

# 命 令 書 (写)

再審査申立人 X組合

Y 1 会社承継人

再審査被申立人 Y 2 会社

上記当事者間の中労委平成28年(不再)第15号事件(初審東京都労委平成23年(不)第31号事件)について、当委員会は、令和5年1月11日第334回第三部会において、部会長公益委員畠山稔、公益委員両角道代、同鹿野菜穂子、同松下淳一、同鹿士眞由美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

## 第1 事案の概要等

### 1 事案の概要

本件は、再審査被申立人Y2会社の前身のB1会社(後記第3の1(2)のとおり、B1会社は数次の組織変更により現在に至っており、B1会社

以降の各社を、その名称を問わず「会社」ともいう。)が、再審査申立人X組合(以下「組合」という。)の組合員であるA1及びA3がそれぞれ平成22年3月31日(以下「平成」の元号を省略する。)及び同年8月31日に会社を定年退職したところ、会社の定年退職者再雇用制度の再雇用基準を満たしていないとして両名を再雇用しなかったことが労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、23年3月30日、組合が東京都労働委員会(以下「東京都労委」という。)に救済を申し立てた事案である。

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

(1) 会社は、A1及びA3を再雇用しなかったことを撤回し、A1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への掲載

## 3 初審命令及び再審査申立ての要旨

東京都労委は、28年2月16日付けで、前記1の会社の対応は不当労働行為には該当しないとして、組合の救済申立てを棄却することを決定し、同年3月28日、当事者双方に対し、命令書を交付した(以下「初審命令」という。)

組合は、同年4月5日、これを不服として、初審命令の取消し及び前記2の救済を求めて、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

## 4 本件の争点

会社がA1及びA3を再雇用しなかったことは、両名が組合の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労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるか。

## 第2 当事者の主張の要旨

## 1 組合の主張

- (1) 組合と会社との間には、組合の前身であるC1組合当時から、退職金や一時金の増額を求めてストライキを行うなどの争いがあり、組合が結成された以降も、賃金や解雇、ハラスメントをめぐる争いなどが続いており、会社は長年にわたって組合及び組合員に対する団結破壊攻撃、不利益扱い攻撃を行い、組合を嫌悪している。
- (2) 会社は、高年齢者雇用確保措置として、継続雇用制度を選択し、再雇用制度として導入した。高年齢者雇用確保措置としての再雇用制度は、新規採用とは異なり、一般的な契約自由の考えに基づくものではなく、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年齢者雇用安定法」という。）によって、定年退職者の継続雇用を企業に義務付けたものであり、限定的な者しか再雇用されないという制度は、法の趣旨・目的から大きく逸脱したものであり、脱法行為であるとの疑いを禁じ得ない。
- (3) 組合と会社は、会社の定年退職者再雇用制度について団体交渉を重ねているが、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の選定基準とす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。
- (4) 会社の業績評価制度は、評価の客観的尺度、業績評価決定のプロセス、ランク・グループの構成やランク・ミーティングの内容（後記第3の4(2)ウ(オ)参照）を会社のみが保有し、従業員に明らかにされておらず、また、評価ランクの配分が不適切であるなど、不透明かつ合理性・公平性に欠け、会社が恣意的に運用することができる制度であり、この制度によるA1及びA3の再雇用拒否は、組合差別である。
- (5) A1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にもかかわらず、A1の業務内容が職位に見合っていない、他の専門職従業員と比べて会社

への貢献度が低いなどとして標準より劣る評価をしているが、それはA1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。

A1は、業績評価の対象期間中、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。

A1が標準より劣る評価を受ける理由は何もない。にもかかわらず、A1に対して会社が行った不当な評価は、同人が組合員であることを嫌悪するが故の差別的評価にほかならない。

- (6) A3の業績評価について、会社は、A3が業務上疾病に被災し、労働災害（以下「労災」という。）の認定を勝ち取り、主治医の診断書に基づくりハビリ就労を行っている事実や後遺症と必死になって闘い、出勤するよう努力し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、労災の認定を申請する旨表明し、そのうち2名は、C1組合を脱退し、再雇用されている。C1組合を脱退し、非組合員となったある従業員については、労災認定以前から労災として扱われ、再雇用もされている。このように、A3に対して差別的取扱いが行われているのは明らかである。

A3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、責任をもって業務を遂行している。

文書廃棄のミスについても、A3がたまたま行ったかもしれないミスを殊更に取り上げて、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。

A 3の業務内容や業務量については、全て上司（会社）が決定してA 3に指示し、A 3は、この担当業務を瑕疵なく一生懸命行ってきたにもかかわらず、会社は、仕事の量は他の従業員とは比較にならないほど少ないもので、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いとして、標準より劣る評価をした。

A 3が標準より劣る評価を受ける理由は何もない。にもかかわらず、A 3に対して会社が行った不当な評価は、同人が組合員であることを嫌悪するが故の差別的評価にほかならない。なお、A 3は、定年までの39年間、B評価は3回、C評価は36回という差別的評価を受けている。

(7) したがって、A 1及びA 3が標準より劣る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 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A 1及びA 3を再雇用しなかったのは、同人らの評価対象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。

なお、会社の定年退職者再雇用制度が有効かつ適法なものであることは、裁判により確定している。

(2) 会社人事部は、毎年12月頃、業績評価の対象となる一般従業員を評価する全ての監督者に対し、限定された情報にのみ基づいて評価をしてはならないことや仕事の量のみを重視して質を見落とすこと（またその逆）があってはならないことなど業績評価に関する留意点を記載した資

料を配布している。全ての監督者は、この資料を参照し、翌年の業績評価に備えており、またこの資料は、業績評価を受ける一般従業員の直属の上司にも監督者から転送されることとなっている。

毎年1月下旬頃までに、専門職が直属の上司に提出するエンプロイヤー・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。）及び事務・技能職が同じく提出する自己啓発レポート（以下「Dレポート」という。）の記入方法、専門職に係る第一次評価の評価項目が記載されている書面及び業績評価の手順の概要については、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となっている。また、業績評価の結果を従業員に伝えるための面談の中でも、従業員からの質問に回答する形で管理職が説明している。さらに、業績評価の手順の概要は、会社の各労働組合にも説明している。そして、事務・技能職の各評価項目は、Dレポートに明示し、従業員に周知している。

このように、評価者に対しては、業績評価に関する留意点を記載した資料を配付し、恣意的な業績評価を行うことがないように注意喚起しており、また、業績評価制度は、評価項目や手続について従業員に公開されていることから、差別的ないし恣意的な業績評価は行っていない。

- (3) A1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、決められた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の助言もしていたが、A1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、A1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A1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、A1の業績評価を標準未満の評価としたものであって、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) A3が担当していた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、A3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、A3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A3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、A3の業績評価を標準未満の評価としたものであって、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。

- (5) したがって、会社がA 1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。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 組合

組合は、昭和57年9月25日にC 1組合から分離独立して結成された労働組合であり、肩書地に事務所を置いている。

組合は、本件初審申立て時（23年3月30日）には会社又は会社の前身のB 2会社（同社の前身のB 3会社及びB 4会社を含む。以下「B 2会社」という。）若しくはB 5会社（同社の前身のB 6会社を含む。以下「B 5会社」という。）の従業員及び元従業員により組織されていたが、その後、組合員の退職により会社に従業員籍を有する組合員はいなくなり、現在は、会社を退職した又は解雇された元従業員により組織されている。本件再審査結審時（令和4年10月18日）現在の組合員は29名である。

##### (2) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、全国に支店、製油所等を有して、石油製品の製造・販売等を行っており、令和3年4月1日現在の従業員は約9000名である。

B 2会社は、14年6月、同社を存続会社としてB 5会社外2社を吸収合併し、B 1会社となった後、24年5月、グループ会社の再編によりY 1会社に組織変更し、Y 1会社は、29年1月1日付けでB 7会社に吸収合併され、B 7会社は、同年4月1日付けでB 8会社に吸収合併



されてB9会社となり、さらに、B9会社は、令和2年6月25日、Y2会社に商号を変更した。これにより、同社がY1会社の再審査被申立人としての地位を承継した。

(3) 別組合

会社には、組合のほか、C2組合（23年6月1日現在の組合員（定年後の再雇用者を除く。以下同じ。）は1265名）、C1組合（23年6月1日現在の組合員は6名）、C3組合（23年6月1日現在の組合員は16名）等がある。

2 組合と会社との従前の労使関係

(1) 組合は、昭和57年9月25日の組合結成直後、B2会社及びB5会社に対し、労働組合結成を通知し、団体交渉を要求するとともに、C1組合組合費のチェック・オフを停止するよう要求した。これに対し、B2会社及びB5会社は、昭和58年3月までC1組合組合員としてのチェック・オフを継続するとともに、同年6月まで団体交渉に応じなかった。

(2) 昭和59年4月20日の争議行為時において、組合の組合員が、建造物侵入の容疑で逮捕され、そのうちの5名が起訴される事件が発生した。B2会社は、上記5名の組合の組合員を懲戒解雇した。

組合は、上記懲戒解雇等が不当労働行為であるとして、B2会社及び当時のB2会社の管理職であった個人6名を被申立人として大阪府地方労働委員会（現在は、大阪府労働委員会。以下、両時期を通じて「大阪府労委」という。）に救済を申し立てた（大阪府労委昭和59年（不）第51号及び同第80号事件）。大阪府労委は、16年11月5日付けで、上記個人6名に対する救済申立てを却下し、B2会社に対する救済申立てを棄却した。組合はこれを不服として当委員会に再審査（中労委16年（不再）第65号事件）を申し立て、本件再審査結審時現在、当

委員会に係属中である。

- (3) 組合は、昭和57年の組合結成以降、上記(2)の事件以外にも、全国各地で、B2会社、B5会社、B1会社又はY1会社を被申立人として、多数の不当労働行為救済申立てを行った。これらのうち組合又はその下部組織が当事者となっている再審査申立事件は、本件再審査結審時現在、本件及び上記(2)の事件も含め14件が当委員会に係属中である。
- (4) A3は、昭和48年9月に診断された頸肩腕症候群が同50年4月に三田労働基準監督署長により業務災害と認定され、労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という。）に基づく療養補償給付及び休業補償給付の支給を受けていたが、同労働基準監督署長は、A3に対し同57年12月31日をもって症状固定・治癒したものと認定し、その後の給付を行わないこととして、その旨を同58年2月22日付け文書によりA3に通知した。会社は、業務災害と認定された頸肩腕症候群による欠勤時間・日数に対応する賃金額と労災保険法に定める休業補償給付との差額をA3に対し支給していたが、この通知を理由として同58年9月以降は毎月の賃金から当該頸肩腕症候群による欠勤分を控除した。

組合は、A3に対する賃金補償の打切り、同月以降の欠勤時間・日数に対応する欠勤控除が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為であるなどとして、東京都労委に救済を申し立てたが（東京都労委8年（不）第28号事件）、東京都労委は、16年6月15日付けで、会社の各行為のうち申立期間を徒過した救済申立てについては却下し、その余の救済申立てを棄却した。組合は、これを不服として、当委員会に再審査（中労委16年（不再）第44号事件）を申し立てたが、当委員会は、25年2月20日付けで、再審査申立てを棄却した。組合は、これを不服として東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に行政訴訟を提起したが（東京地裁25年（行ウ）第566号事件）、東京地裁は、

27年12月25日、組合の訴えを却下及び請求を棄却した。組合は、これを不服として東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴を提起したが（東京高裁28年（行コ）第29号事件）、東京高裁は、28年5月17日、組合の控訴を棄却した。さらに、組合は、これを不服として最高裁判所（以下「最高裁」という。）に上告提起及び上告受理申立てを行ったが（最高裁28年（行ツ）第284号、同28年（行ヒ）第330号事件）、最高裁は、29年6月27日、上告を棄却し、上告審として受理しない旨の決定をし、東京地裁の判決が確定した。

また、A3は、昭和57年12月31日をもって症状固定・治癒したとの認定に基づく療養補償給付等不支給処分取消しを求めて行政訴訟を提起したが（東京地裁5年（行ウ）第58号事件）、東京地裁は、8年3月27日、請求を棄却した。同判決は最高裁の決定により確定した。

さらに、A3は、頸肩腕症候群につき業務災害の認定を受けたが、その後治癒認定がされたことを理由に、会社が、一時金支給額算定の際、当該頸肩腕症候群による欠勤につき欠勤控除を行ったことが違法であるとして訴訟を提起したが（東京地裁8年（ワ）第13846号事件）、東京地裁は、12年7月12日、請求を棄却し、同判決は、13年4月26日、最高裁の決定により確定した（最高裁13年（オ）第311号事件、同13年（受）第298号事件）。

なお、昭和48年頃、A3と同じ頸肩腕症候群に罹患したC1組合の組合員6名について、C1組合の要求により、会社が業務上の災害と認め、労災請求をしたことがあった。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C1組合を脱退し、定年退職後は再雇用されている。また、同59年頃、頸肩腕症候群に罹患した元C1組合組合員1名（頸肩腕症候群に罹患するかなり前にC1組合を脱退していた。）は、労災認定以前から労災扱いとして欠勤控除がされず、定年退職後の再雇用も

されていた。

- (5) 組合と会社との多数の紛争の中で、A1の定年前3年間（18年から20年まで）の業績評価とA3の定年前3年間（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、以下のものがある。

ア 大阪府労委19年（不）第23号事件及び20年（不）第43号事件

本事件は、組合員に対する18年及び19年の月例賃金・一時金の支給、組合員の昇格等が争われた事件であり、これら組合員にはA1及びA3が含まれていた。

大阪府労委は、21年10月13日付けで救済申立てを却下した。組合は、これを不服として、同月22日、当委員会に再審査（21年（不再）第40号事件）を申し立て、本件再審査結審時現在、当委員会に係属中である。

イ 大阪府労委21年（不）第47号事件

本事件は、組合員に対する20年の月例賃金・一時金の支給、組合員の昇格等が争われた事件であり、これら組合員にはA1及びA3が含まれていた。

大阪府労委は、21年11月13日付けで救済申立てを却下した。組合は、これを不服として、同月27日、当委員会に再審査（21年（不再）第46号事件）を申し立て、本件再審査結審時現在、当委員会に係属中である。

ウ 東京都労委23年（不）第14号事件

本事件は、組合員に対する21年の月例賃金・一時金の支給、組合員の昇格等が争われた事件であり、これら組合員にはA1及びA3が含まれていた。

東京都労委は、27年1月13日付けで救済申立てを棄却した。組

合は、これを不服として、同年2月25日、当委員会に再審査（27年（不再）第10号事件）を申し立て、本件再審査結審時現在、当委員会に係属中である。

- (6) また、A1及びA3を定年退職後に再雇用しなかったことの当否が争われた事件がある（東京地裁23年（ワ）第20907号事件）。同事件においてA1及びA3は、会社の定年退職者再雇用制度は、希望者全員の雇用を年金支給開始年齢まで確定的に保障する制度でないから高年齢者雇用安定法に反し、また手続上の瑕疵があるから無効であると主張した（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、高年齢者雇用安定法は、事業主に対し、希望者全員を年金支給開始年齢まで無条件に再雇用することを義務付けているわけではないから、会社の定年退職者再雇用制度は高年齢者雇用安定法に反しておらず、また手続的な瑕疵は認められないとして、A1及びA3の請求を棄却した。同判決は、25年12月10日、最高裁の決定により確定した（最高裁25年（オ）第1711号、同25年（受）第2095号事件）。

### 3 定年退職者再雇用制度に関する団体交渉の経過等

- (1) 組合は、17年2月22日及び同年4月28日、高年齢者雇用安定法の改正を理由に、定年年齢を現行の満60歳から満65歳とすること及び定年退職日を定年年齢に達した日以降の3月31日とすることを要求した。これに対し、会社は、18年4月から改正施行される高年齢者雇用安定法を踏まえ、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。

組合は、17年5月27日の団体交渉において、会社の検討内容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、定年年齢の引上げ、定年退職者再雇用制度の創設を検討しているなどと回答

した。組合は、現在検討していることを協議したいので、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。

- (2) 会社は、18年3月1日、「定年退職者再雇用制度について（提案）」を組合に提出し、同月10日の団体交渉において、内容の説明を行った。この団体交渉において、組合が、同年4月1日から実施するというのであれば、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、雇用を延長すれば退職金・退職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回答した。

会社の提案した定年退職者再雇用制度は、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)ア参照）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。）を全て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、同月31日の団体交渉において、会社提案の定年退職者再雇用制度は、対象者の適用基準などが法の趣旨に反するものであり、このまま受け入れることはできないと回答した。これに対し、会社は、他の二つの労働組合とも合意できていないが、就業規則を改正して定年退職者再雇用制度を導入したいと回答した。

- (3) 会社は、18年4月1日付けで就業規則を改正し、定年退職者再雇用制度を創設した。

組合は、同月13日の団体交渉において、意図的にぎりぎりに提案し

たのではないかと追及したところ、会社は、65歳までの定年年齢の引上げと定年退職者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、今後も組合と協議を続けていきたいことを回答した。これに対し、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。

- (4) 会社は、組合に対し、18年4月27日付けで定年退職者再雇用制度に関する追加提案を行った。この提案は、18年度及び19年度の定年退職者について、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、組合は、同年5月18日の団体交渉において、適用基準を撤廃し、希望者全員を再雇用するよう求めた。

その際、組合は、同年6月5日から20年3月10日までの間に行われた12回の団体交渉においても、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、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、全体の人員構成とその将来像を考えた時、全ての人を再雇用できるかははっきりしていないこと、高年齢者雇用安定法でも、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回答した。

これらの団体交渉の中で、会社は、組合からの求めに応じて、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適用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月から同年12月までに再雇用されたのは9名であることなどを明らかにした。

(5) 会社は、21年1月14日の団体交渉において、定年退職者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「定年退職日における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。また、会社は、同月19日の団体交渉において、この改正によって、定年退職者に占める再雇用対象者の割合が、約5割から約8割になると説明したが、組合は、同年2月16日の団体交渉において、飽くまで適用基準の撤廃を求めた。

会社は、同年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（高年齢者雇用安定法では、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、過半数労働組合又は過半数従業員代表との労使協定を締結する必要があった。）。

組合は、同月13日の団体交渉において、適用基準の撤廃を求めたが、会社は、同年4月1日から改正案を盛り込んだ適用基準での定年退職者再雇用制度を実施した。

#### 4 会社の再雇用基準及び業績評価制度

##### (1) 会社の定年退職者再雇用制度

ア 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定年退職の日とし、従業員は、この日に定年退職する。

イ 会社は、定年退職する従業員が、労使協定の定める以下の(ア)ないし(ウ)の基準(以下「本件再雇用基準」という。)を全て満たし、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同意した場合に、当該従業員との間で再雇用契約を締結し、定年退職後に契約社員として再雇用する。



なお、組合は、(ウ)の業績評価を定年退職する従業員を再雇用するに当たっての基準にすることに同意していない。

(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

ウ 上記イ(ウ)の具体的な内容は、以下のとおりである。

(ア) 専門職及び事務・技能職の従業員の「過去3年間の業績評価」の評価期間は、4月から12月までの間に定年退職する従業員については、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年間とされ、1月から3月までの間に定年退職する従業員については、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

(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段階の評価のいずれかが付されるが、「過去3年間の業績評価の平均が標準以上の者」は、所定の3年間の数値の平均が3.0以下の者

(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段階の評価のいずれかが付されるが、「過去3年間の業績評価の平均が標準以上の者」は、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、所定の3年間の数値の平均が3.0以下の者

## (2) 会社の業績評価制度

ア 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、管理職への昇進においても制度的な差異がある。

職務内容については、専門職は、他社では一般的に「総合職」といわれる従業員に相当し、高度の専門性や判断力が要求され、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。一方で、事務・技能職は、他社では一般的に「一般職・現業職」といわれる従業員に相当する。

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。

A1は、専門職で、職位はCL25、A3は、事務・技能職で、職位はT4/10であった。

イ 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。

専門職については、評価区分2.5及び3.0が平均の評価となっており、事務・技能職については、評価区分Bが平均の評価となっている。

あらかじめ決定されている評価区分ごとの比率は、下表のとおりである。

なお、運用上、各評価区分の比率が下表の比率と相違することは認められている。

(専門職)

評価区分 (上から順)	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	比 率
A	1	5%
A2	2	20%
B	3	60%
C	4	15%

ウ 会社における業績評価の方法は、以下のとおりである。

(ア) 業績評価の対象期間

一般従業員の業績評価の対象期間は、評価が行われる年の前年の1月1日から12月31日である。

(イ) 業績評価に関する資料の配布

会社人事部は、毎年12月頃、業績評価の対象となる一般従業員

を評価する全ての監督者（各部の長）に対し、業績評価に関する留意点等を記載した資料を配布する。そして、全ての監督者は、自らの配下に属する第一次評価を行う管理職等にこの資料を配布する。評価プロセスに関与する全ての管理職は、この配布された資料を確認し、翌年に行われる業績評価に備える。

(ウ) EADS及びDレポートの提出

一般従業員のうち、専門職はEADSを、事務・技能職はDレポートを、毎年1月下旬頃までに直属の上司に提出する。

EADSには、①評価期間中の業績と個人の能力開発の成果、②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、③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、④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、⑤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、⑥個人の能力開発目標、⑦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、①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、②評価期間中における仕事の進め方及び成果の自己評価、③現在担当している仕事に対する適性や興味、④当該年における仕事及び自己啓発の目標等、⑤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。

EADS及びDレポートの記入方法については、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。

(エ) 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レポートの記載内容は、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。

一般従業員の直属の上司は、カウンセリングの終了後、毎年2月初旬から中旬頃にかけて、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、①業績に関わる側面(仕事の質・量などの4項目)、②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)、③業務遂行に関わる側面(安全に関する意識など5項目)、④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)、⑤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行われる。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、①仕事の成果(質・量などの3項目)、②仕事の遂行面(積極性など8項目)、③仕事の遂行能力(仕事の変化に対する適応力など7項目)、④知識・技能(担当業務の知識・技能など2項目)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」の三段階の評価が行われる。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。

#### (オ) 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月中旬頃にかけて、

「ランク・グループ」ごとに、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て30名を超えるランク・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対象となる従業員の業績について議論を行い、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に所属する従業員で構成されている場合には、従業員の所属する各部の長によるランク・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。このため、各部の長は、ランク・ミーティングの前に第一次評価者（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、各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対象となる従業員の業績について議論を行い、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、評価区分だけが決定される。

また、ランク・ミーティングには、会社の人事部員が出席し、不適切な運用が行われていないか点検するとともに、上記(イ)の業績評価に関する資料において、出席者に申し伝えられているランク・ミーティングにおける注意点（①評価の対象となるのは飽くまで評価対象期間における業績等であること、②限定された情報のみに基づいて評価をしてはならないこと、③評価者のコミュニケーション能力に過度に影響されてはならないこと、④仕事の量のみを重視して質を見落とすこと（またその逆）があってはならないこと等）に十分留意するよう促している。

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。

#### (カ) 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、会社人事部において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（以下「フィードバック面談」という。）、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「面接のサマリー」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「6. 評価を伝えた際の反応と面談内容」欄に記載される。

### 5 A1の再雇用選考及び業績評価結果等

#### (1) A1の再雇用選考の結果

A 1 は、昭和 4 8 年 4 月に B 2 会社に入社し、昭和 6 1 年春以降、組合の本部役員を務め、2 2 年 3 月 3 1 日に定年退職した。

したがって、本件再雇用基準（上記 4 (1)イ(ウ)）に定める A 1 の「過去 3 年間の業績評価」は、1 8 年から 2 0 年までの評価（評価対象期間は、1 7 年 1 月から 1 9 年 1 2 月まで）である。本件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、A 1 の上記 3 年間の業績評価はいずれも 3. 5 であったため、A 1 は本件再雇用基準を満たさず、再雇用されなかった。

(2) A 1 の 1 8 年から 2 0 年までの業績評価

ア A 1 の担当業務と業務量

A 1 は、本件再雇用基準が業績評価の対象期間とする 1 7 年から 1 9 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、主としてクレジット・カード関連の管理的業務を担当していた。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（ガソリンスタンド。以下「SS」という。）からのクレジット・カード利用申込みの処理等

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、各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。

A 1 が行っていた業務は、① SS 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とじること、②カード・プログラムに参加している SS のエクセルフ



ファイルで作成されたリストを、SSの新設、経営者の交代、廃業等のSSの異動に伴って更新すること、③POS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SSを関連付けて、どの売上げがどのSS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、突発的に多い月（20件程度）があったとしても、平均すると、月に10件程度であった。

(イ) クレジット・カードの使用に伴う会計処理業務のサポート

クレジット・カードセンターで全国のSS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SSに対し、各SS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、主担当としてこれらの業務を行う者の手伝いをA1が行っていた。

A1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、頻度は会計処理業務の一部のみの担当であったため月に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。））からの問合せへの対応

会社のカード・プログラムに新たに参加するSS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、所要時間は短時間であった。

(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業者への発注業務とカード関係備品の在庫管理であり、頻度としては、月に1回程度であった。

#### イ A1の業務遂行状況とその評価等

A1がこれらの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。

A1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専門職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、A1はこれらの担当ではなかった。

A1の上司は、A1に対して、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み、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、A1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興味はない旨を答えた。また、A1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く、それらの業務を任されることもなかった。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、A1の属するCL25は、管理職の直前の職位であった。

18年の評価のためのEADSについては、A1が、内容を記載して提出することを拒んでいたことから、A1の上司が、面接の結果及

びA1から提出されたメモなどを基にしてEADSを全て記載し、A1の了承を得て提出した。19年の評価及び20年の評価については、A1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「従業員のキャリアに関する希望、及びその他の個人的考察」という項目については、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。このため、19年の評価及び20年の評価についても、上司が、面接の結果などを基にしてEADSの記載されていない項目を補記し、提出した。なお、会社において、EADSの項目を白紙で提出されることは想定しておらず、それまで白紙で提出する例はなかった。

#### ウ A1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) A1は、自らに割り振られた業務を指示されたとおりに遂行するだけで、難易度の高い業務や新しい領域の業務に取り組むことはなく、クレジット・カードに関連する新たなプロジェクトに主体的かつ積極的に参加したりすることはなかったことから、より難易度の高い業務に取り組んでいた他の専門職従業員と比較した結果、A1の18年から20年までの評価は、いずれも部門4名のうちの最下位であった。

(イ) A1の所属していたランク・グループの大半は、管理職への昇進の手前で、管理職への昇進を目指している専門職従業員によって構成されていたところ、こうした専門職従業員と比べると、A1は、自らに割り振られた定型的な業務を遂行しているだけで、積極的に担当業務を拡大することや、プロジェクトに参加して成果を出すといったこともなかったため、A1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。

なお、A1は、担当業務について、大きなミスを起こすこともなく、決められた期限までに遂行したという点が評価されたため、A1と同じ3.5の評価区分の中でも、A1より低い順位の者もおり、また最も低い4.0の評価区分の者もいた。

## 6 A3の再雇用選考及び業績評価結果等

### (1) A3の再雇用選考の結果

A3は、昭和46年4月にB2会社に入社し、14年以降、組合の本部役員を務め、22年8月31日に定年退職した。

したがって、本件再雇用基準（上記4(1)イ(ウ)）に定めるA3の「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。本件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となり、過去3年間の業績評価の平均が標準（3.0）を上回ったため、A3は本件再雇用基準を満たさず、再雇用されなかった。

### (2) A3の19年から21年までの業績評価

#### ア 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、同本部のコントロール・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、①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、②会社が他社に石油製品を販売した際に作成した請求書、③会社とB7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あった。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、頻度は月に数回であった。

#### (4) 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、会社が統合される前の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、外部倉庫に保管されていた。保管対象文書は段ボール箱にまとめられ、箱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段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に四半期に1回（年4回）、報告期限の1か月程度前に問合せがある。

1回に問合せのある段ボールは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。

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、直属の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。

(ウ) 購買業務

PMI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17年の途中まで行っていた。同業務は、いずれも定型的で極めて簡単な業務であり、頻度は月に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。

イ 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、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。また、A3は、無断欠勤をすることがあり、上司から欠勤をする場合は電話かメールで事前に連絡をするよう指導されていた。A3が欠勤をする際の電話連絡は、始業時間前にあることもあったが、始業時間を過ぎてからや午後になっ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への書類の転送が滞ったり、請求書の転送が遅れて取引先から早く請求書を送らないと支払はしないというような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者に電話やメールで現状や書類の到着日の見通しを連絡したり、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月のフィードバック面談の際など、折を見て、A3の上司がA3に業務量を増やすことは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、19年11月、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、会社の文書管理規程上長期間保存することが義務付けられている文書であったが、A3が上司に対して廃棄の承認を求めた際に、上司がA3に対し、同文書は廃棄してはいけない文書なのではないかと確認したところ、A3は、外部倉庫に預けられている同文書が原本ではなくコピーであるため廃棄してよい旨の回答をした。しかし、念のため上司が、外部倉庫から同文書の入った段ボール箱を取り寄せて中身を確認したところ、同文書はコピーではなく原本であったことがわかったため、上司は廃棄をやめさせた。

ウ 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10名前後の事務・技能職従業員で構成されていた。

(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、ランク・ミーティングにおいてA3の上級上司のコントローラー本部長からA3の業績について、前年に遂行していた業務と特に変化はなく、また業務量は絶対的に少ないため、評価できる実績が十分に上がっておらず、会社に対する貢献度が低いといわざるを得ない旨の説明があったこと等から、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。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 会社がA1及びA3を再雇用しなかったことの不利益性について

会社の定年退職者再雇用制度には、「過去3年間の業績評価の平均が標準以上の者」という基準を含む本件再雇用基準が定められていた（前記第3の4(1)イ(ウ)）。

A1は、本件再雇用基準を満たすためには18年から20年までの業績評価の平均値が3.0以下である必要があったところ、A1の上記3年間の業績評価はいずれも3.5であったため、本件再雇用基準を満たさないとして、再雇用されなかった（同5(1)）。

A3は、本件再雇用基準を満たすためには19年から21年までの業績評価の平均値が3.0以下である必要があったところ、A3の上記3年間の業績評価はいずれもCであり、これを数値化した平均値は4.0であったため、本件再雇用基準を満たさないとして、再雇用されなかった（同6(1)）。

会社において定年退職者再雇用制度がある中で、A1及びA3が再雇用されなかったことは、不利益な取扱いに当たる。

##### 2 不当労働行為意思について

(1) 組合は、会社がA1及びA3を再雇用しなかったことは、同人らが組



会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と主張する。これに対し、会社は、同人らを再雇用しなかったのは、同人らの評価対象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と主張する。

そこで、以下、A1及びA3の評価対象期間の業績評価の妥当性について検討し、その結果を踏まえ不当労働行為意思の有無について検討する。

(2) まず、A1及びA3の評価対象期間の業績評価の妥当性について検討する。

ア 本件再雇用基準では、4月から12月までの間に定年退職する従業員については、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年間が評価期間とされ、1月から3月までの間に定年退職する従業員については、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年間が評価期間と定められている。

A1は、22年3月31日に定年退職したから、17年1月から19年12月までの3年間における業績評価の平均が標準以上（3.0以下）であれば、本件再雇用基準のうち業績評価に関する基準を満たすこととなり、A3は、22年8月31日に定年退職したから、18年1月から20年12月までの3年間における業績評価の平均が標準以上（A=1、A2=2、B=3、C=4と数値化し、その数値の平均が3.0以下であること）であれば、本件再雇用基準のうち業績評価に関する基準を満たすこととなる。（前記第3の4(1)ウ、5(1)、6(1)）

イ 初めに、A1についてみる。

(ア) A1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

レーションズにおいて専門職の従業員として勤務していた。A1が担当していた業務は、①SSからのクレジット・カード利用申込みの処理業務（具体的には、SS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とじること、カード・プログラムに参加しているSSのエクセルファイルで作成されたリストを、SSの新設、経営者の交代、廃業等のSSの異動に伴って更新すること、POSコードを設定すること）、②クレジット・カードの使用に伴う会計処理業務を主担当として行う者のサポート業務、③会社のカード・プログラムに新たに参加するSSがある場合に、TMに対し、必要書類の案内を行う業務、④クレジット・カード関連の保険料の算出及び支払業務、クレジット・カード関連物品の購買発注、在庫管理の業務であった。これらの業務に要する時間等は、①については、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、突発的に多い月（20件程度）があったとしても、平均すると月に10件程度、②については、この業務の1回当たりの所要時間は2ないし3時間程度で、頻度は月に1ないし2回程度、③については、業務量は、1日に1ないし2件程度で、所要時間は短時間、④については、頻度は月に1回程度であった。（前記第3の5(2)ア）

(イ) A1は、これら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が、上記(ア)のとおり、A1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専門職従業員と比較して少なかった。そして、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型的な業務であったが、A1はこれらの業務を担当することはなかった。

(ウ) A1の上司は、A1に対して、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み、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、A1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興味はない旨を答えた。そして、A1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く、それらの業務を任されることはなかった。

(エ) 18年の評価のためのEADSについては、A1が内容を記載して提出することを拒んでいたことから、A1の上司が、面接の結果及びA1から提出されたメモなどを基にしてEADSを全て記載した。19年及び20年の評価のためのEADSについては、記述式の7項目のうち、2項目しか記載せず、そのうちの「従業員のキャリアに関する希望、及びその他の個人的考察」という項目は、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、記載をされていない項目は、上司が、面接の結果などを基にして補記し、A1に確認の上、提出した。(同5(2)イ)

以上の(ア)ないし(エ)の事実を照らすと、会社が業績評価の所定の手続として行った、A1の18年、19年及び20年の各年における①部門評価並びに②ランク・ミーティングにおける順位付け及び評価は、A1の上記の勤務状況及び評価を受ける態度を反映したものであることができるのであって、A1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、会社が上記各年にお

けるA1の業績評価をいずれも3.5の評価区分としたことは妥当でないとはいえず、会社の裁量の範囲を逸脱した業績評価ではなかったというべきである。

ウ 次に、A3についてみる。

(ア) A3は、本件再雇用基準が業績評価の対象期間とする18年から20年までの間のうち、18年1月から20年1月までの間はコントローラー本部のPMIにおいて、20年2月から同年12月までの間はコントローラー本部のコントロール・アドバイザーにおいて、事務・技能職の従業員として勤務していた。A3が担当していた業務は、①会社の各担当部署からA3に届けられる請求書や注文書を社内用のメール便でバンコクビジネスサポートセンターに転送する業務、②外部倉庫に段ボールで保管されている経理関係文書を廃棄するか又は保管するかについての総務部からの四半期に1回の問合せに対して、保管の延長又は廃棄を判断し、直属の上司の承認を求める業務、③17年の途中まで行っていた会社の「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であった。これらの業務に要する時間等は、①については、請求書の数字の確認など、文書の内容の点検等を行うことはなく、転送作業は1回当たり数通から多くても10通程度で、所要時間は5分から15分程度、頻度は月に数回、②については、1回に問合せのある段ボール箱は10箱から20箱程度であり、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、③については、頻度は月に1回あるかないかであった。（前記第3の6(2)ア）

(イ) A3は、年間25日の有給休暇とは別に、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、上

記(ア)のとおり、業務量も他の従業員と比べて著しく少なかった。また、A3は、無断欠勤をすることがあり、上司から欠勤をする場合は電話かメールで事前に連絡をするよう指導されていた。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や午後になってから連絡があることも少なくなかった。

(ウ) 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への書類の転送が滞ったり、請求書の転送が遅れて取引先から早く請求書を送らないと支払はしないというようなクレームを受けたりしたこともあった。

(エ) A3は、数日間連続で休むことがよくあり、同人が欠勤している間は、隣の部署の従業員がA3の代わりに文書の転送業務を行っていたが、A3は、他の従業員が転送した文書について確認はしていなかった。

(オ) A3の上司が、折を見て、A3に業務量を増やすことは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いう態度を取っていた。

(カ) A3は、文書管理業務を行っている際に、上司がA3に対し、在庫評価計算関係の文書は廃棄してはいけない文書なのではないかと確認したところ、A3は、外部倉庫に預けられている同文書が原本ではなくコピーであるため廃棄してよい旨の回答をしたが、上司が念のため同文書の中身を確認したところ、同文書はコピーではなく原本であったことから上司が廃棄するのをやめさせている。

(キ) 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混乱が生じないように手配をし

たりしたこともあった。(前記第3の6(2)イ)

以上の(ア)ないし(カ)の事実を照らすと、会社が業績評価の所定の手続として行った、A3の19年、20年及び21年の各年における①部門評価及び②ランク・ミーティングにおける評価は、A3の上記の勤務状況を反映したものであるとすることができるのであって、(キ)の事実を考慮しても、会社が上記各年におけるA3の業績評価をいずれもCの評価区分としたことは妥当でないとはいえず、会社の裁量の範囲を逸脱した業績評価ではなかったというべきである。

- (3) 上記(2)の検討を踏まえ、不当労働行為意思の有無について検討する。

組合と会社との間の従前の労使関係についてみると、結成直後からチェック・オフをめぐる争いがあり、その後も、争議行為時における組合員の懲戒解雇等の多くの争いや、A1及びA3の業績評価をめぐる争い、A3の頸肩腕症候群による欠勤控除等をめぐる争いもあり、本件再審査結審時においても、組合又はその下部組織が当事者となっている再審査申立事件は本件を含め14件が当委員会に係属中である(前記第3の2)。そして、A1及びA3は、いずれも組合の本部役員を歴任している(同5(1)、6(1))。

しかし、組合と会社との間の従前の労使関係及びA1及びA3の組合役員歴を考慮しても、上記(2)のとおり、A1及びA3の評価対象期間の業績に対する評価が妥当でないとはいえず、不当労働行為意思をうかがわせる事情もないから、会社が、A1及びA3の業績評価は、同人らが組合の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して低い評価をしたものということとはできない。

- (4) 組合は、A1及びA3の業績評価の結果は、同人らが組合員であるが故の差別評価であり、不当労働行為意思に基づくものであるとして

種々の主張をするので、以下、検討する。

ア 組合は、会社は長年にわたって組合及び組合員に対する団結破壊攻撃、不利益扱い攻撃を行い、組合を嫌悪しており、A 1 及び A 3 が標準より劣ると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ると主張する。しかし、上記(2)のとおり、A 1 及び A 3 の評価対象期間の業績評価は妥当でないとはいえないから、組合の上記主張は採用することができない。

イ 組合は、A 1 の担当業務及び業務量は会社の上司が決めたものであるから、担当業務及び業務量の多寡について A 1 に責任はないと主張する。

しかし、前述したとおり、①会社の上司は A 1 に対して、管理職になるために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、A 1 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ていること、② A 1 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うこともなかったこと等に照らせば、会社による A 1 の担当業務及び業務量の決定は同人の上記業務遂行態度が反映されたものといえ、組合の上記主張は採用の限りでない。

ウ 組合は、A 3 は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主張する。しかし、昭和 57 年には労働基準監督署長により症状固定・治癒という認定がされていることや、A 3 は年間数十日という欠勤があり、欠勤中は他の従業員が A 3 の業務の代替をしていたこと（前記第 3 の 2 (4)、6 (2) イ）等に照らせば、業務量が少な

いことを理由として低評価を行ったことは必ずしも不当であるとはいえない。

また、組合は、A 3 の担当業務・業務量は会社の上司が決めて指示したものであるから、業務量の多寡についてA 3 に責任はないと主張する。しかし、前述したとおり、①A 3 は年間数十日の欠勤があること、②A 3 の上司が折を見てA 3 に業務量を増やすことは可能かと尋ねたところ、同人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いう態度を取っていたこと等に照らせば、会社によるA 3 の業務量の決定は同人の上記業務遂行態度が反映されたものといえ、組合の上記主張は採用の限りでない。

エ 組合は、会社の限定的な者しか再雇用されないという制度は、高年齢者雇用安定法の趣旨・目的から大きく逸脱したものであり、脱法行為であるとの疑いを禁じ得ないと主張する。

しかし、東京地裁は、A 1 及びA 3 を定年退職後に再雇用しなかったことの当否が争われた事件において、高年齢者雇用安定法は、事業主に対し、希望者全員を年金支給開始年齢まで無条件に再雇用することを義務付けているわけではないから、会社の定年退職者再雇用制度は高年齢者雇用安定法に反していないと判示して、原告らの請求を棄却する判決をし、同判決は最高裁の決定により確定している（前記第3の2(6)）。したがって、組合の上記主張は採用することができない。

オ 組合は、会社の業績評価制度は、従業員に明らかにされておらず、また、不透明かつ合理性・公平性に欠け、会社が恣意的に運用することができる制度であると主張する。

しかし、会社人事部は、毎年1 2月頃、一般従業員を評価する全



での監督者に対し、業績評価に関する留意点を記載した資料を配布し、公正性・公平性に欠けた評価とならないよう注意喚起を行っている。また、EADS及びDレポートの記入方法、専門職に係る第一次評価の評価項目及び業績評価の手順の概要については、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となっており、事務・技能職の各評価項目は、Dレポートに明示され、従業員に周知されている。さらに、ランク・ミーティングには、会社の人事部員が出席し、不適切な運用が行われていないか等をチェックし、どのランク・ミーティングも基本的に同じような流れで行われるようにしている。(前記第3の4(2)ウ(イ)、(ウ)、(エ)、(オ))

このように、会社の業績評価制度は、従業員に明らかにされており、その運用については、最終的に評価を決定する場面において、人事部員がチェックする仕組みが整えられていることからすると、会社により恣意的な運用がされているとはいえ、組合の主張を採用することはできない。

カ 組合は、その他にも種々の主張をするが、いずれも採用の限りでない。

- (5) 以上のとおり、会社が、18年、19年及び20年の各年におけるA1の業績評価をいずれも3.5の評価区分としたこと、並びに19年、20年及び21年の各年におけるA3の業績評価をいずれもCの評価区分としたことは、妥当でないとはいえ、業績評価における会社の裁量の範囲を逸脱するものではないから、同人らが組合の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して行ったものということはできない。

したがって、会社がA1及びA3を再雇用しなかったことは、同人

らの評価対象期間の業績評価がいずれも標準を下回ったとの判断に基づき、同人らが本件再雇用基準を満たしていないとして行ったのであって、同人らが組合の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して行ったものではない。

### 3 結論

以上によれば、会社がA1及びA3を再雇用しなかったことは労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しないから、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和5年1月11日

中央労働委員会

第三部会長 畠山 稔 ⑩