Q787. 職務資格制度・職務等級制度における降格のポイントを教えてください。

職能資格制度は、一旦到達した職務遂行能力が引き下がることは本来予定されていませんので、資格や等級を引き下げる降格は、役職を解く降格とは異なり、労働契約上使用者に当然に認められるものではなく、合意により変更する場合以外は、職能資格制度について定めた就業規則等に引き下げがあり得る旨を明記するなどして、特別の労働契約上の根拠を持たせることが必要となります。

一方、資格や等級の引下げとして降格が有効であるからといって、当然に賃金減額が有効となるとは限りません。降格と賃金減額は、同時になされていたとしても、降格は人事権の行使、賃金減額は労働条件の変更という、性質が異なる別の措置となりますので、賃金減額を行う場合には、降格とは別の労働契約上の根拠が必要となります。そのため、降格が有効であっても、賃金減額が無効となるということがあります。

職務等級制度の場合、職務等級の引下げは、職務の変更や職位の変更の結果として当然に生ずるものですので、人事権に基づく降格が有効であれば、職務等級の引下げも当然に有効であるものという考えもあり得ます。しかし、実務上、職務等級の引下げに伴い賃金減額を生ずるものであることから、就業規則には、職務等級の変更だけでなく、職務等級の変更に伴う賃金減額についても規定しておくことをお勧めします。

弁護士法人四谷麴町法律事務所
勤務弁護士作成