

人事考課

Knowledge 1

人事考課とは？

人事考課とは、一般的に、賃金、賞与、昇進、昇格、降格、能力開発、配置転換等を決定するために、労働者の業績等の情報を把握し、評価することです。

人事考課といっても会社によって様々な評価制度、方法がありますが、共通していることは、人が人を評価するところです。人が評価するため、その人の主観に全く影響を受けずに評価を下すことは非常に難しいでしょうから、その評価に対して不満に思う人が出ることもやむを得ないでしょう。

そこで問題となるのは、人事考課について不満がある労働者がいた場合、会社はその労働者に対してどのような責任を負う可能性があるのかという点です。言い換えると、人事考課に不満がある労働者はどのような救済を受けることができるのでしょうか。

Knowledge 2

人事考課の裁量権とその限界

人事考課について、一般的には、評価をする者の**裁量権**が広く認められているものと考えられています。

【裁量権とは】

裁量とは、その人の考えによって判断し、処理することをいいます。つ

まり、判断及び処理を行う権利のことをさします。これを、人事考課に当てはめてみると、人事考課の結果に基づいて会社が会社の考えによって判断し、労働者の配置転換、昇格、降格等の処理を行う会社の権利になります。

この裁量権は、雇用契約に根拠があるとされています。つまり、労働者が会社に入社した際に契約した雇用契約には、採用、配置、人事考課、異動、昇格、降格、解雇等の人事上の処遇は会社が行うという内容が盛り込まれています。盛り込まれているということは、人事考課や処遇については会社にお任せしますという契約をしたことになり、労働者が配置転換等を行う権利を会社に認めたことになるのです。

【法違反となる人事考課】

さて、この人事考課の内容が法律に違反していた場合は、どうなるのでしょうか。

もちろん、法律に違反している内容であれば、裁量権の範囲内か否かを検討する前に、単純に違法な人事考課となりますので、損害賠償等の責任を会社は負うこととなります。具体例としては、労基法第3条の均等待遇の原則、同法第4条の男女同一賃金の原則、男女雇用機会均等法第6条の労働者の昇進等についての差別的取扱いの禁止規定、労働組合法第7条の不当労働行為等に当たる人事考課や処遇があげられます。参考までに、これらの条文をあげておきます。

・労基法第3条（均等待遇）

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない。

・労基法第4条（男女同一賃金の原則）

使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

・男女雇用機会均等法第6条

事業主は、労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

・労働組合法第7条（不当労働行為）

使用者は、次に掲げる行為をしてはならない。

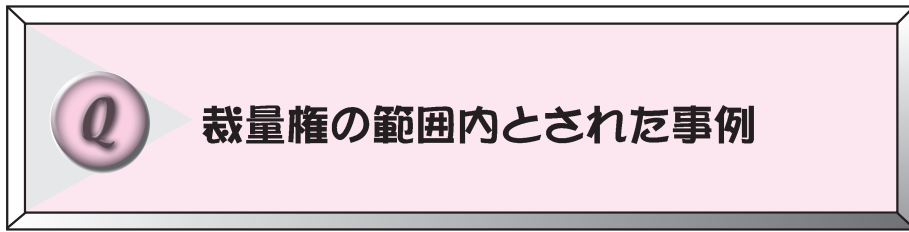
1. 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくは労働組合を結成しようとしたこと等をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件



人事考課の 具体例を知りたい

ここでは、「裁量権の範囲内であるとされたもの」、「裁量権の範囲を逸脱したものであるとされたもの」の2つの事例を説明し、その事例から考えられる一定の判断基準をみていくことにします。

Case 1



ある会社の支店では、新経営方針の推進及び徹底が急務とされていました。しかし、この支店には、この新経営方針の推進及び徹底に積極的に協力しない労働者がいました。しかも、この労働者は課長職であったため、このまま放っておいては部下にも影響を及ぼす可能性があるとして会社側は判断し、課長職から降格することになりました。このケースについてみていきましょう。

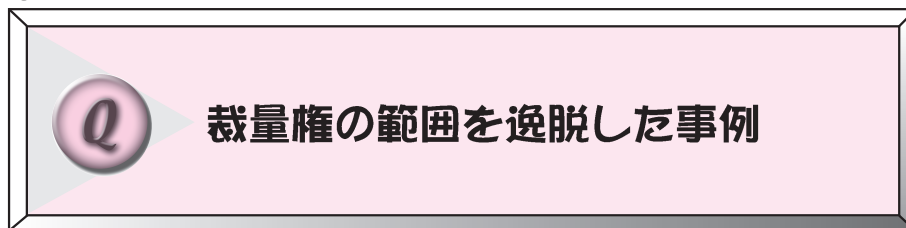
判例では、会社が行う人事考課とその処遇は、会社側の裁量権であることを考えると、このケースでは、課長職から降格する業務上及び組織上の必要性があったと判断しました。その判断となった根拠は、次のとおりです。

- ①この降格により、4万2,000円であった役職手当が、3万7,000円に減額されることになったが、降格後のこの労働者の担当業務も地位相当なものであり、会社側は裁量権を逸脱してまで権利濫用をしたとまではいえない。
- ②この降格に対して裁判を起こした課長職であった労働者のみではなく、その他にも同じような処遇を受けた管理職もあり、それらの管理職は特に異議を唱えてはいない。

つまり、新経営方針の推進及び徹底を行うためには、業務上及び組織上の変更が必要であり、そのためには降格処分もやむを得なかったこと、こ

の労働者に会社に対する協力姿勢の欠如があったこと、役職手当の減額は適正な範囲内であったこと、この降格は他の労働者に対しても同様に行っていることから、会社の裁量権の範囲内で行ったと考えられ、この人事考課とその処遇は有効であるとされました。

Case 2



ある会社では、勤続33年で課長職であった労働者を降格することになりました。この降格にあたり、課長職からの降格だけではなく、業務内容も変更することになりました。このケースについてみていきましょう。

判例では、会社が行う人事考課とその処遇は、会社側の裁量権ではあるが、この処遇は、裁量権の範囲を逸脱したものと判断しました。その判断となった根拠は、次のとおりです。

- ①降格により担当となった受付業務は、普段は、20歳代前半の女性の契約社員が担当していた業務であり、郵便物の受発送、各課への書類配送といった単純作業が中心で、この労働者にふさわしい職務であるとは到底いえない。
- ②さらに、昼休みの1時間、この労働者だけに受付窓口に座らせたりしたこともあり、労働者は著しく名誉、自尊心を傷つけられたと考えられる。

つまり、このケースの処遇の目的は、業務分担に関する合理的目的と客観的な運用基準という裁量の範囲内にあるものではなく、働きがいを失わせるとともに、会社内外の人々の衆目にさらし、違和感を抱かせ、やがては自ら退職の決意をさせることを意図としたものであると判断され、会社に許された裁量権の範囲を逸脱した違法なものだとしました。

なお、会社側は、この労働者の名誉と自尊心を傷つけたとして損害賠償の支払も命ぜられました。

このように、労働者の人格を侵害するようなことを目的としている降格は、権利濫用と判断されるでしょう。