

平成 22 年 5 月 13 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 19 年（行コ）第 206 号各不当労働行為再審査申立棄却命令取消請求控訴事件（原審・東京地方裁判所平成 17 年（行ウ）第 175 号（甲事件），同第 415 号（乙事件）

口頭弁論終結日 平成 21 年 7 月 14 日

判 決

控訴人（原審甲事件被告，原審乙事件被告）

国

処分行政庁 中央労働委員会

控訴人補助参加人（原審甲事件補助参加人，原審乙事件原告）

全石油昭和シェル労働組合大阪支部

控訴人補助参加人（原審甲事件補助参加人，原審乙事件原告）

X1

控訴人補助参加人（原審甲事件補助参加人，原審乙事件原告）

X2

控訴人補助参加人 亡 X3（原審甲事件補助参加人，原審乙事件原告）訴訟承継人

X4

控訴人補助参加人 亡 X3（原審甲事件補助参加人，原審乙事件原告）訴訟承継人

X5

控訴人補助参加人（原審甲事件補助参加人，原審乙事件原告）

X6

控訴人補助参加人（原審甲事件補助参加人，原審乙事件原告）

X7

控訴人補助参加人（原審甲事件補助参加人，原審乙事件原告）

X8

被控訴人（原審甲事件原告，原審乙事件補助参加人）

昭和シェル石油株式会社

主 文

- 1 原判決の主文第 1 項を取り消す。
- 2 被控訴人の請求を棄却する。
- 3 原審において甲事件について生じた訴訟費用及び補助参加によって生じた費用は被控訴人の負担とし，原審において乙事件について生じた訴訟費用及び補助参加によって生じた費用は控訴人補助参加人らの負担とし，当審において生じた訴訟費用及び補助参加によって生じた費用は被控訴人の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第 1 当事者の求めた裁判

1 控訴人

- (1) 主文第 1 項及び第 2 項と同旨
- (2) 訴訟費用は，第 1，第 2 審とも，被控訴人の負担とする。

2 被控訴人

- (1) 本件控訴を棄却する。

(2) 控訴費用は控訴人の負担する。

## 第2 事案の概要等

1 本件は、中央労働委員会（以下「中労委」という。）が平成16年11月4日付けた命令（以下「本件命令」という。）について、被控訴人がその一部の取消しを求め（原審甲事件）、控訴人補助参加人ら（控訴人補助参加人全石油昭和シェル労働組合大阪支部及び控訴人補助参加人X1, 同X8, 同X2, 同X3, 同X6, 同X7）が本件命令の一部の取消しを求めた（原審乙事件）事案である。

## 2 本件訴訟に至る経緯等

### (1) 本件初審命令

ア 控訴人補助参加人全石油昭和シェル労働組合大阪支部（以下、単に「本件組合大阪支部」といい、全石油昭和シェル労働組合を「本件組合」という。）及びこれに所属し被控訴人（以下「被控訴人会社」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控訴人補助参加人X1, 同X8, 同X2, 同X3, 同X6, 同X7の6名（以下「X1ら6名」といい、各個人を指す場合にはそれぞれ単に姓のみでいう。）は、平成元年2月18日及び平成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、被控訴人会社を被申立人として、被控訴人会社が、X1ら6名の組合活動を嫌悪して、昭和60年1月以降毎年1月1日付けで行う職能資格等級の格付けにおいてX1ら6名を低位に格付けしたこと、昭和60年1月以降毎年行う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（労組法7条1号（不利益取扱い）、3号（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格差の是正（X1についてはS-3BからS-1へ、X8についてはS-3AからS-1へ、X2についてはS-2からM-4Bへ、X3についてはG-2からG-1へ、X6についてはS-3AからS-1へ、X7についてはS-2からS-1への格差是正）、②昭和63年12月末日での本給の是正、③昭和60年から平成元年までの間の各年の夏季賞与及び冬季賞与の差額の支払④謝罪文の掲示、等を求める不当労働行為救済の申立てをした（以下「本件救済申立て」という。）。)

イ 大阪地労委は、被申立人である被控訴人会社はX1ら6名が本件組合大阪支部に所属して行っていた組合活動を嫌悪して職能資格等級を低位に格付けしまた能力開発考課及び賞与考課において低査定をしたとして、これらが不当労働行為（不利益取扱い、支配介入）に当たると認定し、平成12年1月11日付けで命令を発し、被控訴人会社に対し、下記（原判決別紙1）のとおり、X1ら6名について、①昭和63年1月1日付け及び平成2年1月1日付けで職能資格等級の格差を是正すること（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、X8については昭和63年1月1日付けでS-3AからS-1へ、X2については同日付けでS-2からM-4Bへ、X6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、X7については同日付けでS-2からS-1へ、格差を是正すること。なお、X3については昇格を認めなかった。）、②昭和63年1月1日付けで賃金額の格差を是正すること、③賃金・賞与の差額の支払、④本件組合大阪支部に対する謝罪文の交付、等を

命じ、昭和 62 年 12 月 31 日以前の職能資格等級の格差是正、賃金額の格差是正などについては、救済申立期間が経過しているとしてこれを却下する旨の一部救済命令を発した（以下「本件初審命令」という。）。

（初審命令）

- 「1 被申立人は、昭和 63 年 1 月 1 日付けで、申立人 X1 を S-2、同 X8 を S-1、同 X2 を M-4B、同 X6 を S-2 の職能資格等級に、また、平成 2 年 1 月 1 日付けで、申立人 X1、同 X6 及び同 X7 を S-1 の職能資格等級に、それぞれ昇格したのものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、昭和 63 年 1 月 1 日付けで、申立人 X1、同 X8、同 X2、同 X3、同 X6 及び同 X7（以下、この 6 名を「申立人 6 名」という）のそれぞれの賃金額を、申立人 6 名とそれぞれ同年次にシェル石油株式会社に入社した同性の同学歴者（X3 にあつては、同 43 年に高等学校を卒業、又は同 45 年に短期大学を卒業して同社に入社した女性）の平均賃金額に是正しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人 6 名に対し、前記 1 及び 2 の是正後の職能資格等級及び賃金額を基に、昭和 63 年 1 月 1 日付け定期昇給に係る能力開発考課以降平成 2 年 1 月 1 日付け定期昇給に係る能力開発考課までの期間のそれぞれの賃金及び賞与に係る査定内容が少なくとも B 評価であるとして、賃金及び賞与を改めて決定し、是正後の額と既に支払った額との差額及びこれらに各支払期以降年率 5 分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人全石油昭和シェル労働組合大阪支部に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全石油昭和シェル労働組合大阪支部

執行委員長 X2 殿

昭和シェル石油株式会社

代表取締役 Y1

当社が、貴組合員 X1 氏、同 X8 氏、同 X2 氏、同 X3 氏、同 X6 氏及び同 X7 氏に対し、昭和 63 年 1 月 1 日付け定期昇給に係る能力開発考課以降平成 2 年 1 月 1 日付け定期昇給に係る能力開発考課までの期間の各考課において低い査定を行ったことは、大阪府地方労働委員会において労働組合法 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認められました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 5 申立人らの昭和 62 年 12 月度以前の賃金及び同年度冬季以前の賞与の格差是正に係る申立ては、いずれも却下する。」

(2) 本件命令

ア 本件初審命令を不服とした被控訴人会社及び控訴人補助参加人らは、中労委

に対し、それぞれ再審査を申し立て、被控訴人会社は、本件初審命令の取消しを求め、控訴人補助参加人らは、昭和 63 年 1 月 1 日付けで X1, X6 及び X7 を S-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、X3 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、等を求めた。

イ 中労委は、平成 16 年 11 月 4 日付けで、「1 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。」との命令を発した（以下「本件命令」という。）。

(3) そこで、被控訴人会社及び控訴人補助参加人らが本件命令の一部取消しを求めてそれぞれ本件訴訟を提起した。

本件訴訟の甲事件は、被控訴人会社が、国を被告として、本件命令のうち控訴人補助参加人らの申立てを棄却した部分を除いたその余の部分の取消しを求めた事案であり、本件訴訟の乙事件は、控訴人補助参加人らが、国を被告として、本件命令のうち控訴人補助参加人らの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、本件訴訟においては、本件命令が X3 に対して昇格を認めなかった部分についてはその取消しを求めている。）。

(4) 原審は、甲事件について、被控訴人会社の請求を認容し、乙事件について、控訴人補助参加人らの請求を棄却した。

(5) そこで、控訴人(国)が甲事件について控訴し、控訴人補助参加人らが原審に引き続いて控訴人に補助参加した。乙事件については、乙事件原告ら（控訴人補助参加人ら）から控訴がなく確定した。したがって、当審における審判の対象は甲事件請求の当否（本件初審命令を是認した本件命令の適否）である。

当審係属中の平成 20 年 4 月 15 日に控訴人補助参加人 X3 が死亡し、子である X4 及び X5 が相続により X3 の地位を承継して控訴人補助参加人となった。

### 3 争いのない事実等

争いのない事実等は、原判決の「事実及び理由」欄の「第 2 事案の概要」の 1（原判決 3 頁 4 行目から 9 頁 10 行目まで）に記載のとおりであるから、これを引用する。

### 4 争点及び争点に関する原審での当事者の主張の要旨

争点及び争点に関する原審での当事者の主張の要旨は、原判決の「事実及び理由」欄の「第 2 事案の概要」の 2 及び 3（原判決 9 頁 11 行目から 32 頁 16 行目まで）に記載のとおりであるから、これを引用する。

### 5 当審における当事者の主張

#### (1) 控訴人補助参加人らの主張

原判決の論理は、不当労働行為の認定についてなされた判例や経験則に違反した誤りがあるといわざるを得ず、恣意的で偏見に満ちている。被控訴人会社の不当労働行為は明らかであり、原判決は取消しを免れない。

その理由は、別紙 1 「控訴人補助参加人らの主張」のとおりである。

#### (2) 被控訴人会社の主張

原判決は、その第 3 の 2 の (1) のイ~カ（原判決 39~42 頁）のような事情が認められる本件にあっては本件命令の判断手法を採用することはできないとし、「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ら6名において、原告会社がX1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合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。」とした上、X1ら6名に対する本件考課における査定及び格付けの合理性について個別に判断し、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るとし、被控訴人会社がX1ら6名に対して「不利益取扱い」をしたとはいえないとして（原判決87頁）、本件命令のうち被控訴人会社に職能資格等級や賃金等の格差是正等を命じた部分を取り消したが、正しい判断である。

その理由は、別紙2「被控訴人会社の主張」のとおりである。

(3) 控訴人の主張

ア 被控訴人会社は、X1ら6名に対し、その組合活動を嫌悪して、本件考課において低査定をし、職能資格等級の格付けにおいても低位に格付けしていたものと判断されるから、不当労働行為（不利益取扱い、支配介入）が成立するものと解される。

イ 原判決は、本件考課における査定及び職能資格等級の格付けにおいて被控訴人会社がX1ら6名を不利益に取り扱ったか否か及びこれが本件組合大阪支部に対する支配介入に当たるか否かを判断するに当たり、組合差別の存否の判断枠組みを誤り、控訴人及び控訴人補助参加人らに過度の主張立証責任を負担させ、本件事案に対する極めて表面的かつ不十分な観察のみによってその不当労働行為性を否定したものであって、取消しを免れない。

その理由は、別紙3「控訴人の主張」のとおりである。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所は、本件命令に取り消すべき違法はなく、被控訴人の本件請求（原審甲事件請求）はこれを棄却すべきものと判断する。その理由は、以下のとおりである。

2 前提事実

当裁判所が認定した前提事実は、原判決の「事実及び理由」欄の「第3争点に対する判断」の1（原判決32頁18行目から38頁3行目まで）に記載のとおりであるから、これを引用する。ただし、原判決33頁13行目の「とおり」の次に「（ただし、1989年（平成元年）10月以降）」を加える。

なお、被控訴人会社の1989年（平成元年）10月より前の職能資格要件の定めは、本判決別紙4のとおりである。

3 争点(1)（組合員であること等のゆえをもってなされた不利益取扱いの存否）について

(一) 判断の枠組みについて

(1) X1ら6名は、本件考課当時、後記(五)(2)のとおり、活発な組合活動を行っていたところ、中労委は、本件命令において、不当労働行為成否の判断方法として、「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、人事考課制

度が絶対評価であるか相対評価であるかに関わらず、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。したがって、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り、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、その合理性を会社が疎明しなければならないところ、これを行っていない場合には、人事考課が公正に行われていなかったと推認されてもやむを得ない。」とし、「X1ら6名の職能資格等級と賃金は全体的に見て、同期・同性・同学歴者等のなかで著しく低位に位置付けられている。」から、「X1ら6名が同期・同性・同学歴者等のなかで考課結果、職能資格等級、賃金が著しく低位に置かれている以上、職能資格制度が年功的に運用されていたかを判断するまでもなく、同人ら6名の勤務成績が特に劣っていたなどの個別的事情が存在しない限り、人事考課査定が合理的に行われていたとは考え難い。」とした上、X1ら6名に対する人事考課について個別的事情を検討した。

この中労委における判断枠組みは正当なものとして是認することができる。すなわち、労働委員会の審査において、被控訴人会社が労組法7条1号によって禁止されている「X1ら6名が労働組合の組合員であること若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって不利益な取扱をしたこと」の立証責任（真偽不明の場合の不利益）は控訴人補助参加人らが負担するものであるが、これについては、活発な組合活動を行っていたX1ら6名が同期・同性・同学歴者の中で著しく低い職能資格等級と賃金に置かれている場合には、経験則上、組合活動を行っているがゆえに不合理な人事考課がなされた（著しく低位に位置付けられた）のではないかとの推認（事実上の推定）が働き、被控訴人会社としては、この推認を揺るがす立証が必要となるものであり、その立証の程度はいわゆる反証で足りるものの、その反証が成功しない場合には、上記の推認の結果として、X1ら6名は本件組合の組合員であること若しくは本件組合の方針に従って組合活動を行っていたことのゆえに不合理な人事考課を受けた（著しく低位に位置付けられた）との事実が認定されるものである。

そして、この理は、労働委員会の審査においてのみならず本件訴訟においても同じであり、控訴人は、本件命令に取り消すべき違法がないこと（X1ら6名が本件組合の組合員であること若しくは本件組合の方針に従って組合活動を行っていたことのゆえに不合理な人事考課を受けた（著しく低位に位置付けられた）こと）を立証しなければならないものであるが、その立証の一方法として、上記の判断枠組みを用いることができるものというべきである。

(2)ア 上記の判断枠組みについては、確かに、本件においては、初審審問終結時（平成9年10月）において、被控訴人会社の社員数は約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ることが認められ、X1ら6名とそれぞれの同期・同性・同学歴者との間に勤務成績や能力において同質性ないしは同等性があるかという問題があるが、しかし、後記(四)のとおりX1ら6名

の勤務成績や能力に特に劣っているというべき特段の事情は認められず、X1ら6名の勤務成績や能力とそれぞれの同期・同性・同学歴者の勤務成績や能力との間には全体的に同質性ないしは同等性があるものと推認されるから、そうとすれば、本件において上記(1)の判断枠組みを用いることは許されるものというべきである。

イ また、確かに、被控訴人会社においては能力主義的・実績主義的な処遇システムが採用されており、経歴や職務内容を同じくする従業員であってもそれぞれ個別にその能力開発考課や職能資格要件等に基づいて昇格判断及び昇給判断がされ、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けや賃金等において格差が生じるものとされている。

しかしながら、被控訴人会社の職能資格制度の実際の運用においては、本件合併後少なくとも平成5年度までは、少なくとも新卒採用者（中途採用者ではなくまた職種転換者でもない者）については「職能資格滞留年数」と題する平成4年8月作成の人事担当課長用の書面と同様の基準に基づいて、すなわち、男性社員は学歴別年功制度（学歴による分類を基礎として勤務年数を考慮する制度）を基本に置き、一定年齢以上はこれに職能を加味し、昇格の時期に幅を持たせて昇格管理を行っていたことが認められ、現に、1997年（平成9年）9月に人事部のY2社員が作成したと認められるメモ書には、「評価ほとんどA、Bに集約されている」との記載、また、「考課の注意点」として、「B評価でも自動昇格」、「従来 入社からS3Aまで自動昇格1ランク/年（大卒）」、等の記載があり、また、昭和60年度の能力開発考課においてD評価を受けながら昭和61年度の格付けでS-3からS-3Aに昇格している例もあり、これらを総合すると、本件考課当時、被控訴人会社において完全な能力主義的・実績主義的な処遇システムがとられていたとは認め難く、いわゆる年功的な要素をも考慮した処遇システムがとられていたと認められるから、そうとすれば、本件において上記(1)の判断枠組みを用いることは差支えないものというべきである。

これに対し、「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年次から13年次以上のばらつきがあること（X1の例では26名中11名(42.3%)、X8の例では70名中27名(38.5%)、X2の例では52名中10名(19.2%)、X6及びX7の例では85名中18名(21.2%)が、控訴人補助参加人らが主張する年次よりも遅れて昇格している。）、X1ら6名と同期の者でも上記の「職能資格滞留年数」に示された基準から外れた年次で昇格している者が存在することも、未だ上記の判断を左右するには足りないものというべきである。

ウ また、確かに、X1ら6名は、本件組合の方針に従って、能力開発考課及び賞与考課について、被控訴人会社に対し「目標記述書」及び「自己診断カード」を提出せず、人事考課に関する上司との面接も拒否していたことが認められるが、しかし、たとえそれをX1ら6名において自己の能力を開発しより高い目標を設定して業務を遂行しようという意欲の乏しさの表れであり、また、そ

れが行うべき業務の不履行に当たるとみ得るとしても、それ自体から直ちに前記(1)の判断枠組みが変わるものとは解されない。なぜなら、被控訴人会社は、「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しないとしているのであり、その提出を業務命令を発してまでは強制しておらず、不提出者については上司がその者の達成すべき目標を定めているのであり、したがって、X1ら6名の「目標記述書」及び「自己診断カード」の不提出自体が低査定を招くことはないはずだからである。

エ もっとも、X1ら6名は、本件組合の方針に従って、異動や担当職務についての希望を記載する「自己申告書」を提出せず、実質的に配転を拒否していたことが認められ、この点は職能資格等級の格付け等において不利益に考慮されてもやむを得ないものではあるが、しかし、そのことから直ちに前記(1)の判断枠組みを用いること自体が不当であるとまではいえない。配転拒否は前記(1)の推認を揺るがす一事情として考慮すれば足りるものと考えられる。

オ また、以上のア~エを総合しても、本件において前記(1)の判断枠組みを用いることが不合理であるということとはできない。

## (二) C評価とX1ら6名の職能資格等級及び賃金について

### (1) C評価について

被控訴人会社においては、能力開発考課及び賞与考課における標準評価はB評価であり（本件合併前のシェル石油時代はC評価が標準評価であった。）、C評価は事実上の最低評価であると認められる。

これに対し、被控訴人会社は、「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。」旨、「評価は5段階評価（高い順にS, A, B, C, D）で行われ、C評価となった者の人数は、大阪支店では概ね15%、多いときには16.7%、全国では14%前後（人数にして400名を超える。）、であり、D評価を受ける者もいた。」旨を主張する。

しかし、たとえ、被控訴人会社がB評価とC評価をいずれも標準グループと位置付けており、職務職能定昇額において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としても、①被控訴人会社における平成元年定期昇給対象者のうち、昭和63年12月末時点で組合員有資格者であった者（3217名~3306名）の昭和60年から平成元年までの5年間にわたる総合評価の分布をみると、全国の評価分布は、A評価が24.7%~26.4%、B評価が59.8%~61.5%、C評価が12.6%~14.1%、D評価が0.2%~0.6%となっており、C評価を受ける者は12%~14%にすぎず、D評価を受ける者はほとんどいなかったこと（D評価を受けた者は通常の勤務ができなかった者かあるいは恒常的にD評価を受けている者かいずれかであると認められる。丙25の2枚目には「D評価は休職者などに対する特別な扱いとの意味合いが強かった」と記載されている。）、②被控訴人会社大阪支店においても、昭和60年から昭和63年までの4年間の平均は、S評価が0.4%、A評価が21.1%、B評価が63.6%、C評価が14.9%であったこと、③そして、C評価は標準以下の評価（設定された目標に及ばず、改善すべき点があ

る。)と認識されており、C評価を受けた場合には事実上昇格は困難となること、④能力開発考課は、まず、「成績(実績)」、「能力(業務処理・発揮)」、「情意(勤務態度)」の三つに分けられ、さらに、「成績(実績)」は二つの評価項目に分けられ、「能力(業務処理・発揮)」は五つの評価項目に分けられ、「情意(勤務態度)」は四つの評価項目に分けられ、これら合計11の評価項目ごとにS、A、B、C、Dの評価(絶対評価)が付けられ、その評価ごとに決められた点数が与えられ、それらの合計点(総合評価点。満点は100点)によって、総合評価がS、A、B、C、Dとなる、という方法により行われているものであり、例えば、S-2、S-3A、S-3Bの能力開発考課の場合、平成5年夏季賞与考課までは、A評価を受ける総合評価点は90点~71点、B評価を受ける総合評価点は70点~53点、C評価を受ける総合評価点は52点~35点、D評価を受ける総合評価点は34点~6点、であるが、上記の11の評価項目のすべてでB評価を受けた場合には総合評価はB評価となるものの、一つでもC評価があれば他のすべてでB評価を受けても総合評価はC評価となり、また、上記の11の評価項目のすべてでC評価を受けた場合には総合評価はC評価となるものの、一つでもD評価があれば他のすべてでC評価を受けても総合評価はD評価となり、C評価には幅があるのであって、必ずしもC評価はB評価よりわずかに劣った場合のみであるということとはできないこと、等によれば、被控訴人会社においては、実際には、能力開発考課及び賞与考課においてC評価は事実上の最低評価とされており、B評価のみが標準評価であるとされていたものと認められる。

(2) X1ら6名の職能資格等級及び賃金について

X1ら6名のシェル石油及び被控訴人会社における昭和54年度から平成元年度までの職能資格等級と各能力開発考課及び各賞与考課の結果は、原判決別紙4及び5のとおりであり、また、被控訴人会社における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月当時及び平成2年12月当時の職能資格等級の分布は、原判決別紙8(本判決別紙5)のとおりである。これによれば、X1ら6名は、相対的にみて、同期・同性・同学歴者の中で著しく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(X1ら6名より下位の職能資格等級に格付けられていた者はいない。)

賃金についても、X1、X8、X2、X6、X7は同期・同性・同学歴者の中で著しく低位にあることが認められる(昭和63年12月当時における本給額の順位は、同期・同性・同学歴者と比較すると、「昭和石油出身者、中途入社者、管理職を含む」の基準で見れば、X1は34名中28位、X8は95名中84位、X2は64名中62位、X6は118名中108位、X7は118名中91位であり、「シェル石油入社者のみで、中途入社者を除き、管理職を含む」の基準で見れば、X1は21名中20位、X8は67名中57位、X2は48名中最下位、X6は95名中88位、X7は95名中72位であった。

(三) X1ら6名に対する考課表の証拠価値について

被控訴人会社は、原審において、大阪地労委及び中労委の審査の際には提出しなかったX1ら6名に対する考課表を初めて書証として提出し、これをも証拠資料に

加えるべきものと主張した。

大阪地労委及び中労委の審査の段階で提出することを求められながら提出を拒んでいた X1 ら 6 名に対する考課表を原審において初めて提出したことの信義則違反の有無はともかく、考課表の記載自体は、考課者が日常的・継続的に被考課者に接してその認識した事実や評価を記載するものであり、そして、考課者は被考課者の職務遂行状況や勤務態度等を一番よく知り得る立場にあるものであるから、基本的には尊重すべきものである。しかし、考課表に記載された事実及び評価も、それはひきょう考課者の認識した事実ないしは判断した評価にすぎないものであり、被考課者の意見ないしは弁明が十分に反映されている保証はない性質のものである。本件ではその事実及び評価のうち X1 ら 6 名に不利なものの存否及び当否が争われているのであるから、X1 ら 6 名に不利なものの信用性については、上記の点を十分に念頭に置く必要がある。すなわち、考課表に記載された事実についてはこれを信用し得るものとして判断の一資料とし、あるいは、考課表に記載された評価についてはこれを慎重に検討した上で措信し得るものとして採用するのはともかく、考課表に記載されているという一事から直ちにそのまま無批判的に信用することはできないものというべきである（例えば、考課表の「責任性」の項目に C 評価が付けられているからといって、そのことだけから直ちに責任性が乏しいものと認定することはできないものである。被控訴人会社において C 評価としたことが相当であることの評価根拠事実を主張立証し、その結果、その C 評価が誤りでないと認められる場合に、その C 評価を信用することができるものというべきである。）。

#### (四) X1 ら 6 名に対する本件考課のうちの C 評価の合理性について

上記(二)(2)のとおり、活発な組合活動を行っていた X1 ら 6 名の職能資格等級は同期・同性・同学歴者の中で著しく低位に格付けられていたこと、及び、X1, X8, X2, X6, X7 の賃金は同期・同性・同学歴者の中で著しく低位にあることが認められるから、前記(一)(1)のとおり、これらの不利益な取扱いは X1 ら 6 名が活発な組合活動を行っていたがゆえになされたものではないかとの推認が働くものである。そこで、以下、被控訴人会社が主張する X1 ら 6 名の勤務成績や能力に特に劣っていたというべき特段の事情すなわち合理的な理由があったか否かについて判断する。

##### (1) X1 について

###### ア 認定事実

経歴等、職務内容、勤務状況等、本件考課における査定及び本件考課における考課表の記載は、原判決の「事実及び理由」欄の「第 3 争点に対する判断」の「2 争点(1) (組合差別の存否)について」の(2)のアに記載（原判決 43 頁 19 行目から 50 頁 1 行目まで）のとおりであるから、これを引用する。

###### イ 被控訴人会社の主張

(ア) 被控訴人会社が X1 の平成元年度冬季賞与考課を除くその余の人事考課(昭和 62 年度能力開発考課, 昭和 63 年度夏季賞与考課, 同年度冬季賞与考課, 同年度能力開発考課, 平成元年度夏季賞与考課, 同年度能力開発考課)の総合評

価をいずれも C 評価としたことには、合理的な理由がある。

a 「折衝・調整力」, 「工夫・改善力」, 「積極性」, 「責任性」

(a) X1 は、昭和 61 年から昭和 63 年までの間、販売数量が漸減傾向となっており、新規開拓目標件数及び新規開拓目標数量も達成していない。

(b) 神戸製鋼が製造したガスタービン発電機に関する受注活動

被控訴人会社が神戸製鋼の製造した 1 号機~3 号機及び 5 号機に使用する潤滑油の受注を逃したのは、X1 の情報収集や報告に関する怠慢が原因である。一方、被控訴人会社が神戸製鋼の製造した 4 号機及び 6 号機以降について潤滑油の受注をとることができたのは、Y3 課長及び Y4 課長の尽力によるものであって、X1 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・指導力が不十分であり、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、協調性にも問題があった。

(イ) 被控訴人会社が、X1 について、昭和 63 年から平成 2 年までの間においてその職能資格等級を S-3B から昇格させなかったのは、X1 において、業務に関する専門知識や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って、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 判断

(ア) 確かに、

a X1 は、「自己申告書」を提出せず、実質的に配転を拒否して、大阪支店の同じ課（国際販売課）に長期間にわたり在籍し続けたことが認められる。

b また、X1 の昭和 62 年度から平成元年度までの新規需要家の開拓に関する達成率（実績/目標件数）は、昭和 62 年度が 17 件で 54.8%、昭和 63 年度が 16 件で 64.0%、平成元年度が 16 件で 51.6%であったことが認められる。

c 被控訴人会社が昭和 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 枚を獲得したのに、同課に所属する X1 は 1 枚も獲得しなかったことが認められる。

d X1 に対する昭和 63 年度能力開発考課表の「将来の育成・配置計画」欄の「内容・理由・時期」欄には「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。今年はず必ず実現したい。」との記載があり、平成元年度能力開発考課表の同じ欄にも「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。」との記載がある。

(イ) しかし、

- a X1の特約店販売実績は、昭和61年度は対前年度年比97.9%、昭和62年度は同99.3%、昭和63年度は同98.5%、平成元年度は同112.8%であって、概ね前年並みであり、平成元年は12.8%ほど増加していることが認められる。
- b X1の本件考課のうち昭和62年度能力開発考課、昭和63年度夏季賞与考課、同年度冬季賞与考課、同年度能力開発考課における「成果」の項目及び「成果達成への努力」の項目の評価はいずれもB評価であり、平成元年度夏季賞与考課、同年度冬季賞与考課、同年度能力開発考課における「成果」の項目の評価はいずれもA評価であり、「成果達成への努力」の項目の評価はB評価又はA評価であること、が認められ、成績面では相応の実績を上げていたことが認められる。
- c 神戸製鋼の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、X1がその情報収集や報告において積極的な活動をしなかったとはいえない。仮にX1の情報収集や報告における活動が積極的であったとまでは評価できないとしても、少なくとも、X1にC評価を付けるほどのものであったとは認め難い。

すなわち、1号機は1973年(昭和48年)に上野運輸商会へ、2号機は1981年(昭和56年)ころに三菱石炭鉱業南大夕張鉱業所に納入されたものであり、時期的に本件考課とは関係がないものというべきである。

3号機は大阪チタニュームに納入されたものであるが、X1は、3号機について、1987年(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、同月14日付け「1988年目標需要家LIST」において、上司であったY3課長に対して、神戸製鋼が製造するガスタービン発電機3号機に使用される潤滑油の販売活動状況について報告していることが認められるから、3号機について、X1の怠慢によって被控訴人会社がこれに使用される潤滑油の受注を逃したとは認め難いものである。なお、X1は、1988年2月9日付けのY3課長宛ての「神戸製鋼第3号機ガスタービン発電機(大阪チタニューム分)ASTO-500の経過」と題する書面でも、受注を逸した経緯について報告している。

4号機については、X1は、神戸製鋼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であるとの情報を得たことから、1987年11月16日から同月20日までの間の週間活動報告書においてこれを報告し、1988年2月29日から同年3月4日までの間の週間活動報告書において4号機の納入スケジュールについて報告し、そして、昭和63年6月14日、X1とY3課長は、被控訴人会社の本社国際販売部航空販売課に対して上記情報を報告して協力を要請し、その結果、被控訴人会社は昭和63年10月に4号機に使用される潤滑油の注文を受けたことが認められるから、受注したことについて、それがY3課長及び同人から要請を受けた本社国際販売部のY4課長だけの功績によるものということでは

きないものであり、X1の働きによる点もあったものというべきである。なお、神戸製鋼は、以後、同社が製造するガスタービン発電機についての潤滑油として、被控訴人会社の製品を推薦するようになった。

5号機については、X1は、その最終需要家が十条キンバリー株式会社であるとの情報を得たことから、平成元年2月20日に被控訴人会社の本社航空販売課に上記情報を報告し、被控訴人会社の本社航空販売課は、平成元年3月15日に十条キンバリーを訪問して交渉を行ったが、結局、被控訴人会社は5号機に使用される潤滑油の受注を受けることができず、十条キンバリーと従来から取引のある他の石油元売会社の製品が使用されることとなったことが認められる。そうであれば、たとえY3課長が平成元年2月以前からX1に対して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としても、5号機に使用される潤滑油の受注をとることができなかったことについて、X1のみに落ち度があるものとはいえないというべきである。

6号機以降については、X1において、昭和62年に6回、昭和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て、神戸製鋼に働きかけ、そのこともあって、神戸製鋼が需要家に被控訴人会社の製品の使用を推薦し、これにより6号機以降の潤滑油の受注については被控訴人会社がこれをとることができたものと認められるから（この間の昭和63年10月には、上記のとおり、4号機に使用する潤滑油の受注に成功している。）、そうとすれば、6号機以降の潤滑油の受注がX1の働きによるものでないということとはできないものというべきである。

d 特約店に対する教育・指導力についても、X1は、特約店関係者を適切に教育・指導し、密接な連携を取り、新規需要家の開拓にも努力し成果をあげていたことが認められるから、特約店に対する教育・指導が不十分であったということとはできない。X1に対する平成元年度能力開発考課表の「第一次評定者追補所見」欄にはY3課長によって「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。」と記載されているが、それをもって直ちにX1の特約店に対する教育・指導が不十分であったということとはできない。

e 「Xカード」会員の獲得は業務命令ではなく、人事考課の対象とはなっていないものと認められるから、たとえ、X1が、被控訴人会社において昭和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、大阪支店国際販売課では284枚を獲得したのに、X1自身は1枚も獲得しなかったとしても、これをもってX1に負の評価を与えることはできない。

(ウ) 以上を総合すると、被控訴人会社が平成元年度冬季賞与考課を除くその余の人事考課（昭和62年度能力開発考課、昭和63年度夏季賞与考課、同年度冬季賞与考課、同年度能力開発考課、平成元年度夏季賞与考課、同年度能力開発考課）においてX1の総合評価をC評価としたことについては、合理

的な理由がないとはいえないということはできないというべきである。

そして、合理的な理由がないとはいえないということができない以上、上記の人事考課における C 評価は X1 が組合活動を行っていたがゆえになされたものであると推認するほかないものである。

(エ) 救済方法について

もし上記の人事考課において X1 が C 評価ではなくその一つ上の B 評価を受けていたとすれば、昭和 60 年 1 月以来 S-3 及び S-3B に格付けされていた X1 にはより上位の職能資格等級に格付けされる（昇格する）機会があったものと認められる。

そうとすれば、後記 4 のとおり、X1 を昭和 63 年 1 月 1 日付けで S-2 に、平成 2 年 1 月 1 日付けで S-1 にそれぞれ昇格したものと取り扱うのが相当であるとした本件初審命令を是認した本件命令に是認される範囲を超えた又は著しく不合理であって濫用にわたる違法はないというべきである。

被控訴人会社は、「被控訴人会社が、X1 について、昭和 63 年から平成 2 年までの間においてその職能資格等級を S-3B から昇格させなかったのは、X1 において、業務に関する専門知識や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って、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。」旨を主張するが、X1 に対する上記の人事考課に合理性があるとはいえず、X1 は B 評価を受けるべきものであったといえる以上、X1 の経歴、職務内容、勤務状況、等に照らして、X1 は上記の各職能資格要件を満たしていたものと認めるのが相当であるから、被控訴人会社の上記主張は採用することができない。

(2) X8 について

ア 認定事実

経歴等、職務内容、勤務状況等、本件考課における査定及び本件考課における考課表の記載は、原判決の「事実及び理由」欄の「第 3 争点に対する判断」の「2 争点(1)(組合差別の存否)について」の(3)のアに記載(原判決 53 頁 9 行目から 57 頁 19 行目まで)のとおりであるから、これを引用する。

イ 被控訴人会社の主張

(ア) 被控訴人会社が X8 の昭和 62 年度能力開発考課、昭和 63 年度冬季賞与考課、同年度能力開発考課の総合評価をいずれも C 評価としたことには、合理的な理由がある。

a 「成果」、「教育・指導力」、「協調性」

Y5 課長は、X8 の昭和 62 年度能力開発考課において、X8 に三菱電機や協同油脂等のロストレードがあったため、「成果」の項目を C 評価とし、「教育・指導力」、「協調性」にも問題があったのでその項目を C 評価とした。その結果、総合評価も C 評価となったものである。

b 「規律性」、「協調性」

Y5 課長は、X8 の昭和 63 年度夏季賞与考課において、X8 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」の項目を C 評価とした。また、Y5 課長は、X8 の昭和 63 年度冬季賞与考課及び能力開発考課において、X8 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ったため、「規律性」の項目を C 評価とした。その結果、総合評価も C 評価となった。

(イ) 被控訴人会社が、X8 について、昭和 63 年から平成 2 年までの間においてその職能資格等級を S-3A から昇格させなかったのは、X8 において、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って、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 判断

(ア) 確かに、

a X8 は、「自己申告書」を提出せず、実質的に配転を拒否して、平成 15 年 8 月に自己都合で退職するまで、大阪支店の同じ課(潤滑油課)に長期間にわたり在籍し続けていたことが認められる。

b また、昭和 62 年度において、被控訴人会社は三菱電機や協同油脂との取引を失ったことも認められる。

c X8 に対する昭和 63 年度夏季賞与考課表の「所見」欄には「規律性、協調性を改善し課の一体感を高めて欲しい。」との記載があることが認められる。

d X8 は、昭和 63 年度において潤滑油の販売目標を達成できなかったことが認められる。

e X8 に対する昭和 63 年度能力開発・冬季賞与考課表の「能力開発と勤務態度改善の方向」欄の「改善ポイント」欄には「時間配分」と記載され、「具体的施策」欄には「職人気質的な面があり、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。」との記載があることが認められる。

(イ) しかし、

a X8 は、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受けていたことが認められる。

b X8 の昭和 62 年度能力開発考課の「成果」の項目が C 評価とされたのは、被控訴人会社が三菱電機や協同油脂との間の取引を失ったためであるが、X8 の陳述書によれば、三菱電機に関しては、「被控訴人会社は、従前より、三菱電機姫路製作所に対して、X8 の担当する特約店西川鉱油を販売窓口として、高級潤滑油(油圧作動油)テラスオイルを販売していたところ、三菱電機姫路製作所に対しては他の 2 社もアプローチしていた。このような中で、昭和 62 年 1~2 月ころ、三菱電機姫路製作所に C 重油を納入していた横田石油が納入を辞退したため、三菱電機姫路製作所は西

川鉦油ほかに対して C 重油の代替納入を要請してきた。そこで、西川鉦油は被控訴人会社大阪支店の C 重油の販売責任者でありかつ潤滑油販売の統括責任者でもあった Y6 需要家販売部門担当次長に対して C 重油の供給を訴えた。しかし、Y6 次長がこれに応じなかったため、C 重油は他社が三菱電機姫路製作所に納入することとなり、これに伴って、三菱電機姫路製作所は、高級潤滑油も同社から購入することにした。そのため、同年 4 月から、被控訴人会社は西川鉦油を販売窓口として三菱電機姫路製作所に高級潤滑油を販売する取引を失うに至ったものである。」ことが認められ、そうとすれば、この取引を失ったことについては必ずしも X8 にすべての責任があるとはいえないものである。

また、協同油脂に関しては、X8 の上記陳述書によれば、「被控訴人会社は、協同油脂に対してプロセスオイルを直売勘定で販売していたが、同時に、被控訴人会社は、X8 の担当する特約店である新光商事を窓口として同じプロセスオイルを販売していた。そして、協同油脂のフォローは被控訴人会社の直販課で行っていた。しかし、昭和 62 年 6 月ころ、新光商事は協同油脂との取引を停止してしまった。そのため、以後は、新光商事に販売していた分も含めて、被控訴人会社が直接に協同油脂に対してプロセスオイルを販売することとなった。したがって、被控訴人会社に損害はなく、取引を失ったというよりもむしろ直接販売に振り替わったという方が正確であり、これについて X8 の責任が問題とされたことはこれまでなかった。」ことが認められ、そうとすれば、取引を失ったとして X8 に責任を問うことは妥当でないというべきである。

c X8 の潤滑油販売実績は、昭和 63 年度において販売目標(前年度の 6% 増の 4391.7 キロリットル)を達成できなかったものの、昭和 63 年度能力開発・冬季賞与考課表における「成果」の項目、「成果達成への努力」の項目はいずれも B 評価となっていることが認められ、X8 の潤滑油販売実績は、昭和 62 年 10 月から平成元年 8 月までの間は概ね横ばいであることが認められる。

d 被控訴人会社における昭和 63 年度の二級潤滑士合格者 4 名のうち 1 名及び平成元年度の二級潤滑士合格者 5 名のうち 1 名は、X8 の担当する特約店の潤滑油セールスマンであったこと、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 名及び平成元年に表彰された 7 名のうち 1 名は、X8 の担当する特約店の潤滑油セールスマンであったこと、が認められる。

(ウ) 以上を総合すると、被控訴人会社が昭和 62 年度能力開発考課、昭和 63 年度冬季賞与考課、同年度能力開発考課において X8 の総合評価を C 評価としたことについては、合理的な理由がないとはいえないということではできないというべきである。

そして、合理的な理由がないとはいえないということができない以上、上

記の人事考課における C 評価は X8 が組合活動を行っていたがゆえになされたものであると推認するほかないものである。

(エ) 救済方法について

もし上記の人事考課において X8 が C 評価ではなくその一つ上の B 評価を受けていたとすれば、昭和 61 年 1 月以来 S-3A に格付けされていた X8 にはより上位の職能資格等級に格付けされる（昇格する）機会があったものと認められる。

そうとすれば、後記 4 のとおり、X8 を昭和 63 年 1 月 1 日付けで S-1 に昇格したものとして取り扱うのが相当であるとした本件初審命令を是認した本件命令に是認される範囲を超えた又は著しく不合理であって濫用にわたる違法はないというべきである。

被控訴人会社は、「被控訴人会社が、X8 について、昭和 63 年から平成 2 年までの間においてその職能資格等級を S-3A から昇格させなかったのは、X8 において、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って、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。」旨を主張するが、X8 に対する上記の人事考課に合理性があるとはいえず、X8 は B 評価を受けるべきものであったといえる以上、X8 の経歴、職務内容、勤務状況、等に照らして、X8 は上記の職能資格要件を満たしていたものと認めるのが相当であるから、被控訴人会社の上記主張は採用することができない。

(3) X2 について

ア 認定事実

経歴等、職務内容、勤務状況等、本件考課における査定及び本件考課における考課表の記載は、原判決の「事実及び理由」欄の「第 3 争点に対する判断」の「2 争点(1)(組合差別の存否)について」の(4)のアに記載（原判決 60 頁 2 行目から 63 頁 20 行目まで）のとおりであるから、これを引用する。

イ 被控訴人会社の主張

(ア) 被控訴人会社が X2 の本件考課（昭和 62 年度能力開発考課、昭和 63 年度夏季賞与考課、同年度冬季賞与考課、同年度能力開発考課、平成元年度夏季賞与考課、同年度冬季賞与考課、同年度能力開発考課）の総合評価をいずれも C 評価としたことには、合理的な理由がある。

a 「成果達成への努力」、「教育・指導力」、「協調性」、「責任性」

(a) X2 は、開発業務の知識と経験が豊富で、申請書の起案にも優れているが、自発的に仕事をすることがなく、上司の指示があつて初めて仕事に移るという消極的態厚に終始していた。また、X2 は、開発業務に必要な対外的折衝業務に積極的に取り組む姿勢がなく、協調性に欠ける態度であった。このため、Y7 課長及び Y8 課長は、X2 の本件考課における「協調性」の項目をいずれも C 評価としたのである。

(b) X2 は、東醍醐給油所の新設に関し、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、開発チームのリーダーである Z1 が地元町内会等との話し合いなどを行って事態の打開を図り、東醍醐給油所の新設にこぎ着けたのであるが、X2 は、この間、傍観者的な態度をとっていた。Y7 課長及び Y8 課長は、上記のような X2 の東醍醐給油所に関する勤務振りを大きなポイントとして、X2 の昭和 62 年度及び同 63 年度の各能力開発考課における「成果達成への努力」、「協調性」、「責任性」、昭和 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」の各項目をそれぞれ C 評価としたのである。

b Z2 及び Z3 との比較

被控訴人会社における職能資格等級の格付けは、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ているものであり、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。Z2 及び Z3 は、X2 とは職能資格等級が同じであっても、職務内容や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、同人らと X2 の査定結果とを比較し、X2 の査定が不当であるということとはできないものである。

(イ) 被控訴人会社が、X2 について、昭和 63 年から平成 2 年までの間においてその職能資格等級を S-2 から昇格させなかったのは、X2 において、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、部下の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 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。

ウ 判断

(ア) 確かに、

- a X2 は、「自己申告書」を提出せず、昭和 60 年 1 月以降は実質的に配転を拒否して、平成 14 年 2 月に退職するまで、大阪支店の同じ課（給油所課）に在籍し続けていたことが認められる。
- b また、X2 が自らきっかけを作って給油所の新設を行ったことはないことが認められる。
- c さらに、自らの担当地域に新設された東醍醐給油所の建設についても、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も認められる。
- d X2 には比較的得意な申請業務などをマイペースで行う傾向があったこと、他方、X2 は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が認められる。
- e X2 に対する昭和 63 年度能力開発・冬季賞与考課表の「将来の育成・

配置計画」欄の「内容・理由・時期」欄には「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，専門職機能を深める方向で育成していくが望ましい。」と記載されていることが認められる。

(イ)しかし，

- a X2 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と経験を生かし，申請書や報告書の作成，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ことが認められる。
- b X2 の本件考課における「成果」の項目の評価はいずれも B 評価であり，「成果達成への努力」の項目の評価は，昭和 62 年度能力開発考課及び昭和 63 年度能力開発考課において C 評価を受けた以外は，いずれも B 評価であることが認められる。
- c X2 の本件考課における「能力（業務処理・発揮）」に関する評価は，昭和 63 年度夏季賞与考課における「教育・指導力」の項目で C 評価を受けた以外は，いずれも，B 評価又は A 評価であること，すなわち，X2 の本件考課における「折衝・調整力」の項目についてはいずれも B 評価が付けられていることが認められる（したがって，X2 に対外的折衝能力が欠けていたということとはできないものである。）。
- d X2 の本件考課における「規律性」の項目及び「積極性」の項目の評価はいずれも B 評価であることが認められる。
- e X2 が担当していた東醍醐給油所の新設について，地元町内会との交渉が決裂したのは昭和 60 年 7 月のことであるから，これは本件考課期間前の出来事であり，これを本件考課において考慮することは相当でないといふべきである。

さらに，昭和 61 年秋ころに地元町内会と再交渉を行うこととされ，これには Z1 が当たることとされて，X2 はその担当を命じられなかったのであるが，そうとすれば，東醍醐給油所新設の件を本件考課において重要視することは相当でなく，再交渉の担当を命じられなかった X2 を「傍観者」と評することも相当でないといふべきである（担当を命じられていない以上，ある程度は傍観者の的なならざるを得ない面がある。）。また，「傍観者の的な態度をとっていた」あるいは「傍観者の的な態度に徹した」ということであれば，少なくとも昭和 63 年度の各考課においては「成果達成への努力」の項目においていずれも C 評価が付されるはずであるが，昭和 63 年度夏季賞与考課及び同年度冬季賞与考課においては B 評価が付けられている。

- f Z1 が陳述書で述べる「京都市条例にかかわる商標の件」とは，「シェル石油と昭和石油との合併後，旧昭和石油の SS のサインポール等がシェルのマークに変更されることとなったが，京都市においてはその規制が厳しかったため，事前に京都市風致課の指導を仰ぐべきであったのに，それをしないままに変更作業を行ったため，風致課から厳しく咎められ，昭

和 61 年末ころから、許可が下りず、その結果、事実上 SS の新設や大改造を行うことができなくなった。この件については、X2 が風致課と交渉すべきであったのに、少しも動こうとしなかったので、昭和 63 年 4 月ころから自分が交渉に当たり、最終的には同年 10 月ころから通常どおり許可が下りるようになった。」というものである。しかし、そもそもこの件（シェルのマークへの変更の件）の担当者は施設管理チームの Z4 であって、開発チームの X2 ではなく、また、X2 が Y7 課長から風致課と交渉するよう命じられたこともなかったのであるから、この件について X2 に強い負の評価を与えることも相当でないというべきである。

g なお、「自らきっかけを作って給油所の新設を行ったことはないこと」は、同じ大阪支店給油所課の開発チームの同じ職能資格等級（S-2）を有する Z2 及び Z3 においても同じであったと認められるが、Z2 及び Z3 に対しては総合評価において B 評価が付けられている。

(ウ) 以上を総合すると、被控訴人会社が本件考課（昭和 62 年度能力開発考課、昭和 63 年度夏季賞与考課、同年度冬季賞与考課、同年度能力開発考課、平成元年度夏季賞与考課、同年度冬季賞与考課、同年度能力開発考課）において X2 の総合評価を C 評価としたことについては、合理的な理由がないとはいえないということとはできないというべきである。

そして、合理的な理由がないとはいえないということができない以上、上記の人事考課における C 評価は X2 が組合活動を行っていたがゆえになされたものであると推認するほかないものである。

(エ) 救済方法について

もし上記の人事考課において X2 が C 評価ではなくその一つ上の B 評価を受けていたとすれば、昭和 60 年 1 月以来 S-2 に格付けされていた X2 にはより上位の職能資格等級に格付けされる（昇格する）機会があったものと認められる。

そうとすれば、後記 4 のとおり、X2 を昭和 63 年 1 月 1 日付けで M-4B に昇格したのものと取り扱うのが相当であるとした本件初審命令を是認した本件命令に是認される範囲を超えた又は著しく不合理であって濫用にわたる違法はないというべきである。

被控訴人会社は、「被控訴人会社が、X2 について、昭和 63 年から平成 2 年までの間においてその職能資格等級を S-2 から昇格させなかったのは、X2 において、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、部下の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 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。」旨を主張するが、X2 に対する上記の人事考課に合理性があるとはいえず、X2 は B 評価を受けるべきものであったといえる以上、X2 の経歴、職務内容、勤務状況、等に照らして、X2 は上記の職能資格要件を満たしていたものと認めるのが相当であるから、被控訴人会社の上記主張は採用することができ

ない。

(4) X3 について

ア 認定事実

経歴等、職務内容、勤務状況、本件考課における査定及び本件考課における考課表の記載は、原判決の「事実及び理由」欄の「第3争点に対する判断」の「2 争点(1)(組合差別の存否)について」の(5)のアに記載(原判決 66 頁 15 行目から 69 頁 2 行目まで)のとおりであるから、これを引用する。

イ 被控訴人会社の主張

被控訴人会社が X3 の昭和 62 年度能力開発考課、昭和 63 年度夏季賞与考課、同年度冬季賞与考課、同年度能力開発考課の総合評価をいずれも C 評価としたことには、合理的な理由がある。

X3 は、給油所の新設や廃止等に伴う給油所名簿や給油所機器台帳等の変更業務、運営名義料や賃料等の更新手続等を担当しており、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と協調を欠き、苦情が出ることもあった。また、X3 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は乏しいところがあった。

ウ 判断

(ア) 確かに、

- a X3 は、「自己申告書」を提出せず、昭和 60 年 1 月以降は実質的に配転を拒否して、大阪支店の同じ課(給油所課)に在籍し続けたことが認められる。
- b また、X3 に対する昭和 63 年度能力開発・冬季賞与考課表の「ここ 1 年の異動計画」欄の「具体的職務内容及びその理由」欄には「自己の枠内で与えられ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。」との記載がある。

(イ) しかし、

- a X3 は、被控訴人会社において約 20 年の経験を有するベテランであり、事務処理には優れていたことが認められる。
- b また、C 評価を受けた期間ではないが、平成元年 4 月 1 日の消費税の導入に際しては、残業や休日出勤も厭わず、予定どおり準備作業を進めて完了したことが認められる。
- c X3 は、本件考課において、「成果」、「成果達成への努力」、「説明・報告力」、「理解・判断力」、「手順・段取」、「工夫・改善力」、「知識・技能」、「規律性」、「積極性」の各項目で、いずれも B 評価又は A 評価を受けていることが認められる。

(ウ) 以上によると、被控訴人会社が昭和 62 年度能力開発考課、昭和 63 年度夏季賞与考課、同年度冬季賞与考課、同年度能力開発考課において X3 の総合評価を C 評価としたことについては、合理的な理由がないとはいえないということとはできないというべきである

そして、合理的な理由がないとはいえないということができない以上、上記の人事考課における C 評価は X3 が組合活動を行っていたがゆえになされたものであると推認するほかないものである。

(エ) 救済方法について

本件初審命令及びこれを是認した本件命令は、X3 についてその職能資格等級を G-2 から G-1 に昇格したのものとして取り扱うべきものとはしていないから、X3 の職能資格等級の格付けについては判断の必要がない。

(5) X6 について

ア 認定事実

経歴等、職務内容、勤務状況、本件考課における査定及び本件考課における考課表の記載は、原判決の「事実及び理由」欄の「第 3 争点に対する判断」の「2 争点(1)(組合差別の存否)について」の(6)のアに記載(原判決 70 頁 13 行目から 77 頁 23 行目まで)のとおりであるから、これを引用する。

イ 被控訴人会社の主張

(ア) 被控訴人会社が X6 の平成元年度夏季賞与考課を除くその余の人事考課(昭和 62 年度能力開発考課, 昭和 63 年度夏季賞与考課, 同年度冬季賞与考課, 同年度能力開発考課, 平成元年度冬季賞与考課, 同年度能力開発考課)の総合評価をいずれも C 評価としたことには、合理的な理由がある。

a 「成果達成への努力」

X6 の昭和 63 年度における潤滑油販売実績は、目標の 96.7%にとどまり、大阪支店販売一課全体の達成率 106.1%を大幅に下回り、また、昭和 62 年 10 月から昭和 63 年 3 月までの間の「X カード」の消化率(販売目標達成率。昭和 63 年度末の目標数に対する昭和 62 年 10 月から昭和 63 年 3 月までの獲得数)も、7.8%にとどまり、同課全体の消化率 8.1%を下回っていた。

b 特約店に対する指導力・折衝力

(a) X6 は、担当特約店数が少ない上、担当特約店から担当者の変更要求がなされるなど特約店の信頼が薄かった。Y9 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、X6 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たため、昭和 62 年 9 月ころ、X6 の担当特約店を変更し、難易度を下げた。

(b) 大阪支店販売一課では期日経過金(売掛金等の支払遅延)の発生はほとんどなかったが、X6 の担当特約店であった西村産業は、平成元年 9 月 1 日、X6 の日ごろの指導や確認等が欠けていたため、期日経過金を発生させた。

c 積極性、協調性

Y9 課長は、X6 が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、X6 よりも若いセールスマンを主担当とし、X6 を補助者とせざるを得なかった。また、X6 は、市況業務についても独立して担当できず、たびたび枚方地

区の市況業務に Y9 課長の同行を求めている。

d Z5 との比較

被控訴人会社では、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、Z5 の評価と比較して X6 の評価を論じることは意味がない。

(イ) 被控訴人会社が、X6 について、昭和 63 年から平成 2 年までの間においてその職能資格等級を S-3A から昇格させなかったのは、X6 において、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、部下の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 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。

ウ 判断

(ア) 確かに、

a X6 は、「自己申告書」を提出せず、実質的に配転を拒否して、平成 21 年 3 月に退職するまで、大阪支店の同じ課（販売一課）に長期間にわたり在籍し続けていたことが認められる。

b また、X6 は、シェル石油に入社した昭和 47 年 4 月から昭和 62 年までの間、約 15 年にわたって販売を担当してきたベテランセールスマンであったが、他の特約店担当セールスマンに比べて担当する給油所が少なかったことも認められる。

c X6 の担当する特約店のうち 3 店（赤貝石油、神野石油、天満石油）から担当者交替の申入れがあり、昭和 62 年 9 月ころ、X6 はこれら 3 店の担当をはずれたことが認められる。

d X6 の昭和 63 年度の販売目標達成率は、軽油及びモーガスにおいては目標を超えていたものの、潤滑油においては目標を下回って 96.7%にとどまっており、大阪支店販売一課全体の達成率 106.1%を下回っていたことが認められる。

e 昭和 62 年 10 月から昭和 63 年 3 月までの間の「X カード」の消化率も、7.8% (292 枚/3708 枚。)にとどまり、同課全体の消化率 8.1%を下回っていたことが認められ、また、「X カード」の獲得数は、大阪支店内では上位に入るものの、販売一課内では下位であったことが認められる。もっとも、前記のとおり、X カードの獲得は業務命令ではなかった。

f X6 に対する昭和 62 年度能力開発・冬季賞与考課表の「能力開発と勤務態度改善の方向」欄の「具体的施策」欄には「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。」と記載されており、「将来の育成・配置計画」欄の「内容・理由・時期」には「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、担当特約店を大巾に減少した。」と記載されている。

昭和 63 年度能力開発・冬季賞与考課表の「能力開発と勤務態度改善の方向」欄の「具体的施策」には「特約店セールスにかなりの問題を残すが全ったく改善しようとする意志が見当らない。」と記載されており、「将来の育成・配置計画」欄の「内容・理由・時期」には「特約店セールスに全ったく向いていない。配転を行うことが望ましい。」と記載されている。

平成元年度能力開発・冬季賞与考課表の「能力開発と勤務態度改善の方向」欄の「具体的施策」には「なりゆきセールスから自主的達成努力が必要 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。」と記載されており、「将来の育成・配置計画」欄の「内容・理由・時期」には「現状の仕事は長くマンネリ化している」と記載されている。

(イ) しかし、

a ① 赤貝石油については、「X6 の担当が長いので惰性的になっており、新しい気持ちで取り組むため、他の担当者を希望する。」、「X6 は、訪問したときに、取引数量がだいたい今月どのくらいですとか、価格はこれでお願ひしますというような、そういった類の話しかしておりませんので、これではちょっと頼りにならないということで、お店のこれからの発展のためにはちょっと物足りないという社長さんのお考えだったという具合に記憶しています。」というものであり、X6 に業務処理上のミスがあったというわけではなく、X6 が担当をはずれた後も被控訴人会社と赤貝石油との取引量は増加していないことが認められる。② 神野石油については、「昼間は人手不足で忙しいので、勤務時間外に新入社員 2 名の訓練をして欲しいが、X6 は 9 時から 5 時半までという中での仕事なので、夜又は休みのときにするというのは、なかなか X6 には相談しにくい。そういうことのできるセールスを紹介して欲しい。」というものであるが、これをもって直ちに X6 に負の評価を付けてよいかどうか疑問であり、後任担当者が勤務時間外に新入社員を訓練したことを認めるに足りる証拠もなく、その後の昭和 63 年 5 月ころからは神野石油は他の石油元売会社との取引を増大させていることが認められる。③ 天満石油については、「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セールスマンを紹介して欲しい。X6 は一生懸命やっではいるが、ちょっと頼りない。」というものであり、このような経営上の相談に乗れなかった X6 に業務遂行能力の不足があったとは必ずしもいい難いものであり、このことで X6 に対してマイナスの評価を付けることは疑問である。

b X6 の昭和 63 年度の販売目標達成率は、軽油及びモーガスにおいては目標を超えていたものであり、潤滑油においては目標を下回っていたものの、

それでも 96.7%に達しており、100% に近い数字であった。また、「Xカード」の消化率も、販売一課全体の消化率を下回ってはいたものの、大阪支店全体の消化率は上回っていたことが認められる。

- c 西村産業が平成元年 8 月末日に支払うべき期日金の支払を遅延したのは、小切手金額の記載を誤った西村産業のミスであって、X6 に落ち度があったとは認められない。また、この期日経過金（63 万円）は翌日には支払われており、被控訴人会社も期日経過金が発生したとする措置（延滞金を課すること）をとっていない。
- d SRM 会(S S 所長会)についても、Y9 課長の後任の Y10 課長のときには、X6 は主担当となっている。
- e X6 の本件考課における「成果」の項目の評価はいずれも B 評価又は A 評価であり、「積極性」の項目の評価も、昭和 63 年夏季賞与考課を除いて、いずれも B 評価であり、X6 に業務遂行能力や積極性がなかったとはいえない。
- f なお、X6 と同じ職能資格等級(S-3A)を有する Z5 が担当する給油所 2 か所が平成元年 4 月~9 月に他の系列に移籍するという事態が生じたが（もっとも、Z5 は他系列の給油所の移籍を獲得した。）、被控訴人会社はこれを Z5 のみの責任とすることはできないとして、総合評価において B 評価を付けた。

(ウ) 以上を総合すると、被控訴人会社が平成元年度夏季賞与考課を除くその余の人事考課（昭和 62 年度能力開発考課、昭和 63 年度夏季賞与考課、同年度冬季賞与考課、同年度能力開発考課、平成元年度冬季賞与考課、同年度能力開発考課）において X6 の総合評価を C 評価としたことについては、合理的な理由がないとはいえないということできないというべきである。

そして、合理的な理由がないとはいえないということができない以上、上記の人事考課における C 評価は X6 が組合活動を行っていたがゆえになされたものであると推認するほかないものである。

(エ) 救済方法について

もし上記の人事考課において X6 が C 評価ではなくその一つ上の B 評価を受けていたとすれば、昭和 61 年 1 月以来 S-3A に格付けされていた X6 にはより上位の職能資格等級に格付けされる（昇格する）機会があったものと認められる。

そうとすれば、後記 4 のとおり、X6 を昭和 63 年 1 月 1 日付けで S-2 に、平成 2 年 1 月 1 日付けで S-1 にそれぞれ昇格したのものとして取り扱うのが相当であるとした本件初審命令を是認した本件命令に是認される範囲を超えた又は著しく不合理であって濫用にわたる違法はないというべきである。

被控訴人会社は、「被控訴人会社が、X6 について、昭和 63 年から平成 2 年までの間においてその職能資格等級を S-3A から昇格させなかったのは、X6 において、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、部下の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 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。」旨を主張するが、X6 に対する上記の人事考課に合理性があるとはいえず、X6 は B 評価を受けるべきものであったといえる以上、X6 の経歴、職務内容、勤務状況、等に照らして、X6 は上記の職能資格要件を満たしていたものと認めるのが相当であるから、被控訴人会社の上記主張は採用することができない。

(6) X7 について

ア 認定事実

経歴等、職務内容、勤務状況、本件考課における査定及び本件考課における考課表の記載は、原判決の「事実及び理由」欄の「第 3 争点に対する判断」の「2 争点(1)(組合差別の存否)について」の(7)のアに記載(原判決 81 頁 1 行目から 85 頁 1 行目まで)のとおりであるから、これを引用する。ただし、原判決 83 頁 13 行目及び 25 行目の各「職場同士の改善」をいずれも「職場風土の改善」に改める。

イ 被控訴人会社の主張

(ア) 被控訴人会社が X7 の昭和 63 年度夏季賞与考課、平成元年度冬季賞与考課の総合評価をいずれも C 評価としたことには、合理的な理由がある。

a 「教育・指導力」

X7 は、大阪支店販売二課の Y11 課長から、最重要特約店である春和産業が運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にもかかわらず、期待したほどの働きをしなかった。また、X7 は、Y11 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。

b 「教育・指導力」、「規律性」、「協調性」

Y11 課長は、X7 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 評価となったものであり、販売目標の未達成のみを理由に総合評価を C 評価としたものではない。

(イ) 被控訴人会社が、X7 について、昭和 63 年から平成 2 年までの間においてその職能資格等級を S-2 から昇格させなかったのは、X7 において、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、部下の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 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。

ウ 判断

(ア) 確かに、

a X7 は、「自己申告書」を提出せず、実質的に配転を拒否して、大阪支

店(販売二課等)に長期間にわたり在籍し続けたことが認められる。

- b また、Y11 課長は、X7 に対して、特約店を適時に訪問して特約店に対する指導を強化するよう言っており、X7 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。
  - c 被控訴人会社が昭和 62 年から昭和 63 年までの間において最重要年間販売目標商品としていた「トリプル X」のうちの「X カード」について、昭和 62 年 10 月から昭和 63 年 3 月までの間の消化率(販売目標達成率)は他の販売二課員と比べてかなり低く、大阪支店の 21 名中最下位であったことが認められる。もっとも、前記のとおり、X カードの獲得は業務命令ではなかった。
  - d X7 に対する昭和 62 年度能力開発・冬季賞与考課表の「能力開発と勤務態度改善の方向」欄の「改善ポイント」欄には「職場風土の改善」との記載があり、昭和 63 年度夏季賞与考課表の「所見」欄には「「職場風土の改善」の必要性を常に話し合っていく。」との記載がある。
- (イ) しかし、
- a X7 の昭和 63 年度のモーガス、軽油、潤滑油についての販売目標達成率は、それぞれ、102.6%、105.5%、103.1 %であり、いずれも 100%を超えており、また、「スーパー X」についても、他の販売二課員と比べて遜色ない達成率であったことが認められる。
  - b 被控訴人会社は、販売成績が優秀な全国の給油所を表彰しているが、X7 が担当していた春和産業が経営する御坊給油所は昭和 62 年後半に販売成績の優秀な給油所として全国フォーミュラーシェルグランプリに入賞したこと、また、同給油所は、平成元年に大阪支店内でも優良給油所として表彰され、さらに、春和産業は、平成 2 年にガソリン 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内の特約店の中でトップになったこと、が認められる。

被控訴人会社は、「これらは、Y11 課長の働きかけ、被控訴人会社の価格調整、土地建物一括借上げなどによるものであり、X7 の指導の成果ではない。」旨を主張するが、たとえ Y11 課長の働きかけ等があったとしても、担当者である X7 の関与を抜きにしてはなし得ないものであったと認められ、これらが全く X7 の指導による成果でないということはいくつかできない。
  - c X7 に対する本件考課における「成績(実績)」及び「能力(業務処理・発揮)」に関する評価は、昭和 63 年度夏季賞与考課の「教育・指導力」の項目において C 評価となったのを除き、その余はいずれも B 評価又は A 評価であったことが認められる。また、X7 に対する昭和 62 年度能力開発・冬季賞与考課表の「第一次評定者追補所見」欄には「仕事は真面目に取り組んでいる。S.S の個別指導に力を入れさせて行く。」との記載がある。
  - d なお、「X7 の訪問回数について不満を持つ特約店もあった」としても、

その時期は必ずしも明らかではない（本件考課期間外の可能性もある。）。

(ウ) 以上を総合すると、被控訴人会社が X7 の昭和 63 年度夏季賞与考課、平成元年度冬季賞与考課において X7 の総合評価を C 評価としたことについては、合理的な理由がないとはいえないということとはできないというべきである。

そして、合理的な理由がないとはいえないということができない以上、上記の人事考課における C 評価は X7 が組合活動を行っていたがゆえになされたものであると推認するほかないものである。

(エ) 救済方法について

もし上記の人事考課において X7 が C 評価ではなくその一つ上の B 評価を受けていたとすれば、昭和 62 年 1 月以来 S-2 に格付けされていた X7 にはより上位の職能資格等級に格付けされる（昇格する）機会があったものと認められる。

そうとすれば、後記 4 のとおり、X7 を平成 2 年 1 月 1 日付けで S-1 に昇格したものと取り扱うのが相当であるとした本件初審命令を是認した本件命令に是認される範囲を超えた又は著しく不合理であって濫用にわたる違法はないというべきである。

被控訴人会社は、「被控訴人会社が、X7 について、昭和 63 年から平成 2 年までの間においてその職能資格等級を S-2 から昇格させなかったのは、X7 において、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、部下の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 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。」旨を主張するが、X7 に対する上記の人事考課に合理性があるとはいえず、X7 は B 評価を受けるべきものであったといえる以上、X7 の経歴、職務内容、勤務状況、等に照らして、X7 は上記の職能資格要件を満たしていたものと認めるのが相当であるから、被控訴人会社の上記主張は採用することができない。

(7) まとめ

以上のとおり、X1 から 6 名が本件考課において総合評価につき C 評価を受けたことについては、X1 から 6 名の勤務成績や能力に特に劣っていたというべき特段の事情すなわち合理的な理由がないとはいえないということとはできないというべきである。

(五) 不当労働行為の成否について

(1) 上記(四)のとおり、X1 から 6 名の勤務成績や能力に特に劣っていたというべき特段の事情すなわち合理的な理由がないとはいえないということとはできないというべきである以上、被控訴人会社による本件考課のうちの総合評価の C 評価は X1 から 6 名が組合活動を行っていたがゆえになされたものと推認されるものである。

(2)ア 仮に、上記の推認をしばらくおくとしても、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) 本件組合は、昭和 29 年 11 月に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、昭和 45 年にシェル労働組合、昭和 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、昭和 61 年 3 月、シェル石油と昭和石油との合併に伴って現在の名称に変更した。本件組合の組合員数は、本件初審審問終結時(平成 9 年 10 月)において、約 70 名であった。

(イ) 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結時の組合員は、X1 ら 6 名だけであった。

(ウ) 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。

X8 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委員長であった。

X2 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。

X3 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。

X6 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。

X7 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。

(エ) 被控訴人会社と本件組合との関係には、昭和 60 年 1 月の本件合併前から、厳しい対立関係があった。

(オ) 本件組合大阪支部は、昭和 59 年 5 月、本件合併に反対するため、別組合員とともに、当時シェル石油大阪支店が入居していたビルのエレベーターホール前で、組合旗の貼付、立看板の設置、ラウドスピーカーの使用を伴うストライキ及び集会を行った。

こうした中で、X1 ら 6 名は、いずれも、活発に組合活動を行っていた。

(カ) X1 ら 6 名は、本件組合大阪支部の方針として、能力開発考課及び賞与考課について、被控訴人会社に対し「目標記述書」及び「自己診断カード」を提出せず、人事考課面接を拒否していた。

また、本件組合は、一貫して、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、本件組合大阪支部も、X1ら6名の配転については、同人らの希望しない配転を一方的に行わないよう申し入れており、X1ら6名は、異動や担当職務についての希望を記載する「自己申告書」の提出も拒否していた。

(キ) X1ら6名のシェル石油及び被控訴人会社における昭和54年度から平成元年度までの職能資格等級と各能力開発考課及び各賞与考課の結果は、原判決別紙4及び5のとおりである(ただし、別紙4のX7の昭和61年度の職能資格等級は「S-2」ではなく「S-3A」である。)。これによれば、本件合併後の能力開発考課及び賞与考課においてX1ら6名がC評価を受けた回数はいかほどの数に上っている。

(ク) X1ら6名に対する本件考課(昭和62年度能力開発考課, 昭和63年度夏季賞与考課, 同年度冬季賞与考課, 同年度能力開発考課, 平成元年度夏季賞与考課, 同年度冬季賞与考課, 同年度能力開発考課)のC評価は、このような状況の中でなされたものである。

イ 上記の事実を総合考慮すると、被控訴人会社が主張する点を斟酌しても、本件考課のうちの総合評価のC評価はX1ら6名が本件組合の組合員であるがゆえにあるいは活発な組合活動を行っていたがゆえになされたものと認めることができるものである。

(3) したがって、被控訴人会社が本件考課においてX1ら6名に対して総合評価につきC評価を付けたことそしてそれに基づいてX1ら6名の職能資格等級と賃金を著しく低位に置いていたことは不当労働行為(労組法7条1号)を構成するものというべきである。

#### 4 救済方法について

(1) 裁判所は、労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われている場合には、労働委員会の裁量権を尊重し、その行使が不当労働行為の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、または著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではない(最高裁大法廷昭和52年2月23日判決・民集31巻1号93頁)。

(2) 本件命令は、「X1ら6名に対する各年度の能力開発考課及び賞与考課における各査定については、① C評価としたことに合理的理由が認められないこと、② B評価が標準的な評価であること、③ 組合らがB評価への是正を求めていることから、同人ら6名に対する各査定については少なくともB評価とすることが相当である。」、「また、賃金、職能資格等級については、同人ら6名がシェル石油に入社した従業員であることから、本人を除くシェル石油に入社した従業員の中の平均的な位置に是正されることが相当である。すなわち賃金については、昭和63年1月1日時点で、本人を除くシェル石油に入社した同期・同性・同学歴者等の平均賃金額へ引き上げること、職能資格等級については、昭和63年1月1日時点及び平成2年1月1日時点で、同じく本人を除く同期・同性・同学歴者等の中位相当者の属する職能資格等級とすることが相当である。」、「なお、X2については、本人を除く同期・同性・同学歴者等の中位相当者の所

属する職能資格等級は M-4A 以上となるが、組合らは職能資格等級を M-4B とすることを求めているので、同人の職能資格等級は M-4B とすることが相当である。X3 については、同人の職能資格等級と本人を際く中位相当者の職能資格等級は同一である。」として、前記第 2 の 2 の (1) のイに記載の本件初審命令を是認したものである。

これが是認される範囲を超え又は著しく不合理であって濫用にわたるとは認めることができないから、本件命令を違法とすることはできない。

5 まとめ

以上のとおりであるから、本件命令にはこれを取り消すべき違法はないというべきである。

第 4 結論

よって、被控訴人会社の本件請求（原審甲事件請求）を認容して本件命令のうち控訴人補助参加人らの申立てを棄却した部分を除いたその余の部分を取り消した原判決の主文第 1 項は相当でないから、これを取り消し、被控訴人会社の本件請求を棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第 8 民事部

「別紙資料 略」