

平成31年3月27日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成30年(行ウ)第161号 再審査申立棄却命令取消等請求事件
口頭弁論終結日 平成31年1月25日

判決

当事者の表示 別紙当事者目録記載のとおり

主文

- 1 本件訴えのうち,原告の中央労働委員会に対する命令の義務付けを求める部分を却下する。
- 2 本件訴えのその余の部分に係る原告の請求を棄却する。
- 3 訴訟費用(補助参加によって生じた費用を含む。)は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

- 1 中央労働委員会が中労委平成28年(不再)第70号事件について平成30年3月7日付けでした再審査申立てを棄却する旨の命令を取り消す。
- 2 中央労働委員会は,広島県労働委員会が広労委平成27年(不)第5号事件について平成28年11月11日付けでした命令のうち別紙・初審命令主文第1項を取り消す旨の命令をせよ。

第2 事案の概要

本件は,被告補助参加人Z1ユニオン(以下「補助参加人」という。)が,広島県労働委員会(以下「県労委」という。)に対し,Z1ユニオンC1病院支部(以下「補助参加人支部」という。)所属の組合員に対して人事考課に協力しない場合に人事考課を引き下げる旨の規定の制定,それに基づく人事考課及び定年退職後の再雇用拒否が労働組合法(以下「労組法」という。)7条1号所定の不当労働行為に当たるとして救済申立て(以下「本件申立て」という。)をし,その一部を認容する初審命令(以下「本件初審命令」という。)が発せられたところ,原告が,これを不服として中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対する再審査申立て(以下「本件再審査申立て」という。)をしたのに対し,本件再審査申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)が発せられたことから,被告に対し,本件命令の取消し及び本件初審命令の一部認容部分(別紙・初審命令の主文1項)を取り消す旨の命令の義務付け(以下「本件義務付けの訴え」という。)を求める事案である。

- 1 前提事実(争いのない事実,後掲各証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実)

(1) 当事者等

ア 原告は,C1病院を運営する医療法人社団である。同病院は,精神科,心療内科等を診療科目とし,その職員数は平成27年8月時点で総勢約480名(うち正規職員は約380名)である。

イ 補助参加人は,広島市及びその周辺地域の労働者を中心に構成される労働組合である,Z1ユニオンC1病院支部(補助参加人支部)は,平成18年10月頃に結成された補助参加人の下部組織である(なお,補

助参加人支部に所属する組合員を以下「組合員」という。)

ウ A 1 (旧姓 A 1。以下「A 1」という。)は、平成 5 年に原告に採用され、看護師等として C 1 病院に勤務するとともに、補助参加人支部結成以来、同支部の書記長も務めていた。

(2) 人事考課表を提出しない場合の規定の制定

原告は、従前の賞与支給に関する人事評価の運用を踏まえて、平成 2 1 年 4 月 1 日、人事考課の実施及び運用に関する基本的事項を定める人事考課規程を制定し、この規程により人事考課表を用いて人事考課を行うこと(7 条)、人事考課表の提出に協力しない場合には人事考課によって決定された 5 段階の総合評価(以下「最終評価ランク」ということがある。)から更に 2 段階評価ランクを引き下げること(4 条 2 項)(以下「本件規定」という。)などを定めた。

(3) 本件規定に基づく A 1 に対する人事考課

原告は、平成 2 6 年度の 2 回の人事考課において、補助参加人の方針に従っていずれも人事考課表の提出を拒否した A 1 に対し、いずれも本件規定を適用して「D」(5 段階中最低評価)と評価した(以下「本件各評価」という。)

(4) 再雇用拒否

当時、原告においては、再雇用されるためには再雇用前 1 年間の 2 回の賞与評価(以下「定年前考課」という。なお、賞与評価は人事考課と同義である。)において、いずれかが標準以上であることが必要とされていたところ、A 1 は、平成 2 7 年 7 月 3 1 日に原告を定年退職したが、前記(3)のとおり本件各評価を受けたため定年後再雇用(以下単に「再雇用」という。)を拒否された(以下「本件再雇用拒否」という。)

(5) 本件申立て

補助参加人は、同月 2 4 日、県労委に対し、原告を被申立人として、原告が A 1 に対して本件規定を適用してその定年前考課をいずれも「D」と評価して本件再雇用拒否をしたことが労組法 7 条 1 号所定の不当労働行為に該当するとした上で、本件再雇用拒否を撤回し、A 1 を嘱託職員として再雇用する旨の救済を求めて、救済命令を申し立てた(本件申立て)。

(6) 本件初審命令

県労委は、平成 2 8 年 1 1 月 1 1 日付けで、本件申立てについて、別紙のとおり、原告の前記(5)の行為が労組法 7 条 1 号所定の不当労働行為に該当することを確認し(別紙 1 項)、その余の救済申立てを棄却する(別紙 2 項)旨の本件初審命令を発し、同月 2 9 日頃、原告に対して命令書の謄本を交付した。

(7) 本件再審査申立て

原告は、同年 1 2 月 9 日、中労委に対し、本件初審命令のうち本件申立てを認容した部分を不服として再審査を申し立てた(本件再審査申立て)

(8) 本件命令

中労委は、平成30年3月7日付けで、本件再審査申立てを棄却する旨の本件命令を発し、同月29日頃、原告に対して命令書の謄本を交付した。
(9) 原告は、同年4月25日、東京地方裁判所に対して本件命令が違法である旨主張して本件訴えを提起し、補助参加人は、同年6月9日、補助参加の申出をした。

2 争点及び争点に関する当事者の主張

本件の争点は、①本件規定の制定、本件各評価及び本件再雇用拒否(以下「本件規定の制定等」という。)が労組法7条1号所定の不当労働行為に当たるか否か(争点1)、②再審査手続において手続上の違法があるか否か(争点2)である。

(1) 争点1(本件規定の制定等が労組法7条1号所定の不当労働行為に当たるか否か)

【被告の主張】

原告は、次のとおり、組合員が人事考課制度の反対活動という労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、本件規定の制定等という不利益な取扱いをしたのであり、本件規定の制定等は、労組法7条1号所定の不当労働行為に当たる。

ア 組合員が人事考課表の提出拒否を始めとする人事考課制度に対する反対活動をしたことは、労働組合の正当な行為に当たる。

イ 本件規定の制定等はいずれも不当労働行為意思に基づく不利益な取扱いである。

(ア) 本件規定の導入経緯について見ると、原告は、A1を含む組合員らが補助参加人の方針に従って人事考課表の提出を拒否したことを契機として、人事考課の結果が賞与、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、本件規定を制定・適用すれば組合員らに対して大きな不利益を与えることとなり、特に再雇用については本件規定が制定・適用されると事実上相当困難になることを認識していたにもかかわらず、人事考課の最終評価ランクを引き下げるという方針を採り、臨時の経営会議においても短時間で同方針の枠内での調整的な討議に終始するにとどまり、上記不利益やそれに対する緩和措置、他のより不利益の少ない選択肢の有無について検討することなく、本件規定を定めた。

また、本件規定の制定当時の労使関係を見ると、補助参加人は、毎年の春闘要求、情宣活動、ストライキ、不当労働行為救済申立て、人事考課表の提出拒否を始めとする人事考課制度の反対運動を行い、他方で、原告は、本件規定の制定・適用によって組合員の再雇用を拒否しており、人事考課制度を巡る対立が継続していた。

さらに、本件規定の内容について見ると、人事考課表の提出を拒否した職員は、これにより自らが設定した目標の達成度を測定する評価項目について評価不能となり最低評価を受けるだけでなく、更

に本件規定の適用により人事考課の最終評価ランクを２段階引き下げられるから、人事考課において二重に不利益を課され、その結果、賞与支給額、職能等級の昇格・降格、再雇用等についても相当大きな不利益を受けることになる。特に、再雇用については、本件規定が適用されると、極めて被考課者数が限られる「S」（最上位）評価を受けない限り再雇用されないことになり、再雇用は相当困難になる。このように本件規定は広範かつ重大な不利益を生じさせるものであるが、その不利益を緩和させる段階的な措置等は何ら設けられていない。

以上の事情を総合的に考慮すると、原告は、補助参加人及び同支部による人事考課制度に対する反対運動を嫌悪し、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組合員が原告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、本件規定を定めたというべきである。

- (イ) 前記(ア)のとおり、原告は労働組合嫌悪の意思に基づいて組合員を原告から排除することを認識・認容して本件規定を定め、本件規定を適用して(本件各評価)本件再雇用拒否に及んだことから、原告は組合員が人事考課制度の反対活動という労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、本件規定の制定等という不利益な取扱いをしたことができる。本件規定の制定等は、労組法7条1号所定の不当労働行為に該当するといふべきである。なお、A1の本件規定適用前の定年前考課(最終評価ランク)がいずれも「C」評価であったとは認められず、本件規定の適用の有無にかかわらず、そもそも再雇用されることがなかったとはいえない。

【原告の主張】

原告は、次のとおり、組合員が人事考課制度の反対活動という労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、本件規定の制定等という不利益な取扱いをしたことはなく、本件規定の制定等は、労組法7条1号所定の不当労働行為に当たらない。

ア 人事考課はいかなる使用者においても当然に実施すべき事柄であるところ、業務上の義務でもある人事考課表の提出を拒否することは、人事考課制度自体を否定して使用者に対して労働者の勤務成績に関わりなく一律に処遇することを求めるものであって使用者に対して不可能を強いるから、労働組合の正当な行為に当たらない。

イ 本件規定の制定等は不当労働行為意思に基づくものではない。

- (ア) 人事考課表の提出は人事考課制度を運営する上で重要な意味を有するところ、職員が業務の一環である人事考課表の提出を拒否した場合には、適切な人事考課制度の運営が阻害されることになる。このような事態を防止するために定められた本件規定は合理的なものであるから、人事考課表の提出拒否に及ぶ職員に対しては厳しい措

置をもって臨まざるを得ない。そして、本件規定が、一律に「D」（最低評価）とするのではなく、最終評価ランクの2段階の引き下げにとどめていることを考慮すれば、その内容は、妥当なものである。また、定年前考課において人事考課表の提出拒否を2回連続で行わない限り本件規定によって再雇用が妨げられることはないから、本件規定による再雇用許否に係る不利益は小さいといえる。さらに、人事考課表の作成は、業務時間内に1時間程度要するのみであって被考課者の負担も少なく、この提出を求めることが不当であるともいえない。次に、本件規定は、原告の各職員に等しく適用されるものであり、労働組合を差別的に取り扱うものではなく、組合員を狙い撃ちにしたものでもない。加えて、本件規定の取扱いの是非については、顧問弁護士からの助言を踏まえた上で臨時の経営会議において検討しており、適切な手続を経ている。上記のとおり、原告は合理的な理由をもって本件規定を制定したのであり、原告に補助参加人嫌悪の意思があったということはいえない。

(イ) 原告は、本件規定をC1病院の職員全体に対して周知した上、A1に対しては個別に人事考課表の提出を促し本件規定による不利益も説明し警告したにもかかわらず、同人は、その作成・提出が業務であって負担も少ない人事考課表の提出をなおも拒否し続けた。このようにA1が本件規定による人事考課上の不利益をあえて回避しなかったのであるから、原告が不当労働行為意思に基づき本件各評価をしたとはいえない。

(ロ) A1の本件規定適用前の定年前考課(最終評価ランク)はそもそも「C」評価であり、同人は、本件規定の適用の有無にかかわらず、再雇用の要件を充足していない。そうすると、本件規定の適用によってA1につき再雇用拒否に至ったとはいえないから、本件再雇用拒否は、不当労働行為意思に基づくものとはいえない。

ウ 小括

よって、組合員が人事考課制度の反対活動という労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、原告が本件規定の制定等という不利益な取扱いをしたということはいえない。本件規定の制定等は労組法7条1号所定の不当労働行為に当たらないというべきである。

(2) 争点2(再審査手続において手続上の違法があるか否か)

【原告の主張】

ア 不利益変更禁止原則違反

労働委員会規則55条1項ただし書によれば、初審の救済命令等の変更は不服申立ての限度においてのみ行うことができ、この理は救済命令の主文・理由を問わず妥当する。県労委は本件初審命令においてA1の本件規定適用前の定年前考課は「B」評価(5段階の中位評価であり、再雇用の要件とされる標準評価)以上であるとは認めなかった

こと、補助参加人は本件初審命令に対して再審査の申立てをしていないことからすれば、中労委は、本件初審命令において示されたA1の定年前考課に係る上記判断を補助参加人に有利に変更することは同ただし書に照らし許されないというべきである。しかるに、中労委は、本件命令において、A1の本件規定適用前の定年前考課は「C」評価(5段階の下から2番目の評価)であるとは認められない旨判断しているから、同項ただし書に反する手続上の違法が認められる。

イ 釈明義務違反

原告は、再審査の審問期日において中労委に対して本件初審命令が原告に不利益に変更されることはないことを口頭で確認した。そして、県労委は本件初審命令においてA1の本件規定適用前の定年前考課は「B」評価以上であるとは認めなかったのであるから、再審査手続において中労委から特段の指摘がなければ、本件命令においても同様の判断がされるものと予測するのが通常であって、この点について原告が積極的に新たな主張立証活動を行う契機も生じない。中労委は、不意打ちを避けるために、原告に対してA1の本件規定適用前の定年前考課に関する主張立証を促すように釈明する義務があったというべきである(労働委員会規則35条6項)。しかるに、中労委は、原告に対して上記釈明をすることなく、本件命令においてA1の本件規定適用前の定年前考課は「C」評価であるとは認められない旨判断したのであるから、上記釈明義務に反したといえ、同条項に反する手続上の違法が認められるというべきである。

【被告の主張】

ア 不利益変更禁止原則違反の主張について

本件命令は、本件初審命令を維持したものであり、そもそも「初審の救済命令等」(労組法27条の12第1項、規則55条1項ただし書き)について何ら変更したものではないから、同項ただし書に抵触しない。

イ 釈明義務違反の主張について

原告及び補助参加人は、初審、再審査のいずれにおいても、A1の本件規定適用前の定年前考課について主張立証活動を尽くしているので、中労委が再審査で上記事項につき釈明を求めなくとも釈明義務違反の違法は生じない。

第3 争点に対する判断

1 認定事実

当事者間に争いがない事実、前提事実、後掲証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の各事実が認められる。

(1) 賞与規程の制定等

原告は、平成14年4月1日、人事考課に基づき夏季(6月)及び冬季(12月)の賞与支給額を決定するなど賞与に係る基本事項を定めた賞与規程を制定した。

その後、賞与規程には、被考課者が自己評価を記入する「行動評価表」及び「目標管理・評価表」（以下「行動評価表等」という。）を用いて人事考課が行われること、人事考課による評価を次のとおり５段階評価（相対評価）とすることなどが順次追加された。

- S 非常に優れている（上位 10%）
- A 優れている（次位 20%）
- B 標準（次位 40%）
- C やや劣る（次位の 20%）
- D 劣る（最下位 10%未満）

(2) 従前の再雇用制度等

原告は、平成 18 年以前、再雇用制度等について就業規則において次のとおり定めていた。

- ア 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（28 条 1 項）。
- イ 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（同条 2 項）。

(3) 再雇用制度の改定等

原告は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年法」という。）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）が平成 18 年 4 月 1 日に施行されるのに先立って、継続雇用制度を導入、整備するために、次のとおり就業規則を改定した。

- ア 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（28 条 2 項）。
- イ 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（同条 3 項）。

(4) 補助参加人支部の結成

A 1 と同僚の A 2（以下「A 2」という。）は、同年 10 月頃、補助参加人支部を結成し、それぞれ委員長、書記長に就任した（前提事実(1)ウ）。

(5) 不当労働行為救済申立事件等

- ア 原告は、同年 12 月頃、A 2 に対し、人事考課を「D」と評価した上で、それに基づいて冬季賞与を支給した。
- イ 補助参加人は、同月 18 日、県労委に対し、A 2 に対する上記取扱いは補助参加人支部結成等の組合活動を行ったことに対する報復であって不利益取扱い（労組法 7 条 1 号）に該当する旨の不当労働行為救済申立てをした（県労委平成 18 年（不）第 7 号事件。以下「別件申立事件」という。）。
- ウ 補助参加人は、平成 19 年 4 月頃、いわゆる春闘として原告との間で団体交渉を行い、原告に対して人事考課制度の客観的な評価基準を明

らかにすること、定年を65歳に延長することなどを要求した。

- エ 県労委は、同年12月7日、補助参加人及び原告に対し、別件申立事件につき、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ところ、補助参加人及び原告はこれを受諾し、補助参加人は別件申立事件に係る救済申立てを取り下げた。
- (6) 補助参加人の方針に基づく行動評価表等の提出拒否等
- ア 補助参加人は、いわゆる春闘として平成20年3月29日付け書面により、原告に対し、65歳までの定年延長を要求するとともに、人事考課制度は労働者を不当に競争させるなど労働者間の団結を破壊するから絶対反対である旨の見解を示した上で、絶対評価や一般職員による考課者の逆評価制度の導入に関する回答を要求した。
- イ 補助参加人支部は、同年4月以降、原告との間で、前記アの要求事項等に関して5回にわたって団体交渉を行ったが決裂した。
- ウ 補助参加人は、同年10月頃、人事考課制度に反対して行動評価表等の提出を拒否する方針を決定した。
- A1は、同月上旬、原告から自己評価や業務上の次期目標等所定の事項を行動評価表等に記載した上で提出するように求められたが、同月25日頃、原告に対し、上記方針を明らかにし、それに基づき行動評価表等の提出を拒否した。なお、A2を含む組合員らも同様に上記方針に従って行動評価表等の提出を拒否した。また、それまで職員が行動評価表等の提出を拒否した例はなく、賞与規程にはこのような場合の対応についての定めがなかった。
- エ 補助参加人支部は、同月24日頃、人事考課制度反対等のスローガンを掲げて同盟罷業(いわゆるストライキ)を実施した。
- (7) 行動評価表等の提出拒否に対する原告の対応
- ア 原告は、同年11月17日、臨時の経営会議(経営の基本方針及び重要事項を協議する会議)を開催し、前記(6)の組合員らによる行動評価表等の提出拒否に対する対応について協議したところ、かかる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り、今後も同様の行為が繰り返されることを防ぐとともに、安易にこれに追随する職員の出現を阻止するためにも厳しい判断を下さざるを得ないとして、当該職員に対して人事考課に係る最終評価ランクから2段階引き下げる旨決定し、同月20日頃、その旨C1病院内のイントラネット等を通じてC1病院の職員に対して周知した。
- イ 原告は、同年12月4日頃、前記アの決定に基づき、A1に対し、同年前上期の最終評価ランク「C」評価を「D」評価に引き下げた(なお、「D」評価が下限であり、結果として1段階引き下げにとどまっている。前記(1)参照)。

(8) 本件規定と同趣旨の規定に関する賞与規程の改定等

原告は、平成21年2月1日、本件規定と同趣旨・内容の規定、すなわち、「職員が人事考課に必要な書類を提出しない場合……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。」の規定(8条1項5号)を賞与規程に追加した。

補助参加人は、同年3月6日、原告に対し、いわゆる春闘として、人事考課制度の廃止等を要求し、同月19日にストライキを実施した。

(9) 本件規定を含む人事考課規程の制定

原告は、同年4月1日、新たに人事考課の実施及び運用に関する基本的事項を定める人事考課規程を制定したが、そのうち本件に関する規定は次のとおりである(なお、以下の規定はその後の改定によってもその内容は維持されている。)。

ア 2条(人事考課の意義及び目的)

(ア) 1項

人事考課とは、当法人の価値観や組織ルールに基づき、職員の職務遂行に必要な能力及び職務遂行達成度合ならびに組織人としての自覚を考課項目について評価、把握することをいう。

(イ) 2項

前項の評価、把握の結果に基づき、職員の能力開発及び育成、職務改善及び現場教育処遇の適正化を図り、以て職員の勤労意欲の高揚及び経営効率の向上を期することを目的とする。

イ 4条(人事考課制度への協力義務)

(ア) 1項

人事考課制度をすすめる上において、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、協力して実施する義務がある。

(イ) 2項

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により行い、第26条に規定する総合評価から最下位の評価を限度に、2段階評価ランクを引き下げるものとする(本件規定)。

ウ 7条(人事考課の構成)

人事考課は職能等級別に人事考課表を用いて実施され、人事考課表は各職能等級に応じて次の7項目の中から構成される。

- 1 仕事の基礎思考観点評価
- 2 仕事のプロセス観点評価
- 3 仕事の成果観点評価
- 4 仕事のスキル観点評価
- 5 仕事の行動観点評価
- 6 管理監督者評価

7 目標評価

エ 14条(目標評価)

目標評価は、被考課者が掲げた三つの目標を評価する。各目標は以下のレベルに該当するものを原則一つずつ設定する。

(ア) チャレンジ目標

自己の職能要件に比して挑戦的、意欲的な目標

(イ) レベル目標

自己の職能要件に比して通常に期待される目標

(ウ) アンダー目標

自己の職能要件に比して要件以下の目標

オ 17条(人事考課の実施及び対象期間)

人事考課の実施時期及び対象期間は次の通りとする。

実施時期

対象期間

当年3～4月

前年10月1日～当年3月31日

当年10～11月

当年4月1日～当年9月30日

(以下、上記の対象期間のうち前者を「下期」、後者を「上期」という。)

カ 18条(人事考課対象者)

人事考課の対象者は、考課対象期間に勤務実績があり、かつ賞与支給日に在籍もしくは在籍予定である職員とする。

キ 21条(考課の評価ランク)

(ア) 1項

人事考課表における各評価要素の評価ランクは、下表のとおりとする。

S 上司までに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

(イ) 2項

人事考課における各人の総合評価ランクは、上位からⅠ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴの5段階とする。

ク 26条(人事考課管理者会議)

人事考課表によって評価された各人の評価要素の評価結果は、速やかに統計的処理を施し、人事考課管理者会議において開示・検討し、各人の総合評価を決定する。

ケ 28条(考課結果の活用)

人事考課の結果及び面接、話し合いの内容は、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。

コ 29条(賞与)

賞与は、年2回実施される人事考課において、人事考課の結果により得た各人の総合評価と経営会議において定める各評価の賞与支給率により、各人の基本給に応じて決定する。

(10) 補助参加人の方針に基づく人事考課表の提出拒否活動の継続

A1は、人事考課規程が制定された平成21年4月以降、補助参加人の方針(前記(6))に基づき一貫して人事考課表の提出を拒否し続けた。同月から平成27年頃までの間に人事考課表の提出を拒否した職員はいずれも組合員であった。

(11) 他の組合員に対する再雇用拒否等

ア 補助参加人は、平成21年11月19日付け書面により、原告に対し、①原告の再雇用制度一般に関する問題、②A3組合員(以下「A3」という。)の再雇用に関する問題等を議題とする団体交渉の申入れをした上で、更に同月25日付け書面により上記団体交渉のより具体的な議題として①再雇用制度等に関する内部規程の全ての開示要求、再雇用の条件に賞与評価を用いることを撤廃して定年退職した職員全てを再雇用する旨の要求、現行の再雇用制度を撤廃して65歳までの定年を延長する旨の要求等、②A3の再雇用の要求等を提示した。

イ 原告は、同年12月2日、補助参加人との間で団体交渉を行い、A3の再雇用の可否については検討中である旨回答した。

ウ 原告は、同月12日、A3に対して再雇用しない旨を通知した。

なお、原告は、補助参加人の方針(前記(6))に従って人事考課表の提出を拒否していたA3に対し、定年前考課として、①平成20年度下期(同年10月ないし平成21年3月)及び②同年度上期(同年4月ないし同年9月)の各最終評価ランクはそれぞれ①「C」評価、②「B」評価であったにもかかわらず、そのいずれにも本件規定を適用して「D」と評価した。

エ 補助参加人支部は、同年12月14日付け書面により、原告に対し、A3に関する再雇用拒否の撤回、再雇用制度の撤廃を求めて抗議した。

オ 補助参加人支部は、平成22年1月30日、A3に対する再雇用拒否の撤回を求めてストライキを実施した。

カ A3は、同月31日、原告を定年退職した。

(12) 平成23年及び平成24年の補助参加人による人事考課制度に対する反対活動

補助参加人は、平成23年3月頃及び平成24年3月頃、いずれも春闘として、原告に対し、後記ア及びイを根拠として人事考課制度の廃止等を要求した。

ア 平成23年3月頃

人事考課制度は、職場に競争と過重労働、不当な労務管理・支配を持ち込むものである。

イ 平成24年3月頃

人事考課制度は、労働者に賃金以上の犠牲的労働を強要する制度であって、職場に過重労働やサービス残業をばびこらせ、自宅へ仕事を持ち帰らせ、休日に無償で労働を強いている。労働者が本来持っている助け合い、教え合う働き方が破壊される。原告は、人事考課のための書類作成や面接で膨大な時間を取っているが、本来の業務からは全く無用なことで、労働者に対して圧力をかけているだけである。人事考課制度の考課者である主任職が毎年次々と原告を辞めていく現状が、この制度が破綻していることを象徴している。

(13)再雇用制度の再改定

原告は、高年法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)が平成25年4月1日に施行されるのに先立って、同年3月1日までに、定年制及び再雇用制度(就業規則28条)について、定年年齢を61歳に引き上げること、希望者全員が再雇用される上限年齢を段階的に64歳まで引き上げることなどの改定を行ったところ、本件に関するものは次のとおりである。

ア 職員の定年は、満61歳とし、定年に達した月の末日をもって自然退職とする(同条1項)。

イ 嘱託として再雇用する者は、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満たす必要がある(同条2項4号)。

(14)平成26年及び平成27年の補助参加人による人事考課制度に対する反対活動

補助参加人は、平成26年4月頃及び平成27年3月頃、いずれも春闘として、原告に対し、人事考課制度は、職場に過重労働をもたらし、労働者間を分断し、労働組合をも破壊し、更に不当な労務管理を持ち込むものであってパワーハラスメントの元凶でもあるなどと主張して、同制度の廃止を求めるとともに、65歳までの定年延長等を要求した。

(15)平成26年度のA1の人事考課の結果

ア 同年当時の人事考課の運用

同年当時の人事考課は順次後記(ア)ないし(カ)のとおり実施されていた。

(ア) 人事考課は、人事考課規程7条に基づいて、同条所定の評価項目によって構成される人事考課表を用いて実施される。被考課者は、当該評価対象期間の自己評価及び次期評価対象期間に向けた目標評価に係る3項目(以下「目標評価項目」という。)の各目標を人事考課表に記載し、これを一次考課者に対して提出する(なお、平成23年4月改定後の人事考課規程20条によれば、一次考課者と二次考課者による二元的な考課体制が定められている。)

(イ) 一次考課者は、被考課者から提出された人事考課表に基づき、各評価項目欄に所定の5段階のSないしDからなる評価ランク(人事考

課規程 2 1 条 1 項)のいずれかの評価を記載し、これを二次考課者に対して提出する。

- (ウ) 一次考課者と二次考課者が協議して各評価項目の評価ランクを確定した上でこれらに所定の評価ウェイトを乗じて点数に換算し合計した評価点(以下「評価点合計」という。)を算出する。このような過程を経て算出された評価点合計は、「-200点」(下限)から「+400点」(上限)までの間に位置することとなる。

なお、目標評価項目は、その性質上、目標を定めない限り目標達成の有無及び程度が測定できないことから(前記(ア)参照)、被考課者が人事考課表の提出を拒否した場合には評価不能となり、評価ランクは最下位評価「D」となる(ただし、目標評価項目のうち「チャレンジ目標」の最下位評価は「D」ではなく「C」とする運用とされていた。)。平成26年当時、目標評価項目につき評価不能とされた場合の評価点は「-16点」であった。

- (エ) 考課者によって決定された評価合計点等の人事考課の結果は人事課に提出される。人事課は、各考課者による評価水準の偏差を修正して平準化するために、各部署から提出を受けた人事考課の結果に関するデータに基づき、評価点合計について、①各部署の平均値と②全部署の平均値をそれぞれ算出し、②と①との差に相当する評価点を当該部署の職員の評価点合計に加減する修正を施す(これらの一連の修正作業を以下「平準化修正」という。)(前記(9)ク)。
- (オ) 二次考課者と人事課は、人事考課管理者会議を開催し、平準化修正後の過程及び結果について検討し、同会議の了承を経て最終評価ランクを決定する(前記(9)ク)。

最終評価ランクは、人事考課規程上はIないしVの五段階とされている(前記(9)キ(イ))が、運用上はSないしD(同(ア)参照)を用いられていた。

- (カ) 人事考課表の提出を拒否した職員に対しては本件規定が適用されて、前記(オ)の最終評価ランクから更に2段階引き下げられる(人事考課規程4条2項)。なお、平成26年度上期・下期の最終評価ランクと評価点合計の分布は後記a, bのとおりである。

a 平成26年度上期

- S 149点以上(上位約5%)
- A 123～148点(次位約15%)
- B 89～122点(次位約60%)
- C 60～88点(次位約15%)
- D 60点未満(下位約5%)

b 同年度下期

- S 144点以上(上位約5%)
- A 122～143点(次位約15%)

- B 92～121点(次位約60%)
- C 40～91点(次位約15%)
- D 40点未満(下位約5%)

イ A1の定年前考課

A1は、同年度の上期(平成26年4月ないし同年9月)及び下期(同年10月ないし平成27年3月)において、いずれも人事考課表を提出していないため(前記(10)),前記ア(ウ)のとおり目標評価項目に関して「16点」の評価点を付されるのみならず、更に本件規定も適用されて定年前考課はいずれも「D」と評価された(本件各評価)。

(16)本件再雇用拒否

- ア 原告は、平成27年6月5日、再雇用を希望するA1に対し、再雇用しないこと(本件再雇用拒否)を通知した。
- イ 補助参加人は、同年7月30日、原告との間にて団体交渉を行い、A1の再雇用を認めるよう申し入れたが、原告はA1が再雇用の要件(前記(13)イ)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。
- ウ A1は、同月31日、原告を定年退職した。

なお、前記(3)の再雇用制度の運用が開始されてから平成27年7月にA1が退職するまでの間、原告において、再雇用の要件(前記(13)イ)を満たさないことを理由に再雇用されなかった職員は、A1、A3及び補助参加人支部に所属しない職員1名の合計3名にとどまる。同職員は、人事考課表は提出しており、本件規定の適用を受けなかったが、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。

2 争点1(本件規定の制定等が労組法7条1号所定の不当労働行為に当たるか否か)について

組合員が人事考課制度の反対活動という労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、原告が本件規定の制定等という不利益な取扱いをしたということがきるか否かを、以下検討する。

(1)人事考課に必要な書類の提出拒否の労働組合の行為としての正当性

補助参加人が決定した方針に基づく組合員による行動評価表等又は人事考課表(これらの書面を以下「人事考課表等」という。)の提出拒否活動(前記1(6)ウ、(7)ア、(8)、(9)イ(イ)、(10)、(15)イ)の目的は、補助参加人の主張するところによれば、人事考課制度によって、職場内に競争原理が持ち込まれることにより労働者間の相互扶助が失われるなどして職場環境を悪化させ、その競争で不利な立場に陥った労働者をして人事上の不利益を被らせ(同(9)ケ参照)、過重労働を誘発させるおそれがあるからこれに反対し(同(6)ア、(12)、(14)参照)、労働者の基本的な労働条件の改善、維持を図るという点にあり、その目的からすれば、組合活動として正当な目的の範疇におよそ含まれないということとはできない。

また、その手段、態様について見ても、人事考課表等の提出を拒否すると

いう不作為により人事考課制度に対して抗議の意思を表明するにとどまっておらず、当該提出拒否者の人事考課には一定の支障が生じるものの(同(15)ア(ア), (ウ)), それ以上に原告による人事考課制度の運営や実施を阻害する効果を有するものとは認められない。人事考課表等の提出拒否は原告が主張するようにそれ自体直ちに人事考課制度自体を否定するなどして使用者に対して不可能を強いるものであるとは認め難く、社会的相当性を逸脱するものとはまではいえない。

したがって、組合員らが人事考課表等の提出を拒否することは「労働組合の正当な行為」(労組法7条1号)に当たるといえることができる。

(2) 不利益な取扱い

本件再雇用拒否(前記1(16)ア)当時の人事考課の運用からすると定年前考課において2回連続で「C」以下(約20%×約20%=約4%)と評価されなければ原則として再雇用されること(前記1(13)イ, (15)ア(カ)), 原告は正規職員数が約380名と多数に上る(前提事実(1)ア)にもかかわらず、当時の再雇用制度が運用されてから本件再雇用拒否までの約9年以上もの間に再雇用を拒否されたものはA1を除いてわずか2名しかおらず、そのうちの1名は本件規定の適用を受けたA3(組合員)であったこと(同(11))を考慮すれば、本件規定に基づき本件各評価を受けたことによる本件再雇用拒否は、約22年という長期間にわたって継続していた従前の雇用契約関係(前提事実(1)ウ, (4))における不利益な取扱いにほかならないというべきである。

したがって、本件規定に基づき本件各評価を受けたことによる本件再雇用拒否は労組法7条1号の「不利益な取扱い」に当たる。

(3) 本件規定の制定等が不当労働行為意思に基づいて(組合員らの人事考課表等の提出拒否をしたことの故をもって)されたか

ア 労使間の対立状況

補助参加人支部が結成されてから本件規定が制定されるまでの間、補助参加人及び同支部並びに組合員らは、原告に対し、組合員に係る人事考課とそれに基づく賞与支給を巡る不当労働行為救済を申し立てたり(別件申立事件。前記1(5)ア, イ), 春闘として人事考課制度に対する抗議・廃止要求や再雇用制度に係る要求を掲げて団体交渉やストライキを行ったり(同ウ, (6)ア, イ, エ, (8)), 人事考課制度に対する抗議の趣旨で人事考課表等の提出を拒否したり(同(6)ウ)するなどして人事考課制度等に対する抗議活動を展開していた。

他方で、原告も、人事考課表等の提出拒否に及んだ組合員らに対し、最終評価ランクから2段階引き下げるという厳しい態度をもって臨んでおり(同(7)), その後も数か月のうちにこの2段階評価引き下げという対応を賞与規程, 人事考課規程に順次規定化する(同(8), (9))などしており、それまで補助参加人ら以外に人事考課制度の反対活動をした職員や団体がいたとは窺われないこと(同(6)ウ)を踏まえると、上記人

事考課制度に対する抗議活動等に対抗して上記各措置を採ったとみる
ことができる。

これら事情によれば、本件規定の制定当時、人事考課制度を巡って労
使間の対立が深刻化していたといえる。

イ 本件規定の内容、効果等

ところで、本件規定の趣旨・目的は、人事考課制度に協力しない者に
対する制裁を課し、人事考課制度の円滑な運営を担保する点にあり（前
記1(7)ア）、そのこと自体については一定の合理性が認められる。そ
こで、本件規定につき上記趣旨・目的との関係で手段としての相当性
が認められるか否かについて検討する。

まず、人事考課表等の提出を拒否した場合、目標評価項目が評価不能
になるため評価点として「-16点」の減点がされる（前記1(15)アウ）。
そして、評価点合計は理論値としては「-200点」から「+400
点」までの600点の幅があるものの（同ウ）、実際は、5段階評価の
別は約90点ないし100点前後の評価点の枠内で決し、評価点1点
差で評価ランクが変動することもあるから（同カ）、上記減点に係る不
利益の程度は相当程度大きいといえることができる。もっとも、人事考
課制度の設計は使用者の裁量に属していることに鑑みれば、組合員ら
が原告の実施する人事考課に協力しないのであれば、その人事考課の
仕組みにより上記のような一定の減点評価を受けることもやむを得な
いものであって甘受すべき不利益であるといえることができる。

しかしながら他方で、被考課者から人事考課表等が提出されなくとも、
被考課者による自己評価が人事考課に反映されず、一部の評価項目
について測定不能となるという支障が生じるのみであり、考課者によ
る人事考課の実施自体は可能であって（同(9)イ(イ)、(15)ア(ア)、ウ）、
その人事考課上の支障も人事考課表等の提出を拒否した職員のみに限
られ、人事考課制度全体の運営に及ぼす影響は限定的である。そうす
ると、上記減点措置の不利益の程度を勘案すると、同措置によって上記
趣旨・目的は十分達せられているとみることができる。

しかるに、本件規定は、以上を超えて更に、人事考課表等の提出拒否
に対して上記減点措置に加えて5段階の最終評価ランクのうち一律2
段階も評価ランクを引き下げるといえるものであって、人事考課の結果
は、再雇用・更新の可否（前記1(3)）、賞与支給額の多寡（同(9)コ）、配
転等の人事異動（同ケ）等の雇用関係そのもの又は重要な労働条件に大
きな影響を及ぼすものであることにも鑑みると、被考課者に対する影
響は甚大である。特に、再雇用の要件として定年前考課において少な
くとも1回は標準（B評価）以上を取得することが求められていること
（前記1(3)）との関係では、本来は「S」ないし「B」評価（上位70%）
で同要件を充足するところ、人事考課表等の提出を拒否して本件規定
が適用された場合には、上記減点措置を受けた上で「S」評価（上位1

0%) (同(1))を取得しない限り再雇用されないこととなり、事実上再雇用が困難となるという雇用関係上の重大な不利益を被ることになる。これに対し、原告は、①定年前考課において人事考課表等の提出拒否を2回連続で行わない限り本件規定によって再雇用が妨げられることはなく、②本件規定による再雇用許否に係る不利益は小さいものである旨主張するが、上記①については人事考課表等の提出を拒否しなければ本件規定の適用がなく再雇用にも支障を来さないというに等しく失当であり、上記②については上記説示に反し採用の限りではない。

そうすると、本件規定は、被考課者に対して過度に重大な不利益を課すものであって、その趣旨・目的に照らし手段としての相当性を著しく欠くものといわざるを得ない。本件規定が上記趣旨・目的の合理性に照らして人事考課表等の提出拒否に対する措置として妥当である旨の原告の主張は、その前提を欠き失当であり採用することができない。

ウ 本件規定の制定経緯

本件規定の制定の発端は、組合員らによる人事考課表等の提出拒否にあるところ、原告は、これを受けて1か月も経たないうちに臨時の経営会議を開催し、今後も行動評価表等の提出拒否行為が繰り返されることを防ぐとともに、安易にこれに追随する職員の出現を阻止するためとして、賞与規程等の内規の変更手続を履践することなく、本件規定と同様に人事考課表等の提出を拒否する職員の人事考課における最終評価ランクを一律に2段階引き下げる措置を執ることを決定し、上記決定後数日のうちにC1病院内に対して上記措置を周知している(前記イ、前記1(6)ウ、同(7)ア、同(8)ア)。そして、それまで人事考課表等の提出を拒否された例がなかったことも踏まえると(同(6)ウ)、当時、上記措置の適用対象として想定されるのは専ら人事考課制度に対する反対活動として人事考課表等の提出を拒否する組合員らであり、原告もこれを当然に認識した上で、行動評価表等の提出拒否を防ぐ策を講じたといえることができる。

エ 他の組合員の再雇用拒否

本件規定は、その内容に照らし、これが適用される場合には事実上再雇用が困難となるという人事考課上の不利益をもたらすものであり、現に、原告が、本件規定制定の直後及びその約半年後に、人事考課表の提出を拒否した組合員の定年前考課(うち1回は再雇用要件を満たす「B」評価であった。)に対して本件規定を適用していずれも「D」評価に引き下げ、その結果、再雇用の要件を満たさないとして再雇用拒否としている(前記1(11)ウ)ことも踏まえると、原告は、本件規定の制定時において、人事考課表の提出を拒否する職員に対して本件規定を適用しその結果、再雇用要件を不充足として再雇用を拒否することになる蓋然性が極めて高いことをあらかじめ認識していたことが明らかである。

オ 検討

以上を前提として、本件規定の制定等の一連の行為が不当労働行為意思に基づいてされたものであるか否かを検討する。

(ア) まず、本件規定の制定について検討する。

原告は、人事考課制度等を巡って労使間の対立が深刻化している状況において(前記ア)、組合員らによる人事考課制度に対する反対活動の一環である人事考課表等の提出拒否を契機として、人事考課表等の提出拒否者に対して人事評価の最終評価ランクを一律に２段階引き下げる旨の制裁措置を、内部の規程等の変更も経ない個別の措置として直ちに決定し、C1病院内で周知した。そして、この制裁措置が専ら人事考課制度に対する反対活動に加わった組合員らに対して適用されるものであることは明らかである(前記ウ)。そうすると、上記制裁措置は、補助参加人の上記反対活動を嫌悪し妨害するとともにこれを広く周知して他の職員らの追従を阻止しようとの意図に出たものであるといえる。

本件規定は、これと同様の制裁を人事考課規程として実定化したものであり、その内容は再雇用されることを事実上困難とする、労働者にとって極めて重大な不利益を課すものであって著しく相当性を欠いているといわざるを得ない(同イ)。原告が主張するところを検討しても、本件規定の制定は、その制定意図において、上記制裁措置における補助参加人嫌悪の意思に連なるものとみることができる。また、本件規定の内容に照らせば、本件規定が適用された場合には再雇用要件を充足することができず再雇用が拒否される蓋然性が極めて高いことは明らかであり、現に、原告が本件規定の制定後直ちに本件規定を人事考課表等の提出を拒否した組合員に対して適用して再雇用を拒否したこと(同エ)からしても、原告が本件規定の制定によって組合員の再雇用を困難ならしめることをも意図していたことが推認される。

以上からすれば、原告は、組合員らの再雇用を困難ならしめる意図に基づき本件規定を制定したといえることができる。本件規定の制定は不当労働行為意思に基づいてされたものであるといえる。

(イ) 次に本件規定の適用等について検討する。

補助参加人や同支部は、本件規定制定後も、本件規定の適用による再雇用拒否(前記エ)に係る団体交渉やストライキ等の抗議活動を行ったり(前記1(11))、その後も人事考課制度の廃止等を春闘において要求したりするなど(同(12)、(14))、同制度を巡って労使間の対立状況は続いた。このような状況において、A1は補助参加人の方針に基づき一貫して人事考課表等の提出を拒否し続けた(同(10))ところ、その定年前考課にはいずれも本件規定が適用されて「D」と評価された(本件各評価。同(15)イ)。本件各評価は、前記(ア)のとおり、不当労働行為意思に基づいて制定された本件規定をA1による定年

前考課に係る人事考課表等の提出拒否という事実に適用した結果であるから、正に本件規定の制定時の不当労働行為意思が具体的に実現したものであるといえる。そして、原告は本件各評価に基づいて再雇用の要件(前記1(13)イ)が充足されていないとして本件再雇用拒否をした(同(16))のであるから、本件再雇用拒否もまた本件各評価と同様に上記不当労働行為意思が具体的に実現したものであるといえる。

以上に対し、原告は、A1の本件規定適用前の定年前考課の最終評価ランクは「C」評価であり、本件規定の適用の有無にかかわらず再雇用の要件をそもそも充足していないから、本件規定の適用によって本件再雇用拒否に至ったとはいえない旨主張する。しかしながら、原告は、初審において県労委からA1の定年前考課に係る証拠を提出するように釈明を求められたにもかかわらず、人事課が各部署から提出を受けた人事考課の電磁的記録を保存しているとしながら、上記証拠を提出しない。仮に上記電磁的記録に他の職員の情報が混在していたとしても、その部分のみマスキング処理をすれば証拠提出は容易であり、原告がこれまで上記証拠を提出しない合理的理由にはならない。また、原告が上記主張の根拠とするA1の人事考課表のうち平成26年度上期の人事考課の個別の評価項目の記載について見ても、それに対応する人事考課表の一次・二次考課者の評価と齟齬している部分が散見されるところ、評価点合計について修正を施す平準化修正(前記1(15)ア(エ))をもって上記齟齬が生じる旨の供述はその内容が不自然で採用することができず、人事考課の運用全体(同ア)を見ても上記齟齬が生じ得るような根拠を見出すこともできないのであって、A1の人事考課表のうち定年前考課に関する部分もまた採用することができない。したがって、結局、A1の本件規定適用前の定年前考課の最終評価ランクが「C」評価であることを認めるに足る証拠はなく、原告の上記主張は採用することができない。

よって、本件再雇用拒否も本件各評価と同様に上記不当労働行為意思が具体的に実現したものであると認められる。

(ウ) 以上によれば、本件規定の制定等は、一連の行為として不当労働行為意思に基づいてされたものであるといえることができる。

(4) まとめ

以上説示したところによれば、原告は、組合員が人事考課制度の反対活動という労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、本件規定の制定等という不利益な取扱いをしたといえることができ、これら原告の行為は労組法7条1号所定の不当労働行為に該当することとなる。

3 争点2(再審査手続において手続上の違法があるか否か)について

(1) 不利益変更禁止原則違反の主張について

原告は、初審の救済命令等の変更は不服申立ての限度においてのみ行うことができ、この理は救済命令の主文・理由を問わず妥当するとして、中労委が本件初審命令における理由中の事実認定（A 1 の本件規定適用前の定年前考課の最終評価ランクの評価）を再審査の申立てをしていない補助参加人に有利に変更したことが不利益変更の禁止（労働委員会規則 5 5 条 1 項ただし書）に当たり、手続上違法である旨主張する。

しかしながら、労組法 2 5 条 2 項の「中央労働委員会は、……都道府県労働委員会の処分の取り消し、承認し、若しくは変更する完全な権限をもつて再審査し、……」との規定ぶりや「再審査」という名称、再審査の範囲についての労働委員会規則 5 4 条 1 項、再審査の命令についての同規則 5 5 条 1 項を通覧すると、中労委は、初審の審査資料に加え再審査手続における新たな資料をも基礎として、独自に事実認定や判断をして初審命令の当否を判断する権限を有するのであり、その意味で再審査手続は続審的な性格を有するものであると解される。そして、不利益変更の禁止原則（同規則 5 5 条 1 項ただし書）は初審の救済命令すなわち「申立人の請求に係る救済の全部又は一部を認容し、又は申立てを棄却する命令」（労働委員会規則 4 3 条 2 項 6 号、労組法 2 7 条の 1 2 第 1 項）について機能するものと解すべきところ、この命令は同規則 4 3 条 2 項 3 号の文理に照らせば命令書の主文に掲げられるものである。これを本件について見るに、本件命令は、本件初審命令を維持したものであり、そもそも初審の救済命令を何ら変更していない（労組法 2 7 条の 1 2 第 1 項、規則 5 5 条 1 項ただし書）。原告の主張は、以上と異なり、それ自体について不服申立ての対象足り得ないところの、救済命令の理由中の個別の事実認定につき、中労委が当該個別の認定事実に拘束されるべきであることを前提とするものであり、失当であって採用の限りではない。

(2) 釈明義務違反の主張について

原告は、県労委は本件初審命令において A 1 の本件規定適用前の定年前考課は「B」評価以上であるとは認めなかったところ、再審査の審問期日において中労委に対して本件初審命令が原告に不利益に変更されることはないことを口頭で確認したから、この点について原告が積極的に新たな主張立証活動を行う契機はなく、不意打ちを避けるために、中労委はこの認定を変更する場合には原告に対して上記の点につき主張立証を促す釈明をする義務があった（労働委員会規則 3 5 条 6 項）旨主張する。

しかしながら、原告は、A 1 の本件規定適用前の定年前考課について、初審時に県労委から釈明を求められ、これに回答していること、再審査時にもこの点について更に主張立証していることからすれば、上記の点につき、主張立証の機会は十分確保されていたといえるのであって、これに加えて更に中労委が原告に対して上記の点について主張立証を促す旨の釈明権を行使しなければならない必要は認められないから、中労委にこの点についての釈明義務を觀念する前提を欠く。原告の上記主張は失当であり採用することができない。

4 小括

以上によれば, 本件再審査申立てを棄却する旨の本件命令は適法であるから, 本件命令の取消請求は理由がない。本件義務付けの訴えは, いわゆる申請型義務付けの訴え(行政事件訴訟法3条6項2号)として提起されたものであるところ, 上記のとおり本件命令は適法であるから, 「当該処分……が取り消されるべきものであり, 又は無効若しくは不存在である」との要件(同法37条の3第1項2号)を欠き, 不適法であることとなる。

第4 結論

以上の次第であるから, 本件訴えのうち, 本件義務付けの訴えは不適法であるからこれを却下し, 本件訴えのその余の部分に係る原告の請求は理由がないからこれを棄却することとして, 主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部

(別紙)

当事者目録

原告 医療法人社団 X 1

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 Z 1 ユニオン

(別紙・初審命令主文 省略)