

従業員の降格処分について

虎門中央法律事務所
(商工研相談業務委嘱先)
弁護士
平野 賢



Q 当社に長年勤務し1年前に課長に昇進した従業員が、期待に

反して十分なマネジメント能力を発揮できておらず、加えて部下に対するパワハラ的な言動が目立っています。課長職(等級M3)を解いて一般職(同E1)への降格を検討しているものの、当社には降格を定めた規定がありません。検討すべき法的課題があれば教えてください。



A 1. 「降格」の法的性質

わが国においては、多くの会社でいわゆる「職能資格制度」といわれる等級制度に基づき、従業員の職務遂行能力を基準として昇進等の人事が行われてきました。これは、従業員の職務遂行能力(職能)に応じて等級を付与し、かかる等級に応じて職務内容(職位)を定めるというものです。

直接的には、課長という管理職(職位)から一般職への降格を検討されているということですから、職位を引き下げる降格(昇進の反対概念)を検討されていると考えられます。また、多くの会社では課長職と一般職では等級自体が異なると考えられ、職能の引き下げという降格(昇格の反対概念)も合わせて行われる趣旨と考えられます。このように、「降格」という用語には、①職位の引き下げ、②職能等級の引き下げという二つの側面があり、それぞれのケースにおいていずれの趣旨での降格を検討しているのかを峻別する必要があります。

2. 「職位の引き下げ」としての降格

一般的には、会社の人事権の行使として、その裁量が比較的広く認められるといつてよいでしょう。この点、裁判例におい

ては、「使用者は、従業員を一定以上の長期間に雇用するシステムを前提とすれば、その組織の中でどのように位置づけ、その役割を定めるについては強い権限があるものと解するのが相当地であり、従業員をどのような職、職位を配置するかを決する権限を有していると考えられるべき」とされています(東京地方裁判所平成21年4月27日判決)。従って、課長職を解くという処分については、原則として、会社の人事権の行使として実施することは可能と考えられます。

従業員が役職(職位)を外れば、一般的には、業務内容やこれに伴う責任は軽減されるのが通例ですから、これにより役職手当等を含む賃金が下がることについては、従業員の不利益とはならず、従業員の不利益ではなく、当然に不利益変更とまではいえないものと考えられます。

3. 「職能等級の引き下げ」としての降格

もつとも、例えば職位の引き下げの幅があまりに大きな場合などは、従業員への不利益が看過できず、会社の人事権の濫用として無効となる場合がある点に注意が必要です。この判断基準は、①従業員の不利益の程度に加え、②人事上の必要性や、③従業員の帰責性等が総合的に考慮されるものとされています。例えば、部長職から一気に一般職への職位の引き下げといった大幅な降格については、それに伴う賃金の減額も大きなものになると推定されますから、従業員の帰責性や人事上の必要性が相当強く要求されることとなります。

本件では、職位の引き下げとともに、M3(課長職相当)からE1(一般職相当)という職能等級の引き下げとしての降格

も行うことができるかどうかが問題となります。

この点、職能資格制度においては、終身雇用制のように従業員が一つの会社で長期にわたりその職務遂行能力を高めていくことを前提として、従業員が一度修得した職務遂行能力は下がることがない、という考えに基づき、職能等級の引き下げはできないという考え方が支配的となっていました。実際、多くの会社においては、職能等級は在籍年数に応じて昇格していくという運用をされているのではないのでしょうか。このような運用や考え方によれば、職能等級の引き下げとしての降格を行うことは、就業規則や雇用契約の中で明確に位置付けられている必要があり、そうでないときは、根拠のない降格として違法となり得るとされています。職能等級の引き下げだけを行う場合は、従業員にしてみれば、職務内容は何ら変わることはないのに、降格により賃金が下がることとなります。従って、かかる観点から見ても、従業員にとつては経済的な不利益が発生すること

になりますから、根拠規定が必要になるといえます。

本事例においては、降格に関して社内規定は存在しないということですが、従って、課長職から一般職への職位の引き下げとしての降格のみならず、職能等級の降格まで行いたいのであれば、まずは、就業規則に職能等級の引き下げを明記するといった変更が必要になることとなります。なお、かかる就業規則の変更の際には、労働組合や従業員代表との協議やその同意が必要となります。従業員に対して十分にその制度趣旨を説明し、理解を得るためのプロセスは不可欠です。

加えて、降格基準についてもできる限り客観的に明確に定めておくことが望ましいと言えます。特に人事評価の客観性を担保するための仕組みとして、複数の評価権者による評価や、評価基準の整備、あるいは本人に対する弁明・改善の機会の付与手続き等が整っていれば、従業員に対する不意打ち的な処分や恣意的な運用といった批判を免れることが可能となります。

4. 「職務等級制度」における降格

昨今は、職能資格制度に代わり、職務等級制度を採用する会社も次第が増えてきています。

職務等級制度とは、従業員の職務遂行能力という「人」と賃金を結びつけるのではなく、会社の中にある職務（役割）に応じて賃金を定めるといった制度のことです。職能資格制度が性質上長期継続雇用と親和性があるのに対し、職務に応じて賃金を定めるため、同じ職務を続ける限り賃金が増加することは論理的にはないといえ、また、従業員にとつても原則的には配置転換がなく、専門性を高めることができる制度となります。

かかる制度を採用する場合は、当該職務と賃金が強く関連しているため、会社の裁量により職務内容を変更すると、必然的に賃金が変わることになります。従って、仮に降格規定があったとしても、職務内容の変更により賃金が下がるようなケースにおいては、従業員にとつて重要な労働条件が一方的に変更されることとなりますから、職務変

更の有効性は、職能資格制度における降格に比べてより厳しく判断されることとなります。

5. いわゆる「資格制度」とは

会社によつては、専門職コースを創設した「資格制度」（一種の「複線型人事制度」）を導入しているケースもあります。例えば、「ライン職」として管理職である部長等の職制と、主幹等の名称で「スタッフ職」という専門職の職制を併置して、両者を行き来できるような制度をいいます。

一般に、プレイヤーとしては優秀であってもマネジメントでは必ずしも十分な能力が発揮できない従業員に対し、等級はそのままだに役職手当のみを変更する形で、マネジメントを行わない専門職という職制を用意し、特定の業務を中心とした専門職としての能力開発を進めるのがこの制度の特徴の一つといえます。こうした場合のライン職からスタッフ職への異動は、基本給や等級が変わるものではなく、本稿における「降格」とは趣旨が異なるものといえます。