

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」

平成31年3月14日

山下江法律事務所
弁護士 笠原 輔

第1 はじめに

第2 能力不足・勤怠不良の社員の降格

1 降格の種類

降格には次の2種類がある。

① 人事権行使型

「昇進」の反対概念で、職位や役職を引き下げるもの

② 降級型

「昇格」、「昇級」の反対概念で、職能資格制度上の資格や職務等級制度上の等級を低下させるもの

労働者から降格処分について争われる場合、人事権行使型の降格か、降級型の降格かによって問題となるポイントが変わってくる。



そのため、

- 降格処分にあたっては、どちらの種類の降格かを意識し明確にするべき。
- 労働契約書、就業規則、賃金規程、人事評価基準等に関する資料、当該労働者の人事評価に関する資料等により、降格の類型、内容、目的等を明確にできるようにしておく。

2 人事権行使型の降格

職位や役職を引き下げるることは、就業規則に根拠規定がなくても、人事権の行使として裁量的判断により可能。



ただし、当然、裁量は無制限ではない。労働者の適正配置の事実に関する資料等を準備しておく。

(1) 職種限定契約を締結している場合

一方的措置として職種のレベルを引き下げるとはできない。
労働契約が職種限定契約であるか否かが争点になる。

↑

ただし、従来の日本型の長期雇用システムの下で、職種限定性が認められるることは少ない。

(2) 職種限定契約ではない場合

権利濫用法理で規制される。

↓

- ① 降格に相当の理由がなく、
- ② 降格の結果として被る労働者の不利益が大きい場合には、
人事権の濫用により降格は無効。

職位等の引き下げの合理性・相当性を理由付ける事実の有無が争点になることが多い。

役職（職位）の引き下げが労働契約上許容される範囲のものであるとしても、使用者が有する裁量権を逸脱し、社会通念上著しく妥当性を欠く場合には、権利濫用として違法・無効。権利濫用の成否は、以下の事項等を総合考慮する。

- ① 業務上の必要性の有無・程度
- ② 労働者の帰責性の有無・程度
- ③ 労働者の不利益の有無・程度
- ④ 不当な動機・目的の有無 等

人事権行使型の降格は、労働者の適正や成績を評価して行われる労働力配置の問題であり、使用者の経営判断に属するため、権利濫用の判断は降級型の降格よりも緩やか。役職（職位）の引き下げ（人事権行使型の降格）によって職能資格も引き下げられる場合（降級型の降格）は、降級型の降格と同様の法的制約がある。

3 降級型の降格

(1) 降級型の降格には根拠が必要

労働者との合意がある場合を除き、原則として、就業規則等労働契約上の明確な根拠がなければできない。

就業規則等労働契約上の降格の根拠の有無やその内容が争点になることがあるため、労働契約上の降格の根拠を明確に定めておく必要がある。

(2) 権利濫用法理

就業規則等労働契約上の降格の根拠があっても、

①資格等の低下の原因となった評価等に相当の理由がなく、

②降格の結果として被る労働者の不利益が大きい場合には、

権利濫用法理に基づき、人事権の濫用により降格は無効。

資格等低下の合理性・相当性を理由付ける事実の有無が争点になることが多い。

第3 メンタル不調の社員に対する休職命令と復職可否の判断

1 休職命令

(1) 休職

「労働者を就労させることができないまたは不適当な事由が生じた場合に、労働関係を存続させつつ労務への従事を免除ないし禁止する措置のこと」

労働協約や就業規則の定めに基づき、

①使用者の一方的意志表示としての休職命令（形成行為）

または

②労使の合意によってなされる。

後日、休職期間満了時＝復職可能性の有無の判定時が問題となる。

↓

休職命令または労使合意のいずれの場合であっても、休職期間と起算日を明確にしておく。

労働者は、休職期間中に回復して就労可能となった場合には復職して労務提供を再開することになるが、回復しないまま休職期間満了となった場合には自然退職または解雇となるのが通常である。

休職制度は解雇猶予の目的を持つ制度といえる。

(2) 受診命令

一般に、健康管理上必要な事項に関する健康管理従事者の指示遵守義務等について合理性のある条項が就業規則（健康管理規程等を含む）に定められている場合、労働者に対する業務命令としての受診命令の発令は可能と考えられている。

↑

しかし、労働者の人格権やプライバシーの侵害となるおそれがあるため、受診命令で労働者に受診を強制することについては慎重に考えるべき。

労働者により提供された労務内容（就業状況等）や日頃の言動等についての直属の上司や周囲の同僚等からの聴取、労働者の業務結果の分析等を踏まえて客観的な調査検討

↓

労働契約の本旨に従った労働義務が尽くされておらず、原因としてメンタルヘルス不調が考えられるといえるかを検討

↓

受診命令を発令

(3) 休職命令

ア 解雇との関係

休職制度は、労働者の福利厚生の観点からの解雇猶予制度

↓

使用者が労働者に休職制度を適用する余地があるのにこれを適用せず、労働者を解雇した場合

↓

解雇権の濫用として違法・無効。

イ 休職事由の主張立証責任

休職期間中は原則無給（賃金債権の消滅）であり、労働者が回復しないまま休職期間満了となった場合、自然退職または解雇

↓

休職命令の要件である休職事由は、使用者に主張立証責任がある。

ウ 休職事由の内容

就業規則に休職命令の要件として、労働者の傷病による一定期間の欠勤事実、労働者の傷病による業務支障、その他休職を命ずるやむを得ない理由があると認めた場合等を定めておく。

エ 休職事由の存否を判断する対象職務

(ア) 職種限定契約がある場合

労働者が労務提供していた従前の担当業務

(イ) 職種限定契約がない場合

労働者から他業務での労務提供の申出がある場合

↓

労働者の能力、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な可能性があると認められる他の業務

(4) 使用者側のポイント

休職事由の存在を主張立証できるようにする。

↓

① 就業規則所定の長期欠勤期間の経過である場合、立証は容易。

② 業務支障等の場合、労働者の提供する労務が十全でないこと（不完全履行）、業務停滞等に起因する業務支障等が発生していることを具体的に立証する。

↓

労働者の身体状態を明らかにする医師（産業医）の診断書・意見書及びこれを裏付ける診療記録等（労働者の受診経過や診察結果を確認できる客観性の高い資料）、労働者の労務状況や業務結果、会社内同僚を含む周囲の者とのチームワークや業務全体への影響等に関する資料を準備する。

休職事由が就業規則所定の長期欠勤期間ではなく業務支障等の場合、休職が解雇猶予の性質を有するため、解雇事由に相当する内容でなければならない。

労働契約に職種限定契約がない場合、従前の担当職務以外の配置・従事可能な職務の存否、実際に就業した場合に想定される業務支障等も検討する。

2 復職可否の判断

復職の要件である「治癒」（＝休職事由の消滅）の成否が争点となる。

(1) 主張立証責任

休職期間満了時までに治癒したことの主張立証責任は労働者にある。

(2) 復職の可否を判断する対象職務

復職の要件である「治癒」とは、

↓

「従前の職務を通常の程度に行うことができる（労働契約上の債務の本旨に従って労務提供することができる）健康状態に服したこと」

ア 職種限定契約のある場合

原則として、限定された従前の職務。

イ 職種限定契約のない場合

労働者の申出がある場合、限定された従前の職務にとどまらず、使用者が現実的に配置可能な業務全般。

(3) 使用者側のポイント

労働契約に職種限定契約がない場合、使用者が当該労働者を配置転換する現実的な可能性のある職務についても、

- ① 当該労働者が実際に就業することは困難であることや、
- ② 当該労働者の就業可能な業務を十分に検討したものの、そのような業務を見出し難かったこと

を主張立証する。

第4 終わりに