

令和元年10月24日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和元年(行コ)第142号 再審査申立棄却命令取消等請求控訴事件(原審・東京地方裁判所平成30年(行ウ)第161号)

口頭弁論終結日 令和元年8月27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 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 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。
- 3 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原判決別紙・初審命令主文第1項を取り消す旨の命令をせよ。
- 4 訴訟費用は、第1, 2審とも、被控訴人の負担とする。

第2 事案の概要

- 1 本件は、被控訴人補助参加人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、控訴人が、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、被控訴人に対し、本件命令の取消し及び本件初審命令の一部認容部分(原判決別紙・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。

原審は、(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)について、控訴人において、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、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でき、これら控訴人の行為は労組法7条1号所定の不当労働行為に当たるとし、(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)について、本件命令は本件初審命令を維持したものであって、これを何ら変更していないから、

不利益変更の禁止に当たり、手続上の違法である旨の控訴人の主張は失当であり、控訴人に主張立証の機会は十分確保されており、これに加えて更に中労委が控訴人に対して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、控訴人の釈明義務違反の主張は失当であるとし、(3) 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控訴人の請求は理由がないからこれを棄却した。

控訴人は、これを不服として、本件控訴を提起した。

- 2 前提事実、争点及び争点に関する当事者の主張は、次のとおり補正し、後記第3の2のとおり当審における控訴人の主張を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第2 事案の概要」の1及び2（原判決2頁7行目から10頁3行目まで）に記載のとおりであるから、これを引用する。

（原判決の補正）

- (1) 原判決4頁1行目（2か所）の各「別紙」を「原判決別紙」にそれぞれ改める。

- (2) 同9頁23行目の「ただし書き」を「ただし書」に改める。

第3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所も、原審と同様、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控訴人の請求は理由がないからこれを棄却するのが相当であると判断する。その理由は、次のとおり補正し、後記2のとおり当審における控訴人の主張についての判断を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第3 争点に対する判断」の1から4まで（原判決10頁5行目から32頁21行目まで）に記載のとおりであるから、これを引用する。

（原判決の補正）

- (1) 原判決12頁4行目の「捕らわれる」を「とらわれる」に改める。

- (2) 同13頁15行目の「乙C1」を「乙C1」に改める。

- (3) 同頁25行目の「乙5」を「乙B5」に改める。

- (4) 同17頁1行目の「以降、」を「以降も、」に改める。

- (5) 同23頁24行目の「同」を「前記1」に改める。

- (6) 同25頁12行目の「もつとも、」から16行目末尾までを削る。

- (7) 同頁17行目の「しかしながら他方で、」を「また、」に改める。

- (8) 同29頁20行目の「しかしながら、」から30頁1行目から2行目にかけての「ならない。」までを次のとおり改める。

「しかしながら、控訴人が当審において提出した人事考課の電磁記録をプリントアウトしたものによれば、A1の職務スキルに係る評価は、同一部署中、標準的なものであるにもかかわらず、人事考課表等の提出拒否等により総合評価において不当に低い評価を受けているものであると認められる。また、証拠によれば、評価ランクの2段階引下げ措置等の導入前の時期（平成19年度以前）におけるA1の人事考課表や同僚の陳述書によって認められるA1の勤務状況は必ずしも標準以下のもの

- とはいえ、これによれば、A1の本件規定適用前の定年前考課の最終評価ランクが正当に評価されたものといえるかについては疑問がある。」
- (9) 同頁2行目の「また,」を「さらに,」に改める。
 - (10) 同頁12行目の「定年前考課の」を「定年前考課について、正当に評価された」に改める。
 - (11) 同31頁12行目から13行目にかけての「同規則」、16行目の「同規則」及び19行目の「規則」を「労働委員会規則」にそれぞれ改める。
 - (12) 同頁14行目から15行目にかけての「労働委員会規則43条2項6号,」を削る。

2 当審における控訴人の主張についての判断

- (1) 人事考課に必要な書類の提出拒否と労働組合の行為としての正当性について

ア 控訴人は、人事考課において使用者の裁量が認められる以上、人事考課に優劣が生じて労働者の待遇に差異が生じることは当然に予定されていることであるから、人事考課自体を否定するような目的は組合活動として正当なものとはいえないと主張する。

しかしながら、原判決説示のとおり、補助参加人の人事考課表等の提出拒否活動の目的は、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が人事上の不利益を受けることや、過重労働を誘発させるおそれがあることからこれに反対し、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ると認められること、人事考課表等の不提出により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、考課者による人事考課の実施自体は可能であり、控訴人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ことからすると、組合員らによる人事考課表等の提出拒否の目的は組合活動として正当な目的の範囲内にあると認められる。

イ 控訴人は、人事考課表等の提出拒否の手段、態様に関して、人事考課表等の提出拒否は、自身の仕事の改善点や到達点等の目標を持つことを放棄し、かつ自分自身の人事考課をさせないということであって、これは、人事考課制度を運用し、控訴人の事業を改善・発展等させようとする正当な事業活動に対する悪質な妨害行為であり、多数の者が追随すれば、人事考課制度は運用困難となり、事業活動を改善、発展等させる機会が著しく妨げられることからすれば、人事考課表等の提出拒否の影響が軽微なものとはいえず、人事考課表等の提出拒否は、組合活動として保護されず、これに対する措置は不当労働行為とはなり得ないと主張する。

しかしながら、上記のとおり、組合員らによる人事考課表等の不提出は、組合活動として正当な目的の範囲内にあると認められる上、組

合員らによる人事考課表等の不提出により、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、考課者による人事考課の実施自体は可能であり、このことは仮に多数の者が追随したとしても同様であるから、組合員らによる人事考課表等の不提出について、控訴人による人事考課の実施自体を阻止するものとはいえず、控訴人の正当な事業活動に対する悪質な妨害行為であるともいえない。

(2) 本件規定の制定が不当労働行為意思に基づいてされたかについて

ア 控訴人は、①本件規定は、現実に人事考課表等の不提出が発生したことに伴い、今後人事考課表等の不提出が発生しないように不利益措置をもって担保するためであり、組合の抗議活動に対抗して行ったものではないこと、②本件規定は、組合員のみを適用対象とする属人的な規定ではなく、人事考課表を提出すれば本件規定は適用されない点で永続的なものではないこと、人事考課表等の不提出を防止するという目的は、チャレンジ目標やレベル目標が最低評価となる不利益だけでは十分達成されないおそれがあり、本件規定を制定して相当程度強度の不利益を定める必要があることから、本件規定の制定はその趣旨・目的に照らして手段としての相当性を著しく欠くとはいえず、使用者の裁量として尊重されるべきであることからすると、本件規定の制定が不当労働行為意思に基づいてされたものとはいえないと主張する。

しかしながら、上記①及び②については、原判決説示のとおり、控訴人は、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、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、C2病院内で周知し、その後、人事考課規程を改定し、上記制裁措置と同内容を含む本件規定を設けたものであり、さらに、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が認められる。

以上によれば、上記制裁措置及び本件規定の制定は、補助参加人の人事考課制度に対する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基づいてされたものであって、不当労働行為意思に基づいてされたものと認められる。

イ 控訴人は、再雇用の基準として人事評価が一定以上であることを条件とすることは不合理なことではなく、また、本件規定の適用によって評価が下がり再雇用基準を満たさなくなることは、本件規定と再雇用基準の両制度のそれぞれの適用の結果にすぎないとし、控訴人が両制度を関連付けで本件規定の制定による再雇用の拒否を想定していたかのような原審の認定は不当であると主張する。

しかしながら、人事考課表等の提出を拒否することにより、目標評

価項目が評価不能となるため評価点として「－16点」の減点がされる上、本件規定の適用によって最終評価ランクから更に2段階ランクを引き下げられるというのであり、これにより、再雇用基準における「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」との基準を満たすことがおよそ困難となり、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とが認められるから、本件規定と再雇用基準中の評価に係る基準とは連動しているものと認められる。

(3) 本件規定の適用等について

控訴人は、①人事考課においては、使用者の裁量が尊重されるべきであり、一見して不合理でない限りはその評価を尊重すべきところ、控訴人はA1について「C」と評価していたのであるから、これを無視して、A1の評価が「B」以上であったと認定することは不当であること、②各人事考課の書面間には齟齬があるが、齟齬が生じたのは、A1の所属する第8病棟が他の病棟に比べて厳しい評価であったため、病棟間の不均衡を是正するためにA1の評価を上方修正したためであり、その修正が不要であったとしてもA1の評価が「B」以上となる余地はないことから、本件規定の適用前のA1の定年前考課が「B」以上となることは全く立証されていないと主張する。

しかしながら、上記①及び②については、A1の本件規定適用前の定年前考課について、正当に評価された最終評価ランクが「C」評価であると認めることはできないことは、補正の上引用に係る原判決のとおりである。

(4) 控訴人の上記各主張は、いずれも理由がない。

3 結論

以上によれば、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控訴人の請求は理由がないからこれを棄却するのが相当である。

よって、上記と同旨の原判決は相当であり、控訴人の本件控訴は理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第8民事部

(別紙)

当事者目録

控訴人	医療法人社団 X 1
被控訴人	国
処分行政庁	中央労働委員会
被控訴人補助参加人	Z 1 ユニオン

以上