

田植裁判と成果主義賃金

弁護士 森 博行

NTTホームテクノの高知営業所でテレコン業務に従事している田植氏は、上司から「販売」がゼロであったと言われて、2011年度上期の業績評価を最低ランクの「I」とされ、同年12月から半年間の成果手当及び年末特別手当の額を合計約13万円減額されただけでなく、最低評価を受けることで大いにプライドを傷つけられた。そこで、今回の提訴となったわけであるが、蓋を開けてみると、会社側の言い分は、なんと「販売」を評価の指標にしたことはなく、上司もそんな発言はしていない、というものであった。

したがって、今後は会社側が主張するであろう具体的評価理由の真偽・当否をめぐる争うことになるであろうが、その論争の土俵を成すものは「成果主義賃金」である。すなわち、会社側も述べる通り、「NTT西日本グループ会社においては、成果・業績重視の人事制度を導入し」、「業績評価の結果に基づき、半期毎の成果手当の額及び夏期・年末の特別手当の評価反映額が支給される」仕組みになっていて、このような賃金決定システムを称して成果主義賃金というからである。

この賃金制度は、バブル経済崩壊後の超低成長時代を迎え、年功主義による賃金原資の増大を抑えることのできる新たな仕組みとして考案され、大手民間企業を中心に試行錯誤しながら徐々に普及してきた。その特徴は、目標管理と密接に結びついていることであり、そこでは、上司と部下が協議して立てた目標を前提とし、一定期間を通じたその達成度の評価を基にして賃金が決定されることになる。

したがって、目標の設定及びその達成度の評価が、労働者にとって最も重要な労働条件である賃金の決定に直結することになるため、その判断はもはや使用者の自由裁量ではなく、使用者は労働者の納得が得られるように公正に評価する義務を負うと解すべきである。そして、使用者がこの注意義務に反して人事評価を恣意的に行い、労働者に経済的損害を及ぼしたときは、人事権濫用として損害賠償責任を負うことになる。

代理人である私は、このような考え方に基づいて田植裁判を闘っていきたいと考えている。