

平成28年1月7日判決言渡 名古屋地方裁判所岡崎支部

平成27年(ワ)第62号 賃金等請求事件 (以下「甲事件」という。)

平成27年(ワ)第500号 損害賠償請求事件 (以下「乙事件」という。)

(省 略)

主 文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は、原告の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 請求の趣旨

1 甲事件

- (1) 原告が、被告会社に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- (2) 被告会社は、原告に対し、平成25年7月●日から本判決確定の日まで、毎月25日限り月額33万5940円及びこれに対する各支払期日の翌日か

ら支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

- (3) 被告会社は、原告に対し、平成25年7月●日から本判決確定の日まで、毎年7月1日及び12月1日限り83万9850円並びにこれに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- (4) 被告会社は、原告に対し、200万円及びこれに対する平成25年7月●日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- (5) 訴訟費用は、被告会社の負担とする。
- (6) 仮執行宣言。

2 乙事件

- (1) 被告【A】は、原告に対し、500万円及びこれに対する平成25年7月●日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- (2) 訴訟費用は、被告【A】の負担とする。
- (3) 仮執行宣言。

第2 事案の概要

甲事件は、被告会社に雇用されていた原告が、被告会社に対し、(1)定年退職後に再雇用されなかったことに関して、①被告会社における再雇用の選定基準が不相当であり、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（平成24年法律第78号により改正されたもの（平成25年4月1日施行）。以下「改正高年法」という。）9条1項に反している状態にあるから、同条項に基づいて再雇用の希望のある従業員が満65歳に至るまでの雇用を確保するべきである、②被告会社に再雇用の選定手続の違反がある、③原告が被告会社における再雇用の選定基準を満たしているにもかかわらず被告会社が原告の再雇用を拒否することはできないことを理由として、原告に対する再雇用拒否の通告は無効であると主張し、原告と被告会社との間の再雇用契約に基づいて原告が雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認とともに、就労を拒絶されている定年退職の日の翌日である平成25年7月●日から本判決確定に至るまで毎月25日

限り1か月33万5940円の割合による賃金及び平成25年7月●日から本判決確定に至るまで毎年7月1日及び12月1日限り83万9850円の一時金並びにこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで商事法定利率の年6分の割合による遅延損害金の支払を求め、(2)被告会社には雇用契約に基づいて労働者である原告の健康を配慮する義務を含む安全配慮義務があるにもかかわらず、通常受け容れられるはずの5年間の再雇用を拒否して、原告の心身の状況や従前の経歴を考慮せずに1年間の現業での雇用を提示するなどし、上記義務に違反したとして、雇用契約上の安全配慮義務違反（債務不履行）に基づく損害賠償として、慰謝料200万円及びこれに対する定年退職の日の翌日である平成25年7月●日から支払済みまで商事法定利率の年6分の割合による遅延損害金の支払を求めた事案である。

乙事件は、原告が、被告会社において組織的ないじめを受けたと主張し、被告会社の代表取締役である被告【A】はこれを防止すべき任務を負い、又は原告に対してこれを防止すべき債務を負うにもかかわらず、その任務懈怠又は債務不履行があったと主張して、被告【A】に対し、会社法429条1項又は債務不履行に基づく損害賠償として、慰謝料500万円及びこれに対する定年退職の日の翌日である平成25年7月●日から支払済みまで商事法定利率の年6分の割合による遅延損害金の支払を求めた事案である。

1 前提事実（当事者間に争いがないか、証拠等により容易に認められる事実）

(1) 当事者

ア 原告（昭和●●年●月●日生まれ）は、被告会社において雇用され、同社の●●●●部に所属していた者である。

イ 被告会社は、a県b市に本店を置く、自動車、産業車両、船舶、航空機、その他の輸送用機器および宇宙機器ならびにその部分品の製造・販売・賃貸・修理等を目的とする株式会社である。

ウ 被告【A】は、被告会社の代表取締役の地位にある者である。

(2) 被告会社では、就業規則により、従業員が満60歳に達したときに退職するという定年退職制度が採用されていた。

(3) 被告会社では、従業員が定年退職した後も、以下の基準に則って被告会社に再入社してもらう「60歳以降の再雇用制度」(以下「本件再雇用制度」という。)を採用している。同制度及び下記要件等については、被告会社の従業員に周知されている。

ア 再雇用をすることとなる者

次の要件を全て満たす者。

(ア) 60歳で定年退職する従業員等

(イ) 被告会社での就業を希望している。

(ウ) 被告会社の労使間で合意された一定の選定基準を満たしている。

なお、平成24年10月2日から平成25年10月1日の間に60歳に達して定年退職を迎える従業員についての再雇用の選定基準(以下「本件選定基準」という。)は、基本的には、定年退職時の在席資格にふさわしい能力を発揮できることであり、具体的には、次の①ないし③の全ての基準を満たすことが必要とされている。

① 健康基準

産業医による健康診断の結果、就労に直接影響する就業制限がつかず、通常の勤務が可能であること。

② 職務遂行能力基準

職能考課が各資格の期待水準以上である、具体的には、職能考課が「D(資格の期待水準)」以上であること。参考として、この評価の目処は、「2WAYコミュニケーション・シート」と称する書面(以下「2WAYシート」という。)の上司評価が全て「○」以上であること。なお、高い方から順に「◎」「○」「△」の三段階評価である。)

休職していた場合などの例外を除いて、平成24年度の職能考課で判定する。

なお、職能考課は高い方から順に「A」「B」「C」「D」「E」の五段階評価であり、評価の対象となる期間はその前年度（平成24年度の職能考課であれば、平成23年度（平成23年4月1日から平成24年3月31日まで））である。

③ 勤務態度基準

チームワークや職場秩序を乱すような行為が見られないこと。

イ 本件再雇用制度の対象となる従業員（以下「対象者」という。）で再雇用を希望する者（以下「再雇用希望者」という。）は、平成24年4月上旬頃までに、当該従業員の上司に当たる従業員に対して、『『60歳以降の働き方』希望調査・面談シート』（雛型は別紙1。以下「本件帳票」という。）に所定事項を記入（〔1〕項については①を選択）及び押印して提出する方法により、再雇用を希望する旨を申し出る。

ウ 再雇用の効果

(ア) 雇用期間

原則1年ごとの契約。

契約期間は、定年退職後の再契約日（各月1日）より当該従業員の誕生日の属する月の末日（ただし、1日生まれは前月末日）までとする。

契約更新は、本件選定基準を充足していることを再確認して判断する。

最長の雇用期間は、昭和24年4月2日以降に生まれた者については、満65歳に達する誕生日の属する月の末日（ただし、1日生まれは前月末日）までとする。

(イ) 担当業務（所属）

配属される職場は被告会社の必要性や本人の保有能力を十分吟味して被告会社が決定する。従業員と同様に応援や異動もある。

- (4) 本件再雇用制度は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（平成16年法律第103号により改正されたもの）9条が平成18年4月1日に改正されたことに伴い、労使間で協定を結んで選定基準を設けた上、同月から導入しているものである（甲17，弁論の全趣旨）。
- (5) 被告会社においては、平成25年4月1日の改正高年法の施行に伴い、本件再雇用制度の選定基準に達していない者のうち定年退職日が同年5月1日から平成26年4月1日までの従業員について、一律に雇用期間を満61歳に到達する日の月の末日（ただし、1日生まれは前月末日）までの1年間とするパートタイマーとしての再雇用制度（以下「本件パート再雇用制度」という。）を設けた（甲11，弁論の全趣旨）。
- (6) 原告は、平成25年7月●日付けで、60歳に達したことにより被告会社を定年退職した。定年退職時の原告の職制上の役職は部付きスタッフ（主任職以下）である。
- (7) 原告は、定年退職に際して、本件再雇用制度により被告会社に再雇用されることを希望していたが、被告会社に再雇用されることはなかった。

2 争点

- (1) 甲事件の地位確認及び賃金支払請求について、本件選定基準が不相当であり、原告が被告会社に再雇用されたというべきであるか（本件選定基準の不相当）。
- (2) 甲事件の地位確認及び賃金支払請求について、再雇用選定手続に違反があり、原告が被告会社に再雇用されたというべきであるか（再雇用選定手続違反）。
- (3) 甲事件の地位確認及び賃金支払請求について、原告が本件選定基準を満たしており、原告が被告会社に再雇用されたというべきであるか（本件選定基準の充足）。
- (4) 甲事件の地位確認及び賃金支払請求について、仮に原告が被告会社に再

雇用されたというべきである場合、原告に支払われるべき賃金の額(賃金額)。

- (5) 甲事件の損害賠償請求について、被告会社に安全配慮義務違反があったか(安全配慮義務違反)。
- (6) 甲事件の損害賠償請求について、仮に被告会社に安全配慮義務違反があった場合、これにより原告に生じた損害の額(甲事件損害額)。
- (7) 乙事件について、被告【A】に任務懈怠ないし債務不履行があったか(任務懈怠等)。
- (8) 乙事件について、仮に被告【A】に任務懈怠等があった場合、これにより原告に生じた損害の額(乙事件損害額)。

3 争点に関する当事者の主張

- (1) 争点(1)(本件選定基準の不相当)について

ア 原告の主張

(ア) 一般に、使用者は、定年退職後の再雇用選定について客観的かつ合理的な基準を設けるべきであるところ、本件再雇用制度における採否のための本件選定基準は、基本的に職務遂行能力基準と勤務態度基準の2項目が「○」か「×」かで決まり、しかもその明確な基準や尺度は用意されていないなど、不相当である。

(イ) 前記前提事実のとおり、被告会社においては満60歳での定年退職制を定めながら、上記(ア)のとおり、有効な定年後の継続雇用制度を定めていないのであって、改正高年法9条1項に反している状況にあるから、同条項に従った制度が存在しない以上、被告会社は、同条項に基づいて、再雇用の希望のある従業員が満65歳に至るまでの雇用を確保するべきである。

(ウ) したがって、原告は、同条項に基づいて、被告に再雇用されたということができる。

イ 被告会社の主張

否認ないし争う。

本件選定基準は、健康、職務遂行能力及び勤務態度の3項目について全ての基準を満たすことを条件とするものであり、例えば、職務遂行能力基準については、平成24年度の職能考課が「D」以上というものであって、原告の主張するような「〇×方式」ではない。

(2) 争点(2) (再雇用選定手続違反) について

ア 原告の主張

(ア) 本件再雇用制度においては、その採否を判断する手続として、①本件帳票に基づいて平成24年5月中旬頃に所属長等による対象者の面談が実施され、②面談者が本件帳票の「〔2〕評価」欄にその評価を記入するなどして本件帳票を完成させた上、③同年6月末には対象者に採否の結果通知と再度の面談がされるというスケジュールになっており、④評価が「×」の場合には具体的かつ客観的な事実を本人に伝える必要があるとされていた。

(イ) しかしながら、原告については、①所属長等、すなわち原告の場合には所属する●●●●部部長であった【B】(以下「【B】部長」という。)ないし同人から授権された者による面談が実施されておらず、②本件帳票も完成させられておらず、③本来のスケジュールから半月も遅れた同年7月13日に再雇用拒否の通告がされて、しかも本件帳票の「〔2〕評価」欄にその評価を記入してこれを交付するという方法ではなく、口頭によって通告されており、④被告会社によれば職務遂行能力基準及び勤務態度基準が「×」との評価であったとのことであるが、原告に対する説明等は一切なかった。

(ウ) 以上のとおり、原告に対する再雇用拒否の通告は、本件再雇用制度における手続に違反しており、無効である。

(エ) したがって、原告は、被告に対して再雇用を希望したところ、これ

を有効に拒否されたということはできず、被告に再雇用されたということが出来る。

イ 被告会社の主張

原告との面談が平成24年7月13日に行われ、その際に原告が本件選定基準に到達していないことを【C】GMが口頭で説明したことは認めるが、その余は否認する。

同日の面談は、結果通知の面談ではなく、各部署において本件選定基準の適合性を評価した後に再雇用希望者と実施する面談である。そして、この再雇用希望者との面談は同年5月頃に実施されることとなっていたものの、原告の場合にこれが本来のスケジュールから2か月程度遅れたのは、原告がなかなか本件帳票を提出せず、しかも、同年6月7日になってようやく提出した本件帳票は記入上の指示に従わない不適式なものであったことが原因であり、被告会社に責められるべき点はない。

また、人材開発部から指示されていたスケジュールは、それに違反したものを無効とするような絶対的な効力を有するものではなく、各部署の事情に応じて柔軟に例外的な取扱いを許容するものであった。実際に、原告の場合においては、●●●●部から人材開発部に事情を報告した上で選定手続が進められており、何ら被告会社の社内手続に違反していない。

(3) 争点(3) (本件選定基準の充足) について

ア 原告の主張

(ア) 原告は、次のとおり、本件選定基準を満たしている。

- a 被告会社においては、平成21年以降、大学卒業以上の従業員（事務職）については原告を除いて全員が再雇用されているのであって、この結果からすれば、原告一人のみが本件選定基準を満たしていないはずがない。上記の事実の重みは、端的に、原告を再雇用拒否にした取扱いが誤っていたことを意味する。

b 原告は、本件選定基準の職務遂行能力基準及び勤務態度基準をいずれも満たしていた。

(a) 職務遂行能力基準について

前記前提事実のとおり、本件選定基準上、職務遂行能力基準については、平成24年度の職能考課（その評価対象期間は平成23年度）によって判定することとされているところ、

i 原告は、上記対象期間中、被告会社から与えられた生産技術レポートの作成業務について、毎週期限までに必ずレポートを提出していたものであるし、その成果物の内容についても期待水準に達するものであったから、原告には、十分に本件選定基準に達する程度の職務遂行能力があった。

ii 原告については、上記対象期間である直近の1年はおろかそれ以前の10年間にわたって、専門外かつ採用枠外の生産技術レポートの作成を指示され、しかも、具体的な事前ないし事後の指導もなく上記職務をさせ続けられたため、原告自身の能力を発揮できなかつた。

もしも、被告会社が原告に対して法律、経済、社会動向等のレポート作成等といった原告の特性や能力を活かすことのできる職務を与えていれば、原告において、十分に本件選定基準に達する程度の職務遂行能力を示すことができたはずである。

iii 被告会社においては、労使間の合意により、手続上、従業員が55歳に到達すると、60歳での定年退職ないしその後の再雇用へ向けて、少なくとも年に1回、2WAYシートを用いて従業員に対する面談を実施し、従業員に対してその評価等をフィードバックし、期待水準未達成の部分等を改善するための指導をすることになっているが、原告については、【B】部長や原告の日常の

業務を管理監督していた●●●●部事務統括室の【D】室長（以下「【D】室長」という。）、【C】グループ長（以下「【C】グループ長」という。）等による上記面談は実施されず、評価のフィードバックや指導等もされなかったか、形式的に面談を実施したとしても、その際に評価のフィードバックや指導等がされなかった。

もしも、上記の面談及びその際に適切なフィードバックや指導等がされていれば、原告において平成24年度の職能考課（その評価対象となる平成23年度）までにはこれを改善することができ、ひいては十分に本件選定基準に達する程度の職務遂行能力を示すことができたはずである。

(b) 勤務態度基準について

チームワークの点については、少なくとも再雇用拒否をされるほどの行動はなかった。

なお、被告会社が主張する暴行や暴言についての認否反論はつぎのとおりである。

i 暴行について

平成17年4月頃に、社内の更衣室内で、原告の不注意により、原告の足が他の従業員の足に接触し、その結果、同人に軽傷（後に、かかと付近の擦過傷であると聞いている。）を負わせてしまったことはあるが、故意に蹴ったりするなどといった暴行はしていない。

乙11号証において「暴行と傷害という重大な結果を引き起こした」と記載していることについては、【E】室長から指示されてやむなくこれに従ったものである。なお、その後、原告は、自らの出損でその治療費1万5000円程度を支払っている。

加えて、これは平成17年の出来事であるので、本基準の評価根拠にするのは相当ではない。

ii 暴言について

① 平成24年1月20日について

同日、【C】GMに対し、「呪ってやる」という趣旨の発言を1回したことはあったが、被告会社が主張するように10分も繰り返してはいないし、原告としては冗談口調で言ったものである。また、このような発言をするに至るには、口頭で直接伝えればいいものを、【C】GMが原告の不在時を狙ってメモ書きを机に置いておくという手段で用件を伝えたことに立腹したという経緯がある。

② 同年7月13日について

乙2号証に記載の発言をしたことはない。

③ 同年12月13日について

同日に、乙16号証記載の発言をしたことはない。

④ 平成25年2月25日について

同日午後5時頃から行われた再雇用制度説明及び希望調査についての説明会の席上において、原告が「朝日新聞に言うからね。」という趣旨の発言をした記憶はある。ただし、これは文脈の中で冗談で言ったものである。

イ 被告会社の主張

(ア) 原告が本件選定基準を満たしていたことは否認する。

(イ) 原告は、自分一人が再雇用を拒否された事実を立証できれば、被告会社による評価が誤っていることに直結すると考えているようであるが、そのような論理的関係にないことは明らかである。

(ウ) 職務遂行能力基準について

- a 原告が平成14年1月に●●●●部に異動となってから4年8か月が経過した平成18年9月以降は、週に1本の割合で自動車の生産技術に関する情報の紹介等、●●●●部の業務の改善に資するレポート（以下「生産技術レポート」という。）を作成することがほぼ唯一継続して与えられた業務であったことは認めるが、その余は否認する。
- b 原告の平成24年度の職能考課は「E」である。この評価は、過去の原告の2WAYシートの上司評価と連続性のある合理的なものであった。

なお、原告は、平成24年1月20日に予定されていた上司との2WAYシートを用いた面談をボイコットしており、平成24年度の職能考課を免れることができると考えたのかもしれないが、これにより同年度の職能考課を行うことを妨げられるものではない。

- c 生産技術レポートの作成が原告のほぼ唯一の業務となったのは、原告が周囲との折り合いが極めて悪く、他人と一緒に仕事をすることが困難であったため、平成18年9月頃、当時の●●●●部長が原告と相談の上、文章を書くことや英語が自分の特技であるという原告の意向を容れて、生産技術レポートを週に1本の割合で作成することを指示したという経緯がある。しかしながら、原告が作成するレポートの内容は、いずれも到底●●●●部の業務の改善に資する水準のものではなく、また、被告会社の主任職にある者に要求される水準に達していないものであった。加えて、被告会社としては、生産技術レポートの作成のみをもって良しとしていたわけではなく、原告に一日も早く仕事に取り組む姿勢を改め、主任職に相応しい別の業務をしてもらうことを期待していたが、原告は、周囲に対する攻撃的な言動を改めることはなく、唯一継続して与えられた業務である週1回の生産技術レポートの提出についても、平成24年5月29日を最後に提出すらし

なくなったものである。

原告が作成する生産技術レポートの内容について改善が必要であることは、2週間に1回の割合で実施されていた【D】室長及び【C】GMとの部付ミーティングの中でも適宜指導されていたし、2WAYシートにおいても繰り返し指導されていた。原告が作成する生産技術レポートの水準が向上することがなかったのは、専門性の違いではなく、原告が上司の指摘や指導を真摯に受け容れずに自身の私的な興味があることのみを取り上げ続けたことが原因である。

(エ) 勤務態度基準について

原告による周囲に対する攻撃的な言動は、●●●●部の同僚や上司、他部署の従業員との遣り取りの随所にみられたが、比較的重大な結果に至ったものとして、原告は、平成17年4月21日午後零時50分頃、被告会社の事務3号館5階更衣室において、●●●●部の男性従業員に暴行を加え、傷害を負わせている。これについて、原告は当時の●●●●部長宛に反省文を提出し、二度と同様の不祥事を起こさないことを誓ったが、平成19年8月22日及び同月30日にも同館6階男子トイレにおいて、他部署の男性従業員に暴行を加え、「手前なんか、社外であつたらぶっ殺してやる。」等の暴言を吐き、まったく改悛の態度を示さなかった。

また、原告は、平成24年1月20日にも上司である【C】GMに対して、「【C】を一生呪ってやる。とことん呪って呪って呪い殺してやる。家族も含め全員呪ってやる。死んでからもずうっと呪ってやる。」等の暴言を繰り返して、業務の一環である2WAYシートを用いた面談を一方的にボイコットしている(乙10号証参照)。その後も、原告は、同年7月13日、同年12月13日及び平成25年2月25日にも種々の暴言を繰り返している(順に、乙2号証、乙16号証、乙4号証参照)。

(オ) 以上のとおり，被告会社が原告を本件再雇用制度に基づいて再雇用しなかったのは，原告が本件選定基準のうち職務遂行能力基準や勤務態度基準を満たしていなかったためである。

(4) 争点(4) (賃金額) について

ア 原告の主張

(ア) 原告は，定年退職の日の翌日である平成25年7月●日以降，被告会社から再雇用されていないとしてその就労を不当に拒絶されている。

(イ) 原告が被告会社に再雇用された場合，下記計算式のとおり，その賃金は月額33万5940円（毎月末日締め，当月25日払い），半期の一時金（賞与）は83万9850円となる。

〔計算式〕

原告が定年退職する直前の最終月の基本給等：55万9900円

毎月の賃金：上記基本給等55万9900円×6割＝33万5940円

一時金月数：5か月（7月期2.5か月＋12月期2.5か月）

半期の一時金：上記基本給等55万9900円×2.5か月

＝83万9850円

イ 被告会社の主張

否認ないし争う。

なお，本件再雇用制度においても，その雇用期間は原則1年ごとの契約であり，1年ごとに選定基準を充足していることを再確認し，判断することとなっているから，原告が主張するように無条件に65歳までの就労を保障するものではなかった。

(5) 争点(5) (安全配慮義務違反) について

ア 原告の主張

被告会社は，原告に対し，雇用契約に基づいて労働者である原告の心身

の健康に配慮する義務を含む安全配慮義務があったが、原告が定年退職するに際して、次のとおりその義務に違反した。

(ア) 通常受け容れられるはずの5年間の再雇用を拒否し、1年間の現業での雇用かそれが嫌であれば退職かという二者択一の選択を強要し、原告に精神的苦痛を与えた。

(イ) 被告会社は、原告に対して、原告の心身の状況に鑑みて安全な職場を提供すべきであったのに、従前の経歴も考慮せず、上記のとおり突如として現業業務を提示し、原告に精神的苦痛を与えた。

イ 被告会社の主張

否認する。

被告会社は、原告が本件選定基準に達していなかったため、平成25年2月25日、本件パート再雇用制度を説明し、この場合の原告の労働条件を提示したが、原告は、これを当初から拒絶し、その後も同制度に基づく再雇用を希望することはなかった。また、被告会社が原告に対して提示した職務の内容はいずれも軽作業であり、原告がこれらの職務を行うことが健康上の理由により困難であるという事実は何ら証明されていない。

なお、原告から同制度に基づく再雇用の希望が出されなかったため、当該業務のためのガイダンスや産業医による就業許可を得るなどする以前の段階で手続は終了している。

(6) 争点(6) (甲事件損害額) について

ア 原告の主張

原告は、上記(5)アの被告会社の義務違反により、精神的苦痛を被ったものであり、これを慰謝するための慰謝料額は、200万円を下らない。

イ 被告会社の主張

否認ないし争う。

(7) 争点(7) (任務懈怠等) について

ア 原告の主張

(ア) 前記前提事実のとおり、原告は、被告会社の従業員であった者であり、被告【A】は、被告会社の代表取締役であり、平成24年当時もその地位にあった。

(イ) 被告会社において、原告に対して、次のような組織ぐるみのいじめが行われた。

a 体育会系の従業員2名による常時監視等

原告は、同年7月頃から、職場の前の席に元野球部員である【F】及び【G】を配置され、両名から常時監視されるなどし、これに原告が抗議しかけると、両名は、立ち上がって恫喝と威嚇を加えるなどした。その後、同年12月には【F】に代わり現役弓道部員の【H】が前の席に配置され、同人及び【G】による常時の監視、干渉あるいは恫喝は、原告が定年退職するまで継続した。

b 原告の再雇用拒否を事実上決定した極秘打合せ

前記第1のとおり原告は被告会社から不当に再雇用拒否をされたものであるところ、本来であれば、所属長と再雇用希望者との間の綿密な面談によって再雇用採否の決定作業が行われるべきところ、原告については、同年7月13日午後6時15分頃、人材開発部からの要請に基づいて●●●●部の【B】部長、【D】室長及び【C】GMとの間で開催された極秘の打合せにより社内的に確定したものである。

c 「被告会社(株)企業倫理相談窓口」の無機能と形骸化

被告会社においては、そのコンプライアンスの中核として「被告会社(株)企業倫理相談窓口」が設置されている。

前記第1のとおり原告は被告会社から不当に再雇用拒否をされたものであるところ、原告は、同年11月1日、同窓口で電話をしてその窮状を訴えたが、同月22日に返答がされたのみで具体的なケアやア

クションは全くなかった。

d 違法なけん責処分

原告は、定年退職もまもなくとなった同年12月26日、被告会社からけん責処分を受けた。一般に、けん責処分とは将来に向けての戒めとしてなされるはずのものであるところ、当時原告は定年退職まで半年程度となっており、通常は未消化の有給休暇を消化するため出勤日数もかなり少なくなり、また身辺整理等の個人的な処理業務が主体となるから、このような時期においてはほとんど意味はないにもかかわらず、被告会社は敢えて原告をけん責処分とした。その狙いは、原告のプライドを傷つけ、就業意欲を喪失させることにより、原告において定年と同時に完全退社させることにあった。

(ウ) 被告【A】は、最高経営責任者として、内部統制システムを構築して被告会社内のいじめを防止すべき任務（職場環境配慮義務）を負うにもかかわらず、上記(イ)の異常な事態を認識しながらこれを放置し、あるいはこのような事態を認識して是正すべき責務があったのにこれを看過して、同義務を怠った。

また、被告【A】は、「従業員の生活の基盤を作り、守っていくことが一番の社会貢献」「従業員を幸せにする会社であり続ける」と華々しく公言した後で、平成27年6月には「直属の部下である役員も従業員も、私にとって子どものようなもの」と重ねて全世界に向けて従業員最重視を公言している。したがって、公約（公式発言）に則った経営施策（従業員の尊重・擁護）が被告会社内で展開されず、陰湿で卑怯な組織ぐるみのいじめにより損害を被った従業員である原告は、従業員に対する公約違反（債務不履行）を理由に、直ちに被告【A】の経営責任すなわち損害賠償責任を追及できる。

したがって、被告【A】は、会社法429条1項又は債務不履行に基

づき原告に対して損害賠償義務を負う。

イ 被告【A】の主張

(ア) 原告及び被告【A】の地位等については認める。

(イ) 被告会社において、原告に対する組織ぐるみのいじめがあったことは否認する。

a 体育会系の従業員2名による常時監視等について

原告が氏名を挙げる●●●●部の従業員らが、原告が被告会社の電話を使用した通話の一部について業務との関連性の説明を求めた時期があったことは認めるが、その余は否認ないし争う。同人らが原告に確認をしたり説明を求めたりしたことはあるものの、いずれも職務上必要な範囲内に限られ、その適正な範囲を超えて原告に働き掛けたことはない。

b 原告の再雇用拒否を事実上決定した極秘打合せについて

否認する。

c 「被告会社(株)企業倫理相談窓口」の無機能と形骸化

同窓口が設置されていること等については認めるが、その余は否認ないし不知。

d 違法なけん責処分について

被告会社から原告に対するけん責処分がされたことは認めるが、その余は否認ないし争う。同けん責処分は、原告が定年退職するまでの勤務について社員就業規則の該当条項を遵守するように将来に向けて戒めることが目的であった。なお、その後、原告は、ほぼ唯一継続して与えられた業務である生産技術レポートの提出を平成25年2月25日に約9か月ぶりに提出しただけで、その就業態度に改善は見られなかった。

(ウ) 被告【A】に任務懈怠や債務不履行があったことは、否認ないし争

う。

(8) 争点(8) (乙事件損害額) について

ア 原告の主張

(7) 原告は、被告【A】の職場環境配慮義務違反という任務懈怠により、甚大なる精神的苦痛を被った。

(イ) 次の三要素を合計すると、被告【A】に対する慰謝料の請求額は、500万円が妥当である。

a 原告が組織ぐるみのいじめにより被ったダメージの残存はすさまじく、定年退職後1年間にわたって仰臥生活を余儀なくされてしまった。この分の慰謝料は100万円が相当である。

b 原告には繰り越し分及び平成25年4月の新規付与分を含めて完全消化を予定していた有給休暇があったが、違法でミスリーディングなけん責処分を受けたことで大半を残してしまった。当時の日給換算額は4万円ほどあり、失われた年次有給休暇は50日あるから、当初の予定どおりの完全消化を前提とすると200万円分をただ働きさせられたことになる。そこで、この200万円を損害賠償請求額に加算する。

c 被告【A】は、甲事件が訴訟係属中であるにもかかわらず、記者会見で麗々しく従業員最重視の声明を全世界に向けて発信するなどした。被告【A】のこのような発言は、死ぬほどまでに虐げられた原告の感情を愚弄し、人格を傷つけるものであり、これによる慰謝料は200万円が相当である。

イ 被告【A】の主張

否認ないし争う。

第3 当裁判所の判断

1 争点(1) (本件選定基準の不当) について

(1) まず、本件選定基準のうち健康基準についてみると、同基準は、就労に直接影響する就業制限がつかず、通常の勤務が可能であることという具体的なものである上、産業医による健康診断という専門的かつ客観的な判定（証拠（乙6）及び弁論の全趣旨によれば、この判定自体は最上位の「Ⅰ」から最下位の「Ⅳ」まで設定されており、「Ⅳ」以外であれば基準適合となることが認められる。）が取り入れられており、この健康基準が被告会社の恣意的な選別を助長するようなものではないことは明らかであって、同基準が相当であることについては、当事者間に特段の争いはない。

そして、これを満たせば（産業医による判定が「Ⅰ」ないし「Ⅲ」であれば）本件選定基準における健康基準（別紙1でいう「〔2〕評価」の「2.健康」の「評価」欄）に「○」が付され、満たさなければ（同判定が「Ⅳ」であれば）本件選定基準における健康基準に「×」が付されることとなる。

(2) 次に、本件選定基準のうち職務遂行能力基準についてみると、同基準では、まず、対象が平成24年度の職能考課であることが明確に定められており、さらに、これが「D」以上であることという具体的な基準が定められている。換言すれば、平成24年度の職能考課が「A」ないし「D」であれば本件選定基準における職務遂行能力基準（別紙1でいう「〔2〕評価」の「2.健康」の「評価」欄）に「○」が付され、平成24年度の職能考課が「E」であれば本件選定基準における職務遂行能力基準に「×」が付されることとなるのであるから、同基準は十分に具体性を有するものであるということができ、また、証拠（乙1）及び弁論の全趣旨によれば、上記のような方法で判定されることは対象者にも周知されていたことが認められる。

そして、被告会社では各従業員に対してその職能考課が開示されているか否かは本件証拠上必ずしも明らかではないが、仮に開示されていないとしても、証拠（乙3の1～乙3の5の2）及び弁論の全趣旨によれば、各従業員に対して毎年2WAYシートを用いて評価のフィードバック等を行っているこ

とが認められるところ、前記前提事実のとおり、本件選定基準の職務遂行能力基準においては、職能考課が「D」以上であるとの評価について2WAYシートの上司評価が全て「○」以上であるという目処が示されているから、当該評価そのものの当不当をひとまず措くとすれば、再雇用希望者において、2WAYシートを用いた評価のフィードバック等により自らが選定基準に適合しているかを一定程度予見することも可能である。

以上のとおり、職務遂行能力基準については、対象が明確に定められている上、その対象となる職能考課においてどのような評価であれば基準に適合するかについても具体的に示されており、また、2WAYシートの上司評価等を通じて再雇用希望者においても自らが選定基準に適合しているか一定程度予見し得るものであるから、同基準は相当であるといえることができる。

- (3) 最後に、本件選定基準のうち勤務態度基準について、同基準だけを個別にみると、上記の健康基準や職務遂行能力基準と比較して具体性や客観性に劣る感は否めない。

しかしながら、単純に勤務態度の良し悪しを定めているものではなく、「チームワークや職場秩序を乱すような行為」に限ってこれが見られないことという消極要件を定めているものであること、このような勤務態度基準の定め方に加えて、本件選定基準においては上記の健康基準（通常の勤務が可能な健康状態であるという積極要件）や職務遂行能力基準（職能考課が期待水準以上であるという積極要件）も定められているところ、その全体的な構成も併せ考えると、「チームワークや職場秩序を乱すような行為」とは単に他者との折り合いが悪いとかコミュニケーション能力が不足しているなどといった域を超えて、まさに当該行為により秩序が乱れてしまうという次元に達した場合をいうものと解されること、さらには、他者とコミュニケーションを図るとか職場の同僚、部下、上司等と協働するということが社会人には必須のごくごく基本的なスキルであり、これに不足するところがあれば当然の

ことながら指導対象であろうし、2WAYシートの上司評価、ひいては職能考課にもこれが反映されるものと考えられるところ（証拠（乙3の1～4，乙3の5の2）によれば、実際に原告の2WAYシートの上司評価には、毎年のように対人関係に関する消極評価が記載され、「△」や「×」の評価が付されている。）、平成24年度の職能考課、すなわち平成23年度の評価においては期待水準（目安として2WAYシートの上司評価が全て「○」）以上であったにもかかわらず、その後再雇用の選定までのわずかの間に突如として職場の秩序を維持する上で看過し得ないほどの乱行に及んだなどといった極めて限定的な事態が生じたというのであれば格別、現実には、職務遂行能力基準を満たしながら勤務態度基準だけ適合しないという事態はほとんど想定し難いことも考慮すると、勤務態度基準が健康基準や職務遂行能力基準に比して具体性や客観性に劣るところはあったとしても、全体的な構成も含めて考えれば、本件選定基準が事業者である被告会社が恣意的に継続雇用を排除しようとするものであって、不相当であるとまでいうことはできない。

2 争点(2)（再雇用選定手続違反）について

(1) 前記前提事実、証拠（乙6）及び弁論の全趣旨によれば、本件再雇用制度においては、概ね次の手続で進行することとされており（以下、本件再雇用制度における選定のための一連の手続を「本件選定手続」といい、下記の各手続を各々「本件選定手続①」のようにいう。）、本件選定手続①ないし③を平成24年4月上旬頃に、同⑤を同年5月上旬頃までに、同⑦及び⑧を同年6月下旬頃に実施する予定とされていたことが認められる。

① 各部署への展開

人材開発部から、各部署の部長ないし部総括を通じて各所属長へ再雇用者選定の依頼を行う。なお、対象者が主任職以下の部付きスタッフの場合には、グループ長が面談者となり、室長が確認者となる。

② 希望調査

対象者に対して本件帳票の提出を指示する。

対象者は、本件帳票の「所属」「資格」「氏名」及び「定年退職日」の各欄を記入した上、〔1〕項に列挙されたものの中から自身の希望を記入し、「本人印」欄に押印をして、これを面談者へ提出する。

面談者は、対象者から提出された本件帳票により対象者本人の希望を確認し、再雇用を希望する場合には下記③以降の手続を実施する。

③ 健康確認依頼

上記②の希望確認後速やかに、面談者は、再雇用希望者について、各拠点の安全衛生担当部署へ当該再雇用希望者の健康に係る判定を依頼する。

④ 選定基準評価

上記③の健康判定が終わり次第、面談者は、再雇用希望者について、本件帳票の〔2〕項の職務遂行能力基準、健康基準及び勤務態度基準の各評価欄に、職能考課点や健康判定記号そのものではなく、「○」又は「×」を記入する。

なお、この点、勤務態度基準について評価が「×」の場合には具体的かつ客観的な事実を当該再雇用希望者本人に伝える必要があるとされている。

⑤ 再雇用希望者との面談

面談者は、再雇用希望者との面談を実施し、本件帳票の〔2〕項の評価をフィードバックし、評価が全て「○」の場合には対象者の働き方を確認して本件帳票の〔3〕項を記入し、他方、「×」の項目がある場合にはその理由を説明し、また、いずれの場合においても本件帳票の〔4〕項に当該面談の内容を記入する。

⑥ 面談結果報告

面談者は、上記⑤において本件帳票の〔4〕項を記入した後、面談をした再雇用希望者本人に内容確認を依頼し、当該再雇用希望者に「面談後確

認欄」の「本人」欄に押印をしてもらう。

その後、面談者は、「面談後確認欄」の「面談者」欄に押印をしてから、これを確認者及び部長へ報告し、各人が「面談後確認欄」の「確認者」及び「部長」欄にそれぞれ押印した上で、関係書類を各部署から人材開発部へ提出する。

⑦ 人材開発部による判断

人材開発部は、提出された関係書類等の内容を確認して当該再雇用希望者の再雇用の可否を判断する。必要に応じて、当該再雇用希望者の所属する各部署との調整がされることもある。

⑧ 結果通知

人材開発部は、当該再雇用希望者の所属する各部署に再雇用可否の内定通知を行う。

面談者は、当該再雇用希望者と面談し、選定結果を通知する。

(2) 原告は、原告に関する本件選定手続において、【B】部長ないし同人から授権された者による面談が実施されていないと主張する。

しかし、証拠（乙2）によれば、平成24年7月13日に【C】GMによる原告の面談が実施され、そこで本件再雇用制度ないし本件選定基準の説明並びに原告については本件選定基準のうち職務遂行能力基準及び勤務態度基準に達していないこと等の告知をした上、この結果を●●●●部として人材開発部へ提出するが、最終的な判断は人材開発部が行うこと等を説明していることが認められ、これらの事実と上記(1)で認定した本件選定手続の流れを総合すると、同日に実施された【C】GMによる面談が本件選定手続⑤の面談であったことが認められる。したがって、この点に関する原告の主張は採用できない（スケジュールの遅延については後述する。）。)

なお、原告は、被告らの提出する原告との面談記録等に係る乙号各証（乙2，乙4，乙9，乙10，乙16）について証拠価値がないなどと論難する

(ただし、その日時に面談等があったこと自体は争わないようである。)。そこで検討すると、いずれも相当程度具体的な口語調の既述がされている(一部又は全部が録音反訳ではないかと推察される。) ことに加え、例えば乙2号証においては原告の発言として妻の兄が弁護士である旨(なお、原告の義兄が弁護士であることは事実のようである。)が記載されており、被告会社が把握していないであろう事項も存在していること等も併せ考慮すると、上記乙号各証は信用できる。他方、この点に関する原告の主張はいずれも具体性のない主張であるし、上記乙号各証の信用性を左右するに足りる証拠はない。

- (3) 原告は、原告に関する本件選定手続において、本件帳票が完成させられていないと主張し、被告会社に手続違背があったとして非難する。

しかしながら、上記(1)及び(2)の認定事実、証拠(乙8、乙9)並びに弁論の全趣旨によれば、原告が事前に配付されていた別紙1の本件帳票の用紙に原告が別紙2の状態まで記入押印したものを同年6月7日頃に【C】GMに提出したこと、原告の提出した本件帳票は本件選定手続②の記載要領に反するものであり、このことは本件帳票の記載からも明らかである([3]項は面談者が記入することが明記されているし、「面談後確認欄」は面談の後に押印するべき箇所であることは明白である。)こと、原告から本件選定手続②に則った本件帳票の提出がされないまま先んじて同年7月13日に本件選定手続⑤の面談を実施したこと、結局その後も再三の要請にもかかわらず原告から適式な本件帳票は提出されないままに終わったことが認められる。そうすると、被告会社が本件帳票を完成させることができなかったとしても、その根本的な原因は、原告自身が適式な本件帳票を提出しなかったことにあるから、原告の上記主張は採用できない。

- (4) 原告は、原告に関する本件選定手続において、本来のスケジュールから半月も遅れた同年7月13日に再雇用拒否の通告がされ、しかも本件帳票に

評価を記入したものを交付するのではなく口頭でされたと主張し、被告会社に手続違背があったと主張する。

この点、証拠（乙16）によれば、同年10月18日に【D】室長による原告の再雇用に関する面談が実施され、そこで原告が再雇用されないという選定結果が通知されたこと、定年退職まで残すところ1年もないという時期において原告の主観としては「突然された退職の通告」に衝撃を受けたことが認められ、これらの事実と上記(1)及び(2)の認定事実を併せ考慮すると、同日に実施された【D】室長による面談が本件選定手続⑧の面談（結果通知）であったことが認められる。そうすると、当初予定されていた同年6月下旬からは3か月半ほど遅れていることになるが、上記(3)で認定したとおり、そもそも、本件選定手続の一連の流れの出発点となるべき原告からの本件帳票の提出が遅れていた（同年4月上旬の予定であったものが、約2か月遅延した同年6月7日頃に提出されている。）上、適式な本件帳票の提出のないまま先んじて本件選定手続⑤の面談を実施せざるを得なかったり、その後も原告に対して適式な本件帳票を提出するように再三要請していたが結局これが提出されなかったことからすれば、選定結果の通知が同年10月18日になってしまったことについても、その原因は、もっぱら原告自身にあったというべきである。また、方式の点について、原告は、本件帳票に評価を記入してこれを交付するべきであるかのように主張するが、本件選定手続では評価を記入した本件帳票を原告に交付して選定結果の通知をするものとはされておらず、本件選定手続⑧に則って同年10月18日に実施された面談において結果が通知されているものである上、よしんば本件帳票を交付する方式によるとしても、そもそも原告自身が適式な本件帳票を提出していないがために被告会社においてこれに評価等を記入して完成させることがかなわないのであるから、いずれにしても、原告の上記主張は採用できない。

(5) 原告は、原告に関する本件選定手続において、職務遂行能力基準及び勤

勤務態度基準が「×」との評価であったにもかかわらず原告に対する説明等が一切なかったと主張する。

上記(1)で認定した本件選定手続においては、本件選定手続⑤の面談で、本件選定基準のうち「×」の項目がある場合にはその理由を説明しなければならないとされているところ、被告ら提出の乙2号証に記載された同年7月13日の面談における【C】GMと原告との会話を前提としても、勤務態度基準について「○」ではないという評価であることや、職務遂行能力基準について（その基準となる職能考課が）「E」であるという結果は伝えられているものの、具体的に原告のどのような所為が勤務態度基準に適合しなかったのか、どのような理由で職能考課が「E」であったのかという理由について説明が尽くされているとはいえない。上記の会話を前提とすると、勤務態度基準については原告の側も神妙な態度を見せる様子もあったところ、本件選定手続を拘子定規に適用して、かような態度の原告に対し、なおも勤務態度基準に適合しなかった理由を逐一具体的に挙げ連ねるといふほうが配慮に欠ける対応ではないかという懸念はあるものの、それまでの2WAYシートを用いた評価のフィードバック等により自らの適合性について一定程度予見可能である職務遂行能力基準についてはともかく、特に勤務態度基準についてはその定め方が職務遂行能力基準等に比して具体性や客観性に劣ることも併せ考慮すると、やはり、本件選定手続において留意されているように、面談において具体的かつ客観的な事実を当該再雇用希望者本人に伝えるのが望ましい対応というべきであり、そのような観点からみると、少なくとも同年7月13日の面談においては必ずしも勤務態度基準に適合しないという具体的かつ客観的な事実が原告に伝えられておらず、望ましい対応を尽くしたというまでには至らなかったといわざるを得ない（ただし、証拠（乙2、乙4）及び弁論の全趣旨によれば、同日の面談は結局原告が激昂してしまっていて終了していること、同面談の後ではあるものの遅くとも平成25年2月25日ま

での間に職務遂行能力基準及び勤務態度基準が「×」の評価であった理由について【C】GM等から説明しようとした機会があったことが窺われることを付言する。)

もつとも、仮に上記のとおり平成24年7月13日の面談において具体的かつ客観的な事実を伝えることができなかつたということが本件選定手続の違背であるということができたとしても、そのことをもって直ちにその結果が無効となるものではない。本件選定手続⑤の面談においてなされる評価の説明は、本件選定基準に適合するかの評価ないし最終的に原告を再雇用するか否かの判定に至る手続そのものではなく、既に完了している評価についてその説明をするものに過ぎないし、面談自体は同日に実施されて【C】GMから原告に評価が告知されているから、原告においてその評価に異論があればその場で、あるいはその後に弁明することも可能であった上、下記3に判示したところに照らすと、仮に同日の面談において職務能力遂行基準及び勤務態度基準不適合の理由の説明があったとしても、原告において、職務能力遂行基準に適合しない、具体的には平成24年度の職能考課が「E」であった、ひいては原告において本件選定基準を満たしていないため再雇用しないという結論を左右するに足りる弁明や資料を提出し得る可能性があったとは認め難いのであって、本件の事情のもとにおいて、同日の面談において原告に職務能力遂行基準及び勤務態度基準不適合の理由を説明することができなかつたことにより、原告を再雇用しないとの被告会社の判定自体に瑕疵があるということとはできず、これを無効とすることはできない。

(6) 以上のとおり、手続違背により被告会社の再雇用拒否が無効であるという原告の主張は、いずれも採用できない。

3 争点(3) (本件選定基準の充足) について

(1) 原告は、被告会社において大学卒業以上の従業員(事務職)については原告を除いて全員が再雇用されているという結果からすれば、原告一人のみ

が本件選定基準を満たしていないはずがないと主張するが、仮に原告以外は全員が再雇用されているという事実が存在したとしても、そのことから直ちに原告が本件選定基準を満たしていたということにはならない。原告の主張は独自の見解であって採用できない。

- (2) 原告は、本件選定基準（被告会社において不適合とされた職務遂行能力基準及び勤務態度基準）を満たしていたとして、縷々主張するので、まず、職務遂行能力基準から検討する。

ア 前記前提事実のとおり、職務遂行能力基準は平成24年度の職能考課（その評価対象期間は平成23年度）によって判定することとされているところ、原告は、上記対象期間中、被告会社から指示されたレポートを毎週期限内までに必ず提出していたし、その成果物の内容についても期待水準に達するものであったと主張するが、本件全証拠によっても同事実を認めるに足りない。かえって、証拠（乙3の2～4、乙3の5の2）によれば、原告の提出する生産技術レポートは、少なくとも平成21年度までは期限内提出されていたものの、その内容は期待水準に達しておらず、平成23年度に至っては内容が期待水準に達していない上に期限も守られていなかったことが認められる。さらに、証拠（乙3の1～4、乙3の5の2）によれば、平成23年度の2WAYシートにおける上司評価は上記レポートの点も含め全ての項目が「×」（本来規定されている最低ランクの「△（期待水準には到らず）」よりも更に下の評価であるという趣旨であろう。）であること、これを年度をおって観察すると、平成18年度は「・」（おそらく「○」と「△」の中間の評価であるという趣旨であろう。）が1項目ついているほかはいずれも「△」、「△～×」又は「×」という評価、平成19年度はいずれも「△」という評価、平成20年度は「△」が1項目ついているほかはいずれも「×」という評価、平成21年度はいずれも「△」という評価であったことが認められ、これらの事実を総合すると、

平成23年度の2WAYシートにおける上司評価はいずれも「○」未満であり、その評価は同年度に限ったことではない（しかも、上記乙号各証の上司欄記載の文字からすると、各年度の上司評価をしたのは異なる人物であったことが窺われる）ことに照らせば、相当性を有するものであったことが認められる。そうすると、原告の平成24年度の職能考課は「E」であり、その評価に不相当なところはなかったことが推認でき（なお、原告から評価の相当性について具体的な主張立証はされていない。）、したがって、原告が職務遂行能力基準を満たしていたということはできない。

イ 原告は、上記対象期間を含む10年間にわたって専門外かつ採用枠外の生産技術レポートの作成を指示され、具体的な指導もなかったため、原告自身の能力を発揮できなかったものであり、被告会社が原告の特性や能力を活かすことのできる職務を与えていれば、原告において、十分に本件選定基準に達する程度の職務遂行能力を示すことができたはずであると主張する。

しかし、原告に指示された業務が原告の採用枠外のものであることについては証拠がない。また、必ずしも自らの専門でない部署に配属されることは間々あり得る事態であり、極めて専門的であるとか特殊技能を要する部署であるのにそのような知識や技能を持たない従業員を配属したなどの特別の事情があればともかく、少なくとも本件の事情のもとにおいては、被告会社において原告の主張するような配慮をするべき義務があったとは到底いえない。なお、原告は、異動の希望を出していた旨も主張するようであるが、そのような希望を出していたことを認めるに足りる証拠はないし（かえって、証拠（乙17の1）によれば、平成18年に経験済み分野への業務変更を希望していたほかは、平成15年から平成24年に至るまで現職継続を希望していたことが認められる。）、仮に従業員から異動の希望が出されたとしても、基本的には被告会社において当該従業員の希望

どおりに配属しなければならない義務を負うものではない。

加えて、仮に「原告の特性や能力を活かすことのできる職務」なるものを与えられていた場合に原告が職務遂行能力基準に達していたという点については、具体的な主張もなければ、これを窺わせるような証拠もない。

ウ 原告は、少なくとも年に1回2WAYシートを用いて面談を実施し、評価等をフィードバックし、指導すべきであったのに、上記面談は実施されず、評価のフィードバックや指導等もされなかったか、形式的に面談を実施したとしても、その際に評価のフィードバックや指導等がされなかったと主張した上、この面談や指導等が適切に実施されていれば、原告において平成24年度の職能考課（その評価対象となる平成23年度）までにはこれを改善することができたと主張する。

しかしながら、原告について2WAYシートを用いた面談や指導等が実施されなかったという点については、平成23年度を除いてはそのような事実を認めるに足りる証拠はない。平成23年度については、その後の改善という点からするとそもそも時機を逸していると思われるが為念判断すると、証拠（乙3の5の1，乙10）及び弁論の全趣旨によれば、2WAYシートを用いた面談は実施することができなかったものの、その原因は、原告自身が同年度の2WAYシートにつき所定の時期に所定の方式を遵守したものを提出しなかった上、平成24年1月20日に予定されていた面談を一方的に回避したことにあることが認められるのであって、この点について、被告会社を非難する原告の主張は採用できない。

エ 以上のとおり、原告が職務遂行能力基準を満たしていたという事実を認めることはできず、かえって、平成24年度の職能考課が「E」であった、すなわち職務遂行能力基準に適合していなかったという事実が認められるから、その余の点を判断するまでもなく、原告は、本件選定基準を満たしていないことが認められる。

(3) 前記前提事実のとおり、本件再雇用制度においては、再雇用希望者のうち本件選定基準を満たす者について再雇用をすることとされているところ、本件選定基準を満たしているにもかかわらず被告会社が再雇用を承諾しなかった場合はともかくとして、本件においては、そもそも原告が本件選定基準を満たしていないものであるから、被告会社が原告に対して再雇用を承諾しなかったことが違法であるとか、権利の濫用であるとかいうことはできない。

なお、証拠（甲 1 1，乙 4）及び弁論の全趣旨によれば、被告会社が原告に対して本件パート再雇用制度による再雇用を提示したものの、原告がこれを拒否し、同制度による再雇用を希望しなかったことが認められるから、被告会社が本件パート再雇用制度により原告を再雇用しなかったことについても違法とはいえない。

4 争点(5)（安全配慮義務違反）について

(1) 原告は、原告が本件再雇用制度により再雇用されるべきであることを前提として、被告会社が通常受け容れられるはずの5年間の再雇用を拒否し、1年間の現業での雇用かそれが嫌であれば退職かという二者択一の選択を強要したと主張するが、上記3で判示したとおり、原告が本件雇用制度により再雇用されるべきであったということとはできないから、原告の上記主張はその前提を欠く。

(2)ア 原告は、被告会社が原告の心身の状況に鑑みて安全な職場を提供すべきであったのに、突如として現業業務を提示したと主張する。

イ ところで、証拠（甲 1 1，乙 4）及び弁論の全趣旨によれば、被告会社が、本件パート再雇用制度に基づき、原告に対して、次の条件でパートタイマーとして雇用契約を締結することを提示したことが認められる。

雇 用 期 間	1年間（更新はなし）
所 属	●●●●部
主 な 業 務 内 容	シュレッダー機ごみ袋交換及び清掃（シュレッダー

作業は除く)、再生紙管理、業務用車掃除、清掃(フロアー内窓際棚、ロッカー等)、その他被告会社や上司の指示する業務

勤務形態・時間 ハーフタイム勤務(1日当たり4時間)

午前8時から正午まで

賃 金 等 時給:1000円(昇給なし)

賞与:支給することがある

ウ 原告は、上記の業務について原告の心身の状況からすると安全を欠いたものであると主張するようであるが、本件全証拠によってもそのような事実を認めるに足りない。健康診断を実施した結果(なお、健康診断を実施する時期としては、当該従業員において提示された条件での雇用継続を承諾する意向を示した後となろう。少なくともこれを拒否している段階から当該業務を前提としてこれに従事できるかを判定するための健康診断を強いて実施することは、当該従業員的心情等に対する配慮という面からも相当とはいえない。)、その心身の状況等からして当該従業員に提示した業務を安全に遂行することが困難であるとか、もともと重大な疾病や身体的な制約を抱えていて当該業務をさせるのは明らかに相当ではないなどの事情があるにもかかわらず、なおも当該業務しか提示しなかった(あまつさえ実際にこれに従事させた)などの事実があればともかくとして、本件においてはそのような事情は一切窺われない。原告の主張は、要するに、従前と同じようにいわゆるホワイトカラーとして被告会社で勤務したいということであると思われ、大学卒業事務職であった原告には上記の業務を遂行する能力はないと繰り返し主張するが、何故大学卒業の事技系の従業員であると上記の業務を遂行する能力がないといえるのか不明であって(なお、これとは逆に、原告が定年退職まで従事していた業務についてはその職務遂行能力が期待水準に達していなかったことは、既に判示したとおり

である。), 原告の主張は独自の見解であり, 採用できない。

(3) 以上のとおり, 被告会社に安全配慮義務違反があるとは認められない。

5 争点(7) (任務懈怠等) について

(1) 原告は, 被告会社において原告に対する組織ぐるみのいじめが行われていたとして縷々主張するので, 順次検討する。

ア 体育会系の従業員2名による常時監視等について

原告は, 体育会系の従業員2名により常時監視された, あるいは抗議しようとするとう喝と威嚇をされたなどと主張するが, 本件全証拠によっても同事実を認めるに足りない。

イ 原告の再雇用拒否を事実上決定した極秘打合せについて

原告は, 本件選定手続に違反して, 平成24年7月13日午後6時15分頃の極秘の打合せにより原告の再雇用拒否が社内的に確定したものであると主張するようであるが, 上記3で判示したところに照らせば, 原告についても基本的に本件選定手続に則って再雇用の判定がされていたことが認められるし, 原告の平成24年の職能考課が「E」であることは平成23年度までの原告の評価からしても相当であって, 原告が本件選定基準を満たしていないことはわざわざ秘密裏に打合せをして決定をするまでもないことであるから, 同日の打合せにより原告の再雇用拒否が確定したものであるということはできない。

ウ 「被告会社(株)企業倫理相談窓口」の無機能と形骸化について

原告は, 被告会社から不当に再雇用を拒否されたことを前提として主張を展開しているが, 被告会社が本件再雇用制度による原告の再雇用を承諾しなかったことが違法であるとか権利の濫用であるとはいえないことは既に判示したとおりであり, 原告の主張はその前提を欠く。

エ 違法なけん責処分について

原告は, 自らにされたけん責処分について, その原因となる事由の不存

在等を積極的に主張しておらず、要するに、間もなく定年退職を迎えるにもかかわらず、将来に向けての戒めであるはずのけん責処分を敢えて行った被告会社の狙いは、原告の就業意欲を喪失させることにあるなどと主張するが、本件全証拠によっても、被告会社において原告主張の目的をもって同けん責処分をしたものであると認めるに足りない（かえって、本件の証拠等からは、原告にけん責処分をするだけの事由が存在したことが窺われる。）。

- (2) 以上のとおり、原告の主張する被告会社における組織的ないじめを認めることはできないから、その余の点を判断するまでもなく、被告【A】に任務懈怠等があったということとはできない。

第4 結論

以上によれば、その余の点を判断するまでもなく原告の請求はいずれも理由がないからこれを棄却することとして、主文のとおり判決する。

名古屋地方裁判所岡崎支部

裁判官 瀨 沼 美 貴

(別紙1及び2につき 省略)