

相談室 Q&A

降格・降職関係

Q

退職した元社員からパワハラだと訴えられたことを契機とする管理職の役職解任は認められるか

自己都合退職した元社員から、在職中に上司から受けたパワーハラスメントについて慰謝料を求める訴状が会社宛てに届きました。事実関係を確認したところ、元社員が退職前に残余の年次有給休暇（十数日分）取得を申請した際、決裁権を持つ上司が「君にそんな権利はない」「育ててもらった職場への感謝の気持ちはないのか」などと厳しく叱責し、取得を認めなかったとのこと。今後同様の問題が起こることも懸念されるため、この上司を役職から外すことを検討していますが、法的に認められるでしょうか。

（滋賀県 F社）

A

当該上司を役職から外すことは有効と認められる可能性が高い。再発防止策として、退職予定者への対応は総務部や人事部といった特定の部門が担当することも考えられる

回答者 小池啓介 こいけ けいすけ 弁護士（高井・岡芹法律事務所）

1. 降職・降格について

ご質問のケースは、当該上司に対して懲戒処分としての降格を実施するのではなく、退職者からの言動を理由として、適材適所の観点から、当該上司の役職を解くことを検討されているようですので、本稿では、会社の人事権に基づく降職の可否について述べます。

まず、会社が人事権に基づいて社員の役職を解くこと（本稿では、以下、降職）について、裁判例（例えば、エクイタブル生命保険事件 東京地裁 平 2. 4.27決定 労判565号79ページ）は会社の裁量権を広く認めており、降職は有効と判断されやすい傾向にあります。ただし、例えば、降職に相当の理由がなく、賃金が相当程度下がるなど本人の不利益が大きい場合には、人事権の濫用として、降職が違法・無効の評価を受ける場合もあ

り得ます（例えば、ハネウェルジャパン事件 東京高裁 平17. 1.19判決 労判889号12ページ）。

次に、降職と似た措置として、社内の資格等級制度における資格や等級を引き下げる措置（本稿では、以下、降格）があります。

降格については、資格等級制度の制度趣旨にもよりますが、資格等級制度の制度趣旨が「企業組織内での技能・経験の積み重ねによる職務遂行能力の到達レベルを表象する」といったものである場合には、いったん到達した職務遂行能力の認定を引き下げる措置は、制度上本来予定されていないものであり、就業規則等に明確な根拠規定がなければ行うことはできません。また、明確な根拠規定がある場合でも、著しく不合理な評価によって大きな不利益を与える降格の場合は、人事権の濫用と評価される可能性が高いといえます（菅野和夫

『労働法 第11版』[弘文堂] 683ページ)。

ご質問のケースでは、降職のみを想定されているようですので、2.で降職の有効性について検討します。

2.「叱責」を降職の理由とすることについて

貴社が事実関係を調査した結果では、当該上司は、退職しようとする社員に対して、「君にそんな権利はない」「育ててもらった職場への感謝の気持ちはないのか」などと厳しく叱責して、年次有給休暇（以下、年休）の取得を認めなかったとのことです。

このような叱責の妥当性について検討すると、「育ててもらった職場への感謝の気持ちはないのか」という自省を促す発言に関してはともかく、「君にそんな権利はない」と発言して年休の取得を拒否した点については、適法性に問題があると言わざるを得ません。

すなわち、労働基準法（以下、労基法）39条5項本文は、「使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季と与えなければならない」とし、同条ただし書きは、「ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる」と規定しています。

そして、同項に関し、最高裁（全林野白石営林署事件 最高裁二小 昭48. 3. 2判決 労判171号16ページ）は、年休は法定の要件を満たすことによって法律上当然に発生し、労働者が具体的な休暇の始期と終期を特定して時季を指定したときは、年休権は使用者の適法な時季変更権の行使を解除条件として発生すると判示しています。

つまり、法律上は、労働者から年休の申請があった場合、使用者が適法な時季変更権を行使しない限り、労働者は申請どおりに年休を取得することができます。

一般的に、退職前の年休申請は、退職日までの

日数と有給休暇日数との関係で時季変更権を行使することが現実的に難しい（昭49. 1.11 基収5554）とされており、解雇のみならず、自己都合退職の場合も同様と考えられています。そもそもご質問のケースでは、時季変更権を行使することなく年休の申請を拒否しているようですので、このような言動は、労基法39条5項に違反するものとの評価を受ける可能性が高いと言わざるを得ないところです。

3.小括

当該上司の「叱責」は、退職者に対するものとしては不適切（かつ不適法）であり、このことを契機として会社が訴えられたという結果が生じている以上、当該上司に対して降職を行うことについては、相当な理由があると考えられます。

したがって、ご質問の降職は、法的に有効と認められる可能性が高いでしょう。

4.実務上の対応

今回のケースのように、社員の退職に際しては、ハラスメント問題の契機が生じたり、未払い残業代のような労働問題の存在が顕在化したりすることが多々あります。これは労働契約が、その特質として継続的な人的信頼関係を基礎としていることから、それまでの人間関係上の不満が退職の段階において思わぬ形となって爆発し、あるいは、「信頼関係」の下に隠されていた問題が表面化するためです。

ご質問のケースでは、今後同様の問題が起こらないように、当該上司の降職を検討されていますが、上司・部下間のコミュニケーションが希薄化する傾向が見られる現在においては、同様の問題は他の上司についても起こることが懸念されます。退職が決まった社員との事務的なやりとりは、総務部や人事部といった特定の部門が窓口となり、職場との無用の軋轢^{あつれき}を回避することが再発防止策として考えられます。