

【Web 資料Ⅲ-⑤ 昇進・昇格・降格に関する裁判例】

[昇進・昇格]

芝信用金庫事件・東京高判平成12年12月22日

「Y金庫〔被告〕における人材登用が、Y金庫の主張するような職務遂行能力、係長としての適格性という観点のみによってされたという点については疑問を払拭することができない。しかし、係長に昇進させるか否かについては、全職員及び預金者等に対しすべての経営責任を負っているY金庫の理事の極めて実践的な経営判断、人事政策に属するものであって、専権的判断事項というべきものであるから、一概に男女差別に基づいてされたものと断ずることもできないというべきである。」

「ところで、本件は、女性であることを理由として、X〔原告〕らの賃金について直接に差別したという事案ではなく、また、特定の資格を付与すべき基準が労働基準法にはもとより就業規則にも定められている訳ではないので、前記労働基準法ないし就業規則の規定が直接適用される場合には当たらない。しかしながら、資格の付与が賃金額の増加に連動しており、かつ、資格を付与することと職位に付けることが分離されている場合には、資格の付与における差別は、賃金の差別と同様に観念することができる。そして、特定の資格を付与すべき『基準』が定められていない場合であっても、右資格の付与につき差別があったものと判断される程度に、一定の限度を越えて資格が付与されないときには、右の限度をもって『基準』に当たると解することが可能であるから、同法13条ないし93条の類推適用により、右資格を付与されたものとして解することができるのと解するのが相当である。職員の昇格の適否は、経営責任、社会的責任を負担するY金庫の経営権の一部であって、高度な経営判断に属する面があるとしても、単に不法行為に基づく損害賠償請求権だけしか認められないものと解し、右のような法的効果を認め得ないとすれば、差別の根幹にある昇格についての法律関係が解消されず、男女の賃金格差は将来にわたって継続することとなり、根本的な是正措置がないことになるからである。」

[降格]

エクイタブル生命保険事件・東京地決平成2年4月27日

「役職者の任免は、使用者の人事権に属する事項であって使用者の自由裁量にゆだねられており裁量の範囲を逸脱することがない限りその効力が否定されることはない」と解するのが相当である。」「(略) 疎明資料によれば、Yの就業規則には懲戒処分の一種類として降格処分が規定されていることが一応認められるが、懲戒処分としての降格処分が定められているからといって、使用者の人事権に基づく降格処分の行使ができなくなるものと解するのは相当ではない。」

バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件・東京地判平成7年12月4日

「使用者が有する採用、配置、人事考課、異動、昇格、降格、解雇等の人事権の行使は、雇用契約にその根拠を有し、労働者を企業組織の中でどのように活用・統制していくかという使用者に委ねられた経営上の裁量判断に属する事柄であり、人事権の行使は、これが社会通念上著しく妥当を欠き、権利の濫用に当たると認められる場合でない限り、違法とはならないものと解すべきである。しかし、右人事権の行使は、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ままでもなく、経営者に委ねられた右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、労働者がその職務・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。」

東京厚生会大森記念病院事件・東京地判平成9年11月18日

「降格を含む人事権の行使は、基本的に使用者の経営上の裁量判断に属し、社会通念上著しく妥当性を欠き、権利の濫用にあたと認められない限り違法とはならないと解されるが、使用者に委ねられた裁量判断を逸脱しているか否かを判断するにあたっては、使用者側における業務上・組織上の必要性の有無及びその程度、能力・適性の欠如等の労働者側における帰責性の有無及びその程度、労働者の受ける不利益の性質及びその程度、当該企業体における昇進・降格の運用状況等の事情を総合考慮すべきである。」

アーク証券〈仮処分〉事件・東京地決平成8年12月11日

「使用者が、従業員の職能資格や等級を見直し、能力以上に格付けされていると認められる者の資格・等級を一方的に引き下げる措置を実施するにあたっては、就業規則等における職能資格制度の定めにおいて、資格等級等の見直しによる降格・降給の可能性が予定され、使用者にその権限が根拠付けられていることが必要である。」