



Vol.153

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

職種限定合意のある社員の休職中に、対象職種が消滅してしまったら？

1 勤務地限定合意に関する最高裁判例

技術職として職種限定合意がある社員に対して、同意なく、総務課施設管理担当への配置転換を命じたことについて、その有効性が否定された裁判例があります（S事件・最高裁令和6年4月26日、差戻審大阪高裁令和7年1月23日判決）。

裁判所の考えは、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いうことです。したがって整理すると次のようになると思います。

- ① 当事者間の合意（勤務地限定、職種限定）が最優先。
- ② 勤務地や職種が無くなってしまったら、合意に反してまで配置転換をすることはできないし、する義務もない。
- ③ もっとも「合意に反してまで」なので、会社が雇用維持のための配置転換、職種転換を提案することはできるし、した方がよい。特に最終的に勤務地や職種が無くなった際には整理解雇せざるを得ない場合もあるので、解雇の有効性判断（解雇回避）のところで、配置転換先を提案していたかどうか（提案しても断られたかどうか）も要素の1つになる。

2 休職中に対象職種が消滅

職種限定合意のある社員について、その職種が消滅してしまい、かつ、社員が別職種への転換を拒否した場合、最終的にどうなるのかという点が次に問題になります。上記の最高裁判決等は職種限定合意のある者に対する配置転換命令が無効であるといっているにすぎません。

今回ご紹介する裁判例は、上記の事件と同じ当事者で、休職から復帰するにあたり、該当職種が廃止されて消滅しており、また他職種への転換を拒否したため、復職が認められず退職扱いが有効と認められた事案です（S（休職満了）事件・京都地裁令和7年1月27日判決）。なお高裁で和解が成立したと報道されています。

裁判所は、上記のとおり職種限定合意のある社員に対して、使用者は配置転換を命ずる権限を有していないことから、対象となっている職種、職務が廃止された以上、「雇用を継続する必要性はなくなっていたから、客観的には原告を解雇することも考えられる状況であった」と指摘しています。

そのうえで、「休職期間満了による退職を回避するためには、本件職務以外の業務に従事する必要があった。しかし、原告は、本件職務以外の業務に従事することを拒否した」として、休職期間満了の時点で「復帰できる状態ではなかった」として退職の効力が発生していると判断しました。

理屈としては、休職から復帰するためには休職前と同様の業務ができる程度に回復している必要がある、本人は職種限定対象業務であれば復職できる体調にはあった、しかし対象業務が廃止されて無いので復帰するためには他の業務をするしかない、でも本人が他の業務を拒否している、したがって復帰できる状態ではない、だから休職期間満了で退職ということかと思います。

休職期間満了時点での復職可否の問題として捉えるべきか、シンプルに整理解雇の有効性の問題として捉えるべきなのか、という問題はあると思いますが、いずれにしても、職種限定合意があり、対象業務が廃止されたとしても、直ちに解雇するのではなく、雇用継続についてのプランや職種転換の打診、それに対する希望の聴取など解雇回避の努力をしたうえで、最終的にどうするかを検討すべきでしょう。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

杜若経営法律事務所 TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)