

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

懲戒処分以降格した後に 昇格要件を満たす成績を上げた社員に対し、 過去の処分を理由に昇格を見送ることは可能か

当社の営業社員で、ハラスメント行為により懲戒処分として降格させた者がいます。営業成績自体は優秀なため降格後も好成績を上げ、所定の昇格要件を満たしましたが、“みそぎ”が済んでいないとの判断から昇格を見送りたい考えです。降格時には「〇年間は昇格させない」などとは告げていませんが、このような昇格の見送りに問題はありますか。

(大阪府 U社)

A

「過去に懲戒処分を受けたことがある」ことを理由とする昇格見送りは、法律が禁止する差別事由には当たらないので、法律違反には該当しない。昇格見送りが、著しく不合理で社会通念上とうてい許容できない判断であれば、企業の裁量を逸脱するものとして違法と評価される場合もあるが、上記の事由は通常の人事考課においても考慮され得る一要素になり得る以上、企業の裁量を逸脱するとはまではいえない

回答者 山岸 純 やまぎし じゅん 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1.昇進・昇格・降格

まずは、昇進・昇格・降格の説明を行います。

「昇進」とは、企業内における、いわゆる“上命下服”を実践するための指示系統や管理監督に関する役職・職位において、その役職・職位が上位に異動することを意味します。

なお、「役職」とは、課長、部長、本部長といった組織を統括する立場が典型的な例であり、「職位」とは、これらを含め、割り当てられる職務全般を指すものとされています。

次に、「昇格」とは、企業における職能資格制度における「資格」の上昇を意味します。また、「降格」とは「昇進」「昇格」の反対措置として、「役職」「職位」「資格」等の引き下げを意味します。

ここで、「職能資格制度」とは、まず、企業にお

けるあらゆる業務を質的に似通ったグループ（例えば、一般職、総合職、技術職。また、よりくだけた言い方をすれば“営業畑”“技術畑”といったもの）ごとにまとめ、これらの担当業務や役割によって分類した「職掌」を、さらに、労働者の業務遂行能力ごとに「資格」と、当該「資格」の中の「級」に序列化したものを意味します。

一定数の労働者を抱える企業においては、一般職、総合職、技術職のような「職掌」を設定した上で、これらの「職掌」内の指示系統を維持するために設けられる支店長や部長などの上級管理職、課長などの中級管理職、係長などの監督職を「資格」として設定しています。

さらに、これらの「資格」の中で1級、2級、などの「級」を設け、労働者を序列化するわけ

です。

そして、「職能資格制度」は、単に指示系統・管理監督の維持に資するだけの制度ではなく、上記の「資格」と「級」を給与に反映させることで、労働者の意欲、能率、成績上昇をもたらすことを狙いとしています（いわゆる「能力主義」の採用）。

2.昇格に関する法規制

このような昇進・昇格・降格ですが、後述のとおり、労働者の能力、適性を総合的に評価して行われるものであり、企業秩序維持の観点からは広い裁量が認められるべきであると考えられています。

もっとも、法律は、昇進・昇格・降格について、例外的とはいえ幾つかの規制をしていますので、ご質問に即して「昇格」に関する法規制について説明します。

まず、労働基準法3条は、「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」旨、規定していますので、外国人だからといって、また、ある地域の出身だからといって「昇格」について差別をすることは違法です。

また、男女雇用機会均等法6条、7条は性別による差別を禁止していますし、労働組合法7条は、労働組合の組合員であることなどを理由として不利益な扱いをしてはならないと定めていることから、「女（男）性であることを理由に昇格を遅らせる」「労働組合の組合員であることを理由に昇格させない」などの措置は違法と評価されることになります。

その他、最近、報道などで話題となる「公益通報」に関する応対も問題となります。「公益通報」とは、勤務先等の不正や違法行為、またはこれらが発生しようとしていることについて、経営陣や必要に応じて監督官庁などに通報することを意味します。公益通報保護法3条、5条は、公益通報

を行ったことを理由とする解雇、降格、減給などの不利益取扱いをしてはならない旨を規定していますので、「公益通報を行ったことを理由に昇格させない」ことも、公益通報保護法上、違法と評価される場合があります。

3.昇格に関する人事評価の裁量

前述のとおり、「昇格」に関する人事評価は、企業秩序維持の観点から、使用者側の総合的裁量的判断によるものであると考えられています。

したがって、広い裁量が認められる以上、上記のような法律によって禁止されている事由を理由とする昇格差別以外は、当該「昇格差別」が、著しく不合理で社会通念上とうてい許容できない判断が行われたという場合を除いては違法とはいえないと考えられます（菅野和夫『労働法 第11版補正版』[弘文堂] 681ページ）。

4.ご質問における結論

ご質問では、「過去のハラスメント行為による懲戒処分を理由とする昇格の見送り」が問題となっています。

まず、法律が禁止する差別に該当するか否かですが、確かに、「過去に懲戒処分を受けたことがある」労働者と「過去に懲戒処分を受けたことがない」労働者の間で昇格に差別を設けることにはなりますが、前述の法律が列挙して禁止する差別事由には当たりませんので、法律違反にはなりません。

次に、今回の昇格見送りが「著しく不合理で社会通念上とうてい許容できない判断」に該当するか否か、すなわち企業の裁量を逸脱するか否かが問題となりますが、「過去に懲戒処分を受けたことがある」ことは、通常の人事考課においても考慮され得る一要素になり得る以上、企業の裁量を逸脱するとまではいえないと考えるべきです。

もちろん、昇格させないこと自体を、「懲戒処分」の一環として行うのであれば、禁止される“二重処分”にもなり得るので注意が必要です。