



Vol.110

弁護士 向井 蘭
社若経営法律事務所

★降格により大幅な減給を可能とした事例

岡弁護士が先月号で紹介したファイザー事件（東京地裁平成28年5月31日判決、東京高裁平成28年11月16日判決）について角度を変えて御紹介致します。

1 基本給の約40%にも上る減額を有効と判断したこと

これまでの多くの労働裁判例では、等級の降格により賃金を減額することは、例え就業規則等に根拠があったとしても大幅な減額は個人の同意がなければ難しいと判断されてきました（職能資格制度ではアーク証券（本訴）事件（東京地裁平成12年1月31日判決）、職務給制度ではエーシーニールセン・コーポレーション事件（東京地裁平成16年3月3日判決））。ところが、このファイザー事件地裁判決では、一度目の降格（一等級降格）では基本給が94万2100円から91万8600円に、二度目の降格（専門管理職から一般社員に降格）では基本給が91万8600円から58万9600円に減額することを有効と判断し、これにはとても驚きました。更に高裁判決も地裁の判断をそのまま支持しました。私は、せいぜい一度の等級の降格により減額が出来るのは全体の賃金総額の一割程度ではないかと考えてきましたが、私の固定観念をくつがえす判断でした。

高給で雇い入れたものの全く期待

外れでかつ他の従業員にも有害で困っている、解雇できないとしても何とか減給したい、どう対処したらよいかとの相談は昔から多いですが、大幅な減額が必ずしも不可能ではないということになります。

2 人事・賃金制度設計の裁量を重視したこと

原告は元々ファイザーではなく別の会社の従業員でしたが、ファイザーがこの会社を吸収合併したことから平成22年6月からファイザーの従業員となりました。ファイザーは合併後人事制度改定を進め、職務給制度を改定し新たに降格制度を設けました。

既に岡弁護士が記載しておりますが、降格制度の新設自体は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るとすら判断し、大幅な減額が可能な制度設計については「そもそも、専門管理職と一般社員とでは、賃金の構成及び賞与の仕組みが異なっており（甲3の2条、25条）、このことは元々前提となるルールとして予め周知されているのであって、専門管理職と一般社員の月額給与を対比することに合理性はない。」とすら言及しました。労働裁判例は数々の従業員の「既得権」を保護してきたと私は勝手に思い込んできましたが、

Labor-management.net News Vol.110

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士 向井蘭が解決！

裁判所自ら「既得権」という言葉を使い、制度設計の裁量を重視したことに驚きました。

3 原告の能力ではなく態度を問題にしていること

判決文を読むに、原告は能力が無いわけではなく、東京大学大学院農学系研究科畜産獣医学専攻修士課程を修了し、働きながら獣医師免許も取得しております。

ところが、原告は非常にプライドが高く、会社から指示された仕事について、これは自分が行うようなレベルの仕事ではないとして、拒否もしくはかなりいい加減に仕事をしていました。例えば、上司からの翻訳の指示に対し、「労力と時間の無駄」、「とっとと自分で修正すれば良いと思います」などのメールを送り業務を拒否するなどを繰り返しました。

しかも訴訟になってからも、一般社員に降格してから担当したサポート業務について、これは自分のようなレベルの人間が行う仕事ではない、機会を与えない会社が悪いとの主張を延々と続けました。

これに対し裁判所は「原告については、スキルよりもマインドに問題があり、当事者意識、責任感及び顧客志向をもって、高いレベルで職務を遂行し続けることを通じて周囲の信頼を回復することが求められていたのであって、たかがサポート業務と侮ることなく、専門管理職たるに相応しい当事者意識、責任感及び顧客志向をもってサポート業務を行えるかどうかが問われていることは折

に触れ説明されていたところ、実際には求められる水準に及ばなかったのであるから、原告の評価が低くなるのは致し方ないところであるし、原告が前記のような主張をしていること自体、原告が自らの課題を正しく認識していないことをうかがわせ、被告における原告の評価が妥当であることを示すものといわなければならない。」とも判断しております。

裁判官も必ずしも自分が希望している仕事を担当しているとは限りません。本当は民事訴訟を担当したいと希望を出しているにもかかわらず、刑事訴訟を長年担当することになったり、これまでのキャリアで扱ったことのない家事分野に異動することもあるそうです。だからと言うわけではないのでしょうかが、担当裁判官の原告の業務に対する姿勢は非常に厳しいものがありました。

4 降格＝悪ではない

本件は世界的な外資系大企業の事例であり、果たしてどこまで先例として価値があるかは不明ですが、降格は人事制度として衡平に資する場合や、他の従業員の意欲を維持・向上させる場合もあります。降格＝不利益＝悪という発想ではなく、この裁判例の様に柔軟に判断していただく事例が増えて欲しいと思います。

お気軽にご相談下さい

(10:00～17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982