



障がい者へのランク付けは違法だ！ 苦情処理会議の開催拒否は不当だ！ 業績考課ランクに関する団交開催

本部は2月12日、障害認定者に対する業績考課ランクに関する申し入れ（『申第15号』）、業績考課ランクにおける各地方苦情処理会議拒否に関する申し入れ（『申第21号』）に対する団交を開催しました。

『申第15号』は、2025年度上期の業績考課ランクにおいて、障害認定されている社員にも伝えたことは、障害者基本法の趣旨に反するとして申し入れました。『申第21号』は、「当該等級区分の中で標準を下回る業績貢献であった」とされている「P1」ランクに認定された組合員が苦情申告を申し立てたことに対し、会社が地方苦情処理会議の開催を拒否したことは不当だとして申し入れました。

『申第15号』の回答で、会社は「障がい者手帳を所持する社員に対して、就業上必要な合理的配慮を行い、適切に人事考課を実施してしており問題ない。人事考課の対象外とする考えはない」と障害者基本法の趣旨を無視した見解を示しました。これに対し、本部は「障害者基本法の趣旨に『社会的障壁の除去は必要かつ合理的配慮がされなければならない』と謳われている。回答で配慮しているとしたが、全く配慮していない。健常者と同列に査定しランク付けすること自体が、配慮を否定する違法行為だ」と主張し、障がい者に対するランク付けの撤回を要求しました。しかし会社は、業務内容で配慮していることを以て、法には抵触しない旨を主張し続け、対立しました。

また、『申第21号』の回答で、会社は「P1ランクの評価に納得いかない旨の申告であれば、労働協約等適用外であり、苦情処理会議は開催しない。そもそも、P1ランクは、処遇面で不利益はない。評価については、職場で本人に対しフィードバックしている」と、労働協約の解釈を恣意的にねじ曲げた見解を示しました。これに対し、本部は「労働協約に則り、組合員が疑義を訴えている。苦情処理会議の開催拒否は不当だ。評価のフィードバックはしていない。ウソをつくな。P1は不利益はないと言うが、『標準を下回る業績貢献』と謳われている以上、昇格試験の査定に影響するのは当然だ。『育介法』第10条で、育休を取得した社員に対する不利益扱いを禁止している。育休を取得すれば昇格試験に受からないと、社員は受け止める。出向者に対しては、JR東海の管理者が仕事を見ていないのに査定できるはずがない。JR東海労組合員という理由で低評価する不当労働行為だ」と主張しました。しかし会社は一切、事実関係や非を認めず、対立しました。