

慶應義塾大学学術情報リポジトリ

Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	査定差別事件における不当労働行為の認定と大量観察方式
Sub Title	Finding of unfair labor practice through group observation in performance appraisal discrimination cases
Author	山川, 隆一(Yamakawa, Ryuichi)
Publisher	慶應義塾大学大学院法務研究科
Publication year	2007
Jtitle	慶應法学 (Keio law journal). No.7 (2007. 3) ,p.537- 562
Abstract	
Notes	平良木登規男教授退職記念号 = Essays commemorating the retirement of Professor Hiraragi Tokio presented by his colleagues and former students
Genre	Departmental Bulletin Paper
URL	http://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AA1203413X-20070315-0537

査定差別事件における不当労働行為の 認定と大量観察方式

山 川 隆 一

はじめに

1. 労働組合法7条1号における主張・立証責任
2. 査定差別事件と立証のあり方——個別立証を中心に
3. 大量観察方式の意義と要件
4. 個別立証の併用——中央労働委員会による新方式
5. 結びに代えて

はじめに

不当労働行為事件のうち、賃金差別・一時金差別・昇格昇進差別などを含め、人事考課ないし査定が介在する差別事件（以下では、このような事件をまとめて査定差別事件と略称する）に関しては、不当労働行為の認定・判断、審理の進め方、救済方法の内容など様々な問題が生ずる。とりわけ、集団的な査定差別事件における不当労働行為を構成する事実の認定に当たっては、いわゆる大量観察方式を採用できるか、できるとすればどのような要件がみたされる必要があるかが従来から議論されてきたが、近年における裁判例の展開や人事処遇制度の変化の中で、改めてこの問題が検討の対象となっている。

そこで以下では、労働委員会における審査実務上の観点もふまえつつ¹⁾、査定差別事件における立証・認定のあり方についての一般的な取扱いを確認し、進んで、大量観察方式の意義と要件について検討するとともに、最近における

1) 筆者は現在中央労働委員会の公益委員を務めているが、以下のうち意見にわたる部分はもちろん研究者としての私見である。

新たな展開についても言及することとしたい²⁾。

1. 労働組合法7条1号における主張・立証責任

(1) 要件事実

大量観察方式による差別の認定が問題となるのは、主として労働組合法（労働組法）7条1号の不利益取扱いであるが、同号における要件事実は、基本的には、①労働者への不利益な取扱い、②不利益な取扱いを受けた労働者が組合員であること、組合に加入し若しくは結成の準備をしたこと、または労働組合の正当な行為を行ったこと、③不当労働行為意思（①の行為が②を理由としてなされたこと）となる³⁾。

以上の各要件の内容については様々な議論があるが、本稿の目的との関連では、そもそも①の「不利益な取扱い」（不利益性）とは何かが問題となる。「不利益な取扱い」の内容は、不当労働行為の行為類型によって異なりうるものであり、従来の地位・処遇などの不利益変更（解雇や配転などの場合）についてはあまり問題がないが、差別事件においては、差別を主張する労働者の地位・処遇などにつき、他の労働者（非組合員や別組合員）と同等の扱いがなされるべきであるのになされていないことが「不利益な取扱い」に当たると考えられる。一般に、差別とは、他と同等の扱いがなされるべきであるのになされていないことを指すものであり、差別事件においては、本人の受けた取扱いがそれ自体として絶対的に不利益とはいえない場合でも、他の労働者がより有利な取

2) なお、労働委員会の審査手続には弁論主義は基本的に適用されないので、いわゆる主張責任の原則、すなわち、主要事実に関しては、主張されていない事実は証拠が存在しても認定できないという原則は必ずしも妥当しないため、ここでは立証責任についてのみ言及している（事実の存否不明の状態が生じた場合でも判断をしなければならない以上、立証責任（証明責任）の観念は必要である）。また、審査手続における立証責任の分配の考え方は、必ずしも民事訴訟におけるそれと同一である必要はないが、以下ではとりあえず、民事訴訟上の取扱いと基本的に同様の発想に立って検討を行っている。

3) 司法研修所編『救済命令等の取消訴訟の処理に関する研究』60頁（法曹会、1983年）。

扱いを受けており、本人も同等の扱いを受けられたはずであるのにそれが受けられなかった場合には、相対的ではあれ不利益を被っているといえるからである。

(2) 主張立証責任

以上の要件事実については、①から③のいずれの事実（「正当性」などの規範的要件⁴⁾についてはその評価根拠事実）についても、申立人側が立証責任を負うのが原則と考えられる⁵⁾。ただし、③の不当労働行為意思については、直接証拠を得られる事例はまれであることから、様々な間接事実から推認せざるを得ないことが多い。たとえば、当該取扱いによる組合への打撃、従前の労使関係、使用者の日頃の言動、当該取扱いのタイミング、他の者への取扱いや先例との比較などである⁶⁾。

もちろん、ここで推認すべき不当労働行為意思とは、使用者の一般的な組合嫌悪の念とは必ずしも同じものではなく、問題になっている取扱いが、当該組合員の組合所属や組合活動のゆえになされたことをいうものである。このような推認が可能である場合、使用者は、それを覆すため、当該取扱いに合理性があること（を基礎づける事実）などを立証するのが通常である（③の認定についてのいわゆる間接反証）。

4) 規範的要件の要件事実については、司法研修所『民事訴訟における要件事実（増補第1巻）』30頁（法曹会、1986年）、難波孝一「規範的要件・評価的要件」伊藤滋夫＝難波孝一編『民事要件事実講座・総論Ⅰ・要件事実の基礎理論』197頁（青林書院、2005年）など参照。

5) 司法研修所編・前掲注3書60頁。

6) 詳しくは、直井春夫＝成川美恵子『労委制度ノート』264頁（総合労働研究所、1998年）参照。

2. 査定差別事件と立証のあり方——個別立証を中心に

(1) 査定差別事件の特質

不利益取扱い事件のうち、大量観察方法が問題となる査定差別事件において、「不利益な取扱い」とは何かについては、まず、差別事件であることから、1 (1) で見たように、非組合員や別組合員（後に述べるように、申立組合員との間で勤務成績等に同等性が認められることが前提となる）と同等の査定やそれに基づく処遇がなされるべきであるになされていないことがこれに該当する。

また、いかなる具体的措置が不当労働行為を構成するかを考えるかについては、(ア) 査定や人事考課そのものに着目する場合と、(イ) 査定や人事考課に基づいて行われた賃金額の決定や昇格の決定に着目する場合があります。いずれに着目しても基本的に差は生じないことが多いと思われるが⁷⁾、(ア) それ自体についての証拠が提出されない場合には、(イ) によって、使用者が査定や人事考課を通じて労働者に不利益をもたらしたことを推認することができるかどうかを検討することになる。

いずれにせよ、こうした査定差別事件は、使用者による評価という裁量的判断を伴うプロセスを含むものであること、不利益は他の労働者との比較で相対的に存在するのが通常であること、個々の査定により生ずる差は小さくとも、それが年々蓄積して行くうちに相当なものになりうること、人事考課に関連する資料等が開示されず、審査手続における証拠としても提出されない場合が多いことなどの特色がみられる。

以上のうち、最後にあげた人事考課関連の資料は様々なものがある。まず、査定を介在して決定された賃金額や昇格状況などは、申立人組合側にとっても把握が比較的容易な客観的状况をなすものである。また、人事考課制度そのものに関する資料は提出されることが多く、不利益取扱いがなされたと主張する労働者の査定の最終結果についてもおおむね同様だと思われる（これらは申立

7) 紅屋商事事件・最三小判平成3・6・4民集45巻5号984頁は、両者を一体として一個の不当労働行為と理解している。

人側から提出されることも多い)。他方、①人事考課に関する方針や人事考課の基準(評価項目・配点)、②非組合員や別組合員の査定結果、および申立組合員の査定結果を含めたそれらの分布状況、③各査定の根拠となった具体的事実ないし勤務成績や査定の間段階における評価などについては、提出がなされない場合も少なくない。試験制度が介在する場合には、試験の採点基準や試験結果についても同様のことが言いうる。

(2) 立証責任と審理方法

① 不利益な取扱い

査定差別事件における「不利益な取扱い」(不利益性)とは、1(1)でみたように、申立組合員が、非組合員や別組合員と比べて、同等の評価を受けるはずであるのに受けていないことを指すのが原則である。換言すれば、申立組合員との間で比較の対象となるのは、申立組合員と同等の評価を受けるべき従業員ということになる。そして、人事考課は、通常、従業員の広い意味での勤務成績を基礎として行われるものであるから⁸⁾、申立組合員との間で比較の対象となるのは、申立組合員と同等の勤務成績の従業員ということになる(勤務成績の同等性を具体的にどのように認定するかについては後に述べる)。

ただし、標準的な査定値ないし査定結果の範囲が規定上あるいは慣行上存在する場合には、他の従業員との比較をまつまでもなく、標準査定値や標準査定範囲を下回ることによって不利益性の一応の推定が可能となることがあり得ると思われる。また、他の従業員と比較しての差別という位置づけとはやや異なるが、使用者に不当労働行為意思があるがゆえに、それがなければなされたであろう査定の結果よりも低い査定がなされたことが認定できる場合には、他の労働者との比較を待たずに不利益性が認められることもありえよう。

1(2)でみたように、不利益な取扱いについては申立人側が立証責任を負う

8) 人事考課の評価項目は各制度により様々であるが、一般には、業績(成績)、勤務態度、能力の3つが主要なものである。本稿でいう広義の勤務成績という用語は、これら3つを含むものとして用いている。

ことが原則であるが、査定差別の内容が上記のようなものであることからすれば、申立人側は、勤務成績の同等性の事実について立証責任を負うことになるのが原則である。オリエンタルモーター事件東京地裁判決（東京地判平成14・4・24 労判831号43頁）も、「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」を当該組合員側が立証することを要すると判示している（同控訴審判決・東京高判平成15・12・17 労判868号20頁も同旨。また、全税関大阪支部事件・最一小判平成13・10・25 判時1770号145頁も同旨の原判決を支持している）。

そこで問題となるのは、申立組合員と比較対象となる従業員との勤務成績の同等性はどのようにして立証するのかという点である。この点につき、上記オリエンタルモーター事件東京地裁判決は、まず、人事考課が年功序列的に行われている場合には、経歴や職務内容を同じくする従業員であれば⁹⁾、特段の事情がない限り同等性があるものと推認できるとした。こうした場合には、申立組合員の査定結果が経歴や職務内容を同じくする従業員よりも低位にあるときには、当該組合員は勤務成績が同等の他の労働者に比べて不利益な取扱いを受けたことが推認されるので、上記のような審理が可能となるであろう。もっとも、人事考課とは、そもそも従業員の勤務成績に基づいてなされるものであるから、現在では、それが単純な意味で年功序列的に、すなわち年齢や勤続年数により基本的に決定されるような態様で行われている事例はあまり多くないものと思われる。

次に、人事考課が年功的でなく能力主義的に行われている場合につき、前記オリエンタルモーター事件東京地裁判決は、申立組合員側が同等性を直接立証すべきであるが、従業員の能力や勤務成績等の資料は使用者が保有しているのが通常であるから、当該組合員が、自己の把握しう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

9) 経歴を同じくするということは、学歴や経験年数等が同じであることを意味するであろう。

ば、同等性を推認することができるとしている。このような取扱いは、使用者が資料を保有していること（いわゆる証拠の偏在）をふまえた、不利益取扱いの個別立証における修正的措置ということができる。

この判示にいう「自己の把握しうる限り」における「具体的根拠」とは何を指すかについては、必ずしも一律に定めることはできず、事案により異なる内容となることが考えられるが、勤怠や処分歴など、平素の勤務状況において特に問題がなかったこと等が考えられる¹⁰⁾。この点に関し、国民生活金融公庫事件（東京地判平成12・2・2労判783号116頁）では、昇格差別の事案に関して、必ずしも年功的処遇がなされているとまではいえない場合でも、最終的に同期同学歴者の大多数が昇格するという実態があり、現に大多数が昇格しているときには、申立組合員側は自己の把握しうる限りで能力・勤務成績が劣悪とはいえないことを立証すれば足りる（かかる立証がなされた場合には、使用者として能力・勤務成績の劣悪さを立証する必要が生ずる）という趣旨の判断が示されている（同事件控訴審判決・東京高判平成16・11・17労判902号127頁もこれを支持している）。

なお、同判決の判示は、以上のような状況を、必ずしも年功的処遇がなされているとまではいえない場合と位置づけているが、このような状況が「年功的処遇」と呼ばれることも少なくないであろう。他方で、同判決は、申立組合員と同期同学歴の従業員との間で格差があれば直ちにこのような扱いが可能であると述べておらず、最終的に同期同学歴者の大多数が昇格するという実態があり、現に大多数が昇格している一方で、申立組合員が昇格していない場合についての点に留意する必要がある。

以上の他、勤務成績の同等性は、問題となっている各査定期間ごとに立証が必要かという問題もある。問題となっている期間が非常に長期に及ぶ場合などもあるので、この点は一概にはいえないが、当初の期間については申立組合員

10) 直井＝成川・前掲注6書298頁で紹介されている渡辺章教授の個別立証に関する提言は、同判決のいう能力や勤務実績が組合員以外の者に劣らないことを示す根拠の具体例と位置づけることができる。

側が同等性を立証すべきであるとしても、その後同等性が失われるに至る事情変更があったことは使用者側が立証すべきであろう（各期間における同等性の立証を申立組合員側に要求するとみられるオリエンタルモーター事件東京地裁判決には疑問がある）。

② 不当労働行為意思

不当労働行為意思については、前記のとおり、申立組合員側がその存在を推認させる間接事実を立証すれば、その推認を覆すに足りる事実を使用者側が立証すべきこととなる。オリエンタルモーター事件東京地裁判決も、当該不利益な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を立証できれば、使用者の不利益取扱いの意欲を推認することができ、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・立証する必要があると判示するところである。この点については、1(2)でみたような、不利益取扱い事件一般についてこれまで行われている推認の手法が基本的に妥当する。

そして、①でみた勤務成績の同等性が立証されている場合において、不当労働行為意思の立証もなされたときには、当該不利益取扱い（低位査定）が不当労働行為意思に基づくものであるとの推認が可能となるが、これに対して、使用者が、問題になっている労働者の勤務成績が劣悪なことなど、当該査定を正当化する事由（査定の合理的理由）の存在を立証した場合には、かかる推認が覆されうることになる。ここでは、査定の合理的理由に関する使用者の立証は、勤務成績の同等性についての反証となるとともに、不当労働行為意思（当該査定に結びついたもの）についての反証としても機能するということができる。

また、労働者側において、単なる組合嫌悪の念に留まらず、人事考課制度が恣意を入れやすい構造になっていることやその運用が恣意的であること（を基礎づける事実）をも立証した場合には、これまでみてきたような勤務成績の同

11) 上田賀代・判批・判例タイムズ1215号（平成17年度主要民事判例解説）302頁（2006年）は、人事考課制度の中身やその運用が恣意的であること自体が不当労働行為意思の推認の根拠となるとする。

等性の立証とあいまって、当該低位査定が不当労働行為意思によるものとの推認を補強しうるであろう¹¹⁾。換言すれば、こうした事実が立証された場合は、使用者側による査定の合理的理由の立証に不利に作用することになろう（朝日火災海上保険事件・東京地判平成13・8・30労判816号27頁など参照）。その一方で、人事考課制度の内容やその運用が合理的かつ公正であること（を基礎づける事実——制度の内容や運用の恣意性を基礎づける事実の単なる否認には留まらない場合が少なくないであろう）が立証された場合には、勤務成績の同等性の立証に対する反証となるとともに、不当労働行為意思の推認を覆す反証の一つとしても機能することになろう。

③ 審理方法

立証責任とは、裁判所が審理を終結して事実認定をする際に、問題となっている事実の存否が不明である場合に問題となるものであり、実際の審理の進行に当たって、必ずしもその分配どおりに立証活動を行うべきことを意味するものではない。オリエンタルモーター事件東京地裁判決はこの点につき、まず、使用者に対して、低位査定を受けた当該組合員の能力・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、当該労働組合員にこれを否定する具体的根拠を主張立証させるという審理方法が可能であると判示している。

ここでは、上記のとおり、使用者による人事考課の正当性、すなわち、問題となっている人事考課につき合理的理由があることを基礎づける具体的事実の立証は、申立組合員側による勤務成績の同等性の立証に対する反証（人事考課が正当であって当該組合員の能力・勤務実績が劣るのであれば、勤務成績が同等であるとはいにくい）であるとともに、当該査定が不当労働行為意思によるものであることの立証に対する反証（人事考課が正当であれば、査定結果が低位で

12) 人事考課につき合理的理由があることを基礎づける事実、労働者側が可能な限りで行う勤務成績の同等性に関する事実（一般的な勤怠状況など）に比べ、より具体的な事実であると考えられる。したがって、両者の事実は両立しうるものであり、それぞれについて各当事者に立証責任を負わせることが可能である。

あることは労働者の組合活動を理由とするものとはいえないのが原則となる）の2つの意味を兼ね備えるものであるが、上記判決のいうように、審理のうえでは、これらの反証を、勤務成績の同等性に関する申立組合員側の立証に先だっ
て行うことも可能である¹²⁾。

そして、申立組合員側はこれに対し、上記のような勤務成績の同等性に関する事実を主張立証する他、人事考課の正当性に関する具体的事実に関して、かかる主張を否認する場合には、当該具体的事実の認定を妨げる事実の立証を行うことになる¹³⁾。以上によれば、ここでの申立組合員側の主張立証は、①勤務成績の同等性に関する可能な限りでの立証（申立組合員側の立証責任に属するもの）と、②具体的な人事考課の相当性に関する反証という2つの要素を含むことになると思われる。もっとも、以上のうち①については、通常の勤怠状況などにより、使用者側による人事考課の相当性に関する立証を待たずに立証することは容易であるから、それに先だって申立組合員側に書証等を提出させておくことは差し支えない。

また、オリエンタルモーター事件の控訴審判決（東京高判平成15・12・17労判868号20頁）によれば、使用者側が、当該労働者の勤務成績の劣悪さ（人事考課の正当性を基礎づける事実）を立証した場合であっても、申立組合員側は、勤務成績の劣悪さは組合活動による仕事差別の結果であることを主張立証して使用者側の立証を覆しうることになろう。

13) 申立人側は、以上の前提として、当該組合員が低位査定を受けていることを立証しなければならないが、前記オリエンタルモーター事件東京地裁判決は、その立証につき、昇給評語及び成績評語については、80パーセント以上の従業員がB以上とされていたのに、申立組合員はCまたはDとされていたことから認定を行っており、また、職能資格等級については、同期同学歴の非組合員との間で個別に比較を行っている。ここでは、昇給評語に関する立証の一部において、大量観察の手法が取り入れられているように見受けられる。

3. 大量観察方式の意義と要件

(1) 大量観察方式の意義

① 意義

大量観察方式とは、申立組合員集団に対する査定差別が争われる事件において、(i) 申立組合員の属する集団¹⁴⁾の査定結果等が、非組合員や別組合員など他の従業員集団と比較して全体的に低位にあること（集団的低位性——「外形的格差」と呼ばれることも多い）、及び、(ii) 使用者の組合嫌悪の念から、不当労働行為（不利益取扱い）の事実を一応推認し、使用者において、(iii) 申立組合員の勤務成績の劣悪さなど査定結果についての合理的理由を立証しない限り、不当労働行為の成立を認める事実認定の手法と定義することができる。

こうした大量観察方式が利用されるようになった背景としては、まず、昭和40年代頃から、企業内に複数の組合が併存する状況が目立つようになり、そのなかで組合間差別が争われる事件が増えたこと、また、その頃から、人事考課を利用した賃金や昇進・昇格の決定が広く行われるようになったため、査定差別をめぐる事件が増加し、その審理に当たる労働委員会が、証拠の偏在などの前述した問題に直面したことが挙げられる。しかし、冒頭でも述べたように、近年における人事処遇制度の変化の中で、この方式がいかなる場合に利用できるかなどの問題が、改めて議論の対象となっている。

② 利用可能性

この大量観察方式については、そもそも、労組法7条1号の不利益取扱いの立証に用いることができるかが問題とされることがある。北辰電機製作所事件（東京地判昭和56・10・22 労民集32巻5号674頁）はこれを否定し、同法7条3号の支配介入の立証についてのみ利用できると判断したが、紅屋商事事件（最

14) ここでいう申立組合員の属する集団としては、少数組合差別におけるように、申立組合員（集団）全員が差別されていると主張される事件と、申立組合員（集団）の一部のみ、たとえば積極的な活動家や少数派グループが差別されていると主張される事件とがありうる。

二小判昭和 61・1・24 労判 467 号 6 頁）において最高裁は、大量観察方式により同法 7 条 1 号（および 3 号）違反の成立を認めた労働委員会命令を支持する判決を下しており、同方式の利用可能性は判例上も承認されていると理解されている¹⁵⁾。その後の最高裁判決では、大量観察方式による認定を明示的に支持したものはないようであるが、傍論において、併存組合の組合員間の全体的比較は個別組合員への差別を推認させる資料となりうるとしたものがある（全税関大阪支部事件・最一小判平成 13・10・25 判時 1770 号 145 頁）。

もっとも、紅屋商事事件最高裁判決は、申立組合の結成前には、後に同組合に加入した従業員と別組合に加入した従業員との間で平均考課率に殆ど差異がなかったことなどから、申立組合員と別組合員との勤務成績に全体として差異がなかったと認定しており、後述する集团的均質性を容易に認定できた事案についての判断であったことから、必ずしも大量観察方法を広汎に承認するものとはいえない。そこで、同判決の射程距離については慎重であるべきであるとの指摘が少なからずみられる¹⁶⁾。換言すれば、およそ大量観察方式を利用できるかどうかという問題設定にはあまり意味がなく、むしろ、いかなる事案において、あるいはいかなる要件をみたせば大量観察方式が用いられ得るかという問題を検討することが重要となる。

③ 推認の方法

上記のように、大量観察方式は、従業員集団間の比較により、労組法 7 条 1 号違反の不利益取扱いに該当する事実を推認するためのものであるが、1 でみたように、申立組合員個人に対する不利益取扱いの成立要件は、①労働者への不利益な取扱い、②不利益な取扱いを受けた労働者が組合員であること、組合に加入し若しくは結成の準備をしたこと、または労働組合の正当な行為を行ったこと、③不当労働行為意思（①の行為が②を理由としてなされたこと）である。そして、2（2）でみたように、査定差別事件においては、①の要件は、申立

15) 山口浩一郎『労働組合法（第 2 版）』113 頁（有斐閣、1996 年）など。

16) 上田賀代・前掲注 11 判批 303 頁参照。

組合員が、勤務成績が同等である非組合員や別組合員よりも低い査定を受けていることととらえることができる。

大量観察方式においては、申立人個人に対する上記①の不利益取扱いを、申立組合員の属する集団の査定結果等が、非組合員や別組合員など他の従業員集団と比較して全体的に低位にあること（集団的低位性）から推認し、また、③不当労働行為意思についても、以上の推認と使用者の組合嫌悪の念とを合わせて、申立組合員個人に対する低位査定が同人の組合所属等を理由としてなされたものと推認する点に特色がある。

以上のうち特に問題となるのが、上記の集団的低位性から個人に対する不利益な査定がなされた事実（個人的低位性）を推認できるかであるが、集団的低位性に関して、申立組合員集団と全体として勤務成績に差がない集団を比較対象とするのであれば、そのような推認も可能であると考えられる。換言すれば、申立組合員の集団が、勤務成績につき均質性を持つ集団に比べて低い査定を受けている場合には、当該集団に属する個々の労働者についても、勤務成績が同等である非組合員等に比べて低い査定がなされていると推認できると思われる。一般に、差別の誘因を共通に有する集団が、比較対象の集団との間に全体として勤務成績に差異がないにもかかわらず、査定において全体的に低位に位置づけられている場合には、その構成員各人についても、当該誘因に基づいて、同等の勤務成績を有する比較対象集団の構成員に比べて低位に位置づけられていると一応推認することができると思われるからである¹⁷⁾。そして、当該集団の共有する差別の誘因が、特定の労働組合への所属という事実であり、使用者が当該組合への嫌悪の念を有している場合には、査定の結果がそれ以外の理由によるという反証が成功しない限り、申立組合員個人に対する低い査定は、当該組合所属を理由とするものと一応推認してよいと思われる。

以上によれば、大量観察方式は、①申立組合員集団の査定結果が非組合員等

17) 山川隆一「査定差別事件における立証事項と立証方法」ジュリスト784号139頁（1983年）。女性差別事件についても、このような推認が行われた事例は少なからずみられる（岡谷鋼機事件・名古屋地判平成16・12・22労判888号28頁など）。

の集団に比べて全体的に低位にあり（集団的低位性）、②各集団が全体的に見て勤務成績に差がないこと（集団的均質性）が認められること、及び、③使用者の申立組合に対する嫌悪の念から、(i) 個々の申立組合員について査定等につき不利益な取扱いがなされていること（勤務成績の同等な他の従業員に比べて査定等が低位にあること）、および（ii）それが不当労働行為意思に基づくことを推認するというプロセスとして位置づけられることになる（ただし、(3) でみるように、従来の労働委員会命令には、②の集団的均質性を明示的に認定しなかったものもかなりみられたところであるが、その意味については後述する）。

この点に関し、紅屋商事事件最高裁判決は、同事件の事実関係（一時金における査定差別が争われた）に照らして、申立組合員とそれ以外の従業員（非組合員と別組合員）の平均考課率を比較するという大量観察を行ったうえ、「会社は、本件各賞与における参加人組合員の人事考課率を査定するに当たり、各組合員について、参加人組合に所属していることを理由として、……〔同組合員の平均人事考課率とそれ以外の従業員の〕平均人事考課率の差に相応する率だけ、それぞれ低く査定したものとみられてもやむを得ないところである」〔圏点付加〕と述べているが、この判示も、上記のような推認を行ったことを示すものということができる。

なお、このような推認が可能な場合でも、各申立組合員個人について、同等の勤務成績の比較対象者につきどの程度の格差が生じているのかまでは推認しえないこともありうるが（前掲・紅屋商事事件では、上記のとおり、当該事案において、平均考課率の差に相応する率だけ各人についても格差が生じているとの推認が可能であるとされた）、格差の具体的な内容ないし幅は、労組法7条1号における不利益な取扱いの要件としては不可欠なものではない（前掲・オリエンタルモーター事件東京地裁判決）。また、個々の申立組合員について生じている

18) 間接反証という用語は、いわゆる規範的要件に関し、評価根拠事実を間接事実とみる立場に立つ場合に、評価障害事実により当該要件該当性の評価を妨げようとする立証について用いられることが多いようである。この用語の使用をかかる場合に限定するのであれば、上記の反証は、間接反証という用語は用いずに、単に反証と表現すれば足りることになる。

格差は組合活動等とは別の理由によって生じることがあるのはもちろんであるが、それは、申立組合員側による不当労働行為意思の立証、及び、使用者側による（間接）反証の問題である¹⁸⁾。

(2) 集団的低位性

これまで検討してきたところによれば、まず、大量観察方式による推認においては、従業員集団間の査定結果・査定額・等級などを比較した結果、申立組合員集団が、非組合員や別組合員の集団に比べて全体的に低位にあるという事実が必要である。ここでは、集団間での比較の単位をどのように考えるかがまず問題となるが、集団全体（申立組合員全体と別組合員全体など）での比較の他、各集団をさらに学歴、勤続歴、仕事内容などで区分したうえで、たとえば同職種かつ同期同学歴入社の者どうして比較を行うことも必要となることが多い¹⁹⁾。従前は後者の例が多いようであるが、この点は、申立組合員が、いかなる事項について、誰と比較して差別されていると主張しているかで異なる面がある。

たとえば、考課率や成績評語等のみによる比較がしやすい事項の場合は、集団間全体の比較が可能となるであろうし（前掲・紅屋商事事件は、一時金支給における考課率による差別が争われた事案であり、同期同学歴などを単位とする比較が必要でなかった点で、そうした類型の典型といえる）、他方で、同学歴同年度入社者による比較は、賃金額や昇進昇格状況など、全体的な比較のしにくい事項について、年功的処遇がなされている場合や、年功的処遇がなされているとはいえないまでも、同学歴同年度入社であれば、長期的に見て昇進昇格状況などに一定の傾向が現れる事案に利用されうるであろう。経験の蓄積が能力や成績に反映される場合には、こうした傾向が現れやすくなると予想されるが、その際における集団的低位性は、単に同期同学歴間において差が生じているとい

19) 諏訪康雄「査定差別の認定と救済」ジュリスト別冊労働判例百選（第7版）239頁（2002年）。

う事実のみでは足りず、長期的に見れば他の集団が一定の昇進・昇格を遂げているのに、申立組合員集団にはそのような状況がみられないといった事実があるのはじめて認定できることが多くなるとと思われる（前掲・国民生活金融公庫事件一審判決参照）。

いずれにせよ、大量観察方式では、比較対象となる集団間に勤務成績の均質性があることが必要となるが、逆にいえば、均質性のある集団を選べば、比較が容易になるということができる。そうすると、不当労働行為事件の審査に当たっては、いかなる集団間で比較をするのかについての当事者の主張を明確化することが必要になるであろう。

他方で、申立組合に所属する組合員の人数が極端に少ない場合は、以上のような推認を行う前提を欠き、個別立証を行うこととなる（前掲・北辰電機事件）。また、申立組合員の一部集団のみを取り出して比較の対象とする場合において、その集団の範囲が不明確なときや、当該集団のさらに一部のみについて比較を行うときにも、上記のような推認は困難となる（同上）²⁰⁾。さらに、比較対象となる非組合員または別組合員集団についても、比較を行う場合にそれら集団の構成員の一部が除外されるなどして、比較対象者が網羅されていないときにも、同様のことがいいうる（前掲・全税関大阪支部事件）。

もっとも、昇格や昇格の状況は把握が容易なことが多いであろうが、一時金や昇給については、申立組合員側は、申立当初の段階において非組合員や別組合員全員の状況の詳細までは把握しにくいこともありうる。しかし、申立組合員側で不利益な取扱いについて一応の推測が可能な立証があれば、比較対象集団の査定結果や賃金額の詳細について、使用者に証拠の提出を促すなどの措置が考えられる²¹⁾。また、ここでの問題は、勤務成績が同等である集団に比べて申立組合員等が不利益に取り扱われているか否かであるから、同職種で同期

20) このような場合は、前記のような個別立証のルール（オリエンタルモーター事件東京地裁判決の示した立証責任の示したもの）により推認を行うことになる。菅野和夫『労働法（第7版補正版）』611頁（弘文堂、2006年）参照。

21) 直井=成川・前掲注6書272頁参照。

同学歴の者であれば、一定時点までは昇進・昇格にあまり差はつけないこととされているような場合には、その時点までの差別の判断については、各集団の構成員全員について証拠を挙げて比較するまでもないことがあろう²²⁾。

さらに、昇格差別等が争われる事件で、昇格候補となる者が、当該事業場への所属者を超えた広い範囲から選ばれる場合には、候補者が選出される母集団全体について比較を行わなければならないかが問題となるが、上記と同様の観点から、比較対象となる集団と申立組合員等とで勤務成績の均質性が認められ、かつ各集団の人数が比較可能な程度のものであるならば、必ずしも母集団全体との比較を行う必要はないと考えられる。たとえば、年功的処遇がなされている場合には、当該事業場の範囲で、同期同学歴入社の子組合員等が十分に存在すれば、そこでの集団の格差から個別的不利益取扱いを推認しうる余地があると考えられ、その推認を覆す立証責任は被申立人側が負うべきものであろう。

(3) 集団的均質性

大量観察方式においては、次に、各従業員集団間には勤務成績の均質性が認められることが必要であり、この事実と集団的低位性が相まって、申立組合員各人につき、同等の勤務成績の他集団構成員に比べ格差が存在することを推認することが可能となる。かつての労働委員会命令では、この集団的均質性を問わず、集団的低位性のみから「外形的差別」があったとすることが多かったようであるが、大量観察方式について判示した裁判例は、集団的均質性は不当労働行為の認定にとって必要であるとの立場をとっている（前掲・北辰電機製作所事件、放送映画製作所事件・東京地判平成6・10・27労判662号14頁）。

もっとも、立証のレベルでは、集団的均質性そのものを示す証拠を求めずに、他の事実による推定を認める裁判例もある。たとえば、勤務成績に関係ない見

22) このような場合は、組合員の一部についての差別が問題となる事案でも大量観察と同様の手法を利用しうることがあろう。

解の差により集団が分化した場合には両集団の均質性が推定されたとした裁判例（前掲・北辰電機製作所事件）や、申立組合の結成前には、その後同組合に加入した従業員とその他の従業員との間で勤務成績に差がなかったこと（及びその後申立組合員の成績が悪化したとは認められないこと）などから集団的均質性を認めた裁判例（前掲・紅屋商事事件）などである。他方で、以上のような集団的均質性の推定は、使用者の反証により覆されることがある。たとえば、組合活動等が問題とされる前から、両集団には勤務成績に全体として差があったという事実による反証である（前掲・全税関大阪支部事件）。

また、年功的処遇がなされている事案に関しては、同期同学歴の従業員集団であれば均質性が推認されるというるので、改めて集団的均質性を認定する必要はないともいう。上記のように、集団的均質性の認定を特段行わずに大量観察方式を利用した従来の労働委員会命令の中には、その当時多くみられた年功的処遇がなされている事案において、同期同学歴入社 of 従業員間の比較を行うことにより、結果的には集団的均質性の認定を行った場合と同様の判断を行ったものも少なくないと考えられる。また、前記北辰電機製作所事件のいう推定を前提にしつつ、その旨を特に明言していなかった事例も考えられる²³⁾。

なお、以上のような集団的均質性は、上記の集団的低位性とあいまって、個人に対する不利益取扱い（勤務成績が同等の他の従業員に比べて低い査定がなされたこと）についての事実上の推認を可能とするものであり、その推認の強さの程度には様々なものがありうる。年功的処遇の変化により、同期同学歴の集団を比較するだけでは、かかる推認が十分には行えない事例も増えていることが予想されるが、そのような事例においては、集団的均質性による推認を補完するものとして、個人間の勤務成績の同等性も合わせて推認を行うことが考えられる（この点については4で改めて述べる）。その場合における個人間の勤務成績の同等性は、3でみたオリエンタルモーター事件判決が示すように、自己の

23) 直井=成川・前掲注6書273頁。

把握しう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ることになろう²⁴⁾。

(4) 不当労働行為意思

これまでみてきた集团的低位性および集团的均質性（個別立証により補完される場合も含む）から、申立組合員個人が非組合員または別組合員と比べて査定等で不利益な取扱いを受けていることについて推認が可能であるとしても、それが不当労働行為意思に基づくことまでは必ずしも推認することはできない（申立組合員の集団がたまたま別の属性をもつ点で非組合員集団等と区別される集団かもしれないからである）。そこで、不当労働行為意思については、別個に認定することが必要であり、既にみたように、この事実を直接証拠により立証することは難しい場合が多いので、従前の労使関係や使用者の組合嫌悪の情を示す他の言動などから推認することになる。この点については、不当労働行為一般の審査においても同様であり、大量観察方式を用いる場合においても基本的に異なるところはない。

もっとも、労組法7条1号における不当労働行為意思は、単なる組合嫌悪の念等の立証では足りず、問題となっている不利益な取扱いが組合所属等を理由としてなされたこと、すなわち、当該取扱いと不当労働行為意思との結びつきが必要である。そして、大量観察方式が用いられる事件においては、集团的低位性と集团的均質性が立証されれば、それらの事実と組合嫌悪の念があいまって、申立組合員に対する低位査定が、その組合所属等を理由とするものであったとの一応の推認が働くことになる。また、同時に、当該査定につき他の合理的な理由があるという使用者による反証は、申立組合員個人に対する低位査定に対する反証となるとともに、それが不当労働行為意思によるものであることに関しても、反証として機能することになる。

24) その場合でも、同期同学歴の集団を比較することにより、一定程度の推認が可能であることが前提になるであろう。

さらに、査定差別事件においては、査定結果の推移などが、不当労働行為意思を推認させる間接事実として機能することもある。たとえば、紅屋商事事件最高裁判決では、申立組合を脱退した者につき、別組合に加入し、または非組合員となったのちに考課率が急上昇した事実が、他の間接事実とともに不当労働行為意思の認定に用いられている（こうした事実は、大量観察方式のもとでは、申立組合員集団と比較対象者集団との間の勤務成績の集団的均質性を推認させる事実のひとつともなるものである²⁵⁾）。

次に、以上のようにして不当労働行為意思を推認させる証拠が提出された場合、使用者側としては、その推認を覆すため、差別を受けたと主張している組合員各人につき、当該査定について合理的理由があることを主張立証するのが通例である（個別立証による反証）。労働委員会としてはこの種の主張立証を許すことが多いと思われるが、紅屋商事事件では、労働委員会は使用者側のこうした個別立証の申し出を却下しており、最高裁も労働委員会の措置に違法はないとしている。証拠の申し出の採否については手続進行上の裁量が認められるうえ、同事件においては、他の証拠により不当労働行為意思等の認定が十分にでき、個別立証によってもその認定は覆されないと判断されたためではないかと推測される。

この査定の合理的理由については、典型的には、問題となっている申立組合員の勤務成績の劣悪さなどが立証の対象となることが多い。先にみたように、個人の勤務成績の同等性については、申立組合員側が立証責任を負っているが、それは「可能な限り」でよく、具体的には日常の勤務状況などでも足りると考えられるため、査定結果の低さを基礎づける具体的な事実については、使用者側が立証すべきものとなる。これに対して、申立組合員側は、使用者側の挙げる事実を否認し、あるいは、当該組合員の勤務成績がむしろ良好であったことを基礎づける事実などを主張立証することになる。

ここでいう勤務成績の劣悪さとはいかなるものを指すかは、当該査定制度の

25) 直井＝成川・前掲注6書281頁は、不当労働行為意思とともに、集団的格差の存在を疑わせる事実でもあるとする。

内容や問題となっている具体的事実の内容によって異なりうると考えられる。例えば、いわゆる相対評価がなされている場合には、使用者側としては、他の従業員と比べて低い査定の根拠となりうる事実であることを立証しなければならぬのが原則となろうが、勤務成績が相当に低劣であって、一般的に言って低位査定がなされてもやむを得ない場合などについては、他との比較を待つまでもなく低位査定の合理的理由となりうることもあると思われる²⁶⁾。このような場合は、申立組合員側が、他の従業員についても同様の事情がある（それゆえ低位査定には合理的理由がない）ことを可能な限りで立証し、それに対して使用者側が、両者に差異が認められるべき具体的事情を立証すべきであろう。

また、個々の組合員に関する査定の合理的理由とは異なるが、査定制度が合理的に設計され運用されてきたことも、査定の合理的理由とあいまって、当該査定に関する不当労働行為該当性の推認を弱める働きをすることになろう。これらの事実は、個々の申立組合員につき、比較対象となった他の労働者との間で勤務成績が同等であったこと、あるいは、当該査定が不当労働行為意思によるものであることに関する反証の一環をなすものとして位置づけられると思われる。

4. 個別立証の併用——中央労働委員会による新方式

(1) 検討の背景

先にみたように、大量観察方式の利用可能性について改めて検討がなされるに至った背景の1つには、企業の人事処遇制度が、年功的性格の強いものから、いわゆる能力主義や成果主義の性格が強いものに変化し、労働条件が個別

26) 国民金融公庫事件控訴審判決・東京高判平成16・11・17労判902号127頁は、申立組合員と他の従業員との比較を必ずしも十分に行わずに査定の合理的理由を認めているが（債権管理を放置したことなどが問題とされている）、本文のような処理が各申立組合員につき可能であったか否かについてはなお検討を要すると思われる。

的に決定される傾向が強まったことがある。こうした変化のもとでは、同期同学歴の集団を比較対象とする大量観察方式が用いられるかどうかが特に問題とされたのである。ここでは、大量観察方式の要件の1つである、従業員集団間の均質性を（どのような場合に）認定できるかが問題の焦点となる。

なお、以上に加えて、最近では、申立人集団が少数化する傾向も強まりつつあるように思われる。大量観察方式による推認を行うには、各集団が比較可能な程度の人数を有していることが前提になるので、申立人集団が少数に留まる事例においては、そもそも集団間の比較が困難になる場合が生じうると思われる。このような事例では、上記のような集団的均質性の認定に加えて、大量観察方式の必要性自体も検討の対象となるといえよう。

（2）個別立証の併用可能性

大量観察方式は、申立組合員の査定結果等が非組合員等に比べて集団的に低位にあること（集団的低位性）と、申立組合員集団が非組合員集団等と勤務成績が同等であること（集団的均質性）から、個々の組合員についての不利益取扱いを推認するものであるが、上述したように集団的均質性の認定が必ずしも容易ではない事例では、伝統的な大量観察方式を修正して、不利益取扱いの個別立証と大量観察方法を組み合わせることも可能だと思われる（上記のとおり、前掲・全税関大阪支部事件最高裁判決は、併存組合の組合員間の全体的比較は個別組合員に対する差別を推認させる資料となりうるとしており、個別立証において、組合員間の全体的比較を加味しうることが示されている）。

たとえば、必ずしも年功的処遇がなされているとまではいえないが、最終的に同期同学歴者の大多数が昇格するという実態があり、現に大多数が昇格していることが認められる場合には、集団的均質性は必ずしも十分に立証されているとはいえないが、これに加えて、申立組合員において、自己の把握しうる限りで能力・勤務成績につき特段問題がなく、劣悪とはいえないことを立証した場合には、査定の集団的低位性と（必ずしも十分ではない）集団的均質性に加え、個別的な勤務成績の同等待性についての一応の立証がなされたことになり、それ

らが相まって、個々の申立組合員に対して低い査定がなされたことが推認できると思われる（前掲・国民生活金融公庫事件東京地裁判決参照）。

(3) 中央労働委員会（中労委）の執務資料

上記(1)のような背景のもとで、中労委は、公益委員会議において大量観察方式の運用に関する検討を行い、その結果に基づき、平成17年12月に、「労働委員会における『大量観察方式』の実務上の運用について」という執務資料を公表した²⁷⁾。

この執務資料においては、近年における裁判例の動向等を考慮したうえ、修正を加えた大量観察方式を採用している。この新方式のもっとも大きな特色は、個々の申立組合員について、比較対象となる集団に属する従業員に比べ、能力・勤務実績が劣っていないことの主張と、可能な限りでの立証を求める点である。この点で、新たな大量観察方式は、申立組合員側による一定限度での個別立証を取り入れたものになっている。ただし、その立証は、前記のオリエンタルモーター事件判決が示したように、「可能な限り」でよいとされている²⁸⁾。また、具体的な審理の順序としては申立組合員側の個別立証を必ずし

27) 中央労働時報 1055 号 16 頁（2006 年）所収。同資料についての検討として、宮里邦雄『労働委員会における「大量観察方式」の運用について』（中労委・執務資料）のコメント」季刊労働者の権利 265 号 38 頁（2006 年）がある。

28) その具体例としては、上記執務資料のあげる立証モデル（中央労働時報 1055 号 18 頁）参照。

29) 執務資料は、申立段階では、勤務成績が劣っていないとの主張があれば立証テーマが特定されるので、この点の立証はより後の段階で足りるとしている。使用者側が個別的な査定結果の合理性を基礎づける事実を主張立証した場合、申立組合員側としては、それらの事実を否認し、あるいはその認定を妨げる事実を立証することになるが、その段階においては、当該労働者の勤務成績が劣っていない事実（その内容については注 10 とその本文参照）の立証もなされているのが通常であろう。

30) 使用者の組合に対する嫌悪の念なども申立組合員側において主張・立証すべきことはもちろんである。

も先行させる必要はないとされている。

この新方式のもとでの具体的な審理の手順としては、まず申立組合員側に、集団間の格差、すなわち、申立組合員の集団が、他の従業員集団との間で昇進・昇格、賃金等に格差があることを主張立証させ、また、申立組合員の勤務成績が他の労働者に比べて劣っていないことを可能な限りで立証させる²⁹⁾ ³⁰⁾。これに対して、使用者側は、個々の申立組合員に関する個別的な査定結果についての合理的理由とともに、査定制度の内容や運用の適正さも立証すべきこととなる。

なお、このような方式のもとでも、集団間の比較を行うことには変わりがないので、いかなる集団間において比較を行うかが問題となる。人事処遇制度が年功序列的なものから能力主義・成果主義的なものへと変わりつつあることを背景に、中労委執務資料も、同期同学歴の集団による比較を当然のものとはしていないが、同種（職務）・同期・同学歴であることが、処遇において一定の役割を果たしている（「準拠枠」という表現が用いられている）場合であれば、同種（職務）・同期・同学歴の集団間での比較を行いうるものとしている（ただし、これは昇進・昇格差別事件を念頭に置いたものであって、賞与差別では申立組合員全員と他の従業員集団間の比較が可能となることがあるとされている）。

ここでも、現在の人事処遇制度のもとでは同種（職務）・同期・同学歴の集団間による比較が適切かという批判が予想されるが、こうした議論において注意すべきは、「年功序列」的人事の意味であろう。年齢や勤続年数により直接的に査定結果が左右されるような、典型的に年功序列的な査定制度の運用はもはや一般的ではないであろうが、すでにみたように、長期間の勤続を通じた経験の蓄積が能力や成績に反映し、その結果、長期的にみれば多数の従業員が一定程度の昇進・昇格を遂げている事例はなお少なくないものと思われる（2(2)参照）。賃金制度は多様であるので、その内容も考慮する必要があるのはもちろんであるが、上記のような場合においては、同種（職務）・同期・同学歴であることが、処遇においてなお一定の役割を果たしていると言って差し支えないであろう。

5. 結びに代えて

大量観察方式は、いわゆる証拠の偏在という現象を背景として、査定差別事件において、使用者側が査定に関する証拠を提出しない事態に対応するために採用されたという側面があることは否定できない。しかし、同方式は、単なる便法として無理な認定を行うものではなく、間接事実による推認を利用した事実認定の一つとして位置づけられるものである（逆にいえば、そのような推認を行いうる場合でなければ、大量観察方式による認定はそのままでは利用できない）。

他方で、労組法の平成16年改正により、証拠調べの新たな方法として、物件提出命令の制度が採用されている³¹⁾。同制度は、証拠の任意提出に応じない者に対して適用されるものであるから、その導入により大量観察方式がいかなる影響を受けるか、また、これまで大量観察方式が必要となった事案は物件提出命令により対応すれば足りるのではないかが問題となりうる。

しかしながら、上記のように、大量観察方式が推認による事実認定の手法として適切に利用しうるものである以上、新たな証拠調べの方式が導入されたとしても、その利用可能性は直ちには影響を受けないと考えられる。逆に、物件提出命令では、「当該物件によらなければ……事実を認定することが困難となるおそれがある」と認められることが要件になっているので（労組法27条の7第1項2号）、大量観察方式による推認が容易に実現できる事案であれば、物件提出命令の必要性を欠くこととなる。他方で、大量観察方式を行いきにくい場合、また、大量観察方式を利用しうる事案でも、それに必要な証拠が提出され

31) 山川隆一「改正労働組合法の論点と今後の課題－労働法学の立場から」ジュリスト1296号84頁（2005年）参照。

32) 中労委執務資料「物件提出命令の運用について」（中央労働時報1060号2頁（2006年）所収）参照。

33) 2006年11月に行われた第61回全国労働委員会連絡協議会総会では、これらの問題について報告・討論がなされた（第1議題）。

ない場合もありうるので、そのような場合には、発令の要件がみたされるのであれば、物件提出命令を利用することも考えられる³²⁾。こうした意味で、両制度は補完し合うものとして位置づけられると思われる³³⁾。

以上、本稿においては、いわゆる査定差別事件における大量観察方式の意義や利用可能性、及びその要件を中心とした検討を行ったが、不当労働行為審査の実務上は、査定差別事件においては具体的にいかなる証拠が事実認定にとって必要かという問題や、差別が認定された場合の救済方法はいかにあるべきかという問題をはじめ、なお様々な課題がある。これらの検討については他日を期すこととしたい。