

命 令 書

大阪府豊中市

申立人 X 5
代表者 中央執行委員長 X 1

東京都港区

被申立人 Y 8
代表社員 Y 9
職務執行者 Y 1

上記当事者間の平成22年(不)第59号事件について、当委員会は、平成27年2月10日及び同月25日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同清水勝弘、同平覚、同高田喜次、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾拒否に係る謝罪
- 2 組合員1名の再雇用拒否の撤回及び再雇用
- 3 誓約文の掲示及び社内報による同内容の配付

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①定年退職者再雇用制度についての団体交渉において、定年退職前3年間の業績評価を再雇用選定基準とする考えを変えず、申立人の主張に耳を傾けなかったこと、②恣意的な業績評価を行うことにより、組合員1名の再雇用を拒否したこと、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 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 被申立人 Y 8 は、平成24年5月21日、本件申立て時の被申立人であった Y 10 を組織変更して設立され、肩書地に本社を、全国各地に支店、営業所、油槽所等を置き、各種石油製品及び同関連製品の輸入及び販売などを業とする合同会社であり、その従業員は本件審問終結時約600名である（以下、 Y 10 であった時を含めて、被申立人を「会社」という。）。

なお、 Y 10 は、平成14年6月1日、 Y 11（以下「 Y 11 」という。）、 Y 12（以下「 Y 12 」という。）等4社が合併し、 Y 11 を存続会社とし、商号変更して設立された。

平成17年1月から同19年12月までの間、会社の大阪第一支店には、支店長及び次長のほか、事務作業を行う事務職の従業員（以下「アドミ」という。）と顧客に対する営業業務を行う専門職の従業員とが存在した。

イ 申立人 X 5（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く労働組合であって、昭和57年に結成され、現に会社の従業員である者及び以前会社の従業員であった者により組織された労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時28名である。

なお、組合には、下部組織として、 X 6（以下「 X 6 」とい、 X 6 のことを「組合」ということがある。）が存在する。

また、組合結成前、組合の組合員は、申立外 X 7（以下「 X 7 」という。）に加入していた。

(2) 本件申立てに至る経過について

ア 平成16年6月5日、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年法」という。）が改正された。この改正後の高年法には、①65歳未満の定年の定めをしている事業主は、(i) 65歳までの定年の引上げ、(ii) 継続雇用制度の導入、(iii) 定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければならない、②継続雇用制度の対象となる高年齢者に関する基準を労使協定により定めたときは、希望者全員を対象としない制度とすることができる、③事業主が労使協定締結のために努力したにもかかわらず、協議が調わないときは、大企業の事業主は施行日から3年間、中小企業の事業主は施行日から5年間、就業規則等により高年齢者に係る基準を定めて同基準に基づく制度を導入することができる、旨の規定があった。

当該改正後の高年法は、平成18年4月1日に施行された。

イ 平成18年4月1日付けで、会社は、定年退職者再雇用制度（以下「平成18年再雇用制度」という。）を実施した。

ウ 平成18年12月13日、会社の大阪第一支店次長 Y 2（以下「 Y 2 次長」と

いう。)は、組合の組合員でアドミであった X 2 (以下「X 2 組合員」という。)と業績評価面接(以下「18.12.13評価面接」という。)を行い、X 2 組合員に対し、平成17年1月から同年12月までを評価対象期間とする業績評価が相対評価でC評価である旨述べた。

(甲21、甲125)

エ 平成19年5月9日、Y 2 次長は、X 2 組合員と業績評価面接(以下「19.5.9評価面接」という。)を行い、X 2 組合員に対し、平成18年1月から同年12月までを評価対象期間とする業績の総合評価がC評価である旨述べた。

(甲3の1、甲125)

オ 平成20年5月20日、大阪第一支店長 Y 3 (以下「Y 3 支店長」という。)及びY 2 次長は、X 2 組合員と業績評価面接(以下「20.5.20評価面接」という。)を行い、X 2 組合員に対し、平成19年1月から同年12月までを評価対象期間(以下、前記ウ及びエの評価対象期間と併せて「本件評価対象期間」という。)とする業績の総合評価がC評価である旨述べた。

(甲4、甲125)

カ 平成20年12月5日、組合と会社は、定年退職者再雇用制度等について団体交渉(以下、団体交渉を「団交」といい、この団交を「20.12.5団交」という。)を行った。20.12.5団交において、会社は、組合に対し、「2009年4月以降の定年退職者再雇用制度について(提案)」と題する書面(以下「20.12.5再雇用制度提案書」という。)を提示した。

(甲1の1、甲10、甲108、乙10の27)

キ 平成21年1月14日、組合と会社は、定年退職者再雇用制度等について団交(以下「21.1.14団交」という。)を行った。21.1.14団交において、会社は、組合に対し、「2009年4月以降の定年退職者再雇用制度について(再提案)」と題する書面(以下「21.1.14再雇用制度再提案書」という。)を提示した。

(甲1の1、甲11、甲109、乙10の29)

ク 平成21年1月19日、組合と会社は、定年退職者再雇用制度等について団交(以下「21.1.19団交」という。)を行った。

(甲109、乙10の30)

ケ 平成21年2月16日、会社と会社従業員過半数代表者は、「定年退職者を再雇用する際の基準等に関する協定」(以下「21.2.16再雇用基準等協定」という。)を締結した。

同日、組合と会社は、定年退職者再雇用制度等について団交(以下「21.2.16団交」という。)を行った。

(甲1の1、甲42、甲109、乙10の31)

コ 平成21年2月26日及び同年3月13日、組合と会社は、定年退職者再雇用制度等について団交（以下、それぞれ「21.2.26団交」及び「21.3.13団交」という。）を行った。

(甲1の1、甲1の2、甲110、甲111、乙10の32、乙10の33)

サ 平成21年3月23日、X2組合員は、会社に対し、定年退職者再雇用制度申請書（以下「21.3.23再雇用申請書」という。）を提出した。

(甲7、甲126)

シ 平成21年3月27日、組合と会社は、定年退職者再雇用制度等について団交（以下「21.3.27団交」という。）を行った。

(甲48、乙10の34)

ス 平成21年4月1日、会社は、新たな定年退職者再雇用制度（以下「平成21年再雇用制度」という。）を実施した。

(乙1)

セ 平成21年4月10日、同月27日、同年5月26日、同年6月12日、同年7月16日、同年8月4日及び同年9月4日、組合と会社は、平成21年再雇用制度等について団交（以下、それぞれ「21.4.10団交」、「21.4.27団交」、「21.5.26団交」、「21.6.12団交」、「21.7.16団交」、「21.8.4団交」及び「21.9.4団交」という。）を行った。

(甲14、甲55の12、甲126P2、乙10の35、乙10の36、乙10の37、乙10の38、乙10の39、乙10の40、乙10の41)

ソ 平成21年9月25日、会社は、X2組合員に対し、X2組合員が会社の定年退職者再雇用制度の適用基準を満たしていないため、同制度の対象者ではない旨書面で通知した。

(甲6)

タ 平成21年9月30日、X2組合員は、会社を定年退職した。

(甲123)

チ 平成21年10月30日、同22年3月2日、同月5日、同月15日、同年4月7日及び同月28日、組合と会社は、定年退職者再雇用制度等について団交（以下、それぞれ「21.10.30団交」、「22.3.2団交」、「22.3.5団交」、「22.3.15団交」、「22.4.7団交」及び「22.4.28団交」という。）を行った。

(甲14、乙10の42、乙10の43、乙10の44、乙10の45、乙10の46、乙10の48)

ツ 平成22年9月28日、組合は、当委員会に対し、①団交応諾拒否に係る謝罪、②組合員1名の再雇用拒否の撤回及び再雇用、③誓約文の掲示及び社内報による同

内容の配付、を請求する救済の内容とする不当労働行為救済申立て(本件申立て)を行った。

第3 争 点

- 1 会社が X 2 組合員を再雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2 平成21年4月1日付けで実施導入された「定年退職者再雇用制度」に関する団交における会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1 (会社が X 2 組合員を再雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア X 2 組合員は、会社大阪支店においてアドミとして勤務し、組織及び要員の変遷に伴う業務内容の変更、退職や組合脱退へと誘引するかのような配置転換及び業務指示等の連発の中で、担当業務をまじめに瑕疵なく遂行してきた。また、大阪支店において X 2 組合員に端を発する業務上の問題はなかった。にもかかわらず、会社は、X 2 組合員の業績評価を常に平均を下回るか最低としてきた。

そして、X 2 組合員が、21. 3. 23再雇用申請書を会社に提出したところ、会社は、平成21年9月30日で退職する X 2 組合員について、「定年退職日の前々年12月までの1年間を最終年とする3年間」である平成17年から同19年を評価対象期間とする業績評価がC評価であるため、再雇用の基準を満たさないとして、再雇用を拒否したのである。

イ 高年法は、年金の段階的支給年齢の引上げに伴って、雇用と年金の接続という観点から、企業に対して、少なくとも年金支給開始年齢までは、意欲と能力のある高齢者が働き続けることができるよう雇用義務を課したものである。年金改革法とともに厚生年金支給開始年齢を、定額部分については平成25年までに65歳まで引き上げ、報酬比例部分についても平成27年までに段階的に支給開始年齢を65歳まで引き上げて、企業に対して定年退職従業員に対する定年延長等の措置をとることを求めたものである。高年法により、平成18年4月1日以降、事業主は、①65歳までの段階的な定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のうちいずれかの措置を講ずることが義務付けられた。

会社は、高年法が義務付けた上記①から③までの措置のうち②の継続雇用制度の導入を選択し、「定年退職者再雇用制度」と名付けて導入したが、同制度は、再雇用するか否かの選定基準を「定年退職前3年間の業績評価が『平均』評価以上とする」というものであり、相対評価により選別・排除される者の出現を必然

とする業績評価制度を選定基準とする点で、「希望する者は誰でも継続雇用しなければならない」とする同法の趣旨に反するものであった。

したがって、相対評価による選別・排除を必然とする業績評価を再雇用の基準とする会社の「定年退職者再雇用制度」は、高年法の趣旨に反し、違法として排斥されなければならない。

ウ 会社の再雇用選定基準の基礎となる業績評価制度では、業績評価は相対評価で決めることとされ、対象従業員の上司が第一次評価を行った後、ランク・グループ（一般従業員の相対評価を行うために形成された一般従業員のグループ）が決定され、各部の長が従業員の相対的な順位を概ね決定した上でランク・ミーティングに臨み、ランク・ミーティングでは、部の長が、部下について第一次評価に基づき、専門職6段階、事務技能職4段階を念頭において順位を発表するとされている。

しかし、各部の長による相対的な順位の決定がどのような方法で行われているのかも、また、ランク・ミーティングについて、どのような基準で順位を決め、どのように運用されるのかも、全く不明で明らかにされていない。

会社の業績評価制度では、最終的な評価は第一次監督者から評価対象者本人に伝えられることになっているが、一度も業績評価面接を受けていない組合員もあり、業績評価面接が必ず行われているわけではない。また、X2組合員は、業績評価面接を受けているが、制度上、以後の業務改善等に役立てるために行うこととされている、「本人の業績に対する認識と会社が期待する役割及び結果に大きなズレがある場合」になされる話合いは、実行されていない。

以上のように、会社の業績評価制度は、恣意的な評価が可能で、不透明で不明な点が多く、到底、公正・公平さが担保されているとはいえないのであり、会社が、このような評価制度を基に組合員を評価してきたことは確かである。

エ 会社は、再雇用の基準として業績評価を適用しているが、以下のとおり、組合員に対する業績評価は公平・公正ではなく、常に仕事をしない、仕事量が少ないなどと並べ立てて低い評価をしている。

(ア) 組合員の中には、仕事干しによって業務を行っていなかった評価対象期間の業績評価は平均評価のBであったにもかかわらず、その後、業務を行うようになった評価対象期間には1か月の病欠を理由に最低のC評価とされた者がいるが、全く仕事をしなくても平均評価にしたこと及び1か月の病欠でC評価にしたことの理由について、会社は具体的な回答をしていない。このことは、まさに会社が業績評価を恣意的に運用している明白な証拠である。

(イ) 別の組合員は、そもそも、業績評価基準に照らして最低評価を受けられるいわれ

も理由もないところ、組合の中央執行委員に選出されるや否や、当該年度を評価対象期間とする業績評価が最低評価とされ、その後、出荷ミスを早期に発見して被害や損失を最小限にとどめ、何よりも安全第一を実行した年度の業績評価も、最低評価は変わらなかった。これに如実に示されるとおり、会社は、組合員であるが故に、業務に関わりなく、恣意的に不当極まりない組合差別の下で差別評価を行っているのである。

オ X2 組合員は、前年度と業務内容が同じで、何ら変わることなく業務に従事してきたにもかかわらず、極端に評価が下がった年度があるが、この間、労働委員会に対し火災事故に係る団交拒否不当労働行為救済申立て等、火災事故の真相究明において中心となって活動していたのであり、会社の態度を正し、安全な職場確保を実現するという労働組合としての責任を果たすべく先頭で闘ってきた X2 組合員に対するこの業績評価は、全く不当であり報復的評価である。

上司は、X2 組合員に対して、業務命令で処理をしても、いくら仕事が増えても、前年と同様の仕事量や質として評価して、前任者の評価を踏襲している旨説明している。X2 組合員が仕事をしてもしなくても、会社の評価はC評価の最低評価でしかないということになる。

以下のとおり、会社の X2 組合員に対する業績評価は不当なものである。

(ア) 再雇用基準とされている業績評価以前の業績評価について

X2 組合員は、昭和50年4月3日に Y12 に入社し、同52年7月から正規従業員となった。業績評価の結果を聞くようになったのは昭和55年からであり、それまでは、賃金・一時金明細書の会社配分額などで評価が分かっただけであった。X2 組合員の年末一時金を妥結月率に対する比率で見ると、X7加入の翌年に100%を切ったのはX7組合員となった報復以外の何物でもなく、その翌年のみ100%になったのは、退職した同僚の業務を半年以上にわたって処理してきたことへの懐柔と考えられる。

業績評価に関して、昭和52年から同54年までの3年間は、上司から X2 組合員に対して全く説明がなかった。X2 組合員が平均評価であったのは昭和55年から同57年の3年間のみであり、それ以降、刑事弾圧、差別発言確認糾弾会、大阪支店統廃合、X2 組合員の大阪支店業務課への配置転換、X6委員長及び中央執行委員就任、組織外攻撃、Y10 買収合併による4社の組織統合の過程の中で、平均以上の評価がなされたことは一度としてない。この評価の理由は、業務実績に基づくものというより、組合員であるが故である。

会社は、X2 組合員に対して、責任をもって業務処理を行ってきたにもか

かわらず、また、昭和63年の配置転換時には職務内容の説明もせず担当業務も与えず、平成9年の組織外攻撃ではそれまで行っていた業務全部を一方的に取り上げて仕事干しを行った挙句に、最低評価としているのであり、仕事をしようがしまいが、最低評価が決まっているということになる。

Y10 体制となってからも、X2 組合員は、どれだけ煩雑な業務を処理しても、他の担当者の業務を引き受けても最低評価とされ、まさに見せしめそのものであった。

会社は、X2 組合員の評価が低い理由について、業務量が少ない、営業のサポートを指示してもサポートしない、業務を拒否する、などと主張するが、具体的な根拠を示したことがない。

以上が、会社が行ってきた X2 組合員に対する業績評価の実態である。

(イ) 再雇用基準とされている業績評価について

a 平成17年中を評価対象期間とする業績評価について

18.12.13評価面接で、Y2次長は、X2 組合員に対し、平成17年を評価対象期間とする業績評価がC評価である旨伝えてきた。X2 組合員が、カウンセリングも業績評価の説明もなされていないことを指摘し、平成17年を評価対象期間とする業績評価がスケジュールに反して平成18年末になされた理由について説明を求めたが、Y2次長は、その場しのぎの対応に終始し、説明をしなかった。

会社は、X2 組合員の再雇用拒否に係る別件裁判において、X2 組合員の業績評価表を、紛失したとして提出していない。また、平成18年度のランク・ミーティングで全ての書類がそろっているはずであるにもかかわらず、会社は、平成18年10月になって、同年作成の自己啓発レポート(Dレポート)のコピーをX2 組合員に再度提出させている。会社には、Dレポートも業績評価表もその控えも保管されておらず、全てが矛盾だらけである。会社が業績評価表など作ってもおらず、評価すらしていなかった、というのが事実ではないかと考えられる。

b 平成18年中を評価対象期間とする業績評価について

平成18年7月、大阪第一支店のアドミ1名が他部門に配置転換となった。会社は、X2 組合員に対し、同アドミが担当していた業務は海外拠点に移管し、X2 組合員の業務は変わらない旨説明していたにもかかわらず、同月以降、同アドミの配属先である他部門の購買関係業務の処理を業務命令で強要してきたため、X2 組合員は、業務命令を受けるべきかどうかについて組合と確認の下、業務を処理した。会社は、X2 組合員について、「業

務拒否をする」、「業務量が圧倒的に少ない」「電話応対に問題があった」、「専門職の従業員のサポートを懈怠していた」と執拗に主張するが、日時や内容を明らかにするなどして具体的な根拠を示したことはないし、業績評価表にも具体的な業務拒否をしたという記載はない。

また、X2 組合員の業績評価表には、「今年、本人に挑戦させる主要な業務と育成計画について」の欄に、事業所全体の支払業務及び申請書等のファイリングが記載されているが、これらは既に X2 組合員が処理している業務であったし、評価面談において、平成18年の主要な業務及び計画についての説明はなかった。さらに、会社は、評価面談において、同評価表に改善すべき点として記載された事項について、一切、話していない。このように、会社は、Dレポートに基づくカウンセリングで X2 組合員の業務について話し合い、意見の違いをすり合わせるなどということは一度もなかった。

さらに、専門職の従業員のサポートを懈怠していたことが X2 組合員のマイナス評価の理由とされているが、同業務についての説明はなされていない上、X2 組合員は同業務を断ったことは一度もなく、業績評価表にも、一切、その旨は記載されていない。しかも会社が専門職の従業員のサポートと称する業務は、業務役割分担表に別のアドミの通常業務として明記されているものであり、会社は、アドミ業務の内容も理解せず、X2 組合員は専門職のサポートをしないと決めつけて、業績評価を殊更低く評価している。

しかも、業績評価表には、他の文字とは書体や文体が違う入力箇所があり、ランク・ミーティングがいつ行われたのか、本当に議論されたのか、また、誰が業績評価表を作成したのか疑わしいところが多々ある。

c 平成19年中を評価対象期間とする業績評価について

業績評価表には、業務上改善すべき点として、①「ファイリングに関しては、自らの創造性を発揮して提案型の業務を望みます」、②「支店にかかってきた外線電話は、相手を待たせることなく積極的に対応することを望みます」、との記載がある。

しかし、①の記載に関しては、X2 組合員は、ファイリング業務については、再雇用基準となる評価対象期間以前から創造性をもって処理してきたし、平成10年以降の組織統合や Y11 と Y12 の合併後の混乱した職場状況の中で、定年退職に至るまで、組織や担当者の変更などの変遷に対して前向きに処理していたのであり、上司から指示されたり意見を言われたりしたことはない。

また、②の記載に関しても、業績評価表に具体的なことは一切書いていな

いし、X2 組合員が上司から指示されたこともない。X2 組合員は、日常的に電話での対応や顧客への対応には注意を払っていた。平成19年に入ってから支店に苦情電話が頻繁に掛ってくるようになり、X2 組合員が、専門職が自分で対応できず X2 組合員に押し付けてきたため対応に難儀した苦情電話について、上司に相談したことがあったが、上司は、具体的な指示も判断もせずに放置したし、大阪支店の代表電話が鳴っても、X2 組合員以外の従業員は、嫌がってほとんど電話を取らなかった。

なお、会社は、ランク・ミーティングについて、Dレポートなどを資料として用意するというが、それ以外の何を資料として準備し議論したのかは全く不明のままであり、まして議事録もないというのであるから、ランク・ミーティングを行ったのかさえ疑わしいものである。

カ 組合と会社との労使関係は、会社が第二組合でち上げによる組合分裂攻撃を行って以来、40年余の長きにわたる会社による組合壊滅攻撃をめぐる攻防の連続であり、会社は、以下にそのほんの一部を挙げるとおり、事業所縮小・閉鎖、転勤・配置転換、賃金差別、仕事干し、不当業務命令、不当監視、そして刑事弾圧、不当解雇、不当処分等々、ありとあらゆる手段をもって組合員らの屈服を画して弾圧し、もって組合の壊滅を図ってきた。

再雇用の基準となる業績評価が、40年余にわたる労使関係と無関係にあるはずはなく、会社において再雇用拒否の判断に密接な要素・要因として、組合との労使関係が位置付けられたことは想像に難くないのであり、X2 組合員の再雇用拒否は、会社による多年にわたる組合に対する労働者弾圧・労働組合潰し攻撃の一環である。

(ア) 第一次石油危機の真只中の昭和49年6月に Y11 が、同年11月に Y12が、それぞれX7の一部役員をそそのかし、第二組合をでち上げてX7壊滅攻撃を仕掛け、X7組合員らに対する組合脱退攻撃を行った。

(イ) 昭和51年2月及び4月、Y11 の本社ビル玄関前で朝ビラ入れをしていたX8 組合員に第二組合幹部十数人が、ビラ入れを妨害し、組合員に暴行を振るったため、X7が第二組合幹部に対する糾弾行動を行ったところ、Y11 及び第二組合は、X7役員による暴力行為だとして警察に被害届を出し、逮捕・勾留されたX7役員を懲戒解雇した。この刑事事件について、解雇理由の大半が無罪であるとする東京地方裁判所の判決が確定したにもかかわらず、Y11 は刑事判決と人事権は別だと主張して懲戒解雇を撤回しなかった。この刑事弾圧により、X7の組合員数は半減させられた。

(ウ) Y12 による差別図書購入

Y12 は、昭和46年に新たな人事統括部長を配置して以降、差別労務政策を根幹にしたX7弾圧を強め、X7に対し第二組合でつち上げ分裂攻撃を行っている時に、差別図書を購入していた。

(エ) 組合結成及び X10 組織加盟

前記(イ)記載の東京地方裁判所の判決に係る控訴に対する対応をめぐり、X7内の路線対立が顕在化したため、X7の再建を目指して、昭和57年9月25日に組合が結成された。組合が、全国組織として Y11 及び Y12 に対し組合結成通告を行うと同時に、 X9 、 X10 、 X11 等の支部、分会連合会及び支部連合会は、会社に対し、組合への加盟の通告及び組合名称変更通知を行った。

しかし、 Y11 及び Y12 は、それぞれ、組合員らがX7を脱退したか否かが不明瞭であるとの口実をつけて組合の結成通告を無視し続け、昭和58年4月に至るまで組合結成を認めず、組合員の組合費を不法にチェック・オフして、X7に渡し続け、又は、労務課長名義の銀行口座に振り込んでいた。会社のこのような対応が、結成後間もない組合を財政的に追い込み、壊滅させることを明確に意図したものであったことは明らかである。

また、 Y11 は、組合に対し、結成から8か月にわたり団交を拒否し続け、組合の行うストライキが山猫ストであるとして争議権を否認し続けるなど、徹底して組合壊滅を策した。

(オ) 差別発言及び差別社内同和研修

Y11 及び Y12 がかたくなに組合結成無視の対応を続けていた中で、昭和58年6月7日、 Y12 において、第二組合の組合員が電話に出た組合員に対する差別発言を行った。同発言についての Z1 主催の確認糾弾会において、組合員らが、同発言の根本には Y12 の組合に対する差別的労務政策があるとして Y12 を糾したところ、 Y12 の人事担当取締役が人権の立場に立った社内同和研修を行う旨約束したが、 Y12は、この約束を履行せずに、社内同和研修の場で組合員に対する差別発言等を行い、同和研修についての団交を拒否し、大阪支店統廃合を強行して組合員だけに対して配置転換・転勤・業務変更を実施するなど、組合員に対して報復的な対応をした。

(カ) 昭和59年の大弾圧と組合潰しの攻撃

Y11 は、その後も組合に対する壊滅攻撃の手を緩めることなく、前記(イ)記載の組合員解雇に加えて、2名の組合員を解雇し、さらに、昭和59年4月20日に組合が大阪で行った反弹圧闘争に対し、大阪府警と事前に入念に謀議を凝

らした上で、当日大阪府警を導入して刑事弾圧を仕掛け、かつ、これを口実に同年7月24日付けで組合員5名を不当に解雇し、組合員7名に対して不当に出勤停止処分を行った。

(キ) 昭和63年8月1日付けの X2 組合員に対する配置転換・業務変更強行

昭和63年7月25日、夫が病気療養中で看護休暇を上司や会社に願い出ている状態にあった X2 組合員は、同年8月1日付けで、大阪支店工業用製品2課から大阪支店の2階にある業務課への異動を告げられた。その理由は、直売顧客からの受注業務がなくなるというものであったが、実際には同業務はなくなっていなかった。また、配置転換先の業務課では、X2 組合員が担当する業務の職務明細も説明もなく、上司が一つ一つ業務指示を行い、監視も強化した。Y12 は、X2 組合員が病気療養中の夫と幼児2人を抱えた状態を承知の上で、会社の業務命令に敗北感をもたせ、潰れていくことを狙っていたのである。

(ク) 「組織外」攻撃

Y12 は、平成9年11月1日付けで新組織計画と同時に早期退職制度の実施を発表した。1,000人の従業員に対して、新組織に配属されない「組織外」の従業員300人を退職させる大合理化首切り攻撃であった。

大阪支店では組織外通告を受けたアドミ8名のうち組合員以外の4名は早期退職し、大阪支店で「組織外」のまま在籍した組合員4名は、大阪支店の組織図には名前は記載されず、事務所2階の片隅に隔離されたような状態になった。

Y12 は、同年11月1日以降、組合員4名が担当していた業務を「組織内」のアドミに引き継がせ、組合員には、会社の「業務」としては全く意味のない何十年と見ることもなかったエージェントファイル、サービスステーションファイルの整理を業務として指示して、「仕事干し」を行った。

その後、大阪支店が大阪支社となり、会社は、組織外としていた X2 組合員ら組合員4名を大阪支社に配属し、組織外攻撃の前に行っていた業務を振り戻し、四国地域の業務も強要してきた。

そして、平成12年の Y10 買収合併大合理化に伴い、Y11、Y12 等4社の組織統合が発表された。会社は、組織統合を機に早期退職募集という事実上の解雇攻撃を行い、組合員4名のうち2名は、会社の支配介入によって早期退職に追い込まれ、組合から脱落した。

(ケ) Y10 買収合併による大合理化攻撃

平成12年の Y10 買収合併による Y11、Y12 等4社の組織統合が行われ、同年8月から、大阪第一支店のアドミとして X2 組合員

ほか1名が配属された。会社は、X2 組合員に購買・支店のメンテナンス関係の煩雑で複雑な業務を担当させたが、大阪第一支店内の電話番号表や専門職の担当する代理店・特約店名簿のコピーすら渡さず、パソコンの設定を放置して社内メールも使えない状況に置き、それまでの組織外の従業員と同じように扱った。

(コ) 全国10支店のアドミ全廃攻撃

会社は、平成17年9月に小売部門の業務の一部を海外拠点へ移管するのに伴い、支店のアドミの全廃を発表し、早期退職制度によって190名を退職に追い込んだ。この支店アドミ全廃攻撃により、平成18年7月から、大阪支店のアドミはX2 組合員一人となった。

キ 会社は、平成18年再雇用制度を、他の労働組合の役員である労働者代表の意見書を使って就業規則として労働基準監督署に提出しているが、労働者代表の所属組合以外の労働組合は、組合を含めて、会社提案の制度には合意しておらず、そのような中で秘密裏に労働者代表に意見書のひな型を渡してそれを基に意見書を作らせ、就業規則として成立させているのである。平成21年再雇用制度についても、会社は、職位等級等による選別基準こそ削除したものの、業績評価を選別基準とするという考え方を踏襲しており、過半数労働者代表の意見書を利用して実施を強行した。

ク また、会社は、定年退職者再雇用制度について団交拒否を繰り返しているほか、22.3.15団交では、X2 組合員を含む組合員4名の再雇用について、組合の要求を全て拒否した。その後も、組合は、再雇用制度における選定基準の撤廃及び組合員4名の再雇用を団交で要求し続けているが、会社は拒否回答を繰り返している。

ケ 会社が定年退職者再雇用制度の適用基準とする業績評価制度は、不公平・不公正極まりなく、恣意的に組合員に対して運用されてきた。会社は、時には懲罰的に、時には懐柔のために、組合員個々を分断し支配するために、アメとムチを使い分けるように業績評価を用いてきたのである。

平成21年再雇用制度は、業績評価制度を適用基準とすることで再雇用される従業員の選別・排除を可能とするものであり、それによって会社は、X2 組合員に対して、賃金差別及び再雇用拒否という二重の不利益を強いたのである。

このように、会社によるX2 組合員の再雇用拒否の根幹には組合差別がある。会社は、X2 組合員に対して行ってきた不当労働行為の数々に基づく差別的業績評価を口実に再雇用を拒否したのであり、会社が、X2 組合員を再雇用しなかったことは、会社による組合弾圧及び組合潰し攻撃の一環であり、組合員であ

るが故の不利益取扱いである。

コ なお、組合は、本件審査の過程において、業績評価表等、会社が隠匿しているものの開示を求めて、大阪府労働委員会に対し、物件提出命令申立てを行ったが、会社は、紛失した、廃棄した、保管されていないなどの理由を並べて明らかにせず、同委員会による文書管理規程の提出の求めに対しては、事件当時のものではない平成25年作成のものを、黒塗りで提出してきた。会社は、これまでも、先行事件において証拠を隠してきたのであり、X2 組合員の平成17年中を評価対象期間とする業績評価表の証拠隠しは明白である。

(2) 被申立人の主張

ア 組合は、X2 組合員の定年退職後再雇用の基準となる平成17年から同19年の業績に関する業績評価が組合差別を理由とした恣意的な業績評価であり、それが故に、会社がX2 組合員を再雇用しなかったことが差別的な「不当労働行為」に該当すると論ずるが、以下の理由から、本争点に係る組合の申立ては、却下されるべきである。

(ア) 二重起訴の禁止に抵触する濫訴であること

組合は、X2 組合員をはじめとする組合員の平成17年から同19年の業績に関する業績評価は組合員に対する差別的な低評価であり、これが不当労働行為を構成するとして、既に、大阪府労働委員会に不当労働行為救済申立てを行っているところ、同申立ては却下され、その後、組合が中央労働委員会に再審査申立てを行い、現在、この事件は中央労働委員会に係属している。

このように、X2 組合員の平成17年から同19年の業績に対する評価が組合差別を理由とした恣意的な業績評価であるか否かは、別事件において争われている事項であるから、別事件と同一争点について二重になされた本件申立ては濫訴というほかなく、二重起訴の禁止（民事訴訟法142条参照）に抵触することは明らかである。

(イ) 組合による権利の濫用であること

組合は、X2 組合員の業績評価が、組合員に対する差別的な低評価であり不当労働行為を構成すると主張して、平成18年(不)第37号ほか併合事件をはじめ複数の不当労働行為救済申立てをしておきながら、大阪府労働委員会による審査の進行への不満を理由に、調査及び審問への出席を拒み、申立てを却下されている。このような事態を専ら自らの行動によって招いておきながら、またもや同委員会において、X2 組合員の業績評価について改めて審査を行うよう求める組合の申立ては、権利の濫用というほかない。そもそも、申立てが行われた各事件は、現在でも中央労働委員会に係属しているのであるから、中央

労働委員会に加えて大阪府労働委員会において審査を行う必要はない。

イ 組合は、会社の定年退職者再雇用制度の違法性について主張する。同制度の違法性は、不当労働行為の有無とは本来無関係であるが、念のためこれについて説明すると、会社は、正当に選出された従業員代表との間で、再雇用基準の内容について合意し、21. 2. 16再雇用基準等協定を締結したものであり、再雇用基準を含む平成21年再雇用制度は高年法第9条第2項の要件を満たした適法なものである。このことは、大阪地方裁判所及び大阪高等裁判所の判決で支持され、確定している。

ウ 次のとおり、X2 組合員は、専門職のサポートを怠り、しかも、その担当していた事務的な業務の量は、他の従業員とは比較の対象にならないほど少なく、その遂行に当たって特に困難が生じるような内容でもなかった。そのため、X2 組合員の会社に対する貢献度が他の従業員と比べものにならないほど極めて低いことは、明白であった。

(ア) 専門職のサポートを怠っていたこと

X2 組合員は、平成17年から同19年にかけて、それ以前と同様に、極めて少ない自らが担当していた事務的な仕事を遂行するのみで、非常に余裕のある様子であったにもかかわらず、会社がアドミに期待していたところの、専門職に代わって支店内でのデータ入力・集計等の事務作業を行うことや、自ら積極的に専門職に協力を申し出るようなことがなく、アドミの主要な業務のひとつである専門職のサポートをほとんど行わなかった。

このため、X2 組合員の上司は、平成17年より前から、繰り返し専門職のサポートを行うよう求め、それを行っていないことが低い評価の理由である旨繰り返し伝えて、改善の機会を与えていたが、X2 組合員は、「専門職が忙しいというのであれば、専門職を増やすべきである」などと独自の見解を述べて反論し、専門職のサポートを積極的に行う姿勢を見せることは全くなく、その業務遂行状況に変化はみられなかった。

なお、平成18年2月27日の団交における、会社の「X2 さんの業務内容は変わりません」との発言は、X2 組合員に、専門職のサポートを含めて当時の担当業務を引き続き担当させるという趣旨であり、以後は専門職のサポートを行わなくてもよいという趣旨を何ら含むものではない。

(イ) 事務的な業務の遂行状況

平成17年から同19年までのいずれの業績評価対象期間においても、X2 組合員が担当していたのは、主に、①発注・支払関係の業務、②電話対応、③その他の業務（ファイリング、郵送物の手配、代理店の親睦会等の出欠確認（平

成17年まで)、発注に関するレポートの作成等)であったが、いずれの業務も作業に長時間を要するものではなく、その遂行に当たって特に困難が生じるような内容でもなかった。

この点、組合は、X2 組合員について、多量の業務を遂行し、多様な処理を行っていたのが事実である、特に、専任的に担当していた業務である購買業務は複雑・煩雑な作業を要するもので、短時間で処理できる軽易な仕事ではなく、手間がかかる仕事であったなどと主張しているが、全く事実と反するものである。

また、組合は、平成18年以降、大阪第一支店のアドミが X2 組合員のみとなり、仕事量が増加した旨主張するが、大阪第一支店に所属していたもう一人のアドミの従業員が行っていた業務は、タイのバンコクや横浜のカスタマーサービス部門に引き継がれたものであり、大阪第一支店のアドミが X2 組合員のみとなったことに伴い、X2 組合員の業務量が増加した事実は存在しない。

さらに、X2 組合員は、積極的に多くの業務を担当して会社に貢献しようという姿勢を見せることはなかった。上司等から新しい業務を依頼しても組合と相談するなどという話になり、積極的に多くの業務を担当して会社に貢献しようという姿勢など毛頭見られなかった。当然ながら、X2 組合員の側から、上司や専門職らに対して、「何か手伝いましょうか」などと積極的に協力を申し出るようなことなど一切なかった。「本来の実施すべき業務とはかけ離れ、決められた業務のみ実施します。それ以外の業務を自ら考え行動することはできない」という業績評価表の指摘は、このような問題点を踏まえたものである。

加えて、X2 組合員は、残業は行わないという独自の方針を掲げ、残業を行わなかったため、突発的な急ぎの業務や残業が必要になるような業務を依頼することは難しい状況であった。

このように、いずれの年度においても、業務の遂行による X2 組合員の会社への貢献度は、非常に低いものだと評価するほかない状況であった。

(ウ) X2 組合員は、自己に対する業績評価について、なぜ質と量がマイナスとなるのか全然納得できず、会社の説明を求めてもきちんとした説明がなかった旨主張するが、会社が、平成17年より前から、X2 組合員に対し、担当する事務的な仕事の量が圧倒的に少なく、繰り返し、専門職のサポートを行わないことが低評価の理由であることを伝えて改善の機会を与えていたにもかかわらず、一向に業務遂行状況に変化がみられなかった経緯に照らして、平成17年以前から、担当する事務的な仕事の量が少なく、専門職のサポートを行わないことが低評価の理由であることを認識していたことは明らかである。

エ X2 組合員の業績評価は、以上のような業務遂行状況を踏まえ、以下のとおりの過程で公平公正に行われたものである。

(ア) 大阪第一支店における評価

a Dレポートの提出及びヒアリング

平成18年から同20年までの各年の1月頃に、直属の上司である大阪第一支店次長が X2 組合員に対して、Dレポートを提出するよう求めたが、いずれの年も、X2 組合員からは、自らが担当した仕事の内容や目標の達成状況等をはじめとした所定の記載事項が記載されていない、不完全な内容のDレポートしか提出されず、評価に値する業績を残した旨のアピールは全くなされなかった。

また、Dレポートの提出後に行われた大阪第一支店次長とのカウンセリングの場でも、同次長から、「1年間頑張ったことをどれだけアピールできるかということをお話してください。」と求められたにもかかわらず、X2 組合員は、昭和50年頃の古い出来事等について話すのみで、前年度の業績について特段のアピールはなされなかった。

このような態度に照らせば、X2 組合員自身としても、格別評価に値する業績を残しておらず、特にアピールすべき事柄がないことを自認していたことがうかがわれる。

b 大阪第一支店での評価

平成18年から同20年までの各年の2月頃、翌3月に予定されていたランク・ミーティングに向けて、前年の1月から12月までの X2 組合員の業績について、大阪第一支店での評価が行われ、同支店次長が、絶対評価により従業員評価表に記載されている評価の項目について、それぞれ3段階の評価を行った。

X2 組合員については、担当していた事務的な仕事の量が、他の従業員とは比較の対象にならないほど少ない状況であったことをはじめ、専門職のサポートを行うべき立場にありながら当該業務をほとんど行わなかったこと、電話対応上の問題があったことなどが考慮され、「仕事の質」、「仕事の量」、「積極性」等、多くの項目において「期待する水準を下回った」との評価の対象となり、業務上の問題点や要改善点についての記載がなされた。なお、平成17年中を評価対象期間とする業績評価に係る従業員評価表は会社に保管されていないが、従業員評価表は、当該年度の第一次評価やランク・ミーティングでも用いられるものであり、当該従業員評価表が作成されていなかったということはある得ない。

その後、X2 組合員の上級上司（直属上司の上司）であった大阪第一支店の支店長が同次長とともに、大阪第一支店内での X2 組合員の評価を行った結果、平成17年の業績を対象とする平成18年に行われた評価の際には、大阪第一支店に所属していたもう一人のアドミが、業務量が X2 組合員より圧倒的に多く、新しい仕事も積極的に引き受けており、販売実績の集計、支店長印の管理、慶弔関係や贈答品の手配、代理店のイベント時の賞状や記念品等の手配など専門職のサポートも積極的に行っており、明らかに X2 組合員より会社に貢献していたため、同支店所属の2名のアドミの中で2番目に位置付けられた。X2 組合員については、平成17年も含めて、担当していた事務的な仕事の量が、他の従業員とは比較の対象にならないほど少なかったこと、専門職のサポートをほとんど行わないことなど、業務遂行上の問題点が考慮された結果、大阪第一支店における評価において極めて低い評価の対象にならざるを得ないものと考えられた。

(イ) ランク・ミーティングでの評価の決定

会社では、業績評価を実施するために、ランク・グループが決められ、その中での相対評価により、各従業員の業績評価が決定されている。

a 支店長会議での評価

平成18年から同20年までの各年の3月頃、本社に小売部の全支店長及びカスタマーサービス（顧客対応等を担当する部署）のマネージャーが集まり、人事部員も出席する場で、小売部の各支店等に属するアドミらの順位付けが行われた。大阪第一支店支店長は、同支店での評価の結果を携えて順位付けのための会議に出席し、小売部の各支店及びカスタマーサービスに属するアドミらの順位付けを行った。

その結果、いずれの年度も、X2 組合員は、担当していた事務的な仕事の量が他の従業員とは比較の対象にならないほど少ない状況であったこと等の問題点に鑑み、上記会議において小売部の各支店等に属するアドミらの中で最下位に位置付けられたのであり、X2 組合員の評価が組合活動を理由に低くされたことはない。X2 組合員と比較された従業員の中には、X2 組合員のように専門職のサポートを行おうとしない者は存在せず、上記会議の参加者から、X2 組合員をもっと高く評価すべきであるといった意見が出ることはなかった。

b 部長間会議（ランク・ミーティング）

平成18年から同20年までの各年の3月頃、本社で小売部及び産業燃料販売部の部長、カスタマーサービスのマネージャー及び人事部員が出席する部長

間会議が開催された。X2 組合員が属していたランク・グループでは、小売部の各支店及びカスタマーサービスに属するアドミらが、ランク・グループの従業員の中の6割超から9割超を占めていたため、部長間会議では、小売部の各支店及びカスタマーサービスに属するアドミらの順位付けを土台として、小売部の本社組織及び産業燃料販売部に属するアドミらがどこに位置付けられるかが検討されてランク・グループ全体の順位付けが決まり、各従業員の最終的な業績評価が決定された。

X2 組合員は、上述のとおり、支店長会議において最下位に位置付けられており、部長間会議においても、小売部の本社組織及び産業燃料販売部に属するアドミで X2 組合員を下回る評価となった者は存在しなかったことから、「C」（平均未満）の評価が最終決定された。

オ 会社が X2 組合員を再雇用しなかったのは、以上のとおり、平成17年から同19年における会社に対する貢献度が他の従業員と比べものにならないほど極めて低かったことから、この期間を評価対象期間とする業績評価がいずれも「C」（平均未満）であったため、平成21年再雇用制度における再雇用基準を満たさなかったからであり、かかる業績評価が妥当であったことは、裁判所及び労働委員会の判断において支持されている。

したがって、会社が、X2 組合員に対して、組合員であることの故をもって、再雇用を拒否した事実並びに差別的及び恣意的な業績評価を行った事実はなく、不利益取扱いの不当労働行為（労働組合法第7条第1号）が存在しないことは明らかであるから、本争点に係る申立ては却下ないし棄却されるべきである。

2 争点2（平成21年4月1日付けで実施導入された「定年退職者再雇用制度」に関する団交における会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 組合は、長年にわたって会社に定年の65歳への延長を要求してきたが、平成16年6月に高年法が改正されたことを踏まえ、団交において、平成17年春闘諸要求の定年延長要求に係る趣旨説明の中で高年法改正に触れ、以後の交渉過程において、検討の状況を明らかにすること及び検討に当たっては組合要求を勘案することを要求したが、会社は、同年の春闘交渉において、具体的な内容はおろか検討の状況すら明らかにしなかった。

結局、会社が平成18年再雇用制度の資料を組合に提示したのは平成18年3月1日のことで、同資料に基づき提案説明が行われたのが同月10日の団交においてであり、その後同月31日に団交が行われたが、このような重要な問題について、た

ったの1か月で十分に協議を尽くせないのは当たり前のことであった。

平成18年3月31日の団交において、会社は、再雇用される者の労働条件について合意していないが、高年法附則第5条で3年間の経過措置が認められているので、就業規則として労基署に提出する旨述べた。会社が、労使協議を尽くす考えなど端からなく、初めから同条の規定の悪用を意図していたことは明白である。

イ 3年間の経過措置終了後の平成21年再雇用制度は、平成18年再雇用制度にあった適用基準の「職位」による制限が撤廃されただけのもので、基本的にはそれまでの制度と変わりのないものであった。

組合は、平成18年再雇用制度導入後も、会社の制度が高年法の趣旨である「働く意欲のある人、働きたいという人に対して広く雇用する」つまり「希望者全員の雇用」に反していることを団交で指摘し続け、適用基準の撤廃を要求し続けてきた。

会社は、適用基準の撤廃を拒否したが、適用基準を撤廃しないことについて、全ての人を再雇用できるかどうかははっきりしていないので、法の定めた趣旨に沿って、再雇用する範囲を会社が決めた旨述べた。これにより、国の要請よりも会社の都合を優先させるという会社の本音が明らかになった。平成18年7月7日の団交において、組合は、制度提案の時期をはじめとする会社の対応に抗議した上で、適用基準を撤回した上で改めて協議することを求めたが、以降の度重なる団交においても、会社は、競争力の維持及び効率化を進めていきたいなどと、組合の質問に答えはするものの、適用基準の撤廃はもとより、再雇用制度そのものについての協議に応じることはなかった。

ウ 会社は、平成21年4月以降の退職者に適用される制度はまだ決まっておらず、提案すらない状況であったにもかかわらず、平成20年2月26日の団交で、組合員2名に対する再雇用に関する通知を、ラインを通して行っていく旨発言した。会社がかかる発言をしたのは、結局のところ、平成21年再雇用制度の本格適用においても排除・選別基準をそのままに維持し、労使協議を行う考えなど一切ないことを露呈させたことにほかならない。

平成20年12月に提案された制度案は、「職位制限の撤廃」をしたのみで、組合が執拗に求め続けた「適用基準の撤廃」は行われなかった。そして、同21年2月16日には早々に、自らの所属する労働組合のみの方針に基づいた意見書を提出した労働者代表と平成21年再雇用制度についての労使協定を締結した。

結局のところ、会社は、平成16年6月の高年法改正を踏まえて同改正の趣旨である「希望者全員の雇用確保」を誠実に実現するのではなく、いかにして法の間目をかいくぐり最少人数の雇用にとどめるかに腐心し、その結果、経過措置期間の

規定を利用することを決め、上述のとおり、ぎりぎりのタイミングで提案し、期限切れによる就業規則改定によって既成事実化したのである。

以上のとおり、定年退職者再雇用制度についての労使協議が不十分であることは明らかであるが、それ以上に、会社は、一貫して、組合と協議する考えを持っていなかったといえる。

エ その後、会社は、平成22年4月28日に至るまで、組合との間で定年退職者再雇用制度について団交を重ねているが、業績評価による選定基準の撤廃という組合の要求に対する会社の団交における態度は、一度決めたものは金輪際変えない、特に、業績評価を再雇用者選定基準に据えるという考えは絶対に変えないという態度である。これは、労使の考えが「平行線をたどった」ということではなく、会社が、雇用と年金を接続させる観点から平成18年4月1日付けで改正施行された高年法の、「希望する者は誰でも継続雇用しなければならない」とする趣旨をわきまえないまま、組合の主張に耳を傾けることなく推移したということであって、不誠実団交であり、事実上の団交拒否である。

(2) 被申立人の主張

ア 本件申立ては、平成22年9月28日に行われているところ、平成21年再雇用制度に関する団交は、同21年9月28日より前に行われたものであるから、争点2に係る申立ては除斥期間を経過したものとして却下されなければならない。

イ 組合は、本件審査において、大阪府労働委員会から、誰のどのような言動が団交拒否の不当労働行為に該当すると主張する趣旨なのか釈明を求められていたが、その後の審理手続を通して、何らの釈明も行っていない。したがって、会社としてもかかる組合の主張に対して具体的な反論を行うのは困難ではあるが、結局のところ、組合は、会社が、組合からの再雇用制度の選定基準の撤廃要求を受諾しなかったことが不誠実団交であり、事実上の団交拒否そのものであると主張しているように思われる。しかしながら、労働組合の要求を受け容れない限り「団交拒否」の不当労働行為が成立するというなら、会社は常に労働組合の要求を受け容れなければならないこととなるが、かかる結論が不当極まりないことは論をまたない。

会社は、定年退職者再雇用制度に関し、組合との間で繰り返し団交を行っており、しかも、これらの団交は、会社が、組合に対して、定年退職者再雇用制度の内容について説明するとともに、質問に一つ一つ答え、意見を聴取するなど、誠実に行われたものである。特に、会社は、20.12.5団交において、資料を示して、平成21年再雇用制度について、導入の背景・検討過程、制度の概要、導入に必要な手続等を説明し、その場で平成18年再雇用制度との相違等に関する組合からの

質問にも回答している。その後、会社は、平成21年再雇用制度導入までに、合計7回もの団交において、組合に対し意見聴取を行うとともに、再雇用基準等について繰り返し質問に答えている。このような会社の対応が団交拒否の不当労働行為に該当するはずがないことは、疑いの余地がない。

ウ 以上のとおり、本件における会社の対応が団交拒否の不当労働行為を構成するとの組合の主張には全く理由がなく、本争点に係る申立ては却下ないし棄却されるべきである。

第5 争点に対する判断

1 争点1（会社が X 2 組合員を再雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）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 定年退職者再雇用制度について

(ア) 平成5年3月5日付けで Y12 が組合に提示した「定年退職者再雇用制度について」と題する書面には、Y12 が同年4月以降の定年退職者に対し、満60歳に達して定年退職した正規従業員を希望により再雇用する「定年退職者再雇用制度に関する規程」を新設した旨記載されていた。

(甲13)

(イ) 平成18年3月1日付けで、会社は、組合に対し、「定年退職者再雇用制度について（提案）」と題する書面（以下「18.3.1再雇用制度提案書」という。）を提示した。18.3.1再雇用制度提案書には、定年退職者再雇用制度を、企業の実情に応じて労使協定により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めて、同基準に基づく制度に当たるものとして導入したいと考える旨記載されていた。

また、18.3.1再雇用制度提案書には次の記載があった。

「2. 定年退職者再雇用制度（案）

(1) 本再雇用制度の対象者

- ・ 2006年4月1日以降に定年退職を迎える従業員のうち次の(2)の適用基準を満たす者

(2) 適用基準（次の全ての条件を満たすこと）

- a) 再雇用期間中において労働意欲と能力を有する者（業務に必要な知識・技能を取得する意欲を有することを含む）
- b) 心身ともに健康で予定された再雇用期間において正常な労務を提供できる者
- c) 定年退職日における職務等級（CL）が次に該当する者で、そ

れぞれ過去3年間（*2）の業績評価の平均が次のように標準以上（*3）の者

職務等級（CL）	過去3年間の業績評価の平均
管理職	（略）
専門職（CL25の従業員）	（略）
事務・技能職（T1、T2、07、08の従業員）	B及びBより上位の評価

（*2）：

管理職の評価期間

（略）

専門職及び事務・技能職の評価期間

＋ 4月－12月に定年退職する従業員：

定年退職日の前々年12月までの一年間を
最終年とする3年間

＋ 翌年1月－3月に定年退職する従業員：

定年退職日の3年前の12月までの一年間
を最終年とする3年間

（*3）：

管理職については、（略）

専門職については、（略）

事務・技能職については、レーティングA=1、A2=2、B=3、C=4と数値化し、その数値の3年間の平均が3.0以下であること。』

（甲8、乙10の1）

（ウ）平成21年2月16日、会社と会社の従業員過半数代表者は、21.2.16再雇用基準等協定を締結した。同協定には別紙1の記載があった。

（甲42）

（エ）平成21年3月10日付けで、会社は、組合に対し、新たな定年退職者再雇用制度が同年4月から導入されることに伴う就業規則の改定を後記（オ）及び（カ）のとおり行った旨、書面で通知した。

（甲12）

（オ）平成21年4月1日付けで、会社は就業規則を改正した。改正後の就業規則には、次の記載があった。

「（定年退職者の再雇用）

第69条 第15条(3)により定年退職する従業員が、『高年齢者等の雇用の安定等に関する法律』に基づき別に定める基準を満たす場合で、本人が希望し、かつ会社の提案する契約内容に同意して再雇用にかかる契約を締結した場合は、同基準に従いその定年退職後契約社員として再雇用する。」

(甲12、乙11)

(カ) 平成21年4月1日付けで、会社は、就業規則付属規定(12)「定年退職者を再雇用する際の基準等に関する規定」(以下「21.4.1付属規定」という。)を実施した。21.4.1付属規定には、次の記載があった。

「(目的)

第1条 この規定は、就業規則第69条に定める基準について定める。

(適用従業員)

第2条 就業規則第15条(3)により定年退職する従業員が、以下の基準の全てを満たす場合で、本人が希望し、かつ会社の提案する契約内容に同意して定年退職日の1ヶ月前までに再雇用にかかる契約を締結した場合は、その定年退職後、契約期間を1年間とする契約社員として再雇用する。この契約は、再雇用された従業員が第5条に定める基準の全てを満たす場合で、本人が希望し、かつ会社の提案する契約内容に同意して期間満了日の1ヶ月前までに再雇用の更新にかかる契約を締結した場合は、当該従業員が満65歳に到達した日を含む月の末日を限度として、原則として1年単位で更新される。

- (1) 契約期間中において労働の意欲と能力を有する者(業務に必要な知識・技能を取得する意欲を有することを含む)。
- (2) 心身ともに健康で契約期間中正常な労務を提供できる者。
- (3) 管理職、専門職、事務・技能職それぞれの従業員について、本人の過去3年間の業績評価の平均が標準以上の者。『業績評価の平均が標準以上』とは、第3条に定めるとおりとする。

2. 前項(3)に定める『過去3年間』(以下評価期間という)については次のように定義する。

(1) 管理職の評価期間

- ① (略)
- ② (略)

(2) 専門職及び事務・技能職の評価期間

- ③ 4月-12月に定年退職する従業員は、定年退職日の前々年12月

までの1年間を最終年とする3年間を評価期間とする。

④ 翌年1月－3月に定年退職する従業員は、定年退職日の3年前の12月までの1年間を最終年とする3年間を評価期間とする。

3. 第1項の『当人の希望』は、定年退職する従業員または再雇用された従業員が、定年退職日または再雇用にかかる契約の期間満了日の3ヶ月前までに直属の監督者宛に所定の書面を提出して会社に通知しなければならない。

4. (略)

(業績評価の算出方法)

第3条 前条第1項(3)に定める「業績評価の平均が標準以上」とは次のように算出する。

(1) 管理職については、(略)

(2) 専門職については、(略)

(3) 事務・技能職については、レーティングA=1、A2=2、B=3、C=4と数値化し、その数値の3年間の平均が3.0以下であること。

2. (略)

(甲12、乙2)

イ 本件評価対象期間における X2 組合員の業務遂行状況について

(ア) 平成12年8月1日、X2 組合員は、大阪第一支店にアドミとして配属された。

同月4日、X2 組合員の直接監督者である大阪第一支店シニアテリトリーマネージャー Y4 (以下「Y4 マネージャー」という。)は、X2 組合員に対し、次の内容が記載された書面(以下「12.8.4業務書」という。)を手交した。

「〈業務〉

主として大阪第一支店内のSALES ACTIVITYが効果的、効率的に遂行されるよう上司の業務指示に従って営業活動をサポートする。

- 来客者に対する挨拶、適切な電話の対応と取次ぎ
- マネージャープランの価格申請業務のサポート。
- ファクシミリ受信文書の配布。
- 支店事務所内のコピー機、ファクシミリ機、プリンターの管理(含む用紙補充とトナー交換)。

- 上記に付随する用紙及びトナーの在庫管理と発注。
- 自家消費の暖房用灯油の在庫管理と発注。
- キャンペーン時のSS販売実績の速報作成。
- その他、上司より指示された業務の遂行。

以上」

(甲56、甲123、証人 X 2)

(イ) 平成16年1月28日、会社大阪第一支店次長 Y 5 (以下「Y5次長」という。)が、X 2 組合員に対し、取引先ガソリンスタンドの効率化推進プログラムに係るデータ入力業務を毎月行うよう指示し、同月29日、同プログラム担当の専門職がデータを入力するよう依頼したところ、X 2 組合員は、会社第一支店長 Y 6 (以下「Y 6 支店長」という。)に対し、同業務を行うかどうかについては組合本部と相談する旨述べ、その後、今回に限り業務を行う旨述べた。なお、同業務は、その後、専門職の従業員が行った。

同年2月4日の団交において、会社は、同業務はデータを入力するだけのものであり、その後の処理は担当専門職及びその上司が行うので、業務命令は不当なものではない旨述べた。

平成17年4月の支店会議において、Y5次長は、同業務は専門職に担当してもらおう旨述べた。

(甲46の1、乙16)

(ウ) 平成17年3月7日及び同月8日、Y5次長と X 2 組合員は、業績評価に係るカウンセリングを行った。同カウンセリングにおいて、Y5次長が、X 2 組合員に対し、キャンペーンの結果集計業務を行うよう指示したところ、X 2 組合員は、同業務を行うかどうかについて組合と相談する旨述べた。その後、同年9月29日の団交において、会社は、同業務に係るアドミの業務を他部署に移管するので、同業務に係る X 2 組合員への業務命令は撤回する旨述べた。

なお、同業務は、その後、専門職の従業員が行った。

(甲46の1、乙16)

(エ) 本件評価対象期間に X 2 組合員が行っていた主な担当業務は、①大阪事業所全体で使用する事務用品等の社内経理システムによる購買業務、②大阪第一支店で使用する消耗品、事務用品等のクレジットカード等による購買業務、③大阪事業所及び同事業所1階のガソリンスタンドの公共料金等の支払業務、④大阪事業所の11部署の購買関係に係る従業員数に応じた負担額按分処理、⑤大阪事業所の代表電話を含めた本社、専門職、取引先等外部からの電話の対応、⑥大阪第一支店で発行し本社で承認を受けた営業関係書類のファイリング及び

その写しの保管管理、⑦専門職が使用する乗用車の走行距離に係る本社向け報告書の作成及び提出、⑧支払処理及び購買処理の月間処理件数等に係る報告書の作成、⑨自宅を事務所とする専門職への荷物の発送、⑩大阪事業所の備品管理並びに大阪第一支店のファクシミリ送受信書類の整理及び配付、⑪会社の福利厚生としての図書部の運営、⑫大阪第一支店のパソコン、ファクシミリ機及びコピー機用の紙補充及び不要排出紙の再利用に向けた仕分け、⑬業界紙、専門誌等のファイルの整理及び管理、であった。

なお、このうち上記⑥の業務については、平成17年1月から同18年6月までは X 2 組合員と別のアドミ 1 名が、また、同年7月から同19年12月までは X 2 組合員だけが、それぞれ従事し、上記のその他の業務については、 X 2 組合員だけが従事した。

また、上記の別のアドミ 1 名が平成17年1月から同18年6月までの間に担当していた業務は、上記⑥の業務のほか、(i) 専門職からの依頼に基づく商品の価額の発行、(ii) ガソリン、灯油、軽油等の販売実績の集計、(iii) ガソリンスタンドの廃業、工事、造成及び新設等の申請、(iv) 支店長印の管理、(v) 取引先の慶弔関係業務、(vi) 取引先であるガソリンスタンドの従業員が参加する行事の準備、等であった。

(甲124、乙16、乙17、乙18、証人 X 2)

(オ) 本件評価対象期間中、Y 6 支店長は、 X 2 組合員に対し、業界団体から送付される統計資料をファイルに綴じる業務を指示したことがあった。これに対し、 X 2 組合員は、同業務を行うかどうかについて組合に相談し、その後、組合と会社との間で行われた団交において議題として話し合われた。同団交後、 X 2 組合員は同業務を行った。

(乙16)

(カ) 平成18年又は同19年、Y 2 次長は、取引先及び消費者から X 2 組合員の電話対応についての苦情を受けたことがあった。この時、Y 2 次長が、 X 2 組合員に対し、電話対応時の態度を改めるよう指示したところ、 X 2 組合員は、自分の性格であり直せない旨述べた。

また、 X 2 組合員が電話対応後にその記録を記載して Y 2 次長に渡したメモに、電話をかけてきた相手先の担当者名の記載がないことがあった。この時、Y 2 次長が、 X 2 組合員に対し、電話をかけてきた者の氏名を確認しておくよう指示したところ、 X 2 組合員は、相手が名乗らないので仕方がない旨述べた。

(乙19)

(キ) 平成18年又は同19年、Y 2 次長が、X 2 組合員に対し、取引先が参加する会合の出席者名簿を作成する業務を指示したところ、X 2 組合員は、同業務を行うかどうかについては組合と相談する旨述べたことがあった。

(乙18)

(ク) 平成18年又は同19年、X 2 組合員は、Y 2 次長に対し、新しい書類のファイルについて、ファイル名をどのようにすべきか尋ねたことがあった。

(乙19)

(ケ) 平成19年頃、Y 6 支店長は、支店長室において、X 2 組合員に対し、専門職のサポートをきちんと行うよう指示した。

(乙16)

ウ X 2 組合員の業績評価について

(ア) 会社の「J a p a n P A D P (業績評価・育成プロセス)」と題する書面(以下「PADP」という。)には、別紙2の記載があった。

なお、X 2 組合員の属するランク・グループは、本社、全国の各支店及びカスタマーサービスに所属するアドミ約30名で構成されていた。

(甲51、乙12、乙16)

(イ) 平成18年、同19年及び同20年提出分の自己啓発レポート(以下「Dレポート」という。)及び事務・技能職員従業員評価表(以下「従業員評価表」という。)の様式は、それぞれ別紙3及び別紙4のとおりであった(以下、同Dレポートの様式にある「1. 過去1年間にあなたの担当した仕事について」、「2. 過去1年間にあなたの担当した仕事の進め方等について」、「3. 現在、担当している仕事について、あなたはどのように考えていますか」、「4. 今年目標」、「5-1. あなたの上司や会社に対する希望」及び「5-2. 配置転換について」の各項目を、それぞれ「大項目1」、「大項目2」、「大項目3」、「大項目4」、「大項目5-1」及び「大項目5-2」という。))。

(甲30、甲31、甲32、甲33、甲44、甲50の2、甲50の3、乙4、乙5、乙6)

(ウ) 平成18年1月30日付けで、X 2 組合員は、会社に対し、Dレポート(以下「平成18年度Dレポート」という。)を提出した。平成18年度Dレポートには、大項目1、大項目2、大項目3及び大項目4については記載がなく、また、大項目5-1については、「組合員の不当解雇を撤回して職場に戻すこと」、「Y10 買収合併の撤回」等の記載があり、大項目5-2については、今の仕事を続けたい旨並びに今後経験を希望する職種及び部署は「ない」旨の記載がそれぞれあった。

同年10月12日、Y 2 次長は、X 2 組合員に対し、X 2 組合員がY 2 次長

の前任者に提出した平成18年度Dレポートがない旨述べ、再度提出するよう求めた。

同日、X2 組合員は、Y2 次長に対し、平成18年度Dレポートを再提出した。

(甲30、甲125、乙4)

(エ) 平成18年12月13日、X2 組合員とY2 次長は、平成18年度Dレポートに基づく18.12.13評価面接を行った。18.12.13評価面接において、次のやり取りがあった。

Y2 次長は、X2 組合員の業績評価について、相対評価でC評価である旨述べた。X2 組合員が、今回の評価はY2 次長の前任者が評価したものである旨確認を求めたのに対し、Y2 次長は、これを肯定した。

(甲21、甲125、証人 X2)

(オ) 平成19年1月29日付けで、X2 組合員は、会社に対し、Dレポート（以下「平成19年度Dレポート」という。）を提出した。平成19年度Dレポートには、大項目1、大項目3及び大項目4については記載がなく、また、大項目2については「その他」を除く全ての項目に「(+) 優れていた」との自己評価の記載が、大項目5-1及び大項目5-2については、前記(ウ)と同内容の記載が、それぞれあった。

(甲31、乙5)

(カ) 平成19年2月14日、X2 組合員とY2 次長は、平成19年度Dレポートに基づくカウンセリング(以下「19.2.14カウンセリング」という。)を行った。19.2.14カウンセリングにおいて、X2 組合員が、業績評価の基準について説明を受けていない旨述べたのに対し、Y2 次長は、確認する旨述べた。

(甲22)

(キ) 平成19年5月9日、X2 組合員とY2 次長は、19.5.9評価面接を行った。19.5.9評価面接において、Y2 次長は、評価結果の前に評価グループについて説明をする旨述べ、支店のアドミについてはフューエル・マーケティングの事務・技能職を評価グループとしており、X2 組合員の評価は総合でC評価である旨述べた。

(甲3の1、証人 X2)

(ク) 平成19年6月20日、X2 組合員とY6 支店長及びY2 次長は、業績評価面接(以下「19.6.20評価面接」という。)を行った。19.6.20評価面接において、Y6 支店長は、平成18年中を評価対象期間とする業績評価について、次の説明を行った。

a 評価基準について

創造力、コミュニケーション、計画性、知識・技能等18項目について、「＋優れていた」、「0 普通」、「－劣る」のいずれかをつけるが、プラス、マイナス、ゼロの数を基準に評価をするものではなく、基準を具体的に説明するのは難しい。

b アドミ全体での評価の方法について

アドミ約30人を、関係マネージャーの推薦によって上下15人ずつに区分した上で、各支店のマネージャーの合議において、それぞれの中で15番までの順番を付けて全体で30番までの順番を決め、上位から順に15%、35%、35%、15%の人数をそれぞれA評価、A 2 評価、B 評価、C 評価とする。

なお、関係マネージャーの推薦による区分は、固定したものではなく、年によって3分の1 ずつや4分の1 ずつにすることがある。

c X 2 組合員の評価について

仕事の量及び質がマイナスである。専門職のサポート業務をしてもらうことが支店アドミの業務である。大阪第一支店所属のアドミは2名いるが、Y 6 支店長が直接評価したのは X 2 組合員だけである。18項目の評価の詳細の開示については確認する。

d X 2 組合員のアドミ全体での相対評価がC 評価になったことについて

X 2 組合員を下位の15人の区分に入れたことについては、Y 6 支店長が決定し、マネージャー会議で提示した。理由は、積極的に業務を行う姿勢がなく、18項目の仕事の量及び質がマイナスであったためである。支店アドミはどこでも専門職のサポート業務を行っている。X 2 組合員は、他のアドミとの比較による相対評価の結果、C 評価になっている。X 2 組合員を知っている支店長もいるので合議は可能である。

(甲3の2、甲23、証人 X 2)

(ケ) 平成19年10月31日、X 2 組合員とY 6 支店長及びY 2 次長は、業績評価について面談（以下「19. 10. 31面談」という。）を行った。19. 10. 31面談において、Y 6 支店長は、X 2 組合員に対し、平成18年1月から同年12月までを評価対象期間とする X 2 組合員の従業員評価表（以下「平成18年評価表」という。）を交付し、①従業員評価表の各項目をプラス、ゼロ、マイナスのいずれとするかについての評価基準に係るマニュアルはない、②評価基準は上司の期待値であるが、期待値の内容について X 2 組合員に説明したことがないのは事実である、旨述べた。

平成18年評価表には、別紙5の記載があった。

(甲24、甲32、甲47、証人 X 2)

(コ)平成19年11月7日、組合は、会社に対し、「質問状」と題する書面(以下「19.11.7質問状」という。)を送付した。19.11.7質問状には、19.10.31面談における平成18年評価表に係る説明について、①会社が、組合に対し、平成18年評価表の1のAからDの各項目に記載されたプラス、マイナス、ゼロについて、「具体的な基準やマニュアルはなく上司の期待値で付けている」と説明したことに関して、「上司の期待値」なるものがどのような内容で構成されているのか説明を求める、②第一次評価者であるマネージャー全員が期待値で評価しているのか、③平成18年評価表の「2、業務の達成状況」の欄の「本来の実施すべき業務とはかけ離れ、決められた業務のみ行います。それ以外の業務を自ら考え行動することはできない」との記載について、(i)どのような業務が本来の業務と考えるのか、(ii)会社からの説明に基づいて行っている X 2 組合員の業務の仕方が、どのように本来実施すべき業務とかけ離れているのか、(iii)「決められた業務のみ行います」とはどのようなことを指しているのか、(iv)「自ら考え行動することはできない」とする「それ以外の業務」とは具体的にどのような業務を指すのか具体的な説明を求める、④「3、業務を推進する上での強い点」の欄の記載について、X 2 組合員が支払業務を理解しているとするが、何をもって理解しているとするのか説明を求める、⑤「4、業務上改善すべき点」の欄の記載について、(i)何をもって「業務を考えず、行動していない」と考えるのか具体的な説明を求める、(ii)「正確に無礼のない対応」とは何かについての具体的な説明を求める、⑥評価のガイドラインの開示を求める、旨記載されていた。

(甲24、甲126)

(サ)平成19年12月11日、組合と会社は、団交(以下「19.12.11団交」という。)を行った。19.12.11団交において、会社は、19.11.7質問状に記載された前記(コ)記載の①から⑥の事項について、それぞれ、①業務目標達成の期待に対してどのような努力をしているかを各項目で評価しており、また、その着眼点は管理職で共有しており、「事務・技能職の評価項目と着眼点」という文書があるが、開示はできない、②同文書で期待どおりであったかどうかをみる、③(i)アドミの日常業務をした上で専門職のサポートをするべきである、(ii)アドミの日常業務をした上で専門職のサポートをしてほしいという期待からかけ離れている、(iii)アドミとして専門職のサポートなどのより広い知識を全員に求めているところ、X 2 組合員は他のアドミと比較してその知識が不足しており、積極的でないのでチームワークを大切にしてほしい、(iv)業務分担表、

支店業務の管理表等の作成などの専門職のサポートを指す、④クレジットカードによる支払手続などは十分に業務の範囲内で理解している、⑤ (i) X2組合員の職歴及び給与の水準では、専門職のサポートがもっとできると考えており、支店の一員としての自覚を持って、相手の立場になって対応してほしい、(ii) 「無礼のない対応」がどういうことかについては、持ち帰る、⑥評価のガイドラインは管理職向けのものであり開示はしない、旨述べた。

また、会社は、業績評価並びに同評価に係るランキングのプロセス及びランク・グループの構成についての説明は既に行っている旨述べた。

(甲43、甲126、証人 X2)

(シ) 平成20年1月31日付けで、X2組合員は、会社に対し、Dレポート(以下「平成20年度Dレポート」という。)を提出した。平成20年度Dレポートには、大項目1、大項目3及び大項目4については記載がなく、また、大項目2については「その他」を除く全ての項目に「(+) 優れていた」との自己評価の記載が、また、大項目5-1については前記(ウ)と同内容の記載に加えて「82年10.14組合結成無視についての謝罪」、「アドミ全廃攻撃の撤回」、「事務・技能職への一時金差別の撤回」、「再雇用制度の適用基準の廃止」との記載が、大項目5-2については前記(ウ)と同内容の記載が、それぞれあった。

(甲25)

(ス) 平成20年3月1日付けで、X2組合員は、会社に対し、「追記分」との記載があるDレポート(以下「平成20年度追記分Dレポート」という。)を提出した。平成20年度追記分Dレポートには、平成20年度Dレポートと同内容の記載に加えて、大項目1及び大項目4について、それぞれ次の記載があった。

a 大項目1

(a) 「過去1年間に担当した主な仕事の内容」の欄

「大阪支店・大阪第一支店関係の購買処理・大阪第一支店関係業務」

(b) 「あなたのコメント」の欄

「2006年2月27日(月) X6 団交で会社代表 Y6 氏が『X2さんの業務内容は変わりません』と説明。

しかし、2007年12月11日(火)同団交では『従来の業務とその他の業務をしてもらう』と言ったとして、2006年度の評価を『C』と述べています。

直属上司の Y2 氏も『X2さんの業務は変わらない』と説明。

その後、消防申請の業務がCSに移管したので、『都道府県別石油製品販売実績』のファイル、L&Sの購買等、業務指示がありましたが、組

合と確認のもとこれらは処理をしております。

04年・05年には、専門職の業務を X 2 に処理するように言ってきた事も、組合と相談の上で『とりあえず着手し、その上で検討する』と組合見解を述べましたが、会社は放置した上で、撤回したこともあります。会社の業務命令には目に余るものがあります。

アドミ全廃以降の『業務内容』について確認したもので反故にしています。

2006年と同様の基準で2007年の評価する限り何を書いても為にするだけのものと思います。」

b 大項目 4

(a) 「今年の仕事及び自己啓発の目標」の欄

「2006年に会社と確認」

(b) 「具体的方法／スケジュール」の欄

「『1. 過去1年間にあなたの担当した仕事について』の欄で私の意見を書きました。

2008年の目標は、2006年に会社と確認した通りです。」

(甲44、乙6)

(セ) 平成20年3月17日、X 2 組合員とY 2次長は、平成20年度Dレポートに基づくカウンセリング（以下「20. 3. 17カウンセリング」という。）を行った。

20. 3. 17カウンセリングにおいて、次のやり取りがあった。

Y 2次長が、X 2 組合員に対し、平成19年にこのような仕事を行ったというものがあれば述べるように述べたところ、X 2 組合員は、①平成19年度だけで業務を述べることはできない、②平成12年8月以降にさまざまな業務の変遷があり、平成15年には退職した同僚が担当していた業務を別の同僚と振り分けて処理した、③平成18年にはアドミが全廃されて他部署の購買業務の処理も増加している、④Y 6支店長が「X 2 組合員の業務内容は変わらない」と言ったにもかかわらず、平成18年度の業績評価では、その他の業務をしなかったことを理由にC評価としている、⑤平成19年度だけでなく、Y10となつてからの業務内容が変更されて追加業務を行っているにもかかわらず、C評価しか受けていない、旨述べた。

Y 2次長が、X 2 組合員に業務を依頼する際に、依頼できる業務の範囲がよくわからないことがある旨述べたところ、X 2 組合員は、自分の担当外の業務の処理を依頼されたときは組合と相談している旨述べた。これに対し、Y 2次長は、先日も、依頼できる業務の範囲が分からないので開発関連のファイ

ルを自分が作成した旨述べた。

Y 2 次長が、今後、X 2 組合員に業務を依頼する場合は組合と相談して業務を処理してもらおう旨述べ、平成20年度について言うことがあるか尋ねたところ、X 2 組合員は、平成20年度Dレポートに記載のとおりである旨述べた。

(甲26、甲125、証人 X 2)

(ソ) 平成20年5月20日、X 2 組合員とY 3 支店長及びY 2 次長は、平成19年中を評価対象期間とする業績評価に係る20. 5. 20評価面接を行った。20. 5. 20評価面接において、次のやり取りがあった。

Y 2 次長は、① X 2 組合員の総合評価はC評価である、②業務の変化については項目ごとの評価は前年と変わらない、③業務の達成については、購買処理、社内経理システム、ファイルの保存については理解して処理している、④業務の改善については、(i) 自ら創造して積極的に新しいファイルを自発的にすること、(ii) 外線電話では相手の顧客を待たせることなくすぐ電話に出ること、⑤受信ファクシミリを入れるボックスの整理整頓等アドミ業務について自らのアイデアや提案を積極的に行い、その他の業務として支店サポート業務をしてほしい、旨述べた。X 2 組合員が、平成19年中を評価期間とする従業員評価表(以下「平成19年評価表」という。)の写しの交付を求めたところ、Y 2 次長は、交付する旨述べた。

X 2 組合員が、平成19年評価表の評価が平成18年評価表の評価と同じであるかどうか確認したところ、Y 2 次長は、同じである旨述べた。

X 2 組合員が、平成18年の業績評価面接ではY 6 支店長が「その他業務をしていない」と説明した旨述べ、平成19年評価表でその他業務も評価要素に加えられているのではないかと尋ねたところ、Y 2 次長は、平成19年評価表では加えておらず、相対評価に入れている旨述べた。X 2 組合員が、相対評価のランク・グループの人数を尋ねたところ、Y 2 次長は、アドミの20名である旨述べた。

X 2 組合員が、ファクシミリのボックスの整理は行っている旨述べたのに対し、Y 2 次長は、キャンペーンの受信用紙がファクシミリのボックスに滞れば、X 2 組合員が積極的に専門職に聞いて、保管、廃棄等の処理をすることが必要である旨述べた。これに対し、X 2 組合員は、専門職がすぐ処理をすればよいのであって、そのような無駄な業務を求めるのであればアドミを増員するよう述べた。

(甲 4、甲126)

(タ) 平成20年6月2日、Y 2 次長は、X 2 組合員に対し、平成19年評価表を交

付した。平成19年評価表の記載内容は、別紙6のとおりである。

この時、X2 組合員は、Y2 次長に対し、再雇用を希望している旨伝えた。

(甲33、甲125)

エ X2 組合員の再雇用に係る組合及び X2 組合員と会社のやり取りについて

(ア) 平成20年6月24日、組合と会社は、団交（以下「20.6.24団交」という。）を行った。20.6.24団交において、組合は、会社に対し、平成21年9月末で定年を迎える X2 組合員の再雇用を要求した。

(甲55の10、甲125)

(イ) 平成21年3月23日、X2 組合員は、会社に対し、21.3.23再雇用申請書を提出した。

(甲7、甲126)

(ウ) 平成21年6月4日、組合と会社は、団交（以下「21.6.4団交」という。）を行った。21.6.4団交において、組合が、X2 組合員の再雇用要求に対する人事からの返事はないのか尋ねたところ、会社は、今のところ人事からの返事はない旨及び現状では X2 組合員には再雇用資格がない旨述べた。

(甲55の11)

(エ) 平成21年8月4日、組合と会社は、21.8.4団交を行った。21.8.4団交において、組合は、X2 組合員の再雇用を要求した。

(甲55の12)

(オ) 平成21年9月24日、組合は、会社に対し、「抗議及び通告書」（以下「21.9.24抗議・通告書」という。）を提出した。21.9.24抗議・通告書には、「本件に関する経過」として、次の記載があった。

「経過

2008年6月24日 X2 組合員の再雇用要求をする。

2009年

8月4日（火） X6 団交開催（X2 の再雇用・業務について会社から説明なし）

8月18日（火） Y3 支店長から X2 へ 業務引継の eメール／口頭命令（CS との引継ぎなど）

X2 は会社に継続案件である本件について団交での協議を求める。

9月7日（月） X2 より労務 Y7（不在）の為 eメールで団交要求。

9月10日（木） Y3 支店長：（X2 へ）退職旅行権利書を渡し「会社から団交要求をします。」

(11:25~10分程) Y7さんは14日出社予定。15日に団交したい(X2 休暇と言う)。

Y3支店長:じや、18日に団交を詰めましょう。

9月18日(金) Y7:今日団交したい。

(10:15) X2 :今日は団交メンバー揃っていない。

Y7:24日(木)したい

X2 :その日も団交メンバー揃わない。

Y7:今月中は出来ないということですね。来月では意味ないので団交出来ないことを確認します。」

また、21.9.24抗議・通告書には、X2 組合員の再雇用に係る組合の団交要求を放置しておきながら、一方的な団交開催日を提示して組合に形ばかりの団交を申し入れて団交拒否を免れようとする、会社の姑息で悪質な対応は容認できない旨記載されていた。

(甲5、甲126)

(カ)平成21年9月25日、会社は、組合に対し、X2 組合員の再雇用及びこれに伴う業務引継に関する書面(以下「21.9.25会社書面」という。)を提出した。21.9.25会社書面には、業績評価面接及び団交の場等で繰り返し回答し説明しているとおり、X2 組合員は平成21年再雇用制度の適用基準を満たしていないため、平成21年再雇用制度の対象者ではない、旨記載されていた。

(甲6、甲126)

(キ)平成21年9月30日、X2 組合員は、会社を定年退職した。

(甲123)

(ク)平成22年2月18日、組合は、会社に対し、「2010年春闘諸要求」と題する書面(以下「22.2.18春闘要求書」という。)を提出した。22.2.18春闘要求書には、X2 組合員ら4名の組合員の再雇用を要求する旨記載されていた。

(甲15)

(ケ)平成22年3月16日、会社は、組合に対し、22.2.18春闘要求書に対する見解を記載した同月15日付けの書面(以下「22.3.15見解書」という。)を提出した。22.3.15見解書には、X2 組合員ら4名の組合員の再雇用要求について、①平成21年再雇用制度における適用基準は、現時点で適切と考えているため撤廃する考えはない、②平成21年4月以降の定年退職者については、平成21年再雇用制度に則って制度運用する必要がある、③既に退職した者の雇用は、あくまでもラインにおける業務上の必要性及び本人が有する能力・知識・業務経験などを勘案して行っている、④現在、X2 組合員ら4名の組合員を再雇用する必

要はないと考えており、要求には応じられない、旨記載されていた。

(甲17)

オ 組合と会社との間の労使関係

(ア) 昭和57年5月28日付けで、当委員会は、申立人を X 9 、被申立人を Y 11 とする昭和53年(不)第18号不当労働行為救済申立事件について、Y 11 がX 7 組合員1名を昇格させたものとして取り扱わなければならないことなどを主文とする命令を発出した。

(甲73)

(イ) 昭和59年4月20日、組合は Y 11 大阪支店において同盟罷業(以下「59. 4. 20 同盟罷業」という。)を行った。同年6月30日及び同年7月10日、59. 4. 20同盟罷業に参加した組合員計27名が、建造物侵入の容疑で逮捕された。

同年7月13日、組合は、上記の組合員逮捕に対する抗議のため、全国規模の同盟罷業を行った。

(甲62、甲123、乙13の1、証人 X 3 、証人 X 2 、証人 X 4)

(ウ) 昭和61年11月19日付けで、当委員会は、申立人を X 12 及び組合員1名とし、被申立人を Y 11 とする昭和57年(不)第36号及び同年(不)第39号併合不当労働行為救済申立事件について、Y 11 が、上記組合員1名について、出勤停止及び懲戒解雇がなかったものとして取り扱わなければならないこと等を主文とする命令を発出した。

(甲74)

(エ) 昭和62年7月20日付けで、当委員会は、申立人を X 12 及び組合員1名とし、被申立人を Y 11 等3者とする昭和58年(不)第73号不当労働行為救済申立事件について、Y 11 が、上記組合員1名を解雇することにより従業員としての地位を失わせたこと等が同委員会で不当労働行為と認められたので陳謝する旨等を記載した文書を申立人各自に手交しなければならないことなどを主文とする命令を発出した。

(甲75)

(オ) 平成3年10月14日付けで、当委員会は、申立人を組合、被申立人を Y 12 とする昭和61年(不)第10号不当労働行為救済申立事件について、組合員4名に対する懲戒処分の取消し並びに組合員1名に対する賃金差別及び組合員2名に対する一時金の差別支給の是正等を請求する救済内容とする組合の申立てを却下及び棄却する命令を発出した。

同月22日、組合は、当委員会が発出した上記命令について、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し、再審査申立てを行った。この再審査申立

てについて、中労委は、平成17年9月21日付けで、主文を一部変更した上で組合の申立てを棄却する命令を発出した。

(乙13の1、乙13の2)

(カ) 平成7年12月26日付けで、当委員会は、申立人を組合、被申立人を Y 12とする平成元年(不)第71号及び平成3年(不)第29号併合不当労働行為救済申立事件について、賃金及び一時金の格差是正に係る組合の申立てを却下及び棄却する命令を発出した。

同月27日、組合は、当委員会が発出した上記命令について、中労委に対し、再審査申立てを行った。この再審査申立てについて、中労委は、平成19年2月21日付けで、組合の申立てを棄却する命令を発出した。

(乙13の3、乙13の4)

(キ) 平成15年4月11日付けで、当委員会は、申立人を組合、被申立人を会社とする平成7年(不)第42号、同9年(不)第32号、同年(不)第74号、同10年(不)第75号、同年(不)第94号及び同12年(不)第13号併合不当労働行為救済申立事件について、賃金及び一時金の差別是正、制度内容の公開及び公正な運用等を請求する救済内容とする組合の申立てを却下及び棄却する命令を発出した。

同月23日、組合は、当委員会が発出した上記命令について、中労委に対し、再審査申立てを行った。この再審査申立てについて、中労委は、平成19年7月4日付けで、組合の申立てを棄却する命令を発出した。

(乙13の5、乙13の6)

(ク) 平成19年10月23日付けで、当委員会は、申立人を組合、被申立人を会社とする平成13年(不)第23号、同14年(不)第26号及び同15年(不)第48号併合不当労働行為救済申立事件について、賃金及び一時金の差別是正、制度内容の公開及び公正な運用等を請求する救済内容とする組合の申立てを却下及び棄却する命令を発出した。

(乙13の7)

(ケ) 平成20年12月、組合員1名が会社を定年退職した。その後、同組合員は再雇用された。

(甲57、甲59)

(コ) 平成21年3月9日付けで、愛知県労働委員会は、申立人を組合及び X13、被申立人を会社として、名古屋油槽所で生じた火災事故を交渉事項とする団交に係る会社の対応が不当労働行為に当たるとして申し立てられた平成17年(不)第4号不当労働行為救済申立事件について、会社が名古屋油槽所の火災事故を交渉事項とする団交に誠実に応じなければならないこと等を主文

とする命令を発出した。

(甲76)

(サ) 平成21年10月13日付けで、当委員会は、申立人を組合、被申立人を会社とし、①月例賃金及び一時金の差別是正、②職種・職位及び業績評価ごとの基本給上限額の撤廃、③一時金の非専門職の支給月率の専門職の支給月率との同一化、④賃金及び一時金の制度内容の公開及び公正な運用、⑤賃金制度の改廃についての誠意を持った協議及び同意、等を請求する救済内容の要旨とする平成16年(不)第16号及び同17年(不)第28号併合不当労働行為救済申立事件について、組合の申立てを却下する決定をした。

(乙13の8)

(シ) 平成21年10月13日付けで、当委員会は、申立人を組合、被申立人を会社とする平成18年(不)第37号、同19年(不)第23号及び同20年(不)第43号併合不当労働行為救済申立事件（以下「18-37号ほか併合事件」という。）について、不当労働行為救済申立てを却下する決定をした。同決定の決定書には、「請求する救済内容の要旨」として、①平成17年度から同19年度の組合員に対する各月例賃金の差別是正、②平成17年及び同19年の組合員に対する各一時金の差別是正、③組合員の昇格及び賃金是正、④職種・職位及び業績評価ごとの基本給上限額の撤廃、⑤平成17年から同19年の各一時金の、非専門職と専門職の支給月率の同一化、⑥賃金制度の改廃についての誠意を持った協議及び同意、⑦賃金・一時金の制度内容の公開と公正な運用、⑧TR（総報酬）に関する比較対象会社名及び比較対象会社のTRの開示、⑨謝罪文の掲示及び関係先への謝罪文配付、の9項目が記載されていた。

平成21年10月22日、組合は、中労委に対し、18-37号ほか併合事件に係る当委員会の上記決定について、再審査を申し立てた（中労委平成21年(不再)第40号事件）。同事件は、本件審問終結時において、中労委に係属している。

なお、会社においては、各年度の賃金見直し及び一時金支給額は、当該年度に行われる業績評価を反映して決定される。

(乙13の9)

(2) 会社が X 2 組合員を再雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか、について、以下判断する。

ア 会社は、本争点に係る申立てについて、①18-37号ほか併合事件と同一争点について二重になされた濫訴であり二重起訴の禁止に抵触すること、②審査の進行への不満を理由とする審問等への出席拒否によって申立てを却下された18-37号ほか併合事件と同一事項について改めて審査を求めるものとして権利の濫用である

こと、の2点を理由に、本争点に係る組合の申立ては却下されるべきであると主張する。

しかしながら、①については、前記(1)オ(シ)認定によれば、18-37号ほか併合事件の請求する救済内容には X 2 組合員の再雇用に係る事項がなかったことが認められるのであり、本争点が18-37号ほか併合事件の争点と同一でないことは明らかである。

また、②については、確かに、前記(1)オ(シ)認定によれば、(i) 18-37号ほか併合事件の請求する救済内容の要旨に平成17年度から同19年度の各月例賃金及び平成17年から同19年の一時金の差別是正が含まれていること、(ii) 18-37号ほか併合事件について当委員会が却下決定をし、同事件が中労委に係属していること、(iii) 賃金の見直し及び一時金の支給額は当該年度に行われる業績評価を反映して決定されることが認められるものの、本争点に関して、本件が18-37号ほか併合事件と同一事項について改めて審査を求めるものであるということはできず、そのほか、本争点に係る申立てが18-37号ほか併合事件と同一事項について改めて審査を求めるものであると認めるに足る事実の疎明はない。

したがって、本争点が18-37号ほか併合事件との関係で同一争点であることを前提に、二重起訴の禁止に抵触することを理由として、また、本争点に係る申立てが18-37号ほか併合事件と同一事項を審査するものであることを前提に、権利の濫用であることを理由として、本争点に係る申立てを却下すべきであるとする会社の主張は、いずれもその前提を欠き、採用できない。

イ 会社が、平成21年9月30日付けで定年退職した X 2 組合員を、平成21年再雇用制度の適用基準を満たしていないことを理由に再雇用しなかったことについては、当事者間に争いはない。そして、前記(1)ア(ウ)、(オ)、(カ)認定によれば、平成21年再雇用制度において再雇用される者が満たすべき適用基準に、「過去3年間の業績評価の平均が標準以上の者」という基準が含まれていることが認められる。

会社が X 2 組合員を再雇用しなかったことについて、組合は、①平成21年再雇用制度の違法性、②平成21年再雇用制度の再雇用基準となる業績評価制度及び同制度に基づく業績評価の不公平・不公正、③会社の組合に対する対応、を理由に組合員であるが故の不利益取扱いに当たる旨主張し、会社は、X 2 組合員が業績評価による再雇用基準を満たさなかったためであり、組合員であることの故をもって再雇用を拒否した事実及び差別的又は恣意的な業績評価を行った事実はなく、不利益取扱いの不当労働行為は存在しない旨主張するので、以下、順次検討する。

(ア) 組合は、平成21年再雇用制度が「希望する者は誰でも継続雇用しなければならない」とする高年法の趣旨に反して違法である旨主張するが、平成16年6月5日に改正され、同18年4月1日に施行された高年法には、「希望する者は誰でも継続雇用しなければならない」との趣旨の明文の規定はなく、そのほか、高年法の趣旨をそのように解すべき特段の事情もないのであるから、この点に係る組合の主張は、採用できない。

(イ) 次に、平成21年再雇用制度の再雇用基準となる会社の業績評価制度が、公平・公正なものであるかどうかどうにかについてみる。

a まず、平成17年から同19年を評価対象期間とする業績評価の全体的な流れをみると、前記(1)ウ(ア)認定によれば、①従業員がDレポートを作成して直属上司又は業務指示者に提出する、②直属上司又は業務指示者が従業員とDレポートに基づく1回目の面接を行う、③支店において従業員評価表を作成する、④相対評価を行うためのランク・グループを決定する、⑤各支店長等が出席するランク・ミーティングを開催して、ランク・グループ内で順位付けをすることにより相対評価を行う、という過程を経て評価が行われ、その後、上司が従業員と2回目の面接を行い、本人への業績評価のフィードバックを行うとともに、今後の育成計画について話し合いを行う、というものであることが認められる。

b このうち支店における従業員評価の過程をみると、前記(1)ウ(イ)認定によれば、①Dレポートの様式は、過去1年間に担当した仕事についての目標の達成度並びに仕事の進め方及び成果について3段階の評価をすることを求めるものであったこと、②従業員評価表の様式は、Dレポートの「2. 過去1年間にあなたの担当した仕事の進め方等について」と題する項目に挙げられた評価項目と1対1で対応する評価項目について3段階の自己評価をすることとともに、「業務の達成状況」、「業務を推進する上での強い点」、「業務上改善すべき点」の各項目についての評価の記入を求めるものであったことが認められ、過去1年間の業務の進め方及び成果を、評価対象従業員本人が提出するDレポートによる自己評価に基づき、評価対象従業員本人と上司の間で行われる業績評価面接を経て、Dレポートの記載項目とほぼ対応する各項目について3段階で評価するものであり、一定の客観性を有するものとみることができる。

c さらに、支店における従業員評価の後に行われる評価の過程をみると、前記(1)ウ(ア)認定によれば、①原則として同一部門・職種の中で30人から100人程度のランク・グループを構成する、②ランク・ミーティングを開催し、

各従業員についてDレポート等に基づき、経験、訓練、職務等級、在職期間に応じたレベルに期待される成果をもとに評価するなどの進行に関するルールを決める、③ランク・ミーティングにおいて、同ルールに基づいて各従業員の業績を話し合い、最終的に相対順位を決定する、④上司が従業員と2回目の面接を行い、本人への業績評価のフィードバックを行うとともに、今後の育成計画について話し合いを行う、というものであることが認められ、評価対象グループの決定及び相対評価のための会議の進行はあらかじめルールを決めて行い、業績評価の結果を本人に開示することとされているのであるから、やはり一定の客観性を有するものとみることができる。

なお、仮に、組合の主張するように、ランク・ミーティングにおける最終的な相対順位決定における基準及び手続は明らかではなく、従業員評価表の各項目の評価に係るマニュアルがないとしても、業績評価が使用者の広範な裁量に委ねられたものであると解すべきことからすると、このことが、上記判断を左右するものではない。

d 以上のことからすると、会社の業績評価制度は、全体として、一定の客観性を有したものとみることができ、公平・公正さに欠けるものであったということはできない。

(ウ) もっとも、会社の業績評価制度が、制度としては公平・公正さに欠けるものであったといえないとしても、その運用次第では恣意的評価がなされる可能性も考えられるので、本件評価対象期間中における X2 組合員の業績評価が恣意的になされたものであるかどうかについてみる。

a まず、本件評価対象期間中における X2 組合員の業務遂行状況をみると、前記(1)イ(エ)認定によれば、本件評価対象期間中に X2 組合員が行っていた主な担当業務はいずれも定型的な業務であることが認められるところ、これら業務については、X2 組合員の業務遂行に問題があったと認めるに足る事実の疎明はなく、X2 組合員は、定型的な担当業務は特段の問題なく遂行していたものとみることができる。

b 次に、平成17年中を評価対象期間とする業績評価の内容についてみると、X2 組合員の平成17年評価表は、本来ならば会社が所持しているべきものであるところ、会社は、作成後に紛失されたと考えられるとしてこれを証拠提出しておらず、X2 組合員の平成17年中を評価対象期間とする業績評価の内容は明らかではない。

c 次に、平成18年中を評価対象期間とする業績評価の内容についてみる。

(a) 前記(1)ウ(イ)、(オ)認定によれば、平成19年度Dレポートには、大項

目1（過去1年間に担当した仕事について）、大項目3（現在担当している仕事についてどのように考えているか）及び大項目4（今年の目標）については記載がなく、また、大項目2（過去1年間に担当した仕事の進め方等について）については「その他」を除く全ての項目に「（+）優れていた」との自己評価があったことが認められ、X2組合員は、平成18年中の評価対象期間についての自らの業績を平均以上のものと評価していたことが認められる。

(b) 前記(1)ウ(ケ)認定によれば、19.10.31面談においてY6支店長がX2組合員に交付した平成18年評価表には、平成19年度Dレポートの大項目2の各項目に対応する各項目について、期待どおりであったと評価された項目が6項目、期待する水準を下回ったと評価された項目が11項目、評価の記載されていない項目が2項目あり、期待する水準を超えたと評価された項目がなかったことが認められ、これらのことからすると、会社は、X2組合員の業績評価の各項目について、いずれも平均を下回る評価をし、その評価をX2組合員自身に伝えたものということができる。

(c) ここで、会社がX2組合員をC評価とした理由をみると、前記(1)ウ(ケ)認定によれば、平成18年評価表には、「業務の達成状況」として「本来の実施すべき業務とはかけ離れ、決められた業務のみ実施します。それ以外の業務を自ら考え行動することはできない。」との記載が、「業務上改善すべき点」として、「自らの業務を考え、行動することが必要である。営業部署に配属されていることを理解し、電話等の取次ぎを正確に無礼のない対応を心がける」との記載が、それぞれあったことが認められる。

さらに、平成18年評価表の「業務の達成状況」欄に記載された評価の理由について、会社がX2組合員及び組合に行った説明をみると、前記(1)ウ(サ)認定によれば、19.12.11団交において、会社が、①平成18年評価表の「業務の達成状況」の欄の記載に関連して、アドミの日常業務をした上で専門職のサポートをしてほしいという期待からかけ離れており、また、アドミ全員に求めているところの専門職のサポートなどのより広い知識が他のアドミと比較して不足しており、積極的でないと趣旨である旨、②平成18年評価表の「業務上改善すべき点」の欄の記載に関連して、X2組合員の職歴及び給与の水準であれば、業務分担表、支店業務の管理表等の作成などの専門職のサポート業務がもっとできるはずである旨、それぞれ述べたことが認められる。

これらのことからすると、会社がX2組合員をC評価とした理由は、

① X 2 組合員が専門職のサポート業務を会社の期待する水準で行わなかったこと、②電話対応に問題があったこと、の2点であるということができる。

そこで、会社が X 2 組合員をC評価としたこれら2点の理由の妥当性についてみる。

i 上記①の理由について

前記(1)イ(ア)認定によれば、平成12年8月1日に X 2 組合員が大阪第一支店にアドミとして配属された直後に、Y 4 マネージャーが X 2 組合員に交付した12.8.4業務書に、業務として、「主として大阪第一支店内のSALES ACTIVITYが効果的、効率的に遂行されるよう上司の業務指示に従って営業活動をサポートする。」との記載があり、その具体的内容として、(i) 来客者に対する挨拶、適切な電話の対応と取次ぎ、(ii) マネージャープランの価格申請業務のサポート、(iii) ファクシミリ受信文書の配布、(iv) 支店事務所内のコピー機、ファクシミリ機及びプリンターの管理、(v) 自家消費の暖房用灯油の在庫管理と発注、(vi) キャンペーン時のSS販売実績の速報作成、(vii) その他、上司より指示された業務の遂行、という営業活動のサポートに関する事項が記載されていることが認められ、また、前記(1)イ(イ)から(オ)、(キ)、(ケ)、ウ(サ)認定によれば、会社が専門職のサポート業務とみられる業務を行うよう指示したことを X 2 組合員が問題視して組合と相談するという対応をとったことのほかにも、①別のアドミ1名が、専門職のサポート業務とみられる業務を行っていること、②平成19年頃、Y 6 支店長が、支店長室において、X 2 組合員に対し、専門職のサポートをきちんと行うよう指示したこと、③19.12.11団交において、会社が組合に対し、平成18年評価表の「業務の達成状況」の欄の記載に関連して、アドミとして専門職のサポートなどのより広い知識を全員に求めている旨述べたことが認められ、これらのことからすると、会社は、X 2 組合員が平成12年8月に大阪第一支店にアドミとして配属された時点から、専門職のサポートをアドミの業務として位置付け、X 2 組合員に対してもその旨伝達していたものとみるのが相当である。

一方、前記(1)イ(キ)認定によれば、平成18年又は同19年に、Y 2 次長が、会社がアドミの行うべき専門職のサポート業務として位置付けているところの、取引先が参加する会合の出席者名簿を作成する業務を指示した際に、X 2 組合員は業務を行うかどうかについて組合と相談す

るという対応をとっていることが認められ、このことからすると、X2組合員は、会社がアドミの行うべき専門職のサポート業務として位置付ける業務の依頼に直ちには応じていないことが認められる。

このことに、前記(1)イ(エ)認定のとおり、平成17年1月から同18年6月までの間、大阪第一支店の別のアドミ1名が、専門職からの依頼に基づく商品の価額の発行、ガソリン、灯油、軽油等の販売実績の集計等の会社が専門職のサポート業務として位置付けている業務を行っていたと認められることを併せ考えると、会社は、12.8.4業務書によって指示されていたところのアドミが行うべき専門職のサポート業務に係るX2組合員の対応を、評価基準及び専門職のサポート業務に係る実態に即して、会社の期待する水準で行わなかったと判断したとみられるのであり、かかる会社の判断が不合理であったとはいえない。

これらのことからすると、X2組合員が専門職のサポート業務を会社の期待する水準で行わなかったとの会社の評価は、妥当なものであったといえることができる。

ii 上記②の理由について

前記(1)イ(カ)認定によれば、平成18年又は同19年中に、Y2次長が、2度にわたり、外部からの電話に係る対応について、外部からの苦情の処理及び対応記録への相手先担当者名の記載という具体的な場面での改善を指導したのに対し、X2組合員は、いずれの場合も改善に努力する意思表示をしなかったことが認められ、さらに、前記(1)ウ(イ)、(ケ)認定によれば、会社の評価制度においては仕事に対する積極性が評価の一要素とされていたこと、及び、会社がX2組合員の積極性について期待する水準を下回ったと評価していることが認められる。

これらのことを併せ考えると、X2組合員の電話対応に問題があったとする会社の評価は、評価基準及びX2組合員の電話対応に係る実態に即してなされたものであり、妥当なものであったといえることができる。

d 最後に、平成19年中を評価対象期間とする業績評価の内容についてみる。

- (a) 前記(1)ウ(ス)認定によれば、平成20年度追記分Dレポートには、大項目3については記載がなく、大項目1(過去1年間に担当した仕事について)については会社の業務命令を批判する内容が、大項目4(今年の目標)については平成18年に会社と確認した旨の記載が、それぞれあり、また、大項目2(過去1年間に担当した仕事の進め方)については「その他」を

除く全ての項目に「(+) 優れていた」との自己評価があったことが認められる。

(b) 前記(1)ウ(ケ)、(タ)認定によれば、平成20年6月2日にY2次長がX2組合員に交付した平成19年評価表には、平成19年度Dレポートの大項目2の各項目に対応する各項目について平成18年評価表と同内容の記載があったことが認められ、これらのことからすると、X2組合員が「過去1年間に担当した仕事の進め方」についての自らの業績を平均以上のものと評価していた一方、会社は、X2組合員の業績評価について、平均を下回る評価をし、その評価をX2組合員自身に伝えたものといえることができる。

(c) ここで、会社がX2組合員をC評価とした理由をみると、前記(1)ウ(タ)認定によれば、平成19年評価表には、業務の達成状況として「2006年とほぼ同様の業務範囲で、アドミ業務を実施した。(ファイリング・支払い業務)」との記載が、業務上改善すべき点として、「・ファイリングに関しては、自らの創造性を発揮し提案型の業務を望みます 例) 新しいファイルを作成する際のファイル名の提案等 ・支店にかかってきた外線電話は、相手を待たせることなく積極的に対応することを望みます」との記載が、それぞれあったことが認められ、また上記理由について、会社がX2組合員及び組合に行った説明をみると、前記(1)ウ(ソ)認定によれば、20.5.20評価面接において、Y2次長が、業務の改善について、(i)自ら創造して積極的に新しいファイルを自発的にすること、(ii)外線電話では相手の顧客を待たせることなくすぐ電話に出ること、の2点を挙げ、また、受信ファクシミリを入れるボックスの整理整頓等アドミ業務について自らのアイデアや提案を積極的に行い、その他の業務として支店サポート業務をしてほしい、旨述べたことが認められ、これらのことからすると、会社がX2組合員の平成19年中を評価対象期間とする業績評価をC評価とした理由は、①ファイリングについて提案型の業務を行っていなかったこと、②外線電話の対応に積極的でなかったこと、③専門職のサポート業務を会社の期待する水準で行っていなかったこと、の3点であったとみることができる。

そこで、これらの理由の妥当性についてみる。

i 上記①の理由について

前記(1)イ(ク)認定のとおり、平成18年又は同19年、X2組合員がY2次長に対し、新しい書類のファイルについて、ファイル名をどのよ

うにすべきか尋ねたことがあったことが認められ、このことからすると、X2 組合員は、新しいファイルの作成に際して、自らファイル名の提案をすることなく、上司にファイル名の取扱いについての判断を委ねていたとみることができる。

このことからすると、「・ファイリングに関しては、自らの創造性を発揮し提案型の業務を望みます」との平成19年評価表の記載は、X2 組合員のファイリング業務の実態に即した評価を記載したものとみることができ、ファイリングについて創造性を発揮した提案型の業務を行っていなかったとの会社の X2 組合員に対する評価は、妥当なものであったといえることができる。

ii 上記③の理由について

前記(1)イ(キ)認定によれば、平成18年又は同19年に、Y2 次長が、会社がアドミの行うべき専門職のサポート業務として位置付けているところの、取引先が参加する会合の出席者名簿を作成する業務を指示した際に、X2 組合員が、業務を行うかどうかは組合と相談する旨述べたことが認められ、X2 組合員は、会社がアドミの行うべき専門職のサポート業務として位置付ける業務の指示に直ちには応じていないとみることができる。

加えて、前記(1)イ(ケ)、ウ(ク) c、d 認定によれば、①19.6.20評価面接において、Y6 支店長及びY2 次長が、X2 組合員に対し、X2 組合員の仕事の量及び質がマイナスであることに関連して、専門職のサポート業務をしてもらうことが支店アドミの業務である旨及び支店アドミはどこでも専門職のサポート業務を行っている旨述べたこと、②平成19年頃、Y6 支店長が支店長室において X2 組合員に対し専門職のサポートをきちんと行うよう指示したこと、が認められ、X2 組合員は、上司の指導及び指示に直ちには応じていなかったものとみることができる。

iii これらのことからすると、上記②の理由については事実関係が判然としないが、少なくとも上記①及び③の理由については、会社は、上司の指導及び指示に反して、専門職のサポート業務を行おうとしない X2 組合員の業務遂行状況を、評価基準及び専門職のサポート業務の実態に即して評価したものとみることができ、X2 組合員が専門職のサポート業務を会社の期待する水準で行わなかったとの会社の評価には、一定の妥当性があるといえることができる。

e 以上のことからすると、本件評価対象期間中、 X 2 組合員は定型的な担当業務は特段の問題なく遂行していたものみることができ、 X 2 組合員自身、自らの業績を平均以上のものとして評価していた事実は認められるものの、会社が、平成18年及び同19年中を評価対象期間とする X 2 組合員の業績評価をC評価とした理由にはいずれも一定の妥当性があるということができ、また、平成17年中についても、 X 2 組合員の業務遂行状況は平成18年及び同19年の業務遂行状況と大きく異なっていたとは考え難く、 C評価とした理由にはいずれも一定の妥当性があるとみるべきである。

f ここで、 X 2 組合員の平成17年から同19年までの各年中を評価対象期間とする業績評価の経緯についてみると、前記(1)ウ(ウ)から(ク)、(シ)から(ソ)認定のとおり、平成17年から同19年の各年中を評価対象期間とする業績評価において、 X 2 組合員がDレポートを提出した後に、カウンセリング(但し、大阪第一支店次長が交代して、会社が X 2 組合員にDレポートを業績評価面接の2か月前に提出させた平成17年中を評価対象期間とする業績評価に係るものを除く。)及び業績評価面接が行われたことが認められ、また、前記(1)ウ(カ)から(ク)、(セ)、(ソ)認定によれば、①19. 2. 14カウンセリングにおいて、 Y 2 次長が X 2 組合員に対し、アドミについては昨年度の評価からアドミをまとめた中で相対評価をするようである旨述べたこと、②19. 5. 9評価面接において、 X 2 組合員が、 Y 2 次長に対し、団交の中で、 Y 6 支店長から、業績評価については大阪第一支店で評価を決めた後にマネージャーが集まって全体の評価を行い、そこで決まった評価ごとの割合に収めると聞いている旨述べたのを受けて、19. 6. 20評価面接において、 Y 6 支店長が、 X 2 組合員に対し、アドミ全体での評価の方法について、アドミ約30人を、関係マネージャーの推薦によって上下15人ずつに区分した上で、各支店のマネージャーの合議において順番をつけた上で上位から順に15%、35%、35%、15%の人数をそれぞれA評価、A 2 評価、B評価、C評価とする旨述べたこと、③20. 3. 17カウンセリング及び20. 5. 20評価面接においては、 X 2 組合員が、支店ごとの業績評価の後の経緯について、特段尋ねていないこと、が認められる。

これらのことからすると、 X 2 組合員の本件評価対象期間に係る業績評価においては、前記(イ) a 記載の経緯に従った経緯が執られていたことが推認され、同業績評価には、経緯面で不自然な点は認められない。

g 以上のことからすると、本件評価対象期間中における X 2 組合員の業績評価が恣意的になされたものということとはできない。

(エ) 本件評価対象期間中における X2 組合員の業績評価が恣意的になされたものということとはできないことは、前記(ウ)判断のとおりであるが、組合は、会社が X2 組合員を再雇用しなかったことが組合員であるが故の不利益取扱いであると主張する根拠として、会社の組合に対する対応に関して、①組合と会社との間の40年にわたる労使関係が再雇用拒否の判断に密接な要素・要因として位置付けられていること、②業績評価を選別基準とするという考え方を踏襲しており、過半数労働者代表の意見書を利用して制度の実施を強行したこと、③団交において、再雇用制度における選定基準の撤廃及び組合員4名の再雇用についての組合の要求に対して拒否回答を繰り返していること、の3点を挙げるので、念のため、この点についてみる。

a 上記①について

前記(1)オ認定によれば、昭和57年から平成21年に至るまで、本件申立ての申立人及び被申立人を当事者とする不当労働行為救済申立事件が複数回にわたり労働委員会に係属しており、この間、昭和62年までは、①組合が同盟罷業を行って逮捕者が出、さらにこれに対して組合が抗議の同盟罷業を行ったこと、②労働委員会が組合の不当労働行為救済申立てにおいて、組合員の解雇等について、組合の申立てを認容する命令を発出したことが認められ、組合と会社との間の労使関係に激しい対立があったものとみることができる。

しかし、前記(1)オ認定によれば、昭和62年以降は、組合が賃金及び一時金等の労働条件に係る不当労働行為救済申立てを行い、また、油槽所における火災事故を交渉事項とする団交に誠実に応じることについて、労働委員会が組合の申立てを認容する命令を発出したことは認められるものの、労使間に同年以前ほどの激しい対立関係があったとみることができず、また、その後の労使関係として組合が挙げる、①昭和63年8月1日付けの X2 組合員の配置転換及び業務変更、②平成9年11月1日付けの「シェーピング・スタディー」新組織計画に伴う合理化、③平成12年の会社合併に伴う合理化並びに平成17年9月に発表された全国支店のアドミ全廃等の事実については、これらの事実があったとしても、それらが、労使関係の激しい対立があったことを推認させるものとも、X2 組合員の再雇用を組合員であるが故に拒否するための要素となったとも考えることはできない。

b 上記②について

平成21年再雇用制度が「希望する者は誰でも継続雇用しなければならない」とする高年法の趣旨に反して違法であるといえないことは、前記(ア)判断のとおりであるから、会社が業績評価を選別基準とするという考え方を採った

としても不合理ではない。

また、組合の組合員が会社の従業員の過半数を占めるとはみられない状況において、会社が労働基準監督署に対して平成21年再雇用制度を就業規則として届け出る際に付する職場労働者代表の意見書に組合の意見が反映されなかったことは、不自然とまではいえないし、会社が、殊更に組合の意見が同意見書に反映されるのを妨げる措置をとったと認めるに足る事実の疎明はない。

したがって、会社が業績評価を平成21年再雇用制度の適用基準とする考え方を採ったこと及び過半数労働者代表の意見書を付して労働基準監督署に対して平成21年再雇用制度を就業規則として届け出たことが、直ちに、会社がX2 組合員を組合員であるが故に再雇用しなかったことを示すものであるということとはできない。

c 上記③について

平成21年再雇用制度を議題とする団交における会社の対応が不誠実であるといえないことは後記2(2)判断のとおりである。

さらに、前記(1)オ(ケ)認定のとおり、平成20年12月、組合員1名が定年退職し、その後、再雇用されたことが認められる。なお、当時に適用されていた再雇用制度は、平成18年再雇用制度であるが、後記2(1)ア(カ)認定によれば、20.12.5団交において会社が組合に提示した20.12.5再雇用制度提案書には、高年法改正に伴う平成18年再雇用制度のその後のあり方の検討結果として、平成18年再雇用制度を平成21年4月以降もそのまま継続することが適切であるとの判断に至った旨の記載があったことが認められ、このことからすると、会社は、平成21年再雇用制度を平成18年再雇用制度の実質的な継続と考えているものとみることができる。このことからすると、会社が平成21年再雇用制度を実質的なその継続と考えている平成18年再雇用制度において、定年退職後に再雇用された組合員も存在することが認められるのであるから、会社は、平成21年再雇用制度においても、必ずしも、組合員の定年退職後再雇用を拒否しているものではないとみることができる。

これらのことを併せ考えると、会社が、団交において、再雇用制度における適用基準の撤廃及び組合員4名の再雇用という組合の要求に応じない旨回答したことは、直ちに、X2 組合員を再雇用しなかったことが組合員であるが故の不利益取扱いであることを推認させるものではない。

(オ) また、前記(ア)から(ウ)判断を全て併せ考えたとしても、組合の挙げる上記①から③が、X2 組合員を再雇用しなかったことが組合員であるが故の不利益

益取扱いであると主張する根拠になるとみることはできない。

(カ) 以上のことからすると、会社が、X2 組合員を再雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえず、この点に係る申立ては棄却する。

2 争点2 (平成21年4月1日付けで実施導入された「定年退職者再雇用制度」に関する団交における会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。) 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 20.12.5再雇用制度提案書の提示に至る経過について

(ア) 平成20年3月10日、組合と会社は、団交(以下「20.3.10団交」という。)を行った。20.3.10団交において、次のやり取りがあった。

組合が、定年延長・再雇用要求について、再雇用に条件を付けることができるとした高年法の経過措置が平成21年3月末までで終了すると理解している旨述べ、この点に係る会社の理解を尋ねたところ、会社は、同経過措置に係る法律は理解している旨及び同年4月以降の再雇用制度又は定年延長のあり方については検討中である旨述べた。組合が、将来的には平成18年再雇用制度の適用基準を維持した再雇用制度に移行しようと考えているのか尋ねたところ、会社は、検討中であり、まだ決めていない旨述べた。

(乙10の22)

(イ) 平成20年6月16日、組合と会社は、団交(以下「20.6.16団交」という。)を行った。20.6.16団交において、組合は、定年延長・再雇用要求については、今後継続して協議していくことを考えており、会社に改めて再考を求める旨述べた。

(乙10の23)

(ウ) 平成20年7月9日、組合と会社は、団交(以下「20.7.9団交」という。)を行った。20.7.9団交において、組合は、定年延長・再雇用要求については、継続議題として引き続き交渉していく旨述べた。

(乙10の24)

(エ) 平成20年10月2日、組合と会社は、団交(以下「20.10.2団交」という。)を行った。20.10.2団交において、組合が、定年を65歳に延長するようにとの要求を説明したところ、会社は、平成21年4月以降の継続雇用制度の在り方については検討中である旨述べた。

(乙10の25)

(オ) 平成20年11月6日、組合と会社は、団交(以下「20.11.6団交」という。)を

行った。20. 11. 6団交において、会社は、定年延長・再雇用要求について、高齢者の再雇用に関して将来どのような制度とするかは検討中であり、検討結果が出次第、説明するようにしたいので、もう少し待つてほしい旨述べた。

(乙10の26)

(カ) 平成20年12月5日、組合と会社は、20. 12. 5団交を行った。20. 12. 5団交において、次のやり取りがあった。

会社は、20. 12. 5再雇用制度提案書を組合に提示し、平成18年4月に導入した再雇用制度のその後の取扱いについて、会社が後に発表するとしていた検討結果がまとまったので本日付けで提案する旨述べ、20. 12. 5再雇用制度提案書を読み上げた。20. 12. 5再雇用制度提案書には、次の記載があった。

「(略)の3社は、高年齢者等の雇用の安定に関する法律の改正に基づいて65歳までの安定した雇用確保のための措置を講じることが求められたことにより、2006年4月1日をもって定年退職者再雇用制度を導入いたしました。導入当時の見通しでは、当面、再雇用のニーズはほとんどないという状況であったため、対象者に係る基準を設けて当該制度を運用してまいりました。しかしその一方で、従業員の年齢構成からは中長期的には定年退職者が急増すること、また、本制度導入後のビジネスの状況変化等も踏まえて会社のニーズを再度確認する必要があったことから、当該制度のあり方について検討を継続してまいりました。

今般、その検討結果がまとまりましたので、以下提案させていただきます。労使協定の締結等、制度実施へのご賛同をお願い致します。

検討結果及び提案概要

- 現行の定年退職者再雇用制度を2009年4月以降もそのまま継続することが適切であるとの判断に至りました。
- そうした判断に至った理由は以下の通りです。

(1) 石油製品需要の減少、過剰供給という構造的な問題が顕在化しつつある日本の石油製品販売市場の中では、Y13は継続的にビジネスの効率化を進めていくことが必要とされるのは必至であり、労働生産性の面からも競争力を維持するとの観点からは適正人員数を維持するのが今後も必要である。

(2) Y13 全体で、今後数年間にわたって多くの方が定年退職することになる。このような年齢構成により定年退職者の再雇用ニーズはある程度あるものの、将来に向けて新陳代謝を促進するために、定年退職者再雇用と新卒採用とのバランスを取りた

い。

以上の点より、定年退職者の再雇用に対するニーズは全体としては2006年4月の導入当時と大きく変わってきたとは言えず、現行制度を継続するのが適切である。

今後の手続き

- 2009年4月以降再雇用制度を継続するためには、各社（略）において従業員過半数代表者との労使協定を締結する必要があるため、関係組合と協議を行いながら今後従業員過半数代表者選挙の実施及び協定の締結作業を進めていきたいと考えています。
- 制度の適用基準及び対象者の労働条件等につきましては、以下にまとめさせていただきました。尚、これまで対象者に係る労働条件は基本的に個別の契約書に記載しておりましたが、よりわかりやすい運用を行っていくために、2009年4月に向けて定年退職者再雇用制度用の就業規則を別途整備していきたいと考えております。

以上

添付：2009年4月以降の定年退職者再雇用制度の内容（案）

会社が、提案内容は平成18年に提示して現状で行っているものと変わっている点はない旨述べたところ、組合は、話にならないが今後協議していく旨述べた。

(甲1の1、甲10、甲108、乙10の27)

イ 20.12.5再雇用制度提案書の提示後、平成21年定年退職者再雇用制度の導入までの団交について

(ア) 平成20年12月16日、組合は、会社に対し、定年延長・再雇用要求ほかについて同月18日に団交を開催することを要求する旨記載した同日付けの「団体交渉要求」と題する書面（以下「20.12.16団交要求書」という。）を提出した。

(甲27の1)

(イ) 平成20年12月18日、組合と会社は、定年延長・再雇用要求ほかを議題として団交（以下「20.12.18団交」という。）を行った。20.12.18団交において、組合が、高年法は、日本国憲法第27条の働く権利に基づき、会社は労働者を再雇用する義務を負うという趣旨の法律であって会社の事情を斟酌する法律ではなく、この趣旨を無視して労働者の全員雇用をしない会社のやり方は許されない旨述べたところ、会社は、組合の主張は主張としては理解でき、また、三つの方式のいずれかを選んで高齢者の雇用を確保することは同法の要請であるが、同法は、労働側が合意できるものであれば再雇用の基準を設けることができる

とされており、会社の置かれている事情を考慮すべきことが盛り込まれているというのが会社の解釈である旨述べた。組合が、会社の置かれている事情とは何か尋ねたところ、会社は、大変厳しい状況にあると認識している旨述べた。組合が、厳しい状況を理由に条件を付けて会社の意に沿わない労働者を切り捨てる再雇用制度は組合差別であり許されない旨述べたところ、会社は、組合差別は全く行っていない旨述べた。

(乙10の28)

(ウ) 平成21年1月14日、組合と会社は、21.1.14団交を行った。21.1.14団交において、次のやり取りがあった。

会社が、本日開催の団交を申し入れたのは、20.12.5再雇用制度提案書に若干訂正を加えた再提案を説明するためである旨述べ、21.1.14再雇用制度再提案書を組合に提示して読み上げ、検討を再度依頼する旨述べた。21.1.14再雇用制度再提案書には、次の記載があった。

「2008年12月5日付けにて提案いたしました2009年4月以降の定年退職者再雇用制度につき、各労組との団体交渉において出された要望を踏まえ、以下の点を変更して再提案させていただきます。労使協定の締結等、制度実施へのご賛同を再度お願い致します。

変更点

- 2009年4月以降の定年退職者再雇用制度の内容(案)のうち、2.の適用基準において職務等級(C L)の基準を削除する。従って、2(c)における適用基準は、業績評価の基準のみとなる。
- それ以外の項目について変更はない。

以上」

組合が、20.12.5再雇用制度提案書による提案との違いを尋ねたところ、会社は、再雇用の対象となる専門職及び事務・技能職について、適用基準における職務等級による制限をなくした旨述べた。会社が、全ての組合の全ての要求を満足するものではないが、さまざまな意見を聴取して検討した結果としての再提案である旨述べたところ、組合は、とりあえず聴いた旨述べた。会社は、組合から申入れがあれば議論をしたい旨述べた。また、会社は、三六協定の代表者とは別の新たな従業員代表を選挙で決めるので、どの労働組合にも事前に渡している旨述べ、再雇用基準に係る労使協定の素案を組合に交付した。

(甲1の1、甲11、甲109、乙10の29)

(エ) 平成21年1月16日、組合は、会社に対し、定年延長・再雇用要求ほかについて団交を同月19日に開催することを要求する旨記載した同日付けの「団体交渉

要求」と題する書面（以下「21. 1. 16団交要求書」という。）を提出した。

（甲27の2）

（オ）平成21年1月19日、組合と会社は、21. 1. 19団交を行った。21. 1. 19団交において、次のやり取りがあった。

組合が、21. 1. 14再雇用制度再提案書による会社の再提案は評価に値しない旨述べ、職務等級の基準を撤廃した場合に再雇用の対象者がどのように増えるのか尋ねたところ、会社は、定年退職者全体の5割から、3割増えて8割になる旨答えた。組合が、業績評価を加味した場合にはどれくらい増えるのか尋ねたところ、会社は、手元がない旨答えた。組合が、再提案で実際に再雇用の対象となる可能性を持つ者の数を明らかにするよう求めたところ、会社は、検討する旨及び組合の要求は理解した旨述べた。組合は、組合の要求は再雇用希望者全員の再雇用であり、再考を求める旨述べた。

（甲109、乙10の30）

（カ）平成21年2月16日、会社と会社従業員過半数代表者は、21. 2. 16再雇用基準等協定を締結した。

同日、組合と会社は、21. 2. 16団交を行った。21. 2. 16団交において、次のやり取りがあった。

組合が、業績評価を加味した場合に再雇用制度適用者はどれくらい増えるのかについて、会社は数字を持っていないとの回答であったので、改めて説明するよう求めた旨述べたところ、会社は、失念していたかもしれず数字が手元がないので、具体的な内容は後で話したい旨述べた。組合が、職位の基準と業績評価とを合わせた基準で過去3年間再雇用を行ってきた実態がある旨述べ、その実態の中である程度想定される数字を早急に明らかにするよう求めたところ、会社は、要求について検討したい旨述べた。組合は、①法律は企業の都合ではなくて労働者を雇用する義務を企業に課しており、働く意思のある者を全員雇用しろというのが法の趣旨である、②再雇用のあらゆる条件を撤廃しろというのが組合の要求趣旨である、③会社の再提案は評価に値しない提案であり、改めて組合として再雇用基準の撤廃を求める、旨述べた。

（乙10の31）

（キ）平成21年2月25日、組合は、会社に対し、再雇用要求ほかについて団交を同月26日に開催することを要求する旨記載した同月24日付けの「団体交渉要求」と題する書面を提出した。

（甲27の3）

（ク）平成21年2月26日、組合と会社は、21. 2. 26団交を行った。21. 2. 26団交にお

いて、次のやり取りがあった。

組合が、労働者代表の選挙では別組合の書記長が選出されたようである旨述べ、会社は再雇用条件について労働者代表との間で協定を締結したのか尋ねたところ、会社は、同月16日に締結したと記憶している旨述べた。組合が、同協定に係る協定書の写しを組合に提出するよう求めたところ、会社は、これを了承した。組合が、団交の開催時期について尋ねたところ、会社は、同年3月13日には団交を行いたい旨述べた。

(甲110、乙10の32)

(ケ) 平成21年3月9日、組合は、会社に対し、再雇用要求ほかについて団交を同月13日に開催することを要求する旨記載した同日付けの「団体交渉要求」と題する書面を提出した。

(甲27の4)

(コ) 平成21年3月11日、会社は、組合に対し、新たな定年退職者再雇用制度が同年4月から導入されることに伴い就業規則の改定を行ったので改定内容を通知する旨記載した「就業規則の変更について」と題する同月10日付けの書面を交付した。

(甲12)

(サ) 平成21年3月13日、組合と会社は、21.3.13団交を行った。21.3.13団交において、次のやり取りがあった。

組合が、21.2.16再雇用基準等協定は手続だけを整えたとしても高年法の立法趣旨に反して無効である旨及び再雇用の制限を撤廃して全員を再雇用することを要求する旨述べたところ、会社は、21.2.16再雇用基準等協定は法の要請及び趣旨に基づき、民主的な手続を経て締結されたものと考えている旨述べた。組合が、その協定自体が無効であり、会社に高齢者を雇用する義務を課するのが高年法の立法趣旨なのであるから、会社の回答は回答になっていない旨述べたところ、会社は、組合の見解は聴いた旨、及び、会社としては、組合の見解とは違うかもしれないが、法の趣旨及び定めに従い、法の手続に従って民主的に労使協定を締結して再雇用の選考基準が成立し、その制度を同年4月1日から運用することに決めたものと考えている旨述べた。組合が、評価基準に基づく再雇用の制限そのものが不公正であり、その制限によって労働者の半分しか再雇用の対象者にならず、再雇用で働ける者が4分の1しかいない制度の実態は明らかに法の趣旨に反して無効であり、会社は法の課した義務を果たしていない旨述べ、制限を撤廃して全員を再雇用するよう求める旨述べたところ、会社は、組合の主張は意見として聴いた旨述べた。組合が、再雇用基準に業績評価を入

れることが法に適合していると会社は考えるのか尋ねたところ、会社は、これを肯定し、①法そのものには明確な規定はないが、国の機関が発表している運用のガイドラインに、基準としての指標になり得るという指針もあったと記憶しており、それを踏まえて、公平・公正な指標としての選考基準にしようと考えた、②平成18年再雇用制度作成時に弁護士に相談した、旨答えた。

(乙10の33)

(シ) 平成21年3月27日、組合と会社は、21.3.27団交を行った。21.3.27団交において、次のやり取りがあった。

会社が、以前の団交において、再提案によって再雇用の職位制限を撤廃したことで対象者が3割増加すると説明したことについて、①成績基準に関係なく職位基準で対象外とされていた者が定年退職者の3割を占めており、それが再雇用対象者として取り込まれるという趣旨である、②成績基準を加味した場合の再雇用対象者が全体の50パーセントぐらいになるのはあまり変わらないと思われる、③職位基準を拡大したことによって新たに再雇用対象となった者のうちの成績基準に適合する者の人数については、細かい数字を述べることは差し控えたい、旨述べたところ、組合は、①職位基準を拡大したことによって新たに再雇用対象となった者のうちの成績基準に適合する者の人数を明らかにするよう求める、②雇用を延長するという高年法の趣旨からして会社の対応は違法又は脱法的であり、組合の再雇用要求に応えるよう再考を改めて求める、旨述べた。

(甲48、乙10の34)

(ス) 平成21年3月31日、組合は、会社に対し、再雇用要求ほかについて団交を同年4月10日に開催することを要求する旨記載した同月30日付けの「団体交渉要求」と題する書面を提出した。

(甲27の5)

(セ) 平成21年4月1日、会社は、平成21年再雇用制度を導入した。同日改定の就業規則及び21.4.1付属規定には、それぞれ前記1(1)ア(オ)及び(カ)の記載があった。

(乙2)

ウ 平成21年再雇用制度導入後の団交について

(ア) 平成21年4月10日、組合と会社は、21.4.10団交を行った。21.4.10団交において、組合は、再雇用は社会的存在である企業が負って然るべき義務であり、また、高年法の全員再雇用までの猶予期間は、財務余力のない中小企業への配慮であって会社のような企業に対する配慮ではないはずであり、高年法が課し

た義務付けを履行せずに業務上の要求を優先するという一方的な考え方を改めるよう強く求める、旨述べた。

(甲14、乙10の35)

(イ) 21. 4. 27団交、21. 5. 26団交、21. 6. 12団交、21. 7. 16団交、21. 8. 4団交、21. 9. 4団交及び21. 10. 30団交において、組合と会社は、組合員が定年後再雇用された場合の組合費のチェック・オフについて協議を行い、平成21年10月30日付けでチェック・オフに係る協定を締結することに合意した。

(甲14、乙10の36、乙10の37、乙10の38、乙10の39、乙10の40、乙10の41、乙10の42)

(ウ) 平成22年2月18日付けで、組合は、会社に対し、再雇用労働条件改善等を要求する旨記載した「2010年春闘諸要求」と題する書面（以下「22. 2. 18春闘要求書」という。）を提出した。22. 2. 18春闘要求書には、「(2)再雇用労働条件改善要求」として、「①、月例賃金及び一時金要求」、「②、労働条件を現職と同等にせよ」の2項目が記載されていた。

(甲15)

(エ) 平成22年3月2日、組合と会社は、22. 3. 2団交を行った。22. 3. 2団交において、次のやり取りがあった。

組合が、組合はそもそも業績評価を再雇用の選定基準としていることについて反対であり了解できないが、再雇用制度関連の就業規則変更に関して会社から平成22年2月26日付けの書面で通知があったので説明を聞く旨述べたところ、会社は、組合に上記のような意見があることは分かっているが、重要な再雇用制度関連の部分を付加するために改定した部分であるので、組合にも通知して説明すべきであると考えて同書面を渡した旨述べ、退職前3年間の業績評価の平均が標準以上であることが再雇用の基準であることなど、同書面の記載内容について説明を行った。

組合が、同書面に「改定を行いました」とあることについて、①労働者過半数代表と協定を締結したということか、②組合に通知する前に改定を行ったのか、と尋ねたところ、会社は、①労働者過半数代表と協定を締結した、②改定後に組合に通知した、旨答えた。組合が、組合に正式に提案をしないのか尋ねたところ、会社は、労使協定があれば、就業規則の改定時に通知して組合の了承を得ることになるであろうが、実態としては労働者過半数代表という部分で別個に話があったため、たまたま終わった状態での表現となった旨述べた。組合が、他の労働組合に対しても正式な提案をしていないのか尋ねたところ、会社は、それは確認するが労働協約を締結している労働組合については正式な提案をしているはずである旨述べた。組合が、①会社は組合とは労働協約がない

から正式な提案をする必要はないと居直っている、②組合は評価基準に反対する意見を述べてきたが、そこまで無視される覚えはない、旨述べたところ、会社は、組合も再雇用に関する部分では関係する組合だと認識しており、無視するつもりはない旨述べた。組合は、再雇用基準の制限を撤廃するよう要求し、次回以降の団交において改めて組合の考えを表明する旨述べた。

(甲14、乙10の43)

(オ) 平成22年3月5日、組合と会社は、22.3.5団交を行った。22.3.5団交において、次のやり取りがあった。

組合が、前回の団交でも述べたが、組合は、再雇用制度において会社が業績評価を選定基準としていることに反対であり了解できず、再雇用基準の撤廃を求める旨述べ、事後通知してきた就業規則の変更を再雇用制度の改定として組合に提案しないのかと尋ねたところ、会社は、適用基準にいう過去3年間の成績が平均以上の者を特定するという運用上の取扱いに関するものであるので、会社が改定して通知すればよいものだと考えた旨答えた。組合が、就業規則を変更する前に組合に対して変更の提案をしないのか尋ねたところ、会社は、原則的には組合に提案するのが当然である旨述べた。組合が、この件については組合に提案しなかった旨述べたところ、会社は、内容の変更ではなく、細かい数値を補足的に加えたものだと考えている旨述べた。組合が、これまでは、就業規則の文書は組合に提案してきていたのに、今回、会社はそれを反故にしており、組合無視である旨述べたところ、会社は、上記の解釈で組合への提案が事後になったことについて、少し配慮が足りなかったかもしれず、その点については謝罪する旨述べた。組合が、再雇用制度に合意している労働組合との労働協約には再雇用制度の項目は入っているのか尋ねたところ、会社は、管理職の部分を除いて、労働協約の附属規定に入っている旨述べた。組合が、全労働組合に対して同じ内容で提案すべきであり、組合が反対して基本的な点に対立しているからといって端から提案しないのはおかしいと述べたところ、協約を締結していないから提案しなくてよい又は事後報告でよいというつもりではなかった旨述べた。組合は、改めて再雇用基準の撤廃を要求する旨述べた。

(甲14、乙10の44)

(カ) 平成22年3月15日、組合と会社は、22.3.15団交を行った。22.3.15団交において、組合は、就業規則を改定して事後通知を行ったことについて、前回の団交で会社から謝罪があったが、組合の基本的考えは再雇用基準の撤廃であり、会社は日本で商売をする限り雇用の責任がある旨述べた。

(甲14、乙10の45)

(キ) 平成22年4月7日、組合と会社は、22.4.7団交を行った。22.4.7団交において、次のやり取りがあった。

組合は、会社に対し、22.2.18春闘要求書に記載された「(2)再雇用労働条件改善要求」に「再雇用基準の撤廃」を追加して要求する旨記載した「2010年春闘諸要求の追加」と題する書面を提出し、同書面を読み上げ、追加要求の「再雇用基準の撤廃」とは、会社のいう適用基準の撤廃の要求である旨述べた。

(甲14、乙10の46)

(ク) 平成22年4月28日、組合と会社は、22.4.28団交を行った。22.4.28団交において、次のやり取りがあった。

組合が、会社の再雇用の適用基準が適切であるとする法的根拠を明らかにするよう求め、高年法に違反していないということか尋ねたところ、会社は、①高年法に反しておらず、むしろ従っていると考える、②厚生労働省の通達に例示されているものに基づいて、適切な基準を定めていると考えている、③会社だけが独自の基準を設けているということではないと考えている、旨答えた。

組合が、組合は高年法の制定過程で業績評価を再雇用の基準とすることは排除されたと認識している旨述べ、会社はそのような認識をしていないのか尋ねたところ、会社は、そのような認識はない旨述べた。

組合が、①再雇用制度を作るに当たって弁護士に相談したことは間違いないか、②弁護士には高年法に反していないか点検してもらったと考えてよいか、と尋ねたところ、会社は、これらをいずれも肯定した。

組合が、現行制度に基づく再雇用の実態について、会社は平成20年4月から同21年3月までの1年間の定年退職者30名のうち再雇用された者は5名で16%であると発言した旨述べ、それでも会社の再雇用制度が適切だと考えるのかと尋ねたところ、会社は、①数字の多寡ではなく、会社の定めている再雇用に係る規定、基準等が適法かどうかという意味では適法と考えている、②選考基準と定年退職者が再雇用を希望するかどうかとを併せて最終的に出てくる数字がおかしいものではないと考えている、旨述べた。

組合が、会社の業績評価制度は全てが組合又は従業員に開示されているものではない旨述べたところ、会社はPADPの過程は開示しているが、ランク・ミーティングの過程は公開していない旨述べた。組合が、会社の業績評価制度は全てが開示されていないという点で恣意的判断の入る余地のある不透明な制度であり、そのような業績評価を再雇用の選定基準とすることは無効であるとする旨述べ、現行の再雇用基準を撤廃して業績にかかわらず再雇用するよう求めたところ、会社は、恣意的な評価はしておらず、その評価に基づいた適

正な選考基準があると考えているので、組合の主張は理解するが、会社としては違う考えを持っている旨述べた。

(甲14、乙10の48)

(2) 平成21年再雇用制度に関する団交における会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、会社は、平成21年再雇用制度に関する団交は、本件申立ての1年前に該当する日である平成21年9月28日より前に行われたものであるから、本争点に係る申立ては除斥期間を経過したものとして却下されなければならないと主張する。

確かに、平成21年再雇用制度は、20.12.5再雇用制度提案書を端緒とするものであり、20.12.5再雇用制度提案書及び平成21年再雇用制度に係る交渉は、前記(1)ア(カ)、イ(イ)、(ウ)、(オ)、(カ)、(ク)、(サ)、(シ)、ウ(ア)認定のとおり、平成21年9月28日より前の20.12.5団交、20.12.18団交、21.1.14団交、21.1.19団交、21.2.16団交、21.2.26団交、21.3.13団交、21.3.27団交及び21.4.10団交においてもなされているが、前記(1)ウ(エ)から(ク)認定によれば、平成21年9月28日以降の22.3.2団交、22.3.5団交、22.3.15団交、22.4.7団交及び22.4.28団交においても行われていることが認められるのであるから、本件申立てが行為の日から1年を経過した事件に係るものでないことは明らかであり、この点に係る会社の主張は採用できない。

イ 組合は、平成21年再雇用制度に関する団交において、業績評価による選定基準の撤廃という組合の要求に対して、業績評価を再雇用者選定基準に据えるという考えは絶対に変えないという態度をとり、平成18年4月1日付けで改正施行された高年法の趣旨をわきまえないまま、組合の主張に耳を傾けなかった会社の対応が、不誠実団交であり、事実上の団交拒否である旨主張するので、この点についてみる。

(ア) まず、平成21年再雇用制度に関する団交が行われるに至る経緯をみると、前記(1)ア(ア)、(エ)から(カ)、イ(ア)、(イ)認定によれば、会社が、組合の定年延長・再雇用要求に対して、20.3.10団交、20.10.2団交及び20.11.6団交において、平成21年4月以降の雇用継続制度のあり方については検討中である旨述べ、その後、20.12.5団交において会社が組合に平成21年4月以降の定年退職者再雇用制度についての提案を行い、組合が20.12.16団交要求書で定年延長・再雇用要求について団交を要求し、定年延長・再雇用要求について20.12.18団交が行われたことが認められる。

これらのことからすると、平成21年再雇用制度に関する実質的交渉は、20.12.18団交以降に行われたものとみることができる。

(イ)そこで、20. 12. 18団交以降に行われた団交における会社の対応についてみる。

a 平成21年再雇用制度導入までの団交におけるやり取りをみると、前記(1)イ(イ)、(オ)、(カ)、(サ)認定によれば、組合が、①20. 12. 18団交においては、日本国憲法第27条の働く権利に基づき会社は労働者を再雇用する義務を負うという高年法の趣旨を無視して労働者の全員雇用をしないことは許されず、また、厳しい状況を理由に再雇用に条件を付けて会社の意に沿わない労働者を切り捨てる制度は組合差別であり許されない旨主張し、②21. 1. 19団交及び21. 2. 16団交においては、組合が、会社が21. 1. 14再雇用制度再提案書によって行った再雇用基準を一部削除するとの再提案について、評価に値しないとして再考を求め、③21. 3. 13団交においては、21. 2. 16再雇用基準等協定が高年法の趣旨に違反して無効であると主張して、再雇用の制限を撤廃して全員を再雇用することを要求したことが認められる。

そして、これに対する会社の対応をみると、(1)イ(イ)、(サ)認定によれば、①20. 12. 18団交においては、高年法は労働側が合意できるものであれば再雇用の基準を設けることができるとされており、会社の置かれている事情を考慮すべきことが盛り込まれているというのが会社の解釈である旨述べ、②21. 3. 13団交においては、組合の見解とは違うかもしれないがと前置きした上で、法の趣旨及び定めに従い、法の手続に従って民主的に労使協定を締結して再雇用の選考基準が成立し、その制度を平成21年4月1日から運用することに決めたものと考えている旨述べるとともに、国の機関が発表している運用のガイドラインに業績評価が再雇用の基準としての指標になりうるという指針もあったと記憶しており、それを踏まえて、公平・公正な指標としての選考基準にしようと考えた旨述べたことが認められる。

b また、平成21年再雇用制度導入後の団交におけるやり取りをみると、前記ウ(ア)、(エ)から(ク)認定によれば、組合が、①21. 4. 10団交において、再雇用は社会的存在である企業が負って然るべき義務であり、また、高年法の実行までの猶予期間は財務余力のない中小企業への配慮であって会社のような企業に対する配慮ではないはずであり、同法が課した義務付けを履行せず業務上の要求を優先するという一方的な考え方を改めるよう強く求める旨述べ、②22. 3. 2団交、22. 3. 5団交、22. 3. 15団交及び22. 4. 7団交において、組合が、再雇用基準の撤廃を要求し、③22. 4. 28団交において、(i)会社の再雇用の適用基準が適切であるとする法的根拠を明らかにするよう求めるとともに、(ii)高年法の制定過程で業績評価を再雇用の基準とすることは排除されたと認識している旨述べ、(iii)全てが開示されておらず恣意的判

断の入る余地のある不透明な業績評価制度に基づく業績評価を再雇用の選定基準とすることは無効である旨述べたことが認められる。

そして、これに対する会社の対応をみると、前記ウ(ク)認定によれば、22. 4. 28団交において、①会社の再雇用の適用基準は、高年法に反しておらず、むしろ従っていると考える、②厚生労働省の通達に示されている例示に基づいて、適切な基準を定めていると考えている、③高年法の制定過程で業績評価を再雇用の基準とすることが排除されたという認識はない、④会社は、業績評価制度において恣意的な評価はしておらず、その評価に基づいた適正な選考基準があると考えているので、組合の主張は理解するが、会社としては違う考えを持っている、旨述べたことが認められる。

c これらのことからすると、平成21年再雇用制度導入の前後を通じて、平成21年再雇用制度に関する団交においては、組合が、高年法の制定過程で業績評価を再雇用の基準とすることは排除されているとして、平成21年再雇用制度について、業績評価を再雇用の基準としているため高年法の趣旨に反して無効である旨主張して撤回を求めたのに対し、会社が、組合との見解の違いを認めた上で、制度制定に際しての法的手続の正当性及び厚生労働省の通達を根拠に、高年法の趣旨に反しない旨主張し、撤回しない旨回答しているのであるから、組合と会社の双方が互いに根拠を示して自らの主張を行った結果、一致点を見いだせぬまま、交渉が、平行線をたどって行き詰まりに至ったとみるのが相当である。

(ウ) また、前記(1)ア(カ)、イ(ア)から(オ)認定のとおり、会社が、平成21年再雇用制度について、20. 12. 5再雇用制度提案書で最初の提案を行った後、組合が提出した20. 12. 16団交要求書を受けて、20. 12. 18団交において組合と協議を行い、21. 1. 14団交において、21. 1. 14再雇用制度再提案書を提示して、再雇用の対象となる専門職及び事務・技能職について、適用基準における職務等級による制限をなくした再提案を行い、組合からの申入れがあれば議論をしたい旨述べ、21. 1. 16団交要求書による組合からの団交要求を受けて、21. 1. 19団交において組合と協議を行っていることが認められる。

このことからすると、会社は、平成21年再雇用制度について、業績評価を再雇用の基準としているため高年法の趣旨に反して無効であるとして撤回を求める組合の要求に対して、再雇用基準の職務等級に係る制限を撤廃して一定の譲歩を行い、その後も組合との交渉に応じる姿勢を示しているものとみることができる。

(エ) 以上のことからすると、平成21年再雇用制度に関する団交における会社の対

応は、不誠実であるとはいえず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとはいえないから、この点に係る申立ては棄却する。

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及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成○27年5月19日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

定年退職者を再雇用する際の基準等に関する協定

Y10

(以下「会社」という)と

Y10

労働者過半数代表と

は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に定める継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に関して、以下のとおり協定する。

(目的)

第1条 この協定は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に定める継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準及びこれに基づく正規従業員用就業規則第69条に定める基準等について定める。

(再雇用の基準)

第2条 本協定が効力を生じた日以降に就業規則第15条(3)により定年退職する従業員が、以下の基準の全てを満たす場合で、本人が希望し、かつ会社の提案する契約内容に同意して定年退職日の1ヶ月前までに再雇用にかかる契約を締結した場合は、その定年退職後、契約期間を1年間とする契約社員として再雇用する。この契約は、再雇用された従業員が第5条に定める基準の全てを満たす場合で、本人が希望し、かつ会社の提案する契約内容に同意して期間満了日の1ヶ月前までに再雇用の更新にかかる契約を締結した場合は、当該従業員が満65歳に到達した日を含む月の末日を限度として、原則として1年単位で更新される。

(1) 契約期間中において労働の意欲と能力を有する者(業務に必要な知識・技能を取得する意欲を有することを含む)。

(2) 心身ともに健康で契約期間中正常な労務を提供できる者。

(3) 管理職、専門職、事務・技能職それぞれの従業員について、本人の過去3年間の業績評価の平均が標準以上の者。「業績評価の平均が標準以上」とは、第3条に定めるとおりとする。

2. 前項(3)に定める「過去3年間」(以下評価期間という)については次のように定義する。

(1) 管理職の評価期間

① (略)

② (略)

(2) 専門職及び事務・技能職の評価期間

③ 4月から12月に定年退職する従業員は、定年退職日の前々暦年12月までの1年間を最終

年とする3年間を評価期間とする。

- ④ 1月から3月に定年退職する従業員は、定年退職日の前々々暦年の12月までの1年間を最終年とする3年間を評価期間とする。

3. 第1項の「当人の希望」は、定年退職する従業員または再雇用された従業員が、定年退職日または再雇用にかかる契約の期間満了日の3ヶ月前までに直属の監督者宛に所定の書面を提出して会社に通知しなければならない。

(業績評価の算出方法)

第3条 前条第1項(3)に定める「業績評価の平均が標準以上」とは次のように算出する。

- (1) 管理職については、(略)
- (2) 専門職については、(略)
- (3) 事務・技能職については、業績評価区分A=1、A2=2、B=3、C=4と数値化し、その数値の3年間の平均が3.0以下であること。

(雇用条件等)

第4条 就業規則第69条及び本協定に基づき再雇用される従業員の雇用条件等については以下の通り定める。

- (1) 賃金、勤務時間、勤務日数等の雇用条件は会社の基準に基づき再雇用にかかる契約において定める。
- (2) 職務及び勤務場所は、就業規則及び定年退職再雇用者就業規則に従い、会社が指定する。

(契約更新の基準)

第5条 第2条第1項に定める契約更新の基準は以下の通りとする。

- (1) 契約期間中において労働の意欲と能力を有すること(業務に必要な知識・技能を取得する意欲を有することを含む)。
- (2) 心身ともに健康で契約期間中正常な労務を提供できること。
- (3) 更新前の契約期間中、提供された労務または勤務態度等に著しい不良がなかったこと。
- (4) 更新前の契約期間中、解雇事由、懲戒事由またはこれらに準じる事由がないこと。

本協定は、2009年4月1日より有効とする。

J a p a n P A D P (業績評価・育成プロセス)

「 1. 業績評価と育成プロセスの基本理念

Y10 の業績評価と育成プロセスは次のような基本理念に基づき運用されています。

1. 全ての組織に共通の方法と考え方で行う
2. 高い目標達成水準と継続的な向上を常に求めていく
3. チーム目標達成への貢献を重視しつつ、個人が達成した業務を確認する
4. 上司と部下が業績評価と育成のプロセスを共有する
5. 一方的な評価でなく、本人を含めた多方面の意見をもとに業績評価を行う
6. 会社の目標に沿った育成計画を作成する
7. フィードバック及びカウンセリングは必要に応じ継続的にもたれる

2. 日本特有の状況

業績評価は4月より翌年3月が評価の対象期間とされており、これが Y10 の世界標準です。日本では一般従業員と管理職では、給与の見直しの時期が異なるので別のサイクルで行われます。

	評価期間	給与の見直し
一般従業員	1月－12月	4月
管理職従業員	(略)	(略)

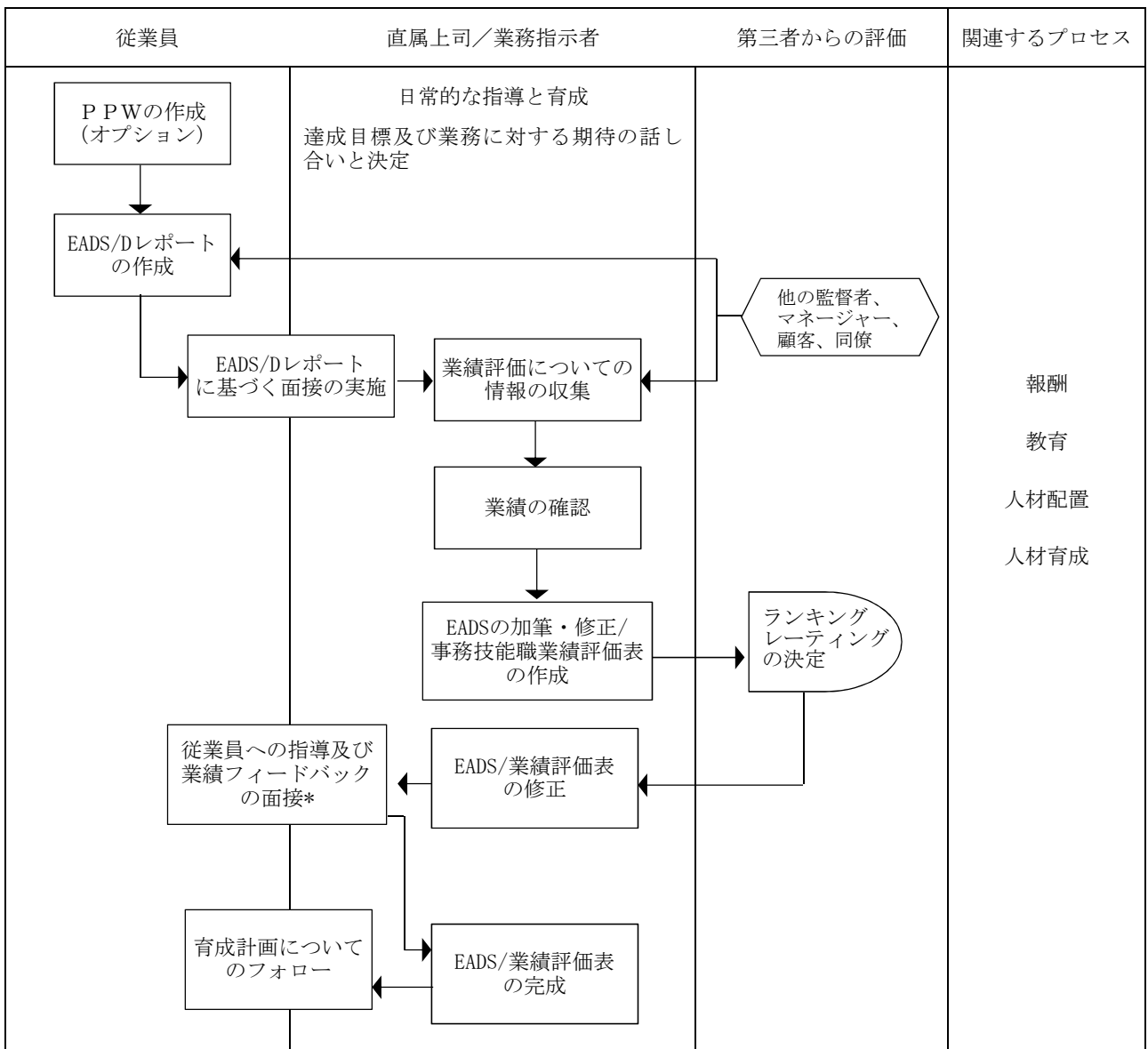
(Y10 の標準サイクル)

3. 日本におけるPADPスケジュール

管理職 各国共通	(略)												
一般	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月
指導と業績のフィードバック (日常業務の中で)													

従業員	従業員による EADS/Dレポートの作成	フィードバック面接								
日本特有	面接 EADSの修正・評価表の作成	上司/業務指示者 によるEADSの完成	上司/業務指示者 による評価							
	業績評価・ ポテンシャルの決定									
			給与見直し							

4. 業績評価の手順



*上司により適切な時期が決定される

5. ランキング&ポテンシャル評価プロセス

ランキングと同時に各人について、将来どの程度のポジションで仕事ができるかといったポテンシャル評価を、専門職従業員および管理職従業員を対象に毎年行います。これらの業績評価およびポテンシャル評価をもとに、各人の育成計画が立案されます。

おおよそのプロセスは次の通りです。

- －ランクグループの決定
- －ランクミーティングの開催
- －ランキングの決定
- －ポテンシャルの決定
- －直属上司へのフィードバックと従業員へのカウンセリング
- －育成計画の立案

6. ランキングの目的

業績評価は最終的に「ランキング」と呼ばれる相対評価によって行われます。この目的は：

- －組織全体を通した統一の基準で業績評価を行う
- －相対評価により、業績の差を明確にする
- －会社全体を通したキャリア育成の手助けとなる
- －給与・昇格を決定するためのファクターになる（*1）

管理職はランキングの結果によりRGP（ランク・グループ・パーセンタイル）が計算され、これが評価の結果として記録されます。50人のグループを例にとると、5番目の人のRGPは91、25番目は51となります。

専門職従業員、事務・技能職従業員はランキングの結果により、あらかじめ定められた分布に従い、レーティングが決定されます。

（*1）（略）

7. EADS/D-Report及び上司との面接

・EADS/D-Report

- －従業員が自分の成し遂げた仕事の内容、当年度の目標や将来のキャリアへの希望をまとめ、会社（上司）に提出する書式。

- ・上司との面接

- －上司と部下がEADS/D-Reportを基に、業績、優れている分野、改善を要する分野、今年度の業務目標、将来のキャリア等について確認し、話し合う場。
- －特に本人の業績に対する認識と会社が期待する役割や結果に大きなズレがある場合、そのズレの原因を話し合い、今後の業務改善、配置転換などに役立てる。
- －2回目の面接では、本人への業績評価のフィードバックを行うと共に、今後の育成計画について話し合いを行う。

8. ランキングのプロセス

- ・ランクグループの決定

相対評価を行う対象のグループをランクグループと呼び原則、同一部門・職種の中で30人から100人程度でグループが構成されます。ただし30人に満たない場合は、業績評価が可能な他のグループと組み合わせでグループを構成する場合があります。また、一定の職位以上になりますとRegionまたは、Global単位でランクグループが構成されその中で評価されます。

- ・ランクミーティングの開催

ランクミーティングでは、全ての対象者が公平に扱われるようにまず進行に関するルールが決められます。このルールに基づいて各人の業績評価が話し合われ、最終的に相対順位が決定されます。

(具体的なルールの例)

- －それぞれの従業員について、EADSに基づき話し合われること。
- －直属上司が付けたランク順位は十分考慮すること。
- －評価期間内の業績・成果に焦点を絞ること
- －経験、訓練、CL、在職期間を考慮し、そのレベルに期待される成果を基に相対評価する。

9. ポテンシャル評価

管理職および専門職従業員は育成計画立案のためのポテンシャル評価（Potential Assessment）を業績評価と同様の時期に毎年行います。

(略)

10. 育成計画

(略)

自己啓発レポート (D. レポート)

提出

年 月 日

氏名：		職位：	
所属：		従業員番号	
		入社年月日	

1. 過去1年間にあなたの担当した仕事について
 あなたがこの1年間に担当した主な仕事のそれぞれの目標の達成度についてあなた自身で評価してください。
 評価基準： (+) 目標を越えて達成した、(0) 目標を達成した、(-) 目標を達成しなかった

過去1年間に担当した主な仕事の内容	自己評価	あなたのコメント
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
総 合		

2. 過去1年間にあなたの担当した仕事の進め方等について
 あなたのこの1年間の仕事の進め方及び成果を振り返り、次の項目を自己評価してください。(該当しない項目は記入の必要はありません) 評価基準： (+) 優れていた、(0) 普通、(-) 改善の必要あり

評価項目	自己評価	評価項目	自己評価	評価項目	自己評価
A. 仕事の成果		対人関係		C. 知識技能	
仕事の質		適切な報告		担当業務の知識/技能	
仕事の量		安全意識		関連業務の知識	
新規開拓/新しいアイデアの開発		業務上の機密保持		その他：	
B. 仕事の遂行面		コントロールに対する意識			
仕事に対する積極性		健康や環境への配慮			
仕事に対する責任感		職場でのハラスメントへの配慮			
利益・コストへの意識		計画性			

3. 現在、担当している仕事について、あなたはどのように考えていますか

1) 適性の面	①適してる	②どちらとも言えぬ	③適してない	<input type="checkbox"/>
2) 興味の面	①興味がある	②どちらとも言えぬ	③興味がない	<input type="checkbox"/>
3) やりがい	①多い	②どちらとも言えぬ	③少ない	<input type="checkbox"/>

4. 今年の目標
 今後1年間の主な仕事の目標及びその進めかたや自己啓発について記入してください。
 (但し、あなたと上司とのカウンセリングで最終的にこれらは決定されるので、エンピツで記入して下さい。)

今年の仕事及び自己啓発の目標	具体的方法/スケジュール
(仕事)	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
(自己啓発)	

5-1. あなたの上司や会社に対する希望

.....

5-2. 配置転換について 現職着任日 : 年 月
 現職期間 : 年 月

a) 今の仕事を : 1-続けたい 2-他の職場に変わりたい

b) 今後経験してみたい希望の職種/部署等があれば以下に記入して下さい。

希望職種/部署 :

希望職種/部署 :

本人署名 : _____

直属上司氏名 : _____ 署名 : _____

(別紙 4)

(当原本は本人との最終カウンセリング後、コピーを人事部に送付し、原紙は各部署の個人ファイルにて保管提出日： 年 月 日

事務・技能職従業員評価表 (APPRAISAL SHEET FOR BARGAINABLE EMPLOYEES IN NON-PT POSITION)	氏名 Name	従業員番号 Emp. No.	評価対象期間 Appraisal Period
	所属/会社 Function/Company		職位 Position Title
	入社年月 Employment Date	年 月	現職期間 Years in Oresent Position

評価記号と基準《下記記号を目安としてください。分布の比率ではありません》《Use following mark as reference, not for distribution norm》

評価基準： (＋) 期待する水準を超えた、(0) 期待通りであった、(－) 期待する水準を下回った

(+) Above the expectation level、(0) Reach the expectation level、(－) Under the expectation level

1. 上記の評価基準に従って、記号をボックス内に記入して下さい。
Use code defined above.

A. 仕事の成果 (What he/she accomplished)

仕事の質 (Quality of Work) 仕事の量 (Quantity of Work) 新規開発/新しいアイデアの開発 (New Business/New Idea Development)

B. 仕事の遂行面 (How he/she worked)

積極性 (Initiative and Drive) 責任感と仕事の効率への配慮 (Responsibility and efficiency) コストへの配慮 (Cost consciousness)

対人関係 (Interacting with others) 適切な報告 (Appropriate Reporting to his/her Boss) 安全/健康/環境への配慮 (Awareness to Safety/Health/Environment)

機密保持とコントロールの意識 (Security/Confidentiality and Control awareness) その他一明示 (Others-Specify):

C. 仕事の遂行能力 (Ability he/she has)

仕事の変化に対する適応力 (Adaptability to changing job environment) 理解力及び分析力 (Comprehension and Analytical Skills) 創造力と革新性 (Creativity and Innovation)

コミュニケーション (Communication Skill) 計画性 (Planning Skill) リーダーシップ (Leadership)

その他一明示 (Others-Specify):

D. 知識・技能 (Knowledge and Skill he/she has)

担当業務の知識/技能 (Knowledge and Skills about Assigned Work) 関連業務の知識 (Knowledge about Related Work)

2. 業務の達成状況 (Overall Comments on accomplishment of main his/her job assignment)

3. 業務を推進する上での強い点 (Employee's Strength, which enhanced his/her performance)

4. 業務上改善すべき点 (Developing areas for his/her job improvement, during forthcoming a year)

5. 今年、本人に挑戦させる主要なる業務と育成計画について (Challenging areas for his/her major jobs and develop, during forthcoming a year)

6. 評価を伝えた際の反応と面談内容 (Opinion and Reaction through appraisal interview)

直属上司サイン (Supervisor)	日付 (Date)	インタビュー日付 (Discussion Date)
承認者サイン (Reviewed by)	日付 (Date)	

(当原本は本人との最終カウンセリング後、コピーを人事部に送付し、原紙は各部署の個人ファイルにて保管 提出日: 年 月 日)

事務・技能職従業員評価表 (APPRAISAL SHEET FOR BARGAINABLE EMPLOYEES IN NON-PT POSITION)	氏名 Name	従業員番号 Emp. No.	評価対象期間 Appraisal Period
	所属/会社 Function/Company	Fuel/Y10	職位 Position Title
	入社年月 Employment Date	1975年 4月	現職期間 Years in Oresent Position
			2006年 1月～ 2006年12月
			Admit Assistant
			6年 5ヶ月

評価記号と基準《下記記号を目安としてください。分布の比率ではありません》《Use following mark as reference, not for distribution norm》

評価基準: (+) 期待する水準を超えた、(0) 期待通りであった、(-) 期待する水準を下回った

(+) Above the expectation level、(0) Reach the expectation level、(-) Under the expectation level

1. 上記の評価基準に従って、記号をボックス内に記入して下さい。 Use code defined above.			
A. 仕事の成果 (What he/she accomplished)			
仕事の質 (Quality of Work)	<input type="checkbox"/> -	仕事の量 (Quantity of Work)	<input type="checkbox"/> -
		新規開発/新しいアイデアの開発 (New Business/New Idea Development)	<input type="checkbox"/> -
B. 仕事の遂行面 (How he/she worked)			
積極性 (Initiative and Drive)	<input type="checkbox"/> -	責任感と仕事の効率への配慮 (Responsibility and efficiency)	<input type="checkbox"/> -
対人関係 (Interacting with others)	<input type="checkbox"/> -	適切な報告 (Appropriate Reporting to his/her Boss)	<input type="checkbox"/> 0
機密保持とコントロールの意識 (Security/Confidentiality and Control awareness)	<input type="checkbox"/> -	その他一明示 (Others-Specify):	<input type="checkbox"/> 0
			<input type="checkbox"/>
C. 仕事の遂行能力 (Ability he/she has)			
仕事の変化に対する適応力 (Adaptability to changing job environment)	<input type="checkbox"/> -	理解力及び分析力 (Comprehension and Analytical Skills)	<input type="checkbox"/> 0
コミュニケーション (Communication Skill)	<input type="checkbox"/> -	計画性 (Planning Skill)	<input type="checkbox"/> 0
その他一明示 (Others-Specify):			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
D. 知識・技能 (Knowledge and Skill he/she has)			
担当業務の知識/技能 (Knowledge and Skills about Assigned Work)	<input type="checkbox"/> 0	関連業務の知識 (Knowledge about Related Work)	<input type="checkbox"/> -
2. 業務の達成状況 (Overall Comments on accomplishment of main his/her job assignment) 本来の実施すべき業務とはかけ離れ、決められた業務のみ実施します。それ以外の業務を自ら考え行動することはできない。			
3. 業務を推進する上での強み点 (Employee's Strength, which enhanced his/her performance) 支払い業務のルールを理解している			
4. 業務上改善すべき点 (Developing areas for his/her job improvement, during forthcoming a year) 自らの業務を考え、行動することが必要である。 営業部署に配属されていることを理解し、電話等の取次ぎを正確に無礼のない対応を心がける			
5. 今年、本人に挑戦させる主要なる業務と育成計画について (Challenging areas for his/her major jobs and developed, during forthcoming a year) 主要業務: 事業所全体の支払い業務。 申請書等のファイリング 育成計画 (配置転換等):			
6. 評価を伝えた際の反応と面談内容 (Opinion and Reaction through appraisal interview) どうして評価Cになったのか基準を明確にして欲しいとの要望がありました。(グルーピングの説明と相対評価であることを説明) また、評価は、ポイント制で明確すれば、次回の改善に繋がるのではとの質問あり。(相対評価で実施していたためポイントイコール評価アップに繋がらないことを説明。) 最終評価会議に出席した支店長と面談したいとの意向あり。			
直属上司サイン (Supervisor)	日付 (Date)	05/10/2007	インタビュー日付 (Discussion Date) 02/14/2007, 05/09/2007
承認者サイン (Reviewed by)	日付 (Date)		

(当原本は本人との最終カウンセリング後、コピーを人事部に送付し、原子は各部署の個人ファイルにて保管 提出日： 年5月29日)

事務・技能職従業員評価表 (APPRAISAL SHEET FOR BARGAINABLE EMPLOYEES IN NON-PT POSITION)	氏名 Name	従業員番号 Emp. No.	評価対象期間 Appraisal Period
	所属/会社 Function/Company	Fuel/Y10	職位 Position Title
	入社年月 Employment Date	1975年 4月	現職期間 Years in Oresent Position

評価記号と基準《下記記号を目安としてください。分布の比率ではありません》《Use following mark as reference, not for distribution norm》

評価基準： (＋) 期待する水準を超えた、(0) 期待通りであった、(－) 期待する水準を下回った

(+) Above the expectation level、(0) Reach the expectation level、(－) Under the expectation level

1. 上記の評価基準に従って、記号をボックス内に記入して下さい。 Use code defined above.			
A. 仕事の成果 (What he/she accomplished)			
仕事の質 (Quality of Work)	<input type="text" value="－"/>	仕事の量 (Quantity of Work)	<input type="text" value="－"/>
		新規開発/新しいアイデアの開発 (New Business/New Idea Development)	<input type="text" value="－"/>
B. 仕事の遂行面 (How he/she worked)			
積極性 (Initiative and Drive)	<input type="text" value="－"/>	責任感と仕事の効率への配慮 (Responsibility and efficiency)	<input type="text" value="－"/>
対人関係 (Interacting with others)	<input type="text" value="－"/>	適切な報告 (Appropriate Reporting to his/her Boss)	<input type="text" value="0"/>
機密保持とコントロールの意識 (Security/Confidentiality and Control awareness)	<input type="text" value="－"/>	その他一明示 (Others-Specify):	<input type="text" value=""/>
C. 仕事の遂行能力 (Ability he/she has)			
仕事の変化に対する適応力 (Adaptability to changing job environment)	<input type="text" value="－"/>	理解力及び分析力 (Comprehension and Analytical Skills)	<input type="text" value="0"/>
コミュニケーション (Communication Skill)	<input type="text" value="－"/>	計画性 (Planning Skill)	<input type="text" value="0"/>
その他一明示 (Others-Specify):			<input type="text" value=""/>
D. 知識・技能 (Knowledge and Skill he/she has)			
担当業務の知識/技能 (Knowledge and Skills about Assigned Work)	<input type="text" value="0"/>	関連業務の知識 (Knowledge about Related Work)	<input type="text" value="－"/>
2. 業務の達成状況 (Overall Comments on accomplishment of main his/her job assignment)			
・2006年とほぼ同様の業務範囲で、アドミ業務を実施した。(ファイリング・支払い業務)			
3. 業務を推進する上での強い点 (Employee's Strength, which enhanced his/her performance)			
・大阪事業所で発生している共通経費の振り分け、P-CARDを利用した購買業務及びSAP処理に関する手順を理解している ・ファイリングの保存期限を理解し整理することができる			
4. 業務上改善すべき点 (Developing areas for his/her job improvement, during forthcoming a year)			
・ファイリングに関しては、自らの創造性を発揮し提案型の業務を望みます 例) 新しいファイルを作成する際のファイル名の提案等 ・支店にかかって来た外線電話は、相手を待たせることなく積極的に対応することを望みます			
5. 今年、本人に挑戦させる主要なる業務と育成計画について (Challenging areas for his/her major jobs and developed, during forthcoming a year)			
主要業務： アドミ業務を実施する際に、変化が必要なときは自らのアイデアを持って提案型の業務を望みます。 (新しいファイリングが発生する場合・SS委員会等のFAX分類等) 育成計画 (配置転換等)：			
6. 評価を伝えた際の反応と面談内容 (Opinion and Reaction through appraisal interview)			
2006年評価時にその他業務の改善要望を受けたが2007年評価には、その他業務についての評価が加味されているのか質問があった。 (従前の業務以外のその他業務は行っていないので評価の対象とはならないことを伝えました。) 5/21にその他の業務の進め方 X2さんと確認しました。また、その他業務として発生する可能性があるSS委員会の活動内容もコミュニケーションを強化すること 打ち合わせました。			
直属上司サイン (Supervisor) <input type="text" value=""/>	日付 (Date)	05/29/2008	インタビュー日付 (Discussion Date) 2008/5/20
承認者サイン (Reviewed by) <input type="text" value=""/>	日付 (Date)	05/29/2008	