

株式会社新生銀行
代表取締役社長 工藤 秀之 殿

新生フィナンシャル株式会社
代表取締役社長 杉江 陸 殿

コーポレート・スタッフ部門長
松本 恭平 殿

2017年6月5日
全新生銀行グループ労働組合
中央執行委員長 菊地 徳志

要 求 書

労働契約法 第34条1項の定めに従い、人事評価を公正に行うことは、使用者の労働契約上の義務であり、賃金支払義務に付随する「公正評価義務」は使用者責任であるにも関わらず2017年5月25日、人事部より各部門長に対し、定年再雇用を含む契約社員およびパート社員の評価分布全体のM+以上の対象者42.5%を、30~33%以内を目安に削減調整するよう指示をしています。（※別紙「2017年5月25日 人事部発信メール参照」）

松本コーポレート・スタッフ部門長は、組合に対し、春闘団体交渉の席上において、評価の考え方として評価は、絶対評価の基に行うことを明言しており、評価者に対するトレーニング資料においても単年度の業績達成度を絶対評価することが明記されています。

2013年11月、杉江代表取締役社長より全従業員に発信されたレターにも

「不公平の是正に関しては、一律の給与体系変更ではなく、（一部省略）皆さん一人一人のご活躍をしっかりと把握した上で個別に対応します」と恣意的な相対評価を否定しています。

東京高等裁判所 2011年10月26日 確定判決 業績評価裁判においても

「評価基準」は、評価の公正性及び正確性を担保する観点から定められたものと認められるものであり、評価者は、これらの定めるところに則って、公正かつ正確に業績評価を行う義務があるとし、根拠となる事実を欠き、公正評価義務に違反した場合は、業績評価に係る裁量権を濫用又は逸脱した違法性を認定しています。

よって、組合は、使用者に対し、2017年5月25日、人事部より各部門長に対し、発せられた定年再雇用を含む契約社員およびパート社員の評価分布全体のM+以上の対象者42.5%を、30~33%以内を目安に削減調整する指示の撤回並びに、公正評価義務違反に至った原因及び、経緯の説明を求めます。

回答期限 2017年6月8日

【添付資料：2017年5月25日 人事部発信メール】

以上