

平成29年5月31日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官

平成27年(ワ)第23613号 未払賃金請求事件

口頭弁論終結日 平成29年3月31日

判 決

原 告

同訴訟代理人弁護士

同

今 泉 義 竜

山 添 拓

東京都品川区北品川六丁目7番29号ガーデンシティ品川御殿山

被 告

同代表者代表取締役

同訴訟代理人弁護士

同

同

同

同

同

同訴訟復代理人弁護士

C h u b b 損害保険株式会社

ジ ェ フ ・ ヘ イ ガ ー

山 崎 和 義

荻 原 美 由 紀

加 藤 尚 子

宇 田 明 日 香

若 松 樹

荒 川 正 嗣

鈴 木 佑 脩

主 文

- 1 被告は、原告に対し、47万5000円及びうち別表Aの「賃金差額」欄記載の各金員に対する同表の「損害金起算日」欄記載の日から各支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 2 被告は、原告に対し、112万円及びうち別表Bの「賃金差額」欄記載の各金員に対する同表の「損害金起算日」欄記載の日から各支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 3 被告は、原告に対し、11万9706円及びうち3万9902円に

対する平成26年6月26日から、うち3万9902円に対する同年7月26日から、うち3万9902円に対する同年8月26日から各支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

4 原告のその余の請求をいずれも棄却する。

5 訴訟費用はこれを3分し、その1を原告の、その余を被告の負担とする。

6 この判決は、1項ないし3項につき、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

1 主文1, 2項と同じ。

2 被告は、原告に対し、31万9216円及びうち各3万9902円に対する平成26年1月から同年8月まで各月26日から各支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

3 被告は、原告に対し、68万4260円及び別紙1の「未払残業手当」欄記載の各金員に対する各月26日から各支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被告の従業員である原告が、被告の行った2回の降格処分がいずれも無効であると主張して、①降格前後での賃金差額の支払を求め（請求の趣旨1, 2項）、②被告がした一方的な賃金減額が違法であると主張して、減額された賃金の支払を求める（同3項）とともに、③平成25年2月から同年8月までの時間外労働についての未払賃金（残業代）の支払（同4項）並びに各賃金の支払期日の翌日から支払済みまで商事法定利率年6分の割合による遅延損害金の支払を求める事案である。

2 前提事実（証拠を掲記した部分以外は、当事者間に争いがない。）

(1) 当事者

ア 原告は、昭和38年生まれの男性であり、平成11年4月に被告の正社員として採用され（当時の被告の名称は「シグナ傷害火災保険株式会社」）、以後現在まで被告に在籍している者である。

イ 被告は、損害保険業等を目的とする株式会社であり、本件訴訟提起後の平成28年10月1日に、商号を「エース損害保険株式会社」から現商号に変更した。

(2) 労働契約の締結

ア 原告は、被告との間で、平成11年4月28日を就労開始日とする期間の定めのない労働契約を締結した（乙23。以下「本件労働契約」という。）。被告に入社当時、原告は数理的手法を用いて保険料改定や収支管理、リスク算出などの業務を行う数理部に所属していた。

イ 原告の賃金は、入社以降毎年改定され、平成19年11月当時の賃金は、基本給39万0490円、基本付加給7万8098円、グレード手当7万円（グレード7S）、住宅手当5万6500円の合計59万5088円であった。

ウ 労働条件

原告の労働条件のうち、労働時間・労働日及び賃金支払日の内容は、次のとおりである。

始業・終業 始業時刻：午前9時、終業時刻：午後5時

休憩時間 1時間（正午から午後1時まで）

休日 土曜日・日曜日、国民の祝日及び休日、12月31日、1月2日から4日まで

夏季休暇 3日

賃金支払日 当月末締め、当月25日払い

(3) 新人事制度の導入

ア 被告は、平成13年、新たな給与体系として、責任の大きさと業績により従業員の給与が決定される職務給制度を導入した（以下「本件職務給制度」という。）。本件職務給制度では、従業員の年間給与は、基本給、基本付加給（基本給の2割）、グレード手当、住宅手当及び賞与により構成される。別紙3のとおり、基本給は、各グレード（10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。（乙1，2）

イ 本件職務給制度では、グレードごとに、役職や果たすべき役割（職務要件）が想定されており、役職でいえば、グレード2から4までは平社員、グレード5は主任級、グレード6，6S，7，7Sは課長級、グレード8，8Sは次長級、グレード9，9Sは部長級、グレード10は本部長級に該当するものとされている（乙2，32）。

ウ 一般に、職務給制度では、スキルが向上しても上席のポジションが空席となるか、新設されない限り昇グレードとはならないが、被告の新職務給制度においては、社員のモチベーションを高めるために下位のグレードについては、昇格基準を設けて運用するものとされた（乙2）。

(4) 降格処分

ア 原告は、平成19年12月1日、被告の数理部から内部監査部へ内部異動となり、その際、職務グレードが7Sから6Sへと引き下げられた（以下「本件降格1」という。）。本件降格1により、原告のグレード手当は、月額7万円から4万5000円に減額された。

イ 被告は、平成26年9月1日付けで、人事部付に異動させ、同月10日付けで原告の休職扱いを解除し原告を復職させた。当該異動に伴い、原告の職務グレードは6Sから5へと引き下げられ（以下「本件降格2」といい、本件降格1及び2を併せて「本件降格」という。），本件降格2により、原告のグレード手当は、月額4万5000円から3万円に減額

された。

(5) 基本給の減額

被告は、原告に対し、平成26年1月から同年8月までの間、毎月基本給のうち3万9902円を減額して支給した（以下「本件賃金減額」という。）。

(6) 就業規則の定め

被告の就業規則には、以下の内容の定めがある（甲11）。

ア 長期有給欠勤期間（32条）

（ア）業務外の傷病により所定の年次有給休暇日数を超えて連続欠勤した場合の有給欠勤期間は次のとおりとする。

（欠勤開始時の勤続年数）	（欠勤期間）
1年未満の者	4か月
1年以上5年未満の者	10か月
5年以上10年未満の者	18か月
10年以上15年未満の者	21か月
15年以上20年未満の者	26か月
20年以上の者	30か月

（イ）有給欠勤期間中の給与は据え置くものとし、増額はしない。

イ 長期有給欠勤期間中の賃金等（33条）

（ア）長期有給欠勤期間中の給与及び賞与・臨給は、基本給の1割を減じて支給する。

（イ）通勤手当は支給しない。

ウ 給与の決定（36条）

給与は従業員の業績、能力、職務の重要性及び困難性等を勘案して決定する。

エ 給与規程の導入

被告には、本件職務給制度導入当時から、本件職務給制度を含む従業員の賃金体系を定めた給与規程や賃金規程が存在しなかったが、被告は、本件訴訟提起後の平成29年1月1日付けで、職務グレードやその変更（昇格・降格）等についての定めを含む給与規程を整備した（甲28，乙47，証人堀。なお、当該給与規程が定める職務給制度は、本件職務給制度とは内容が異なり、同月から施行された新たな職務給制度である。）。

(7) 未払賃金等の催告

原告は、被告に対し、平成27年2月25日到達の内容証明郵便により、本件降格及び本件賃金減額による差額賃金並びに未払残業代の支払を求めた（以下「本件催告」という。）。

3 争点及びこれに関する当事者の主張

(1) 本件降格1の有効性（争点1）

【原告の主張】

ア 本件降格1は、原告の職能資格を低下させ、基本給の変更をもたらす労働契約上の地位の変更であり、労働者の同意や就業規則上の合理的な規定などの根拠が必要である。しかし、原告がこれに同意したことはなく、被告の就業規則等にも降格の要件・効果等は定められていない。

したがって、本件降格1は無効であり、被告は、原告に対し、平成25年2月（本件催告の2年前）から平成26年8月までの差額賃金47万5000円（月額2万5000円×19か月分）の支払義務を負う（なお、平成26年9月以降の差額分は、本件降格2による差額分と併せて請求の趣旨2項で請求）。

イ 被告の主張に対する反論

(ア) 被告は、乙第1号証及び第2号証が就業規則に該当すると主張する。

しかし、乙第1号証は平成13年4月頃、乙第2号証は平成22年4

月頃に作成されたものであるところ、いずれも被告の就業規則と同時に作成されたものとはいえず、就業規則と一体をなすものではない。

また、乙第1号証及び第2号証の形式としても、本来の就業規則とはかけ離れた体裁のものであり、単なる従業員に対する制度の説明資料にすぎない。特に、乙第2号証はパワーポイントの資料を印刷したものにすぎず、およそ就業規則の外観を備えていない。いずれの資料も、労働条件を定める文書としての明確性・具体性を欠いているから、就業規則とは認められない。

また、乙第1号証及び第2号証には、グレードの降格とそれに伴う減給についての記載が全くされていないことから、これをもって本件降格の根拠とすることはできない。

(イ) 被告が本件降格1には合理的理由があるとして主張する事実はいずれも否認する。原告を8年にわたり数理部に配属しておきながら、他部門とのコミュニケーションがほとんど取れないとか、主導的に数理関連業務を行うことができなかったということ自体失当である。被告は、原告が金融庁担当者に不適切な発言をして怒らせたなどと主張するが、当該事実には全く心当たりはなく、これまでかかる内容を被告から指摘されたこともない。また、FNLIAのプロジェクトの件については、原告はチームで検討されていた保険料についての問題点を指摘したにすぎず、混乱を招いたなどと非難される出来事ではなかった。

(ウ) 被告は、本件降格1について原告の黙示の同意があったと主張する。そもそも、労働契約において賃金は最も基本的な要素であるから、賃金引下げという契約条件の変更について労働者が同意したというためには、単に労働者が異議を述べなかったというだけでは足りず、当該不利益変更を真意に基づいて受け入れたと認めるに足りる合理的な理

由が客観的に存在することが必要である。本件降格1について、原告は、平成19年12月当時、中村人事部長に対し、納得がいかない旨明確に異議を述べたものの、同部長から「会社の決定事項であり、嫌なら辞めてください」と言われたため、やむを得ず異動命令に従ったものである。このように、原告は本件降格1について当時明確に異議を述べているのであって、その後異動に従ったのは、辞めるか、異動を飲むかを人事部長から迫られたからである。かかる状況の下で、原告が本件降格1の後に減額後の賃金の受領していたこと等をもって黙示の同意が成立したと評価することはできない。

【被告の主張】

ア グレードの降格が就業規則上の根拠に基づく有効なものであること

被告は、平成13年から本件職務給制度を採用しており、職務の内容や重さに応じて職務ごとにグレードを設定し、そのグレードに応じて基本給のサラリーレンジ及びグレード手当を設定している。就業規則上も、職務及び職位の変更を当然に予定している。本件職務給制度の詳細な内容は、「新人事制度－2001年度版の概要」（乙1）及び「人事（報酬）制度概要説明資料」（乙2）に明記されているところ、乙第1号証及び第2号証は、本件職務給制度及び賃金という重要な労働条件について、具体的かつ明確に定めたものであり、就業規則に該当する。また、職務要件については、職務要件表及び個別の職務記述書において、より具体的に定めている。

被告は、平成13年に新人事制度を導入後、乙第1号証及び第2号証を社内のイントラネットに掲載し、従業員の知り得る状態に置いたほか、同年7月に全国の支店において従業員向けの説明会を実施した。

このように、被告においては、グレードの降格及びグレード手当の減額を行う就業規則上の根拠が存在し、かつその内容は従業員に周知され

ていたのであるから、本件職務給制度は原告の労働契約の内容となる。

イ 本件降格1には合理的理由があること

(ア) 原告は、被告に入社後平成19年11月まで数理部に所属し、主に保険商品の開発や改定のための金融庁との折衝や保険業法に基づく申請・届出業務、改定関連部署への各種成果物の提供等の業務に従事しており、グレード7Sであった原告は、これらの業務を社内関連部署と連携して主体的に行うことが求められていた。しかし、原告は、経営や他部門とのコミュニケーションがほとんど取れず、主導的に上記業務を行うことができなかった。

(イ) 原告は、金融庁への提出書類にもミスが多く、金融庁担当者への説明の際に不適切な発言をして先方を怒らせる等、多くの問題があった。また、原告は、平成19年には、自らの希望により一般社団法人外国損害保険協会（以下「FNLIA」という。）の家計地震プロジェクトチームのメンバーになったが、当時のFNLIA専務から「原告を二度と参加させないでほしい」と名指しでの抗議を受けたこともあった。

(ウ) このように、原告は、主導的に業務を遂行するどころか、基本的な業務遂行についても問題があり、グレード7Sの職責を果たすことができなかったことから、被告は、人事委員会での決議を経た上で、平成19年12月1日付けで原告を内部監査部へ異動するとともに、職務も軽減することとし、グレードを7Sから6Sへと変更した。グレード6Sは、グレード7Sと同じ課長職であるが、主導的な役割が軽減されている点が異なる。

(エ) 以上のとおり、原告のグレード7Sからグレード6Sへの変更（本件降格1）は、数理部から内部監査部への異動に伴って職務が変更になったためであり、その異動には合理的理由があること、本件降格1による給与の減額はわずか2万5000円（減額割合は約4パーセン

ト)であり、不利益の程度が小さく降格に伴う給与の減額として相当な範囲内であることから、本件降格1は有効である。

ウ 原告の同意があること

(ア) 原告は、本件降格1の後、平成27年2月24日付け内容証明郵便を被告に送付するまでの7年以上もの間、被告に対し1度たりともグレード変更に関する不満等の意見を述べたことはない。原告は、平成19年12月以降、実際にグレード6Sとして日々の業務を行っており、グレード6Sであることを前提として評価を受けている。また、原告の毎月の給与明細書には、グレード6Sとしてのグレード手当額(4万5000円)が明記されている。さらに、原告は、平成25年1月、社内公募に応募した際、その応募用紙に自らの現グレードを「6S」と記載している。

このように、原告は、7年以上もの間、グレード6Sへの変更が有効であることを前提として被告での業務に従事していたことから、グレード変更について少なくとも黙示の同意があったというべきである。

(イ) また、原告と被告は、平成19年12月以降7年以上もの間、原告がグレード6S(平成26年9月以降はグレード5)であるとの認識の下で雇用関係を継続していたにもかかわらず、7年以上が経過した後になって原告が初めてその無効を主張することは、信義則に反し許されない。

(2) 本件降格2の有効性(争点2)

【原告の主張】

ア 本件降格2は、原告の職能資格を低下させ、基本給の変更をもたらす労働契約上の地位の変更であり、労働者の同意や就業規則上の合理的な規定などの根拠が必要である。しかし、原告がこれに同意したことはなく、被告の就業規則等にも降格の要件・効果等は定められていない。

したがって、本件降格2は無効であり、被告は、原告に対し、本件降格2を行った平成26年9月から平成28年12月までの差額賃金112万円（本件降格1及び2による差額の合計月額4万円×28か月分）の支払義務を負う。

イ 被告の主張に対する反論

(ア) 本件降格2が就業規則上の根拠に基づく有効なものであるとの被告の主張に対する反論は、上記(1)（争点1）の原告の主張イ(ア)で述べたとおりである。

(イ) 被告の主張のうち、原告が平成24年7月6日に対人関係に伴うストレスにより各種症状が出現していることなどを記載した診断書を提出し、同月9日から18日まで有給休暇を取得したこと、被告が平成25年1月及び同年9月の2度にわたり業務改善プラン（以下「PIP」という。）を実施したこと、原告が平成26年9月1日付けで内部監査部から人事部付に異動になったこと、それに伴い原告のグレードが6Sから5に引き下げられたことは認め、その余は否認ないし争う。

(ウ) 原告は、平成19年12月に内部監査部に異動になったが、それまで在籍していた数理部とは全く異なる内部監査業務で、しかも各担当者の監査結果についてのフォローアップを担当するという、経験のない者にとって困難な業務を命じられた。また、原告は、上司である後藤芳広部長（以下「後藤部長」という。）から、些細なミスに対して執拗に叱責されたり、トイレやたばこによる離席を監視されたり、原告の能力・キャリアを否定するような言動を受ける中、心身に不調を来すようになり、平成24年7月には抑うつ状態の診断を受けるに至った。そのような中、原告は度々異動を要望したが、被告は配置転換や職務変更などの配慮を全くしなかった。

被告は、原告からの異動の要望に対し、異動先は社内にはないので

外に目を向ければとか、新たな道を模索するか今の部署で頑張るしかないなどと述べ、一方的にPIPを実施し、原告を精神的に追い込んだ。

被告は、2度のPIP実施後も、原告に対し退職勧奨を繰り返したことから、原告は体調を悪化させ、平成25年10月から平成26年1月15日まで休業を余儀なくされた。被告は、平成26年1月以降、リハビリ勤務と称して賃金を1割減額した状態を10か月にわたり続けた上、同年9月1日付けで原告を人事部付に異動させるとともに、グレードを6Sから5に変更した（本件降格2）。

- (エ) このように、本件降格2は、就業規則上の根拠を欠くものである上、異動に伴う職務の変更によってグレードを変更する合理的理由もないから、違法かつ無効である。

【被告の主張】

ア 内部監査部での業務に大きな問題があったこと

- (ア) 原告は、平成19年12月から平成25年10月までの約6年もの間、内部監査部での業務に従事していたが、その間内部監査のスキルが一向に向上せず、監査部員としてグレード6Sに見合う職責を果たすことができなかった。それどころか、原告は、喫煙のため頻繁に離席する、就業時間中に長時間所在不明になる、居眠りをする、ネットサーフィンをするなど社会人として当然行うべきことすらできない状態であった。そのため、被告は、平成22年頃には、原告の主な担当業務をフォローアップなどの監査バックオフィス業務と部内庶務に限定した。

- (イ) 原告は、平成24年7月6日、対人関係に伴うストレスにより各種症状が出現していることなどを記載した診断書を提出し、同月9日から18日まで有給休暇を取得したが、同年12月には月間の休暇取得

日数が1日のみとなり、病状は回復傾向にあった。

被告は、原告の症状が回復しつつある一方で、内部監査部に異動後5年が経過したにもかかわらず、原告の監査業務のスキルが低く、計画的に業務を実施したり必要な報告をすることもできない状態であったことから、平成25年1月から2月にかけて、原告にPIPを実施することとした。これに対し、原告は、内部監査部で改善を目指す意思を示し、PIPの改善目標を確認した上で、これを受けることに同意した。被告の堀浩司人事部次長（以下「堀次長」という。）及び後藤部長は、原告に対し、PIPで業務の改善ができなければ降グレードとなることを説明し、原告も改善できなければグレードを下げるのはやむを得ない旨を述べ、これに同意していた。

- (ウ) 1回目のPIP実施後も、原告の業務に改善が見られなかったことから、被告は、平成25年9月から2回目のPIPを実施した。しかし、原告の業務状況には依然として改善が見られなかった。

イ グレード5への変更に合理性が認められること

- (ア) 原告の内部監査部における評価は、平成23年度以降D（5段階で下から2番目）、E（5段階で最低）、Eと低評価が続いていた上、2度のPIPを実施しても業務に改善が見られなかった。

そこで、被告は、長期有給欠勤から復職する平成26年9月1日付けで原告を内部監査部から人事部付に異動し、担当業務として、原告の希望するアクチュアリー職（保険数理の専門職）への復帰を目指しての課題対応及び有効性評価作業を行うことを命じた。原告が復帰を目指すこととしたアクチュアリー職の職務グレードは4であるところ、グレード5以下の降格は制度上予定されていないことから、被告は、上記異動に伴い、原告のグレードを6Sから5に引き下げることを決定した。

(イ) 以上のとおり、グレード5への変更は、原告がグレード6Sに見合った職責を果たせなかったためであり、異動後の担当職務に照らしても、本件降格2が有効であることは明らかである。また、グレード変更による給与の減額は月額1万5000円（減額割合はわずか2.5パーセント）にすぎないのであるから、降格に伴う減額幅としても相当である。

(3) 本件賃金減額の有効性（争点3）

【原告の主張】

ア 原告は、平成26年1月20日以降、通常勤務と異なる時間の就労を指示され、業務に従事したが、被告は、休職中を理由として、同月8月分まで、基本給を1割（月額3万9902円）減額した（本件賃金減額）。原告は、本件賃金減額に同意したことはなく、当該減額には理由がないため、違法・無効である。

イ 被告の主張に対する反論

(ア) 被告の主張のうち、原告が平成25年10月7日から私傷病を理由として有給休暇を取得したこと、平成26年1月中旬、原告が「平成26年1月下旬頃より、出勤可能となる見込み」などと記載された診断書を被告に提出したこと、被告が同月から原告をリハビリ勤務扱いとしたこと、同年1月以降原告に支給される給与の基本給が1割減額とされたことは認めるが、その余は否認ないし争う。

(イ) 原告は、平成24年7月4日に「アスペルガー症候群、適応障害、抑うつ状態」と診断され、対人関係に伴うストレスにより各種症状が出現しており、職務上の配慮が必要などとする診断書を被告に提出し、内部監査部からの異動の希望を伝え、その後も度々異動希望を伝えた。しかし、被告は原告の希望に対応せず、平成24年12月には一方的にPIPを実施して原告を精神的に追い込んだ。さらに、被告は、平

成25年1月、2月、7月の面談で原告に対して退職勧奨を繰り返した。その結果、原告は更に精神的に追い込まれ、同年10月5日から平成26年1月15日まで休職を余儀なくされたのである。

(ウ) 3か月程度の休職明けのリハビリ勤務は通常1、2か月程度というのが一般的であるところ、被告は、原告を7か月もの長期間リハビリ勤務の状態に据え置いた。しかも、この間被告は、原告が復職先を見つけてほしい旨の要望を出しているにもかかわらず、平成26年5月以降原告に退職勧奨を行った。

また、リハビリ勤務とは名ばかりで、原告は実際には午前9時から午後5時まで勤務していた。

(エ) したがって、被告のした本件賃金減額は無効である。

【被告の主張】

- ア 原告は、平成25年10月7日から、私傷病（抑うつ状態、不眠症）を理由として有給休暇を取得し、同年11月21日から平成26年9月9日までの約10か月間、長期有給欠勤をした。なお、原告は、上記の長期有給欠勤期間中、平成26年1月17日以降はリハビリ勤務をしている。被告の就業規則上、長期有給欠勤期間中の給与は基本給の1割を減じて支給することとされているため、被告は、原告に対し、平成26年1月以降、毎月基本給の1割を減額した54万0424円を支給した。
- イ 被告は、平成26年1月中旬、原告から「平成26年1月下旬頃より、出勤可能となる見込み」と記載された診断書の提出を受けたことから、原告に産業医との面談を指示した。その上で、被告は、原告と面談し、産業医のアドバイスにより、定時勤務ではなくまずはリハビリ勤務をして復職の可否を判断すること、リハビリ勤務は午前10時から午後4時まで（うち休憩1時間）の5時間勤務であり、7時間の所定労働時間を2時間短縮したものであること、リハビリ勤務期間中の給与は本来であ

れば労働時間に応じて7分の2を控除した金額（月額41万4519円）となるが、休務中の給与（54万0424円）よりも低額になることは原告の勤務意欲の妨げになるため、リハビリ勤務中も長期有給欠勤期間の扱いを継続することなどを説明し、原告の同意を得た。

ウ したがって、リハビリ勤務期間中も長期有給欠勤期間の扱いとすること及び基本給の1割を減じた給与となることについては、原告の同意を得たものであるから、本件賃金減額が違法・無効であるとする原告の主張には理由がない。

(4) 未払残業代の存否及び額（争点4）

【原告の主張】

ア 原告の時間外労働

原告は、平成25年2月から同年8月までの間（以下「本件請求期間」という。）、被告が定める所定労働時間を超えて業務に従事した。この間の原告の時間外労働時間は、別紙2「賃金・時間計算表」記載のとおりである。

イ 未払時間外手当

(ア) 残業代算定の基礎となる賃金

前記のとおり、原告に対する本件降格はいずれも違法・無効であるから、未払残業代を算定するに当たり、算定の基礎となる賃金は、本件降格1以前の賃金額を前提にしなければならない。

したがって、基本給39万9022円、基本付加給7万9804円、グレード手当7万円、住宅手当5万6500円の合計60万5326円が基礎賃金となる。

(イ) 月平均所定労働時間・基礎賃金

平成25年の労働日は合計241日であるから、月平均所定労働時間は、140.58時間となる。

したがって、原告の未払残業代を算定するための基礎賃金（時間）は4324円と算定される（60万5326円÷140÷4324円）。

(ウ) 未払残業代

したがって、被告が原告に支払うべき未払残業代は、別紙1「未払残業手当等集計表」のとおりであり、合計68万4260円となる。

ウ 被告の主張に対する反論

(ア) 被告は、業務日誌は原告の実際の労働時間を反映したものではないなどと主張するが、否認する。被告は、原告に業務日誌を提出させた上で、その内容について承認印を押しておきながらその内容を否定するものであり、被告の主張は失当である。

(イ) また、被告は、原告から残業の事前申請及び承認がないことを問題としているが、かかる抗弁が認められるのは、会社が残業してはならないと繰り返し命じ、残務がある場合には役職者に引き継ぐことを徹底して命じていたような例外的な場合に限られるというべきであって、本件のように、原告に業務日誌を提出させ、原告が実際に時間外勤務をしていた事実を認識していたような場合には、時間外労働の黙示の指示があったものというべきである。

【被告の主張】

ア 原告の主張は否認ないし争う。以下の理由により、原告の時間外手当の請求には理由がない。

イ 原告は、平成25年2月から同年8月までの時間外労働時間の算定根拠として、勤務状況管理表（甲12）、業務日誌（甲13）、原告のメール送信記録（甲14）を提出している。しかし、勤務状況管理表及び業務日誌は、原告が勤務時間中に長時間離席することが頻繁であったことから、原告の業務管理を目的として原告に作成を指示したものである。原告からは数日分の業務日誌等がまとめて提出されることが多かったた

め、原告の上長は、離着席の時間や作業内容を確認することなく各ページに確認印を押印するのが実態であった。そのため、業務日誌は、原告の実際の労働時間を反映したものではなく、これを被告が承認したものでもない。

ウ 被告では、残業する場合に事前承認制を採用しており、従業員が事前に申請書（かかわりシート）を提出し、申請内容により残業の必要性がある場合に残業を承認することとし、事前の承認がない場合の時間外労働は認められていない。被告は、これらの内容を従前から従業員に対して指示していたが、平成25年7月に改めて全従業員に対して通知した（乙15）。

本件において原告の主張する時間外労働は、いずれもかかわりシートを提出しておらず、事前申請をしていないし、原告は残業について上長に事前に相談することは一切なく、事後に時間外申請書を提出したこともなかった。実際にも、原告の業務は時間外労働を行う必要のないものであった。

エ 原告は、業務中に2時間も所在不明になることがあったほか、業務用パソコンを使い、業務外の目的で長時間ネットサーフィンを行うことも多かった。また、原告は、就業時間中に喫煙等のために頻繁に離席しており、昼休みも所定の60分を越えて取得することが頻繁にあった。このように、原告は、就業時間中少なくとも見積もっても、毎日1時間から2時間程度業務を懈怠していたことが明らかである（このような事情があったため、上記ウのとおり、被告は、やむを得ず原告に対し、業務日誌等により厳しく時間管理を行ったのである。）。

したがって、原告が終業時間後にメール送信を行っていたなどの事実があったとしても、上記業務懈怠の時間を上回るものではなく、被告は、原告の被告に対する時間外手当請求権と被告の原告に対する業務懈怠時

間の賃金返還請求権とを対当額で相殺する。

第3 当裁判所の判断

1 争点1（本件降格1の有効性）について

(1) 本件降格は、いずれも原告の担当職務の変更に伴い、職務グレードが下位のグレードに変更（引下げ）され、その結果賃金（グレード手当）が当然に減額されるものである。このように、本件降格は、労働者にとって最も重要な労働条件である賃金を不利益に変更するものであるから、労働者の個別の同意若しくは就業規則や賃金規程上の明確な根拠が必要というべきであり、かかる就業規則等の明確な根拠規定もなく、労働者の個別の同意もないままに、使用者が一方的行為により従業員のグレードを引き下げること（降格）は、人事権を濫用するものとして許されないというべきである。

(2) 就業規則上の根拠の有無

ア 被告は、本件降格1は就業規則上の根拠に基づくものであると主張し、その根拠として乙第1号証及び第2号証の各文書が就業規則と一体をなすものであり、就業規則の一部であると主張する。

イ ところで、就業規則は、労働者の労働条件や職場規律に関する基本的事項を定める労使関係における準則であるから、その内容は具体的かつ一義的に明確なものであることが要請される。

ウ(ア) 本件において被告が就業規則の一部であると主張する文書のうち、乙第2号証は、「人事（報酬）制度概要説明資料」と題するものであり、その表題からして就業規則の一部であるとは考え難く、またその体裁も、一見して本件職務給制度を社内で説明するためのプレゼンテーション用資料であることが明らかである。したがって、乙第2号証を就業規則の一部に当たると認めることはできない。

(イ) 次に、乙第1号証は、「エース損害保険株式会社 新人事制度－20

01年度版の概要」と題する文書であり、①「1. 新人事制度の目的」、「2. 修正後の給与の構成」、「3. 基本給の算出方法」、「4. 現行基本給、手当との調整」、「4. 給与の決定」（「4」とあるのは「5」の誤記と思われる。）の各項目並びにグレードごとのサラリーレンジ及びグレード手当を示した別表から構成され、②各項目とも被告就業規則に見られる条文の体裁は取られていないこと、③「2. 修正後の給与の構成」の項では、現行制度における給与構成と新人事制度における給与構成とを対比して記載することにより、新制度の導入により従業員の給与構成がどのように変更されるかを表を用いて説明する内容となっていること、④「4. 現行基本給、手当との調整」の項では、二つのケースを例に挙げて、現行制度上の基本給と新制度で想定される基本給との差額が生じる場合の調整方法等が説明されていること、などが認められる。

以上のとおり、乙第1号証は、条文の体裁が取られた被告の就業規則本体（甲11）とはおよそ異なる体裁が取られており、労働条件の準則を一義的に定めたものとは認め難いこと、その内容も、基本的には平成13年当時の現行給与制度と新職務給制度を比較して、給与の構成や額がどのように変更されるのかを説明したものであることからすれば、その表題のとおり制度の概要をまとめた説明用文書にすぎず、就業規則の一部に当たると認めることはできない。

(ウ) また、乙第1号証及び第2号証が就業規則に当たるとすれば、被告はこれを労働基準監督署に届け出る必要があるところ（労働基準法89条）、被告はこれをしていない（弁論の全趣旨）。このことは、被告が上記各文書を就業規則に当たるとは認識していなかったことの証左であるといえる。

エ さらに、乙第1号証及び第2号証には、グレード間の昇格の基準に関

する一定の記載はあるものの、グレードの降格に関する要件及び効果についての記載が全くないこと、これらの文書からは、職務の変更とグレードの変更が当然に連動しているかどうかははっきりしないことからすれば、これをもって本件降格の根拠とすることはできないというべきである。

なお、被告が、本件訴訟提起後の平成29年1月になって初めてグレードの内容及び変更（昇格・降格）について一定の記載のある給与規程を整備したことは、前記前提事実（第2の2(6)エ）記載のとおりである。

オ したがって、この点に関する被告の主張は採用することができない。

(3) 原告の同意の有無

ア 被告は、原告は本件降格1がされた後7年以上にわたりこれに対して異議を述べず、かつ本件降格1により引き下げられたグレード6Sを前提とする行動を取っているから、本件降格1によるグレード引下げ及び給与の減額に黙示の同意があったと主張する。

イ ところで、労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができる（労働契約法8条）、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれていることなどに照らすと、賃金に係る労働条件の不利益変更に関する労働者の同意の有無については、その判断は慎重にされるべきであり、当該同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することが必要であると解される（最高裁平成2年11月26日第二小法廷判決・民集44巻8号1085頁、最高裁平成28年2月19日第二小法廷判決・民集70巻2号123頁等参照）。

ウ これを本件についてみると、原告が本件降格について明示の同意をしたことを認めるに足りる客観的証拠は存在しない。かえって、証拠（甲25、原告本人）によれば、平成19年12月、内部監査部への異動及

び本件降格1を告知された際、原告は中村人事部長（当時）に対し、内部監査部への異動及び降格に納得がいけないと異議を述べたことがうかがわれる。

そうすると、原告が、平成19年12月内部監査部に異動して以降7年以上にわたり本件降格1に対して明示的に異議を述べたことがなかったことや、本件降格1による引下げ後のグレード（6S）であることを前提とするような行動（社内公募の応募用紙に自身のグレード及び応募するポジションを「6S」と記載したこと）を取っていたことを踏まえても、本件降格1による賃金減額について、原告の自由な意思に基づく同意があったと認めることはできないし、原告が平成27年2月以降本件降格1について異議を述べるに至ったことが信義則に反するということもできないというべきである。

エ したがって、本件降格1について原告の同意があった旨の被告の主張には理由がない。

(4) 降格の合理的理由の有無

ア 被告は、原告は数理部において社内の関連部署と連動して主体的に行うことが求められていたところ、経営や他部門とのコミュニケーションがほとんど取れず、主導的に業務を行うことができなかった旨主張する。しかし、当該主張を認めるに足りる的確な証拠はなく、かえって、証拠（証人堀、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、原告は、入社後平成19年に内部監査部へ異動するまでの間数理部に在籍し、人事評価において下位の評価（5段階中のDやE）を受けたことがなく、一貫してBないしC評価であったことが認められる。当該事実を照らせば、被告の上記主張は、採用することができない。

イ 被告は、平成12年頃原告が金融庁担当者への説明の際に不適切な発言をして先方を怒らせたなどと主張する。しかし、当該主張を認めるに

足りる的確な証拠はない上（当時の経過を記録した客観的な資料は提出されていない。）、被告の主張に類する出来事が仮に存在したとしても、本件降格1から7年も前の出来事であり、およそ本件降格1を正当化する合理的理由に当たるとすることはできないというべきであるから、被告の当該主張には理由がない。

また、被告は、平成19年頃原告がFNLIAのプロジェクトチームのメンバーになったところ、当時のFNLIA専務から原告を二度と参加させないでほしいと抗議を受けた旨主張する。この点、原告本人尋問の結果及び弁論の全趣旨によれば、FNLIAの地震保険関係のプロジェクトチームにおいて原告が意見を述べたところ、出席者と議論になり、結果として先方からもう来ないでほしいと言われたことがあったことが認められるところ、先方を怒らせた原因が原告のみにあるのかどうかは定かではない上、本件全証拠によっても、上記の出来事により被告の業務に支障が生じた事実まで認めることはできない。そうすると、上記出来事の一事をもって、本件降格1を正当化する合理的理由に当たるとすることはできないから、被告の上記主張には理由がない。

ウ なお、被告は、本件降格1は原告を数理部から内部監査部へ異動させ職務が変更されたことに伴うものであり、人事権の範囲内の行為である旨主張する。しかし、証拠（証人堀15頁、証人後藤36頁）及び弁論の全趣旨によれば、本件職務給制度上、職務とグレードは当然に連動するものではなく、グレードの決定は人事委員会の裁量により決定され、通常の異動の場合、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ことが認められるところ、被告におけるかかる制度の運用実態に照らすと、被告の上記主張はその前提を欠くものとして失当というべきである。

(5) 被告は、平成13年7月6日に本件職務給制度を導入するに当たり、労

働組合との間で締結された労働協約（乙24。以下「本件労働協約」という。）が本件降格の根拠となる旨主張する。しかし、本件労働協約には、「会社は、グレード5，4，3についての自動昇格に準じた昇グレード基準を速やかに明らかにし組合と協議を行なう。グレード5，4，3間においては降グレード異動を行なわない」との確認事項の記載があるほかには、グレード間の降格の可否やその基準等に関する定めはない（かえって、本件労働協約には、「会社は、グレード6 S以上のグレード職務基準，付与基準を速やかに明らかにして組合と協議を行なう」との記載が存在する。）。したがって、本件労働協約において本件降格の根拠となる定めがされていると認めることはできないから、被告の上記主張は採用することができない。

(6) 小括

以上によれば、本件降格1は、就業規則及びその他の根拠を欠き、賃金減額についての原告の同意も認められず、かつ降格の合理的理由を欠くものであるから、人事権を濫用したものとして無効である。

そうすると、被告は、原告に対し、平成25年2月から平成26年8月までの間、本件降格1によりグレード手当が引き下げられたことによる差額賃金47万5000円（月額2万5000円×19か月分）及びこれに対する各金員の支払期日の翌日（各月26日）から完済までの遅延損害金の支払義務を負う。

2 争点2（本件降格2の有効性）

(1) 就業規則その他の根拠のないこと

本件降格を行うためには、労働者の個別の同意若しくは就業規則や賃金規程上の明確な根拠が必要というべきであるところ、前記1で説示したとおり、乙第1号証及び2号証は就業規則の一部とは認められないし、その他本件降格2の根拠となるような給与規程なども存在しない。

(2) 認定事実

当事者間に争いのない事実、後掲証拠及び弁論の全趣旨によれば、争点2及び3に関連する事実として、以下の事実が認められる。

ア 原告は、平成19年以降、内部監査部において主として本社部門監査の業務に従事していたところ、平成22年12月、後藤部長が内部監査部の部長に就任し、原告の直属の上司となった。なお、原告は、平成19年12月に内部監査部に異動するまでは、監査業務を全く経験したことがなかった。(甲25、乙45、証人後藤)

イ 被告では、各従業員の業務上の目標設定や人事評価等を目的とした「目標シート」と題する文書を利用していたところ、後藤部長は、平成23年度の原告に関する目標シート(乙5の1)の一次評価者コメント欄に、「担当する仕事に誠実に取り組み、修正や再確認等の手戻りが生じても投げ出さずに真面目に対応する姿勢は評価できる。一方で、業務のペース配分やスケジュールの自己管理等が苦手なことにより、業務が滞りがちな点が見られるため、今後は、業務を円滑に遂行できるよう、さらなる自己研鑽や自己管理の徹底を期待したい。」と記載した。原告は、当該シートの「本人総合コメント」欄に、「業務の完了が遅れがちなため、なお一層の仕事のスキルアップを図り、効率化を図りたい。」と記載した。また、当該シートにおける原告の合計評価点は5点中2.59点であり、最終評価は「D」(5段階の下から2番目)であった。

なお、後藤部長が原告の上司になる前の平成21年度及び平成22年度における原告の目標シート上の最終評価は、いずれも「C」であった(甲17)。

ウ 後藤部長は、平成24年度には、原告に関する目標シート(乙5の2)の一次評価者コメント欄に、「業務知識・処理スピード・意欲など、あらゆる面で劣っており、自らの力で成し遂げた成果が認められません。危

機感を持って自己改革を進め、グレード・処遇に応じた職責を担えるよう努力して下さい。」と記載した。また、平成24年度の当該シートにおける原告の合計評価点は1.44点であり、最終評価は「E」（5段階の一番下）であった。なお、目標項目ごとの一次評価者のコメント欄には、前年度と評価に変更がある場合には変更理由を記入することとされていたが、後藤部長は、項目ごとの原告の評価を前年から変更した（引き下げた）にもかかわらず、当該欄に変更理由を記載しなかった。（証人後藤）

また、後藤部長は、平成24年頃から原告に対し、些細なミスについて執拗に叱責したり、「いつもタバコ臭いから俺のそばに来るなよ」と言ったり、「中学生でもできる」などと発言したりすることがあった（甲25, 27, 原告本人）。

エ 原告は、平成24年7月、自身の希望するアクチュアリー職に近いことから、P&C本部のマーケティング・スペシャリストの社内公募に応募したが、結果は不合格であった（甲17, 乙46）。

オ 原告は、平成24年7月4日付けで、信愛クリニックにおいて「アスペルガー症候群、適応障害、抑うつ状態」との診断を受け、そのころ後藤部長に診断書を提出した（乙6）。同診断書には、対人関係に伴うストレスにより各種症状が出現していること、ストレスの回避が治療上必要であり職務上の配慮をお願いしたいとの医師の意見が記載されていた。

原告は、後藤部長に対し、同月19日付け診断書（上記クリニックによるもので、診断名は上記と同じ）を再度提出した（甲1）。同診断書には、上記疾患のため原告に対人関係の不安定性が認められること、配置転換などが必要と思われること、1週間程度の休養が必要であったが、投薬などにより同日時点では改善傾向にあること、再発防止やストレス回避のためにも職務の変更の配慮をお願いしたい旨の医師の意見が記載されていた。

後藤部長は、上記各診断書で指摘されている対人関係に伴うストレスや不安定性について、自分と原告との対人関係によるものであると理解していた（証人後藤 27 頁）。

カ 後藤部長は、原告の社内公募（上記エ）の結果が不合格となったことを受け、平成 24 年 8 月 16 日、原告に対し、配置転換を希望するかを再度確認したところ、原告は希望する旨回答した（甲 20，証人後藤）。

原告から、対人関係に伴うストレスにより精神面の各種症状が発現し、再発防止やストレス回避のために配置転換が必要である旨が記載された上記診断書が提出され、配置転換の希望が出されていたにもかかわらず、被告は、原告の配置転換について特段の措置や配慮を講じなかった（証人堀，証人後藤，弁論の全趣旨）。

キ 原告は、平成 24 年 12 月 27 日、堀次長及び後藤部長と面談した。同面談において、堀次長は、原告に対し、原告が数理のスペシャリストとして業務経験を積んできた中で数理への思いが強いことは理解できるものの、被告の社内に原告にふさわしい部署はないこと、原告が自身を活かすことのできる職場を希望するのであれば社外で見つけるしかないことなどを伝え、退職を示唆した。また、堀次長は、原告の業務上のパフォーマンス改善のために PIP を実施することを提案し、原告はこれを了解した。（甲 21，証人堀）

ク 後藤部長は、平成 25 年 1 月頃から、原告に計画的に業務に取り組みせることや、喫煙等による離席が多かった原告の離席の確認などを目的として「勤務状況管理表」を作成し、原告に毎日実施予定の業務内容や離席時間を記入させていた。また、同様の目的で、同年 3 月頃から同年 8 月にかけて「業務日誌」を作成し、原告に離席・着席時間及び用件などを記入させていた。（甲 12，13 の 1 ないし 13 の 6，乙 45，証人後藤）

ケ 被告は、平成25年1月から同年2月にかけて、原告についてPIPを実施した（乙8の1，39）。なお、原告は、PIPを開始した直後の同年1月、商品企画スペシャリストの社内公募に応募した（甲19）。

コ 堀次長は、平成25年1月22日、原告と面談し、上記ケの応募の結果が不合格であったことを伝えるとともに、原告がPIPを受ける意思がないのであれば社外への転身（退職）を検討するよう求めた（甲22）。

また、原告は、同年2月4日、PIPの途中経過に関する面談の際に書面を作成し、PIPの結果改善ができなかった場合には、「判定に従って、就業規則通りボーナス、給与の減額する」と記載した（乙8の2）。

サ 後藤部長は、上記PIPの結果、原告の業務上のパフォーマンスの改善は認められないと判断した。原告は、平成25年3月25日、PIPの経過及び結果等が記載された書面に、「内部監査Gにおいてパフォーマンスの改善に向けて努力しているが、内部監査Gとして求められる職責を満せられていない」などと記載し、署名した。（乙8の1）

シ 後藤部長は、平成25年7月19日、原告と面談し、原告の業務上のパフォーマンスが原告のグレード6Sに見合っていないことなどを指摘し、グレードの引下げを受け入れること、被告としては原告がPIPで結果を出せなければ最後はグレード2まで引き下げのことを考えていること、グレード引下げを自ら受け入れないのであれば、不本意な配置転換や場合によっては解雇まであり得るかもしれないことなどを原告に伝えた。これに対し、原告は、自発的に処遇の切り下げを受け入れることはできない旨を返答した。（甲24）

ス 被告は、平成25年9月、原告について2度目のPIPを実施し、その結果、依然として原告にパフォーマンスの改善が認められないと判断した（乙42，43，46，証人堀）。

セ 原告は、平成25年10月7日、若宮大路鎌倉メンタルクリニックに



において「抑うつ状態、不眠症」との診断を受け、当該診断内容が記載された同日付け診断書（甲2）を、そのころ被告に提出して有給休暇を取得した。同診断書には、主治医の意見として、今後約1か月間の安静、完全休養が必要であること、それ以降の安静、復職の可能性の判断については同年11月の時点で判断する予定であること、治療には周囲の方々の十分な理解、協力も必要であることなどが記載されていた。

ソ 原告は、病状はやや改善傾向にあるが不十分であること、今後継続して1か月間の安静、完全休養が必要であることなどが記載された平成25年11月12日付け及び同年12月10日付けの各診断書（病名は上記セと同じ）をそのころ被告に提出した（甲3，4）。

原告は、同年11月21日から上記症状による休養のため長期有給欠勤に入った（乙51，弁論の全趣旨）。

タ 原告は、平成26年1月、「病状は、改善傾向にあり、平成26年1月下旬頃より、出勤可能となる見込みです。産業医の指導の下、就労負荷の軽減（職場環境の調整等）が必要となります。」などと記載された同月7日付けの診断書（甲5）を被告に提出した。

チ 原告から主治医の上記診断書が提出されたことを受け、堀次長は、平成26年1月16日、産業医と面談し、原告を復職させることで問題はないが、フルタイムでの復職は難しいため、まずは短時間勤務で復職させる（リハビリ復職）ことが望ましい旨のアドバイスを得た（乙9，46，証人堀）。

ツ 堀次長は、平成26年1月17日、被告に出社した原告と面談を行い、リハビリ勤務により復職すること、具体的には、勤務時間は午前10時から午後4時まで（休憩1時間）の5時間勤務であり、業務内容はインターナルコントロール室で古賀正昭（以下「古賀」という。）の下、有効性評価業務の補佐業務を行うこと、給与は短時間勤務であることを踏ま

え1割減額して支給すること（長期有給欠勤期間と同額）を説明し、原告の同意を得た（乙44、46、証人堀、原告本人）。

テ 原告は、平成26年1月17日からリハビリ勤務を開始した。リハビリ勤務中の就業時間は午前10時まで午後4時までであったが、原告は、自主的に就業規則上の始業時刻に合わせて午前9時頃に出勤し、午後5時過ぎまで被告の社内に残っていた。（甲25、乙44、証人古賀、原告本人）

ト 堀次長は、平成26年1月29日、原告も同席の下、原告の主治医と面談した。主治医は、堀次長に対し、原告はかなり回復しているが全く問題がないわけではないこと、短時間勤務から始め段階的な復職の方が望ましいこと、原告の職務適性に偏りがありできれば本人が望む仕事（アクチュアリー）にした方がよいこと、休務前の職場には復職させない方がよいことなどの意見を述べた。（乙9）

ナ 原告は、平成26年5月、リハビリ勤務開始後に行っていた有効性評価業務が一段落したことから、同月9日、堀次長と面談し、体調は問題ないことや、復職先を見つけてリハビリ勤務ではなく正式に復職させてほしいとの希望を伝えた。これに対し、堀次長は、社内に異動先が見つからないなどと述べて原告のリハビリ勤務を継続させるとともに、社外にキャリアを探してはどうかと述べて退職勧奨を行い、再就職支援サービス会社のカウンセリングを受けるよう原告に伝えた。原告はこの提案を受けて、同月13日及び23日に再就職支援のためのカウンセリングを受けた。（乙9、46、証人堀、原告本人）

ニ 原告は、平成26年5月19日付けの診断書（診断名は従前と同じく「抑うつ状態、不眠症」）をそのころ被告に提出した。同診断書には、「病状は、ほぼ回復しており、現段階では復職可能と判断します。復職に際して、発症時のストレス要因に対する環境調整をお願いいたします。

周囲の方々の十分な理解、協力も治療には必要です。」などと記載されていた。(乙10)

ヌ 堀次長は、平成26年5月29日、産業医と面談を行い、原告のリハビリ勤務の状況を報告するとともに、原告の復職についての意見を求めた。産業医の意見は、原告は感情の起伏が大きく復職には懸念があること、少なくとも従前と同じ職場（内部監査部）に復帰させることは相当ではなく、しばらくは様子を見ながらリハビリ勤務を継続することが望ましいこと、復職のタイミングについては復職先に配慮できれば被告において判断しても問題はないというものであった。(乙9, 46, 証人堀)

ネ 原告の行っていた有効性評価業務は、平成26年5月中にはほぼ終了し、同年6月以降は業務がほとんどなかったことから、原告は、同月以降同年8月末までの間は、1日中被告社内でインターネットを閲覧したり、自己研さんの勉強をしたりして過ごしていた。原告は、当時体調に問題がなかったことから、業務上の必要はなかったものの、自発的に午前9時に出勤し午後5時頃まで在社していた。(原告本人)

ノ 堀次長は、平成26年6月10日、原告と面談し、転職支援についての意向を確認したところ、原告は、退職する意思はないこと及び被告内に異動先を早く見つけてほしいとの希望を述べた。これに対し、堀次長は、現状では異動先が見つからない旨回答した。(乙9, 46)

ハ 堀次長は、平成26年8月28日、原告と面談し、アクチュアリー職への復帰を目指して原告を正式に復職させること、業務内容はアクチュアリーとしての課題対応や有効性評価業務の補佐を行ってもらうこと、所属は暫定的に人事部付とし、グレードは5となる見込みである旨を原告に伝えた。これを受けて、原告は堀次長に対し、平成26年9月1日、「人事部付に異動に伴うグレード降格の件ですが、納得はできませんので、現行通りグレード6でお願いします。」などと記載したメールを送信

した（甲１８）。

ヒ 原告は、平成２６年９月１０日、人事部付として正式に被告に復職した。この異動に伴い、原告のグレードは６Ｓから５に引き下げられた（本件降格２）。

堀次長は、同日原告に対し、業務指示書（乙１２）を交付した。同書面には、原告が取り組む「課題」として、原告のアクチュアリー職としての知識、スキルを確認する目的で、数理担当として一定の資料を作成させる課題が記載され、併せて「業務上の制約条件」として、「①健康配慮上、時間外勤務は認められません。所定時間に終わらない場合は、スケジュールを見直すことで対応してください。②本件に関する質問、資料提供の依頼など、すべて私（堀次長）を窓口にしてください。私以外の人へ直接質問することは、今回の■■■■さんの業務上の知識やスキルを確認するという目的に反しますので厳に慎むようにお願いします。」などと記載されていた。原告は、被告による上記業務命令の結果、アクチュアリー職としての初歩的な課題を与えられ、かつ堀次長以外の被告従業員と一切コミュニケーションを取ることができない環境に置かれることになった。

フ 原告は、平成２７年５月、被告に対し、「適応障害」により約１か月間の安静、休養が必要であること、それ以後の安静、復職の可能性については同年６月の時点で判断したいとの意見が記載された同年５月１３日付け診断書を被告に提出し、同日から有給休暇を取得した（乙２２の１、弁論の全趣旨）。

その後、原告は、同年６月９日から、適応障害を理由として再び長期有給欠勤に入り、以後平成２９年３月末現在まで当該欠勤が継続している（乙２２の２ないし２２の６、５１、弁論の全趣旨）。

(3) 本件降格２の合理的理由の有無

ア 被告は、原告が内部監査部においてグレード6 Sに見合う職責を果たしていなかったこと、業務中に頻繁に離席したり、長時間所在不明になるなどの問題行動があったこと、平成23年度以降の原告の人事評価がD、D、Eと低評価が続いていた上、2度のPIPを実施しても業績が改善されなかったことから、本件降格2には合理的理由がある旨主張する。

イ しかし、前記(2)で認定したところによれば、平成19年12月の内部監査部への異動後平成22年度までの原告の人事評価はCであった（その前の数理部時代の人事評価はB又はCであった）にもかかわらず、後藤部長が上司となった後の平成23年度の人事評価は突然D評価とされその根拠が不明であること、その後原告の勤務状況に特段の変化がなかったにもかかわらず、平成24年度の原告の人事評価は「E」に引き下げられ、しかも目標シート上には評価が変更となった項目ごとの理由が一切記載されていなかったこと、平成24年7月には原告から「適応障害、抑うつ状態」で治療中であり、対人関係に伴うストレスにより当該症状が発現しており、配置転換など職務上の配慮が必要であるとの医師の意見が記載された診断書が提出され、原告が内部監査部からの異動を度々希望していたにもかかわらず、被告がこれを認めず、配置転換等の措置を取らなかったばかりか、原告に対して退職勧奨を繰り返し、その中で業務上のパフォーマンス改善のためとして2度のPIPを実施した結果、その後原告が更に体調を悪化させ長期有給欠勤に至ったこと、平成26年1月には原告のリハビリ勤務が開始され、原告が異動先を早く見つけてほしいと要望するも被告は異動先が見つからないとしてこれに対応しようとしなかったこと、原告は同年9月人事部付に異動となったことに伴いグレードを一方的に引き下げられ（本件降格2）、数理のスペシャリストである原告に対しアクチュアリー職としての初歩的な課題が

与えられ、かつ堀次長以外の被告従業員と一切コミュニケーションを取ることができない環境に置かれたこと、原告は平成27年5月に再び適応障害により約1か月間の安静、休養が必要と診断され有給欠勤に入ったことが認められる。

このように、被告は、十分な根拠もないままに原告の評価を引き下げ、原告から適応障害、抑うつ状態により治療中であり、対人関係によるストレスを避けるために配置転換等の職務上の配慮が必要との診断書が提出されたにもかかわらず、かかる措置や配慮を全く取らず、かえって原告に対する退職勧奨を繰り返し、そのような状況下で2度のPIPを実施し、その後原告が体調を更に悪化させたのであって、被告は原告に対し、極めて不適切な対応を繰り返していたものといわざるを得ない。

以上を踏まえると、平成23年度以降に被告の行った人事評価や平成25年の2度にわたるPIPの結果は、本件降格2を行う合理的根拠とはなり得ないというべきである。

ウ 被告は、平成26年9月以降原告が人事部において復帰を目指すこととされていたアクチュアリー職の職務グレードは4であるところ（乙34）、グレード5以下への降格は制度上予定されていないことから原告のグレードを6Sから5に変更したものであり、本件降格2には合理的理由があると主張する。しかし、前記1で説示したとおり、本件職務給制度上、職務とグレードは当然に連動するものではなく、グレードの決定は人事委員会の裁量により決定され、通常の異動の場合、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ことからすれば、乙第34号証の記載をもって本件降格2を正当化することはできないというべきであるから、被告の上記主張には理由がない（このことは、原告が従前数理部でアクチュアリー職にあったときのグレードが7であったことから明らかである。）。

エ その他、本件全証拠に照らしても、原告の内部監査部における業務に大きな問題があり職責を果たすことができなかったことを認めるに足りない。

オ したがって、降格による賃金減額幅が2.5パーセント程度であることを踏まえても、本件降格2に合理的理由があったと認めることはできない。

(4) 原告の同意の有無

ア 被告は、原告が、平成25年2月PIPの実施中に作成した書面において、PIPの結果業務改善ができなかった場合には「判定に従って、就業規則通りボーナス、給与の減額する」と記載したこと(乙8の2)をもって、本件降格2について原告が同意していたと主張する。

イ しかし、原告は、本件降格2がされた際、降格は納得できない旨を堀次長に伝えて降格に対して明確に異議を述べていること(前記(2)ハ)、前記認定のとおり、原告は平成24年7月頃から後藤部長との対人関係に伴うストレス等により適応障害及び抑うつ状態を発症し、医師から配置転換など職務上の配慮が必要と診断されていたにもかかわらず、被告はこれを認識しながら配置転換等の適切な措置を取らずに原告への退職勧奨を繰り返していた中で、原告に対しPIPを実施したものであるから、かかる状況下において原告が乙第8号証の2に上記文言を記載したことをもって、本件降格2について原告の自由な意思に基づく同意があったものと認めることはできないというべきである。

ウ したがって、この点に関する被告の主張は採用することができない。

(5) 小括

以上によれば、本件降格2は、就業規則及びその他の根拠を欠き、賃金減額についての原告の同意も認められず、かつ降格の合理的理由を欠くものであるから、本件降格1と同じく、人事権を濫用したものとして無効で

ある。

そうすると、被告は、原告に対し、本件降格2を行った平成26年9月以降平成28年12月までの間、本件降格によりグレード手当が引き下げられたことによる差額賃金112万円（〔本件降格1による差額分2万5000円＋本件降格2による差額分1万5000円の合計4万円〕×28か月分）及びこれに対する各金員の支払期日の翌日（各月26日）から完済までの遅延損害金の支払義務を負う。

3 争点3（本件賃金減額の有効性）について

(1) 本件賃金減額の有効性

ア 前記2(2)の認定事実によれば、被告は平成26年1月17日から原告についてリハビリ勤務（1日5時間の短時間勤務）として就業を再開させることとし、原告の給与についても短時間勤務であることを踏まえ基本給の1割を減額して支給することについて原告の同意を得たのであるから、平成26年1月のリハビリ勤務開始の時点で、被告が原告の基本給を1割減額したことは正当なものと認められる（原告自身も、その本人尋問において、当初の2か月程度は給与の1割カットもやむを得ないものと認めている〔原告本人14頁〕。）。1割という基本給の減額幅についても、本来であれば、所定労働時間を7時間から5時間に3割弱短縮するのと同程度の比率で減額することが考えられるところ、長期有給欠勤期間ですら給与の9割が支給されていることを踏まえ、欠勤期間と同等額を支給することとしたものであるから、相当というべきである。

イ 他方、原告が平成26年1月のリハビリ勤務開始当初から、自主的に就業規則上の所定始業時刻である午前9時頃出勤し、午後5時過ぎまで社内に残っていたこと、原告から提出された同年5月19日付け診断書には、原告の病状がほぼ回復し復職可能と判断する旨の主治医の意見が記載されていること、当該診断書が提出された時点で原告のリハビリ勤

務期間は4か月に達していたことなどを踏まえると、原告のリハビリ勤務は遅くとも同年5月末までで足りると認めるのが相当であり、同年6月以降も引き続き同年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、被告の人事上の裁量権を逸脱した違法な措置といふべきである。

- (2) ア これに対し、被告は、リハビリ勤務期間中の給与が1割減額となることについては原告の同意を得たと主張する。前記認定のとおり、原告は、平成26年1月17日にリハビリ勤務を開始する時点で、当面短時間勤務となること及び基本給が1割減額となることについて同意していたことが認められるものの、原告はリハビリ勤務がせいぜい1、2か月程度のもものと認識しており、その後7か月以上にわたって継続されるとは予想していなかったのであるから（甲25、原告本人）、原告が同年8月末まで基本給が減額されることについて同意していたものと認めることはできない。したがって、被告の上記主張には理由がない。

イ 証人堀は、平成26年8月末まで原告のリハビリ勤務を継続して正式に復職させなかった理由として、原告の健康が回復していなかった旨証言する。しかし、前記認定のとおり、同年5月末時点で原告のリハビリ勤務期間は既に4か月を超えていたこと、原告の健康状態を最も良く把握している原告の主治医が、同月19日時点で原告の病状はほぼ回復しておりその時点で復職可能と判断していることに照らすと、原告の健康状態が回復していなかったとの証人堀の上記判断は合理的根拠を欠くものといわざるを得ず、同証言は採用することができない。

(3) 小括

以上のとおり、被告の行った本件賃金減額は、平成26年1月から同年5月末までの間については有効といふべきであるが、同年6月から同年8月までについては、減額の根拠を欠くものとして無効といふべきである。

したがって、被告は、原告に対し、平成26年6月から8月までの間、違法に減額した差額賃金の合計11万9706円（月額3万9902円×3か月分）及びこれに対する各金員の支払期日の翌日から完済までの遅延損害金の支払義務を負う。

4 争点4（未払残業代の存否及び額）

(1) 認定事実

当事者間に争いのない事実、後掲証拠及び弁論の全趣旨によれば、争点4に関連して以下の事実が認められる。

ア 被告では、タイムカードを使って従業員の勤怠管理を行っており、原告も本件請求期間を含め、タイムカードを打刻するか、カードに手書きで出退勤時間を記入するなどしていた（乙54、証人堀）。

本件請求期間中に原告のタイムカードに記載された退勤時刻は、別紙2の「タイムカード時刻」欄記載のとおりである（乙54。なお、同欄は、原告が時間外労働をしたと主張する日のみ、タイムカード記載の退勤時刻を記載したもの）。

イ 本件請求期間中、後藤部長は、原告のタイムカードの内容を確認の上、カードに押印をしていたところ、同人のタイムカードのうち、平成25年4月30日、同年7月1日、同月2日、同月8日、同月22日、同年8月15日、同月16日、同月29日の退勤時刻欄の横に「休憩の為」などと付記した（乙54、証人後藤）。

また、後藤部長は、原告が残業の必要性も実態もないのに所定終業時刻を超えて社内に残っていることが多かったことから、原告に残業の必要がないのに退社せずに社内に残るのをやめるように指導するとともに、原告に作成させていた業務日誌の同年3月28日及び同月29日の終了時刻欄に「残業申請なし、必要性なし」などと付記し、同年4月30日の業務日誌の欄外に「17:00を過ぎて一旦休憩し、その後席に戻っ

て数分後に退社するような習慣を止めること」と付記した（甲13の1、13の2、乙45、証人後藤）。

ウ 被告では、従業員が時間外労働を行う場合は、事前に（当日の午後4時30分まで）申告して上長の承諾を得ることとされていた。具体的には、「かかわりシート」という申請書を上長に提出し、残業の必要性が認められた場合には残業を承認されるが、承認がない場合の残業は業務命令に基づかないものとして禁止されていた。被告は、平成25年7月1日、時間外労働に関する上記のルールを改めて各従業員に周知した。原告は、本件請求期間当時、時間外労働に関する上記のルールの存在を認識していた。（乙15、証人後藤、原告本人）

エ 原告は、本件請求期間において、上長である後藤部長にかかわりシートを提出して時間外労働の申請をしたことはなかったし、当日残業がどうしても必要である旨を上長に説明したこともなかった（証人後藤9頁）。

オ 原告は、平成26年11月中に、事前に上長にかかわりシートを提出して残業し、翌月時間外手当として8773円の支給を受けた（甲8の12、弁論の全趣旨）。

(2) 原告の時間外労働の有無

ア 上記認定事実によれば、被告においては、従業員が時間外労働を行う場合には事前に申請書（かかわりシート）を上長に提出して承認を得ることとされ、承認のない時間外労働は業務命令に基づかないものとして禁止されており、原告自身も同ルールを認識していたところ、原告は本件請求期間中に、残業について申告書を提出したり残業の必要性について上長に相談したことはなかったことに加え、原告は残業の必要性も実態もないのに午後5時を過ぎて社内に残っていることが多かったことから後藤部長が原告に指導していたのであるから、原告に（黙示の）業務命令に基づく時間外労働があったと認めることはできない。

原告は、平成26年11月には事前に申請の上残業を行っていることから、時間外労働の必要がある場合には事前申請の上時間外労働を行う必要があることを原告が理解していたことが裏付けられる。

イ これに対し、原告は本人尋問において、後藤部長に対し1度かかわりシートを提出して残業しようとしたところ、同部長から残業の必要がなく申請は認められないと言われたことから、以後申請をしなくなった旨供述する（原告本人39頁）。しかし、前述したとおり、原告は平成26年11月には事前申請の上残業の承認を受けていること、反対の趣旨を述べる証人後藤の証言に照らすと、原告の上記供述を採用することはできない。

前記認定のとおり、原告のタイムカードには後藤部長が「休憩の為」などと記載したり、業務日誌に「17:00を過ぎて一旦休憩し、その後席に戻って数分後に退社するような習慣を止めること」と付記したりしているところ、このことも原告に残業の必要がなかったことを示したものと見える。

ウ 原告は、甲第12号証（勤務状況管理表）及び甲第13号証（業務日誌）（各枝番を含む。以下同じ）の記載に基づき、原告に時間外労働があったと主張する。しかし、前記2(2)で認定したとおり、甲第12号証及び第13号証は、原告が喫煙等による業務中の離席が多かったことから、原告の離席状況を把握し改善を図ることなどを目的として作成されたものであり、出退勤時間の管理のために作成されたものではないこと、上記各文書に記載された業務終了時刻とタイムカード（乙54）上の退勤時刻が全く整合していないことからすれば、当該文書の記載をもって原告が時間外労働をしていたことの根拠とすることはできない。

なお、甲第12号証及び第13号証には、古賀及び後藤部長の確認印が押されているが、各文書の作成目的に照らすと、後藤部長らの確認印

があることは、前記判断を左右するものとはいえない。

エ また、原告は、甲第14号証（メール）の送信時刻をもって原告が時間外労働をしていた根拠とするが、上記アないしウで説示したところに照らすと、当該証拠は前記判断を左右するものとはいえない。

オ 以上によれば、原告に業務上の必要性に基づく時間外労働の事実を認めることはできない。

(3) 小括

したがって、未払残業代に係る原告の請求は理由がない。

第4 結論

以上によれば、原告の請求は主文の限度で理由があるから認容し、その余は理由がないので棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部

裁 判 官 川 淵 健 司