

[第20回] 人事異動(昇進・昇格・降格について)

～一問一答! 現場の悩みにズバリお答えします～

西尾 直子

外山アソシエイツ
社会保険労務士



Q 先般行った人事異動(昇進・昇格・降格)に異議を申し立ててきた職員がいますが、どうすればよいでしょうか。

A 職場における人事は、経営に直結する重要事項であるため、基準・人選・運用等は、原則、使用者の裁量に委ねられています。これを人事権といい、職員の同意は不要です。ただし、いくつかの注意点があります。

「昇進」「昇格」「降格」の違いとともに、使用者にはどの程度の裁量があるのかをみていきましょう。

ご存じのとおり、「昇進」は、管理監督権限における役職(部長・課長等)や、指揮命令系統・職務遂行上の地位(職位)を上位へ位置づけるものです。これらは、通常、基本給とは分離されていることが多く、インセンティブとしての役職手当等を支給します。法律では、男女の性差別、障害者差別、パート労働者・有期労働者差別、不当労働行為等の規制を設けていますが、これらに違反していなければ、使用者の判断が尊重されます。

次に、「昇格」は、職能資格制度における資格や等級区分の上昇を指します。等級は基本給に連動しており、昇格すれば基本給も上昇します。「昇格」の決定についての制度設計や評価も使用者に任されていますが、能力や業績等、決まった評価基準によって判断しなければなりません。

さて、問題が起こりやすい「降格」は少し複雑になります。というのも、「降格」には3つの概念があるからです。

第1は、「昇進」の逆を意味する「降格」です。役職・職位を下げるもので、わかりやすく「降職」とも呼びます。この「降格」についても、裁判では、仮に就業規則等の規定がなくとも人事権によって可能であるといっています。ただし、自主退職を促すことを意図した大幅な引下げ等、合理的な理由なく職員の不利益が大きい場合は権利濫用となります。

第2は、「昇格」の逆の意味の「降格」です。職能資格制度上の資格要件が足りず、資格や等級を下げる場合です。本来、職務遂行能力を指標とする職能資格制度には、能力低下の概念はないため下降はないのですが、その制度において引下げを行うには就業規則等にその旨を規定しておかなければなりません。そして何よりも、職能資格制度上の「降格」は賃金の低下に直結することからも、一方的な引下げは行えないのです。また、人事考課、いわゆ

る査定において、その妥当性が問われます。「査定すべき事項を意図的に除く」「査定期間より前の事実に基づく」「労働組合員を排除する等の不当な動機に基づく」等の取扱いがあれば、権利濫用と解されることがありますので注意しましょう。

なお、第1の人事権による役職の引下げに伴って資格等級も下がる設計であれば、人事制度の内容として規定しておく必要があります。

第3は、懲戒処分としての「降格」です。懲戒処分である以上、就業規則等に「降格」規定があり、規定された懲戒事由に該当した場合に限られます。

ご質問についても、人事権の行使、人事考課が適正である限り、最終的には、職員は異動命令に服さなければなりません。ですが、異動の理由や改善点を説明するなど、納得を得るためのフォローはしておかれた方がよいでしょう。そのためにも、就業規則等に合理的・客観的な基準を明確に規定し、常にその規定に則って行うことが大切です。

これまで、一番気を配ってこられたのは「降格」ではないかと思いますが、近年は、プライベート時間確保のためや責任が重くなることを嫌い、「昇進」を断る職員があるといます。その人事に不当な意図がなく、職員の拒否理由に正当性がないのであれば、昇進命令は有効です。しかし、希望しない職員にあえて発令しても、期待する成果を得られるかは疑問です。能力や実績はもちろん重要ですが、向上心や上昇志向もしっかり見極める等、今後は、「昇進」についても細かな対応が必要となりそうですね。

筆者:西尾直子氏

社会保険労務士(大阪府社会保険労務士会所属)

知的財産管理技能士[二級・管理業務]、生産性賃金管理士(日本生産性本部認定)

法律事務所勤務を経て、外山法律事務所のパートナー事務所を開設。

立命館大学・医療経営講座の修了生(齋藤清一先生に師事)でもあり、医療労務コンサルタント(全国社会保険労務士会連合会認定)として、医療機関からの相談も数多く手掛けている。

ご相談は
こちらに

外山アソシエイツ Toyama Associates
一労働相談・労務監査・M&A・労務DD—
〒530-0047 大阪市北区西天満4-11-22
阪神神明ビル3階 外山法律事務所内
TEL:06-6316-7111 FAX:06-6316-7117
E-mail:nishio@toyama-law-office.jp