

大阪、平7不42、平9不32、平9不74、平10不75、平10不94、平12不13、平15.4.11

命 令 書

申立人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

被申立人 エクソンモービル株式会社

主 文

- 1 申立人の平成3年度ないし同5年度及び同7年度の賃金の格差の是正に関する申立て、並びに平成3年夏季ないし同5年冬季及び同6年冬季ないし同8年夏季の一時金の格差の是正に関する申立ては却下する。
- 2 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、被申立人エクソンモービル株式会社が、平成3年度から同11年度までの賃金及び一時金について、申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合の反対にもかかわらず、会社配分と称する会社の裁量範囲を拡大し、申立人組合員に対してのみ差別支給するとともに、賃金、一時金の会社配分についてその内容を明らかにしないことが不当労働行為であるとして、申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 平成3年度から同11年度月例賃金の差別是正
- (2) 平成3年夏季一時金から同11年冬季一時金の差別是正
- (3) 賃金、一時金の制度及び内容の公開と公正な運用
- (4) 謝罪文の掲示

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

(1) 申立人労働組合全体に対する賃金・一時金差別について

ア 被申立人エクソンモービル株式会社(以下「会社」という)は、業績評価による査定を行う賃金・一時金制度を導入し、スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合(以下「組合」という)の組合員を差別した査定を行うことによって、賃金・一時金の差別化を日常化させている。

イ 本件申立組合員であるX2、同X3、同X4、同X5、同X6、同X7、

同X8、及び同X9、の8名(以下、それぞれ「X2」、「X3」、「X4」、「X5」、「X6」、「X7」、「X8」及び「X9」といい、この8名を併せて「本件組合員」という)は、会社が毎年の賃上げ交渉において明らかにした組合員有資格者の賃上げに要する原資の構成(後述の別表2)から算出した賃上げ額(賃上げ相当額)を支給されるべきであるから、実際の賃上げ額(実支給額)がこれよりも低い場合、その差額こそが賃金差別である。賃金差別(実支給額と賃上げ相当額の差額)の実態は別表1のとおりである。

ウ また一時金については、組合は、誰もが一律に支給されるべきであるとして、従前より会社配分及び欠勤控除の廃止を要求し続けているが、会社は、組合の要求を一切拒否し、一時金の5%を会社配分として、7段階評価によって決定した配分割合に基づいて支給し続け、その基準や運用について、明らかにすることを拒否している。また、病気の場合の欠勤は賃金を支給し、一時金も控除しないにもかかわらず、ストライキによる欠勤については、賃金と一時金の二重の控除を行っている。

なお、二つの別組合は、全くストライキを行わないか、又は春闘期間に若干のストライキを行うのみであることからしても、会社が組合事由の欠勤控除を続けるのは、年間を通してストライキを行っている組合に対する差別であることは明らかである。

(2) 本件組合員個人に対する業績評価等における差別について

ア X2について

平成8年分の業績評価についての面接で、X2の上司は同人にたいし、「客に対するあいさつをしない」、「電話の取り次ぎの際、(社名を)F-1のモバイルと言わない」、「手紙の発送に協力してくれない」の3項目が問題であるとして、CFと通知した。

しかし、そもそも「業務課事務職職務明細及び業務遂行基準」に記載されている職種は、X2の職務として事前に通知、認識されていないものも多く、極めてでたらめなものである上、上記の3項目の業務については、上司が同人の業績評価を殊更悪くしようとして恣意的に設定したものである。

また、平成9年分の業績評価についても、本人が具体的に指示されたことがない業務内容に対する低い評価につき、評価面接で説明を求めても、X2の上司は何ら答えることができなかった。さらに同9年11月から、X2はシェーピング・スタディにおいて組織外として取り扱われ、それまで行っていた業務をとり上げられたにもかかわらず、会社は、同年及び翌10年の業績評価につき、通常の業務に就いている者と同じ項目で評価し、マ

マイナス評価しており、そのこと自体まさに組合差別そのものである。

イ X3について

平成5年冬季一時金に係る業績評価で、会社は、就業時間中に組合室に出入りしたことが2回あることを理由として、X3の評価をFPからNIへ1ランク落とし、さらに同9年11月以降のシェーピング・スタデイによって、X2を組織外扱いとしてそれまでの業務をすべて取り上げておきながら、総合評価をCFとするなど、悪意に満ちた業績評価を長年にわたって続けている。

ウ X4について

X4に対する平成8年分の業績評価のうち、マイナス評価に関してはX4の職務ではない項目が入っていた一方で、専門業務についてはプラス評価が3項目あり、総合評価すれば、平均評価を得て当然であるにもかかわらず、FRであった。

このことから明らかであるように、会社は、特段の理由もなく組合に対する偏見と差別意識から、恣意的にX4の業績評価を低くしており、その結果、X4の一時金支給に関しては、昭和58年から平成12年まで18年間も平均以下の業績評価にしている。

エ X5について

会社では、平成4年に会計業務がコンピュータ化されたが、これについて組合と会社は合意に至らなかったため、X5は同5年5月までの1年間コンピュータ業務を行わなかった。会社は、X5について、その1年間の業績評価を前年と同等としたが、翌々年に業績評価を下げた。また、会社は、同8年分の業績評価をCFとした理由について、コピー用紙の補充を行っていないためとしたが、同人に対してはこの業務が同人の業務であると指示されたことは一度もない。

以上のとおり、会社は、業務指示をしないで業務を行っていなかったと評価し、あるいは実際におこなっている業務を正当に評価せず、理由もなくX5を低評価としている。

オ X6について

X6は、自身の業績評価が低い水準であることについて、平成6年の業績評価面接で上司から、「朝礼に出ないから」というあいまいな理由は言われたが、平成7年の団体交渉(以下「団交」という)、で、組合がこの理由が本当であるのかどうか追求したところ、会社は、これを認めた上で、「朝礼に出たら平均評価になる」と初めて具体的な説明を行った。その後、X6が朝礼に参加するようになったところ、同人の同7年分の業績評価は平均となった。また、X6は、平成8年7月にシニアプラントオペ

レーターⅡからⅢに昇格しているが、これは他の者より5～6年遅れ、比較対象となる職種の中で一番遅かった。

カ X8について

賃上げに関するX8の業績評価は、ずっと平均評価で、会社配分については妥結した額よりも多く支給されていたにもかかわらず、会社は、同人の職位をシニアプラントオペレーターⅢに据え置いたままとした。

さらに、平成5年冬季から同7年冬季の各一時金は、その間の賃上げに関する業績評価が平均であるにもかかわらず、妥結月率を年間で約0.2か月下回ってる。これらは明らかな組合差別である。

キ X9について

X9の賃金及び一時金については、一見差別はないように見えるが、X9より年齢が高く勤続年数の少ないZ1は同人より3～4年早く昇格し、X9より入社も遅く年齢も1、2歳若いZ2、Z3は、同人より1ランク上の職位に昇格しており、この昇格差別によって賃金格差が生じている。

(3) 賃金・一時金に係る制度の公開について

そもそも賃金制度に職務・職能給が導入された場合、人事考課は賃金、一時金、昇格に直接影響を及ぼすものであるから、評価対象項目、評価の方法・基準、評価の結果が賃金や昇給にどのように反映されるか、その過程と結論があらかじめ労働者に具体的に明示されなければならない。

しかし、会社の賃上げ回答は、組合差別が明らかにならないように、専門職、非専門職や勤続年数等の構成を無視した「組合員有資格者平均」のみである。

また、会社は、会社配分のうち業績評価によって決定される配分については、業績評価ごとの配分額を平成9年度の賃上げ交渉時より明らかにするようになったが、業績評価自体は会社の裁量として組合と協議することを拒否し、その評価基準などを全くと言ってよいほど明らかにしていない。そればかりか会社は、同年度より一方的に最低保障額をなくし、さらに同11年度より賃上げ額に占める会社配分の50%への引上げを強行した。

このように会社は、組合であるがゆえの差別はしていないと主張するだけで、賃金差別を解明するデータを一切明らかにしないという徹底した秘密主義を貫いている。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 賃金及び一時金の格差等について

ア 賃金は、単に職種と年齢だけで決まるものではなく、勤続

年数、学歴等からも影響を受けるものであるから、少なくとも組合は、本件組合員と同期、同学歴、同職種の従業員と比較対照してその格差を主張すべきであるが、その主張、立証を行っていない。

- イ 組合は、一時金については、本件組合員実支給月数と会社の組合員有資格者全体の平均月数の格差を差別であると主張し、その差額の支払いを求めているが、組合員有資格者といっても、その勤続年数、学歴、年齢、職種はそれぞれ全く異なっているのであるから、その平均をもって格差計算の根拠とすることはできない。少なくとも組合は、賞与についても、本件組合員と同期、同学歴、同職種のグループの平均支給月数を算出し、そこから格差の存在を主張、立証すべきであるが、その主張、立証はなされていない。
- (2) 本件組合員各人の業績評価等について

本件組合員各人について説明を加えると、以下のとおりであり、いずれにしても、組合の申立てには理由がなく棄却されるべきである。

ア X2、X3、X4及びX5について

組合がX2、X3、X4及びX5(以下この4名を「X2ら4名」という)に関し、縷々主張している同一職種同一年齢の者は同一賃金を認めるということであれば、当然同質、同量の労務提供が大前提であるはずである。しかしながら、他の従業員は、有給休暇を取得したとしても、時間外労働、休日労働等をしているため、年間実労働時間数はほぼ年間所定労働時間数に等しいと推察されるのに対し、X2ら4名については、労働時間数が、所定労働時間数の65%から75%程度しかなく、同質の労務を提供しているとは言えないのであるから、業績評価が低くなってもやむを得ない。

さらにX2ら4名は、会社からの業務命令指示があった場合にもそれに直ちに従わず、組合との話し合いがつくまでは自分の業務とは認めない。これは労働契約の基本理解に背馳するものと言わざるを得ない。まさにX2ら4名に関する本件救済申立ては、自己に都合のよい自分勝手な主張と言わざるを得ない。

なお、X4及びX5は、自らの意思に基づき、会社が実施した早期退職制度に応募して、X4は既に会社を退職しており、X5についても50歳到達時に合意退職することとなっている。したがって、両名は、救済手続を継続するよう求める意思表示がなされているなどという特段の事情がない限り、もはや救済を求める意思を放棄していると考えるのが相当であり、両名の救済申立ては却下されるべきである。

イ X6について

X6は、昭和59年以降平成6年まで、始業時に行われている朝礼に出席していない。同朝礼は、石油製品という危険物を取り扱っている鶴見油槽所内の一日の仕事の段取りや人員配置の打合せを行う非常に大切な業務である。にもかかわらず欠席を続けたのであるから、X6の評価が低いのはしごく当然のことである。

これが平成3年から同6年までのX6の評価が「通常評価からワランク低い」NIであった一因である。

ただし、X6の昭和58年から平成8年の賃上げの額は、賃上げ妥結額を上回る年もあるし、同8年以降の評価は、平均であり、また一時金についても、同8年以降は、妥結月率と同額で平均水準であるから、組合を理由とした差別などないことは明らかである。

ウ X7について

X7の賃金、一時金の支給水準は、昭和58年以降ほぼ平均水準で推移している。

エ X8について

X8の業務評価は、昭和58年以降平成8年まで一貫して平均的評価である。また、同時期の賃上げ額及び一時金支給額もほとんど妥結額を上回っているか又は平均である。

オ X9について

X9の業務評価は、昭和58年以降平成8年まで一貫して平均的評価である。また、同時期の賃上げ額及び一時金支給額もほとんど妥結額を上回っているか又は平均である。さらに、X9自身は、自らの昇給が遅いと主張するが、昇格の遅れは組合結成時以前からであるとX9自身も証言していることからして、組合差別云々といった問題とは全く関係ないものである。

(3) 賃金・一時金に係る制度の公開について

そもそも賃金・一時金に係る制度について、会社からどのような内容が公開されるかは、基本的には会社の裁量であるが、会社は、従来より一貫してでき得る限り公開し、かつ公正に運用している。したがって、組合の主張は明らかに失当である。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を、全国各地に支店、営業所、油槽所等をそれぞれに置き、各種石油製品及び同関連製品の販売等を業とする有限会社である。同社は、本件申立時の被申立人であったモービル石油有限会社が、本件審問終結後の平成14年6月1日に、申立外エッソ石油有限会社、同エクソンモービルマーケ

ディング有限会社及び同エクソンモービルビジネスサービス有限会社と合併するとともに、存続会社をエッソ石油有限会社とし、同時に現在の名称に商号変更した会社である。なお、モービル石油有限会社の従業員数は本件審問終結時約800名であった。(以下、モービル石油有限会社とエクソンモービル有限会社を併せて「会社」という。)

- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、昭和57年9月25日、会社の従業員及び元従業員により組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時33名である。

なお、本件平成7年(不)第42号事件申立当時の組合員の職種及び所属についてみると、X2は大阪支店業務課、X3及びX5は同総務課、X4は大阪工業用支店業務課に所属しており、X2、X4及びX5はいずれも非専門職のクラーク(一般事務職)、X3は和文タイピストであり、X6、X7、X8、X9は、それぞれ鶴見油槽所、三津浜油槽所、広島油槽所及び小倉油槽所に所属する非専門職である現業職であった。

- (3) 会社には組合のほかに、本件申立時、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)及びモービル石油労働組合(以下「モ労」という)があったが、モ労は、本件審問中の平成13年8月1日にエッソ石油労働組合と組織統合し、エクソンモービル労働組合となっている。

2 会社の人事制度と賃金及び一時金の支給実態等について

- (1) 会社の従業員は、大学・大学院卒の専門職と、短期大学・高等学校卒等の非専門職の二つの職種に大別され、本件組合員は、すべて非専門職である。
- (2) 会社では、以下のとおり、専門職には五つの、非専門職には七つの職位がそれぞれ定められている。

上位職種 ↑ ↓ 下位職種	専門職	非専門職
	チーフ	チーフ
	シニア	シニアⅢ
	専門職Ⅲ	シニアⅡ
	専門職Ⅱ	シニアⅠ
	専門職Ⅰ	非専門職Ⅲ
		非専門職Ⅱ
	非専門職Ⅰ	

- (3) 会社における従業員の人事管理は、従業員ごとに設定される目標に対する取組状況及び到達度を上司が評価する業績評価を中心に行われている。非専門職の業績評価結果の評定は、以下のとおりである。なお、それぞれに+又は-がつけられることがある。

平成8年度まで	平成9年度及び10年度	平成11年度
---------	-------------	--------

最上位	AB Among the Best	GE Greatly Exceeds Requirements	EPT
	HE Highly Effective	CE Clearly Exceeds Requirements	VG
	FP Fully Productive	MR Meets Requirements	STF
	NI Needs Improvement	FR Falls Short of Requirements	RME
最下位	UN Unacceptable	CF Clearly Falls Requirements	MI

(4) 会社における基本給の改定は、毎年4月1日に実施される賃上げ及び職位の上位移行(以下「昇格」という)時におこなわれる。

賃上げは、従業員ごとに引上額を査定する個別管理を基本としており、査定は従業員が所属するラインの責任者が従業員の業績を評価して行う。なお、当該年度の賃上げに係る業績査定分の評価期間は、前年1月から12月までであり、その査定内容に関して3月頃、ラインの責任者が各従業員に「業績評価表」、「職務明細及び業務遂行基準」(各職務についての個別評価を記載したもの)を示しながら業績評価面接を行っている。

また、会社は、従業員全体又は一部があらかじめ定められた賃金表に従って上位に移るような定期昇給制度は採用していない。

(5) 会社における賃上げに関する労使交渉での主な交渉事項は、基本給及び住宅手当の引上げである。

組合員有資格者に対する基本給引上げは、定額分、定率分、会社配分の三つの部分により構成されており、定額分を除く部分の内容は、以下のとおりである。

定率分は、組合員有資格者それぞれの前年度末の基本給に一定の支給率を乗じて算出された額を支給するものである。基本給引上げの回答では、支給率及び組合員有資格者の平均支給額が示される。

会社配分の原因は、①基本給によって毎年額が決定される最低保障額、②専門職・非専門職の別及び基本給によって毎年額が決定されるメリット額と呼ばれる調整額(以下「メリット額」という)及び③5段階の絶対評価による業績評価に応じた配分(以下「業績査定配分」という)で構成されている。

なお、各組合員有資格者の会社配分は、原則として、メリット額及び業績査定配分が充当されるが、その合計額が同人の最低補償額に満たない場合は、これに代えて最低補償額が充当される。ただし、平成4年度からは、業績評価が最下位の者には

最低補償額は充当されず、メリット額と業績査定配分の合計が充当されている。

組合と会社は、本件で救済を求めている期間(平成3年度から同11年度)においてはいずれの年も「賃金改定に関する協定」を締結しており、同協定書には、組合員有資格者平均の賃上げ額、その内訳としての定額、定率(割合及び組合員有資格者平均額)、会社配分額(組合員有資格者平均額)及び各基本給額ごとの最低保障額の一覧が記載されていた。なお、会社は、専門職と非専門職を分けた賃金管理は行っていない。

また、本件で救済を求めている期間における組合員有資格者の基本給引上げに係る原資の構成は、別表2のとおりであった。

賃金は、毎月25日(ただしその日が休日に当たるときは、その前日)に支給される。

(6) 会社における一時金は、夏季と冬季に配分される。

一時金の原資のうち、95%が一律支給分で、夏季においては5月1日現在、冬季においては11月1日現在の基本給に基づき支給される。また、原資の5%は会社配分として、専門職、非専門職ともに7段階の業績評価に基づいて配分される。会社配分の業績評価期間は、夏季については前年の11月から当年の4月まで、冬季については5月から10月までである。また、平成8年夏季から同10年冬季の評価記号は、上位のAからGまでの7段階であった。

なお、本件で救済を求めている期間のいずれの年も、組合と会社は賞与・一時金について、妥結及び協定書の調印を行っている。毎年の「賞与・一時金に関する協定」の文書には、組合員有資格者の年間の平均支給月数、一律支給分と会社配分の割合及び算定期間内に遅刻・早退による欠勤、組合事由欠勤及びストライキによる欠勤があった場合、一律支給分から1日につき基本給額の1/123の割合又は1/121.2の割合で控除されることが、記載されている。

本件で救済をもとめている期間(平成3年夏季から平成11年冬季まで)のうち、最高評価の支給月数、最低評価の支給月数、平均支給月数および支給日は、以下のとおりであった。

(単位:か月)

	最高評価の支給月数	最低評価の支給月数	平均支給月数	支給日
平成3年夏季	疎明なし	疎明なし	3.70	7月4日
3年冬季	疎明なし	疎明なし	3.75	11月26日
4年夏季	疎明なし	疎明なし	3.70	7月7日
4年冬季	疎明なし	疎明なし	3.75	11月27日
5年夏季	疎明なし	疎明なし	3.70	7月6日

5年冬季	疎明なし	疎明なし	3.75	11月26日
6年夏季	3.725	3.515	3.70	7月8日
6年冬季	3.80	3.5625	3.75	11月25日
7年夏季	3.735	3.515	3.70	7月6日
7年冬季	3.805	3.5625	3.75	11月24日
8年夏季	3.735	3.515	3.70	7月2日
8年冬季	3.805	3.5625	3.75	11月29日
9年夏季	3.765	3.515	3.697	10月25日
9年冬季	3.82	3.5625	3.75	11月28日
10年夏季	3.70	3.4675	3.65	8月14日
10年冬季	3.765	3.515	3.7	11月27日
11年夏季	3.556	3.325	3.5	7月26日
11年冬季	3.606	3.3725	3.55	11月26日

※会社は、平成5年冬季一時金までの分は、除斥期間に該当するとして疎明しなかった。

(7) 本件組合員各人の平成3年度ないし同11年度の基本給の額及び実際の賃上げ額(実支給額)並びに各期の業績評価は別表3、各人の同3年度夏季ないし同11年度冬季の一時金の支給月数及び各人の支給月数の平均支給月数に対する割合並びに各期の業績評価は別表4のとおりである。

3 賃金及び一時金に関する労使交渉の経緯等について

- (1) 組合は結成以降、賃上げ要求として毎年4月1日付け組合員一人平均の定額、年齢別定額要求を行ってきた。組合と会社は、平成3年度以降、組合員有資格者平均の賃上げ額、その内訳としての定額、定率(割合及び組合員有資格者平均額)、会社配分(組合員有資格者平均額)及び各基本給額ごとの最低保障額の一覧が記載された協定を締結してきた。
- (2) 平成6年度の賃金交渉において、組合は賃金の格差是正要求、一時金の会社配分の撤廃並びに業績査定の結果及び配分方法の開示等10項目の要求をおこなったが、同年4月19日、会社は、賃金、一時金の格差是正要求に対し、例年どおりの内容を実施するとして、いずれも拒否した。
- (3) 平成6年一時金交渉において、組合は、組合員には支給月数が平均以上の者は一人もないことから、会社配分が組合間差別、組合員差別の原因になっていることは明らかであるとして、会社配分の撤廃並びに業績評価の結果及び配分内訳の開示を要求した。これに対し、会社は、これらをすべて拒否し、例年どおりの支給月数を回答し、最終的に双方は会社回答内容で妥結した。
- (4) 平成7年度の賃上げ交渉において、組合は、①被解雇者の生活保障相当分として12万円及び組合員の生活条件現状維持相

当分として定額9万4,500円、年齢別定額2万5,500円の計24万円の賃上げ要求、②賃金の格差是正要求、③賃金、一時金差別撤回要求等を行った。会社と組合が延べ13回の団交を開催したところ、会社は、②については「職種、職位、貢献度を無視して年齢一本では考えられない」として、③については、「何ををもって差別というかということになってくる。組合がいう差別を疎明するのは組合の問題で、会社がそれを出すかどうかは会社の問題である」としてすべて拒否した。両者は同年5月26日に会社の回答内容で妥結した。

- (5) 平成7年度の一時金交渉について、組合は、年間12か月分の一時金、会社配分撤廃、欠勤控除廃止等を要求した。これに対して会社は、会社配分はもう少しあってもよい。会社配分は従前より7段階の業績評価によって配分していた旨述べたが、各評価の支給月数は明らかにしなかった。6月22日、双方は、一時金に係る5回目の団交において、会社回答の内容で妥結した。
- (6) 平成7年6月12日、組合は、本件組合員の平成3年度から同6年度までの間の賃金及び平成3年夏季から同6年夏季までの間の各一時金の格差の是正等を求めて不当労働行為の救済申立て(平成7年(不)第42号事件)を行った。
- (7) 平成8年度 of 賃上げ交渉において、組合は、賃上げ25万6,000円(被解雇者の生活保障相当分13万円、定額10万円、年齢別定額2万6,000円)、賃金、一時金差別撤回、是正要求を記載した要求書を会社に提出し、組合と会社は延べ12回の団交を開催した。組合が「賃金、一時金差別撤回及び是正要求として、各年齢の標準的労働者の賃金一時金と比較して劣っている場合、その労働者の賃金、一時金を標準レベルまで引き上げる」ことを要求したことに対し、会社は、差別していると考えていないので要求には応えられないとして、これを拒否した。

また、会社は、組合が会社配分の仕組みを明らかにするよう要求したことに対し、同原資の約50%が最低補償額で残り約50%の40%(全体の20%)がメリット額、その残り60%(全体の30%)が5段階の業績評価に基づく業績査定配分で構成されている旨及び業績査定配分の内訳は明らかにできない旨説明した。

なお、会社の説明を受けて組合が機関紙に掲載した会社配分額の構成は、別表5のとおりである。

- (8) 平成8年一時金交渉において、会社は、組合が年間12か月支給、会社配分廃止、欠勤控除廃止等の一時金要求書を提出した翌日に回答し、最終的に双方は会社回答内容で妥結した。また、会社は、同一時金交渉の中で、一時金の会社配分について、専門職、非専門職ともにAからGの7段階で絶対評価していること、

同年夏季の各評価の支給月数はA3.735か月、B3.72か月、C3.71か月、D3.7か月、E3.69か月、F3.6か月、G3.515か月であること及びAからCの評価者の割合が49.2%でCとDの評価者が全体の70%であることを明らかにした。

また、会社は、別組合らに対しても同一金額を回答していた。

- (9) 平成9年賃上げ交渉において、組合が総額30万円(被解雇者の生活保障相当分15万3,000円及び生活条件現状維持相当分14万7,000円の合計)の賃上げ、賃金制度の開示、賃金・一時金差別撤回是正等を要求したことに對し、会社は、9,650円の賃上げを回答するとともに、差別は行っていないとして是正要求は拒否した。さらに会社は、交渉の過程で、各業績評価ごとの業績査定配分の額(評価の上位から3,600円、2,300円、1,200円、500円、0円)、専門職・非専門職それぞれの基本給に対するメリット額を示すとともに、同4年度から業績評価の最低評価者には最低保障部分の支給は0円であることも明らかにした(別表6参照)。これに對して組合は、基本給の高い者、年齢の高い者には配分が少ないこと及び最低評価者へ最低保障額を配分しないことは、最低保障の制度に矛盾する旨述べ、会社を追求したが、会社は説明等を行わなかった。

また、組合は、X2, X3, X5の同年賃上げに係る業績評価(同8年分の業績評価)が最低のCFであることから、組合は最低評価者の人数の開示を要求したが、会社はこれについても拒否し、妥結にいたらなかった。

これについて組合は、平成9年7月2日、当委員会にあっせん申請(平成9年(調)第21号)を行い、賃上げ回答の基本給のうち、会社配分(業績配分)最低保障を履行することを要求したが、会社は業績配分について、最低評価への配分は、過去5年前から行っていないと回答した。これを受けて当委員会は、①会社は同年度賃上げ回答中、「会社配分の内、特別な場合を除き次のメリット額が保障される」に関し、組合に對する事前説明が不十分であったことを認める、②労使双方は、会社配分における最低評価者に対する最低保障に関する課題について、改めて来年度賃上げ交渉の際に、誠意をもって協議する、ほか1項目のあっせん案を示し、同年9月19日、同案により解決した。

なお、同年賃上げ交渉は、10月3日、第18回団交において、会社の回答内容で妥結した。また、同年の一時金の仮払いについては、遡及して差額が調整されることとなった。

- (10) 平成9年一時金交渉において、同年5月26日、組合が一時金要求書を提出し、年間12か月分の支給、会社配分の廃止等を要求したところ、翌日、会社は最終回答として、前年と同様に組

合員有資格者の平均支給月数を7.45か月分とし、会社配分を5%とする回答を行った。また、交渉の過程で会社は、評価の良い者に報いるためとして、平均評価であるDランクの者の夏季の支給月数は3.697か月となり、平均支給月数に満たない旨説明した。

同年6月23日、組合は、賃上げ交渉が長期化していることを理由として、夏季一時金を会社の回答内容で前年度の賃金水準でいったん仮払いすることで妥結した

(11) 平成9年8月1日、組合は、本件組合員の平成7年度及び同8年度までの間の賃金及び平成6年冬季から同8年夏季までの間の各一時金の格差の是正等を求めて不当労働行為の救済申立(平成9年(不)第32号事件)を行った。

(12) 平成9年12月26日、組合は、本件組合員の平成9年度の賃金並びに平成9年夏季及び同年冬季の各一時金の格差の是正を求めて不当労働行為救済申立て(平成9年(不)第74号事件)を行った。

(13) 平成10年度賃上げ交渉において、組合は、31万2,300円(被解雇者の生活保障分16万3,300円、生活条件現状維持分14万9,000円)の賃上げ、本件組合員の基本給が組合の作成した各年齢ごとの格差是正ラインに満たない場合におけるその差額支給、賃金、一時金差別撤回是正等を要求する春闘要求書を提出した。

会社は、組合の要求する同一年齢、同一賃金制度を拒否するとともに、賃上げ額の会社配分割合について30.4%に引き上げる旨回答した。なお、同賃上げ交渉の過程で、会社は、同年の各業績評価の分布、各基本給ごとの組合員有資格者数、専門職・非専門職の各職位ごとの人数及び平均基本給額を明らかにした。

(14) 平成10年5月20日、会社は「賞与・一時金に関する会社提案」として、前年までの年間7.45か月分支給から7.35か月分支給に引き下げる旨提案した。その後、組合は賞与・一時金として年間12か月分を支給することを要求したが、会社はこれを拒否し、双方は最終的に会社提案の内容で妥結した。

なお、同一時金交渉において、会社は、同年と前年の業績評価ごとの支給月数と組合員有資格者の分布を明らかにした。

(15) 平成10年10月22日、組合は、本件組合員の平成10年度の賃金格差の是正等を求めて不当労働行為救済申立て(平成10年(不)第75号事件)を行った。

(16) 平成10年12月21日、組合は、本件組合員の平成10年夏季及び同年冬季の各一時金の格差の是正等を求めて不当労働行為

救済申立て(平成10年(不)第94号事件)を行った。

- (17) 平成11年度の賃上げ交渉において、組合は、35万1000円(被解雇者の生活保障分18万7,000円及び生活条件改善分16万4,000円)の賃上げ、本件組合員の基本給が組合の作成した各年齢ごとの格差是正ラインに満たない場合におけるその差額支給、賃金、一時金差別撤回是正等を要求する春闘要求書を提出した。

会社は、これに対する回答を行わず、最低補償額を廃止する、会社配分を50%に拡大するなどの回答をした。組合は、最低保障制度の存続や会社配分を前年並みに引き下げを要求したが、会社はこれを拒否し、7月15日、最終的に双方は会社回答の内容で妥結した。

なお、会社は同年賃上げ交渉の過程で、前年度と同年度の各評価の業績査定配分額を明らかにした(下図参照)。

業績評価	平成10年度	平成11年度
最上位	3,600円	3,600円
	2,300円	2,700円
	1,200円	2,200円
	500円	900円
最下位	0円	0円

- (18) 平成11年度一時金交渉において、同年5月24日、会社は、組合の要求書提出前に年間7.05か月とする「賞与・一時金に関する提案」を行った。これに対し同月31日、一時金要求書を提出し、賞与・一時金の年間12か月分の支給、会社配分撤廃等を要求したが、会社は、現在の石油業界の厳しい環境の中で、できるだけ回答をしたとして、組合の要求を拒否した。その後の交渉において、組合は、賃上げ交渉中であるとして、前年度賃金に基づく仮払を要求し、会社はいったんこれを拒否したが、7月9日、双方は、最終的に会社回答額及び前年度賃金に基づく仮払支給の内容で妥結した。
- (19) 平成12年2月14日、組合は、本件組合員の平成11年度の賃金並びに平成11年夏季及び同年冬季の各一時金の格差の是正等を求めて不当労働行為救済申立て(平成12年(不)第13号事件)を行った。

4 X2ら4名の業績評価等について

- (1) X2ら4名は、従前から、自分が業務を担当するには、組合が会社と協議した上で了承することが必要であるとして、組合が了承していない業務を上司が指示した場合にはこれを拒否してきた。会社は、昭和61年以降、従業員に対して電話の対応をする時には会社名を「F-1のモービル」と言うように指示して

いたことに対し、X2ら4名は、組合と協議した上で決定したことではないとして、当時から本件審問終結時まで会社の指示に従っていない。また、平成9年1月以降本件審問終結時まで、X2ら4名は、他の従業員が離席等の際に替わって電話の応対等をするを拒否している。これらの件について例年、X2ら4名は、業績評価面接等で、業績評価のマイナス要素の一つである旨説明を受けていた。

また、X2ら4名は、本件審問終結時まで、組合と会社の間で残業に関する協定がなされていないことを理由に時間外勤務をしなかった。

- (2) 平成9年8月1日から11月30日を募集期間として、会社は、300人の希望退職募集を行い、同年11月1日、「シェーピング・スタディ」と称する経営及び組織の合理化方針に基づく新組織を発足させた。

同日、会社は、X3の職種について、和文タイピストから事務職に変更するとともに、X4が所属していた大阪工業用支店を廃止し、X2ら4名に対し、大阪支店における新組織に選ばれなかったとして組織外通告を行った。

これによりX2ら4名は、労働時間等の労働条件に変更はなかったが、営業職の従業員50名程と同じフロアの隅に固まって配置されるとともに、あらかじめ決まった業務はなくなり、その都度上司から単発の業務を命じられることとなった。これに対してX2ら4名は、組合の指示で暫定的に就労することとし、会社から業務を指示される度ごとに、その都度組合と相談し、組合の指示により、代理店ファイルの作り替えやコンピュータ入力等の業務を行った。

- (3) 平成9年9月22日及び同年12月26日、組合は、会社がX2ら4名を組織外としてクラーク・プールに配属したこと及び早期退職制度等に関する団交において組合と協議を尽くさなかったことが不当労働行為であるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(平成9年(不)第44号及び同第73号事件)を行った。

当委員会は、この申立てに対し、平成14年4月23日付けの命令において、大阪支店には新組織発足前に12名程度のクラークがいたが、新組織では大阪支店のクラークのポジションが3名分しかなかったこと、クラークではない現業職であった他の申立人組合員4名はいずれも組織外とされなかったこと、などから、本件配属が明らかに組合員のみを組織外とする偏ったものであったとはいえず、不当労働行為ではないとして、また、会社は合計9回の団交に応じており、早期退職制度等の進捗状況について具体的に数字を上げて明らかにするなど、その対応が

誠実さを欠いていたとはいえ不当労働行為には当たらないとして、これらの申立てを棄却した。

なお、同事件は、本件審問終結時、中央労働委員会で再審査係属中である。

- (4) 平成11年1月1日、会社は、大阪支店を大阪支社に組織変更し、X2ら4名は大阪支社に配属された。大阪支社配属後、X2ら4名は、席はそのままで、日常的な一般業務を行うようになった。
- (5) 平成11年3月24日、同10年の業績評価に係る面接で、X2の職場の上司であるY2(以下「Y2」という)は、X2の総合評価が最下位のCFであること、組織外通告で日常業務を行わない同人についても、従前と同じ様式の「業績評価表」及び「職務明細及び業務遂行基準」に基づいて評価を行ったことを説明した。これを受けてX2は、「組織外にしたのは会社で、私の選択ではない。こんな時だけ組織内の者と同じ扱いにするのか。組織外で最低評価するなら責任もって説明しなさい」と述べ、Y2を追求した。Y2は、業務の「迅速・正確に行う」の項目にマイナスがついていることについて、従前の業務の引継ぎを早くしてほしい旨述べた。

5 その他の本件組合員の業績評価等について

- (1) X6は、平成8年7月、プラント・オペレーターⅡから同Ⅲに昇格した。なお、別組合員のZ4(以下「Z4」という)は、X6と同職種、同年齢であり、入社はX6のほうが1年早いですが、プラント・オペレーターⅢへの昇格は、X6のほうが4ないし5年遅れていた。また、組合員ではないZ5(以下「Z5」という)は、及びZ6(以下「Z6」という)は、X6より1年遅く入社したが、プラント・オペレーターⅢへの昇格は、X6よりも早かった。

また、X6は、昭和57年4月5日に譴責処分、同59年10月22日に出席停止の懲戒処分を受けており、同51年頃、Z5は譴責処分、Z6は訓戒処分をそれぞれ受けていた。

平成6年の業績評価面接で、X6は、評価がNIである理由を上司に尋ねたところ、上司は、朝礼に出ないことが理由である旨述べた。さらに組合は、同7年、団交において、X6が朝礼に出たら平均評価になるのかどうか追求したところ、会社は、「朝礼に出たら平均評価になる」と答えた。これを受けてX6は、以降、朝礼に出席するようになった。なお、同人の賃上げに係る同7年分の業績評価は、FPであった。

- (2) X9は、中学卒業後、昭和36年10月、会社に現業職として途中入社した。同人は、昭和56年4月1日、リードワーカーⅠから同Ⅱ(シニアプラント・オペレーターⅡと同じ)に昇格し、同63年1月1日、シニアプラント・オペレーターⅡから同Ⅲに昇格し

た。

なお、X9より年齢が4、5歳高いZ1(以下「Z1」という)は、高校卒業後、昭和39年に途中入社し、平成6年の退職までX9と同じ職場で同様の職務内容に従事したが、昭和55年にリードワーカーⅠから同Ⅱ(シニアプラント・オペレーターⅡと同じ)に昇格し、昭和61年にシニアプラント・オペレーターⅡから同Ⅲに昇格した。また、Z2(以下「Z2」という)、Z3(以下「Z3」という)、Z7(以下、同人を「Z7」といい、Z2、Z3、及びZ7を併せて「Z2ら」という)は、X9より年齢も低く入社も遅かったが、それぞれX9よりも早く昇格していた。なお、Z2らは高校卒業後に会社に入社していた。

- (3) X8は、中学卒業後、昭和35年に会社に入社した。同人は、同62年にシニアプラント・オペレーターⅡから同Ⅲに昇格し、以降、平成11年の定年退職まで同職位であった。

第4 判断

1 救済の対象期間について

平成3年度ないし同5年度及び同7年度の賃金、並びに平成3年夏季ないし同5年冬季及び同6年冬季ないし同8年夏季の一時金の格差の是正に係る申立てについて、以下判断する。

ア 賃金の格差の是正について

賃金の引上げは、前記第3.2(4)及び(5)認定のとおり、前年の業績評価に基づく査定により、毎年4月1日に実施されている。

したがって、平成7年6月12日に申立てがなされた賃金の格差是正に係る申立てのうち、査定に基づく賃金の支払が同6年3月31日に終期となる同5年度賃金及び同4年度以前の賃金の格差の是正に係る申立ては、査定に基づく賃金の最後の支払の時から1年を過ぎてなされたものであるので、申立期間を徒過したものととして、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号により却下する。

また、平成9年8月1日申立てのうち、査定に基づく賃金の支払が同8年3月31日に終期となる同7年度賃金の格差の是正に係る申立ては、査定に基づく賃金の最後の支払の時から1年を過ぎてなされたものであるので、申立期間を徒過したものととして、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号により却下する。

イ 一時金の格差の是正について

一時金の業績評価に基づく査定は、それぞれ独立して行われ、その査定に基づく一時金の支給も1回限りのものである。

したがって、平成7年6月12日に申立てがなされた一時金の格差に係る申立てのうち、平成5年冬季一時金及び同5年夏季以前

の一時金の格差の是正に係る申立ては、前記第3.2(6)認定のとおり、支払日から1年を過ぎてなされたものであるので、申立期間を徒過したものとして、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号により却下する。

また、平成9年8月1日に申立てがなされた一時金の格差に係る申立てのうち、同6年冬季一時金から同8年夏季一時金の是正に係る申立てについても、前記第3.2(6)認定のとおり、支払日から1年を過ぎてなされたものであるので、申立期間を徒過したものとして、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号により却下する。

2 不当労働行為の成否

(1) X4及びX5の被救済利益について

会社は、本件審査が係属していた平成12年2月、X4及びX5が会社に対し、早期退職/セカンド・キャリア支援制度の適用を受け同年3月末日をもって退職する旨届け出たとして、同人らはもはや本件申立てにより救済を受ける利益を放棄しているとみるべきであると主張するが、両名から本件申立てにより救済を受ける利益を放棄する旨の積極的意思表示はなく、しかも、組合は、両名を含む8名の賃金について組合に対する差別的取扱いを受けていると主張して本件申立てを行ったものであるから、組合は、両名についてもなお被救済利益があるというべきである。

(2) 平成6年度及び同8年度ないし同11年度の賃金並びに平成6年夏季、同8年冬季、同9年夏季ないし同11年冬季の一時金の格差是正等に係る申立てについて

ア 本件組合員全体に対する賃金・一時金の差別について

(ア) 組合は、会社が業績評価による査定を基礎とした賃金・一時金制度を導入し、本件組合員を差別した業績評価を行うことによって、賃金・一時金の差別支給を日常化させていると主張する。

しかしながら、業績評価による査定が、本件組合員と他の組合員有資格者を区別することなく適用されている以上、会社が業績評価による査定を導入したことのみをもって、直ちに賃金・一時金の差別支給を日常化させていると言えないことは明らかである。

(イ) 次に、組合は、本件組合員が差別されている実態として、組合員有資格者全体の賃上げに要する原資の構成比を基準にして、その率で賃上げ相当額として算出した額(別表1の算出額)よりも実支給額が低額である場合、その差額は所属組合を理由とした差別的取扱いであると主張するの

で、以下検討する。

本件組合員8名の賃上げ額の推移についてみると、別表1のとおり、平成6年度及び同8年度ないし同11年度の間において、組合の主張する本件組合員各人の賃上げ相当額と実支給額の差額は、本件組合員全体の平均で、2,384円ないし220円である。しかしながら、同表によると、まず、平成7年度までは本件組合員8名のうち3名ないし5名が、平均を上回る引上げがあるため、少なくとも同年度分までは本件組合員の賃上げ額について、一律に差別的取扱いがあるとまで言うことができない。

しかしながら、組合の主張に基づくと同8年度以降、本件組合員8名全員が平均を下回る賃上げとなっているので、更に検討する。まず、会社の基本給の改定についてみるに、前記第3.2(4)及び(5)認定によれば、会社における基本給の改定は年ごとの賃上げ決定に基づき行われており、あらかじめ定められた賃金表の上位に移るような定期昇給制度はないが、組合員有資格者全体の賃上げに要する原資の構成のうち、組合員各人の低額分及び定率分に係る額は、組合との交渉結果により事実上決定され、会社の裁量の余地はない。

一方、会社配分は、組合員各人の職種、基本給額及び業績評価により格差が生じるものであるが、このうち最低保障額及びメリット額は、前記第3.2(5)認定のとおり、基本給額及び職種別等により毎年会社が決定する額であり、これも会社が殊更本件組合員だけを不利益に扱う余地はない。なお、前記第3.2(5)認定のとおり、会社は、平成4年度からは業績評価において最低評価の者には最低保障額を保障しなくなったこと及び別表6によれば、会社は、同9年度の最低保障額及びメリット額を基本給の低い層へ比較的多く配分していたことが認められるが、そのことをもって直ちに本件組合員のみが殊更不利益に取り扱われたということとはできない。

そうすると、会社配分のうちの組合員個々人に対する業績評価によって、差別的取扱いを行う可能性が考えられるが、この点については、後述のように、本件組合員のいずれについても差別による業績評価があったと認めるに足る疎明もない。結局、組合が主張するごとく賃上げ相当額に比して実支給額が低額であるからといって、上記平成8年度以降の差額が組合を差別したものであると判断することはできない。

(ウ) 次に、一時金については、別表4のとおり、本件組合員の実支給月数の平均支給月数に対する割合は、本件組合員の平均では97.55%ないし99.28%であると認められる。

これについても、本件組合員8名のうち、X6、X7、X8及びX9の4名は96.00%ないし100.282%の支給月数であって、組合員有資格者全体の平均とほぼ同月数の一時金が支給されていること、中でもX7は、平成11年冬季一時金について100.282%と平均以上の支給月数の一時金が支給されていること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、一時金については本件組合員全体が一律に低く査定されているとまでは言えない。

また、組合は、賃金から組合事由の欠勤が控除されるにもかかわらず、一時金についても同項目で欠勤控除されることが組合差別であると主張するが、前記第3.2(6)認定のとおり、組合と会社は、本件で救済を求めている期間のいずれの一時金についても、欠勤控除の項目も含んだ内容で妥結・協定していること及び同制度は組合に対してのみ適用されるものではなく、一概に不当であるとは言えない上、別組合に対しては控除されないなどという疎明もないことから、一時金からの欠勤控除が組合員であることのゆえをもってなされた差別的取扱いであるとすることはできない。

(エ) なお、組合は、同一職種、同一年齢では賃金が同額であるべきであって、本件組合員について、それぞれ職種・年齢を同じくする従業員の平均賃金との間に存する格差は救済されなければならないと主張するが、これは、賃金制度そのもののあり方についての組合の独自の主張であって、その当否はともかく、本件賃金・一時金に関して不当労働行為が存在することの根拠となり得るものではない。

イ 本件組合員各人に対する差別について

次に、組合は、会社が本件組合員各人に対する業績評価を恣意的に低くしていると主張するので、以下検討する。

(ア) X2ら4名について

組合は、X2ら4名について、会社は従前から組合に対する偏見と差別意識から、本人の本来業務以外の業務内容の不履行等を理由に、恣意的に低い業績評価を行っている旨主張する。

確かに、別表3によれば、X2ら4名は、最低評価であるCFをはじめ低水準の業績評価を受けていることが認められるが、これらについて、X2ら4名と学歴、採用経過、採用

年次等について比較すべき対象者につき、組合からの疎明はない。一方、前記第3.4(1)認定のとおり、X2ら4名は、組合が了承していない業務等を上司が指示した場合には拒否する態度を取り続けており、本件審問終了時まで、会社名を会社の指示どおりに言わず、また、他の従業員が離席等の際に替わって電話の応対等をするを拒否していること及び会社から業績評価面接でこれらが業績評価のマイナス要素である旨説明を受け続けているにもかかわらず、勤務態度を改めることがなかったことが認められる。これらのことからすると、会社が単に組合に対する偏見と差別意識から、X2ら4名に対して恣意的に低い業績評価を行っていることを認めるには無理があると言わざるを得ない。

次に、組合は、平成9年11月以降のシェーピング・スタディによって、X2ら4名を組織外扱いとしそれまでの業務をすべて取り上げておきながら、同じ評価項目に基づいて評価して業務評価をCFとし、賃上額及び一時金を組合員有資格者平均より低くしたことは組合員差別である旨主張する。

確かに、前記第3.4(2)認定のとおり、X2ら4名は、シェーピング・スタディによって組織外通告を受け、日常的な業務を行わなくなったことが認められる。しかしながら、前記第3.4(3)認定のとおり、シェーピング・スタディが明らかに本件組合員のみを組織外とすることを目的としたものであるとは言えない。さらに年間を通じて組織外の状況であった平成10年の業績評価が最低評価であったことも、同4名に対してのみそのような取扱いであったという疎明もなく、また、同4名は会社の業務指示の度ごとに組合の指示を受けて業務に就くという勤務態度を取り続けたことからすると、その評価が、単に組合に対する差別に基づくものと判断するには無理があると言わざるを得ない。

(イ) X6について

平成7年の団交において、組合が、X6が朝礼に出たら平均評価になるのかどうか追求したところ、会社は、「朝礼に出たら平均評価になる」という具体的な説明を初めて行い、これを受けて、同人が以降、朝礼に出席するようになったところ、組合は、評価が平均となったこと及びシニアプラントオペレーターⅢへ昇格した時期が比較対象者の中で一番遅かったことが所属組合を理由とする差別であ

る旨主張する。

確かに、前記第3.5(1)認定のとおり、会社は、評価面接では、朝礼に出たら平均評価になる旨の具体的な説明は行わなかったが、そもそも日々の業務確認等を行う朝礼を継続的に欠席するX6の勤務態度に問題があるのであって、「朝礼に出たら平均評価になる」という具体的な説明を会社が本人にしなかったからといて、これが組合員であることを理由とした差別的な取扱いであるとは言えない上に、同人が朝礼に参加するようになってからは、会社の団交での説明どおり評価が一段階向上しており、これによってむしろ会社は適正な業績評価を行っているのとみるのが相当である。

さらに、X6のシニアプラントオペレーターⅢへの昇格が同時期に入社した同職種の3名に比較して遅かったことについては、学歴や年齢等の疎明がないため、単純に昇格までの期間を比較することはできず、X6が所属組合を理由とする差別的取扱いを受けていたとは判断できない。

(ウ) X9について

組合は、X9については一見したところ賃金、一時金の差別はないように見えるが、同じ職務内容であるZ1及びZ2らと比較して昇給差別を受けていたことから、これらの者と比較して賃金が低い旨主張する。

しかしながら、前記第3.1(2)及び5(2)認定のとおり、そもそもX9とZ1の昇給時期の格差は、組合結成前からのものであるし、結成後も格差が拡大したとは認められないから、X9とZ1との比較からは、X9が昇給差別を受けていると判断することは困難である。

また、前記第3.5(2)認定のとおり、Z2らはX9より年齢も低く入社も遅かったが、それぞれX9よりも早く昇格していたことが認められるが、X9とZ2らとはそれぞれ学歴も異なる上Z2らの業績評価が明らかでないことから、このことをもって直ちにX9が昇給差別を受けていたとは判断できない。

(エ) X8について

組合は、X8の賃上げについて、業績評価がずっと平均評価で、賃上げ額も組合員有資格者平均の賃上げ額(妥結額)以上であるにもかかわらず、会社が同人の職位をシニアプラントオペレーターⅢに据え置いたこと及び平成5年冬季から同7年冬季一時金まで、平均支給月数より同人の支給月数が年間で約0.2か月下回ったことを理由に、同人が組

合差別を受けている旨主張する。

確かに、前記第3.5(3)認定のとおり、X8は昭和62年の昇給以降は昇格していないことが認められるものの、組合は、同人と同期、同学歴、同職種の者との昇格の状況の比較について疎明をしておらず、同人の昇格について、差別的取扱いがあったかどうかは判断できない。

また、平成5年冬季から同7年冬季の各一時金まで、X8の賃上げの業績評価が平均であったにもかかわらず、一時金の支給月数が年間で約0.2か月下回ったことについては、前記第3.2(4)ないし(6)認定のとおり、賃金と一時金では評価期間や評価の段階数が異なるのであるから、結果として支給月数が平均支給月数より下回ったとしても、会社がX8の業績評価を差別的に取り扱ったとまでは言えない。

(オ) X7について

組合は、X7については差別的取扱いがある旨の個別的主張をしていないが、別表3のとおり、本件の救済を求める期間中、同人の賃金に関する業績評価は常に平均評価であること及び別表4のとおり、同期間中、同人の一時金は、平成9年夏季一時金についてのみ平均支給月数を下回っているが、それ以外は平均支給月数と同じか又はそれを上回っている。

したがって、X7については、組合による疎明からは、組合員を理由として不当に低い業績評価をなされたとは認められない。

ウ 以上のことからすると、本件の賃金及び一時金に係る格差是正の申立てに関しては、会社の賃金及び一時金制度の仕組み自体が、本件組合員に対して日常的に差別することを目的としたものとみることはできない上に、本件組合員各人に対して、業績評価において組合員であるがゆえに特段の不当な運用がなされているとも言えず、したがって、本件組合員が賃金及び一時金の支給において差別されているとは判断されないから、これらに関する申立ては棄却する。

(3) 賃金・一時金の制度の公開と公正な運用について

組合は、賃金制度に職務・職能給が導入された場合、会社は賃金制度について、その過程と結論をあらかじめ労働者に具体的に示さねばならないにもかかわらず、会社は組合の要求を拒否し、賃金差別を解明するためのデータを一切明らかにしていないとして、これらの公開と公正な運用を求めている。

そこで本件における賃金・一時金制度の公開についてみると、組合は毎年春闘の要求事項の一つに「賃金制度の改善」として

賃金・一時金制度の公開を掲げ、資料の提示を求めてきたが、これに対する会社の対応は、前記第3.3(1)、(7)ないし(9)、(13)、(14)及び(17)認定のとおり、①組合と会社の賃金改定による協定には、従前から基本給引上げの内訳として定額、定率、会社配分額及び各基本給額ごとの最低保障額が記載されていること、②平成8年度賃上げ交渉において、会社は、会社配分の内容を明らかにし、組合は、この説明を受けて機関紙に別表5の内容を記載したこと、③同年一時金交渉において、会社は、会社配分を7段階の絶対評価により配分していること及び各評価ごとの支給月数を明らかにしたこと、④同9年度賃上げ交渉において、会社は、各業績評価ごとの配分額及び各基本給に対するメリット額等を明らかにしたこと、⑤同10年度賃上げ交渉において、業績評価の各ランクごとの人数分布、各基本給ごとの組合員有資格者数、専門職・非専門職別の各順位ごとの人数及び平均基本給額を明らかにしたこと、⑥同年の一時金交渉において、会社は評価ランクごとの支給月数と組合員有資格者の分布を明らかにしたこと、⑦同11年度賃上げ交渉において、会社は前年度と当該年度の各評価の業績査定配分額を明らかにしたこと、がそれぞれ認められる。また一方で、別表2のとおり、会社の賃金制度は、平成8年度から年々業績査定配分の比率が拡大していることが認められる。

以上のことからすると、そもそも賃金・一時金に係る制度について、会社からどのような内容が公開されるかは、労使間の交渉等で決められるべきものであるところ、従前から会社は、組合に対して賃金・一時金制度の概要についてはすでに公開している上、賃上げに関する業績査定配分の比率を拡大していくのに応じて、組合の公開要求を受けて、賃金・一時金制度の詳細を順次明らかにしていることが認められる。

したがって、会社は賃金差別を解明するためのデータを一切明らかにしていないとの組合の主張は採用できず、会社の対応は不当労働行為であるとは言えない。

なお、制度の運用が不当労働行為であるとの申立てについては、上記(2)判断のとおり、本件組合員に対する賃金・一時金の支給において、会社の運用に不当労働行為があったと認めることはできないのであるから、同申立てについても棄却する。

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条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成15年4月11日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 印

「別紙 略」