

# 命 令 書

申立人 X 1 組合  
中央執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会社  
代表社員 B 1 会社  
代表社員職務執行者 B 2

上記当事者間の都労委平成23年不第31号事件について、当委員会は、平成28年2月16日第1652回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同近藤卓史、同石黒清子、同菊池馨実、同櫻井敬子、同小西康之、同川田琢之の合議により、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内容の要旨

#### 1 事案の概要

申立人 X 1 組合 (以下「組合」又は「X 1 組合」という。)の組合員で、被申立人 Y 1 会社 (本件申立時は、「 Y 1 a 会社 」の商号であったが、後記の経過で平成24年5月21日に現商号となった。以下、これらの期間全てを通じて「会社」という。)の従業員であった組合員 A 2 (以下「A 2」)

という。)は22年3月31日、同じく組合員A3(以下「A3」という。)は同年8月31日、会社を定年(60歳)退職した。

会社は、A2及びA3が定年退職者再雇用制度の再雇用基準(過去3年間の業績評価の平均が標準以上の者)を満たしていないとして、両名との定年後再雇用契約の締結を拒否した。

本件は、会社がA2及びA3を再雇用しなかったことが、両名が組合員であることないし組合活動を行ったことを理由とする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

- (1) 会社は、A2及びA3の再雇用拒否を撤回し、A2については22年4月1日付けで、A3については同年9月1日付けで再雇用すること。
- (2) 謝罪文の掲示及び社内報掲載

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 会社は、石油卸売及び販売業を営む合同会社で、平成14年6月1日にY1b会社(昭和49年当時は「Y1c会社」と称していたが、57年にY1d会社に社名を変更し、平成12年に有限会社に組織変更した。以下「Y1b会社」又は「会社」という。)とC1会社が合併して成立した。会社の22年12月現在の従業員数は770名であり、本件申立時の商号はY1a会社であったが、24年5月21日に組織と商号をY1会社に変更した。
- (2) 組合は、昭和57年9月25日に結成され、本件申立時の組合員数は、31名(うち会社従業員は、再雇用で就労していた1名)である。
- (3) 会社には、組合のほか、申立外C2組合(平成23年6月1日現在会社の正社員である組合員数は、1,265名である。)、同C3組合(23年6月1日現在会社の正社員である組合員数は、332名である。)、同C4組合(23年6月1日現在会社の正社員である組合員数は、16名である。)及び同C5組合(以下「C5組合」という。23年6月1

日現在会社の正社員である組合員数は、6名である。)がある。組合は、昭和57年9月25日にC5組合から分離、独立して結成された。

- (4) A2は、48年4月に入社とともにC5組合組合員となって役員を歴任し、61年春以降、申立人組合の本部役員を務め、平成22年3月31日に定年退職となり、その後再雇用されなかった。

A3は、昭和46年に入社するとともにC5組合組合員となって役員を歴任し、平成14年秋以降、申立人組合の本部役員を務め、22年8月31日に定年退職となり、その後再雇用されなかった。

【甲23、甲44、甲46】

## 2 本件申立てまでの労使関係等

- (1) 組合結成に至る経緯とその後の労使関係

昭和51年6月7日、Y1b会社は、C5組合役員4名(以下、それぞれを「E」、「F」、「G」及び「H」という。)を懲戒解雇すると、12月20日、C5組合及び懲戒解雇された4名は、当委員会に対し、解雇撤回・原職復帰を求める不当労働行為救済申立て(都労委昭和51年不第126号事件。以下「51不126号事件」という。)を行った。

54年1月、Eは、申立てを取り下げた。

57年、FはX1組合を結成し、X1組合が、51不126号事件の当事者として追加された。

63年3月31日、当委員会において、C5組合とY1b会社との間で、今後正常な労使関係の樹立に努力すること、GとHを復職させることなどを含む包括的な和解が成立し、C5組合、G及びHは申立てを取り下げた。一方、X1組合と会社との間でも和解のための話し合いが行われたが、不調に終わり、63年9月30日、当委員会は、Fの懲戒解雇に係る部分の申立てを棄却する命令書を交付した。

【甲15、当委員会に顕著な事実】

- (2) 組合は平成14年から本件の結審時まで、当委員会に対し、会社を被申立人として、本件以外に15件の不当労働行為救済申立てを行ってきた(都労委平成14年不第4号、同第5号、同第15号、同第18号、同第19号、同第57号、同第73号、同第104号、同第105号、都労委平成16年不第15号、

都労委平成17年不第69号、都労委平成18年不第66号、同第97号、都労委平成20年不第59号及び都労委平成23年不第14号の各事件）。

当委員会は、このうち、14件について棄却命令を発し、1件について却下決定した。

上記以外にも、組合は、会社に対し、昭和57年以降、損害賠償請求等の訴訟提起や各労働委員会への不当労働行為救済申立てを数多く行っている。

【当委員会に顕著な事実】

- (2) A3 は、昭和48年に診断された頸肩腕症候群が50年に業務災害と認定されたため、労働者災害補償保険法に基づく休業補償給付を受けていたが、三田労働基準監督署長は、A3 に対し57年12月31日をもって症状固定・治癒との認定を行い、58年2月22日付けで労災給付の打切りを通知した。会社は、A3 に対し、欠勤時間分の賃金額と労災休業補償給付との差額を支給していたが、58年9月以降、不就労時間分を月額賃金から控除した。

組合は、A3 に対する賃金補償の打切り、不就労時間の賃金控除が不利益取扱いに当たるなどとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行ったが、当委員会は、平成16年6月15日付けで、申立期間を徒過した申立ては却下し、その他は棄却する旨の命令を発した（都労委平成8年不第28号事件）。組合は、再審査を申し立てたが、中央労働委員会（以下「中労委」という。）は、25年2月20日付けで再審査を棄却する命令を発した（中労委平成16年（不再）第44号事件）。組合は、取消訴訟を提起し）、現在同事件は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に係属中である（東京地裁平成25年（行ウ）第566号事件）。

また、A3 は、療養補償給付等不支給処分取消しを求めて提訴したが、東京地裁は、12年7月12日付けで請求を棄却する判決を言い渡し（東京地裁平成5年（行ウ）第58号事件）、同判決は確定した。

さらに、A3 は、頸肩腕症候群による欠勤を理由に一時金を減額したことが違法であるとして一時金請求訴訟を提起したが、東京地裁は、8年3月27日付けで請求を棄却する判決を言い渡し（東京地裁平成8年

(ワ) 第13846号事件)、同判決は確定した。

なお、昭和48年頃、A3と同じ頸肩腕症候群に罹患したC5組合の組合員6名を、C5組合の要求により、会社が労災申請したことがあった。この6名のうち4名は会社を退職し、2名については後にC5組合を脱退し、定年退職後は再雇用されている。また、59年頃、頸肩腕症候群に罹患した元C5組合組合員（頸肩腕症候群に罹患するかなり前にC5組合を脱退していた。）であるIは、労災認定以前から労災扱いとして賃金カットがなされず、再雇用もされていた。

【審9p21～23、審10p7～8、甲44～46、乙30～34】

(4) 会社と組合との多数の紛争の中で、A2の定年前3年（平成18年から20年まで）の業績評価とA3の定年前3年（19年から21年まで）の業績評価が争点となった事件として、次のものがある。

① 大阪府労委平成19年（不）第23号事件及び同20年（不）第43号事件

18年及び19年の組合員に対する月例賃金、一時金、昇格等が争われた。これらの組合員には、A2及びA3が含まれていた。

初審大阪府労働委員会（以下「大阪労委」という。）は、21年9月9日付けで、申立てを却下する決定を發した。組合は、中労委に再審査を申し立て、現在中労委に係属中である（平成21年（不再）第40号事件）。

② 大阪府労委平成21年（不）第47号事件

20年の組合員に対する月例賃金、一時金、昇格等が争われた。これらの組合員には、A2及びA3が含まれていた。

初審大阪労委は、21年10月28日付けで、申立てを却下する決定を發した。組合は、中労委に再審査を申し立て、現在中労委に係属中である（平成21年（不再）第46号事件）。

③ 都労委平成23年不第14号事件

21年の組合員に対する月例賃金、一時金、昇格等が争われた。これらの組合員には、A2及びA3が含まれていた。

当委員会は、27年1月13日付けで申立てを棄却する命令を發した。組合は、中労委に再審査を申し立て、現在中労委に係属中である（平

成27年（不再）第10号事件）。

- (5) また、A 2 及び A 3 を再雇用しなかったことの当否が争われた事件として、東京地裁平成23年（ワ）第20907号事件がある。同事件においてA 2 及び A 3 は、会社の再雇用制度は、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。）に反し、手続的要件も欠いているから無効であると主張したが（各人に対する業績評価の合理性は争点としていない。）、東京地裁は、25年1月15日、会社の再雇用制度は有効であるとの判断を示して請求を棄却し、東京高等裁判所での控訴棄却（東京高裁平成25年（ネ）第722号事件）、最高裁判所での上告棄却、上告不受理決定（最高裁平成25年（オ）第1711号事件、同25年（受）第2095号事件）により確定した。

【乙1の1・2、乙2～7、乙24、乙28・29】

### 3 再雇用制度に関する団体交渉の経過等について

- (1) 17年2月22日及び4月28日に、組合は、高年法を理由に、定年を60歳から65歳に引き上げること及び定年退職日を定年に達した日以降の3月31日とすることを要求した。これに対して会社は、18年4月から改正施行される高年法を踏まえ、雇用延長措置を講ずることを考えているが、具体案を整理してから組合と協議したいなどと回答した。

17年5月27日の団体交渉で、組合が、会社の検討案を示すよう求めたところ、会社は、定年制度の廃止は考えにくいので、定年延長、再雇用制度の創設を検討しているなどと答えた。組合が、決まってから通知するのではなく、決める前に提案してほしいと求め、会社も了承した。

【甲19】

- (2) 会社は、18年3月1日に再雇用制度の創設を提案し、同月10日の団体交渉で、内容の説明を行った。団体交渉において、組合が、もっと早く提案して協議すべきであったと述べると、会社は、雇用を延長すれば年金制度の見直しが必要になるため検討に時間がかかったなどと弁解した。

会社の提案した再雇用制度は、①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。）、②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、③定年退職日における職務等級が一定以上（管理職であるか、専門職はCL25、事務・技能職はT1/07、T2/08の者、後記4(2)①参照）であって、過去3年間の業績評価の平均が標準以上の者という三つの基準（以下「適用基準」という。）を満たす定年退職者が希望した場合に再雇用することを骨子とするものであった。

組合は、3月31日の団体交渉で、会社提案の再雇用制度は、再雇用の適用基準などが法の趣旨に反するものであり、そのまま受けることはできないと回答した。これに対して会社は、他の二つの労働組合とも合意できていないが、就業規則の改正の方法で再雇用制度を導入したいと答えた。

【甲4、甲19】

(3) 会社は、4月1日付けで就業規則を改正し、再雇用制度を創設した。

4月13日の団体交渉で、意図的にぎりぎりに提案したのではないかと組合が追及したところ、会社は、定年延長と再雇用制度とのどちらにするのかの検討をしていたので遅くなったこと、今後も協議を続けていきたいことを回答した。これに対して組合は、適用基準を撤廃し、希望者全員を再雇用するよう求めた。

【甲19】

(4) 会社は、組合に対して、4月27日付けで追加提案を行った。この提案は、18年及び19年の再雇用者について、適用基準③の「過去3年間の業績評価の平均が標準以上」という要件を緩和するものであった。これに対して、組合は、適用基準を撤廃し、希望者全員を再雇用するよう求めた。

この後に行われた、5月18日、6月5日、6月30日、7月7日、7月24日、8月18日、9月7日、9月28日、10月27日、11月17日、19年1月22日、20年2月26日及び3月10日の団体交渉で、組合は、適用基準を撤廃し、希望者全員を再雇用するよう求めた。これに対して会社は、適用基準を撤廃できない理由として、早期退職制度を行ってきた経緯もあり、全体の人員構成を考え、将来像を考えた時、全ての人を再雇用できるかははっきりしていないこと、高年法でも、再雇用に一定の採用基準を設

けることは許容されており、法の趣旨に沿ったものであることなどを答えた。

これらの団体交渉の中で会社は、組合の求めに応じて、①18年4月から19年3月までの退職者は45名、19年4月から20年3月、20年4月から21年3月までの退職者はそれぞれ70名弱と見込まれること、②定年退職者数と再雇用退職者数を期間ごとに明らかにすると、評価の内容が明らかになるので公表できないが、18年4月から21年3月までの退職者見込数は約180名で、その約半数が再雇用対象者であること、③18年4月から12月までに再雇用されたのは9名であることを明らかにした。

【甲5、甲19】

- (5) 会社は、21年1月14日の団体交渉で、再雇用制度の改正案を提案した。この提案は、適用基準③の「職務等級が一定以上の者」という要件を撤廃するというものであった。会社は、1月19日の団体交渉で、この改正によって、定年退職者に占める再雇用適用者の割合が、約5割から約8割になると説明したが、組合は、2月16日の団体交渉で、あくまで適用基準の撤廃を求めた。

会社は、2月16日に、過半数従業員代表との間で、上記改正案を盛り込んだ適用基準についての協定を締結した（高年法では、再雇用の適用基準を就業規則で定めることができるのは18年4月1日から21年3月31日までの間とされており、それ以降は、いわゆる労使協定を締結する必要があった。）。

組合は、2月26日、3月13日及び3月27日の団体交渉で、適用基準の撤廃を求めたが、会社は、4月1日から改正案を盛り込んだ適用基準での再雇用制度を実施した。

【甲19】

#### 4 会社の再雇用基準及び査定制度について

##### (1) 会社の再雇用制度について

- ① 会社の就業規則（第15条第1項第3号）では、従業員が満60歳に達した月の末日を各従業員の定年退職の日としており、従業員は、この日に定年退職する。



【乙11】

② 会社は、定年退職する従業員が、労使協定の定める以下の基準を満たし、当該従業員が再雇用を希望する場合には、賃金その他の労働条件を提示し、当該従業員がそれに合意した場合に、当該従業員との間で再雇用契約を締結する。

ア 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。）

イ 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

ウ 管理職、専門職、事務・技能職それぞれの従業員について、過去3年間の業績評価の平均が標準以上の者

【甲3】

③ 上記②ウの具体的な内容は、以下のとおりである。

ア 「過去3年間の業績評価」の評価期間は、4月から12月までに定年退職する専門職及び事務・技能職の従業員については、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、1月から3月までに定年退職する専門職及び事務・技能職の従業員については、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、それぞれ指している。

イ 専門職の従業員については、毎年、上位から「1.0」、「2.0」、「2.5」、「3.0」、「3.5」、「4.0」の6段階の評価が付されるが、所定の3年間の数値の平均が3.0以下であれば、当該3年間の「業績評価の平均が標準以上」とされる。

ウ 事務・技能職の従業員については、毎年、上位から「A」、「A2」、「B」、「C」の4段階の評価が付されるが、所定の3年間における各年の評価を「A」は「1」、「A2」は「2」、「B」は「3」、「C」は「4」と数値化した上で、当該3年間の数値の平均が3.0以下であれば、当該3年間の「業績評価の平均が標準以上」とされる。

【甲3】

(2) 会社の業績評価制度について

- ① 会社の従業員は、管理職従業員と一般従業員とに区分される。一般従業員は、専門職と事務・技能職とに区分される。

専門職は、四年制大学以上の教育課程を修了し、専門職としての採用試験を受けて入社した従業員である。事務・技能職は、四年制大学の教育課程に満たない教育課程を修了し、事務・技能職としての採用試験を受けて入社した従業員である。ただし、四年制大学以上の教育課程を修了した者でも、本人が希望する場合、事務・技能職の採用試験を受験し、事務・技能職となることができる。また、入社後、事務・技能職から専門職へ職種転換する場合もある。

労働条件は、専門職と事務・技能職とでは、初任給（基本給）が異なっているほか、昇給においても基準が異なっている。また、業務での必要性に応じて入社後のトレーニングが異なっている場合があるほか、管理職への昇進といった面においても制度的な差異がある。

職務内容については、事務・技能職は、他社では通常「一般職・現業職」といわれる従業員に相当する。これに対し、専門職は、他社では通常「総合職」といわれる従業員に相当し、将来的に管理職として基幹従業員になることが期待される。

専門職については、CL25（最高位）、CL24、CL23、CL22の4段階の職位が、また、事務・技能職については、T1/07（最高位）、T2/08、T3/09、T4/10、T5/11、T6/12の6段階の職位が設けられている。

A 2 は、専門職で職位はCL25、 A 3 は、事務・技能職で、職位は10であった。

- ② 会社においては、毎年、従業員の業績評価が行われるが、業績評価の結果、全ての専門職及び事務・技能職の従業員に、下表の各評価区分のいずれかが与えられる。

評価区分の比率は、下表のとおりである。

(専門職)

評価区分（上から順）	分布比率
1. 0	5%以内
2. 0	10%

2. 5	35%
3. 0	35%
3. 5	10%
4. 0	5%以内

(事務・技能職)

評価区分 (上から順)	数値	分布比率
A	1	5%
A 2	2	20%
B	3	60%
C	4	15%

③ 会社における業績評価の方法は、以下のとおりである。

ア EADS及びDレポートの提出

一般従業員のうち、専門職はエンプロイヤー・アセスメント・アンド・デベロップメント・サマリー（以下「EADS」という。）と題する書面を、事務・技能職は自己啓発レポート（以下「Dレポート」という。）と題する書面を、毎年1月下旬頃までに直属上司に提出する。

EADSには、(ア)評価期間中の業績と個人能力開発の成果、(イ)評価期間中に習得した又は強化した技能・知識・能力の内容、(ウ)評価期間中の成果の達成や業務遂行上有効であった技能・知識・能力の内容、(エ)自らに欠けていた技能・知識・能力で、これらが習得されていれば業績がより向上していたと思われるものの内容、(オ)個人の当該年の業務目標と、所属する部門の目標との関連、(カ)個人の能力開発目標、(キ)短期及び長期の、将来のキャリアに関する希望や考察等が記入される。また、Dレポートには、(i)評価期間中に担当した仕事の内容及び目標達成度の自己評価、(ii)評価期間中における仕事の進め方及び成果の自己評価、(iii)現在担当している仕事に対する適性や興味、(iv)当該年における仕事及び自己啓発の目標等、(v)上司・会社に対する希望及び配置転換の希望が記入される。

イ カウンセリングと第一次評価の実施

一般従業員の直属上司は、EADS、Dレポートが提出された後、

毎年1月下旬から2月初旬までにかけて、従業員と面接（カウンセリング）し、前年に決められた目標の達成度合い、次年の目標設定、担当業務等について話し合いを行う。EADS、Dレポートの記載は、カウンセリングの中で、必要に応じて修正されることがある。

各一般従業員の直属の上司は、カウンセリングが終了した後、毎年2月初旬から中旬にかけて、第一次評価を行う。

第一次評価の評価項目は、専門職については、(ア)業績に関わる側面（仕事の質・量などの4項目）、(イ)専門的・技術的能力に関わる側面（コミュニケーション能力や理解能力などの9項目）、(ウ)業務遂行に関わる側面（安全に関する意識など5項目）、(エ)リーダーシップ・管理に関わる側面（会社全体の利益に関する意識など5項目）、(オ)人間関係に関わる側面（チームワークなど2項目）等が、評価の項目とされて、前年の従業員の業務について総合的な評価が加えられる。なお、これらの評価項目が記載されている書面は、会社のイントラネット上で公開され、会社の従業員であれば誰でも閲覧することが可能になっている。

事務・技能職の第一次評価の評価項目は、事務・技能職従業員評価表と呼ばれる書面に評価項目が記載されており、(ア)仕事の成果（質・量などの3項目）、(イ)仕事の遂行面（積極性など8項目）、(ウ)仕事の遂行能力（仕事の変化に対する適応力など7項目）、(エ)知識・技能（担当業務の知識・技能など2項目）、(オ)業務の達成状況という各項目について、それぞれ「期待する水準を超えた」、「期待通りであった」、「期待する水準を下回った」の三段階の評価が加えられる。これらの評価項目は、いずれもDレポートに明示され、従業員に周知されている。

#### ウ 相対評価の実施

第一次評価が行われた後、毎年2月中旬から3月中旬にかけて、「ランク・グループ」ごとに、各一般従業員の相対評価が行われる。

「ランク・グループ」とは、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評価母体を指し、原則として、30名から100

名程度の同一部門・同一職種（専門職と事務・技能職の別のこと）の従業員により構成される。ただし、ある部門に属するその職種の従業員数が30名に満たない場合には、少人数のグループを組み合わせさせてランク・グループが形成されることもある。

ランク・グループが同一部に所属する従業員だけで構成されている場合には、第一次評価を行った直属の上司が第一次評価の結果を持ち寄り、当該部の部長を交えたランク・ミーティングを開催し、あらかじめ配布されたEADSやDレポートを踏まえながら議論を行い、各従業員の評価区分を決定する。

ランク・グループが複数の部の従業員で構成されている場合には、各部の長でランク・ミーティングを開催し、同じランク・グループに属する各従業員の評価区分を決定する。各部の長は、第一次評価者（直属上司）と協議を行い、第一次評価の結果とカウンセリングの結果を踏まえながら、当該部に所属する一般従業員の相対的な順位をおおむね決定した上で、ランク・ミーティングに臨む。ランク・ミーティングでは、各部の長が、あらかじめ配布されたEADSやDレポートを踏まえながら議論を行い、各従業員の評価区分を決定する。

なお、専門職については、原則として、同一のランク・グループに属する従業員の全員に順位が付けられた上で、その評価区分が決定されるが、事務・技能職については、全員に順位は付けられず、評価区分だけが決められる。

業績評価の手順の概要は、会社のイントラネット上で公開され、従業員であれば誰でも閲覧することが可能になっている。

#### エ 評価区分の最終決定とその伝達

ランク・ミーティングの結果決定された評価区分は、人事部でデータ管理システムに入力され、役員がこれを承認することにより、毎年3月下旬頃に最終決定される。

最終決定された評価区分は、第一次評価者に伝えられ、毎年4月以降、各第一次評価者は、被評価者である各一般従業員と面接を行

い、評価結果を伝えるとともに、今後の仕事の目標等について指導を行う。この面接の内容は、専門職については、EADSの面談内容の要約欄に記載され、事務・技能職については、事務・技能職従業員評価表の所定欄に記載される。

【審5p4・6～16・19～21・26～29、審6p7～19・21～24、乙19～22】

5 A2の再雇用選考及び査定結果等について

(1) A2の再雇用選考の結果について

A2は、22年3月31日に定年退職した。したがって、前記4(1)②ウの再雇用基準に定める「過去3年間の業績評価」は、18年から20年までの評価（評価対象期間は、17年1月から19年12月まで）である。同再雇用基準を満たすためには、その平均値が3.0以下である必要があったが、A2の上記3年間の業績評価はいずれも3.5であったため、A2は再雇用基準を満たさず、再雇用されなかった。

【審6p27、乙22】

(2) A2の18年から20年までの業績評価（評価対象期間は、17年1月から19年12月まで）について

① A2の担当業務と業務量

A2は、本件再雇用基準が業績評価の対象期間とする17年から19年までの間、燃料販売部門のリテールサービス・カード・オペレーションズに所属し、クレジット・カード関連の管理業務を主として担当していた。具体的には、以下の業務であった。

ア サービス・ステーション（いわゆるガソリンスタンド。以下「SS」という。）のクレジット・カード利用の申込みの処理等

SSの顧客は、クレジット・カードを利用して給油等のサービスを受けることができるが、カード会社との契約は、各SSが行うのではなく、会社が行っている。このため、各SSは、自らの店舗で使用可能なクレジット・カードを選択し、会社に対して、クレジット・カード利用の申込みを行うことによって、会社のカード・プログラムに参加する。このため、会社に、クレジット・カード関連の管理業務が発生する。

A 2が行っていた業務は、(ア) S S から受領したクレジット・カードの利用申込書の写しをクレジット・カードセンターに社内便で送り、利用申込書の原本をカード・オペレーションズのファイルに綴じること、(イ)カード・プログラムに参加している S S のエクセルファイルで作成されたリストを、 S S の新設、経営者の交代、廃業等の S S の異動に伴って更新すること、(ウ) P O S コード（クレジット・カードセンターで集計された売上げと、クレジット・カードが使用された S S を関連付けて、どの売上げがどの S S のものかを特定するために用いられる番号）を設定することであった。

これらの業務に要する時間は、1件当たり、最大で2ないし3時間程度、件数は、多くても月に10件程度であった。

イ 会計処理において発見されたエラーの S A P（社内コンピューターシステムの名称）上での修正作業

クレジット・カードセンターで全国の S S の売上金額が集計された後、その集計データに基づき、カード会社から会社に支払が行われ、会社から各 S S に対し、各 S S の売上げに相当する支払が行われる。これらの過程で行われる会計処理については、経理上の不正が行われることを防ぐために、複数の従業員で行うものとされており、A 2は、主担当としてこれらの業務を行う者の手伝いを行っていた。

A 2が担当したこれらの業務は、1回当たりの所要時間は2ないし3時間程度で、発生回数も月に1ないし2回程度であった。

ウ 会社の営業担当者（テリトリー・マネジャー（以下「TM」という。））からの質問への対応

会社のカード・プログラムに新たに参加する S S がある場合に、TMに対し、必要書類の案内を行う業務であり、業務量としては、1日に1ないし2件程度で、所要時間も短時間であった。

エ クレジット・カード関連の保険料支払、クレジット・カード関連物品の購買発注、整理等

会社がクレジット・カードの盗難・紛失等に備えて加入している

保険の保険料の算出及び保険料の支払業務と、カード関係の備品（クレジット・カードの利用申込書等）の在庫が少なくなったときの在庫管理と業者への発注業務であり、業務量としては、月に1回程度で、所要時間も短時間であった。

② A2の業務遂行状況とその評価等

A2が担当業務を遂行するに当たって、大きなトラブルやミスはなかった。

A2が担当していた業務は、いずれも、定型的な業務であり、その業務量も他のカード・オペレーションズの従業員と比較して少なかった。クレジット・カードの使用に伴う会計処理業務以外のカード・オペレーションズにおける主要業務は、クレジット・カードセンターの管理業務及びプロジェクト業務であり、これらの業務は、企画立案や対外折衝等を含む非定形的な業務であったが、A2は、これらの担当ではなかった。

A2の上司は、A2に対して、管理職になる意向があるか否かを尋ね、もし管理職を目指すのであればより難易度の高い業務を担当した方が良いと助言したが、A2は、そのような業務を担当することは避けたいし、新しい業務や難しい業務にチャレンジすることについての興味はない旨を答えた。そして、A2が、新たな業務を担当したいとか、プロジェクト業務に参加したいという申出を行ったことはなかった。会社では、専門職の8割から9割が管理職に昇進する傾向にあり、A2の属するCL25は、管理職の直前の職級であった。

A2は、18年の評価のためのEADSについては、提出を拒んでおり、A2の上司が、面接の結果及びA2から提出されたメモなどを基にしてEADSを記載し、A2の了承を得て提出した。19年及び20年については、A2は、EADSの記述式の7項目（ほかにマーク式の項目が1項目ある。）のうち、2項目しか記載せず、そのうちの1項目は、「従業員のキャリアに対する希望、及びその他の個人的考察」という項目について、労使関係の改善を図り、労働者及び労働組合の声を真摯に聞くべきであるなどの記載をしていた。19年及び20年につ



いても、上司が、面接の結果及びA2から提出されたメモなどを基にしてEADSを補充記載し、提出した。会社において、EADSの項目を白紙で提出する例はほとんどなかった。

③ A2に対する部門評価とランク・ミーティングにおける評価等

ア A2の18年から20年までの部門評価は、いずれも部門4名のうちの最下位であった。

イ A2のランク・グループは、おおむね、会社の燃料販売部門のうち4部門に属する、職位がCL23からCL25の専門職従業員で構成されていた。構成員の人数は、17年は46名、18年は39名、19年は31名であった。

ウ A2の18年から20年までのランク・ミーティングにおける評価は、いずれも、下位15パーセントの順位となり、3.5の評価区分に位置付けられた。

【審3 p20～24、審5 p10、審6 p39～47・54～59、審7 p39、甲23、乙12～14、

乙26、乙27】

6 A3の再雇用選考及び査定結果等について

(1) A3の再雇用選考の結果について

A3は、22年8月31日に定年退職した。したがって、前記4(1)②ウの再雇用基準に定める「過去3年間の業績評価」は、19年から21年までの評価（評価対象期間は、18年1月から20年12月まで）である。同再雇用基準を満たすためには、その平均値が3.0以下である必要があったが、A3の上記3年間の業績評価はいずれもCであったため、これを数値化した平均値は4.0となる。したがって、A3は再雇用基準を満たさず、再雇用されなかった。

【乙22】

(2) A3の19年から21年までの業績評価（評価対象期間は、18年1月から20年12月まで）について

① A3の担当業務と業務量

A3は、本件再雇用基準が業績評価の対象期間とする18年1月から20年1月までの間は、コントローラー本部（経理部）の供給会計部

(以下「PMI」という。)に在籍し、20年2月から同年12月までの間は、コントローラー本部(経理部)のコントロール・アドバイザーに所属した。A3の主な業務は、バンコクビジネスサポートセンターへの文書転送業務、外部倉庫保管文書の文書管理業務及び購買業務であった。具体的には、以下のとおりであった。

#### ア バンコクビジネスサポートセンターへの文書転送業務

会社の各担当部署からA3の下に集められた請求書や注文書等の文書をバンコクビジネスサポートセンターに転送する業務で、具体的な作業としては、A3に届けられる、(ア)他社(他の石油元売会社又は商社)に石油製品を発注する際の発注書や請求書、(イ)会社が他社に石油製品を販売した際に作成した請求書、(ウ)会社とB1会社との間の石油製品の売買において会社の担当部署が作成した両社間の請求書等の文書を、社内用のメール便で転送するというもので、A3の作業は、同人のインボックスに届いた各文書を封筒に入れて、アウトボックスに入れるだけで、請求書の数字の確認など、文書の内容のチェック等を行うことはなかった。

転送作業は1回当たり数通から多くても10通程度で5分から15分ほどで終わり、発生回数は月に数回であった。

#### イ 外部倉庫保管文書の文書管理業務

PMIで取り扱っていた請求書等の経理関係文書には、会社統合前の4社分の経理関係文書が含まれており、分量が膨大であったため、外部倉庫で保管されていた。保管対象文書はダンボールにまとめられ、ダンボールごとにタイトルと保管期限が担当部署から指定された上で、外部倉庫に預けられる。預入時に指定された保管期限が到来すると、文書管理を担当している総務部から、保管期限が到来したダンボールに入っている文書を廃棄するか又は保管期限を延長するかにつきPMIに問合せがある。

A3は、PMI在籍時にこの文書管理を担当し、保管の延長又は廃棄を判断し、直属上司の承認を求めていたが、コントロール・アドバイザーに異動するとともにPMIが廃止されたため、異動

後もこの業務を担当した。

保管対象文書の保管延長又は廃棄に関する問合せが総務部から来るのは四半期に1回（年4回）で、1回に問合せのあるダンボールは10箱から20箱程度であったため、1回の業務量としては、1日から遅くとも2日程度で終わる作業であった。

#### ウ 購買業務

P M I 在籍時には、会社の「燃料油脂新聞」購読料支払及びバンコクビジネスサポートセンターのトレーニング費用の精算等の業務を行っていた。同業務は、いずれも定型的で極めて簡単な業務であり、発生回数も月に1回あるかないかであったが、A3は、コントロール・アドバイザーに異動後は、担当から外れた。

#### ② A3 の業務遂行状況とその評価等

A3は、年間25日の有給休暇とは別に、平成18年は41日、19年は46日、20年は70日以上「病欠」として欠勤しており、業務量も他の従業員と比べて著しく少なかった。A3が欠勤をする際の電話連絡は、欠勤日の出勤時間前にあることもあったが、出勤時間を過ぎてから連絡があることも少なくなかった。

A3が、休みがちであったために、バンコクビジネスサポートセンターで業務に支障が出たり、請求書の転送が遅れて取引先からクレームを受けたりしたこともあった。

もともと、A3は、タイの政情不安による空港封鎖により、郵便物がストップしたり、誤配があったりした際に、現地のバンコクの担当部署の担当者に電話やメールで現状を連絡したり、混乱が生じないように手配をしたりしたこともあった。

A3は、数日間連続で休むこともよくあったので、同人が欠勤している間に同人のインボックスに届けられた文書については、隣の部署であるフィナンシャル・オペレーションズ等の従業員が、A3のインボックスを確認してバンコクビジネスサポートセンターへ転送していた。A3は、このように他の従業員が転送した文書について確認してはいなかったし、転送業務を行ってくれた従業員に感謝の意を

伝えるということもなかった。

20年5月の業績評価面接の際、A3の上司がA3に業務量を増やすことが可能かと尋ねたところ、A3は、業務量を増やせるかどうかは自分では決められないので、組合を通して話をしてほしいと答えた。

また、A3は、文書管理業務を行っている際に、外部倉庫に預けられている会社の在庫評価計算関係の重要な文書を、保存期限到達前に誤って廃棄しようとしたことがあった。これは、A3が、外部倉庫に預けられている当該文書が原本ではなくコピーだと思い込んだためであったが、同人の上司が、外部倉庫から当該文書の入った段ボールを取り寄せて中身を確認し、廃棄するのをやめさせた。

③ A3 に対する部門評価とランク・ミーティングにおける評価等

ア A3 のランク・グループは、管理部門の経理（コントローラー）、財務（トレジャラー）、与信管理（クレジット）、税務（タックス）及び総合監査室（コーポレートオーディット）に所属している、事務・技能職従業員10名前後で構成されていた。

イ A3 の18年から20年までのランク・ミーティングにおける評価は、いずれも、下位15パーセントの順位となり、Cの評価区分に位置付けられた。

【審9p6～11、審11p12・16・19・36、審12p41、甲44、甲45、乙26、乙27、乙31、  
乙34、乙35、乙40】

### 第3 判断

#### 1 当事者の主張

##### (1) 申立人組合の主張

① 会社は、組合の前身であるC5組合に対して、敵対的な対応を行ってきたが、C5組合が分裂し、組合が結成された以降も、組合に敵対的な対応を続けた。

「定年退職者再雇用制度」についても、団体交渉を重ねてはいるが、会社の態度は、一度決めたものは変えない、特に業績評価を再雇用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、組合の主

張に耳を傾けることなく、不誠実な対応であった。

② 会社の業績評価制度は、評価の客観的尺度、細かい評価基準や業績評価決定のプロセスを明らかにしていなかったり、ランク・グループの決定や評価区分の比率が不適切に行われているなど不透明かつ合理性・公平性に欠けた制度であり、組合を差別するための道具として運用されている。

③ A 2 が従事していた業務内容や業務量は、本人が選び、決めたものではなく、上司（会社）が決めて指示したものである。A 2 の業務内容が「職位に見合っていない」というのであれば、それはA 2 の責めに帰すものではなく、決定・指示した上司（会社）の責任である。

A 2 は、本件評価対象期間中、担当業務において何のトラブルも起こさず、瑕疵なく業務に従事した。

したがって、A 2 が標準より劣る評価を受ける理由は何もない。それにもかかわらず、A 2 に対して、会社がこのような不当な評価を行ったのは、同人が組合員であることを嫌悪したためである。

④ A 3 の業績評価について、会社は、A 3 が業務上疾病に被災し、労災認定を勝ち取り、主治医の診断書に基づくリハビリ就労を行っている事実を全く無視して、健常者と比較するという誤りを犯した上で、「業務量が少ない」として業績評価を平均より低くするという不公正極まりない評価を行った。

昭和48年頃、会社は、6名について、労災認定を申請する旨表明し、そのうち2名は、C 5 組合を脱退し、再雇用されている。C 5 組合を脱退し、非組合員となったIについては、労災認定以前から労災扱いとして賃金カットをされず、再雇用もされている。A 3 との取扱いの差別は明らかである。

A 3 は、バンコクビジネスサポートセンターへの文書の転送業務については、確実に行ってきており、タイの政情不安による空港封鎖という事態においても、極力業務に支障が生じないように最大限努力して、責任をもって業務遂行している。

文書廃棄のミスについても、A 3 がたまたま行ったかもしれない

ミスは殊更に取り上げて、それがあたかも恒常的に行われていたかのごとく言い立てているにすぎない。

したがって、A3が標準より劣る評価を受ける理由は何もない。それにもかかわらず、A3に対して、会社がこのような不当な評価を行ったのは、同人が組合員であることを嫌悪したためである。なお、A3は、定年前の39年間、B評価は3回、C評価は36回という差別評価を受けている。

- ⑤ したがって、A2及びA3が標準以下の評価を受けたことは、同人らが組合員であることないし組合活動を行ったことを理由とするものであり、この評価を理由として同人らを再雇用しなかったこともまた、同人らが組合員であることないし組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いである。

(2) 被申立人会社の主張

- ① 会社の再雇用基準では、「過去3年間の業績評価の平均が標準以上の者」であることが、再雇用の対象となる従業員の条件とされているところ、会社がA2及びA3の再雇用を行わなかったのは、同人らの当該期間の業績評価がいずれも標準を下回ったためであって、同人らが組合員であるためではない。
- ② A2は、非管理職の専門職としては最高位であるCL25の職位にありながら、業務を定型的に実行するだけで、その職位に期待される仕事、すなわち決められた業務をより効率的に行うための検討や提案、リーダーシップの発揮といった主体的かつ積極的な姿勢で業務に取り組むこと、より難易度及び重要性が高い業務に挑戦することは皆無であった。また、その業務量も少なかった。このため、他の専門職従業員と比べて、会社への貢献度が低いことは明らかであった。

会社は、管理職になるためにより主体的かつ積極的な姿勢で担当業務に取り組むほか、業績評価においてよりアピールできる難易度の高い業務を担当した方が良いと助言もしていたが、A2は、新しい業務や難しい業務にチャレンジすることには興味もないと述べ、むしろ避けたいという反応をしていた。

組合は、A 2 を含む組合員らが、組合差別により不当な業績評価を受けたとして、不当労働行為救済申立てを行ったが、いずれの申立ても棄却ないし却下されている。このことは、会社による A 2 の業績評価が、差別的業績評価ないし恣意的なものではなかったことを裏付けるものである。

会社は、以上のとおり、公平公正な業績評価の結果、A 2 の業績評価を行ったものであって、同人が組合員であることを理由とした差別的業績評価ないし恣意的な業績評価を行った事実は存在しない。

- ③ A 3 が担当していた事務的な仕事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ずるような内容でもなかった。また、他の従業員とのコミュニケーション上の問題や文書管理業務に関する重大なミスといった問題点を考慮すれば、A 3 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。

組合は、A 3 を含む組合員らが、組合差別により不当な業績評価を受けたとして、不当労働行為救済申立てを行ったが、いずれの申立ても棄却ないし却下されている。このことは、会社による A 3 の業績評価が、差別的業績評価ないし恣意的なものではなかったことを裏付けるものである。

会社は、以上のとおり、公平公正な業績評価の結果、A 3 の業績評価を行ったものであって、同人が組合員であることを理由とした差別的業績評価ないし恣意的な業績評価を行った事実は存在しない。

- ④ したがって、会社が A 2 及び A 3 を再雇用しなかったことは、不当労働行為には当たらない。

## 2 当委員会の判断

### (1) A 2 の業績評価について

- ① A 2 の担当していた業務の業務量は、(ア) S S のクレジット・カード利用の申込みの処理等については、所要時間が 1 件当たり最大で 2 ないし 3 時間くらいで、件数は、多くても月に 10 件程度、(イ) 会計処理において発見されたエラーの S A P 上での修正作業は、1 回当たりの所

要時間は2ないし3時間程度で、発生回数も月に1ないし2回程度、(ウ)会社のTMからの質問への対応は、所要時間は短時間であって、件数も1日に1ないし2件程度、(エ)クレジット・カード関連の保険料支払、クレジット・カード関連物品の購買発注、整理等については、所要時間も短時間で、発生回数も月に1回程度であって(第2、5(2)①)、これらを合計しても、業務量としてはかなり少ないといわざるを得ない。

- ② カード・オペレーションズにおける他の主要業務は、クレジット・カードセンターの管理業務及びプロジェクト業務であり、これらの業務は、企画立案や対外折衝等を含む非定形的な業務であったが、A2は、これらには主たる担当者としては関与していなかった。会社は、A2に対して、もし管理職を目指すのであればより難易度の高い業務を担当した方が良いと助言したが、A2は、そのような業務を担当することは避けたいし、新しい業務や難しい業務にチャレンジすることについての興味はない旨を答えた。そして、A2が、新たな業務を担当したいとか、プロジェクト業務に参加したいという申出を行ったこともなかった(第2、5(2)②)。

ちなみに、会社では、専門職の8割から9割が管理職に昇進する傾向にあり、A2の職位CL25は、管理職の直前の職級であった(第2、5(2)②)。

なお、A2は、EADSについて、全く記載せずに、あるいは一部のみを記載して上司に提出する(第2、5(2)②)など、自らの業績を高く評価してもらうことに熱心でなかったことも窺われる。

- ③ 以上の事実を総合すれば、A2が担当業務を遂行するに当たって、大きなトラブルやミスはなかったことを考慮しても、同人の平成18年から20年までの評価は、業績評価について会社が有している裁量を逸脱しているとまでの事情を認めることはできず、組合加入ないし組合活動を理由とする不当なものであるということとはできない。

(2) A3の業績評価について

- ① A3の担当していた業務の業務量は、(ア)バンコクビジネスサポー



トセンターへの文書転送業務については、1回当たり数通から多くても10通程度で5分から15分ほどで終わるものであり、転送作業の発生回数は月に数回程度、(イ)外部倉庫保管文書の文書管理業務は、1回当たりの所要時間は1日から2日程度で、発生回数も四半期に1回程度、(ウ)購買業務は、月に1回あるかないか程度であって(第2、6(2)①)、これらを合計しても、業務量としてはかなり少ないといわざるを得ない。

A3は、労災として頸肩腕症候群に罹患していたことから、それによって業務量が少ないことを理由として低評価を行うことは不当であるとの組合の主張も理解できないではない。しかしながら、昭和57年には症状固定・治癒の認定がなされていたこと(第2、2(3))やA3の欠勤中には他の従業員がA3の業務の代替をしていたこと(同6(2)②)などを考えれば、業務量が少ないことを理由として低評価を行ったとしても、必ずしも不当であるとまではいえない。

組合は、C5組合を脱退し非組合員となったIが労災認定以前から労災扱いとして賃金カットがなされず再雇用もされていることや、48年頃に労災認定を受けた2名がC5組合を脱退し再雇用されていることが、組合員であるA3に対する差別の証左であるとも主張する。確かに、Iの事案は、A3とは異なり、労災認定以前から労災扱いとして賃金カットがなされていなかったものではあるが、そのことをもって、直ちにA3に対する差別があったとまでみることはできない。また、48年頃に労災認定を受けた2名が、C5組合を脱退し、再雇用されているという事実も、そのことだけでA3に対する差別を認めることは困難であり、その他、同人に対する差別的取扱いを推認するに足りる疎明はない。

- ② A3は、欠勤が多く、バンコクビジネスサポートセンターで業務に支障が出たり、請求書の転送が遅れて取引先からクレームを受けることもあった。A3は、欠勤中の業務を同僚がカバーしている事実について確認することもなかったし、カバーした従業員に感謝の意を伝えるという配慮にも欠け(第2、6(2)②)、外部倉庫に預けられてい

る会社の在庫評価計算関係の重要な文書を、保存期限到達前に誤って廃棄しようとしたこともあった（同）。

A 3 は、タイの政情不安による空港封鎖という事態において、極力業務に支障が生じないように努力した事実は認められるものの（第2、6(2)②）、上記の事実を勘案すれば、同人の業務については、その質においても問題があったといわざるを得ない。

③ 以上の事実を総合すれば、A 3 の平成19年から21年までの評価は、業績評価について会社が有している裁量を逸脱しているとまでの事情を認めることはできず、組合加入ないし組合活動を理由とする不当なものであるということとはできない。

(3) 以上のとおり、会社の、A 2 に対する18年ないし20年の業績評価及びA 3 に対する19年ないし21年の業績評価については、同人らの組合所属ないし組合活動を理由として低評価がなされたということとはできない。

そして、会社の再雇用制度では、「過去3年間の業績評価の平均が標準以上の者」であることが雇用条件となるところ、A 2 及び A 3 は、いずれもこの基準を満たしていなかったのであるから、同人らが再雇用されなかったこともまた、同人らの組合所属ないし組合活動を理由とするものであるということとはできない。

したがって、会社が、A 2 及び A 3 を再雇用しなかったことは、同人らが組合員であることないし組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いには当たらない。

組合は、会社の団体交渉における姿勢などから、会社は組合を嫌悪しており、問題の多い業績評価制度を利用して組合員を差別しているとも主張するが、上記のとおり、A 2 及び A 3 の定年前3年間の業績評価が、両名の組合所属ないし組合活動を理由に行われているとまではいうことができないから、組合の主張は採用することができない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、A 2 及び A 3 を再雇用しなかったことは、労働組合法第7条第1号に該当しない。

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28年 2 月16日

東京都労働委員会

会 長      房 村 精 一