

命 令 書

大阪府豊中市

申立人 J 1
代表者 中央執行委員長 X 1

東京都港区

被申立人 K 1
代表者 代表取締役 Y

上記当事者間の平成13年(不)第23号、同14年(不)第26号及び同15年(不)第48号併合事件について、当委員会は、平成19年9月12日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下眞弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 申立人組合員 X 2 、同 X 3 、同 X 4 、同 X 5 、同 X 6 の平成12年4月1日付け昇格に関する申立ては却下する。
- 2 その他の申立ては、いずれも棄却する。

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、被申立人が、①組合員5名を昇格させないこと、②組合員17名に対して賃金・一時金を差別支給したこと、③賃金制度の内容を公開せず不公正な運用をしていること、が不当労働行為に該当す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

申立人ら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12年4月1日付けで組合員5名が昇格していたものとしての取扱い及びこれに伴う月例賃金及び一時金の是正
- (2) 平成12年度から同14年度までの組合員17名に対する各月例賃金の差別是正

- (3) 平成12年から同14年までの組合員17名に対する各一時金の差別是正
- (4) 専門職及び非専門職の職位別の基本給上限額の撤廃
- (5) 賃金・一時金の制度内容の公開と公正な運用
- (6) 謝罪文の提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) 昇格差別について

被申立人は、平成12年4月1日付けで、組合員である X2、X3 及び X4 をスタッフ・アナリスト（旧CBC）相当職に、X5 をシニア・ターミナル・オペレーターⅡ（旧スペシャリストⅠ）に、X6（以下、これら5名の組合員を併せて「X2組合員ら5名」といい、各組合員をそれぞれ「X2組合員」、「X3組合員」、「X4組合員」、「X5組合員」、「X6組合員」という。）をシニア・アシスタントⅢ（旧スペシャリストⅡ）に、それぞれ昇格させたものとして取り扱い、昇格していたならば得られたであろう賃金・一時金との差額を支払わなければならない。

X2組合員は、昭和53年度以降昇格はないが、同期の社員は全員管理職に昇格しており、昇格を妨害するため、意図的に業績評価を最低にしているとしかいいようがない（以下、各従業員に対する業績評価を単に「業績評価」ということがある。）。

X3組合員は、昭和50年度以降昇格がなく、同52年頃に管理職昇格の打診があったが、これは組合から脱退させることをねらったものであった。

X4組合員は、昭和63年度以降昇格がない。

X5組合員及びX6組合員については、昇格がなされないため、被申立人が一方的に決めた基本給上限額との関係で賃上げがなされない差別が増大しており、被申立人は、同組合員らを昇格させなければならない。なお、X6組合員は、申立人組合結成以降、C評価が続いているが、理由の説明もないまま、平成12年度にアシスタントⅠに昇格した。

なお、平成12年度の K2（以下「K2」という。）の賃上げ及び一時金にかかる交渉経過をみると、平成12年7月13日に妥結し、賃金については、同年8月25日に同年4月1日に遡及して支払われ、一時金については同年7月27日に支給されている。平成13年度については、平成13年7月18日に妥結し、賃金については同年8月25日に同年4月1日に遡及して支払われ、一時金については同年8月1日に支給されている。そうすると、最後の支払日になる同年7月25日から1年以内の同14年5月31日に本件昇格差別に関する申立がなされており、昇格にかかる

行為は継続する行為と解されるのだから、労働組合法第27条第2項によって却下すべき事案には当たらない。

(2) 賃金・一時金差別について

ア K2 及び K3 (以下「K3」という。)は、業績評価による査定を行う賃金・一時金制度により、従前から申立人

J1 (以下「組合」という。)の組合員を差別してきた。

平成12年度から同14年度の賃上げについては、K2 及び K3 は、いずれも会社配分を70%とした上、職種別・職位別の基本給上限額を設定するといった賃金制度の改悪を強行し、さらに差別を行った。

したがって、被申立人は、X2 組合員ら5名に加えて、組合員である X7、同 X8、同 X9、同 X10、同 X11、同 X12、同 X13、同 X14、同 X15、同 X16、同 X17 及び同 X18 の合計17名(以下、それぞれ「X7 組合員」、「X8 組合員」、「X9 組合員」、「X10 組合員」、「X11 組合員」、「X12 組合員」、「X13 組合員」、「X14 組合員」、「X15 組合員」、「X16 組合員」、「X17 組合員」及び「X18 組合員」といい、X2 組合員ら5名を含む組合員17名を併せて「本件組合員」という。)に対して、平成12年度から同14年度の賃金については、同一職種、同一年齢の者の平均賃金との差額を是正しなければならない。

また、同期間の一時金については、一時金平均支給月率との差額を是正しなければならない。

イ 各組合員が、意図的に評価が下げられ、組合員であること等を理由として不当な評価を受けていることは、以下のとおり、明らかである。

X2 組合員は、従前から最高でも3.5の評価しか受けていないが、これに関して、上司は、タイトルに見合う仕事をしていない、組合活動で離席が多く仕事を頼めない等と発言するだけで、具体的に改善点を示したり、説明をしたことがない。

X3 組合員は、業務は瑕疵なく行っており、時には時間外勤務にも協力している。しかし、業績評価は平均を下回っており、その理由を上司に尋ねても、はぐらかされ、自己申告書の配布や面接も行われなかった。

X4 組合員は、業務は瑕疵なく行っており、支払いのミスを発見したこともあったが、評価は3.5であるところ、上司はその理由を説明せず、業務に関して具体的な話をしたこともない。

X5 組合員は、自分の業務を滞りなく遂行していたが、評価はCであるところ、上司から評価の理由の説明は一切なかった。なお、評価の理由について、具体的

な説明を行っていないのは、他の組合員でも同様である。

X 6 組合員は、頸肩腕症候群の診断を受けているが、これは昭和48年春闘で、管理職が組合のピケに強引に突入した際に、左手首を骨折し1か月の病気休業のあと配置転換され、配転後の業務内容や上司からの嫌がらせを受けたためである。同組合員は組合結成以降、C評価が続いているが、本件の対象期間についても、新しい業務も増えているにもかかわらず、C評価を受け、被申立人はその理由について、病気欠勤が多いこと等を挙げるのみである。

X 7 組合員は、平成13年度と同14年度連続でC評価を受けたが、合理化により業務範囲が狭められている状況下で、同組合員は他の者と同様に普通に仕事をしていたにもかかわらず、被申立人はC評価とする根拠を説明していない。

X 8 組合員、X10組合員及びX12組合員についても、具体的な理由も説明されないままC評価を受けており、X11 組合員は、B評価を受けているが、個別の項目についての説明はなされていない。

なお、X13組合員については、別件で被申立人が提出した、同組合員には仕事に対する積極性や協調性の面で問題がある旨の陳述書を、本件においても再度書証として提出しているが、この陳述書の内容は事実と反している。

また、X15組合員は、平成13年から同16年12月までの期間、業務指示を受けなかったにもかかわらず、平均評価であったことは、被申立人の業績評価が公正でないことを示している。

X16 組合員及びX17組合員は、1年有余の間、組織外とされ、隔離職場に固まって配置され、定まった仕事もないといった卑劣な攻撃を受けたが、平成11年の組織変更により復帰した。平成12年7月には、職場環境は激変し、上司は仕事内容を説明することなく新たな業務を命令し、仕事が付加されていった。

X16 組合員の評価は平成12年度はF Rであったが、同組合員はきちんと業務遂行していたにもかかわらず、電話を受ける時に枕詞を言わないというようなことを評価の前提にされていた。また、同13年度はC評価であったが、これに対して、上司は指定された業務以外にタッチしない等と述べ、同14年度も上司は業務処理の速さや完成度については間違いなく確実に処理されているとしながら、最低評価をつけるためにとってつけた理由をあげてC評価とした。

X17組合員についても、平成12年度は評価はF Rで、来客に対する適切な対応が顕著に劣っているとされたが、来客などない支店の片隅においやっておいて、かかる評価をすることは不当である。同13年度及び同14年度はC評価であったが、いずれも内容はずさんでとってつけた差別評価のための理由によるものであった。

(3) 賃金・一時金の制度内容の公開等について

ア 被申立人は、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、恣意的な運用をしている。

被申立人は、賃上げ・一時金回答における会社配分について、その内容のほとんどを開示しているとするが、会社が会社配分について配分方法及び配分額を開示するようになったのはごく最近のことであり、組合が長年にわたって要求し続けてきた成果である。しかも、被申立人が開示している内容は、評価ごとの配分額であって、各評価ごとの配分額の根拠等については被申立人は何ら説明していない。

また、被申立人は、業績評価制度については、社内手続も含めてほとんど明らかにしておらず、明らかにしているのは、専門職・非専門職ごとの業績評価の区分とその分布割合程度であり、区分や分布割合の根拠はもとより、どういう事項あるいはどういう内容を評価の対象とするか、業績評価の具体的根拠等一切明らかにしていない。

イ したがって、被申立人は、①組合員有資格者全員の基本給を匿名で職位別、年齢別に明示せよ、②賃上げ及び一時金の業績評価の方法、基準、決定に至る社内手続を明らかにせよ、③昇格の基準と決定に至る社内手続を明らかにせよ、④昇格に伴う昇格昇給分の算出方法について明らかにせよ、⑤業績評価の区分別人数及び基本給区分別人数を明らかにせよ、⑥基本給における職位・職種別上限設定の根拠を明らかにせよ、という6項目の要求について、開示に応じなければならない。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 昇格差別について

平成12年4月1日付けでのX2組合員ら5名の昇格を求める旨の申立て（平成14年(不)第26号事件）は、同14年5月31日になされたのだから、労働組合法第27条第2項に定める期間の徒過により、却下されるべきである。

なお、組合は、以前、平成7年4月1日付けでのX2組合員ら5名の昇格を求め、不当労働行為救済申立て（平成7年(不)第70号事件）を行っており、この事件は他の事件と併合されて審査されたが、X2組合員ら5名が昇格しなかったのは組合に対する差別に基づくものとはいえないと判断されている。同12年時点においても、X2組合員ら5名は平均を下回る業績評価を受けるなどしており、事情は全くかわっていないのだから、昇格していないことは、同様に不当労働行為に当たらない。

(2) 賃金・一時金差別について

ア 賃金・一時金に関して、組合員に対する差別がないことは、以下のとおり明らかである。

イ まず、平成12年度及び同13年度のX 2 組合員、X 5 組合員及びX 3 組合員、並びに、同14年度のX 3 組合員及び X 6 組合員は、同組合員らの基本給が、労使合意した基本給上限額を超えていたため、賃上げがなかったのもであって、この取扱いは被申立人の裁量によるものではなく、不当労働行為になり得ない。

これらの組合員を除いたうちで、賃上げが平均額に至らなかった者は、同12年度では、X 4 組合員、X10組合員、X12組合員、X16 組合員及びX17組合員であって17名中5名である。また、同13年度では、X 4 組合員、X 6 組合員、X 7 組合員、X 8 組合員、X12組合員、X17組合員及び X16 組合員であって、15名中7名であり、同14年度では、X 4 組合員、X 7 組合員、X12組合員、X17組合員及び X16 組合員であって、10名中5名であり、いずれも過半数に満たない。昭和63年度から平成11年度でみても、平均を下回る評価の組合員の割合は、30%前後で推移している。この状況のみからみても、組合員に対する差別がないことは明らかである。

また、一時金に関する分析についても、賃上げについての分析と基本的に同様の結果となり、組合員に対する差別がないことは明らかである。さらに、一時金の業績配分は5%にすぎず、95%の部分は一律に支給されており、わずか5%の部分についてのみ格差が生じうるにすぎない上、平成14年度でみると、9名の組合員のうち6名の組合員の年間の一時金の合計額が300万円を超えており、世間一般の水準に比べて相当高額になっている。

ウ さらに、平均を下回る業績評価を受けた組合員について、その評価の相当性を個別にみても、組合員に対する差別に基づくものではないことは明らかである。組合員のうち特定の数名が長期間連続して平均を下回る評価を受けており、平成11年度以前の賃金・一時金についての不当労働行為救済申立事件において、これらの平均を下回る評価については、組合員に対する差別に基づくものではない旨判断されたことがあるが、それ以降も組合員の勤務態度等に大きな変化はない。これら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、被申立人の業績評価は特段不当なものではなく、組合員がゆえの差別があったとはいえない。

なお、K 2 の非専門職の評価分布は、平成12年度にA (5%)、B 1 (45%)、B 2 (45%)、C (5%) から、A (5%)、A 2 (20%)、B (60%)、C (15%) に変更になり、C評価が10%増加した影響で、これまでの基準であればB 2 とされる水準でもCと評価される場合もあり、このことが評価に影響した組合員もある。また、X 8 組合員及びX10組合員のC評価については、定年退職が目前に迫った時期にあって、業務に積極性がみられなかったことも影響している。

エ ところで、組合は、平成17年1月28日付けで、請求する救済内容に平成12年度

ないし同14年度の賃金改定における専門職及び非専門職の職位別の基本給上限額の撤廃を追加する旨申立てしているが、最も新しい同14年度の賃金改定についても、平成15年3月でこれに基づく賃金の支給は終了しているのだから、この点に関する申立ては、労働組合法第27条第2項に定める期間の徒過により、却下されるべきである。

また、基本給上限額については、それぞれの年度において組合と団交の上、妥結して実施したものであって、基本給上限額を設定したことは不当労働行為になり得ない。

(3) 賃金・一時金の制度内容の公開等について

ア 組合は6項目を挙げ、制度の内容を公開し、公正に運用することを求めるが、本件申立時においては、被申立人は各人の業績評価さえわかれば、賃上げ額等を自分で計算できる程度に制度開示を行っていたことに加えて、これら6項目の中には、既に開示済みの事項のほか、可能な限りで開示し説明したもの、人事管理上の支障が生ずることから開示できないといった開示しないことに正当な理由があるものを含んでおり、いずれにしても、この点に関する被申立人の対応は不当労働行為に該当しないことは明らかである。なお、平成11年度以前の賃金・一時金についての不当労働行為救済申立事件においても、同趣旨の申立てがなされ、棄却されているところである。

イ ①組合員有資格者全員の基本給を匿名で職位別、年齢別に明示せよ、との項目については、被申立人は、被申立人の賃金制度は年齢だけで決定しているのではなく、同じ年齢でも職種、職位、評価等により賃金が異なるので、意味のないデータは出しても仕方がないとして、提示しない旨組合に説明しており、この取扱いは不当ではない。なお、そのことは、以前の命令で既に判断されたところである。

ウ ②賃上げ及び一時金の業績評価の方法、基準、決定に至る社内手続を明らかにせよ、との項目のうち、賃上げ及び一時金の業績評価の方法及び決定に至る社内手続については、被申立人は既に公開しており、その内容は、以前の労働委員会の命令にも認定されている。なお、業績評価の基準については、開示に依っていないが、人事管理上弊害が生じるためである。もっとも、自己啓発レポートに評価項目が記載されており、これについては従業員にとって周知の事実である。

エ ③昇格の基準と決定に至る社内手続を明らかにせよ、との項目についても、被申立人は既に公開しており、その一部の内容が、以前の労働委員会の命令にも認定されている。さらに、平成12年の業務統合に際し、改めて昇格制度について説明したほか、団交においてもさらに詳細に説明した。

オ ④昇格に伴う昇格昇給分の算出方法について明らかにせよ、との項目についても、組合は以前から開示を要求し、被申立人は、その都度、これに応じてきたが、本件申立対象年度の団交においても、さらに説明を行っている。

カ ⑤業績評価の区分別人数及び基本給区分別人数を明らかにせよ、及び⑥基本給における職位・職種別上限設定の根拠を明らかにせよ、との項目についても、被申立人は説明を行っている。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人 K 1 (以下「会社」といい、K 2 及び K 3 についても、区別する必要がない場合には、単に「会社」と記載することがある。) 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720名である。会社は平成15年(不)第48号事件(以下「15-48事件」という。)については申立時からの被申立人であるが、同13年(不)第23号事件(以下「13-23事件」という。)及び同14年(不)第26号事件(以下「14-26事件」という。)については申立時においては K 2 及び K 3 の両社が被申立人であったところ、平成14年6月1日に K 2 、 K 3 、申立外 EMMS (以下「EMMS」という。)及び同 EMB S (以下「EMB S」という。)の4社が K 2 を存続会社として合併し(以下、この合併を「本件会社合併」という。)、同時に現在の名称である「 K 1 」に商号変更したことにより被申立人の地位を承継したものである。

(2) 組合は、肩書地に事務所を置く労働組合であって、K 2 及び K 3 の各従業員並びに両社の元従業員により組織されていたが、本件会社合併により、会社の従業員並びに K 2 及び K 3 の元従業員により組織されることになったものである。なお、その組合員数は本件審問終結時33名である。

(3) 13-23事件申立時には、K 2 の従業員で組織する労働組合として、組合のほかに、 J 2 (以下「J 2」という)及び J 3 (以下「J 3」という)があった。また、K 3 の従業員で組織する労働組合として、組合のほかに上記の J 2 及び J 4 (以下「J 4」という)があった。なお、平成13年8月1日、J 3 と J 4 は組織統合し、本件審問終結時において、 J 5 となっている。

2 本件会社合併等について

(1) 平成11年1月、K 2 は申立外 K 4 (以下「 K 4 」と

いう。)と「サービス相互提供契約=Mutual Services Provision Agreement」(以下「MSA」という。)を締結し、管理、財務、ロジスティクス及び営業の主要4分野において、相互にサービス及び関連する施設の利用を提供しあうこととし、同年6月までに両社の業務共同化が実施された。なお、K2は、MSAに基づき、情報システム部門を除く本社の全部門を東京都港区赤坂からK4の本社が所在する同区海岸へ移転した。

(2)平成12年7月1日、K2、K3及び申立外K5(以下「K5」という。)は業務統合を実施し、これにより、上記3社の営業部門はEMMSが、人事・法務部門はEMBSが、製造・物流部門はK5が担当し、K2及びK3の全従業員はEMMS、EMBS及びK5のいずれかに出向して勤務することになった(以下、この業務統合を「12年業務統合」という。)。なお、K5は、同日付けでK4と申立外K6が合併して発足した株式会社であり、EMMS及びEMBSは、K2の100%出資による有限会社で、同日より業務を開始した。

(3)平成14年6月1日、前記1(1)認定のとおり本件会社合併が実施され、K2及びK3の従業員は、原則として会社の従業員となった。

3 平成11年度までの賃金及び一時金等の状況について

(1) K2の賃金等について

ア K2は従前より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おらず、原則として毎年4月1日付けで従前の基本給に一定の方式により算出された額を賃上げ額として加算する方式で基本給改定を行っていた。昭和58年度から平成11年度においては、①全従業員に一律額(定額)、②従前の基本給に一律の割合を乗じた額(定率、ただし平成10年度まで)、③K2が各従業員の業績評価に応じ決定する業績配分額等(会社配分)の加算により基本給改定が行われていた。なお、K2では毎年1回4月1日付けで選考を経て一部の従業員を昇格させていたが、これに伴う昇給も上記の基本給改定にて行われていた。

毎年の賃上げ交渉では、K2の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年度まで)、「会社配分」の各原資及び会社配分の最低補償額(平成7年度まで)につき労使で合意されてきた。会社配分の賃上げ原資に占める割合は、昭和58年度から平成6年度までは25%、同7年度及び同8年度は28%、同9年度は33.4%、同10年度は50%、同11年度は70%であった。

なお、平成11年度については、基本給上限額が設定され、賃金改定前の基本給

がこの額を超えている場合には業績配分は所定の60%が、定額配分及び業績配分を行った結果基本給が上限額を超える場合は、上記の業績配分の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が昇給額とされた。また、「定率」による配分は実施されず、基本給昇給が540円を下回る場合は、最低補償額として540円の昇給が行われた。

また、組合と K 2 間の賃上げに関する妥結が4月1日以降になされた場合には、4月1日に遡及して賃金改定が実施されていた。

イ K 2 は、各労働組合との交渉を経て、毎年従業員に対して夏季及び冬季の一時金を支給していた。K 2 の平成元年から同11年の各一時金の原資は、①各従業員の基本給に応じて支給する部分（一律支給分）、② K 2 が各従業員の業績評価等を考慮して支給する部分（会社配分）からなり、さらに「会社配分」は各従業員の業績評価に応じて支給する部分（業績配分）と基本給の額に応じて一定の額を支給する部分（基本給別配分；平成8年以降）からなっていた。組合員有資格者の平均支給月数は、平成元年から同9年までは夏季が3.7か月、冬季が3.75か月、同10年は夏季が3.65か月、冬季が3.7か月、同11年は夏季が3.5か月、冬季が3.55か月であった。また、一時金原資に占める一律支給分等の割合は平成元年から同7年は一律支給分が95%、業績配分が5%、同8年から同11年は一律支給分が92.5%、業績配分が5%、基本給別配分が2.5%であった。

ウ 上記ア及びイのとおり、K 2 は、各従業員の業績評価の結果を毎年度の賃上げ額及び一時金額に反映させていたが、遅くとも平成元年度には、大学・大学院卒の専門職については6段階、短期大学・高等学校卒等の非専門職については4段階の相対評価で業績評価が実施されていた。

なお、その区分及び分布は、専門職については上位から「1.0（5%以下）」、「2.0（10%）」、「2.5（35%）」、「3.0（35%）」、「3.5（10%）」、「4.0（5%以下）」であって、非専門職については上位から「A（5%）」、「B 1（45%）」、「B 2（45%）」、「C（5%）」であった。

また、各年度の賃上げにかかる業績評価の対象期間は、前年の4月1日からその年の3月31日であった。

エ 後記オ記載の平成元年(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（以下、この併合事件を「元年70号ほか事件」という。）の命令書によれば、当時の K 2 の賃上げに係る業績評価の手続の概要は以下のとおりであった。

(ア) K 2 は、前年の12月中に翌年度賃上げにかかる業績評価について、その日

程、留意点等を記載した手引を添えて、業績評価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」と呼ばれる書面の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。

なお、従業員評価表には、評価項目の判定欄のほか、被評価者の優れた点、弱い点、今後1年間の改善育成計画、配転計画及び各評価監督者の総合意見等を記載する欄が設けられていた。

(カ) 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は修正し、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所定の分布割合に近くなるように調整する。

さらに、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。

(キ) 上記(カ)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。

(ク) 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。

オ 平成元年12月から同12年2月に至るまでの間、組合は K 2 を被申立人として、当委員会に対し、本件組合員のうち当時 K 2 に雇用されていた組合員25名について、賃金、一時金及び昇格における差別が行われた等と主張して、①昭和58年度から平成11年度の月例賃金の差別是正、②昭和57年冬季から平成11年冬季までの一時金の差別是正、③X 2 組合員、X 3 組合員、X 4 組合員、X 5 組合員及び X 6 組合員に対する昇格差別の是正、等を求めて11件の不当労働行為救済申立て（元年70号ほか事件）を行った。

これらの事件について、平成16年3月31日、当委員会は、①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を申立期間の徒過を理由に却下し、②それ以外の賃金・一時金に関しては、会社が差別的取扱いを行う余地が生じるのは組合員個々人に対する業績評価に基づく業績配分に係る部分のみであるとして、各組合員について個別に検討した結果、組合員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、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として棄却し、③上記5名の組合員が昇格しなかったのは、組合に対する差別に基づくものとはいえないとして棄却する命令を発した。

なお、上記命令について、組合は中労委に対し再審査を申し立て、同事件は本件審問終結時現在、再審査係属中である。

(2) K 3 の賃金等について

ア K 3 も K 2 と同様、定期昇給制度は採用しておらず、原則として毎年4月1日付けで、従前の基本給に一定の方式により算出された額を賃上げ額として加算する方式で基本給改定を行っていた。平成3年度から同11年度においては、K 2 と同様に、「定額」、「定率」、「会社配分」の加算により基本給改定が行われたが、組合と K 3 間での賃上げ交渉を経て、K 3 の組合員有資格者平均賃上げ額と、その内訳としての「定額」、「定率」、「会社配分」の額及び各基本給額ごとの最低補償額について記載した協定書が締結されてきた。会社

配分の賃上げ原資に占める割合は、平成3年度から同9年度は28%前後で推移してきたが、同10年度は約30%、同11年度は50%であった。

イ K3 も各労働組合との交渉を経て、毎年従業員に対して夏季及び冬季の一時金を支給していた。K3 の平成3年夏季から同11年冬季までの一時金の原資は、「一律支給分」と「会社配分」からなり、「会社配分」は全額各従業員の業績評価に応じて支給されていた。組合員有資格者の平均支給月数は、同3年から同8年までは夏季が3.7か月、冬季が3.75か月、同9年は夏季が3.697か月、冬季が3.75か月、同10年は夏季が3.65か月、冬季が3.7か月、同11年は夏季が3.5か月、冬季が3.55か月であった。また、一時金原資に占める一律支給分等の割合は、同3年から同11年を通じて一律支給分が95%、会社配分が5%であった。

ウ 上記ア及びイのとおり、K3 は、業績評価の結果を毎年度の賃上げ額及び一時金額に反映させていたが、非専門職については絶対評価で業績評価が実施されていた。

なお、賃上げ額に反映させる業績評価の区分は、上位から、平成8年度までは、「AB」、「HE」、「FP」、「NI」、「UN」、同9年度及び同10年度は、「GE」、「CE」、「MR」、「FR」、「CF」、同11年度は、「EPT」、「VG」、「STF」、「RME」、「MI」のいずれも5段階であった。

また、一時金に反映させる業績評価の区分は、平成7年度までは賃上げ額の場合と同様であるが、同8年度から同10年度は、「A」、「B」、「C」、「D」、「E」、「F」、「G」の7段階、同11年度は、「EPT」、「VG」、「STF+」、「STF」、「STF-」、「RME」、「MI」の7段階で行われた。

エ 平成7年6月から同12年2月に至るまでの間、組合はK3 を被申立人として、当委員会に対し、本件組合員のうち、当時K3 に雇用されていた組合員8名について、賃金、一時金及び昇格における差別が行われた等と主張して、①平成3年度から同11年度の月例賃金の差別是正、②平成3年夏季から同11年冬季ま

での一時金の差別是正、等を求めて6件の不当労働行為救済申立て（平成7年(不)第42号、同9年(不)第32号、同年(不)第74号、同10年(不)第75号、同年(不)第94号及び同12年(不)第13号併合事件）を行った（以下、この併合事件を「7-42ほか事件」という。）。

これらの事件について、平成15年4月11日、当委員会は、平成3年度ないし同5年度及び同7年度の賃金の格差是正に関する申立て、並びに同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を申立期間の徒過を理由に却下し、それ以外の賃金・一時金に関しては、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、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として、棄却命令を発した。

なお、上記命令について、組合は中労委に対し再審査を申し立てたが、本件審問終了後の平成19年8月31日、中労委は再審査申立てを棄却する命令を発した。

(3) 組合は昭和57年の組合結成以来、上記(1)オ及び(2)エ記載の申立てを含めて組合員の懲戒解雇処分、賃金問題、労働条件問題等に関して K 2、K 3 及び会社を被申立人として数多くの不当労働行為救済申立てを行うなどしてきた。

4 平成12年度から同14年度の賃金及び一時金制度並びに業績評価制度等について

(1) 職種・職位について

ア 平成12年4月現在、K 2 の一般従業員の職種は、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種類に大別されており、専門職職位は4段階（上位からシニア、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ）、非専門職職位は6段階（上位からシニアⅠ、シニアⅡ、シニアⅢ、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ）であった。なお、K 2 は、専門職のシニアの上位にチーフ・ビジネス・カウンセラー（以下「CBC」という。）と呼称される管理職相当職を設けていた。また、非専門職のうち、シニアⅠの事務職の場合はシニア・アシスタントⅠと、技術職の場合はシニア・ターミナル・オペレーターⅠと呼称されることなどがあった。

イ 平成12年4月現在、K 3 の一般従業員の職種は、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2種類に大別されていた。ただし、専門職職位は5段階（上位からシニアⅢ、シニアⅠ、Ⅲ、Ⅱ、Ⅰ）非専門職職位は7段階（チーフ、シニアⅢ、シニアⅡ、シニアⅠ、Ⅲ、Ⅱ、Ⅰ）であった。また、非専門職のうち、シニアⅠの事務職の場合はシニア・クラークⅠと、技術職の場合はシニア・プラント・オペレーターⅠと呼称されることなどがあった。

ウ 平成13年以降は、K 2、K 3 とともに専門職職位は4段階（上位からCL 25、CL 24、CL 23、CL 22）、非専門職は6段階（上位からT 1/07、T 2/08、T 3/09、T 4/10、T 5/11、T 6/12）の職能等級に分類されることになった。なお、非専門職のT 1/07という職位を例にとると、T 1が製油所の製造装置運転員等の職位、07が油槽所現業職や事務職等の職位を意味している。また、専門職のCL 25の上位にスタッフ・アナリストという職位が設置された。

(2) 業績評価について

ア 平成12年度以降のK 2 の従業員に対する業績評価は、概ね同11年度までと同様の方法で、各従業員が過年度における業績、能力について自己評価等を所定の

用紙に記載し提出した後、第一次評価監督者が従業員とのカウンセリングを経て第一次評価を行い、さらにこれを相対評価とするなどのために全社的な調整を経て、決定された。決定された評価は、第一次評価者を通じて、従業員本人に通知された。

評価は相対評価で、その区分及び分布は、専門職については上位から「1.0（5%）」、「2.0（10%）」、「2.5（35%）」、「3.0（35%）」、「3.5（10%）」、「4.0（5%）」であって、非専門職については上位から「A（5%）」、「A2（20%）」、「B（60%）」、「C（15%）」であった。

イ 平成12年度の K3 の従業員に対する業績評価は、各従業員の上司が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過年度に関して評価した上で、決定されて、従業員本人に通知された。

評価は絶対評価で、その区分は非専門職については上位から「GE」、「CE」、「MR」、「FR」、「CF」であった。なお、平成12年度の K3 については、これとは別に夏季及び冬季の一時金に反映される業績評価が上位から「EPT」、「VG」、「STF+」、「STF」、「STF-」、「RME」、「MI」の7段階で行われた。

ウ 平成13年度から、K3 は平成12年度の K2 の方式を踏襲した業績評価方式を採用するようになった。

また、被評価者が自己評価等を記入する所定の用紙は、平成13年度の専門職はEDR、同14年度の専門職はEADS、及び両年度の非専門職はDレポートと呼称されていた。これらの用紙は、いずれも被評価者がそれぞれ担当する業務について達成度等を記載するようになっているが、平成13年度のDレポートを例にとると、「過去1年間に担当した仕事について」、「過去1年間に担当した仕事の進め方等について」等の欄からなり、「過去1年間に担当した仕事について」の欄は、過去1年間に担当した主な仕事の内容を列挙し、それぞれについて、「目標を越えて達成した」、「目標を達成した」、「目標を達成しなかった」の3段階で自己評価をし、それに関して被評価者がコメントを書き添える形式になっており、「過去1年間に担当した仕事の進め方等について」の欄は、仕事の成果として「仕事の質」、「仕事の量」、「新規開拓／新しいアイデアの開発」の3項目、仕事の遂行面として、「仕事に対する積極性」、「仕事に対する責任感」等の11項目、知識技能として「担当業務の知識／技能」、「関連業務の知識」の2項目からなっており、それぞれについて、「優れていた」、「普通」、「改善の必要あり」の3段階で自己評価をする形式になっていた。

(3) 平成12年度の K2 の昇格制度について

ア K2 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、K2 では、管理職に当たるCBCへの昇格については、年齢による画一的な管理職登用制度は採用せず、経験年数、業績評価、執務能力、協調性、指導力等を考慮してCBCを任用決定しており、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。

イ 業績評価で一定以上の評価を受けることが、昇格管理基準における昇格の要件とされている。

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、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こととされた。

(4) 各年度の4月1日付けの基本給の改定について

ア 平成12年度のK2の基本給の改定（昇格対象者の昇格による昇給を除く。）の概要は以下のとおりである。なお、この基本給の改定は、K2とK4を併せた組合員有資格者の基本給をベースに行われた。

(ア) 平均の基本給増額分（5,480円）＝「定額（1,650円）」＋「会社配分（3,830円）」

(イ) なお、会社配分の賃上げ原資に占める割合は70%。

イ 平成12年度の K 3 の基本給の改定（昇格対象者の昇格による昇給を除く。）の概要は以下のとおりである。

(ア) 平均の基本給増額分 (5,251円) = 「定額 (1,000円)」 + 「定率 (改定前の基本給の0.1768%)」 + 「会社配分 (3,651円)」

(イ) なお、会社配分の賃上げ原資に占める割合は70%。

ウ 12年業務統合以降である平成13年度及び同14年度は、K 2 と K 3 は同一の方式でそれぞれ基本給の改定を行ったが、その概要は以下のとおりである。なお、両年度の基本給の改定は、K 2 、 K 3 及び K 5 石油を併せた組合員有資格者の基本給をベースに行われた。

(ア) 平均の基本給増額分 (平成13年度は5,205円、同14年度は4,729円) = 「定額 (同13年度は1,562円、同14年度は1,419円)」 + 「会社配分 (同13年度は3,643円、同14年度は3,310円)」

(イ) なお、会社配分の賃上げ原資に占める割合はいずれも70%。

エ 上記アないしウの基本給の改定においては、職種・職位ごとに基本給上限額を設定し、前年度末の基本給が基本給上限額を超える者には賃上げを行わず、基本給増額分を加算した算出結果が基本給上限額を超える場合は、基本給上限額をもって賃上げ後の基本給とすることとされた。なお、各年度の基本給上限額は別表1のとおりでである。

オ 上記アないしウの基本給の改定に関して、組合の賃上げ要求後、K 2 及び K 3 がそれぞれ組合に対して、組合員有資格者平均の基本給増額分の額、その内訳としての定額の金額、会社配分の平均額、職種・職位ごとの基本給上限額及び平成12年度の K 3 については定率の割合を示して回答し、K 2 及び K 3 の回答の時期をはさんで団交が開催され、基本給の改定について妥結していた。平成12年度については K 2 、 K 3 とも組合と基本給の改定に関する協定書が締結されたが、同13年度及び同14年度については、算定期間内に欠勤があった場合の一時金の減額方法に関して労使間で合意できなかったため、基本給の改定に関する協定書が締結されなかった。

カ 上記アないしウの基本給の改定における会社配分は各従業員の業績評価に応じて支給され、その額は、別表2のとおりでである。なお、平成12年度から同14年度の K 2 の基本給改定及び同13年度から同14年度の K 3 の基本給改定については、K 2 及び K 3 は、それぞれ組合に対して、業績評価の結果ごとの会社配分の額を通知している。

(5) 一時金制度について

ア 平成12年の K 2 の夏季及び冬季一時金の算出方法の概要は、以下のとおりである。

(ア) 一時金 = 「一律支給分 (基本給 × 3.225 か月 × 0.925)」 + 「業績配分」 + 「基本給別配分」

(イ) 一律支給分と業績配分と基本給別配分の平均比率は、92.5 : 5 : 2.5 である。
なお、会社配分は業績配分と基本給別配分からなっている。

イ 平成12年の K 3 の夏季及び冬季一時金の算出方法の概要は以下のとおりである。

(ア) 一時金 = 「一律支給分 (基本給 × 3.225 か月 × 0.925)」 + 「業績配分 (会社配分)」

(イ) 一律支給分と業績配分の平均比率は、92.5 : 7.5 である。

ウ K 2 、 K 3 とともに、平成12年の一時金支給月率を前年までに比べて引き下げたことに伴い、一時金の月率0.2か月分を、一時金及び退職金への影響を考慮し、基本給にて調整するとして、組合と K 2 間では平成12年7月13日付けで、組合と K 3 間では同月12日付けで協定書が締結され、K 2 及び K 3 は同年5月1日付けでそれぞれ基本給を増額する改定を行った。

エ 平成13年の一時金は、K 2 、 K 3 とともに同一の算出方法で算出され、それぞれの従業員に対し支給された。その算出方法の概要は、本件会社合併後の同14年一時金も併せて、以下のとおりである。

(ア) 一時金 = 「一律支給分 (基本給 × 3.225 か月 × 0.925)」 + 「業績配分」 + 「基本給別配分」

なお、平成13年夏季一時金についてのみ、上記の金額に平均7万円の加算金を加えた額が支給された。

(イ) 一律支給分と業績配分と基本給別配分の平均比率は、92.5 : 5 : 2.5 である。

オ 上記ア、イ及びエの一時金支給に関して、組合の要求後、K 2 及び K 3 がそれぞれ組合に対して、組合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などを示して回答し、K 2 及び K 3 の回答の時期をはさんで団交が開催され、一時金額について妥結していた。なお、前記(3)オ認定の基本給改定と同様に、平成12年については、K 2 、 K 3 とともに組合との間で一時金に関する協定書が締結されたが、同13年及び同14年については、協定書が締結されなかった。

カ 上記ア、イ及びエの一時金支給における業績配分、基本給別配分及び平成13年夏季一時金の加算金の額は、別表3-1及び別表3-2のとおり決定されている。
なお、平成12年の K 3 の一時金を除く各一時金については、K 2 、 K 3

及び会社は、それぞれ組合に対して、業績評価の結果ごとの業績配分と基本給の額別の基本給別配分の額を通知した。

5 賃金及び一時金に関する交渉の経緯等について

(1) 平成11年度までの賃金及び一時金にかかる交渉

ア 平成5年2月12日、組合と K2 間で団交が行われ、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、K2 は、K2 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 K2 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。さらに、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 K2 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。

イ 平成5年3月23日、組合と K2 間で団交が行われ、組合は業績評価における書式と監督者向けの手引書の提出を求めたが、K2 は、業績評価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と考えているということで理解していただきたい、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。

(2) 平成12年度の賃金及び一時金にかかる組合と K2 の交渉

ア 平成11年12月22日、組合と K2 間の団交で、組合は春闘諸要求書を提出した。

イ 平成12年3月22日、K2 は組合に平成12年度賃上げ及び一時金について回答し、同月24日、K2 は組合との団交において、回答内容について説明を行った。

ウ 平成12年3月31日、組合と K2 間の団交で、組合が基本給上限額について額の設定根拠と上限額を超過している人数について尋ねたところ、K2 は、昨年度は一番上の職位を基準に4%ずつで設定したが、実態とかけ離れた額であったので、今回は実態に近づけた旨述べ、上限額を超過している人数は、現段階で専門職4名、非専門職2名であると回答した。

エ 平成12年4月17日、組合と K2 間の団交で、組合が上限額を超過している人数について再度尋ねたところ、K2 は、K2 と K4 を併せた人数として専門職17名、非専門職107名であると回答した。

オ 平成12年4月27日、組合と K2 間の団交で、K2 は、基本給上限額の設定についてビューグラフを用いて説明した。

カ 平成12年5月22日、組合と K2 間の団交で、K2 は、専門職と非専門職の

各職位ごとの人数を示した。

キ 平成12年6月5日、組合は K2 に一時金諸要求書を提出したが、同月13日、K2 は、組合との団交にて、同年3月22日に提案した内容を会社の回答としたい旨述べた。

ク 平成12年7月13日、組合と K2 間の団交で、組合は、平成12年度の賃上げ及び一時金について妥結する旨述べた。なお、同年8月25日、同年4月1日に遡及して賃金が支払われ、同年7月27日、夏季一時金が支給された。

(3) 平成12年度の賃金及び一時金にかかる組合と K3 の交渉

ア 平成11年12月22日、組合は K3 に春闘諸要求書を提出した。

イ 平成12年3月22日、K3 は、組合に平成12年度賃上げ及び一時金について回答し、同月24日、K3 は組合との団交において、回答内容について説明を行った。

ウ 平成12年4月18日、組合と K3 間の団交にて、K3 は、基本給上限額に関して、一番上のレベルが高いので上限をつけた旨述べ、上限を超える人数について専門職と非専門職ごとに平成12年度賃上げの前後それぞれについて示した。また、専門職と非専門職の各職ごとの従業員数を明らかにした。

エ 平成12年6月5日、組合は K3 に一時金諸要求書を提出した。

オ 平成12年6月14日、組合と K3 間の団交で、K3 は、一時金の会社配分を7.5%に増加したことについて、個人の業績がより反映されるべきと判断した旨述べた。また、賃金制度について、社会一般の傾向でも年齢が上がると賃金カーブは平らになっていく旨述べ、組合員有資格者全員の基本給を匿名で職位別、年齢別に明示するようにとの要求に対しては、K3 は年齢別に給与管理を行っておらず、プライバシーの問題もあるので要求に応じられないと回答した。さらに、業績評価について、専門職は目標設定を行い達成度で評価し、非専門職はマニュアル等の職務を中心として判断している旨回答した。昇格に関しては、業績評価と同一職位における滞留年数を考慮し、他社比較や賃金カーブ等を参考にコンペティティブネスの維持を念頭に決定しており、昇格昇給の原資は通常の賃上げ原資の枠外である旨回答した。

カ 平成12年6月22日、組合と K3 間の団交で、K3 は、基本給上限額の設定に関して、中高年の場合、管理職と管理職以外の賃金が逆転している場合がある旨述べた。

キ 平成12年7月12日、組合と K3 間の団交で、組合は平成12年度の賃上げ及び一時金について妥結する旨述べた。

ク ところで、平成12年7月1日以降は、団交への K2 及び K3 の使用者側

出席者として、同一の人物が出席するようになった。

(4) 平成13年度の賃上げ及び一時金にかかる交渉

ア 平成12年12月25日及び同月26日、組合は、 K 3 及び K 2 にそれぞれ春闘諸要求書を提出した。同13年3月5日及び同月6日、組合は、 K 3 及び K 2 にそれぞれ一時金要求書を提出した。

イ 平成13年3月15日、 K 2 及び K 3 は、組合に平成13年度賃上げ及び一時金について回答した。

ウ 平成13年3月29日及び同月30日、組合と K 3 及び K 2 間の団交で、 K 3 及び K 2 は、平成13年度は基本給上限額を引上げることにに関して、上限額を超える従業員は約130名である旨述べた。

エ 平成13年4月11日及び同月12日、組合と K 3 及び K 2 間の団交で、 K 3 及び K 2 は、基本給上限額に関して、管理職及び専門職の基本給の分布状況をビューグラフを用いて説明した。

オ 平成13年5月11日、組合と K 3 間の団交で、組合から基本給上限額の設定の根拠を尋ねられた K 3 は、管理職は行っている仕事の内容や責任が違うとした上、比較対照会社のレベルを参考に、管理職の賃金と逆転しないよう上限を設定している旨述べた。

カ 平成13年6月6日及び同月7日、組合と K 2 及び K 3 間の団交で、 K 2 及び K 3 は、専門職(899名)、非専門職(1,897名)ごとに各評価を受けた人数、基本給上限額を超える人数及び昇格対象者数並びに基本給の各レンジごとの人数を、一時金の基本給別配分の各レンジごとで示した。なお、これによると、 K 2 、 K 3 及び K 5 の従業員2,141名のうち、基本給が40万円以下の者は985名、54万を超える者は127名であった。また、上記の組合と K 2 の団交にて、組合は、 X 5 組合員及び X 6 組合員に対する平成13年度の昇格を要求する旨述べた。

キ 平成13年6月15日、組合と K 3 間の団交で、 K 3 は、 X16 組合員の昇格に関連して、シニアクラスⅢに属する50歳以上の従業員は100名程度いること、 X16 組合員と同年齢のクラス(一般事務職)は30名いること、非専門職で50歳以上のものはオペレーター(技術職)115名、クラス(一般事務職)182名で合計297名であることを挙げ、 X16 組合員の昇格が遅いとは考えていない旨述べた。また、管理職への昇格については、業績・能力を勘案して決定していると述べた。また、 K 3 は、専門職及び非専門職の各職位ごとに基本給上限額を超過している従業員数を示した。

ク 平成13年6月26日、組合と K 2 及び K 3 間のそれぞれの団交で、 K 2

及び K3 は、非専門職のクラーク（一般事務職）とオペレーター（技術職）別に、各職位ごとの基本給上限額を超過する人数とその年齢幅を示した。

ところで、上記の団交で、組合は平成13年一時金について妥結する旨述べたが、K2 及び K3 は、一時金の支払のベースは基本給であり、賃上げと一括でなければ妥結は認められないと返答し、組合はこれに対し異議を唱えた。

ケ 平成13年7月18日、組合と K2 及び K3 間のそれぞれの団交で、組合は平成13年度賃上げについて妥結する旨述べた。なお、同年8月25日、同年4月1日に遡及して賃金が支払われ、同年8月1日、夏季一時金が支給された。

(5) 平成14年度の賃上げ及び一時金にかかる交渉

ア 平成14年2月13日及び同月14日、組合は K2 及び K3 に春闘諸要求書・一時金要求書を提出した。

イ 平成14年3月14日、K2 及び K3 は組合に平成14年度賃上げ及び一時金について回答した。

ウ 平成14年3月20日、組合と K2 及び K3 間の団交で、K2 及び K3 は、平成14年度賃上げ及び一時金回答に関して、他の企業では賃金を引き下げるところもあり、石油業界も熾烈な競争を続けている旨述べた。さらに、組合が、K2 及び K3 は合算で479億円の経常利益を上げており、従業員一人当たり400万円の賃上げが可能である旨述べたのに対し、K2 及び K3 は、利益を配分するという考え方ではなく、総報酬で賃金を考えている旨回答した。

エ 平成14年4月1日、組合と K2 及び K3 間の団交で、K2 及び K3 は、基本給、一時金及び福利厚生を総報酬として他社と比較して K2 及び K3 の水準を決定したと述べ、さらに、50歳の従業員の年収は、平均で約800万円であるところ、K2 及び K3 は1,000万円を超えており、高いレベルであるとした。また、K2 及び K3 は、総報酬の比較に用いている企業は自動車産業等の業界トップ企業である旨述べた。組合が、K2 及び K3 の総報酬の具体的な数字を示すように求めたところ、K2 及び K3 は数字は出せない旨返答した。さらに、組合が K2 及び K3 はどのように従業員の総報酬をコントロールしているのか尋ねたところ、K2 及び K3 は、管理職、専門職、非専門職の3つのカテゴリー等でみている旨述べた。

オ 平成14年4月19日、組合と K2 及び K3 間の団交で、組合は K2 及び K3 の総報酬額を示すように求めたが、K2 及び K3 は、クアラルンプールのCEOから指示があったところであり、総報酬について、どの程度組合に開示できるか検討中であって、現段階では示せない旨返答した。また、K2 及び K3 は、基本給上限額の設定に関して、基準内賃金に一時金を加えた額

をもとにして、管理職の賃金や他社の賃金と比較して決定している旨述べた。

また、組合が X 6 組合員等の昇格について尋ねたところ、 K 2 及び K 3 は、51歳の従業員の中で X 6 組合員の賃金は低い水準にあるが、同じ水準の従業員は他にもおり、 X 6 組合員と同じ給与ランク（10級）の従業員は48歳から58歳までで6名いる旨述べた。組合が51歳の従業員の基本給額の最高値を尋ねたところ、 K 2 及び K 3 は約56万円である旨回答した。

カ 平成14年4月25日、組合と K 2 間の団交で、 K 2 は昇格についての資料を提示し、①専門職で22歳の従業員が、毎年度、最高（1.0）の業績評価を受けた場合には、24歳でC L 23、26歳でC L 24、27歳でC L 25に昇格する、②専門職で22歳の従業員が、毎年度、平均（3.0）の業績評価を受けた場合には、25歳でC L 23、28歳でC L 24、34歳でC L 25に昇格する、③非専門職の20歳の従業員が、毎年度、平均（B）の業績評価を受けた場合には、41歳でT 3 / 09に昇格するが、その後の業績評価も平均であるならば、それ以上は昇格しない、④毎年度、最高（1.0）の業績評価を受けている専門職の従業員は概ね30歳で、平均（3.0）の業績評価を受けている専門職の従業員は概ね40歳で管理職になる、⑤毎年度、最高（A）の業績評価を受けている非専門職の従業員は概ね37歳で管理職になるが、平均（B）の業績評価を受けている非専門職の従業員は管理職に昇格しない、⑥専門職の従業員が、毎年度、「3.5」の業績評価を受けた場合には、31歳でC L 24に昇格するが、その後の業績評価も「3.5」であるならば、それ以上は昇格しない、⑦専門職の従業員が、毎年度、「4.0」の業績評価を受けた場合には、昇格しない、と述べた。

キ 平成14年5月23日、組合と K 2 及び K 3 間で団交が開催された。組合は、 K 2 に対し、基本給上限額の撤廃と賃金・昇格差別の是正を要求するとして、① X 2 組合員及び X 3 組合員は平成11年度以降賃上げがされていないこと、② X 5 組合員は同12年度以降賃上げがされていないこと、③ X 6 組合員は同14年度賃上げがされないこと等を指摘した。

ク 平成14年6月10日、組合と会社間で、春闘諸要求及び一時金要求を議題とする団交が開催された。

ケ 平成14年6月28日、組合と会社間の団交で、組合は平成14年度賃上げ及び一時金について妥結する旨述べた。

コ 平成14年7月18日、組合と会社間の団交で、会社は、平成14年度の昇格について、先に組合あてに送付した文書に基づき、それぞれの職位ごとの人数を示して、専門職131名、非専門職118名が昇格したこと及び昇格率は専門職で1%から10%、非専門職は1%から5%であること等を述べた。また、会社は、基本給上限額に

関して、それぞれの職階ごとの人数を示して、合計で約200名の従業員が基本給上限額を超えていることを述べた。

6 本件組合員に対する業績評価等について

(1) 本件会社合併以前は、本件組合員のうち、X2組合員、X3組合員、X4組合員、X5組合員、X6組合員、X7組合員、X8組合員、X9組合員、X10組合員、X11組合員、X12組合員、X13組合員及びX14組合員はK2に雇用されており、X15組合員、X16組合員、X17組合員及びX18組合員はK3に雇用されていた。なお、本件組合員の業績評価、賃上げ額、一時金の額及び職位は別表4及び別表5のとおりである。

また、MSAや12年業務統合の実施により、K2及びK3の従業員については、同人が雇用されている企業以外に雇用されている従業員が上司となる場合が生じた。

(2) X2組合員について

X2組合員は、専門職の従業員であり、平成12年4月1日現在では、MSA輸送用潤滑油グループにて、同13年4月1日現在では、EMMS自動車用潤滑油部にて勤務し、サービスステーションで販売されるオイルの日々の売上が油種別等ごとに集計する業務を行っていたが、同年10月末に定年退職になった。

K2は、昭和46年にX2組合員に管理職への昇格について打診をしたが、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。また、同組合員は、昭和53年度に昇格して以降、定年退職まで昇格しなかった。

なお、平成11年6月頃、X2組合員、X3組合員及びX4組合員（以下、この3名の組合員を「X2組合員ら3名」という。）は、MSAに伴う業務共同化及び本社の移転に際して、担当業務の引継ぎ、研修への出席及び引越し作業の指示について、K4に属する従業員から指示を受けた場合は何の対応も行わず、K2に属する従業員から指示を受けた場合は、それが業務命令であるか否かを確認し、業務命令であるとされた指示については組合からの指令を受けた上で就労し、それ以外の指示については何らの対応も行わなかった。

また、当委員会は、前記3(1)才記載の元年70号ほか事件において、X2組合員には、①就業時間中に業務外の電話をすること、②具体的に上司から言われた仕事しかせず、それ以外のことはやる必要はないとの態度であったこと、等が認められ、X2組合員の昇格については、同組合員の勤務態度に問題があり、そのためCBCへの昇格がなされなかったとするK2の主張に対し、これを覆すに足る疎明はなく、同組合員が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は判断する

ことはできず、また、X 2 組合員に対して平成11年度以前の賃金及び一時金にかかる低い業績評価がなされたのは、業務態度を理由としたもので、組合に対する差別に基づくものとはいえないと判断した。

(3) X 3 組合員について

X 3 組合員は、専門職の従業員であり、平成12年4月1日現在では、MS A小売マーケティンググループにて、同13年4月1日現在では、EMMS 東京第一支店にて勤務し、同支店販売担当社員の担当得意先別の販売実績の集計等の業務についていたが、同14年4月末に定年退職になった。

K 2 は、昭和52年頃にX 3 組合員に管理職への昇格について打診をしたが、同人はこれを断った。また、同組合員は、昭和50年度頃に昇格して以降、定年退職まで昇格しなかった。

MS A及び12年業務統合により、X 3 組合員の属する職場では、非専門職の従業員を含めて相当程度の時間外勤務を要する状況になったとして、組合以外の労働組合がこれを問題にするなどしていたが、この頃のX 3 組合員の時間外勤務は月10時間程度であった。

なお、当委員会は、前記3(1)オ記載の元年70号ほか事件において、X 3 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、K 2 が同組合員を管理職相当として待遇することを拒否することを特段不当であるとはいえず、また、X 3 組合員に対して平成11年度以前の賃金及び一時金にかかる低い業績評価がなされているが、組合は差別的取扱いがある旨の具体的な疎明を行っておらず、これらの業績評価が組合に対する差別に基づくものとはいえないと判断した。

(4) X 4 組合員について

X 4 組合員は、専門職の従業員であり、MS Aによる業務共同化までは、K 2 の発行するクレジットカードの不正使用に係る業務等を担当していたが、MS Aに伴い、第三者が所有する土地にある K 2 のガソリンスタンドにおける土地の賃貸借契約に関連した業務等を担当することになり、平成12年4月1日現在では、MS A小売開発グループにて、同13年4月1日現在では、EMMS 東京第二支店にて勤務していた。

また、X 4 組合員は、昭和63年度に昇格して以降、平成14年度に至るまで昇格しなかった。

X 4 組合員は、平成8年の自己啓発レポートをほとんど白紙で提出し、平成12年度から同14年度の賃上げ、一時金額にかかる業績評価においても、自己申告用紙の担当業務に関連する欄にはほとんど記載をしなかった。また、平成11年以降に

において、 X 4 組合員は時間外勤務を行っていない。

なお、当委員会は、前記 3 (1) オ記載の元年70号ほか事件において、 X 4 組合員は、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時間外勤務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、等が認められ、 X 4 組合員に対して平成11年度以前の賃金及び一時金にかかる低い業績評価がなされたのは、業務態度を理由としたもので、組合に対する差別に基づくものとはいえないと判断した。

(5) X 5 組合員について

X 5 組合員は、非専門職の従業員であり、入社以来、油槽所の業務に従事しており、平成12年 4 月 1 日現在では、MS A 潤滑油鶴見油槽所にて、同13年 4 月 1 日現在では、EMMS K 2 鶴見油槽所にて勤務し、潤滑油を注文に従って配送する業務等を担当していたが、同13年12月末に定年退職になった。

X 5 組合員は、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、定年退職まで昇格しなかった。

X 5 組合員は、同 8 年の自己啓発レポートをほとんど白紙で提出し、平成12年度及び同13年度の賃上げ、一時金額にかかる業績評価においても、自己申告の用紙の担当業務に関連する欄にはほとんど記載をしなかった。

平成11年 6 月、X 5 組合員の上司が同組合員に対して、銀行の振込業務をするよう述べたところ、X 5 組合員はそれが業務命令であるかを確認した後、組合からの指示を受けた上でこの業務を行った。

なお、当委員会は、前記 3 (1) オ記載の元年70号ほか事件において、X 5 組合員は、①路線バスの遅れを原因とする遅刻があったこと、② K 2 又は K 3 との団交出席等を理由とする離席があったこと、等が認められ、X 5 組合員に対して平成11年度以前の賃金及び一時金にかかる低い業績評価がなされたのは、業務態度を理由としたものとする K 2 の主張に対して、これを覆すに足る組合からの疎明もなく、組合に対する差別に基づくものとはいえないと判断した。

(6) X 6 組合員について

X 6 組合員は、非専門職の従業員であり、入社以来、経理部門の職場で業務についていたが、平成12年 4 月 1 日現在では、MS A 供給グループにて、同13年 4 月 1 日現在では、 K 5 供給会計部にて、事業所ごとの製品の受注、出荷を管理等する供給会計に関する事務を担当していた。また、平成12年度、X 6 組合員

はアシスタント I に昇格した。

ところで、X6 組合員は、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左手首を骨折し、約1か月休職し、同年6月、同組合員は担当業務が変更になった。同年9月、X6 組合員は頸肩腕症候群の診断を受け、1か月間休職し、その後もリハビリ就労を行っており、本件申立対象期間においては、原則として毎週水曜日午後3時から午後5時の終業時まで、療養のため休業していた。なお、三田労働基準監督署は、昭和50年4月2日、X6 組合員の頸肩腕症候群について労災認定を行ったが、同57年12月31日をもって、症状固定・治癒と認定し、

X6 組合員の療養補償給付等申請に対して、概ねこの時点以降の支給を行わない旨決定した。X6 組合員はこの決定を不服として、同58年4月22日付け及び同月28日付けで東京労働者災害補償保険審査官に対し審査請求したが、同63年9月30日付けで棄却され、その後、再審査も棄却され、行政訴訟を経て確定した。

X6 組合員の上司は、X6 組合員の平成12年度の賃上げ・一時金にかかる業績にかかる面接時等に、業績評価がCであることについて、他の人に比べて業務量が少ないためである旨説明したが、X6 組合員はこれに対して納得できない旨返答した。

なお、当委員会は、前記3(1)オ記載の元年70号ほか事件において、① X6 組合員の就労時間に関して、たとえ組合と K2 間で合意があったとしても、X6 組合員の業績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、②上司が、評価面接に際し、X6 組合員自身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、③上司から、X6 組合員は、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、等が認められ、X6 組合員に対して平成11年度以前の賃金及び一時金にかかる低い業績評価がなされたのは、K2 の不当な評価に基づくものとまではいえず、組合に対する差別に基づくものとはいえないと判断した。

(7) X7 組合員等について

X7 組合員、X8 組合員、X9 組合員、X10組合員及び X11 組合員は、非専門職の従業員であり、平成12年4月1日現在では、K2 伏木油槽所にて、同13年4月1日現在では、X10組合員を除く4名が Q 伏木油槽所（以下、K2 伏木油槽所及び Q 伏木油槽所を12年業務統合の前後を問わず単に「伏木油槽所」という。）にて勤務しており、油槽所におけるガソリン、灯油等製品の出荷や受入れに関する業務に就いていた。なお、平成12年11月末にX10組合員が、同13年9月末にX8 組合員が、同14年2月末に X9 組合員が、

それぞれ定年退職になった。なお、これら5名の組合員のうち、本件申立対象期間において組合の中央執行委員を務めていたのは X11 組合員のみである。また、

X 7 組合員、X 8 組合員及び X 9 組合員は、以前は、タンクローリー運転手として勤務していた。

伏木油槽所においては、従前、午前5時50分から午後4時まで、午前7時から午後5時10分まで、及び午前8時30分から午後4時50分までの3形態の勤務時間に交代で就いていく勤務体系が取られていたが、平成12年10月頃に廃止され、全員が午前8時30分から午後4時50分の勤務時間となった。また、伏木油槽所の主な業務には、ガソリン、灯油等製品をタンクローリー等に積み込み出荷する場に立会い指導する業務と、タンカーで輸送されてきたガソリン、灯油等製品を油槽所内に移す業務があるが、同時期から、別会社に雇用されている従業員が製品を油槽所内に移す業務の一部を担当するようになり、同13年8月頃からは、当該別会社との業務委託契約に基づき、製品を油槽所内に移す業務は別会社の従業員が担当し、組合員は原則として、製品を積み込み出荷する場に立会い指導する業務に就くことになった。

X 7 組合員が伏木油槽所の所長に対して、平成13年度の業績評価がCとされた理由を尋ねたところ、従前に比べて、相対評価におけるC評価の割合が増加したためである旨述べた。

なお、当委員会は、前記3(1)才記載の元年70号ほか事件において、X 7 組合員、X 8 組合員及び X 9 組合員はC評価を受けた年度もあるが、その期間内において、それぞれ事故を起こすか、1か月間の病休を取得したこと等が認められ、これらの評価は、組合に対する差別に基づくものとはいえないと判断した。

(8) X12組合員等について

X12組合員及びX13組合員（以下、この2名の組合員を「X12組合員ら2名」という。）は、非専門職の従業員であり、平成12年4月1日現在では、K 2 名古屋油槽所にて、同13年4月1日現在では、Q 名古屋油槽所（以下、K 2 名古屋油槽所及び Q 名古屋油槽所を12年業務統合の前後を問わず単に「名古屋油槽所」という。）にて勤務しており、油槽所におけるガソリン、灯油等製品の出荷や受入れに関する業務に就いていた。

名古屋油槽所の主な業務には、ガソリン、灯油等製品をタンクローリー等に積み込み出荷する場に立会い指導し、製品を保管する業務と、タンカーで輸送されてきたガソリン、灯油等製品を油槽所内に移す業務があり、平成11年8月までは、X12組合員ら2名を含む5名の従業員がこれらの業務に携わっていたが、同年9月から、タンカーで輸送されてきた製品を油槽所内に移す業務は別会社の従業員により行われることになり、上記の従業員のうちX12組合員ら2名を除く3名が退職したのに

伴い、X12組合員ら2名は、原則として、製品を積み込み出荷する場に立会い指導する業務に就くことになった。ところで、X12組合員は、平成12年度から同14年度の賃上げ、一時金額にかかる業績評価において、自己申告用紙の担当業務に関連する欄にはほとんど記載をしなかった。

なお、当委員会は、前記3(1)オ記載の元年70号ほか事件において、X12組合員は、C評価を受けた年度もあるが、病気欠勤や無断職場離脱が多かったこと、上司から油槽所内の塗装作業や除草、樹木の剪定等の業務を行うよう指示を受けても、担当業務では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、等が認められ、C評価が正当でないとするに足る疎明もなく、X12組合員に対する評価が組合に対する差別に基づくものとはいえないと判断した。また、X13組合員についても、C評価を受けた年度もあるが、その期間内において、13日間の病気欠勤を取得したこと等が認められ、C評価が正当でないとするに足る疎明もなく、X13組合員に対する評価は、組合に対する差別に基づくものとはいえないと判断した。

(9) X14組合員について

X14組合員は、非専門職の従業員であり、平成12年4月1日現在では、X12組合員ら2名と同様に名古屋油槽所にて勤務していたが、同13年9月末に定年退職になった。

(10) X15組合員について

X15組合員は、非専門職の従業員であり、入社以来、油槽所の現場業務に携わってきたが、平成12年4月1日現在では、K3 鶴見潤滑油工場兼油槽所にて、同13年4月1日現在では、EMMS K3 鶴見潤滑油工場（以下、K3 鶴見潤滑油工場兼油槽所及びEMMS K3 鶴見潤滑油工場を12年業務統合の前後を問わず単に「鶴見潤滑油工場」という。）にて、これら工場におけるメチル・アルコール、灯油、船用潤滑油等の出荷や受入れに関する業務に就いていた。なお、鶴見潤滑油工場では、メチル・アルコール、灯油等を取り扱っていたが、潤滑油に特化することとなり、平成13年3月頃には、メチル・アルコール、灯油等を取り扱わなくなった。

ところで、鶴見潤滑油工場では、会社従業員約40名と下請を行っている関連会社の従業員約130名で自衛防災隊が組織され、救護隊、防災隊等の役割が割り当てられていたが、X15組合員は待機班に割り当てられていたところ、X15組合員以外で待機班に割り当てられた者は、全員、関連会社の従業員であった。

なお、当委員会は、前記3(2)エ記載の7-42ほか事件において、X15組合員に関して、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

とはいえ、賃金及び一時金の支給において差別されているとは解せないと判断した。

(11) X16 組合員等について

X16 組合員及びX17組合員（以下、この2名の組合員を「X16 組合員ら2名」という。）は、非専門職の従業員であり、平成12年4月1日現在では、K3 大阪支社にて、同13年4月1日現在では、EMMS大阪第一支店にて勤務しており、事務を担当していた。

ところで、X16 組合員ら2名が上記のK3 大阪支社の前身である大阪支店にて勤務していたところ、平成9年11月1日、K3 は「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、X16 組合員ら2名を含む組合員4名に対して、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、これら組合員4名は、労働時間等の労働条件に変更はなかったが、営業職の従業員約50名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、これら組合員4名は、組合の指示で暫定的に就労することとし、K3 から業務を指示される度ごとに、組合と相談し、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。

平成11年1月、K3 大阪支店は他支店と合併して、大阪支社に組織改変され、X16 組合員ら2名は、大阪支社に配属され、再度、特定の業務があらかじめ割り当てられることになった。

平成12年8月頃、X16 組合員は担当していた公共料金の支払に関する事務について不明の点があり、上司に尋ねたところ、私もわからないので調べてください等と返答され、マニュアルもないため、組合に対応を確認した上で、自分で問い合わせ等をして業務を行った。

同13年4月、X16 組合員は上司から宿泊付の業務会議への参加意向を尋ねられたが、その参加案内自体を受けていなかった。結局、X16 組合員に対して、電子メールでの案内が送られていないことが判明したが、X16 組合員は、組合に対応を確認した上、参加しない旨返答した。また、X16 組合員は、ファックス送信の指示を受けた場合等、その業務が自分の事務分担表に記載されていないならば、その都度、組合に対応を確認した上で指示に従った。

ところで、X16 組合員ら2名は、本件審問終結時まで組合と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。なお、会社は会社従業員の過半数を占める別の労働組合との間で、残業に関する協定を締結している。

X16 組合員は、平成12年度の賃上げ、一時金にかかる業績評価についての面接

において、上司から、評価が「FR」であったことに加えて、①「チーム目標達成への寄与・貢献／協働の程度」、「仕事の改善・工夫の成果」の2項目で顕著に劣っていると評価されていること、②評価が低い理由は、電話の対応をする時には会社名を「F-1の K3」と言うとの指示に従わないこと等であること、が伝えられた。X17組合員は、平成12年度の賃上げ、一時金にかかる業績評価についての面接において、上司から、評価が「FR」であったことに加えて、①「チーム目標達成への寄与・貢献／協働の程度」、「仕事の改善・工夫の成果」の2項目で顕著に劣っていると評価されていること、②評価が低い理由は、電話の対応をする時には会社名を「F-1の K3」と言うとの指示に従わないこと等であること、が伝えられた。

また、X16組合員は平成13年度の賃上げ、一時金額にかかる業績評価において、自己申告の用紙の担当業務に関連する欄にはほとんど記載をしないまま提出した。

なお、当委員会は、組合が、平成9年11月に K3 が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際、X16組合員ら2名を含む組合員4名に対して組織外通告をしたこと等が不当労働行為に該当するとして申し立てた事件（平成9年(不)第44号及び同第73号事件）において、同14年4月23日、棄却命令を発し、大阪支社において、当初組織外通告を受けたのは組合員4名のみではないこと、大阪支社において、新組織発足前に12名程度のクランクがいたが、新組織では大阪支店のクランクのポジションが3名分しかなかったこと、クラン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、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、不当労働行為に当たらないと判断した。

また、当委員会は、前記3(2)エ記載の7-42ほか事件において、X16組合員ら2名に関して、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、K3 から面接等で会社名を K3 の指示どおりに言わないこと等が業績評価のマイナス要因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とに加えて、組織外通告は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いえず、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、組合員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、組織外通告を受けた際も、K3 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して、X16組合員ら2名が賃金及び一時金の支給において差別されているとは解せないと判断した。

(12) X18組合員について

X18組合員は、非専門職の従業員であり、平成12年4月1日現在では、K3三津浜油槽所にて勤務していたが、同13年4月までに退職した。

なお、当委員会は、前記3(2)エ記載の7-42ほか事件において、X18組合員については、上記の事件の救済を求める期間中、賃金に関する業績評価は常に平均評価で、一時金に関する業績評価も1回を除いて、平均評価またはそれ以上と解され、組合の疎明からは、組合員であることを理由として不当に低い業績評価がなされたとはいえないと判断した。

7 本件申立ての経過について

- (1) 平成13年3月27日、組合は、①平成12年度の月例賃金及び各一時金における組合員への差別支給是正、②賃金、一時金の制度内容の公開、③謝罪文の掲示等を求めて不当労働行為救済申立て(13-23事件)を行った。
- (2) 平成14年5月31日、組合は、①平成13年度の月例賃金及び各一時金における組合員への差別支給是正、②同12年4月1日付でX2組合員ら3名をスタッフ・アナリスト相当職に昇格させたとしての取扱い及びそれに伴う賃金・一時金の是正、③同12年4月1日付でX5組合員及びX6組合員を昇格させたとしての取扱い及びそれに伴う賃金・一時金の是正、④賃金、一時金の制度内容の公開、⑤謝罪文の掲示等を求めて不当労働行為救済申立て(14-26事件)を行った。
- (3) 平成15年7月23日、組合は、①平成14年度の月例賃金及び各一時金における組合員への差別支給是正、②賃金、一時金の制度内容の公開、③謝罪文の掲示等を求めて不当労働行為救済申立て(15-48事件)を行った。
- (4) 組合は、平成17年1月28日付けで、13-23事件、14-26事件及び15-48事件の請求する救済内容に「専門職及び非専門職の職位別の基本給上限額の撤廃」を追加し、「賃金、一時金の制度内容の公開」の内容を補正するとして、13-23事件については①組合員有資格者全員の基本給を匿名で職位別、年齢別に明らかにすること、②賃金、一時金にかかる業績評価の方法、基準、決定に至る社内手続を明らかにすること、③昇格の基準と決定に至る社内手続を明らかにすること、④昇格に伴う昇格昇給分の算出方法について明らかにすること、⑤業績評価の区分別人数及び基本給区分別人数を明らかにすることを求めるとして、14-26事件及び15-48事件については上記①ないし⑤に加えて⑥基本給における職位・職種別上限設定の根拠を明らかにすることの各項目を追加する旨申し立てた。

第4 判 断

1 不当労働行為の成否

- (1) X2組合員ら5名の昇格問題について

まず、組合は、平成14年5月31日に、当時、K2の従業員であったX2組合員ら5名の同12年4月1日付けの昇格を求める旨申し立てしているところ、会社は、これは労働組合法第27条第2項により却下すべき事案に該当する旨主張するので、検討する。

ア 労働組合法第27条第2項は、労働委員会は、申立てが、行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過した事件にかかるものであるときは、これを受けることができない旨定めている。

しかし、本件のように毎年度ごとに昇格及びそれに伴う昇給が行われている状況下においては、組合活動を理由とする昇格差別と賃金支払いが一体として一個の不当労働行為を構成する余地があると解され、かかる差別的取扱いの是正に係る申立期間は、昇格の可否に基づき決定された賃金の最後の支払から1年とみるべきである。

イ そこで、本件についてさらにみると、前記第3. 3(1)ア、5(2)ク及び(4)ケ認定によれば、①従前から、組合とK2間の賃上げの妥結が4月1日を過ぎてなされた場合には、4月1日に遡及して賃金改定が実施されていたこと、②平成12年度の賃上げは、平成12年7月13日に妥結し、同年8月25日に同年4月1日に遡及して賃金が支払われたこと、及び③平成13年度賃上げについても、平成13年7月18日に妥結し、同年8月25日に同年4月1日に遡及して賃金が支払われたこと、がそれぞれ認められる。そうすると、平成13年度賃上げについては同年4月の段階では未妥結であったが、当事者は、同年4月以降の賃金については、平成13年度賃上げが妥結すれば精算することを前提として賃上げにかかる協議を行い、現に同年4月1日に遡及して精算されているのであるから、平成12年度の昇格にかかる最後の賃金支払は、平成13年7月ではなく、同年3月であるというべきである。

したがって、X2組合員ら5名の平成12年4月1日付けでの昇格を求める申立ては、昇格の可否に基づき決定された賃金の最後の支払から1年を超えてなされており、労働組合法第27条第2項に定める申立期間を徒過したものと解さざるを得ず、X2組合員ら5名の昇格を求める申立ては、却下する。

(2) 賃上げ及び一時金制度における本件組合員に対する差別的支給の有無について

組合は、会社が、平成12年度から同14年度の賃上げ及び一時金制度において、本件組合員に対して差別支給を行っている旨主張するので、以下検討する。

ア 会社の基本給の決定方法等について

(ア) 前記第3. 3(1)ア、(2)ア及び4(4)認定のとおり、①会社は、定期昇給制度は採用しておらず、原則として毎年4月1日付けで従前の基本給に一定の

方式により算出された額を賃上げ額として加算する方式で基本給改定を行っていること、②組合と会社間での賃上げについての妥結形式は、平均の基本給増額分として、「定額」、「定率」及び「会社配分」の和で示されていること、③「定額」及び「定率」については、全従業員について一律の基準で算出されるが、各従業員の「会社配分」の額は、会社が業績評価に応じて決定すること、がそれぞれ認められる。そうすると、賃上げについて組合員に対して差別的取扱いを行う余地が生じるのは、組合員個々人に対する業績評価に基づく会社配分のみであると解され、この点についてさらに後記ウにおいて、検討することとする。

(イ) 次に、前記第3. 4(4)エ及び7(4)認定によれば、平成12年度から同14年度の基本給の改定にあたって、会社は、前年度末の基本給が基本給上限額を超える場合には賃上げを行わず、基本給増額分を加算した算出結果が基本給上限額を超える場合は、基本給上限額をもって賃上げ後の基本給とすることにしたところ、組合は、平成17年1月28日付けで、13-23事件、14-26事件及び15-48事件の請求する救済内容に専門職及び非専門職の職位別の基本給上限額の撤廃を追加する旨申し立てた。

会社は、これに関して、最も新しい平成14年度の賃金改定についても、平成15年3月でこれに基づく賃金の支給は終了しており、労働組合法第27条第2項に定める期間の徒過により、却下されるべきであると主張する。

しかし、組合は、当初から、当該事件において、職種別・職位別の基本給上限額の設定等により組合員に対して差別支給がなされたと主張していたことは明らかであるのだから、組合が行った平成17年1月28日付けの追加申立ては、当初の申立てとは別個の行為に関して新たに申立てをしたものではなく、請求する救済内容を追加、変更したものにすぎないと解され、この点に関する会社の主張は採用できない。

(ウ) そこで、会社が職種別・職位別に基本給上限額を設定したことについて検討すると、前記第3. 6(1)認定のとおり、X2組合員、X3組合員、X5組合員及びX6組合員は、基本給上限額の設定の影響で、これらの基本給の改定のすべてまたは一部において、基本給が増額されなかったことが認められる。(別表1、別表4参照)

しかし、基本給に上限額を設定すること自体を直ちに不当とまでいうことができないことに加えて、前記第3. 4(4)オ認定によれば、会社は組合の賃上げ要求後、組合に対して、職種・職位ごとの基本給上限額を示して回答し、その後、団交を経て、基本給改定について、労使間で妥結していることが認めら

れる。さらに、会社は、従業員全員を対象に、その所属する労働組合の如何を問わず、一律に基本給上限額の設定を行ったと認められる。

したがって、会社が職種別・職位別に基本給上限額を設定することにより、組合員に対して差別支給を行ったということはできない。

イ 会社の一時金の額の決定方法等について

前記第3. 4(5)認定のとおり、会社の一時金は、原則として、「一律支給分」、「業績配分」及び「基本給別配分」の和で示されること、及び「業績配分」以外の部分は、全従業員について、その基本給に応じ一律の基準で算出されるが、各従業員の「業績配分」に相当する額は、会社が業績評価に応じて決定すること、がそれぞれ認められる。(別表3-1、別表3-2参照) そうすると、賃上げの場合と同様に、組合員に対して差別的取扱いを行う余地が生じるのは、組合員個人に対する業績評価に基づく会社配分のみであると解され、この点についてさらに後記ウにおいて、検討することとする。

ウ 業績評価について

会社の業績評価は、前記第3. 4(2)アないしイ認定のとおり、①平成12年度の K3 の賃上げにかかる評価は絶対評価で、その区分は非専門職については上位から「GE」、「CE」、「MR」、「FR」、「CF」であること、②同年度の K3 の各一時金にかかる評価も絶対評価で、上位から「EPT」、「VG」、「STF+」、「STF」、「STF-」、「RME」、「MI」であること、及び③上記①及び②を除く会社の賃上げ及び一時金にかかる各年度の評価は相対評価で、その区分及び分布は、専門職については上位から「1.0(5%)」、「2.0(10%)」、「2.5(35%)」、「3.0(35%)」、「3.5(10%)」、「4.0(5%)」であって、非専門職については上位から「A(5%)」、「A2(20%)」、「B(60%)」、「C(15%)」であること、が認められる。

一方、本件組合員の業績評価をみると、前記第3. 6(1)認定によれば、本件組合員の中にも、平均であるB評価以上を受けた場合が散見され、会社が組合員に対して一律に低い評価をしているとは解されない。(別表6参照)

そこで、平均を下回る評価を受けた組合員の状況を中心に、以下において、さらに個別に検討することとする。

エ 本件組合員に対する業績評価等について

(ア) X2組合員ら3名について

前記第3. 6(2)ないし(4)認定によれば、①X2組合員は専門職であって平成13年10月末に退職しているが、平成12年度と同13年度の賃上げ、一時金に

かかる業績評価はいずれも「3.5」であったこと、②X3組合員は専門職であって、同14年4月末に退職しているが、平成12年度と同13年度の賃上げ、一時金にかかる業績評価は「3.5」であり、同14年度の賃上げ、一時金にかかる業績評価は「4.0」であったこと、③ X4 組合員は専門職であって、平成12年度から同14年度の賃上げ、一時金にかかる業績評価はいずれも「3.5」であったこと、がそれぞれ認められる。(別表4、別表5、別表6参照)

X2組合員ら3名の勤務状況については、前記第3.6(2)ないし(4)認定のとおり、平成11年6月頃、業務共同化及び本社の移転に際して、K4に属する従業員から指示を受けた場合には、何の対応も行わず、K2に属する従業員から指示を受けた場合は、それが業務命令であるか否かを確認し、業務命令であるとされた指示については、組合からの指令を受けた上で従い、それ以外の指示については何らの対応をしなかったことが認められる。また、X3組合員については、職場において非専門職の従業員を含めて相当程度の時間外勤務を要する状況になっていたが、この頃の同組合員の時間外勤務は月10時間程度であったこと、X4組合員についても、自己申告用紙の担当業務に関連する欄にはほとんど記載をしなかったこと、及び、平成11年以降において、時間外勤務を行っていないことがそれぞれ認められる。

さらに、X2組合員ら3名は平成11年度以前の賃金及び一時金にかかる業績評価についても平均を下回っているが、元年70号ほか事件において当委員会は、平均を下回る業績評価がなされたのは組合に対する差別に基づくものとはいえないと判断したところであるが、X2組合員ら3名の勤務態度等が当時に比べて大きく変化したと認めるに足る疎明もない。

したがって、平成12年度以降についてX2組合員ら3名に対して平均を下回る業績評価がなされたことは、X2組合員らの勤務態度が原因であるとみるのが相当であって、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。

(イ) X5組合員について

前記第3.6(5)認定によれば、X5組合員は非専門職であって平成13年12月末に退職しているが、平成12年度と同13年度の賃上げ、一時金にかかる業績評価はいずれもCであったことが認められる。(別表4、別表5、別表6参照)

X5組合員の勤務状況については、前記第3.6(5)認定のとおり、平成12年度と同13年度の賃上げ、一時金額にかかる業績評価において、自己申告の用紙の担当業務に関連する欄にほとんど記載をしなかったことが認められる。また、上司がX5組合員に対して、銀行の振込業務をするよう述べたところ、X5組合員はそれが業務命令であるかを確認した後、組合からの指示を受けた上

でこの業務を行ったことが認められ、かかる勤務態度により、同じ職場に所属する他の従業員の業務負担が増加する等の影響があったものと推認される。

X 5 組合員は平成11年度以前の賃金及び一時金にかかる業績評価についても平均を下回っているが、元年70号ほか事件において当委員会は、平均を下回る業績評価がなされたのは組合に対する差別に基づくものとはいえないと判断したところであるが、X 5 組合員の勤務態度等が当時に比べて大きく変化したと認めるに足る疎明もない。

したがって、平成12年度以降についてX 5 組合員に対して、平均を下回る業績評価がなされたことは、X 5 組合員の勤務態度が原因であるとみるのが相当であって、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。

(ウ) X 6 組合員について

前記第3. 6(6)認定によれば、X 6 組合員は非専門職であって、平成12年度から同14年度の賃上げ、一時金にかかる業績評価はいずれもCであったことが認められる。(別表4、別表5、別表6参照)

X 6 組合員の勤務状況については、前記第3. 6(6)認定のとおり、原則として毎週水曜日午後3時から午後5時の終業時まで、療養のため休業していたこと、及び面接時等にX 6 組合員の上司は、X 6 組合員に対して、業績評価がCであることについて、他の人に比べて業務が少ないためである旨説明したこと、がそれぞれ認められる。

また、X 6 組合員は平成11年度以前の賃金及び一時金にかかる業績評価についても平均を下回っているが、元年70号ほか事件において当委員会は、平均を下回る業績評価がなされたのは組合に対する差別に基づくものとはいえないと判断したところであるが、X 6 組合員の勤務態度等が当時に比べて大きく変化したと認めるに足る疎明もない。なお、X 6 組合員の就労時間に関して、例え労使間で合意があったとしても、このことをもって、X 6 組合員の業績評価を平均以上としなければならないとまで解されないことは、元年70号ほか事件で判断したとおりである。

したがって、平成12年度以降についてX 6 組合員に対して、平均を下回る業績評価がなされたことは、X 6 組合員の勤務態度が原因であるとみるのが相当であって、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) X 7 組合員、X 8 組合員、X10組合員及びX12組合員について

前記第3. 6(7)及び(8)認定によれば、① X 7 組合員、X 8 組合員及びX10組合員はいずれも非専門職であって伏木油槽所で勤務していたこと、② X 7 組合員は、平成12年度の賃上げ、一時金にかかる業績評価はBであり、

同13年度と同14年度の賃上げ、一時金にかかる業績評価はCであったこと、③ X 8 組合員は、平成13年9月末に退職しているが、平成12年度の賃上げ、一時金にかかる業績評価はBであり、同13年度の賃上げ、一時金にかかる業績評価はCであったこと、④ X10組合員は、平成12年11月末に退職しているが、平成6年度以降同11年度までの業績評価はB 2であったが、同12年度の賃上げ、一時金にかかる業績評価はCであったこと、⑤ X12組合員は非専門職であって名古屋油槽所で勤務していたが、同3年度以降同11年度の業績評価はB 2であったが、同12年度と同13年度の賃上げ、一時金にかかる業績評価はいずれもCであったことが認められ、これら4名の組合員については、従前平均評価を受けていたが、平均を下回る業績評価を受けるようになったと解される。（別表4、別表5、別表6参照）

ところで、前記第3. 6(7)認定のとおり、X 7 組合員が伏木油槽所の所長に平成13年度の業績評価がCとされた理由を尋ねたところ、同所長は、従前に比べて、相対評価におけるC評価の割合が増加したためである旨述べたことが認められる。そこで、K 2 の非専門職の業績評価についてみると、前記第3. 3(1)ウ及び4(2)ア認定のとおり、同11年度以前の賃上げ、一時金にかかる評価は相対評価で、その区分及び分布は、上位から「A(5%)」、「B 1(45%)」、「B 2(45%)」、「C(5%)」であったところ、平成12年度以降には、上位から「A(5%)」、「A 2(20%)」、「B(60%)」、「C(15%)」に変更になったことからすると、従前、平均であるB 2評価を受けていた従業員が同様に仕事をしていた場合でも、同12年度以降はC評価とされる場合があることが認められる。

また、前記第3. 6(7)認定のとおり、伏木油槽所に勤務している X11 組合員は、X 7 組合員、X 8 組合員及びX10組合員と異なり、組合の中央執行委員を務めていたが、平成12年度から同14年度の賃上げ、一時金にかかる業績評価はいずれもBであることが認められる。

以上のことを総合的に勘案すると、X 7 組合員、X 8 組合員、X10組合員及びX12組合員について、平成12年度から同14年度の賃上げ、一時金にかかる業績評価の一部または全部について、平均を下回る業績評価がなされたことは、組合に対する差別に基づくものとまでいうことはできない。

(オ) X16 組合員ら2名について

前記第3. 6(11)認定によれば、① X16 組合員ら2名は非専門職であって平成12年4月1日現在では、K 3 大阪支社にて、同13年4月1日現在では、EMMS 大阪第一支店にて勤務していること、② X16 組合員ら2名はいずれ

も平成12年度の賃上げにかかる業績評価は「M I」、同年度の一時金にかかる業績評価は「F R」であり、同13年度及び同14年度の賃上げ、一時金にかかる業績評価はCであったこと、③ X16 組合員ら2名はいずれも平成12年度の賃上げ、一時金にかかる業績評価についての面接において、「チーム目標達成への寄与・貢献／協働の程度」、「仕事の改善・工夫の成果」の2項目で顕著に劣っていると評価されていること、評価が低い理由は、電話の応対をする時には会社名を「F-1の K3」と言うとの指示に従わないこと等であることが伝えられたこと、がそれぞれ認められる。(別表4、別表5、別表6参照)

X16 組合員ら2名の勤務状況については、前記第3. 6(11)認定のとおり、①会社従業員の過半数を占める別の労働組合との間では、残業に関する協定が締結されているが、組合との間では締結されていないことを理由に時間外勤務をしなかったこと、② X16 組合員は、ファックス送信の指示を受けた場合等、その業務が自分の事務分担表に記載されていないならば、その都度、組合に対応を確認した上で上司の指示に従ったこと、が認められ、かかる勤務態度により、同じ職場に所属する他の従業員の業務負担が増加する等の影響があったものと推認される。

なお、前記第3. 6(11)認定のとおり、①平成12年8月頃、X16 組合員が担当していた公共料金の支払いに関する事務について不明の点があり、上司に尋ねたところ、私もわからないので調べてください等と返答され、マニュアルもないため、組合に対応を確認した上で、自分で問い合わせ等をして業務を行ったこと、②平成13年4月、宿泊付の業務会議についての電子メールが X16 組合員には送付されておらず、X16 組合員は、結局、組合に対応を確認した上、参加しない旨返答したこと、がそれぞれ認められる。上司が業務に関する質問に対してわからないと返答したことや業務連絡の電子メールが送付されなかったことは、会社の対応として好ましいものではないが、当時、12年業務統合の影響等により、業務の遂行方法を巡っての混乱があったことも否定できず、これらのみをもって、X16 組合員ら2名に対して、意図的に業務遂行を妨害しようとしたとまではいうことはできない。

また、X16 組合員ら2名は平成11年度以前の賃金及び一時金にかかる業績評価についても平均を下回っているが、7-42ほか事件において当委員会は、平均を下回る業績評価がなされたのは組合に対する差別に基づくものとはいえないと判断したところであるが、X16 組合員ら2名の勤務態度が当時に比べて大きく変化したと認めるに足る疎明はない。

したがって、平成12年度以降について X16 組合員ら2名に対して、平均を

下回る業績評価がなされたことは、X16 組合員らの勤務態度が原因であるとみるのが相当であって、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。

(カ) 上記以外の本件組合員について

X 9 組合員、X11 組合員、X13組合員、X14組合員、X15組合員及びX18組合員については、前記第3. 6(7)ないし(10)及び(12)認定によれば、いずれも平成12年度から同14年度の賃上げ及び一時金にかかる業績評価が平均以上であったことが認められるところ(別表4、別表5、別表6参照)、さらにそれ以上に上位の業績評価を受けるのに相当する業績を上げたと認めるに足る疎明はない。したがって、これら組合員が業績評価について、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。

オ 以上のとおり、賃上げ、一時金に関して、会社は、本件組合員各人に対して、一律に差別的に取り扱い、不当に低い評価を与えているということはず、さらに、個別的な要素を加味して検討したところによっても、本件組合員に対して、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をしているともいえない。また、会社が職種別・職位別に基本給上限額を設定することにより、組合員に対して、差別支給を行ったとは認められない。したがって、会社が、平成12年度から同14年度の賃上げ、一時金において、本件組合員に対して差別支給を行ったとみることはできず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(3) 賃金及び一時金制度の公開等について

ア 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、恣意的な運用をしている旨主張するので、以下検討する。

イ 前記第3. 5(2)ないし(5)認定によれば、平成12年度から同14年度の賃上げ、一時金については、毎年度、組合と会社は団交を数回開催し、概ね7月頃には妥結しているところ、前記第3. 4(2)アないしウ、(4)カ及び(5)カ認定のとおり、これらの賃上げ、一時金にかかる業績評価は各個人に通知されていること、及び会社は組合に対して、業績評価の結果ごとの会社配分の額を通知していることが認められる。そうすると、各組合員は、それぞれの賃金改定後の基本給及び一時金の額を自ら計算でき、業績評価の結果次第でどの程度の差が生じるかも知ることができる状況にあると解される。

ウ 次に、業績評価の方法についてみると、前記第3. 3(1)エ認定によれば、K2は、従前から、(i)業績評価を行う上司に対して業績評価に当たっての留意点等を記載した手引きを配布する、(ii)各従業員に対して、「自己啓発レポート」に過去1年間における業績、能力についての自己評価等を記載して提出させる、

(iii) 第一次評価監督者は、各従業員の「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等について当該従業員とカウンセリングを行い、その後、職能等級及び評価対象期間の目標を考慮して第一次評価を行う、(iv) 各部長等が第一次評価を再度検討し、同一グループの従業員の評価ランク別に所定の分布割合に近くなるように調整するなどした後、給与委員会の検討を経て、各従業員の評価を最終的に決定する、といった手順により各従業員の業績評価を行っていたことが認められる。また、平成12年度以降の K2 及び K3 についても、前記第3.4(2)アないしウ認定のとおり、業績評価を行うに際して、いずれも各従業員の上司が従業員ごとの目標に対する取組状況及び達成度に関して評価しており、平成13年度に K2 及び K3 で非専門職の従業員が提出を求められた Dレポートについても、「過去1年間に担当した仕事について」、「過去1年間に担当した仕事の進め方等について」等の欄が設けられ、さらに細かい各項目について各従業員が自己評価をする形式になっていることが認められる。

そうすると、会社は業績評価を客観性を失わないよう配慮して行っているとみるのが相当である。

エ 基本給上限額についても、前記第3.4(4)オ認定によれば、会社は組合に対して、職種・職位ごとの基本給上限額を示して回答しているのだから、自らの基本給額と照らし合わせれば、各組合員は基本給上限額の超過により賃上げがなされない場合には、そのことを事前に認識することができる。

オ 以上のとおりであるから、会社の賃金、一時金に関する制度は、一定程度の透明性、客観性を有しており、恣意的な運用がなされているとは認められない。また、賃金及び一時金制度の公開に関して、会社が組合員に対して、組合員であるがゆえの差別的取扱いを行った、または、組合弱体化を図ったと認めるに足る疎明はない。

カ なお、組合は6項目の要求をあげて開示するよう求めているので、それぞれについて、以下検討する。

(ア) 組合員有資格者全員の基本給を匿名で職位別、年齢別に明示せよ、との項目については、前記第3.5(1)ア及び(3)オ認定のとおり、①平成5年2月12日、K2 は組合員有資格者全員の基本給を年齢別に開示せよとの組合の要求に対して、K2 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として、応じなかったこと、②同12年6月14日、K3 は組合員有資格者全員の基本給を匿名で職位別、年齢別に開示せよとの組合の要求に対して、K3 では年齢別に給与管理を行っておらず、プライバシーの問題もあるとして、応じなかったこと、がそれぞれ

認められる。しかし、前記第3. 3(1)ア、(2)ア及び4(4)認定によれば、会社は、賃金表を用いず、従前の基本給に一定の方式により算出された額を賃上げ額として加算する方式で基本給改定を行っているのだから、各従業員の基本給は年齢等と直接の関係はないことに加えて、前記第3. 5(4)エ及びカ認定のとおり、会社は組合との団交において、基本給の分布状況をビューグラフ用を以て説明したり、基本給が40万円以下の者が985名などというように基本給のレンジごとの人数を示すなどしていることが認められ、会社は一定程度、基本給の分布状況についての資料を示していると解される。

以上のことからすると、会社が組合員有資格者全員の基本給を年齢別に開示せよとの組合の要求に応じていないことをもって、会社の対応が不当であるということとはできない。

(イ) 賃上げ及び一時金の業績評価の方法、基準、決定に至る社内手続を明らかにせよ、との項目については、前記第3. 5(1)ア及びイ認定のとおり、①平成5年2月12日、K2は、業績評価の社内手続を開示せよとの組合の要求に、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として、応じなかったこと、②同年3月23日、K2は業績評価における書式と監督者向けの手引書を提出せよとの組合の要求に対して、K2は、業績評価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と理解していただきたい、監督者向けの手引書は人事に関することが含まれており、提出できないとして応じなかったこと、がそれぞれ認められる。しかし、前記第3. 3(1)エ及び4(2)アないしウ認定のとおり、従前から、会社は過去1年間の業績、能力についての自己評価を記載した「自己啓発レポート」、Dレポート等を利用して業績評価を行っており、そこに記載された各項目の内容は各従業員も当然に認識していること、及び会社の業績評価の方法の概要は、元年70号ほか事件においても認定されていることからすると、組合は、業績評価の方法等について、既に一定程度知りうる状況にあったというのが相当である。また、会社が、業績評価の基準等の詳細について、人事管理上弊害があるとして一般従業員には公開しないとすることには、一定の合理性があるというべきである。

以上のとおりであるから、業績評価の方法、基準、決定に至る社内手続に関する会社の組合への対応がとりたてて不当であるということとはできない。

(ウ) 昇格の基準と決定に至る社内手続を明らかにせよ、及び昇格に伴う昇格昇給分の算出方法について明らかにせよ、との項目については、前記第3. 5(1)ア、(3)オ、(4)カ、(5)カ及びコ認定のとおり、①平成5年2月12日、K

2 は昇格昇給分の算出方法について開示せよとの組合の要求に対して、K2 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回答したこと、②同12年6月14日、K3 は組合との団交において、昇格に関して、業績評価と同一職位の滞留年数を考慮し、他社比較や賃金カーブ等を参考に、コンペティティブネスの維持を念頭に決定しており、昇格昇給の原資は通常の賃上げ原資の枠外である旨回答したこと、③同13年6月6日及び同月7日、会社は組合との団交において、昇格対象者数を明らかにしたこと、④同14年4月25日、会社は組合との団交において、非専門職の20歳の従業員が、毎年度、平均（B）の業績評価を受けた場合には、41歳でT3/09に昇格するが、その後の業績評価も平均であるならば、それ以上は昇格しないなど、業績評価ごとの昇格の目安を明らかにして昇格について説明したこと、⑤同年7月18日、会社は組合との団交において、専門職と非専門職ごとの昇格者数と昇格率を明らかにしたこと、がそれぞれ認められる。そうすると、会社は組合に対して、昇格制度について一定程度の説明を行っていると言われ、昇格に関する会社の組合への対応が不当であるということとはできない。

(エ) 業績評価の区分別人数及び基本給区分別人数を明らかにせよ、との項目については、前記第3.5(4)エ及びカ認定のとおり、①平成13年4月11日及び同月12日、会社は組合との団交において、基本給の分布状況をビューグラフを用いて説明したこと、②同13年6月6日及び同月7日、会社は組合との団交において、専門職、非専門職ごとに各評価を受けた人数及び基本給のレンジごとの人数を明らかにしたこと、がそれぞれ認められる。そうすると、会社は組合に対して、業績評価の区分別人数及び基本給区分別人数を示していると解され、この点に関する会社の組合への対応が不当であるということとはできない。

(オ) 基本給における職位・職種別上限設定の根拠を明らかにせよ、との項目については、前記第3.5(2)オ、(3)ウ、カ、(4)エ、オ、ク及び(5)オ認定のとおり、①平成12年4月27日等、K2 は組合との団交において、基本給上限額の設定についてビューグラフを用いて説明したこと、②同年4月18日、K3 は組合との団交において、一番上のレベルが高いので上限をつけた旨述べ、上限を超える人数について専門職と非専門職ごとに平成12年度賃上げの前後それぞれについて示したこと、③同年6月22日、K3 は組合との団交において、基本給上限額の設定について、中高年の場合、管理職と管理職以外の賃金が逆転している場合がある旨述べたこと、④同13年5月11日、K3 は組合との団交において、管理職は行っている仕事の内容や責任が違ふとし、比較対照会社のレベルを参考に、管理職の賃金と逆転しないよう上限を設定している

旨述べたこと、⑤同年6月26日、会社は組合との団交において、クランクとオペレーター別に各職位ごとの基本給上限額を超過する人数とその年齢幅を示したこと、⑥同14年4月19日、会社は組合との団交において、基本給上限額の設定に関して、基準内賃金に一時金を加えた額をもとにして、管理職の賃金や他社の賃金と比較して決定している旨述べたこと、がそれぞれ認められる。そうすると、会社は組合に対して、基本給上限額の設定にあたって、設定の理由や基本給の現状等に関して、資料を示して、一定程度の説明を行っていると解され、基本給上限額の設定に関する会社の組合への対応が不当であるということとはできない。

キ 以上のとおり、組合があげる各項目についてみても、会社が賃金及び一時金制度の公開に関して、不当な対応を行っているとは認められない。したがって、会社が賃金及び一時金に関して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、また、会社の賃金及び一時金に関する公開に関して、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するような点は見当たらないのであるから、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条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成19年10月23日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 印