

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

三 柴 丈 典

### 一、はじめに

菅野教授は、その著書において、司法が大量査定差別事案の審査に当たり問うこととなる「査定（評価）の低位性は、同期同学歴比較が可能な年功的処遇システムにおいては比較的判定が容易であるが、能力・成果主義による個別的処遇システムにおいては判定が相当に困難となると予想される」、と述べている。<sup>(1)</sup> 年功的処遇システムと能力・成果主義による個別的処遇システムとが実際にどう異なるか、についての検討は別稿を期すとして（結論的に述べれば、筆者はその相違はあまりない、もしくは相対的なものに留まる、と考えている）、近時、より短期決済型の性格の強い賃金体系を前提とする査定差別事案が増加していることは事実であり、裁判所も具体的案件を前にして、四苦八苦して判断枠組みを編み出しているものの、裁判例を跨ぐ統一性という意味では今一歩基準が見えず、未だ暗中模索の段階にあるように思われる。

そこで本稿では、査定差別の不当労働行為事案で焦点となる、当事者間の立証責任分配原則の問題、そして、こうした事案における労働委員会命令の裁量性、即ち労働委員会命令に対する司法審査の範囲の問題、の二点に絞り、これらの問題に関する従来の代表的裁判例（五事件七判決）がいかなる判断枠組みを示してきたか、について検討する。

## 二、個別的検討

(1) 紅屋商事救済命令取消事件（一審…東京地裁昭和五四年三月一五日判決（労民集三〇巻二号四二六頁他）、二審…東京高裁昭和五四年二月一九日判決（掲載誌なし）、上告審…最高裁第二小法廷昭和六一年一月二四日判決（判時一二二三号一三六頁他））

〈事案の概要〉X（紅屋商事…原告、控訴人、上告人）は、昭和五〇年一月の補助参加人組合（以下Aと表記）の結成以来、組合書記長の三度にわたる懲戒解雇処分（地労委、Y、行政訴訟で不当労働行為認定）を含め、これを嫌悪し、比較的公司よりのゼンセン紅屋労組（以下Bと表記）に比して、差別的言動を繰り返していた。その年の夏季賞与では団交妥結後、冬季賞与では、団交妥結、確認書取り交わし後に賞与が支給された。Xの人事考課制度では、夏季賞与は前年一十月半ばから、冬季賞与は当年五月半ばから各半年間の考課期間、基本給×成果比例配分率×人事考課率（五〇～一三〇）×出勤率の計算式をもって、二次にわたる上司の考課、役員会の最終判断により決定されていたが、組合結成前に比べ、A組合員がB組合員に比べて低い効果率を付与されるようになり、他方でA脱退後Bに入した者の冬季賞与の平均考課率が前者を大幅に上回っていた。なお、夏季賞与考課期間のA組合員らの平均出勤率

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

はB組合員のそれを上回っていた。そこでAより、人事考課で差別があった、として救済申立がなされた。X側は、A組合員らの勤務態度の悪さ等を指摘したが、地労委、Y（中労委・被告、被控訴人、被上告人）共にAの主張を認め、Xに、夏季はB組合員の平均考課率（十四〇）、冬季は同組合員及び非組合員の平均考課率（十二二）を基準とした修正考課率に基づく計算額との差額の支払を命じた。この際Yは、X側の主張は、両組合員の格差を示すものでも評価差を数的に説明する資料でもない、また、前記修正考課率の適用は、両者の評価差が不当労働行為である以上相当である、と述べていた。

〈二審〉——X請求棄却——

その結成直後より、「Xは、……Aを嫌悪し、同組合員とB組合員とを差別する行動を繰り返した」。

組合結成前には、後のA組合員とB組合員とに人事考課率平均値の差が殆どなかったのに、結成後、昭和五〇年度夏季賞与支給時に四三（ママ）、冬季賞与支給時には二二もの差がつき、しかも夏期賞与考課期間後のA脱退者は冬期賞与支給時の「考課率が目立って高くなっている」。

ところで、その時期、A組合員らの勤務態度、Xに対する貢献度等が劣悪になった事実を示すかのような書証もあるが、「そのまま採用するには大いに疑問がある……。のみならず、右各書証に記載された各事実が前記の人事考課表上どのように把握され、またどのように配点されたかについては、本件証拠上全く説明がなされていないし、もとより人事考課表そのものも提出されていない」。そして、A組合員の方がB組合員より平均出勤率が高い事実」を併せ考えると、Xの主張はにわかには採りえない」。

「そうすると、Xが人事考課率の査定に当たってA組合員をその他の者に比し著しく低く評価したことには合理的

な理由がない」。「そして、この事実と、前記認定の、Xの参加人への敵対感情の存在及びこれに基づく言動並びに本件各賞与支給の前後における相当数の不当労働行為救済申立事件の発生という各事実とを併せ考えると、Xの行為は右各査定においても、A組合員をA所属のゆえに又は組合活動をしたゆえに不当に差別し、かつ、その差別によって組合員を動揺、混乱させてAを弱体化しようと企図したものと推認せざるを得ない」。

最後に、労働委員会の救済命令は、使用者の不当労働行為につき原状回復「を命ずるものであって、私法上の法律関係の存否の判断に基づき法律上の措置をとることを命ずるものではない。そして、この原状回復のために事実上の措置として救済命令の内容をどのようにするかについては、法令上に特段の定めがないから、右に述べた救済命令の目的の範囲内において、労働委員会の自由裁量に委ねられているものと解すべきである」。

本件では、Aの結成に際し、「突如その考課上不当に低く査定された」不当労働行為が認められる以上、労働委員会としては、Xに対し、地労委認定の「差額をA組合員に支払うよう命ずるものでなければ、右不当労働行為救済の目的を達しえないものというべきである」。

(若干の検討)

菅野教授によれば、査定差別の不当労働行為性が問われる事件は、大別して、「組合や組合員集団の一部の者についてしか査定差別が主張されない事件(部分的ないし個別的査定差別事件)」と、「ある労働組合の組合員全体や組合内の特定組合員集団の全体について査定差別が主張される事件(全体的査定差別の事件)」とに分けられ、後者には大量観察方式が直接適用される傾向がある。本件は、組合を申立人として開始され、比較対照群の成員がそれぞれ相当数に上り、そもそもほぼ同査定を受けていた集団が組合結成後に低査定を受けるに至った経緯がある、等の条件から、

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

全体的査定差別事件として大量観察方式の適用を受けるべきものと言える。<sup>(2)</sup> 大量観察方式では、一般に、申立人側から、(a)全体的低位性の立証、(b)使用者の申立組合に対するそれまでの弱体化策動、につき一応の立証(「差別の外形的立証」)がなされれば、非申立人側に、(c)その格差についての申立組合員らの勤務成績・態度に基づく合理的理由についての反証責任(「個別立証」)が委ねられる、というのが菅野教授の整理、理解である<sup>(3)</sup>(以下、菅野整理と表記)。ほんらい、大量観察方式とは、差別を申し立てる者が、ある組合や組合内の特定集団に所属していることを理由として自身に対する差別も行われている、として、第一次的には個別的立証を離れ、全体的な差別傾向を訴えるものだから、まさに、こうした立証形式が妥当することになる。<sup>(4)</sup>

一審は、査定差別による不当労働行為認定に当たり、使用者が人事考課表を提出していないこと等、格差に関する立証が困難な事情を挙げた上、(i)組合嫌悪をうかがわせる事実、(ii)査定格差の存在、(iii)X組合員の実績の同等性、(iv)その他査定格差ないし賞与支給額格差が不当労働行為意思によるものであることを裏付ける事情(査定時点前後における相当数の不当労働行為救済申立事件の発生)、といった要素を考慮している。これらを菅野整理に従い、整理し直すと、(a)全体的低位性―(ii)、(b)申立組合に対する弱体化意図または申立組合員に対する差別的意図―(i)(iv)、(c)申立組合員らの勤務成績・態度に基づく合理的な理由―(iii)、となる。菅野整理の示す通り、なるほど本件でも、(iii)認定に当たり、裁判所が、証拠書証の具体的説明、人事考課表の提出といった責任を使用者サイドに課していることは、注目される。

労働委員会の裁量については、その救済命令が原状回復を目的とした事実上の措置によりなされることを根拠に、またその限りで尊重し、対立組合員や非組合員の平均考課率を基準とした、一律的な直接的は正命令(個別的は正命

令ともいう<sup>(5)</sup><sup>(6)</sup>を裁量の範囲内とした。

〈二審〉——控訴棄却——詳細不明

〈上告審〉——上告棄却——

そもそも、A結成前には同組合員とそれ以外の者として平均考課率にほとんど差異がなかった。一方、結成の公然化後において「A組合員らの勤務成績等がB組合員又は非組合員のそれと比較して劣悪になったことを伺わせる事情はなく、したがって、本件各賞与における人事考課率の査定時においても、A組合員らとそれ以外の者らとの勤務成績等に全体として差異がなかった」。

他方、本件各賞与における人事考課率には両者「間に全体として顕著な差が生じていることが明らかである」。その他、組合嫌悪や差別的言動、夏季賞与考課期間後Aを脱退した非組合員の冬期賞与時の平均人事考課率がにわかに上昇したこと、「などの前記認定事実を合わせ考えると、A組合員らとそれ以外の者らとの間に生じている右のような差異は、XにおいてA組合員らの人事考課率をその組合所属を理由として低く査定した結果生じたものとみるほかに」い。また、「右の査定において、Xが個々のA組合員の組合内における地位や活動状況等に着眼しこれを考課率に反映させたというような事情は」全く窺えない。よって、Xは、本件各賞与における査定に当たり、地労委認定の率だけ、「低く査定したものとみられてもやむを得ない」。

「ところで、右に述べたとおり、使用者において賞与の人事考課率を査定するに当たり個々の組合員の人事考課率をその組合所属を理由として低く査定した事実が具体的に認められ、これが労働組合法七条一号及び三号の不当労働行為に該当するとされる以上、労働委員会において、これに対する救済措置として、使用者に対し、個々の組合員につ

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

き不当労働行為がなければ得られたであろう人事考課率に相応する数値を示し、その数値により賞与を再計算した金額と既に支給した金額との差額の支払を命ずることも、労働委員会にゆだねた裁量権の行使として許されるものと解することができる」。

## (若干の検討)

本件上告趣意書においてXは、組合の方針は能力実績と結びついており、それをおして差別認定することは、ひいては国家による方針強制、非組合員の消極的団結権の否定に繋がる、また、個々の組合員の能力やその発揮度を考慮せずに集团的格差から不当差別を論ずるのは不合理、等の論旨を展開していた。

対する上告審は、やはり大量観察方式を採用し、まず、組合結成前から結成公然化後に至る平均考課率の変化の経緯から、前掲 (iii) A組合員の能力実績の同等性を強調した上で、(ii) 査定格差の存在、(i) 組合嫌悪をうかがわせる事実、を認め、更に (iv) その他査定格差ないし賞与支給額格差が不当労働行為意思によるものであることを裏付ける事情 (A脱退者の平均人事考課率の急激な上昇)、を認定し、査定差別による不当労働行為認定を行っている。一審との比較では、まず (iii) 認定に当たり、一審がXによる立証の不十分さを挙げたのに対し、上告審は前述のような平均考課率の変化の経緯という客観的事情を論拠としている。やや穿った見方をすれば、これは、一審が (iii) に関わる立証責任を實際上使用者側に課したことを打ち消す趣旨とも考えられはすまいか。次に、(iv) 認定に当たった論拠が、やはりA脱退者の平均考課率の変化の経緯に変えられている。要は、平均考課率の変化の経緯を重視し、そこから不当労働行為意思を説明しようとする趣旨であろう。

他方、労働委員会の裁量については、基本的に一審と同様に、委員会が一律的な直接的な正命令を命じたことを肯

定する立場をとっているが、「不当労働行為がなければ得られたであろう人事考課率に相応する」数値により再計算された賞与額との差額の支払を明言した点、組合所属を理由とする査定差別を示す「事実が具体的に認められ」ることを要件として挙げている点、等でその趣旨の具体化ないし制限を図っているものと思われる。

(2) 中労委(芝信用金庫従組)事件(一審…東京地裁平成一〇年一〇月七日判決(労判七四八号三七頁)、二審…東京高裁平成一二四年四月一九日判決(労判七八三三三六頁))

〈事案の概要〉昭和四三年の芝労組(X組合の対立組合)結成前後から五〇年代にかけて、X(原告、被控訴人)組合はY(中央労働委員会…被告、控訴人)補助参加人(会社)と長期にわたり激しい敵対、紛争関係にあり、X組合組合員でY補助参加人の職員でもあったX<sub>2</sub>ら計一六名及びX<sub>3</sub>ら計四名も、補助参加人により懲戒解雇(X<sub>2</sub>のうち九名、X<sub>3</sub>ら全員)、社内報等での非難、会社主催行事からの排除を含めた種々の不利益な扱いを受けていた。そうした行為につき、昭和五一年には都労委より不当労働行為認定がなされ、五五年にはそれら行為及びそれらと並行して存在した昇格・昇進差別につき、是正する旨の本件和解協定が結ばれた。そこでは、A(二三歳以上一律)B(不明)C(主事資格取得者)三種類の修正給与テーブルの設定と各区分に応じた差額分の支給、既昇格者を除く者につき昇格試験合格後主事への一定期間内の順次昇格措置の実施、既に主事資格を取得している者については適格認定後の一定期間内の副参事昇格措置の実施(既に主事資格を有していたX<sub>2</sub>ら中三名(以下「X<sub>2</sub>ら中三名」と呼称)はこの措置によりその後六二年までに副参事昇格)、職務復帰者への特別研修実施、X組合員対象の特別な職務ローテーション実施、等が取り決められた。しかし、その後も社内報記事へのX組合員不掲載、各種研修や行事からの排除等、Yの差別的



## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

姿勢は改まらず、多数組合によるX組合への抗戦的行動等も黙認された。六〇年には、X組合より都労委へ本件和解協定の履行を求めるあっせん申立がなされ、これにより、X<sub>2</sub>ら中前記三名を除く一三名（以下「X<sub>2</sub>ら中一三名」と呼称）は認定副参事に昇格した。

補助参加人では、昭和四三年に職能資格制度を導入し、八段階の資格等級を設定、各資格毎の賃金格差を大きくし、他方で五三年、参事（序列第三位…課長レベルに対応）から書記二級（序列第七位…一般職中位レベルに対応）を対象に昇格試験制度を導入、昇格基準の客観化を図った。しかし、年功的要素は払拭しきれず、昇進ポスト不足対応のための推進役ポストの設置、五六年には、書記一級（序列第六位…一般職上位レベルに対応）資格者が給与年齢三三歳到達により主事に自動昇格する制度（給与年齢三三歳主事自動昇格制度）が導入され、これによりX<sub>3</sub>ら四名も主事に自動昇格していた。平成二年には賃金制度が改訂され、等級が七段階に減らされ、資格間賃金格差も低減された。五三年に導入された昇格試験制度における昇格評定項目の主軸は学科試験、論文、面接で、資格により項目や比重が異なるが（上位資格ほど論文や面接を重視）、全部で六割の評定ウェイトを占めており、人事考課は過去三年間の通算で三割のウェイトであったものが（残り一割は推薦）、五八年改訂で面接、推薦が廃止され、五割に上がっている。その人事考課制度内では、その時点での基本的能力水準を測る(1)能力考課の他、(2)執務態度考課、(3)実績考課があり、定期昇給には(1)、年間三度の臨時給与支給には(3)(2)と一部(1)が行われていた。なお、五四〜六二年度にかけ、給与年齢三八歳時点での副参事以上の比率は、X<sub>3</sub>らを除き、六一年度が最低で五〇%、五九年度が最高で一〇〇%、平均は約七四%となっていた。また、本件和解協定後、X組合員のうち、定期昇給考課でSやA評価を受けた者はなく、全体分布でも芝労組組合員に比べ低評価傾向にあった。

本件では、労働委員会での初審段階より、(1)施設利用、勤続表彰、行事参加等に関する差別禁止の他、(2)X<sub>2</sub>らの店舗長代理への昇進、(3)X<sub>3</sub>らの副参事昇格及び店舗長代理への昇進の可否等が争われた。平成元年五月付けで本件初審命令、同四年八月付けでYによる本件命令が下され、(1)につき、後者が一部行事を除いた他、両者共に申立認容、(2)につき、本件初審命令は、差別がなければ昇進していたであろう本来の日付まで遡り、X<sub>2</sub>ら中三名に対し店舗長代理、X<sub>2</sub>ら中一三名に対し係長もしくは推進役、店舗長代理の各々を段階的に、職位付与を命じ、Yは、労組法二七条二項の解釈から申立時点より一年前の日付で、X<sub>2</sub>ら中三名に対し店舗長代理又は店舗長代理待遇の推進役、X<sub>2</sub>ら中一三名に対し、順次、係長又は係長待遇の推進役、店舗長代理又は店舗長代理待遇の推進役に、職位付与を命じた。<sup>(9)</sup> 本件での最たる争点は(3)、とりわけX<sub>3</sub>らの副参事昇格の可否であったが、昭和五八、五九、六二、平成二年度の各昇格試験でのX<sub>3</sub>らの学科、論文試験成績はすべて、該年度の人事考課の最高成績を得ても合格者最低点数に達しないものであった。しかし、本件初審命令は、差別がなければ昇格・昇進していたであろう本来の日付まで遡り、それぞれ昇格試験合格扱いで副参事昇格及び、順次、係長又は推進役、店舗長代理の職位付与を命じた。対する本件命令は、やはり前記同様に申立時点より一年前の日付で係長又は推進役への昇進を認めたが、昇格試験不合格を理由に、副参事昇格及び店舗長代理昇進を認めなかった。そこでX<sub>3</sub>らは、本件命令の取消を求め行政訴訟を提起した。

〈二審〉——X請求認容、一部棄却——

1 (一)(1) 就業規則や労使慣行で給与年齢による自動昇格制が採られている場合、昇格すべき給与年齢に達した労組組合員の不当労働行為意思による不昇格措置は、不当労働行為を成立させる。

(2) 同じく人事考課を基準とする場合、使用者が不当労働行為意思をもって労組組合員を低査定して昇格させな

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

かった時も同じ。

(3) 同じく昇格試験を基準とする場合、「その昇格試験が形式的、名目的」で、実質的には使用者の意思に委ねられているのでない限り、使用者が日頃組合嫌悪の言動を繰り返していても、直ちに不当労働行為とは認められない。「人事考課及びそれ以外の評価項目並びにそれぞれの配点」の定めと運用の実態が基準となる。その実態により、それが形式的、名目的であれば(2)に準じて考え、人事考課以外の評価項目の比重が大きく、人事考課結果が補充的にすぎない場合、不当労働行為は成立しない。

(二) 昇格試験での、人事考課における使用者による差別的低査定(以下①と表記)とそれ以外の評価項目での労働者自身の成績不振(以下②と表記)とで、「どちらを採っても、その事実だけで昇格試験不合格……になる事実が複数存在するときは、他の事実を捨象して条件関係の有無を判断する必要がある」。ここで、②の事実が労働者の責めに帰すことのできない事由に基づくものであれば、①と昇格試験不合格の結果との間に相当因果関係を認めるべき。彼の責めに帰すべき事由に基づくものであれば、その事実の持つ意味と①の事実の持つ意味とを「比較、検討し、不当労働行為の制度の趣旨、労使間の公平の観点に照らし、いずれを重視すべきかを判断して……相当因果関係の有無を」判断すべき。<sup>(10)</sup>

2 (一)(1)……(略)……(2) X<sub>3</sub>らは、いずれの年度も、人事考課で低評価を受けたため、「實際上合格の可能性は乏しかった」。仮にそれが差別的取扱いによるものならば、それ「と副参事昇格試験不合格の結果との間に条件関係を肯定することができ」る。他方、彼らが「人事考課の最高得点を得たものとして合計得点を算出しても、……合格最低点に達しないから」、彼らの学科・論文試験の成績不振と昇格試験不合格の結果との間にも条件関係を肯定すること

ができる。

(3) 認定「事実……に弁論の全趣旨を併せて考えれば、補助参加人は、X組合を嫌悪していたと認めることができる」。

(4) 評価の全体的比較により明らかとなったX組合員と芝労組組合員との評価格差、芝労組組合員や出身者による人事評価担当とX組合敵視政策の影響、本件協定締結前の労使対立によるX組合員の能力開発意欲の希薄化及びそれによる能力格差の発生とその後の回復の経過、等の事実によれば、本件協定後も「芝労組の組合員と比べると、依然として能力等の向上よりも低い査定を受けている」。また、彼ら（のうち二名）が実績のあがり難い条件下にあったのに、「形式的論理を根拠に不利益がないと論ずる態度」から、彼ら（のうち二名）の「実績が悪い、努力が足りない、あるいは能力が低いと評価していたことをうかがわせる」。他方、昭和四二（一九六七）年にかけての表彰、実務試験合格等の実績は、彼らが「相当の能力を有していたことをうかがわせ」、他に「業務能力が低いとか、非違行為……を認めるに足りる証拠はない」。加えて、副参事昇格には係長昇進が実際上前提となっていたが、芝労組結成後、X組合員で係長昇進者は一人もない。但し係長職は平成四年に廃止されている。

(5) (4)の事実を総合すると、補助参加人は、X組合員をライン係長等に昇進させない方針の下に人事評価で低査定し、係長昇進者と非昇進者との間でも職責等の差異を理由に査定格差を設けた。これは結局、組合差別に当たる。補助参加人の人事考課制度は制度としては公正評価の仕組みを持つとしても、運用上査定差別による組合差別は可能。

(6) 学科試験が公正さに欠けるとまではいえず、論文試験も公平確保措置が執られている。

(7) 以上の差別的取扱いの「持つ意味を考えると、Xらの……成績不振の原因が本人の努力不足にあることを考慮

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

しても、補助参加人の行為の重大性を看過することはできないから、前記①と彼らの「昇格試験不合格の結果との間に相当因果関係を認めるのが相当である」。

## (若干の検討)

本件は、組合が申立人及び原告となり、その所属組合員の多数がその属性故の差別を訴えたケースであるから、菅野教授の言う全体的査定差別の事件に該当し、本来的には大量観察方式が採られるべき事件であると思われる。しかし、昇格試験が実施され、申立人らはその成績も悪かったことで、人事考課における査定差別の有無に加え、仮にそれが有とした場合、昇格試験の悪成績との間でいずれが不昇格措置に作用したか、という点が焦点となったことから、通常的大量観察方式とは異なる判断基準が求められることとなった(加えて、二審は、本件X組合の組合員数(三二名)が対立組合のそれ(七二六名)に比して圧倒的少数であることを理由に同方式の適用が不可能であることを明言した(但し、一審はこの点を明言していない))。

先ず、一審が示した賃金制度ごとの判断基準は以下の通り。第一に、純粋な自動昇格制の下では昇格給与年齢到達者の不昇格措置は、不当労働行為意思を要するものの、ほぼ直接的に不当労働行為を成立させる。第二に、人事考課を基準とする場合は、低査定による不昇格措置が不当労働行為意思に基づくか否かで判断する。第三に、昇格試験を基準とする場合、たとえ組合嫌悪を示す事実が認められても、その昇格試験が形式的、名目的でない限り、直ちに不当労働行為とは認められない。その具体的判断基準は、人事考課とそれ以外の評価項目との比重や運用実態であり、人事考課の比重が大きければ、第二の場合に準じて考え、その逆であれば不当労働行為は成立しない、としている。ここまでは、通常的大量観察方式に倣った判断と考えると良いであろう。従って、使用者側には、菅野整理に言う(c)の

不存在の個別立証によって不利益取扱いの推定を覆す可能性が残される、と考えられるが、この点についての言及がないので、使用者にその可能性が残されているのか否か、必ずしも明確ではない。また、判決は、人事考課とそれ以外の評価項目との比重が同程度である場合で、本文①と本文②とでいずれも不昇格措置との間に十分条件的因果関係がある場合について述べ、本文②が労働者の責めに帰すべき場合、①と②の持つ意味を比較検討し、結局は①と不昇格措置との相当因果関係により判断すべき、としている。そして、本件はまさにこの場合に当たるとして、相当因果関係の有無が判断されている。

そして、その相当因果関係の認定に当たり、一審は以下のような事情を考慮している。(1)組合嫌悪をうかがわせる事実、(2)(a)評価の全体的比較により明らかとなったX組合員と芝労組組合員との評価格差、(b)芝労組組合員や出身者による人事評価担当とX組合敵視政策の影響、(c)本件協定締結前の労使対立によるX組合員的能力開発意欲の希薄化及びそれによる能力格差の発生とその後の回復の経過、(d)形式的論理を盾に実績のあがり難い条件を十分に考慮しうとしなかった姿勢、等の事実から分かる、芝労組組合員と比較して能力等に見合わない低査定、(3)表彰や実務試験合格実績等からうかがわれるX組合員(のうち二名)の相当の能力の保有、(4)ライン係長等への昇進阻害の方針、等。ここで、大量観察方式との平仄を考えると、一見、(1)、(2)(b)(d)、(4)は菅野整理で言う(b)に、(2)(a)は同じく(a)あるいは比較の前提としての集団間の等質性<sup>(1)</sup>に、(2)(c)、(3)は同じく(c)に、それぞれ対応しているか、に思われる。しかし、実際にそのように言えるか、更に検討が必要である。

一般に、相当因果関係との文言は、(1)事実的因果関係に対する意味で、責任制限により賠償範囲を制限するための概念、(2)事実的因果関係の存否自体が判明しない時に、法的に因果関係を推定、確定するための概念、(3)一つの結果

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

に対して複数の原因ないし因果関係（通常は必要条件的因果関係）が競合していると考えられる場合に（法的には一つの結果（損害）に一つの原因しか存しない、という考え方も可能だが、日本では一般にそう考えない<sup>(12)</sup>）、採用する因果関係を選択するための概念、等として用いられている。本件では、人事評価での低査定と昇格試験不合格との十分条件的因果関係の存在は明らかであったが、その低査定が差別的取扱いによるものであること、即ち、差別的低査定と昇格試験不合格との因果関係の存在は、直接的に証明され得ず、だからこそ大量観察方式に近い判断要素が示されたと思われることから、一方では、(2)に近い趣旨で用いられている、とも考えられる。しかし、本文②の事実が不利益取扱いを主張する者の責めに帰すべき事由に基づくものであれば、その事実の持つ意味と①の事実の持つ意味とを「比較、検討し、不当労働行為の制度の趣旨、労使間の公平の観点に照らし、いずれを重視すべきかを判断して……相当因果関係の有無を」判断すべき、との判示から明らかなように、やはり十分条件的因果関係が競合する場合<sup>(13)</sup>（そもそも、通常は、前提となる十分条件的因果関係自体の存否こそが問題となる場合が多いであろうが）に、採用すべき因果関係を法的に価値選択するための趣旨も併せ持っている、と考えるのが妥当であろう。すなわち、労働者（申立人）側は、因果関係の存在を示す間接的な事実のほか、判決のいう①②の事実の意味、性格や、制度趣旨等の法的価値事実を以て、目指す因果関係の（法的）存在を主張することとなる。その意味において、ここでの立証は、本来は大量査定差別事案における大量観察方式による場合とは異なるものと思われる。

なお、一審は事実的因果関係という用語を何の前提も述べずに十分条件的因果関係（ないしは決定的因果関係）と捉えているようだが、<sup>(14)</sup>必要条件的因果関係を示し得ない論拠は語られていない。本件のように十分条件的因果関係が競合する場合の判断、論理構成については民事法学上も十分な説明は進んでいないようだが、例え本判決のいう事実

的因果関係が後者を示したとしても、「原則として、条件関係に依拠する伝統的因果関係においては、因果関係の競合があつたとしても、そのこと自体は、問題となつてゐる加害行為と結果との事実的な因果関係に変更を加えるものではない」<sup>(15)</sup>、というのが民事損害賠償論に詳しい窪田充見教授の分析である。

最後に、労働委員会の裁量について、判決は特に一般論を述べてはいないが、以上の判断に反し、不当労働行為の成立を否定した命令部分、及び救済の対象期間に関する命令部分<sup>(16)</sup>を取り消す一方で、X<sub>3</sub>らの救済方法として、単に年功を加味して副参事に昇格させれば足りる旨主張したXの主張を排除し、「いかなる救済方法を執るべきかはYがその裁量により決定すべきことである」と述べている。<sup>(17)</sup>これは、労組法七条一号及の法解釈としての前掲のような因果関係（ないし不当労働行為の成立・不成立）、二七条二項の法解釈、の各々に関する委員会の判断を修正すると共に、成立した不当労働行為に対する具体的な救済方法については委員会判断を尊重したもの、と考えられる。

### 〈二審〉——Y請求一部認容、原判決一部変更——

1 補助参加人におけるような昇格試験制度「を採用している場合、……使用者が不当労働行為意思に基づく差別的な低位な査定をしたとしても、他方において、学科試験や論文試験の各得点も低く、……右差別的な低位の査定がなかったとしても、合格の可能性が認められないときは、筆記試験が単に名目的なもの又は形骸化されたものでなく、その運用規程の内容が不合理なものでなく、かつ、筆記試験の実施及び採点が不公正・不公平と認められない限り、……相当因果関係を欠き、不当労働行為は成立しない」。

2 (一)……(略)……

(二)(1)……(4)「補助参加人は、本件和解協定成立後今日に至るまで引き続きX組合を嫌悪している……。そうす



## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

ると、……X<sub>3</sub>らに対する……低い査定は、X組合に対する右不当労働行為意思に基づくものと認めるのが相当である」。

(三)(1)……(3) 芝労組結成時からの労使対立があり、X組合員の能力開発の希薄化、OA化に伴う技術習得の遅れのため、本件和解協定時には「事務に関する能力及び知識に相当程度の差が生じていた」。その後、年数に応じて成績が次第に向上したが、芝労組組合員との比較では「より低い査定を受けていることを否定できない」。また、彼ら(のうち二名)は、確かに実績のあがり難い地域を担当したが、条件に合わせて目標設定されており、「補助参加人らが同人らの勤務実績を低く査定するため、殊更、勤務実績の上がらない地域を担当地域に指定し、同人らの人事考課の査定を低くしたものと認め難い」。

(4)……(8) X組合員でライン係長、同店舗長代理(新人事制度では課長)への昇進者はない。

(四)……(略)……

(五) 以上2の事実によれば、補助参加人のX組合嫌悪、芝労組組合員との間の査定格差、は認められるが、もともとX組合員は、長期の労使紛争の間、能力開発意欲の希薄化、新たな技術知識習得の遅れがあり、芝労組組合員に比べ、「業務に関する能力及び知識が……相当程度の格差を生ずるに至っていた」から、「右労使紛争の責任の所在がいずれにあるにせよ、この事実を反映し」た査定格差があるのはやむを得ない。そして、本件和解協定後、少なくともX<sub>3</sub>らが副参事昇格を求める時期までに、これらについて、彼らを含むX「組合員が芝労組の組合員と比較して、同等、同量又は大差がない程度に達していたものと認めるに足りる証拠は存しない」。また、X組合員数三二名に対し、芝労組組合員数は七二六名と圧倒的。従って、「組合員の業務能力等に格差があり、かつ、組合員数についても圧倒的な差

異の存する」X組合員と芝労組組合員とを「いわゆる大量観察方法により、……格差の原因が……不当労働行為意思に基づく差別的取扱いによるものであるかどうかを論ずることは、比較の前提条件を欠くものとして、適当ではない」。そして、芝労組組合員ないしその出身者によるX組合員の人事考課は、彼らが圧倒的多数である以上、「組織上やむを得ない」。

他方、X<sub>3</sub>らは、学科・論文試験の各得点が低く、受験者中最高の人事考課得点を加えても、合格最低点に達しない。よって、「仮にX<sub>3</sub>らの……低い査定が補助参加人の不当労働行為意思に基づく差別的取扱いの結果であるとしても、……副参事昇格試験不合格との間に相当因果関係はないものといわざるを得ない」。

なお、Xらの主張する副参事昇格の年功的運用の実態は、昇格試験制度の導入、経験年数の増加は合格率向上に寄与すること、等からも認められない。

(若干の検討)

二審は、原審の示した賃金制度ごとの一般的な判断基準については支持している。その上で、原審の因果関係理論そのものを変更したことが、結論を違えた最大のポイントと言えよう。すなわち、二審は、審査対象となる査定差別による不当労働行為の成否を、一応は、査定差別と不昇格措置間の相当因果関係の有無で判断することを認めつつ、しかし、それ以外の理由とで十分条件的因果関係が競合する場合、原則その存在自体を否定する立場を採っている(留保として挙げられている筆記試験が名目的、不公正な場合等は、結局、競合する因果関係の存在自体を否定するものとも考えられるから同じ事がいえる)。その意味では、本件は後段での競合する十分条件的因果関係の認定により既に決したものとも言える。そしてこの場合、本件で用いられた「相当因果関係」概念のうち、十分条件的因果関係

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

が競合する場合の法的価値選択としての趣旨は、既に消失していることになる。しかも、相当因果関係による審査が意味を持つのは、一審の示す第三類型に該当し、人事考課とそれ以外の評価項目との比重が同程度で、なおかつ一審本文②と不昇格措置とに十分条件的因果関係の存在までは認められない場合、に限られることになる。いずれにせよ、結果として、その趣旨は、一審（若干の検討）の相当因果関係に関する分類で示した②の趣旨に近くなるから、その判断要素は通常の全体的査定差別事案における大量観察方式との平仄を回復されることになる。即ち、先ずは、（i）組合嫌悪をうかがわせる事実、（ii）芝労組組合員との間の査定格差の存在、が認められたところまでは原審とほぼ同様だが（但し、原審とは異なり、（ii）は、前述の新規商品対応技術の未習得による能力及び知識の相違等から正当な格差と評価されている<sup>(18)</sup>）、（iii）芝労組組合員との間の能力実績の同等性、の要素が明言され、結論的には否定されている。

しかし、二審は、それにとどまらず、審査対象の相当因果関係の判断要素に関する事実の認定も違えている。主なポイントとしては、原審も認定した労使対立によるX組合員の能力開発意欲の希薄化に加え、新規商品対応技術の未習得を指摘したこと（一審②⑤、二審（iii）に関連）、営業担当地域に応じた目標設定を積極的に評価し、X<sub>3</sub>らの目標達成度の低廉さを指摘したこと（一審②④、二審（iii）に関連）、原審の認めた表彰等の実績に関する評価を削除したこと（一審③、二審（iii）に関連）、等が挙げられる。

また、通常的大量観察方式については、原審を否定する趣旨で、（ $\alpha$ ）業務能力等の格差、（ $\beta$ ）組合員数の圧倒的格差、の存する場合、X組合員と芝労組組合員との間での同方式による不当労働行為意思の推定は不適當、と明言されている。しかし、ここでは第一に、本判決が原審判断のどの部分をとって大量観察方式による不当労働行為の推定

としているのか明らかではない。前掲の(2)(a)のみを指しているようにも見えるが、同方式の判断枠組みからすると、本来は、原審が示した相当因果関係の判断要素全てを指していなければおかしい。しかし、先述の通り、そもそも原審による相当因果関係の判断は、判断要素こそ似ているものの、大量観察方式としてなされたものではなかったはずである。第二に、本判決は、相当因果関係の判断に当たり、大量観察方式に倣った判断枠組みを採用しつつ、別途、大量観察方式の採用を否定している。ということは、本判決の相当因果関係判断枠組み全体も、やはり大量観察方式に倣っていても、あくまでそれとは異なる、ということである。以上を踏まえ、改めてその本旨を検討するに、(β)はともかく、(α)については、若干検討の余地がある。先ず、詳細は後述するが、低査定を受けた者による恣意的な集団形成等の特別な事情のない限り、ほんらいこのような要素を大量観察方式適用の前提に置くべきではない。次に、ここで示された格差は、あくまで労使関係の対立、しかも使用者側の有責性を払拭できない事柄が原因となっている。にもかかわらず、格差という結果だけを採用して、大量観察方式の適用を初手から否定するのはいかなるものだろうか。やはり、その理由によっては、ここでいう業務能力の同等性は擬制されるべきではなからうか。<sup>(9)</sup>

更に、本判決で、対象因果関係の相当性判断に当たって、一審同様、前記(i)(ii)に加え、(iii)の立証までもが実質的に労働者(申立人)側に課されていることが気にかかるが、これは大量観察方式には直接関わらないので、特に論難する必要はないであろう。

なお、おそらくは一審の前掲1(一)(1)に関連して、年功序列制の判断基準として、経験年数増加による合格率向上(昇格者増加)は年功制とはいえないとされていることも注目される。

労働委員会の裁量に関しては、以上の判断に基づきX<sub>3</sub>に関する委員会の判断を支持した他、各救済対象者に適用

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

される法二七条二項所定の除籍期間の解釈に関わり、それが委員会の裁量を入れる余地のない問題であることを理由に、その裁量を尊重して委員会による再度の判断を求めた原審判断を修正する、等の判断を行った。しかし、これらは、不当労働行為の成否に関する法解釈を司法審査対象とし、成立した不当労働行為に対する具体的な救済方法については委員会判断を尊重する従来の姿勢を変更するものとは思われない。

(3) 国民生活金融公庫事件（東京地裁平成一二年二月二日判決（労判七八三号一一六頁））

〈事案の概要〉 X（国民生活金融公庫…原告）では、昭和三二年頃から補助参加人ら一九名（一名除き国民生活金融公庫労働組合（昭和六一年時点で約三四〇〇名。以下国金労と呼ぶ）組合員で全員が全国活会、発展会会員）との対立が生じ、四〇年の職務給反対闘争、四二年の環境衛生金融公庫設置反対闘争、四四～四六年頃の賃上げ闘争、四九年のスト、オンライシフト闘争、五〇年以降の増員闘争、等、活発な闘争が繰り返されていた。この間、参加人らの一部は、執行委員長、本部役員となるなど、活動の中心となってきた。他方、四六年頃にはX労務担当理事より国金労批判層（以下「良識層」と呼称）誕生への期待が表明され、その後本部闘争方針に反発が生じ、支部レベルで「良識層」が増加、五五年国金労定期大会では、労資協調路線が採択され、参加人らが反主流派となった。対する参加人ら側は、五三年九月に全国活会、五九年七月には発展会を結成、不当差別是正を要求する等、対抗姿勢を見せていた。X側も、四八年には支部の体質改善指示、五六年、五九年には管理職対象会議での参加人らに関する指示を行う等、対抗策を講じていた。

Xの賃金制度は、従来、通し号俸制を基本とする年功型体系であったが、四〇年七月、参加人らの反対を受ける中、

職能給制度に変更された。同制度下での基本給＝本俸は、初任給高卒六等級初号、大卒五等級初号、を原則として、次年度以降は人事考課による等級（一～六等級の六段階）＋号俸（各等級毎に八号）で決定され、等級は「職務内容（複雑度、困難度）」＋「責任度合」に対応して初期設定されていた。定期昇給は、人事考課結果により成績評語を決定し、これを「評語、昇給号数対応表」に照会して各等級内での号数上昇をもたらしていた。個々人の昇格（昇級）は、定期昇給とは別に、「能力」＋「適性」＋「勤務成績」を総合勘案し、直近上位等級の職務遂行能力保有を認められた者について行っていたが、最小在級年数、標準在級年数、成績要件があり、これは、上位に行くほど差が付く構造になっていた。昇格手順は、(1)「勤務成績内申書」＋「勤務報告書（昇格の是非に関する評定結果＋将来性に関する意見等を記載）」を人事部長宛に提出（所属長（支店長））↓(2)提出書類を勘案し、昇格対象者をリストアップ（人事部長）↓(3)総裁による決定（総裁）、との手続に拠っていた。

昭和六〇年三月までは旧人事給与制度が採用され、一等級は所属長クラス、二・三等級は役付職員クラス、に対応し、両者合わせて全職員の約三割を占め、役職対等級の関係は「役職位と等級との対応表」に記載されていた。任用は、必要等級充足者から選抜し、発令。任用基準は「役職位任用基準」に記載されていた。

六〇年四月以降は、(1)定年延長に伴う給与財源確保、(2)調査役・副調査役といった役職の割合増加対策、等を契機として人事給与制度が採用され、職員の等級分類を従来の六段階から八段階に変更。課長に対応する特三等級、副調査役に対応する特四等級が設置された。うち特四等級者は、四等級者のうち高度な判定的業務、課長及び調査役を補佐する職務遂行能力に達している者の中から選考する方針が採られた。昇格（昇級）については、直近上位等級の職務遂行能力の保有を認められた者につき、そのの中から選抜して「昇格する制度への変更がなされた他、一部自動

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

昇格制度の廃止等が行われた。また、同一等級内の定昇額（号俸間格差）が、従来の同額から上位に向かって遞減する制度へ変更された。

なお、大卒同期入社者の三等級昇格者は入庫一八年以降、七〇～八〇％に達していた。また、昭和三十一年から四二年高卒同期入社者の四等級ないし特四等級昇格者も、一部例外を除き、昭和六〇年四月時点でおおむね七五％以上に達していた。しかし、高卒者の三等級昇格者については、入庫後相当長い期間が経過しても、その割合が七〇～八〇％に達するということはできなかった。

次に、Xの人事考課は、昇給の基礎資料、昇格・役職位任用の参考資料となる勤務成績内申書、及び、昇格者選定の基礎資料となる勤務報告書、の作成に際して行われていた。前者では、「勤務態度」「勤務実績」「勤務能力」の三分野が項目別に評価され、各分野別に細分化した評価要素（「評価要素説明書」により評語と評価基準の具体的めやすが示されている）があり、等級ごとに異なっていた。項目別評価をもとにS A B C Dの五段階の総合評価が下され（新制度下では項目毎に五段階評価して総合）、その割合は、労使の確認事項として、S…三％、A…一二％、B…八一％、C…一％程度、D…一％程度、と決められていた。また後者では、五等級で（次期昇格期）在級五年以上の者と四～二等級の者全員が対象とされ、所属長（支店長）により、必要に応じ次長、課長の意見聴取を踏まえ、「性向」（性格分析）＋「適性」（職務適性）等＋「将来性」につき五段階評定がなされた。その他、「将来に関する意見」欄には、上位等級への昇格の可否及び時期等が記入されることとなっていた。新制度下でも制度の概略に変更はなかった。

以上のような事情の下で、補助参加人からの査定差別による不当労働行為の申立に対し、Y（都労委）は、平成

四年、全員についてその成立を認め、昭和五九〇六二年度につき、同期中位者の役職位及び給与への是正及び既支給額との差額の支払を命じたところ、Xがその取消を求めて提訴したのが本件である。本件で特に争われたのは、補助参加人らのうち、大卒者の三等級への昇格の可否、同じく調査役への任用の可否、高卒者の三等級及び四等級への昇格の可否、同じく副調査役及び調査役への任用の可否、についてであった。

〈判旨〉——X請求認容、一部棄却——

・Xによる組合嫌悪の有無について

本件認定「事実を総合すると、Xは、昭和五五年以前補助参加人A、B、Cらを中心として行われた先鋭的な組合活動に対して既に強く嫌悪し、このような国金労の活動方針を労使協調路線に変換させるためにいわゆる良識層の育成に努めたところ、その成果が上がり、右補助参加人らの活動方針に同調して行動をとんでいた補助参加人らを国金労内で少数派、反主流派とするに至ったが、補助参加人らがさらに企業告発型の闘争方針を強めて盛んに活動を行ったため、Xは補助参加人らに対しますます嫌悪を強めていったことが認められる」。

・Xの人事制度と不当労働行為の成否について

1、年功管理的運用の趣旨と不当労働行為意思との関係について

まず、「遅くとも入庫何年までには特段の事情のない限り職員全員を三等級に昇格させるといふ運用が行われている」場合、三等級昇格につき、「年功管理的な運用が行われている」ことになる。このような場合には、「補助参加人らがいつまでたっても昇格しないとすれば、特段の事情が認められない限り、……Xの補助参加人らの活動に対する嫌悪とあいまって、Xの不当労働行為意思に基づくものであると推認することができる（※以上(1)（三柴）」。



## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

次に、(1)の「運用とは別に、三等級へ昇格する者については、その入庫からの年次がおおむね一致しているという意味で年功管理的な運用が行われていると表現する場合もあるう」。この場合、「職員が、三等級へ昇格する年次に到達したにもかかわらず、昇格しなかったことが不当労働行為となるというためには、前提としてその職員が三等級へ昇格してしかるべきであるという事実が認められなければならない」。これには「次のような事実の証明（労働委員会の手続においては疎明。以下同じ。）が必要である（※以上(2)（三柴）」。

「まず、前記のように、補助参加人ら以外の職員については、特段の事情のない限り、時期の差はあるにしても、最終的には職員全員を昇格させるという運用が行われていることである（※(2)―1（三柴）」。

次に、……補助参加人らが、三等級へ昇格した者と比較して能力、勤務成績等において劣らないことが証明されれば、……他に合理的な理由が証明されない限り、補助参加人らの組合活動に対する嫌悪とあいまって、不当労働行為意思に基づく不利益取扱い……を推認することができる（※(2)―2（三柴）」。

さらに、(2)―2「が直接証明されないとしても、Xが補助参加人らの勤務実績等を無視し、あるいは虚偽の事実を根拠として補助参加人らを殊更に低く評価している事実が証明された場合において、勤務実績等の無視又は事実の虚構の態様及び程度と他の具体的事実とを併せて考えると、Xが……意図的にそのように低く評価していると推認できるときには、補助参加人らの組合活動に対する嫌悪とあいまって、不当労働行為意思に基づく不利益取扱いであることを推認することができる（※(2)―3（三柴）」。

もっとも、その事実の立証には、使用者による人事考課資料の開示が前提となるし、實際上社内の極秘文書の存在の判明等の特別の事情が必要である。「しかしながら、長い年数をかけて能力等を見極めて昇格させるか否かが決定されており（※(2)―3―①（三柴）」、運用上、同期同学歴の職員の大

多数の者が昇格するという実態が存する場合(※(2)―3―②(三柴))……、昇格していない職員は、……職場の同僚等からも、……うかがい知ることができるほど、……具体的に明確な根拠が存するはずである。このような場合には、当該労働者は、端的に、自分の把握しうる限りにおいてその能力、勤務成績が劣悪とはいえないことを具体的根拠を挙げて立証(※(2)―3―③―1(三柴))すれば足りるものと考えられる」。すなわち、職員がそのような「具体的事実を立証したときには、反証のない限り、その能力、勤務実績は劣悪ではないと認定することになるから、使用者は、その職員の能力、勤務成績が相当劣悪であることを裏付ける具体的事実を立証(※(2)―3―③―2(三柴))する実際上の必要が生ずるものというべきである(したがって、まず、使用者がその職員の能力、勤務成績が相当劣悪であることを裏付ける具体的事実を主張立証し、職員がこれを否定する根拠を主張立証するという運用(※(2)―3―③(三柴))が効率的、実際的である場合が少なくないであろう。このような運用がとられたとしても、それが証明責任を無視したり、転換するものではないことはいうまでもない)」。本件に即していえば、三等級昇格者決定まで相当年数をかけているか(※(2)―3―①に対応(三柴))、運用上、同期同学歴職員の大多数が三等級へ昇格する実態があるか(※(2)―3―②に対応(三柴))、補助参加人らの能力、勤務成績が相当劣悪とはいえないか否か(※(2)―3―③に対応(三柴))を検討すべきこととなる。

まず、新旧両制度における三等級は役職的に課長・調査役(旧制度)、調査役(新制度)に対応し、調査役は、その昇格基準、人事考課権の欠如、出退勤の時間拘束、等の実態から、「労働委員会が救済方法として調査役への任用を命じて、Xの管理監督権限、指揮命令権限の系統上、特に支障はないものと考えられる」。四等級昇格、副調査役任用についても同様。昇給も同様。

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

## 2、Xの人事考課制度について

## (一) 人事考課制度の整備

「Xにおいては、その人事給与制度中の……評価の手續に關し、……より客観的な評価を目指して制度に工夫がされているといふことができる」。

「さらに、証拠……によれば、その評価の公正さを担保するために、以下の制度、方策等が施されていることが認められる」。ア 指導観察記録の作成 イ 人事考課実施要項、人事考課手引きの作成…Xが作成、担当者に配布。

(ア) 評価要素説明書・補足説明書 (イ) 評価の心構え (ウ) 評価者訓練 (エ) 昇格・昇級に関する通知・説明 (毎年の昇給・昇格状況の組合への通知、CD評価者本人への希望に応じた理由説明) (オ) 苦情処理委員会

「以上によれば、Xの人事考課制度は、その公共性、客観性を担保するための仕組みが整備されているといふことができる」。

## (二) 人事考課制度の運用実態について (年功管理的運用の有無)

## (1) 大卒者の三等級への昇格について

認定「事実によれば、Xにおいては、大卒者で、卒業年度の同期の者の中から三等級以上に昇格した者が出た後に、三等級に昇格せず、特四等級以下の下位等級に格付けされている者が、補助参加人ら以外に無視し得ない人数、割合で存在していることが明らかである。したがって、Xにおいて補助参加人ら以外の大卒者の職員につき最終的には職員全員を三等級に昇格させるという運用が行われているといふことはできない(※前記(2)―1の不成立(三柴))。他方、……Xにおいては、同期、同学歴の職員の七〇パーセント、八〇パーセントの者が三等級へ昇格しており、か

つ、三等級へ昇格する年次が入庫後相当長い年数であり、それだけの期間をかけて能力等を見定め、昇格させるか否かを決定している実態があるといふことができる（※前記(2)―3―①②の成立（三柴））。

したがって、補助参加人らは、同期の昇格者と比較して能力、勤務成績等において劣らないことを立証するか（※前記(2)―2に対応（三柴））、又は（補助参加人らの能力、勤務成績が相当に劣悪であることが証明されない場合において（前記(2)―3―③に対応（三柴）））Xが人事考課において勤務実績等の事実を無視する等して補助参加人らを殊更に低く評価している事実（※前記(2)―3に対応（三柴））と、補助参加人らが三等級へ昇格する年次に到達している事実とを立証すべきである。

## (2) 大卒者の調査役への任用について

認定事実「によれば、大卒者のうち、副調査役及び調査役への……最速者の任用時期はおおむね一律……。また、その両者について、同期職員の過半数が任用されているが、「過半数に至った時期はばらつきがあり、必ずしも勤続年数に応じて一律であるとはいえない（前記(2)―1の不成立、(2)―3―①②の成立（三柴））」。

## (3) 高卒者の三等級及び四等級への昇格について

認定「事実によれば、Xにおいては、高卒者の三等級昇格について、……卒業年度の同期の者の中から三等級以上に昇格した者が出た後にも、三等級に昇格せず、特四等級以下の下位等級に格付けされている者が、約三〇パーセントを超える期が少なくなく、補助参加人ら以外に無視し得ない人数、割合で存在していることが明らかである。したがって、Xにおいて補助参加人ら以外の高卒者の職員につき最終的には職員全員を三等級に昇格させるという運用が行われているといふことができないことはもちろん（※前記(2)―1の不成立（三柴））、入庫後相当長い年数が経過す

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

れば三等級に昇格する者の割合が七〇パーセントないし八〇パーセントに達するという実態があるということもできない（※前記②—3—②の不成立（三柴））。他方、高卒者の四等級昇格については、特四等級を含めてこれ以上の等級に格付けされている者は、昭和六〇年四月一日の時点で、……おおむね七五パーセント以上に達していた（※前記②—3—①②の成立（三柴））。

「したがって、補助参加人らのうち、本件命令において、特四等級へ昇格しないことが労働組合法七条一号の不利益取扱いに当たるとされた者は、昭和六〇年四月一日以降の時点であれば、特四等級へ昇格し得る年次に到達していることになるから、同期の昇格者と比較して能力、勤務成績等において劣らないことを立証するか（※前記②—2—対応（三柴））、又は（補助参加人らの能力、勤務成績が相当に劣悪であることが証明されない場合において（※前記②—3—③に対応（三柴））Xが人事考課において勤務実績等の事実を無視する等して補助参加人らを殊更に低く評価している事実とを立証すべき（※前記②—3—対応（三柴））である」。

(4) 高卒者の副調査役及び調査役への任用について

「Xにおいて補助参加人ら以外の高卒者の職員につき最終的には職員全員を副調査役又は調査役に昇進させるといふ運用が行われていることを認めるに足りる証拠はない（※前記②—1—の不成立（三柴））」。

他方、高卒男子につき、同期者中副調査役への最速者の任用時期は、ばらつきがあるが、おおよそ勤統一五年目ないし一七年目の幅の中にあり、かつ、全体傾向としては、その時期が徐々に早まっている。また同期者中過半数の者が副調査役に任用されるに至った時期も、同様におおよそ勤統一七年目ないし一九年目の幅の中にある（※前記②—3—①②の成立（三柴））。

同期者中調査役への最速者の任用時期も、同様にばらつきがみられるものの、勤続一七年目ないし二〇年目の中にある。一方、同期者中過半数の者が調査役に任用されるに至った時期については、その勤続年数に大きなばらつきがみられる（前記②—3—②の不成立（三柴））。

3、Xによる人事考課制度の恣意的・不公正運用の有無について

「確かに、補助参加人らは、……職務給が導入された昭和四一年度以降、補助参加人Tが二度評語Aを付与されたことがある以外、すべて評語B以下を付与されている……」。「しかし、……中堅男子職員の……五割から六割の者は評語B以下である……から、補助参加人らがほとんど評語Bを付与されていたことをもって評価の公正性を否定する……右主張は理由がない」。

その他の事情「にも照らすと、Xの人事考課制度の運用実態として、Y及び補助参加人らが……主張する根拠によつては、補助参加人らを対象としてその人事考課上の評価が恣意的に行われていたものと認めることはできない」。

4、大量観察方式からの判断

・大卒者の三等級昇格について

「ところで、……補助参加人らの役職位（等級）あるいは号俸は、昭和五〇年度から昭和六三年度にかけて、その同期者中総じて低位に位置づけられている」。

「さらに、……補助参加人らと同様に同期者中低位に位置づけられている者のうちには、全国活会あるいは発展会の会員として、補助参加人らと同様の活動を行っていた者がいることが認められる」。

「以上の事実には、……補助参加人らが全国活会あるいは発展会を形成して一様に企業告発型の闘争方針の下に活動

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

を行っていたのであり、Xはこれを嫌悪していたとの事実を併せ考えれば、補助参加人らによって形成される集団と比較対照すべき集団との間において勤務の実績ないし成績が全体的にみて隔たりがなく均一性を有するとの前提が否定されず、かつ、反証のない限り、補助参加人らが処遇上低位に位置づけられている原因は右のような活動を行っていたことにあることが一応推認されるところであるが、前記のとおり、Xの職能給制度の運用実態として、大卒者で、卒業年度の同期の者の中から三等級以上に昇格した者が出た後にも、三等級に昇格せず、特四等級以下の下位等級に格付けされている者が、補助参加人ら以外に無視し得ない人数、割合で存在していること等の事実が認められる（※前記(2)―3―②の否定（三柴））以上、右の推認は既に動揺しており、この推認に基づいて不当労働行為の成立を認めることはできない。補助参加人らは、前記のとおり、同期、同学歴の昇格者と比較して能力、勤務成績等において劣らないことを立証するか（※前記(2)―2に対応（三柴））、又は（補助参加人らの能力、勤務成績が相当に劣悪であることが証明されない場合において（※前記(2)―3―③に対応（三柴））Xが人事考課において勤務実績等の事実を無視する等して補助参加人らを殊更に低く評価している事実を立証すること（※前記(2)―3に対応（三柴））を要する」。

## 5、補助参加人らが立証すべき事実

## (一) 補助参加人らのうち大卒者の昇格、昇給又は調査役への職位任用について

(1) 「三等級への昇格については、該当する補助参加人らが同期の昇格者（本件命令の命じている救済方法を維持するためには本来は同期の中位者）と比較して能力、勤務成績等において劣らないことを立証すべきであるが（※前記(2)―2に対応（三柴））、これが立証できないときには、この事実に替えて、Xが人事考課において補助参加人らの勤

務実績等を見做し、あるいは虚偽の事実を根拠として補助参加人らを殊更に低く評価している事実その他の具体的事実、すなわち、Xが補助参加人らを三等級へ昇格させないために意図的に……低く評価しているものと推認する根拠となる事実を立証すべきである（※前記②—3に対応（三柴））。また、端的に、該当する補助参加人らの能力、勤務成績が相当劣悪とはいえない事実を立証することも可能である（※前記②—3—③に対応（三柴））。

(2) 調査役の職位への任用について…(1)と同様。

(3) 昇給について…(1)に準じる。

(二) 同じく高卒者の昇格、昇給又は副調査役若しくは調査役への職位任用について

(1) 特四等級への昇格及び副調査役への職人任用について…(一)(1)と同様。

(2) 「三等級への昇格については、該当する補助参加人らが同期の昇格者と比較して能力、勤務実績等において劣らないことを立証すること（※前記②—2に対応（三柴））ができる」とすれば、実際上はこれが唯一の立証方法となる。調査役への職位任用についても同様である」。

(3) 昇給について…(一)(1)と同様。

・不当労働行為成立を前提としたYによる救済措置（同期中位者の役職位及び給与への是正）の合法性

補助参加人らのうち、三名「については、労働組合法七条一号の不利益取扱い及び同条三号の支配介入の不当労働行為が成立する」ので、「右不当労働行為事実と、Yが本件命令において命じた救済措置との関係を検討する」。

「一般に、昇格・昇給に関する差別の不当労働行為が認定される場合、労働委員会が採り得る救済措置としては、使用者に対して再査定を命ずる方法と是正すべき格付を具体的に命ずる方法とが考えられる。このうち後者の方法に



## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

関しては、使用者の査定格（裁量権）との関係が問題となるが、本件の三等級への昇格についていうと」、前記(2)―3に対応するような場合」には、補助参加人らを三等級へ昇格させるべき時期及び格付に関し、比較の対象となる同期、同学歴の職員の能力、勤務実績等が明らかにされていない限り、労働委員会が裁量により同期、同学歴の職員の中位者と同等の格付をすることも適法であると解するのが相当である。労働組合法七条一号は、……文言上損害の発生等が要件となる旨を規定していないから、同号違反を肯定するには、使用者が不当労働行為意思をもって不利益な取扱いをした事実（不利益な取扱いがされたというためには何らかの不利益の結果が生じたことを要する……）の疎明（訴訟においては主張立証）を要するが、それをもって足り、……生じた実害の具体的な内容・程度は不当労働行為の成立要件そのものではないと解するのが相当である<sup>(2)</sup>」。

「以上を前提に、前記補助参加人ら三名について検討する」と、いずれも「Xが人事考課上殊更に低く評価し、……不当に低く格付けしたこと（※前記(2)―3に対応（三柴））に基づいて考えると、Yが、……同期中位者と少なくとも同等の格付をされるべきであったとして救済措置を執ることもその裁量権の範囲内であると解するのが相当である」。

## （若干の検討）

本件では、組合内の一部の者についてのみ査定差別が主張されているので、本来的には部分的ないし個別的査定差別事件と言えよう。但し、全員が同じ組合の組合員で、かつ全国活会、発展会といった活動団体の構成員という共通の属性を持つので、全体的査定差別事件に近い性格を持つとは言えよう。示された賃金制度ごとの一般的判断基準は、次の通り。

その第一は、「遅くとも入庫何年までには特段の事情のない限り職員全員を……昇格させるという運用」、即ち「年功管理的運用」が行われている場合で、この場合の適当な時機における不昇格措置は、特段の事情なき限り、不当労働行為を推認させる、とする。これは、芝信金事件一(二)審判決の言う「給与年齢による自動昇格制が採られている場合」とほぼ同旨と考えられるが、一定期間の猶予が与えられている点などで異なると思われる(1)。

第二は、昇格者「については、その入庫からの年次がおおむね一致しているという意味で年功管理的な運用が行われていると表現する場合」である。この場合、昇格年次に達した職員の不昇格措置を不当労働行為「というためには、前提としてその職員が……昇格してしかるべきであるという事実が認められなければなら」ず、それには以下のような事実の証明が必要である、とする(2)。

先ず、「補助参加人ら以外の職員については、特段の事情のない限り、時期の差はあるにしても、最終的には職員全員を昇格させるという運用が行われている」場合(2)―1)。これは前掲(1)と見分けが付き難いが、(1)は、ほぼ同時期の横並び自動昇格を前提としているのに対し、この場合は、時期の差を前提とした結果的な全員昇格を指しているもの、と思われる。その意味では、この条件の充足が否定されれば、即ち(1)の成立も否定されることになる、と思われる。

次に、補助参加人らが、昇格者と「能力、勤務成績等において劣らないことが証明され」、「他に合理的な理由が証明され」なかった場合(2)―2)。具体的な適用場面を見る限り、この場合の(2)―1)との関係は、いずれかの充足で足りるもの、と考えられる。

さらに、(2)―2)「が直接証明されな」くても、使用者側「が補助参加人らの勤務実績等を見無視し、あるいは虚偽の

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

事実を根拠として補助参加人らを殊更に低く評価している事実が証明された場合において、勤務実績等の無視又は事実の虚構の態様及び程度と他の具体的事実とを併せて考えると、Xが……意図的にそのように低く評価していると推認できる」場合(2)―3)。もっとも、その証明には人事考課資料が必要で、実際には使用者側がそれを保有していることが多いので困難。しかし、労働者側からは、(1)長い年数をかけた昇格者の見極め(2)―3―①)、(2)同期同学歴者の大多数の昇格実績(2)―3―②)、(3)自己の把握しうる限りでの、「その能力、勤務成績が劣悪とはいえないこと」の具体的根拠による立証(2)―3―③―1)、がなされれば良い。他方、使用者側からは、「その職員の能力、勤務成績が相当劣悪であることを裏付ける具体的事実」をもって反証(2)―3―③―2)することになる。そして、実際的には、「まず、使用者がその職員の能力、勤務成績が相当劣悪であることを裏付ける具体的事実を主張立証し、職員がこれを否定する根拠を主張立証するという運用(2)―3)」を推奨する。ここでの表現から察すると、(2)―3と、(2)―3―①②③及び(2)―3)の関係は、後者が成立しなければ前者は成立しない、というものではなく、後者の成立は前者の成立を意味するが、前者が直接立証される場合には、後者の成立は必ずしも必要ない、というものと思われる。

そして、その具体的判断では、先ず、Xの人事考課制度自体の公共性、客観性担保の仕組みを前提として認めた上、その年功管理的運用の有無について個別に検討している。先ず、(1)大卒者の三等級昇格については、前記(2)―1の成立を否定した上、(2)―3―①②の成立を認めている。よって、残る(2)―2、又は(2)―3、又は(2)―3―③の立証の必要性が示唆されている。次に、(2)大卒者の調査役への任用については、判示の趣旨が必ずしも明確ではないが、おそらく(2)―1の不成立(前示の通り、これは(1)の不成立も意味する)と(2)―3―①②の成立とが示唆されており、従って、その余の必要な立証事項も(1)と同様に示唆されている。また、(3)高卒者の三等級及び四等級への昇格については、

まず三等級昇格について、(2)―1、(2)―3―②の不成立が示唆され、次に四等級昇格について、(2)―3―①②の成立が示唆されている。結果、三等級昇格については、(2)―2の立証のみが可能性として残されること、四等級昇格については、(1)と同様の立証の必要性、が示唆されている。最後に、(4)高卒者の副調査役及び調査役任用については、先ず、両者について(2)―1の成立が否定され、次に、副調査役について、(2)―3―①②の成立、調査役については、おそらく(2)―3―②の不成立が示唆されているもの、と思われる。結果、副調査役任用については、(1)と同様の立証の必要性が示唆され、調査役任用については、本来(2)―2の立証が可能性として残されるはずだが、少なくとも掲載誌上この点への判決の言及は見あたらない。

このように、おおよそは、前示の一般基準に沿った判断がなされているものと思われる。

しかし、例えば、重要な(2)―1の成立・不成立に関する具体的判断にあたって、判決では、端的に要件に合致するか否かを述べたり（高卒者の副調査役及び調査役への任用（結論的に不成立））、同期同学歴者中、最速昇格・昇進者の発生時点での不昇格・昇進者の有無及びその割合を示したり（大卒者の三等級昇格、高卒者の三等級への昇格（結論的に不成立））、同期同学歴者中、最速昇格・昇進者の昇格・昇進時期の一律性の欠如を示したり（大卒者の調査役への任用（結論的に不成立））、と必ずしも一貫した具体的判断基準を示し得てはいないように思われる。同様に、(2)―3―②の成立・不成立に関する具体的判断に当たっても、端的に同期同学歴者の相当期間経過後の昇格・昇進割合を示したり（大卒者の三等級昇格（結論的に成立））、高卒者の三等級への昇格（結論的に不成立）、高卒者の四等級への昇格（結論的に成立）、同期同学歴者中、最速昇格・昇進者の昇格・昇進時期の一律性の存在と同じく過半数の昇格・昇進時期の一律性の欠如を示したり（大卒者の調査役への任

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

用（結論的に成立）、同期同学歴者中最速昇格・昇任者の昇格・昇任時期のおおよそその一律性の存在と同じく過半数の昇格・昇進時期のおおよそその一律性の存在（高卒男子の副調査役への任用（結論的に成立）、同期同学歴者中最速昇格・昇任者の昇格・昇任時期のおおよそその一律性の存在と同じく過半数の昇格・昇進時期の大きなばらつきが存在（高卒男子の調査役への任用（結論的に不成立）、といった一貫性の欠如が見られる。

また、ここでもう一点、特筆すべき点として、判決が、昇格についても昇進についても同じ判断基準を示し、その適用の下で審査を行っていること、が挙げられる。これは、昇進に関する使用者の人事権を尊重し、役職への不昇進を不当労働行為認定するためには、当該組合員の側で他の昇任者との能力実績の同等性に関する積極的事実を立証する責任がある、との立場をとり、大量観察方式により不当労働行為認定して主任職などへの格付けを命じた労働委員会命令の当該部分を取り消した紅屋商事（昇格格付）事件青森地裁昭和六一年二月二五日判決（労民集三七巻一号七〇頁）<sup>22</sup>等との整合性が問題となる。本件では、資格と役職とが対応表によって連動していること、また、全体的査定差別事件には当たらず大量観察方式が用いられていないこと、等から事案が異なる、等の事情が影響しているものと思われる。

次に、大卒者の三等級昇格に関する大量観察方式からの判断を見る。ここで判決は、(1)補助参加人らの同期同学歴者中、相対的に低位な位置づけ（＋同様の闘争的活動に従事した者の同様の位置づけ）、(2)Xによる組合嫌悪を示す事実、を認めた上で、(3)補助参加人らの形成する集団と比較対照すべき集団との間の勤務実績の全体的な均一性という前提が立証される限り、査定差別による不当労働行為を一応推認できる、としている。しかし、結論的に判決は、前示のように、ここで前記(2)―3―②の成立が否定されていることを理由に、推定が覆されている、と判断。残る(2)

―2、又は、(2)―3の立証の必要性を示唆している。

しかし、前述の菅野整理に従えば、(3)は本来、補助参加人らの(1)(2)に関する疎明を受けた使用者側の反証事項である。確かに、悪成績の者ばかりが集まって査定差別を訴えることを阻止する趣旨からも、比較対照となる集団間では、成員の数、属性等について初期的に一定程度の等質性を整えておく必要がある、と思われる。その意味で、グループを括る基準が不明確な場合には、あくまで比較の前提として、集団間の勤務に関わる能力実績の「均一性」について、申立人側に立証が委ねられる場合もあり得る。<sup>(23)</sup>ここでも、補助参加人らに求められているのは、あくまで全体的な均一性であるから、そのような趣旨であると思われる。しかし、そもそも、大量観察方式とは、(3)のような事項の直接的立証が困難なことを前提に、査定格差や申立組合に対する弱体化策動といった間接証拠をもって、差別意思の推定を図ろう、という制度のはずである。ここでは、詳細は不明だが、会社側の策動によって反主流派となった補助参加人らが集って申立人となって、同期同学歴者間の比較に基づいた訴えをなしていることが伺える以上、特に集団形成に不当な作為があるとも思われない。よって、たとえ「全体的な均一性」という事柄とはいえ、それを補助参加人側の初期的な立証事項とすることは、大量観察方式の趣旨を没却するもの、と考えられなくもない。

また、仮に本判決のこの部分に関する判断枠組みを認めるとしても、最初に補助参加人らの役職位(等級)あるいは号俸における全体的低位性(全体としての相対的低位性)を認めながら、同期同学歴者中の最速昇格・昇進者の発生日点での不昇格・昇進者の有無及びその割合から、全体的査定差別の推定を覆していることも論理的に納得がいかない。問題は、集団間の全体的な格差の正当性にあるはずであり、最速昇格・昇進者との比較とは関わらないはずだからである。

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

労働委員会の裁量については、不当労働行為に対する救済措置に関し、詳細が述べられている。その基本は、不当労働行為の成否に関する法解釈を司法審査対象とし、成立した不当労働行為に対する具体的救済方法につき委員会判断を尊重する従来の方針の延長線上にある。特筆すべきは、是正すべき格付けの具体的命令がなされる場合に関する判断で、(2)―3のように能力実績等の同等性が直接立証されず、間接証拠から差別意思が推認される場合にも、「比較の対象となる同期、同学歴の職員の能力、勤務実績等が明らかにされていない限り」、委員会は裁量により同期、同学歴の職員の中位者と同等の格付をすることも適法である、として、紅屋商事救済命令取消事件で先述した一律的な直接的是正命令を認めていることである。

ここで判決は、その理由として、第一に、労組法七条一号では不利益取扱いによる実害の内容や程度は要件とされていないこと、さらにその趣旨として、労使関係の特殊性と労働委員会による裁量的判断の必要性、を挙げている。これは、例えば、実際には査定差別の程度がわずかであったとしても、法七条一号違反の成立要件に不利益取扱いによる実害の内容や程度が定められていない以上、場合によってそれ以上の内容の救済を命ずることも、労働委員会の裁量の範囲内であり合法、との趣旨と思われる、後掲の朝日火災海上事件判決が、対象労働者らの職能資格格付け（昇格）及び役職（昇進）について、比較対象とされた同年同期入社者の業績等を基準として具体的指示を行った際にも同趣旨が述べられている。委員会の救済命令は原状回復の趣旨に制限されるとは限らないことを示していると思われる、注目される。

(4) 中労委(朝日火災海上)事件(東京地裁平成一三年八月三〇日判決(労判八一六号二七頁))

〈事実の概要〉 本件X(会社…本件 $\alpha$ 事件原告、 $\beta$ 事件補助参加人)は、昭和二六年に設立されたが、以降経営状態が悪く、特に五二年に約二〇億円の経常損失見込みが発覚してからは、合理化実行計画、組織改正等を実施するようになり、組合側との激しい対立が生じていた。五四年二月にはXより労組に対し、(1)賃金制度改訂、(2)退職金制度の実力主義化、(3)定年年齢統一的引き下げ、等につき提案があり、労組が反発、闘争の外部拡大方針をとった。一月、X営業本部長より労組を牽制する文書が発表され、労組の方針に反対する署名推進活動が勃発(「署名推進派」の誕生(以下、同派をB派、執行部派をA派と呼称))。五五年六月のX支部臨時大会では、B派の送り込み工作により、同派が代議員の半数近くを占め、九月の第四三回定例支部大会では、運動方針について代議員の見解が割れ、執行部役員も半数近くをB派が占めるに至った。しかし、同大会前後の職制の言動につき、五六年九月に都労委より支配介入認定がなされ、救済命令が発せられた。十一月の第四五回定例支部大会では、委員長と執行部役員の過半数がB派となり、労組内でのAB両派の対立も激化した。

懸案の前記提案事項については、五六年七月の人事諸制度改定に関する大筋合意、五八年五月の代償条件下での定年年齢統一的引き下げ及び退職金制度改定に関する合意、を経て相応の解決を見た。しかし、その後も前記営業本部長からの敵対的文書の発表、職制による代議員選出への介入、等は継続し、九月の第四九回定例支部大会では、役員全員がB派で構成されることとなった。

なお、この間、五四年九月のTに対するものを皮切りに、五五年八月一名、五六年四月三名、五七年四月二名、八月二名、一〇月一名、五八年四月四名、八月一名、一二月二名、とZら(労組組合員一九名…本件 $\alpha$ 事件Y補助参加



## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

人、 $\beta$ 事件原告) に対し、盛んに配転が行われてきている。

他方、Xの人事給与制度は、時系列で四段階に分類される。

第一は、昭和四三年度まで採用されていた制度で、学歴、入社年度に対応する「標準年齢」と役職を基本とする、ほぼ純粋な年功序列型賃金制度であった。

第二は、四三年度から実施された制度で、社員資格基準と呼ばれる職能資格基準により一～七以上(数の大きいほど上位)までに区分された「類」ごとに、「標準年齢」に応じて本俸額が決定される制度。うち、六類までは基本的に自動昇類制が採られ、人事考課制度でも、よほど問題のない限り、八～九割がB評定に集中する決まりとなっており、ほぼ年功的な制度と言える。

第三は、五六年度から採用された職能資格制度で、同制度の本来趣旨を体现し、役職に関わりなく、職務遂行能力の向上に合わせて上位「類」に昇類させる制度として導入された。類の区分数は従前よりも増え(少なくとも一～九類以上)、制度導入段階で、旧一～七類は、新一～八類に自動的に移行された。給与体系は、基本的に年齢別の「本人給」部分七割と、毎年一度の人事考課(A～Eの五段階)に応じ類の中での号俸が昇号する「職能給」部分三割により構成されていた。昇類の基本的要件は、滞留年数と人事考課と昇類推薦書によっていたが、比較的下位の二～五類では、人事課長の申請と人事部長の決定、比較的上位の六～九類では、人事部長の申請と役員会による調整に加え、社長の決定、という手順で決められていた。但し、一～五類での昇類では、最長滞留年数による自動昇類があり、一～八類で最短在留年数が設けられていた。定期昇給は、本人給が年齢別であることから毎年一歳分は定額昇給した他、毎年一月～二月までの考課評定結果を反映して決定されていた。人事考課は、(1)業績、(2)能力、(3)執務態度、

の三分野から成り、従前のようなB評定への集中はなくなり、評定者、被評定者区分、評定の反映対象（賞与、定期昇給、昇類、昇格、職能給）他、評定に関する詳細が明確化された。但し、評定ランクの分布制限は設けられていた。三分野の詳細は以下の通り。（1）業績評定…仕事の種類とその具体的な仕事内容（達成基準）等が挙げられた業務行動基準書に即し、各仕事について五満点の評定値を出し、仕事の割合（パーセント）を乗じて合計が最高五〇〇点になるようにする。（2）能力評定…類ごとに設定された五種類の要素ごとに、能力評定基準書に即した五段階評定（A、E）を行い、五段階の総合評定を実施。例えば、第五類の能力要素としては、（i）情報関連知識、（ii）判断力、（iii）指導統率力、（iv）企画力、（v）折衝力、が挙げられ、第七類の能力要素としては、（i）決断力、（ii）組織化能力、（iii）問題解決力、（iv）管理企画力、（v）説得力、が挙げられ、それぞれについて、評定基準例が設定されていた。（3）執務態度評定…能力評定と同様の評定を執務態度評定基準書に基づき行う。基準書では、考慮要素として、（i）責任感、（ii）積極性、（iii）協調性、（iv）規律、（v）節約観念、が挙げられ、それぞれについて「着眼点」という名の内容の具体化と、それらに即した評定基準例が設定されていた。以上は、第一次、第二次考課者を経て、営業本部長、担当役員、社長による全体的調整を受け、人事部の意見が付された上で、常務会で五段階の最終決定がなされる。しかし、三種の評定割合、第一次、第二次考課者の評定の斟酌割合は不明。なお、賞与評定では、業績評定のみが行われ、年度前半半年間の評定結果が一二月賞与に、年度後半半年間の評定結果が翌年六月賞与に、それぞれ反映されていた。総じて、年功的要素を払拭はできないものの、従前の制度に比べれば、評価を相当程度反映した昇類制度になったものと言えよう。

第四は、昭和六一年度から導入された新職能資格制度で、職能給体系が一般職と管理職に分けられ、管理職では年

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

年齢対応の本人給が廃止され、四区分の職能給一本の構成となった。一般職でも、本人給と五区分の職能給の構成ではあるが、職能給のウェイトが上昇し、本人給の年齢間差額も縮小化された。必然的に、定期昇給でも管理職では人事考課の反映度合が増加した。また、管理職と一般職代理格については滞留年数による自動昇格制度が廃止された。同時に導入された新人事考課制度では、評定分布制限が廃止されていた。総じてかなり評価を反映した昇格制度になったものと言えよう。

なお、Xには、昭和四四年以降、労使同数構成で昇給、昇類、人事考課に関する社員の苦情を受け付ける苦情処理委員会が設置されている。

そして、Zらの処遇実態を見ると、昭和六一年度以降の役職上の管理職は一人もなく、同年同期入社者との対比で職能資格か職位が相対的に劣っている。また、Zら中数名をサンプルとしてみると、新旧両職能資格制度下の定期昇給考課や賞与考課において、第一・二次評定でCかDの評定なのに、最終評定結果が最低ランクのEとされている例が多数見られる。

そこでZらは、平成元年一二月、(1)XによるZらに対する昭和五六年〜平成三年の賃金、賞与、職能資格格付け及び職位についての査定差別による不利益取扱い、労組に対する支配介入該当性に加え、(2)X職制による組合定例大会当時の言動の支配介入該当性、(3)時間内組合活動休暇の不承認の不利益取扱い該当性、(4)Zら中一七名の配転の支配介入該当性、を主張し、不当労働行為救済の申立を行った。平成八年一月、都労委は申立をおおよそ認め救済命令発令(本件初審命令)、一〇年一月、中労委は本件初審命令を一部変更したが、不当労働行為の成立は認め、再審査命令(本件命令)を発令した。

本件は、Y（中労委…本件 $\alpha$ 事件被告、 $\beta$ 事件被告）が発した本件命令に対してX（会社）が司法審査を請求した $\alpha$ 事件と、Zらが $\alpha$ 事件に関して別個に提訴した $\beta$ 事件の両者を合併した事件である。

ここでの争点は、先ずは以下の争点全ての前提として、(a)労組内のAB両派の存在及びZらのA派所属に関するXの認識、(b)前記(1)の他、(c)前記(2)、(d)前記(3)、(e)昭和五七～五八年のZら中八名の配転の支配介入該当性、といった(b)を取り巻く不当労働行為の成否、(e)賃金、賞与、職能資格格付け、職位に関する救済命令のあり方（以上、 $\alpha$ 事件）、また、(f)昭和六二年度以前の救済申立の労組法二七条二項違反該当性、(g)賃金、賞与の是正に当たり是正された職能資格格付け及び職位を考慮すべきか否か（以上、 $\beta$ 事件）、等であった。

〈判旨〉——X請求棄却——

・争点(a)について

第四三回定例支部大会開催時点では、AB両派が存在すること、支部役員選挙ないし分会代議員選挙立候補者の所属グループは明らかであり、労組の動向に多大の関心を寄せていたXも、その限りでは組合員の区別を認識していたと推認するのが相当。

・争点(c)について

「営業本部長という要職にある」者による批判文書の作成、職制による代議員選出への介入、が明らかであり、これらは「A派なるグループの組合活動を阻害するものといふことができる」。

そして、それらは「X内での統一された意思の下に行われたものとみるのが自然であり、これらの言動等は」、課所長やB派所属組合員によるものも、「Xの経営者の意を体して行われたものと推認するのが相当である」。

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

これらは、「使用者側に許された言論の自由の範囲を超え……、支配介入に当たる」。

・争点(e)について

先ず、Zら中新市場開発担当配置者六名に対する配転は、具体的人選について「Xに明確な方針があったのか大いに疑問が残る」等、「新市場の開発を図ること以外の他の何らかの目的に基づいて行ったものであるとの疑いを抱かざるを得ない」。

また、Zら八名についてみると、組合での活動実績、配転による組合活動への影響、配転のもたらした実益、配転時期、配転前の使用者による嫌悪の実情、等々から、八名全員について支配介入の不当労働行為を認定できる。

・争点(d)について

協約で認められている資格者の従前は認められていた労働時間内組合活動休暇につき、他の不当労働行為のあった定例支部大会の時期に近接して、A派に属する者三名について認めないこととしたものであって、その理由として挙げられた点も不合理で、これは彼らに対する不利益取扱いであるとともに、労組に対する支配介入として、不当労働行為に当たる。<sup>切</sup>

・争点(b)について

「同期入社者の間で格付けや賃金に関する号俸等について差が生ずるのは、人事考課に基づく職能資格制度を導入し、それに従った制度の運用がされる限り、当然の帰結である……。しかし、……それが名目的なものにすぎず、制度の具体的内容……、運用の実態が年功的であると認められれば、前記のような差が生じていること……は、特段の合理的事情が認められない限り、人事考課に名を借りた差別であると推認される……。また、……制度それ自体とし

ては一定程度整備されているとしても、その制度が実は別の目的で運用されているとか、制度の具体的運用において評定者の恣意的な運用が可能であると認められれば、当該社員が他の社員に比して低位に位置づけられていることは、使用者が当該社員をねらって差別を行う動機や企図があるなどの事情と相まって、同様に、特段の合理的事情が認められない限り、人事考課に名を借りた差別であると推認される……。

これに対し、……人事考課に基づく職能資格制度が一定程度整備されていると認められ、かつ、その運用も制度どおり行われていると認められれば、原則として「差別とは認められない。」しかし、その場合であっても、当該社員が実際には他の社員に比して能力が高く、あるいは業績を挙げているなどの事実が認められるにもかかわらず低い人事考課がされているとすれば、……前記の他の事情と相まって不当労働行為の成立が認められる場合があり得る……」。

昭和五六年制度は、「年功的要素がいまだ色濃く残存しているものの」、「〈事実の概要〉所掲「の限りにおいては、人事考課に基づく職能資格制度としての実質を有するものと認めるのが相当」。昭和六一年制度は、「より職能的要素を加味しており、……昭和五六年制度をより推し進めた形での人事考課に基づく職能資格制度として整備したものと認めるのが相当」。

認定事実によれば、Xの昭和五六、六一各年度の人事考課制度は、(1)一次考課から三次考課にかけての各評定の持つウェイト、前二段階の最終評定への反映度合等に関する基準の欠如と調整者による恣意介入の恐れ、(2)業績評定、能力評定、執務態度評定の評定割合基準の欠如と調整者による恣意介入、等の問題点があり、現に、第一・二次各評定と調整者による最終評定との間に「容易には説明のつかない乖離が存」し、「この乖離についての合理的な説明は

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

うかがえない」。最終評定にかける時間の短さからも、調整者の恣意が伺える。「これらの点を考慮すると、Xにおける人事考課の方法は、公平性、透明性を高めるべく一定の工夫がされたものとはいえるが、なお、最終評定決定段階において最終評定決定者の主観ないし恣意が相当入り込む余地のある制度であるとみるのが相当である」。

「Xの人事給与制度を外形的にみれば、職能資格制度として一定程度整備されたものである……。しかし、その前提となるXにおける人事考課制度は、……Xの人事給与制度のいわば根幹をなす制度であるところ、この人事考課制度は、前記のとおり……であるから、Xの職能資格制度は、制度の具体的運用において評定者の恣意的運用を阻む程度にまで確立されたものとはいえないと判断するのが相当」。

(Ⅰ) 業績評定における仕事量決定の曖昧さ、(Ⅱ) 個別項目の評定と最終評定との乖離に関する合理的説明の欠如、(Ⅲ) Zら中三名の管理職から一般職への降職措置の不合理性、に加え、(Ⅳ) 前記の制度運用上の恣意の介入可能性、(Ⅴ) 前記争点(c)(d)(e)におけるXの不当労働行為の事実、(Ⅵ) これら不当労働行為の当事者たる常務会がZらの最終評定者であったこと、等々」を併せ考えると、Zらに対する人事考課は第1次評定及び第2次評定そのものの正確性に疑問が残る上、少なくともその調整をした上でされた最終評定決定は、Zらの活動を嫌悪し、その活動を弱体化させることを企図してされた恣意的な判断の上に同人らを殊更に低く評価したものだといわざるを得ず、この低評価に基づきZら……の賃金、賞与、職能資格付け及び職位が他の社員に比べ低位に置かれているのであるから、このことはZらに対する不利益取扱いであり、かつ、労組の運営に対する支配介入に当たると推認することができる。

このように、社員であるZらに対する低評定が、他の事情と相まって、使用者の不当労働行為と推認されるときは、使用者であるXはこの推認を覆すために、Zらに対する低評定がその者の業績、能力、執務態度に照らし相当である

ことを具体的に立証する必要があるというべきであるところ、これをいう証拠……は、……Zら……の業績、能力、執務態度が劣り、低評価が相当であると認めるには十分とはいえない」。

また、①人事考課では過去の業績や勤怠状況も考慮される、②第一次、第二次各評定で勤務者としてふさわしくない人格的欠陥が述べられていた、③Zらは有給休暇をすべて消化し、更に時間内組合活動休暇まで要求して組合活動に熱中するなどしていた、とのXの主張については、①「Xの人事考課において評定期間が定められている……から、……過去の業績や勤怠状況を当該評定期間の人事考課において考慮することは、本来予定されていない」。②③有給休暇及び時間内組合活動休暇の取得「が具体的にどのように業績の不向上に直結したかは、……明らかではない。さらに、……Xの人事考課において考慮される要素は、日常業務の遂行に際して表れた業績、能力、執務態度といったものに限られており、勤務者としてふさわしくない人格的な欠陥の有無などといった側面は考慮要素として挙げられていないこと、同様に、勤務日数の多寡もこれに挙げられていないことが認められる」。よって、Xのこれらの主張は認められない。

・争点(f)について

「一般に、賃金・賞与に関する差別が不当労働行為であるとされる場合、労働委員会が採り得る救済措置としては、使用者に対して再査定を命じた上旧査定との差額の支払を命じる方法と、是正すべき賃金・賞与額の支払を具体的に命じる方法とが考えられる。このうち、前者の方法に関しては、使用者の査定権（裁量権）や人事権との関係が問題となるが、次のとおり、使用者が人事考課において当該労働者を殊更に低く評価している事実が疎明（訴訟段階では立証。以下同じ）され、他の具体的事実とを併せて考えると、そのことが使用者の当該労働者に対する不当労働行為



## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

意思に基づくものと推認できるときには、当該労働者についての評定に関し、比較の対象となる同年同期入社者の業績等が明らかにされない限り、労働委員会が裁量により再査定を人事考課査定の間評価とするよう命ずることも適法であると解するのが相当である」<sup>30)</sup>。

したがって、同年同期入社者との比較で「救済対象者の業績等が相当劣っていることを示す等、評定内容に関する具体的事情を疎明し」ない「場合には、労働委員会は、判明しているそれ以外の事情を検討して救済措置の内容を決定することができるものと解するのが相当である。もっとも、……救済命令の取消訴訟において、使用者が……具体的事情を立証した場合……、救済命令は、……違法となり得るけれども、Xからそのような立証があったとはいえない」。

他方、昇格や昇進については、使用者に一定の裁量があり、労働委員会もこの人事権を配慮すべきであり、使用者の人事権を不当に制限する救済方法は違法となる。しかし、「昇格に関して不当労働行為を行った使用者が、救済対象者の比較対象となる同年同期入社者の業績、能力等を開示せず、そのため是正に必要な資料が得られない場合、労働委員会は、救済措置の内容につき、例えば最も遅く昇格した者の待遇を基準にしなければならないというような制約を受けるものではない……。なぜなら、仮に前記制約を受けるとすると、不当労働行為を行った使用者が是正に必要な資料を開示しないことにより、労働委員会は、……救済内容を最低限に抑えざるを得ない結果となるが、これでは、不当労働行為によって生じた状態を是正し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復を図るべき立場にある労働委員会が採る救済方法として十分でないことがあるからである」。

また、本件命令が、Zらに対し、平成三年六月一日における職位について、同年同期入社者に遅れないように取り

扱うことを命じた点は、(1)昭和六一年制度の下での職能資格と職位との対応関係、(2)Xが職位昇進基準を明らかにしないこと、(3)本件命令は「同年同期入社者に遅れないように取り扱うことを命じ」ているのみであること、等「からすれば、本件命令が命じた救済方法が……労働委員会にゆだねられた裁量権の範囲を逸脱ないし濫用したものとはいいえない」。

(若干の検討)

本件もまた、組合内の一部の者が申立人となった事案であり、本来的には部分的ないし個別的査定差別事件と言える。しかし、申立人らは、全員が同一組合内の対立する派閥の一方の構成員であり、事件の性格としては、限りなく全体的査定差別事件に近い。その故か、判決では、菅野整理の示す大量観察方式の判断要素がほぼ忠実に審査対象とされている。本判決が賃金制度の性格ごとに示した一般的な判断基準は以下の通り。

(1)制度自体及び運用の実態が年功的な場合。この場合、同期入社者間の差異は差別と推認される。(2)制度自体は一定程度整備されているが、その恣意的運用が可能な場合。この場合にも、同期入社者間の差別的動機や企図の事情と併せ、差別と推認される。(3)制度も整備され、運用も制度通り行われている場合。この場合、原則として差別は認められないが、能力・業績の比較優位が認められる場合、やはり差別的動機や企図の事情と併せ、差別を構成する場合があり得る。

本判決は、本件制度は(2)に該当すると判断。判旨所掲の(I)～(IV)のような間接的な諸事情から差別的動機や企図の事情も認められ、「他の社員に比べ」査定格差も認められるから、差別の推認を受けるとしている。また、(2)に該当する場合(及びおそらく(3)に該当する場合にも)、「使用者であるXはこの推認を覆すために、Zらに対する低

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

評定がその者の業績、能力、執務態度に照らし相当であることを具体的に立証する必要がある」としているが、結論的に本件は低評価を相当とする証拠はない、と判断している。

これらは、賃金制度の性格ごとに、前記(a)―(ii)、(b)―(i)―(iv)に相当する部分について判断基準の類型化を図った後、使用者側に、(c)―(iii)の反証を委ねたもの、と解され、そう解する限り、依然として大量観察方式の枠内にあると考えられる。なお、判決が別途、X側からの主張①②③に応じて述べている部分は、このうち(c)―(iii)に関わる判示と考えられるから、前節で併せて論じた方が良かったように思われる。

判決の示した一般基準について、敢えて先例との対応関係をはかると、(1)の判断基準は、芝信金事件一(二)審の示した第一類型及び国民生活金融公庫事件判決の示した第一類型とおおよそ共通するものと思われる。事案の違いから、(2)(3)の判断基準に対応する先例は見当たらないが、強いて言えば、(2)は、使用者の裁量が働く場合、という意味では芝信金事件一(二)審の示した第二類型や、第三類型のうち人事考課の比重が高い場合に近く、(3)は、制度及びその運用の公平性や客観性が担保されている、という意味では芝信金事件一(二)審の示した第三類型のうち人事考課以外の比重が高い場合に近い。しかし、芝信金事件では昇格試験が前提となっているため、能力・業績の比較優位や、差別的動機や企図の事情に関する立証ないし反証を待つまでもなく、不当労働行為は成立しない、と判断されている。

また、労働委員会の裁量に関わって、判決は、具体的な救済手段の選択に当たっても、(2)及びおそらく(3)に該当しつつ使用者の不当労働行為意思が認められるような場合、には、「当該労働者についての評定に関し、比較の対象となる同年同期入社者の業績等が明らかにされない限り、労働委員会が裁量により再査定を人事考課査定の中間評価とするよう命ずることも適法であると解するのが相当」、としている。

ここで挙げられた理由は、第一に、労使関係の特殊性と労働委員会による裁量的判断の必要性、第二に、労組法七条一号では不利益取扱いによる実害の内容や程度は要件とされていないこと、であり、先の国民生活金融公庫事件判決が、査定差別による不当労働行為の是正に当たり、同期同学歴職員の中位者と同等の格付けを命じた際と同じ趣旨を述べたものと解される。両判決共に、厳密には全体的査定差別の事案とは言えないにもかかわらず、使用者の再査定行為などを介在させない、一律的な直接的是正命令を命じていることは、不当労働行為の要件審査において大量観察方式の類推適用または同方式類似の立証形式の適用がなされたことを示す一つの証左として興味深い。<sup>80)</sup>なお、国民生活金融公庫事件判決が昇格問題と昇給問題を同列に扱ったのに対し、本判決は、賃金・賞与(とその決定のための査定)の問題と昇格・昇進の問題とをいったん分別し、前者については前述の通り中間評価への直接的是正の趣旨を述べたのに対し、後者については使用者の人事権に基づく裁量を殊更に強調し、しかし使用者が対象者の能力業績に関する具体的資料を出さない以上、「例えば最も遅く昇格した者の待遇を基準にしなければならないというような制約を受けるものではない」として文言を違えている。<sup>82)</sup>とはいえ、両場合共に、結局のところ、同年同期入社に遅れないような取扱いを根拠づけているので、両者を分ける実益はあまり感じられない。

(5) 中労委(オリエンタルモーター)事件(東京地裁平成一四年四月二四日判決(労判八三一号四三頁))  
 〈事実の概要〉本件組合員ら(補助参加人…(a)原告会社の労働組合、(b)組合員九名、(c)(b)のうち死亡した組合員aの申立承継人ら。以下、(b)を「本件組合員」、(a)(b)(c)を一括して「本件組合員ら」と呼称)は、昭和四五〜四九年にかけて原告会社(X)に入社、多くは組合役員等を務めていた。しかし、五〇年頃から組合一会社間の関係が悪化、(1)

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

団交拒否、(2)仕事差別、(3)配転・出向命令につき、各々不当労働行為救済申立がなされ、特に(2)では、委員会審査、司法審査の双方で、不当労働行為該当性が認められる、等していた。

Xでは従来、基本的に年功序列的色彩が濃く、同期同学歴入社者間では基本給で多少、他に役・資格手当で差がつく程度の賃金制度(旧賃金制度)を採用していたが、五六年二月、新賃金制度を導入し、以下の体系を整備した。等級・職位、資格要件、年数等と対応し、六等級に区分。役職とほぼ対応している。昇格(昇級)・等級上昇とそれに伴う役職の向上。各等級の資格要件の充足により、適性やポスト等考慮の上、上司+総務部長が決定。昇給・各等級内での給与額引き上げ。成績評価は、半年毎、賞与支給時になされ、ここで「成績評語」と呼ばれる五段階評価(SABCDE)が付される。これを基礎に年度毎の五段階の「昇給評語(SABCDE)」が決定され、各等級毎の定期昇給での昇給分(昇給号数・65432の5段階)に反映される(但し同一等級内での昇給には制限措置がある)。成績評語の決定は、直近上位の課長から総務部長までの3次評定までを経てなされる。賞与は、基本給比例部分と成績比例部分から成り、後者は成績評語を反映する。成績評語と昇級との関連は明らかではなく、これについても後に労働委員会、司法の判断を仰ぐこととなった。

こうした制度下で、本件組合員の評定は、基本的にC又はDとされ、新賃金制度導入後、昇級した者はうち一人( $\beta$ )だけだった。そこで本件組合員らが、Xによる仕事上の差別、同期同学歴入社者との等級、号数、昇級格差是正、賞与差額は正などを労働委員会に申し立てた。対する千葉地労委は、Xの不当労働行為意思を認め、昭和五六・平成二年度までの等級、昇給、賞与につき、「非組合員の平均(等級につき平均昇級年数、昇給につき平均点、賞与につき各等級ごとの平均点)」を基準として是正、組合員に対する仕事上の差別取扱いの禁止、を命じた(以下「初審命令」

と呼称)。X、本件組合員らの双方が再審査を申し立て、平成一〇年八月五日、再審査命令(以下「本件命令」と呼称)が発令された。ここで中労委は、Xによる組合活動の嫌悪+仕事上の差別取扱い+合理性を欠く人事考課の低査定による毎年の定期昇給及び賞与における賃金上の差別、を認めた上、それらの結果、 $\beta$ を除く本件組合員八名につき等級格差が生じたもの、と判断。「同期同学歴入社グループ構成員」<sup>33</sup>を比較対象として、新賃金制度の実施された昭和五六年二月以降の適当な時期、即ち本件組合員各々の「等級格差が明らかになった時点」からそれぞれ一級分昇級させるのが適当、とし、実際には、(I) 全員の等級格差が一致して明らかとなった昭和六一年度、平成二年度までの各年度の等級につき是正すること、(II) 同各年度の昇給及び賞与につき一律に他社員の平均的評語Bとし、同等級を前提とした賃金額との差額を支払うこと、を命じた。

これに対して、Xより取消訴訟が提起されたのが本件である。

主な争点は、(1) 査定差別の不当労働行為該当性及びその立証分配原則のあり方、(2) (1)を受けた本件の具体的判断、(3) 救済範囲、であり、うち(1)が最も重要な争点である。この点、X側は、査定格差(低査定)の事実に加え、救済申立対象組合員の比較対象との相対的な能力・実績等の同等性を、労働者側が立証すべきことを主張したのに対し、Y側は、本件では、「正当でない」(＝理由が述べられない(もしくは理由の不当な))「低査定があったことを差別的取扱い認定にあたっての一要素とすることにより、間接的に、低査定の合理性の立証をX側で行うべき旨を主張した。要は、不当労働行為事案における低査定の合理性に関する立証責任の転嫁合戦を繰り広げた、ということである。

〈判旨〉——X請求一部認容、一部棄却——

・争点(1)について

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

労組法七条一号にいう不利益取扱いの立証には、「①労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと、②使用者が当該労働者に対し不利益取扱い（ママ）をしたこと、③前記②の不利益取扱い（ママ）が前記①の故にされたこと、を主張し、立証する必要がある」。

「本件のように、労働組合の組合員と組合員以外の者との間に人事考課に基づく等級格差、昇給及び賞与の格差が生じている場合には、……この『不利益取扱い』を主張する者は、当該組合員に対する低査定の事実のほかに、当該組合員が組合員以外の者と能力、勤務実績において同等であること（以下（あ）又は能力実績の同等性と表記）を主張し、立証することを要するものというべきである」。

この立証は、「人事考課が年功序列的に行われている場合には、……特段の事情のない限り、……（※（あ）を）推認でき、反証のない限り、……（※（あ））の立証があったものと認めることができる。これに対し、人事考課が能力主義的に行われている場合には、……（※（あ））を直接立証する必要がある……が、従業員の能力、勤務実績等の資料は使用者が保有しているのが通常であり、使用者がこれを明らかにしない限り、その立証に困難が伴う……（※ので、）……当該組合員が、自己の把握し得る限りにおいて具体的根拠を挙げて組合員以外の者と能力、勤務実績において劣らないことを立証すれば、（※（あ））と推認することも許されるというべきである（※括弧内、傍線部三柴添付）」。

そして、③については、(1)「使用者が当該労働組合の存在や当該組合員の組合活動を嫌悪していたこと」、(2)「当該不利益取扱いが労働組合の組織や活動に打撃を与えていること」、が立証できれば、使用者の不利益取扱いの意欲を推認することができる。

「したがって、使用者は、これに対する反証として、……当該労働者が不利益に取り扱われるだけの合理的理由が存することを主張、立証し、この『不利益取扱』が……組合員であること等の故ではないことを主張、立証する必要がある」。「この反証をしないときは、又は、この反証に十分な理由がないときは、そのことと相まって、……③の立証があったということが出来る」。

「前記で述べたことからすれば、労働委員会や訴訟の審理における具体的な立証方法としては、まず、使用者に対し、当該組合員の能力、勤務実績が劣り、当該組合員に対する人事考課が正当であることを具体的事実に基づいて主張、立証させ、これに対し、当該組合員にこれを否定する具体的根拠を主張、立証させることとするほうが、実際の、効率的であり、……使用者の主張、立証に理由がなく、……当該組合員の主張、立証に理由があるときは、(※)(あ)を認めることができ、不利益取扱いがあるといえるし、また、……この不利益取扱いに合理的な理由がないといえるから、前記(1)(2)要件の充足」と相まって、……労組法七条一号本文前段にいう『不利益取扱』の不当労働行為の成立を認めることができる」。

・争点(2)について

これを本件に即してみると、先ず、「新賃金制度自体が本件組合員に対する賃金差別を意図したもの」とは認められないが、新賃金制度の実施以降、本件組合員のうち $\beta$ を除く八名について相対的な等級格差が生じた。また、「昇給評語又は成績評語がC又はDとされた各昇給及び各賞与については、Xの他の社員との間に格差が生じていた」。

新賃金制度が能力主義的なものであることは認められるが、第一次評定者「の評価に評定者の主観ないし恣意が入り込んだ場合には、それを是正する方法はなく、その意味で、新賃金制度の下における人事考課制度は、評定対象者



## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

の能力、勤務実績について正当でない評価がされることもあり得る制度であると云わざるを得ない」。

「昭和五〇年五月の組合公然化以来Xと組合は紛争状態にあり、……また、Xの管理職らは、本件組合員に対して、……一貫して組合及び本件組合員を敵視していることが認められる」。

そして、本件組合員の人事考課は、Yの判断を裁量権の範囲内と認められる部分もあるが、一部正当な部分もあった。

以上によれば、本件組合員のうち、 $\beta$ を除く八名については、「不当労働行為（不利益取扱い）の成立を認めることができ、同時に組合に対する不当労働行為（支配介入）を認めることができる」。

・争点③について

本件命令の救済方法は、「本件命令が本件組合員に対するXの人事考課が全て正当とはいえないと認定、判断したところを踏まえて本件組合員に対する救済方法を検討していることは、……明らかである。

しかし、……Xが本件組合員にした人事考課には不当とはいえない部分も相当あるのであるから、これら……人事考課が一律に不当であることを前提としてされた本件命令の具体的救済方法は（ $\gamma$ ……を除く）は、その前提事実を誤り、救済方法として過ぎたものであるといわざるを得ない」。「そこで……個別組合員ごとに検討する」。

Xが $\gamma$ にした人事考課は、そのすべてにおいて不当であり、本件命令による一等級の昇級とそれを前提としたB評価を基準とする昇給・賞与の差額支給命令も「救済方法としてYに与えられた裁量権の範囲内といえる」。

その他、 $\alpha$ については、昇級については裁量権の範囲内だが、昇給評語及び成績評語についてのB評価への是正とそれに基づく昇給・賞与及び退職金の差額支払い命令は、一部の時期、Xが「C評価としたことが不当であるとまで

はいえないから、……原状回復の域を超えるもので、……裁量権を逸脱し……違法である」。βについては、そもそも不利益取扱いがない。以下、六名については、それぞれ、δ…昇級○（本件命令支持、以下同じ）、昇給・賞与一部×（本件命令取消、以下同じ）、ε…昇級×、昇給・賞与一部×、ζ…昇級×、昇給・賞与一部×、η…昇級×、昇給・賞与一部×、θ…昇級○、昇給・賞与一部×、ι…昇級○、昇給・賞与一部×。

結論として、本件不当労働行為救済命令は、「γに関する部分は正当であるが、その余の部分は、βについては不当労働行為の成立を認めた点で既に違法であり、（※その他七名）については、その救済方法を一部誤った点で違法である（※括弧内三柴添付）」。

#### （若干の検討）

先ず、本判決は、「不利益取扱」との文言につき、労組法七条一号の内容そのものとして用いる一方で、自ら示す同条の成立要件①～③の一部（②）として用いているが、これは用語法の誤りと思われるので、ここでは後者を「差別的取扱い」と読み替えて表記する。

本件は、組合が委員会での申立人、取消訴訟での補助参加人となっているが、組合内の一部、少数の者しか査定差別を主張していないから、やはり個別的ないし部分的査定差別事件に分類されよう。但し、組合所属を理由とした全体的差別の一環として訴えがなされているから、全体的査定差別事件の性格も併せ持っている、と考えられる。

本判決は、従来の査定差別事件判決に比して、注目すべき判断を示している。

即ち判決は、査定差別事件の審査に際し、改めて労組法七条一号に照らし、「①労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと、②使用者が当該労働者に対し不利益取扱い（ママ）

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

をしたこと、③前記②の不利益取扱い（ママ）が前記①の故にされたこと、を主張し、立証する必要がある」、として、うち②の審査に当たり、菅野整理の示す、(a)全体的低位性、及び、(c)申立組合員らの勤務成績・態度に基づく合理的な理由の欠如、の立証が申立人側に求められる、とした。

他方、判決は、人事考課制度を年功序列的人事考課制度と能力主義的人事考課制度の二種類に分別し、前者については、芝信金事件判決第一類型、国民生活金融公庫事件判決第一類型などと同様に、特段の事情、反証のない限り、自動的に差別的取扱いを推定させる、とする。<sup>35)</sup>しかし、年功序列的制度、能力主義的制度、いずれの場合にも、別途、③の要件充足のために、(A)組合活動の嫌悪、(B)差別的取扱いによる組合組織や活動への打撃、といった、菅野整理でいう(b)に当たる事実の証明を求めている。このうち、年功序列的制度の場合にまで別途(b)の立証が求められる、という判示は、一応、従来の判例学説の通説といえよう。<sup>36)</sup>しかし、仮に、ある程度純粋な年功序列的人事考課制度が前提とされているならば、そうした制度下で、特定組合員のみの特段の事情なく差異が生じている状況下で(b)が推定されない、との判断には疑問が残る。

更に特筆すべきは、(c)の主張立証を明確に申立人側に課したことである。確かに、(a)や(b)の立証が不十分な場合に、(c)が査定の不合理性を立証する主要な場面となり、結果的に、申立人側にもこの点についての積極的な立証が求められることはあり得る。<sup>37)</sup>また、判決では別途、使用者が「当該労働者が不利益に取り扱われるだけの合理的理由」の存在を反証すべきことが示唆されているので、(c)に関する判示の趣旨は、あくまで大量観察方式の類推適用または同方式類似の立証形式適用の前提としての集団間の全体的、平均的な比較について述べているに過ぎない、と解釈することも不可能ではない。しかし、本稿が検証してきた判例傾向に照らしても、<sup>38)</sup>このことが文言上一般的に、かつ明確に

述べられた意義は大きい。<sup>69)</sup> もっとも、判決も、人事考課が年功序列的に行われている場合には、前述の通り、特段の事情や反証のない限り、能力実績の同等性を推定できる、としており、また、それが能力主義的に行われている場合にも、人事考課資料を使用者が保有していることを理由に、一定の配慮をしている。そもそも賃金処遇制度ないしその運用がある一定期間、年功序列的であったとしても、それが実質的に年功序列的と言えるのか、また人事考課までもが年功序列的と言えるか、また、それが能力主義的に行われるという場合、年功序列的制度と実質的に何が変わるのか、という本質的問題もあるが、判決が、使用者による人事考課資料の保有を立証責任分配に反映させていることは注視されて良い。

その能力主義的人事考課制度の下での査定差別の立証責任分配原則こそは、本稿の注視する課題だが、前述の通り、判決は、菅野整理の示す、(a)と(c)の立証を労働者側に委ねた上、(c)については、「当該組合員が、自己の把握し得る限りにおいて具体的根拠を挙げて組合員以外の者と能力、勤務実績において劣らないことを立証すれば」推認できる、として、立証の程度について申立人側に一定の配慮を示している。

他方、判決は、おそらくは能力主義制度のみに関わる実務上の具体的な立証方法として、(1)使用者による、当該組合員の能力、勤務実績の劣位の具体的事実に基づく主張立証↓(2)当該組合員による、(1)を否定する具体的根拠の主張立証(ここに前記(a)や(A)(B)も含まれると思われる)、という手順を提示し、(1)より(2)に説得力が認められる限り、(A)(B)の立証と相まって、労組法七条一号にいう不利益取扱の不当労働行為を成立させる、としている。ここで、申立人の能力実績に関する立証を使用者に先行させたことの背景には、労使間の証拠の偏在の他に、前述のような立証責任の根本的な転換に対する配慮もあるのではなからうか。

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

本件に即した具体的判断では、先ず、前記(a)に当たる、本件組合員の相対的な等級格差、各昇給及び各賞与における格差を認めた上、新賃金制度の性格につき、その能力主義的性格を認めつつ（初審命令と本件命令はこの点を否定していた）、評定者の恣意が入り込む余地があることを指摘している。これは、おそらく、菅野整理という(b)ないしは(c)の審査の前提ないしは一環に該当するものであろう。判決は、続いてまさに(b)に当たる前記③要件の充足を認め、最後に(c)自体について、結論的にはβに対するものを除き、委員会判断を支持し、同等性を認めた。以上を踏まえ、不当労働行為の成立を認めている。

労働委員会の裁量については、本件YがXの不当労働行為を前提に、その人事評価の中身に踏み込んだことを踏まえ、本文所掲の通り、改めてそれが裁量の範囲内にあったか否かを個別に審査して、救済方法の適否を判断している。言うなれば、裁判所自身がXによる人事評価をやり直しているに等しい。

これは、前述のいわゆる一律救済を含め、不当労働行為に対する具体的救済方法については、委員会判断を尊重する、という従来の判例の立場と矛盾しないだろうか。むろん、救済命令に関する委員会の裁量も無制限ではあり得ない。事案の性質は異なるが、救済命令に関するリーディングケースであるネスレ日本事件最高裁平成七年二月二三日第一小法廷判決（民集四九卷二号二八頁、労判六八六号一五頁、判時一五二四号一四六頁）の示す通り、「不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るという救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱すること」は許されない。しかし、道幸教授の分析によれば、委員会の救済命令は、(1)原状回復的措置、(2)労使関係秩序の確保措置、(3)再発防止的措置、の三つの観点から命じられており、ネスレ事件最判も、救済命令の基本的在り方を、「正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保」とかな

り抽象的に位置づけ、必ずしも原状回復主義を採用しているわけではない。<sup>(40)</sup> 先に見た国民生活金融公庫事件判決や朝日火災海上事件判決のように、法七条一号違反の成立要件に不利益取扱いによる実害の内容や程度が定められていない以上、救済内容の程度については、労働委員会の裁量の範囲内であり合法、との趣旨を述べる判決もあることを考えると、やはり、司法によるこれほど詳細な人事考課のやり直しのような作業は、労働委員会の裁量に介入し過ぎると言えないだろうか。<sup>(41)</sup>

むろん、査定差別事案において焦点となる人事考課の正当性は、そもそも不当労働行為の成立要件レベル（本件では前記(c)に関する箇所）で判断されており、ここでの救済方法もそれを受けて必然的に定まって来るものである。この点、本件掲載誌では、肝心の「本件組合員の人事考課の正当性等について」<sup>(42)</sup>の項目の判決文が省略されており、詳細は不明だが、仮に、ここで委員会判断の問題性が具体的に指摘されていたならば、判決の合理性が窺えよう。しかし、司法に比べると、「労働委員会における不当労働行為成否の事実認定・判断は、労使関係をめぐる諸般の事情を総合的・実質的に判断するという方法によってなされてきた」、との指摘もあり、特に査定差別の不当労働行為に対する救済方法をめぐる判断については、要件審査とは離れて委員会の裁量を広く認めるべき、という原則が存する以上、やはり単純な誤りといった性格のものでない限り、委員会判断は最大限に尊重されるべきであろう。

### 三、包括的検討

以上の検討結果を整理し、さらに検討を加える。

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

## 三―一、査定差別の立証責任分配のあり方

前述の菅野整理によれば、大量観察方式では、一般に、申立人側から、(a)全体的低位性の立証、(b)使用者の申立組合に対するそれまでの弱体化策動、につき一応の立証（「差別の外形的立証」）がなされれば、非申立人側に、(c)その格差についての申立組合員らの勤務成績・態度に基づく合理的理由についての反証責任（「個別立証」）が委ねられる。紅屋商事事件各審級判決をはじめ、ここで見てきた判例傾向としてもおおよそのように解されるが、たまたま低査定を受けた者たちが参集して査定差別を訴える愚行を防ぐ等の趣旨からも、そもそも大量観察方式適用の前提として、比較対照群には一定の等質性が求められ、あくまで前提条件としてではあるが、申立人側に比較対照群同士の全体的、平均的な能力実績の同等性を求める傾向が顕著になってきている。

問題は、そうした大量観察方式適用の前提条件の立証問題と同方式適用下での要件立証問題とが混同されてきているように思われることにある。即ち、前者においては、比較対照群の等質性の立証に求められる内容がより厳しくなってきたおり、また後者においては、前者と後者が混同され、(c)に関する立証が、申立人側に課される傾向が強くなってきているように思われるのである。例えば、国民生活金融公庫事件判決は、大卒者の三等級昇格に関する判断に際し、比較対照集団との勤務実績の全体的均一性の立証を実質的に労働者側（申立人側）に課している。しかし、このケースでは、申立人側グループを括る基準が曖昧とまでは言えなかったのだから、敢えてそのような前提を整える必要はなかったはずである。繰り返しになるが、大量観察方式とは、そもそも、人事関係資料が使用者の下に偏在し、かつ使用者側がそれを明かさない、等の理由から、個々の申立人に関する能力実績（の同等性）に関する立証が困難なことを受け、菅野整理に言う(a)や(b)の立証をもって、(c)に関する立証を使用者側の反証に委ねる立証技術で

あった。紅屋商事事件のように、従前ほぼ同様の評価、処遇であった者が、敵対的組合の発足後に低評価、低処遇とされ、うち敵対的組合から脱退した者については評価が上昇した、というような、適用条件の明らかな事情が存在する場合は少ない。とはいえ、同方式適用の必要な事情が存するケースは多く、それこそが、個別のないし部分的査定差別事件においてすら、同方式の類推適用、もしくは同方式類似の立証形式の採用がなされてきた<sup>(45)</sup>大きな理由の一つであると思われる。

そのような意味で、大量観察方式の実質的意味を奪ってしまったのではないか、とさえ思われるのが、オリエンタルモーター事件判決である。同判決は、個別のないし部分的査定差別事件を対象としたものとはいえ、(c)について、立証の方法について一定の配慮を示しつつも、明確に労働者側に立証責任を委ねているからである。

また、従来の判決が、各企業毎に多様な性格を持つ賃金制度について、その性格に応じてどれだけ具体的な立証基準を立ててきたか、という点にも問題がある。以下で詳述するように、本稿で検討対象としてきた判決を顧みても、各判決が賃金制度に応じて立てた立証基準において、賃金制度が純粹な年功制度であるか、年功管理的制度であるか、人事考課を基準とするものか、昇格試験を基準とするものであるか、昇格試験が形式的、名目的なものであるか、人事考課の比重の大きさの何如、等々の客観的事実から、使用者側が申立人らの勤務実績等を見無視し、あるいは虚偽の事実を根拠として殊更に低く評価していたか、差別的動機や企図の事情、等々の主観的事実に至るまで、その立証責任負担の詳細について明言はされておらず、当事者も、一般的には、とりあえず主張立証できる内容について主張立証を試み、結果は司法の採用に委ねているように見受けられる。穿った見方をすれば、先述した能力実績の同等性に関する立証原則の迷走は、こうした細かな立証原則の未確立とパラレルであるようにも思われる。



## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

むろん、紅屋商事救済命令取消事件全審級判決と国民生活金融公庫事件判決の大卒三等級昇格問題に関する部分を除き、大量観察方式が明らかに適用されたケースはない（芝信金事件二審判決は、むしろ比較対照群の業務能力等の格差と成員数の圧倒的格差を理由に、同方式の適用を明確に否定している）。しかし、先述した、同方式適用の背景の共通性に加え、何より、本稿での検討から、司法が同方式の類推適用ないし同方式類似の立証形式の適用に積極的である事実が明らかとなったことを踏まえれば、本稿の検討対象判例は、それぞれ菅野整理の考え方に照らした分析が可能であると思われる。

そこで以下では、まずは、各判決の立てた賃金制度に応じた立証原則を示し、併せて、それが前述の菅野整理に照らしていかに評価されるべきか、また、判決が示さなかった部分の立証原則が菅野整理に照らしていかに立てられるべきか、につき検討する。

まず、組合が申立人、その後の取消訴訟の原告となったが、その組合員数が対立組合のそれに比して圧倒的少数であることや両集団の業務能力格差から、部分的ないし個別的査定差別事件に分類された（但し、一審はこの点を明言していない）事案を審査しつつ、賃金制度ごとの立証原則に関しては大量観察方式に倣った原則を示したと思われる芝信金事件一審判決を見る。

同判決の第一類型では、具体的な立証責任原則は、なんら示されていない。しかし、本来、純粹な自動昇格制である旨は、大量観察方式に照らせば、別途、不当労働行為意思の立証を要する旨記されていることから、(b)―(i) (iv) はともかくとして、少なくとも(a)―(ii)、(c)―(iii) を包括した基準であると思われる、菅野整理の趣旨、証拠の偏在性、訴訟進行上の便宜性、等から考えて、労働者（申立人）側が外形的な立証をなし、使用者（被申立人）側

が資料等に基づくより具体的な反証責任を負うべきであろう。<sup>(46)</sup> 不昇格措置が行われている旨は、一般的に特に立証が困難とは思われないが、全体的低位性ないし査定格差に関わると思われるので、労働者（申立人）側が立証責任を負うべきであろう。

同じく第二類型でも、具体的な立証責任原則は不明である。しかし、人事考課を基準とする制度である旨は、労働者側は証拠を挙げるべき立場になく、現実的にも不可能なことが多いと思われること、菅野整理では、(c)の前提ないし一環となる事柄と考えられるので、使用者側が積極的に立証責任を負い、労働者側は持ち得る資料をもって可能な限りの反証を試み、裁判所も証拠の偏在を考慮した判断を行うべきであろう。不当労働行為意思の存在については、菅野整理の原則通り、労働者側が立証責任を負うべきであろう。

同じく第三類型でも、具体的な立証責任原則は不明である。しかし、昇格試験を基準とする制度である旨は、第二類型と同様の理由から、使用者側に積極的な立証責任を課すべきであろう。昇格試験が形式的、名目的であるか否か、人事考課の比重の大きさ、については、(c)に関わる事柄ではあるが、その関連性が直接的とまでは言えないこと、現実の立証の可能性、訴訟進行上の便宜性、等から考えて、一次的には労働者側が可能な限りの証拠をもって立証する責任を負い、使用者側が具体的な反証責任を負うべきであろう。

同じく第三類型で、人事考課とそれ以外の評価項目との同程度で、一審本文①と②のいずれもが不昇格措置との間に十分条件的因果関係を持つ場合、即ち、本文①と不昇格措置との相当因果関係が問題となる場合については、先述の通り、一、二審はそれぞれ相当因果関係に関する考え方を異にしているが、両者共におおよそ大量観察方式と同様の判断基準をもって審査している。ただ、結果的に大量観察方式の考え方を応用できたとしても、判決が示した相当

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

因果関係に関する判断枠組みを、同方式が適用され得る通常の査定差別事案との比較で論じることができない。本件に即したあるべき立証責任負担としては、相当因果関係について二審のような考え方をとる場合、そのまま従前の大量観察方式と平仄を合わせれば良いと思われるが、一審のような考え方をとる場合、いかに考えるべきか、十分条件的因果関係論が競合する場合に関する民事法学の研究も必ずしも十分とは思われず、俄には論じ得ない。

次に、部分的ないし個別的査定差別事件を審査した国民生活金融公庫事件判決を見る。

同判決の示した第一類型では、やはり具体的な立証責任原則は不明である。しかし、「年功管理的運用」が行われている旨は、大量観察方式に照らせば、やはり菅野整理に言う(a)―(ii)、(c)―(iii)を包括した基準であると思われる、芝信金事件第一類型と同様に、労働者(申立人)側がその外形的な立証をなし、使用者(被申立人)側が資料等に基づくより具体的な反証責任を負うべきである。他方、前述の理由から、不昇格措置が行われている旨は、労働者(申立人)側が立証責任を負うべきであろう。

同じく第二類型でも、(2)―3―①②③及び(2)―3'に関する判示を除き、具体的な立証責任原則は不明である。しかし、先ず、査定差別を主張する労働者ら(申立人ら)「以外の職員については、特段の事情のない限り、時期の差はあるにしても、最終的には職員全員を昇格させるという運用が行われている(2)―1」旨の証明は、やはり第一類型と同様に解して良いものと思われる。次に、前記労働者らが、昇格者と「能力、勤務成績等において劣らないこと」、及び「他に合理的な理由が」存在しないこと(2)―2)、の証明は、菅野整理で言う(c)に関わると思われるので、資料等に基づく積極的かつ具体的な立証ないし反証責任を使用者側が負う(この場合、「……等において劣ること」、及び「……理由が」存在すること、の立証になる)、と解するのが相当と思われる。さらに、(2)―2「が直接証明され

な」い場合に、使用者側が前記労働者「らの勤務実績等を無視し、あるいは虚偽の事実を根拠として」同人ら「を殊更に低く評価している事実」(2)―(3)を証明する責任は、菅野整理で言う(b)と(c)の双方に関わると考えられるため、労働者側の外形的証明を受けて、使用者側に積極的かつ具体的証明を求めることになる。また、その証明に通常は人事考課資料が必要であり、実際には使用者側がそれを保有していることが多いこと、等の事理に応えるための、より具体的な立証責任分配は、まさに判決が、(2)―(3)―①②③及び(2)―(3)についてその趣旨を述べ、具体化を図っているところによるべきと思われる。その趣旨が菅野整理等とも理念的に合致するのは、判決が大量観察方式との平仄を重視していることの現れとも考えられる。

第三に、部分的ないし個別的査定差別事件を審査した、朝日火災海上事件判決について見る。

その第一類型では、やはり具体的な立証責任原則は示されていないが、芝信金事件第一類型と同様に考えて良いものと思われる。<sup>(47)</sup>その立証の中に菅野整理という(b)が含まれる趣旨か否かは、やはり明らかではないが、第二、第三類型がそれを含んでいることとの整合性を考えると、肯定的に考えて良いように思われる。その立証の成功は、差別を「推認」させるとされているから、使用者側には(c)に関する反証の可能性が残されるものと考えられる。

同じく第二類型について、本件における現実の認定判断では、第一次、第三次にわたる三段階評定の各ウエイトに関する基準の欠如や、業績評定、能力評定、執務態度評定の評定割合基準の欠如、等の問題点が指摘され、現実の運用でも第一次、第二次評定と調整者による最終評定との間の「容易には説明のつかない乖離が存」すること等、差別の行われた形跡が指摘される等して、本件がこれに該当するものと判断されている。そして、これらの事実はいずれも労働者側により主張立証されており、判決もそのことを当然のことと捉えて、差別の推定を覆すためには、使用者

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

側で業績、能力、執務態度に照らした反証を行う必要がある旨を述べている。これは、まさに本判決の示す三基準について、大量観察方式の類推適用又は同方式類似の立証形式の適用がなされていることの証左であり、かつ、これら三基準の充足が、菅野整理という(a)(b)の充足を意味し、逆に、前述の(c)要素を含んでいなかったことの証左でもある。しかし、前掲芝信金事件判決では、基準の立証は即「不当労働行為を成立させる」とされているから、基本的に(c)に関する使用者の反証は許されない趣旨であろう。前掲国民生活金融公庫事件判決でも、第二類型では(2)―2で(c)要素を含むことが明示されており、その他の基準はそれに代わり得るものとして示されているから、当然に(c)要素を内包し、やはりその点に関する使用者の反証は許されないと考えられる。よって、各判決が賃金制度の性格ごとに示す判断基準が充足された際、使用者側になお(c)に関する反証可能性が残されているかどうかは必ずしも定かではない。

同じく第三類型では、やはり具体的な立証責任原則は示されていない。しかし、差別的動機や企図の事情等は、労働者側で立証し、制度の整備とそれに従った運用の具体的な立証は、使用者側に委ねられるべきであろう。問題は、<sup>49)</sup>査定差別を主張する者の能力・業績の比較優位の立証だが、能力・業績に関わる事柄だけに、大量観察方式に関する菅野整理の考え方から察すれば、本来は使用者側に課されるべき事柄であろう。しかし、仮に、制度の整備とそれに従った運用の具体的立証を使用者に課することが認められるならば、これは能力・業績に関する立証としての意味も持ち得ること、また、ここで求められる証明事項は能力・業績の同等性ではなく、比較優位であるから、ある程度立証が容易と考えられること、等からすれば、労働者側にも自ら準備可能な証拠を挙げて、可能な限り具体的な立証を行う責任が課される、と考えるべきであろう。なお、判決によれば、第二類型の場合と同様、本基準による場合にも、差別の推定を覆すため、使用者側で業績、能力、執務態度に照らした反証を行い得る旨述べられているようにも解し

得る。しかし、この点の証明は能力・業績の比較優位に関する双方の立証で尽くされている、と思われるので、実際の反証は論理的に困難ないしは不可能であろう。

最後に、やはり個別的ないし部分的査定差別事件を審査した、中労委（オリエンタルモーター）事件判決について見る。判決は、人事考課制度を年功序列的人事考課制度と能力主義的人事考課制度の二種類に分別し、前者については、国民生活金融公庫事件判決第一類型、朝日火災海上事件判決第一類型などと同様に、特段の事情、反証のない限り、自動的に差別的取扱いを「推認」させる、としている。従って、特段の事情等に限られるとはいえ、使用者側からの反証機会は残されている、ということであろう。

本判決のポイントは、次の二点に絞られる。第一に、申立組合員らの能力実績の同等性につき、明確に申立人側に立証責任を委ねたこと、第二に、年功序列的人事考課制度についても、査定格差の他に、組合嫌悪、反組合的策動の意図の立証を明確に申立人側に要求したこと、である。第二点目については、従来の判例傾向から必ずしも外れるものではなく、特に重要視するべきは、第一点目の判示である。既に（若干の検討）で述べた通り、判決は、確かに、人事考課資料を使用者が保有していることを配慮して、立証レベルについては、「自己の把握し得る限り」の「具体的根拠を挙げ」ることに留めている、また、申立人側に委ねられた立証は、あくまで大量観察方式の類推適用又は同法式類似の立証形式の適用の前提としての、比較対照群の全体的、平均的な能力実績の同等性にすぎない、と考えることも全く不可能ではない。さらに、おそらくは能力主義人事考課制度について提示した実務上の具体的立証方法では、この点に関する立証を使用者側に先行させている。しかし、文言上は、どうみても能力実績についての個々の立証責任が根本的に申立人側に転換されているのであって、その意味は軽視できない。

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

なお、本判決が提示した実務上の具体的立証方法に似たものとして、国民生活金融公庫事件判決の提示した実際的な立証方法があり、文言の類似性等からして、本判決もその示唆を参考にしたことは間違いないように思われる。しかし、後者はあくまで入社「からの年次がおおむね一致している」という意味で年功管理的な運用が行われていると表現する場合」が前提となっており、比較の基準を欠く。<sup>50</sup>ただ、年功管理的運用であろうと、いわゆる能力主義的運用であろうと、人事考課資料が使用者の手元にあることが一般的である以上、能力・実績に関する立証を、第一次的に使用者に負わせようとする司法の考え方は、広い射程をもつと捉えられるべきであろう。

## 三―二、労働委員会の裁量と司法審査の範囲

この点に関する判例の立場は、不当労働行為の成否に関する法解釈を司法審査対象とし、成立した不当労働行為に対する具体的救済方法につき委員会判断を尊重する、という原則に忠実な立場でほぼ一貫していると言って良いであろう。しかし、より詳細にみると、その内容をさらに具体化したり、外延を画定したりする、いくつかの興味深い判示を発見できる。

まず、紅屋商事事件一審判決では、救済命令は、原状回復を目的とした事実上の措置によりなされることを本質とし、またその限りで合法性を認められることが示されている。これは、査定差別の救済に当たり、修正の基準を対立組合員や非組合員の平均考課率に置いた委員会命令（一律的な直接的な正命令）の正当性を認めた判断に結びついている。二審も基本的に一審と同様の立場をとっているが、「不当労働行為がなければ得られたであろう人事考課率に相応する」数値を示唆した点、組合所属を理由とする査定差別を示す「事実が具体的に認められ」ることを要件とし

て挙げている点、等で若干の具体化ないし制限化が図られている。

次に、芝信金事件一審判決では、主に相当因果関係の考え方や救済の対象期間に関して委員会判断が覆されているが、これは法七条一号や二七条二項に関する法解釈の相違である。他方で、X<sub>3</sub>らの副参事への昇格のさせ方に関する委員会判断の尊重にみられるように、救済方法に関する委員会の裁量は原則通り保障されている。二審でも特筆すべき相違はない。

第三に、国民生活金融公庫事件判決では、やはり原則的な考え方に変更はなく、(2)―3のように、能力実績等の同等性が直接立証されず、差別意思が間接的にしか立証され得ないような場合にも、委員会は、使用者の査定差別による不当労働行為が認められる場合、その裁量をもって、具体的な格付け命令(この場合には同期同学歴職員の中位者と同等の格付け)を発し得る、とされている。先述の通り、ここで判決は、その理由として、第一に、労組法七条一号では不利益取扱いによる実害の内容や程度は要件とされていないこと、さらにその趣旨として、労使関係の特殊性と労働委員会による裁量的判断の必要性、を挙げている。やはり先述の通り、これは、例えば、実際には査定差別の程度がわずかであったとしても、法七条一号違反の成立要件に不利益取扱いによる実害の内容や程度が定められていない以上、場合によってそれ以上の内容の救済を命ずることも、労働委員会の裁量の範囲内であり合法、との趣旨と思われる、救済命令の趣旨が原状回復にはとどまらないことを示すものと考えられる。<sup>51)</sup>

続く朝日火災海上事件判決でも、使用者の査定差別による不当労働行為が認められるような場合、「当該労働者についての評定に関し、比較の対象となる同年同期入社者の業績等があきらかにされない限り、労働委員会が裁量により再査定を人事考課査定の間評価とするよう命ずることも適法であると解するのが相当」とし、国民生活金融公庫事



## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

件判決と同様に、委員会による一律的な直接的は正命令を正当と評価している。

ここで挙げられた理由は、第一に、労使関係の特殊性と労働委員会による裁量的判断の必要性、第二に、労組法七条一号では不利益取扱いによる実害の内容や程度は要件とされていないこと、であり、理由説明の順序と関係付けに違いこそあれ、先の国民生活金融公庫事件判決と同じ趣旨を述べたものと解される。なお、先述の通り、同判決が昇格問題と昇給問題を同列に扱ったのに対し、本判決は、賃金・賞与（とその決定のための査定）の問題と昇格・昇進の問題とをいったん分別し、後者については使用者の人事権に基づく裁量を殊更に強調しているが、結局、両場合共に、同年同期入社に遅れないような取扱いを根拠づけているので、分別の実益はあまり感じられない。

最後に、オリエンタルモーター事件判決では、前述の通り、中労委が使用者の不当労働行為の成立を前提に、その人事評価の中身に踏み込んだ救済命令を発したことを踏まえ、本文所掲の通り、労働委員会の判断が「原状回復の域を超えるもので、……裁量権を逸脱し……違法である」と言えるか否か、という基準を述べ、改めてそれが裁量の範囲内にあったか否かを個別に審査して、救済方法の適否を判断している。これは、実質的には、裁判所自身がXによる人事評価をやり直しているに等しい。

査定差別事案において焦点となる人事考課の正当性という重要な問題を、重要であればこそ、労働問題を専門とする労働委員会の裁量に委ねるべきか、司法による再審査の機会を確保すべきか、という問題設定を敢えて立てれば、それに答えることは容易ではない。この問題は、委員会の救済命令を原状回復の趣旨の範囲内にとどめるべきか、それを超える裁量を認めるべきか、仮に前者を採るとしても、原状回復の趣旨をどこまで広く認めるか、等の問題として表出する。しかし、ここまでの検討からも、特に救済方法をめぐる判断については、一律的な直接的は正命令を含

め、法七条の要件審査とは離れて委員会の裁量を広く認めるべき、というのが原則であることが確認された以上、やはり単純な誤りといった性格のものでない限り、委員会判断は最大限に尊重されるべきであろう。結論的に、本判決は、やはり踏み込みすぎ、との感を否めない。

#### 四、おわりに

以上の検討を踏まえ、二点述べる。

第一に、司法が能力主義、ないし人事考課に基づく職能資格制度の実質を有するもの、と称する人事制度が、従来の年功的制度ないし年功管理的運用がされている制度、と称するものとの比較で本当に実質的な差異を有しているのか、という点について、必ずしも十分な検討を行っているようには思われない。<sup>54)</sup> 確かに、司法が、制度の運用の実際について着目していることは、その類型化のあり方からも充分に窺える。しかし、企業の従業員構成のピラミッド構造から考えても、たとえ従来の年功的制度の下であっても、一定年限が過ぎれば、どこかで選別は行われざるを得ないのであって、生涯賃金単位ないしそれに準ずる長期的視点で見たときに、能力主義的な相違が生じていない、とは言い切れない。<sup>54)</sup> こうした疑問に答えるには、賃金制度運用の詳細な実態審査が求められるが、それに関する資料こそは使用者の下に確保されているのが一般的であるから、司法は、企業の採用する制度が真に能力主義的であること、それと従来の制度との相違について、積極的に使用者側に立証責任を負わせ、実態説明を図らなければならない。

第二に、仮に制度が能力主義的であることが認められたとしても、<sup>55)</sup> そうした制度の採用に伴って困難になった立証

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

の負担が労働者側に過剰に課される形で対応が図られているのではないか、との疑念を禁じ得ない。例えば朝日火災海上事件判決では、その第三類型が示すように、制度と運用の双方について能力主義的と認められれば、労働者側に残された差別立証の方途は、能力業績の比較優位の立証しなくなる、と解されている。ということは、使用者側が全体的、外形的には能力主義を装い、個別的に暗部で巧妙な差別を演出した場合、労働者側にはますます酷な結果となる。特に問題なのはオリエンタルモーター事件判決で、ここでは、能力実績の同等性に関わる立証責任が根本的に労働者側に転換されている。確かに、証拠資料の偏在に関わる配慮は一定程度されているものの、これでは加害者による差別の「やり得」、という結果になりはしないだろうか。

一般に標榜される能力主義制度への転換を追認することは易しい。しかし、その実質を見誤れば、思わぬ不平等までも追認することになるのではないかと懸念する。

(本稿は、二〇〇二年度近畿大学学内研究助成金(奨励研究)の成果の一部である)

## 〈注〉

- (1) 菅野和夫『労働法(第六版)』(弘文堂、二〇〇三年) 六七二頁。
- (2) 諏訪康雄「査定差別の認定と救済」『別冊ジュリスト・労働判例百選(第七版)』(有斐閣、二〇〇二年) 二三九頁は、大量観察方式成立の条件として、(イ)大量観察(平均値を多用)により浮かび上がる比較対照群(組合員と非組合員、多数組合員と少数組合員など)の間の格差の存在、(ロ)使用者の差別意思(不当労働行為意思)の存在。比較の前提条件として、(ハ)各対照群が一定数以上で構成されていること、(ニ)学歴、勤続歴、仕事内容などの要素における対照群の等質性、(ホ)格差度合いが一定程度に達していること。更に、以上を踏まえ、(ヘ)職務能力や勤務成績が格別に落ちるなどの個別の特殊事情の不存在、といった要件を挙げ、本件はその全てを充たす典型例である、と評している。

- (3) 菅野前掲書六七〇～六七二頁。
- (4) 特に優れた整理として、諏訪前掲二三八、二三九頁、直井春夫／成川美恵子「査定差別」日本労働法学会編『二一世紀の労働法(8)』一〇五頁、等を参照されたい。
- (5) 直接的は正命令は本来、労働委員会による査定差別の救済方法である。直接的は正命令及びそれと大量観察方式との関連性、更に同命令に対する学説の批判等については、直井／成川前掲一二一、一二二頁を参照されたい。
- (6) いわゆる一律救済については、諏訪前掲二三九頁、直井／成川前掲一二一頁以下、等を参照されたい。直井／成川前掲一二二頁の指摘するように、一律救済は、多くの場合、査定差別による不当労働行為の要件立証段階における、年功的・画一的処遇の立証と結びついている。労働委員会の命じた一律査定を追認した判例としては、本件一審／上告審判決の他、本文後掲国民生活金融公庫事件判決、同朝日火災海上事件判決、等が挙げられる。なお、直井／成川一二四頁は、かような救済方法が登場した意義ないし背景について、「いつ如何なるケースにおいても一律是正のような直接的は正方式が可能であるわけでも適切というのでもない」いが、「現実には、人事資料を会社が独占していることなどから申立人の立証には限界があり」、その「ことが多用な救済方法が生まれた原因となっていると考えられる」と述べている。
- (7) 彼ら( $X_2$ ら及び $X_3$ ら)は、労働委員会の審査手続で申立人となっていなかったため、本件取消訴訟では原告適格を認められていない。彼らに関わる本件訴訟はあくまで $X$ 組合によるものであり、裁判所は、その棄却判決の既判力は彼らには及ばないとしている。
- (8) 本件では、補助参加人の昇進及び昇格に関する決定が、労組法二七条二項(除籍期間の定め)に定める「継続する行為」に該当するかも鋭く争われた(この問題については、特に直井／成川前掲一二三頁以下を参照されたい)。初審命令は、差別的人事考課により最初に昇進及び一部昇格がされない旨の決定がなされた後の期間全てを「継続する行為」期間と認め、そこからの救済を図った(直井／成川前掲一一七頁では、同様に、昇進させない不作為を継続する行為とし、一年を超えて遡って救済を命じた例として、ラジオ関西事件兵庫地労委昭和五一年一〇月二六日命令(命令集六〇集六〇頁)が挙げられているが、数的には少数であるという)。しかし本件命令は、昇進(させない旨の決定)は「継続する行為」には当たらない、とし、本来の開始時期を初審命令の認定通りとしつつ、本件救済申立の一年前より過去の救済を認めなかった。また、一部、昇格については、昇格試験不合格を理由に救済を否定し、その昇格を前提とする昇進も(全期間にわたり)否定した。対する取消訴訟一審判決は、年度毎に昇進を決定している補助参加人の場合、労働者の職位を昇進させない旨決定した行為は、労働組合法二七条二項の解釈上、年度ごとに異なる一個の行為であり、かつ、当該年度の昇進時期から次の昇進時期までの一年間は継続するもので

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

ある旨（二審が一部文言修正）を述べ、次の昇進時期から一年間以内にある申立を救済対象とし、二審もその判断を支持した。この判断は、格付け及びそれに付随する役職手当等の支払いについては否決する一方、基本給に関する差別的取扱いの是正及び差額支払いを命じた委員会命令を正当として支持した紅屋商事（昇格給付）事件最高裁第三小法廷平成三年六月四日判決（民集四五巻五号九八四頁）が、差別的な審査査定とこれに基づく毎月の賃金支払を一体として一個の不当労働行為をなすとし、救済申立が右査定に基づく一年間の賃金支払行為の最後の時点から一年以内にされていれば、労組法二七条二項所定期間内の申立として適法、との判断を下したことを受けたものと思われる。しかし、直井／成川前掲一一七頁脚注二三は、昇級と昇進の質的相違から、本判決に疑問を呈している。各年度毎の査定等の決定行為を独立した一回限りの行為と見て、年度の違う行為をつなげて一体の一つの行為としては評価できない、とする本判決の見解（いわゆる一回限り説）については、昇格格付けに関する内田洋行事件中労委昭和四六年一月一日命令（命令集四五集七八九頁）以来、少なくとも昇給決定行為については、中労委の基本的態度となっており、決定行為と賃金支払行為との一体性については、前掲の紅屋商事（昇格給付）事件最高裁判決を受けた千代田化工建設事件中労委平成七年二月二〇日命令（別冊中労時一一七五号八七頁）によって確立した、とされる（直井／成川前掲一一八頁）。

(9) ここでYは、X<sub>2</sub>に付与されるべき職位として、店舗長代理につき、同待遇の推進役ポストを付加したわけだが、その後一審は、その店舗長代理待遇の推進役につき、部下や責任加給等の点で、本件命令は、「店舗長代理と……ほぼ同等のものであることを前提にしている」と判断したのに対し、二審は、Yは、「店舗長代理待遇の処遇の内容を確定することなく、当時補助参加人において行われていた……職位を前提として……昇進したものとして取り扱うべきことを命じたもの」と判断している。

(10) これに続き、判決は以下のような趣旨を述べる。すなわち、局面は異なるが、(a)―1不当労働行為意思、と、(a)―2正当な理由に基づく動機、で、(b)使用者の採った措置、との関係上、動機の競合がある場合、最高裁は、決定的動機にあたるか、を判断基準としているが、その趣旨は、(a)―1(b)間の相当因果関係の有無に他ならず、それは、(a)―1(a)―2の内容、性質等の比較検討、不当労働行為制度の趣旨との照合、等々から判断される、と。

(11) この点については、脚注(8)において詳述する。

(12) 窪田充見『過失相殺の法理』（有斐閣、一九九四年）五八、六〇頁脚注(1)。

(13) そもそも原因や因果関係をどのように措定するか、即ち、「条件公式の適用の前提とされる可能的原因事実……を、どのように記述するかという点」も既に価値判断である点は留意するべきである（窪田前掲書五八、五九頁）。

- (14) このような理解は、相当因果関係に関する浜上説（浜上則雄「損害賠償法における『保証理論』と『部分的因果関係の理論』」①「民商法雑誌六六巻四号（一九七二年）一四頁以下」）などに依拠するものと思われる。
- (15) 窪田前掲書五八頁。
- (16) 詳細は、脚注(8)を参照されたい。
- (17) 但し、該判例の掲載誌を見る限り、本判決はX<sub>3</sub>に関するYの判断を取り消しているのみであり、具体的にどのような救済策が適当か、については明らかにされていない。
- (18) これは、菅野整理で言う(c)に関する個別的な立証というより、全体的な格差の正当性に関する認定である。判決は、この指摘により、後に、大量観察方式の適用の前提条件を欠くと論じている。
- (19) (iii) に関する個別的立証でも、同様のことが言えよう。
- (20) なお、本件でも、役職位任用や等級号俸決定が労組法二七条二項所定の「継続する行為」に該当するかが争われた。判決は、昇給に関する差別的査定「とこれに基づく毎月の賃金の支払とは一体として一個の不当労働行為とな」るから、「是正を求める救済申立てが右査定に基づく賃金の最後の支払時から一年以内にされた場合のみ……適法」、と前掲芝信金事件一・二審判決と同旨を述べ、本件については、毎年度一月の査定に基づき同四月一日に発令される公庫の決定を、年度ごとに異なる行為で、かつ、次の発令時期までの一年間に限り継続する、と解した。にもかかわらず、結論的に、委員会命令から一年度分削減したのみで、昭和六〇〜六二年度という複数年度にわたって救済を認めているのは、原則として一回限り説を採用しながらも、組合の抗議を無視して使用者が差別を続けた不当労働行為の連続性に特段の事情を認め、遡って救済を認める考え方を採った委員会の判断（東京地労委平成七年四月四日（命令集一〇一集四三八頁））を正当と認めたことによる、と思われる（委員会命令についての分析は、直井／成川前掲一一九頁による。本判決については、掲載誌がこの部分についての判断を割愛しているため、推測による他ない）。
- (21) その趣旨について、判決は次のように述べる。すなわち、「労働組合法が、労働委員会の発令する救済命令という方法で不当労働行為によって生じた状態を是正することとしているのは、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るとともに、使用者の多様な不当労働行為に対してあらかじめその是正措置の内容を具体的に特定しておくことが困難、かつ、不適当であるため、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会に対し、その裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずる権限をゆだねる趣旨に出たものと解され、このような趣旨に徴して考えると、労働組合法は、不利益な取扱いによって生じた実害の具体的な内容・程度を要件としては規定せず、使用者が不当労働行為意思をもって不利益な取扱い

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

をした事実を認定することができれば、労働委員会が、合理的な是正措置を決定するために必要な事実を職権で調査し、不当労働行為に関する事実とともにその事実を総合考慮し、裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定することができる旨規定しているものと解するのが相当である」と。後述する道幸教授の指摘通り、労委命令が必ずしも原状回復を図っているわけではないことの証左であると思われる。

(22) 直井／成川前掲一一二、一一三頁。

(23) 直井／成川前掲一一一頁参照。

(24) ここでは、Zらに対し、昭和六三年四月以降平成三年までの賃金と賞与について、人事考査査定がD以下とされた者につき、中間評価であるCとして再査定して昇給させ、既支給額との差額を支払うこと、一名を除き、Zらの職能資格格付け及び職位を同年同期入社者に遅れないように取り扱うべきこと、という一律的な直接的是正命令が下された。

(25) この点、判決は、先ず、ある年度の差別賃金はその後も累積する以上、賃金格差は労組法二十七条二項の「継続する行為」に当たる、とするZらの主張に応え、人事考課の評定結果に基づき当該年度（四月～翌三月）の昇給額、従って賃金額が決定されるので、「人事考課の評定結果及びこれに基づく賃金の支払は、年度ごとに異なる行為であり、かつ、次の発令時期までの一年間に限り継続する」と述べ、中労委（芝信用金庫従組）事件取消訴訟一・二審両判決の判断を踏襲した（「継続する行為」とこの点に関する芝信金事件判決の詳細については、脚注(8)を参照されたい）。

結果、平成元年一月に賃金差別救済申立が行われた、昭和六三年度～平成元年度分については、それぞれ平成二年三月末～同三年三月末に除外にかかることとなり、適法と判断され、平成三年一月に救済申立が行われた、平成二年度～同三年度分については、それぞれ平成四年三月末～同五年三月末に除外にかかることとなり、適法と判断され、平成元年一月に救済申立が行われた、昭和五六年度～同六二年度分については、それぞれ昭和五八年三月末～平成元年三月末に除外にかかることとなり、期間経過不適法と判断された。また、平成三年一月に申立が行われた平成元年一月支給の賞与分についても、平成二年一月に除外にかかることとなり、期間経過不適法と判断された。

(26) この点につき、判決は、「Zら……の賃金、賞与についてXがZらを不利益に取り扱い、組合の運営に介入した不当労働行為の事実が認められることからすれば、Yが不当労働行為によって生じた状態の原状回復を図るためにする救済方法としては、特段の合理的理由のない限り、これら職能資格格付け及び職位を考慮した上での是正をすべきである」としている。この点は、委員会自身が職能資格格付け及び職位の是正を認めたことを踏まえた判断であり、委員会の具体的救済方法の選択に関する裁量に制限を加える趣旨とまでは解されない。

(27) なお、判決は、組合規約所定の組合大会や委員会等の開催時において休暇付与を認める協約規定自体の支配介入、便宜供与該当性については、「それが労働協約上の制度として明示的に規定されている上、これによって労働組合である労組の自主性が阻害されるとは考え難いから、この定めが労働組合法の……各条項に違反するということはでき」ない、としている。

(28) 但し、ここで、昭和六二年度から平成三年度にかけて出勤すべき日数一二六一日中有給休暇計六〇日を消化し、病欠欠勤計五九〇日を経たZら中一名については、不利益取扱いを認めなかった。

(29) 直井／成川前掲一二二、一二三頁によれば、判決本文にいう「使用者に対して再査定を命じた上旧査定との差額の支払を命じる方法」、いわゆる間接的是正命令は、例えば労使協議による場合、「労使協議が不調に終わった場合」、そうでなくとも、「再査定の公平性について組合が疑義を抱いた場合など、紛争が再燃する恐れが払拭できず」、近時は、判決本文もその次に掲げる直接的是正方式が定着してきた、という。本判決も、前掲国民生活金融公庫事件判決と同様、このような傾向の一環を形成している、と言えよう。

(30) ここで判決は、その理由を次のように述べる。「すなわち、労働組合法が、労働委員会の発令する救済命令という方法で不当労働行為によって生じた状態を是正することとした趣旨は、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るとともに、使用者の多様な不当労働行為に対してあらかじめその是正措置の内容を具体的に特定しておくことが困難かつ不適当であるため、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会に対し、その裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずる権限を委ねることにあるものと解される。また、労働組合法七条一項は、『その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること』と規定し、文言上損害の発生等が要件となる旨を規定しておらず、したがって、同号違反を肯定するには、使用者が不当労働行為意思をもって不利益な取扱をした事実が認められれば足り、同号所定の不利益な取扱によって生じた実害の具体的な内容・程度は、同号の不当労働行為の成立要件そのものではないと解される。このような労働委員会による救済命令発令の趣旨、労働組合法七条一号の解釈に徴して考えると、労働委員会は、使用者が不当労働行為意思をもって不利益な取扱をした事実を認定することができれば、合理的な是正措置を決定するために必要な事実を職権で調査し、不当労働行為に関する事実とともにその事実を総合考慮し、裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定することができるのが相当である」と。

(31) 脚注(5)でも述べたように、直井／成川前掲一二二、一二三頁は、直接的是正命令、特に一律的是正命令と大量観察方式との関連性について明言している。また、脚注(6)で引用した、一律是正の趣旨も、両者の関連性をよく説明していると思われる。

(32) 直井／成川前掲一二四頁によれば、賃金差別事件において、昇格は昇給の一類型とみなされ、両者は同義に扱われることが多



## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

い、という。そして、石川吉右衛門『労働組合法』（有斐閣、一九七八年）三三七頁を引用し、社内の格付けが職能資格制度上の地位にすぎないような場合、昇格命令は昇給命令と同じに扱ってよい、とした上、「こうした昇格差別の救済方法としては、特定の資格への格付けを命じ、それに伴う賃金や資格手当等の支払いを命ずることになる」、という。もっとも、昇格が人事上の配置、即ち一定水準の能力適性を要する地位（いわゆる役職）への従業員の登用（いわゆる昇進）の趣旨を含む場合、会社の人事権への介入が改めて問題となる（例えば、第一小型ハイヤー事件札幌高裁昭和五二年一〇月二七日判決（労民集二八巻五・六号四七六頁）等を参照されたい）。このような場合の判例の傾向としては、救済命令の内容として、積極的に特定の地位（役職）に任ずることまで認めるものもなくはないが、昇任、登用につき他の従業員や組合員より不利益に扱ってはならない、差別してはならない、という不作為命令に限定するものが比較的多い、とされる（直井／成川前掲一二五～一二八頁）。

(33) ここに本件組合員が含まれるか否かについて、本委員会命令や本裁判例の掲載誌からは明らかではないが、本件では全体を通じて比較の対象が本件組合員以外の者（他組合組合員あるいは非組合員）に置かれていることからすると、本件組合員は含まれない、と考えるのが適当と思われる。

(34) 柳澤武「審査査定に関する不利益取扱いと立証ルール——中労委（オリエンタルモーター）事件」ジュリスト臨時増刊平成一四年度重要判例解説（二〇〇三年）二二二頁によれば、 $\beta$ は唯一昇格しているから査定差別が生じていない、とされたのではなく、あくまで取消訴訟の段階で能力実績の同等性がないことが新たに立証されたことで、査定差別が認められなかった、とされる。

(35) 人事考課制度が年功序列的であること自体の立証は、やはり労働者側の外形的立証の後、使用者側の具体的立証（反証）によるべきであろう。

(36) 例えば、直井／成川前掲一一一頁、前掲国民生活金融公庫事件判決、芝信金事件一・二審判決など。しかし、前掲朝日火災海上事件判決は、制度自体及び運用の実態も年功的な場合、同期入社者間の差異は、特段の事情のない限り、即差別と推認される旨述べている。

(37) 直井／成川前掲一一〇頁。

(38) 柳澤前掲二二〇頁は、従来から裁判例は、大量観察方式の適用に当たり、比較対照される集団間での勤務実績の同等性につき、申立人側に立証を求めて来た、とし、実例として、北辰電気製作所事件東京地裁昭和五六年一〇月二二日判決（労判三七四号五五頁）、紅屋商事（昇給格付）事件仙台高裁昭和六三年八月二九日判決（労判五三三二号九九頁）、放送映画製作所事件東京地裁平成六年一〇月二七日判決（労判六六二二号一四頁）の三判例を挙げている。しかし、仮にそのような傾向を一方で認め

られるとしても、その意味合い、そしてその可否、については別途検討を要する。

そもそも論とすれば、大量観察方式は、使用者が証拠を握っていることから、申立人側が能力実績の同等性を直接立証することが困難であること、等を背景として登場した立証形式であり、申立人側にその立証ができるなら、そもそもこのような立証形式は必要ない、ということになる（労働判例誌三七四号五五頁北辰電機製作所事件解説も同旨を説く）。放送映画製作所事件判決（労判六六二号二頁掲載部分）も述べるように、確かに、比較対照される集団の間では、比較の前提として、成員数の大きさの他、ある程度の等質性も要求されよう。例えば、前掲国民生活金融公庫事件では、同期同学歴入社者間の格差が審査対象とされた、つまり、同期同学歴という点で平仄が合わせられた。前掲朝日火災海上事件では、同年同期入社者間の格差が審査対象とされ、本件でも、同期同学歴入社者間の格差が審査対象とされた。しかし、それらはいくまで「比較の前提」にとどまる。菅野整理にいう、(a)全体的低位性の審査すら行われていない、その前段階の、比較の前提整備の問題である。前提に過ぎないが故に、集団的で外形的な、つまり基本的には「平均」的な意味での等質性が求められるに過ぎない。また、等質性の内容についても、放送映画製作所事件判決のように、大量観察方式は、「両集団に単に学歴、職歴、年功、職種等のみならず業績、能力、勤務態度その他の事項についても定まった偏向の存しないことが明らかでなければ適用し得ない（但し、同一組合内の対立集団間での査定格差が問題となったこのケースで、判決は、このように見解の相違で分裂が生じたような場合、両者間には、人数等に隔たりがなければ、勤務実績ないし成績の同一性はそのまま推定される、と述べている）」、とまで踏み込むのは明らかに行き過ぎである（諏訪前掲二三九頁も、等質性の内容として、学歴、勤続歴、仕事内容などの要素を挙げるに過ぎない）。むろん、直井／成川前掲一一頁の指摘するように、「使用者側から結果として低査定を受けた者が集団となって申立てをした」と主張されても対抗できるように、「グループを括った基準が不明確な場合は、『組合活動公然化以前は他の従業員と同等に処遇されていた』など勤務成績等の均一性……にかかわる立証が申立人側に求められる場合もある」ろう。また、このように厳しい条件を課したとしても、集団間の全体的比較とは異なる個別比較（直井／成川前掲一〇九頁にいう「個別立証」）の余地は、一応残される。しかし、同方式を利用する意味自体を実質的に奪ってしまう本末転倒是許され得ない。そして、ここで挙げられた判例も、その後になされるべき個別比較においてまで、申立人側に能力実績の同等性の立証を課したわけではない。例えば、北辰電機製作所事件判決（労働判例三七四号七七頁掲載部分）は、大量観察方式の適用に当たって申立人は、使用者による特定の集団の嫌悪の他、当該「集団に属する組合員の昇給・昇格等が全体として右集団に属さない他の組合員たちの昇給・昇格等に比べて差異があることを、いわゆる大量観察により立証すれば足り、右立証がされれば、使用者において、右差異が合理的理由に基づく等の特段の事情を立証しないかぎり、右差別は特定の集団に属して組合活動を行ったことを理由とするものであ

## 査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討

り、不当労働行為に該当すると推認するのが相当である」として、明確にその趣旨を述べている（但し、同判決は、申立人が査定差別を特定集団活動への打撃と捉えて労組法七条三号所定の支配介入該当性を主張する場合についてのみ、大量観察方式の適用を認めており、申立人が個々の組合員について七条一号所定の不利益取扱いを主張する場合、同方式は適用できない、とし（後の前掲紅屋商事救済命令取消事件各審級判決では、両類型で同方式の適用が可能と判断されている）、同方式が適用できないケースでは、申立人に能力実績の同等性に関する個別的な立証責任が課される、とする）。紅屋商事（昇給格付）事件仙台高裁判決の実質的基礎を形成した、原審の青森地裁昭和六一年二月二五日判決（労判四七五号一一九頁）にしても、大量観察方式の適用下で、一般論として能力実績の同等性に関する立証責任を申立人側に委ねた、と言える箇所は見当たらない（同判決は大量観察方式を採用した労働委員会命令のその部分を取り消して、他の昇任者との能力実績の同等性に関する積極的事実の立証を申立人側に委ねたのである）。

近時の判決で、この点の主張立証を労働者側に課す立場をとったと思われるのは、前掲国民生活金融公庫事件判決における大卒者の三等級昇格に関する判断等に限られるが、その趣旨は必ずしも明確でない。

(39) 但し、柳澤前掲二二〇頁は、本件では、「組合員数が社員全体に比べ極端に少ないため集団間の比較という手法が困難であること」を指摘、判決が従来と異なる判断枠組みを提示した根拠となっている旨を述べている。

(40) 道幸哲也「救済命令の限界——ネスレ日本事件」『別冊ジュリスト・労働判例百選（第七版）』（有斐閣、二〇〇二年）二六一頁。

(41) 柳澤前掲二二一頁も同旨と思われる。

(42) 労働判例八三一号五九頁参照。

(43) この点、柳澤前掲二二一頁は、判決原文の写しを参照し、特に本稿で言うβ（柳澤の言う乙<sub>4</sub>）に焦点を当て、判決が彼についてのみ、能力実績の同等性を認め得ず、従って査定差別がない、と結論づけた論理を明らかにしている（と同時に、会社の考課査定が能力主義的である以上、現に昇格したβのみ能力実績の同等性がない、との論理には矛盾があると指摘する）。しかし、その判決が、「いかなる事実によって能力の同等性が証明できるのか」という実質的な基準については、やはり具体的に明らかにしていないことも示唆している。

(44) 直井・成川前掲一〇九頁。但し、ここでは、宮里邦雄「労委命令に対する司法審査と継続事件数の減少」月刊労委労協六月号（一九九三年）一七頁が参照されている。

(45) 菅野前掲書六七二頁。もっとも、直井／成川前掲一二二頁が指摘するように、昇進昇格差別において、大量観察方式が排斥さ

れた場合には、立証責任配分の原則に戻り、「査定の不合理性（ないし不昇進の不合理性）の立証責任を申立人である労働者側に課す」ことになり、現にそのような判例傾向も見られる、という。

(46) この点、直井／成川前掲一一頁は、「昇進差別事件において、申立人側が年功的・画一的処遇の立証に成功しないと、不当労働行為意思の立証が困難となる」として、制度の性格に関する立証が申立人側に委ねられることを当然の前提としている。

しかし、ここに(c)の趣旨が含まれる前提に立てば、また、使用者こそが制度設計の当事者であることを考え合わせれば、使用者側に具体的な立証責任を負わせるのが当事者間の衡平に叶うように思われる。

(47) 直井／成川前掲一〇九頁では、査定制度自体の合理性および査定制度運用の合理性は、明確に使用者側がなすべき(c)に関する立証（ここでは個別立証と呼称されている）の一環と位置づけられている。

(48) 脚注(47)を参照されたい。

(49) もっとも、なぜ比較「優位」でなければならないか、についての理由は、判決では特に述べられていない。

(50) しかし、柳澤前掲二二頁は、国民生活金融公庫事件判決の示唆は、「考査査定で年功的な要素が加味されていたとしても能力主義人事であると判断する傾向」の一環である、とする。

(51) この点につき、脚注(6)、(21)、(26)、(29)、(30)、(31)、(32)等を併せて参照されたい。

(52) 脚注(32)を参照されたい。

(53) 例えば、前掲国民生活金融公庫事件判決が、入社「からの年次がおおむね一致している」という意味で「賃金制度が年功管理的に運用されていること、や、同期同学歴者の大多数の昇格実績があること、を賃金制度分類の基準に挙げつつも、そうした基準について必ずしも一貫した具体的基準を示し得なかったことは、その証左の一つと思われる。

(54) むろん、賃金制度の処遇の相違は、裁判が提起される時点との関係上も、ある一定の時間枠の中で審査されざるを得ないし、また、従来は右肩上がり企業の規模の拡大と共に、ある程度まで純粹に年功的に運用できていたものが、早い段階から選別を余儀なくされるようになった、等々の変化は想定できる。しかし、その中でも、制度運用の実際についてのデータに基づく詳細な検証は必要である。

(55) 本稿の検討対象としたケースでは、昇格試験制度が採用されていた芝信金事件を除き、対象の制度が「人事考課に基づく職能資格制度の実質を有するもの」として認められたのが(4)朝日火災海上事件、同じく「能力主義的」制度と認められたのが(5)オリエンタルモーター事件、である。