



## Vol.33

弁護士 岡 正俊  
社若経営法律事務所

### ★降格制度の新設の効力が争われた裁判例

管理職等が懲戒事由に該当する行為を行ったとしてご相談を受ける際、懲戒処分のほかに異動や降格を合わせて実施したいというご相談を受けることがあります。

この場合、降格が降職、つまり管理職の役職を外すとか役職を一つ下の役職に下げ、これに伴って役職手当をなくしたり減額したりする程度であれば、就業規則に定めがなくても、(人事権の濫用等に該当しなければ)人事権の行使として行うことができます。一方、職能資格制度や役割等級制度等で役職と資格や等級がリンクしているような場合に、役職を外すことは資格や等級の引き下げを伴うことになり、基本的には就業規則の根拠が必要になります。

したがって、後者の降格についてご相談を受けたものの、就業規則の根拠がない場合は、本人の同意をもらうようアドバイスしています。合わせて今後のことを考えて、降格について就業規則に盛り込んだらどうかという話もしています。これまで就業規則上降格制度がなく、あらたに降格制度を入れた場合、就業規則の不利益変更になりますが、変更に合理性が認められるでしょうか。

今回は降格規定の新設について、変

更の合理性が争点となったファイザー事件(東京高裁平成28年11月16日判決・労働経済判例速報2298号22頁)をご紹介します。

この事件は、被告会社が専門管理職から一般社員への降格規定を新設し、実際に原告を専門管理職から一般社員に降格としたところ、原告が、就業規則変更の無効、一般社員への降格の無効等を主張して争った事件です。

一審判決(東京地裁平成28年5月31日判決・労働経済判例速報2288号3頁)は、旧規則では専門管理職から一般社員への降格ルールがなかったため、既得権化しているということが問題になっていた様子がかがわれるとし、会社組織の人事制度では従業員にモチベーションを与えるという観点が求められ、専門管理職から一般社員への降格ルールの新設は適正な評価がなされる限り既得権を否定する意味で衡平に適う面があり、各従業員にモチベーションを与え、会社を活性化する合理的な制度ということが出来る等と判示し、降格規定の新設は、不合理な就業規則の変更として無効となるものではないと判断しました。その上で、実際の降格についても、権利濫用には当たらず、有効と判断しました。

二審の高裁判決は、一審判決をほぼそのまま引用し、二審で追加された控訴人（原告）の主張（降格規定の新設により著しい不利益を受ける、組合員資格のない専門管理職層の労働者と交渉・協議を尽くしていない）についても、以下のとおり判示しました。

「本件降格規定を新設しても、専門管理職として通常の勤務状態を維持し、通常期待される役割を果たしていれば、降格の検討対象となることはなく、降格の検討対象となる前記 2 つの評価ランク（注：「著しく不十分な結果」と「期待に対して不十分な結果」）の分布ガイドラインは「0～3%」又は「0～6%」であって、評価ランクの分布比率を固定して必ず降格検討対象者が出るという仕組みにはなっていない」「そのため、本件降格規定は、専門管理職全員に一律に降格や減給の結果をもたらすものではない。多くても全体の 6%程度の専門管理職が降格や減給の対象となる可能性があるというにすぎない。」

したがって、本件降格規定は、特定の集団に著しい不利益を生ずる場合には該当せず、専門管理職の同意を得たり、交渉を尽くさなければ、就業規則の変更が無効であるとはいえないとしました。

また、実際の降格についても有効と判断しました。

就業規則の不利益変更の問題では、賃金や退職金の減額は労働者の生活に

直結し、労働者の受ける不利益も大きいことから、裁判所による厳格な判断がなされますが、コスト削減のためではなく適正な分配のために成果主義的制度に改める等の場合は、裁判所も合理性を肯定してくれる傾向がみられるといえます。本件の裁判例も、就業規則変更によって直接労働者が不利益を受けるわけではなく、平均的な成果をあげていれば降格の対象となることはない一方で、専門管理職が既得権化しているという弊害が生じていたため、これを改める就業規則変更について合理性を認めてくれたものといえます。不当な評価がなされた場合の労働者の救済については、実際の評価の適正や権利濫用の有無を判断すれば良いという判断もあるものと思います。その意味で妥当な判断ではないかと思えます。

なお、降格制度を新設したり、評価制度を改正したりした場合、すぐに新制度による人事考課（降格）が可能になるわけではなく、その内容を労働者に周知させたり、説明したりした後、評価期間を設け、その後に新制度による人事考課（降格）を行う必要がありますので、その点は注意が必要かと思えます（例えば、本件でも、平成 24 年 2 月 1 日に降格規定が新設され、実際に降格されたのは平成 25 年 4 月 1 日付です）。