

**職種限定合意が認められる場合の配転命令の可否****【文献種別】** 判決／最高裁判所第二小法廷**【裁判年月日】** 令和6年4月26日**【事件番号】** 令和5年(受)第604号**【事件名】** 損害賠償等請求事件(社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件)**【裁判結果】** 一部破棄**【参照法令】** 民法709条**【掲載誌】** 労判1308号5頁、労働判例ジャーナル148号2頁

◆ LEX/DB 文献番号 25573488

愛知大学准教授 **金井幸子****事実の概要**

Y(被告、控訴人・被控訴人、被上告人)は、滋賀県に設置された社会福祉法人である。Yの運営する滋賀県立長寿社会福祉センター内にあるA(滋賀県福祉用具センター)は、高齢者や身体障害者に適合した福祉用具の普及を目的とする施設であり、施設内に展示室や福祉用具の改造・製作サービスを提供する工作室を備えている。Xは、一級技能士(機械保全、プラント配管)、職業訓練指導員(機械科、塑性加工科、溶接科)、中学校教諭二種技術、社会福祉主事任用資格、ガス溶接作業主任者、フォークリフト他の資格・免許を有している。Xは、平成13年4月、Aの所長から、溶接ができる機械技術者を募集しているとの理由で、Aでの勤務の勧誘を受け、採用試験を受けた。そして、同年4月1日からYに正規職員として雇用され、Aにおいて福祉用具の改造・製作、技術開発を行う主任技術者として、18年間勤務してきた。その間、Xは、Aにおいて溶接ができる唯一の技術者であった。

平成23年度以降、Aにおける改造・製作の実施件数は、既存の福祉腰部を改造する需要が激減したことから減少するようになり、平成9年度から平成17年度までの間は多い年度では193件、少ない年度では66件であったところ、令和2年度は3件となった。

平成31年3月25日、人事異動の内示が発表され、Xは技術職から総務課に配転されることが明らかになった。当時、Aにおいては、総務担当者が病気により急遽退職し、総務課が欠員状態と

なったことから、総務担当者を補填する必要があった。Yは、Xに対して、同年4月1日付けで総務課施設管理担当への配転を命じた(本件配転命令)。これに対して、Xは、Yに対して、本件配転命令がXY間の職種限定合意に反するものであり違法であるなどとして損害賠償等を求めて提訴した。

一審(京都地判令4・4・27 労判1308号16頁)および原審(大阪高判令4・11・24 労判1308号20頁)は、XとYの間には、Xの職種を技術者に限るとの書面による合意はないが、XがYの福祉用具の改造・製作、技術開発を行わせる技術者として就労させるとの黙示の職種限定合意を認めた。しかし、既存の福祉用具を改造する需要が激減し、福祉用具の改造・製作をやめたこと、総務課の担当者が退職し、総務課が欠員状態となったことなどから、Xの解雇を回避するためには、Xを総務課の施設管理担当に配転することにも業務上の必要性があり、施設管理担当の業務内容は負荷も大きくなく、本件配転命令が甘受すべき程度を超える不利益をXにもたらすとまでは認められず、不当な動機・目的もないとして、権利濫用を否定した。そこで、Xが上告した。

**判決の要旨**

一部破棄・差戻し。

「労働者と使用者との間に当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別の同意なしに当該合意に反する配置転換を命ず

る権限を有しないと解される。上記事実関係等によれば、XとYの間には、Xの職種及び業務内容を本件業務に係る技術職に限定する旨の本件合意があったというのであるから、Yは、Xに対し、その同意を得ることなく総務課施設管理担当への配置転換を命ずる権限をそもそも有していなかったものというほかない。

そうすると、YがXに対してその同意を得ることなくした本件配転命令につき、Yが本件配転命令をする権限を有していたことを前提として、その濫用に当たらないとした原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。」

本件損害賠償請求に係る部分は破棄を免れず、「本件配転命令について不法行為を構成すると認めるに足りる事情の有無や、YがXの配置転換に関しXに対して負う雇用契約上の債務の内容及びその不履行の有無等について更に審理を尽くさせるため、本件を原審に差し戻すこととする。」

## 判例の解説

### 一 本判決の意義

本件は、技術職として18年間勤務した労働者に対し、当該労働者が従事していた職種の廃止を理由にそれまでとはまったく異なる職種（総務課の施設担当者）への配転が命じられた事案である。一審および原審は、技術者として就労させるとの黙示の職種限定合意を認めたものの、総務課への配転命令には業務上の必要性があり、権利濫用にはあたらないと判断した。これに対して、最高裁は、職種限定合意が認められる場合には、使用者は労働者に対して、その個別の同意なしに配転を命じる権利を有しないとして、配転命令権があることを前提に権利濫用の判断をした原審について誤りがあるとした。

配転に関しては、東亜ペイント事件最高裁判決<sup>1)</sup>において、就業規則等に配転条項が設けられることにより使用者に配転命令権が認められ、配転命令権が認められる場合であっても、それを濫用することは許されないという判断枠組みが示された。この見解は、その後の裁判例の積み重ねにより判例法理としてこれまで定着してきた。これは、使用者に広い裁量権を認め、使用者に柔軟な雇用管理を可能としつつ、労働者の雇用の安定

を図ろうとするものである。もっとも、就業規則等に配転命令権の根拠となる規定があるとしても、労働者と使用者との間で職種等を明示・黙示に限定する合意がある場合、使用者はその範囲を超える配転を命じることはできない（労契法7条但書）。しかし、このことを明確に示した最高裁判決はこれまで存在せず、本件一審・原審のように、職種限定合意を認めながら他職種への配転も認めうるとした下級審裁判例もある。このような中で本判決は、労使間に職種限定合意がある場合、使用者は労働者本人の個別的同意なしにその範囲を超える配転を命じることはできない、ということを明らかにした初めての最高裁判決としての意義がある。また、従来の裁判例において職種限定の合意は容易には認められてこなかったが、本件においてはこれが認められている点も特徴的である。そこで、以下では、職種限定合意の成否およびこれが認められる場合の配転命令権の可否について検討を行う（なお、本件においては、Xの精神疾患発病に対するYの安全配慮義務違反や賃金減額の不利益変更についても争われているが、本稿では配転に関する部分についてのみとり上げる）。

### 二 職種限定合意の成否

判例法理によれば、配転命令権の根拠は就業規則の一般条項にあり、職種や勤務地について個別に限定する合意がない限り、使用者には広く配転命令権が認められ、あとは権利濫用の問題となる。とはいえ、権利濫用の判断においては、「余人をもっては容易には替え難い」といった高度の必要性までは要求されず、何らかの合理性があれば業務上の必要性が認められる。その一方で、労働者に「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」を負わせるものとして権利濫用に該当するとされる事例は、労働者本人の病気や家族の介護といった事情がある場合などに限られている<sup>2)</sup>。最近では、配転命令は労働者が培ってきた能力・経験を活かすことができるという期待に大きく反するとして権利濫用を認めたケースもあるが<sup>3)</sup>、実際にはほぼ無制約で使用者の配転命令権が認められてきたといってよい。そのため、職種・勤務地等の限定合意の有無は使用者による一方的な配転命令権を制約するための重要な要素となるはずである。

ところが、多くの裁判例において職種限定合意

は認められず、これが認められやすいのは医師や大学教員など業務の専門性が高いケースにとどまる<sup>4)</sup>。専門性が高くないケースにおいては、特定の職種に長期間にわたり勤務していたとしても、職種限定合意は容易には認められない。たとえば、日産自動車村山工場事件<sup>5)</sup>は、熟練の機械工として長年就労してきた労働者の組立工への配転について、「機械工以外の職種には一切就かせない」という趣旨の職種限定の合意が黙示又は明示に成立したものとまでは認めることができないとして、これを有効と判断している<sup>6)</sup>。このように判例は、採用時に「他の職種には一切就かせない」という明確な合意がなければ職種限定合意の成立を認めないという厳格な立場をとっている。

このような判例の立場は、日本の長期雇用システムを背景に、労働者の雇用に保障しつつ、使用者に広範な命令権を認め、柔軟な人事管理を可能とするものとして意義のあるものではある。たしかに、職種限定の合意を認めると、職種を変更する手段は労働者の同意に限られることになり、同意が得られない場合、配転はできないということになりえる。そのため、職種限定合意はあくまでも例外的に認められるものと捉えられ、その認定は厳格にすべきということになるのであろう。しかし、使用者に広範な配転命令権を認めるために職種限定合意を認めないというのは契約の解釈として不自然である。また、労働者が特定の職種に長期間従事し、高い技能を身につけたような場合、その後の職種変更は労働者にとって大きな不利益となりえるのであり、労働者が職種を変わらないことの利益が考慮されない。職種や勤務地といった労働条件は労働者にとって非常に重要なものであり、その決定・変更に際して、労働者の意思が反映されないということは、労使対等決定原則（労基法2条、労契法3条1項）という点からも問題がある。

このようなことから、学説においては、できるだけ職種・勤務地限定合意を認定する方向で解釈すべきという見解がある。これによれば、採用時・採用後の労使間の交渉・折衝プロセスを踏まえて契約内容を慎重に検討し、職種・勤務地限定の合意を探る必要があるとされる<sup>7)</sup>。最近の裁判例においても、明示の合意がなくても、採用の経緯、業務の内容・特殊性、資格などから職種限定合意を認定するものがある<sup>8)</sup>。

本件の一審・原審は、XY間に明示の職種限定合意はないとしている。しかし、Xが多数の技術系の資格を有すること、機械技術者の応募に応じて採用されたこと、技術者として18年間勤務し、Aにおいて溶接のできる唯一の技術者であったことから、「Xを機械技術者以外への職種に就かせることはYも想定していなかった」として、黙示の職種限定合意を認めている。本件のAは、採用後18年もの長期間にわたって唯一の技術者として勤務しているなど職種限定合意は認められやすい状況にあったとはいえるが、労働契約の合理的意思解釈によって緩やかに職種限定合意を認めたと一審・原審およびこれを支持した本判決は妥当である。

### 三 職種限定合意と使用者の配転命令権

以上のようにして職種限定合意が認められる場合、使用者の配転命令権は排除され、他職種への配転は労働者の同意がある場合にのみ認められることになる。就業規則等に配転条項がある場合であっても、職種を限定する特約があれば、これが就業規則等の規定に優先するからである（労契法7条但書）。

しかし、従来の裁判例においては、職種限定合意があっても使用者は労働者に対して他職種への配転を命じることができるとしたケースがある。前掲東京海上日動火災（契約係社員）事件は、職種限定合意が認められる場合、使用者は原則として労働者の同意がない限り他職種への配転を命ずることはできないが、労働契約の継続的な性格からして、職種の廃止などにより他職種への配転が必要となる場合にまで、他職種への配転を命じることができないというのはあまりに非現実的であり、当事者の合理的意思に合致しないとする。そして、職種限定合意がある場合であっても、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、他職種への配転を有効と認めるものとした。また、前掲ジブラルタ生命（旧エジソン生命）事件は、職種限定合意を認めつつ、職種廃止が認められるとしても、労働者の意向を十分に聴取し、十分協議しつつ、可能な限り従前業務と同等かそれに近い職種に移行できるよう丁寧で誠実な対応が信義則上求められるとしたうえで、労働者のもっとも意に沿わない職種であり、待遇面でも明らかに不利益となる

ことが明白であるとして、正当な理由のない配転命令であるとした。これらの裁判例によれば、職種限定合意があっても、特段の事情が認められたり、丁寧に誠実な対応があったりすれば、使用者による配転命令は可能ということになるが、これでは労働契約において職種を限定したことの意義が失われてしまう。

本件の一審・原審は、黙示の職種限定合意の成立は認めるが、Aにおいて福祉用具改造・製作の実施件数が大きく減少していたことからこの業務を廃止する方針に合理性がないとはいえず、解雇を回避するために総務課に配転することに業務上の必要性が認められ、権利濫用にはあたらないと判示している。このような見解は、長期雇用を前提に契約を維持することを重視したものであるといえ、労働者にとって雇用継続というメリットはある。ただ、この点を重視しすぎると、職種を変更されないという労働者の利益が損なわれることになる。また、本来であれば、たとえ就業規則等に一般的な配転条項があったとしても、XY間に職種限定合意が認められることにより、Yは配転命令権を有しないはずである。それなのになぜYはXに配転を命じることができるかといえるのか、そして、不存在であるはずの権利の濫用をなぜ判断できるのかといった点に疑問が生じる（そもそも権利濫用の判断は必要ないはずである）。

これに対して、本判決は上記裁判例や一審・原審を否定し、職種限定合意がある場合には、職種の廃止等の事情があり、解雇を回避する目的があったとしても、使用者は労働者の同意を得ることなく他職種への配転を命じることができないことを明らかにした。XY間においては職種限定合意が認められているのであるから、使用者の配転命令権は制約されるというのは当然のことである。最高裁は労働契約上の合意を重視したものであり、この判断は妥当である。

#### 四 残された課題

本件最高裁判決は、職種限定合意がある場合には使用者には配転命令権は存在しないとするものの、労働者の同意が得られれば他職種への配転も可能となるとするものである。そうすると、問題となるのは、職種限定合意のある労働者の配転について、どのような場合に配転合意が成立したといえるかということである。職種が限定されてい

る労働者に対して、この合意に反して別の異なる職種への配転に同意を求めるということは、解雇を回避するという目的があったとしても、労働者にとって不利益な変更ということになる。したがって、配転合意の成否の判断は慎重に行われなければならない。そのため、労働者がそれまで身につけてきた技能やキャリアを活かせる職種、あるいは、従来の職種になるべく近い職種への配転であることや、労働者への十分な情報提供、意見聴取、説明、協議といった丁寧な対応を使用者がとることが重要となるであろう。

それでは、労働者の同意が得られず配転ができない場合には、使用者は労働者を解雇することができるだろうか。このような場合の解雇は、使用者側の事情による整理解雇ということになり、整理解雇の4要件に基づいた厳格な判断がなされることになる。すなわち、①職種の廃止に必要性があったか、②それまでに培った技能を活かせる職種への異動を提案するなど解雇回避努力が尽くされているか、③被解雇者選定の合理性があるか、④協議・説明義務が尽くされているか、という点から判断される。いずれにしても、職種の廃止という事情があるからといって、職種限定合意のある労働者を容易に解雇することはできない。

#### ●—注

- 1) 最二小判昭61・7・14 労判477号6頁。
- 2) 明治図書出版事件・東京地決平14・12・27 労判861号69頁、ネスレ日本事件・大阪高判平18・4・14 労判915号60頁など。
- 3) 安藤運輸事件・名古屋高判令3・1・20 労判1240号5頁。
- 4) 医師について、地方独立行政法人市立東大阪医療センター（仮処分）事件・大阪地決令4・11・10 労判1283号27頁、大学教員について、学校法人医療福祉大学（仮処分）事件・宇都宮地決令2・12・10 労判1240号23頁。
- 5) 最一小判平元・12・7 労判554号6頁。
- 6) このほか、職種限定合意の成立を否定したケースとして、九州朝日放送事件・最一小判平10・9・10 労判757号20頁（アナウンサー）、ノース・ウエスト航空（FA配転）事件・東京高判平20・3・27 労判959号18頁（フライトアテンダント）など多数見られる。
- 7) 土田道夫『労働契約法〔第2版〕』（有斐閣、2016年）414頁以下、両角道代「配転法理における合意と『合意の外側』」法時96巻6号（2024年）30頁以下等。
- 8) 東京海上日動火災保険（契約係社員）事件・東京地判平19・3・26 労判941号33頁、ジブラルタ生命（旧エジソン生命）事件・名古屋高判平29・3・9 労判1159号16頁、前掲国際医療福祉大学事件等。