

## 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   エクソンモービル有限会社

上記当事者間の平成元年(不)第70号、同3年(不)第28号、同7年(不)第4号、同年(不)第70号、同8年(不)第14号、同年(不)第52号、同9年(不)第35号、同年(不)第75号、同10年(不)第74号、同年(不)第95号及び同12年(不)第12号併合事件について、当委員会は、平成16年2月4日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 申立人の昭和58年度ないし同62年度、平成3年度及び同4年度の賃金の格差是正に関する申立て、並びに昭和57年冬季ないし同63年冬季及び平成元年冬季、同3年夏季ないし同5年冬季、同6年冬季、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、申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合と被申立人エクソンモービル有限会社は、毎年、月例賃金支給及び一時金に関して団体交渉を行い、妥結をしてきたところ、被申立人が実際に妥結した平均金額より低い金額しか組合員に支給していないことは特定の組合に対する賃金差別である、また、組合員5名の昇格が不当に差別されている、更に、賃金・一時金の制度内容を明らかにしないことは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 請求する救済内容の要旨

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) 昭和58年度から平成11年度までの組合員に対する月例賃金の差別是正
- (2) 昭和57年冬季から平成11年冬季までの組合員に対する一時金の差別是正
- (3) 申立人組合員X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5に対する昇格差別の是正
- (4) 賃金・一時金の制度内容の公開と公正な運用
- (5) 謝罪文の掲示及び社内報への謝罪文掲載

#### 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) 賃金・一時金差別について

被申立人エクソンモービル株式会社(以下「会社」という)が、申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合(以下「組合」という)の組合員に対して支給した、昭和58年度から平成11年度までの各月例賃金及び昭和57年冬季から平成10年冬季までの各夏季及び冬季一時金についてみると、組合員平均賃上率及び組合員平均一時金月率が、一度として、会社の従業員で組合員加入資格のある者(以下「組合員有資格者」という)の平均回答を上回ったことがない。

このことからすれば、会社が、組合員に対する賃金配分を恣意的に差別的に取り扱って、組合員に対し賃金・一時金差別を行ってきたことは明白である。

なお、会社は、組合員平均賃上げ率及び組合員平均一時金月率と、会社の組合員有資格者平均回答との明らかな賃金格差について、賃金差別ではないと主張するものの、具体的な証拠を提出することを拒否しているが、賃金制度、昇格制度、賃金管理、賃金データなどの基本的な資料は会社が独占的に保有しているのであるから、会社が賃金・一時金差別を行っていないと主張するのであれば、その証明は会社が行うべきである。

(2) 本件組合員各人について

ア 申立人組合員X1(以下、「X1組合員」という)、同X2(以下、「X2組合員」という)、同X3(以下、「X3組合員」という)の3名(以下、この3名を「X1ら3名」という)は、四年制大学を卒業して会社に入社した、専門職と呼ばれる従業員である。それぞれの同期入社者と昇格について比較すると、X1ら3名及び病欠が多かった1名を除いて、同期入社すべての者が管理職に昇格しており、X1ら3名が管理職相当職に昇格していないのは、組合所属を理由とする昇格差別によるものである。

特に、X3組合員の業績評価について、会社は上司Y1の陳述書の中で、X3組合員は、残業拒否もあり、時間を区切った仕事しかしない(移動時間を除いた実労働時間も少ない)ため、仕事の質・量両面で問題があったと指摘するが、①会社の指摘する残業拒否は、労使間で残業協定が締結されていないことにより生じるもので個人的にその責めを負うものではないこと、②X3組合員が、毎日終業時間前1分ストに参加するため、出先から支店に帰るのは当然であって、係る理由で仕事の質・量両面で問題があったと業績評価することこそ、組合活動に対する支配介入であり、X3組合員に

対する不利益取扱いである。

また、会社は上司Y2の陳述書の中で、X3組合員は同僚営業職の中で販売数量が最下位であるなどの指摘をするが、同僚営業職全員が同じ規模の代理店を担当していたわけではなく、X3組合員が担当した代理店の販売数量のみで比較するのは悪意に満ちた誤導である。

イ 申立人組合員X4(以下、「X4組合員」という)及び同X5(以下、「X5組合員」という)は、それぞれ高校、短期大学を卒業して会社に入社した、技能職、事務職であり、非専門職と呼ばれる従業員である。彼らとそれぞれの同年齢の者とを比較すると、昇格が遅く、これは組合所属を理由とする昇格差別というべきである。

まず、X4組合員の職位は、昭和63年にようやくシニア・クランクからスペシャリストⅡに18年ぶりに昇格して以降、平成13年に定年退職するまでの13年間、昇格がなかったのであって、X4組合員は同組合員より入社が10年遅いX6の職位と同じスペシャリストⅡに据え置かれたこと、X4組合員より1歳年下のX7の職位は、スペシャリストⅡより2ランク上のシニアスペシャリストであったことからすると、同組合員の昇格は非常に遅かったものである。

なお、会社は、X4組合員の業績評価がC評価であったとし、その理由について、平成3年度は、①遅刻が多い、②電話を取り次がなかった、③離席が多い、④協調性がない、⑤合理的理由なくいわれた仕事をしなかった、と指摘する。

しかしながら、①遅刻といっても、たった1度5分程度のものである、②電話の応答については、X4組合員だけが対応しているのではなく、受注グループ全員が対応しているから、X4組合員だけの責めではない、③X4組合員の離席の理由は、ストライキや組合の本部及び支部等の団交に出席していたためであり、このことを理由とすることは、会社の組合活動に対する嫌悪感を示すものであって、組合活動を理由とした不利益取扱いの不当労働行為である、④会社は組合員を排除しながら「付き合いが悪い」として協調性を云々するが、本末転倒も甚だしい、⑤問題の業務指示は、通常業務でないにもかかわらず資料も示さず業務指示するなど、デタラメなものである、ということができるのであって、会社はいわれのないことや不自然なことなどを理由に、X4組合員の業績評価を殊更悪く見せて昇格させなかったものである。

次に、X5組合員については、会社は、業績評価が昇格のあった昭和54年を除いて、常にC評価であった理由につき、

その評価面接において、病気欠勤期間が長いこと、仕事量が少ないこと、休暇取得の大半が当日朝申請のいわゆるポカ休であったことを指摘する。

しかしながら、X5組合員は、業務上の疾病である頸肩腕症に罹患したため、病気欠勤していたのであって、これは会社が責めを負うべきであるから、X5組合員が不利益を受けるいわれはない。また、仕事量が少ないのは、頸肩腕症罹患のため、就労が制限されたためであり、同組合員の就労時間について会社と組合とが合意しており、それを評価の低い理由とするのは不当である。なお、休暇をいつどのように取得するかは労働者の固有の権利であって、殊更非難されるいわれはない。

ウ 会社は、特定の組合員の昭和63年から平成6年の期間に限り、組合による証人立証が終わるのを見計らって、直属上司による陳述書を証拠提出したが、これは、組合による反対立証の機会を奪う極めて不公平、不公正な方法である。

これらの陳述書は、本人が作成したのか疑問であるばかりでなく、これらの陳述書を作成したとされる各上司は、それぞれの部下の各組合員に対して評価面接を行わず、評価内容及び陳述書記載内容を全く伝えていないか、あるいはおざなりな評価面接を行ったのみであり、また、陳述書記載内容を見ても、同様の表現を異口同音に用いるなど、人事部があらかじめ体裁見本を示して作成したか、あるいは人事部が作成したものではないかとの疑いを否定できない。

(3) 賃金・一時金の制度内容の公開について

会社は賃金・一時金の会社配分内訳や制度内容を公開せず、恣意的な運用と賃金差別を行っている。具体的には、組合の要求する全従業員の「従業員評価表」や管理職の賃金データなど各個人の賃金に関するデータを開示することを拒否し、専門職の評価基準についても公開を拒んでいる。一時金についても、制度に関する概要説明はあったが、それを裏付けるデータは一切公開されていない。昇格制度に関しては、「昇格は人事権の行使。会社が決めるもので協議するわけには行かない」、「特に昇格分については組合と話して決めるものではなく、会社独自で決定していく」等発言し、情報公開されていない。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 賃金・一時金差別について

組合の申立ては、一部既に除斥期間を経過した申立てがあり、その部分は却下されるべきである。組合員の中には平均以上の賃金・一時金を受けている者もあり、組合間差別は存在しない。

賃金額が平均より低い組合員は、会社の評価が平均を下回ったからにはほかならない。平均を下回る評価を受けた組合員の各年度評価を個別に検証していくと、勤務成績等に問題があり、会社の評価は相当である。

なお、組合は、組合員平均賃上げ率及び組合員平均一時金月率と会社の組合員有資格者平均回答を比較するが、会社の組合員有資格者平均回答には、一定の客観的基準によって調整対象者のみに支給される調整額が含まれているため、組合員とその他の従業員との比較を行う際には、この調整額を除外して比較がなされるべきである。

(2) 本件組合員各人について

上記(1)記載のとおり、賃金・一時金に関して組合間差別は存在しないが、下記記載のとおり、平均を下回る評価を受けた組合員の各年度評価を個別に検証していくと、勤務成績等に問題があり、会社の評価は相当である。

また、組合は、X 1 ら3名、X 4 組合員及びX 5 組合員(以下、この5名を「X 1 ら5名」という)に対して昇格差別がなされていると主張するが、昇格は適切になされており、もとより会社はその裁量権を逸脱(濫用)したことはない。そもそも会社では全員が機械的に昇格できる制度にはなっておらず、昇格基準を満たすものだけを昇格させる制度であり、申立組合員は、①業績評価の点や、②管理職としての相当性の点で、基準を満たさなかつただけである。

ア X 1 組合員について

X 1 組合員は、昇格の基準に達していないため専門職シニアから管理職相当職であるチーフ・ビジネス・カウンセラー相当職(以下「CBC」という)への昇格がなされなかつたものである。X 1 組合員に対して平均以下の評価をした理由は、同組合員は、潤滑油販売技術部に配属され、在庫管理、配送手配等を担当していたものの、①仕事の達成度・完成度が全く不十分であるなど仕事の質が劣っていたこと、②仕事の量が極端に少なかったこと、③無断離席や業務外の電話などの服務規律の不遵守、④協調性、積極性、責任感の欠如、⑤率先力、折衝力の欠如等々があつたからである。

また、X 1 組合員は、監督者を除く一般社員としては最高位の専門職シニアの職位にあり、シニアとして期待される、「通常、上司・同僚の助けを借りなくとも、自分自身で担当職務を処理することができ、場合によっては上司の代行もできる」レベルにあるか否かを基準として人事考課を行ったものの、「シニアとして大いに不十分であつた」ものである。

イ X 2 組合員について

X 2 組合員は、昇格の基準を最低限満たしたこともあったが、管理職としての適性に欠けると判断されたことから、専門職シニアからCBCへの昇格がなされなかったものである。X 2 組合員自身が管理職にはならないという一貫した態度を示してきたことは、管理職としての相当性の判断に影響を与えるものである。

ウ X 3 組合員について.

X 3 組合員は、昇格の基準に達していないため専門職シニアからCBCへの昇格がなされなかったものである。X 3 組合員に対して平均以下の評価をした理由は、①営業成績(販売数量)がかなり劣り、例えば、販売店の販売数量の伸び率が名古屋支店の他の従業員より劣るほか、平成元年度の評価(昭和63年中の業務内容)については、燃料油について前年比プラスになったが、燃料油以外の自動車関連自社ブランド商品について19名の名古屋支店営業担当者中15位であり、特に潤滑油、タイヤについて名古屋支店で最下位であって、全体としてシニアの営業成績としては極めて不満足な結果であったこと、②仕事量が少ないこと、すなわち、残業をしないし、代理店訪問途中でも終業前1分ストに間に合うよう、仕事を打ち切って支店に戻ったことなどがあったこと、③商品販売活動以外の担当代理店のサービスステーション(いわゆるガソリンスタンド)の施設改造・近代化プログラムや担当販売代理店の経営効率改善・活性化プログラムなどのプロジェクトの実行力に欠け、見るべき成果がなかったこと、④積極性や協調性に欠けたこと、⑤業務妨害行為や支店内勤務時の無断離席等のサービス規律違反行為があったこと、である。

エ X 4 組合員について

X 4 組合員に対して平均以下の評価をした理由は、①仕事量が少なく、同じ課の同僚と比べてせいぜい3分の2程度であること、②全体で行う各種イベントに参加しないなど協調性が欠如していたこと、③非常に多い遅刻、無断欠勤、離席等のサービス規律の不遵守、④仕事に対する意欲や積極性の欠如、⑤仕事を指示してもすぐに反発するなどの業務態度があり、そのほか、平成2年度には出荷の手配が不徹底であったり電話の対応が悪かったりしたことがあり、平成5年度には長期病欠欠勤があり、平成6年度には29日間の病欠欠勤があったこと、である。

オ X 5 組合員について

X 5 組合員の評価の根拠は、①仕事量が非常に少ないこと、

②度重なる遅刻、無断離席、執務時間中における、仕事以外の組合用務と思われる書き物や書類のコピーといった服務規律の不遵守、③仕事に対する意欲、積極性の欠如、④協調性、責任感の欠如等、である。

(3) 賃金・一時金の制度内容の公開について

人事制度はそもそも会社の意思で決め得ることと考えるが、会社は、組合の要請を受け賃金・一時金の制度内容について団交の場において具体的な協議に応じてきており、本件申立ては理由がない。会社の賃金・一時金制度及びその内容は十分に開示されており、かつその運用も極めて公正になされているので、本件公開等の申立ては理由がない。

### 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置き、各種石油製品及び同関連製品の輸入及び販売などを業とする有限会社で、その従業員数は本件審問終結時約470名である。

なお、会社は、本件申立当初は、エッソ石油株式会社であったが、平成12年2月4日付けをもってエッソ石油有限会社に組織変更した後、平成14年6月1日にモービル石油有限会社(本件の当初の申立時にはモービル石油株式会社であった、以下組織変更の前後を通じて「申立外モービル石油」という)、エクソンモービルマーケティング有限会社及び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、同時に現在の名称である「エクソンモービル有限会社」に商号変更した(以下、エッソ石油株式会社、エッソ石油有限会社及び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、会社及び申立外モービル石油の各従業員並びに両社の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。

(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)及びエッソ石油労働組合(以下「エ労」という)があったが、エ労は、本件審問中の平成13年8月1日に申立外モービル石油の従業員で組織するモービル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 組合結成に至る経緯とその後の労使関係について

(1) 会社は、アメリカ多国籍企業の子会社として昭和36年12月11日に設立された。会社の労働組合はもともとス労のみであった

が、昭和49年にス労本部の方針に不満を持つ組合員が脱退し、エ労を結成した。その後ス労から脱退者が相次ぎス労の組合員は半減した。

- (2) 昭和51年4月6日、会社本社玄関前でエ労組合員とス労組合員との間で、ビラ配布をめぐるトラブルが生じた。また、同月8日には、ス労のビラを清掃しようとしたアルバイト従業員や会社が委託している警備員とス労組合員との間で衝突が起き、ス労の労働組合役員が逮捕された。会社はこの一連の活動が違法行為であるとして、ス労の4名の組合員を懲戒解雇した。
- (3) 昭和56年頃、ス労内部で、組合員に対する懲戒解雇等の撤回闘争の継続の是非をめぐる意見の対立が生じ、昭和57年8月に開催された定期大会において、ス労は事実上分裂状態となり、同年9月25日、ス労執行部の方針に反対していた組合員らによって組合が結成された。
- (4) 昭和57年10月14日、組合は会社に対し、組合結成通告及び団体交渉(以下「団交」という)開催要求を行ったが、会社は、組合員がス労を脱退し新組合を結成したことが明確になるまで、団交申入れ、ストライキ(以下「スト」という)通告等に対する態度を留保する旨回答した。
- (5) 昭和57年11月5日、組合は会社に対し、今後組合員の給料からチェック・オフした組合費を組合の預金口座に振り込むよう申し入れたが、会社は組合員がス労を脱退したか否かが不明であるとして、ス労組合員としてのチェック・オフを継続した。その後、会社は、同58年4月分から上記チェック・オフを停止したが、既にチェック・オフした組合費については組合に渡さなかった。

このため、組合が上記組合費の返還を求めて大阪地方裁判所に損害賠償請求訴訟を提起したところ、同裁判所は、平成元年10月19日、会社に対してその支払を命じる判決を言い渡し、その後、大阪高等裁判所は同判決を一部修正した上維持し、最高裁判所も会社の上告を棄却したため、同5年3月25日、判決は確定した。

- (6) 会社と組合は、前記(2)記載の解雇された組合員をめぐる裁判で争ったほか、昭和57年7月13日付けの組合員に対する懲戒解雇処分、昭和59年7月24日付けの組合役員5名に対する懲戒解雇処分、賃金問題、労働条件問題等めぐる、大阪府地方労働委員会や中央労働委員会等においても数多くの争いを続けている。

### 3 賃金・一時金に関する団交及び妥結について

- (1) 賃金・一時金に関する団交について



昭和58年6月14日以降、会社は組合を労働組合として認め、前記2, (5)及び(6)記載の争訟と平行して、団交を行うようになり、会社と組合は毎年、月例賃金、夏季一時金、冬季一時金に関する団交で、おおむねその年度内に妥結をしてきた。

団交の中では、基本給等の増額配分基準や昇格に伴う昇給分の算出方法、昇格基準などが話し合われた。しかし、個々の組合員や従業員の賃金額を明らかにするか否かに関しては、会社と組合の主張は平行線をたどっていた。平成4年1月17日の団交では、会社は賃上げや一時金に係る業績評価の手法を説明したが、組合は個別の組合員の賃金に関して言及することを求め、これに対し、会社は、組合とは労働条件の一般的なことについては話し合うが個別の問題については明らかにできない旨述べて、双方の主張は平行線をたどった。

(2) 人事、賃金制度の公開要求に関する団交の経過について

人事、賃金制度の公開要求に関する会社と組合との団交の主な経過は以下のとおりであった。

ア 平成元年の春闘時、組合は賃金体系の開示と後記第3.4(1)記載の会社配分等の協議を初めて要求し、平成元年3月27日の団交において、会社は「賃金体系の開示はそれなりに行っているし、できる範囲で協議することは、今後ともやぶさかではない」旨述べた。

イ 平成2年4月23日、人事、賃金制度の公開要求に関する団交が行われ、「会社における評価の基準、評価に基づく会社配分制度、昇格昇給の基準について」が団交議題となった。組合は、会社配分の業績査定基準について、査定結果の効果(メリット)、専門職と非専門職間の格差問題、調整方法、昇給昇格枠問題等の制度内容の説明等を要求し、これに対し、会社は、絶対評価と相対評価の考え方、調整の考え方、昇給昇格に関する制度概要などの説明を行った。

また、同年4月26日の団交において、専門職及び非専門職に対する評価方法・評価区分等を議題とする交渉が行われ、会社はこれらに関する説明を行った。

ウ 平成3年2月13日、団交が行われ、業績査定の基準、昇格基準、賃金格差等について交渉が行われ、会社はこれらに関する説明を行った。また、同年7月8日の団交において、組合は、会社のこれまでの団交の経緯から、具体的に賃金制度について説明するつもりはないが組合から質問があれば他組合に説明している程度に話をすると会社の発言を踏まえて、改めて会社から賃金制度について説明する場を設けるよう求めた。これに対し、会社は、「賃金制度についてはできる限

りの説明は十分加えてきていると思っている。会社に説明しろといわれても困るので、組合の聞きたいことがあれば応えることはできる」として、質問の的を絞ってほしい旨述べた。

エ 平成4年1月17日に団交が行われ、「賃上げ及び一時金の業績評価の方法・基準・決定の手続、昇格の基準と決定手続、会社配分の算出方法、昇格昇給分賃金の算出、一時金における控除について」が交渉議題となった。なお、会社は制度の一般的なことは明らかにできるが、個別問題は明らかにできない旨述べた。

オ 平成5年2月12日に団交が行われ、人事・賃金制度全般の公開に関し交渉が行われた。組合が、組合員有資格者全員の基本給を年齢別に開示することを求めたのに対し、会社は、会社では年齢だけで賃金を決めておらず、同じ年齢でも職種、職位、経験年数、評価等によって賃金が異なるので、意味のないデータはかえって余計な論議に発展し、出しても仕方がない旨述べた。

また、組合は、業績評価の社内手続を開示するよう要求したが、これに対して会社は、業績評価は個々人の人事管理資料であり、組合と協議していくものではない旨述べた。更に、組合は、昇格昇給分の算出方法について開示するよう要求したが、これに対して会社は、昇格前の評価の違いの積み重ねにより差があり、一概にいくらと言えない旨述べた。なお、ほかに会社配分の算出方法等に関しても交渉がなされた。

平成5年3月23日の団交において、組合は人事考課における書式と監督者向けの手引書の提出を求めたが、会社は、人事考課における書式は自己申告書の中で示したものと同一ものを考えているということで理解して頂きたい、監督者向けの手引書は人事に関することが含まれているので、いずれの資料の提出もできない旨述べた。

同年4月14日の団交において、会社配分について議論がなされ、会社配分のうち、業績評価と年齢の関係や昇格昇給の関係などに関する具体的な問題が話し合われた。

カ 平成6年3月15日の団交において、業績評価の方法・基準・決定に至る手続、昇格基準、会社配分の算出方法、昇給昇格方法の算出方法等に関して会社は説明を行った。

キ 平成10年3月16日の団交において、会社は組合に対し、賃金システムの変更について、ビューグラフ等を使用して説明を行うとともに、資料を交付するなどして、詳細な説明を行った。これによって、組合員も自分の評価が分かれば、自分の賃金を自分で計算することが可能となった。

(3) 月例賃金及び一時金の妥結日と支給日について

昭和58年からの月例賃金及び一時金の妥結日と支給日は下記のとおりである。すべての賃金・一時金に関して、会社と組合は妥結している。

通例夏季一時金は6月末から7月初めに、冬季一時金は11月末にそれぞれ支給がなされている。

表1

西暦	賃金又は一時金	妥結日	支給日
1983	S58年度月例賃金	昭和59年5月8日	昭和59年5月25日
同上	S58年夏季一時金	昭和58年6月29日	昭和58年7月11日
同上	S58年冬季一時金	昭和58年6月29日	昭和58年11月28日
1984	S59年度月例賃金	昭和59年6月15日	昭和59年7月25日
同上	S59年夏季一時金	昭和59年6月26日	昭和59年7月7日
同上	S59年冬季一時金	昭和59年6月26日	昭和59年11月27日
1985	S60年度月例賃金	昭和60年5月2日	昭和60年5月24日
同上	S60年夏季一時金	昭和60年6月27日	昭和60年7月8日
同上	S60年冬季一時金	昭和60年6月27日	昭和60年11月28日
1986	S61年度月例賃金	昭和61年5月9日	昭和61年6月25日
同上	S61年夏季一時金	昭和61年6月26日	昭和61年7月7日
同上	S61年冬季一時金	昭和61年6月26日	昭和61年11月26日
1987	S62年度月例賃金	昭和62年5月14日	昭和62年6月25日
同上	S62年夏季一時金	昭和62年6月21日	昭和62年7月6日
同上	S62年冬季一時金	昭和62年6月21日	昭和62年11月26日
1988	S63年度月例賃金	昭和63年5月18日	昭和63年6月25日
同上	S63年夏季一時金	昭和63年6月21日	昭和63年7月1日
同上	S63年冬季一時金	昭和63年6月21日	昭和63年11月26日
1989	H元年度月例賃金	平成元年4月28日	平成元年5月25日
同上	H元年夏季一時金	平成元年6月16日	平成元年6月27日
同上	H元年冬季一時金	平成元年6月16日	平成元年11月27日
1990	H2年度月例賃金	平成2年4月27日	平成2年5月25日
同上	H2年夏季一時金	平成2年6月19日	平成2年6月29日
同上	H2年冬季一時金	平成2年6月19日	平成2年11月27日
1991	H3年度月例賃金	平成3年4月26日	平成3年5月25日
同上	H3年夏季一時金	平成3年6月20日	平成3年7月2日
同上	H3年冬季一時金	平成3年6月20日	平成3年11月26日

1992	H4年度月例賃金	平成4年5月24日	平成4年5月25日
同上	H4年夏季一時金	平成4年6月23日	平成4年7月2日
同上	H4年冬季一時金	平成4年6月23日	平成4年11月27日
1993	H5年度月例賃金	平成5年4月20日	平成5年5月25日
同上	H5年夏季一時金	平成5年6月22日	平成5年7月2日
同上	H5年冬季一時金	平成5年6月22日	平成5年11月26日
1994	H6年度月例賃金	平成6年4月28日	平成6年5月25日
同上	H6年夏季一時金	平成6年6月24日	平成6年7月5日
同上	H6年冬季一時金	平成6年6月24日	平成6年11月27日
1995	H7年度月例賃金	平成7年9月4日	平成7年9月25日
同上	H7年夏季一時金	平成7年9月4日	平成7年9月14日
同上	H7年冬季一時金	平成7年9月4日	平成7年11月27日
1996	H8年度月例賃金	平成8年4月26日	平成8年5月24日
同上	H8年夏季一時金	平成8年6月27日	平成8年7月8日
同上	H8年冬季一時金	平成8年6月27日	平成8年11月27日
1997	H9年度月例賃金	平成9年5月9日	平成9年5月23日
同上	H9年夏季一時金	平成9年6月20日	平成9年6月30日
同上	H9年冬季一時金	平成9年6月20日	平成9年11月27日
1998	H10年度月例賃金	平成10年7月30日	平成10年8月25日
同上	H10年夏季一時金	平成10年7月21日	平成10年8月10日
同上	H10年冬季一時金	平成10年7月30日	平成10年11月27日
1999	H11年度月例賃金	平成11年7月30日	平成11年8月25日
同上	H11年夏季一時金	平成11年8月5日	平成11年8月16日
同上	H11年冬季一時金	平成11年8月5日	平成11年11月26日

(注:Sは昭和、Hは平成をあらわす)

#### 4 会社における賃金及び一時金制度並びに人事考課制度について

会社では、組合員有資格者の賃金について、あらかじめ定められた賃金表に従って、年齢によって画一的に上位に移るような定期昇給制度は採用しておらず、組合員有資格者の職能等級と経験年数の二つの要素で決定してきた。

会社における賃金及び一時金制度並びに人事考課制度の概要は、次のとおりである。

##### (1) 月例賃金の昇給制度について

毎年4月1日付けで行われる組合員有資格者の月例賃金の昇給額の基本は、おおむね次のとおりであった。

月例賃金昇給額=「基本給定額」+「基本給定率分(旧基本額

×定率)」+「会社配分(成績配分+調整(該当者のみ))」+「昇格昇給(該当者のみ)」

このうち毎年の賃上げ交渉では、組合員有資格者平均賃上げ総額と、その内訳としての「定額」、「定率」(平成10年まで)、「会社配分」の各原資及び会社配分の最低保障額(平成7年まで)につき労使で合意されてきた。

「基本給定額」と「基本給定率分」は、職務内容や経験年数等により定額、定率として支給される賃金部分である。

「会社配分」は、人事考課の結果を反映する「成績配分」と「調整」から成り立っている。「調整」は、従業員の昇格時期等が異なることから、毎年の賃上げによって職種・職能等級・経験年数・業績評価が同じか隣接する従業員間で生じる歪みがある時点で調整しバランスを維持するために、組合との合意による「会社配分」原資の一部を調整原資として用いるものである。

また参考他社との賃金比較により、ある年次グループについて部分的な水準の修正が必要な場合、「会社配分」がその調整原資として用いられることもある。この調整原資が配分されるのは、限られたその年の調整対象者のみである。なお、会社配分は最低保障額が設けられ会社裁量の余地があるため、会社配分原資のすべてが配分されるものではない。

「昇格昇給」は、後述の会社の昇格規定によって、その年に昇格する組合員だけに加算されるものである。

## (2) 各年度の昇給計算方法について

会社と組合との妥結は、その年により妥結内容が異なるが、各年度の昇給計算方法は次のとおりであった。

### ① 平成7年度まで

「一律定額+旧基本給×定率」+「成績配分+調整(該当者のみ)」+「昇格昇給(該当者のみ)」

会社配分は、人事考課の結果を反映する「成績配分」と「調整」から成り立っていた。「成績配分」とは、当該従業員の業績評価に対応して支給分が決定される配分をいう。「調整」が配分されるのは、限られた調整対象者のみである。

### ② 平成8年度から平成10年度まで

「一律定額+旧基本給×定率」+「成績配分+基本給別配分+調整(該当者のみ)」+「昇格昇給(該当者のみ)」

平成8年度から、既述の「成績配分」、「調整」に「基本給別配分」を加えたものをもって会社配分とするようになった。すなわち、会社は従来、「調整」を除き、人事考課に基づく評価ランクごとに定率で配分してきた会社配分方式を

改め、同年度から、業績評価を反映する部分と昇給前の基本給レベルに応じた部分の二つの要素で配分する方法に変更した。

この基本給別配分は定額で配分された。

③ 平成11年度

「一律定額」＋「成績配分＋調整(該当者のみ)」＋「昇格昇給(該当者のみ)」

ただし、

- (イ) 現在の基本給が賃上げ回答書添付の基本給上限額を超えている場合は、所定の成績配分の60%を支給する。
- (ロ) 定額配分及び上記の成績配分を行った結果、基本給が上限額を超える場合は、上記の成績配分の60%、又は現在の基本給と上限額との差のいずれか大きい方を昇給額とする。
- (ハ) 基本給昇給が540円を下回る場合は、最低保証額として540円の昇給を行う。
- (ニ) 上記超過によって生ずる原資(上記(イ)及び(ロ))は、調整原資とする。

同年の「会社配分」は、「成績配分」と「調整」とから成る。その計算方法は前述②記載のとおりであり、前年(平成10年)までであった基本給別配分は行っていない。

本件の各年度において、毎年賃上げ交渉で、組合員有資格者平均賃上げ総額と、その内訳としての「定額」、「定率」(平成10年まで)、「会社配分」の各原資及び会社配分の最低保障額(平成7年まで)が労使で合意されてきている。

なお、各年度別の基本給引上げの状況については、別表1-1及び別表1-2記載のとおりである。

(3) 人事考課制度について

会社では、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、評価面接等を通じて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、その結果を踏まえて次年度の目標を立てること、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正配置を図ること、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、を目的として、昇給及び賞与について、それぞれ人事考課を実施している。

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前年4月1日から当年3月31日までであった。昇給に係る人事考課の手順の概要は次のとおりである。

- ア 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て、人事考課を行う一般従業員の上司である全監督者にあてて通知をする。
- イ 各監督者は、一般従業員に「自己啓発レポート」と題する書面（「Dレポート」とも呼ばれる）を配付し、所定事項を記入させて、1月末までに提出させる。
- ウ この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。
- エ 第一次評価監督者は、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。
- オ 第一次評価監督者は、カウンセリング実施後、当該従業員の職能等級及び考課対象期間の目標を考慮して第一次評価を行う。この第一次評価は、具体的には、「従業員評価表」と呼ばれる書面に記載された各項目についてそれぞれ評価をした上で総合評価を行い、これらを同表に記入するという方法で行われる。
- カ この各評価項目及び総合評価に対する評価ランクは、A、B1、B2及びCの4段階（専門職は6段階）に分かれており、その評価基準は、
- A 卓越している
  - B1 通常期待される業務上の要求を越えており、非常に満足だが必ずしも卓越しているとはいえない
  - B2 業務上の要求を満たしているので満足である
  - C 改善が望まれる
- となっていた。評価は、相対評価ではなく絶対評価であり、後記の上級監督者等による評価とは異なり、従業員全体の評価分布の均整がとれているかどうかということは考慮されない。
- また、従業員評価表には、これらの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等を記載する欄が設けられていた。
- キ 各部長、支店長及び管理事務所長は、第一次評価の総合評価を再度検討した上、評価の適切でないものを修正し、次に、第一次監督者全員と協議して、当該部、支店又は管理事務所

内の従業員全員について、同一職種かつ同一職能等級の各従業員全員(以下「同一グループ」という)について業績による順位を決め、これに従って、従業員の総合評価を、同一グループの従業員の評価ランク別の人員割合が後記(5)記載の分布割合に近くなるように調整する。

更に、工業用製品支店が属する営業本部にあっては、組織規模が大きいため、上記調整の後、更に同本部内の人事調整委員会で同様の調整が行われる。

ク 上記キによる調整の結果は、リスト・オブ・パフォーマンス・レーティング(全従業員の評価の一覧表)、サマリー・オブ・レーティング(職能等級ごとの評価の集計表。業績評価集計表とも呼ばれる)とそれぞれ題する書面にまとめられた上、本社人事部に提出され、同部で集約の後、給与委員会(経理部長、人事部長等7名で構成され、営業本部長を委員長とする)の検討に付され、一般従業員の評価が最終的に決定される。

ケ 決定された評価は第一次評価監督者に伝えられ、3月下旬頃第一次評価監督者は自分が評価した被評価者と面接を行い(以下「評価面接」という)、各人に最終結果を伝えるとともに(自己啓発レポートに基づくカウンセリングにおいて、第一次評価が本人に伝えられ、その評価が最終結果と異なる場合には、評価面接が行われないこともあった)、今後の仕事の目標等について指導する。その後、評価面接の結果は従業員評価表に記載され、人事部に提出される。

(4) 人事考課の評価基準について

評価は、次の三つの基準に基づいて行われる。

- ① 評価期間中の個々人における仕事の質的・量的達成度
- ② 達成に当たっての執務態度・努力度、手際の良さ
- ③ 発揮された能力、必要とされる知識・技能の水準、習熟度など

これらは、各職能等級に応じて設定される目標、期待水準によって評価される。

(5) 評価の区分(ランク)と評価分布について

評価のランクは、専門職は「1.0」、「2.0」、「2.5」、「3.0」、「3.5」、「4.0」の6段階、非専門職は「A」、「B1」、「B2」、「C」の4段階に分かれる。評価ランクごとの分布割合は次のとおりである。



専 門 職		非 専 門 職	
評価ランク	分 布	評価ランク	分 布
1.0	5%以下	A	5%
2.0	10%		
2.5	35%	BI	45%
3.0	35%	B2	45%
3.5	10%		
4.0	5%以下	c	5%

専門職では3.0ランクが平均とすれば、85%の社員が平均以上の評価を受ける。非専門職でBI及びB2を平均とすれば、95%が平均以上の評価を受けるシステムになっている。

なお、会社は、昭和53年の人事考課については、考課対象期間を前年2月1日から当年1月31日までとしていたが、昭和54年の人事考課からは、考課対象期間を前年1月1日から12月31日までとする、評価段階を4段階から6段階とする、各部段階での評価の強制分布を行わないこととする等の人事考課制度の改変を行った。しかし、制度の大枠は従前と大きな変化はない。

平成10年度の賃上げを例にとると、組合員有資格者平均は7800円で、その詳細は下記のとおりであった。

① 労働組合との合意内容

総額(組合員有資格者平均)7,800円(2%増額)

- 【内訳】
- ・ 定額 1,950円.
  - ・ 定率 賃上げ前基本給の0.5%(1,950円)
  - ・ 会社配分 3,900円
  - ・ 最低保障額 各自の基本給レベルに応じる

② 会社配分の内訳

成績配分 2,400円

成績配分の方法(会社による査定結果が反映される)

評価(専門職)	評価(非専門職)	配分%
1.0		200%
2.0	A	180%
2.5/3.0	BI/B2	100%
3.5	C	20%
4.0		0%

成績配分は、上記の表及び別表1-2記載のとおり、平均評価(専門職「2.5」「3.0」、非専門職「B1」「B2」)を100として、上下それぞれの評価ランクについての配分比率を決め

ている。

基本給別配分 1,455円

基本給別配分の内容

基本給	配分額
～21万円	1,050円
21.1万円～45万円	1万円単位で50円アップ
45.1万円～50万円	1万円単位で150円ダウン
50.1万円～55万円	1万円単位で200円ダウン
55.1万円～61万円	1万円単位で50円ダウン
61万100円以上	150円

調整 45円

同年の調整該当者は約20名であった。

③ 昇格昇給

同年の昇格者数は約60名であった。

(6) 一時金制度について

各年における組合との妥結月数を含めた一時金計算方式は次のとおりである。

ア 平成元年から平成7年まで

夏季一時金： $(\text{各自基本給} \times 3.7\text{か月} \times 0.95) + \text{成績配分} + \text{欠勤控除再配分}$

冬季一時金： $(\text{各自基本給} \times 3.75\text{か月} \times 0.95) + \text{成績配分} + \text{欠勤控除再配分}$

イ 平成8年から平成9年まで

夏季一時金： $(\text{各自基本給} \times 3.7\text{か月} \times 0.925) + \text{成績配分} + \text{基本給別配分} + \text{欠勤控除再配分}$

冬季一時金： $(\text{各自基本給} \times 3.75\text{か月} \times 0.925) + \text{成績配分} + \text{基本給別配分} + \text{欠勤控除再配分}$

ウ 平成10年

夏季一時金： $(\text{各自基本給} \times 3.65\text{か月} \times 0.925) + \text{成績配分} + \text{基本給別配分} + \text{欠勤控除再配分}$

冬季一時金： $(\text{各自基本給} \times 3.7\text{か月} \times 0.925) + \text{成績配分} + \text{基本給別配分} + \text{欠勤控除再配分}$

エ 平成11年

夏季一時金： $(\text{各自基本給} \times 3.5\text{か月} \times 0.925) + \text{成績配分} + \text{基本給別配分}$

冬季一時金： $(\text{各自基本給} \times 3.55\text{か月} \times 0.925) + \text{成績配分} + \text{基本給別配分}$

オ 各年度別の一時金の支給状況について

平成元年夏季一時金から平成11年冬季一時金までの期間

における各年度別の一時金の支給状況は、別表2のとおりである。

(7) 一時金の評価に基づく会社配分(成績配分)について

一時金は、11月から4月まで、5月から10月までのそれぞれの期間ごとに評価しており、昇給のための人事評価と合わせると年3回の評価が行われる。

一時金計算式のうち「成績配分」は、各組合員の業績評価に基づき会社が配分月率を決めたものであり、別表2記載のとおり一時金支給月率全体の5%である。

なお、成績配分にかかわる評価ランクの決定は、昇給の場合と同様である。

欠勤控除再配分は、「その他欠勤」、「遅刻」、「早退」に基づく欠勤控除額を原資として、全期間無欠勤者に対して、各自基本給に基づく定率再配分を行うものである。再配分は自動的に計算される。

なお、平成元年から平成11年までの一時金における会社配分は、以下のとおりであった。

ア 平成元年から平成7年まで

一時金における会社配分は、基本的には昇給の場合と同様であるが、一時金の会社配分には、昇給の会社配分と違って「調整」がなく、成績配分のみから成り立っている。

イ 平成8年から平成11年まで。

この期間の会社配分は成績配分と基本給別配分とから成っている。なお、以上の「成績配分」、「基本給別配分」の内容は基本的に昇給の場合と同じである。

5 会社における職種、職能等級及び昇格制度について

(1) 職種及び職能等級について

会社では、一般従業員を職務能力の基準により、専門職、事務職、技能職(現業職ともいう)及び秘書職の4職種に分け、更に各職種内において3ないし6段階の職能等級に区分していた。このうち、専門職は、大学・大学院卒の従業員であり、その他の職種は、短期大学・高等学校卒等の従業員であり、非専門職と呼ばれていた。

また、専門職は4段階(上位からシニア、専門職Ⅰ、専門職Ⅱ、専門職Ⅲ)、事務職は6段階(上位からシニアスペシャリスト、スペシャリストⅠ、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)、技能職は3段階(シニア・プラントマン、プラントマンⅠ、プラントマンⅡ)、秘書職は3段階(セクレタリ、ステノグラファー、ステノグラファートレーニー)の職能等級に分かれていた。

同一職種内における上位の職能等級への昇格はプロモーションと呼称され、基本給が増額された(以下、このプロモーションを「昇格」という)。

(2) 昇格制度について

会社は、一般従業員の昇格の可否ないし適否の判断基準として、昇格管理基準を定めている。この昇格管理基準によると、昇格の資格要件は、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及ぼす影響の程度)、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・指導力等(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、指導力等の程度)の観点に基づき、各職種、職能等級ごとに定められていた。

この昇格管理基準は一般従業員には公表されていない。一般従業員の昇格は、昇格管理基準に基づき、各従業員の直属上司である監督者及びその従業員の職務に関係するすべての監督者によって適否が検討された後、各部からの昇格推薦に基づき本社の給与委員会が最終的に決定していた。なお、昭和51年ないし同53年当時は、昇格は毎年4月1日付けで行われていた。

会社では、チーフ・ビジネス・カウンセラー(以下「CBC」という)と呼ばれる管理職相当職を設けており、CBCには、専門職職位の最上位である専門職シニアから昇格する。CBCは、専門職に対する業務指示権限、業績評価や昇格・異動等に関する直接の権限等を持たずに、担当者として営業活動に直接従事するが、会社の経営方針等が伝達される管理職会議の構成員となる。

会社では、CBCへの昇格に当たり、年齢による画一的な管理職登用制度は採用していない。会社は、経験年数、業績評価、執務能力、協調性、指導力等を考慮してCBCを任用決定しており、その場合、専門職シニアとして一定の経験を積み、昇格基準を満たす業績評価を継続して得ることに加え、管理職にふさわしい行動力や指導力を有することを昇格基準としている。

(3) 昇格と人事考課の関係

昇給に係る人事考課の評価結果は、昇格管理基準において、昇格の要件とされており、具体的には、昇格規定に基づいて運用されている。

職務経験年数(専門職は大学卒業後の年数、非専門職は年令)と過去数年間の業績評価の組合せによって昇格時期が定められており、この基準に合致した従業員に対して、通常4月1日付

けで昇格が発令される。昇格は、直属上司である監督者及び職務に関連する他の監督者によって評価され、人事考課と同じく給与委員会で最終決定される。

なお、従前は当該年度の業績評価が最低評価(専門職:「4.0」、非専門職:「C」)の従業員は、当該年度の昇格は不可と規定されていたが、平成11年に昇格基準が変更され、平成12年度からは一定の経験年数を経過すれば、最低評価でも昇格できるとされた。

- 6 本件組合員各人の賃上げ額、基本給及び賃上げに係る業績評価等並びに本件組合員各人の一時金及び一時金に係る業績評価等について

本件組合員各人の昭和63年度ないし平成2年度及び平成5年度ないし平成11年度までの期間における賃上げ額、基本給及び賃上げに係る業績評価等については、別表3-1ないし別表3-4のとおりであった。

また、本件組合員各人の平成元年夏季、同平成2年夏季及び冬季、同平成6年夏季、同平成7年夏季及び冬季及び同平成8年冬季ないし平成11年冬季までの期間における一時金に係る業績評価等については、別表4-1ないし4-4のとおりであった。

- 7 昇格差別が申し立てられているX 1ら5人に対する業績評価等について

昇格差別が申し立てられているX 1ら5人の日常の勤務状況等は、下記のとおりであった。

- (1) X 1組合員について

X 1組合員は、昭和39年に大学卒として入社した専門職の従業員であり、平成13年10月末に定年退職となった。

会社は、昭和46年に管理職への昇格について、X 1組合員に打診をしたが、同人は、これを断った。これ以降、会社は同人に対して、管理職への昇格について、打診をしていない。

X 1組合員に対する評価は、①昭和63年度ないし平成2年度の賃上げに係る業績評価については「4.0」、②平成5年度ないし平成11年度の賃上げに係る業績評価については「3.5」、③平成元年夏季、平成2年夏季及び冬季一時金に係る業績評価については「4.0」、④平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季及び平成8年冬季ないし平成11年冬季一時金に係る業績評価は「3.5」、であった。

会社は、X 1組合員の昭和63年ないし平成2年、平成5年及び平成6年の人事考課の理由について、①仕事の達成度・完成度が不十分であるなど仕事の質が劣っていたこと、②仕事の量が少なかったこと、③無断離席や業務外の電話などの服務規律の

不遵守、④協調性、積極性、責任感の欠如、⑤率先力、折衝力の欠如、などの勤務状況があったとしていた。

X 1 組合員には、就業時間中に業務外の電話をする、具体的に上司から言われた仕事しかしない、パソコンを他の従業員が使いこなしていく中で、X 1 組合員はこれを使用しようとはしないなどの勤務態度があった。また、X 1 組合員は、自己評価書を平成5年頃から白紙で提出し、平成7年の面接では、月に1週間から10日くらい、自席にいないことを認めていた。

(2) X 2 組合員について

X 2 組合員は、昭和40年4月に大学卒として入社した専門職シニアで、その業務は主に代理店担当の営業職のセールスマンであり、本件申立時は、名古屋支店に勤務していたが、平成8年に本社に転勤となった。X 2 組合員は、昭和41年にス労支部書記長に就任し、以降組合役員をしてきたが、広島支店に勤務していた昭和52、53年ごろ管理職への昇格を打診されたものの、同人はこれを断った。

平成8年11月現在、X 2 組合員の大学卒の同期入社者22名の中で、既に会社を退職した9名を含めて、管理職に昇格していないのは、X 2 組合員と病気欠勤が多かったX 8 の2名であった。

X 2 組合員に対する評価は、①昭和63年度ないし平成2年度、平成5年度、平成10年度及び平成11年度の賃上げに係る業績評価については「3.5」、②平成6年度ないし平成9年度までの賃上げに係る業績評価については「3.0」、③平成元年夏季、平成2年夏季及び冬季、平成10年夏季ないし平成11年冬季までの一時金に係る業績評価については「3.5」、④平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季、平成8年冬季ないし平成9年冬季までの一時金に係る業績評価は「3.5」、であった。

X 2 組合員は管理職相当の待遇を要求しているが、管理職になること自体は拒否しており、自己啓発レポートをほとんど白紙の状態で提出してきた。

(3) X 3 組合員について

X 3 組合員は、昭和48年4月に大学卒として入社した専門職であり、昭和63年4月1日に専門職シニアに昇格し、本件申立時は、名古屋サービスステーション支店(以下「名古屋支店」という)所属の代理店担当の営業職であった。

平成8年11月現在、X 3 組合員の大学卒の同期入社者27名の中で、管理職に昇格していないのは、X 3 組合員のみであった。

X 3 組合員に対する評価は、①昭和63年度ないし平成2年度及び平成5年度ないし平成11年度までの賃上げに係る業績評価

については「3.5」、②平成元年夏季、平成2年夏季及び冬季、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季及び平成8年冬季ないし平成11年冬季までの一時金に係る業績評価については「3.5」、であった。

会社は、X3組合員の昭和63年ないし平成2年、平成5年及び平成6年の人事考課について、①営業成績(販売数量)がかなり劣り、例えば、販売店の販売数量の伸び率が名古屋支店の他の従業員より劣るほか、平成元年度の評価(昭和63年中の業務内容)については、燃料油については前年比プラスになったが、燃料油以外の自動車関連自社ブランド商品について19名の名古屋支店営業担当者中15位であり、特に潤滑油、タイヤについて名古屋支店で最下位であって、全体としてシニアの営業成績としては極めて不満足な結果であったこと、②仕事量が少ないこと、すなわち、残業をしないし、代理店訪問途中でも終業前1分ストに間に合うよう、これを打ち切って支店に戻ったことなどがあったこと、③商品販売活動以外の担当代理店のサービスステーションいわゆるガソリンスタンドの施設改造・近代化プログラム、担当販売代理店の経営効率改善・活性化プログラムなどのプロジェクトの実行力に欠け、見るべき成果がなかったこと、④積極性や協調性に欠けたこと、⑤業務妨害行為や支店内勤務時の無断離席等々の服務規律違反行為があったこと、などの勤務状況があったとして、「3.5」の評価とした。

X3組合員は、組合を脱退した元組合員に対してスト参加を呼びかけるなどの行為を勤務時間中行うことがあり、代理店訪問に関し、始業開始時より1時間遅れることがあった。また、X3組合員は、労使間で残業協定が締結されていないとして、残業を拒否していたほか、組合が毎日行っていた終業時前1分間のストライキ戦術に参加するため、必ず支店に戻って来られるよう、営業先の販売代理店を早めに出発していたことがあった。

なお、X3組合員は、平成8年の自己啓発レポートを、ほとんど白紙の状態で提出していた。

#### (4) X4組合員について

X4組合員は、昭和36年に高校卒として入社した非専門職の事務・技能職であり、本件申立時、鶴見油槽所所属であったが、昭和63年にシニア・クラークからスペシャリストⅡに昇格して以降、平成13年に定年退職するまでの13年間、昇格がなかった。

X4組合員の職位は、鶴見油槽所の同僚でX4組合員より入社が10年遅いX6の職位と同じスペシャリストⅡであり、鶴見油槽所の同僚でX4組合員より1歳年下のX7の職位は、スペ

シャリストⅡより2ランク上のシニアスペシャリストであった。

X 4 組合員に対する評価は、①昭和63年度及び平成元年度の賃上げに係る業績評価については「B2」、②平成2年度、平成5年度ないし平成11年度までの賃上げに係る業績評価については「C」、③平成元年夏季一時金に係る業績評価については「B2」、④平成2年夏季及び冬季、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季及び平成8年冬季ないし平成11年冬季までの一時金に係る業績評価は「C」、であった。

会社は、X 4 組合員の平成2年度、平成5年度及び平成6年度の人事考課について、①仕事量が少なく、同じ課の同僚と比べてせいぜい3分の2程度であること、②全体で行う各種イベントに参加しないなど協調性が欠如していたこと、③非常に多い遅刻、無断欠勤、離席等の服務規律の不遵守、④仕事に対する意欲や積極性の欠如、⑤仕事を指示してもすぐに反発するという業務態度等があり、そのほか、平成2年度には出荷の手配が不徹底であったり電話の対応が悪かったりしたことがあり、平成5年度には長期病欠あり、平成6年度には29日間の病欠あり、などの勤務状況があったとして、C評価とした。

なお、X 4 組合員の遅刻の原因は路線バスの遅れによるものであり、離席の理由は、ストライキや組合の本部及び支部等と会社又は申立外モービル石油との団交に出席していたためであった。また、組合は、X 4 組合員の電話の取次ぎ、平成5年度の長期病欠及び平成6年度の29日間の病欠について、それらの事実があったこと自体については否定しておらず、X 4 組合員は、自己啓発レポートをほとんど白紙の状態で提出していた。

(5) X 5 組合員について

X 5 組合員は、昭和46年に短大を卒業して入社し、経理部支払事務課へ配属され支払資金に関する業務を行っていた。昭和48年4月、組合のピケに対する会社職制によるピケ破りに際して、X 5 組合員は左手首を骨折し、約1か月休職した。同年6月、X 5 組合員は、代理店・顧客関係業務に担当替えとなったが、その後、同年9月に頸肩腕症候群の診断を受け、1か月休職した。

昭和49年12月20日、X 5 組合員が三田労働基準監督署(以下「三田労基署」という)に対し、頸肩腕症候群につき労災申請をしたところ、同50年4月2日、三田労基署は労災認定を行った。

X 5 組合員は、その後、リハビリ就労を行っていたが、同人の勤務時間は他の従業員と比べて少ない状況が続いていた。

昭和58年2月、X 5 組合員は、三田労基署から、「昭和57年



12月31日付けで症状固定・治癒」との内容の不支給決定通知を受けた。

X 5 組合員はこの決定を不服として昭和58年4月21日に東京労働基準局に不服審査請求を行ったが、昭和63年10月8日に当該審査請求は棄却され、その後、再審査も棄却され、行政訴訟を経て確定した。

X 5 組合員は、①昭和63年度ないし平成2年度及び平成5年度ないし平成11年度までの賃上げに係る業績評価、②平成元年夏季、平成2年夏季及び冬季、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季及び平成8年冬季ないし平成11年冬季までの一時金に係る業績評価、のすべてについて、「C」の評価を受けた。

会社は、X 5 組合員の昭和63年ないし平成2年、平成5年及び平成6年の人事考課について、①仕事量が同僚の従業員と比べて非常に少ないこと、②度重なる遅刻、無断離席、執務時間中の仕事以外の書き物やコピー等の服務規律の不遵守、③仕事に対する意欲、積極性の欠如、④協調性、責任感の欠如、などの勤務状況があったとして、C評価とした。

また、会社と従業員は毎年面談を行いその年の評価を決定しているが、平成11年6月17日のX 5 組合員の評価面談の場で、同人の上司は、C評価の理由として、①健康管理上の問題で前年は病欠が多く業務に専念できなかった、②業務中の離席、私用電話が多い、③率先して業務をしてほしい、旨述べた。

これに対し、X 5 組合員は、①業務上で頸肩腕症候群になったのに会社はその責任をとっていない、頸肩腕症候群の症状のために仕事量が少ないのは当然であり、それを理由とするC評価は納得できない、②私用電話というが他の人もそれなりにある、③頸肩腕症候群のこともあり、これと無関係に率先して業務をすることはできない旨述べた。

#### 8 その他の組合員に関する業績評価について

X 1 ら5名以外の組合員で、平均以下の業績評価を受けた組合員の勤務状況等に関して、以下の組合員につき疎明等がなされている。

##### (1) X 9 組合員について

X 9 組合員は、伏木油槽所所属の社有タンクローリーのドライバーであった。

X 9 組合員の賃上げに係る業績評価は、別表3-2のとおり、昭和63年度及び平成元年度並びに平成5年度ないし平成11年度はB2評価であったが、平成2年度はC評価であった。また、同人の一時金に係る業績評価は、別表4-2のとおり、平成元年夏季、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季、平成8年冬季ないし平成

11年冬季はB2評価であったが、平成2年夏季及び冬季はC評価であった。

会社が、X9組合員の業績評価をC評価とした理由は、平成元年1月から12月までの考課対象期間において、同人が配送先サービスステーション内で本人の不注意によって人身事故を起こしたことなどであった。

なお、X9組合員は、C評価を受けた考課に係る会社の評価面接で、「事故については人身事故だったし、心配もした。C評価は仕方ないかな」などと述べた。

(2) X10組合員について

X10組合員(以下「X10組合員」という)は、三田尻油槽所所属の社有タンクローリーのドライバーであった。

X10組合員の賃上げに係る業績評価は、別表3-2のとおり、昭和63年度はB2評価であったが、平成元年度、平成2年度及び平成5年度はC評価であった。また、同人の一時金に係る業績評価は、別表4-2のとおり、平成元年夏季、平成2年夏季及び冬季はC評価であった。

会社が、X10組合員の評価をC評価とした理由は、昭和63年1月から平成元年12月まで及び平成4年1月から12月までの考課対象期間において、①X10組合員はタンクローリーの配送が昼食の時間に係る場合、昼食を事務所でとる目的で昼食時間までは配送に出発しないで油槽所内で待機し、昼食後に配送に出発するために、他の職員に比し仕事量が少なかったこと、②職場に出入りしている契約運送会社に物品の購買を強要したこと、③職場での協調性に乏しく自分の仕事(ドライバー)以外の業務を手伝おうとはしなかったこと、などであった。

X10組合員は、タンクローリーの配送が昼食の時間に係る可能性がある場合、昼食を事務所でとるために昼食時間までは配送に出発しないで油槽所内で待機し、昼食後に配送に出発するのが日常の勤務状況であったため、会社の他の社有タンクローリーのドライバーに比べて配送量が少なかった。

(3) X11組合員について

X11組合員(以下「X11組合員」という)は、名古屋統轄油槽所所属で、倉庫業務を担当していた。

X11組合員の賃上げに係る業績評価は、別表3-2のとおり、平成5年度ないし平成11年度はB2評価であったが、昭和63年度ないし平成2年度はC評価であった。また、同人の一時金に係る業績評価は、別表4-2のとおり、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季、平成8年冬季ないし平成11年冬季はB2評価であったが、平成元年夏季、平成2年夏季及び冬季はC評価であった。

会社が、X11組合員の評価をC評価とした理由は、昭和62年1月から平成元年12月までの考課対象期間において、①X11組合員は他の従業員に比べて、仕事量が少なかったこと、②病欠や無断職場離脱が多かったこと、③業務外の電話が多かったこと、④協調性もなく、自分の仕事を積極的に拡大して行おうとの意欲も少なかったこと、などであった。

名古屋統轄油槽所の従業員は、通常業務が忙しくないときには、油槽所内の塗装作業等や除草、樹木の剪定作業等の業務を行うことがあったが、X11組合員は、上司からこれらの業務を行うよう指示を受けても、担当業務でないのでできない旨述べ、これらの業務を行うことはなかった。また、X11組合員は、無断職場離脱等について、上司から注意を受けたことがあった。

(4) X12組合員について

X12組合員(以下「X12組合員」という)は、東海エッソガス営業所所属の事務職であった。

X12組合員の賃上げに係る業績評価は、別表3-2のとおり、昭和63年度ないし平成2年度、平成6年度ないし平成11年度はB2評価であったが、平成5年度のみはC評価であった。また、同人の一時金に係る業績評価は、別表4-2のとおり、平成元年夏季、平成2年夏季及び冬季、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季のすべてがB2評価であった。

会社が、X12組合員の評価をC評価とした理由は、平成4年1月から12月までの考課対象期間において、①X12組合員は事務職としての最高の職位であるシニアスペシャリストにあったものの、シニアスペシャリストとして仕事量が少ない状況であったこと、②ガス器具等の新製品の発売情報の提供や販売指導を会社のLPG配送員らに行わないことから、LPG配送員らからの信頼が得られていなかったこと、③計算ミスなどの業務上のミスが多かったこと、④計算ミスを少なくし、担当業務を効率的に行うためにパソコンソフトを有効活用するなどの創意工夫が見られなかったこと、などであった。

なお、X12組合員は、平成8年の10月に定年で退職している。

(5) X13組合員について

X13組合員(以下「X13組合員」という)は、伏木油槽所所属の社有タンクローリーのドライバーであった。

X13組合員の賃上げに係る業績評価は、別表3-2のとおり、昭和63年度、平成2年度、平成5年度ないし平成11年度はB2評価であったが、平成元年度のみはC評価であった。また、同人の一時金に係る業績評価は、別表4-2のとおり、平成8年冬季はB1評価であり、平成2年夏季及び冬季、平成6年夏季、平成7年夏

季及び冬季、平成9年夏季ないし平成11年冬季のすべてがB2評価であって、平成元年夏季のみがC評価であった。

会社が、X13組合員の評価をC評価とした理由は、昭和63年1月から12月までの考課対象期間において、①配送業務の作業効率や作業への積極的な取組面で改善が望まれたこと、②1か月間の病気欠勤があったこと、③病気欠勤から復帰後しばらくは健康状態を考慮した就業体制をとったため、仕事量が同僚に比べて少なかったこと、であった。

X13組合員は、昭和63年1月から12月までの考課対象期間において、胃潰瘍に罹患し、1か月間は病休を、続く約1か月間は有給休暇を取得した。なお、X13組合員は、同考課に係る会社の評価面接で、C評価を受けても致し方ない旨述べた。

(6) X14組合員について

X14組合員(「X14組合員」という)は伏木油槽所所属タンクローリーのドライバーであった。

X14組合員の賃上げに係る業績評価は、別表3-2のとおり、平成8年度はB1評価であり、平成元年度、平成2年度、平成5年度ないし平成7年度、平成9年度ないし平成11年度はB2評価であったが、昭和63年度のみはC評価であった。また、同人の一時金に係る業績評価は、別表4-2のとおり、平成8年冬季はB1評価であり、平成元年夏季、平成2年夏季及び冬季、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季、平成9年夏季ないし平成11年冬季のすべてがB2評価であった。

会社が、X14組合員の評価をC評価とした理由は、昭和62年1月から12月までの考課対象期間において、同人が業務中に配送先のサービスステーションで物損事故(損害額約65万円)を起こしたことであった。

X14組合員の起こした物損事故は、同組合員が、金沢市内のサービスステーションで周囲の状況を確認しないままタンクローリーを退出発進させ、構内に駐車していたサービスステーションの顧客の乗用車と接触事故を起こしたものであり、会社はバンパー等の破損の弁償として相手側に対して約65万円を支払った。

(7) X15組合員について

X15組合員(以下「X15組合員」という)は、鶴見統轄油槽所所属の事務職であった。

X15組合員の賃上げに係る業績評価は、別表3-3のとおり、昭和63年度ないし平成2年度、B2評価であったが、平成5年度ないし平成8年度はC評価であった。また、同人の一時金に係る業績評価は、別表4-3のとおり、平成元年夏季、平成2年夏季及び

冬季はB2評価であったが、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季はC評価であった。

会社は、X15組合員の評価をC評価とした理由として、平成4年1月から平成7年12月までの考課対象期間において、同組合員はうつ病の発症と再発による長期間の病気欠勤等により仕事量が少ないこと及び出勤率が悪かったことによるものとしている。

X15組合員は、平成4年1月にうつ病を発症し、同年5月下旬まで、時々出勤する以外は年休又は病気欠勤で休む状態であった。平成4年の同組合員の病気欠勤日数は50日に達し、仕事の量及び出勤率は他の従業員より少ない状態であった。

会社は、X15組合員の職場復帰後、担当医師の助言に従い、同人をプレッシャーの少ない職場に配置転換した。その後、平成5年7月に入るとX15組合員はうつ病が再発し、約6か月間の連続病気欠勤を取った。

なお、X15組合員は、平成8年9月に会社を退職した。

(8) X16組合員について

X16組合員(以下「X16組合員」という)は、名古屋統轄油槽所所属の事務職社員であった。

X16組合員の賃上げに係る業績評価は、別表3-3のとおり、平成5年度ないし平成11年度はB1評価であり、平成元年度及び平成2年度はB2評価であったが、昭和63年度はC評価であった。また、同人の一時金に係る業績評価は、別表4-3のとおり、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季、平成8年冬季ないし平成11年冬季はB1評価であり、平成元年夏季、平成2年夏季及び冬季はB2評価であった。

会社が、X16組合員の評価をC評価とした理由は、昭和62年1月から12月までの考課対象期間において、同組合員は13日の病気欠勤があるなど同僚と比較すると仕事量が少なかったことなどであった。

X16組合員は、昭和62年1月から12月までの考課対象期間において、緑内障により、13日の病気欠勤があった。

(9) X17組合員について

X17組合員(以下「X17組合員」という)は、糸崎油槽所所属の社有タンクローリーのドライバーであった。

X17組合員の賃上げに係る業績評価は、別表3-3のとおり、昭和63年度、平成2年度及び平成5年度ないし平成10年度はB2評価であったが、平成元年度はC評価であった。また、同人の一時金に係る業績評価は、別表4-3のとおり、平成2年夏季及び冬季、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季、平成8年冬季ない

し平成10年夏季はB2評価であり、平成元年夏季はC評価であった。

会社が、X16組合員の評価をC評価とした理由は、昭和63年1月から12月までの考課対象期間において、同組合員が、配送先のサービスステーション構内でタンクローリーを方向転換するため後進した際、車が歩道にはみ出し、歩行者横断用信号柱に接触して、同信号柱及び自己車輛を破損する事故を起こしたこと、などであった。

なお、配送先のサービスステーションからタンクローリーが後進して出て行く場合、通常はサービスステーション従業員による誘導が行われるが、上記記載の事故の際には、サービスステーション従業員が顧客の対応をしていたために、誘導はなかった。

#### 9 本件申立ての経過について

- (1) 平成元年12月26日、組合は、昭和58年度から平成元年度までの間の月例賃金及び昭和57年冬季から平成元年夏季の各一時金における組合員への差別支給是正、及び賃金・一時金の制度内容の公開等を求めて不当労働行為の救済申立て(平成元年(不)第70号事件)を行った。
- (2) 平成3年6月17日、組合は、平成2年度の月例賃金及び平成元年冬季から同2年冬季までの一時金における組合員への差別支給是正、及び賃金・一時金の制度内容の公開等を求めて不当労働行為の救済申立て(平成3年(不)第28号事件)を行った。
- (3) 平成7年1月13日、組合は、平成3年度から同6年度までの間の月例賃金及び平成3年夏季から同6年夏季までの一時金における組合員への差別支給是正、及び賃金・一時金の制度及び内容の公開等を求めて不当労働行為の救済申立て(平成7年(不)第4号事件)を行った。
- (4) 平成7年10月30日、組合は、X1組合員、X2組合員、X3組合員、X4組合員、X5組合員の5名の昇格差別是正等を求めて、不当労働行為の救済申立て(平成7年(不)第70号事件)を行った。
- (5) 平成8年4月8日、組合は、平成7年度の月例賃金及び平成6年冬季から同7年冬季までの各一時金における組合員への差別支給是正、及び賃金・一時金の制度及び内容の公開等を求めて不当労働行為の救済申立て(平成8年(不)第14号事件)を行った。
- (6) 平成8年11月28日、組合は、平成8年度の月例賃金における組合員への差別支給是正、及び賃金・一時金の制度及び内容の公開等を求めて不当労働行為の救済申立て(平成8年(不)第52号事件)を行った。

- (7) 平成9年8月20日、組合は、平成9年度月例賃金及び同8年夏季及び冬季一時金における組合員への差別支給是正、及び賃金・一時金の制度及び内容の公開等を求めて不当労働行為の救済申立て(平成9年(不)第35号事件)を行った。
- (8) 平成9年12月26日、組合は、平成9年夏季及び冬季一時金における組合員への差別支給是正、及び賃金・一時金の制度及び内容の公開等を求めて不当労働行為の救済申立て(平成9年(不)第75号事件)を行った。
- (9) 平成10年10月22日、組合は、平成10年度月例賃金における組合員への差別支給是正、及び賃金・一時金の制度及び内容の公開等を求めて不当労働行為の救済申立て(平成10年(不)第74号事件)を行った。
- (10) 平成10年12月21日、組合は、平成10年夏季及び冬季一時金の組合員への差別支給是正、及び内容の公開等を求めて不当労働行為の救済申立て(平成10年(不)第95号事件)を行った。
- (11) 平成12年2月14日、組合は、平成11年度月例賃金及び同年夏季及び冬季一時金における組合員への差別支給是正、及び賃金・一時金の制度及び内容の公開等を求めて不当労働行為の救済申立て(平成12年(不)第12号事件)を行った。

#### 第4 判断

##### 1 救済の対象期間について

昭和58年度ないし同62年度、平成3年度及び同4年度の賃金の格差是正に関する申立て、並びに昭和57年冬季ないし同63年冬季及び平成元年冬季、同3年夏季ないし同5年冬季、同6年冬季、同8年夏季の一時金の格差の是正に関する申立てについて、以下判断する。

##### (1) 賃金の格差の是正について

賃金の引上げは、前記第3.3(1)、(2)、4(1)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日に実施されており、平成6年度までの賃金の引上げについて、会社と組合は当該年度の6月中までに妥結をしていることが認められる。したがって、前記第3.9(1)認定のとおり、平成元年12月26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昭和63年3月31日に終期となる同62年度賃金及び同61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、前記第3.9(3)認定のとおり、平成7年1月13日になされた申立てのうち、査定に基づく賃金の支払が同4年3月31日に終

期となる同3年度賃金及び査定に基づく賃金の支払が同5年3月31日に終期となる同4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) 一時金の格差の是正について

前記第3.3(1)、(2)、4(6)認定のとおり、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。また、平成6年冬季一時金までの一時金について、会社と組合はその年度の6月中までに妥結をしていることが認められる。したがって、前記第3.9(1)ないし(3)、(5)及び(7)認定のとおり、①平成元年12月26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、昭和63年11月26日に支給された昭和63年冬季一時金及びそれ以前の一時金の格差の是正に係る申立て、②平成3年6月17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、同元年11月27日に支給された同元年冬季一時金の是正に係る申立て、③平成7年1月13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3年7月2日に支給された同3年夏季一時金の是正に係る申立てないし同5年11月26日に支給された同5年冬季一時金の是正に係る申立て、④平成8年4月8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11月27日に支給された同6年冬季一時金の是正に係る申立て、⑤平成9年8月20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8年7月8日に支給された同8年夏季一時金の是正に係る申立ては、それぞれ支払日から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。

(3) 前記第3.9(1)ないし(11)認定及び上記(1)及び(2)判断を整理すると、下記の表のとおりとなる。

西暦	賃金又は一時金	支給日 (最終支給日)	事件番号	申立日	除斥、 適法
1982	S57冬季一時金	昭和57年11月28日	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	除斥
1983	S58月例賃金	昭和59年5月	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	除斥
同上	S58夏季一時金	昭和58年7月11日	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	除斥
同上	S58冬季一時金	昭和58年11月28日	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	除斥
1984	S59月例賃金	昭和60年3月	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	除斥
同上	S59夏季一時金	昭和59年7月7日	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	除斥



同上	S59冬季一時金	昭和59年11月27日	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	除斥
1985	S60月例賃金	昭和61年3月	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	除斥
同上	S60夏季一時金	昭和60年7月8日	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	除斥
同上	S60冬季一時金	昭和60年11月28日	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	除斥
1986	S61月例賃金	昭和62年3月	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	除斥
同上	S61夏季一時金	昭和61年7月7日	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	除斥
同上	S61冬季一時金	昭和61年11月26日	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	除斥
1987	S62月例賃金	昭和63年3月	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	除斥
同上	S62夏季一時金	昭和62年7月6日	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	除斥
同上	S62冬季一時金	昭和62年11月26日	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	除斥
1988	S63月例賃金	平成元年3月	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	適法
同上	S63夏季一時金	昭和63年7月1日	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	除斥
同上	S63冬季一時金	昭和63年11月26日	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	除斥
1989	H元月例賃金	平成2年3月	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	適法
同上	H元夏季一時金	平成元年6月27日	平成元年(不)70号	平成元年12月26日	適法
同上	H元冬季一時金	平成元年11月27日	平成3年(不)28号	平成3年6月17日	除斥
1990	H2月例賃金	平成3年3月	平成3年(不)28号	平成3年6月17日	適法
同上	1H2夏季一時金	平成2年6月29日	平成3年(不)28号	平成3年6月17日	適法
同上	H2冬季一時金	平成2年11月27日	平成3年(不)28号	平成3年6月17日	適法
1991	H3月例賃金	平成4年3月	平成7年(不)4号	平成7年1月13日	除斥
同上	H3夏季一時金	平成3年7月2日	平成7年(不)4号	平成7年1月13日	除斥
同上	H3冬季一時金	平成3年11月26日	平成7年(不)4号	平成7年1月13日	除斥
1992	H4月例賃金	平成5年3月	平成7年(不)4号	平成7年1月13日	除斥
同上	H4夏季一時金	平成4年7月2日	平成7年(不)4号	平成7年1月13日	除斥
同上	H4冬季一時金	平成4年11月27日	平成7年(不)4号	平成7年1月13日	除斥
1993	H5月例賃金	平成6年3月	平成7年(不)4号	平成7年1月13日	適法
同上	H5夏季一時金	平成5年7月2日	平成7年(不)4号	平成7年1月13日	除斥
同上	H5冬季一時金	平成5年11月26日	平成7年(不)4号	平成7年1月13日	除斥
1994	H6月例賃金	平成7年3月	平成7年(不)4号	平成7年1月13日	適法
同上	H6夏季一時金	平成6年7月5日	平成7年(不)4号	平成7年1月13日	適法
同上	H6冬季一時金	平成6年11月27日	平成8年(不)14号	平成8年4月8日	除斥
1995	H7月例賃金	平成8年3月	平成8年(不)14号	平成8年4月8日	適法

同上	H7夏季一時金	平成7年9月14日	平成8年(不)14号	平成8年4月8日	適法
同上	H7冬季一時金	平成7年9月27日	平成8年(不)14号	平成8年4月8日	適法
1996	H8月例賃金	平成9年3月	平成8年(不)52号	平成8年11月28日	適法
同上	H8夏季一時金	平成8年7月8日	平成9年(不)35号	平成9年8月20日	除斥
同上	H8冬季一時金	平成8年11月27日	平成9年(不)35号	平成9年8月20日	適法
1997	H9月例賃金	平成10年3月	平成9年(不)35号	平成9年8月20日	適法
同上	H9夏季一時金	平成9年6月30日	平成9年(不)75号	平成9年12月26日	適法
同上	H9冬季一時金	平成9年11月27日	平成9年(不)75号	平成9年12月26日	適法
1998	H10月例賃金	平成11年3月	平成10年(不)74号	平成10年10月22日	適法
同上	H10夏季一時金	平成10年8月10日	平成10年(不)95号	平成10年12月21日	適法
同上	H10冬季一時金	平成10年11月27日	平成10年(不)95号	平成10年12月21日	適法
1999	H11月例賃金	平成12年3月	平成12年(不)12号	平成12年2月14日	適法
同上	H11夏季一時金	平成11年8月16日	平成12年(不)12号	平成12年2月14日	適法
同上	H11冬季一時金	平成11年11月26日	平成12年(不)12号	平成12年2月14日	適法

## 2 不当労働行為の成否

### (1) 賃金及び一時金差別並びに X 1ら5名に対する昇格差別に関する申立てについて

組合の主張する賃金及び一時金に係る格差の発生は組合員個人々人に対する業績評価等と連動しているところ、まず、個人の業績評価につき特に争いのある X 1ら5名、すなわち専門職である X 1ら3名並びに非専門職である X 4 組合員及び X 5 組合員兩名について、組合員個人に対する業績評価等に基づく、昇格差別の有無及び賃金及び一時金差別の有無を判断することとする。

また、X 1ら5名以外の組合員(すべて非専門職であるので、以下「X 4ら2名を除く非専門職の組合員」という)については、後記エにおいて、賃金及び一時金差別の有無について判断する。

#### ア 賃金の差別について

会社の基本給の改定についてみるに、前記第3.4(1)及び(2)認定のとおり、会社における基本給の改定は毎年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。また、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「基本給定額」及び「基本給定率分」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。

次に、「会社配分」は、「成績配分」及び「調整」から成

り立ち、組合員各人の職務内容や経験年数及び業績評価等により格差が生じるものであり、このうち「調整」は、従業員の昇格時期等が異なることから、毎年の賃上げによって職種・職能等級・経験年数・業績評価が同じ従業員間で生じる歪み及び職種・職能等級・経験年数・業績評価が隣接する従業員間で生じる歪みをある時点で調整しバランスを維持するために、組合との合意による「会社配分」原資の一部を調整原資として用いるものであり、この調整原資が配分されるのは、限られた調整対象者のみであることから、会社が、「調整」に関して、殊更本件組合員だけを不利益に扱う余地はない。

また、前記第3.4(1)認定のとおり、「昇格昇給」は、後述の会社の昇格規定によって、その年に昇格する従業員だけに加算されるものである。

そうすると、会社が差別的取扱いを行う余地が生じるのは、会社配分のうち組合員個々人に対する業績評価に基づく成績配分のみであるので、この点について更に後記ウにおいて、昇給差別の有無と併せて個別に検討することとする。

#### イ 一時金の差別について

会社の一時金についてみるに、前記第3.4(6)及び(7)認定のとおり、会社における一時金は、平成元年ないし同11年度においては、年ごとの組合との団体交渉により、支給月率、一律支給分の月率、成績配分の割合が、またこれに加えて、平成8年度ないし同11年度においては基本給別配分の割合が併せて決定されており、組合員各人の成績配分以外の一時金支給額は、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。

次に、成績配分は、組合員各人の職務内容や経験年数及び業績評価等により格差が生じるものである。

そうすると、会社が差別的取扱いを行う余地が生じるのは、会社配分のうち組合員個々人に対する業績評価に基づく成績配分に係る部分のみであるので、以下、この点について更に後記ウにおいて、昇給差別の有無と併せて個別に検討することとする。

#### ウ X 1ら5名に対する昇格差別並びに賃金及び一時金の差別について

(ア) 組合は、X 1ら3名については、いずれも同期入社者が全員CBC以上の職位にあること、また、X 4組合員及びX 5組合員については、同期入社者あるいは同じ職務経験年数の者と比較して著しく低い職位にあることから、

会社はX 1ら5名に対する賃金及び一時金に係る業績評価を恣意的に低くするとともに、組合所属を理由とする昇格差別をしていると主張するので、以下検討する。

- (イ) 前記第3.5(2)認定によると、CBCは管理職であることが認められる。管理職は、会社の利益代表としての地位と職責を有しており、管理職への昇格・登用については、会社の裁量に属していると考えられるものの、会社が管理職への昇格・登用に関して裁量範囲を著しく逸脱し、それを利用して、組合の弱体化を図ったことが認められる場合については、不当労働行為が成立することとなる。

ところで、前記第3.5(2)認定によれば、会社では、年齢による画一的な管理職登用制度は採用しておらず、経験年数、業績評価、執務能力、協調性、指導力等を考慮して昇格を決定していることが認められ、CBCへの昇格に際しては、専門職シニアとして一定の経験を積み、昇格基準を満たす業績評価を継続して得ることに加え、管理職にふさわしい行動力や指導力を持つことを必要とすることが認められる。

そこで、以下、X 1ら5名について、個別に検討する。

- (ウ) X 1組合員について
- a 前記第3.7(1)認定によれば、X 1組合員は、昭和39年に大学卒として入社した専門職であり、本件申立時の職位は専門職シニアであったが、①昭和63年度ないし平成2年度の賃上げに係る業績評価については「4.0」、②平成5年度ないし平成11年度の賃上げに係る業績評価については「3.5」、③平成元年夏季、平成2年夏季及び冬季一時金に係る業績評価については「4.0」、④平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季及び平成8年冬季ないし平成11年冬季一時金に係る業績評価は「3.5」、であったことが認められる。
- b 会社は、X 1組合員の昇格及び評価について、X 1組合員が昇格の基準に達していないため専門職シニアからCBCへの昇格がなされなかったと主張するとともに、X 1組合員に対して平均以下の評価をした理由として、同組合員は、潤滑油販売技術部に配属され、在庫管理、配送手配等を担当していたが、①仕事の達成度・完成度が全く不十分であるなど仕事の質が劣っていたこと、②仕事の量が極端に少なかったこと、③無断離席や業務外の電話などの服務規律の不遵守、④協調性、積極性、責任感の欠如、⑤率先力、折衝力の欠

如等々があったと主張する。

また、会社は、X1組合員に対する評価について、同組合員は、監督者を除く一般社員としては最高位の専門職シニアの職位にあり、シニアとして期待される「通常、上司・同僚の助けを借りなくとも、自分自身で担当職務を処理することができ、場合によっては上司の代行もできる」レベルを基準として人事考課を行ったものの、「シニアとして大いに不十分であった」と主張する。

- c これに対し、組合は、会社はX1組合員に対して昭和46年に管理職への打診をしただけで、X1組合員の同期入社者28名の中で管理職になっていないのはX1組合員だけであると主張するが、この点以外にX1組合員について差別的取扱いをうかがわせる事実の主張はしていない。
- d ところで、前記第3.7(1)認定によれば、X1組合員については、①就業時間中に業務外の電話をすること、②パソコンを、他の従業員が使いこなしていく中で、X1組合員はこれを用いようとはしなかったこと、③具体的に上司から言われた仕事しかせず、それ以上のことはやる必要はないとの態度であったと、④自己評価書を平成5年頃から白紙で提出していたこと、⑤平成7年の面接では、月に1週間から10日くらい、自席にいないことを認めていること、がそれぞれ認められる。
- e 以上のことからすると、X1組合員の昇格について、X1組合員の勤務態度に問題があり、こうしたことが原因となって、専門職シニアからCBCへの昇格がなされなかったとする会社の主張に対し、これを覆すに足る組合からの疎明はないのであるから、X1組合員が管理職に昇格しなかったことが組合に対する差別に基づくものと判断することはできない。

また、X1組合員の賃金及び一時金についても、こうした勤務態度が原因となって低い業績評価がなされ、賃金及び一時金の成績配分が平均を下回ったとみざるを得ないから、これをもって組合に対する差別に基づくものと判断することはできない。

(エ) X2組合員について

- a 前記第3.7(2)認定によれば、X2組合員は、昭和40年4月に大学卒として入社した専門職シニアであるが、昭和52、53年ごろに2回管理職への昇格の打診があった

がいずれも断ったこと、本件申立てにおける同組合員に係る申立ては管理職に昇格させよという請求ではなく、CBCと同等の取扱いを求めるが管理職への登用自身は拒否するものであること、本件申立時、X2組合員は、名古屋支店所属の代理店担当の営業職であったこと、X2組合員に対する評価は、昭和63年度ないし平成2年度、平成5年度、平成10年度及び平成11年度の賃上げに係る業績評価については「3.5」、平成6年度ないし平成9年度までの賃上げに係る業績評価については「3.0」、平成元年夏季、平成2年夏季及び冬季、平成10年夏季ないし平成11年冬季までの一時金に係る業績評価については「3.5」、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季、平成8年冬季ないし平成9年冬季までの一時金に係る業績評価は「3.5」であったこと、X2組合員は自己啓発レポートをほとんど白紙の状態で提出していたこと、がそれぞれ認められる。

- b 会社は、X2組合員の昇格及び業績評価について、昇格の基準を最低限満たしたこともあったが、管理職としての適性に欠けると判断されたことから、専門職シニアからCBCへの昇格がなされなかったと主張するとともに、X2組合員自身が管理職にはならないという一貫した態度を示してきたことが、管理職としての相当性の判断に影響を与えたものであると主張する。
- c これに対し、組合は、会社はX2組合員に対して昭和51年に管理職への昇格の打診をしただけで、X2組合員の同期入社者22名の中で管理職に昇格していないのはX2組合員と病気欠勤が多かったため昇格が遅れたと思われるX8だけであると主張するが、この点以外にX2組合員の昇格について、差別的取扱いをうかがわせる事実の主張はしていない。
- d 以上のことからすると、X2組合員は、管理職相当の待遇を要求しているが、管理職への昇格と待遇を一体として処置する会社の制度に特に不合理性は見当たらず、管理職への登用を拒否しつつ管理職待遇のみを求めるX2組合員に対し、会社がこれを拒否することをもって、特段不当であると判断することはできない。また、X2組合員に対して賃金及び一時金につき低い業績評価がなされたことについて、組合は差別的取扱いがある旨の具体的な疎明を行っていないのであるから、低い業績評価が組合に対する差別に基づくものと

判断することはできない。

(オ) X 3 組合員について

- a 前記第3.7(3)認定によれば、X 3 組合員は、昭和48年4月に大学卒として入社した専門職であり、昭和63年4月1日に専門職シニアに昇格し、本件申立時は、名古屋支店所属の代理店担当の営業職であったこと、X 3 組合員に対する評価は、昭和63年度ないし平成2年度及び平成5年度ないし平成11年度までの賃上げに係る業績評価については「3.5」、平成元年夏季、平成2年夏季及び冬季、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季及び平成8年冬季ないし平成11年冬季までの一時金に係る業績評価については「3.5」、であったことが認められる。
- b この点について、会社は、X 3 組合員の昇格及び業績評価について、同組合員が昇格の基準に達していないため専門職シニアからCBCへの昇格がなされなかったと主張するとともに、X 3 組合員に対して「3.5」の評価をした理由として、①営業成績(販売数量)がかなり劣り、例えば、販売店の販売数量の伸び率が名古屋支店の他の従業員より劣るほか、平成元年度の評価(昭和63年中の業務内容)については、燃料油について前年比プラスになったが、燃料油以外の自動車関連自社ブランド商品について19名の名古屋支店営業担当者中15位であり、特に潤滑油、タイヤについて名古屋支店で最下位であって、全体としてシニアの営業成績としては極めて不満足な結果であったこと、②仕事量が少ないこと、すなわち、残業をしないし、代理店訪問途中でも終業前1分ストに間に合うよう、これを打ち切って支店に戻ることなどがあったこと、③商品販売活動以外の担当代理店のサービスステーションの施設改造・近代化プログラム、担当販売代理店の経営効率改善・活性化プログラムなどのプロジェクトの実行力に欠け、見るべき成果がなかったこと、④積極性や協調性に欠けたこと、⑤業務妨害行為や支店内勤務時の無断離席等々のサービス規律違反行為があったこと、を挙げる。
- c これに対し、組合は、①X 3 組合員の同期入社者27名の中で管理職に昇格していないのはX 3 組合員だけである、②会社の指摘する残業拒否は労使間で残業協定が締結されていないことにより生じるもので個人的にその責めを負うものではない、③組合が毎日就業時

間前1分ストを行っており、これに参加するため出先から支店に帰るのは当然である、④営業成績については、営業職全員が同じ規模の代理店を担当していたわけではなく、X3組合員が担当した代理店の販売数量が少なかったことを無視して、販売量のみで比較するのは悪意に満ちた誤導である、と主張する。

- d ところで、X3組合員の販売量については、会社は、販売店の販売数量やその伸び率が低いと主張するのに対し、組合は、X3組合員の販売量そのものが少ないという事実は争っておらず、担当した販売店の販売数量が少ないことがその原因である旨主張する。しかしながら、当事者の主張は、双方ともに、販売量及びその伸び率につき、具体的にX3組合員と同様の業務を行う他の従業員とを比較した上で、疎明がなされているとまではいえない。
- e また、前記第3.7(3)認定によれば、X3組合員については、①組合を脱退した元組合員に対してスト参加を呼びかけるなどの行為をするため、無断離席が多かったこと、②代理店訪問に関し、始業開始時より1時間遅れることがあったこと、③残業を拒否するとともに、毎日行っていた終業時前1分間のストライキ戦術に参加するため必ず支店に戻って来られるよう、営業先の販売代理店を早めに出発していたこともあったこと、④平成8年の自己啓発レポートを、ほとんど白紙の状態で提出したこと、がそれぞれ認められる。
- f 組合は、X3組合員の残業拒否は労使間の残業協定未妥結が原因である旨主張するが、そうであるとしても、会社が、現実に残業を行っている他の従業員に対し、業務実績を評価した結果として、X3組合員より相対的に高い評価を与えたとしても、このことが会社の不当な裁量であるとは判断できない。

更に、X3組合員が、組合の毎日の終業時前1分ストに参加するため出先から支店に帰っていることが認められるのであるから、そのことによって、終業時間まで出先で業務を行っている他の従業員は、X3組合員と比較すると、相対的に仕事量が多くなることが推察できるが、そのことに関し、会社が、他の従業員に対し、業務実績を評価した結果として、X3組合員より相対的に高い評価を与えたとしても、このことが会社の不当な裁量であるとは判断できない。



このように、会社がX3組合員に対し、業務実績を評価した結果として、他の従業員との比較において相対的に低い評価を与えたとしても、このことが会社の不当な裁量であるとまでは判断できない。

- g 以上のことからすると、X3組合員の同期入社者27名の中で管理職に昇格していないのはX3組合員だけであるとしても、X3組合員の管理職への昇格について、X3組合員の業務態度に問題があり、こうしたことが原因となって、専門職シニアからCBCへの昇格がなされなかったとする会社の主張に関し、これを覆すに足る組合からの疎明はないのであるから、X3組合員が管理職に昇格しなかったことが、組合に対する差別に基づくものとまでは認めることができない。

また、X3組合員の賃金及び一時金についても、同組合員の業務態度が原因となって低い業績評価がなされ、賃金及び一時金の成績配分が平均を下回ったとみざるを得ないから、これらが組合に対する差別に基づくものと判断することはできない。

(カ) X4組合員について

- a 前記第3.7(4)認定によれば、X4組合員は、昭和36年に高校卒として入社した非専門職の事務・技能職であり、本件申立時、鶴見油槽所所属であるが、X4組合員に対する評価は、昭和63年度及び平成元年度の賃上げに係る業績評価については「B2」、平成2年度、平成5年度ないし平成11年度までの賃上げに係る業績評価については「C」、平成元年夏季一時金に係る業績評価については「B2」、平成2年夏季及び冬季、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季及び平成8年冬季ないし平成11年冬季までの一時金に係る業績評価は「C」、であったことが認められる。

- b 会社は、X4組合員に対して平均以下の評価をした理由として、①仕事量が少なく、同じ課の同僚と比べてせいぜい3分の2程度であること、②全体で行う各種イベントに参加しないなど協調性が欠如していたこと、③非常に多い遅刻、無断欠勤、離席等の服務規律の不遵守、④仕事に対する意欲や積極性の欠如、⑤仕事を指示してもすぐに反発するという業務態度等があり、そのほか、平成2年度には出荷の手配が不徹底であったり電話の応対が悪かったりしたことがあり、更に平成5年度には長期病欠あり、平成6年度には29日間の

病気欠勤があったこと、をそれぞれ主張する。

- c これに対し、組合は、① X 4 組合員は、昭和63年にようやくシニア・クランクからスペシャリストⅡに18年ぶりに昇格して以降、平成13年に定年退職するまでの13年間、昇格がなかったこと、② X 4 組合員の職位は、X 4 組合員より入社が10年遅い X 6 の職位と同じスペシャリストⅡであったこと、③ X 4 組合員より1歳年下の X 7 の職位は、スペシャリストⅡより2ランク上のシニアスペシャリストであったこと、④平成3年度の遅刻は、たった1度5分程度のものであり、また、電話の対応については、X 4 組合員だけが対応しているのではなく、受注グループ全員が対応しているから、X 4 組合員だけの責めではない、⑤ X 4 組合員の離席の理由は、ストライキや組合の本部及び支部等の団交に出席していたためであって、このことを理由とすることは、会社の組合活動に対する嫌悪感を示すものであり、組合活動を理由とした不利益取扱いの不当労働行為である、⑥会社は組合員を排除しながら「付き合いが悪い」として協調性を云々するが、本末転倒も甚だしい、⑦会社の業務指示はデタラメであって、会社はいわれのないことや不自然なことなどを理由に、X 4 組合員の業績評価を殊更悪く見せて昇格させなかった、と主張する。
- d 前記第3.7(4)認定によれば、組合は、X 4 組合員の電話の対応、平成5年度の長期病気欠勤及び平成6年度の29日間の病気欠勤について、それらの事実があったこと自体については否定しておらず、また、X 4 組合員は路線バスの遅れを原因とする遅刻があったこと、会社又は申立外モービル石油との団交出席等を理由とする離席があったこと、自己啓発レポートをほとんど白紙の状態で提出していたことが認められる。更に、X 4 組合員が昇格しなかったこと並びに X 4 組合員が賃金及び一時金の業績評価において平均以下の評価を受けていたことに関し、同組合員の日常の勤務状況にその原因があるとの会社の主張に対して、これを覆すに足る組合からの疎明がない。

したがって、X 4 組合員が昇格しなかったこと並びに賃金及び一時金に対する評価については、これらが組合に対する差別に基づくものであるとまでは判断できない。

(キ) X 5 組合員について

- a 前記第3.7(5)認定によれば、X 5 組合員は経理部配属の事務職であり、昭和63年度ないし平成2年度及び平成5年度ないし平成11年度までの賃上げに係る業績評価、平成元年夏季、平成2年夏季及び冬季、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季及び平成8年冬季ないし平成11年冬季までの一時金に係る業績評価、のすべてについて、「C」の評価を受けたこと、この間のX 5 組合員の職位はクランク I のままであり、昇格がなかったことが認められる。
- b 会社は、X 5 組合員のC評価の根拠として、①仕事量が非常に少ないこと、②度重なる遅刻、無断離席、執務時間中の仕事以外の組合用務と思われる書き物や書類のコピーといった服務規律の不遵守、③仕事に対する意欲、積極性の欠如、④協調性、責任感の欠如等をあげ、X 5 組合員の昇格がなかったのは昇格基準を満たさなかったことによるとする。一方、組合は、仕事量が少ないのは頸肩腕症候群のため就労が制限されたためであり、同組合員の就労時間については会社と組合とが合意しており、それを評価の低い理由とするのは不当であり、また昇格についても差別を受けているとする。
- c ところで、X 5 組合員の就労時間に関して、たとえ組合と会社で合意がなされたとしても、X 5 組合員の勤務評価を平均以上としなければならないとする理由があったとまで認めるに足る疎明はなく、かえって、前記第3.7(5)認定によれば、①X 5 組合員自身が、評価面談に際し、上司が率先して業務をやってほしいと述べたのに対し、頸肩腕症候群のこともあり、これと無関係に率先して業務をすることはできない旨回答していること、②上司からX 5 組合員に対し、私用電話が多いことを告げられても、他の人もそれなりにある旨回答していること、がそれぞれ認められる。

そうすると、X 5 組合員が昇格しなかったこと並びに賃金及び一時金の業績評価において平均以下の評価を受けていたことについては、会社の不当な評価に基づくものとまではいえず、X 5 組合員が昇格基準を満たさなかったとする会社の主張を覆すに足る組合の疎明もない。したがって、これら会社の評価が組合に対する差別に基づくものと判断することはできない。

(ク) 以上のとおりであるから、X 1 ら5名の低い業績評価が特段不当なものであるとは言えず、X 1 ら5名に対して「昇格」並びに「賃金及び一時金」について、組合員であるがゆえの差別があったと認めることはできない。

エ X 4 ら2名を除く非専門職の組合員に係る賃金及び一時金差別について

次に、X 4 ら2名を除く非専門職の組合員について、組合の主張する賃上げ及び一時金に係る格差について、以下検討する。

(ア) X 4 ら2名を除く非専門職の組合員に対する賃金差別について

昭和63年度ないし平成2年度、同5年度ないし同11年度の間におけるX 4 ら2名を除く非専門職の本件組合員各人の賃上げの額、基本給、職位及び業績評価の推移については、前記第3.6認定の別表3-2ないし別表3-4のとおりであることが認められる。

ところで、上記ア判断のとおり、会社が差別的取扱いを行う余地が生じるのは、会社配分のうち組合員個人に対する業績評価に基づく成績配分のみであるので、前記第3.6認定の別表3-2ないし別表3-4から、賃上げに係る業績評価で、X 4 ら2名を除く非専門職の組合員数とそのうちC評価を受けた組合員数について比較すると、別表5のとおり、昭和63年度は組合員20名中5名、平成元年度は同20名中6名、平成2年度は同19名中3名、平成5年度は同19名中3名、平成6年度は同17名中1名、平成7年度は同16名中1名、平成8年度は同16名中1名、平成9年度は同11名中0名、平成10年度は同11名中1名、平成11年度は同8名中0名がC評価を受けていることが認められる。

以上からすれば、X 4 ら2名を除く非専門職の組合員は、賃上げに係る業績評価で、昭和63年度及び平成元年度において5、6名がC評価を受けているので、これらの年度を中心に、C評価を受けた組合員の個別評価の状況について、後記(ウ)において判断することとする。

(イ) X 4 ら2名を除く非専門職の組合員に対する一時金差別について

平成元年夏季、同2年夏季及び同年冬季、同6年夏季、同7年夏季及び同年冬季、同8年冬季ないし同11年冬季の間におけるX 4 ら2名を除く非専門職の本件組合員各人の一時金の金額、基本給、支給月率、職位及び業績評価の推移については、前記第3.6認定の別表4-2ないし4-4

のとおりであることが認められる。

ところで、上記イ判断のとおり、会社が差別的取扱いを行う余地が生じるのは、会社配分のうち組合員個人に対する業績評価に基づく成績配分に係る部分のみであるので、前記第3.6認定の別表4-2ないし別表4-4から、一時金に係る業績評価で、X 4ら2名を除く非専門職の組合員数とそのうちC評価を受けた組合員数について比較すると、別表6のとおり、平成元年夏季は20名中6名、平成2年夏季及び冬季は19名中3名、平成6年夏季は17名中1名、平成7年夏季及び冬季は16名中1名、平成8年夏季、平成9年夏季及び冬季は11名中0名、平成10年夏季は11名中1名、平成10年冬季は10名中1名、平成11年夏季及び冬季は8名中0名がC評価を受けていることが認められる。

以上からすれば、X 4ら2名を除く非専門職の組合員は、一時金に係る業績評価で、平成元年夏季及び平成2年夏季及び冬季には3名ないし6名がC評価を受けているので、これらの年度を中心に、C評価を受けた組合員の個別評価の状況について、後記(ウ)において判断することとする。

(ウ) X 4ら2名を除く非専門職の組合員に対する個別評価について

前記(ア)及び(イ)判断のとおり、賃上げ及び一時金に係る業績評価で、X 4ら2名を除く非専門職の組合員については、賃金については昭和63年度及び元年度、また、一時金については、平成元年度及び同2年度を中心に、当事者から主張立証が行われたX 9組合員、X 10組合員、X 11組合員、X 12組合員、X 13組合員、X 14組合員、X 15組合員、X 16組合員、X 17組合員ら9名(以下「X 9組合員ら9名」という)の組合員に関し、更に個別的な要素について検討する。

まず、前記第3.6認定の別表3-2ないし3-4及び別表4-2ないし4-4によれば、X 9組合員ら9名が、会社から賃上げ及び一時金の業績評価においてC評価を受けた年度の分布は下表のとおりとなる。

賃上げ

昭和63年度	X 11組合員、X 14組合員、 X 16組合員
平成元年度	X 10組合員、X 11組合員、 X 13組合員、X 17組合員
平成2年度	X 9 組合員、X 10組合員、 X 11組合員、
平成5年度	X 10組合員、X 12組合員、 X 15組合員
平成6年度	X 15組合員
平成7年度	X 15組合員
平成8年度	X 15組合員

元年夏季	X 10組合員、X 11組合員、 X 13組合員、X 17組合員
2年夏季	X 9 組合員、X 10組合員、 X 11組合員
2年冬季	X 9 組合員、X 10組合員、 X 11組合員
6年夏季	X 15組合員
7年夏季	X 15組合員
7年冬季	X 15組合員

一時金

- a X 9 組合員は、前記第3.8(1)認定によれば、伏木油槽所所属の社有タンクローリーのドライバーであり、同人の賃上げに係る業績評価は、別表3-2のとおり、昭和63年度及び平成元年度並びに平成5年度ないし平成11年度はB2評価であったが、平成2年度はC評価であった。また、同人の一時金に係る業績評価は、別表4-2のとおり、平成元年夏季、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季、平成8年冬季ないし平成11年冬季はB2評価であったが、平成2年夏季及び冬季はC評価であった。

ところで、前記第3.8(1)認定によれば、①会社がX 9 組合員の業績評価をC評価とした理由は、平成元年1月から12月までの考課対象期間において、同人が配送先サービスステーション内で本人の不注意による人身事故を起こしたことなどであったこと、②同人は、C評価を受けた考課に係る会社の評価面接で、「事故については人身事故だったし、心配もした。C評価は仕方ないかな」などと述べたことが認められる。

これらに対し、X 9 組合員のC評価が正当でないと認めるに足る組合からの疎明はない。したがって、X 9 組合員が賃金及び一時金についてC評価を受けたのは、会社の不当な裁量であるとまでは認められず、これをもって組合に対する差別に基づくものと判断することはできない。

- b X 10 組合員は、前記第3.8(2)認定によれば、三田尻油槽所所属の社有タンクローリーのドライバーであったが、同人の賃上げに係る業績評価は、別表3-2のとおり、昭和63年度はB2評価であったが、平成元年度、平

成2年度及び平成5年度はC評価であった。また、同人の一時金に係る業績評価は、別表4-2のとおり、平成元年夏季、平成2年夏季及び冬季はC評価であった。

ところで、前記第3.8(2)認定によれば、①会社がX10組合員の業績評価をC評価とした理由は、昭和63年1月から平成元年12月まで及び平成4年1月から12月までの考課対象期間において、X10組合員が他の職員に比し仕事量が少なかったこと、職場に出入りしている契約運送会社に物品の購買を強要したこと、職場での協調性に乏しく自分の仕事以外の業務を手伝おうとはしなかったこと、などであること、また、事実として②X10組合員は、タンクローリーの配送が昼食の時間に係る可能性がある場合、昼食を事務所でするために昼食時間までは配送に出発しないで油槽所内で待機し、昼食後に配送に出発するのが日常の勤務状況であったため、他の社有タンクローリーのドライバーに比べて配送量が少なかったこと、が認められる。

これに対し、X10組合員のC評価が正当でないとするに足る組合からの疎明はない。したがって、X10組合員が賃金及び一時金についてC評価を受けたのは、会社の裁量を超えた不当なものであるとまでは認められず、組合に対する差別に基づくものと判断することはできない。

- c X11組合員は、前記第3.8(3)認定によれば、名古屋統轄油槽所所属であったが、同人の賃上げに係る業績評価は、別表3-2のとおり、平成5年度ないし平成11年度はB2評価であり、昭和63年度ないし平成2年度はC評価であった。また、同人の一時金に係る業績評価は、別表4-2のとおり、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季、平成8年冬季ないし平成11年冬季はB2評価であったが、平成元年夏季、平成2年夏季及び冬季はC評価であった。

ところで、前記第3.8(3)認定によれば、①会社がX11組合員の業績評価をC評価とした理由は、昭和62年1月から平成元年12月までの考課対象期間において、X11組合員は他の従業員に比べて、仕事量が少なかったこと、病欠や無断職場離脱が多かったこと、業務外の電話が多かったこと、協調性もなく、自分の仕事を積極的に拡大して行おうとの意欲も少なかったこと、などであること、また、事実として②X11組合員は、上司から油槽所内の塗装作業等や除草、樹木の剪定作

業等の業務を行うよう指示を受けても、担当業務でないのでできない旨述べ、これらの業務を行うことはなかったこと、が認められる。

これらに対し、X11組合員のC評価が正当でないと認めるに足る組合からの疎明はない。したがって、X11組合員が賃金及び一時金についてC評価を受けたのは、会社の不当な裁量であるとまでは認められず、組合に対する差別に基づくものと判断することはできない。

d X12組合員は、前記第3.8(4)認定によれば、東海エッソガス営業所所属の事務職であったが、同人の賃上げに係る業績評価は、別表3-2のとおり、昭和63年度ないし平成2年度、平成6年度ないし平成11年度はB2評価であったが、平成5年度のみはC評価であった。また、同人の一時金に係る業績評価は、別表4-2のとおり、平成元年夏季、平成2年夏季及び冬季、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季のすべてがB2評価であった。

ところで、前記第3.8(4)認定によれば、①会社がX12組合員の業績評価をC評価とした理由は、平成4年1月から12月までの考課対象期間において、X12組合員は、シニアスペシャリストとして仕事量が少ない状況であったこと、ガス器具等の新製品の発売情報の提供や販売指導を会社のLPG配送員らに行わないことから、LPG配送員らからの信頼が得られていなかったこと、計算ミスなどの業務上のミスが多かったこと、計算ミスを少なくし、担当業務を効率的に行うためにパソコンソフトを有効活用するなどの創意工夫が見られなかったこと、などであったことが認められる。

これに対し、X12組合員のC評価が正当でないと認めるに足る組合からの疎明はない。したがって、X12組合員が賃金及び一時金についてC評価を受けたのは、会社の不当な裁量であるとまでは認められず、組合に対する差別に基づくものと判断することはできない。

e X13組合員は、前記第3.8(5)認定によれば、伏木油槽所所属の社有タンクローリーのドライバーであったが、同人の賃上げに係る業績評価は、別表3-2のとおり、昭和63年度、平成2年度、平成5年度ないし平成11年度はB2評価であったが、平成元年度のみはC評価であった。また、同人の一時金に係る業績評価は、別表4-2のとおり、平成8年冬季はB1評価であり、平成2年夏季及び冬季、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季、平成9年夏季



ないし平成11年冬季のすべてがB2評価であって、平成元年夏季のみC評価であった。

ところで、前記第3.8(5)認定によれば、①会社がX13組合員の業績評価をC評価とした理由は、昭和63年1月から12月までの考課対象期間において、同人が胃潰瘍に罹患し、1か月間は病休を、続く約1か月間は有給休暇を取得したことなどであること、また、事実として②X13組合員は、同考課に係る会社の評価面接で、C評価を受けても致し方ない旨述べたこと、が認められる。

これらに対し、X13組合員のC評価が正当でないと認めるに足る組合からの疎明はない。したがって、X13組合員が賃金及び一時金についてC評価を受けたのは、会社の不当な裁量であるとまでは認められず、組合に対する差別に基づくものと判断することはできない。

f X14組合員は、前記第3.8(6)認定によれば、伏木油槽所所属タンクローリーのドライバーであったが、同人の賃上げに係る業績評価は、別表3-2のとおり、平成8年度はB1評価であり、平成元年度、平成2年度、平成5年度ないし平成7年度、平成9年度ないし平成11年度はB2評価であったが、昭和63年度のみはC評価であった。また、同人の一時金に係る業績評価は、別表4-2のとおり、平成8年冬季はB1評価であり、平成元年夏季、平成2年夏季及び冬季、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季、平成9年夏季ないし平成11年冬季のすべてがB2評価であった。

ところで、前記第3.8(6)認定によれば、①会社がX14組合員の業績評価をC評価とした理由は、昭和62年1月から12月までの考課対象期間において、同人が業務中に配送先のサービスステーションで物損事故(損害額約65万円)を起こしたことなどであること、また、事実として②X14組合員の起こした物損事故は、金沢市内のサービスステーションで周囲の状況を確認ないままタンクローリーを退出発進し、構内に駐車していたサービスステーションの顧客の乗用車と接触事故を起こしたものであり、会社はバンパー等の破損の弁償として相手側に対して約65万円を支払ったこと、が認められる。

これらに対し、X14組合員のC評価が正当でないと認めるに足る組合からの疎明はない。したがって、X14

組合員が賃金についてC評価を受けたのは、会社の不当な裁量であるとまでは認められず、組合に対する差別に基づくものと判断することはできない。

- g X15組合員は、前記第3.8(7)認定によれば、鶴見統轄油槽所所属の事務職であったが、同人の賃上げに係る業績評価は、別表3-3のとおり、昭和63年度ないし平成2年度はB2評価であったが、平成5年度ないし平成8年度はC評価であった。また、同人の一時金に係る業績評価は、別表4-3のとおり、平成元年夏季、平成2年夏季及び冬季はB2評価であったが、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季はC評価であった。

ところで、前記第3.8(7)認定によれば、①会社がX15組合員の業績評価をC評価とした理由は、平成4年1月から平成7年12月までの考課対象期間において、うつ病の発症と再発による長期間の病欠等により仕事量が少ないこと及び出勤率が悪かったことによるもの、などであること、また、事実として②X15組合員は、うつ病を発症し、平成4年の同人の病欠日数は50日に達し、仕事の量及び出勤率は他の従業員より少ない状態であったこと、会社は、X15組合員の職場復帰後、プレッシャーの少ない職場に配置転換したが、その後、うつ病が再発し、約6か月間の連続病欠勤を取ったこと、が認められる。

これらに対し、X15組合員のC評価が正当でないと認めるに足る組合からの疎明はない。したがって、X15組合員が賃金及び一時金についてC評価を受けたのは、会社の不当な裁量であるとまでは認められず、組合に対する差別に基づくものと判断することはできない。

- h X16組合員は、前記第3.8(8)認定によれば、名古屋統轄油槽所所属の事務職社員であったが、同人の賃上げに係る業績評価は、別表3-3のとおり、平成5年度ないし平成11年度はB1評価であり、平成元年度及び平成2年度はB2評価であったが、昭和63年度はC評価であった。また、同人の一時金に係る業績評価は、別表4-3のとおり、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季、平成8年冬季ないし平成11年冬季はB1評価であり、平成元年夏季、平成2年夏季及び冬季はB2評価であった。

ところで、前記第3.8(8)認定によれば、①会社がX16組合員の業績評価をC評価とした理由は、昭和62年1月から12月までの考課対象期間において、13日の病欠

欠勤があるなど同僚と比較すると仕事量が少なかったことなどであったこと、また、事実として② X16組合員は、昭和62年1月から12月までの考課対象期間において、緑内障により、13日の病気欠勤があったこと、が認められる。

これらに対し、X16組合員のC評価が正当でないと認めるに足る組合からの疎明はない。したがって、X16組合員が賃金についてC評価を受けたのは、会社の不当な裁量であるとまでは認められず、組合に対する差別に基づくものと判断することはできない。

- i X17組合員は、前記第3.8(9)認定によれば、糸崎油槽所所属の社有タンクローリーのドライバーであったが、同人の賃上げに係る業績評価は、別表3-3のとおり、昭和63年度、平成2年度及び平成5年度ないし平成10年度はB2評価であったが、平成元年度はC評価であった。また、同人の一時金に係る業績評価は、別表4-3のとおり、平成2年夏季及び冬季、平成6年夏季、平成7年夏季及び冬季、平成8年冬季ないし平成10年夏季はB2評価であり、平成元年夏季はC評価であった。

ところで、前記第3.8(9)認定によれば、①会社がX17組合員の業績評価をC評価とした理由は、昭和63年1月から12月までの考課対象期間において、配送先のサービスステーション構内でタンクローリーを方向転換するため後進した際、車が歩道にはみ出し歩行者横断用信号柱に接触して、同信号柱及び自己車輛を破損する事故を起こしたことであったこと、また、事実として②上記記載の事故の際、サービスステーション従業員による誘導はなかったが事故が起きたことには争いが無いこと、が認められる。

これらに対し、X17組合員のC評価が正当でないと認めるに足る組合からの疎明はない。したがって、X17組合員が賃金及び一時金についてC評価を受けたのは、会社の不当な裁量であるとまでは認められず、組合に対する差別に基づくものと判断することはできない。

- j 以上のとおり、X4ら2名を除く非専門職の組合員の業績評価に関して、X9組合員ら9名の組合員について、個別的な要素を加味して判断したとしても、会社の業績評価が特段不当なものであって、賃上げ及び一時金において組合員であるがゆえの差別があったとまでいうことはできない。

なお、X 9 組合員ら9名以外の組合員については、賃金及び一時金についてC評価を受けた組合員は少数であり、また、当事者双方からの特段の疎明もない。

#### オ 結論

以上を総合すると、会社は、本件組合員各人に対して、一律に差別的取扱いによって不当に低い評価を与えているとまでいうことはできず、また、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いえないから、結局のところ、本件組合員各人の賃金及び一時金支給並びにX 1ら5名の昇格において、会社の不当労働行為を認めることはできない。したがって、月例賃金の差別是正に関する申立て、一時金の差別是正に関する申立て、及びX 1ら5名の昇格差別の是正に関する申立てはいずれも棄却する。

#### (2) 賃金及び一時金制度の公開と公正な運用について

組合は、会社が賃金及び一時金の会社配分の内訳など制度内容を公開せず、恣意的な運用と賃金差別を行っていると主張するのに対し、会社は、人事制度はそもそも会社の意思で決め得ることであるが、組合の要請を受け、賃金及び一時金制度については団交の場において説明し、具体的な協議に応じてきており、本件申立ては理由がないと主張するので、この点について検討する。

前記第3.3(1)ないし(3)認定のとおり、①会社が組合を労働組合と認めて以降、会社と組合は、毎年の月例賃金、夏季一時金及び冬季一時金に関し、毎年団交を行い概ねその年度内に妥結してきたこと、②組合の賃金及び一時金制度の公開要求については、組合は平成元年の春闘時に賃金体系の開示と会社配分等の協議を要求し、これに対し平成元年3月27日の団交において、会社が賃金体系の開示をできる範囲で協議することを表明するなど、それ以降、十数回以上にわたる団交の中で、業績評価と会社配分の関係、会社配分の算出方法、昇格基準、業績査定基準などについて交渉が行われ、会社はこれらの事項について、組合に対し説明してきたこと、③賃金システムの変更の際は、会社は組合に対し、ビューグラフ等を使用して説明を行い、資料も交付するなどして説明を行っていること、④平成10年以降は、組合員も自分の評価が分かれば自分で賃金を計算できるようになっていたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社においては、会社配分の内容や計算方法などの制度的なものは、基本的には組合に対し開示し、説明していたとみるのが相当である。

もともと、前記第3.3(2)才認定のとおり、会社は、①組合員有資格者全員の基本給を年齢別に開示することや、②人事考課における書式及び監督者向けの手引書の開示を拒否するなど、会社の昇給制度等をすべて公開しているわけではない。しかしながら、会社が、年齢だけで賃金を決めているものでないこと、また、監督者向けの手引書には、会社の人事に関することが含まれていることを理由に、これらの事項の開示を拒否することをもって、不当であるとまではいうことができない。

したがって、会社が賃金及び一時金の会社配分内訳や制度内容を公開せず、恣意的な運用を行っているとの組合の主張は採用できず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

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16年8月31日

大阪府地方労働委員会  
会長 若林 正伸 印

「別表 略」