

命 令 書

申 立 人 全石油スタンダード・ヴァキューム石油労働組合
中央執行委員長 X 1

被申立人 エクソンモービル有限会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成16年不第9号事件について、当委員会は、平成20年9月16日第1474回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員大辻正寛、同小井土有治、同梶村太市、同松尾正洋、同須藤正彦、同和田正隆、同馬越恵美子、同中窪裕也、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人エクソンモービル有限会社（以下「エクソンモービル」又は「会社」という。）における平成13年ないし15年の業績評価において、申立人全石油スタンダード・ヴァキューム石油労働組合（以下「ス労」という。）の組合員の35パーセント程度が平均を下回る評価を受けており、組合員 X 2、同 X 3、同 X 4、同 X 5、同 X 6 及び同 X 7（上記6名全員を以下「X 2ら6名」という。）の13年ないし15年の業績評価は、一部を除いて平均を下回る評価となった。

本件は、上記の業績評価が、X 2ら6名に対する不利益取扱いであるとともにス労の組合運営に対する支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、X 2ら6名の平成13年ないし15年の平均を下回る業績評価を平均評価とし、この是正により決定される賃上げ会社配分額と既に支給済みの会社配分額との差額、及びこれに対する年6分の割合による遅延損害金を支払うこと。

上記により是正された基本給と業績評価により決定される13年ないし15年の一時金と既に支給済みの一時金との差額、及びこれに対する年6分の割合による遅延損害金を支払うこと。

上記により是正された基本給で計算される13年ないし15年の残業手当と既に支給済みの残業手当との差額、及びこれに対する年6分の割合による遅延損害金を支払うこと。

- (2) 陳謝文の揭示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、石油元売り等を業とする有限会社であり、平成15年12月末現在の従業員数は1,191名である。

会社は、エッソ石油有限会社（以下「エッソ」という。）とモービル石油有限会社（以下「モービル」という。）が14年6月1日付けで合併した会社（以下、合併以前のエッソとモービルについても、12年7月1日の人事・給与制度の整合化以降は「会社」ということがある。）であって、東燃ゼネラル石油株式会社（以下「東燃ゼネラル」という。なお、東燃ゼネラルは12年7月に東燃株式会社とゼネラル石油株式会社が合併した会社であり、合併以前のエッソ石油株式会社については、以下「ゼネラル」という。）とエクソンモービルグループを構成しており、人事考課、賃上げ、一時金等の賃金制度は全て統一的に処理されている。

- (2) 申立人ス労は、会社の従業員をもって組織する労働組合であり、平成13年当時の組合員数は57名、本件申立時の組合員数は36名である。

エクソンモービルグループ内には、ス労以外に、それぞれ申立外の東燃ゼネラル石油労働組合（16年1月1日現在の組合員約1,400名）、エクソンモービル労働組合（同約320名）、全石油ゼネラル石油労働組合（同76名）、スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合（同9名。以下「ス労自主」という。）が組織されている。

2 本件申立てまでのス労と会社の労使関係

(1) ス労とエッソの労使関係

昭和51年、エッソは、ス労役員4名を解雇した。それ以降、ス労は解雇撤回、一時金・賃金差別是正等を要求して闘争を展開していたが、63年にエッソとの間で包括的な和解が成立し、労使関係は正常化した。その後、平成7年ころまでは、春闘ないし一時金交渉の過程でス労がストライキを実施することはあったものの、そのことにより労使関係が悪化することはなかった。

【1審p3-5、甲64】

エッソは、10年にはゼネラルとの配送・顧客サービス部門の共同化、11年にはゼネラルとの相互サービス提供契約締結、12年7月1日にはモービル及び東燃ゼネラルとの全面的業務提携（以下「4社業務統合」という。）を行ったが、これに伴い、8年ころから業務執行体制の見直しと人事異動、早期退職募集等を段階的に実施した。これに対し、ス労は、団体交渉等の場で、人員削減、合理化、新組織への配属における従業員の選別・退職強要、労働強化等に反対する旨を繰り返し表明し、11年3月19日及び26日の春闘ストライキに併せて会社の対応に抗議した。

【1審p10-12、同p15-19、甲68、甲69、甲70、甲80、甲81-1、甲81-2、甲82-1、甲82-2、甲83、甲84、甲85、甲86】

(2) ス労とモービルの労使関係

モービルは、世界的な組織・業務執行体制の見直しに伴い、平成7年ころからスペシャル・プロジェクト・グループ（以下「SPG」という）と称する一時的な余剰人員の雇用確保のための組織を設置し、また、9年8月からは早期退職制度を実施するとともに、同年11月1日に新組

織に改編した。

ス労は、モービルに対しても、団体交渉等の場で早期退職制度や新組織への配属において退職強要を絶対に行わないこと、SPG配属等によって従業員を選別せず公平に新組織へ配属することなどを要求し、3回のストライキを実施した。

【1審p12-15、甲71、甲72、甲73、甲74、甲75、甲76-1、甲76-2、甲77-1、甲77-2、甲78、
甲79-1、甲79-2】

(3) エクソンモービルの成立に向けた動きとス労の活動

エッソとモービルは、平成11年12月に米国法人の親会社であるエクソンとモービルが合併した（以下「米国エクソンモービル」という。）ことを受け、日本国内での両社の合併に向けて組織改編、人員削減等を具体的に実施することとした。

11年12月17日、ス労は、エッソ及びモービルと個別に団体交渉を行い、合併に伴う整理解雇を行わないこと、早期退職制度と従業員への新職場の提示を同時に行わないこと、早期退職については従業員の自由意思によること、退職の意思のない者の雇用を保障し、配置において差別を行わないこと等を要求した。

12年2月から4月にかけて、ス労は、春闘要求とともに、上記の組合要求についてエッソ及びモービルと個別に数回の団体交渉を行った。ス労は、2月29日のエッソとの団体交渉においては、職場提示が行われていないス労組合員が5割を超えており不当労働行為ではないのかなどと疑問を呈し、職場提示を早く行うよう要求した。

また、ス労は、職場通知についてのカウンセリングにおいて退職強要まがいの言動がなされているなどとして、2月14日付けでエッソ及びモービル、3月1日付けでモービルに対し文書により抗議した。また、3月2日、ス労エッソ本社支部は、エッソに対し、働き続ける意思のある組合員、従業員全員に直ちに職場を明示すること、今後一切、退職強要は行わないこと、外注化等は合併と別の問題としてス労と協議すること、過去のモービルのSPGのような組織、人員配置は絶対に行わないこと等を文書により要求した。

さらに、3月9日、ス労は、エッソに対し、未だ職場提示がない者に速やかに提示を行うよう文書により要求したが、明示された19名の中には、現職希望者として X 7（現職場はエクソンモービル化学株式会社（以下「エクソン化学」という。））、現職又は現職相当職希望者として X 2（現職場はエッソ本社潤滑油部門）及び X 5（現職場はエッソ本社産業販売部門）が含まれていた。

12年2月25日、ス労は、エクソンモービルグループ4社の組織統合、730人の人減らし合理化に抗議するとして、ストライキを実施した。また、3月21日、ス労は、春闘回答への抗議と併せて、速やかな職場提示等を要求してストライキを実施した。

【1審p19-24、甲1、甲6、甲87-1、甲87-2、甲88、甲89-1、甲89-2、甲90、甲91、
甲92-1、甲92-2、甲187-1、甲187-2、甲188、甲189、甲198】

(4) その後のス労とエクソンモービルの労使関係等

ス労は、4社業務統合以降、残業時間の増加を問題視し、平成13年3月9日、同年7月12日、14年2月25日、同年10月21日の団体交渉において、会社に対し、適正な人員配置等具体的な対策による改善を求めた。

ス労と会社は、13年7月12日、同年10月12日、同年12月12日、14年2月25日、同年11月13日の団体交渉において、フレックスタイム制度の導入、自動車通勤手当、残業食事代等の労働条件の変更に関し、交渉した。

ス労と会社は、13年10月12日、同年12月12日、14年5月14日の団体交渉において、14年6月1日のエッソ・モービル合併に向けた労働協約の整合化について交渉した。

会社は、13年10月ころから、アジア地域での共通業務を上海やバンコクに集約するアジアパシフィック・ビジネスセンター（以下「APBC」という。）計画を開始した。

また、会社は、14年6月1日のエッソ・モービル合併に先立って新業務システム（以下「STRIPES」という。）を導入し、同5月1日から稼働させた。

ス労は、14年5月14日及び同月24日に行われた会社との団体交渉に

において、S T R I P E S 導入及びA P B C 計画を理由に早期退職募集やS P G に類する対応が実施されるのか質した。

ス労は、会社合併後の7月19日の定期大会において、A P B C 計画に伴う人員削減計画に対してはスト権を確立して職場確保を目指すことを確認した。

ス労は、14年7月24日の会社との団体交渉において、S T R I P E S 導入に関しては、人員削減を目的とする早期退職募集を行わないこと、S P G に類する組織外配置を行わないこと、また、A P B C 計画に関しては、大幅な人員削減につながる場合は白紙撤回することなどを要求した。また、ス労は、7月30日の団体交渉において、会社に対し、A P B C 計画によってポスト削減が行われる部門に所属するス労組合員に新職場を提示するよう要求した。その後、ス労は、14年9月3日、9月12日、10月3日、同月21日及び11月13日にも上記要求等に関して会社と団体交渉を行った。

エクソンモービルは、14年10月から11月にかけて早期退職募集を実施し、15年1月からS T R I P E S に対応した新組織に移行した。

【甲2、甲99、甲102、甲103、甲104、甲105、甲106、甲108、甲109-1、甲109-2、甲110、甲111、甲113、甲114、甲115、甲117、甲120】

- (5) 平成8年の時点で、エッソ及びモービルの従業員は合計で2,000名を超えていたが、上記の一連の早期退職募集等により、18年7月時点での両社出身の従業員は500名を下回った。

【5審p10、甲149】

3 本件申立てまでの賃金制度改定に係る労使交渉

(1) 会社の一般従業員の職位

エクソンモービルの一般従業員は、専門職と事務・技能職に区分されている。基本的に、専門職とは4年制大学以上の教育課程を修了して入社した従業員であり、事務・技能職とは4年制大学に満たない教育課程を修了して入社した従業員である。

専門職については、C L 2 5 (最高位)、C L 2 4、C L 2 3、C L 2 2 の4段階の職位が、また、事務・技能職については、T 1 / 0 7

(最高位)、T2/08、T3/09、T4/10、T5/11、T6/12の6段階の職位が設けられている。

なお、エッソ及びモービルにおいても、職位の名称は異なるものの、ほぼ同様の職位の段階が設けられていた。

【乙22p3-4、甲137】

(2) 会社の賃上げ方式

エッソ及びモービルは、従前、基本給については定額、定率、会社配分に分けて賃上げを行ってきた。この中で会社配分とは、従業員の業績評価の結果に応じて会社が配分額を決定するものである。

【甲126、乙22p4】

(3) 基本給上限額の設定等に関する労使交渉の経過

平成10年春闘において、エッソ及びモービルは、基本給の上限額（以下、単に「上限額」という。）を設け、昇給を制限する制度の導入を提案したが、ス労が反対したため、上限額の導入を見送ったものの、会社配分の割合を拡大した。上限額導入について、エッソは、従前の賃上げ方式では基本給が無制限に上がっていくこと、モービルは、中高年層で管理職と一般従業員の賃金の逆転現象が起きることを理由として説明した。

【甲123、甲124、甲126】

11年春闘において、エッソは、ス労に対し、会社配分を100パーセントとして本給比ではなく金額で配分する案、職種及び職位別に上限額を設け、上限を超えている従業員については会社配分の50パーセントのみ支給する案の2案を提案した。この際、エッソは、従前の昇給方法の問題点として、高年齢者と管理職の賃金の逆転現象が一部に見られることと会社の競争力維持を挙げた。

一方、モービルは、11年春闘においては上限額の提案をしなかった。

ス労は、両社の回答を不満として2度のストライキを実施したが、最終的には、今後、エッソと賃金体系の協議を進めていくことを確認し、両社との賃金交渉を妥結した。しかし、エッソにおいては上限額が導入され、会社配分の割合は両社ともさらに拡大した。

【甲137、甲138】

12年春闘において、エッソが上限額引下げ等の提案を行ったため、ス労はこれに反対し、3回のストライキを実施した。

【1審p21-23、甲91、甲92-1、甲92-2、甲93、甲94、甲147】

15年春闘において、ス労は、上限額の引下げが基本給、一時金及び退職金の減額につながることで、専門職で業績評価が平均を下回る者については会社配分が異常に少額であり不公平であることなどを挙げ、上限額引下げ提案の撤回を求めた。これに対し、エクソンモービルは、上限額は適切なレベルにある、評価によって上限額に差があるのが公平である、業績評価と配分について変更は考えていないなどと回答した。この会社の回答を不満として、ス労はストライキを実施した。

【甲18、甲19】

(4) 平成13年ないし15年の春闘妥結内容

会社とス労とは、平成13年度ないし15年度の昇給及び一時金支給について、要旨別紙1のとおり協定を締結した。

【甲9、甲10、甲11、乙12、乙13、乙14】

4 会社の業績評価制度とス労の活動

(1) 会社の業績評価制度

エクソンモービルグループないしエクソンモービルでは、平成12年7月1日の4社業務統合に伴い人事・給与制度が整合化されて以降、業績評価を下記のとおり実施している。

業績評価の対象期間は、評価が行われる年の前年の1月1日から12月31日である。

【乙22p6】

毎年1月末を目途に、専門職は、Employee Assessment and Development Summary（以下「EADS」という。）、事務・技能職は自己啓発レポート（以下「Dレポート」という。）を作成し、直属上司に提出する。

EADSは、(ア)対象期間における業績と能力開発の成果、(イ)対象期間に身についた若しくは強化された能力や知識、(ウ)対象期間に

において業務遂行上有効であったスキル・知識・能力、(工)自分に欠けているスキル・知識・能力、(オ)当該年の業務目標、(カ)能力開発目標、(キ)将来のキャリアに関する希望や考察を記入するものである。

また、Dレポートは、(ア)対象期間に担当した仕事の内容と目標達成度の自己評価、(イ)対象期間における仕事の進め方及び成果の自己評価、(ウ)担当業務に対する適性や興味、(エ)当該年の仕事及び自己啓発の目標、(オ)上司や会社に対する希望等を記入するものである。

なお、EADSは、原則として英語で作成することとされている。

【乙19-1、乙19-2、乙20-1、乙20-2、乙22p6-7】

一般従業員の直属上司は、毎年1月下旬から2月上旬にかけて、提出されたEADS又はDレポートをもとに、一般従業員と面談(以下「カウンセリング」という。)を行う。

カウンセリングは、当該従業員の目標の達成度合いや次年度の目標設定等について本人と直属上司が認識を共有するよう努めるとともに、人事考課を行う上での参考とするものである。

【乙18、乙22p7-8】

ア 一般従業員の直属上司は、カウンセリングを実施した後、毎年2月初旬から中旬にかけて、第一次評価を実施する。

専門職の第一次評価の評価項目は、別紙2.1のとおりであり、「Dimensions of Performance」と題する書面に明示され、会社のイントラネットで公開されている。そして、一般従業員に配布される「EADSの作成について」と題する手引には、「Dimensions of Performanceには業務上必要とされる技能・能力が列挙されており、・・・EADSにおいて・・・大変参考になると思われます。」などと記載されている。

また、事務・技能職の第一次評価の評価項目は、別紙2.2のとおりであり、「事務・技能職従業員評価表」として整理され、Dレポートにも同様の項目が自己評価項目として記載されている。

イ 会社には、非公開であるが、「Dimensions of Performance」の項目ごとに上中下に類する評価をする評価フォームが存在する。し

かし、この評価フォームの元来の目的は各従業員の育成にあるため、業績評価に直結するわけではない。

ウ 第一次評価においては、評価項目ごとや総合的に点数化したり、相対評価の評価区分を使用したりすることはなく、評価項目が被評価者の業務内容において主要なものかどうか、被評価者の職位の高低などを総合的に考慮しながら、各直属上司が部下の一般従業員を順位付けしていく。

エ 本件申立て後、ス労と会社とは、5回にわたり拡大事務折衝を開催し、業績評価制度に関して交渉を行った。会社は、この交渉の過程で評価基準について概要下記の発言をした。

会社は、各職位に要求される能力について文章化した基準は作成しておらず、昇格基準により補足している。

人事部としては、各職位に要求される能力は、全社的にほぼ共通であると考えているが、具体的な基準は各部門で共有されている。ただし、人事部が各部門から基準を報告させるようなことはなく、各部門内の複数の管理職が基準を確認する会議がいつ行われているかも把握していない。

【11審p11、甲20、甲21、甲22、甲23、乙19-2、乙20-1、乙21、乙22p8-9】

第一次評価の後、毎年2月中旬から3月中旬にかけて相対評価が実施される。

相対評価は、同一部門・同一職種（専門職、事務・技能職の別）の一般従業員を30人から100人程度のランク・グループとして設定し、関係する直属上司とその上級上司により構成されるランク・ミーティングにより決定する。また、ランク・ミーティングには人事部の職員が必ず1名出席し、評価手続等について事前に説明を行うとともに、不適切な運用等を防止して各ランク・ミーティングの同質性を確保する。

ランク・グループの設定は、会社の人事部が調整し、各部門の最終判断により決定する。しかし、同一部門・同一職種の従業員が30人未満の場合は、母集団の規模が小さすぎ、適切な相対評価が実施できないため、業務内容の似通った他の部門の同一職種の従業員と組み合わせ

せてランク・グループを設定する。この場合、ランク・ミーティングには直属上司は出席せず、関係する各部門の長のみが出席し、当該ランク・グループに属する一般従業員のEADS又はDレポートを参照しながら相対評価を決定する。また、特殊技能を持つ従業員や、相対評価するには他に類似したグループがない従業員などに限り、30人未満でマネジメント・アサインド・ランク・グループを設定する場合がある。

ランク・ミーティングにおいては、各評価者が第一次評価で付した被評価者の順位を明らかにし、各被評価者の業績について議論しながらランク・グループ内の全被評価者の順位を決定する。なお、専門職については、米国エクソンモービルの世界標準に合致させる必要があるため、順位を百分率に換算したランク・グループ・パーセンタイルと呼ばれるポイントに変換する。

そして、順位を分布率に当てはめ、相対評価を決定する。評価区分と分布率は、上位より順に、専門職については「1.0」（5パーセント以内）、「2.0」（10パーセント）、「2.5」（35パーセント）、「3.0」（35パーセント）、「3.5」（10パーセント）、「4.0」（5パーセント以内）の6段階であり、「2.5」及び「3.0」が平均評価に当たる。また、事務・技能職については、「A」（5パーセント）、「A2」（20パーセント）、「B」（60パーセント）、「C」（15パーセント）の4段階であり、「B」が平均評価に当たる。

なお、会社の作成した業績評価のガイドラインでは、「1.0」と「4.0」は例外であり、それぞれ「2.0」又は「3.5」と合わせて15パーセントとして管理すること、また、「3.0」と「3.5」でどうしても分けきれない場合は、1、2名の者を例外的取扱いとして「3.0」としてよいとされている。

ランク・ミーティングの構成員は、評価区分を念頭に置きつつ順位付けを行っていく。しかし、分布率が存在するため、同一の評価段階で多数の従業員が競合した場合、当該従業員の業務の質や量等につい

て具体的な話し合いを行った上で評価段階を調整した結果、直属上司ないし上級上司が想定していた評価区分よりも下の区分に決定せざるを得ない場合もある。

相対評価は、各従業員の経験、職位の在職期間等の差を踏まえ、そのレベルに期待される成果、すなわち高い業務の質や若い従業員への知識・経験の還元等を考慮した上で決定される。

【甲22、乙10、乙22p9-12】

各ランク・ミーティングにより決定された一般従業員の順位、ランク・グループ・パーセンタイル及び評価区分は、人事部に提出され、最終的に会社経営層の承認を受けた上で、毎年3月下旬ころに最終決定される。

【乙10、乙22p13】

一般従業員の評価区分は、毎年4月以降、第一次評価者と被評価者との面接（以下「アプレイザル」という。）において伝達され、今後の業務目標等についても指導が行われる。

【乙22p13】

会社は、従業員が管理職に昇任する時に評価制度全般についてのトレーニングを行う。その他にも、各部門から要望があれば随時トレーニングを実施する。さらに、毎年、全管理職に対し電子メールでガイドラインを送付している。

【8審p33、10審p2-4、甲20p9、甲22p30】

(2) ス労 X 8 組合員の苦情処理申立て

ス労とエッソとの間で締結された労働協約には、人事苦情処理制度が規定されていた。この制度は、地方苦情処理委員会（ス労側とエッソ側で各3名の委員と1名の書記が出席）、中央苦情処理委員会（ス労側とエッソ側で各5名の委員と1名の書記が出席）により、苦情を討議し、解決するものである。

平成12年7月17日、エッソからエクソン化学に在籍出向していたス労組合員の X 8 （以下「X 8」という。）は、同年の業績評価「3.5」の是正を求め、苦情処理を申し立てた。

ス労竹芝支部とエクソン化学の間で設置された地方苦情処理委員会において12年8月から12月までの間に5回にわたり議事が行われ、13年5月21日、同委員会からX8に対し、委員会の採決が可否同数となりいずれの結論にも至らなかったため申立てを却下するとの回答書が交付された。

【甲53-1～6、甲95、甲96、甲135】

(3) 業績評価に関するス労の苦情申立て及び労使交渉

平成12年10月19日、ス労と会社との間で拡大三役折衝が開催された。12年7月1日の4社業務統合に伴い人事・給与制度が統合化された結果、絶対評価制度が適用されていたモービル出身の従業員については、同年1月から6月までの評価の取扱いが問題となり、会社がさかのぼって相対評価とすることを決定したと述べたのに対し、ス労は、相対評価に遡及訂正すると不利となる組合員が発生する可能性があり問題であるとして再考を求めた。

【1審p27-28、甲97】

ス労は、13年春闘における主要な要求の一つとして、業績評価における平均と平均以下との間の昇給上の格差の縮小を掲げた上で、同年3月9日の団体交渉において、会社に対し、モービル出身の従業員の12年1月から6月までの評価について質したところ、会社が不利益が起きないように調整措置を執りたいと回答したため、ス労は、その状況を見て判断したいとした。

【甲98、甲99】

13年6月15日、ス労は、同年の業績評価において平均を下回る評価を受けた組合員がス労全組合員の36パーセントに達しており、これは分布率の2倍以上で異常であるとして、会社に対し苦情処理を申し立てたが、同年12月12日の団体交渉において、労使は、団体交渉で協議することに合意した。

【1審p33-34、甲4、甲105、甲118-1、甲118-2】

13年12月20日、ス労と会社との間で13年業績評価を議題とする団体交渉が開催された。

ス労は、平均を下回る業績評価を受けた組合員が35パーセントも存在するのは異常であり、恣意的な操作があるのではないかとの疑問を述べ、年齢による差別ではないかと質したのに対し、会社は、個々人の業績評価の結果である、4社業務統合や早期退職制度の実施により優秀な従業員が残り競争が激しくなっているなどと回答し、継続協議となった。

【甲5】

15年11月21日、ス労は、会社に対し、同年の業績評価について調査したところ、平均を下回る評価を受けた組合員がス労全組合員の40パーセントにも達しており、会社の定める分布率に照らしても異常であるとして、X2ら6名の13年ないし15年における平均を下回る評価を平均評価に是正し、それに見合う賃上げ・一時金を遡及して支払うことを要求した。

【甲145】

- (4) 平成16年2月18日、ス労は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

5 ス労組合員の業績評価の状況等

- (1) ス労の調査によると、平均を下回る業績評価を受けたス労組合員がス労全組合員に占める割合は、平成4年ないし11年においては最低で4.3パーセント、最高で9.8パーセントの範囲で推移していたが、12年は20パーセント、13年は36パーセント、14年は29.5パーセント、15年は35パーセントとなった。

【甲25】

- (2) 会社の調査によると、平成13年ないし15年の業績評価と従業員の年齢との関係と、50歳代であるCL25（専門職）又はT1/07（事務・技能職）の13年ないし15年の業績評価と所属組合との関係は、別紙3のとおりである。

【乙26】

6 X2ら6名の業務遂行等の状況と業績評価

- (1) X2について

ア X 2 (以下「X 2」という。)は、昭和19年9月10日生まれであり、44年10月にエッソに専門職として入社後は、主に潤滑油、ワックスの営業業務に従事し、平成16年9月に定年退職した。

本件申立時のX 2の職位はC L 2 5であり、定年退職時から10年ほど前に昇任した。

イ X 2は、昭和57年から平成3年までと12年から16年までの間、ス
ラの中央執行委員長を務めた。

ア 12年前半、X 2は、エッソ本社でスペシャリティ(工場の原料を
扱う業務)に従事していた。

イ 12年2月14日、X 2は、上司と同年7月からの新組織での職場通
知のカウンセリングを行った。上司は、新しい職場は現時点ではな
いことを述べ、早期退職の意思の有無を確認したため、X 2は、早
期退職の意思はないと回答した。

12年7月、X 2は、鶴見潤滑油工場倉庫課に配転され、ペンディ
ング業務(製品の出荷管理業務)に主に従事した。

ウ X 2の13年の業績評価は、「3.5」であった。

エ X 2の上司は、アプレイザルにおいて、モービルの仕事に慣れ、
現場作業員ともコミュニケーションをとってくれてありがたかった、
「3.5」で申し訳ないとの趣旨を述べ、X 2は、この評価について
不満を述べた。

ア 13年1月から10月まで、X 2は、ペンディング業務に主に従事し、
11月から12月までは東燃ゼネラルへの潤滑油発注及び在庫管理業務
に主に従事した。

イ X 2の14年の業績評価は、「3.5」であった。

ウ X 2は、アプレイザルにおいて評価について抗議した。

ア X 2の14年の業務は、主に東燃ゼネラルへの潤滑油発注及び在庫
管理業務であったが、新しく稼動したS T R I P E Sへの移行も順
調に行い、委託在庫の管理に特に留意して経費節減に努めた。

イ X 2の15年のE A D Sには、業績と能力開発の成果の欄に「委託
在庫の管理・・・(委託量を)減少させ、この面での経費削減が出

来た。」との記述がある。

ウ 当時の上級上司であった Y 2 鶴見潤滑油工場長（以下「 Y 2 工場長」という。）は、直属上司からの報告や自身の日頃の観察に基づき、X 2 の業績等について、業務上のミスは特にないものの、C L 2 5 の職位にあり、鶴見潤滑油工場に勤務する専門職の中で最も職務経験年数の長い従業員としては、業務改善や効率化への創意工夫、具体的には、倉庫エンジニアに求められる安全・品質・コントロールの管理システムの導入や改善についてのアウトプットが不十分であり、また、若い従業員に対するリーダーシップの発揮等の面も不十分であると考え、評価区分としては平均未満が適当であると判断した上でランク・ミーティングに臨んだ。

X 2 の15年の業績評価は、「 3 . 5 」であった。

エ X 2 は、アプレイザルにおいて、評価について強く抗議した。

ア X 2 の15年の業務は、前年と同様であった。

イ X 2 の16年の E A D S には、業績と能力開発の成果の欄に「委託在庫品について現場倉庫事務所と協力し、委託見込み期間を 3 ヶ月以上短縮した。」、「過剰在庫を防止した。」との記述がある。

ウ 16年 1 月の組織変更によって、X 2 の上級上司は Y 2 工場長から供給・物流部長に替わった。しかし、Y 2 工場長は、供給・物流部長と同一のランク・グループを管轄していたため、前年同様、X 2 の評価区分は平均未満が適当であるとの判断でランク・ミーティングに臨んだ。

X 2 の16年の業績評価は、「 4 . 0 」であった。

エ X 2 は、アプレイザルにおいて、正直驚いたとの趣旨を述べた。

直属上司は、アプレイザルの結果について「専門職的な業務を確かに2003年はあまり行っていないが、目標自体にそのような項目が少なく、達成度という意味では悪くなかった。また仕事に対する姿勢に特に問題があった訳ではなく、本人の驚きも理解できる。」と E A D S に記入した。

【 5 審p51-65、 6 審p34、甲39、甲60、甲169、甲190、甲202、乙23】

(2) X 3 について

ア X 3 (以下「X 3」という。)は、昭和20年3月14日生まれであり、43年12月にモービルに入社し、事務・技術職として、主に鶴見潤滑油工場(旧鶴見油槽所)において石油製品の船舶・タンクローリーへの積荷業務に従事したが、平成17年3月に定年退職した。

申立時のX 3の職位はT 1 / 0 7であり、12年ころに昇任した。

イ X 3は、退職前の約10年間、ス労の中央執行委員、鶴見支部委員長、同副委員長、同書記長を歴任した。

X 3の13年の業績評価は、「B」であった。

ア 13年、X 3は、鶴見潤滑油工場施設課で主にボイラーや消火設備の管理業務に従事していた。

X 3は、13年2月1日付けで「2000年度潤滑油オペレーションズマネージャー安全表彰」を受賞した。受賞者は、同一職場の27名中3名であった。

イ X 3の14年の業績評価は、「C」であった。

ウ X 3の直属上司は、アプレイザルにおいて、「悪いけどX 3さんの評価はCにさせてもらいました。」と述べたが、具体的な説明はなかった。X 3は、この評価に不本意ではあったものの、以前から年長者への評価は厳しくなるとの噂を聞いていたことや、自分が平均以下の評価となれば若い従業員が平均以下の評価を免れることができるなどという思いから、異議は述べなかった。

ア X 3の14年の業務は、前年と同様であったが、旧エッソ関東潤滑油工場解体に伴い大量の廃棄物が発生したため、X 3が中心となりこの処理業務を遂行した。

イ 当時の上級上司であったY 2 工場長は、直属上司からの報告や自身の日頃の観察に基づき、X 3の業績等について、与えられた仕事は誠実かつ真面目に正確に行っているものの、T 1 / 0 7の職位にあり、鶴見潤滑油工場に勤務する事務・技能職の中で最も職務経験年数の長い従業員としては、与えられた仕事の範囲にとどまらない創意工夫、若手の指導やリーダーシップの発揮等の面で不十分で

あると考え、評価区分としては「B」と「C」の境界線に位置すると判断した上でランク・ミーティングに臨んだ。

X3の15年の業績評価は、「C」であった。

ウ X3の直属上司は、アプレイザルにおいて、前年同様具体的な説明はせず、X3も、不本意ではあったものの、前年同様の理由で異議は述べなかった。

ア X3の15年の業務は、前年と同様であった。

イ ス労が本件申立て（申立日は16年2月18日）を組織決定した日の数日後、Y2工場長がX3のそばに来て、「弱ったな。X3君の評価について聞かれちゃったよ。」「前工場長からX3君の賃金は最高限度に到達しているので頭打ちだと伝言されていたんだけど。」などと述べたため、X3は、「評価がCならC評価の最高限度になっていますが、平均の評価ならまだ基本給の上限に行っていません。よく賃金制度を勉強して私の評価を決めてください。」と答えた。

ウ 当時の上級上司であったY2工場長は、前年同様、評価区分としては「B」と「C」の境界線に位置すると判断した上でランク・ミーティングに臨んだ。

X3の16年の業績評価は、「B」であった。

14年及び15年の業績評価においてX3の属したランク・グループは、潤滑油部門の事務・技能職全員で構成され、人数は15名ないし20名弱であったが、ランク・ミーティングに同席した人事部の職員はランク・グループの適切な人数について特に言及しなかった。

鶴見潤滑油工場に勤務するス労自主組合員Z1について、15年12月の同組合機関紙には、業績評価が「ここ数年は、平均評価になっている。」と記載されており、また、16年7月の同組合機関紙には、16年の業績評価が「B」であり、14年10月以降、会社がZ1に2回しか業務指示を行っておらず、「仕事干し」の状態にあると記載されている。

Y2工場長は、Z1の過去の配転問題が解決していない状況であったため業務を命じず、評価不能として相対評価の対象に入れず、特例

的に平均評価とした。

鶴見潤滑油工場施設課に勤務する X 1 (以下「X 1」という。)は、昭和27年12月9日生まれで、46年に事務・技能職としてモービルに入社した従業員であり、業績評価は平均以上で推移している。

X 1 は、平成12年9月からス労中央執行副委員長、13年8月からス労鶴見支部執行委員長、16年7月から18年2月までス労中央執行副委員長、18年2月以降は同執行委員長を務めている。

【5審p2-9、6審p6、10審p15-18・38-46、甲32、甲33-2、甲33-3、甲33-4、甲34、甲58、
甲166、甲169、乙15、乙16、乙23】

(3) X 4 について

ア X 4 (以下「X 4」という。)は、昭和21年4月29日生まれであり、44年4月にエッソに専門職として入社後は、主に企画、営業業務に従事し、平成18年4月に定年退職した。

本件申立時のX 4の職位はC L 2 5であり、昭和60年ころに昇任した。

イ X 4 は、昭和61年から退職時までの間、ス労関東分会連合会書記長、同委員長、中央執行委員、中央執行副委員長、中央執行委員長を歴任した。

ウ 昭和63年から平成12年までのX 4の業績評価は、「3.0」ないし「2.5」であった。

ア 11年7月から12年6月まで、X 4 は、エッソ本社船用製品部で潤滑油受注業務に従事した。

イ 12年2月10日、X 4 は、上司と同年7月からの新組織での職場通知のカウンセリングを行った。上司は、エッソ鶴見試験室(以下「鶴見ラボ」という。)なら職場はあると述べ、早期退職の意思の有無を確認したが、X 4 は辞めませんと回答した。

12年7月、X 4 は、鶴見ラボに配転となり、潤滑油の品質試験業務に従事した。

X 4 は、試験業務の経験が全くなかったが、異動から約3か月後に試験員としての社内認定を取得した。

- ウ X4の13年の業績評価は、「3.5」であった。
- エ X4の直属上司は、アプレイザルにおいて、相対評価で「3.5」になったと述べたが、具体的な説明はしなかった。
- ア 13年1月、X4は、製品安全性データシート（以下「MSDS」という。）の専任となり、同年4月に施行された化学物質排出把握管理促進法（PRT法）への対応を完了した。また、4月以降は、同法に関連して販売先からの問い合わせが増加し、13年の残業時間は前年の81時間から229時間に増加した。
- イ X4の14年のEADSには、身についた若しくは強化された能力や知識の欄に「品質試験方法の習得」、「品質管理マニュアル（PQMS、QP&G、ISO）及び試験室の知識の習得」、欠けているスキル・知識・能力の欄に「試験室の試験機の機械知識」、「試験方法」、「QP&GとPQMS」、能力開発目標の欄に「QP&GとPQMSについて学ぶ」との記述がある。
- ウ X4の14年の業績評価は、「3.5」であった。
- エ X4の直属上司は、前年同様、アプレイザルにおいて、相対評価で「3.5」になったと述べたが、具体的な説明はしなかった。
- ア 米国エクソンモービルが全世界の子会社、関連会社の潤滑油の原材料配合、品質の規格を一括管理するシステム（以下「GPAQS」という。）を導入する方針を打ち出したため、鶴見ラボでは14年3月から日本国内の製品に使用されている原料を登録する業務が新たに発生した。このため、X4は、14年3月から製品担当者3名から提出される600種以上にのぼる原材料の性状表や購入契約書等の必要書類をとりまとめてシンガポール共和国に所在するリージョン（エクソンモービルの上部組織）に提出する業務に従事した。X4は、GPAQS関連業務を目標の10月ころまでにはいったん完了したが、その後、米国での登録作業の過程で登録漏れの原材料が存在することが判明し、15年以降も追加作業の必要が生じた。
- なお、原材料の登録作業は、基本的には製品担当者の業務であった。

また、X4は、GPAQS関連業務以外にも、MSDSの作成、製品安全情報コンピューターシステム（以下「PSIMS」という。）の立上げ準備作業、トヨタ品質保証室関連業務にも従事した。

X4の14年の残業時間は480時間に増加した。

イ X4の15年のEADSには、業績と能力開発の成果の欄に「達成>80%対GPAQSデータ入力の2002年ターゲット・リージョンと東燃ゼネラルとの間で、GPAQSコーディネーターとして行動し、12月までに450の原材料をGPAQSに入力した（業務量；60%）」、身についた若しくは強化された能力や知識の欄に「将来の製品品質保証業務のために、PQMSやQP&Gの基礎知識を学んだ」、「調査を通じて、製品担当の仕事のために、製品安全性、消防法や有害化学物質に関する日本の法律をよく理解した」、欠けているスキル・知識・能力の欄に「製品担当として顧客からの要請が増えているので、自分の仕事を効率的、効果的に行えるよう計画する」、「問題解決やサービス提供の回答をもっと積極的かつ顧客思考で対応する」、「管理やコストにもっと気を使う」、「品質保証管理システムに関する知識と能力を高める」、当該年の業務目標の欄に「経験あるケミストとして、EMBSI、技術担当、営業部門、製造部門、CRや外部顧客と密接に連絡し、関係するデータベースをチェックし、効果的に製品担当の仕事を行う 1)内部/外部顧客に製品の安全性のデータを正確かつタイムリーに提供する 2)商品に関する情報を更新する 3)製品に関するサービスの道具として、実際に使えるよう、また良く利用できるよう、PSIMSの翻訳のレビューを行う」、能力開発目標の欄に「上司の指導で、製品担当の仕事を通して自分の仕事の仕方を良くする」、「製品担当の仕事に有効に活用できるよう、PSIMSのトレーニングをする」との記述がある。

ウ 鶴見ラボに所属する従業員の15年の業績評価については、業務的にはリージョンに所属しているという理由で海外に所在する同種の業務を行う部署とランク・グループが設定され、14年6月ころにラ

ンク・ミーティングが行われた結果を踏まえ、15年3月ころに会社人事部が作成した仮評価区分リストにおいては、X4の評価が「3.5」とされていた。

14年12月、鶴見ラボのマネージャーに着任したY3（以下「Y3 マネージャー」という。）は、X4がCL25の職位にあり、鶴見ラボに勤務する専門職の中で最も職務経験年数の長い従業員としては、経験年数から期待される能力及び業績を十分に発揮していないとの前任者からの引継ぎ、X4の直属上司からの、X4とのカウンセリングにおいて、総合的にみると業務目標の80パーセント程度の達成度であったという趣旨の話をしたとの報告、仕事の優先度に応じた業務処理が不得手で締切りに間に合わない面がみられたことなどから、直属上司と相談した上で、鶴見ラボに在籍する非管理職の専門職3名中では最下位、評価区分としては平均未滿の「3.5」か「4.0」にならざるを得ないと考え、仮評価区分リストのとおり承認した。

X4の15年の業績評価は、「3.5」であった。

エ X4の直属上司は、前年同様、アプレイザルにおいて、相対評価で「3.5」になったと説明したが、具体的な説明はしなかった。

ア 15年にX4は、主にMSDSの作成、PSIMSの立上げ準備作業等の製品安全性情報関係業務に従事した。特に、15年の後半から製品安全性情報関係の問合せや報告は急増し、X4の処理件数も、14年の280件から15年には1,571件へと増加した。また、X4と共に製品安全性情報関係の業務に従事していた管理職2名が、14年12月末と15年1月末に早期退職した。

上記の業務のほか、X4は、トヨタ品質保証室関連業務にも従事した。

X4の15年の残業時間は403時間であった。

イ また、X4は、GPAQSの稼動に伴い、15年5月13日付けでリージョンから表彰を受け、また、PSIMSの稼動に伴い、同年11月24日付けで米国エクソンモービルの関連会社から金賞を受賞した。

なお、Y3 マネージャーと直属上司は、X4 に対し、上記の二つの表彰をEADSに記入することを勧めた。

ウ 鶴見ラボに所属する従業員の16年の業績評価については、前年同様の理由で、15年6月ころにランク・ミーティングが行われ、Y3 マネージャーが参加した。その結果、16年3月ころに作成された仮評価区分リストにおいては、X4 の評価が「3.5」とされていたが、Y3 マネージャーは、GPAQS が稼動したこと、X4 が製品安全性に関する問い合わせに回答を重ねたことやPSIMSの立上げ準備作業において海外の部門に対して日本の法規制に関する情報提供を進めたこと、X4 が海外から複数の表彰を受けたことを積極的に評価して、鶴見ラボに在籍する非管理職の専門職3名中では最下位ではあるが、評価区分を「3.0」にすべきと考え、仮評価区分リストの修正を求めた結果、X4 の16年の業績評価は「3.0」となった。

エ X4 の直属上司は、前年同様、アプレイザルにおいて、相対評価で「3.0」になったと述べたが、具体的な説明はしなかった。

ア X4 は、16年もMSDS関連業務に従事し、同年の残業時間は404時間であった。

16年5月26日、顧客から前年12月に依頼した化学物質調査の回答が全くないとの厳重な抗議があり、Y3 マネージャーが対応した。その原因は、調査依頼が多いことによるX4 の処理漏れであった。

また、X4 は、製品安全情報に関する問い合わせに対するサービス向上の体制作りに功績があったとして、16年12月8日付けでエクソンモービル副社長より感謝状を受領したが、これは、従業員の意欲向上を目的として、各部門において毎年各四半期に従業員の25パーセントずつを表彰する制度によるものであった。

イ X4 の17年の業績評価は、「3.5」であった。

Y3 マネージャーが就任した14年12月以降、鶴見ラボに所属するスラ組合員 X9 (以下「X9」という。)は、概ね平均以上の業績評価を受けている。

なお、X 9 は、14年 8 月 1 日付けでス労エッソ鶴見支部とス労モービル鶴見支部が統合しス労鶴見支部が発足した時に、同支部書記長に就任している。

【5 審p9-22、6 審p19-20、11 審p15・16・20・21、12 審p13-35、甲42、甲43、甲44、甲61、甲110、甲111、甲169、甲172、甲173、甲174、甲175、甲176-2、甲176-3、甲190、甲235、甲236、乙24、乙25-1】

(4) X 5 について

ア X 5 (以下「X 5」という。)は、昭和22年 1 月30日生まれであり、46年にエッソに専門職として入社後は、主に産業燃料の販売業務に従事し、平成19年 1 月に定年退職した。

本件申立時の X 5 の職位は C L 2 5 であった。

イ X 5 は、5 年以降、関東分会連合会委員長、本社支部委員長、品川支部委員長等を歴任した。

ウ 入社以来、X 5 の業績評価は、ほぼ平均評価であった。

10年及び11年の X 5 の業績評価は、「3 . 0」であり、会社から管理職への昇進を打診されたが、X 5 は、組合員のみであれば昇進すると回答したため昇進しなかった。

X 5 の12年の業績評価は、平均を下回っていた。

12年 2 月ころ、X 5 は、同年 7 月からの新組織での職場通知のカウンセリングを受けた。上司は、新しい職場は用意できない、早期退職も含めどうするか決断してほしいなどと述べたため、X 5 は、職場を用意できないのは従業員の選別である、職場を用意してほしいなどと答えた。

12年 2 月24日、X 5 は、エッソの Y 4 社長(当時)に対し、電子メールで「3 月17日までに業務引継書を完成させるよう準備をするようにとの指示がありました。私の次の職場が提示されない中で、現行業務の引継ぎの準備をしと言われるのは不愉快です。至急、私の次の職場を提示して頂きたい。」と要求したところ、約 2 時間後に同社長から、X 5 が将来についての正確かつ明確な情報が得られることを確実にすべく、可及的速やかに産業販売統括マネージャーと話し合

うとの返信があった。その後、X5は、上司から、出張等で社長と産業販売統括マネージャーの話を確認できないので3月3日まで待つほしいとの連絡を受けた。

ア 12年7月、X5は、エクソンモバイルマーケティング有限会社産業燃料部（13年7月に会社の産業ホームエネルギー部に組織改編された際に同部の東日本販売部に改称）において、それまでの営業担当から内勤の業務担当となり、産業燃料の受注・出荷数量をまとめる販売管理、産業燃料の海上出荷に関する受注等、他部門との調整等の業務に従事することとなった。その後、16年10月に広域販売部に配転となった。

イ 12年7月に産業燃料部セールスマネージャーに就任したY5（13年7月の組織改編後、販売部長、さらに東日本支店長と役職名が変更となった。以下「Y5支店長」という。）は、16年10月までの間、X5の直属上司であったが、前任者からの依頼に基づいてX5と面談を行い、業務担当となるよう要請したところ、X5は特段異議を述べなかった。

また、その後もY5支店長は、何度かX5にセールス業務に戻りたいか打診したことがあったが、X5は持病を理由に断った。

なお、Y5支店長は、ゼネラル出身者である。また、X5の上級上司は、12年7月から13年5月までがモバイル出身者、13年6月から14年11月までがゼネラル出身者、14年12月から16年10月までがエッソ出身者であった。

ウ 14年の年末に、X5はリコグニションという表彰を受けたが、これは部内の従業員の意欲向上を目的として複数の従業員に授与されたものであった。

ア X5の14年のEADSには、身についた若しくは強化された能力や知識の欄に「エクセル - B.O.（データベースの略）を使用したのVol検索まとめが出来るようになった。完全目標の1/3程度。通常業務はやれるが新しい設定が困難。」、欠けているスキル・知識・能力の欄に「エクセル」、当該年の業務目標の欄に「ICR

2002年のGoal達成へのサポート・・・単なる連絡役でなく、コーディネーターとして小口バージの出荷問題、期間予約の拡大で発生する問題の解決にあたる。」、能力開発目標の欄に「エクセル - 作表とグラフ作成をマスターする。」、将来のキャリアに関する希望や考察の欄に「現在のように体調を維持しながら産業燃料で現在の業務を続けたい。」との記述がある。

イ X5の15年のEADSには、身についた若しくは強化された能力や知識の欄に「PC業務 - B.O.使用のVol検索、出荷顧客名検索使用が可能になった。新しいB.O.のプログラム、SAPの習得はまだ出来ていない。」、業務遂行上有効であったスキル・知識・能力の欄に「営業(ESK MSA)での経験を生かしての出荷トラブルに対する判断、顧客との交渉、およびTM不在時の顧客からの出荷およびその他の問い合わせの対応。」、欠けているスキル・知識・能力の欄に「PC」、能力開発目標の欄に「PC - B.O.の簡単なプログラム作成、パワーポイント、ストライプスの習得」、将来のキャリアに関する希望や考察の欄に「体調を維持しながら産業燃料の現在の業務を続けたい。」との記述がある。

ア 13年ないし16年の業績評価において、Y5支店長は、X5が部内で最も職務経験年数の長いCL25の従業員であるにもかかわらず、産業燃料受注・出荷のデータベースを若手従業員に依頼して検索させ、それを加工して業務上の報告を行うレベルであり、各種データを活用した業務改善等の企画・提案を行う積極的な姿勢がなかったこと、産業燃料の海上出荷に関し、顧客とのトラブルが発生した場合でも自身で処理せず、セールス担当の従業員にその事実のみを伝えていたこと、そのため割り当てることができる業務が限定されたことなどを考慮した。また、部内や同一のランク・グループに属する従業員が基本的に若手の従業員で、これらとX5と比較した場合、明らかに業務遂行のレベルが低いと考え、部内でもかなり下の順位、平均未満の評価にせざるを得ないと判断した。

イ Y5支店長は、X5が毎日1時間から2時間の残業を申請するこ

とが常態となっていたが、1か月に必要な残業は10時間程度であると認識していたため、フレックスタイム制度を活用するとか、受注がない時は定時退社するよう促したが、X5が勤務スタイルを変えようとしなかったため、事実上黙認していた。

また、X5は、12年ころから有給休暇を全て消化することができず、切り捨てていた。

X5の13年ないし16年の業績評価は、いずれも「3.5」であった。

13年ないし16年のアプレイザルにおいて、Y5支店長は、X5に対し、職務経験年数が長くなれば業務目標は高くなる、昇格が遅れている人を救ってほしい、若手従業員が優秀であればX5の評価は低くなる、若手従業員に評価を譲ってほしいなどと述べたが、X5からは明らかな異議の申出がなかったため、業績評価に満足ではないものの納得しているものと判断していた。

また、X5は、12年のアプレイザルにおいて、同人の属するランク・グループは12人で構成され相対評価されたとの説明を受けた。

【5審p35-50、6審p29-31、甲63、甲154、甲155、甲157、甲158、甲169、甲186、甲190、甲195-1～3、甲196-1～4、甲197-1～3、乙27】

(5) X6について

ア X6（以下「X6」という。）は、昭和22年5月29日生まれであり、46年4月にモービルに専門職として入社後は、主に経理業務に従事し、平成19年5月に定年退職した。

申立時のX6の職位はCL25であり、4社業務統合の時点で既にシニアカウンター3というモービルの専門職の最高職位にあり、13年から16年までは東燃ゼネラルに出向していた。

イ X6は、2年以降、ス労モービル本社支部副委員長、同支部委員長、中央執行委員、中央執行副委員長等を歴任した。

【5審p22-35、6審p25・29、甲59】

X6の業績評価は、13年、14年とも「3.0」であった。

ア 14年、X6は、東燃ゼネラル供給会計部において、主にモービルの製品在庫の管理、各種税の計上及び支払い等の業務に従事した。

14年前半、エクソンモービルでS T R I P E Sが導入されることに伴い、東燃ゼネラルでも新業務システム（以下「S A P」という。）が導入されたが、モービル、エッソ、東燃ゼネラル3社のシステム統合を行う過程で、各部署において処理エラーが再三発生していた。

14年、X 6は、通常業務の他に、モービル、エッソ、東燃ゼネラル3社間の製品在庫データの統合に伴う、モービル側データの整合業務を担当したが、11月ころになってモービル側データに不明朗な部分があることが判明し、供給会計部の従業員がその問題の解決にかなりの時間を費やした。

また、東燃ゼネラルは、各部の従業員の中からS A Pの操作等の指導業務を行う者（以下「パワーユーザー」という。）を指名しており、供給会計部においてはX 6を指名したが、X 6自身は、3回程度簡単なトレーニングを受けただけであったため、パワーユーザーにS A Pの詳細を説明する役割があるという認識はなかった。

X 6は、14年11月から15年2月にかけて、S A Pの誤操作により原油関税と石油税の二重計上というミスを犯したが、これは製品供給部との認識の違いがあったことも原因であった。

なお、X 6の14年の残業時間は、448時間余りであった。

イ X 6の15年のE A D Sには、業績と能力開発の成果の欄に「在庫誤差の解消に努力した。」、「石油税の申告と一致作業、支払」、「ガソリン税の一致作業、支払」、身についた若しくは強化された能力や知識の欄に「S T R I P Sの中で・・・ガソリン税と軽油引取税と一緒に計上されているので、ワークシート上でコントロールしている。」、欠けているスキル・知識・能力の欄に「ガソリン税のレポートが正しくなる様、フォローアップする。」、当該年の業務目標の欄に「S T R I P Sでのガソリン税、石油税、関税のマニュアルを作成する。」との記述がある。

ウ 15年1月ころから東燃ゼネラル供給会計部長であり、X 6の上級上司であった Y 6（以下「Y 6部長」という。）は、X 6が原

油関税と石油税の二重計上のミスを犯したこと、モービルの在庫データ整合業務が不完全であったこと、SAPのパワーユーザーとしての役割を果たすことができなかつたこと、X6の業務効率が悪く、残業をすることも少なかつたので、業務量が絶対的にも相対的にも少なかつたこと、CL25の職位にあり、30年を超える経理業務の経験を有する従業員としては、業務改善や効率化への創意工夫が不十分であることを考慮し、X6の評価区分は「3.5」か、場合によっては「4.0」にならざるを得ないと判断してランク・ミーティングに臨んだ。

なお、Y6部長は、ゼネラル出身者ではない。

X6の15年の業績評価は、「3.5」であった。

エ 当時のX6の直属上司は、アプレイザルにおいて、コントロールが甘い、残念だけれどもワンランク下がったなどと述べたが、具体的な説明はしなかつた。

なお、この直属上司は、ゼネラル出身者であった。

【甲169、甲217、甲218-1、甲240、乙29、乙30】

(6) X7について

ア X7（以下「X7」という。）は、昭和22年12月14日生まれであり、46年にエッソに専門職として入社後は、主に添加剤部門の業務に従事し、平成19年12月に定年退職した。

X7の職位は、12年の時点でCL25であった。

X7は、エッソからエクソン化学に在籍出向していたが、11年については、エクソン化学とシェル化学株式会社の添加剤部門がインフィニウム・ジャパン株式会社（以下「I J L」という。）を設立したため、同社に再出向していた。

イ X7は、入社以降、ス労エッソ鶴見支部書記長、同支部委員長、中央執行書記長、中央執行副委員長、中央執行委員長等を歴任した。

12年1月、エッソがエクソンモービルグループ発足について従業員への説明会を実施した際、X7は会場において、Y4社長（当時）に対し、働く意思のある従業員の職場が確保されているのか、早

期退職は任意なのかなどと質問し、同社長から、早期退職は任意で強制ではない、働く意思のある人には何らかの仕事をしてもらうとの回答を得た。

ア X7は、12年1月にI J Lからエクソン化学に復帰し、企画管理部に配属され、主に、和歌山石油精製株式会社（以下「W P R」という。）に製造委託している溶剤の発注、輸送業務（以下「W P R 関連業務」という。）と、関連会社であるI J L及びアドバンストエラストマージャパン（以下「A E S J」という。）に賃貸している鶴見研究所設備の建物管理業務（以下「鶴見サイト業務」という。）に従事した。

X7が上記業務を引き継いだ時点での業務明細書には、W P R 関連業務が業務量の60パーセントと記されている。また、鶴見サイト業務は、X7が業務を引き継ぐ以前は、専任の担当者が鶴見研究所に常駐して遂行していたものであったため、X7は週1回、鶴見研究所において同業務を遂行していた。

X7の12年の残業時間は31時間35分であった。

イ 12年2月ころ、X7は、上級上司であったエクソン化学企画管理部長 Y7（以下「Y7部長」という。）と同年7月からの新組織での職場通知のカウンセリングを行った。Y7部長は、早期退職の意思の有無を確認したが、X7は辞めるつもりは全くないと答えた。

ウ Y7部長は、W P R 関連業務が従業員1人のおよそ3割から4割の業務量であると認識していたところ、X7がこれにほとんどの時間と労力を割いていること、鶴見サイト業務も毎月の賃貸料の請求や単純な修繕業務であると認識していたこと、X7が残業をしない方針をとっていたため、他の業務や期限を切られた業務を担当させることができなかったこと、また、C L 2 5の職位にあり、30年を超える職務経験を有する従業員としては、業務改善や効率化への創意工夫が不十分であることなどを考慮し、X7の評価区分は良くても「3 . 0」か、他に業績の劣る従業員がいない場合には「3 .

５」にならざるを得ないと判断してランク・ミーティングに臨んだ。

Ｘ７の13年の業績評価は、「３．５」であった。

エ Ｘ７は、アプレイザルにおいて直属上司から、評価が「３．５」となった理由について、業務量が少ないためとの説明を受けたため、自分としては十分目標を達成していると考え、その意味がわからないと質問するなどした。

ア Ｘ７の13年の業務は、基本的には12年と同様であったが、溶剤の調達先をWRPからエクソンモービルグループ内へ変更する研究が増加した。

Ｘ７の13年の残業時間は78時間50分であった。

イ 14年のＸ７のEADSには、業績と能力開発の成果の欄に「必要な場合を想定して、エクソールD製品の輸出／輸入の場合のエコノミックスを研究した；WRPからTGへの原料調達先の変更は成功裏に終了した。Y7部長の助言に基づきINTECと共にいくつかのケースで技術的そしてコスト研究を行った。製造コストの削減がこの原料調達先の変更により期待されます。」との記述がある。

ウ Y7部長は、X7の業績評価に当たり、前年の考え方を基本としてランク・ミーティングに臨んだが、14年の業績評価からX7と同じランク・グループに入ることとなった従業員の業務量が明らかに少なく、13年7月から導入された新業務システムへの対応もしなかったことに比べ、X7が新業務システムに目立ったミスなく対応していたことを強調した結果、X7の14年の業績評価は「３．０」となった。

エ X7は、14年5月29日に行われたアプレイザルにおいて、昨年は仕事量が少ないという理由で「３．５」となったが、今年も仕事量に変化はないはずなのに、なぜ業績評価が平均となったのかと質問したところ、Y7部長は、19名の母集団での相対評価だったが、具体的な成果があった業務を自分が把握していて、強く意見を述べることができた、今年は仕事の質が評価されたなどと説明した。

ア X7の14年の業務は、基本的には12年と同様であったが、WRP

との契約更新交渉と鶴見研究所の閉鎖が重要な業務となった。

鶴見研究所の閉鎖は、13年には土地所有者のエッソが14年9月末の明渡しを求めていたが、14年になり鶴見研究所の移転後に施設をエクソンモービルが利用する計画が浮上し、その後、同年末までに施設を全て撤去することとなった経緯があり、鶴見研究所の施設を利用していたAESJへの明渡し通知もこれに影響されて一度撤回されるなどしたが、X7はAESJやIJLをはじめとする関係者との調整を行いながら閉鎖業務を進行し、固定資産税対策のため年内に建屋の解体に着手した。

また、WRPとの契約更新交渉は、同意権限を有する米国エクソンモービルの香港オフィスとの調整も必要な業務であり、Y7部長がWRPとの交渉や香港オフィスとの調整を直接行っていたため、X7はその補助を行っていた。14年9月に組織改編がありY8 業務部長（以下「Y8部長」という。）がY7部長の業務を引き継いだ後も、X7は、同様に対応した。

X7の14年の残業時間は62時間25分であった。

イ 15年のX7のEADSには、業績と能力開発の成果の欄に「より大型(1000トン)の沿岸タンカーの活用に経費削減のため挑戦し、2002年には合計8回行われた。2001年の2回と比較して大幅な改善だった。この達成の主たる理由は私自身が要求した製品タンクの調整によるものである。」、当該年の業務目標の欄に「WPRプラント稼働率の最大化（契約の改定&他の重要プロジェクト）」、「WPRの輸入と製品転送業務の効率化」などの記述がある。

ウ Y7部長は、X7の業績評価について、前年までの考え方どおり、良くて「3.0」か、他に業績の劣る従業員がいない場合には「3.5」にならざるを得ないと判断し、後任のY8部長に引き継いだ。また、Y7部長は、WRPとの契約更新交渉業務における香港オフィスとの調整や、鶴見研究所の閉鎖業務において固定資産廃棄損や除却費によるエクソン化学の利益の圧迫を避けるため、合併に伴う特別会計に計上する方策にX7が主体的、積極的に関与する

姿勢をみせてほしかったと考えていたため、異動後のランク・ミーティングにおいても、X7の業績評価を「3.5」とすることに賛同した。

X7の15年の業績評価は、「3.5」であった。

エ アプレイザルがなかったため、X7は、15年5月29日に説明を求める文書を電子メールによりY8部長に送信した。

6月4日、Y8部長がアプレイザルを行ったが、6月17日、X7は同部長に対し電子メールにより、鶴見研究所閉鎖は年初の社長あいさつで取り上げられた事項であり、閉鎖の方針が二転三転する中でAESJやIJLと14年末までの施設解体に向け最大限の努力をした事実を全く評価しないのはフェアではない、また、WRPとの契約更新交渉に積極的な関与を求められるのは今年になってからで、むしろ新たなチームのすり合わせがうまくいかなかったと認識すべきなのではないかなどと抗議した。

ア X7の16年の業績評価は、「3.5」であった。

イ X7は、16年6月24日に行われたアプレイザルにおいて、直属上司から母集団はCL24とCL25の25名であり、相対評価で「3.5」となったと説明を受けた。その際、X7が低評価の理由を質すと、直属上司は「Y8さんは仕事の広がりがない、とか言っていたと思うが確かめる。」と答えた。X7が、第一次評価が「3.5」なのかと質すと、直属上司は「どうだったかな。」と答えた。X7が他の人のどこが自分より優れていたのか教えてほしいと尋ねると、直属上司は「コスト削減何千万円かした人がいた。そのような評価があればねえ。」と答えた。X7が具体的に自分の仕事をどう改善すれば評価が良くなるのか、自分の仕事のどこが劣っていたのか質したが、直属上司からは具体的な説明はなく、最終的にはY8部長と相談して後日回答するとしてアプレイザルが終了した。

その後、Y8部長、直属上司から連絡がないため、X7は何度か口頭や文書で催促した。10月14日にY8部長との面談が行われ、同部長は、低評価の理由をアウトプットの差、他の人の方がコスト関

与が良く、1億円のコスト削減に寄与した人もいるなどと説明したが、X7は納得できない旨を述べて面接は終了した。

X7は、11年にはス労の中央執行副委員長、12年以降は同書記長に就任していたため、団体交渉、事務折衝のために職場を離れたり、組合業務を行うためのユニオンバケーションと呼ばれる組合休暇を取得したりすることが平均すると1か月に数回あった。

なお、組合活動に伴う欠勤は、他のス労組合員にもみられ、16年にス労中央執行委員長であったX4の場合、年間の組合関係活動時間は102時間余りである。

【1審p19-20、3審p32-47、甲48、甲52-1、甲52-2、甲52-3、甲55、甲56、甲57、甲62、甲169、甲177、甲190、甲204、甲205-1～3、甲206-1～4、甲208、甲209、甲210、甲211、甲212、甲213、甲214、甲223、甲224、甲226、甲227、甲228、乙28、乙31】

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

会社は、本件申立ての一部について申立期間を徒過しており却下すべきであると主張するが、賃金、一時金の支払行為の継続性からして失当である。

また、ス労は、平成13年から本件評価差別について会社に苦情処理申立てを行い、団体交渉においても是正を求めていたのであり、一方的に申立期間徒過の主張をふりかざして却下を求めるのは、当を得ていない。

ス労は、東燃ゼネラル石油労働組合やエクソンモービル労働組合とは異なり、会社の組織統合に伴う早期退職募集や過重労働に反対してストライキや情宣活動を実施しており、会社は、意のままとならないス労を嫌悪している。

13年ないし15年において平均を下回る評価を受けたス労組合員の全組合員に占める割合は、35パーセント前後にも達している。

会社の業績評価制度では、ランク・グループごとに平均を下回る評価となる従業員の割合は15パーセントとなるのであり、会社はス労に

対し、業務成績は統計的にみて正規分布すると説明している。ス労の組合員数は30名以上であり、統計的にみて有意な集団といえるから、この差は何らかの理由により発生したとみるほかない。

会社の合理化が激しくなり、ス労の活動が活発化した時期と、平均を下回る評価を受けたス労組合員の割合が増加した時期は完全に符合しているから、その理由は組合間差別であることは間違いない。

会社の業績評価制度は、そもそも評価の基準が完全に欠落している上に、個人の目標設定が組織目標とは無関係に自己申告により決定され、評価方法が不適切、評価者への訓練も不徹底、年齢や人間関係などといった業務とは無関係な基準が評価に反映している、被評価者への評価結果のフィードバックがないなど、極めて欠陥の多い制度である。会社は、ス労組合員を差別するために、この制度を恣意的に用いている。

会社は、X 2ら6名の低評価の理由について、高い目標設定がなされていない、積極性、意欲、能力等が欠如している、若手の育成に積極的でないなどと主張するが、業績評価は業務実績に基づいて実施するものであるから不当である。また、会社は、X 2ら6名に対し、カウンセリングでE A D S等の訂正を求めることもなく、アプレイザルで低評価の理由を説明し、助言することもなかった。X 2ら6名は、他の労働組合の組合員と遜色ない業務を遂行していたのであり、同人らがス労の組合活動の中心的人物であることを勘案すれば、まず低評価ありきで評価がなされたとみるほかない。

ア X 2は、そもそも12年の配置転換によって、内容及び量の点で専門職としての評価を得ることが困難な業務に就かされたのであり、そのような状況で専門職としての業務の成果を要求すること自体が不当である。

イ X 3については、13年の安全表彰受賞などからも明らかなおり、常に業務に精励していたにもかかわらず、業務をほとんど行っていなかったス労自主組合員より低い業績評価がなされており、公正な評価がなされたとはいえない。

ウ X 4 については、会社は13年及び14年の低評価の妥当性を立証していない。また、15年の評価についても、証言したY 3 マネージャーは異動直後わずか1か月で業績評価に臨んだのであるから、X 4 の勤務実態や業績を十分に把握せず評価していたことが明らかであり、公正な評価がなされたとはいえない。

エ X 5 は、エッソでは平均以上の業績評価を得ていたにもかかわらず、12年以降、上司がゼネラル出身者となってから低い評価がなされている。これは、会社の意のままとならないス労のような労働組合がゼネラルには存在しなかったため、上司がス労の活動を不快に思い、嫌悪するに至った結果とみるほかない。

12年のX 5 のランク・グループは12人であり、業績評価制度に沿っていない。また、X 5 が12年に配転となった業務担当は本人の希望したものではなく、通常、事務・技能職が担当するものであって、年間の業務目標などもないのであり、それを専門職が担当する営業担当と同一のランク・グループとして相対評価されている。さらに、会社は、X 5 の業務量が少ないと主張するが、X 5 は残業もこなし、有給休暇も切り捨てており、事実と反する。その他、業績とは関係ないコンピュータの操作レベルを問題視するなど、公正な評価がなされていない。

なお、会社は、X 5 自身が低評価を認めていたなどと主張するが、そのような事実はない。

オ X 6 も、モービルでは平均以上の業績評価を得ていたにもかかわらず、X 5 と同様、12年以降、直属上司がゼネラル出身者となってから低い評価がなされている。

14年に導入されたS A P は、エッソの経理システムを移行したものであり、モービル出身のX 6 が短期間で習熟するのは困難であった。X 6 が起こした税の二重計上のミスは、4社統合に伴う会計処理の混乱により他の部からの正式な依頼に基づいて行っていたものであり、当時の上司すら発見できなかったとあり、どの部署でも発生していた程度のミスであって、ミスの度合いが考慮されるべきで

ある。この一方で、会社は、X6がこのミス処理過程でSAPの石油税自動計上のレートの誤りを発見して修正していることを評価しておらず、不当である。

また、モバイルのデータ整合業務の遅延については、旧モバイル製品の品種や会計コードが膨大であったことによる処理の困難さを考慮しておらず、また、チームで行っていた業務の責任をX6一人に押し付けるものである。

さらに、パワーユーザーの件については、X6はEADSのカウンセリング等で上司から何の話もなく、パワーユーザーの訓練も受けておらず、これを低評価の理由とすることは不当である。

なお、会社は、X6の残業が少ないことも低評価の理由に挙げているが、事実に反する。

カ 会社は、X7の業務量が少なかったと主張するが、WRP関連業務及び鶴見サイト業務の量を意図的に少なく見積もっており事実に反する。また、X7は、中央執行書記長という立場からス労の方針どおり超過勤務ゼロを目標に業務に臨んでいたため超過勤務が少なく、組合業務のための欠勤もあったが、これを不当に評価している。

また、会社は、X7の15年の業績評価について、WRPとの委託製造契約更新交渉や鶴見研究所閉鎖における実績がCL25としては不十分であると主張するが、X7は求められた役割を十分に果たしていた上、上司の誤った判断で鶴見研究所が閉鎖されないかのような情報をIJL等に通知した混乱の收拾も行ったのであり、不当な評価である。

12年から14年にかけて、X7の業務量はさほど変化していないにもかかわらず、14年の業績評価を平均の「3.0」とした理由について、上司がアプレイザルにおいて「質が評価された」などと説明した事実が、評価が公正に行われていないことを裏付けている。

会社の給与制度では、昇給において業績評価により決定される範囲が広い上に評価区分により昇給幅の違いが大きく、低評価になるほど基本給上限額も低く、一時金も基本給を基準に算定され、しかも15年

度からは基本給上限額を超過している金額を元に減額調整もするようになったため、業績評価差別は給与の全般にわたって影響を及ぼし組合員の不利益となる。

結局、X2ら6名に公正な評価がなされたとはいえず、これは、ス労役員への狙い撃ち的な評価差別であるとともに、ス労組合員が低評価にされることを他の従業員に知らしめることにより、ス労への加入妨害を図るものであり、組合運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

不当労働行為救済申立ては、行為の日から1年以内に行わねばならないところ、本件申立ては平成16年2月18日に行われたから、15年1月末日までに支払われた賃金、一時金及び残業手当に係る申立ては、申立期間を徒過しており却下されるべきである。

また、仮に上記の主張が認められない場合であっても、判例に照らせば、13年度の賃金及び残業手当、並びに13年度及び14年度の一時金に係る申立てが申立期間を徒過していることは明白である。

会社の早期退職募集や過重労働問題等に対しては、ス労以外にも反対の立場をとった労働組合がある。また、会社においてストライキ、訴訟提起、不当労働行為救済申立てを最も多く行う労働組合はス労自主であって、会社が殊更にス労を嫌悪しなければならない理由はない。

会社は、すべての労働組合に平等かつ公平な対応をしており、ス労の主張はいずれも憶測にすぎないか事実誤認である。

ス労は、組合員の35パーセント程度（正確には15年は約33パーセント）が平均以下の業績評価を受けていることを不当労働行為であるとしているが、極めて短絡的な主張であり、それぞれのランク・グループで公正、公平な評価がなされた結果にすぎない。これは、X2ら6名の中には、13年から15年の間に平均の評価を受けた者がいることから明らかである。また、母集団が極めて少数（36人）であるにもかかわらず、70パーセント弱のス労組合員が平均以上の評価を受けている事実からしても、大量観察の観点からも有意な格差が存在せず、ス労の主張は失当である。

X 2ら6名は、長い職務経験を有し、一般従業員の最高職位にあって年収も1千万円を超えているため、高い水準の業務遂行が要求される。したがって、若手従業員を上回る業績を挙げなければ、相対評価で低位となることは当然である。ス労は、平均を下回る評価を受けたものが増加していると主張するが、この現象はス労組合員らの職務経験年数が長くなり、要求される業務水準が高まる時期と一致しているのである。

本件申立てを受けて、会社が調査を行った結果、同年代、同職位の他組合の組合員と比べ、ス労組合員は遜色ない評価を受けていることが判明した。

上記のいずれの点からみても、本件でス労が差別と主張している事実は、会社の公正な人事考課制度の結果というべきであり、会社がス労組合員を不当に差別などしていないことは明らかである。

会社の業績評価制度は、従業員ごとに毎年業務目標を設定し、その達成状況や能力の発揮度等に基づき実施されており、評価者に留意事項を配布し、ランク・ミーティングに人事部の職員が同席するなど、客観性を担保する措置が執られている。ス労の主張は、絶対評価に固執し、相対評価を容認しない姿勢に起因するもので失当である。

会社の業績評価は、業務全般についての相対評価であって、ス労の主張するように一部の業務に係る業績のみを取り上げて評価を云々することは相当でないが、X 2ら6名について平均を下回る評価がなされた理由は、各上司らの証言のとおり明確かつ正当であり、ス労組合員であることを理由に低評価をしたなどという事実がないことが明白である。

ス労は、会社の給与制度に問題があると度々主張しているが、各企業が年功的要素を排し、社員の業績を給与に反映させるのは当然である。また、その給与制度はス労とも協議、合意して決定したものであるにもかかわらず問題であると主張するのは、労働組合の自主的な選択の責任を会社に転嫁するもので失当である。

なお、仮に昇給における会社配分の拡大や基本給上限額の設定及び

引下げが不利益変更であるとしても、それが直ちに不当労働行為に該当しないことは自明である。

上記のとおり、X2ら6名に係る業績評価は公正な手続の結果であるから、組合員に対する不利益取扱いに当たらない。

また、個人の業績評価は人事秘事項として厳格に管理されており、他の従業員が知り得ない情報であるから、「他の従業員に知らしめる」ことは不可能であり、組合運営に対する支配介入とのス労の主張も前提において失当である。

2 当委員会の判断

(1) 申立期間徒過の主張について

一般的には、業績評価などの査定行為や賃金、一時金の支払行為は、それ自体としてみる限り、いわゆる1回限りの行為といえる。

しかし、不利益取扱いを受けた者がその都度使用者に抗議するなどしているにもかかわらず、使用者がその取扱いを是正せず、敢えて毎年の業績評価に当たり差別を繰り返すなど差別の具体的徴憑が顕在化していると認められる場合には、使用者の不当労働行為意思が一貫して不断に存在していると認められ、各年の査定行為及び賃金等支払行為は連続して一体をなしているものとみるべきである。

これを本件についてみると、ス労は、平成12年のX8の業績評価に関する苦情処理申立てを発端として、業績評価の実態について問題視し、13年6月15日にはス労自らがエッソ及びモービルに対し苦情処理を申し立てたが、同年12月12日にこの問題を団体交渉で協議することに合意し、同月20日の団体交渉において継続協議とされた。その後、15年11月21日にス労が会社に対して本件申立てと同趣旨の要求を行っている（第2、4(2)(3)）が、それまでの間、直接この問題について団体交渉が行われたことはなかった。しかしながら、本件においては、12年7月の4社業務統合から14年6月1日のエッソ・モービル合併を経て、15年1月の新組織への移行に至るまでの間、会社の極めて大規模な組織、業務運営体制の変更に伴って、残業時間の増加、労働条件の変更、労働協約の整合化、A P B C 計画及びS T R I P E S 導入に伴う早期退職募集の実施と新職

場の提示等の喫緊の課題について労使間で団体交渉が相次いで開催されており、会社の合併があった14年には、少なくとも9回の団体交渉が行われている(同2(4))という特段の事情が認められる。そして、13年12月20日の団体交渉以降、ス労が業績評価の是正要求を撤回した事実は認められず、一方、会社も業績評価を修正する措置は執っていないのであるから、この間、ス労と会社は、業績評価に関する問題が未解決であるという認識を共有し、喫緊の重要課題を優先させ、この問題は懸案事項として持ち越されていたとみるべきである。

したがって、仮に13年以降の業績評価に不当労働行為意思によるとみられる差別が存在するとすれば、それらは一体をなすものとして判断すべきであり、却下を求める会社の主張は、直ちには採用することができない。

(2) いわゆる大量観察方式による差別の存在の主張について

ス労は、会社が平均を下回る業務成績の分布率は専門職、事務・技能職とも15パーセントで統計的に正規分布すると説明しているにもかかわらず、ス労組合員の35パーセント程度が平均を下回る評価を受けており、これが組合員の差別的取扱いであると主張する。

しかし、ス労組合員の人数は、会社の従業員数のおよそ3パーセント程度にすぎない(第2、1(1)(2))。しかも、ス労が本件で救済を求めているのは、ス労組合員のうちの十数パーセントにすぎないX2ら6名のみである。さらに、50歳代の専門職・CL25の従業員(X2、X4、X5、X6及びX7が該当)、50歳代の事務・技能職(X3が該当)については、ス労組合員と他の労働組合の組合員との間で、13年ないし15年の業績評価における相対評価区分の平均値にほとんど差はなく、T1/07の従業員(X3が該当)の13年と15年の平均値にやや差がみられるのみである(第2、5(2))。

したがって、大量観察の観点からみると、13年ないし15年の業績評価における相対評価区分の平均値において、ス労組合員と同年代、同職位の他組合の組合員とを比較して有意な格差が存在するということとはできず、組合員の差別的取扱い、組合間差別があるとするス労の主張は、直

ちには採用することができない。

そこで、以下では、個別にX 2ら6名の13年ないし15年の業績評価が相当であるか否かについて検討する。

(3) X 2ら6名の業績評価について

X 2について

平成13年ないし15年のX 2の業績評価が「3.5」であったのは、同人に業務上のミスは特にないものの、専門職の最高位であるCL 2 5の職位にあり、鶴見潤滑油工場に勤務する専門職の中では最も職務経験年数の長い従業員としては、業務改善や効率化への創意工夫、具体的には、倉庫エンジニアに求められる安全・品質・コントロールの管理システムへの導入や改善についてのアウトプットが不十分であり、また、若い従業員に対するリーダーシップの発揮等の面も不十分であるなどと評価されたため（第2、6(1)ウ）であると認められる。

X 2は、12年に鶴見潤滑油工場倉庫課に配転され、出荷管理、発注及び在庫管理に従事したが、同人が入社後主に従事していた営業業務とは全く性質の異なる業務であったから（第2、6(1)ア、アイ）、配転後の一定期間は業務への習熟が必要であったと推測できる。

一方、出荷管理、発注及び在庫管理業務は、会社の受注に応じた対応が中心であり、主体的な判断が行い難い業務であって、16年の直属上司の認識もそれを裏付けているといえる（第2、6(1)エ）。また、この業務は本人の希望に沿うものではなかった（同2(3)）。そのような状況においても、X 2は在庫委託量の削減、委託見込み期間の短縮、過剰在庫の防止に努力した面が見られる（同6(1)イ、イ）。

ところが、当時の上級上司は、業務改善や効率化への創意工夫が不十分であると判断し（第2、6(1)ウ、ウ）、15年においても「3.5」、16年には、会社の業績評価制度では例外扱いとなっている（同4(1)）最低評価の「4.0」とまで評価しており、評価が低すぎる嫌いが無いわけではない。しかしながら、X 2が属している50歳代の専門職については、13年ないし15年の業績評価の平均値が3.3ないし3.5なのであるから（同5(2)）、同人の業績が他の50歳代の専門

職従業員と比較して優れていると認めるに足りる疎明がない以上、13年ないし15年の同人に対する業績評価が相当でないとはいえない。

X 3 について

14年及び15年のX 3の業績評価が「C」であったのは、同人が与えられた仕事は誠実かつ真面目に正確に行っているものの、事務・技能職の最高位であるT 1 / 0 7の職位にあり、鶴見潤滑油工場に勤務する事務・技能職の中で最も職務経験年数の長い従業員としては、与えられた仕事の範囲にとどまらない創意工夫、若手の指導やリーダーシップの発揮等の面で不十分であると評価されたためであると認められるが（第2、6(2) イ）、このような評価に対して、「2000年度潤滑油オペレーションスマネージャー安全表彰」を受賞したこと（同6(2) ア）以外に、創意工夫、若手の指導やリーダーシップの発揮等について同人の具体的な業績は何ら疎明されていないのであるから、14年及び15年の同人に対する業績評価が相当でないとはいえない。

なお、ス労は、X 3の業績評価がZ 1より低かった点を捉えて（第2、6(2) ）、公正な評価がなされていないと主張するが、Z 1の過去の配転問題が解決していない状況であったため、業務を命ずることなく、よって評価不能として特例的に平均評価として扱ったという会社の主張も理由がないとはいえず、ス労の主張は採用することができない。

X 4 について

13年ないし15年のX 4の業績評価が「3 . 5」であったのは、同人が専門職の最高位であるCL 2 5の職位にあり、鶴見ラボに勤務する専門職の中で最も職務経験年数の長い従業員としては、経験年数から期待される能力及び業績を十分に発揮していない、総合的にみると業務目標の80パーセント程度の達成度であった、仕事の優先度に応じた業務処理が不得手で締切りに間に合わない面がみられるなどと評価されたため（第2、6(3) ウ）であると認められる。

X 4は、12年に鶴見ラボに配転され、潤滑油の品質試験業務に従事したが、X 2と同様に、入社後主に従事していた企画営業業務（第2、6(3) ア）とは全く性質の異なる業務であったから、配転後の一定期間は

業務への習熟が必要であったと推測できる。これは、X4のEADSの身についた若しくは強化された能力や知識の欄、及び欠けているスキル・知識・能力の欄に、品質試験、品質管理に関する記述が多い（同6(3)イ、イ）ことから裏付けられているというべきである。

そのような状況において、X4は14年にGPAQS関連業務、15年に急増する製品安全性情報への対応等を行い、残業時間は13年に229時間、14年に480時間、15年及び16年に約400時間に達しており（第2、6(3)ア、ア、ア）、X4の所属部署の平均的な残業時間は明らかではないものの、比較的長時間にわたる労働を行っていたとすることができる。

しかし、X4の14年のEADSの「製品担当として顧客からの要請が増えているので、自分の仕事を効率的、効果的に行えるよう計画する」、「問題解決やサービス提供の回答をもっと積極的かつ顧客思考で対応する」、「内部/外部顧客に製品の安全性のデータを正確かつタイムリーに提供する」、「上司の指導で、製品担当の仕事を通して自分の仕事の仕方を良くする」などの記述（第2、6(3)イ）、GPAQS関連業務における原材料登録漏れの発生（同6(3)ア）、16年に明らかとなった化学物質調査の回答漏れ（同6(3)ア）などからすれば、仕事の優先度に応じた業務処理が不得手で締切りに間に合わない面がみられたとする評価が不適正なものということとはできない。

また、総合的にみると業務目標の80パーセント程度の達成度であったという評価については（第2、6(3)ウ）、GPAQSデータ入力14年目標を80パーセント超達成したとするX4のEADSの記述と食違が見られるが（同6(3)イ）、14年のX4の主要業務であったGPAQS関連業務に漏れがあり、追加作業の必要が生じたことは事実であるから（同6(3)ア）、この評価が現実と著しくかけ離れているということもできない。

一方、Y3 マネージャーが、15年のX4の表彰等を考慮して、16年の業績評価を「3.0」に修正した事実（第2、6(3)ウ）、また、ス労鶴見支部の書記長を務めたX9については概ね平均以上の評価を行っている事実が認められる（同6(3)）。

以上を総合してみると、X 4 に対する業績評価が相当でないとはいえない。

X 5 について

13年ないし15年のX 5 の業績評価が「3 . 5」であったのは、同人が部内で最も職務経験年数の長い専門職の最高位であるCL 2 5 の従業員であるにもかかわらず、産業燃料受注・出荷のデータベースについて若手従業員に依頼してデータベースを検索させ、それを加工して業務上の報告を行うレベルであった、各種データを活用した業務改善等の企画・提案を行う積極的な姿勢がなかった、産業燃料の海上出荷に関し、顧客とのトラブルが発生した場合でも自身で処理せず、セールス担当の従業員にその事実のみを伝えていた、割り当てることができる業務が限定されていた、また、部内や同一のランク・グループに属する従業員が基本的に若手の従業員で、これらと同人と比較した場合、明らかに業務遂行のレベルが低いなどと評価されたため（第2、6(4) ア）であると認められる。

こうした評価については、X 5 の14年及び15年のE A D S に表計算ソフト（エクセル）の操作法やデータベース検索について多くの記述がある（第2、6(4) ア、イ）ことから、同人のコンピュータ操作能力に問題があることが裏付けられるものの、顧客とのトラブルが発生した場合でも自身で処理しないとの評価については、15年のE A D S に「営業(ESK MSA)での経験を生かしての出荷トラブルに対する判断、顧客との交渉、およびTM不在時の顧客からの出荷およびその他の問い合わせの対応」との記述がある（同6(4) イ）ことからすれば疑問がないとはいえず、また、部内の若手従業員と比較した場合、明らかに同人の業務遂行のレベルが低いなどとの評価については、これを裏付けるに足りる疎明はないのであるから、同人に対する評価が低すぎる嫌いがないでもない。しかしながら、X 5 が属している50歳代の専門職については、13年ないし15年の業績評価の平均値が3 . 3 ないし3 . 5 なのであるから（同5(2)）、同人の業績が他の50歳代の専門職従業員と比較して優れているとまで認めるに足りる疎明がない以上、13年

ないし15年の同人に対する業績評価が相当でないとはいえない。

ス労は、業務担当がX5の希望でなかったと主張するが、X5は業務担当への配転の際に特段異議を述べず、また、その後も、上司から何度かセールス業務に戻りたいか打診があった際にも持病を理由に断っており（第2、6(4)イ）、14年及び15年のEADSにも現在の業務を継続したい旨の記述があるから（同6(4)ア、イ）、事実とは異なる。

また、ス労は、X5の属するランク・グループの人数が制度に則っていないこと、業務担当は通常、事務・技能職の担当であり、業務目標もなく、営業担当と同一のランク・グループとして評価されていることが問題であると主張する。しかし、結局のところ、ス労の主張は制度の当否を言っているにすぎず、その事実のみをもって会社がス労組合員を不利益に取り扱ったということとはできないから、ス労の主張は採用することができない。

なお、ス労は、ゼネラル出身の上司とX5の業績評価との関係を主張するが、12年から15年までの間の上級上司にゼネラル出身でない者が含まれており（第2、6(4)イ）、この主張は採用することができない。

X6について

15年のX6の業績評価が「3.5」であったのは、同人が原油関税と石油税の二重計上のミスをした、モバイルの在庫データ整合業務が不完全であった、SAPのパワーユーザーとしての役割を果たすことができなかつた、X6の業務効率が悪く、残業をすることも少なかった、業務量が絶対的にも相対的にも少なかった、専門職の最高位であるCL25の職位にあり、30年を超える経理業務の経験を有する従業員としては、業務改善や効率化への創意工夫が不十分であったなどと評価されたため（第2、6(5)ウ）であると認められる。

ス労は、税の二重計上のミスについては、ミスの度合いが考慮されるべきであると、また、モバイルの在庫データ整合業務が不完全であったことについては、処理の困難さを考慮すべきである等と主張して

いる。しかし、会社は、X 2ら 6 名に職位の観点から高い業務遂行の水準を求めていると主張しており、Y 6 部長も30年を超える経理業務の経験を重視しているのであるから、仮に他の従業員が同様のミスをしたとしても、業績評価の度合いが異なってくるものと考えられ、単純な比較は困難であるというべきである。そして、ス労は、X 6 が S A P の誤りを発見、修正したことを評価していないことが不当であると主張し、現に X 6 の15年の E A D S にもその趣旨の記述がみられるが（第 2、6 (5) イ）、ス労が主張するように S A P 導入により各部署でミスが発生している状況であれば、なおさら新システムの欠陥を修正し、正常に業務を遂行することが各従業員に最低限求められる水準であるというべきであって、これを逐一評価しないことが直ちに不当であるということもできない。

また、X 6 の残業時間は14年に約448時間に達しており（第 2、6 (5) ア）、X 6 の所属部署での平均的な残業時間は明らかではないものの、比較的長時間にわたる労働を行っていたとすることができるから、残業が少なかったという Y 6 部長の認識は誤っているが、Y 6 部長は業務効率の悪さや業務量の少なさを問題視しており（同 6 (5) ウ）、残業時間の長短だけで評価が公平でなかったと判断することはできない。

X 6 の15年の E A D S には、当該年の業務目標として S T R I P E S の各種税処理関係マニュアルの作成が挙げられており（第 2、6 (5) イ）、業務改善への創意工夫が全くないとはいえないが、X 6 が税の二重計上のミスをしたこと、モバイルの在庫データ整合業務が不完全であったことは事実であり（同 6 (5) ア）、Y 6 部長がこの事実を重視して業績評価に反映させたことが不当ということとはできない。

なお、ス労は、ゼネラル出身の上司と X 6 の業績評価との関係を主張するが、ランク・ミーティングに出席したゼネラル出身でない上級上司が主体的に業績評価を行っているとは認められるから（同 6 (5) ウ）、この主張は採用することができない。

X 7 について

13年及び15年のX7の業績評価が「3.5」であったのは、WPR関連業務が従業員1人のおよそ3割から4割の業務量であると認識されていたにもかかわらず、X7がこれにほとんどの時間と労力を割いている、X7が残業をしない方針をとっていたため、他の業務や期限を切られた業務を担当させることができなかった、また、専門職の最高位であるCL25の職位にあり、30年を超える職務経験を有する従業員としては、業務改善や効率化への創意工夫が不十分であるなどと評価されたため（第2、6(6)ウ、ウ）であると認められる。

Y7部長は、X7の業務量について、WPR関連業務が従業員1人のおよそ3割から4割の業務量であり、鶴見サイト業務も毎月の賃貸料の請求や単純な修繕業務であると認識していたが、X7の引継ぎ時点での業務明細書にはWPR関連業務が業務量の60パーセントと記されており、また、鶴見サイト業務はX7が業務を引き継ぐ以前は専任の担当者が鶴見研究所に常駐して遂行していたものであったから（第2、6(6)ア）、Y7部長の認識は現実とは隔たりがあったといえる。

X7の年合計残業時間をみると、12年は約31時間30分、13年は約79時間、14年は約62時間30分であるから、残業時間としては比較的短いものといえる（第2、6(6)ア、ア、ア）。また、X7は、団体交渉、事務折衝のために職場を離れたり、組合休暇を取得したりすることが平均すると1か月に数回あった（同6(6)）。Y7部長は、X7が残業をしない方針をとっていたため、他の業務や期限を切られた業務を担当させることができなかったことを問題視しているのであるから、労働時間短縮というス労の方針や組合活動そのものについて異論を述べるものでないことは当然であるが、同部長の判断が不当であるとまではいえない。

WRPとの契約更新交渉業務については、X7が補助業務に止まっていることについてY7部長ないしY8部長がカウンセリングの場等で直接に指導した事実は認められず、評価の段階で積極性を問題にすることには唐突な感があるものの、業務への取組姿勢として評価の根拠としたことが不当であるとまではいえない。また、鶴見研究所の閉鎖業務につ

いては、X7が固定資産税対策を念頭に置いて業務を遂行し（第2、6(6)ア）、コスト削減に努力していたが、Y7部長は閉鎖に伴う費用を合併に伴う特別会計に計上するという会計的な視点を要求しており（同6(6)ウ）、双方の認識には隔たりがあるものの、評価の根拠自体は不当とはいえない。

なお、ス労は、鶴見研究所の閉鎖についてY7部長の誤った判断があったことも主張しているが、施設をエクソンモービルが利用する計画があったことは事実であり（同6(6)ア）、この主張は採用するに足りない。

また、ス労は、14年の評価が平均となった点を捉えて評価が公正に行われなかったとも主張するが、Y7部長は、13年から15年の間一貫してX7の評価としては良くて「3.0」か、他に業績の劣る従業員がいない場合には「3.5」にならざるを得ないと判断していたところ、X7と同じランク・グループに入ることとなった従業員の業績が明らかに悪かったため14年は平均評価となったのであるから（第2、6(6)ウ、ウ、ウ）、相対評価制度に起因する結果であり、この主張も採用することができない。

(4) 本件不当労働行為の成否について

ス労は、会社の業績評価制度は、業績とは無関係な基準が評価に反映している上、評価の基準が完全に欠落しているなど極めて欠陥の多い制度であり、会社は、ス労組合員を差別するためにこの制度を恣意的に利用していると主張する。

確かに、会社の業績評価制度には、客観的な業務実績だけでなく、従業員の積極性や意欲、能力を対象とした評価項目が存在しているが（第2、4(1)ア）、人事考課や業績評価という行為の性質上、このような評価項目が存在すること自体、格別不当ということとはできない。また、会社においては、評価項目が管理職を含む従業員に示されており、業績評価に直結するわけではないものの評価項目ごとに三段階評価を行う非公開の評価フォームが存在する（同4(1)アイ）のであるから、ス労が主張するように評価基準が完全に欠落しているともいえ

ない。

もっとも、会社の第一次評価においては、評価項目ごとや総合的に点数化することはなく、評価項目が被評価者の業務内容において主要なものかどうか、被評価者の職位の高低などを総合的に考慮する（第2、4(1)ウ）のであるから、少なくとも各ランク・グループの第一次評価者がいかなる項目をどの程度評価すべきであるかといった、評価者の評価能力が統一されなければ公平性が担保されない仕組みであるといえる。殊に、X2ら6名の評価に当たって評価者が一様に述べている、職務経験年数と期待される職務への取組姿勢、若手従業員への指導力等の関係（同6(1)ウ、6(2)イ、6(3)ウ、6(4)ア、6(5)ウ、6(6)ウ）は、数値化、客観化が困難な評価項目であるから、評価者独自の基準や主観による評価が生じやすいところである。

この点について、会社は、各職位に要求される能力について文章化した基準は作成しておらず、また、その具体的な基準は各部門で共有されているが、人事部が各部門から基準を報告させるようなことはなく、各部門内の複数の管理職が基準を確認する会議がいつ行われているかも把握しておらず（第2、4(1)エ）、毎年、管理職に対する評価方法に関する統一的なトレーニングも行っていないというのであるから（同4(1)）、ランク・ミーティングによって複数の管理職によるチェックが行われるとはいえ、その基礎となる第一次評価の精度や相対評価における公平性の確保には、未だ検討の余地がある評価システムといえよう。

平成13年ないし15年の業績評価における相対評価区分の平均値は、専門職については、年齢が高くなるにつれて高く（評価が低く）なり、30歳代で2.6、40歳代で3.0、50歳代では3.3ないし3.5となり、事務・技能職については、30歳代が最も平均値が低く（評価が高く）、2.6ないし2.7であり、40歳代で2.8、50歳代で3.0ないし3.1となっており（第2、5(2)）、従業員の年齢と業績評価との間には、年齢が高くなるにつれて業績評価が下がるという相関関係が認められる。

合併前のエッソ及びモービルの時期を含め、会社において数回にわたり大規模な早期退職制度が実施され、従業員の約4分の3が早期退職するという極めて大規模な人員削減が行われていたこと（第2、2(5)）、基本給上限額に達している従業員は業績評価のいかんにかかわらず昇給を行わない制度となっており（同3(4)）、X3の16年の業績評価について当時の上司がこれを勘案して業績評価を行ったとみられること（同6(2)イ）、X5の上司が昇格の遅れている対象者に平均以上の業績評価を付与しようとしていたとみられること（同6(4)）、会社では以前から年長者への評価が厳しくなるとの噂が存在していたこと（同(2)ウ）などを併せ考えれば、組織的な対応ではないとしても、会社が主張するように、長い職務経験を有する従業員に高い水準の業務遂行を期待することと相まって、既に昇格の対象ではなく、基本給も上限額に達する可能性の高い高年齢層の従業員について平均を下回る評価をする傾向があったとみられる。

また、本件申立てのX2ら6名をみると、評価者と被評価者との間で評価すべき業績についての認識が異なっており、カウンセリングないしアプレイザルにおいて、提出されたEADSに基づいて業務目標の設定、業績と能力開発の成果等について具体的な改善点なり助言を行い、目標の達成度等についても可能な限り共通の理解に至るような対応が十分に行われぬまま数年が経過している事例がみられる（同6(2)ウ及びウ、6(3)ないしエ、6(5)エ、6(6)エ、エ及びイ）。

このような会社の業績評価制度の運用の問題点をとらえて、ス労若しくはス労組合員が、平均を下回る業績評価を受けた組合員の割合と会社の定める分布率との差をもって差別的取扱いがされていると認識したことも無理からぬ面があるといえる。しかしながら、上記(2)で判断したとおり、同年代、同職位のス労組合員と他の労働組合の組合員とを比較して有意な格差が存在しない以上、上記のス労若しくはス労組合員の認識が当然に正しいものと認めることはできない。

ス労は、早期退職募集や過重労働に反対してストライキや情宣活動を実施し、意のままとならないス労を会社は嫌悪していると主張する。

確かに、ス労と会社との関係は、エクソンモービルグループの成立に向けた会社の合理化施策を巡り、必ずしも良好ではなく、ス労がストライキを実施するに至った場面もあったことが認められる（第2、2(1)、同(2)、同(3)、同(4)）。しかしながら、10年春闘において、エッソとモービルがス労の反対を受けて基本給上限額の導入を見送った事実が認められ（同3(3)）、団体交渉においても、主張・意見の相違はあるにしても、会社が殊更に強硬な態度をとった事実も認められない。また、人員削減の必要性の有無はひとまず措くとして、会社においては従業員の約4分の3が早期退職するという極めて大規模な人員削減が行われていたものの、ス労組合員が自らの意思に反して早期退職を強いられた事実は認めることができず、エッソ社長に公開の場でいわば直訴したX7が同一の職場に残留し、エッソ社長に電子メールで抗議、要求したX5に対し、速やかに対応している事実も認められる（同2(3)、6(1)イ、6(3)イ、6(4)、6(6)及びイ）。

そして、前記(2)で判断したとおり、大量観察の観点からは13年ないし15年のス労組合員の業績評価について差別的取扱いがあったとは直ちには認められないところ、前記(3)で判断したとおり、X2ら6名に対する13年ないし15年の業績評価については、いずれも相当でないとはいえない。

さらに、本件で問題となっている業績評価において、X3と同じく鶴見潤滑油工場に勤務している現ス労中央執行委員長のX1については、平均以上の業績評価がなされている事実が認められる（第2、6(2)）。

以上を総合すれば、会社がス労を嫌悪し、X2ら6名をはじめとするス労組合員に低い業績評価をしたとまではいえない。

したがって、平成13年ないし15年の業績評価において、平均を下回る評価を受けたス労組合員が全組合員の35パーセント程度存在したこと、また、X2ら6名の13年ないし15年の業績評価が一部を除いて平均を下回る評価となったことは、不当労働行為であったとはいえない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成13年ないし15年の業績評価において、平均を下回る評価を受けたス労組合員が全組合員の35パーセント程度存在したこと、また、X2ら6名の13年ないし15年の業績評価が一部を除いて平均を下回る評価となったことは、労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成20年9月16日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭

昇給及び一時金に関する労使協定の要旨

1 平成 13 年度 昇給

(1) 基本給賃上げ額

5,200 円 (定額配分 1,560 円、会社配分 3,640 円)

会社配分については、業績評価により下記のとおり配分する。

| | |
|-----|---------------------------------|
| 専門職 | 7,280 円 (業績評価が 1 . 0 の場合) |
| | 6,550 円 (" 2 . 0 の場合) |
| | 3,640 円 (" 2 . 5 又は 3 . 0 の場合) |
| | 730 円 (" 3 . 5 の場合) |
| | 0 円 (" 4 . 0 の場合) |

| | |
|--------|-----------------------|
| 事務・技能職 | 5,280 円 (業績評価が A の場合) |
| | 4,190 円 (" A 2 の場合) |
| | 3,640 円 (" B の場合) |
| | 2,370 円 (" C の場合) |

(2) 適用対象者

13 年 4 月 1 日に在籍する組合員有資格者に適用

ただし、13 年 3 月 31 日の基本給が、下記の上限額を超える者には賃上げを行わない。

また、昇給により上限額を超える場合は、上限額を昇給後の基本給とする。

| | | |
|--------|-----------|-----------|
| 専門職 | C L 2 5 | 589,000 円 |
| 上限額 | C L 2 4 | 540,000 円 |
| | C L 2 3 | 495,000 円 |
| | C L 2 2 | 455,000 円 |
| 事務・技能職 | T 1 / 0 7 | 558,000 円 |
| 上限額 | T 2 / 0 8 | 538,000 円 |
| | T 3 / 0 9 | 487,000 円 |
| | T 4 / 1 0 | 436,000 円 |
| | T 5 / 1 1 | 396,000 円 |
| | T 6 / 1 2 | 315,000 円 |

2 平成 13 年度 一時金

(1) 支給月額

6.45 か月 + 70,000 円 (夏季 3.225 か月 + 平均 70,000、年末 3.225 か月)

(2) 配分方法

上記月率の 92.5% に相当する分は定率配分し、残り 7.5% 相当分と 70,000 円部分の配分は別途定める。

3 平成 14 年度 昇給

(1) 基本給賃上げ額

4,729 円 (定額配分 1,419 円、会社配分 3,310 円)

会社配分については、業績評価により下記のとおり配分する。

| | |
|--------|---------------------------------|
| 専門職 | 6,620 円 (業績評価が 1 . 0 の場合) |
| | 5,958 円 (" 2 . 0 の場合) |
| | 3,310 円 (" 2 . 5 又は 3 . 0 の場合) |
| | 662 円 (" 3 . 5 の場合) |
| | 0 円 (" 4 . 0 の場合) |
| 事務・技能職 | 4,800 円 (業績評価が A の場合) |
| | 3,807 円 (" A 2 の場合) |
| | 3,310 円 (" B の場合) |
| | 2,152 円 (" C の場合) |

(2) 適用対象者

14 年 4 月 1 日に在籍する組合員有資格者に適用

ただし、14 年 3 月 31 日の基本給が、下記の上限額を超える者には賃上げを行わない。

また、昇給により上限額を超える場合は、上限額を昇給後の基本給とする。

| | | |
|--------|-----------|-----------|
| 専門職 | C L 2 5 | 589,000 円 |
| 上限額 | C L 2 4 | 540,000 円 |
| | C L 2 3 | 495,000 円 |
| | C L 2 2 | 455,000 円 |
| 事務・技能職 | T 1 / 0 7 | 558,000 円 |
| 上限額 | T 2 / 0 8 | 538,000 円 |
| | T 3 / 0 9 | 487,000 円 |
| | T 4 / 1 0 | 436,000 円 |
| | T 5 / 1 1 | 396,000 円 |
| | T 6 / 1 2 | 315,000 円 |

4 平成 14 年度 一時金

(1) 支給月額

6.45 か月 (夏季 3.225 か月、年末 3.225 か月)

(2) 配分方法

上記月率の 92.5% に相当する分は定率配分し、残り 7.5% 相当分は下記のとおり配分する。

| | |
|-----|----------------------------------|
| 専門職 | 0.300 か月 (業績評価が 1 . 0 の場合) |
| | 0.270 か月 (" 2 . 0 の場合) |
| | 0.150 か月 (" 2 . 5 又は 3 . 0 の場合) |
| | 0.030 か月 (" 3 . 5 の場合) |
| | 0 か月 (" 4 . 0 の場合) |

| | |
|--------|-------------------------|
| 事務・技能職 | 0.2175 か月 (業績評価が A の場合) |
| | 0.1725 か月 (" A 2 の場合) |
| | 0.1500 か月 (" B の場合) |
| | 0.0975 か月 (" C の場合) |

5 平成 15 年度 昇給

(1) 基本給賃上げ額

4,716 円 (定額配分 1,415 円、会社配分 3,301 円)

会社配分については、業績評価により下記のとおり配分する。

| | |
|--------|-----------------------------|
| 専門職 | 6,602 円 (業績評価が 1.0 の場合) |
| | 5,942 円 (" 2.0 の場合) |
| | 3,301 円 (" 2.5 又は 3.0 の場合) |
| | 661 円 (" 3.5 の場合) |
| | 0 円 (" 4.0 の場合) |
| 事務・技能職 | 4,787 円 (業績評価が A の場合) |
| | 3,797 円 (" A 2 の場合) |
| | 3,301 円 (" B の場合) |
| | 2,146 円 (" C の場合) |

(2) 適用対象者

15 年 4 月 1 日に在籍する組合員有資格者に適用

ただし、15 年 3 月 31 日の基本給が、下記の上限額を超える者には賃上げを行わない。

また、昇給により上限額を超える場合は、上限額を昇給後の基本給とする。

専門職

| | |
|---------|----------------------------------|
| 上限額 | 589,000 円 (業績評価が 1.0 又は 2.0 の場合) |
| C L 2 5 | 576,800 円 (" 2.5 又は 3.0 の場合) |
| | 552,300 円 (" 3.5 又は 4.0 の場合) |
| C L 2 4 | 540,000 円 (業績評価が 1.0 又は 2.0 の場合) |
| | 528,800 円 (" 2.5 又は 3.0 の場合) |
| | 506,300 円 (" 3.5 又は 4.0 の場合) |
| C L 2 3 | 495,000 円 |
| C L 2 2 | 455,000 円 |

事務・技能職

| | |
|-----------|--------------------------------|
| 上限額 | 558,000 円 (業績評価が A 又は A 2 の場合) |
| T 1 / 0 7 | 553,000 円 (" B の場合) |
| | 543,000 円 (" C の場合) |
| T 2 / 0 8 | 538,000 円 (業績評価が A 又は A 2 の場合) |
| | 525,300 円 (" B の場合) |
| | 499,800 円 (" C の場合) |

| | | |
|-----------|---|--------------------------------|
| T 3 / 0 9 | { | 487,000 円 (業績評価が A 又は A 2 の場合) |
| | | 474,300 円 (" B の場合) |
| | | 448,800 円 (" C の場合) |
| T 4 / 1 0 | | 436,000 円 |
| T 5 / 1 1 | | 396,000 円 |
| T 6 / 1 2 | | 315,000 円 |

6 平成 15 年度 一時金

(1) 支給月額

専門職 6.45 か月 (夏季 3.225 か月、年末 3.225 か月)

事務・技能職 6.30 か月 (夏季 3.15 か月、年末 3.15 か月)

(2) 配分方法

上記月率の 92.5% に相当する分は定率配分し、残り 7.5% 相当分は別途会社が定める方法により配分する。

(3) 一時金調整

15 年度昇給の上限額を超える者については、該当者の基本給と上限額との差額に月率を乗じた金額を定率配分額から減額する (各季 3 万円を限度)。

第一次評価の評価項目

1 専門職

| | |
|------------|---|
| 仕事の結果 | <p>時間的プレッシャー及び優先事項の変化への適応</p> <p>意思決定及びビジネス・ジャッジメント</p> <p>仕事の質</p> <p>仕事の量</p> |
| 専門的・技術的能力 | <p>業務に関する知識・専門的知識の取得・維持</p> <p>コミュニケーション能力</p> <p>理解力・分析能力・判断力・解釈能力</p> <p>創造力及び革新能力</p> <p>自発性及び自己モニタリング</p> <p>自己の業務計画の決定</p> <p>予算の計画・作成・Stewardship</p> <p>調査・研究の実施・報告</p> <p>教育プログラム又は実地訓練の策定・指導</p> |
| 業務遂行 | <p>セキュリティ・コントロールに対する意識</p> <p>コンサルタント・コントラクター・ベンダーに対するモニタリング</p> <p>規制・法律に関する問題のモニタリング・影響力の付与・遵守</p> <p>多様性の尊重</p> <p>安全に関する認識</p> |
| リーダーシップ・管理 | <p>会社全体の目標と一致した組織の目的とプライオリティに対するオーナーシップを推進しコミットメントさせる</p> <p>ファンクションの優秀さを推進する</p> <p>従業員の潜在能力を引き出す</p> <p>組織を越えた生産性向上の機会を促進する</p> <p>外部との関係を効果的に管理する</p> |
| 人間関係 | <p>コーディネーション及びチームワーク</p> <p>他人との協力</p> |
| その他重要な項目 | <p>従業員の業績を適切に評価するために付加する必要がある場合に設定する。</p> |

2 事務・技能職

| | |
|---------|-------------------|
| 仕事の成果 | 仕事の質・量等の3項目 |
| 仕事の遂行面 | 仕事に対する積極性等の8項目 |
| 仕事の遂行能力 | 仕事の変化に対する適応力等の7項目 |
| 知識・技能 | 担当業務の知識・技能等の2項目 |

平成 13 年ないし 15 年の業績評価と従業員の年齢及び所属組合との関係

1 平成 13 年から 15 年までの業績評価と従業員の年齢との関係

(1) 専門職

| | 平成 13 年の 平均値 | 平成 14 年の 平均値 | 平成 15 年の 平均値 |
|-------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 20 歳代 | 2.7 | 2.6 | 2.6 |
| 30 歳代 | 2.6 | 2.6 | 2.6 |
| 40 歳代 | 3.1 | 3.1 | 3.0 |
| 50 歳代 | 3.3 | 3.3 | 3.5 |

(2) 事務・技能職

| | 平成 13 年の 平均値 | 平成 14 年の 平均値 | 平成 15 年の 平均値 |
|-------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 20 歳代 | 2.8 | 2.9 | 2.9 |
| 30 歳代 | 2.6 | 2.6 | 2.7 |
| 40 歳代 | 2.8 | 2.8 | 2.8 |
| 50 歳代 | 3.1 | 3.0 | 3.0 |

事務・技能職の業績評価を「A」= 1、「A2」= 2、「B」= 3、「C」= 4
と置き換えて平均値を算出した。

2 50 歳代専門職の平成 13 年から 15 年までの業績評価と所属組合との関係

(1) 50 歳代専門職の業績評価と所属組合との関係

| | 平成 13 年の 平均値 | 平成 14 年の 平均値 | 平成 15 年の 平均値 |
|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| ス労組合員 | 3.2 (13名) | 3.3 (14名) | 3.4 (11名) |
| 他の労働組合の 組合員 | 3.4 (33名) | 3.4 (31名) | 3.5 (25名) |

括弧内は人数

(2) 調査対象者を C L 2 5 に限定した場合

| | 平成 13 年の 平均値 | 平成 14 年の 平均値 | 平成 15 年の 平均値 |
|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| ス労組合員 | 3.2 (13名) | 3.3 (14名) | 3.4 (11名) |
| 他の労働組合の 組合員 | 3.4 (30名) | 3.3 (26名) | 3.4 (20名) |

括弧内は人数

なお、ス労組合員は全て C L 2 5 であるため (1) と同一の数値である。

3 50歳代事務・技能職の平成13年から15年までの業績評価と所属組合との関係

(1) 50歳代事務・技能職の業績評価と所属組合との関係

| | 平成13年の 平均値 | 平成14年の 平均値 | 平成15年の 平均値 |
|----------------|---------------|---------------|---------------|
| ス労組合員 | 3.1 (15名) | 3.1 (19名) | 3.1 (23名) |
| 他の労働組合の 組合員 | 3.1 (208名) | 3.0 (269名) | 3.0 (429名) |

括弧内は人数

事務・技能職の業績評価を「A」=1、「A2」=2、「B」=3、「C」=4と置き換えて平均値を算出した。

(2) 調査対象者をT1/07に限定した場合

| | 平成13年の 平均値 | 平成14年の 平均値 | 平成15年の 平均値 |
|----------------|---------------|---------------|---------------|
| ス労組合員 | 3.3 (4名) | 3.0 (4名) | 3.3 (4名) |
| 他の労働組合の 組合員 | 3.0 (21名) | 3.1 (16名) | 2.8 (9名) |

括弧内は人数

事務・技能職の業績評価を「A」=1、「A2」=2、「B」=3、「C」=4と置き換えて平均値を算出した。