

人事考課と労働契約上の平等取扱義務

●ヤマト運輸事件

静岡地判平成9年6月20日（平4(ワ)307・平7(ワ)481、損害賠償請求事件）労判721号37頁

本件は、組合所属等を理由とする昇格格差とそれに起因する差額賃金相当額等を債務不履行および不法行為を理由として訴求したものであるが、判旨は、いずれをも構成しないとこれを斥けた。もっとも、組合所属等を理由として正当な人事考課を怠り、昇格への具体的期待を無にしたことは不法行為を構成するとして慰謝料請求を一部認容している。この点、損害の内容が他の競争者と並んで競争する地位が奪われたこととするの

は、注目される。しかし、それ以上に、使用者が労働契約上の平等取扱義務を負わないことを理由として債務不履行の成立を否定した判旨は、ごく簡単なものとはいえ、実定労働法上の平等原則と労働契約上の平等取扱義務や公正査定義務との関係のみならず、最近の賃金処遇制度の変化のなかで提唱されている人事考課をめぐる新たな理論動向との関連でも重要と思われるので、この点を中心に本判決を検討する。

——事実の概要

原告Xは、被告Y社の従業員であり、静岡支店に勤務し、車両の整備、点検等の業務に従事している。Y社の人事運用規程では、前年の成績に基づき人事考課をすること、1級ないし10級の職務等級表に従い昇格し、号俸の格付けに従って昇級すること、昇級は1年の成績に従って毎年定め、昇格は数年の成績の累積によってこれを行うことが定められている。4級から5級に昇格する場合には、中堅職から業務指導職に変わる節目になっているところから、累積点が50点に達しているかまたは5年間の累積点が30点以上であることに加えて2年間普通以上（B以上）の成績であることが必要であり、右の条件のほかに、年齢40歳以上で、勤続20年以上または在級10年以上であることが一応の目安となっている。

Xは、昭和39年に入社し、昭和52年に4級に格付けされ、昭和62年に累積点が50点に達していた。それ以来、他の要件を含めて昇格の候補条件を満たし、4級から5級への昇格候補者名簿にも登載されている。静岡支店では、工場長が整備管理者となっているが、実務をすることがなかったため、平成2年頃に整備業務が2人体制となるまでは、65台以上ある車両の整備について日常の業務はX1人で処理し、職場環境の改善や整備業務の効率化等に熱意をもって臨んでいたことから、Xを整備管理者と遇する誤解を生ずるほどであった。整備関係の仕事に従事し、年齢、勤続年数等に照らしてXと相似する条件にある訴外甲は平成2年に、訴外乙は昭和63年にそれぞれ4級から5級に昇格したが、甲は整備士の資格を有しておら

ず、乙とチームを組んで仕事をしている状況にあった。工場長の査定では、乙はXとほぼ同じであるか、項目によってはXが上位にあった。

Y社は道路運送車両法に基づき自動車の使用の本拠ごとに自動車の点検・整備等を処理させるために法律が定める一定の要件を定める整備管理者を選任しなければならない。Y社は整備管理者に月3000円の手当を支給している。Y社では単位営業所の近くに勤務する者を整備管理者に選任する扱いであったにもかかわらず、その後に静岡支店に近い営業所が設けられた際にも、Xは整備管理者に選任されなかった。

ところで、Y社には2つの組合が併存していた。多数組合は組合員数約2万人で、X所属組合は約50名であった。Xは少数組合に所属し、重要な役職を歴任していた。2つの組合は運動方針が大いに異なり、お互いに敵対視していた。X所属組合は、昭和50年以降継続して、同所属組合の組合員の昇格、昇給の差別を是正すべきこと等を求め、昭和60年頃には、賃金決定上の差別の是正の意見が通ったことがあった。しかし、Y社はX所属組合の委員長については、年齢要件に触れるという理由でのみ5級への昇格候補者に挙げない取扱いをしながらも、対立組合の役員である者については年齢を超えても昇格をさせる扱いをするほか、対立組合の専従には会社の業務としては安全指導員という程度の仕事をしていたにすぎない者を6級にまで昇格させること等があった。また、X所属組合を脱退した者は、営業所長に任命されたり、5級に昇格したりした。

こうして、Xが5級に昇格させられないことおよび整備管理者に選任されないことは、所属組合

を理由とする差別的取扱いであり、債務不履行および不法行為を構成するとして、5級に昇格し、かつ整備管理者に選任された場合に受けたであろう賃金および賞与との差額と慰謝料を請求したが、本件である。

○——判 旨

1 (1) 「雇用契約の内容は、法令、労働協約、就業規則等により一定の制限を受けることがあるほかは使用者と労働者との合意により定まるものであり、使用者が一般的に労働者に対して、他の労働者との均衡に配慮して処遇すべき雇用契約上の義務を負っているとはにわかに納得しがたい。労働基準法3条は、使用者が労働者の国籍、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と定めているが、同法13条が同法で定める基準に達しない労働条件を定める雇用契約は、その部分については無効とし、無効となった部分は同法の定める基準によるとしているのと対比しても、同法3条は、これに違反する使用者の行為を無効とすることのあるのは別として、直ちに違反状態に代わって特定の均衡状態を回復すべき契約上の義務を使用者に生じさせるものとは考えられない。同法3条に掲げられない事情、例えば労働者の能力、成績により異なって処遇することに妨げのないことはいうまでもない。」

(2) Xはまた、Yが裁量権を濫用したときは、その結果としての処遇が契約上許されないものとなり、債務不履行責任を負うと主張する。「しかし、いかなる債務不履行責任を負担することになるのか一向に明らかでないことはともかくとして、そのように抽象的な内容の雇用契約上の義務を認めることは、契約の一方の当事者である使用者に極めて困難な予測を強いることになり、結果が発生しないと義務違反であるかどうかかわからないことにもなりかねない。証拠によっても、YがXに対してそのような義務を負担していると認めることはできない。」

(3) 「労働組合法7条1号は、労働者が労働組合の組合員であること等の事情の故にその労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないと定め、これに違反する事態が生じた場合には、不当労働行為として同法の定める救済を求めることができるとしているが、その場合であっても、同条に違反する行為が私法上無効となることがあるの

は別として、同条があるために使用者が処遇上の均衡を回復するための雇用契約上の義務を負っていると考えることはできない。」

2 (1) 「賃金上の処遇については、Yがその処遇制度上個々の労働者に対して一定の条件が整えば従前より良い条件の下に処遇すること、あるいは一定の条件を失わない限り従前より悪い条件のもとに待遇されることがないことを具体的に期待させる取扱いを続けていたような場合には、他に特段の理由もなく、特定の労働者をその期待に反して遇することがあれば、不法行為となる余地があるものとみるべきである。特に労働者に具体的な期待が生じている事情のもとで使用者が労働組合法7条1項1号の定める事情によって特定の労働者を他の労働者に比し劣位に遇することは、労働者の期待権を侵害するものとして不法行為に当たるといふべきである。」

(2) 「Yは、XがX所属組合の組合員であり、その重要な役職を歴任していることを理由として、正当な人事考課を怠り、遅くとも平成2年4月1日に訴外甲が5級に昇格した当時までは存在した、正当に人事考課がなされれば昇格するであろうとのXの具体的な期待を無にすただけでなく、格差が生ずるままに放置したものであり……、不法行為に基づく損害賠償の責任を負うものといふべきである。」

(3) 「本件でXがYに求めうるのは、Yが不当にも適正な人事考課を取って怠り、これにより当初からXが他の候補者と並んで競争する地位を奪ったことに対する精神的損害賠償に止まり、それ以上に予定された賃金額との差額の支払いを求めることはできないというほかない。」

○——研 究

1 本判決の意義

判旨1は、昇格格差に基づく差額賃金相当額の請求に関して債務不履行の成立を否定する。従来の裁判例にも昇格格差に基づく差額賃金相当額請求に関して債務不履行の成立を否定したものがみられるが¹⁾、労働契約上の平等取扱義務と均衡回復義務の観点からこれを否定した最初の裁判例である点に本判決の重要な意義がある。

2 平等原則と平等取扱義務

人事考課に基づく昇格格差・差額賃金が争われ

た従来の裁判例では、一般に昇格に関する使用者の裁量権が広く認められ、その決定は使用者の発令行為を必要とするとして特別の事情のない限り昇格請求権および債務不履行の成立を否定する傾向にある²⁾。その意味では、昇格格差が使用者の合理的な裁量による判断である限りは法的に許容されることになり、労働契約上の平等取扱義務というような観念はそもそも従来の裁判例の視野の外にあったことになる。判旨から明らかではないが、労働契約上の平等取扱義務を否定した人事考課の法的性格に関する判旨の理解も従来の裁判例と同様の立場にあるものと推測される。もちろん、従来の裁判例も、人事考課に関する使用者の裁量権をまったくのフリーハンドと考えていたわけではなく、労基法3条・4条、男女雇用機会均等法、そして労組法7条1号に定められる実定労働法上の平等原則（本稿ではとくに断らない限り不当労働行為禁止も含めてこう呼ぶ）に違反しえないのみならず、個人的感情や不当な動機による恣意的評価のような権利濫用にわたってはならず³⁾、こうした事情がある場合には不法行為責任を発生させることについては概ね共通の理解がみられる。とはいえ、判旨も指摘するように、実定労働法は平等原則の観点から合理性のない一定の事由による使用者の裁量権の行使を禁止しているだけで、労働契約において労働者を平等に取り扱う義務を定めているわけではなく、その平等原則に違反した場合、差別的取扱いを回復する義務を定めているわけでもない。したがって、実定労働法上の平等原則から労働契約上の平等取扱義務と均衡回復義務を導き出す場合⁴⁾はともかく、そうでない限り、両者の橋渡しをする論理的媒介項が必要となる。後述する公正査定義務を労働契約上の義務とする見解は、まさにそうした理論的志向性を色濃くもっていたといえよう。実際、裁判例には、公正な査定に基づく平等な取扱いの観点から信義則上の義務として公正査定義務を肯定しながらも、公正査定義務の内容の確定が難しいとして債務不履行の成立を否定した例もみられる⁵⁾。また、労基法4条違反の男女賃金差別において、男女の賃金差別禁止と差額賃金請求権という各々の私法的効力の根拠をめぐり理論構成の対立もその現れであるし、改正男女雇用機会均等法6条（平9法92）で昇進差別が禁止規定とされたとしても、やはり労働契約上の昇進請求権をどのように理論構成するかという問題は残ることになる。

こうした理論的状況のなかで、判旨1において、本件事案を意識してであろうが、実定労働法上の平等原則のうち、労基法3条と労組法7条1号を祖上になおして、労働契約一般の解釈として判旨1(1)は労基法3条・13条を根拠として労働契約上の平等取扱義務と均衡回復義務を負わないこと、判旨1(3)は労組法7条1号を根拠として同様の義務を負わない、として債務不履行の成立を否定したものといえよう。

3 昇格・賃金格差の回復と債務不履行的構成

判旨1(2)は、学説によって提唱されてきた人事考課をめぐる公正査定義務説、適正評価義務説、そして公正評価義務説との関連で重要である。まず、公正査定義務説は、1970年代に入って職能資格制度が年功賃金の弊害を是正するための賃金制度として広く採用されるに伴って労働者間の昇格格差やそれに起因する賃金格差が不当労働行為事件等として争われるようになった時期に、人事考課における使用者の裁量権を制約する理論として登場したものである。こうした背景の下で提唱された公正査定義務説は、人事考課制度が就業規則等により労働契約の内容となっているときに、査定が複数の従業員を比較する相対評価であることから査定格差が生ずるのはやむをえないとしつつも、合理性のない不当な差別的取扱いは公正査定義務違反になるとして、人事考課における使用者の裁量権が内在的制約を受けると主張した⁶⁾。この見解のいう公正は、集団主義を前提として平等原則の観点から使用者の裁量権の濫用を規制しようとするものであり⁷⁾、その意味では従来の裁判例が不法行為責任を発生させると考えてきた事情とほぼ内容を同じくし、これを契約法上の義務として理論構成したものといえよう。これに対して、最近、賃金処遇制度の変化（とくに成果主義賃金制度）を視野に入れて提唱されている適正評価義務説⁸⁾や公正評価義務説⁹⁾は、公正査定義務違反が生ずる事情を排除するものではないとはいえ、概ね次の2点で決定的に異なっている。すなわち、第1は、人事考課が集団主義的な相対評価ではなく、個々の労働者を対象とした絶対評価としてなされるとしている点である。第2は、人事考課を使用者の一方的裁量権の行使としてのみ理解しない点である。また、公正査定義務説および適正評価義務説と公正評価義務説とは、前者が昇給・昇格請求権を肯定するのに対して、後者は

これを否定し、昇給については「使用者が公正な評価を経て賃金額を確定することの請求」、昇格については「昇格要件に従った公正な評価とそれに基づく資格の確定（昇格）を求めることは可能である¹⁰⁾」とする。しかし、いずれの学説にしても、それらの義務違反を債務不履行として構成する点については異論のないところである。Xの債務不履行責任の主張からみる限り、判旨1(2)の念頭にあったのは、ここでいう公正査定義務説、あるいはこれに近い考え方であろうが、結果的に昇格・昇給格差の回復を債務不履行として構成する学説の理論的動向を真正面から否定していることは疑いないといえよう。

4 昇格・賃金請求権と「明確な根拠」

以上のように、判旨1は、一般的に労働契約上の平等取扱義務や均衡回復義務を認めることができないとするのであるが、労働契約上の合意の意思解釈から導かれるこれらの義務をも否定する趣旨であるのかどうか明らかではない。たとえば、芝信用金庫事件判決¹¹⁾で判示されたように、就業規則に入種、思想、性別を理由として差別的取扱いを受けることがないと定められ、そして自動昇格についての制度的保障が労働協約、就業規則、労働契約、そして確立した労使慣行というかたちで存在するような場合であり、同判決は確立した労使慣行を根拠として昇格確認請求権を肯定している。また、労働協約に思想・信条を理由として差別的取扱いをしない旨の定めがあることを根拠として「賃金その他労働条件について差別的取扱を受けない権利及び他の従業員と同様に昇進、昇格していく期待的利益を有するといえるが、右権利ないし利益が、直ちに原告らの被告会社に対する賃金差額請求権を基礎づけるほど強度の権利性を有するものであるかは問題であ」とした裁判例¹²⁾もある。要するに、昇格は使用者の裁量権の行使に委ねられているから、昇格の「決定がないにもかかわらず、昇格したものと扱うには、明確な根拠が必要¹³⁾」ということであろうし、芝信用金庫事件はこうした「明確な根拠」があった事例ということになる¹⁴⁾。判旨1(1)の判示から推測すると、判旨もこうした取扱いを斥ける趣旨ではあるまい。しかし、本件では組合所属をも含む正当な組合活動を理由とする差別待遇の禁止を定める就業規則や自動昇格の制度的保障が存在したという事実は認定されていない。

本件事案が組合所属やその組合の重要な役職を歴任したことを理由として適正な人事の考課が怠られたという労組法7条1号に違反する事情があった点からみると、やはり芝信用金庫事件判決において不当労働行為をめぐる労使の和解協定後に、新たに会社によって特別措置として導入された「昇給年齢33歳主事自動昇格制度」が自動昇格の制度的保障の例とされているのであるが、本件においてもこうした制度的保障が存在しない限り、昇格・差額賃金請求権の根拠となる労働契約上の平等取扱義務・均衡回復義務は生じないということになるのであろう。

- 1) 門司信用金庫事件・福岡地小倉支判昭53・9・23 労判313号57頁、日本航空事件・東京地判昭53・9・29 労判306号17頁、安田信託銀行事件・東京地判昭60・3・14 労判451号27頁。
- 2) 前掲注1) 判決のほか、社会保険診療報酬支払基金事件・東京地判平2・7・4 労判565号7頁。
- 3) 最近の裁判例として、労基法3条に関する東京電力(長野)事件・長野地判平6・3・31 労判660号73頁等、労基法4条に関する前掲社会保険診療報酬支払基金事件、労組法7条1号に関する男鹿市農協事件・秋田地判平2・12・7 労判581号54頁、同控訴審・仙台高秋田支判平3・11・20 労判603号34頁、恣意的評価に関するダイエー事件・横浜地判平2・5・29 労判579号35頁、光洋精工事件・大阪地判平9・11・17 労判729号39頁等がある。
- 4) 和田肇『労働契約の法理』(1990年)238頁は、労基法3条・4条を根拠に労働契約上の平等取扱義務を主張する。
- 5) 中部電力事件・名古屋地判平8・3・13 労判706号95頁。
- 6) 林和彦「賃金査定と労働契約の法理」労判333号(1980年)19頁、秋田成就「賃金決定における人事考課の法的問題」季刊労働法105号(1977年)4頁、本多淳亮「人事考課と賃金差別」季刊労働法116号(1980年)12頁。
- 7) 毛塚勝利「賃金処遇制度の変化と労働法学の課題」日本労働法学会誌89号(1997年)23頁。
- 8) 毛塚・前掲論文22頁以下。
- 9) 土田道夫「能力主義賃金と労働契約」季刊労働法185号6頁以下。
- 10) 土田・前掲論文12~13頁。
- 11) 東京地判平8・11・27 労判704号21頁。
- 12) 前掲東京電力(長野)事件。
- 13) 前掲社会保険診療報酬支払基金事件。
- 14) 石井保雄「男女賃金『格差』と昇給請求権」亜細亜法学32巻2号(1998年)224頁とそこに掲げられた文献を参照。

石橋 洋 (いしばし ひろし)