



VOL. 97

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★管理職から一般従業員への一方的な降格は可能か？

1 管理職からの一般従業員への降格

よく「古参の管理職を降格したいが同意を得られそうにもない。降格は可能か」との相談を受けることがあります。日系企業のみならずその他の企業も皆さん悩んでいるところです。参考になる裁判例をご紹介します。

2 事例

朱は2011年3月14日に珠海の某公司に入社し、2015年12月1日に朱をリザーバー製造部門のチームリーダーに任命しました。また、某公司与朱は、2016年2月20日、契約期間：2016年3月14日～2021年3月13日、職種：マネージャーとする雇用契約を締結しました。

2019年12月、会社は朱の職位を調整し、朱を管理職から一般従業員に調整し、職位調整後の給与は同じとしました。

会社は組織再編により、朱の特性に合わせて調整をしたものであると主張しました。職務調整後の給与水準は基本的に元の職位と同等でしたが、朱は、管理職としての地位が無くなり、職務内容が大幅に変更されたと考え、職位調整に同意せず、人間としての尊厳を侮辱されたと考えていると主張しました。

2020年1月、朱は、会社が本人の同意なく管理職から一般従業員に異動させたことを理由に、会社に退職願を提出し、経済補償金を請求しました。

3 判決

- (1) 一審判決（会社勝訴）：会社が朱の職位を調整したことは、雇用自主権の合法的な行使であり適法である。

広東省高級人民法院と広東省労働人事紛争仲裁委員会が労働人事紛争案件を審理する際のいくつかの問題に関するシンポジウムの議事録第22条は、「使用者が労働者の職位を調整すると同時に以下の状況に該当する場合、使用者は合法的に雇用自治権を行使したとみなされ、労働者は使用者が無断で職位を調整したことを理由に経済補償金を請求できない」と規定している。(1)労働者の職位の調整が使用者の生産・運営に必要である、(2)職位調整後の労働者の給与水準が基本的に元の位置と同等である、(3)侮辱的・懲罰的でない、(4)その他法令に反する事情がない場合、労働者は契約を解除して経済補償金を使用者に要求してはならない。

この事件では、職位調整後の労働者の給与水準が基本的に元の地位と同等であること、朱に関する職位調整は会社の組織構造の再編によるものであること、会社による朱の職位調整が朱の人的尊厳を侮辱したという証拠は存在しないことから、一審裁判所は朱の請求を認めませんでした。

したがって、第一審は、会社が朱の職位を調整した行為は、合法的な雇用自主権の行使であり、会社が朱の職位を調整したことが法律に違反するため経済補償金を支払うべきであるという朱の主張は、事実上および法的根拠がなく、支持しないと判断しました。

一審判決後、朱は控訴しました。

(2) 二審判決（会社勝訴）：管理職から一般従業員への異動は「侮辱的・懲罰的」異動というには不十分である（一審判決を支持）

二審裁判所は、会社が行った朱の職位調整は、基本的に以前の給与水準と同等であり、朱の管理職としての地位をなくしただけであり、管理職から一般従業員への職位調整は「侮辱的・懲罰的」異動とみなすには不十分であると判断しました。一審判決は、会社の職位調整は正当な雇用自主権の行使の範囲内であると判断しました。

4 実務上の留意点

この裁判例から分かるとおり、賃金を維持し侮辱的な内容でなければ同意なく降格することは可能ということになります。実際には権限を大幅に縮小することになるかと思います。このような場合、一気に意欲が無くなり、その後も色々な問題が起きる事が多いのですが、あっさり退職してしまう事もあります。降格も一つの選択肢として検討していただければと思います。

事件番号：（2021）越民生第 2633 号（当事者仮名）

以上