

中労委、昭57不再33、昭57不再34、平元. 2. 15

命 令 書

再 審 査 申 立 人 エッソ石油株式会社

再審査被申立人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合
エッソ大阪支部

主 文

- 1 初審命令主文第1項を取り消す。
- 2 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合エッソ大阪支部のA1に係る昭和51年度の昇格についての申立てを却下し、その余の救済申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 中労委昭和57年（不再）第33号事件再審査申立人、同昭和57年（不再）第34号事件再審査被申立人エッソ石油株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、全国に約70カ所の支店、事務所、油槽所を置き、各種石油製品及び関連製品の輸入、精製、製造及び販売を業とし、その従業員は再審査結審時約1,500名である。
- (2) 中労委昭和57年（不再）第33号事件再審査被申立人、同昭和57年（不再）第34号事件再審査申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合エッソ大阪支部（以下「支部」という。）は、主たる事務所を肩書地に置く労働組合で、会社に雇用される大阪工業用製品支店（以下「支店」という。）、大阪家庭用製品支店等（これら大阪市南区のトヨタビルに所在する上記支店を含む各支店を総称して、以下「大阪支店」という。）及びその他近畿地区の事業所に勤務する者によって組織され、再審査結審時の組合員は8名である。

その結成の経過は次のとおりである。

- イ 初審申立人である全石油スタンダード・ヴァキューム石油労働組合エッソ大阪支部（以下「ス労支部」という。）は、全石油スタンダード・ヴァキューム石油労働組合（以下「ス労」という。）の下部組織であるとともに、独自の規約、決議機関及び執行機関を有する労働組合で、初審結審時の組合員は9名であった。
- ロ ス労は、ス労組合員に対する昭和56年6月の東京地方裁判所の刑事事件判決及び同年9月の名古屋地方裁判所の配置転換に関する仮処分決定についての対処の仕方、ス労支部役員A1（以下「A1」という。）

の解雇に対する支援等をめぐって組合員間で意見の相違が生じたことを契機として、内部対立状態に陥った。その結果、本件再審査申立て後の昭和57年9月25日、ス労の一部の組合員は、スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合（以下「自主労組」という。）を結成した。

ハ これに伴い、既にス労執行部の方針に反対し独自の活動を行っていたス労支部は、昭和57年10月14日、支部大会を開き、方針を同じくする自主労組に加盟することを決定するとともに、規約の一部を改正し、名称をスタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合エッソ大阪支部とし、ス労支部の組合員であった者は全員が支部の構成員となった。

同日、支部は、自主労組に加盟したこと、以後の正式名称はスタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合エッソ大阪支部であることを会社に通告した。

なお、ス労の組合規約によると、外部団体に加盟したりするには中央委員会の審議決定が必要とされているが、ス労支部はこの手続きを経ず、支部となった。

ニ 昭和58年7月8日、支部は、当委員会会長あて「昭和57年10月14日の支部大会において、支部規約の改正を行い、スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合に加盟し、名称変更した」旨の上申書を提出した。

ホ 昭和58年10月6日、ス労は、会社に対し、支部組合員となった者を含む39名の組合員資格の喪失を通知した。

(3) A1は、昭和45年4月1日、会社に入社し、約2ヵ月間専門職としてのトレーニングを受けた後、横浜市所在の鶴見試験室に配属となり、昭和46年11月、本社製品開発室に転勤の後、昭和49年8月1日付けで支店に配属となった。A1は、支店配属当初は内勤（資格は専門職セールスマンⅡ）で顧客からの受注等の業務を担当していたが、昭和50年9月1日以降外勤で営業（セールス）を担当した。

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

期 間	役 職 名	勤務地
昭和45年10月～昭和46年9月	職 場 委 員	鶴見試験室
〃 47年10月～ 〃 48年9月	〃	本 社
〃 49年10月～ 〃 52年9月	ス 労 支 部 副 委 員 長	支 店
〃 52年10月～ 〃 53年9月	ス 労 支 部 書 記 長	〃
〃 53年10月～ 〃 56年9月	ス 労 支 部 執 行 委 員 長	〃
〃 56年10月～初 審 結 審 時	ス 労 支 部 副 委 員 長	〃

なお、A1は、会社の業務命令を拒否し続けたことを理由に昭和57年7月14日、懲戒解雇となった。

(4) 会社には、ス労、自主労組のほか、昭和49年6月27日にス労の一部組

合員が集団脱退して結成したエッソ石油労働組合がある。

2 本件に至るまでの労使事情

(1) 本件に至るまで、会社とス労との間には次のようなことがあった。

イ 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ピケを伴ったストライキを行い、その後にもピケを伴うストライキを行ったことがあるが、会社はス労に対して、これらピケが正当性の限界を超えたものであるとして警告を発したことはあったものの、これらに関し、昭和49年までス労及びス労の支部の役員らを懲戒処分したことはなかった。

ロ 会社は、昭和46年の賃上げ交渉において、ス労に対し、一般従業員（会社役員及び管理職を除く従業員をいう。以下同じ。）の昇格に伴う給与原資（以下「昇格分別枠」という。）については協議の対象とせず、独自に決定する旨、通告した。これに対して、ス労は、これを受け入れようとする意見も一部にはあったものの、結局、昇格分別枠は組合員に賃金格差をつけ、お互いの競争心をあおるものである等としてこの提案を拒否し、その後も一貫して反対し続けている。このため、これ以後、毎年賃上げの妥結はしているものの、両者間で賃上げに関する協定書の締結はなされなくなった。

ハ 昭和48年4月17日及び18日、ス労は、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会館の通用門でピケを行っていたところ、出勤してきた管理職との間に衝突が生じ、同組合員2名及び管理職3名が負傷した。同18日、会社は、このことについて、ス労エッソ本社支部（以下「本社支部」という。）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、本社支部と会社は、ピケのルールに関して約10回の団体交渉を行い、6月14日、「①会社は、組合がピケを行う正当な権利を有することを認める、②組合は、ピケを言論による平和的説得の範囲内で行うものとし、会社役員、非組合員らの会社への出入を實力をもって阻止しない、③会社、組合は、今後ピケ中に事故が生じることのないよう努力する」旨の3項目につき確認を行った。なお、その際、両者は上記組合員2名の負傷に対する取扱いについても合意した。

ニ 前記1の(4)のとおり、昭和49年6月27日、ス労の一部組合員は、ス労本部の指導方針に対する不満からス労を脱退し、エッソ・スタンダード石油労働組合（後にエッソ石油労働組合と改称。以下「エ労」という。）を結成した。その後、ス労からは脱退者が相次ぎ、一方、エ労の組合員は、翌年9月には約660名となった。

ホ ス労は、昭和50年春闘において、ピケ、構内集会、ビラ貼付等の活動を行ったが、会社は、これらの活動の一部に違法行為があったとして警告を発し、同年5月12日、6名のス労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に譴責、減給又は出勤停止に付した。

また、会社は、同年一時金交渉についてもス労の活動の一部に違法行為があったとして、4名の本社支部三役を減給又は出勤停止に付した。

- へ① 昭和51年4月6日、本社玄関前でエ労組合員が午前8時ころからビラ配布を行っていたところ、同組合員とその後にビラ配りを始めた本社支部組合員との間で衝突が生じた。そして、翌7日及び8日、本社支部組合員らがエ労組合員に6日のビラ配りについての謝罪を求めたこと等を契機として、両者及びこれを制止しようとした会社の管理職らの間にトラブルが生じた。また、8日午後7時ころには、会社本社施設に貼付されていたス労のビラを清掃しようとしたアルバイトの者ら及び会社が委託している警備員と、ビラの清掃を中止させようとするス労組合員らとの間で衝突が生じた。
- ② 同月19日及び20日、これらトラブルの際に暴行及び傷害の行為があったとして、ス労本社支部三役4名とス労本部書記1名が逮捕された。同人らは、一旦釈放されたが、このうち2名は証人威迫の容疑で6月12日、再逮捕され、上記5名は起訴された。昭和56年6月22日、東京地方裁判所は、5名のうち2名を無罪とし、残りの3名については罰金刑に処する旨の判決を言い渡した。このうち1名は判決を不服として上訴したが、東京高等裁判所、最高裁判所はそれぞれ控訴及び上告を棄却し、判決は確定した。
- ③ 会社は、この起訴事実を含む昭和51年1月から4月に至るまでの本社支部及び各人の活動に違法行為があったとして、同年6月7日までに4名の本社支部組合員を懲戒解雇した。
- (2) 支店においては、昭和49年9月ころ、A1が昭和50年度（昭和49年10月から昭和50年9月まで）のス労支部副委員長に立候補したところ、上司であるB1潤滑油課長は喫茶店にA1を呼び、「転勤して1ヵ月しかたっていないのだからまず仕事を覚えることが先決ではないか。支店で2人も三役を出すことはない。」と述べ、これに対し、A1が「組合のことをとやかく言われる筋合いはない。」と取り合わなかったことがあった。

3 会社の昇格制度等

(1) 会社の職種及び職能等級等

- イ 会社は、一般従業員を職務能力の規準により、専門職、事務職、技能職及び秘書職の4職種に分け、さらに各職種内において3ないし5段階の職能等級に区分している。
- ロ A1が従事していた「セールスマン」は、専門職に分類され、職能等級は下位からセールスマンⅢ、セールスマンⅡ、セールスマンⅠ、シニア・セールスマンの4段階に区分されている。
- ハ 職能等級の決定は、下記(2)のとおり、昇格制度に基づき決定され(会社では上位への職能等級の昇進をプロモーションとよんでいる。以下これを「昇格」という。)、昇格には賃金の「基本給」部分のうち職能

要素賃金の増給を伴うが、職務内容の変更を伴うものではない。

(2) 会社の昇格制度

イ 一般従業員の昇格は、各従業員を掌握する監督者によって適否が検討された後、各部からの推薦に基づき、本社の給与委員会が最終的に決定する。

ロ 会社は、次の観点に基づき、各職種、各職能等級ごとに昇格の資格要件を定めている。

経験年数	学校卒業後の職務経験年数、社内職務経験年数
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
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
職務知識及び技能	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
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

ハ 下記(3)のハに従い行われる昇給に係る人事考課の過去3年度間の評価を次表①のとおりの評価点に置き換え、これに次表②の各年度別のウエイトを乗じた合計評点が7.5以上とならない者は昇格の対象とはされない。すなわち、当年度の昇給に係る人事考課の評価がCである者は、前年度、前々年度の評価がいずれもAでないと昇格の対象とされることはない。

表①

評価	評価点
A	3
B 1、B 2	2
C	1

表②

年 度	ウエイト
当 年 度	3
前 年 度	1
前々年度	0.5

ニ 昭和52年度における専門職Ⅱの中位者が専門職Ⅰに昇格した場合の昇給に伴う増給額は、月額約20,000円程度であった。

(3) 会社の人事考課制度

イ 会社は、①一般従業員の昇給額及び賞与額の決定のためのデータを得ること、②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、その結果をふまえて、次年度の目標をたてること、③監督者が一般従業員の適性、関心、問題点等を認識し、日常指導のポイントを把握するとともに一般従業員の能力開発及び適性配置を図ること、④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を目的に人事考課を実施している。

ロ 人事考課は、昇給及び各賞与についてそれぞれ行われるが、各年度における昇給に係る人事考課の評価結果は、一般従業員の昇格に当た

つての判断の主要な要素とされる。

ハ 昇給に係る人事考課の概要は次のとおりである。

- ① 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昭和52年度までは前年4月1日から当年3月31日までであった。
- ② 人事考課の手順は次のとおりである。
 - a 会社は、前年の12月中に翌年度昇給に係る人事考課について、その日程、留意点等を記載した手引を添え、人事考課を行う全監督者あて通知する。
 - b 各監督者は、一般従業員に「自己啓発レポート」を配付し、所定事項を記入させ、1月末までに提出させる。

自己啓発レポートには、被評価者の過去1年間における業績、能力等について自己評価を行うための評価項目（ほぼ、下記dの「従業員評価表」の評価項目に対応している。）が掲げられているほか、配置転換についての希望、今後1年間の仕事の目標及び上司に対する要望を記載する欄が設けられている。
 - c 第一次評価監督者（本件においては支店の課長）は、提出された「自己啓発レポート」に基づいて前年度に決めた目標の達成度合、次年度の目標設定及び担当業務等について被評価者とカウンセリングを行う。
 - d カウンセリング後、第一次評価監督者は、「従業員評価表」（以下「評価表」という。）により第一次評価を行うが、評価項目に対する評価ランク及び評価基準は次のとおりである。
 - A 卓越している
 - B 1 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
 - B 2 業務上の要求を満たしているので満足である
 - C 改善が望まれるなお、評価表には、評価項目の判定欄のほか、被評価者の優れた点、弱い点、今後1年間の改善育成計画、配転計画及び各評価監督者の総合意見を記載する欄が設けられている。
 - e 第二次評価監督者である各部長、支店長及び管理事務所長は、第一次評価に基づき、関係従業員全員の評価について、第一次評価監督者全員と協議し、第二次評価を行う。

第二次評価は、まず、第一次評価を参考にしながら、同一職種、同一職能等級の従業員ごと（以下「同一グループ」という。）に業績による順位を決める。この順位は従業員評価表に記入される。

次に、第一次評価と上記順位を基準として、同一グループの従業員の評価ランク別の人員割合が下記の分布に近くなるよう調整されるが、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場合は、無理な格付けを避けるため、下記評価ランク別のポイントにより、加重平均が2.2ポイントになるよう調整される。

評価ランク	分 布	ポイント
A	上位の 10 パーセント	3
B 1	次の 40 パーセント	2.5
B 2	次の 40 パーセント	2
C	下位の 10 パーセント	1

なお、支店が属する営業本部にあつては、組織規模が大きいため、上記調整の後、さらに同本部内の人事調整委員会で同様の調整が行われる。

f 上記 e による調整の結果は、本社人事部に提出され、同部で集約のうえ給与委員会の検討に付され、一般従業員全員の評価が最終的に決定される。

g 決定された評価は、第一次評価監督者に伝達され、3月下旬ころ、原則として、第一次評価監督者は自己が評価した被評価者と面接（以下「評価面接」という。）を行い、各人に最終評価を伝えるとともに、今後の仕事の目標等について指導する。そして、評価面接の結果を従業員評価表に記載し、人事部に提出する。

なお、上記ハの②の c による自己啓発レポートに基づくカウンセリングにおいて、第一次評価が本件に伝えられその評価が最終評価と異なる場合には、評価面接が行われないこともあった。

4 A 1 の勤務状況等

(1) 昭和50年度

イ 支店は、業務課、技術課、燃料一課、燃料二課及びA 1 が支店配属当初より所属する工業用潤滑油課（以下「潤滑油課」という。）の5課から構成されていた。

ロ A 1 は、上記1の(3)のとおり、支店配属当初から昭和50年8月まで内勤として受注関係等の業務を担当していた。

昭和50年4月から同年8月までのA 1 の業務内容、勤務状況等は次のとおりであった。

① A 1 の同期間内における業務内容は、受注関係に関する業務、在庫管理業務、工業用代理店（比較的大量の潤滑油を販売する代理店をいう。）からの計画発注書の取寄せ、顧客からの使用油に関する問合わせに対する応対等であった。

② A 1 の主要な業務は、受注関係の業務であったが、これは顧客から潤滑油の注文を受け、顧客の指定する納期まで納入できるよう会社の各油槽所に手配をするというものであった。

③ 当時、支店では、工業用代理店15店に対し、翌月の注文油種及び油量等を把握するため計画発注書の提出を求めており、A 1 はその

取寄せを担当した。しかし、A 1 が取り寄せた同発注書は、15店中月平均5件程度であった。なお、A 1 が担当する以前の同発注書の提出状況は明らかでなく、計画発注書の取寄せは2、3年後に廃止された。

ハ A 1 は、昭和50年9月以降は外勤での営業を担当するようになり、工業用代理店及び一般代理店（工業用潤滑油以外の油も取り扱い、潤滑油の取扱いは比較的少量である代理店をいう。）計6社並びに直売顧客（直接潤滑油を販売する顧客をいう。）6社を担当した。

A 1 の直売顧客の中のS社には潤滑油に関する4つの検討プロジェクトがあったが、A 1 がS社を担当するようになった後は、プロジェクトでの検討結果等の詳細な情報及び新たな需要の有無が把握されない状態が生じた。

(2) 昭和51年度

イ A 1 は、昭和51年度においても引き続き外勤で営業を担当した。

ロ 同年度のA 1 の業務内容及び勤務状況等は次のとおりであった。

① 潤滑油課では、昭和50年に約6,700万円の赤字を出した。このため、昭和51年度は黒字体質への転換を前提に既存顧客の維持、拡販、新規直売顧客の開拓及び輸送費等の見直しを重点目標とした。そして、具体的措置として、(a)販売対象の区分を地域担当制から直売顧客・代理店別に担当する販売方式制に変更し、販売計画及び日々の販売実績について評価するグループを新設すること、(b)個々のセールスマンの販売状況等を相互に検討するため、技術課を含めた定例の合同会議を実施することが決定され、A 1 は、昭和51年4月から直売グループに所属し、尼崎から姫路に至る地域の直売顧客を主とした販売業務及び新規顧客の開拓を担当することとなった。

② 支店では、各セールスマンに対し、各人の主要顧客ごとに月例販売活動報告書を提出させ、月々の活動状況を把握しており、また、新規顧客開拓の資料として、各セールスマンに各開拓顧客ごとにカスタマーサーベイシートを作成させ、各顧客の潜在需要、商売の将来性等を報告させていた。

しかし、A 1 の作成した月例販売活動報告書及びカスタマーサーベイシートの中には、簡単な記載しかなく、他のセールスマンが作成したものに比べ、顧客の状況の把握、売込みにおける顧客側の事情、問題点、解決方法等について十分な分析が行われず、その把握等が困難なものがあった。

③ 昭和51年9月または10月ころ、支店は、A 1 が担当するS金属A工場及びS電工I工場の業務を仕事の効率を考慮して同じ会社の別工場を担当する他のセールスマンに移管したことがあった。さらに同時期ころ、A 1 が担当するK製鉄N工場へのロールオイルの売込みを技術課のセールスエンジニアに移したことがあった。

④ 昭和51年10月ころ、支店は、A1の新規顧客開拓が進展しなかったことから、A1が担当する尼崎、神戸、姫路地域についてA1に加え別のセールスマンを投入したことがあった。

また、支店は、同様の理由から、昭和52年1月、A1の業務を直売顧客担当から工業用代理店担当に変更した。

⑤ 潤滑油課は、昭和52年の基本目標を「大增販」とし、具体的には、工業用代理店への販売を29パーセント増、課全体としては23パーセント増を目標とした。そして、同年1月から4月までの工業用代理店への販売実績は、前年同期比の43パーセント増、その他代理店への販売実績は81パーセント増であった。しかし、A1が担当する工業用代理店に対する販売実績に増加はなく、他のセールスマンとの間に業績面で格差を生じた。このため、これを主な理由としてA1の昭和52年夏季一時金に係る人事考課はCと評定された。

5 A1に対する減給処分

(1) 昭和51年7月15日、会社は、「同年5月21日から6月17日の間に正当な範囲を超えた違法な組合活動があり、この違法行為を企画・立案・指揮し、率先遂行した」として、A1らス労支部三役3名を減給処分に付した。これによりA1は、同年8月分給与から2,400円減額された。

会社は、処分の対象となった行為として、①ス労支部発行のビラである昭和51年5月21日付け及び同月25日付け「解体」(以下「ビラ「解体」」という。)において、会社のB2取締役を誹謗、中傷したこと、②従来の再三の警告を無視し、6月14日、15日及び17日、大阪支店内に大型ビラを貼付したこと、③6月17日、大阪支店入口付近でピケをはり、監督者等の就労を妨害したこと、④同日、大阪支店付近において、無断集会を開き業務妨害をしたことをあげている。

なお、ス労支部またはA1ら被処分者は、この処分に対して、労働委員会への申立てまたは裁判所への提訴は行っていない。

(2) 上記処分の対象となった行為の具体的内容は次のようなものであった。

イ ビラ「解体」の中には「B2ってオトロチイ人？いまわしい五君不当刑事弾圧を受けながら、けなげにも「にくみあい」を発行しているエッソ本社支部、裏面工作社によれば、あの卑劣漢、悪弁でチビで水虫、ブスでガニマタ、短足、出ベソ、ホモでインキン、イボ痔、股ズレ、扁平足、ファシストB2は赤坂見附はおろか、御近所の皆様にもでその悪名をもって知れ渡っている」などの記載がある。

ロ 大阪支店の各支店長は、昭和49年ころから、ス労支部が無断で構内にビラ貼付を行うようになったことから、文書貼付に関する労働協約条項に違反するとしてその都度、警告書を発していたところ、前記2の(1)のへの③のとおり、昭和51年6月に本社支部組合員が懲戒解雇されたことから、ス労支部は、この解雇を撤回するよう求める内容の大型のビラ(約1メートル四方で糊を全面に塗ったもの)を同年6月14

日には大阪支店所在のトヨタビル4階入口ホールの陳列棚に、同月15日には同4階通路壁面及び3階入口ホール壁面に、同月17日には同4階通路壁面にそれぞれ貼付した。

- ハ① 昭和51年6月17日、支部は、夏季賞与の支給回答及び本社支部組合員の解雇等に抗議するため、午前8時20分ころより10時50分ころまで、大阪支店入口付近でピケを行った。このため、大阪支店の監督者、他組合員らは構内で就労できず、当日来店した顧客との面談が構外で行われることがあった。
- ② 上記ピケには、支援の者を含め約60～70名が参加していたが、ピケ解除後支部は約20分間にわたり大阪支店入口ホール及び職場通路で集会を開いた。その際、シュプレヒコールや労働歌の合唱が行われたため、業務の電話が聞きにくいこと等があった。
- (3) なお、会社とス労との労働協約には次のような取決めがある。

(文書の貼付)

第19条 組合及び組合員は第18条に定めた掲示板の枠内以外の場所では文書図画を掲示しない。但し、やむを得ない事由により掲示するときは予め会社の承認を得るものとする。

(不法行為)

第34条 会社及び組合は、争議行為中不法もしくは不当な手段をもって相手方の権利を侵害し、正常な行為を妨害し、または心身の自由を束縛するような行為はこれを行なわない。

6 A1の人事考課における評価

(1) 昭和51年度人事考課（対象期間 昭和50年4月1日～昭和51年3月31日）

イ A1は、昭和51年度昇給に係る人事考課で初めてCの評価を受けた。

なお、A1は、昭和51年度の自分の職能等級がセールスマンⅡのままであることは昭和51年6月ころに発せられた賃金決定辞令で了知し、その約3ヵ月後にはA1と同じ年の大卒入社者（以下「同期入社者」という。）等の昇格状況を知った。

ロ A1が昭和51年1月19日付けで提出した昭和51年度人事考課に係る自己申告書には次のような記載がある。

- ① 「目標を越えて達成した」をA、「目標を達成した」をB、「目標を達成しなかった」をCとしての自己評価をA1は次のように記載し、「全体的に見て」はBと評価している。

過去1年間行った主な仕事	あなたの評価
オーダーレシービング アンド インベントリー コントロール (受注関係と在庫管理)	A
I. D (工業用代理店) に対する計画発注書の徹底	C

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		

そして、B 3 課長は、総合評価を B 2 と判定し、同評価表で「与えられた仕事は一応処理する。が、問題意識をもって積極的に解決・市場開拓を行う姿勢に欠ける。現状を自ら分析し問題を解決する面で改善が望まれる。」と記載している。さらに、本人の長所としては「責任感」を、短所としては「唯我独尊、協調性に欠ける」をあげている。

なお、これに先立つカウンセリングの際に使用された「自己啓発レポート」で A 1 は、自己の「総合」評価を B とし、「時間的な余裕がなく、新規カスタマーの開拓は思う様にいかなかったが、仕事全般で見て、平均であったと思う」との意見を付し、一方、B 3 課長は、同書の「上司の総合所見」で「前任者から引き継ぎの主だったプロジェクトもなく、又人脈もないため新規取引を引き出す事はできなかった。……………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志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。」と記載している。

ハ 支店及び支店の管轄する広島工業用製品営業所の一般従業員の第二次評価は、昭和52年2月半ばころ行われた。そして、支店は、A 1 の評価について、「支店内で同一職位の従業員の業績による順位」を「6人中6」とし、① B 3 課長による B 2 の評価は C に近いものであったこと、②昭和51年7月15日付けで減給処分を受けていることを理由に、A 1 を C と評定し、人事部に報告した。

なお、A 1 と同じ理由から減給処分を受けたス労支部執行委員長の A 2、ス労支部書記長の A 3（以下「A 3」という。）の昭和52年度昇給に係る評価は、B 1 または B 2 であった。

ニ 結局、A 1 に対する昭和52年度昇給に係る人事考課の最終評価は、C であった。

また、昭和52年度昇給に係る支店一般従業員の評価結果は組合員別には次のとおりであった。

	A	B 1	B 2	C	計
ス労組合員	0	1	0	1	2
エ労組合員	0	5	3	0	8
非組合員	0	0	1	0	1
計	0	6	4	1	11

7 A 1 の同期入社者の昇格状況

- (1) A 1 は、昭和45年大卒者として入社し、昭和48年には専門職Ⅱに昇格したが、A 1 の同昇格は、同期入社者から特に遅れたものではなかった。そして、昭和51年4月1日付けで専門職Ⅰに昇格した同期入社者のなかには4名のス労組合員（このなかには当時ス労支部書記長のA 3が含まれていた。）がいたが、エ労組合員、非組合員の同昇格者数は明らかでない。一方、同日付けで専門職Ⅰに昇格しなかった同期入社者は、ス労組合員にはA 1 を含め4名、エ労組合員には5名、非組合員には3名いた。
- (2) A 1 の同期入社者で昭和52年4月1日付けで専門職Ⅰに昇格したス労組合員は1名であったが、エ労組合員、非組合員の同昇格者数は明らかでない。また、同日付けで専門職Ⅰに昇格しなかった同期入社者は、ス労組合員にはA 1 を含め2名、エ労組合員にも2名いた。

8 その後の経緯

- (1) A 1 は、昭和53年4月1日付けをもって専門職Ⅰに昇格した。これは、昭和53年度の昇給に係る人事考課（対象期間は昭和52年2月1日から昭和53年1月31日までであった。）の評価がB 2 とされたため、昇格の推薦の対象となり昇格したものである。なお、昭和52年度夏季賞与に係る人事考課（対象期間は昭和51年11月1日から昭和52年4月30日までであった。）の評価及び同年度年末一時金に係る人事考課（対象期間は昭和52年5月1日から昭和52年10月30日までであった。）の評価は、いずれもCであった。
- (2) 昭和53年2月25日、ス労支部は、大阪府地方労働委員会に対して、「1. 会社は、支部組合員であるA 1 を同組合員であることを理由に昇級、昇格に、いかなる不利益な取扱い、及び差別待遇を行ってはならない。2. 会社はA 1 に対して、昭和51年4月1日付けで昇格があったならば得たであろう賃金相当額との差額を支払わなければならない。」旨を求めて本件救済申立てを行った。

第2 当委員会の判断

1 当事者適格について

- (1) 会社は、ス労支部及び支部の当事者適格について次のとおり主張する。
本件初審申立人であるス労支部は、ス労支部組合員全員が昭和58年8月27日付けをもってス労組合員としての資格を喪失しており、現時点においては消滅しているというべきである。また、ス労支部と支部は全く別の組織であって、ス労支部の支部への移行は単なる「名称変更」とはいえず、当事者追加もしくは承継の手続きがなされていないのであるか

ら、支部も当事者適格を有しない。よって、本件初審命令は、当事者の一方であるス労支部の消滅によりもはや効力を維持しえず、取消しを免れない。

- (2) しかしながら、前記第1の1の(2)認定のとおり、①ス労支部は、ス労の下部組織ではあるが、一方で独自の規約、決議機関及び執行機関を有する労働組合であったこと、②ス労支部は、ス労内部の対立から、本件再審査申立て後の昭和57年10月14日に支部大会を開き、方針を同じくする自主労組に加盟することを決定するとともに組合規約の一部改正により名称を変更し、ス労支部の組合員であった者は全員が支部の構成員となり、その組織の実態は従前と同様であったことが認められる。以上よりすれば、ス労支部は、実態を変更することなく自主労組に加盟し、それに伴い名称を変更したものとみることができる。したがって、支部は当事者適格を有しないとする会社の主張には理由がなく採用できない。

2 A1の昭和51年度の昇格差別について

- (1) 支部は、A1に係る昭和51年度の昇格差別についての申立てを棄却した初審命令を不服として再審査を申し立て、次のとおり主張する。

会社は、昭和49年のエ労結成以降、ス労支部の弱体化を図るために賃金等について差別し続けており、会社がこのような不当労働行為意図を長年にわたる同種の行為の反覆によって達成しようとする場合は、これを労働組合法第27条第2項の「継続する行為」として把握しなければ不当労働行為制度の目的は没却されることになる。したがって、A1に係る昭和51年度における昇格差別も「継続する行為」に該当するものとして取り扱うべきである。そして、支部は、当審において、A1が昭和51年度の昇格において差別を受けたこと及び会社が昭和49年のエ労結成以降ス労支部を嫌悪していたことを立証したのであるから、会社が昭和51年度の昇給に係る人事考課期間においてA1の業務実績が他の同期入社者より劣っていたことを疎明しない以上、昭和51年度の昇格についても是正を命ずべきである。

一方、会社は、昇格の決定行為はその都度独立した行為であり、本件昭和51年度昇格差別についての申立ては、労働組合法第27条第2項の期間を徒過したもので却下を免れないと主張する。

- (2) 本件昭和51年度の昇格についての会社の行為は、遅くとも昭和51年度の賃金決定辞令交付の昭和51年6月ころまでになされた独立した行為であり、継続する行為とは認められない。また、仮りに初審命令がいうように、外見上明らかでない昇格差別については、申立人等が差別の存在を知った日、若しくは知り得べきであると客観的に認められる日から1年以内は申立てができると解するとしても、前記第1の6の(1)のイ認定のとおり、昭和51年度の賃金決定辞令の交付により、A1は昭和51年6月ころには自分が昇格しなかったことを知るとともに、その3ヵ月後には同期入社者の状況を知ったことが認められ、一方、本件申立ては昭

和53年2月25日になされたものであるから、A1の昭和51年度の昇格差別については、申立期間を徒過したものとイワざるをえない。

3 A1の昭和52年度の昇格差別について

- (1) 会社は、昭和52年度にA1をセールスマンIに昇格させなかったことは不当労働行為に当たると判断した初審命令を不服として再審査を申し立て、次のとおり主張する。

会社は、人事考課における考課査定にあたっては、可能な限り具体的な基準を設け、客観的公正を期しており、会社の人事考課制度は不当なものではない。そして、会社の昇格制度においては、当年度の昇給に係る人事考課の評価がCである者は過去2年間の評価がいずれもAでなければ昇格の対象となりえないことになっており、A1が昭和52年度において昇格しなかったのは、①同年度の昇給に係る人事考課において、業績評価が極めてCに近いB2であったことに加え考課対象期間中に減給処分を受けていることを考課要素として反映させた結果Cと決定されたこと、②前年度の昇給に係る人事考課の評価がAでなかったことによるものであり、会社には組合間差別の意図は微塵もなく、不当労働行為ではない。

- (2) 会社の人事考課制度については、前記第1の3の(3)及び同6の(2)のイ認定のとおり、①各支店等において評価項目の重点を定め、これに基づき直属上司が第一次評価を行っていること、及び各支店長等が第一次評価監督者全員と協議してこれを見直すこととされており、各評定者の不統一の調整及び主観的恣意性の排除に対する配慮がなされていること、②最終評価は、評価面接により被評定者各人に伝えられることとされていることから、格別不合理なものと認めることはできない。

- (3) イ A1に対する昭和52年度の昇給に係る人事考課の業績評価については、前記第1の4の(2)のロ認定のとおり、①同人の作成した月例販売活動報告及びカスタマーサーベイシートにおいては、他のセールスマンが作成したものに比べ、売込みにおける顧客側の事情、問題点、解決方法等について十分な分析が行われず、その把握等が困難なものがあったこと、②昭和51年9月または10月ころ、仕事の効率を考慮して同人が担当する業務を他のセールスマンに移管したり、同人の新規顧客開拓が進展しなかったため同人に加え別のセールスマンを投入したこと等があったこと、③潤滑油課は、昭和52年の基本目標を「大増販」とし、同年1月から4月までの工業用代理店への販売実績は前年同期比43パーセントの増加、その他の代理店への販売実績は同81パーセントの増加であったが、同人が担当する工業用代理店に対する販売実績には増加はなく、他のセールスマンとの間に業績面で格差があったこと、④前記第1の6の(2)のハ認定のとおり、第二次評価における同一グループの従業員の業績による順位付けにおいてA1が6名中6番目と評価されたこと等が認められる。以上から、支店にお

る第二次評価において、A 1 の業績面を極めてCに近いB 2 と評価したとする会社の主張に不自然なところは認められない。

ロ A 1 が考課対象期間中に減給処分を受けたことを人事考課に反映させたことについては、①前記第 1 の 5 の (2) のイ認定のとおり、ビラ「解体」における会社の B 2 取締役についての記載内容は、組合の正当な情宣活動を超えた個人的な誹謗中傷というべきものであること、②同ロ認定のとおり、昭和51年6月14日から同月17日にかけてのビラの貼付は、大阪支店の各支店長が、文書貼付に関する労働協約に違反するとして警告を発したにもかかわらずなされ、大型（約1メートル四方）でかつ糊を全面に塗って貼付されたものであること、③同ハ認定のとおり、昭和51年6月17日のピケにより大阪支店の監督者、他組合員らは構内で就労できず、当日来店した顧客との面談が構外で行われたり、ピケ解除後の集会において行われたシュプレヒコールや労働歌の合唱のため業務の電話が聞きにくい等の業務の支障が具体的に生じたことが認められる。したがって、当時、本社支部組合員に対し懲戒解雇が行われた等の労使事情があったことを考慮しても、会社がこのようなス労支部の行為を労働組合の正当な行為としての範囲を逸脱するものと判断し、これら行為について企画・立案・指揮し、率先遂行したとしてA 1 を減給処分にしたこと及び同処分を人事考課に反映させたことを不当ということとはできない。

以上から、会社が昭和52年度の昇給に係る人事考課においてA 1 をCと評定したことを不当ということとはできない。

なお、前記第 1 の 3 の (2) のハ認定のとおり、会社の昇格制度においては、当年度の昇給に係る人事考課の評価がCであっても前年度及び前々年度における同評価がいずれもAである者は、当年度の昇格の対象となりうることとされているが、昭和49年度及び昭和50年度について、A 1 がAと評定されるほどの業績をあげたとの疎明はない。

以上のとおり、会社がA 1 を昭和52年度にセールスマンIに昇格させなかったことを不当労働行為とみることはできない。

以上のとおりであるので、初審命令主文第 1 項を取り消し、支部のA 1 に係る昭和51年度の昇格についての申立てを却下するほか、その余の救済申立てについては理由がないので棄却する。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条に基づき主文のとおり命令する。

平成元年 2 月 15 日

中央労働委員会

会長 石川吉右衛門 ㊟