

命 令 書

申 立 人 全労協全国一般東京労働組合
執行委員長 X 1

申 立 人 X 2

被申立人 セフテック株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成19年不第13号事件について、当委員会は、平成21年9月15日第1498回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員大辻正寛、同小井玉有治、同梶村太市、同須藤正彦、同和田正隆、同馬越恵美子、同中島弘雅、同中窪裕也、同荒木尚志、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成18年8月7日、申立人全労協全国一般東京労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人セフテック株式会社（以下「会社」という。）に対し、頸部脊髄症の治療のため特別休暇を取得していた申立人X2

(以下「X2」という。)の定年退職後の雇用延長を議題とする団体交渉を申し入れた。9月15日に第1回団体交渉が開催されたが、話し合いは進まず、X2は10月20日付けで定年退職した後、再雇用されなかった。

本件は、会社がX2を再雇用しなかったことが、同人の組合活動を理由とした不利益取扱いに当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

組合らは、当初、請求する救済の内容として下記(1)及び(3)を求めていたが、20年11月4日付けで下記(2)を追加した。

- (1) 会社は、X2が18年10月21日以降も会社に対し労働契約上の地位にあることを認め、同人を復職させること。
- (2) 会社は、X2に対し、再雇用が認められれば支払われるべき賃金相当額及び各支払日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払うこと。
- (3) 謝罪文の交付・掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、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、本件申立時の従業員は約300名である。

会社は、昭和32年6月11日に設立され、平成7年2月1日に東阪神株式会社からセフテック株式会社に商号を変更した。

【乙4・8の1、申立書】

- (2) 申立人組合は、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、本件申立時の組合員は約4,000名である。

会社には、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、本件申立時の分会員は約40名である。分会は、昭和47年4月の発足当時には、総評全国一般東京地方本部北部地域支部東阪神分会としていたが、その後、現在のセフテック労働組合に名称を変更した。

【甲29、申立書】

- (3) 申立人X2は、昭和45年5月21日に会社に入社し、総務部経理課に配

属された。その後、本社営業部、本社特需部門（部長）、埼玉営業所等を経て、平成11年7月1日以降、18年10月の定年退職に至るまで、営業職として本社特需部門に配属されていた。

X 2 は、昭和47年4月、分会の発足と同時に組合に加入し、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、組合の副委員長も務めていた。

【甲29】

2 本件申立て前の労使関係について

- (1) 平成6年2月、組合は、会社がX 2を降格し賃金カットを行ったのは不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成6年不第15号事件。以下、「6不15号」といい、他事件についても同様に表記する。）。その後、組合は、組合員X 3及び同 X 4（以下「X 4」という。）の賃金問題を議題とする団体交渉に応ずることを求めて、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（7不65号）。

7年4月、X 2、X 5（以下「X 5」という。）ら組合員9名は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に未払残業手当の支払いを求める訴えを提起した（東京地裁平成7年(ワ)第18233号及び同第23216号）。8年2月27日、東京地裁において、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、会社は同年4月を目途とする新給与体系の実施について事前に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、翌2月28日、組合は、6不15号及び7不65号を取り下げた。

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組合と会社との協議の上で決定されるものと考えていた。しかし、新給与体系実施の前後を通じて組合と会社との間で人事考課基準等に関する協議が行われなかったため、組合は、人事考課制度が導入されて以降、同制度を撤廃するよう継続して要求するようになった。

【甲9・29・32、乙8の1・9、審1p6～9、審3p21、争いのない事実、当委員会に顕著な事実】

- (2) 12年6月に会社の代表取締役役にY 1（以下「Y 1社長」という。）

が復帰してから、組合及び組合員と会社との間では緊張関係が高まり、その後は、数か月間を除くと裁判所又は労働委員会に事件が常時係属している状態が続いた。

13年6月1日、組合は、X2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ずること等を求めて、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（13不52号）。

13不52号が当委員会に係属していた9月27日、会社は、組合に対し、昭和55年に組合と会社とで締結した「人事等に関する協定書」を90日後に解約することを通知した。会社は、当委員会が、当分の間、協定書破棄を留保するよう要望したことを受けていったん留保し、調査期日において和解の提案を行うなどしたが、解決に至らず、平成14年2月12日、再び組合に対して「人事等に関する協定書」を90日後に解約すると通知した。

12月、X2らは、東京地裁に、会社が行った「賃金差別」に対する損害賠償を求める訴えを提起した（東京地裁平成14年(ワ)第26913号）。16年3月9日、X2らの訴えを棄却する判決が出され、同人らは東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴したが（東京高裁平成16年(ネ)第1907号）、12月22日、控訴を棄却する判決が出された。X2らは、最高裁判所に上告したが、17年10月、上告が棄却されて判決が確定し、その後、組合は、10月19日に13不52号を取り下げた。

【甲15・16・29、乙8の1・8の2、争いのない事実、当委員会に顕著な事実】

- (3) 17年9月22日及び18年7月5日、X5ら組合員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（東京地裁平成17年(ワ)第19655号及び同平成18年(ワ)第14343号）。

また、組合は、17年10月20日、賃金改定等を議題とする団体交渉に誠実に応ずること等を求めて、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（17不80号）。

上記訴訟については、18年11月29日、会社が組合に対して和解金を支払うこと、組合が17不80号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、19年1月4日、組合は、同事件を取り下げた。

3 X 2 が特別休暇を取得するまでの経過

- (1) X 2 は、13年末ころから手足の痺れを感じたり腰痛を覚えたりするようになり、14年3月に検査入院したところ、脊椎狭窄症であると診断された。X 2 は、5月に入院して手術を受け、年次有給休暇を含めて約4か月の休暇を取得した。

X 2 は、9月に職場復帰した後、1か月程度、コルセットを使用して勤務していた。

【甲29、乙9、審1p34～35、審2p33～34】

- (2) X 2 は、16年ころから再び腰痛を訴えるようになった。17年4月以降、X 2 は、腰痛のため、最寄り駅から会社まで徒歩数分の距離を歩いて来ることができずに病院に行くこともあり、同月から12月までの間に、腰痛及び通院を理由として30日程度の年次有給休暇を取得した。

【乙9、審1p35～36】

- (3) 17年8月ころ、X 2 は、済生会中央病院において脊椎管が狭窄しているとの診断を受け、医師から、内勤職に変わった上で手術を検討するよう助言された。10月18日、X 2 は、Y 2 総務部長（当時。以下「Y 2 部長」という。）及びY 3 総務部次長（以下「Y 3 次長」という。）に病状を説明し、内勤職への異動について相談したが、Y 2 部長は、X 2 を内勤職へ異動させることはできない旨を回答した。

また、同じころ、X 2 は、会社に病状を説明する際に、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には、難病認定される可能性がある旨を述べたことがあった。

17年12月8日、X 2 は、済生会中央病院に検査入院し、同月15日に第1及び第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。

【甲5・29、乙9、審1p38～39、審2p36～37、審3p5～6】

- (4) 12月16日、Y 2 部長は、X 2 に「X 2 社員の職務・給与取扱いについて」と題する文書を手渡し、X 2 の健康状態及び勤続30年以上である点を考慮して、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。

上記文書には、「1. 仕事について」として、「(1) 現在のX 2 社員の

健康状態は、通勤途上や就業中において、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ります。(2) 万一事故になれば、自己においても会社においても、重い責任を負うこととなります。(3) 従って、X2社員は、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ます。(4) 今回、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と思われるし、事務職への職務変更も経験的にも適性的にも無理と判断しています。」と記載され、また、「2. 今後の取り扱い」として、「X2社員には、今後入社せず、健康回復に専念してもらいます。2006年10月20日(定年退職日)まで、有給休暇扱いと致します。尚、業績無しとなるので、賞与は支給しません。」と記載されていた。

X2とY2部長らは、12月22日に上記提案について話し合い、Y2部長らは、特別休暇の間の賃金は変更しないこと、交通費は支給しないこと、組合活動は制限しないが、その際の事故等についての災害補償は行わないこと等を提案した。

なお、会社の就業規則第25条は「次の各号^(ママ)に一に該当するときは、所定の手続きにより届け出れば、特別休暇を与える。」と規定し、その(4)として「その他前各号に準じ会社が必要と認めたとき」と定め、同規則第26条は「第20条及び第24条から第25条までに定める休暇等に対する賃金の取扱いについては、有給とする。」と定めていた。

【甲2・5・29、乙1・9、審1p39～40】

- (5) 18年1月10日、X2は、1月11日から有給休暇を取得する、会社が毎年実施している健康診断を受診する、体調が良くなった場合には定年前でも出勤する、という趣旨の内容をY2部長と口頭で確認し、「X2社員の職務・給与取扱いについて」と題する文書に押印し、2月9日まで年次有給休暇を取得し、2月10日から定年退職日である10月20日まで有給の特別休暇を取得することとなった。

なお、後記7(1)のとおり、会社は、18年4月1日から定年退職後の再雇用制度を実施したが、上記特別休暇取得前の話合いにおいてX2が再雇用について会社に質問したことはなく、また、会社は、同人の治癒す

る見込みがどの程度あるのか全く分からなかったこと等から、再雇用について特に考えておらず、同人に対して会社の再雇用制度の説明を行ったことはなかった。

【甲2・5・29、乙1・2・9・14、審1p40～41、審2p27～28】

4 第1回団体交渉までの経過

- (1) X2は、18年3月3日に済生会中央病院に入院して頸椎の手術を受け、同月28日に退院した。

X2は、4月ころに東京地裁でY2部長及びY3次長に会った際、入院して手術した旨を話した。Y2部長らは、診断書を提出するようX2に求めたが、診断書を取るためには7千円程度かかることから、X2は、保険の請求で使用する入院証明書の写しを提出することになった。

会社に提出されたX2の入院証明書には、病名、手術日、入院期間及び現在加療中である旨が記載されていた。

X2は、退院後も通院及びリハビリテーションを行っていた。その後、X2は、5月26日に車の運転が可能であると診断され、6月2日には出勤可能であると診断されて、医師から「何か変化があれば来てください。」との指示を受けたが、こうした経過を会社に報告したことはなかった。

【甲5・29、審1p36～37・42～43、審3p9～10】

- (2) 6月29日、会社の株主であるX2は、株主総会に出席した。

株主総会の開会前、X2がY2部長に健康状態が回復したので職場に戻りたい旨を述べたところ、Y2部長は、今日まで自分は役員であるのでこの件はY1社長に話しておくかと答えた。また、Y2部長が家庭の事情で4月以来変則的な勤務をしていたことから、組合と会社との団体交渉等の窓口は今後どのようになるのかといった話も行われた。

X2とY2部長が話していたところに通りかかったY1社長は、X2に声をかけた。X2が、回復したので職場に戻りたいと述べ、診断書を提出しましょうかと尋ねたところ、Y1社長は、X2に休んでいるように言い、診断書を提出する必要はない旨を答えた。

なお、株主総会の時点で、X2はリハビリテーションを継続していた。

- (3) 7月に当委員会で17不80号の調査が行われた際、X2は、Y3次長に対して、早く職場に復帰させてもらいたい旨の希望を述べた。Y3次長とともに調査に出席していた会社の代理人弁護士は、入院証明書では不十分であるので診断書を提出してもらいたいこと、その上で場合によっては会社の指定する病院での診察と診断書の提出を求める可能性がある旨を回答した。

組合らは、株主総会の際にX2がY2部長に復職の意思を既に伝えており、会社から何らかの回答があるものと考えていたため、8月7日に団体交渉を申し入れるまでの間、X2の復職について会社に申し入れをしたことはなかった。一方、会社がX2に病院を指定して診察を受けるよう促したこともなかった。

5 第1回団体交渉からX2の定年退職までの経過

- (1) 組合及び分会は、会社に対して、18年8月7日付「団体交渉申し入れ書」で、X2の雇用延長を議題とする団体交渉を申し入れた。

9月15日、X2の雇用延長を議題とする第1回団体交渉が開催された。組合からは、X5、X2、X4及びX6オルグ(以下「X6」という。)が出席し、会社からは、Y1社長、Y4総務部長(以下「Y4部長」という。)及びY3次長が出席した。

Y1社長は、X2に診断書及び特別休暇を取得している間の経過報告を提出するよう求め、X2は、9月22日に病院に行く予定があるのでその1週間後くらいに診断書を提出できる見込みであると述べた。

- (2) 9月22日、X2は、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、勤務の可否も含めた診断書を作成するよう求めた。

10月10日、9月22日付けのX2の診断書と同人が作成した9月30日付経過報告書が郵便で会社に届いた。

上記診断書には、疾患名として「頸部脊髄症」と記載され、「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。

10月11日、X2がY4部長に電話で再雇用について問い合わせたところ、同部長は、まだ正式に決定していないが難しい旨を回答した。

【甲1・5、乙14、審2p22・40～42、審3p10】

- (3) X2から診断書が提出された後、会社は、同社が懇意にしていた医師に電話し、同人が14年に手術を受けた経過及び現在の状況並びに同人の職種等を説明して就労可能であるかどうか意見を求めた。医師は、一般論として、X2の就労に消極的な意見を述べた。

その後、取締役とY4部長とが話し合い、会社は、上記医師の意見も参考としつつ、主に以下の理由からX2は就業規則に定められた再雇用基準を満たしているとはいえないと判断し、再雇用しないことを決めた。

持病により、長年にわたって勤務に支障を生じ、休暇を取得した経過があること。

歩行がままならないほど悪化していた時期があること。

頸部という非常にデリケートで重要な部位の疾患であること。

14年の手術から再発して18年にも手術を受けていること。

営業職であるため、看板、フェンス等の商品を顧客に運ぶなどの肉体労働も行うこと。

18年10月10日に診断書及び経過報告書が提出されるまで、病状、経過等の報告が行われないうまま、9か月の特別休暇を取得し、療養していたこと。

以上 から により、「勤務に支障がない健康状態にある者」という再雇用基準を満たしているとは認められないこと。

さらに、「人事考課の結果が定年直近2年間平均以上の者」という再雇用基準を満たしていないこと。

【乙9・14、審3p10～12・52～54】

- (4) 18年10月20日、X2は、定年退職となり、再雇用はされなかった。

【乙9】

6 第2回団体交渉から本件申立てまでの経過

- (1) 18年11月6日、第2回団体交渉が開催された。組合からは、X5、X2及びX6が出席し、会社からは、Y1社長、Y4部長及びY3次長が出席した。

Y1社長は、X2の再雇用について、首の病気であり会社の仕事をすることは無理であると判断した旨を述べ、同人を再雇用しない旨を伝えた。組合が、X2が提出した診断書を見た上での判断かどうかを確認したところ、Y1社長は、診断書の内容にかかわらず、首の骨がかかわる病気にかかって手術をしたりしている人に会社での仕事はできないと考える旨を述べた。

X6は、会社に再検討を求め、団体交渉は終了した。

【甲35・41、乙14】

- (2) 12月21日、第3回団体交渉が開催された。組合からは、X5、X2及びX6が出席し、会社からは、Y1社長、Y4部長及びY3次長が出席した。

組合は、東京地裁平成17年(ワ)第19655号及び同平成18年(ワ)第14343号の和解に当たって会社から17不80号の取下げを求められたことから、X2の再雇用問題も含めて、組合と会社との間の問題について全面解決したいと提案した。

Y1社長が、X2は体力的な問題から再雇用することは無理であると述べたところ、組合は、会社が言うほど(X2の健康状態が再雇用できないほど悪いと)はっきりしているとは思わないと述べた。

組合は、当委員会にあっせんを申請する旨を述べ、団体交渉は終了した。

【甲6】

- (3) 19年1月15日、組合は、当委員会に対し、X2の再雇用問題をあっせん事項としてあっせん申請を行った(平成19年都委争第3号事件。以下「19争3号」という。)。

【甲7】

- (4) 1月19日、第4回団体交渉が開催された。組合からは、X5、X2、X4及びX6が出席し、会社からは、Y4部長、Y3次長外1名が出

席した。

会社は、X2の再雇用要求に応ずるつもりはないこと、その理由は健康面での不安であることを述べた。組合は、X2が医師から車の運転を行っても大丈夫であると言われていること、診断書に就業可能であると記載されていることを指摘したが、会社は、これまでの経過から考えてX2が特別休暇を取得する前と同じ仕事を行うことは無理であると判断した旨を回答した。

また、会社が、特別休暇を取得している間にX2から病状等の報告がなかったと指摘したところ、X2は、Y2部長の了解を得て18年4月に入院証明書を提出したこと、6月の株主総会でY1社長が診断書を提出する必要はない旨を述べたこと等を述べ、特別休暇を取得した前後にX2とやりとりを行っていたY2部長の出席を求めるなどしたが、団体交渉でX2の再雇用についてこれ以上の議論は行われなかった。

なお、X2の雇用延長を議題とする第1回ないし第4回団体交渉において、会社は、同人を再雇用しないことを決めた理由として、「人事考課の結果が定年直近2年間平均以上の者」という再雇用基準を満たしていない点を説明したことはなかった。

【甲4・6・8・41、審3p39～40】

- (5) 19年2月28日、組合は、19争3号を取り下げ、3月16日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

7 会社の再雇用制度について

- (1) 18年4月1日の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（以下「改正高年法」という。）の施行に向けて、会社は、17年秋ころから就業規則を改定して再雇用基準を設ける検討を始めた。会社は、18年2月ころに概ね就業規則改定案をまとめたが、この過程において、労働者の過半数を代表する者と労使協定を結ぶために話し合ったことはなかった。

会社は、就業規則改定案について、各部署での朝礼を利用して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、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。また、Y3次長が、X5の所属する千葉営業所で再雇用制度について説明を行ったこともあった。しかし、会社が組合に対して就業規則改定について通知したのは改定の前日である3月31日であり、就業規則改定に当たって組合と会社との協議等は行われなかった。

4月1日、会社の就業規則が改定され、再雇用規程が実施された。

改定後の就業規則第52条では、再雇用について、「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日の日をもって退職とする。ただし、定年に達した日の翌日以降も勤務を希望し、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところの、以下に掲げる基準のいずれにも該当する者については、65歳まで嘱託として再雇用する。再雇用条件については別に定める『定年後の再雇用規程』による。(1) 人事考課の結果が定年直近2年間平均以上の者、(2) 勤務に支障がない健康状態にある者、(3) 減給以上の懲戒処分を受けていない者」と定められていた。

また、再雇用規程第6条には、「再雇用後の従事業務は、原則定年退職時の業務とし、会社との契約締結の際、会社が決定する。」と定められていた。

なお、会社では、就業規則及び再雇用規程は各事業所に備えられ、閲覧可能な状態に置かれていた。

【乙1・2・9・12、審1p4、審3p22・28～29、申準5】

- (2) 会社は、再雇用基準を定めるに当たって、前記就業規則第52条の(2)及び(3)の基準だけではほとんどの従業員が当てはまるので、それなり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前記就業規則第52条の(1)の基準を設けた。

会社における人事考課は、夏冬の賞与時における実績評価及び4月の昇給時における能力評価の年3回行われ、S、A、B、C、Dの5段階評価で平均はBとされていた。

再雇用の可否を検討する際には、定年直近2年間に行われた6回の人事考課の結果がその判断の対象となり、例えば、6回の人事考課のうち

C評価が1ないし2回あったとしてもそれ以外の4ないし5回A評価だった場合には、人事考課の結果は平均以上で再雇用基準を満たし、B評価が5回、CないしD評価が1回だったときは、人事考課の結果は平均に満たないとされた。

【乙9、審3p29～30】

- (3) 就業規則改定後の4月25日、組合と会社とは、主に春闘要求を議題とする団体交渉を行った。

団体交渉及び翌26日にファクシミリで送信した抗議文で、組合は、昇給に関して団体交渉で明確な回答がなかったこと、就業規則改定により懲戒解雇についての規定が多数新設されたこと、団体交渉において会社が就業規則改定について労働組合と協議する必要はないと発言したこと等について抗議した。

【乙11、審3p22～23】

- (4) 会社の再雇用基準は、就業規則を改定した18年4月から20年末までの間、改定されていない。

18年4月から12月までの間に会社で定年退職を迎えた従業員はX2のみであったが、19年に2名の従業員が、20年に2ないし3名の従業員が定年退職を迎え、希望しなかった1名を除く全員が、再雇用基準を満たすとして、会社に再雇用された。また、会社は、19年度以降、定年退職者が増加し始めたため、定年退職を迎える従業員に対して定年時再雇用申出書を交付して再雇用の希望の有無を確認するようになった。

【甲25、乙9・14、審3p27～28】

8 会社の人事考課制度について

- (1) 会社の人事考課制度は、遅くとも9年以降、人事考課基準等のルールが作成され、運用されるようになった。

X2ら営業職の賞与時の人事考課は、「個人の営業成績」を基本(50%)に、そこに「上司の評価」(30%)を加え、「所属する営業所全体の成績」(20%)も加味し、最終的に取締役会で調整した上で判断されていた。

このうち「個人の営業成績」は、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。また、予算は、従業員が上司に目標とする数字を出し、前年の実績等を基に、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た。会社は、予算は達成できる数字ということで組んでいるため、達成率100%以上であれば平均であるB評価としており、達成率140%以上であればS評価、120%以上140%未満であればA評価、80%以上100%未満であればC評価、80%未満であればD評価としていた。

「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項目とされた。

「所属する営業所全体の成績」については、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上記「個人の営業成績」と同様であった。

取締役会における調整とは、例えば、営業政策として営業所の引越し等を行い、営業所の経費が上がることにより評価が下がっている可能性があるような場合には、その点を加味して評価を行うこと等が挙げられる。

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、査定表に基いて総合的に評価を行っていた。

人事考課の結果は、上司から従業員本人に対して予算の達成率や会社全体及び所属する営業所の成績等とともに告げられた。また、人事考課の結果に異議がある場合には、上司及び総務部に説明を求めることができるようになっていた。X2は、人事考課の結果をその都度知らされており、例えば予算の達成率が100%を超えた47期（15年度）下半期の営業成績を基本に判断される16年度夏季賞与時の人事考課結果がC評価だったことについて、会社に抗議を行ったが、説明を求めたことはなかった。

会社は、組合の20年11月4日付「冬季一時金要求書」に対して回答した12月1日付「会社回答」文書及び本件審問において、上記評価項目及

び割合を明らかにするまで、組合及び従業員に対し人事考課基準等について説明したことはなかった。

【甲30、乙8の1・9、審1p8～15・54、審3p15・32～39】

- (2) 前記「会社回答」文書において、会社は、「 営業職及び非営業職に於いて、拠点の業績考課と個人の成績考課は、具体的に『総合評価』のそれぞれ何%占めているのか? 」という組合からの質問に対して、「営業職：個人成績50：上司評価30：拠点成績20を基準に、取締役の評価を加え、総合的に評価されます。」、「非営業職：上司評価50：拠点成績50を基準に、取締役の評価を加え、総合的に評価されます。」と回答した。

また、会社は、組合の「営業職及び非営業職に於いて、S、A、B、C、Dの評価を受ける人は、今期の冬季賞与において、全従業員を100%としてそれぞれ何%なのか? 」という疑問に対して、「絶対評価で行っているため、評価割合については、算出しておりません。参考までに算出したしますと、今回の賞与の評価割合は以下のとおりです。(営業職、非営業職の別をしておりません。)」として、Sは0.53%、Aは5.26%、Bは35.26%、Cは53.16%、Dは5.79%であることを回答した。

なお、20年度冬季賞与時において人事考課制度の対象となった従業員は、二百数十名である。

組合は、会社に対し、前記「冬季一時金要求書」を提出するまで、人事考課制度について具体的な質問を行ったことはなかった。

【甲30、審3p21・31～32】

9 X 2 及び X 5 の業務内容と人事考課の結果について

- (1) X 2 が配属されていた本社特需部門は、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における保安用品のレンタル業務等を行う部門であった。X 2 は、11年に配属されて以降、一人で自動車で現場などを回り、担当者として工事に立ち会う等の営業の仕事を行っていたが、商品の運搬等を行うことはなかった。

なお、会社では、X 2 が特別休暇を取得した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したりするような営業スタイルに変更していた。

会社は、14年7月30日、それまで警視庁が指名見積り合わせの方法により発注していたトラフィックペイント道路標示塗装委託工事において談合を行わないよう公正取引委員会の審決を受け、15年10月7日、同事件により課徴金納付命令を受けた。これらの事情と、公共工事自体の減少、各地方公共団体において地元業者優先の傾向が強まったことなどのため、16年以降、会社は、公共工事の受注が難しい状況となった。X2は、会社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、同人は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、X2は、13年から14年ころにかけて、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ことがあった。

【甲26・27・29、乙9、審1p50～55、審3p12～13】

- (2) X2の9年度から14年度までの昇給時の評価は、9年度はC、10年度はC、11年度はC、12年度はC、13年度はB、14年度はBであった。

【乙8の1】

- (3) X2の15年度昇給時から18年度夏季賞与時までの人事考課の結果は、以下のとおりである。

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

また、X2らの15年度以降の営業成績は、別表のとおりである。

なお、14年にX2が頸部脊髄症で4月から8月まで長期休暇を取得した際、この期間を評価対象とする14年度冬季賞与時の同人の人事考課の結果はDであった。

【乙9、争いのない事実】

- (4) 8年以降、分会委員長を務めているX5は、昭和59年4月に入社し、63年以降、営業の仕事を行っている。X5は、入社した際に組合に加入し、平成6年に組合加入を公然化した。

X 5 は、17年3月、千葉県柏市に新設された千葉営業所への配転を命ぜられた。組合は、当委員会に13不52号が係属していたこと等から、X 5 の配転は組合活動への参加を妨げる目的をもったものである等として、会社に対し、17年3月17日付「抗議申し入れ書」で強圧的な配転要請を撤回すること及び組合員の配転問題は団体交渉で協議することを申し入れた。4月20日、X 5 は、Y 1 社長と協議の結果、異議をとどめた上で新設の千葉営業所への配転に応じた。

X 5 は、それまで千葉県八街市にあった旧千葉営業所や、茨城県取手市にあった東関東センターが対象としていた地域とは異なる地域における新規顧客を営業の対象としたため、当初は売上が見込めずに予算の達成に非常に苦労し、D評価を受けていた。しかし、営業の成績が上がるにつれて評価も上がり、X 5 は、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、19年度の冬季賞与時においてはA評価を得た。

【甲20・21・23・32、審1p17、審2p6～7、審3p24～25】

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合らの主張

会社は、X 2 を再雇用しなかった理由は、就業規則第52条に定める再雇用基準のうち「人事考課の結果が定年直近2年間平均以上の者」及び「勤務に支障がない健康状態にある者」に該当しないためとしているが、同人は上記の2点を満たしており、X 2 が再雇用されなかったのは、同人の組合活動を理由とした不利益取扱いである。

X 2 の健康状態は、病気のために日常生活に制限があるということは全くなく、車の運転を含めて通常に行うことができる。X 2 は、就労可能であると記載された診断書も提出している。X 2 は、職務に従事することができないというような状態ではなく、これを認めないというのであれば、会社は具体的に根拠を述べるべきであるが、団体交渉でこの点が具体的に説明されたことはない。また、本件審査においても、会社は、X 2 の病状の経過を述べるのみであり、同人のどの点が業務に耐えられないのか明らかにすることもなかった。

そもそも改正高年法が65歳までの雇用確保を義務付けているのは、年金の支給開始年齢の引上げに伴い年金受給開始年齢まで収入が途切れないようにとの趣旨であり、定年直近2年間の人事考課の結果を再雇用の基準とすること自体が認められない。

さらに、定年直近2年間の人事考課により再雇用の可否を判断するというのであれば、人事考課制度自体に客観的な基準が定められていなければならないが、会社にはこのような基準はない。したがって、「会社が必要と認める者」といった恣意的な運用が可能な基準を設けた場合と同様の問題があり、再雇用の可否を判断する際に「人事考課の結果が定年直近2年間平均以上の者」という基準を適用すべきではない。

その上、X2の雇用延長を議題とする団体交渉において、同人の人事考課の結果が再雇用しない理由として説明されたことは一度もないのだから、本件審査において定年直近2年間の勤務成績を再雇用しない理由として持ち出すことは許されない。

仮に、「人事考課の結果が定年直近2年間平均以上の者」という基準によって再雇用の可否を判断する場合でも、X2が取得した特別休暇は会社から提案されたものであり、また、会社は、提案したときに、特別休暇を取得することで再雇用の可否を判断する際に不利益になるという説明は行っていないのだから、会社が、同人が特別休暇を取得していた間の人事考課は評価不能でDであるとして、これを理由に再雇用を拒否することは不当である。

さらに、16年以降にX2が所属していた本社特需部門の売上が減少した理由は、同部門が官公庁から工事の受注等を行う業務を担当しており、公共工事の減少という一般的社会情勢の影響を受けたことや、会社が14年に談合の摘発を受けて今後は公共工事の受注はしないという誓約書を提出したこと等によるのであるから、これを同人の責任とすることはできない。X2は、別の業務を与えるよう会社に求めたが、具体的に売上の上がるような業務は与えられなかったのであり、同人の特別休暇の期間を除く定年直近2年間の売上予算達成率は、15年度

(47期)は118.0%、16年度(48期)は77.3%で、これを平均すると97.7%であるのだから、これをもって平均以下とすることには何らの合理性もない。

また、会社は、「平均以上」というのはB以上であるとしているが、20年度冬季賞与時における評価割合をみると、人事考課の結果がB以上であった者は全体の4割しかおらず、Cであった者が全体の半数以上を占めており、B以上の者が平均以上という分布にはなっていない。

分会の結成後、会社は、第二組合の結成、X2の降格及び配転を行う等、組合活動に対する妨害を行ってきた。6年2月に不当労働行為救済申立て(6不15号)を行って以降本件申立てまでの間、組合と会社との間では、労働委員会又は裁判所に事件が係属していない期間がほとんどないような状態が続いていた。

Y1社長が代表取締役に戻った翌年である13年以降は特に、組合の主要メンバーに配転及び出向を命ずる等、会社が組合を嫌悪してきた経過は明らかであり、X2以降に定年退職を迎えた従業員のうち希望した4名全員が再雇用されていることから、同人に対する再雇用拒否は際立っている。会社は、組合の中心メンバーであるX2を会社から排除するために再雇用しなかったものであり、組合活動を理由とした不利益取扱いであることは明白である。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、X2が「人事考課の結果が定年直近2年間平均以上の者」及び「勤務に支障がない健康状態にある者」という両方の基準を満たさなかったために再雇用しなかったものであり、同人の組合活動ゆえに再雇用しなかったものではない。

会社は、18年10月10日にX2から診断書等の提出を受け、会社が把握している同人のこれまでの病状を医師に説明して意見を聞いたところ、一般論として勤務に消極的な回答があった。会社としては、X2が長年の持病で勤務に支障を生じ、再発して二度にわたって手術を行っていること等から、同人は「勤務に支障がない健康状態にある者」という基準を満たしておらず、勤務に適さないものと判断した。

また、「人事考課の結果が定年直近2年間平均以上の者」という基準についても、X2は、16年度の冬季賞与時評価がC、17年度の昇給時評価がD、同夏季賞与時及び冬季賞与時評価はいずれもC、18年度の昇給時及び夏季賞与時は長期休暇中のためD（評価不能）であり、基準を満たしていないことは明らかである。

組合らは、X2が特別休暇を取得している間の人事考課の結果が低いことについて疑義を述べているが、長期休暇を取得した場合に人事考課の結果が最低評価とならざるを得ないのは当然のことであり、今回に限った取扱いというわけでもない。

また、組合らは、人事考課が恣意的に行われているとも主張するが、会社の人事考課が不当になされたものでないことは、X2の営業成績を見れば一目瞭然である。X2の定年直近2年間における総合の粗利予算達成率は、関東営業部平均の数字を大きく下回っており、しかも、同人の売上実績は、関東営業部平均の3分の1程度にすぎない。

X2は、確かに本社特需部門に所属していたが民間の仕事も行う立場にあったのであり、同人の営業成績不振が官公庁からの受注を受ける本社特需部門であったためであるということとはできない。X2自身、他の営業社員より自分が努力したといえる点があるかについて何ら述べることができなかつたのであり、X2の営業に対する熱意、努力の不足は明らかである。このように、同人の人事考課の結果が平均に満たなかつたことには十分合理的な理由があるのであって、会社が不当に評価を下げたものではない。

組合及び組合員と会社との間で、裁判所や労働委員会において紛争が複数係属してきたことは事実であるが、会社がこれまでの係争で不当労働行為を行ったと認定されたことは一度もなく、本件でX2を再雇用しなかつた理由は再雇用基準を満たさなかつたからにほかならず、組合活動とは関係がないことである。

2 当委員会の判断

(1) 再雇用基準「勤務に支障がない健康状態にある者」について

X2は、頸部脊髄症の手術及び療養のため、18年1月から定年退職

日（10月20日）まで年次有給休暇及び特別休暇を取得していたところ（第2、3(5)）、9月15日に開催された同人の雇用延長を議題とする第1回団体交渉で、会社は、同人に対して診断書の提出を要求し、定年退職日の10日前である10月10日に同人の診断書が会社に届き（同5(1)(2)）、11月6日に開催された第2回団体交渉で、会社が同人に対して再雇用しない旨を伝えたことが認められる（同6(1)）。

組合らは、この診断書には「術後の経過は順調である。就業可能と判断する。」と記載されており、X2の業務内容を説明した上で就労可能であるとの診断書が出されており、X2の健康状態は、病気のために日常生活に制限があるということは全くなく、車の運転を含めて通常に行うことができるのであるから、職務に従事することができないというような状態ではないと主張する。

しかし、X2が特別休暇を取得した経過をみると、14年に手術を受けた後、16年ころから再び腰痛を訴えるようになったこと（第2、3(1)(2)）、17年4月から12月までの間に腰痛及び通院を理由として30日程度の年次有給休暇を取得していたこと（同(2)）、そのころ、最寄り駅から会社まで腰痛のために歩いて来られずに病院に行くことがあったこと（同(2)）、17年8月ころに医師から内勤職に変わった上で手術を検討するよう言われ、会社に相談した際に難病認定される可能性があるとも述べていたこと（同(3)）が認められる。こうした経過から、会社は、「X2社員の職務・給与取扱いについて」と題する文書に「2度目の手術を受けたとしても、・・・営業職への復帰は難しいと思われるし、・・・」と記載していたように（同(4)）、X2が再び営業職として就労することは相当に難しいと考えており、同人が転倒した場合等に重大な事故につながる恐れがあると心配したことから、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ものと認められる。

X2の定年退職日の10日前に、同人は就労可能であるとの診断書が提出されていた。それでもなお、X2が勤務に支障がない健康状態であるとはいえないと判断して同人を再雇用しないのであれば、会社は、

定年退職日が間近であるとしても、指定する医師の診断を受けるよう X 2 に指示し、その診断書を基に検討する等の慎重な対応が求められていたとも考えられる。

しかし、会社が、同人から診断書が提出された後、同社が懇意にしていた医師に電話で意見を求めたところ、一般論として就労に消極的な回答を得たこと、持病により長年にわたって勤務に支障を生じて休暇を取得した経過があること、歩行がままならないほど悪化していた時期があること、14年の手術から再発して18年にも手術を受けていること等を勘案して、同人が「勤務に支障がない健康状態にある者」とはいえないと判断したこと（第2、5(3)）が不自然であるとまでいうことはできない。

また、X 2 は、「2006年10月20日（定年退職日）まで、有給休暇扱いと致します。」と記載された「X 2 社員の職務・給与取扱いについて」と題する文書に押印して特別休暇を取得していたところ、体調が良くなった場合には定年前でも出勤するとの口頭確認があったのであるから（第2、3(5)）、同人から会社に対し、健康状態の報告や復職についての明確な意思表示があつてしかるべきであつたと考えられる。

この点、本件における特別休暇取得中の経過をみると、X 2 は、4月に東京地裁で Y 2 部長らに入院して手術した旨を話したこと（第2、4(1)）、その後、会社に入院証明書を提出したこと、6月の会社の株主総会及び7月の当委員会における調査の場において、それぞれ Y 1 社長、Y 3 次長らに健康が回復したこと及び復職の意思があることを口頭で伝えたが、会社から特段の指示がなかったこともあり、組合が8月7日に X 2 の雇用延長を議題とする団体交渉を申し入れるまで、会社に文書で復職を求めたり、病状を報告したり診断書を提出したりしたことはなかったこと（同(1)(2)(3)）が認められる。

以上のとおりであるから、会社が X 2 を「勤務に支障がない健康状態にある者」とはいえないと判断したことは、本件の前記諸状況下においては無理からぬところであり、仮にそれが必ずしも妥当な判断ではなかった可能性があるとしても、同人を殊更に排斥する意図をもつ

て行われたものとまで認めることはできない。

(2) 再雇用基準「人事考課の結果が定年直近2年間平均以上の者」について

X2の定年直近2年間の人事考課の結果は、16年度冬季賞与時がC、17年度昇給時がD、同夏季賞与時及び冬季賞与時がいずれもCであり、特別休暇を取得していた18年度昇給時及び同夏季賞与時は各D（評価不能）であることが認められる（第2、9(3)）。

会社において、人事考課はSからDまでの5段階評価で行われており、B評価が平均とされ、定年直近2年間には6回の人事考課が行われるが、例えばB評価が5回、C評価が1回だったときは、人事考課の結果は平均に満たないとされたことが認められる（第2、7(2)）。このような取扱いに照らせば、X2が「人事考課の結果が定年直近2年間平均以上の者」という再雇用基準を満たしていたということとはできない。

組合らは、改正高年法の趣旨から、「人事考課の結果が定年直近2年間平均以上の者」を再雇用の基準とすること自体認められない、また、同基準は、客観的な人事考課基準が会社にはない状況においては、「会社が必要と認める者」といった恣意的な運用が可能な基準を設けた場合と同様の問題があるのだから、再雇用の可否を判断する際に同基準を適用すべきではないと主張する。

確かに、会社は、本件再雇用基準を就業規則に定めるに当たって労使協定を締結するための努力を行っていないようであり、改正高年法の規定（附則第5条）に照らして問題があることは否定することができない。しかし、人事考課の結果を再雇用基準として用いること自体は、同法においても許容され得るところであり、会社がそれなりの貢献を期待できる人材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「人事考課の結果が定年直近2年間平均以上の者」という基準を設けたこと（第2、7(2)）には、相応の理由があるといえるし、その内容についてもB評価以上という形で具体化されたところである。

また、会社は、組合及び従業員に対して人事考課基準等を説明したことはなかったが、人事考課の結果は、上司から従業員本人に対して予算の達成率や会社全体及び所属する営業所の成績等とともに告げられ、人事考課の結果に異議がある場合には、従業員は、上司及び総務部に説明を求めることができるようになっていたことが認められる（第2、8(1)）。さらに、本件審査において明らかにされたところでは、営業職の賞与時の人事考課については、「個人の営業成績」を基本に「上司の評価」及び「所属する営業所全体の成績」を加味して評価が行われ、昇給時の人事考課については、執務態度、基礎能力等を評価項目とし、上司が1年間の執務態度等を見て、査定表に基いて総合的に評価を行っていたことが認められる（第2、8(1)）。

そうすると、会社は、遅くとも9年に人事考課基準等を作成して以降、一定の基準に基づいて人事考課を行っていたのであるから、その基準が公開されていなかったことのみをもって会社における人事考課が恣意的なものであったとまでいうことはできず、組合らの「人事考課の結果が定年直近2年間平均以上の者」という基準を適用すべきではないという主張を採用することはできない。

組合らは、X2が特別休暇を取得する際に、会社から特別休暇を取得することによりその期間の人事考課の結果がDとなり、再雇用の可否を判断する際に不利になるという説明はなかったのだから、同人が「人事考課の結果が定年直近2年間平均以上の者」という基準を満たしていたかどうかを判断するに当たり、特別休暇を取得していた期間の評価がDであることを理由に再雇用を拒否することは不当であると主張する。

しかし、組合らが主張するように、定年直近2年間の人事考課の結果から特別休暇を取得して評価不能とされた18年度の昇給時及び夏季賞与時の人事考課の結果（各D）を除いたX2の人事考課の結果をみたとしても、前記のとおり16年度冬季賞与時がC、17年度昇給時がD、同夏季賞与時及び冬季賞与時がいずれもCという評価であり、「人事考課の結果が定年直近2年間平均以上の者」という再雇用基準

を満たすことにはならない。また、仮に特別休暇を取得する前の2年間に遡ってX2の人事考課の結果が平均以上に当たるかどうかを判断したとしても、同人の評価は、16年度昇給時、同夏季賞与時及び同冬季賞与時が各C、17年度昇給時がD、同夏季賞与時及び冬季賞与時が各Cであり(第2、9(3))、平均以上であったということはできない。

組合らは、会社が「平均以上」というのはB評価以上であるとしていることについて、20年度冬季賞与時においてはC評価であった者が全体の半数以上を占めていることから、再雇用の基準として人事考課の結果が定年直近2年間の平均がB以上という基準は厳しすぎると主張するようである。

しかし、そのような基準が改正高年法の趣旨目的に照らして適切なものであるかどうかという問題はあるものの、X2の定年退職後に定年退職を迎えた従業員らも同じ基準で再雇用の可否が判断されているのであるから(第2、7(4))、会社が、X2が再雇用基準を満たすことのないように、殊更に厳しい基準を設定したとまでみることはできない。

会社では、X2ら営業職に対する賞与時の人事考課において、基本となる「個人の営業成績」については予算に対する達成率が100%以上120%未満の場合にB評価とされ、そこに上司の評価及び所属する営業所全体の成績が加味されて判断が行われていたことが認められる。組合らは、X2の売上予算達成率は、15年度(47期)が118.0%、16年度(48期)が77.3%で、平均は97.7%であるのだから、同人の営業成績を平均以下とする根拠はないとも主張する。

しかし、会社の人事考課制度においては、達成率が100%以上120%未満の場合にB評価とされることに加え、年間を通して達成率をみるのではなく年2回の賞与時に人事考課を行うに当たって営業成績がその基礎資料とされていることが認められ(第2、8(1))、さらに、X2が特別休暇を取得していた期間を「定年直近2年間」から除き、16年度昇給時評価から17年度冬季賞与時評価までの範囲で考えた場合でも、この評価期間の対象となるX2の売上予算に対する達成率は、47

期後期こそ156.0%と100%を上回っていたものの、48期前期が63.4%、48期後期が89.9%、49期前期が54.3%であったことが認められる（別表）。

官公庁を対象とした営業を行っている本社特需部門に所属していたX2と、民間会社のみを対象とする営業職の従業員で構成された関東営業部全体を単純に比較することは難しいが、売上予算に対する達成率をみると、47期後期の関東営業部全体について86.5%であり、X2の達成率はこれを大きく上回っている（別表）。しかし、その後の営業成績をみると、関東営業部平均の売上予算に対する達成率は、48期前期が89.6%、48期後期が96.0%、49期前期が93.4%で（別表）、X2の達成率はこれを相当程度下回っており、これらの数字からも、組合らの「X2の営業成績を平均以上でないとする根拠はない。」との主張を採用することはできない。なお、会社は売上予算達成率ではなく粗利達成率による比較を主張しているが、どちらを採用しても結果は異ならない。

組合らは、さらに、16年以降は、公共工事の減少や会社が14年に談合の摘発を受けたこと等により本社特需部門の売上が減少したのであるから、16年以降の実績をもってX2の営業成績を論ずることはできないとも主張する。

しかし、16年以降に本社特需部門の売上が減少した理由は、会社においてX2の売上が上がらないように操作した結果ではなく、外的要因が主なものであり、また、会社は、同人の申出に応じて16年以降は民間会社に対する営業の仕事も割り当てたことが認められるのであるから（第2、9(1)）、組合らの主張には理由がない。

また、分会委員長のX5については、新設の千葉営業所に配転となった後、主に新規顧客を対象とする営業活動を行うことになったため、当初は達成率も低くD評価を得ていたが、営業の成績が上がるにつれて評価も上がり、18年度には予算の達成率が約98%になってC評価を得、19年度の冬季賞与時評価においてはA評価を得たことが認められる（第2、9(4)）。8年以降継続して分会委員長の職を務め、未

払残業手当の支払を求め（第2、2(1)）、また、年俸制適用者に残業手当を支払うことを求めて東京地裁に訴えを提起するなど（第2、2(3)）、X2と同様に活発な組合活動を行っていたX5が営業成績に応じた相応の評価を得ていた一方で、X2に対してのみ組合活動を理由とした不当な評価が行われ、同人の営業成績が平均以上であるにもかかわらず、人事考課結果を不当に低く抑えられていたということもにわかに考え難い。

組合らは、会社がX2を再雇用しない理由として「人事考課の結果が定年直近2年間平均以上の者」という基準に達していないことを団体交渉で一切説明しなかったのだから、本件審査において同人を再雇用しなかった理由として持ち出すことは許されないとも主張する。

確かに、会社は、17年秋ころから同制度の検討を始め、同人が「X2社員の職務・給与取扱いについて」と題する文書に押印したその翌月に再雇用基準を規定した就業規則改定案がまとまっていた（第2、7(1)）のであるから、同人に対して再雇用制度について一定の方向性を示し得る状態にあった可能性は高いといえる。たとえ組合及びX2から再雇用制度についての問合せや団体交渉申入れがなかったとしても、少なくとも就業規則を改定した18年4月以降、その年の唯一の定年退職者であるX2に対し、再雇用制度及び同人に再雇用基準を適用した場合の結果について説明しなかった会社の対応（第2、3(5)）に全く問題がなかったということとはできない。

しかし、再雇用基準が規定された就業規則は社内で閲覧可能な状態に置かれ（第2、7(1)）、組合は、改定後の就業規則の内容を18年4月25日に開催された団体交渉の議題として取り上げていた（第2、7(3)）のであるから、少なくとも上記団体交渉の時点において、会社の定めた再雇用基準を認識し得る状態にあったといえる。また、X2は、人事考課の結果をその都度会社から伝えられていたのであるから、自らが再雇用基準に達していなかったことを知り得る状態にあったといえることができる。

一方で、前記(1) で判断したとおり、「X2社員の職務・給与取扱

いについて」と題する文書からは、会社が、X2は健康問題のため営業職として再び就労することは相当に難しいと考えていたことが認められ、その結果、会社は、同人が再雇用基準を満たさないと考えていたことが推認される。会社が、現に9か月にわたって休暇を取得して療養していたX2に対して再雇用できない旨を伝える際に、「勤務に支障がない健康状態にある者」という基準を満たしていないことをその理由として強調することで、同人及び組合の納得を得やすいと考えたとしても無理からぬ面があり、そのことによって、本件審査において同人を再雇用しない理由として人事考課に関する基準の問題を持ち出すことが妨げられると考えるべき理由はない。

したがって、組合らの上記主張を採用することはできない。

以上のとおりであるから、会社の人事考課制度に客観的な基準がないとはいえず、会社の人事考課がX2に対して不当に運用されていたとまでいうことはできない中で、同人の人事考課は、特別休暇取得中の評価を除外して考えたとしても定年直近2年間の人事考課が平均以上であったとはいえないのであるから、同人は、上記再雇用基準を満たしていなかったといわざるを得ない。

(3) 結論

組合又は組合員と会社との間では、6年2月以降、裁判所及び当委員会に複数の事件が係属しており、会社は、複数の訴訟で原告となったX2がその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ものとするのが自然である。また、X2の定年退職後、20年末までに4ないし5名の従業員が定年退職となり、そのうち再雇用を希望しなかった1名を除く全員が再雇用されているのであるから、組合らが、会社のX2に対する取扱いは同人の組合活動を嫌悪した結果であると主張することも理解できないわけではない。

しかし、上記従業員らについてもX2と同じ基準により再雇用の可否が判断されているのであるから、会社がX2を会社から排除するために再雇用基準を操作し、あるいは不当な適用を行ったとまでみることはできない。

これらの事情に加え、前記(1) で判断したとおり、会社が、X 2 が定年退職直前に長期間にわたって特別休暇を取得していた経過等を斟酌し、同人を「勤務に支障がない健康状態にある者」とはいえないと考えたことが不自然であるとまでいうことはできず、また、前記(2) で判断したとおり、X 2 は「人事考課の結果が定年直近 2 年間平均以上の者」という再雇用基準を満たしていたということとはできないのであるから、本件において、会社が同人を再雇用しなかったことが、同人の組合活動を理由とした不利益取扱いであると認定することはできない。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が X 2 を再雇用しなかったことは、労働組合法第 7 条に該当しない。

よって、労働組合法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

平成 21 年 9 月 15 日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭

別表「X2の営業成績」

(売上予算、売上実績、粗利予算及び粗利実績の単位：千円)

		売上予算	売上実績	達成率	粗利予算	粗利実績	達成率
47期 (15年度) 前期	X2	12,700	10,309	81.2%	5,800	5,079	87.6%
	関東営業部全体	724,350	619,503	85.5%	292,801	223,208	76.2%
47期 (15年度) 後期	X2	12,300	19,190	156.0%	4,559	6,356	139.4%
	関東営業部全体	915,650	791,744	86.5%	360,549	242,830	67.4%
48期 (16年度) 前期	X2	16,600	10,518	63.4%	8,402	5,511	65.6%
	関東営業部平均	37,034	33,196	89.6%	15,203	12,897	84.8%
48期 (16年度) 後期	X2	18,400	16,546	89.9%	8,366	5,923	70.8%
	関東営業部平均	45,605	43,782	96.0%	18,401	17,034	92.6%
49期 (17年度) 前期	X2	12,250	6,651	54.3%	4,959	3,136	63.2%
	関東営業部平均	35,695	33,345	93.4%	14,700	12,772	86.9%
49期 (17年度) 後期	X2	13,750	12,443	90.5%	5,469	4,698	85.9%
	関東営業部平均	44,558	43,079	96.7%	18,719	16,972	90.7%
50期 (18年度) 前期	X2の後任者	47,600	47,826	100.5%	21,627	22,819	105.5%
50期 (18年度) 後期	X2の後任者	55,400	63,135	114.0%	24,954	28,893	115.8%
51期 (19年度) 前期	X2の後任者	39,200	34,397	87.7%	18,931	16,647	87.9%
51期 (19年度) 後期	X2の後任者	45,300	43,826	96.7%	21,846	17,744	81.2%

関東営業部平均：関東営業部に所属して予算が与えられている、主に民間会社を担当する営業職従業員の平均値

X2の後任者：X2の仕事を引き継いだ営業職の従業員