



# 命 令 書

大阪市中央区  
申立人 F  
代表者 執行委員長 X 1

京都市山科区  
申立人 X 2

堺市西区  
申立人 X 3

兵庫県芦屋市  
申立人 X 4

大阪市平野区  
申立人 X 5

大阪府東大阪市  
申立人 X 6

大阪府泉佐野市  
申立人 X 7

三重県伊賀市  
申立人 X 8

堺市南区  
申立人 X 9

大阪市北区  
申立人 X10

奈良県宇陀市  
申立人 X11

大阪府和泉市  
申立人 X12

大阪府南河内郡河南町  
申立人 X13

大阪府中央区  
被申立人 G  
代表者 代表取締役 Y1

大阪府北区  
被申立人 G 大阪支店  
代表者 取締役大阪支店長 Y2

上記当事者間の平成15年(不)第39号、同16年(不)第37号、同年(不)第67号及び同17年(不)第22号併合事件について、当委員会は、平成18年9月13日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下眞弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

	主	文
1 被申立人	G	大阪支店に対する申立ては、却下する。
2 被申立人	G	に対する申立ては、いずれも棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済内容

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人 G 及び同社大阪支店が、①平成14年度の年末特別手当、同15年度の夏期特別手当及び年末特別手当並びに同16年度の夏期特別手当に関し、意図的に申立人組合員12名の評価を低く査定し、その支給額を減額したこ

と、②団体交渉における申立人組合の年末特別手当等に係る評価査定の資料要求等に対し、提出を拒否するなど誠実に対応しなかったことなどが不当労働行為であるとして、申し立てられた事件である。

## 2 請求する救済内容要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 平成14年度の年末特別手当、同15年度の夏期特別手当及び年末特別手当並びに同16年度の夏期特別手当に関し、D評価とされた申立人組合員12名に対する評価の撤回及びC評価との差額のバックペイ
- (2) 評価に関するすべての資料を提示した上での誠実団体交渉応諾
- (3) 謝罪文の掲示及び手交

## 第2 当事者の主張要旨

### 1 申立人は、次のとおり主張する。

#### (1) 背景事情

##### ア 構造改革の実施

平成13年4月、被申立人 G (以下「会社」という。)は、「雇用形態の多様化」なる驚くべき国家的リストラ計画を発表した。これは会社及び J (以下「 J 」という。また、会社と J を併せて「 K 」という。)の本来の電話関連業務を本体から切り離し、全国100社にのぼる新設した地域子会社等(以下、この子会社等を「アウトソーシング会社」という。)に移管し、これに伴って、電話の受付、保守・管理等の業務に就いていた11万人の従業員の大半をアウトソーシング会社に移すというものであった。その内容は、年齢が50歳以下の従業員は会社からの在籍出向扱いとし、51歳以上の従業員はいったん会社を退職させ、アウトソーシング会社に再雇用させるものの、アウトソーシング会社における賃金水準は、従前の会社に比して20~30%ダウンするのであり、高年齢者を会社から放逐するというものであった。

会社は、「構造改革」に伴う雇用形態・処遇体系に基づき従業員に対し、「繰延型」、「一時金型」及び「60歳満了型」という3通りの雇用形態の中からいずれか一つを選択するよう迫り、特に51歳以上の従業員については「繰延型」又は「一時金型」の選択を基本とするよう提案していた。

その上、会社は、従業員がこの3通りの雇用形態の選択肢のいずれも選択しない場合は「60歳満了型」を選択したものとみなすとの扱いを明確にした。

会社が提示した3通りの雇用形態のうち、「繰延型」又は「一時金型」は、従業員は会社を退職した上でアウトソーシング会社に移行するものの賃金が大幅に

ダウンするものであり、また、「60歳満了型」は、従業員は会社に残ったとしても経験を積んだ従来の業務はアウトソーシング会社へ移行しており、今まで経験のない営業等の業務を行わなければならない、肉体的・精神的に過酷な業務となるものである。

したがって、 F (以下「組合」という。)としては、組合員が「いずれかの選択肢の選択をする」という方針を採用することはできず、「いずれも選択しない」という対応しか取りようがなかった。そして、組合は、会社に対して雇用形態の多様化の白紙撤回を要求した。組合が採用した「いずれも選択しない」という方針は、「構造改革」を強引に進めようとする会社からすれば、最も嫌忌すべきものであったことは明らかであって、組合の方針に基づき3通りの雇用形態のいずれも選択しなかったことにより「60歳満了型」とみなされた組合員はもとより、「60歳満了型」を選択した従業員も会社の意に沿わない従業員であり、会社からは積極的な評価を受け得ない従業員であったことは想像に難くない。

#### イ 「60歳満了型」の従業員に対する評価の報復的性質

会社は、「60歳満了型」を選択した又は選択したとみなした従業員を意図的に集めた職場をつくり、あるいは必要がないにもかかわらず遠方への広域配転を命じるという対応をとった。

組合員をはじめ、それまで電話局内で故障係や電報関連業務を担当してきた従業員が、51歳以上で「60歳満了型」を選択して又は選択したとみなされて、いきなり営業職に就かされた上、会社は、こうした従業員に対し意図的に個人の顧客や個人商店等の小規模事業者の顧客を営業対象としたリスト（以下「顧客リスト」という。）を渡して一軒一軒訪問して営業を行うように命じた。しかし、顧客リストに従って訪問してもそこには顧客が既になかったり、あるいは、過去の営業でも断っていた顧客であったという実態であった。つまり、新たに営業担当となった51歳以上の従業員に渡された顧客リストは、営業成績の上がないひどい内容のものであった。これに対し、「50歳以下」の従前からの営業担当者は、基本的には大企業や中小企業の大口需用者などの営業成績が高額になる顧客層の担当であった。「60歳満了型」を選択し、又は選択したとみなされた従業員と「50歳以下」の従前からの営業担当者との営業成績における売上高の格差が大きくなるのは当然であり、それにもかかわらず、会社は一見もっともらしく売上高の金額で線を引き、売上高の多寡を「量的側面」として一律に従業員を評価し賃金に反映させた。しかし、こうした評価が不合理極まりなく不当なものであることは、誰の目にも明らかである。会社は、こうした評価の実態を意図的に作り出

し、「構造改革」に唯々諾々と従わなかった従業員に対して、誰もが望まないような過酷な営業の仕事に就かせた上、評価の基準自体が不透明かつ不明確で公平なものとはいえない評価制度により、「最低ランク」というレッテルを貼るという極めて陰湿な報復的措置を行い、高齢者を会社から放逐するよう図っている。

## (2) 申立人組合員らに係る特別手当の評価

### ア 組合及び申立人組合員らに共通の事項

(ア) 組合は、会社が示した雇用形態・処遇体系の多様化について平成13年5月16日、会社と団体交渉（以下「団交」という。）を行い、雇用形態多様化実施後の夏期特別手当及び年末特別手当の評価について、「実行上D評価はほとんどない」及び「普通に働いていればC評価である」との会社の発言を引き出していた。

(イ) 申立人である組合員12名（以下、この12名を併せて「申立人組合員ら」という。また、以下、組合及び申立人組合員らをまとめて「申立人ら」という。）は、申立人組合員の X 8（以下、組合加入前も含めて「X 8 組合員」という。）を除き、いずれも51歳以上であり、組合の方針に従い、会社が示した3通りの雇用形態のいずれも選択せず、その結果、会社により一方的に「60歳満了型」を選択したとみなされた。

(ウ) 会社は、平成14年5月1日、雇用形態の多様化を実施し、その後、会社提案の3通りの雇用形態のいずれも選択しなかった申立人組合員ら（X 8 組合員を除く。）を会社大阪支店ソリューション営業本部の各営業担当に配属し、同人らがそれまで担当したことがなかった営業業務に従事させた。そして、その後の夏期特別手当及び年末特別手当について、特段の合理的理由もなく最低評価であるD評価とした。

また、X 8 組合員は、同15年2月に多数組合である M（以下「M」という。）を脱退し、組合に加入したものであるが、特別手当について、組合加入前も直属上司の恣意的な判断によりD評価であったところ、組合加入後も引き続きD評価とされている。

(エ) しかし、申立人組合員らは、誰一人として怠惰な勤務態度であるとか、新規の業務知識習得を全くしないとか、長期の病気休暇を取ったりしたことはなく、「普通に働いていた」のであるから、D評価を受ける合理的理由はない。

(オ) 申立人組合員らの多くは営業という職種は初めてである。ところが、会社は、こうした従業員に対し意図的に個人の顧客や個人商店等の小規模事業者を対象とした顧客リストを渡して一軒一軒訪問するように命じた。しかし、顧客リストに従って訪問してもそこには記載された顧客が既になかったり、あるいは、

「押売」よろしく素気なく追い払われたりという実態であった。こうした顧客層から受注を受け契約に至るのはベテランの営業マンでも至難の業である。したがって、申立人組合員らは1件でも受注できれば大成果であろう。地域へのチラシの配布による顧客からの問い合わせや受注が1～3%である実態からすれば、申立人組合員らに指示された訪問すべき顧客リストがいかにもひどい内容のものであったかが分かる。

(カ) 申立人組合員らは、もっぱら会社の経営状況に起因する「構造改革」のための「雇用形態の多様化」という施策により、長年習熟してきた職場を奪われ慣れない外回りの営業を担当させられた。このことだけでも明白な不利益取扱いである。このことに加えて、同人らは、新たな部署に配属されて以降、雨の日も炎天下でもほとんどまともに相手にされない顧客を毎日のように訪問して、営業活動をそれぞれの職場でまじめに続けてきた。しかしながら、会社は同人らに対し、「D評価」、すなわち「ゼロ評価」をし、特別手当の成果部分に該当する金額を支給しない扱いを強行した。この会社の対応の意味は明らかである。会社は、会社の合理化計画において、意のままにならない従業員に対し、会社に「刃向かう労働者」に対する不当極まりない攻撃を加える目的の下に、「特別手当における査定」を利用して「D評価」をし、経済的に申立人組合員らを不利益に扱ったのである。

(キ) 会社は、申立人組合員らの月額平均受注額が低額であったことから、量的側面からみてD評価とした旨の主張をするが、同受注額がゼロであってもC評価となった従業員が存在しており、評価についての合理的な基準そのものが、会社にはないことが窺われ、会社における評価制度については、評価の基準自体が、不透明かつ不明確で到底客観的で公平な制度とはいえない。また、特別手当の業績評価については、量的側面以外に質的側面及び価値創造の側面が加味されるのであり、その2つの側面が普通であれば、量的側面が最低評価の従業員も業績評価全体ではC評価となるはずである。

(ク) それにもかかわらず、会社が申立人組合員らをD評価としたのは、同人らが所属する組合が雇用形態の多様化をめぐって会社に対し白紙撤回を要求するなど強い姿勢で臨んできたことによる組合嫌悪、X8組合員を除く申立人組合員らが組合の方針に従い雇用形態を選択しなかったという対応をしたこと、申立人組合員らが組合に加入していること、X8組合員にあっては多数組合を脱退して、あえて組合に加入したことなどを理由とする報復的な対応であったというほかない。

イ 申立人組合員らに対する評価

(ア) X 2 組合員

申立人組合員の X 2 (以下「X 2 組合員」という。)は、昭和44年4月に Q 1 (以下「Q 1」という。)に入社して以来、電報の受付及び入力業務に従事してきた。しかし、平成14年5月、会社は、会社の提示した雇用形態を選択しなかった同人を大阪支店ソリューション営業本部の営業担当に配属した。平成14年度の夏期特別手当はC評価であったが、同年度の年末特別手当はD評価とされた。同人の評価対象期間の受注額順位は728名中723位と低位にあるが、同人が新規業務に必要な知識の習得に不熱心であったとか、業務態度が怠惰であったなどの事情はなく、長期の病気休暇も取っていない。

したがって、X 2 組合員の質的側面及び価値創造の側面の評価は「普通」というほかなく、同人に対するD評価は説明できないことから、同人がD評価とされたのは、同人が組合員であること及び組合の方針に従って雇用形態を選択しなかったことにあるというほかない。

(イ) X 3 組合員

申立人組合員の X 3 (以下「X 3 組合員」という。)は、昭和43年4月、Q に入社し、ほぼ一貫して電報入力業務に従事してきた。平成14年5月、会社は、会社の提示した雇用形態を選択しなかった同人を大阪支店ソリューション営業本部の営業担当に配属した。平成14年度の夏期特別手当はC評価であったが、同年度の年末特別手当はD評価とされ、さらに、同15年度の夏期特別手当及び年末特別手当並びに同16年度の夏期特別手当もD評価であった。同人は、平成14年5月以降、組合と会社との合意に基づき内勤に従事していた。同人は営業活動には従事していなかったが、病気休暇を取っていたわけではなく、質的側面及び価値創造の側面で「普通」以下に評価されることはないはずである。

したがって、X 3 組合員がD評価とされたのは、同人が組合の方針に従って雇用形態を選択しなかったことによる報復であるというほかない。

(ウ) X 4 組合員

申立人組合員の X 4 (以下「X 4 組合員」という。)は、昭和41年4月、Q に入社し、電報関連業務に従事してきた。平成14年5月、会社は、会社の提示した雇用形態を選択しなかった同人を大阪支店ソリューション営業本部の営業担当に配属した。平成14年度の夏期特別手当はC評価であったが、同年度の年末特別手当はD評価とされた。同人の評価対象期間の月額平均受注額は9,582円であるが、これは3,446円でC評価とされている M 組合員の

3倍近い受注額であり、これだけでもX4組合員のD評価は不合理であることが分かる。さらに、同人の業務実態は、新規業務に必要な知識の習得に不熱心であったとか、業務態度が怠惰であったなどの事情はなく、長期の病気休暇も取っていない。

したがって、X4組合員の質的側面及び価値創造の側面の評価は「普通」というほかなく、同人がD評価とされたのは、同人が組合員であること、組合の方針に従って雇用形態を選択しなかったこと及び組合員としての活動をしたことによる不利益取扱いであるというほかない。

#### (エ) X5組合員

申立人組合員の X5（以下「X5組合員」という。）は、昭和43年4月、Qに入社して以来、電報受付及び入力業務に従事してきた。会社は、平成14年5月、会社の提示した雇用形態を選択しなかった同人を大阪支店ソリューション営業本部の営業担当に配属した。平成14年度の夏期特別手当はC評価であったが、同年度の年末特別手当はD評価とされ、さらに、同15年度の夏期特別手当及び年末特別手当並びに同16年度の夏期特別手当もD評価であった。同人の同14年度の年末特別手当の評価対象期間における月額平均受注額は0円であったが、受注額が同人と同じく0円であってもC評価の者もいるのであるから量的側面からは同人に対するD評価は説明できない。よって、少なくとも質的側面及び価値創造の側面において説明できる事情が存在しなければならない。しかし、同人にそのような事情はなく、むしろ、慣れない営業活動に努力しており、少なくとも質的側面及び価値創造の側面においては「普通」以上であると評価することができる。

したがって、X5組合員がD評価とされたのは、同人が組合員であること及び組合の方針に従って雇用形態を選択しなかったことにあるというほかない。

#### (オ) X6組合員

申立人組合員の X6（以下「X6組合員」という。）は、昭和38年4月、Qに入社し、主に電話交換機の保守及びサービスオーダ工事等の業務に従事してきた。平成14年5月、会社は、会社の提示した雇用形態を選択しなかった同人を大阪支店ソリューション営業本部のSE担当に配属した。平成14年度の夏期特別手当はC評価であったが、同年度及び同15年度の年末特別手当はD評価とされた。会社は、同人が入社以来40年にわたり局内の交換機の保守及びデータ投入に従事し、営業業務の経験がないこと及び同人が毎月医療機関に通院していることを知りながら、同人にとっては苛酷な営業活動に従事させD評価とした。労働者の健康配慮義務を負っている会社が、同人をD評価とした



のは、同人が組合の方針に従って雇用形態を選択しなかったことへの報復であるというほかない。

(カ) X 7 組合員

申立人組合員の X 7 (以下「X 7 組合員」という。)は、昭和41年4月、Q に入社し、故障受付業務に従事し、Q 民営化後は主に局内設備保守及び専用回線の開通及び保守業務に従事した。平成14年5月、会社は、会社の提示した雇用形態を選択しなかった同人を、大阪支店ソリューション営業本部の営業担当に配属した。その配属後の平成15年度の夏期特別手当はD評価とされた。しかし、同人の業務実態において、その評価が「普通」に達していないという事情はなく、むしろ慣れない営業活動に努力しており、少なくとも質的側面及び価値創造の側面においては「普通」以上であると評価できる。

したがって、会社がX 7 組合員をD評価としたのは、同人が組合員であること及び組合の方針に従って雇用形態を選択しなかったことにあるというほかない。

(キ) X 8 組合員

申立人のX 8 組合員は、平成15年2月、多数組合である M を脱退し、組合に加入した。同人は、組合加入前から、会社の第一次評価者である課長から恣意的な評価により平成13年度及び同14年度の年末特別手当についてD評価とされていた。そして、組合加入後の同15年度の夏期特別手当及び年末特別手当並びに同16年度の夏期特別手当もD評価であった。同人は営業担当ではなくS E担当であり、営業担当者のように量的側面で業績評価することはできない。同人の業務実態からみると、同人の評価が「普通」に達していないということはない。

したがって、X 8 組合員が組合加入後もD評価とされたのは、同人が構造改革に反対している組合に加入したことにあるというほかない。

(ク) X 9 組合員

申立人組合員の X 9 (以下「X 9 組合員」という。)は、昭和42年4月、Q に入社し、主に電報配達、電話工事関係の業務に従事した。平成14年5月、会社は、会社の提示した雇用形態を選択しなかったX 9 組合員を大阪支店ソリューション営業本部の営業担当に配属した。その配属後の平成15年度の夏期特別手当はD評価とされた。しかし、同人の業務実態において、その評価が「普通」に達していないという事情はなく、量的側面においてD評価にされたとしても、質的側面及び価値創造の側面においては「普通」以上であると評価できる。

したがって、X9組合員がD評価にされたのは、同人が組合員であること及び組合の方針に従って雇用形態を選択しなかったことにあるというほかない。

(ケ) X10組合員

申立人組合員の X10 (以下「X10組合員」という。)は、昭和45年4月、Q に入社し、主に電報受付及びデータ投入の業務や電報の入力ミスの訂正や配達不能電報の対応等の業務に従事してきた。平成14年5月、会社は、会社の提示した雇用形態を選択しなかったX10組合員を大阪支店ソリューション営業本部の営業担当に配属した。そして、平成15年度の夏期特別手当及び年末特別手当はD評価とされた。しかし、同人の業務実態をみると、同人の評価が「普通」に達しないということはできず、むしろ、慣れない営業活動に努力していることが窺え、少なくとも、質的側面及び価値創造の側面においては「普通」以上であると評価することができる。

したがって、X10組合員に対するD評価は、同人が組合員であること及び組合の方針に従って雇用形態を選択しなかったことにあるというほかない。

(コ) X11組合員

申立人組合員の X11 (以下「X11組合員」という。)は、昭和48年10月、Q に入社し、故障受付業務、出納係での加入業務、料金センターでの料金投入業務等に従事していた。平成14年5月、会社は、会社の提示した雇用形態を選択しなかったX11組合員を大阪支店ソリューション営業本部の営業担当に配属した。その結果、平成15年度の年末特別手当及び同16年度の夏期特別手当はD評価とされた。しかし、同人の評価について、会社からは、D評価とした積極的な裏付けの開示や説明がない。

したがって、会社がX11組合員をD評価としたのは、同人が組合員であること及び組合の方針に従って雇用形態を選択しなかったことにあるというほかない。

(サ) X12組合員

申立人組合員の X12 (以下「X12組合員」という。)は、昭和46年4月、Q に入社し、顧客宅の宅内工事業務に従事してきた。平成15年4月、X12組合員は大阪支店ソリューション営業本部の営業担当に配属され、配属後の平成16年度の夏期特別手当がD評価とされた。しかし、同人の業務実態をみると、同人の評価が「普通」に達していないということはない。

したがって、X12組合員に対するD評価は、同人が組合員であること及び組合の方針に従って雇用形態を選択しなかったことにあるというほかない。

(シ) X13組合員

申立人組合員の X13（以下「X13組合員」という。）は、昭和41年4月、Qに入社し、機械課及び保全課等で業務に従事してきた。平成14年5月、会社は、会社の提示した雇用形態を選択しなかったX13組合員を大阪支店ソリューション営業本部の営業担当に配属した。配属後の平成16年度の夏期特別手当がD評価とされた。しかし、同人の業務実態をみると、同人の評価が「普通」に達していないということはない。

したがって、X13組合員に対するD評価は、同人が組合員であること及び組合の方針に従って雇用形態を選択しなかったことにあるというほかない。

#### ウ 結論

会社が、雇用形態を選択しなかった申立人組合員らを申立人らの同意なく、一方的に平成14年5月又は同15年4月に営業本部に配属し、かつ、その後、申立人組合員ら（組合加入前のX8組合員を除く。）の夏期特別手当及び年末特別手当をD評価としたこと並びに組合に加入したX8組合員をD評価としたことは、組合の結成・運営に不当に影響を及ぼすものであり、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為である。なおかつ、会社が、申立人組合員らの夏期特別手当及び年末特別手当をD評価としたことは、申立人組合員らが組合に加入し、又はその組合活動をしたことを理由とするものであり、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する不当労働行為である。

### (3) 会社との団交

#### ア 構造改革に関する団交

会社は、構造改革に伴う雇用形態・処遇体系の多様化の実施について、会社の99%以上の従業員で組織されている M と平成13年3月頃に交渉を開始し、精力的に交渉を継続し、同年11月9日に両者は合意した。

一方、組合員数が50名規模の申立人組合に対して、会社は、同年5月8日に初めて会社の見解を示したものの、その後ほとんど交渉らしい交渉は行わずに同年12月6日に「 R の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について」と題する書面を示し、同書面への組合の対案には全く耳を傾けず、ただ構造改革を推し進めたいという姿勢のみであった。このような経過の後、会社は平成14年5月1日からの構造改革の実施を強行していったのである。

このように、構造改革に伴う雇用形態・処遇体系の多様化の実施に関する会社の組合への対応は、 M と合意した内容を組合に押し付けるというものであり、提案時期、提案内容、団交開催時期、資料の開示等について、多数組合である M と明らかに差別するものであって、このような不誠実な団交は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

## イ 特別手当の業績評価に関する団交

平成14年度の年末特別手当に関して、組合は会社と団交を行い、「普通に働いていればC評価である」とする会社発言と申立人組合員らに対するD評価との整合性を問い質すとともに、評価基準の提示を要求した。しかし、会社は同基準を提示することなく、また、資料も提出しなかった。このため、組合は「D評価は組合間差別であり、退職・再就職拒否者に対する報復である」と抗議せざるを得なかった。

また、会社は、これまでの団交等においても申立人組合員らが「普通」以下であることを窺わせる事情を全く説明できないでいる。なお、会社は、平成14年12月の団交において、組合からの評価査定資料の要求に対し「年内に資料を開示し年明けに団交を開催する」と述べたにもかかわらず、同15年1月の団交で、会社は、社員配付資料を提示しただけで評価査定の資料は提示せず、「団交事項になじまない」と組合の要求を拒否した。以後も組合の評価資料の要求や評価者会議の質問に対し、会社は、「提示するものはない」、「資料は出せない」などと回答し、論議に必要な資料を提示することもなく、「数字を見せても議論はかみ合わない。理解を得られない」とする態度は、不誠実そのものである。

このように、申立人組合員らに対する評価について、会社はただ量的側面において低位であることを根拠にして申立人組合員らのD評価を合理化しようとしているが、質的側面及び価値創造の側面からもD評価であることを示す合理的根拠を示さない限り、全体としてのD評価を正当化することはできないのである。しかしながら、会社は、質的側面及び価値創造の側面で申立人組合員らが最低点しかとれない事情を示すことはなかったし、それを裏付ける資料の開示もなかった。

したがって、団交における会社の組合への対応は不誠実であり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

### (4) 大阪支店の被申立人適格

会社の大阪支店長は、従業員の業績評価について最高の裁量権を持っており、団交においても、評価は大阪支店が行っていると明言していた。

また、会社の法人登記においても、大阪支店長は支配人登記していることから、被申立人適格を有する。

## 2 被申立人は、次のとおり主張する。

### (1) 申立人の主張する背景事情

#### ア 構造改革に伴う新たな処遇システムの導入

会社は、昭和60年の民営化以降、国内電気通信産業の自由化に伴い、他企業とのし烈な競争にさらされてきているのであり、携帯電話、インターネット等の普

及に伴う産業構造が大きく変化する中であって、固定電話収入に依存してきた従来の事業構造から早急な脱却を迫られ続けてきた。そのような状況の中、日進月歩の技術革新に対応しつつ、他社とのし烈な競争に勝ち残っていくには、 Q

時代の企業体質を脱却し、営利企業として従業員一人一人が主体的かつ積極的に判断・行動し、目標や課題に向けて果敢に挑戦してより高い成果・業績を達成し、企業としての収益を上げていくことが求められている。そのため、会社は従業員の主体的かつ能動的な能力開発を促進するとともに、従来の年功的な賃金体系を改め、積極的に行動を起こしたり、着実に成果を達成した従業員に報いるべく成果業績主義を加味した処遇システムを導入することとしたのである。申立人らは今でも Q 時代の人事処遇体系が理想であるかのように主張しているが、民営化によって営利企業に変身した今日の会社において、旧態依然たる人事制度に固執していればライバル企業との競争に到底勝ち抜くことはできず、申立人らの主張は時代錯誤というに等しい議論である。

成果業績主義を加味した処遇システムの実施に際して導入した従業員に対する会社の評価制度は、会社内の最大労組である M (組織率96.5%) が、その導入に合意しているのであって、圧倒的多数の従業員に支持されているということは、それだけで合理性のある適正な制度であることを物語っている。

#### イ 評価制度が適正であること

申立人らは、申立人組合員らに対する低評価については、会社が平成14年に実施した構造改革施策において、申立人組合員らが雇用形態の選択を拒否したことに対する報復であって、会社の評価制度は、「評価の基準自体が、不透明かつ不明確で到底客観的で公平な制度とはいえない」と非難する。しかしながら、そもそも企業がいかなる人事評価制度を設けるかは、企業がその経営権に基づいて、自己の裁量において制定し得るものであって、それが著しく不合理なものでない限り、およそ違法・不当が問題となる余地はない。会社の評価制度には不合理なところは全くなく、その運用においても公平・妥当に行っており、違法・不当といわれる筋合いは全くない。

#### (ア) 評価制度の制度設計

まず、申立人らは、会社の評価制度の問題点として、業績評価の3つの基準である量的側面、質的側面及び価値創造の側面自体が曖昧で、その上これらを「総合的に勘案」という方法も不明であるなどとして評価制度の基準自体が不透明であると主張する。

しかし、会社の評価制度における業績評価の基準は、量的側面、質的側面及び価値創造の側面を総合して評価するというものであって、各評価者はかかる

3つの観点から各従業員の業績をその業務の内容に即して具体的に評価を行っているのである。まず、量的側面でいえば、迅速性、効率性、販売量、作業量等の観点からみた貢献度を、質的側面は、品質、正確性、信頼性、効果等の観点からみた貢献度を、価値創造の側面は、市場優位性、競争力向上等の観点からみた貢献度を指しているのである。次に、評価の方法は、直属上長の課長等が一次評価を行い、次いで上位職位の部長等が二次評価を行い、最後に調整者として支店長等が支店単位で評価の分布率等の調整を行うというものである。これは、一次評価者のみの主観に頼ることなく、より評価の客観性を担保するためであるとともに、特定の支店にA評価やD評価などが集中することを防止し支店間のバランスに配慮するためでもある。

このように、会社が導入した評価制度は、適正に評価を実施できるように制度設計されている。

#### (イ) 評価制度の運用

次に、申立人らは、評価制度の運用についても、営業経験の少ない従業員を営業経験のある従業員の売上高と同一条件で評価するのは実質的に不公平であると主張する。しかしながら、前職歴を加味するか否か、加味するとすればどの程度かといったことは、専ら企業が人事政策として自由に決定しうることである。また、会社は従業員にユーザを割り当てるに際しては、従業員のスキル、経験等を勘案して行っており、スキル、経験の豊富な従業員には大口のユーザを、経験の浅い従業員にはそれなりのユーザを割り当てるのは効率的な営業活動を行う上で当然のことである。その結果、仮に量的側面に差が生じたとしてもそれぞれの特性を加味して質的側面及び価値創造の側面によって適正に評価するのである。顧客開拓は努力と辛抱の積重ねであって、それに報いようとするのが成果業績主義の賃金体系である。

#### (2) 申立人組合員らに係る特別手当の評価

##### ア 申立人らに共通の事項

申立人らは、申立人組合員らがD評価を受けたのは、会社が平成14年に実施した構造改革施策において組合の方針に従って雇用形態選択を拒否したことに對する見せしめ・報復であると主張する。しかし、申立人組合員らが受けた低評価の原因は、申立人組合員らが雇用形態選択を拒否したというような背景事情とは全く無関係であり、ひとえに申立人組合員らの業績を適切に評価した結果に尽きる。

##### (ア) 申立人組合員らの業績が劣悪であること

申立人組合員らのうち、営業活動に従事することとなった組合員の申立てに係る各特別手当の評価対象期間の受注額は著しく低く、量的側面だけからみて

も到底C評価に達し得ない劣悪なものであった。また、営業活動に直接従事していなかった申立人組合員らについても量的側面において成果が見出せないか、あるいは期待し要求する程度を下回った。その上、質的側面及び価値創造の側面においても積極的に評価し得る点がなかった。したがって、申立人組合員らに対するD評価は正当である。申立人らは、量的側面における具体的数値目標についてほとんど触れていない。会社が設定した量的側面は月1万円の売上げであり、これはまじめに取り組んでさえおれば、容易に達成できる数値目標である。しかし、申立人らは、ただ、ひたすら「まじめに働いている」及び「無理な仕事をさせられている」と述べるのみであって、職務遂行に際し業績をあげるべく積極的に取り組んだ気配も全くない。つまり、申立人組合員らがまじめに営業活動を行ったといえるだけの実績をあげられなかったのは誰の目にも明らかである。最も端的に成果が現れる量的側面についていえば、例えば平成14年度の年末特別手当では、フレッツADSL1回線分相当の売上げ、すなわち月1万円の売上げを最低基準としており、この売上額を達成することは、営業経験がなくとも普通に営業活動をしておれば十分可能な数字である。現に「60歳満了型」を選択した従業員の多くはこの基準をクリアしているのである。このように、申立人組合員らの業績はこの最低限の基準さえクリアできていない劣悪なものであった。

#### (イ) 顧客リストに対する批判

申立人らは、会社の配付した顧客リストは、訪問販売で受注できるようリストではなかったと主張しているが、この顧客リストは普通にセールス活動さえしていれば数値目標が十分達成可能なリストであって、申立人組合員らの売上げが上がらなかったのは、単に同人らの営業努力が足りなかつただけで、自ら努力しなかつたことを棚に上げて業績の責任を会社に転嫁し論点をすり替えようとしているにすぎない。

#### (ウ) 「普通」に働いていればC評価との主張

申立人らは、会社担当者が団交の席上で「普通に働いていればC評価」と説明したとし、申立人組合員らはいずれも少なくとも「普通」以上に働いてきているからC評価であるべきだと主張する。しかしながら、会社担当者がそのような説明を行った事実は一切ない。むしろ、会社担当者は会社が期待し要求する程度を下回ればD評価になることを明言しているのである。申立人らは「普通に働いていれば」という意味を単に「休まず出勤している限り」というように捉えているようであるが、およそ営利企業の従業員であることの自覚に欠けるものである。普通に働くということは、社会常識的には人並みの業績をあげ

ているということであって、申立人らのかかる定義は常識に反する自分勝手な解釈というほかない。普通に働いて人並みの業績をあげてさえおればもちろんC評価なのである。

#### (エ) 不当労働行為意思の主張

申立人らは、会社が組合の方針に従い雇用形態選択を拒否した申立人組合員らをD評価としたのは不当労働行為であると主張する。しかし、申立人組合員らと同じように「60歳満了型」の雇用形態を選択した従業員であっても、立派な受注実績をあげてC評価以上の評価を受けた者が多く存在する。また、申立人組合員らの中にも平成14年度の年末特別手当から同16年度の夏期特別手当においてC評価を受けている者は存在する。さらに、申立人組合以外の労働組合に所属し、「60歳満了型」を選択した者の中にもD評価を受けた従業員は数多く存在する。よって、会社が所属する労働組合により従業員に対する業績評価を差別していないことは明らかである。

#### イ 申立人組合員らに対する評価

申立人組合員らの業績は、以下のとおり量的側面において著しく劣悪であって、質的側面及び価値創造の側面においても積極的に評価できる点がなく、D評価の判断は極めて適正・妥当である。

#### (ア) X2組合員

平成14年度の年末特別手当の評価に係る量的側面としての受注額について、ソリューション営業本部全体で見渡し、月平均の受注額を順位付けした。その結果、X2組合員は、月額平均受注額がわずか2,949円（723位）であった。これは評価当時、会社が重点的に販売に取り組んでいたブロードバンド商品である「フレッツADSL」の受注に換算して1回線にも満たないものであることから、いかに低調なものであったかということは明らかである。ちなみに同人の所属する担当や、さらには同人と同様に職種転換した者と比較しても低調な成果である。所属する担当の一人当たり月額平均受注額は約43,000円で、職種転換した者の月額平均受注額は約16,000円である。また、質的側面については、お客様からのクレームや事務処理の正確性等を参考としたところ、同人にはクレームや事務処理ミスが多数発生した等の事象こそ生じていないものの、これは販売件数が極端に少なく、これらを判断するに至るような事象そのものがないということにすぎず、業務遂行について質的側面では積極的に評価すべき点はなかった。さらに、価値創造の側面についても、同人は、他の従業員の参考となるような優良販売事例や新たな販売手法の開発等は見られず、積極的に評価し得る点はなかった。このような成果に標準的な評価を与えることは、



他の従業員への悪影響や今後の業務運営に支障が生じるおそれがあることから、同人の業績は「会社が期待し要求する程度を下回る」と考えたものである。

#### (イ) X 3 組合員

X 3 組合員は、ソリューション営業本部の営業担当に配属されているが、健康上の問題による管理医からの指導もあって、あえて外販活動に従事させることについては差し控えている。したがって、本来は総括業務として職場における営業サポート業務を行ってもらいたいところであり、ソリューション営業本部としても販売管理資料の整理、各種資料作成等の業務に従事させるよう検討し、本人に打診したが、結果的には他の従業員と同じような責任ある仕事を与えることができず、職場にかかってきた電話対応さえもできないような状況であったことから、やむなく郵便物の配付、パンフレット整理、押印といった簡易な庶務的業務に従事させているものである。

このようにX 3 組合員の評価については、病気に起因していると言いつつも、他の従業員のように責任ある業務を与えることができず、業績を残していない以上、平成14年度の年末特別手当において同人に標準的な評価を与えることはどうしてもできなかつたのである。さらに、同15年度の夏期特別手当及び年末特別手当並びに同16年度の夏期特別手当に係る同人の業績評価については、その業績を量的側面、質的側面及び価値創造の側面の3つの観点から総合的に評価した結果、D評価と判断した。なお、同人は、病気休暇を同14年5月以降、延べ11回も取得しており、現状もなかなか改善が見られない状況である。

#### (ウ) X 4 組合員

平成14年度の年末特別手当の評価に係る量的側面としての受注額について、月平均の受注額を順位付けした。その結果、X 4 組合員は、月額平均受注額がわずか9,582円（681位）であった。同人も前記X 2 組合員同様に、量的側面、質的側面及び価値創造の側面において、積極的に評価すべき点はなかつた。このような成果に標準的な評価を与えることは、他の従業員への悪影響や今後の業務運営に支障が生じるおそれがあることから、同人の業績は「会社が期待し要求する程度を下回る」と考えたものである。

#### (エ) X 5 組合員

平成14年度の年末特別手当の評価に係る量的側面としての受注額について、月平均の受注額を順位付けした。その結果、X 5 組合員は、受注額が0円であった。その上、同人は、前記のX 2 組合員及びX 4 組合員と同様に、量的側面、質的側面及び価値創造の側面においても、積極的に評価すべき点はなかつた。このような成果に標準的な評価を与えることは、他の従業員への悪影響や今後

の業務運営に支障が生じるおそれがあることから、同人の業績は「会社が期待し要求する程度を下回る」と考えたものである。

さらに、同15年度の夏期特別手当におけるX5組合員のD評価の理由は、同14年度の年末特別手当に係る評価と同様に、業績を量的側面、質的側面及び価値創造の側面の3つの観点から総合的に評価した結果、その業績は著しく低いと判断されたことによるものである。また、同15年度の年末特別手当及び同16年度の夏期特別手当に係る評価対象期間における同人の業績の量的側面は低調なものであって、質的側面及び価値創造の側面とを総合的に評価した結果、D評価と判断したものである。

#### (オ) X6組合員

X6組合員は、大阪支店SE部に所属し、ソリューションビジネス推進のためにシステム企画・提案、システム設計・構築、メンテナンスといった営業活動を行っている。その中でも同人のようにまだスキルが低い者については、SOHOユーザへの訪問活動を通じて、LAN、IPカメラといった簡易なシステムを中心に提案・営業活動を実施することにより、ユーザニーズの把握、コンサルティング能力の向上、LAN等テクニカルスキルの習得を図っている。このように経験や実績を積むことにより、今後大規模かつ高度なSE業務に従事してもらうことを期待しているのである。大阪支店では、SE担当者の平成14年度の年末特別手当の業績評価に関して、評価者会議を行い、まず量的側面についてはシステム受注額、ネットワーク商品受注額、メンテナンス商品受注額、提案件数及び提案額を考慮して、質的側面及び価値創造の側面についてはその提案内容を吟味することにより、総合的に判断することとした。

X6組合員については、提案活動、顧客リストに基づく営業活動、その他友人・知人への販売等による販売成果を期待したが、同年度の年末特別手当の業績評価に係る評価対象期間において売上実績が皆無であるだけでなく、提案した実績も全くなかったことから、量的側面、質的側面及び価値創造の側面において成果が見出せなかった。したがって、SE担当として、提案実績及び受注実績がない以上D評価となったことは止むを得ないものである。さらに、同15年度の年末特別手当についても、同14年度の年末特別手当に関して達成したのと同様の成果・業績しかなかったことから総合的にD評価と判断した。

#### (カ) X7組合員

X7組合員の平成15年度の夏期特別手当におけるD評価は、同人の業績を量的側面、質的側面及び価値創造の側面の3つの観点から総合的に評価した結果、その業績が著しく低いと判断されたことによるものである。

(キ) X 8 組合員

X 8 組合員は、大阪支店ソリューション営業本部大阪中央ソリューション営業部 S E 担当に所属し、同担当内のプロジェクト管理業務を担当していた。同業務はプロジェクトの進捗管理を行うため社内販売管理システムに日々案件の基本情報（提案中の商品、支援内容等）を投入し、プロジェクトの繁閑・完了時期を把握して新たに発足するプロジェクトの人員選出に必要となるデータ管理等を行う業務である。しかし、同人は、平成15年度の夏期特別手当の業績評価に係る評価対象期間中、単にプロジェクト発生時の基本情報の投入・削除を行ったのみで、日々発生する S E 担当者の案件の進捗状況のシステム投入を拒否し投入せず、量的に期待し要求する程度を下回った。また、総括担当としての新たな業務の提案、業務改善等もみられず、質的側面及び価値創造の側面について積極的に評価できる点がなく、同年度の夏期特別手当については、総合的に D 評価と判断した。さらに、同年度の年末特別手当及び同16年度の夏期特別手当についても、業務に対する改善等が行われることはなく、総合的に D 評価と判断したものである。

(ク) X 9 組合員

X 9 組合員の平成15年度の夏期特別手当における D 評価は、同人の業績を量的側面、質的側面及び価値創造の側面の 3 つの観点から総合的に評価した結果、その業績が著しく低いと判断されたことによるものである。

(ケ) X 10 組合員

X 10 組合員の平成15年度の夏期特別手当及び年末特別手当における D 評価は、同人の業績を量的側面、質的側面及び価値創造の側面の 3 つの観点から総合的に評価した結果、その業績が著しく低いと判断されたことによるものである。

(コ) X 11 組合員

平成15年度の年末特別手当及び同16年度の夏期特別手当の業績評価に係る評価対象期間の X 11 組合員の受注額は、同人の量的側面における成果・業績が低調なものであることを示している。そして、同人は質的側面及び価値創造の側面についても積極的に評価できる点がなく、量的側面、質的側面及び価値創造の側面を総合的に評価した結果、D 評価と判断したものである。

(サ) X 12 組合員

平成16年度の夏期特別手当の業績評価に係る評価対象期間の X 12 組合員の受注額は、同人の量的側面における成果・業績が低調なものであることを示している。そして、同人は、質的側面及び価値創造の側面についても積極的に評価できる点がなく、量的側面、質的側面及び価値創造の側面を総合的に評価した

結果、D評価と判断したものである。

(シ) X13組合員

平成16年度の夏期特別手当の業績評価に係る評価対象期間のX13組合員の受注額は、同人の量的側面における成果・業績が低調なものであることを示している。そして、同人は、質的側面及び価値創造の側面についても積極的に評価できる点がなく、量的側面、質的側面及び価値創造の側面を総合的に評価した結果、D評価と判断したものである。

ウ 結論

以上のことから、会社が、申立人組合員らの夏期特別手当及び年末特別手当の評価をD評価にしたことは不当労働行為ではない。

(3) 組合との団交

ア 構造改革に関する団交

組合は、会社が構造改革の推進に当たって、Mと組合とで提案内容、提案時期及び団交開催時期について組合間差別を行ったと主張するが、会社は構造改革に伴う労働条件の諸問題について、検討段階から会社内に存在するすべての労働組合に対して、ほぼ同一時期に同様の項目内容を逐次提案してきた。

組合が指摘する労働組合間の対応の違いは、労使間の論議経過、労働組合内の意見集約等が各労働組合において必ずしも一様でないことに由来するものであり、差別的取扱いなどではない。

具体的には、構造改革に伴う労働条件の諸問題に関する論議は、平成13年5月8日の会社から組合に対する提案をもって開始した。かかる提案を前提に同月31日、会社は組合と団交を実施し、その中で地域会社への従業員移行スキームはもちろん、会社を取り巻く経営環境や構造改革に伴う事業運営スキームについても説明を行った。また、同年6月20日には地域会社へ移行する従業員の給与水準等を明らかにし、その内容について同年7月10日開催の団交において論議を行った。その後も会社は構造改革に伴う具体的な内容に関して社内の検討が終了次第組合に対してその内容を明らかにするとともに、平成13年12月から同14年5月にかけて「月二、三回のペース」で頻繁に団交を開催した。そこでは、会社は構造改革後の地域会社の労働条件は無論のこと、会社の財務状況や構造改革が必要な理由等についても説明し、議論を行った。

構造改革に関する議論は、内容が非常に多岐にわたり当初の提案の時点では細部にわたってすべてが決まっていたわけではなく、会社としては、会社の方針が決定する都度、組合に限らず会社内に存在するすべての労働組合に対してその内容を開示しているのである。これに対し、組合は、当初の提案時点から一貫して

構造改革そのものに反対の立場を鮮明にしてひたすら白紙撤回を求めるばかりで、中身の議論に入ることなく、一向に建設的な提案をしてくることはなかった。その結果、組合との間ではついに具体的な内容に踏み込んだ議論に至らなかった。

このように会社としては、他の労働組合に対するのと同様に、そのときどきに応じて会社の検討内容を明らかにし誠実に団交に臨んできたものであるが、構造改革施策そのものに対するスタンスの違いから論議の内容に自ら差が生じることは当然であり、その結果として組合と他の労働組合とで論議のテンポや内容に差が出たにすぎず、会社が組合を差別したものではない。また、会社は新制度導入に関して組合に十分趣旨説明を行っており、制度説明を拒否したり、団交を拒否した事実はなく、会社の団交における対応が不当労働行為とされるいわれはない。

#### イ 特別手当の業績評価に関する団交

会社は、申立人組合員らが実際にD評価を受けた以降の団交の要求に対しても、誠実に団交を実施してきたものである。平成14年度の年末特別手当に関する団交を7回、同15年度の夏期特別手当に関するものが3回、同年度の年末特別手当に関するものを1回、同16年度の夏期特別手当に関するものを2回行った。そもそも会社においては自らの評価結果について疑問等がある従業員は、まず直属上長と面談し、直属上長は当該評価に至った理由を説明するとともに、評価期間中の業績と反省点について従業員と認識を合わせ、次回以降の業績向上とモチベーションの維持に向けてフォローするという制度をとっている。また、従業員が直属上長の説明に納得がいかない場合には部門の総括部長や人事担当を相談窓口として設けている。

会社としては、組合からの組合員の評価理由の開示の要求に対し、従業員のプライバシーや人事事項にかかわる内容を公開の場である団交で議論することは不适当であること、評価理由の詳細は職場の方が熟知していること、直属上長との面談は単に評価理由の開示のみが目的でなく反省点を踏まえて改善点を相談する場でもあることなどから、個々の評価結果理由については直属上長との面談を受けて直接説明を受けてもらいたい旨を繰り返し説明した。

また、組合は、評価基準や評価分布等の説明も求めてきたため、会社は改めて評価の基準や手順について説明するとともに、評価分布に関しても本来人事に関する事項ではあるが、あえて組合の疑念を解くため大阪支店が他支店と比較してD評価を多く付けていないことなどを説明した。

さらに、組合は、評価者会議が「60歳満了型社員への見せしめとしてD評価を付けるための会議」ではないかとの疑念を抱き、評価者会議のスケジュールや参加した管理者の氏名、会議の内容等について資料の開示を求めてきた。しかしな

がら、これらの事項は申立人組合員らの低評価とは何ら関係がない事項であって、およそ資料の開示の必要性は考えられないところから、開示そのものは拒否したものの評価者会議の実施回数や会議の内容等については口頭で説明を行った。このように会社は必要な範囲で説明を行っており、さらに本來說明する必要のないと考える事項についてまで説明を行っている。そもそも申立人らが真に評価理由を知りたいのであれば、直属上長との面談を行えば足りる話であり、そのような手順を踏むことなく直接団交の場での議論にこだわり、あたかも会社が評価理由を一切説明しなかったように主張するのは事実を歪曲した牽強付会の論といわざるを得ない。

#### (4) 大阪支店の被申立人適格

大阪支店は、会社内部の一構成組織にすぎず、会社と別個独立の法人格を有するわけではない。したがって、かかる法人の一組織を相手とする申立ては不適格であるから、大阪支店に対する申立てについては却下されるべきである。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 会社は、昭和60年4月に Q1 をその前身として発足した Q2

(以下「 Q2 」という。)が、平成11年7月1日に再編成されてできた会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件審問終結時、約12,850名である。

会社は、西日本地域における地域電気通信業務を営み、音声通信、データ伝送、専用線、電報の各サービスを提供するほか、電話機等の販売、電気通信コンサルティング及び研修・セミナー等の附帯事業を行っている。

なお、同日、 Q2 は、持株会社としての Q3 (以下「 Q3 」という。)となった。

(2) 大阪支店は、肩書地に事務所を置き、会社が西日本地域に33か所設けている支店の一つである。

(3) 組合は、会社の従業員で組織された労働組合で、肩書地に事務所を置き、その組合員数は、本件審問終結時、約50名である。

(4) 会社には、本件審問終結時、申立人組合の他に、 M 、通信産業労働組合等の労働組合がある。

#### 2 会社の人事・給与制度変更と団交の経緯

(1) 平成12年12月19日、会社は組合に対して「人事・給与制度の見直し」と題する文書により、同13年4月に「社員資格制度」を導入する旨を提案した。同文書には、人事制度の見直しについては、①資格グループを設定すること、②社員資格基準等を設定すること、③A、B、C、Dの4段階評価を行うこと、給与制度の見直しに

については、①基本給制度を資格等級に応じたものにする、②成果加算・成果手当を創設することなどが記載されていた。

(2) 平成12年12月25日、組合と会社の間で「人事・給与制度の見直し」に関して団交が開催された。会社は、社員資格制度の概要及び同制度を同13年4月1日から実施することなどについて資料に基づき説明した。これに対して、組合は従前の給与制度の適用継続を要求した。

(3) 平成13年4月、会社は、従前の人事制度を変更して、新たな「社員資格制度」を導入し、給与制度は成果・業績を重視した制度に変更した。

(4) 平成13年5月16日、「人事・給与制度の見直し」についての団交（以下「13.5.16団交」という。）が開催され、組合は会社が導入した人事・給与制度に基づく評価制度に反対の意思表示を行い、従来どおりの給与支払いを要求した。

また、この団交において、組合が従業員に対する最低評価であるD評価の判断基準について質したところ、会社は期待の程度を下回った場合はD評価となる旨を回答した。また、組合は、「休職もなし、病休も半年以上なかった、C評価ということやな」と発言し、これに対し、会社は、「仕事の出来が悪ければ、D評価もあり得る」、「ちゃんと仕事すれば、ちゃんとそんなにDなんかは付かないでしょうね」、「職場の中で普通Cです。期待する程度これがCです。それを落ちるとなれば、えらい落ちるとなればD」、「実行上、ほとんどないとなつとるわけで」などと述べた。

### 3 構造改革と団交の経緯

(1) 「 Q 4 3カ年経営計画（2001～2003年度）」について

ア 平成13年4月6日、 Q 3 は、 M に対し、 Q 4 に関する3か年の経営計画等を説明し、具体的には別途提案するとした。同計画の内容について、 Q 3 は、 K のコスト構造の抜本的な見直しとグループ各社の支援により構造改革に取り組むこと及び K の構造改革の推進として、① K の本体機能を企画・戦略、サービス開発、法人営業等に特化させ、注文受付、設備保守・運営等については、地域単位に設立する経営資源活用会社の子会社等へアウトソーシングすること、②これに併せて退職・再雇用制度の導入など、雇用形態及び処遇の多様化等に取り組み、人的コストの低減を図ること、③ K からグループ各社への人員配置をさらに拡大することなどであると説明した。

イ 平成13年4月16日、 Q 3 は、「 Q 4 3カ年経営計画（2001～2003年度）」（以下「3か年経営計画」という。）を発表した。3か年経営計画の内容は、① K の本体機能を企画、戦略、設備構築、管理、サービス開発、法人営業等に特化させ、注文、設備保守、運営、故障修理等の業務は

アウトソーシング会社へアウトソーシングすること、②従業員のライフプランの多様化等を踏まえつつ、退職・再雇用等により雇用形態及び処遇の多様化等に取り組み、人的コストの低減を図ること、③ K からグループ各社への人員再配置を更に拡大することなどであった。

ウ 平成13年4月27日、会社は、M に対し、3か年経営計画等について提案した。その提案の内容は従業員のアウトソーシング会社への移行に伴う従業員の退職・再雇用の枠組み等を示すものであった。

## (2) 構造改革に関する組合と会社の協議経緯

ア 平成13年5月8日、会社は組合に対し、「R の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について」と題する文書（以下「13.5.8会社文書」という。）を提出した。同文書は、会社業務のアウトソーシング化に伴う従業員のアウトソーシング会社への移行及び従業員の雇用形態・処遇体系等の変更を組合に提案するもので、その内容は次のとおりであった。

R は、情報流通企業への変革に向け取り組んでいるところであるが、既存の116、SOC、113等の顧客フロント業務、設備オペレーション、SOHO・マス営業等業務については、アウトソーシング会社を創設し、市場価格を指向してアウトソースするなど、将来にわたる発展の基盤を構築するため、以下のとおり実施する。

なお、これに伴い、本社等組織の見直し及び支店（事業部）の統合を実施する。

### 1. 雇用形態・処遇体系の多様化

社員のアウトソーシング会社への移行と合わせ、社員のライフプランの多様化にも考慮し、選択型の雇用形態・処遇体系を提供する。

また、アウトソーシング会社の労働条件設定イメージについては、同一地域同業種の労働条件をも意識して各社毎に設定することとし、給与水準については、現行の R より概ね20～30%下回る設定とする。

#### (1) 雇用形態多様化の具体的内容

##### ① 60才満了型（仮称、以下「満了型」という。）

アウトソーシング会社設立後の R 等において、企画・戦略、設備構築、サービス開発、法人営業等の業務に従事し、現行の人事・給与制度により60才（年度末年齢をいう。以下同じ。）まで勤務する形態。

市場性の高いエリア等を中心として勤務地を問わず、成果業績に応じた高い収入を得る機会を追求する意欲を持った社員に 대응する。

##### ② 60才以降充実型（仮称、以下「充実型」という。）



50才時点で R を退職し、アウトソーシング会社に再雇用され、60才までアウトソーシング業務等に従事した後、アウトソーシング会社を一旦退職して現行のキャリアスタッフと同様、別の雇用契約によりアウトソーシング会社に雇用され、公的年金の受給開始年齢に合わせ最高65才までの雇用を実現する形態。

勤務地が限定的となる一方、アウトソーシング会社においては月例給が低下することから、一定程度の激変緩和措置と雇用保険など公的給付の受給の組み合わせにより、61才以降の充実した生活設計に資する。

③ 一時金型（仮称、以下「一時金型」という。）

雇用の形態としては前②と同様とするが、勤務地が限定となる一方、アウトソーシング会社においては月例給が低下することから、一定程度の激変緩和措置として50才時などの節目において一時金を複数回受給できるパターンとし、生活設計の多様化に応えるものとする。

(2) アウトソーシング会社設立時の新会社への社員移行並びに雇用形態選択の考え方

① 移行対象者

アウトソーシング会社設立時点において、原則として当該アウトソーシング業務に従事している社員を移行の対象とする。

ただし、51才以上の社員（出向者を含む。ただし、ME各社及びDO社を除く期間の定めのない会社への出向者を除く。）については、従事業務に関わらず前(1)の充実型もしくは一時金型の選択を希望する社員を移行の対象とする。

② 移行形態

社員の移行については、年齢等に応じて次のとおりとする。

- i. 従事業務に関らず、51才以上の社員のうち、充実型もしくは一時金型の選択を希望する者については、R を退職のうえ、アウトソーシング会社における再雇用により移行する。
- ii. 当該アウトソーシング業務に従事している51才以上の社員については、前(1)の充実型もしくは一時金型の選択を基本とするが、満了型を選択する者については、勤務地を問わず、R 等の企画・戦略、設備構築、サービス開発、法人営業等の業務への配置換え、もしくはアウトソーシング会社以外のグループ会社への出向を行う。
- iii. 当該アウトソーシング対象業務に従事している50才以下の社員については、R を退職しアウトソーシング会社に再雇用される

ことを希望する者を除き、在籍出向によりアウトソーシング会社へ移行する。

- iv. 50才以下の社員（出向者を含む。ただし、ME各社及びDO社を除く期間の定めのない会社への出向者を除く。）についてもアウトソーシング会社に再雇用されることを希望する者は、Rを退職のうえ、アウトソーシング会社における再雇用により移行する。

なお、その際、一時金型における激変緩和措置は実施しない。

### ③ 移行者の労働条件

前②によりアウトソーシング会社へ移行する者の、移行後の労働条件については次のとおりとする。

- i. アウトソーシング会社に再雇用される者については、一般労働市場からアウトソーシング会社に直接採用される社員に適用される労働条件を適用する。

なお、前(1)の充実型及び一時金型を選択する51才以上の者に対する激変緩和措置については、一般労働市場からアウトソーシング会社に直接採用される社員に適用される労働条件制度とは別の枠組みとして設定のうえ、措置する。

- ii. 在籍出向により移行する者については、通常の在籍出向の例による。

### (3) アウトソーシング会社設立後の雇用形態選択の考え方

平成15年度以降（アウトソーシング会社設立に伴ない当該アウトソーシング業務に従事する者を中心とする社員が移行した後）については、次のとおりとする。

- ① アウトソーシング会社に出向中の50才に到達している社員及びR等に勤務する50才に到達している社員（出向者を含む。ただし、ME各社及びDO社を除く期間の定めのない会社への出向者を除く。）については、前(1)のいずれかの雇用・処遇形態を選択することとし、充実型もしくは一時金型の選択を希望する社員についてはRを退職のうえ、アウトソーシング会社において再雇用する。
- ② アウトソーシング会社に出向中の50才に到達している社員については、前(2)②iiと同様、充実型もしくは一時金型の選択を基本とし、満了型を選択する者については、勤務地を問わず、R等の企画・戦略、設備構築、サービス開発、法人営業等の業務への配置換え、もしくはアウトソーシング会社以外のグループ会社への出向を行う。
- ③ 49才以下の社員についても希望する者は、Rを退職のうえ、

アウトソーシング会社における再雇用により移行する。

なお、その際、一時金型における激変緩和措置は実施しない。

#### (4) その他

① 本件の実施に伴い、キャリアスタッフ制度は廃止する。

② 一般労働市場からアウトソーシング会社に直接採用される社員に適用される労働条件制度とは別の枠組みとして設定する激変緩和措置の内容については、検討中である。

#### 2. その他の労働条件諸制度の見直し等

(省略)

#### 3. 実施時期

雇用形態・処遇体系の多様化等については、概ね平成14年度第1・四半期を目途とする。

#### 4. その他

本提案は、現時点の会社の考え方を示したものであり、詳細については、今後、検討を進めていくこととする。」

イ 平成13年5月31日、組合と会社は、構造改革に伴う事業運営スキーム及び雇用形態・処遇体系に関する団交を行い、組合は会社の構造改革に反対である旨を表明した。

ウ 平成13年6月20日、会社は組合に対し、13.5.8会社文書で詳細は今後検討を進めるとしていたものに関する会社の考え方について文書を提出した。

その内容は、①アウトソーシング会社へ移行する従業員の給与水準（50～59歳）は、大阪エリアでは会社実在者の平均所定内給与の80%、同じく愛知、滋賀、京都、奈良、兵庫及び広島エリアは75%、その他のエリアは70%とすること、②アウトソーシング会社への人員移行については、原則として退職時に勤務している支店等が所在するエリアのアウトソーシング会社での雇用とすること、③「繰延型」（13.5.8会社文書での「充実型」）及び「一時金型」を選択した者の61歳以降の雇用形態等については、60歳でいったんアウトソーシング会社を退職の上、新たな「契約社員制度」によりアウトソーシング会社で雇用するが、雇用形態等については現行のキャリアスタッフと同様1年ごとの雇用更新とし年金支給開始年齢に合わせ最大65歳までとすること、④激変緩和措置については、アウトソーシング会社へ退職再雇用となる場合、勤務地が限定的となる一方、月例給与が低下することから、水準低下の一部分について措置し、具体的には個々の従業員の所定内給与とアウトソーシング会社で適用される給与との差をベースに、「繰延型」は50%、「一時金型」は40%見合いを措置するが、中期的には措置額の割合

を遡減することなどであった。

エ 平成13年6月27日、組合は、会社に対して、組合が同年5月31日の団交で会社の構造改革に反対である旨を表明したことを前置きした上で、雇用形態・処遇体系の多様化に関して、①会社の提案する雇用形態で退職を望まない従業員への処遇、②アウトソーシング会社の出資者や出資比率等についての回答を求めて要求書を提出した。会社は、同年7月2日に、組合に対して、①従業員には3つの選択肢から選んで頂くようお願いしていく考えであること、②アウトソーシング会社は会社の責任により実施していく考えであり、内容が固まり次第明らかにすることなどを文書で回答した。

以後、組合は、同年7月3日及び同年10月19日に要求書、同月4日、同月11日、同月17日、同月25日、同月31日及び同年11月7日に抗議及び要求書を提出し、会社提案の「60歳満了型」、「繰延型」及び「一時金型」という3つの雇用形態の選択肢を選ばなかった従業員に対する会社の取扱い及び会社の提案は退職を強要あるいは勧奨するものではないのか等の質問について回答を求めた。会社は、これらに対して、同年7月6日、同年9月27日、同年10月10日、同月15日、同月22日、同月29日、同年11月12日及び同月16日に「退職・再雇用」の選択肢は従業員が自らのキャリアデザイン、ライフプラン等を考慮して選ぶもので強制的に選ばせる考えはない、また、「退職・再雇用」は従業員が選択するものであることから退職勧奨とは性格を異にしている、いずれの選択肢を選んでも従業員を不当に扱う考えはない、3つの雇用形態からどうしても選択されない従業員の扱いについては意向把握までに検討しなければならないと考えている旨などを文書で回答した。

オ 平成13年8月6日、会社は、組合に対し、それまでの団交等で現在検討中につき別途対応としていた事項の①会社、設備系会社及び営業系会社の大胆な業務・人員移行イメージ、②設備系各地域会社の設置機能イメージ、③アウトソーシング会社の労働条件イメージについての図表を提出した。なお、提出された図表の中に「電報業務のフォメーション」と題する資料があり、会社の電報事業部及び電報営業支店の業務移管、業務委託等に関するイメージ図が示されていた。

カ 平成13年10月2日、会社は組合に対し、それまでの団交等において検討中としていた①支店の統合による新たな支店体制、②アウトソーシング会社（新会社・地域会社）の設置形態、③新会社・地域会社へアウトソーシングする業務等について、④人員移行についての各項目に関する会社の考え方について、文書で示した。

また、同月30日、会社は組合に対し、①アウトソーシング会社へ移行する従業員の給与水準、②「繰延型」又は「一時金型」を選択した従業員の61歳以降の雇

用形態等、③退職再雇用の枠組みと移行措置に関する会社の考え方を文書で示した。

キ 平成13年10月29日及び同月30日、会社と M は「構造改革」についての団交を行い、同年11月9日に M は会社提案をもって合意した。

ク 平成13年11月7日、組合は機関紙を発行した。その機関紙には、「会社の『三つの選択肢』は、あくまで『お願い』であり、『労働者に選択を委ねる』ことでしかない。『三つの選択肢』が純粋に『退職するか、しないか』という選択肢ではなく、『現在の仕事（職種）・地域を望むなら退職・再雇用しかない』といった脅迫的な選択であり、労働者が自由な意思で選択できるものでない以上、『選択できない・選択しない』といった『第四の選択肢』しかない」などと記載されていた。

また、同年12月1日の第18回定期組合大会議案書において、組合は、「Q4の『三つの選択肢』に対し『第四の選択肢』を対峙し、『第四の選択肢』運動は少しずつではあるが、全国にひろがりつつある」と記載していた。さらに、同月12日の組合の機関紙には、「管理者の『甘言』や『強要』に怯むことなく『選択できない・選択しない』という態度で臨もう。会社（管理者）や御用組合が何を言おうが『選択できない・しない』という意思表示が大切です」、「私たちと共に『第四の選択肢』運動に参加し、労働条件の切り下げにストップをかけましょう」などと記載があり、同14年1月15日の機関紙では「私たちの選択するのは『第四の選択』しかない」などとの記載があった。

ケ 平成13年11月13日、組合は会社に対し、『退職・再雇用』の合理化提案を白紙撤回し、提案のやり直しをすること」及び「OS会社の就業規則等、あらゆる労働条件を明らかにして再提案をすること」と記載した要求書を提出した。これに対し、会社は、同月16日の回答書で、構造改革におけるアウトソーシング会社の設立と雇用形態の多様化については、「会社の存続と社員の雇用確保の観点から避けて通ることができないものと考えております」、「アウトソーシング会社における具体的労働条件等については、既に提案したところであり、貴組合からの意見提起を待って、別途論議していきたい」と回答した。

コ 平成13年12月6日、会社は組合に対し、13.5.8会社文書の提示以降検討してきた事項を取りまとめたとして、「 R の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について」と題する文書を提出した。その中において、雇用形態・処遇体系の選択パターンは、「繰延型」、「一時金型」及び「60歳満了型」の3通りとされ、①「繰延型」は、50歳時に会社を退職し、アウトソーシング会社に再雇用されて60歳定年制により60歳まで雇用された後、さらに61歳以降は現行のキ

キャリアスタッフと同様の枠組みで契約社員としてアウトソーシング会社に再雇用されて最長65歳までの雇用を実現する形態であり、勤務地が限定的となる一方、アウトソーシング会社においては月例給与が低下することとなるが、激変緩和措置に加えて雇用保険など公的給付や企業年金の受給の組合せにより61歳以降の充実した生活設計に資するもの、②「一時金型」は、雇用の形態としては「繰延型」と同様であるが、激変緩和措置については会社退職時に一時金が受給できる形態、③「60歳満了型」は、会社の本社・支店及びアウトソーシング会社を統括する会社において、企画・戦略、設備構築、サービス開発、法人営業等の業務に従事、又はアウトソーシング会社以外のグループ会社へ出向し、現行の人事・給与制度により60歳まで勤務する形態であり、市場性の高いエリア等を中心として勤務地を問わず、成果業績に応じて高い収入を得る機会を追求する意欲を持った従業員に伝えるものとされていた。さらに、50歳となる従業員のうち、上記①、②、③の選択肢のいずれの雇用形態も選択しない者又は会社に通知しない者については、「60歳満了型」の選択があったものとして扱うこととすると記載されていた。

サ 平成13年12月7日、会社は組合に対し、「雇用形態・処遇体系の多様化に伴う意向確認等について」と題する文書を提出し、51歳以上の従業員に対して「繰延型」、「一時金型」及び「60歳満了型」という3通りの雇用形態の選択及び「繰延型」又は「一時金型」を選択した従業員に対する勤務地及び移行先会社の希望等について意向確認を行うと通知した。なお、同文書には意向確認フロー図及びスケジュールイメージ図等が添付されていた。同文書には、意向確認等は同月中旬から同14年1月下旬までに実施する予定で、意向確認の方法は、従業員に対しての説明並びに意向確認調書及び雇用形態選択通知書の配付回収により行うなどと記されており、さらに、「調書等を提出しない場合については、満了型の選択があったものとして扱うこととする」との記載があった。

シ 平成13年12月7日、組合と会社との間で団交が開催された。この団交において組合は、退職・再雇用の合理化提案の白紙撤回及び再提案の要求に対する会社の考え方について資料を提出して明らかにするよう会社に求め、会社は、構造改革の必要性を述べるとともに、会社の具体的な赤字見通しを次回団交で示す旨を述べた。

ス 平成13年12月14日、会社は「雇用形態・処遇体系の多様化に伴う意向確認の実施について」と題する通達文書を発して、51歳以上となる従業員については雇用形態の選択及び「繰延型」又は「一時金型」を選択した場合の希望勤務地、希望会社等についての意向確認を行うとし、確認方法は従業員が会社への「意向確認

調書」の提出により申し出る等の方法によるとした。また、同通達文書には、「『意向確認調書』を提出しない社員、及び『意向確認調書』を提出するが雇用形態を選択しない社員については、『60歳満了型』の意向があるものとみなす」との記載があった。なお、この意向確認期間は同年12月17日から同14年1月31日までとされていた。そして、会社は従業員に対して同13年12月25日から「意向確認調書」を配付し、同14年1月17日までに提出するよう求めた。

セ 平成13年12月14日、会社と組合との間で団交が開催された。この団交で会社は組合に対して、同月7日の団交の経緯があるとして「平成13年度（第3期）中間決算について」及び「会社の経常利益動向（見込み含む）と収支改善策」の資料を提示し、会社の赤字状況について説明した。

ソ 平成14年1月4日、会社は、「構造改革の実施に伴う雇用形態・処遇体系の多様化の実施について」及び「構造改革に伴う雇用形態・処遇体系の多様化の取り扱いについて」と題する通達文書を発し、従業員に対して雇用形態選択通知書を同月31日までに提出するよう求めた。

なお、意向確認の対象従業員であったX2組合員、X3組合員、X4組合員、X5組合員、X6組合員、X7組合員、X9組合員、X10組合員、X11組合員、X12組合員及びX13組合員は、意向確認調書及び雇用形態選択通知書のいずれも会社に提出しなかった。なお、同年5月において、当該意向確認の対象者となっていた組合員は28名であり、そのうち雇用形態の選択を拒否した組合員は24名であった。また、申立人組合員らのうち、X8組合員は、51歳未満であったため、意向確認の対象となる従業員ではなかった。

タ 平成14年1月9日、会社は組合に対し、「構造改革関連課題に対する会社見解」と題する文書を提出した。同文書の中で、会社は同13年12月7日、同月14日及び同月20日の団交における組合から質問又は指摘があった事項について、会社見解を整理するとして、「貴組合とは未だ本施策に対する基本認識について意見の懸隔があり、会社としては早急に結論を得るべく一層の論議の促進を図りたいと考えておりますが、一方では『雇用形態・処遇体系の多様化に伴う意向確認等について』（平成13年12月7日）にて明らかにしているとおおり、現在会社が行っている社員への意向確認は平成14年1月31日を期限としていることから、意向確認期限までには会社として責任を持って社員対応を行っていく考えであります。いずれにしても会社としては、構造改革を一刻も早く実行していくことが最重要課題であると認識しており、貴組合の格段の理解を得たいと考えております」と記載し、雇用形態の「選択をされない（選択できない）社員の扱い」については、「雇用形態・処遇体系の多様化の選択肢については、『満了型』『一時金型』『繰

延型』の3つであります。意向確認期限においてもなお、いずれの雇用形態を選択されない方については、『雇用形態・処遇体系の多様化に伴う意向確認等について』（平成13年12月7日）にて明らかにしたとおり、『満了型』を選択したものとみなします」と記載した。

チ 平成14年1月17日、組合と会社の間で団交が開催された。組合は会社に対し、3通りの雇用形態の選択をしない従業員を「60歳満了型」とみなす根拠等について説明を求め、会社は、その根拠として同13年12月に通達を發したことを述べた。また、同月20日及び同月24日にも組合と会社の間で団交が開催され、会社の赤字状況、経営計画等について議論された。

ツ 平成14年2月、会社は、雇用形態のうち「繰延型」又は「一時金型」を選択した従業員に対して辞職承認通知書を交付し、同年4月30日をもって退職することを承認する旨を通知した。

テ 平成14年4月18日、組合は会社に対して「抗議ならびに要求書」を提出し、会社が組合員を一方的に雇用形態の選択において「60歳満了型」を選択したとみなして組合員に研修の実施通知を行ったことは、組合を無視したものであると抗議するとともに、「一方的に『満了型』と見なして組合員に不利益な施策を押し付けられないこと」などを要求した。

ト 平成14年4月24日及び同年5月1日、組合は会社に対して、会社が同年4月24日に24名の組合員に対し「大阪支店ソリューション営業本部」及び「京都支店ソリューション営業部」への配置転換の辞令を發令したとし、組合員への配置転換の辞令發令は組合・組合員が受け入れられるものではないと抗議するとともに、「組合員24名に対する『配転』辞令を撤回すること」及び「50歳以上の労働者に対しても、従来の職種・職場への在籍出向をさせること」を要求した。

#### 4 申立人組合員らの会社における業務

##### (1) 申立人組合員らの勤務歴

###### ア X2組合員

X2組合員は、昭和44年4月1日に Q1 に入社し、大阪中央電報局電話託送部で、電報受付の業務に従事した。同62年からはVD Tによる電報受付及び入力の業務に携わり、平成10年7月1日からは Q2 関西電報サービスセンター販売促進担当として電報関係のチラシ作り、ダイレクトメール發送、ポスティング、統計資料作成等の業務に従事した。

###### イ X3組合員

X3組合員は、昭和43年4月1日に Q1 に入社し、大阪中央電報局印刷通信課に配属となり、電報入力業務に従事した。同62年の電報VD T化以降は Q



2 第一電報部電報第一課担当として配達電報の処理作業に携わってきた。

ウ X 4 組合員

X 4 組合員は、昭和41年4月1日に Q 1 に入社し、大阪中央電報局印刷通信部に配属されて入力ミスの訂正、配達不能電報の対応等の業務に従事した。同62年からはV D Tによる電報受付及び入力の業務に携わり、平成10年7月1日からは Q 2 関西電報サービスセンター販売促進担当として電報関係のチラシ作り、ダイレクトメール発送、ポスティング、統計資料作成等の業務に従事した。

エ X 5 組合員

X 5 組合員は、昭和43年4月1日に Q 1 に入社し、大阪中央電報局加入電信部で、テレックスによる電報受付及び入力の業務に従事し、同62年からはV D Tによる電報受付及び入力の業務に携わり、平成10年7月1日からは Q 2 関西電報サービスセンター販売促進担当として電報関係のチラシ作り、ダイレクトメール発送、ポスティング、統計資料作成等の業務に従事した。

オ X 6 組合員

X 6 組合員は、昭和38年4月1日に Q 1 に入社し、天下茶屋電報電話局で、電話自動交換機の保守の業務に従事し、その後、松原、日本橋、長居、阿倍野、新町、大正、戎の各電報電話局において、主に電話交換機の保守、サービスオーダ工事を担当した。

カ X 7 組合員

X 7 組合員は、昭和41年4月1日に Q 1 に入社し、岸和田貝塚電報電話局に配属されて故障受付業務に従事した。平成元年11月、 Q 2 南大阪支店設備部交換運営担当に配属となり、主に所内設備保守に携わっていた。同9年8月に関西支社グループ事業推進部に出向配属となり、専用回線サービスオーダの設計及び配信業務並びに専用回線の開通及び保守業務に従事した。

キ X 8 組合員

X 8 組合員は、昭和50年4月1日に Q 1 に入社し、伊丹電報電話局で、各種交換機の運用・保守の業務に従事した。同63年1月に Q 2 高槻電報電話局試験課に配属され故障受付業務を、また、平成元年4月からは茨木支店で各種サポート業務を行った。同3年9月には関西支社通信本部に配属されてシステム開発の業務を行い、同12年10月より会社大阪支店中央B U営業部S E担当に配属されてソフト・アプリケーション関係の業務の後、総括業務担当としての業務に従事していた。

ク X 9 組合員

X 9 組合員は、昭和42年4月1日に Q 1 に入社し、尾崎電報電話局加入電

報配達係に配属された。その後、堺電報電話局線路宅内課工事係に配属以来、電話工事関係業務、所外設備管理・線番選定等を担当していた。

#### ケ X10組合員

X10組合員は、昭和45年4月1日に Q1 に入社し、印刷通信部検査課に配属の後、同62年からは電報受付及び投入の業務に従事した。平成10年7月1日からは Q2 関西電報サービスセンター販売促進担当として電報関係のチラシ作り、ダイレクトメール発送、ポスティング、統計資料作成等の業務に従事した。

#### コ X11組合員

X11組合員は、昭和48年10月に Q1 に入社し、福島営業所出納係及び料金係で業務に従事した。その後、料金センターで料金投入業務に従事し、巽電話局テレコム係、高津電話局販売課及び生野支店お客様サービス部で業務に従事した。

#### サ X12組合員

X12組合員は、昭和46年4月1日に Q1 に入社し、大阪南地区管理部に配属された。同47年4月より堺電報電話局施設線路宅内の勤務となり、宅内工事業務に従事した。以後、平成14年5月まで宅内工事業務に従事していた。

#### シ X13組合員

X13組合員は、昭和41年4月1日に Q1 に入社し、泉尾電報電話局機械課に配属され、平成元年11月20日業務集約により Q2 新町支店お客様サービス部交換サービス課勤務となり、同9年8月1日に株式会社エヌ・テイ・ティエムイー関西大阪支店営業部大阪南営業所なにかスタマ担当に配属された。

### (2) ソリューション営業本部への配属後の業務

ア 平成14年5月1日、X2組合員が大阪支店ソリューション営業本部・大阪北ソリューション営業部第11営業担当に、X3組合員が同営業本部・大阪中央ソリューション営業部第11営業担当に、X4組合員が同営業本部・大阪北ソリューション営業部第11営業担当に、X5組合員が同営業本部・大阪中央ソリューション営業部第11営業担当に、X9組合員が同営業本部・大阪南ソリューション営業部第9営業担当に、X10組合員が同営業本部・大阪北ソリューション営業部第13営業担当に、X11組合員が同営業本部・大阪南ソリューション営業部第7営業担当に、X13組合員が同営業本部・大阪南ソリューション営業部第7営業担当に、X7組合員が同営業本部・大阪南ソリューション営業部第9営業担当に、それぞれ配属され、同人らはソリューション営業等に従事した。

イ 平成14年5月1日、X6組合員が大阪支店ソリューション営業本部・SE部第2SE担当に配属された。また、同日、X8組合員がソリューション営業本部中央ソリューションに配属されて総括業務に従事し、同16年5月からは保守業務に

従事している。なお、X 8 組合員は、同15年 2 月に M を脱退して組合に加入した。

ウ 平成15年 4 月 1 日、X12 組合員が大阪支店ソリューション営業本部・大阪南ソリューション営業部第 7 営業担当に配属され、ソリューション営業等に従事した。  
エ 会社におけるソリューション営業とは、ユーザに対するシステム提案、システム導入に係る保守提案、プライベートネットワークの提案及びトラフィック(回線のデータ量)確保に関する営業のことである。

なお、組合員を含む各営業担当者は、事務用回線が 1 回線又は 2 回線の顧客、電話料金定額制サービスを受けている顧客及び I S D N を使用している顧客などの顧客リストを会社から受け、それを基にして営業活動を行っていた。

また、「S E」とはシステムエンジニアの略称であり、S E 担当の業務は、営業が受けた注文に従ってシステム全般を構築することに関する業務であった。

オ 平成14年 5 月 1 日の配属によりソリューション営業担当となった組合員らは、本社又は支店におけるソリューション営業の研修の受講後、中小企業、商店等に対するフレッツ A D S L や B フレッツ(会社の光ファイバー通信サービスの商品名)を中心とした通信サービス等の導入提案、販売の業務に従事した。

カ 会社は、平成14年度に新たに営業担当となった従業員を対象として、知識・スキルの向上を図るための 2 週間の座学形式の研修及び実践を通じた 2 週間の実務研修を実施した。また、大阪支店においては、平成14年 5 月上旬、①営業職としてのマインドマナーの醸成、②ソリューション営業活動の基本プロセスの習得、③営業活動の実践に向けた主要商品知識の習得などを目的とした 3 日間の座学形式の研修を行った。

キ 平成14年 5 月 1 日の配属により営業業務に従事した申立人組合員らの平成14年度の年末特別手当、同15年度の夏期特別手当及び年末特別手当並びに同16年度の夏期特別手当の評価対象となった各期間の月額平均受注額については、別表のとおりである。

また、平成15年 4 月 1 日の配属によりソリューション営業に業務従事した X12 組合員の同16年度の夏期特別手当の評価対象となった各期間の月額平均受注額については、別表のとおりである。

なお、X 3 組合員は、大阪中央ソリューション営業部営業担当に配属されていたが、健康上の問題で外販活動には従事せず、総括業務として同職場におけるパソコンによる各種資料作成、販売管理資料の整理及び郵便物の配付等の営業企画及び営業サポート業務を担当することとなっていたが、同人は各種システムの操作方法が覚えられないなどの理由から、郵便物の配付、パンフレット整理、押印

などの庶務的業務に従事した。

ク X6組合員は、SOHOユーザを対象とした訪問販売を通じてLAN、IPカメラ（テレビ電話等、パソコンやインターネットを組み合わせる映像等のやりとりを可能にする装置）といった簡易なシステム提案によるIP系ネットワークの拡販業務に従事した。なお、同人の受注実績はなかった。

また、X8組合員は、収支管理システムの管理、工事別管理票の管理などSE担当内のプロジェクト管理業務を担当し、具体的には、営業担当者からの技術支援依頼に対してSE担当者内でプロジェクト（グループ）が発足するので、そのプロジェクトの進捗管理を行うため、社内販売管理システムに、日々案件の基本情報（提案中の商品、支援内容等）を投入し、プロジェクトの進捗状況やプロジェクトの繁閑・完了時期を把握し、新たに発足するプロジェクトの人員選出に必要となるデータの管理等を行う業務に従事することとされ、同人は、プロジェクト発足時の基本情報の投入・削除を行っていた。

## 5 会社の従業員評価の方法と特別手当の算定方法

### (1) 従業員評価制度の概要

会社が平成13年4月に導入した社員資格制度における従業員評価制度では、従業員に対する評価方法には、「業績評価」及び「総合評価」の2種類の評価がある。

業績評価は、従業員が職務遂行により達成した業績を会社業績の向上への貢献という観点から、半年ごとに業績を評価するものであり、その評価結果は夏期特別手当及び年末特別手当に反映させることとされている。具体的には6月支給の夏期特別手当は前年10月から当年3月までの業績評価を反映し、12月支給の年末特別手当は当年4月から9月までの業績評価を反映している。

総合評価は、業績だけでなく、そのプロセスにおいての高い成果・業績達成につながる行動特性にも注目し、通年で総合的に評価するものであり、評価結果は、格付けと月例給等に反映させることとされている。具体的には、前年10月から当年9月までの評価を年1回行い、その結果を月例給や翌年2月の昇格などに反映させるものである。

### (2) 業績評価

会社における業績評価の概要は、次のとおりである。

#### ア 評価基準

業績評価における評価基準は、会社業績の向上に向けた「量的側面」及び「質的側面」の2点から達成した業績を幅広く捉えるとともに、更なる会社業績の向上に繋がるような波及効果の貢献度の「価値創造の側面」の項目があり、これら3項目を総合して従業員の業績評価が決定されている。

量的側面とは、迅速性、効率性、販売量、作業量等の観点からみた会社業績の向上への貢献度とされている。

質的側面とは、品質、正確性、信頼性、効果等の観点からみた貢献度とされている。

また、価値創造の側面は、市場優位性、競争力向上等からみた貢献度であり、新しいビジネスモデルの創造、発明、技術・ノウハウ等の創造、組織の変革や未知の市場開拓等が該当するとされている。

なお、会社はこれらの制度内容を記載した「新たな事業展開にふさわしい人事・給与制度について」と題する冊子を作成し公表した。

#### イ 業績評価の決定方法

従業員に対する業績評価の決定方法は、まず、課長等の従業員の直属上長が評価を行い、次に部長等の上位職位の者が二次評価を行い、最後に支店長等が調整を行うものである。

会社の支店における従業員に対する業績評価は、平成14年度の年末特別手当から同15年度の年末特別手当までは、A、B、C、Dの4段階となっており、「期待し要求する程度を著しく上回る場合」はA、「期待し要求する程度を上回る場合」はB、「期待し要求する程度」はC、「期待し要求する程度を下回る場合」はDとされている。各評価の段階別の従業員数の比率（以下「分布率」という。）は、Aが10%以内、Bが20%以内、Dが10%以内で、残りがCとされている。また、同16年度の夏期特別手当からは業績評価の段階は、SA、A、B、C、Dの5段階となった。なお、会社は、各支店の分布率が適正に運用されるよう各支店に対して指示、管理等を行っており、この評価制度はすべての従業員に適用されるものである。

### (3) 大阪支店における業績評価の運用

#### ア 営業担当者の業績評価

大阪支店では、平成14年度の年末特別手当に係る業績評価に関して、評価の仕方に差が生じないようにとの観点から平成14年9月11日及び同年10月21日にソリューション営業本部長、各部長等による評価者会議が開催され、営業担当者の業績評価のうち量的側面に関する評価項目については受注額（商品・サービスの売上換算額）とすること、また、評価段階のうちD評価の基準については当時の主力商品であった「フレッツADSL（会社のADSL接続サービスの商品名）の1か月当たり1回線相当額（売上換算額で1万円）以下」の受注額とすることで意識合わせが行われた。この内容は従業員の直属上長である課長にも周知された。

また、同様に平成15年度の夏期特別手当に係る業績評価に関しては、平成15年

4月24日及び同月30日、評価者会議が開催され、営業担当者の量的側面に関する評価項目については受注額（商品・サービスの売上換算額）とすること、ただし、D評価の基準については、当時のBフレッツを主力商品として位置付ける営業戦略により「Bフレッツ（会社の光ファイバー通信サービスの商品名）の1か月当たり1回線相当額（売上換算額で2万円）以下」の受注額とすることで意識合わせが行われた。

平成15年度の年末特別手当に係る業績評価に関しては、営業担当者のD評価の量的側面に関する評価基準については、「商品・サービスの売上換算額で1か月当たり3万円以下」の受注額とすることで意識合わせが行われた。

これらの評価基準に基づき、大阪支店では、従業員の担当課長が一次評価を行い、次にソリューション営業本部長が二次評価を、最後に大阪支店長が調整を行った。

#### イ SE担当者の業績評価

平成14年度の年末特別手当に係る業績評価に関して、平成14年9月11日、同年10月1日及び同月21日、評価者会議が開催され、SE担当者の主たる業務は営業担当者が顧客に対しシステム販売を行う際の提案支援及び受注後のシステム構築を行うことであるため、量的側面に関する評価項目についてはシステム等受注にかかわる貢献度及び提案件数並びにネットワーク商品等の受注額とするとし、支援部分の貢献額が全くないものはD評価とすることとされた。

#### （4）特別手当の算定方法

従業員に対する夏期特別手当及び年末特別手当の支給額は、定率部分の金額と評価反映部分の金額との合計である。

定率部分の金額は、算定基準日における従業員の資格賃金、年齢賃金、成果加算、扶養手当及び地域加算手当を合計した基準内給与の額を基礎に、支給率及び0.75を乗じて算定する額である。

一方、評価反映部分の金額は、従業員の業績評価の評価段階に応じて会社が定めている資格等級別・評価段階別反映額表の額である。平成14年度の年末特別手当から同15年度の年末特別手当に係る同表記載の金額は、特別手当総原資の25%に相当する部分を各資格等級別に業績評価のA、B、C、Dの4段階に応じてそれぞれ4対3対2対0の割合で配分した金額である。また、同16年度の夏期特別手当に係る評価段階はSA、A、B、C、Dの5段階であるところ、Dに係る評価反映部分の金額は0円であった。

なお、同14年度の年末特別手当に係る資格等級別・評価段階別反映額表は下表のとおりであった。

(単位：円)

区 分	A	B	C	D
エキスパート資格1級	520,603	390,452	260,301	0
エキスパート資格2級	437,779	328,335	218,890	0
エキスパート資格3級	384,536	288,402	192,268	0
一般資格1級	345,096	258,822	172,548	0
一般資格2級	303,685	227,764	151,842	0
一般資格3級	262,273	196,705	131,137	0
一般資格4級	224,806	168,604	112,403	0
一般資格5級	197,198	147,898	98,599	0

## 6 申立人組合員らに係る特別手当の業績評価

### (1) 平成13年度の年末特別手当及び同14年度の夏期特別手当における業績評価

平成13年度の年末特別手当及び同14年度の夏期特別手当における業績評価は、当時組合員であった全員についてCであった。また、X8組合員は、平成13年度の年末特別手当はD評価であり、同14年度の年末特別手当においてもD評価で、同年度の夏期特別手当はC評価であった。

### (2) 平成14年度の年末特別手当における業績評価

平成14年度の年末特別手当における業績評価は、X2組合員、X3組合員、X4組合員、X5組合員、X6組合員及びX8組合員についてはDで、X7組合員、X9組合員、X10組合員、X11組合員、X12組合員及びX13組合員についてはCであった。

また、同年度の年末特別手当に係る営業担当の従業員728名のうち、月額平均受注額が1万円以下の従業員は51名おり、その業績評価については、D以外の者としてBが1名、Cが8名であった。なお、このB評価の者は申立人組合以外の労働組合員で、C評価となった8名については、7名が組合以外の他の労働組合の組合員、1名が不明である。

さらに、営業担当の組合員の業績評価については、A又はBの者はなく、Cであった組合員は17名、Dの組合員は4名であった。

### (3) 平成15年度の夏期特別手当における業績評価

平成15年度の夏期特別手当における業績評価は、X3組合員、X5組合員、X7組合員、X8組合員、X9組合員及びX10組合員についてはDで、X2組合員、X4組合員、X6組合員、X11組合員、X12組合員及びX13組合員についてはCであった。

なお、同年度の夏期特別手当に係る営業担当の従業員652名のうち、月額平均受注額が2万円以下の従業員は38名であった。

### (4) 平成15年度の年末特別手当における業績評価

平成15年度の年末特別手当における業績評価は、X3組合員、X5組合員、X6組合員、X8組合員、X10組合員及びX11組合員についてはDで、X2組合員、X4組合員、X7組合員、X9組合員、X12組合員及びX13組合員についてはCであった。

なお、同年度の年末特別手当に係る営業担当の従業員671名のうち、月額平均受注額が3万円以下の従業員は37名で、そのうち業績評価がDの従業員は32名であった。

### (5) 平成16年度の夏期特別手当における業績評価

平成16年度の夏期特別手当における業績評価は、X3組合員、X5組合員、X8組合員、X11組合員、X12組合員及びX13組合員についてはDで、X2組合員、X4組合員、X6組合員、X7組合員、X9組合員及びX10組合員についてはCであった。

なお、同年度の夏期特別手当に係る営業担当の従業員590名のうち、月額平均受注額が3万円以下の従業員は68名であった。

### (6) 平成14年度の年末特別手当から同16年度の夏期特別手当までに係る申立人組合員のそれぞれの月額平均受注額及び業績評価については、別表のとおりである。

## 7 特別手当の業績評価に関する団交の経緯

### (1) 平成14年度の年末特別手当の業績評価に関する団交

平成14年11月7日、組合は会社に対して、平成14年度の年末特別手当の支払いについて一律金額の支払いなどの要求書を提出し、会社は同月11日に回答書をもって回答した。

平成14年11月29日、会社は組合に対して、「年末特別手当の支給方法」及び「平成14年度年末特別手当資格等級別・評価段階別反映額表」と題する書面を提出した。これらの書面には、従業員に支給される年末特別手当のうち評価反映部分は従業員



の「業績に着目して行った評価（業績反映）結果により反映を行う」と記載されており、資格等級別にA、B、C、Dの各評価段階に応じた評価反映部分の金額が記載されていた。なお、当該金額は、評価段階がDの場合はすべての資格等級において0円であった。

同年12月10日、会社は、従業員に平成14年度の年末特別手当を支給した。

平成14年12月12日、同月20日、同15年1月22日、同年2月6日、同月27日、同年3月25日及び同年4月21日、組合と会社の間で平成14年度の年末特別手当の業績評価に関する団交が行われた。これらの団交において、組合は、組合員に対するD評価は不当であると主張し、①D評価の撤回、②評価基準の明示、③A B C D評価の内訳及び割合の明示などを要求した。これに対し、会社は評価査定の資料は開示しないこと及び自らの評価結果について疑問等がある従業員は直属上長との面談で説明を受けてもらいたい旨を説明した。また、組合と会社は、評価査定に関して評価者会議と意識合わせ、支店による評価基準の相違などについて議論した。

平成15年6月20日、X2組合員、X3組合員、X4組合員、X5組合員、X6組合員及び組合は、当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行った（平成15年（不）第39号事件）。

## （2）平成15年度の夏期特別手当の業績評価に関する団交

平成15年6月25日、会社は、従業員に平成15年度の夏期特別手当を支給した。

平成15年6月30日、同年8月8日及び同年9月5日、組合と会社の間で団交が行われた。これらの団交において、組合は、①組合員に対するD評価の撤回、②質的側面・価値創造の側面の評価基準についての開示を要求し、会社は、従業員の評価については職場の直属上長と話し合っ欲しい旨を説明した。また、組合と会社は、第一次評価者との面談での組合役員の同席又は録音及び苦情処理委員会などについて議論した。

同16年6月22日、X3組合員、X5組合員、X7組合員、X8組合員、X9組合員、X10組合員及び組合は、当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行った（平成16年（不）第37号事件）。

## （3）平成15年度の年末特別手当の業績評価に関する団交

平成15年12月10日、会社は、従業員に平成15年度の年末特別手当を支給した。

平成15年12月24日及び同16年5月24日、組合と会社の間で団交が行われた。これらの団交において、組合は会社に対して、①組合員に対するD評価の撤回、②受注額一覧表の提示を要求し、会社は、資料の開示は行わないこと及び従業員の評価については職場の直属上長と話し合っ欲しい旨を説明した。また、組合と会社は、直属上長との面談でのテープ録音等、大阪支店の意識合わせの内容、ソリューション

ン営業及び顧客リストに基づく営業活動などについて議論した。

同16年12月8日、X3組合員、X5組合員、X6組合員、X8組合員、X10組合員、X11組合員及び組合は、当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行った（平成16年(不)第67号事件）。

(4) 平成16年度の夏期特別手当の業績評価に関する団交

平成16年6月25日、会社は、従業員に平成16年度の夏期特別手当を支給した。

平成16年7月1日、同月26日、同年9月14日、同年10月13日及び同月27日、組合と会社の間で団交が行われた。これらの団交において、組合は会社に対して、①組合員に対するD評価の撤回、②評価査定資料の開示を要求し、会社は、査定資料の開示は行わないこと及び従業員は職場の直属上長と評価内容について話し合っ欲しい旨を説明した。

また、組合と会社は、組合員と直属上長の面談におけるテープ録音又は組合役員立会いなどについて議論した。

(5) 上記(1)から(4)までの団交において、組合は、各々の特別手当に関して業績評価がDとなった各組合員に係る評価の撤回と個々の評価理由を明らかにすることを求めた。加えて、組合は、会社が13.5.16団交において「普通に働いておればC評価」とすると約束していたとして、その約束が踏みにじられたと主張した。一方、会社は、従業員のプライバシーにかかわる内容である個人の評価理由を公の場である団交で議論することは不適當と考えているので個別的な問題は団交になじまないとして、個別の評価理由については、「各従業員が職場の直属上長に面談し、理由等の説明を受けてもらいたい」旨の説明を行い、併せて、評価理由の詳細は職場の方が熟知していること、職場の直属上長との面談目的は、評価理由の開示に加えて今回の反省と次回への改善点の相談が含まれていることなどを説明して理解を求めた。しかし、組合は各組合員から委任を受けているなどと主張し、申立人組合員ら個人別の評価表等の資料及び評価者会議に関する資料の開示を求めたことから、会社は大阪支店ソリューション営業本部における評価基準及び会社全体の分布率等並びに評価者会議実施の事実や評価項目・評価基準を設定したことなどについて、概要を口頭で説明した。

平成17年6月21日、X3組合員、X5組合員、X8組合員、X11組合員、X12組合員、X13組合員及び組合は、当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行った（平成17年(不)第22号事件）。

(6) 申立人組合員らの職場の直属上長との面談

申立人組合員らは、会社が評価理由の開示等を求める従業員に対して行っている一次評価者である職場の直属上長との面談を、いずれもが受けなかった。なお、こ

の一次評価者である職場の直属上長との面談について、組合は組合員に対して、個別の面談は行わないようにと指導していた。

## 第4 判 断

### 1 大阪支店の被申立人適格

不当労働行為救済命令の名あて人とされる使用者は、特段の事情のない限り法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要すると解すべきところ、前記第3. 1(2)認定のとおり、大阪支店は、会社の組織上の構成部分にすぎず、不当労働行為救済命令の名あて人たる法律上独立した権利義務の帰属主体と認めることはできない。

したがって、大阪支店に対する申立ては、却下する。

### 2 構造改革に関する団交

組合は、会社が構造改革に伴う雇用形態・処遇体系の多様化の実施に関する団交において、M との合意内容を組合に押し付けるなど申立人組合に不誠実に対応したと主張するので、以下検討する。

前記第3. 3(2)及び4(2)ア認定のとおり、会社と組合との間で行われた構造改革に関する文書のやりとりや団交は、会社が平成13年5月8日に「R の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について」と題する文書を組合に提出し、同14年5月1日に「60歳満了型」を選択し、又は選択したとみなした51歳以上の従業員を営業部門に配属するまでの間に行われたものであり、この配属後に組合が構造改革に関する団交を申し入れたなどの事実の疎明はなく、組合の不当労働行為救済申立ては、同15年6月20日、同16年6月22日、同年12月8日及び同17年6月21日になされたもの（以下「本件申立て」という。）であるから、本件申立てのうち、構造改革に関する団交に係る申立ては、申立期間を徒過しているものと認められるため、不当労働行為の成否を判断するまでもない。

### 3 不当労働行為の成否

#### (1) 申立人組合員らに係る特別手当の業績評価

ア 申立人らは、会社が構造改革等の推進に反対している組合を嫌悪して、組合の方針に従って雇用形態を選択しなかった組合員を一方的に「60歳満了型」の雇用形態を選択したとみなし、経験のない営業部門に配属した上、特別手当の評価を最低のDにして手当額を減少させたなどと主張し、会社は、組合員に対してなされた措置及び評価は、構造改革に伴い新たな人事評価制度を導入・適用した結果であり、組合員であるが故になされたものではないと主張するので、以下検討する。

#### イ 申立人組合員らが営業部門へ配属されたことについて

前記第3. 3(2)ア、ウ、ス、ソ、ツ、4(2)ア、イ及びウ認定のとおり、①

会社は、組合に対して、13.5.8会社文書を示し、会社の既存業務についてはアウトソーシング会社を創設してアウトソースすること、アウトソーシング会社設立後の会社の業務は企画・戦略、法人営業等の業務に特化されること、これらに伴い従業員がアウトソーシング会社へ移行すること、51歳以上の従業員に係る雇用形態は「60歳満了型」、「繰延型」及び「一時金型」という3通りの雇用形態の中から選択することを組合に説明したこと、②「60歳満了型」の雇用形態は、アウトソーシング会社設立後の会社において、企画・戦略、法人営業等の業務に従事し、60歳まで勤務する形態であること、③「繰延型」及び「一時金型」の雇用形態は、会社を退職し、アウトソーシング会社に再雇用される形態であること、④会社は、51歳以上の従業員が3通りの雇用形態のいずれも選択しなかった場合は、「60歳満了型」を選択したものとして取り扱うこととしていたこと、⑤X2組合員、X3組合員、X4組合員、X5組合員、X6組合員、X7組合員、X9組合員、X10組合員、X11組合員、X12組合員及びX13組合員（以下、この組合員11名を「申立人ら11名」という。）は、3通りの雇用形態のいずれも選択しなかったこと、⑥会社は、3通りの雇用形態のうち、「繰延型」又は「一時金型」を選択した従業員に対し、会社からの退職を通知したこと、⑦会社は、申立人ら11名を大阪支店ソリューション営業本部に配属したことが認められる。

これらのことからすると、会社が、アウトソーシング会社設立後、申立人ら11名を営業部門に配属したのは、同人らが3通りの雇用形態をいずれも選択しなかったことにより「60歳満了型」として扱われた結果であり、会社による組合員であるが故の不利益取扱いであるとは認められない。

#### ウ 申立人組合員らに対する業績評価について

(ア) 普通に働いていればC評価である旨の会社発言があったとの申立人らの主張  
平成13年5月16日の団交における会社の発言について、申立人らは、会社が「普通に働いていればC評価である」、「実行上、D評価はほとんどない」と発言し、申立人組合員らは普通に働いていたからD評価を受ける合理的理由はないと主張するので、以下検討する。

前記第3.2(4)認定のとおり、同日の団交の際、組合が会社にD評価の判断基準について質したところ、会社は、期待の程度を下回った場合はD評価となる旨を回答し、さらに、会社は、「ちゃんと仕事すれば、ちゃんとそんなにDなんかは付かないでしょうね」、「職場の中で普通Cです。期待する程度これがCです。それを落ちるとなれば、えらい落ちるとなればD」、「実行上、ほとんどないとなつとるわけで」などと述べたことが認められる。しかしながら、会社側が述べた「普通」という言葉自体は、抽象的なものであって、どのよう

な業務態様及び成果を示すものか具体的に説明するものではなく、むしろ、会社はC評価の基準を「期待する程度これがCです」と説明している。組合は「休職もなし、病休も半年以上なかった。C評価ということやな」との発言をしていることが認められ、組合は出勤して業務に就いていることが普通に働いていることであると捉えているようであるが、会社が当該団交でC評価の基準として説明した「期待する程度」の業務遂行が、組合解釈の「普通に働いている」ことであるとは認め難い。また、会社は当該団交時に「職場の中で普通Cです。期待する程度これがCです。それを落ちるとなれば、えらい落ちるとなればD」、「実行上、ほとんどないとなつとるわけで」と述べたことが認められるが、同時に期待の程度を下回った場合はD評価である旨を組合に回答しているから、これらの会社発言が組合にD評価をしないことを約束したものともみることにはできない。したがって、当該団交における会社発言に関する申立人らの主張は採用できない。

(イ) 営業担当の申立人組合員らに対する業績評価

申立人らは、会社が営業担当の申立人組合員らに対して夏期特別手当及び年末特別手当の業績評価をDとしたことは、不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

a 顧客リスト

申立人らは、会社が組合員に渡した顧客リストが営業成績の上がない内容のものであったと主張するが、前記第3. 4(2)エ認定のとおり、組合員でない営業担当の従業員にも同様の顧客リストは配付されているのであるから、たとえ同リストが営業成績の上がりにくいものであったとしても、会社が組合及び組合員を不利益に取り扱った証拠であると捉えることはできない。

b 組合員と組合員でない従業員の業績評価

前記第3. 6(2)認定のとおり、平成14年度の年末特別手当における営業担当の組合員の業績評価をみると、Cが17名、Dが4名であることが認められる。また、営業担当の従業員728名のうち、月額平均受注額が1万円以下の従業員51名の業績評価をみると、Bが1名、Cが8名、Dが42名であり、当該D評価を受けた従業員のうち4名は組合員、38名は組合員でないことが認められる。

このように、営業担当の組合員全員がD評価となっているわけではなく、D評価を受けた従業員の中には組合員も組合員でない者もいるのであるから、申立人組合員らのD評価が、直ちに不当労働行為を構成するものとはいえない。そこで、申立人組合員別に以下検討する。

- c X 2 組 合 員、X 4 組 合 員、X 7 組 合 員、X 9 組 合 員、X10組 合 員、X11組 合 員、X12組 合 員 及 び X13組 合 員

前記第 3. 6 (2) から (5) まで認定のとおり、本件申立てのうち、X 2 組 合 員、X 4 組 合 員、X 7 組 合 員、X 9 組 合 員、X10組 合 員、X11組 合 員、X 12組 合 員 及 び X13組 合 員 (以下、この組 合 員 8 名を「X 2 組 合 員 ら 8 名」という。) が不当労働行為救済申立てを行った特別手当に係る業績評価は、D であることが認められる。

そこで、X 2 組 合 員 ら 8 名の特別手当に係る D 評価が、組 合 員 であること、又は組合の方針に従って雇用形態を選択しなかったことによるものであるか否か検討する。

本件申立てに係る特別手当のうち、X 2 組 合 員 ら 8 名が不当労働行為救済申立てを行っていない特別手当に係る業績評価についてみると、いずれも C であることが認められる。また、同人らが本件申立てを行った特別手当に係る他の営業担当の申立人組 合 員 ら の 業 績 評 価 についてみると、下記のとおり、D より C を受けた組 合 員 が 多 い こと が 認 め ら れ る。よ っ て、同 人 ら が 本 件 申 立 て を 行 っ た 特 別 手 当 に 係 る 業 績 評 価 が D で あ っ た の は、同 人 ら の 業 績 に 原 因 があると考えても不合理とはいえない。

(組 合 員 名)	(救済を申し立てた特別手当)	(左記の組 合 員 以 外 の 営 業 担 当 の 申 立 人 組 合 員 ら の 業 績 評 価 別 人 数)
X 2 組 合 員	平成14年度年末特別手当	D 2 名、C 6 名
X 4 組 合 員	平成14年度年末特別手当	D 2 名、C 6 名
X 7 組 合 員	平成15年度夏期特別手当	D 3 名、C 5 名
X 9 組 合 員	平成15年度夏期特別手当	D 3 名、C 5 名
X10組 合 員	平成15年度夏期特別手当	D 3 名、C 5 名
	平成15年度年末特別手当	D 2 名、C 6 名
X11組 合 員	平成15年度年末特別手当	D 2 名、C 6 名
	平成16年度夏期特別手当	D 3 名、C 5 名
X12組 合 員	平成16年度夏期特別手当	D 3 名、C 5 名
X13組 合 員	平成16年度夏期特別手当	D 3 名、C 5 名

そこで、さらに検討するに、X 2 組 合 員 ら 8 名が営業担当であるところ、その業績評価が D となった特別手当に係る月額平均受注額は、下記のとおりであり、平成16年度の夏期特別手当を除き、いずれも大阪支店が各特別手当に関して量的側面に係る D 評価の基準として意識合わせした月額平均受注額以下であると認められる。また、同16年度の夏期特別手当に係る X11組 合 員、

X12組合員及びX13組合員の月額平均受注額は、同15年度の年末特別手当に係るD評価の基準である3万円以下であると認められる。よって、X2組合員ら8名のD評価は、大阪支店の量的側面に係るD評価の基準に従って評価された結果であると考えても不合理とはいえない。

(組合員名)	(救済を申し立てた特別手当)	(月額平均受注額)	(D評価の基準とされる受注額)
X2組合員	平成14年度年末特別手当	2,949円	1万円
X4組合員	平成14年度年末特別手当	9,582円	1万円
X7組合員	平成15年度夏期特別手当	18,487円	2万円
X9組合員	平成15年度夏期特別手当	19,615円	2万円
X10組合員	平成15年度夏期特別手当	10,192円	2万円
	平成15年度年末特別手当	27,750円	3万円
X11組合員	平成15年度年末特別手当	25,500円	3万円
	平成16年度夏期特別手当	12,264円	—
X12組合員	平成16年度夏期特別手当	28,167円	—
X13組合員	平成16年度夏期特別手当	15,750円	—

なお、従業員の業績評価は、前記第3.5(2)ア認定のとおり、量的側面、質的側面及び価値創造の側面の3項目を総合して決定されることが認められるから、量的側面においてD評価の基準に該当しても、質的側面及び価値創造の側面において会社への貢献度が高ければ必ずしも業績評価がDになるとは限らないと考えられるものの、X2組合員ら8名が質的側面及び価値創造の側面において量的側面の低評価を挽回するに足る会社への貢献をしたという事実の疎明はない。

これらのことからすると、会社がX2組合員ら8名の業績評価をDとしたのは、同人らが組合員であること、又は組合の方針に従って雇用形態を選択しなかったことによる不利益取扱いとはいえない。

#### d X5組合員

前記第3.6(2)から(5)まで認定のとおり、X5組合員は、本件申立てに係る特別手当の業績評価がいずれもDであると認められるが、同人が本件申立てを行った特別手当に係る他の営業担当の申立人組合員らの業績評価についてみると、DよりCを受けた組合員が多いことが認められることから、同人の業績評価がDであったのは同人にかかわる事由によるものと考えることが妥当である。

そこで、X5組合員の本件申立てに係る特別手当の営業実績についてみる

と、前記第3. 4(2)キ及び5(3)ア認定のとおり、同人の月額平均受注額は、平成16年度の夏期特別手当を除き、いずれも大阪支店が各特別手当に関して量的側面に係るD評価の基準として意識合わせした月額平均受注額以下であり、同16年度の夏期特別手当の月額平均受注額は同15年度の年末特別手当に係るD評価の基準である3万円以下であると認められる。よって、同人のD評価は、大阪支店の量的側面に係るD評価の基準に従って評価された結果であると考えても不合理とはいえない。

なお、X5組合員が質的側面及び価値創造の側面において量的側面の低評価を挽回するに足る会社への貢献をしたという事実の疎明はない。

これらのことからすると、会社がX5組合員の業績評価をDとしたのは、同人が組合員であること、又は組合の方針に従って雇用形態を選択しなかったことによる不利益取扱いとはいえない。

e X3組合員

前記第3. 6(2)から(5)まで認定のとおり、X3組合員は、本件申立てに係る特別手当の業績評価がいずれもDであると認められる。

このことについて検討するに、X3組合員については、前記第3. 4(2)キ認定のとおり、大阪支店ソリューション営業本部営業担当に配属されたものの、健康上の問題で外販活動には従事せずパソコンによる各種資料作成、販売管理資料の整理及び郵便物の配付等の業務を担当していたことが認められる。よって、同人は、直接の受注活動を行っていないから、D評価の基準としての受注額の基準を同人に適用することはできない。しかし、受注額以外の量的側面、質的側面及び価値創造の側面において、同人が会社によるD評価を覆すに足る会社への貢献をしたという事実の疎明はない。

したがって、会社がX3組合員の業績評価をDとしたことは、同人が組合員であること、又は組合の方針に従って雇用形態を選択しなかったことによる不利益取扱いとはいえない。

(ウ) SE担当等の申立人組合員らに対する業績評価

a X6組合員

前記第3. 6(2)及び(4)認定のとおり、平成14年度及び同15年度の年末特別手当について不当労働行為救済を申し立てたX6組合員は、これらの特別手当に係る業績評価がDであると認められる。

このことについて、申立人らは、X6組合員のD評価は、同人が組合の方針に従って会社の示す雇用形態を選択しなかったことに対する報復であると主張するので、以下検討する。



まず、前記第3. 6(3)及び(5)認定のとおり、X6組合員は、同人が不当労働行為救済申立てを行っていない同15年度の夏期特別手当及び同16年度の夏期特別手当の業績評価はCであると認められる。

次に、前記第3. 5(3)イ認定のとおり、X6組合員が不当労働行為救済申立てを行った同14年度の年末特別手当に係る業績評価に関して、大阪支店においては、評価に先立ち評価者会議が開催され、SE担当者に係る量的側面に関する評価項目については、システム等受注にかかわる貢献度及び提案件数並びにネットワーク商品等の受注額とし、営業担当者が顧客に対しシステム販売を行う際の提案支援部分の貢献度が全くない者はD評価とすることとされたことが認められる。そして、前記第3. 4(2)ク認定のとおり、同人は、SOHOユーザを対象とした訪問販売を通じた簡易なシステム提案によるIP系ネットワークの拡販業務に従事しているものの、同人の受注実績はなかったことが認められる。

これらのことからすると、会社はSE担当者についても、業績評価に当たって一定の基準を決め、X6組合員についてもその基準に従って評価をしたものと考えられる。なお、受注額以外の量的側面、質的側面及び価値創造の側面において、同人が会社によるD評価を覆すに足る会社への貢献をしたという事実の疎明はない。

したがって、会社がX6組合員の業績評価をDとしたことは、同人が組合員であること、又は組合の方針に従って雇用形態を選択しなかったことによる不利益取扱いとはいえない。

#### b X8組合員

前記第3. 6(3)から(5)まで認定のとおり、平成15年度の夏期特別手当及び年末特別手当並びに同16年度の夏期特別手当について不当労働行為救済を申し立てたX8組合員は、これらの特別手当に係る業績評価がDであると認められる。

このことについて、組合は、X8組合員は営業担当ではないから、営業担当者のように量的側面で業績評価することはできず、同人の業務実態からみると、評価が「普通」以上に達していないということできないから、同人の評価がDとされたのは、同人が構造改革に反対している組合に加入したことにあるとみざるを得ないと主張する。

しかし、前記第3. 4(2)イ及び6(1)認定のとおり、X8組合員は、平成15年2月にMを脱退して、組合に加入したと認められるところ、組合加入前の同13年度及び同14年度の年末特別手当においてもD評価であっ

たことが認められることから、会社が、同人の加入する労働組合によって、同人の業績評価を恣意的に変えたと認めることは困難である。また、前記第3. 6(3)から(5)まで認定のとおり、組合員であってもD評価になるとは限らない。さらには、前記第3. 3(2)ソ認定のとおり、同人は意向確認の対象従業員となっていないことから、組合の方針に従って雇用形態の選択を拒否した組合員にも該当しない。なお、同人の組合加入が同人のD評価の原因となったことを示す事実の疎明はない。

したがって、会社がX 8組合員の業績評価をDとしたのは、同人が組合に加入したことによる不利益取扱いとはいえない。

#### エ 結論

以上のとおり、申立人組合員らに対するD評価は、組合員であること、組合の方針に従って雇用形態を選択しなかったこと又は組合に加入したことによる不利益取扱いとはいえず、支配介入にも該当しないから、会社による不当労働行為とはいえず、この点に係る申立人らの申立ては棄却する。

#### (2) 特別手当の業績評価に関する団交

組合は、特別手当の業績評価に関する団交において、申立人組合員らのD評価の理由の開示及び評価資料の要求や評価者会議に関する質問に対して議論に必要な資料を提示することもなく不誠実に対応したと主張し、会社は、団交において組合に十分趣旨説明を行い、特別手当の業績評価に関しても誠実に団交を実施したと主張するので、以下検討する。

前記第3. 5(2)ア及び7(1)から(6)まで認定のとおり、①会社は、平成14年度の年末特別手当支給に先立って、組合に「年末特別手当の支給方法」及び「平成14年度年末特別手当資格等級別・評価段階別反映額表」と題する書面を提出し、これらの書面には、特別手当のうち評価反映部分については、従業員の業績に着目した評価結果により反映を行い、業績評価がDの場合、当該金額は0円であると記載されていること、②組合と会社は、同年度の年末特別手当に係る組合員のD評価について7回の団交、同15年度の夏期特別手当及び年末特別手当並びに同16年度の夏期特別手当については、それぞれ3回、2回、5回の団交を行ったこと、③組合は、同14年度の年末特別手当の支払いについて一律金額の支払いなどの要求書を会社に提出し、会社は回答書をもって回答したこと、④組合と会社の団交において、組合は、組合員に対するD評価の撤回を求め、その評価に至った理由を質したこと、また、評価基準及び評価者会議に関する資料の開示を求めたこと、⑤これに対し、会社は、従業員のプライバシーに関わる内容を団交で行うのは不相当と考えていること、評価理由の詳細は職場の方が熟知していることなどの理由から個別の問題は団

交になじまないこと、個別評価については各職場の直属上長との面談により聞いてもらいたい旨を説明したこと、また、評価者会議実施の事実や評価項目・評価基準を設定したことを説明するとともに、大阪支店ソリューション営業本部における評価基準及び会社全体の評価段階別の分布率について説明したこと、⑥会社においては、従業員と直属上長との面談において従業員からの評価理由の開示に応じていたこと、⑦組合は、組合員に対し一次評価者との個別の面談は行わないように指導していたこと、⑧業績評価基準においては、量的側面及び質的側面の点から達成した業績を捉えるとともに、価値創造の側面では、会社業績への向上に繋がるような波及効果等の貢献を捉えること、そのうち、量的側面は、販売量、作業量等の観点からみた貢献度、質的側面は正確性、信頼性、効果等の観点からみた貢献度、価値創造の側面は市場優位性、競争力向上等の観点からみた貢献度である旨が公表されていることがそれぞれ認められる。

以上のおり、会社は、申立人組合員らのD評価に至った個々の理由等については、団交において具体的に説明をしていないものの、従業員には、直属上長との面談により自らの業績評価の理由について説明を受ける機会があり、会社は、その機会があること及び組合員が各職場で面談を受けて評価の理由を聞いてもらいたい旨を組合に説明したにもかかわらず、組合は当該機会を組合員に放棄させた上、団交において組合員のD評価の撤回を求めるとともに業績評価の理由について会社に対し開示要求しているのであって、組合員が各職場で評価理由を聞いた上で、更に納得のいかない点を組合として会社に質すのならともかく、そのような手順を踏まない組合からの開示要求に会社が直ちに応じなかったからといって、不合理であるとはまではいえない。

また、会社は、特別手当の支給に先立って業績評価と支給金額の関係を組合に伝えるとともに、業績評価の基準については、量的側面、質的側面及び価値創造の側面にとらえることとし、そのうち、量的側面は、販売量、作業量等の観点からみた貢献度であり、質的側面は正確性、信頼性、効果等の観点からみた貢献度であって、価値創造の側面は市場優位性、競争力向上等の観点からみた貢献度である旨など一定部分が公表されており、さらに、会社は、組合からの数度の団交要求に応じ、組合要求項目について議論するとともに、評価基準の資料の要求及び評価者会議に関する質問に対しては、資料を提供していないものの、会社が公表している資料以上に一定の説明を行っていることが認められるから、このような会社の対応が不誠実であるとまではいえない。

したがって、特別手当の業績評価に関する団交における会社の組合への対応は不当労働行為とはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成18年12月 5 日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 印

## 別 表

組合員名	業務担当	14年度年末特別手当		15年度夏期特別手当		15年度年末特別手当		16年度夏期特別手当	
		月額平均受注額	業績評価	月額平均受注額	業績評価	月額平均受注額	業績評価	月額平均受注額	業績評価
X 2 組合員	営業	2,949	D※1		C		C		C
X 3 組合員	内勤		D※1		D※2		D※3		D※4
X 4 組合員	営業	9,582	D※1		C		C		C
X 5 組合員	営業	0	D※1	4,878	D※2	21,130	D※3	18,050	D※4
X 6 組合員	S E		D※1		C		D※3		C
X 7 組合員	営業	19,856	C	18,487	D※2		C		C
X 8 組合員	SE・総括・保守		D		D※2		D※3		D※4
X 9 組合員	営業	18,453	C	19,615	D※2		C		C
X 10 組合員	営業	11,906	C	10,192	D※2	27,750	D※3		C
X 11 組合員	営業	58,215	C		C	25,500	D※3	12,264	D※4
X 12 組合員	営業		C		C		C	28,167	D※4
X 13 組合員	営業	61,735	C		C		C	15,750	D※4
営業担当の従業員数		728名		652名		671名		590名	
D評価の基準となる月額平均受注額		1万円以下		2万円以下		3万円以下		—	
上欄に該当する従業員数		51名		38名		37名		—	

※1の評価について、平成15年6月20日に不当労働行為救済申立てが行われた。

※2の評価について、平成16年6月22日に不当労働行為救済申立てが行われた。

※3の評価について、平成16年12月8日に不当労働行為救済申立てが行われた。

※4の評価について、平成17年6月21日に不当労働行為救済申立てが行われた。