LEGAL EIGHT REPORT

先手の法務 — 経営者のための3分予防法務

3分で読めて タメになる!

今月のリスク業種

年俸制・管理職を中途採用する全業種(IT・専門職)

成績不振の管理職・査定で年俸ダウン・遠方転勤や畑違いの配置換え

危険度 高

3秒チェック

1つでも当てはまる社長は、この事例を読んでください

- □ 年俸の減額幅や決め方が、就業規則や契約書に書かれていない
- □ 成績の悪い社員の年俸を、本人が同意しないまま下げたことがある
- □ 期待外れの中途社員を、遠方転勤や畑違いの部署に回そうと考えている

3つすべてが揃う会社は、本件と同じ構造で会社責任が問われ得ます

CASE OF THE MONTH

能力不足は認められた。それでも会社が負けた。

降格は有効。しかし年俸減額と福岡転勤は無効・不法行為に(東京地裁 令和7年6月5日判決)

事件のあらまし

経営参謀として年俸800万円で中途採用した公認会計士の成績が、期待に届かない状態が続いた。会社は本人の同意なく**2度にわたり年俸を減額し、最終的に480万円へ**。さらに東京から福岡への転勤と営業職への職種変更を命じた。社員は適応障害で休職し退職。裁判所は降格こそ有効としたが、**減額2回と転勤・職種変更を無効・不法行為**と判断した。

出典: 東京地裁 令和7年6月5日判決(令和5年(ワ)第3003号・判例タイムズ1547号165頁)

裁判所が見たもの

裁判所が問題にしたのは、「社員の能力」ではなく「会社の決め方と使い方」でした

✕ **「年2回改定」では足りない**
契約書の「給与改定は7月と1月」の一文は、客観的で合理的な決定方法が合意されていて初めて、会社に年俸決定権を与えるものと解した。

✕ **物差しと上限のない査定**
点数化の方法、減額の基準、減額の上限がなく、「事実上配慮した」だけでは恣意性が排除されていないとして、減額を無効とした。

✕ **不意打ちの転勤・職種変更**
会計士の経験を見込んで採った人を、意向確認もなく福岡の営業職へ。合理的理由も相当性もなく、退職に追い込む意図すらうかがわれるとした。

経営者がハマる「3つの落とし穴」

01 「年俸制だから会社が決められる」と思い込む
年俸制は、毎年の合意が前提の仕組み。合意できないときに会社が決める権限は、基準・手続・上限まで制度にしておかなければ認められない。

02 「能力不足だから」で、すべてが通ると考える
本件では成績不振も降格も認められた。それでも、減額の決め方と転勤の使い方を誤った部分は、すべて会社の責任として切り分けられた。

03 転勤・配置換えを「辞めてもらう手段」にする
採用時の期待とかけ離れた遠方転勤や職種変更は、人事権の濫用とされ、追い出しの意図すら疑われる。社員は休職・退職に至り、会社は慰謝料を負った。

今月の先手の一手

年俸を下げる前に、まずこの3つを点検

年俸制の社員を抱える会社は、紛争になってからでは「決め方」を直せません

STEP 01
年俸制・管理職の社員と契約書の改定条項を**リスト化**する

STEP 02
評価基準・決定手続・減額の上限の空白を**洗い出す**

STEP 03
減額・転勤の前に意向確認と記録を残す流れを**仕組み化**する

顧問弁護士が事前に点検するポイント

- 年俸制の評価基準・決定手続・減額上限の制度化
- 雇用契約書の給与改定条項の見直し
- 中途採用時の職務・勤務地の合意内容の整理
- 減額・降格・転勤を行う前の手順と記録化

LEGAL EIGHT通信
無料メール登録

30分・無料・オンライン可

30分の法務健診で御社の賃金制度を点検します

中澤 剛 弁護士 淡青税務法律事務所

「年俸制だから会社が決められる」「期待外れなら配置換えで」——うちも当てはまるかもと思った社長へ。**お気軽にご相談ください。**
▶ lightbluelawoffice.com/kenshin.html

淡青税務法律事務所 | **注力分野** AI法務 / 労務 / 契約 / 債権回収 / 相続 / 事業承継 / 不動産
TEL 03-5210-5861 / g_nakazawa@tanseilawoffice.com