

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（本件初審平成7年(不)第42号事件申立て（同年6月12日）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」、「X5」、「X6」、「X7」、「X8」。この8名を併せて以下「本件組合員」) に対し、①同3年度から同11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同3年夏季から同11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、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、組合から会社を被申立人として、同7年6月12日、同9年8月1日、同年12月26日、同10年10月22日、同年12月21日及び同12年2月14日の6次にわたり、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」）に救済申立て（平成7年(不)第42号、同9年(不)第32号、同年(不)第74号、平成10年(不)第75号、同年(不)第94号及び平成12年(不)第13号併合事件）のあった事件である。

- (2) 初審大阪府労委は、平成9年8月20日、同7年(不)第42号事件に同9年(不)第32号事件を併合したのを初めとして、以後残る4事件も順次これに併合して審査の上、同15年4月11日、本件救済申立てのうち、上記(1)①については同3年度ないし同5年度及び同7年度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。

組合は、これを不服として、同月23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) 平成3年度から同11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。

- (2) 平成3年夏季から同11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。
- (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。

3 本件における争点

(1) 救済申立期間

ア 平成3年度ないし同5年度及び同7年度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。

イ 平成3年夏季ないし同5年冬季及び同6年冬季ないし同8年夏季の各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。

(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平成6年度及び同8年度ないし同11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号の不当労働行為に該当するか否か。

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平成6年夏季及び同8年冬季ないし同11年冬季。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号の不当労働行為に該当するか否か。

(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号の不当労働行為に該当するか否か。

第2 再審査申立人（組合）の主張の要旨

1 救済申立期間について

本件は、組合の組合活動を嫌悪して排除しようとの会社の一貫した意思により、団結破壊を成し遂げるために組織的に同種の行為を反復累行してなされたものである。このような場合、その年々の不当労働行為を「継続する行為」として把握するのではなければ、不当労働行為救済制度の目的を没却することになるといわざるを得ない。したがって、年々の賃金差別は数個の「継続する行為」として把握し、差別の開始時に遡って救済されるべきであって、最後の賃金支払い時から1年経過後は救済不可能となる合理性はない。

2 本件組合員全体に対する差別について

会社は、組合を組合結成以来忌み嫌い、その弱体化と壊滅を企図し、組合との賃金交渉及び一時金交渉を形骸化しようとして、個別の業績評価による査定を基礎とした会社配分と称する交渉外の賃金を有する賃金制度に基づく賃金管理を行い、その中身を明らかにせずに、人事考課制度を利用して、本件組合員に対し、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について、組合員有資格者平均と比較して低く

査定する等の差別を行い、昇格差別も行っている。

会社の基本給及び一時金は、徹底した差別賃金である上、会社は、一方的に制度を改悪（平成8年度ないし同10年度の一時金の評価を5段階評価から7段階評価へ変更したこと、同9年度から非専門職の業績評価の書式・内容を変更したこと、会社配分割合を拡大したこと、会社配分の最低保障額の適用を限定したことなど）し、差別を拡大した。

組合は、同一職種（専門職、あるいは非専門職）において同一年齢の者の平均賃上げ額及び平均一時金支給月数との比較において組合差別による格差があるとし、その救済として、当該格差の是正を求めているものである。しかしながら、組合が従来から組合員有資格者の賃上げ額及び一時金支給月数の年齢別のデータの開示を求めているにもかかわらず、会社は一貫してこれを拒否し続けているので、組合としては、同一職種において同一年齢の組合員有資格者の賃金及び一時金の実態を把握することができない。したがって、基本給については、「組合員有資格者の平均賃上げ額」と「本件組合員の実支給額」との差額（別表6）を、一時金については、「組合員有資格者の平均支給月数」と「本件組合員の実支給月数」との差（以下「支給月数差」）（別表7）を是正するよう救済を求めているものである（なお、組合は上記の「組合員有資格者の平均賃上げ額」として表記している額について、初審が、「賃上げ相当額」とし、これを「会社が毎年の賃上げ交渉において明らかにした組合員有資格者の賃上げに要する原資の構成から（組合が）算出した賃上げ額」としていることを、概ね妥当であると述べている。そこで、以下においては、当該平均賃金引上げ額を「平均賃金引上げ額（賃上げ相当額）」ないしこれに準ずる表記で記載することがある。）。

3 個々の組合員に対する差別について

(1) X1 は、昭和50年に契約社員として入社し、同52年に正社員(ク

ラークⅡ)となり、平成3年にシニア・クラークⅠから同Ⅱに昇格しているが、同人は同年齢のX3に比べて、特段の理由なく基本給が常に低く、かつ昇格時期も遅く、昭和60年以降賃金差別は顕著になった。

平成9年3月の業績評価面接(同8年分)で、上司のY1(以下「Y1」)から、3項目の指摘(①客にあいさつしない、②電話取り次ぎの際「モービルF1のモービル石油です。」と言わない、③手紙の発送に協力しない)を受け、最低評価のCF(著しく劣る)を通知されたが、これは、同人に事前に通知、確認されていない職務について翌年度から適用される評価基準(「業務課事務職職務明細及び業務遂行基準」)に基づいて、かつ事実をネジまげて評価したもので、同人の業績評価を殊更に悪くしようとしたものである。

また、同10年3月の業績評価面接(同9年分)でも、会社は、同9年11月から、シェーピング・スタディ(後記第3.5(2)認定)によりモービル大阪支店支部のX1を、X2、X3及びX4とともに(この4名を以下「X1ら4名」)を「組織外」扱いとして、支店の隅の衝立で仕切られた一角に隔離し、それまでの通常の支店業務を取り上げて単発の業務(ファイル整理等)を命じておきながら、上司のY2(以下「Y2」)を通じて最低評価のCF(著しく劣る)を通知した。前年までのNI(劣る)を最低評価のCF(著しく劣る)にしたことについてX1が説明を求めたが、Y2は答えることができなかった。「業務課事務職職務明細及び業務遂行基準」によれば、同人の業務5種類70項目中×印は8項目に過ぎず、最低評価になることについての会社の立証がなく、また、当該8項目には「きもちよいあいさつ、TELのときF-1をいうなど」が含まれていたが、同人は上記のとおり隔離され来客者と顔を会わさないので挨拶することはなく、顧客からの電話もかかってこなかったのであるから、これは殊更に低評価とするためにあり

もしない理由をでっち上げたものである。

さらに、同11年3月の業績評価面接（同10年分）でも、上司のY2は、X1 に対し、シェーピング・スタディによって「組織外」として取り扱われて通常業務を取り上げられていたにもかかわらず、通常業務に就いている者と同じ項目で評価して、最低評価のCF（ママ）（著しく劣る）を通知した。

- (2) X2は、平成5年冬季一時金の業績評価で、就業時間中に2回組合室に出入りしたことを理由に評価をFP（平均）からNI（劣る）へ1ランク落とされた。

また、同9年3月の業績評価面接（同8年分）で、上司のY2から、2項目の指摘（①接客する機会がほとんどない総務課勤務において「接客態度が悪い」、②X2が講習を受けていないパソコンのロータス業務について同人が協力しない）を受け、最低評価のCF（著しく劣る）とされたが、これは、翌年度から適用される評価基準（「総務課事務職職務明細及び業務遂行基準」）に基づく、不当な評価である。

さらに、同10年3月の業績評価面接（同9年分）で、上司のY2から、2項目等の指摘（①不在者の電話を積極的に取らない、②電話取り次ぎの際「モバイルF1のモバイル石油です。」と言わない）を受け、最低評価のCF（著しく劣る）とされたが、これは、和文タイピストで顧客から直接電話のかかってこないX2に、あり得ないことを評価対象として「劣っている」とでっち上げるものであり、ためにする評価である。

同11年3月の業績評価面接（同10年分）では、上司のY2が、同9年11月以降シェーピング・スタディによってX2は「組織外」として取り扱われて通常業務を取り上げられていたにもかかわらず、通常の業務に就いている者と同じ項目で評価して、最低評価のCF（ママ）

(著しく劣る)を通知したこと自体が組合差別そのものである。また、X2が従事していた業務からは現実にあり得ないことを評価対象として「劣っている」との評価をすることは、組合員であるが故の不利益取扱いであり、評価は公正を欠いている。

- (3) X3は、平成9年3月の業績評価面接(同8年分)で、上司のY3から、翌年度から適用される評価基準(「総務課事務職業業務遂行基準1996年」)(ママ)に基づいて、FR(劣る)を通知されたが、マイナス評価の中にはX3の業務でないものや具体的に指摘を受けたことのないものが含まれていたり、また、専門業務ではプラス評価が3項目あるから一般業務の評価と総合すれば平均評価であるはずなのに平均以下とされたりすることは、会社の組合に対する偏見と差別意識の表れである。

また、X3は、約10年間(クランクIに)据え置かれたうえで同元年にやっと同IIに昇格したように昇格差別を受けており、一時金についても、昭和58年から平成12年までの18年間平均以下の業績評価を受けているが、その業務評価には合理的理由は全くなく、上記と同様に恣意的に行われたものである。

- (4) X4は、会社が、組合との合意のないまま平成4年5月に業務のコンピュータ合理化(COB)を行ったため、同5年5月までの1年間コンピュータ端末機(VDT)の操作業務(以下「VDT業務」)を拒否したが、同6年度の業績評価(同5年分)は前年度と同様のFP(平均)であり、翌々年の同8年度の業績評価(同7年分)でNI(劣る)に下げられたが、この間、X4の業務に変化はなく、同6年11月に上司がY1からY4に替わっていることが唯一の変化である。

また、同9年3月の業績評価面接(同8年分)では、上司のY2は、X4に業務指示を行ったことのないコピー用紙の補充やX4が行っていた給茶機の紙コップやお茶の補充の懈怠を理由に最低評価のCF(著し

く劣る)を通知した。

このように、上司が替わると評価が変わり、指示していない業務をもって評価するなど、恣意的な評価を行っている。

- (5) X5は、平成3年に会社が業績評価方法を一方的に変更し、同人の業績評価は同年から同7年までN I (劣る)に下げられた。しかし、X5は、①組合(京浜支部連合会)が同2年3月に会社(鶴見油槽所)と残業協定を締結して以降、徹夜の外航船の荷役作業を行い、同5年には小型船舶操縦士の資格も取り、その後自衛消防隊の班長になっており、②荷役作業は4～5名のチームで共同作業を行っているところ、業務上特段のミスがなかった。それにもかかわらず、同じチームの他組合員より低評価のN I (劣る)に据え置かれたものである。

初審命令は、「そもそも日々の業務確認等を行う朝礼を継続的に欠席するX5の態度に問題がある」と判断するが、①X5は、昭和58年4月1日付けで鶴見油槽所の製造課(事務職)から操油一課(現業職)への配置転換(以下「配転」)を命じられ、組合本部の指令により約1年5か月間指名ストを行った後、同59年9月10日に暫定就労する際、操油一課の上司から毎日朝礼を行っているので参加するようにとの指示を受けていないこと、②従来、業績評価面接で「もっと積極的に」とのあいまいな理由を言われていたが、約11年後の平成7年3月の業績評価面接(同6年分)で上司のY5から、唐突に評価が低い理由は「朝礼に出ないから」と告げられたので、組合(京浜支部連合会)が団体交渉(以下「団交」)でこの発言を追及したところ、会社が「朝礼に出たら平均評価にする」と述べたので、翌日からX5が朝礼に出席するようにすると、同8年度分よりF P (平均)になった経緯があることからして、会社の主張を鵜呑みにする誤った判断である。

また、X5は、上司から、同9年11月及び同11年2月の2回、管

理職（係長）への昇進を打診されているように、会社から評価されていたにもかかわらず、業績評価は平均のまま据え置かれたことから、会社の業績評価は公正とは言えない。

なお、X 5 は、同 8 年 7 月にシニアプラントオペレーターⅡからⅢへ昇格したが、同人と同学歴でほぼ同時期に入社し、当時同職種であった別組合の組合員や非組合員と比較して最も遅れており、賃金格差が生じている。

- (6) X 6 は、昭和 5 8 年以降平成 8 年まで業績評価が平均であったにもかかわらず、同 7 年及び同 8 年の賃上げ額は平均妥結額よりも低くなっているが、その他の年の賃上げ及び一時金支給月数は妥結額や妥結月数どおりである。

しかし、同人は、昭和 6 3 年 1 月にシニアプラントオペレーターⅡから同Ⅲに昇格したが、同人より年齢が高いが勤続年数は少ないス労（後記第 3. 1 (4) 認定）の組合員である Z 1（以下「Z 1」）は 3～4 年早く昇格しており、X 6 より入社も遅く年齢も 1～2 歳若いス労組合員の Z 2（以下「Z 2」）及び Z 3（以下「Z 3」）並びに X 6 より 2 年位入社が遅い Z 4（以下「Z 4」といい、この 3 名を「Z 2 ら」）は、1 ランク上のチーフプラントオペレーターに昇格している。この昇格の遅れにより、X 6 には大きな賃金格差が生じている。

初審命令は、「そもそも X 6 と Z 1 の昇格時期の格差は、組合結成前からのものであるし、結成後も格差が拡大したとは認められない」と判断するが、会社の賃上げは 3 つ（定額、定率、会社配分）の部分からなっているところ、①定率は業績評価とは関係なく各自の基本給に乗じて算出するので、基本給の格差がそのまま反映されて毎年の賃上げに積み重なっていくこと、②一時金も基本給に支給月率を乗じて算出するので、基本給の格差が直接反映することから、昇格差別は年収において多

額の格差を生じさせることを理解しない、誤った判断である。

また、初審命令は、「Z 2らの業績評価が明らかでないことから、このこと（X 6よりも早く昇格していたこと）をもって直ちにX 6が昇格差別を受けていたとは判断できない」とも判断するが、他の者の業績評価は会社のみが有しかつ公表していないことを斟酌すべきである。

- (7) X 7は、昭和58年以降平成8年まで業績評価が平均で、会社配分の支給額は妥結額よりも多く支給されていたにもかかわらず、同7年には特別調整を受けていることから、会社のモデル賃金のレベルに達していないこと及び昇格が遅れていることを示すものであるところ、同人はシニアプラントオペレーターⅢに据え置かれており、これは明らかに組合差別である。

また、同5年冬季から同7年冬季の各一時金は、賃上げに関する業績評価が平均であったにもかかわらず妥結月率を年間で0.2か月下回っているが、その理由が開示されていない。

4 業績評価制度その他、賃金・一時金制度の非公開と恣意的な運用

(1) 業績評価制度その他、賃金・一時金制度の非公開

賃金制度に職務・職能給が導入され、賃金の査定が行われると、人事考課（業績評価）は賃金、一時金、昇格に直接影響するので、評価対象項目、評価方法・基準、評価結果が賃金や昇格にどのように反映されるのか、その過程と結論をあらかじめ労働者に明示しなければならない。しかし、会社が、就業規則において評価の項目として挙げている責任度、能力等については、具体的かつ客観的基準が明らかにされておらず、また、団交においてもその内容が開示されていない。

会社の賃上げ回答は、「組合員有資格者平均」のみであり、組合の「組合員有資格者全員の基本給を年齢別に明らかにせよ」との

要求を拒否している。

また、会社は、会社配分のうち業績評価によって決定される配分については、業績評価ごとの配分額を平成9年度の賃上げ交渉時より明らかにするようになったが、その配分額は会社の裁量であるとして組合との協議を拒否し、評価基準等をほとんど明らかにしていない。そればかりか会社は、同年度より一方的に最低被評価者に対する最低保障額の適用をなくし、さらに、賃上げ額に占める会社配分を同10年度に30.4%に、同11年度には50%に引き上げた。このように会社は、賃金差別を解明するデータを一切明らかにしていない。

初審命令は、「会社からどのような内容が公開されるかは、労使間の交渉で決められるべきものである」とし、また、「賃金・一時金制度の詳細を順次明らかにしていることが認められる」と判断している。

確かに、組合要求の半分にも満たないが、初審認定の範囲で会社が説明・開示した事実は認める。しかし、同9年にシェーピング・スタディによりX1から4名を「組織外」として「業務課事務職職務明細及び業務遂行基準」にある業務をすべて取り上げて仕事干しをしておきながら、「(業務遂行が) 顕著に劣っている」として最低評価にランク付けした例に見られるように、その基準や根拠は明らかにされていない。

(2) 恣意的な運用

再審査において、当時の本社人事部管理職のY5 証人は、業績評価について、「(評価面接でポイントを) 3～5ぐらい挙げて」、「課長さんの目標」と併せて仕事に何が必要なのか、組合員面接のポイントが全く考慮もされていないという方法で行われていた旨証言する。この証言が事実であれば、X1の当時の上司

であったY1証人が行った評価方法、すなわち「業務課事務職職務明細及び業務遂行基準」の評価記号を数値化するために×印を施したものを集計して「事務・技能職業績評価表」に記載するというX1に対する評価方法は、会社としての評価方法とは全く異なるものであるから、これがス労自主組合員にだけ行われていた評価方法だとすれば、そのような評価方法は無効であり、また、ス労自主を差別する評価方法であって、大阪支店において賃金差別が組織的に行われたことを示すものである。

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、本件初審平成7年(不)第42号事件申立て(同年6月12日)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。当時のモービル石油の従業員数は約
550名であった。

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、現在
に至っている。

会社の従業員数は、同年2月末(本件初審結審当時)は約800名
であったが、上記合併後の同16年4月末は、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名で、会社に在籍しているか、東燃ゼネラルに在
籍出向しているかのいずれかである。

- (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
(退職組合員及び被解雇組合員等(解雇の係争者を含む。))を含む。)に
よって組織されており、その組合員数は平成14年2月末(本件初審
結審当時)約33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(X6、X7、X8)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(X3、X4、X2)は早期退職プログラムに応募
して退職(X3及びX4は同年2月末日付、X2は同16年7月末日
付)したことに伴い、同年10月当時の組合員33名のうちモービル
石油の従業員籍を有する組合員はX5及びX1の2名となった。

- (3) 本件初審平成7年(不)第42号事件申立て(同年6月12日)当時
の本件組合員の会社での職種及び所属についてみると、X1は大阪
支店業務課、X2及びX4は同総務課、X3は大阪工業用支店業務課
に所属しており、X1、X3及びX4はいずれも非専門職(「事務・

技能職」、又は「事務・現業職」ともいう。以下同じ。)のクランク(一般事務職)、X 2は非専門職の和文タイピストであり、X 5、X 6、X 7及びX 8は、それぞれ鶴見油槽所、小倉油槽所、広島油槽所及び三津浜油槽所に所属する非専門職である現業職であった。

ちなみに、X 3及びX 4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。

- (4) 本件初審平成7年(不)第42号事件申立て(同年6月12日)当時のモービル石油には、組合の外に、申立外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」)及び同モービル石油労働組合(以下「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)の外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、同年10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) エッソ石油は、昭和51年6月、争議行為時の暴行及び傷害の容疑で逮捕されたス労組合員5名のうち4名を懲戒解雇し、次いで同55年7月、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大分への配転命令を発した。これに対しス労は「反弹圧闘争」と称して上記の解雇及び配転命令の撤回闘争等を行った。

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が、この裁判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、控訴しないことを主張するモービル本社支部、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（これら支部等の勢力を以下「京五派」）との間で、「反弹圧闘争」を続行するか否かに関する意見が対立し、同年9月の臨時大会で京五派が新本部を構成したが、同57年8月の定期全国大会で新本部など京五派と反対派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
団交要求書を会社及びエッソ石油にそれぞれ提出した。

- (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X5に対し、同年4月1日付で同油槽所の操油一課（現業職）への配転を命じたが、同人は、組合の指令により、同配転命令拒否を目的として指名ストを約1年5か月間（同月4日から同59年9月9日まで）行った後、同月10日より操油一課に暫定就労と称して就労した。X5は、上記指名ストのほか、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（同日から同59年8月7日までの間ほぼ連日）等の懲戒事由該当行為を行ったとして、会社から同年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、当該懲戒処分は不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に救済申立て（昭和60年（不）第61号事件）を行ったが、同労委は、平成5年8月18日付命令で、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ず、当該懲戒処分には合理性があるとして、救済申立てを棄却する等した。

これを不服として組合から当委員会に再審査申立て（平成5年（不再）第35号事件）がなされたが、当委員会が、同18年10月4日付命令で、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初審命令を維持してこれを棄却したところ、組合はこれを不服として同19年4月20日、東京地裁に行政訴訟を提起（東京地裁平成19年（行ウ）第254号）し、現在同地裁に係属中である。

- (3) 昭和60年3月14日、X1ら4名は、ストライキの際のマイク

演説等による業務妨害、VDT業務拒否等の懲戒事由該当行為を行ったとして、会社から懲戒処分を受けた。

同61年3月8日、組合は、当該懲戒処分は不当労働行為に当たる等として、大阪府労委に救済申立て（昭和61年(不)第10号事件）を行ったが、同労委は、平成3年10月14日付命令で、①X1から4名のストライキの際の業務妨害及びX1のVDT業務拒否等のX1から4名の行為は正当な組合活動とは認められず、当該懲戒処分には合理性がある、また、②X1とX3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、救済申立てを棄却する等した。

これを不服として組合から当委員会に再審査申立て（平成3年（不）第55号事件）がなされたが、当委員会は、同17年9月21日付命令において、初審命令の却下部分を一部変更したほか、①ストライキ時のX1から4名の業務妨害行為、X1及びX3のVDT業務拒否等のX1から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、②X1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。

- (4) 昭和61年3月1日、会社が大阪支店の統廃合（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）を行ったことに伴い組合との間で紛争が生じ、X1から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交・事務折衝等の組合活動を行った。

平成元年7月1日及び同年8月19日、組合モータービル大阪支店支部（以下「組合支部」）は、大阪支店統廃合及びそれに伴いX1から4名の業務内容を変更し、かつ、これを明示しなかったこと、統廃合以降

X1 から4名に業務命令を乱発したこと等が不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に救済申立て（平成元年(不)第36号、同第47号併合事件）を行ったが、同労委は、同6年12月12日付命令において、大阪支店の統廃合に係る救済申立てを却下したほか、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、会社の業務命令は通常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する等した。

組合支部は当委員会に再審査申立て（平成6年(不再)第49号事件）を行い、現在、当委員会に係属中である。

- (5) 平成元年12月26日、組合は、会社が、本件組合員8名に対し、①昭和58年度から平成2年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不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に救済申立て（平成元年(不)第71号及び同3年(不)第29号併合事件）を行ったが、同労委は、同7年12月26日付命令で、①昭和62年度以前の賃金及び平成元年以前の各一時金に係る申立てを申立期間徒過を理由に却下し、その余の申立てについて、②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疎明がなく、本件組合員各人が、個人として特段の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である、③賃金・一時金制度のどのような内容を会社が公開するかは労使間の交渉等で決められるべきものであり、制度の運用も上記②のとおり不当労働行為があったと認められない等として、救済申立てを棄却した。

これを不服として組合から当委員会に再審査申立て（平成7年（不

再) 第53号事件) がなされたが、当委員会は、同19年2月21日付命令において、初審命令の却下部分を維持したほか、本件組合員の基本給及び一時金の差別的取扱いに関する救済申立てについては、①本件組合員の比較対象とする組合員有資格者との両集団間に外形的格差が明らかでなく、差別を量的に推認するに十分な量的規模や均質性も認め難いことから、本件組合員に対する集団としての差別的取扱いを認めるに足りる立証がなく、②業績評価制度やその手続が全体として不合理で、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、本件組合員が組合所属又は正当な組合活動を理由に不当な取扱いがなされている事情についての的確な立証が認められず、③加えて、会社の組合に対する不当労働行為意思の立証がないことを考慮すると不当労働行為とはいえないとして、また、賃金一時金制度の非公開と不公正な運用に関する救済申立てについては、①団交での会社の説明が不十分であることの具体的立証がなく、少なくとも非開示が直ちに労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとは解されず、②制度の運用についても不当労働行為があったとは認められないとして、組合の再審査申立てを棄却した。

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、組合員有資格者レベルの一般職員（非管理者層）においては、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。ちなみに、平成11年5月6日の団交における会社説明によれば、同10年12月末における組合員有資格者339名中、専門職は2

40名、非専門職は99名であった。

イ 会社では、賃金救済対象期間において、以下のとおり、専門職には5段階の、非専門職には7段階の職位がそれぞれ定められている。

上位職位 ↑ ↓ 下位職位	専門職	非専門職
	シニアⅡ	チーフ
	シニアⅠ	シニアⅢ
	専門職Ⅲ	シニアⅡ
	専門職Ⅱ	シニアⅠ
	専門職Ⅰ	非専門職Ⅲ
		非専門職Ⅱ
		非専門職Ⅰ

例えば、賃金救済対象期間当時、油槽所の非専門職である現業職では、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及びチーフの7段階であった。ちなみに、賃金救済対象期間において、X5は、鶴見油槽所の操油一課でシニアプラントオペレーターⅡ（平成8年に同Ⅲに昇格）の職位にあり、X1は、大阪支店においてシニアクラークⅠ（平成3年に同Ⅱ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。評価に応じての昇格のガイドラインのようなものもあった。昇格は、このガイドラインに則って、現場の上司の推薦に基づき、毎年度4月、7月、10月、1月の時期に行っていた。

- ウ a 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。もっとも、昇給、昇格など会社の人事管理は、非管理者層（一般職員）、特に、入社後比較的早い時期の者については、学歴別年功制的なものとの妥協的色彩が強かった。
- b 業績評価に関しては、会社は、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、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た後、それを本社の人事部へ送付していた。

業績評価結果の評定は、賃金救済対象期間においては、以下のとおり、いわゆる「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。ただし、一時金の評価については、後記(2)オにみるように、平成8年夏季から同10年冬季までの間は、A～Gの7段階とされていた。さらに、会社は、同7年以前から7段階で評価してきたとしている。

	平成3年度～同8年度	平成9年度～同10年度	平成
最上位	A B	G E	E
	Among the Best	Greatly Exceeds Requirements	
	H E	C E	Y
	Highly Effective	Clearly Exceeds Requirements	
中 位	F P	M R	S
	Fully Productive	Meets Requirements	
	N I	F R	R
	Needs Improvement	Falls Short of Requirements	
最下位	U N	C F	M
	Unacceptable	Clearly Fails Requirements	

考課結果は、原則として、第一次評価者が後記(2)イの評価期間について翌年の3月頃、業績評価面接を行って各人に開示し、「業績評価表」での評価を示しながら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、X1ら（事務職）が所属した大阪支店においては、「業務課（又は総務課）事務職職務明細及び業務遂行基準」等が評価に際しての資料として用いられることがあった。また、X5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

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り、専門職と非専門職とでは、基本給の額に差があった。

ちなみに、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。

イ 会社における各従業員の基本給の引上げ（昇給）は、昇格時の昇給のほか、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、従業員各人ごとに引上げ額を査定することを基本とし、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、会社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。

定額分、定率分及び会社配分額の内容は、それぞれ、次のとおりである。

- ① 定額分は、全従業員に対して、一律に一定の賃上げ額を支給するものである。
- ② 定率分は、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。
- ③ 会社配分額は、会社による従業員各人の業績評価により決定される業績査定配分と専門職、非専門職の別及び毎年、基本給のランク別に支給額が決定される基本給別定額配分（平成7年度までは調整分ということもあった。以下同じ。）があった。

エ a 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②の定率分については、支給率及び原資としての組合員有資格者の平均支給額を示し、同③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を示して行われた。会社配分額の内訳としては、基本給別定額配分及び業績査定配分があり、その原資の割合は、賃金救済対象期間においては、平成7年度までは各50%であったが、同8年度以降基本給別定額配分の割合が減ぜられ（同8年度及び同9年度は40%、同10年度は20%）、同11年度は0%となった。

b 上記ウ③のとおり、基本給別定額配分は、基本給のランク別に一定額を支給するものであり、会社配分額の50%以上を占める業績査定配分については、会社が業績査定に基づいて決定していたものであるが、いずれも、その内容は必ずしも明らかでない。

ただし、後記(9)(17)にみるように、平成9年度の基本給別定額配分の額が明らかにされ、また、同年度以降の業績評価ランクごとの業績査定配分の額が明らかにされたが、これによると、最下位の被評価者に対する業績査定配分の額は0円とされている。

また、上記の会社回答においては、更に前年度末の専門職及び非専門職それぞれの基本給のランクに応じた最低保障額（同9年度の場合、600円～1,300円）が示され、基本給別定額配分と業績査定配分の合計額が最低保障額を下回っていた場合には最低保障額が支給された（ただし、会社によれば、同4年度頃から業績評価が最下位の被評価者に対しては最低保障を適用せず、最低保障額を支給していない）。最低保障額の前原資の規模は、同9年度までは会社配分額の前原資相当額の半分程度とされていたが、同10年度には減額（40%）となり、同11年度には廃止された。

- c 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（前年度末基本給に対する割合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及び前年度末基本給のランクごとの最低保障額（同11年度は組合員有資格者平均支給額のみ）の一覧が記載されていた。
- d 賃金救済対象期間における組合員有資格者の基本給平均引上げ額（昇給に係る原資）とその内訳は、別表（省略）のとおりである。

賃金救済対象期間における定額分、定率分及び会社配分額の前原資の割合は、定率分の平均支給額は、平成9年度までは、定額分と同額であったが、同10年度以降、定額分を下回るようになった。会社配分額の平均支給額は、同9年度までは、定額分及び定率分の平

均支給額より少額であったが、同10年度以降、これらを上回るようになった。

なお、貸金救済対象期間における組合員有資格者は308～572名であった。

オ a 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5月下旬から6月上旬に行われ、基本給に対する年間の平均支給月数を示して行われた。毎年、一時金交渉の妥結後、この「年間平均支給月数」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。

b 一時金救済対象期間における平均支給月数は、別表3のとおり、夏季で3.50～3.70月、冬季で3.55～3.75月であった。

平均支給月数のうち、95%が一律支給分で、夏季においては5月1日現在、冬季においては11月1日現在の基本給に基づき一律一定率を乗じて得た額を支給し、残り5%は会社が専門職、非専門職ともに5段階（平成8年ないし同10年は7段階。さらに、会社は、同7年以前から7段階で評価してきたとしている。）の業績評価に基づいて配分した（当該5%分を以下「業績査定分」）が、一時金の支給に当たっては、内訳を示さずに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0.175～0.185月、冬季で0.1775～0.1875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、同8年夏季から同10年冬季までの評価記号は、上位のAからGまでの7段

階であった。

- c なお、組合と会社は、一時金救済対象期間において、毎年各季の一時金交渉の妥結後、「賞与・一時金に関する協定」を締結しており、同協定書には、組合員有資格者の年間の平均支給月数、一律支給分（95%）と業績査定分（5%）及び算定期間内に遅刻・早退による欠勤、組合事由欠勤及びストライキによる欠勤があった場合、一律支給分から1日につき基本給額の1/123の割合又は1/121.2の割合で控除されることが記載されていた。

カ 本件組合員各人の賃金救済対象期間における基本給の額と実際の賃上げ額（実支給額）及び各年度の業績評価は、それぞれ別表2及び別表4のとおりであり、各人の一時金救済対象期間の各一時金の支給月数及び各季の業績評価は、それぞれ別表3及び別表4のとおりである。

4 賃金及び一時金に関する労使交渉の経緯等について

- (1) 組合は結成以降、賃上げ要求として毎年4月1日付け「組合員一人平均の定額、年齢別定額要求」を行ってきた。また、組合と会社は、前記3(2)エ及びオ認定のとおり、賃金救済対象期間及び一時金救済対象期間において、賃上げ交渉及び一時金交渉を妥結の上、「賃金改定に関する協定」及び「賞与・一時金に関する協定」を締結してきた。
- (2) 平成6年度の賃上げ交渉において、組合は、賃金の格差是正要求、組合結成以来の要求である一時金の「会社配分」（業績査定分）の撤廃並びに業績査定の結果及び配分方法の開示等10項目の要求を行ったが、同6年4月19日、会社は、賃金、一時金の格差是正要求に対し、例年どおりの内容を実施するとして、いずれも拒否した。最終的に両者は同月28日に会社回答の内容で妥結した。
- (3) 平成6年の一時金交渉において、組合は、組合員には支給月数が平均

を上回る者は一人もないことから、「会社配分」（業績査定分）が組合間差別、組合員差別の原因になっていることは明らかであるとして、「会社配分」の撤廃並びに業績評価の結果及び配分内訳の開示を要求した。これに対し、会社は、これらをすべて拒否し、例年どおりの支給月数を回答し、最終的に両者は会社回答の内容で妥結した。

- (4) 平成7年度の賃上げ交渉において、組合は、①被解雇者の生活保障相当分として12万円及び組合員の生活条件現状維持相当分として定額9万4,500円、年齢別定額2万5,500円の計24万円の賃上げ要求、②賃金の格差是正要求、③賃金、一時金差別撤回要求等を行った。会社と組合が延べ13回の団交を開催したところ、会社は、②については「職種、職位、貢献度を無視して年齢一本では考えられない」として、③については、「何をもって差別というかということになってくる。組合がいう差別を疎明するのは組合の問題で、会社がそれを出すかどうかは会社の問題である」等としてすべて拒否した。最終的に両者は同年5月26日に会社回答の内容で妥結した。
- (5) 平成7年の一時金交渉について、組合は、年間12か月分の一時金、会社配分撤廃、欠勤控除廃止等を要求した。これに対して会社は、会社配分はもう少しあってもよい、「会社配分」（業績査定分）は7段階の業績評価によって配分していた旨述べたが、各評価の支給月数は明らかにしなかった。最終的に同7年6月22日、両者は、一時金に係る5回目の団交において、会社回答の内容で妥結した。
- (6) 平成7年6月12日、組合は、本件組合員の平成3年度から同6年度までの間の賃金及び同3年夏季から同6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救済申立て（平成7年(不)第42号事件）を行った。
- (7) 平成8年度の賃上げ交渉において、組合は、賃上げ25万6,000

円（被解雇者の生活保障相当分13万円、定額10万円、年齢別定額2万6,000円）、賃金、一時金差別撤回、是正要求を記載した要求書を会社に提出し、組合と会社は延べ12回の団交を開催した。組合が「賃金、一時金差別撤回及び是正要求として、各年齢の標準的労働者の賃金一時金と比較して劣っている場合、その労働者の賃金、一時金を標準レベルまで引き上げる」ことを要求したことに対し、会社は、差別していると考えていないので要求には応えられないとして、これを拒否した。

また、会社は、組合が会社配分の仕組みを明らかにするよう要求したことに対し、会社配分額の内資中に占める最低保障額並びに基本給別定額配分及び5段階の業績評価に基づく業績査定配分の割合を説明するとともに、業績査定配分の内訳は明らかにできない旨主張した。最終的に両者は同年4月26日に会社回答の内容で妥結した。

会社の説明を受けて、組合は機関紙（同月24日付）に、同原資の約50%が最低保障額で残り約50%の40%（全体の20%）が基本給別定額配分、その残り60%（全体の30%）が業績査定配分で構成されている旨掲載した（なお、初審命令は、この証拠に基づいて会社配分の内資中に占める最低保障額並びに基本給別定額配分及び業績査定配分の割合を認定したが、組合は、本件再審査において、これを誤りであるとしている。）。

- (8) 平成8年の一時金交渉において、会社は、組合が年間12か月支給、「会社配分」（業績査定分）の廃止、欠勤控除廃止等の一時金要求書を提出した翌日に回答をし、組合の要求を拒否した。なお、会社は、別組合らに対しても同一金額を回答していた。また、会社は、同一一時金交渉の中で、一時金の「会社配分」について、専門職、非専門職ともに一時金のみ独自の7段階の評価基準（A～G）に細分化して絶対評価していること、同年夏季一時金の各評価の支給月数がA3.735か月、B

3.72か月、C 3.71か月、D 3.7か月、E 3.69か月、F 3.6か月、G 3.515か月であること及びAからCの被評価者の割合が49.2%でCとDの被評価者が全体の70%であることを明らかにした。最終的に両者は同年6月18日に会社回答の内容で妥結した。

- (9) 平成9年度の賃上げ交渉において、組合が、総額30万円（被解雇者の生活保障分15万3,000円及び生活条件現状維持相当分14万7,000円の合計）の賃上げ、賃金制度の開示、賃金・一時金差別撤回是正等を要求したことに對し、会社は、9,650円の賃上げを回答するとともに、差別は行っていないとして是正要求は拒否した。さらに会社は、交渉の過程で、今年度から業績評価の書式・内容を変更したこと、業績評価ランクごとの業績査定配分の額（評価の上位から3,600円、2,300円、1,200円、500円、0円）、専門職・非専門職それぞれの基本給に対する基本給別定額配分の額（専門職200円（基本給48万100円以上）～3,200円（基本給32万100円～35万円）、非専門職100円（基本給44万100円以上）～1,000円（基本給23万100円～28万円））及び最低保障額を示すとともに、同4年度から業績評価の最下位の被評価者には最低保障部分の支給額は0円であることも明らかにした。これに對して組合は、基本給の高い者、年齢の高い者には配分が少ないこと及び最下位被評価者へ最低保障額を配分しないことは、最低保障の制度に矛盾する旨述べ、会社を追及したが、会社はこれに對する説明等を行わなかった。

また、組合は、X1、X2、X4の同年度の賃上げに係る業績評価（同8年分）が5段階中最下位の評価のCFであることから、組合は最下位被評価者の人数の開示を要求したが、会社はこれについても拒否し、妥結に至らなかった。

これについて組合は、同9年7月2日、大阪府労委にあっせん申請

(平成9年(調)第21号)を行い、賃上げ回答の基本給のうち、「会社配分」(業績査定分)の最低保障を履行することを要求したが、会社は業績査定配分について、最下位被評価者への配分は、数年前から行っていないと回答した。これを受けて同労委は、①会社は同年度賃上げ回答中、「会社配分の内、特別の場合を除き次のメリットが保障される」に関し、組合に対する事前説明が不十分であったことを認める、②労使双方は、「会社配分」における最下位被評価者に対する最低保障に関する課題について、改めて来年度賃上げ交渉の際に、誠意をもって協議する、ほか1項目のあっせん案を示し、同年9月19日、同案により解決した。

なお、同年度の賃上げ交渉は、同年10月3日、第18回団交において、会社回答の内容で妥結した。

- (10) 平成9年の一時金交渉において、同年5月26日、組合が一時金要求書を提出し、年間12か月分の支給、「会社配分」(業績査定分)の廃止等を要求したところ、翌日、会社は最終回答として、前年と同様に組合員有資格者の年間平均支給月数を7.45か月分とし、「会社配分」を5%とする回答を行った。また、交渉の過程で会社は、「評価が良い者に報いるため」として、平均評価であるDランクの者の同年夏季一時金の支給月数は3.697か月となり、平均支給月数に満たない旨説明した。

同年6月23日、組合は、賃上げ交渉が長期化していることを理由として、夏季一時金を会社回答の内容で前年度の賃金水準でいったん仮払することで妥結した。その後、同年10月3日に、仮払に関して前記(9)の新賃金を基準に差額を遡及調整して同月分給与で支払う旨協定した。

- (11) 平成9年8月1日、組合は、本件組合員の同7年度及び同8年度の賃金並びに同6年冬季から同8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救済申立て(平成9年(不)第32号事件)を行っ

た。同労委は、同年8月20日、前記(6)の事件に審査を併合した。

(12) 平成9年12月26日、組合は、本件組合員の同9年度の賃金並びに同年の夏季及び冬季の各一時金の格差の是正等を求め大阪府労委に救済申立て(平成9年(不)第74号事件)を行った。同労委は、同10年1月12日、前記(6)の事件に審査を併合した。

(13) 平成10年度の賃上げ交渉において、組合は、31万2,300円(被解雇者の生活保障分16万3,300円、生活条件現状維持分14万9,000円)の賃上げ、本件組合員の基本給が組合の作成した年齢ごとの格差是正ラインに満たない場合におけるその差額支給、賃金、一時金差別撤回是正等を要求する春闘要求書を提出した。

会社は、組合の要求する同一年齢同一賃金制度を拒否するとともに、賃上げ額の会社配分割合について30.4%に引き上げる旨回答した。なお、当該賃上げ交渉の過程で、会社は、同10年の各業績評価の分布、基本給ごとの組合員有資格者数、専門職・非専門職別の職位ごとの人数及び平均基本給額を明らかにした。最終的に両者は同年7月9日に会社回答の内容で妥結した。

(14) 平成10年5月20日、会社は「賞与・一時金に関する会社提案」として、前年までの年間7.45か月分支給から7.35か月分支給に引き下げる旨提案した。その後、組合は賞与・一時金として年間12か月分を支給することを要求したが、会社はこれを拒否し、最終的に両者は同年7月31日に会社提案の内容で妥結した。

なお、同一時金交渉において、会社は、同年と前年の業績評価ごとの支給月数と組合員有資格者の分布を明らかにした。

(15) 平成10年10月22日、組合は、本件組合員の同10年度の賃金格差の是正等を求めて大阪府労委に救済申立て(平成10年(不)第75号事件)を行った。同労委は、同年11月10日、前記(6)の事件に審査

を併合した。

(16) 平成10年12月21日、組合は、本件組合員の同年の夏季及び冬季の各一時金の格差の是正等を求めて大阪府労委に救済申立て（平成10年(不)第94号事件）を行った。同労委は、同11年1月12日、前記(6)の事件に審査を併合した。

(17) 平成11年度の賃上げ交渉において、組合は、35万1,000円（被解雇者の生活保障分18万7,000円及び生活条件改善分16万4,000円）の賃上げ、本件組合員の基本給が組合の作成した年齢ごとの格差是正ラインに満たない場合におけるその差額支給、賃金、一時金差別撤回是正等を要求する春闘要求書を提出した。

会社は、これに対する直接の回答を行わず、最低保障額を廃止する、「会社配分」を50%に拡大するなどの回答をした。組合は、最低保障制度の存続や「会社配分」を前年度並みに引き下げを要求したが、会社はこれを拒否し、同11年7月15日、最終的に両者は会社回答の内容で妥結した。

なお、会社は当該賃上げ交渉の過程で、同10年度と同11年度の業績評価ランクごとの業績査定配分額を明らかにした（同10年度は、評価の上位から3,600円、2,300円、1,200円、500円、0円、同11年度は、評価の上位から3,600円、2,700円、2,200円、900円、0円）。

(18) 平成11年の一時金交渉において、同11年5月24日、会社は、組合の要求書提出前に年間7.05か月とする「賞与・一時金に関する提案」を行った。これに対し同月31日、組合は一時金要求書を提出し、賞与・一時金の年間12か月分の支給、会社配分撤廃等を要求したが、会社は、現在の石油業界の厳しい環境の中で、できるだけ提案をしたとして、組合の要求を拒否した。その後の交渉において、組合は、賃上

げ交渉中であるとして、前年度賃金に基づく仮払を要求し、会社はいったんこれを拒否したが、同年7月9日、両者は、最終的に会社提案内容及び前年度賃金に基づき仮払することで妥結した。

(19) 平成12年2月14日、組合は、本件組合員の同11年度の賃金並びに同11年の夏季及び冬季の各一時金の格差の是正等を求めて大阪府労委に救済申立て（平成12年(不)第13号事件）を行った。同府労委は、同月18日、前記(6)の事件に審査を併合した。

(20) 平成15年4月11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23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、「本件組合員の同3年1月1日から同11年12月31日までの9年間の各年度を評価対象期間として、第一次監督者、第二次監督者に対して記載させた各従業員評価表、あるいはそれに類するもの（業績評価表）」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。

5 X1ら4名の業績評価等について

(1)a X1ら4名は、従前から、会社が組合員の業務変更を伴う合理化等を行う場合は、労働条件の変更であるから組合が会社と協議した上で了承することが必要であり、また、本人に事前に通知、確認をしていない本来業務以外の業務は行わないとして、団交で決着をみていない間は、当該業務について上司が指示した場合には組合の指令により保留して行わず、あるいは暫定就労をしてきた。

会社は、昭和61年以降、従業員に対して電話の応対をする時には会社名を「モービルF-1のモービル石油です。」と言うように指示していたことに対し、X1ら4名は、組合と協議をした上で決定し

たことではないとして、本件初審結審当時まで会社の指示に従っていない。また、X1 から4名は、平成9年1月に会社の電話がダイヤルインシステムに変更されて以降本件初審結審当時まで、他の従業員が離席等の際に代わって電話を取って応対等をするを拒否している。これらの件について、X1 から4名は、毎年、業績評価面接等で、業績評価のマイナス要素の一つである旨説明を受けていた。

また、X1 から4名は、本件初審結審当時まで、会社が、組合（モータービル大阪支店支部）との間に時間外労働協定を締結していないことを理由として、時間外勤務を行わなかった。ちなみに、会社の就業規則では、業務上の必要がある場合には所定労働時間（7時間20分）外の勤務を命ずることがある旨規定されていた。

- b X1 は、平成6年頃から同9年12月まで上司のY1からの仕事の依頼を何度か「私の仕事でない」と拒否したり、X1 の業務外の電話について「長電話を止めなさい」とY1から注意を受けたり、支部団交の後会社が認めている時間を20分くらい超過して離席していたことをY1から注意を受けたりしたことがあった。
- c X3は、平成9年3月24日、同8年分の業績評価に係る面接で、上司のY3から、「事務職業業務遂行基準（大阪工業支店）」への記載を示され、総合評価がFR（5階中最下位から2番目の評価）である旨の説明を受けた。その際にY3がX3に示した同人の同年1月から12月までの勤務状態の評価の記載としては、同人の職務明細に対応した業務遂行基準中の第1グループ（職位に要求される仕事の習熟度／業務知識）の10項目（一般業務4項目、専門業務6項目）中マイナス評価が1（専門業務）、プラス評価が1（専門業務）、第2グループ（仕事の信頼性／生産性）の13項目（一般業務4項目、専門業務9項目）中マイナス評価が2（専門業務）、プラス評価が2（専門業

務)、第3グループ(チーム目標達成への寄与・貢献/協働の程度)の4項目(一般業務1項目、専門業務2項目、特別業務1項目)中マイナス評価が2(専門業務)、第4グループ(顧客(社内/社外)への対応/サービスの程度)の10項目(一般業務4項目、専門業務5項目、特別業務1項目)については評価の特記はなく、第5グループ(仕事の改善・工夫の成果)の6項目(一般業務3項目、専門業務2項目、特別業務1項目)中マイナス評価が3(一般業務1、専門業務2)とされ、合計で一般業務ではマイナス評価が1、専門業務ではプラス評価が3、マイナス評価が7となっている。

d X1 は、平成9年3月26日、同8年分の業績評価に係る面接で、Y1から、「業務課事務職職務明細及び業務遂行基準(大阪支店)」への記載を示され、総合評価がCF(5段階中最下位の評価)であること、その理由は、①一般客に対するあいさつをしないこと、②電話取り次ぎの際「モバイルF1のモバイル石油です。」と言わないこと、③手紙の発送を協力しないこと等である旨の説明を受けた。これを受けてX1は、「評価制度そのものを組合は合意していないので、評価については聞いておくが了解はしない。」旨述べたところ、Y1は、「聞いておきます」と返答した。

e X1 は、平成10年3月19日、同9年分の業績評価に係る面接で、Y1の後任としてX1の上司となったY2から、「業務課事務職職務明細及び業務遂行基準(大阪支店)」へのY1による記載を示され、総合評価がCF(5段階中最下位の評価)である旨の説明を受けた。その際にY2がX1に示したY1による同年1月から10月までのX1の勤務状態の評価の記載としては、同人の職務明細に対応した業務遂行基準中の第1グループ(職位に要求される仕事の習熟度)の19項目(一般業務5項目、専門業務5項目、補助的業務8項

目、その他の業務1項目)中×印(マイナス評価)は0、第2グループ(仕事の信頼性/生産性)の21項目(一般業務5項目、専門業務6項目、補助的業務8項目、その他の業務2項目)中×印(マイナス評価)は1(その他の業務)、第3グループ(チーム目標達成への寄与・貢献/協働の程度)の13項目(一般業務2項目、専門業務1項目、補助的業務8項目、その他の業務2項目)中×印(マイナス評価)は3(補助的業務1、その他の業務2)、第4グループ(顧客(社内/社外)への対応/サービスの程度)の12項目(一般業務6項目、専門業務5項目、その他の業務1項目)中×印(マイナス評価)は3(一般業務2、その他の業務2)、第5グループ(仕事の改善・工夫の成果)の5項目(一般業務3項目、専門業務2項目)中×印(マイナス評価)は1(一般業務)とされ、合計で×印(マイナス評価)が8項目となっており、Y1は、これに基づき業績評価表に第2グループから第5グループまでの評価をいずれも顕著に劣っていると記載している。

- (2) 平成9年、会社は、シェーピング・スタディと称する事業再構築の発表した後、同年8月1日から11月30日を募集期間として、300人の希望退職募集を行い、同月1日、全社を対象とするシェーピング・スタディに基づく新組織を発足させた。

同日、会社は、X2の職種について、和文タイピストから事務職に変更するとともに、X3が所属していた大阪工業用支店を廃止し、X1ら4名に対し、大阪支店における新組織の要員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X1ら4名は、労働時間等の労働条件に変更はなかったが、「組織外」のクラーク・プールとして配属され、営業職の従業員約50名と同じフロアであるが、裏階段に近い片隅にキャビネット等で

営業職の従業員とは隔てられて一団とし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X1 から4名は、組合の指示で暫定的に就労することとし、会社から業務を指示される度ごとに、その都度組合と相談し、組合の指示を受けたうえ、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。ちなみに、同10年5月に交付されたとされるX1 の職務明細書には、目的として「支店内の営業活動 (Sales Activity) が効果的、効率的に遂行されるよう支店長の業務指示をCredit Counselorの監督のもと、実施する」等と、職責を一般業務としたうえ、「上記の目的を達成するため、以下の業務を遂行する。」として、「1) 来客者に対する挨拶、2) 適切な電話の応対と取り次ぎ」等5項目が記載されていた。

なお、シェーピング・スタディにより「組織外」となった者は全国的に相当数(約300人)おり、ス労やモ労の組合員も含まれていた。大阪支店において「組織外」となったのは、非専門職の事務職であるX1 から4名とモ労の組合員である専門職2名の6名であった。また、ス労自主の会社従業員籍を有する組合員については、8名中上記4名が「組織外」となった。

- (3) 平成9年9月22日及び同年12月26日、組合は、会社がX1 から4名を「組織外」としてクラーク・プールに配属したこと及び早期退職制度等に関する団交において組合と協議を尽くさなかったことが不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に救済申立て(平成9年(不)第44号及び同第73号事件)を行ったところ、同労委は、同14年4月23日付け命令で、①大阪支店には新組織発足前に12名程度のクラークがいたが、新組織では同支店のクラークのポジションが3名分しかなかったこと、クラークではない現業職であった組合の他

の組合員4名はいずれも「組織外」とされなかったことなどから、当該配属が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、また、②会社は合計9回の団交に応じており、早期退職制度等の進捗状況について具体的に数字を上げて明らかにするなど、その対応が誠実さを欠いていたとはいえ、いずれも不当労働行為には当たらないとして、救済申立てを棄却した。

組合は当委員会に再審査申立て（平成14年(不再)第20号事件）を行い、現在当委員会に係属中である。

- (4) 平成11年1月1日、会社は、大阪支店を大阪支社に組織変更し、X1から4名は同支社に配属された。同支社配属後、X1から4名は、席は従来のみで、日常的な一般業務を行うようになった。
- (5) 平成11年3月24日、同10年分の業績評価に係る面接で、Y2は、X1の総合評価が5段階中最下位の評価であること、「組織外通告」で日常業務を行わない同人についても、従前と同じ様式の「業績評価表」及び「職務明細及び業務遂行基準」に基づいて評価を行ったことを説明した。これを受けてX1は、「組織外にしたのは会社で、私の選択ではない。こんな時だけ組織内の者と同じ扱いにするのか。組織外で最低評価するなら責任もって説明しなさい」と述べて、Y2を追及した。Y2は、業務の「迅速・正確に行う」の項目にマイナスがついていることについて、X1がシェーピング・スタディにより「組織外通告」を受けた際、それまで同人が行っていた業務を後任者に引継ぐように指示したが、X1が「組合と相談してから」と述べて従わずに放置したことを指摘した。また、X1の同10年分の業務評価を5段階中最下位の評価とする理由として、Y2から「反抗的だ、態度が悪い、お客が来ても挨拶しない」と言われ、X1は「お客なんて来ない。かかってくるのは社内の電話くらいのものだ。」と反

論した。

- (6) X 1 は、平成 4 年度において、ス労の組合員のうち、X 1 と、同一職種（非専門職）同一職位（シニアクラス II）であってかつ同年齢以下（43 歳～39 歳）の 5 名との比較において、基本給が一番低かった。

6 その他の本件組合員の業績評価等について

- (1)ア X 5 は、高校卒業後会社に入社した者であるが、平成 8 年 7 月、プラントオペレーター II から同 III に昇格した。

別組合の組合員で、当時同職種であった Z 5（以下「Z 5」という）は、X 5 と同年齢であり、入社は X 5 のほうが 1 年早いですが、プラントオペレーター III への昇格は、X 5 のほうが 4 ないし 5 年遅れていた。また、非組合員で、当時同職種であった Z 6（以下「Z 6」という）及び Z 7（以下「Z 7」という）は、いずれも X 5 より年下で、Z 6 は 1 年遅く、Z 7 は 2 年遅く入社したが、両名ともプラントオペレーター III への昇格は、X 5 よりも早かった。3 名とも学歴は高卒であった。

X 5 は、前記 2 (2) 認定のとおり、昭和 58 年 4 月 1 日付けで製造課（事務職）から、操油一課（現業職）へ配転（指名スト後同 59 年 9 月 10 日より就労）された経歴を持つ。これに対して、時期は明らかではないが、Z 5、Z 6 及び Z 7 は現業職（それぞれ順に、ラボテクニシャン、プラントマン、プラントマン）から事務職（クラス）へそれぞれ転換しており、X 5 とはそれぞれ異なった経歴を持っていた。

さらに、処分歴としては、X 5 は、同 57 年 4 月 5 日に譴責処分、同 59 年 10 月 22 日に出勤停止の懲戒処分を受けており、一方、同 51 年頃、Z 6 は譴責処分、Z 7 は訓戒処分をそれぞれ受けていた。

イ 平成7年、同6年分の業績評価に係る面接で、X5は、評価がN I（5段階中最下位から2番目の評価）である理由を上司に尋ねたところ、上司は、朝礼に出ないことが理由である旨述べた。さらに組合（京浜支部連合会）は、同7年、団交において、X5が朝礼に出たら平均評価になるのかどうか追及したところ、会社は、「朝礼に出たら平均評価になる」と答えた。これを受けてX5は、以降、朝礼に出席するようになった。同人の同年分の業績評価はF P（5段階中中位の評価）、同8年分及び同9年分の業績評価はMR（同前）、同10年分の業績評価はS T F（同前）とされた。

そこで、鶴見油槽所における朝礼の状況をみるに、同油槽所での現業職の仕事内容は、危険物である石油製品（重油、灯油、航空用ガソリン、メタノール及びドライクリーニング用溶剤等）の運搬船からの荷揚げ等であり、同油槽所においては同8年当時10数名が従事し、特に外航船の場合には1隻につき日ごとに4～5名でチームを組んで行っていたもので、同油槽所においては、日々の朝礼において、現場リーダー（非管理職）を中心に当日の業務内容の伝達・確認及びチーム編成等を含めた割り振り等の段取りを行っていたものである。

- (2) X6は、中学卒業後、昭和36年10月、会社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、前記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、当初ス労に加入していたが、昭和57年11月、組合に加入した。

同人は、同56年4月1日、リードワーカーIから同II（シニアプラントオペレーターIIと同じ）に昇格し、同63年1月1日、シニアプラントオペレーターIIから同IIIに昇格した。

これに対し、X6より年齢が4、5歳高いZ1は、高校卒業後、同39年に現業職として途中入社し、平成6年の退職までX6と同じ職

場で同様の職務内容に従事し、ス労に加入していたが、昭和55年にリードワーカーⅠから同Ⅱ（シニアプラントオペレーターⅡと同じ）に昇格し、同61年にシニアプラントオペレーターⅡから同Ⅲに昇格した。また、Z2及びZ3は、X6より年齢が低くて入社も遅く、Z4はX6より約2年入社が遅かったが、それぞれX6よりも早く昇格していた。なお、Z2らは高校卒業後に会社に入社していた。

- (3) X7は、中学卒業後、昭和35年に会社に入社した。同人は、同62年にシニアプラントオペレーターⅡから同Ⅲに昇格し、以降、平成11年の定年退職まで同職位であった。

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)ア～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7年6月12日になされた救済申立てのうちの同5年度の基本給及び同4年度以前の基本給に係る格差の是正に関する申立て並びに同9年8月1日になされた救済申立てのうちの同7年度の基本給に係る格差の是正に関する申立ては、それぞれ、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、前記第3. 3(2)才認定のとおり、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7年6月12日になされた救済申立てのうちの同5年11月26日に支払われた同年冬季の一時金及び同年夏季以前の各一時金に係る格差の是正に関する申立て並びに同9年8月1日になされた一時金の格差に関する申立てのうちの同8年7月2日又は同日前に支払われた同6年冬季から同8年夏季までの各一時金に係る是正に関する申立ては、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ため、救済申立期間を徒過した不適法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、第1次的には、同一職種（専門職、あるいは非専門職）につ

いて同一年齢の者の平均賃上げ額及び平均一時金支給月数との比較において組合差別による格差があるとし、その救済として、当該格差の是正を求めているものであるが、会社は、組合の要求に応ぜず、組合員有資格者平均の賃上げ額及び一時金支給月数しか回答せず、その年齢別データも開示しないので、同一職種についての同一年齢の基本給及び一時金の実態が把握できないと主張し、そのため、組合は、第2次的には、基本給については、「組合員有資格者の平均賃上げ額」と「本件組合員の実支給額」との差額（別表6）の是正を、一時金については、「組合員有資格者の平均支給月数（別表3）」と「本件組合員の実支給月数（同前）」との差（平均支給月数差）（別表7）をそれぞれ是正するよう求めているものである。

ア そこでまず、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。

(ア) 基本給については、組合は、賃金救済対象期間各年度における本件組合員各人の賃上げ額（実支給額）から組合員有資格者の平均賃上げ額（実際には、本件組合員各人の賃上げ相当額）を差し引いた格差のみを本件組合員の基本給に関する具体的な外形的格差として主張している。そこで、賃金検討対象期間（平成7年度を含める。）の各年度についてこれを検討するに、本件組合員各人の賃上げ額（実支給額）を平均賃上げ額（賃上げ相当額）から差し引いた差額（以下この項において「相当額との差額」）は、別表6のとおりとされており、これによれば本件組合員の相当額との差額は、同6年度は△1,383円～966円、同7年度は△1,831円～575円、同8年度は△2,647円～△1,082円、同9年度は△3,041円～△1,735円、同10年度は△2,536円～△1,315円、同11年度は△2,397円～△160円であり、これ

からは、少なくとも、同6年度及び同7年度については、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、同等の者に比べ差別があるため賃金格差が生じ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) 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（別表3）から本件組合員各人の支給月数を差し引いた場合の差（支給月数差）は、別表7によれば、平成6年夏季が0.1月～0月、同8年冬季が0.145月～0月、同9年夏季が0.11月～0.003月、同年冬季が0.145月～0月、同10年夏季が0.11月～0月、同年冬季が0.15月～0月、同11年夏季が0.06月～0月、同年冬季が0.06月～△0.01月であって、これからは、本件組合員に係る外形的格差は明らかではない。

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の人事管理は、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、前記第3.3(1)ア認定のとおり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、前記第3.1(3)認定のとおり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、賃金救済対象期間における組合員有資格者は前記第3.3(2)エd認定のとおり308～572名であるのに対し、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。

(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

a 組合は、会社が、組合を結成以来忌み嫌い、その弱体化と壊滅を企図して、組合との賃金・一時金交渉を形骸化するために個別の業績評価による査定を基礎とした会社配分と称する交渉外の賃

金を有する賃金制度に基づく賃金管理を行い、人事考課制度を利用して、本件組合員に対し、賃上げにおける基本給中の会社配分額及び一時金の支給月数について、組合員有資格者平均と比較して低く査定する等の差別を行い、昇格差別も行っている旨主張する。また、組合は、会社が、一方的に業績評価制度を改悪（平成8年度ないし同10年度の一時金を5段階評価から7段階評価へ変更したこと、同9年度から非専門職の業績評価の書式・内容を変更したことなど）し、差別を拡大している旨主張する。

- b 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って、一定の客観性を有する制度として整備されているといえることができる。

組合は、Y1の業績評価の方法が本件再審査におけるY5証人の証言による会社の業績評価の方法と食い違っている旨指摘するが、①組合が再審査の審問で問題としたのはX1の同10年3月の業績評価面接（同9年分）であるところ、Y5証人は当時既に退職（同8年3月）しており、同証人も「これは8年12月に作ったということは、私は知りません。」旨証言していること、②同9年度の賃上げ交渉を掲載した組合の機関紙によれば、会社は業績評価方法について「専門職は目標を設定し目標到達を評価する。非専門職は職務明細、マニュアルの定められた職務達成結果を取っている。今年（同9年）の評価から評価

の書式、内容を変えている。業務の達成を目的にした部分と能力と知識を記入する部分がある。」旨を説明し、同10年の機関紙でも同様の説明が登載されていることから、組合の主張は採用できない。

このほか、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。

c また、前記第3. 4(8)(9)(13)(17)認定のとおり、会社は、団交において逐次業績評価制度の変更等を組合に開示・説明等し、実施してきたことが認められる。

しかしながら、当該制度の変更等について、①併存する別組合との交渉における会社の対応との比較において、会社が組合に対して差別的対応をとった等の立証がなく、②会社はその都度団交で開示・説明等し、組合も最終的には、開示・説明等を受けた制度の内容の変更等を含めて、賃上げ及び一時金交渉を妥結しており、③本件組合員のみがその制度変更の適用を受け、又は、本件組合員のみがその制度変更によって不利益を受けたとの立証もない。

以上のことから、当該制度の改変により本件組合員が組合所属又は組合活動を理由とする差別を受けたと認めることはできない。

d 次に、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、別表4によれば、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、平成6年度の賃金引上げに係る評価は、最高が5段階中中位のF P（4名）で最低が5段階中最下位から2番目のN I（4名）、同年夏季の一

時金に係る評価は、最高がF P（3名）で最低がN I（5名）、同8年度の賃金引上げに係る評価は最高がF P（4名）で最低がN I（4名）、同年冬季の一時金に係る評価は最高が7段階中中位のD（4名）で最低が7段階中最下位から2番目のF（3名）、同9年度の賃金引上げに係る評価は最高が5段階中中位のMR（4名）で最低が5段階中最下位のC F（3名）、同年夏季の一時金に係る評価及び同年冬季の一時金に係る評価は、いずれも、最高がD（4名）で最低がF（4名）、同10年度の賃金引上げに係る評価は最高がMR（4名）で最低がC F（4名）、同年夏季の一時金に係る評価及び同年冬季の一時金に係る評価は、いずれも、最高がD（4名）で最低がF（4名）、同11年度の賃金引上げに係る評価は最高が5段階中中位のS T F（3名）で最低が5段階中最下位のM I（4名）、同年夏季の一時金に係る評価は最高がS T F（3名）で最低が5段階中最下位から2番目のR M E（3名）、同年冬季の一時金に係る評価は最高がS T F +（1名）で最低がR M E（3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、同9年度～同11年度の大坂支店支部のX 1 から4名の賃金引上げに係る評価について最下位の評価が計11個みられるものの他に最下位の評価はみられず、一方、中位の評価と考えられる評価が賃金引上げに係る評価では39個中23個と半数以上、一時金に係る評価では62個中30個と約半数みられることからすれば、本件組合員が集団として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組合員有資格者の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。

- a 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、前年度末の基本給額のランクごとに配分される基本給別定額配分と業績査定配分として行われるが、このうち、会社配分額の50%以上を占める業績査定配分は、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、この業績査定配分が本件組合員各人の基本給に査定による格差を生じさせる要素となる。

賃金検討対象期間における基本給別定額配分の配分方法及び業績査定配分の査定方法は必ずしも明らかでないが、平均的な基本給別定額配分を受けた者であって平均的な業績評価を受けたものの会社配分額は、各人の前年度末基本給額に平均の会社配分額の率(別表1)を乗じて得た額に査定される(この査定額を以下「平均的会社配分相当額」又は「相当額」とみて概ね差し支えないものと考えられる。そこで、賃金検討対象期間(平成7年度を含める。以下この項において同じ。)の各年度について、本件組合員が平均的な基本給別定額配分を受けた者であって平均的な業績評価を受けたものに該当すると仮定した

場合に得られる平均的会社配分相当額と本件組合員各人の賃上げ時に配分を受けた会社配分額（実支給額）との差額（以下「相当額との差額」）を求めるに、別表2認定の本件組合員の各年度の基本給引上げ額及び基本給額から得られる前年度末基本給額と平均の会社配分額の率（別表1）とに基づき別表5のとおり算定される。これによれば、本件組合員の相当額との差額は、同6年度は1,368円～△938円、同7年度は1,876円～△596円、同8年度は2,601円～1,072円、同9年度は3,049円～1,774円、同10年度は2,497円～1,286円、同11年度は3,139円～935円と推計される。そして、賃金引上げ額のうち、会社配分額以外の定額分及び定率分は査定のいかんに関わらず一定であるから、上記相当額との差額は、賃金検討対象期間における本件組合員各人の賃上げ額（実支給額）と、本件組合員が平均的な基本給別定額配分を受けた者であって平均的な業績評価を受けたものに該当すると仮定した場合に得られる平均的会社配分額を基礎にしたときに算定される本件組合員各人の賃上げ額（賃上げ相当額）との差額に等しいものと考えられるところ、上記推計された相当額との差額は、幾分乖離がみられる平成11年度を除き、総じて、上記(1)ア(ア)においてみた組合が主張する賃金検討対象期間における本件組合員各人の賃上げ額（実支給額）と平均賃上げ額（賃上げ相当額）との差額の絶対値とほぼ同額である（ただし、算式の相違からプラスとマイナスとが逆となっている。）。

以上によれば、平成6年度及び同7年度における本件組合員の相当額との差額からすると、一応、本件組合員のなかには上

記の仮定の下において平均的会社配分額ないしそれを上回る会社配分額の査定を受けていることとな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ないこととなる。もっとも、これらの年度以外の賃金検討対象期間（同8年度～同11年度）における本件組合員の相当額との差額からすると、いずれの年度も、本件組合員全員について、賃上げ時に配分を受けた会社配分額（実支給額）は、平均的会社配分相当額を下回っていることが認められる。しかしながら、このことから直ちに本件組合員全員が会社配分額ないし業績査定配分について低査定を受けたとみることは相当でない。すなわち、本件組合員全員が「平均的な基本給別定額配分を受けた者であって平均的な業績評価を受けたものに該当する」と仮定することができるかが問題とされなければならない。しかるに、まず、上記のとおり、賃金検討対象期間における基本給別定額配分の配分方法及び業績査定配分の査定方法は必ずしも明らかでないから、一般的にはこの仮定が成り立つとは断定できない。また、その配分方法が明らかにされた平成9年度の基本給別定額配分については、専門職で200円（基本給48万100円以上）～3,200円（基本給32万100円～35万円）（単純平均1,700円）、非専門職で100円（基本給44万100円以上）～1,000円（基本給23万100円～28万円）（単純平均550円）と、専門職と非専門職とで格差があるほか、非専門職に関しても基本給23万100円～28万円に最大の配分をしているところ、本件組合員については前年度末基本給は全員40万3,000円以上であるので、その配分額は100円ないし300円で

あって、平均支給額が配分される状況にはない。一方、業績ランクごとの配分額が明らかにされた同年度から同11年度の業績査定配分についてみると、同9年度及び同10年度における中位の業績ランクの配分額は1,200円で、業績ランクごとの配分額の単純平均1,520円を下回っており、中位の業績ランクの配分額と平均支給額との乖離がうかがわれるが、これを不当とする根拠は見当たらない。さらに、同11年度においては、中位の業績ランクの配分額は2,200円であるところ、基本給別定額配分は廃止されているから、会社配分率によって相当額を算出することは相当でない。そうすると、同年度において中位の業績評価を受けた者が受けることができる会社配分額は2,200円であるところ、X5、X7及びX8の3名は、その平均的な会社配分額を受けていることが認められ、低査定を受けている状況にはない。もっとも、同年度の会社配分額の平均支給額は、別表1からは、2,375円と認められるから、上記3名の者はこれよりも175円低い額となっているが、これが組合所属等の故の差別であると認めるに足りる証拠はない。

b 次に、一時金については、前記第3.3(2)オb認定のとおり、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を生じさせる要素となる（一時金検討対象期間における業績査定分は、夏季で0.175～0.185月、冬季で0.1775～0.1875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は、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、夏季一時金では平成6年及び同9年が3.7か月、同10年が3.65か月、同11年が3.5か月、冬季一時金では同8年及び同9年が3.75か月、同10年が3.7か月、同11年が3.55か月で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、この月数と本件組合員の実支給月数との差（支給月数差）は別表7のとおりであり、前記(1)ア(i)においてみたところと同一である。

以上によると、本件組合員の中には平均的な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、本件組合員が集団として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。

なお、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、一時金検討対象期間の各季の支給月数差と業績評価との関係を見るに、同6年夏季の支給月数差については、0月～0.005月が5段階中中位のFP、0.11月が5段階中最下位から2番目のNIであり、同8年冬季の支給月数差については、0月～0.005月が7段階中中位のD及び7段階中最下位から3番目のE、0.145月が7段階中最下位から2番目のFであり、同9年夏季の支給月数差については、0.003月がD、0.110月がF、同年冬季の支給月数差については、0月～0.005月がD、0.145月がFであり、同10年夏季の支給月数差については、0月がD、0.111月がF、同年冬季の支給月数差については、0月がD、0.15月がFであり、同11年夏季の支給月数差については、0月が5段階中中位のSTF、0.011月がSTF-、0.06月

が5段階中最下位から2番目のRME、同年冬季の支給月数差については、△0.01月がSTF+、0月がSTF、0.01月がSTF-、0.06月がRMEとなっており、総じていえば、支給月数差と業績評価との間で著しく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までは認め難い。

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、前記(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) X1 から4名について

a X1 から4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、別表4にみたとおりに、賃金引上げについては、平成9年度ないし同11年度（同9年度のX3を除く）が4名とも最下位の評価であるが、一時金については最下位の評価は見られない。一方、中位の評価及びそれ以上の評価については、X4の同6年度の賃金引上げ及び同6年夏季の一時金支給に係る業績評価が中位の評価である以外には見られない。

なお、X1 から4名の一時金検討対象期間の各季の支給月数差については、別表7にみたとおりに、同9年冬季のX4が0.005月、同季のX3が0.000月であるのを除き、0.010月～

0.145月で、その支給月数は平均をかなり下回っている。

このように、本件検討対象期間のX1から4名に対する基本給及び一時金の業績評価並びに一時金の支給月数の査定は、総じて低いのものであったとみられる。

- b しかるところ、組合は、会社が、X1から4名の業績評価に当たり、①接客態度が悪い、顧客へあいさつをしない、不在者の電話を積極的にとらない、電話取り次ぎの際「モバイルF1のモバイル石油です。」といわない等を理由として、X1及びX2に対し、平成8年分及び同9年分の業績評価において低評価をしたが、これは、組合と合意しておらず、ないし本人に事前に通知、確認をしていない本来業務以外の業務を行わないことを理由としたり、事実を捻じ曲げたりする等の不当なものであること、②X1、X2及びX3に対する同8年分の業績評価において、翌年度から適用される評価基準（業務遂行基準）を恣意的に用いたこと、③X3に対する同8年分の業績評価において、同人の業務でないものや具体的に指摘を受けたことのないものをマイナス評価の中に入れ、専門業務ではプラス評価が3項目あるのに平均以下の評価であるFR（劣る）としたこと、④X1に対する同9年分の業績評価で、「業務課事務職職務明細及び業務遂行基準」の業務5種類70項目中×印は8項目に過ぎないのに最低評価のCF（著しく劣る）としたこと等、恣意的に低い業績評価を行った旨主張する。

そこで検討するに、①前記第3.5(1)認定のとおり、X1から4名は、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、組合が合意せず、また、本人に事前に通知、確認をしていない等として拒否し、本件初審結審時まで、電話応対時に会社名を

会社の指示どおりに言わず、また、他の従業員が離席等の際に代わって電話の応対等をすることを拒否していること、②会社から毎年業績評価面接等でこれらが業績評価のマイナス要素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なかったことがそれぞれ認められるが、当委員会としても、これらのことから当該本件組合員4名がマイナス評価を受けてもやむを得ないものとする。さらに、③X1は、同6年から同9年までの間において上司から長電話や長い離席時間について注意を受けたりしたほか、同8年分の業績評価面接において手紙の発送を協力しないことが低評価の理由として指摘されていること、④同8年分の評価に際し、上司が翌年度から適用する「業務遂行基準」を用いたことが、別組合の組合員等とは異なる取扱いとして、本件組合員についてのみなされたものであったとの立証もないこと、⑤X3に対する同8年分の業績評価においてはマイナス評価も8項目あったのであるから、同人の業績評価を5段階中最下位から2番目のFRとしたことが直ちに不当であるとはいえないこと、⑥X1に対する同9年分の業績評価においてはプラス評価はなくマイナス評価のみが8項目あったのであるから、同人の業績評価を5段階中最下位のCFとしたことが直ちに不当であるとはいえないこと、以上の各事情も認められる。以上の①から⑤までのことからすれば、会社がX1ら4名に対して恣意的に低い業績評価を行ったものとまでは認められない。

c さらに、組合は、平成9年11月以降のシェーピング・スタディによって、X1ら4名を「組織外扱い」としそれまでの業務をすべて取り上げておきながら、X1及びX2に対する同10年分の業績評価において、通常業務に就いている者と同じ評価項

目に基づいて評価して業績評価を最低評価のC F (ママ) (著しく劣る) とし、賃上げ額及び一時金を組合員有資格者平均より低くしたことは、事実を反する理由で組合員を差別したものである旨主張する。

確かに、X 1 から4名は、前記第3. 5 (2) 認定のとおり、シェーピング・スタディによって「組織外通告」を受け、日常的な業務を行わなくなったこと、別表4 認定のとおり、同10年分の業績評価においてM I (5段階中最低位) の評価を受けたこと、及び前記第3. 5 (5) 認定のとおり、X 1 は、同年分の業績評価について、シェーピング・スタディ前と同じ様式の「業績評価表」及び「職務明細及び業務遂行基準」に基づいて業績評価を行ったことの説明を受けていることが認められる。しかしながら、①前記第3. 5 (2) 認定のとおり、シェーピング・スタディは本件組合員のみを対象としたものではなく、また、本件組合員全員を「組織外」としたものでなかったこと、②X 1 から4名は、同年は年間を通じて「組織外」の状況にあり、あらかじめ決まった業務はなくなったものの、前記第3. 5 (2) 認定のとおり、その都度上司から単発の業務を命じられていた (さらに、同年5月に交付されたとされるX 1 の職務明細書には、「1) 来客者に対する挨拶、2) 適切な電話の応対と取り次ぎ」等5項目が記載されていた。) のであるから、会社は同人らの業績評価を行う必要があったこと、③会社が、X 1 から4名のみに対して「組織外」となった別組合の組合員等と異なる扱いをする等、シェーピング・スタディ前と同じ様式の評価項目を用いることによって恣意的な業績評価を行ったとの立証がないこと、④同4名は会社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、前記bの第2段落①及び②記載の事情がみられたこと、
⑤X1は、組合と相談してからとして、従前の業務の引継ぎを
放置したことがそれぞれ認められる（これらのうち、④及び⑤の
点については、当委員会としても、本件組合員が低い業務評価を
受けてもやむを得ないものとする）。これらのことからすると、
会社が組合を嫌悪し、そのこと故にX1及びX2に対して恣意
的に低い業績評価を行ったものとまでは認められないから、組合
の主張は採用できない。

d また、組合は、X1は平成3年にシニア・クランクIから同
IIに昇格し、X3は約10年間シニア・クランクIに据え置かれ
たうえで同元年に同IIに昇格しているが、両名とも昇格時期が遅
れており、これに伴い賃金差別を受けているとも主張するものの、
それを認めるに足りる的確な立証はない。

e 以上のほかには、X1ら4名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。

(イ) X5について

a X5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、別表4にみたとおり、平成6
年度の賃金引上げ及び同年夏季の一時金を除き中位の評価であり、
かつ、最下位の評価は見られない。

なお、同人の一時金検討対象期間の各季の支給月数差について
は、別表7にみたとおり、平成6年夏季が0.010月であるの
を除き、0.000月～0.003月で、その支給月数は平均ない
しほぼ平均並みである。

以上からすると、X5の同6年度の賃金引上げ及び同6年夏

季の一時金の業績評価並びに同季の一時金の支給月数差の査定は低いものであったが、総じてみれば、本件検討対象期間の同人に対する基本給及び一時金の業績評価並びに一時金の支給月数の査定が直ちに不当なものであったと認めることは困難である。

- b しかるところ、組合は、①平成7年の団交における、会社の「朝礼に出たら平均評価にする」との回答を受けて以降、X5が朝礼に参加したところ業績評価が平均となったが、そもそも同人は、鶴見製油所の操油一課に暫定就労するようになった際に上司から朝礼出席を指示されておらず、業績評価面接でも朝礼出席に関して上司から具体的な指摘を受けていなかったこと、②X5が当時従事していた荷役作業は4～5名のチームでの共同作業であるところ、特段業務上のミスがなかったが、同人のみがチームの他組合の組合員より業績評価が低かったこと、③X5は、徹夜の荷役作業に従事し、小型船舶操縦士の資格も取って自営消防隊の班長を務め、また、同9年11月及び同11年2月の2回にわたり上司から管理職（係長）への昇進を打診されたにもかかわらず業績評価は平均に据え置かれたことが、それぞれ所属組合を理由とする差別取扱いである旨主張する。

そこで検討するに、前記第3.6(1)イ認定のとおり、確かに、会社は、X5に対する同7年の業績評価面接（同6年分）において、業績評価が5段階中最下位から2番目のN1である理由は「朝礼に出ないことである」旨説明したこと、同7年団交で「朝礼に出たら平均評価になる」旨述べたことが認められる。しかしながら、①当時の鶴見油槽所の現業職（10数名）は、危険物である石油製品（重油、灯油、航空用ガソリン、メタノール等）の危険物の荷揚げ等を行い、外航船の場合は4～5人でチームを組

んで1隻ごとの仕事を行っており、同油槽所においては、日々の朝礼において、当日の業務内容の伝達・確認及びチーム編成等を含めた割り振り等の段取りを行っていたことが認められることからすると、X5が当該朝礼に出席しないことは首肯できないこと、②組合からは、同人が同製油所の操油一課に暫定就労するようになった際において上司から朝礼出席を指示されていないことの具体的な立証もないこと、③同人が朝礼に参加するようになってからは、会社の団交での説明どおり同人の業績評価が一段階向上していることがそれぞれ認められる。また、④X5は、再審査の第1回審問において、同9年11月及び同11年2月の2回にわたり上司から管理職（係長）への昇進を打診されたので、組合員有資格者のままという条件であるなら組合と相談する旨回答したところ立ち消えになった旨及び同2年3月に組合（京浜支部連合会）と会社（鶴見油槽所）とが残業協定を締結して以降、徹夜の外航船の荷役作業を行い、同5年には小型船舶操縦士の資格を取得し、その後自衛消防隊の班長にもなった旨証言するが、一般に、職制上の地位の昇進の要件と昇格・昇給の要件とは必ずしも一致するものとはいえないうえに、同人の証言以外に同人の勤務成績が良好であったことを客観的に裏づける立証がない。これらのことからすれば、組合の主張は採用できない。

- c また、組合は、X5がシニアプラントオペレーターⅢへ昇格した時期が、同人X5と同学歴でほぼ同時期に入社し、当該昇格当時同職種であったZ5、Z6及びZ7の3名（以下「Z5ら3名」）に比較して一番遅かったことが、それぞれ所属組合を理由とする差別取扱いである旨主張する。

そこで検討するに、前記第3.6(1)ア認定のとおり、Z5ら

3名は、学歴はいずれもX5と同じく高卒で、年齢はZ5が同年齢、Z6及びZ7が年下であったことが認められるが、Z5ら3名の現業職から事務職へ転換（時期は明らかでない）した経歴がいずれもX5と異なるから、単純に昇格までの期間等を比較対照することはできず、また、X5の処分歴を考慮すると昇格が遅くなってもやむをえない事情がうかがわれることから、組合指摘の事由をもって同人が所属組合を理由とする差別的取扱いを受けていたとは判断できない。

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) X6について

a X6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、別表4にみたとおり、すべて中位の評価である。

なお、同人の一時金検討対象期間の各季の支給月数差については、別表7にみたとおり0.000月～0.005月で、その支給月数は平均ないしほぼ平均並みである。

以上からすると、本件検討対象期間のX6に対する基本給及び一時金の業績評価並びに一時金の支給月数の査定が直ちに不当なものであったとは認め難い。

b 組合は、X6は、同じ職務内容であるス労組合員のZ1より昇格が遅れたことにより賃金差別を受けている旨主張するが、この点については、当委員会の平成7年(不再)第53号事件に関する平成19年2月21日付命令において、「X6とZ1は、学歴、勤務年数等が異なるのであり、その比較をもってX6に対する差

別を論ずることができない。なお、付言するに、両者の格差がX 6の組合加入後に殊更拡大しているとは認められない。」との判断を示したところである。しかるに、組合は、本件の再審査においても、その主張を裏付けるに足りる的確な証拠を提出していないので、その主張は採用できない。

- c 組合は、初審命令は、「そもそもX 6とZ 1の昇格時期の格差は、組合結成前からのものであるし、結成後も格差が拡大したとは認められない」と判断するが、会社の賃上げは3つ（定額、定率、会社配分）の部分からなっているところ、①定率は業績評価とは関係なく基本給の格差が反映され、毎年積み重なっていくこと、②一時金も基本給の格差が直接反映されることから、昇格差別は年収において多額の格差を生じさせるということを理解しない、誤った判断であるとも主張する。

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（本件では平成6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、上記のとおりX 6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、組合の主張は理由がない。

- d さらに、組合は、X 6は同じ現業職であるZ 2ら（X 6はZ 2らと同じ職務内容であることは組合主張又は事実認定上明らかで

ない。)より昇格が遅れたことにより賃金差別を受けているところ、このことに関して初審命令は、「Z 2らの業績評価が明らかでないことから・・・直ちにX 6が昇格差別を受けていたとは判断できない」と判断するが、業績評価を会社が公表していないことを斟酌すべきであると主張する。

そこで検討するに、前記第3. 6(2)認定のとおり、Z 2らはX 6よりも年齢も低く入社も遅かったが、同人とZ 2らの間の昇格に関する格差の具体的な主張立証がなく、また、同人とZ 2らとは学歴が異なるうえ、同人とZ 2らの勤務態度、業績などの勤務の状況、組合活動の状況等の比較について立証されていないことから、同人とZ 2らとの間に組合所属ないし組合活動による昇格差別があると認めることはできない。

e 以上のほかには、X 6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。

(エ) X 7について

a X 7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、別表4にみたとおり、すべて中位の評価である。

なお、同人の一時金検討対象期間の各季の支給月数差については、別表7にみたとおり、同6年夏季の一時金が0.100月であるのを除き、0.000月～0.003月で、その支給月数は平均ないしほぼ平均並みである。

以上からすると、X 7の同季の一時金の支給月数の査定は幾分低いものであったが、総じてみれば、本件検討対象期間の同人に対する基本給及び一時金の業績評価並びに一時金の支給月数の査定が直ちに不当なものであったと認めることは困難である。

b 組合は、X 7 の賃上げについて、業績評価がずっと平均評価で、賃上げ額も組合員有資格者平均の賃上げ額（妥結額）以上であるにもかかわらず、①同人は平成7年には特別調整を受けていることから会社のモデル賃金に達していないこと及び昇格が遅れていることを示すものであり、会社が同人の職位をシニアプラントオペレーターⅢに据え置いたこと、及び②同5年冬季から同7年夏季までの各一時金につき、平均支給月数より同人の支給月数が年間で約0.2か月下回ったことを理由に、同人が組合差別を受けている旨主張する。

①については、確かに、前記第3.6(3)認定のとおり、X7は昭和62年の昇格以降は昇格していないことが認められるが、組合は、同人と同期、同学歴、同職種の者との昇格の状況、勤務の状況、組合活動の状況等の比較について立証していないから、昇格差別の有無については判断できない。

また、②については、一時金検討対象期間に該当する同6年夏季一時金について検討すると、別表4のとおりX7の同6年度の賃上げに係る業績評価は5段階中中位のFPである一方、別表7によれば同人の同6年夏季一時金の支給月数差は0.1であることが認められるが、別表4のとおり同季一時金に係る業績評価は5段階中最下位から2番目のNIであり、上記の支給月数差はこの業績評価に基づいて生じたものであることが認められる。しかるところ、前記第3.3(2)イ及びオb認定のとおり、賃上げの査定に係る業績評価の評価期間は前年1月から12月までであり、夏季一時金に係る業績評価の評価期間は前年の11月から当年の4月までであって両者の評価期間は異なっていること、また、組合は、当該夏季一時金に係る業績評価が不当であることに関する

個別具体的な主張、立証をしていないことからすると、X 7 に対する当該夏季一時金の支給月数が平均支給月数を下回ったことをもって会社が殊更に X 7 を差別的に取り扱ったものとは言えない。

- c 以上のほかには、X 7 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。

(オ) X 8 について

- a X 8 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、別表 4 にみたとおりに、すべて中位の評価である。

なお、同人の一時金検討対象期間の各季の支給月数差については、別表 7 にみたとおりに△0.010月～0.003月で、その支給月数は平均ないしほぼ平均並みであるばかりか、平成 11 年冬季の一時金は平均を上回っている。

以上からすると、本件検討対象期間の X 8 に対する基本給及び一時金の業績評価並びに一時金の支給月数の査定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 8 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。

(3) 結 論

以上にみたとおりに、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。

4 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(5)(7)(8)(9)(10)(13)(14)(17)認定のとおり、組合からの要求に応じて団交において説明をしているところ、組合は、当該団交で一部は開示されたものの、なお、業績評価の具体的かつ客観的な基準が明らかでなく、業績評価と業績配分額との関係等が非開示であると主張し、さらに、会社が組合員有資格者全員の年齢別基本給など賃金差別を明らかにするためのデータを開示しないことは不当であると主張する。

しかしながら、①一般に、使用者は人事考課制度のすべてを労働者（労働組合）に開示する義務までではないところ、従前から会社は、組合に対して賃金・一時金制度の概要については既に関示しているうえ、前記第3.4認定のとおり、賃上げに関する業績査定配分の比率を拡大していくのに応じて、組合の公開要求を受けて、団交において賃金・一時金制度の詳細

を順次明らかにしており、当該団交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、また、②併存する別組合との交渉における会社の対応との比較において、会社が別組合には組合に対する以上の資料を開示して説明した等組合間差別があったとの立証もないところ、少なくとも賃金・一時金の制度について非開示の部分が残存す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ない。

さらに、賃金・一時金制度の運用については、①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ず、また、②大阪支店のX1をはじめとするス労自主組合員にのみ会社の評価方法とは異なる評価方法がとられていたとの組合主張についても、社内の他の事業所と比較する等の立証がなされていないから、この点に関する組合の主張は採用できない。

なお、組合は、会社が一方的に最下位の被評価者に対する最低保障額の適用の廃止や賃金引上げ額に占める会社配分額の割合の引上げなど賃金・一時金の制度を逐次改変したことが差別を拡大したとも主張するが、その改変が本件組合員の組合所属ないし組合活動の故の差別であると認めるに足りる的確な立証は認められない。

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7月4日

中央労働委員会