

兵庫、平10不5、平10不9、平11.12.7

## 命 令 書

申立人 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部  
同 X 1

被申立人 ブックローン株式会社

## 主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 申立人全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下「支部」という。）は、セメント・生コン産業及び運輸・一般産業に従事する労働者で組織する労働組合で、肩書地に事務所を置き、審問終結時の組合員数は、約13,500名である。

被申立人ブックローン株式会社（以下「会社」という。）の本社には、支部の職場別の活動単位としてブックローン分会（以下「分会」という。）があり、審問終結時の分会員数は、7名である。

(2) 申立人X 1（以下「X 1」という。）は、会社に勤務しており、分会の分会長である。

(3) 会社は、各種出版物の販売、割賦販売の集金代行、文具・教材の販売等を業とする株式会社で、肩書地に本社を置くほか、東京、名古屋及び福岡に業務拠点を有し、審問終結時の従業員数は47名である。

なお、会社は、本社を、平成9年11月、神戸ビル（神戸市中央区）から兵庫ビル（同市兵庫区）に移している。X 1は、兵庫ビルにおいて勤務している。

会社には、分会のほかに、印刷情報メディア産業労働組合連合会ブックローン労働組合と全日本運輸一般労働組合神戸支部ブックローン分会があり、審問終結時の組合員数は、前者が12名、後者が2名である。

#### 2 会社における労使関係

(1) 会社においては、これまで労使紛争がたびたび発生し、当委員会に調整事件〔平成2年（調）第9号事件、平成4年（調）第3号、第12号事件、平成6年（調）第10号事件〕及び不当労働行為事件〔昭和62年（不）第14号事件、昭和63年（不）第2号事件、平成3年（不）第4号事件〕として係属した。

なお、上記不当労働行為事件のうち、後2者については、いずれも現

在中央労働委員会に係属中である〔平成6年（不再）第40号事件、平成10年（不再）第22号事件〕。

(2) 平成7年以降、労使間に次のような動きがあった。

ア 会社が、平成7年3月15日、希望退職募集を行い、同年4月1日、業務部督促課（以下、業務部内の各課については、課名のみ表示することとする。）を調査課と改め、法務課を調査課に統合し、同年7月21日には、商品課と顧客サービス課を統合してサービス課とする組織変更を行ったのに対し、支部及び分会は、団体交渉やビラで、経営責任を従業員に転嫁し人減らしだけを進めるものであると批判した。

会社が、平成9年1月1日、全国の営業拠点をフランチャイズ化したのに対し、支部及び分会は、経費節減だけを目的とした合理化に過ぎず、さらなる売上げの低下を招くものであると批判した。

会社が、平成9年8月1日、選択退職制いわゆる早期退職優遇制度を実施し、同年9月1日には、新規事業として直営書店の経営、外商部の設置及び書籍通信販売事業を開始したのに対し、支部及び分会は、団体交渉やビラで、新規事業は採算性が明らかにされておらず、従業員を退職に追いやるようなものであり、そのために選択退職制が用意されているとの批判を行った。

イ 支部及び分会は、平成9年11月21日の午後5時から約30分間、会社の本社前で集会を行い、会社の合理化策に対する批判や、分会員X2が昭和62年6月に配転拒否を理由に懲戒解雇されたことに対する抗議を行った。集会には、X1を含め、支部、分会及び兵庫県労働組合共闘会議の組合員ら約35名が参加した。

なお、この集会が行われたのは、会社の本社が神戸ビルから兵庫ビルに移転して間もないころであり、会社の社長であるY1（以下「Y1社長」という。）が、1階のガレージから集会の様子を眺めていた。

ウ 支部及び分会は、平成9年12月4日及び同月11日のそれぞれ午後1時半ころから4時半ころまでの間並びに平成10年2月7日及び同月21日のそれぞれ午前10時ころ、会社の本社周辺において街宣車による断続的な教宣活動を行ったが、X1は、同活動に参加していなかった。

この間の平成9年12月8日、X1は、上司であるY2課長から、平成9年下期賞与考課の考課区分の説明を受け、Dランクに下がった旨の通知を受けた。

エ 支部及び分会は、平成10年3月31日の正午ころ、会社の本社前で集会を行い、前回と同様に会社の合理化策を批判した。集会には、X1を含め、支部、分会及び東京や大阪の支援者ら約60名が参加した。このとき、Y1社長が、本社3階の社長室から集会の様子をビデオカメラで撮影していた。

会社は、平成10年6月1日、分会に対し、この集会は地域住民に多大な迷惑を与え、社会的に相当と是認される程度を著しく逸脱するも

のであり、今後かかる行為が繰り返されれば断固たる措置をとるとの警告を書面で発した。

### 3 人事制度及び賃金制度

#### (1) 職能等級制度

会社では、人事制度として、従業員をその職能に応じて1等級から8等級に格付けする職能等級制度を実施している。

従業員は、新規採用の際に、その学歴に応じて1等級から3等級に格付けされ、その後、現等級での実績を上げ、上位等級としての職能が十分にあると認められる場合には、上位等級へ進級する。

進級には、評点が進級基準表に定められた基準に達していることが必要である。同表の評点は、6月と12月の年2回の賞与支給に当たって行われる人事考課の結果を点数で表示したものであり、Aランクが5点、Bランクが4点、Cランクが3点、Dランクが2点、Eランクが1点である。また、評点合計の外に、進級試験の成績、所属長の推薦、勤務成績及び資質等も考慮されている。なお、進級試験は平成10年度に導入されたものである。

#### (2) 人事考課制度

##### ア 人事考課の実施時期

人事考課には、昇給のための考課（以下「昇給考課」という。）と、年2回の賞与のための考課（以下「賞与考課」という。）とがある。

昇給考課は、毎年4月上旬に実施され、前年の4月1日から当該年3月31日までを考課対象期間としている。

毎年6月に支給される賞与のための賞与考課（以下「上期賞与考課」という。）は、当該年5月下旬に実施され、前年の11月11日から当該年5月10日までを考課対象期間とし、また、毎年12月に支給される賞与のための賞与考課（以下「下期賞与考課」という。）は、当該年11月下旬に実施され、当該年5月11日から当該年11月10日までを考課対象期間としている。

##### イ 人事考課の概要

年3回の人事考課〔前記ア〕においては、その都度、直属上長（通常は係長）の行う第1次評定、所属上長（通常は課長）の行う第2次評定、部長の行う部内調整、部門統轄者（担当役員）の行う部間調整、社長、担当役員のほか総務部長、総務課長が参加して行う全社調整の段階を経て、個々の従業員に対するA、B、C、D、Eの5段階の考課区分が決定される。

なお、X1が格付けられている5等級の各ランクの人数は、平成9年度下期賞与考課においては、Cが11人、Dが4人、A、B、Eが0人、平成10年度昇給考課においては、Cが9人、Dが2人、A、B、Eが0人、平成10年度上期賞与考課においては、Cが7人、Dが4人、A、B、Eが0人であった。

(3) 賃金制度

ア 賃金

賃金は、基本給、職能給及び調整給からなら基本賃金と諸手当とで構成され、このうち、職能給は、等級別に定額となっている。また、毎年の昇給は、基本給分、職能給分及び調整給分で構成され、基本給分の昇給額は、等級及び昇給考課のランクによって決められる。

イ 賞与

賞与は、「給比分」及び「考課分」からなり、「給比分」の額は、基本賃金の額によって決められ、「考課分」の額は、等級及び賞与考課のランクによって決められる。

4 X 1 の経歴等

(1) 経歴

X 1 は、昭和49年4月1日、大卒資格で入社し、総務部総務課配属となった。昭和52年9月から主として契約書の審査業務を担当する課に所属していたが、平成8年7月11日、契約課から調査課へ異動となり、平成9年9月1日、組織変更に伴いサービス業務課配属となった。

(2) 人事考課の査定結果の推移

X 1 は、従前はCランクに査定されていたが、平成9年12月（下期賞与考課）、平成10年4月（昇給考課）及び同年5月（上期賞与考課）において、いずれもDランクに査定されている。

(3) 業務内容

X 1 は、平成8年7月11日、契約課から調査課（後のサービス業務課）へ異動となり、本件申立て時に至るまで、神戸本社において、主に督促業務を担当している。

督促業務は、割賦弁済の弁済金が延滞している顧客に対し、電話や文書等で督促して代金を回収するというものである。まず、顧客の支払い予定が1か月遅れとなった場合は、「1 督ハガキ」と呼ばれる督促状を発行し、担当者は、その葉書を顧客に送付する。支払い予定が2か月遅れとなった場合は、「電督」と呼ばれる督促明細書を発行し、担当者は、顧客に対し、封書で督促を行う。ただし、自動引き落としが不能の場合、X 1 は、文書督促ないし電話督促を行っている。3か月以上遅れとなった場合は、担当者は、「督促カード」と呼ばれる督促管理台帳を作成し、顧客に対し、対書督促、電話督促、面談督促等を行い、ときには法的手段をとることもある。督促を行っても回収の見込みがないと判断された督促カードについては、貸倒れとして処理し、貸倒れ債権の再督促の事務処理を行う担当者に移籍する。

督促業務は、会社の各業務拠点（神戸本社、名古屋、福岡及び東京の各事業所。以下、神戸本社を除く各業務拠点を単に「東京業務」等という。）ごとに担当地区が割り振られ処理されている。なお、東京業務は、平成9年7月で督促業務を停止しており、それ以後は、神戸本社が、北

海道、東北、近畿、北陸及び中国地区の担当、名古屋業務が、関東、東海及び中部地区の担当、福岡業務が、四国、九州及び沖縄地区の担当となっている。1 督ハガキ処理の全て及び名古屋業務における電督処理は、神戸本社が行っている。

各業務拠点には、督促業務担当者が一人ずつ配置されている。なお、神戸本社及び福岡業務には、補助者を一人ずつ配置し、その者が回収した額も主担当者の実績に加えられる。

(4) 回収実績

会社では、毎月、各業務拠点における督促結果を集計した運営結果報告書を作成し、部長、常務、専務及び社長に報告している。そのほか、会社では、督促カード処理について、別途回収実績一覧表を作成しているが、これは、処理対象枚数に対する処理済みの枚数、すなわち、債権を回収できた枚数の比率（以下「処理率」という。）及び延滞債権額に対する回収額の比率（延滞債権回収率。以下「回収率」という。）を6か月ごとに集計したものである。同表によると、平成9年5月から平成10年4月までの各業務拠点における処理率及び回収率は、下表のとおりである。

(単位：%)

	9年5月～9年10月		9年11月～10年4月	
	処理率	回収率	処理率	回収率
神戸本社	23.5	12.6	25.2	14.8
名古屋	25.3	24.3	23.9	24.0
福岡	29.8	22.2	32.2	23.9
東京(9年7月まで)	22.4	16.1	—	—
計	25.9	18.6	27.7	20.9

また、X 1の前任者であるX 3（以下「X 3」という。）及びX 1の処理率及び回収率は、下表のとおりである。

(単位：%)

	処理率	回収率
X 3（7年11月～8年4月）	27.1	17.8
X 3 X 1（8年5月～8年10月）	20.5	13.0
X 1（8年11月～9年4月）	24.7	15.4
X 1（9年5月～9年10月）	23.5	12.6
X 1（9年11月～10年4月）	25.2	14.8

5 本件申立てに係る請求する救済の内容

平成10年6月4日付け及び同年8月31日付けで、支部及びX 1（以下「申立人ら」という。）は、会社がX 1の賃金及び賞与の額を不当に低く評価しており、このことが労働組合法第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、本件申立てを行った。請求する救済の内容の要旨は、

以下のとおりである。

- (1) X 1 に対する平成 9 年冬季一時金の考課査定（考課対象期間は平成 9 年 5 月 11 日から平成 9 年 11 月 10 日まで）を 5 等級 D ランクから同等級 C ランクに是正し、是正後の同一時金の額と実際に支払われた一時金の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。
- (2) X 1 に対する平成 10 年 4 月の考課査定（考課対象期間は平成 9 年 4 月 1 日から平成 10 年 3 月 31 日まで）を 5 等級 D ランクから同等級 C ランクに是正し、是正後の月額賃金により算定された額と現在までの間に実際支払われた月額賃金の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。
- (3) X 1 に対する平成 10 年夏季一時金の考課査定（考課対象期間は平成 9 年 11 月 11 日から平成 10 年 5 月 10 日まで。なお、以下、上記(1)ないし本項のそれぞれの考課対象期間を一括して「本件考課対象期間」という。）を 5 等級 D ランクから同等級 C ランクに是正し、是正後の同一時金の額と実際に支払われた一時金の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。
- (4) 謝罪文の掲示

## 第 2 判 断

### 1 当事者の主張

- (1) 申立人らは、次のとおり主張する。

#### ア 支部及び分会に対する会社の姿勢

会社は、平成 7 年以降、支部及び分会を嫌悪し、その組合活動を妨害しようとする意図を有していたことは、次のとおり明らかである。

- (ア) 会社における平成 7 年以降の人員削減等の合理化、すなわち、平成 7 年 3 月 15 日に実施した希望退職募集、平成 9 年 1 月 1 日に実施した全国の営業拠点のフランチャイズ化、同年 8 月 1 日に実施した選択退職制いわゆる早期退職優遇制度並びに同年 9 月 1 日の直営書店の経営、外商部の設置及び書籍通信販売事業の開始等に際して、支部及び分会が、その都度労使協議会の設置、団体交渉の開催等を要求したのに対し、会社は、労使協議会を設置せず、形ばかりの団交を行っただけで、これらの合理化を強行した。
- (イ) 会社は、支部及び分会の行った平成 9 年 11 月 21 日の集会、同年 12 月 4 日、平成 10 年 2 月 7 日及び同月 21 日の会社の本社周辺での街宣車による断続的な教宣活動、同年 3 月 31 日の集会等に対し、無関心を装いつつ、実際には集会の状況を監視し、また、同年 6 月 1 日、極めて厳しい内容の警告をした。
- (ウ) Y 1 社長は、以前から組合活動に強い関心と警戒心を持ち、支部及び分会の平成 9 年 11 月 21 日の集会の当日、集会の状況を監視したり、翌 22 日、X 1 の上司の席にきて X 1 をにらみつけたりしたことがあった。さらに、Y 1 社長は、平成 10 年 3 月 31 日の集会の当日に

も、ビデオカメラで集会を撮影するなど威圧的な行為を重ねた。

#### イ 人事考課制度の特徴及び評価の不合理

会社は、評価項目や評価基準を全く明らかにしておらず、AランクからEランクまでの5段階考課が絶対評価なのか、相対評価なのかも明らかでない。

したがって、会社の人事考課制度は、査定者の適正な判断を担保するものがなく、査定者が恣意的な判断をすることが極めて容易である。

会社は、X1に対し、職務遂行能力が平均より劣るDランク評価を行ったが、会社は何が「平均」であるかを明らかにする責任がある。加えて、会社は評価項目や評価基準を秘匿しながら、X1に対する本件考課対象期間に係る考課査定（以下「本件考課査定」という。）については、回収率が評価項目であると主張するが、回収率を評価項目とすることが適正であること、他の評価項目を考慮しなくても評価が公正であることについて会社は証明する必要がある。これらの立証がなされない限り、X1に対する評価は合理性を欠く不当なものというべきである。

#### ウ 評価対象

会社は、X1に対する本件考課査定において、同人の業務のうち督促業務のみを取り上げ、しかも回収金額の多寡、回収率が評価の指標になると主張している。

しかし、X1の職務遂行能力を考課するに当たっては、担当業務全体を対象とすべきである。

また、督促業務の目的は、顧客の滞納状態の早期解消にあるといえるが、滞納状態が解消した顧客数と回収金額との間には相関関係がないので、回収金額、回収率を評価の指標とすることは適切とはいえない。

#### エ 本件考課査定の内容

神戸本社の督促業務は円滑に行われており、X1の勤務態度、残業への取組にも問題はなく、法的手段の実践という点でも積極的な取組がみられるなど、X1は、平均以上と評価されて当然である。

業務実績について、電督処理段階及び滞納月数が1か月まで（新規督促カード段階）のもの処理率に着目して他の業務拠点と実績を比較しても、X1の実績は、平均以下と評価されるようなものではない。

なお、会社は、X1の実績を評価するに当たって、業務拠点間の回収率を比較しようとするが、新規督促カード及び長期滞納カードの枚数が等しくない業務拠点間において、回収率をもって比較するのは全く意味がないことである。

さらに、会社はX1とX3とを比較しようとするが、X3が担当していた時期における各課員の職務分担が明らかでないうえ、比較する期間の選定の妥当性、担当者の業務への習熟期間等の事情が考慮され

ない恣意的な比較には問題がある。

以上のように、X 1 の職務遂行能力及び勤務状況には何ら問題がないにもかかわらず、会社は、同人を不当に低く評価することにより同人の賃金及び賞与の額を低く抑えており、このことが同人の組合活動を制限するものであることは明らかである。

したがって、会社の行為は、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。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 会社における労使関係

(ア) バブル経済崩壊後の不況下で会社の売上高が激減したため、会社が生き残りをかけて申立人らの主張するような諸施策を実施してきたことは事実である。これらの諸施策の実施に関して、支部及び分会は、労使協議会の設置、合理化策の実施に関する事前協議を要求してきたが、会社内にある他の 2 労働組合との間にそのような協議機関は設置されておらず、これまでも支部及び分会は常に自説に拘泥するのみで、会社の主張に耳を傾け協力していこうという姿勢が一切見られなかったため、これには応じていない。

(イ) もっとも、会社が実施してきたこれら諸施策のうち、例えば、従前外部委託業務とされていた商品玩具の組立て作業を社内で行うことに関しては会社内にある 3 労働組合との協議を踏まえるなど、支部及び分会に所属する組合員の労働条件に直接影響する問題については、会社は常に協議を行ってきた。したがって、会社と支部及び分会の間には通常の団体交渉による労使間の緊張関係は当然存するものの、会社が支部及び分会を嫌悪しなければならない状況は、全くない。

(ロ) 会社は、支部及び分会が行った集会、抗議行動、教宣活動等を認はしているが、組合活動としての正当性を著しく逸脱すると認められる場合を除いて、これら諸活動を一切無視し、放任している。もっとも、平成 10 年 3 月 31 日の集会の態様は、著しく常軌を逸したものであったため、同年 6 月 1 日、警告を書面で発したが、それ以外に何ら問題とはしていないし、支部及び分会の活動を嫌悪した事実はない。

(ハ) 申立人らは、Y 1 社長が X 1 に対して威圧的な行為をしたと主張するが、Y 1 社長が、X 1 をにらみつけたなどと X 1 本人らが主観的に感じたことがあったとすれば、それは X 1 らの被害妄想にすぎない。支部及び分会の集会当日、Y 1 社長がビデオカメラでその状況を撮影した行為についても、単にその様子を撮影したのにすぎず、何ら問題とされるものではない。

イ 評価対象

督促業務の目的は延滞債権の回収であるから、督促業務担当者の考



課が回収金額、回収率に重点を置いた実績評価となるのは当然である。

なお、電督処理段階における実績は、会社ではこの段階での督促活動をそもそも予定していないため、マニュアル化をしていないこと及びこの段階の業務の内容が金融機関への振込みの方法によって支払う顧客に対して月20件程度電話で連絡を入れる程度のもので、本来の督促業務とはいえない内容であること等の事情を考慮すれば、この段階での実績を評価対象にすることは適当ではない。

また、督促カードの処理枚数、処理率で実績を評価することについては、処理枚数が、主に業務の割振り、業務体制の見直し等の参考データとして用いられることからすれば、適当でない。

#### ウ 評価の合理性

X 1 の実績は、他の業務拠点の実績と比較して極端に低く、同人に対する本件考課査定がDランクになったとしてもやむを得ない。X 3 と比較しても、X 1 の回収率は、X 3 の回収率を下回っている。X 1 の督促カード段階での処理枚数、回収金額等の実績からみる限り、回収しやすい少額の延滞債権の回収を優先処理していたといわざるを得ず、夜間の電話督促も定められた最低の回数しか行わず、あまりにも事務的に過ぎるX 1 の勤務態度が、結果的に回収実績を低いものにしたのである。

X 1 の総合評価も、客観的な評価根拠としての回収実績、その実績に表れた本人の業務への取組姿勢を主体としたものとならざるを得ず、業務に対する前向きで真摯な態度が同人に欠けていたとみられる以上、総合評価がDランク評価となったのも当然というべきである。

以上のとおり、X 1 が人事考課において従前より低く評価されたのは、担当業務の実績等にみられる本人の能力、資質によるものであって、不当労働行為ではない。

## 2 当委員会の判断

### (1) 会社における労使関係について

申立人らは、会社がX 1 の加入する支部及び分会を嫌悪し、その組合活動を妨害しようとしていたと主張する〔前記1の(1)ア〕が、会社はこれを否定する〔前記1の(2)ア〕ので、以下判断する。

ア 申立人らは、支部及び分会が、平成7年以降における会社の人員削減等の合理化の実施に際して、労使協議会の設置、団体交渉の開催等を要求したのに対し、会社は労使協議会を設置せず、形ばかりの団交を行うだけであったと主張するが、この点については、十分な疎明がなく採用できない。

なお、労使協議会は、労使双方の合意に基づいて任意に設置されるものである以上、会社が労使協議会の設置要求に応じないからといって組合嫌悪の意思の表れであるとまではいえない。

イ さらに、申立人らは、平成9年11月21日、同月22日及び平成10年3

月31日におけるY1社長の行為を組合嫌悪の意思の表れであると主張するが、同集会当日等におけるY1社長の行為をみると、単に当該集会の状況を観察する程度を超えず、申立人らの主張は、採用できない。

また、平成9年11月22日の職場におけるY1社長の行為については、申立人らの疎明が十分ではなく、X1の証言及び陳述書のみでは当該事実を認めることができない。したがって、Y1社長の上記行為をもって、会社が申立人らの組合活動を嫌悪していたと認めることはできない。

加うるに、会社が平成10年6月1日付けで分会に対して発した書面による警告〔第1の2(2)エ〕は、支部及び分会の組合活動の行き過ぎを指摘し、今後かかる行為が繰り返されれば断固たる措置をとることを警告する内容であり、この程度の内容では、会社が組合活動を妨害しようとしていたとまではいえない。

ウ 以上のとおりであるから、平成7年以降、本件申立てに至るまでの間、X1の加入する支部及び分会と会社との間には、ある程度の緊張関係があったことが認められるものの、会社が支部及び分会を嫌悪し、その活動を妨害しようとする意図を有していたとまではいえない。

(2) 人事考課の合理性について

申立人らが、会社がX1を不当に低く評価していると主張する〔前記1の(1)エ〕のに対し、会社は、X1に対する本件考課査定は担当業務の実績等を通じてみられる本人の能力、資質によるものであって不当労働行為ではないと主張する〔前記1の(2)ウ〕ので、以下判断する。

ア 人事考課制度の特徴等

申立人らは、会社の人事考課制度は不当な目的のために恣意的な考課査定を行うことが容易な制度であると主張するが、当該人事考課制度自体が不当労働行為を構成する場合は格別、本件においてはそれを裏付ける疎明はないのであるから、当委員会は、会社の現行制度の当否については判断しない。

また、申立人らは、X1に対する評価の合理性の判断について、何が「平均」であるか、評価項目が適正であったか等につき会社に立証責任があると主張するが、申立人らが指摘する上記事項は、いずれも評価の合理性を判断する前提となる事項であるところ、上記評価の合理性の有無の立証責任は本来申立人らにあるのであるから、申立人らの主張は採用できない。

ところで、会社は、考課基準の内容や本件考課査定がなされた過程についての立証を行っていないので、当委員会としては、X1に対する本件考課査定が同人の本件考課対象期間中の勤務実績と関連性を有することを前提として、同人の勤務実績に対する評価が妥当であったか否かについて判断する。

イ 評価対象

申立人らは、X 1 に対する実績評価の対象を担当業務全体とすべきであると主張するが、督促業務以外の業務については、疎明が十分でないので、督促業務の実績をもとに判断する。

次に、申立人らは、会社が X 1 に対する評価において回収金額、回収率を評価の指標とするのは適切でないとして主張する。実績評価の対象となった督促業務の目的について当事者間に争いがあるが、申立人らの主張するように早期回収が重要であることを勘案したとしても、督促業務の目的は、その業務の性質上延滞債権（未収金）の回収であると考えるのが相当である。

そうすれば、会社が回収金額、回収率に重点をおいた実績評価を行ったことには合理性があり、たとえ滞納状態が解消した顧客の数と回収金額との間に必ずしも相関関係があるとはいえないこと等の事情を勘案したとしても、上記合理性を否定するほどの根拠とはならないから、この点についての申立人らの主張は採用できない。

#### ウ 評価の合理性

会社が、X 1 を低く評価したことに合理的な根拠があると主張するのに対し、申立人らは、これを否定するので、以下判断する。

本件考課対象期間中の X 1 の勤務態度、業務への取組姿勢等に対する評価の妥当性についてはともかく、X 1 が督促担当者である神戸本社の本件考課対象期間中の実績（回収率）は、他の業務拠点の実績と比べて低かった事実が認められる〔第 1 の 4 (4)〕。

これについて、申立人らは、業務拠点間の回収率を比較することには意味がないと主張するが、新規督促カード及び長期滞納カードの枚数が業務拠点間で多少異なることはあり得るものの、比較が不相当であるというほどの差が存するとの疎明はない。このことに関連して、申立人らは、神戸本社以外の各業務拠点においては、延滞額の高額なものについて安易な貸倒れ処理を行って回収率を高くしている可能性があり、単純に実績比較をすることには問題があると主張するが、その疎明は十分ではなく、X 1 の証言及び陳述書の記載のみでは当該事実を認めることができない。

また、申立人らは、電督処理段階での処理率や新規督促カード段階での処理率に着目すれば、X 1 の実績は、平均以下ではないと主張するが、電督処理段階は、主に封書による督促であって〔第 1 の 4 (3)〕、定型的作業であると考えられ、加えて、督促カードのうち特に新規督促カードの処理率のみを取り上げて比較する根拠が十分疎明されておらず、これらに着目して実績を評価する必要性は乏しいといわざるを得ない。

したがって、X 1 が督促業務担当者である神戸本社における本件考課対象期間中の回収率が他の業務拠点に比べて低かったことからすれば、会社が X 1 に対する本件考課査定を D ランク（平均よりやや劣る）

としたことは、合理性を欠くとはいえない。

エ 以上のおり、X 1 については、会社により恣意的に低く評価されていると認めるに足りる疎明はなく、申立人らの主張は、いずれも採用できない。

(3) 申立人らのその余の主張について

申立人らは、X 1 に対する本件考課査定が、支部及び分会の集会、教宣活動等の直後に行われたことをもって、組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いであるかのごとく主張するが、集会が行われた時期と X 1 に対する本件考課査定の結果が通知された時期とが近接していたことの一事をもって本件考課査定を不利益取扱いと認めることはできないのは無論のこと、前記(1)ウのおり会社が支部及び分会を嫌悪し、その活動を妨害しようとする意図を有していたとまではいえず、前記(2)ウのおり X 1 に対する本件考課査定が合理性を欠くとは認められないのであるから、申立人らの主張は、失当である。

(4) 不当労働行為の成否について

以上のおりであるから、会社が X 1 の加入する支部及び分会を嫌悪し、その活動を妨害しようとする意図を有していたとは認められず〔前記(1)ウ〕、X 1 は、会社から低く評価されているものの、その評価は合理性を欠くとまではいえない〔前記(2)ウ〕。したがって、会社の行為が、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する申立人らの主張は、いずれも採用することができず、本件申立てについては、いずれもこれを棄却する。

### 第 3 法律上の根拠

以上の認識した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条の規定を適用して、主文のおり命令する。

平成 11 年 12 月 7 日

兵庫県地方労働委員会  
会長 本田 多資雄 ⑩