

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)

河原社会保険労務士事務所 河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)



## 一方的な配置転換は違法と判断をした、2024.4.26 金 最高裁判決

2024.4.26 金 に 労使間で重要な最高裁判決が出ました。

「使用者は従業員に対して同意なしに合意に反する配置転換を命ずる権限は有しない」ということ  
とです。

### 事件の概略

原告労働者は、滋賀県の社会福祉協議会に、2001年(平成13年)4月に入社しました。

センター主任技師で福祉用具の改造や製作などに従事していました。

2001年(平成13年)4月から2019年(平成31年)3月まで18年間勤務をしていました。

2019年3月25日突然に総務課への配置転換命令を受けました。

一方、被告は、滋賀県の社会福祉協議会が運営している福祉施設です。

原告が従事している業務の受注状況は、2001年(平成13年)から2005年(平成17年)までは、  
193件から66件ぐらいでありました。しかし、

2011年(平成23年)から2020年(令和2年)までは、

2011年87件、2012年84件、2013年56件、2014年38件と減少していきました。

2019年9件、2020年3件でした。

直近の年度での業務は、車いすのひじ掛けの延長と車いすの酸素ボンベを備え置く場所の設置等で1  
週間程度で完成できる仕事内容でした。

原告労働者に対して、配転命令を発した当時は、総務担当者が病気で退職してしまい総務課が欠員  
状態であった。そこで、被告側としては、補填する必要がありました。

一審、二審とも、原告と被告の間には

原告に福祉用具の改造、製作、技術開発を行わせる技術者として就労させるという黙示の職種限定  
の合意があったことは確認されていました。

つぎに、1審、2審の基となる判例は

1986年(昭和61年)7月14日最高裁 東和ペイント事件となっています。それは、

会社の労働協約及び就業規則には、業務上の都合により従業員に転勤を命ずることができる旨の規定があ  
り、現に会社では、全国に営業所を置き、特に営業担当者の転勤は頻繁に行っていた。従業員は営業担当者  
として会社に入社したが、労働契約が成立した際は、勤務地を限定する旨の合意はなかった。したがって、会社は  
個別に同意を得なくても、従業員の勤務地を決定し、転勤を命じることができました。

原告の家庭状況は高齢の母、妻及び幼い子2歳と共に堺市に居住し母を扶養していた。母は生まれてから大  
阪を離れることがなく、保母をしている妻は保育所の運営委員として仕事を辞めることが困難であった。

裁判所は、本人に対する広島支店への転勤の命令に対しては、①業務上の必要性が存在する場合②不当動機・目的をもってなされるもの③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るがあれば権利の濫用になるが本件の場合はそれらに該当しないので転勤命令は妥当であるとした。

以上の東亜ペイント事件の最高裁の判断に沿って、今回の滋賀の社会福祉協議会事件の1審の京都地裁も2審の大阪高裁も原告には黙示の職種限定の合意があったとみなしているが、解雇もありうる状況のもと、これを回避するために総務課への異動が必要である、とした。また、その当時、総務課が欠員状態になっていたことや労働者が見学的対応等の業務を行っていたことからすれば、配転先の総務課であることについても合理的な理由があるとした。これらによって本件命令が「不当目的がある」とも言い難いとなりました。

その後、2008年の労働契約法が施行されました。（労働契約の原則）

第3条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

（労働契約の内容の変更）

第8条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

今回の最高裁は、労働契約法を基にして、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てその個別合意なしに当該合意に反して配置転換を命ずる権限を有しないと解されるとしました。また、事実関係等によれば、労働者と使用者の間には、労働者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のであるから、会社側は労働者に対して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としました。

この判決の影響は、

- ①限定合意がある場合は、労働者の合意なく配置転換はできないということが地裁高裁とも通説になると考えられる。
- ②1986年の最高裁判決・東亜ペイント事件の①②③については何ら影響はない
- ③本件のような業務が会社から消滅する場合、本件判例を基にすると、解雇を検討することになると考えられる
- ④限定合意がなされている場合、配置転換の打診をすること自体不要と考えなくてもよいと思う

ジョブ型の判例が2021.5月5日の朝日新聞の記事に掲載されていました。同年の1月の名古屋高裁は、運送会社で運行管理などを任されていた従業員に倉庫勤務を命じた人事異動を無効とする判決を発しました。事件の概略→ 会社は、労働者を2015年に事務職員・運行管理業務者として採用をしました。翌年の1月には運行管理の統括役に任命をしました。しかし、程なく、運転者から配車方法に偏りがあるとの苦情や高速料金の増加に対して、会社側は、就業規則の業務の必要により社員の配置転換を行うという条項により倉庫部の勤務を命じました。1審は通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせたということで会社側敗訴。2審も1審を支持し、能力や経験を生かせない業務に漫然と配転させた。これは、権利の濫用に当たるとしました。会社側は上告を見送り、判決が確定しました。今から3年前でもすでに裁判官の思考の中には、ジョブ型雇用が成立していたようです。