

相談室 Q&A

人事管理関係

Q ノルマが達成できないことによる降格でうつ病になった社員に対して、会社は何らかの責任を負うか

当社の営業部門は、毎月の販売ノルマがあり、達成の可否に応じてすぐに昇格・降格させる仕組みとしています。ところが、ある社員が数カ月間ノルマを達成できずに降格となり、同僚や後輩との処遇に差がついてしまいました。その後、当該社員はうつ病に罹患し、現在は1カ月ほど休職している状態です。上司や人事部としては、能力不足によるノルマ未達成で降格としたので問題はないと考えていますが、パワーハラスメントとされ、配慮が足りないと判断されるのでしょうか。

(広島県 K社)

A 降格自体の有効性に関して、就業規則または労働契約に降格の基準や根拠を明確に定めておくことが必要である。また、精神障害の認定基準に照らして、ノルマによる降格以外に、複数の心理的負荷となる出来事が生じていた場合には、労働災害と認定されるおそれがあるほか、安全配慮義務違反に基づく賠償責任を問われることがある

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1.降格について

人事労務管理において、「降格」という言葉の意味は一定ではなく、企業ごとに異なる意味を持つことがあります。

降格には、大きく分けて、①職制上の役職・地位を下げる意味と、②職務遂行上の資格・等級などを下げる意味があります。いずれの場合においても、役職手当や賃金の減額につながる人が多いといえるでしょう。

上記①の場合は、課長が課長補佐に格下げになるケースや、異動により支店長などの役職から外れるケースなどが挙げられます。一方、②については、人事考課で評価が低い場合などに等級を下げて、それに伴い賃金も減額するケースが挙げられます。

これらの降格について、①に関しては、比較的幅広く使用者の裁量の余地が認められている一方で、②に関しては、日本では、職能資格制度が広く採用されてきた名残で、就業規則上の根拠が必要とされることに加えて、その可否について厳格に判断がなされる傾向にあります。特に、②に関しては、あらかじめ、降格およびそれに伴う賃金の減額が行われることが就業規則または労働契約において許容されているかという点が重要です。

ご質問では、販売ノルマと達成の可否によって、昇格・降格をさせる「仕組み」としているようですので、①というよりは②の制度として、社内の就業規則等においてルール化され、労働契約の内容となっているものと考えられます。

就業規則や労働契約において、ノルマと昇格お

よび降格の関係性が明確になっている場合には、降格自体は可能と考えられますが、それでも、不当な動機や目的に基づき実施するなど人事権の濫用に該当するような場合には、その効力が否定される可能性もあります。人事権の濫用に該当しないように配慮するためには、ノルマの達成条件について、客観的に明確な内容とし、主観的要素が排除されていることが望ましいでしょう。

2. パワーハラスメントやノルマとうつ病の関係性

パワーハラスメントやノルマとうつ病の関係性については、「心理的負荷による精神障害の認定基準」(平23.12.26 基発1226第1。以下、認定基準)を参考にしながら検討する必要があります。

労災認定に当たって、業務に起因したうつ病の発症であるか否かについては、認定基準に則して判断されることが一般的です。この認定基準には、業務による心理的負荷を評価するための、発病前おおむね6カ月の間に起きた業務による出来事等がリストアップされており、それらの心理的負荷の強度を判断するための具体例とともに記載されています。

認定基準では、心理的負荷を生じる出来事について、「弱」「中」「強」の3段階で区分されており、「強」に該当する場合には、業務による強い心理的負荷が認められ、業務起因性があるものとして労災と認定されることにつながります。また、「中」の出来事が二つ以上ある場合には、「強」または「中」と評価されることになり、出来事が多ければ多いほど認定されやすくなっていきます。

パワーハラスメントに関連する出来事として、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」という項目では、「強」の例として、「部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた」といった内容が挙げられています。ちなみに、「中」としては、「上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した発言があったが、これが継続していない」などが挙げられています。

一方、ノルマに関しては、「達成困難なノルマ」が課されたという項目で、「達成は容易ではないものの、客観的にみて、努力すれば達成も可能であるノルマが課され、この達成に向けた業務を行った」が「中」とされています。

そのほかにも、ノルマに関しては、「ノルマが達成できなかった」という出来事が挙げられています。その中で「強」となる出来事具体例として、「経営に影響するようなノルマ(達成できなかったことにより倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)が達成できず、そのため、事後対応に多大な労力を費した(懲戒処分、降格、左遷、賠償責任の追及等重いペナルティを課された等を含む)」が挙げられています。一方で、「中」としては、「ノルマが達成できなかったことによりペナルティ(昇進の遅れ等を含む)があった」が挙げられています。

ご質問は、少なくとも、ノルマが達成できなかったという出来事であり、ペナルティーとしての降格(昇進の遅れ)が生じることから、心理的負荷の強度が「中」の出来事と評価されることとなります。また、当該ノルマが、客観的に達成困難であるような場合には、「中」の出来事が二つ重なることとなります。

ノルマ以外にも、ノルマ未達成の際に業務指導の範囲を逸脱する発言を受けていた場合や、ノルマ達成のために時間外労働が過剰となり、1カ月に80時間以上の時間外労働があった場合などには、複数の心理的負荷が重なったことにより、うつ病との業務起因性が肯定されるおそれがあります。

3. 労働災害と企業の責任

労働災害になったからといって、企業の責任が発生するわけではありませんが、裁判例では、おおむね同様の基準でうつ病と安全配慮義務違反の因果関係が問われる傾向にあるため、企業に故意または過失がある場合には、安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任が発生する可能性がありますので注意が必要です。