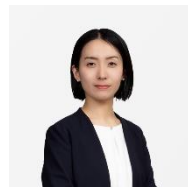


【裁判例紹介】

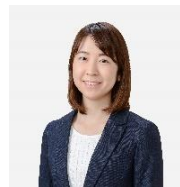
職種限定合意成立時の使用者の一方的な配転命令が違法と判断された事例

- 社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件
(最判令和6年4月26日、労働判例1308号5頁)

細川 慈子 朝田 百合子
Aiko Hosokawa Yuriko Asada



Profile



Profile

【Point】・労働者と使用者の間に職種限定合意がある場合、使用者は一方的に配転を命ずる権限を有しないと判断した事例。

【事案の概要】

本件は、社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会（Y 法人）に雇用されていた X が、Y 法人から職種及び業務内容の変更を伴う配転命令（以下「本件配転命令」といいます。）を受けたため、同命令は X の職種等を限定する旨の X・Y 法人間の合意に反するとして、Y 法人に対し、債務不履行または不法行為に基づく損害賠償等を請求した事案です。

X は、平成 13 年 3 月、Y 法人が権利義務を承継した A 財団に雇用され、A 財団の運用する福祉用具センターにおいて、福祉用具の改造及び製作並びに技術の開発に従事する技術職として勤務していました。

一審（京都地判令和 4 年 4 月 27 日労働判例 1308 号 20 頁）及び二審（大阪高判令和 4 年 11 月 24 日労働判例 1308 号 16 頁）は、本件配転命令は、Y 法人における福祉用具改造・製作業務が廃止されることにより、技術職として職種を限定して採用された X について、解雇を回避するために行われたもので、業務上の必要性があり、また甘受すべき程度を超える X の不利益も認められないとして、その有効性を認めました。これに対して、X が上告しました。

【判断の概要】

最高裁は、以下のように述べて本件配転命令を違法と評価し、本件を高裁に差し戻しました（以下「本判決」といいます。）。

「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、その個別的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。…X と Y 法人との間には、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 法人は、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 法人が 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 法人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。」

【検討・コメント】

まず、本件は、一審・二審・本判決のいずれも労使間で黙示の職種限定合意があったと認めている点で、事例的な意義が認められます。一般に、長期雇用システムの下では、雇用維持の要請やジョブローテーションを通じた労働者の育成等の観点から、かかる限定合意の成立は容易には認められないと解されてきました。本判決では、X と Y 法人の間には職種を技術者に限定するという書面による合意は存在しないものの、①X が技術系の資格を数多く有していること、②X は溶接ができることを見込まれて A 財団に採用され、それ以来 18 年間福祉用具の改造・製作、技術開発を行う技術者として勤務していたこと、③Y 法人が福祉用具の改造・製作業務を外部委託することは本来想定されていなかったこと及び④上記 18 年間の間、X は溶接ができる唯一の技術者であったことを踏まえ、X と Y 法人の間に、Y 法人が X を福祉用具の改造・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があったと認定しており、類似事例における職種限定合意の成否の判断の参考になると考えられます。なお、令和 6 年 4 月施行の改正労働基準法施行規則 5 条 1 項 1 号の 3 においては、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）を書面で明示しなければならないこととされました。そのため、今後は、職種限定合意の有無の判断において、労働条件通知

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

書や雇用契約書の記載に基づく明示の職種限定合意の存否が重視されることが指摘されておりますので、ご留意ください。

また、本判決は、職種限定合意が存する場合には、当該職種・業務部門が廃止される場面においても、使用者は当該合意に反して一方的に配転を命ずる権限を有しないと判断した点で、重要な意義を有しています。過去には、職種限定合意が存在する場合でも一定の場合には他職種への配転命令が認められると解釈する下級審裁判例が複数存在しました。例えば、東京地判平成 19 年 3 月 26 日労働判例 941 号 33 頁は、採用経緯と当該職種の内容、職種変更の必要性の有無・程度、変更後の業務内容の相当性、労働者の不利益の有無・程度、代替措置等を考慮し、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、当該職種への配転を認めるのが相当としています。本件一審・二審の判断はこのような裁判例の枠組みに親和的なものでしたが、学説では、職種限定合意が存在する場合にはその合意を超えて配転を命じる権利は理論的にはそもそも存在しないはずであるとして、このような判断に対して批判がありました。これに対して、本判決は労働契約の合意内容を尊重する姿勢を明確にしたものといえます。

なお、本判決を踏まえても、労働者の個別の同意があれば、職種限定合意が存在する場合でも他職種に配転することは可能です。そのため、職種・業務部門の廃止の場合、職種限定合意が存する労働者に対しては、解雇に踏み切る前に、解雇回避努力の一環として、配置可能な他の職種への配転を打診することを検討すべきと考えられます。

以上

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。