

Q889. 降格をするには就業規則上の根拠が必要ですか。

1 懲戒処分としての降格

懲戒処分としての降格をするためには、懲戒処分の該当事由と、懲戒処分の種類として降格があることを就業規則に定めた上で、就業規則を周知させておく必要があります。

2 人事権による役職・職位の降格

人事権による役職・職位の降格は、使用者の裁量的判断により行うことができますので、就業規則上の根拠は不要ですが、相当な理由のない降格は人事権の濫用として無効になる可能性があります。

3 職能資格の引下げ措置としての降格

通常、職能資格制度における資格や等級は、積み重ねによる職務遂行能力の到達レベルを表すものですので、当該認定を引下げるとは本来予定されていません。

職能資格・等級の引き下げをする場合は、当該引き下げに関する規定を就業規則に明記した上で、就業規則を周知させておく必要があります。

4 職務・役割等級制における等級の引下げ（降級）

職務・役割等級制における等級の引下げは、制度の枠組みの中での人事評価の継続と決定権に基づいて行われている限り、原則として使用者の裁量的判断に委ねられていると考えられていますので、当該引下げに関する就業規則上の根拠は不要とされています。もっとも、相当な理由のない引き下げは人事評価権の濫用として無効になる可能性があります。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

勤務弁護士作成