

大阪、昭53不18、昭57.5.28

命 令 書

申立人 全国石油産業労働組合協議会スタンダード・ヴァキューム
石油労働組合エッソ大阪支部

被申立人 エッソ石油株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和52年4月1日付けで申立人組合員A1を専門職セールスマンⅠに昇格させたものとして取り扱うとともに、同人が同職に昇格していたならば得たであろう賃金・一時金と既支払額との差額及びこれに年5分を乗じた金員を支払わなければならない。
- 2 申立人のその他の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人エッソ石油株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、東京都港区）に本社を置き、全国各地に約70カ所の支店、事務所、油槽所等を配し、各種石油製品及び関連製品の輸入並びに販売を業としており、従業員は本件審問終結時約1,500名である。
- (2) 申立人全国石油産業労働組合協議会スタンダード・ヴァキューム石油労働組合エッソ大阪支部（以下「支部」という）は、会社の大阪第1サービス・ステーション支店、大阪第2サービス・ステーション支店、大阪工業用製品支店、家庭用製品西部支店及び大阪管理事務所等に勤務する従業員で組織された労働組合であり、全国石油産業労働組合協議会スタンダード・ヴァキューム石油労働組合（昭和28年5月31日結成、以下「組合」という）の下部組織であって、本件審問終結時の組合員は9名である。なお、会社には、49年6月以来組合とは別にエッソ・スタンダード石油労働組合（以下「別組合」という）が存在する。
- (3) A1（以下「A1」という）は、45年4月1日に入社、その後約2カ月間専門職としてのトレーニングを受け、横浜市所在の鶴見試験室に配属され、46年11月に本社製品開発室に転勤、更に、49年8月1日付けで大阪工業用製品支店に転勤（資格は専門職セールスマンⅡ）し、内勤で受注を担当していたが、50年9月1日以降営業（セールス）を担当し、53年4月1日専門職セールスマンⅠに昇格して現在に至っている。

なおA1は、入社して2週間後に組合に加入したが、同人のその後の組合役員歴等は次のとおりである。

45年10月～46年9月（鶴見試験室）職場委員
47年10月～48年9月（本社）
49年10月～52年9月（大阪工業用製品支店）支部副委員長
52年10月～54年8月（ ）支部書記長

54年9月～56年8月（ 〃 ）支部執行委員長
56年9月～審問終結時（ 〃 ）支 部 書 記 長

2 労使関係の推移等

- (1) 43年春闘以来、組合はストライキを実施し、ピケを張るようになった。これについて会社は、組合に対し警告を発したことはあったが、組合及び支部の役員に対する懲戒処分は行わなかった。
- (2) 48年4月17日、18日の両日、組合は労働協約改訂のための48時間ストライキを実施し、本社所在のTBS会館の三カ所の通用門でピケを張ったが、18日早朝、会社職制によりピケラインが突破され、この紛争のため女性組合員2名が負傷した。
- (3) 別組合結成以前、特に49年の春闘時のピケの動員人数、回数、ステッカーの貼付枚数、貼付場所、頻度など組合の闘争規模は後述の51年のそれに比べはるかに大きかった。しかし、組合及び支部の役員は何ら処分をうけなかった。
- (4) 49年10月、A1は前述のように支部副委員長に就任したが、その直後同人の上司であるB1潤滑油課長が喫茶店にA1を呼び、「大阪工業用製品支店で2人も三役を出すことはないじゃないか」との旨話したが、同人は「組合のことをとやかく言われる筋合いではない」と取り合わなかった。
- (5) 50年4月春闘要求でのストライキ、同年6月の一時金闘争でのストライキの際、組合がピケ、集会、ビラ貼付等の組合活動を行ったが、会社は組合員に対し、暴力行為、営業妨害、器物損壊等があったとして、出勤停止あるいは減給、譴責等を内容とする懲戒処分を行った。
- (6) 50年ごろ、大阪工業用製品支店長B2は組合員A2に対し、通勤途上の自動車の中で再三にわたり組合を脱退するよう要請し、その結果同人は組合を脱退した。
- (7) 51年4月6日早朝、組合の本社支部（以下「本社支部」という）所属の組合員がビラを配布していたところ、別組合幹部が朝ビラ行動と称してこれを妨害した。これに対し、翌7日及び8日に本社支部は抗議行動を行ったが、会社は警察官とガードマンを導入し、同支部の三役4名と書記1名は逮捕され、後に起訴された。
6月7日、会社は本社支部三役4名を、51年春闘等の組合活動において暴力行為、業務妨害等の事実があったとして懲戒解雇した。
- (8) 7月15日、会社はA3（当時の支部執行委員長）、A1（当時の副委員長）及びA4（当時の書記長、以下「A4」という）に対し、減給処分を行い、そのうちA1については8月分賃金から2,400円を減額した。会社のいう処分理由は次のとおりであった。
 - ① 支部発行の機関紙「解体」第47号（51年5月21日付け）及び同第48号（同年5月25日付け）の中で、取締役B3に関し「チビで水虫、ブスでガニマタ、短足……」等の非常識極まる文言を記載し、同取締役を著しくひぼう中傷した。
 - ② 会社の再三の警告を無視して6月14日、15日及び17日に大阪工業用製品支店等所在の豊田ビル4階の通路壁面等に、本社支部三役4名の「不当解雇撤回」と記した大型ビラを貼付した。
 - ③ 同6月17日午前8時20分ごろから豊田ビル4階の職場入口付近でピケを張り、管理職等の就労を阻止した。
 - ④ 同17日、午前10時50分から20分間、豊田ビル4階の職場人口ホール等において無断

集会を開いて座り込み、労働歌を高唱するなどして著しく業務を妨害した。

3 A1の昇格の状況等について

(1) 会社の人事考課制度の概要は次のとおりである。

会社における昇給は毎年4月1日付けで行われ、その人事考課対象期間は52年度までは前年4月1日から当年3月末日までとなっていた。

その手順は、

① まず、各従業員に「自己啓発レポート（D・レポート）」（過去1年間における業績や能力などに対する自己評価）を1月末に提出させる。

② このレポートに基づいて直属管理職（課長）が従業員と面接を行い、約20項目からなる「従業員評価表」に評価を記入する（1次評価）。

なお、従業員評価表に記載されている業績評価の評価基準は、以下の4ランクで表わされる。

A 卓越している

B₁ 通常期待される業務上の要求を越えており、非常に満足だが必ずしも卓越しているとは言えぬ

B₂ 業務上の要求を満たしているので満足である

C 改善が望まれる

③ この評価表をもとに関係監督者及び上級管理職間で検討、調整したうえ、給与委員会にかけて最終決定する。

④ 最終決定の結果は、直属管理職が従業員本人と面接のうえ説明、指導を行う。

(2) 会社の管理職によっては、前記のB₂評価は「満足である」のほか「改善が望まれる」という評価を意味するとか「優、良、可、不可の可に相当する」と理解している。

また、評価者が評価項目のうちどの項目に重点をおいて評価するかについては評価者の裁量にまかされており、管理職によっては評価は仕事上のことにとどまらず、人となりや癖などの評価項目に関係のない点からも評価を行っている。

(3) 会社の職務のうち、A1の職務である専門職については、A（シニアセールスマン等）、B（セールスマンⅠ等）、C（セールスマンⅡ等）、D（セールスマンⅢ等）の職階に格付けされている。

A1の入社以後の昇格は、50年度までは他の同期入社同学歴の従業員と同様に昇格して専門職セールスマンⅡに格付けされていた。

50年9月以後A1は、住友金属尼崎工場、三菱重工等の大口顧客に対するセールス及び川崎製鉄西宮工場にロールオイルを新たに売り込む等の新規開拓業務を担当しており、特段に他の従業員に劣るということはなかったが、51年度の考課ではじめてC評価をうけた。しかし、その理由については明らかにされていない。

(4) 52年度のA1の従業員評価表の内容（抜粋）は次表のとおりである。

| 評価項目 | 評価 | 評価項目 | 評価 |
|-----------------|----------------|------|----------------|
| 仕事の質 | B ₂ | 意思疎通 | B ₂ |
| 仕事の量 | B ₂ | 計画性 | B ₂ |
| 新規開拓／新しいアイデアの開発 | C | 指導力 | B ₂ |

| | | | |
|-------------|----------------|------------|----------------|
| 協調性 | B ₂ | 分析力 | B ₂ |
| 卒先力／積極性 | B ₂ | 判断力 | B ₂ |
| 業務態度 | B ₂ | 折衝力 | B ₂ |
| 出勤率／服務規律の遵守 | B ₂ | 変化に対する適応力 | B ₂ |
| 責任感 | B ₂ | 担当業務の知識／技能 | B ₁ |
| 整理整頓 | B ₂ | 関連業務の知識 | B ₂ |
| コストの配慮 | B ₁ | 総合評価 | C |

A 1 の総合評価については、1 次評価者（課長）は B₂ としたが、最終評価では 51 年 7 月 15 日付けの懲戒処分を考慮し C とされ、A 1 は昇格しなかった。

なお、別組合員で A 1 と同期入社同学歴の C 1、C 2（大阪工業用製品支店）、C 3（家庭用製品西部支店）は 51 年 4 月 1 日付けで専門職セールスマン I に昇格しており、52 年 4 月 1 日の段階ではこの 3 名と A 1 の賃金格差は月額約 2 万円となった。

- (5) 52 年度の A 1 の自己啓発レポートに対する上司の総合所見欄に「……全体的に責任感があり、既存の仕事については無難に励行し、自己評価も正しいと思う。但し組合の役員であるため感情的なもつれから意思疎通及び協調性に欠けていたと判断されるが、本人は組合活動が正当であり懲戒処分は不当であるとの観点に立ち独尊的である」との旨記載されているが、同人の勤務ぶりについては上司は平均以上で満足すべきものと認めていた。

なお、53 年 4 月 1 日付けで A 1 は B₂ 評価を受けて専門職セールスマン I に昇格した。

- (6) 会社の一時金の決定は、賃金と若干異って「(基本給×支給率) - (欠勤控除) + (成績査定配分)」という算定方式によっている。

なお、夏季一時金は前年 11 月 1 日から当年 4 月末日まで、年末一時金は当年 5 月 1 日から 10 月末日までを、それぞれの考課対象期間としている。

査定については、賃金決定に使用する人事考課結果を基本として、考課期間が重複しない部分については、改めて業績評価見直しを行って、修正の必要があれば変更している。査定部分は、B₁、B₂ の業績評価を中位とし、源資の 5 % に当たる額 (52 年の場合は 0.18 カ月分になる) が査定分として計上される。

査定額の上下幅は 0.25 カ月分 (プラス 0.12 カ月分 マイナス 0.13 カ月分) であるため、A ランクの者は評価分が 0.3 カ月分、B ランクの者は 0.18 カ月分、C ランクの者は 0.05 カ月分となる。

したがって A 1 の場合、52 年の一時金は夏季、年末とも C 評価であるから査定部分は 0.05 カ月分と最低であった。

第 2 判断

1 A 1 に対する昇格差別について

- (1) 支部は、次のとおり主張する。すなわち、① A 1 と同期入社同学歴の者のほとんどが 51 年 4 月 1 日付けで専門職セールスマン I に昇格したにもかかわらず、A 1 は C 評価を受けたため昇格しなかったのであるが、この C 評価について会社は合理的な説明をしていない。② 評価の基準は存在せず、評価者（監督者）の主観によって大きく左右されるきわめて不適正な評価制度が実施されている。③ 組合活動を理由とした懲戒処分を評価に

反映した事実はこれまでに会社に例がない。したがって会社が52年度の考課においてA 1 に対しC評価を行い、同人を専門職セールスマンIに昇格させなかったのは、同人が支部の中心的な活動家であることを理由とするもので不当労働行為である。

これに対して会社は、A 1 を含むすべての従業員に対し、公正・妥当な業績査定を行ったうえ、昇格昇給を決定しているのであるから、A 1 を昇格させなかったからといって不当労働行為のそしりを受けるいわれはないと主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 前記認定によれば、52年度のA 1 に対する会社の評価は、1次評価ではB₂であったのに、最終的にはC評価とされた。A 1 の勤務成績については同期入社同学歴の者と比べ特に劣っているとの事実もなく、同人の自己啓発レポートに対する上司の総合所見によれば、むしろ「全体的に責任感があり、仕事を無難に遂行している」と評価されているのであるから、同人については昇格を特に遅らせる理由は見い出せない。
- (3) 人事考課制度を採用する場合は、考課査定にあたっては可能な限り具体的な基準を設け、客観的公正を期すべきであるが、会社の場合前記認定の諸事実のとおり評価項目の査定基準については具体的に明確であるとは言いうるものではない。
- (4) 一時金は、計算式からすると成績査定配分よりも基本給部分のウェイトが極めて大きいと判断されるから、賃金の基本給の評価が大きく一時金の額に影響を与える。ところで、基本給部分に関する評価については、既述のごとく基準は一応設けられているが、総合的に判断する部分については恣意的になることは否定できない。そして一時金の査定部分についてもこの基本給評価が関係し、更に一時金の考課対象期間が重複しない部分についてのみ評価の修正を行うことがあるとしているが、この際の基準ないし評価事情は明らかではない。

また、A 1 に対する52年2月から53年1月の期間を対象とする昇給の為の評価はB₂であるのに、52年夏季一時金（51年11月から52年4月までを対象）並びに同年年末一時金（52年5月から同年10月までを対象）に関する評価はいずれもCとされており、その理由について合理性を認めるに足る事実が認められないことからすれば、同人に対する一時金査定の決定にあたっても公正な評価がなされているとは認め難い。

- (5) 以上要するに、A 1 が他の者に比べて特に劣っているとの疎明がないにもかかわらず、人事考課において最低のC評価を受けたのは、前記認定のとおり組合活動を理由として同人が懲戒処分を受けたことによるものとみるのが相当であり、会社が組合及び支部に対して行った前記の脱退工作、上司等の言動及び審問の全趣旨を併せ考えると、「解体」の記事に見られるように、支部にも穏当を欠く点がないとは言えないものの、一連の労使紛争の経緯からみて支部の対応を一概に非難することはできない。

したがって、会社が行ったA 1 に対する人事考課上の評価は、別組合が結成されて以後、組合及び支部の組合活動を嫌悪する会社が、支部の中心的活動家であるA 1 に対し同人の昇格を遅らせるために前記懲戒処分を口実に不当に低く評価し、もって同人に経済的、精神的不利益を与え、且つ組合及び支部の弱体化を企図したものと判断するのが相当であって、かかる会社の行為は、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。

2 救済方法等について

- (1) 支部は、51年4月1日付けでA1を昇格させず、その後も昇格発令していない行為は、労働組合法第27条第2項の「継続する行為」に該当するとして、申立日の1年以上前である51年4月1日からの是正を求めるのに対し、会社は、本件申立てのうち申立日の1年以上前の発令にかかる部分は除斥期間を経過しているから、却下されるべきであると主張する。

よって、以下この点について判断する。

- (2) いわゆる「継続する行為」については、議論の存するところであるが、本件のように本来なされるべき昇格を行わなかった会社の不作為は、その都度独立して行われ発令されるべき時点で完結する1回限りのものとみるのが相当であり、したがって本来なされるべき昇格が行われなかった日から1年以内にその救済を労働委員会に申し立てるべきであり、その期間を徒過した場合、労働組合法第27条第2項により労働委員会はその申立てを受理できないと言わなければならない。

しかしながら、その昇格が特定の職制に格付けするというような外見上明らかなものである場合はともかく、本件のように単に職階が上るにすぎない場合には、外見上その昇格の事実が明らかでないことも考えられ、そのような場合でも、その行為の日、すなわち昇格のなされるべき日から1年以内に救済申立てを行わなければ、委員会においてこれを受理し得ないとすると、労働者側に事実上不可能を強いる結果となり、ひいては団結権などの侵害を排除して原状回復を命ずることにより正常な労使関係の回復を図ることを使命とする不当労働行為制度の目的達成を困難にすると認めなければならない。

本来昇格は、①その査定行為そのものが事の性質上秘密裏に行われていること、②その内容及び資料は非公開とされていること、③外見上明らかでない昇格差別は、その時点において本人又は労働組合がその事実を知ることは困難であり、差別が繰り返されるか、あるいは相当期間経過後はじめてその事実を知り得るのが通常であると考えられることからして、このような場合には申立人においてその差別の存在を知った日、もしくは知り得るべきであると客観的に認められる日から1年以内はその申立てを行うことができるかと解した方が、かえって労働組合法の趣旨にかなうものとする。

本件についてみれば、A1の昇格に関し申立日から1年10カ月さかのぼって救済を求めるものであるが、前記理由のほか申立ての遅延が申立人の怠慢によるものとの疎明のないことを併せ考慮すれば、この程度の遡及請求は前記趣旨から許容されるものと解され、したがって会社の上記主張は認められない。

しかしながら、A1が51年度の考課においてC評価を受けた点については、証拠上それが不当労働行為によるものであるとは認められないから、同人にかかる51年度の考課についての申立ては棄却せざるを得ない。

なお、昇格に関する不利益取扱いの申立てについて、申立日の1年前の時点において、使用者に不利益取扱いの事実が認められ、かつその不利益取扱いが使用者によってそれ以前になされた昇格に関する作為又は不作為による不当労働行為に帰因するものであることが認められるときは、使用者に対して、その不利益取扱い行為の是正を命じることが、労働組合法第27条第2項に何ら抵触するものではないと考える。

したがって、会社は52年4月1日付けをもってA1を専門職セールスマンIに昇格したものと取り扱うべきものであると考える。

3 その他

支部は、会社が将来にわたりA 1に対して組合活動を理由とする昇格等の差別を行ってはならない旨の救済を求める。しかしながら、会社が今後も組合活動を理由にA 1に対し昇格等の差別を行うであろうとの蓋然性は認められないので、この申立ては棄却せざるを得ない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条によって、主文のとおり命令する。

昭和57年 5月28日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘