、原告会社は、平成元年当時、共同石油株式会社との間で熾烈なシェア争いを行い、全国的に給油所の系列離脱、組入れを繰り返していた。このため、Y6 課長は、給油所の移籍を単純に担当セールスマンのみの責任とすることはできないとの判断の下、Z3 の考課において瓜破給油所及び生駒プラザ給油所の移籍を反映させなかったにすぎない。

(イ)原告会社は、X5 について、昭和 63 年から平成 2 年までの間、職能資格等級を S-3A から昇格させなかった。その理由は、X5 は、上司から指示された業務だけを処理するという消極的な態度に終始し、部下指導など課のとりまとめに関する業務に取り組んでおらず、S-2 及び S-1 の職能資格要件を満たしていなかったからであり、能力開発考課の総合評価において C 評価を受けたからではない。

キ X6 に対する査定及び格付の合理性

(ア)原告会社は、X6 について、昭和 63 年度夏季賞与考課及び平成元年度冬季賞与考課の総合評価をいずれも C 評価としたが、このような人事考課は、次のとおり合理的理由がある。

a 成果、特約店に対する教育・指導力

X6 は、大阪支店販売二課長 Y8 から最重要特約店である春和産業が通営する御坊給油所について、重点的に指導するよう命じられていたが、期待したほどの働きをしなかった。また、X6 は、Y8 課長から遠隔地の特約店への訪問回数を増やし、最新情報を得て報告するよう指示されていたのに、改善しなかった。なお、春和産業が全国フォーミュラシエルグランプリに入賞し、優良給油所表彰を受け、「X カード」の発行枚数の比率が一番になったのは、Y8 課長の働きかけ、原告会社の価格調整、土地、建物一括借り上げなどによるものであり、X6 の指導の成果ではない。

b 協調正等

Y8 課長は、X6 について、年間販売目標達成のみならず、特約店の育成強化、ネットワークの拡充、情報収集、教育訓練などの観点から人事考課を行い、昭和 63 年度夏季賞与考課において、「教育・指導力」、「規律性」、「協調性」について、C 評価とし、平成元年度冬季賞与考課において、「協調性」について C 評価とした結果、いずれも総合評価が C 評価となったのであり、販売目標の未達のみを理由に総合評価を C 評価としたものではない。

(イ)原告会社は、X6 について、昭和 63 年から平成 2 年までの間、職能資格等級を S-2 から昇格させなかった。その理由は、X6 は、上司から指示された業務だけを処理するという消極的な態度に終始し、部下指導など課のとりまとめに関する業務に取り組んでおらず、S-1 の職能資格要件を満たしていなかったからであり、能力開発考課の総合評価にお

いてC評価を受けたからではない。

(2) 争点(2)(申立期間の経過の有無)について

【被告, 原告会社】

ア 不当労働行為救済申立ては, 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年以内に申立てをしなければならない(労働組合法 27 条 2 項)とされている。したがって, 昇給その他の賃金の差別的取扱いの是正を求める申立てについては, 査定等に基づき決定された賃金の最後の支払のときから1年以内に申立てをしなければならぬ。また, 昇格の差別的取扱いの是正を求める不当労働行為救済申立ては, 査定に基づき決定された当該格付の決定のときから1年以内に申立てをしなければならぬ。さらに, 職能資格等級の格付が賃金の支給決定と密接に関連し, 事実上従業員の賃金の処遇のため, 職能資格等級の格付が利用されているような場合は, 職能資格等級の格付とこれに基づく賃金決定及び賃金の支払は一体のものとして一個の行為とみるべきであり, この場合, 職能資格等級にかかる申立ては, 当該職能資格等級の格付により決定された賃金の最後の支払時から1年以内に申立てをしなければならない。

イ ところで, 原告会社においては, 毎年1月1日に本給改定及び昇格を実施しているので, 従前の本給に基づく賃金の支払ないし従前の格付がなされていた時点から1年以内に救済申立てをしなければならない。また, 賞与はそれぞれ独立した査定ないし支払であるから, 支給から1年以内に救済申立てをしなければならない。原告会社は, 昭和62年12月に翌63年の各従業員の賃金額及び職能資格等級の決定を行い, その結果を同62年12月の最終労働日に従業員に通知し, これに基づき同63年1月から同年12月末までの賃金支払及び資格取扱いを実施した。また, 原告会社は, 昭和62年6月10日に夏季賞与を, 同年12月10日に冬季賞与をそれぞれ支払った。

ウ 以上によれば, 本件救済申立てのうち, 昭和60年1月1日から同62年12月31日までの間の賃金及び賞与額の是正, 差額の支払を表める部分は労働組合法 27 条 2 号の申立期間を経過しており, 不適法であり, 却下を免れない。

【本件組合大阪支部及びX1ら6名】

昇給・昇格・賃金差別で被った不利益は, 回復措置がとられない限り継続している。したがって, 本件救済申立てのうち, 昭和60年1月1日から同62年12月31日までの間の賃金及び賞与額の是正, 差額の支払いを求める部分は, 未だ労働組合法 27 条 2 号の申立期間が経過しているとはいえない。

第3 争点に対する判断

1 前提事実

前記争いのない事実等, 証拠及び弁論の全趣旨によれば, 以下の事実が認められる(なお, 当事者間に争いのない事実は, 文末に証拠等を掲記しない。)

(1) シェル石油における人事制度及び賃金体系

シェル石油では, 従業員の従事する職務及び資格について1から10までの等級に分類し, 原則として, 当該従業員の資格等級と従事している職務等級を一致させていた。また, シェル石油では, あらかじめ従業員の資格等級ごとにA, B, C, D, Eの5段階の業績評価に応じて昇給額を定めた「定期昇給標準額テーブル」を作成し, 毎年1月1日付けで, 前年度の従業員の業績評価を基準に定期昇給を行っていた。そして, シェル石油では, 上

記業績評価において、従業員の約 7 ないし 8 割を標準評価である C 評価としていた。さらに、シェル石油は、従業員に対し、毎年 6 月 10 日(夏季賞与)及び 12 月 10 日(冬季賞与)の 2 回に分けて賞与を支給しているところ、本給比例部分を 92%、会社査定部分を 8 %としていた。

(2)原告会社の入事制度の概略

ア 職能資格制度

シェル石油と昭和石油が昭和 60 年 1 月に合併して発足した原告会社では、能力主義的人事制度として職能資格制度を定め、従業員自身に上司と話し合いの上で人事考課期間ごとに目標を設定させ、その目標の達成度を絶対評価し、その結果を賃金額に反映させる制度を採用している。また、原告会社は、職能資格等級ごとに、職位や職務の重要度、困難度、責任等との関係を考意して、従業員の能力開発努力の目標となる職能資格要件を定め、能力開発考課と同時に昇格の是非を判断している。なお、原告会社では、本件合併時(昭和 60 年 1 月 1 日)におけるシェル石油の資格等級と原告会社の職能資格等級との対応関係について定めていたが、昭和 61 年 1 月以降、S-2 と S-3 との間に S-3A を新設し、従来の S-3 を S-3B と改称した上、新たに賃金管理の基本となる職能資格等級を定めた。また、原告会社では、M-4B 以下の職能資格等級の者が組合員資格を有している。

イ 昇格

原告会社は、毎年 1 月 1 日付けで職能資格等級の昇格を行っている。原告会社は、昇格の判断を能力開発考課の一環として行っており、第一次考課者(直接の上司)及び第二次考課者(支店長等)が昇格基準に合致するかを検討した後、本社人事部に昇格該当者を推薦している。原告会社の本社人事部は、昇格に関する基準に反しない限り、支店長等の推薦どおり昇格を実施するが、支店長等の推薦がない場合でも人事部自ら推薦を行う場合もある。

ウ 人事考課制度

(ア)人事考課の手順

原告会社の昭和 62 年から平成 2 年までの間の人事考課の手順は、概略、以下のとおりであった。

a 原告会社は、毎年 1 回、能力開発考課と呼ばれる人事考課を行っており、翌年 1 月 1 日付けで行う定期昇給等の判断にその結果を反映させていた。また、原告会社は、半年ごとに夏季賞与考課及び冬季賞与考課と呼ばれる人事考課を行っており、その結果を夏季・冬季賞与の支給額に反映させていた。なお、原告会社は、昭和 62 年から平成 2 年までの間、各考課の対象期間について、能力開発考課は 10 月 1 日から翌年 9 月 30 日で、夏季賞与考課は 10 月 1 日から翌年 3 月 31 日まで、冬季賞与考課は 4 月 1 日から 9 月 30 日までと定め、能力開発考課と冬季賞与考課は同時に行っていた。

b 原告会社は、従業員の直属の上司である課長らを第一次考課者とし、第一次考課者の上司である支店長らを第二次考課者として、各従業員の能力開発考課及び賞与考課を行っていた。

c 原告会社では、能力開発考課及び賞与考課のため、被考課者である従業員とその直属の上司である第一次考課者との間で、毎年 10 月に、次期の能力目標、情意目標を設定し、翌年 1 月に成績目標をそれぞれ設定した上、上記目標を記載した「目標記述書」を作成していた。また、原告会社では、能力開発考課、賞与考課に先立ち、被考課者に目標の達成

度を自己評価した「自己診断カード」及び異動や担当職務に関する希望を記載した「自己申告書」を提出させていた。

d 原告会社では、人事考課終了後、考課者と被考課者との間で、「目標記述書」、「自己診断カード」、「自己申告書」などを参考にして、評価結果、改善点、次期目標、将来の進路などについて話し合うための面接を行っていた。

(イ) 人事考課の内容

原告会社は、能力開発考課及び賞与考課において、従業員の能力の伸長について、成績(実績)、能力(業務処理・発揮)、情意(勤務態度)といった評価項目ごとに、あらかじめ設定した目標が達成できたかどうかの絶対評価を行い、評価の高い順にS、A、B、C、Dの5段階で評価し、それぞれ評価項目ごとに配分された評価点の合計点数(100点満点)に従って総合評価を5段階(評価の高い順にS、A、B、C、D)で付けていた。なお、評価項目ごとの配点及び総合評価の区分は、職能資格等級によつて異なっていたところ、S-2(X3及びX6)、S-3A(X2及びX5)、S-3B(X1)の配点と総合評価の区分は別紙6(省略)のとおりであり、G-2(X4)の配点と総合評価の区分は別紙7(省略)のとおりであつた。

(3) 原告会社の賃金体系の概略

ア 本給等

原告会社における月例賃金は、本給、勤務地手当、管理専門職手当、職能手当等の基準内賃金、時間外手当等の基準外賃金及び別居手当等の特別手当により構成されている。このうち本給は、職能資格制度に基づき職務遂行における成績・能力・情意(勤務態度)などを反映した職務職能給であり、入社時に初任本給が定められた後、従業員ごとに定期昇給、昇格昇給、特別昇給、ベースアップなどにより改定が行われる。なお、管理専門職手当は、職能資格等級がS-1以上の者に毎月定額が支給されている。また、職能手当は、平成元年4月実施の賃金改定から導入された手当であり、毎月、従業員の職能資格等級ごとに所定金額が支給される。

イ 定期昇給

原告会社では、定期昇給として、「年齢定昇」及び「職務職能定昇」があり、毎年1月1日付けで実施される。「年齢定昇」は、年齢ごとに設定された定額による昇給であり、年齢階層別に定額となっており、人事評価は反映されない。「職務職能定昇」は、個々の従業員の能力開発考課の評価によつて決定される。原告会社は、各職能資格等級と5段階の評価に対応した職務職能定昇テーブル」と呼ばれる表を作成しており、毎年改定している。

ウ 「昇給額管理」と「賃金表」による本給の管理

原告会社では、各従業員の本給は上記アのとおり過去の定期昇給額、昇格昇給額、特別昇給額等の実績の積み重ねに応じてそれぞれ異なることになるが、職能資格等級及び年齢別に本給の最高額と最低額を設定した「賃金表」を作成し、一定の幅の中に各従業員の本給を位置付けることにしている。原告会社では、各従業員の本給を「賃金表」の幅の中に収めるため、昇給等により本給が最高額を超える場合には昇給額を減額する調整を行い、最低額に満たない場合には特別昇給により昇給額を増額する調整を行っており、これらを「昇給額管理」と呼んでいる。なお、原告会社は、毎年行われるベースアップなどに基づき、「賃金表」を改定している。

エ 賞与

原告会社は、賞与について、労働組合との間の春闘の賃金交渉において支給率などを決定し、毎年6月10日(夏季賞与)及び12月10日(冬季賞与)の2回に分けて支給している。原告会社では、本件合併以降、賞与について、従業員の本給に一定の支給月率を乗じた本給比例部分を組合員平均支給率の90%、職能資格等級及び賞与考課の結果により決定される会社査定部分を10%としていたが、平成元年度夏季賞与以降、本給比例部分を80%、会社査定部分を20%に変更した。

(4) X1ら6名の職能資格等級

X1ら6名のシェル石油及び原告会社における昭和54年度から平成元年度までの間の職能資格等級は、別紙4(省略)のとおりであった。また、原告会社におけるX1ら6名と同期、同性、同学歴者(シェル石油出身の新卒採用者で管理職を含む。)の昭和63年12月及び平成2年12月当時の職能資格等級の分布は、別紙8(省略)のとおりであった。

(5) 本件組合大阪支部及びX1ら6名の人事考課及び配転に対する態度

本件組合大阪支部は、能力開発考課及び賞与考課について、原告会社に対し、「目標記述書」、「自己診断カード」を提出しないこと及び人事考課面接を拒否するとの方針を立てており、X1ら6名はこの方針に従って行動していた。また、本件組合は、昭和48年以来一貫して、シェル石油及び原告会社に対し、組合員の同意に基づかない配転を拒否するとの態度を堅持していた。これを受けて、本件組合大阪支部も、大阪支店に対し、X1ら6名の配転について、現職を強く希望するなどの同人らの要望を十分尊重し、同人らの希望していない配転を一方的に行わないよう申し入れていた。さらに、X1ら6名は、原告会社に対し、異動や担当職務に関する希望を記載する「自己申告書」を提出することも拒否していた。このため、X1ら6名は、X3が大阪支店から東京本社、その後、東京本社から大阪支店に転勤したのを除き、大阪支店から1度も転勤をしたことがなかった。

2 争点(1)(組合差別の存否)について

(1) 判断の枠組み

ア 本件は、被告に所属する中労委が発した救済命令(本件命令)の取消訴訟であり、甲事件についてみると、取消訴訟を提起した原告会社は、中労委が本件命令を発し、これが原告会社に送達されたことを主張立証し、本件命令は違法であることを主張すれば足りる。そして、前記争いのない事実等(6)エによれば、原告会社はこれらの主張立証をしている。

原告会社の前記主張立証に対し、被告としては、原告会社のX1ら6名に対する職能資格等級の格付、本件考課における査定、これらに基づく賃金、賞与の支給が不当労働行為(不利益取扱い、支配介入)に当たることを主張立証しなければならない。すなわち、被告は、不労働行為の要件として、①原告会社のX1ら6名に対する行為が不利益取扱い、支配介入に当たる事実、②X1ら6名が組合員あること、③前記①の行為が不当労働行為意思に基づくということを主張立証しなければならない。

この点において、本件命令は、「(原告会社における)現在の職能資格等級と賃金は過去の考課結果の累積であるので、入事考課制度が絶対評価であるか相対評価であるかにかかわらず、同一の考課結果をとり続ければ、同期入社者の職能資格等級と賃金は同じになる」との前提の下、「同期入社者の中で著しく低い職能資格等級と賃金である場合には、特段の事情から考課結果が著しく低位であることが必要」であるとして、特段の事情がなく考課結果、職能資格等級、賃金が著しく低位にあれば、その合理性を原告会社において立証

する必要があり、原告会社がこれを行わなければ人事考課が公正に行われていなかったことが推認されると判断している。さらに、本件命令では、X1ら6名が能力開発考課等において事実上最も低い評価であるC評価を受け、かつ、職能資格等級及び賃金が全体的にみて、同期、同性、同学歴者の中で著しく低位に位置づけられていると認定した上で、原告会社の職能資格制度が年功的に運用されていたか否かを判断するまでもなく、X1ら6名の勤務成績が特に劣っていたなどの個別的事実が存在しない限り、人事考課が合理的に行われていたとは考え難いと述べている。

イ この点、確かに、前記前提事実(4)によれば、X1ら6名は、相対的にみて、同期、同性、同学歴者に比べて低位の職能資格等級に格付けられていたことが認められる。

しかしながら、前記争いのない事実等(1)ア、イによれば、本件初審審問終結時において、原告会社の社員数は約2200名であったのに対し、本件組合の組合員数は約70名であり、同期、同性、同学歴者に限っても本件組合の組合員数は極めて少数であり、このような著しい入数差がある状況下において、単純に職能資格等級を比較して、一方が他方に比べて差別的取扱いを受けていると推認することは相当でない。

また、前記前提事実(2)、(3)によれば、原告会社では、在業員の能力開発努力の目標となる職能資格要件を定め、これに基づき、個々の従業員の職能資格等級の格付を行っていること、毎年1回、能力開発考課と同時に当該従業員が上位の職能資格要件を満たすか否かを検討し、昇格の是非の判断を行っていること、従業員の本給は職務遂行における成績・能力・情意(勤務態度)等を反映した職務職能給としていること、このため、毎年1回、能力開発考課を行い、翌年の職務職能定昇に反映させていること、賞与についても考課を行い会社査定部分に反映させていることが認められる。上記認定事実に照らすと、原告会社では、経歴や職務内容を同じくする従業員であつても、それぞれ個別にその成績・能力・情意(勤務態度)等に基づいて昇格判断及び人事考課がされるのであって、その結果として同期、同性、同学歴者であっても職能資格等級の格付、査定に格差が生ずることは当然といえる。

そうだとすると、X1ら6名と同期、同性、同学歴者との間に、職能資格等級及び賃金について格差が生じているからといって、直ちにX1ら6名に対する職能資格等級の格付、人事考課に合理的理由がないと推認することは相当でない。

ウ さらに、前記前提事実(5)によれば、X1ら6名は、本件組合の組合方針に従って、能力開発考課及び賞与考課について、原告会社に対し、「目標記述書」、「自己診断カード」の提出をせず、人事考課に関する面接も拒否していたことが認められる。上記認定事実に照らすと、X1ら6名は、原告会社に対し、「目標記述書」、「自己診断カード」を提出せず、目標の設定、自己評価の機会を放棄するなどして、原告会社における職能資格制度に基づいた人事考課を拒否していたのである。原告会社では、「目標記述書」及び「自己診断カード」の不提出自体を不利益に取り扱うことはなく、不提出者については上司らが目標に相当するものを設定して査定を行っているというものの、上記人事考課制度の趣旨を理解し、同制度にのっとった目標の設定、自己評価を行っていた者の査定内容とその機会を自ら放棄しているX1ら6名の査定内容を単純に比較し、X1ら6名が相対的に低査定を受けていたからといって、当該人事考課に合理的理由がないと推認することも相当とはいえない。

エ しかも、前記前提事実(5)、証拠及び弁論の全趣旨によれば、原告会社では、労働者

の適正配置，業務の能率増進，業務運営の円滑化などの業務上の必要性のみならず，労働者の能力開発として，配転（転勤・事業所間異動）を行っており，大多数の従業員が配転を経験しているところ，X1ら6名は，「自己申告書」の提出をせず，実質的に配転を拒否するとの意向を示し，大阪支社の同じ課に長期間にわたり勤務し続けていたことが認められる。そうだとすると，X1ら6名は，長期間同一部署で同様の職務を担当していたのであるら，これまでの職務経験に応じて，ある程度の成績を上げることができるのは当然であって，X1ら6名の成績，査定内容と同一部署の他の従業員の成績，査定内容を単純に較し，X1ら6名が相対的に低査定を受けていたからといって，当該人事考課に合理的理由がないと推認することも相当とはいえない。

オ なお，被告並びに本件組合大阪支部及びX1ら6名は，X1ら6名が原告会社における人事考課において事実上最低の評価であるC評価を付けられた比率が多いことをもって，X1ら6名の本件人事考課に合理的理由がない旨主張する。しかし，証拠及び弁論の全趣旨によれば，原告会社ではB評価とC評価をいずれも標準グループと位置づけ，目標を達成し，創意工夫，改善に努めた場合をB評価，目標達成に若干の不足があり，もう少し創意工夫，改善への努力が欲しい場合をC評価としていたこと，職務職能定昇額においてもB評価とC評価は他の評価と比べて近接した額に設定されていること，原告会社における人事考課においては，12%ないし14%の割合でC評価を受ける者がいること，これはX1ら6名の本件組合に所属している組合員に限られないこと，D評価を受ける者もいることが認められる。そうだとすると，X1ら6名がC評価を付けられた比率が多かったらといって，X1ら6名の本件人事考課に合理的理由がないと推認することも相当とはいえない。

カ また，本件組合大阪支部及びX1ら6名は，原告会社は，本件組合所属の組合員以外の従業員について，実際には学歴，男女別に設定した職能資格滞留年数を基準にして年功序列的賃金昇格管理を行っており，X1ら6名は本件組合に所属しているがゆえに上記基準から外されている旨主張し，証人Z5はこれに沿う証言をしている。

しかしながら，本件組合大阪支部及びX1ら6名が上記主張の裏付とする「職能資格滞留年数」と題する書面は，平成4年8月付けで入事担当一課長用として作成された文書であるところ，上記書面が作成されるよりも2年以上遡った本件考課当時の職能資格の格付について，上記滞留年数に基づく管理が行われていたと認めるに足りる証拠は存在しない。のみならず，証拠及び弁論の全趣旨によれば，X1ら6名と同期の者が本件命令が命じた職能資格等級に昇格した年次には，9年から13年以上のばらつきがあること，X1ら6名と同期の者でも「職能資格滞留年数」と題する書面に示された基準から外れた年次で昇格している者が少なからず存在することが認められる。そうだとすると，原告会社が，本件考課当時，本件組合所属の組合員以外の従業員について，学歴，男女別に設定した職能資格滞留年数を基準にして，年功序列的賃金昇格管理を行っていたと認めることは困難であり，本件全証拠によるも，他にこの認定を左右するに足りる証拠は存在しない。したがって，上記本件組合大阪支部及びX1ら6名の主張及びこれに沿う証人Z5の供述は採用することができない。

キ 以上のとおり，本件命令が，X1ら6名と同期，同性，同学歴者の職能資格等級，人事考課の査定結果及び賃金額を比較し，X1ら6名が人事考課において事実上最も低い評

価である C 評価を付けられ、職能資格等級及び賃金額が同期、同性、同学歴者の中で著しく低位に位撞げられていると認定した上で、X1 から 6 名の本件考課及び職能資格等級の格付に合理性がないものと事実上推認し、原告会社において X1 から 6 名の勤務成績が特に劣っていたなどの個別的事情を主張立証しない限り、X1 から 6 名の本件考課及び格付が合理的に行われていたとは認められないとした判断手法は、上記イないしカのような事情が認められる本件にあっては採用することができない。

むしろ、X1 から 6 名は、原告会社の人事考課制度における目標の設定、自己評価を拒否し、配転にも応じないなど、本件組合組合員以外の従業員とは異質な行動をとっていたのであるから、被告並びに本件組合大阪支部及び X1 から 6 名において、原告会社が X1 から 6 名に対して行った人事評価及び職能資格等級の格付が理的理由を欠いていることを個別に主張立証した上で、それが X1 から 6 名が本件組合に所属することのゆえであることを主張立証しなければ、組合差別による不当労働行為(不利益取扱い、支配介入)であると認めることはできないものと解するのが相当である。

ク そこで、以下、原告会社が X1 から 6 名に対して行った本件考課における査定及び職能資格等級の格付について、合理的理由が欠けているか否かについて、各人ごとに個別に検討していくことにする。

(2) X1 の本件考課における査定及び職能資格等級の格付について

ア 認定事実

証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(ア) 経歴等

X1 は、昭和 40 年 3 月京都市立洛陽工業高等学校を卒業し、同年 4 月シェル石油に入社した。X1 は、昭和 53 年 9 月以降、本件組合大阪支部において、執行委員、副委員長、委員長、書記長を歴任しており、本件初審審問終結時は委員長であった。

(イ) 職務内容

X1 は、昭和 40 年 4 月にシェル石油入社後、一貫して大阪支店に在籍し、同支店国際販売課(航空販売課から名称変更)において、大阪、名古屋、四国、広島地区の特約店を經由した航空潤滑油の販売・新規需要家の獲得、需要家に対する技術的サービスの実施及び特約店に対する教育、指導を行っており、主な担当特約店はマイナミ空港サービス、英日石油、旭日通産、西川鉱油等であった。なお、X1 が販売していた航空機用潤滑油は、航空機の潤滑油としてだけでなく、発電機用ガスタービンなどにも使用されており、原告会社は、関西エリアにこおいて、ガスタービンなど産業用に使用される航空機用潤滑油(以下「タービン用潤滑油」という。)について、7 割以上のシェアを獲得していた。

(ウ) 勤務状況等

a X1 の特約店販売実績及び対前年度比は、次のとおりであった。なお、平成元年の販売数量は、船舶用 4.8KL を除いた数量である。

| | 昭和 60 年 | 昭和 61 年 | 昭和 62 年 | 昭和 63 年 | 平成元年 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 販売数量 (L) | 113, 261 | 110, 869 | 110, 148 | 108, 468 | 122, 357 |
| 対前年度比% | | 97.9% | 99.3 % | 98.5% | 112.8% |

- b Y1 課長は、昭和 62 年、X1 に対し、翌 63 年度の目標として、航空機用潤滑油は航空会社及び官公庁のほか、自家発電のガスタービン用に使用されるので、こうした顧客を新規に開拓するため、目標となる需要家を設定し、関係特約店と協力して増販を図るよう指示した。これに対し、X1 は、昭和 62 年 12 月 14 日、目標需要家として神戸製鋼など数社を挙げた「1988 年目標需要家 LIST」を作成し、これを Y1 課長に提出した。
- c X1 の新規需要家の開拓に関する目標、実績、達成率は、次のとおりであった。なお、「新規開拓目標(件数)」及び「実績(件数)」は、年度途中に予定外に新規獲得した事業所をそれぞれに加算した件数である。

| | 新規開拓目標 (件数) | 実績 (件数) | 達成率 (件数) | 新規開拓目標 (数量) | 実績 (数量) | 達成率 (数量) |
|---------|----------------|------------|-------------|----------------|------------|-------------|
| 昭和 62 年 | 31 件 | 17 件 | 約 54.8% | — | 1.3KL | — |
| 昭和 63 年 | 25 件 | 16 件 | 64.0% | 26KL | 1.8KL | 約 6.9% |
| 平成元年 | 31 件 | 16 件 | 約 51.6% | 19KL | 5.4KL | 約 28.4% |

- d 神戸製鋼は、同社が製造するガスタービン 1 号機ないし 3 号機について、原告会社以外のタービン用潤滑油を使用することを推薦していた。これに対し、X1 は、昭和 62 年 12 月 8 日の週間活動報告書において、「3 号機(大阪チタニウム向け)Mobil との価格競争となる。」などと記載し、同月 14 日付け「1988 年目標需要家 LIST」において、「現在、3 号機(常用)へ切替を交渉中」などと記載していたが、1 号機ないし 3 号機について、原告会社の潤滑油は採用されなかつた。なお、X1 は、昭和 63 年 2 月 9 日付けで、原告会社に対し、3 号機に使用するタービン用潤滑油の受注を逃した経過について報告書を提出した。
- e X1 は、昭和 63 年 3 月、Y1 課長から神戸製鋼製造の 4 号機及び 5 号機の最終需要家が具体的にどこの会社であるかの調査を指示された。X1 は、昭和 63 年 2 月 4 日の週間活動報告書において、4 号機の最終需要家が東京所在であることを報告していたが、同年 6 月ころになって初めて 4 号機の最終需要家が日本ゼオンであることをつきとめた。Y1 課長及び X1 は、昭和 63 年 6 月 14 日、上記調査結果に基づき、原告会社の本社国際販売部航空販売課に対し、日本ゼオンとの間のパイプ作りについて、協力を要請した。原告会社は、昭和 63 年 10 月 6 日、日本ゼオンが最終需要家である 4 号機のタービン用潤滑油の受注に成功し、以後、神戸製鋼は、同社が製造するガスタービン発電機のタービン用潤滑油として、原告会社の製品を推薦するようになった。
- f Y1 課長は、平成元年 2 月以前から、X1 に対し、ガスタービン発電機の需要家などの情報入手について、業界紙を活用するよう指示していた。X1 は、平成元年 2 月 20 日、神戸製鋼が製造するガスタービン 5 号機の最終需要家が十条キンバリーであるとの情報入手したが、当該情報は既に昭和 63 年 11 月業界紙である工業設備新報で報道されていた。原告会社の本社担当者は、上記 X1 の情報をもとに十条キンバリーを訪問し、原告会社の

タービン用潤滑油を採用してほしいと働きかけたが、結局、5号機については十条キンバリーと従来から取引関係がある他の石油元売会社の製品が使用されることになった。

g 神戸製鋼が製造するガスタービン6号機以降は、神戸製鋼の推薦もあって、原告会社のタービン用潤滑油が使用されるようになった。

(エ) 本件考課における査定

X1の本件考課における査定内容は、別紙9(省略)のとおりである。

(オ) 本件考課における考課表の記載

X1の本件考課における考課表には、次のような記載が存在する。

a 昭和62年度能力開発・冬季賞与考課表

①「能力開発と勤務態度改善の方向」欄

(改善ポイント)仕事量の拡大、仕事の質の向上

(具体的施策)12月以降担当職の見直しを行い仕事量の拡大と目標管理を徹底的に実施する(裁判所注 仕事量の拡大について)。OJTにより確進する(同、仕事の質の高上について)。

②「将来の育成・配置計画」欄

(育成の方向)特定他部門への転出によって育成をはかりたい

(内容・理由・時期)入社以来航空販売担当(潤滑油) 創意工夫がみられず特定他部門への転出により改善をはかる。

③「ここ1年の異動計画」欄

(職務)変えたい

(時期)来春

(具体的職務内容及びその理由)製品受払業務(業務センター等)

④「本人との話し合いの内容」欄

自己診断カード、自己申告書、確認書の提出及び面接を拒否した。

⑤「第二次評定者追補所見」欄

第一次評定者に同意する。職場の活性化へ努力して欲しい。

b 昭和63年度夏季賞与考課表

「所見」欄

面接を拒否した。職場の活性化に多大な悪影響を与えている。

c 昭和63年度能力開発・冬季賞与考課表

①「能力開発と勤務態度改善の方向」欄

(改善ポイント)仕事量・質の改善、情意

(具体的施策)全ての面にわたり、常にその行動と言動について細心の注意を払っている。

②「将来の育成・配置計画」欄

(育成の方向)特定他部門への転出によって育成をはかりたい。

(内容・理由・時期)入社以来航空潤滑油の販売を行っておりマンネリ化が見られ他部門への転出により本人の活性化をはかる。今年は必ず実現したい。

③「ここ1年の異動計画」欄

(職務)変えたい

(時期)来春

(具体的職務内容及びその理由)製品受払業務(業務センター, 受注センター等)

④「本人との話し合いの内容」欄

自己診断カード, 自己申告書の提出及び面接を拒否した。従って、評価については面接を行わないため、一切の苦情を受けつけないことを本人に申し渡した。

⑤「第一次評定者追補所見」欄

自己申告書を再度本人に未提出を確認し自紙委任を申し渡した。

d 平成元年度夏季賞与考課表

①評価項目「成果」の「評価理由」欄

航空潤滑油前年比 120%

②「所見」欄

本入は面接を拒否した。

e 平成元年度能力開発・冬季賞与考課表

①評価項目「成果」の「評価理由」欄

冬季賞与期間の業績良く, 対前年比 12%UP

②「能力開発と勤務態度改善の方向」欄

(改善ポイント)教育・指導力, 協調性 etc

(具体的施策)OJTにより育成, 活性化をはかる。出来るだけ需要家訪問等に同行。

③「将来の育成・配置計画」欄

(育成の方向)特定他部門への転出によって育成をはかりたい

(内容・理由・時期)入社以来, 航空潤滑油の販売に従事しており, 他部門への転出により活性化をはかる。

④「ここ1年の異動計画」欄

(職務)変えたい

(時期)来春

(具体的職務内容及びその理由)製品受払業務(受注センター等)

⑤「本人との話し合いの内容」欄

自己診断カード, 自己申告書の提出及び面接を拒否した。再度提出を求めたが拒否 (10月18日)

⑥「第一次評定者追補所見」欄

担当職務即ち需要家訪問時に出来るだけ同行し, 粘り強く本人の活性化をはかる。

イ 判断

(ア) 考課査定について

a 前記認定事実(ウ)aによれば, X1の特約店販売実績は, 昭和60年から同63年までの間は, おおむね前年並みであり, 平成元年は約12.8%増加していることが認められる。そして, 前記認定事実(エ)によれば, X1の本件考課のうち昭和62年度能力開発考課及び同63年度各考課における「成果」及び「成果達成への努力」はいずれもB評価であり, 平成元年度各考課における「成果」はいずれもA評価, 同「成果の努力」はA又はB評価であることが認められ, これらの評価が合理的理由を欠いているとはいえない。

b これに対し, 前記認定事実(エ)によれば, X1の本件考課の各考課における能力(業務処理・発揮)及び情意(勤務態度)に関する評価項目のうち「教育・指導力」, 「折衝・調整

力」、「工夫・改善力」、「規律性」、「積極性」、「協調性」、「責任性」は、おおむね C 評価となっていることが認められる。この点について、前記認定事実(イ)、(ウ) c ないし g、証拠及び弁論の全趣旨によれば、X1 は、①昭和シェル入社以来 20 年以上にわたり、大阪支店において、航空機用潤滑油などの販売に従事していたこと、②それにもかかわらず、昭和 62 年から平成元年までの新規需要家の開拓に関する達成率は、件数が 6 割前後、数量が 3 割以下と低調なものであったこと、③神戸製鋼が製造するガスタービン発電機の最終需要家が使用する潤滑油の受注に関しても情報収集等において積極的な活動をしているとはいえないこと、④特約店が新規開拓するためのフォローアップが十分でなかったこと、⑤原告会社が昭和 63 年に全社をあげて取り組んでいた、「X カード」会員の獲得について、業務命令ではなかったとはいえ、大阪支店国際販売課では 284 校を獲得したところ、同課に所属する X1 は 1 枚も獲得しなかったことなどが認められる。

上記認定事実によれば、X1 は、入社以来同一部署で同様の業務を続けることによる担当職務に対する意欲の低下が避けられない状況にあったものと認められるところ、前記認定事実(オ)によれば、X1 の本件考課の第一次考課者である Y1 課長は、考課表において、X1 の業務処理、勤務態度等について、マンネリ化を指摘し、他部門への転出によって能力開発を図りたいとの意見を度々述べていることが認められ、上記 X1 の能力(業務処理・発揮)及び情意(勤務態度)を的確に評価していたものと認めるのが相当である。そうだとすると、X1 の本件考課における能力(業務処理・発揮)及び情意(勤務態度)に関する上記評価項目は、おおむね C 評価となっているものの、同評価が合理的理由を欠くとまではいうこと困難である。

c 以上によれば、X1 の本件考は、能力(業務処理・発揮)及び情意(勤務態度)に関する評価項目について、C 評価が多く、その結果総合評価も平成元年度冬季賞与考課を除き C 評価となったことが認められるかが、当該評価が合理的理由を欠くとまではいうことは困難である。なお、本件組合大阪支部及び X1 ら 6 名、X1 の本件考課の考課表に記載された「活性化」とは、本件組合員の職場からの排除又は同組合員の転向仕事を意味していると主張する。しかし、①昭和 61 年 4 月から平成 2 年 8 月までの間大阪支店国際販売課に所属していた Z7 が「活性化」とは文字どおり職場及び個人の活性化を意味するものであったと旨陳述していること、②本件組合大阪支部も昭和 61 年当時、「職場の活性化」を業務との関連でとらえていたこと、③本件組合に所属する組合員以外の従業員の考課表においても「職場の活性化」との記載がされていること、④ X1 ら 6 名が上司らから本件組合大阪支部から脱退するよう勧奨を受けていたと認めるに足りる証拠は存在せず、また、その意思に反して転勤をさせられてもいないこと(前記前提事実(5))に照らすと、上記本件組合大阪支部及び X1 ら 6 名の主張は理由がなく、これを採用することができない。

(イ)職能資格等級の格付について

本件組合大阪支部及び X1 ら 6 名は、X1 の職能資格等級は、昭和 63 年 12 月末日で S-3B から S-1 に是正すべきであると主張する。そこで検討するに、前記前提事実(2)アによれば、原告会社では職能資格等級ごとに従業員の能力開発努力の目標となる職能資格要件を定めており、X1 は昭和 61 年以来 S-3B に格付けされていることが認めらる。ところで、上記ア及びイ(ア)で認定、判断した X1 の職歴、成演(実績)、能力(業務処理・発揮)、情意(勤務態表)等に照らすと、同人が「事業所・課に関する目標の設定と推進などの業務

を関係者との折衝・調整や問題に対する新しい解決策を試みながら行い、また、教育指導も特に優れ、部下の監督・指導を計画的に行い、その意欲を高揚させることができる能力を有する」(S-1)とか、「グループの目標の設定と推進などの業務を、関係者との折衝・その他諸問題の発見・解決を的確に行いながら遂行し、また、グループメンバーの教育指導が積極的にできる能力を有する」(S-2)と評価することがは困難であるのみならず、「グループに関する目標の設定と推進などの業務を関係者と話し合い、その他必要な問題解決を行いながら責任をもって遂行し、また、下位等級者に的確な指導ができる能力を有する」(S-3A)と評価することも困難であるというべきである。そして、本件全証拠を検討するも、当該判断を覆すに足りる的確な証拠は存在しない。よって、本件組合大阪支部及びX1ら6名の主張は理由がない。

(ウ)小括

以上検討したところによれば、原告会社がX1に対して行った本件考課における各査定及びこの間の職能資格等級の格付は、いずれも合理的理由を欠いているとまで認めることは困難であり、当該判断を覆すに足りる的確な証拠は存在しない。

(3) X2の本件考課における査定及び職能資格等級の格付について

ア 認定事実

証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(ア)経歴等

X2は、昭和46年3月中央大学理工学部を卒業し、同年4月シェル石油に入社した。X2は、昭和47年9月以降、本件組合大阪支部において、副委員長、書記長、委員長、執行委員を歴任しており、本件初審審問終結時は副執行委員長であった。X2は、平成15年8月31日付けで原告会社を自己都合で退職し、本件組合大阪支部を脱退した。

(イ)職務内容

X2は、昭和46年4月にシェル石油入社後、一貫して大阪支店に在籍し、同49年7月から平成15年8月31日付けで退職するまでの間、同支店潤滑油課において、潤滑油等の販売に従事し、相生鉱油株式会社(以下「相生鉱油」という。)、姫路石油株式会社(以下「姫路石油」という。)等10数箇所の特約店と4ないし5件の特定大口需要家を担当していた。)

(ウ)勤務状況等

a 大阪支店潤滑油課では、毎年、課全体及び各セールスマンごとに販売目標を設定していたところ、昭和63年度における課全体の販売目標は前年度比6%増であった。X2は、昭和62年度の潤滑油取扱量は4142.7KLであったため、同63年度は前年度比約6%増の4391.7KLの販売目標を立てた。また、X2は、担当していた相生鉱油の昭和62年の年間販売実績が193KLであったものの、このうち103KLは臨時に納入したものであったので、同63年度の販売目標は102KLとし、他の特約店に対する販売数量増で上記臨時納入分を補填することにした。大阪支店潤滑油課の昭和63年度の販売実績は、前年度比7%増であったが、X2の販売実績は前年並みであった。

b X2は、昭和63年度の担当していた姫路石油の販売目標を275KLとしていたが、軽油の販売価格差などを理由として、姫路石油の販売店である小谷産業が原告会社から他の石油元売系列に移籍する事態が生じ、同年10月から同年12月までの間の姫路石油の販売量

が約 50KL 減少した。もっとも、原告会社は、このような事態は X2 の責任ではないと判断し、能力開発考課及び賞与考課には反映させなかった。

c 大阪支店潤滑油課に所属する従業員の昭和 62 年 10 月から平成元年 8 月までの間のセールスマン別販売実績は、別紙 10 (省略) のとおりであった。

d 原告会社では、潤滑油の販売に必要な商品技術等を習得させるため、特約店で潤滑油の販売に携わるセールスマン(以下「特約店潤滑油セールスマン」という。)に対し、独自に潤滑油の商品知識等に関する試験を行い、合格者に対し、会社認定二級潤滑士、同一級潤滑士という称号を与えていた。大阪支店潤滑油課では、潤滑士を養成するため、特約店潤滑油セールスマンを対象に「特訓」と称する事前教育を実施するほか、潤滑油セールスマン自ら特約店潤滑油セールスマンに対し個別指導を行っていた。原告会社における昭和 63 年の二級潤滑士合格者 4 名のうち 1 名、平成元年の二級潤滑士合格者 5 名のうち 1 名は、X2 の担当する特約店の潤滑油セールスマンであった。また、大阪支店では、新規に需要家を獲得した特約店潤滑油セールスマンを対象に、獲得件数、規模、内容等を総合評価して表彰をしているところ、昭和 63 年に表彰された 5 名のうち 1 名、平成元年に表彰された 7 名のうち 1 名は、X2 の担当する特約店の潤滑油セールスマンであった。

(エ) 本件考課における査定

X2 の本件考課における査定内容は、別紙 11 (省略) のとおりである。なお、昭和 62 年度冬季賞与考課における「教育・指導力」、「協調性」は、いずれも一次考課者と二次考課者との間の多面考課により C 評価から B 評価に上方修正されており、その結果総合評価も C 評価から B 評価に上方修正されている。また、昭和 63 年度夏季賞与考課における「成果達成への努力」は、多面考課により B 評価から A 評価に上方修正されており、その結果総合評価は C 評価から B 評価に上方修正されている。

(オ) 本件考課における考課表の記載

X2 の本件考課における考課表の記載には、次のような記載が存在する。

a 昭和 62 年度能力開発・冬季賞与考課表

①評価項目「成果」の「評価理由」欄

、三菱電機・協同油脂等のロストレードがあった。

②「能力開発と勤務態度改善の方向」欄

(改善ポイント)粘りと成果中心意識の向上

(具体的施策)実地に指導する。

③「将来の育成・配置計画」欄

(育成の方向)専門職能を深める方向で育成したい

④「ここ 1 年の異動計画」欄

(職務)変えたい

(時期)来秋

(具体的職務内容及びその理由)既に大阪支店勤務があまりにも長い。事情が許せば転勤して心機一転し経験を深めたい。

⑤「第一次評定者追補所見」欄

得意の分野には進んで取組む職人氣質の面があり、この点を有効にリードしていきたい

②「第二次評定者追補所見」欄

第一次評定者に同意する。職場の活性化へ努力して欲しい。

b 昭和 63 年度夏季賞与考課表

「所見」欄

規律性、協調性を改善し課の一体感を高めて欲しい。

c 昭和 63 年度能力開発・冬季賞与考課表

①「能力開発と勤務態度改善の方向」欄

(改善ポイント)時間配分

(具体的施策)職人氣質的な面があり、のめり込む気味がみられる。常にバランス感覚を志向されたい。

② 「将来の育成・配置計画」欄

(育成の方向)専門職能を深める方向で育成したい

③ 「ここ 1 年の異動計画」欄

(職務)変えたい

(時期)来秋

(具体的職務内容及びその理由) 既に大阪支店勤務があまりにも長い。事情が許せば転勤して心機一転し経験を深めたい。

④「第一次評定者追補所見」欄

陸運関係の分野に経験が深く得意としている。

d 平成元年度夏季賞与考課表

「所見」欄

仕事に熱中するタイプであるが時々醒めた行動をとる時もあり、若干ムラがある。

e 平成元年度能力開発・冬季賞与考課表

①「能力開発と勤務態度改善の方向」欄

(改善ポイント) PC の習得

(具体的施策) OJT で行わせたい。

②「将来の育成・配置計画」欄

(育成の方向) 専門職能を深める方向で育成したい

③「ここ 1 年の異動計画」欄

(職務) 変えたい

(具体的職務内容及びその理由) 大阪支店勤務が長いので他支店の潤滑油販売を経験させたい。

④「第一次評定者追補所見」欄

マンネリにおちいらぬ様、若干担当特約店を変更した。

イ判断

(ア) 考課査定について

a 前記認定事実(ウ) a ないし d によれば、X2 の潤滑油販売実績は、昭和 62 年 10 月から平成元年 8 月までの間、おおむね横ばいであること、X2 の担当する特約店の潤滑油セールスマンが潤滑士に合格したり、表彰を受けたりしていたことが認められる。これに対し、前記認定事実(エ)、(オ) a によれば、X2 の本件考課の各考課の「成果」及び「成

果達成への努力」は、昭和 62 年度能力開発考課の「成果」を除きいずれも A 又は B 評価であったこと、同年度能力開発考課の「成果」が C 評価となったのは、三菱電機・協同油脂等との間の取引を失ったためであったことが認められる。上記 X2 の職務内容、勤務状況及びこれに対する査定内容に照らすと、原告会社が X2 に対して行った本件考課における成績(実績)の評価が合理的理由を欠いているとはいえない。

b また、前記認定事実(エ)によれば、X2 の本件考課の能力(業務処理・発揮)及び情意(勤務態度)は、昭和 62 年度能力開発考課における「教育・指導力」及び「協調性」及び同 63 年度夏季賞与考課における「規律性」及び「協調性」、同年度冬季賞与考課及び能力開発考課における「規律性」がいずれも C 評価となつている以外は、いずれも B 評価であったことが認められる。この点について、前記認定事実(イ)、(オ)によれば、X2 は、①シェル石油入社以来 20 年以上にわたり、大阪支店において、潤滑油等の販売に従事しており、能力的には標準的な評価をされていたこと、②もともと、その仕事ぶりには職人気質的な面があり、得意分野には進んで取り組むものの、バランス感覚を欠き、のめり込みすぎる場合があったこと、③このため、上記「協事性」、「規律性」について C 評価を受けたことが認められる。そうだとすると、原告会社が X2 に対して行った本件考課における能力(業務処理・発揮)及び情意(勤務態度)に関する評価が合理的理由を欠いていると認めることは困難である。

c 以上によれば、X2 の昭和 62 年度力開発考課及び同 63 年度冬季賞与考課及び能力開発考課は、情意(勤務態度)に関する評価項目のうち「協調性」又は「規律性」のいずれかが C 評価となり、その結果、上記考課の総合評価も C 評価となったことが認められるものの、このような原告会社の X2 に対する評価が合理的理由を欠いているとまではいことができず、当該判断を覆すに足りる的確な証拠は存在しない。

(イ)職能資格等級の格付について

本件組合大阪支部及び X1 ら 6 名は、X2 の職能資格等級は、昭和 63 年 12 月末日で S-3A から S-1 に是正すべきであると主張する。そこで検討するに、前記前提事実(2)アによれば、原告会社では職能資格等級ごとに従業員の能力開発努力の目標となる職能資格要件を定めており、X2 は昭和 61 年以来 S-3A に格付けされていることが認められる。ところで、上記ア及びイ(ア)で認定、判断した X2 の職歴、成績(実績)、能力(業務処理・発揮)、情意(勤務態度)等に照らすと、同人が「事業所・課に関する目標の設定と推進などの業務を関係者との折衝・調整や問題に対する新しい解決策を試みながら行い、また、教育指導も特に優れ、部下の監督・指導を計画的に行い、その意欲を高揚させることができる能力を有する」(S-1)と評価することも、「グループの目標の設定と推進などの業務を、関係者との折衝・その他諸問題の発見・解決を的確に行いながら遂行し、また、グループメンバーの教育指導が積金的にできる能力を有する」(S-2)と評価することも困難であるといふべきである。そして、本件全証拠を検討するも、当該判断を覆すに足りる的確な証拠は存在しない。よって、上記本件組合大阪支部及び X1 ら 6 名の主張は理由がない。

(ウ)小括

以上検討したところによれば、原告会社が X2 に対して行った本件考課における各査定及びこの間の職能資格等級の格付は、いずれも合理的理由を欠いていると認めることは困難であり、当該判断を覆すに足りる的確な証拠は存在しない。

(4) X3 の本件考課における査定及び職能資格等級の格付について

ア 認定事実

証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(ア) 経歴等

X3 は、昭和 39 年 3 月大阪市立大学法学部を卒業し、同年 4 月シェル石油に入社した。X3 は、昭和 44 年 3 月、本件組合大阪支部委員長に就任し、その後、本件組合本部執行委員、同委員長、本件組合本社支部執行委員、本件組合執行委員長、本件組合大阪支部執行委員、同書記長、同委員長、同副委員長を歴任しており、本件初審審問終結時は同支部書記長であった。

(イ) 職務内容

X3 は、昭和 39 年 4 月にシェル石油入社後、大阪支店神戸出張所、同支店販売促進課、同支店給油所課等において、販売及び開発に従事した後、同 48 年 4 月以降、東京本社製品部、同営業企画部分析調整課等に勤務し、同 60 年 1 月からは大阪支店給油所課(後に「SS 課」に改称)において、給油所開発等の業務に従事していた。

(ウ) 勤務状況等

a 大阪支店給油所課は、昭和 63 年ころから平成 2 年ころまでの間、開発施設チーム 7 名、販売促進チーム 6 名、給油所改善チーム 1 名及び課長 1 名の 15 名で構成されていたが、X3 は開発施設チームに所属していた。開発施設チームは、昭和 63 年 9 月から平成 2 年 9 月までの間、Y5 課長の下 Z1、X3、Z2 及び Z6 からなる給油所の新設、改造に関する業務を担当する開発チームとその他の 3 名で構成する社有給油所の維持管理のための補修工事等に関する業務、給油所の新設及び改造に伴うレイアウト等の業務、給油所の土地建物等の管理業務、各種工事の発注等を行うチームに分かれていた。このうち開発チームでは、昭和 63 年 9 月から平成 2 年 9 月までの間、Z1 がチームリーダーの役割と開発業務の取りまとめを行い、販売一課、三課の担当地域である大阪府北部、兵庫県の開発業務を担当していた。また、X3 は、販売四課の担当地域である京都府、滋賀県、奈良県、福井県南部の開発業務を行うほか、開発業務に関する知識、経験を生かして、揮発油等の品質の確保等に関する法律(以下「揮発油販売業法」という。)等に関する業務を担当していた。なお、Z2 は、販売二課の担当地域である大阪府南部と和歌山県の開発業務、Z1 のアシスタント業務、揮発油販売業法等に関する業務を担当し、Z6 は、社内的な事務処理業務を担当していた。

b 原告会社は、昭和 59 年 12 月ころ、X3 の担当地域内に東醍醐給油所を新設するため、土地賃貸借契約を締結し、翌 60 年の開設を目指していたが、給油所の前面道路が供用開始になっていなかったため、地元町内会等による反対を受けて、給油所設置に関する消防署への申請が受理されず、建設計画は進展しなかった。Z1 は、昭和 63 年 2 月ころから、東醍醐給油所を新設するために地元町内会等との話し合いを再開し、地元有力者への相談などを行った。その結果、昭和 63 年 10 月ころ、東醍醐給油所建設について、地元町内会との間で合意が成立し、給油所設置に関する消防署への申請も受理され、同年 12 月、原告会社本社に給油所新設のための予算申請を行い、翌年、東醍醐給油所が完成した。

c X3、Z2 及び Z6 は、昭和 63 年 9 月から平成 2 年 9 月までの間、自らがきっかけを作って給油所の新設を行つたことはなかった。

(エ) 本件考課における査定

X3の本件考課における査定内容は、別紙12(省略)のとおりである。

(オ) 本件考課における考課表の記載

X3の本件考課における考課表の記載には、次のような記載が存在する。

a 昭和62年度能力開発・冬季賞与考課表

①「将来の育成・配置計画」欄

(育成の方向)その他

(内容・理由・時期)可及的速やかに他部門に転出させたい。

②「ここ1年の異動計画」欄

(職務)変えたい

(時期)来春

b 昭和63年度能力開発・冬季賞与考課表

①「将来の育成・配置計画」欄

(育成の方向)特定他部門への転出によつて育成をはかりたい、専門職能を深める方向で育成したい、その他

(内容・理由・時期) 専門知識、理解力には優れているが、折衝・調整力には弱い。申請書、報告書の論理的記述は優秀であり専職職能を深める方向で育成していくのが望ましい。

②「ここ1年の異動計画」欄

(職務)変えたい

(時期)来春

(具体的職務内容及びその理由)開発業務はチームワークを必要としており、その点が欠けている為現体制ではチーム内の仕事処理に支障がある。

③「本人との話し合いの内容」欄

面接拒否の為、話し合いはしていない。

c 平成元年度夏季賞与考課表

「所見」欄

京都、滋賀、和歌山の地区の開発関係業務、揮発油分析担当業務を主任務としている。評定期間中は、開発関係の対外折衝は苦手であるとの判断の為、又、交渉事は、勤務時間外(日、祭日、深夜)に及ぶ事多い為、主に対本社申請書作成をチームリーダーに従い専念した。与えられた目標のバーは低い為、その内容も充分達成した。開発はチームワークで事が多く、皆と協調して取組む事を期待するのは難しい。

d 平成元年度能力開発・冬季賞与考課表

①「将来の育成・配置計画」欄

(育成の方向)特定の部門にこだわらず経歴開発したい、専門職能を深める方向で育成したい

②「ここ1年の異動計画」欄

(職務)変えたい

(時期)来春

③「本人との話し合いの内容」欄

本人は面接を拒否しており話し合いは行われていない

イ 判断

(ア) 考課査定について

a 前記認定事実(ウ)a ないし c, (オ)によれば, X3 は, 大阪支店給油所課開発チームにおいて, 開発業務に関する知識, 経験を生かして, 申請書, 報告書作成, 揮発油販売業法に関する業務等においては, 実績を上げていたものの, 自らがきっかけを作つて給油所の新設を行ったことはなく, 自らの担当地域に新設された東醍醐給油所建設についても地元町内会との交渉などにおいて実績を上げることができなかったことが認められる。これに対し, 前記認定事実(エ)によれば, X3 の本件考課の「成果」, 「成果達成への努力」及び「能力」に関する各評価項目は, 昭和 62 年度及び同 63 年度能力開発考課の「総合知識専門知識」が A 評価となつた以外は, いずれも B 又は C 評価であつたことが認められる。上記 X3 の職務内容, 勤務状況及びこれに対する査定内容に照らすと, 原告会社が X4 に対して行った本件考課における成績(実績), 能力(業務処理・発揮)に関する評価が合理的理由を欠いているとはいえない。

b また, 前記認定事実(エ)によれば, X3 の本件考課の情意(勤務態度)に関する各評価項目は, 「協調性」がいずれの考課でも C 評価, 「責任性」が昭和 62 年度能力開発考課及び同 63 年度各考課において C 評価であつたほか, いずれも B 評価であつたことが認められる。この点について, 前記認定事実(イ), (ウ)b, c, (オ), 証拠及び弁論の全趣旨によれば, X3 は, ①原告会社において 20 年以上の経験を有するベテランであり, 開発業務の経験も有しているところ, 開発業務等に関する専門知識, 申請書, 報告書の作成等の事務処理には優れているものの, 開発業務において最も必要とされる対外折衝能力に欠けていること, ②比較的得意な申請業務などをマイペースで行う傾向にあつたこと, ③チームワークに基づいた業務処理を苦手としていたこと, ④これらの事情から, 「協調性」, 「責任性」について C 評価を受けることがあつたことが認められる。これらの認定事実に照らすと, 原告会社が X3 に対して行った本件考課における情意(勤務態度)に関する評価が合理的理由を欠いているとまではいえない。

c 以上によれば, X3 の本件考課は, 成績(実績)に関する評価項目のうち「成果達成への努力」(昭和 62 年度及び同 63 年度各能力開発考課), 能力(業務処理・発揮)に関する評価項目のうち「教育・指導力」(同 63 年度夏季賞与考課), 情意(勤務態度)に関する評価項目のうち「協調性」(各考課), 「責任性」(同 62 年度能力開発考課, 同 63 年度各考課)がそれぞれ C 評価となり, その結果すべての考課の総合評価も C 評価となつたことが認められるものの, このような原告会社の X3 に対する評価が合理的理由を欠いているとまではいふことができず, 当該判断を覆すに足りる的確な証拠は存在しない。

(イ) 職能資格等級の格付けについて

本件組合大阪支部及び X1 から 6 名は, X3 の職能資格等級は, 昭和 63 年 12 月末日で S-2 から M-4B に是正すべきであると主張する。そこで検討するに, 前記前提事実(2)アによれば, 原告会社では職能資格等級ごとに従業員の能力開発努力の目標となる職能資格要件を定めており, X3 は昭和 60 年の本件合併以来 S-2 に据え置かれていることが認められる。ところで, 上記ア及びイ(ア)で認定, 判断した X3 の職歴, 成績(実績), 能力(業務処理・発揮), 情意(勤務態度)等に照らすと, 同人が「事業所・課の将来展望の中から新し

い課題への挑戦的目標設定を行い、業務推進にあたっては、そのための適切な業務配分、改革と内外関係者との折衝・調整ができる能力」、「人事管理上の制度、方針を十分に理解し、部下の指導・教育を行い、全体のチームワーク作りができる能力」、「重要かつ困難度の高い、企画、立案、折衝、調整、技術、研究、開発、あるいは、社内外において認められた卓越した、特定選任業務を単独または、関係者を指導しながら、推進、達成できる能力」を有する(M-4B)と評価することは困難である。のみならず、上記ア及びイ(ア)で認定、判断した X3 の職歴、成績(実績)、能力(業務処理・発揮)、情意(勤務態度)等に照らすと、同人が「事業所・課に関する目標の設定と推進などの業務に関係者との折衝・調整や問題に対する新しい解決策を試みながら行い、また、教育指導も特に優れ、部下の監督・指導を計画的に行い、その意欲を高揚させることができる能力を有する」(S-1)と評価することも困難である。そして、本件全証拠を検討するも、当該判断を覆すに足りる種々な証拠は存在しない。よって、上記本件組合大阪支部及び X1 から 6 名の主張は理由がない。

(ウ) 小括

以上検討したところによれば、原告会社が X3 に対して行った本件考課における各査定及びこの間の職能資格等級の格付は、いずれも合理的理由を欠いていると認めることは困難であり、当該判断を覆すに是りる的確な証拠は存在しない。

(5) X4 の本件考課における査定について

ア 認定事実

証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(ア) 経歴等

X4 は、昭和 43 年 3 月大阪府立阪南高等学校を卒業し、翌 44 年 2 月シェル石油に入社した。X4 は、昭和 49 年 9 月以降、本件組合大阪支部において、数回にわたり、執行委員に就任しており、本件初審審問終結時も執行委員であった。

(イ) 職務内容

X4 は、昭和 44 年 2 月にシェル石油入社後、一貫して大阪支店に在籍し、大阪地区経理部計数課、大阪業務部補給課、京都滋賀販売課において勤務した後、同 53 年 4 月以降、サービスステーション課において販売促進等に従事し、同 60 年 1 月以降、給油所課(後に SS 課に改称)開発施設チームに所属し、給油所の土地建物賃貸料等の支払業務、リース計量機の管理、社有給油所の維持・補修等に関する工事・資材の発注・支払業務、給油所運営名義料等の徴収・支払業務等に従事していた。

(ウ) 勤務状況

X4 は、昭和 63 年 11 月ころから、通常業務に加えて残業や休日出勤をしながら、翌年 4 月 1 日の消費税導入準備に関する業務を始め、予定どおり終了させた。

(エ) 本件考課における査定

X4 の本件考課における査定内容は、別紙 13 (省略) のとおりである。

(オ) 本件考課における考課表の記載

X4 の本件考課における考課表の記載には、次のよう記載が存在する。

a 昭和 62 年度能力開発・冬季賞与考課表

①「将来の育成・配置計画」欄

(育成の方向)その他,

(内容・理由・時期)当社が徴収する名義料, 施設賃料, 支払うべき地代, 各種補助金, 減額名義料手続等政策にも係る重要職務を一手に委せざるを得ぬ状況であるが, 可及的速やかによりマイナーで影響力のない職場への転出を図りたい。

②「ここ1年の異動計画」欄

(職務)変えたい

(時期)来春

③「第二次評定者追補所見」欄

他部門への転出を検討中

b 昭和63年度能力開発・冬季賞与考課表

①「将来の育成・配置計画」欄

(育成の方向)特定の部門にこだわらず経歴開発したい, 専門職能を深める方向で育成したい, その他

(内容・理由・時期)現職務も長く, 与えられた仕事は着実にこなしている。自己の責任の範囲で工夫, 改善し, 知識も深い。

②「ここ1年の異動計画」欄

(職務)変えたい

(時期)来春

(具体的職務内容及びその理由)自己の枠内で与えた仕事は消化するが, 突然の臨時の仕事は難色を示し, チームワークとしての仕事には支障をきたすことがある。

③「本人との話し合いの内容」欄

面接拒否の為本人とは話し合っていない。

c 平成元年度夏季賞与考課表

「所見」欄

4月1日実施の消費税導入に絡み, 名義料の内の計量器分離作業に多大な努力をし, 当初予定の目標を充分クリアした。

d 平成元年度能力開発・冬季賞与考課表

①「将来の育成・配置計画」欄

(育成の方向)特定の部引にこだわらず経歴開発したい

②「ここ1年の異動計画」欄

(職務)変えたい

(時期)来春

③「本人との話し合いの内容」欄

面接拒否の為, 上記の点では話し合っていない。

イ 判断

前記認定事実(イ), (ウ), (オ)によれば, X4は, 給油所課開発施設チームにおいて, 事務処理関係を一手に引き受け, これを着実に処理していたこと, 平成元年4月1日施行の消費税導入に際し, 残業や休日出勤も厭わず, 予定どおり準備作業を完了したことが認められる。これに対し, 前記認定事実(エ)によれば, X4の本件考課の成績(実績)及び能力(業務処理・発揮)に関する各評価項目は, いずれもA又はB評価であったことが認

められる。上記 X4 の職務内容、勤務状況及びこれに対する査定内容に照らすと、原告会社が X4 に対して行った本件考課における成績（実績）、能力（業務処理・発揮）の評価が合理的理由を欠いてしるとはいえない。

（イ）また、前記認定事実（エ）によれば、X4 の本件考課のうち昭和 62 年度能力開発考課及び同 63 年度各考課における「責任性」、本件考課の各考課における「協調性」がいずれも C 評価となり、その他はいずれも B 評価であったことが認められる。この点について、前記認定事実（イ）、（オ）証拠及び弁論の全趣旨によれば、X4 は、①原告会社において約 20 年の経験を有するベテランであり、上記（ア）のとおり、事務処理には優れているものの、臨時の仕事に難色を示すことがあり、チームワークに基づいた業務処理に支障を来すことがあったこと、②このため、「協調性」、「責任性」について C 評価を受けることがあったことが認められる。そうだとすると、原告会社が X4 に対して行った本件考課の情意（勤務態度）に関する評価が合理的理由を欠いているとまではいえない。

（ウ）なお、乙事件原告兼甲事件補助参加人らは、本件命令に対する取消請求中に X4 に対して G-2 から G-1 への昇格を認めなかった部分についての取消請求を求めているので、職能資格等級の格付けの相当、不相当については言及しないことにする。

（エ）小括

以上によれば、X4 の本件考課のうち昭和 62 年度能力開発考課及び同 63 年度各考課における総合評価は、情意（勤務態度）に関する評価項目のうち「協調性」、「責任性」の双方又はいずれかが C 評価となった結果、C 評価となったことが認められるものの、このような原告会社の X4 に対する評価が合理的理由を欠いている認めることは困難であり、当該判断を覆すに足りる的確な証拠は存在しない。

（6）X5 の本件考課における査定及び職能資格等級の格付について

ア 認定事実

証拠（文末の括弧内に掲記したもの）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる（なお、当事者間に争いのない事実は、文末に証拠等を掲記しない。）。

（ア）経歴等

X5 は、昭和 47 年 3 月立命館大学経済学部を卒業し、同年 4 月シェル石油に入社した。X5 は、昭和 50 年 9 月以降、本件組合大阪支部において、副委員長、書記長、委員長、執行委員を歴任しており、本件初審審問終結時は執行委員であった。

（イ）職務内容

X5 は、昭和 47 年 4 月にシェル石油入社後、一貫して大阪支店に在籍し、販売を担当しており、昭和 60 年 1 月から平成 6 年 3 月までの間は、販売一課に所属し、大阪府北部を販売区域として、石油製品等の販売活動全般、特約店の指導育成、特約店又は販売店が運営する給油所の巡回・指導、特約店に対する債権管理等に従事していた。

（ウ）勤務状況

a X5 は、昭和 62 年ころ、大阪支店販売一課において、特約店セールスマンとして、赤貝石油近畿、神野石油、天満石油、西村産業等の比較的規模の小さい 8 箇所の特約店を担当し、石油製品等の販売に関する業務に従事していた。大阪支店販売一課ないし四課では、昭和 62 年ころ、21 名の特約店担当セールスマンが約 780 箇所の給油所を担当しており、セールスマン 1 名当たり約 37 箇所の給油所を担当していたが、X5 が担当する特約店が運

営していた給油所は合計 19 箇所であった。また、誰がどの特約店を担当するかは原告会社の人事権の問題であり、特約店の方から担当者を変更してほしいという申入れがされることは異例のことである

b X5 は、昭和 52 年 9 月ころから同 62 年 8 月ころまでの間、赤貝石油近畿を担当していた。Y6 課長は、赤貝石油近畿から、「X5 の担当が長いので情性的になっており、新しい気持ちで取り組むため、(X5 以外)の他の担当者を希望する。」との申入れを受け、昭和 62 年 9 月、同社の担当を X5 から Z8 に代えた。

c X5 は、昭和 52 年 9 月ころから同 62 年 8 月ころまでの間、神野石油を担当していた。Y6 課長は、神野石油から、「昼間は人手不足で忙しいので、勤務時間外に新入社員 2 名の訓練をしでほしいが、X5 は相談しにくい。」との申入れを受け、昭和 62 年 9 月ころ、同社の担当を X5 から Z9 に代えた。

d X5 は、昭和 61 年 4 月ころから同 62 年 8 月ころまでの間、天満石油を担当していた。Y6 課長は、天満石油から、「社長が息子に経営を譲りたいが、その前に店をきちっと整えたい。そのため、大阪市内の給油所を閉鎖して、郊外に給油所を新設したり、古い給油所を改造したり、新たに給油所も増やしたり、そういうことの相談に乗ってくれる担当者を紹介してもらいたい。」との申入れを受け、昭和 62 年 9 月ころ、同社の担当を X5 から Z9 に代えた。

e 原告会社は、特約店との間で、石油製品等の売掛金、社有施設の賃貸料等(期日金)について、販売月の翌月末日までに振り込んで支払うとの契約を締結し、支払を遅延した期日金(期日経過金)には延滞金を付すことにしていた。原告会社では、特約店の振込手続きが夕方になると翌日入金扱いとなるため、特約店セールスマンに対し、期日金の振込手続きを支払日の午前中に行うことを担当する特約店に依頼するよう指示していた。X5 は、平成元年 8 月 31 日朝、担当する西村産業の社長に対し、同年 7 月分の期日金の入金をするよう連絡した。ところが、西村産業の経理担当者は、平成元年 8 月 31 日、原告会社に対し、同年 7 月分期日金の振込手続きをする際、小切手の金額を 1070 万円と記載すべきところ、誤って 1007 万円と記載したため、期日経過金が発生した。西村産業は、平成元年 9 月 1 日、原告会社に対し、上記期日金の不足分として、63 万円を支払った。Y6 課長は、上記期日経過金について、経理課長と相談して、西村産業に対して延滞金を課さない処理をした。なお、大阪支店では、毎月数件、特約店の資金不足や特約店との間の石油製品の販売価格の不合意等により、期日経過金が発生しているが、販売一課ではほとんど発生していなかった。

f 大阪支店販売一課における課員の昭和 63 年の販売目標達成率は、別紙 14 (省略) のとおりであった。

g X5 の昭和 62 年 10 月から同 63 年 3 月までの間の「X カード」の会員獲得実績は、別紙 15 (省略) のとおりであり、大阪支店 21 人中では、消化率(昭和 63 年度末の目標数を同 62 年 10 月から同 63 年 3 月までに獲数数で除したもの)が 5 番目、獲得数が 12 番目であったが、販売一課 5 人中では、消化率が 3 番目、獲得数は最下位であった。

h X5 は、Y6 課長の下、SRM 会の研修担当補助をし、Z8 が主担当をしていた。なお、X5 は、Y7 課長が Y6 課長の後任となった後、SRM 意会の主担当になった。

(エ) 本件考課における査定

X5の本件考課における査定内容ま、別紙16(省略)のとおりである

(オ)本件考課における考課表の記載

X5の本件考課における考課表の記表には、次のような記載が存在する。

a 昭和62年度能力開発・冬季賞与考課表

①評価項目「成果達成への努力」の「評価理由」欄

目標達成の努力に欠ける。

評価項目「教育・指導力」の「評価理由」欄

課員に対して必ずしも好ましからざる行為が多い。

評価項目「折衝・調整力」の「評価理由」欄

自力で問題解決する努力不足。

評価項目「工夫・改善力」の「評価理由」欄

全く改善努力なし。

評価項目「規律性」の「評価理由」欄

特約店の要望に応じきれていない。

評価項目「協調性」の「評価理由」欄

周囲の人のことは考えず自分自身のことのみ考え、行動する。

②「能力開発と勤務態度改善の方向」欄

(改善ポイント)教育, 折衝, 工夫, 改善力

(具体的施策)全てに於いて, 工夫・改善しようとしな。又自己中心的であり, 周囲の人及び特約店に対し配慮が少なく, 要望に応じきれていない, 販売には不向きと考えます。

③「将来の育成・配置計画」欄

(育成の方向)特定他部門への転出によって育成をはかりたい

(内容・理由・時期)対人関係の多いセールス・セクションでの仕事に不向きである。特に特約店からのクレームが多く, 今回, 担当特約店を大幅に減少した。

④「ここ1年の異動計画」欄

(職務)変えたい

(時期)来春

(具体的職務内容及びその理由)対人関係の少ないスタッフ部門が望ましいと考えます。

⑤「本人との話し合いの内容」欄

面接には応じない, 又関係書類の提出も拒否した。

⑤「第二次評定者追補所見」欄

他支店への転勤が一番望ましいが, もし不可で有るならば, 支店内での職務変更を実施する。

b 昭和63年度夏季賞与考課表

①評価項目「成果」の「評価理由」欄

担当特約店にささえられ, 成果は標準である。

評価項目「成果達成への努力」の「評価理由」欄

業績改善のため, 努力に欠ける。なりゆきセールスになっている。

評価項目「教育・指導力」の「評価理由」欄

他にマイナスな点が多く, チーム活動に阻害となっている。

評価項目「規律性」「積極性」「協調性」「責任性」の「評価理由」欄

全ての面で、改善意欲なし。又チームに貢献しようとの意志なし。かなりの分野で私のアシストが必要となっている。

②「所見」欄

販売のセールスとしては全く向いていない。関係特約店よりも信頼感が薄い。

c 昭和 63 年度能力開発・冬季費与考課表

①評価項目「成果」の「評価理由」欄

成果は標準である。

評価項目「成果達成への努力」の「評価理由」欄

成果達成の努力は全くしない。

評価項目「教育・指導力」の「評価理由」欄

課員他メンバーに悪い影響を及ぼす。

評価項目「折衝・調整力」の「評価理由」欄

自力で問題解決のために努力しない。上司に多くを依存する。

評価項目「規律性」の「評価理由」欄

マイペースでの行動が多い。

評価項目「協調性」の「評価理由」欄

机の上がきたなく、周囲にマイナスの時が多い。

②「能力開発と勤務態度改善の方向」欄

(改善ポイント)全般

(具体的施策)特約店セールスにかなりの問題を残すが全く改善しようとする意志が見当たらない。

③「将来の育成・配置計画」欄

(育成の方向)その他

(内容・理由・時期)特約店セールスに全く向いていない。配転を行うことが望ましい。

④「ここ 1 年の異動計画」欄

(職務)変えたい

(時期)来春

(具体的職務内容及びその理由)可能な限り早い段階で配転をしたい。

⑤「本人との話し合いの内容」欄

本人は面接を拒否している

d 平成元年度夏季賞与考課表

①評価項目「成果」の「評価理由」欄

担当特約店の業績向上に努力した。担当 S/S(サービスステーション)中、2S/S が全国優秀 S/S に選出された。F/S も SL-1 No.1 である。

評価項目「教育・指導力」の「評価理由」欄

まわりの人に対し、指導することに消極的であり、時としてマイナスな行動がある。

評価項目「積極性」の「評価理由」欄

最近積極的な面が出てきたが、行動にブレが大きい。

②「所見」欄

今期業績面は評価できる。しかし、行動面については安易になりがちであり、チャレンジ・スピリットに欠ける。メインの仕事をまかせる状況になく、サブとして活用せざるを得ない。(尚、X5セールスとは面接を行っておりません。)

e 平成元年度能力開発・冬季賞与考課表

①評価項目「工夫・改善力」の「評価理由」欄

改善する意志がみられない。

評価項目「規律性」の「評価理由」

整理整頓が悪い。

評価項目「協調性」の「評価理由」欄

他のメンバーに対する配慮に欠ける。

②「能力開発と勤務態要改善の方向」欄

(改善ポイント)達成への努力、協調性、(具体的施策)なりゆきセールスから自主的達成努力が必要(裁判所注、達成への努力について)、マイペースから脱却し、他のメンバーへの思いやりをもった行動に変革してほしい(同、協調性について)。

③「将来の育成・配置計画」欄

(育成の方向)特定他部門への転出によつて育成をはかりたい。

(内容・理由・時期)現状の仕事は長くマンネリ化している。

④「ここ1年の異動計画」欄

(職務)変えたい

(時期)来春

イ事断

(ア)考課査定について

a 前記認定事実(イ)、(ウ) a ないし d, f, g によれば、X5 は、①シェル石油に入社した昭和47年4月から同62年までの間、約15年にわたり販売を担当していたベテランセールスマンであったこと、②それにもかかわらず、他の特約店担当セールスに比べて担当する給油所が少なかったこと、③同61年9月ころ、相次いで担当特約店から担当の交替を申し入れられたこと、④同63年販売日標達成率は軽油及び「モーガス」(後述する「フォーミュラ・シェル・スーパー X」と通常のガソリンを併せた呼称)が目標を超えているもの、潤滑油は目標を下回っていたこと、⑤同62年10月から同63年3月までの間の「Xカード」の消化率及び獲得数は大阪支店内では上位に入るが、販売一課内では下位であったことなどが認められる。これに対し、前記認定事実(エ)によれば、X5の本件考課の「成果」、「成果達成への努力」は、昭和63年度各考課における「成果達成への努力」がC評価、それ以外はいずれもA又はB評価であったことがめられる。また、前記認定事実(オ)によれば、X5の本件考課の第一次考課者であるY6課長は、考課表において、X5の「成果」は担当特約店にささえられて標準であるものの、「成果達成への努力」について、なりゆきセールスになっており、業績改善のための努力に欠ける旨指摘していることが認められる。

上記認定のX5の職務内容、勤務状況及びこれに対する査定内容に照らすと、原告会社がX5に対して行った本件考課における成績(実績)の評価が合理的理由を欠いているとは

いえない。

b また、前記認定事実(エ)によれば、X5の本件考課における能力(業務処理・発揮)及び情意(勤務態度)に関する評価項目のうち「教育・指導力」、「折衝・調整力」、「工夫・改善力」、「規律性」、「協調性」、「責任性」は、おおむねC評価となっていることが認められる。

この点について、前記認定事実(イ)、(ウ) a ないし e, h, (オ)、証拠及び弁論の全趣旨によれば、X5は、①上記 a のとおりベテランセールスマンであったにもかかわらず、担当給油所数が他の特約店担当セールスマンに比べて少なかったこと、②昭和61年9月ころ相次いで特約店から担当の交替を申し入れられており、これらの特約店からの申入れは異例なものであること、③担当特約店に対する配慮に乏しく期日経過金を発生させたこと、④SRM会においても指導力を発揮することがなかったこと、⑤一貫して入事考課における面接を拒否していたことが認められる。また、前記認定事実(オ)によれば、X5の本件考課のうち平成元年度夏季賞与考課までの第一次考課を行ったY6課長は、考課表において、X5の「教育・指導力」について他の課員らに対する配慮に欠け、チーム活動の障害となっていること、「折衝・調整力」について上司に頼り自ら問題解決する努力に欠けること、「工夫・改善力」について改善する意思がみられないこと、「規律性」についてマイペースであり、整理整頓が悪いこと、「協調性」について、自己中心的であることなどをそれぞれ指摘していることが認められる。

上記認定事実(イ)に照らすと、原告会社がX5に対して行った本件考課における能力(業務処理・発揮)及び情意(勤務態度)に関する上記評価は、おおむねC評価となっているものの、当該評価が合理的理由を欠いているとまで認めることは困難である。

c 以上によれば、X5の本件考課は、「成果達成への努力」、「教育・指導力」、「折衝・調整力」、「工夫・改善力」、「規律性」、「協調性」、「責任性」等の評価項目がC評価となり、その結果、平成元年度夏季賞与考課を除き、総合評価もC評価となったことが認められるものの、このような原告会社のX5に対する評価が合理的理由を欠いているとまではいふことができず、当該判断を覆すに足りる的確な証拠は存在しない。

(イ) 職能資格等級の格付について

本件組合大阪支部及びX1ら6名は、X5の職能資格等級は、昭和63年12月末日でS-3AからS-1に是正すべきであると主張する。そこで検討するに、前記前提事実(2)アによれば、原告会社では職能資格等級ごとに従業員の能力開発努力の目標となる職能資格要件を定めており、X5は昭和61年からS-3Aに格付けされていることが認められる。ところで、上記ア及びイ(ア)で認定、判断したX5の職歴、成績(実績)、能力(業務処理・発揮)、情意(勤務態度)等に照らすと、同人が「事業所・課に関する目標の設定と推進などの業務を関係者との折衝・調整や問題に対する新しい解決策を試みながら行い、また、教育指導も特に優れ、部下の監督・指導を計画的に行い、その意欲を高場させることができる能力を有する」(S-1)とか、「グループの目標の設定と推進などの業務を、関係者との折衝・その他諸問題の発見・解決を的確に行いながら遂行し、また、グループメンバーの教育指導が積極的にできる能力を有する」(S-2)とかに評価することは困難であるというべきである。そして、本件全証拠を検討するも、当該判断を覆すに足りる的確な証拠は存在しない。よって、上記本件組合大阪支部及びX1ら6名の主張は理由がない。

(ウ) 小括

以上検討したところによれば、原告会社が X5 に対して行った本件考課における各査定及びこの間の職能資格等級の格付は、いずれも合理的理由を欠いていると解めることは困難であり、当該判断を覆すに是りる的確な証拠は存在しない。

(7) X6 の本件考課における査定及び職能資格等級の格付について

ア 認定事実

証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(ア) 経歴等

X6 は、昭和 47 年 3 月関西大学法学部を卒業し、同年 4 月シェル石油に入社した。X6 は、昭和 48 年 9 月以降、本件組合大阪支部において、執行委員、副委員長、書記長、委員長を歴任しており、本件初審審問終結時は執行委員であった。

(イ) 職務内容

X6 は、昭和 47 年 4 月にシェル石油入社後、一貫して大阪支店に在籍し、販売、開発に従事しており、同 60 年 9 月から同 61 年 3 月までの間、奈良和歌山販売課に所属した後、同年 4 月から平成 3 年 3 月までの間、大阪支店販売二課に所属し、大阪府南部及び和歌山県を販売区域として、石油製品等の販売活動全般、特約店の指導・育成、特約店及び販売店が運営する給油所の巡回・指導、特約店に対する債権管理等の業務に従事していた。なお、大阪支店販売二課の担当する特約店は 53 店、給油所は約 260 箇所であり、このうち和歌山県所在の特約店は 24 店、給油所は約 90 箇所であったところ、同県内の給油所の平均月間販売数量は、大阪支店全体の給油所の平均月間販売数量の約半分にとどまるなど経済効率が悪かった。また、和歌山県内の給油所は、他の地域とは異なり、特約店運営が 4 割弱、販売店運営が 6 割強であり、販売店が運営する給油所の方が多かった。

(ウ) 勤務状況

a X6 は、大阪支店販売二課において、特約店セールスマンとして、春和産業等の和歌山県南部の紀南地区の比較的経営規模の小さい特約店 12 店を担当していた。X6 は、紀南地区が大阪支店から離れており、同地区の特約店や給油所を訪問するためには宿泊を伴う出張ををしなければならなかったため、商談において自らの判断で処理しなければならないことも多かった。

b 原告会社では、昭和 62 年 1 月 1 日、ハイオクタンガソリンである「フォーミュラ・シェル・スーパー X」(以下「スーパー X」という。)を発表した。原告会社では、「スーパー X」と通常のガソリンを併せて「モーガス」と呼称していた。また、原告会社では、「スーパー X」、高級自動車用潤滑油である「シェルフォーミュラ X シリーズ」(以下「X シリーズ」という。)、クレジット会社との提携カードである「X カード」を併せて「トリプル X」と呼称していた。原告会社では、昭和 62 年から翌 63 年までの間、「トリプル X」を最重要年間販売目標商品としていた。大阪支店販売二課の昭和 63 年における特約店担当セールスマンごとの「スーパー X」、「モーガス」、軽油及び潤滑油の販売目標達成率は、別表 17 (省略) のとおりであった。また、大阪支店販売二課における昭和 62 年 10 月から同 63 年 3 月までの間の「X カード」の会員獲得実績は、別紙 18 (省略) のとおりであった。

c 春和産業は、X6 が担当していた特約店の中で最重要特約店であった。Y8 課長は、X6

に対し、春和産業の本社があり、同社が運営する御坊給油所について、個別重点的に指導するよう命じた。原告会社は、春和産業が他の石油元売会社との間でも特約店契約を締結しており、他の石油元売会社より原告会社の石油製品等の卸売価格が高かったため、その価格差を埋めるため価格調整を行っていた。原告会社は、平成元年、春和産業が原告会社から他の石油元売会社系列に移籍するのを防止するため、御坊給油所の土地建物等を春和産業から一括して借り上げて、これを同社に貸与して運営させることとした。原告会社は、全国の販売成績が優秀な給油所を表彰していたところ、昭和 62 年後半、御坊給油所が全国フォーミュラシェルグランプリに入賞した。

(エ) 本件考課における査定

X6 の本件考課における査定内容は、別紙 19 (省略) のとおりである。

(オ) 本件考課における考課表の記載

X6 の本件考課における考課表の記載には、次のような記載が存在する。

a 昭和 62 年度能力開発・冬季賞与考課表

①「能力開発と勤務態度改善の方向」欄

(改善ポイント)職場同士の改書

②「将来の育成・配置計画」欄

現部門内での育成をはかりたい。

③「ここ 1 年の異動計画」欄

(職務)現状のまま

④「本人との話し合いの内容」欄

「職場の活性化」について時間をかけて引続き話し合っていく。

⑤「第一次評定者追補所見」欄

仕事は真面目に取り組んでいる。S.S(サービスステーション)の個別指導に力を入れさせて行く。

b 昭和 63 年度夏季賞与考課表

「所見」欄

「職場同士の改善」の必要性を常に話し合っていく。

c 昭和 63 年度能力開発・冬期賞与考課表

①「ここ 1 年の異動計画」欄

(職務)変えたい

(時期)来春

(具体的職務内容及びその理由)営業部門以外で他支店に転出させたい。

②「本人との話し合いの内容」欄

面接拒否。但し一方的に評価内容を会議室にて伝える。

③「第一次評定者追補所見」欄、

妻側の両親と同居しており、特に父親が病弱なため、転動はしたくないとのこと。S.S 課への転出希望有り。

d 平成元年度夏季賞与考課表

「所見」欄

面接拒否。但し上司として約 20 分間応接室にて評価結果を 5 月 15 日午前中伝えました。

特約店担当セールスをはずしたい。

e 平成元年度能力開発・冬季賞与考課表

①「将来の育成・配置計画」欄

(育成の方向)特定の部にこだわらず経歴開発したい

②「ここ1年の異動計画」欄

(職務)変えたい

(時期)来春

(具体的職務内容及びその理由)大阪支店企画課

③「本人との話し合いの内容」欄

面接を拒否しているが10月18日年後一方的に面接実施し、評価について話し合う。本人は家族の関係上、大阪支店動表を希望する。

④「第一次評定者追補所見」欄

特約店担当セールスをはずしたい。

イ 判断

(ア)考課査定について

a 前記認定事実(イ),(ウ),(オ),証拠及び弁論の全趣旨によれば、X6は、①大阪支店販売二課において、和歌山県南部の比較的規模の小さい特約店を担当していたこと、②昭和63年は「モーガス」、軽油、潤滑油について販売目標を達成し、「スーパーX」についても他の課員と比べて遜色ない程度の達成率であったこと、③自己が担当していた春和産業は、同62年後半に同社が運営する御坊給油所が販売成績の優秀な給油所として表彰されるなどの成果を上げていたと、④しかし、X6の訪問回数について不満を持つ特約店もあったことが認められる。これに対し、前記認定事実(エ)によれば、X6の本件考課の成績(実績)及び「能力」(業務処理・発揮)に関する各評価項目は、昭和63年度夏季賞与の「教育・指導力」がC評価となったのを除き、いずれもA又はB評価であったことが認められる。

上記X6の職務内容、勤務状況及びこれに対する査定内容に照らすと、原告会社がX6に対して行った本件考課における成績(実績)及び「能力」(業務処理・発揮)の評価が合理的理由を欠いているとはいえない。

b また、前記認定事実(エ)によれば、X6の本件考課の情意(勤務態度)のうち昭和63年度夏季賞与の「規律性」、同年度及び平成元年度の各考課における「協調性」がいずれもC評価となっていることが認められる。

この点について、前記認定事実(イ),(オ)によれば、X6は、①二度にわたり、考課表において「職場同士の改善」を指摘されていること、②原告会社が昭和62年から翌63年までの間、最重要年間販売目標商品としていたトリプルXのうち「Xカード」の会員獲得実績がとりわけ低いこと、③人事考課における面接を拒否していたことなどが認められる。

上記認定事実に照らすと、X6の本件考課における情意(勤務態度)について、上記のとおり「規律性」、「協調性」がC評価となっているものの、同評価が合理的理由を欠いているとまで認めることは困難である。

c 以上によれば、X6の昭和63年度夏季賞与考課は能力(業務処理・発揮)のうち「教育

・指導力」、情意(勤務態度)のうち「規律性」、「協調性」が C 評価となり、平成元年度冬季賞与考課は情意(勤務態度)のうち「協調性」が C 評価となり、その結果、それぞれ総合評価が C 評価となったことが認められるものの、このような原告会社の X6 に対する評価が合理的理由を欠いているとまで言うことができず、当該判断を覆すに足りる的確な証拠は存在しない。

(イ)職能資格等級の格付について

本件組合大阪支部及び X1 から 6 名は、X6 の職能資格等級は、昭和 63 年 12 月末日で S-2 から S-1 に是正すべきであると主張する。そこで検討するに、前記前提事実(2)アによれば、原告会社では職能資格等級ごとに従業員の能力開発努力の目標となる職能資格要件を定めており、X6 は昭和 62 年より S-2 に格付けされていたことが認められる。ところで、上記ア及びイ(ア)で認定、判断した X6 の職歴、成績(実績)、能力(業務処理・発揮)、情意(勤務態度)等に照らすと、同人が「事業所・課に関する目標の設定と推進などの業務を関係者との折衝・調整や問題に対する新しい解決策を試みながら行い、また、教育指導も特に優れ、部下の監督・指導を計画的に行い、その意欲を高揚させることができる能力を有する」(S-1)とまで評価することは困難である。そして、本件全証拠を検討するも、当該判断を覆すに足りる的確な証拠は存在しないよって、上記本件組合大阪支部及び X1 から 6 名の主張は理由がない。

(ウ)小括

以上検討したところによれば、原告会社が X6 に対して行った本件考課における各査定及びこの間の職能資格等級の格付は、いずれも合理的理由を欠いているとまで認めることは困難であり、当該判断を覆すに足りる的確な証拠は存在しない。

(8)小括

以上検討したところによれば、原告会社が X1 から 6 名に対して行った本件考課における査定及び職能資格等級の格付が合理的理由を欠いているとまで認めることは困難である。したがって、原告会社の本件組合大阪支部及び X1 から 6 名に対する不当労働行為意思の存否について検討するまでもなく、原告会社は X1 から 6 名が本件組合に所属し、組合活動を行っていたことゆえに、本件考表における査定及びこの間の職能資格等級の格付において、労働組合法 7 条 1 号にいうところの「不利益取扱い」いをしたとはいえず、また、原告会社の X1 から 6 名に対する「不利益取扱い」が認められない以上、「不利益取扱い」の存在を前提とする原告会社の本件組合大阪支部の活動に対する「支配介入」を認める余地もないということになる。そうだとすると、本件命令のうち、これとは判断を異にし、X1 から 6 名に対する「不利益取扱い」及び本件組合大阪支部に対する「支配介入」の各存在を前提に、原告会社に対し、X1 から 6 名の職能資格等級及び賃金等の是正、差額の支払、謝罪文の手交を命じた部分は違法であり、取消しを免れないというべきである。

3 争点(2)(申立期間の経過の有無)について

(1)労働組合法 27 条 2 項は、不当労働行為救済申立てが、「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、これを受けて労働委員会規則 33 条 1 項 3 号は、救済申立てが上記 1 年を経過した事件にかかるものであるときは、労働委員会は公益委員会議の決定により当該申立てを却下することができる」と規定している。この点について、使用者が昇給

に関する考課査定及び職能資格等級の格付において、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差別的取扱いをした場合、その賃金上の差別取扱いの意図は、賃金の支払によつて具体的に実現されるのであって、上記査定及び格付けとこれに基づく毎月の賃金の支払とは一体のものとして一個の不当労働行をなすものとみるべきであり、同査定及び格付に基づく賃金が支払われている限り不当労働行は継続することになるから、同査定及び格付に基づく賃金上の差別的取扱いの是正を求める救済の申立が同査定及び格付けに基づく賃金の最後の支払の時から1年以内にされたときは、当該救済の申立ては労働組合法 27 条 2 項法定の期間内にされたものとして適法になると解するのが相当である（最三小判平成 3 年 6 月 4 日民集 45 卷 5 号 984 頁参照）。もっとも、使用者が新たな考課査定及び職能資格等の格付を行い、これに基づき賃金が支払われるようになった場合には、たとえ不当労働行為意思の同一性、行為の同種性、時間的連続性等が認められるとしても新たな考課査定及び格付に基づく賃金の支払と従前の考課査定及び格付に基づく賃金の支払とは、「継続する行為」と解することは困難である。

(2) 上記観点から本件をみとみるに、前記争いのない事実等(6)アのとおり、本件組合大阪支部及び X1 ら 6 名は、平成元年 2 月 18 日及び同 2 年 2 月 17 日、本件初番申立てをしたところ、同申立てのうち X1 ら 6 名の昭和 60 年から同 62 年までの間の賃金及び賞与額の是正、差額の支払を求める部分は、その基準となる考課査定及び職能資格等級の格付に基づく賃金の最後の支払の時(各年 12 月)から 1 年を経過してされたものであり、労働組合法 27 条 2 項所定の期間経過後にされたものとして、不適法になると解するのが相当である。

したがって、本件命令のうち、X1 ら 6 名の昭和 60 年から同 62 年までの間の賃金及び賞与額の是正、差額の支払を求める部分を労働組合法 27 条 2 項所定の期間経過後にされたものとして却下した部分は、適法であるということになる。

第 4 結論

以上によれば、甲事件原告兼乙事件補助参加人(原告会社)の請求は理由があるからこれを認容するのが相当であり、これと結論を異にする本件命令のうち甲事件補助参加人兼乙事件原告ら(本件組合大阪支部及び X1 ら 6 名)の申立てを棄却した部分を際いた部分は違法であるからこれを取り消すこととし、甲事件補助参加人兼乙事件原告ら(本件組合大阪支部及び X1 ら 6 名)らの請求はいずれも理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 36 部

(別紙)

当事者目録

| | |
|------------------------------------|-----------------------------|
| 甲事件原告兼乙事件補助参加人 甲，乙事件被告 処分行政庁 | 昭和シェル石油株式会社 国 中央労働委員会 |
| 甲事件補助参加人兼乙事件原告 | 全石油昭和シェル労働組合大阪支部 |
| 甲事件補助参加人兼乙事件原告 | X1 |
| 甲事件補助参加人兼乙事件原告 | X3 |
| 甲事件補助参加人兼乙事件原告 | X4 |
| 甲事件補助参加人兼乙事件原告 | X5 |
| 甲事件補助参加人兼乙事件原告 | X6 |
| 甲事件補助参加人兼乙事件原告 | X2 |