

平成 23 年 12 月 12 日判決言渡 同日判決原本領収 裁判所書記官
平成 22 年(行ウ)第 199 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 23 年 10 月 3 日

判 決

原告 X1
原告 全労協全国一般東京労働組合
被告 東京都
代表者兼処分行政庁 東京都労働委員会
参加人 セフテック株式会社

主 文

- 1 原告らの請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告らの負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

東京都労働委員会が、都労委平成 19 年(不)第 13 号事件について平成 21 年 9 月 15 日付けでした命令(以下「本件命令」という。)を取り消す。

第 2 事案の概要

原告らは、平成 19 年 2 月 28 日、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対して、参加人が、原告全労協全国一般東京労働組合(以下「原告組合」という。)の組合員である原告 X1 が平成 18 年 10 月 20 日に定年退職した後、再雇用しなかったことが、不当労働行為(不利益取扱い)に該当すると主張して、救済命令の申立てをした(以下「本件救済申立て」という。)。都労委は、平成 21 年 9 月 15 日、本件救済申立てを棄却した(本件命令)。

本件は、原告らが、本件命令を不服として、その取消を求めた事案である。

1 認定事実(争いのない事実、各項目に掲記の証拠及び弁論の全趣旨による認定事実)

(1) 当事者等

ア 参加人は、肩書地に本社を置き、工事中保安用品の製造、販売等を業とする株式会社であり、本件救済申立て時の従業員は約 300 名である。

イ 原告組合は、首都圏の主として中小企業労働者で組織されたいわゆる合同労組であり、本件救済申立て時の組合員は約 4000 名である。

参加人には、原告組合の下部組織としてセフテック労働組合(以下「分会」という。)があり、本件救済申立て時の分会員は約 40 名である。

ウ 原告 X1 は、昭和 45 年 5 月 21 日に参加人に入社し、総務部経理課に配属された。その後、本社営業部、特需部門(部長)、埼玉営業所等を経て、平成 11 年から定年退職時まで関東の本社特需部門(以下「特需部門」という。)の営業職に配属されていた。特需部門の営業職は、原告 X1 のみであった。

原告 X1 は、昭和 47 年 4 月、分会発足と同時に原告組合に加入し、同年 12 月に分会書記長に就任して以降、分会委員長等の役員を務め、また、平成元年以降、原告組合の副委員長も務めていた。

(2) 原告らと参加人との間に存在した主な紛争

ア 平成6年2月、原告組合は、参加人が原告X1を降格し賃金カットを行ったことについて、都労委に対し、不当労働行為救済申立てを行った。その後、原告組合は、組合員X2及び同X3の賃金問題を議題とする団体交渉に応じることを求め、都労委に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

イ 平成7年4月、原告X1ら組合員9名は、当庁に未払残業手当の請求訴訟を提起した。平成8年2月、当庁で、同年4月1日以降の残業及び残業手当について労働協約を締結すること、参加人は新給与体系の実施について事前に原告組合と十分な協議を行うこと等を内容とする和解が成立し、平成9年2月、原告組合は、上記アの救済申立てを取り下げた。

ウ 原告組合は、上記和解条項により、人事考課制度の導入に関しても原告組合と参加人との協議の上で決定され则认为していた。しかし、新給与体系実施の前後を通じて原告組合と参加人との間で人事考課基準等に関する協議が行われず、原告組合は、人事考課制度導入後、同制度を撤廃するよう継続して要求するようになった。

エ 平成13年6月、原告組合は、原告X1らの賃金を是正すること、同事項を議題とする団体交渉に誠実に応じることを求め、都労委に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

平成14年12月、原告X1らは、当庁に、参加人を被告とする賃金差別による損害賠償請求訴訟を提起した。平成16年3月9日、上記請求を棄却する判決が、同年12月22日、控訴を棄却する旨の控訴審判決が出され、上記第1審判決が確定した。同月19日、原告組合は、都労委に対する上記救済申立てを取り下げた。

オ 平成17年9月22日及び平成18年7月5日、X4等の組合員4名は、年俸制適用者に残業手当を支払うことを求める訴えを提起した。

原告組合は、平成17年10月20日、賃金改定等を議題とする団体交渉に応じること等を求め、都労委に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

上記訴訟は、平成18年11月29日、参加人が原告組合に対して和解金を支払うこと、原告組合が都労委への上記救済申立てを取り下げること等を内容とする裁判上の和解が成立し、平成19年1月4日、原告組合は、上記救済申立てを取り下げた。

(3) 原告X1が特別休暇を取得するまでの経過

ア 原告X1は、平成13年末ころから手足の痺れや腰痛を感じるようになり、平成14年3月に頸部脊髄症と診断され、同年5月に入院して手術を受けた(1回目の手術)。原告X1は、同年4月～8月の間年次有給休暇を含めて約4か月の休暇を取得し、同年9月に入社した。入社直後約1か月は、コルセットを使用していた。

原告X1が上記のとおり4か月間の長期休暇を取得した際、この期間を評価対象とする平成14年度冬季賞与時の原告X1の人事考課の結果はDであり、それは原告X1に伝えられた。

イ 原告 X1 は、平成 16 年ころから再び腰痛を訴えるようになり、平成 17 年 4 月以降は、最寄り駅から参加人まで数分の距離を歩いて来ることができずに病院に行ったことがあった。原告 X1 が同月～同年 12 月の間に取得した約 30 日の有給休暇のうち、複数日は腰痛や通院を理由とするものであった。

ウ 平成 17 年 8 月ころから、原告 X1 は、何度か済生会中央病院に通院し、頸部脊髄症との診断を受け、医師から、内勤職に変わった上で手術を検討するように助言された。同年 10 月 18 日、原告 X1 は、参加人の総務部長 Y1 及び総務部次長 Y2 に病状を説明し、内勤職への異動を相談したが、その異動は実現しなかった。同年 12 月 8 日、原告 X1 は、済生会中央病院に検査入院し、同月 15 日に第 1、第 2 頸椎を手術すれば症状は楽になると思われると診断された。同じころ、原告 X1 は、参加人に病状を説明する際、平成 14 年に手術した頸部だけでなく胸椎や腰椎等にも同様の症状が出ていた場合は、難病認定される可能性がある旨を述べたことがあった。

なお、原告らは、原告 X1 が内勤職の相談をした際、Y1 部長から早期退職を勧められたと主張し、原告 X1 は、これに沿う供述をするが、これと相反する証拠があること、早期退職を勧めた際の具体的状況が必ずしも明らかでないこと等に照らし、原告 X1 の上記供述は採用できない。

エ 平成 17 年 12 月 16 日、Y1 部長は、原告 X1 に対し、「X1 社員の職務・給与取扱いについて」と題する文書を手渡し、定年退職日まで有給の特別休暇を取得するよう提案した。この文書には、現在の原告 X1 の健康状態は、通勤途上や就業中に転倒したり追突されたりしたときに、重大な事故につながる恐れがあること、万一事故になれば、原告 X1 及び参加人が重い責任を負うことになること、原告 X1 は、危険防止のため、通勤・就業を回避すべきであると判断していること、2 度目の手術を受けたとしても、1 度目の手術後の状況を考えると、営業職への復帰は難しいし、事務職への職務変更も経験的にも適性的にも無理であると判断していることが記載され、今後の取扱いとして、原告 X1 は、今後入社せず、健康回復に専念してもらうこと、定年退職日まで有給休暇扱いとすること、業績がないため賞与は支給しないことが記載されている。参加人の就業規則 25 条、26 条は、参加人が必要と認めるときは、特別休暇(有給)を与える旨が定められている。

原告 X1 は、Y1 部長との間で、口頭で、平成 18 年 1 月 11 日から有給休暇を取得すること、参加人が毎年実施している健康診断を受診すること、体調が良くなった場合は定年前でも出勤するという内容を確認し、上記の「X1 社員の職務・給与取扱いについて」と題する文書に押印し、同年 2 月 9 日まで年次有給休暇、同月 10 日～同年 10 月 20 日(定年退職日)の間有給の特別休暇を取得することとなり、現実にそのように休暇を取得した。

(4) 第 1 回団体交渉までの経過

ア 原告 X1 は、平成 18 年 3 月 3 日に済生会中央病院に入院し、同月 7 日、頸椎の手術を受け(2 回目の手術)、同月 28 日に退院した。退院後、経過観察のための病院に行くことはあったが、治療のための通院はなかった。

原告 X1 は、同年 4 月ころに当庁で Y1 部長及び Y2 次長に会った際、入院し手術した旨を話し、入院証明書を参加人に送付した。

イ 原告 X1 は、平成 18 年 6 月 29 日、参加人の株主総会に出席した際、総会の始まる前に 20 分程度、Y1 部長及び Y3 社長と言葉を交わした。その際、原告組合の窓口や、団交の話、Y1 部長の話に加え、原告 X1 が、働きに出たいという趣旨のことも述べた。

ウ 原告 X1 は、平成 18 年 7 月ころに都労委で、Y2 次長に対して復職したい旨の希望を述べた。Y2 次長は、原告 X1 に対し、入院証明書では不十分であり診断書を提出すること、場合によっては参加人の指定する病院での診察や診断書の提出を求めることがある旨回答した。

(5) 第 1 回団体交渉から原告 X1 の定年退職までの経過

ア 原告組合及び分会は、平成 18 年 8 月 7 日、参加人に対し、原告 X1 の雇用延長を議題とする団体交渉を申し入れ、同年 9 月 15 日、上記議題の第 1 回団体交渉が開催された。その際、Y3 社長は、原告 X1 に診断書及び特別休暇を取得している間の経過報告の提出を求めた。原告 X1 は、同月 22 日、済生会中央病院の担当医師に対し、自身の仕事内容が車を運転して営業することである旨を説明した上で勤務の可否も含めた診断書作成を依頼し、その結果、同年 10 月 10 日、参加人に対し、東京都済生会中央病院の同年 9 月 22 日付け診断書(以下「本件診断書」という。)及び原告 X1 作成の同月 30 日付け経過報告書を郵送し提出した。本件診断書には、疾患名は「頸部脊髄症」とし、「上記にて、2006.3.7 に手術を行い術後の経過は順調である。就業可能と判断する。」と記載されていた。

原告 X1 の診断書としては、他に、獨協医科大学越谷病院の平成 23 年 3 月 10 日付け診断書がある。これには、病名は「頸椎症性脊髄症」とし、「上記診断で H18.3.7 に第 1、第 2 椎弓切除術を行った。術後経過は良好で、術後 5 年の現在日常生活に支障なく、重労働以外は可能である。頸椎症性脊髄症は一般に治らない病気と考えられているが、手術を行い脊髄が良好に除圧され、頸椎の不安定性が出現しなければ、症状は著明に改善し、それが長期間維持される。本例も、今後病気が再発することは無いと判断する」との記載がある。

イ 参加人は、本件診断書の提出を受け、知り合いの医師に、原告 X1 が平成 14 年に手術を受けた際の状況、現在の状況、参加人の職種の内容等を説明し、就労が可能であるか否か一般的な意見を聞いた。当該医師は、個別の案件とすればいろいろあるかもしれないが、一般的な意見としては、首の病気で、2 度やっているということも考えると、ちょっと難しいのではないかと、就労に消極的な意見を述べた。その後、参加人は、原告 X1 が健康状態の基準を満たしていないと判断した。

ウ 平成 18 年 10 月 20 日、原告 X1 は定年退職となり、再雇用されなかった。

(6) 第 2 回～第 4 回団体交渉等

ア 平成 18 年 11 月 6 日、第 2 回団体交渉が開催された。Y3 社長は、原告 X1 の再雇用について、首の病気であり参加人の仕事をするは無理であると判断

し、原告 X1 を再雇用しない旨を述べた。本件診断書を見た上での回答かとの質問に対し、Y3 社長は、診断書の内容にかかわらず、首の骨に関わる病気に罹患して手術している人に参加人での仕事はできないと考える旨述べた。原告組合は、参加人に再検討を求め、団体交渉は終了した。

イ 平成 18 年 12 月 21 日、第 3 回団体交渉が開催された。原告組合は、原告 X1 の再雇用問題も含め、労使間の問題につき全面解決したいと提案した。

Y3 社長が、原告 X1 は体力的な問題から再雇用することは無理だと述べ、原告組合は、参加人が言うほどはっきりしているとは思わないと述べた。原告組合は、都労委にあっせんを申請する旨を述べ、団体交渉は終了した。

ウ 平成 19 年 1 月 15 日、原告組合は、都労委に対し、原告 X1 の再雇用問題をあっせん事項としてあっせん申請をした。

エ 平成 19 年 1 月 19 日、第 4 回団体交渉が開催された。参加人は、原告 X1 の健康面での不安から、再雇用要求に応じるつもりはないと述べた。

原告 X1 の再雇用を議題とする第 1 回～第 4 回の団体交渉で、参加人は、原告 X1 を再雇用しない理由として、人事考課の基準を満たしていないことを説明したことはなかった。

オ 平成 19 年 2 月 28 日、原告らは、都労委に対し、本件救済申立てをした。

(7) 参加人の再雇用制度について

ア 参加人は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高年齢者雇用安定法」という。)の改正法の平成 18 年 4 月 1 日の施行に向け、平成 17 年秋ころから就業規則を改訂して再雇用制度を設ける検討を行い、平成 18 年 4 月 1 日、再雇用制度を含めた改訂後の就業規則が施行された。

参加人は、就業規則改訂案を同年 2 月ころに概ねまとめ、各部署の朝礼で所属長等から説明を行い、就業規則の新旧対照表及び再雇用規程の案を従業員全員に回覧し、同年 3 月に従業員代表の意見書を添付して各営業所を所管する労働基準監督署長に届け出た。改訂にあたって労使協定を結ぶために話し合ったことはなく、参加人が就業規則改訂案を原告組合に通知した時期は、改訂の前日である同月 31 日であった。

イ 改訂後の就業規則 52 条は、従業員の定年は満 60 才とし、定年に達した日から最初に到来する 20 日の日で退職とすること、再雇用制度として、勤務を希望する者で、人事考課の結果が定年直近 2 年間平均以上の者(人事考課の基準)、勤務に支障がない健康状態にある者(健康状態の基準)及び減給以上の懲戒処分を受けていない者(懲戒の基準)の 3 基準に該当する者は、65 歳まで嘱託として再雇用することを規定している。そして、再雇用条件について、定年後の再雇用規程 6 条は、再雇用後の従事業務は、原則として定年退職時の業務とし、契約締結の際、参加人が決定すると規定していた。

改訂後の就業規則及び再雇用規程は参加人の各事業所に備えられ、閲覧可能な状態に置かれていた。

ウ 就業規則改訂後の平成 18 年 4 月 25 日、原告組合と参加人は、主に春闘要求を議題とする団体交渉を行った。同月 26 日、原告組合は、団体交渉での参加人

の発言中、就業規則変更に関して「従業員代表から意見書をすでにもらったから、労働組合と協議する必要はない」との発言に抗議した。

エ 再雇用基準は、平成18年4月～平成20年末の間、改訂されていない。

平成18年4月～12月の間に参加人で定年退職を迎えた従業員は原告X1のみであり、平成19年に2名、平成20年に2～3名の従業員が定年退職し、希望しなかった1名を除く全員が再雇用された。

原告X1の後に再雇用された5名については、定年前2年間の6回の人事考課は、いずれもB以上であった。また、Z1(非営業職)の定年前2年間の人事考課は、6回ともBであった。

(8) 参加人の人事考課制度について

ア 参加人は、再雇用基準を定めるに当たり、相応の貢献を期待できる従業員を再雇用するために、実績・能力・意欲等を総合的に見ることのできる上記就業規則52条の人事考課の基準を設けた。

人事考課の基準は、定年直近2年間に行われた6回の人事考課の結果が平均(人事考課B)以上であることが求められる。

イ 人事考課制度は、遅くとも平成9年ころに導入し、運用していた。人事考課は、4月の昇給時の能力評価、夏期及び冬期の賞与時の実績評価の年3回行われ、Sを最上位とし、以下A、B、C、Dの5段階評価で行われている。

原告X1のような営業職の夏期、冬期の賞与時の人事考課は、「個人の営業成績」を基本(50%)に、「上司の評価」(30%)、「所属する営業所全体の成績」(20%)を加味し、最終的に取締役会で調整して判断していた。「個人の営業成績」は、売上予算(営業目標)に対する達成率を基本とし、加えて売上実績や、売上実績に基づく予算レベル等が重要な要素として考慮され、総合的に判断された。売上予算の設定方法は、従業員が上司に目標とする数字を出し、前年の実績等をもとに、多くの場合は従業員が出した数字に、参加人が達成し得ると判断した数字を上乘せして決定していた。達成率100%以上はB評価、達成率140%以上はS評価、120%以上140%未満はA評価、80%以上100%未満はC評価、80%未満又は評価不能はD評価となる。「上司の評価」は、業績評価として仕事の成果、量及び期限が評価項目とされ、態度評価として主体性、積極性、責任感、協調性及び規律性が評価要素とされた。「所属する営業所全体の成績」は、営業所単位で決まっている予算に対する達成率を基本に評価を行い、その達成率についての考え方は営業成績の場合と同じである。一方、昇給時の人事考課は、執務態度、基礎能力、業務熟練度、責任感、協調性及び自己啓発を評価項目とし、上司が1年間の執務態度等を見て、総合でS～Dの5段階評価を行っていた。人事考課の結果は、上司から本人に対して予算の達成率や参加人全体及び所属する営業所の成績等とともに告げられた。その結果に異議がある場合は、上司及び総務部に説明を求めることができるとされていた。

ウ 参加人が人事考課における評価項目や割合、5段階評価結果の各割合を明らかにしたのは、原告組合の平成20年11月4日付け「冬季一時金要求書」に対する同年12月1日付け「会社回答」が初めてであった。参加人は、この回答

で、同年冬期賞与の評価割合は、Sは0.53%、Aは5.26%、Bは35.26%、Cは53.16%、Dは5.79%であると回答した。なお、原告組合が参加人に対して人事考課制度について具体的に質問をしたのは、上記要求書が初めてである。

(9) 原告 X1 及び X4 の業務内容と人事考課の結果について

ア 原告 X1 が配属されていた特需部門は、官公庁が行う公共工事の受注業務及び官公庁が実施する行事等での保安用品のレンタル業務等を行う部門であった。原告 X1 は、平成 11 年に配属された後、1 人で自動車を使用して現場を回り、工事に立ち会う等の営業の仕事を行っていた。

参加人は、原告 X1 が特別休暇を取得していた間の平成 18 年 1 月ころから、営業職の従業員が使用する車をライトバンから順次 1 トントラックに入れ替え、営業職の従業員が顧客からの急な注文に応じて商品を運んだりサンプルを配付する作業も行うようになっていった。

イ 参加人は、平成 14 年～平成 15 年 10 月、参加人が関与した官庁発注の工事に関し、公正取引委員会から談合を行ったとして課徴金納付命令を受けた。さらに、公共工事自体の減少、各地方公共団体で地元業者優先の傾向が強まったこと等のため、平成 16 年以降、参加人は、公共工事の受注が難しい状況となった。このころ、原告 X1 は、参加人に民間会社に対する営業の仕事もさせてもらいたい旨を申し出、民間会社に対する営業の仕事も併せて担当するようになった。なお、原告 X1 は、平成 13 年～平成 14 年ころ、予算を達成したことによる特別手当の支給を複数回受けた。

原告らは、原告 X1 に割り当てられた民間取引先について、それまで参加人と取引がないところや、規模が小さいところであった旨主張するが、証拠によれば、かえって、原告 X1 の特需部門への配属前から取引のある民間企業が複数あることが認められ、他に、原告らの主張を認めるに足りる証拠はない。

ウ 原告 X1 の平成 15 年度昇給時～平成 18 年度夏季賞与時の人事考課の結果は、以下のとおりである。

平成 15 年度昇給時	C	夏季賞与時	D	冬季賞与時	D
平成 16 年度昇給時	C	夏季賞与時	C	冬季賞与時	C
平成 17 年度昇給時	D	夏季賞与時	C	冬季賞与時	C
平成 18 年度昇給時	D(評価不能)	夏季賞与時	D(評価不能)		

エ 参加人の営業職に対する人事考課において比重の大きい営業成績は、達成度を基本にしている。47 期下期の達成率をみると、原告 X1 (156.0%) が関東営業部(86.5%)を上回っているが、その他の原告 X1 の達成率は、48 期上期、下期、49 期上期、下期とも、名古屋支店や関東営業部の達成率を下回る場合が多かったし、原告 X1 の達成度と、原告 X1 の後任者の 50 期～52 期の達成率と比較しても、期は異なることを考慮しても、全体的に原告 X1 の達成率が低かった。

オ 平成 8 年以降、原告組合の分会委員長を務めている X4 は、昭和 59 年 4 月に参加人に入社し、昭和 63 年以降、営業の仕事を行っている。

X4 は、平成 17 年 4 月 1 日付けで千葉営業所へ配転を命ぜられ、配転後当初は D 評価だったが、営業成績が上がるにつれて評価も上がり、平成 18 年度には

予算に対する達成率が約 98%になって C 評価を、平成 19 年度の冬季賞与時には A 評価を得た。

2 争点及びそれに対する当事者の主張

本件の争点は、参加人が原告 X1 を再雇用しなかったことが、労働組合法 7 条 1 号の不当労働行為(不利益取扱い)に該当するかという点である。

(原告らの主張)

(1) 再雇用制度について

ア 参加人は、原告 X1 を再雇用しない理由は、再雇用基準中、人事考課の基準及び健康状態の基準を満たさないためとしているが、原告 X1 は、これらの基準をいずれも満たしていた。参加人が、原告 X1 について再雇用を拒否した理由は、原告 X1 の組合活動にあり、不利益取扱いに該当する。

イ 参加人は、再雇用制度の労使協定を締結することなく制定し、また十分に周知しないままに施行した。この事実は、参加人が原告 X1 の再雇用にあたり恣意的に再雇用基準を満たさないと判断したことを推認させる。

(2) 健康状態の基準について

ア 原告 X1 は、平成 14 年 5 月に頸部脊髄症の手術を受けた後、平成 17 年 10 月に手の痺れ等が再発したが、平成 18 年 3 月、再び手術して回復し、同年 6 月、医師から就労可能との診断を受け、本件診断書を同年 10 月 10 日に参加人に提出し、定年時(同月 20 日)には、従前の業務を行う程度に健康状態が回復していた。

原告 X1 が平成 17 年 4 月～同年 12 月に取得した約 30 日の年次有給休暇は、組合活動等によるものが多く、腰痛や通院が理由ではなかった。

イ 原告 X1 の業務内容は、官公庁からの公共工事の受注業務や警備用品のレンタルの受注を主たる内容とする営業職であった。原告 X1 の業務は、商品の運搬をすることがあるが、機会は少なく、運搬する場合も日常生活で経験する以上の重い物を運搬することはない。長時間自動車を運転し現場を回る必要があるが、原告 X1 は自動車の長距離運転を支障なく行える。

参加人は、原告 X1 の職務内容は肉体労働も伴うため、原告 X1 に適さない旨主張するが、上記の原告 X1 の従前の業務内容に照らして、健康状態の基準を満たしており、参加人の主張は失当である。

ウ 参加人は、平成 17 年 12 月、当時の原告の健康状態への配慮から原告 X1 に対して特別休暇を提案したと主張するが、原告 X1 の健康状態は、手術によって回復が期待できる状態であり、参加人が過去に退職を勧奨していた経緯に照らせば、上記特別休暇取得の提案は、組合活動の中心にいる原告 X1 を速やかに放逐するという意図によるものである。

平成 18 年 10 月 10 日、参加人は、就労可能との本件診断書の提出を受けたのに、健康状態の基準を満たさないと判断したのであり、これは不合理なもので、原告 X1 を放逐する意図を推認させる。

エ 参加人は、原告 X1 の健康状態について、医師に相談した上で、健康状態に問題があったと判断した旨主張するが、上記医師は、原告 X1 の状態を直接確認し

ておらず、他に、原告 X1 に対し、参加人の指定する医師の診断を受けさせる等の対応も取らなかった。参加人の特別休暇の提案や健康状態の基準を満たさないとの判断は、不自然不合理で、原告 X1 の組合活動を嫌悪し、はじめから再雇用拒否を決めた上での提案や判断であった。

(3) 人事考課の基準について

ア 高年齢者雇用安定法が 65 歳までの雇用確保を義務付けているのは、年金受給開始年齢までの収入確保のためで、再雇用基準として個人の能力を考慮する人事考課の基準を設けること自体認められない。人事考課の基準を設けるとしても、解雇に相当する事由があるような場合に限るべきである。

参加人の人事考課基準は、平成 9 年の作成以来、従業員に公開されなかった。これは、参加人が人事考課を恣意的に運用していたことを窺わせる。

イ 人事考課の基準を設けるとしても、客観的な基準とし、従業員がその基準に照らして平均以上か否かを判断できなければならない。しかし、参加人の人事考課の方法は、判断時点は昇給時、夏期賞与時、冬期賞与時で、賞与時の考課方法は、営業成績(50%)に加え、上司評価(30%)、営業所成績(20%)も付加して行われるものであり、主観が入る余地があり、また個人の成績のみで評価されていない点で、客観性・合理性に欠ける。

再雇用基準としての人事考課の基準は、S、A、B、C、D の 5 段階評価のうち B 評価を平均とし、平均以上の者であることを基準としているが、参加人の回答によれば、B 評価の割合は約 4 割に留まるのに、これを人事考課の基準(B 評価以上の者)とすると、ほとんどの従業員が人事考課の基準を満たさないこととなり、高年齢者雇用安定法の趣旨に照らし、不適正である。

ほとんどの営業職の従業員が定年直近 2 年間平均(B)以上の者になれないことは、参加人の業績発表に基づいて原告らが作成した売上利益等の推移表によっても明らかである。

参加人は、人事考課の結果は上司から伝えられ、異議申立ても可能であったと主張するが、理由まで明らかにされないし、異議申立てにより人事考課の結果が変更されたという事例はなく、実際には機能していなかった。

ウ 原告 X1 が所属する特需部門は官公庁を取引先としており、その売上の割合が極めて低いこと、割り当てられた仕事は、受注環境の悪化により売上が減少する仕事で、特に、原告 X1 の定年直近 2 年間の人事考課の対象時期は、公正取引委員会による参加人に対する課徴金命令等により、特に売上が減少するという特殊性があった。参加人は、原告 X1 の人事考課に当たり、上記の特殊性を考慮せず、過大な売上目標の設定等をしており不合理である。原告 X1 は、参加人に対し、官公庁以外の民間取引先の営業も希望したが、割り当てられた仕事は、それまで参加人と取引がなく、最終的な受注が得られなかったり、規模が小さく売上を上げることが困難なところであった。

参加人は、売上実績について、原告 X1 の実績と関東営業部の他の従業員との実績を比較しているが、全く異なる部門を比較する点で、不適当である。また、参加人は、原告 X1 と、名古屋支店の社員及び原告 X1 の後任者との売上額の比

較を行い、原告 X1 の営業成績を平均でないと判断したが、受注対象が異なる者同士の比較であり、これも不適當である。

仮に、上記の比較をするにしても、47 期、48 期の総合の達成率の平均をみると、原告 X1 (97.65%) の方が、名古屋支店 A (88.25%) や関東営業部全体の平均 (78.5%) よりも高く、また後任者の平均 (97.65%) は同率であって、原告 X1 の営業成績を平均以上でないとする根拠はなく、参加人の判断には合理性がない。

エ 原告 X1 は、定年前 1 年に特別休暇を取得したが、その結果、定年前 1 年の評価は不能で D 評価となり、人事評価の基準を満たさないこととなった。

人事評価の基準の定年直近 2 年間という期間に、病気で休暇取得中の期間を含めることは相当ではないし、参加人は、原告 X1 に対し、特別休暇の提案やその後の話合いで、特別休暇の取得により D 評価という不利益を受けるという重大な事実の説明をしないで、不利益扱いをしたことは不当である。

オ 参加人は、原告 X1 の再雇用に関する団体交渉で、再雇用できない理由を健康上の問題とのみ説明し、人事考課の基準について説明しなかった。これは、参加人が、実際には、原告 X1 の再雇用を拒否するにあたって、そもそも人事考課の点を理由として考えていなかったことを窺わせる。

カ 参加人の従業員のうち、原告 X1 の定年後に定年になり、再雇用を希望した者は、全員が再雇用されている。参加人は、原告 X1 の定年後に定年になって再雇用を希望した者の業務成績は全て B 以上の評価と主張している。しかし、このうち、Z1 は、総合評価として C 又は D としか通知されたことがなく、過去 2 年 6 回の評価の平均が B 以上ではあり得ないのに再雇用されており、参加人は、業務成績とは無関係に再雇用を決めているか、恣意的な評価が行われたというべきである。

原告組合の組合員の X4 は、平成 19 年度の冬季賞与時評価が A であったが、このことから直ちに組合員に対して適正な評価をしているとはいえない。X4 は、平成 17 年に千葉営業所に異動となり、同年冬期賞与、平成 18 年昇給時の基本給、同年夏期賞与、同年冬期賞与は、いずれも減額され、平成 19 年の目標額を達成できない数字に設定され、それ以降の賞与時の評価はほとんど C であり、組合員であることを理由に不当な扱いを受けている。

原告 X1 に対する再雇用当時、原告らと参加人との間には、別件訴訟や不当労働行為救済申立事件が複数係属していた。本件は、そのような中で原告組合の中心である原告 X1 を参加人から排除するため、再雇用しなかったのであり、組合活動を理由とする不利益取扱いであることは明白である。

(被告、参加人の主張)

(1) 健康状態の基準について

ア 原告 X1 は、平成 14 年に 1 回目手術を受けた後、平成 16 年ころから再び腰痛を訴えるようになり、同年 4 月以降、最寄駅から参加人まで徒歩数分の距離を歩くことができず病院に行くことがあった。平成 17 年 4 月～同年 12 月の間に、腰痛等を理由に約 30 日程度の有給休暇を取得した。また、同年 8 月ころは、済生会中央病院で頸部脊髄症との診断を受け、このころ、参加人に難病認定され

る可能性があると話した。参加人は、原告 X1 の上記の状況を受けて、健康問題を慎重に考え、特別休暇を提案したのであり、原告 X1 が組合員であることとは関係がない。

イ 原告らは、2 回目の手術の後、Y1 部長らに対し、手術したことや、復職の意思を口頭で伝えたと主張する。しかし、原告が特別休暇に入った後、平成 18 年 8 月 7 日付けで団体交渉が申し入れられるまでの間、原告 X1 から、病状についての経過報告や、正式な仕事復帰の申し入れはなかった。

原告 X1 と Y3 社長、Y1 部長とが、株主総会の日に話をしたのも、会場にあるソファで、ごく短時間での話であり、ここで、原告 X1 の復職に係る話が出ていたとしても、それが、原告 X1 の復職が困難であるという参加人の認識を払拭するに足りる十分な報告や説明であったとは考えられない。

ウ 参加人は、原告 X1 の健康状態について、通勤途上や就業中の転倒、追突等により、重大な事故につながるおそれがあると認識し、また、原告 X1 が、1 回目の手術後に頸部脊髄症を再発したという状況を踏まえ、原告 X1 の健康状態について深刻にとらえ、営業職への復帰は難しいと判断した。

原告 X1 が患った頸部脊髄症が神経に関わるものであり、これが再発していた状況を踏まえると、参加人の上記判断は自然である。

(2) 人事考課の基準について

ア 再雇用基準に人事考課の基準を設けることは、高年齢者雇用安定法の趣旨に照らしても許容される。原告らは、参加人が人事考課基準を公開していなかったと主張するが、原告らが人事考課基準について具体的に質問したのは、平成 20 年 11 月 4 日付け「冬期一時金要求書」が初めてである。

イ 人事考課の方法は、個人の営業成績、上司評価、営業所成績という複数の項目を設け、このうち個人の営業成績については、売上予算(営業目標)の達成率を基本に、売上実績等を付加して総合的に判断されている。そして、この売上予算は、前年の実績等をもとに、多くの場合は従業員が出した数字に上乘せした額に決定される等一定の基準に基づいている。また、人事考課の結果に異議がある場合は、従業員は説明を求めることができる。

このように、参加人の人事考課の方法は、客観性、合理性がある。

ウ 原告らは、原告 X1 の属する特需部門の特殊性を考慮していないと主張するが、特需部門の平成 16 年以降の売上減少は、公共工事の受注環境悪化という外的要因によるもので、参加人の恣意的な操作が入る余地はない。かえって参加人は、原告 X1 に対し、官公庁だけでなく、民間会社に対する営業の仕事も与える等、一定の配慮をしていた。したがって、参加人が、原告 X1 の人事考課の結果を不当に低くする等の運用を行っていたとはいえない。

原告らは、原告 X1 と関東営業部の他の営業担当者の平均とを比較することは妥当でないと主張する。確かに、官公庁を対象とした営業を行っていた原告 X1 と、民間会社のみを対象とする関東営業部の営業担当者とを単純に比較することは難しいが、比較することに一定の意味はあり、48 期上期、下期、49 期上期の原告 X1 の達成率が、関東営業部平均の売上予算に対する達成率を相当程

度下回っていることは、原告 X1 の人事考課が低く評価されることの合理性を示す根拠となりうる。

原告らは、原告 X1 と名古屋支店の社員及び原告 X1 の後任者との比較について、47 期、48 期の達成率の平均を主張するが、参加人は、年 1 回の昇給時と年 2 回の賞与時に人事考課を行い、1 年間又は 2 年間を通算して評価していないから、原告らの主張するような比較をしたところで、原告 X1 の評価が平均以上であるとの主張に直結するものではない。

エ 原告らは、参加人は団体交渉において原告 X1 の健康状態のみ言及していたから、当初、原告 X1 の再雇用にあたり人事考課の基準を問題としていなかったと主張する。しかし、再雇用基準によれば、各基準の一つが欠ける場合には再雇用基準を満たさないから、参加人としては、再雇用しない理由として 3 つの基準のうち 1 つを説明すれば足りるところ、参加人が、団体交渉で説明するにあたり、原告らの納得を得やすいと考えられる健康状態の基準に絞って説明したことが、直ちに不合理であるとまではいえない。

オ 原告らは、原告 X1 が平成 18 年度に特別休暇を取得したことで、評価が D となったことを理由に再雇用を拒否することが不当であると主張するが、原告 X1 の頸部脊髄症は、業務上の事由により罹患したのではなく、特別休暇の取得により人事評価を D とすることは不合理ではない。特別休暇を取得して評価不能とされた平成 18 年度の昇級時及び夏期賞与時の人事考課の結果(いずれも D)を除いた人事考課の結果をみても、また、特別休暇を取得する前 2 年間に遡る人事考課の結果をみても、人事考課の基準を満たさないから、原告らの主張は失当である。

参加人は、特別休暇取得中の人事考課が D となる旨説明しなかったが、原告 X1 は、平成 14 年に 1 回目の手術を受け 4 か月の休暇を取得した際に D 評価であったから、この事情は、原告 X1 自身が認識し得ることである。

カ 原告らと参加人との間には、平成 6 年ころから、不当労働行為救済申立てを始めとして、多くの事件が労働委員会や裁判所に係属する状況が続いていた一方で、原告 X1 は、平成 13 年ころ～平成 14 年ころにかけて、予算を達成したことで特別手当の支給を複数回受けたり、平成 13 年度と平成 14 年度の昇級時は B 評価であった。X4 も、平成 17 年 3 月に千葉営業所に配転された当初は、D 評価であったが、平成 19 年の冬期賞与時には A 評価を得ている。したがって、原告 X1 の組合活動を理由に人事考課が不当に低く抑えられてきたとはいえない。

第 3 当裁判所の判断

1 本件の判断の枠組み

本件は、参加人が高年齢者雇用安定法に向けて改訂した就業規則に定める再雇用制度について、原告 X1 が再雇用されなかったことが、労働組合法にいう不当労働行為としての不利益取扱いに該当するかが争点である。前記認定事実のとおり、原告らと参加人との間には、平成 6 年 2 月以降、裁判所及び労働委員会に複数の事件が係属しており、その中で、参加人は、原告 X1 が中心となって組合活動に取り組んでいた

と認識していたことは推認に難くない。しかし、他の紛争が存在していることから直ちに、上記の不当労働行為の存在を推認することはできないことはいうまでもなく、不当労働行為が認められるためには、他の従業員にも適用される再雇用制度の適用として、原告 X1 の組合活動を理由とした不利益取扱いであると推認させる程度に、原告 X1 に対する適用に向けての判断が不自然であるという事情の存否が論じられる必要がある。そこで、以下、前記認定事実に照らして、原告 X1 が再雇用されなかったのが上述の意味での不自然な判断と評価するだけの事情が存するかを検討することとする。

なお、参加人は、就業規則改訂案を、各営業所で説明・回覧し、従業員代表から意見を聞いた上で平成 18 年 4 月 1 日に施行し、改訂後の就業規則及び再雇用規程を閲覧可能な状態に置いたと認められ、周知していたと認められる。

2 健康状態の基準を満たさないとの参加人の判断について

(1) 原告 X1 は、平成 14 年ころから頸部脊髄症を患い、同年 5 月に 1 回目の手術を受けたものの、その後平成 16 年ころに再発し、平成 17 年 8 月ころ、医師から内勤職を勧められ、そのころには、難病認定を受ける可能性があることを参加人に述べたこともあり、平成 18 年 3 月に 2 回目の手術を受けた。これらの状況からすれば、原告 X1 の患っていた本件傷病は、平成 17 年ころ、通勤や従前の営業職の業務を遂行することが困難な程度に悪化していたといえる。したがって、参加人が、同年 12 月ころ、原告 X1 の健康状態について、業務に支障が生じる程度に悪化しており、2 回目の手術を受けたとしても営業職への復帰は難しいと判断したことや、この判断に基づき原告 X1 に対して定年退職まで約 9 か月の特別休暇取得を提案したことは、客観的状況に即した合理性のある判断・提案であって、この過程に特に不自然な事情は存しない。

原告 X1 は、特別休暇取得中の平成 18 年 4 月ころに参加人に対して入院証明書を送付し、同年 6 月及び同年 7 月に復職したい旨の意思を伝えたことが認められるが、同年 7 月には参加人から診断書の提出を促されたのに、定年退職日の約 10 日前に本件診断書が参加人に送付されるまで、特に原告の本件傷病からの回復を示す診断書の提出等をせず、文書等による明確な形に則った復職希望の伝達等をしていない。そうすると、平成 17 年 12 月当時、本件傷病が手術を要する程度のものであり、営業職への復帰は困難であると判断した参加人が、その後、その判断を覆すに足る資料が示されなかったと考え、原告 X1 について引き続き健康状態の基準を満たさず、再雇用基準を満たさないと判断したこともまた、特に不自然ということとはできない。

(2) 原告らは、参加人が、本件診断書があるのに、原告 X1 について、健康状態の基準を満たさないと判断したことが不合理であると主張する。しかし、本件診断書は、原告 X1 の業務内容が「車の運転で営業している」という程度の説明によって、具体的な業務内容を前提としておらず、原職に復帰する場合の業務内容を踏まえた「健康状態の基準」に適合する形の判断と言えるかには、疑問を感じる余地がある。そして、原告 X1 が 1 回目の手術後数年を経過して再発し、2 回目の手術をするに至った経緯と、参加人のその段階で有していた情報を前提とすれ

ば、本件診断書を踏まえても、知り合いの医師への一般的な知見を参考にして、平成18年3月の手術後しばらくの時間を経過して再び業務遂行に支障が出る程度に症状が悪化する可能性があると考えすることは、別段、不自然な判断であると評価することはできない。

原告らは、参加人が、参加人の指定する医師の診断を原告X1に受けさせないままに健康状態の基準を判断していることが不合理であると主張する。確かに、原告らが主張するような方法を用いて判断することも、あり得る一つの方法であることは否定できないが、平成18年1月ころの原告X1の本件傷病が相当悪化していたことに照らせば、医師の判断を経なければ基準を満たすか満たさないか判断することが困難な状況であったとはいえないし、原告X1を直接診断させていないものの、医師の助言を得た上での判断である以上、本件の状況下では、特に不自然な判断であるとは評価できない。

3 人事考課の基準について

- (1) 再雇用基準として人事考課の結果を用いることは、高年齢者雇用安定法においても当然、許容されるところであり、参加人が再雇用基準の1つとして設けた人事考課の基準は、参加人への貢献を期待できる人材を再雇用するという趣旨の根拠がある手法であると評価できる。原告らの、高年齢者雇用安定法の趣旨に照らし、人事考課の基準を設けるべきでないとの主張は、原告らの独自の見解であって、採用することはできない。

参加人の人事考課の基準は、営業職の賞与時は、「個人の営業成績」を基本に「上司の評価」「所属する営業所全体の成績」を加味して評価し、昇級時は、上司が執務態度、基礎能力等を評価項目として総合的に評価するもので、複数の項目を設け、項目ごとの割合も決められている。その過程に評価者の主観が入る余地はあるのであるが、そもそも評価者の主観が全く入らない人事考課は考え難く、参加人の制度では、人事考課の結果は、上司から従業員に、予算の達成率や参加人全体及び所属する営業所の成績等とともに告げられ、従業員に異議がある場合、上司及び総務部に説明を求めることができる仕組みであったことに照らせば、全体として、客観性を有する制度と評価できる。原告らは、人事考課の基準が公開されておらず、恣意的な運用が行われていたと主張するが、上述のようにこの制度には客観性が認められるものであること、これまで原告組合は、人事考課の開示を具体的に要求していなかったことに照らせば、上記事情から直ちに人事考課の恣意的な運用があったとは評価し難い。

原告らは、X4の人事考課が、組合員であることを理由とした不当なものであったと主張するが、X4の人事考課の結果を見ると、A評価のときもあるのであり、上記原告らの主張を人事考課の恣意性の根拠として採用できない。

原告らは、5段階評価のうち、全体の約4割に止まるB評価を「平均」としていることが不合理であると主張する。しかし、再雇用基準として成績分布の上位何割程度の者を採用するかは、参加人に判断の裁量があるのであるし、定年退職した者に均しく適用される基準が厳しいことが、不当労働行為を根拠付ける不自然なものともいえない。

原告らは、参加人の業績予想をもとに原告らが作成した推移表に照らし、参加人の評価基準で拠点成績が A 評価以上になることも、個人成績・拠点成績で S, A になることもほとんどないから、営業職の場合、B 評価以上を続けることもまずあり得ない等と主張する。しかし、前記認定事実及び証拠に照らし、推移表の信用性に疑問があり、したがって原告らの「営業職の場合、B 評価以上を続けることはまずあり得ない」という主張は、根拠を欠く主張であると言わざるを得ない。

(2) 原告 X1 の定年直近 2 年間の人事考課の結果は、C, D, C, C, D, D であり、これらの平均は「B」以上ではないから、人事考課の基準を満たしていないこととなる。そして、各期の個々の評価も、他の関東営業部担当者の平均値や名古屋支店の営業担当者及び原告 X1 の後任者と比較した場合、原告 X1 の達成率が他の者を相当程度下回っている場合が多いことが認められる以上、各評価を C 又は D としたことが不自然であると評価する余地はない。ここで、原告 X1 と関東営業部の他の営業員や、名古屋支店の営業担当者及び原告 X1 の後任者と比較することは、原告 X1 の所属していた特需部門の営業職は原告 X1 のみであることから、十分に合理的である。

原告らは、原告 X1 が所属していた特需部門が、参加人全体の売上に占める割合がもともと少なく、また、平成 16 年ころは、特に売上が減少する外的要因があったという特殊性を考慮すべきであると主張する。しかし、そのころに従前から原告 X1 が属していた特需部門の売上に減少させた外的要因を考慮しないことが、直ちに不当労働行為を推認させるとは言い難いし、個人の営業成績は、まず、達成率を基本にみるから、売上の規模の大小が個人の営業成績に直接影響するとは考え難い。また、達成率を算出する前提となる売上予算(売上目標)は、前年度の売上実績を前提に、達成可能な数字を設定し、これは原告 X1 についても同様であったと窺われ、達成率は前年の売上の大小が反映された上で算出されているから、仮に原告らの主張する外的要因が存在したとしても、既にある程度達成率に反映されている。したがって、原告らが主張する状況が存在するからといって、原告 X1 に対する人事考課がことさらに不自然であることを根拠付けるだけの事情であるとはいえない。

原告らは、原告 X1、関東営業部全体及び原告の後任者の 47 期及び 48 期の達成率の平均値を算出し、その数値から、原告 X1 の営業成績を平均以上でないとする根拠はない旨主張する。しかし、参加人の人事考課の方法は、各期の上期、下期の各数値を、それぞれ、年 2 回の賞与時の評価に反映させる方法であると窺われ、平均値を算出する手法ではないのであるが、このような参加人による評価の仕方が、特に不自然であるともいえない。また、47 期下期の達成率をみると、原告 X1 (156.0%)が関東営業部(86.5%)を上回っているものの、その他の原告 X1 の達成率は、48 期上期、下期、49 期上期、下期ともに、名古屋支店や関東営業部の達成率を下回る場合が多かったし、期は異なるものの原告 X1 の後任者の 50 期～52 期の達成率と比較しても、全体的に原告 X1 の達成率が低いのであり、原告 X1 の評価を平均以上でないとしていることを、不自然であるとみることはできない。

原告らは、原告 X1 が本件特別休暇を取得したことを理由に、評価不能(D)とし

たことが不合理であると主張する。まず、長期間の休暇を取得すれば、評価不能(D)となることは、平成9年ころから運用されていたと窺われるし、人事考課の基準は、参加人への貢献を期待できる人材を再雇用するという趣旨のものであるから、長期間の休暇を取った者を評価不能(D)と位置づけて再雇用制度を考えること自体が、特に不自然とはいえない。次に、原告X1については、直近の2回の評価を除く他の期の評価(平成16年度冬期賞与時C、平成17年度昇給時D、同夏期及び冬期賞与時いずれもC)及び原告X1の平成15年度～平成17年度の評価はC又はDであることを考えれば、原告X1が人事考課の基準を満たしたとは言い難い。その意味からしても、原告X1の評価について、格別、不自然と認めるべき事情は存しない。

原告らは、参加人が特別休暇を提案した際に、特別休暇取得中の評価はDとなる旨の説明がなかった点を指摘する。しかし、原告X1は、平成14年に1回目の手術を受けたときに長期休暇を取得しD評価を受けており、D評価を予期できなかったとはいえないし、当時、原告X1は、頸部脊髄症が再発し、手術の必要があるという、健康面において重大な状況にあり、再雇用基準を参加人において策定中であった状況下で、将来予測される基準を念頭に、評価がDになり再雇用基準を満たさない可能性があることを説明することが、現実的に見て期待し難いのであり、上記事情が不自然であったとの評価はできない。

原告らは、参加人が、原告X1の再雇用に関する団体交渉の場において、再雇用できない理由として健康状態の基準のみを説明し、人事考課の基準については言及しておらず不自然である旨主張する。確かに、参加人は、団体交渉での説明では、健康状態の基準のみ言及していると認められるが、団体交渉当時、原告X1が健康状態を理由とする特別休暇取得中であったことから、参加人として、納得を得やすいと考えられる健康状態の基準だけで説明しようということも、格別、不自然であるとはいえない。

なお、参加人は、平成17年秋ころから同制度の検討を始めていたから、原告X1から再雇用制度の問い合わせや団体交渉の申入れがなかったにしても、原告X1に対して再雇用制度に関する一定の方向性を示し得る状態にあった可能性は否定できない。しかし、原告X1が健康状態を理由に特別休暇取得中であり、特別休暇取得を提案した時点で、参加人として営業職の復帰は難しいと考えていた経緯からすれば、そのような原告X1に対して、あえて再雇用制度の方向性を説明するのは、実際問題として現実的であったとはいえず、この事情もまた、直ちに不自然であるとの評価をするだけの事情とはいえない。

(3) 原告らは、再雇用されたZ1について、総合評価としてC又はDであったのに再雇用された旨主張するが、非営業職のZ1の評価は、上司評価も考慮要素とされるのであり、Z1の定年前2年間の上司評価は、いずれもB以上であるから、原告らの上記主張を認めるに足りる根拠は存しない。

4 以上によれば、参加人が原告X1について健康状態の基準及び人事考課の基準を満たさず、再雇用基準を満たさないと判断したことには、当時の客観的状況に照らし、原告らに対する不当労働行為としての不利益取扱いを推認させる程度に不自然な行

為であったと判断させるだけの事情は認められないという結論になる。

第4 結論

以上のとおり、本件命令は適法であり、原告らの請求は理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部