

企業法務セミナー

「ポイント解説！！能力不足・勤怠不良・メンタル不調の社員対応」参考判例

1 降格に関する判例

(1) 人事権行使型

東京地裁H19. 2. 26 武富士事件①

・概要

「報告がない。対応が遅い。」部長から課長に降格。

・争点

職位等の引下げの合理性・相当性を理由付ける事実の有無。

・判断

「給与の減額を伴う降格を是認し得るような事情はなかった」
降格は無効。減額分の賃金請求を認容。

参考：懲戒処分としての降格

東京地裁H19. 2. 26 武富士事件②

・概要

架空人名義の貸付けを見抜けなかった。係長から一般職に降格。

・争点

就業規則に該当する行為の有無。

・判断

該当する行為の存在を認めず、降格は無効。
減額分の賃金請求を認容。

大阪地裁H22. 5. 21 大阪府板金工業組合事件

・概要

育児休業明けの休暇取得が多かったこと、役員会に遅刻や欠席をしたことから、事務局長代理から経理主任に降格。

・争点

職位等の引下げの合理性・相当性を理由付ける事実の有無。

・判断

事務局長代理の能力を備えており、適正を欠いていたとは認め難い。休暇を取得することによって職責を果たすことができなかつたとも認め難い。降格後事務局長代理に就任したものがいない。
人事権の濫用により降格は無効。減額分の手当の支払請求を認容。

名古屋地裁H20. 2. 20 みなと医療生活協同組合事件

・概要

看護師が育児休業中に師長を解任された。

解任時に特段の異議を述べず、その後育児のためにいったん退職し、パート看護師として勤務していたこともあった。

・争点

職位等の引下げの合理性・相当性を理由付ける事実の有無。

・判断

師長解任の承諾あったと認定。

裁量権を逸脱した違法はない。降格は有効。

役職手当、調整給の減額分の請求が認められなかった。

東京高裁H21. 11. 4 東京都自動車整備振興会事件

・概要

公益社団法人の従業員。

不適切な窓口対応の繰り返し。

副課長から係長に降格。

・争点

職位等の引下げの合理性・相当性を理由付ける事実の有無。

・判断

裁量権の逸脱または濫用があるとは認め難く、不当労働行為にも当たらないと判断。

大阪高裁H17. 1. 25 日本レストランシステム事件

・概要

飲食店チェーンのマネージャー。

従業員らが所定の料金を支払わずに賄い食を食べていた件で管理不行届の責任を問われた。

マネージャーから降格。本件は減給を伴う。

・争点

職位等の引下げの合理性・相当性を理由付ける事実の有無。

・判断

管理不行届があった。差額分の賃金請求等が認められなかった。

(2) 降級型

東京地裁H18. 10. 25 マッキンゼーエリクソン事件

・概要

広告代理店の従業員。

「本人の顕在能力と業績が、属する資格（＝給与等級）に期待されるものと比べて著しく劣っていると判断した際には、資格（＝給与等級）と、それに応じて処遇を下げることもあり得ます。」という賃金規程。

職務等級制度上の等級を低下させる降格。

・争点

降級理由の有無。

・判断

「業務部勤務振りは、通常の勤務であり、・・・・降級理由がいずれも認めるに足りる的確な証拠の存在しない本件にあつては・・・・」。

降級理由を認めるに足りる証拠はないとして、降級は無効。

減額分の賃金請求等が認められた。

東京地裁H19. 5. 17 国際観光振興機構事件

・概要

独立行政法人の職員。

年度ごとに行う人事評価を職員の処遇（給与・等級・配置）に反映させる人事制度。

職務等級制度上の等級を低下させる降格。

・争点

人事評価の合理性。

・判断

人事評価が合理性を欠く。

減額分の賃金請求等が認められた。

東京地裁H18. 2. 27 住友スリーエム事件

・概要

文具等の総合メーカーの従業員。

職務等級制度上の等級のどこに格付けされるのが相当かという問題。

・争点

人事評価の合理性。

・判断

人事権を濫用したということはいできない。

賃金の差額分の請求を棄却。

2 休職命令に関する判例

最高裁H10. 4. 9 片山組事件

「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である。」

労働者の他業務での労務提供の申出が前提。

使用者は、労働者の配置や従事可能な業務の存否の検討に係る配慮を尽くしたことを主張立証しない限り、労働者が適法に労務提供したこととなるから、使用者の労務提供の受領拒否には帰責事由があり、休職事由は認められず、労働者の賃金債権は消滅しない。

大阪地裁H11. 10. 4 東海旅客鉄道事件

使用者は労働者の「能力、経験、地位、使用者の規模や業種、その社員の配置や異動の実情、難易等を考慮して、配置替え等により現実に配置可能な業務の有無を検討し、これがある場合には、当該労働者に右配置可能な業務を指示すべきである。そして、当該労働者が復帰後の職務を限定せずに復職の意思を示している場合には、使用者から指示される右配置可能な業務について労務の提供を申し出ているものというべきである」ところ、労働者が「身体障害等によって、従前の業務に対する労務提供を十全にはできなくなった場合に、他の業務においても健常者と同一密度と速度の労務提供を要求すれば労務提供が可能な業務はあり得なくなるのであって、雇用契約における信義則からすれば、使用者はその企業の規模や社員の配置、異動の可能性、職務分担、変更の可能性から能力に応じた職務を分担させる工夫をすべき」

配置可能な業務はないとする使用者の主張を排斥。

大阪地裁H20. 1. 25 キヤノンソフト情報システム事件

「復職当初は開発部門で従前のように就労することが困難であれば、しばらくは負担軽減措置をとるなどの配慮をすることも被告の事業規模からして不可能ではないと解される上、被告の主張によればサポート部門は開発部門より残業時間が少なく作業計画を立てやすいとのことであり、サポート部門に原告を配置することも可能であったはずである。……休職期間満了時まで被告が他部門における原告の就労可能性を具体的に考慮した事情も窺えない。……休職期間満了時に原告からの債務の本旨に従った労務の提供はなかったとの被告の主張は採用できない。」

東京地裁H16. 3. 26 独立行政法人N事件

労働者が「他の軽易な職務であれば従事することができ、当該軽易な職務へ配置転換することが現実的に可能であったり、当初は軽易な業務に就かせれば、程なく従前の職務を通常に行うことができると予測できるといった場合には、復職を認めるのが相当である。」と一般論を示したものの、「他の軽微な職務（折衝、判断といった要素がない単純作業）に配転できる具体的可能性も存しないといわざるを得ない」とし、「原告が当初担当すべき業務量は、従前の半分程度であり、その期間として半年程度を要するというのであるが、……半年後には十分に職務を行えるとの保障もなく、……当初軽易な職務に就かせれば程なく従前の職務を通常に行うことができると予測できる場合とは解されない」から、労働者が「復職を認めるべき状況にまで回復していたということとはできない」として労働者に対する解雇は有効。