

「第241回判例・事例研究会」

日 時	平成29年12月6日
場 所	湊総合法律事務所 第1会議室
報 告 者	弁護士 井上沙織

【判例】

事件の表示	事 件 名 未払賃金請求事件 判 決 東京地方裁判所平成29年5月31日判決 (平成27年(ワ)第23613号)
事案の概要	<p>① Y社(被告。本件当時の商号はA社)は平成13年以来職務給制度を実施していた。この制度の下では10区分のグレードが用いられており、基本給は各グレードに応じたサラリーレンジの中で設定され、グレードに応じた定額のグレード手当が支給される。各グレードには職務要件が想定されており、たとえばグレード5は主任級、6、7は課長級、8は次長級である。なお職務とグレードは当然には連動せず、通常の異動の場合は前部署におけるグレードが異動後もそのまま維持される運用がなされていた。</p> <p>② X(原告)は、平成11年4月の入社時から数理部に勤務しており、平成19年11月当時はグレード7Sに位置付けられていたが、同年12月に内部監査部に異動、グレードが7Sから6Sに引き下げられ(本件降格1)、それに伴いグレード手当も減額された。平成25年11月、Xは抑うつ状態などの診断を受け長期有給欠勤に入ったが、症状が改善したため、翌年1月から短時間リハビリ勤務で復職した。その</p>

	<p>際基本給は1割減額となった(本件賃金減額)。その後、同年9月に人事部付に異動となり、グレードが6Sから5へと引き下げられた(本件降格2。本件降格1と併せて以下「本件降格」)。</p> <p>③ Xは、本件降格や本件賃金減額が無効であるなどとして、降格及び賃金減額前後での賃金差額の支払いなどを求めてY社を提訴した。</p>
<p>判 旨</p>	<p>請求一部認容。</p> <p>本件降格は就業規則等の根拠を欠き、賃金減額につきXの同意も認められず、合理的理由を欠くので、人事権の濫用として無効となる。</p> <p>Xも当初は本件賃金減額に同意したが、リハビリ勤務は遅くとも平成26年5月末までで足りる。「同年8月末までリハビリ勤務を継続し、基本給の1割減額を継続することは、Y社の人事上の裁量権を逸脱した違法な措置」である。</p>