



Vol.20

社若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 降格から約9年後に訴訟が提起され、降格無効と判断された例

弁護士の平野剛です。今回は降格から約9年経過後に訴訟が提起され、降格が無効と判断された広島高裁令和4年3月29日判決をご紹介します。

1 事実関係

本件の被告会社は、自動車部品の加工、組立等を行う会社です。原告は、自動車部品・用品製造事業を営む他社で16年間勤務して課長職を務めた後、平成12年に被告会社に入社しました。

入社後、原告は平成16年頃から被告のA1課長の地位にあり、平成21年1月にA1課長からA3課長に異動しました。その後、平成21年10月に工場内で心筋梗塞により倒れ、平成22年2月末まで休職し、同年3月から職場復帰しました。被告会社は、原告が休職中の平成22年1月1日付でA3課からEグループへ配置転換するとともに、課長職から平社員へ降格しました。降格に伴い、従来支給されていた月額6万円の役付手当が支給されなくなりました。

なお、被告会社は原告に対し、課長在職時には月額6万6000円支給していた能率手当について、平成27年1月以降、順次減額していき、平成30年6月以降は支給額がゼロとなりました。本件訴訟が提起されたのは平成31年2月のことで、今回は詳しく取り上げませんが、この能率手当の減額が訴訟提起の引き金になったことは容易に想像されます。

2 降格理由についての被告会社の主張

被告会社は、降格の理由について、概要、①A1課長であった当時、不良品を大量に社外に流出させ、自ら改善案を出さず他部門への責任転嫁に終始し、課長としての資質に疑問があった、②従業員教育の役割を果たせなかった、③コスト教育の理解度テストで基礎知識不足を露呈していた、④対人トラブルが多かった、⑤原告をA1課長からいきなり平社員にしたわけではなく、少量生産を専門に対応するA3課を設けてその課長とし分掌範囲を縮小したが、勤怠不良で課長を任せられる状態ではなかったため降格した、という主張をしました。

3 裁判所の判断

(1) 判断枠組み

裁判所は、人事権の行使としての降格について、基本的に使用者の経営上の裁量判断に属するとしつつ、「社会通念上著しく妥当性を欠き、権利の濫用に当たると認められるような場合には、当該降格は違法、無効となる」、「当該降格が権利の濫用に当たるか否かを判断するに当たっては、①使用者側における業務上、組織上の必要性の有無及び程度、②労働者の能力又は適性の欠如の有無及び程度、③労働者の受ける不利益の性質及び程度等の諸事情を総合的に考慮することが相当」と述べました。また、控訴審における会社の補充主張に対する判断の中では、「降格の判断の基礎とされた事実に誤認がある、若しくはその事実の評価が社会通念上是認しえない、又は軽微な過誤

を理由とした降格で労働者に対し過酷に過ぎるといった場合にも降格は、無効になる」とも述べています。

(2) 降格の有効性判断について

裁判所は、①について、業務の多忙や人手不足等といった原告のみの責任とは言い難い事情も一因となっていた、②について急遽当日任せられた際にしどろもどろになったとしても、教育能力が不足していると評価するのは相当ではない、③について、理解度テストが従業員の能力を測るための正式な考査として実施されたものとは認め難い、④について、会社主張の事実を認める的確な証拠がない、⑤について、事実についての十分な裏付けを欠く、として会社が主張する事情をもって原告の課長としての能力や適性を欠いていると評価するのは相当ではないと判断しました。

また、課長から平社員への降格によって月額6万円が減額となり、約15%もの減額による不利益の程度は重大であるとも述べ、降格が権利の濫用にあたり、違法、無効と判断しました。

ところで、会社は控訴審で、「**あたかも懲戒としての降格の場合と同様に控訴人に極めて厳格な立証を課すと、人事権の行使は日々の状況を総合的に判断して決定するもので、その原因となる要素を逐一チェックするということが非効率で、健全な企業活動を阻害する**」と主張していました。これに対し、裁判所は、「昇格や配置転換と異なり、**降格は労働者に不利益を及ぼすことが明らかな人事であるから、使用者の人事権行使における裁量を考慮しても、その人事権行使が裁量を逸脱し、又は濫用する権利濫用に至るものではないと緩やかに認めることは相当ではなく、使用者に対し、降格を基礎づける事実の主張立証を求めることが不相当とはいえない**」と一蹴しました。

4 人事権行使の問題では10年前の事情でも厳格な立証を求められることがある

私が弁護士になった頃は集団型の思想差別事件がまだ残っていて、昭和40～50年代のことが尋問の場に出てくることがありました。さすがに現在ではこうしたことはありませんが、在職している従業員との関係で10～15年前の人事権行使に関する事情の立証が必要となることがあります。

人事権行使には会社の裁量が認められると言っても、事実とは異なる事由を理由とした降格は裁量逸脱と判断されるので、結局は使用者側で事実関係の立証が必要となります。

現に、私が数年前に担当した降格事件でも、複数年にわたる人事考課を踏まえて降格を行った関係もあって10年近く前の人事考課の根拠となる事実関係の確認が必要となったことがありました。10年近く前となると、当時の上司が定年などで退職していることも珍しくありません。そこで、残っている人事記録をベースに検討することになるのですが、やはり当時の関係者からヒアリングをしないと具体的な主張をすることができず、主張を展開するのに苦労しました。

10年以上も前の出来事について整理して逐一細かく記録に残している企業は極めて稀だと思いますが、いざ在職している従業員から人事権の行使が違法無効であると主張された場合には、厳格な立証を求められ、今回の判決で言われているように、「的確な証拠がない」「十分な裏付けがない」と言われてしまう可能性があります。

情報流出による各種リスクを考え、余計な情報はできるだけ保有せず、管理を厳格にして所定期間の経過後は速やかに消去・抹消している企業も少なくないと思います。しかし、労働者に対する不利益な人事権行使を行った際には、このように何年も経ってから訴訟に至るケースも時々あるため、当該人事権行使に関連する詳細な情報についても、保管・管理のルールを定めたうえで保有しておくことも検討された方がよいと思います。

ちなみに、今回のケースでは、訴訟提起の直接的な引き金となったと思われる能率手当については請求が棄却され、約10年近く前の降格が無効と判断され、平成29年2月以降の役付手当（それ以前の分は時効により消滅）の支払いが命じられるという何とも皮肉な結果となっています。