

平成20年3月19日判決言渡 同日原本領収・裁判所書記官
平成17年(行ウ)第414号 不当労働行為再審査申立棄却命令取消請求事件
口頭弁論の終結の日 平成19年11月14日

判決

原告 全石油昭和シェル労働組合
原告 X1
被告 国
裁決行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 昭和シェル石油株式会社

主文

- 1 原告らの請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加により生じた費用を含めて原告らの負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中労委平成10年(不再)第39及び第40号事件につき、中央労働委員会(以下「中労委」という。)が、平成17年2月2日付けでした命令を取り消す。

第2事案の概要

原告全石油昭和シェル石油労働組合(以下「原告組合」という。)及びその組合員である原告X1は、①被告補助参加人(以下「補助参加人会社」という。)及びその関連会社である昭石エンジニアリング株式会社(以下「SEC」という。)が、補助参加人会社からSECに出向していた原告X1の勤務地を変更したこと(以下「本件配転」という。)②本件配転後、補助参加人会社及びその職制等が、同社神戸事業所(以下「神戸事業所」という。)内での原告組合の組合活動を妨害したこと、③補助参加人会社が職能資格の格付け、昇給などの人事査定において原告X1を差別し、よって、同人の賃金を低位ならしめたこと、以上の各行為が労働組合法(以下「労組法」という。)7条1号、3号の不当労働行為に該当するとして、兵庫県地方労働委員会(現兵庫県労働委員会。以下「兵庫県労委」という。)に労組法所定の救済の申立てをした。

兵庫県労委は、上記①ないし③のうち、③の一部(人事査定部分の差別)につき不当労働行為の成立を認めてバックペイ及び謝罪文書の交付を補助参加人会社に命じ、③の申立期間経過部分を却下し、その余の申立てを棄却したため(以下「初審命令」という。)、原告ら及び補助参加人会社双方が中労委に再審査を申し立てた。

そして、中労委は、初審命令のうち、補助参加人会社に救済を命じた部分を取り消し、原告らの再審査申立てを棄却した(以下「本件命令」という。)

本件は、原告らが、中労委の事実誤認、評価・判断の誤りを理由として、本件命令の取消しを求める事案である。

- 1 前提となる事実(後掲の証拠によるもののほかは、弁論の全趣旨により認められる。)
(1)補助参加人会社

ア 補助参加人会社は、原油及び石油製品の輸入、精製、販売等を目的とする株式会社である。昭和60年1月1日、世界的な国際石油資本であるロイヤル・ダッチ・シェルの日本法人であった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。)が合併して、補助参加人会社となった。

イ 補助参加人会社は、平成2年当時、全国各地に支社、精油所、事業所(神戸事業所も含む。)や、各地の給油所への石油等の流通を中継する基地として金沢、高松、高知、徳島、松山及び木津川などの油槽所を有していた。神戸事業所は、精油所からのガソリン、灯油、軽油、重油等の石油製品の受入れ及び給油所等への配送並びに2次基地への自動車・機械用潤滑油の配送を掌理する補助参加人会社の流通業務部管下の部門である。

(2) SEC

SECは、昭和54年6月1日に設立された昭和石油の100パーセント子会社であり、精油所、油槽所、サービスステーションなどの各施設の建設、修繕工事などの工務関連業務を行っている。なお、前記(1)、アの補助参加人会社発足後の昭和61年4月、補助参加人会社の流通業務部門に属する工務関連の部署がSECに一元的に移管され、以後、同社は補助参加人会社の工務関連業務を一手に請け負っている。

SEC大阪事業所は、関西地区に置かれたSECの事業所の一つである。当初、SECは関西地区に大阪事業所のほか、その直下の事業所として神戸事業所内にSEC神戸事業所を置いていたが、平成2年2月、SEC神戸事業所は大阪事業所に統合され、同事業所の一部門となった。

(3) 原告組合

ア 原告組合は、昭和29年11月に、シェル石油従業員組合として結成され、その後、シェル労働組合、全石油シェル労働組合などの名称変更を経て、昭和61年3月、現在の名称となった。原告組合は、補助参加人会社及びその関連会社の従業員で組織され、全国に11の支部を置き、平成2年9月当時の組合員数は74名であった。

イ 原告組合神戸支部(以下「組合神戸支部」という。)は、神戸事業所及び、同事業所で働く関連会社の従業員で組織される原告組合の下部組織であった。昭和61年8月まで、同支部には原告X1を含めて計2名の組合員がいたが、同年9月以降、組合神戸支部の組合員は原告X1 1名のみであった。

ウ 昭和62年10月、神戸事業所と組合神戸支部は、同事業所の一部(以下「本件事務所」という。)を組合神戸支部に事務所として無償貸与する旨合意した。また、昭和63年1月、神戸事業所は、同所内に設置されている掲示板(以下「本件掲示板」という。)を組合神戸支部が使用することを承認した。

(4) 原告X1

ア 原告X1(昭和14年3月14日生)は、昭和32年3月に高等学校建築科を卒業し、他社での勤務経験を経て、昭和40年10月に、シェル石油にローリードライバーとして入社し、以後、昭和56年2月までの間、石油製品等の輸送業務に従事した。

昭和56年2月、シェル石油における石油製品等の輸送が全面的に外部に委託されることとなったのに伴い、原告X1は同月1日付けで、シェル石油神戸油槽所のローリードライバーから同油槽所(後に神戸事業所となる。)業務課工務係アシスタントとなった。そして、前記(1)アの補助参加人会社発足により補助参加人会社の従業員となり、神戸事業所工務課員として油槽所施設の維持・補修業務に従事した。

であった。

記

平成2年 松山, 徳島, 高知の各油槽所
平成3年 松山, 徳島, 高知, 高松, 金沢の各油槽所
平成4年 松山, 徳島, 高知, 高松の各油槽所
平成5年 木津川, 高松, 徳島の各油槽所
平成6年 木津川, 高松, 徳島の各油槽所
平成7年 高松, 徳島, 高知の各油槽所
平成8年 高松, 徳島, 高知の各油槽所。 松山油槽所の11番タンク及び小工事, 桜島油槽所の一部解体工事
平成9年 高松, 徳島, 高知の各油槽所, 福井油槽所のタンク4基

(8) 補助参加人会社における人事管理・賃金の仕組みと原告X1の賃金等

ア 補助参加人会社は, 社員の人事管理の仕組みとして, 我が国企業において広く用いられている「職能資格」制度を採用しており, 職位や職務の重要度, 困難度, 責任等の各要素を勘案し, これを階層的に分類した下表のような職能資格(以下「資格」という。)を定めている。

補助参加人会社が従業員を昇格させる場合, その決定は当該昇格年の1月1日付けで行われる。

職群	職能資格名	資格略記号
管理専門職	管理専門職 1	M-1
	2	M-2
	3	M-3
	4A	M-4A
	4B	M-4B
監督企画判定職	監督企画判定職 1	S-1
	2	S-2
	3A	S-3A
	4B	S-3B
一般職	一般職 1	G-1
	2	G-2
	3	G-3
	4	G-4

イ 補助参加人会社では, 従業員の資格の格付け, 賃金額の決定及び能力開発の促進などを目的として, 従業員の能力, 業績, 努力した度合いなどを, 把握・評価する人事考課を行って

いる。この入事考課は、従業員の上司である評価者の評定を基礎として行ない、その結果は5段階(評価の高い順にS, A, B, C, D)の総合評価で表示されて、この評価は、資格の上昇(以下「昇格」という。)の判断や、昇給、賞与の額の決定に反映される。この人事考課は、大別すると、①前年10月1日から当年9月30日までの1年を対象期間として、主として、従業員の職務遂行上達成した実績を通じて判断される各人の能力の伸長を評価する「能力開発考課」(以下「能力考課」という。))と、②主として短期的な期間でみた補助参加人会社の業績結果とそれに対する各人の貢献度を評価する賞与考課があり、これには、前年10月1日から当年3月31日までを対象期間とする「夏季賞与考課」(以下「夏季考課」という。))と、当年4月1日から9月30日までを対象期間とする「冬季賞与考課」(以下「冬季考課」という。))とがある。

ウ 補助参加人会社の賃金は、毎月20日に支払われる。そして、補助参加人会社からSECへ出向した従業員の賃金の構成も補助参加人会社におけるそれと同じである。上記賃金のうち、本件で問題となる「本給」、「勤務手当」及び「職能手当」につき概説すると、次のとおりである。

(ア)「本給」は、年齢別の生計費の傾向に考慮した「年齢給」と資格に基づき、職務遂行における従業員の成績・能力・情意(勤務態度)などを反映した「職務職能給」から成る。

本給の額は、入社時に決定される初任給を基礎とし、その後の定期昇給、昇格昇給、特別昇給及びベースアップを経て変動していく。

このうち、「定期昇給」は、毎年1月1日に実施される本給額の変動事由であり、年齢別定額による定期昇給である「年齢定昇」と、前年度の能力考課による評価と資格に応じて決定される、「職務職能定昇」(補助参加人会社は、毎年、資格と能力考課の評価に対応した「職務職能定昇テーブル」と呼ばれる表を作成して、その判断の基準としている。))とにより決定される。また、資格昇格者は、昇格という能力の向上に対して、昇格時に定期昇給のほか別途昇給が行われ、これを「昇格昇給」という。

このように、本給については、定期昇給のうち、職務職能定昇や、昇格昇給を通じて人事考課(能力考査)を反映した昇給が生じる。

(イ) 勤務手当は、地域による生活費の格差を調整する目的で支給される手当であり、所属する事業所によって定められた地域別の定率を本給に乗じた額が支給される。そのため、本給の昇給に応じて勤務手当の支給額も変動することとなる(なお、平成5年より年齢区分が導入された。))。

(ウ) 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、従業員の資格ごとに所定の金額が支給される。そのため、資格が昇格することにより、その支給額が変動することとなる。

エ 補助参加人会社は、賞与につき、労働組合との賃金交渉において、支給率などを決定し、これを毎年6月(夏季賞与)及び12月(冬季賞与)の2回に分けて支給している。また、実際の賞与支給額の決定に当たっては、上記給付率を基礎としつつも、一部分につき、前記イの夏季・冬季考課の結果が反映される。なお、能力効果と冬季考課は同時に行われている。

(9) 兵庫県労委に対する救済の申立てと初審命令・本件命令

ア 平成2年8月3日、原告組合及び同X1等は兵庫県労委に対し、本件配転及び昭和60年1月1日以降の原告X1に対する賃金差別(ただし、資格については、昭和63年12月末日付け及び平

成3年1月1日付けのもの)の是正を求めて、不当労働行為の救済申立てをした(平成2年(不)第4号)。

また、同年11月2日、原告組合及び同X1等は、兵庫県労委に対し、神戸事業所がした前記(6)の行為が組合活動の妨害に当たるとして救済の申立てをした、(平成2年(不)第7号)。加えて、原告組合及び同X1等は、兵庫県労委に対し、平成3年ないし同5年、同7年ないし同10年の各年に、それぞれ、原告X1に対する賃金差別の是正等を求める救済申立てをし(平成3年(不)第6号、同4年(不)第10号、同5年(不)第13号、同7年(不)第1号、同8年(不)第1号、同9年(不)第1号及び同10年(不)第1号)、兵庫県労委は上記申立てを順次併合した(以下、これらを併せて「本件申立て」という。)

イ 兵庫県労委は、平成10年10月20日付けで、平成3年の夏季・冬季考課並びに平成4年の能力考課及び冬季考課が労組法7条1号、3号の不当労働行為に当たるとして、差額分のバックペイ等及び謝罪文の手交を補助参加大会社に命じ、その余の申立てを却下ないし棄却した(初審命令)。

初審命令を不服として、原告ら及び補助参加人会社が中労委に再審査申立てをしたところ、中労委は、初審命令が認定した平成3年の夏季・冬季考課、平成4年の能力考課及び冬季考課につき不当労働行為は認められないとして補助参加人会社に救済を命じた部分を取り消すとともに、原告らの再審査申立てを棄却した(本件命令)。

ウそこで、原告組合及び同X1は本件訴えを提起した。

2 争点

(1) 本件配転が労組法7条1号、3号の不当労働行為に該当するか否か。

(2) 本件配転後に、補助参加入会社が本件事務所、本件掲示板などの使用、といった組合神戸支部に対する便宜供与を廃止し、また、神戸事業所の職制などが原告X1の同事業所での組合活動を制約したことが労組法7条3号の不当労働行為に該当するか否か。

(3) ①本件申立てのうち、原告X1の昭和63年12月31日時点での資格の格付けの是正、昭和63年度以前の本給及び勤務地手当の格差並びに平成元年夏季賞与以前の賞与の格差の是正を求める部分が、労組法27条2項所定の期間を経過したものとして不適法であるか否か。

②補助参加人会社が、原告X1の組合活動を理由として、同人の資格を低位に格付けたか否か。

③補助参加人会社が、原告X1の組合活動を理由として、能力考課・賞与考課において同人を低く評価するなどして、同人の賃金等を低位ならしめたか否か。

3 争点に関する当事者の主張

(1) 争点(1)について

(原告らの主張)

ア 組合神戸支部に属する組合員は原告X1 1名のみであったから(前提となる事実(3)、イ)、本件配転は必然的に組合神戸支部の消滅を意味し、原告組合の組合活動に対し重大な支障をもたらすものであった。また、本件事前協議条項については、原告組合の承諾なくしては組合役員の前転を行わないことが含意されていたし、そうでないとしても、そのように取り扱うべきことが確立した労使慣行となっていた。さらには、原告X1については、前提となる事実(4)、イの補助参加入会社からSECへの出向に際し、同人の勤務地を神戸に限定する旨の合意が成立していた。

イ ところが、補助参加人会社は、原告組合に生じる重大な支障に意を払うことなく、また、本件事前協議条項等を見做して原告らの承諾もないまま本件配転を強行した。しかも、本件配転後、原告X1にはSEC大阪事業所において仕事らしい仕事を与えられず、同人が担当する予定とされていた業務も、同事業所の他のスタッフにより遂行されていたのであるから、本件配転が業務上の必要性を欠いていたことは明らかである。加えて、本件協議の過程で、補助参加人会社は、原告組合が求めた同組合大阪支部(以下「組合大阪支部」という。)役員の協議への参加を合理的な理由もなく拒否して協議時間を徒に浪費させただけでなく、原告組合が、原告X1を異動させるべき業務上の必要性及び人選の合理性についての具体的な説明を求めたにもかかわらずこれに応じないなど、不誠実な対応に終始した。

さらには、本件配転は原告X1に通勤時間の長時間化等の重大な不利益を被らせるものである。

ウ 以上によれば、補助参加人会社の組合無視の態度は明らかであるから、本件配転は、原告らの活発な組合活動を嫌悪し、原告らの神戸事業所の労働者に対する影響力の排除を企図してされたものというべきである。よって、本件配転は労組法7条1号、3号所定の不当労働行為に当たる。

(被告の主張)

被告の主張の要旨は次のとおりである。

ア 本件事前協議条項につき、原告組合の役員を配転させるのに原告組合の承諾を要することが含意されていたとか、そのような内容の労使慣行が確立していたとは認めるに足りない。

イ 本件配転は、SEC本社が策定した外部請負工事の業務拡大計画により、SEC大阪事業所において委任工事の経験のある担当者の補充が必要となったため、SEC神戸事業所において委任工事を担当していた原告X1をこれに充てるというものであり、また、昭和61年4月の異動(前提となる事実(4)、イ)から4年が経過してすることも勘案すると、業務上の必要性及び人選の合理性につき、一応相当な理由が認められる。さらに、本件配転に伴い生じる原告組合の組合活動上の支障についても、本件配転をすべき業務上の必要性につき相当の合理性が認められる以上、仮に、原告組合にある程度の支障が生じたとしてもやむを得ないものと考えられる。

さらに、本件協議の推移についても、同協議において組合大阪支部役員の参加の可否につき相当な時間が費やされているものの、その原因は原告組合が組合大阪支部役員の出席に固執したことにあるから、そうだとすると、本件協議が尽くされていないとはいえない。

ウ 以上によれば、本件配転が、原告らの活発な組合活動を嫌悪し、これを排除する目的でされたとはいえないから、同配転が不当労働行為に当たるとはいえない。

(2)争点(2)について

(原告らの主張)

上記(1)、(原告らの主張)で指摘したように、本件配転は不当労働行為であるから、同配転はないものとして取り扱われるべきである。そうだとすると、組合神戸支部は消滅しないから、神戸事業所において原告X1が組合神戸支部として行う組合活動が否定される理由はなく、また、本件事務所及び本件掲示板などの使用が禁止される理由もない。しかし、補助参加人会社(神戸事業所)及びその職制等は、本件事務所の無償使用などの便宜供与を一方

的に廃止し、さらに、本件配転後に原告X1が行っていた神戸事業所での組合神戸支部の組合活動を制約した。

以上は、組合神戸支部の正当な組合活動に対する妨害であり、労組法7条3号の不当労働行為に当たる。

(被告の主張)

被告の主張は、上記(1)、(被告の主張)で指摘したように、本件配転は不当労働行為に当たるとはいえない以上、本件配転に伴い組合神戸支部は消滅したといわざるを得ないから、補助参加人会社(神戸事業所)が本件事務所等の便宜供与を廃止したことには合理的な理由がある。また、神戸事業所の職制が原告X1が行っていた同所内での組合活動を制約したことも、組合活動に対する支配介入であるとまではいえない。

よって、上記行為が、労組法7条3号の不当労働行為に当たるとはいえない。

(3)争点(3),①について

(被告の主張)

その要旨は次のとおりである。

ア 使用者が、従業員に関する各年度の昇格を含めた人事査定において、正当な組合活動をしたことを理由として他の従業員より低く評価した場合、その差別的取扱いの意思は、資格の格付けについては昇格決定に基づく当該年度の格付けによって具体的に実現されるから、当該年度の格付けが行われている限り、不当労働行為は一体として一個のものとして継続する。また、昇給や賞与の査定などの賃金額の決定行為については、当該年度の賃金の支払によって差別的取扱いの意思は具体的に実現されるから、当該年度の賃金が支払われている限り一個の不当労働行為として継続する。したがって、資格格付けについては次期の資格格付けが決定される前日から、また、昇給等の賃金決定行為については当該決定に基づく賃金の最終の支払時から1年以内にされた救済申立ては適法となる。

イ そして、前提となる事実(8)の事実によれば、本件申立てのうち、①資格の是正に係る申立てについては、昭和63年12月31日付けの資格の是正を求める部分、また、②昇給等の賃金決定の是正に係る申立てについては、本給及び勤務地手当の是正に関しては昭和63年度以前のもの、是正を求める部分及び賞与の是正に関しては平成元年6月に支払われた同年夏季賞与以前の賞与の是正を求める部分は、いずれも労組法27条2項所定の期間を経過したものとして不適法となる。

(原告らの主張)

いわゆる昇格・昇給差別は、1単年度ごとに別個・独立にされるものではなく、継続的・累積的な行為となる特質を有し、このことは補助参加人会社における昇格・昇給等の人事査定でも同様である。したがって、本件においても、補助参加人会社が行った差別行為は全体として継続する行為というべきであり、労組法27条2項所定の期間は問題とならない。

(4)争点(3),②について

(原告らの主張)

ア 補助参加人会社では、原告組合の組合員を除く従業員は、学歴・性別に応じて、一定の年齢に達すると昇格するのがその実態である。すなわち、補助参加人会社社員の資格の格付けは年功序列的な運用がされており、このことは、補助参加人会社で作成した職能資格滞留年数を記した文書の存在などからも裏付けられる。

イ そして、上記の職能資格滞留年数によれば、原告X1が高校を卒業した昭和32年3月を起点とすれば、同人の資格は昭和58年から平成6年までの間には、S2に昇格することとなる。また、仮に、原告X1がシェル石油に入社した昭和40年を起点としても、同人の資格は平成3年から平成10年までの間にS2に昇格することとなるが、実際の原告X1の資格は、昭和62年にS-3Bに昇格したまま、以後、平成10年3月に定年退職するまでS-3Bに据え置かれたままであり、その資格の格付けは極めて低位であった。

さらに、原告X1の資格は、補助参加人会社従業員のうちのシェル石油出身者で、かつ、同人とほぼ同年代に高等学校を卒業した従業員群(ただし、現業事業所以外に勤務する者)の資格と比較しても、最低レベルである。

ウ 上記イに加えて、シェル石油ないし補助参加人会社は、原告組合の前身であったシェル石油従業員組合等のころから原告組合を敵視しており、そのため、原告X1以外の原告組合の組合員の資格も、同学歴・同年齢の従業員のそれと比べて極めて低位である。加えて、原告X1の勤務成績には特段の問題もなかった。

エ 以上によれば、補助参加人会社は、原告X1の組合活動を理由として、同人の資格を低位に格付けたといえる。すなわち、補助参加人会社がした原告X1の資格の格付けは、労組法7条1号,3号の不当労働行為に当たる。

オ 以上に対し、本件命令は、後記(被告の主張)、アないしウのとおり認定この認定・判断しているが、この認定・判断は次のとおり誤りである。

(ア)原告X1が中途採用者であることを考慮すべきであるとの点については、補助参加人会社では、中途採用者でも、高校卒の新規採用者に対する処遇との調整を図っているから特別の差異は生じない。すなわち、原告X1の処遇を同学歴・同年齢者の新卒採用者と比較することは合理的である。

仮に、原告X1が中途採用者であることを考慮に入れても、原告X1の資格は、中途採用者であり、かつ、ほぼ同年代に高等学校を卒業した事務職・技術職系の従業員と比べても最低である。本件命令は中途採用者のうちの事務職・技術職と現業職とを一括りにした従業員群の資格格付け状況と原告X1の資格とを比較して、原告X1の資格が中位レベルであるとしているが、事務職・技術職系従業員に位置付けられるべき原告X1の処遇の位置状況を把握するには、元々の資格格付けが低い現業職従業員を除いて比較すべきである。

(イ)また、原告X1が職種転換していることを考慮すべきであるとの点については、確かに、原告X1はローリードライバーからエンジニアに職種転換しているが、そもそも、原告X1は一貫して優秀なエンジニアとして稼働してきたのであるから、高卒・技能職として処遇されるべきであって、ローリードライバー経験者であっても、職種転換後に現業職に就いた従業員とを比較するのは適切でない。

(被告の主張)

その要旨は次のとおりである。

ア 原告X1が中途採用者であって、職種も転換していることを考慮すると、まず、その資格の格付けが、原告らの組合活動を嫌悪したことにより低いレベルとなっているかどうかを判断するには、原告X1と同学歴・同年齢者であるとともに、勤続年数または職務歴が同等の従業員群との比較を行うのが適切である。そして、原告X1と同様、ローリードライバー経験を有する従業員群の中で、ほぼ原告X1と同時期ころに高校を卒業した中途採用の従業

員群の資格の格付け状況をみると、年齢や勤続年数の相違を捨象してみても、原告X1の資格はほぼ中位レベルにある。

イ この点、原告らは、同学歴・同年齢であれば新卒採用と中途採用とで資格の格付けに実質的な差は生じていないと主張するが、疎明資料により認められる高卒新卒採用の従業員群と中途採用の従業員群の資格の分布を比べると、その分布状況は異なっているため、同学歴・同年齢であれば新卒採用と中途採用とで資格の格付けに実質的な差は生じていないとはいえない。

ウ 他に、原告X1の組合活動について補助参加人会社がこれを嫌悪し、同人の資格の格付けについて差別を行ったとする具体的な事実も窺えない。

エ 以上のとおり、原告X1の資格格付けが差別的に行われていたとは認められない。

(5) 争点 (3) , ③について

(原告らの主張)

ア 原告X1に対する能力考課は昭和60年にC評価であったほかは一貫してB評価であったが、このことは、同人の業務遂行が評価に値するものであったことを示している。ところが、補助参加人会社は、平成3年の夏季・冬季考課、同4年の冬季考課及び能力考課並びに同6年の冬季考課において、原告X1の評価を標準評価であるB評価以下のC評価とした。

イ 後記の(被告の主張)、アないしオはいずれも否認ないし争う。本件命令は、原告X1の上司であったY1課長やSEC大阪事業所長のY4の兵庫県労委・中労委での証言や陳述書、メモの類をその中核とする補助参加人会社提出資料により原告X1の問題点を認定しているが、これらの資料は信用性に乏しく証拠価値はない。また、本件命令は、考課期間外の行動を評価の基礎としたり、原告X1の実績・業績や、同人の同僚従業員の犯したミスなどにつき全く触れていないなど、その事実認定及び評価・判断には誤りがある。

ウ 仮に、原告X1の業務活動につき、本件命令で認定されたような問題点のいくつかは認められるとしても、これらのものはいずれも当該行為の時点では何ら問題とされていなかったから、原告X1の人事考課を下げるほどに重大な問題であったとはいえない。また、その問題性を的確に評価するには、他の従業員の場合には同種の事象がどのように評価されているかとの観点からの比較・検討をすべきであるが、本件命令はこのような比較をしていない。加えて、原告X1は平成3年夏季・冬季考課、同4年の冬季考課及び能力考課、同6年の冬季考課の各考課期間において、自らが担当する工事をいずれも完遂しているのであり、この点こそが評価の重要ポイントとなるはずのものである。しかし、本件命令が問題点としている出張行程や文書の出来映えなどは、工事の遂行に附随した些末な事柄であって、この点を原告X1の人事考課を減じる要素とするのは不当である。

エ 以上のとおり、C評価とされた原告X1の平成3年の夏季・冬季考課、同4年の冬季考課及び能力考課、同6年の冬季考課の結果には合理的な理由があるとはいえない。また、原告組合の所属する組合員、特に男性において、その約半数近くの者がC評価となっている。してみると、原告X1の上記考課もまた、補助参加人会社の原告組合に対する敵視的態度、すなわち、不当労働意思に基づく評価というべきであり、労組法7条1号、3号の不当労働行為に当たる。

(被告の主張)

その要旨は次のとおりである。

ア 平成3年夏季考課のC評価については次のとおりである。

原告X1がした出張には問題があるものもみられ、また、出張に関して上司の注意を無視するなどの態度もみられた。さらに、原告X1は平成3年から同5年にかけて担当油槽所から度々クレームが寄せられるなど、教育指導力にかなり問題があった。加えて、原告X1には勤務時間中の定期的な離席や、上司の注意を無視するなどの行動もみられたことからすると、平成3年夏季考課のC評価が、特段に不当なものとはまではいえない。

イ 平成3年冬季考課のC評価については次のとおりである。

原告X1がした出張には、例えば、徳島へ出張して同地に宿泊した翌日に帰社せずに、直接、神戸事業所に赴いて同所で行われた原告組合のストライキに参加するなど、かなり問題があった。また、原告X1の作成書類には不備が多いなどの問題があったほか、上記アと同様、定期的な離席があり、これについては上司から注意も受けていたにもかかわらず、改善が認められなかったこと、担当油槽所からのクレームが度々あったことなどの事情も認められる。

よって、平成3年冬季考課のC評価が、特段に不当なものとはまではいえない。

ウ 平成4年冬季考課のC評価については次のとおりである。

原告X1の出張については、担当油槽所長から非効率な出張である旨指摘されるなど、前記ア、イと同様、かなり問題があった。また、上記イと同様、原告X1が作成する書類には不備があり、上司からその旨の指摘や書き直しが命じられていたことからすると、かなり問題があったといえる。さらには、原告X1は、オイルタンクの開放検査を行っていた高知油槽所に台風が接近した際、その対策を指示すべき立場にあったにもかかわらず、同油槽所の業者に対して対策を指示したのみで、油槽所に対する措置を講じなかったこと、定期的な離席や服装につき上司から注意を受けたにもかかわらず、これを無視し続けたこと、業務に対する積極性が不足していたことといった事情も認められる。

よって、平成4年冬季考課のC評価が、特段に不当なものとはまではいえない。

エ 平成4年能力考課のC評価については次のとおりである。

原告X1の平成4年度の業績目標の一つとして、施工管理技士の資格取得を目指すことが掲げられていた。この目標は原告X1が設定したものではなく、上司であるY1課長が設定したものであるが、当時、SECでは、公的資格の取得が推奨され、平成4年能力考課期間中に19名が公的資格を取得していたことを勘案すると、達成目標としては不当なものとはいえない。ところが、原告X1は資格を取得しなかったばかりか、講習会を受講しようとしなかった。また、前記ウで指摘した事情によれば、マニュアル類の熟知及び成績、情意目標などの面でも問題があったといえる。

以上によれば、平成4年能力考課のC評価が不当なものとはいえない。

オ 平成6年冬季考課のC評価については次のとおりである。

原告X1が平成6年に担当した木津川油槽所の工事については、同油槽所長から原告X1の対応が不十分であったため、工期に遅れが生じたとの苦情が寄せられた。また、同年に行われた高松油槽所のタンク工事についても、同油槽所長から、原告X1の工程管理が不十分であるゆえに工期の遅れが生じたとの苦情が寄せられた。さらに、平成6年6月に木津川油槽所で発生したケーブル切断事故についての原告X1の対応は責任感に欠けるものであった。加えて、平成6年9月に関西地域に台風が接近した際、原告X1は上司であるY4所長の許

可を得ることなく早退した。

以上のとおり、原告X1の勤務態度にはかなりの問題があったといえるから、平成6年冬季考課のC評価は不当なものとはいえない。

カ このように、原告X1の平成3年の夏季・冬季考課、同4年の冬季考課及び能力考課、同6年の冬季考課の各考課対象期間における原告X1の業務活動には、問題があったと認められるから、上記各考課の結果がC評価となったことが不当であるとまではいえない。

また、これら各考課の評価の合理性を検討するに際しては、各評価項目ごとに独立してそれぞれの評価の相当性を判断する必要があるほか、考課対象期間において評価項目における問題点が複数あった場合にはその相互関連性も含めて総合的に考慮することが必要である。さらには、原告X1の業務遂行姿勢における問題点が上司から再三指摘されていたにもかかわらず改善されず、繰り返し行われていたことをも考慮すると、上記の各評価は一層不当なものとはいえない。

しかも、原告X1の評価の多くはB評価であって、補助参加人会社が一貫して同人の評価をC評価としているわけではなく、さらに、補助参加人会社が原告X1の労働組合活動を嫌悪していたとの主張立証も格別ない。

キ 以上によれば、補助参加人会社がしたC評価は、容認される裁量の範囲に止まるといえるから、これらの人事査定が不当一労働行為意思によりされたと認めることはできない。

第3 当裁判所の判断

1 争点(1)・本件配転の不当労働行為該当性について

(1)認定した事実

前提となる事実に加え、後掲の証拠及び弁論の全趣旨によれば、本件配転につき次の事実が認められる。

ア 原告X1は、昭和60年1月から神戸事業所工務課所属の従業員として、同事業所内の油槽所等の施設の維持・修繕業務に従事していたところ、昭和61年2月に、補助参加人会社の施設の工務部門がSECへ一元的に移管されたことに伴い、原告X1もSEC神戸事業所へ出向することとなった。(前提となる事実(4)、ア、イ)

イ 平成元年ころ、SEC本社は関西地域における外部請負工事の業務拡大を企図しており、これを受けてSEC大阪事業所は、同事業所において長年にわたり委任工事を担当していたY2補佐を外部請負工事部門に充てて同部門を強化し、他方で、上記配置に伴い手薄となる委任工事部門に新たに人員を補充する計画を立てていた。ところが、平成2年1月、突然、Y2補佐が入院治療を要する病に倒れ、その復帰時期も不明とされたことから、SEC大阪事務所は、急遽、委任工事業務を遂行することができる人員を補充する必要性が生じた。そこで、平成2年2月ころ、SEC大阪事業所はSEC本社に、委任工事を担当した経験のある者1名の人員補充を要請したところ、SEC本社は、大規模な石油関連施設を保有する神戸事業所において委任工事を担当していた原告X1をSEC大阪事業所の委任工事部門の補充要員に選出した。

ウ (ア)平成2年2月当時、原告X1は、本件事前協議条項にいう「支部役員」に当たる組合神戸支部の執行委員長であったため、2月28日、神戸事業所は組合神戸支部に対し、本件事前協議条項に基づいて、原告X1を同年4月1日付けでSEC大阪事業所(神戸地区担当)からSEC大阪事業所工務課へ異動させる計画があるとして事前協議を申し入れた。ところが、平成2年3月1日、SECが上記異動計画を決定人事として社内文書に記載して公示したため、組合神戸支

部はこれに抗議した。そこで、SECは原告X1の異動計画については事前協議中である旨の注記を付して訂正した社内文書を公示した。もっとも、原告X1の上記異動計画は、補助参加人会社の社内誌(1990年4月号)には決定人事として掲載された。(前提となる事実(4)、ウ、)

(イ)平成2年3月2日、組合神戸支部は、上記抗議と併せて、神戸事業所に対し、本件協議につき組合神戸支部執行委員長である原告X1のほか、原告組合本部役員及び組合大阪支部役員の参加を認めるよう申し入れたところ、神戸事業所は、本件協議に原告組合本部役員及び組合大阪支部役員の参加を認める考えはない旨応答した。そのため、神戸事業所と原告組合・組合神戸支部との間で、本件協議への参加者をめぐって意見が対立し、本件協議の日程調整が進展しなかったが、神戸事業所が、前例としないという前提で本件協議に本部役員1、2名が参加することに応じる姿勢を示したことから、平成2年3月26日に第1回の協議が行われることとなった。

(ウ)平成2年3月26日午後1時から1回目の協議が行われたところ、冒頭原告組合側が組合大阪支部役員1名の参加を求めたことから、その可否をめぐり神戸事業所側と原告組合側とで25分間議論となったが、結局、神戸事業所側が、これを前例としないという前提で組合大阪支部役員がオブザーバーとして出席することに応じたため、原告X1の異動についての協議に入った。

神戸事業所は原告X1の異動につき、前記イの経緯の概略を説明した。また、神戸事業所は、原告組合側から人選の経緯を具体的に明らかにするよう求められたのに対して、人選の経緯は説明できないが複数の候補者の中で原告X1がベストと判断した旨述べた。さらに、神戸事業所は、原告X1の異動により原告組合の組合活動に重大な支障が生じるとは想定し難い旨述べた。これに対し、原告組合側は、原告X1がSECへ出向する際に補助参加人会社が原告組合に発した文書を示して、同文書中には、「勤務する事業所も現在の事業所と変わらない」、「組合活動に関しては現在行っているものを出向後も保障する」との文言がある旨を指摘し、さらに、原告X1を配転の対象とした理由の説明を求めるなどのほか、原告X1の異動計画を撤回するよう求めた。そして、1回目の協議は午後3時30分に終了した。

(エ)平成2年4月16日午後1時から、2回目の協議が行われたが、ここでも冒頭、原告組合側が組合大阪支部役員の協議への参加を認めるよう求めたことから紛糾し、結局、原告X1の異動計画についての協議に入ることなく、2回目の事前協議は午後3時に終了した。

(オ)上記協議の終了後、神戸事業所と原告組合側とで、文書により本件協議への参加者問題を含めた意見が交わされたが、一致点を見いだせないまま推移し、かつ、補助参加人会社がこれ以上、協議への参加者問題について紛糾が続くようであれば、事前協議は継続できない旨応答したため、平成2年4月25日、原告組合は兵庫県労委に、本件協議に組合大阪支部役員を参加させ、かつ、補助参加人会社が事前協議を誠実に継続するよう求める斡旋を兵庫県労委に申請した。なお、後記(カ)の3回目の協議の翌日である平成2年4月27日、補助参加人会社は斡旋に応じないことを表明した。

(カ)平成2年4月26日午後1時から、3回目の協議が行われた。協議冒頭、原告組合側は組合大阪支部役員の参加を求めたため45分にわたりこの問題をめぐって議論となったが、結局、同支部役員の参加を認めない方向で協議が進められることとなった。そして、同協議において、神戸事業所は、原告X1の異動の必要性等につき文書で回答するとともに、第1回目の

協議の際に原告組合から指摘された文書の文言につき、原告X1の出向がSECに出向するだけで他の勤務地に転勤するものではないこと、また、組合活動も、SECにおいても従前と同様の組合活動が保障されることを明らかにしたものにすぎないと説明した。これに対し、原告組合側は、原告X1の異動により生じ得る組合活動上の支障として、組合神戸支部が物理的に消滅し、組合の現業事業所支部の拠点としての広報活動ができなくなるなどの支障が生じる旨を述べた。

(キ) 平成2年5月16日午後1時から、4回目の協議が行われた。同協議でも組合大阪支部役員の問題が原告組合側から提起されたが、結局、神戸事業所側が大阪支部役員を別室に待機してもらうことを提案し、原告組合側もこれに応じたことから、実質的な協議に入った。同協議では、①原告X1の勤務場所を変更しない旨及び神戸での組合活動の保障を含むものであるか否か、②原告X1を異動させた場合の原告組合の組合活動上の支障の有無、③人選の具体的な経緯を含めた原告X1の異動についての業務上の必要性の有無などについて意見が交わされたが、神戸事業所及び原告組合側の言い分に従前の内容を超越するようなものはなかった。そして、協議の席上、神戸事業所は本件協議の終結を宣言した。

エ 平成2年5月17日、神戸事業所は組合神戸支部に、本件配転を6月1日付けで行う旨の通知をし、また、同日、補助参加人会社及びSECは原告X1に本件配転を命じた。(前提となる事実(5)、ウ、)

オ 原告X1は、平成2年6月7日、SEC大阪事業所に赴任した(前提となる事実(5)、ウ)。

赴任当初、原告X1は上長であるSEC大阪事業所のY5所長やY1課長に対し、赴任直後であるため業務量を考慮して欲しい旨要望した。そのため、赴任して2、3か月ころまでの原告X1の業務は、書類に目を通すであるとか、原告X1が神戸事業所で担当していた消火設備、棧橋、ローリー詰め関係の業務が割り当てられたのみで、業務量も多くなかったが、平成3年以降は業務量が増加していった

カY2補佐は、平成2年4月末ころに職場復帰したものの、なおも頻繁な通院が必要であったため、その業務量は大幅に軽減されており、通常の勤務に復したのは同年6月ころであった。また、Y2補佐は、平成2年6月以降、委任工事のほか外部請負工事を担当した。

(2) 検討

ア 前記(1)、イ、カの認定事実によれば、本件配転は、関西地区における外部請負工事の業務拡大というSECの新たな事業方針の策定・実施に向けた人事配置と併せて、Y2補佐が病欠となり、委任工事担当者に欠員が生じたことから、神戸事業所で委任工事を担当していた原告X1をSEC大阪事業所での委任工事担当者に充てるという人事配置であったといえる。してみると、本件配転は、業務上の必要性のある相当なものであったといえる。

イ 上記につき、原告らは、本件配転後、原告X1はSEC大阪事業所において仕事らしい仕事を与えられておらず、また、同人が担当する予定とされていた業務も、同事業所の他のスタッフにより遂行されていたなどとして、本件配転は業務上の必要性を欠いていたと主張する。しかし、前記(1)、オによれば、SEC大阪事業所に赴任して、しばらくの間の原告X1の業務量の負担は軽いものであったものの、それは、原告X1の要望に応じて業務量の軽減が図られていただけであり、その後の原告X1の業務量は次第に増加していることからすると、原告らの上記主張は採用できない。

ウ また、原告らは、前記(1)、ウの本件協議の過程における神戸事業所の対応を問題視し

て、①本件事前協議条項は、組合の役員の仕事につき組合の承諾がない限りこれを行わないことを意味していたこと、また、補助参加人会社は、原告X1がSECへ出向した際、原告X1の勤務地を変更しない旨合意していたところ、補助参加人会社はこれらを全く無視して本件配転を強行した、②本件協議の過程で、補助参加人会社は、原告組合・組合神戸支部が求めた組合大阪支部役員の本件協議への参加を合理的な理由もなく拒否して本件協議を空疎ならしめ、また、実質的な中身においても、神戸事業所は、原告X1を異動させるべき業務上の必要性・人選の経緯について具体的な説明をしないなど不誠実な対応に終始した、などとして本件配転についての補助参加人会社の組合無視の態度は明らかであるなどとも主張する。しかしながら、まず、上記①のうち、本件事前協議条項については、この種条項の意義としては、配転等の前に会社が組合との十分な協議の機会を設ける趣旨をうたったものと解されるところ、本件の条項は、その文言に照らしても、当初から、組合の承諾なくして組合役員の仕事を行わないことを含意していたとは認めるに足りないし、また、証拠によれば、確かに、本件事前協議条項による運用につき、過去、補助参加人会社も組合の同意が得られない場合には、組合役員の仕事は行わないとする考えを有していたこともうかがわれるものの、昭和58年に、シェル石油は全石油シェル労働組合(従業員組合)に対し、事前協議条項につき前記この種条項の一般的な趣旨に則り、「協議をしても一致点に達しない場合は最終的には同意条項ではありませんので、人事権をもつ会社が処置することになります」と通知し、これ以降、組合からの承諾が得られない場合でも補助参加人会社は原告組合の組合役員に対する仕事を行っていたことを勘案すると、本件事前協議条項につき原告組合の承諾がない場合には、組合役員の仕事を行わない旨の労使慣行が確立していたとは認めるに足りない。また、原告X1がSECへ出向するに際して補助参加人会社から発せられた文書についても、その文言や証拠に照らすと、これが原告X1の勤務地を限定し、神戸での組合活動を保障する趣旨のものであるとは認めるに足りない。よって、原告らの上記主張①を採用することはできない。

次に、上記②についても、証拠によれば、本件協議への参加者問題については、神戸事業所は組合神戸支部を相手として事前協議を行えば足りると考えており、実際、本件以前において、原告組合の支部役員の仕事につき、原告組合本部の役員が本件事前協議条項に基づく協議に関与した例が2例あるほかは、本部役員や当該支部以外の支部の役員が本件事前協議に関与した例はなかったことが認められるから、神戸事業所の上記判断は不当とはいえないし、また、いずれの協議においても、原告組合の本部役員の出席は認められているほか、組合大阪支部役員の仕事への参加をめぐることは、本件協議を通じて継続的に、神戸事業所・原告組合側との間に対立が生じたものの、神戸事業所は時に組合大阪支部役員をオブザーバーとして参列することを許可するなど、実質的な協議に入ろうとする態度自体は崩していないことを勘案すると、本件協議における補助参加人会社の対応が不誠実であったとはいえない。加えて、本件配転の業務上の必要性や、その人選の過程の説明も、前記(1)、イの事情に加えて、本件配転が原告X1に現に担当している業務と同様の業務を担当させるものであることのほか、同人の当時の所属はSEC大阪事業所管下の一部門であり(前提となる事実(2))、かつ、その勤務地も同じ関西圏の神戸から大阪へと変更するものにとどまり、通常の人事異動の範疇を超えるものともいえないことを勘案すると、特に、神戸事業所において本件配転に至る人選の経緯を具体的に説明すべき必要があったとも評し難い。してみると、

やはり原告ら指摘のような神戸事業所の対応から、本件配転にかかる不当労働行為意思を存在を基礎付けることは困難といわざるを得ないから、原告らの上記②の主張も採用できない。

なお、本件協議の過程では前記(1)、ウ、(ア)のように、同協議が調わない状況の中で、SEC及び補助参加人会社が原告X1の異動を正式な人事として公表してしまったという事情も存するが、前示に照らすと、この一点をもって、補助参加人会社が当初から原告組合を無視する態度であったとまではいえない。

エ さらに、原告らは、本件配転は、原告X1のみで組織されている組合神戸支部の消滅・解体を志向するもので、原告らの組合活動に対する重大な侵害となるとも主張するが、本件協議において、神戸事業所は本件配転によって通常、想定される組合活動上の支障の内容を示した上で、原告組合側にそれ以外の組合活動上の支障の有無を確認したのに対し、原告組合から示された組合活動上の支障としては、組合神戸支部が物理的に消滅し、組合の現業事業所支部の拠点としての広報活動ができなくなるといった点が示されたにすぎないこと(前記(1)、ウ、(カ))からすると、組合神戸支部を存続させるべき義務を負うものではない補助参加人会社が、上記のような組合活動上の支障が、表件配転の合理性を覆すものではないと判断したことも不相当とはいえない。

オ そして、他に、本件配転が補助参加人会社の不当労働行為意思によりされたことを裏付けるに足りる事情も見当たらない(なお、原告らは、本件配転による原告X1の通勤時間の長時間化や、休日出勤がなくなることによる手当の減少などの異動障害事由を挙げるが、これらは何ら補助参加人会社の不当労働行為意思の存否の判断を左右しない。)

(3)小括

以上によれば、本件配転が労組法7条1号の不利益取扱い、3号の支配介入に当たるとはいえない。

2 争点(2)・補助参加人会社による原告組合の組合活動に対する妨害の有無等について

(1)認定した事実

前提となる事実に加え、後掲の証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ア 平成2年5月28日、原告組合及び組合神戸支部は、神戸事業所に対し、本件配転に抗議するとともに、神戸事業所での組合活動の保障などを求めたが、これに対し、神戸事業所は、本件配転後に原告X1の神戸事業所での組合活動を認める考えのないこと、また、組合事務所掲示板・郵便受けを同年6月1日以降、組合神戸支部に供する考えのないことを通知した。

イ 平成2年6月1日以降も原告X1は、神戸事業所構内でビラ配布や、本件事務所内で組合活動に関する作業などを引き続き行ったため、神戸事業所総務課長Y6は、同事業所構内に原告X1が居ることを確認した際、神戸事業所の所員ではないので事業所に入らないよう注意をした。また、平成2年6月8日、原告X1は、当日午後から神戸事業所で予定されていた安全パトロール講習会に出席するとして、朝から同事業所を訪れて原告組合のビラを配布した。そこで、神戸事業所に常駐しているSEC大阪事業所の副所長Y7は、原告X1に対し、「講習会は午後であるから大阪に行かないと欠勤になる」旨注意したところ、原告組合、組合神戸支部及び組合大阪支部は、補助参加人会社及び神戸事業所に対し、Y7副所長の原告X1に対する上記言動が不当労働行為に当たるとして抗議した。この抗議を受けて、神戸事業所は、改めて原告組合側に対し、原告X1の神戸事業所における組合活動を保障する考えのないこ

と、組合事務所、掲示板及び郵便受けを平成2年6月1日以降は供与する考えのないことを通知した。

ウ 原告組合は、平成2年6月29日、兵庫県労委に対し、本件配転後の神戸事業所における組合活動や便宜供与についての協議を実施するよう求める斡旋申請をしたが、補助参加人会社は斡旋に応じず、原告組合に対して、当該事業所に組合員がいなくなった後まで組合事務所及び掲示板の供与を継続する約束はない旨を通知した。

エ 平成2年8月7日、補助参加人会社は、原告組合に対し、①神戸事業所における組合事務所及び組合掲示板を返還すること②補助参加人会社は、便宜供与に関する協定は効力を失っているとの考えを変えていないが、原告組合が協定の効力が継続しているとしてその利用を継続している状況に照らし、組合事務所に関する協定は平成2年9月末日で、組合掲示板に関する協定は同年12月末日で満了するものとし、その後については更新をしない旨通知した。

しかし、その後も原告X1は神戸事務所内に入って本件事務所などの使用を続けていたため、Y6総務課長は、平成2年8月23日、本件事務所から原告X1が出てきたところを確認し、廊下で原告X1の動きを身体で制止した上、補助参加人会社は本件事務所の使用を認めていない旨述べて注意をしたほか、10月7日、本件事務所に在室していた原告X1に対し、扉越しに、神戸事業所の所員ではないのであるから、事務所構内から出るよう求めた。

オ平成2年11月2日、原告らは、神戸事業所による上記アないしエの行為は支配介入であるとして、兵庫県労委に救済を申し立てた(前提となる事実(9),ア)

(2) 検討

前記1で判示したように、本件配転が不当労働行為には当たらない以上、組合神戸支部は組合員が皆無となったこととなる。そして、証拠によれば、本件事務所及び本件掲示板の使用は組合神戸支部に組合員が存在することを当然の前提としていると解される。してみると、神戸事業所が組合神戸支部に本件事務所の明渡し等を求めたことや、同事業所の施設管理者たる地位にあるY6総務課長が原告X1に対して、前記(1)、イ及び同、エのような注意をしたことには合理的な理由がある。また、Y7副所長による原告X1に対する前記(1)、イの注意もまた、本件配転を前提とする以上、原告X1が午後からの開催が予定されている講習会への出席につき、上長からの許諾を得ていたとしても、当日の朝から神戸事業所において組合活動を行うことまでもが許容される理由はないから、Y7副所長による原告X1に対する上記注意は合理的な理由があるといえる。

以上によれば、補助参加人会社に労組法7条3号に当たる不当労働行為があったとはいえない。

3 争点(3)・原告X1の資格の格付け、昇給・賞与査定における差別の有無等

(1) 認定した事実

前提となる事実に加え、後掲の証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ア 補助参加人会社における資格の格付けについては次のとおりである。

前提となる事実(8)、アのM-4BからG-4までの各資格には、当該資格に期待される能力の概要及び主に担当する職務内容を記した職能資格要件が定められており、そして、上位資格への格付けである「昇格」の判断は、毎年1月1日付けで行われる定期昇給に関する人事考課(能力考課)に関連するものとして行われ、上記の職能資格要件及び従業員が担当する職務の困

難度や責任の大きさ、その能力、実績、経験年数などを総合的に勘案して決定される。(弁論の全趣旨)

イ 補助参加人会社における人事考課については、次のとおりである。(前提となる事実(8),イ)

(ア) 補助参加人会社が行う人事考課(能力考課及び夏季・冬季考課)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、第一次考課者の直属の上司を第二次考課者として行われ、補助参加人会社からSECへ出向している従業員の人事考課はSECにおける当該従業員の上司が行うものとされていた。

(イ) 人事考課の運用の全体的な流れは、大要、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全体評価し、その結果を昇格、賃金、処遇に反映させるという目標管理方式が採用され、具体的には、①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、また、翌年1月に成績目標をそれぞれ設定した上で、従業員は上記目標を記載した「目標記述書」を補助参加人会社に提出する、②能力考課、夏季、冬季考課に先立ち、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」を補助参加人会社に提出する、③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するといった手順となっている。

考課者は、上記のやりとりを踏まえて、能力考課及び夏季・冬季考課において、基準に照らして、分類・分化された成績(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、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(評価の低い順にS, A, B, C, D)で表示する。

(ウ) 人事考課(能力効果及び夏季・冬季考課)と賃金の関係については、まず、能力考課の結果は翌年1月1日付けで行われる定期昇給の中の「職務職能定昇」に反映されるほか、昇格判断にも反映される。加えて、上記職務職能定昇には従業員の資格のグレードも反映される(能力考課と資格の対応関係を示すものが前提となる事実(8),ウ、(ア)の「職務職能定昇テーブル」である。)。また、夏季・冬季考課の結果は夏季・冬季賞与の会社査定部分に反映され、これを通じて毎年6月と12月に支給される直近の賞与額の決定に反映される。

ウ本件配転以降の原告X1の第一次考課者は、平成2年6月から同5年3月末までの間はY1課長であり、平成5年4月から同8年12月末までの間はY4所長であった。原告組合は目標管理方式による人事考課に反対しているため、所属組合員は目標記述書や自己診断書の提出、そして考課者との面接に応じておらず、そのため、原告X1もまた、目標記述書や自己診断書を提出していない。そこで、Y1課長は、原告X1につき、平成3年度の目標記述書を作成して、原告X1に示した。また、Y1課長は、原告X1の平成4年の目標記述書として、平成3年の目標記述書をそのまま踏襲した。

エSEC大阪事業所における原告X1の職務遂行状況・勤務態度は次のとおりであった。

(ア) 原告X1はSEC大阪事業所において委任工事業務に従事したが、この委任工事業務の流れは、概ね、①当該年度に補助参加人会社が策定した投資計画に従って工事を遂行し、そのための現場説明・入札・発注・着工・完成検査を行う、②上記①の工事と並行して、施設の点検などを行い、必要に応じて施設の修繕、メンテナンス等を行う、というものであった。

なお、神戸事業所在勤時の原告X1の担当業務もほぼ上記と同様であったが、SEC大阪事業所におけるそれは、神戸事業所におけるそれと異なり、担当する油槽所が複数、かつ、その範囲が広範(大阪地区、北陸地区及び四国地区)である上、実際の工事を遂行する下請業者が各油槽所内に常駐していないため(神戸事業所では業者が同事業所に常駐していた。)、担当者は各油槽所に出張して業者に対する現場説明や施工管理を行う必要があるほか、実際の工事現場である油槽所と実際の工事をを行う下請業者との調整を書面を活用して行うことを要するなどの点で相違があった。(弁論の全趣旨)

(イ)①平成2年10月から同3年3月まで、②平成3年4月から同年9月まで、③平成4年4月から同年9月までの各期間における原告X1がした出張に関して認められる事情は次のとおりである。

a①平成2年10月から同3年3月までの間の原告X1の出張回数は計10回であり、このうち、i平成2年12月4日から5日までの高知、松山油槽所への出張、ii平成3年1月22日から23日までの松山油槽所への出張及びiii平成3年2月21日から22日までの金沢油槽所への出張の各行程は「平成三年夏季賞与考課」欄記載のとおりであった。なお、平成3年6月11日、Y1課長は原告X1からの求めに応じて、平成3年夏季考課をC評価としたこと理由を説明したが、その際、Y1課長は原告X1に対し、時間を効率的に利用し、かつ、四国方面への出張には飛行機を利用するよう注意した。また、上記iないしiiiの各出張については、次のような事情もみられた。

(a) i平成2年12月4日から5日までの高知、松山油槽所への出張

平成2年12月5日午前中に松山油槽所での出張業務を終了した原告X1は、午前11時45分ころ、Y1課長に対し所要業務が終了したことを報告するとともに、帰社せずに直接帰宅する旨を電話で伝えた。そして、原告X1は松山から鉄道で関西方面へ向かい、そのまま帰宅した。しかし、上記時間帯であれば松山から関西方面へは飛行機を利用することが可能であり、空路によれば午後3時ころまでにSEC大阪事務所へ帰社することも不可能ではなかった。

(b) ii平成3年1月22日から23日までの松山油槽所への出張

平成3年1月23日午前中に松山油槽所での出張業務を終了した原告X1は、午前11時25分ころ、Y1課長に対し、所要業務が終了したことを報告するとともに、直接帰宅する旨を電話で伝えた。そこで、Y1課長は原告X1に対し飛行機を利用して帰社するよう促したが、原告X1はこれに応じずに、午前中に松山油槽所を辞した後、鉄道で関西方面に向かい、そのまま帰宅した。上記についても、空路を利用すれば午後3時ころまでには帰社することも不可能ではなかった。

(c) iii平成3年2月21日から22日までの金沢油槽所への出張

原告X1は、平成3年2月22日午前中に出張業務を終えた上、午前中に金沢油槽所を辞したが、帰社せずに直接帰宅した。しかし、2月22日の行程によれば、同日午後4時30分ころまでにSEC大阪事業所に帰社することは不可能ではなかった。

b②平成3年4月から同年9月までの間の原告X1の出張は計16回であり、そのうち、i平成3年4月10日から12日の徳島油槽所への出張、ii平成3年4月16日から18日の高知、松山油槽所への出張、iii平成3年4月24日から26日の金沢油槽所への出張、iv平成3年5月21日から22日の徳島油槽所への出張、v平成3年6月27日から28日の金沢油槽所への出張、vi平成3年7月17日から19日の高知、松山油槽所への出張、vii前平成3年8月21日から22日の金沢油槽所への出

張, viii平成3年8月28日から29日の高松油槽所への出張の行程は「平成三年冬季賞与考課」欄記載のとおりであった。また, 上記i, iii, iv, vの各出張には次のような事情が認められた。

(a) i平成3年4月10日から12日まで, iv5月21日から22日までの徳島油槽所への出張

原告X1は, 平成3年4月10日, 徳島油槽所へ出張したが, 4月12日午前中に原告X1は徳島の宿泊先から直接, 神戸事業所へ向かい, 同事業所で午後3時から行われた原告組合のストライキに参加した。

また, 平成3年5月21日, 原告X1は徳島油槽所に出張し, 午後5時ころ, 業務終了の報告をY1課長に電話で連絡した際, 同課長から, 飛行機を利用して戻ることができないのかと尋ねられたのに対し, 原告X1は「しんどいから泊まる」と述べて, 自己の判断で徳島に宿泊した。

(b) iii平成3年4月24日から26日まで, v6月27日から28日までの金沢油槽所への出張

4月25日夕刻に金沢油槽所での出張業務が終了したが, 原告X1は自己の判断で金沢に宿泊し, 翌26日午前に金沢を出発し, 昼前には大阪駅に到達したものの, 午後から半日の有給休暇を取得していたため, 帰社することなくそのまま帰宅した。

また6月28日午前に金沢油槽所での出張業務が終了し, 原告X1はY1課長に午前11時50分ころ, その旨の報告を電話で連絡したが, 原告X1は帰社せずにそのまま帰宅した。

c③平成4年4月から同年9月までの間の原告X1の出張は計15回であり, そのうち, i平成4年4月8日から10日までの高知, 松山油槽所への出張, ii平成4年5月14日から15日までの高松油槽所への出張, iii平成4年7月8日から10日までの高松, 高知油槽所への出張, iv平成4年8月3日から4日までの松山油槽所への出張, v平成4年9月7日から8日までの高松油槽所への出張, vi平成4年9月16日から17日までの徳島油槽所への出張の行程は「平成四年冬季賞与考課」欄記載のとおりであった。そして, 平成4年7月10日に行われた補助参加入会社大阪業務センター管下の油槽所長会議で, 高知油槽所長は, 「SEC担当者に打合せを依頼しても時間がとれないということで打合せが十分にできない, 高知と高松の油槽所で説明会を行うのに3日かけるのは非効率である」旨の意見を述べた。また, Y1課長は, 平成4年8月10日, 原告X1に「他の人は遠方へ行く場合, 必ず事前に目的と所要日程を申し出るが, 貴殿はいまだにその点が曖昧である」と注意した。さらに, 平成4年12月11日, Y1課長は原告X1に平成4年冬季考課をC評価とした理由として, 非効率な出張があったこともその一つとなっていること, また, 飛行機を利用すれば迅速な行き来が可能となる旨述べたが, 原告X1は「飛行機の場合は別のことである」と応答した。

(ウ) 原告X1が作成した書類には度々不備等がみられたため, Y1課長らは次のとおり, 原告X1に対して注意等をした。

a Y1課長は, 平成3年6月11日, 原告X1に対し, 同大が作成した5月22日付けのスペックシートにつき, 工事項目を箇条書きで示し, 工事内容は極力数量的な表示を示すことなどの要改善事項を伝えた上で, Y1課長が作成した仕様書のサンプルを交付して書き直しを命じた。しかし, その後, 原告X1が作成して再提出したスペックシートは上記スペックシートとほとんど差異はみられなかった。また, 平成3年8月19日, Y1課長は原告X1に対し, 平成3年8月13日付けの同入作成にかかるスペックシートにつき不備を指摘した。

なお, 上記のとおりではあったものの, Y1課長は, 最終的に, 上記各書類については, 原告

X1が修正を加えたものを承認した。また、これらの書類が原因で、その後の業務遂行に特段の影響が生じたということはない。

b 平成3年8月30日、原告X1は徳島油槽所の海上出荷設備新設工事についての見積書を作成し、翌9月初旬ころに、補助参加人会社の工務関連業務の窓口である同社大阪業務センター(以下「大阪業務センター」という。)に提出したが、9月下旬ころ、同センターから内容が不明であるということで、同文書がSEC大阪事業所に返戻された。そこで、Y1課長は原告X1に書き直しを命じたが、再提出された書類の内容も上記返戻された書類とほとんど差異がみられなかったため、Y1課長が書き直したものを提出した。

c 原告X1は、平成4年5月、資材工事発注記録表に予算オーバーとなるような金額の入力ミスをし、同月22日、Y1課長はこれを発見したため原告X1に再発行を指示した。なお、原告X1は、同年8月の徳島油槽所の海上定量出荷関係工事についても、同様のミスを犯した。

d 原告X1は、平成4年7月、7月2日付けの高松油槽所のポンプセット更新のスペックシートを作成し、Y1課長に提出したが、同課長は原告X1に「スペックシートをきちんと書いていないと見積もりに影響してくる」として書き直しを指示した。しかし、原告X1は、特段修正を加えることなく、ほぼ同内容のスペックシートをY1課長に再提出した。

e 平成4年8月6日、Y4所長は原告X1に対し、字が汚いので読みやすい字で書くよう指示した。

f 平成4年4月から9月までの間、Y1課長は原告X1に対し、上記c、dのほか9通の書類につき不備を指摘した。

g 平成4年12月11日、Y1課長とY4所長は、上記原告X1に対し、平成4年冬季考課をC評価とした理由につき、見積書等の書類に不備なものが多かったことを理由の一つとして挙げた。これに対し、原告X1は、自身は適正に処理しているつもりであり、仕様書の中身、財産目録の中身などは口頭で説明しているので問題はない旨応答した。

(エ)a 平成3年から同5年にかけて、原告X1が担当する油槽所の所長からSEC大阪事務所に寄せられた原告X1の業務遂行に対する苦情は少なくなく、例えば「原告X1の業者に対する指導が不十分である」、「原告X1の滞在時間が短いため、十分な相談ができない」といった不満がSEC大阪事業所に寄せられた。また、平成3年12月ころには、松山油槽所長からY1課長に、資本的支出工事後の資産台帳の訂正につき、原告X1に尋ねたところ、よく分からないとの返事があり、困っているとの不満が寄せられた。

b さらに、平成6年には、油槽所長から次のような苦情がSEC大阪事業所に寄せられた。

(a)平成6年6月20日、木津川油槽所のY8所長は、同油槽所を訪問したY4所長に対し、消防申請の書類を作成する業者に対する原告X1の指導不足のため、同油槽所14番タンクのアニューラー板及び側板の更新につき消防申請が遅れ、工期が遅延した旨の苦情を述べた。

(b)平成6年に、高松油槽所の2番タンクの改修工事が行われた。同工事は当初から計画どおりに進まなかったため、かなりの遅れが生じていたが、ようやく平成6年9月17日に関係者が会して最終工程の調整・確認を行うに至った。そして、同会合では、同月30日を完成日とすることが決定したが、その後の工事の進み方も計画どおりにはいかず、そのため、同月27日には、雨水侵入防止工事を行う神戸の施工業者が計画に従って高松油槽所に赴いたものの、上記工事の前段階の工事が終了していなかったため、工事に着手することができずに神戸に戻るという事態も生じた。そして、翌々日の29日には台風26号が四国地方に接近したこ

ともあり、結局、2号タンクの改修工事が完成し、検査合格に達したのは10月6日であった。以上のようなことから、平成6年9月28日、高松油槽所長はY4所長に対し、原告X1の職務怠慢が理由で、工事が著しく遅れた旨の苦情を述べた。

(オ) 原告X1は、SEC大阪事業所で勤務する際、午前10時と午後3時に定期的に離席して、喫煙やスポーツ新聞を閲読するなどしていた。また、その服装も、常にノーネクタイで、色柄模様のシャツを着用していた。

平成4年7月1日、Y1課長が原告X1の服装及び定期的な離席を注意をすると、原告X1は「あんたには関係ない。誰に頼まれたのか。その件は解決済みである。これは私の主義であり、服装については何とも思っていない。」「運動不足解消のために階段の昇降を行っている。休憩時間がないことは知っている。」と応答した。また、平成4年12月11日に、Y1課長が原告X1に平成4年冬季考課がC評価である理由を説明した際、定期的な離席を止めるよう注意したが、原告X1は「そんなことは済んでいることだ。関係ない」と応答した。

さらに、原告X1は平成4年当時、4箇所の油槽所を担当していたが、平成4年8月31日に、Y1課長が翌平成5年度の同人の担当油槽所の数を平成4年度と同様の4箇所とすることを伝えたところ、原告X1が、再三、それでは負担が重いとして、その軽減を求めたことから、結局、平成5年度の原告X1の担当油槽所は前年度から1箇所減少して3箇所となった。

(カ) その他、原告X1の勤務態度には下記のような問題が見られた。

記

①平成4年8月、高知油槽所ではオイルタンクの開放点検工事を行っていたところ、同工事を実施中に四国地方に台風が接近した。原告X1は8月3日から4日にかけて松山油槽所へ出張した際、高知油槽所の上記工事を担当している業者に台風接近時の対応を指示していたが、高知油槽所に対しては台風の接近に伴う対応を指示しなかった。他方、Y1課長は、8月7日、関西国際空港へ出張した際、高知に台風が接近していることを知り、高知油槽所長と電話連絡をとったところ、原告X1から台風対策の指示は受けていない旨応答されたため、原告X1に代わり、台風対策を指示した。

②平成6年6月22日、木津川油槽所で、地下ケーブルが切断される事故が発生した。原告X1は工事担当者として同情報に接したにもかかわらず、これを上司であるY4所長に状況報告をしなかった。また、原告X1は、同日、木津川油槽所に赴いたものの、約1時間ほど現場において午後4時ころには同油槽所を辞したが、木津川油槽所の工事担当者として下請業者は午後7時ころまで現場に詰めていた。また翌23日、原告X1は現場に赴いて現地対策会議を開いたが、6月25日から27日までの事故復旧工事の際、一度も現場に赴かなかった。

③平成6年9月29日、台風が四国・関西方面に接近した。その際、原告X1は、Y4所長の指示に従い、同日午前中に自らが担当する油槽所に安全対策の指示や状況確認などを行い、その結果をY4所長に報告した。しかし、正午ころ、台風の接近により帰宅に支障が生じるおそれのある従業員の帰宅を許可する旨の補助参加人会社の館内放送があったため(なお、SEC大阪事業所は補助参加人会社大阪支店内に所在している。)、台風対策の措置を講じたと判断した原告X1はY4所長の許可を得ることなく、正午過ぎに帰宅した。

(キ) 平成4年の原告X1の目標につき、Y1課長は平成3年の目標記述書を踏襲した。そして、同書によれば、例えば、業績目標として施工管理技士の公的資格取得を目指すことが掲げられていたが、原告X1はそのための講習等を全く受けないなど、これを達成しようとし

なかった。

(ク)Y1課長は原告X1に対し、平成3年6月11日、平成3年夏季考課の結果を伝えているところ、そこでは、原告X1の教育指導力の欠如につき触れているほか、平成4年12月11日、Y4所長及びY1課長は原告X1と面談し、平成4年冬季賞与考課の結果がCであることの理由が書類の不備、積極性の欠如、非効率出張にあることなどを伝え、また、平成5年1月4日にはY4所長とY1課長は原告X1と面談して、平成4年度能力開発考課がCとなった理由を伝えるなどした。

(2)争点(3),①・労組法27条2項との関係について

ア 本件で労組法27条2項との関係が問題となる不当労働行為は、原告X1の昇格及び能力賞与考課査定に関する不利益取扱い、ないし、これらの行為を通じた支配介入行為(以下、この項で「処遇等差別」という。)である。

この処遇等差別につき救済を求める本件申立てがされたのは、前提となる事実(9)、アのとおり、平成2年8月3日であるところ、前提となる事実(8)及び前記(1)、ア、イで認定した事実、証拠並びに弁論の全趣旨を総合すると、補助参加人会社における昇格の判断は能力考課と関連するものとして年度ごとに行われ、また、格付けの結果も当該年度のものとしてその年度末には終了するものであることが認められるから、ある年度における資格の格付けは当該年度の間は一個のものとして継続すると評することができる。また、本給及び勤務地手当については、それらはいずれも、本給の昇給のうちの職務職能定昇を通じて(本給については直接的に、また、勤務地手当については本給の定期昇給を通じて間接的に)、能力考課及び資格の格付けとを相関させた人事査定により決定される関係にあるといえるから、その決定による賃金(本給、勤務地手当)は当該年度の最終の賃金支払日(各年の12月20日がこれに当たる。)まで一個のものとして継続すると評することができる。さらに、賞与考課も、本給及び勤務地手当の支払いと同様、同考課とこれに基づく直近の賞与の支払とが一体として一個の行為を構成するとみるのが相当である(最高裁平成3年6月4日第三小法廷判決・民集45巻5号984頁参照)。

イ そうだとすると、本件申立てのうち、是正を求める対象の一つとなっている昭和63年12月31日付けの資格(前提となる事実(9)、ア)は、同年1月1日付けで格付けされたものにほかならないから、その資格の格付け状況は同年12月31日まで継続し、また、同時点の経過により終了することとなる。したがって、この部分についての差別(不当労働行為)の是正を求める救済申立てについては、遅くとも、平成元年12月31日までに申立てがされない限り、労組法27条2項の期間を経過したものというほかない。すなわち、本件申立てのうち、昭和63年12月31日付けの資格の是正を求める部分については不適法となる。

また、本給及び勤務地手当の是正については、昭和63年1月1日付けで決定された本給及び勤務地手当並びにそれ以前の本給及び勤務地手当の格差の是正を求める部分(少なくとも、これらの賃金の最終の支払日は昭和63年12月20日より以前となることは上記のとおりである。)及び平成元年夏季賞与以前の格差の是正を求める部分(その最終の賃金の支払日は平成元年6月10日となる。)は、各人事考課に基づく賃金の最終の支払時から1年以上を経過して申し立てられたこととなるから、労組法27条2項所定の申立期間を徒過したものというほかなく、不適法というべきである。

ウ よって、上記部分の申立てをいずれも却下した初審命令を維持した本件命令は正当で

ある。

(3)争点(3),②・昇格差別の有無について

ア 昭和60年以降の原告X1の資格及び賃金(本給,勤務地手当及び職能手当)の推移は,原告らは,原告X1の資格は,その年齢・能力に照らして極めて低位であり,その原因が補助参加人会社の原告組合に対する差別政策にあると主張するので,以下,検討する。

イ まず,原告らは,シェル石油及び補助参加人会社の資格の格付けの運用は,従業員の「年齢」を重視した年功序列的な運用となっており,かつ,同社の資格格付けの運用基準を示したとみられる職能資格滞留年数を記した文書(以下,「本件年数表」という。)に依拠して,原告X1の資格の格付け状況をみると,同人は遅くとも昭和58年ないし平成3年ころからS2に昇格しているはずであるところ,原告X1の資格は昭和62年以降,S-3Bのままであり,極めて低い資格に置かれていたと主張する。

そこで,判断すると,本件と同種の別件訴訟において補助参加人会社が提出した,同社において高等学校卒業の学歴を有する新卒採用者1178人(ただし,組合員資格を有する者であり,管理監督者は除外されている。)の昭和60年から平成元年までの5か年の資格の格付け状況のデータを基に,原告らがこれを把握し易いように,入社年別に従業員群を整理して,その資格の推移を整理したものであるところ,そこで示されている1178人の従業員の資格の推移の一般的な傾向としては,年齢が高くなるにつれて,資格の格付けもより上位の格付けとなる傾向があることを看取することができる。そして,このことに本件年数表及び証拠をも勘案すると,最終的な評価・判断に与える影響力の程度は別にしても,補助参加人会社の資格の格付け評価においては,学歴による分類を基礎としつつ,従業員の入社年次・年齢といった属入的な要素も考慮されている可能性は否定し難く,その意味では,原告らの上記主張も首肯し得ないではない。

しかしながら,他方で,甲11の1(略)は,①原告らが1178人の中から抽出した,原告X1の高校卒業年に近似する昭和33年及び同34年に高校を卒業して補助参加人会社に新卒採用されたシェル石油出身の従業員群(13人)と②原告らが調査・収集した結果を基礎として抽出した,やはり原告X1の高校卒業年に近似する昭和31年ないし同34年に高等学校を卒業した後,補助参加人会社に中途採用されたシェル石油出身の従業員群(43人)の,それぞれの平成2年1月時点及び同6年1月時点での資格の格付け状況を整理したものであるが,これによると,①の新卒採用の従業員群の資格は平成2年時点ではその大多数がS1以上に,また,平成6年時点では大多数がMの層に分布しているのに対し,②の中途採用の従業員群の平成2年1月時点での資格の分布はS2以下が半数以上であり,平成6年1月時点でのそれもS1,S2の者がほぼ半数で,資格の分布もMの層からGの層まで幅広く点在していることが認められる。

また,証拠によれば,補助参加人会社の従業員の中には,原告X1と同様,シェル石油における石油等輸送業務の業務委託に伴い(前提となる事実(4),ア),ローリードライバーから,職種を転換した者が相当数おり,その多くはシェル石油の各地の油槽所へ配置されたこと,原告らの調査を基礎に,これらの職種転換を経た従業員の資格の格付け状況を平成2年1月時点及び同6年1月時点で整理したものが乙672(略)であること,以上の事実が認められるところ,勤続年数や年齢ともにばらつきが存するものの,その大半の者の平成2年1月時点での資格はGI,S3Bであり,また,平成6年1月時点でのそれもGI,S3Bの者が少なからず存在するということができる。加えて,証拠によれば,上記のうち,原告X1とほぼ同年齢であり,か

つ、学歴を同じくする者として確実に抽出できるのは5名であること、そして、これら5名の昭和60年から平成10年までの間の資格の格付けの推移を示したものであること、以上の事実が認められるが、この5名という人員数は、大量的な観察を加えて人事運用のおおよその傾向性を見いだすという観察方法(いわゆる大量観察方式)による検討をするのには十分ではないものの、一応、この点に留意しつつ眺めても、この5名のうち、原告X1より上位の資格にあったものは、X2が上記全期間において、また、X3が平成5年以降において、これに当たるだけであり、その余の3名については特に原告X1の資格と有意の差を認めるには足りないといわざるを得ない。

しかも、上記検討を更に進めて、ローリードライバーから職種転換した従業員群の資格の分布状況を示すと、このような職種転換を経していない従業員の資格の分布状況を比較すると、原告X1のようにローリードライバーから職種転換した従業員群の資格は、そうでない新卒採用者や中途採用者と比較しても全般的に低位にあることは否定し難い。

ウ 以上によれば、補助参加人会社における資格の格付けは、原告らが主張するように、単に、従業員の「年齢」に着目して行われているとはいえないばかりか、むしろ、新卒採用の従業員群と中途採用の従業員群、そして、職種転換を経していない従業員群とこれを経ている従業員群とではその処遇の推移が異なっていると評するのが相当であり、してみると、従業員の資格の格付け評価においては、従業員の学歴や年齢(なお、この年齢も単純な年齢ではなく、むしろ、勤続年数を意味するものと解される。)のみならず、その採用形態や、元々の職種形態といった要素が、資格の格付けやその推移を画する重要な要素となっている可能性があるということが出来る。

他方、上記の各考察結果に、加えて、証拠及び我が国の民間企業における人事処遇の一般的傾向として、新規採用の正社員については、職能資格制度による人事管理が行われ、かつ、その場合には職能資格の滞留年数の目安などが定められるなどして、一定の勤続年数に応じた職能資格の格付けが行われることが少なくないこと(当裁判所に顕著な事実)を併せ勘案するならば、本件年数表が新規採用の正社員の資格格付けの目安・指針となることはあり得るとしても、それ以外の中途採用の社員や、職種転換を経た社員の資格格付けにおける目安指針ともなっていたと認めるのは、他に、これを基礎付けるに足りる事情の見当たらない本件においては困難というほかない。

してみると、本件年数表で示されている資格の滞留年数を前提として、原告X1の資格の格付けを比較・検討することが合理的であるということとはできないから、原告らの主張はその重要な前提を欠くため採用できない。

以上に対し、原告らは、中途採用の従業員も、新卒従業員と同等の能力・経験を有するものとして採用されたのであるから、学歴を同じくする新卒採用の従業員と同様に取り扱われるべきであるし、また、中途採用の従業員についても、同学歴・同年齢の定期採用者と同レベルになるよう調整されているから、同学歴、同年齢であれば同一の賃金となるはずであると主張するが、前記の説示に照らすと、補助参加人会社の従業員の資格格付けの判断が原告ら上記主張のようにされていたと認めることはできないから、上記原告らの主張は前記判断を何ら左右しない。

エ また、原告らは、原告X1の資格は、中途採用の従業員であり、かつ、同人とほぼ同時期に高等学校を卒業した事務職・技術職系の従業員(ただし、シェル石油出身の従業員とする。)

の資格と比較しても最低レベルにあると主張する。しかし、前示のとおり、中途採用の従業員と原告目笠のようにローリードライバーから職種転換を経た従業員とでは、資格の格付け状況が異なっていることからすると、原告X1の資格と、中途採用の従業員群のそれとを単純に比較することが合理的であるとはいえないから、上記原告らの主張も採用できない。

これに対し、原告らは、原告X1はローリードライバーから職種転換を経ているとしても、原告X1は技術職系従業員(エンジニア)に転換したのであるから、同人は事務職・技術職系従業員に位置付けられるべきであり、そうだとすると、原告X1の処遇の位置状況を把握するには、元々の資格格付けが低い現業職従業員に位置付けて考察すべきではないとも主張するが、補助参加人会社において、ローリードライバーから職種転換した従業員を、職種転換を経ているということ以外の要素、すなわち、ローリードライバーから職種転換した従業員を、各地の油槽所に配置された「現業事業所」勤務の従業員と、そうでない「非現業事業所」勤務の従業員とに分類して別に処遇判断をしていると認めるに足りる確な証拠はなく、むしろ、ローリードライバーから職種転換した従業員の中で原告X1を別異に扱うべき理由はないといわざるを得ない。よって、上記原告らの主張も採用することはできない。

以上のとおり、中途採用であり、かつ、ローリードライバーから職種転換を経ている原告X1については、元々、資格が低位となる要素が存するほか、資格の格付けには、従業員の能力考課の結果も反映されることをも勘案すると、後述するように、その職務活動に問題がなかったとはいえない原告X1の資格が低位であったとしても、補助参加人会社による原告X1の資格格付けの判断が、補助参加人会社の原告組合に対する差別政策によりされたことを基礎付けるに足りる程度の有意的な関係を見いだすことは困難である。すなわち、前示のような事実関係を前提とすれば、補助参加人会社の原告X1に対する昇格判断に不当労働行為意思が影響を及ぼしていたことを窺わせるだけの根拠は見いだせない。また、他に、原告X1に対する昇格判断において、補助参加人会社が同人の昇格判断を同人の組合所属関係の故に差別的に取り扱っていたと認めるに足りる事情も見当たらない。

なお、原告らは、原告X1と補助参加人会社からSECに出向している他の技術者との比較についても論及するが、補助参加人会社からSECへ出向している技術職系従業員と原告X1とが、勤続年数や採用形態、職種転換の有無などを同じくするとは認められない以上、両者を単純に比較することが適切でないことは、前示からも明らかである。

カ 以上の次第で、原告らの主張する原告X1の資格の格付けの差別は認めるに足りない。

(4)争点(3), ③・能力・賞与考課の差別の有無について

ア (ア) 原告X1の各年度の考課の結果は別表2のとおりであるが、このうち、原告らが不当な査定として問題とするのは、平成3年夏季・冬季、平成4年能力・冬季及び平成6年の冬季の各考課のC評価であるので、以下、これらの評価が不当労働行為意思によるものといえるか否かにつき判断するが、原告らは、その判断の基礎となる前記(1), エ(イ)ないし(カ)で認定した原告X1の業務遂行状況及び勤務態度に関する事実につき、その認定の基礎となっているY1課長作成に係る文書や同課長・Y4所長の供述などの証拠の信用性を争って、これらの事実をいずれも否認するので、上記各年度の人事考課につき個別に判断を進める前提として、この点についての判断を示しておくこととする。

(イ)そこで、これをみると、確かに、上記で挙示した各証拠は前記(1), エ(イ)ないし(カ)の認定事実の根拠となっているものの、これらの証拠には必ずしも十分な裏付けが備わっ

ているともいい難く、また、その内容もやや抽象的なものにとどまるところがあることは否定できない。しかし、人事考課の対象となる従業員の職務活動にも様々なものがある上、その職務活動を通じて現れるプラス面・マイナス面も様々であり、このような職務活動の諸相は日々の職務活動の一断面として出現するため、日常的・継続的にそのような職務活動に接することによって初めて、その一断面の人事考課上の意味付けが形成されていく面があることは否定し難い(通常、我々の職業生活を通じてよく経験するところといえる。)。してみると、人事考課の基礎となっている事情の存否やその評価の当否を検討するにおいて、それが具体的な裏付けを欠いているとか、内容において抽象性を帯びているからといって直ちにその信用性や評価の相当性が否定されるものではないというべきである。また、この点についての考察を更に進めるならば、人事考課の当否を検討するに際しては、当該従業員の日常の職務活動に継続的に接する者の認識・評価を十分に尊重する必要があるというべきであり(補助参加人会社が前記3, (1), イ (ア) のとおり、被考課者の直属の上司を人事考課の第一次考課者としているのは同旨と解される。)、したがって、これが相応の事実的基礎を欠き、また、その評価との関係につき合理的な関連性を欠くことが明らかであるなど、その認識・評価の誤りを疑わせるに足りる事情が認められない限り、そのような者(端的に言えば、第一次考課者)がした人事考課に係る認識・評価も相当なものとするべきである。そこで、これを上記挙示の証拠についてみると、原告X1の業務遂行については担当油槽所長からSEC大阪事業所に苦情が寄せられることが少なくなく(この点は、原告X1も自認するところである。)、したがって、その業務遂行には何らの問題性もなかったとはいえないこと、定期的な離席それ自体は特に争いはなく、さらに、前記(1), エ, (イ)の原告X1の出張業務の行程から窺われる傾向、(この点は後述する。)や、原告X1が作成した書類群の形状や体裁などを勘案すると、上記で挙示した証拠には、その主要部分を裏付けるに足りる程度の事実的基礎が存することは認められ、他方で、その認識・評価の誤りを疑わせるに足りる事情も認められない。なお原告らは、Y1課長やY4所長は原告X1の考課者として同人と対立する関係にある以上、その供述等の信用性の有無については、客観的な裏付けの有無などを検討すべきであると主張するが、後述するように、原告X1の職務活動を通じて見て取ることのできるその問題傾向は本件各考課以外の期間においても顕在化していたと推察されるが、それにもかかわらず、原告X1の人事考課の多くは、標準的な評価であることに争いのない「B」評価であったことや、他にY1課長やY4所長が原告X1の人事考課を他の従業員のそれと異なったものとして扱っていたことを窺わせる的確な証拠もない以上、原告ら指摘の点は、何ら上記挙示の各証拠で示されたY1課長やY4所長の認識・評価の誤りを疑わせるものではない。

(ウ)そこで、以下、前記(1), エで認定した事実を前提として、本件各人事考課の相当性につき判断するが、便宜上、まず、夏季・冬季賞与考課につき判断した上で(後記イないしオ)、平成4年能力考課につき判断する(後記カ)。

イまず、平成3年夏季考課については次のとおりである。

(ア) 証拠によれば、原告X1の第一次考課者であったY1課長は、原告X1の出張業務の非効率性や、技術的知識の欠如を原因とする油槽所に対する調整・指導力の不足といった業務遂行面の問題のほか、協調性などの規律性の欠如等を理由として、平成3年夏季考課を「C」評価としたことが認められる。

(イ)そして、委任工事の遂行に当たり、不可避となる出張業務の面(前記(1),エ,(ア))から原告X1の職務活動を眺めてみると、各出張の行程(出張行程のすべてが網羅されているわけではないが、出張業務に対する取り組み姿勢の傾向を看取することができる程度の出張行程は示されているといえる。)のほか、前記(1),エ,(イ)で認定した事実及び証拠によれば、その出張のパターンとして、勤務時間帯を移動の時間に充てる傾向がみられ、その結果、原告X1の出張スケジュールは、現実の同人の執務時間(SEC大阪事業所での執務のほか、出張業務も含む。)を減少させることを可能とするような組立てとなっていたとみられてもやむを得ないものであったといえる。そして、このような見方については、担当油槽所長が、「原告X1の滞在時間が短いため、十分な相談ができない」(前記(1),エ(エ),a)、「SEC担当者に打ち合わせを依頼しても時間がとれないということで打ち合わせが十分にできない」(前記(1),エ,(イ),c)といった苦情を述べていることとも整合するものと評することが可能である。

してみると、原告X1の出張業務に関する勤務態度が問題を含むものであったとするY1課長の認識・判断は相当であり、しかも、このような原告X1の態度・姿勢は、前記(1),エ,(イ),a(a)ないし(c)のとおり、平成3年夏季考課期間中には顕在化していたといえる。

次に、技術力の不足に起因する担当油槽所への調整・指導力不足については、後述するように、原告X1が作成したスペックシート等の業務用の書類は、委任工事の業務遂行に当たり求められる情報提供機能を十分果たすに足りるものではなく、また、この状況はY1課長の指導によっても改善がみられなかったこと、さらに、平成3年から同5年にかけて、原告X1の業務遂行につき担当油槽所の長から苦情が寄せられたことは少なくなく、「指導不足」、「資本的支出工事後の資産台帳の訂正につき、原告X1に尋ねたところ、よく分からないとの返事があり、困っている」との不満が寄せられたことは前記(1),エ,(エ),aのとおりである。

そうだとすると、原告X1の職務活動には技術的な知識の不足を窺わせる側面があったことは否定できず、Y1課長の上記のような認識、評価には相応の事実的基礎が存するといえる。加えて、その認識・評価の誤りを疑わせるに足りる事情も特に認められない以上、Y1課長の上記のような認識・評価もこれを尊重するのが相当であり、してみると、上記のような原告X1の職務活動の問題性は平成3年夏季考課期間中にも顕在化していたと推認するのが相当である。

最後に、原告X1には、勤務時間中の定期的な離席のほか、同入はその上司や同僚の服装が、男性従業員の通常の服装であるスーツ及びネクタイを着用、するものであったにもかかわらず、同人はネクタイを着用せず、しかも、一入色柄模様のついたシャツを着用していたことが認められるが、これらの点はY1課長から変えるよう求められたにもかかわらず、原告X1の態度はおよそこれを考慮しようとするものとはいえないこと(前記(1),エ,(オ))に加え、原告X1は、目標管理方式による人事考課に反対する原告組合の方針に従って、目標記述書や自己診断書を提出しないなど、補助参加人会社が行っている人事考課を拒否する態度を貫き、(前記(1),ウ),Y1課長から飛行機で出張先から戻るよう促され、また、注意されてもこれに応じないなど(前記(1),エ,(イ),a(b),b(a),c)職場規律の遵守という面でも、やや反抗的な態度がみられたといえる。してみると、原告X1の職務活動には規律面で問題があるとのY1課長の認識・評価も相応の事実的基礎が存し、そのような問題性は平成3年

夏季考課期間中においても、定期的な離席や服装という形で頭在化していたということが出来る。そして、Y1課長の認識・評価の誤りを疑わせるに足りる事情も特に認められない。

以上によれば、平成3年夏季考課期間中にみられた原告X1の職務活動には、委任工事の完遂に至る過程の面(業績面)のほか、規律性や協調性といった面(情意面)、でも問題があったとするY1課長の判断は、一応の合理性が認められるから、この判断を基礎として補助参加人会社が原告X1の平成3年夏季考課を標準評価である「B」を下回る、「C」と判断したことが不相当ということとはできない。

(ウ)以上に対し、まず、原告X1は、平成2年12月の松山出張につき、Y1課長へ電話連絡した後に松山油槽所で事後処理をしたため、松山駅に着いたのは午後1時過ぎで、実際に鉄道に乗車したのは午後2時前であったから、帰社しても終業時刻を過ぎることは明らかであり、また、平成2年1月の松山からの移動についても、関西から松山への出張に向かう際に航空便を利用したところ、空港までの交通事情が不良であったためこれに乗り遅れるという事情があったため、確実性を考えて鉄道で移動したと弁明するが、いずれも、適切な裏付けを欠くため採用できない(なお、松山への移動の際に空港への自動車輸送の遅れが理由で航空便に乗り遅れたことと、松山から大阪へ戻るのに空路を利用しないこととは無関係と思われる。)

また、原告らは、担当油槽所からの苦情につき、これらは原告X1を敵視する油槽所長が合理的な理由のない苦情を寄せているのであるから、これを原告X1の人事査定上、消極に作用する事由とみるのは不当であると主張するが、原告らの上記主張を裏付けるに足りる確な証拠はないから(そもそも、前示のとおり、そもそも、担当油槽所との協調的な連携体制を構築して業務遂行を果たすべき責務を負う原告X1にとって、油槽所長から度々苦情が寄せられること自体が問題であるというほかない。)、原告らの上記主張は前記判断を左右しない。

さらに、原告らは、勤務時間中に離席することは他の従業員でもあることであるし、服装については、補助参加人会社の就業規則において特に定められていない以上、どのような服装をするかは、個々の労働者の判断に委ねられているのであって、これを人事考課上、消極に作用する要素とするのは不当であると主張する。確かに、労働者が勤務時間中に業務外の事由により一時的に離席することは通常あり得ることであるから、勤務時間中に離席をしたとの一点をもって、これを人事考課において消極に作用せしめることは明らかに相当性を欠くといえる。しかし、前記(1)、エ、(オ)のとおり、原告X1は休憩時間でないにもかかわらず定期的・継続的に午前10時と午後3時に離席して休憩をとり、その頻度・態様は一時的な離席として許容される範囲にとどまるものともいい難いことからすると、同人の定期的な離席を許容される範囲内の一時的な離席と同視することは相当でない。また、服装についてもSECの就業規則では特に従業員の服装についての定めはなく、服装の点は、平成3年夏季考課においては特に主要な評価事由には位置づけられていなかったともみられることからすると、これのみをもって人事考課上低い、評価を与えることは合理的関連性を欠くものの、このことは、同人の協調性の評価の一事情たるを失うものではないから、上述のとおり、原告X1の職務活動には他にも問題点が認められることと併せて人事考課の基礎とすることも、相当性を欠くとはいえない。

よって、原告らの上記主張も前記判断を左右しない。

最後に、原告らは、平成3年夏季考課期間において、原告X1は担当した委任工事を何らの支障もなくすべて進めていたのであるから、上記で問題とされた原告X1の職務活動上の難点はいずれも些末な事象であって、原告X1の人事考課の評価を下げる要因にはならないとも主張するが、人事査定において、結果として現れた業績のみならず、その過程ないしこれに関連して現れる従業員の努力、態度なども反映されるべきことはいうまでもなく、補助参加人会社もかかる観点からの考察を加えるべきこととしていることは、明らかであるから、結果だけを評価すべきであるとの原告らの主張は採用できない。

ウ 平成3年冬季賞与考課については次のとおりである。

(ア) 証拠及び弁論の全趣旨によれば、原告X1の考課者であったY1課長は、前記イ、(ア)と同様、出張業務の取組み姿勢、原告X1の作成する業務関連の書類に不備が多いことなどを始めとする油槽所に対する教育指導力の欠如、定期的な離席及び服装に見られる職場規律を遵守する態度の欠如を業務遂行上の問題ととらえて、原告X1の平成3年夏季考課をC評価としたことが認められる。

(イ)そして、平成3年冬季考課期間中の原告X1の職務活動においても、出張業務に関する問題性は、前記(1)、エ、(イ)、bのとおり顕在化しているといえ、特に、平成3年4月10日から12日の徳島油槽所へのお出張(前記(1)、エ、(イ)、b)は、4月11日に出張業務が終了しているにもかかわらず、翌12日にSEC大阪事業所に全く帰社することなく、神戸事業所へ赴いて原告組合が実施したストライキに参加したというものであって、出張及びこれに伴う移動時間を濫用するものというほかなく、その問題性は大きいといわざるを得ない。この点について、原告X1は、平成3年4月12日にSEC神戸で午後1時から3時までの間打合せを行い、その後にストライキに参加したと主張するが、本件全証拠によつても、原告X1が4月12日にSEC神戸で打合せをしたとは認められず、かえって、証拠によれば、原告X1は、SEC神戸に出張日程上、立ち寄っていないものと認められる。

また、同期間中にも、原告X1には定期的な離席や、服装上の問題が顕在化していたといえることも、前記(1)、エ、(オ)のとおりである。

さらに、同期間中にY1課長は、原告X1が作成した書類が簡略・乱雑で、発注業務の内容が不明瞭であるとして、平成3年冬季考課期間中には少なくとも3回、また、その後の平成4年冬季考課中には11回、原告X1に注意した上、書き直しを命じるなどしたことは前記(1)、エ(ウ)のとおりであるが、本件で書証として提出されているY1課長や原告X1以外のSEC大阪事業所工務課所属の従業員が作成したスペックシートや仕様書等の書類と原告X1が作成したスペックシートや仕様書等の書類を比較すると、原告X1が作成した書類は乱雑に記され、その内容も抽象的で簡略との印象を拭えないものであったことは否定し難い。そして前記(1)、エ、(ア)のとおり、SEC大阪事業所工務課における委任工事業務を遂行するについては、書面を活用して下請業者や油槽所との調整を行うことが求められること、スペックシートや仕様書等の作成書類の趣旨は、必ずしも直接対面することが容易でない下請業者、油槽所が、当該書類を閲読することにより、工事の内容や指示等を正確かつ十分に把握することにあるから、これが可能な程度の情報提供機能を備えることが不可欠であると解されることからすると、原告X1の作成した書類にはこのような情報提供機能が欠ける面があったといえることができる。(なお、前記(1)、エ、(ウ)、gのとおり、原告X1は、Y1課長から作成書類の不備をなくすよう注意された際、「仕様書の中身、財産目録の中身などは口頭で説明し

ているので問題ない」と応答しているが、このことは、油権所や下請業者において、原告X1が作成した書類だけでは、十分な情報が得られていないことを窺わせる。)。してみると、原告X1の書類作成能力には問題があり、その原因が技術的知識の欠如に起因するとみたY1課長の認識・判断も相当といえ、しかも、このような原告X1の態度・姿勢は、前記(1), エ, (イ), a(a)ないし(c)のとおり、平成3年夏季考課期間中には顕在化していたといえる。

以上によれば、平成3年冬季考課期間中にみられた原告X1の職務活動も委任工事の完遂に至る成果達成への努力面(業績面)や能力面、規律性や協調性といった点(情意面)に問題があったとするY1課長の判断には、相応の事実的基礎と一応の合理的関連性が認められるから、この判断を基礎として補助参加入会社が原告X1の平成3年冬季考課を標準評価である「B」を下回る「C」と判断したことが不相当ということとはできない。

(ウ) 以上に対し、原告らは、前記イ, (ウ)と同旨の主張をするが、これらが上記判断を左右しないことは前示と同様である。また、原告らは、原告X1の作成した書類でも内容的には何らの問題もなく、実際、業務遂行は特段の支障もなく完了し、かつ、Y1課長も承認したのであるから、Y1課長の指摘は原告X1の考課を下げるためにされたものであり、不当なものであったと主張する。しかし、原告X1の作成した書類が問題性を含むものであったことは上記(イ)で説示したとおりであり、そもそも、業務遂行が特段の支障もなく完了したことや、Y1課長が承認したからといって、上記の問題性が解消されるものではない。

エ 平成4年冬季考課については次のとおりである。

(ア) 証拠及び弁論の全趣旨によれば、原告X1の考課者であったY1課長は、前記ウ, (ア)と同様の理由から原告X1の平成4年冬季考課を「C」評価としたことが認められるが、平成4年冬季考課期間中の原告X1の職務活動においても、出張業務に関する問題性は前記(1), エ(イ)cのとおり顕在化し、また、定期的な離席や、服装上の問題が顕在化していたといえることも、前記(1), エ, (オ)のとおりである。さらに、技術的知識の欠如に起因して、原告X1が作成した書類が委任工事業務の遂行上求められる水準に達していないとの問題性も、平成4年冬季考課期間中には前記(1), エ, (ウ)のとおり顕在化していたといえる。しかも、同期間中には、平成4年8月に公開点検工事を実施していた高知油槽所に台風が接近した際、高知油槽所に対して原告X1が特に対処を指示しなかったという事象がみられたことは前記(1), エ, (カ), ①のとおりであるが、この点は、原告X1の油槽所に対する指導・調整面での問題性の徴表といえることができる(なお、原告X1が、その数日前に開放検査を担当する業者に対し台風対策の指示を出していたことは、前記(1), エ, (カ), ①のとおりであるが、結局、その指示内容は当事者である高知油槽所には伝達されていないことからすると、担当油槽所との連携・調整、そして、これに対する指導を果たしていないとの評価を受けることは避けられない。)

以上によれば、平成4年冬季考課期間中にみられた原告X1の職務活動も、委任工事の完遂に至る成果達成への努力面(業績面)や能力面、規律性や協調性といった点(情意面)に問題があったとするY1課長の判断には、相応の事実的基礎と一応の合理的関連性が認められるから、この判断を基礎として補助参加入会社が原告X1の平成4年冬季考課を標準評価である「B」を下回る「C」と判断したことが不相当ということとはできない。

なお、平成4年冬季考課期間中に、前記(1), エ(オ)のとおり、原告X1は次期の担当油槽所の軽減を求め、Y1課長も最終的にこれを容れているところ、当時の原告X1の勤務負担の

程度・量を的確に把握する証拠も見当たらないことを勘案すると、かかる事情を原告X1の消極性を示すものとして重視するのは相当でないが、上記のような諸事情と併せて人事考課の基礎とすることは許容されるといえる。

(イ)以上に対し、原告らは、前記ウ、(ウ)と同旨の主張をするが、これらが上記判断を左右しないことは前示と同様であるから、原告X1の平成4年冬季考課についての上記判断を左右するには足りない。

オ 平成6年冬季考課については次のとおりである。

(ア) 証拠によれば、当時の原告X1の第一次考課者であったY4所長は、前記(1)、エ、(エ)、bやエ、(カ)、②及び③の各事情から、原告X1の平成6年冬季考課をCとしたことが認められる。そして、同考課期間中には、前記(1)、エ、(エ)、b(a)(b)のとおり、原告X1が同年度中に担当した木津川及び高松の各油槽所における工事につき、これらの油槽所長から、いずれも原告X1の工事工程の管理が十分でないために工事が遅延したとする苦情が寄せられているところ、木津川油槽所の工事については、14番タンクのアニューラ板及び側板の更新につき消防法上の許可を得るための手続(申請)が当初の計画より遅れ、また、高松油槽所の2番タンクの工事については、平成6年9月17日に関係者が会して、最終工程の調整・確認が行われたにもかかわらず、その後の工事計画どおりに進まず、しかも、そのために、上記調整・確認されたところにしたがって神戸の施工業者が高松油槽所に赴いたにもかかわらず、その前段階の工事が終了していなかったため、工事に着手することなく、神戸に戻らざるを得なかった(前記(1)、エ、(エ)、b(b))というのである。そして、行政規制上求められる手続を適宜な時期に行えるよう事前に調整しておくべきこと、また、工事の進捗状況に応じて、取り分け、その進捗が計画どおりでないという場合には、関係業者にその旨を伝えて、工事日程の調整を図ること(原告X1が高松油槽所の工事の進捗状況を的確に把握していれば、神戸の施工業者が無駄に同油槽所へ赴くことは容易に回避し得たはずである。)は、原告X1が責任をもって行うべき業務であることは明らかである。してみると、上記各工事についての原告X1の下請業者に対する調整・指導が十分でなかった面があることは否定し難い。

また、同期間中には、前記(1)、エ、(カ)、②、③のような出来事も出現しているところ、このうちの木津川油槽所で発生したケーブル切断事故に対する原告X1の対応は、特殊な事故が発生した場合の担当者の対応としては、責任感の欠如ないし希薄さを指摘されてもやむを得ないものというほかない。また、平成6年9月29日に、上司であるY4所長の許可を得ることなく早退したことは、台風の接近に伴い担当油槽所の安全性に最も意を払うべき職責を負う者の行動としては、職責の放棄に等しく、大いに問題があるというほかない。

以上によれば、平成6年冬季考課期間中にみられた原告X1の職務活動には、委任工事の完遂に至る成果達成への努力面(業績面)や油槽所に対する教育・指導面(能力面)に問題があったとするY4所長の判断には、相応の事実に基づき一応の合理的関連性が認められるから、この判断を基礎として補助参加人会社が原告X1の平成6年冬季考課を標準評価である「B」を下回る「C」と判断したことが不相当ということとはできない。

(イ)以上に対し、原告らは、木津川及び高松の各油槽所の工事には原告X1の責めによるものではない様々な支障が生じたため、工期に遅れが生じるのはやむを得なかったばかりか、木津川油槽所でのケーブル事故については、原告X1は事故の当日及び翌日に現場に臨場して適切な指示をしており、さらに、平成6年9月29日の早退も、当時のY3課長補佐に早退

する旨を告げているから、早退をしたことが責められるものではない、と主張する。

しかしながら、木津川及び高松の各油槽所の工事については、少なくとも、原告X1の対応には前記（ア）で判示したような問題性があったことは否定できないことに加え、実際に各油槽所長が原告X1のこれらの工事に対する対応に苦情を述べている以上、原告X1の業務遂行に何らの問題もなかったとみることはできない。また、木津川油槽所のケーブル事故の対応についても、上記の事故は特殊な事故であったと推察されることから、そうだとすると、油槽所や下請業者が、このような特殊事故に対する対応方につきSECの担当者である原告X1のリーダーシップに期待を寄せていたであろうことは容易に推認することができる（原告らの表現でいえば、正に、原告X1は補助参加人会社からSECへ出向した「エンジニア」である。）。してみると、原告X1がこのような場面において、事故現場に油槽所の担当者及び業者が詰めている中で1時間ほど現場に臨場しただけで現場を辞すること、また、現場の復旧工事の監督に一度も赴かなかつたことは、責任感に欠ける対応であるとみられてもやむを得ない。さらに、平成6年9月29日の早退も、担当油槽所へ台風が接近し、その後の状況の推移が不明瞭な状況の下で、油槽所施設の安全性保持に意を払うべきことが求められている原告X1が上司の許諾を得ることもなく、自身の判断で帰宅することは、責務の放棄に等しいといわざるを得ない（なお、原告X1は早退に際し、Y3課長補佐にその旨を伝えたとも主張するが、仮にそうだとすると、同補佐は原告X1の上司ではないのだから、この原告X1の主張は、同僚に早退する旨を伝えてから早退したことをいうにすぎず、何ら、原告X1の責めを軽減するものとはならない。）。

以上の次第で、原告らの上記主張はいずれも採用できない。

カ 最後に、平成4年能力考課について判断すると、次のとおりである。

（ア）証拠及び弁論の全趣旨によれば、平成4年能力考課については、前記工で触れた事情がその判断基礎となっていると認められるところ、前記工の判示に加え、平成3年から同5年にかけて、原告X1の業務遂行につき、油槽所長から苦情を寄せられることが少なくなかったこと（前記(1),エ,（エ）,a)や、前記(1),エ,（カ）,①のように原告X1の油槽所への対応には、油槽所との連携・調整が十分でない面があったとみられることをも勘案すると、少なくとも、平成4年能力考課期間中の原告X1の業務遂行には、SECにとって最も重要な顧客先である油槽所に対する対応につき問題があったとみるのが相当である（少なくとも、原告X1が、油槽所との良好な連携関係を構築できていなかったことは否定できない。）。そうだとすると、原告X1の職務活動は、平成4年度において重要度Aと設定された業績目標のうち、「1委任工事の完遂」の(1),(2)（「担当（油）及び業務センターと十分な連携を保ち」、「担当（油）に対する適切な技術指導を行う」）の面において消極評価を受けることは避けられなかったといわざるを得ない。加えて、やはり重要度Aと設定された情意目標のうち、「1職場規律の遵守」の「就業規則他職場ルールの遵守」についても、原告X1は平成4年7月に定期的な離席を止めるよう求められたにもかかわらず、「休憩時間がないことは知っている」にもかかわらず、「運動不足解消のために階段の昇降を行っている」として、また、原告X1はY1課長などが、SEC大阪事業所工務課所属の社員がネクタイにスーツという服装で業務に従事していることから、これに合わせて原告X1も同様の服装としてもらいたい旨求めても、「服装のことは関係ない」として、これらを改善する態度を不していないことも、職場における協調・調和という観点からすると、やはり協調性が充分でないとみられてもや

むを得ない。さらに、上記前記(1), エ, (キ) のとおり, 原告X1は資格取得に向けた活動に取り組む姿勢をも一向に示していないばかりか, そもそも, 原告X1は補助参加人会社が導入している目標管理に応じる姿勢を見せていない。してみると, いかにも委任工事を完遂し, また, 工事の安全推進の面で特段の消極要素はなかったとしても, 原告X1に能力の伸長があったと評するのは困難である。

以上によれば, 平成4年能力考課期間中にみられた原告X1の職務活動には, 委任工事の完遂に至る成果達成への努力面(業績面)や油槽所に対する教育・指導面(能力面)に問題があったとするY1課長の判断には, 相応の事実的基礎と一応の合理的関連性が認められるから, この判断を基礎として補助参加人会社が原告X1の平成4年能力考課を標準評価である「B」を下回る「C」と判断したことが不相当ということとはできない。

(イ)以上に対し, 原告らは, 平成4年度の同人の目標記述書に記された管理目標なるものは, 原告X1の意見を採り入れることもなく, Y1課長が一方的に作成した平成3年度の目標がそのまま踏襲され, しかも, その旨は全く原告X1に伝えられていなかった, また, 資格取得については, 当時, SEC大阪事業所に勤務する従業員のほとんどが資格を取得していなかったから, 原告X1が資格を取得していなかったからといって, その考課を下げることは許されないと主張する。しかしながら, 平成4年の能力考課の指針となる「目標」は, 原告X1から目標記述書の作成・提出がされなかったため, 同じく, 原告X1から目標記述書の作成・提出がないためにY1課長が代わって作成した平成3年度の目標記述書に記載された各項目がそのまま踏襲されたのであって(前記(1), ウ), かかる事態を招いたのは, ほかならぬ原告X1自身が目標記述書の作成などを一切, 放棄したことにあるといえる。また, 当時, SECは工務課所属の従業員の公的資格の取得を奨励し, SEC大阪事業所工務課所属の他の従業員も公的資格取得に取り組んでいたことや, 工務関係に従事する者として工事の施工・管理に関する専門知識・実務知識の習得が当然求められることを勘案するならば, これを全く一顧だにせずに取り組みの姿勢をささなかった原告X1の態度は, 人事考課上, 消極に作用し得る事情とならざるを得ない。なお, 原告X1が平成4年度の目標を全く示されなかったという点については, 平成5年1月に平成4年能力考課の結果がY1課長やY4所長から伝えられた際に, 原告X1が特に, その旨の指摘をした形跡は見当たらないことからすると, これを採用することはできない。

よって, 原告らの上記主張はいずれも採用できない。

キ 以上によれば, 原告X1の本件各考課の結果が相当性を欠くとはいえない。また, 他に, 補助参加人会社において, 原告らを嫌悪し, このことが本件各考課に重大な影響を及ぼしたと認めるに足りる的確な証拠も見当たらない本件においては, 同考課が補助参加人会社の原告らに対する敵視ないし差別意思によるものであるとは認めるに足りない。

これに対し原告らは, ①上記の判断は, 他の従業員の考課結果などとの比較が示されていないため, その評価が正当であるということとはできない, ②原告X1の業務遂行には, 顕著な功績があったにもかかわらず, これが全く斟酌されていない, ③補助参加人会社が原告組合に対して敵視の意図を有していたことは明らかであり, また, 原告X1以外の原告組合の組合員の人事考課の結果が多くの場合「C」となっていることからすると, 補助参加人会社が原告組合の組合員の人事査定を差別的に行っていたことは明らかであるなどと主張する。しかし, これらの原告らの主張も次のとおり採用できない。

(ア) まず、他の従業員との比較という観点が出てくる点(①)については、確かに、初審命令がかかる観点を加味して人事査定の相当性を評価していることは、別紙1のとおりであり、また、他の従業員にもみられる同様の問題点が人事査定にどのように反映されているかという観点からの検討を加えることは、査定の相当性を判断するための有益な検証法の一つとなり得る場合があると考えられないではない。しかしながら、本件において、原告X1に見られる就業上の問題点は、同様なし類似の問題を含む従業員を他に一定数求めることが容易でないと考えられるものが多く含まれていると考えられるところであるから、原告ら指摘の上記の点から、直ちに、原告X1についての前示のような評価の相当性を否定することはできないというべきである。

(イ) また、原告X1の業績をいう点(②)については、原告らは、同入の業績を示すものの一つとして、神戸事業所で勤務していたときに衝撃緩和装置を考案して、タンクに取り付けるなどしたことや、原告X1の発案により、高松油槽所の7番タンクを撤去することにより、12番タンクの格上げが可能となったことといった業績を挙げるが、これらが原告X1の人事査定を左右するほどに顕著な業績・成果と評されるべきものであったと認めるに足りる的確な証拠はない(なお、高松油槽所の件については、総合すると、高松油槽所からの相談に対する原告X1の発案内容の一つが、その契機的一端になった可能性があることはうかがわれるものの、それを超えて、同人の発案内容が7番タンクの撤去という解決策に結びついたものとはいえず、結局、7番タンクの撤去という解決策に想到したのは、消防署側であったと推定される。)。また、上記に関連して、原告らは、原告X1は十分な能力・資質をもって良質な業務を遂行しているにもかかわらず、SEC大阪事業所に所属するY2補佐等の従業員と比較しても、その賃金は著しく低位にあると主張するが、そもそも、Y2補佐などと原告X1を比較することが適切といえないことは前示のとおりである。

そして、他に、原告らの主張を裏付けるに足りる的確な証拠もない。

(ウ) 最後に、補助参加人会社と原告組合間の労使関係事情(③)については、証拠によれば、過去、補助参加人会社と原告組合間において激しい対立が生じていたことは認められるものの、これまでの判示に照らすと、この過去の一事情のみから、原告組合の組合員である原告X1の人事考課に、原告組合に対する敵視・嫌悪意思が影響を及ぼしていたと推認することは困難である。また、これに関連して、原告らは、補助参加人会社の人事考課では、「B」評価が従業員の大半が位置づけられる標準的な評価であるのに対し「C」は10%程度の極く少数の従業員が位置づけられるものとされ、かつ、証拠のとおり、原告組合の組合員の多くが「C」評価となっていると主張する。この原告らの主張は、人事考課の面において、大量観察方式による格差立証を企図するものと解されるが、人事考課における格差を立証するものとして、いわゆる大量観察の手法が有効に機能するには、比較検討する従業員群の勤務態度・能力が同質・均質であることが立証される必要があると解される所、本件で、このような同質性・均質性を認めるに足りる的確な証拠は見当たらないから、上記の原告らの主張はその前提を欠き、採用できない。また、そもそも、原告X1の職務活動には前示のとおり、少なからぬ問題性が存したことは否定できないのであるから(加えて、それにもかかわらず、原告X1の人事考課の多くが「B」評価となっていることは前示のとおりである。)、仮に、原告らの主張を前提としても、同人の人事考課に関する限りでは、原告X1に対する人事考課が不当労働行為意思によりされたことを導くには足りない。

ク以上によれば、補助参加人会社がした原告X1の平成3年夏季、冬季考課、同4年冬季考課及び同6年冬季考課並びに平成4年能力考課が労組法7条1号、3号に当たると認めるに足りない。

第4 結論

以上によれば、本件命令は正当であるから、原告らの主張はいずれも理由がない。よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部