

報道関係者 各位

平成30年3月30日

【照会先】

第三部会担当審査総括室

審査官 柳澤 恭仁

(直通電話) 03-5403-2265

## 更生会不当労働行為再審査事件 (平成28年(不再)第70号) 命令書交付について

中央労働委員会第一部会(部会長 荒木尚志)は、平成30年3月29日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次のとおりです。

### 【命令のポイント】

～人事考課表を提出しなかった者の考課結果を上司による最終評価ランクから二段階引き下げる旨の規定を適用した上で再雇用対象者の選定基準を満たしていないことを理由に組合員を再雇用しなかったことは、不当労働行為に当たるとした事案～

人事考課表を提出しなかった者の考課結果を上司による評価から二段階引き下げたものとする旨の規定は、法人の組合嫌悪を反映し、組合員が法人から排除される結果をもたらすことを認識・認容して定められたものであるから、同規定を適用して組合員の再雇用を拒否することは、その組合員の評価が同規定適用前において、既に本件再雇用基準を満たさないものであった場合を除き、労組法7条1号の不利益取扱いに当たる。

## I 当事者

### 再審査申立人(法人)

医療法人社団 更生会 (広島県広島市)

従業員約480名(初審申立時)

### 再審査被申立人(組合)

広島連帯ユニオン (広島県広島市)

組合員約60名(初審申立時)

## II 事案の概要

1 法人が、人事考課表を提出しなかった者の人事考課結果を二段階引き下げる旨の規定(本件二段階引下規定)を適用した結果として、定年前1年間に行われた2回の人事考課結果(定年前考課)がいずれも最下位の評価となったことを理由に、組合員Aは定年前考課を用いて判定する再雇用対象者の選定基準(本件再雇用基準)を満たしていないとして再雇用しなかったこと(本件再雇用拒否)が、労働組合法(労組法)第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして救済申立てのあった事案である。

2 初審広島県労委は、本件再雇用拒否は労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であることを確認するが、組合がその救済として求める本件再雇用拒否の撤回と組合員Aの再雇用は命じない旨の命令を発したところ、法人は、これを不服として再審査を申し立てた。

### Ⅲ 命令の概要

#### 1 主文の要旨

法人の再審査申立てを棄却する。

#### 2 判断の要旨

##### (1) 本件二段階引下規定について

ア 本件二段階引下規定は、人事考課表不提出者に対して、最終評価ランクの決定の段階で目標評価3項目分を評価不能として不利な評価をしたことに加えて、最終評価を二段階引き下げるという二重に不利な評価を行うものである。そしてその不利な評価は、給与額や賞与額という重要な労働条件のみならず、定年後の再雇用にも重大な不利益を及ぼすものである。本件二段階引下規定は、このように広範かつ重大な不利益を生じさせるものであるが、その重大な不利益を緩和する段階的な適用や措置は想定されていない。

イ このような規定が導入されたのは、支部結成以来一貫して人事考課制度に反対していた組合が人事考課表提出拒否闘争を開始したことを契機とするものであり、人事考課制度をめぐる労使関係の対立が顕著となる中で行われたものであった。そして、単に人事考課表の提出拒否を防止するための措置というには不相当に重い本件二段階引下規定を、何らの段階的適用や緩和措置を検討することなく導入するにあたって、法人は、同規定の適用対象者が事実上、組合員のみであることを、上記経緯から、十分に認識していたといえる。

ウ 以上からすると、同規定は、組合の人事考課制度に対する反対運動を嫌悪した法人が、人事考課表を提出しない組合員を狙い撃ちにして殊更に重い不利益を与え、特に再雇用との関係では、同規定の適用によって、再雇用拒否により組合員が法人から排除される結果をもたらすことを認識・認容した上で定めたものと認めるのが相当である。

##### (2) 組合員Aに対する本件二段階引下規定の適用について

ア 上記(1)のとおり、本件二段階引下規定は、法人の組合嫌悪を反映し、組合員が法人から排除される結果をもたらすことを認識・認容して定められたものであるから、同規定を適用して組合員Aの再雇用を拒否することは、同組合員の評価が同規定適用前において、既に本件再雇用基準を満たさないものであった場合を除き、労組法7条1号の不利益取扱いに当たる。

イ この点、法人は、組合員Aの定年前考課の本件二段階引下規定適用前の評価はいずれも「C」であったから、同組合員は、本件二段階引下規定の適用の有無にかかわらず、本件再雇用基準を満たしていなかったと主張する。

しかし、法人が上記の証拠として提出した資料は、初審救済申立て後に作成したものであり、かつ、組合員Aの定年前考課当時に作成された人事考課に係る資料等により裏付けが十分にされているとはいえず、その記載には組合員Aに交付された人事考課表の写しと食い違いが見られ、信用性に欠けるものである。また、法人は、当時の組合員Aの仕事ぶりについての証言等に係る立証も何らしていない。

ウ 他方、組合からは組合員Aの仕事ぶりが良好であったとの証拠が提出され、その記載内容にはそれなりに具体的で、特に不自然、不合理なところはない。また、組合員Aについては、定年前考課より前の人事考課表の記載にも、不正確さやずさんさが散見されることなどを併せ考えれば、組合員Aの定年前考課の本件二段階引下規定適用前の評価がいずれも「C」であったとの法人の主張は採用することができない。

エ 以上によれば、本件再雇用拒否は、本件二段階引下規定の適用によって再雇用の要件を満たしていないとしてなされたものであるから、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

#### 【参考】

初審救済申立日 平成27年7月24日（広島県労委平成27年(不)第5号）

初審命令交付日 平成28年11月29日

再審査申立日 平成28年12月9日