

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 20 年（行コ）第 182 号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 414 号）

口頭弁論の終結日 平成 21 年 7 月 14 日

判 決

控訴人 全石油昭和シェル労働組合
(以下「控訴人組合」という。)

控訴人 X1
(以下「控訴人 X1」という。)

被控訴人 国

処分行政庁 中央労働委員会

被控訴人補助参加人 昭和シェル石油株式会社
(以下「補助参加人会社」という。)

主 文

- 1 本件各控訴をいずれも棄却する。
- 2 控訴費用及び補助参加によって生じた費用は、控訴人らの負担とする。

事 実 及 び 理 由

第 1 当事者の求めた裁判

1 控訴人ら

- (1) 原判決を取り消す。
- (2) 中労委平成 10 年(不再)第 39 号不当労働行為再審査申立事件及び同年(不再)第 40 号不当労働行為再審査申立事件につき、中央労働委員会が平成 17 年 2 月 2 日付けでした命令を取り消す。
- (3) 訴訟費用は、第 1, 2 審を通じて被控訴人の負担とする。

2 被控訴人

主文と同旨

第 2 事案の概要

1 本件の事案の概要は、以下のとおりである。

- (1) 控訴人 X1、控訴人組合及び控訴人組合神戸支部による兵庫県地方労働委員会に対する救済の申立て

ア 控訴人 X1（昭和 14 年 3 月生まれ）は、昭和 32 年 3 月に高等学校の建築科を卒業し、昭和 40 年 10 月にシェル石油株式会社（以下「シェル石油」という。なお、シェル石油は、昭和 60 年 1 月 1 日に昭和石油株式会社（以下「昭和石油」という。）と合併して、補助参加人会社となった。）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、石油製品等の輸送業務に従事し、昭和 56 年 2 月からは、シェル石油における石油製品等の輸送業務が外部委託されたことに伴い、シェル石油神戸油槽所（後に神戸事業所となる。）業務課工務係アシスタントとなり、そして、補助参加人会社発足後は、補助参加人会社の従業員（補助参加人会社神戸事業所工務課員）として油槽所施設の維持・補修の業務に従事し、昭和 61 年 4 月からは、補助参加人会社の流通業務部門に属する工

務関連の部署が昭和石油の100パーセント子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。）に移管されたことに伴って、SECに出向し、SEC神戸事業所に所属して勤務し、平成2年2月からは、SEC神戸事業所がSEC大阪事業所に統合されたために、勤務場所は神戸であるものの、組織上はSEC大阪事業所の所属となり、そして、平成2年6月1日付けでSEC大阪事業所（神戸地区担当）からSEC大阪事業所工務課に配転された（以下、これを「本件配転」という）。本件配転によって、控訴人X1は、勤務場所が大阪となり、神戸から大阪へ通勤することとなった。控訴人X1は、平成10年3月に定年退職した。

イ 控訴人X1、控訴人X1が所属する控訴人組合及び控訴人組合神戸支部は、平成2年8月3日以降、(ア) 本件配転は、シェル石油と控訴人組合の前身であるシェル石油従業員組合との間で合意された「組合の役員の転勤に関しては会社側と組合とが事前協議する」旨の条項（以下「本件事前協議条項」という。）に反して、補助参加人会社が控訴人組合との事前協議を尽くさずに決定したものであり（控訴人組合の役員の異動には控訴人組合の承諾を要するというのが本件事前協議条項の解釈ないしは労使慣行であった。）、また、控訴人組合神戸支部に所属する組合員が控訴人X1 1名のみのものであり、本件配転は必然的に控訴人組合神戸支部の消滅を来し、控訴人組合の活動に重大な支障をもたらすものであり、さらに、本件配転は補助参加人会社において業務上の必要性がないのに行ったものであり、しかも、控訴人X1は本件配転により経済的不利益や身体的負担を被るものであるから、本件配転は労組法7条1号、3号所定の不当労働行為に該当する、(イ) 本件配転後、控訴人組合神戸支部が従前補助参加人会社から便宜供与を受けて控訴人組合神戸支部の事務所として使用していた補助参加人会社神戸事業所の一部（以下「本件事務所」という。）及び控訴人組合神戸支部が神戸事業所内で使用していた掲示板（以下「本件掲示板」という。）についての便宜供与を廃し、また、補助参加人会社の職制が控訴人X1の神戸事業所内への立入りを禁ずるなどして神戸事業所における控訴人X1の組合活動を制約した行為は、労組法7条3号所定の不当労働行為に該当する、(ウ)① 補助参加人会社において実施されていた従業員の昇格についての年功序列的な運用に反して、控訴人X1は、同学歴・同年齢の従業員と比較してその職能資格等級が原判決別表1のとおり極めて低位に据え置かれており（昭和62年1月によりやくG-1からS-3Bに昇格した。）、これは、控訴人X1の組合活動を理由とする昇格差別であって、労組法7条1号、3号所定の不当労働行為に該当する、② 控訴人X1は、補助参加人会社から、平成3年度夏季賞与考課及び同年度冬季賞与考課、平成4年度冬季賞与考課及び同年度能力開発考課、平成6年度冬季賞与考課において（以下、これらの考課を併せて「本件考課」という。）、標準評価であるB評価より低位のC評価を受けたが、これらの評価には合理的な理由はなく（控訴人X1は、これらの考課期間における担当工事をいずれも完遂しており、控訴人X1の上司等が指摘する控訴人X1の問題点（出張行程の非効率さ、担当油槽所長からのクレーム、工事関係

文書のできばえ、職場での服装や離席、等)はいずれも些細な事項であり、かつ、これらの問題点の立証のために提出された証拠である控訴人 X1 の上司等の陳述書等には証拠価値はない(控訴人 X1 の上司は、控訴人 X1 とは対立当事者の関係にある。)、また、控訴人組合に所属する組合員には C 評価を受けている者が多いことにも照らすと、控訴人 X1 の上記各考課における C 評価は、補助参加人会社の控訴人組合に対する敵視的態度すなわち不当労働行為意思に基づく差別評価であり、労組法 7 条 1 号、3 号所定の不当労働行為に該当する、と主張して、(a) 本件配転の撤回及び原職復帰、(b) 職能資格等級の是正(昭和 63 年 12 月末日付け及び平成 3 年 1 月 1 日付け)及び是正後の職能資格等級に基づく管理専門職手当等の差額の支払、(c) 本給の是正(昭和 63 年 12 月末日付け)及び是正後の本給に基づく本給等の差額の支払、(d) 是正後の職能資格等級、本給等を基準として標準評価によって算出される賞与の差額の支払、(e) 陳謝文書の掲示及び文書での謝罪、(f) 控訴人組合神戸支部の組合活動に対する妨害の禁止、等を求めて、補助参加人会社を相手方として、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。)に対し、合計 9 件の救済の申立てをした(平成 2 年(不)第 4 号、同第 7 号、平成 3 年(不)第 6 号、平成 4 年(不)第 10 号、平成 5 年(不)第 13 号、平成 7 年(不)第 1 号、平成 8 年(不)第 1 号、平成 9 年(不)第 1 号、平成 10 年(不)第 1 号。以下、これらを併せて「本件申立て」という。)

ウ 補助参加人会社は、控訴人 X1、控訴人組合及び控訴人組合神戸支部の本件申立てに対して、(ア) 本件事前協議条項によっても、控訴人組合の役員の前転勤について控訴人組合の承諾を要するものとはされておらず(そのような労使慣行もない。)、補助参加人会社は誠実に控訴人組合との協議に応じている(控訴人組合が控訴人組合大阪支部の役員の事前協議への出席に固執したことが事前協議を空転させた大きな原因である。)、本件配転は、S E C 本社が策定した外部請負工事の業務拡大計画により S E C 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に、S E C 神戸事業所において委任工事を担当していた控訴人 X1 をこれに充てることとしたものであり、その必要性と合理性はある、(イ) 上記のとおり必要性と合理性のある本件配転によって構成員がいなくなった控訴人組合神戸支部は消滅したものであり、そうである以上、補助参加人会社が本件事務所等についての便宜供与を廃したとしても、また、控訴人 X1 の神戸事業所内への立入りを禁じたとしても、不当労働行為とはならない、(ウ)① 本件申立てのうち、昭和 63 年 12 月 31 日付けで職能資格等級の是正を求める部分、昭和 63 年 12 月 31 日以前の本給等の是正を求める部分、平成元年 6 月に支払われた平成元年度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で、不適法である、②控訴人 X1 と同様にローリードライバー経験を有する従業員群の中で、控訴人 X1 とほぼ同時期ころに高校を卒業した中途採用の従業員群の職能資格等級の格付状況をみると、年齢や勤続年数の相違を捨象してみても、控訴人 X1 の職能資格等級はほぼ中位レベルにあるのであり、控訴人 X1 の組合活動を補助

参加人会社が嫌悪し、控訴人 X1 の職能資格等級の格付けについて差別を行った事実はない、③ 控訴人らが不当労働行為と主張する控訴人 X1 の前記各考課における C 評価は、控訴人 X1 に存した上司の注意を無視した非効率な出張行程、教育・指導力の不足（担当油槽所からのクレームがたびたびあった。）、勤務時間中の定期的な離席、作成書類の不備、業績目標達成への意欲の欠如、協調性のなさ、等の能力面及び情意面における問題点に照らして、合理的な理由があり、控訴人 X1 の組合活動を理由とする差別的な低評価ではない、と主張し、補助参加人会社の控訴人 X1 に対する不当労働行為はないとして、控訴人らの主張を争った。

エ 兵庫県労委は、平成 10 年 10 月 20 日、① 控訴人組合神戸支部の救済申立てを却下し（主文第 1 項）、② 控訴人らの救済申立てのうち、昭和 63 年 12 月 20 日に終期となる昭和 63 年度の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是正、平成元年 6 月に支払われた平成元年度夏季賞与以前の賞与の格差是正、昭和 63 年 12 月 31 日付けでの職能資格等級の格付是正に係る申立てを却下し、③ 控訴人 X1 に対する平成 3 年度夏季賞与考課及び同年度冬季賞与考課並びに平成 4 年度冬季賞与考課をいずれも C 評価としたことは、控訴人 X1 の組合活動を理由とするものであって不当労働行為を構成するとして、これらの各考課がそれぞれ B 評価であるとしてこれらの賞与の額を是正した上、その差額等を支払うことを補助参加人会社に命じ、④ 同じく、控訴人 X1 に対する平成 4 年度能力開発考課が B 評価であるとして平成 5 年度の本給等の額を是正した上、その差額等を支払うよう補助参加人会社に命じ、⑤ 補助参加人会社に対し謝罪文書を手交するよう命じ、⑥ その余の控訴人らの救済の申立てを棄却した（原判決別紙 1。以下「初審命令」という。）。

- (2) 控訴人ら及び補助参加人会社による中央労働委員会に対する再審査の申立て
控訴人ら及び補助参加人会社は、いずれも、初審命令を不服として、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立てた（中労委平成 10 年（不再）第 39 号及び第 40 号）。

中労委は、平成 17 年 2 月 2 日、初審命令のうち、補助参加人会社に対し控訴人 X1 の救済を命じた部分（上記(1)エの③~⑤）を取り消し、その余の控訴人らの再審査申立てを棄却した（原判決別紙 2。以下「本件命令」という。）。

- (3) 本件訴え

本件は、控訴人らが、(ア) 本件配転は不当労働行為（労組法 7 条 1 号、3 号）に当たる、(イ) 補助参加人会社が本件事務所及び本件掲示板の便宜供与を廃し、控訴人 X1 に神戸事業所への立入りを禁ずるなどした行為は不当労働行為（労組法 7 条 3 号）に該当する、(ウ)① 本件において救済申立期間は問題とならない、② 補助参加人会社は、職能資格等級の格付けにおいて、控訴人組合の組合員以外の従業員に対しては年功序列的な運用をしているのに、控訴人 X1 に対しては、その組合活動を理由として、年功序列的な運用をせず、職能資格等級を低位に格付けしていた（昭和 62 年 1 月によく G-1 から S-3B に昇格させ、平成 10 年 3 月の定年退職まで S-3B に留め置いた。もし、「職能資格滞留年数」と題する書面

によって職能資格等級の格付けがなされていれば、控訴人 X1 は遅くとも平成 3 年から平成 10 年までの間に S-2 に昇格していた。), ③ 補助参加人会社は、本件考課（平成 3 年度夏季賞与考課及び同年度冬季賞与考課, 平成 4 年度冬季賞与考課及び同年度能力開発考課, 平成 6 年度冬季賞与考課）において、控訴人 X1 の組合活動を理由として、控訴人 X1 を標準評価である B 評価より低位の C 評価とした、(エ) 補助参加人会社に不当労働行為意思があったことは、補助参加人会社の控訴人組合を敵視し蔑視する態度からも明らかである、と主張して、被控訴人を被告とし、本件命令の取消しを求めて本件訴えを提起し、補助参加人会社が被控訴人に補助参加した。

補助参加人会社は、上記(1)ウと同旨の主張をし、補助参加人会社が控訴人 X1 に対して C 評価を付けたことには合理的な理由がある旨を主張した。

原審が控訴人らの本件各請求をいずれも棄却したため、控訴人らが控訴し、補助参加人会社が当審においても被控訴人に補助参加した。

- 2 本件の前提事実は、以下のとおり付加及び訂正するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第 2 事案の概要」の 1 に記載のとおり（原判決 3 頁 3 行目から 11 頁 11 行目まで）であるから、これを引用する。

(1) 原判決 10 頁 14 行目の「原告組合及び同 X1 等」を「原告組合及び原告 X1（以下、原告組合及び原告 X1 を併せて「原告ら」という。）並びに原告組合神戸支部」に改め、同頁 18 行目及び 20 行目の各「原告組合及び同 X1 等」をいずれも「原告ら及び原告組合神戸支部」に改める。

(2) 原判決 11 頁 1 行目の「別紙 1 のとおり、」の次に「原告らの救済の申立ての一部を認め、」を加え、同頁 4 行目の「その余の申立てを却下ないし棄却した」を「原告組合神戸支部の救済の申立てをすべて却下し、原告らの救済の申立てのうち申立期間を徒過した申立てを却下し、その余の申立てを棄却した」に改め、同頁 7 行目の「認定した」の前に「不当労働行為と」を加える。

- 3 本件の争点及び争点に関する当事者の主張は、下記 4 に当審における主張を掲げ、また、以下のとおり付加及び訂正するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第 2 事案の概要」の 2 及び 3 に記載のとおり（原判決 11 頁 12 行目から 22 頁 12 行目まで）であるから、これを引用する。

(1) 原判決 15 頁 8 行目の「そして、」の次に「前提となる事実(9)アのとおり、原告ら及び原告組合神戸支部が兵庫県労委に救済の申立てをしたのは平成 2 年 8 月 3 日であるから、それより遡って 1 年以内（平成元年 8 月 3 日以降）に行われた職能資格等級の格付け及び賃金決定に基づく賃金支払の格差是正に関する救済の申立てのみが適法となるところ、」を加える。

(2) 原判決 16 頁 7 行目の「別紙 1」を「別表 1」に改める。

(3) 原判決 18 頁 14 行目の「別紙 1」を「別表 2」に改める。

- 4 当審における当事者の主張

(1) 控訴人ら

ア 争点(1)（本件配転の不当労働行為該当性）について

本件配転は不当労働行為に該当する。本件配転に業務上の必要性を認めるこ

とは本件配転の不当労働行為性を否定する根拠とはなり得ない。控訴人組合神戸支部の消滅はその活動上の致命的な支障である。S E C 大阪事業所の欠員補充についての人選の合理性も立証されていない。

イ 争点(2) (補助参加人会社による控訴人組合の組合活動に対する妨害の有無等)について

控訴人組合神戸支部への便宜供与を廃止したことも不当労働行為を構成する。

ウ 争点(3) (控訴人 X1 に対する職能資格等級の格付け, 昇給, 人事考課における差別の有無等) について

(ア) 争点(3)①について

救済申立期間についての原判決の判断は誤っている。原判決は、いわゆる「継続する行為」についての解釈を誤ったものである。昇格・賃金差別については、差別が被差別者に発覚するのが遅れるという性格上、そもそも除斥期間制度になじまない上、理論的にも先行する差別を前提に新たな差別が加重されるのであるから、補助参加人会社の差別行為は継続しており、除斥期間にかからないものというべきである。

(イ) 争点(3)②について

補助参加人会社は、控訴人 X1 の組合活動を理由として、控訴人 X1 の職能資格等級を低位に格付けしていた。

補助参加人会社においては、「職能資格滞留年数」と題する書面（原判決のいう「本件年数表」）によって一律に社員の昇格を管理していた。控訴人 X1 の職能資格等級は昭和 62 年 1 月以降 S-3B で、「職能資格滞留年数」からはるかに低い職能資格等級に格付けされていた。控訴人 X1 は、「職能資格滞留年数」のとおり（あるいは S E C エンジニアの年齢に応じた平均）の職能資格等級に格付けされるべきである。

(ウ) 争点(3)③について

補助参加人会社は、控訴人 X1 の組合活動を理由として、能力開発考課及び賞与考課において控訴人 X1 を不当に低く評価した。

a 兵庫県労委は、「会社における評価の分布実態は、B 評価以上の者が約 9 割となっており、C 評価以下の者は少数である。したがって、会社が各考課について、C 評価とするには、相当程度の合理性があることが必要であると考えられる。」との前提のもとに、C 評価の合理性を検討し、本件考課中の 5 回の C 評価うち 4 回の C 評価について合理性がないと判断したが、C 評価を付けるには相当の理由がなければならないのである。

b 個別考課について

本件考課（平成 3 年度夏季賞与考課及び同年度冬季賞与考課、平成 4 年度冬季賞与考課及び同年度能力開発考課、平成 6 年度冬季賞与考課）における各 C 評価については、控訴人 X1 に非効率な出張、職場規律の不遵守（服装と定期的離席）、教育・指導力の不足、非協調性、委任工事の不完遂（書類の不十分な作成）、積極性の不足、責任感の不足、総合知識・専門知識の不足、等はなく、考課表の記載が誤りであることは明らかである。

- c 原判決は他の従業員との比較を考慮せず、判断プロセスに誤りがある。
- d 当審で提出された控訴人 X1 の考課表によって、補助参加人会社側の証人の証言や補助参加人会社の主張がこれらの考課表と矛盾していることが多いことなどが明らかとなった。

エ 不当労働行為意思について

控訴人組合の組合員には C 評価が多く、このことは補助参加人会社の控訴人組合に対する敵視的態度すなわち不当労働行為意思の存在を強く推測させるものであるが、実際にも控訴人 X1 に C 評価を付ける事由はなかったものであり、補助参加人会社が控訴人 X1 の組合活動を理由として昇格や考課における差別を行ってきたことは、以下のような補助参加人会社の控訴人組合を敵視し蔑視する態度からも、明らかである。補助参加人会社の不当労働行為意思の存否についての兵庫県労委の初審命令は妥当であり、中労委の本件命令及び原判決はその判断を誤っている。

- (ア) 別紙のとおり、控訴人 X1 が S E C 神戸事業所に勤務していた当時（平成 2 年 6 月 1 日まで）の評価は高く（ほとんどの項目において B 評価以上である。）、補助参加人会社は、本件配転後の S E C 大阪事業所における控訴人 X1 の仕事振りについても満足していたのであり、本件で問題としている S E C 大阪事業所での低評価（C 評価）は、控訴人 X1 の活発な組合活動に対する敵視の表れである。
- (イ) 控訴人 X1 の考課表には、第 1 次評定者の評価が第 2 次評定者によって低い評価に書き替えられたり、評価理由欄を第 2 次評定者が記載したり、第 1 次評定者の記入前に補助参加人会社の管理職が赤ボールペンを使用して記入したり、係争事件を踏まえて後日加筆されたりしたものがあるが、これらは、補助参加人会社の控訴人 X1 に対する組合活動を理由とする差別意識を表すものである。
- (ウ) 勤労チームが権限を逸脱して控訴人組合の組合員に対する人事考課に関与していたことは、疑いのない事実であり、従業員の人事考課に関与するはずのない補助参加人会社の勤労チームが控訴人組合の組合員に対して査定を行った上司に対してヒアリングを行って関与しており、これは補助参加人会社の控訴人組合に対する敵視に基づくものである。
- (エ) 補助参加人会社は、控訴人組合に対して、「少数組合」との呼称を用いており、これは補助参加人会社が控訴人組合を敵視し蔑視し控訴人組合を嫌悪していることを示すものである。
- (オ) 昭和 62 年 4 月に補助参加人会社の大阪支店の管理職会議において、控訴人組合の組合員に対する脱退工作等の労組員対策が公然と検討・議論されたが、これは、補助参加人会社の控訴人組合に対する支配介入行為である。
- (カ) 本件以外の係争事件で補助参加人会社から提出された控訴人組合の複数の組合員に対する考課表等によっても、補助参加人会社が控訴人組合を敵視し差別してきたことは明らかである。

(2) 被控訴人

控訴人らの上記主張は争う。なお、上記(カ)の主張は、時機に後れたものである。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、控訴人らの本件各請求をいずれも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 争点(1) (本件配転の不当労働行為該当性) について

この点に関する当裁判所の判断は、以下のとおり付加及び訂正するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第3 当裁判所の判断」の1に記載のとおり(原判決22頁14行目から30頁19行目まで)であるから、これを引用する。

(1) 原判決25頁20行目の「出向するだけで」の次に「出向と同時に」を加え、同頁21行目の「ものではない」の次に「という転任通知書の記載内容を明らかにしたにすぎない」を加える。

(2) 原判決30頁3行目の「侵害となるとも主張するが、」から11行目末尾までを「侵害となり、致命的な支障を来すにもかかわらず、補助参加人会社からはそれと原告X1の本件配転についての業務上の必要性との比較考量も示されていないと主張する。確かに、本件協議において、SEC神戸事業所は、本件配転によって通常想定される原告組合の活動上の支障を示した上で、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にとどまり、原告組合から示された組合活動上の支障、すなわち、原告組合神戸支部が消滅し原告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については、SEC神戸事業所はその認識を示していない(前記(1)、ウ、(カ))。しかしながら、本件配転当時、SEC神戸事業所は既にSEC大阪事業所に統合され、事業所としての独立の存在を失っていたこと、本件配転当時、神戸地区担当のSEC大阪事業所の従業員は原告X1を含めて6名程度しかいなかったこと、大阪と神戸との距離にかんがみれば、原告組合大阪支部を神戸を勤務場所とする従業員に対するものも含めた広報活動の拠点とすることは十分に可能であったこと(神戸に原告組合の組合員が勤務していることが広報活動にとって不可欠であるとまでは認められない。)、などの事情からすると、原告組合神戸支部の消滅が原告組合の活動に致命的な支障を来すとまでは認められず、また、上記のとおり、原告X1の本件配転に業務上の必要性及び人選の合理性が認められることに照らせば、本件配転によって結果的に原告組合神戸支部が消滅することになるからといって、補助参加人会社による原告X1の本件配転が不当労働行為となるとは認められない(なお、原告らは、補助参加人会社は原告らに原告組合神戸支部の消滅と原告X1の本件配転の必要性・合理性との比較考量を示していないと主張するが、前記認定のとおり、補助参加人会社は、原告らに対して一応の比較考量を示しているものと認められるのであり、そもそも、補助参加人会社に本件配転の業務上の必要性や人選の具体的経緯の詳細までをも原告らに開示すべき義務があったとはいえないものである。)に改める。

3 争点(2) (補助参加人会社による控訴人組合の組合活動に対する妨害の有無等)

について

この点に関する当裁判所の判断も、原判決の「事実及び理由」欄の「第3 当裁判所の判断」の2に記載のとおり（原判決30頁20行目から33頁5行目まで）であるから、これを引用する。

4 争点(3)（控訴人X1に対する職能資格等級の格付け、昇給、人事考課における差別の有無等）について

(1) 認定事実

当裁判所が認定した事実は、以下のとおり付加及び訂正するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第3 当裁判所の判断」の3の(1)に記載のとおり（原判決33頁7行目から44頁19行目まで）であるから、これを引用する。

ア 原判決35頁5行目及び7行目の「自己診断書」をいずれも「自己診断カード」に改める。

イ 原判決39頁15行目の「484, 484,」を「484,」に改める。

(2) 判断

ア 争点(3)①（労組法27条2項の救済申立期間）について

(ア) この点についての当裁判所の判断は、下記(イ)に当裁判所の補充の判断を示すほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第3 当裁判所の判断」の3の(2)に記載のとおり（原判決44頁20行目から46頁9行目まで）であるから、これを引用する。

(イ) 控訴人らは、当審において、「原判決は、昭和64年1月1日付けで決定された本給及び勤務地手当の格差是正を求める部分については労組法27条2項の救済申立期間内に救済の申立てがなされたものとして取り扱いながら、平成元年度夏季賞与の格差是正を求める部分については救済申立期間を経過した後に救済の申立てがなされたものとしているが、これは矛盾しており（平成元年1月分から3月分までの本給及び勤務地手当と当該期間に対応する賞与部分とで取扱いを異にしている。）、少なくとも平成元年1月分から3月分までに対応する夏季賞与部分については、その是正を求める申立部分は救済申立期間内に救済の申立てがなされたものとして取り扱うべきである。」旨を主張する。

しかしながら、前記のとおり、控訴人らが兵庫県労委に最初に救済の申立てをしたのは、平成2年8月3日であるから、それから1年間を遡った平成元年8月3日の時点でなお控訴人らの主張する補助参加人会社による差別的な職能資格等級の格付け又は差別的な人事考課の査定の各効果が継続しているもののみが労組法27条2項の要件を満たすものというべきであるところ、昭和64年1月1日付けで決定された本給及び勤務地手当は、平成元年12月20日の最終支払日までその決定の効果が継続している（平成元年8月3日の時点で効果が継続している）が、平成元年度夏季賞与については、その支払日である平成元年6月10日に当該賞与の基礎とされた平成元年度夏季賞与考課の効果は消滅したものである（平成元年8月3日の時点ではもはや効果は継続していない）から、原判決がこれらを別異に取り扱った

ことに控訴人らの主張するような矛盾はなく、控訴人らの上記主張は採用することができない。

イ 争点(3)②(職能資格等級の格付け、昇給における差別の有無)について

この点についての当裁判所の判断は、下記のとおり当裁判所の判断を付加するほか、原判決の「事実及び理由」欄の「第3 当裁判所の判断」の3の(3)に記載のとおり(原判決46頁10行目から51頁20行目まで)であるから、これを引用する。ただし、原判決49頁2行目の「「年齢」に」を「「年齢」のみに」に改める。

すなわち、中途採用者でありかつローリードライバーからの職種転換者であった控訴人X1については、たとえ同人が活発な組合活動をしておりその職能資格等級が低位に格付けられ昇給が遅れていたとしても、もはや組合活動をしているがゆえにその職能資格等級が永く低位に格付けられ昇給が遅れていたという推認をすることはできないものというべきであり、したがって、控訴人らにおいては控訴人X1が組合活動をしているがゆえにその職能資格等級が低位に格付けられ昇給が遅れていたものであることを立証しなければならないところ、本件においてその立証は成功していないものというべく、かえって、控訴人X1には後記のとおりその職務遂行状況や勤務態度に種々の問題があつてその職能資格等級が低位に格付けられてもやむを得ない事情があつたものと認められるから、そうとすれば、控訴人X1が職能資格等級の格付けや昇給において差別を受けていた(職能資格等級が低位に格付けられ昇給が遅れていたことについて合理的な理由がない)とはいえないものというべきである。

ウ 争点(3)③(人事考課における差別の有無)について

この点(本件考課におけるC評価の合理的な理由の有無)についての当裁判所の判断は、以下のとおり付加、訂正及び削除するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第3 当裁判所の判断」の3の(4)に記載のとおり(原判決51頁21行目から70頁9行目まで)であるから、これを引用する。

(ア) 原判決52頁10行目及び19行目の各「裏付け」をいずれも「客観的裏付け」に改め、同頁未行の「したがって、」の次に「補助参加人会社に人事考課の基礎となった事実と評価との間の関連性を主張立証させた結果、」を加える。

(イ) 原判決53頁7行目の「とおり、」の次に「兵庫県労委の審問において原告X1は、「当時の話で91年から2年、3年ぐらいまでですか、Y1さんと親しかった所長さんの場合は、いろいろクレームがありました。別段、施設が悪くて言われたものはございません。」と証言し、いろいろなクレームが担当油槽所長からあつたこと自体は」を加え、同頁11行目の「236の1,2,」を削り、同頁12行目の「244,」を削り、同頁12・13行目の「249・の1~3」を「249の1」に改め、同頁15行目の「事実的基礎」の次に「(原告X1が作成した上記の書証群(工事関係書類)については、結果的にはこれらに基づく業務完遂は可能であつたとしても、理解が容易で必要事項が網羅されて不足部分がなく業者に対する情報提供機能を十分に果たすというY1課長等

- の上司の要求を満たすものではなかったこと。)」を加える。
- (ウ) 原判決 54 頁 11 行目の「「C」評価としたこと」の次に「(内訳は、「成果」B (11 点), 「成果達成への努力」B (11 点), 「教育・指導力」C (4 点), 「規律性」B (6 点), 「積極性」B (6 点), 「協調性」C (4 点), 「責任性」B (6 点) の合計 48 点である。)」を加える。
- (エ) 原判決 56 頁 1 行目の「原告 X1 は、」から 4 行目の「貫き(前記(1), ウ)」までを削り、同頁 13 行目の「業績面」を「能力面」に改め、同行の「規律性や」を削る。
- (オ) 原判決 57 頁 2 行目の末尾に「原告らは、「当時利用可能であった松山空港発大阪伊丹空港着の飛行機の便は松山空港を 14 時 20 分に出発し大阪伊丹空港に 15 時 10 分に到着する便であったが、仮にこの便を利用して大阪伊丹空港から S E C 大阪事業所に戻ったとしても、途中の交通状況にかんがみれば、S E C 大阪事業所への到着は 17 時を過ぎていた。」旨を主張し、その主張に沿う証拠を提出するが、松山油槽所における業務が午前中に終了したのであれば、松山空港を 12 時 35 分に出発する便を利用することも不可能ではなかったと考えられるし、仮に原告らが主張するように、松山空港発 14 時 20 分の便が利用可能な最初の便であり、この便の利用では S E C 大阪事業所への帰着が 17 時を過ぎる可能性があったとしても、大阪伊丹空港に到着した段階で、実際の到着時刻を踏まえて帰社の要否について上司である Y1 課長に電話で相談するのがより適切であったというべきであり、また、そもそも、原告 X1 は、松山空港から飛行機を利用した場合に S E C 大阪事業所への帰着が 17 時を過ぎる可能性があることについて Y1 課長に説明した上で飛行機を利用することなく鉄道を利用して自宅に直帰することの了解を Y1 課長から得たわけではなく、原告 X1 の見込みだけで鉄道を利用したものというべきであるから、原告 X1 の上記の松山出張の帰路にはなお問題があるというべきである。」を加え、同頁 7 行目の「前示のとおり、そもそも、」を「前示のとおり、」に改める。
- (カ) 原判決 58 頁 2 行目の「失うものではないから」の次に「(甲 37 の 2 によって認められる原告 X1 の服装は、少なくとも当時においては、職場において着用する服装としては社会的相当性を超えていると思われる。)」を加え、同頁 21 行目の「C 評価としたこと」の次に「(内訳は、「成果」A (16 点), 「成果達成への努力」B (11 点), 「教育・指導力」C (4 点), 「規律性」C (4 点), 「積極性」B (6 点), 「協調性」C (4 点), 「責任性」B (6 点) の合計 51 点である。)」を加える。
- (キ) 原判決 59 頁 19 行目の「236 の 1, 2, 」を削り、同頁 20 行目の「244」を削り、同頁 20・21 行目の「249 の 1~3」を「249 の 1」に改める。
- (ク) 原判決 60 頁 16 行目の「成果達成への努力面(業績面)や能力面」を「能力面」に改める。
- (ケ) 原判決 61 頁 8 行目の「「C」評価としたこと」の次に「(内訳は、「成果」B (11 点), 「成果達成への努力」B (11 点), 「教育・指導力」B (8 点), 「規

律性」C(4点)、「積極性」B(6点)、「協調性」C(4点)、「責任性」B(6点)の合計50点である。)を加え、同頁末行の「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、」を削る。

(コ) 原判決62頁18行目の「Cとしたこと」の次に「(内訳は、「成果」B(10点)、「成果達成への努力」B(10点)、「教育・指導力」B(8点)、「規律性」C(4点)、「積極性」B(6点)、「協調性」B(6点)、「責任性」C(4点)の合計48点である。)」を加える。

(サ) 原判決63頁23行目の「委任工事の」から24行目の「教育・指導面(能力面)」までを「規律性及び責任性(情意面)」に改める。

(シ) 原判決65頁10・11行目の「前記エ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、」を「評定者であるY1課長は前記エで触れた事情を判断基礎として原告X1をC評価としたことが認められるところ(内訳は、「成果」B(9点)、「成果達成への努力」B(9点)、「教育・指導力」B(7点)、「理解・判断力」B(4点)、「折衝・調整力」B(4点)、「工夫・改善力」C(3点)、「総合知識・専門知識」C(3点)、「規律性」C(2点)、「積極性」B(3点)、「協調性」B(3点)、「責任性」B(3点)の合計50点である。),」に改める。

(ス) 原判決66頁15行目の「委任工事の」から16行目の「教育・指導面(能力面)」までを「工夫・改善力及び総合知識・専門知識(能力面)並びに規律性(情意面)」に改める。

(セ) 原判決68頁20行目の「したことや、」の次に「神戸油槽所の栈橋の改修を行ったこと、大阪事業所に勤務していた当時には、」を加え、同頁21・22行目の「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、」を「12番タンクの格上げ(灯油用タンクからガソリン用タンクへの変更)が可能となったこと、複数のタンクの法定定期点検の際にタンクの底板を更新したことといった業績をあげ、確かにこれらの事実は証拠によっても認められるものの、神戸事業所に勤務していた当時の業績も含まれており、また、そもそも、」に改める。

エ 当裁判所の補充の判断

(ア) 控訴人らは、前記第2の4の(1)のエのとおり、当審において、重ねて、補助参加人会社の控訴人X1に対するC評価は補助参加人会社が控訴人X1の組合活動を嫌悪し敵視していたことによるものであると主張し、それを窺わせる事情として、①別紙のとおり、控訴人X1がSEC神戸事業所に勤務していた当時(平成2年6月1日まで)の評価は高く(ほとんどの項目においてB評価以上である。)、補助参加人会社は、本件配転後のSEC大阪事業所における控訴人X1の仕事振りについても満足していたのであり、本件で問題としているSEC大阪事業所での低評価(C評価)は、控訴人X1の活発な組合活動に対する敵視の表れである、②控訴人X1の考課表には、第1次評定者の評価が第2次評定者によって低い評価に書き替えられたり、評価理由欄を第2次評定者が記載したり、第1次評定者の記入前に補助参加人会社の

管理職が赤ボールペンを使用して記入したり、係争事件を踏まえて後日加筆されたりしたものがあがるが、これらは、補助参加人会社の控訴人 X1 に対する組合活動を理由とする差別意識を表すものである、③ 勤労チームが権限を逸脱して控訴人組合の組合員に対する人事考課に関与していたことは疑いのない事実であり、従業員的人事考課に関与するはずのない補助参加人会社の勤労チームが控訴人組合の組合員に対して査定を行った上司に対してヒアリングを行って関与しており、これは補助参加人会社の控訴人組合に対する敵視に基づくものである、④ 補助参加人会社は、控訴人組合に対して、「少数組合」との呼称を用いており、これは補助参加人会社が控訴人組合を敵視し蔑視し控訴人組合を嫌悪していることを示すものである、⑤ 昭和 62 年 4 月に補助参加人会社の大阪支店の管理職会議において、控訴人組合の組合員に対する脱退工作等の労組員対策が公然と検討・議論されたが、これは、補助参加人会社の控訴人組合に対する支配介入行為である、⑥ 本件以外の係争事件で補助参加人会社から提出された控訴人組合の複数の組合員に対する考課表等によっても、補助参加人会社が控訴人組合を敵視し差別してきたことは明らかである、と主張する。

(イ)a しかし、上記①については、控訴人 X1 は、補助参加人会社神戸事業所及び S E C 神戸事業所に勤務していた当時においても、C 評価（昭和 59 年度夏季賞与考課）や C 評価に近い B 評価（昭和 61 年度夏季賞与考課・合計 61 点（B 評価の範囲は 60 点から 79 点））を受けたことがあるし、控訴人らが問題としている控訴人 X1 の S E C 大阪事業所における本件考課（平成 3 年度夏季賞与考課及び同年度冬季賞与考課、平成 4 年度冬季賞与考課及び同年度能力開発考課、平成 6 年度冬季賞与考課）の C 評価以外の考課における B 評価についても、C 評価に近いものが多数あり（平成 2 年度冬季賞与考課・合計 54 点（B 評価の範囲は 54 点から 75 点）、平成 2 年度能力開発考課・合計 53 点（B 評価の範囲は 53 点から 70 点）、平成 3 年度能力開発考課・合計 54 点（B 評価の範囲は 53 点から 70 点）、平成 5 年度夏季賞与考課・合計 54 点（B 評価の範囲は 54 点から 75 点）、平成 5 年度冬季賞与考課・合計 50 点（B 評価の範囲は 50 点から 72 点）、平成 5 年度能力開発考課・合計 40 点（B 評価の範囲は 40 点から 66 点）、平成 6 年度夏季賞与考課・合計 50 点（B 評価の範囲は 50 点から 72 点）、平成 6 年度能力開発考課・合計 41 点（B 評価の範囲は 40 点から 66 点）、平成 7 年度冬季賞与考課・合計 52 点（B 評価の範囲は 50 点から 72 点）、平成 7 年度能力開発考課・合計 41 点（B 評価の範囲は 40 点から 66 点）、平成 8 年度夏季賞与考課・合計 49 点（B 評価の範囲は 48 点から 72 点）、平成 8 年度冬季賞与考課・合計 50 点（B 評価の範囲は 48 点から 72 点）、平成 8 年度能力開発考課・合計 41 点（B 評価の範囲は 40 点から 66 点）、平成 9 年度夏季賞与考課・合計 49 点（B 評価の範囲は 48 点から 72 点）、平成 9 年度冬季賞与考課・合計 49 点（B 評価の範囲は 48 点から 72 点）、平成 9 年度能力開発考課・合計 41 点（B 評価の範囲は 40 点から 66 点）、これらと前記

で認定した控訴人 X1 が C 評価を受けた各考課期間における控訴人 X1 の職務遂行状況や勤務態度における問題点を総合すれば、控訴人 X1 は、補助参加人会社神戸事業所及び S E C 神戸事業所で勤務していた当時はともかく、少なくとも本件配転によって S E C 大阪事業所で勤務するようになってからは、ほぼ全部の考課において C 評価に近い B 評価又は C 評価を受けていたものと認められるから（なお、上記のとおり、B 評価又は C 評価といった評価を決める合計点の区分は、資格（G 又は S）及び考課時期（平成 5 年度夏季賞与考課までとそれ以降、平成 7 年度冬季賞与考課までとそれ以降）によって異なっている。）、そうとすれば、たとえ本件考課以外の考課に関する考課表の記載をそのまま無批判的に信用することについては問題があるとしても、前記のとおり（原判決 52~53 頁）、考課表の記載は基本的には尊重し得るものというべきであるから、本件考課において控訴人 X1 に C 評価を付けたことが補助参加人会社が控訴人 X1 の活発な組合活動を敵視したがゆえの合理的な理由のない差別によるものであったとはいえないというべきである。したがって、この点に関する控訴人らの主張は採用することができない。

b 上記②については、控訴人 X1 のこれらの考課表が控訴人らの主張のように作成され、改変され又は加筆されたものと認めるに足りる証拠はなく、また、そもそも、第 2 次評定者が第 1 次評定者の評価を修正したり補充したりすることは、第 1 次評定者間の評価基準の差異による不公平さを是正するためにむしろ人事考課制度の予定するところといえるから、この点に関する控訴人らの主張も採用することができない。

c 上記③については、補助参加人会社の勤労チーム（本来的に従業員の人事考課に関与すべき部署ではない。）が、控訴人組合の組合員を考課する各上司に対してヒアリングを実施した事実は当事者間に争いが無いが、勤労チームの上記ヒアリングの目的は、控訴人組合と補助参加人会社との間で昇格や賃金の差別に関する訴訟等が係属していたことから、労働委員会や裁判所に関係する事務を所掌する勤労チームとしても、控訴人組合の組合員の上司に当たって評価理由等を聞き、これを把握しておき、また、将来の裁判所における証言に備えて記憶を喚起させ、あるいはそのために記録を残しておくことも必要であったものと認められるから、そうとすれば、勤労チームが控訴人組合の組合員の上司に対してヒアリングを行ったことが、補助参加人会社が控訴人組合を敵視していることの表れであるとか、その目的が組合員に対して差別査定を行うことにあったものであるとかということとはできないものというべきである。この点に関する控訴人らの主張も採用することができない。

d 上記④については、補助参加人会社が控訴人組合について「少数組合」との呼称を用いていたことは認められるが、弁論の全趣旨によれば、補助参加人会社には、控訴人組合のほかに、より多数の組合員で組織される全国昭和シェル石油労働組合が存在し、同組合と控訴人組合との組合員数は、

昭和 61 年当時においてそれぞれ約 3700 人と約 90 人、平成 19 年当時においてそれぞれ約 900 人と約 40 人であったと認められるから（当審補助参加人会社答弁書）、そうとすれば、補助参加人会社が控訴人組合について「少数組合」との呼称を用いたとしても、それは事実として控訴人組合の組合員が少数であることを表現したものにすぎず、控訴人組合を敵視し蔑視する趣旨で用いたものではないと認められるから、この点に関する控訴人らの主張も採用することができない。

e 上記⑤については、控訴人らの主張に沿った証拠（控訴人組合の組合員である X2 及び補助参加人会社大阪支店の管理職会議に出席した Y2 の各陳述書）も存するが、これらの証拠は、同会議において労組員対策等が議論されたことはないとする証拠（同会議に出席した Y3, Y4, Y5, Y6 の陳述書等）に照らしてにわかに措信することができず、他に同会議において控訴人らが主張するような労組員対策が議論されたことを認めるに足りる証拠はない（なお、仮に控訴人らが主張するような内容の議論が同会議においてなされたとしても、そのことから直ちに考課や昇格及び昇給において控訴人 X1 が不合理な差別を受けたとまでは認めることができない。）。したがって、この点に関する控訴人らの主張も採用することができない。

f 上記⑥については、たとえ控訴人組合に所属する控訴人 X1 以外の他の組合員において補助参加人会社から組合活動を行っているがゆえに不当に低い評価を受けた事実があったとしても、そのことから直ちに控訴人 X1 に対して組合活動を行っているがゆえに不当に低い評価がなされていたとはいえないから、控訴人らのこの点に関する主張も採用することができない。

5 まとめ

以上のとおりであり、本件命令に違法な点はないから、控訴人らの本件各請求はいずれも理由がなく、棄却を免れないものである。

この判断は、控訴人らが当審において主張する上記以外の点を併せ考慮しても、変わらない。

第 4 結論

よって、控訴人らの本件各請求をいずれも棄却した原判決は相当であり、本件各控訴はいずれも理由がないからこれら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」