



Vol.62

弁護士 岡 正俊
杜若経営法律事務所

★営業から事務への異動後の業務遂行能力の不足・問題行動等を理由に行われた降格が無効とされた裁判例

今月のニュースレターでは、営業から事務に異動後、パソコンスキルの不足等の業務遂行能力の不足、上司に対する暴言等の問題行動等を理由に行われた降格が権利濫用により無効とされた裁判例（大阪地裁令和元年5月30日判決）をご紹介します。

1 事案の概要

本件の事案の概要は以下の通りです。

(1)当事者

- ・被告会社は自動車の賃貸等を業とする会社
- ・原告は昭和 59 年から営業に従事し、以来ずっと営業畑。平成 24 年 7 月に営業支援室に異動し、事務業務に従事することとなった。

(2)被告会社の人事制度

- ・平成 19 年 4 月から職能資格制度を廃止し、職務役割等級制度（求められる職務・役割に基づいて 9 段階に区分し、各段階（グレード）別に成果評価・能力評価の 2 つの側面から評価を行う制度）を導入した。
- ・9 つのグレード…【管理職】G2～4、【一般職】G5P、G5～9 の 9 つ
- ・評価…S、A、B、C、D の 5 段階
- ・評価の方法…直属の上司が第 1 次評価を行い、第 3 次評価まで実施して評価を決定。

(3)降格制度

- ・平成 26 年 6 月に降格制度を導入。
- ・降格の基準は以下の 2 つ
- ①2 期連続して C 以下、役員会議で降格を

決定

②役職定年未満で役職を外れた G5P の社員について、1 年間は G5P に格付けするが、業績や役割遂行度合を役員会議で 1 年ごとに検討判断し、G6 へのグレードダウンをする。

→ 原告の降格は②の基準による。

(4)原告に対する降格

- ・原告の評価 H24.10～H25.9=C、H25.10～H26.9=C → 2 年続けて C
- ・平成 27 年 4 月 1 日、原告を G5P から G6 に降格させた。
- ・給与では月額約 37 万円の給与から約 5～7 万円の減額

(5)被告会社の主張する降格の理由

- ・パソコン入力が両手の人差し指でしか行えない。
- ・上司からの指導に対し「仕事はこれだけやない。」「馬鹿にしているのか。」と大きな声で述べるなどした。
- ・自動車修理工場の担当者等に対し、「車が止まったら、おたくらどうやって責任とるんでっか。」「自賠責は当社で発行せなあきまへんねん。」などと述べて、同担当者等から苦情があった。
- ・「来訪者への挨拶」、「着電があった場合には 3 回以内に応答する。」等の顧客満足への取組に対応できなかった。
- ・長時間私用電話、会議中の居眠り。
- ・派遣社員に対し、「誰にももの言うてんねん。今何言うた。いてもうたるぞ。」などと述べ、

取引先の社員を計画のない送別会を理由に会食に呼び出すなどして苦情を受けた。

・評価のフィードバックの際、「管理職のあなたの教え方が悪い。」「問題あるならその場で注意せえへんかった管理職のあなたのせい。」などと恫喝した。

2 裁判所の判断の要旨

裁判所は原告に対する降格が権利濫用に当たり無効であると判断しました。その理由は概ね以下の通りです。

・原告は事務職をしたことがなく、営業支援室の業務に慣れていなかった。

・第1次評価者の評価がBであった。

・第1次評価者は原告の直属の上司であり、原告の業務状況を一番よく観察できる立場にあった。

・営業支援室配属後1、2年でG5Pに期待される下位者への指導等を期待するのは酷であった。

・被告会社の降格制度は平成26年6月に導入されたばかりであった。

・被告会社があげる理由があったとしても第1次評価者がこれを前提にB評価している。

3 本件の評価

原告は被告会社から色々と注意指導を受けていたようであり、問題のある方であったのかもしれませんが、また、グレードに見合った仕事は与えられていなかったようです。

被告会社の立場に立って考えてみると、注意指導を与え、それでも改善されない場合は、仕事に見合った賃金に下げたいとい

う気持ちは理解できます。

しかしながら、本件降格無効との判断を踏まえると、会社が従業員の労働条件を下げたり、契約を解消したりするケースに対する裁判所の考えは以下のようなものと考えられます。

まず、従業員に改善の機会を付与したかどうかが重要されます。この点は解雇も降格も同じといえます。降格制度が導入されていきなり降格では、従業員に対する周知も改善の機会の付与も十分ではないということでしょう。原告の能力や経験を生かさない業務への異動という点も重視されています。その点を考慮したとしても、通常であればこの程度の業務はできなければおかしいということを主張、立証できなければ、裁判所は認めてくれないということだと思います。

また、本件では、会社の評価がちぐはぐな印象を与えてしまっています。1次評価がBであるにもかかわらず、最終評価がCとなる合理的な理由を説明できないと、裁判所の心証は労働者側に傾いてしまいます。

なお、本件の原告は、役員、従業員から嫌がらせを受けたとして、同人らに損害賠償請求も行っています（結論は請求棄却）。ここでは詳しく触れませんが、役員、従業員の言動の中には違法と評価されかねないきわどい言動も見られます。それも裁判所の心証に影響を与えた可能性があります。指導する場合には、会社、上司側が感情的にならず、冷静に行うことが必要だと思います。