

# 相談室 Q & A

## 人事管理関係

### Q 勤怠不良により降格した社員が、 後から精神疾患を申し出たときの対応

遅刻や急な休みを繰り返すことを理由に、人事評価が大幅に下がった社員がいます。評価に基づき降格した後、本人から精神疾患の診断書を提出してきました。また、「勤怠不良は精神疾患によるものであって、降格は納得できないので適切に対応してほしい」と言います。降格は当該上司との面談を経て、本人の納得を得た上での措置でしたが、問題となるでしょうか。どのように対応すべきかご教示ください。

(東京都 N社)

A 降格により賃金の減額を伴う場合は、降格に対する同意が自由な意思により行われたかが慎重に吟味されることになる。また、降格処分については、精神疾患の原因も精査の上で、降格を維持するか否かを慎重に検討すべきである

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. 降格の法的な位置づけ

降格には、大きく分けると、人事権に基づく降格と懲戒処分としての降格の2種類があります。ご質問によれば、人事評価が下がったことによる降格とのことですので、人事権に基づく降格であると考えられます。

人事権に基づく降格についても、単に役職を解くという意味での降格や、賃金制度上の職能資格や等級制度における降格などがあります。

ご質問で想定されている降格がいずれに該当するのかは明確ではありませんが、役職を解くというものではない限り、就業規則や賃金規程において、降格する旨の明確な根拠規定が必要とされることが一般的です(学校法人聖望学園ほか事件 東京地裁 平21.4.27判決、コナミデジタルエンタテインメント事件 東京高裁 平23.12.27判決)。

人事評価が大幅に下がったとのことですが、

その人事評価制度について、就業規則または賃金規程において降格が予定されており、その根拠が明確であるかをまずは確認しておく必要があります。

また、賃金は重要な労働条件であるため、仮に本人から降格の同意を得たとしても、労働者の自由な意思による同意が必要と考えるのが近年の裁判例における傾向となっています(山梨県民信用組合事件 最高裁二小 平28.2.19判決)。そのため、降格が本人の納得を得た上での措置であったとしても、後日異論が出てきた以上は、上司と面談した当時において自由な意思による同意があったといえるか、ひいては精神疾患により適切な判断ができなかったという事情はなかったかを精査する必要があるでしょう。

同意による降格が有効でない可能性を考慮すると、就業規則等に根拠が明確にあるとしても、使用者の判断による降格が賃金の減額を伴う場合に

は、その人事権の行使が権利の濫用とならないよう慎重に行われなければならないと考えられます。

## 2. 精神疾患と降格などの不利益取り扱いとの関係

そもそも、精神疾患の影響による勤怠不良を、人事評価において当人の不利益に取り扱うことは可能でしょうか。この点については、精神疾患の原因に応じて分けて考える必要があります。

### [1] 私傷病の場合

私傷病の場合は、使用者に原因があるわけではなく、むしろその労働者に対する安全配慮義務の観点から、業務に対する責任や精神的負荷の軽減を検討しなければならず、就業規則に根拠がある限り、降格できないとは考えられません。

また、私傷病による場合は、労働者の健康管理上の問題であり、それによる勤怠不良について、人事評価において考慮することが権利濫用に該当して制限される理由もないと考えられます。

### [2] 労働災害に該当する場合

他方、精神疾患の原因が使用者にあり、労働災害に該当する場合は、人事評価において精神疾患の影響による勤怠不良を考慮して降格処分を行うことが、人事権の濫用に該当しないかを慎重に判断することが必要でしょう。

精神的負荷による精神疾患の発症が労働災害として認定されるということは、降格前に発症した精神疾患が長時間の時間外労働やパワーハラスメント（以下、パワハラ）、職場の対人関係のトラブルに起因するなど、労災認定基準に該当する状況にあったことが想定されます。

このような場合は私傷病による勤怠不良とは異なり、人事評価の低下は当該労働者のみに責任があるわけではなく、精神的負荷を生じさせる就労環境になっていたこと自体が使用者の安全配慮義務

を十分に尽くせていなかったということであり、それを改善しなければならなかったともいえます。例えば、労働施策総合推進法30条の2第2項においては、パワハラの相談者や調査の協力者に対する不利益取り扱いを禁止していますが、これは使用者が改善すべき就労環境に起因するパワハラによる業績不良や勤怠不良を、被害者に対する不利益取り扱いの根拠とすることの不当性が考慮されているためです。

パワハラの被害申告を受けたものでない限り、降格処分が法令により明示的に禁止されている対応には当たらないものの、上記の事情を加味すると、精神疾患の発症について労働災害が認定されるような事象がある場合には、人事権を行使するに当たって使用者の安全配慮義務を十分に尽くすことができていなかったとみて、降格処分が人事権の濫用に該当すると評価される方向になるでしょう。

## 3. 降格処分の有効性判断と今後の対応

降格処分の有効性については、精神疾患の原因の調査を経て、使用者の安全配慮義務を尽くすことができていたか、精神疾患の発症に対する影響はどの程度であるかといった事情を踏まえて、降格処分が人事権の濫用でないといえるかを慎重に判断するべきでしょう。

今後の対応としては、精神疾患の診断書を踏まえて、本人からのヒアリングのほか、可能であれば本人から同意を得て主治医にも発症の原因を確認しつつ、当該原因が事実として存在するの可否かを社内調査し、労働災害の認定に相当する事由があるか否か、ひいては使用者の安全配慮義務上の問題があるかなどを把握した上で、降格処分の効力を維持するか否かを慎重に判断することが適切でしょう。