九州大学学術情報リポジトリ Kyushu University Institutional Repository

人事考課の適正化について

畑井,清隆 志學館大学法学部:教授

https://doi.org/10.15017/1560331

出版情報:法政研究. 82 (2/3), pp.653-679, 2015-12-25. 九州大学法政学会

バージョン: 権利関係:

人事考課の適正化について

裁判例の現状

人事考課の適正化に関する考察

五. 四

おわりに

畑井清隆

1 人事考課制度の現場

ため がより深刻なものとなり、 毎年上昇しており、 ては成果主義賃金制度が採用され、 よびそのため 一九九〇年代初頭のバブル崩壊以降の低成長・ 人事考 に個々の労働者の職務能力、 課 (査定) の制度をいう。 とは、 人事考課によりマイナスの評価を得た場合でも、 使用者 一九九〇年代以降に進行した雇用管理の個別化とあいまって、 わが国においては、多くの企業において、 勤務態度および勤務実績をあらかじめ定められた基準に基づき評価・記録する行為お が、 人事考課に基づき昇給等の処遇が決定されてい 昇給、 賞与、 マイナス成長の時代においては、 昇格、 昇 進 職 務 一般に名目賃金が減少することは 配 職能資格制度・職能給制度ある 置 職業訓 マイナスの評価による賃金減額 る。 練等の処遇 高度成長期にお 人事考課の違法性を争う事案 ・人事管理の資料とする 稀であっ W W ては、 ・は近時 の問題 たが、 賃金は に お

2 問題の所在

が

増

加している。

償請求を認容し、 (形成権) やり直 裁判例 し請求または差額賃金請求などはほとんど認められていない。 は を認めており、 貫して、 救済を図ってい 使用者に人事考課に関 裁量権の濫用・逸脱がある場合において、 る。 ただし、 人事考課が違法とされた場合でも、 する裁量権 !および人事考 権利濫用法理により人事考課を違法として損 使用者の裁量権を認める裁判例 課に基づい あ て賃金額を るべき等級の確認請求、 方 的 に変更 の現状からは f 人事考課 Ź 莉

なお、

本稿においては、

労働者が不利な立場に留められているものといわざるをえない 項 からは問題といえよう。 が、 このような状況は、 労働条件対等決定の原 萴

答えた者が多くなっている。 び協議等が十分になされることにより、 パーセントであり、不満に思っている者が多いことがわかる。また、三年前と現在を比べて評価の納得性が低下したと 人と「どちらかといえば不満」または「不満」と答えた人の割合をみると、それぞれ一九・ また、 近時のアンケート調査によれば、 人事考課制度に対して少なくない労働者が不満を抱えていることからは、 労働者の納得感が高まることが期待される。 評価 の納得性について、「満足」または「どちらかとい 四パーセント、 えば満足」 開 示 三五 と答えた 説明およ

れらの問題に対しては、 労働条件対等決定の原則に合致し、 人事考課に関する労使間の意思疎通を促進しうる法理

本稿の目的と議論の限定

3

論が求められているといえよう。

ると解すべきことを労働条件変更法理等に基づいて論証することにより、労働条件対等決定の原則と合致し、 方的な賃金変更権は認められるべきではないことならびに人事考課制度の下において使用者は公正評価義務を負ってい に関する労使間の意思疎通を促進しうる法理論を考察することを目的とする。 本稿においては、 人事考課に関する学説および裁判例の検討に基づいて、使用者の人事考課に関する裁量権および一 人事考課

に係る紛争場 金関連以外の処遇 面 に議論を限定する。 (昇進、 配置転換、 したがって、 雇用継続等) 組合差別 に利用される人事考課については扱わないものとする。 思想・信条差別および性差別に関 する人事考課ならび に賃

原則として、差別事案以外の賃金額変更に関する人事考課

の違法性

(昇給・賞与の査定等)

ŋ 事考 形成 課 権を認めない学説 に関 する学説は、 (事実行為説、 人事考課の結果に基づい 義務説) と認める学説 て賃金額を変更する権 (権利説、 権利• 莉 (形成権) 義務説) を使用者に に大別することができる。 認 ぬるか 否かによ

1 事実行為説

課結果または賃金額変更の提示を契約変更の申込みと解する事実行為説がある。 人事考 >課に関する初期からの学説として、 人事考課の実施自体および考課結果の提示の いずれ も事実行為であり、 考

- ぎず、 る。 (1)菊池説 また、 それ自体は労働者の関知しない経営内部行為であり、 提案された昇給に労働者が納得できない場合には拒否することができるが、 菊池説は、 事実行為説に属する初期の学説である。 査定賃金額の提示は賃金改定の意思表示であるとしてい 同説は、 人事考課は意思を形成する前提的作業にす この場合、 賃金は従来どおりに
- (2)者の内部的行為ない 本多=鈴木説 しは経営行為である人事考課によって一方的に賃金を決定・支給するという措置は、 菊池説と同 時 に発表された本多=鈴木説も、 人事考課の法的性質につい て菊池説と同様に、 契約内容の 使用
- て詳 (3)細な理 高荒説 論を展開してい 高荒説は、 る。 事実行為説の立場から、 人事考課の法的性質および人事考課に関する労働契約の内容に うい

更申

入れにすぎない

としてい

る。

維持されることになる。

同説は、 使用者は、 労働契約上の一 方当事者にすぎないのだから、 労働契約上何の根拠もなく一方的に労働 0) 品品

実行為 につい 対労働者との関係で、 (内部行為) て最終的に決定する権限は有し であることを明示している。 当然に賃金額を形成、 な 61 査定は、 労働者は、 変更し得るものではない」として、 使用 使用者のなす査定に黙示の承諾を与え、 者 の労務管理上の必要に基づく内部的 人事考課は、 形成権ではなく、 労働 な評価 Õ 作業にす ź を

労使間で確定しているとしている。

れは、 働者は、 法的な取引のルール(また労基法二条の労働条件対等決定の原則)にも反するからである。 た査定をなした場合、 の特約が労使間に存在する。 または以下) 人事考課に関する契約の内容につい 使用者の査定が賃金請求権発生のために必要な要件であるとすると、 使用者の 0) 「品質」の労働に対しては、 一品 質 労働者は自己の提供した「品質」の労働に応じた賃金を受けられないことになり、 評価行為=査定をまたなくとも、 そして、 労務提供行為は完了しており、 て次のような解釈が示されてい その「品質」に応じ、 労働の 「品質」 標準以上(または以下) 労働の る。 賞与や昇給の査定部分につ に応じた賃金を請求することができる。 使用者が査定をなさない場合あるい 「品質」も客観的に確定しているから、 の対価= V ・ては、 賃金を支払う旨 n 標準 は は 誤 以 市民 労 上.

が個 (4)そ !別に明確な承諾を与えていることが条件となるとし、 野 0 田 正当性は解雇 説 野 7田説 の正当性に準じた基準によって判断されるべきであるとする学説である。 は 使用者は、 考課査定そのものについては裁量権限を有するが、 使用者の賃金減額措置について、 賃金 労働契約の本質的変更と捉 0) 減 額 ĸ うい ては労働者

るか 額措置は、 同 に 説によれば つ V 正当性がないと判断された場合には、 ての社会通念上の 賃金減額をもたらした成績評価の基準および実施の妥当性、 相当性、 使用 者の合意形成の努力の 効力が失われ、 または不法行為として損害賠償の対象となる。[1] 実績や手続の 相当 理 由の合理性、 |性などが判断され 減額措置を講じるに ることになる。 価 減

義務説 は 使用 「者の形成権を認めない一方で、 人事考課の実施を義務の履行と解し、 使用者は、 労働契約 0

(1)林説 または信義則上、 林説⑪は、 人事考課の法的性質、 公正評価義務を負うとする学説である。 査定義務、 救済方法および証明責任等人事考課に関する体系的な理論 を

開している。

蒐集、 る権限は委ねられてい 権限である。 同 説によれば、 評定点ならびに等級号俸の一応の決定およびそれに基づく賃金額の計算等、 労働条件対等決定の原則 人事考課権とは、 ない。 査定の意思表示は、 就業規則等に基づいて所定の賃金決定の方法・ (労基法二条一項) により、 賃金額変更の申込みである。 特段の事情のない限り、 査定手続上の一連の行為を実施する 基準により、 賃金額を一方的に決定でき 各従業員の査定資料

使 川者は、 人事考課制度に内在する一般的制約として、①査定実施義務、 ②公正査定義務および③査定明示義務を負

う。

たは不法行為による損害賠償が可能である。 救済方法としては、 査定の意思表示の無効確認、 査定のやり直し、 査定差別による差額分の支払および債務不履行ま

は 働者側 理であることの 挙証 査定権限の濫用として構成する場合には、 明責任につい が 責任を軽減し、 査定格差の不合理性につい ては、 応の疎明をすれ 契約上の義務違反あるいは強行法規違反として構成する場合には、 査定の違法性を推認すべきである。 ば 7 使用者側は、 応 0) 疎明をした場合にお 労働者側が査定が公正を欠き違法であることを証明する責任を負う。 公正な査定による合理的格差であることを証明す いて、 使用者側が積極的な反証を提示しな 労働者側が査定格差が不合 る責任が である。 ・場合に 労 他

展

利行使であると同時に義務の

履行である。

救済方法としては、

債務不履行の場合、

昇給や本来のあるべ

き地位の確認

評価の

やり直し、

昇格の請求が可

能

元であ

えない限り、

昇給・昇格の要件は充足され

(2)毛塚 説 毛 塚説2 は 人事考課 が 職業的能 力の評価 である以上使用 者の評価行為は裁量行 為では な 41 ٤ いうことを

前提

使用

者の

適正

評価義務を説得的に論じてい

者の ①客観的 同 使用 法的 説によれば 者 評価基準に基づき、 保護に値する利益である職業的能力を尊重配慮すべき付随義務を負う。 は 労働者の能力・ 労働者が使用者の法的保護に値する利益を尊 ②適正な評価を行い、 成果の評価を適正に行う適正評価義務を負っている。 ③評価結果とその理由を労働者に開 重すべき誠実義務を負うの そして、 すなわち、 示 と同 能力・成果主義賃金制度の下 説明する義務を負 様 職業的 に 使 用 能力の評 者もも ま た労働 価

7 W ベ き契約上の義務を履行する行為であるということから、 適 救済方法としては、 証 昇給・昇格要件を充足している旨の一応の証明さえすれば、 Ĩ 明責任については、 に評価したものであって差別や不合理な格差ではない旨の立証責任を負う。 使用者の能力評価行為は、 労働者が差別や格差の存在を主張すれば、 裁量行為ではなく、 昇給・昇格請求および損害賠償請求が可能である。 使用者が現在の格付けが適正評価であることを立 適正評価義務を負う使用者は、 昇給・昇格要件を充足するか否かを適正 労働者は、 昇給 客観的 昇格 評 請 価 弱求に 基 に 準 一に従 お 価

使用 (3)のあり方は、 石井説 者は労働者に対して人事考課を公正に行うべき信義則上の義務を負っているとしている。 使用 石井説は、 者の一方的裁量行為の結果と捉えるべきではなく、 成果主義や能力主義の下では、 考課制度は双方向的なものとなっていることから、 個 別的 な交渉・ 取引であると捉える学説であ 人事考課は、 使用者 賃金決定 0

納得性の 確 価義務の内容としては、 3 教育訓練 能力開 ①客観的・ 発• 適 正 合理的な考課基準の策定・公開、 配 置お よび考課者訓 練の必要性が ~挙げら ②公正な人事考課、 n 7 4 結果の開 示 ある V は

論

(4)

津

説

津説

ば

人事考課を、

使用者による賃金額の決定・計算義務の履行と捉える学説であり、

公正

i 価義

る。 適正 立な評 価 妥当な賃金処遇が実施されてい る か否か に係る事実を証明 すべき責任は 使用 者に ある。

務について詳細に論じている。

同 説は、 成果評 価が公正であることは、 使用者の成果評価 の実施 (賃金額の決定・計算義務の履行) に際して 契約上

①成果評価の手続の 要請される信義則 上の義務と解すべきであるとしてい 崩 示 ②評価基準の明示、 ③評価基準の合理性、 る。 この公正評 評価基準の 価義務の 内容は、 適用プ D 評 :価基準 セスにおける④評価行為の 一設定プ 口 セスに お け

義務に反する)として債務不履行構成を採ることにより、 救済方法としては、 労働者が①~⑤の いずれ かについ て疑義がある場合には、 公正な成果評価の履行請求が可能である。 成果評価に公正さが欠ける 公正 評価 観性、

⑤評価結果の開

示である。

3 権利説

る 権 莉 説 形成権説) は、 使用者の形成権を認め、 他方、 労働者の保護を権利濫用法理により図ろうとする学説であ

理処分権を包括的 (1)て行われるのでなければならないとしている。 とに伴って当然に認めら 倉地 .説 権利説に立つ初期の学説として、 に使用者に委ねたことに由来するとしてい ń た重要な権能であり、 人事権の根拠については、 倉地説が、 人事権行使のよりどころとなるものであり、 ~ある。 る。 同説は、 人事考課自体は使 労働契約の締結によって労働者が労働力の管 人事考課権は、 用 者の内部的 使用者が人事権を保有するこ 使用 行為とされ 者の専権裁量に ってい よっ

土田 説 土 田説(6 は 人事考課の法的性質、 不法行為法上の注意義務 (公正評価義務) および証明責任等人事考課

(2)

を認

権

(1)

に関 する詳細で体系的 7な理 論を展開 して 41

同 説によれば、 就業規則等に基づい て使用者に人事考課権が付与される。 人事考課と賃金決定との連動を認 めること

が当 |事者の 通常の 意思であるとして、 人事考課 権は形成権として捉えられる。

人事考課は無制約のものではなく、「公正な評価」

を内在するものと解され、

使

用

者

は

る。 公正に評価する責務を負う。 使用者は、 この責務 (注意義務) この責務は、 に反して恣意的評価を行い、 独立して訴求可能な義務 労働者に経済的損害 (債務) ではなく、 (賃金の低下等) 不法行為法上の 注 を及ぼしたと 意義 務 であ

きは、

人事考課権の濫用として不法行為が成立し、

損害賠償責任を負う。

成

、果主義人事においては、

は 職務 評 価 価 (任の軽減をもたらしうる。 、事考課が公正 それを全く欠いたり、 選択の自由の保障 の実施、 の公正さ ③ 評 <u>②</u> 価結果の説明・開示、 に行われるための要素としては、 を反証する必要がある。 (社内公募制 不十分である場合は、 社内FA制) ④紛争処理制度の整備、 n に 評価の不公正さが推定されるため、 より、 ①公正・透明な評価制度の整備 が挙げられる。 使用者 ⑤適切な目標設定・アドバイス、 は 評価制度・手続 評 温デ 1 夕を公開すべきことに (1) (3) (4) 使用者は、 開 示 ②当該制度に基づく公正な この推定を覆すため 能力開発制 **(5)** になり、 0) 整備につ 労働者 度の整備 Ō 11 立 7

4 義務説 証

責

権 莉

莉 秋 める学説である。 田 説 義務説は、 秋田説: 人事考課が使用者の裁量行為であることを前提に、 は、 権利 義務説を採る初期の学説であり、 人事考課の法的性質、 これに対する制約として使用者の公正査定義務 査定の公正保持の保障、 救済

る。

契約の

「変更」

あるいは契約変更の「申入れ」とみるのは妥当ではないことから、

通じてその具体的 同 労働者は、 賃金に関する労働契約について、 額が定まる賃金部分を含む賃金体系に従って賃金が支払われる」ことを定めた包括的な契約関 査定の方法や結果など査定に関する裁量権の行使を使用者側に委託したものとしてい 「職能給という、 労働者の提供すべき可変的労働に対する使用 . る。 者 0 査定を 係 と捉

してい

は 用者側に一任するについての交換的合意(または条件)であるから、 救済方法として、 同 説 査定の効力に影響が生ずる。このような特約がある場合には、 に よれば、 査定の公正保持の保障の趣旨の約束がなされている場合には、 査定の無効確認、 査定のやり直しおよび差別なき賃金支払請求が可能である。 使用者は公正査定義務を負うことになる。 これに反して査定が公正に行われなかっ この合意は査定につい ての 裁 量権 を使

る (2)本多説 本多説は、 使用者に形成権と公正査定義務を認め、 他方、 労働者に公正査定請求権を認める学説であ

きる。 上 公正査定義務と公正査定請求権が認められ、 同 賃金 説によれば、 部分が使用者側の 制度の実態および当事者の意識からは、 方的な考課査定によって決定されることになる。 これらの権利・義務の承認を前提としてのみ、 職能給制度と考課査定制度に明示的・ 制度に本質的 制度の存在を法的に容認で に内在するものとして 黙示的に同 !意した以

正さ、 公正査定義務の内容は、 ⑤査定基準 および査定結果の公開 ①査定基準の客観性・合理性、 などか ら構成され ②評価の適正・妥当性、 る ③査定者の公平性、 ④査定結果の公

救済方法としては、 査定の欠缺や不当違法な査定の場合、 公正査定請求権に基づいて、 客観的に公正と認められ る相

人事考課を契約履行行為として

その後の裁判例も、

裁量権を認めることでは一貫しているが、「制度化が明示され、

かつその内容が公正であるとい

当額(労働者全体の平均額)の支払請求が可能である。

合意に至らない場合の処理等については、 以上、 の下では、 概観してきた人事考課に関する学説の検討からは、 人事考課の結果の提示を契約変更の申込みであると捉える事実行為説を採用せざるをえないと考える。 第四章において検討する。 私見としては、 労働条件対等決定の 原則 (労契法三条

三 裁判例の現状

1 人事考課権(形成権

(1)

裁量

権の逸脱・濫用

違法となると判断している。 る形成権と解し、人事考課における使用者の裁量権を認めており、人事考課は裁量権の濫用や逸脱があった場合にのみ 差別事案以外の人事考課の違法性が争われた裁判例は、 差別事案以外の初期の裁判例は、 一貫して、 次のように述べて、 人事考課権を人事考課に基づいて賃金額を変更す 使用者の裁量権を認めている。

準となる原告の提供した労務の質の評価は人事考課に基づき被告が判断するところに依るのである。 者である被告の自由な裁量において行うことができる。本件においても、 の自由を保障するというのが、 労務の質をどう評価するかの自由が労務の提供を受ける側にはあり、 雇傭を契約として構成する民法の建て前である。 この評価が受け入れ難い労働者には 原告との雇用契約における賃金決定の基 本件におい ても、 人事考課は 雇用 退

919 (82-2 • 3 -663)

論 うな特別の事情がある場合には人事考課権の行使が違法となる。 う要件が満たされた場合に限り、 れている。 そして、人事考課権の行使が違法となる特別の事情について述べる裁判例が現れている。 使用者に評価決定権がある」として、 使用者の裁量権に一定の制約を課す裁判例が すなわち、 現

要でもない事項を強調する場合およびに評価対象期間外の事由を考慮した場合が含まれる。第二に、評価者が恣意にわ や性差別等の差別待遇の手段に利用された場合である。 たる評価をなした場合である。これには、 これには、 に、 評価基準に合理性を欠き、 (3)評価の根拠となった事実に関する誤認がある場合、 評価方法が不適切である等のために評価結果に著しい不公正が生ずる場合であ (d)動機において不当なものがあった場合が含まれる。第三に、不当労働行為 また、 裁判例は、 り重要視すべき事項を殊更に無視し、 使用者による人事考課がなされない限り、 それほど重 差

額賃金請求権を認めないということで一貫している。

による人事考課を待って初めて決定される関係にあるというべきであるから、 被告の賃金体系の下にあっては、労働契約によって抽象的な賃金請求権は発生するものの、 りそれに基づいて被告が支払義務を負うという関係が必要であると解されるが、職能資格等級制度を中心に据える - 差額賃金等の請求が認められるためには、その差額分についても、 V ては、 労働契約に基づく差額賃金等の請求権は認められない。」 原告と被告との間における意思の合致が 原告に対する…査定が存しない その具体的な額は被告 あ

(2)人事考課の違法性 |の証明責任

してい 裁判例 証明責任を使用者に負担させるものおよび人事考課規則等の 近時の裁判例には、 ない においては人事考課が違法とされるためのこれらの要件の証明責任は労働者にあるとするのが通例である。 から、 本件評定は合理性を欠く人事権の行使であったと評価するほかないとして、 証明責任を使用者に負担させるものが現れている。 「評価上の留意事項」に定められた評価方法の基準 すなわち、 被告は本件評定につき立証を 評定が合理性を有するこ た

な人事考課に関する評価根拠事実の証明責任を使用者に負担させるものが現れてい ③) ①客観的事実に基づくこと、 ②想像や推定の禁止、 ③他事考慮の禁止、 ④自律的な評価 る。 に基づき、 労働 者

利

る₃₂ 記 属する資格 する評価 するものがある。 また、 降級を行うには、 載がない事実を原告の否定的評価の材料として使用したことおよび年月日時刻の記載がないことなどから、 近 は 一時の裁判例には、 「事実に基づかない又は誤認した事実に基づいたものであると解するのが相当である」と判示するものが (=給与等級) その根拠となる具体的事実を必要とし、 人事考課規則により指導した場合には必ず記載するものとされている教育職員職務実績記録に に期待されるものと比べて著しく劣っていると判断することができることを要する」と判 具体的事実に基づく評価を求めるものが現れている。 具体的事実による根拠に基づいて本人の顕在能力と業績が すなわ ち、 降 .級 0 事 例 に 原告に対 お て

現れ て、具体的な評価根拠事実の記載・ 以上のように、 近時 0 裁判例には、 記録を求め、 就業規則等の規定に則って人事考課が行われたかどうかについ 労働者に不利益な事実については使用者に証明責任を負わせるもの て検討するに際し

2 公正 評価 義務

ているのである。

仙義務について、 使用者の公正評価義務を認める裁判例は極めて少ない。 次のように、 般的、 抽象的には認めているものがある。(፡፡3) 思想• 信条を理由 とする賃金差別の事例ではあるが、 公正評

裁量権が認 般 抽象的には公正査定義務を信義則上負っているといえる。 められ、 当該考課・査定が就業規則及び労働協約等所定の定めに従って手続き上正当になされてい L か Ų 人事考課 査定に . つ V 7 は 使 用 者

921 (82-2 • 3 -665)

ことが 認められる限り、 使用者は考課・査定の内容を逐一労働者に開示説明等するまでの義務を負ってい こと

なく、 般的にも認められている。 原告労働者らもその内容を具体的に明らかにしていないので、被告使用者の債務不履行責任の主張は採用で 公正査定義務として何らかの内容の義務の存在を想定することは困難というほ かは

る」等の規定から、 他方、 近時 Ø, 裁判例には、 公正評価義務を肯定するものも現れている。 人事考課規程の「評価者は…職員の業績を公正に評価し、

きない」。

四 人事考課の適正化に関する考察

1 人事考課に関する労働契約の解釈

(1)

人事考課規定の限定解釈

働契約の内容となり、 うえ、各人の勤務成績、能力、 額を変更することができることを認めている。 権利説および裁判例は、 使用者に人事考課権が認められると説明されている。 使用者は人事考課権をはじめとする人事権を有しており、人事考課に基づいて労働者の賃金 勤務態度の査定にもとづき個別的に決定する」といった規定が置かれていて、 就業規則においては、一般に、「昇給額は、 しかしながら、これについては、 会社の経営状況を勘案した これ 慎重な検 が労

労契法三条 一項 (労働条件対等決定の原則) は 次のように規定している。

労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。」

労働契約は、

討が必要と思われる。

(法政研究 82-2・3-666) 922

業績評価書に記録するものとす

以上からは、

方的

(法律行為)

ではなく、

労働条件対等決定の原則 からは、 合理的な当事者が、 自由な意思に基づい て、 人事考課に関するい かなる内容の契約

(労働契約の成立) は、 次のように規定してい

及び使用者が合意することによって成立する。」

を締結したかが探求されるべきである。

労働契約は、 労働者が使用者に使用されて労働し、 使用者がこれに対して賃金を支払うことについ

7

する契約である。 このように、 労働契約は、 労契法六条からは、 労働者が労務を提供し、 労働契約により使用者が取得するのは労務指揮権であり、 その対償として使用者が賃金を支払うことを約すことにより成立 賃金 (労働の 価値)

方的に決定する権利

(形成権) ではないといわざるをえない。

は変更権限を認めるべきではない。 (4) 変更に関する合意)と、使用者に変更権限を与えることに労働者が同意する場合(変更権限付与の合意)がある。 限 あることも踏まえ、 よる労働条件変更権限付与の合意がある。八条ないし九条の合意の認定は、 の就業規則変更による労働条件変更の合意にも、八条の合意と同様、 労契法八条の労働条件変更の合意には、具体的な変更労働条件について労働者が同意を与える場合(具体的労働条件 (留保変更権)を設定することは一 厳格・慎重になされるべきである。配転命令権や時間外労働命令権のような労働条件を変更する権 般に承認されているが、 労務給付の反対給付である賃金 具体的就業規則変更に対する合意と、 一○条の合理性審査の潜脱となるおそれ (労働の価値) 就業規則に につ 九条 Įλ

という賃金の決定方法に関するものと解すべきであり、将来提供される具体的労務についての評価に関する使用者の一 .決定権限が付与されたものと解すべきではない。 人事考課に関する労働契約の内容としては、 契約変更の申込みであると解すべきである。 したがって、 評価項目・要素 人事考課の結果の提示は、 (評価基準) に基づい 形成権行使の意思表示 て賃金が決定される

(2)人事考課に関する労働契約 0)

評価基準に基づく賃金の決定方法に関する特約

算される額の賃金請求権が発生する契約と解すべきである。 は かを決定することは認められる。 評価基準に規定された品質の労務が提供されたことを停止条件 企業目的達成のために必要な労働力を調達するのであるから、 すなわち、 評価基準または労務の品質に関する特約は認められる。 給付した労務が評価基準に客観的に該当する場合には、 (民法一二七条一項) として、評価基準に従って計 どのような労務にどのような賃金を支払う この特約について

人事考課を行う権利と義務の創設

価基準に基づく額の賃金請求権が発生し、

労働者は、

当該額の賃金の支払いを請求することができる。

正に労務の評価を行う義務(公正評価義務)を負うものと解すべきである。 利(申込権)であると解さざるをえない。 使用者の一方的決定権限が認められないことからは、 正評価義務の詳細については、 における給付された労務に関する情報の偏在や情報への接近の容易さなどの理由から、 (申込み) 人事考課規定により創設された権利・義務を含む労働契約の内容について検討する。 の委託に関する準委任契約 本章第3節において検討する。 (民法六五六条) 同時に、 使用者は、 人事考課を行い、 に類似する無名契約が締結されたものと解すことができる。 信義則 (労契法三条四項) に基づく付随義務として、公 その結果に基づいて賃金額の変更を申し込む権 評価基準に基づいて労務の評価を行う場合 まず、人事考課権につ 人事考課の実施と結果の提 ζĮ ては、

公

合意が成立しない場合の処理

されることになる 使用者による賃金額変更の申込みに対して、 合意が成立しない場合の処理についてどのように考えたらよいであろうか。 (労契法八条)。 他方、 労働者が承諾しない場合には、 労働者が承諾の意思表示をすれば、 賃金額の変更という法的効果は発生しな 労働契約の内容である賃金額が変更 労働条件対等決定の原則からは、

近

労働契約の本質的変更にあたる人事措置につい

て解雇

(特に整理

理解

雇

の法理で救済しようとする裁判例

が

(1)

準変更解約告知法理の形成

質的

K

整理解雇であると解し、

は と推定し、 合意が困難な場合の不利益を一 労務の品質については、 就業規則に基づき変更がなされるべきである。 平均的な評価とすべきである。 種類債権の規定(民法四〇一条) 方当事者のみに負わせるべきではなく、 また、ベースアップ・諸手当等労務の評価に関係しない の類推により、 また、 中等の品質を有する物が給付されたも 労働契約は継続的 契約 賃金部 関 係にあることか 分に

容に沿って契約が変更されると解すべきである。 となる。 を変更したい場合、 それを拒絶することが承諾拒否権を濫用(労契法三条五項)したものと認められる場合には、 次に、 その検討を行う前にその準備として、 賃金額変更の申込みが合理的であるか否かを判断する基準としては、どのような基準を採用すべきかが 使用者が客観的に公正な評価に基づく合理的な賃金額変更の申込みを行った場合に 使用者は、 権利説の場合よりも、 近時、 したがって、承諾拒否権濫用の証明責任は使用者にあるため、 形成されている一般的労働条件変更法理について概観しておくこ 人事考課をより公正に実施し、 より十分な説明を行う必要が 賃金額変更の申込み お W て、 労働 賃金額 問 0 あ 内

2 準変更解約告知法理および一般的労働条件変更法理の形成

とにする。

れている。 の変更措置 が すなわち、 そ n 自 経済的目的でなされた転籍出向、 体は整理 解 雇 ではない が、 それを拒否することが解雇を導く措置である場合に、 採用前の職種変更、 パ ートタイム雇用への転換などの労働 それ

当該措置の権利濫用性を判断する基準として整理解雇法理を援用する法理が形成され

925 (82-2 • 3 -669)

示すものが現れている。

ているのである(以下、準変更解約告知法理とい

(2)個 :別的労働条件変更法理としての配転権濫用法理についても、 転権濫用法理の精緻 近時の裁判例において、 次のような詳細な判断基準を

いては、 ることから、 配転権濫用の判断要素である業務上の必要性については、 不利益が通常甘受すべき程度を超えるか否かについては、 濫用判断に際して、 労働者が受ける不利益の程度、 整理解雇、 変更解約告知、 使用者の必要性と労働者の不利益について使用者がなした配慮を考慮しながら比較衡量す 準変更解約告知の各法理よりもその程度が低いといえるが、 使用者がなした配慮及びその程度等の諸事情を総合的に検討して判断する」。 一般に、企業の合理的運営に寄与する限りは肯定され その配転の 必要性の程度、 配転を避ける可能性の 上記の裁判例にお 7 程

を認めるものがある。 ①配転が必要とされる理由、 詳細な説明を尽くすべきであるとしたうえで、このような説明を尽くしたものとは到底いえないとして、 用判断の要素として、業務上の必要性と労働者の不利益に加えて、 配転における手続、 説明の妥当性に着目し、それを濫用判断の要素とする裁判例が現れている。 ②配転先における勤務形態や処遇内容、 配転命令の手続について検討を行い、 ③復帰の予定等について、 可能な限り具体的 配転権の濫用 あらかじめ たとえば、 かつ 濫

べきことが指示されているものといえる。

(3) 一般的労働条件変更法理の形成

との比較衡量 較したものである。これからいえることは、 労契法一○条、 ②労働条件の改善措置または解雇回避努力の消尽および③労働者側に対する説明・協議の実施が共通し 配 転₅₄ 準変更解約告知、 ①使用者の労働条件変更または解雇を行う必要性と労働者 変更解約告知の労働条件変更法理および整理解雇法理の要件要素を比 の不利益

更法 衡量」 ○条の

理が

形成されてきているとい

. える。 56

および②

説明・

協議の実施」を要件要素に含む一

般的労働条件

変

ながら整理解雇から集団的労働条件の変更までを適用範囲とし、

労働条件等の差異に応じて業務上の必要性の

程度を調

整

労契法

比

較

要件要素と共通する①業務上の必要性と労働者の不利益との

以上からは、

てい が、 理解 ることである。 人員削

度の必要性までは要求されていないが、 求されてい 約告知においても、 ができる。 条件の改善措置または解雇回避努力の消尽については、これらを考慮に入 性が労働者の不利益を上回っていることが要求されている。 実質的に比較衡量が要件要素とされているものといえる。 れて比較衡量 一雇においては比較衡量が要件要素とされてい る。 減の必要性」に高度の必要性が求められていることからは、 が行われると考えると、 他方、 労働条件変更の必要不可欠性という高度の必要性が 準変更解約告知、 ①の比較衡量の考慮要素と解すこ 配転および労契法一〇条では、 一定程度の必要性および当該必 ない ようにもみえる 同様に、 また、 ② 労 変更 働 夣 高

学働条件変更法理・整理解雇法理の要件要素の比較

万两个门交叉伍在 正在所准伍在9女门女术9九代				
労契法 10 条	配転法理	準変更解約告知法理	変更解約告知法理	整理解雇法理
②労働条件の変更の必要性	①業務上の必要性	①人員整理の必要性の 程度	①労働条件変更の必 要不可欠性	①人員削減の必要 性
①労働者の受ける不利益の程 度	②労働者の著しい不利 益	③原告の不利益の程度	②①が労働者の不利 益を上回ること	
③変更後の就業規則の内容の 相当性				
(代償措置その他労働条件の 改善状況)	③使用者がなした配慮 及びその程度等			
	④配転を避ける可能性 の程度	②解雇回避措置の有 無・内容	③解雇回避努力の消 尽	②解雇回避努力の 消尽
④労働組合等との交渉の状況	⑤説明	④説明・協議の経緯		④交渉経緯
⑤その他の就業規則の変更に 係る事情				③人選の相当性

注;丸数字は、要件要素が条文または判旨に現れる順番である。

0

適用

(1) 一般的労働条件変更法理の適用

理 籍等、 の濫 労働条件変更法理が採用されるべきである(以下、これを、 題となっている労働条件等が、 て検討する。 から、 事 |用となる) 考 配転法理では職 使用者の賃金額変更の申込みが合理的であるとされるために履行すべき注意義務 課に基づく賃金額変更の申込みが合理的である か がお、 否 かを判定する基準としては、 この注意義務は、 種または勤務場所であることを考慮し、 準変更解約告知法理においては期間の定めの有無、 同時に、 どのようなものが採用されるべきであろうか。 信義則に基づく付随義務 (したがって、 人事考課に基づく賃金改定法理という)。 これらの労働条件等との均衡上、 当該申込みに対する労働者の拒絶が (履行の強制も 正社員・アルバイトの資格または転 可能な公正評価義務) (公正評価義 当該: 両法理と同様 基準として 当 務 |該賃金改定法 0) 承諾拒否権 内容に 0 でもあ は

合の業務上の必要性に 賃 がある。 金改定法理の要件要素としては、 賃金額変更の申込みが適法とされるためには、 つい ては、 評価基準 ①業務上の必要性と労働者の不利益との により認識される程度の従前の賃金額からの変動があ これらの要件要素を充足する必要が 「比較衡量」 お よび2 ~ある。 れば認 一説明 め 賃金額変更 られる。 協 議 0 0 実

ると考える。

利益 れることが要請される。 給付され 0 程 度 う政策に基づく契約変更の申込みとい た労務の生産性と賃金が等しく 賃金改定法理の要件要素①業務上の必要性と労働者の不利益との につい って、 労働条件の改善措置の程度を考慮に入れながら、 当該賃金額変更の申込みは、 (あるい える。 は生産性以上と) 利潤最大化という企業目的の観点から、 比較衡量は、 なるように、 「労働 条件の変更の必要性 行われる。 「比較衡量」 人事考課に基づく賃金額変更が提示さ 賃金減額の場合、 からは、 生産性に応じた賃金を支 ح 「労働 実体的保障として、 使用者は 者の受け 使用 る不

使

用者は、

人事考課に関する制度設計義務、

適正

評価義務、

適正申込義務、

適正手続義務および誠実交渉義務をはじ

他

方

使用者が

公正

評価義務を履行しなかった場合には、

当該申込みは、

合理性が認められず、

申

-込権の

濫

用

を評

者側 両 の労働条件変更の 0 価値が等しくなるように賃金の改定を申し込む義務 必要性 ? 価 0) 低下 幅 および 労働 者 0 不利益 (適正評価義務および適正申込義務) 0) 程度 (賃 金 0 減額 幅 土代償措置等) を負う。 を比

の判断に際しては、 則って、 が納得することができる程度にまで資料開 が要請される。 公正かつ正確な記録 要件要素② 使用者は、 人事考課の結果およびその根拠事実に関する資料の開示等の有無が考慮され 「説明・ 評価結果について合意に達することができるように、 事実) 協議 の実施」 に基づい 示• からは、 て人事考課を行う適正手続義務も負うことになる。 説明・協議を行う誠実交渉義務を負う。 手続的保障として、 人事考課制 人事考課 度の運用の したがって、 の過程 公正 ・結果について労働者 当 一該義務履行の 性・合理 人事考課 性 規定に 0 有

② 人事考課規定の合理的解釈

者双方にとっての合理性でなければならない。 する制度・ 性 合理 労契法一○条の要件要素 度設計義務) 性が要請され 手続 を負う。 (差別的、 3 合理性につい 不合理でない 0 「就業規則の内容自体の相当性」 ては、 評価基準ならびに苦情処理制度および紛争解決制 使用者は、 労働条件対等決定の原則 人事考課規定に基づく公正かつ合理的な賃金額の決定を保障 か らは、 実体的保障として、 (労契法三条一 項 度 に照らし 人事考課制 0) 整備 て、 開 度自 合理的 示を行う義務 体 な当事 0

) (3) 公正評価義務違反の法的効果および救済方法

契約 した場合には、 めとする公正評価義務を負う。 がは当 該申込み 当該申込みの合理 0 内容に沿 った内容 使 性が認め 用者は、 (賃 (金額) られ、 人事考課に基づい 当 に変更され 一該申込みに対する労働者の拒絶は、 て賃金額変更を申 -込む場合に 承諾拒否権の濫用となり、 おい て、 公正評価義務

価 働 行 929 (82-2・3-673)

の不履

930

論 が賃金に見合わないと評価した場合において賃金を減額するためには、 能となる。 行として、 公正評価義務の履行 労働者は、 昇給・昇格の確認、 (合理性の存在) の証明責任は、 評価のやり直し、 使用者にある。 差額賃金支払および差額分の損害賠償請求を行うことが可 公正評価義務の履行として、 したがって、 使用者は、 労働者の労務 合理的な人事考課 の生

労働の生産性に等しくなるように賃金額を算定した上で労働者に賃金額の改定を申し込み、

その根拠につ

(法政研究 82-2・3-674)

五 おわりに

制度の下で、

いて説明・協議し、

説得することが必要となる。

働条件変更法理等に関する検討から使用者は人事考課およびこれに基づく賃金額変更に際して公正評価義務を負うべき 賃金額を変更するためには労働者の同意が必要であることならびに変更解約告知法理をはじめとする個別的 ことを主張してきた。 本稿においては、 使用者の人事考課に関する裁量権および人事考課に基づく賃金額変更権 最後に、 本稿において提案した人事考課に関する解釈を採用する意義について確認しておきた (形成権) は認めら 集団的労 ń ず、

持されることは 考課の結果の提示を契約変更の申込みと解すること、 第一 当該説 当該原則が指し示す解釈の方向と合致するものとい ・法理が労働条件対等決定の原則と適合するものであるとい したがって、合意が得られない場合において従前の賃金水準が える。 うことが挙げられ る。 使用者による人事 61

使用者の公正評価義務を認めることにより、 労働者が最も重要な労働条件である賃金について対等な立場で 9

この法理は、

害賠償請求)が可能である。

義務を履行した上で、公正で合理的な賃金減額の申込みをする必要がある。使用者が人事考課を行わなかった場合また は不当な人事考課を行った場合においても、労働者は、 交渉し決定することができるよう支援することができることである。 あるべき昇給・昇格の確認や人事考課のやり直しなどを請求す 使用者は、 賃金を減額したい場合には、公正

ることができる。

納得感が高まることも期待できる。 等について企業が説明責任を果たすことが労働者に働くインセンティブを与えるのである。人事考課に対する労働者の 公正な人事考課を行うことが労働者の士気を確保するために必要であり、また、経済学の知見によれば、 第三に、公正評価義務を認めることが企業の経営目的達成に資するということが挙げられる。 人事管理論によれ 労働者の成果

- 1 究・研修機構、二〇〇八年)二五九-二六四頁 労働政策研究・研修機構『従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査(JILPT調査シリーズNo.51)』 (労働
- 2 三年前と比べて「高くなった」と「どちらかといえば高くなった」が一四・六パーセント、「どちらかといえば低くなった」 が二四・二パーセントである。労働政策研究・研修機構・前掲注(1)報告書・二六三-二六四頁。
- 3 菊池高志「「人事権」の検討・2」労旬八四九号(一九七四年)四頁。
- 4 本多淳亮=鈴木弘「人事考課をめぐる法的諸問題」労旬八四九号(一九七四年)二〇頁。
- $\widehat{6}$ $\widehat{\mathbf{5}}$ 停止条件については、昇格に関して記述があることから、昇給にも適用されるものと推定した。 高荒敏明「人事考課・査定の法的性格と「昇進」「昇給」「差別賃金」請求権」労旬九二七号(一九七七年五月)三二頁。
- 7 野田進「能力・成果主義賃金と労働者の救済」季労一八五号(一九九八年)六五頁。
- 8 ただし、野田・前掲注(7)論文七五頁は、成果主義賃金の場合 [年俸制など目標設定のある場合]
- う義務を負うとしている。この信義則上の適正査定義務の違反があった場合には、 「準解約告知法理」に相当するものといえる。 当該法理については、 不法行為または債務不履行による責任追及 野田進 「変更解約告知と整理解雇法理 には、考課査定を適正 だ行 (損 判 931 (82-2 • 3 -675)

- 10 九七八年)がある。 事実行為説を採る学説としては、 他に、森本弥之介『賃金差別と不当労働行為 (職場の判例労働法1)』(労働教育センター)
- 11 林和彦「賃金査定と労働契約の法理」労判三三三号(一九八〇年三月)四頁。
- 12 毛塚勝利「賃金処遇制度の変化と労働法学の課題」労働八九号(一九九七年)
- <u>13</u> たのは、人事考課は権利の行使であるとの指摘もみられるが、この権利には形成権が含まれないと判断したためである。 石井保雄「最近の賃金処遇の動向と人事考課をめぐる法的問題」 一労働八九号(一九九七年) 八五頁。 石井説を義務説に 分類し
- 14 唐津博「使用者の成果評価権をめぐる法的問題」季労一八五号(一九九八年) 四三頁。
- 15 倉地康孝『人事考課と賃金差別』(ダイヤモンド社、一九七六年)五二頁。
- 16 五七頁。 土田道夫「成果主義人事と人事考課・査定」土田道夫・山川隆一編『成果主義人事と労働法』(日本労働研究機構、 二〇〇三年
- <u>17</u> 六一七号(二〇一一年)三三頁がある。 律学の争点シリーズ7)』(有斐閣、二〇〇四年)二〇二-二〇五頁、柳屋孝安「人事考課の裁量性と公正さをめぐる法理論」労研 権利説を採る学説としては、他に、安西愈「人事考課・査定」角田邦重・毛塚勝利・浅倉むつ子 『労働法の争点 (第3版
- 18 秋田成就「賃金決定における人事考課の法的問題」季労一〇五号(一九七七年九月)七頁'
- 19 本多淳亮「人事考課と賃金差別」季労一一六号(一九八〇年六月)四頁。
- 20 安田信託銀行事件・東京地判昭和六三・一〇・一七労判五二九号六二頁。
- 21 日本システム開発研究所事件・東京高判平成二〇・四・九 労判九五九頁 (年俸制の事案)。
- 八一一号二一頁。 光洋精工事件・大阪高判平成九年一一月二五日労判七二九号三九頁、のについてはマナック事件・広島高判平成一三・五・二三労判 以下の基準一、二、三については東京交通会館事件・東京地判昭和五九年三月二九日労判四二九号四四頁、 (a) (b) (d)については
- 七労判九四九号六六頁 この場合に該当する事例として、本件人事制度に則って適切になされたということはできないことから本件評定は合理性を欠 同評定を基礎とする本件降格等は人事権を濫用したものとして無効とした国際観光振興機構事件・東京地判平成一九・ 五・一
- 前掲注(22)マナック事件。 以下、各場合に該当する裁判例を挙げる。
- 住友生命保険事件・大阪地判平成一三・六・二七労判八○九号五頁(既婚女性であることを理由とする一律の低査定につき人事

の濫用による不法行為を認めた)。

- 目的と認定し、人事権を甚だしく濫用したものとして不法行為にあたるとし、 日本レストランシステム(人事考課)事件・大阪地判平成二一・一〇・八労判九九九号六九頁 慰謝料三〇〇万円を認容した)。 (異常に低い人事評価を嫌 ~がらせ
- ○万円が認容されている。 松阪鉄工所事件・津地判平成一二・ 九・二八労判八〇〇号六一頁。本件では、差額賃金額支払いは否定されたが、
- 28 前揭注(22)光洋精工事件。
- 29 前揭注(23)国際観光振興機構事件。
- 30 事件・東京地判平成二二・五・二八労判 一〇一二号六〇頁' 三浦健康学園 〔東京都人事委〕事件·東京地判平成二二·五·一三労旬 一七二六号五四頁、 東京都人事委事件 (判定取消請求
- 32 前掲注(30)三浦健康学園事件。

マッキャンエリクソン事件・東京高判平成一九・二・二二労判 九三七号一七五頁

31

- 33 中部電力事件・名古屋地判平成八・三・一三判時一五七九号三頁。
- 34 前揭注(30)三浦健康学園事件。
- 35 山川隆一『雇用関係法 (第4版)』(新世社、二〇〇八年)三二〇頁。
- 36 高荒・前掲注 (5)論文三四-三五頁、森本・前掲注 (⑴)書七四-七五頁、石井・前掲注 (玜)論文九五頁。
- 37 荒木尚志・菅野和夫・山川隆一『詳説 労働契約法』(弘文堂、二〇〇八年)一一〇頁。
- 38 ば 労働条件変更は可能であることが導かれる。同書一一六頁。 荒木他・前掲注(37)書一一六頁。労契法九条を反対解釈すると、 就業規則変更による労働条件不利益変更に労働者が同意すれ
- 39 荒木他·前揭注(37)書一一二頁。
- あっても許されない。西谷敏「労働条件の個別化と法的規整」労研四七〇号(一九九九年)二九頁。 ドイツ法において、撤回留保は、労働契約の本質的要素について使用者に一方的な変更権を認める場合には、 菊池·前掲注(3)論文一八-一九頁、 本多=鈴木前掲注(4)論文二三頁、 林·前揭注(11)論文一八頁。 労働者 0 同 意
- 42 高荒·前揭注(5)論文三四-三五頁、 秋田・前掲注(18)論文八頁。
- 林·前揭注(11)論文一八頁。

頁以下。

林·前揭注(11)論文一九頁、毛塚·前揭注(12)論文一九頁以下、石井·前揭注(13)論文九七頁以下、 唐津·前掲注(14)論文四五

- 恣意的にこれを承諾しないときは、承諾拒否権の濫用として、使用者が申し入れた内容に従った労働契約が新たに締結されたもの に対してその必要性を示して右の如き労働条件変更の同意を求める申し入れをなしたにもかかわらず、労働者が合理的理由もなく されている。」於保不二雄『債権総論(新版)』(有斐閣、一九七二年)三四頁。 古河郵便局(配転命令拒否)事件・水戸地下妻支判昭和四五・一二・二五判タ二五六号一〇八頁。同判決は、 労務請求権は「種類債権と類似しているので、その性質が許す範囲では、 種類債権の規定を類推適用すべきである、 使 闬 と通
- 約告知に対する留保付承諾制度が設けられているのと同様の状況(変更法理型)にあると評価しうるため、 して準変更解約告知法理により処理することも可能といえよう。同旨、野田・前掲注(7)論文七五頁。 (事考課に基づく賃金減額に労働者が同意しない場合において解雇される蓋然性は極めて低いといえることからドイツ法の変更解 野田進「変更解約告知と整理解雇法理 ―判例における準変更解約告知法理の展開―」法政六六巻二号(一九九九年)二 賃金減額の申込みに対

とみなすことができる」としている。

- 小判昭和六一・七・一四労判四七七号六頁 べき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき」等には、 「当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても…労働者に対し通常甘受す 当該転勤命令は権利の濫用になる。 東亜ペイント事件・最二
- 49 ネスレ日本(配転拒否)事件・大阪高判平成一八・四・一四労判九一五号六〇頁。
- ビア航空事件・東京地決平成七・四・一三労判六七五号一三頁。 び②解雇回避の努力が十分尽くされていることの要件が充足された場合には、当該変更解約告知の効力が認められる。 者の不利益を上回っていて、変更解約告知がそれに応じない場合の解雇を正当化するに足りるやむを得ないものであること、およ なった従来の雇用契約の解約」である。変更解約告知法理においては、①労働条件変更の必要不可欠性が労働条件変更による労働 変更解約告知とは、「雇用契約で特定された職種等の労働条件を変更するための解約、換言すれば新契約締結の申込みをとも スカンジナ
- 51 荒木尚志 『雇用システムと労働条件変更法理』(有斐閣、二〇〇一年)二九二頁
- 52) 荒木尚志『労働法(第2版)』(有斐閣、二〇一三年)三九八頁。
- 宗事件・静岡地沼津支判平成一三・一二・二六労判八三六号一三二頁がある。 件・東京高判平成一二・五・二四労判七八五号二二頁、メレスグリオ事件・東京高判平成一二・一一・二九労判七九九号一七頁、 の要素とする裁判例として、 日本レストランシステム事件・大阪高判平成一七・一・二五労判八九〇号二七頁。この他に、 直源会相模原南病院 (解雇) 事件・東京高判平成一〇・一二・一〇労判七六一号一一八頁、 説明・情報提供の有無を濫用判 エフピコ事
- 前掲注(48)東亜ペイント事件、 前掲注(49)ネスレ日本(配転拒否)事件および前掲注(53)の裁判例

- (66) 人事権の行使の適法性判断に際して比較衡量を要請するものと解する?(55) 三和機材事件・東京地判平成七・一二・二五日労判六八九号三一頁。
- ペイント事件)の影響を指摘している。 務・地位にふさわしい能力・適性を有するかどうか、労働者の受ける不利益の性質・程度等の諸点が考慮されるべきである」と判示 の裁量判断を逸脱するものであるかどうかについては、使用者側における業務上・組織上の必要性の有無・程度、 事件・東京地判平成七・一二・四労判六八五号一七頁) ·ている。この判示について、唐津・前掲注(4)論文五一頁は、配転命令の適法性判断に係る最高裁の判断基準 人事権の行使は労働者の人格権を侵害する等の違法・不当な目的・態様をもってなされてはならないことはいうまでもなく、 人事権の行使の適法性判断に際して比較衡量を要請するものと解することができる裁判例 は、「採用、 配置、 人事考課等の人事権の行使は雇用契約にその根拠を有す (バンク・オブ・アメリカ・イリノイ (前掲注(48)東 労働者がその職 そ
- (57)「労働者の成果や企業業績が悪化した際に説明責任を果たすことは、 は正直に情報を伝えるインセンティブを与える。」江口匡太『キャリア・リスクの経済学』(生産性出版、 労働者にはきちんと働くインセンティブを、 二〇一〇年)二三五頁。 また企業に