

# 労働判例研究

労働判例研究会

緒方桂子

## ● 128 売上目標不達成を理由とする降格配転の法的効力

日本ガイダント仙台営業所事件

仙台地裁平成一四年一月一四日決定 労働判例八四二号五六頁掲載

近年、日本では、売上等の目標を労使が話し合って決めその達成度に応じた処遇を行う目標管理制度などを中心に、成果主義を指向する人事管理が広がっている。本稿で取り上げる日本ガイダント仙台営業所事件もそういった流れのなかにあると位置づけられよう。

本件は、原告労働者の売上目標不達成という営業成績不振を理由に、給与等級の引き下げを伴った配転（以下、「降格配転」という）が行われた事案である。中心的な論点は、①降格配転命令の法的効力についての判断は、賃金の引き下げである降格を中心に行うべきか、それとも、配転を中心に行うべきかという点、および、②「営業成績不振」という降格配転理由を審査する際の視点をどこにおくべきかという点にある。本判決は、①について、降格を中心に降格配転命令の法的効力を判断すべきとの見解を示しているが、その妥当性については議論の余地がある。他方、②について、本判決は原告労働者の営業成績不振の原因にまで踏み込んだ丁寧かつ慎重な審査を行っており今後類似の事案の際に参考になるであろう。

### ● 事実の概要

本件は、医薬品の製造・販売を業とする債務者（以下、Yという）に雇用されていた労働者である債権者（以下、Xという）が、営業職から営業事務職への配転命令（以下、本件配転命令という）を受け、それに伴って給与等級が引き下げられたところ、本件配転命令が無効である旨を主張して、営業職としての地位にあることの確認

と、本件配転命令を受けた平成一四年三月から本案判決確定に至るまでの賃金差額の支払いの仮処分を求めて申し立てた事案である。

Xは、本件配転命令時点まで、仙台

営業所係長であり、給与等級はPⅢであった。Yは、平成一一年から各営業所単位での売上目標額の設定をすることとし、平成一二年からは、さらに各営業職員ごとの売上目標額をも設定することとした。Xの平成一二年の売上目標達成率は八七・七％、平成一三年は五七・五％であり、同一三年のYの全国営業所における給与等級PⅢ職員一五名中、目標達成率で一四位、売上実績では最下位であった。

Yは、Xの売上実績等が著しく低迷していることに鑑みて、当初、執拗な退職勧奨を行ったが、Xがこれを拒否したため、平成一四年三月、Xを給与等級PⅢの営業職から、給与等級PⅠの仙台営業所事務職に配置転換する旨を命じた。これによって、Xの賃金額は従前のその半程度、一ヶ月あたり三〇万円強の減額となった。

### ● 判旨

一部認容 一部却下

一 本件配転命令の法的性格  
本件配転命令は、Xの職務内容を営業職から営業事務職に変更するという配転の側面を有するとともに、賃金の決定基準である等級についての降格と

いう側面も有している。

配転の側面についてみると、「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、権利の濫用にわたるものでない限り」その効力が否定されるものではない。

他方、給与等級の降格の側面についてみると、「使用者の経営上の裁量判断に属する事項とはいえず、降格の客観的合理性を厳格に問うべきものと解される」。業務内容を変更する配転と給与等級の降格の双方を内包する配転命令の効力を判断するに際しては、「給与等級の降格があつても、諸手当等の関係で結果的に支給される賃金が全体として従前より減少しないかまたは減少幅が微々たる場合と、給与等級の降格によって、基本給等が大幅に減額して支給される賃金が従前の賃金と比較して大きく減少する場合とを同一に取り扱うことは相当ではな」く、「労働者の適性、能力、実績等の労働者の帰責性の有無及びその程度、降格の動機及び目的、使用者側の業務上の必要性の有無及びその程度、降格の運用状況等を総合考慮し、従前の賃金からの減少を相当とする客観的合理性がない限り、当該降格は無効と解すべきである」。

## 二 本件配転命令の客観的合理性

Y各営業所の平成一三年の売上目標額の決定過程についてみると、まず最初にYのアメリカ本社との間でYの平成一三年の総売上目標額の大枠が決定し、その後、総売上目標額は症例数と営業所の配置人数を基準に割り振られている。またX個人の同年の年間売上目標額の決定は、仙台営業所の年間売上目標額を割り振って行われた。しかし、同営業所の年間売上目標額は、仙台営業所の営業職員が二名増員されることを前提に割り振られたものであつて、「仙台営業所の営業職員が当初予定通り同年中に二名若しくは少なくとも一名でも増員になつていた場合には、Xの担当症例数は維持されたまま年間売上目標額が減額になつた可能性があり」、Xの売上目標達成率が「他のPⅢ職員と比較して低迷しているから」といって、これをもって直ちに本件配転命令の根拠とし得るかについては疑問がある。また、「Xと他のPⅢ職員との間の担当病院数や担当地域の広狭等を無視して一症例当たりの売上金額を比較してXの営業成績が劣悪と判断することには疑問がある」。

「以上要するに、Xの営業成績の数值が低迷している原因は、Xの営業能力に起因する部分があるとしても、売

上目標達成率との関係では売上目標の設定自体に問題なしとしない上、売上実績の関係では担当症例数が少ないことや担当病院数の多き及び広大な担当地域も影響しているといわざるを得ず、Xの営業成績をもって従前の賃金と比較して約半分とする本件配転命令の根拠とするには足りないといふべきである」。

## ● 研究

### 一 はじめに

本件は、個人の営業成績の低迷を理由に、営業職から営業事務職への配転が行われ、それに伴つて降格が行われたという事案である。本決定の結論に異論はないが、その判断枠組みには論ずべき問題点があると思われる。以下の三点にまとめることができよう。すなわち、(1)配転命令および降格の法的根拠、(2)配転に伴う降格が行われた場合の判断枠組みの妥当性、(3)降格の原因となつた「営業成績が不振である」という場合の審査基準についてである。本稿では、これらの問題意識に基づいて個々に検討していく。

## 二 降格配転命令の法的根拠

### (1) 本件配転命令の法的根拠

本件では、営業職から営業事務職への配転換が行われている。まず、その法的根拠についてみてみよう。

配転命令権についての裁判所の確立した判断枠組みによれば、①勤務場所、職種を特定する合意がなく、②労働協約または就業規則に、業務上の都合により配転を命じることができ旨の規定があり、かつ、現に配転を行っている等の実情がある場合には、使用者は労働者の個別の合意なしに配転を命じる権限を有しているとす<sup>1)</sup>。

このうち、①についてはXが「営業職」とされた新聞紙上の募集広告に応募したという経緯、採用通知書に「職務Ⅵ事業部営業部」との記載があることから、職種を限定して採用されたと見ることも可能である。そうであれば、本人からの同意なく事務職へ配転することは許されない。しかし、この点について本決定は言及していない。また、本件において仮に職種限定がなかったとしても、Xの主張によれば、Yには配転命令権を根拠づける就業規則上の規定はないのであるから、右②の要件を満たさない。本判決は「労働契約を締結したことの効果として」Yには配転命令権が認められるとして、Yが、このように安易に使用者の配転

命令権を認めることは、これまで積み重ねられてきた判例法理から逸脱するものといわざるをえない。

## (2) 本件降格の法的根拠

次に、給与等級PⅢからPⅠに給与等級が引き下げられた本件降格の法的根拠について検討していくことにする。

職務遂行能力がその資格を決定する職能資格制度の場合、裁判例および学説の通説的な見解によれば、資格や等級を引き下げることが一方的な賃金引き下げの措置であり、労働者との合意や就業規則等に根拠がなければ行えないと解されている。他方、担当する職務を給与額決定の基準とする職務給ないし職務等級制度の場合、職務と給与とが結びついているのであるから、原則的には、本人の同意のもとで職務が変更される場合および同じ職務のなかで職位が変更される場合以外には給与が引き下げられることはない。

そこで、Yの給与体系をみると、就業規則によれば、Yの給与体系は「職務内容、経験、能力、技術および／または特殊な技能や資格、学歴、その他会社が適当と認める要素を考慮して決定される」(一二条)と広範に規定されており、その性格は判断しがたい。しかし、本決定が、Yの給与等級の格

差は職務内容によるものであることを認定している点から考えればYでは職務等級制度に近い給与体系を採用しているのではないかと考えられる。

そうであれば、本件において、Xは営業職から事務職への職務の変更に対して同意をしておらず、また、人事権に基づく「係長」から「主任」へといった職位の変更でもないのであるから、本件降格は法的根拠を欠く。先に述べた配転命令権の法的根拠の問題とともに、裁判所の判断は慎重な検討を欠いていたとして批判されるべきであろう。

## 三 降格配転命令の法的効力についての判断枠組み

ところで、一般に、配転とともに降格が行われる場合、その法的効力の有無を審査する判断枠組みはどのように考えるべきであろうか。配転命令の権利濫用性判断を中心とすべきか、それとも、降格の合理性判断を中心とすべきであろうか。同様の問題は、職制上の地位が下がる降格に伴って降格が行われた場合(降職降格)にも生じる。支店長から主任へ降職されたことに伴って職務等級を五級から四級に引き下げる降格の有効性が問題となった上州屋事件<sup>5)</sup>では、降職の合理性判断を中

心においた判断枠組みがとられている。そして、降職は有効であるとして、その結果としての賃金引き下げも有効とされている。これに対して、本決定は、配転ではなく、降格の合理性判断を中心においた判断枠組みをとるとする。すなわち、本決定は「配転の側面における使用者の人事権の裁量を重視することはできない」として、「客観的合理性がない限り、降格は無効」、そして、降格が無効となった場合には「営業事務職への配転自体も無効となり、本件配転命令全体が無効と解すべき」と述べる。

上州屋事件と本件では、降職と配転という事案の違いはあるが、使用者の広範な裁量権の行使に伴って給与等級上の降格が行われているという点からみた場合には、生じる法的な問題は類似する。しかし、それぞれの事案で裁判所が示した判断枠組みの差は大きい。つまり、上州屋事件の考え方は、上位の職制にあることが適当でなければ降職もやむを得ず、その結果としての賃金引き下げは当然とするのに対して、本決定の考え方は降格が客観的に合理的なものでないかぎり、使用者には配転命令の余地がないことにな

る。思うに、降格配転の判断枠組みを考

える場合には、当該会社がいかなる給与体系を採っていたかが重要なポイントとなる。たとえば、職能資格制度を採っている場合、ある資格は一定の職務遂行能力の到達レベルを表しているのであって、配転に伴う職種の変更が資格を変動させるということは本来予定していない。そのため、職能資格制度のもとで降格配転を行う場合には、職務遂行能力が低下したかどうかという観点からの降格の妥当性と、配転命令の合理性の判断は別個のものとなる。他方、職務給や職務等級制度が導入されている場合、職務と給与とは密接に係っているから、まず労働契約において職務限定の取り決めがなかったかどうかを審査され、そのような取り決めがなかった場合に職種変更も含めた配転の合理性が判断される。そして、その合理性判断の基準には、職種の変更が給与の変動も予定しているという職務等級制度の性質に照らし、配転に伴って労働者の負う不利益性判断のなかに、給与変動の程度も含められるべきである。その審査の結果、職種の変更がやむをえないものと判断される場合には、結果として、変更後の職種に対応させるために給与等級の引き下げが行われることはありえよう。

先述したように、Y会社の給与体系は明確ではないものの、職務等級制度を採っていると考えられる。そうであれば、当該給与体系の性質に照らし、配転命令の合理性判断が、降格配転の法的効力を審査する際を中心となるべきであると考ええる。その際に、Xが受ける給与が従前の約半額となることは、Xに相当な不利益を負わせるものといえるので、Yの側には相当に高度な業務上の必要性が求められることになると考えられる。

実際、ややわかりにくいのが、本決定も、決定が最初に提示した判断枠組みとは異なり、実質的には営業職から営業事務職への配転の合理性を審査しているように思われる。こういった審査のあり方は妥当であろう。しかし、本決定が示した判断枠組みと、実際の審査のあり方との間にずれがあることは指摘しておくなければならない。

#### 四 営業成績不振原因の探求

ところで、本決定において重視しなければならぬのは、本決定が非常に丁寧にXの営業成績不振の原因を審査している点である。本決定は、Xの売上目標達成率が低迷している責任が、Xにあるのか、それともYにあるのかについて、大きく次の二点から検討している。すなわち、第一は、Xに課さ

れた売上目標額が妥当なものであったか、という点からの検討であり、第二は、他の給与等級PⅢの従業員と比較して目標達成率が低かったとしても、それがXの担当病院数や担当地域の広狭等に照らして、劣悪とまで言えるかどうか、という点からの検討である。

売上等の目標を労使が話し合って決め、その達成度に応じた処遇を行う目標管理制度においては、労働者が約束した売上等の目標達成を果たしえなかった場合に、使用者が、当該労働者に不利益な処遇を行うことは十分予想される。そのため、目標の設定自体が妥当であったかどうかという視点は非常に重要である。そうでなければ、労働者が設定目標に同意していたのだから、使用者は当該労働者に自己の経営上の失敗を背負わせてしまうことになりかねない。この点において、本決定は高く評価されるべきである。

また、一般に、達成率や順位が付けられると、いかにも営業成績が劣悪であるという印象を受けやすい。第二の検討点のように、Xの営業成績は本当に劣悪とまでいえるのかというところまで踏み込んだ審査を行い、その構造を明らかにしたことは、今後、同種の事案が問題となった場合の裁判所の審査のあり方として有効な指標となるだろう。

(1) 東亜ペイント事件最判昭六・一・七・一四判時一九八号一四九頁、日産自動車山工場事件最判平元・一二・七判五五四号六頁。

(2) 最近の事案において、人事権の一内容として使用者には当然に配転命令権があると理解しているかのように読めるものもある(プロクター・アンド・ギャンブル・フアー・イースト・インク事件神戸地決平一五・三・一二判八五三三五七頁)。もつともこの事案でも、労働契約に、配転命令を行うことがある旨の記載はあった。

(3) 菅野和夫「労働法(第六版)」(弘文堂、二〇〇三年)四二二頁、降格を予定した就業規則上の規定、労使慣行、労使間の合意もなかったとして降格の有効性が否定された裁判例として、アーク証券(本訴)事件東京地判平成二年二月三日労働七八五号四五頁。従業員資格選考規定および降格等について、職務資格規格および成績数値の低迷が当該規定に照らして営業主任としての資格を維持する基準に達していなかったとして、養成職員への降格を有効とした裁判例として、第一生命相互会社保険事件東京地判平成八年一月八日労働七一四号八九頁(ダイジェスト)がある。

(4) 職務等級制度のもとで、出入り業者から金品を受けたことは管理職として不適格であるとして、施設管理部長から建物およびグラウンド管理アシスタント・マネージャーへの職位の引き上げが人事権の行使として認められた事案としてアメリカン・スクール事件(東京地判平一三・八・三一労働八二〇号六二頁)がある。

(5) 上州屋事件東京地判平成一年一〇月二九日労働七七四号一二頁。  
(6) 降職降格に関して、学説は、まず降職の可否を判断し降職が妥当であればそれに伴う降格も有効と解する、降職を中心に考

える見解(藤内和公、「降格をめぐる法律問題」季労一九四号一〇三頁注(59))と、それとは逆に、降格を中心とする見解(和田肇、「降格」労働判例百選(第七版)七五頁、山川隆一「成果主義人事と減給・降格」土田道夫・山川隆一編『成果主義人事と労働法』(日本労働研究機構、二〇〇三年)一四九頁)がある。後者の見解は、前者の見解に対して、降格を伴わない降格の場合には就業規則等において明確な根拠を要するの、降格による降格の場合にはそれが不要になることのアンバランスを指摘する。

(7) 土田道夫「成果主義人事と労働契約・労働法」土田道夫・山川隆一編『成果主義人事と労働法』(日本労働研究機構、二〇〇三年)三一頁注(11)。

(8) 本決定からは、降格による賃金引き下げの合理性ではなく、Xの営業成績と配転命令の合理性を審査していることが読みとれる。

(9) 過去三回の人事考課の結果がいずれも下位一〇%未満の順位であったことを、就業規則所定の「労働能力が劣り、向上の見込みがないと認めるとき」に当たるとして労働者を解雇した事案につき、当該人事考課が絶対評価であったこと、当該人事考課が相対評価であったこと、当該人事考課から、その順位をもって直ちに労働能力が劣り、向上の見込みがないとまではいえないとした事案として、セガ・エンタープライゼス事件東京地決平成一年一〇月一五日労働七七〇号三四頁。

(おがたけいこ 香川大学助教授)

