



弁護士 向井 蘭  
杜若経営法律事務所

## Vol.140

### ★ありそうで無かった一割減給の降格裁判例

#### 1 ありそうで無かった一割減給の降格裁判例

今月号ではM教会事件(東京地裁平成31年3月25日判決)をご紹介します。

多くのお客様から「(資格等級の)降格をした場合、どこまで減給して良いのでしょうか」との質問をいただきます。

これまで私は「裁判例は無いのですが、降格規定に基づいたとしても一度の減給では一割程度が限界かと思えます。」と答えていました。労基法91条は懲戒処分の規定ですが、懲戒処分による減給の上限は(一賃金支払期において)一割が限度と定めており、この趣旨からすればせいぜい一割が限界だと考えていました。

もっとも、これまでの減給を伴う降格の裁判例では、3割や4割減給の事例が多く、あまり参考になりませんが、ついにはありそうで無かった一割減給の降格に関する裁判例を発見しましたので、ご紹介致します。

#### 2 事例

被告は海外に本部があり世界展開をしている宗教団体で、原告は被告に雇用された日本拠点の不動産管理マネージャーでした。当該宗教団体は世界中に相当数の不動産を所有しており、その日本、韓国やグアム等を含むアジア太平洋地域の売却、賃貸借契約等の管理が原告の業務でした。

原告の上司が交代になった頃から業務態度不良や業務上の失敗が続くようになり、降格、半年後は解雇となったた

め、原告は訴訟を提起しましたが、裁判所は降格も解雇も有効と判断しました。

#### 3 一割減給の降格が有効となった理由

##### (1) 降格も可能とする評価制度がある

被告である教会は、降格も可能とする評価制度を採用していました。ご相談を受けると、何らこれまで人事評価をしていない事例が多いのですが、何の評価もせずいきなり降格をするのは難しいです。降格をするためには最低限、人事制度・評価制度により継続的に従業員を評価していることが必要です。

##### (2) 根拠規定がある

被告である教会には以下の根拠規定がありました。

ただし、前号の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)ではどのような場合に減給を伴う降格となるのか降格事由が具体的に定められていたのに対して、本号では具体的な降格事由はありませんでしたが、結論として降格による一割減給は有効となりました。

以下の被告の規定では明確に降格が可能であること、降格後の賃金を定めており参考になります。

・教会は、業務上の必要がある場合、職員の解任又は職員の職位・職務等級の引き下げ等を命ずることがある。また、職員に勤務成績不良等職務不適格の事由があると教会が認めた場合、職位及び職務等級の引き下げを命ずることが

ある。

・勤務成績不良等の事由によって職務等級が引き下げされた場合、職員の給与の金額は降格後の職務等級と連動して引き下げられるものとする。この場合、降格後の職員の基本給の金額は、原則として、(a) 職務等級表に定める降格後の職務等級に係る給与幅における基本給(手当を除く。)の最高金額に基づいて計算される給与の金額、及び (b) 降格前の給与の金額のうち、いずれか低い方とする。

### (3) 継続的に低評価であったこと

原告が責任者を勤める不動産管理部門は目標から実績が大きく下回っており(目標の2~3割程度)、平成25年から28年までの原告に対する人事評価は5段階評価で1か2がほとんどで、原告は継続して低評価を受けていました。もちろん人間が人間を評価するため、完全に客観的な評価は難しいのですが、具体的な根拠に基づいて数年に渡って低評価が続いている場合は裁判所もこの評価を採用する可能性が高くなります。

### (4) 職務怠慢事例が数多くあったこと

本事件では、原告が売却案件を長期放置していたり、重要な会合に何度も出席しなかったり、遅刻をしたり、重要な接待の手配を忘れて能力以前に職務怠慢事例が数多く存在していました。単なる能力不足に対して日本の裁判所は甘いのですが、職務怠慢については厳しく判断する傾向があります。

重要なのは「事例」です。単に何となく能力が低いと主張しても全く通用せず、どのような「事例」があったのが重要です。

### (5) 辛抱強く機会を与えていること

被告である教会は、原告の数々の問題行動に対し、上司が代わりに問題の処理に当たったり、部下を変えたりするなどの対応を行っていますし、改善観察期間という名前のもとに半年間の改善期間を与え改善計画を原告に作らせ改善行動に取り組みました。実際に原告は一度は改善する見込みがあるとして、被告も原告に対して降格や異動処分もしませんでした。その後被告の態度はまた元に戻り問題行動を再び起こすようになりました。私個人は、被告である教会はよくここまで我慢したものだと感じました。

## 4 まとめ

人手不足時代ではやむを得ず雇用したものの、問題行動を起こしたり、賃金と業績や能力が釣り合わないことが後に発覚するため、意外と降格・減給が問題になりやすくなっています。

前号と併せて降格が有効になるためには①人事評価制度による継続的な評価②根拠規定(できれば具体的であるほうが望ましい)③継続的な低評価④具体的な問題行動や業績の存在⑤(我慢強く)改善の機会を与えていること⑥減額幅の限界は1割前後が重要な要素となるのではないかと考えております。

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