

## 【裁判例紹介】

### 人事管理の目的での配転命令が有効とされた事例

- 社会福祉法人 秀峰会事件

東京高裁令和5年8月31日判決・労経速2531号3頁

金丸 絢子

Ayako Kanamaru



Profile

安齋 美智代

Michiyo Anzai

Profile

**【Point】**・理学療法士に関し、訪問看護リハビリステーションから新部門へ配置転換を実施したことについて、新部門を設立して配置する業務上の必要性を肯定した上で、配転命令の不当な動機・目的を否定し、当事者が被る不利益の有無・程度も通常甘受すべき程度を著しく超えるものではないとして、配転命令は権利濫用に当たらず有効であるとされた事例

#### 【事案の概要】

Y（被告会社）は、特別養護老人ホームの経営などを行う社会福祉法人であり、X（原告）は理学療法士としてYに雇用されていました。XY間の雇用契約には、職種・勤務地を限定する特約はないものの、Xは平成16年に雇用されて以降、15年以上にわたって理学療法士として訪問リハビリテーション業務を行っており、配転命令を受けた時点でも、訪問看護リハビリステーションに所属し同業務を行っていました。

Xについては、業務に関する問題が指摘され、人事評価は、仕事量や記録、他部門との連携、チームワークとコミュニケーションといった項目で最低評価がついていました。

このような状況の中、YはXに対し、令和2年11月27日に、法人本部に新設する産業理学療法部門への異動を命じました。新部門の担当業務は、もともと別の部署が担っていましたが、産業理学療法法の知見を取り入れて、職員の健康増進や労災予防を目的とする取組を実施するために設置されています。なお、配転後のXの雇用条件は業務内容・勤務場所を除いて変更はありません。

Xは、Yの行った配転命令が権利濫用に当たり無効であると主張し、不法行為に該当するとして、新部門に勤務する雇用契約上の義務が無いことの確認を求めるとともに、不法行為に基づく損害賠償請求等を求めて提訴しました。

#### 【判断の概要】

配転命令の有効性については、東亜ペイント事件最高裁判決（最二小判昭和61年7月14日）で、「業務上の必要性が存しないか、業務上の必要性が存する場合であっても、当該配転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又は労働者に対し通常甘受すべき程度を超える不利益を負わせるものであるときは、当該配転命令は、権利の濫用に当たり無効であるというべきであるが、労働力の適正配置、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、上記業務上の必要性の存在は肯定される」と判断されており、本事案の一審及び控訴審は、いずれも当該判断枠組に従って判断しています。

一審では、業務上の必要性を否定した上で、配転命令の目的は人事管理を目的としたものであるが、実質において懲罰を目的とした不当な目的によるものであり、Xのキャリア形成の点や、Xに相当強い心理的負荷を課す点等から、通常甘受すべき程度を逸脱した職業上著しい不利益であると判示し、配転命令は権利濫用に当たり無効であるとし、不法行為に該当するとして、慰謝料の50万円を認容しました。

一方、控訴審では、一審と同じ判断枠組を用いつつも、結論を異にし、配転命令は権利濫用に当たらないと判断しました。

控訴審は、まず、業務上の必要性について、新部門設立の必要性に触れ、Yが新部門で産業理学療法法の知見を取り入れて職員の健康増進等に取り組む必要性を肯定し、当該取組の対応方法につき、新部門を設立して担当させるか従前の部門に担当させるかは、諸般の事情を踏まえた上での経営判断であり、Yに広範な裁量があるとした。

さらに控訴審は、Xを新部門に配転することの必要性について、人事管理目的で人員配置をすることも、これが濫用に当たらない限り企業の合理的運営として許容され企業運営上の必要性が十分に肯定される所、Xを適切に配置するとの観点から、新部門を設立

し、同部門に理学療法士の資格を有する X を配置して取り組ませることも、Y における企業運営上及び人事管理上の必要性が肯定される、としました。

また、X の被る不利益の有無・程度について、X は、配転後の業務が従前とは大きく異なるもので、利用者と接する機会を持たないためにこれまで培った技術やノウハウが劣化してしまうと主張しましたが、裁判所は、X の主張をそのまま受け入れてしまえば職種限定の合意があることと同様の結果となりかねないとして排斥した上で、Y には訪問看護リハビリテーション業務以外の業務を行う理学療法士も所属していること等に鑑み、X の主張は主観的な不利益の域を超えるものではなく、通常甘受すべき程度を超える不利益であるということとはできないと判断しました。

さらに、配転命令の不当な動機・目的についても、特に退職勧奨が行われた事実もなく、他に嫌がらせないし退職強要目的をうかがわせる事情もないとして否定され、結論として配転命令の有効性を認めています。

## 【検討・コメント】

本判決は、配転命令の有効性の判断にあたって、従前の裁判例の判断枠組を踏襲しつつ、企業運営上及び人事管理上の必要性について、使用者側の広範な裁量を肯定した点で、実務上参考になる事案です。

配転命令が権利濫用に当たり無効となるかは、従前の裁判例に従い、東亜ペイント事件最高裁判決の判断枠組によって検討されます。すなわち、人事管理目的で従業員に対し配転命令を行う場合も、①業務上の必要性、②配転命令の不当な動機・目的の有無、③労働者の不利益の程度といった事情を考慮し有効性を判断することになります。

①は、一般に、業務運営上配転を行うべき必要性和人選の妥当性の観点から判断されます。本事案で、一審は、積極的な必要性に基づいて行われたとは認められないことを理由に業務上の必要性を否定した一方、控訴審は、企業の広範な裁量の下、必要性を肯定しました。従来裁判例も踏まえると、控訴審の判断は妥当と思われます。一審及び控訴審のいずれにおいても、新部門設立の必要性の検討の中で、配転後に X が行った業務内容等にも着目された点は、今後も参考になると考

えられます。

また、②について、一審では、配転命令は X に対する指導が繰り返される中で行われており、業務上の必要性も認め難いこと等も踏まえ、「配転命令は人事管理を目的としたものであるが、実質において懲罰目的で行われた」と認定しました。控訴審は左記のとおり当該目的の存在は否定しましたが、仮に本件で退職勧奨等が行われていた場合、控訴審と同様の結論になるとは限りません。仮に、労働者に対し注意・指導を繰り返しているタイミングで、退職勧奨を行い、その後配転命令を行う場合には、退職勧奨の態様によっては実態として退職強要目的であったと評価される可能性があることに注意が必要です。

③につき、一審は、X の訪問リハビリテーション業務を行ってきた理学療法士としてのキャリアを重要視していますが、控訴審では、職種限定合意が無いことや他の Y に所属する理学療法士の業務内容も踏まえ、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益ではないとしています。この点、職種限定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」として、配転命令を無効と判断した最高裁判例もでています（最小二判令和 6 年 4 月 26 日）。当該最高裁判例の事案は、採用経緯や業務内容等に鑑み、使用者と労働者との間に黙示の職種限定合意があったことが前提とされた事案であったため、黙示の職種限定合意の存在が認定されていない本件とは異なる事案ですが、仮に職種限定合意がある場合には、最高裁判例の判断に従い、合意された職種以外への配転を行うためには個別的同意が必要となります。

本判決は事例判断ではありますが、配転命令の有効性判断にあたっては、従業員に対する配転命令を行う前後の経緯（勤務状況、社内での当該従業員の問題、退職勧奨の有無、配転以外の手段の検討等）や、配転命令を出すに至るまでの過程が評価されますから、これらにつき適切に記録を残しておくことが望ましいと考えられます。

以上

[記事一覧に戻る](#)