

命 令 書

再審査申立人 Y法人

再審査被申立人 X組合

上記当事者間の中労委平成28年（不再）第70号事件（初審広島県労委平成27年（不）第5号事件）について、当委員会は、平成30年3月7日第255回第一部会において、部会長公益委員荒木尚志、公益委員山本眞弓、同山下友信、同植村京子、同両角道代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) Y法人（以下「法人」という。）は、平成21年2月1日（以下、日付に係る平成の元号を省略する。）、当時運用していた賞与規程に、職員が同規程に基づく人事考課に必要な書類を提出しない場合等には、考課者による評価から五段階中最下位の評価（以下「D評価」という。）を限度に二段階下げた評価とする旨の規定を追加した。追加後まもなく、賞与規程に代わるものとして人事考課規程が制定されたが、同規程には上記規定と同趣旨の規定（以下、上記規定と併せて、「本件二段階引下規定」という。）が含まれていた。
- (2) 法人は、その就業規則で、定年退職後の再雇用につき、定年退職日到達前の1年間に行われる2回の人事考課（以下「定年前考課」という。）において、いずれかが標準とされる評価（五段階の中位の評価。以下「B評価」という。）以上であること等を含む再雇用対象者の選定基準（以下「本件再雇用基準」という。）を定めていた。法人の経営するB1病院（以下「病院」という。）の職員であり、X組合（以下「組合」という。）の副執行委員長で組合のA1支部（以下「支部」という。）書記長でもあるA2組合員は、満61歳に到達する27年7月の月末をもって定年退職するに当たり、定年退職後の再雇用を希望したが、同組合員は従前から組合の方針に従い、人事考課に必要な書類の提出を拒否していたため、同組合員の定年前考課は本件二段階引下規定の適用対象となり、結果としていずれもD評価とされ、それにより同組合員は本件再雇用基準を満たさないものとして再雇用されなかった。
- (3) 組合は、法人が、本件二段階引下規定を適用した結果としてA2組合員の定年前考課がいずれもD評価となったことを理由に、本件再雇用基準を満たさないものとして同組合員の再雇用を拒否したこと（以下「本

件再雇用拒否」という。)は、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号の不当労働行為に該当するとして、27年7月24日、広島県労働委員会(以下「広島県労委」という。)に対して救済申立てを行い、本件再雇用拒否を撤回し、同組合員を嘱託職員として引き続き雇用することを内容とする救済を求めた(広島県労委平成27年(不)第5号事件。以下「初審救済申立て」という。)

- (4) 広島県労委は、28年11月11日、初審救済申立てについて、本件再雇用拒否は労組法第7条第1号の不当労働行為に当た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及びA2組合員の再雇用は命じない旨を決定し、同月29日、命令書を交付した(以下、広島県労委が発した上記命令を「本件初審命令」という。)
- (5) 法人は、本件初審命令を不服として、28年12月9日、当委員会に再審査を申し立て、本件初審命令の救済部分を取り消し、組合の救済申立てを棄却することを求めた。

本件は、上記法人の再審査申立てに係る事件である。

2 争点

法人が、本件二段階引下規定を新たに設け、本件再雇用拒否したことは、A2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(労組法第7条第1号)に該当するか。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

(1) 本件再雇用基準について

法人では、18年に高年齢者の雇用の安定等に関する法律(以下「高年法」という。)が改正され、高年齢者の継続雇用が義務化されたことを契機に本件再雇用基準が導入されたが、導入前は、希望する者全

員が再雇用される旨就業規則にも明記されていた。人事考課などの評価基準を設けて選別再雇用することは、使用者にとって好ましい人間を選ぶ手段であり、労働者が不利益を被っても声を上げることができず、労働組合員などが排除される制度となることから、組合は、支部結成当初から反対してきた。

本件再雇用基準導入のための就業規則の改定にあたって、その根拠となる労使協定が新たに締結されたが、同協定は、法人の経営陣と病院の幹部職員が通謀して組合の影響を排除する形で締結された違法なものである。組合は、同基準導入後も選別再雇用制に反対を続け、毎年の春闘団交等では選別再雇用制の廃止等を要求してきた。

本件再雇用基準には、定年前考課においていずれかがB評価以上であることとの基準が含まれているところ、法人の人事考課規程には本件二段階引下規定が存在する。以下のとおり、本件二段階引下規定は、組合活動に対する報復として定められたものであり、本件不当労働行為の中心を為すものである。

(2) 本件二段階引下規定について

組合は、支部結成当初から、労働強化をもたらす職員間の競争をあおるものとして人事考課制度の廃止などを求めていたところ、法人が、さらなる労働強化を招来する救急病院化を強行したことを受けて、20年10月、支部の方針として、人事考課に必要な書類（賞与規程運用時においては「行動評価表」及び「目標管理・評価表」、人事考課規程運用時においては「人事考課表」並びに別紙として付属する「基本行動チェックシート」及び「職務スキル一覧」を指す。以下、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を決定し、20年冬季賞与前から同決定に基づく闘争（以下「人事考課表提出拒否闘争」という。）を開始した。

法人は、支部の影響力が増し、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、上記闘争開始直後の同年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五段階中の最下位であるD評価を限度として二段階引き下げることと決定した。同決定に当たり、法人は人事考課表の提出を拒否する者たちがいずれも組合員であることを認識した上で、人事考課表の提出拒否は業務命令違反であるとしながらも、通常の業務命令違反に対する就業規則所定の懲戒処分の適用を検討することもなく、上記の対応を決め、本件二段階引下規定として定めたのである。

本件二段階引下規定は、上記のとおり組合の人事考課表提出拒否闘争を妨害するために定められたものである。同規定の適用によって、組合員は、懲戒処分による減給よりはるかに負担の重い賞与の減額による経済的な打撃を受け、さらには定年後の再雇用が拒否されることにより職場から排除される。組合員以外に同規定が適用された労働者は存在せず、同規定は、まさに組合活動に対する報復であり、不当労働行為に他ならない。

(3) 本件再雇用拒否について

A2組合員に先立ち、22年に定年を迎えたA3組合員は、定年前考課のうち1回はB評価であったところ、本件二段階引下規定の適用によりD評価とされ、本件再雇用基準を満たさないものとして再雇用を拒否された。このように本件再雇用基準は、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二段階引下規定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A2組合員の評価につき、元々B評価相当であったものを、上記A3組合員の例において

組合から激しい反発を受けたことを教訓とし、A2組合員の本件二段階引下規定適用前の評価を明示せず、その上で同規定を利用してD評価とし、本件再雇用基準を満たさなくさせ、それを理由に再雇用を拒否することによって同組合員を法人から排除したのである。

- (4) 以上のとおり、本件二段階引下規定は法人の不当労働行為意思により定められたものであって、組合員以外に適用された者が存在しない同規定を適用した結果として生じた本件再雇用拒否を、労組法第7条第1号所定の不当労働行為に当たると判断した本件初審命令は正当であり、法人の再審査申立ては棄却されるべきである。

2 法人の主張

(1) 本件再雇用基準について

本件再雇用基準は、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できる基準として設けたものであって、同基準には相当な理由があると本件初審命令においても認められている。

また、本件再雇用基準は、同基準導入当時の高年法第9条第2項に基づく労使協定を根拠に定められたものであり、同協定締結の経緯、なにかんずく労働者代表の選出には組合の主張するような瑕疵はない。

本件再雇用拒否には、本件再雇用基準が人事考課結果を用いること、法人の人事考課規程には本件二段階引下規定が存在することが関係している。しかし、法人が、人事考課表を提出しない組合員に対し不利益を課すことを目的として本件二段階引下規定を定め、組合活動として人事考課表の提出を拒否するA2組合員を嫌悪し不利益を課そうとして本件再雇用拒否を行ったものであるとの本件初審命令の判断は、以下のとおり誤りである。

(2) 本件二段階引下規定について

法人が、職員に自己評価を記載した人事考課表の提出を求める目的

は、自己評価を参考にして考課者の独断的評価を防ぎ、考課者の評価と被考課者の自己評価のギャップを相互認識して教育的効果の充実に図ることであり、法人が適切に人事考課制度を運営するための重要な要素である。自己評価を行った上で人事考課を行うことは賞与規程の運用開始時点で既に導入しており、法人において制度として浸透していたのであって、自己評価を記載した人事考課表の提出は法人の業務命令である。つまり、人事考課表の提出を拒否されれば、法人の適切な人事考課制度の運営は阻害され、また、業務を拒否していることになるのであって、そのような事態を防止し、提出を担保しようとしたのが本件二段階引下規定である。

A 2 組合員らも従前は人事考課表を提出しており、同組合員らが 20 年 10 月に人事考課表の提出を拒否したことは、法人にとっては想定外の事態であって、これに対する対処方法が未整備であったから、顧問弁護士の意見も聞き、本件臨時経営会議において慎重に協議した上で本件二段階引下規定により対処することを決めたのである。事の本質が人事考課表の不提出者の人事考課をどうするか、という人事考課上の問題であるから、その評価のルールとして規定したのであり、懲戒制度の適用を考えなかったとしても不合理ではないし、本件二段階引下規定は周知されており、かつ、不提出者には個別に通知もされているから、手続上の不備も存在しない。

本件二段階引下規定は、人事考課表の不提出者に一律に適用されるものであって、組合員のみを対象としたものではない。同規定を決めた本件臨時経営会議の出席者が、たとえ不提出者が組合員であることを認識していたとしても、同会議では、組合活動を排除・抑制するための対策を協議したのではなく、あくまでも人事考課表の不提出に対する対策を協議したのであって、本件二段階引下規定を定めた目的や経緯に組合

や組合活動を排除する意図は存在しない。

(3) 本件再雇用拒否について

本件初審命令は、人事考課表の提出を拒否した者が組合員のみであったこと、本件二段階引下規定適用の結果、本件再雇用基準を満たすことができず再雇用を拒否された職員がA2組合員の外にはA3組合員のみであったことを挙げ、法人の組合嫌悪意思が推認されるとしているが、これは、人事考課表の提出拒否という特異な行為をした者が組合員のみであった結果に過ぎない。

A2組合員らは、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、同規程に定められた本件二段階引下規定の適用対象となったのである。上記(2)のとおり、人事考課表の不提出によって生じる不利益は説明されており、あえて不提出を続ける者に対し本件二段階引下規定が適用されるのはやむを得ないことであって、これが組合員であることや組合活動を理由とする不利益でないことは明らかである。すなわち、A2組合員に対する本件再雇用拒否は、就業規則所定の人事考課規程と本件再雇用基準を適用した結果に過ぎず、組合員であることや組合活動を理由とした不利益取扱いではない。

さらにいえば、A2組合員の定年前考課は、本件二段階引下規定の適用前においてもいずれもB評価より一段階低いC評価であったことから、同規定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い。

(4) 以上のとおり、法人が、人事考課表を提出しなかったA2組合員の人事考課結果に本件二段階引下規定を適用してD評価とし、この評価を本件再雇用基準に適用した結果が同基準を満たしていないことをもって同組合員を再雇用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

該当しないから、本件初審命令の主文第一項は取り消されるべきである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合等

ア 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、27年8月11日時点の組合員は約60名である。

イ 支部は、病院の一部の職員らによって18年10月結成された、組合の下部組織の一つであり、初審申立時の組合員は5名である。

ウ A2組合員は、5年9月6日に法人に介護職として採用され、8年4月に准看護師になり、20年4月以降は看護師として病院に勤務していたが、満61歳の誕生日末である27年7月31日、法人を定年退職した。

同組合員は法人に採用される以前の2年に組合に加入しており、組合の副執行委員長の地位にあった。上記イのとおり、18年10月に法人職員数名と共に支部を結成して以降は、支部書記長を兼任している。

(2) 法人

ア 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日時点で法人に勤務する職員は、正職員約380名及び定年後再雇用職員25名のほか、パートタイム職員や非常勤職員を含めて約480名である。

イ 法人の就業規則では、第28条に再雇用に関する規定（下記5）を、第15条に服務規律、第43条から第48条までに懲戒規定（下記ウ）を定めている。人事考課規程（下記2）は就業規則の一部であり、本件二段階引下規定は、人事考課規程の第4条に定められていた。

また、法人は、「Y法人 会議規程」を定め、同規程に基づき、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、法人理事長と同本部長との協議によって選出された委員により構成される経営会議を設置している。

ウ 法人における懲戒処分の種類は、軽いものから、けん責、減給、出勤停止、懲戒解雇とされ、懲戒被疑行為が発生した場合、経営会議で事実関係の確認、処分を課することの適否及び懲戒処分の種類の判定等を審議した上で、当該職員に対し懲戒処分する旨予告をして弁明のために1週間の猶予を与え、さらに処分が決した後2週間以内に異議申し立てができることとなっている（第43条）。また、出勤停止又は減給に相当する行為の一つとして「服務規律に違反したとき」との記載があり（第44条）、就業規則において服務規律に関する定めを置く第3章には、職員がしてはならない行為の一つとして「正当な理由なく、業務命令や勤務に関する命令に応じないこと」が挙げられていた（第15条）。

2 法人の人事考課制度の内容と変遷

(1) 人事考課制度の明文化と本件二段階引下規定の導入

ア 法人は、従前より人事考課を用いて賞与額を決定しており、遅くとも13年夏季賞与の決定においては、被考課者による自己評価を

用いた人事考課を行っていたが、14年4月1日に賞与規程を制定し、賞与額の決定における人事考課の方法を明文化した。同規程では、前年10月から当年3月までを対象期間として夏季賞与に係る人事考課を、当年4月から当年9月までを対象期間として冬季賞与に係る人事考課をそれぞれ行うこととし、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額を支給することとされていた。

イ また、賞与規程に記載はないが、就業規則及びその附則の規定によれば、遅くとも18年1月時点においては、「給与改定は年2回の賞与考課をもとに……決定する」ものとされていた。

さらに、同年11月末までに完了した就業規則変更において（下記3(2)）、再雇用基準として賞与考課が用いられることが定められた（下記5(2)）のと同時に、給与改定に関する規定は「給与改定は前年度における賞与考課を基礎とし、各人の勤務状況を勘案して新年度の給与を決定する」と改められた。

ウ 賞与規程は、3度にわたって改定を加えつつ、21年4月1日に下記(2)のとおり人事考課規程が制定されるまで運用されたが、下記4(1)ないし(3)の経緯を経て、運用終了直前の同年2月1日、「職員が人事考課に必要な書類を提出しない場合や、人事考課にかかる面接を拒否した場合は、上司の評価で得た本人の評価から、2ランク下げた評価とする」（第8条(1)⑤）との規定（本件二段階引下規定）が追加された。

エ 賞与規定における人事考課は、規律性や責任性等をみるための概

括的な19項目を五段階評価する「行動評価表」と、4つの業務目標（課題）とその解決方法等を決めて達成状況の評価と感想を記載する「目標管理・評価表」を用いて行う。被考課者は、自己評価を記入した「行動評価表」及び「目標管理・評価表」を提出し、考課者は、提出された「行動評価表」に評価点を記入して統計的に評価ランクを算出し、さらに「目標管理・評価表」を用いた個別面接の後、最終的な評価ランクを決定する。最終評価ランクは、相対評価で、S（非常に優れている：上位から10%）、A（優れている：次位の20%）、B（標準：次位の40%）、C（やや劣る：次位の20%）、D（劣る：最下位10%未満）の五段階となっていた。

(2) 人事考課規程の制定

ア 21年4月1日、法人は、人事考課規程を制定した。同規程では、人事考課の結果を「教育訓練、異動・適性配置及び人事処遇の適正化のため」に活用するもの（第28条）とし、新たに職能等級制度を導入して職能等級に応じた賃金テーブルによって基本給が決定すること（第5条）、給与の改定は人事考課に基づき行われること（第30条）、人事考課による各人の総合評価と経営会議において決定する支給率により各人の基本給に応じて賞与支給額が決定されること（第29条）が明記されたが、再雇用対象者の選定基準として人事考課結果を用いる旨の記載はなかった。

また、上記(1)ウのとおり賞与規程に追加された本件二段階引下規定は、人事考課制度への協力義務として、「人事考課制度を進める上において職員は人事考課表への記入、提出、面談の実施等一連の人事考課制度に関する事項について、協力する義務がある（第4条①）」、「前項の義務に反し、一部もしくは全部に協力が得られな

い場合、当該職員の人事考課は考課者のみの評価を行い、第26条に規定する総合評価から最下位の評価を限度に、二段階評価ランクを引き下げるものとする。（第4条②）」として人事考課規程に引き継がれた。

イ 人事考課規程における人事考課は、①4月から当年9月まで（以下「上期」という。）、10月から翌年3月まで（以下「下期」という。）を対象期間として、対象期間終了後1～2か月の間で考課を行い、②行動評価と目標管理・評価から構成される人事考課表に被考課者が自己評価を記入した上で上司が評価し、③②の上司の評価を統計的に処理して算出された評価ランクを個別面接等に基づいて調整し最終評価ランクを決める、という概略については、従前の賞与規程に基づく人事考課とほぼ同様であるが、下記(3)のとおり、人事考課表は大幅に改定され、また、最終評価を決定するための評価プロセスには部署間の評価格差の標準化（以下「部署間標準化」という。）等の手順が加わった。

ウ 人事考課規程は、運用開始後から本件再雇用拒否までの間に、少なくとも2回改定されており、改定により上司による評価が一次考課者と二次考課者による二段階となり、考課及び給与改定の実施時期等が若干変更されたほか、職能等級の昇格・降格についての詳細が明文化された。遅くとも23年4月1日の改定により、年2回の考課を用いて決定される年度考課においてD評価をとされた場合、翌年の給与改定で職能等級が降格される旨の規定が明文で追加された。

(3) 人事考課規程における人事考課の方法とその運用

人事考課規程における人事考課の方法と運用は以下のとおりであった。

ア 人事考課規程における人事考課は、①仕事の基礎思考観点で評価する3項目、②仕事のプロセス観点で評価する3項目、③仕事の成果観点で評価する3項目、④「基本行動チェックシート」に列挙された26の基本行動細目を○か×で評価し、○の数を統計的に評価する項目、⑤「職務スキル一覧」に列挙された25の看護基準と57の看護手順をA B C Dの四段階で評価し、AないしCであったものの数を統計的に評価する項目、⑥目標とその達成ラインを予め定め、達成状況の評価する3項目（以下、⑥を「目標評価3項目」といい、①ないし⑥をまとめて「評価15項目」という。）からなる「人事考課表」を用いて行う。

上期においては10月、下期においては4月（以下、いずれも「第一月」という。）の第一週、被考課者は人事考課表に評価対象期間の自己評価を記入し、併せて次期評価対象期間にかかる目標評価3項目の目標を作成して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、二次考課者に提出する。

評価案の作成に当たっては、評価15項目を、S「上司までも良い影響を与えるレベル」、A「周囲、同僚に良い影響を与えるレベル」、B「決められたことをきちんとこなすレベル」、C「本人のみが後ろ向きのレベル」、D「周囲に悪影響を与えるレベル」の五段階で評価する（第21条第1項）が、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、評価点合計をまとめて人事課に提出する。

評価点合計は、一次考課者と二次考課者が協議して評価15項目の各評価を確定した上で点数化したものの合計である。評価15項目には全体を100としてそれぞれ評価ウェイトが定められており、各項目の評価をSを4点、Aを2点、Bを1点、Cを0点、Dをマイナス2点と換算した上で、それぞれの評価ウェイトを乗じたもの（ある項目の評価がA、評価ウェイトが6であれば、その項目の評価点は12点となる。）を合計して算出するため、評価点合計は、400点からマイナス200点の間の点数となる。

上記ア⑥のとおり、目標評価3項目は、予め目標と達成ラインを定めるといふ項目の性質上、被考課者が人事考課表の提出を拒否するなど考課に協力しなかった場合には評価不能となり、項目の評価ランクは最低ランクとなる。但し、3つの目標のうち一つは「チャレンジ目標」であるため、同目標にかかる最下位の評価はDではなくCとすることになっていた。ちなみに、本件再雇用拒否当時の評価ウェイトで、目標評価3項目にいずれも最下位の評価が付与された場合を点数化すると、マイナス16点となる。

エ 上期においては11月、下期においては5月（以下、いずれも「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、部署間標準化を行う。部署間標準化とは、考課者による評価水準のばらつきを調整するために、評価点合計の平均値を全体と各部署でそれぞれ算出して比較し、その差分を各人の評価点合計に加算又は減算する処理である。例えば全体の平均値が75点、部署Aの平均値が70点であれば、部署Aに属する職員の

評価点合計に5点を加算することになる。

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、人事課が部署間標準化の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。

この段階で、一次考課者から評価の修正が申し出られることがあり、それに基づく修正を行った後、各被考課者の評価点合計が確定し、確定した評価点合計により最終評価ランクが決定される。

最終評価ランクは、人事考課規程上では上位からⅠ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴの五段階であるが、運用上は賞与規程運用時と同様にS、A、B、C、Dを用いており、人事考課表にもSないしDを用いて表記されていた。26年度上期においては、評価点合計が、60点未満の者がD（Ⅴ）、60～88点がC（Ⅳ）、89～122点がB（Ⅲ）、123～148点がA（Ⅱ）、149点以上がS（Ⅰ）、また、26年度下期においては、評価点合計が、40点未満の者がD（Ⅴ）、40～91点がC（Ⅳ）、92～121点がB（Ⅲ）、122～143点がA（Ⅱ）、144点以上がS（Ⅰ）とされたが、人事考課規程上に各ランクの配分は定められておらず、本件証拠上も明らかではない。

本件二段階引下規定は、上記のとおり決められた最終評価ランクに対して適用される。

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。

3 本件二段階引下規定導入までの経緯

(1) 賞与規程の制定

14年4月1日、法人は、上記2(1)アのとおり賞与に関する基本事項を定めた賞与規程を制定し、運用を開始した。

(2) 本件再雇用基準導入の経緯

ア 18年2月8日、法人は、下記5(2)イのとおり、定年退職後の再雇用につき対象者選定基準を設ける趣旨の変更を含んだ就業規則変更届をC1労働基準監督署（以下「労基署」という。）に提出した。

イ 17年春頃から、病院に勤務するA4組合員らと共に支部結成準備中であったA2組合員は、上記就業規則変更届に係る労働者代表の選考方法に疑義を持ち、18年3月、病院本部長に対し申入れを行い、さらにその後、労働者代表の選考方法が違法である旨、労基署に申告を行った。

ウ 18年4月21日、労基署が、上記アの就業規則変更届について、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したため、同年11月29日、法人は、新たに選定した労働者代表との間で、高年法第9条第2項に基づき「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」（以下「18年労使協定」という。）を締結し、同日、労働者代表を選任した旨の報告書を添えて是正報告書を同労基署に提出した。

(3) 支部の結成と先行不当労働行為事件等

ア 18年10月、病院に勤務する法人の一部の職員によって支部が結成され、A4組合員が支部委員長、A2組合員は支部書記長にそれぞれ就任した。

イ 18年12月18日、組合は、同年冬季賞与にかかる人事考課において、A4組合員の評価がD評価とされ、同賞与の支給額が、B評価の場合より低い金額とされたことは、支部結成等の組合活動を行っていたことに対する報復であり、不利益取扱いであるとして、広島県労委に対し不当労働行為救済申立てを行った（広島県労委平成18年（不）第7号事件、以下「18年不7号事件」という。）。

ウ 19年4月2日、組合は法人に対し、同日付け「要求書」記載の事項を議題とする団体交渉を開催するよう申し入れた。「要求書」には、「07春闘」として、評価制度（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こと、雇用確保のため定年を65歳に延長することなどを含む10項目を要求する旨が記されていた。

組合と法人は、上記申入れに基づく団体交渉を行ったが、同団体交渉において法人は、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旨回答した。

エ 19年12月7日、広島県労委は、組合及び法人に対し、18年不7号事件につき、過去の経緯に捕らわれることなくお互いの立場を尊重し、正常な労使関係構築を求める旨の要望書を提示した。組合と法人はこれを受諾し、組合が救済申立てを取り下げたことにより、18年不7号事件は終結した。

(4) 人事考課表提出拒否闘争の開始

ア 20年3月29日、組合は法人に対し、「08春闘要求」として、65歳までの定年延長、ベースアップなど11項目の要求を記載した要求書を送付した。同要求書には、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であるから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、それについて回答するよう求める旨の記載があった。

イ 支部は、上記アの「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。

ウ 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。

4 本件二段階引下規定の導入と人事考課規程の制定

(1) 20年度上期人事考課の実施と人事考課表の提出拒否

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日頃までに提出するよう伝えた。

イ A2組合員が期限を過ぎても提出しないため、看護部の課長が同

組合員に確認したところ、同組合員は、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旨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旨答えた。

ウ 20年11月初旬、看護部は事務部に対し、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A2組合員、A4組合員等である旨報告した。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。

エ 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、最下位の評価であるDが相応ではないかという意見が多く出された。

オ また、法人の顧問弁護士に助言を求めたところ、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、引下げ前の評価にかかわらず一律にD評価とするのは公平性を欠くとの助言があった。

(2) 本件臨時経営会議

ア 20年11月17日、法人は、20年冬期賞与における人事考課において、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。

イ 席上、上記(1)エ及びオを踏まえた「人事考課表を提出しない職員の評価は、上司のみの評価を基に何段階か引き下げる」との基本案が提案され、この基本案を基に検討された。最終的に、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って、これ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ことを理由として、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二段階引き下げることが決定された。この結果、最上位の評価であるS評価の者は、引下げ後、中位であるB評価となることになる。

会議の終了まで30分程度を要したが、協議の焦点は専ら「何段階引き下げることが適切か」という点であり、業務命令違反に対する対応と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なかった。また、席上、本件二段階引下規定が対象者の給与や再雇用といった労働条件及び雇用関係に大きな不利益を及ぼすことの当否について討議されることはなかった。

なお、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。

ウ 本件臨時経営会議後、法人は顧問弁護士に対し、本件二段階引下規定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。

エ 法人は、本件二段階引下規定の追加を職員に周知するために、20年11月20日付けで作成した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。

オ 20年12月4日、法人は、A2組合員に対し、同組合員の20年上期の人事考課表による上司の評価はC評価であったが、同組合員が人事考課表の提出を拒否したため、本件臨時経営会議の議決内容を適用して最終評価をD評価とする旨書面で通知した。

(3) 本件二段階引下規定の追加

21年2月1日、法人は賞与規程を改定し、第8条第1項第5号に本件二段階引下規定を追加した（上記2(1)ウ）。法人は同改定を、法人のイントラネット上に掲示し、職員に周知した。

(4) 21年春闘要求とストライキ

21年3月6日、組合は法人に対し、「09春闘要求」として、基本給の一律値上げ、人事考課制度の廃止等の5項目を要求事項とする要求書を送付し、同月19日にはストライキを行った。

(5) 人事考課規程の制定

ア 21年4月1日、法人は、人事考課規程を新たに制定した（上記2(2)ア）。法人は同規程を、法人のイントラネット上に掲示し、職員に周知した。

イ 21年5月1日、法人は、人事考課規程の制定による就業規則の改定を労基署に届け出た。

5 法人の再雇用制度の内容と変遷

(1) 従前の再雇用制度

法人は、就業規則第28条において定年退職について定めており、下記(2)のとおり18年に改定する以前は、①満60歳を定年とし、定年に達した月の末日をもって自然退職とする(第1項)、②前項の規定にかかわらず、本人が希望するものには全員定年退職後も引き続き満65歳まで嘱託として再雇用する(第2項)、とされていた。

(2) 本件再雇用基準の導入

ア 16年6月11日、高年齢者の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成十六年六月十一日法律第百三号)が公布された。同法が18年4月1日に施行されることにより、同日以降、事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、①定年年齢の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め撤廃、のいずれかの措置を講ずることが義務化されたが、②によって対応する場合においては、労働者の過半数代表者との間で協定を締結することにより、継続雇用の対象となる労働者を一定の基準を設けて選別することが許容されることとなった。

イ 18年2月8日、法人は、就業規則第28条の定年退職にかかる規定について、同条第2項(上記(1)②)を「定年退職した後に、本人が希望し、定年退職前1年間の2回の賞与評価において、いずれかが標準以上の者は、1年間の雇用期間を定め、嘱託として再雇用

する」と変更し、新たに同条第3項として「嘱託は、1年間の雇用期間を定め満65歳まで、1年間の2回の賞与評価において、いずれかが標準以上の者を更新するものとする」との規定（本件再雇用基準）を追加することを決め、その旨の就業規則変更届を労働者代表の意見書を添えて労基署に提出した。この就業規則変更届による届出は、上記3(2)の経緯を経て、同年11月29日までに完了した。

ウ 上記イの改定のため、18年11月29日、法人と法人の選定した従業員代表との間で、高年法第9条第2項に基づき18年労使協定が締結された。

同協定には、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。

(3) 本件再雇用拒否当時の再雇用制度

ア 24年9月5日、高年齢者の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成二十四年九月五日法律第七十八号）が公布された。同法が25年4月1日に施行されることにより、同日以降、65歳までの雇用確保措置を継続雇用制度により対応する場合においては、原則として希望者全員を対象としなければならなくなったが、同年3月31日までに労使協定を締結し、一定の基準を用いて継続雇用対象者を選別する旨の規定の運用を開始している場合は、37年までに段階的に同規定の適用対象年齢を引き上げることにより対応することができる旨の経過措置が認められた。

イ 25年3月1日までに、法人は、就業規則第28条の定年退職にかかる規定につき、定年年齢を61歳とし、本件再雇用基準を18年労使協定（上記(2)ウ）の内容どおりに変更した上で、本件再雇用基準の適用によらず希望者全員が再雇用される年齢の限度（下記ウ③）を段階的に64歳まで引き上げる旨の改定を行い、同年4月3日、その旨の就業規則変更届を労働者代表の意見書を添えて労基署に提出した。

ウ 上記イの改定を反映した、本件再雇用拒否当時の就業規則第28条は、概要以下のとおりである。

- ① 定年を満61歳とし、本人が希望し就業規則の解雇等事由に該当しない者については、
 - a ②の基準を全て満たす場合、1年更新で65歳まで嘱託として再雇用する
 - b ②の基準を満たさない場合、③に定める期間までは再雇用する
- ② 嘱託として再雇用する者は次のaないしdを満たす者とし、1年間の期間終了後に再雇用を更新する場合には、その都度、次の各号を満たしていることを要する。
 - a 引き続き勤務することを希望していること
 - b 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
 - c 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）
 - d 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
- ③ 上記①bに該当する（再雇用を希望するが②の基準を満たさない）者を再雇用する期間は以下のとおりとする。

- a 25年4月1日から28年3月31日までに定年を迎える者は、満61歳に達した月の末日まで
- b 28年4月1日から31年3月31日までに定年を迎える者は、満62歳に達した月の末日まで
- c 31年4月1日から34年3月31日までに定年を迎える者は、満63歳に達した月の末日まで
- d 34年4月1日から37年3月31日までに定年を迎える者は、満64歳に達した月の末日まで

エ 上記ウ②dにいう、「賞与評価において、……標準以上であること」とは、人事考課規程に基づき年2回行われる人事考課において、B評価（決められたことをきちんとこなすレベル）以上の評価とされることを指す（上記2(3)イ参照）。

6 支部組合員に対する再雇用拒否と組合の活動

(1) A3組合員の再雇用に関する団交

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A3組合員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。

イ 21年11月25日、組合は、法人に対し、上記アにより申し入れた団体交渉の議題は、①再雇用制度に関し、関係する諸規程等の公開、賃金水準の改善、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することあるいは同制度を撤廃し65歳まで定年延長すること、②22年1月31日で定年退職となるA3組合員を再雇用すること、③退職金

の支給方法を一括支給とすること、である旨、文書で提示した。

ウ 21年12月2日、組合と法人は団体交渉を行い、法人は、A3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。

(2) A3組合員に対する再雇用拒否

ア 21年12月12日、法人のB2事務部長（以下「B2部長」という。）とB3人事課長（以下「B3課長」という。）は、A3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、組合の方針（上記3(4)ウ）に従って人事考課表の提出を拒否していたため、定年前考課に相当する20年度下期（対象期間：20年10月～21年3月）及び21年度上期（対象期間：21年4月～同年9月）の評価は、本件二段階引下規定の適用対象となり、最終評価ランクはいずれもD評価とされたが、21年度上期の本件二段階引下規定適用前の評価ランクはB評価であった。

イ 21年12月14日、支部は、法人に対し、A3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 A3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。

ウ 22年1月30日、組合は、A3組合員の再雇用を求めてストライキを実施した。

エ 22年1月31日、A3組合員は法人を定年退職した。

(3) 組合の人事考課制度反対運動

ア 23年3月1日、組合は法人に対し、「11春闘要求」等として、業務外注化反対、人事考課制度の廃止等の5項目を要求事項とする要求書を送付した。

イ 24年3月19日、組合は法人に対し、「12春闘要求」等として、嘱託職員処遇改善、人事考課制度の廃止等の7項目を要求事項とする要求書を送付した。

(4) 高年法の改正に伴う再雇用制度の改定

25年4月3日、法人は、上記5(3)イのとおり、本件再雇用基準の変更等を内容とする就業規則の改定を行い、その旨労基署に届け出た。

(5) 再雇用制度改定後の組合の活動

ア 26年4月17日、組合は法人に対し、「14春闘要求」等として、嘱託（再雇用）制度の廃止及び65歳までの定年延長、人事考課制度の廃止等の10項目を要求事項とする要求書を送付した。

イ 27年3月17日、組合は法人に対し、「15春闘要求」等として、嘱託（再雇用）制度の廃止及び65歳までの定年延長、人事考課制度の廃止等の13項目を要求事項とする要求書を送付した。

7 本件再雇用拒否

(1) A2組合員の人事考課

ア A2組合員は、19年度下期までは人事考課表を提出していたが、組合の方針（上記3(4)ウ）に従って20年10月から27年に定年退職に至るまで人事考課表の提出を拒否し続けた。

イ 人事考課規程が制定された21年4月1日以降、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、本件二段階引下規定を適用することを個別に通知しており、A2組合員に対しても毎回、文書で通知していた。

ウ 上記アのとおり、A2組合員は人事考課表の提出を拒否したため、同組合員の定年前考課に相当する26年度上期（対象期間：26年4月～同年9月）及び26年度下期（対象期間：26年10月～27年3月）の評価は、本件二段階引下規定の適用対象となり、適用後の最終評価ランクはいずれもD評価とされた。

エ 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、A2組合員及びA3組合員の外にも、人事考課表の提出を拒否した組合員は、複数名存在していた。本件二段階引下規定が定められて以降、同規定の適用対象となったのは、20年度上期に1名、同年度下期に3名、21年度上期に1名、21年度下期及び22年度上期に各2名、23年度上期及び24年度上期に各3名、24年度以降は各2名であった。

(2) 本件再雇用拒否

ア 27年5月22日、A2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B4課長に伝えた。

イ 27年6月5日、部長とB3課長はA2組合員に対し、本件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、A2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、A2組合員は法人を定年退職した。

オ 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、A2組合員、A3組合員及び非組合員1名の計3名であった。そのうち、A2組合員及びA3組合員は、上記6(2)ア及び上記(1)ウのとおり、本件二段階引下規定の適用を受けており、最終評価ランクがD評価であったため、本件再雇用基準を満たさず再雇用されなかったものであるが、非組合員1名は、人事考課表は提出しており、本件二段階引下規定の適用対象ではなかったものの、定年前考課がいずれもC評価以下であったため、再雇用されなかった。

第4 当委員会の判断

1 法人の再雇用制度と本件再雇用拒否

(1)ア 前記第3の5認定のとおりの変遷をたどった法人の再雇用制度を27年7月中に満61歳となるA2組合員（前記第3の1(1)ウ）に適用すると、27年7月当時の定年年齢は61歳であり、また、28年3月31日までの間に定年を迎える者を、再雇用基準を満たさなくとも再雇用する期間は、「満61歳に達した月の末日までとする」旨規定されている（前記第3の5(3)ウ③a）から、同組合員は、本件再雇用基準を満たさない場合、27年7月末をもって定年退職となり、その後に再雇用はされないこととなる。

イ A2組合員は、本件二段階引下規定が定められた20年上期人事考課以降、人事考課表の提出を拒否しており、同期以降定年前考課に至るまで、本件二段階引下規定の適用対象であった。

ウ A2組合員は、定年後の再雇用を希望していた（前記第3の7(2)ア）ところ、定年前考課（26年度上期及び下期）がいずれもD評価であった（前記第3の7(1)ウ）ことから、本件再雇用基準を満たさないとして再雇用を拒否され、27年8月以降再雇用されなかった。

(2) 組合は、本件二段階引下規定は法人の不当労働行為意思により定められたものであり、本件再雇用拒否は、これをA2組合員に適用した結果として生じたものであって、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる旨主張するので、以下判断する。

2 本件二段階引下規定について

(1) 本件二段階引下規定の導入の経緯

ア 本件二段階引下規定は、前記第3の4(1)及び(2)のとおり、20年10月下旬、20年上期人事考課に当たり、A2組合員らが組合の方針に従って人事考課表の提出を拒否する旨上司に対し意思表示したことを契機として導入されたものである。これ以前に人事考課表

の提出を拒否した者は存在せず、法人にとって提出拒否者がいずれも組合員であることは自明のことであった。

A 2 組合員らの意思表示を受けた上司らは、特に人事考課表の提出を促すなどの対応をすることなく、法人は11月18日に本件臨時経営会議を開催して対策を検討することとした。その会議に提出すべく当初作成された案は、人事考課表の不提出者については、人事考課において一律に最下位の評価であるD評価とするというものであった。その後法人は、この当初の案に、顧問弁護士の助言に基づく修正を加え、「上司のみの評価を基に何段階か引き下げる」との基本案を作成し、これを本件臨時経営会議に提出した。

本件臨時経営会議では、同基本案を基に約30分程度の検討がなされたが、そこでは、専ら人事考課の引下げを前提にその程度（何段階引き下げるか）が議論されただけで、他の対応策が提案されたり、最終評価ランクを引き下げることによる対象者の労働条件及び雇用関係への影響について討議されることはなかった。

イ 上記の一連の経緯をみれば、本件臨時経営会議に上程された基本案は、顧問弁護士の意見に基づき一定の修正が加えられはしたものの、人事考課結果の引下げによる対応という基本方針は当初から一貫しており、同会議の検討過程においても、短時間で基本案の枠内での調整的な討議に終始し、人事考課表を提出するよう再度説得するなど、他のより不利益の小さい選択肢について検討されることはなかったことが認められる。

また、本件臨時経営会議が開催された20年11月は人事考課規程の運用開始直前であり、同規程の検討には1年近くかけた旨、B3課長が証言している。そうすると、法人は、同会議の時点で、人事考課結果が賞与、昇格、再雇用等の重要な労働条件及び雇用関係

に影響することを網羅的に把握していたはずであり、本件二段階引下規定を適用すれば、対象者の労働条件及び雇用関係に下記(3)に詳述するとおりの大きな不利益を与えることとなり、さらに、人事考課規程の運用が開始されればその不利益は拡大すること、再雇用については事実上相当困難になることも認識していたはずである。にもかかわらず、本件臨時経営会議において、同規定がもたらす大きな不利益の当否、それに対する緩和措置について具体的に議論された形跡はない。

(2) 本件二段階引下規定導入時の労使関係

本件二段階引下規定が定められた当時の労使関係を見れば、前記第3の3認定のとおり、組合は、18年の支部結成当初から人事考課制度に反対し、情宣文書の配布やストライキ等を行っていたところ、19年12月にはA4組合員の19年冬季賞与にかかる賞与考課が低査定であったことが、組合員であるが故の不利益取扱いであるとして不当労働行為救済申立てを行い、20年10月には、人事考課に対する反対運動の一環として、人事考課表提出拒否闘争を行うことを決め、上記(1)アのとおり、20年上半期を対象とする人事考課から同闘争を実行した。21年には、同闘争に参加していたA3組合員が、同組合員は本件二段階引下規定適用がなければ本件再雇用基準を満たしていたところ、同規定適用の結果として再雇用を拒否された。その後も同闘争は継続され、必ずしも支部組合員全員がこの闘争に参加したとは認められないが、少なくともA2組合員が定年退職日を迎える27年に至るまで、同闘争は継続的に実行されている。

また、組合の例年の春闘要求をみれば、ほぼ毎年、人事考課制度の廃止又は改善、あるいは再雇用の対象を人事考課結果を用いて選別することに対する反対があり、組合は支部結成以来一貫して、人事考課制度

ないしは人事考課の結果を賃金、再雇用等の被考課者の労働条件及び雇用関係に反映することに反対してきたことが認められる。

(3) 本件二段階引下規定の内容

ア 本件二段階引下規定の導入の経緯は、上記(1)のとおりであったところ、その内容は、人事考課表の提出を拒否する等して人事考課の運用に協力しなかった職員の人事考課結果を、考課者の評価による最終評価ランクからD評価を限度に二段階引き下げるというものである。

人事考課結果が被考課者の労働条件及び雇用関係に及ぼす影響の全容は不明であるが、最終評価ランクが下げられれば、少なくとも、賞与額の決定（前記第3の2(2)ア）、本給を決める職能等級の昇格ないし降格（同）、本件再雇用基準充足の有無の判定において不利益が生じるのであり（前記第3の5(3)ウ）、法人の人事考課制度上評価ランクが五段階であることも併せ考えると、人事考課結果の引下げという措置は、そもそもその引下げの程度にかかわらず、対象者に及ぼす不利益が相当に大きいといえる。

さらに、賞与規程運用時においては行動評価によって算出した最終評価ランクを調整するための補助的要素として扱われていた目標管理・評価（前記第3の2(1)エ）が、21年の人事考課規程の運用開始によって、評価合計点を算出する基礎となる評価15項目に目標評価3項目として取り込まれたため（同(3)ア）、人事考課表の不提出者は、評価合計点算出時において、自動的に目標評価3項目分をマイナス16点として計上されることとなり、本件二段階引下規定の適用を受ける前の最終評価ランクの決定において、既に一定の不利な評価を受けていることとなる（同ウ）。人事考課規程上は、評価合計点は400点からマイナス200点の間となるが（前記第

3の2(3)ウ)、A2組合員の定年前考課時の実績(同オ)をみれば、最上位であるS評価の最低点と最下位であるD評価の最高点の差は26年度上期が89点、同年度下期が104点であり、この範囲にA評価からC評価が収まるところ、この中でさらに標準以上とされるA評価及びB評価となり得る範囲をみれば、26年度上期は60点、同年度下期は52点であることからすると、この「16点」という不利な評価の最終評価に与える影響は小さいとはいえない。

イ 上記アを踏まえて再雇用における本件二段階引下規定の影響をみると、定年前考課において少なくとも1回は五段階の中位であるB評価以上を取ることを要件とする本件再雇用基準において、本件二段階引下規定を適用されてもなお再雇用基準を満たすためには、少なくとも1回は、同規定適用前の評価が最上位のS評価でなければならない。

前記第3の2(3)オのとおり、人事考課規程に基づく人事考課において最終評価ランクの具体的な割合分布は法人がこれを明らかにしないため不明であるが、人事考課規程も基本的には賞与規程を踏襲した枠組となっていて、人事考課規程の制定により最終評価ランクの割合分布が著しく変化したことを窺わせるような事情もないことからすれば、人事考課規程の下においても、最上位であるS評価を取得できる者は極めて限られていたと解するのが相当である。

そうすると、S評価はそもそも容易に取得できるものではない上、上記のとおり、目標評価3項目分の評価点から生じる不利な評価(マイナス16点)の影響が小さいとはいえないものであることに鑑みれば、相対評価で行う最終評価ランクの決定において、人事考課表の不提出者がS評価を取得できる可能性は相当に低いというべきである。

したがって、本件二段階引下規定が適用された場合には、人事考課表の不提出者が再雇用対象者となることは相当に困難になるといえる。

ウ このように、本件二段階引下規定は、労働条件・雇用関係に重大な不利益を及ぼすものであるが、1回でも人事考課表を提出しなかった場合には、直ちに適用されるのであって、例えば初回の不提出については指導のみとすとか、引下げの程度を一段階にするといった段階的な適用や重大な不利益を緩和する措置は想定されていない。これは、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、不相当に重く、また不自然なものといわざるを得ない。

- (4) 上記のとおり、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項目分を既にマイナス16点という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。

このような本件二段階引下規定が導入されたのは、組合がA1支部結成以来一貫して人事考課制度に反対して情宣文書の配布やストライキ等の闘争を行い、遂には人事考課表提出拒否闘争を行うに至っ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、何らの段階的な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、本件二段階引下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。

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。

3 A 2 組合員に対する本件二段階引下規定の適用について

(1) 上記 2 説示のとおり、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 A 2 組合員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と解される。

(2)ア この点、法人は、A 2 組合員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。

イ しかし、法人が上記の証拠として提出するのは、初審救済申立て後に作成した資料（乙第 7 号証）のみであって、同証拠の記載を裏付ける A 2 組合員の定年前考課当時に作成された人事考課に係る資料の提出はなく、また、当時の A 2 組合員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。

これら当時の人事考課に係る証拠を提出することは、評価者である法人にとって容易であるはずである。にもかかわらず、法人は初審においても、その判断を不服として自ら申し立てた再審査においても、これらの証拠を一切提出せず、提出しないことにつき合理的

な説明もしていないのであって、その態度は不自然といわざるを得ない。

また、上記法人の作成した資料（乙第7号証）のうち、A2組合員の定年前考課に係る記載は、これに対応するA2組合員に交付された人事考課表（甲第16号証、甲第17号証）の記載と一部不一致がある。法人は、これについて、上記人事考課表（甲第16号証、甲第17号証）は部署間標準化の過程における修正の反映漏れがあったため、法人側に残ったデータと食い違いが生じた旨説明するが、法人の人事考課においては、事後にフィードバック面接を行い、その場において人事考課表の写しを交付し、その内容を示して面談するものであるところ（面談に応じていないA2に対しては、面談実施時期に交付されている）、その交付目的に照らせば、評価の修正は考課書類に正しく反映されなければならないはずであり、この記載の不一致に関する法人の説明は信用し難い。

ウ 他方、組合は、A2組合員の仕事ぶりが良好であったことにつき、本件二段階引下規定が定められる前の時期（19年度以前）のA2組合員の人事考課表や、同僚である組合員による平素の仕事ぶりについての証言等の証拠を提出しており、その内容はそれなりに具体的で、特段、不自然、不合理な点もない。

なお、組合は、本件二段階引下規定が定められて以降、定年前考課以前の人事考課に係る証拠として、20年上期から25年下期までのA2組合員の各人事考課表（甲第19号証、甲第24号証及び甲第25号証）を提出するところ、そのうち、20年上期、21年上期、同年下期及び24年上期のものについては、評価につき、「C」と「D」が併記されるなど、本件二段階引下規定適用前の評価がC評価であったとも解し得る記載もある。しかし、これら各人

事考課表最終評価ランクの標記方法には一貫性がみられず、目標評価3項目以外の項目で評価が欠落していたり（甲第19号証⑧）、目標評価3項目のうちチャレンジ目標項目に本来付けられるはずのないD評価が付けられたりしており（甲第19号証②④）、その記載自体に不正確さやずさんさがあることは否めない。

エ 上記イのとおり、本件証拠として法人の作成した資料（乙第7号証）は、信用し難いこと、それに加えて、上記ウのとおり、組合からはA2組合員の仕事ぶりが良好であったとの証拠が提出され、その記載を疑わしめる事情もないことや、A2組合員については、定年前考課以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、A2組合員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。

(3) 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。

以上の次第であるから、本件再審査申立てには理由がない。

よって、当委員会は、再審査申立人のみから再審査申立がなされていることも踏まえ、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成30年3月7日

中央労働委員会

第一部部长