

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東北分会連合会

被申立人 エッソ石油株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A 1の昭和51年4月の基本給並びに同年度の夏季一時金及び年末一時金の額の決定につき被申立人の人事考課制度に基づく総合評価がいずれもB<sub>2</sub>以上の評価であることを前提として同年度の基本給、夏季一時金及び年末一時金の額を改めて決定し、さらにこれによって決定された基本給を基礎として被申立人の給与制度に基づいて昭和52年4月1日以降の基本給、夏季一時金及び年末一時金の額を改めて決定し、これらの額と既に被申立人がA 1に支払った昭和51年4月1日以降の基本給、夏季一時金及び年末一時金の額との差額を同人に支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員A 2を昭和53年4月1日付けをもってシニア・プラントマンに昇格させなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員A 2の昭和51年4月及び昭和52年4月の各基本給並びに両年度の夏季一時金及び年末一時金の額の決定につき被申立人の人事考課制度に基づく総合評価がいずれもB<sub>2</sub>以上の評価であることを前提として両年度の基本給、夏季一時金及び年末一時金の額を改めて決定し、さらにこれによって決定された基本給を基礎とし、かつ、昭和53年4月1日付けシニア・プラントマン昇格を前提として被申立人の給与制度に基づいて昭和53年4月1日以降の基本給、夏季一時金及び年末一時金の額を改めて決定し、これらの額と既に被申立人がA 2に支払った昭和51年4月1日以降の基本給、夏季一時金及び年末一時金の額との差額を同人に支払わなければならない。
- 4 被申立人は、前記1から3までの履行結果について本命令書写しの交付を受けた日から30日以内にその履行状況を当労働委員会へ文書をもって報告しなければならない。
- 5 申立人の申立人組合員A 1及び同A 2に係る昭和51年3月31日以前の不利益取扱いに関する救済の申立ては、これを却下する。
- 6 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 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東北分会連合会は、被申立人エッソ石油株式会社、申立外モービル石油株式会社及びエクソン化学株式会社の従業員の一部によって組織されている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（以下「ス労」という。）の東北地区における下部

組織で、結審時の組合員数は、4名である。

- (2) 被申立人エッソ石油株式会社は、資本金200億円で、肩書地に本社を、全国各地に約70ヶ所の支店、事務所、油槽所等を置き、各種石油製品及び石油関連製品の輸入並びに販売を業とし、結審時の従業員数は、約1,500名である。
- (3) 被申立人は、東北地区における営業組織として、本件申立時に、仙台サービス・ステーション支店（以下「仙台SS支店」という。）、仙台管理事務所、塩釜油槽所等を置き、その営業組織の従業員数は、約90名である。
- (4) 被申立人会社には、ス労以外にも、昭和49年6月下旬に結成されたエッソ・スタンダード石油労働組合（以下「エ労」という。）が存在し、東北地区においても同年8月上旬にエ労の下部組織が結成され、同地区における本件救済申立て時のその組合員数は、約60名である。

## 2 ス労分裂前の労使関係の推移

### (1) ス労の結成から分裂までの経過

イ ス労は、昭和28年5月31日に結成され、昭和32年上部組織である全国石油産業労働組合協議会に加盟した。

ロ ス労は、昭和43年春闘において、組合結成後初めて全国的規模でストライキを行った。

ハ 被申立人は、昭和46年春闘時の賃上げ交渉において、ス労に対し、監督者を除く一般従業員（以下「一般従業員」という。）の昇格に伴う昇給については、ス労と協議せず、独自に決定することを通告した。即ち、両者間における賃上げ交渉の妥結によって毎年締結されてきた賃金協定からこの部分を外す、いわゆる「昇格分別枠」と呼ばれる賃金制度を被申立人が導入したことに対し、ス労は、その内部においてこれを受け入れようとする意見もあったが、結局、組合の御用化を狙ったものであるとして強く反対し、その後も一貫してこの制度に反対し続けている。このため、本件救済申立て時においても、両者間では、春闘において賃上げの妥結はしているものの、賃金協定書の締結はなされていない。

ニ 被申立人は、昭和47年4月28日に、ス労が、東京駅、新橋駅等において配付したビラの内容が事実を歪曲し、会社の信用を著しく毀損したとして、同年6月5日ス労に警告を行った。

ホ ス労は、昭和48年春闘において、被申立人に対し労働協約の改定を求め、48時間のストライキを行い、同年4月18日早朝本社所在のTBS会館玄関前で同組合員がピケを行っていたところ、出勤してきた監督者との間に衝突が生じ、同組合員2名及び監督者3名が負傷した。このことについて、被申立人は、同日ス労に対し、正当性の限界を超えたピケである旨警告を行った。その後、ス労本社支部と被申立人は、ピケのルールに関して約10回の団交を行い、同年6月14日これについて3項目にわたる基本的確認を行った。

また、ス労は、同年12月10日被申立人に対し、いわゆる第一次オイルショックに伴うインフレを理由に、インフレ手当の要求を行った。

ヘ 被申立人は、昭和49年2月22日から、本社所在のTBS会館8階及び9階の巡視及び受付を警備保障会社に委託し、警備員を配置したが、その後これを契機として、警

備員とス労組合員との間にトラブルが頻発するようになった。

また、ス労は、同年春闘において、延べ9日半に及ぶストライキを行ったが、この間の就労阻止ピケ、出荷阻止ピケ、ビラ貼り等の争議行為は従来のそれと比較し、一層激しいものであったので、被申立人は、これらの争議行為は正当性の限界を超えたものであるとして警告を行った。これらのことがあった後、同年6月下旬ス労からの脱退者らによりエ労が結成されるに至り、ス労は分裂した。ス労は、分裂をさせた真犯人は被申立人であると被申立人に抗議した。

一方、被申立人は、ス労が分裂し、エ労が結成されると直ちに、監督者向け労務情報紙（以下「ERノート」という。）に「新組合設立に伴う留意点」と題する記事を掲載した。その留意点として、両組合に対し公平に接すること、業時間中の組合活動は慎むよう指導すること及び組合への加入脱退には監督者は介入してはならないことを指摘した。

## (2) 申立人組合分裂までの経過

イ 申立人は、昭和48年春闘において、4日半のストライキを、また、その後の一時金闘争において24時間ストライキを行い、この間塩釜油槽所で出荷阻止ピケを行った。

ロ 申立人は、昭和49年春闘及び一時金闘争において、次のような争議行為等を行った。

(イ) 申立人は、昭和49年春闘において、延べ9日半のストライキを行い、この間塩釜油槽所等において、出荷阻止、監督者に対する就労阻止ピケ等を行った。A2（以下「A2」という。）は申立人組合書記長として、A1（以下「A1」という。）は同仙台分会職場委員としてこれに参加した。

(ロ) 申立人は、塩釜油槽所の出荷を阻止しても、被申立人がジョイント提携（緊急時等における石油企業間の相互融通出荷協力）をしているシェル石油株式会社及び出光興産株式会社の各塩釜油槽所からのジョイント出荷を阻止しなければ、ピケの効果は減殺されると判断して、これらの各油槽所にも組合員を赴かせ、ジョイント出荷阻止ピケを行った。

(ハ) 前記の監督者に対する就労阻止ピケ及びジョイント出荷阻止ピケの争議行為は、申立人が同年春闘において初めて行ったもので、従来のそれと比較し、一層激しいものであった。

これに対し、被申立人は、申立人の行ったこれらの争議行為は、平和的説得の範囲を超える違法なものであるとして警告を行うとともに、同年4月12日には、シェル石油株式会社塩釜油槽所のジョイント出荷阻止ピケの現場に警察官の警備要請等を行ったので、申立人は、被申立人に対し抗議を行った。

(ニ) 申立人は、被申立人が警察官へ警備要請したことに抗議するため、同日直ちに被申立人に団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。その結果、同日夕、塩釜油槽所において、申立人側A3委員長、A2（書記長）外3名、被申立人側B1仙台SS支店長、B2仙台管理事務所長及びB3塩釜油槽所長（以下「B3所長」という。）が出席し団交が行われた。

この団交で、申立人側は、警察官への警備要請の中止を要請したのに対し、被申立人側はこれらのピケが平和的説得の範囲を超えれば、警備要請せざるを得ないと反論し、この団交は物別れに終わった。

ホ 被申立人からの申入れによる団交が同年6月7日に行われ、その団交議題は、争議時における会社施設の利用制限を内容とする争議協定の改訂についてであった。しかし、この改訂は、慣行を無視して争議行為を制限しようとするものだとして申立人が反対したので、団交は物別れに終わった。

ハ 申立人は、昭和49年一時金闘争において、同年6月10日に1時間の時限ストライキを、14日からは連続5日間のストライキを各々行った。この間、前記春闘とは異なり、申立人は、ジョイント出荷阻止ピケを行わず、また、被申立人も警察官への警備要請をしなかった。しかし、被申立人は、申立人に対し、監督者に対する就労阻止ピケは、正当性の限界を超え違法である旨警告した。

ハ 昭和49年一時金闘争終了後の同年8月上旬、申立人塩釜分会から脱退した13名らにより、東北地区においても、エ労の下部組織が結成され、申立人組合は分裂した。

ニ この申立人組合分裂前後、B3所長は、エ労下部組織が結成された際の中心人物の一人で、また親しい間柄にもあった部下のB4に指示して、申立人組合員の一部に申立人組合から脱退するよう働きかけさせた。

### 3 ス労分裂後の労使関係の推移

#### (1) ス労分裂後の経過

イ ス労は、昭和50年春闘において、本社内外で監督者に対する就労阻止ピケ、ステッカー貼付等の争議行為を行った。被申立人は、これらの争議行為の一部に違法行為があったとして警告を行い、春闘終了後A4外5名のス労本社支部組合員を春闘時における争議行為の際の暴力行為を理由として、譴責、減給又は出勤停止処分に付した。

また、被申立人は、同年一時金交渉に関しても、ス労の争議行為の一部に違法行為があったとし、A4外3名のス労本社支部組合員を減給又は出勤停止の処分に付した。

ロ 被申立人は、昭和50年7月23日付けERノートにおいて、ビラ貼り行為、会社構内での暴力行為、ピケ等のス労組合員による違法行為に対しては、その都度毅然とした対応をとるよう監督者に指示した。

ハ ス労分裂直後の頃、被申立人会社の監督者の中には、ス労組合員に対し、ス労からの脱退とエ労への加入を勧める者もいたが、エ労は、かかる行為を行ったのは、その監督者自身の考えによるものであり、エ労の関知しないことである旨主張した。

ニ ス労は、昭和51年春闘において、ストライキ、ビラ配付、ステッカー貼付等の争議行為を行った。A5外4名のス労本社支部組合員らは、同年4月7日及び8日にエ労組合員及び監督者に暴行したこと、同月8日夜にス労が貼付したビラを剥がすため被申立人が雇用したアルバイト作業員に暴行したこと、さらに、これを制止しようとした警備員に対しても暴行したことを理由として、同月19日から20日にかけて暴行傷害の容疑で逮捕され、その後起訴された。同人らは、翌月末に一旦釈放されたが、その内2名の者は、証人威迫の容疑で同年6月12日再逮捕され、その後起訴された。

被申立人は、この事件に係る容疑事実等を理由として、同月7日A5外3名のス労本社支部組合員を懲戒解雇処分に付した。この処分に対し、ス労本社支部は、同年12月20日東京都地方労働委員会に不当労働行為救済申立てをした。この事件は、本件結審時において同地労委に係属中である。

ホ ス労は、昭和52年春闘において、ビラ貼り、監督者に対する就労阻止ピケ等の争議

行為を行った。また、ス労は、同年一時金闘争においても、同年春闘と同様の争議行為を行った。

(2) 申立人組合分裂から本件救済申立てまでの経過

イ 昭和49年8月上旬東北地区におけるエ労の下部組織が結成されると、申立人組合からの脱退者が相次ぎ、86名であった申立人組合の組合員数は、分裂直後には30名、1年後には約10名に減少した。

ロ 申立人は、昭和50年春闘において、同年4月10日に半日ストライキを、同月17日から18日にかけて48時間ストライキを行い、申立人組合副委員長A1、同書記長A2外5名が塩釜油槽所で出荷阻止ピケを行った。

申立人は、同年の一時金闘争においても、前記春闘と同様の争議行為を行った。

ハ 申立人は、昭和51年春闘において同年4月8日、14日、20日及び27日各2時間の時限ストライキを行い、この間塩釜油槽所で出荷阻止ピケを行った。同月8日朝2時間の時限ストライキを実施し塩釜油槽所でピケを張った際、B3所長は、申立人組合執行委員であったA2に対し今後とも会社に来なくてもよい旨の発言を行った。また、申立人は、同月23日前記ス労本社支部組合員の逮捕に抗議し、A2、A1外1名による指名ストライキを行った。

申立人は、同年の一時金闘争においても、前記春闘と同様の争議行為を行った。

ニ 申立人は、昭和52年春闘において、同年4月13日及び19日各2時間の時限ストライキを行った。この間申立人組合員は、各地の労働団体及び消費者団体と呼応して、仙台SS支店、塩釜油槽所及び街頭で、石油製品値上げ反対のビラ配付を行った。

申立人は、同年の一時金闘争においても、前記春闘と同様の時限ストライキを行った。

ホ 申立人組合仙台分会及び塩釜分会は、昭和52年4月から5月にかけて、申立人組合副委員長A1及び同委員長A2の賃金差別問題を議題の一つとする団交を各々の分会で行ったが、これは継続審議となった。

ヘ 申立人は、昭和52年9月26日から同年12月12日までの間に、被申立人に前記賃金差別問題を議題の一つとする団交を行うよう数回申し込んだが、被申立人は、これらの議題は、各事業所ごと又は本社段階で取り上げるべき問題だとして、これを拒否した。

ト 申立人は、昭和52年12月15日A1及びA2の昇給及び昇格差別是正を求める本件救済申立てを行うとともに、同月19日には、前記団交拒否を事案として当委員会に、被申立人が申立人との団交に応じることを求める斡旋申請を行った。

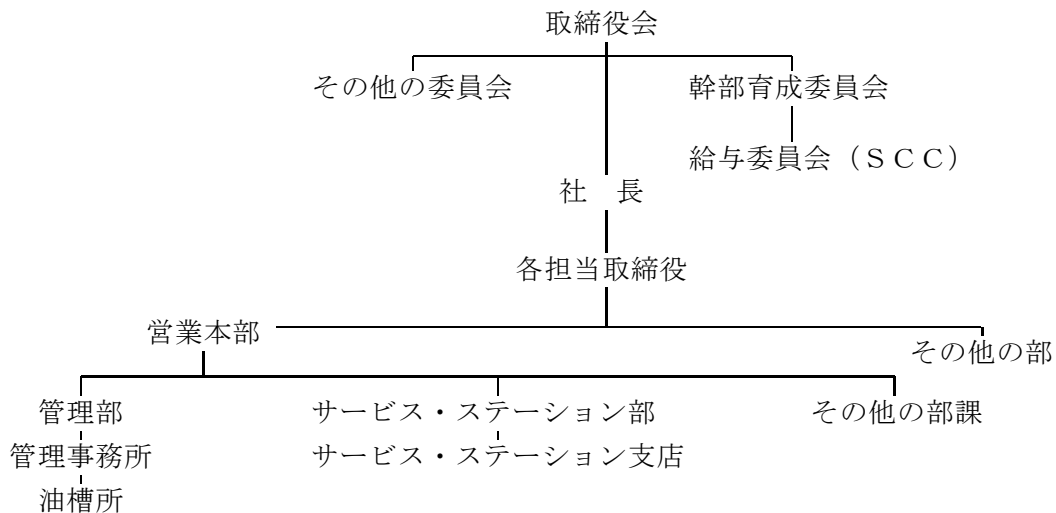
チ その後、両当事者で自主交渉が行われた結果、被申立人が当該団交に応じることを認めたので、申立人は、昭和53年1月7日前記斡旋申請を取り下げ、同月20日には、両当事者間で団交が行われた。その後も、団交は数回行われたが、被申立人は、「評価の問題に絡むのであれば、直属上司ともう少し詰めるべきであり、団交で取り上げるには不適切である。」との一貫した主張を繰り返すのみであった。

4 人事給与制度

昭和52年度の救済申立てに関する人事給与制度は、次のとおりである。

(1) 被申立人会社の組織概要

被申立人会社の組織概要は、下図のとおりである。



(2) 職種群、職種及び職能等級

イ 被申立人会社における一般従業員は、その従事する職務により、下図のような職種群に区分され、さらに、勤務年数、業績評価等に基づき、各職種内で職能等級のランク付けがなされている。

職種群	職種	職能等級	
専門職	シニアセールスマン、シニアセールスアシスタント等	シニア	
	セールスマンⅠ、セールスアシスタントⅠ等	Ⅰ	
	セールスマンⅡ、セールスアシスタントⅡ等	Ⅱ	
	セールスマンⅢ、セールスアシスタントⅢ等	Ⅲ	
非専門職	事務職	スペシャリストⅠ	シニア
		スペシャリストⅡ	
		シニア・クラーク	
		クラークⅠ	
		クラークⅡ	
	技能職	シニアプラントマン、シニアドライバー等	シニア
		プラントマンⅠ、ドライバーⅠ等	Ⅰ
		プラントマンⅡ、ドライバーⅡ等	Ⅱ
	秘書職	セクレタリー	シニア
		ステノグラファー	
ステノグラファー、トレーニー			

ロ 職種群は、専門職並びに非専門職である事務職、技能職及び秘書職に区分され、専門職については、大学卒業程度の能力が要求される。

ハ 同一職種内のランク付けである職能等級は、例えば、専門職の場合はシニアが上位で、以下Ⅰ、Ⅱ、Ⅲの４段階、以下同様に、事務職は５段階、技能職は３段階、秘書職は３段階に分かれている。

ニ 職能等級が１ランク上昇することをプロモーション（以下「昇格」という。）といい、この昇格により、上位の職能等級になる程賃金は高くなるが、監督者への昇進とは異なって職務内容の変更を伴うものではない。

(3) 人事考課制度

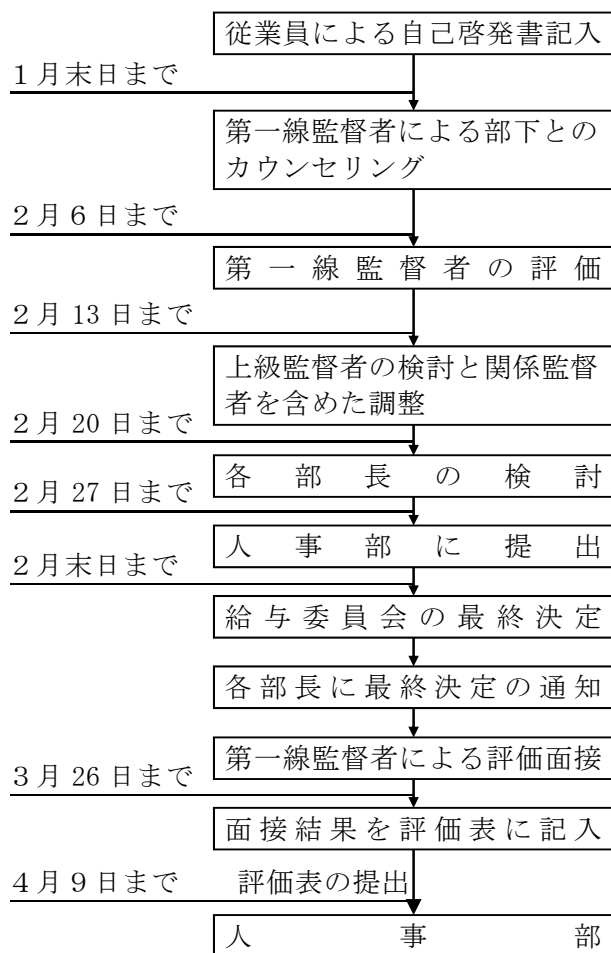
イ 人事考課制度の目的

被申立人会社は、人事考課の目的として、次の諸点を掲げている。

- (イ) 一般従業員の業績評価を行うことにより、その昇給額及び一時金額決定のためのデータを得ること。
- (ロ) カウンセリング、評価面接等を通じ、一般従業員と監督者との間で一般従業員の過去1年間の業績や仕事の進め方について検討させ、その結果を踏まえて、その一般従業員の次年度の目標を立てること。
- (ハ) 監督者に一般従業員の適性、関心、問題点等を認識させるとともに、日常指導のポイントを把握させ、このことにより、一般従業員の能力開発及び適性配置を図ること。
- (ニ) 監督者と一般従業員との間の意思疎通及び信頼関係の樹立を図ること。

ロ 基本給決定に係る人事考課

基本給決定に係る人事考課の課程は、次図のとおりである。



(イ) 被申立人は、12月中に人事考課に関する手続を記載した「人事考課実施要領」を全監督者に配付する。

(ロ) 被申立人は、一般従業員に「自己啓発書」を配布し、過去1年間における業績に対する自己評価等の所定事項を記入させ、翌年1月末日までに提出させる。

(ハ) 第一線監督者は、提出された「自己啓発書」に基づいて前年度決めた目標の達成度合及び次年度の目標設定について部下とカウンセリングを行う。

(ニ) カウンセリング後第一線監督者は、業績評価項目が記載されている「従業員評価表」により第一次評価を行う。この評価は、他の部下との比較を行うのではなく、前年度のカウンセリングで決めた目標の達成度合を評価するという意味で絶対評価と称されている。

(ホ) 上級監督者である各部長、SS支店長及び管理事務所長は、この第一次評価を基に、部下の関係監督者全員とで検討をし、調整をしながら第二次評価を行う。この評価は、同職種、同職能等級の部下を1グループとして、その中で相互比較を行って成績順位を定めるという意味において、相対評価と称されている。

この同一グループ内の順位付けを、正規分布調整と言い、これは次に掲げる方法

によって行われ、この結果によって第二次評価が確定する。

① 各評価段階の分布は、原則として、次のような人数割合にする。

評価段階	A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C
人数割合	10%	40%	40%	10%

② しかし、グループが小人数であったり、同一の水準を示している者のみのグループであったりすると、無理な格差付けを行うことになるので、これを防ぐために、評価段階Aについては、1人当たり3ポイント、B<sub>1</sub>については1人当たり2.5ポイント、B<sub>2</sub>については1人当たり2ポイント、Cについては1人当たり1ポイントをあたえ、各評価段階に属する人数に1人当たりの加重ポイントを乗じて得たポイント数の合計を人数で除して得た数が2.2ポイントになるように調整する。

(ア) 各部長は、部内及び所属する出先機関の第二次評価に検討を加え、これを取りまとめて人事部長に提出し、人事部長は、各部長から提出された一般従業員の業績評価を集約して給与委員会（以下「SCC」という。）に提出する。

(イ) SCCは、一般従業員の業績評価を最終的に決定する。

(ウ) この最終的に決定された業績評価は、各部長を通じて第一線監督者に伝達され、第一線監督者は、部下と面接（以下「評価面接」という。）を行い、この業績評価を伝えるとともに説明をし、指導を行う。この際の部下の反応等は、「従業員評価表」の評価面接欄に記入され、この「従業員評価表」は、人事部に提出される。

#### ハ 一時金決定に係る業績評価

(イ) 夏季一時金及び年末一時金は、後記のとおりその95%は基本給に比例した額で、残り5%は次に掲げる業績評価対象期間の評価に応じた額で決定される。

夏季一時金 11月1日から翌年4月30日まで

年末一時金 5月1日から10月31日まで

(ロ) 一時金の決定に係る業績評価は、基本給の決定に係る業績評価対象期間のずれによって修正を要すると監督者が判断した場合のみ、基本給決定のそれと同様の方法で行われるが、「従業員評価表」を使用せず、その結果を部下に知らせてはいない。

#### ニ 業績評価の方法

被申立人は、監督者に対し、次に掲げる方法により部下の業績評価を行うように指示している。

(イ) 第一次評価は、基本的に前年度に設定した目標の達成度合に基づいて評価すること。

(ロ) 第二次評価は、全社的に統一した尺度で行うことは不可能なので、本社各部、各支店及び管理事務所内での相対的業績達成度合により評価すること。

(ハ) 総合評価は、各項目の単純平均ではなく、職種、職能等級に応じたウエイト付けをして出すこと。このウエイト付けは、各部、SS支店及び管理事務所において行うこと。

(ニ) 各職能等級ごとに評価をすること。

(ホ) 先入観念による評価をしないこと。

#### ホ 業績評価項目及び評価段階



- (イ) 業績評価項目は、次のとおりである。しかし、職種職能等級によっては、評価できない項目も存在するので、必ずしもすべての業績評価項目が評価される訳ではない。

	A 仕事の達成度	B 仕事の遂行面	C 能力	D 知識・技能
業績評価項目	仕事の量	協調性	計画性	担当業務の知識・技能
	仕事の質	出勤率 サービス規律の遵守	分析力	関連業務の知識
	新規開拓 新しいアイデアの開発	率先力 積極性	折衝力	
		責任感	指導力	
		コストの配慮	判断力	
		業務態度	変化に対する 適応力	
		整理整頓	その他	
		意思疎通		
	その他			
E 総合評価				

- (ロ) 業績評価段階は、次のとおりである。

A 卓越している。

B<sub>1</sub> 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いえない。

B<sub>2</sub> 業務上の要求を満たしており、満足である。

C 改善が望まれる。

その最終決定がB<sub>1</sub>又はB<sub>2</sub>のときは、基本給及び一時金の決定においては、同一の取扱いであるが、転勤、教育訓練等の決定においては、区別される。

#### (4) 賃金制度

##### イ 基本給の昇給

(イ) 一般従業員の月例賃金は、基本給及び諸手当により構成されている。また、一般従業員の昇格を伴わない基本給の改定及び諸手当の改定は、毎年4月頃に行われる労使交渉により決定され、4月分の月例賃金から適用される。ただしこの労使交渉は、基本給の昇給額に係る平均昇給率及び平均昇給額を定めるものであって、各人の昇給額を定めるものではない。

(ロ) 被申立人は、労使交渉に基づく昇給の外に、いわゆる一流企業と同等の賃金水準を保つため、その独自に調査した結果に基づき、自社の賃金水準が一流企業の中位点を下回っている場合は、特定の職種、職能等級又は職務経験年数にある一般従業員に対し、「特別調整分」として、一律に前記昇給額へ上積みすることがある。

(ハ) 被申立人は、前記(イ)及び(ロ)に基づき、各人の昇給額を次の方法によって決定する。

昇給額＝定額分＋定率分＋会社配分（＋特別調整分）

- ① 「定額分」は、一律同額である。
- ② 「定率分」は、各人の旧基本給に一定率を乗じて算定する。
- ③ 「会社配分」は、「定額配分」、「定率配分」及び「調整分」からなっており、「定額配分」及び「定率配分」は、当年度基本給決定に係る業績評価に基づき配分される。

ただし、評価段階は、前記のとおりA、B<sub>1</sub>、B<sub>2</sub>、Cの4段階だが、この配分は、B<sub>1</sub>及びB<sub>2</sub>を同位のBとし、A、B及びCの3段階に分けて行われる。

「調整分」は、被申立人が、各人の職務経験年数及び過去3年間の業績評価に応じて職種、職能等級ごとにあらかじめ算定したその者の望ましい賃金額、即ち「目標賃金額」よりも新基本給額が低い場合に、この格差を縮小させるために、その差額に一定率を乗じた額を配分する。

- ④ 昭和52年度における、一般従業員一人当たりの平均昇給額を例示すれば、次のとおりである。

平均昇給額	17,900円
内訳	
定額分	6,712円
定率分（旧基本給×4.273%）	6,712円
会社配分	
定額配分	3,976円
定率配分	
調整分	500円

ロ 一時金の決定

- (イ) 一般従業員の、夏季一時金及び年末一時金は、毎年6月頃行われる労使交渉によって決定される。ただし、この労使交渉は、支給月率、会社配分割合、支給日等を決めるものであり、各人の一時金支給額を決めるものではない。
- (ロ) 被申立人は、前記決定に基づき、各人の一時金支給額を次の方法によって決定する。

一時金支給額＝基本給×支給月率×0.95＋会社配分－（欠勤控除）

- ① 「会社配分」は、基本給×支給月率の5%で、前記業績評価対象期間中の業績評価に基づき配分される。ただし、評価段階は、前記のとおりA、B<sub>1</sub>、B<sub>2</sub>及びCの4段階であるが、この配分は、基本給の昇給額決定の際と同様に、B<sub>1</sub>及びB<sub>2</sub>を同位のBとし、A、B及びCの3段階に分けて、次のように行われる。

	A	B	C
配分割合	1.7	1.0	0.3

- ② 「欠勤控除」は、前記業績評価対象期間中の、欠勤日数に基づいて控除される。

- (ハ) 昭和52年度における、一般従業員一人当たりの一時金支給額は、次のとおりである。

一時金支給額＝基本給×3.7（ヶ月）×0.95－（欠勤控除）＋基本給×3.7（ヶ月）×0.05×（1.7、1.0又は0.3）

(5) 昇格制度

## イ 昇格手続

一般従業員の昇格手続は、次により行われる。

- (イ) 基本給決定に係る業績評価決定後、第一線監督者が推薦を行う。
- (ロ) 上級監督者である部長、SS支店長及び管理事務所長は、部下の関係監督者全員とて検討を加え、所属各部長に推薦を行う。
- (ハ) 各部長は、部内及び所属する出先機関からの推薦に検討を加え、これをとりまとめて人事部長に提出し、人事部長は、これを集約してSCCに提出する。
- (ニ) SCCは、最終的に昇格を決定する。その発令は4月1日付である。

## ロ 昇格要件

- (イ) 昇格に必要な資格要件のうち、一般的基準は、次のとおりである。

- ①経験年数 学校卒業後の職務経験年数又は社内職務経験年数
- ②業績達成の期待水準 当該職能等級に一般的に期待される業務の量及び質の水準
- ③業務の影響度 当該職能等級における業務の遂行が、部門全体の機能達成に対する影響の程度
- ④職務知能及び技能 当該職能等級に要求される職務知識・技能の程度、範囲及び訓練の必要性
- ⑤判断力・企画力・指導力など 当該職能等級に要求される判断力の程度、複雑性の度合及び企画力、指導力などの程度

- (ロ) 昇格に必要な資格要件のうち、具体的基準は、次に掲げるものの外職種、職能等級別に定められているが外部には公表されていない。

- ① 専門職の職能等級Ⅱから同Ⅰへ昇格するには、大学卒業後、通常6年の職務経験年数を要し、且つ職能等級Ⅱの在職期間が、3年を経過していることを要する。
- ② 技能職の職能等級Ⅰから同シニアへ昇格するには、高校卒業後少くとも20年の職務経験年数又は10年の社内経験年数を要する。
- ③ 当該年度の基本給決定に係る業績評価が「C」の場合は、前年度及び前々年度のそれがいずれも「A」であること。
- ④ 前記①②の職務経験年数及び②の社内経験年数は、中途入社の場合であっても、当該年度の4月1日に入社したものとして取り扱われる。

その職務経験年数は、被申立人会社以外での職務経験年数をも含む。

## ハ 昇格に伴う昇給

- (イ) 昇格に伴う昇給額の決定は労使交渉の対象外であり、昇給に用いた「目標賃金」によりこれが確定される。

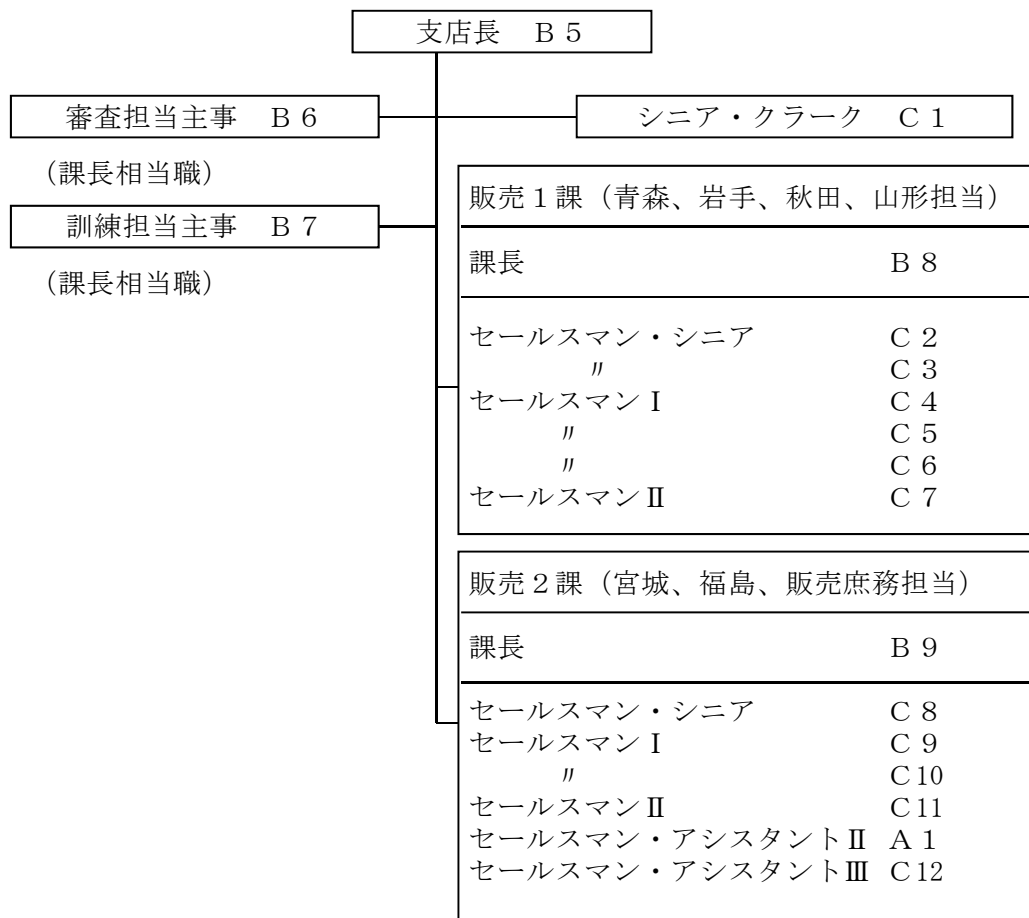
- (ロ) 昭和52年度における昇格に伴う昇給額を例示すれば、次のとおりである。

- ①専門職Ⅱから同Ⅰへの場合 約16,000円～21,000円
- ②技能職Ⅰから同シニアへの場合 約16,000円～18,000円

## 5 A1に係る人事考課

### (1) 仙台SS支店の組織概要

- イ A1の勤務する、昭和51年9月の仙台SS支店の組織概要は、次図のとおりである。



ロ 仙台SS支店は、東北全体を営業地域とし、その主たる業務は、自動車用の燃料油、潤滑油及び関連商品を代理店及び小売店に卸し販売をするとともに、代理店の販売活動を支援し、又は、財務関係の相談に応じることである。

ハ 仙台SS支店は、本社サービス・ステーション部に属し、昭和51年9月におけるその従業員数は、18名である。

(2) A 1 の経歴

A 1 は、昭和45年3月に大学を卒業し、同年12月1日に被申立人会社に入社したが、その職歴及び組合活動歴は、次のとおりである。

	入社後の職歴	組合活動歴
昭和45年12月	入社、家庭用製品部 東部支店（東京所在）勤務 専門職セールスマンⅢ	
昭和47年9月	仙台SS支店転勤 専門職セールスマンⅢ	
昭和47年9月中旬 昭和47年12月下旬	(病休)	
昭和49年4月	専門職セールス・アシスタ ントⅢに職務変更	申立人組合副委員長 全石油東北地協執行委員

昭和50年 4月	専門職セールス・アシスタントⅡに昇格	
昭和50年 9月		申立人組合書記長 全石油東北地協執行委員 申立人組合仙台分会長
昭和51年 9月		申立人組合副委員長 〔申立人組合執行委員〕 〔 51. 9. 1～52. 4. 20 〕 全石油東北地協執行委員 申立人組合仙台分会長
昭和52年 9月		申立人組合副委員長 ス労中央執行委員 全石油東北地協執行委員
昭和54年 4月	専門職セールス・アシスタントⅠに昇格	

(3) A 1 の担当業務

イ A 1 がセールスマンからセールス・アシスタントへ職種変更した後の昭和49年 4月 から本件救済申立時までの担当業務内容は、概ね次のとおりである。

(イ) 販売促進に伴う企画調整業務

自動車用の燃料油、潤滑油及び関連商品の販売を促進するため、キャンペーン期間を設定し、代理店又は小売店での集中的販売のための企画を行うこと。

また、セールスマンに対するキャンペーン案内の周知徹底、商品の確保、本社との連絡等を行うこと。

(ロ) 在庫管理業務

商品が不足しないように在庫を調整し、死蔵品又は滞貨品となった場合には、これを適切に処理すること。

(ハ) 調査業務

必要に応じて、代理店又は小売店の営業調査等を行うこと。

(ニ) その他庶務

販売量報告書、販売結果報告書等を作成すること。

ロ A 1 は、昭和49年 5月仙台 S S 支店事務職であった C 13が退職したことに伴い、その担当業務の一部を引き継いだ。

(4) A 1 の業績評価の推移

昭和46年度から昭和53年度までの A 1 の基本給及び一時金決定に係る業績評価は、次のとおりである。

年度	職能等級	基本給決定に係る業績評価	一時金決定に係る業績評価	
46	専門職Ⅲ (セールスマン)	C	夏季	
			年末	

47	〃	B <sub>2</sub>	夏季	
			年末	
48	〃	B <sub>2</sub>	夏季	
			年末	
49	専門職Ⅲ (セールス・アシスタント)	C	夏季	
			年末	
50	専門職Ⅱ (セールス・アシスタント)	B <sub>2</sub>	夏季	
			年末	B
51	〃	C	夏季	
			年末	
52	〃	B <sub>2</sub>	夏季	B <sub>2</sub>
			年末	B <sub>2</sub>
53	〃	C	夏季	
			年末	

(注) 空欄は疎明がないため認定できない。

(5) A 1に係る人事考課

A 1に係る昭和52年度人事考課手続のうち、主要な点は次のとおりである。

- イ A 1の第一線監督者B 9課長（以下「B 9課長」という。）は、A 1に対するカウンセリングを行った。
- ロ B 9課長は、A 1の第一次評価を行ったが、「計画性」、「分析力」、「折衝力」、「判断力」及び「変化に対する適応力」の各業績評価項目については、第一次評価をしなかったため、B 5仙台SS支店長（以下「B 5支店長」という。）とB 9課長が協議して評価を行った。また、B 9課長は、総合評価を「B<sub>1</sub>」と記載した。
- ハ B 5支店長、B 9課長、B 8課長、B 6審査担当主事及びB 7訓練担当主事の5名の監督者が次のような方法で第二次評価を行った。
- (イ) セールスマンを職能等級ごとに分けたうえで、「販売実績」等の計数化できる要素は、できるだけ計数化したうえで順位付けを行った。
- (ロ) 計数化できない資質面については、第一次評価を評価項目ごとにリスト・アップして、5人の監督者が検討を加え各々評価を決定した。
- (ハ) 「出勤率／服務規律の遵守」及び「業務態度」を合わせて一つの項目として評価した。
- (ニ) 「新規開拓／新しいアイデアの開発」、「コストの配慮」及び「指導力」の業績評価項目については、第一次評価はなかったにもかかわらず、第二次評価を直接行った。
- (ホ) 「整理整頓」、「変化に対する適応力」及び「担当業務の知識／技能」の業績評価項目については、第一次評価がなされたにもかかわらず、第二次評価を行わなかつ

た。

(ハ) 総合評価は「B<sub>2</sub>」であった。

ニ B9課長がA1に対し評価面接を行った。

(6) A1の昭和52年度基本給決定に係る業績評価

イ A1の昭和52年度基本給決定に係る「従業員評価表」の記載内容は、要約すると次のとおりである。

(イ) 第一次評価

評価項目		評価	評価項目		評価
仕事達成の度	仕事の質	B <sub>1</sub>		意思疎通	B <sub>2</sub>
	仕事の量	B <sub>1</sub>	能力	計画性	B <sub>2</sub>
	新規開拓／新しいアイデアの開発			指導力	
仕事の遂行面	協調性	B <sub>1</sub>		分析力	B <sub>2</sub>
	率先力／積極性	B <sub>1</sub>		判断力	B <sub>2</sub>
	業務態度	B <sub>1</sub>		折衝力	B <sub>1</sub>
	出勤率／服務規律の遵守	B <sub>1</sub>		変化に対する適応力	B <sub>2</sub>
	責任感	B <sub>2</sub>		知識・技能	担当業務の知識／技能
	整理整頓	B <sub>2</sub>	関連業務の知識		
	コストの配慮		総合評価		B <sub>1</sub>

(注) 空欄は評価がなされていない項目である。

(ロ) 第一線監督者の評価意見

評価期間中のキャンペーン事務等について積極的に参加し、協調して職務を遂行した。

(ハ) 評価面接での本人の反応

大いに不満である。評価基準が明確でない。

(ニ) 本人の優れた点、弱い点

Due Date (期日)を守る。器用である。積極的に参加する。不平を言う。字が汚い。

(ホ) 第二次評価に基づく業績順位

3人中2位

(ヘ) カウンセリングに基づく今後1年間の改善及び育成計画

事務だけではなくTake over SS or Candidate Selection (サービス・ステーションの接収又は候補選定)あるいは、Market Survey (市場調査)等調査関係の仕事を随時Assign (割り当て)して行きたい。

(ト) 育成計画に基づく望ましい配転計画

広報部 (B9課長記載) 管理部 (B5支店長記載)

ただし、広報部の記載が抹消されている。

(チ) 昇格の予定又は可能性

3年以内の昇格について昇格の潜在能力はあるが、現時点において具体的昇格予

定はない。

(j) 第一線監督者及び上級監督者の総合意見

セールスマンより現在のセールス・アシスタントになったことについて不満を持ち続けている。調査関係の仕事をする中で、何とか不満をとり除きたい。(B9課長記載署名)

不満が先だっている。この1年は仕事の消化方法も素直で十分であった。会議等でも積極的な発言がみられた。(B5支店長署名)

ロ 仙台SS支店における一般従業員に係る第二次評価の概要は、次のとおりである。

(i) 12人の評価対象者のうちB<sub>1</sub>が5人、B<sub>2</sub>が7人でA及びCはいなかった。その中でA1の第二次評価はB<sub>2</sub>で、同一職能等級内における順位は3人中2位であり、また資質評価に係る12の評価項目は、B<sub>1</sub>が4、B<sub>2</sub>が7、B<sub>2</sub>及びCの重複評価が1となっている。

(ii) A1と同一グループの他の者の評価を見ると、3人中1位の者は、第二次評価はB<sub>1</sub>で、資質評価に係る12の評価項目は、Aが1、B<sub>1</sub>が7、B<sub>2</sub>が4となっている。3人中3位の者は、第二次評価はB<sub>2</sub>で、資質評価に係る12の評価項目は、B<sub>1</sub>が3、B<sub>2</sub>が9となっている。

(iii) セールスマンIのグループは、評価対象者が6人おり、6人中1位の者は、第二次評価はB<sub>1</sub>で、資質評価に係る12の評価項目は、B<sub>1</sub>が6、B<sub>2</sub>が6となっている。6人中2位の者は、第二次評価はB<sub>1</sub>で、資質評価の最終評価はAとなっている。6人中4位の者は、第二次評価はB<sub>2</sub>で、資質評価に係る12の評価項目は、Aが3、B<sub>1</sub>が5、B<sub>2</sub>が4となっている。

(iv) シニア・セールスマンのグループは、評価対象者が3人おり、3人中1位の者は、第二次評価はB<sub>1</sub>で、資質評価に係る12の評価項目は、Aが1、B<sub>1</sub>が6、B<sub>2</sub>が5となっている。3人中2位の者は、第二次評価はB<sub>2</sub>で、資質評価に係る12の評価項目は、B<sub>1</sub>が2、B<sub>2</sub>が10となっている。

ハ A1の第一次評価と第二次評価の関係は、次表のとおりである。

評価項目		一次	二次	評価項目		一次	二次
仕事達成度	仕事の質	B <sub>1</sub>		能力	意思疎通	B <sub>2</sub>	B <sub>2</sub>
	仕事の量	B <sub>1</sub>			計画性	B <sub>2</sub>	B <sub>2</sub>
	新規開拓／新しいアイデアの開発	/	B <sub>1</sub>		指導力	/	B <sub>2</sub>
仕事の遂行面	協調性	B <sub>1</sub>	B <sub>1</sub>	能力	分析力	B <sub>2</sub>	B <sub>2</sub>
	率先力／積極性	B <sub>1</sub>	B <sub>1</sub>		判断力	B <sub>2</sub>	B <sub>2</sub>
	業務態度	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub> 又はC		折衝力	B <sub>1</sub>	B <sub>1</sub>
	出勤率／服務規律の遵守	B <sub>1</sub>			変化に対する適応力	B <sub>2</sub>	/
	責任感	B <sub>2</sub>	B <sub>2</sub>	知識・技能	担当業務の知識／技能	B <sub>1</sub>	/
	整理整頓	B <sub>2</sub>	/		関連業務の知識	/	/
	コストの配慮	/	B <sub>2</sub>		総合評価	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>



(注) 1. 空欄又は斜線は、評価がなされていない項目である。

2. 「業務態度」及び「出勤率／服務規律の遵守」の第二次評価は、各監督者の意見がまとまらなかったため、「B<sub>2</sub>又はC」と併記された。

ニ 被申立人がA 1に対して行った第二次評価について、その根拠としたものは、次のとおりである。

(イ) 服務規律の遵守、業務態度（評価はB<sub>2</sub>・C）

- ① 短時間ではあるが、月に2ないし3回遅刻した。
- ② 営業用として借りていた仙台SS支店の駐車場にしばしばA 1の通勤用自家用車を会社の命令に違反して駐車をさせた。
- ③ 出張した際の仙台SS支店への連絡が必ずしも十分とは言えなかった。
- ④ 就業時間中に業務外の用件で会社の電話を利用した。

(ロ) コストの配慮（評価はB<sub>2</sub>）

在庫管理を適切に処理せず、滞貨品や死蔵品の処理が遅かった。

(ハ) 指導力（評価はB<sub>2</sub>）

同僚、上司から十分な信頼を得るまでに至らなかった。

(ニ) 意思疎通（評価はB<sub>2</sub>）

レポートの内容が一読して分らず、字が汚い。

(ホ) 責任感（評価はB<sub>2</sub>）

自分の仕事が雑用であるという意識が強く、積極的に責任を果たそうとはしなかった。

(ヘ) 分析力（評価はB<sub>2</sub>）

一本杉サービスステーションなる被申立人と係争関係にあったサービスステーションの取扱いの調査に関し、A 1はその有する経験を生かし切れずもう一步深さに欠けた。

(ト) 計画性（評価はB<sub>2</sub>）

販売促進活動の調整に不十分なものがあつた。

(チ) 判断力（評価はB<sub>2</sub>）

- ① 客観情勢の変化を適切かつ客観的に判断せず自分の先入観により一方的に判断してしまうことが多い。
- ② 販売促進キャンペーン時の商品の手配が必ずしも適切ではなかった。
- ③ 在庫管理の判断が適切でなかった。

(リ) 整理整頓（評価はB<sub>2</sub>）

自分の机のまわりにキャンペーンの案内書を放置したままにして置くなど乱雑にしていた。

ホ 被申立人のA 1に対する第二次評価の根拠についての認定は、次のとおりである。

(イ) 短時間の遅刻の事実は認められるが、遅刻者はA 1だけに限られなかったことも事実である。

(ロ) 営業用駐車場をA 1が会社側の注意にも拘わらず使用していたことは事実であるが、この件については、申立人組合がB 1前支店長時代に従業員の福利厚生用としてその利用を認められた経緯があり、B 1前支店長からB 5支店長への引継が十分

でなかったのか、B 5支店長が業務用としてセールスマンや一般顧客用としてこれを確保し、通勤用車の駐車を禁じたものであり、これにより、申立人は被申立人と団交を持ったこともある。なお、内勤者の通勤は公共の交通機関によることが原則とされ、このためA 1は、交通費の支給を受けていた。

- (ハ) 業務外の用件でA 1が無断で会社の電話を使用したことはある。その用件は、主として組合の用務に関するものであり、エ労職員も同様の行為をしていた。
- (ニ) 在庫管理については、A 1は、同人の担当範囲は十分にこなしており、滞貨品、死蔵品の処理が遅かったことの実実はなかったものと認められる。
- (ホ) A 1が自分の仕事を雑用的なものと認識していたことは事実であるが、仕事の遂行面については、第一次評価者であるB 9課長は、むしろ良く評価していた。
- (ケ) 整理整頓に関連し自分の机のまわりを乱雑にしていたとの点について、外形的には正にその事実が認められるが、次の仕事の準備との関連で書類を机上に置くことはあり、乱雑な放置であったかどうかは認定し得ない。
- (ト) その余の指摘する事実と称するものは、評価者の主観的な判断に過ぎず、事実としては、認定し得ないものである。

へ A 1の昭和52年「自己啓発書」の記載の一部を要約すると次のとおりである。

- (イ) 過去1年間の仕事に対する本人の意見

一昨年（昭和51年度基本給決定に係る業績評価対象期間）一生懸命やり、自他共に満足できる実績だと信じてたが、評価「C」であり、昇給、一時金とも、同期に著しく差をつけられた。

一体、何をどうすれば人並の評価及び待遇が得られるのか、目下懷疑に陥っている。

昨年1年間極力時間内で仕事を全うするよう努めた。したがって、SUPERVISOR（課長）とBM（支店長）に指示された仕事も自分なりに創意工夫し、極力省力化し、短時間で仕上げるのができたと考える。残業時間も1昨年と比べ大幅に減少。

- (ロ) 現在の担当職務の満足度

昨年（昭和51年）の自己申告書にも書きましたが、如何なる理由で現職（セールス・アシスタントⅡ）に甘んじているのか、また、私のposition（置かれている立場）がどのレベルにあるか不明である。

現職としての要望は、最大限雑務を取り除いてほしい。

- (ハ) 配置転換の希望

希望先 本社広報部

理由 現職に不満足。取材、編集の仕事をやりたい。

- (ニ) 自分の適性

(1) 広報

(2) ICOS（需給管理）

- (ホ) 今年の目標

1	事務作業の効率化	タイムリーに作業体系を見直し、無駄を省力する。
---	----------	-------------------------

2	キャンペーンのスムーズな進行	魅力的なキャンペーンレター及び速報の作成。本社とセールスマンとの間に介在し、コミュニケーションを良くする。
3	LUBE TBAのオーソリティーになる	商品知識、価格、他社の動向等を業界紙及びマーケットサーベイを通じ把握する。
4	塩釜油槽所のSLOW / DEAD STOCKの解消	管内転送、特価販売、廃棄処分等を商品に応じてする。
5	良いアイデアを提案	キャンペーン、コンテスト、イベント等の企画段階で優れたアイデアを立案する。

(注) 1. 上記は、カウンセリングにより変更して記載された内容である。

2. 用語説明

LUBE→自動車用潤滑油

TBA→自動車用関連商品（タイヤ、バッテリー、アクセサリ等）

SLOW/DEAD STOCK→滞貨品、死蔵品

(ア) 上司に対する希望

- ・的確な目標を与えてほしい。
- ・仕事の目的や期日を明示してほしい。
- ・変化に富んだ仕事内容を望みます。

(イ) (ア)以外の上司や会社に対する希望

人を減らし、経費を切り詰め、なおかつ、増販増益を会社は要求している故、当然1人当たりのWORKLOAD（業務量）がかさみ、人間関係をも疎遠にしつつある。また、会社内で合理化を実現しても、代理店及び代行店にそのしわ寄せが波及している。

(ウ) 上司の総合所見

自己評価はAに寄り過ぎているとは思いますが、積極的に参加し、販売戦力の大切な部分で役割を果たしたと評価します。（B9課長記載、署名）

(7) A1の昭和52年度一時金決定に係る業績評価

イ 夏季一時金に係る昭和51年11月1日から翌年4月30日までの業績は、基本給のそれと比較し、特段の変化はないとして業績評価は「B<sub>2</sub>」となっている。

ロ 年末一時金に係る昭和52年5月1日から同年10月31日までの業績は基本給のそれと比較し、特段の変化はないとして業績評価は「B<sub>2</sub>」となっている。

ハ ス労の中央執行委員になってから、組合用務で上司に無断で離席するようになったと指摘されているが、当該離席はス労本部と本社間で了承済みであり業績評価を変更させるまでには至らなかった。

(8) A1と同期の者との基本給額の比較

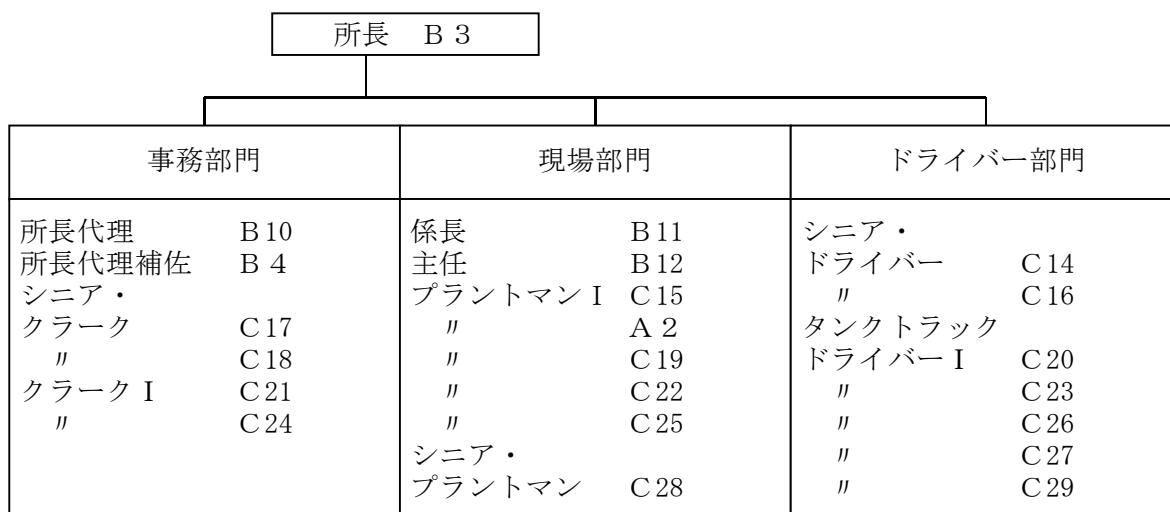
イ 仙台SS支店に在籍するA1と同学歴、同年入社 of 専門職の一般従業員であったC5及びC6の昭和50年度から昭和52年度までの基本給額の推移とA1のそれとを比較すると下表のとおりである。

年度	A 1		C 5 (エ労組合員)		C 6 (非組合員)	
	基本給 (円)	職能等級	基本給 (円)	職能等級	基本給 (円)	職能等級
50	122,000	専門職Ⅱ (セールス・アシスタント)	127,400	専門職Ⅱ (セールスマン)	127,400	専門職Ⅱ (セールスマン)
51	137,100	〃	159,100	専門職Ⅰ (セールスマン)	159,100	専門職Ⅰ (セールスマン)
52	155,600	〃	179,400	〃	179,400	〃

6 A 2に係る人事考課

(1) 塩釜油槽所の組織概要

イ A 2が勤務する昭和51年末の塩釜油槽所の組織概要は、下図のとおりである。



ロ 「事務部門」は、主として受注関係、タンカーの配船その他庶務を行い、「現場部門」は、各種石油製品等の入出荷等構内現場業務を行い、「ドライバー部門」は、タンクトラックで各種石油製品等の配送を行うものである。

ハ 塩釜油槽所は、東北全体の油槽所等を所管する仙台管理事務所に属し、昭和51年末におけるその従業員数は、22名である。

(2) A 2の経歴

A 2は、昭和34年3月に高等学校を卒業し、昭和43年11月に被申立人会社に入社したが、その職歴及び組合活動歴は、次のとおりである。

年月日	入社後の職歴	組合活動歴(役員歴)
昭和43年11月	技能職(タンクトラック・ドライバー)	
〃 44年4月	〃	
〃 45年4月	〃	
〃 46年4月	〃	
〃 47年4月	技能職Ⅰ(プラントマン)	
〃 48年4月	〃	

〃 48年9月	〃	申立人組合書記長
〃 49年9月	〃	〃
〃 50年9月	〃	同執行委員
〃 51年9月	〃	同委員長
〃 52年9月	〃	〃
〃 55年4月	技能職シニアに昇格（プラントマン）	

(3) A2の担当業務

A2がタンクトラック・ドライバーからプラントマンに職種変更した昭和47年4月以降の担当業務内容は、概ね次のとおりである。

イ 昭和47年4月から昭和50年3月頃までは、倉庫で単独で各種石油製品等の入出荷を行うこと。

ロ 昭和50年4月頃から昭和52年3月までは、同僚のC25と2人で、油槽所構内にある専用線に国鉄から貨車を受け入れ、それにガソリン等の石油製品を詰めて出荷すること及び取り扱い器具等の維持管理をすること。これらの業務は、夏場が暇で冬場が忙しく、特に、繁忙期の冬場は、休日出勤等の残業が多いものであった。

ハ 昭和52年4月々から本件救済申立時までは、被申立人が委託されているゼネラル石油株式会社のガソリン等の石油製品を出荷すること。この業務は、通常は独りで行っていたが、月に3回ぐらいある貸車からの荷降しは、3人ないし4人で行うものであった。

(4) A2の業績評価の推移

昭和46年度から昭和53年度までのA2の基本給及び一時金決定に係る業績評価の推移は、次のとおりである。

年度	職能等級	基本給決定に係る業績評価	一時金決定に係る業績評価	
			夏季	年末
46	タンクトラック ドライバー I	B <sub>2</sub>	夏季	
			年末	
47	技能職 I (プラントマン)	B <sub>2</sub>	夏季	
			年末	
48	〃	B <sub>1</sub>	夏季	
			年末	
49	〃	B <sub>2</sub>	夏季	
			年末	
50	〃	B <sub>2</sub>	夏季	
			年末	
51	〃	C	夏季	C
			年末	C
52	〃	C	夏季	C
			年末	B <sub>2</sub>
53	〃	B <sub>1</sub>	夏季	B <sub>2</sub>
			年末	B <sub>2</sub>

(注) 空欄は疎明がないため認定できない。

(5) A 2に係る人事考課手続

A 2に係る昭和52年度人事考課手続のうち、主要な点は、次のとおりである。

- イ 直属監督者B 11係長（以下「B 11係長」という。）が、A 2とカウンセリングを行った。
- ロ B 3所長が、第一次評価を行った。
- ハ B 3所長は、「総合評価」を決定するについて独自の判断で「チーム・ワーク」、「協調性」及び「職場規律」にウエイトを置いた。しかし、同所長は、前年度のカウンセリングにおいてA 2に対しこれを次年度の目標として与えていない。
- ニ B 3所長は、塩釜油槽所において一般従業員全員の正規分布調整を行った。
- ホ B 3所長は、昭和52年3月末までに行うべき評価面接を行わなかった。
- ヘ B 3所長が、昭和52年6月に一般従業員に辞令を交付する際「評価に疑問があればいつでも聞きに来るように」と話したことにより、A 2は、同所長より、業績評価の理由の説明を受けたが、大いに不満を持った。

(6) A 2の昭和52年度基本給決定に係る業績評価

イ A 2の昭和52年度基本給決定に係る「従業員評価表」の記載内容は、要約すると次のとおりである。

(イ) 第一次評価

評価項目		評価	評価項目		評価
仕事 達成 の 度	仕事の質	B <sub>2</sub>		意思疎通	C
	仕事の量	B <sub>1</sub>	能力	計画性	
	新規開拓／新しいアイデアの開発			指導力	
仕事 の 遂 行 面	協調性	C		分析力	
	率先力／積極性	B <sub>2</sub>		判断力	
	業務態度	C	折衝力		
	出勤率／服務規律の遵守	B <sub>2</sub>	変化に対する適応力		
	責任感	B <sub>2</sub>	知識・ 技能	担当業務の知識／技能	B <sub>1</sub>
	整理整頓	B <sub>2</sub>		関連業務の知識	
	コストの配慮		総合評価		C

(注) 空欄は評価がなされていない項目である。

(ロ) 第一線監督者の評価意見

自分の守備範囲を守る点では可もなく不可もない。今、現場の仕事は、他とのオーバーラップなしに目標の達成は不可能であり、その点認識が不足である。自分から進んで仲間に溶け込もうという気はなく、常に被害者意識が先行している。

(ハ) 評価面接での本人の反応

ここ3年余、すべての評価は、塩釜の最低であり、不満である。仕事は人並に遂行している点で、ス労に残っているための差別としか考えられない。

(ニ) 本人の優れた点、弱い点

エッソ以外のドライバー等には親切である。人の頭に立てればリーダーシップを

発揮するが、わがままで常に被害者意識を持っており、自分から仲間に溶け込もうとしない。過去のことをしつこく根に持つタイプで女々しい。

(ホ) 第二次評価に基づく業績順位

9人中9位

(ハ) カウンセリングに基づく今後1年間の改善及び育成計画

心の置き方が問題であり、指摘するのではなく、良き理解者となるよう接触する以外にはどうしようもない。直属上司（B11係長）では手に負えないので、直接所長が接触し、根気よく話相手になる以外に方法がない。

(ト) 昇格の予定又は可能性

現時点の判断では、現在の職位以上の昇進は望めそうもない。

(チ) 第一線監督者及び上級監督者の総合意見

仕事そのものは能力的にも十分こなせるが、チーム・ワークの点で非常に問題がある。現場は、それぞれ個性のある人間の集まりなのに、理性に欠ける点があり、種々トラブルがあります。全般的なレベルアップも同時に行う必要があります。皆で彼を理解する努力も必要であり、重点的に対策を考えます。

（B3所長記載・署名、B13管理事務所長署名）

ロ 被申立人がA2に対して行った第一次評価について、その根拠としたものは、次のとおりである。

(イ) 出勤率／服務規律の遵守（評価はB<sub>2</sub>）・業務態度（評価はC）

- ① 自分に与えられた範囲の仕事しかせず、自分が暇で同僚等が忙しいようなときでも、パイプラインの油抜き、構内除草、ペンキ塗り等を手伝おうとしなかった。
- ② 繁忙期の残業に非協力的で個人的理由で残業を拒否し、エ労組合員の7割程度しか残業を行わなかった。
- ③ 業務中私語が多かった。
- ④ 昼の休憩時間のあがり定められた時間より5分程早く回数も多かった。
- ⑤ 昭和51年秋に行われた漏油防止ミーティングに参加しなかった。
- ⑥ 不必要にゼネラル石油株式会社の事務所に出入りしていた。

(ロ) 協調性（評価はC）

- ① 自分に与えられた範囲の仕事しかせず、自分が暇で同僚等が忙しいようなときでも、パイプラインの油抜き、構内除草、ペンキ塗り等を手伝おうとしなかった。
- ② 同僚等を中傷した。

(ハ) 率先力／積極性（評価はB<sub>2</sub>）

自分に与えられた範囲の仕事しかせず、自分が暇で同僚等が忙しいようなときでも、パイプラインの油抜き、構内除草、ペンキ塗り等を手伝おうとしなかった。

(ニ) 責任感（評価はB<sub>2</sub>）

- ① 自分に与えられた範囲の仕事しかせず、自分が暇で同僚等が忙しいようなときでも、パイプラインの油抜き、構内除草、ペンキ塗り等を手伝おうとしなかった。
- ② 繁忙期の残業に非協力的で個人的理由で残業を拒否し、エ労組合員の7割程度しか残業を行わなかった。
- ③ 有給休暇を取る際、当日の朝電話連絡することにより、同僚等に迷惑をかけた。

(ホ) 意思疎通（評価はC）

団交以外では自分から進んで監督者と話しあったりせず、自分から進んで監督者に情報を提供することもなかった。また、同僚等に溶け込むという面が欠けていた。

(ハ) 整理整頓（評価はB<sub>2</sub>）

作業後の工具等の後かたづけが不完全であった。

ハ 被申立人のA2に対する第一次評価の根拠についての認定は、次のとおりである。

(イ) 自分に与えられた範囲の仕事しかせず、自分が暇で同僚等が忙しいような時でも、他の手伝いをしなかったかどうかは認定し得ない。

(ロ) 繁忙期の残業拒否については、残業を行わなかった事実は認められるが、個人的理由で残業を拒否したとは認定し得ない。

(ハ) 業務中私語が多かったことについては、私語が多かったかどうかは認定し得ない。

(ニ) 昼の休憩時間のあがり及早かった事実は認められるが、他の従業員の中にも早くあがる者がいた。

(ホ) 漏油防止ミーティングについては、参加しなかったのではなく、仕事の都合で遅れて参加した。

(ヘ) ゼネラル石油株式会社に出入りしていた事実はあるが、不必要に出入りしていたかどうかは認定し得ない。

(ト) 有給休暇を取る際、当日の朝電話連絡することはあったが、同僚等に迷惑をかけた事実は認定し得ない。

(チ) 同僚等に対し自己が差別的取扱いをされたとして、中傷した事実は認められる。

(リ) 団交以外で自分から進んで監督者と話しあったり、情報提供をすることがなかったこと、また、同僚等に溶け込むという面に欠けていたことについては、そのような事実を認め得る。

(ス) 作業後の工具等の後かたづけが不完全であったとは認定し得ない。

ニ A2の昭和52年「自己啓発書」の記載の一部を要約すると次のとおりである。

(イ) 上司及び会社に対する要望

ここ3年余り昇給は、最低である。この理由を上司に聴いたところ、「仕事をしないからだ。」とはっきり言われた。私が、「組合関係ではないか。」と言ったところ、上司は「関係ない。」と答えた。上司は、私が仕事をしないと言っているが他の者が、私の倍も仕事をしているはずがない。上司が本当に個人個人を把握しているならば、業績評価がCにはならないはずである。特に仕事は人並以上にしているし、欠勤、早退等一度もしたことがなく、事故もない。こういう結果は納得できない。昭和51年度夏季一時金及び年末一時金は、他の者と比べて1万円以上も少ない。何を言っても今年もまた、業績評価はCとされるだろうが、上司自身、もっと公正に判断すべきと思うし、普通にやっていたら平均に昇給させるべきと思う。

(ロ) 上司の総合所見

前々から事務系を希望しており、昭和51年12月にその適性検査を行った結果、適性のあることがわかった。しかし、全体の配置を考え、そのまま現場に残すことを本人に説明した。その際も、「ス労組合員であることにより差別されている。」との発言であった。どのように説明しようが、ス労特有の理論で常に被害者意識を持ち、



進んで心を置き換えようとしないう点で問題である。自分の守備範囲しか考えていない点で、他の従業員との差が出ている。

(7) A 2 の昭和52年度一時金決定に係る業績評価

イ 夏季一時金に係る昭和51年11月1日から翌年4月30日までの業績は、基本給のそれと比較して特段の変化はないとして、業績評価は「C」となっている。

ロ 年末一時金に係る昭和52年5月1日から同年10月31日までの業績は、基本給に係るそれと比較して改善が認められたとして、業績評価は「B<sub>2</sub>」となっている。即ち、B 3 所長の方から積極的に声をかけたところ、A 2 は素直にこれに応じ、建設的な意見を出すようになったことを理由としたものである。

(8) A 2 と同僚との基本給額の比較

A 2 の同僚であったC 19、C 24及びC 27の昭和48年度から昭和53年度までの基本給額の推移とA 2 のそれとを比較すると下表のとおりである。

年度	A 2			C 19 (エ労組合員)		
	基本給 (円)	職能等級	年齢 (歳)	基本給 (円)	職能等級	年齢 (歳)
48	87,100	技能職 I (プラントマン)	33歳	80,900	技能職 I (プラントマン)	31歳
49	114,000	〃	34歳	108,100	〃	32歳
50	134,200	〃	35歳	130,600	〃	33歳
51	147,200	〃	36歳	144,600	〃	34歳
52	163,000	〃	37歳	162,400	〃	35歳
53	181,700	〃	38歳	181,900	〃	36歳

年度	C 24 (エ労組合員)			C 27 (エ労組合員)		
	基本給 (円)	職能等級	年齢 (歳)	基本給 (円)	職能等級	年齢 (歳)
48	80,600	技能職 II (プラントマン)	32歳	79,400	技能職 II (タンクトラック・ドライバー)	32歳
49	112,200	技能職 I (プラントマン)	33歳	106,500	〃	33歳
50	133,000	〃	34歳	130,200	技能職 I (タンクトラック・ドライバー)	34歳
51	147,200	事務職 I (クラーク)	35歳	144,200	〃	35歳
52	163,700	〃	36歳	160,500	事務職 I (クラーク)	36歳
53	189,000	事務職シニア (クラーク)	37歳	185,500	事務職シニア (クラーク)	37歳

第2 当事者の主張

1 当事者の求める命令又は決定

(1) 申立人側

イ 被申立人は、申立人の組合員たることを理由に、昇給、昇格又は昇進にいかなる不利益な取扱い及び差別待遇も行ってはならない。

ロ 被申立人は、昭和50年4月以降昭和52年12月までの賃金の差額として、申立人組合員A1に対し金941,777円、同A2に対し金467,312円を支払わなければならない。

ハ 被申立人は、次の「陳謝文及び誓約書」を作成し、これを申立人組合に提出する。  
全石油スタンダード・ヴァキューム  
石油労働組合東北分会連合会  
委員長 A6殿

〔陳謝文及び誓約書〕

会社は、貴組合所属の組合活動家たるA1氏及びA2氏に対し、賃金差別という不当労働行為を行ってきた事実を認め、このことを貴組合及び当該両人に深く陳謝します。

これを踏まえ、会社は下記事項を実施することを誓約致します。

(記)

1. 本〔陳謝文及び誓約書〕を「エッソニュース」にて全従業員に周知徹底する。
2. 1975年乃至1977年の賃金差別を救済する為、去る昭和55年12月8日に組合が宮城地労委に提出した「救済申立書の賃金差別請求額の訂正」の通り、組合に対し1,409,089円を支払う。
3. 今後、賃金差別をはじめ組合(員)に対する不利益取扱い及びその他の不当労働行為は一切行わない。

以上

昭和 年 月 日

エッソ石油株式会社

社長 B14

ニ 被申立人は、前記「陳謝文及び誓約書」の全文を被申立人会社社内報「エッソニュース」に掲載発行し、これを全従業員に一部ずつ配布し、周知徹底させる。

(2) 被申立人側

イ 本件申立て(1)ロ中昭和51年12月14日以前の賃金についての申立てを却下するとの決定を求める。

ロ 本件その余の申立てを棄却するとの命令を求める。

2 当事者の主張の要旨

(1) 申立人が主張する不当労働行為を構成する具体的事実

イ 被申立人は、A1及びA2に対し、昭和50年4月から昭和52年12月までの間基本給及び一時金に係る賃金差別及び昇格差別を次のとおり行った。すなわち、A1については、昭和50年4月には基本給を127,400円に昇給さすべきところ122,000円とし一時金も含めて年間100,332円、昭和51年4月には専門職Iに昇格させるべきであるのに昇格させず、かつ、その昇格に伴って基本給を159,100円に昇給さすべきところ137,100円とし一時金も含めて年間454,594円、昭和52年4月には基本給を179,400円に昇給さすべきところ155,600円とし一時金も含めて年間、386,851円、合わせて941,777円の賃金差別及び昇格差別を行った。A2については、昭和50年4月には基本給を134,800

円に昇給さすべきところ134,200円とし一時金も含めて年間8,370円、昭和51年4月には基本給を148,800円に昇給さすべきところ147,200円とし一時金も含めて年間64,186円、昭和52年4月には技能職シニアに昇格させるべきところ昇格させず、かつ、その昇格に伴って基本給を186,000円に昇給さすべきところ163,000円とし一時金も含めて年間394,756円、合わせて467,312円の賃金差別及び昇格差別を行った。

なお、同人らが不利益取扱いを受けていなければ得られたであろう基本給、一時金及び昇格は比較対照者のそれを参考にしてこれを確定した。

かかる昇給、昇格差別は、同人らがス労及び申立人組合の活動家であることを理由とするものであるので労働組合法（以下「法」という。）第7条第1号に該当する不当労働行為である。

ロ 被申立人は、基本給の決定要素たる会社配分額中調整分の金額を一般従業員の過去3年間の業績評価に基づいて決定しているのだから、被申立人の賃金決定行為は、法第27条第2項に定める「継続する行為」に該当する。

ハ 申立人は、昭和50年度及び昭和51年度にA1及びA2が、上記のとおり不当労働行為たる不利益取扱いを受けていた事実を、当時は資料不足で解らず、昭和52年に至り比較対照者との相互比較による積重ねをみることによって初めてこの事実を知り得たのであって、いたずらに申立を遅延したものではない。

## (2) 被申立人の答弁

イ A1及びA2に係る昭和50年度及び昭和51年度の基本給及び一時金については、その決定から本件申立て時点である昭和52年12月15日までに既に1年を経過し、また、この決定行為は、その都度1回で終了するものであって、いわゆる「継続する行為」には該当せず、さらに、この決定に基づく賃金支給行為は、単なる結果の残存に過ぎないものである。従って、法第27条第2項及び労働委員会規則（以下「規則」という。）第34条第1項第3号の規定により、却下さるべきである。

ロ 被申立人は、A1及びA2を含むすべての一般従業員に対し、公正かつ妥当な業績査定を行ったうえ基本給及び一時金を決定している。また昇格についても被申立人は、一定の基準及び資格要件を定め公正に運用しており、A1及びA2がこの要件を充足しなかったために、それぞれの主張時点において昇格を行わなかったものである。

よって、この点の申立ては、理由がないので棄却されるべきである。

## 第3 判断及び法律上の根拠

### 1 被申立人の求める申立一部却下の主張について

(1) 被申立人は、申立人の本件救済申立中昭和51年度以前に係る基本給及び一時金に関する部分についての申立は、その決定の日から既に1年を経過して後になされた申立てであり、それらは決定の都度1回限りで終了する行為であるので、法第27条第2項及び規則第34条第1項第3号の規定により却下さるべきであると主張するので、以下、これについて判断する。

(2) 法第27条第2項は、使用者が法第7条の規定に違反した旨のいわゆる不当労働行為の申立てについて、行為の日から1年を経過した事件及び継続する行為にあってはその終了した日から1年を経過した事件に係るものであるときは、労働委員会はこれを受理し得ない旨定める。

使用者の労働者に対する昇給・昇格に関する不利益取扱いが上記継続する行為であるか否かについては、争いのあるところである。昇給についての不利益取扱いと称されるものは、一定の時期に一定の額に昇給さるべきであるところ、全く昇給がなかったか又はそのあるべき昇給額に達しない昇給が行われたことを意味し、昇格における不利益取扱いとは、職務の等級制度が存するところにおいて一定の時期に一定の等級に昇格さるべきところ、全く昇格がなかったか、又はあるべき等級よりも低い等級に昇格させられたことを意味する。その両者は、いずれも一定の時期におけるあるべき給与、又は等級を念頭に置いて、それが使用者によって当該労働者に与えられるべきなのに与えられなかったという作為義務違反をその要素とするものである。

ところで、使用者による不当労働行為たる不利益取扱いといわれるものには、使用者が労働者に対してなす使用者の1回限りの意思表示で終了する不利益取扱い（例えば差別的配転、解雇等）の場合もあるが、これとは別に、その意思表示とその同一意思に基づく労働者に対する継続的対応とを併せて一個の不利益取扱いと解することが相当である場合もある。

昇給・昇格における不利益取扱いは、作為義務違反として昇給・昇格時期における一回限りの発令行為をもって終るといふ類いのものではなく、その意思表示の具現としての給与の支給行為がその表示後に継続して行われるものであり、それは、使用者による当初の発令において示された不利益取扱いの意思表示を撤回しないで同一対応を継続しようとする意思の具現であることを意味する。

本件における夏季一時金及び年末一時金は、前記認定のとおりその95%が基本給に全従業員同率の月数を乗じて算出されるものであるから、各月の給与の支給行為同様その決定支給行為は、基本給決定行為と同一意思に基づく一連の行為と解せられるものである。もとより基本給決定行為について不当労働行為性がなく、一時金についてのみ不当労働行為性が認められる場合は、おのずから性質が異なる。

また、本件における昇格は、前記認定のとおりいわゆる昇進とは異なり、職務内容について特段の変更を伴うものではなく、上位の給与等級への格付けとこれに関連して行われる昇給とが合体された形のいわば一種の特別昇給制度とも理解され得るものであるから、昇格発令をもって一回限りで終了する行為と解するのは相当でない。

それ故、昇給・昇格における不利益取扱いは、昇給・昇格なる発令行為とそれに基づいて継続して行われる同一対応行為とを併せて一個の不利益取扱いと解するのが相当である。

ところで、その継続する行為は、その同一性の継続する間つまり発令後、次の新たな昇給・昇格時期という使用者の新たな作為義務発現の時期まで継続し、その新たな昇給・昇格時期においてあるべき昇給・昇格発令がなされないときには、そこに新たに使用者による新たな不利益取扱いがなされたものと解され、それはまた別個の救済の対象となるものと解されるべきである。

本件の申立がなされたのは、昭和52年12月15日であり、申立人が救済を求める不当労働行為たる事実は、昭和50年4月以降昭和52年12月までの昇給・昇格の不利益取扱いである。

被申立人会社の昇給・昇格の行われる時期は、通常毎年4月1日であることは前記認

定のとおりであるから、申立人によって本件申立時まで昇給・昇格の不利益取扱いとして主張されているもののうち、終期到来後1年未満のものは、昭和51年4月1日に効果の発生した昇給・昇格に関するものに限られるというべきで、昭和50年4月1日から昭和51年3月31日までの昇給・昇格に係るものは、行為終了の日より既に1年を経過したものとして法第27条第2項の規程により、当委員会の審理の対象にはなり得ず、却下を免れないものというべきである。

なお、申立人は、被申立人の給与制度においては目標賃金制度を採用し、そのうち職能要素賃金は、過去3年間の業績評価に基づき決定されるものであるから、その評価対象期間をも含めて継続する行為と解すべき旨の主張をするけれども、継続する行為か否かは、労働者に対し現実に結果として表現された同一性を有する不利益取扱いを対象として論ぜらるべきものであって、その資料の範囲を対象として論ぜらるべきものではないから、その主張は、失当である。

また、申立人は、昇給・昇格に関する不利益取扱いは、労働者にはなかなか覚知し得ないものであり、過去3年間の調査によって初めて不利益取扱いを知った旨主張する。その主張は、法第27条第2項に規定する期間の決定については、申立人について存する主観的要素を加味すべき旨の主張と解されるが、手続の確定性の要求、その法文には主観的要件を掲げていないこと、その法条の立法趣旨として述べられているところの期間経過による新たな労使関係の生成への配慮等を考えれば、その期間の決定に申立人の不利益取扱いに関する知・不知等の主観的要素を加味することは、相当ではないと言うべきである。よって、この点の申立人の主張も採用し得ない。

## 2 申立人が救済を求める申立人組合員A1及び同A2に対する法第7条第1号の不利益取扱いについて

- (1) 申立人は、申立人組合員A1及び同A2がス労及びその下部組織である申立人組合の活動家であることの故をもって、昭和50年4月から昭和52年12月までの基本給及び一時金について並びにA1につき昭和51年4月及びA2につき昭和52年4月の昇格に関し被申立人が不利益な取扱いをしたことを不当労働行為を構成する具体的事実として主張するので、以下これについて判断する。
- (2) 前記認定のとおり、ス労は、昭和49年6月下旬分裂により多数の組合員が脱退し、これら脱退した組合員によってエ労が組織された。その脱退時において、申立人組合においてもその組合員86名中56名が脱退した。被申立人がその組合の分裂若しくは組合員の脱退を慫慂したかどうか、又は、脱退した組合員に対しエ労への加入を勧めたかどうかは必ずしも明らかではないが、分裂前よりス労の運動に対して被申立人は強く反発していたことは明らかであり、その監督者の中にはかかる言動を現実に見せた者もあり、被申立人会社内においてはス労に対しエ労に対するよりも好ましく思わない雰囲気醸成されていたことは疑いがない。
- (3) 申立人組合員A1は、昭和49年4月申立人組合副委員長、昭和50年9月同書記長、同仙台分会長、昭和51年9月同副委員長、同仙台分会長、昭和52年9月ス労中央執行委員等の地位につき、また、申立人組合員A2は、昭和48年9月、翌昭和49年9月それぞれ申立人組合書記長、昭和50年9月同執行委員、昭和51年9月同委員長の地位についた。両者はともに、昭和49年春闘及び一時金闘争において同組合がストライキを行った際の

塩釜油槽所等における激しい出荷阻止ピケ、監督者に対する就労阻止ピケに参加し、また、申立人組合の分裂した昭和49年8月以降においても昭和50年春闘における塩釜油槽所における出荷阻止ピケの敢行、昭和51年春闘時においても2時間の時限ストライキや出荷阻止ピケの実施と同年4月23日のス労本社支部組合員の逮捕に抗議する指名ストの被指名者になるなど、常に申立人組合の枢要な地位にあつて積極的に活動していたものである。

- (4) 被申立人が昭和52年4月の昇給につき、A1に対し不当労働行為たる不利益取扱いと解される行為を行ったか否かについて検討する。

イ 申立人は、A1について昭和52年4月に月額基本給が179,400円に昇給すべきところ155,600円にしか昇給しなかったと主張する。同人が昭和52年4月段階で基本給が155,600円であることは前記認定のとおりであるが、そのあるべき基本給額と称するものは、同人が昭和51年4月に職能等級がセールス・アシスタントⅡからセールス・アシスタントⅠに昇格したことを前提にして算定したものであるもので、直ちにその額があるべき額であるかどうかについては、その昇格のなかったことの不利益性が認められなければ判断し得ないものである(その点については、後に判断する。)。しかし、申立人があるべき給与額として具体的に提示しているものは、A2についても同様であるが、要するに、現になされた昇給が不当労働行為たる不利益取扱いであることを主張し、その是正を求めようとするものと解される。よって、以下被申立人の人事給与制度の検討をとおり、不当労働行為たる不利益取扱いがあつたか否かにつき判断することとする。この点は、A2に関する判断についても同様である。

ロ 被申立人の昇給制度は、毎年4月の労使交渉において妥結した平均昇給率及び平均昇給額に、毎年被申立人の行う人事考課によって各人毎に決定される会社配分額を加算して決定される仕組みになっており、その人事考課は、一定の手引書によって毎年1月に行われる自己啓発書への記入に始まり、同年3月下旬の第一線監督者が当該職員に対して行う評価面接とその面接結果の評価表への記入によって終るものであることは、前記認定のとおりである。

ハ その人事考課においては、一般従業員について評価段階としてA、B<sub>1</sub>、B<sub>2</sub>及びCの4段階に分けて評価が行われる。Aは、卓越している場合、B<sub>1</sub>は、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ない場合、B<sub>2</sub>は、業務上の要求を満たしており満足である場合、Cは改善が望まれる場合にそれぞれ与えられる評価である。その評価は、同一グループ内でAが10%、B<sub>1</sub>が40%、B<sub>2</sub>が40%、Cが10%となるよう正規分布調整をするのを原則とするものであることからすると、その評価段階の内容の表現に「期待されるとか、満足であるなど」の会社側からの主観的表現が見られはするものの、要するにC評価は、職務遂行上著しく問題がある場合、A評価は、極めて卓越している場合の評価であつて、その余は全てB<sub>1</sub>又はB<sub>2</sub>評価がなされるのが基本的な考え方であると解される。

ニ A1についてB9課長が昭和52年度第一次評価においてB<sub>1</sub>の総合評価をしたところ、その第二次評価者B5支店長は、B9課長、B8課長らとの評議の結果これをB<sub>2</sub>とした。

ホ 仙台SS支店のような少人数事業所では総合評価について原則どおりの調整分布は

適用され得ないけれども、調整作業は行われ、そこにおいては12人の評価対象者のうちB<sub>1</sub>評価が5人、B<sub>2</sub>評価が7人とされ、A及びC評価の者がいないことからしても、A評価、C評価がなされる場合は極く限られた場合であることがうかがわれる。

へ ところで総合評価のB<sub>1</sub>とB<sub>2</sub>評価は、基本給及び一時金の決定においては同一の取扱いがなされることとされ、ただ、転勤、教育訓練等の決定において差があるだけである。その転勤等における差が具体的にどのような場合にどのような取扱いとして表われるかは詳かではないけれども、そこに何らかの差別のなされること、B<sub>1</sub>よりはB<sub>2</sub>が不利であることは予定されたことと言える。それ故、B<sub>2</sub>評価が不当に低い評価であって、B<sub>1</sub>評価又はそれを越える評価が相当であると主張することは必ずしも許されないものではないけれども、仙台SS支店においては、昭和52年度において12人の一般従業員がB<sub>1</sub>又はB<sub>2</sub>の評価により給与上同等の取扱いがなされていることからしても、そのB<sub>2</sub>評価は、A1がス労傘下の申立人組合における活動家であり、被申立人が申立人に対し好意を持っていない状況やそれに至る経緯等前記認定事実記載の状況が存在するからといって、直ちに不当労働行為たる不利益取扱いを推定させ得るものではない。むしろ、かかる中等度評価においては、申立人においてA1が標準以上の職務を遂行したことを積極的に立証しなければ、不当労働行為と認めることはできないものと解する。

ト 被申立人は、A1の総合評価のB<sub>2</sub>評価について、遅刻、無断駐車場利用、出張時の連絡不十分、就業時間中の業務外電話、在庫管理の不適切、上司からの信頼性不十分、悪筆によるレポートの判読困難、雑用意識の根強いこと、SS調査が深くなかったこと、キャンペーンの段取りの不十分であること、客観情勢の判断力の不十分であること、整理整頓が行き届いていないことを掲げている。その主張された真実の真実性について見れば、まず在庫管理が不適切とは言えず、むしろA1としては与えられた条件の中で比較的適切に処理したと認められるが、その他の事実については、事実として主張はしていても単なる印象程度で必ずしも客観性のあるものとは言えないものもある。しかし、前記事実認定記載のとおり、遅刻、無断駐車場への通勤用車の駐車、無断で会社電話の業務外使用の事実等は認められるところからすれば、A1に対し被申立人の与えたB<sub>2</sub>評価をもって必ずしもこれを不相当と解することはできない。また、申立人においてこのB<sub>2</sub>評価を超えるA1の職務遂行の事実の証明をなさないもので、被申立人のA1に対する昭和52年4月の基本給決定行為については、不当労働行為たる不利益取扱いとは認められないと言わざるを得ない。

- (5) A1の昭和52年度夏季一時金及び年末一時金の決定に係る人事考課についても総合評価のB<sub>2</sub>の評価がなされており、この点においても前記基本給決定についての判断が妥当する。特に被申立人は、A1が中央執行委員となった昭和52年9月以降は無断離席が認められるとし、その事実を、申立人側においてもこれを認め、それについては、組合用務はス労と本社間とで了解済みのことであると反論する。その当否は別としてこの事実は、会社のB<sub>2</sub>評価に対し、申立人側にさらに職務についての適切な遂行の証明を要求するものであることには変わりがないところ、申立人は、これをなさない。よって、この一時金決定についても不当労働行為とは認められない。
- (6) A1の昭和51年4月の基本給決定についての被申立人の不当労働行為たる不利益取扱

いの有無について検討する。

A 1に係る昭和51年4月の昇給に関し行われた人事考課の総合評価は、Cであった。しかし、その評価の基礎資料たる従業員評価表については、当委員会の提出要請に対し、被申立人は、除斥期間を経過した救済申立部分に関するものであるとしてその提出を拒否したため、その総合評価の根拠を詳らかにし得ない。

前述のように人事考課におけるC評価は、職務遂行上著しく問題がある極めて限られた場合にのみ課せられる評価である。前述のA 1の申立人組合における組合員歴及びその活動歴、被申立人の申立人に対する対応、昭和50年4月の塩釜油槽所における申立人による出荷阻止ピケの実施等の背景を考えれば、そのC評価に基づく基本給決定行為は、A 1が申立人組合員であること又は組合活動を行ったことを原因とする不当労働行為たる不利益取扱いを強く推定させるものである。そして、被申立人は、これについて先に述べたとおり何らの立証もなさないで、A 1に係る昭和51年4月の基本給決定行為及びこれを基礎とした一連の給与支給行為は、不当労働行為たる不利益取扱いであると解さざるを得ない。

- (7) A 1に係る昭和51年夏季一時金及び年末一時金支給行為の不当労働行為性について検討する。

前記認定のとおり、一般従業員の夏季一時金及び年末一時金は、毎年6月ごろに行われる労使交渉により、その支給月率、会社配分割合、支給日等が決められるものであり、そのうちそれによって決定される会社配分割合は、前述のとおり5%に過ぎない。つまり、その一時金の額は、その年度の基本給額に大きく影響されるものであり、基本給決定における不利益取扱いは、その一連の月額給与の支給行為の不利益取扱い性を決定付けると同時に、一時金決定支給の不当労働行為たる不利益取扱い性を決定する。

- (8) A 1の昭和51年4月の昇格に関する不当労働行為たる不利益取扱いの有無について検討する。

被申立人は、昇格基準の全てを明らかにしはしていないが、そのうち明示されたものとしては、経験年数として専門職の職能等級Ⅱから同Ⅰへ昇格する場合、大学卒業後通常6年の職務経験年数を要し、かつ職能等級Ⅱの在職期間が3年を経過していることを要することとされる。A 1は、昭和45年3月に大学を卒業し同年12月1日に被申立人会社に入社したものであるため、大学卒業後6年を経過した昭和51年4月には一つの昇格要件を満たすことになるけれども、同人は、昭和50年4月に専門職セールス・アシスタントⅢから同Ⅱに昇格したものであり、昭和51年4月をもって昇格すべきであるとの申立人の主張は、職能等級Ⅱの在職期間が3年を経過すべきであるとの昇格の資格要件を満たしていない。それ故、昭和51年4月にA 1についてセールス・アシスタントⅠに昇格発令がなかったことについて、これを不当労働行為たる不利益取扱いと認めることはできない。

- (9) 被申立人が昭和52年4月の昇給につきA 2に対し不当労働行為たる不利益取扱いと解される行為を行ったか否かについて検討する。

イ 申立人は、A 2について昭和52年4月に月額基本給が186,000円に昇給すべきところ163,000円にしか昇給しなかったと主張する。しかし、そのあるべき給与額として掲げるものは、同人について昭和52年4月にプラントマンⅠからシニア・プラントマン



に昇格したことを前提とするものであり、そのシニア・プラントマンへの昇格を被申立人が決定しなかったことの不当労働行為性が認められなければそのあるべき額の当否は判断し得ないものである（その昇格の件については、後に判断する。）。しかし、申立人があるべき給与額として具体的に提示しているものは、要するに、現になされた昇給が不当労働行為たる不利益取扱いであることを主張し、その是正を求めようとするものと解されることはA 1の場合と同様であるから、以下その点について検討する。

ロ 昭和52年4月の基本給決定の根拠となった昭和52年1月から3月まで行われた人事考課において、第一次評価者のB 3塩釜油槽所長、第二次評価者のB 13管理事務所長とも、A 2に対し総合評価Cの評価を与えている。前記認定のA 2の申立人組合における組合員歴、その活動歴、申立人組合の分裂の経緯、申立人組合及びス労に対する被申立人の対応を見れば、このA 2に対するC評価は、前述のとおりそれが最低の評価であると同時に、少人数の事業所においては職務上重大なミスをおかしたなど極めて限られた場合にのみ与えられる評価であることからすれば、そのC評価は、A 2の申立人組合員であること又はその組合活動によって与えられた評価であると推定される。

ハ A 2のプラントマンとしての担当業務は、昭和50年4月ごろから昭和52年3月までは、同僚と共に塩釜油槽所構内にある専用線に国鉄から貨車を受け入れ、それにガソリン等の石油製品を詰めて出荷することなど、昭和52年4月から同年12月までは、ゼネラル石油株式会社から被申立人が委託されているガソリン等をA 2単独又は時に数人で出荷することであったものであり、その職務自体は特段に大きな過失でもなければ、他従業員よりも低い評価の行われることの考えられない性質のものである。現に被申立人は、A 2に対し仕事の質についてはB<sub>2</sub>評価、仕事の量についてはB<sub>1</sub>評価、担当業務の知識技能についてもB<sub>1</sub>評価を与えている。B 3塩釜油槽所長は、昭和51年4月春闘時のストライキ中のピケに際し、A 2に対し、今後とも会社に来なくとも良い旨述べ、また、評価表の「本人の優れた点、弱い点」の中で「わがままで常に被害者意識を持っており、自分から仲間に溶け込もうとしない。過去のことをしつこく根にもつタイプで女々しい。」と感情的とも受け取れる表現を用いて指摘していること、A 2の昭和46年以来の人事考課の総合評価においては、昭和52年度、昭和51年度以外にはC評価は見られないこと等を勘案すれば、益々その評価の不当労働行為性の推定は強まる。

ニ 被申立人は、昭和52年度のA 2に対する総合評価のC評価の根拠としてつぎの事実を指摘する。つまり、自分の守備範囲の仕事しかしないこと、繁忙期の残業に非協力的であったこと、有給休暇をとる際に当日の朝になってから電話連絡をし同僚に迷惑をかけたこと、不必要にゼネラル石油株式会社の事務所に出入りしていたこと、業務中私語が多かったこと、昼の休憩時間の上がりが多いことが多かったこと、同僚を中傷したこと、監督者と積極的な意思疎通をはからなかったこと、昭和51年度秋の漏油防止ミーティングに参加しなかったこと、作業後の工具等の跡片付けが不完全であったことなどを指摘する。しかし、前記認定のとおり、その指摘する事実は全くないか、必ずしも正確な認識でないばかりか、同僚に対する中傷についてはA 2の

同人に対する差別的処遇に反発した結果と考えられること、上司との意思疎通の十分でないとの点については同人が被申立人と対立的な少数組合の組合員であることからすれば、意思疎通の良さを従業員に求めることはむしろ一般に困難なことであり、むしろ、上司においてその改善をはかる手立てが講じられて然るべきものであると考えられることからすれば、被申立人の指摘する事実は、いずれもA2に対しC評価を与えた相当な理由とは解せられない。

ホ そうとすれば、上記人事考課に基づいて被申立人の行った昭和52年4月の基本給決定行為及びその支給行為は、一体として不当労働行為たる不利益取扱いと認められる。

- (10) A2に対する昭和52年度夏季一時金及び年末一時金についての不当労働行為たる不利益取扱いについて検討する。

A2に対する夏季一時金に係る人事考課の総合評価がCであるので、被申立人が特段にそれを正当化する事実を主張立証しない以上、それに基づく夏季一時金の決定支給行為についても不当労働行為と解せられることは、前述の基本給決定についての判断がそのまま妥当する。また、その主張立証はない。年末一時金については被申立人は、A2に対しB<sub>2</sub>評価をしているけれども前述のとおり、一時金の95%は基本給に対して労使交渉によって決定された割合を乗じた金額をもって決せられるものであるから、基本給の是正がない以上そのB<sub>2</sub>評価による支給がなされたからといって、その不当労働行為性が減殺されるものではない。

よって、A2に対する夏季一時金及び年末一時金について被申立人は、A2に対し不当労働行為たる不利益取扱いをなしたものと認められる。

- (11) A2に対する昭和51年4月の基本給並びに同年夏季一時金及び年末一時金についての不当労働行為たる不利益取扱いの有無について検討する。

この点についての被申立人のA2に係る人事考課の総合評価はCである。被申立人は、この点についてA1についてと同様、除斥期間経過後の請求であることの理由で、その評価表の提出をしないのでその評価の根拠は確知し得ない。それ故、前記A1の昭和51年4月の基本給決定に関して述べたとおり、そのC評価についてその合理性の主張立証をなさない被申立人は、その評価に基づく基本給決定行為及びその支給行為、その支給行為の一態様たる一時金支給行為について不当労働行為たる不利益取扱いであるとの認定を甘受しなければならない。

- (12) A2の昭和52年4月の昇格に関する不当労働行為たる不利益取扱いの有無について検討する。

被申立人は、昇格に必要な資格要件及びその具体的基準の全てを明らかにしてはいない。わずかに明らかにされた要件としては、技能職の職能等級Iから同シニアへ昇格するには少なくとも高校卒業後20年の職務経験年数又は10年の社内経験年数を要すること、その年数は、中途入社の場合であっても、当該年度の4月1日に入社したものととして取扱われるということである。

A2は、昭和34年3月高等学校を卒業し、昭和43年11月に被申立人会社に入社したものであり、上記基準に照らせば、昭和53年4月1日には入社後10年になり上記の要件を満たす。ただ、被申立人の要件の中には、当該年度の基本給決定に係る業績評価がCの場合には前年度及び前々年度の業績評価がAであることが要求されるけれども、昭和53

年4月の基本給決定についての評価はB<sub>1</sub>であるから、その要件は考慮する必要がないことになる。

ところでA2については、昭和53年4月にはシニア・プラントマンへの昇格はなく、昭和55年4月になってシニア・プラントマンに昇格しているけれども、申立人の主張する昭和52年4月のシニア・プラントマンへの昇格は、その昇格要件を未だ満たさないものとして昇格させなかったことは、必ずしも不当労働行為とは言えない。しかし、昭和53年4月にはシニア・プラントマンへの基本的昇格要件が満たされており、かつ、特段にA2を不利に取扱わなければならない合理的理由の認められない本件においては、昭和53年4月に同人をシニア・プラントマンに昇格させなかったことは、前述の昭和51年度及び昭和52年度の基本給及び一時金決定支給の不当労働行為性の認定において述べたところよりして、不当労働行為たる不利益取扱いと認められる。

なお、申立人は、昭和52年4月の不昇格をもって不当労働行為であると主張するが、それは、昭和53年4月の不昇格をも当然に不当労働行為であると主張するものと解せられ、その点については、本件における審理の対象として十分に主張立証が尽くされていると思料されるので、上記判断をするものである。

### 3 結論

よって、申立人の主張する不当労働行為を構成する具体的事実のうち、前記却下すべき部分を除き、A1に係る昭和51年4月の昇給並びに同年度の夏季一時金及び年末一時金の決定支給行為、A2に係る昭和51年4月及び昭和52年4月の各昇給並びに両年度の夏季一時金及び年末一時金の決定支給行為、さらに同人に係る昭和53年4月に職能等級プラントマンIからシニア・プラントマンへの昇格を発令しなかった行為は、いずれも上記両名が申立人組合の組合員であること又は同組合の正当な組合活動をしたことの故をもってなされた不当労働行為たる不利益取扱いであると認められ、法第7条第1号に定める不当労働行為として救済の対象となるが、その余は、棄却されるべきである。

### 4 救済方法について

申立人は、救済の内容としては、A1及びA2についてあるべき給与額と現実の不利益取扱いによって被っている給与額との差額の合計額の支払いを求めるが、そのあるべき給与額の算定の比較対照者とA1及びA2とが果たして同じ職務内容であったのか、経歴も同じであったのか必ずしも明らかでないばかりか、同人らの基本給決定の基礎とされた昭和50年度以前の給与額の当否について、手続的にも、実体的にも、判断をし得ない以上、当委員会がA1及びA2につき、それぞれあるべき給与額を確定することは不可能である。

陳謝文及び誓約書の作成・配布を求める点並びに一般的に不利益取扱いを禁ずることを命ずることについては、A1及びA2について主文のとおり是正をすることによって、その救済の実は全うされるものと解されるのでその必要はない。

### 5 法律上の根拠

よって、当委員会は、法第27条及び規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和59年8月29日

宮城県地方労働委員会

会長 門 間 春 吉