

「田植裁判」公判再開に向けての第2回準備作業（9月10日）

# 尋問に時間稼ぎの被告 その背景には何が・・・

9月10日、大阪地裁第5民事部で2回目の準備作業が行われ、原告側からは田植さんと森代理人が出席。西N関労から那須書記長がオブザーバーとして大阪地裁へ足を運んだ。

準備作業では森代理人が早急に証人尋問に移るよう提案したが、被告が逃げの姿勢を見せた。準備作業でのやり取りは以下のようなもの。

裁判官：原告、被告ともに8月29日に準備書面が出されていますが、評価については以上ですか。

被告：評価については以上です。

裁判官：そろそろ証人尋問に入っていく、という事でよろしいですか。

森代理人：出来ましたら、次回証人尋問にしたい。

被告：原告準備書面への反論を会社として考えている。

裁判官：それも合わせて準備は可能ですか。

被告：無理かもしれない。

裁判官：証拠決定までは準備作業をするということはどうでしょう。

森代理人：当方の準備書面に反論されるのなら、5/24、6/2に就業時間以降に車両を使用しているのと、6/8には午後3時25分に帰着した後、同時刻に出発している。「こんなことはあり得ない」と田植さんも言っている。全

## 田植裁判now！

田植さんは23年度年末の業績評価で最低のI評価となった。

面談で上長は全社員販売が「ゼロ」だけをI評価の理由に挙げたが、この全社員販売はそもそも業務外のものであり、評価の対象とはなっていない。

業務外である全社員販売を評価の対象にするのは不当だ、としてI評価によって減額された年末一時金等の支払いを求めたのが当裁判である。

昨年、5月10日に初公判を迎えた当裁判は、今年の1月27日までに計6回の公判が行われた後、和解協議へ移ることになった。

和解協議は4回行われ「I評価の撤回」が盛り込まれるなど、田植さんの全面勝利に等しい和解案が示されるどころまで行ったが、被告が不服とし、不調に終わることになった。

現在は、公判（裁判期日）再開に向けての準備作業が、非公開で進められている。

て田植さんが乗車しているという前提でこの表（乙8）が作られている。調べてほしい。

被告：我々も調べてみたが、何故だろうとなった。そういったところを次回で出したい。

森代理人：私の方は陳述書の準備をします。

被告：T上長も近隣でないので打ち合わせに来るのが難しい。すぐに陳述書が作れるかどうかわからない。

森代理人：陳述書が次回は無理にしても、次々回には証人調べの日程を決めたい。

裁判官：陳述書が間に合わなければ無理だと思います。並行して進め、間に合えば出していただきたい。間に合わなければもう1回準備作業を入れる事でどうでしょう。次回は通常通り準備作業という事で10月22日午後1時30分からにします。

被告はT上長と打ち合わせができないことを理由に証人尋問を遅らせようとしている。何かあるのだろうか。次回も準備作業（非公開）につき、傍聴不可。

# 間違いだらけの 被告準備書面7

8月29日、被告フィールドテクノ社から被告準備書面7が提出された。この書面の中で被告は「効率性」を質的側面とする理由を述べている。今回はこの事に言及してみたいと思う。

被告の主張は「・・・原告が効率的に業務に取り組めば研修参加等によりスキルアップを図ること等も可能であったにもかかわらず、その意味での業務の『効率性』を高める取り組みは見られなかった」とし「業務における『効率性』は質的側面で評価されるものである」と結論付けている。

この主張は如何に被告が評価制度に無知であることを物語っている。（何時もの事だが・・・）

この裁判で問われているのは、田植さんがI評価を受けた半年ごとの業績評価である。業績評価はその名のごとく、半年間で上げた成果（結果）により、会社業績の向上に向けた貢献の観点から評価するものである。半年間の成果（結果）が全てである。よって業績評価は特別手当（夏冬一時金）と成果手当に反映される仕組みになっている。

だが、成果を上げる為にはそれなりの努力（取り組み）が必要なことも事実である。では、その努力はどのように評価されるのだろうか。それは、1年間の評価である「総合評価」（A～Dで評価）の「行動」（行動特性として課題探求性、チャレンジ性、協働性、完遂性）によって初めて評価の対象となる。総合評価では行動評価も業績評価と同等の重要性を持つとし、近年、業績評価との比率は5：5に改められている。

また、総合評価は高い成果・業績達成、それにつながる行動特性に着目して評価するもので、昇格、成果加算（NTT社員は加給）、退職手当等に反映する、としている。

被告は効率性への「取り組み」、スキルアップ等を図る「取り組み」ができていないことを質的側面で評価した。だが、業績評価は「業績のみ」を評価対象とし、行動を評価対象としないことは「人事制度解説書」に明記されている。この基本的なミスは、評価など行っていない被告会社にとっては当然の帰結と言える。

## 田植裁判にカンパを・・・

支える会、西N関労からのお願いです。会員の皆様へのNEWSの郵送、パンフの無料配布、高知・大阪間の往復交通費等。ここにきて財政が窮迫する事態となりました。私たちは「田植裁判」を勝ち切りたいと思います。心苦しい限りですが、皆様にカンパをお願いする次第です。