

# LEGAL REPORT

## 「減給を伴う降格人事の注意点」

2007.8.3



猪木・手島法律事務所  
弁護士 猪木 健二

□弁護士登録 平成4年4月  
(登録番号 22432)

□事務所設立 平成7年4月

□主な経歴

S39.07.03 岡山市生まれ

S58.03 芳泉高校卒

S62.03 岡山大学法学部卒

H01 司法試験合格

H02.04 司法研修所入所

H04.04 弁護士登録

H07.04 猪木法律事務所開設

H13. 岡山弁護士会住宅紛争  
審査会・紛争処理委員  
登録

H14.02.01 ~ 岡山県建設工事紛争  
審査委員

H17.04. 岡山弁護士会副会長

H18.05. ~ 日弁連 ADR 委員会委  
員

H18.08. ~ 手島弁護士と事務所合  
併「猪木・手島法律事  
務所」に

### ■ はじめに

成果主義的賃金制度や人事運用に転換する企業が増えています。また、リストラによる役職ポストの減少などにより、降格人事は以前より高頻度でなされていると言われていています。

これに伴い、降格人事をめぐる法的紛争や裁判例も増加し、判例理論にも変化がみられるようです。

そこで、本レポートでは降格人事を行うにあたっての法的注意点を説明します。

### ■ 就業規則に降格人事の根拠規定が必要

降格は、労働者の既得の利益である地位や賃金を一方的に引き下げるものですから、これを行うには人事権の行使というだけでは不十分であり、さらに明確な根拠規定が必要です（アーケ証券事件、東京地決平成8. 12. 11）。

即ち、就業規則において、資格の見直しによる降格の可能性が予定され、使用者の権限が根拠づけられている必要があります。

ただし、就業規則の定めによらないでも、①労働者の個別の同意がある場合、②成果主義賃金制度の結果としての賃金減額がなされる場合は、例外的に認められます。

### ■ 人事権の濫用は許されません！

就業規則に降格の定めがある場合、「人事権の行使は使用者の自由裁量に委ねられるが、裁量権を逸脱するときは人事権行使の効力が否定される」というのが一般的な考え方です。

ただし、従来判例は、裁量権の逸脱を容易には認めない傾向にありました。

しかし、近時裁量権の濫用を認める判例が散見され、判例動向の変化を伺わせます。

では、裁量権の濫用があったか否かはどのように司法審査されているのでしょうか。

実は、行政法の分野においても行政庁の自由裁量の場面で同様の議論があります。ここでは、「内容面（実体面）からの審査」と「手

続き面からの審査」という視点から整理されていますので、これを参考にしながら以下解説していきます。

## ■ 内容（実体）面からの審査

### （１）降格内容のバランス（比例原則）

濫用か否かの判断について、上州屋事件・東京地判平成11.10.29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能力・適性の欠如等の労働者側における帰責性の有無及びその程度  
③労働者の受ける不利益の性質及びその程度  
などの諸事情を総合考慮すべきであるとされています。

降格の必要性（①②）と降格内容（③）とバランスがとれている必要があると言えます。

判例でも、降格人事により給与を半減させた日本ドナルドソン青梅工場事件、職位を低下させる業務上の必要性が乏しく将来の昇給の可能性をも制約させたプロスター・アンド・ギャンプル・ファー・イースト・インク事件において、裁判所は人事権の濫用を認めました。

### （２）平等原則違反、他事考慮

特定の従業員のみをねらい打ちにしたような降格人事は平等原則違反ですし、例えばセクハラがらみで思い通りにならない従業員を降格にするというのは本来考慮すべきではない事情を考慮している（他事考慮）ので、裁量権の逸脱という判断に傾きます。

## ■ 手続き面からの審査

降格判断の形成過程に恣意独断や他事考慮を疑う余地がないかなどを手続き面から審査することが考えられます。

### （１）判断の客観性（専断的判断でないこと）

前記②「能力・適性の欠如等の労働者側における帰責性の有無及びその程度」について使用者側の判断が客観的に裏付けられていることが必要です。

例えば、何らかの業務上のミスがあったとか、目標管理制度などが採られている場合は目標が不達成であったとかです。

逆に、あまりにも短時間で判断したとか、さらに何らの客観的な判断資料も用意されていなかったという場合は、専断的判断を疑われます。

### （２）降格基準が知らされていること

会社が秘密裏に判断するというのは手続き面で大い

に問題です。

マッキンエリクソン事件においては「従業員に対する降格基準は、従業員に明らかにされている基準で行うのが相当である旨判事しました。

### （３）弁明手続き

従業員の能力・適性不足を理由とした降格の場合は、適正手続きの一環として弁明の機会を与えるべきです。

## ■ まとめ

以上をもとに御社の就業規則を見直してみましよう。また、降格に伴う制度運用の実態を見直してみましよう。

例えば、次のような規定を置くのはどうでしょうか。

「会社は、業務上・組織上の必要性や従業員の能力・適性の欠如等に鑑みて、賃金の減額を伴う降格・配置転換を行うことができる。…従業員の減給を伴う降格・配置転換が、当該従業員の能力・適性の欠如に基づく場合は、会社は当該従業員に弁明の機会を与えなくてはならない。」

## ■ その他

本件のテーマは、NBLのNo.860（2007.7.1）にも掲載されています。

2007.8.3