

無期転換ルールと多様な正社員の雇用ルール等に関する主な裁判例

【無期転換ルールに関する裁判例】	5
博報堂事件（福岡地判令和 2 年 3 月 17 日労判 1226 号 23 頁）	5
地方独立行政法人山口県立病院機構事件(山口地判令和 2 年 2 月 19 日労判 1225 号 91 頁) 7	
公益財団法人グリーントラストうつのみや事件（宇都宮地判令和 2 年 6 月 10 日ジャーナル 101 号 1 頁） 9	
福原学園（九州女子短期大学）事件（最判平成 28 年 12 月 1 日集民 254 号 21 頁） ... 12	
井関松山製造所事件（高松高判令和 1 年 7 月 8 日労判 1208 号 25 頁）	14
【多様な正社員の雇用ルール等に関する裁判例】	15
＜職務限定合意に関する裁判例＞	15
ヤマトセキュリティ事件（大阪地決平成 9 年 6 月 10 日労判 720 号 55 頁）	15
タタコンサルタンシーサービズジャパン事件(東京地判平成 24 年 2 月 27 日ジャーナル 3 号 9 頁) 17	
KSA インターナショナル事件（京都地判平成 30 年 2 月 28 日労判 1177 号 19 頁） 18	
岡山市立総合医療センター事件(広島高岡山支決平成 31 年 1 月 10 日判時 2412 号 49 頁).. 19	
学校法人日通学園事件（千葉地判令和 2 年 3 月 25 日ジュリスト 1549 号 4 頁）	20
＜勤務地限定合意に関する裁判例＞	22
日本コロムビア事件（東京地判昭和 50 年 5 月 7 日労判 228 号 52 頁）	22
新日本通信事件（大阪地判平成 9 年 3 月 24 日労判 715 号 42 頁）	23
日本レストラン事件（大阪高判平成 17 年 1 月 25 日労判 890 号 27 頁）	24
社会福祉法人奉優会事件（東京地判平成 28 年 3 月 9 日労経速 2281 号 25 頁）	25
＜勤務時間限定合意に関する裁判例＞.....	26
マンナ運輸事件（神戸地判平成 16 年 2 月 27 日労判 874 号 40 頁）	26
＜その他限定合意に関する裁判例＞	27
東京海上日動火災保険事件（東京地判平成 19 年 3 月 26 日判時 1965 号 3 頁）	27
西日本鉄道事件（福岡高判平成 27 年 1 月 15 日労判 1115 号 23 頁）	29
＜労働条件明示に関する裁判例＞	30
京都市交通局事件（京都地判昭和 24 年 10 月 20 日労裁集 7 号 56 頁）	30

【無期転換ルールに関する裁判例】

○ 博報堂事件（福岡地判令和2年3月17日労判1226号23頁）

Yは、形骸化したというべき契約更新を繰り返してきたものであり、Xの契約更新への期待は相当高く、その期待は合理的な理由に裏付けられたものといえ、Yは、平成25年以降、最長5年ルールの適用を徹底しているが、一定の例外が設けられており、Xの契約更新に対する高い期待が大きく減殺される状況にあったとはいえず、Xが契約更新に期待を抱くような発言等が改めてされていないとしても、Xの期待やその合理性は揺るがないとして、Xの契約更新への期待は労契法19条2号で保護されるとされた。

○ 地方独立行政法人山口県立病院機構事件（山口地判令和2年2月19日労判1225号91頁）

就業規則が改正され、雇用期間上限が5年とされるとともに、契約書には就業規則の更新上限条項の範囲内で更新される場合があることが明記されているが、それ以前の段階で、Xには既に契約更新の合理的期待が生じており、上記改正をもってその期待が消滅したとはいえず、また、上記改正の具体的説明がされたのは契約書取り交わし後であり、Xが雇用期間上限を認識していたとはいえず、Xの期待が消滅したとはいえないとされた。

○ 公益財団法人グリーントラストうつのみや事件（宇都宮地判令和2年6月10日ジャーナル101号1頁）

無期労働契約の締結申込権が発生するまでは、使用者には労働契約を更新しない自由が認められているから、無期労働契約の締結申込権の発生を回避するため更新を拒絶したとしてもそれ自体は格別不合理ではないが、本件労働契約は労契法19条2号に該当し、Xの雇用継続に対する期待は合理的な理由に基づくものとして一定の範囲で法的に保護されたものであるから、特段の事情もなく、かかるXの合理的期待を否定することは、客観的にみて合理性を欠き、社会通念上も相当とは認められないとされた。

○ 福原学園（九州女子短期大学）事件（最判平成28年12月1日集民254号21頁）

本件規程には、契約期間の更新限度が3年であり、その満了時に労働契約を期間の定めのないものとするができるのは、これを希望する契約職員の勤務成績を考慮してYが必要であると認めた場合である旨が明確に定められ、Xもこれを十分に認識した上で本件労働契約を締結したことなどから、無期労働契約となるか否かは、Xの勤務成績を考慮して行うYの判断に委ねられており、本件労働契約が3年の更新限度期間の満了時に当然に無期労働契約となることを内容とするものであったといえないとされた。

○ 井関松山製造所事件（高松高判令和1年7月8日労判1208号25頁）

本件手当等の不支給を定めた無期転換就業規則は、Xらが無期転換する前に定められていることを考慮しても、当該定めについて合理的なものであることを要するところ（労契法7条参照）、同規則は、本件手当等の支給に関する限り、同規則制定前の有期契約労働者の労働条件と同一であることなどから、同規則の制定のみをもって、Yが支払義務を負わないと解するべき根拠は認め難いとされた。

【多様な正社員の雇用ルール等に関する裁判例】

＜職務限定合意に関する裁判例＞

○ ヤマトセキュリティ事件（大阪地決平成9年6月10日労判720号55頁）

採用条件、採用後の勤務形態の違い、求人広告の内容と採用面接時における Y 側の言動、警備業務に携わっている他の女子職員の採用状況を総合勘案すれば、社長秘書業務を含む事務系業務の社員として採用する旨の合意がなされたものというべきとされた。

○ **タタコンサルタンシーサービシズジャパン事件(東京地判平成 24 年 2 月 27 日ジャーナル 3 号 9 頁)**

雇用契約書及び採用通知書に「IT コンサルタント」と記載されているが、他職種の業務に従事させることができないという意味であることを窺わせる記載はないし、「IT コンサルタント」は国家資格のような明確な意味を有する概念ではなく、むしろ、社内では従業員が IT コンサルタントと呼称されるのはごく一般的なことであったとして、職種限定契約は認められないとされた。

○ **KSA インターナショナル事件(京都地判平成 30 年 2 月 28 日労判 1177 号 19 頁)**

職種限定合意がない場合でも、労働契約書や労働条件通知書において当面従事すべき業務を記載することは通常行われることであるから、上記の記載をもって直ちに職種を限定する趣旨であると認めることはできないとされた。

○ **岡山市立総合医療センター事件(広島高岡山支決平成 31 年 1 月 10 日判時 2412 号 49 頁)**

X において技能・技術・資格を維持するために外科医師としての臨床に従事することは必要不可欠であり、意に反して外科医師としての臨床に従事しないという労務形態は想定できず、Y も X の外科医師としての極めて専門的で高度の技能・技術・資格を踏まえて雇用したといえ、黙示の職種限定合意が認定できるとされた。

○ **学校法人日通学園事件(千葉地判令和 2 年 3 月 25 日ジュリスト 1549 号 4 頁)**

大学の教育職員として採用時に求められる経歴や業績、事務職員等との採用手続の相違、大学の教育職員の業務内容の専門性、特殊性、事務職員等との労働条件の相違、Y における大学の教育職員から事務職員への職種の変更の実績等を総合すれば、職種を教育職員に限定して雇用契約が締結されているものと認められるとされた。

＜勤務地限定合意に関する裁判例＞

○ **日本コロムビア事件(東京地判昭和 50 年 5 月 7 日労判 228 号 52 頁)**

求人申込票の記載は雇用当初における予定の職種、勤務場所を示すにとどまるものであって、将来とも職種、勤務場所を上記記載のとおり限定する趣旨のものとみることが困難であるとされた。

○ **新日本通信事件(大阪地判平成 9 年 3 月 24 日労判 715 号 42 頁)**

X が Y に応募するに当たって転勤ができない旨の条件を付し、Y がこの条件を承認したものと認められるから、勤務地を限定する旨の合意が存在するとされた。

○ **日本レストラン事件(大阪高判平成 17 年 1 月 25 日労判 890 号 27 頁)**

XY 間では、採用時点において、黙示にせよ勤務地を関西地区に限定する旨の合意が成立しており、その後、マネージャーA 職に至る各昇格の際にも上記合意が変更されるには至らなかったものと認定することができるとされた。

○ **社会福祉法人奉優会事件(東京地判平成 28 年 3 月 9 日労経速 2281 号 25 頁)**

労働条件通知書の「就業の場所」に係る記載は、採用時の労働条件の明示事項(労基法 15 条 1 項)を記載したものであり、採用直後の勤務場所を記載したものにはすぎないとさ

れた。

＜勤務時間限定合意に関する裁判例＞

○ マンナ運輸事件（神戸地判平成 16 年 2 月 27 日労判 874 号 40 頁）

X は、正社員登用時、旧労基法の規制及びこれを受けた就業規則の規定に従って深夜勤務に従事させられることはないとの前提で、Y との間で労働契約を締結したと認められるから、X と Y との間の労働契約の内容として、X を深夜勤務に従事させないとの勤務時間限定の合意が成立していたとされた。

＜その他限定合意に関する裁判例＞

○ 東京海上日動火災保険事件（東京地判平成 19 年 3 月 26 日判時 1965 号 3 頁）

廃止する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がある場合には、職種限定合意がある場合でも、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は有効であるとされた。

○ 西日本鉄道事件（福岡高判平成 27 年 1 月 15 日労判 1115 号 23 頁）

職種は労働者の重大な関心事であり、また、職種変更が通常、給与等、他の契約条件の変更を伴うものであることに照らすと、労働者の職種変更に係る同意は、労働者の任意（自由意思）によるものであることを要するとされた。

＜労働条件明示に関する裁判例＞

○ 京都市交通局事件（京都地判昭和 24 年 10 月 20 日労裁集 7 号 56 頁）

労基法 15 条は、使用者が個々の労働者との間に労働契約を締結するに当たってしなければならない義務を定めたものであって、就業規則を変更する場合には適用のないとされた。

【無期転換ルールに関する裁判例】

博報堂事件（福岡地判令和2年3月17日労判1226号23頁）

（事案概要）

XはYと昭和63年4月から1年の有期雇用契約を締結し、29回にわたって更新してきたが（以下、更新されてきた労働契約全体又は一部を「本件雇用契約」という。）、平成30年3月31日の期間満了をもってYから雇止めされた（以下「本件雇止め」という。）。Xは、労基法19条を理由に、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めた。

なお、Yは、平成20年4月1日、契約社員就業規則を改訂し、新たに「更新により雇用契約期間が最初の雇用契約開始から通算して5年を超える場合、原則として雇用契約を更新しない。」という条項（以下「最長5年ルール」という。）を設けた。Yは、最長5年ルールが盛り込まれた時点では、既に5年超で雇用されていた従業員には最長5年ルールを適用しないこととしていたため、Xはその適用対象外となっており、Xに最長5年ルールの説明をしていなかったが、平成24年の労基法改正（以下「平成24年法改正」という。）により、平成25年4月1日以降に有期雇用契約を締結する場合、5年を超えて契約を更新すると無期転換申込権が認められることになったため、Xを含む最長5年ルールの適用除外者に対して、平成25年4月を起算点として最長5年の上限を設ける取扱いをすることにした。

（判決要旨）

（1）労働契約終了の合意の有無

約30年にわたり本件雇用契約を更新してきたXにとって、Yとの有期雇用契約を終了させることは、生活面のみならず、社会的な立場等にも大きな変化をもたらすものであり、その負担も少なくないから、XY間で本件雇用契約を終了させる合意を認定するには慎重を期す必要があり、これを肯定するには、Xの明確な意思が認められなければならない。

不更新条項が記載された雇用契約書への署名押印を拒否することは、Xにとって、本件雇用契約が更新できないことを意味するのであるから、このような条項のある雇用契約書に署名押印をしていたからといって、直ちにXが雇用契約を終了させる旨の明確な意思を表明したものとみることは相当ではない。また、転職支援会社に氏名等の登録をした事実は認められるものの、雇止めになるという不安からやむなく登録をしたとも考えられるところであり、このような事情があるからといって、本件雇用契約を終了させる旨のXの意思が明らかであったとまでいうことはできず、むしろXはYに雇止めは困ると述べ、福岡労働局へ相談して、Yに契約が更新されないことの理由書を求めた上、Yの社長に対して雇用継続を求める手紙を送付するなどの行動をとっており、これらはXが労働契約の終了に同意したとことと相反する事情であるといえる。

以上から、本件雇用契約が合意により終了したとはいえず、平成25年の契約書から5年間継続して記載された平成30年3月31日以降は更新しない旨の記載は雇止めの予告

とみるべきであるから、Yは平成30年3月31日にXを雇止めしたというべきである。

(2) 労契法第19条第1号又は第2号の該当性

Yは、平成25年までは雇用契約書を交わすだけで契約更新をしてきたのであり、平成24年法改正を契機として、平成25年以降はXに対しても最長5年ルールを適用し、毎年契約更新通知書をXに交付したり、面談するようになった。かかる事情等から、本件雇用契約を全体として見渡したとき、その全体を、期間の定めのない雇用契約と社会通念上同視するにはやや困難な面があることは否めず、労契法19条1号に直ちには該当しない。

Yは、形骸化したというべき契約更新を繰り返してきたものであり、Xの契約更新への期待は相当高く（定年まで勤続できるものと期待していたとしても不思議ではない）、その期待は合理的な理由に裏付けられたものといえる。また、Yは、平成25年以降、Xを含め最長5年ルールの適用を徹底しているが、一定の例外（Xに配布された「事務職契約社員の評価について」には「6年目以降の契約については、それまでの間（最低3年間）の業務実績（目標管理による評価結果・査定）に基づいて更新の有無を判断する。」とされているなど）が設けられており、Xの契約更新に対する高い期待が大きく減殺される状況にあったとはいえない。Xは、既に平成25年までの間に契約更新に対して相当高い期待を有し、その後も同様の期待を有し続けていたといえるから、Xが契約更新に期待を抱くような発言等が改めてされていないとしても、Xの期待やその合理性は揺るがない。したがって、Xの契約更新への期待は労契法19条2号で保護される。

(3) 雇止めにおける客観的に合理的な理由及び社会的相当性の有無

Yの主張を端的に言えば、最長5年ルールを原則とし、これと認めた人材のみ5年を超えて登用する制度を構築し、その登用に至らなかったXに対し、最長5年ルールを適用して雇止めをしようとするものであるが、そのためには、Xの契約更新に対する期待を前提にしてもなお雇止めを合理的であると認めるに足りる客観的な理由が必要である。

Y主張の人件費削減や業務効率見直しの必要性というおよそ一般的な理由では本件雇止めの合理性を肯定するには不十分である。また、Xのコミュニケーション能力の問題については、雇用継続が困難であるほどの重大なものとまでは認め難く、むしろ、Xを長期間にわたり雇用しながら、Yがそれを指摘し、適切な指導教育を行ったともいえないから、殊更に重視することはできない。なお、Yは、転職支援サービスへ登録をしたり、転職のためパソコンのスキルを上げようとしていたにもかかわらず、雇用継続を要求することは信義則上許されないと主張するが、雇用継続を希望しつつも雇止めになる不安からそのような行動に出ることは十分あり得るのであって、信義に反するとはいえない。

以上によれば、本件雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるといえず、Yは従前の有期雇用契約の労働条件と同一の労働条件での承諾をしたものとみなされる。そうすると、XY間には平成30年4月1日以降も1年の有期雇用契約が更新されたのと同様の法律関係にあるといえ、Xは本訴訟で現在の雇用契約上の地位確認を求めているから、その後も契約更新の申込みをする意思を表明しているといえ、前記(2)及び(3)の事情が変わったとはいえないから、平成31年4月1日以降もYは従前の有期雇用契約の労働条件と同一の労働条件でXによる契約更新の申込みを承諾したものとみなされる。

(事案概要)

Xは、Yと有期労働契約（以下「本件労働契約」という。）を締結して、Yの運営する病院（以下「本件病院」という。）で看護師として勤務し、就業規則上有期常勤職員（3年を超えない雇用期間を定めて雇用される者であって、勤務時間について無期職員の1週間当たりの勤務時間と同じ勤務時間で雇用される者）に該当する労働者であったが、平成30年4月1日以降契約更新はなされなかった（以下「本件雇止め」という。）。Xは、労契法19条を理由に、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めた。

就業規則には、平成29年3月まで労働契約の更新に関する規定はなかったが、同年4月1日付け改正により、平成25年4月1日を起算日とする有期常勤職員の通算雇用期間は「理事長が特に必要と認めたとき」を除き、原則として5年を超えない範囲内とする旨の通算雇用期間の上制限規定（以下「更新上限条項」という。）が設けられた。Yは、平成29年7月、就業規則において有期常勤職員の6年目以降の有期労働契約更新の要件とされた「理事長が特に必要と認めたとき」の判断に当たり、面接試験（以下「本件面接試験」という。）及び当該職員の勤務状況等の評価（以下「本件勤務評価」という。）を実施し、その結果等を総合的に判断して決定する取扱い（以下「本件雇用継続審査」という。）を開始した。

(判決要旨)

(1) 労契法19条1号又は2号の該当性

本件労働契約は、平成23年4月以降、平成30年3月31日に契約期間が満了するまでの7年間に合計7回、就業規則改正前の平成29年3月31日までの6年間を見ても合計6回にわたって更新されてきたところ、①Yにおける有期労働契約の更新手続は、平成29年3月以前は確立した手続の定めがなく、事実上、有期常勤職員及び有期短時間勤務職員（以下「有期職員」と総称する。）は、期間満了の数か月前頃、各病院の事務部総務課から配布される所定の用紙に、次年度の雇用形態（有期常勤、短時間（日）、短時間（時間））の変更の有無を記載して提出し、契約更新後に雇用契約書兼労働条件通知書を交付され、同書面に署名押印をして提出するという運用が行われていたこと、②更新手続における事務部からの書面交付及び有期職員からの書面提出は、所属長等の管理職を介して行われていたが、所属長が事務部に更新に関する意見を伝達する機会はなく、事務部において、有期職員を面接するなどして審査を行うこともなかったこと、③有期職員が更新手続にあたって提出する上記①の書面についても、平成28年度までは同書面を提出すれば有期労働契約が更新されることが前提となっていると読み取れる体裁であったことからすれば、Xは、平成23年4月以降、反復継続して本件労働契約を更新されてきたものであり、その手続は形式的に更新の意思の確認が行われるのみで、勤務態度等を考慮した実質的なものではなかったといえる。また、Xが従事していた看護業務は、臨時的・季節的なものではなく、恒常的業務である上、本件病院における有期職員と契約期間の定めのない職員との間で勤務実態や労働条件に有意な差があるものとは認められない。

したがって、Xが本件労働契約の契約期間満了時に本件労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるといえ、当該期待は、平成29年4月1日以前から生じていたものというべきである。

なお、平成29年4月に就業規則が改正され、有期常勤職員の通算雇用期間の上限が5年とされるとともに、平成29年4月契約書には就業規則の更新上限条項の範囲内で更新される場合があることが明記されているが、就業規則の改正の有効性については措くとしても、平成29年4月1日以前の段階で、Xには既に本件労働契約更新について合理的期待が生じており、就業規則の改正によって更新上限条項が設けられたことをもって、その合理的期待が消滅したと解することはできず、また、就業規則の改正についてYからXに対して具体的な説明がされたのは、平成29年4月契約書が取り交わされた後であり、Xが通算雇用期間の上限設定を認識していたとはいえないので、Xの本件労働契約更新に対する合理的期待が消滅したといえない。

以上を総合すると、本件労働契約は、少なくとも労働契約法19条2号に該当する。

(2) 雇止めにおける客観的に合理的な理由及び社会的相当性の有無

Yは、本件雇用継続審査の結果に基づき本件雇止めを決定したところ、本件雇止めは本件面接試験の評価に依拠していると認められるから、本件面接試験の合理性を検討する。

就業規則上、有期常勤職員の6年目以降の雇用継続の要件は「理事長が特に必要と認めたとき」と定められているところ、その具体的な判断基準は明らかではないが、有期職員の中には有期労働契約が更新されることについての合理的期待を有する者がおり、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない雇止めは許されないものであるから、理事長の人事権に当然に内在する制約として、その判断は公正に行われなければならない。したがって、本件雇用継続審査については、評価の公正さを担保できる仕組みが存在し、設定された評価基準自体が合理性を有することが必要と解すべきである。

本件面接試験については、その評価対象は明示されていないものの、総合評価における雇用継続決定基準が「業務に支障はなく、本人に要求される水準に達している」か否かであることから、その評価の対象も、当該有期職員の担当業務の遂行に必要な能力の有無であると認められる。しかるに、本件面接試験においては、「業務内容」、「意欲」、「性格」及び「自己アピール」などの質問項目が例示として定められているのみで、評価項目及び各項目の評定尺度の基準の定め、各項目の評定結果と総合評価との関連付けについての定めはなく、2名の試験委員が、15分程度の面接時間内に行われた質問に対する回答を踏まえて、直接4段階の総合評価を行うものとされていたこと、各評価段階を区別する指標は、「ぜひ雇用継続したい」、「雇用継続したい」、「雇用継続をためらう」、「雇用継続したくない」という、主観的な表現が用いられているのみであって、試験委員が評価の根拠を明らかにすることも予定されていなかったことが認められる。以上によれば、本件面接試験には合理的な評価基準の定め及び評価の公正さを担保できる仕組みが存在せず、本件雇用継続審査における判断過程は合理性に欠けるものといわなければならない、本件雇止めには合理的理由を認めることができず、社会通念上相当であるとは認められない。

（事案概要）

Xは、平成24年11月1日にYと有期労働契約を締結し、その後4回にわたり更新してきた。Xは、平成29年4月1日に1年の有期労働契約（以下「本件労働契約」という。）を締結し、平成30年1月17日にYに対して本件労働契約の更新の申込みをしたところ、Yはこれを拒絶し、本件労働契約の雇用期間の満了日である平成30年3月31日をもって雇止めをすることを通知した（以下「本件雇止め」という。）。Xは、同年8月23日、Yに対し「無期労働契約転換申込書」により、労契法18条に基づき無期労働契約への転換を申し込んだ。

Xは、本件雇止めは客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められず、かつ、労契法18条1項により無期労働契約に転換されたとして、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めた。

（判決判旨）

（1） 労契法19条1号の該当性について

労契法19条1号の該当性は、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無等を総合考慮した上、当該有期労働契約が「期間の定めのない労働契約と実質上異ならない状態にある」と認められるか否かにより判断すべきものと解される。

そこで検討すると、①本件労働契約は、平成24年11月1日締結の労働契約が複数回にわたって反復、更新された後に締結された労働契約であって、②その間の更新回数も既に5回に上っているほか、③各雇用期間も上記労働契約のそれが5か月間（平成24年11月1日から平成25年3月31日まで）であった以外は全て1年間であって、本件労働契約の期間終了における通算雇用期間は5年5か月に及んでいるほか、④その業務内容も単なる補助的・臨時的な業務にとどまらない。しかし、①各労働契約は、いずれも飽くまでXを「非常勤嘱託員」として採用することを前提に締結されたものであり、②当然のことながら内規（U市非常勤嘱託員取扱要綱及び本件要領）に従って雇用期間が定められ、③Yは、これを前提に毎回、内部決裁を行った上、辞令書や勤務条件通知書を作成し、ほぼ毎回上記辞令書等をXに交付していたこと、そして、④その各辞令書には雇用期間（任用期間）が明記され、また、各勤務条件通知書中には、任用期間満了時の業務量、勤務成績・態度、能力、予算措置を総合的に判断して再任する場合がありますと記載されていたというのであるから、これらの事情を合わせ考慮すると、上記①ないし④の事情を勘案したとしても、従前の各労働契約は、いずれも、その締結時において雇用の更新継続が当然の前提とされていたものではない。

そうすると、本件労働契約は、「期間の定めのない労働契約と実質的に異ならない状態」にあったものと評価することはできず、労契法19条1号には該当しないといえる。

（2） 労契法19条2号の該当性について

労契法19条2号の該当性は、同条1号の該当性と同様、当該雇用の臨時性・常用性、

更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無等を総合的に斟酌し、使用者が当該労働契約を有期労働契約とした目的の合理性の有無・程度と労働者の雇用継続に対する期待の合理性の有無・程度を相関的に検討した上、使用者において雇用期間を定めた趣旨・目的との関係で、なお労働者の雇用継続に対する期待を保護する必要性が高いものといえるか否かにより判断すべきである。

そこで検討すると、確かに、Xは、飽くまで各労働契約が有期労働契約として締結されたものであって、その各労働契約には雇用期間の定めがあり、かつ、自らが非常勤嘱託職員の地位にあることの認識を欠いていたものではない。また、非常勤嘱託員の報酬（給与）はU市からの補助金によって賄われており、その任用取扱基準も「U市役所の非常勤嘱託員任用手引き（任用期間：原則1年以内（任用期間は更新を含め最大3年以内）」）に依拠することが求められていることからみて、各労働契約における雇用期間は、上記任用取扱基準に従ってU市からの非常勤嘱託員の報酬財源を確保するために定められたものであって、その趣旨・目的に一応の合理性が認められる。

しかし、Xの業務実態は、各労働契約締結のかなり早い段階から、非常勤としての臨時的なものから基幹的業務に関する常用的なものへと変容するとともに、その雇用期間の定めも、上記のとおり当初予定された3年間（更新を含む）を超えて継続している点で報酬財源確保の必要性というよりむしろ雇止めを容易にするだけの名目的なものになりつつあったとみるのが相当である上、各労働契約の各更新手続それ自体も実質的な審査はほとんど行われず、単にXの意向確認を行うだけの形式的なものに変じていたものといわざるを得ない。そうすると、上記のような各労働契約における雇用期間の定めの意味や目的を考慮したとしても、なおXの雇用継続に対する期待を保護する必要は高いものというべきであるから、Xにおいて本件労働契約の満了時に同労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものというべきであり、本件労働契約は労契法19条2号に該当する。

(3) 本件雇止めにかかる客観的に合理的な理由及び社会的相当性の有無

本件雇止めの経緯（Xが本件労働契約の更新の申込みをしたところ、Yの事務次長は、Xに対し、「5年のルール（労契法18条の無期転換ルール）が平成30年4月1日から施行されるので、Xについては今度更新すると長期雇用となってしまうので、市の人事課から人員を整理するよう指導があった」などとして、本件雇止めを行った。）によれば、本件雇止めは、Yが労契法18条所定の期間の定めのない労働契約の締結申込権の発生を回避する目的で行われたものといえることができる。しかし、労契法18条の「通算契約期間」が経過し、労働者に無期労働契約の締結申込権が発生するまでは、使用者には労働契約を更新しない自由が認められているのであって、「通算契約期間」の定めは、使用者のかかる自由まで否定するものではないから、使用者が無期労働契約の締結申込権の発生を回避するため、「通算契約期間」内に当該有期労働契約の更新を拒絶したとしても、それ自体は格別不合理な行為ではない。しかし、本件労働契約は、労契法19条2号に該当し、Xの雇用継続に対する期待は合理的な理由に基づくものとして一定の範囲で法的に保護されたものであるから、特段の事情もなく、かかるXの合理的期待を否定することは、客

観的にみて合理性を欠き、社会通念上も相当とは認められないものというべきである。

特段の事情の有無について検討すると、Yは、Yの財政基盤は一般企業などとは異なり脆弱であり、およそ安定していないのか実情であって、労契法18条1項により非常勤嘱託員を無期労働契約の労働者として雇用を継続することは著しく困難である旨主張する。確かに、労契法19条各号により雇用継続の期待が保護される有期労働契約においても人員整理的な雇止めが行われることがあり、本件雇止めも、かかる人員整理的な雇止めとして実行されたものということができる。そうすると、その審査の在り方（厳格性）はともかく、本件雇止めにも整理解雇の法理が妥当するものというべきであるから、①人員整理の必要性、②使用者による解雇回避努力の有無・程度、③被解雇者の選定及び④その手続の妥当性を要素として総合考慮し、人員整理的雇止めとしての客観的合理性・社会的相当性が肯定される場合に限り、本件雇止めには特段の事情があるというべきである。

Yは、本件雇止めに当たって、U市からXにつき労契法18条1項が適用され、それまでの有期労働契約が期間の定めのない労働契約に転換されないよう人員整理を行うべき旨の指導を受けていたというのであるから、Yには上記人員整理のため本件雇止めを行う必要性が生じていたことは否定し難い。しかし、Xの業務実態は、各労働契約締結のかなり早い段階から、非常勤としての臨時的なものから基幹的業務に関する常用的なものへと変容し、その雇用期間の定めも、雇止めを容易にするだけの名目的なものになりつつあったというのであるから、①人員整理のため本件雇止めを行う必要性をそれほど大きく重視することは適当ではない上、②雇止め回避努力の有無・程度、③被雇止め者の選定及び④その手続の妥当性に関する審査も、これを大きく緩和することは許されないものと解されるところ、本件雇止めの経緯からみて、Yは、U市からの指導を唯々諾々と受け入れ、本件の人員整理的な雇止めを実行したものであって、その決定過程において本件雇止めを回避するための努力はもとより、Xを被雇止め者として選定することやその手続の妥当性について何らかの検討を加えた形跡は全く認められないのであるから、これらの事情を合わせ考慮すると、人員整理を目的とした本件雇止めには、客観的な合理性はもとより社会的な相当性も認められず、本件雇止めに特段の事情は存在しないものといえる。

(4) 結論

以上によれば、Yは、本件労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で同労働契約の更新申込みを承諾したものとみなされる（労契法19条柱書）ところ、Xは労契法18条1項に基づき無期労働契約への転換申込みをしており、これによりXとYには、平成31年4月1日以降、有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の条件により無期労働契約が締結されたものとみなされる。

福原学園（九州女子短期大学）事件（最判平成 28 年 12 月 1 日集民 254 号 21 頁）

（事案概要）

X は、平成 23 年 4 月 1 日、Y との間で、契約職員規程（以下「本件規程」という。）に基づき、契約期間を平成 24 年 3 月 31 日までとする有期労働契約を締結し（以下「本件労働契約」という。）、本件規程所定の契約職員となり、Y の運営する A 短期大学の講師として勤務していた。本件規程には、次の内容の定めがある。

- ア 契約職員とは、1 事業年度内で雇用期間を定め、Y の就業規則 28 条に定める労働時間で雇用される者のうち、別に定めるところによる契約書により労働契約の期間を定めて雇用される者をいう。
- イ 契約職員の雇用期間は、当該事業年度の範囲内とする。雇用期間は、契約職員が希望し、かつ、当該雇用期間を更新することが必要と認められる場合は、3 年を限度に更新することがある。この場合において、契約職員は在職中の勤務成績が良好であることを要するものとする。
- ウ 契約職員（助手及び幼稚園教諭を除く。）のうち、勤務成績を考慮し、Y がその者の任用を必要と認め、かつ、当該者が希望した場合は、契約期間が満了するときに、期間の定めのない職種に異動することができるものとする。

Y は、平成 24 年 3 月 19 日、X に対し、同月 31 日をもって本件労働契約を終了する旨通知した（以下「初回雇止め」という。）。X は、同年 11 月 6 日、本地位確認訴訟を提起した。Y は、平成 25 年 2 月 7 日、X に対し、仮に本件労働契約が初回雇止めによって終了していないとしても同年 3 月 31 日をもって本件労働契約を終了する旨通知した（以下「本件予備的雇止め」という。）。また、Y は、平成 26 年 1 月 22 日、X に対し、本件規程において契約期間の更新の限度は 3 年とされているので、仮に本件労働契約が終了していないとしても同年 3 月 31 日をもって本件労働契約を終了する旨通知した（以下「本件雇止め」という。）。

（判決要旨）

本件労働契約の内容となる本件規程には、契約期間の更新限度が 3 年であり、その満了時に労働契約を期間の定めのないものとするができるのは、これを希望する契約職員の勤務成績を考慮して Y が必要であると認めた場合である旨が明確に定められていたのであり、X もこのことを十分に認識した上で本件労働契約を締結したといえる。さらに、X が大学教員として Y に雇用された者であり、大学教員の雇用については一般に流動性のあることが想定されていることや、Y の運営する 3 大学において、3 年の更新限度期間の満了後に労働契約が無期契約とならなかった契約職員も複数いたことに照らせば、本件労働契約が無期労働契約となるか否かは、X の勤務成績を考慮して行う Y の判断に委ねられているものというべきであり、本件労働契約が 3 年の更新限度期間の満了時に当然に無期労働契約となることを内容とするものであったと解することはできない。そして、Y が本件労働契約を無期労働契約とする必要性を認めていなかったことは明らかである。また、労契法 18 条の要件を X が満たしていないことも明らかであり、他に本件労働契約が無期労働契約となったと解すべき事情を見いだすことはできない。

以上によれば、本件労働契約は平成 26 年 4 月 1 日から無期労働契約となったとはいえず、

同年 3 月 31 日をもって終了したというべきである。

※ 裁判官櫻井龍子補足意見

私は法廷意見に賛同するが、近年、有期労働契約の雇止めや無期労働契約への転換をめぐって、有期契約労働者の増加、有期労働契約濫用の規制を目的とした労働契約法の改正という情勢の変化を背景に種々議論が生じているところであるので、若干の補足意見を付記しておきたい。

まず、本件は、有期労働契約の更新及び無期労働契約への転換の可能性、その場合の判断基準等が、当事者間の個別契約の内容となる本件規程に明記され、一方、X も契約締結の際、契約内容を明確に理解し、了解していたと思われ、雇止めの措置はその基準等に照らし特段不合理な点はなかったと判断できる事案であったといえる。

本件においては、無期労働契約を締結する前に 3 年を上限とする 1 年更新の有期労働契約期間を設けるという雇用形態が採られているところ、X が講師として勤務していたのは大学の新設学科であり、同学科において学生獲得の将来見通しが必ずしも明確ではなかったとうかがわれることや、教員という仕事の性格上、その能力、資質等の判定にはある程度長期間が必要であることを考慮すると、このような雇用形態を採用することには一定の合理性が認められるが、どのような業種、業態、職種についても正社員採用の際にこのような雇用形態が合理性を有するといえるかについては、議論の余地のあるところではなかろうか。この点は、我が国の法制が有期労働契約についていわゆる入口規制を行っていないこと、労働市場の柔軟性が一定範囲で必要であることが認識されていることを踏まえても、労働基準法 14 条や労働契約法 18 条の趣旨・目的等を考慮し、また有期契約労働者（とりわけ若年層）の増加が社会全体に及ぼしている種々の影響、それに対応する政策の方向性に照らしてみると、今後発生する紛争解決に当たって十分考慮されるべき問題ではないかと思われる。

さらに、原審の判断についても一言触れておきたい。原審の判断を、仮に、判例が積み重ねてきたいわゆる雇止め法理、あるいは労働契約法 19 条 2 号の判断枠組みを借用して判断したものにとらえることができるとしても、雇止め法理は、有期労働契約の更新の場合に適用されるものとして形成、確立されてきたものであり、本件のような有期労働契約から無期労働契約への転換の場合を想定して確立されてきたものではないことに原審が十分留意して判断したのか疑問である。すなわち、原審は無期労働契約に移行するとの X の期待に客観的合理性が認められる旨の判断をしているが、有期労働契約が引き続き更新されるであろうという期待と、無期労働契約に転換するであろうという期待とを同列に論ずることができないことは明らかであり、合理性の判断基準にはおのずから大きな差異があるべきといわなければならない。無期労働契約への転換は、いわば正社員採用の一種という性格を持つものであるから、本件のように有期労働契約が試用期間的に先行している場合にあっては、なお使用者側に一定範囲の裁量が留保されているものと解される。そのことを踏まえて期待の合理性の判断が行われなければならない。もとより、このような場合の期待の合理性は、日立メディコ事件をはじめこれまでの裁判例に明らかなどおり、労働者の主観的期待を基準に考えるのではなく、客観的にみて法的保護に値する期待であるといえるか否かを、様々な事情を踏まえて総合的に判断すべきものであるということを念のため付け加えておきたい。以上の考え方に照らすと、仮に原審の判断枠組みに沿って考えるとしても、本件は無期労働契約転換についての期待に客観的合理性があったと認めることができる事案とはいえず、雇止めは有効と判断すべきこととなろう。

井関松山製造所事件（高松高判令和1年7月8日労判1208号25頁）

（事案概要）

XらはそれぞれY（農業用機械器具の製造及び販売等を事業目的とする会社）におけるトラクター等の農業機械の製造に係るライン業務において、平成19年7月16日以降、契約期間を6か月とする有期契約労働者として就労している。

Xらは、無期契約労働者に支給される賞与、家族手当、住宅手当及び精勤手当（以下、総称して「本件手当等」という。）が有期契約労働者には支給されないことは労契法20条に違反するとして、主位的に本件手当等に対する賃金請求を、予備的に不法行為に基づき本件手当等相当額の損害賠償請求を行った。

1審は、賞与を除く本件手当等の不支給について、Xらの不法行為に基づく損害賠償請求を認めた。XらとYは敗訴部分についてそれぞれ控訴した。なお、本訴訟係属中の平成30年9月1日以降、XらとYの間には、労契法18条1項に基づき、無期労働契約が成立しているが、Yの「無期転換社員就業規則」においても本件手当等是不支給とされていた。

本判決においても、賞与を除く本件手当等の不支給に係る労契法20条違反と不法行為性を認定した上で、損害額に関して、以下のように判示した。

（判決要旨）

Yは、Xらは平成30年9月1日をもってYとの間で締結した労働契約が無期労働契約に転換し、本件手当等の不支給を定めた無期転換就業規則の規律を受ける以上、不法行為に基づく損害賠償請求のうち、同月以降の請求については理由がないことになるため、平成30年9月以降につき、本件手当等に相当する損害金の支払義務を負わない旨主張する。

そこで検討するに、本件手当等の不支給を定めた無期転換就業規則は、Xらが無期転換する前に定められていることを考慮しても、当該定めについて合理的なものであることを要するところ（労契法7条参照）、①同規則は、本件手当等の支給に関する限り、同規則制定前の有期契約労働者の労働条件と同一であること、また、②Yが同規則の制定に当たって労働組合と交渉したことを認めるに足りる適切な証拠はなく、Xらが同規則に定める労働条件を受け入れたことを認めるに足りる証拠もないこと、そして、③Yは、これらの事情にもかかわらず、上記不支給を定めた同規則の合理性について特段の立証をしないことからすると、同規則の制定のみをもって、Yが上記支払義務を負わないと解すべき根拠は認め難い。

よって、Yの前記主張は、採用することができない。

【多様な正社員の雇用ルール等に関する裁判例】

＜職務限定合意に関する裁判例＞

ヤマトセキュリティ事件（大阪地決平成9年6月10日労判720号55頁）

（事案概要）

Xは、平成3年5月16日、Y（護送、護衛、警備の請負等を業とする会社）との間で雇用契約を締結し、平成4年6月1日に総務部総務課へ、同年10月1日に人事部人事課へ、平成5年3月20日に総務部庶務課へそれぞれ配置転換された。

Yは、平成5年11月27日、Xに対し、警備職への配置転換を通告したところ、Xがこれを拒否したため、Xを解雇した。Xは、警備職への配置転換とそれを前提とする解雇は無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位にあることの仮処分申立てを行った。

（決定要旨）

（1）職種の限定について

Xは、昭和47年3月に大学文学部を卒業した後、英国、フランスに順次留学して語学を勉強し、最終的にはパリ第五大学を卒業したが、平成3年5月16日、警備業務を主たる業務とするYと雇用契約を締結した。雇用契約当時、Yの社長は、全日本空手道連盟事務局長に就任したばかりで、事務局長としての職務遂行を通して国際交流の機会が生じ、このことが会社の国際的な業務展開に資することにもなると考えられた。このような経過で語学力のある社員を求めようとしたのが上記雇用契約の発端である。

Yは、Xと雇用契約を締結するに当たり、英仏語能力以外は採用上の適正判断の対象となっていなかった旨主張する一方、「Xがなすべき仕事は英仏語関係の業務に限られていたものではなく、その余の会社の仕事全般に従事すべきことが予定されていた。英仏語は社長が個人として就任した全日本空手道連盟事務局長の事務処理に必要な補助的業務であり、この業務処理のための英仏語以外に会社自体が行うべき英仏語業務は全く存在しないのである。Xは英仏語業務に絶対的に限定して雇用されたわけではない」旨を主張しているのであるが、各主張を対比しても明らかなように、Y会社がXのどのような能力を審査したのか、どのような仕事に従事させようとしたのかについて一貫性のある主張がなされていないらしいがある。

XがY会社に就職するきっかけとなった平成3年4月16日付け朝日新聞の求人広告欄には、「社長秘書募集」という表題の下に、採用条件として、「英語堪能な方を望みます（仏語もできる方は尚良）」「タイピングできる方」「出張可能な方」「普通自動車運転できる方」という文言が記載されており、Xに対して語学能力のみが要求されていたものではないことが認められる。また、求人内容からXにおいて自己が警備業務に配置されることを予想することは困難であり、Xも採用面接の際に将来警備職に就くこともあり得る旨の明確な

説明を受けていない。さらに、就業規程 6 条は、採用を内示された者が提出すべき書類として、警備業務に従事することを予定する者については警備業法所定の書類を指定している上、同規程 47 条以下は、就業時間、休憩時間について、総合職、一般社員と警備職社員とを全く別異に扱っている。すなわち、総合職、一般社員が定型的な勤務時間であるのに対し、警備職社員には日勤勤務、隔日勤務のほか、午後 5 時から翌朝 9 時まで勤務する変則勤務と称する形態がある。Y の女子職員 5 名に関する人事記録によれば、女子職員でも警備業務に就く場合があることが分かるが、これらの職員はすべて警備に関する教育を受けているほか、警備業法所定の誓約書を提出しているのであって、平成 3 年 5 月の採用時点から平成 8 年 11 月に解雇されるまでの約 5 年半にわたって正式な警備業務に関する教育がなされていない X とは採用時の状況ないし採用後まもない時期の状況において大きな隔たりがある。

上記採用条件、採用後の勤務形態の違い、求人広告の内容と採用面接時における Y 側の言動、警備業務に携わっている他の女子職員の採用状況を総合勘案すれば、社長秘書業務を含む事務系業務の社員として採用する旨の合意がなされたものというべきである。

(2) 配置転換命令の有効性

就業規程 10 条は「会社は、業務の都合や人材育成などの必要に応じて、社員の職場もしくは職務、職種の変更、転勤、派遣及びその他人事上の異動を命ずることがある。前項の命令を受けた社員は、正当な理由なく、これを阻むことは出来ない」と定めている。

一般に、労働の種類、態様、勤務場所は、労働提供の具体的な内容をなすものであり、併せて労働者の生活にとって極めて重要な意義を有するのであるから、労働契約の内容をなすものというべきであり、労働の種類、態様、勤務場所の変更は、労働契約の内容を変更するものであって、当該労働契約によってあらかじめ合意された範囲を超える労働の種類、態様、勤務場所の変更は、労働者の個別的合意がない場合においては、使用者の一方的命令によってはこれをなし得ないものと解すべきである（広島地方裁判所昭和 63 年 7 月 26 日判決・労民集 39 巻 4 号 270 頁）。Y としては、X を採用する際において、将来事務系業務以外に警備業務を担当することもあり得ること、その際は警備業務に必要な資格書類の提出を求め、警備訓練を実施することなどを X に告知し、その同意を得ておけば就業規程 10 条による異動を命じることができたものといえるが、既に検討したように、X と Y の間には社長秘書業務を含む事務系業務の社員として採用する旨の合意がなされたものというべきであるから、就業規程 10 条の適用はなく、警備業務への職種の変更については個別の同意が必要である。

仮に、就業規程 10 条の適用があるとしても、雇用契約当初においてなされた合意の状況、X は警備業務への配転命令がなされた当時 47 歳の全く警備業務の教育さえ受けたことのない女子であること、X の 5 級職としての地位からの労働条件の切り下げがなされる状況が存したことの諸事情に照らせば、X における警備職への配転命令拒否には正当な理由があったものというべきである。

(事案概要)

Xは、Y(IT及びコンピューターソフトウェアに関するコンサルティングサービスの提供、コンピューターシステムの分析、設計に関するコンサルティングサービスの提供等を目的とする会社)と無期雇用契約(以下「本件雇用契約」という。)を締結している。

Yの人事部長はXに対し、管理部への配転が決定されたことを伝える文書を交付したが、Xはこの申し出を拒否することを通知した。Yの人事部長はXに対し、電子メールにより退職勧奨を行ったが、Xはこれに回答しなかった。Yの人事部員はXに対し、総務職補助業務への配置転換を受け入れるように説得を試みたが、Xはこれを拒否した。

Yは、Xに対し、総務部への異動を命じたが(以下「本件配転命令」という。)、Xはこれに応じることはないことを告げた。Yは、Xに対し、本件配転命令に服さなかったとして譴責処分を行い、その後Xを解雇した(以下「本件解雇」という。)

Xは、本件配転命令は無効であり、これを前提とする本件解雇も無効であるとして、雇用契約上の地位確認等を求めた。

(判決要旨)

Xは、Yにおいて、IT技術者として、Yの顧客のもとで、コンサルティング業務を行なうことを予定して採用されたことは明らかである。しかし、「職種限定契約」というのは、使用者の人事権なり配転命令権に基づいて、当該職種以外の職種の業務に従事させたら、契約違反になるという法律効果を生じさせるという概念なのであり、Xは、Yに採用された当時、この概念を知らなかったのであるから、その一事をもってしても、本件雇用契約上、上記の意味における職種限定契約が締結されたとは解し難いと言わざるを得ない。Xは、本件雇用契約の契約書及び採用通知書に「IT コンサルタント」として雇用されることが記載されていることを職種限定契約の趣旨である旨の主張をするが、上記の各書面には、上述の意味の職種限定契約の合意を窺わせる記載がないし、そもそも「IT コンサルタント」という用語に、例えば国家資格のような、明確な意味を有する概念があるわけではない。むしろ、Y社内では、従業員がIT コンサルタントと呼称されるのは、ごく一般的なことであって、Yの人事総務部長が、人事、経理担当者を「専門職」と呼称していることは、それだけY社内では、IT コンサルタントは専門職ではなく、そのように呼称されることがごく一般的なことであることを端的に表しているといわなければならないのであり、職種限定契約に関する上記Xの主張を採用する余地はないと言わざるを得ない。

KSA インターナショナル事件（京都地判平成 30 年 2 月 28 日労判 1177 号 19 頁）

（事案概要）

X は、昭和 53 年から Y（海運航空貨物取扱業、通関業等を業とする会社）に勤務し、平成 25 年 2 月 26 日に 60 歳の定年を迎えた後、嘱託社員として再雇用され、同年 12 月から経営管理本部 A 監査室長を務めていた。

嘱託就業規則 9 条 1 項は「会社は、業務上必要がある場合、嘱託社員に配置転換、勤務場所の変更を命じることがある。」と定め、同 2 項は「前項の命令を受けた嘱託社員は、正当な理由なく、これを拒むことができない。」と定めている。

Y は、平成 27 年 1 月 14 日、同月 15 日付けで X を経営管理本部本部長付参事兼 A 監査室室長から経営管理本部本部長付参事に異動させる配転命令をし、同月 26 日、同年 2 月 1 日付けで X を関西営業本部 B 事業部参事に異動させる配転命令をした（以下、これらの配転命令を「本件配転命令」という。）。

X は、違法無効な配転命令によって損害を受けたとして、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償請求等を行った。

（判決要旨）

嘱託就業規則には配置転換を命じる規定があることからすると、X と Y との間で配置転換のない職種限定としての労働契約が締結されたと認め得るためには、就業規則の例外が定められたと認め得るに足りる契約書の記載や客観的な事情が必要であると解される。

この観点から見ると、まず、平成 26 年 11 月 2 日付けの嘱託雇用契約書では、「従事すべき業務の内容」として「経営管理本部（本部長付）・A 監査室（室長）関連業務およびそれに付随する業務全般」とされているが、職種限定合意がない場合でも、労働契約書や労働条件通知書において当面従事すべき業務を記載することは通常行われることであるから、上記の記載をもって直ちに職種を限定する趣旨であると認めることはできない。むしろ、平成 25 年 12 月 26 日の本件特約では、退職金の補てんは、「室長に在籍する間」との限定を付していることからしても、X が A 監査室長を離れる場合を念頭に置いていたと認められる。

また、X が A 監査室長に任ぜられたのは、X がかねてからコンプライアンス問題に精通していたことによると認められ、X は大阪通関業会の「AEO 通関業セミナー」において講師を務めるなど AEO 業務についても精通していたと認められるが、X は、Y に入社後、種々の業務に就いてきており、監査業務のみに従事してきたわけではないことや、初代の A 監査室長を X としなかったことからすると、X を A 監査室長以外の業務に就かせることが考えられない客観的な事情があったとも認められない。

したがって、X と Y との労働契約において職種限定の合意があったとは認められないから、本件配転命令が労働契約に違反するとは認められない。

(事案概要)

X は、Y (A 病院を設置、運営している法人) に雇用され、A 病院で医師をしており、一般社団法人日本外科学会認定の外科専門医、同学会選定の指導医、一般社団法人日本消化器外科学会認定の消化器外科専門医、同学会選定の指導医、日本内視鏡外科学会認定の技術認定取得者、一般社団法人日本がん治療認定医機構認定のがん治療認定医の資格を有している。

Y は X に対し、消化器科外科部長及び消化器疾患センター副センター長から解任し、がん治療サポートセンター長に任命する旨の命令(以下「本件配転命令」)及び平成 29 年 4 月 1 日以降外科の診療に関与することを禁止する命令(以下「本件診療禁止命令」)を行った。

X は、本件配転命令及び本件診療禁止命令は無効であるとして、X ががん治療サポートセンター長として勤務する雇用契約上の義務がないこと等の仮処分申立てを行った。

(決定要旨)

一般に、専門医認定等を受けるまでには相当な時間を要するため、医師が自らの専門分野を変えることは現実的に困難である。また、X は、25 年間にもわたり外科医師として勤務してきており、外科専門医等の多数の認定医・指導医の資格を有していること、Y の病院でも一貫して消化器外科、肝胆膵外科の専門医として勤務しており、専門医としての資格、経験及び実績を積み重ねてきている。加えて、X が有する認定医等の資格の更新には、いずれも更新前の一定期間に、指定された内容及び件数の手術に関与していること等が必要であり、外科医師として臨床に従事することが必須である。このように、X の従事する外科医師という職業は、極めて専門的で高度の技能・技術・資格を要するものであること、長年にわたり特定の職務に従事することが必要で、熟練度や経験が労務遂行上重要な意味を持つ。これらのことからすると、X にとって、その技能・技術・資格を維持するために、外科医師としての臨床に従事することは必要不可欠であり、その意に反して外科医師として従事しないという労務の形態はおよそ想定することができない。Y においても、X の外科医師としての極めて専門的で高度の技能・技術・資格を踏まえて雇用したことは明らかであり、X の意に反して外科医師として就労させない勤務の形態を予定して、X を雇用したとは認められない。

Y は、就業規則では業務上の都合により兼務を命じることがあると定められており、実際にも医師が専門外の職務を兼務することがあったことなどからすると、外科に限定する合意はなかったと主張するが、兼務を命じることが可能であり、医師の同意があれば職位上上位の管理者等への異動が許されるところでも、医師の同意なく、専門とする診療科での診療を禁止することは、医師としての高度の技能・技術・資格を一方的に奪うことになるから、Y にそのような配転命令を許容する内容の合意が成立しているとは認められない。

以上のことからすると、本件では、黙示の職種限定合意の成立を認めるのが相当である。本件配転命令は、本件診療禁止命令と併せて、X の外科での臨床への従事を禁止する内容のものであり、職種限定合意に反するものであるから、無効である。

学校法人日通学園事件（千葉地判令和2年3月25日ジュリスト1549号4頁）

（事案概要）

Yは、A大学を運営している学校法人である。Xは、平成13年4月にA大学の法学部の教育職員（講師）としてYに採用され、平成15年4月1日に助教授に就任した。

Xは、自律神経機能不全症との診断を受けたため、平成25年4月30日から年次有給休暇を取得し、同年6月4日以降は休職命令に基づき休職をしていた。Xは、平成25年10月17日、主治医の医師による同月25日から職場復帰可能との診断書を添付してYに復職願を提出したが、Yは、Xに対し、同月25日、同年度末まで休職期間を延長する旨の発令をした。Yは、Xに対し、平成26年3月14日、Xの休職期間を延長する旨の発令をした（以下「本件命令1」という。）。Yは、本件命令1において、Xの休職期間の限度は1年6か月（平成26年12月3日まで）である旨告知した。Xは、Yに対し、平成26年3月18日、B大学病院の医師による同年4月1日から職場復帰可能との同年2月25日付けの診断書を提出した。Yは、Xに対し、平成26年3月31日、本件命令1の休職期間を同年9月15日までとする旨の発令をした（以下「本件命令2」という。）。Yは、Xに対し、平成26年9月12日、休職期間を同年12月3日まで延長する旨の発令をした（以下「本件命令3」という。）。Xは、Yに対し、平成26年10月17日、B大病院の医師による職場復帰可能との同月7日付けの診断書を添付して復職願を提出した。Yは、Xに対し、平成26年12月1日、Xの復職を認めたとうえで、教育職員から事務職員への任用替えを命じる辞令を発令した（以下「本件職種変更命令」という。）。

Xは、平成26年12月1日以前に休職事由が消滅したにもかかわらずYがXを復職させず、また同日に復職した際、本件職種変更命令により、准教授としてではなく事務職員として復職させたが、Xは職種を限定して採用されており、かつ本件職種変更命令に同意していないから同命令は無効である等と主張して、准教授としての地位にあることの確認等を求めた。

（判決要旨）

雇用契約において職種が限定されているか否かは、採用時に求められた資格や業績等の条件の有無及び内容、採用手続の相違、業務内容の専門性や特殊性、労働条件の相違、当該職種における過去の職種の変更の実績等を総合的に考慮して判断すべきである。

Yは大学の教育職員の採用については、教員資格審査基準及びその内規を定め、高度かつ専門的な経歴及び知識並びに教育能力を持った人物に限定していること、大学の教育職員は面接等によって採用が決定される事務職員等の枠とは別に公募で募集し、採否について教授会で審議し、その意見を受けて正式に採否が決まり、事務職員等とは採用の条件も手続も異なること、大学の教育職員は、教育・研究以外の大学の周辺事務を扱う事務職員等と異なり、学生を教授し、その研究を指導し、または研究に従事するという高度教育機関の根幹部分の業務を担うことが求められるほか、助手を除き教授会の構成員となり、各学部の教育に関する重要事項の決定に参画するとされていること、大学の教育職員の勤務時間は学長

が割り振りを定めるとされ、時間の拘束は限定的で、大学の教育職員の給与表は事務職員等とは異なり高水準に定められていること、Yにおいて過去に大学の教育職員から事務職員等へ職種変更した実績は本人の同意を得て行った1件のみであることが認められる。このように、Yにおいて大学の教育職員として採用時に求められる経歴や業績、事務職員等との採用手続の相違、大学の教育職員の業務内容の専門性、特殊性、事務職員等との労働条件の相違、Yにおける大学の教育職員から事務職員への職種の変更の実績等を総合すれば、XをYの大学の教育職員として雇用する旨の雇用契約は、職種を教育職員に限定して締結されているものと認めるのが相当である。

Yは、就業規則上、学園理事長に職種の変更を命ずる権限が付与されているから、本件雇用契約は職種限定契約ではないと主張する。しかし、就業規則の最低基準効に反しない限り、雇用契約においてこれと異なる合意をすることは可能であり、その雇用契約における合意は就業規則に優先すると解される。上記のとおり、本件雇用契約はXの職種を教育職員に限定して締結されたものであるから、就業規則において学園理事長に職種の変更を命ずる権限が付与されているとしても、本件雇用契約における合意が優先し、XとYとの間の雇用契約は職種限定契約であると認められる。

もっとも、雇用契約において職種が限定されているとしても、労働者の個別の同意がある場合には職種を変更することが可能であると解されるところ、Yは、Xが同意を留保する旨表明することなく職種変更を命じる辞令を受け取り、今日まで配属された総務部で事務職員としての勤務を続けていることからすれば、本件職種変更命令について明示又は黙示に同意していたと主張する。しかし、XはYから職種変更の提案を受けた際、その理由を問い質していること、Xの弁護士（職種変更についての交渉に関する代理人としてXに選任された弁護士）はY側に事あるごとに一貫してXは職種の変更に同意していない旨を伝えていたことからすれば、Xが職種の変更に同意していたとは認められない。また、確かに、Xは本件職種変更命令後現在まで、事務職員として5年以上稼働しているが、事務職員として復職後も、Yとの間で教育職員として復職するために交渉を継続していたことからすれば、Xは休職期間満了による解雇を回避し、Yとの間の本件紛争が解決されるまで事務職員として勤務しているにすぎないと認めるのが相当であるから、Xが黙示に事務職員に職種を変更することに同意したとは認められない。

なお、職種限定契約において、職種の変更につき労働者が同意していない場合であっても、職種を変更する高度の必要性がある等正当性を是認する特段の事情が認められる場合には、使用者は労働者の職種を変更することができる場合もあると考えられるが、Xの休職事由は本件職種変更命令時点において消滅していたと認められ、他にXの職種を変更することにつき正当性を是認する特段の事情についてYの主張立証はない。

＜勤務地限定合意に関する裁判例＞

日本コロムビア事件（東京地判昭和 50 年 5 月 7 日労判 228 号 52 頁）

（事案概要）

Y は白黒及びカラーテレビ、ステレオ等電機音響機器の製造、販売を営む会社であり、本社のほか、川崎市等 4 都市に事業所又は仮工場を、静岡市、広島市、高松市等 20 都市に電機営業所を、14 都市にレコード営業所を、4 都市に特器営業所を有していた。X は Y に雇用され、川崎事業所に勤務していた。

Y の静岡、広島、四国の各電機営業所では営業技術課員の減員によって日常業務に支障が生じていたことから、各電機営業所に営業技術課員を早急に補充する必要があった。そこで、Y は、いずれかの電機営業所に配属する前提で本社電機営業本部サービス部において必要な教育、訓練を実施するため、X に対し、本社電機営業本部サービス部勤務を命ずる旨の配転命令を発した（以下「本件配転命令」という。）。Y は X に対し、何回となく本件配転命令の必要性や人選の経緯等について説明し、本件配転命令に応ずるよう説得したが、X はこれに応じようとしなかった。

Y は、X の本件配転命令拒否は就業規則違反として懲戒事由に当たるとして、X に対し、諭旨退職とする旨の意思表示をするとともに、X が期限までに退職願を提出しないときは懲戒解雇とする旨を通知した。しかし、X は期限までに退職願を提出しなかったので、Y は懲戒解雇の意思表示をした。X は、本件配転命令は無効であり、これを前提とする懲戒解雇も無効であるとして、雇用契約に基づく権利を有することの確認等を求めた。

（判決要旨）

一般に、労働者は雇用契約において使用者に対し、労務の提供を包括的に約するのが通常であるから、使用者は、労働者と個別的に勤務場所、職種等を限定する特別の合意をしない限り、雇用契約の趣旨の範囲内において労働者に対し、勤務場所、職種等を具体的、個別的に決定して労務の提供を命ずることができ、労働者はその命令に従って労務を提供すべき雇用契約上の義務がある。そして、就業規則には「業務上の都合で転勤、職種の変更または出向を命ずることがある。」、「同項の場合、従業員は正当な理由なくしてこれを拒むことはできない。」と定められているから、Y とその従業員についてはより強くあてはまる。

Y は X が就学していた電子工学院に求人申込票を提出したが、この求人申込票の職種（従事する仕事）欄には「テレビ（殊にカラーテレビ）製造関連業務」と、就業場所（勤務地）欄には「川崎工場」との記載があることが認められる。しかし、上記説示したところと求人申込票の性質を考慮すれば、上記記載は雇用当初における予定の職種、勤務場所を一応示すにとどまるものであって、将来とも職種、勤務場所を上記記載のとおり限定する趣旨のものとみることが困難である。したがって、上記記載のみをもって、X が職種、勤務場所を上記記載のとおり限定されて Y に雇用されたものと認めることはできない。

（事案概要）

X は、仙台勤務の正社員として Y（電気通信事業、通信機器の販売及び施工、管理等を業とし、大阪に本店を置く会社）に雇用された。

Y は、平成元年 12 月 16 日、新設された本社直轄のプロジェクト・リサーチ部仙台分室に X を配置転換した。プロジェクト・リサーチ部仙台分室は、平成 2 年 9 月 1 日、Y 仙台支店外に事務所が移され、同年 12 月 18 日には、プロジェクト・リサーチ部仙台事務所と改称された。また、Y は、平成 5 年 4 月 21 日付けでプロジェクト・リサーチ部仙台事務所が廃止されたことに伴い、X に対し、大阪本社プロジェクト・リサーチ部への配置転換を命じた（以下「本件配転命令」という。）。

Y は、平成 6 年 5 月 31 日、X に対し、自宅待機を命じ、同年 8 月 31 日付で退職するように勧告したが X がこれに従わなかったため、同日中に X に対し、勤務成績不良を理由に、同年 8 月 31 日をもって解雇する旨の意思表示をした（以下「本件解雇」という。）。

X は、本件配転命令及びその後の解雇が無効であるとして、解雇無効確認及び Y の仙台支店において勤務する地位を有することの確認等を求めた。

（判決要旨）

X は、採用面接において、採用担当者 A に対し、家庭の事情で仙台以外には転勤できない旨明確に述べ、A もその際勤務地を仙台に限定することを否定しなかったこと、A は、本社に採用の稟議を上げる際、X が転勤を拒否していることを伝えたのに対し、本社からは何らの留保を付することなく採用許可の通知が来たこと、その後 Y は X を何らの留保を付することなく採用し、X がこれに応じたことがそれぞれ認められ、これに対し、Y から転勤があり得ることを X に明示した形跡もない以上、X が Y に応募するに当たって転勤ができない旨の条件を付し、Y がこの条件を承認したものと認められるから、XY 間の雇用契約においては、勤務地を仙台に限定する旨の合意が存在したと認められる。

これに対し、A の陳述書には、X に対し勤務地を仙台に限定する旨承諾した事実を否定する趣旨の記述があるが、X が転勤できない旨明示して雇用契約の申込みをし、これに何らの留保を付することなく Y が X を採用した以上、XY 間には勤務地限定の合意が存在したと見るべきなのであるから、この証拠の存在は何ら上記認定を左右しない。

したがって、本件配転命令は、勤務地限定の合意に反するものであり、X の本件配転命令に対する同意もないから、本件配転命令はその余の点を判断するまでもなく無効である。

日本レストラン事件（大阪高判平成 17 年 1 月 25 日労判 890 号 27 頁）

（事案概要）

Y は、飲食店経営等を主たる目的とする会社で、本社を東京に置き、洋麺屋五右衛門をはじめとする約 25 のブランド名の店舗を全国的に展開している。X は、専門学校を卒業して調理師免許等を取得し、他社勤務を経て、平成 9 年 3 月に大阪で採用面接を受けて Y に入社した。X は、平成 12 年 4 月から平成 14 年 6 月まで、洋麺屋五右衛門天王寺店等の 4 店舗で、マネージャーとして担当総括をしていた。

Y は X に対し、平成 14 年 9 月 6 日、同年 10 月 1 日付けでマネージャー B 職から店長 A 職に降格する旨の処分をし（以下「本件降格処分」という。）、X を営業 4 部（東京）に配転する旨を命じた（以下「本件配転命令」という。）。X は、平成 14 年 9 月 17 日、大阪地裁に本件降格処分及び本件配転命令の効力停止を求める仮処分命令を申し立て、同年 12 月 5 日、本件降格処分及び本件配転命令は人事権の濫用に当たるとして、X が営業 4 部（東京）で勤務する義務のないことを仮に定める旨の決定を出した。Y は、平成 14 年 12 月 9 日、X に対し、翌日付けで大阪デリバリーへの出向を命じた（以下「本件出向命令」という。）。

X は、上記仮処分決定に係る起訴命令を受けて、本件降格処分、本件配転命令及び本件出向命令がいずれも無効であるとして、降格処分前の地位にあること並びに配転先及び出向先における就労義務がないことの確認を求めるとともに、降格処分以降の差額賃金及び慰謝料等を請求した。

（判決要旨）

Y は、東京に本社を置き、総数約 250 の店舗を全国に展開しており、従業員数約 700 名で、パートタイマー等約 4000 名を擁し、本件当時は東証 2 部に上場予定であった企業であることに鑑みれば、一般的な企業と同様に、長期雇用を前提とする人材育成や適正な人事配置の見地から、（特に管理職については）勤務地を限定する合意をすることは避けるのが通常ともあり得るのであり、業務の都合により必要がある場合は転勤を命ずることがある旨の就業規則の規定もかかる点を考慮したものといえることができる。

しかし、X は、関西地区での事業展開を目指す Y により、同地区における調理師資格を有する管理職候補として中途採用されたものであり、本社で幹部要員として採用されたわけでも長期人材育成を前提として新卒採用された者でもない。また、X は、採用面接の際、長女の病状を述べて関西地区以外での勤務に難色を示し、Y もこれを了解していた。さらに、入社後も、X は昇格したとはいえ、関西地区外に転勤する可能性について説明や打診を受けたことはなく、従前と同様の業務に従事しており、本件配転命令時において、関西地区はもとより会社全体としてもマネージャー職を地域外に広域異動させられることは稀であった。

これらの各点を総合すれば、X と Y との間では、採用時点において、黙示にせよ勤務地を関西地区に限定する旨の合意が成立しており、その後、マネージャー A 職に至る各昇格の際にも上記合意が変更されるには至らなかったものと認定することができるから、権利濫用の点について判断するまでもなく本件配転命令は無効となる。

（事案概要）

X は、Y（特別養護老人ホームや老人デイサービスセンター等の経営等を行う社会福祉法人）から Y と提携関係にある会社に出向を命じられたことについて、違法な出向命令により X の出向後の給与及び賞与が出向前よりも減額したとして、その差額について、不法行為に基づく損害賠償請求等を行った。

（判決要旨）

労契法 14 条は、「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。」と規定する。本件が「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合」に当たるか否かを検討するに、就業規則において、「法人は、職員に対して業務上必要のある場合は、出向を命じることがある。」と定めていること、別に定められた出向規程において、出向規定の定義、出向期間、出向中の社員の地位、服務、給与、賞与、人事評価、退職・解雇及び退職金など出向者の処遇に関して出向者の利益に配慮した詳細な規定が設けられていることからすれば、Y は、X に対し、その個別的同意なしに、Y の職員としての地位を維持しながら出向先であるやさしい手においてその指揮監督の下に労務を提供することを命ずる本件出向命令を発令することができるというべきである（最高裁平成 11 年（受）第 805 号平成 15 年 4 月 18 日第二小法廷判決・最高裁判所裁判集民事 209 号 495 頁参照）。

この点に関して、X は、就業場所を Y の経営する特別養護老人ホーム等の施設に限定する合意がある以上、X の同意のない本件出向命令は違法・無効であると主張する。確かに、労働条件通知書には、「就業の場所」として、「特別老人ホーム白金の森」と記載されているが、当該記載は、採用時の労働条件の明示事項（労働基準法 15 条 1 項）である勤務の場所を記載したものであり、採用直後の勤務場所を記載したものにすぎないと認められる。また、X は、募集要領に「法人内異動：有」と記載されているところ、X の就業場所として Y が経営する施設以外への出向等がないかについて、就職時、特に確認していたと主張する。しかし、Y は上記職種の限定合意の成立を否認しており、Y 職員のうち X だけ出向規程の適用を排除すべき特段の事情があったと認められないこと、他に上記合意の成立を認めるに足りる確な証拠がないことからすれば、上記職種の限定合意が成立していたと認めることはできない。

＜勤務時間限定合意に関する裁判例＞

マンナ運輸事件（神戸地判平成 16 年 2 月 27 日労判 874 号 40 頁）

（事案概要）

Y は、菓子類及び生鮮食料品の受発注業務の代行とこれらの商品の貨物自動車による運送を主たる業務とする会社である。X（女性）は Y に準社員として入社後、正社員に登用され、神戸マンナセンター内事務所において得意先への請求書類の作成、発送などの事務管理業務にも従事するようになった。

Y は X に対し、神戸マンナセンターの 2 係から 1 係に配置転換することを告知した（以下「本件配置転換」という。）ところ、X は、1 係が午後 6 時から午前 3 時までの深夜勤務を常態とすることから、本件配転命令を拒否した。そこで、Y は X に対し、就業規則に違反したことを理由に、懲戒解雇とする旨の通知をした。X は、本件配転命令及びそれを前提とする懲戒解雇は無効であるとして、従業員たる地位の確認を求めた。

（判決要旨）

X が Y の正社員に登用された平成 9 年 1 月当時、同年 6 月 18 日改正前の旧労働基準法 64 条の 3 第 1 項は女性労働者を深夜勤務に従事させることを原則として禁止していたが、上記改正によりその禁止が解除されたところ、X が Y の正社員に登用された当時の就業規則においては、女性従業員を深夜勤務に従事させることが禁止されていたが、平成 11 年 4 月 1 日の就業規則の改定により、女性従業員は、深夜勤務を禁止される従業員から除外されたことが認められる。そうすると、X は、Y の正社員に登用されるに際し、旧労働基準法の規制及びこれを受けた就業規則の規定に従って深夜勤務に従事させられることはないとの前提で、Y との間で労働契約を締結したと認められるから、X と Y との間の労働契約の内容として、X を深夜勤務に従事させないとの勤務時間限定の合意が成立していたものと認めるのが相当である。

したがって、本件配転命令は、X を深夜勤務に従事させないとの勤務時間限定の合意に反する点で無効である（そうでないとしても、業務上の必要性がなく、不当な動機、目的でなされ、かつ X に社会通念上甘受すべき程度を著しく超える不利益を課するものであるから無効である。）。そうすると、X が本件配転命令に従わなかったことをもって、就業規則違反として、懲戒解雇事由となるとする Y の主張には理由がない。

＜その他限定合意に関する裁判例＞

東京海上日動火災保険事件（東京地判平成 19 年 3 月 26 日判時 1965 号 3 頁）

（事案概要）

X らは、いずれも Y（損害保険業等を目的とする会社）において損害保険の契約募集等に従事する外勤の正規従業員たる契約係社員である（以下、契約係社員を「RA」、契約係社員の制度を「RA 制度」という。なお、RA 制度とは、RA が直接顧客との間で、保険契約の締結、保険料の領収等の保険募集を行う制度である。）。

Y は X らに対し、RA 制度を平成 19 年 7 月までに廃止し、RA の処遇については、代理店開業を前提に退職の募集を行う一方、継続雇用を希望する者に対しては、職種を変更した上で継続雇用するという方針について提案・通知した（以下「本件大綱提案」という。）。

X らは、職種が RA としての業務に限定された雇用契約であるところ、RA 制度の廃止は、X らと Y との間の労働契約に違反するものであると主張して、平成 19 年 7 月以降も X らが RA の地位にあることの確認を求めた。

（判決要旨）

（1）職種限定契約性について

RA 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 Y は、RA 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も、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、RA たる X らと Y との間の労働契約は、X らの職務を RA としての職務に限定する合意を伴うものと認められる。

（2）RA 制度を廃止して X らを他職種へ配転することの正当な理由の有無

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。

そして、正当な理由の存否を巡って、使用者である Y は、①職種変更の必要性及びその程度が高度であること、②変更後の業務内容の相当性、③他職種への配転による不利益に

対する代償措置又は労働条件の改善等正当な理由を根拠付ける事実を主張立証し、労働者であるXらは、①採用の経緯と当該職種の特殊性、専門性、②他職種への配転による不利益及びその程度の大きさ等正当な理由を障害する事実を主張立証することになる。

YがRA制度を廃止してXらを他職種へ配転することに、経営政策上、首肯しうる高度の合理的な必要性があること及び他職種の業務内容は不適當でないことが認められる。しかし、他方で、RA制度の廃止によりXらの被る不利益は、Xらの生活面においては職種限定の労働契約を締結した重要な要素である転勤のないことについて保障がなく、Xらの生活の基礎となる収入の将来的な不安定性が予想され、とりわけ職種変更後2年目以降は月例給与分が保障されるのみで賞与相当分につき大幅な減収となることが見込まれる。そうだとすると、YがXらに提示した新たな労働条件の内容では、RA制度を廃止してXらの職種を変更することにつき正当な理由があるとの立証が未だされているとはいえない。

以上によれば、XらとYとの間で職種を限定する合意が認められ、Xらが他職種に転進することに同意をしていない本件にあっては、現時点で職種変更につき正当な理由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、Yの主張は理由がない。

（事案概要）

X は、Y（鉄道及び自動車による運送事業等を営むことを目的とする会社）との間で、職種をバス運転士とする職種限定合意を含む労働契約を締結していたが、バス運転士以外の職種としての勤務を命ずる辞令が発せられたため、上記職種変更は無効であるとして、職種変更に伴う賃金差額・退職金差額及び慰謝料の支払を求めた。

（判決要旨）

労働契約が職種限定合意を含むものである場合であっても、労働者の同意がある場合には、職種変更をすることは可能であると解されるが、一般に職種は労働者の重大な関心事であり、また、職種変更が通常、給与等、他の契約条件の変更をも伴うものであることに照らすと、労働者の職種変更に係る同意は、労働者の任意（自由意思）によるものであることを要し、任意性の有無を判断するに当たっては、職種変更に至る事情及びその後の経緯、すなわち、①労働者が自発的に職種変更を申し出たのか、それとも使用者の働き掛けにより不本意ながら同意したのか、また、②後者の場合には、労働者が当該職種に留まることが客観的に困難な状況であったのかなど、当該労働者が職種変更に同意する合理性の有無、さらに、③職種変更後の状況等を総合考慮して慎重に判断すべきものであると解される。

Xに係る苦情、責任事故及び指定外運行の件数及び内容並びに事故後の所内教育中の状況によれば、Xにはバス運転士として適格性に欠けるところがあったといわざるを得ず、Yにおいて、Xについて運転士として乗務させることができないと判断したことには相当の理由があり、Xが運転士として乗務を継続することは客観的に困難であったといえる。そして、職種変更に至る経緯、すなわち、①事故後、所長は、Xとの面談の際、繰り返し退職を勧め、懲戒解雇の可能性を示唆したこともあったものの、上記面談には、労働組合の分会長らも同席しており、Xは、同分会長から、職種変更の場合の待遇等を含めて助言を受け、同所長に対して、一貫して職種変更の希望を述べていたこと、②Xと同所長の話し合いは平行線のままで打ち切れ、Xの処遇はA課に委ねられることになり、Xは、同課係員から、Xの処遇について未だ判断されていない旨の説明を受けたこと、③Xは弁護士に相談して、所長らの対応に抗議させ、バス運転士への復帰を申し入れさせた上で、課長との面談に望み、同課長に対し、運転士として継続したいが、それが難しいのであれば、別の部署で仕事を続けたい旨申し入れたこと、④同課長から、運転士として乗務させることはできないと告げられ、職種変更して他の仕事に就くという「提案」を受け、その際、職種変更の場合の待遇等についても説明を受けたこと、⑤Xは、上記「提案」について、弁護士に相談した上で、課長に対し、職種変更を希望する旨回答し、申出書を作成し、職種変更がされるに至ったこと、⑥その後、Xが職種変更について異議を申し出ることはなかったことなどに照らすと、Xの同意は明示的又は黙示的な強制によるものではなく、Xの任意によるものであったと認められる。

＜労働条件明示に関する裁判例＞

京都市交通局事件（京都地判昭和 24 年 10 月 20 日労裁集 7 号 56 頁）

（事案概要）

X は、Y（京都市）に京都市交通局の現業員として雇用された。X は京都市交通局労働組合（以下「市交労」という。）の組合員となり、その後市交労の執行委員長となった。

京都市交通局勤務現業員の約 3 分の 1 に当たる軌道係線工手及び車輛修理工等の就業時間は服務規程によって 1 日 8 時間内休憩 1 時間と定められていたが、Y が「交通局職員の勤労時間は別に定めたものを除くほか午前 8 時から午後 4 時 45 分までとし、45 分休憩時間を置く」旨の訓令を発したところ、X を含む現業員の一部は 5 日間にわたって午後 4 時に退庁した。Y は、上記事態に至った原因は市交労の執行委員長である X が X 名義で発した指令にあり、X の当該行為は内閣総理大臣宛連合国最高司令官書簡に基づく臨時措置に関する政令 2 条に違反し、かつ服務規程 14 条の不適合な所為に該当するとして、X を解雇した。

X は、使用者たる Y に労働条件明示義務があることは労働基準法 15 条に照らして明らかであるところ、労働組合の再三の要求にもかかわらず、Y が就業時間の変更に件って給与面に及ぼすべき影響等について何ら明示していないから、Y の就業時間の変更は無効であり、無効な訓令に従うことを阻止した上記指令及び当該指令に従った組合員の行動は争議行為でもなければ服務規程に違反するものではなく、解雇は無効であるとして、XY 間に雇用関係が存続していることの確認を求めた。

（判決要旨）

X は、労働基準法 15 条を根拠として、就業時間を変更するに際しては、これに伴う給与面の影響について明示することを要すると主張しているが、同条は使用者が個々の労働者との間に労働契約を締結するに当たってしなければならない義務を定めたものであって、本件のように就業規則の性質を有する服務規程を変更する場合には適用のないものであることは同条の文言と内容位置と体裁並びにその立法精神に照らし疑問の余地はないところであり、これと反対の見解に立つ X の主張には従うことができない。もっとも、労働時間の変更はこれと直接連関を有する賃金に影響を及ぼすものであるから労働時間に関する就業規則を変更するに当たっては、労働条件について労働者に疑念が起らないように使用者はこれに伴う賃金の影響をもあわせ説明する誠意と親切を持つべきものであろう。