

大阪、昭49不61、昭51. 12. 27

命 令 書

申立人 総評・繊維労連ニチモウキグナス労働組合大阪支部

被申立人 キグナス石油株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A 1、A 2、A 3、A 4及びA 5の5名に対し、次の措置を講じなければならない。
 - (1) 昭和48年10月1日付けで係長に昇格させること
 - (2) これに応じた係長手当相当額（これに対する年5分の割合による金員を含む）を支給すること
- 2 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 当事者等

- 1 被申立人キグナス石油株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、東京都・大阪・名古屋・福岡・札幌及び広島の各市に支店を、仙台市に営業所を、北九州及び長崎の両市に事務所を置き、資本金10億円、従業員約300名で石油製品元売業を営む会社である。

なお、会社は、昭和46年12月20日に設立された株式会社で、47年2月1日、日本漁網船具株式会社（47年2月1日、ニチモウ株式会社と商号を変更、以下「ニチモウ」という）からその石油部門の営業譲渡を受け、同日から営業を開始したもので、その従業員のほとんどはニチモウの石油部門に所属していた者である。

また、会社大阪支店の従業員は、本件審問終結時、支店長1名、課長及び課長代理6名、係長5名、一般社員19名の計31名であって、このうち支店長、課長及び課長代理はいずれも非組合員である。

2 申立人総評・繊維労連ニチモウキグナス労働組合大阪支部（以下単に「大阪支部」という）は、本件審問終結時、会社の従業員80名及びニチモウの従業員約1,000名のうち330名、計410名で組織する総評・繊維労連ニチモウキグナス労働組合（以下「組合」という）の下部組織で、会社大阪支店の従業員及びニチモウ大阪営業所の従業員で組織され、その組合員数は本件審問終結時11名である。

3 会社には、47年7月6日、組合から分裂してできたキグナス石油労働組合（以下「キグナス労組」という）があり、同労組は同盟傘下の労働組合で、大阪支店には13名の同労組員がいる。

第2 本件労使関係について

1 会社分離前の労使関係について

ニチモウは、昭和45年6月、石油部門を分離独立させる計画をたて、同年7月、労使の協議機関である経営協議会において、石油部門を分離する計画のあることを組合に説明した。

以後、労使は、石油部門分離問題について交渉を重ねた結果、組合は、同部門が分離されてもこれまでどおりの組織で存続することとし、ニチモウとの間で、ニチモウは今後とも組合を唯一の交渉団体として認めるとともに、分離後、新会社は組合とニチモウ間に締結されているすべての労働協約を継承することを確認した。なお、このなかには「現在協定している労働条件は絶対引下げないものとする」という項目も含まれていた。

2 遊喜利事件について

(1) 昭和47年1月19日午後3時ごろ、A6（以下「A6」という。なお同人は、43年9月から45年8月まで及び47年2月から同年3月まで組合の執行委員長であった）は、当時組合の副執行委員長で、かつ組合専従であったA7（以下「A7」という）に、二人だけで話し合いたいので時間の都合をつけてほしい旨述べ、結局両名は、同月25

日の夜話し合いをもつことで合意した。そのとき、A 6はA 7に、会社側の者がその席に入るかも知れない、このことは絶対だれにも言わないで欲しい旨述べた。

同月25日午後6時30分ごろから銀座の料亭「遊喜利」で会合が行われたが、そこにはA 6、A 7の他にニチモウ側から専務取締役B 1（以下「B 1専務」という）、総務部長B 2（以下「B 2総務部長」という）及び人事課長B 3（以下「B 3人事課長」という）が同席した。

この会合でB 1専務は、「長」というものは腹心を持たなければならない、それが役目のはずだ、A 6にそれができたと言うのならそれでよいだろうとの旨述べ、これに対してA 6は「A 7については札幌時代よりよく知っているし、一を言えば二分かる間なので自分も安心してバトンが渡せる」と述べ、A 7を紹介した。

続いてB 3人事課長は、A 7君も腹心を持たなければならない、そのためには自分としても便宜を計るので、そのときにはそれとなく話して欲しいとの旨述べた。

- (2) この件（以下「遊喜利事件」という）につき、A 7は、会社は組合を丸ごと抱え込もうとしているものであり、組合への支配介入であるとしてその内容を組合員に秘密にすることなく公表した。

同年2月11日から17日まで、組合は、遊喜利事件につき第32回臨時中央大会を開催し、同事件におけるニチモウの責任を追及した結果、ニチモウは謝罪し、同月16日、この遊喜利事件及び労使間の問題について協定が締結された。なお、協定書には一致点のみられなかった社員教育問題について、次のような労使のやりとりが記載されていた。すなわち、「社員教育については組合と協議決定してほしい。少なくとも組合員対象のものには協議決定し、管理職者対象のものは協議してほしい」との組合申入れに対して、B 3人事課長は、「組合員対象のものは協議する。管理職のものはできない」と答え、またB 4常務は、「B 3人事課長と時間をかけて話し合い善処する。結論を出すまでは社員教育を中止する」と述べた、という記載である。

- (3) A 6は、新たに2月1日付けで執行委員長に就任したが、組合は同人を譴責処分へ付し、その後、同人は遊喜利事件の責任をとり組合役員を辞任した。

なお、遊喜利事件が起る以前には、これといった労使紛争はみられなかった。

3 47年春闘について

- (1) 昭和47年4月7日、組合は、47年度の賃上げ及び夏期一時金に関する要求書をニチモウ及び会社（以下、この2社を「両社」と総称する）に提出し、同月18日、組合と両者との間で統一団交が開催された。この団交で両者は、分離後初めての統一団交でもあり、両社の調整が必要なので現時点では要求書に対する回答はできないと組合に申し入れた。このため組合は、初回団交で回答することが今日までの慣行であるにもかかわらず回答しないのは、両社に話し合いの姿勢がないためであるとして抗議した。
- (2) 47年春闘における両社の交渉委員長は、ニチモウのB2総務部長であったが、4月24日の団交で前記協定書中に記載されている社員教育の実施方法などをめぐり、労使は鋭く対立し、組合はB2交渉委員長を忌避するような発言をしたため、両社側交渉員は退席した。このことが原因となって、その後、同年7月6日まで2カ月以上も団交が開催されなかった。
- (3) 5月2日、会社が借りているヌリ彦ビルの会議室の壁面や窓ガラスに組合がビラを貼付したので、会社は組合にビラ撤去を要求し、また同月24日、組合が同ビル4階の窓から外部の壁面にそって組合旗を掲出したので、会社は同ビル所有会社との契約に違反するので直ちに撤去するよう求めた。

このように組合と会社はビラ及び組合旗の撤去問題をめぐり、6月9日まで紛糾した。

- (4) 7月2日、ニチモウに49名をもって労働組合が、また、同月6日、会社に20名をもってキグナス労組がそれぞれ結成された。両新組合は結成と同時にそれぞれの使用者と47年賃上げ及び夏期一時金問題について団交を開催し、即日妥結した。

なお会社は、キグナス労組との団交に先だち、7月6日午後2時ごろから組合との間で団交を開催したが、午後2時30分ごろ組合は交渉結果を検討したいとして、いったん休憩に入った。

ところが組合は、その休憩の途中で、⑦賃上げ及び夏期一時金につき妥結する、⑧

同日15時45分からストに入る旨の掲示をした。

なお、このストは両新労組結成への抗議及び組合員の意思統一などを理由とするものであった。

このため両社は、両社側が妥結するといっていないのに組合が一方的に妥結したと報道したこと、妥結するといいつながらストに入ったことは納得できないとして組合に抗議した。

第3 係長への昇格について

1 組合とニチモウは、昭和45年10月ごろに第11回経営協議会を、また同年11月24日及び翌46年1月14日に臨時経営協議会をそれぞれ開催し、会社分離に関する労働協約を締結した。このなかで「係長の昇進基準、年数のメドは大卒7年、高卒11年、中卒14年以上の経験者から選考する」との項目が設けられ、会社分離後も両社にこの協定が引き継がれた。

2 従来ニチモウでは、係長昇格の選考方法として推薦制度がとられていたが会社は、48年度からはこの制度を廃止して、それに代わり「当該年度の昇給に関する人事考課の評定が「B」以上であること、但し「B」以上であっても特別の場合を除く」という基準によるものとした。

なお、「特別な場合」とは、昇給に関する人事考課を行った4月以降、係長への昇格につき審議する審議会が開かれる8月までの間に、特に重大な過ちを犯したり、極端に勤務成績が悪くなったりしたときなど例外的な場合を指すものである。

会社が行う「昇給に関する人事考課の評定」はおおむね次のとおりである。

① 考課期間 — 前年4月1日から当年3月31日までの1年間

② 考課者 — 一般従業員の場合は所属長である課長

課長代理の置かれている課では、その意見を参考にする考課者若しくは被考課者が考課期間中、異動した場合には、考課者は前任者の意見を聴取した上、全期間の考課を行う

③ 考課項目 — 「仕事の量」、「仕事の質」、「連絡・報告」、「理解・判断」、「勤務態度」、

「積極性」、「責任感」、「協調性」及び「指導」の9項目

なお、会社では各項目につき観察すべき点、主眼とすべき点を具体的に定めており、また「指導」は主任、係長に対する考課のみに適用される

- ④ 考課方法 — 考課者は、各被考課者について、上記各項目ごとに次の基準で採点する

ア)

点数（原点）	採点基準
5	特に優れている
4	優 れ て い る
3	標 準
2	劣 る
1	特 に 劣 る

イ) 考課項目には、予め職種別に各項目ごとの「ウエイト係数」が定められている

ウ) 考課者は、上記採点による原点にウエイト係数を乗じて各人別に「粗点合計」を算出し、これを上司に提出する

- ⑤ 調 整 — 考課者より考課結果の提出を受けた部長或いは支店長は、部内・支店内の調整をした上、本社総務部長に提出する。なお、調整者は、調整した結果、その部若しくは支店に所属する従業員の平均点が次に述べる「C」の範囲にとどまるよう調整するものとされている

- ⑥ 評 定 — 本社総務部長は、全社的な調整を行った上、被考課者ごとにその点数に応じ次の要領で評定する。

特に優れている	A
優 れ て い る	B
標 準	C
劣 る	D

特 に 劣 る	E
---------	---

⑦ 決 裁 ― 副社長が行う

以上が会社が行う「昇給に関する人事考課の評定」の概要であるが、係長には係長手当として1年目は月3,000円、2年目は月4,000円、3年目からは月5,000円が支給される。

3 会社は、ニチモウからの分離後各年の10月1日付けで係長昇格者を発令した。ところが、48年10月1日付けの昇格者発令には、組合員であるA5（高卒12年）、A1、A3及びA4（いずれも高卒11年）並びにA2（大卒9年）の5名は含まれておらず、同人らは翌49年10月1日付けで昇格した。

なお、会社における昇格者の状況は第1表記載のとおりである。

第1表 係長昇格者一覧表

区 分		氏 名	組合からの 脱退年月日	係長昇格年月日	昇格に要した年数
高 校 卒	36 年 4 月 入 社	C 1	47. 7. 6	46. 9. 1	10年
		C 2	47. 8. 31	47. 10. 1	11
		C 3	47. 9. 22	49. 10. 1	13
		C 4	47. 10. 16	48. 10. 1	12
		C 5	—	46. 9. 1	10
		C 6	—	48. 10. 1	12
		○A 5	—	49. 10. 1	13
		C 7	—	49. 10. 1	13
	37 年 4 月 入 社	C 8	47. 7. 6	48. 10. 1	11
		C 9	47. 7. 6	48. 10. 1	11
		C 10	47. 7. 8	48. 10. 1	11
		C 11	47. 12. 6	48. 10. 1	11
		C 12	47. 12. 20	48. 10. 1	11
C 13		48. 3. 15	48. 10. 1	11	

高 校 卒	37 年 4 月 入 社	C 14	48. 7. 31	48. 10. 1	11年
		○ A 1	—	49. 10. 1	12
		○ A 3	—	49. 10. 1	12
		○ A 4	—	49. 10. 1	12
		C 15	—	49. 10. 1	12
		C 16	—	49. 10. 1	12
		C 17	—	49. 10. 1	12
		C 18	—	49. 10. 1	12
		C 19	—	49. 10. 1	12
		C 20	—	49. 10. 1	12
		C 21	—	(組合専従のため体職中)	
	38 年 4 月 入 社	C 22	47. 11. 7	49. 10. 1	11
		C 23	49. 2. 12	49. 10. 1	11
		C 24	49. 7. 1	49. 10. 1	11
		C 25	—		
大 学 卒	39 年 4 月 入 社	C 26	47. 11. 7	46. 9. 1	7
		C 27	(退 社)	46. 9. 1	7
		C 28	—	46. 9. 1	7
		○ A 2	—	49. 10. 1	10
	40入 年 4 月 社	C 29	47. 8. 30	47. 9. 1	7
	41入 年 4 月 社	C 30	(協定上非組合員)	48. 10. 1	7
	42 年 4	C 31	47. 7. 13	49. 10. 1	8
		C 32	47. 7. 6	49. 10. 1	7
		C 33	47. 12.	49. 10. 1	7

	月 入 社	C 34	47. 7. 6	49. 10. 1	7 年
		C 35	48. 2. 28	49. 10. 1	7

（上記各人の表示は、以下姓のみをもって行う。なお、○印は、本件において昇格問題が争われている組合員である。）

第4 昇格状況について

会社は第1表記載のとおり47年、48年及び49年の10月1日付けで各年度ごとの係長昇格者を発令した。この第1表を昇格者の年度別、組合・キグナス労組所属別に分けると第2表記載のとおりである。

これを更に、組合分裂前に昇格した5名、休職中1名及び協定上非組合員1名、計7名を除いた33名の昇格者について組合・キグナス労組所属別の昇格状況をみると第3表記載のとおりである。

これらによると、昇格時キグナス労組に所属していた19名の内3名を除き、大卒7年、高卒11年で係長に昇格している。ただこの3名の内高卒13年で昇格したC3は、以前私用で会社の自動車を運転中事故を起し、会社に始末書を提出したことがあり、同人を例外者として考えるとキグナス労組所属者中2名のみ昇格が1年間遅れたに過ぎない。

これに対し、昇格時組合に所属していた者は大卒7年、高卒11年で昇格した者は1名もない。

第2表 昇格者年度別組合・キグナス労組所属別一覧表

入 年 社 度	昇格年月日 区 分	4 6. 9. 1 (組合分裂前)	4 7. 1 0. 1	4 8. 1 0. 1	4 9. 1 0. 1	未昇格
	勤続年数	7 年	8 年	9 年	1 0 年	
大卒 39 年	組 合 員				●	
	キグナス 労 組 員	●●●				
大卒 高卒 40 36 年	勤続年数	大卒 6 年 高卒 10 年	7 年 11 年	8 年 12 年	9 年 13 年	
	組 合 員			○	○○	
	キグナス 労 組 員	○○	● ○	○	○ C 3 ○	
大卒 高卒 41 37 年	勤続年数		大卒 6 年 高卒 10 年	7 年 11 年	8 年 12 年	
	組 合 員				○○○○○○○○○	○ 休職中
	キグナス 労 組 員			○○○○○○○	●	
大卒 高卒 42 38 年	勤続年数			大卒 6 年 高卒 10 年	7 年 11 年	
	組 合 員					○
	キグナス 労 組 員				●●●● ○○○	
計		4 0 名 (内大卒 1 1 名 高卒 2 9 名)				

(注) ① キグナス労組員とは、昇格時既にキグナス労組に所属していた者をいう。
 ② ●印は大卒者 ○印は高卒者
 ③ 点線上の●印は協定上の非組合員

第3表 組合・キグナス労組所属別、勤続年数別昇格状況表

所 属	勤続年数	大卒 7 年 高卒 11 年	8 年 1 2 年	9 年 1 3 年	1 0 年 1 4 年	未昇格	計
組 合		0 名	1 0 名	2 名	1 名	1 名	1 4 名
キグナス労組		1 6	2	1	0	0	1 9
計		1 6	1 2	3	1	1	3 3

第5 A1ら5名の昇格について

1 A1について

- (1) 37年4月、A1は、高校卒業後ニチモウに入社、以来、総務関係の業務に従事してきた者で、42年4月以降ニチモウ大阪営業所総務課に勤務していたが、会社設立に伴い会社の大阪支店総務課に配属され、本件考課期間内は主に売掛金管理、財務関係及

び旅費計算伝票類のチェック等の業務を担当していた。

なお、A 1 の考課者は大阪支店総務課長 B 5（以下「B 5 課長」という）であった。

(2)－ i 会社には売掛金の回収方法として、ア) 販売担当者が直接販売先に集金に行く場合、イ) 販売先の者が会社を持参する場合、ウ) 販売先から郵送される場合の 3 種類がある。ウ) の場合の大阪支店内での受領手続きは、受付担当者が書留の受領簿に受領の日付、時間、発信者名及び書留番号を記載して未開封のまま売掛金管理担当者へ引継ぎ、売掛金管理担当者はそこで開封し、手形等が入っていればその期日、金額を記載して受領簿に捺印し、受領簿を受付担当者に返し、手形等は仕分け等の処理をして金庫に保管することになっている。

－ ii 兵庫県加古川市にある小村産業株式会社（以下「小村産業」という）は、会社大阪支店の取引先であるが、同社は大阪支店への買掛代金の支払い手段として、従前から約束手形を郵送するという手続きをとり、毎月 25、6 日ごろには大阪支店に郵送されていた。

47 年 12 月 27 日、A 1 は、小村産業の 12 月度の売掛代金が未だ郵送されていないので、販売担当者の C 11 に督促方を依頼した。C 11 は同社に電話で督促したところ、同月 25 日に郵送したとのことであったので、A 1 にこの旨を報告した。

翌年 1 月 5 日、C 11 は未だ郵送されてこないのので小村産業に再度督促したが、同月 8 日、同社は前年 12 月 25 日、大久保郵便局から同社振出の約束手形 1 通（額面 730 万円）及び小切手 1 通（額面 6, 000 円）を間違いなく大阪支店あて郵送したと回答してきた。

そこで A 1 は、早速大阪東郵便局に赴いて調査したところ、同局の書留配達簿には大阪支店の女子社員某の受領印が押印されており、12 月 27 日に大阪支店に郵送されていたことが判明した。しかしながら女子社員某は受領印を押したことも、この書留を受取ったこともないと主張したので、大阪支店の従業員は手分けして同支店内をくまなく捜したが発見できなかった。この紛失した手形・小切手は支払期日までに他から提示がなされなかったのので、小村産業からの支払いは、その後の会社が同社に念書を差し入れるなどしてその履行をみた。

B 5 課長は、この紛失事件につき本社にてん末書を提出したが、会社はだれにも責任を追求したことはなく、A 1 に対してもなんら注意したことはない。

(3) 売掛金管理の業務には、各特約店の経営内容が健全であるか否かの分析を行う業務も含まれており、このためA 1 は、大阪支店の各営業担当者に対して販売店、特約店の資料収集に協力してほしい旨の文書をまわしたことがある。

(4) B 5 課長は、A 1 に対する本件考課査定において、ア) 売掛金管理担当者であるA 1 は、47年12月27日当時、適切な措置を講じていれば、手形・小切手の紛失を免れたかも知れないのに、小村産業が同月25日に売掛代金を郵送したことを知りながら、その時点で郵便局に問い合わせるなどの適切な措置を講ずることなく放置していたとして「責任感」は「劣る」と評定し、また、金銭類を扱っているという自己の職務に対する認識を欠くものとして「理解・判断」も「劣る」と評定し、また、イ) 手形等の紛失にかかる処理が悪く、また旅費計算、伝票類に不備な箇所があるにもかかわらず、それらのチェック・ミスがあったとして「仕事の質」は「劣る」と評定し、更に、ウ) 売掛金管理業務のなかには各特約店の経営分析が含まれているが、A 1 は、この業務につき、同様な業務を行う他の社員のように積極的に取り組まなかったとして「積極性」は「劣る」と評定し、またその他の考課項目については優れたところが認められないとして「標準」と採点した。その結果、A 1 は総合評価で「D」（劣る）と評定された。

(5)－ i ところで、手形・小切手の紛失事件であるが、ア) 大阪支店では郵送された売掛代金が不着の場合、郵便局に出向き調査するが、その業務分担は不明確でA 1 に調査の義務があるか否かは明らかでなく、A 1 にその責任を追求することは妥当性を欠くこと、イ) 仮に47年12月27日、A 1 が郵便局に出向き調査したとしても、手形等の紛失を免れえたか否か明らかでないこと、ウ) しかも、この紛失事件でB 5 課長は本社にてん末書を提出したが、会社はだれにも責任の追及したことはなく、A 1 に対してもなんらの注意をした事実がないことなどからみて会社がこの事件を通じて、A 1 に「責任感」及び「理解・判断」が「劣る」と評定したことは合理性がなく、致底納

得することはできない。

－ ii 会社は、手形等の紛失事件にかかる処理が悪く、また、旅費計算、伝票類のチェック・ミスがあったとするが、同紛失事件については、さきに判断したところであり、また、A 1 が伝票類のチェック・ミスを犯したとする疎明もないことからみて、A 1 の「仕事の質」が「劣る」とする会社の評価は合理性がなく納得できない。

－ iii 会社は、A 1 が特約店の経営分析に積極的に取り組まなかったとする。しかし A 1 は、大阪支店の営業担当者に対して販売店、特約店の資料収集に協力してほしい旨の文書をまわした事実があり、このことからみて同人には取引先の経営分析に取り組む姿勢があったと認めることができるのであって、会社が他の社員に対比して A 1 の「積極性」が「劣る」と評価したことは妥当性がなく納得できない。

2 A 2 について

- (1) 39年4月、A 2 は大学卒業後ニチモウに入社し、それ以来潤滑油関係の業務に携わり、46年9月以降、大阪営業所に勤務していたが、会社設立に伴い会社の大阪支店販売一課に所属し、本件考課期間中は潤滑油関係の業務に従事していた。

なお、A 2 の考課者は大阪支店販売一課長 B 6（以下「B 6 課長」という）であった。

- (2)－ i 従前、ニチモウ大阪営業所では、潤滑油の販売担当者は C 36 課長代理と C 37 係長の両名であった。46年4月、C 37 係長が転勤したため、同人の後任担当者として A 2 が配属され、また、C 36 課長代理の転勤に伴い C 38 課長代理が配属された。

ところが、C 38 課長代理は、潤滑油の販売以外の特約店担当も兼ねたため、潤滑油販売の専任担当者は A 2 一人となった。

－ ii 潤滑油の販売は販売先に対してエンジンメーカーの推薦状を必要とすることもあって、新規に取引先を開拓することは非常に困難とされている。

また、会社の取式先には船舶関係の会社が含まれているが、船舶も一隻一隻エンジンが異なっており、このため使用する潤滑油もおのずと異なっている。

これらのこともあって、A 2 が全く新規の取引先を開拓した例はなかったが、既に

会社の取引先となっている船舶会社などで、未だ会社の潤滑油を使用していない船舶などにも使用してもらうため積極的な売込みに努めた。

－ iii ところで、大阪支店における潤滑油の販売状況は第4表記載のとおりである。

第4表 年度別潤滑油販売状況表

(大阪支店)

年度	マ ル チ	自動車用	ディーゼル	マリン (船舶用)	工 業 用	並 潤
4 2	1 3 6 <i>kℓ</i>	2 0 2 <i>kℓ</i>	1 7 6 <i>kℓ</i>	3 <i>kℓ</i>	2 7 3 <i>kℓ</i>	1, 4 4 7 <i>kℓ</i>
4 3	1 4 6	2 1 2	2 0 6	6	4 0 3	6 0 1
4 4	1 6 9	2 3 0	1 8 3	3 7	3 7 6	6 0 9
4 5	1 8 0	1 3 7	2 8 8	2 9	4 2 8	1, 0 5 6
4 6	1 8 4	1 3 7	2 2 9	9 1	3 6 2	6 5 5
4 7	1 9 2	1 3 1	2 0 9	1 5 3	3 8 6	9 2 9
4 8	2 4 3	1 6 3	2 8 7	2 5 7	4 3 7	6 9 7

(注) マルチ、自動車用はA2の担当外

(3)－ i 会社は、取引先ごとに取引限度額を設定しており、各販売担当者はその枠内で取引を行わなければならないとされている。この取引限度額設定の目的は、万一取引先に不良債権が発生した場合、これに対する債権を一定の枠内に押えることにある。したがって、限度額は主として各取引先の信用度により決められ、これを決定する場合には相手方の信用度について銀行又は興信所を通じて調査を行うなど、厳格な手続きを経ている。

このため、販売担当者は、取引限度額をオーバーしないよう常に気を配り、そのおそれが認められるときには、直ちにその状況を所属課長に報告し、限度額更新の手続きを取るか、あるいはこれにそぐわないときは、その取引先に担保の差し入れを求め等々の措置を講じなければならないとされている。

－ ii A2の担当している取引先の一つである三栄海運は会社の取引先であるが取引限度額は350万円と設定されていた。

ところが48年3月20日ごろ、代金回収会議の席上、同社の48年2月末日現在の取引残額は474万円で124万円オーバーしていることが指摘された。

なお、48年4月ごろ、大阪支店で販売を担当しているC11及びC12は、それぞれの取引先であるトーマン及びフナビキに対して限度オーバーをしていた。

(4) B6課長は、A2が新規の顧客を開拓しようとする意欲が全く見られなかったとして「積極性」が「劣る」、遅刻が多いことから「勤務態度」が「劣る」、限度オーバーをなしたことなどから「連絡・報告」が「劣る」と評定し、また、その他の考課項目については、A2に優れたところが認められないとして「標準」と採点した。この結果、A2は総合評価で「C」（標準）と評定された。

(5)－i そこで、A2に対する考課査定についてみると、まず、会社は、A2が新規の顧客を開拓しようとする意欲が全くみられず、「積極性」が「劣る」とするが、ア) 従来、ニチモウ大阪営業所では、潤滑油の販売担当者はC36課長代理とC37係長の両名であったが、A2は大阪営業所に配属された後、潤滑油の専任担当者が同人一人となったにもかかわらず、第4表記載のように同人の担当した潤滑油の販売状況は、全体的にみて落ち込んでいないこと、イ) 潤滑油の新規取引先の開拓は、エンジンメーカーの推薦状を必要とすることもあるが、A2が新規に開拓した例はないが、同人は、既に会社の取引先となっている船舶会社などに増量販売に努め、その結果、同人が担当して以来、船舶用の「マリン」の販売状況が急速に伸びていること並びに前任者、前々任者等が新規に開拓したとの疎明がないことなどを併せ考えると、会社は、A2が増量販売に努力したことを評価せず、同人を「積極性」が「劣る」と評定したことは妥当性を欠くものといわざるを得ない。

－ii 会社は、A2は遅刻が多いとして「勤務態度」が「劣る」と評定したが、A2が他の者より遅刻回数が多いとの点については全く疎明がなく、したがって、上記評定は妥当性を欠くものといわざるを得ない。

－iii ところで、取引限度額は前記のような目的で設けられたものであって、会社は各販売担当者に限度額の枠内で取引するよう細心の注意を払うよう指示している。こ

のような点からみて会社はA 2が限度オーバーをなしたことで「連絡・報告」が「劣る」としたことはうなずけるところである。

しかしながら、大阪支店で販売担当のC 11及びC 12の両名（両名とも、37年4月高卒入社）も、48年4月ごろ、それぞれの取引先であるトーメン、フナビキに対して限度オーバーをなした事実があるのに両名はその点を問責されたことはなく、48年10月1日付けで係長に昇格している。もっとも、会社は、同人らの限度オーバーはいずれも考課期間外のことで別に問題はないとする。

ところで、限度オーバーは、上述のような点からみて前記昇格基準の例外規定の「重大な過ち」にあたるとも考えられるが、会社は、上記両名に対しては8月の審議会でしかるべき措置をとることなく昇格させているのであって不公平の感は免れない。

3 A 3について

- (1) 37年4月、A 3は、高校卒業後ニチモウに入社し、会社設立に伴い会社の東京支店販売二課に所属し、本件考課期間中は長野県下の特約店に対する販売並びに同県下のサービス・ステーション（以下「S S」という）に対する販売指導などを担当し、48年4月1日付けで大阪支店に転勤した。

なお、A 3の考課者は、東京支店販売二課長B 7（以下「B 7課長」という）であった。

- (2)－ i 47年年末ごろ、B 7課長は、部下の販売課員に対して重油価格の値上げに関して取引先と交渉するよう指示した。

－ ii A P石油は長野県下にあるS Sであるが、A 3は同社のC 39副支配人と値上げ交渉を行った結果、同副支配人から了解をとりつけ、これをB 7課長に報告した。

－ iii ところで、A P石油は、かつて同社の社長の娘婿にあたるC 40支配人が営業の実権を掌握していたが、同社の内部事情により、同人は支配人としての権限を失い、かわってC 39副支配人が事実上支配人の任に当たっていた。

－ iv 48年1月の後半ごろ開催された会社の取引先のS Sによる長野県ブロック会が終了した直後、突然C 40支配人は同席していたB 7課長及びA 3に対して、重油価格

の値上げについてなんら相談を受けたこともなく、また、了解したこともない旨述べたため紛糾した。このとき、A 3 は、初めてC 40支配人が名実ともに支配人に復帰していることを知った。

結局、会社は、やむを得ず改めてC 40支配人と話を進め、価格面で多少譲歩して解決した。

なお、会社の取引先には、会社の指示価格を多少下回っている取引先もあり、A P 石油のみが会社の指示価格を下回ったのではない。

- (3)－ i 長野県下の特約店の一つである川中島石油は、48年1月ごろ、その経営が不安な状態であったため、同社の会社に対する買掛金債務を担保すべく物上保証をしていた同社の特約店の特約取引先（以下、これを「サブ」という）4店が担保の差し換えを希望した。

同年2月初めごろ、B 7 課長及びA 3 は関係者と協議した結果、本社の承認を条件として物上担保を現金担保に差し換えることで合意が成立した。このため、A 3 は本社とりん議するため早急にりん議書を作成する必要があった。

－ ii ところで、A 3 は、サブ4店の内の松井石油がいったん合意に達した担保差し換えの約束を撤回するなどの話をもちかけてきたため、その解決に手間どり、結局、A 3 がりん議書を作成したのは大阪支店への転勤発令前の48年3月31日であった。

- (4) B 7 課長は、48年1月初め、A 3 に対して、C 40支配人が以前のように実権を掌握したらしいから、C 39副支配人だけでなくC 40支配人にも値上げの了解を取りつけておくようにと指示したにもかかわらず、A 3 はC 39副支配人と交渉したのみで、C 40支配人とはなんらの交渉もしなかった点「詰の甘さ」があること、また、A 3 は川中島石油に関する担保差し換えのりん議書の作成を48年3月31日の転勤発令前日まで放置していたことなどから、「仕事の質」及び「責任感」に問題があると判断したが、結局、同課長は全項目を「標準」と評定した。この結果、A 3 は総合評価で「C」（標準）と評定された。

- (5)－ i ところで、B 7 課長がA 3 に対してC 40支配人にも了解を取りつけておくよう

指示した事実は認められず、また、A 3 が C 40 支配人が再び実権を掌握したことを知ったのは、前記のとおり長野県ブロック会が終了した直後であるから会社が A P 石油との交渉をめぐり A 3 に「仕事の質」及び「責任感」に問題があるとしたことは失当と言わざるを得ない。

－ ii また、B 7 課長が指摘するように、A 3 がりん議書を作成したのは転勤発令前日の48年3月31日であるが、このように遅れたのは、サブ4店の内の松井石油がいったん合意に達した担保差し換えの約束の撤回を申出てきたことから、その解決に手間どったという特殊な事情のためであり、したがってりん議書の作成が遅れたことについてA 3 に責任を問うことはできず、このことで会社がA 3 の「仕事の質」及び「責任感」に問題があるとしたことも失当である。

4 A 4 について

- (1) 37年4月、A 4 は、高校卒業後ニチモウに入社し、会社設立に伴い会社福岡支店に所属し、47年10月、大阪支店に転勤してきたもので、同支店の販売二課に所属している。

なお、A 4 の考課者は販売二課長 B 8 （以下「B 8 課長」という）であった。

- (2) A 4 は、大阪支店へ転勤して1カ月余りたったころ、同人の仕事の内容が不明確であったためB 8 課長に対して仕事の内容を明確にするよう要望したところ、同課長は「直売の仕事をやるのだ」と答えた。

当時、直売の仕事は、C 41課長代理の統括の下にA 5 が担当していたので、B 8 課長はA 4 に「直売の仕事で分からないことがあればC 41課長代理に聞き、また、A 5 に同行して直売先を回り徐々に直売の仕事を覚えるよう」指示した。

B 8 課長は、C 41課長代理と打合せた結果、48年1月中ごろ、A 4 を直売の担当者に専任させることもできると判断し、それまで直売を担当していたA 5 に代えA 4 を専任者とした。

- (3) B 8 課長は、直売担当者はできるかぎり取引先を訪問し、連絡を密にするよう努めなければならないのに、A 4 は、以前、直売担当者であったC 42係長と比較して取引

先訪問の頻度が少ないことなどからみて、「積極性」に問題があるとし、また、販売課員としては取引先に対する言葉づかいに気を配り、相手方の感情を害さないよう留意しなければならないのに、A 4はこれを改めようとせず取引先よりこの点の指摘を受けたことがあるとして、「理解・判断」に問題があると判断したが、結局、同課長はいずれの考課項目をも「標準」と評定した。この結果、A 4は総合評価で「C」（標準）と評定された。なお、A 4及びC 42係長が、取引先をどれだけ訪問したかは明確でない。

(4)－ i 会社が主張するように、販売担当者はできる限り、取引先を訪問して連絡を密にしておく必要のあることは言をまたないところであるが、販売担当者が取引先を訪問した場合、出張命令書、復命書又は自動車使用日誌などから訪問回数などの実態を明らかにすることは容易と思われる。しかし、本件においては、このような疎明はなく、会社は単にA 4がC 42係長と比較して訪問度が少ないと指摘しただけで、「積極性」に問題があるとしたことは妥当性を欠くものといわざるを得ない。また、仮に同人の訪問度が少なかったとしても、同人が直売業務に専務を専任できたのは48年1月中旬ごろから3月末までのわずか、2、3カ月のことであるから、この間の実績のみで評定を行うことは慎重公正な判断とはいえない。

－ ii 会社は、A 4が取引先に対する言葉づかいに配慮せず、このため取引先から指摘を受けたとするが、そのような事実についての疎明はなく、これを理由に同人の「理解・判断」に問題があるとしたことは妥当性を欠くものといわざるを得ない。

5 A 5について

(1) 36年4月、A 5は、高校卒業後ニチモウに入社し、それ以来漁網関係の業務に従事していた者である。

A 5は、会社設立に際して石油販売関係の業務を希望したため、会社に配属されることになり、47年2月から大阪支店販売一課で石油販売の業務に従事した。

漁網関係の業務と石油販売関係の業務とでは、全く畑違いであったため、A 5はニチモウ入社後通算11年余りたっていたが、B 6課長の指示により、47年4月から6月

までの3カ月間はC43係長の下で販売促進の補助的業務に、また同年7月から9月まで3カ月間はC42係長の下で直売関係の補助的業務にそれぞれ従事した。

- (2) 会社は、47年10月1日付けで大阪支店内の組織を一部変更したため、販売促進及び直売の業務が販売二課に移行し、A5は同日付けで販売二課に配属され直売業務を担当した。

その後、B8課長は、将来A4に直売の業務を、A5にSS開発の業務及び新規特約店の開拓業務を担当させたいとして、A4にA5の下で直売の業務に、また、A5には直売以外にSS開発及び新規特約店の開拓業務に携わるよう指示した。したがって、A5が専任担当者として、SS開発及び新規特約店の開拓業務に取り組むようになったのは48年1月中旬ごろからである。

なおSS開発の業務とは、キグナスマークをつけたSSを増設することで、それにはSSを新設する場合と、他の石油元売り会社のマークを設置したSSについて、そのマーク替えを行う場合とがあり、前者の場合、SS用地に適する土地を探索し確保することが重要な業務とされている。

- (3) 会社は、通産省から47年度に新設可能なSSの枠を以前より多い57力所、そのうち大阪支店管内で10力所を認められた。このSS新設には、48年3月31日まで通産省に4条件（距離確認、建設許可、消防許可及び着工届）の備わった書類を提出しなければならないとされていたため、まず積極的にSS用地を探す必要があった。A5は、SS用地の探索に努めその結果、同人がSS開発の専任担当者となった1月中旬ごろから3月末日までの間に、同人が探索した用地は数件あった。

- (4) 47年8月ごろ、大阪支店では大阪市内でSSとして極めて有望な場所と思われる粉浜SSの開設につき、同SSの経営予定者との間で話がまとまり、社内手続及び社外手続を終えた。

ところが、翌年の1月下旬になって粉浜SSの経営予定者が同SSの開設を見合わせたいと申し出てきたので、B8課長は、A5に今夜8時ごろから同SSの経営予定者を説得に行くから同行するよう求めた。しかしA5は、当時大阪支部の書記長で、

そのころ同支部からの脱退者が相次いでおり、B 8 課長に同行を求められた日の就業時間後、意思確認などのため組合員の集会を予定していたこともあり、B 8 課長に同行しなかった。

- (5) 48年3月30日、奈良県内で建設予定の香芝 S S に関する図面に不備のあることが判明した。通産省への書類提出期限が翌日に迫っていたため、A 5 は、同日、勤務時間外ではあったが、同 S S を測量した測量士のところまで実測図をとりに行き、帰社したのは夜中のことであった。翌日、このことで大阪支店長は A 5 に賛辞を与えた。

当時、会社では従業員が交替で土曜日を休日とする制度をとっていた。3月31日は土曜日で、A 5 は当日が休日に当たっていたが、同日中に通産省へ提出しなければならない S S に関する書類が大阪支店で4件もあったため、A 5 は出社してその仕事に従事した。

- (6) B 8 課長は、S S 開発業務に携わる者は労をいわず各所に出向くことが必要であり、特に47年度は以前より多く S S の割り当てがあり、A 5 にもこのことを指示したが、同人は一向に S S 用地の探索に努力しなかったこと、また粉浜 S S 問題で、担当者である A 5 の同行を求めたが拒否したことなどから、同人は「積極性」及び「責任感」が「劣る」と評定した。また、同課長は、B 6 課長にも A 5 の評定について意見を求め、その意見に基づき A 5 は販売一課で販売促進あるいは直売の補助的業務に携わっていたにもかかわらず、担当係長に対して積極的に質問するなどの意欲が見受けられないとして「仕事の質」でも「劣る」と評定した。

また、B 8 課長は、A 5 には他の考課項目についても優れた点が見当たらないとして、これらはいずれも「標準」と評定した。この結果、A 5 は総合評価で「D」（劣る）と評定された。

- (7)－ i ところで、ア) A 5 が S S 開発に従事するようになったのは47年10月からであり、しかも翌年の1月中ごろまでは直売の業務を兼務し、本件考課期間中、S S 開発に専任できたのはわずか、2、3カ月のことであるが、この期間中に同人は数回 S S 用地を探索に行った事実があること、イ) 粉浜 S S 問題で B 8 課長が A 5 に同行する

よう求めたのに対して、同人がこれを断ったのは、それが就業時間外のことであるのみならず当時、大阪支部においては脱退者が相次ぐという異常時で、大阪支部が同日、就業時間後に組合員間の意思確認のための集会を予定していたので、当時、大阪支部書記長であったA5はこれに出席する必要があったこと、ウ) 3月30日、香芝SSに関する図面の不備を補うため、A5は勤務時間外であるにもかかわらず測量士のところまで赴き、翌日支店長から賛辞を与えられたこと、エ) 3月31日、A5は休日に当たっていたにもかかわらず出社して、その任に当たったことなどからして会社がA5につき「積極性」及び「責任感」が「劣る」と評定したことは妥当性を欠くものと言わざるを得ない。

一 ii また、会社は、A5が販売一課当時、補助的業務に携わっていたにもかかわらず積極的に質問するなどの意欲をみせなかったため「仕事の質」が「劣る」とするが、単に質問しなかった故をもって「仕事の質」が劣るとした会社の評定は理解し難い。

一 iii 会社は、A5がニチモウで漁網関係に従事していたため、知識・経験のないことをも考慮に入れなければならないとするが、分離前の労使間協定で労働条件を絶対に引き下げないとする項目が含まれ、また、係長昇格基準を定めた協定が会社に引き継がれている以上、A5が会社設立に伴い未経験の石油販売の業務に従事するようになったとしても、A5の待遇になんらの変更を加えるべきではなく、同人は48年4月1日現在で勤続12年の待遇を受けるのが相当であり、未経験であることを考課査定の対象とする会社の主張は首肯し難い。

第6 結 論

- 1 以上がA1ら5名の48年度昇給に関する考課査定の内容及びこの査定に対する判断であるが、前記のとおり、A1らに対する会社の査定はそのいずれも妥当性を欠くものである。

しかも、前記第2記載の諸事実からみて、本件労使関係は、遊喜利事件以前は平穩裡に推移してきたものの、同事件を契機として険悪化し、次第に労使相互の信頼関係が薄らいでいったことが認められる。すなわち、ア) 組合は、遊喜利事件は組合に対する支

配介入であるとして、会社に謝罪を要求し、会社はこれに応じたが、その後の47年春闘では社員教育問題などをめぐり、労使は鋭く対立したこと、イ) また、47年春闘時の団交において、組合は両社の交渉委員長であるB2総務部長を忌避するような発言をしたため2カ月以上も団交が開催されなかったこと、ウ) ビラ及び組合旗の撤去問題をめぐり紛糾したこと、エ) 47年7月6日、会社にキグナス労組が結成されたこと等々からみて、労使が互いに不信感ないしは嫌悪感を強めていたことを容易に計り知ることができる。

更に、47年、48年及び49年の係長昇格状況についても、前記第4記載の事実から明らかとなっており、昇格時キグナス労組に所属していたほとんどの者は、大卒7年、高卒11年で係長に昇格しているのに比べ、昇格時組合に所属していた者で、大卒7年、高卒11年で係長に昇格した者は一人もいない。

以上の諸事情を併せ勘案すると、A1ら5名に対する本件昇格における不利益取扱いは、いずれも会社が大阪支部の弱体化を企図し、A1らが同支部組合員であることを理由としてなされたものと判断するのが相当であって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

第7 その他

会社は、大阪支部は独自の組合同約をもたないなど労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に適合せず、申立人適格を欠くと主張する。

しかしながら、大阪支部は、労働組合法第2条の規定に適合しているのみならず、独自の規約を有し、また同規約は労働組合法第5条第2項の記載要件を具備しており、会社の上記主張は採用できない。

なお大阪支部は、主文救済のほか陳謝文の掲示をも求めるが、その必要を認めない。

以上の理由に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和51年12月27日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎