

命 令 書

再審査申立人 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部
再審査申立人 X1
再審査申立人 X2
再審査申立人 X3
再審査申立人 X4
再審査申立人 X5

再審査被申立人 ブックローン株式会社

上記当事者間の平成 10 年(不再)第 22 号事件(初審兵庫県労委平成 3 年(不)第 4 号事件)について、当委員会は、平成 18 年 3 月 1 日第 28 回第三部会において、部会長公益委員荒井史男、公益委員山川隆一、同椎谷正、同岡部喜代子、同古郡鞆子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- I 本件初審命令主文第 2 項を次のとおり変更する。
- 2(1) 再審査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の救済申立てのうち、X1、X2、X6、X3、X4 及び X5 に係る平成元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同 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の是正並びに昭和 63 年 6 月 7 日付け譴責処分についての救済申立てを却下する。
- (2) 再審査申立人 X1、同 X2、同 X3、同 X4 及び同 X5 の各救済申立てのうち、平成元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同 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の是正並びに昭和 63 年 6 月 7 日付け譴責処分についての救済申立てを却下する。
- II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

1 本件は、ブックローン株式会社(以下「会社」という。)が、①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。)ブックローン分会(以下「支部ブックローン分会」という。)の組合員である X1(以下「X1」という。)、X2(以下「X2」という。)、X6(以下「X6」という。)、X3(以下「X3」という。)、X4(以下「X4」という。)及び X5(以下「X5」という。)の 6 名(以下「X1 ら 6 名」という。)に対し、昭和 57 年から不当に低い評価、等級に据え置き、賃金差別を繰り返したこと、②支部が同 63 年 3 月及び同年 4 月に春闘要求実現のために行ったワッペン等着用を理由に X1 ら 6 名を譴責処分とし、同年度上期賞与の人事考課において同人らを最低の E ランクと評定したことが、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為であるとして、平成 3 年 11 月 18 日、支部、支部ブックローン分会及び X1 ら 6 名から兵庫県労働委員会(以下「兵庫県労委」という。)に救済申立てがあった事件である。

2 本件において組合が請求した救済の内容の要旨は、初審命令理由第 1 の 10「本件申立てに係る請求する救済の内容」記載のとおりである。

3 兵庫県労委は、支部、支部ブックローン分会及び X1 ら 6 名には平成 10 年 4 月 28 日又は同月 29 日、会社には同月 28 日、支部ブックローン分会の救済申立て並びに支部及び X1 ら 6 名の救済申立ての一部を却下し、その余の救済申立てを棄却する旨の命令を交付した。

これを不服として、支部及び X1 ら 6 名は、同年 5 月 11 日、初審命令を取り消し、上記 2 記載の請求どおりの救済を求めて、再審査を申し立てた。

同 18 年 1 月 16 日、X6 は、再審査申立てを取り下げた(以下支部及び X6 を除く X1 ら 6 名を「支部ら」という。)

第 2 争 点

1 支部らの本件救済申立ては、労働組合法第 27 条第 2 項に定める期間内になされた適法な申立てといえるか。

2 会社は、X1 ら 6 名に対し、昭和 57 年から不当に低い評価、等級に据え置き、賃金差別を繰り返した事実はあるか(低評価又は格差の存在)。

3 上記 2 の事実が認められる場合、このことは労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に該当するか。

4 会社が、支部が昭和 63 年 3 月及び同年 4 月に春闘要求実現のために行ったワッペン等着用を理由に、X1 ら 6 名を譴責処分としたこと及び同年度上期賞与の人事考課において同人らを最低ランクと評定したことは労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に該当するか。

第 3 当事者の主張要旨

1 支部ら

(1) 争点1について

賃金差別は、各人事考課査定時期における考課の結果が積み重ねられ、その繰り返しの結果、ある時期に至って初めて明確に差別を認識できるようになるという特徴がある。したがって、使用者による単一の不当労働行為意思に基づく賃金差別については、労働組合法第27条第2項にいう「継続する行為」として、全体として一個の不当労働行為とみるのが相当である。これを認めない初審命令理由第2の2「救済申立期間について」の判断は誤りである。

(2) 争点2及び3について

イ 初審命令は、会社が本件賃金差別を行うために人事考課制度を利用している事実を無視している。

会社は、考課ランクの振分けについて、会社が原則としたランク別の振分け率とは無関係に運用しており、その振分けは主観的、恣意的に行うことができるものとなっている。また、会社の職務等級制度において、会社は、職務分析を適切適正に行っておらず、会社の社員数が減った後は、職務と職階との対応関係が完全に崩れており、X1ら6名と同じ内容の職務を同人らより上位等級の社員が行っている例が多数存在している。人事考課制度の運用の実態、職務等級制度が機能しているかは、本件審理に当たって極めて重要なのに、初審命令はこの点の判断を欠落させている。

ロ 初審命令は、支部らがX1ら以外の未昇格者の存在を明らかにしていないことを理由に、格差の存在についての疎明がないとする。一方で、初審命令は、等級と勤務年数との間にはある程度関連があるとして、支部らが比較対象者として提示した者のみを比較することで格差の存在を認めており、その判断基準は曖昧で一貫性がない。

支部らは、できる限りの資料を提出しており、他の比較対象者を明らかにする必要があるというのであれば、会社に対し釈明を求めるべきである。等級の格付けが労働契約の内容であることからすると、公正な格付けについての立証責任は会社にあり、会社がこれに応じない場合の不利益は、これを明らかにできる資料を独占している会社に負担させるべきである。

ハ 初審命令は、「格差の存在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主張立証責任がある」とする。

しかしながら、会社の人事考課について、職能等級基準、考課における評価項目が明らかにならなければ公正な査定であるのかどうか判断することができないのであり、会社は、初審労働委員会からの再三の開示要求にもかかわらず

ならず、職能等級別の評価項目を明らかにしなかったのであるから、上記判断は失当である。

ニ 初審命令は、格差の合理性を判断するのに当たり、会社側証人と X1 らとの証言が一致しない場合は、会社側証人の証言を裏付ける客観的な証拠はほとんど提出されていないのに、当該証言を安易に採用している。また、同命令は、本件審査対象期間前における X1 ら 6 名の問題があるとする勤務状況について、「改善されたことの疎明がないので、持続していたものとみざるを得ない」としているが、このような事実の認定は合理性を欠いている。

ホ 初審命令は、会社の不当労働行為意思に関し、一定の事実を認定するが、重要な事実の認定が欠如しているほか、同命令が認定した事実も不十分である。

すなわち、①支部は、職能等級制度の導入について、会社の評価は恣意的なものであるとして是正を申し入れていること及び昭和 58 年 4 月の同制度の改正について、十分な資料提示を受けていないこと、②賃上げ交渉がほぼ 1 年後まで続く事態が毎年繰り返されていること、③会社が会社内にビデオカメラを設置したことで、弁護士会から勧告を受けたこと、④支部の求めにより、会社が労働基準監督署から是正勧告や指導を受けたこと、⑤X3 の職務変更に関する会社の対応の事実が欠落していることのほか、X7 組合員の解雇事件に対する支部の抗議・要請行動、分会員のワッペン着用への会社の対応についての認定が不十分である。

へ X1 ら 6 名に対する認定について

(イ) X1

① 初審命令は、格差の存在を否定するが誤りである。

初審命令は、昭和 51 年入社者を比較対象者から外しているが、格差の存否の判断においては、X1 より後に入社した者も含めて判断するのが当然である。

② 会社は、X1 の担当者数を徐々に減らし、職務上での同人の影響力を意図的に低下するようにしているが、これは等級格付けにおいて困難が生じないための措置であり、合理的な理由はない。このような措置自体が同人に対する不当労働行為意思を窺わせるものである。

(ロ) X2

① 初審命令は、X2 の職務遂行能力には問題がないことを認めているところ、同人は、債権回収の職務について、Y1 課長と同等かそれ以上に精通しており、職務遂行の実態からすると課長職相当の職務を任せられてい

たといえる。そうであるのに、初審命令は、職務遂行能力とは無関係なところで格差の合理性を認めており、不当である。

- ② カード保管に関する事実については、初審命令の認定に誤りがある。カード箱が問題となったのは兵庫ビル移転後に一度あっただけであり、箱が大きすぎて持ち運びができないことから、小さな箱に変えることになったにすぎない。
- ③ 初審命令は、勤務場所、職務変更について、支部を通して申し出ることが非協力的、反抗的であるというが、どうしてそのようにいえるのか全く説明がない。

職務変更を協議にかからしめているのは、労使間の協定で確認され、慣行としても確立していた。X2は、協議を行わないで一方的に強行しようとすることに異論を申し出ただけであり、会社は、その後支部を通して職務変更の申し出を行うことも、同人に再度会社側の希望を伝えることもしていない。

- ④ 初審命令は、5等級以上に格付けられてしかるべきことを認める疎明はないとするが、不当な格差が存在し、格差について合理的な証明がないのであれば、不当な格差の存在しない等級に格付けることは当然である。初審命令は、他の全員が平成2年までに7等級に進級又は部長職に昇格していると認定しているのであるから、格差に合理性が認められないのであれば、7等級職に昇格させることは当然である。

(ハ) X6

格差が存在することに争いはなく、問題は当該格差に合理性があるかどうかである。

初審命令は、会社の主張をそのまま受け入れて当該格差に合理性があるとするが、会社側証人の供述は伝聞に過ぎず、これを裏付ける客観的な証拠は何も提出されていない。初審命令は、事実を誤認しその評価を誤っている。

(ニ) X3

- ① 初審命令は、格差の存在を否定するが誤りである。

初審命令は、人事考課において「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」とするが、X3が与えられた職務をそつなく処理していたことには争いがない。会社は「平均以下であること」の立証責任を負う。

同人は、職務上の改善点を指摘し、会社もこれを受け入れて改善した

事実があり、このような実績を有する同人について、初審命令が「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」とするのは極めて不当である。

- ② 初審命令は、X3の電話の対応の態度を問題としているが、同人の担当業務が変更された昭和63年5月まで、同人は業務関係先の銀行、各営業拠点の担当者と電話で対応し、交渉も行ってきており、対応が悪ければそれまでに問題とされているはずであるがそういった事実はない。その頃は、X7の解雇問題で労使間の緊張状態が続き、会社が支部に対し攻撃、中傷を行っていたときであり、同人の業務変更もその一環で、その際の理由として電話の対応が問題とされたものである。

(ホ) X4及びX5

- ① 初審命令は、格差の存在を否定するが誤りである。

支部らの資料提出に限界があることはやむを得ないところであり、会社が資料の開示を拒否している点に問題がある。

- ② X4やX5の仕事内容、実際の仕事の仕方からすれば、4等級あるいはそれ以上であっても不自然ではない。

- ③ 初審命令は、休暇の取得状況等について問題とするが、他の社員と差異はない。

両名は、子育ての時期であり、当日に休暇を取ることにならざるを得ない状況にあり、他の社員も当日に休暇を取る者がいる。全社員について、当日に休暇を取った日数、その理由を明らかにして判断すべきで、会社の主張を一方向的に受け入れてマイナス評価の対象としていることは不当である。

(3) 争点4について

初審命令は、X1ら6名のワッペン等の着用に対して譴責処分を行い、人事考課においてEランクに評価したことについて、同人らの「組合活動を嫌悪していたと認めることはできない」と判断しているが、「組合活動は原則として就業時間外に行う」という協定が存在するとしても、ワッペン等の着用により業務上具体的な影響が認められない本件では、ワッペン等の着用の違法性を前提とした判断は誤りである。

以上述べてきたことから、初審命令が誤っていることは明白であり、初審において請求した救済の内容どおりの命令を求める。

2 会社

(1) 争点1について

支部らの主張は、労働組合法第 27 条第 2 項にいう「継続する行為」に関する平成 3 年 6 月 4 日の最高裁判所判決の法理を弁えないもので失当である。また、初審命令は、次のとおり、本件の具体的な救済申立期間を判断するに当たって 1 年間の誤認を行っている。

すなわち、会社の昇給の「基本給分」のうち「考課加算」について、初審命令は「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」と認定(同理由第 1 の 6 の (2) (初審命令書 14 頁))しているが、「当年度の 4 月時点の等級別及び当年度の昇給考課のランク別に定額」が正しい。また、本件救済申立て日の 1 年前である同 2 年 11 月 18 日当時、X1 ら 6 名に現実に支払われていた賃金は、同 2 年 3 月 6 日に同元年度の昇給について妥結した協定に基づくものであり、同 2 年度の昇給に関する支部との協定は翌 3 年 3 月 4 日に妥結し賃金の精算が行われたが、人事考課の決定は、同 2 年 4 月上旬に全社員に対して行われ、同月下旬にその結果が通知され、これが変更される余地はなかった。さらに、会社は、当年度の賃金に関し、支部と妥結していない場合でも、他の 2 つの労働組合と妥結した昇給に関する協定に基づき計算した当人らの基本賃金をベースとして、賞与を支給していたから、X1 ら 6 名は、遅くとも毎年 6 月 20 日の賞与支給時点では当年度の昇給額を十分了知していた。

以上からすると、本件救済申立て日の 1 年前である同 2 年 11 月 18 日当時、当年度の昇給した賃金は既に確定していたのであり、本件救済申立てのうち昇給に係る申立てにあっては、同 2 年度及び同 3 年度の昇給が対象とされるべきである。

(2) 争点 2 及び 3 について

イ 会社の賃金制度は、職能等級制度であり、職務等級制ではない。職能等級制度においては、責任の度合い、判断力、指導監督の態様によって職能等級が分類され、職務分析は必要ない。同じような業務を担当しても、上記で挙げる態様において差が生じ、上位等級の者はより高いレベルのものが要求される。したがって、上位等級者の担当職務の中には、上位等級者本来の責任の重い、高度な判断力が要求される業務だけではなく、定型的な業務等本来下位等級者が行うべき業務も含まれることはあり得る。このことは職務遂行能力の程度によって等級格付けを行うという職能等級制度において矛盾はない。よって、職務内容と等級との対応関係が崩れているという支部らの主張は失当である。

ロ 会社の職能等級制度は、各社員の勤務成績や資質・能力を総合的に評価し行っているものであって、年功序列としての運用は行っていない。等級の進

級にあつては、職務遂行要件を充足しているか否かによって決定しており、その者の勤務年数の長さとは関係がないから、入社年限を基準として抽出した比較対象者の進級状況と比較することはそもそも無意味である。

ハ 人事考課に関し、かつて X1 らが加入していた労働組合との協定では、人事考課は公正に行う旨の取決めはあるものの、その具体的内容・方法については何ら取決めがなく、会社に一任されている。会社は、社員が考課項目を意識することによって日常の業務が左右されることを防ぐため、考課項目について一貫して非公開としている。しかし、第 1 次評価、第 2 次評価、部門調整等を経て、出来る限り主観的要素を排除し公平に考課されるよう運用している。

ニ 以下のとおり、X1 ら 6 名に対する人事考課はいずれも妥当である。また、等級の進級の問題は、各年の人事考課が公正に行われたかどうかには帰するものであるが、同人らが求める等級に進級していないのは、進級基準を満たせなかった結果である。したがって、本件再審査申立ては失当である。

(イ) X1

支部らは、初審命令が X1 の昭和 51 年入社の後輩の 2 名を比較対象者としてないことを不当であるとするが、同人らは資質、能力が優秀で、X1 を追い越し進級したものである。

X1 は、定型的な業務をまずまずこなしていたため人事考課では常に C ランク(普通)と評価されていたが、会社の進級要件では B ランク以上に評価されていたことが必要となる 6 等級以上への進級要件を備えていなかった。なお、支部らから、同人が C ランク以上に評価されて然るべきであるとする主張立証は何らなされていない。

よって、同人が 5 等級で C ランクであったことは至当なところであり、初審命令に誤りはない。

(ロ) X2

① X2 が、当時の上司の残業指示を拒否したことは間違いのないところであり、同人が昭和 55 年 9 月以降 1 回の例外を除き残業を行った事実はない。

② 等級において進級し、さらに管理職に昇進していくためには、種々の職務を担当し、職務に対する視野を広げておくことが要請される。しかしながら、同人は、昭和 57 年 10 月以降貸倒債権の再督促回収業務以外の業務に携わったことはない。会社は、同人に担当業務の変更を再三打診しているが、同人は全く拒否している。同人は、拒否したのではな

く、労使協定に従って事前に話し合うことを求めているに過ぎないと主張するが、同協定は、かつて同人らが加入していた労働組合との協定で、人事異動そのものに関する事前協議協定ではなく、当該異動が労働組合に著しい不利益が生じる場合のみ、組合の申立てにより協議するというものであって、異動についての打診段階や同一課内の担務変更等はその枠外のことである。また、同協定は、同人らが支部に加入した時点で、同人らに対する効力を失っている。したがって、同人が職務変更に関する打診を拒否する姿勢には何ら適法性はない。

同人は、常に上司に反抗的であり、存在しない事前協議協定を前提として業務の変更に関する打診等にも頑なに応じようとしなない。こうした同人の姿勢には問題があり、同人が準監督職として位置づけられている6等級以上に昇級しなかったのは当然のことである。

- ③ X2 が進級しなかった理由の一つに、昭和 59 年下期賞与時からの人事考課(同 63 年上期賞与時を除く)が常に C であったことが挙げられる。

同人は、日常の貸倒債権の回収業務は問題なくこなしているが、大学卒業 10 年以上の者として、それ以上のものではなかった。同人は、回収の目標金額をほぼ達成していたとするが、同人の業務は一旦貸倒債権として処理されたものを再度回収するものであって、機械的な通常の業務であり、高度の判断力や技術的な手法を要するものではない業務である。しかも、会社では、いわゆる目標管理制度は実施していない。

また、同人は、上司の指揮命令や監督を受けたことはなく、担当業務についてほとんど任されていたというが、上記業務の内容から上司の指揮命令や監督を受けなければならないものでない。よって、同人が5等級でCランク(平成4年度)であったことは至当なところであり、初審命令に誤りはない。

- (ハ) X6

会社が主張する X6 の勤務状況(顧客からの苦情、業務上のミス、商品知識の不足等)等については、明確な書証及び証言等が存在する。

同人が 4 等級で E 又は D ランクであったことは至当なところであり、初審命令に誤りはない。

- (ニ) X3

- ① 初審命令が、同人の後輩の 2 名を比較対象者としてないことを不当であるとするが、このことについては、上記「(イ)X1」のところで述べた

ことと同様である。会社は、単に勤務年数だけで進級を行っていたわけではなく、また、同人は、常にDランクであり、5等級以上への進級基準の要件を充たしていなかった。

- ② 同人は、昭和56年8月から自動振替の業務に従事しており、同60年4月から一旦新規契約書の受付処理の業務に替わったが、同63年5月に再び自動振替の業務に替わっている。

自動振替の業務は、顧客の自動振替依頼書に対する金融機関からのクレームについて、顧客に訂正を求めるという全く事務的なもので、判断力や交渉技術力を要する内容の仕事ではない。同業務において、同人は、顧客あるいは会社の業務拠点の担当者と同人のやり取りが粗雑で、大声を出すことから上司から注意を受けていた。また、同人の同60年4月からの新規契約書の受付処理の業務は、契約書の電話確認業務であったが、同人は、もっと穏やかに行うよう注意を受けても、丁寧にやっていたら終業時間までには終わらない等として、態度を改めなかった。こうしたことにより、同人を同63年5月から再び自動振替業務に担当替えしたが、同人の勤務態度には変化がなかった。初審命令の「改善されたという疎明がないので持続していたものと見ざるを得ない」との判断は当を得たものである。

よって、同人が4等級でDランクであったことは至当なところであり、初審命令に誤りはない。

(ホ) X4及びX5

- ① 支部らは、X4及びX5の同期入社と比較対象者について、何ら疎明していない。
- ② 同人らの勤務成績について、特に評価すべき事柄は何ら存在せず、休暇取得の手続の問題から契約変更の多い営業拠点の担当を任せられないといった問題があったことは、初審命令のとおりである。

よって、同人らが3ないし4等級でCないしDランクであったことは至当なところであり、初審命令に誤りはない。

- ロ 支部らは、過去の労使関係に関する初審命令の認定判断に対し、ワッペン着用問題についてのみ異議を述べ、その他何ら反論をしていない。もっとも、X5らは、当審において、職制による金銭の支払と引替えにする退職勧奨、脱退工作、先代社長の支部への介入発言等について証言するが、それらは真偽を確かめようのないものであったり、事実ではないもの等である。初審命令が、「ある程度の緊張があったこと」はあるとしても、「会社が支部を嫌悪し、

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」としたことは、当時の労使関係の実状を正当に判断したものである。

したがって、本件は、会社の不当労働行為意思を欠き、考課査定の是非を云々するまでもなく、不適法な申立てとして却下あるいは棄却されるべきものである。

(3) 争点4について

ワッペンを着用しての就労が違法であることは既に確立した法理であり、これは業務上の具体的支障の有無を問わないものであるから、支部らの主張は失当である。

第4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第1「認定した事実」の1ないし9のうち、その一部を次のように改めるほかは、当該事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「審問終結時」を「本件初審審問終結時」に、「当委員会」を「兵庫県労委」に、「本件申立て」を「本件救済申立て」に、それぞれ読み替えるものとする。

なお、証拠を摘示する場合、「甲1」は甲第1号証を、「乙1」は乙第1号証を、「初(1)〇〇P1」は初審第1回審問〇〇証人審問調書1頁を、「再(1)〇〇P1」は再審査第1回審問〇〇証人審問調書1頁を、それぞれ示すものである。

1 2の(2)(初審命令書4頁)の冒頭の「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。」を「昭和55年2月21日、全印総連ブックローン労働組合は、大会を開催し、上部団体を全日本運輸一般労働組合神戸支部(以下「運輸一般」という。)とすることを多数の賛成により決定し、運輸一般に加入することとしたが、この決定に反対する者らは、この約1か月後の同年3月19日、全印総連を上部団体とする労働組合の再建集会を開催して組織化したため、会社には、上部団体を運輸一般とする労働組合と、全印総連とする労働組合が併存することとなった。」に改める。

2 3の(7)の12・13行目(初審命令書8、9頁)の「支部は、これを不服として」以下を「支部は、これを不服として再審査を申し立てたが、当委員会は、平成13年8月1日、支部の再審査申立てを棄却した。支部は、これを不服として同命令の取消請求訴訟を提起したが、東京地方裁判所は、同14年8月1日、当委員会の命令を支持し、支部の請求を棄却した。支部が控訴しなかったため、同命令は確定した。」に改める。

3 5の(2)の1・2行目(初審命令書12頁)の「直属上長(通常は係長)の行う第1次評価、所属上長(通常は課長)の行う第2次評価」を「直属上長(通常は係長)が各評価項目について設定された着眼点に基づき行う第1次評価、所属上長(通常は課長)が第1次評価と同様に行う第2次評価」に、7・8行目(同13頁)の「Eが5パーセントである。」を「Eが5パーセントであるが、最近では、社員が減少したため、この原則どおりの運用がなされていない。」に改め、同(2)の末尾(同13頁)の「なお、会社は」以下を次のとおり改める。

「なお、会社は、考課項目や考課基準の設定は会社の専権事項である等として、支部との団体交渉でもこれらについて明らかにせず、また、各評価ランク別の人数も非公開であるとして、初審及び再審査を通じ明らかにしなかった。ただ、考課項目については、X1が、昭和56年の下期賞与考課の説明の際、同人の当時の上司である課長から、「仕事の量」、「仕事の質」、「知識」、「熟練度」、「信頼性」、「積極性」の6項目であると聞いたことがあるほか、支部が独自に入手した人事考課表(「業績評価表」)では、2・3・4等級用では、1次考課、2次考課とも180点が満点とされ、考課項目(括弧内は各項目の満点)として、「仕事の量」(30点)、「仕事の質」(30点)、「知識の向上度」(15点)、「熟練の向上度」(30点)、「信頼性」(30点)、「発揮した積極性」(45点)が掲げられ、5・6等級用では、1次考課、2次考課とも180点が満点とされ、「仕事の成果」(45点)、「信頼性」(45点)、「実行度」(30点)、「発揮した計画性」(30点)、「発揮した指導力」(15点)、「発揮した折衝力」(15点)が掲げられている。」

4 5の(3)の末尾(初審命令書13頁)の「原則である。」を「制度上の原則となっているが、実際にはこれらの点について、評価者である管理者から説明されるようなことはなく、X1らが、自らの考課結果の内容や職務上改善すべき点等について管理者に質しても、明らかにされることはなかった。」に改める。

5 6の(2)の6・7行目(初審命令書14頁)の「当該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、」を「毎年4月時点の等級及び昇給考課のランクにより定まり、」に改め、末尾(同14頁)に次の段落を加える。

「なお、本件救済申立ての1年前である平成2年11月18日当時、X1ら6名に支払われていた月例賃金は、会社と支部の間で同元年度の昇給について締結した協定を基礎として支払われていたが、その後、会社と支部は、同2年度の昇給について、翌3年3月4日に協定を締結の上、既払賃金との精算を行ったが、精算に際し同2年4月に行われた昇給の査定が見直されることはなかった。」

6 6の(3)の6行目(初審命令書14頁)の「等級別及び賞与考課のランク別に定め

られた」を「等級及び賞与考課のランクにより定まる」に改め、末尾(同 14 頁)に次の段落を加える。

「なお、会社は、当年度の賃金に関し、支部と妥結していない場合でも、他の2つの労働組合と妥結した昇給に関する協定に基づき、各人について計算した基本賃金をベースとして、支部の組合員らに賞与を支給していた。」

7 7の8行目(初審命令書15頁)の別表5の1の右端に次のとおり、2名について加える。

		Z 1	Z 2
入社		昭和 51 年	昭和 51 年
学歴		大 学	高 校
等級	昭和 56 年	不 明	不 明
	昭和 57 年		
	昭和 58 年		
	昭和 59 年		
	昭和 60 年		
	昭和 61 年		
	昭和 62 年		
	昭和 63 年		
	平成元年		
	平成 2 年		
平成 3 年	7	7	

8 9の(1)のエの3行目(初審命令書16頁)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、」を「昭和58年4月(昇給考課)にDランクの評価に下がった(会社では、進級した直後の昇給考課の査定ランクは、直前の賞与考課の査定ランクの1ランク下に評定されるという運用がなされている。)が、」に改める。

9 9の(2)のウの末尾(初審命令書17頁)の「進級している。」を「進級しているが、その理由は明らかでない。」に改める。

10 9の(4)のカ(ア)の末尾(初審命令書25頁)の「通知書を送付した。」を「通知書を送付し、上記オのとおり、担当業務の変更を行った。」に改める。

第5 当委員会の判断

1 審査対象について

前記第1の3(本命令書3頁)のとおり、X6は再審査申立てを取り下げたから、同人の救済申立ての一部を却下し、その余の救済申立てを棄却した初審命令は確

定した。一方、支部の同人に係る救済申立てについては、支部は、取下げの意思表示はしていないから、その救済申立てを維持しているものと認められる。

2 争点1について

- (1) 会社が毎年行っている昇給に関する考課査定は、その社員の向後一年間における毎月の賃金額の基準となる評定値を定めるものとなっている。また、会社における進級は、毎年4月1日付けをもって実施されており(前記第4で改めた上で引用した初審命令理由第1(以下「初審第1」という。)の4の(5)エ(初審命令書12頁))、同日をもって各社員に対する等級の格付けが行われているものとみることができるところ、進級(等級の格付け)もまた、向後一年間における毎月の賃金額に反映されることとなる。
- (2) このような昇給に関する考課査定ないし等級の格付け(以下「査定等」)において、使用者が労働組合の組合員について、組合員であることを理由として他の従業員より低く査定した場合あるいは進級を認めなかった場合、その賃金上の差別的取扱いの意図は、これによる賃金の支払いによって具体的に実現されるから、当該査定等とこれに基づく毎月の賃金の支払いとは一体として一個の不当労働行為をなすものとみることができるとする。そうすると、当該査定等に基づく毎月の賃金が支払われている限り不当労働行為は継続することになるから、当該査定等に基づく賃金上の差別的取扱いの是正を求める救済の申立てが当該査定等に基づく最後の賃金の支払いの時から1年以内にされたときは、当該救済申立ては、労働組合法第27条第2項の定める期間内になされたものとして適法というべきである。

したがって、使用者による単一の不当労働行為意思に基づく賃金差別は、全体として一個の不当労働行為であるとする支部らの主張は採ることができない。

- (3) これを本件昇給についてみると、会社における昇給に関する考課査定は、毎年4月に行われ、当該査定に基づく月例賃金の最終の支払時期は翌年3月とされ、これが毎年繰り返されているところ、支部らの本件救済申立ては、平成3年11月18日に行われているから、同日から遡って1年以内に最後の月例賃金の支払いがなされている同3年度及び同2年度の昇給に係る救済申立ては適法であるといえるが、同元年度以前の昇給に係る救済申立ては、最後の月例賃金の支払いの時から1年を徒過したものとして不適法であり、却下を免れない。

なお、本件救済申立ての1年前である同2年11月18日当時、X1ら6名に支払われていた月例賃金は、会社と支部の間で同元年度の昇給について協定したものを基礎として支払われていた。その後、会社と支部は、同2年度の昇給について、同3年3月4日に協定を締結の上、同年度における既払賃金との精算

を行っているが、精算に際し前年4月に行われた査定が見直されることはなかった(初審第1の6の(2)(本命令書17頁))のであるから、同2年11月18日当時、前年度の昇給に係る取決めを基礎として月例賃金が支払われていたことは上記判断を左右しない。

- (4) また、等級格付けに基づき算出される月例賃金の最終の支払時期は翌年3月とされ、これが毎年繰り返されていることは本件昇給と同様であるから、等級についての救済申立てにあっても、平成2年度及び同3年度に係る救済申立ては適法であるが、同元年度以前の昇給に係る救済申立ては不適法であり、却下を免れない。
- (5) 一方、賞与にあつては、仮に賞与の支払いについて、不当労働行為と目される行為があつた場合には、その差別的取扱いの意図は、特段の事情がない限り、賞与支払いの時点で実現されたものとみることができる。そして、会社は、当年度の賃金に関し、支部とは妥結していない場合でも、他の2つの労働組合と妥結した昇給に関する協定に基づき、各人について計算した基本賃金をベースとして、当該賞与の査定を行った上でX1ら6名に賞与を支給していた(初審第1の6の(3)(本命令書17頁))のであり、昇給の妥結に際して、当該昇給の査定が見直されたとの事情は認められないから、本件で審査の対象となる賞与は、平成2年11月18日以降に支払われた賞与となる。したがって、同2年上期賞与以前の賞与に係る救済申立ては不適法であり、却下を免れない。

以上のとおりであるから、平成元年度以前の等級格付け及び昇給考課の是正及び同2年度上期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是正は、本件審査の対象とならず、これに係る救済申立ては、労働組合法第27条第2項並びに労働委員会規則第56条及び第33条の規定に基づき却下する。

3 争点2及び3について

- (1) 会社の職能等級制度は、一定の等級までの進級について、一定の勤続年数を経ることによる自動進級を認めている(初審第1の4の(5)ア(初審命令書11頁))。このような年功的な要素を加味した職能等級制度において、労働組合の組合員の等級ないし賃金について、使用者が不利益な取扱いを行ったとして、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為と判断されるには、①救済申立人である労働組合又は労働者が、差別されていると主張する労働者(救済対象者)と救済対象者以外の同職種の同期同学歴者等比較可能な労働者(比較対象者)との間に格差が生じていること、②救済対象者が比較対象者に比べ能力、勤務実績等が劣っていないことを可能な限り明らかにすること、③当該格差が生じたのは、救済対象者が労働組合に加入していること或いは使用者が当該労働

組合又は救済対象者の組合活動を嫌悪したことの故であることについての立証が必要となる。

もともと、会社における「監督職」或いは「管理職」への進級又は昇格にあつては、勤続年数を要件としていないので、上記①及び②は、そのままでは妥当しないが、救済対象者が是正を求める等級又は昇格に相応しい或いはその職務に従事している者に比肩しうる能力、勤務実績等を持つことを、個別事情を中心に立証する必要があると考えられる。

一方、使用者が、これを不当労働行為でないとするには、上記格差が存在すること或いは当該格差が労働者が労働組合に加入していること又は労働組合や労働者の組合活動を嫌悪したことの故であることについて反証を挙げ、又は当該格差には合理的な理由が存在することについて立証する必要がある。

- (2) 上記のような判断方法に関し、会社は、会社の職能等級制度は、各社員の勤務成績や資質・能力を総合的に評価して運用しているものであつて、年功序列としての運用は行っていないのであるから、勤続年数をもって比較するのは誤りである旨主張する。

しかしながら、自動進級を行っている4等級までの進級にあつては、一定の勤続年数を経ることによる自動昇級を認めているのであるから、同期同学歴者の進級状況との比較を行うことが妥当といえる。一方、5等級以上の進級にあつては、制度上年功的な要素が弱まることに鑑みれば、同期同学歴者との比較した結果を重くみることはできないが、本件においては、会社が、初審及び再審査を通じ、職能等級制度における人事考課表、考課項目、評価基準等人事考課の仕組みやその運用状況及びX1ら6名以外の者の具体的な進級状況を明らかにせず(初審第1の5の(2)(本命令書16頁)及び同7(初審命令書15頁))、支部らの主張する格差の存在について積極的な反証を行っていないこと、救済を求めている組合員に対し適切な比較対象者が多数存在するとはみられないこと等の事情を踏まえれば、5等級以上の是正を求める救済申立てにあつても、同期同学歴者の進級状況との比較を行い、この結果を判断の一要素として用いることは許されるというべきである。

- (3) 上記のとおり、初審及び再審査を通じ、職能等級制度における人事考課の仕組みやその運用状況及びX1ら6名以外の者の具体的な進級状況を明らかにしていない会社の対応には問題があるが、会社及び支部らは、本件救済申立てに関して、X1ら6名の能力、勤務実績や等級及び賃金に係る格差の有無ないしその合理性等の立証を行っているから、以下、上記(1)で示した観点から、X1ら6名の同期同学歴者との格差の存在、当該格差の合理性、各人の能力、勤務実績

等についてみていくこととする。

なお、上記2のとおり、本件審査の対象は、平成2年度及び同3年度における等級格付け及び昇給、同2年下期以降の賞与に係るものとなるが、等級の格差の是正を求める救済申立てについては、上記2以前の査定対象期間の事情についても考慮の対象とされるべきである。

イ X1(7等級の平均賃金に是正すること等を請求)

(イ) X1は、昭和49年度入社、大学卒であり、その等級は5等級である。同49年度から同51年度入社の大学卒の男子は平成3年時点で同人を含め合計5名いるが、同人以外の2名の等級は不明であり、2名は7等級であるから、同人は同人の入社年次に近い男子と比べ低い等級に格付けられていることが窺えないでもない。

(ロ) 確かに、上記のとおり、X1と入社年次に近い同学歴入社者の中には7等級に格付けされている者がいることが認められるが、会社の職能等級制度における7等級の者は「監督職」に位置づけられていることから、その進級に当たっては、それまでの業績や「監督職」としての資質等が問われることになる。会社の同制度における「進級要件」でも、過去の評点の合計を基礎とする5等級までの進級要件とは異なり、7等級への進級は、「業績、資質を勘案の上認定する」とされ、広範な会社の裁量に基づき決定されるものとなっているが、このことは会社の経営方針、経営計画等の実施について一定の責任を有する「監督職」の性格からして合理性を持つものであるといえる。そして、X1の等級の格付けに関する会社の決定がその裁量の範囲を逸脱して不当であると認めるに足る証拠はない。

ところで、支部らは、X1について、「監督職」に相当するような事情、すなわち、同人が、「監督職」に相応しい能力を有することが明らかであること又は「監督職」に進級させるだけの勤務実績を上げていること、或いは7等級以上とされている者と比肩し得る能力、勤務実態等にあること等の事情を何ら立証していない。また、同人は、譴責処分を受けた時期を除き、Cランク又はDランク(昭和60年度下期賞与査定以降は譴責処分を受けた時期を除きCランク)と評定されたが、同人が平均のCランクを超える勤務実績を上げたとの立証もなされていない。

(ハ) 以上のとおりであるから、X1は、平成2年度及び同3年度において、5等級であり、同人の入社年次に近い男子と比べて低い等級に格付けられていることが窺えないでもないが、同人に対し人事考課において差別的な取扱いがなされたと認めるべき事情の立証はないといわざるを得ない。なお、

支部らは、会社は、X1 が管理する担当者数を徐々に減らしており、これは等級格付けにおいて困難が生じないための措置であると主張するが、同人の担当する者の数が減っている事実は認められる(初審第 1 の 9 の(1)オ(初審命令書 17 頁))ものの、これが同人の低い等級格付けを糊塗するためのものであると認めるに足りる証拠はない。

ロ X2(課長相当職の賃金に是正すること等を請求)

(イ) 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。同期同学歴の男子は、平成 3 年時点で同人を含め合計 7 名いるが、同人以外の全員は同 2 年度までに 7 等級に進級又は課長職に昇格しているから、同期同学歴の男子と比べ低い等級に格付けられていることが認められる。

(ロ) 支部らは、X2 は会社の上司からの指示を受けず、上司と同様な業務を行っているのであるから、同人を同期入社者と同等の等級に進級したものとして取り扱うべきである旨主張する。

しかしながら、X2 が行っている貸倒債権の再督促業務は、その性格上会社が定めた業務遂行の方針、枠組や処理方法等に従って行われていると推認されるものであり、本来、日常の業務処理に当たって、特段上司からの具体的な指示を受けなくとも処理することができる業務である。また、会社の賃金制度は、いわゆる職能等級制度を採るもので、職務の違いにより等級を格付けるものとはなっていない。さらに、上司が X2 と同様の業務を行うことがあったとしても、そのことをもって、同人を当該上司と同等の等級に扱うべきであるとする理由にはならない。

(ハ) 会社は、会社の職務変更の打診に対し、X2 は、これを労使協議の対象であるとして容易に応じず、長年にわたり同一の業務を継続していたのであるから、平均評価以上に評定されず、ひいては進級ないし職位昇進がなかったのは当然である旨主張する。

仮に、全印総連の労働組合が締結した協定の事前協議条項が、支部の組合員にも適用又は準用されるものであるとしても、同条項は、労働組合の役員が職務転換や配置替えにより組合活動に支障を来すおそれがある場合について、労働組合の申立てに基づき協議を義務づけているものであって、会社による職務転換ないし配置替え全てについて労働組合との事前協議を義務づけているものでないことは明らかである。そうであるのに、X2 は、同一課内の担当変更等組合活動に支障を来すおそれがあるとは認められないような職務転換に対しても、同条項による事前協議が必要であるとして、支部との協議がなされない限りこれに応じようとはしなかった(初

審第1の9の(2)カ(ウ)(エ)(初審命令書19、20頁))。結局、会社は、X2ないし支部とのトラブルをおそれ、具体的な業務変更の指示をすることはなかったが、こうした状況は平成3年度当時に至るまで継続しているものと思われる。そうすると、上記会社のX2への対応にも問題がなかったとはいえないが、会社が人事考課に当たって、こうした同人の業務遂行に当たり非協力で、自らの職務能力の向上への積極性も欠くと判断される勤務態度等に鑑み、同人を平均であるCランクを超える評価をしなかったとしても不当とみることはできない。

なお、X2は、貸倒れカードの保管、管理に関して問題のある言動があった(同9の(2)カ(イ)(初審命令書19頁)。貸倒れカードの保管に係る当該認定について、支部らはこれを争うが、Y1証人の供述によりこの事実を認めることができる。)が、その経緯等は明らかでないから、このことのみをもって考課査定の当否を判断することはできない。

- (ニ) X2の同期同学歴者の一部が進級している7等級或いは8等級の者は、「監督職」とされており、上記イの(ロ)で判断したとおり、その進級に当たっては、会社に広い裁量が認められるのであって、まして、X2が賃金について是正すべきものとしている課長職については、会社の職能等級制度の適用範囲には入らない管理職(同4の(2)(初審命令書10頁))であるから、このことは一層妥当する。

ところで、X2には、上記(ハ)の事情のほか、①会社の残業の指示に対し、正当な理由があるとは思われないのに、独自の考えをもってこれを拒否しており(同9の(2)カ(ア)(初審命令書19頁))、業務への取組みに対し積極的な態度を示していないこと、②他の同期同学歴の男子6名の能力、勤務実績等は明らかにされておらず、これらの者との比較をすることなく、同人が同期同学歴入社者より低く格付けられていることのみをもって、不当とみることはできないこと、③その他同人の能力、勤務実績等に関し、平均評価を超える勤務実績等を挙げたという立証はなされていないことからすると、同人の等級の格付けに関する会社の決定がその裁量の範囲を逸脱して不当であるとはいえず、会社が同人を課長職相当に扱っていないことを不当とみることはできない。

- (ホ) X2は、譴責処分を受けた時期を除き、Cランク又はDランク(昭和59年度下期賞与査定以降は譴責処分を受けた時期を除きCランク)と評定されており、平成2年度及び同3年度において、4等級に格付けられているが、以上のとおりであるから、同人に対し人事考課において差別的な取扱いが

なされたと認めるべき事情の、立証はないといわざるを得ない。

ハ X6(課長相当職の賃金に是正すること等を請求)

- (イ) X6 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。同 45 年度及び同 46 年度入社の大学卒の男子は、平成 3 年時点で同人を含め合計 3 名、同 2 年時点で同人を含め合計 4 名いるが、同人と等級が不明の者以外の 2 名は同 2 年度までに 7 等級に進級又は課長職に昇格しており、また、昭和 45 年度及び同 46 年度入社の高校卒の者 3 名も同 3 年度時点で 7 等級に進級又は課長職に昇格しているから、同人は同人の入社年次に近い男子と比べ低い等級に格付けられていることが認められる。
- (ロ) 支部らは、X6 に係る格差の存在には合理性があるとする初審命令は、会社側証人の伝聞に基づくもので、これを裏付ける客観的な証拠は提出されていない旨主張する。

しかしながら、初審第 1 の 9 の(3)カ(ア)(初審命令書 22 頁)のうち、Y1 が顧客へ謝罪に赴いた旨の認定は伝聞によるものであるとしても、社内連絡票には、そのころの X6 の勤務状況が記されており、この内容が虚偽であるとは認め難く、同証拠を併せみれば、Y1 が顧客へ謝罪に赴いた旨の認定が誤りであるとはいえない。同(ア)及び(イ)(初審命令書 22、23 頁)におけるその他の認定は、Y2 証人及び Y3 証人の自らの経験に基づくものであり、同認定のとおり認めることができる。また、同(ウ)及び(エ)(初審命令書 23 頁)については、概ね X6 自身が認めるところである。よって、この点の支部らの主張は採ることができない。

- (ハ) そこで、X6 の勤務状況等について認定した事実に基づき判断すると、同人には、①昭和 63 年 5 月頃、X6 の当時の上司であった課長が、同人の営業拠点からの問合せへの対応、顧客の苦情に対する処理が適切ではないとして問題としていること、②平成元年 6 月以降に上司となった課長に対し、社内の管理職から同人の電話対応について苦情が寄せられたこと、③同元年ないし 2 年頃には、同人の営業拠点の者との電話対応が不適切であったり、営業拠点の者が同人との電話対応について不快に思っていたことが認められる(同 9 の(3)カ(ア)及び(イ)(初審命令書 22、23 頁))ことからすると、同人は、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応することの能力が欠けていたといわざるを得ないから、同人が同 2 年までの人事考課査定を最低の E ランクと評定され、同 3 年では D ランクとされたことは、やむを得ないものといえる。

- (ニ) X6 の入社年次に近い者の一部が進級している 7 等級或いは 8 等級の者は、

「監督職」とされており、その進級に当たっては、会社の広い裁量が認められるのであって、まして、X6が賃金について是正すべきものとしている課長職については、このことが一層妥当することは、上記ロの(ニ)で判断したとおりである。しかしながら、同人が上記等級ないし課長職に相当する能力を有すること、或いは勤務実績を上げた等の立証や、同人の等級の格付けに関する会社の決定がその裁量の範囲を逸脱して不当であると認めるに足る証拠はなく、他に同人の能力、勤務実績等に関し、特段の立証は行われていない。

(ホ) 以上のとおりであるから、X6は、平成2年度及び同3年度において、4等級であり、同人の入社年次に近い男子と比べ低い等級に格付けられていることが認められるが、同人に対し人事考課において差別的な取扱いがなされたと認めるべき事情の立証はないといわざるを得ない。

ニ X3(7等級の平均賃金に是正すること等を請求)

(イ) X3は、昭和49年度入社、高校卒であり、その等級は4等級である。同49年度から同51年度入社の高卒の男子は、平成3年時点で同人を含め合計4名いるが、同人以外の2名の等級は不明であり、1名は7等級であるが、この1名の存在をもって同人が低い等級に格付けられているとは認められない。

(ロ) X3には、①昭和60年4月から同63年5月までの間に、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えるよう要望があり、上司が注意したが改まらなかったため、担当業務の変更が行われたこと、②勤務中電話を乱暴に切ったり、乱雑な話し方をすることがあり、平成3年4月以降に上司となった課長に、支店から苦情の電話がかかることがあったこと等が認められる(初審第1の9の(4)カ(ア)及び(ウ)(初審命令書25頁))から、譴責処分を受けた時期の人事考課を除き、同人がC又はDランクと評定されたことが格別不自然であるとは認められない。他方、同人は、同元年頃には自動振替依頼書送付明細書に関して改善提案を行っている(同9の(4)カ(イ)(初審命令書25頁))ところ、同人は同査定期間でDランクと評定されたが、この期間における同人の他の勤務実績等を含め総合的な勤務状況は明らかにされていないから、当該提案の一事はあるものの、この期間の査定が平均より低いことを不当とまで断ずることはできない。

(ニ) X3が賃金について是正すべきものとしている7等級の者は、「監督職」とされており、その進級の決定は、広範な会社の裁量に基づくものとなっ

ているが、そのことが合理性を持つことは、上記イの(ロ)で判断したとおりである。しかしながら、同人が7等級に相当する能力を有すること、或いは勤務実績を上げた等の立証や、同人の等級の格付けに関する会社の決定がその裁量の範囲を逸脱して不当であると認めるに足る証拠はなく、他に同人の能力、勤務実績に関し、特段の立証は行われていない。

(ホ) 以上のとおりであるから、X3は、平成2年度及び同3年度において4等級であるものの、同人に対し人事考課において差別的な取扱いがなされたと認めるべき事情の立証はないといわざるを得ない。

ホ X4(4等級Cランクの平均賃金に是正すること等を請求)

(イ) X4は、昭和48年度入社、高校卒であり、その等級は4等級である。同48年度及び同49年度入社の高卒の女子は、平成3年時点で同人を含め合計3名いるが、同人以外の1名の等級は不明であり、1名は4等級であるから、同人が格別低い等級に格付けられているとは認められない。

(ロ) X4は、昭和56年に「お風呂に入っても読める絵本」を提案したが、風呂用の絵本はそれ以前に他社が実用新案の登録を行っており、同提案は採用されなかったのである(初審第1の9の(5)カ(ア)(初審命令書27頁))から、このことが人事考課に反映されなかったとしても不当とはいえない。また、同人は、同62年1月に返金関係全般の処理マニュアルを作成している(同9の(5)カ(イ)(初審命令書27頁))が、この期間における同人の総合的な勤務状況は明らかでないから、同62年4月に行われた同人の昇給査定が平均評価であるCランクと評定されていることが格別不自然であるとみることができない。

(ハ) 会社は、X4の人事考課がC又はDランクと評定されている理由として、当日の朝連絡の上、休暇を取ることが多くみられ、これにより担当させる営業拠点が制約されたことを挙げる。

就業規則等で定められた休日及び年次有給休暇の取得については、所定の手続を踏み、これに対し使用者が時期変更権等正当な権限を行使する場合でない限り、人事考課においてその取得自体をマイナスとして評価とすることはできないものといえる。しかしながら、取得の当日の朝に連絡の上、休暇を取得するようなことが重なり、会社の計画的な業務遂行に支障を来すおそれが生じること等から、会社がその者の業務配置について、特段の配慮をせざるを得ない状況が生じた場合には、これをもって低評価とすることも許されるものと考えられる。そして、会社は、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X4に担当させない

ことにしていたことが認められる(同 9 の(5)カ(ウ)(初審命令書 27、28 頁))から、このことを理由に同人の人事考課を低評価とすることが許されないものではない。支部らは、休暇の取得状況等は他の社員と差異はないと主張するが、その状況は明らかではない。

その他、同人の能力、勤務実績等に関する立証は行われていない。

そうすると、X4 が、譴責処分を受けた時期等を除き、概ね C ランクないし D ランクと評価されたことが、格別不自然であるとはいえない。

(二) 以上のとおりであるから、X4 に対し、平成 2 年度及び同 3 年度の人事考課において、差別的な取扱いがなされたと認めるべき事情の立証はないといわざるを得ない。

へ X5(4 等級 C ランクの平均賃金に是正すること等を請求)

(イ) X5 は、昭和 51 年度入社、高校卒であり、その等級は 4 等級である。同 51 年度及び同 52 年度入社の高卒の女子は、平成 3 年時点で同人を含め合計 4 名いるが、同人以外の 1 名の等級は不明であり、2 名は 4 等級であるから、同人が格別低い等級に格付けられているとは認められない。

(ロ) 会社は、X5 についても同人の人事考課が概ね D と評価されている理由として、当日朝連絡の上、休暇を取ることが多くみられ、これにより担当させる営業拠点に制約されたことを挙げる。

このことについては、上記ホの(ハ)で X4 について判断したとおりである。

そうすると、X5 が、譴責処分を受けた時期を除き、概ね D ランクと評価されたことが、格別不自然であるとはいえない。

(ハ) 以上のとおりであるから、X5 に対し、平成 2 年度及び同 3 年度の人事考課において、差別的な取扱いがなされたと認めるべき事情の立証はないといわざるを得ない。

ト 本件で救済対象者となった X1 から 6 名の進級及び人事考課の状況をみると、初審命令別表 6(初審命令書 62 頁)のとおり、必ずしも平均を下回るランクには評価されてはおらず、X1、X2 のように最近 5、6 年間は平均の C ランクと評価されている者もあり、会社は、X1 から 6 名を一律に扱うことなく、各人の能力、勤務実績等を個別に考慮して評価を行っていることが認められる。また、以上判断したとおり、X1 から 6 名に対する会社の人事考課に格別不自然な点はみられない。

(4) 支部らは、会社は、支部あるいは支部の組合員の活動ないし存在を嫌悪していると主張する。

確かに、会社と支部の間では、組合結成以来、多数の不当労働行為事件が争われたり、調整事件が申請されたりしたこと、上記(3)のとおり、支部の組合員は、会社の業務に協力的ではないこと等からすると、会社が支部ないし支部の組合員の存在ないし活動を快く思っていないことは推認できる。しかしながら、その労働組合が支部の前身の労働組合であるかどうかはともかくとして、会社に労働組合が結成された当初、会社の同組合への対応には行き過ぎがあったことは認められるものの、その後は支部(又はその前身の労働組合)の存在を認め、相応の対応を行っていることが認められ、支部との係争事件において会社の対応が不当労働行為であるとされたことはなかった(初審第1の3(初審命令書5~9頁))。

- (5) 会社の職能等級制度は、社員の「能力重視」や「職能開発を助成し、組織の活性化」をすることにあるとされているのであるから(初審第1の4の(1)(初審命令書10頁))、会社が、人事考課表、評価基準等を社員に明らかにせず、また、人事考課について、評定された理由・内容を一切説明していない会社の対応(同5の(3)(本命令書17頁))は同制度の目的にそぐわないものといえ、さらに、支部に対しても、人事考課の仕組みについて一切団体交渉等における協議の対象としていないこと(同5の(2)(本命令書16頁))は労使関係上問題があるものといえる。しかしながら、以上のとおり、会社は支部の存在ないし活動を快く思っていないことは推認できるものの、X1ら6名に対する人事考課における評価は不当とはいえない(一部に低い等級に格付けられている者は認められるものの、これが不合理なものとは認められない。)ことからすると、同人らの等級の格付け、昇給査定及び賞与査定について、不当労働行為の成立を認めることは困難である。

3 争点4について

会社のワッペン等着用を理由とするX1ら6名に対する譴責処分は、昭和63年6月7日付けをもって行われ、このことを理由に、会社は、人事考課において同人らをEランクと評定し、同評定に基づき、同月、同年度上期賞与を支給した。一方、本件救済申立ては、平成3年11月18日に行われているから、初審命令がこれに係る救済申立てを労働組合法第27条第2項で規定する申立期間を徒過したものとして却下したことは相当である。

以上のとおりであるので、本件初審命令を主文のとおり変更するほかは、再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条、第56条及び第33条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 18 年 3 月 1 日

中央労働委員会

第三部会長 荒 井 史 男 ⑩