



Vol.86

弁護士 岡 正俊
社若経営法律事務所

★配転において従来業務の従事に対する労働者の期待への配慮が求められるとした裁判

今回のニュースレターは、運行管理者から倉庫業務への配転命令について、運行管理業務や配車業務に従事するという労働者の期待への配慮が求められるとし、配転の業務上の必要性が高いものではなく、そのような期待に大きく反して、能力・経験を活かすことのできない倉庫業務への配転を命じることは、労働者に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせたもので、権利の濫用に当たり無効とされた裁判例(名古屋高裁R3. 1. 20判決)をご紹介します。一審判決(名古屋地裁R元. 11. 12判決)でも同様の判断がされており、会社が控訴しましたが二審高裁でも一審の判断が維持されました。

解雇が厳しく制限されている日本では、人員の配置については使用者に広い裁量が認められ、使用者の判断が尊重されてきたといえます。私も配転についてご相談を受けた際は、家族の介護の状況や労働者の経済的不利益について注意するものの、業務内容については会社の考えを尊重し、そのような観点からアドバイス差し上げることが多かったと思います。今回ご紹介する裁判例は今のところ例外的なものと思いますが、配転を検討するに当たっては、業務上の必要性を十分吟味しておくことが必要と感じました。

1 事案の概要

被告(控訴人) 会社は、一般貨物自動車

運送事業等を目的とする株式会社です。就業規則には、業務の必要により社員の配置転換を行うとの定めがありました。被告会社では、平成26年頃から、ワンストップ物流を実現すべく、倉庫業務の拡大を考えるようになり、平成27年10月頃に第1倉庫、平成28年9月に第2倉庫を建設しました。

原告(被控訴人)は、被告会社に入社する前、いくつかの運送業を営む会社に勤務し、配車業務や運行管理業務に従事し、平成12年には運行管理者の資格を取得しています。平成27年10月15日に被告会社に入社しました。

原告採用の際の求人票には職種として運行管理業務と記載され、採用面接時には、原告が運行管理者の資格を持っていること、複数の会社において運行管理業務を担当したことを述べました。

被告会社入社後、原告は運行管理業務・配車業務に従事してきましたが、平成29年5月30日、本社倉庫部門への配転を命じられました(本件配転命令)。社長から渡された文書には「本格的に稼働する本社倉庫業務について人員増員が必要になるため」「配車業務についての経験が活用できると判断した上で、本人および会社の将来的な展望に立ち、配車以外の業務の職業能力を向上させることが妥当であると判断したため」等の記載がされていました。

原告は本件配転命令が無効であると主

張して本件訴訟を提起しました。

2 本件の争点

本件の争点は配転命令の有効性であり、その内容としては職種限定合意の有無、権利濫用の有無（不当な動機・目的の有無、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益の有無）が争点となりました。

3 裁判所の判断

裁判所は、職種限定合意、不当な動機・目的についてはいずれも否定しましたが、原告に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を与えるとして本件配転命令を無効としました。

まず、原告が運行管理者の資格を有し複数の会社で運行管理業務や配車業務の経験を有しており、被告会社にこれらを見込まれ、運行管理業務や配車業務を担当すべき者として中途採用されたこと、面接において夜間点呼業務に異動させることはないとの説明を受けたこと、採用後運行管理者に選任され、運行管理業務や配車業務を担当し、3 か月弱で統括運行管理者に選任されたことから、原告が被告会社において運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に当たっていくことができるとする期待は、合理的なものであって、単なる原告の一方的な期待等にとどまるものではなく、被告会社との関係において法的保護に値するものとし、配転に当たっては、原告のこのような期待に対して相応の配慮が求められるとしました。

また、原告に経済的・生活上の不利益が生じたとはいえないとしつつ、配転先である倉庫部門における業務内容は、原告が有する運行管理者として運行管理業

務及び配車業務に携わり、培ってきた能力・経験を活かすことができるという原告の期待に大きく反するものであり、被告会社から原告に対し、新規顧客開拓の営業業務が命じられている点や本件配転命令時に想定されていた倉庫業務の業務内容の範囲が不明瞭であり、今後、被告から原告に対して慣れない肉体労働の側面を有する作業等や現場作業を命じられる可能性が十分にあることも看過できないとし、このような事情に、原告を倉庫部門に配転しなければならない必要性があったとしても高いものではなく、かつ、運行管理業務及び配車業務から排除するまでの必要性はなかったことを併せ考慮すると、本件配転命令は、原告に対し、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といえるとなりました。

4 まとめ

労働者側の不利益として生活上・経済上の不利益のほかに、従来の業務に従事することに対する期待のような曖昧なものを設定してよいか疑問がありますが、おそらく裁判所は本件事案の結論として配転は無効との心証を抱き、そのための理論構成として、経済上の不利益が認められない中で持ち出した事情なのではないかと思います。その点で今のところ限定的なものと思われませんが、ワークライフバランスが言われて久しい中労働者の生活に対する配慮や、本件のような配慮が求められる可能性はありますので、冒頭で申し上げた通り、会社としては人員の配置についてより一層業務上の必要性を吟味する必要があると思われる。