

〈判例研究〉

職務等級制度の下での降格と配転の適法性

ELC 事件・東京地判令和2年12月18日 労働判例1249号（2021年）71頁、
労経速2442号（2021年）3頁

小俣 勝治

一 【事実】

1 Y（被告）の人事制度

Yの正社員就業規則によれば、「従業員は、原則として職務等級制度の適用を受ける。」（34条）Yは、「従業員に対し、職務の変更、配置転換、転勤、勤務場所の変更及び他の職場への応援を命ずることがある。」（35条1項）「職務の変更、配置転換、転勤または勤務場所の変更に伴い、職務等級制度に基づく職務等級に変更があった場合は、職務等級制度規程に従い賃金額の変更を行うことがある。」（35条2項）

また、Yの職務等級制度規程によれば、職務等級制度とは、Y内での職務を職務価値に応じて等級（グレード）に分類し、各職務に期待される役割を基準として職務等級を定め、それによって人事処遇を行う制度をいう。（2条）Yは、評価制度に基づく評価の成績及び従業員の適性を考慮し、又は業務上の都合により、従業員に対し新たな職務を与えることがある。（8条1項）これに基づいての職務変更は、同グループ内での上下の職務等級又は異なるグループの同レベルの職務等級若しくは上下の職務等級に変更されることがある。下位の職務等級への変更は、①当該従業員の従事する職務内容が職務等級の基準に合致しなくなった場合、②組織運営上若しくは業務上のやむを得ない理由により職務が変更となった場合、③長期休職後、復職した

際に職務が変更になった場合、④又は人事考課における業績評価及びコンピテンシー評価の成績が標準に達しなかった場合等（8条2項）である。

2 X（原告）の入社頃及び平成27年の人事評価までの経緯

Xは平成22年5月Yの製品企画開発部のマネジメントグループのマネージャー（等級はM2）として採用され、勤務を開始した。職務記述書には、マネージャーとして製品企画開発をサポートすることが主な職責とされていたが、Xの職種をそれに限定するとの記載はなかった。

P1（Yの常務取締役・エスティローダーのブランド部）は自己の指揮命令下になかったXに対し製品企画開発の情報提供を求めたが、Xは上司に相談して指揮命令系統に沿わない情報提供は不適切として提供を拒否した。平成26年10月21日には、NY本社の製品企画開発部門のトップP5とAPAC（ニューヨーク本社の本部の下にあるアジア太平洋地域を統括する組織＝Asia Pacific）のトップP4と面談した際、香港に拠点を移すが、Xにも製品開発部門の役割を置く旨伝えられた。平成26年11月10日にはAPACのイノベーションチームのトップP2はXにYへの貢献についての感銘を伝えた。平成27年9月24日にはP2,P3はXの同年度の人事評価がM評価（個人の業績達成度が62.5パーセントないし94パーセント）であったことを伝えている。

3 本件降格及び本件配転①に至る頃の経緯

Yの製品企画開発の拠点を香港、中国およびソウルに集約し、日本の拠点を平成28年6月末に廃止して中国に集約する決定がなされこれに伴い、Xの所属する部署及び役職が廃止されることになった。平成28年3月17日YはXについて、本件退職勧奨①を行うもXは拒否した。そこで、行き場のないXを（平成26年1月設置の）ETCBチームのアシスタントマネージャー（製品開発の経験を活かす職場）への異動を指示した。（平成28年4月15日）

平成28年4月、香港拠点でスキンケア製品に関する製品企画開発部門のアシスタントマネージャーの募集があったが、Xは中国語に精通した人が欲しいということから応募しても無駄と伝えられ応募しなかった。

平成28年7月1日、上記の組織変更が実施され、これに併せてXをETCBチーム（社外に存在する製品開発に利用可能な新技術を社内紹介する業務を行う部署）のアシスタントマネージャー（M1）に降格（本件降格）した。

平成28年度の賞与の支払いに当たり、Yは同年度の人事評価が、業績達成度が70パーセントでM評価であることを知り、同年9月29日、P12に尋ねる。これに対して同月30日、3つの業績目標のうち2つがM評価、自己開発目標もM評価であったためであり、人事評価の結果はリージョン（地方）とグローバルレベルでレビュー（再検討）され合意されており、苦情を聞いてびっくりした。

平成28年9月末、ETCBチームのディレクターが退職し、2人の従業員も一人は他部門へ異動、1人は退職した結果、Xが唯一の従業員となり、直属のエクスターナル・テクノロジーのアシスタントマネージャーとなる。

APACは、ETCB/R & チームを解体、日本で最高の商品提供を行う触媒としての役割を

担うことに注力したJIH（ジャパン・イノベーション・ハブ）に組織変更することとした。これに伴いETCB業務が廃止される。ETCBチーム内のサイエンス・コミュニケーション部門はJIHの一部門となる。平成29年4月30日、上記の組織変更に伴い、本件退職勧奨②を実施——Xはこれを拒否した。

4 本件配転①後の経緯

メール室にはX以外に5人の従業員（70歳のリーダー格の正社員、障害者の従業員4人）がいた。平成29年5月10日、YはXにメール室への異動を命じた（本件配転①）。Xの所属する労働組合との団体交渉（同月30日）では、Yの担当者の説明によれば、担当者の空きがあった役職への応募は可能であるが、Xの当時の賃金水準（M3の従業員の賃金とも重なる水準）に見合うものではないのに対し、メール室の役職はこの水準を確保できるとされた。平成29年6月2日、（A病院による）機械的蕁麻疹及び花粉症と診断された。平成29年6月16日—本件配転①が実施された。平成29年7月4日のYの産業医との面談で自殺念慮が告白された。平成29年10月にYはXに薬事部の業務に従事するよう提案しXは3か月ほど従事（事務作業）したが、その後は段ボールが多いとして断った。平成31年4月27日には、XはB病院でうつ病と診断とされる。

令和2年2月からYは、Xの職務内容の変更を検討して、翻訳業務に従事させ、同年9月1日正式に同業務に従事するよう命じた。

5 Xの人事考課及び賃金・賞与の推移

Xの業績達成度に関しては、平成26年度は102%としてS評価（月額固定級の3か月分）であったが、その後平成27年度（94%）、平成28年度（70%）、そして平成29年度（75%）となり全てM評価（月額固定級の2か月分）となった。それに応じて、Xの賞与額は、平

成26年度（304万）、平成27年度（278万）、平成28年度（249万）、そして平成29年度（178万）にまで減少している。

これに対し、Xの賃金額は平成28年6月まで月90万円（基本給90万円）であったし、さらに本件降格（平成28年7月）以降も平成30年6月までは月89万0400円（基本給66万8000円・裁量手当22万2400円）となりさほどの影響を受けていないのみならず、本件配転②後の平成30年7月からは月102万3000円へと昇給している。

6 争点

- 1) マネジメントグループM2である地位の確認請求－本件降格の効力（請求1）
- 2) メール室で勤務する雇用契約上の義務の不存在確認請求（請求2）
（本件配転①の効力）
- 3) 賞与の差額の支払請求（請求3）
- 4) 不法行為による損害賠償請求（請求4）
本稿では、1)と2)を主に取り扱う。

二【判旨】

1 本件降格の効力について

(1) XとYとの間の職種限定合意の有無

「Yでは、①就業規則により、Yが職務の変更や配置転換を命ずることがあり、従業員が正当な理由なくこれを拒むことができないこと、また、職務等級制度の下、職務の変更に伴い職務等級の変更がありうること、特に、組織運営上または業務上のやむを得ない理由により職務が変更となる場合には下位の等級への変更があることが明記されている。そして、…、②Yが製品企画開発の人材を募集し、これに対し製品企画開発の経験や能力を有するXが応募をしたらとって、XとYの間で成立した雇用契約について職種限定合意が成立するとはいえないし、③Xが指摘する職務記述書の記載についても、職

種を限定する旨の記載はなく、同記載はXが採用された際に当面従事する業務の内容及びその職責について記載したものにすぎないと理解するのが相当である。」

(2) 本件降格がYの使用者としての人事権を濫用したものといえるか

①本件降格に業務上の必要性があったか

「APACのスキンケア製品の製品企画開発の拠点の集約に伴い、日本の拠点を廃止」することになり、X所属の部署及び役職も廃止されることになった。Xが本件退職勧奨①を拒否したので、Xの製品企画開発の経験を活かすことができるETCBのチームのアシスタントマネージャーへ異動させることにした。同役職に相当する等級がM1であったので、異動に伴いM2からM1へと降格された。

「本件降格は、NY本社以下の組織変更に伴い、ETCBチームのアシスタントマネージャーへ異動することに伴うものであり、業務上の必要性があったといえることは明らかである。」

②本件降格はXを排除するという不当な動機又は目的により行われたか（否定）

③本件降格によりXのキャリア形成や賃金の点で不利益があったか

「XとYの雇用契約においてキャリア形成に対する期待が法的利益として保護されるものとされていたと認めるべき事情は見出しがたい。また…この異動に当たっては、Xの製品企画開発の経験を活かすことができる役職であることが一定程度考慮されていた。そうすると、本件降格によりXのキャリア形成に重大な影響が生じたとはまでは認め難い。」

また「Xの賃金については、本件降格の経緯を踏まえて、本件降格後も本件降格前と遜色ない額の給与が毎月支払われており、賞与については、管理職については、半分について会社の業績達成度、残り半分について個人の業績達成度に基づき算定した額に、さらに

グローバル全体の業績を勘案して算定されるのに対し、非管理職では、個人の業績達成度のみを考慮して算定されるというように、算定方法が大きく異なり、一概に比較することはできないが、計算上は、個人の業績達成度がよければ、所属部門業績達成度やグローバル全体の業績によっては、管理職の賞与より非管理職の賞与が上回ることも考え得る。そうすると、本件降格により賃金の点でXに大きな不利益が生じたとは認め難い。」

「以上に検討したところを併せ考えれば、本件降格は、組織変更という業務上の必要性に基づくものであり、不当な動機又は目的に基づくものではなく、Xに生じた不利益も大きなものではないから、Yの使用権としての人事権を濫用したものとは到底いえない。」

2 本件配転①の効力

(1) 本件配転①の業務上の必要性

XがETCBチームのアシスタントマネージャーに異動（降格）になった後同チームにはXのみが残る事態となり、APACはETCB/R&Dチームを解体して、JIHへ組織変更し、ETCBの業務を廃止、それに伴いXの役職も廃止することとした。Yは退職勧奨②を行ったがXがこれを拒否した。Xは、製品企画開発に関する業務に従事し、賃金水準もM2以上の役職を希望しているが、「その当時、担当者に空きがあった役職の中には給与水準、専門性、経験等の点でXの希望に見合うものはなかった。そのため、Yは、Xの賃金水準を確保でき、専門性や経験等の点で業務の遂行に支障が生じることがない本件配転①を行ったものと認められる。」

「本件配転①が組織変更に伴うものであることは以上の通りであり、また、賃金水準を含めたXの希望に照らせば、本件配転①の当時、その希望に見合う役職が他になかったのも上記のとおりであり、この点をもって本件

配転①の業務上の必要性を否定することはできない。」

(2) キャリア形成や賃金の点での不利益

「Xのキャリア形成に対する期待が法的利益として保護されるべき事情があったとは認められないのは上記の通り」であり、賃金は変動していない。アレルギーの発症は認められるがそれが段ボールによるアレルギーであることを裏付ける的確な証拠もない。うつ病の診断はあるが、その原因は本件証拠上明らかではない。したがって、「本件配転①によりXに重大な不利益が生じたとはいえない。」

(3) Xの排除目的の有無

本件配転①が二度の退職勧奨拒否に対するXの排除目的であるか、あるいはP1のXへの悪感情が原因かなどの主張があるが、それを認めるべき証拠はない。Xの人事処遇や組織変更などに対するP1の影響については、「製品企画開発部門の指揮命令系統下でない日本法人の役員にすぎないP1が影響を及ぼしたと認めるべき証拠がない。」

そうすると、「本件配転①は、組織変更という業務上の必要性に基づくものであり、不当な動機又は目的に基づくものではなく、Xに生じた不利益も大きなものではないから、Yの配転命令権を濫用したものとは到底いえない。」

三 【研究】

1 本件事案の特徴

わが国では成果主義の影響下でも賃金制度は職能給から欧米的な職務給⁽¹⁾への移行とは必ずしもならず、いわばその中間形態の「職務等級」制度又は「役割給」制度の導入が増えているといわれる。それは特に総合職層では職務評価が困難であるため、職務（職責の内容や重さ）またはその仕事上の役割の重要

度に着目して、ランク付け（等級区分）するものである。⁽²⁾

本件のY社でも職務等級制度がとられている（就業規則34条）一方で、配置転換等の人事異動（同規則35条1項）を命ずる権利及びそれに伴って職務等級が変更されるならば規程に基づき賃金額の変更を行う権限が定められている（同上3項）。したがって使用者には（労働者にとって重要な労働条件である）勤務内容及び勤務地の変更すなわち（伝統的な）配転命令権があり、それに伴い（労働者にとってより重要な労働条件である）賃金の変更権が認められることになる。職務等級の見直しは、当該労働者が所属するグループ内での上下の変更の場合と別のグループの同一のレベルの等級ないし上下の等級への変更の場合があり、本件では異なるグループの一段下の等級への変更（具体的には、採用時からのマネジメントグループのマネージャー[M2]からプロフェッショナルグループのアシスタントマネージャー[M1]へ）となっている。具体的な職務の内容によって賃金額が変更される点で、従来のように配転によっても賃金レベルは変更しないものとは異なる。

本件では元々は会社側の組織変更（関係部署の日本から香港への移転）によって日本支社のYには元来Xが就いていた職務がなくなったことに端を発して、ある程度従来の職務に配慮した配転の結果としての降格（本件降格）がなされ、その後更なる組織変更により従来の職務とは全く異なるコピー室への異動（本件配転①）がなされた。そこではしかし、基本給面ではさほどの変化がなかったという点で、日本型雇用慣行も維持されている。同じく、組織変更すなわち経営上の理由による解雇は難しいという整理解雇法理を背景にしつつも、職務給的な視点では配転の範囲は限られてくると思われるのに反し、現行の賃金を維持するためとして、従来職務とはかけ離れた職場への異動がなされている。た

だ、本件提訴後に、翻訳室への異動によってXは昇給しており、目に見える形での不利益は人事考課（低査定）による賞与の減額部分のみが残存している。判決はおおよそそのような視点で判断しているように見える。他方では、しかし2回の組織変更を理由とする退職勧奨とその後の配転や降格、それに引き続く低査定が繰り返されてきた点を考慮すると、Xはきわめて不確実な状況に置かれていたことも想像に難くない。

2 職種限定合意の否定と本件配転①

判旨は、本件において当事者間において職種限定合意の有無を判断し、それが無い場合として本件配転①及び本件降格が権利濫用になるかという枠組みで判断している。

職種限定合意の否認は、①就業規則における配転条項により使用者の権限の存在、②募集対象職務への応募による契約成立からは職種限定合意を導くことはできないこと及び、③職務記述書の記載は「当面従事する」業務の内容及びその職責でありこれに職種を限定する意味ではないことが理由となっている。

最近では、職種限定合意は否定しつつも「専門職労働者のキャリア形成の期待を考慮する」⁽³⁾事例も出ている。すなわち、権利濫用の労働者側の著しい不利益の判断において労働者側のその職務従事の継続に対する期待を合理的として法的保護に値する、したがって使用者側においてその期待に対しては相応の配慮が求められ、それに反する配転は「著しい不利益」として無効、とするものである。⁽⁴⁾そこでは、「業務上の必要性が高くないこと」と（国家資格などを有する）「労働者のキャリア形成の利益の喪失」とのバランスが考慮されていると評される。⁽⁵⁾本件でも、従来のキャリア形成からするとコピー室への配転はこのようにみられなくもない。ただ、Xの当該職種でのキャリア形成への期待はあるとしても、組織変更により当該業務の喪失による

余剰人員状態（Yの主張に従えばであるが）にある中、対価としての賃金額に変動を来たさないポストとしてコピー室があったということであれば、解雇回避措置の手段として正当性も承認され、必ずしも上記判例と類似するとは言いきれない。

3 本件降格（M2からM1へ）の有効性

YとしてはXの担当してきた役職（職務）が消滅したためできる限りそれに関係する役職を選定してその職務への担当の変更【配置転換】を行ったが、その際当該の役職に対応する資格【M1】は従前のそれ【M2】より低いので降格とならざるを得なかった。しかもYにおける等級区分ではマネジメント・グループとプロフェッショナル・グループに大別され前者は管理職、後者は一般職に相当するものとなっており、Xは従来マネジメント・グループに所属していたが、新たな役職ではプロフェッショナル・グループに所属することになり、その差異は基本給よりも賞与の算定方法・基準の変更による賞与額の減額を招くことにあった。

人事権の濫用の判断の要素としては、役職・職位の引き下げによる降格が①使用者側における業務上・組織上の必要性によるか、②能力・適性の欠如などの労働者側の帰責によるかの区分と共に、③労働者の受ける不利益の性質・程度が重要である。⁽⁶⁾

判例では、降格・降給には「役職・職位の引き下げによるもの」と「資格・等級の引き下げによるもの」の区別があり、前者は人事権に基づく使用者の裁量により行えるとされ⁽⁷⁾、後者は労働者の個別の同意または就業規則の定めを必要とされる。⁽⁸⁾本件においてもXの人事考課が本件配転①に至る時期では非常に低いことから、降格理由を④の「人事考課における業績評価及びコンピタンス評価の成績が標準に達しなかった場合」とすることも可能かと思われるが、Yはあくまで

も降格理由②の「組織運営上若しくは業務上のやむを得ない理由」による職務変更の事例としている。そうすると、分類としては「役職・職位の引き下げによる降格」になるであろう。

わが国の従前の【職能資格】制度の下では職務等級上の資格・等級と「現実に行っている職務内容」（担当職務）との関連が希薄ないし皆無であったため、判例は職務内容の変更＝配転の有効性と賃金減額の有効性を区別して判断してきたといわれる。⁽⁹⁾ところが、職務等級制度の下では職務内容に応じたランク付け（資格・等級）がなされ、そしてそれに依じて賃金（の幅）が決められる結果として、職務内容の変更が賃金額の増減に結びつくことになった。このような事案を扱ったのが、L産業事件⁽¹⁰⁾である。そこでは、配転に関する最高裁の東亜ペイント事件判決⁽¹¹⁾の判断枠組を利用して賃金減額の問題を切り離すことなくこれを含めて職務内容の変更（配転）の有効性の問題一つとして判断している。賃金減額の問題は配転の有効性判断の要素の一つである労働者の被る不利益の中で考慮されればよいとされたのである。Xの不利益は年間収入との対比で4.5%から5.9%の減収であるが、職務内容・職責の変動を考慮に入れば通常甘受すべき程度を「著しく超えている」とはいえないとされたのである。⁽¹²⁾

本件でも「本件降格は、組織変更という業務上の必要性に基づくものであり、不当な動機又は目的に基づくものではなく、Xに生じた不利益も大きなものではないから、Yの使用人としての人事権を濫用したものは到底いえない。」とされているところから、本判決もL産業事件と同様、東亜ペイント事件最高裁判決の配転法理によって判断している。確かに、Xの不利益は月例給与では90万円（基本給90万円）から89万400円（基本給66万8000円＋裁量手当22万2400円）と1万円

弱である。ただ、結果的にみると賞与の算定方法が異なる（管理職は半分が会社業績達成度・半分が個人業績達成度に基づいて算定なのに対し、非管理職になると個人の業績達成度のみにより算定）結果が大きく反映して、しかも個人の業績評価が従来S評価（月額固定費の3か月分）であったものが平成27年度から連続してM（評価（月額固定費の2か月分）と低評価になったため、かなりの減少を見ている。すなわち、S評価であった平成26年度は304万円、それ以降3年連続M評価となりしかも降格により管理職でなくなった後の平成29年度は178万円となっている。

しかしより大きな問題なのは、業務上の必要性である。東亜ペイント事件最高裁判決が対象とした配転は「賃金が維持されることを前提にした配転命令」であったのであり、それなるがゆえに、業務上の必要性は肯定されやすく、すなわち、緩く判断されていた。これに対しは、賃金減額（ただし、本件では人事考課に基づく賞与の減額ではあるが）を伴う降給・降格（管理職グループから非管理職グループへの）については、逆に「業務上の必要性」はより厳しく判断されるべきではないか、との批判がなされる。⁽¹³⁾ そういった視点から、職務等級制度の下でも労働者本人に帰責事由のない職務変更では、賃金減額を伴わないグレードの範囲内にとどめるべきである、との主張がある。⁽¹⁴⁾

この最後の見解は、使用者の人事権に基づき労働者の配置を決定する権限（配転命令権）を容認する一方、労働者は自身の職務内容を決定する権限を有しない状況では、たとえ少額といえども、労働者に帰責事由がないにもかかわらず賃金減額を認めるのは、「労使対等原則」（労基法2条1項、労契法3条1項）に反する、としている。⁽¹⁵⁾ 学説にはこの労使対等決定の原則・法理念に基づいて、人事考課及びそれに基づく降格・降給自体を人事権に基づくとする従来の見解に対し疑問

を呈示して、特に人事考課について使用者の裁量権の行使ではなく、労働契約の信義則上の付随義務として「衡平・公正かつ適正に評価すること」が使用者に課されているとの見解がある。⁽¹⁶⁾

4 まとめに代えて

わが国の伝統的な労使関係（長期雇用）においては雇用保障があるのに対応して横の異動としての配転については非常に広範な自由が認められ、裁量権の行使が濫用と認められない限り自由とされてきた。それでも、職位の引き下げによる降格にせよ、資格・等級の引き下げによる降格にせよ、「労働者の不利益に見合うだけの低評価を裏付ける事実の立証が必要になる」、すなわち、「労働者の不利益と降格する業務上の必要性との均衡」が考慮されねばならないだろう。⁽¹⁷⁾ 本件では、本件降格によって賃金はほとんど変わらず賞与算定方式のみが労働者に不利益に連動しやすいものであった。判決はこれを特別の不利益とは見ず、全体として不利益の小さい事案であるとの理解のもとに、しかも業務上の必要性が会社の組織変更に由来することに何らの配慮もせずに判断している。また、本件配転①について、降格ではなく賃金も変わらない点を重視し、職業上の経験など全く関係のないあまり働き甲斐のない部署での就労にさほどの不利益性を認めていない。他方で、ほぼ余剰人員化しているXの解雇回避努力義務の履行としてみればむしろ正当化しうる措置ともいえる。だが、その余剰人員化した原因はまさに企業側の組織変更決定（当該職務を嘱望されて入社して数年後）に由来することにやはり何ら顧慮していない。その意味では、労働者の不利益を軽視しつつ他方で使用者の業務上の必要性の中身を考慮しない判決といってよい。

なお法理構成として、労使対等の原則とは意味するところが類似するが若干異なる概念

として、ドイツではSynallagma（双務契約）という概念が利用される。それは、契約を成り立たしめている重要な要素たる双方の給付は当事者の一方的には変更できないというような意味を持つ。⁽¹⁸⁾（賞与を含めて）賃金額の増減は労働者側からは最も重要な権利の変更であると同時に使用者側の義務である給付義務内容の変更でもある。とりわけ、職務等級制度における降格や降格配転について、人事の事象の連動面のみをとらえて、従来の配転法理によって判断することになると、（本件のように）その担当職務の変更（配転）又は（本件でもその可能性はあった）人事考課⁽¹⁹⁾を通じて、当該等級（号俸）及びそれに帰属する賃金額（使用者の義務内容）の変更をも一方的になしうることを前提とする法律構成にならざるを得ない（権利濫用法理）。他面では、使用者は業務上の必要性や人事考課に基づいた降格（ないし降格配転）を通じて自己の給付義務内容を一方的に変更（削減）できることにもなる。そこまでは横の異動を前提としていた従来の配転法理においてはいかに雇用保障を背景としても想定されていなかったのではないか。そのような相手側の権利（対価的給付の価値）に重大な影響を与える使用者の一方的行為（またはその準備行為）がなお広範な裁量権の行使とされることについては疑問が生ずる。この自らの義務内容の確定に伴い相手方への配慮すなわち信義則上の誠実・配慮の義務（適正評価義務など）を負うとする考え方⁽²⁰⁾が生ずるのは当然であろう。

注

(1) 小宮文人「人事権に基づく降格（級）・降給に関する判例を検討する」浅野高宏・北岡大輔編・小宮文人先生記念論文集『労働契約論の再構成』法律文化社（2019年）3頁以下、石井保雄「成果主義賃金制度を背景とした降格の法的理解に関する覚書」、新井田秀樹他編『現代雇用社会にお

ける自由と平等 山田省三先生古稀記念』（信山社、2019年3月）199頁以下212～213頁、土田道夫「職務給・職務等級制度をめぐる法律問題」山口浩一郎他編『経営と労働法務の理論と実務 安西愈先生古稀記念論文集』（中央経済社・2009年9月）175頁以下176頁

(2) 水町勇一朗・安藤運輸事件高裁判決批評、ジュリスト1556号（2021年4月）5頁

(3) 例えば、安藤運輸事件・名古屋高判・令和3年1月20日労働判例1240号5頁、労経速2457号3頁、エルメスジャポン事件・東京地判平22・2・28労働判例1003号84頁、学校法人原田学園事件・岡山地判平29・3・28労働判1163号5頁、独立行政法人岡山市立総合医療センター（抗告）事件・広島高岡山支決平31・1・10労働判1201号5頁

(4) 石田眞・安藤運輸事件高裁判決批評、労旬1989号（2021年8月）29頁以下34頁

(5) 君和田伸仁「降格・降給」岩村正彦・中山慈夫・宮里邦雄編『実務に効く 労働判例精選（第2版）』77頁以下83頁

(6) アメリカンスクール事件・東京地判平成13・8・31労働判820号62頁、ブランドダイアログ事件・東京地判平成24・8・28労働判1060号63頁

(7) アーク証券（本訴）事件・東京地判平成1・1・31労働判785号45頁等。学説でも、「資格引き下げとしての降格は、職能資格と結びついた基本給（職能給）を引き下げる措置であり、契約内容の変更を意味するので、一方的降格命令は許されず、労働者の同意または就業規則上の根拠規定が必要」と説明される（土田・前掲（注1）論文193頁）。判例について石井・前掲（注1）覚書207頁

(8) 最二小判昭61・7・14裁判集民148号281頁、労働判例477号6頁

(9) 君和田・前掲（注5）解説85頁

(10) L産業事件・東京地判平成27・10・30労働判1132号20頁

(11) 最二小判昭61・7・14裁判集民148号281頁、労働判例477号6頁

(12) 職務変更部分と賃金引き下げ部分を切り離す見方は職務と賃金を結びつける職務等級制度の制度趣旨と衝突するのであって、賃金減額部分の客観的合理性を厳格に問う見方は組織の柔軟性を過度に損なうと批判して、L産業事件判決については、「職務変更と賃金減額の効力を一体として把握し、使用者の裁量権を出発点とした本判決は適切であ

- る」とする見解がある。石田信平・L産業事件批判、平成27年度重判（有斐閣）226頁以下、227頁
- (13) 石田・前掲（注12）解説同所、小宮・前掲（注1）論文18頁
 - (14) 君和田前掲（注5）解説84頁
 - (15) 君和田・前掲（注5）解説85頁
 - (16) 毛塚勝利「賃金制度の変化と労働法学の課題」労働89号（1997）18-22頁、石井・前掲（注1）覚書219頁
 - (17) 小宮・前掲（注1）論文15頁
 - (18) Däubler-Deinert-Walser, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, Kommentar zu den §§ 305 bis 310 BGB, 5.Auflage2021, § 308 Nr.32ff., Burkhard Boemke, Schuldvertrag und Arbeitsverhältnis, Beck 1999, S.262ff.
 - (19) 本判決でも、Xが組織変更によって余剰人員化した時期から人事考課がS評価からM評価となっていること（恣意的性格）は重視せず、評価基準の抽象性を理由として評価者に広範囲な裁量性を容認している。
 - (20) 石井・前掲（注1）覚書213頁、219頁。そのような考え方を先取りするものとして、毛塚・前掲（注16）論文同所。他方、伝統的見解はこれを否定する。柳谷孝安「人事考課の裁量性と公正さをめぐる法理論」日本労働研究雑誌617号（2011年12月）33頁以下、36頁、土田道夫「成果主義人事と人事考課・査定」土田・山川編著『成果主義人事と労働法』（日本労働研究機構、2003）83～89頁