



Vol.26

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 解雇無効判決後、どのような仕事に戻せばよいのか？

弁護士の平野剛です。今回は、解雇無効判決の確定後、会社が配置転換を命じて指示した業務を拒否した労働者に対して改めて行った解雇の有効性が争われた事件（東京地裁令和4年7月5日判決）をご紹介します。

1 事実の概要

本件の被告は医療関連製品の開発等の事業を行う会社で、東京と関西に拠点を置いていました。

被告は、平成29年8月、本件の原告を期間の定めなく、関西にあるAセンターのセンター長の業務（研究業務の推進、開発拠点の組織マネジメント等）を担わせる目的で雇用しました。もっとも、原告がセンター長に就いた後、Aセンターでは複数名が退職しており、被告はAセンターを廃止することとし、平成30年1月、原告に対し同センターの廃止を理由とする退職勧奨を行いました。原告は退職勧奨には応じず、最終的に被告は原告を解雇しました。訴訟において解雇の有効性が争われ、令和2年11月、当該解雇が無効であるとして原告の請求を全部認容する判決が言い渡され、その後、同判決が確定しました。

令和3年2月、被告は原告に対し、翌3月1日以降、勤務場所を原告の自宅またはこれに準ずる場所として被告が認めた場所とし、仕事の内容を「競合動向調査、市場動向調査、その他関連技術等のリサーチ業務」とし、月額給与総額を解雇前と同額とする旨などを示した通知をしました（本件配転命令）。

原告は、同年3月、本件配転命令の無効等を主張して訴えを提起し、また、被告が指示した業務には従事しませんでした。その後、被告は原告への賃金の支払いを停止したり、減給の懲戒処分をしたりしましたが、原告の態度は変わることなく、令和3年9月、被告は原告を解雇しました。

なお、被告の主張によると、減給処分後、被告は本件配転命令にかかるリサーチアナリストの業務内容やその必要性などについて具体的に説明すべく、原告に対して面談に応ずるよう繰り返し求めたものの、原告はメールによる説明や指示を求めるなどして面談に応じようとせず、被告から見て原告はAセンター長でなければ就労する意思がないと解されたところ、原告のために組織変更をすることはできなかったことから解雇の意思表示をしたという経緯のようです。

2 裁判所の判断

(1) 配転命令権の有無

裁判所は、就業規則に配置転換命令の定めがあること、契約締結時に原告が提出した誓約書に業務及び職務の変更等を命じられた場合には従う旨の記載があったことから配転命令権の存在を認めました。

これに対し、原告は、被告が原告をAセンター長という特定の地位に限定して採用した旨主張しました。しかし、裁判所は、労働条件通知書に従事すべき業務内容としてAセンター長の業務に記載があったとしても、当該業務に限定することまで合意したとはいえないと判断しました。

(2) 配転命令権の濫用の有無

裁判所は、東亜ペイント事件最高裁判決の判断基準を示したうえで、本件配転命令は権利を濫用したもので無効であると判断しました。理由としては、以下の点を挙げています。

- ・ 被告は配置転換の必要性として、Aセンターの廃止後、研究部門では原告の就労を前提としない組織運営が定着していると主張するが、Aセンターで行われていた事業自体は継続され、原告が担っていた業務を各事業部門の部門長らに分掌させたにすぎない
- ・ 原告の就労を前提としない組織運営が長期化したのは、被告がAセンターの廃止を理由とする退職を一方向的に進めた結果、前訴判決により退職合意の存在及び解雇の効力を否定されたことによるもので、配置転換の必要性として正当なものとは言い難い
- ・ 被告は前CTOの退任に伴いリサーチアナリストの業務を担う人材が必要であると主張するが、当該業務を原告に専従させる具体的な必要性が明らかでない。原告はリサーチアナリストの業務を行った経験がなく、その適性も未知数であって、配置転換の合理性を認めることも困難
- ・ 原告はリサーチアナリストの業務を行った経験がなく、同業務に従事する負担や適性不足を理由とする解雇のリスクも看過できない

3 どのような業務ならよかったのか？対応の仕方に工夫の余地はなかったか？

私の経験でも、解雇や雇止めの有効性が争われて訴訟に至ったケースの大部分は退職和解または解雇（雇止め）有効の判決で解決しており、労働者が復職する形で決着したケースは数件程度です。しかも、解雇無効の判決が確定して復職したという経験はなく、1審で解雇無効の判断が示されたケースであっても控訴して争ったうえで、高裁で裁判官から示された心証をベースとして、裁判官に仲介をしてもらう形で解決していました。解雇無効の心証が示され、労働者側も復職前提でなければ解決できないという強い意向を示していたケースでは、具体的に復職当初はどのような業務から始め、どの程度時間が経った段階で解雇前と同様の業務に戻すのか、などといった点についても詳細な詰めを行って復職和解で解決したこともあります。

決して、本件の前訴を担当した弁護士の対応がまずかったと批判をするわけではありません。調整をしないまま復職させることがいかに難しいかを本件の経過が物語っていると思います。

原告はAセンター長の業務に拘っていたようですが、実際にAセンター自体は廃止しているため、センター長の業務をさせるわけにはいきません。解雇無効の判決が確定した当時は、Aセンター長が担っていた業務は他の社員が分担して行っていたため、その業務を取り上げて原告に担当させるというのも、相当困難です。本件判決の業務上の必要性についての判断は厳し過ぎると思いますが、判決が述べるように、全く未経験の業務だからダメというのであれば（肉体労働を命じるなどのあからさまに不当な命令とは違うので、配転命令の合理性の判断もかなり厳しいとは思いますが）、原告の経歴と関連性のある業務であればよかったのかもかもしれません。

本件では、前訴判決の確定後、一方向的に業務内容変更の本件配転命令を出し、その後、原告は面談に応じず、被告から業務の内容や必要性について直接話をするのができなくなってしまっています。少なくとも、一方的な配置転換命令を出す前に、復職後の業務について話をもちたいと面談の場を設けて説明できなかったのか、という気がします。面談に漕ぎつけても原告は納得しなかったのかもかもしれませんが、双方が折り合える選択肢を発見できたのかもかもしれません。また、仮に、その面談の場で本人が納得せずに決裂したとしても、合理的な内容の説明をできていれば、被告が合理的な提示をしたにもかかわらず原告がこれを拒否したと評価され、今回の判決の内容に影響があったのではないか、という思いもします。判決文でしか現れていない事情をもとに外野が批評するのは簡単で、実際にはなかなか難しかったのかもかもしれませんが。