



弁護士に学ぶ!

成長のための企業法務

アンビシャス総合法律事務所 弁護士 奥山 倫行

第64回 労務（人事権行使としての降格）

Question

当社では、管理能力に問題のある部長がいます。懲戒事由に該当する非違行為はありませんが、思い切って課長に降格するつもりです。課長に降格すると役職手当が減り結果的に給料も減額になるのですが、このような処分をしても問題ないのでしょうか。注意点があれば教えてください。

Answer

処分自体は問題ありません。ただし、やり方を間違えると人事権の濫用として違法と判断されかねません。注意すべきポイントをまとめましたので、本稿の内容を参考にしてください。

1. 2種類の降格

降格には「懲戒処分による降格」と「人事権行使としての降格」の2種類があります。それぞれの違いは以下のとおりです。

(1) 懲戒処分による降格

懲戒処分による降格は、セクハラ、パワハラ、無断欠勤や度重なる遅刻、その他企業秩序を乱すような非違行為によって企業に不利益を与えた制裁として行われるものです。いわゆる懲戒処分にあたりますので、懲戒権の濫用にならないようにしなければなりません（労働契約法15条）。

具体的な注意点としては、1) 就業規則の規定に従って行うこと、2) 対象者に就業規則で定める懲戒事由に該当する非違行為があること、3) 自社内の先例と比べて相当な処分であること、4) 対象者に弁明の機会を付与することといった点が挙げられます。

(2) 人事権行使としての降格

人事権行使としての降格は、能力不足、経験不足等により役職への適性がないと判断される場合に、人事異動の範囲内で行われるものです。具体的には「解任」「降職」（「部長から課長に役職を引き下げる」「課長から係長に役職を引き下げる」等）と「解職」（「主任の職位を解き平社員にする」等）があります。人事権行使としての降格には企業の裁量が認められますが、人事権を濫用することは許されません（労働契約法3条5項）。降格処分の目的や方法が社会通念上、著しく妥当性を欠き、人事権の濫用と判断されるか否かによって有効性が判断されます。

2. 人事権行使としての降格を行う場合のポイント

今回の相談事例のように、人事権行使としての降格を行う場合の注意点は、以下のとおりです。

(1) 就業規則に降格の場合の規定があること

適所への人員の配置は高度な経営判断を伴う事柄なので企業の広範な裁量が認められます。そのため、懲戒処分による降格とは異なり、人事権行使としての降格は、就業規則に規定されていなくても実施できます。もっとも、トラブル防止の観点から就業規則にも「当社は従業員に対し、業務上の必要がある場合には、その職位を降職又は解職することがある」といった内容の規定を設けておいた方が無難です。また、職位の異動により手当や基本給の減額が生じる場合も想定されるので、「基本給又は手当が減額される場合がある」旨も就業規則に規定しておいた方が無難です。

(2) 労働契約上職種や職位が限定されていないこと

労働契約上、職種や職位を限定する合意がある場合に、労働者の同意なく、一方的に職種や職位を

変更することは、人事権の濫用として違法になります。実際に、業務内容に専門性のある検査技師らを外来受付事務やカルテの整理、病室の清掃、汚れ物の回収、洗濯、リハビリテーション助手等の業務に就かせる配転命令が行われた事案で、労働契約の内容として職種の限定があったと認めただうえで労働者の合意なくされた配転命令は無効であると判断した裁判例があります（福岡地裁昭和58年2月24日決定（大成会福岡記念病院事件））。

(3)人事異動の理由に合理性があること

人事異動の理由は合理的なものでなければなりません。例えば「職務遂行能力が不足している」「リーダーシップが足りない」「部下のマネジメントができていない」「コミュニケーションがとれていない」などはよく聞きます。これらの理由であれば合理性があると判断されますが、「言うことを聞かないから」「見せしめのために」「退職を促すために」「やめさせたいから」などの理由で行われると人事権の濫用として違法になります。実際に、新しい経営方針に協力しない課長を受付業務に降格したことが、退職に追い込むことが目的であり違法と判断された裁判例があります（東京地裁平成7年12月4日判決（バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件））。

(4)異動内容が必要かつ相当な範囲内であること

程度問題はありますが、人事異動の内容は必要かつ相当な範囲内のものでなければなりません。実際に、看護師長として勤務していた看護師を記録紛失等を理由に平看護師に降格した事案で、2段階降格しなければならないほどの業務上の必要性があるとは言えず違法と判断された裁判例があります（東京地裁平成9年11月18日判決（大森記念病院事件））。

(5)賃金の減額を伴う場合には厳格に判断されること

人事異動の結果、職位だけが変更になり、賃金の減額が生じない場合には問題は生じづらいのですが、職位の変更に伴い賃金が減額になる場合には慎重な検討が必要です。「役職手当」や「職務手当」の減額は認められやすいと思いますが「基本給」の減額は慎重に検討する必要があります。他方で、降格といいつつも、実際の職務内容に変更がなく、給与の額だけが減額されるようなケースでは、実質的には「減給の制裁」として労働基準法91条に違反する場合があります。

3. 具体的な手続と留意点

具体的な手続を進める際には、以下の点に留意してください。

(1)事実関係の確認と資料の確保

人事権行使としての降格処分を判断するに至った事実経緯を確認し、根拠資料とともに記録に残しておく必要があります。例えば「職務遂行能力が不足している」という理由で降格処分にする場合には「（漠然と）職務遂行能力が足りない」という理由付けでは不十分です。具体的に、いつ、どのような場面における職務について、どのような能力が不足していたのかを記録に残したうえで、具体的に判断する必要があります。職務上作成する書類の作成ミスやメールの送り間違いなど物証がある場合はわかりやすいのですが、物証がない、又は乏しい場合も多いと思います。この場合には上司や部下、同僚などからのヒアリングを実施してヒアリングメモを記録に残すこととなります。

(2)弁明・改善の機会の付与

関係者からのヒアリングを行った後に、それらの内容を踏まえて、対象者本人からもヒアリングを行ってください。内容にもよりますが、可能であれば一度は注意程度で済ませ、繰り返し再度同様の行為があった場合に人事権行使としての降格処分を行う方が穏当な対応です。

(3)対象者への通知

対象者への通知方法にも配慮すべきです。いきなり告げると対象者も動揺すると思いますし、内容も正確に伝える必要があります。そのため、1) 突然ではなく1～2週間前に事前に告知する、2) 週末に気持ちの整理をつけられるように金曜日の夕方に伝える、3) 個室等の周囲に人がいない場所で伝える、4) 誤解なく伝えるために文書で伝える、5) 評価している点や今後の改善や活躍に期待している点があれば併せて伝える等の工夫をご検討ください。

《 著者略歴 》

札幌市出身。札幌南高校、慶應義塾大学卒業。同大学大学院在学中に司法試験に合格し、2002年から国内大手渉外事務所のTMI総合法律事務所にて勤務。同事務所で企業法務、事業再生、M&A、知的財産関連業務等に従事した後、2007年にアンビシャス総合法律事務所を設立し、現在に至る。著書に「創業者・経営者のための30分で分かる出口戦略-事業承継・MBO・IPO・M&Aの備え方」（プレジデント社）「成功する！M&Aのゴールデンルール」（民事法研究会）「弁護士に学ぶ！契約書作成のゴールデンルール」（民事法研究会）ほか多数。