

命 令 書

申 立 人 X₁組合
 代表者 執行委員長 A₁

同 上 X₂組合
 代表者 執行委員長 A₂

被申立人 Y法人
 代表者 理事 B₁

上記当事者間の沖労委平成26年（不）第2号及び同平成27年（不）第2号Y法人B₂施設事件について、当委員会は、平成29年1月27日第371回公益委員会議において、会長公益委員藤田広美、公益委員宮尾尚子、同上江洲純子、同井村真己及び同田島啓己が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成26年9月から平成27年8月までの申立人組合員A₂の基本賃金については、降給がなかったものとして、平成25年9月から平成26年8月までの基本賃金の額と同額とし、既に支給した額との差額を、同人に対し、支払わなければならない。
- 2 被申立人は、平成26年6月及び同年12月の申立人組合員A₂の賞与については、被申立人の賞与の計算式により、掛率を同年6月賞与については1.1、同年12月賞与については1.2とし、支給率及び査定率を100パーセントとして算出して得た額を、行事不参加の回数に応じた減額を行うことなく、同人に対し、支払わなければならない。

この場合、同年12月賞与については、同年9月に基本賃金の降給はなかった

ものとして計算しなければならない。

- 3 被申立人は、本命令書を受領した日から15日以内に、縦55センチメートル横80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、別紙のとおり明瞭に記載し、特別養護老人ホームB₂施設の玄関の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

理 由

第1 申立人らが求めた救済内容の要旨

- 1 被申立人は、申立人X₂組合（以下「組合」という。）の執行委員長であるA₂（以下「A₂」という。）に対し、平成26年9月分以降の賃金について、A₂の人事考課をやり直し、その評価結果に基づいて同月分以降の賃金を改めて計算し、その結果算出した額と既に支払われた賃金との差額を支払うこと
- 2 被申立人は、A₂に対し、平成26年6月及び同年12月の賞与について、A₂の人事考課をやり直し、その評価結果に基づいて各賞与額を改めて計算し、その結果算出した額を支払うこと
- 3 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

本件は、被申立人Y法人（以下「法人」という。）が、組合執行委員長A₂及びその当時副執行委員長であったA₃（以下「A₃」という。）と、平成26年9月に労働契約を更新するにあたり、A₂及びA₃の基本賃金を従前より引き下げたこと（以下「本件賃金引下げ」という。）及びA₂に対して同年6月賞与（以下「本件6月賞与」という。）及び同年12月賞与（以下「本件12月賞与」という。）を支給しなかったことは、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、申立人X₁組合及び組合（以下「組合ら」という。）が、本件賃金引下げについては同年10月24日付けで、本件各賞与不支給については平成27年3月23日付けで、それぞれ救済を申し立てた事案である。

第3 前提となる事実

以下の事実は、証拠及び審問の全趣旨によって、容易かつ確実に認められる事実である。

- 1 当事者等

(1) 法人について

法人は、肩書地に事務所を置き、特別養護老人ホームB₂施設（以下「本件施設」という。）を設置、運営する社会福祉法人である。

(2) X₁組合について

X₁組合は、肩書地に事務所を置き、沖縄県内の自治体労働組合、自治体関連労働組合等によって組織される労働組合（産業別組合）である。

(3) 組合について

組合は、A₂、A₃及びA₄（以下「A₄」という。）ほか1人の本件施設に勤務する職員により平成23年1月19日に結成され、肩書地に事務所を置き、X₁組合に加盟している労働組合である。本件申立当時、組合員はA₂のみであった。

(4) A₂について

A₂は、平成3年5月ころ、法人との間で、期間の定めのない労働契約を締結し、本件施設において介護職員として勤務していた。その後、法人の契約方針の変更により、平成18年4月30日にいったん法人を退職した上で、翌5月1日、契約期間を1年とする労働契約を新たに締結し、当該契約は繰り返し更新されてきたところ、平成23年4月30日、法人から雇止めされた。

そこで、A₂は、同年8月17日、那覇地方裁判所平良支部に対し、法人を被告として本件施設の介護職員としての地位確認等を求める訴えを提起した。平成25年8月16日、本件施設の介護職員としての地位を認める判決が言い渡され、A₂は、同年9月1日付けで介護職に復帰し、雇止めを受ける前と同様に介護業務に従事していた。

雇止め直前のA₂の基本賃金は、本件施設の給与規程第1条所定の給料表-2の73号給、月額17万8,830円であり、平成25年9月の介護職復帰時の基本賃金も同じであった。また、雇止め直前の賞与支給額は、平成22年6月賞与は25万3,469円、同年12月賞与は25万8,453円であった。その際、賞与は、行事不参加の回数に応じて、それぞれ1万2,000円、4,000円が減額されていた。

(5) A₃について

A₃は、平成20年1月14日、法人との間で、契約期間を2か月とする労働契約を締結し、以後契約期間を3か月又は4か月とする契約の更新を繰り返し、時給制の非常勤介護職員として勤務していた。その後、平成22年2月1

日、契約期間を1年とする労働契約を締結し、月給制の契約介護職員となったものの、平成23年3月31日、法人からA₄とともに解雇された。

そこで、A₃は、同年4月ころ、A₄とともに、那覇地方裁判所平良支部に対し、本件施設職員としての地位保全及び賃金仮払を求める仮処分の申立てをした。A₃らの申立てを認容する仮処分決定が出され、同人らは、同年8月に本件施設に復職した。しかし、草刈りや清掃などの業務に従事させられたことから、A₃は、新たに本件施設の介護職員としての地位確認を求める訴えを提起したところ、平成25年8月16日、本件施設の介護職員としての地位を認める判決を受け、同年9月1日付けで介護職に復帰し、解雇前と同様の介護業務に従事していた。

解雇直前のA₃の基本賃金は、本件施設の給与規程第1条所定の給料表一2の4号給、月額11万円であり、平成25年9月の介護職復帰時の基本賃金も同じであった。

2 人事考課制度について

- (1) 法人は、職員の能力や勤務態度を賞与や給与の額の決定に反映させるため、平成25年8月1日から5段階評価の人事考課制度を導入した。それは、評価期間を、12月から5月まで及び6月から11月までとし、それぞれの評価期間毎に、職員の能力や勤務態度について、成績・能力・執務態度評価表（以下「評価表」という。）を作成して評価を行っていた。その際の評価方法は、成績考課として仕事の改善ほか2項目、能力考課として知識・技術、判断力ほか3項目、執務態度考課として協調性、積極性、思いやりほか9項目の合計20項目の評価要素について、それぞれ5点満点にて評価し、それらの平均値により算出された5点満点の整数値を総合評価とするものであった。

評価表には評価要素毎の判断に関する着眼点が記載されており、例えば、評価要素のうち「10規律性」では「規律の重要性をよく理解し、職場秩序の維持向上に努めたか」と、また、「16積極性」では「レク・誕生日会等には積極的に参加していたか」となっていた。

- (2) 介護職員の人事考課の評価は、本件施設のB₃施設長が1人で行っていた。
- (3) 人事考課制度導入後の最初の評価期間は、平成25年6月から同年11月までであった。

3 基本賃金の降給等について

- (1) 法人は、平成25年8月29日、前記人事考課制度の導入に伴い、人事考課

の評価結果を基本賃金の降給に反映させるため、本件施設の給与規程に、新たに次の規定を設けた。

(降給)

第18条 降給は、法人の財政状態・経営成績、施設の財政状態・経営成績、職員の能力、勤務成績、態度等を勘案して、各人ごとに行うものものとする。

(降給対象)

第18条の1 職員が下記に該当した場合には、降給を行うものとする。

ただし、情状によりこれを行わない場合がある。

- (1) 勤務怠慢、勤務態度不良、勤怠不良、素行不良の者
- (2) 人事考課で、評価（5.0が最高点、0.0が最低点）において、2.0以下の者
- (3) その他前各号に準ずる者

(降給の時期)

第18条の2 降給の時期は、原則として7月または契約更新月とする。

- (2) 法人は、同日、給与規程のうち、昇給に関する規定を次のとおり改めた。

(昇給)

第17条 昇給は、法人の財政状態・経営成績、施設の財政状態・経営成績、職員の能力、勤務成績、態度等を勘案して、各人ごとに行うものとする。

2 略

(昇給制限)

第17条の2 前条に関わらず、職員が下記に該当した場合には、昇給を行わない。

- (1)～(4) 略
- (5) 業務怠慢、勤務態度不良、勤怠不良、素行不良の者
- (6) 人事考課で、評価（5.0が最高点、0.0が最低点）において、3.5未満の者
- (7) その他前各号に準ずる者

- (3) 前記人事考課制度導入後の法人においては、職員の賃金の昇給及び降給を決定するについては、連続する2期の賞与に係る評価期間の評価を基礎としていた。

- (4) 人事考課による評価結果が2.0以下の介護職員に対する降給の決定及び降給後の基本賃金の額の決定については、B₃施設長が1人で判断していた。

4 賞与の支給について

- (1) 法人は、本件施設の「職員の手当等に関する細則」（以下「細則」という。）第10条第1項及び同条第2項において、6月と12月に、会社の業績、従業員の勤務成績等を勘案し、基準日（6月1日、12月1日）に在籍する職員に対して賞与を支給する旨規定していた。
- (2) 法人は、次のとおり、賞与支給額の計算を行っていた。

$$\text{賞与支給額} = \text{基本賃金} \times \text{掛率} \times \text{支給率} \times \text{査定率} - \text{行事に参加しなかった回数に応じた額}$$

ア 掛率は、法人が、本件施設の6か月間の業績を勘案して、支給の際に全職員一律に定めていた。

なお、本件6月賞与については1.1、本件12月賞与については1.2とされていた。

イ 支給率は、本務契約職員、契約職員毎に、それぞれ在籍期間に応じて定められていた（細則第10条の別表1、別表2）。

例えば、本務契約職員の場合、6か月以上、5か月以上6か月未満、3か月以上5か月未満、3か月未満の在籍期間に応じて、それぞれ100パーセント、80パーセント、60パーセント、30パーセントと定められていた。

ウ 査定率は、人事考課制度の導入に伴い、総合評価の1から5までの評価に応じて、それぞれ20パーセント、40パーセント、60パーセント、100パーセント、100パーセントとされていた。

エ 行事に参加しなかった回数に応じた額は、行事不参加1回につき本務契約職員の場合は4000円、契約職員の場合は3000円と定められていた（細則第11条）。

本件施設における行事には、毎月行われる全体集会、職員会、寮看会、誕生会に加え季節の行事としてハーリー見学、合同運動会、米寿祝い、敬老会、浜下り等があった。

- (3) 法人は、遅くとも平成22年6月賞与の支給時には、上記(2)エの運用を開始していた。
- (4) 法人は、平成25年12月1日、遅刻、欠勤、早退の回数に応じて賞与から減額する旨を規定していた細則第11条に、前記(2)エの行事不参加を追加した。

第4 本件の争点

- 1 本件賃金引下げは、労組法第7条第1号に係る不当労働行為に該当するか。
(争点1)
- 2 法人がA₂に本件6月賞与を支給しなかったことは、労組法第7条第1号に係る不当労働行為に該当するか。(争点2)
- 3 法人がA₂に本件12月賞与を支給しなかったことは、労組法第7条第1号に係る不当労働行為に該当するか。(争点3)

第5 当事者の主張の要旨

- 1 本件賃金引下げについて(争点1)

(1) 本件賃金引下げは不合理なものであったか

ア A₂及びA₃の人事考課の評価結果並びに降給の決定及び降給後の基本賃金の額の決定について

(ア) 組合らの主張

平成25年6月から同年11月まで及び同年12月から平成26年5月までを評価期間とする人事考課において、ほかの介護職員の評価結果は全員4又は5であったのに対し、A₂及びA₃はいずれの期間も1であった。

その結果、平成26年9月の契約更新時に、A₂の基本賃金が17万8,830円から1万7,883円引き下げられて16万947円となり、A₃の基本賃金が11万円から1万1,000円引き下げられて9万9,000円となった。

これに対して、組合員以外の介護職員は、本件施設の給与規程に従えば、昇給の対象となっていた。法人は、A₂及びA₃以外の介護職員が昇給したかどうかについて明らかにしておらず、その態度こそ、ほかの介護職員の多くが昇給していたことを窺わせるものである。

したがって、A₂及びA₃についても、公正な人事考課を行えば、その評価結果は最低でも4となり、降給どころか昇給の対象になったはずである。

(イ) 法人の主張

各評価期間においてA₂及びA₃を1と評価した法人の人事考課は、A₂及びA₃の業務怠慢等に裏付けられた適正なものであり、また、A₂及びA₃とほかの介護職員との間では介護の知識面・技術面での格差が相当程度あったのであるから、使用者の人事考課の裁量に照らせば特段不合理ではない。

そのため、法人は、給与規程に基づき、平成 26 年 9 月からの A₂ 及び A₃ の基本賃金を 1 割引き下げることを選定した。

イ A₂ 及び A₃ の能力や勤務態度について

(ア) 組合らの主張

a 法人は、A₂ 及び A₃ に対し、介護業務に関して、再三口頭で注意をしていたというが、そのようなことはなかった。また、法人は、A₂ 及び A₃ が勤務時間外の行事への参加を怠っていたというが、そもそも、法人は A₂ 及び A₃ に対し、行事参加への手当として職務手当を支給していることを説明していなかったし、行事に参加するよう呼びかけてもいなかった。このように、A₂ 及び A₃ に、各評価期間において人事考課で 1 と評価されるような勤務怠慢等の事実はなかった。

b 法人は、A₂ が申送りの際に的外れな発言を多数行うことから介護技術の知識が欠如していたというが、A₂ は、職場復帰後、申送りには参加させてもらえなかったのであり、その主張は失当である。また、入居者や職員に対し、高圧的な振る舞いや仏頂面をしたことはないし、そのような指摘を受けたこともない。さらに、勤務時間中は可能な限りほかの職員を手伝っていた。

c A₂ は、平成 26 年 2 月 27 日、本件施設の B₄ 介護主任（以下「B₄ 主任」という。）から年次有給休暇の取得について了解を得ていたにもかかわらず、B₃ 施設長から申請書に具体的な理由を記載するよう求められた。そこで、A₂ は、それは強制かと尋ねたところ、B₃ 施設長から「何度も同じ事を言わすな」と言われたため、「ウワア（あなたは）」と方言で呼びかけたものであって、これは暴言ではなく、反抗的な態度を示したものでない。

また、A₂ は、同年 3 月 12 日、B₃ 施設長から介護職員処遇改善交付金について受けた説明が到底納得できるものではなかったため、面談後、帰り際に背を向けて「バラースナ（笑わすな）」と方言で独り言を言ったにすぎず、ふてくされた表情で睨みつけてはいない。

d 法人は、A₃ のオムツ交換の技術がほかの介護職員よりも劣っていたというが、A₃ が担当した入居者に尿漏れが多かったことはなく、そのことについて注意を受けたことはなかった。一度だけ、声掛けを

してオムツ交換するよう言われたことがあるが、それ以降は声掛けをしていた。

(イ) 法人の主張

- a 法人は、A₂及びA₃に対し、介護業務に関することを中心に、再三口頭で注意していたが、一切改善の姿勢を見せなかった。また、行事に参加する職員への手当として職務手当を毎月支給し、行事に参加するよう呼びかけていたにもかかわらず、A₂及びA₃は行事への参加を怠っていた。法人は、A₂及びA₃にこのような度重なる業務怠慢等があったため、各評価期間において人事考課で1と評価した。
- b A₂は、申送りなどの際に的外れな発言を多数行うなど、介護実務に関する基本的かつ重要な概念・用語の理解が著しく不足していた。また、A₂は、入居者や職員に高圧的かつ不親切で無愛想な態度で接しており、ほかの職員に手助けが必要な場合でも勤務時間終了後は速やかに帰宅し、一切他人を手伝う姿勢を見せなかった。
- c 年次有給休暇の取得申請については、就業規則において一週間前までに届け出なければならないとされており、取得日が差し迫った申請は勤務のシフト等の関係で業務に支障が生じることが明らかであるにもかかわらず、A₂は、取得日の前日に高圧的かつ傲慢な態度で申請した。その際、B₃施設長が具体的な年休取得の理由を尋ねたところ、A₂は方言で、「ウブアー（おまえ）」、「ウブアガマ（おまえごとき）」と暴言を吐き、反抗的な態度を示した。

また、A₂は、B₃施設長からの介護職員処遇改善交付金についての説明に納得したにもかかわらず、方言で、「ウブアーター・バラースナヨー（お前ら、笑わせるなよ）」と大声を出し、B₃施設長が口頭で注意したところ、独り言だとして反省する様子もなく、ふてくされた表情で睨みつけた。

法人は、A₂のこれらの暴言が勤務態度不良及び素行不良に該当するとして、A₂に対し、平成26年4月23日、戒告処分を行った。

- d A₃は、ほかの介護職員よりもオムツ交換の技術が劣っており、適切な吸収量のオムツを選択できず、また、上手く当てることができなかったため、担当した入居者には尿漏れが多かった。さらに、ほかの介護職員からオムツ交換時に声掛けをするよう繰り返し注意されてい

たにもかかわらず、一切改善しなかった。

ウ 本件賃金引下げの合意について

(ア) 組合らの主張

法人は、組合員が納得して労働条件通知書に署名押印したというが、それは単に通知書の受領を意味しており、労働条件について承諾したのではない。だからこそ、A₂は、平成26年8月に労働条件の説明を受けた後、法人に対して、異議通知書を送付して異議を述べ、組合らは要求書を提出して賃金引下げの理由及び根拠の回答を求めたのであり、賃金引下げに合意したことはない。

(イ) 法人の主張

労働条件通知書を交付した際、B₃施設長は、A₂及びA₃に賃金引下げについて説明し、同人らは納得して署名押印した。その際、同人らからは異議はなかったのであり、賃金引下げの合意が成立していた。

(2) 本件賃金引下げは組合員であることの故によるものか

ア 組合らの主張

(ア) 組合結成後の法人によるA₂の雇止め及びA₃の解雇は、平成25年8月16日の地位確認等訴訟の判決で、労組法第7条第1号の不当労働行為であることが認定された。法人の代表者であるB₁理事は、同年9月1日の施設活動報告において、組合結成から裁判判決までの経緯を説明した上で、A₂及びA₃が職場復帰することは不本意である旨発言した。

(イ) 本件施設では2人一組で勤務し、ほかの介護職員は毎回一緒に勤務する職員が変わっていたにもかかわらず、法人は、A₂及びA₃を監視するため、A₂はB₄主任と、A₃はB₅副主任と常に一緒に勤務させた。

(ウ) A₂及びA₃は、労働条件通知書を交付されたとき、B₃施設長から、一方的に人事考課の結果が1となったことにより賃金が下がる旨言われただけであり、具体的な評価理由及び評価結果が降給や賞与査定額に反映されることなど、人事考課についての詳細な説明は受けていなかった。

(エ) 法人は、各評価期間において、非組合員については4又は5と評価したにもかかわらず、組合員だけを何らの理由もなく1と評価し、組合員であるA₂及びA₃のみ賃金を引き下げた。

イ 法人の主張

- (ア) 平成25年9月1日の施設活動報告におけるB₁理事の不本意である旨の発言は、入居者に虐待を行ったA₂及びA₃が職場復帰することに対するものであり、組合員差別の意思によるものではない。
- (イ) B₄主任をA₂と、B₅副主任をA₃と同じ勤務にしたのは、A₂及びA₃が入居者に対し虐待行為を行わないように監視することが目的であり、組合員であるが故のものではない。
- (ウ) 法人は、平成26年9月からの賃金引下げについて、A₂の求めに応じ給与規程における降給の規定及びA₂の評価表を見せて引下げの理由を2回も説明し、また、A₃の求めに応じて評価表を見せて人事考課の説明を行った。
- (エ) 法人は、各評価期間におけるA₂及びA₃の勤務怠慢等に基づき、適正な人事考課により1と評価した結果、賃金を引き下げたのであり、A₂及びA₃が組合員であることと関係はない。

2 本件6月賞与不支給について(争点2)

(1) 本件6月賞与不支給は不合理なものであったか

ア A₂の人事考課の評価結果について

(ア) 組合らの主張

平成25年12月から平成26年5月までを評価期間とする人事考課について、ほかの介護職員の評価結果は全員4又は5であったのに対し、A₂は1であった。その結果、ほかの介護職員の賞与は基本賃金の100パーセントで査定されていたのに対し、A₂の賞与は基本賃金の20パーセントで査定された。

また、A₂は、法人から勤務時間外の行事への参加を禁じられていた。そのため、行事に参加しなかった回数に応じて賞与査定額から減額され、A₂には本件6月賞与が支給されなかった。しかし、ほかの介護職員は勤務時間外の行事に参加していたのであるから、賞与査定額からの減額はほとんどなかったはずである。

したがって、A₂についても、公正な人事考課を行えば、その評価結果は最低でも4となり、また、A₂が行事参加を禁止されていなければ減額もされなかったのであるから、A₂に本件6月賞与は支給されたはずである。

(イ) 法人の主張

本件6月賞与について、A₂の度重なる業務怠慢等を理由として総合評価が1となり、また、細則に基づき行事不参加の回数に応じて賞与査定額から減額した結果、A₂に対する支給額は0円となった。

イ A₂の能力や勤務態度について

(ア) 組合らの主張

- a 前記1(1)イ(ア)aと同じく、A₂に、人事考課で1と評価されるような業務怠慢等の事実はなかった。
- b 前記1(1)イ(ア)bと同じく、A₂は、入居者や職員に対し、高圧的な振る舞いや仏頂面をしたこと、そのような指摘を受けたこともないし、勤務時間中は可能な限りほかの職員を手伝っていた。
- c 前記1(1)イ(ア)cと同じく、平成26年2月27日及び同年3月12日は、A₂は、方言で発言しただけであり、暴言を吐いたり、ふてくされた表情で睨みつけてはいない。

(イ) 法人の主張

- a 前記1(1)イ(イ)aと同じく、法人は、A₂に度重なる業務怠慢等があったため、人事考課で1と評価した。
- b 前記1(1)イ(イ)bと同じく、A₂は、入居者や職員に高圧的かつ不親切で無愛想な態度で接しており、ほかの職員に手助けが必要な場合でも、一切他人を手伝う姿勢を見せなかった。
- c 前記1(1)イ(イ)cと同じく、法人は、平成26年2月27日及び同年3月12日に方言で暴言を吐きながら反抗的な態度をとり、ふてくされた表情で睨みつけたA₂の言動が勤務態度不良及び素行不良に該当するとして、A₂に対し戒告処分を行った。

ウ 賞与からの減額について

(ア) 組合らの主張

- a A₂は、平成23年に雇止めされる前は、勤務時間外の行事に参加していた。しかし、平成25年9月にA₂が介護職に復帰した後も、行事に参加しようとした際には、法人から行事に参加するな等と言われたため、参加できなくなった。したがって、行事不参加を理由とする賞与の減額は不合理である。
- b A₂は、同月、B₃施設長から職務手当に行事参加に対する手当が含

まれることの承諾書に署名押印して提出するよう指示されたが、B₃施設長宛てに、承諾書の内容が労働基準法や就業規則を下回る労働条件の承諾を求めるものであるから提出できない旨回答した。

c B₃施設長は、地位確認等請求訴訟において、裁判所に提出した陳述書では、勤務時間外の職員に行事への参加を強制していないこと、全職員に対する行事への参加を義務づける旨を就業規則で定めていないこと、行事不参加に伴う給料の減額がないことを述べていた。それにもかかわらず、行事に参加しなかった回数に応じて賞与を減額するのは不合理である。

(イ) 法人の主張

a B₃施設長やB₄主任は、A₂に、行事への参加を前提に前もって固定残業代としての職務手当を支給し、行事に参加するよう呼びかけていたのであり、行事に参加するな等と発言するはずがない。

b 法人は、A₂に対し、未払賃金のトラブル回避のため、職務手当には行事参加に対する手当が含まれることの承諾書を提出するよう何度も促していた。

c 法人は、組合が結成される前から、勤務時間外に行事に参加しなかった回数に応じて賞与から減額する運用を行っており、また、組合結成後も全ての職員を同様に扱っていた。したがって、A₂は、賞与を減額されることを承知の上で行事をボイコットしていたといわざるを得ない。

(2) 本件6月賞与不支給は組合員であることの故によるものか

ア 組合らの主張

(ア) 法人は、平成25年12月から平成26年5月までの人事考課について、非組合員については4又は5と評価したにもかかわらず、組合員であるA₂だけを何ら理由なく1と評価した。

(イ) 総合評価が5から1に下がるにつれて、査定率が100パーセント、100パーセント、60パーセント、40パーセント、20パーセントとなり、総合評価4以上と3以下では大きな差がある。法人は、非組合員を総合評価で4又は5として査定率を100パーセントにしたのに対し、組合員を総合評価で1として査定率を20パーセントにした。これは、法人による組合員差別の意図の表れである。

(ウ) 法人は、組合員であるA₂だけを対象として行事への参加を禁止し、不参加の回数に応じて賞与査定額から減額しており、明らかな組合員差別である。

イ 法人の主張

(ア) 法人は、A₂の勤務怠慢等に基づき、適正な人事考課により1と評価したのであって、組合員差別の意図はない。

(イ) 法人が評価を行う際、平均的な成績の職員には、査定率100パーセントで賞与を支給したいと考え、総合評価の標準を4としていたのであり、組合員差別の意図はない。

(ウ) B₃施設長は、A₂に対し、行事への参加を禁じる趣旨の発言を行ったことはなく、行事に参加する職員に手当を支給していることを説明していた。また、勤務時間外の行事に参加しなかった回数に応じて賞与査定額から減額する運用は、組合が結成される前より行われており、組合結成後も全ての職員に対して同様に取り扱われていたのであって、組合員だけを対象としていたものではない。

3 本件12月賞与不支給について(争点3)

(1) 本件12月賞与不支給は不合理なものであったか

ア A₂の人事考課の評価結果について

(ア) 組合らの主張

平成26年6月から同年11月までを評価期間とする人事考課について、ほかの介護職員の評価結果は全員4又は5であったのに対し、A₂は1であった。その結果、ほかの介護職員の賞与は基本賃金の100パーセントで査定されていたのに対し、A₂の賞与は基本賃金の20パーセントで査定された。

また、A₂は、法人から勤務時間外の行事への参加を禁じられていた。そのため、行事に参加しなかった回数に応じて賞与査定額から減額され、A₂には本件12月賞与が支給されなかった。しかし、ほかの介護職員は勤務時間外の行事に参加していたのであるから、賞与査定額からの減額はほとんどなかったはずである。

したがって、A₂についても、公正な人事考課を行えば、その評価結果は最低でも4となり、また、A₂が行事参加を禁止されていなければ減額もされなかったのであるから、A₂に本件12月賞与は支給されたは

ずである。

(イ) 法人の主張

本件12月賞与について、A₂の度重なる業務怠慢等を理由として総合評価が1となり、また、行事不参加の回数に応じて賞与査定額から減額した結果、A₂に対する支給額は0円となった。

イ A₂の能力や勤務態度について

(ア) 組合らの主張

- a A₂は、平成26年6月21日及び同年7月29日の2回遅刻したが、1回目は謝罪して直ちに出勤し、2回目は電話でその旨連絡したのであり、無断で遅刻したのではない。
- b 前記1(1)イ(ア)aと同じく、A₂に、人事考課で1と評価されるような業務怠慢等の事実はなかった。
- c 前記1(1)イ(ア)bと同じく、A₂は、入居者や職員に対し、高圧的な振る舞いや仏頂面をしたこと、そのような指摘を受けたこともないし、勤務時間中は可能な限りほかの職員を手伝っていた。

(イ) 法人の主張

- a A₂は、平成26年6月21日と同年7月29日に2回も遅刻し、うち1回は無断であった。法人は、A₂のこれらの遅刻が、社内の風紀秩序を乱し、就業規則の服務規定等に違反するものであるとして、A₂に対し、同年7月及び同年8月の2回、嚴重注意・警告を行った。
- b 前記1(1)イ(イ)aと同じく、法人は、A₂に度重なる業務怠慢等があったため、人事考課で1と評価した。
- c 前記1(1)イ(イ)bと同じく、A₂は、入居者や職員に高圧的かつ不親切で無愛想な態度で接しており、ほかの職員に手助けが必要な場合でも、一切他人を手伝う姿勢を見せなかった。

ウ 賞与からの減額について

(ア) 組合らの主張

A₂は、法人から勤務時間外の行事への参加を禁じられていた。自発的な不参加ならばともかく、そうではない本件については、行事への不参加を理由に減額される理由はない。

(イ) 法人の主張

法人は、A₂に対し、行事への参加を呼びかけていたのであり、禁止

してはいなかった。A₂が行事をボイコットし続けていたので、法人は細則に基づき、不参加の回数に応じて賞与査定額から減額したのである。

(2) 本件12月賞与不支給は組合員であることの故によるものか

ア 組合らの主張

- (ア) 法人は平成26年6月から同年11月までの人事考課について、非組合員については4又は5と評価したにもかかわらず、組合員だけを何ら理由もなく1と評価した。
- (イ) 法人は、本件6月賞与支給時と同様に、組合員のみ20パーセントで賞与を査定した。
- (ウ) 平成26年10月29日のA₂の賃金引下げに係る団体交渉において、B₃施設長からA₂に対し行事に参加するなど言った覚えはないとの発言があったので、A₂は、同月31日、B₃施設長から許可を得て、同年11月21日、勤務時間内に行われた誕生会に参加することができた。

しかし、A₂は、勤務時間外に行われた、同月25日の職員会、同年12月7日の年末大掃除、同月16日の職員会、同月19日の施設入居者の誕生会及び忘年会に参加しようとしたが、その度に、B₃施設長から承諾書を提出していないから勤務時間外の行事には参加しないようにと言われ、帰された。勤務時間外の行事に参加することを禁止しておきながら、法人は、不参加の回数に応じて賞与査定額から減額し、A₂に賞与を支給しなかった。

イ 法人の主張

- (ア) 法人は、A₂の勤務怠慢等に基づき、適正な人事考課により1と評価したのであり、A₂が組合員であることと関係はない。
- (イ) 法人は、本件6月賞与支給時と同様に、人事考課の結果から査定率に基づき、A₂の賞与を査定したのであり、A₂が組合員であることと関係はない。
- (ウ) 法人は、A₂に対し、行事に参加するよう何度も促していたし、未払賃金のトラブル回避のため、職務手当に行事参加に対する手当が含まれることの承諾書を提出するよう何度も促していた。

また、勤務時間外の行事に参加しなかった回数に応じて賞与査定額から減額する運用は、組合が結成される前より行われており、組合結成後も全ての職員に対して同様に取り扱われていた。

第6 当委員会が認定した事実

当委員会が、証拠及び審問の全趣旨により認定した事実は、以下のとおりである（以下、証拠を摘示するときは、書証については「甲1」のように、また、審問記録の記載については審問の開催回の数、被審人の姓及び該当頁を、例えば「審②B₃101頁」のように、それぞれ略記する。）。

- 1 平成25年9月1日、本件施設において職員や入居者家族が参加した施設活動報告が開催された際、B₁理事は、組合結成からA₂及びA₃の地位確認等訴訟の判決に至るまでの経過を報告した上で、A₂及びA₃が職場復帰することは不本意である旨発言した。

B₃施設長は、A₂及びA₃が復帰した後も彼らの言動を把握し、不適切な対応があればきちんと指導していく旨発言した。 (乙40)

- 2 法人は、A₂及びA₃が介護職に復帰した後、A₂をB₄主任と、A₃をB₅副主任と常に同じ勤務につかせていた。

(乙72、審②B₃129頁ないし130頁)

- 3 法人は、職務手当について、細則第16条で「職務手当は、事業所が職務上必要と認めた事項、全体集会・職員会・各種委員会・研修教育・防災訓練・行事等の参加者への手当とする。」と規定し、毎月、定額で支給していた。

A₂及びA₃が介護職に復帰した後、A₂の職務手当は2万円、A₃の職務手当は2万5,000円であった。 (甲10、甲15、乙20)

- 4 法人は、A₂及びA₃が介護職に復帰するころには、A₂及びA₃以外の介護職員から、勤務時間外の行事参加に対する手当が職務手当に含まれていることの承諾書を提出させていた。 (審問の全趣旨)

- 5 法人は、就業規則第18条第4項において、業務上必要がある場合は所定の就業時間を超えて時間外勤務又は休日勤務をさせることがある旨、また、同条第5項において、時間外勤務又は休日勤務の指示は施設長が命令する旨定めていた。 (乙18)

- 6 B₃施設長は、平成25年9月2日、A₂及びA₃に対し、同月からの賃金、勤務時間のほか、職務手当には勤務時間外の行事参加に対する手当が含まれていることなどを説明した上で、労働条件通知書、前記4の承諾書その他の書類に署名押印して提出することを指示した。

(甲10、甲15、甲22の1ないし7、乙41の1、審②B₃137ないし138頁)

- 7 B₃施設長は、同月11日、上記6にて指示した承諾書等が提出されていない

ため、改めて提出を求める内容の勤務改善指導書をA₂及びA₃に交付した。

(甲23の1・2)

- 8 A₂及びA₃は、同月13日ころ、各々個人名でB₃施設長宛てに、前記4の承諾書について、「指摘の承諾書は、勤務時間外に行われることのある会合等への参加手当が基本給及び職務手当に含まれることの承諾を求めるものです。これは、労働基準法や就業規則を下回る労働条件の承諾を求めるものであり、応ずることはできません。」と記載した回答書を提出した。

(甲24の1・2)

- 9 同月から同年11月までの間、A₂は5回、A₃は3回、勤務時間外の行事に参加しなかった。この間に、法人は、A₂及びA₃に対して、承諾書を提出してから行事に参加するように伝えていた。

(乙35の1、乙41の1)

- 10 法人は、同年12月19日、A₂に対し、翌20日、A₃に対し、それぞれの評価表を提示して、同年9月から同年11月までの3か月間におけるA₂及びA₃の人事考課の評価結果は1であった旨説明した。A₂及びA₃は、それぞれ説明を受けた旨を同表に署名した。

同年6月から同年11月までの評価期間におけるA₂及びA₃と同じ労働条件の介護職員13人の人事考課の評価結果は、4が7人、5が6人であった。

人事考課の評価者であるB₃施設長は、4を標準とし、ほとんどの介護職員を4又は5と評価していた。

(乙10の1、乙11の1、乙21の1、乙44の1、乙45の1、乙46の1、乙47の1、乙48の1、乙49の1、乙50の1、乙51の1、乙52の1、乙53の1、乙54の1、乙55の1、乙56の1、審②B₃139頁ないし141頁及び151頁ないし156頁)

- 11 平成25年12月賞与は、A₂に3,030円支給され、A₃には支給されなかった。

(甲84、甲85)

- 12 A₂は、平成26年2月27日、翌28日の年次有給休暇の取得について、理由を「私用」と記載してB₃施設長に申請したところ、面談室に呼ばれ、B₃施設長及びB₄主任と面談した。

この面談において、A₂は、B₃施設長から、就業規則に基づき、申請は取得日の一週間前に行うよう言われた。また、A₂は、B₃施設長から、就業規則に基づき、理由は「私用」ではなく具体的に記入するよう指示を受け、「病院への付添い」と記入した上で申請した。

A₂は、B₃施設長の承認を受け、翌28日に休暇を取得した。

(乙4、乙18)

13 A₂は、同年3月12日、面談室において約20分間、B₃施設長及びB₄主任から、介護職員処遇改善交付金の支給について説明を受け、その終了直後、帰り際にA₂の方言による発言により、A₂とB₃施設長との間で言い争いとなる場面があった。(乙5)

14 法人は、同年4月23日、上記12及び13の面談の際に、A₂からB₃施設長に対する暴言があり、言葉使いが乱暴で反抗的な態度を取り続けたとして、A₂に戒告処分書を交付し、A₂は、文書を受領した旨同書に署名捺印した。

(乙6)

15 平成25年12月から平成26年5月までの間、A₂は14回、A₃は11回、勤務時間外の行事に参加しなかった。(乙35の2)

16 法人は、平成26年6月30日、A₂及びA₃に評価表を提示し、平成25年12月から平成26年5月までの評価期間におけるA₂及びA₃の人事考課の評価結果は1であった旨説明し、A₂及びA₃は、それぞれ説明を受けた旨を同表に署名した。

同期間におけるA₂及びA₃と同じ労働条件の介護職員13人の人事考課の評価結果は、4が7人、5が6人であった。

(乙10の2、乙11の2、乙21の2、乙44の2、乙45の2、乙46の2、乙47の2、乙48の2、乙49の2、乙50の2、乙51の2、乙52の2、乙53の2、乙54の2、乙55の2、乙56の2、審②B₃139頁ないし141頁)

17 A₂及びA₃は、本件6月賞与を支給されなかった。(甲84、甲85)

18 A₂は、同年6月21日の出勤時、44分の遅刻をした。このことについて、A₂は、同年7月29日、法人から、社内の風紀秩序維持の観点から看過できない行為であり服務規定・懲戒規定に違反する旨記載された「嚴重注意書・警告書」を交付された。(乙7)

19 A₂は、同年7月29日の出勤時、26分の遅刻をした。このことについて、A₂は、同年8月8日、法人から、再度の嚴重注意及び懲戒処分を警告する旨記載された「嚴重注意書・警告書」を交付された。(乙8)

20 B₃施設長は、同年7月31日、A₂に対し、同年9月の労働契約更新にあたり、基本賃金17万8,830円の1割にあたる1万7,883円を引き下げて、16万947円とする旨説明した。(甲12)

21 B₃施設長は、同年8月1日、A₃に対し、同年9月からの労働契約更新にあ

たり、基本賃金11万円の1割にあたる1万1,000円を引き下げて、9万9,000円とする旨説明した。(甲17)

22 A₂は、同月6日ころ、法人宛てに、基本賃金の引下げは合理的理由のない不利益変更であり、従前以上の労働条件での契約更新を求める旨の異議通知書を提出し、組合は、法人宛てに、組合員の基本賃金が減額されたことに納得できないとして、就業規則の変更の有無や基本賃金の減額の理由等について回答を求める要求書を提出した。(甲20、甲21)

23 A₂は、同月7日、降給後の基本賃金が16万947円と記載された労働条件通知書を交付され、A₃は、翌8日、同様に基本賃金が9万9,000円と記載された労働条件通知書を交付され、両名は、それぞれ同書の「上記通知書と同じ文書の通知書1通を受領しました。」と記載された請書欄に署名押印し、法人に提出した。(乙1、乙2)

24 法人は、同年9月1日、A₂に対し、同月からの基本賃金を「2-55 160,947円」と、また、A₃に対し、同月からの基本賃金を「2-1 99,000円」とする旨記載した「給与辞令」をそれぞれ交付した。

なお、給与規程第1条で定められている給料表-2に記載された55号給の基本賃金は月額16万1,000円であり、また、1号給の基本賃金は月額10万1,000円であり、給与辞令の額とは異なる。(乙24、乙28の1・2)

25 同月末日、A₃が退職したため、組合員はA₂のみとなった。(甲85)

26 同月分賃金の支給日に、A₂及びA₃に交付された前記23の労働条件通知書記載の基本賃金がそれぞれ支払われた。(甲14、甲19)

27 同年10月29日、A₂の賃金引下げに係る団体交渉において、組合がB₃施設長に対し、A₂に行事に出るなど言ったことがないかを尋ねたところ、B₃施設長からは、そのようなことを言ったことはないとの発言があった。(甲26)

28 A₂は、同年11月21日の勤務時間内に行われた誕生会には参加したが、同月25日の勤務時間外に行われた職員会には参加しなかった。

同年6月から同年11月までの間、A₂は、勤務時間外の行事に19回参加しなかった。この間、法人は、A₂に対して、承諾書を提出してから行事に参加するよう伝えていた。(乙27の2、乙42、乙72、審②B₃161頁)

29 同年6月から同年11月までの評価期間におけるA₂の評価結果は1であった。

同期間におけるA₂と同じ労働条件の介護職員14人の人事考課の評価結果は、3が1人、4が12人、5が1人であった。(乙30、乙31)

30 A₂は、本件12月賞与を支給されなかった。(甲84)

第7 当委員会の判断

1 本件賃金引下げについて(争点1)

(1) 本件賃金引下げは不合理なものであったか

本件賃金引下げは、平成26年9月のA₂及びA₃の有期労働契約更新時に、A₂及びA₃が介護職に復帰した平成25年9月から同年11月まで(以下「評価期間Ⅰ」という。)及び同年12月から平成26年5月まで(以下「評価期間Ⅱ」という。)を評価期間とする人事考課の評価結果に基づき、従前の基本賃金の1割に相当する額を降給する旨の決定を踏まえてなされたものである(前記第6・20、21、23及び26)。

ア 評価期間Ⅰ及び評価期間Ⅱの人事考課において、A₂及びA₃の総合評価をそれぞれ1としたことについて

(ア) 法人の人事考課における評価のあり方について

- a 法人の人事考課の方法は、合計20項目の評価要素についてそれぞれ5点満点で評価するものであり、評価表には評価要素毎の着眼点の記載はあるものの(前記第3・2(1))、これに基づいて、点数化するための客観的な基準は存在しない。
- b 介護職員に対する評価は、B₃施設長が1人で行っており(前記第3・2(2))、評価の妥当性や職員間の不均衡の有無を他者が検証するなど、評価の客観性は担保されていない。
- c 各評価期間の評価表には、評価要素毎に点数が記載されるのみで、具体的な評価理由は記載されていなかった。この点につき、法人はA₂及びA₃の各評価期間における評価要素毎に評価理由を記載した評価理由書(乙32の1ないし32の3、乙33の1・2)を提出しているけれども、これはB₃施設長の記憶を頼りに本件審査手続開始後に作成されたものであることは、法人自ら認めるところである(審問の全趣旨)。
- d 以上の事情に照らせば、法人の人事考課における評価は、評価者であるB₃施設長1人の主観のみで決定され、恣意的な評価の入り込む余地が大きなものであったといわざるを得ない。

(イ) A₂及びA₃の能力や勤務態度について

- a まず、A₂及びA₃の能力について、法人は、A₂の場合は介護実

務に関する基本的な知識不足が、A₃の場合はオムツ交換の技術不足が、それぞれ低評価の理由である旨指摘する（前記第5・1(1)イ(イ)b及びd）。

しかし、A₂は平成3年から、A₃は平成20年から、本件施設において介護業務に従事しており（前記第3・1(4)及び(5)）、介護実務の経験を相当程度有するものと認められる。しかも、A₂及びA₃は、評価期間Ⅰ及び評価期間Ⅱにおいて、ほかの介護職員と同様の勤務内容で介護業務に従事しており、知識不足や技術不足を理由として、業務を制限されたり、ほかの介護職員と異なる取扱いがなされた形跡は全く見受けられない。

これに対して、法人は、A₂及びA₃に対して口頭で何度も注意したものの改善がみられなかったとも主張する（前記第5・1(1)イ(イ)a及びd）。しかし、法人は、具体的にどのような注意や指導を行ったかを明らかにせず、これを裏付ける証拠もない。むしろA₂については、常にA₂と同じ勤務につき、本件施設の介護主任として介護職員の教育指導を行う立場にあったB₄主任は、介護職員の中にはA₂と同程度の介護知識・技能の者がいたことを供述している（審②B₄97頁及び100頁）。

このようなどころからすると、A₂及びA₃の能力をほかの介護職員よりも著しく低く評価した法人の扱いには理由がない。

b 次に、A₂及びA₃の勤務態度について、法人は、入居者や職員に対し問題のある言動をしたこと、ほかの職員への非協力、全体集会等本件施設の行事への不参加が、それぞれ低評価の理由であると指摘する（前記第5・1(1)イ(イ)aないしd）。

A₂の問題のある言動については、評価期間Ⅱにおいて、上司であるB₃施設長やB₄主任に対する2度にわたる暴言を理由に、法人から戒告処分を1回受けたことが認められる（前記第6・12ないし14）。この点について、法人は、年休取得申請の際の「ウブアー（おまえ）」又は「ウブアガマ（おまえごとき）」という発言、及び介護職員処遇改善交付金に関する説明時の「ウブアーター・バラースナヨー（お前ら、笑わせるなよ）」という発言がそれぞれ、上司に対する暴言に当たると主張するものの（前記第5・1(1)イ

(イ)c)、その真偽をひとまず措いて、仮に法人が主張するとおりであったとしても、A₂の当該発言は、上司の業務命令に背く趣旨のものではなく、入居者やほかの職員に向けられたものでもないから、その発言によって、業務に支障を生じさせたり、法人の職場環境を悪化させたりするものではなかったと認められる。また、A₃の問題のある言動について、法人は、無愛想で業務に消極的であったことを挙げているが、これらの主張を裏付ける証拠はない。ほかにA₂及びA₃の問題のある言動を裏付けるものとして法人が提出した証拠は全て(乙38)、A₂及びA₃が平成25年9月に介護職に復帰する前の勤務態度に関するものであって(甲36及び甲37)、評価期間Ⅰ及び評価期間Ⅱに、A₂及びA₃に問題のある言動があったとする法人の主張を支えるものではない。

c) さらに、法人は、A₂及びA₃の勤務態度について、勤務時間終了後に他人を手伝う姿勢を一切見せなかったことや、勤務時間外の行事に参加しなかったこと(前記第5・1(1)イ(イ)a及びb)を、低評価とした理由に挙げているけれども、そもそも勤務時間終了後や休日には労働義務を負わないことは明らかであるから、勤務時間外の事象を人事考課の評価理由とすべきではない。

(ウ) 以上からすると、法人が、評価期間Ⅰ及び評価期間Ⅱにおいて、A₂及びA₃を総合評価で1としたことには全く理由がない。

イ 降給の決定及び降給後の基本賃金の額の決定について

本件施設の給与規程第18条の1本文及び同条第2号には、人事考課の評価が2.0以下の職員は降給する旨の定めがあり(前記第3・3(1))、A₂及びA₃の降給の決定は、同条に基づいてなされたことが窺える。

しかしながら、降給の決定をどのような手順で行い、降給額及び降給後の基本賃金の額をどのような基準で決定するかについては、何らの定めを置いておらず、これらはB₃施設長1人の判断に委ねられていたものと認められる(審②B₃160頁)。そして、本件賃金引下げについて、法人は、B₃施設長が、A₂及びA₃の降給を決定し、その基本賃金の1割に相当する額を降給額と決め、それに基づいて算出した降給後の基本賃金の額を給料表にあてはめ、近似の金額に相当する号給による支給を決定したと説明するものの、降給額が基本賃金の1割とされた理由は明らかではな

く、A₂及びA₃の降給後の基本賃金の額は、本件施設の給料表－2（乙24）には定めのない金額となっており、A₃の基本賃金に至っては、本件施設の給料表の定める最低号給の給料月額を下回る金額となっていたのである（前記第6・24）。

これは、労働者にとって労働条件の重大な変更を意味する降給等の決定について、B₃施設長1人に委ねた結果、基本賃金の額を給与規程に基づく給料表に定めのない金額にしてしまったという失態を演じたものといわざるを得ない。そうすると、法人によるA₂及びA₃に対する降給の決定及び降給後の基本賃金の額の決定は、給与規程に基づく正当なものであったということとはできない。

ウ 小括

以上のとおり、法人が評価期間Ⅰ及び評価期間Ⅱの人事考課において、A₂及びA₃の評価を1としたことには全く理由がなく、その評価に基づくA₂及びA₃の降給の決定及び降給後の基本賃金の額の決定についても、給与規程によるものであったとはいえないことから、本件賃金引下げは、不合理なものであったと認められる。

なお、法人は、平成26年9月1日以降の労働条件通知書を交付した際、A₂及びA₃は本件賃金引下げに納得し合意したと主張する（前記第5・1(1)ウ(イ)）。しかし、法人から本件賃金引下げの労働条件を示された直後に、A₂は異議通知書を、組合は要求書をそれぞれ提出し（前記第6・22）、さらに、同年10月に組合と法人との間で本件賃金引下げの労働条件を議題として団体交渉が行われた（前記第6・27）ことからすれば、A₂及びA₃が本件賃金引下げに合意した事実を認めることはできない。

(2) 本件賃金引下げは組合員であることの故によるものか

ア まず、前記第3の1(4)及び(5)のとおり、A₂は20年、A₃は3年にわたり、本件施設において特段の問題なく勤務していたにもかかわらず、平成23年1月の組合結成から僅か4か月の間に執行委員長のA₂及び副執行委員長のA₃を含む当時の組合員4人のうち3人までが法人から解雇又は雇止めを受け、これを契機に、組合員と法人との間でこれらの労使紛争に係る地位確認等訴訟が複数係属し、判決によって介護職員としての地位を認められてA₂及びA₃が介護職に復帰した事情などから、組合と法人とは、組合結成直後から対立関係にあったと認められる。また、平成25年9月に

A₂及びA₃が介護職に復帰した当日に開催された施設活動報告において、B₁理事が、組合員の復帰を不本意である旨発言していたこと（前記第6・1）から、法人が組合員の復帰を快く思っていなかったことが窺えるところである。加えて、法人が介護職に復帰した組合員に対して賞与の不支給、賃金の引下げを実施した結果、A₃が退職することとなり、組合員はA₂1人となったことが明らかである。

これらによれば、組合結成当時から存在していた組合と法人との対立関係は、組合員が介護職へ復帰した後もなお継続していたものと認めるのが相当である。

イ 次に、本件賃金引下げの根拠となった人事考課制度の導入の経緯や就業規則の改定状況についてみると、法人は、平成25年8月に人事考課制度を導入し、評価期間が12月から5月まで及び6月から11月までとしているにもかかわらず、何らの根拠もなく、評価期間の途中である8月時点において同年6月に遡って評価を実施している（前記第3・2(1)及び(3)）。

また、法人は、平成25年8月29日、給与規程に新たに人事考課で総合評価が2.0以下の職員を降給対象とする旨の規定を加えているところ（前記第3・3(1)）、これは同月16日に本件施設の介護職員としての地位を認める判決が言い渡されたことにより、A₂及びA₃が本件施設に復帰することが確実となり、その復帰直前になされたものである。

さらに、法人は、人事考課制度について、ほかの職員には事前に説明をしていたのに対し、A₂ら組合員に対しては、介護職に復帰した際には一切説明せず、最初の評価を終えた直後の平成25年12月になって初めて評価表を提示したのであり、それまでは、組合員に対して人事考課制度の存在すら明らかにしていなかったというのである（審②B₃136頁ないし138頁、140頁ないし141頁）。

そうだとすると、人事考課制度の導入及び就業規則に降給の定めをおいたのは、A₂ら組合員の復帰を想定して行われたものと認めるのが相当である。

ウ そして、前記認定事実と前記(1)アにて説示したところによれば、ほかの介護職員については、評価結果が4又は5であったのに対し、組合員であるA₂及びA₃は、介護職に復帰した平成25年9月から同年11月までの僅か3か月間について何らの理由もなく最低評価の1とされ、評価期間Ⅱ

においても1と評価され、その結果、組合員であるA₂及びA₃のみが賃金を引き下げられるという大きな経済的不利益を受けたものである。

エ これらを総合すると、本件賃金引下げは、法人が組合員を標的とし、組合員のみを経済的な不利益を与える意図に基づいてなされたものと認めるのが相当であり、したがって、本件賃金引下げは、組合員であることによるものであるといわなければならない。

(3) 争点1についての結論

以上のとおり、本件賃金引下げは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

2 本件6月賞与不支給について（争点2）

(1) 本件6月賞与不支給は不合理なものであったか

法人がA₂に本件6月賞与を支給しなかったのは、評価期間Ⅱにおける人事考課に基づき、細則によって賞与の査定額を算出し、A₂の行事不参加の回数に応じた減額を行ったことによるものである。

ア まず、A₂の人事考課の評価につき、本件6月賞与の査定については、評価期間Ⅱにおける評価結果に基づいて行われており、前記1(1)ウのとおり、評価期間Ⅱにおいて、法人がA₂を1と評価したことには何らの理由もない。

イ 次に、賞与査定額からA₂の行事不参加の回数に応じて減額したことについては、そのような運用は、組合結成前から行われていたこと及びA₂がこれを認識していたことを窺わせる証拠がある（乙57の1・2）。そして、このような運用について法人は、職員に対し勤務時間外の行事参加につき固定残業手当として毎月職務手当を支給していることから、職員は当然に勤務時間外の行事に参加することになっているし、実際にほかの職員は勤務時間外の行事に参加している旨主張する（前記第5・2(1)ウ(イ)a及びc）。

しかしながら、労働者は、休日には労働義務を負わないのが原則であって、固定残業手当の支給をもって当然に休日勤務を義務づけることはできない。本件については、本件施設の就業規則にも、A₂に交付した労働条件通知書にも、勤務時間外の行事参加義務は明記されていないことからすれば、法人が職員に対し勤務時間外の行事への参加を義務づけるには、個別に就業規則第18条第5項に定める休日勤務に係る施設長の業務命令を発しなければならないはずである（前記第6・5参照）。しかるに、このよ

うな個別の業務命令が発せられた様子は全く窺われない（審問の全趣旨）。そうだとすれば、A₂を含む全職員について、勤務時間外の行事に参加すべき義務は生じていなかったというべきである。

また、法人は、勤務時間外の行事不参加に応じた賞与からの減額について、細則第11条に明記しており、当該規定に従って運用しているにすぎないとも主張する（前記第5・2(1)ア(イ)）。しかしながら、同条の定める減額理由のうち、行事不参加以外の遅刻、欠勤、早退を理由とする賞与の減額は、労働義務を負う者がこれを怠っていることを根拠に行われるのに対し、勤務時間外の行事不参加を理由とする減額は、前述のとおり、労働義務を負わず、業務命令も発令されていない者について、その賞与を減額するものであって、その実質は、根拠を欠く減給に他ならないのであって、この点に関する法人の主張には全く理由がない。

したがって、法人が、A₂を含む職員の賞与を、労働義務を負わない勤務時間外の行事に参加しなかったことをもって減額したことは、違法不当なものであったことは明らかである。

ウ 以上から、法人が、A₂に対し、不当な人事考課評価に基づいて賞与額を査定し、さらに行事不参加の回数に応じて減額したことによって、本件6月賞与を支給しなかったことは、著しく不合理なものであったと認められる。

(2) 本件6月賞与不支給は組合員であることの故によるものか

ア 前記1(2)において認定・説示したとおり、本件賃金引下げは、組合員に経済的打撃を与える意図に基づくものと認められ、本件全証拠を精査しても、その後そのような対立関係が解消したことを窺わせる証拠は存在しない。

イ そして、本件6月賞与不支給に際しても、行事不参加の回数に応じて賞与から減額する旨を細則に明文化したのは、A₂及びA₃が介護職に復帰して初めての賞与となる平成25年12月賞与の支給時期直前であったこと（前記第3・4(4)）、当該細則規定の新設について組合員には説明していなかったこと（審②B₃138頁）、法人が承諾書の提出を勤務時間外の行事参加への条件としたことにより、組合員は勤務時間外に開催された行事に参加できなかった（前記第6・15）ため、A₂は、組合を結成する前は、6月期も12月期も概ね25万円程度の賞与の支給を受けていたにもかかわらず、勤務時間外の行事不参加の回数に応じて賞与査定額から大幅な減額を

受けたことにより、本件6月賞与が支給されないという大きな経済的不利益を受けたものと認められる。

ウ この点について、法人は、組合員の行事参加を禁止したことはなく、組合員が自らの意思で行事に参加しなかった旨主張する（前記第5・2(2)イ(ウ)）。

しかし、組合員が解雇又は雇止めを受ける前においては、行事不参加による賞与からの減額は少なく（前記第3・1(4)）、このことから勤務時間外の行事に概ね参加していたことが窺える。そうだとすると、組合員が自らの意思で行事に参加しなくなったと認めるのは困難である。

また、組合は、法人に対し、法人が提出を求める承諾書というのは、勤務時間外の行事への参加手当が職務手当等に含まれること、労働基準法や就業規則を下回る労働条件についての承諾を求めるもので応じられない旨の回答書を提出している（前記第6・8）。それにもかかわらず、法人は、あたかも回答書が提出されていないかの如くに、組合員に対し承諾書を提出してから行事に参加するよう求めることを繰り返していること（前記第6・9）からすれば、組合員が組合の方針に従う限りにおいては、かかる承諾書を提出せず、したがって行事に参加できないことを十分に知悉していたともみられるのである。

このようなところからすると、承諾書を提出してから行事に参加することを再三にわたり求める法人の態度は、組合員の行事参加を実質的に禁止し、あるいは、参加できないことに乗じて賞与を減額することを企図したものとさえいい得るものである。

エ これらを総合すると、法人が本件6月賞与を組合員に支給しなかったことは、組合員のみならず経済的な不利益を与える意図に基づいてなされたものと認めるのが相当であり、したがって、本件6月賞与の不支給は、組合員であることの故によるものであるといわなければならない。

(3) 争点2についての結論

以上のとおり、法人がA₂に本件6月賞与を支給しなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

3 本件12月賞与不支給について（争点3）

(1) 本件12月賞与不支給は不合理なものであったか

法人がA₂に本件12月賞与を支給しなかったのは、本件12月賞与の支給に

際して、平成26年6月から同年11月までの評価期間（以下「評価期間Ⅲ」という。）における人事考課に基づき、細則によって賞与の査定額を算出し、A₂の行事不参加の回数に応じた減額を行ったことによるものである。

ア 本件12月賞与の査定にかかる評価期間ⅢにおけるA₂の能力や勤務態度について、法人は、A₂が平成26年6月21日に44分、同年7月29日に26分遅刻したことに対し嚴重注意書・警告書をそれぞれ交付しており（前記第6・18及び19）、これをもってA₂を勤務態度不良と評価した理由と主張する（前記第5・3(1)イ(イ)a）。

しかしながら、法人からは、上記2回の遅刻以外には、当該期間におけるA₂の能力や勤務態度に関する評価の理由らしきものは何ら示されていない。これだけをもって、A₂の総合評価を1とすることは相当でないことは明らかである。しかも、前記1(1)ア(ア)で説示したとおり、法人の人事考課における評価は、B₃施設長1人の主観のみで決定され、恣意的な評価の入り込む余地が大きなものであったといわざるを得ないことを併せ考えると、当該評価期間におけるA₂の能力や勤務態度を適正に評価したものと到底いえない。

イ また、法人がA₂に本件12月賞与を支給しなかったのは、人事考課の評価結果に基づいて算出した査定額が著しく低額になったことに加えて、その査定額からA₂が勤務時間外の行事に参加しなかった回数に所定の額を乗じて算出した金額を減額したことを指摘しているけれども、前記2(1)イのとおり、A₂を含む職員には勤務時間外の行事に参加すべき義務は生じていないというべきことから、労働義務を負わない勤務時間外の行事に参加しなかったことをもって賞与を減額したことは違法不当なものであったことは、前記2(1)で説示したとおりである。

ウ 以上のところから、法人が、A₂に対し、何らの根拠を有しない人事考課の評価結果に基づいて賞与額を査定し、不当に行事不参加の回数に応じて減額したことによって、本件12月賞与を支給しなかったことは不合理なものであったと認められる。

(2) 本件12月賞与不支給は組合員であることの故によるものか

争点1及び2について認定・説示したとおり（1(2)、2(2)）、法人の組合員に対する処遇は、ほかの介護職員との均衡を明らかに失するほど経済的な打撃を与えるものであって、その後本件12月賞与の不支給に至るまでの間

に、それが解消されたことを窺わせる事情は全く見受けられない。むしろ、本件の事実経過に照らせば、組合員であることの故に、引き続きA₂に対して経済的な打撃を与えるべく、本件12月賞与の不支給に至ったと認めるのが相当である。

(3) 争点3についての結論

以上のとおり、法人がA₂に本件12月賞与を支給しなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

第8 救済の方法について

- 1 本件賃金引下げが不当労働行為に該当することは、前記判断のとおりであるから、降給がなかった状態に是正するため、主文第1項のとおり命ずることとする。
- 2 本件各賞与不支給が不当労働行為に該当することは、前記判断のとおりであるから、主文第2項のとおり、A₂の評価につき、ほかの介護職員と同等の評価4とし、法人の賞与の計算式により、掛率を本件6月賞与については1.1、本件12月賞与については1.2とし、支給率及び査定率を100パーセントとして算出して得た額の支給を命ずることとする。また、勤務時間外の行事不参加の回数に応じた減額については、これをしてはならない。

この場合、主文第1項において、平成26年9月の労働契約更新時に組合員の基本賃金について降給がなかったものとしてすることから、本件12月賞与については、同月に基本賃金の降給はなかったものとして計算する。

- 3 A₂は20年以上、A₃は3年にわたり、契約更新を重ねて本件施設において勤務してきたにもかかわらず、組合結成から僅か4か月間でA₂及びA₃を含む組合員が相次いで解雇又は雇止めされた。その後、2人は介護職に復帰したものの、本件賃金引下げ並びに本件6月賞与及び本件12月賞与が支給されず、結成当初4人であった組合員が現在はA₂1人のみに至らしめられたことを踏まえると、法人の不当労働行為によって組合が受けた打撃は極めて大きい。また、本件事案の特質からすると、法人については、同種行為が繰り返されるおそれが優に認められ、そのようなことがあってはならないと思料されることから、主文第3項のとおり、本件につき不当労働行為が認定された事実について謝罪文の掲示を命ずることとする。

第9 法律上の根拠

以上の判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第

43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成29年 1 月27日

沖縄県労働委員会

会 長 藤 田 広 美

別紙

平成〇〇年〇〇月〇〇日

X₁組合

執行委員長 A₁ 殿

X₂組合

執行委員長 A₂ 殿

Y法人

理事 B₁

Y法人が行った下記の行為は、沖縄県労働委員会において、それぞれ労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当すると認定されました。

当法人はこの事実を真摯に受け止め、今後再び、このような行為を行わないようにいたします。

記

- 1 X₂組合のA₂執行委員長及びA₃副執行委員長（当時）の平成26年9月から平成27年8月までの基本賃金について、人事考課を不当に低く評価し、同人らの基本賃金を引き下げた行為
- 2 A₂執行委員長の平成26年6月及び同年12月の賞与について、人事考課を不当に低く評価し、賞与を低く査定したことに加え、実質的に行事参加を禁止していたにもかかわらず行事に参加しなかった回数に応じて減額した結果、最終的に同人に各賞与を支給しなかった行為

以上