

Miyake newsletter 労働法No.5

お客様 各位

労働法最新情報のご案内

拝啓 時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、弊事務所の労働事件分野を扱う専門チーム（三宅労働法研究会を略しまして、「ミラー研究会」と呼称しております。）では、労働事件分野における時事的なテーマに関する情報を発信させていただいておりますが、今回は、「内定辞退者に対する損害賠償の可否」、「職務等級制度（ジョブ・グレード）における等級（グレード）の引き下げの留意点」をご案内させていただきます。

ミラー研究会では、継続的に労働事件分野における情報を発信させていただきたいと考えておりますので、今後とも宜しくお願い申し上げます。

敬 具

平成27年8月31日

弁護士法人 三宅法律事務所

* 本ニュースレターに関するご質問・ご相談、その他労働法分野のご相談がございましたら、下記にご連絡ください。

三宅労働法研究会

（大阪事務所）

〒541-0041

大阪市中央区北浜3丁目5番29号

日生淀屋橋ビル5階

06-6202-7873 Fax 06-6202-5089

弁護士 猿木 秀和

同 内 芝 良 輔

（東京事務所）

〒100-0006

東京都千代田区有楽町1丁目7番1号

有楽町ビルヂング北館9階

03-5288-1021 Fax03-5288-1025

弁護士 黒田 清行

同 井上 響太

同 森 進吾

同 大浦 智美

ミラー研専用メールアドレス：mirror-ken@miyake.gr.jp

内定辞退者に対する損害賠償の可否

弁護士 内芝 良輔

第1 はじめに

リーマンショック後の不況の際、人員削減の必要に迫られた企業が採用内定を出している学生に対してその採用内定を取り消すというケースが多発し、社会問題となりました。その後、日本経済が回復に向かった結果、企業による採用内定の取消しが取り上げられるケースは減少したように思われます。

しかし、一方で、いわゆる「売り手市場」と言われる就職活動の状況を背景に、優秀な学生には複数の採用内定が集まるケースが増え、必然的に学生側が企業からの採用内定を辞退するケースも増えています。

ご存じの通り、企業側から採用内定を取り消すことに対しては一定の限定がなされており、これに反する採用内定の取消しに対しては、企業側が損害賠償責任等を負うこととなります。

では、学生側の採用内定辞退についても何らかの制限があるのでしょうか。また、採用内定を辞退した学生に対して企業側が損害賠償請求を行うことができるのでしょうか。

本稿では、この点を改めて確認をし、企業側としての対策を検討してみたいと思います。

第2 採用内定の法的意義と内定辞退の可否

1 採用内定の法的意義

従前から採用内定の法的意義については議論がなされてきましたが、現在では「始期付解約権留保付労働契約」の成立であると解釈されています。

すなわち、将来訪れる「入社日」を「始期」とした労働契約で、かつ、採用内定通知書や誓約書において記載されている採用内定取消事由（履歴書や身上書等の提出書類の記載内容に事実と相違した点があったとき、健康状態が悪化し勤務に耐えることができないときなど）が生じた場合や卒業できなかった場合に解約することが認められる（解約留保権）労働契約ということです。

2 企業側からの内定取消の可否

このように、企業側が採用内定を出し学生側がこれを受けた時点で、条件付きであるとはいえ「労働契約」が成立していることになるため、企業側の都合においてこれを解約するためには一定の制限が付されています。

具体的な要件については、大日本印刷事件（最高裁判所 昭和54年7月20日判決）で示されており、「採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取り消す

ことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる」とされています。

そして、企業側が行った採用内定の取消しが、このような要件を充足しない場合には、当該採用内定の取消しが無効となるにとどまらず、債務不履行ないしは不法行為に基づく損害賠償請求が認められるケースもあります。

3 学生側からの内定辞退の可否

それでは、学生側からの内定辞退については何らかの制限があるのでしょうか。

この点、企業側からの採用内定の取消しについて制限が付されている趣旨は、解雇の場合と同様に、採用内定の取消しによる学生側への影響が重大であることを踏まえて、学生側の地位を保護することにあると考えられます。

また、学生側に採用内定の辞退を認めない場合には、当該学生は当該企業での労働を強制することになりかねず、その場合には労働基準法が禁止する強制労働の禁止にすら抵触する可能性もあります。

一方で、学生側による採用内定の辞退に関しては、上記のような学生側の利益を保護すべき場面ではないことから、企業側からの内定取消の場合のような制限は定められておらず、少なくとも2週間の予告期間をおくかぎり自由になしうると考えられています。

したがって、企業側としては、学生側から採用内定の辞退の申し出があった場合には、かかる辞退を無効であるとして、自らの会社で勤務するように請求することはできないと考えられます。

第3 内定辞退者に対する損害賠償の可否

1 はじめに

一方で、企業側としても、採用内定に至るまでに、様々な費用（就職情報誌への掲載料、就職説明会の開催費用、広告費用、出張費用など）を拠出しているほか、選考作業（書類審査、面接）や内定式、入社前研修等においても手間と費用をかけています。

したがって、採用内定の辞退は、企業側からすれば、このような手間と費用を水泡に帰する行為であるとも見ることができます。また、採用内定の辞退によって、代替要員を確保するために再度採用活動を行う必要が生じることもあり、その際には追加の費用が生じることが考えられます。

また、大企業のように多数の学生に採用内定を出している企業であれば、辞退者が出ることによる影響が限定的なものとも出来るかもしれませんが、中小企業等で1名あるいは数名程度しか採用内定を出していない場合には、その影響が大きなものとなってしまいます。

企業側としては、採用内定の辞退を申し出た学生を強制的に勤務させることはできないとしても、このような費用を学生側に負担させることができないかと考えることはある意味当然のことと思われる。

そこで、学生側に対して損害賠償請求が可能か検証してみることにします。

2 内定辞退者に対する損害賠償請求の可否

学生側が採用内定を辞退することによって企業側が損害を受けることは上記の通りではありますが、先程述べました通り、学生側による採用内定の辞退に関しては少なくとも2週間の予告期間をおくかぎり自由になしうると考えられています。

そのため、学説では、原則として、採用内定の辞退について学生側に計約行責任や不法行為責任が発生することはないと考えられており、例外的に、これが余りにも信義則に反する態様でなされた場合のみ、契約責任又は不法行為責任を問われうるとされています。

また、この論点について判断が示されたアイガー事件（東京地方裁判所 平成24年12月28日判決）でも、「本件内定辞退の申入れが債務不履行又は不法行為を構成するには上記信義則違反の程度が一定のレベルに達していることが必要であって、そうだとすると本件内定辞退の申入れが、著しく上記信義則上の義務に違反する態様で行われた場合に限り、原告は、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償責任を負うものと解するのが相当である」とされています。

すなわち、学説・裁判例のいずれでも、企業側による損害賠償請求の可能性があるのは、学生側による採用内定の辞退が「著しく信義則に反する態様でなされた場合」に限られています。

そうすると、「著しく信義則に反する態様でなされた場合」がどのような場合を指すのが問題となります。これに該当するとされた裁判例が見当たらない状況ではありますが、上記のアイガー事件（3月7日に大学への留年が決定していたにもかかわらず入社日の前日である3月31日になって採用内定の辞退がなされたケース）で裁判所が「入社日までに上記条件成就（大学卒業）を不可能ないしは著しく困難にするような事情が発生した場合、原告は、信義則上少なくとも、被告会社に対し、その旨を速やかに報告し、しかるべき措置を講ずべき義務を負っている」と判示しているのが一つのヒントになると思われます。すなわち、当該企業に入社しないまたは出来ないことが明らかになったにもかかわらず、そのことを速やかに当該企業に報告して採用内定の辞退等の対応を採らず、入社日直前になって採用内定の辞退をしたような場合には、「著しく信義則に反する態様でなされた場合」に該当する余地が残されていると思われる。

もっとも、企業側から学生側に対する損害賠償請求については裁判所としても極めて抑制的であると考えられますので、学生側の内定辞退に関する対応が悪質と思われる

るような場合でも、会社内の検討だけで直ちに学生側への損害賠償請求に向けたアクションを起こすのではなく、弁護士等の専門家に相談することが肝要です。

第4 企業側としての対策

1 内定辞退が発生しないような努力

このように、一旦学生側から採用内定辞退の申し出あった場合には、当該学生を従業員として勤務させることはできないうえ、損害賠償請求等も容易ではないと考えられます。

そうすると、企業側としては、学生側から採用内定辞退の申し出がなされないようにすることを第一に考えることになると考えられます。入社前研修など当該学生と接触する機会を設けるなどして、採用内定辞退に至る事由（他社への就職、留年など）を早期把握することが重要です。

2 内定辞退の申し出が発生した場合の対応

また、実際に採用内定辞退の申し出がなされてしまった場合には、企業側として採りうる手段は限定的なものとなります。具体的には、辞退を撤回するように説得するあるいは辞退を受け入れて次の人材を募集するといった手段しかないと考えられます。

なお、学生を説得するに当たって損害賠償請求をちらつかせるケースがあるようですが、このような対応については抑制的であるべきと考えます。なぜなら、法的に認められるケースが限定されている損害賠償請求を企業側がちらつかせて学生側に翻意を求めるといった態様は、企業側が非常に高圧的な態度に出ているように見えることが多く、これが公になった場合には、企業の評判そのものを毀損してしまうリスクがあるからです。

第5 最後に

このように、採用内定の場面においては、学生側が厚く保護される傾向にあり、学生側が一方的に採用内定を辞退したような場合でも、採りうる手段は限られています。このような労働法の実務については、企業側としては納得できない部分もあるでしょうし、小職としても、そのように感じられることはある意味でもっともなことと考えます。

ただ、従業員の退職の場面では当該従業員からの退職の意思表示を無効とするような法的論拠というものも見当たりませんし、それに対して損害賠償を請求するといったことも考え難いところ、採用内定の辞退も従業員の退職に似た部分が多くありますので、会社としては基本的には仕方のないこととして対処せざるを得ないのが現実かと思われます。

以上

職務等級制度（ジョブ・グレード）における等級（グレード）の引き下げの留意点

弁護士 森 進 吾

1 はじめに

職能資格制度は、もともと能力主義の理念を掲げつつ、年齢（勤続）による処遇（年功主義）との調和を図る賃金制度として設計された制度でした。もっとも、多くの企業において、職能資格の昇格とこれに伴う職能給の昇給を年功的に運用した結果、年功的賃金制度の性格を色濃く帯び、人材の長期的育成が企業の成長に直結する成長経済下の人材需要には合致していましたが、1990年代以降の従業員の本格的な高齢化・グローバル競争のなかでコスト高との指摘を受けるようになり、市場の要請に機敏に対応できる賃金制度への改革が求められるようになりました。

このような改革の一つのモデルになったのが、もともと米国ホワイトカラーで広がっていた職務等級制度（ジョブ・グレード）です。職務等級制度は、企業内の職務を職務価値に応じて等級に分類し、等級ごとに賃金の上限・中間・下限額による給与範囲（給与レンジ・サラリーバンド）を設定する制度をいいます。職務と職務等級が密接な関係に立ち、職務が決まることによって職務等級が決定されるという関係にあります。

本稿では、職能資格制度における降格、降職の基本的な考え方をご説明した上で、職務等級制度における等級の引き下げについて関連する裁判例をご紹介します、その留意点を述べます。

2 職能資格制度における降格、降職の基本的な考え方

（1）職能資格の引き下げ（降格）

職能資格制度のもとでは、職位（役職）と職能資格等級とは、一定の関連性があるとはいえ、一応は切り離されており、職務遂行能力の種別（職能資格）を基準にして給与が決定されます。

職務遂行能力は、勤続によって個人に蓄積されていく性質のものであり、いったん蓄積された能力が下がるということは想定されていないことから、担当職務が変更されても職能資格に影響はなく、その結果職能給にも影響はないこととなります。

そうすると、職能資格制度において職能資格を引き下げるとは、本来予定されていないものであることから、労働者との合意によるか又は就業規則等労働契約上の明確な根拠がなければなしえないこととなります¹。

（2）職位（役職）の引き下げ（降職）

他方、役職の引き下げ職能資格に影響しない職位（役職）の引下げについては、営業所長を営業社員に降格する場合や部長を一般職へ降格する場合であっても、長期

¹ 菅野和夫「労働法 第十版」511頁

雇用システムにおいて労働契約上当然に使用者の権限として予定されたものであり、就業規則に根拠規定がなくとも人事権の行使として裁量的判断²により可能であるとされています。

3 関連する裁判例

(1) 日本レストランシステム事件(大阪高裁平成 17 年 1 月 25 日労働判例 890 号 27 頁, 一審:大阪地裁平成 16 年 1 月 23 日労働判例 873 号 59 頁)

【事案の概要】

ア 当事者

飲食店経営を主たる目的とする Y 社は、本社を東京に置き、洋麺屋五右衛門をはじめとする約 25 のブランド名で約 250 の店舗を全国に展開している。

Y 社は、平成 15 年に創業 30 周年を迎え、東証 2 部上場を目指すために、平成 14 年には社内ルール順守を最大の目標に掲げるなどしていた。

X は、平成 9 年に大阪で採用面接を受けて Y 社に中途入社し、平成 12 年 4 月から平成 14 年 6 月まで、洋麺屋五右衛門天王寺店等の 4 店舗でマネージャー B 職として担当し、店長以下の店舗従業員を指揮監督する権限を有していた。

イ Y 社の報酬体系

Y 社は、従業員の資格を、下位から、一般職、主任職、店長 B 職、店長 A 職、マネージャー B 職、マネージャー A 職、課長 B 職、課長 A 職、課長 S 職、部長 B 職、部長 A 職、部長 S 職と定めている。

Y 社の従業員の賃金は、本給(基本給、職務給)及び諸手当(職務手当、時間外手当等)から構成される。基本給は、全従業員につき一律月額 12 万円であり、職務給及び職務手当は職位により決定される。マネージャー B 職の場合、職務給は月額 9 万円、職務手当は月額 13 万円であり、店長 A 職の場合、職務給は月額 8 万 3000 円、職務手当は 1 等級月額 8 万 2000 円から 46 等級月額 12 万 7000 円に細分されている。

ウ Y 社の就業規則

Y 社は、その就業規則において、「社員は、職務遂行上において、再三の指示・命令にもかかわらず、改善がなされず、Y 社から要求された職務遂行が行われない場合、降格することがある」と定めていた。

エ 降格に伴う減給

Y 社は、X が管理する各店舗において従業員が賄食(従食)の無銭飲食をしないように管理監督する義務を怠ったとして、平成 14 年 9 月に、X をマネージャー B 職から店長 A 職に降格した(以下「本件降格処分」)。なお、降格に伴い給与が減額され

² 土田道夫・山川隆一編「成果主義人事と労働法」138 頁は、「管理職の中でも、使用者との一体性の強い上級管理職の場合は、その任免についての使用者の裁量権の幅は広まり、逆に、下級管理職や、実際には管理職としての権限をもたない、いわゆる管理職待遇の地位にある者の職位の引下げについては、使用者の裁量の幅が相対的に狭くなるといえよう」としています。

ている。

なお、Xは、平成13年11月にマネージャー職以上の職位者を対象として実施されたY社のマニュアルテストの成績が、平均90点であったにもかかわらず52点しかとれず(65名中64位)、そのため、Y社は、Xに対し、次回までに満点の成績をとれるよう努力するよう指示した上、訓戒処分としていた。

オ Xは、本件降格処分が無効であるとして、本件降格処分前との賃金差額の支払い等を請求した。

【本件降格処分の有効性に関する判断の要旨】

「本件降格処分は、懲戒処分ではなく、人事異動の措置としてなされたものであって、労働契約上、使用者が本来的に有する広汎な人事権の行使としてなされるものである。しかしながら、かかる人事権の行使も、就業規則その他の労働者との合意の枠内で行使されるべきものであること、本件降格処分は減給を伴うものであり、懲戒処分と同様の不利益を労働者に与えるものであることから、上記の就業規則上の要件、すなわち、X社につき、『職務遂行上において、再三の指示・命令にもかかわらず改善がなされず、Y社から要求された職務遂行が行われない場合』との要件が満たされる場合に限り、降格を命じることができる」と解すべきである。」

「企業において、労働者の適性や能力を正当に評価して、企業組織に見合った職務や職位に労働者を配置する人事権を保持することは労働契約上予定されているというべきであり、就業規則32条も、使用者からの一定の指示等により、労働者に職務遂行能力の自主的な改善を図る機会が与えられたにもかかわらず、改善がみられない場合に、そのような労働者に対して適正な人事権を行使し得ることを定める趣旨と解される。そうすると、『再三の指示・命令』の要件については、形式的限定的に解する必要は必ずしもなく、より実質的に、降格事由に徴表される職務遂行能力上の問題点を改善する機会が予め労働者側に与えられていたと評価するに足りる指示ないし命令が使用者側から再三なされていれば要件を満たすと解すべきである。また、本件降格処分の労働者に対する不利益性に鑑みれば、就業規則32条の上記要件については文理に沿った解釈が求められるべきであるが、同要件について上記のように解したとしても、文理に反するものとはまではいえない。」

「Y社では、東証2部上場を控えて、社内ルール遵守を重視する方針を採っており、...平成12年10月の店長会議(証拠略)では、Y社社長自身がX社を含む管理職に対して、上記方針を強調していたが、X社は、平成13年11月に、Y社が最も重視していた本件マニュアルテストにおいて著しく低い成績をとり訓戒処分を受ける等、社内ルールに従って職務を遂行するよう強い指示を受け、改善の機会を与えられていた。以上の経過を経て平成14年9月の本件降格処分に至ったものであり、降格事由に徴表される社内ルール遵守が不十分という職務遂行上の問題点については、降格処分以前に改善を促すための

指導や命令が再三なされていたと評価することができる。したがって、本件降格処分については、就業規則 32 条の『再三の指導・命令』の要件に欠けるところはないといえる。…以上の各点を総合すれば、本件降格処分については、就業規則 32 条に該当する事由を認めることができ、Y 社は X 社に対し、後記のとおり権利濫用に当たるといえない限り、本件降格処分を行い得るといふべきである。」として、本件では、人事権の行使に伴う裁量についても社会通念上著しく妥当性を欠くような権利濫用はないとした（一審も同様の結論）³。

(2) コナミデジタルエンタテインメント事件(東京高裁平成 23 年 12 月 27 日労働判例 1042 号 15 頁, 一審: 東京地裁平成 23 年 3 月 17 日労働判例 1027 号 27 頁)

【事案の概要】

ア 当事者

X は、ゲーム用コンピューターソフトウェアの制作・販売等を業とする Y 社に雇用され、Y 社の法務知的財産本部ライセンス部において、海外ライセンス業務に従事していた。

X は、平成 20 年 7 月 16 日から同 21 年 4 月 15 日まで産前産後休業、育児休業を取得して休業し、同年 16 日に復職した。

イ Y 社の人事制度

Y 社は、人事制度として、組織の中で社員に与えられた基本的な業務内容、職責を示す「役割」の大きさを一定の基準で役割クラスとグレードに区分する格付け制度である「役割グレード」を定めている。

このうち、役割クラスは、役割の大きさを一定の目安を基準に区分したものとされ、このうち A クラスは育成が重視されるクラス、B クラスはマネジメントによる貢献が求められる 4 つのクラスの中の最下位とされている。また、グレードは各クラス内における役割の重さの差異をいう。Y 社の社員の経験や過去の実績から役割クラスごとに例えば「A-4」や「B-1」などと定められる。

ウ X の報酬体系及び就業規則等

X の賃金は年俸制であり、年棒は、主に、役割グレードに連動して決定される「役割報酬」と年棒査定期間の成績評価査定に基づいて決定される「成果報酬」で構成され、その他に調整給としての調整報酬が支給されることがある。

規程上は、就業規則において年俸性の給与についての詳細は年俸規程に定めるもの

³ なお、日本レストランシステム事件では、本件降格処分のほか、X を東京の部署に配転する旨の命令も行われており、同配転命令の有効性も争点となっていました。この点、一審は、同配転命令は有効としましたが、他方、控訴審は、勤務地限定の黙示の合意を認める等して無効としています。同事件では、本件降格処分と配転命令は区別して行われている（配転に伴う降格ではない）ことから、本文では、配転命令の有効性に関する判旨は省略しています。配転命令の有効性等についての判例分析についてはジュリスト 1320 号 200 頁以下等をご参照ください。

とされ、年棒規程が具体的に定めていたほか、人事制度及び報酬体系については、人事制度の手引きと題する書面により、社員に周知されていた。

エ 担務変更及び役割グレードの引下げ

Yは、Xの復職に際し、Xの担務を法務知的財産本部ライセンス部における海外ライセンス業務から国内ライセンス業務に変更（以下「本件担務変更」）し、役割グレードを従来のB-1からA-9に引き下げ、Xの年棒額を前年度の640万円（内訳：役割報酬550万円、成果報酬90万円）から520万円（内訳：役割報酬500万円、成果報酬0万円、激変緩和措置の調整報酬20万円）へと引き下げた。

オ Xは、Yに対し、本件担務変更、役割グレード引下げ措置、年棒減額措置の効力の無効を前提に、従前年棒額と新年棒額の差額の支払請求を求めた。

【一審判断の要旨】

一審は、「本件担務変更は、原告の担当業務を所属するライセンス部内において海外ライセンス業務から国内ライセンス業務に変更するものではあるが、…上記両業務の業務内容は実質的に異なるものと認められるから、配置転換そのものではないとしても、それに準ずるものと解するのが相当である。」として、配転における一般的な判断枠組みが本件にも当てはまるとした上で、従前から海外ライセンス業務について、取引先から担当者が頻繁に変更されることへの苦情が相次いだことから、担当者を変更する必要があったとしてその必要性を肯定し、また、本件の復職にあたってXに就かせることができる最善の業務が国内ライセンス業務であった等の事情の下では、本件担務変更は人事権の濫用にもあたらないとした。

そして、役割グレード引下げ措置の有効性については、「コナミ社員に係る本件人事制度及び本件報酬体系は、いわゆる職務等級制に分類される人事・報酬制度であると解される。この制度は、年功序列制や職能資格制度とは異なる成果主義の考え方を取り入れた制度であって、一般的に認められている人事・報酬制度であり、被告における上記のコナミ社員に係る本件人事制度及び本件報酬体系について不合理とする特段の事情は認められない。」とした上で、本件担務変更後のXの役割グレードをB-1からA-9に引き下げたことについて、近接するグレードで大幅な引き下げではなく、従前より難易度の低い業務への担当替えに伴う引下げは人事権の濫用に当たらないとし、その上で、年棒減額措置の有効性については、「コナミ社員の年棒のうち役割報酬は職位に当たる役割グレードと報酬額が連動したものであるから、職位が変更されれば当該変更後の職位に対応する報酬額が支給される仕組みのものであるところ、原告の本件復職後の職位を定める本件担務変更及び本件役割グレード引下げ措置は、…いずれも被告に委ねられた人事権の範囲内で行使されたものと認めることができるから、本件役割報酬減額自体は、被告の本件人事制度及び本件報酬体系に適合したものである」として有効であるとされた。

なお、成果報酬を0万円としたことについては、査定期間のうち9ヶ月間は産休・育児により休業して業績実績はないが、休業前の3ヶ月は一定の内容、程度の業績を上げており、休業に当たりXの業務を引き継いだ社員らはXの業績を利用する等して残りの業務を行ったということが出来るから、成果報酬ゼロ査定は裁量権の濫用で不法行為に当たるとした。

【二審判断の判旨】

控訴審は、本件担務変更は有効であると判断しつつ、「Y社におけるコナミ社員に係る人事・報酬制度は、いわゆる成果主義的な考え方を前提として、年功序列制や職能資格制度とは異なる職務等級制のような人事・報酬制度を実現しようとして導入されたものであろうと推測することができるが、そこでは、Aクラスを基本的な出発点とし、そこで能力を磨いて成長した上で、専門職（S（B）クラス）かマネジメント職候補（Bクラス）かに分かれてキャリアアップしていくことが予定されているのであって、…少なくともAクラスとBクラスの間には質的な違いがあり、いわば職能資格制度の下で考えられている一種の階層的な要素も含まれているものと理解する余地があるというべきである。」とした上で、「そもそもY社の就業規則で、給与の詳細を定めると規定されている年俸規程では、『報酬グレード』や『役割報酬』については言及されているものの、『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しない。被控訴人における役割報酬の決定に際しては、本件手引きによって、役割報酬と役割グレードとの対応が一応示されているものの、本件手引きにおいても、役割報酬の大幅な減額を生じるような役割グレードの変更がなされることについて明確に説明した記載は見当たらないし、そのような不利益変更の可能性について、Y社から、Xを含むY社員に対して具体的に説明がなされたことを認めるに足りる証拠も提出されていない。そうすると、Y社においては、Y社員の担当職務を変更することにより、その役割グレードが変更され、その結果として当然に役割報酬が引き下げられるものとして運用されており、そのような結果は被控訴人の報酬体系では当然の結果であると主張しているが、役割報酬の引下げは、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を不利益に変更するものであるから、就業規則や年俸規程に明示的な根拠もなく、労働者の個別の同意もないまま、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いうべきであり、そして、役割グレードの変更についても、そのような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、労働者の個別の同意を得ることなく、使用者の一方的な行為によって行うことは、同じく許されないというべきであり、それが担当職務の変更を伴うものであっても、人事権の濫用として許されないというべきである。」「Y社の就業規則及び年俸規程においても、担当職務の変更と役割グレードの変更とを常に連動させなければならないものとはされていない。…仮に、Xを（注：国内ライセンス業務の前任者であった）I氏の後任にするとしても、Xの役割グレードをB-1のまま据え置く

ことが就業規則や年俸規程の上で不可能であったわけではない。...、Y社について、国内ライセンス業務に担当職務を変更したことにより、その役割グレードをB-1からA-9へと引き下げなければならなかったとするY社の主張は、十分な説得力を有するものではない」とし、役割グレード引下げ措置及び年棒減額措置は、「たとえ担当職務の変更を伴うものであっても、人事権の濫用であって、無効なものというべきである」とした。

なお、成果報酬を0万円としたことについては、雇用機会均等法及び育児休業法10条の趣旨に基づき要請される検討がなされていない旨の理由を付加して、権利濫用と判断した。

4 職務等級制度における等級の引き下げの留意点

職務等級制度（ジョブ・グレード）は、前述のとおり職務の職務価値に応じて等級に分類しています。したがって、職務等級制度における等級の引き下げは、職務の変更に密接である点で、職能資格制度の降職に近く、職能資格制度の降格と比較すれば、認められやすいといえますが、上記裁判例において、職能資格制度における降職と同列に論じられているわけではありません。

この点、日本レストランシステム事件では、1審及び控訴審ともに、就業規則の内容を踏まえ、マネージャーから店長への降格に伴う減給を有効としました。

他方で、コナミデジタルエンタテインメント事件では、控訴審は、法務知的財産本部ライセンス部における海外ライセンス業務から国内ライセンス業務への変更（配転）自体は有効であるとしつつも、役割グレード制度の性格及び内容が一義的に明らかではなく⁴、また、降格の根拠となる規定及び理由が不十分であるという点に主として着目して、無効にしたものと考えられます⁵。

上記の裁判例等を踏まえれば、労働者の同意を得ずに、降格に伴う減給を行う場合には、就業規則等において、等級の格付け決定要素（基本的に職務）を明確化し、当該降格によって賃金が減額されることについての明示的な根拠を有しておくことが重要な前提になるといえます。

また、当該社員との間で、雇用契約の締結時等において職務・職種を限定する合意があったと評価される事情がないかについても慎重に検討する必要があります。

その上で、降格権限を行使するにあたっては、評価の公正さと賃金の安定性等の観点から権限濫用と評価されないために、企業側における業務上・組織上の必要性の有無・程度、労働者がその職務にふさわしい能力・適正を有するかどうか、労働者の受ける不

⁴ コナミデジタルエンタテインメント事件における報酬体系については、職務に基づく格付けを基本としつつも属人評価的な要素もあるといえ、この点を踏まえ、控訴審は、「いわば職能資格制度の下で考えられている一種の階層的な要素も含まれているものと理解する余地がある」と評価していると考えられます。

⁵ 川田琢之「育児休業等の取得者に対する役割グレードの引下げ等の効力」ジュリスト1448号115頁以下も同旨。

利益の性質・程度等の諸点を検討・整理すべきであり、また、手続面では、労働者と面談を行うなどして、当該労働者の職務に関するどのような評価が格付けに結びついたのか等を丁寧に説明する体制を整えておく必要があるといえます。

以 上