

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第6回 東京高裁平成23年12月27日判決 (コナミデジタルエンタテインメント事件)

[労判1042号15頁]

労働法制特別委員会研修員 前原 浩明 (64期)



本稿では、近年外資系企業等で見られる職務等級制の人事制度の下でなされた配置転換及びそれに伴う降格・降給の違法性が争われた事例について紹介する。また、本件は産休・育休の取得との関係も問題となっており、以下その点にも触れつつ、中心的な争点に絞って検討する。

1 事案の概要

被告会社は、職務内容や職責の区分（「役割グレード」）に応じて給与等級（「報酬グレード」）が決定される人事制度を採用していたところ、産前産後及び育児休業取得後に時短勤務での原職復帰を希望した原告に対し、職種・職位の変更等の人事措置を命じることができるとする就業規則の規定に基づき、担当業務をそれまでの海外ライセンス業務から負荷の軽い国内ライセンス業務に変更し（①）、それに伴い役割グレードも「B-1」から二段階下の「A-9」に引き下げる（②）等の措置を提案し、原告が時短勤務を撤回しても原職復帰を認めなかった。その結果、報酬グレードにより定まる役割年俸は前年の550万円から500万円に減額し（③-1）、緩和措置として調整報酬を20万円支払い、成果給である成果報酬については前年度には90万円支給されていたものを、産休等取得までの稼働期間3ヶ月を全く考慮せず0円とした（③-2）。

原告が上記各措置の違法性を主張し、従前賃金との差額請求及び不法行為に基づく損害賠償請求等を行った事案である。

2 裁判所の判断

原審は、上記①の措置は業務上の必要性に基づくもので、権利濫用と評価すべき事実もなく有効とし、①に伴う②及び③-1の措置も有効としたが、育休取得年度の原告の業績評価を全くのゼロと査定した③-2の措置は人事権の濫用に当たり無効として、30万円の慰謝料を認めた。

一方本判決は、①及び③-2の措置に対する判断は変わらないが、②及び③-1の措置について、大要以下の通り述べて無効であるとした。

すなわち、被告の年俸規程に「報酬グレード」が「役割グレード」と連動していることを定めている条項は存在せず、従業員にその旨の説明がなされていたという事実も認められないところ、賃金額は労働者にとって最も重要な労働条件の一つであるから、就業規則の根拠も労働者の個別同意もなくして不利益に変更することは許されない。そして、役割グレードの変更についても、役割報酬の減額と連動するものとして行われるものである以上、同じく使用者の一方的な行為によって行うことは許されない、とした。

3 本判決の検討

(1) 判断構造

本判決では、①、②及び③-1の各措置につき就業規則上の連動性は存在しないとして、就業規則に根拠のある担務変更とそれに後続する降格・降給の有効性の問題を切り離して考えている。そのように考えた場合、降給自体について就業規則上の根拠がなく

なるため、降給は無効となり、さらに被告の人事制度の運用上降給を必然的にもたらすことになる降格も同様に無効となるとしている。このような判断手法は、原審において、各措置がそれぞれ連動するものであることを前提とし、発端となる担務変更につき就業規則上の根拠と合理性がある以上、それに伴う降格・降給も当該就業規則の規定に基づいて当然に行えるものとされている点と対照的である。

なお、被告の人事制度に対する評価も原審と本判決とは微妙に異なっている。原審では、いわゆる職務等級制（職務内容や職責によって給与等級が決定される）に分類されると位置づけたのに対し、本判決では、職能資格制度（労働者の職務遂行能力により等級付けがなされる）のもとでの階層的な要素もあると見ている。そのため、BクラスからAクラスへの変更は、異なる階層間での降格という不利益を生じさせるものと評価されている。

(2) 職務等級制における降格・降給の有効性について

一般に、職務等級制における給与等級の引下げは、当該制度の枠組みの中で行われる限り、原則として使用者の裁量的判断に委ねられるものとされている（菅野和夫・労働法（第9版）440頁（弘文堂））。本件では、前述の通り制度の枠組み自体が就業規則上で規定されていないことを理由として降格・降給を違法としているが、仮にその点につき就業規則上で十分な制度設計がされていた場合でも、裁量権の濫用にあたらぬかという問題は別途生じうる。現に、降給という不利益の重大性から一般の配転より要件や権利濫用性を厳格に判断した事例として、日本レストランシステム事件・大阪高裁平成17年1月25日

判決（労判890号27頁）、日本ガイダント仙台営業所事件・仙台地裁平成14年11月14日決定（労判842号56頁）等がある。本件の原判決も、この点について一定の考慮を加えているが、降格・降給を伴わない配転命令が問題となった事案である東亜ペイント事件・最高裁昭和61年7月14日判決（労判477号6頁）の判断枠組み（業務上の必要性の有無、不当な動機・目的の有無、労働者への不利益性を考慮するもの）を用いて配転の濫用性を判断しているため、配転に伴って生じている降格・降給についての不利益性が十分に考慮されていたか疑問が残る。

(3) 雇用機会均等法、育児・介護休業法との関係

本件は、産休及び育休取得後の配転であることから、産休や育休を取得したことを理由とする不利益取扱いを禁止する雇用機会均等法9条3項、育児・介護休業法10条への抵触も問題となる。しかし、本判決は、①の措置は育休等を取得したこと自体を理由としてなされたものでも差別的な意図に基づくものでもない、②や③の措置については人事権の濫用として無効であるからそれら法律への抵触を判断する必要はない、と簡潔に述べるにとどめ、明確な判断は示していない。今後の事例の集積が待たれるところである。

なお、本判決は、③-2の措置の有効性判断に際して、育休期間が含まれる人事査定において、会社は前年度の評価を据え置いたり、同等級の労働者の平均値を使用したり、仮の評価を行うなどの措置をとる義務があると述べており、育休等の取得を不利益に扱わないために会社のとるべき具体的方策を明示したものであるとして、一定の意義が認められる。