



命 令 書

大阪府中央区
申立人 E
代表者 執行委員長 X 1

大分県大分市
申立人 X 2

堺市南区
申立人 X 3

大阪府南河内郡河南町
申立人 X 4

大阪府中央区
被申立人 F
代表者 代表取締役 Y 1

大阪府北区
被申立人 F 大阪支店
代表者 取締役大阪支店長 Y 2

上記当事者間の平成17年(不)第50号事件について、当委員会は、平成19年2月7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、同片山久江、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 F 大阪支店に対する申立ては、却下する。
- 2 被申立人 F に対する申立ては、いずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 平成16年度年末特別手当及び同17年度夏期特別手当に係る組合員に対する評価の変更及びバック・ペイ
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 ポスト・ノーティス

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人 F 及び同大阪支店が、 F による構造改革やリストラの強行に反対の方針を掲げた申立人組合 E の組合員である X 2 、 X 3 及び X 4 に対し、平成16年度年末特別手当及び同17年度夏期特別手当に係る評価を合理的理由もなく低く査定し、その支給額を減額したこと及び申立人組合が団体交渉で当該査定の資料を要求したが、被申立人が誠実に対応しなかったことが不当労働行為であるとして申し立てられた事案である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア F (以下「会社」という。)は、昭和60年4月に G 1 (以下「 G 1 」という。)をその前身として発足した G 2 (以下「 G 2 」という。)が、平成11年7月1日に施行された「 G 2 等に関する法律」に基づき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5,900名である。

イ F 大阪支店 (以下「会社大阪支店」という。)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。

ウ 会社は、西日本地域における地域通信業務を営み、電話、電報及びインターネット等の各サービスを提供するほか、電話機などの販売、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、 G 2 は、会社以外に、純粋持株会社となった G 2 (以下「 G 2 」という。)、会社と同じく地域通信事業を営む G 3 (以下「 G 3 」という。)、長距離及び国際通信事業を営む G 4 に再編成された。また、

G 2 は、このほか G 6 、 G 7 などの関連子会社を有している。

(乙1、乙2)

エ E (以下「組合」という。)は、昭和60年に設立され、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。

会社には、本件審問終結時、組合のほかに、 H (以下「 H 」という。)、 J 等の労働組合がある。

なお、 H は、本件審問終結時、会社従業員約5,900名のうち約99%を組合員としている。

オ 本件審問終結時において、申立人 X 3 組合員 (以下「X 3 組合員」という。)、同 X 4 組合員 (以下「X 4 組合員」という。)及び同 X 2 組合員 (以下、組合加入前も含めて「X 2 組合員」といい、これら3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、いずれも組合の組合員である。

カ X 3 組合員は、昭和42年4月1日、 G 1 に入社し、尾崎電報電話局配達係に配属された。その後、堺電報電話局通信部線路宅内課の工事係に配置転換 (以下「配転」という。)され、以来電話工事関係業務に携わり、昭和60年4月、 G 1 が民営化された時、線路設備の設計部門に配転され、その後設備管理、所外設備管理、線番選定等の担当を経て、平成14年5月から会社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9営業担当に配転されている。なお、同組合員は、昭和60年12月8日に組合に加入した。

(乙41、申立人側平成18年10月3日付け求釈明回答)

キ X 4 組合員は、昭和41年4月1日、 G 1 に入社し、大阪難波地区管理部機械保全課勤務と泉尾電報電話局機械課勤務を5か月間兼務した後、同年9月1日、泉尾電報電話局機械課に正式配属となった。平成元年11月20日、新町支店お客様サービス部交換サービス課に配転され、同8年2月5日には、なにわ支店お客様サービス部新町お客様サービスセンタ新町交換サービス担当となった。その後同9年8月1日、 G 8 関西大阪南支店なにわ営業所カスタマ担当に出向となり、同11年2月1日には同社大阪支店営業部大阪南営業所なにわカスタマ担当に、同13年12月25日には

G 9 大阪支店営業部カスタマサポート営業部カスタマ担当に、さらに、同14年5月1日、会社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営業担当に配転された。なお、同組合員は、同13年7月5日に組合に加入した。

(申立人側平成18年10月3日付け求釈明回答)

ク X 2 組合員は、昭和48年4月1日、 G 1 に入社し、福岡県田主丸電報電話局業務課に配属され、福岡県内で主に電話料金・加入事務を担当してきた。平成

10年4月、大分支店に配転され、同14年3月31日まで大分支店企画部企画担当として販売企画の業務を行い、その後同年4月1日から同月30日まで、大阪支店総務部兼務として、西日本研修センターで研修を受け、同年5月1日から同月13日まで大阪支店企画担当として新任地へ転勤のための準備を行った後、同年5月13日、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9営業担当として、ネットワーク商品の販売を行った。同15年1月からは大分支店第1営業担当に配転されている。なお、同組合員は、同17年2月18日に組合に加入したが、加入以前は H の組合員であった。

(甲52、乙44、申立人側平成18年10月3日付け求釈明回答)

(2) 会社の合理化計画及び組合員の対応

ア 平成13年4月、 G 2 は、「 K グループ3ヵ年経営計画(2001～2003年度)」(以下「3ヵ年経営計画」という。)を発表した。同計画の内容は、会社及び G 3 の本体機能を、企画、戦略、設備構築、管理、サービス開発、法人営業などに特化させ、注文業務、設備保守、運営、故障修理などの業務については地域単位の子会社(以下、地域単位の子会社を「OS会社」という。)などへアウトソーシングすること、退職・再雇用などにより雇用形態及び処遇の多様化などに取り組み人的コストの低減を図ること、及び会社及び G 3 からグループ各社への人員再配置をさらに拡大することなどであった。

また同月、会社は従業員に対し、人事給与の見直しについて周知を図るため、「新たな事業展開にふさわしい人事・給与制度について」という冊子を作成し公表した。

(乙3、当事者 X 1 、証人 Y 3)

イ 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た。同文書は、3ヵ年経営計画に沿って、従業員に対し雇用形態選択の意向確認をするものであり、同14年1月17日までに「意向確認調書」を、同月31日までに「雇用形態選択通知書」を提出するよう求める旨の内容が記載されていた。

また、意向確認の対象者は、51歳以上の従業員及び50歳以下であって地域会社への退職・再雇用を希望する従業員であり、意向確認の内容は、次の3つの雇用形態から一つを選択するものであった。

なお、同文書には、「『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。

(ア) 繰延型

51歳以上の従業員が平成14年4月30日に会社を退職し、同年5月1日に地域会社に再雇用され、60歳まで勤務した後、61歳以降は現行のキャリアスタッフと同様の枠組みで、契約社員として地域会社に再雇用され、最長65歳までの雇用を実現する形態。

勤務地が府・県内に限定的となる一方で、月例給与が20%から30%低下するが、激変緩和措置として契約社員期間において給与加算が行われ、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とされる。

(イ) 一時金型

雇用の形態としては繰延型と同様であるが、月例給与が20%から30%低下することに対する激変緩和措置については、平成14年4月30日の会社退職時に一時金として受給する形態とし、生活設計の多様化に応えるものとされる。

(ウ) 60歳満了型

会社の本社・支店において、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、又は地域会社以外のグループ会社へ出向し、社員就業規則第73条に基づき、60歳まで勤務する形態。

社員就業規則第60条（転用、配置換等）又は第61条（出向）に基づき、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もった従業員に応えるものとされる。

（甲4、甲16、甲58、乙45、当事者 X1）

ウ 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」と題する書面を提出し、「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等については、『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」との見解を示した。

また、組合は3つの雇用形態の選択に反対し、「第四の選択肢」としていずれも選択しないという組合方針を決定した。

（甲7、甲53、甲54、当事者 X1、申立人側平成18年3月24日付け求釈明回答）

エ X2組合員は、「60歳満了型」を選択の上、「雇用形態選択通知書」を提出した。

X3組合員及びX4組合員は、前記3つの雇用形態のいずれも選択せず、「意向確認調書」及び「雇用形態選択通知書」を提出しなかった。

（乙44、申立人側平成18年3月24日付け求釈明回答）

(3) 会社における人事評価制度

ア G1 時代、会社は人事・給与制度として、「職務分類制度」を採用していたが、民営化後の昭和62年10月に導入した「職能資格制度」により、従業員の能力に着目して処遇する考え方を導入した。その後、平成13年4月1日からは、現行の「社員資格制度」が導入され、給与についても成果・業績を重視した制度となった。

(乙20、証人 Y3)

イ 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」がある。

業績評価の結果は、夏期特別手当及び年末特別手当に反映され、総合評価の結果は格付と月例給等に反映される。6月支給の夏期特別手当は支給月前年の10月から当年3月までの業績評価を反映し、12月の年末特別手当は当年4月から9月の業績評価を反映している。

(乙20、乙47、証人 Y3)

ウ 平成16年12月5日に支給された平成16年度年末特別手当について、X3組合員及びX4組合員はD評価を受け、成果部分に該当する金額がゼロであった。

平成17年6月25日に支給された平成17年度夏期特別手当について、X4組合員及びX2組合員はD評価を受け、成果部分に該当する金額がゼロであった。

(乙50、乙51、乙52)

(4) 本件申立てに係る団体交渉

組合と会社との間で、平成16年度年末特別手当及び同17年度夏期特別手当に関して、次のアからエのとおり、4回の団体交渉(以下「団交」という。)が開催された。

ア 平成16年12月7日第1回団交(以下「16.12.7団交」という。)

イ 平成17年1月13日第2回団交(以下「17.1.13団交」という。)

ウ 平成17年2月15日第3回団交(以下「17.2.15団交」という。)

エ 平成17年6月20日第4回団交(以下「17.6.20団交」という。)

(甲50、申立人側平成18年3月24日付け求釈明回答、被申立人側平成18年3月24日付け求釈明回答)

第3 争 点

1 会社大阪支店に被申立人適格はあるか。

(申立人の主張)

本件差別評価は、大阪支店長の権限で行われたもので会社の権限外事項であるから、被申立人に大阪支店を加える必要がある。会社及び会社大阪支店は、組合員の労働組合法上の使用者である。

(被申立人の主張)

会社大阪支店は、会社を構成する内部の一組織に過ぎず、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、速やかに却下されるべきである。

2 申立人組合員らの業績評価は組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに支配介入に該当するといえるか。

(申立人の主張)

(1) 組合は、会社の構造改革やリストラ計画の流れの中で、会社から選択するよう提示された、「繰延型」、「一時金型」及び「60歳満了型」の3つの雇用形態について、一方的に選択を迫られる根拠はないと考え、組合方針として選択の強要に反対していた。X3組合員及びX4組合員は組合における協議検討に積極的に参加し、自らの意見として「いずれも選択しない」という意思を表明した。また、X2組合員は、直属課長に強要されて「60歳満了型」を選択した。

(2) 会社は、X3組合員及びX4組合員を「60歳満了型」を選択したものとして一方的に扱い、X3組合員は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9営業担当に、X4組合員は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営業担当に配属した。また、会社はX2組合員を大分支店企画部から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9営業担当に配転した。X3組合員及びX4組合員は共に、入社以来もっぱら電報に関する業務、電話交換機の保守業務・宅内工事業務等に従事しており、ソリューション営業とは関係がなかった。また、X2組合員については、以前から営業及び営業企画業務に従事していたが、大分から大阪への全国配転を強行してきたのである。

しかしながら申立人らは、こうした措置を受けながらも、会社から指示されたとおりに研修を受け、担当を命じられた業務に従事してきた。

(3) 特別手当総額の25%に当たる成果部分に対する査定については、平成14年度年末特別手当に係る団交において、会社は「普通に仕事をしていたらC、実行上Dはない」と発言し、申立人組合員らはいずれもまじめに仕事に取り組んできたにもかかわらず、低評価を受けた。同16年度年末特別手当についてはX3組合員及びX4組合員が、また同17年度夏期特別手当についてはX4組合員及びX2組合員が、5段階中最下位のD評価を受け、成果部分はゼロであった。

(4) X3組合員には持病があり、外販活動が不可能であったので、平成14年度の団交において組合は、同組合員は内勤作業を行うことを確認した。したがって、同組合員は外販活動を行わなくてもよかったが、他の同僚に同行し少しでも外販の実績をあげようとしていた。労使間の確認があるにもかかわらず、可能な限り外販活動に従事した同組合員の活動は、普通以上と評価されこそすれ、普通に満たないと評価

されることはない。

- (5) X 4 組合員は、業務指示に従い、普通に業務に従事していた。ただし、同組合員は、平成14年1月から医師の健康管理指示書により、日勤勤務で、通院は2週間に1回と指示されており、外勤は困難な状態であった。特に自動車に同乗することは可能であるが、自分で運転することは困難であった。このため、運転する同行者がいなくなると外販活動が不可能となり、そのため受注件数が減少することになった。同組合員のこのような状態に対して直属上長から適切な指示はなく、同組合員の業績評価がDとされる特段の合理的理由はない。
- (6) X 2 組合員は、業務指示を拒否することもなく普通に業務に従事していた。同組合員は、もともと営業及び営業企画の業務で実績をあげており、営業能力には何ら問題がなく、適切な業務指示があれば、量的側面においてはC評価以上の成績になっていたはずである。そうならなかったのは、会社が適切な指示をしなかったからであり、その結果をD評価として同組合員の責任に帰すことは許されない。
- (7) 以上のとおり、申立人組合員らのD評価は、組合員であることによる不利益取扱いであり、かつ、会社の構造改革やリストラ計画の流れの中で、会社の強要する「3つの雇用形態の選択」の方針に逆らったことの見せしめ又は報復であり組合への支配介入に当たり、何ら公平で合理的な評価ではない。

(被申立人の主張)

- (1) 会社は、昭和60年の民営化により競争原理が導入されたことによって、職能資格制度を導入し、K再編を経た現在、成果・業績重視の給与制度へと変化してきたところである。このことは単なる時代の流れだけでなく、会社をとりまく経営環境の変化と経営状況からいっても、ごく自然な流れである。また、社員資格制度の導入に当たり、社員にパンフレット及び解説書を配付し、社内のホームページに掲出することで、制度の仕組みを社員に周知することに努めた。
- (2) 申立人組合員らに対する低評価の原因は、雇用形態選択を拒否したという背景事情とは無関係であり、また、みせしめでも報復でもなく、ひとえに申立人組合員らの業績を、量的側面、質的側面及び価値創造の側面を総合的に勘案し、適正に評価した結果に尽きる。なお、D評価を受けた者の割合は、会社全体で概ね2%から3%であり、大阪支店においてもほぼ同様の割合である。また、団交においても、会社は、「会社が期待し要求する程度を下回ればD評価となる」と述べている。
- (3) X 3 組合員及びX 4 組合員が所属する大阪支店ソリューション営業本部では、営業担当者の評価項目に関し、評価者会議を行った結果、量的側面については、受注額(商品・サービスの売上換算額)を基準とすること、D評価の基準額については、平成16年度上期では月額平均受注額で45,000円、同年度下期では月額平均受注額で

42,000円とすることで統一した。

質的側面及び価値創造の側面については、すべての営業担当者に妥当する統一の基準を設けることが困難なことから、制度上の考え方に沿って総合的に判断するという意識合わせを行った。

- (4) X 3 組合員及びX 4 組合員の量的側面については、平成16年度上期においては、X 3 組合員の月額平均受注額は41,471円（営業担当者424名中417位）、X 4 組合員の月額平均受注額は5,763円（営業担当者424名中423位）であり、また、同年度下期においては、X 4 組合員の月額平均受注額は1,681円（営業担当者420名中418位）であり、いずれも最下位に近い順位であった。

これら X 3 組合員及びX 4 組合員の月額平均受注額は、いずれも D 評価の基準額を下回っており、量的側面として極めて低調な成果であった。

たとえば、X 3 組合員の同年度上期の月額平均受注額（41,471円）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 B フレッツの受注に換算して 2 回線をようやく超える程度で、低調な成果である。また、X 3 組合員及びX 4 組合員の所属する大阪支店ソリューション営業本部の営業担当の月額平均受注額は、同年度上期で約73,000円、同年度下期で約106,000円である。その中で、同年度に職種転換したばかりの者だけをみても、同年度上期の月額平均受注額で約68,000円、同年度下期で約78,000円であり、これと比較しても、極めて低調な成果である。

質的側面については、両組合員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、これは両組合員の受注額が極端に少なく、これらを判断するに至らしめる事象そのものがないということにすぎず、いずれにせよ両組合員の業務遂行につき、質的側面において積極的に評価できる点はなかった。

価値創造の側面については、両組合員には他の社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があったか否か等を基準としたが、両組合員には積極的に評価できる点はなかった。

- (5) X 2 組合員の勤務する大分支店においては、業績評価について量的側面、質的側面及び価値創造の側面を総合的に勘案して行っており、評価に先立ち、評価者会議を行い、営業担当者の量的側面については、システムやネットワーク商品の受注額や、重点商品と位置づけていた B フレッツ及びフレッツ ADSL の販売額等を基準とすること、質的側面については顧客からのクレームや事務処理の正確性等を、また、価値創造の側面については他の社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の有無等を基準とすることで意識合わせを行った。

同組合員の量的側面の成果は、システムやネットワーク商品の受注額はゼロであ

り、また、Bフレッツ及びフレッツADSLの販売額もゼロであったことから、量的側面の成果は極めて低調であったといえる。

質的側面については、同組合員にはクレームや事務処理ミスが多発した事象こそ生じていないものの、これは同組合員の受注額や販売額がゼロであることから、これらを判断するに至らしめる事象そのものがないということにすぎず、いずれにせよ同組合員の業務遂行について質的側面において積極的に評価できる点はなかった。

価値創造の側面については、同組合員は、他の社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がなく、積極的に評価できる点はなかった。

3 団交における組合員の業績評価に関する資料の提示及び説明についての被申立人らの対応は、不誠実であるといえるか。

(申立人の主張)

(1) 組合は、申立人らのD評価の撤回についての団交を苦情処理委員会として位置付け、申立人組合員らのD評価に対する具体的な解明と救済の場とすることを求めたが、会社は「組合との間に苦情処理委員会はないので団交で明らかにする」と発言しながら、「職場の課長と評価について話し合ってくれ」と具体的内容を拒否した。

また、組合は第一次評価者である課長との話し合いについて、組合の役員の同席又は録音を提案したが、会社はいずれも拒否した。

(2) 会社は形式的には数回の団交を開催しているが、人事評価が公平で合理的なものと判断できる資料の提示を拒否し、申立人組合員らの具体的な評価内容を明らかにしなかったことは、不誠実である。

(被申立人の主張)

(1) 会社は、自らの評価結果について疑問等がある社員は、まず直属上長と面談を行ってもらい、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社員と認識を合わせ、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こととしている。また、社員が直属上長の説明に納得がいけない場合に備え、部門の総括課長や人事担当をさらに相談窓口として設けている。

また、会社は、社員のプライバシーや人事秘・親展事項に関わる内容を公開の場である団交で議論することは不相当であると考えていること、評価理由の詳細は職場の方が熟知していること、会社としては直属上長と社員の面談の目的は単に評価理由の開示だけではなく、今回の反省点を踏まえて次回以降の改善点を相談する場でもあると考えていることなどから、個々人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、繰返し説得したが、申立人らは直属上長との面談を拒否した。

(2) 会社は団交において、組合の求める分布率に関する資料は開示していないものの、必要な説明を行っている。支店毎のD評価を受けた者の割合など、本来人事秘事項であり説明する必要のないものについてまで説明している。したがって、団交における会社の対応が不誠実であるとする組合の主張は、当たらない。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (会社大阪支店に被申立人適格はあるか。) について

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2. 2 (1)ア認定のとおり、会社大阪支店は、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、会社大阪支店に対する申立ては、却下する。

2 争点2 (申立人組合員らの業績評価は組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに支配介入に該当するといえるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 査定及び評価システム

(ア) 会社は、G1 時代、長期にわたって「職務分類制度」を人事給与制度として採用していたが、昭和60年の民営化後、従業員の能力と業績を処遇に反映させる「職能資格制度」を導入し、平成13年4月からは、従業員の成果・業績をより重視し、賃金にも評価が反映される「社員資格制度」を導入することとした。

平成13年4月ごろ、会社は、社員資格制度導入の背景及び制度の仕組みなどについて社員の理解を深めるために、「新たな事業展開にふさわしい人事・給与制度について」と題する冊子を社員に配付した。なお、同冊子は、「成果・業績重視の人事・給与制度の導入の背景」、社員資格制度の概要、社員資格基準、新制度への移行時の扱いなどを記載した「人事制度の見直し」、給与制度見直しの考え方、新給与体系の構成等を記載した「給与制度の見直し」、「短時間制特別社員の扱い」の4項目により構成されていた。

また、同時期、会社は、「社員用人事制度解説書(評価・目標設定)」と題する冊子を社員に配付した。同冊子には、「新人事制度の目指す方向性」、業績評価基準の考え方等の「評価の基準」、評価段階をA、B、C及びDの4段階とする等の「人事評価制度」、第一次評価及び第二次評価の手順等の「評価の進め方」等が記載されていた。なお、同資料と同じ内容が、同時期、会社内のホームページにも掲出された。

(乙3、乙20、乙53、証人 Y3)

(イ) 会社の社員資格制度における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、職務の遂行の結果である業績を会社業績の向上に向けた貢献という観点から、半期毎の業績を評価するものとされている。総合評価は、社員のあげた業績という結果のみならず、そのプロセスにおける高い成果・業績達成につながる行動特性にも着目し、通年で総合的に評価するものとされている。

業績評価は年2回実施され、夏期特別手当及び年末特別手当に反映される。総合評価は、年1回実施され、昇格、月例給及び退職手当に反映される。

業績評価及び総合評価は、一次評価者、二次評価者及び調整者による3段階で行い、総合評価はA、B、C及びDの4段階で、業績評価はS A、A、B、C及びDの5段階で評価される。S A評価は「期待し要求する程度を極めて著しく上回る場合」、A評価は「期待し要求する程度を著しく上回る場合」、B評価は「期待し要求する程度を上回る場合」、C評価は「期待し要求する程度」、D評価は「期待し要求する程度を下回る場合」、とそれぞれ位置づけられている。なお、業績評価の評価段階は、平成16年度夏期特別手当に係る評価以降、上記のとおり4段階から5段階に変更されたものであるが、その旨は平成16年3月15日付けで改正された「夏期及び年末定期特別手当の支給方法の制定について」と題する会社人事部長及び財務部長から社内一般長あての文書に記載されている。

(乙3、乙20、乙47、乙53、証人 Y3)

(ウ) 業績評価は、半期毎の職務遂行行動を通じて達成した仕事の結果、又はその仕事の出来映えである業績に着目し、量的側面、質的側面及び価値創造の側面の3項目から成り立つ業績評価基準に基づき、総合的に勘案して決定されている。

量的側面とは、迅速性、効率性、販売量等の観点からみた会社業績の向上に向けた貢献度のことを指し、金額、件数、数量等のように、いかに必要な業務量を達成したか、迅速に処理し期日内に完了したか、等が該当するとされている。

質的側面とは、品質、正確性、信頼性、効果等の観点からみた会社業績の向上に向けた貢献度のことを指し、達成した業績の内容は正確で信頼できるものであったか、その内容は緻密であり十分な出来映えであったか、等が該当するとされている。

価値創造の側面とは、市場優位性、競争力向上等の観点からみた、さらなる会社業績の向上に向けた貢献度のことを指し、新しいビジネスモデルの創造、

発明、新しい知識・技術・ノウハウの創造、組織の変革、将来の糧となる全く未知の市場開拓、新しい売り方の開発等が該当するとされている。

なお、会社は、これら評価制度について、上記(ア)の「新たな事業展開にふさわしい人事・給与制度について」と題する冊子及び「社員用人事制度解説書(評価・目標設定)」と題する冊子(以下、これらを「社員用説明冊子」という。)に記載し、公表した。

(乙3、乙20、乙53、証人 Y3)

(エ) 業績評価の決定方法は、社員の半期にあげた業績を、課長等の直属上長が上記の3つの側面から評価し、一次評価段階での業績評価を決め、次に部長等の上位職位の者が二次評価段階での業績評価を決め、最後に支店長等の調整者が調整を行うというものである。その分布率はS Aが5%以内、Aが15%以内、Bが30%以内、Dが10%以内で残りをC評価としている。

(乙20、証人 Y3)

(オ) 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、定率部分の金額と業績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に一定の支給率を乗じ、さらに0.75を乗じて算定する額である。一方、業績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。

(乙20、乙48、乙49、証人 Y3)

(カ) 平成16年度年末特別手当及び同17年度夏期特別手当に係る上記(オ)の表の金額は、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S A、A、B、C、Dを5対4対3対2対0の割合で配分した金額であり、個人の評価結果に応じて支給される。

(乙20、乙48、乙49、証人 Y3)

(キ) 評価制度導入に当たり、平成13年5月16日、組合と会社は団交を行った。また、同年11月16日には「特別手当の見直しについて」という通知が会社から組合に対して送付された。

(甲27、当事者 X1)

イ 平成16年度の大阪支店ソリューション営業本部における業績評価の手順及び基準

(ア) 大阪支店ソリューション営業本部においては、大口ユーザを担当する者から中小ユーザを担当する者まで営業範囲が異なる多数の社員が存在することから、各部門の評価者によって評価の仕方や評価項目、基準等に差が生じないように、

会社大阪支店では評価者会議を行った。

評価者会議では、営業担当者の評価項目に関し、量的側面については、職務の性質上、「受注額（商品・サービスの売上換算額）」を基準とすること、評価段階のうちD評価の基準額については、平成16年度上期では月額平均受注額で45,000円、同年度下期では月額平均受注額で42,000円とすることで統一した。また、質的側面及び価値創造の側面については、すべての営業担当者に妥当する統一的基準を設けることが困難なことから、制度上の考え方に沿って総合的に判断するという意識合わせを行った。

なお、大阪支店ソリューション営業本部における営業担当者は、同年度上期においては424名、同年度下期においては420名であった。

（被申立人側平成18年3月24日付け求釈明回答）

（イ）平成16年度の業績評価については、会社の全支店を通じて3%から5%の従業員がD評価を受けた。

（証人 Y 3 ）

ウ X 3 組合員及びX 4 組合員に対する業績評価

（ア）平成16年度において、X 3 組合員及びX 4 組合員は、大阪支店ソリューション営業本部に所属し、中小企業、商店等に対するBフレッツ及びフレッツADS Lなどを中心とした通信サービスなどの導入提案・販売を行う業務に従事していた。

（被申立人側平成18年3月24日付け求釈明回答）

（イ）平成16年度上期におけるX 3 組合員の月額平均受注額は41,471円（424名中417位）、X 4 組合員の月額平均受注額は5,763円（424名中423位）であり、同年度下期におけるX 4 組合員の月額平均受注額は1,681円（420名中418位）であった。

（乙50、乙51、当事者 X 1 、被申立人側平成18年3月24日付け求釈明回答）

（ウ）X 3 組合員は、平成16年度年末特別手当における業績評価はDであったが、平成17年度夏期特別手当においてはD以外の業績評価であった。また、X 4 組合員は、同16年度年末特別手当及び同17年度夏期特別手当における業績評価が、それぞれDであった。

（乙50、乙51）

（エ）平成16年度上期において、大阪支店ソリューション営業本部でD評価を受けた営業担当者は11名であり、X 3 組合員及びX 4 組合員を除く9名は、いずれも申立人組合の組合員ではなかった。また、両組合員を除く28名の組合員は、

D評価以外の評価を受けた。なお、営業担当者424名中「60歳満了型」を選択した者及び選択したとみなされた者は118名であり、そのうち、D評価を受けたのは9名であった。

同年度下期においては、D評価を受けた営業担当者は10名であり、X4組合員を除く9名は、いずれも申立人組合の組合員ではなかった。また、X4組合員を除く29名の組合員は、D評価以外の評価を受けた。なお、営業担当者420名中「60歳満了型」を選択した者及び選択したとみなされた者は106名であり、そのうち、D評価を受けたのは8名であった。

(乙50、乙51、当事者 X1、申立人側平成18年10月3日付け求釈明回答、被申立人側平成18年3月24日付け求釈明回答)

エ 平成16年度の大分支店営業部における業績評価の手順及び基準

大分支店において、業績評価については、量的側面、質的側面及び価値創造の側面を総合的に勘案して行っており、評価に先立ち、評価者会議を行った。

評価者会議では、営業担当者の評価項目に関し、量的側面については、システムやネットワーク商品の受注額や、重点商品と位置づけていたBフレッツ及びフレッツADSLの販売額等を、質的側面については顧客からのクレームや事務処理の正確性等を、また、価値創造の側面については他の社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の有無等、を基準とすることで意識合わせが行われた。

(被申立人側平成18年3月24日付け求釈明回答)

オ X2組合員に対する業績評価

(ア) X2組合員は、大分支店第1営業担当に所属し、マイユーザ(担当する社員を固定化して特定の社員が継続的に担当するものとされている顧客のこと)へのソリューション営業に加え、個人商店などを対象とするBフレッツなどの販売活動に従事していた。

(被申立人側平成18年3月24日付け求釈明回答)

(イ) 平成16年度下期におけるX2組合員の量的側面の成果は、システムやネットワーク商品の受注額がゼロであり、また、Bフレッツ及びフレッツADSLの販売額もゼロであった。これは、大分支店営業部の21名中最下位であった。

(乙52、被申立人側平成18年3月24日付け求釈明回答)

(ウ) X2組合員は、平成17年度夏期特別手当における業績評価がDであった。

(乙52)

(エ) 大分支店営業部においては、3名がD評価であったが、X2組合員以外の2名は申立人組合の組合員ではなかった。2名のうち1名は同組合員同様、シス

テムやネットワーク商品の受注額並びにBフレッツ及びフレッツADSLの販売額がゼロであり、もう1名については、平成16年度下期6か月間における同受注額が840,500円という、X2組合員及びほか1名の組合員の次に低い額であり、同販売額はゼロであった。また、大分支店営業部に所属する申立人組合の組合員は、同組合員のみであった。

(乙52、当事者 X1、申立人側平成18年10月3日付け求釈明回答)

(2) 申立人組合員らの業績評価の妥当性について、以下判断する。

ア X3組合員及びX4組合員に対する業績評価

平成16年度上期においては、上記(1)イ(ア)及び(イ)並びにウ(ア)ないし(エ)によれば、①業績評価のうち、量的側面については受注額を基準とし、D評価の基準額については月額平均受注額で45,000円とするという意識合わせが評価者会議において行われたこと、②営業担当424名中D評価を受けた従業員は11名であり、その月額平均受注額は、いずれも45,000円を下回っており、そのうち申立人組合の組合員はX3組合員及びX4組合員の2名であったこと、③X3組合員及びX4組合員以外の28名の組合員はD評価以外の評価を受けたこと、④X3組合員の月額平均受注額は41,471円(424名中417位)、X4組合員の月額平均受注額は5,763円(424名中423位)であったこと、が認められる。

次に、同年度下期においては、上記(1)イ(ア)及び(イ)並びにウ(ア)ないし(エ)認定のとおり、①業績評価のうち、量的側面については受注額を基準とし、D評価の基準額については月額平均受注額で42,000円とするという意識合わせが評価者会議において行われたこと、②営業担当420名中D評価を受けた従業員は10名であり、そのうち組合員はX4組合員のみであったこと、③X4組合員以外のX3組合員を含む29名の組合員はD評価以外の評価を受けたこと、④X4組合員の月額平均受注額は1,681円(420名中418位)であったこと、が認められる。

また、前記第2.2(2)ウ及びエ認定のとおり、3つの雇用形態の選択に対する組合の方針はいずれも選択しないことであること、及び両組合員が3つの雇用形態のいずれも選択しなかったことが認められる。

以上のことから、D評価を受けた営業担当者は11名であり、両組合員以外の9名は組合員でないこと、組合の方針に従って3つの雇用形態のいずれも選択しなかったと推測される他の組合員については業績評価がDとはなっていないこと、X3組合員及びX4組合員がD評価を受けた時期の月額平均受注額は、いずれもD評価の基準として意識合わせした額を下回っており、下から2番目及び8番目であること、X3組合員の同16年度下期における業績評価はD以外であったこと、が認められる。また、従業員の業績評価は、上記(1)ア(ウ)認定によれば、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が、X3組合員及びX4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、会社が両組合員の業績評価をDとしたのは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いとはいえ、さらに両組合員が組合の方針どおり会社の提示する3つの雇用形態のいずれも選択しなかったことに対する、見せしめ又は報復であったとまで認めることはできない。

なお、X3組合員について、組合は同14年度の団交において内勤作業を行うことを会社に確認しており、本来外販活動を行う必要がなかったとも主張するが、当該主張を認めるに足る疎明はなく、さらに前記第2. 2(1)カ認定のとおり、同組合員は同14年度以降も現に営業活動を行っており、営業担当者としての業績評価が行われていること、同17年度夏期特別手当においては業績評価がD以外であったこと、また業績評価が行われていることについて、組合が会社に対し団交で確認した内容に反するとの抗議等を行ったとの主張・疎明もないことなどから、この点に関する組合の主張は採用できない。

イ X2組合員に対する業績評価

上記(1)エ及びオによれば、平成17年度夏期特別手当に関する評価の対象期間である同16年度下期にX2組合員が所属していた大分支店営業部においては、業績評価の基準として量的側面について、システムやネットワーク商品の受注額や、Bフレッツ及びフレッツADSLの販売額を基準とするという意識合わせが評価者会議において行われたこと、21名中3名の従業員がD評価を受けたこと、3名のうち組合員は同組合員のみであること、D評価を受けた3名の営業担当者のうち、同組合員ともう1名の営業担当者の当期における受注額はゼロであり、残る1名はゼロの次に低い額であったこと、が認められる。

また、従業員の業績評価は、上記(1)ア(ウ)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ため、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、同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、D評価を受けた営業担当者の中には、組合員でない者もいること及び同組合員の業績からみても、会社が同組合員の業績評価をDとしたことは、同組合員が組合員であるが故に行われた不利益取扱いであるとはいえない。

さらに、申立人らは、申立人組合員らのD評価は、組合の方針に従って、会社の提示する3つの雇用形態のいずれも選択しなかったことに対する見せしめ又は報復であると主張するが、同組合員については、前記第2. 2(1)ク及び(2)エ認定のとおり、同組合員自ら「60歳満了型」を選択していること、及び組合に加入したのは平成17年2月18日であり、3つの雇用形態の選択を行った時期には組合員ではなかったことから、申立人らの主張は採用できない。

ウ 結論

以上のとおり、申立人組合員らに対するD評価は、いずれも組合員であるが故に行われた不利益取扱いとはいえ、会社の求める雇用形態を選択しなかったことに対する見せしめ又は報復というような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、この点に係る申立人らの申立ては棄却する。

3 争点3（団交における組合員の業績評価に関する資料の提示及び説明についての被申立人らの対応は、不誠実であるといえるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 16. 12. 7団交において、平成16年度年末特別手当に関する交渉が行われた。組合は支給水準を上げるよう要求したが、会社は財務状況等に鑑み、要求に応じることができない旨回答し、平成16年12月10日に支給する旨述べた。組合は会社に対し、D評価を受けた組合員の人数を尋ねたところ、会社は4名であると回答した。また、組合がD評価の基準等について尋ねたところ、会社は、会社大阪支店から評価基準については聞いておらず、評価者会議が開かれているかどうか、この場ではわからないと回答した。これに対し組合は、団交に備えて当然会社は準備をしているものだと思っていたので不誠実に感じる旨述べた。

（甲50、申立人側平成18年3月24日付け求釈明回答、被申立人側平成18年3月24日付け求釈明回答）

イ 17. 1. 13団交において、平成16年度年末特別手当における業績評価に関して交渉が行われた。会社は、①評価者会議が平成16年10月以降に2、3回開催された旨述べるとともに、②会議において評価項目や評価基準について意識合わせが行われ、量的側面、質的側面及び価値創造の側面の3項目を総合して評価すること及び量的側面については月額平均受注額を基準とすることが決定され、組合員は4名がD評価になった旨述べた。

また、受注額の意識合わせはどのくらいかという組合からの質問に対し、会社は、Bフレッツの受注増により平均値も上がっており、前回よりも水準が高くなっている旨述べた。

（甲50、申立人側平成18年3月24日付け求釈明回答、被申立人側平成18年3月

24日付け求釈明回答)

ウ 17.2.15団交において、平成16年度年末特別手当について交渉が行われた。会社は、会社大阪支店ではエリア毎に評価者会議を行い、電話等で連絡をとりあって、意識合わせを行っている旨回答した。

(被申立人側平成18年3月24日付け求釈明回答)

エ 17.6.20団交において、平成17年度夏期特別手当に関する交渉が行われた。組合は会社に対し、夏期特別手当におけるD評価者の人数等について尋ねたところ、会社はD評価を受けた組合員は2名であり、評価のない休職者が1名である旨述べた。これに対し組合は、評価基準を明らかにせずD評価を出し続けることに抗議し、D評価を撤回するよう求めた。

(甲50、申立人側平成18年3月24日付け求釈明回答、被申立人側平成18年3月24日付け求釈明回答)

オ 平成16年度年末特別手当及び同17年度夏期特別手当に係る団交及びそれ以前の団交において、会社は、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を行ってもらいたい旨の説明を繰返し行い、従業員が直属上長の説明に納得がいかない場合に備え、部門の総括課長や人事担当を相談窓口として設けている旨述べたが、申立人組合員らは、直属上長との面談を行わなかった。

(被申立人側平成18年2月10日付け準備書面)

カ 平成17年10月、会社は従業員に対し、「業績評価分布率について」と題する文書を配付した。それには、それぞれの評価段階における評価内容と分布率、チーム業績の個人評価への反映、評価のプロセス、評価決定における一次評価・二次評価・調整の位置付けについて記載されていた。

(甲57、当事者 X 1)

(2) 団交における会社の対応の妥当性について、以下判断する。

前記2(1)ア(ア)ないし(ウ)のとおり、会社は、特別手当の支給に先立ち、業績評価と支給金額の関係について、平成13年4月に社員に配付した社員用説明冊子において、業績評価には3つの側面があること、業績評価は一次評価者、二次評価者及び調整者による3段階の順序を経て行われること、業績評価はAからDまでの4段階で行われることなどを開示しており、さらに、その後業績評価がSAからDまでの5段階に変更された際も文書で通知しているのであるから、組合はこれら業績評価に関する情報を得た上で団交に臨んでいたと考えられる。

また、上記(1)認定のとおり、会社は、組合からの団交要求に応じ、平成16年度年末特別手当については3回、同17年度夏期特別手当については1回の団交を行い、要求項目について回答するとともに、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、資料は提供していないものの、上記の開示されている資料以上に説明を行っていること、さらに業績評価は、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旨などを述べ、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を行い、納得がいかない場合は部門の総括課長や人事担当を相談窓口として設けていることを再三説明したものの、申立人組合員らは直属上長との面談を行わなかったこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、団交において、組合員のD評価の撤回及び業績評価の理由の開示を要求する組合に対し、まず業績評価制度の内容について、開示されている資料以上に説明を行った上で、業績評価の理由の開示については、個々の組合員のD評価に至った理由等を具体的に説明していないものの、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、組合員は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繰り返し説明している。それにもかかわらず、組合は、組合員が各職場で評価理由を聞いた上で、なお納得できない点を組合として会社に質すという手順を踏まずに、団交において会社に直接開示要求しているが、各個人の業績評価については、直属上長等が直接説明するのであるから、各職場での面談を先行するようにとの会社の主張にはそれなりの合理性があり、これに会社が応じなかったからといって、団交における会社の対応が不誠実であるとまではいえない。

以上のとおり、平成16年度年末特別手当及び同17年度夏期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誠実であったとはいえず、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19年3月2日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 印