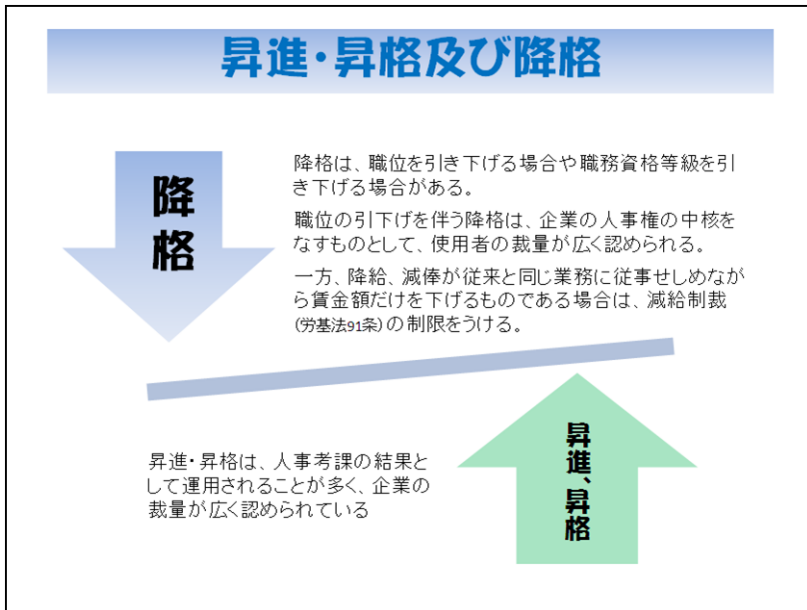


13-7 昇進・昇格、降格



昇進・昇格

わが国の人事制度では多く、役職制、職能資格制、職務等級制等が導入されている。昇進は職位の上昇、昇格は職務資格等級の上昇を指す。

昇進・昇格は、人事考課の結果として運用されることが多く、企業の裁量が広く認められており、一般的に、法律上、昇進や昇格を請求することはできないとされている。

降格

降格は、職位を引き下げる場合や職務資格等級を引き下げる場合のほか、配置転換が職務の変更を伴って職務資格等級を引き下げる場合等がある。

職位の引下げを伴う降格は、企業の人事権の中核をなすものとして、使用者の裁量が広く認められる。

一方裁判例は、職務資格等級（基本給）の引下げを伴う降格が、労働者の職務内容を変更することなく行われる措置である場合は、労働者との合意等により契約内容を変更する場合以外は、就業規則の明確な根拠と相当の理由（降格理由もあらかじめ明定されているなど）がなければなしえない（平 8.12.11 東京地裁「アーク証券事件」）と判示したことがある。

なお、降格が懲戒処分として行われる場合は、就業規則の規定をはじめ、懲戒権発動の根拠と運用の相当性が求められる。