

命 令 書

再 審 査 申 立 人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

再 審 査 被 申 立 人 エクソンモービル有限会社

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨等

1 事案の概要

- (1) 本件は、エクソンモービル有限会社（本件初審申立て当時は「モービル石油株式会社」。以下「会社」）が、会社の従業員でスタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合（以下「組合」又は「ス労自主」）の組合員であった8名（ X 1 、 X 2 、 X 3 、 X 4 、 X 5、 X 6、 X 7 及び X 8 。以下それぞれ「X 1」、「X 2」、「X 3」、「X 4」、「X 5 」、「X 6」、「X 7」、「X 8」。この8名を併せて以下「本件組合員」）に対し、①昭和58年度から平成2年度までの基本給中の会社配分額等を差別決定して当該期間の基本給を支給したこと、②昭和57年冬季から平成2年冬季までの各一時金の支給月

数を差別決定して当該期間の一時金を支給したこと、③賃金・一時金の制度を公開せずに、不公正な運用をしたことが、それぞれ労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、同元年12月26日に、組合から会社を被申立人として、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」）に救済申立て（平成元年(不)第71号）（上記①のうち同2年度の基本給の格差の是正に関する分、上記②のうち同元年冬季から同2年冬季までの各一時金の格差の是正に関する分及び上記③については、同3年6月17日に救済申立て（平成3年(不)第29号））のあった事件である。

なお、組合は、同2年2月9日、上記①の一部（X5の昭和58年度から同61年2月分までの基本給の格差の是正に関する分）及び上記②の一部（X5の同60年夏季及び冬季の各一時金並びにX2の同年冬季の一時金の格差の是正に関する分）の申立てを取り下げた。

- (2) 初審大阪府労委は、平成3年7月10日に上記両事件を併合して審査の上、同7年12月26日、本件救済申立てのうち、上記(1)①については昭和62年度以前の基本給の格差の是正に関する申立てを、上記(1)②については同63年冬季以前及び平成元年冬季の各一時金の格差の是正に関する申立てを、それぞれ労働組合法第27条第2項の期間（以下「救済申立期間」）を徒過していることを理由に却下し、その余については棄却した。

これに対し組合は、これを不服として、同月27日に再審査を申し立てたものである。

2 初審における請求する救済の内容の要旨

- (1) 組合結成以来の昭和58年度から平成2年度まで（以下「賃金救済対象期間」）の基本給について、本件組合員の実支給額と会社における同一職種・同一年齢の者の平均支給額との差額の是正（昭和58年度

から同61年2月分までのX5 の基本給を除く。)

- (2) 組合結成以来の昭和57年冬季から平成2年冬季まで（以下「一時金救済対象期間」）の各一時金について、本件組合員の実支給月数と会社における組合員有資格者の平均支給月数との格差の是正（X5 の昭和60年の夏季及び冬季の各一時金並びにX2の同年冬季の一時金を除く。)
- (3) 賃金・一時金の制度の公開と公正な運用。
- (4) 謝罪文の掲示並びに社内報への掲載及び配布。

3 本件における争点

(1) 救済申立期間

ア 昭和62年度以前の基本給の格差の是正に関する申立ては、救済申立期間を徒過したものか否か。（同58年度から同61年2月分までのX5 の基本給を除く。下記(2)アにおいて同じ。)

イ 同63年冬季以前及び平成元年冬季の一時金に関する申立ては、申立期間を徒過したものか否か。（X5 の昭和60年の夏季及び冬季の各一時金並びにX2の同年冬季の一時金を除く。下記(2)イにおいて同じ。)

(2) 基本給及び一時金に関する差別取扱い

ア 賃金救済対象期間（上記(1)アの救済申立期間の徒過があった場合には昭和63年度から平成2年度まで。以下「賃金検討対象期間」）に係る基本給に関して、本件組合員に対し組合所属又は正当な組合活動を理由として基本給中の会社配分額等を差別的に決定して当該期間の基本給を支給したか否か。

また、これが、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するか否か。

イ 一時金救済対象期間（上記(1)イの救済申立期間の徒過があった場

合には同元年の夏季並びに同2年の夏季及び冬季。以下「一時金検討対象期間」)に係る一時金支給に関して、本件組合員に対し組合所属又は正当な組合活動を理由として支給月数を差別的に決定して当該期間の一時金を支給したか否か。

また、これが、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するか否か。

(3) 賃金・一時金制度関連

会社が、賃金・一時金の制度を公開せず、不公正な運用をしたか否か。

また、これが、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するか否か。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

(1) 初審における主張

ア 組合全体に対する差別について

会社は、組合及び本件組合員を組合結成以来忌み嫌い、その弱体化と壊滅を企図してきたことに起因し、賃金制度を明らかにせず、業績評価を不公正に運用した結果、本件組合員の基本給及び一時金に関して、賃金救済対象期間の賃上げ（毎年の賃金の引上げをいう。以下同じ。）における基本給中の会社配分額及び一時金救済対象期間の一時金の支給月数を組合員有資格者平均と比較して低く査定される等の差別を受けた。

なお、会社の賃金体系は、専門職と非専門職の間に職務内容に必ずしも差がないのに、基本給に大きな格差があり、差別的な体系であるところ、組合は、賃金は同一職種の同一年齢において基本的には同一賃金であるべきであると考えている。

したがって、会社は、本件組合員について、同一職種において、

同一年齢の者の平均基本給額（賃金救済対象期間の総額）との差額及び組合と妥結した一時金平均支給月数による一時金額（一時金救済対象期間の総額）との差額をそれぞれ是正すべきである。

イ 個々の組合員に対する差別について

(ア) X 1 は、COB（コンピュータ合理化）反対闘争（コンピュータ端末機（VDT）の操作業務（以下「VDT業務」）の拒否等）及び配置転換命令を組合指令により拒否して指名ストを行ったことを理由に最低の業績評価（昭和44年の入社以降同56年まではMRであったものが、同57年にFMとなった。）を受け、それ以降も低い評価とされたことにより、同人は基本給、一時金及び昇格で差別的取扱いを受けている。

また、X 1 は、業績評価が最低評価に下げられたことにより、シニアプラントオペレーターⅠからⅡへの昇格が、同年齢で同職種の X 9 （以下「X 9」）（同58年昇格）より5年遅れており、大きな賃金格差が生じている。

(イ) X 2 及び X 4 については、特に、同61年の大阪支店統廃合以降、乱発した労使慣行無視の業務命令（組合旗の掲揚・ステッカー・掲示板・ゼッケン着用に介入、制限）の拒否をもって業績評価が下がり、同62年度以降の賃金差別の額が増大し、また、同62年の X 4 の一時金も低い支給率となった。X 2 の平成元年以降の一時金の支給率も低いままであったが、会社の説明では、VDT業務など新しい仕事に取り組まない、定時に席に着かないなどサービス態度が悪いというのがその理由であるが、労使合意のない業務を評価の対象とし、組合の組合員だけ殊更に着席時間を厳しく監視していたもので、不当な評価である。このように、両人は、基本給及び一時金で差別的取扱いをされている。

また、X 2 は、同 5 5 年の昇格以降平成元年の昇格まで 9 年間昇格しておらず、X 4 は、昭和 5 9 年の昇格以降平成 3 年の昇格まで 7 年間昇格していない。

(ウ) X 5 は、就業時間中の組合活動（有給扱いの団体交渉（以下「団交」ということがある。）及び事務折衝等）及びストライキを行ったことにより仕事に従事した時間が少ないことを理由に低い業績評価を受けた結果、同学歴、同年齢の X 2 より基本給が低く、平成 2 年度ないし同 4 年度の同じ職位で同年齢の全国石油産業労働組合協議会スタンダード・ヴァキューム石油労働組合（以下「ス労」）組合員より基本給が低い。

(エ) X 8 は、同じ職務内容でス労組合員である X 1 0（以下「X 10」）と比較し、賃金・一時金で差別的取扱いをされている。

また、X 8 は、リードワーカーⅡへの昇格が X 10 より 1 年 3 か月遅れ、シニアプラントオペレーターⅢへの昇格に 2 年多くかかっている。

(2) 再審査における主張

ア 救済申立期間について

賃上げの会社配分額が平均以下とされたのが仮に 1 回でも、その差額は定率分に反映して毎年退職時まで格差が拡大していくから、毎年平均以下とされれば格差は一層拡大し、加えて、一時金でも会社配分額を平均以下にされれば、平均的被評価者との格差は格段に大きくなる。

このように、格差は毎年累積されていくから、申立期間を 1 年だけに限定するのは本当の意味での救済とはならない。

イ 賃金・一時金について

(ア) X 1 の賃金差別

初審命令は、「長期ストの後職場復帰してから賃上げ額、一時金支給月数が向上していること等を考慮すると、・・・特段の不当な扱いがあったとまではいえない」と判断するが、X1は賃金救済対象期間の8年間の賃金差別の結果、平成4年には基本給が同年齢で1年遅れて入社した者より33,100円、一時金を含めると年間で643,795円低くなっているように、8年間の累積格差は会社が是正しない限り将来にわたって埋めることはできないから、初審命令の判断は容認できない。

また、昭和61年当時、職位の違う者同士が同じ業務を共同して行ったが、低い職位の者（X1組合員はシニアプラントオペレーターI）は高い職位の者（申立外モービル石油労働組合（以下「モ労」）の組合員は同II又はIII）と同じ業務を遂行できるという点で高い評価を受けるべきなのに、X1組合員の評価は平均以下であった。

(イ) X5 の賃金差別

初審命令は、「X5 とX2は正社員への採用経過及び採用年次が異なること、両人とも同じ組合に所属していることからして、2人の中の賃金格差についてはそれが組合所属による差別的取扱いによるものということとはできない」と判断する。これは、X2の賃金が同期入社あるいは同職位の他組合員より低いことから、X2よりも賃金が低いX5 について賃金差別があるのは明らかであるとの組合の主張・立証を正しく認識していない杜撰な判断である。

また、当時の上司の Y1（以下「Y1」）は、X5 の昭和61年度の業績評価を行い、総合評価が平均ランクより1ランク低いMMであるとした理由を「日常業務はほぼ水準どおり達成した

が、新しい業務を遂行する努力に欠けていた。」旨証言する。しかし、これは、同61年3月1日付の大阪支店統廃合合理化について、会社が団交を拒否し、新たな業務についての協議を拒否したので、X5は、『団交で会社から説明を受ければ、組合本部と確認をした上で仕事をする』ことにしていたのであるから、団交を拒否した会社を不問に付し、X5の業績評価を平均以下にした会社の措置を正当とした初審命令の判断は誤っている。

(ウ) 業績評価制度の不公正・不透明

会社は、組合員の業績評価が低かったことによる賃金格差が合理的だとするなら、人事考課制度の仕組みや手続、全従業員の考課過程と結果等の全資料を開示して反証すべき責任があるのに、本社移転により関係書類を紛失したとして開示していないが、再審査における証拠・証言から、会社が賃金制度を組合団結の破壊の具として利用している疑いを否定できないことが明らかとなった。

会社は、本件組合員の業績評価が低かったのは、公正に評価した結果としているが、団交において「業務内容と業務評価」及び「業務評価と会社配分」の関係を、組合及び組合員に明らかにしていないから、組合員の業績評価の公正さを保障するものはない。

会社が業績評価の基としている「職務明細」及び「業務遂行基準」は、大阪支店では作成されている（「総務課事務職用職務明細及び業務遂行基準」及び「事務職業務遂行基準」）が鶴見油槽所では作成されていないことから、業績評価制度は全国一律ではなく、評価基準や物差しは客観性及び合理性をもたず、上司の主観的、あるいは恣意的な判断によって評価が決定される疑いを否定できない。

また、一つの業務を数人で共同して行う現場労働者の業績評価基準は、「仕事の速さと量」などについては不明確であるから、評価で差をつけるのは不合理であって、結局、組合間差別を示すものとなる。

2 会社の主張

(1) 初審における主張

ア 救済申立期間について

昭和62年度以前の基本給及び同63年冬季以前の一時金の格差是正に係る救済申立て（平成元年12月26日付）は、救済申立期間経過により却下されるべきである。すなわち、①賃金差別に関する除斥期間の解釈は、「査定に基づく賃金が支払われている限り不当労働行為は継続するから、是正を求める救済の申立てが当該査定に基づく賃金の最後の支払時から1年以内にされたときは、救済申立期間内にされたものとして適法」であること（紅屋商事事件最高裁判決（最三小平3.6.4））から、②賞与差別に関しては、その賞与査定に基づく支払は1回限りであるから、その賞与支払が終了した日より1年を経過した後になされた救済申立ては除斥期間により却下されなければならないことから、組合の主張は失当である。

イ 基本給及び一時金の格差等について

下記のとおり、組合の救済申立ては棄却されるべきである。

- (ア) 本件は、大量観察方式によって判断すべきではない。
- (イ) 会社に不当労働行為意図がないことは明らかである。
- (ウ) 基本給については、職種及び年齢だけでなく、勤続年数、学歴等も考慮されるから、同期、同学歴、同職種の従業員との格差を主張、立証すべきなのに、組合は行っていない。
- (エ) 一時金については、①組合が平均支給月数で比較する組合員有資

格者全体の集団は、勤続年数、学歴、年齢、職種が異なっているので格差計算の根拠にできないから、同期、同学歴、同職種のグループの平均支給月数により格差の存在を主張、立証すべきであり、②業績査定分は、本件組合員が平均的従業員と同質、同量の労務を提供していたことを主張、立証すべきなのに、組合は行っていない。

(カ) 会社は、組合との団交において、賃金・一時金制度を他組合と同様に説明し、賃上げの会社配分額及び一時金の業績査定分について組合とも妥結・協定しており、公平な業績評価により賃金及び一時金の額を決定している。

ウ 本件組合員各人について

下記のとおり、本件組合員に関する救済申立てには理由がないから、棄却されるべきである。

(ア) 非専門職であるX7の会社配分額は、多くの年度で専門職を含む組合員有資格者全体の平均支給額を上回っており、平均以上の評価である。

(イ) X6及びX8は、①会社配分額が組合員有資格者全体の平均支給額を下回っている年度があり、②一時金が組合員有資格者全体の平均支給月数と格差が生じていても、両名は非専門職で専門職を含む組合員有資格者全体と同質性が認められず、組合から同人らの評価が平均以下であったとの疎明もなされていない。

(ウ) X1は、①出勤停止15日間の懲戒処分を受ける等勤務状況が劣悪であり、しかも、②約1年半の指名スト後、職場に復帰してからは会社配分額及び業績査定分が徐々に向上しているから、同人に対する評価は正当である。

(エ) X2、X4、X3及びX5の4名（この4名を併せて以下「X2ら4名」）は、①年間総実働時間が極端に少なく、②違法な組合

活動による業務妨害行為により企業秩序を乱し、懲戒処分や注意処分を受けており、③VDT業務等の日常の業務命令を拒否しているほか就業時間中のゼッケン着用等勤務態度が劣悪であり、④組合が、平均的従業員と同質、同量の労務提供を疎明しておらず、⑤非専門職であることから、基本給引上げ額又は一時金支給月数が従業員平均を下回っていても当然である。

(2) 再審査における主張

ア 救済申立期間について

初審命令のこの点に関する判断は妥当である。

イ 賃金・一時金について

(ア) 背景事実（組合弱体化策動の欠如）

組合は、本件の背景事情として、モービル石油及びエッソ石油の組合結成通告無視及び組合弱体化策動を主張するが、何ら客観的根拠に基づくものではなく、これまで労働委員会でも裁判所でも認められていない。

(イ) 集団としての格差の不存在

組合の主張は、①背景事情となる組合との紛争が直ちに賃金等の差別に影響したものではなく、②当該紛争は本件組合員全員一律に発生しておらず、③本件組合員各人の格差の発生が同時期ではないことを認めており、したがって、集団差別の前提となる格差についての主張がなされておらず、客観的事実も格差の不存在を示している。

また、会社は、職種により専門職（主たる業務を分担する営業、スタッフはこれに該当）と非専門職（事務職、技能職。X5らのようにタイピストとして入社した者や油槽所における現業職員がほとんど）に職種を区分して処遇しており、本件組合員はすべ

て非専門職であるが、当時、①非専門職の全従業員に占める割合は1割に満たず、②本件組合員は従業員の1%未満であるから、組合の主張は集団差別の前提となる集団の規模及び均質性を有していない中での言い分でしかなく、組合は格差の主張責任を果たしていない。

(ウ) 格差の合理的理由の存在

初審命令は、本件組合員5名（X1及びX2ら4名）について、数字上の格差を認めた上で審査し、格差の合理的理由の存在を正当に判断している。なお、格差も専門職を含む従業員全体における平均との計算上のものであり、差別事件の前提となる格差とは異なる。

すなわち、①X1は、VDT業務を拒否し、その後出勤停止15日間の懲戒処分（昭和59年10月22日付）を受けているが、上司の鈴木が転勤引継時にX1のプロモーション（昇格）を後任者に託した一事をもってしても、不当労働行為意思が会社になかったことは明らかであり、②X5は、新しい業務について非協力的な姿勢に終始し、会社が同人に度重ねて注意していたことが再審査においても再度明らかになっている。

勤務成績がある程度同等であることは組合が主張・立証すべき事項であるところ、組合は、勤務状況及び態度が劣る事実を認めたくらうで、①組合指示である、②不当労働行為であるといった言い訳を繰り返すのみで、主張・立証責任を果たしていない。

(エ) 本件考課の相当性

会社では、人事部作成のガイドラインに基づき、各管理職が人事考課の訓練を受け、各個人について絶対評価（RE、CE、MR、MM、FMの順で、MRは平均以上の高評価となる。）を行って

たもので、考課結果は各個人に面談の場で開示し、理由を説明しているから、本件考課制度及びその運用は合理的である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、全国に大阪支店を含む支店、営業所、油槽所等を有し、各種石油製品及び関連製品の販売等を業としている。

会社は、初審申立て（平成元年12月）当時モービル石油株式会社と称していたが、同12年2月1日にモービル石油有限会社（前身のモービル石油株式会社を含め、以下「モービル石油」）に組織変更し、同年7月1日には申立外エッソ石油有限会社（前身のエッソ石油株式会社を含め、以下「エッソ石油」）及び東燃ゼネラル石油株式会社（同日付けで申立外東燃株式会社と同ゼネラル石油株式会社が合併して成立。以下「東燃ゼネラル」）と新たに設立されたエクソンモービルマーケティング有限会社（以下「マーケティング」）及びエクソンモービルビジネスサービス有限会社（以下「ビジネスサービス」）の5社でエクソンモービルグループを形成して業務統合（グループにおいて、製造・物流部門は東燃ゼネラルが、営業部門はマーケティングが、人事・法務等の管理部門はビジネスサービスがそれぞれ担当する業務形態をとるもの。モービル石油の従業員は全員がこれら3社のいずれかに出向した。）した。

なお、会社は、同14年6月1日、エッソ石油、マーケティング、ビジネスサービスと合併（エッソ石油を存続会社とする。）して、エクソンモービル有限会社と称し、現在に至っている。

会社の従業員数は、本件初審結審（同5年7月）当時は約1,300名であったが、本件再審査結審後の同18年8月当時は、会社が約

900名、東燃ゼネラルが約2,200名であり、このうちモービル石油の従業員であった者は約400名（会社に在籍勤務しているか、東燃ゼネラルに出向している。）であった。

- (2) 組合は、主たる事務所を肩書地に置く労働組合で、会社の従業員等によって組織されており、その組合員数は平成16年10月当時33名であり、うち退職組合員17名及び被解雇組合員等8名（解雇の係争者を含む。）を除く会社の従業員籍を有する組合員数は8名（モービル石油の従業員であった者はX1及びX5の2名、エッソ石油の従業員であった者は6名）であった。

なお、本件初審結審（同5年7月）当時の組合員数は40名であり、うちモービル石油の従業員籍を有する組合員は、本件組合員の8名であった。

その後、本件組合員のうち、3名（X8、X7、X6）は定年退職（それぞれ、同11年2月末日付、同12年1月末日付、同年10月末日付）し、3名（X2、X4、X3）は早期退職プログラムに応募して退職（X2及びX4は同年2月末日付、X3は同16年7月末日付）したことに伴い、上記のとおり、モービル石油の従業員であった者で会社の従業員籍を有する組合員は2名となった。

ちなみに、X2及びX4は、同12年2月25日頃組合に脱退届を提出しているが、組合はこれを承認しておらず、「統制に従っていないが、両名は現在も組合員である。」としている。

- (3) 本件初審申立て当時のモービル石油には、組合の外に、申立外ス労及びモ労があった。ス労は、昭和28年にスタンダード・ヴァキューム石油日本支社の従業員により結成され、同36年12月に同支社がモービル石油とエッソ石油に分割された以降もそのまま存続していたが、後記2(1)のとおりス労内部で意見の対立が生じたこと等を契機と

して、同57年9月25日、ス労のモービル大阪支店支部、同エッソ大阪支部、同中京分会連合会、同中国分会連合会及び同四国分会連合会に所属する組合員が中心となってス労自主（組合）を結成した。

なお、前記(1)のエクソンモービルグループの業務統合に伴い、モ労はエッソ石油の従業員で組織されていたエッソ石油労働組合（以下「エ労」）と合同（平成13年10月1日付）してエクソンモービル労働組合を結成し、その後、更に東燃ゼネラルの従業員で組織されていた東燃ゼネラル石油労働組合と合同（同16年10月1日付）してエクソンモービルグループ労働組合（以下「グループ労」）が結成された。エクソンモービルグループには、上記3組合（ス労自主、ス労、グループ労）の他に東燃ゼネラルの従業員で組織される全石油ゼネラル石油労働組合（以下「ゼネラル石油労」）が存在しており、これら4組合が併存している。

ちなみに、同月当時のエクソンモービルグループの従業員籍を有する組合員数は、ス労自主8名、ス労37名、グループ労約1,700名、ゼネラル石油労74名であった。

2 組合結成の経緯及びその後の組合活動について

- (1) 昭和51年6月、エッソ石油は、ス労組合員5名が争議行為に関して、同年4月に暴行及び傷害の容疑で逮捕されたことを契機に、そのうち4名を懲戒解雇し、次いで、同55年7月にはス労中京分会連合会エッソ石油名古屋支店分会の書記長に対して大分への配置転換命令を出した。ス労は「反弹圧闘争」として上記の解雇、配置転換命令の撤回闘争等を行っていた。

同56年6月22日、東京地方裁判所は、上記組合員5名のうち2名を無罪とし、残りの3名については罰金刑に処する旨の判決を言い渡した。

この判決への対応方針等をめぐって、ス労内部において、判決前の中央委員会で「有罪判決には控訴して闘う。」旨決定していた同組合の本部と、モービル本社支部、モービル東京支店支部、エッソ本社支部、エッソ鶴見支部及び関東分会連合会（これら支部等の組合員を以下「京五派」）との間で、「反弹圧闘争」を続行するか否かに関して意見が対立し、同年9月に開催された臨時大会で京五派が新本部を構成することとなったが、同57年8月に開催された定期全国大会において、京五派と新本部の方針に反対する組合員との対立が決定的となり、以後ス労は事実上分裂状態となった。その結果、同年9月25日、新本部の方針に反対して上記定期全国大会をボイコットしたモービル大阪支店支部、エッソ大阪支部、中京分会連合会、中国分会連合会及び四国分会連合会の組合員が中心となって、「ス労闘争を継承する立場を堅持する。」として組合が結成され、同年10月14日に、同日付組合結成通告書及び団体交渉要求書（議題は憲法及び労働組合法の遵守）を会社及びエッソ石油にそれぞれ提出し、組合結成通告を行うとともに団体交渉を要求した。

- (2) 昭和58年3月29日、会社は、当時、鶴見油槽所の製造課（事務職）に所属しており、組合モービル鶴見支部書記長であったX1に対し、同年4月1日付で同油槽所の操油一課（現業職）への配置転換を命じたが、組合は、X1の配置転換を阻止するため、同月4日以降、X1に指名ストに入るよう指令するとともに、X1と連帯して闘争体制に入った。X1の指名ストは、同59年9月9日まで約1年5か月間継続され、同人は同月10日より組合の指令により操油一課に暫定就労と称して就労した。操油一課の業務には、ローリーの積込みの監視等1人で行うものと荷役等チームで行うものがあった。

また、X1は、上記配置転換命令拒否を目的とした指名ストのほか、

ス労の組合員であった同56年9月頃よりCOB反対闘争を行っているが、その後、VDT業務拒否（同57年5月10日から同58年3月14日まで）、ビラ貼り・マイク演説（同58年3月14日から同59年8月7日までの間ほぼ連日）等の会社の就業規則上の懲戒事由に該当する行為を行ったとして、会社から同59年10月22日に出勤停止15日間の懲戒処分を受けた。

同60年10月19日、組合は、X1の処分は、組合の壊滅を企図した配置転換に同人が従わなかったこと等に対する報復としてなされた不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に対し、救済申立て（昭和60年（不）第61号事件）を行った。

大阪府労委は、この申立てに対し、本件初審結審後の平成5年8月18日付の命令において、配転命令の拒否を目的とした指名スト、ビラ貼り・マイク演説等は正当な争議行為とは認められないから、これらの行為及びVDT業務拒否を懲戒処分理由とすることには合理性が認められるとして、救済申立てを棄却（なお、X1の配置転換の撤回及び原職復帰に係る申立ては、救済申立期間を徒過するとして却下）した。

これを不服として組合より当委員会に再審査が申し立てられた（平成5年（不再）第35号事件）が、当委員会は、本件再審査結審後の同18年10月4日付の命令において、上記指名ストが1年5か月に及び、その間の組合の行為が正当な争議行為とは認められないこと等から、本件懲戒処分には合理性があるとして再審査申立てを棄却した。

- (3) 昭和60年3月14日、X2ら4名は、ストライキの際のマイク演説等の業務妨害行為、VDT業務拒否等の会社の就業規則上の懲戒事由に該当する行為を行ったとして、会社から懲戒処分を受けた。

これに対し、同61年3月8日、組合は、①これらの行為は正当な

組合活動であり、懲戒処分は不当労働行為である、また、②X5 については、X2 と比べて入社以来賃金に格差がありこれも不当労働行為に当たる等として、大阪府労委に対し、救済申立て（昭和61年（不）第10号事件）を行った。

大阪府労委は、この申立てに対し、平成3年10月14日付の命令において、①上記のX2ら4名のストライキの際の業務妨害行為、X2及びX5 のVDT業務拒否等のX2ら4名の行為は、正当な組合活動とは認められないから、当該懲戒処分には合理性がある、また、②X5 については、X2との賃金格差は組合所属による差別的取扱いとは認められない等として、救済申立てを棄却（なお、X5 の入社以来の賃金差別是正に係る申立ての一部は救済申立期間を徒過するとして却下）した。

これを不服として組合より当委員会に再審査が申し立てられた（平成3年（不再）第55号事件）が、当委員会は、同17年9月21日付の命令において、初審命令の却下部分を、賃金決定に基づく当該年度の最後の賃金支払日を除斥期間の起算日とすることにより一部変更し、①ストライキ時のX2ら4名の業務妨害行為、X2及びX5 のVDT業務拒否等のX2ら4名の行為は組合活動として正当性が認められないか若しくは懲戒処分理由として合理性が認められる、②X5 の賃金格差については別組合員との差別的取扱いの立証がない等として再審査申立てを棄却した。

ちなみに、X5 は、昭和50年4月に臨時雇用従業員として採用され、同52年7月に正社員として採用された。同人は、同53年10月にス労に加入した。一方、X2は、同46年10月に正社員として採用され、同47年にス労に加入した。

(4) 昭和61年3月1日、会社は同日付で会社の組織を変更し、大阪支

店の統廃合（同一ビル内にあった大阪第一支店、大阪第二支店及び総務部大阪事務所の統廃合）を行った。これに伴い、会社と組合及びX 2ら4名との間に紛争が生じた。その際、X 2ら4名は、ステッカー貼り、ゼッケン着用等を伴うストライキや団体交渉・事務折衝等の組合活動を行い、離席等により年間実労働時間が他の従業員と比べてかなり少なかった。

これに対し、平成元年7月1日及び同年8月19日、組合モービル大阪支店支部は、①大阪支店を統廃合したこと、②統廃合以降モービル大阪支店支部の組合員であるX 2ら4名の業務内容を変更し、かつ、これを具体的に明示しなかったこと、③統廃合以降X 2ら4名に業務命令を乱発したこと、④X 2及びX 5 の配置転換（昭和63年8月1日付）に関する団交を拒否したことが不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に対し、救済申立て（平成元年(不)第36号、同第47号併合事件）を行った。

大阪府労委は、この申立てに対し、同6年12月12日付命令において、②については、補助的・庶務的業務を職務明細に記載することなく命じても不当とはいえない等とし、③については、会社の業務命令は通常の業務の範囲を超えたものとはいえない等として、救済申立てを棄却（大阪支店に対する申立ては却下。会社に対する申立てのうち、①の大阪支店の統廃合に係る申立て並びに②及び③のうち昭和63年8月18日以前の、X 2ら4名に対する業務内容の変更や不明示及び業務命令の発出に係る申立ては救済申立期間を徒過するとし、④のX 2及びX 5 の配置転換に関する団交拒否に係る申立ては、別件と同一内容であるとして、それぞれ却下）した。

これを不服として支部より当委員会に再審査が申し立てられ（平成6年(不再)第49号事件）、現在、当委員会に係属中である。

3 会社の人事制度等と賃金及び一時金の支給実態等について

(1) 会社の人事制度とその運用

ア 会社の従業員は、セールスマン、エンジニアなど大学・大学院卒等での採用の専門職と、事務職、現業職など短期大学・高等学校卒等での採用の非専門職の2つに大別される。非専門職は従業員全体の1割に満たないとされ、少数であり、組合員有資格者のうちには相当数の専門職が含まれていた。

一方、本件組合員は、全員非専門職であった。

イ 会社では、専門職には6段階の、非専門職には7段階ないし6段階の職位が定められている。

非専門職の職位は、例えば、油槽所の現業職では、昭和53年4月以前は、ゼネラルワークマンⅠからⅢ、リードワークマンⅠからⅡ及びフォーマンの6段階、同年4月以降同58年3月末までは、ゼネラルワークマンⅠからⅢ、リードワークマンⅠからⅢ及びフォーマンの7段階、同年4月以降本件初審申立て時までは、プラントオペレーターⅠからⅢ、シニアプラントオペレーターⅠからⅢ及びチーフプラントオペレーターの7段階であり、また、事務職の一つであるセールスクラークは、クラークⅠからⅢ、シニアクラークⅠからⅢの6段階であった。

ちなみに、賃金救済対象期間において、X1は、鶴見油槽所の操油1課でシニアプラントオペレーターⅠ（平成元年に同Ⅱに昇格）の職位にあり、X5は、大阪第二支店（昭和61年3月から大阪支店）においてクラークⅢ（同59年にシニアクラークⅠに昇格）の職位にあった。

職位の上位移行（昇格）は、必ずしも年齢や一定の勤務年数の経過により自動的に行われるというのではなく、下記ウの業績評価

で行われるが、ポジションによっては一定の滞留年数が必要とされる場合があるほか、入社間もない数年間など、当該職位での勤務年数や年齢も考慮されていた。なお、昇格時には、基本給の引上げ（以下「昇給」）が行われる。

ウ 会社における従業員の人事管理は、従業員各人ごとに設定される目標に対する取組み状況及び到達度を上司が評価する業績評価を中心に行われていた。

もともと、非管理者層、特に、入社間もない時期の学卒者においては、学歴別年功制的なものとの妥協的色彩が強かった。

会社は、業績評価に関する全社単位の管理職研修を行っており、評価者たる各管理職に対して人事考課の訓練を行い、人事部作成のガイドラインに基づいて業績評価を行うよう指示していた。そして、実際の業績評価に当たっては、個人別の業績評価表を用いて、7つの評価項目（①仕事の速さと量、②仕事の正確さと質、③仕事の判断力と応用力、④仕事上の知識／技能、⑤仕事上の意欲、⑥リレーションシップ、⑦その他特に設定した **OBJECTIVES**（目標）／ **ASSIGNMENTS**（業務行動）に照らして、**CONTRIBUTION, ACCOMPLISHMENT** の評価に基づいて総合的に、まず、直属の上司である課長等が第一次評価を行い、それを更に上級の上司である統轄課長等が点検・承認し、最終的に所長等の責任者が承認をして、本社の人事部へ上申ししていた。

業績評価結果の評定は、賃金救済対象期間においては、上位から **RE**、**CE**、**MR**、**MM**、**FM**の順に絶対評価により5段階で表されたが、それぞれに＋・－が付けられることがあった。各評価の意味は、① **RE**（業績に関する「期待水準」を著しく上回る例外的な好業績を残した状態。具体的には、上司の指導・援助がなくとも自己の判断によって水準をはるかに上回る仕事をした場合に適用。直ちに昇進させ

る必要があることを示す。)、②CE (「期待水準」を明らかに超えた状態。具体的には、上司から概括的指示を受けるのみで自らのイニシアティブによって水準を上回る仕事をし、組織に多大の貢献をした状態。本人の能力は職務の要求を既に超えた状態であり、本人側の昇進の態勢は出来上がっている。)、③MR (「期待水準」が期待どおりに達成され、すべての面で十分満足すべき状態。具体的には、上司から必要最小限の援助を得、更に独自の判断を駆使して自己の職務を十分達成していることを示す。職務の要求に比較して、十分に満足し得る水準。)、④MM (「期待水準」達成度が満足と不満足の間にある状態。具体的には、何とかこなし、達成している職務もあるが、仕事によっては上司から必要以上の助言・援助・指導を必要とする場合もある。)、⑤FM (上司が十分な指導・助言をしたにもかかわらず「期待水準」を全く達成できなかった状態。適所に置かれていない、本人に能力上の欠陥があるなどの問題があることを示しており、上司として対策を立てるべきである。)となっていた。

考課結果は、原則として、第一次評価者が各人に面談して開示し、理由の説明等を行っていた。ただし、一時金の査定に係る業績評価については、賃金引上げの査定に係る業績評価と大きく違う場合に各人に開示し、理由の説明等を行っていた。

ちなみに、より詳細な評価基準としては、X5ら(事務職)が所属した大阪支店においては、「総務課事務職用職務明細及び業務遂行基準」及び「事務職業務遂行基準」があった。また、X1が所属した鶴見油槽所においては、作業の業務手順(マニュアル)が設けられており、それに基づきチームワーク及び無事故であること、マニュアルどおりきちんと仕事をするなどを基本とし、第1次評価者との上記面談時において相互の話合いの下に個人ごとに目標を設定し、上司は、

職位にふさわしい働き方か否かなど、その目標の達成度に応じて評価していた。

業績評価表による評価は、賃金の引上げ、昇格及び一時金の査定の基本資料として用いられるものであった。

(2) 会社の賃金制度及びその運用

ア 会社の賃金制度においては、会社の全職務が一定数の職級（サラリーグループ）に分類され、全職級にそれぞれ給与レンジが設定されていた。

新入社員の初任給は、会社が毎年世間相場に応じて専門職及び非専門職別に決定していた。

会社における賃金の種類は、基本給、住宅手当等の諸手当、夏季及び冬季の一時金並びに退職一時金等があった。

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

ちなみに、専門職と非専門職とでは、基本給の額に差があり、その差額は同一年齢で月額3万円ないし5万円となっていた。

イ 会社における各従業員の基本給の引上げ（昇給）は、昇格時の昇給の外、毎年4月1日に実施される賃金の引上げ時に行われる。

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

賃金の引上げ時の昇給は、従業員ごとに引上げ額を査定することを基本としており、査定は、前年1月から12月までを評価期間として行われる、前記(1)ウの従業員各人の業績評価に基づいて行われていた。

ウ 基本給の引上げ額は、定額分、定率分、会社配分額の3つの部分により構成されているが、従業員各人への支給に当たっては、その内訳

を示さずに一体として基本給を支給していた。

このうち、定率分及び会社配分額の内容は、以下のとおりである。

- ① 定率分は、会社従業員中の組合員有資格者それぞれの前年度末の基本給に一定の支給率を乗じて算出された額を支給するものである。
- ② 会社配分額は、会社の上記イの前年度の業績評価により決定される業績査定分と主として学卒数年以内の従業員の給与と新入社員の初任給との逆転現象の調整などに配分される調整分があるが、賃金救済対象期間においてはそのうち94～100%が業績査定分で占められていた。

エ 春闘交渉での組合からの基本給引上げ（昇給）の要求に対する会社の回答は、上記ウの定率分については、支給率（前年度末基本給に対する割合をいう。以下同じ。）及び組合員有資格者の平均支給額を示し、同②の会社配分額については、原資としての組合員有資格者の平均支給額と、その内訳としての調整分及び業績査定分のそれぞれの組合員有資格者の平均支給額とを示して行われた。

なお、同②のとおり、会社配分額の大部分を占める業績査定分については、会社が上記イの前年度の業績査定に基づいて決定していた。また、上記の会社回答においては、更に前年度末基本給のランクに応じた業績査定分の保障額（昭和63年度の場合、900円～2,100円）が示され、業績査定がそれを下回っていた場合にはその保障額が支給された。

組合と会社は、賃金救済対象期間において、毎年、春闘交渉の妥結後、「賃金改定に関する協定」を締結しており、同協定書には、組合員有資格者の基本給平均引上げ額、その内訳としての定額分、定率分（支給率及び組合員有資格者の平均支給額）並びに会社配分額（組合

員有資格者平均支給額並びに会社配分額の内訳としての調整分及び業績査定分の各組合員有資格者平均支給額と前年度末基本給のランクごとの保障額)の一覧が記載されていた。

なお、賃金救済対象期間における組合員有資格者は600名以上であった。

オ 春闘交渉後、毎年5月頃組合から提出される一時金に関する要求に対する会社からの回答は、毎年6月中旬頃行われ、基本給に対する年間の平均支給月数を示して行われた。労使間での交渉・妥結後、この年間の平均支給月数は更に夏季と冬季に配分され、これによって夏季及び冬季ごとに一時金が支給された。

一時金救済対象期間における平均支給月数は、いずれの年も夏季が3.7月、冬季が3.75月であった。

平均支給月数のうち、95%が一律支給分で、残り5%は会社が業績評価により配分する(当該5%分を以下「業績査定分」)が、支給に当たっては、内訳を示さず一体として各一時金を従業員各人に支給した。

ちなみに、一時金救済対象期間における業績査定分は、夏季で0.185月、冬季で0.1875月となる。

業績査定分の評価期間は、夏季については前年の11月から当年の4月まで、冬季については5月から10月までであった。

なお、昭和63年冬季の一時金は同年11月28日に、平成元年冬季の一時金は同年11月末日に支給された。

カ 本件組合員各人の昭和57年度及び賃金救済対象期間の基本給の額、賃金救済対象期間の基本給引上げ額並びに一時金救済申立期間の各一時金の支給月数は、本件組合員各人の救済申立対象期間(賃金救済対象期間及び一時金救済対象期間を一括していう。以下同じ。)の

賃金引上げ及び一時金の支給に係る業績評価のとおりであった。

(3) 本件組合員のうち、組合が、その賃金格差を問題とするX 8及びX 10の基本給及び職位について

ア X 8は、中学卒業後、昭和36年10月に現業職として途中入社し、同39年からは小倉油槽所に勤務していたが、上記1(2)のとおり、平成11年2月末日付で定年退職している。同人は、ス労に加入していたが、昭和57年11月、組合に加入した。

イ X 8より年齢が4、5歳高いX 10は、高校卒業後、同39年に現業職として途中入社し、本件初審結審当時はX 8と同じ職場で、同様の職務内容の勤務をしている。なお、同人はス労に加入している。

ウ X 8とX 10の同51年から平成3年までの基本給及び職位は、のとおりであった。

(4) 組合が問題とするX 5の業績評価について

ア X 5は、昭和62年2月の評価面接において、上司のY 1より、同61年度の業績評価の結果について、同62年2月の評価面接で上司のY 1から総合評価がMMであることを通知された。その際、Y 1は、その理由として「(日常の仕事、与えられた仕事については、ほぼ水準を達成したが、) 日常の仕事以外の関連業務に協力する姿勢及び始業時定時に着席するなどの姿勢に改善が見られず、仕事に積極的に取り組むよう今後とも改善を要する。」旨を指摘した。しかるところ、本件再審査の審問におけるY 1の証言によれば、上記指摘事項の具体的な事例としては、X 5が、①新しく開拓された顧客に関する会計業務など新しい業務や不在の同僚の仕事を示しても、これを拒否したこと、②外出中のセールスマンへの電話を取ることがなかったこと、③営業の職場なので、定時になれば顧客からの電話がかかってくるのに、ストライキ時にも、それ以外の時にも、日常的に、ビラ配

りなどの組合活動などを行って、午前、午後始業時に定時に着席しなかったことなどがこれに当たることが認められる。

イ また、X5 は、平成元年2月の評価面接において、上司より、同63年度の業績評価の結果について、総合評価がMM-であることを通知された。その際、上司は、その理由として、仕事の速さと量及び正確さと質の水準は一応の技量・水準に達しているが、①（上司の）指示する仕事を拒否する等、より多くの仕事、新しい仕事を積極的に行う姿勢が不足し、②同じ部署の仲間と協調・協力して仕事を行うことに欠けている、③上司に対して反抗的、④9時、13時には着席することが必要等を指摘した。

なお、X5 は、上記の評価面接の際、①について「仕事の内容が分からず、職務明細のどこの部分かを聞くことが（なぜ業務の）拒否になるのか。」等と、③について「一方的に言わないでほしい。労資問題であるので、ここでは言わないが、・・・。」等と異議を唱えた。

ウ 平成元年度の業績評価の結果については、通常の評価面接は行われなかったが、同2年5月に、後任の上司より、同元年度の業績評価の結果について、総合評価がMMであったことを通知された。その際、上司は、①与えられた業務のレベルには達しているが、追加業務を拒否し、新しい業務に遂行することがなく、習得した能力を他に活かすことがない、②不在が多く、朝の定時に着席する姿勢に欠け、③朝の挨拶もしない、上司の指示に反抗的、総合的には、「日常の仕事以外に関連業務に積極的、協力的でなく、習得意欲なく、意思もない。」等の指摘がなされていた旨を伝達した。

4 組合の賃金及び一時金の格差の是正要求について

(1) 組合は、昭和58年度から同63年度までの賃金交渉において、以下の要求をしていた。

- ① 賃金引上げ額又は一時金の中の会社配分額又は業績査定分の廃止
 - ② 平均の業績評価に基づく会社配分額での賃金額と本件組合員に対する実支給賃金との格差の是正
 - ③ 従業員（管理職を除く。）の一時金の平均支給月数と本件組合員に対する実支給月数との格差の是正
- (2) 平成元年度の賃金交渉において、組合は、同元年3月15日に会社に対し、同月14日付の「賃金・一時金差別是正要求書」を提出した。その主な内容は、以下のとおりである。

① 賃金の差別の是正

- a 組合結成以来の昭和58年度から同63年度までの各年度ごとの年齢ごと、職種ごとにおける平均基本給額（平均の業績評価に基づく会社配分額で算出）と本件組合員に対する実支給額との差額を過年度に遡って是正せよ。
- b 組合は、本来は性別や職種で賃金差別はあるべきではないと考えている。
- c 会社の賃金体系を明示した上で、会社配分額等について組合と協議せよ。

② 一時金の差別の是正

組合結成以来の昭和57年冬季から同63年冬季までの各一時金ごとに、組合員有資格者平均支給月数による支給額（平均の業績評価に基づく会社配分額で算出した基本給を基礎として算出）と本件組合員に対する実支給額との差額（上記①aで是正された基本給をベースとする）を是正せよ。

そして、平成元年3月15日に開催された団体交渉において、組合は、要求の趣旨を以下のとおり説明した。

- ① 組合結成以降、昭和58年度から同63年度まで、本件組合員に対

し、a 会社配分額が組合との妥結内容を大幅に下回っており、b 昇格昇給が同等の者に比べて数年遅れており、c 一時金が同 57 年冬季以降下回っているが、これは組合嫌悪による組合間差別である。

- ② したがって、差別された賃金の是正と差別賃金体系を撤廃するため、会社の賃金体系、昇格基準を組合に明示して協議せよ。

これに対して会社は、同日の団体交渉で要求書を受領したが、その後、2 回開催された団体交渉において回答せず、平成元年 4 月 18 日に開催された団体交渉において、会社は、上記の賃金・一時金の差別の是正要求について、組合が要求している是正を行うことは考えていない旨回答した。

組合は、同月 24 日の団体交渉で、「会社は公正な人事評価に基づく運用の中で差が出るのは当然だというのが、会社配分額を組合と協議せず、会社の一方的裁量でやっぺいながら何をもって公正というのか」という旨の見解を述べ、同月 28 日の団体交渉で、春闘諸要求について妥結するも、「組合としては放置できないので、法的措置を講ずる」旨を通告した。

- (3) 平成元年 12 月 26 日、組合は、本件組合員の組合結成以来の昭和 58 年度から平成元年度までの基本給の格差の是正及び昭和 57 年冬季から平成元年夏季までの間の各一時金の格差の是正等を求めて大阪府労委に本件不当労働行為救済申立て（平成元年（不）第 71 号事件）を行った。

なお、組合は、同 2 年 2 月 9 日、X5 の昭和 58 年度から同 61 年 2 月分までの基本給の格差の是正、同人の同 60 年夏季及び冬季の各一時金の格差の是正並びに X2 の同年冬季の一時金の格差の是正に関する救済申立てについては、上記 2 (3) の大阪府労委に対する別件救済申立事件（昭和 61 年（不）第 10 号事件）と内容が重複することから、取

り下げた。

(4) 平成2年度の賃金交渉において、組合は、同2年2月27日、会社に対し、春闘要求書を提出し、賃金・一時金差別是正を要求した。その主な内容は、以下のとおりである。

① 賃金の差別の是正

a 昭和58年度から平成元年度までの各年度ごとの年齢ごと、職種ごとに、平均の業績評価に基づく会社配分額での基本給の支給額と本件組合員に対する実支給額の差額を過年度に遡って是正せよ。

b 会社の賃金体系を明示した上で、会社配分額等について組合と協議せよ。

② 一時金の差別の是正

昭和57年冬季から平成元年冬季までの各一時金ごとに、上記①

a で是正された後の基本給を基礎として、平均支給月数に満たない本件組合員について、その支給月数の差別を是正せよ。

これに対し同2年3月26日に開催された団体交渉において、会社は、上記の賃金・一時金の差別の是正要求について、組合が大阪府労委に(救済申立てを)提起しているので、現時点でのコメントを差し控えたい旨回答した。

平成2年4月23日の団体交渉において、組合は、賃金制度に関して、①評価の基準を明らかにせよ、②各評価と業績査定分の具体的額(業績配分額)との関連を明らかにせよ、③専門職の平均被評価者と非専門職の平均被評価者は同額の業績配分額が支給されるのか、④保障額の組合員有資格者平均の額は幾らか、組合員有資格者の基本給33万円以下と同額以上の人数は何人か、⑤調整分の対象職種、人数、方法、原資を明らかにせよ等の要求を行った。一方、会社は、①については「目標に対する達成度で評価する。」旨、②については「具体的な額は言えないが、

会社配分の約半分が最低保障、残り半分が業績評価で決まる。」旨、③については「公表できないが、基本的には差はない。」旨、④については「会社配分額の約半分である、人数は公表は差し控える。」旨、⑤については「今年は調整はない。」旨回答した。これに対して組合は、「会社は、業績評価と会社配分額に占める業績査定分（業績配分額）の関連を回答しない等、賃金制度について明らかにしていない。」旨不満を述べた。

- (5) 平成3年6月17日、組合は、本件組合員の同2年度の基本給の格差の是正及び同元年冬季から同2年冬季までの各一時金の格差の是正等を求めて大阪府労委に前記(3)の事件（平成元年(不)第71号）に続く本件不当労働行為救済申立て（平成3年(不)第29号事件）を行った。

大阪府労委は、同3年7月10日に両事件の審査を併合した。

- (6) 平成7年12月26日、大阪府労委は、本件初審命令を交付し、これを不服として組合は、同月27日に当委員会に本件再審査を申し立てた。

なお、組合は、本件再審査の過程で、会社を物件所持者として、「本件組合員の昭和58年1月1日から平成2年12月31日までの8年間の各年度を評価対象期間として、第一次評価者、第二次評価者に対して記載させた各業績評価表、あるいはそれに類するもの」を求めて物件提出命令申立てを行った。

審査委員は、会社から意見書を求めるなど調査した後、当該業績評価表は存在しないと認めざるを得ないとして、本件物件提出命令申立てを却下した。

第4 当委員会の判断

1 救済申立期間について

- (1) 昇給については、使用者が、昇給に関する各年度の人事考課におい

て、組合所属により、又は正当な組合活動をしたことを理由として他の従業員より低く査定した場合、その差別的取扱いの意図は、賃金の支払によって具体的に実現されるものであり、使用者の査定に基づく当該年度の賃金決定行為とこれに基づく賃金の支払は、一体として一個の不当労働行為を構成するというべきである。そうすると、同決定行為に基づく当該年度の賃金が支払われている限り不当労働行為は継続することになるから、救済申立てが同決定行為に基づく賃金の最後の支払時から1年以内にされたときは、当該救済申立ては、救済申立期間内になされた適法なものとして判断される。

- (2) これを本件についてみるに、前記第3. 3(2)イ～エ認定のとおり、会社の賃金引上げ時の基本給の引上げ(昇給)については、その引上げ額は定額分、前年度末の基本給額に応ずる定率分及び前年の業績評価に基づいて決定される会社配分額によって構成される。そして、このような業績評価を伴う基本給額の決定は、毎年4月1日に実施され、その決定に基づく基本給の支払は翌年3月下旬の賃金支払日まで継続するものである。

したがって、平成元年12月26日になされた救済申立てのうちの昭和62年度の基本給及びそれ以前の基本給に係る格差の是正に関する申立ては、各業績評価に基づき決定された基本給の最後の支払の時から1年以上を経過してなされたものであるため、救済申立期間を徒過した不適法なものであり、これを却下するのが相当である。

- (3) 会社における一時金については、夏季と冬季の一時金に関する業績評価に基づく査定はそれぞれ独立して行われることから、その査定に基づく各一時金の支給行為は、その都度完結する1回限りのものと認められる。したがって、平成元年12月26日になされた救済申立てのうちの昭和63年11月28日に支払われた同年冬季の一時金及びそれ以前の

一時金の格差の是正に係る申立て、並びに平成3年6月17日になされた救済申立てのうちの同元年11月末日に支払われた同年冬季の一時金の格差の是正に係る申立ては、それぞれ、一時金支払日から1年以上経過してなされたものであるので、救済申立期間を徒過した不適法なものといわざるを得ず、これを却下するのが相当である。

2 本件組合員に対する基本給及び一時金に関する差別取扱いについて

(1) 本件組合員全体に対する基本給及び一時金に関する差別取扱いについて

組合は、本件組合員の基本給及び一時金について、基本給引上げ額の中の会社配分額及び一時金の支給月数が組合員有資格者平均と比較して低く査定される等の差別を受けたと主張して、基本給については会社における同一職種・同一年齢の者の平均基本給額との差額の是正を、一時金については会社における組合員有資格者の平均支給月数との差額の是正を求めている。

ア 本件組合員の基本給及び一時金の外形的格差についてみるに、①基本給については、賃金検討対象期間各年度における組合員有資格者平均の基本給の額と本件組合員の基本給の額とをそれぞれ比較すると、前者は、昭和63年度は320,485円、平成元年度は330,945円、同2年度は341,562円と算定されるところ、この額を本件組合員各人の基本給の額から差し引いた場合の差額は、昭和63年度が△42,285円～51,915円、平成元年度が△38,245円～62,455円、同2年度が△32,962円～73,838円であり、②一時金については、一時金検討対象期間各季の組合員有資格者の平均支給月数から本件組合員各人の支給月数を差し引いた場合の差は、平成元年夏季が0.155月～0月、同2年夏季が0.155月～0月、同年冬季が0.158月～0月であって、これらからは、

本件組合員に係る外形的格差は明らかではない。なお、組合は、本件組合員の昇格による昇給について、同等の者に比べ数年遅れていると主張するが、その外形的格差についての具体的な主張、立証はなされていない。

イ また、仮に本件組合員と他の従業員（管理職を除く。）との集団間に基本給の水準及び一時金の支給月数の外形的な格差が存するとした場合にも、その外形的格差から不当労働行為としての差別の存在を推認するには、量的比較を可能とする集団としての規模のほか、比較対象集団間の一応の均質性が求められる。

しかるところ、前記第3. 3(1)ウ認定のとおり、会社における従業員の人事管理制度は、従業員各人ごとに設定される目標に対する取り組み状況及び到達度を上司が評価する業績評価を中心に行われており、その業績評価を基礎にして、賃金の引上げ、昇格及び一時金の査定が行われているものと認められるが、非管理者層については、学歴別年功制的なものとの妥協的色彩が強いとされていること等からすると、基本給及び一時金について本件組合員が集団として組合所属による差別を受けていたかをみるには、少なくとも、職種のほか、学歴、勤務年数等の構成において、両者の集団に一応の均質性が認められなければならない。しかるに、組合が比較対象とする組合員有資格者の集団には相当数の専門職が含まれていた一方、本件組合員は全員非専門職であることを始め、本件組合員と組合員有資格者の集団の職種、学歴、勤務年数等の構成においてほぼ均質であるか否か明らかでなく、上記アにみた両集団間においては、外形的格差から不当労働行為としての差別の存在を推認するに必要な集団としての均質性の立証がない。また、組合員有資格者は600名以上であるのに対し、本件組合員は8名にすぎないから、比較可能な量的規模を有するとはいい難い。

そこで、本件組合員に対する基本給及び一時金に関する取扱いにおいて不当労働行為があったか否かをみるためには、更に本件業績評価制度の合理性、査定の公平性、本件組合員各人に対する差別取扱いの存在を検討する必要がある。

なお、組合は、会社の賃金体系は、専門職と非専門職の間に職務内容に必ずしも差がないのに、基本給に大きな格差があり、差別的な体系であり、また、少なくとも同一職種の同一年齢においては基本的には同一賃金であるべきであって、本件組合員について、それぞれ職種・年齢を同じくする従業員の平均賃金との間に存する格差は救済されなければならないと主張するが、これは、賃金制度そのもののあり方についての組合の主張であって、その当否はともかく、それが直ちに本件組合員の基本給及び一時金に関して不当労働行為が存在することの根拠とはなり得るものではない。

(2) 本件組合員各人に対する基本給及び一時金に関する差別取扱いについて

ア 本件組合員各人に対する基本給及び一時金に関する差別取扱いの存在を検討するに先立って、まず、本件業績評価制度の合理性及び査定の公平性について検討する。

(ア) 業績評価制度について

組合は、業績評価制度は全社一律ではなく、評価基準や物差しは客観性及び合理性をもたず、上司の主観的・恣意的判断によって評価が決定される疑いを否定できない旨主張する。

そこで検討するに、前記第3. 3(1)ウ認定のとおり、会社における業績評価制度は、全社一律のガイドラインに基づいて従業員ごとに設定される目標に対する取組み状況及び到達度を上司が評価する方法により行われており、考課結果も直属の上司が原則として各

人に面談により開示する等していたことが認められ、できるだけ全社斉一的にかつ上司の主観的・恣意的評価を排除することによる、一定の客観性を有する制度として整備されているということができ、会社が不当に上記手続に従わずにその制度の運用を行っていたという組合の立証もない。

また、業績評価制度の本件組合員に対する適用についてみるに、本件組合員の本件検討対象期間（賃金検討対象期間及び一時金検討対象期間を一括していう。以下同じ。）の各年度・各季の業績評価の結果は、昭和63年度の賃金引上げに係る評価は最高がMR（3名）で最低がMM（1名）、平成元年度の賃金引上げに係る評価は最高がMR（2名）で最低がMM（2名）、同年夏季の一時金に係る評価は最高がMR（3名）で最低がMM（2名）、同2年度の賃金引上げに係る評価は最高がMR（3名）で最低がMM（2名）、同年夏季の一時金に係る評価は最高がMR（3名）で最低がMM（2名）、同年冬季の一時金に係る評価は最高がMR（3名）で最低がMM+（2名）であったことが認められる。しかるところ、これらの評価には、最低評価のFMはみられず、中位の評価と考えられるMRが相当数みられることからすれば、本件組合員が一律に著しく低い査定を受けていたとは認められない。したがって、会社の本件組合員に対する業績評価制度の運用が直ちに組合所属による不公正なものであったとまではいえない。

(イ) 基本給の会社配分額及び一時金の支給月数の査定について

組合は、本件組合員に対する基本給及び一時金の差別として、本件組合員については、会社による業績評価による基本給の会社配分額及び一時金の支給月数が平均以下に査定されていたと主張するので、その査定状況について検討する。

会社における基本給の引上げは、前記第3. 3(2)イ～エ認定のとおり、業績評価に基づく昇格による昇給の外、各年の賃金引上げ決定時に業績評価に基づく査定を伴って行われる。すなわち、基本給引上げ額のうち、会社配分額、就中、その大部分を占める業績配分額は、春闘交渉における会社回答で原資としての組合員有資格者平均支給額が示された後、これが妥結・協定され、その配分は、会社が各人ごとに業績評価に基づいて査定していることから、この業績評価分が本件組合員各人の基本給に査定による格差が生ずる要素となる。

会社配分額ないし業績配分額の査定方法は必ずしも明らかでないが、平均的な業績評価を受けた者は平均の会社配分額の率を適用して算定した額に査定される（この査定額を以下「相当額」とみて概ね差し支えないものと考えられるから、これに基づいて計算すると、賃金検討対象期間における本件組合員各人の会社配分額に係る相当額及び実支給額並びに両者の差額（以下「相当額との差額」）は、本件組合員の基本給引上げ額及び基本給の額から、算定され、これによれば本件組合員の相当額との差額は、昭和63年度は2,108円～90円、平成元年度は2,196円～△56円、同2年度は2,519円～△19円と推計される。（ちなみに、上記において会社配分額の率を用いる理由としては、前記第3. 3(2)エ認定のとおり、会社配分額には前年度末の基本給額のランクに応じて保障額が設けられていることからみて、平均的な業績評価を受けた者に対しては、前年度末の基本給額に応じて会社配分額の査定が行われたとみるのが相当であること、また、会社配分額の率の計算に当たって業績配分額を用いているのは、前記第3. 3(2)ウ認定のとおり、会社配分額中の調整分は、主として学卒数年以内の従業員

の給与と新入社員の初任給との逆転現象等の調整に配分されているからである。)

また、一時金については、前記第3.3(2)オ認定によれば、支給月数のうち95%が一律支給分として、残りの5%が業績評価に基づいて査定する業績査定分として配分される。したがって、この業績査定分が本件組合員各人の支給月数に査定による格差が生ずる要素となる(一時金検討対象期間における業績査定分は、夏季で0.185月、冬季で0.1875月)。しかるに、業績査定分の査定方法は必ずしも明らかではないが、平均的な業績評価を受けた者が、組合員有資格者全体の平均支給月数に相当する月数、すなわち、平成元年及び同2年の夏季一時金では3.7か月、同年の冬季一時金では3.75か月が支給されるとみて概ね差し支えないものと考えられるところ、この月数による本件組合員の実支給月数との差(以下「支給月数差」)は、上記(1)のア②においてみたところと同一である。

以上によると、本件組合員のなかには平均的な会社配分額ないし一時金支給月数の査定を受けている者が相当数みられるのであって、このことからすれば、本件組合員が一律に低く査定されているとは認められず、これらの査定が直ちに組合所属による不公正なものであったとはいえない。

また、基本給中の会社配分額は前年度の業績評価に基づき、一時金の支給月数は当該季に係る業績評価に基づいて査定されたものであるので、本件検討対象期間の各年度・各季の相当額との差額及び支給月数差と業績評価との関係をみるに、昭和63年度の相当額との差額については、90円～251円がMR、823円～1,844円がMR一、2,018円がMMであり、平成元年度の相当額との

差額については、△56円～15円がMR、952円～1,194円がMR－、2,171円～2,196円がMM又はMM－であり、同2年度の相当額との差額については、△19円～54円がMR、551円～1,071円がMR－、2,251円～2,519円がMMであり、また、同元年夏季の支給月数差については、0月がMR、0.100月がMR－、0.155月がMM又はMM－であり、同2年夏季の支給月数差については、0月～0.070月がMR、0.100月がMR－、0.155月がMM+又はMMであり、同年冬季の支給月数差については、0月～0.010月がMR、0.070月～0.115月がMR－、0.158月がMM+となっており、総じて、相当額との差額及び支給月数差と業績評価との間で不均衡があるとまではいえず、この点からも本件組合員が組合所属によって不当に低く査定されたとは認め難い。

イ 次に、本件組合員各人について、個別に、基本給及び一時金に関する差別的取扱いの有無について検討する。

この場合において、本件組合員が他組合員など他の従業員と比較して不利に取り扱われていたことを個別具体的に立証することにより、組合所属又は正当な組合活動による差別を受けていたことが認められるためには、その比較対象者には、上記(1)イに述べたところと同様に、少なくとも、勤務状態のほか、本件組合員と職種、学歴及び勤務年数等の点において、ほぼ均質であることが求められる。

(ア) X7、X6及びX8について

a X7、X6及びX8（この3名を併せて以下「X7ら3名」）の本件検討対象期間の各年度・各季の相当額との差額及び支給月数差についてみるに、この間のX7ら3名の相当額との差額は、他の本件組合員と比較して少額であるか、又は、逆に当該組合員

の実支給額が相当額を上回っており、また、支給月数差についても、X 6 の平成 2 年冬季の一時金についてのみ格差が生じているが、その支給月数差は他の本件組合員と比較して少ない。

一方、X 7 ら 3 名の本件検討対象期間の各年度・各季の賃金引上げ及び一時金支給に係る業績評価については、X 6 の同元年度が不明であるのを除いて、X 7 ら 3 名ともに、すべてMRである。

以上からすると、本件検討対象期間の X 7 ら 3 名に対する基本給の引上げ額中の定額分及び一時金の支給月数の査定並びに業績評価が直ちに不当なものであったとは認め難い。

- b しかるに、組合は、X 7 及び X 6 については、基本給及び一時金に関し組合所属又は正当な組合活動による差別的取扱いがある旨の個別具体的な主張・立証をしていない。
- c X 8 については、組合は、同じ職務内容でありス労に所属している X 10 との比較において、基本給及び一時金に格差があると主張するが、前記第 3. 3 (3) 認定によれば、X 8 と X 10 は、学歴、勤務年数等が異なるのであり、その比較をもって X 8 に対する差別を論ずることはできない。なお、付言するに、両者の基本給は、X 8 の組合加入前の昭和 5 1 年 4 月から同 5 7 年 4 月までの間で、既に 8,200 円～24,800 円の差額が生じていたこと、一方、X 8 の組合加入後の同 5 8 年 4 月から平成 2 年までの間でも、14,300 円～25,800 円の差額であったこと、特に、X 8 の組合加入前の 2 年間の差額は 15,100 円～15,200 円であり、同人の組合加入後の 3 年間の差額は 14,300 円～15,600 円であること、また、昇格の時期については、X 8 は、X 10 と比べて X 8 の組合加入前の昭和 5 5 年ないし同 5 6 年にはリードワークマンⅡへの昇格の差が 1 年 4 か月である

のに対し、X 8 の組合加入後の同 6 1 年ないし同 6 3 年にはシニアプラントオペレーターⅢへの昇格の差が 1 年 9 か月程度であることからすると、両者の基本給・昇格の格差が、X 8 の組合加入後に殊更拡大しているとは認められない。

以上のほかには、X 8 に対する基本給及び一時金に関する差別的取扱いについての立証はない。

(イ) X 1 について

- a X 1 の本件検討対象期間の各年度・各季の相当額との差額及び支給月数差をみるに、この間の相当額との差額は、8 2 3 円～1, 1 9 4 円であり、また、支給月数差も、0. 1 0 0 月～0. 1 1 5 月であることが認められる。

一方、X 1 の本件検討対象期間の各年度・各季の賃金引上げ及び一時金に係る業績評価については、いずれもMR－であったことが認められる。

このように、本件検討対象期間の同人の基本給及び一時金の査定並びにこれに係る業績評価ともに幾分低いものであったとみられる。

- b これに対して組合は、X 1 の業績評価が昭和 5 7 年に最低評価とされ、それ以降も低い評価とされたことにより、同人は基本給、一時金及び昇格に関する差別的取扱いを受けたが、それは、X 1 が行った会社のコンピュータ合理化への反対闘争や配置転換命令拒否目的の指名ストなどの組合活動によるものであると主張し、また、同人の業績評価が最低評価とされたことにより、同人はシニアプラントオペレーターⅠからⅡへの昇格が同年齢・同職種のX 9 よりも 5 年遅れて大きな賃金格差が生じている旨主張する。

確かに、X 1 の同 5 7 年度の賃金引上げに係る業績評価はFM

であり、さらに、同58年度ないし同60年度の賃金引上げに係る業績評価等もFMという非常に低い評価を受けている一方で、前記第3.2(2)認定のとおり、同人は、同57年5月から同59年9月までにおけるVDT業務拒否、配置転換命令拒否を目的とした指名スト及びビラ貼り・マイク演説等の会社の就業規則上の懲戒事由に該当する行為を行ったとして、会社から同59年10月22日に出勤停止15日の懲戒処分を受けたことが認められる。しかしながら、①当委員会は、同2(2)認定のとおり、本件懲戒処分には合理性があるとして、これが不当労働行為であるとする組合の再審査請求を棄却したところであること、②X1が長期指名ストの後職場復帰した同年9月以降においては、業績評価並びに基本給引上げ額及び一時金支給月数が向上していること等を考慮すると、直ちにX1の基本給、一時金及び昇格に関して不当な取扱いがあったとはいえないし、まして、上記のX1の行為を理由とする低査定が本件検討対象期間における基本給及び一時金の査定並びにこれに係る業績評価においても行われたとまでは認めることはできない。

- c. しかるところ、組合は、「本件申立期間（昭和58年度ないし平成2年）のX1の賃金・一時金差別による格差は、会社が是正しない限り将来にわたって累積するから、『特段の不当な扱いがあったとまではいえない』との初審命令の判断は容認できない」旨主張する。

確かに、現在の基本給・一時金は過去の人事考課（業績評価）結果の累積であるといえるところ、救済対象の始点となる時点（本件では昭和63年4月1日）以降において、仮に、会社の不当労働行為による不利益取扱いの事実が認められる場合には、その時

点における基本給・一時金の格差に同日以前の会社の不当労働行為による不利益取扱いによるものを含んでいても、その時点において現に存在する当該格差の是正を命じることは労働委員会の有する裁量の範囲内であるというべきである。しかしながら、本件においては、上記b並びに下記d及びeによれば、X1に対する会社の本件検討対象期間の基本給及び一時金に関して不当労働行為と目される差別的取扱いがあったとの立証がないので、そのような格差是正を命じることはできず、上記の組合の主張は理由がない。

d 組合は、「昭和61年当時、低い職位のX1が高い職位の他組合の組合員と同じ業務を遂行しているという点で高い評価を受けるべきなのに、X1の評価は平均以下であった」とも主張する。

しかしながら、①前記第3.2(2)認定のとおり、X1の鶴見油槽所の操油一課での業務には、ローリーの積込みの監視等1人で行うものと荷役等チームで行うものがあったものであり、その主張は前提を欠くほか、②高位の職位の労働者との共同作業をしたというだけで直ちに平均以上の勤務成績であるとの評価を得られるものではなく、③他に、X1が平均以上の評価を受けるに値する勤務状況であったとの組合の立証もないので、組合の主張は失当である。

e 以上のほかには、X1に対する本件検討対象期間における基本給及び一時金に関する差別的取扱いについての立証はない。

(ウ) X2及びX4について

a X2及びX4の本件検討対象期間の各年度・各季の相当額との差額及び支給月数差をみるに、この間の相当額との差額は、X2が1,844円～2,519円、X4が551円～2,171円で

あり、また、支給月数差も、X2が0.155月～0.158月、X4が0.070月～0.100月である。

一方、本件検討対象期間の各年度・各季の賃金引上げ及び一時金に係る業績評価は、X2については、一部を除いてMM又はMM+であり、X4については総じてMR-等であったことが認められる。

このように、本件検討対象期間の同人らの基本給及び一時金の査定並びにこれに係る業績評価は、X2についてはかなり低いものであり、X4については総じて幾分低いものであったとみられる。

- b これに対して組合は、X2及びX4の低査定の理由として、「X2については、会社からの説明によると、VDT業務など新しい仕事に取り組まないこと、定時に席に着かないことなど服務態度が悪いこととされていたが、①労使合意のない業務を評価の対象とし、②組合の組合員だけ殊更に着席時間を厳しく監視していたもので、不当な評価である。」、「特に、昭和61年の大阪支店統廃合以降、乱発した労使慣行無視の業務命令（組合旗の掲揚・ステッカー・掲示板・ゼッケン着用に介入、制限）の拒否をもってX2及びX4の業績評価が下がった。」として、兩人への差別的取扱いは、組合所属及び組合活動によるものであると主張する。

しかしながら、①労使合意のない限り新しい業務に従事しないことが正当であるとまではいえないこと、②組合の組合員だけ不当に着席時間を厳しく監視していたことの立証がないこと、③定時に席に着かないことや、業務命令を拒否して組合旗の掲揚、ステッカー、掲示板、ゼッケン着用等を行ったことが正当な組合活動であったことの立証がないことからすると、組合の主張は採用

できない。

- c また、組合は、X 2は昭和55年の昇格以降平成元年の昇格まで9年間昇格しておらず、X 4は昭和59年の昇格以降平成3年の昇格まで7年間昇格していない旨主張する。

しかしながら、前記第3. 2(3)及び(4)認定のとおり、X 2及びX 4がストライキの際のマイク演説、VDT業務拒否等を行ったこと及びそのことにより昭和60年3月14日に懲戒処分を受けたこと並びに昭和61年3月以降もステッカー貼りやゼッケン着用等の行為を行ったことを反映して低い評価とされたものと推認され、これらが組合所属ないし正当な組合活動によることの立証がないこと等からすると、直ちに同人らの昇格に関する会社の取扱いを不当ということはできない。ちなみに、当委員会は前記第3. 2(3)認定のとおり、同人らに対する懲戒処分理由になっている上記の争議時の行為及び業務拒否等は組合活動として正当性が認められないか若しくは懲戒処分理由として合理性があるとして組合の再審査請求を棄却している。

- d 以上のほかには、X 2及びX 4に対する本件検討対象期間の基本給及び一時金に関する差別的取扱いについての立証はない。

(エ) X 3について

- a X 3の本件検討対象期間の各年度・各季の相当額との差額及び支給月数差をみるに、この間の相当額との差額は952円～2,018円であり、また、支給月数差も0.100月～0.155月であることが認められる。

一方本件検討対象期間の各年度・各季の賃金引上げ及び一時金に係る業績評価は、MR－又はMMであったことが認められる。

このように、本件検討対象期間の同人の賃金・一時金の査定、

業績評価は総じて幾分低いものであったとみられる。

- b しかるに、組合は、X3については、基本給及び一時金に関し組合所属又は正当な組合活動による差別的取扱いがある旨の個別具体的な主張・立証をしていない。

(ウ) X5 について

- a X5 の本件検討対象期間の各年度・各季の相当額との差額及び支給月数差をみるに、この間の相当額との差額は1,766円～2,251円であり、また、支給月数差も0.155月～0.158月であることが認められる。

一方、本件検討対象期間の各年度・各季の賃金引上げ及び一時金に係る業績評価は、MMやMM一等であったことが認められる。

このように、本件検討対象期間の同人の基本給及び一時金の査定並びにこれに係る業績評価ともに、総じてかなり低いものであったとみられる。

- b これに対して、組合は、同学歴、同年齢のX2と比較するとX5の賃金が低いことから、同人がX2以上に組合所属による賃金・一時金について差別を受けたのは明らかであるとしたうえ、X5と同じ職位で同年齢のス労組合員と比較するとX5の賃金が低いと主張するが、この比較する事実のほとんどが申立て後の年度にかかわるものであり、また、当該ス労組合員の勤務状態のほか、その学歴、採用経過、採用年次等、比較対象者の均質性の立証がないことから、賃金格差があったとしてもそれが組合所属による差別的取扱いによるものであるとは判断できない。ちなみに、X5は、前記第3.2(3)認定のとおり、X2等とともにストライキの際会社の懲戒事由に該当する業務妨害等の行為をしたことにより昭和60年3月24日に懲戒処分を受けている。

c 次に、前記第3. 3(4)ア認定のとおり、X5 は、評価面接において上司のY1より、昭和61年度の業績評価が総合評価MMであることを通知され、その理由として、「日常の仕事以外の関連業務に協力する姿勢及び始業時定時に着席するなどの姿勢に改善がみられず、仕事に積極的に取り組むよう、今後とも改善を要する」旨の指摘を受けたことが認められる。

これに対して組合は、「会社が、大阪支店統廃合合理化に関する団交を拒否し、新たな業務についての協議を拒否した経緯のなかで、X5 は、団交で会社から説明を受ければ、組合本部と確認をした上で仕事をすることにしていたところ、会社は、同61年度の業績評価で、『新しい業務に遂行する努力に欠けていた』ことを理由にMMと評価したものであるから、これを正当とする初審命令の判断は誤っている。」、「会社の就業規則においては定時に着席しなければならないとの規定はない。」等と主張する。

そこで検討するに、①大阪支店の統廃合に関する労使の協議が団交拒否や不誠実団交の不当労働行為に該当するか否かは、本件の争点ではないから判断するものではないが、少なくとも、組合と会社の間で協議が整わない限り、組合員が使用者の業務命令に従わないことが正当であるとはいえないこと、②上記のY1が指摘したX5 の改善を要する事項の具体的事例としては、前記第3. 3(4)ア認定のとおり、新しく開拓された顧客に関する会計業務など新しい業務や不在の同僚の仕事を指示しても、これを行わず、外出中のセールスマンにかかってきた電話を取らなかったことのほか、営業の職場であるから定時には顧客等から電話が入るのにストライキ以外の時も、日常的に、ビラ配りなどの組合活動などで定刻に着席しなかったこと等がこれに当たると認められ

るものであるところ、組合からはこれらが正当な組合活動によるものであったことの立証がないのであるから、組合の主張は理由がない。

しかるところ、X5 の同61年度の業績評価は本件検討対象期間の賃金引上げに係るものではないが、前記第3. 3(4)イ及びウ認定のとおり、本件検討対象期間の賃金引上げに係る同63年度の業績評価では「上司の指示する業務の拒否など、新しい業務等を積極的に取り組む姿勢の不足、同僚への協調・協力の欠如、上司に反抗的、定時の着席の必要性」等が指摘され、平成元年度の業績評価でも「追加業務への拒否の姿勢、新しい業務の遂行の欠如、不在が多いこと、朝の定時の着席状況の不良、上司の指示に反抗的」等が指摘され、総合的には「日常の仕事以外に関連業務に積極的、協力的でなく、習得意欲なく、意思もない」旨指摘されており、これらの年度においてもX5 には同61年度の業績評価におけると同様、低評価に値する勤務状況のあったことがうかがえる。そうすると、上記aにみたX5 の本件検討対象期間の賃金引上げ及び一時金に係る低い業績評価等が直ちに不当なものであったと認めることはできない。

d 以上のほかには、X5 に対する本件検討対象期間の基本給及び一時金に関する差別的取扱いについての立証はない。

(3) 結 論

以上にみたとおり、本件の基本給の格差の是正及び一時金の格差の是正に関する申立てに関しては、①本件組合員と比較対象とされる組合員有資格者との両集団の間における外形的格差が明らかでないほか、両集団の間の外形的な差異から組合所属を理由とする差別を量的に推認するには十分な量的規模や均質性も認め難いことから、本件組合員に対し集

団として差別的取扱いがなされていると認めるに足りる立証がなく、また、②業績評価制度やその手続が全体として不合理であり、その運用も本件組合員を総じて不当に取り扱ったと認めるに足りる証拠はなく、さらに、③本件組合員各人が組合所属又は正当な組合活動を理由にして不当な取扱いがなされているか否かの事情についても同様に的確な立証がなされているとは認められず、加えて、会社の組合に対する不当労働行為意思についても立証がないことを考慮すると、本件検討対象期間における本件組合員に対する会社の基本給及び一時金に関する取扱いについて労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為があったとする組合の主張は採用できない。

3 賃金・一時金の制度の公開と公正な運用について

組合は、会社が賃金・一時金の制度の非公開と不公正な運用をしたことが不当労働行為であると主張している。

そこで検討するに、賃金・一時金の制度について、会社は、前記第3.4(4)認定のとおり、組合からの要求に応じて団体交渉において説明をし、他方、組合は、当該団体交渉で一部は開示されたものの、なお、業績評価と業績配分額との関係等が非開示であると不満を述べているものである。しかしながら、当該団体交渉における会社の説明が不十分であることについての組合の具体的な立証がなく、少なくともその非開示であることが直ちに労働組合法第7条1号及び第3号の不当労働行為に当たるとは解されず、さらに、制度の運用については、上記2判断のとおり、賃金・一時金の格差について、会社に不当労働行為があったとは認めることはできないから、この点に関する組合の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立ては理由がない。

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

平成19年2月21日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫 ㊟