

(個別)

⑳ 配転命令の撤回

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、労働契約上の法的根拠を必要とすると解するのが、現在の判例・通説の共通認識。
- (2) 具体的な争点となる濫用判断について、判例は、①使用者側の「客観的な業務上の必要性」とその配転に当該労働者を充てることの「人選の合理性」、②労働者の「不利益性の種類と程度」、③配転における「手続の合理性」を要素としての総合判断によるとしている。

事件の概要

1 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Xは、電機製品販売業を行っているY会社の正社員として、Y会社の物流施設の副施設長として、従業員のシフト管理等の業務を行っていた。10か月の間に従業員4人がXからのパワー・ハラスメントを理由に自主退職した。これを受けてY会社は、Xに責任を取らせ、本社警備員への配転を命令した。

Xは、この配転命令の撤回を求め、あっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 配転命令の撤回

労働側主張	使用者側主張
・パワー・ハラスメントは行っておらず、従業員の証言をもとに、措置を決定しており、納得できない。	・従業員や物流施設長から事情聴取を行った結果、Y会社としては、Xのパワー・ハラスメントの事実を確認している。今回の配転命令は、協調性等について再教育を行う目的で本社勤務させるものであり、過去に問題を起こした社員に対しても同様の措置をとっている。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

労側あっせん員が、Xに対し、今回の職場不和の事実を確認した上で、謝罪を促した。一方、

使側あっせん員が本社での勤務期間の短縮及び配転前の賃金水準の確保について、Y会社への働きかけを行った。その結果、双方合意に達し、本事件は解決した。

5 あっせん案の要旨及び案を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

- ① Xは職場内であつれきが生じた事実を認め、配転命令に応じる。
- ② 配転後の基本給を〇円とする。
- ③ Xの本社での勤務の目安を赴任から12か月間とする。なお、この期間は勤務状況に応じ、短縮できるものとする。

解 説

(1) 本事件は、職場内であつれきを生じさせた労働者に対する使用者の配転命令の法的効力をめぐる事案である。

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、労働契約上の法的根拠を必要とする。と解するのが、現在の判例・通説の共通認識である。ただ、現行法上は配転に関する規制が無いことから、本事件は現在の判例をもとに判定されることになる。

最初の最高裁判決である東亜ペイント事件判決（最二小判昭61・7・14 労判477号6頁）は、配転命令権の根拠について、労働協約・就業規則上の包括的配転条項の存在と勤務地限定制についての個別合意の不存在および配転慣行の存在を認定し、そこから使用者に労働者の個別的同意なしに配転を命ずる権限を承認している。そして、その行使については、「業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、・・・他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく越える不利益を負わせるものであるとき」には権利濫用になる、との判断枠組みを提示して、現在の判例の判断枠組みを確立したものと解される。

具体的な争点となる濫用判断について、判例は、①使用者側の「客観的な業務上の必要性」とその配転に当該労働者を充てることの「人選の合理性」、②労働者の「不利益性の種類と程度」、③配転における「手続の合理性」を要素としての総合判断によるとしている。そして、この判断は、権利濫用法理は権利行使の結果の妥当性を問うものであることから、当該配転命令の業務上の必要性と人選の合理性に比し、その命令がもたらす労働者の職業上ないし生活上の不利益との均衡の評価にかかることになる。

なお、東亜ペイント事件最高裁判決は、業務上の必要性を余人をもって代えがたいという高度のものであることを要せず、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤労意欲の高揚、業務運営の円滑化などのためのものでよいとし、さらに、権利濫用と判定されるべき労働者の不利益性の程度は、「通常甘受する程度を著しく越える」程度が必要であるとした。

その後の裁判例においては、東亜ペイント事件最高裁判決の判断枠組みを援用しながらも、労働契約上の信義則を根拠に、使用者には労働者の経済的・社会的・精神的不利益を軽減・回

避するために社会通念上求められる措置をとるよう配慮すべき義務があるとするもの（帝国臓器事件—東京地判平 5・9・29 労判 636 号 19 頁）が現われる。さらに、平成 13 年の改正育児介護休業法 26 条が、労働者の配置の変更で就業場所の変更を伴うものに関し、子の養育または家族の介護状況に対する使用者の配慮義務を定めたことをふまえて、要介護状態にある老親や転居が困難な病気をもった家族を抱えその介護や世話をしている労働者に対する遠隔地への転勤命令の事案において、当該労働者の「不利益を軽減するために取りうる代替策を検討」することは当然と判定したり、「配転命令を所与のものとして労働者に押し付けるなどの態度を一貫してとるような場合」は権利濫用と判定する例が続いている（ネスレ日本事件—大阪高判平 18・4・14 労判 915 号 60 号、明治図書出版事件—東京地決平 14・12・27 労判 861 号 698 頁、NTT 西日本事件—大阪地判平 19・3・28 労判 946 号 130 頁、日本レストランシステム事件—大阪高判平 17・1・25 労判 890 号 27 頁など）。

(2) 本事件は、職場内であつれきを生じさせた労働者 X に対する懲戒的な措置として本社警備員を命じた配転命令をめぐる事案である。

あっせんにおいて、労側あっせん員が申請者に対し今回の職場不和の事実を確認した上で謝罪を促す一方、使側あっせん員が本社での勤務期間の短縮及び配転前の賃金水準の確保について Y 会社への働きかけを行った結果、双方合意に達し、解決した事案である。

(参照すべき法令)

民法

(基本原則)

第一条 私権は、公共の福祉に適合しなければならない。

2 権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。

3 権利の濫用は、これを許さない。

労働契約法

(労働契約の原則)

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

(略)

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

(労働者の配置に関する配慮)

第二十六条 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

(参考となる判例・命令)

- ・ 東亜ペイント事件—最二小判昭 61・7・4 労判 477 号 6 頁
- ・ 朝日火災海上保険事件—東京地決平 4・6・23 労判 613 号 31 頁
- ・ 帝国臓器事件—東京地判平 5・9・29 労判 636 号 19 頁
- ・ 帝国臓器事件—東京高判平 8・5・29 労判 694 号 29 頁
- ・ 明治図書出版事件—東京地決平 14・12・27 労判 861 等 69 頁
- ・ ネスレ日本事件—大阪高判平 18・4・14 労判 915 号 60 号
- ・ NTT 西日本事件—大阪地判平 19・3・28 労判 946 号 130 頁
- ・ 日本レストランシステム事件—大阪高判平 17・1・25 労判 890 号 27 頁