

緊急判例速報！！
事業場外みなし労働時間制（4/16）及び配置転換（4/26）に関する最高裁の分析
～最高裁以降の実務はどうあるべきか～

杜若経営法律事務所
弁護士 井山 貴裕

令和6年4月30日（火） 13：30～15：00

自己紹介



杜若経営法律事務所

弁護士

井山 貴裕

Twitter



【経歴】

- ・ 慶應義塾大学法科大学院修了
- ・ 第一東京弁護士会弁護士登録、杜若経営法律事務所入所
- ・ 経営法曹会議会員
- ・ 団体交渉、残業代請求、問題従業員対応や解雇事件、雇い止め事件等の労働問題について、
いずれも使用者側の代理人弁護士として対応にあたっている

企業向け顧問サービス(月5万～) / 士業(社労士等)向け顧問サービス(月2万)展開中

【講演実績】

- ・「コロナ禍における人事労務問題(労働契約の解消、休業手当を中心に)」
- ・「どうやるの?～副業・兼業をする従業員の管理方法、実務対応～」
- ・実例トレーニングシリーズ 第1回:未払い残業代請求への実務対応～交渉の要・裁判の要～
- ・転ばぬ先の杖! 人事担当者がつまづきやすいパワハラ認定のポイント～裁判官もうなづく調査手法、事実認定手法～
- ・労務管理講座 労働時間管理(愛知県労働協会主催)
- ・民法から考える労働法・裁判例から逆算する就業規則の規程と運用(労働調査会主催)
- ・判例解説 令和最新版 令和の最新裁判例から学ぶ労務対応マニュアル～明日から使える知識と書式～
- ・事例で学ぶハラスメント・社内不正発覚時の社内対応～裁判官も願く調査手法・事実認定の解説～

【執筆実績】

- ・テレワークの対象を特定の部署に限定することに法的な問題はあるか(businesslawyers)
- ・Q & A裁判例に見るハラスメントによるメンタル不調と労務管理上の留意点(産労総合研究所)
- ・未払い残業代請求の法律相談(青林書院)
- ・人事・労務トラブルのグレーゾーン70(労務行政)
- ・就業規則法律相談 I・II

事業場外みなしの最高裁

事業場外みなし制度とは

根拠(労基法38条の2)

- 労働者が事業場外で業務に従事した場合について、その労働時間を算定し難いときは、一定の労働時間業務に従事したとみなす制度

要件

- ①労働者が事業場外で労働に従事したこと
- ②その事業場外での労働時間を算定し難いこと

効果

- その事業場外での労働については、所定労働時間数の労働をしたものとしてみなされる。
- 事業場外での労働を遂行するためには所定労働時間を超えて労働することが必要となることが通常であるという場合には、厚生労働省令の定めるところにより、その通常必要とされる時間をみなし労働時間とする

事案の概要(事業場外みなしの部分のみ)

原告

- 平成28年9月に被告職員として採用。平成30年10月31日に退職。
- 外国人技能実習生の指導員(キャリア職員)として勤務

被告

- 広島県福山市に本部を置く事業協同組合であり、熊本、福岡、北九州及び鹿児島に支所を有するほか、各地に出張所を有している(書証略)。被告は、一般監理事業の許可を受け、主に外国人技能実習制度における監理団体となって、組合員のためにする実習生を受け入れる事業を行っている。

争点

- 「その事業場外での労働時間を算定し難いこと」の要件に該当するか否か

原告の業務内容

概要

- フィリピンからの実習生と実習実施者である日本企業との間に入って、実習生及び建設・造船就労者への相談対応、訪問・巡回指導、監査、通訳、講習、その他付帯業務を行うこと

詳細

- 実習実施者への訪問指導を毎月2回以上実施。各実習実施者における技能実習の実施状況を確認し、技能実習の適正な実施が疑われる企業に対しては今後の管理・指導を実践するために、原告を含むキャリア職員が、実習生を受け入れている実習実施者を訪問・巡回指導。
- 実習生への日本語の指導、技能実習のための必要書類の作成方法の指導
- 実習生の突発的なトラブルなどへの対応（来日時の送迎、病気・怪我時に病院につれていき、通訳をし、事態を把握し報告する
- 自ら訪問・巡回先にアポイントを取った上で、使用者の具体的な指揮監督の及ばない熊本県内外の訪問・巡回先を巡回
- 就業時間は午前9時から午後6時まで、休憩時間は正午から午後1時までと定められていたが、実際に休憩していた時間は就業日ごとに区々である

業務に関する報告の方法・内容等

方法	内容
キャリア業務日報	訪問先への直行の有無、始業時間、終業時間、休憩時間のほか、行き先、面談者及び内容とともにそれぞれの業務時間を記載。 支所長が提出されたキャリア業務日報に明らかな誤りがないかどうか審査をして確認印を押していた。 原告はタイムカードに打刻をしたことはなく、キャリア日報のみを提出。
LINE	グループラインにおいて、予定のやり取りや、訪問・巡回先の入退出の際に「イン」「アウト」などのメッセージを送信するやり取り
ホワイトボード	ホワイトボードの月間予定表に、キャリア職員ごとに訪問・巡回先の予定を記入していたが、時間などは記入していなかった

業務に関する報告の方法・内容等(続き)

方法	内容
週間管理予定表	アポイントを取らないで企業先を訪問・巡回したことによりクレームが来たことから、同月5月頃までの約1か月間、キャリア職員ごとに、一週間分の予定を時間とともに記載した週間監理予定表を作成
R-GROUP	訪問等の予定について、R-GROUPというスケジュールアプリに入力するようになったが、入力する人としらない人がいた
巡回記録書	実習実施者を月1回巡回した場合には、訪問日及び時刻等を記載した巡回記録書を作成して提出

その他原告の働き方に関する事情

直行直帰と貸与物

- 被告は、原告に対し、携帯電話を貸与してこれを携帯させていた
- 原告は、訪問・巡回業務では、自宅から実習実施者への直接の訪問や直接の帰宅も多く、一旦事務所に出勤した後に実習実施者を訪問したり、訪問先に直行した後に事務所に戻って内勤業務を経てから帰宅することなどもあった（原告は、Z1支所まで総距離3.0km、自動車です約8分の距離に居住していた）

残業代について

- 支払済み手当の残業時間等の計算を併せ見ると、1審被告Y 1組合は、キャリア業務日報に基づいて労働時間を把握した上で残業時間を算出していたことが認められるから、1審被告Y 1組合自身、ある程度の正確性が担保されていることを前提に、キャリア業務日報に基づいて具体的な労働時間を把握していた

地裁の判断(判断枠組み)

ここでいう労働時間を算定し難いときに当たるか否かについては、業務の性質・内容やその遂行の態様・状況等、使用者と労働者との間で業務に関する指示及び報告がされているときはその方法・内容や実施の態様・状況等を総合して、使用者において労働者が労働に従事した時間を把握することができるかどうかとの観点から判断することが相当である(最高裁平成26年1月24日第二小法廷判決・集民246号1頁参照)

・阪急トラベルサポートの最高裁を引用し、結論は「労働時間を算定し難い」とは言えないとした。

- ①業務の性質・内容やその遂行の態様・状況等
- ②使用者と労働者との間で業務に関する指示及び報告の有無並びにその方法・内容や実施の態様・状況等

→(1)事前の計画等、(2)業務中の報告、(3)業務後の報告の階層で判断

業務の性質・内容やその遂行の態様・状況等

原告は、熊本県内及び九州各地に所在する実習実施者への訪問・巡回指導業務に最も従事しており、熊本県内及び九州各地に所在する実習生に対しても、技能実習に伴う必要書類の記入方法や通帳の作成等を始めとする生活指導、実習生が受験する試験勉強の支援、実習生の来日時の送迎や急なトラブルなどへの対応などの業務を行っていたものである。

そして、これらの事業場外における業務は、原告を含むキャリア職員が自ら訪問・巡回先にアポイントを取った上で、原則として時間管理をするものが同行することなく行うものとされており、実習実施者への訪問指導は毎月2回以上と定められているものの、具体的なスケジュールについては原告を含むキャリア職員の裁量判断に委ねられていたものである。また、訪問指導以外の業務についても、具体的な指示がある場合を除き、原則としてキャリア職員の裁量判断に委ねられていたものである。

そのため、業務自体の性質、内容等から見ると、直ちにこれに要する時間を把握することは容易ではないと考えられる。

(1)事前の計画等

方法	内容
ホワイトボード	ホワイトボードには時間が記入されておらず、これをもって具体的な時間を把握することはできない。
週間管理予定表	時間が記載されているものの、短期間の取組にとどまっている上、提出された予定表とキャリア業務日報に記載された業務内容とが相当程度異なっており、予定変更がしばしば認められること(書証略)からすると、週間監理予定表をもってそのとおりの労働時間を把握することは困難
R-GROUP	実際にどのような入力がされていたのかについて証拠上必ずしも明らかではなく、入力されたスケジュールどおりにキャリア職員が行動することが求められているものとも認められないことからすると、これをもってそのとおりの労働時間を把握することは困難

(2) 業務中の指示・報告等

方法	内容
LINE	グループラインにおいて、予定のやり取りや、訪問・巡回先の入退出の際に「イン」「アウト」などのメッセージを送信するやり取りをしていたことが認められるものの、一時的な取組にとどまり、原告が請求している平成29年7月以降にはこのような取組がされていたことは認められない。また、かかるグループラインのメッセージのやり取りをもって、被告Y1組合において、原告の労働時間を把握していたとは認め難い。
携帯電話	これは主にキャリア職員が実習実施者等の訪問先との連絡に使用するためであることが窺われ、Z1支所と原告との間で随時業務の指示・報告をする目的であったとは証拠上認められない。
巡回記録書	これは法律上の義務である訪問指導を履行していることを記録するにとどまり、労働者の勤務の状況を具体的に把握するために作成・提出することが求められていたものではない

(3)事後の報告(キャリア業務日報の評価)

キャリア業務日報には、単に業務内容を記載するだけでなく、具体的な行き先や面談者等とともに具体的な業務時間を記載することとされており、被告Y1組合は、業務の遂行の状況等につき比較的詳細な報告を受けているものというべきである。使用者である被告Y1組合において、全ての行き先や面談者に対して業務状況を逐一確認することは困難であると考えられるが、原告の事業外労働では実習実施者や実習生などの第三者と接触する業務がほとんどであり、虚偽の記載をした場合にはそれが発覚する可能性が高く、実際に支所長が審査しており、業務の遂行等に疑問をもった場合、原告のほか、実習実施者や実習生などに確認することも可能であることなどからすると、同業務日報の記載についてある程度の正確性が担保されているものと評価することができる

- ・記載されている内容は原則として真実であることことを前提にしている
- ・疑わしい場合は、取引先や実習生に確認で対応
→阪急トラベルサポートに準じた対応をするように示す。

(3)事後の報告(残業代支払いの評価)

被告Y1組合では、支給明細書上の残業時間の記載(前記前提事実4)のほか、別紙「被告 労働時間算定表」(別紙略)における被告Y1組合の支払済み手当の残業時間等の計算を併せ見ると、被告Y1組合は、労働時間の一部が事業場外労働である場合には、キャリア業務日報に基づいて労働時間を把握した上で残業時間を算出していたことが認められる。そうすると、被告Y1組合自身、キャリア業務日報に基づいて具体的な事業場外労働時間を把握していたものと評価せざるを得ない。

- ・残業代が計算できている→労働時間を把握できているという逆算からの認定。
- ・業務日報記載の時間が正確であることを裏付ける事情と評価
- ・この点は最高裁でも問題となる。

事業場外みなしについての福岡高裁(原審)の判断

1審原告の業務内容については、具体的な巡回・訪問先やスケジュールなどがキャリア職員の判断に委ねられていたものの、キャリア職員が担当する実習実施者等は決まっており、巡回・訪問の頻度等もある程度定まっていたことなどに照らすと、**キャリア職員の選択し得る幅には一定の限界があった**といえる。また、1審被告Y1組合は、業務終了後に、キャリア業務日報の提出を求めていたところ、**キャリア業務日報には具体的な始業時間及び終業時間、行き先や面談者等が記載**されていること、その記載内容について、1審被告Y1組合の支所長が審査しており、その内容の正確性について実習実施者等に確認することも可能であったことは、補正の上で引用した原判決が認定したとおりである。加えて、1審被告Y1組合は、1審原告に対して、携帯電話を貸与してこれを携帯させていたところ、**随時、携帯電話を利用して、業務の指示や報告等が行われていたわけではないものの、必要に応じて、業務の指示を出したり、報告を受けたりすることができる態勢がとられていた**といえる～「労働時間を算定し難いとき」に当たるとは認められない。

最高裁の判断

本件業務は、実習実施者に対する訪問指導のほか、技能実習生の送迎、生活指導や急なトラブルの際の通訳等、多岐にわたるものであった。また、被上告人は、本件業務に関し、訪問の予約を行うなどして自ら具体的なスケジュールを管理しており、所定の休憩時間とは異なる時間に休憩をとることや自らの判断により直行直帰することも許されていたものといえ、随時具体的に指示を受けたり報告をしたりすることもなかったものである。

このような事情の下で、業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等を考慮すれば、被上告人が担当する実習実施者や1か月当たりの訪問指導の頻度等が定まっていたとしても、上告人において、被上告人の事業場外における勤務の状況を具体的に把握することが容易であったと直ちにはいい難い。

最高裁の判断②

原審は、被上告人が上告人に提出していた業務日報に関し、①その記載内容につき実習実施者等への確認が可能であること、②上告人自身が業務日報の正確性を前提に時間外労働の時間を算定して残業手当を支払う場合もあったことを指摘した上で、その正確性が担保されていたなどと評価し、もって本件業務につき本件規定の適用を否定したものである。

しかしながら、上記①については、単に業務の相手方に対して問い合わせるなどの方法を探り得ることを一般的に指摘するものにすぎず、実習実施者等に確認するという方法の現実的な可能性や実効性等は、具体的には明らかでない。上記②についても、上告人は、本件規定を適用せず残業手当を支払ったのは、業務日報の記載のみによらずに被上告人の労働時間を把握し得た場合に限られる旨主張しており、この主張の当否を検討しなければ上告人が業務日報の正確性を前提としていたともいえない上、上告人が一定の場合に残業手当を支払っていた事実のみをもって、業務日報の正確性が客観的に担保されていたなどと評価することができるものでもない。

林道晴裁判官の補足意見

いわゆる事業場外労働については、外勤や出張等の局面のみならず、近時、通信手段の発達等も背景に活用が進んでいるとみられる在宅勤務やテレワークの局面も含め、その在り方が多様化していることがうかがわれ、被用者の勤務の状況を具体的に把握することが困難であると認められるか否かについて定型的に判断することは、一層難しくなっているように思われる。

こうした中で、**裁判所としては、上記の考慮要素を十分に踏まえつつも、飽くまで個々の事例ごとの具体的な事情に的確に着目した上で、本件規定にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるか否かの判断を行っていく必要があるもの**と考える

最高裁の分析～事業場外みなしの適用範囲は広がったか？

- ・結論としては、事業場外みなし制度の適用ハードルに変化はない
- ・補足意見にもある通り、「飽くまで個々の事例ごとの具体的な事情に的確に着目」する必要がある。
- ・今回の事案の大事なポイントは、働き方に裁量があったことと突発的な対応もあってスケジュールが可変的であり、労働者自身や使用者でもコントロールすることができない業務があったという点
 - ルート営業など決まった客先を回るような働き方や会社が指示した場所にいくような働き方は今回の判例を前提にしても事業場外みなしの適用は困難なままであると考えられる。

阪急トラベルサポート最高裁との比較

阪急トラベルサポート	本判例	評価
<p>ツアーの旅行日程は、その日時や目的地等を明らかにして定められており、変更が起こらないように、変更があったとしても必要最小限となるように旅程の管理等を行うことが必要であった。</p> <p>そのため、自ら決定できる事項の範囲及びその決定に係る選択の幅は限られている</p>	<p>本件業務に関し、訪問の予約を行うなどして自ら具体的なスケジュールを管理しており、所定の休憩時間とは異なる時間に休憩をとることや自らの判断により直行直帰することも許されていたものといえ、随時具体的に指示を受けたり報告をしたりすることもなかった</p>	<p>業務スケジュールを変更することの裁量が異なるという判断。</p> <p>添乗員の場合は、会社が決めたものを遵守するが、指導員は、会社はスケジュールを決めず、自分で調整する。</p>

阪急トラベルサポート最高裁との比較②

阪急トラベルサポート	本判例	評価
<p>添乗員に対し、前記のとおり旅程の管理等の状況を具体的に把握することができる添乗日報によって、業務の遂行の状況等の詳細かつ正確な報告を求めているところ、その報告の内容については、ツアー参加者のアンケートを参照することや関係者に問合せをすることによってその正確性を確認することができる</p>	<p>業務日報に関し、①その記載内容につき実習実施者等への確認が可能であること単に業務の相手方に対して問い合わせるなどの方法を採用得ることを一般的に指摘するものにすぎず、実習実施者等に確認するという方法の現実的な可能性や実効性等は、具体的には明らかでない。 ②本件規定を適用せず残業手当を支払ったのは、業務日報の記載のみによらずに被上告人の労働時間を把握し得た場合に限られる旨主張しており、この主張の当否を検討する必要がある</p>	<p>添乗員の日報の確認の問い合わせは同行者（運転手など）やツアー参加者、訪問先等の複数に確認でき、信用性が担保しやすい。 指導員は相手先と実習生のみで、信用性が担保しにくいという差か。</p>

事業場外みなし労働時間制の裁判例（東京高裁R4.11.16）

病院回りのMR（営業職の事案）であり、直行直帰が基本で訪問スケジュールは基本的に本人が決定する。業務報告は週1回の週報の提出でよく、セールスフォースで訪問顧客の入力は指示されていた。平成30年からスマートフォンで勤怠システムにログインして出勤、退勤打刻をさせていた（打刻をするとGPSで位置情報も記録される）。会社は事業場外みなしを適用し、労働時間を一律に8時間としていた。

一審は、

- ・各日の具体的な訪問先や訪問のスケジュールは、基本的には原告自身が決定していた
- ・週報の内容は極めて軽易なものであった
- ・本件システムによる記録から把握できるのは、出退勤の打刻時刻とその登録がされた際の位置情報のみであり、出勤から退勤までの間の具体的な業務スケジュールについて記録されるものではなかったことから事業場外みなしの適用を肯定していた。

高裁判決での会社の逆転敗訴

- ・勤怠管理システム導入後（導入前は労働時間を算定し難いときに当たるといえるが）はスマートフォンから出退勤の打刻が可能となり、月40時間を超える時間外労働に対して、事前申請させ、エリアマネージャーの具体的な指示のもとで業務に従事させて おり、所定労働時間内についても同様の運用が可能だったと指摘し、日報の提出を求めたり、週報の様式を変更すれば、業務内容や休憩時間を管理できたと判断。
- ・仮に打刻した始業時刻や終業時刻の正確性に疑問があれば、貸与スマートフォンを使い、業務の遂行状況を随時報告させたり、指示するのも可能

今後の実務はどうあるべきか

- 最高裁の判断は、いずれも技術的に労働時間が把握可能かは問題にしていない。あくまで(1)業務の性質やその内容からの裁量の大きさと(2)具体的な指揮監督の有無をチェックしている。
- 今回の判例を前提としても事業場外みなしを適用できる職種は限定的である
- 残業代削減目的で事業場外みなし時間制を使用するのは危険
 - 「この制度では、みなし労働時間数をできるだけ実際の労働時間数に近づけるようにみなし方が定められており、事業場の労使協定によるみなしを行う場合にも、みなし労働時間数は実際の労働時間数に近づけて協定することが要請される。」
(菅野和夫「労働法」第13版・472頁)
- テレワークの事業場外みなしの適用可能性が上がったものではない。
 - 進捗管理や成果物の管理が容易なものや突発的な業務はないもの、スケジュールの管理も会社が行うようなものは適用が否定されると考えられる。

配置転換に関する最高裁

配置転換の基礎知識

根拠

- ・ 雇用契約上の根拠が必要とされるが、包括的合意でよい。

要件

- ・ 契約上の根拠の存在
- ・ 権利濫用にならないこと(東亜ペイント事件判決・最判昭和61年7月14日)
- ・ ① 配置転換を行う業務上の必要性がない場合
- ・ ②(業務上の必要性があるとしても)配転命令に不当な動機・目的がある場合
- ・ ③(業務上の必要性があるとしても)配転命令によって、労働者に、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益が生じる場合

職種限定合意とは(労働関係訴訟の実務 I 改訂版・290頁)

- ・ 労働契約において、労働者を一定の職種に限定して配置する(したがって当該宿主以外の職種には一切就かせない)旨の合意。
- ・ 使用者は労働者の同意を得ない限り他業種へ配転を命じることができない(労働契約法8条)

当事者の整理

原告

- 当初は別法人勤務(平成13年4月1日入社)であったが平成15年4月に被告と当時の勤務先が統合したことにより、被告と雇用することとなった
- センター主任技士として福祉用具の改造・制作、技術開発に従事
- 成31年3月末まで18年間勤務。その間、原告は、本件aセンターにおいて溶接ができる唯一の技術者であった
- 平成31年3月25日に総務課への配置転換命令を受けた(争点)

被告

- 社会福祉法に基づき滋賀県に設置された社会福祉法人。
- 滋賀県立長寿社会福祉センター内にある滋賀県aセンターを運営
- センターの運営は、平成18年4月より従前の滋賀県からの委託から指定管理者制度に移行し、被告が条例に基づき指定管理者としての指定を受け続けてきた
- 指定管理者は管理業務の全部又は一部を第三者に委託することを禁止

原告が従事する業務の受注状況

- ・平成9年度から平成17年度までの間は、多い年度では193件、少ない年度では66件であった。
- ・平成23年度から令和2年度までの間は、平成23年度87件、平成24年度84件（うち縫製以外は66件。以下、括弧内は縫製以外の件数を示す。）、平成25年度56件（41件）、平成26年度38件（24件）、平成27年度36件（25件）、平成28年度30件（16件）、平成29年度20件（12件）、平成30年度17件（2件）、令和元年度9件（0件）、令和2年度3件（0件）であった。
- ・平成30年度の縫製以外の2件は、車いすのひじ掛けの延長と車いすに酸素ポンベを備え置く置場を作るものであり、いずれも、原告であれば、1週間程度で完了することのできる作業であった。

被告の人員の状況

- ・センターに勤務する技術者は、平成21年には3名だったが、平成29年度には、嘱託職員が5年の更新期限で退職し、その補充がなく、原告1名のみとなった。
- ・本件配転命令当時、本件事業場においては、総務担当者が病気により急遽退職し、総務課が欠員状態となったことから、総務担当者を補填する必要があった。
- ・被告は配転命令の後、技術員が欠員状態となっていたことについて、滋賀県から対応策について至急協議するようにとの通達を受けていたが、技術職を再配置する方向での是正をする意向は有していなかった。
- ・滋賀県知事に対し、福祉用具のセミオーダー化により、既存の福祉用具を改造する需要が激減しているという趣旨のことなどを理由に挙げて、改造・製作業務担当の技術者を1名から0名に変更することなどを内容とする事業計画書の変更を申し出たところ、同年9月17日付けで滋賀県から承認を受けた

地裁の黙示の職種限定合意の認定

	事情
①	原告が技術系の資格を数多く有していること
②	溶接ができることを見込まれて(統合前の)b財団から勧誘を受け、機械技術者の募集に応じてb財団に採用されたこと
③	技術開発を行う技術者としての勤務を18年間にわたって続けていたこと
④	本件aセンターの指定管理者たる被告が、福祉用具の改造・製作業務を外部委託化することは本来想定されていないこと
⑤	原告は、本件aセンターにおいて溶接のできる唯一の技術者であったこと

【判断】

「原告を機械技術者以外の職種に就かせることは被告も想定していなかったはずであるから、原告と被告との間には、**被告が原告を福祉用具の改造・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**」と認定した。

配置転換の可否の判断(業務上の必要性の判断)

制作業務廃止の必要性

- ・ 被告は、平成30年頃には、本件 a センターにおける福祉用具の改造・製作をやめることも視野に入れ始めており、本件配転命令の頃には、改造・製作をやめることに決めていた
- ・ 福祉用具のセミオーダー化により、既存の福祉用具を改造する需要が年間数件までに激減している
- ・ その程度の改造需要のために、月収約35万円の原告を専属として配置することに経営上の合理性はないとの判断に至るのもやむを得ない
- ・ 被告において福祉用具の改造・製作をやめたことをもって不当ということはできない。

総務課には配置転換することの必要性

- ・ 本件 a センターにおいては、総務担当者が病気により急遽退職し、総務課が欠員状態となったことから、総務担当者を補填する必要があった

配置転換の適法性の判断

【業務上の必要性】

原告と被告との間に黙示の職種限定合意は認められるものの、福祉用具の改造・製作をやめたことに伴って原告を解雇するという事態を回避するためには、原告を総務課の施設管理担当に配転することにも、業務上の必要性がある。

【甘受できない不利益】

原告が配転された総務課の施設管理担当の業務内容及び原告において習熟するのに最も苦労した内容が、上記認定事実(ク)のとおりであることからすれば、施設管理担当の業務内容は、特別な技能や経験を必要とするものとは認められず、負荷も大きくない。

* 認定事実(ク)

総務課の施設管理担当に配転されたところ、その業務の内容は、来館者の対応や館内の鍵の開閉などであって、原告において習熟するのに苦労した内容は、館内情報の書換えや館内の電気消費についての報告といったものであった。

【不当な目的】

認めるに足る証拠がない

配置転換についての大阪高裁(原審)の判

本件aセンターにおいて福祉用具改造・製作の実施件数が大きく減少していた推移に照らせば、かかる方針に合理性がないとはいえないし、本件配転命令は、1審被告と1審原告との労働契約に基づくものであるから、1審被告の上記方針が、本件条例や本件基本協定の趣旨に沿わないものであったとしても、それをもって本件配転命令がただちに違法無効になるともいえない。

本件aセンターの人員配置につき、改造・製作業務を担当する専任の技術者は配置しないとの内容で事業計画書の変更を申し出、同年9月17日、同事業計画書変更が承認されていることが認められ、事後的とはいえず滋賀県により同承認がされていることからすれば、本件事業場に技術者を配しないことが滋賀県との関係でおおよそ許されない人員配置であったということもできない。

本件配転命令は、1審被告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1審原告につき、解雇もあり得る状況のもと、これを回避するためにされたものであるといえるし、その当時、本件事業場の総務課が欠員状態となっていたことや1審原告がそれまでも見学者対応等の業務を行っていたことからすれば、配転先が総務課であることについても合理的理由があるといえ、これによれば、本件配転命令に不当目的があるともいえない。

最高裁の判断(補足意見なし)

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。上記事実関係等によれば、上告人と被上告人との間には、上告人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、被上告人は、上告人に対し、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。

最高裁の影響

- ・職種限定合意がある場合には労働者の同意なく配置転換はできないということは下級審や学術書では既に通説になっていた(菅野和夫「労働法」第13版・685頁)。
- ・東亜ペイント事件の①～③の要件については、何も言及をしていない。
→配置転換実務については大きな影響を与える判例ではない。
- ・しかし、本件は労働者が従事していた業務が会社内から消滅してしまうことを理由として、解雇回避のために行われた配置転換であった。
→このような場合でも職種限定合意が認定される場合には、**例外なく配置転換を一方的に命じることはできない**とした点は整理解雇事案に影響を与える(勤務地限定も同様と考えられる)

ジョブ型雇用の整理解雇への影響

整理解雇の4要素

- ・ ①人員削減の必要性があること
- ・ ②使用者が解雇回避努力をしたこと
- ・ ③被解雇者の選定に妥当性があること
- ・ ④手続きの妥当性

解雇回避努力としての配置転換への影響

- 本件のように職種限定合意がある場合に、当該職種が会社内から消滅するとしても、今回の判例により、配置転換を**一方的に命じること**で解雇回避をすることは不可能となった(勤務地限定合意の場合も同様と考えられる)
- それでは配置転換の**打診**をすること自体も不要と考えてよいのか？
- 最高裁も「その同意を得ることなく」と示しており、同意を元に配置転換することは否定していない
- (意見が分かれるところかと思うが)整理解雇の場面でも配置転換の打診をすることが望ましいと考えられる

ジョブ型雇用の整理解雇の最新裁判例(福岡地裁R6.1.19)

廃止をされた法科大学院で実務家教員をしていた弁護士(平成2年登録)を法科大学院の廃止に伴い、大学側が解雇をした事案。解雇をされた弁護士が自ら解雇無効を争い、訴訟提起をした。

職種限定合意が存在する事案ではないものの、ジョブ型雇用の典型例とも言える大学教員の整理解雇に関する判断である。

結論として、裁判所は解雇が有効であると判断した。

人員削減の必要性及び解雇対象となる人選の妥当性については、

- ①職場である法科大学院が消滅すること、
- ②弁護士としての長年の職務経験を活かし法律実務の教育に従事することを期待されて雇用された実務家教員であり、弁護士業務との兼任も認められていたのであって、法科大学院の**実務家教員以外の職種に配置転換されることは想定されていなかった**こと、
- ③原告以外の実務家教員は全て無期転換権を行使することなく期間満了に伴い被告との雇用契約を終了したこと(原告は無期転換権を行使)

からこれを肯定した。

裁判例の続き(解雇回避努力ないし解雇に伴う不利益軽減措置の履践及び手続の相当性について)

- ①解雇回避のために、大学の法学部教授会に問い合わせ、臨時開講科目(刑事模擬裁判)の講師を次年度に限り担当してもらうことは可能であるとの回答を得た。
- ②原告に有期雇用契約の締結または休業扱いとしつつ、**刑事裁判科目は担当し**、当該業務以外の部分の休業手当(平均賃金の6割)を支払うことにより、協議を継続することを大学は**打診**。
→原告は民事系科目の要件事実教育を法学部で行うことを要望し、いずれも拒絶
- ③法学部では要件事実教育のカリキュラムは組めないと回答があったため、大学は就業規則の定める**被告都合による退職金845万0400円に加えて契約解除金690万円(賃金年額の5割相当額)を支払うことを条件とする合意退職**の提案をした
→原告はこれを拒絶。教員組合とも協議をしたが折り合わず、解雇。

判断

被告は、原告の法科大学院廃止以降も被告に雇用されて実務家教員としての能力を発揮したいという意向に沿う現実的な雇用維持の方策を模索し、法学部における担当科目の確保を法科大学院廃止前の令和4年3月頃から6月頃にかけて2度にわたり試みたものの、法学部から断られその方策を実現できなかったことも踏まえて、原告と繰り返し協議を行い、本件解雇の約5か月前に契約解除金の支払等による一定の経済的補償を加算した条件での合意退職を提案し、教員組合とも協議していたものであり、同年10月にいったん解雇を予告した後、原告からの請求に応じて人事公正委員会における審議も経た上で、当初の解雇予定日よりも予定日を繰り下げて本件解雇を行ったこと(前記第2の2(3))に加え、原告が基本的に法科大学院の実務家教員以外の職種への配置転換を想定されていない実務家教員であり、自らの法律事務所で弁護士業を営むことも含め被告以外での稼働が比較的容易なベテランの弁護士であること(前記3(2))も併せ考慮すると、本件解雇に先立ち被告は十分な解雇回避努力ないし解雇に伴う不利益軽減措置を履践しており、本件解雇に至るまでの手続も相当であったと評価することができる

* 勤務地限定合意にかかる判断としては大阪地裁H12.6.23労判786号16頁参照

今後の配置転換はどうあるべきか

- ・東亜ペイント事件の判断枠組みに変化はないため、依然として使用者の配置転換の権限は広いままである。
- ・業務の廃止がされた場合、今回の判例を踏まえても、「職種限定がある」
 - 「配置転換ができない」
 - 「解雇しかない」ということを是認することまでは読み取れない。
- ・職種限定合意がある労働者の解雇回避義務が問題になる場面でも配置転換の打診をしつつ、労働者がこれを拒否した場合には、金銭解決の提示というステップを踏むことが望ましい。

終わりに

本日のまとめ

事業場外みなしはどうあるべきか

- 判例により、事業場外みなしの適用範囲が(テレワークを含め)大きく広がったものではない
- 適用できる職種は、いまだ限定的であり、(1)業務の性質やその内容からの裁量の大きさと(2)具体的な指揮監督の有無を慎重に判断する必要がある
- 技術的な側面(スマホ打刻等)は要素の一つであるが、これだけで勝負が決まるものではない

配置転換はどうあるべきか

- 東亜ペイントの枠組みに変更はない。
- 職種限定合意(勤務地限定合意)がある場合は解雇回避のためでも一方的な配置転換命令はできない
- 職種限定がある労働者の整理解雇の解雇回避の場面では、配置転換の打診+金銭退職プランの双方を検討する