申立人 外31名 平成 6 年不第55号 間宮 年不第19号 英勝 外31名 平成 申立人 間宮 7 平成 8 年不第21号 平成 9 年不第14号 申立人 **間間間間間間間間間** 外31名 外31名 申立人 平成10年不第18号 平成11年不第22号 外31名 申立人 外29名 申立人 平成11年不第2257平成12年不第34号平成13年不第18号平成13年不第35号平成15年不第36号 申立人 外29名 申立人 英勝 外26名 英勝英勝 申立人 申立人 平成16年不第24号 平成17年不第20号 申立人 遠藤 力 外8名 申立人 遠藤 力 力二 平成18年不第37号 申立人 遠藤 外8名 平成19年不第31号 外4名 申立人 酒井 長谷川博男 平成20年不第26号 申立人

被申立人 明治乳業株式会社

個別あら探し立証に関する意見書

平成20年10月 日 (次回期日10月14日)

東京都労働委員会 御中

申立人ら代理人弁護士 倉 内 節 子

同 守川幸男

同 渡会 久 実

同 中丸素明

同 湯川芳朗

同 松井繁明

同 菊池 紘

同 金井克仁

同 岡田克彦

同 瀬野俊之

目 次

第 1	意見の趣旨 ――相対比較なきあら探し個別立証に反対する・・・・・・・・	1
第2	意見の理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
1	会社は相対比較なきあら探し立証を行おうとしている‥‥‥‥‥	
2	相対比較なき個別あら探し立証の不当性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
3	相対比較なき個別あら探し立証を否定したいくたの先例など・・・・・・・・・・	2
•	内田洋行事件 大阪地労委 昭和46年5月11日命令	2
•	山陽新聞社事件 中労委 昭和48年7月18日命令	2
•	ラジオ関東事件 東京地労委 昭和49年5月21日命令	2
•	住友重機工業事件 東京地労委 昭和50年10月21日命令	3
•	秋田相互銀行事件 秋田地労委 昭和52年10月12日命令;	3
•	島精機製作所事件 和歌山地労委 昭和49年4月25日命令;	3
•	三菱重工業事件 長崎地労委 昭和53年12月14日命令	4
•	紅屋商事事件 中労委 昭和52年12月21日命令	4
•	日野車体工業事件 石川地労委 昭和61年7月8日命令	4
•	明治屋事件 岡山地労委 昭和62年2月20日命令	4
•	日本パルプ事件 鳥取地労委 昭和63年2月15日命令	5
•	オリエンタルモーター事件 東京高裁 平成15年12月17日判決・・・	5
4	申立人の人格、人権を傷つけたり、偏頗で狙い撃ち的な考課のやり方を	
育	是とする個別立証は許されない・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	5
-	三菱重工業事件 神奈川地労委 昭和54年5月4日命令	6
5	貴労働委員会の適正な審査指揮を求める・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	

第1 意見の趣旨 ――相対比較なきあら探し個別立証に反対する

会社から本年4月28日付で証人申請書~立証計画および人証の申請~が提出されている。そして、申立人の総論立証と個別立証に対する反証を行う証人申請については、次回期日(10月14日)までにこれを提出することになっている。この証人申請書では、「勤務ぶりの立証について」として申立人らのうち平成元年度ないし平成5年度に標準を下回る考課(D考課)がある年度については、当該評定期間中の申立人ら19名の勤務ぶりが悪かったことを明らかにするとして、4人の証人が申請されている。

しかし、この4人の証人は、この申請書で別に個別立証に対する反証として 予告されている工場別の9名の人証との関係も明らかでなく、かつて市川工場 事件で行われた相対比較なき単なるあら探し個別立証と同様と思われ、そうな ら審理・判断に有害無益なものである。よって、申立人らはこのような証人の 採用に強く反対する。

第2 意見の理由

1 会社は相対比較なきあら探し立証を行おうとしている

会社の証人申請は次のとおり、人事考課成績が標準を下回る年度についてだけ、その勤務ぶりを立証するという不当なものであるが、その内容も、今後提出される予定の個別立証に対する反証としての工場別の9名の人証も含めて、相対比較なあら探し立証を行うものと思われる。

このことは、かつての市川工場事件の個別あら探し立証でも行われた。そればかりかのこの事件の個別立証では、直接の上司でもない勤労課所属の若い証人が、古い記録に基づいて、当該証人が入社する以前のできごと含めて、伝聞ないし再伝聞証言を行うという驚くべきことが、申立人らの反対を無視して行われ、貴委員会もこれを容認した。

会社がすでに申請している4人の証人の中には、対象となる申立人19名の上司もいるようであるが、実質的には個別あら探し立証である。また、いずれ申請される9人の証人がどのような人物であるかは明らかでない。

そこで、この4人および9人の証人も含めて、相対比較なき個別立証の不当性について以下に述べる。

2 相対比較なき個別あら探し立証の不当性

格差の合理性立証として査定の合理性立証を行う場合、当該年度の人事考課 について行うにせよ、当該年度の昇格、昇号について行うにせよ、あるいは累 積格差について行うにせよ、そもそも格差は比較することを当然の前提として いる。申立人らも、申立人らがその他の者と比較して差別査定されていることが不当労働行為であると主張していうのである。したがって、個別立証は、単なる勤務ぶりや勤務態度、ミス等について、他の労働者との比較ぬきに絶対立証しても全く意味がない。

会社が行おうとしている人事考課比較でも、会社の人事考課制度上、AないしEの各人事考課の分布率は決められており、単に「標準」といっても、絶対的な基準があるわけではなく、他の労働者との相対比較を前提にしてはじめて「標準」かどうかが決定される(もっとも、別に重大な問題として、度重なる制度の改変の結果、C評価が真に標準と言えないことはくり返し述べている)。

- 3 相対比較なき個別あら探し立証を否定したいくたの先例などまず、労働委員会の先例を、のちに判例を順次紹介しておく。
 - 内田洋行事件 大阪地労委 昭和46年5月11日命令

「・・・従って、組合員が平均より低い査定がなされていることについて、合理的な理由が存するとは認めがたい。もっとも会社は、組合員の考課査定が低いことについて、その理由として組合員の勤務状況を述べており、特に(申立人) Kは、遅刻・欠勤が多いとして出勤表を提出しているが、同人を含め組合員の勤務成績が他の従業員に比較して特に劣っていることを認め得る疎明がないので、これらの事実のみによって考課査定が平均以下となることを是認することはできない。」と。

この大阪地労委命令の「相対比較なきあら探し個別立証」を採用しないという認定手法は、同事件の中労委昭和47年4月5日命令によって維持されている。

■ 山陽新聞社事件 中労委 昭和48年7月18日命令

この事件の初審岡山地労委は、「申立組合の組合員の勤務状態が全員優れたものであるとの疎明はない」として、それを主因に請求棄却にしたが、その事件の再審査命令である。

「会社がOら6名の成績が悪かったとして挙示する事実については、例えば企画において積極性が足りなかったとか、後進に対する指導が不足であったとかの、いわば査定者の主観に左右されるようなものが多く、しかも具体的に他の者との比較において成績が悪かったことを示す資料は全く提出されなかったのであるから、会社の主張は採用できない。」

■ ラジオ関東事件 東京地労委 昭和49年5月21日命令

「被申立人が立証を申し出ていた趣旨は、昭和47年度の昇給昇格において、組合員のうち、査定結果が標準を下回る者について、その理由を述べよ

うとするものであるが、本件における争点は、会社が組合員をそれ以外の者より低く査定したかどうかであり、したがって、被申立人は組合員以外の者の査定結果を提出して、組合員との間に差別がないことを立証するか、組合員とそれ以外の者との間に差別があるならば、それが合理的理由に基づくことを立証すべきである。ところが、被申立人はそれをせず、単に上記のような立証を試みたいと申し出ていたものであって、それは組合員をそれ以外のものと全く同様に査定していたことを前提とするものであるから、当委員会はその立証の必要がないと判断したのである。」

■ 住友重機工業事件 東京地労委 昭和50年10月21日命令

「会社は・、⑦、(ア)のとおり各個人申立人について一応その理由を立証しているけれども、申立人主張のように民連系代議員(申立外グループ)に対する査定と対比して、評価の基準、方法、結果が不当に差別されていないことを疎明する必要があるというべきであって、これがためにはすすんで会社の手元にある民連系代議員に対する査定資料を提出するなどして査定の内容、結果を明らかにし、彼我の間に疑われるべき格別な差別をしていないことを疎明すべきである。」

■ 秋田相互銀行事件 秋田地労委 昭和52年10月12日命令

「会社は、労組員と従組員または労組員と労組員以外の従業員との間に格差は存せず、労組員の格差が低位となっているとしても、それは職務遂行能力の評定結果であると主張し、労組員個々人の評定表を提出した。

人事考課による職能給制度のもとで、従業員の職務遂行能力に個人差が存する以上、個々の従業員の格付に差が生ずることは当然である。しかしながら、労組員と従組員または労組員以外の従業員とを集団的に考察するとき、特段の事情がない限り、本来同質である筈の両者間に、前記のような歴然とした格差が存することは通常あり得ないところである。かような格差が生じたことについて、本件の場合にはこれを裏づける特段の事情も認められない。労組員個々に対する評定結果も、労組員以外の従業員との比較考量によってはじめて意味をもつものであり、労組員の評定結果自体では格差を生ずるに至った裏付けとはならない。」

■ 島精機製作所事件 和歌山地労委 昭和49年4月25日命令

「賃上げまたは一時金等にかかる不利益取扱いを理由とする不当労働行為 救済申立にあっては、申立人において、外形的に不利な結果となっている事 実を疎明したとき、使用者である被申立人が、その不利な結果を正当化する にたる合理的な理由の存在を疎明すべきであり、その疎明が十分でない限り、 問題となっている不利益な結果は使用者の差別取扱いによるものと推認せざ るを得ない。

ところで、本件の場合、会社は当委員会の強い要請にもかかわらず、賃上 げ及び一時金等に関して、分会員と他の従業員とを個別的に比較できる資料 を提出していない。」

■ 三菱重工業事件 長崎地労委 昭和53年12月14日命令

「会社は、個々人の考課査定の内容を示して分会員と重工労組員との格差存在の合理性を立証しようとしているが、要するにそれは、あくまで救済申立対象者個人の絶対的考課の内容を示すにとどまり、各課における本人の相対的考課は不問に付されたままとなっている。すなわち、分会員と重工労組員との比較による考課査定の立証は、全くなされていないのであって、これのみでは会社のいう格差存在の理由づけに合理性を認めるわけにはいかない。」

■ 紅屋商事事件 中労委 昭和52年12月21日命令

「会社は、本件審査にあたり本件夏期および冬期賞与の考課対象期間中の組合員個々人の勤務態度等に関する報告書を提出し、組合員らは、①仕事に熱意がなく無責任である、②職場離脱が多い、③遅刻と欠勤が多い、④商品知識がない、⑤接客態度が悪い、⑥指示命令に従わない等により勤務成績が悪くなったと主張するのであるが、これは組合員とゼンセン紅屋労組員との格差を示すものでも、組合員相互間の評価差を数的に説明する資料でもない。」

■ 日野車体工業事件 石川地労委 昭和61年7月8日命令

「会社の行った個別立証は、支部組合員と年齢、職種等が同程度の他の従 業員との比較がなされておらず、当委員会が釈明を求めた事項についても、 提出された資料のみでは格差の存在の合理性が立証されたとはいえない。」

■ 明治屋事件 岡山地労委 昭和62年2月20日命令

「被申立人会社は、Fら9名の低評価理由について、…あるいは仕事が遅いとか、間違いが多い等々を指摘するのであるが、それらの指摘は、相対的比較を経由した上で評定される性質のことがらである。

しかるに、被申立人会社は、岡山支店の従業員のうちFら9名についてのみ、その人事考課の内容を明らかにするだけで、比較の対象となるその余の従業員の人事考課については、一切その内容を疎明しないのである。」

日本パルプ事件 鳥取地労委 昭和63年2月15日命令

「被申立人は申立人らの職務遂行能力、勤務成績について、…申立人らの うち7名についてのみ個別に人事考課結果およびその合理性について疎明を 行ったが、申立人らの職務遂行能力、勤務成績を消極的に評価した理由につ いて他の従業員との比較が行われていない等具体的明確さを欠いていたり、 不十分であるといわざるを得ず、これら被申立人の疎明をもってしても、申 立人らを消極的に評価すべき理由としては首肯しがたい。」

・ オリエンタルモーター事件 東京高裁 平成15年12月17日判決 この事件は、初審千葉地労委・中央委とも申立労働者側が勝訴していたが、 会社が起こした行政訴訟で逆転されてしまい、中労委が控訴したものである。 中労委は控訴審で地裁判決について、「…誤って、他の従業員との相対的な 比較・観察をしなかったものである。」と批判していた。その点についての 高裁判決である。

「一審原告(会社)の立証は、本件組合員の低評価を基礎づける悪しき勤務態度、仕事上のミス、欠勤等の事由について立証しようとするものであって、人事評価において不可欠な他の従業員との具体的な比較、標準分布上の位置づけ等について個別的な立証を欠いている。原判決認定事実のとおり、新賃金制度は、Dを標準分布の下から5%、Cをその次の15%とする等の相対評価を旨とする制度である。そして、一審原告から、当該組合員固有の低評価を事由および他の従業員との比較における低評価、処遇等の事由が個別具体的に明らかにされない場合には、一審原告の組合及び組合活動に対する一貫した嫌悪、敵視政策の遂行と相まって、当該組合員に対する評価は差別的取扱いに基づくものであって合理的理由を欠くものと判断することになるというべきである。」

この事件は上告されたが、上告棄却となった。

4 申立人の人格、人権を傷つけたり、偏頗で狙い撃ち的な考課のやり方を前提とする個別立証は許されない

あら探し立証について、相対比較なき個別あら探し立証として不当であるとの理由に加えて、申立人の人格を傷つけるおそれがあるとして、一人の証人を調べたうえで、その余の証人について陳述書の提出を認めるにとどめた事例として、次の命令がある。

特に明治乳業においては、会社の主導のもとで全国一斉にインフォーマル組織が結成され、評定権者等が申立人に対して口汚い赤攻撃を組織的、継続的に行っていたから、その危険性は高い。

また、この命令の冒頭部分の会社の主張は「申立人らは分会個々人の救済を求めているのであるから、個々人ごとにいかなる会社の不当労働行為があったかを立証しなければならないのに、それを行っていない。」などとされており、本件における会社の主張と全く同じである。

・ 三菱重工業事件 神奈川地労委 昭和54年5月4日命令 この命令の「格差の合理性について」の項における判示は次のとおりであ る。

「昭和50年4月1日現在の本給および同年5月1日現在の職位について 分会員と同期同学歴の同盟支部所属の組合員との間に認定した事実七・のと おり格差が存在することについて会社は合理的理由に基づく格差であると主 張して①個別立証の必要性と申立人らの能力の劣悪性、②人事考課制度の公 正性、③欠格昇給による実態等を挙げているので以下判断する。

• 会社は、申立人らは分会個々人の救済を求めているのであるから、個々人ごとにいかなる会社の不当労働行為があったかを立証しなければならないのにそれを行っていない。また、会社の人事考課は社員個々人の職務と職務遂行能力に基づいて行うものであるから、申立人分会員個々人の上司である考課者を証人として申請し、個別立証を行いたいと主張したが証人として早乙女一人認められただけであり、やむを得ずその他は陳述書のみで申立人らが職務遂行能力において劣ることの立証を行った。これによって分会個々人の昇給および進級に関する会社の措置行為の正当性が明らかにされ、これに反する申立人側の疎明は全く存しないのであるから本件申立は棄却されるべきであると主張する。

ところで、本件の主眼は昇給、昇格(進級および役職任命)において会社が申立人ら分会員を同盟支部組合員と比較して、不当に低く評価し、差別を行ったかどうかである。このような組合間差別事件においては、申立人側が同盟支部組合員との間の外形的格差の存在とこれに関して分会に向けられた会社の不当労働行為意思の存在を疎明したならばそれに対して会社は、格差が存在することの合理性を説明すべきである。ところが、会社は、格差の比較を自ら主張する同一職場群同一等級の範囲内で行うことに固執し、当委員会の求める格差比較の資料提出を拒んだうえ、申立人ら直接の上司を証人として同人らの能力および成績の劣ることだけを説明し、申立人ら分会員と比較対象される同期、同学歴の同盟支部組合員の資料を提出しなかった。

そこで、当委員会は、会社の申請した証人16名中早乙女証人を調べたのであるが、同証人は申立人秋山林一の評価について「仕事処理のスピードが遅い。」「現品簿を見ないと在庫の有無を答えられない。」「問題意識や改良、改善に対する熱意に欠けている。」と抽象的表現により同人の能力および成績の劣悪性を披瀝したにとどまり、同盟支部組合員との比較のうえに立った説明を行わなかった。

しかし、申立人秋山は、その当時その日の業務の残業に持ち込むようなこともなく、業務処理が特に遅いということもなかったこと、在庫品の問い合わせについては確認のうえ回答するようにという会社の指示に従って業務を遂行していたこと、昭和43年から同50年にかけて8回にわたり業務改善に関する共同提案により受賞しており、改善に対する熱意に欠けていたわけでもないこと等同人の業務処理能力および他に比べて特に劣るとも認められないのである。

このような会社の主張する方法では申立人らの低評価と同盟支部組合員との格差の合理性判断は極めて困難であり、そのうえ、個別立証による尋問によって申立人ら個々人の人格すら傷つけるおそれが認められたので、当委員会としては申請されたその余の証人については陳述書の提出を認めるにとどめた。

しかし、これらの陳述書もその内容は早乙女証言と大同小異のものであって格差存在の合理性を肯認しうる資料とは認められなかった。

そうしてみると、申立人らが本件申立の前提としているように申立人らの職務遂行能力および成績は、会社において少なくとも平均水準を下回るものではなかったと認めるのが相当であり会社の主張を認めることはできない。」

5 貴労働委員会の適正な審査指揮を求める

申立人らは個別立証そのものに反対しているわけではなく、相対比較なき個別立証に反対しているのである。以上に述べた多くの先例等は、審理をしたうえで前記のような各判示を行ったのであるが、本件では、あらかじめ有害無益とわかっている立証を許すべきではない。「労使関係についての専門的知識、経験を有する労働委員会(第二鳩タクシー事件 最高裁大法廷 昭和52年2月23日判決)」とされた貴労働委員会が、市川事件の轍を踏まず、毅然として適正な審査指揮をされるよう求める。