

[34] 職種限定の合意による配転命令権の制限

Point

- (1) 配転は労働の種類・態様・勤務場所という重要な労働条件を変更するものであり、使用者の配転命令は、労働契約の要素の変更を意味することから、何らかの労働契約上の法的根拠が必要とされる。
- (2) 労働契約において職種限定の合意があり、それが労働契約の内容となっている場合には、労働者の個別的同意を得なければ、使用者はその範囲外の職種への配転を命ずることはできない。
- (3) 従来の裁判例では、採用時に職種等を明示的に特定した場合はもちろん、採用時の明示の特定がない場合でも給付すべき労務内容が特殊な資格—医師、看護師、ポイラーマン等—を要する場合には職種の限定の合意があると判定する傾向にあった。

しかし、一般の労働者に関する近年の裁判例では、職務の性質（専門性の程度など）、採用時の具体的事情（求人票の記載など）、採用後の雇用管理の状況（職種別の雇用管理、他の職員の職種変更の有無など）等を総合考慮して判断を行い、職種限定の合意を容易に認めない傾向にある。

事件の概要

1 当事者 ①労働組合：1企業別 ②合同労組 3その他 組合員数（112人）

②使用者：業種（社会福祉） 従業員数（85人）

③申請者：①労 2使 3双方 4その他

2 調整申請に至るまでの経過

労働者Aは、平成15年に調理職としてY法人が経営する福祉施設に採用され調理職として約10年間勤務してきた。

Y法人は、平成25年8月、Aの勤務先である施設の運営経費削減を目的として、「来年4月以降、調理部門を外部委託し、調理部門の職員を介護職員にしたい」趣旨の提案を職員に対して行った。

Aは、これを不服として、同年9月、X組合に加盟し、事務職への変更又は調理部門の委託先への就職斡旋などを求めて、同年10月以降、5回にわたり団体交渉を行った。X組合は、Aの処遇について具体的な条件提示をするよう要求したが、Y法人は外部委託先の事業者が現時点で決まっておらず、詳細については示せないと主張し、明確な説明がされなかった。

このため、X組合は、平成26年1月にあっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 調理職から介護職への職種変更

労働側主張	使用者側主張
<p>・経営状況が切迫しているのであれば、施設全体の見直しが必要であり、調理部門だけにしわ寄せする理由が明確でない。</p> <p>・調理職として採用されたので、本人が同意しなければ他職種への職種変更はできないはずだ。介護職以外への職種変更はできないとの主張をY法人側は繰り返すが、事務職への変更を検討してもらいたい。</p> <p>・外部委託先への就職斡旋について、対応してくれているが、具体的な労働条件が示されない。</p>	<p>・B市の事業委託により施設を運営していたが、21年から指定管理者制度が導入された。指定管理者として、5年間、法人が施設の運営に当たってきたが、26年の次回更新は公募によることがB市議会で決定された。今後の委託費の削減、再度Y法人が競争入札にさらされる可能性を考慮し、施設経営の安定を図るため、あらゆる経費削減対策を検討することが必要となり、調理部門の外部委託はその柱でもある。</p> <p>・調理部門の職員には、整理解雇でなく給与保障の上、介護職への職種変更を依頼した。調理部門7名の職員について、退職、職種変更等を含め、Aを除く6名には同意を得たが、Aは拒否している。</p> <p>・現在、調理部門の外部委託先への就職斡旋を検討中である。</p>

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんの中で、当初、Y法人は、介護職への変更を前提に介護資格の取得をしてもらえるのであれば、猶予期間として1年を限度に調理職との兼務を認めるという回答であったが、Aは介護職への変更を頑なに拒否した。

このため、あっせん員は激変緩和措置として、単純に調理職として1年間の猶予期間を与えられないかを確認したところ、Y法人は1年後の退職を条件にこれを承諾した。

一方、X組合は、1年間の現給保障とともに、1年後の委託先への就職斡旋の確約も要望していたが、雇用の確約はできないというY法人の主張を受け、Y法人が委託業者にAの採用を申し入れることで妥協した。

これらを踏まえ、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾し、本件は解決した。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

- ① X組合とY法人は、Y法人の調理部門の外部委託に伴い、Y法人とAとの現行の雇用関係は27年3月をもって終了することを相互に確認する。

- ② Y法人は、調理部門の外部委託後も26年4月～27年3月の1年間に限り、Aの業務をY法人施設の調理員とすることを認める。
- ③ Y法人は、27年4月以降においても、AがY法人施設を勤務場所とする調理員として働くことができるよう、Y法人施設の調理部門を委託する者に申し入れを行う。
- ④ X組合及びY法人は、26年4月～27年3月までの間の委託業者との共同調理となる期間におけるAの労働内容、労働条件、労働環境について意思疎通を図るため、誠意をもって協議する。

解 説

(1) 本事件は、労働契約締結時点で特定された職務からの配転命令の有効性に関する事例である。

配転とは労働の種類・態様・勤務場所という重要な労働条件を変更するものであり、使用者の配転命令は、労働契約の要素の変更を意味することから、使用者の配転命令権の根拠は労働契約に求めなければならないとする点で、判例・学説は共通している。しかし、その論理を労働契約上どのような構成するかについては見解が分かれている。

最高裁は、労働協約・就業規則上の包括的配転条項の存在、勤務地限定の特約の不存在、配転慣行の存在を認定して、使用者に労働者の個別的合意なしに配転を命ずる権限を承認している（東亜ペイント事件—最二小判昭61・7・14 労判477号6頁）。同判決がいわゆる包括的同意説に立つものかは判決の文言からは明らかではないが、この判断枠組みが現在の判例法理を形成している。

(2) 現在の判例法理の枠組みの下で、就業規則の包括的規定等が存在することから使用者に包括的な配転命令権が認められる場合でも、労働契約締結時点での個別的合意によって職種が限定され、それが労働契約の内容となっていると認められるときには、当該配転については使用者は配転命令権を持つとは判定されない。この場合は、労働者の個別的同意を得なければ、使用者はその範囲外の職種への配転を命ずることはできないことになる。

従来の裁判例では、採用時に職種等を明示的に特定した場合はもちろん、採用時の明示の特定がない場合でも給付すべき労務内容が特殊な資格—医師、看護師、ボイラーマン等—を要する場合には職種の限定の合意があると判定する傾向にあった。

しかし、一般の労働者に関する近年の裁判例では、職務の性質（専門性の程度など）、採用時の具体的事情（求人票の記載など）、採用後の雇用管理の状況（職種別の雇用管理、他の職員の職種変更の有無など）等を総合考慮して判断を行い、職種限定の合意を容易に認めない傾向にある。さらに、裁判例は、当該職種に永年勤続する場合の「時間の経過による黙示の特定」を否定する傾向にある（日産自動車村山工場事件—最一小判平元・12・7 労判554号6頁）（参考判例①）。

(3) 本事件は、介護施設の運営経費削減を目的とする調理部門の外部委託化に伴って、調理部門の職員を介護職員にするというY法人の方針に基づいて、調理職として採用され約10年間勤務してきた組合員Xへの配転命令の有効性をめぐる事案である。

組合員Xは、調理職又は事務職として残留することをあつせんの過程で譲歩したことから、あつせん員は、激変緩和措置として、①調理職として1年間残留すること、②調理部門の委託業者に組合員の採用を申し入れることについて、Y法人と調整して了解を取り付けた上で、これらを盛り込んだあつせん案を提示したところ、双方がこれを受諾し、解決した事例である。

(参照すべき法令)

労働契約法

(労働契約の成立)

第六条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(労働契約の内容の変更)

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

(就業規則違反の労働契約)

第十二条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

(参考となる判例・命令)

・東亜ペイント事件—最二小判昭61・7・14 労判477号6頁

・日産自動車村山工場事件—最一小判平元・12・7 労判554号6頁（参考判例①）

本件は、機械工の製造組立作業（ベルトコンベアーライン作業）への配転をめぐる事案であり、以下のように判示した。

10数年間から20数年間ほぼ継続して機械工として就労してきた事実のみから直ちに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明示又は黙示に成立したものとまでは認めることができない。

就業規則には業務上必要あるときは配転を命ずる旨の規定があり、本件配転前にも機械工を含めて職種間の異動が行われた例があることが認められること、わが国の経済の伸張及び産業構造の変化等に伴い、多くの分野で職種変更を含めた配転を必要とする機会が増加し、配転の対象及び範囲等も拡張するのが時代の一般的趨勢であることなどから、業務運営上必要がある場合には、その必要に応じ、個別的同意なしに職種の変更等を命令する権限が会社に留保されていたとみるべきである。

・九州朝日放送事件—最一小判平10・9・10 労判757号20頁

本件は、24年間勤務したアナウンサーのテレビ編成局番組審議会事務局への配転をめぐ

る事案であり、以下のように判示した。

①採用時にはアナウンサーとしての特別の技能や資格は要求されていないこと、②就業規則には職種限定の定めはないこと、③就業規則や労働協約に配転規定があり配転対象者からアナウンサーは除外されていないこと、④アナウンサーについても、一定年齢に達すると他の職種への配転が頻繁に行われていることから、アナウンサーとしての業務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成立したものと認めることはできない。そして、業務運営上必要がある場合には、その必要に応じ、個別的同意なしに職種の変更を命令する権限が、会社に留保されているものと解するのが相当である。

- ・中部日本放送事件—名古屋地判昭 49・2・27 労経速 841 号 14 頁（アナウンサーの職種限定を肯定）
- ・日本テレビ放送網事件—東京地決昭 51・7・23 労判 257 号 23 頁（アナウンサーの職種限定を肯定）
- ・アール・エフ・ラジオ日本事件—東京高判昭 58・5・25 労判 411 号 36 頁
(アナウンサーの職種限定を肯定)

- ・直源会相模原南病院（解雇）事件—最二小決平 11・6・11 労判 773 号 20 頁

本件は、ケースワーカー及び事務職員からナースヘルパーへの配転の事案であり、以下のように判示した。

原告（労働者）は医療事務職員及び薬局助手として採用されたが、求人情報紙に記載する募集の職種の表示はあくまでも採用時における担当業務の表示を示すものにすぎず、原告らの採用時の事情を考慮してもなお、原告と被告との間の労働契約が医療事務職員ないし薬局助手と限定されていたものとは、たやすく認めがたい。

しかしながら、医療事務職員及び薬局助手は、いずれも主として事務的作業を職務内容とするのに対して、ナースヘルパーの仕事は、身体に不自由がある患者を直接の相手方とする労務的作業を職務内容とする点で医療事務ないし薬局助手の職務とは、根本的に異なるというべきである。

就業規則の「業務上の必要により職種の変更を命ずることがある」旨及び「職員は、正当な理由なくして、異動を拒むことはできない」旨の規定は、一般職員については、同じ業務の系統内（事務職系内、労務職系内）での異なる職種間の異動（例えば薬局助手から医療事務職、調理員から看護助手）についての規定であり、業務の系統を異にする職種への異動、特に事務職系の職種から労務職系の職種への異動については、業務上の特段の必要性及び当該従業員を異動させるべき特段の合理性があり、かつこれらの点についての十分な説明がなされた場合か、あるいは本人が特に同意した場合を除き、一方的に異動を命ずることはできないものと解するのが相当である。

- ・古賀タクシー事件—福岡高判平 11・11・2 労判 790 号 76 頁

本件は、タクシー乗務員の営業係への配転の事案であり、以下のとおり判示した。

会社の就業規則には職種を限定した定めはなく、異動・出向に関する規定においても「会社は業務の必要により、従業員に職務、職種、職場、勤務地等の異動・・・を命ずること

がある。」と定められており、乗務員とそれ以外の従業員との間の区別はされていない。また、営業系の業務はタクシー業務に密接に関連したものであり、ジャンボタクシーの運転業務は営業系の担当とされている。これらのことなどから、乗務員としての労働契約は、タクシー乗務以外の業務に一切就かせないという職種を限定した趣旨のものではなく、雇用後相当期間経過後の経営管理上の諸事情に照らして、業務上の必要があるときは、従業員の同意なくして配置転換を命ずる権限が留保されている。

・東京サレジオ学園事件—東京高判平 15・9・24 労判 864 号 34 頁

本件は、児童福祉施設で 18 年間勤務していた児童指導員の調理員への配転の事案であり、①採用時に職務を児童指導員に限定するまでの合意が成立したとは認められないこと、②医師や看護師と同様の雇用契約上の職務を限定するほどの高度の専門性を認めることはできないこと、③就業規則上も職種が厳格に区分されているわけではないこと、④過去にも児童指導員と調理員間の配転があったことなどから、職種限定の合意は認められないと判示した。

・菅原学園事件—さいたま地裁川越支判平 17・6・30 労判 901 号 50 頁

本件は、専門学校の教員の就職部への配転の事案であり、以下のとおり判示した。①就業規則には職種限定の合意に関する定めがないこと、②採用するに当たって、学校の教諭を命じたにすぎず、教諭として採用したわけではなく、教員以外の職種への配転はないということが明言されることもなかったこと、③採用時には、免許や教員経験は重視されず、また、学科が柔軟に変更されることが想定される専門学校では廃止された学科を担当していた教員を解雇することなく、教員以外の職務を担当させることも合理的な人事政策であること、④学校の実態として、採用、配転状況等について事務職員と教員との間に厳格な区分はなされていなかったことなどから、職種限定の明示・黙示の合意はなかった。

・大阪医科大学事件—大阪地判平 17・9・1 労判 906 号 70 頁

本件は、30 年間電話交換業務に従事してきた労働者の物流センター事務員への配転の事案であり、①就業規則には従業員の職種変更を命ずることができる旨の規定があること、②電話交換業務は高度の専門性を有する業務であるということとはできないことなどから、電話交換手以外の職種に配転しない旨の合意があったと認めることはできないと判示した。

・ノース・ウエスト・エアラインズ・インコーポレイテッド（配転）事件

—東京高判平 20・3・27 労判 959 号 18 頁

本件は、FA（フライト・アテンダント）の成田旅客サービス部（地上職）への配転の事案であり、就業規則及び労働協約に配転条項が存在することを根拠に FA の職種限定を否定する旨判示した。

- ・東京海上日動火災保険事件—東京地判平 19・3・26 労判 941 号 33 頁

本件は、R A（損害保険の契約募集等の業務に従事する外勤社員、リスクアドバイザーの意味）制度の廃止は、会社との労働契約に違反するなどとして、R Aの地位にあることの確認を求めた事案であり、以下のとおり判示した。

R Aの業務内容、勤務形態及び給与体系には、他の内勤職員とは異なる職種としての特殊性及び独自性が存在し、そのため、会社は、R Aという職種及び勤務地を限定して労働者を募集し、それに応じた者と契約係特別社員としての労働契約を締結し、正社員への登用にあたっては、職種及び勤務地の限定の合意は、正社員としての労働契約に黙示的に引き継がれたものと見ることができる。それゆえ、R Aの労働契約は、R Aとしての職務に限定する合意を伴うものと認めるのが相当である。

労働契約において職種を限定する合意が認められる場合には、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というべきである。問題は、労働者の個別の同意がない以上、使用者はいかなる場合も、他職種への配転を命ずることができないかという点である。

労働者と使用者との間の労働契約関係が継続的に展開される過程をみると、社会情勢の変動に伴う経営事情により当該職種を廃止せざるを得なくなるなど、当該職種に就いている労働者をやむなく他職種に配転する必要性が生じるような事態が起こることも否定し難い現実である。

このような場合に、労働者の個別の同意がない以上、使用者が他職種への配転を命ずることができないとすることは、あまりにも非現実的であり、労働契約を締結した当事者の合理的意思に合致するものとはいえない。そのような場合には、職種限定の合意を伴う労働契約関係にある場合でも、採用経緯と当該職種の内容、使用者における職種変更の必要性の有無及びその程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無及び程度、それを補うだけの代替措置又は労働条件の改善の有無等を考慮し、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、当該他職種への配転を有効と認めるのが相当である。

本件においては、現時点で職種変更につき正当性が認められるような特段の事情が立証されていない以上、会社による配転は認められない。