

1 エールフランス事件(東京高判昭49.8.28)

雇用契約において配置場所が明定されている場合には、使用者は当該労働者の同意なくしてこれを配転できないのを本則とすべき。東京ベースの合意に反して為した本件配転命令つき、適法有効ならしめる特段の事情は認めることができないから、右配転命令の拒否を実質的理由とする本件解雇予告の意思表示は、予告解雇権の濫用として許されない。

2 東亜ペイント事件(最二小判昭61.7.14)

転勤を命ずることができる旨の定めがあり実際に転勤が頻繁に行われ、入社時に勤務地を限定する旨の合意がなかったという事情の下では、使用者は個別的同意なしに労働者の勤務場所を決定することができるが、使用者の転勤命令権は無制約に行使できるものではなく、これを濫用することは許されない。本件においては業務上の必要性があり、転勤に伴う不利益も通常甘受すべき程度のものであるとして、転勤命令は権利濫用に当たらない。

3 日産村山工場事件(最一小判平元.12.7)

長期間「機械工」として就労してきた者であっても、この事実から労働契約上職種を「機械工」に限定する旨の合意が成立したとまではいえず、労働力配置の効率及び企業運営の円滑化等の見地からやむをえない措置として、配転命令は権利濫用に当たらない。

4 シンガポール・デベロップメント銀行(本訴)事件(大阪地判平12.6.23)

大阪支店の閉鎖を不当とする理由はない。大阪支店の従業員にとって解雇回避が可能かどうかは、東京支店への転勤が可能かどうかに尽きるが、東京支店に欠員がない以上、Xらを東京支店へ転勤させることには合理性はない。Yが解雇回避努力を欠いたということではできず、転勤ができないのであれば、大阪支店の従業員が解雇の対象となることはやむを得ない。本件解雇は、整理解雇の要件を満たすものであり、解雇権濫用には当たらない。

○契約で定められた職種・勤務地を一方的に変更すること(配転)はできない。(1)

○裁判所は、職種・勤務地の特定に関する黙示の合意を容易に認めず、雇用維持のための配転については、使用者の配転命令権を広く認めたとうえで、配転命令権の権利濫用判断において、労使の実質的な利益衡量を行っている。(3)

○配転命令権が肯定される場合にも、配転命令権は労働者の利益に配慮して行使されるべきであり、濫用されてはならない。(1、2、3)

○仕事(勤務場所)がなくなれば直ちに解雇できるのではなく、解雇権濫用法理(整理解雇であれば、整理解雇の4要件)に照らして解雇の有効性が判断される。(4)

1. エールフランス事件(東京高判昭49. 8. 28)

事案の概要

Xらは、フランスに本社を置くYに「雇用値は東京、配属先はY日本支社」(東京ベース)との期間の定めのない雇用契約により雇用される日本人スチュワーデスであった。

Yは、外国人スチュワーデスの労務管理(パリベースのフランス人スチュワーデスとの労働条件の均質化)や国際路線運行の円滑効率化のため、それまで外国ベースとしていた外国人スチュワーデスのパリ移籍の方針を採ることとし、Xらに対し、昭和48年10月31日付け書面により、同年12月31日を持って雇用契約を終了させる旨の解雇予告の意思表示及び昭和49年1月1日発行の「雇用地をパリ、配属先をY本社」(パリベース)とする新雇用契約(パリ移籍)の申し入れを行い、その回答期限を昭和48年11月20日とした。これに対しXらはパリ移籍に応じないとして期限までに承諾の回答をしなかったことから、YはXらを解雇したところ、Xらは本件解雇を無効として、従業員としての地位の保全を求めて仮処分を申請した。

第一審(東京地判昭48.12.22判時726-25)は、本件解雇は権利濫用で無効であるとしてXらの請求を容認したため、Yが控訴したのが本件である。

判決では、本件解雇は権利濫用で無効であるとし、控訴を棄却した。

争点

本件解雇の効力

本件解雇の効力

本件解雇は無効とした。

判決の概要

認定事実に基づく判断

(解雇予告までの経緯)

- ・パリベースのフランス人スチュワーデスが加入するフランス全国客室乗務員労働組合(SNPNC)は、労働争議の際にSNPNCに加入していない外国人スチュワーデスが正規職員と同等の職務を行うことによりスト破りと同一事態を招くことになることを憂慮し、外国人スチュワーデス全員のパリ移籍を求めていた。
- ・Yと日本人労組は昭和48年8月と9月にパリ移籍に関する団交を行ったが、Y側決定の説明的傾向が強かった。
- ・日本人労組は同年9月の大会でパリ移籍の拒否を決定しYに通告したが、Yは10月25日にパリ移籍強行の方針を示し、同月31日付けで本件解雇予告の意思表示を為すに至った。

(配置場所が明定されている場合の配転命令)

- ・本件解雇予告の意思表示は、恰もパリへの配置転換命令に対する承諾を解除条件とする解雇予告のそれに等しく、換言すれば、右命令に応じないことによる解雇予告と同一に論ずるのを相当とする。
- ・雇用契約において配置場所が明定されている場合には、使用者は当該労働者の同意なくしてこれを配転しえない(労働者は右配転命令に応ずる法的な義務を有しない)のを本則とするものと解すべき。したがって特段の事情がない限り、使用者が右の如き配転命令を発し、これに従わない労働者をその故をもって予告解雇に付するがごときは、通常、解雇権の濫用として無効たることを免れないものというべき。

判決の
概要

認定事実
に基づく判断

(配属先の明定)

- ・YとXらの雇用契約においては、「雇用地を東京、配属先を日本支社」と明定されている。
- ・Xらの職種がスチュワーデスであって幹部職員ではないことからみて右文言を広義弾力的に解釈することは当を得たものとはいえない。
- ・企業自体とスチュワーデスという仕事の特殊性から、配置場所の観念ないし配置転換の意味合いについて通常の国内企業の労働者の場合とやや異なる面のあり得ることは考えられないわけではないが、本件の場合XらがYに対し、いかなる意味合いにせよ将来他国ベースになることにつき包括的な黙示の同意を等を与えていたと認めるに足る疎明は何ら存しない。
- ・したがってYは元来Xらに対し、その意に反して東京以外の地への配置転換を命じ得ない。

(配転命令の正当性)

- ・Yは、本件解雇はいわゆる一部事業閉鎖に基づくものであると主張するが、Yのいう外国ベースの廃止は、当該外国支社自体ないし当該国際路線の廃止閉鎖を伴うものではなく、Yの事業の重要部には何らの変更をも来さないものであるから、事業の一部閉鎖に該当するとするYの主張は失当。
 - ・Yは、パリ移籍が必要やむを得ないものであり、Xらの拒否は合理性に乏しく、XらはYとの交渉に不誠実であったと主張するが、本件パリ移籍は、Xらの権益を一方的に排除するに値する客観的正当性を欠くものと言わざるを得ない。
 - ・賃金が増額し、休暇の日数や休息の時間が多くなるなど、パリ移籍後の勤務及び労働条件は一見むしろ外国人スチュワーデスにとって有利なようにも見えるが、本件パリ移籍は、単なる勤務状態ないし労働条件の変更ではなく、人の生活の本拠地を外国に移すという、人間にとって公私、物心ともに根本的な事柄を中心とするものである以上、東京ベースで契約したXらが右移籍を拒否したからといって、これをもって合理性を欠くものとすることはできない。
 - ・Xらを含む日本人労組の側にYの指摘のような不誠実な点は見いだし難く、むしろY側に日本人労組との話し合いの姿勢に欠けるものがあつた。
- ・YがXらに対し、東京ベースの合意に反して為した本件配転命令(契約上は旧契約終了の通告と新契約の申込)につき、これを適法有効ならしめる特段の事情は認めることができないから、右配転命令の拒否を実質的理由とする本件解雇予告の意思表示は、予告解雇権の濫用として許されないものと言わなければならない。

2. 東亜ペイント事件(最二小判昭61. 7. 14)

<p>事案の概要</p>	<p>Yは大阪に本店をおき、全国十数カ所に事務所・営業所を持つ会社である。Yの就業規則には、「業務の都合により異動を命ずることがあり、社員は正当な理由なしに拒否できない。」と定められており、実際にも従業員、特に営業担当者について転勤が頻繁に行われていた。Xは大学卒業資格の営業担当者として、勤務地を限定することなくYに採用されたが、入社してから約8年間、大阪近辺で勤務していた。こうした中、YはXに対して神戸営業所から広島営業所への転勤を内示したが、Xは家庭の事情を理由に転居を伴う転勤を拒否した。その後Yは、Xに名古屋営業所への転勤を内示したが、Xはこれにも応じなかった。Yは、Xに対して名古屋営業所勤務を命じたが(本件転勤命令)、Xはこれを拒否した。そこでYは、この転勤命令拒否が就業規則所定の懲戒事由に該当するとしてXを懲戒解雇した。これに対してXは、本件転勤命令および本件懲戒解雇の無効を主張して提訴した。</p> <p>第一審(大阪地判昭57.10.25 労判399-43)および第二審(大阪高判昭59.8.21 労判477-15)は、本件転勤命令は権利濫用で無効であるとし、Xの請求を全面的に認容したため、Yが上告したのが本件である。判決では、本件転勤命令は権利濫用には当たらないとして、原審を破棄・差し戻した。</p>				
<p>争点</p>	<p>本件転勤命令は権利濫用に当たるか</p>				
<p>判決の概要</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="208 678 448 775"> <p>本件転勤命令の効力</p> </td> <td data-bbox="448 678 1891 775"> <p>本件転勤命令は権利濫用に当たらないとした。</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="208 775 448 1398"> <p>認定事実に基づく判断</p> </td> <td data-bbox="448 775 1891 1398"> <p>本件のように、<u>労働協約及び就業規則に転勤を命ずることができる旨の定めがあり、実際に転勤が頻繁に行われ、さらに入社時に勤務地を限定する旨の合意がなかった</u>という事情の下では、使用者は個別の同意なしに労働者の勤務場所を決定することができる。しかし、特に転居をとまなう転勤は、労働者の生活に影響を与えるものであるから、<u>使用者の転勤命令権は無制約に行使できるものではなく、これを濫用することは許されない</u>。具体的には、「当該転勤命令につき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、当該転勤命令が他の不当な動機・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超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合」には、当該転勤命令は権利の濫用になる。ただし、<u>業務上の必要性は、「当該転勤先への異動が余人をもっては容易に替え難い」といった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適性配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、肯定すべきである</u>。</p> <p>名古屋営業所のA主任の後任者として適当な者を名古屋営業所へ転勤させる必要があったのであるから、本件転勤命令には<u>業務上の必要性が優に存したものである</u>といえる。そして、Xの家族状況に照らすと、名古屋営業所への転勤がXに与える家庭生活上の不利益は、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものである。したがって、本件転勤命令は権利濫用に当たらない。</p> </td> </tr> </table>	<p>本件転勤命令の効力</p>	<p>本件転勤命令は権利濫用に当たらないとした。</p>	<p>認定事実に基づく判断</p>	<p>本件のように、<u>労働協約及び就業規則に転勤を命ずることができる旨の定めがあり、実際に転勤が頻繁に行われ、さらに入社時に勤務地を限定する旨の合意がなかった</u>という事情の下では、使用者は個別の同意なしに労働者の勤務場所を決定することができる。しかし、特に転居をとまなう転勤は、労働者の生活に影響を与えるものであるから、<u>使用者の転勤命令権は無制約に行使できるものではなく、これを濫用することは許されない</u>。具体的には、「当該転勤命令につき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、当該転勤命令が他の不当な動機・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超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合」には、当該転勤命令は権利の濫用になる。ただし、<u>業務上の必要性は、「当該転勤先への異動が余人をもっては容易に替え難い」といった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適性配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、肯定すべきである</u>。</p> <p>名古屋営業所のA主任の後任者として適当な者を名古屋営業所へ転勤させる必要があったのであるから、本件転勤命令には<u>業務上の必要性が優に存したものである</u>といえる。そして、Xの家族状況に照らすと、名古屋営業所への転勤がXに与える家庭生活上の不利益は、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものである。したがって、本件転勤命令は権利濫用に当たらない。</p>
<p>本件転勤命令の効力</p>	<p>本件転勤命令は権利濫用に当たらないとした。</p>				
<p>認定事実に基づく判断</p>	<p>本件のように、<u>労働協約及び就業規則に転勤を命ずることができる旨の定めがあり、実際に転勤が頻繁に行われ、さらに入社時に勤務地を限定する旨の合意がなかった</u>という事情の下では、使用者は個別の同意なしに労働者の勤務場所を決定することができる。しかし、特に転居をとまなう転勤は、労働者の生活に影響を与えるものであるから、<u>使用者の転勤命令権は無制約に行使できるものではなく、これを濫用することは許されない</u>。具体的には、「当該転勤命令につき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、当該転勤命令が他の不当な動機・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超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合」には、当該転勤命令は権利の濫用になる。ただし、<u>業務上の必要性は、「当該転勤先への異動が余人をもっては容易に替え難い」といった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適性配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、肯定すべきである</u>。</p> <p>名古屋営業所のA主任の後任者として適当な者を名古屋営業所へ転勤させる必要があったのであるから、本件転勤命令には<u>業務上の必要性が優に存したものである</u>といえる。そして、Xの家族状況に照らすと、名古屋営業所への転勤がXに与える家庭生活上の不利益は、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものである。したがって、本件転勤命令は権利濫用に当たらない。</p>				

3. 日産自動車村山工場事件(最一小判平元. 12. 7)

<p>事案の概要</p>	<p>Xらはいずれも自動車の製造販売を目的とするYのA工場において「機械工」として就労してきた者であり、就労期間は最も長い者で28年10ヵ月、最も短い者で17年10ヵ月であった。Yは、世界自動車業界の車軸小型化、駆動装置のFF化に対応するため、従来A工場にあった車軸製造部門をB工場等に移管し、A工場では新たに小型乗用車を製造することになった。それに伴い人員も再配置され、<u>従来A工場「機械工」として勤務していたXらは単純反覆作業であるコンベアライン作業へ配置換えされた(本件配転命令)</u>。そこでXらは、Yに対し、A工場を就労場所とする「機械工」の地位にあることの確認、および、本件配転命令が不当労働行為であるとして不法行為に基づく損害賠償を求めて提訴した。</p> <p>一審(横浜地判昭61.3.20 労判473-42)ではXらの主張が認められたが、二審(東京高判昭62.12.24 労判512-66)ではXらが敗訴したため、Xらが上告したのが本件である。</p> <p>判決では、本件配転命令は権利濫用には当たらず有効であるとして、Xらの上告が棄却された。</p>	
<p>争点</p>	<p>本件配転命令は権利濫用に当たるか</p>	
<p>判決の概要</p>	<p>本件配転命令の効力</p>	<p>本件配転命令は権利濫用に当たらないとした。(労働者側敗訴)</p>
	<p>認定事実に基づく判断</p>	<p>十数年から二十数年にわたって「機械工」として就労してきた者であっても、この事実から直ちに、<u>労働契約上職種を「機械工」に限定する旨の合意が成立したとまではいえない</u>。配転命令が、各人の経験、経歴、技能や個人的希望等を個別的に考慮することなく行われたものであっても、本件では車軸製造部門の縮小による異動対象者が500名近くの多数に上り、通勤可能圏内の他の職場でこれを受け入れる余地がなく、一部の者のみについて他の職場の従業員との入替えを行うことも、手数が掛かるだけでなく公平確保上の理由からも困難であること、今までの工場における新型車の生産要員として異動対象人員を超える数の従業員を必要とすることになったこと等の事情を考慮すると、異動対象者全員につき、一斉に他部門へ配置換えすることとしたのは、企業経営上の判断としてあながち不合理なものとはいえない。本件では、<u>配転対象者の中に長年他の職種に従事してきた者がいることを考慮しても、労働力配置の効率及び企業運営の円滑化等の見地からやむを得ない措置として是認し得るのであり、本件配転命令は権利濫用には当たらない</u>。</p>

4. シンガポール・デベロップメント銀行(本訴)事件(大阪地判平12・6・23)

<p style="text-align: center;">事案の概要</p>	<p>被告Yは、シンガポール共和国に本店を置く銀行であり、日本には、東京支店及び大阪支店を置いていた。原告Xらは、大阪支店で外国為替等の業務を担当していた。</p> <p>Yは、平成11年3月4日、Xら大阪支店従業員に対し、本店からの指令で同年6～7月頃に大阪支店を閉鎖する旨を発表し、労働組合Gとの団体交渉において、後日、希望退職を含む提案をすること、及び、東京支店への転勤はないことを告げた。そして同年4月5日、大阪支店従業員全員に対して希望退職に応じるよう要請し、その条件として追加退職金の支給等を内容とした提案を行った。</p> <p>その後Xら及びGとYとは、数度の団体交渉を行ったものの、Xらは東京支店への配転等を要求し、希望退職に応じなかったため、YはXらを同年6月15日付けで解雇した。</p> <p>このため、Xらが、本件解雇を解雇権の濫用で無効であるとして、従業員たる地位の確認等を求めたのが本事案である。</p> <p>判決では、本件解雇は、整理解雇の4要件を満たし有効であるとして、Xらの請求が棄却された。</p>	
<p style="text-align: center;">争点</p>	<p>本件解雇の効力及び損害</p>	
<p style="text-align: center;">判決の概要</p>	<p style="text-align: center;">本件解雇の効力及び損害</p>	<p>本件解雇は有効とした。</p>
	<p style="text-align: center;">判断枠組み</p>	<p>整理解雇が有効であるためには、①人員整理が必要であること、②解雇回避の努力がされたこと、③被解雇者の選定が合理的であること、④解雇の手続が妥当であること、の4要件が要求されており、右4要件該当の有無、程度を総合的に判断して、整理解雇の効力を判断する。</p>
	<p style="text-align: center;">認定事実に基づく判断</p>	<p>①人員整理の必要性</p> <p>大阪支店の閉鎖は、その収支状況の現状を踏まえ、業績改善の見通しがいいことから行われたもので、これを不当なものとする理由はない。大阪支店の閉鎖により、その従業員の数分が余剰人員となったことから、人員整理の必要性を認めることができる。</p> <p>②解雇回避の努力</p> <p>③被解雇者の選定の合理性</p> <p>・Yにおいては、その従業員を各支店において独自に雇用し、雇用した従業員については、就業場所が雇用した支店に限定されていると認められるものの、雇用契約はYと交わされたものであり、就業場所の限定は、労働者にとって同意なく転勤させられないという利益を与えるものではあるが、使用者に転勤させない利益を与えるものではないから、人員整理の対象者が閉鎖される支店の従業員に自動的に決まるものではない。</p>

<p>判決の概要</p>	<p>認定事実に基づく判断</p>	<p>・本件においては、大阪支店の従業員にとって解雇回避が可能かどうかは、東京支店への転勤が可能かどうかに尽きる。</p> <p>(i)21人のみの東京支店において希望退職を募ることは、Xらの就労可能な適当な部署が生じるとはいえず、代替不可能又は有能な従業員が退職する等業務の混乱や無用な不安を生じさせる可能性もあり、自然減による減少に比べ費用負担が増加する等を考慮すれば、Yが東京支店において希望退職の募集をしなかったことは不当とはいえない。</p> <p>(ii)東京支店に欠員がない以上、Xらを東京支店へ転勤させるには、東京支店の従業員を解雇するよりほかない。しかしXらを東京支店で勤務させるには、転勤に伴う費用負担が生じるばかりでなく、業務内容によっては習熟していないXらを担当させることになるため合理性がない。</p> <p>以上を総合考慮すれば、<u>Yが解雇回避努力を欠いたということ</u>はできないし、<u>転勤ができないのであれば、大阪支店の従業員が解雇の対象となることはやむを得ない。</u></p> <p>④解雇の手續の妥当性 交渉の経緯をみても、Yの対応に妥当でない点があったとまでは認められない。</p> <p>以上を総合すれば、<u>本件解雇は、整理解雇の要件を充たすもの</u>ということができ、<u>解雇権を濫用したとまで認めることができない。</u></p> <p><参考> 仮処分 大阪地決 平成11.9.2 整理解雇の4要件を前提とし、Yは、大阪支店の従業員に対してのみ希望退職者募集を行っており、<u>東京支店で希望退職を募り、Xらの東京支店への転勤の可能性を探ること等をしておらず、真摯かつ合理的に解雇回避努力義務を尽くしたとは評価できないとして、その余の点について判断するまでもなく、本件解雇は、解雇権の濫用で無効とした。</u></p>
--------------	-------------------	--