

岩田合同法律事務所 ニュースメール

2024年7月号



岩田合同法律事務所
弁護士 [藤原 宇基](#)

今月は、役職・職位の低下としての降格について問題となった近時の裁判例をご紹介します。

- ✓ 役職・職位の低下としての降格を行う際には使用者の広範な裁量権が認められる。
- ✓ ただし、業務上の必要性、労働者の能力・適性、労働者が被る不利益等を総合考慮して裁量権の逸脱と認められる場合は人事権の濫用として降格が無効となる。
- ✓ シーエーシー事件（東京高判令 4.1.27、労判 13074.51）

1. 役職・職位の低下としての降格

降格とは、労働者の職能資格・資格等級を低下させること、または、役職・職位を低下させることをいいます。前者は昇格の反対概念、後者は昇進の反対概念です。

前者の降格（資格・等級の降格）については、賃金と連動して基本給の引下げを伴うものであるため、労働協約、就業規則上の規定や労働者の同意など契約上の根拠が必要であると解されています。

他方、後者の降格（役職・職位の降格）については、必ずしも賃金とは連動しない職務内容の格付け（役職・職位）の引下げであること、また、役職の編成や人員の配置は経営判断に密接に関わるものであるため、使用者は、就業規則等に規定がなくても、人事権を行使して降格

を命ずることができ、使用者の広範な裁量権が認められると解されています。

特に、労働者の職務遂行能力に基づいて基本給を決定する職能資格制度においては、資格・等級を低下させる措置は通常想定されないため、厳格に判断される一方で、役職・職位の変更は人事権の行使として、比較的緩やかに認められており、企業も比較的自由に行ってきたものと思われま

す。そのため、降格を行う際には、降格が役職手当の減額に止まる役職・職位に関するものであるのか、基本給の減額を伴う資格・等級に関するものであるのかを区別して検討することが重要です。

ただし、昨今、賃金制度に職務給的な性質も取り入れる企業が増えてきています（役割給制度、グレード給制度等）。その場合、例えば、年齢・勤続、前職における給与等を考慮して決定される基本給、役割に応じて決定される役割給、役職・職位に応じて決定される役職手当等を組み合わせた賃金とすることも行われています。また、その比率についても、様々であり、基本給と同程度に役職手当が設定されているという場合もあります。

そのような場合は、基本給と役職手当の区別がつきにくい場合もあるため、役職・職位の降格についても根拠や業務上の必要性、労働者の能力・適性、従業員に与える不利益等を考慮して慎重に検討することが重要です。

2. 裁判例

(1) CFJ 合同会社事件（大阪地判平 25.2.1、労判 1080.87）

消費者金融を業とする Y 社で営業及び顧客管理の業務に従事していた労働者 X が、降格及びそれに伴う賃金の減額が無効であると主張して提訴した事案です。

Y 社では、基本給について、ジョブグレード制度が採用されており、役職が 12 階級に分けられ、各役職毎に 3 段階で基本給レンジ（幅）が定められていました。各役職については、それぞれ必要とされる職務能力基準、昇格基準等が定められていました。基本給レンジについては、従業員に公開されていませんでした。

また、基本給の他に、役職者に対しては、各役職に応じた役職手当が支給されていました。

Y 社は、X について、顧客に対する対応及びその後の対応に問題があったとして、平成 19 年 6 月 16 日付で係長代理から主任職への 1 階級降格処分（懲戒処分）を行い、その後も注意書等により注意指導をしたが改まらなかったことから、平成 23 年 2 月 16 日付で主任 1 等級（主任の一番上の等級）から一般職 3 等級（一般職の一番下の等級）への降格（本件降格）を行いました。また、それに伴い基本給を約 96000 円（27 万 9511 円から 18 万 2750 円）、役職手当を 3000 円（3000 円から 0 円）減額しました。

裁判所は、本件降格自体は、Y の有する人事権の範囲内であり、権利の濫用はなく有効であ

る、また、給与規程上、役職手当が役職に対して支払われていることが明らかであるから、役職手当 3000 円の減額は有効であると判断しました。

しかし、基本給の減額については、①「労働者にとって最も重要な労働条件の一つである賃金額については、就業規則や賃金規程等に明示されるか、労働者の個別の合意がないまま、使用者の一方的な行為によって減額することは許されないというべきであるところ、被告のジョブグレード制度に基づき、基本給の減額が認められるためには、給与規程によって『基本給（部長職以上は、月例給）は、Job Grade 別に月額で定める。』と定めるだけでは足りず、具体的な金額やその幅、適用基準を明らかにすべきである」が、Y はその内容を明らかにしていないこと、また、②基本給の減額幅が約 10 万円と大きいことから、基本給の減額は、人事権の濫用であり、無効であると判断しました。

(2) シーエーシー事件（東京高判令 4.1.27、労判 13074.51）

人事のシステム構築サービス等を提供する Y 社において、BPO 業務の営業に従事していた労働者 X が、退職後に、在職中の降格及び賃金減額の有効性等について争った事案です。

X は、平成 27 年 12 月当時は、サービスプロデューサーの地位にあり、職責給 53 万 200 円、役職給 7 万円を支給されていました。

平成 28 年 1 月に、Y 社は、X をチーフプロジェクトマネージャーに降格し、それに伴い、役職給を 3 万 5000 円としました（職責給は変わらず）（本件第 1 降格）。

同年 2 月に、Y 社は、X を役職の無い一般社員に降格し、それに伴い、役職給を 0 円としました（本件第 2 降格）。

Y 社における社員の給与は、基本給である職責給と役職給から構成されており、役職給の額は、就業規則、賃金規程において定められていませんでした（職責給の決定方法については判決文からは不明）。

裁判所は、降格の有効性の判断基準として、「人事権の行使に基づく職位の引下げとしての降格については、使用者は、就業規則等に規定がなくても、人事権の行使として行うことが可能であり、使用者には広範な裁量が認められるが、業務上の必要性の有無、程度、労働者の能力、適性、労働者が受ける不利益等の事情を考慮して、人事権の濫用があると言える場合には、無効となる」と判示しました。

そして、本件第 1 降格については、Y が降格の理由として、X が営業向きではないという評価をされていた、BPO 業務をてこ入れする必要があると主張したのに対して、①X が営業向きでないことを認めることはできず、②X を降格させてまで他の部門の者をサービスプロデューサーに交代させる必要性も認められないとして、また、③降格による賃金の減額幅が約 5.8%と小さくないことを挙げて、本件第 1 降格は人事権の濫用に当たり無効であると判断しました。

また、本件第2降格については、①本件第1降格からわずか1カ月しかないため、プロジェクトマネージャーとしての役割を果たしていないと判断するのに短すぎることに、また、②減額幅は約6.2%であり、小さな減額幅ではないことを挙げて、本件第2降格についても人事権の濫用に当たり無効であると判断しました。

【執筆者】



[藤原 宇基](#)（弁護士）

Tel: 03-3214-6206

[hfujwara@iwatagodo.com](mailto:hfujiwara@iwatagodo.com)

東京大学法学部卒業、2008年弁護士登録。

訴訟、団体交渉、労災対応、人事制度設計など人事労務案件を広く取り扱う。また、ジェネラルコーポレート、訴訟・紛争解決、M&Aを得意とする。

岩田合同法律事務所

1902年（明治35年）、司法大臣や日本弁護士連合会会長を歴任した故・岩田宙造弁護士が「岩田宙造法律事務所」を創立したことに始まる、我が国において最も歴史のある法律事務所の一つです。創立当初より、我が国を代表する企業等の法律顧問として広範な分野で多数の企業法務案件に関与しております。日本人弁護士約100名が所属するほか、日本語対応も可能な中国法弁護士、フランス法弁護士、米国弁護士経験を有する米国人コンサルタント等も所属し、特別顧問として、元金融庁長官中島淳一氏が在籍しております。

〒100-6315 千代田区丸の内二丁目4番1号 丸の内ビルディング 15階

岩田合同法律事務所 広報： newsmail@iwatagodo.com

※本ニュースメールは一般的な情報提供を目的としたものであり、法的アドバイスではありません。また、その性質上、法令の条文や出展を意図的に省略している場合があります。また情報としての網羅性を保証するものではありません。個別具体的な案件については、必ず弁護士にご相談ください。