



## 命 令 書

申 立 人 X組合  
代表者 執行委員長 A<sub>1</sub>

被申立人 Y法人  
代表者 理事長 B<sub>1</sub>

上記当事者間の広労委平成 27 年（不）第 5 号事件について、当委員会は、平成 28 年 11 月 11 日第 1770 回公益委員会議において、会長公益委員河野隆、公益委員二國則昭、同飯岡久美、同岡田行正及び同山川和義が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人Y法人が、人事考課表を提出しなかった職員の人事評価を考課者による評価から 2 段階引き下げる人事考課規程の規定に基づき、申立人X組合の組合員A<sub>2</sub>の平成 26 年度上期及び下期の評価を引き下げてDとし、この評価を定年退職後の再雇用基準に適用し、同組合員が再雇用基準を満たしていないとして同組合員の再雇用を拒否したことは、労働組合法第 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。
- 2 申立人X組合のその余の申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第 1 事案の概要等

##### 1 事案の概要

本件は、被申立人Y法人（以下「法人」という。）が、人事考課表を提出しなかった職員の人事考課を考課者による評価から 2 段階引き下げるとの人事

考課規程第 4 条の規定に基づき、申立人 X 組合（以下「組合」という。）の副執行委員長で組合の A<sub>3</sub> 病院支部（以下「支部」という。）書記長である A<sub>2</sub> 組合員（旧姓 A<sub>4</sub>、以下、改姓の前後を問わず「A<sub>2</sub> 組合員」という。）の人事評価を引き下げ、就業規則第 28 条所定の定年退職後の再雇用基準に適用した結果、同組合員が再雇用基準を満たさなくなり再雇用されなかったことについて、労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当するとして、平成（以下、平成の元号は省略する。）27 年 7 月 24 日に救済申立てのあった事件である。

## 2 請求する救済内容の要旨

法人は、A<sub>2</sub> 組合員の定年退職後の再雇用拒否を撤回し、嘱託職員として引き続き雇用すること。

## 3 本件の争点

法人が評価の 2 段階引下げ制度を新たに設け、A<sub>2</sub> 組合員を定年退職後に再雇用しなかったのは、同組合員が組合員であること又は正当な組合活動を理由とした不利益取扱い（労働組合法第 7 条第 1 号）に該当するか。

## 第 2 当事者の主張

### 1 組合の主張

#### (1) 評価の 2 段階引下げ制度について

支部は、人事考課制度が労働強化をもたらし職員間の競争をあおることから、その廃止などを求めて、20 年 10 月 24 日にストライキを行うとともに、支部の方針として、賞与規程所定の行動評価表及び目標管理・評価表（以下、後記の人事考課規程所定の人事考課表及び付帯資料と併せて、単に「人事考課表」という。）に自己評価や業務の目標を記載して法人に提出することを拒否することとした。

これに対して、法人は、支部の吸引力が増し、他の職員も追随して提出を拒否するようになることを恐れ、支部が当該方針を決定した直後の同年 11 月 17 日に臨時に経営会議を開催し（以下「本件臨時経営会議」という。）、人事考課表の提出を拒否する職員の評価につき、考課者による評価から 5 段

階中の最下位の評価を限度として２段階引き下げること（以下「本件２段階引下げ」という。）を決定したが、同決定は、人事考課表の提出を拒否する組合員に対する報復を企図してなされたものである。

(2) A<sub>2</sub>組合員の再雇用拒否の理由について

法人は、就業規則第 28 条第 2 項第 4 号において、定年退職した職員を嘱託として再雇用するか否かを判断する基準の一つとして「再雇用前 1 年間の 2 回の賞与評価において、いずれかが標準以上であること」を定めている（以下「本件再雇用基準」という。）。

27 年 7 月 31 日、A<sub>2</sub>組合員は定年退職したが、法人は、同組合員が再雇用前 1 年間の 2 回の賞与評価がいずれも D であり、本件再雇用基準にいう標準評価である B を満たしていないとして、同組合員を再雇用しなかった。本件再雇用基準は、人事考課表の提出を拒否する組合員を排除するために本件 2 段階引下げと一体となって運用されているものである。すなわち、法人は、人事考課表の提出を拒否する同組合員の評価につき、元々 B であったものを本件 2 段階引下げを利用して報復的に D とし、本件再雇用基準を満たさなくさせ、これにより、同組合員を法人から排除したのであって、これは組合排除を狙ったものである。したがって、法人が同組合員を再雇用しなかったのは、労働組合法第 7 条第 1 号所定の不当労働行為に当たる。

2 法人の主張

(1) 評価の 2 段階引下げ制度について

人事考課制度は、法人に貢献した職員に対し適切な処遇を図ることや、職員の成長を促すことを目的としたものであり、職員から自己評価を記載した人事考課表を提出させる理由は、考課者である上司が被考課者である部下の自己評価を参考にして独断的になることを防ぐことや、被考課者の行動に対し考課者の観察が及ばない部分を補完することで被考課者の評価を拾い上げるためであり、さらに、考課者の評価と被考課者の自己評価に食い違いがある場合、この食い違いを双方が認識した上で、考課者が被考課者に有効な助言や指導を行い、被考課者の成長を促すためである。

しかしながら、被考課者が人事考課表を提出しなければ、このような円滑適正な人事考課に支障を来すことになることから、本件 2 段階引下げの制度

を設け、これを未然に防ぐことには必要性、合理性がある。

また、本件 2 段階引下げは、業務命令違反に対する措置であって、組合員のみを対象にしたものではなく、組合員であるか否かにかかわらず人事考課表の提出を拒否する職員には一律に適用されるのであるから、組合員であることを理由とした不利益取扱いではなく、組合排除を狙ったものでもない。

## (2) A<sub>2</sub>組合員の再雇用拒否の理由について

本件再雇用基準は、24 年法律第 78 号による改正前の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。）第 9 条第 2 項に基づく労使協定により定められたものであり、労使協定の締結に当たっては、労働者代表の選出に瑕疵がないことから、本件再雇用基準に基づき A<sub>2</sub> 組合員を再雇用しなかったことに違法性はない。

また、同組合員の再雇用拒否は、あくまで、就業規則及び人事考課規程に基づいたものであり、組合を排除するために行ったものではない。すなわち、同組合員は、人事考課規程により協力義務が定められているにもかかわらず人事考課表の提出を拒否したため、人事考課規程に基づいて再雇用前 1 年間の 2 回の評価が D とされ、その結果、本件再雇用基準を満たさなくなり再雇用しなかったにすぎず、組合員であるか否かを問わず、本件再雇用基準を満たさなければ同様に再雇用しないのであり、組合排除する意思はない。

さらに、同組合員の本件 2 段階引下げ前の評価は C であったことから、たとえ本件 2 段階引下げを行わなくても、本件再雇用基準を満たしていない。

## 第 3 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

組合は、肩書地に事務所を置き、職場や雇用形態を問わず、広島県及びその近傍の労働者を対象に組織された労働組合であり、申立て時点での組合員数は約 60 人である。

なお、18 年 10 月に組合の下部組織の一つとして支部が結成され、支部の申立て時点での組合員数は 5 人である。

**【審査の全趣旨】**

## (2) 被申立人

法人は、肩書地で精神科，心療内科，神経内科等を診療科目とするA<sub>3</sub>病院を設置運営する医療法人社団である。

27年8月28日時点での職員総数は約480人であり，このうち，正職員約380人，定年後再雇用職員25人，そのほかパートタイム職員や非常勤職員が勤務している。

【審査の全趣旨】

## 2 A<sub>2</sub>組合員の組合加入等及び法人における勤務の状況

### (1) 組合加入の状況

2年，A<sub>2</sub>組合員は組合に加入し，18年10月，法人職員数人で法人内に支部を結成した。また，同組合員は，組合加入以降，組合の副執行委員長であり，かつ，支部結成以降，支部書記長である。

【審査の全趣旨】

### (2) 法人における勤務状況

5年9月6日，A<sub>2</sub>組合員は法人に介護職として採用され，8年4月に准看護師となり，20年4月に看護師となった。同組合員は，満61歳の誕生日である27年7月末，法人を定年退職した。

【尋問記録1頁（A<sub>2</sub>証人），審査の全趣旨】

## 3 法人の再雇用制度

### (1) 労使協定

18年2月8日，法人は，本件再雇用基準と同趣旨の変更を含んだ就業規則変更届を広島中央労働基準監督署に提出したが，同年4月21日，同労働基準監督署は，当該変更届について，労働者代表の意見を聴いていないとして法人に是正勧告をしたため，同年11月29日，法人は，労働者代表を選任した旨の報告書を同労働基準監督署に提出するとともに，同日，高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定である「再雇用制度の適用対象者を選定する基準に関する協定書」を労働者代表と締結した。同協定書には，①引き続き勤務することを希望していること，②直近の健康診断

の結果、業務遂行に問題がないこと、③無断欠勤がないこと、④過去 1 年間の 2 回の賞与評価において、いずれかが標準以上であることの全てに該当する職員を再雇用することが記載されていた。

【甲 5 号証，乙 1～4，11 号証】

## (2) 就業規則の規定

法人では、就業規則第 28 条第 1 項において、職員は、満 61 歳に達した月の末日に定年退職することとされ、定年退職者が希望し、就業規則に規定する解雇事由又は退職事由に該当しない者で、高年齢者雇用安定法第 9 条第 2 項所定の労使協定に基づき法人が定める基準を満たすものは、1 年間の雇用期間を定めて 65 歳まで嘱託再雇用することとしている。

そして、就業規則第 28 条第 2 項においては、労使協定に基づく上記基準が具体的に定められており、その内容は、①引き続き勤務することを希望していること、②直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと、③無断欠勤がないこと（やむを得ない事情がある場合を除く。）、④再雇用前 1 年間の 2 回の賞与評価において、いずれかが標準以上であることの 4 項目である。定年退職後の再雇用には、これら 4 項目の基準の全てを満たすことが必要であり、1 年間の期間終了後、更に 1 年間再雇用を延長する場合は、その延長の都度、再雇用基準を満たしていることを要することとされていた。

【甲 6 号証，乙 8 号証】

## 4 法人の人事考課制度

### (1) 賞与規程の制定等

ア 14 年 4 月 1 日、法人は、賞与に関する基本事項を定めた賞与規程を制定した。同規程では、基本給に対する標準支給倍率を経営会議において協議、決定した後、人事考課による評価を加減して賞与を支給することとされており（第 5 条）、また、評価手順については、人事考課表を用いることとされ（第 8 条）、考課者である上司は、被考課者である部下から自己評価を記入した人事考課表を提出させ、S（非常に優れている）、A（優れている）、B（標準）、C（やや劣る）、D（劣る）の 5 段階で評価することとなっていた（第 6 条）。

イ 21年2月1日、賞与規程が改訂され、第8条第1項第5号に本件2段階引下げに関する規定が追加された。

改訂された賞与規程では、①「行動評価表(一般職員用)」により統計的に評価点を決定し(相対評価)、②「目標管理・評価表」により個別面接で評価点を決定する。そして、①の結果による評価の妥当性を②の評価を参考に吟味する。職員が人事考課に必要な書類を提出しない場合や人事考課に係る面接を拒否した場合は、上司評価で得た本人の評価から2ランク下げた評価とすることになっていた。

【乙5号証、尋問記録7頁(B<sub>3</sub>証人)、審査の全趣旨】

(2) 本件2段階引下げの導入の経緯等

ア 20年10月上旬、法人は、20年度上期の人事考課を行うため、看護部の課長や主任を通じて職員に人事考課表を配付し、自己評価や業務上の次期目標を記載して同月18日までに提出するよう伝えたが、A<sub>2</sub>組合員が期限を過ぎても提出しないため、同課長が同組合員に確認したところ、同組合員は、人事考課制度に反対している支部の方針の下、人事考課表の提出を拒否する旨答えた。

【乙16号証、尋問記録19頁(A<sub>2</sub>証人)、尋問記録14頁(B<sub>3</sub>証人)】

イ 20年11月初旬、看護部は事務部に対し、組合の方針に基づいて人事考課表の提出を拒否する職員への対応について問合せを行った。その際、看護部は事務部に対して、当該職員がA<sub>2</sub>組合員及びA<sub>5</sub>支部委員長(以下「A<sub>5</sub>組合員」という。)らである旨報告した。人事考課表の提出を拒否する職員への対応について定めた規定が当時の賞与規程にはなく、また、冬季賞与の支給までに期間の余裕がなかったため、法人は、本件臨時経営会議を同月17日に開催して対応策を決めることとした。

なお、経営会議は、法人の経営の基本方針及び重要事項を提案、協議し、経営活動を迅速、適切に推進することを目的として設置されたものであった。

【乙12・15・16号証、尋問記録2, 3, 14頁(B<sub>3</sub>証人)、審査の全趣旨】

ウ 法人は、本件臨時経営会議に先立ち、人事考課表の提出を拒否する職員への対応案について看護部等の各部署長に意見を求めたところ、提出しな

い職員は業務命令を無視しているため、最低評価のDが相応ではないかという意見が多く出された。

【乙12号証，尋問記録3頁（B<sub>3</sub>証人）】

エ また，法人の顧問弁護士からは，自己評価がなくとも考課者による評価ができるのであれば，その評価から，何段階かを引き下げるといふ調整方法にしてはどうか，引下げ前の評価ランクにかかわらず一律にDとするのは公平性を欠くとの助言があった。

【乙12号証，尋問記録3，4頁（B<sub>3</sub>証人）】

オ(7) 20年11月17日，法人は，人事考課表を提出しない職員への対応を決めるため本件臨時経営会議を開催した。出席者は，理事長，院長，元看護部長の法人顧問，診療部門代表の統括副院長，看護部長，管理本部長，管理本部次長及び総務課長の8人であった。

【甲3号証，乙12号証】

(i) 法人は，本件臨時経営会議において，人事考課表の提出拒否は，人事考課制度を根本的に否定するものであり，提出拒否を看過すると事業経営に与える影響が甚大であること，今後，同様の行為を繰り返したり，安易に追随する職員を出させないためにも厳しい判断を下さざるを得ないとして，提出を拒否する職員の評価については，考課者による評価から2段階引き下げることと決定した。

引き下げるレベルを2段階としたのは，元の評価がSの者であれば，たとえ評価を引き下げられてもBを維持することができる等のことから，バランスが取れていると判断したためであった。

なお，本件臨時経営会議では，提出を拒否した職員の氏名やその理由について特に説明はされなかったが，出席者は，提出を拒否した職員が組合員のみであること及び組合の方針に基づいて提出を拒否していることは認識していた。

【甲3号証，乙12号証，尋問記録6，14，16，20，21頁（B<sub>3</sub>証人）】

(ii) 本件臨時経営会議では，人事考課表の提出という業務命令を拒否する職員に対して就業規則所定の懲戒制度を適用することは検討されず，本件2段階引下げのみ決定され，30分程度で終了した。

【甲 3 号証，尋問記録 21 頁（B<sub>3</sub>証人）】

(エ) 本件臨時経営会議後，法人は前記顧問弁護士に対し，本件 2 段階引下げが社会通念上許容されるか相談したところ，同弁護士は，妥当な範囲の調整方法と考えるとの見解を示した。

【乙 12 号証，審査の全趣旨】

(オ) 法人は，本件 2 段階引下げを職員に周知するために，本件臨時経営会議の議事録を法人のイントラネットに掲示した。また，21 年 2 月 1 日付けで賞与規程を改訂して本件 2 段階引下げに係る規定を追加した際，及び後記の同年 4 月 1 日付けで人事考課規程を制定した際のいずれも同イントラネットに掲示し職員に周知した。

【尋問記録 16 頁（A<sub>2</sub>証人），尋問記録 21，22 頁（B<sub>3</sub>証人）】

### (3) 人事考課規程の制定

ア 21 年 4 月 1 日，法人は，賞与支給に係る評価制度のみを規定していた賞与規程を廃止し，賞与支給に係る評価制度から給与制度にまで活用する人事考課制度を新たに制定し，同年 5 月 1 日，広島中央労働基準監督署に届け出た。

イ 人事考課規程には，人事考課制度への協力義務がある旨（第 4 条第 1 項）及び協力が得られない場合は，考課者による評価により人事考課を行い，最下位の評価を限度に 2 段階評価ランクを引き下げる旨（同条第 2 項）が規定された。被考課者による目標の記入がない場合，目標評価項目は評価不能となるので，目標評価に 0 点かマイナス点が付けられることとなっていた。

ウ 人事考課規程では，S から D までの評価ランクが定められており，S は，「上司までにも良い影響を与えるレベル」，A は，「周囲，同僚に良い影響を与えるレベル」，B は，「決められたことをきちんとこなすレベル」，C は，「本人のみが後ろ向きのレベル」，D は，「周囲に悪影響を与えるレベル」とされている（第 21 条第 1 項）。このうち，B は，本件再雇用基準に規定する「標準」のことである。

【乙 6・13・14 号証，審査の全趣旨】

### (4) 人事考課の実施時期及び方法

人事考課の評価対象期間は、4月から9月までを上期、10月から翌年3月までを下期とし、評価期間は、上期は10月から11月、下期は翌年4月から5月となっていた。また、評価の手順は次のとおりであった。

ア 上期は10月及び下期は4月（以下「第一月」という。）の第一週、被考課者が自己評価及び次期目標を作成して第一次考課者に提出する。

イ 第一月の第二週、一次考課者が一次考課を行って評価案を作成し、二次考課者に同案を提出する。その際、自己評価に疑義等があれば、被考課者と面接して疑義を解消する。

ウ 第一月の末日までの間、一次考課者と二次考課者とで協議し、最終評価をまとめて人事課に提出する。

エ 上期は11月及び下期は5月（以下「第二月」という。）の第一週、人事課が全ての部署から収集したデータを統計処理し、部署間の評価格差を標準化する。

同時期、一次考課者は被考課者の次期の目標に係る面接を行い、被考課者の目標の適正化を図る。

オ 第二月の第二週、二次考課者と人事課で人事考課者会議を開催し、人事課が部署間の評価格差を標準化した過程を公開して説明し、議場の合意を経た後、標準化後の評価を各部署に返却する。

カ 賞与支給日までの間、一次考課者は被考課者に対して評価のフィードバック面接を行い、評価結果を説明するとともに、今後に向けた育成指導を行う。

【乙6・14号証、審査の全趣旨】

## 5 人事考課制度等に係る組合活動の状況

### (1) 支部結成直後の労使関係

A<sub>2</sub>組合員は、14年4月に制定された賞与規程に基づく人事考課表を19年度下期までは提出していた。組合は、18年10月に支部を結成した後、A<sub>5</sub>組合員の冬季賞与減額が組合員であることを理由とした不当な勤務評価によるものであるとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行うなど、組合と法人は対立した関係にあった。こうした労使紛争については、正常な労

使関係構築を求める当委員会からの要望書を組合と法人が受け入れ、19年12月7日、組合が同申立てを取り下げたことにより一旦鎮静化した。

【当委員会に顕著な事実】

(2) 「(20)07 春闘要求」

19年4月2日、組合は法人に対し団体交渉の申入れを行うとともに、「(20)07 春闘要求書」を示した上で、人事考課制度について、評価の客観的な基準を明らかにするよう求めた。

【甲1・8号証，甲18号証の1】

(3) 「(20)08 春闘要求」

組合は、「(20)07 春闘要求」に基づく団体交渉において、法人が人事考課の評価の客観的な基準を明らかにせず、人事考課は絶対評価ではなく相対評価で行うと回答したため、20年3月29日、法人に対して「(20)08 春闘要求書」を提出した上で、人事考課制度について、労働者を不当に競争させ労働者同士の団結を破壊するものだとして絶対反対であること、職場アンケートにおいて相対評価ではなく絶対評価の導入や一般職員から考課者への逆評価制度の導入を望む声があったとして、回答するよう求めた。

【甲12号証，甲18号証の2，尋問記録18頁（A<sub>2</sub>証人）】

(4) 人事考課表の提出拒否

支部は、上記(3)の「(20)08 春闘要求」及び法人が20年1月に発表した病棟再編案について、同年4月から法人と5回にわたり団体交渉を行ったものの、決裂したため、同年10月24日、病棟再編計画反対、人事考課制度反対などのスローガンを掲げてストライキを行った。また、同時期に支部は、人事考課制度反対闘争として、組合の方針の下、人事考課表の提出を拒否することを決定した。そして、A<sub>2</sub>組合員は、上司から人事考課表を渡され、期限までに自己評価を記入して提出するよう指示された際、組合の方針として、人事考課制度に反対し人事考課表の提出を拒否することとしたこと及び同組合員も同方針に従って人事考課表の提出を拒否することを上司に伝えた。

その後、組合は、春闘要求などにおいて法人に対し人事考課制度の廃止を求めたが、これに対し法人は、現行制度で問題ない旨回答してきた。

また、同組合員は、組合の方針に従って、20年10月から定年退職に至る

まで人事考課表の提出を拒否し続け、同組合員以外にも複数の組合員が提出を拒否していた。

なお、法人は、人事考課表の提出を拒否する職員に対して、人事考課表を提出しないことは、人事考課規程第4条第1項所定の人事考課制度への協力義務に違反すること及び所定期限までに人事考課表を提出しない場合は、本件2段階引下げにより評価することを、人事考課規程が制定された21年4月1日以降、個別に通知していた。

【甲2・13・20号証，乙9号証，尋問記録5，6，16，17，19頁（A<sub>2</sub>証人），  
審査の全趣旨】

(5) A<sub>6</sub>組合員の定年後の再雇用に係る組合活動

ア 21年11月19日，組合は，法人に対し，22年1月31日に定年退職となるA<sub>6</sub>組合員（以下「A<sub>6</sub>組合員」という。）の再雇用問題等を議題とする団体交渉の申入れを行った。

【甲9・10号証】

イ 21年11月25日，組合は，法人に対し，上記アの団体交渉の議題について，次の事項等である旨の申入れを行った。

(ア) 再雇用制度に関する問題

嘱託雇用の条件として賞与評価と関連付けることを撤廃し，定年を迎えた全ての職員を引き続き雇用されたい。

(イ) A<sub>6</sub>組合員の再雇用問題

22年1月31日で定年退職となるA<sub>6</sub>組合員は，定年後も再雇用を希望している。再雇用を確認されたい。

【甲10号証】

ウ 21年12月2日，組合と法人は団体交渉を行い，法人は，A<sub>6</sub>組合員の再雇用については，まだ決めていないという趣旨の回答を行った。

【甲11号証】

エ 21年12月12日，法人のB<sub>2</sub>事務部長（以下「B<sub>2</sub>部長」という。）とB<sub>3</sub>人事課長（以下「B<sub>3</sub>課長」という。）は，A<sub>6</sub>組合員に対し，定年退職後の再雇用は行わないことを通知した。

なお，同組合員は，人事考課表の提出を拒否していたため，20年度下

期及び 21 年度上期の評価は、いずれも本件 2 段階引下げにより D とされ、本件再雇用基準を満たしていなかった。

【甲 11, 14 号証, 尋問記録 8 頁 (A<sub>2</sub>証人), 審査の全趣旨】

オ 21 年 12 月 14 日, 支部は, 法人に対し, A<sub>6</sub>組合員の再雇用拒否の撤回を求める抗議書を提出した。抗議書には, 「1 A<sub>6</sub>組合員の人事考課は, (20)09 年 6 月は「C」評価であり, 今期 12 月は「B」評価である。にもかかわらず再雇用を拒否することは, 「解雇」そのものであり絶対に認められない。」と記されていた。

【甲 11 号証】

カ 22 年 1 月 30 日, 組合は, A<sub>6</sub>組合員の再雇用を求めてストライキを実施した。

【甲 12 号証】

キ 22 年 1 月 31 日, A<sub>6</sub>組合員は法人を定年退職した。

【甲 12 号証, 審査の全趣旨】

## 6 A<sub>2</sub>組合員の再雇用拒否に至る経緯

### (1) A<sub>2</sub>組合員の人事考課

A<sub>2</sub>組合員の 26 年度上期及び下期の評価は、本件 2 段階引下げによりいずれも D であり、本件再雇用基準を満たしていなかった。

【甲 16・17 号証】

### (2) A<sub>2</sub>組合員の再雇用拒否

ア 27 年 5 月 22 日, A<sub>2</sub>組合員は, 同年 7 月 31 日に定年を迎えることから, 定年退職後の再雇用を希望していることを上司の B<sub>4</sub>課長に伝えた。

イ 27 年 6 月 5 日, B<sub>2</sub>部長と B<sub>3</sub>課長は A<sub>2</sub>組合員に対し, 就業規則第 28 条第 2 項第 4 号の再雇用基準を満たしていないため再雇用しない旨を伝えた。

ウ 27 年 7 月 30 日, 法人と組合は団体交渉を行い, 組合は, A<sub>2</sub>組合員の再雇用を認めるよう申し入れたが, 法人は, 同組合員は本件再雇用基準を満たしていないため, 再雇用しない旨回答し, 結局, 団体交渉は平行線のまま終了した。

エ 27年7月31日、A<sub>2</sub>組合員は法人を定年退職した。

【審査の全趣旨】

#### 7 他の職員の再雇用及び2段階引下げの状況

(1) 法人では、再雇用基準を満たした職員は再雇用しており、本件再雇用基準を満たさないことを理由に再雇用されなかった職員は、A<sub>2</sub>組合員、A<sub>6</sub>組合員、非組合員1人の計3人であった。そのうち、A<sub>2</sub>組合員及びA<sub>6</sub>組合員は、本件2段階引下げによりDとされたものであるが、非組合員1人は、人事考課表は提出していたが、本件再雇用基準を満たさなかったものである。

【尋問記録5頁(B<sub>3</sub>証人)、審査の全趣旨】

(2) 法人において、人事考課表の提出を拒否した職員は組合員のみであり、評価を2段階引き下げられた職員は、A<sub>2</sub>組合員及びA<sub>6</sub>組合員以外にも複数存在していた。

【尋問記録20, 21頁(A<sub>2</sub>証人)、尋問記録5, 19, 20頁(B<sub>3</sub>証人)、審査の全趣旨】

#### 第4 当委員会の判断

1 法人が評価の2段階引下げ制度を新たに設け、A<sub>2</sub>組合員を定年退職後に再雇用しなかったのは、同組合員が組合員であること又は正当な組合活動を理由とした不利益取扱い(労働組合法第7条第1号)に該当するか。(争点)

不利益取扱いの不当労働行為が成立するためには、不利益取扱いがあり、当該不利益取扱いと、組合員であること又は組合活動を行ったこととの間に因果関係が存在しなければならないので、以下これについて検討する。

(1) A<sub>2</sub>組合員の組合活動について

20年10月、組合は、病棟再編計画反対、労働者を不当に競争させ労働者の団結を破壊する人事考課制度の廃止等のスローガンを掲げてストライキを実施すること及び人事考課制度反対闘争として人事考課表の提出拒否を組合の方針とすることを決定し、同月24日ストライキを実施した。また、A<sub>2</sub>組合員は、同月、法人から人事考課表を受け取った際、組合の方針として人

事考課制度に反対なので提出しない旨を評価者である上司に伝えた。同組合員は、組合の方針に基づき、以降定年退職に至るまで、人事考課表の提出を拒否し続けた（前記第3の5の(4)）。

(2) A<sub>2</sub>組合員の再雇用拒否の理由について

ア 組合は、本件再雇用基準は、人事考課表の提出を拒否する職員に対する本件2段階引下げと一体となって運用され、A<sub>2</sub>組合員の再雇用を拒否することにより組合排除を狙ったものである旨主張する。

イ そこで、まず、本件再雇用基準について検討する。

就業規則第28条の再雇用基準のうち、「再雇用前1年間の2回の賞与評価において、いずれかが標準以上であること」との本件再雇用基準に係る規定は、法人が貢献を期待できる人材を再雇用するため、実績、能力、意欲などを総合的に評価することができる基準として設けたものであり、このことには相当の理由がある。

ウ 次に、本件2段階引下げについて検討する。

(7) 法人は、上記(1)のとおり組合がストライキを実施し、A<sub>2</sub>組合員らが人事考課表の提出拒否闘争を開始した後、1か月とたたない20年11月17日に本件臨時経営会議を開催し、今後、同様の行為を繰り返したり、安易に追随する職員を出さないためにも厳しい判断を下さざるを得ないとして、人事考課表の提出を拒否した職員の評価を2段階引き下げることとを決定した（前記第3の4の(2)のオの(7)及び(1)）。

(1) 法人は、本件2段階引下げについて、組合員のみを対象にしたものではなく組合排除を狙ったものではない旨主張する。

しかしながら、当時、組合員以外に人事考課表の提出を拒否していた職員はいなかったことが認められ、さらに、法人が本件臨時経営会議で提出を拒否している職員への対応策を協議するに当たり、提出を拒否した職員の氏名やその理由について特に説明はしなかったものの、出席者は、提出を拒否した職員が全員組合員であり、組合の方針として提出を拒否していることは認識していたことが認められる（前記第3の4の(2)のオの(1)）。

加えて、本件臨時経営会議では、法人は、組合員が人事考課表の提出

拒否を続けた場合、本件再雇用基準を満たすことが極めて困難になることを認識し得たはずである。

また、業務命令違反に対する対応を検討しているにもかかわらず、異議申立てや弁明の機会の付与などを規定している就業規則所定の懲戒制度の適用は検討されることもなく、提出を拒否する職員に対する処罰の程度だけが議論され、会議が終了したことが認められる（前記第3の4の(2)のオの(i)及び(ii)）。

以上のことから、法人は、提出を拒否した職員が組合員のみであり、その理由が組合活動であることを認識した上で、就業規則所定の懲戒手続によらず、厳罰に処するというのみを意図して本件臨時経営会議を運営したものというほかなく、このことは、賞与規程の人事考課の枠組みのなかで本件2段階引下げの制度を設けることにより、提出を拒否した組合員に不利益を課そうとしたものといわざるを得ない。

#### エ 不当労働行為の成否について

本件2段階引下げの制度は、上記ウのとおり決定されたものであって、前記第3の5の(5)で認定したとおり、法人は、同制度を決定した約1年後のA<sub>6</sub>組合員の定年退職の際に、組合が賞与評価を再雇用の条件にしないことを要求していたにもかかわらず、同制度により再雇用基準に満たないとして再雇用を拒否した。

これは、提出を拒否している職員が組合員のみであり、人事考課表の提出拒否を続ければ、本件2段階引下げの制度により再雇用に重大な影響を及ぼすことを明確に認識した上で、再雇用するか否かという重要な判断基準である再雇用基準に同制度を適用して再雇用を拒否したものである。

その後も、提出を拒否した職員は組合員のみであることが認められ、本件2段階引下げの制度により、本件再雇用基準を満たないことを理由に再雇用されなかった職員は、A<sub>6</sub>組合員以外にはA<sub>2</sub>組合員のみであったことから、同制度は、組合員や組合活動を嫌悪する意思によるものと推認せざるを得ない。

したがって、法人が、2段階引下げ規定に基づき、A<sub>2</sub>組合員の26年度上期及び下期の評価を引き下げてDとし、この評価を本件再雇用基準に適

用し、同組合員が本件再雇用基準を満たしていないとして再雇用を拒否したことは、人事考課表の提出を拒否する同組合員を嫌悪し、不利益を課そうとして行ったものと解するのが相当であって、これは、同組合員が組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とした労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

## 2 救済方法について

組合は、本件2段階引下げ前のA<sub>2</sub>組合員の評価がBである旨主張し、再雇用拒否の撤回及び嘱託職員としての再雇用を求めているが、本件2段階引下げ前の同組合員の評価が再雇用基準を満たすB以上であると認めるに足る疎明はなく、同組合員の評価は本件再雇用基準を満たしていたと認めることはできない。

このため、正常な集团的労使関係秩序を構築、確保するという観点から、本件不当労働行為に関する法人の責任を明確にし、今後の労使関係の運営において考慮させるために、救済方法としては、主文第1項のとおり命じるとともに、その余の請求を棄却することとする。

## 第5 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成28年11月11日

広島県労働委員会

会 長 河 野 隆