



## Vol.172

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

### ★終身雇用の終焉(退職勧奨と賃金減額を伴う資格等級の降格)

#### 1 退職勧奨と賃金減額を伴う資格等級の降格について

私の過去のニュースレター第 162 号(令和 3 年 7 月号)でも取り上げました H 社の別の裁判例となります。H 社は日系超大企業ですが、今回の裁判例でも読み取れるように一定以下の勤務成績の従業員については、退職勧奨と賃金減額を伴う資格等級の降格を行うことを推し進めています。H 社は最近ではジョブ型雇用を推し進めていることで有名です。

第 162 号と同様に退職勧奨と賃金減額を伴う資格等級の降格に関する裁判例です。紙面の都合上降格のみ取り上げます。ちなみに退職勧奨も適法と判断されました。

#### 2 H 社事件(東京地裁令和 3 年 12 月 21 日判決)

##### (1) 事案

##### ① 順調なキャリア

原告は、平成 7 年に H 社に入社しました。平成 11 年 8 月に技師(主任相当職)に任用され、平成 16 年から平成 17 年まで社費で南カリフォルニア大学大学院に留学し、国際経営学修士(MBA)を取得し、平成 20 年 4 月に主任技師(課長職相当)に昇格しました。

##### ② 体調不良による欠勤

ここまでは原告のキャリアも順調だったと思います。ところが、平成 20 年頃から脊柱管狭窄症等による欠勤、休職が相次ぎ、途中復職をしながら平成 28 年 12 月 31 日まで断続的に欠勤休職を繰り返しました。

##### ③ 復職後の業務

その間、H 社の人事制度も大きく変わり、職能資格制度から役割等級制度(7 段階のグレードがあり、仕事の変更に伴ってグレードの変更が生じ、これに連動して給与も変動する制度)に変わりました。原告は復職時点で主任技師の地位にあり、役割等級は F であり、月俸は 51 万円でした。

原告は復職時、過去に官公庁、公団、大手商社などに対するコンサルティングをした経験があり、クラウドやデータセンターに関連する仕様書の作成業務に従事した経験もあったことから、IT コンサルティング業務に従事させることとしました。

##### ④ 受注ゼロが続く営業活動

H 社は原告に受注目標を設定し、主に営業、コンサルティング業務に従事させることとしました。ところが、原告は、その後約 1 年間まったく受注することができず売り上げはゼロのまま推移し、H 社の原告に対する人事評価もほぼ最低水準のまま推移しました。その間、上司も原告の作成した資料の問題点を指摘し、改善のための具体的なアドバイスを行い、金額は小さくても構わないので自分で切り開いてもらいたいなどとメールをしました。

##### ⑤ 社外研修

平成 29 年 11 月 27 日から同年 12 月 8 日まで、平成 30 年 1 月の間、原告は外部会社主催の研修に参加しました。その中で、原告は自己棚卸、自己改革、社外での活躍(退職)を求められましたが、退職せずに H 社に在籍することを選びました。また、原告はこの研修が退職強要に当たるとして労働局に抗議し、研修は中止となりました。ちなみに、この研修を受けた他の H 社従業員 5 名は全員 H 社を退職しました。

##### ⑥ 原告に対する人事評価

H 社の原告に対する平成 29 年度の賞与評価は上期も下期も最低ランクでした。

⑦ 降格の可能性があることの告知

H社は、平成30年上期に売り上げ目標を達成できなかった場合は、主任技師から技師への降格及び賞与の最低評価を予定している旨告げました。

⑧ 降格

H社は、平成30年10月1日付けで原告を主任技師から技師に降格し、これに伴い役割等級が無くなり、一般社員の等級である総合職5級となりました。そのため、総合職5級の本給レンジの最高額である月額40万3000円を支給することとなりました。なお、原告は、本件降格によって管理職ではなくなり、裁量労働勤務制度の適用対象者になったことから、本件降格後、上記本給とは別に裁量労働勤務手当の支給を受けるようになりました。

(2) 判決

裁判所は以下の通り判断しました。

- ・ H社の就業規則には降格の規定がある。
- ・ 本給は職群等級別・職種別に定められたレンジの範囲で決定されると定めており、昇格や降格によって職群等級や職種が変更された場合には、これに応じて本給の額が変動する仕組みが採られている。
- ・ そのため、労働者の個別的同意がなくても、本件賃金規則等に基づいて賃金を引き下げる権限を有していることが認められる。
- ・ もっとも、労働契約に基づく権利の濫用は許されないから(労働契約法3条5項)、降格やこれに伴う減給について、業務上の必要性がない場合又は業務上の必要性がある場合であっても、当該降格や減給が他の不当な動機・目的を持ってされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるときなど、特段の事情がある場合には、当該降格やこれに伴う減給は、人事権を濫用したものであるとして無効となるというべきである(東亜ペイント最高裁判決参照)。
- ・ 原告の売り上げが0円であったこと、H社も原告の業務負担を軽くし時間を作り、かつ色々なアドバイスなどをして支援をしたこと、賞与評価について最低評価が続いたこと、降格の事前予告がありチャンスが与えられていたことから、降格に業務上の必要性があった。
- ・ 一方、本給が約11万円下がったものの、非管理職になったことにより裁量労働勤務手当12万円2915円が支給されたことから減額が通常甘受すべき程度を著しく超える不利益とはいえない。
- ・ よって本件降格は適法である。

3 実務上の留意点

(1) 終身雇用の終焉

H社の行っている人事施策は外資系企業の人事施策とあまり変わりありません。ジョブ型雇用制度になれば更にその傾向は強くなると思います。終身雇用がいよいよ終わることを実感します。

(2) 賃金減額を伴う資格等級の降格に関する驚くべき基準

今回驚いたのは賃金減額を伴う資格等級の降格の有効性を判断するために、東亜ペイント最高裁判決の基準を用いていたことです。これは広汎な人事異動命令権を前提にした基準ですので、私はこの基準を賃金減額を伴う資格等級の降格に用いるのはふさわしくないと考えていました。この基準を用いると賃金減額を伴う資格等級の降格は認められやすくなります。

(3) 目標設定の重要性、客観的事実・数字と改善の機会を与えること

裁判所はH社の目標設定の内容がそれなりに客観的かつ合理的であり、それに対する達成度が客観的事実や数字で分かり、かつ改善の機会を与えていれば、会社の裁量を広く認めているように読めます。

(4) やはり賃金の下げ幅がどの程度になるかが重要になる

最後は賃金の下げ幅がどの程度になるかが重要になります。今回は裁量労働勤務手当が支給されることにより、事実上不利益が無くなりましたが、裁量労働勤務手当が無ければ、基本給を約2割削減する降格になりますので、有効かどうかは微妙な事案だったのではないかと思います。

いずれ70歳までの雇用や就業が企業に義務づけられることとなります。右肩上がりの賃金制度を維持することは不可能です。賃金減額を伴う資格等級の降格も制度として導入する事例は今後も増加すると思えます。

以上