

兵庫、平3不4、平10.4.21

## 命 令 書

申立人	全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部
同	全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部 ブックローン分会
同	X 1
同	X 2
同	X 3
同	X 4
同	X 5
同	X 6

被申立人 ブックローン株式会社

## 主 文

- 1 申立人全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部ブックローン分会の申立ては、これを却下する。
- 2 申立人全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部、同X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5及び同X 6の申立てのうち、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5及び同X 6の昭和63年度以前の等級格付けの是正、同年度以前の昇給考課の是正及び平成2年度上期賞与考課以前の賞与考課の是正、これらを基礎とする賃金及び賞与の額は是正並びに昭和63年6月7日付譴責処分取消しに関する申立てについては、いずれも却下する。
- 3 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

申立人全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下「支部」という。）は、セメント・生コン産業及び運輸・一般産業に従事する労働者で組織する労働組合で、肩書地に事務所を置き、審問終結時の組合員数は約1,800名である。

申立人全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部ブックローン分会（以下「支部ブックローン分会」という。）は、支部の下部組織であり、審問終結時の組合員数は7名である。

申立人X 1（以下「X 1」という。）、同X 2（以下「X 2」という。）、同X 3（以下「X 3」という。）、同X 4（以下「X 4」という。）、同X 5（以下「X 5」という。）及びX 6（以下「X 6」という。）の6名（以下「X 1

ら6名」という。)は、いずれも被申立人ブックローン株式会社(以下「会社」という。)に勤務しており、支部ブックローン分会の構成員である。

会社は、出版物及び教育機器の長期月賦販売、電子計算機利用によるソフトウェアの開発及び情報処理の受託、教育機器・玩具の開発及び販売等を業とする株式会社で、肩書地に本社を置くほか、各地に支社及び営業所を有し、審問終結時の従業員数は61名である。

なお、会社には、支部ブックローン分会のほかに、印刷情報メディア産業労働組合連合会ブックローン労働組合と全日本運輸一般労働組合神戸支部ブックローン分会があり、審問終結時の組合員数は、前者が32名、後者が3名である。

## 2 会社における労働組合の変遷

(1) 昭和52年3月15日、会社において、全国印刷出版産業労働組合総連合会(以下「全印総連」という。)を上部団体とする全印総連ブックローン労働組合が、会社に対する組合結成の通知をもって公然化した。その当時、同組合の組合員数は約110名であり、X1ら6名は、同組合に加入していた。

(2) 昭和55年2月ごろ、全印総連ブックローン労働組合は、全印総連ブックローン労働組合と全日本運輸一般労働組合神戸支部(以下「運輸一般」という。)を上部団体とする運輸一般ブックローン労働組合とに分かれた。この時点の組合員数は、前者が17名、後者が27名であった。X1ら6名は、運輸一般ブックローン労働組合の組合員であった。全印総連ブックローン労働組合は、その後上部団体を変更し、印刷情報メディア産業労働組合連合会ブックローン労働組合として、審問終結時に至っている。

(3) 昭和62年1月、運輸一般ブックローン労働組合は、運輸一般ブックローン分会といずれの上部団体にも加盟していないブックローン労働組合とに分かれた。この時点の組合員数は、前者が、4名、後者が6名であった。X1ら6名は、ブックローン労働組合の組合員であった。前者の組合はそのまま存続し、審問終結時に至っている。

(4) 昭和62年5月18日、ブックローン労働組合は、支部に加盟し、支部ブックローン労働組合と称した。この時点の組合員数は7名であった。平成3年11月18日、同組合は、本件申立てを行った。平成9年7月1日、同組合は、当委員会に、平成8年10月8日をもって支部ブックローン分会と改称した旨の上申書を提出した。

## 3 会社における労使関係

### (1) 全印総連ブックローン労働組合公然化直後の団体交渉

昭和52年3月15日、全印総連ブックローン労働組合は、超勤問題及び男女初任給差別の改善等5項目に関する団体交渉を申し入れたが、団交ルール等に関する労使の話合いが進展しなかったため、同年4月4日、同組合は、当委員会に対してあっせん申請を行った(昭和52年(調)第

5号)。同月8日、会社が、同組合に対して同月12日に団体交渉を行うと申し出たので、同組合は、同月8日付けで当該あっせん申請を取り下げた。その後、同組合と会社とは話し合いを続け、同年7月15日に時間外手当の計算方法及び女子職員の基本給加算等につき協定を締結した。

(2) 組織変更に伴う組合員の職務変更

昭和52年4月22日、会社は、業務第2部審査課の対顧客部門を独立分離させて業務第3部を発足させるとともに、業務第2部審査課については、業務第2部契約事務課とする呼称変更を行った。全印総連ブックローン労働組合は、この組織変更は同組合の主だった活動家が多い業務第2部審査課の分断を図ろうとするものであり、同組合を敵視する一方的な組織変更であるとして直ちに抗議し、ストライキに入った。同組合は、翌23日、当委員会に対して、団体交渉開催を求めあっせん申請を行った（昭和52年（調）第13号）。同年5月4日、会社が、同月6日に団体交渉を行うと申し出たので、同組合は、同月4日付けでこのあっせん申請を取り下げた。

その後、昭和53年6月1日、同組合と会社とは、人事異動や職務変更について、①「会社は業務の都合により執行部員を含む組合員に転勤、出向、派遣、異動又は職務の変更を命ずることがある。この場合組合員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。」②「会社は労働組合の執行部員の転勤、出向、派遣、異動、職務変更、解雇又は組織改定等を行う場合は組合に対し発令日の6労働日以前にその内容を通告するものとする。」③「前項の場合組合に著しい不利益が生ずる場合はその異議申し立てにより直ちに会社、組合は協議に入るものとする。」等を内容とする協定書を締結した。

(3) ビラ配付に起因する労使紛争

全印総連ブックローン労働組合が全国の営業所に組合拡大のビラを郵送した直後の昭和52年8月9日、営業所長と称する数名の者が、同時執行委員長であったX2の職場を訪れ、当該ビラ配付を非難した。同組合は、この件について会社に対し抗議を行った。昭和53年1月26日、組合と会社とは、この件に関する労使紛争を終結させる確認書を交わした。その内容は、会社は当該事件の起こった時間、場所が会社の管理下にあったことを認めるとともに、以後このようなことのないように配慮するという会社の見解をもって、この労使紛争は解決したとする、というものであった。

(4) パンフレット配付に対する会社の調査

昭和53年4月、全印総連ブックローン労働組合が、全従業員の自宅に組合員拡大パンフレットを郵送したところ、会社は、従業員の自宅住所は業務上の秘密であり、従業員名簿を総務の組合員が持ち出したのなら就業規則違反であるとして、特別調査委員会を設置し、調査を行った。同年9月29日、同組合は、特別調査委員会が行った調査等は人権侵害で

あり、同組合への支配介入であるとして、当委員会に対して、会社の責任を明確にすることを求めて、次に述べるX3、X7組合員の異動問題〔後記(5)〕とともに、あっせん申請を行った(昭和53年(調)第33号)。

(5) X3、X7組合員の異動

昭和53年4月10日、X3がキーオペレーター室から業務第1部商品管理課社内発送係へ異動となり、同年7月1日、組合機関紙「季節風」のX7編集委員長が、神戸ビル(神戸市中央区)経理部から兵庫ビル(神戸市兵庫区)配送係へ異動となった。全印総連ブックローン労働組合は、X3及びX7の異動の撤回を求めて、特別調査委員会問題〔前記(4)〕とともにあっせん申請を行った(昭和53年(調)第33号)。昭和54年1月26日、同組合と会社とは、①特別調査委員会問題については、各々の主張の一部の正当性を認め、当該紛争を終結させるものとし、以後労使ともにこの件に関しての責任を追及しないこと、②異動問題については、昭和53年6月1日付協定書〔前記(2)〕の内容を労使双方が誠意をもって履行することを内容とする確認書を締結し、あっせんは終結した。

その後も、X3の異動に関する協議は続けられたものの、合意に至らなかったため、昭和54年3月22日、同組合は、当委員会に対して、X3の異動撤回等を求め不当労働行為救済申立てを行った(昭和54年(不)第2号)が、昭和55年6月13日、X3を社内発送係から業務第2部顧客サービス課へ同年7月1日付けで異動させることで会社と合意がなされ、同年6月16日、この救済申立ては取り下げられた。

(6) X8組合員の配転

昭和54年5月21日、会社は、和歌山業務(和歌山市に所在し、代金回収業務等を扱う部署)に勤務していた組合員であるX8に対し、和歌山業務の業務量が減少したとして、和歌山業務から大阪業務課への配転を命じた。同月22日、X8は、神戸地方裁判所に配転無効の仮処分申請を行った。同年7月12日、同地方裁判所は、和歌山業務を廃止することないしはこれに伴った大阪業務課への配転が、会社にとって、企業の合理的運営上不可避の事態とは認められず、会社が一方的に配転をなし得べき特段の事情があるとは言えないとして、配転無効の仮処分決定を行った。なお、その後X8は退職している。

(7) X9組合員の配転及び懲戒解雇

昭和62年5月1日、会社は、X5の夫で本社業務課に勤務していたX9(以下「X9」という。)に対し、名古屋業務への配転を命じた。X9は、全印総連ブックローン労働組合に加入していたがこれを脱退し、同月7日、当時X1ら6名が加入していたブックローン労働組合に加入した。名古屋業務への赴任予定日である同月25日から、X9が、配転命令の撤回を求めて指名ストライキに入り赴任しなかったため、会社は、就業規則違反であるとして、同年6月2日付けをもって同人を懲戒解雇した。昭和63年2月16日、同組合の上部団体である支部は、当委員会に配

転及び懲戒解雇の撤回等を求める不当労働行為救済申立てを行った（昭和63年（不）第2号）が、平成6年10月4日、当委員会は、配転については業務上の必要性と人選の合理性があり、懲戒解雇については同人が配転命令を拒否したことを理由とするものであるとして、いずれも棄却した。支部は、これを不服として中央労働委員会に再審査の申立てをし、現在同事件は、同委員会に係属中である（平成6年（不再）第40号）。

(8) ワッペン・シールの着用行動に対する譴責処分等

昭和63年3月30日及び4月6日両日、X1ら6名は、春闘のワッペンやシールを就業時間内に着用した。会社は、昭和53年1月26日、全印総連ブックローン労働組合と、「組合活動は原則として就業時間外に行うこととする」という項を含む協定を締結しており、社内に存する他の労働組合にもこの協定に準じた扱いをしているとして、ワッペン等を取り外すよう業務命令を発したが、X1ら6名はこれに従わなかった。会社は、X1ら6名に対し、昭和63年6月7日付けで業務命令違反を理由に譴責処分を行い、そして、同月支給される賞与のための人事考課において、最低ランクであるEランクと査定した。

(9) X6に対する職務変更

X6は、切迫流産等のため、本件申立て後の平成4年4月27日から7月8日までの間に約30日病欠欠勤した。同年7月9日、会社は、職場に復帰したX6に対し、従来従事していた契約書審査の業務から顧客の名寄せ処理、契約書のファイル作業等への職務変更を行った。支部ブックローン労働組合は、この職務変更が、X6の本件申立てに対する報復としてなされたものであるとして、同年9月17日、当委員会に対して、職務変更撤回を求めあっせん申請を行った（平成4年（調）第12号）が、会社が、職務変更はX6の体調を考慮するとともに業務の円滑な運営を目的としたもので、撤回するつもりはないと強く主張したため、あっせんは解決困難として打ち切られた。しかしその後、平成5年3月19日、会社は、X6を元の契約書審査担当に復帰させた。

4 職能等級制度

(1) 職能等級制度の導入と目的

会社は、昭和52年12月、「社員個々の職務遂行能力を基準にして公平な処遇を行い、併せて年功から能力重視への移行を図り本人の職能開発を助成し、組織の活性化」を図ることを目的として職能等級制度を導入した。

(2) 適用範囲

制度の対象は、固定給社員のうち、部長、次長及び課長等役職者・委任契約社員・準社員（日給者）・嘱託・運転手を除いた者である。

(3) 職群及び職能等級

対象社員は、次表のとおり4段階5種の職群に区分される。各社員は、各職群につき1ないし3種、合計8段階10種（1ないし8及びS1、S

2) の等級に格付けられる。

職群	見習職	一般職			準監督職		監督職	
等級	1	2	3	4	5	6	7	8
							専門職	
							S 1	S 2

なお、職群のうち専門職は、昭和58年に新設されたもので、S 1 等級が7等級相当、S 2 等級が8等級相当である。

各等級の職務基準、職務遂行要件は、別表1 職能等級基準表のとおりである。

#### (4) 初任等級

定期学卒採用者の初任等級は、大学卒が3等級、短大卒が2等級、高校卒は1等級である。その他の不定期採用者の初任等級は、入社前の経験、職能資質等を考慮し、個別に仮査定し、本採用時に3か月間の業務遂行内容により再査定し、正式格付けをする。

#### (5) 進級

上位等級の職能が十分にあり、しかも現等級の実績を十分にあげている者を上位等級に挙げることを進級という。

##### ア 進級の要件

高卒1等級の者は、特に大きな問題がなければ翌年2等級に自動進級する。

2等級から7等級の者が進級するには、別表2 進級基準表の要件を満たし、かつ、所属上長が推薦することが必要である。

なお、同表にいう評点とは、6月と12月の年2回の賞与支給に当たって行われる人事考課の結果を点数で表示したものであり、Aランクが5点、Bランクが4点、Cランクが3点、Dランクが2点、Eランクが1点である。

また、同表にもあるとおり、2等級の者はその等級に格付けされて6年、3等級の者は8年、大学卒で3等級に格付けされた者は6年を経過すれば、勤務成績が著しく劣る者を除いて、上位等級に自動進級するが、4等級以上の者には自動進級の制度はない。

##### イ 進級の申請

毎年2月、直属上長（通常は係長）が進級申請書に申請理由、各等級の経験年数、業務歴、入社日、最近の考課のランクの点数を記入して起案し、それが所属上長（通常は課長）を通じて総務課に提出される。

##### ウ 進級の決定

申請された候補者の中から職能、職能伸展の程度等を考慮し、役員の出席する場において決定される。

##### エ 進級の時期

進級は、年1回、4月1日付けで実施され、辞令が交付される。

(6) 等級と役職の関係

7等級に進級すればごく一部の例外を除いて係長職になる。

5 人事考課制度

(1) 人事考課の実施時期等

人事考課には、昇給のための人事考課（以下「昇給考課」という。）と、年2回の賞与のための人事考課（以下「賞与考課」という。）とがある。

昇給考課は、毎年4月上旬に実施され、前年4月1日から当該年3月31日までを考課対象期間としている。毎年6月に支給される賞与のための賞与考課（以下「上期賞与考課」という。）は、当該年5月下旬に実施され、前年11月11日から当該年5月10日までを考課対象期間とし、また、毎年12月に支給される賞与のための賞与考課（以下「下期賞与考課」という。）は、当該年11月下旬に実施され、当該年5月11日から当該年11月10日までを考課対象期間としている。

なお、平成2年度は、昇給考課と上期賞与考課は、その実施期間が接近していることからまとめて行われたため、人事考課は年2回の実施となったが、翌年度には従来どおりの年3回実施に戻された。

(2) 人事考課の概要

上記の年3回の人事考課においては、その都度、直属上長（通常は係長）の行う第1次評定、所属上長（通常は課長）の行う第2次評定、部長の行う部内調整、部門統轄者（担当役員）の行う部門調整、社長、担当役員のほか総務部長、総務課長が参加して行う全社調整の段階を経て、個々の従業員に対するA、B、C、D、Eの5段階の考課区分が決定される。

考課区分の振り分けは、各等級ごとに、原則としてAが5パーセント、Bが15パーセント、Cが60パーセント、Dが15パーセント、Eが5パーセントである。

なお、会社は、具体的な考課基準及び各ランクの人数を非公開としており、本件審問の過程においてもこれを明らかにしなかった。

(3) 考課区分の説明

第1次評定者は、決定後の考課区分〔前記(2)〕をそれぞれ各人に通知するが、その際、良かった点や改善すべき点をも併せて説明するのが原則である。

6 賃金制度

(1) 賃金体系

賃金は、基本給・職能給・調整給からなる基本賃金と、役付手当・地区手当等の諸手当とで構成されている。基本給は、入社時には学歴に応じた額が支給され、勤続年数が増えるに従って、毎年の昇給額が加算されていく。職能給は、当年度4月時点の等級別に定額で支給される。調整給は、当初、職能等級制度の導入によって賃金が下がらないよう保障

する目的で設けられたが、その後は、初任給を世間一般の水準と合わせるために支給されている。

## (2) 昇給

昇給は、毎年労使協定に基づいて4月1日に実施される。個々の従業員の昇給は、基本給分、職能給分及び調整給分からなっており、それぞれ基本給、職能給及び調整給に加算される。

基本給分は、「勤続別昇給」と「考課加算」との二つからなっている。「勤続別昇給」は、勤続年数別に定額であり、その具体的な金額は、労使協定で決められ、ほぼ例年同額である。「考課加算」は、当課年度ではなく前年度4月時点の等級別及び前年度の昇給考課のランク別に定額であり、その具体的な金額は、労使協定で決められ、その年の会社の業績により変動がある。このほか、年によっては、「一律分」として、全従業員一律の額を基本給に加算することがあるが、具体的な金額は、労使協定で決められる。

基本給分とは別に、ほぼ毎年、職能給分として、等級にかかわらず一律の額が職能給に加算され、また、年によっては、調整給分として、初任給引上げに伴う在職者給与の是正のため、一律の額が調整給に加算されることがあるが、これらについては労使協定で決められる。

昇給の具体的な金額の例は、別表3のとおりである。

## (3) 賞与

賞与は、その都度労使協定に基づいて毎年6月（上期賞与）と12月（下期賞与）に支給される。個々の従業員の支給額は、「給比分」及び「考課分」からなっている。

「給比分」は、基本賃金に定率を乗じた額であり、その率は月数の形で労使協定で決められる。

「考課分」は、等級別及び賞与考課のランク別に定められた考課配分点に、1点当たり金額を乗じた額である。考課配分点及び1点当たり金額は、労使協定で決められる。考課配分点は前回賞与と同じことが多いが、1点当たり金額は、その都度異なる。

このほか、「一律分」として、全従業員一律の額を支給することがあるが、具体的な金額は、労使協定で決められる。

賞与の具体的な金額等の例は、別表4のとおりである。

## 7 X1ら6名及び比較対象者の進級状況

会社は、個々の従業員の等級及び進級状況について非公開としている。

支部、支部ブックローン分会及びX1ら6名（以下「申立人ら」という。）が行ったX1ら6名及び同人らと同年あるいは翌年に入社した者（以下「比較対象者」という。）の進級状況の調査に対し、会社は、X1ら6名の進級状況については認めたものの、比較対象者の進級状況については明らかにしなかった。

申立人らの上記調査に基づくX1ら6名及び比較対象者の昭和56年度な

いし平成3年度の進級状況は、別表5のとおりである。

8 X1ら6名に係る人事考課の査定結果

昭和52年度ないし平成3年度におけるX1ら6名に係る人事考課の査定結果（考課区分）は、別表6のとおりである。

9 X1ら6名の経歴等

(1) X1

ア 経歴

X1は、昭和49年4月1日、大卒資格で入社し、総務部総務課配属となったが、昭和52年9月、業務第3部へ異動となり、昭和53年6月、組織変更に伴い契約部第1課配属、昭和56年5月、組織変更に伴い契約課配属となった。なお、本件申立て後の平成8年7月、X1は、業務部調査課へ異動した。

イ 組合役員歴

X1は、昭和52年3月15日の組合公然化当時から副執行委員長兼書記長であった。同年5月からは副執行委員長を努め、昭和58年3月からは書記長を努めた。昭和59年10月からは、執行委員長として本件申立て時に至っている。

ウ 等級の推移

X1は、職能等級制度が導入された昭和52年12月に4等級に格付けされ、昭和58年度に5等級に進級し、本件申立て時に至っている。

エ 人事考課の査定結果の推移

X1は、昭和52年12月（下期賞与考課）からDランクであったが、昭和53年12月（下期賞与考課）にCランクに上がった。5等級に進級した直後の昭和58年4月（昇給考課）にDランクの評価に下がったが、昭和60年12月（下期賞与考課）にCランクに上がった。昭和63年6月（上期賞与考課）に譴責処分を受けてEランクとなった〔前記3(8)〕が、同年12月（下期賞与考課）にはCランクに戻った。

オ 業務内容

X1は、昭和52年9月、業務第3部へ異動となり、本件申立て時に至るまで契約書審査業務を担当していた。

契約書審査の担当者は、かつてはかなり多かったので、いくつかのグループに分けられており、X1は、一つのグループに属する担当者数名の行った処理内容をチェックし、再度電話確認が必要なものについてはその旨の指示を行うとともに、審査を終えてから担当者が作成する商品の出荷指示書を最終的に点検する事務を行っていたが、X1は、これらの事務について上司である係長に指示を仰ぐことはなかった。また、営業所等の営業拠点は、販売中止になった商品を販売してしまった場合や販売条件を充足していないにもかかわらず販売した場合、契約書に特別許可申請書を添付して契約課に回付することがあるが、X1は、これを検査して最終的な処理の仕方を決定する業務も担

当していたが、その際、係長ではなく課長に決裁を求めている。

昭和61年1月には、X1の下に担当者が5名配置され、その他の担当者6名は、係長が直接指揮していたが、契約書審査の事務量が減ったため、X1の下に配置された担当者数は、同年5月には4名、昭和62年12月には3名、昭和63年11月には1名になった。

カ 勤務状況等

X1の勤務状況については、特に認定するような事実はない。

(2) X2

ア 経歴

X2は、昭和48年2月7日、大卒資格で入社し、総務部配属となり、昭和53年1月、業務企画部へ、昭和57年10月、法務室へ異動となった。その後、法務室は、昭和60年12月、組織変更により業務課法務係となり、さらに平成元年6月、呼称変更により業務部法務課となった。

イ 組合役員歴

X2は、昭和52年3月15日の組合公然化当時から執行委員長であり、昭和59年10月からは、副執行委員長として本件申立て時に至っている。

ウ 等級の推移

X2は、職能等級制度が導入された昭和52年12月に4等級に格付けされ、本件申立て時に至るまで進級していない。なお、本件申立て後の平成4年度に5等級に進級している。

エ 人事考課の査定結果の推移

X2は、昭和52年12月（下期賞与考課）からDランクであったが、昭和59年12月（下期賞与考課）にCランクに上がった。昭和63年6月（上期賞与考課）に譴責処分を受けてEランクとなった〔前記3(8)〕が、同年12月（下期賞与考課）にはCランクに戻った。なお、本件申立て後、5等級に進級した直後の平成4年4月（昇給考課）ではDランクに下がった。

オ 業務内容

(ア) X2は、入社当初、総務部において人事関係の業務に就いていたが、昭和52年6月以降は、自動車保険や火災保険に関する業務を担当していた。昭和53年1月、業務企画部へ異動となった後は、主に貸倒れ債権の再督促事務処理を行うようになった。

割賦販売契約においては、督促を行ってもなお顧客から代金が支払われず、回収不可能な場合は貸倒れとして処理されるが、昭和52年から53年にかけて、督促課において貸倒れとした債権を、監査室において試験的に再督促してみたところ、数件の入金があったことから、業務企画部において、貸倒れ債権の再督促事務を行うようになった。X2は、この事務を単独で担当しており、主な作業は、請求書送付と行方不明者の住所調査であった。また、これらの再督促作業を通じて、督促課において貸倒れと判断する基準に問題がない

かどうかを報告書にまとめる作業も行っていた。昭和57年10月、法務室へ異動となっても業務内容に変化はなく、本件申立て時まで貸倒れ債権の再督促事務処理がX2の主な仕事であった。

- (イ) 貸倒れ債権の再督促事務処理においては、事務処理要領によって督促処理手順が設定されており、処理を進めていく上でのスケジュール表やフローチャートも、每期首の処理計画説明時にX2に渡されており、X2は、これに従って事務を遂行していた。なお、X2は、業務日報でもって処理状況や実績を報告していた。

カ 勤務状況等、

- (ア) 昭和55年9月ないし10月ごろ、当時X2の上司であった係長のY1（以下「Y1」という。）が、期首に立てた計画の進行に遅れが生じたためX2に残業を指示したところ、X2は、事前に承諾をしていないことや、残業の必要性に疑問があることを理由に応じなかった。そのため、Y1は、女子課員の協力を得て対処した。

昭和56年、Y1が、X2に約1か月前に日を設定して、夜間に電話による貸倒れ債権督促を行うため残業を指示したところ、X2は当初は検討すると答えていたが、当日になって必要性に疑問があるとして応じなかった。そのため、Y1が残業をして処理した。

- (イ) X2は、貸倒れカードを保管、管理していた段ボール箱を蹴飛ばしたり、カードを投げたりしたことがあり、昭和57年8月ごろ、Y1が、特に目に余ったときに注意をしたが、X2は、カード管理を段ボール箱で行っていることのせいにするなどの口答えをした。

貸倒れカードの保管、管理を保管庫で行うようになってからも、カードの出し入れの際の開閉に、必要以上に大きな音を立てるためY1が注意すると、注意の対象外であり、業務命令の範囲に入らないと反論した。

- (ウ) 法務室は、神戸本社の5階に置かれていたが、昭和57年10月に業務企画部から異動してきたY1とX2は、従前どおり4階の部屋で執務していた。昭和58年4月、人事異動があり、課長補佐に昇格したY1が、法務室全体を統括することになったため、Y1とX2は5階へ移ることになった。しかし、X2は、法務室へ異動する際に、場所も仕事も変わらないという約束があったとして、5階へ移ることを拒否した。Y1は、状況変化によるものだからと説得したが、X2は、自分が加入する運輸一般ブックローン労働組合を通して話をしてほしいとして受け入れなかった。そのため、Y1の机は4階と5階の両方に置かれ、4階に行ったり5階に行ったりして仕事を行うこととなった。その後、冷却期間をおいてY1が説得した結果、昭和59年3月、X2は5階へ移った。

- (エ) 昭和58年ごろ、Y1は、X2に、貸倒れ債権の再督促事務処理については当初の目的を達しており重要度が低くなっているとして、

時期が来ればやめたいと話していた。同じころ、Y1は、X2の能力開発を図る意味からも、法務室内で仕事を変わってはどうかと打診をしたが、X2は、同じ法務室内での異動も職務変更に当たり、執行部員の職務変更は協定〔前記3(2)〕により、労働組合と事前協議を行うこととされているので、事前に自分が加入する運輸一般ブクロン労働組合と協議してほしいと回答した。

平成元年2月ごろ、営業の部署で担当していた、清算マージンの不足金に対する請求事務（キャンセル等で営業員の獲得した契約が破棄された場合に、会社が営業員に前払いしているマージンを回収する事務）を、法務課で担当することとなったため、当時課長に昇格していたY1は、X2に同事務を担当してはどうかと打診した。X2は、前記昭和58年ごろの打診の際と同様の返答を繰り返し、他の課員には受入れの余裕がなかった。そのため、Y1は、営業の部署に事情説明をし、法務課への受入れ時期を遅らせてもらい、結局、同事務は他の課員が担当することとなった。

Y1は、その後、X2に職務変更について打診することもなくなった。

(オ) 平成2年1月、営業店の応援のために、就業時間内に業務部門でビデオを撮ることになり、Y1は、X2にも協力を依頼した。しかし、X2は、業務命令の範囲外であるので自分が加入する支部ブクロン労働組合を通してほしいと主張し、参加しなかった。

(3) X3

ア 経歴

X3は、昭和45年9月18日、大卒資格で入社し、審査課配属となり、昭和51年4月、キーオペレーター室へ、昭和53年4月、業務第1部商品管理課社内発送係へ異動となった。昭和55年7月からは顧客サービス課に配属されている。

イ 組合役員歴

X3は、昭和52年3月15日の組合公然化当時から加入しており、同年4月には執行委員に選出され、昭和58年11月からは副執行委員長として本件申立て時に至っている。

ウ 等級の推移

X3は、職能等級制度が導入された昭和52年12月に4等級に格付けされ、本件申立て時に至るまで進級していない。

エ 人事考課の査定結果の推移

X3は、昭和52年12月（下期賞与考課）からDランクであったが、昭和54年12月（下期賞与考課）にEランクに下がり、以後11年間査定結果は変わらなかったが、平成3年4月（昇給考課）にDランクに上がった。

オ 業務内容

X 3 は、入社当初、審査課において契約書の書面審査等を行っていた。

昭和51年4月、キーオペレーター室へ異動となつてからは、キーパンチャーの業務管理、パンチエラー調査等を担当していた。昭和53年4月、X 3 は、業務第1部商品管理課社内発送係へ異動となり、振込用紙製本機の操作等の担当となつたが、この異動について、全印総連ブックローン労働組合は、当委員会にあつせん申請及び不当労働行為救済申立てを行った〔前記3(5)〕。

昭和55年7月、顧客サービス課へ異動となつてからの主な仕事は受電業務であり、昭和62年1月から入金処理業務、同年7月からは過剰入金処理業務も併せて担当していた。

受電業務とは、顧客からの入金関係の質問、商品のクレーム、商品の内容への質問、営業所からの在庫関係の問い合わせ等に答えるものであり、入金処理業務とは、会社に届いた銀行払込通知書や郵便払込通知書の仕分や照合を行い、データ処理会社に渡すものである。

#### カ 勤務状況等

(ア) X 3 の顧客サービス課における主な仕事は、受電業務であった。

当時X 3 の上司であった課長のY 1 は、総務部長にあてた昭和63年5月16日付社内連絡票で、X 3 について、「営業拠点からの問い合わせ等に対する処理評価が悪く」、「対顧客処理に対しても適切な対処に欠け、クレームのクレームになり、他課員がカバー（尻拭い）しているのが過多ある」と評している。同じころ、X 3 の電話の対応が不十分なため、Y 1 が、3回ほど夜に姫路方面の顧客へ謝罪しに行くこともあった。また、平成元年6月からX 3 の上司となつた課長のY 2（以下「Y 2」という。）に対し、営業部の次長、部長からのX 3 の電話の対応が悪いとのクレームが付くことが多かった。

(イ) 平成元年ないし2年ごろ、X 3 が、過剰入金の件で東京業務課に架電したところ、対応したパート従業員は商品担当であったので、電話を過剰入金担当者に代わろうとしたが、X 3 はそれを許さず話を続け、同業務課係長であるY 3（以下「Y 3」という。）が電話に出て、X 3 に注意した。この時、他のパート従業員らは、X 3 の電話はしつこく、たとえ仕事であっても、X 3 とは話をしたくないとY 3 に言ったため、Y 3 は、Y 2 に架電し、この件について報告した。

(ウ) 平成3年4月から、紹介カード処理がX 3 の業務に加わつたが、X 3 は、紹介セールス時のプレゼントとして全国共通図書券を紹介者に送るべきところを被紹介者に送ったり、紹介通知を間違つた支店に送ったりというミスを犯したことがあった。

(エ) X 3 は、顧客からの問い合わせの電話対応に時間がかかることがあり、本件申立て直後の平成3年12月に、同年下期賞与考課査定結

果の説明の際、当時上司であった係長のY 4から、商品知識の不足を指摘されたが、同人は、商品についての連絡がないからだと言論した。しかし、顧客サービス課では、月に1度は課内でミーティングが行われ、商品の変更があれば、その場で見本を取り寄せて紹介と説明が行われていた。また、パンフレットや通達もその都度回覧されていた。

(4) X 4

ア 経歴

X 4は、昭和49年4月1日、高卒資格で入社し、管理課配属となったが、管理課は、昭和56年4月、呼称変更によって入金事務課となり、昭和59年11月、顧客サービス課に統合されている。昭和60年4月、X 4は、契約課に異動となった。

イ 組合役員歴

X 4は、昭和52年3月15日の組合公然化当時から加入しており、機関紙編集を担当していた。昭和56年10月、執行委員に選出され、昭和58年3月からは副執行委員長、昭和59年10月からは書記長として本件申立て時に至っている。

ウ 等級の推移

X 4は、職能等級制度が導入された昭和52年12月に2等級に格付けされ、昭和56年度に3等級、昭和61年度に4等級に進級し、本件申立て時に至っている。

エ 人事考課の査定結果の推移

X 4は、昭和57年6月（上期賞与考課）にDランクからCランクに上がったが、4等級に進級した直後の昭和61年4月（昇給考課）にDランクに下がった。昭和63年6月（上期賞与考課）に譴責処分を受けてEランクとなった〔前記3(8)〕が、同年12月（下期賞与考課）ではDランクに戻った。なお、本件申立て後の平成4年4月（昇給考課）にCランクに上がった。

オ 業務内容

X 4は、昭和56年4月から、自動振替業務の担当となった。自動振替業務とは、銀行・信用金庫等の金融機関における顧客の口座からの代金自動振替（自動引き落とし）に必要な預金口座振替依頼書の受付・発送から、預金不足以外の理由により引き落としができなかった契約分の事後処理までの業務である。

昭和60年4月、X 4は、契約課へ異動となり、新規契約書の受付処理の担当となった。新規契約書の受付処理には、割賦販売契約書の審査、名寄せ処理、顧客データの漢字化処理等がある。契約書審査業務では、顧客に対し契約内容を電話で確認することが多かった。

昭和63年5月、X 4は、再び自動振替業務へ職務変更となった。

カ 勤務状況等

- (ア) 昭和60年4月から63年5月までの間、X4は、新規契約書の受付処理を担当していたが、契約内容を電話で確認する際に言葉遣いが乱雑であるとして、営業拠点の支社長、店長から担当者変更の要望があった。上司がX4に注意したが改まらなかったため、昭和63年4月27日、会社は、当時同人が加入していた支部ブックローン労働組合に対し、担当業務の変更とその理由を記した通知書を送付した。
- (イ) 平成元年ごろ、X4は、金融機関への自動振替依頼書送付明細書の自動発行に関して改善提案を行った。同送付明細書は、会社が金融機関に対し毎月3回発送する自動振替依頼書に添付されるものであるが、自動で発行されるのは2回分のみであったため、残る1回分については、契約課員自らが手でパンチしなければならなかった。X4が、残りの明細表についても自動発行出来るように作業依頼をしたことにより、自動発行が可能となったためミスが減り、契約課員の手間も省けることとなった。
- (ウ) X4は、勤務中、電話を乱暴に切ったり早口で乱雑な話し方をすることがあり、平成3年4月から同人の上司であった課長のY3に支店から苦情の電話がかかることがあった。また、Y3が、X4に対し考課説明を行っている際に、X4は、興奮して大声を出し、部屋を出て行ったこともあった。

(5) X5

ア 経歴

X5は、昭和48年4月1日、高卒資格で入社し、管理課配属となったが、昭和56年4月、同課は呼称変更によって入金事務課となり、昭和59年11月、顧客サービス課に統合された。その後、X5は、昭和62年1月、業務部契約課へ異動となった。なお、本件申立て後の平成8年7月、顧客サービス課へ異動となった。

イ 組合役員歴

X5は、昭和52年3月15日の組合公然化当時から加入しているが、本件申立て時に至るまで、役員を努めたことはない。

ウ 等級の推移

X5は、職能等級制度が導入された昭和52年12月に2等級に格付けされ、昭和58年度に3等級、平成2年度には4等級に進級し、本件申立て時に至っている。

エ 人事考課の査定結果の推移

X5は、昭和58年4月（昇給考課）にDランク、同年6月（上期賞与考課）にEランク、同年12月（下期賞与考課）からDランク、昭和61年6月（上期賞与考課）からCランクであった。昭和63年6月（上期賞与考課）には譴責処分を受けてEランクとなった〔前記3(8)〕が、同年12月（下期賞与考課）にはCランクに戻った。4等級に進級した直後の平成2年4月（昇給考課）にDランクに下がり、平成3年6月

(上期賞与考課)にCランクに上がった。

オ 業務内容等

X 5は、管理課において、当初受電業務等を担当していたが、昭和55年から自動振替業務全般の担当となった。昭和58年3月、産休明けから自動振替以外の入金処理事務に職務変更となり、併せて返金処理業務も担当した。昭和62年1月、契約課へ異動後は、従前の返金業務全般に加え自動振替業務を担当していたが、昭和63年から契約書審査を担当することとなった。

契約書審査とは、まず、営業拠点から送付された契約書の内容について、印鑑・職業・生年月日・住所等の項目をチェックし、その後、契約内容をコンピューターに登録し、金額等コンピューターで確認できる項目のチェックを行いながら、エラーを訂正し、商品を出荷するかどうかなの出荷指示処理を契約書が届いた翌日の12時までに行うものである。

なお、契約書審査の担当者は、10人程度であるが、審査する枚数が均等になるように、担当する営業拠点を振り分けられており、その営業拠点から送付された契約書に係る処理を行うこととなっている。

カ 勤務状況等

(ア) 昭和56年、X 5は、入金事務課のミーティングの席で、「お風呂に入っても読める絵本」を新商品として提案した、上司であるY 5課長の勧めで、社内の提案制度委員会に提案したが、昭和49年から風呂用絵本は他社が実用新案の登録をしていることから、X 5の提案は採用されなかった。

(イ) 昭和62年1月、X 5は顧客サービス課から契約課へ異動する際に、返金関係全般の処理マニュアルを作成し、以後そのマニュアルで課員へ業務説明がされるようになった。

(ウ) X 5は、休暇を取得する際に前日までに届けをせず、当日の朝に電話をかけて休むことがしばしばあった。このようなこともあったため、昭和62年12月からX 5の上司であった係長(平成3年4月以降課長)のY 6(以下「Y 6」という。)は、部下に担当する営業拠点を振り分けるに当たり、営業拠点からの希望もあって、契約書の内容変更の多い営業拠点はX 5に担当させないことにしていた。

(6) X 6

ア 経歴

X 6は、昭和51年4月1日、高卒資格で入社し、総務課配属となったが、昭和52年9月、営業事務課へ、昭和56年11月には、契約課へ異動となった。

イ 組合役員歴

X 6は、昭和52年3月15日の組合公然化当時から加入しているが、本件申立て時に至るまで、役員を務めたことはない。

#### ウ 等級の推移

X 6 は、職能等級制度が導入された昭和52年12月に2等級に格付けされ、昭和58年度に3等級、平成3年度に4等級に進級し、本件申立て時に至っている。

#### エ 人事考課の査定結果の推移

X 6 は、昭和58年4月（昇給考課）からDランクであった。昭和63年6月（上期賞与考課）に譴責処分を受けてEランクとなった〔前記3(8)〕が、同年12月（下期賞与考課）にはDランクに戻った。なお、本件申立て後の平成7年6月（上期賞与考課）にCランクに上がった。

#### オ 業務内容

X 6 は、昭和56年11月、契約課へ異動となってからは、契約書審査の担当となった。昭和62年、自動振替業務担当者と業務の交代をしたが、平成元年9月頃、再び契約書審査〔前記(5)オ〕の担当となった。

#### カ 勤務状況等

X 6 は、休暇を取得する際に前日までに届けをせず、当日の朝に電話をかけて休むことがしばしばあった。このようなこともあったため、昭和62年12月からX 6 の上司であったY 6 は、部下に担当する営業拠点を振り分けるに当たり、営業拠点からの希望もあって、契約書の内容の変更の多い営業拠点はX 6 に担当させないことにしていた。

#### 10 本件申立てに係る請求する救済内容

平成3年11月18日、申立人らは、会社はX 1 から6名の賃金及び賞与額を不当に低く据え置いており、このことは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、本件申立てを行った。請求する救済内容の要旨は、以下のとおりである。

- (1) 平成3年11月1日付けで、X 2、X 3を課長職相当の賃金に、X 1、X 4を7等級の平均賃金に、X 5、X 6を4等級Cランクの平均賃金に是正すること
- (2) X 1から6名の月額賃金について、平成3年11月1日時点で前項のとおり是正し、それを達成基準として昭和57年4月まで遡及し、各人賃金を1各年度における同一勤続年数者の平均を下回らないように再査定して等級及び考課区分の是正を行い、実際に支払われた月額賃金との差額及びこれに対する遅延損害金を支払うこと
- (3) X 1から6名に対し、前2項の昇給及び再査定に基づき、昭和57年から現在までの賞与を算定し、その各算定額と実際に支払われた賞与との差額及びこれに対する遅延損害金を支払うこと
- (4) X 1から6名が昭和63年3月30日及び同年4月6日にワッペンを着用したことに対する、同年6月7日付譴責処分並びにそれを理由とした同年度上期賞与考課におけるEランク査定を取り消すこと
- (5) 謝罪分の掲示

#### 第2 判断

## 1 支部ブックローン分会の救済申立て資格について

当委員会は、申立人支部ブックローン分会につき資格審査を行ったが、その結果は別紙資格審査決定書のとおりであり、同分会は、独自の規約を有しておらず、また、労働組合としての独自の活動を行っていないから、その団体性に欠けるので、労働組合法第2条に規定する労働組合とは認められないものと判断する。

よって、同分会は、労働組合法第5条第1項により、同法に規定する救済を受ける資格を有しないので、同分会の申立ては却下する。

## 2 救済申立期間について

### (1) 当事者の主張

ア 会社は、次のとおり主張する。

本件申立日（平成3年11月8日）の1年前の時点でX1ら6名に支払われていた賃金は、平成2年4月1日以降の人事考課査定に基づく毎月の賃金である。よって、仮に、平成2年度の人事考課査定が不当労働行為に該当するとしても、当該査定に基づき支払われた賃金、即ち平成2年4月1日以降平成3年3月末日までの賃金が全体として一個の不当労働行為として救済の対象となる。それゆえ、平成2年3月末日より以前の賃金の是正に係る申立ては、労働組合法第27条第2項に規定する申立期間を徒過しており、労働委員会規則第34条第1項第3号により、却下されなければならない。

また、賞与については、各賞与毎に行われる人事考課査定に基づいているから、本件申立日から1年以内のもののみが対象となり、平成2年度上期賞与以前の賞与の是正に係る申立ては、同様に却下されなければならない。

さらに、会社が昭和63年6月7日付けで行ったX1ら6名に対する譴責処分は、それ自体で完結しており、当該処分及びそれに基づく同年度上期賞与考課の査定の取消しに係る申立てについても、同様に却下されなければならない。

イ これに対して、申立人らは、次のとおり主張する。

会社は、X1ら6名の加入する組合の活動を嫌悪し、組合を弱体化させるために、組合員であるX1ら6名に対し賃金差別を毎年繰り返している。このように、会社は、単一の不当労働行為意思に基づき、毎年同種の行為を繰り返し、前年の差別行為を前提に翌年の賃金を決定しており、かかる会社の行為は、労働組合法第27条第2項に規定する「継続する行為」として、全体として一個の不当労働行為となる。本件申立ては、会社が第二組合（全印総連ブックローン労働組合）の執行部経験者3名を一挙に係長に昇格させ、差別が一層明白になった昭和57年4月1日に遡って是正を求めるものであって、申立期間を徒過していない。

### (2) 当委員会の判断

ア 会社は、仮に人事考課査定が不当労働行為に該当するとしても、これに基づく賃金ないし賞与の支払行為が終わった時点で当該不当労働行為は終了すると主張し、複数年にわたって同種の行為がなされたとしても、これを「継続する行為」としてとらえられることを否定するのに対して申立人らは、会社が単一の不当労働行為意思に基づき毎年同種の行為を繰り返していることをもって、昭和57年以降の会社の行為を「継続する行為」として、全体として一個の不当労働行為であると主張するので、この点について検討する。

イ 会社における等級の格付けは、当該年4月1日からの各人の毎月の賃金（職能給）と賞与の額に影響を及ぼしている。また、等級の格付けは、翌年度の昇給に含まれる考課加算に影響するため、翌年4月1日からの各人の毎月の賃金（基本給）の額にも影響を及ぼしている〔第1、6〕。

また、会社は、毎年4月上旬に、前年4月1日から当該年3月31日までの期間を対象とした昇給考課を実施しているが、その結果は、翌年度の昇給に含まれる考課加算に影響するため、翌年4月1日からの毎月の賃金（基本給）の額に影響を及ぼしている〔第1、5(1)及び6(2)〕。

さらに、会社は、毎年5月下旬に、前年11月11日から当該年5月10日までの期間を対象とした上期賞与考課を実施し、毎年11月下旬に、当該年5月11日から11月10日までの期間を対象とした下期賞与考課を実施しているが、それぞれの結果は、考課直後の6月、12月に支給される各人の賞与の額に影響を及ぼしている〔第1、5(1)及び6(3)〕。

ウ 会社が、組合員であることを理由に、組合員の等級を据え置いたり、あるいは他の従業員より低く査定したとすれば、その差別の意図は、賃金や賞与の支払によって具体的に実現されるのであって、等級の据置きあるいは昇給考課における低査定とこれらに基づく賃金額の決定及び毎月の賃金支払とは一体として一個の不当労働行為を構成する。よって、当該等級据置きあるいは低査定に基づく賃金支払いが続けられている限り不当労働行為は継続し、この賃金支払いが終わった時点で不当労働行為は終了するものとする。また、賞与については、等級の据置きあるいは賞与考課における低査定とこれらに基づく賞与の額の決定及びその支払いは一体として一個の不当労働行為を構成し、その賞与支払いをもって不当労働行為は終了するものとする。

エ ところで、本件におけるX1ら6名に対する等級格付け及び人事考課（昇給考課及び賞与考課）における査定は、それぞれ毎年個別に行われており、しかもその格付け及び査定と過去の格付け及び査定との間の関連性について、本件において具体的な疎明はなされておらず、たとえ同人らに対し等級の据置きや低査定といった外形的に同種の行為が毎年繰り返されていたとしても、当該年度の格付け及び査定は過

去の格付け及び査定とは独立した行為であるとみるのが相当である。よって、会社が、複数年にわたって、X 1ら6名に対し組合員であることを理由に等級を据え置いたり、低く査定したとしても、これら差別行為相互とそれに基づく賃金や賞与の額の決定及びその支払いのすべてが一体として一個の不当労働行為を構成するものとは考えられない。

したがって、会社の数年にわたる行為を一個の不当労働行為であるとする申立人らの主張〔前記(1)イ〕は、採用することができない。

オ 次に、本件申立てのいずれの部分もが労働組合法第27条第2項に規定する期間内になされたものとして適法であるかについて検討する。

仮に等級の据置きあるいは低査定といった差別取扱いがあったとすれば、これらの行為と賃金ないし賞与の額の決定及びその支払いとは一体として一個の不当労働行為となる〔前記ウ〕。本件が申し立てられたのは、平成3年11月18日であるので、その1年前である平成2年11月18日以降申立て時に至る間に支払われた賃金及び賞与の基盤となった等級格付け及び人事考課に係る申立てについては適法ということが出来るが、ここでいう等級格付け及び人事考課が具体的にいずれの時期のものであるかについては、以下のとおりである。

等級の格付けは、当該年度の毎月の賃金（職能給）と賞与の額及び翌年度の毎月の賃金（基本給）の額に影響を及ぼしている〔前記イ〕ため、平成元年度ないし3年度の等級格付けに係る申立てが適法である。

昇給考課の査定結果は、翌年度の毎月の賃金（基本給）の額に影響を及ぼしている〔前記イ〕ため、平成元年度及び2年度の昇給考課に係る申立てが適法である。

さらに、賞与考課の査定結果は、考課直後の賞与の額に影響を及ぼしている〔前記イ〕ため、平成2年度下期賞与考課及び3年度上期賞与考課に係る申立てが適法である。

カ したがって、昭和63年度以前の等級格付け、同年度以前の昇給考課及び平成2年度上期賞与考課以前の賞与考課の是正並びにこれらを基礎とする賃金及び賞与の額の是正に係る申立てについては、労働組合法第27条第2項に規定する申立期間を徒過しており、不適法なものとして、これを却下せざるを得ない。

キ さらに、申立人らは、会社がX 1ら6名に対して行った昭和63年6月7日付けの譴責処分及びこれを理由とした昭和63年度上期賞与考課におけるEランク査定を求めているが、仮にこれらの行為〔第1、3(8)〕が不当労働行為に該当するとしても、上記査定に基づく賞与の支払いをもって、当該不当労働行為は終了するから、上記譴責処分の取消し及びEランク査定を求めている申立てについては、申立期間を徒過しており、不適法なものとして、これを却下せざるを得ない。

い。

### 3 賃金及び賞与に係る差別について

#### (1) 当事者の主張

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

##### (ア) 会社の組合に対する姿勢

会社は、昭和52年3月の組合公然化直後から、X1ら6名の加入する組合に対し次のような行為を行ってきており、当該組合を嫌悪していることは確実である。

- ① 組合公然化直後における団体交渉拒否及び執行委員の職務変更（昭和52年4月）
- ② X3執行委員ら組合員の異動（昭和52年8月ないし53年7月）
- ③ 組合拡大ビラ及びパンフレット発行等教宣活動に対する干渉（昭和52年8月及び53年4月）
- ④ X8組合員に対する組合脱退工作（昭和53年9月）及び配転（54年5月）
- ⑤ X2執行委員長に対する上司の「1,000万円で退職しないか。」との発言など、組合執行部に対する懐柔工作（昭和55年9月ほか）
- ⑥ X3及びX5に対する職務変更ならびにX2に対する移席措置（昭和62年1月）
- ⑦ X9の配転（昭和62年5月）及び解雇（同年6月）
- ⑧ X1ら6名に対する春闘時のワッペン・シール着用を処分理由とする譴責処分及びその直後の人事考課におけるEランク査定（昭和63年6月）

##### (イ) 等級格付け及び人事考課

会社の職能等級制度及び人事考課制度は、会社の裁量の下に低い等級への格付けや低評価を合理的に行える制度となっている。会社における賃金及び賞与の額の決定は、このような等級格付けと人事考課の影響を受けているので、差別を容易に持ち込むことができる。

##### (ウ) 不当な格差の存否の判断、

会社が人事考課の評価基準を明らかにしない場合、不当な格差が存するか否かの判断は困難であるが、勤続年数からみて、一見して低い格付け、低い評価が行われている労働者については、そのことを合理化できるだけの特別な事情を会社が主張し立証しない限り、不当な格差が存するとすべきである。

##### (エ) X1ら6名の等級格付け及び人事考課査定の状況

a 申立人らの調査によると、大学卒従業員が係長職又は課長職への昇格に要した平均勤続年数は、前者が10年8か月、後者が17年1か月である。しかるに、大学卒であるX1、X2及びX3の本件申立て時における勤続年数が、それぞれ17年7か月、18年9か月及び21年2か月であるにもかかわらず、X1は5等級、X2及

びX3は4等級と、いずれも低い等級に据え置かれている。次に高校卒従業員が係長職への昇格に要した平均勤続年数は14年10か月である。しかるに、高校卒であるX4の勤続年数が17年7か月であるのにもかかわらず、X4は4等級と低い等級に据え置かれている。

b さらに、X1ら6名と同時期又は近い時期に入社した者を抽出し、進級の状況を比較しても、X1ら6名はいずれも低い等級に据え置かれて、いることが明らかである。

c また、X1ら6名は、人事考課において、D、Eランクという低い評価を受けてきた。

X1ら6名の職務執行能力又は勤務状況等には、問題がないのにもかかわらず、会社は、同人らの賃金及び賞与の額を不当に低く据置き、このことが同人らの組合活動を制限するものであることは明らかである。したがって、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。

イ これに対して、会社は、次のとおり主張する。

(ア) 過去の労使関係

申立人らの指摘する過去の会社の行為は、いずれも不当労働行為ではない。労使という立場の相違から、時にはその見解が対立することがあったとしても、それは当然のことであり、しかもそれらはすべて解決しているのであって、申立人らが主張するような組合嫌悪の表れとみるべきでない。

(イ) 等級格付け及び人事考課

会社では、従業員の等級格付け及び人事考課を行うに当たって、その者が組合に加入しているか否かといったことは一切考慮することなく、各人の能力や業績を公正に評価し、等級格付けについては職能等級基準表にのっとり、人事考課については等級別の評価項目にのっとりおこなっている。

もっとも、人事考課になにがしかの主観的要素を含んでいることは否定できないが、複数の眼で是正し、できるだけ客観的なものに近づけており、人事考課制度上容認されうる裁量の範囲内である。

(ウ) X1ら6名の等級格付けと人事考課の状況

4等級から上は、自動進級の制度はなく、それまでの成績や資質によって各等級に求められる職務遂行要件を充足しているか否かの判断によって決定されていて、その者の勤続年数すなわち年功とは全く関係がない。

申立人らの主張や立証は、同時期入社者との比較に終始し、いわゆる年功序列思考の下になされており、失当である。

X1ら6名各人ごとの審査対象期間中における等級格付け及び人事考課査定は、以下のとおりである。

a X 1

仕事上のリーダーシップとか協調性、協力度にやや欠ける面があり、6等級に進級するには資質、能力が不足していると判断されている。また、定型的な与えられた仕事は無難にこなしていたため、人事考課ではCランクと評価されている。

b X 2

与えられた仕事の範囲から一歩も出ようとせず、広い観点から能力開発を図ろうとする意欲が全く見られないので5等級に進級する資質が欠けていると判断されている。仕事は要領に従って行っており、その限りでは可もなく不可もない状態なので、人事考課では、Cランクと評価されている。

c X 3

仕事の能率、連絡調整能力の不足、同僚や下位等級者からの信頼欠如等の点からみて、その資質や能力に問題があり、5等級への進級は無理と判断されている。人事考課では、E又はDランクと評価されている。

d X 4

電話応対における言葉遣いの乱雑さなど執務態度に欠陥があり、5等級への進級は難しいと判断されている。人事考課では、Dランクと評価されている。

e X 5

期日管理、仕事の速度、協調性、協力度等といった点に欠ける面がある。平成2年4月に4等級に進級したが、これが能力、資質からみて最大限のところである。人事考課では、C又はDランクと評価されている。

f X 6

協調性、協力度、仕事への改善工夫といった点において欠ける面がある。平成3年4月に4等級に進級したが、これが能力、資質から最大限のところである。人事考課ではDランクと評価されている。

以上のとおり、X 1から6名が等級格付け及び人事考課において低位に位置付けられているのは、それぞれ勤務状況等を通じてみられる各人の能力資質によるものであって、不当労働行為ではない。

(2) 当委員会の判断

ア 過去の労使関係

申立人らは、会社の過去の行為を列挙した上、会社がX 1から6名の加入する組合を嫌悪していると主張する〔前記(1)ア(ア)〕が、会社はこれを否定する〔前記(1)イ(ア)〕ので、この点について以下判断する。

(ア) 昭和52年3月の組合公然化後、昭和54年までに、組合員の職務変更をめぐって、労使間に紛争が頻発した〔第1、3(1)ないし(5)〕。

しかし、労使間において、昭和52年7月15日には、時間外手当の計算方法等を内容とする協定書が締結され〔第1、3(1)〕、昭和53年1月26日には、営業所長と称する者による当時の組合執行委員長X2に対する前年8月9日の言動に係る労使紛争を解決する確認書が締結され〔第1、3(3)〕、昭和53年6月1日には、組合員の人事異動に関する協定書が締結され〔第1、3(2)〕、また、昭和54年1月26日には、前年4月の組合員拡大パンフレット配布に係る労使紛争を解決する確認書が締結されている〔第1、3(4)及び(5)〕。さらに、昭和55年6月13日、当時の組合執行委員X3の異動等に係る不当労働行為救済申立てについて、会社がX3を再度異動させることで労使が合意し、同月16日には、当該申立ては取り下げられている〔第1、3(5)〕。

このように、この期間を通じて、労使紛争が頻発したものの、紛争の解決に向けての労使の話合いが続けられ、一応の解決がなされているものとみることができる。

(イ) 申立人らは、昭和53年から55年にかけて発生したとするX8組合員に対する脱退工作及び配転〔前記(1)ア(ア)④〕、X2執行委員長ら組合執行部に対する懐柔工作〔前記(1)ア(ア)⑤〕、昭和62年1月に行われたX5及びX3に対する職務変更並びにX2に対する移席措置〔前記(1)ア(ア)⑥〕についても、会社がX1ら6名の加入する組合を嫌悪していることを示す具体的事実として主張するが、これを認めるに足る疎明はない。

(ウ) 会社は、昭和62年5月1日にX5の夫であり本社業務課に勤務していたX9を名古屋業務へ配転し、同年6月2日に同人を懲戒解雇した〔第1、3(7)〕。

支部は、この事件について当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行ったが、当委員会は、平成6年10月4日、同人に対する配転については、業務上の必要性と人選の合理性があり、懲戒解雇については、同人が配転命令を拒否したことを理由とするものであるとして、いずれも棄却している〔第1、3(7)〕。

(エ) X1ら6名が、昭和63年3月30日及び同年4月6日の両日、就業時間中にワッペン・シールを着用したのに対し、会社は、労使協定違反としてワッペン等を取り外すよう業務命令を発したが、X1ら6名は、これに従わず、会社は、同年6月7日付けでX1ら6名に対し譴責処分をするとともに同年6月の賞与考課においてEランクの査定を行った〔第1、3(8)〕。

しかし、「組合活動は原則として就業時間外に行うこととする」という項を含む労使協定があり〔第1、3(8)〕、かつ、ワッペン等着用経過、着用時の状況、会社の対応等に関する立証がなく、上記事実のみをもって、会社がX1ら6名の組合活動を嫌悪していたと認

めることはできない。

(オ) 以上のとおりであるから、組合公然化から本件申立てに至るまでの間、X 1ら6名の加入する組合と会社との間には、ある程度の緊張があったことが認められるものの、会社が当該組合を嫌悪し、その組合活動を妨害しようとする意図を有していたとまでは断ずることができない。

イ 不当な格差の存否の判断について

申立人らは、会社が人事考課の評価基準を明らかにしない場合、勤続年数からみて、一見して低い格付け、低い評価しか行っていない労働者については、そのことを合理化できるだけの事情を会社が主張し立証しない限り、不当な格差が存するとすべきであると主張する〔前記(1)ア(ウ)〕。

しかしながら、格差の存否及びその不当性については、不当労働行為であると主張する申立人らに立証責任があるのであって、申立人らの主張は採用できない。

ウ 等級格付け及び人事考課における格差の存否について

申立人らは、X 1ら6名が低い等級に据え置かれ、人事考課においても低く評価を受けてきたと主張する〔前記(1)ア(エ)〕ので、同人らの等級格付け及び人事考課における格差の存否について検討する。

(ア) 申立人らは、X 1、X 2、X 3及びX 4（以下「X 1ら4名」という。）について、同学歴者が係長職又は課長職への昇格に要した平均勤続年数を算出し、X 1ら4名の本件申立て時における勤続年数と比べ、同人らが低い等級に据え置かれていると主張する〔前記(1)ア(エ) a〕。

ところで、申立人らは、係長職又は課長職に既に昇格している者が昇格するのに要した平均勤続年数を算出しているが、未昇格者がX 1ら4名以外に何名存在するかを明らかにしておらず、未昇格者であるX 1ら4名が低い等級に据え置かれ昇格が遅れているとする判断材料としてはなお十分でなく、申立人らの主張を採用するまでには至らない。

(イ) 申立人らが、X 1ら6名それぞれの比較対象者を抽出し、進級の状況を比較すれば、X 1ら6名がいずれも低い等級に据え置かれていることが明らかであると主張する〔前記(1)ア(エ) b〕のに対し、会社は、4等級から上は、自動進級の制度はなく、勤続年数とは全く関係がないので、申立人らの主張や立証は同時期入社者との比較に終始しており失当であると主張する〔前記(1)イ(ウ)〕。

ところで、会社は、4等級から上については、勤続年数と関係がないと主張するが、進級に関連する人事考課評価基準の内容を明示する等の立証を行わないので、当委員会としては、管理職への昇格はともかく、等級の進級については、勤続年数との間にある程度の

関連性があるものとして考えざるを得ない。また、会社は、申立人らの比較対象者の進級状況について明らかにしていない〔第1、7〕。

したがって、当委員会としては、X1ら6名が低い等級に据え置かれているか否かを検討するため、同時期に入社した者との比較に、申立人らの調査に基づく別表5〔第1、7〕を用いて、各人ごとに検討することとする。

a X1及びX4（別表5の1）

X1は、昭和49年度入社、大学卒であり、その等級は、昭和58年度まで4等級、59年度以降5等級である。X4は、昭和49年度入社、高校卒であり、その等級は、昭和61年度まで3等級、62年度以降4等級である。両名の比較対象者は、昭和49年度及び50年度入社の男子6名であるが、そのうち4名の進級状況が不明であり、したがって、両名が低い等級に据え置かれていたと認めることはできない。

b X2（別表5の2）

X2は、昭和48年度入社、大学卒であり、その等級は、4等級である。比較対象者は、昭和48年度入社の男子9名であるが、その全員が平成2年度までに7等級に進級又は課長職に昇格している。したがって、X2は、低い等級に据え置かれていると認められる。

c X3（別表5の3）

X3は、昭和45年度入社、大学卒であり、その等級は、4等級である。比較対象者は、昭和45年度及び46年度入社の男子6名であるが、そのうち1名は進級状況が不明であり、5名は昭和61年度までに7等級に進級又は課長職に昇格している。したがって、X3は、低い等級に据え置かれていると認められる。

d X5（別表5の4）及びX6（別表5の5）

X5は、昭和48年度入社、高校卒であり、その等級は、昭和57年度まで2等級、58年度から平成元年度まで3等級、2年度以降4等級である。比較対象者は、昭和49年度入社の女子2名であるが、その進級状況は、1名が平成3年度に4等級である以外は不明である。

X6は、昭和51年度入社、高校卒であり、その等級は、昭和57年度まで2等級、59年度から平成2年度まで3等級、3年度は4等級である。比較対象者は、昭和51年度及び52年度入社の女子3名であるが、その進級状況は、2名が平成3年度に4等級である以外は不明である。

以上のとおり、X5及びX6については、その比較対象者の進級状況が、両名と同じ等級又は不明であり、両名が低い等級に据え置かれているとは認められない。

以上のとおりであるから、X 1ら6名のうちX 2及びX 3の2名についてのみ、低い等級に据え置かれていると認められる。

(ウ) 次に、申立人らは、X 1ら6名が人事考課において低く評価されてきたと主張する〔(1)ア(エ)c〕ので、検討する。

本件申立てのうち人事考課の是正については、平成元年度ないし2年度の昇給考課並びに平成2年度下期賞与考課及び3年度上期賞与考課の是正を求める申立てのみが適法である〔前記2(2)オ〕ので、別表6〔第1、8〕中の上記4回の人事考課の査定結果によると、X 1及びX 2は、すべてCランク、X 3は、平成3年度上期賞与考課がDランクである以外はEランク、X 4及びX 6は、すべてDランク、X 5は、平成元年度昇給考課と3年度上期賞与考課がCランクでその他がDランクとなっている。

AないしEランクの考課区分の振り分けについては、会社は、各考課区分ごとの人員を明らかにしなかったが、Cランクがおおよそ平均であり、D及びEランクは低い査定であると認められる。〔第1、5(2)〕

したがって、X 1ら6名のうちX 3、X 4及びX 6は、D又はEランクであり、X 5についてはDランクとされたことがあるので、この4名は低く査定されていると認められる。

(エ) 以上のとおり、X 1については、低く評価されていると認めるに足る疎明はないが、X 2及びX 3については、低い等級に据え置かれ〔前記(イ)〕、X 5が平成元年度昇給考課と3年度上期賞与考課においてCランクと査定されているもののしX 3、X 4、X 5及びX 6については、前記の人事考課において低く査定されていると認められる〔前記(ウ)〕。

#### エ 評価の合理性について

申立人らは、X 1ら6名の職務執行能力及び勤務状況等には問題がなく、低く評価されていると主張し、会社は、これを否定する〔前記(1)ア(エ)及びイ(ウ)〕。

そこで1会社がX 2、X 3、X 4、X 5及びX 6（以下「X 2ら5名」という。）について、低く評価したこと〔前記ウ(エ)〕に、合理的な根拠があるか否かについて、各人ごと検討する。

##### (ア) X 2

昭和55年9月ないし10月ごろ、上司であるY 1が、X 2に残業を指示したところ、X 2は、事前に承諾をしていないことと残業の必要性に疑問があることから、その指示に応じなかった〔第1、9(2)カ(ア)〕。昭和56年、Y 1が、X 2に夜間電話による督促のため残業を指示したところ、X 2は、必要性に疑問があるとして応じなかった〔第1、9(2)カ(ア)〕。

また、X 2は、貸倒れカードの保管、管理をしていた段ボール箱

を蹴飛ばしたり、カードを投げたことがあり、昭和57年8月ごろ、Y1がこれを注意したところ、X2は、カード管理を段ボール箱で行っていることのせいにするなど口答えをした〔第1、9(2)カ(イ)〕。

さらに、昭和58年4月、X2は、執務する部屋を異動する必要が生じた際に、同人が法務室に異動になったときに執務場所を変えないという約束があったとして、自分が加入する運輸一般ブックローン労働組合を通すよう求め、1年間異動に応じなかった〔第1、9(2)カ(ウ)〕。

このほか、昭和58年ごろ、Y1が、X2に対し同じ法務室内で仕事を変わってはどうかと打診したところ、X2は、職務の変更に当たるとして上記組合と協議するよう求めたこと及び平成元年2月ごろ、Y1が、X2に対し他の部署から移された清算マージン不足金に対する請求事務を担当してはどうかと打診したところ、X2は、上記と同様に組合との協議を求めたことがあった〔第1、9(2)カ(エ)〕。

X2は、自らの仕事を要領等に従い問題なく遂行しているものの、上記のように、上司の指示に対し、非協力的、反抗的になることがあり、また、担当事務の変更に係る打診に前向きに応じなかった事実があり、これらのことから、同人には仕事に対する基本的姿勢や意欲という点で問題があると判断せざるを得ない。

しかも、X2について5等級以上の等級に格付けられてしかるべきことを認めるに足る疎明はない。

したがって、会社が、X2に対し、5等級に進級する資質に欠けているとして〔前記(1)イ(ウ)b〕、同時期に入社した男子と比べて低い4等級に据え置いたのはやむを得ないと判断する。

#### (イ) X3

X3は、昭和55年7月から受電業務を担当していたが、上司であるY1は、昭和63年5月16日付総務部長あて社内連絡票で、X3について「営業拠点からの問い合わせ等に対する処理評価が悪く」、「対顧客処理に対しても適切な対処に欠け、クレームのクレームになり、他課員がカバー（尻拭い）しているのが過多ある」と評しており、〔第1、9(3)カ(ア)〕、平成元年6月から上司となったY2に対し、営業部の次長や部長からX3の電話対応が悪いとのクレームが付くことも多かった〔第1、9(3)カ(ア)〕。

また、平成元年ないし2年ごろ、X3が、東京業務課に架電したところ、パート従業員が電話に出たが、同従業員の担当外の要件であるにもかかわらず、担当者に代わることを許さず話を続けたこと、当時同業務課係長であったY3が、パート従業員らから、X3の電話はいつもしつこく、たとえ仕事であっても同人とは話をしたくないと言われたことがあった〔第1、9(3)カ(イ)〕。

これらのことから、X3は、社内他部署との連絡調整を適切に行

ったり、顧客に対して適切に対処する能力に欠けるところがあると認められる。

しかも、X 3 について5 等級以上の等級に格付けられてしかるべきこと、あるいは前記の人事考課〔前記ウ(ウ)〕において平均又はそれ以上の査定が行われるべきことをみとめるに足る疎明はない。

したがって、会社が、X 3 に対し、資質や能力に問題があるとして〔前記(1)イ(ウ)c〕、同時期に入社した男子と比べて低い4 等級に据置き、かつ、E、D ランクという低い査定を行ったのもやむを得ないと判断する。

(ウ) X 4

X 4 については、前記の人事考課〔前記ウ(ウ)〕において平均又はそれ以上の査定が行われるべきことを認めるに足る疎明はない。

なお、X 4 については、新規の顧客に対し契約内容を電話で確認する事務を担当していた昭和60年4 月から3 年5 月の間、同人の言葉遣いが乱雑であるとして、営業拠点の支社長、店長から担当者を変更するよう要望があり、上司が注意したが、改まらなかった〔第1、9(4)カ(ア)〕ほか、X 4 は、勤務中、電話を乱暴に切ったり、早口で乱雑な話し方をすることがあって、支店から同人の上司に抗議の電話があり、また、上司から考課説明を受けている際に興奮して大声を出し、部屋を出て行ったこともあった〔第1、9(4)カ(ウ)〕。このことから、X 4 の基本的な執務態度に問題があると判断せざるを得ない。前記の人事考課〔前記ウ(ウ)〕の考課対象期間は、昇給考課については昭和63年4 月1 日から平成2 年3 月31 日まで、賞与考課については平成2 年5 月11 日から3 年5 月10 日までである〔第1、5(1)〕が、その間においても、上記のようなX 4 の資質に係る問題点は、改善されたとの疎明はないので、持続していたものとみざるを得ない。

したがって、会社が、X 4 に対し執務態度に問題があるとして〔前記(1)イ(ウ)d〕、D ランクといった平均より低い査定を行ったことは、やむを得ないと判断する。

(エ) X 5 及び X 6

X 5 及び X 6 については、前記の人事考課〔前記ウ(ウ)〕において平均又はそれ以上の査定が行われるべきことを認めるに足る疎明はない。

なお、両名には、休暇を取る際に前日までに届けをせず当日の朝に電話をかけて休むことがしばしばあり、〔第1、9(5)カ(ウ)及び(6)カ〕、同僚との協調性や事務処理上やや問題があると判断せざるを得ない。前記の人事考課の考課対象期間〔前記(ウ)〕においても、このような両名の基本的な執務態度に係る問題点は、改善されたとの疎明はないので、持続していたものとみざるを得ない。

したがって、会社が、両名に対し協調性、協力度等に欠けるとして〔前記(1)イ(ウ)e及びf〕、X5には、CあるいはDランク、X6には、Dランクといった平均またはそれより低い査定を行ったことは、やむを得ないと判断する。

よって、会社がX2ら5名の資質あるいは能力を考慮し、低く評価したことについては、合理性を欠くものであるとまでは言えない。

オ 不当労働行為の成否

以上のおりであるから、会社がX1ら6名の加入する組合を嫌悪し、その組合活動を妨害しようとする意図を有していたとまでは断ずることができず〔前記ア〕、X1については、会社が低い評価をしていると認めるに足る疎明はなく〔前記ウ〕、X2ら5名については、会社から低く評価されているものの、その評価は合理性を欠くものであるとまでは言えない〔前記エ〕。

したがって、会社の行為が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとする申立人らの主張は、採用することができず、本件申立てのうち、申立てを適法と判断した時期〔前記2(2)オ〕における等級格付けの是正及び人事考課の是正並びにこれらを基礎とする賃金及び賞与の額の是正に係る申立てについては、これを棄却する。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条を適用して、主文のおり命令する。

平成10年4月21日

兵庫県地方労働委員会  
会長 本田 多賀雄 ㊟

「別表 略」