

訴 状

2013（平成25）年4月1日

大阪地方裁判所民事部 御 中

原告訴訟代理人

弁 護 士 森 博 行

同 小 谷 成 美

〒780-8040 高知市神田284-27

原 告 田 植 重 男

〒530-0047 大阪市北区西天満3丁目10番3号

Y S R 西天満ビル6階 森法律事務所（送達場所）

TEL 06-6315-8284 FAX 06-6315-8285

同訴訟代理人弁護士 森 博 行

同 小 谷 成 美

〒541-0046 大阪府中央区平野町2-3-7 アーバンエース北浜ビル

被 告 株式会社 NTT ホームテクノ

代表者代表取締役 遠 竹 泰

未払賃金請求事件

請求の趣旨

- 1 被告は、原告に対し、42万7568円及びこれに対する訴状送達の日から翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
 - 2 訴訟費用は被告の負担とする。
- との判決並びに仮執行の宣言を求める。

請求の原因

第1 当事者

- 1 被告は、西日本電信電話株式会社（以下「NTT西日本」という）のグループ会社であり、同社の顧客宅内に設置された情報端末機器の設備管理・故障修理等の保守業務等を事業内容としている株式会社である。
- 2 原告（昭和28年4月2日生）は、昭和49年4月、旧日本電信電話公社に採用され、昭和60年4月1日の民営化後は日本電信電話株式会社の社員となり、平成11年7月1日の会社分割後はNTT西日本の社員となり、満50歳を超えた平成16年4月1日よりNTT西日本の子会社に転籍し、さらに平成20年7月1日より被告会社に転籍し、現在、被告四国支店高知営業所高知サービスセンタにおいて、上記情報端末機器の設置・保守業務に従事している者である。

第2 被告会社の人事評価制度（甲1）

- 1 NTT西日本のグループ会社においては、成果主義に基づく人事評価制度が導入されているところ、これは、毎年10月から翌年9月までの1年間を評価期間とする「総合評価」（最高位Aから最下位Dまでの4段階）と、毎年4月から9月まで、及び10月から翌年3月までの各半年間を評価期間とする「業績評価」（最高位Vから最下位Iまでの5段階）に分かれ、総合評価は昇格・成果加算・退職手当等に反映され、業績評価は各半年間の成果手当及び特別手当（夏期・年末）に反映される仕組みとなっている。

- 2 人事評価のプロセスは、毎年4月に各社員がチャレンジシートに個人目標を記入し、上司と目標設定面談を行って認識を合わせ、半年後に上期の振り返りを行って上司と中間面談し、1年後に下期の振り返りを行って上司と期末面談し、総合評価については通年で評価が行われ、業績評価については半年毎に評価が行われる。そして、後者の業績評価の結果に基づき、半期毎の成果手当の額及び夏期・年末の特別手当の額が決定されることになるのである。

第3 平成23年度上期の原告に対する評価のプロセス

- 1 平成23年度期首において、原告がチャレンジシートに記入し設定した個人目標は下記のとおりであった（甲2の1）。

記

（自部門・担当の課題、目標を達成するための自分の役割）

- (1) テレコン工事の実施
- (2) 車両の整理・停頓による共有化の推進
- (3) 成長戦略施策の研修参加によるスキルアップ
- (4) 基本動作の遵守

（自分の役割を果たすための目標）

- (1) 確実な工事の実施
- (2) 車両の日々清掃による共有化への取組
- (3) 集合・出前研修への参加
- (4) 基本動作の徹底

（目標を達成するためのキーポイント）

- (1) お客様に安心してもらえる工事の実施
- (2) 毎日の整理整頓の励行
- (3) 研修参加によるスキルアップ
- (4) 基本動作を守り事故ゼロを目指す

- 2 同年度上期の業績につき、原告が振り返って記入した内容は下記のとおり

であった（甲２の２）。

記

（量的側面）

- (1) I R U工事絡みでの故障、配線替え等、迅速に対応。
- (2) ほとんど毎日使用しているが、撤去工事等で線くずなどが多くでた時は整理できた。
- (3) 研修等によるスキルアップはできなかったが、離反活動によりサービス関係のスキルアップにはつながったと思う。
- (4) 基本動作の遵守。

（質的側面）

- (1) 光回線、HG、I P告知端末等の説明をし、品質、信頼性に貢献した。
- (2) 車両が空いている時は気持ちよく使ってもらった。
- (3) 集合・出前研修等へは参加できなかったが、お客様にN T T商品説明ができた。
- (4) ブレーキは早めに、スピードは控えめにを実行できた。

（価値創造の側面）

- (1) お客様には喜んでいただいたと思う。
 - (2) 毎日の整理整頓は実施できた。
 - (3) お客様困り込みには貢献できたと思う。
 - (4) 事故ゼロを実現できた。
- 3 同年度上期の業績につき、上司であった高岡博文課長（以下「高岡課長」という）と中間面談した後の、原告の「業績の要点と今後の改善点」に関するコメントは下記のとおりであった（甲２の２）。

記

業拡担当としておもに一人でテレコン業務を実施していただきありがとうございます。テレコン業務は遠隔地が多く移動に時間がかかる等、大変かとは思いますが今後もよろしく願いいたします。今後、販売等について積極的な活動は出来ませんが、他の施策を含めた支援について積極的な実施を

よろしく申し上げます。

第4 平成23年度上期の原告に対する業績評価の違法

- 1 業績評価の各評価段階の内容及び分布率は下記のとおりとなっており（甲1）、被告会社に転籍して以降の原告の半期毎の業績評価は、平成22年度下期まで「Ⅱ」であった。

記

〔段階〕	〔内 容〕	〔分布率〕
V	期待し、要求する程度を極めて著しく上回る	5%以内
IV	期待し、要求する程度を著しく上回る	15%以内
III	期待し、要求する程度を上回る	30%以内
II	期待し、要求する程度であった	40%程度
I	期待し、要求する程度を下回る	10%以内

- 2 ところが、平成23年上期の原告の業績評価は「I」となり（以下「本件評価」という）、同年12月分より翌平成24年5月分まで成果手当が減額されるとともに、平成23年年末特別手当も減額支給された。この評価を行った一次評価者は、同年春に着任したばかりの高岡課長であったが、同課長は、年末特別手当支給後に行われた原告との中間面談で、「皆さんの仕事の内容がまだよく分かりませんので、今回は販売で評価させていただきました」と述べた。つまり、当期の原告の「販売」がゼロであったため、最低評価にしたと説明したのである。

- 3 「販売」とは、ネットワーク商品等を顧客に販売することをいうが、社員らに対し業務上の義務として課せられたものではなく、あくまで任意的なものであって、これを各期の個人目標として設定することは自由であるが、設定を義務づけられてはいない。そして原告は、上記第3で述べたとおり、平成23年度のチャレンジシートに「販売」を目標として掲げてはいなかったし、掲げるよう上司より指導を受けたこともない。

この点、原告の平成23年度上期の業績評価に関する高岡課長の前記コメ

ントをみても、「今後、販売等について積極的な活動は出来ませんが、・・・」とあり、原告が「販売」について成果を上げることができない職務に従事していることを理解していたものと思われる。

- 4 そうすると、平成23年度期首に原告が設定し被告が承認した個人目標には「販売」は含まれておらず、したがって、原告の業績評価においては「販売」を評価事項とはなし得なかったにもかかわらず、被告は、原告が「販売」を行わなかったことを理由に、「期待し、要求する程度を下回る」と最低評価にしたのであるから、これが被告に付与された人事評価の裁量権を著しく逸脱ないし濫用するものであることは明らかである。
- 5 よって、本件評価は違法無効であり、原告は少なくともⅡの業績評価を受けるべき地位にあったから、被告は、原告に対する労働契約上の債務不履行責任、ないし不法行為上の損害賠償責任を免れない。

第5 損害

1 未払賃金等

- (1) 原告の平成22年度下期の業績評価Ⅱに対応する成果手当は月1万6170円であったが（甲3の1）、本件評価に対応する成果手当は月1万2600円であったので（甲3の2）、その差額は月3570円であり、平成23年12月分から平成24年5月分までの合計額は2万1420円となる。
- (2) 毎夏期及び年末の特別手当はほぼ同額となっているところ、原告の平成22年度下期の業績評価Ⅱに対応する夏期特別手当は53万2849円であったが（甲4の1）、本件評価に対応する年末特別手当は42万6701円であったので（甲4の2）、その差額は10万6148円となる。
- (3) よって、原告は被告に対し、上記合計12万7568円の未払賃金請求権、ないしこれと同額の損害賠償請求権を有している。

2 慰謝料

- (1) 原告は、平成23年12月から翌平成24年5月までの間、分布率10

%の最下位評価を受けることにより、大いにプライドを傷つけられ、また本件評価を知る同僚らからの評判を貶められた。これにより受けた精神的苦痛を慰謝するための金額は30万円を下らない。

(2) よって、原告は被告に対し、30万円の慰謝料請求権を有している。

第6 結語

以上のことから、原告は被告に対し、労働契約上の債務不履行による未払賃金請求権、ないし不法行為上の損害賠償請求権に基づき、合計42万7568円とこれに対する本訴状送達の日から翌日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める。

証 拠 方 法

甲第1号証 人事制度解説書(抄)
甲第2号証の1、2 チャレンジシート
甲第3号証の1、2 賃金明細
甲第4号証の1、2 同上

添 付 書 類

1. 甲各号証	各1通
2. 資格証明書	1通
3. 訴訟委任状	1通

以 上