

弁護士が精選！ 重要労働判例 - 第210回 有限責任監査法人トーマツ（新人事制度に基づき降格および給与減額）事件

有限責任監査法人トーマツ（新人事制度に基づき降格および給与減額）事件
（東京地裁 平30.10.18判決）

新人事制度への変更について労働契約法10条の合理性が認められ、かつ、新人事制度下の人事評価に基づく降格・降給が有効とされた例

掲載誌：労経速2375号14ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

1 事案の概要

財務書類の監査または証明をすること等を業とする有限責任監査法人Yにおいて、職務上の資格等級がスタッフであったXが、新人事制度下における人事評価に基づく一段階下の等級であるジュニアスタッフへの降格およびそれに伴う賃金引き下げが無効であるとして、Yに対し、スタッフとしての労働契約上の地位にあることおよび降格、降給前と同様の年収額である標準年収として583万円等を受領できる地位にあることの確認を求めた事案である。

[1] 認定された事実の概要

(1) 旧人事制度について

- ・Yにおいては、従前、職務上の資格等級として、上級のものからシニアマネジャー、マネジャー、シニアスタッフ、スタッフ、ジュニアスタッフの五つに区分され、このうち、シニアマネジャーおよびマネジャーが管理職層、シニアスタッフ以下が一般職層とされていた。
- ・職能評価を上位からAからEまでの5段階評価で行っており、職能評価が所定の基準に該当する場合は、降格検討対象者となるものとされていた。従前の人事制度では、降格の対象となるのは、シニアマネジャー、マネジャー、シニアスタッフのみであり、スタッフについてジュニアスタッフへの降格は予定されておらず、降格の対象者は、2年連続D評価以下であった者がその検討対象として抽出されることになっていた。

(2) 人事制度変更の理由について

- ・Yでは、人事制度変更以前は、Yの業務の中核を担う監査部門においては、公認会計士試験合格者をスタッフとして採用するのが基本であり、ジュニアスタッフは公認会計士試験受験中の者を有期雇用の職員として採用する際の例外的な位置付けであり、有資格者が位置付けられる等級としてはスタッフが実質的には一番下と考えられていたため、スタッフからジュニアスタッフへの降格制度は存在しなかった。

- ・Yは、被監査会社数の減少等により業務収入と人件費の収支が悪化し、平成22年度に昭和43年の創業以来初めてとなる営業赤字を計上したことから、平成23年7月に特別退職プログラムを実施するとともに、監査に関する制度改正が見込まれない環境に対応するため、在職する職員に対する人事制度の見直しを進めることとした。
- ・Yにおいては、営業赤字を計上する時期以前から、監査業務周辺のさまざまな専門的業務に対応するため、公認会計士資格を有しない者であっても、特定の専門分野の実務経験等を持つ者を中途採用しており、これらの中途採用者については各人の専門性や実務経験等に応じて等級を設定していた。Yは、非監査部門においては、監査部門のように有資格者と非有資格者という区別をする必要がないため、ジュニアスタッフを例外的な位置付けとする必要性が認められていなかった。むしろ、スタッフの地位にありながら期待される役割を果たしていないことが明らかである者について、制度上降格が予定されていないとの理由でその地位が既得権益化することは、向上心の低下、プロフェSSIONAL意識の鈍麻等、好ましくない結果を招くとの判断をしていた。そのため、スタッフからジュニアスタッフへの降格をも含め、ジュニアスタッフを除いた全等級を降格の対象とすることで、各人の役割に見合った処遇の衡平、合理的な人件費の分配を実現することができるような仕組みへと降格制度の抜本的な改定を行うこととし、本件人事制度変更を実施した。

(3) 新人事制度について

- ・Yは、平成23年10月ごろ、上記人事制度を変更した（以下、この人事制度の変更を「本件人事制度変更」といい、変更後の人事制度を「新人事制度」という）。
- ・職務上の等級の降格の関係では、スタッフからジュニアスタッフについても降格があり得ることを規定するとともに、降格の検討対象についても、〈1〉直近の職能評価が「E」評価である者、〈2〉2年連続で「D」評価である者、〈3〉同一等級に4年以上在籍し、2年連続C評価以下である者として、その範囲を拡大した。
- ・人事管理規程において、降格について、職能評価が別に定める基準に該当する場合は、降格検討対象者となり、降格検討対象者の降格は、事業部長が決定し、人事本部担当執行役が承認する旨定めている。また、職員の等級、評価、報酬に関する運用上の詳細については、別途「職員人事制度ハンドブック」に定めることとされている。

(4) 新人事制度下の人事評価に基づくXの降格・降給

- ・Xは、平成26年8月に実施された平成26年度の年次職能評価（評価対象期間：平成25年6月から平成26年5月まで）においてE評価を受けて降格検討対象となり、その後、平成26年10月1日付けでスタッフからジュニアスタッフに降格された。
- ・Xの給与は、本件降格により、職能給20万円、職種給8000円、首都圏手当3万2000円、調整加給・評価給3万6000円の合計27万6000円となり、同年9月分の業績給は支給されなかった。※降給となる前の原告の月額給与は39万6500円（職能給25万円、職種給2万円、首都圏手当3万4000円、調整加給・評価給9万2500円）であった。
- ・以後、本件訴訟当時まで、Yは、Xに対し、毎月、上記金額の給与を支払い続けており、毎年6月および12月には、賞与として各20万円を支給している。

[2] 争点

本件では、①本件人事制度変更の有効性、②Xの人事評価に関する裁量権濫用の有無、③不法行為の成否が争われた。本稿では、そのうち、争点①および②について検討する。

2 判断

[1] 争点1（本件人事制度変更の有効性）について

(1) 労働者の受ける不利益の程度

- ・本件人事制度変更は、労働条件の不利益変更にあたるものの、降格規定の変更それ自体としては、従前降格が予定されていなかったスタッフについて降格の可能性をあることを定めたにとどまり、一律にスタッフをジュニアスタッフに降格するものではないから、この変更自体によって、スタッフの地位にある者に具体的な不利益を直ちに与えるものではなく、その意味において、労働者の受ける不利益が大きいとまではいえない。

(2) 労働条件変更の必要性

- ・Yにおいては、従前、公認会計士資格を有する者をスタッフとして雇用するのが基本であり、ジュニアスタッフについては、監査部門で公認会計士試験受験中の者を雇用する場合の例外的な位置付けであったことから、スタッフがジュニアスタッフに降格されることは予定されていなかったといえることができる。しかし、その後、監査業務周辺の専門的業務に対応するため、公認会計士資格を持たない者を中途採用するようになり、そのような職員については、専門性や経験を踏まえて入社時の職位や賃金が決定されるものであり、スタッフとして採用されることもあれば、ジュニアスタッフとして採用されることもあり得ることになり、その意味でジュニアスタッフが期間限定の例外的な職位ではなく、中途採用者のうち一定の者はYにおけるキャリアをスタートさせる職位となる場合もあり、そのような者にとっては、期間が限定されているとは限らないことになる。そうすると、このような人事運用を前提としながら従前の制度をそのまま適用すると、スタッフになりさえすれば、職務遂行状況のいかんにかかわらずジュニアスタッフに降格されることがないという意味でスタッフの職位が既得権化し、職員の向上心を低下させ、職員全体の士気の低下を招く可能性もあったことに照らすと、他の職位の者と同様、スタッフについても降格、降給の対象とすることは、従業員の職務遂行能力を維持することにより、人件費を効率的かつ納得感のある形で分配しつつ、従業員に能力開発に向けた動機付けを与えるものとしてYの経営上の必要性に合致するものであり、労働条件変更の必要性が高かったといえることができる。

(3) 変更後の就業規則の内容の相当性

- ・新人事制度においては、詳細な評価項目が定められ、各評価項目について、個別の業務単位での評価と年間を通じた業務遂行に対する評価に分けて行われ、その評価結果を被評価者に還元することとされており、このような手続きを経た人事評価に基づいて、昇格や降格が行われることとなっているから、人事評価の基準や評価結果に基づく昇格、昇給、降格、降給の結果についての平等性が確保され、人事評価の主体、方法および評価の基準、評価の開示等について、人事評価におけるYの裁量の逸脱、濫用を防止する相応の制度的な担保がされているといえることができる。また、職能評価CおよびDの者についてはキャリアカウンセリングの制度が設けられて現状認識の機会が与えられるとともに、職能評価Eの者を含め降格対象者として抽出された者について降給検討会議において検討した上で、実際に降格するか否かを決定するという手順を踏むなど、慎重な手続きが予定されているといえることができるから、変更後の就業規則の内容も合理的であると評価することができる。
- ・賃金の減額幅についてみると、スタッフからジュニアスタッフへ降格となった場合、基本給である職能給において5万円、職種給において2万円が減額され、基本給だけで合計7万円の減額となるが、一方で職種の変更に伴い業務に求められる能力や責任が軽減されることに照らせば、直ちに不合理とまではいえない。なお、Xの降格に伴う降給については、Yにおいて毎月3万6000円を調整加給として支給することにより減額幅を抑える措置が現在まで講じられている。上記の賃金の減額幅を踏まえると、制度としての激変緩和措置ではないものの、従業員の生活に与える影響に配慮した運用がされていることは、制度の合理性を基礎付ける一事情として考慮することができるというべきである。

(4) その他就業規則の変更に係る事情

- ・Yは、平成23年7月、本件人事制度変更について、合計9回、職員に対する説明の機会を設け、降格対象者の範囲拡大についても説明した上、新人事制度の骨子についてイントラネットに掲示した。Yは、同年10月1日に人事評価制度ハンドブックVer.2.0を施行し、平成24年11月16日付けで人事評価規程に降格対象者拡大の根拠規定を整備したことが認められ、上記掲示により、本件人事制度変更について周知がされたものと認められる。

(5) 結論

- ・本件人事制度変更には労契法10条の合理性が認められ、かつ、変更後の新人事制度について周知性も認めることができるから、新人事制度は、Xに対してもその効力を有する。

[2] 争点2 (Xの人事評価に関する裁量権濫用の有無) について

- ・使用者は、雇用契約に基づき、労働者の人事評価一般について裁量権を有すると解されるから、Yの新人事制度下における人事評価の内容についても、Yの合理的な裁量に委ねられる。したがって、Yにおいて、Xに対する人事評価について、評価の対象となる事実の基礎を欠き、または事実の評価が著しく合理性を欠く場合や、不当な動機、目的に基づいて評価をしたなどの裁量権の逸脱、濫用がない限り、当該人事評価およびそれに基づいてされた降格、降給は有効であると解される。
- ・Xは、平成26年度の業務であるH社をクライアントとする業務において、A社の提示したシステムに関する改善内容が財務諸表の適正性の観点から十分なものといえるかどうかについて、チームの上位者であるGと意見が合わず、また、顧客との意見交換会の出席者を制限するかどうかについてチームの上位者であるFと意見が合わなかったことをきっかけとして、上位者であるGやFの人格を非難し、誹謗(ひぼう)中傷する内容のメールを連続して送信したこと、クライアントとの意見交換会に出席しないようにとのGの再三の指示を無視し続け、同打ち合わせに参加しようとしたことが認められる。このようなXの業務遂行における行動や態度、とりわけ、上位者からの再三にわたる指示、指導に対し、自らの見解に固執してこれに従わないばかりか、上位者を誹謗中傷し、侮辱を伴う人格非難を繰り返したことは、専門家として以前に、社会人として明らかに常識を欠いた態度であると評価せざるを得ないものであり、Gらにおいて、Xが顧客に対して不用意な言動をするのではないかと懸念し、不測の事態が生じないよう、相当の注意や労力を費やしたことに加え、Xを業務から外すこととなり、他の従業員に負担が生じたと推認されることなどの諸事情を総合考慮すると、Yが、前記メール送信等がされた期間を評価対象期間とする平成26年度のPPR (Performance Progress Reviewの略。評価対象期間を通じて被評価者が等級に見合う行動を示し、役割を果たしているかどうかを判定するもの) において、プロフェッショナリズムを1と評価し、PPRを最低評価のEとしたことにつき、事実の基礎を欠くまたは事実に対する評価が合理性を欠くなどの事情があるとはいえず、不当な動機、目的による著しく合理性を欠く人事評価ということとはできない。
- ・Xは、平成26年度のPPRがE評価となったことにより、降格検討対象者となり、Yにおける検討の結果、本件降格がされたものであるが、前記認定に係る諸事情、殊にXが他の従業員の人格を非難し、誹謗中傷するなど、社会人としての最低限の常識を欠いた態度に出ていること、I社との会議の議事録作成においても、上位者への期限徒過の事前の連絡を欠いたほか、内容も今後の業務を進めていく上で必要不可欠な事項が抜け落ちているなど、大幅な修正を必要とし、担当から外されたことなどの事情に照らすと、上記E評価および本件降格を決定した判断が合理性を欠くということとはできず、不当な動機、目的に基づくことを基礎付ける事実を認めるに足りる証拠もないから、Yに裁量権の逸脱、濫用があったということとはできない。

3 実務上のポイント

[1] 降格制度導入を伴う新人事制度の有効性について

本件のXは、旧人事制度においてスタッフであったところ、旧人事制度上、スタッフには降格・降給が予定されていなかったが、新人事制度においては、Xも降格・降給となることがあり得ることになり、かつXは現実に降格・降給したことから、Xとの関係で、新人事制度への変更は労働条件の不利益変更該当する。

労働条件の不利益変更の有効性は、労働者の個別同意がない限り、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情で合理性の有無が判断される（労契法9条、10条）。

本件においては、Y社が創業以来はじめての赤字決算となったこと、労働者の公平感を醸成し、生産性を向上させるためにも降格を伴う成果主義人事制度を導入する必要性が高かったこと、不利益の程度も、一般論としては今後降格する可能性が生じるといふこととどまり、また、実際に降格した社員に対しては実質的に不利益緩和措置がとられていたことが、不利益変更の合理性を肯定する大きな要因となったものと解される。

本件のような、一定数の労働者に対して労働条件の不利益変更の可能性（具体的な不利益）を伴う人事制度への改定（成果主義の導入）がなされる局面においては、上記労働条件の不利益変更の各判断要素の強弱が相対的に判断されることになる。すなわち、本件のように、創業以来はじめての赤字決算となったようなケースでは、制度変更の必要性が高いと判断されることが多く、そのようなケースにおいては、黒字決算が続いている企業が攻めの戦略的な人事制度改定を行うような場合に比して、他の要素は相対的に緩和されて判断されるといえる。

そこで、戦略的に降格等も伴う人事制度（成果主義の導入）への改定を実施しようとする場合の一般的な留意点であるが、あくまでも人件費の削減であり人件費の抑制ではないということを中心に主張できるように、人件費の総原資は維持すること（不利益緩和措置を実施することで人件費の総原資は一時的に増加することも考えられる）、および、一定数の労働者が現実に不利益を受ける可能性があるのであれば、その不利益の程度に応じた不利益緩和措置を講じること、従業員に対して、新人事制度導入の必要性およびその内容について説明を尽くし、一人でも多くの労働者から理解を得ておくことがポイントになってくることが多いため、実務上は留意が必要である。

[2] 新人事制度における人事評価の有効性について

本件では、新人事制度下におけるXの人事評価の有効性が問題となっているが、このような人事評価の有効性の判断については、過去の裁判例においても「控訴人らは、成果主義による給与制度を内容とする新給与規定等の適用を受けるものであるところ、このように、労働契約の内容として、成果主義による給与制度が定められている場合には、人事考課とこれに基づく給与査定は、基本的には使用者の裁量に任されているというべきである」（エーシーニールセン・コーポレーション事件 東京高裁 平16.11.16判決 労判909号77ページ）とされており、本裁判例においても従前の裁判例の立場が踏襲されていると解される。

したがって、個々の労働者に対する人事評価が問題となるケースにおいては、基本的には使用者の裁量に属することであって、この裁量を逸脱していることが明らかというような特段の事情がない限りは、使用者の人事評価（判断）が尊重されることになるといえる。

もっとも、使用者としては、個々の労働者の人事評価の有効性が問題となり、訴訟等にまで発展することがあり得ることを想定し、特に、降格・降給となるようなケースにおいては、該当労働者の人事評価について、「誰が、どのような根拠に基づき、どのような検

討をした結果、どのような評価となったのか」ということについてある程度合理的に説明できるように準備しておくことが肝要である。

【著者紹介】

帯刀康一 たてわき こおいち 高井・岡芹法律事務所 弁護士

2004年早稲田大学卒業。2007年東京弁護士会登録。2011年高井・岡芹法律事務所入所。経営法曹会議会員。共著として、『現代型問題社員対策の手引（第5版）—職場の悩ましい問題への対応指針を明示—』（民事法研究会）、『労働裁判における解雇事件判例集 改訂第2版』（労働新聞社）、『実務Q&Aシリーズ 懲戒処分・解雇』（労務行政）、『弁護士が教える いちばんわかりやすい労働判例集』（労務行政）がある。

◆高井・岡芹法律事務所 <http://www.law-pro.jp/>

■ 裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別(5)掲載誌名および通巻番号(6)

(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「○○地裁△△支部」のように続けて記載)

③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判夕:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)