

多湖・岩田・田村法律事務所

弁護士・ニューヨーク州弁護士 田村裕一郎 弁護士 染谷裕大

連載 第12回 降格・減給

医療機関において、「事務局長」、「医長」、「看護師長」などの役職にある者が、その役職において求められる業務を果たさない場合や問題行動を起こしてしまった場合、「人事評価の結果としての降格」が行われることがあります。このような場合、降格に連動して賃金も減額となることが多く行われていますが、賃金という労働条件の中核的内容の変更ですので、この点を巡ってトラブルが起きる可能性が高いです。また、労働者の問題行動について、職場秩序維持のために「懲戒処分としての降格」（または減給）が行われることがあります。

今回は、「人事評価の結果としての降格」の種類とこれに伴うリスクなどを説明し¹⁾、降格を行う場合に用いる書式を取り上げます。

1 「人事評価の結果としての降格」について

(1) 種類と就業規則等の根拠の要否

「人事評価の結果としての降格」は、①「役職・職位を引き下げる降格²⁾」、②「職能資格制度上の資格・等級を引き下げる降格³⁾」、③「職務・役割等級制度上の等級などを引き下げる降格⁴⁾」に区別することができます。

これらのいずれの降格についても、実務上、就業規則等に根拠を明記すべきです。

また、降格に伴って賃金減額が行われることがあります。実務上は、賃金減額に関する条項内容に注意すべきです。すなわち、就業規則等において、上記①であれば特定の手当と役職・職位との連動性を、上記②であれば経験等の積み重ねによる職務遂行能力に関する資格・等級も見直しによる引き下げがあり得ること、および資格・等級と給与との連動性を、上記③であれば職務・役割等級と給与との連動性を、それぞれ明記しておくべきです。

- 1) 「懲戒処分としての降格」については、懲戒処分としての厳格な規制を受けることとなります。「懲戒処分としての降格」については、今後、取り上げる予定です。
- 2) 例えば、「看護師長」をその役職から外して「平看護師」とする場合などが挙げられます。
- 3) 例えば、職務遂行能力に応じて等級付けを行う職能資格制度において、特定の労働者の等級を「4級」から「5級」に引き下げる場合などが挙げられます。
- 4) 例えば、業務内容を基準に職務を分類し、給与レンジを設定する職務・役割等級制度において、「医長A職」というグレードを「医長B職」というグレードに引き下げる場合などが挙げられます。

(2) 法的有効性の判断方法

降格およびこれに伴う賃金減額は、前述のような就業規則等の根拠があれば、原則としてこれを行うことができます。

ただし、職種限定または役職限定の合意がある場合については、使用者の人事権に制限があるため、限定された職種または役職以外への降格を一方的に命じることはできません（この場合は、労働者から同意を得る必要があり、同意が得られない場合、解雇を検討します）。

また、降格およびこれに伴う賃金減額が権利濫用にあたる場合には無効と判断されることがあります。権利濫用にあたるか否かについては、実務上、⑦業務上の必要性の有無と①労働者に与える不利益の程度等を考慮して判断されます⁵⁾。

(3) 使用者としての対応策

前述のとおり、いずれの降格についても、権利濫用にあたる場合には降格は違法・無効と判断されます。

降格が無効であれば、使用者は、本来の賃金額との差額分についての支払義務を負うこととなります。それだけにとどまらず、

違法な降格自体が不法行為に該当すると判断され、使用者が損害賠償責任を負う可能性もあります⁶⁾。

また、使用者の恣意的または不明瞭な基準による降格（およびこれに伴う賃金減額）が行われているような状況があるとすると、労働者の離職率を増加させてしまう要因にもなり得ますので、医療機関にとって看過できない問題です。

そこで、これらのリスクを可及的に軽減する観点から、後述の降格に関する合意書を取得することが有益です。

2 降格に関する合意書

本書式（57ページ）は降格に関する合意書の一例です。

(1) 降格に関する合意の有効性を高める方法

降格について労働者と合意をしている場合、マタニティハラスメント問題などの場合を除き、これによって法的有効性は担保されやすいといえます。

もっとも、降格が賃金の減額を伴う場合、重要な労働条件についての不利益変更にあ

5) ある裁判例では、「降格を含む人事権の行使は、基本的に使用者の経営上の裁量判断に属し、社会通念上著しく妥当性を欠き、権利の濫用にあたる認められない限り違法とはならないと解されるが、使用者に委ねられた裁量判断を逸脱しているか否かを判断するにあたっては、使用者側における業務上・組織上の必要性の有無及びその程度、能力・適性の欠如等の労働者側における帰責性の有無及びその程度、労働者の受ける不利益の性質及びその程度、当該企業体における昇進・降格の運用状況等の事情を総合考慮すべきである」と判断されています（東京地判平成9年11月18日）。

6) 前述の裁判例（東京地判平成9年11月18日）では、降格（「婦長」から「平看護婦」への2段階の降格）が違法であると判断され、使用者の不法行為に基づく損害賠償責任（慰謝料30万円）が肯定されています。また、マタニティハラスメントの事案ではありますが、訪問リハビリチームの副主任であった理学療法士が妊娠したことから、使用者が、当該理学療法士を副主任から管理職手当のつかない非管理職としたという事案で、使用者の不法行為に基づく損害賠償責任（慰謝料100万円）が肯定されています（広島高判平成27年11月17日）。