

ある。

昇進、昇格、降格については、一般に、使用者の広範な裁量権が認められるとされているが、人事権の濫用は許されないことを明確にすることが適当である。さらに、職能資格の引下げとしての降格については、就業規則の規定等の明確な根拠が必要であるとするのが適当である。

昇進、昇格、降格制度の内容や運用については、各企業の実情に合わせて労使で自主的に決定すべき事項であり、法律で規制を設けることは不適当であるとの指摘もある。反対に、使用者が労働者を公正に評価しなければならないことや、評価結果を労働者に通知すべきことを法律で定める必要があるとの指摘もある。

これについては、昇進、昇格、降格は前提となる人事制度が極めて多様であるので、細部にわたって一々規制することは困難かつ不適当であり、制度内容の合理性や権利濫用法理によるルールにとどめるべきである。なお、職能資格の引下げについては、すでに裁判例において就業規則の規定等の明確な根拠が必要とされており、これについては法律でルールを明確化することが適当である。

9 労働契約に伴う権利義務関係

(1) 就労請求権

労働者が労働を提供する権利（就労請求権）を有するかどうかをめぐっては、裁判例においては、使用者の基本的な義務はあくまで賃金支払義務であり、一般的には労働者は就労請求権を有するものではないとされている。

これについて、現代の労働者は、働くことによって自己実現をし、生きがいを見いだすものであることや、自らキャリアを形成していくものであること等を踏まえ、就労請求権があることを必ずしも明文化する必要はないとしても、この考え方を見直していくべきであるとの意見があった。一方、就労請求権がある・ないというルールの定め方以外にも、無効な解雇の事後処理の問題や、自宅待機等を命ずる業務命令の有効性の問題として整理することが考えられるとの意見もあった。

いずれにしても、就労請求権について、その具体的な内容とこれによって生ずる法律効果（就労妨害を排除する差止請求ができるか、損害賠償請求なのか、そもそもどのような就労を請求できるのか等）を明確にすることは困難であり、これらを明確にしないままその有無について法律で規定することは、その解釈をめぐって新たな紛争を生じかねず（例えば、就労請求権がないことを明らかにすることにより使用者の不当な自宅待機命令等を助長するおそれがあり得る。）、適当でないと考えられる。