



弁護士 向井 蘭
社若経営法律事務所

Vol.139

★資格等級の降格問題

資格等級の降格問題は会社にとって難問です。

「A 従業員については意欲と能力が足りない一方、給料が高く今の仕事と釣り合いがとれない。賃金を下げて良いか」この種の相談をよく受けます。

私の答えは「降格するのであれば原則話し合いで同意して行ってください。同意しない場合ですが、資格等級の降格の規定はありますか？ない場合は一方的な降格はできませんし、あっても降格の手続きが詳しく定まっていない規定であれば降格は無効になります。また、大幅な減給の伴う降格は権利濫用で無効になると言われています。何とか同意を取るようお願いいたします。」というものでした。

日本の多くの賃金制度の特徴は①職務・能力と現在の賃金が結びついていない②減給の伴う降格を想定していないというものです。

中途採用で採用したものの賃金に見合う能力が無かった場合、もしくは病気等により大幅に業務遂行能力が落ちてしまった場合によく問題になります。

今回の A 事件（東京地方裁判所平成 30 年 2 月 26 日判決、東京高等裁判所平成 31 年 3 月 14 日判決）は、賃金減額を伴う資格等級の降格を行うことについて、資格等級の降格処分が有効であると認めたものです。

原告は管理職でグレード級は南九州支局長への異動に伴って従前の「M2」から「M1」に降格されたため、同年 4

月の給与が前月の給与と比べてグレード給が 12 万 6000 円、役職手当が 2 万 5000 円それぞれ減少し、地域手当も 2 万 7320 円減少しました（グレード給、全体でも 20% 超以上の減額です）。

ただし、激変緩和措置として、最初の 1 年間は月額 7 万 0300 円の調整給（その後、2 年間は減額されて支給される。）が支給されることとされました。

この降格について、裁判所は「原告 P1（男性）が 3 期にわたって「丁」の評価であったというのである（上記 1（7）イの認定事実）から、当該基準を満たすものということになる。そうすると、本件配転命令に伴う降格処分についても、その適法性に疑義が生ずるものではない。」（地裁判決）とあっさり降格処分が有効であると判断しました（丁は旧制度で 5 段階評価で下から二番目の評価です）。法人の裁量を尊重した判断で、人事考課の中身にはあまり踏み込んで判断しておりません。

賃金の減額を伴う資格等級の降格について裁判所は異常なほど会社に厳しく判断してきており、有効と判断する事例は極々限られてきました。このような判断はこれまでになく驚きました。なぜ今回は有効と認められたのでしょうか。

① 能力主義的な人事制度変更への同意があったこと

この法人は過去に様々な問題が起き、改革を実施する中で人事制度を能力主

義的に大幅に変えておりました。また、説明会を開き、降格になれば減給になることも説明して、個人から同意書ももらっていました(「平成25年4月1日施行の給与規程を含む就業規則の内容を確認の上、同意した」)。

② 降格の基準が明確であったこと

降格の基準も明確で、一定の評価以下の状態がある程度続いていることを数値として明確にしております¹。

且つ復職にあたり、降格、減給も想定している規定があります(「復職にあたって旧職務と異なる職務に就いた場合は、職務の内容、心身の状況等を勘案して給与を決めることとする。」(給与規程12条))

③ 減額幅が制限されていること

ちなみに降格規定は以下の通りで、減額幅が10%を超えないように制限しております。一方で、減額幅が10%を超えないように調整給を支給しますが、調整給は毎年減額され3年で消滅してしまうので非常に厳しい内容でもあります。正直、よくこの厳しい内容で有効と判断されたものだと感じました。

「(昇格・降格の場合の取扱い)

第27条 昇格または降格した場合のグレード給は、昇格または降格したグレードのグレード給下限額とする。

2 降格した場合のグレード給の減額が10%を超える場合には、第20条を適用し、調整する。」

これから日本版同一労働同一賃金が本格的に始まります。そうであれば職務や能力に応じて降格することも当然必要になります。

しかも、政府はいずれ70歳までの雇

用義務を努力義務ではなく法的義務とするでしょう。

そのような場合に、職務や能力に応じて降格ができないのであれば、およそ人を雇用し続けて会社が発展することは難しいと感じています。今後も裁判例の動向に注目していきたいと思います。

¹ 「(イ) 賃金制度について、被告の業績に連動した人件費の配分の在り方を見直し、貢献スタイル、職務、能力レベル、勤務地別の処遇適正化を図るため、考課を上位から「S」、「A」、「B」、「C」及び「D」の5段階とし、「B」考課を標準とする前提で、昇格の基準として、直近4回の半期の人事考課で「A」以上を2回取り、かつ、「C」以下を取っていないこと、「G/S2」から「G/S3」への昇格には原則として部又は支局を2か所以上経験していること、「G/S3」から「M1」への昇格には原則として業務職及び業務支援職のどちらも経験していること、「M1」から「M2」への昇格には原則として課長又は支局長を2か所以上で経験していること等を要するものとする」とともに、降格の基準として、「M2」から「M1」又は「M1」から「G/S3」への降格には直近4回の半期の人事考課で「C」以下を2回取ったこと、「G/S3」から「G/S2」又は「G/S2」から「G/S1」への降格には直近4回の半期の人事考課で「D」以下を2回取ったことを要するものとする。」

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