

## 【テーマ】降格

＜事件の概要＞ 証券会社A社は職能資格制度を採用し、就業規則には営業成績や勤務評価による降格の定めはなかったが、営業社員Bに対し、成績不振を理由に等級を引き下げ減給する降格を行った。その後、A社は就業規則を変更して、成績等を勘案して昇減給できる制度を導入し、Bを再度降格して減給した。Bは、就業規則変更前後におけるA社の措置はいずれも法的根拠がなく無効であると、差額賃金の支払を求め提訴した。

＜裁判所の判断＞ 変更前の就業規則では、いったん備わっていると判断された職務遂行能力が、営業実績や勤務評価が低い場合にこれを備えないものとして降格されることは何ら予定されておらず、賃金の引下げについてもBの同意があったとはいえない。また、就業規則の変更についても不利益変更であり、その合理性を肯定することはできず、改定前と同様に法的根拠が認められない。よって、本件降格は無効であるとしてBの訴えを認めた（アーク証券(本訴)事件・東京地判平成12.1.31）。

### 【解説】

- 降格には、懲戒処分によるものを除き、①職能資格制度（労働者の職務経験など職務遂行能力に応じて設定した資格で等級化された賃金制度）における資格（等級）の引下げ〔昇格の反対措置〕と、②人事権の行使として行われる職位（役職）の引下げ〔部長職を解くなど、昇進の反対措置〕があります。
- 上記事件は、①の職能資格制度による降格の有効性が争われた事件ですが、同制度による降格は、基本給の減給という大きな不利益を伴うこと、また、資格の引下げが本来予定されていないことから、使用者が一方的に行うことは認められず、労働者の合意又は就業規則等による明確な根拠と相当の理由がなければならないとされています（アーク証券事件・東京地決平成8.12.11）。
- 上記アーク証券（本訴）事件判決は、変更前の就業規則には、職能資格による降格について根拠規定がなく、成績不振を理由に降格する運用が確立していたとはいえ、また、Bが自由な意思に基づいて賃金の引下げに同意したとも認められないと判示しました。  
さらに、変更後の就業規則についても、変更時に、代償措置や経過措置がとられておらず、労使間の利害調整も不十分であることから、就業規則の不利益変更の合理性を肯定することはできないと判示しました。
- 一方、②の職位の引下げによる降格は、使用者には、労働者の資質能力に応じて、組織の中で労働者を位置付け役割を定める人事権があり、労働者の合意や就業規則等の明確な根拠がなくても、労働者の能力資質が現在の地位にふさわしくないと判断される場合には、業務遂行のため、労働者をその地位から降格させることも人事権の行使として認められています（アメリカン・スクール事件・東京地判平成13.8.31）。

### 【ポイント】

- 降格には、職能資格制度という賃金制度上の資格の引下げ〔昇格の反対措置〕と、人事権の行使として行われる職位の引下げ〔昇進の反対措置〕がある。
- 職能資格制度による降格は、労働者の合意又は就業規則等の根拠が必要である。一方、職位の引下げによる降格は、合意や根拠がなくても、使用者の人事権の行使として認められる。